

유치원 교원능력개발평가 개요

김은영 연구위원

교원의 질을 제고하기 위한 초중등학교 교원능력개발평가와 발맞추어 유치원에서도 교원능력개발평가를 시행하기 위해 2011년 국립유치원 3개원에서 교원평가를 시범운영 하였고, 2012년 공립 단설유치원부터 단계적으로 실시할 예정이다. 본고에서는 유치원 교원능력개발평가의 추진배경 및 시행방향, 목적 및 운영방법을 살펴보고 이러한 평가가 잘 정착되기 위한 정책제언을 하고자 한다.

1. 서론

교육의 질을 좌우하는 가장 큰 요소가 교사라는 것에는 이견이 없으며, 특히 유아교사의 경우 성인의 영향을 많이 받는 유아의 발달특성상 교사의 질은 더욱 중요하다. 이러한 이유로 유아교사의 질을 제고하기 위해 교사 양성, 자격, 임용 등의 측면에서 다각적인 논의가 이루어져 왔다. 이러한 상황에서 2010년 초중등학교 교원능력개발평가가 시행되었으며, 유치원 또한 유아교육법상의 학교로 이러한 노력에 발맞추어 유치원 교원능력개발평가를 시행하기 위한 준비를 하고 있다.

2009년 12월 유아교육선진화 추진계획의 '우수 교원 배치·활용' 중 '교원능력개발평가 단계

적 도입 추진 정책을 제시한 이래, 2011년 1월에는 교원능력개발평가제 도입을 위한 교원 등의 연수에 관한 규정 일부개정령(안)이 입법 예고되었고, 같은 해 3월에는 교원 등의 연수에 관한 규정 일부 개정으로 초중등학교 교원능력개발평가에 대한 법적 근거가 마련되었으며, 교육과학기술부에서 교원 전문성 제고를 위한 '2011년 교원능력개발평가제 시범 운영 시안'을 마련하여 국립유치원 3개원에서 시범 운영하기에 이르렀다. 이러한 시범적용의 결과를 기초로 유치원 교원능력개발평가를 소개하기 위한 리플릿과 포스터 및 동영상 CD를 제작하고, 2012년 공립단설유치원부터 교원능력개발평가를 단계적으로 실시할 계획을 가지고 있다.

1) 본고는 교육과학기술부의 교원전문성 제고를 위한 2011년 교원능력개발평가제 시범운영(안)2011. 3과 유치원교원 전문성 제고를 위한 2012년 교원능력개발평가제 시범운영계획(2012. 6) 및 공주대학교사범대학부설유치원의 유치원 교원능력개발평가(안)현장 적용을 위한 시범운영 연구(2011. 5)를 기초로 작성함.

본고에서는 유치원 교원능력개발평가의 추진배경과 시행방향, 목적 및 운영방법을 소개하고 이를 통해 기대할 수 있는 효과를 정리함으로써 유치원 교원능력개발평가에 대한 이해를 돕고자 한다.

2. 유치원 교원능력개발평가의 추진배경 및 시행방향

가. 추진 배경

유치원 교원능력개발평가는 다음의 3가지 배경에서 추진하게 되었다. 첫째는 유치원 교원의 전문성 진단과 전문성 향상을 위한 지원이 필요하다는 것이다. 교원 스스로 학습 및 생활지도에 관한 전문성을 진단하고, 교원 상호간 지식과 경험의 원활한 공유를 통해 전문성을 신장시킬 필요가 있다. 둘째는 교원의 전문성 제고로 유치원 교육의 질을 향상시키고 학부모의 만족도를 제고해야 한다는 것이다. 교원 평가 결과에 따라 개인별 맞춤형 연수 지원을 통해 유치원 교육의 질 향상을 도모하고, 교원과 학부모의 의사소통 증진으로 학부모의 만족도가 제고될 것이다. 셋째, 지속적으로 평가모형을 개선하고 발전적 방향을 모색할 필요가 있다는 것이다. 교원능력개발평가의 시행 상황을 점검하고 개선방향을 모색하여 지속적인 발전적 평가모형(안)을 구안해야 하며, 상설연구학교 지정·운영과 결과 분석, 평가시행 결과 분석연구, 중앙-지역건설당단 운영 및 현장 의견수렴 등의 과정을 거쳐 매년 당해년도 기본계획을 수립하여 시행하여야 한다.

나. 시행방향

유치원 교원능력개발평가는 다음의 3가지 방향을 가지고 시행할 예정이다. 첫째는 교원능력개발평가제 실시 목적의 구현이다. 교원능력개발평가제를 통해 교원의 교육활동에 대한 전문성을 진단하고 그 결과에 따른 능력개발을 지원하여 유치원 교육의 질 향상을 도모하며, 교원과 학부모의 의사소통 증진으로 구성원의 만족도 향상을 통한 유치원 교육의 신뢰를 제고하고자 한다. 둘째, 안정적 전면 시행을 위한 방안 마련이다. 2009년 11월에 발표된 유아교육 선진화 추진계획의 이행이 필요하므로 초중등 교원능력개발평가제 시행계획을 바탕으로 하되, 유치원의 규모별·지역별 특수성을 반영하여 단계적으로 추진해야 한다. 또한, 현장 적합도 제고를 위한 지속적 제도 개선을 위해 상설연구학교 운영 등의 정책연구를 통해 평가모형의 검증이 지속되어야 한다. 교사 평가에 따른 단위유치원 및 교원의 업무 부담이 최소화 되도록 지속적 모니터링을 실시하고, 객관적이고 공정한 평가가 이루어질 수 있는 체제를 구축한다. 셋째, 교원능력개발평가제에 대한 이해와 인식 제고이다. 교육주체 간 소통과 참여 활성화로 평가제 도입의 목적, 평가방법 및 절차, 결과 활용 및 기대효과 등에 대한 정확한 이해를 통해 평가제 수용도를 제고하고, 세부내용 중심의 적극적인 홍보를 통해 평가제 시행에 대한 이해를 제고한다.

3. 유치원 교원능력개발평가 운영 방법

유치원 교원능력개발평가 표준 모형(안)은 <표 1>과 같다. 유치원 교원능력개발평가의 목적은 교원 및 전문성 신장을 통한 유치원교육의 신뢰 제고이며, 세부적인 운영방법에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

가. 평가대상자

유치원 교원능력개발평가의 대상자는 국공립유치원에 소속된 원장, 원감, 교사, 유아특수교사이며, 파견·연수·휴직·직위해제 등의 사유로 2개월 미만 재직한 교원은 평가 대상에서 제외된다. 계약제교원의 경우, 단위유치원 평가관리위원회의 심의를 거쳐 평가 대상 및 참여를 결정하되, 원칙

<표 1> 표준 평가모형 개요

| 구분 | | 주요내용 | | |
|------------------|-----------|--|--|---|
| 목적 | | 교원 전문성 신장을 통한 유치원교육의 신뢰 제고 | | |
| 평가 대상 | | 국립 및 공립단설유치원 교원(원장, 원감, 교사, 유아특수교사) | | |
| 평가종류·평가참여자 | 평가종류 | 평가 참여자 | | |
| | 동료교원 평가 | 원장, 원감 중 1인 이상, 수석교사(또는 부장교사) 1인 포함 3인 이상 | | |
| | 학부모만족도 조사 | 지도하는 유아의 학부모가 개별 교원 대상으로 실시 | | |
| 평가시기 | | 매년 실시 (시도 자율)평가 종료 시기 (유치원 자율)평가 실시 시기 | | |
| 평가시행주체(주관) | | - 교육과학기술부장관 및 시·도 교육감 - 관할 원장·원감에 대한 평가시행은 시·도교육감(위임한 경우 교육지원청 교육장)이 실시 - 소속 교사에 대한 평가 시행은 단위 유치원장이 실시 | | |
| 평가영역 요소 지표 | 교사 | 영역 | 요소 | 지표 |
| | | 학습지도 | 수업준비, 수업실행, 평가 및 활용 | 교수·학습 전략수립 등 12개 지표 |
| | 생활지도 | 개인생활지도, 사회생활지도 | 가정연계 지도 등 4개 지표 | |
| | 수석교사 | 교수·연구 활동지원 | 수업지원, 연수·연구 활동 지원 ※ 학습지도 및 생활지도영역은 일반 교사의 요소와 지표 동일 | 교수·학습 전략지원 등 6개 지표 추가 (학습지도, 생활지도 등 16개 지표 필수) |
| 원장(원감) | | 유치원 경영 | 유치원 교육계획, 원내장학, 교원인사, 시설 및 예산(원감제외) | 유치원 경영목표 관리 등 원장 8, 원감 6개 지표 |
| 평가 문항 | | 평가 지표당 각 1문항 이상으로 구성 | | |
| 평가 방법 | | 5단 척도 체크리스트 문항 방식과 자유서술식 응답 | | |
| 결과 통보 | | 교육감·원장은 개별교원에게 평가종류별 결과표, 개인별 합산표 통보, 이의 신청시 원자료 열람 | | |
| 결과 활용 | | - 능력개발 지원을 위한 맞춤형 연수 등의 자료 활용 - 우수 교원에 대한 별도 우대 방안 마련 - 지원이 필요한 교원에 대한 단계별 연수 부과 | | |
| 평가관리기구 | | 교육청 및 유치원에 교원능력개발평가관리위원회 설치 (교원, 학부모, 외부전문가 등 5인 이상 11인 이내로 구성) | | |

자료: 교육과학기술부(2012. 6) 유치원교원 전문성 제고를 위한 2012년 교원능력개발평가제 시범운영계획, 교육과학기술부 인재정책실유아교육과 내부자료.

적으로 정규교시에 준하여 실시한다. 유아에 대한 모든 교육과 지원 활동은 평가대상으로 그 제외자는 엄격하게 적용하되, 평가 실시의 실효성 여부와 평가 대상자에 대한 적정 관찰시간 등을 고려하여 평가 대상자 여부를 결정한다.

나. 평가의 주체 및 평가참여자

평가시행의 주체는 교육과학기술부장관과 시도 교육감이며, 교육규칙 상 위임에 따라 유치원 교원은 교육지원청 교육장과 단위 유치원장이 주관하여 실시한다. 원장·원감에 대한 평가 실시는 교육감(위임에 따라 교육장), 교사에 대한 평가 실시는 유치원장이 주관한다.

평가참여자는 동료교원과 학부모로 구성한다. 동료교원은 해당 유치원 원장·원감 중 1인 이상과 수석교사나 부장교사 1인을 포함한 3인 이상 평가자 그룹을 구성하며, 평가 대상자인 모든 교원은 동료교원의 평가에 의무적으로 참여하여야 한다. 교사를 평가할 경우 평가참여자의 범위는 소속 유치원 원장과 원감, 소속 유치원 동료교사이며, 원장·원감의 협의에 따라 평가대상자별 1인 이상이 의무 참여해야 하고, 수석교사나 부장교사 1인을 포함하여 3인 이상으로 구성하며, 유치원 실정에 맞게 탄력적으로 운영할 수 있다. 동료 교사 평가자의 구체적인 참여범위 등은 유치원 특성을 반영하여 평가관리위원회에서 결정한다. 원감과 원장을 평가할 경우 평가참여자의 범위는 소속 유치원의 교원으로 원감의 유치원 경영 전반에 대하여는 교사와 원장이 평가하고, 원장에 대해서는 교사와 원감이 평가한다.

학부모는 지도받는 유아의 학부모 전체를 대상으로 하며, 유치원의 원장, 원감은 당해 학부모 전체, 담임교사는 자녀 소속 학급의 학부모 전체를 대상으로 학부모 만족도를 실시한다. 한 유치원에 다니는 학생이 2자녀 이상일 경우, 자녀 각각을 지도하는 교원에 대한 만족도 조사에 참여하되 동일 교원에 대하여 중복참여하지 않는 것을 원칙으로 한다. 학부모 참여율의 구체적인 목표치는 단위유치원에서 설정하되, 대표성을 확보할 수 있는 수준으로 한다. 평가참여자(동료평가평가자그룹 구성, 만족도 조사 참여 학부모)의 구체적인 범위는 평가관리위원회 심의를 거쳐 단위유치원 운영계획으로 정한다.

다. 평가내용

교사 평가는 교육과정 운영, 학급운영 및 업무 수행, 전문성 계발 등 교사의 교육활동 전반을 평가하며, 원장·원감 평가는 유치원 경영과 전문성 계발에 대해 평가한다. 평가영역은 교육규칙으로, 평가요소와 평가지표는 교육청 시행계획으로 정하되, 평가지표는 가감이 가능하다. 시도교육청에서는 단위 유치원이 필수로 평가해야 할 지표를 제시하고, 단위 유치원에서는 각 요소를 측정하기 위한 평가지표 및 문항을 운영계획으로 정하되, 각 요소를 대표할 수 있는 지표를 시도교육청 시행계획에서 선정해야 하는데, 이 때 지표를 추가하는 것도 가능하다.

유치원 교원능력개발평가 시범운영에서의 유아 특수교사를 포함한 유치원 교사에 대한 평가 영역, 요소, 지표는 <표 2>, <표 3>과 같으며, 원장·원감에 대한 평가 영역, 요소, 지표는 <표 4>와 같다.

평가영역은 교원의 교육활동 전반(학습지도, 생활지도 등)이며, 업무수행 능력, 교직 인성 등의 평가영역을 시도교육청에서 추가할 수 있다. 시도교육청에서는 단위 유치원이 필수로 평가해야 할 지표를 제시해야 하며, 단위 유치원에서는 각 요소를 측정

하기 위한 평가지표 및 문항을 운영계획으로 정하되, 각 요소를 대표할 수 있는 지표를 시도교육청 시행계획에서 선정해야 한다. 동료교원 평가는 평가지표를 중심으로 지표별 1문항 이상과 자유서술식 응답을 병행하며, 학부모 만족도 조사는 평가요소별로

〈표 2〉 일반교사 평가지표

| 평가영역 | 평가요소 | 평가(조사) 지표 내용 |
|-----------------------|---------|--|
| 학습 지도 (3요소, 12개지표) | 수업준비 | · 유치원 교육과정의 이해 및 교수·학습방법 개선 노력 · 유아의 발달 및 개별 유아의 특성에 대한 이해 · 교수·학습 전략 수립 |
| | 수업실행 | · 수업의 도입 · 교사의 발문 · 교사의 태도 · 교사유아 상호작용 · 학습자료의 활용 · 수업의 진행 · 학습정리평가 및 활용 · 평가 내용 및 방법 |
| | 평가 및 활용 | · 평가 내용 및 방법 · 평가 결과의 활용 |
| 생활 지도 (2요소, 4지표) | 개인 생활지도 | · 가정 연계 지도 · 개인문제의 파악 및 창의·인성 지도 |
| | 사회 생활지도 | · 기본생활습관지도 · 유치원 생활적응지도 |

자료: 교육과학기술부(2012. 9.) 유치원교원 전문성 제고를 위한 2012년 교원능력개발평가제 시행운영계획, 교육과학기술부 인재정책실 유아교육과 내부자료.

〈표 3〉 수석교사 평가지표

| 평가영역 | 평가요소 | 평가(조사) 지표 내용 |
|--------------------------|---------|--|
| 교수·연구활동지원 (2요소, 6개지표) | 수업준비 | · 상시 수업 공개 · 교수·학습전략 지원 · 수업 컨설팅(코칭, 멘토링) |
| | 연수·연구지원 | · 원내 연수 지원 · 학습조직화 지원 · 학습자료의 활용 지원학습 |
| 학습지도 (3요소, 12개지표) | 수업준비 | · 유치원 교육과정의 이해 및 교수·학습방법 개선 노력 · 유아의 발달 및 개별 유아의 특성에 대한 이해 · 교수·학습 전략 수립 |
| | 수업실행 | · 수업의 도입 · 교사의 발문 · 교사의 태도 · 교사유아 상호작용 · 학습자료의 활용 · 수업의 진행 · 학습정리 |
| | 평가 및 활용 | · 평가 내용 및 방법 · 평가 결과의 활용 |
| 지도 (2요소, 4개지표) | 개인 생활지도 | · 가정 연계 지도 · 개인문제의 파악 및 창의·인성 지도 |
| | 사회 생활지도 | · 기본생활습관지도 · 유치원 생활적응지도 |

자료: 교육과학기술부(2012. 9.) 유치원교원 전문성 제고를 위한 2012년 교원능력개발평가제 시행운영계획, 교육과학기술부 인재정책실 유아교육과 내부자료.

〈표 4〉 원장·원감 평가지표

| 평가 영역 | 평가요소 | 평가(조사) 지표내용 | |
|--------|---------|--|---|
| | | 원 장 | 원 감 |
| | | 4요소, 8개지표 | 3요소, 6개지표 |
| 유치원 경영 | 유치원교육계획 | · 유치원 경영 목표 관리 · 교육과정 편성·운영 · 창의·인성 원아관리 | · 유치원 경영목표관리 지원 · 교육과정 편성·운영 지원 · 학사업무 관리 |
| | 원내 장학 | · 교실수업 개선 · 자율 장학 운영 | · 교실수업 개선 지원 · 자율장학 운영 지원 |
| | 교원인사 | · 교원 인사 관리 | · 인사업무 수행 |
| | 시설 및 예산 | · 시설 관리 · 예산 편성 집행 | - |

자료: 교육과학기술부(2012. 6), 유치원교원 전문성 제고를 위한 2012년 교원능력개발평가제 시행운영계획, 교육과학기술부 인재정책실 유아교육과내부자료.

주요 평가지표를 중심으로 문항을 선정한다.

교사와 원장·원감에 대한 평가영역 및 요소, 평가지표에 대한 구체적인 내용은 〈표 2〉, 〈표 4〉와 같다. 유아특수교사를 포함한 일반교사는 5개 요소 16개 지표로 구성되어 있으며, 수석교사 7요소 22개 지표, 원장 4요소 8개 지표, 원감 3요소 6개 지표로 구성되어 있다.

라. 평가절차 및 방법

교원능력개발평가는 도입, 준비단계, 실행단계, 결과처리 단계를 거친다. 도입에서는 담당자 및 담당부서를 지정하고 계획계획을 수립하는 등 시행여건을 조성하며, 준비 단계에서는 평가 관리 체계를 구축하고 평가운영 담당자 연수와 더불어 홍보를 한다. 실행 단계에서는 평가 실행을 준비 하여 자기평가, 학부모 만족도 조사, 동료교원 평가 등을 실시한다. 결과 처리 단계에서는 평가결과를 통보하고 교원별 교원능력개발계획 및 지원

요청 내용을 분석하며, 이러한 결과를 활용한 맞춤형연수 운영계획을 수립하고 실시한다.

평가방법은 5단 척도(체크리스트)의 계량적 평가와 자유서술식 평가로 한다. 5단 척도의 계량적 평가는 각 평가지표에 대한 이해 및 수행 수준을 평가문항별로 5점 척도로 평정하되 그 기준은 〈표 5〉와 같다. 자유서술식 평가는 평가 및 응답자가 평가 영역과 대상에 대한 구체적인 장·단점을 서술하거나, 종합적인 평가 내용을 설문지에 자유롭게 서술하는 것이다. 이때 자유서술식 응답의 구체적인 양식은 시도교육청에서 제시한다.

평가는 온라인 평가를 원칙으로 하되 종이설문지 방식을 병행하는 것도 가능하며, 이를 통해 학부모에게 선택의 기회를 제공할 수 있다. 또한, 학부모에게 교원능력개발평가 운영 계획을 안내 하고, 수업참관 및 교사 면담 등의 계획을 통해 교육활동에 대한 정보를 적극적으로 제공하도록 한다.

〈표 5〉 원장·원감에 대한 평가 영역, 요소, 지표

| 척도 | 평어 | 판단기준 |
|----|------------------------|--|
| 5 | 매우 그렇다 (매우 우수) | · 해당 평가지표에 대해 탁월한 능력 및 지식이 있으며, 수행 수준이 매우 높고 전문적이어서 타의 모범이 된다. |
| 4 | 그렇다 (우수) | · 해당 평가 지표에 대해 자신감이 있으며, 수행 수준이 높다. |
| 3 | ‘보통이다’ (보통) | · 해당 평가 지표의 능력, 지식, 수행 수준 등이 보통이다. |
| 2 | ‘그렇지 않다’ (미흡) | · 해당 평가 지표에 대해 자신감이 부족하거나 수행 수준이 미흡하다. |
| 1 | ‘매우 그렇지 않다’ (매우 미흡) | · 해당 평가 지표에 대해 자신감과 수행 수준이 매우 미흡하다. |

주: 학부모만족도 조사는 「매우 그렇다」, 「그렇다」, 「보통이다」, 「그렇지 않다」, 「매우 그렇지 않다」의 5단계 척도와 「잘 모르겠다」의 항목으로 구분하여 조사함. 유치원교육활동 및 교사에 대한 판단 정보가 부족하여 판단이 어려운 경우 「잘 모르겠다」에 응답

마. 평가주기 및 실시 시기

교원능력개발평가는 매년 실사를 원칙으로 하되, 교육청 및 단위유치원 시행계획에 따라 연1회 이상 실시가 가능하다. 학부모 만족도 조사 실시와 동료교원 평가 실시 시기를 달리하여 실시하거나, 학기별 실시 또는 연 2회 실시도 가능하다. 그러나 천재·지변 기타 불가항력의 사유가 발생하거나 교육활동 및 유치원 운영에 중대한 차질이 발생할 우려가 있다고 판단될 때에는 시·도 평가관리위원회의 심의를 거쳐 전부 또는 일부 실시유예도 가능하다. 평가시기는 시도공규청 시행계획으로 제시하는 평가 종료 시기에 따라 유치원 시행계획에서 평가 실시 시기를 전한다. 평가 결과 통보, 맞춤형 연수 시간 확보, 유치원 업무 분산 등을 고려하여 당해연도 11월 말까지 평가를 완료한다. 학습연구년 특별연수를 사전 준비를 포

함하여 평가 결과에 따른 맞춤형 연수는 당해연도 12월부터 이듬해 8월말까지 실시한다.

바. 평가결과의 처리 및 활용

개별교원에게는 동료교원 평가, 학부모 만족도 조사 결과를 각각, 응답반응분포와 함께 환산평균, 환산평어, 총계로 개인별로 통보한다. 평가결과에 따라 교원은 ‘결과 분석 및 능력개발계획서’를 작성하여 제출해야 한다. 유치원장은 평가 결과와 개별 교원의 평가결과

분석 및 능력개발계획서를 참고하여 교원 컨설팅이나 유치원 맞춤형 연수 실시 등의 평가결과 활용을 지원해야 한다. 평가 결과가 자신의 노력에 비해 현저한 차이가 있다고 판단될 때, 결과를 통보 받은 후 1주일 이내에 관련 자료를 첨부하여 평가관리위원회에 원자료 열람을 요청할 수 있으며, 유치원장은 이를 열람할 수 있도록 조치함으로써 투명성을 확보하여야 한다. 이 때 원자료는 평가종류별 체크리스트 결과와 자유서술식 응답 결과를 말한다.

단위유치원 평가결과보고서는 평가시행 개요, 평가종합결과, 능력개발지원계획을 포함한 최소한의 내용으로 작성하여 평가관리위원회의 심의를 받아야 한다. 시·도교육청은 연수 수요 파악, 적정 프로그램 개발 및 예산지원, 평가시행 결과 분석, 평가 개선 등을 위한 자료로 활용하기 위해 실태분석을 위한 기초 통계자료와 종합결과보고

서를 작성하여 제출해야 한다. 지표 개선 등을 위한 자료로 활용하기 위해 의무적으로 작성하여 제출해야 한다. 단위유치원에서의 평가결과 원자료와 단위학교 교원능력개발평가 결과보고서는 5년을 보관하여야 하며, 개별교원의 평가결과분석과 능력개발계획서는 1년을 보관하여야 한다.

평가결과는 교원의 전문성 신장에 최우선으로 활용되어야 하며, 맞춤형 연수 운영과 보상기제의 기초자료로 활용하고, 평가결과 공개를 통해 공교육 신뢰 제고의 기제로 활용하는 것을 기본 방향으로 한다. 교원은 지원이 필요한 지표를 중심으로 맞춤형 자율연수를 신청하고 이수할 수 있도록 하며, 원장은 교원 개인별 능력과 특성의 정확한 분석을 통해 교원별로 적합한 연수 적용을 위한 컨설팅을 실시하고 연수 이수상황을 점검해야 한다. 교육감은 단위유치원의 연수계획을 토대로 해당 지역의 공통 연수 프로그램 개발 및 연수비를 지원해야 한다. 평가지표별 연수실적은 유치원 단위에서 기록·관리하여 장학자료로 활용하며, 평가지표별 원격연수콘텐츠 추가 개발과 기존 콘텐츠를 수정·보완함으로써 연수지원을 확대한다.

평가결과의 실효성을 제고하고 학습연구년제 대상자 선발절차, 연수프로그램, 적정인원 등에 대한 검증을 위해 평가결과 우수자 10명을 선정하여 학습연구년 특별연수를 시범운영한다. 유치원 평가관리위원회는 단기능력향상연수 대상자를 심의하고, 교육청평가관리위원회는 장기능력향상연수 대상자를 심의하여 연수를 실시하되,

대상자 선정 기준은 2.5점 미만이다.

4. 결론

교육과학기술부는 2012년 6월, 유치원교원 전문성 제고를 위한 2012년 교원능력개발평가제 시범운영계획을 수립하였다. 교사의 입장에서 보면 유치원 교원능력개발평가는 낯설고 부담이 되며 공정한 평가에 대한 불안을 야기시킬 수 있다.²⁾ 그러나 이것이 제대로 이루어진다면 교사의 전문성 제고를 통해 유아교육의 질을 향상시키고, 더 나아가 학부모의 만족도를 제고시킬 수 있다. 교원들은 평가를 통해 스스로 자신의 전문성을 점검하게 되고, 교사 상호간에는 지식과 경험을 공유함으로써 보다 좋은 교육을 할 수 있게 된다. 또한 평가를 기초로 한 맞춤형 연수를 통해 부족한 부분을 채워 전문성을 신장시킬 수 있다. 원장과 원감은 유치원 운영에 대한 전문적인 직무수행 능력과 교육활동에 대한 지원 능력과 유치원경영 자로서의 리더십이 함양될 것이다. 그러나 유치원 교원능력개발평가에 앞서 시행된 초·중·고교원 평가의 경우, 교원평가체제가 체계적이지 못하며, 그 결과가 인사자료로만 활용되고, 실적위주의 직무수행을 조장하고 가산점 평정이 교사의 본질적인 업무를 경시하는 풍조를 조장한다는 비판이 제기되고 있다.

2011년 유치원 교원능력개발평가 시범운영을 한 공주대학교사범대학부설유치원에서는 연구보고서를 통해 교원능력개발평가 시범운영에 따른

2) 김경철, 김안나(2010) 유아교원능력개발평가에대한 공립유치원 교사의 이야기. 한국초등교육, 21(1), 67-83. 서울교육대학교.

문제점을 분석하고 개선방안을 제언하였다. 연구자들은 교원능력개발평가를 위한 여건 조성을 위해 먼저 교원능력개발평가에 대한 긍정적인 인식을 갖도록 교원연수를 실시해야 한다는 것, 둘째, 교원능력개발평가 관리 체제 구축을 위하여 표준화된 매뉴얼이나 예시 자료를 제시하여 교육현장의 업무과중으로 인한 근무여건을 악화시키지 않도록 교육당국의 배려가 필요하다는 것, 셋째, 교육공동체로서 학부모들의 참여를 위한 다양한 방법의 홍보가 이루어져야 한다는 것을 제언하였다. 또한 교원능력개발평가 실시에 대해서는 첫째, 교원의 전문성 향상과 지원을 위한 목적 달성을 위하여 자기 평가가 우선 정착되어야 한다는 것, 동료교원평가가 공정하고 합리적으로 실시될 수 있도록 유치원의 조직풍토 조성을 위한 관리자와 교원전체의 노력이 필요하다는 것, 학부모 만족도 조사의 평가 항목이나 평가 방법을 학부모가 잘 이해할 수 있도록 유치원의 친절한 안내가 제시되어야 한다고 제언하였다.

초중등교원평가에 대한 비판과 유치원 교원능력개발평가 시범운영에 대한 문제점 분석과 개선방안 제안을 기초로 유치원 교원능력개발평가의 안정적 정착을 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교원능력개발평가가 필요하다는 공감대를 형성해야 한다. 교원의 전문성 향상을 위해 교원과 부모가 하나가 되어 노력하는 분위기를 조성하고, 유아교육의 질 제고를 위해 서로 협력하는 문화를 창출해야 한다.

둘째, 정확하고 공정한 평가를 위한 노력을 해야 할 것이다. 신뢰성 있고 명확한 기준에 의해 이루어지는 대한 고려하면서 평가기준의 융통성 있는 적용이 필요하다.

셋째, 형식적인 평가가 아닌 실질적인 평가가 이루어질 수 있도록 해야 한다. 교원능력개발평가의 목적이 교원의 전문성 신장에 있는 만큼 교사를 서열화 시키기보다는 절대평가에 근거하여 교사의 장단점을 파악함으로써 이후의 맞춤형 연수를 통한 전문성 신장에 도움이 되어야 한다.

넷째, 교원능력개발평가로 인한 교원들의 부담을 최소화해야 한다. 교원능력개발평가로 인해 업무과중이 되지 않도록 배려해야 하며, 다양한 지원을 통해 교원의 심적 부담을 완화해주어야 한다. 이를 통해 교원들은 수동적이 아니라 평가의 주체로서 자신의 전문성 향상을 위해 보다 적극적으로 참여할 수 있을 것이다.

다섯째, 유치원교원평가를 시행하면서 지속적으로 유치원교원평가모형을 개선해 나갈 필요가 있다. 장점은 최대한 살리고 단점을 보완하는 방향으로의 지속적인 개선을 통해 공정한 평가와 활용이 이루어질 수 있는 최적의 모형으로 거듭 탄생되어야 할 것이다.

몇 년 간의 준비작업을 통해 시행되는 유치원 교원능력개발평가가 잘 정착되어 교원들의 전문성이 제고되고, 결과적으로 유아교육의 질적 향상이 이루어지길 기대한다. 이러한 노력은 우리나라 미래인적자원 성장의 원동력이 될 것이다.