

교원을 교육전문가로 존중하고, 자기주도적 성장을 지원하기 위한

교원능력개발평가 폐지 및
교원역량개발지원제도 도입 방안 변경(안)

2026. 1.



목 차

I. 추진 배경	1
II. 현황 및 진단	4
III. 중점 개편 방향	9
IV. 교원역량개발지원제도	10
1. 교원의 성장을 지원하는 역량 진단	10
2. 교원 역량 개발 지원 체제 정교화	14
3. 교원능력개발평가 폐지 후속 조치 및 현장 지원 강화 ..	16
V. 과제별 일정	17
[붙임] 1. 교원능력개발평가 개편 방안 시안(안)	18
2. 유치원 교원능력개발평가 개편 방안 시안(안)	21
3. 학생인식조사 개발 방향(안)	23
4. 해외 교원평가 운영 현황	24
[참고] 교원업적평가 중 다면평가 현황	25

I. 추진 배경

□ 교원이 교육전문가로서 존중·대우받을 수 있도록 지원

- 교원이 헌법과 법률로 보장된 바에 따라 교육전문가로서 존중받고, 전문성을 향상할 수 있도록 교원평가 제도 및 역량개발 체제 정비 필요

《 교원 전문성 법적 근거 》

■ 「헌법」 제31조

- ④ 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

■ 「교육기본법」 제14조(교원)

- ① 학교 교육에서 교원의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다.
- ② 교원은 교육자로서 갖추어야 할 품성과 자질을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다.

- 교원 전문성 신장을 위해 운영 중인 교원능력개발평가에 대한 실효성 문제 제기, 교권 침해 사례 등에 따라 현장의 개선 요구 지속
※ 교원단체 주요 의견('23) : 교원 전문성 신장을 위한 제도로 전면 재검토 요구

□ 교사가 이끄는 교실혁명을 위한 역량개발 지원 강화 필요

- 디지털·AI기술 등 환경 변화에 대응한 개별화된 학습 지원과 학교교육 혁신을 위해 AI 디지털교과서, 2022 개정 교육과정 등 도입 예정
- 교원이 교육환경 변화에 능동적으로 대응하고, 교실혁명을 주도해 나갈 수 있도록 교원의 역량개발 지원 강화 필요

□ 학교 공동체가 신뢰하는 평가 체제로의 개선

- 타당도 높은 평가를 통해 노력하는 교원이 우대받고, 교원의 전문성 강화를 실질적으로 지원할 수 있도록 교원평가 체제 개선 필요
※ 교원평가 개편 방안('23. KEDI, 교원 7,376명 응답) : 새로운 평가도구 개발(19.39%) > 학생·학부모 홍보 및 교육(17.73%) > 교원 역량개발을 위한 맞춤형 연수 지원(14.98%) 등
- 교원·학생·학부모 모두가 신뢰하는 교원평가 체제 구축을 통해 교원의 전문성 신장을 위한 제도 운영 취지 및 목적 구현

추진 경과 및 현장 의견

□ 제1차 부총리 - 현장 교원과의 대화('23.9.15.)

- 2023년 교원능력개발평가 실시 유예, 서술형평가 폐지, 현장 교원과 함께 제도 전면 개편 추진 등 향후 개편 방향 논의

□ 현장 교원 정책 TF('23.11.~'24.7.)

- 현장 적합성·수용성 높은 교원능력개발평가 개편 방안 마련을 위해 **현장 교원 정책 TF 운영을 통한 제도 개편 과제 집중 논의**
※ 교원단체, 시도교육감협의회 등 추천 교원 11명 / 총 7차 회의 운영
- 정책 TF → 교육부 : 교원능력개발평가 개편 방향 제안 의견 제출

< 정책 TF 제안 의견('24.7.) >

- ① **(개편 방향)** 학교 현장 부담을 완화하고, 신뢰도·타당도가 높으며, 교원의 자기 주도적 성장을 지원하고, 노력하는 교원을 우대하는 평가 체제로 개편
- ② **(평가 중복 해소 및 부담 완화)** 교원 대상 평가 간 중복 해소, 학교 현장의 평가 부담 완화하기 위한 방향으로 교원능력개발평가 체제 개편 필요
※ 예시 : 다면평가의 정성평가 일부(학습, 생활지도, 전문성 개발)를 연계 적용(동료교원평가 대체)
- ③ **(다면평가 개선)** 현행 결과 중심의 다면평가를 개선하여 교원 간 수업 및 교육 활동 나눔 활성화를 통해 과정 중심, 역량 개발 지원 중심 평가로 개선 필요
- ④ **(학생·학부모 의견 수렴)** 교사의 교육활동을 평가하는 방식의 현행 학생 만족도 조사의 개선이 필요하며, 교사에 대한 설문 조사 전 자기성찰 질문을 포함할 필요. 학부모 조사는 학교평가로 대체 제안
- ⑤ **(평가 결과 연계 역량개발 지원)** ① 개별 교원에게 평가 결과 정보 제공 기능 강화, ② 능력향상연수 폐지 및 맞춤형 연수 지원 강화, ③ 노력하는 교원에게 인센티브 확대 지원 필요
- ⑥ **(교원 전문성 기준)** 교원이 교육 전문가로 존중받고, 체계적인 역량 진단 및 역량 개발을 지원할 수 있도록 교육공동체가 함께 교원 전문성 기준 개발 필요
- ⑦ **(현장 지원 강화)** 학교 현장의 교원평가 부담 경감을 위해 위원회 통합, 평가 시기 연계 등을 검토하고, 교원 역량강화를 위한 연수비 지원 확대 필요
- ⑧ **(현장 부담 최소화)** 새로운 개편 방안의 안착을 위해 학교 현장의 부담을 최소화 하고, 충분한 준비 기간을 확보할 수 있도록 도입 일정 수립 필요

□ 전문가 간담회('23.9.~'24.6.)

- 교원평가 개편 과제 및 개편 방안 등 의견 수렴
※ KEDI, KERIS, 대학 교수, HRM·HRD 전문가 등

□ **시도교육청(시도교육감 협의회) 의견 수렴('23~'24)**

- 교원능력개발평가 현황 및 문제점 논의, 개편 방안 의견 수렴 등

< 시도교육감 협의회 제안('23.12.) >

■ **제안 개요**

- 시도교육청 의견 수렴('23.11.30. ~ 12.11.), 담당자 협의회(12.13.) 등을 통해 교원능력개발평가 제도 개편 방안에 대한 정책 제안 제출

■ **제안 내용**

- ① 교원의 역량을 진단할 수 있는 시스템(평가 도구) 개발
 - ※ 교원 성장 누적 관리·활용 지원, 교원 간 교육활동 상시 공유 체제, 다양한 평가 방식 도입, 학교 여건 및 교원 특성을 반영한 맞춤형 평가문항 구성 등
- ② 평가 주체(학생, 학부모, 교원)의 인식개선을 통한 참여율 제고
 - ※ 개편 방안 마련 시 다양한 참여 주체 의견 수렴 및 충분한 숙의 과정 필요, 공정한 평가가 될 수 있도록 학생·학부모에 대한 홍보 강화 등
- ③ 교육활동 개선 및 역량개발에 도움이 될 수 있는 교원성장평가로 개편
 - ※ 평가 결과를 반영한 교원 역량개발 지원, 생애주기별 맞춤형 연수 지원 등

□ **교원역량혁신 추진위원회('23.3~'24.1)**

- 교원평가 문제점 분석 및 개선방향 논의 등
 - ※ 학계 및 연구기관, 교원단체, 시도교육청, 현장교원, 민간기관 등

□ **교원능력개발평가 제도 개선 방안 연구('23.4~'24.2)**

- 교원평가 관련 국내·외 사례 연구 및 제도 개선 방안 제안
 - ※ 연구 수행 : 대구교육대학교 정성수 교수

□ **유치원 교원능력개별평가 개선 방향 교원단체 및 교사 의견 수렴('23.7~'24.9)**

- 국·공·사립유치원의 특수성을 고려한 제도 개편 방안 마련 요구

□ **학부모 정책모니터단 온라인 설문조사('24.8.9.~8.13., 2,160명 참여)**

- 교원능력개발평가 제도 개편을 포함해 유지 필요(87.4%), 학생만족도 조사 개선 필요(78.0%), 학부모 만족도 조사 개선 필요(79%)

□ **교원능력개발평가 개편 의견수렴 정책포럼('24.8.14, [붙임1])** ※ 유튜브 생중계

- 정책담당자·전문가·교원·학생·학부모가 발제·토론자로 참여해 발전방향 논의

□ **함께학교·국민생각함 온라인 의견 수렴('24.8.20.~8.31., 8,521명 참여)**

- 교원능력개발평가 폐지, 실효성 높고, 객관성이 확보된 평가체계로의 개편, 교원의 전문성 강화를 위한 지원 강화 등 의견 제시

Ⅱ. 현황 및 진단

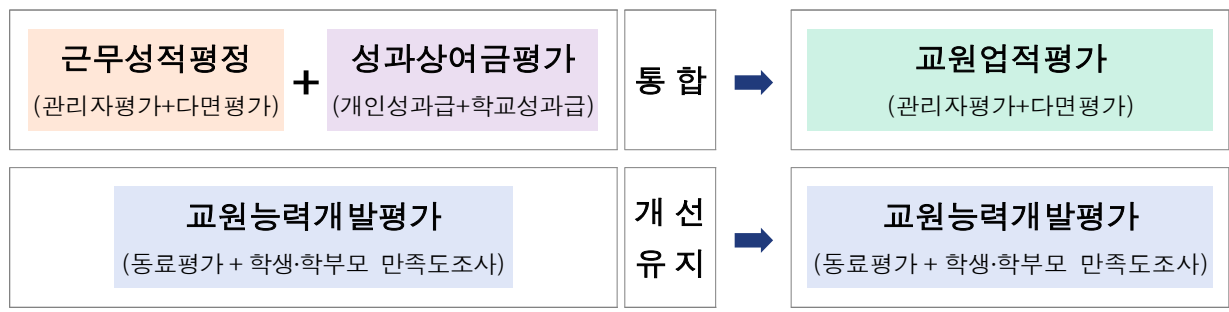
1 교원평가 운영 현황

□ 개요

- 우리나라 교원평가 제도는 목적에 따라 근무성적평정('64~), 성과상여금평가('01~), 교원능력개발평가('05~) 등 3가지 유형으로 구분
- 2015년 교원평가 전면 개편을 통해 중복된 평가를 통합·단순화하여 교원업적평가와 교원능력개발평가의 이원화 체제로 운영 중

참고 '15년 교원평가제도 전면 개편 주요 내용

- ① 근무성적평정 + 성과상여금평가 → 교원업적평가로 통합 간소화
- ② 교원능력개발평가는 별도 평가로 유지·개선
- ③ 평가 부담 완화를 위해 학교성과급 폐지, 평가 기간을 학년도로 통일



□ 운영 현황

1 교원업적평가

- (개요) 성과평가로서 근무성적평정과 성과상여금평가로 구성되며 학교 관리자(교(원)장·교(원)감)평가와 다면평가 방식
- (근거) 교육공무원법, 교육공무원승진규정, 공무원수당에 관한규정 등
- (활용) 승진 인사를 위한 기초자료로 활용(근평 60% + 다면평가 40%)되며 다면평가 결과(100%)는 성과상여금 지급액 산출 근거로 활용

② 교원능력개발평가

- **(개요)** 전문성평가로서 체크리스트(5점척도) 및 서술형 평가로 실시되는 동료교원평가와 학생·학부모 만족도 조사 방식
- **(근거)** 교육공무원법, 교원등의연수에관한규정, 교원능력개발평가실시훈령 등
- **(활용)** 우수학습연구년(1년), 일반 직무연수(15시간 이상), 미흡능력향상연수(단기 60시간 ~ 장기심화 6개월 이상) 등 교원의 역량 개발을 위한 연수 기회 제공

< 교원업적평가 및 교원능력개발평가 개요 >

구 분		교원업적평가		교원능력개발평가
		근무성적평정	성과상여금평가	
근거	법률	교육공무원법	국가공무원법	교육공무원법
	대통령령	교육공무원 승진 규정	공무원 수당에 관한 규정	교원 등의 연수에 관한 규정
	행정규칙	-	-	교원능력개발평가 실시 훈령
목 적		승진·전보 등 인사 반영	성과에 따른 수당 지급	교원 연수 기회 부여
평가 방식		다면평가 ^(40%) + 관리자평가 ^(교감20%+교장40%)	다면평가 ※ 학교별로 다름 (예시) 정성 20% + 정량 80%	동료교원평가 학생·학부모 만족도조사
평가 요소		교육공무원으로서의 태도, 학습지도, 생활지도, 전문성개발, 담당업무 등 ※ 다면평가 정성지표 기준		일반교사 학습지도, 생활지도 수석교사 추가 교수연구 활동지원 교장교감 학교경영
관련 위원회		다면평가위원회		교원능력개발평가 관리위원회
		교원인사위원회	성과상여금 심사위원회	
시 기		12월	12월	9 ~ 11월

2

교원평가 운영 진단

□ [평가 부담] 중복 평가 등에 따른 현장의 부담 발생

- (중복 평가) 교원능력개발평가의 동료교원평가와 교원업적평가의 다면평가(정성평가)가 평가지표 등이 유사하여 중복 평가 지적
- (평가 부담) 교원능력개발평가와 교원업적평가의 평가 기간, 관련 위원회 등이 달라 학교 업무 부담 증가

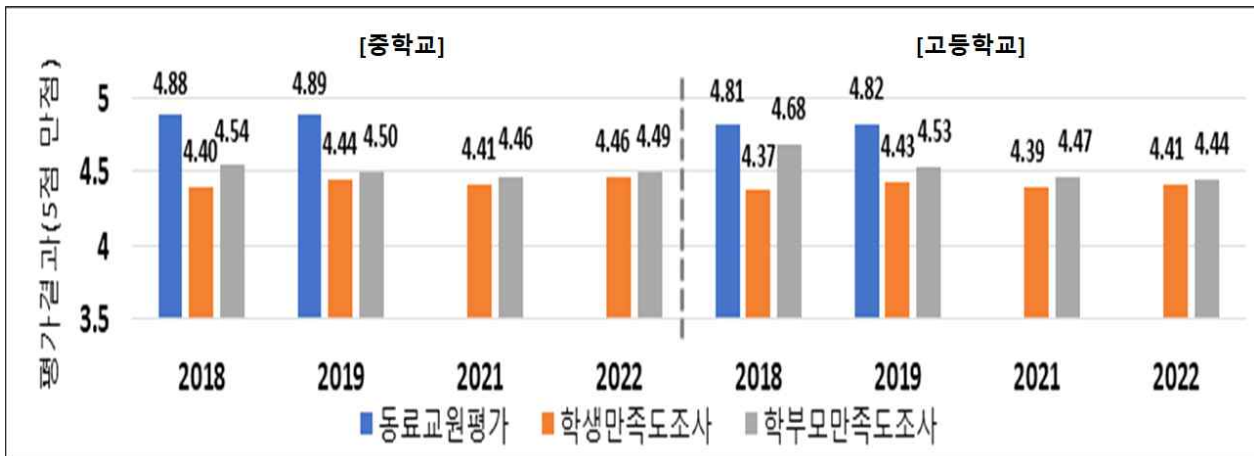
참 고 교원능력개발평가와 교원업적평가 지표 비교 * 일반교사 기준

교원능력개발평가 (동료교원평가)		교원업적평가 (다면평가(정성))	
평가영역	평가요소	평가사항	평가요소
학습지도	수업 준비	근무수행태도	교육공무원으로서의 태도
	수업 실행		학습지도
	평가 및 활용	근무실적 및 근무수행능력	생활지도
생활지도	상담 및 정보 제공		담당업무
	문제행동 예방 및 지도		전문성 개발
	생활습관 및 인성지도		

□ [평가 신뢰도] 평가 결과의 비일관성, 형식적·온정적 평가 경향

- (비일관성) 역량을 평가하는 유사한 평가에서 개별 교원에 대한 평가결과가 다른 경우(격차 발생 등)가 있어 평가에 대한 신뢰 저하
 - ※ **현장 사례** 교원능력개발평가가 상위인 교원이 근무성적평정은 하위 결과 발생
- (관대화 경향) 교원업적평가의 다면평가는 상대평가로 순위 산정에 치중되어 평가 요소별 점수가 왜곡되기 쉽고, 동료교원평가는 절대평가로 온정주의적 평가로 관대화 경향이 높음

< 평자가별 교원능력개발평가 결과 비교(중학교, 고등학교) >



- **(자기 효능감 저해)** 학생 만족도 조사가 교원을 평가 대상화하여 자기 효능감을 저해하고, 역량진단에 한계
 - ※ 학생 만족도 조사 개선 필요(78%) (2024 학부모 정책모니터단 설문조사 결과 (2,160명, '24.8.9.-8.13.))
- **(제한된 정보)** 학부모가 교원능력개발평가에 참여하나 제한된 정보를 통한 평가로 객관성이 담보되지 않은 부실 평가 우려
 - ※ **현장 사례** 몇 차례의 공개수업 참관, 자녀에게 들은 단편적 정보 등을 기초로 학부모가 교사를 객관적으로 평가가 어렵다는 지적(학부모 FGI, 2022)
- **(유치원 특성 고려 부족)** 일부 병설유치원에서 소속 초등학교 교원과 통합하여 다면평가를 실시하는 등 유치원의 특성 고려 부족
 - ※ **현장 사례** 병설유치원 교원의 다면평가 결과가 초등학교 교원 평가결과보다 낮게 산출

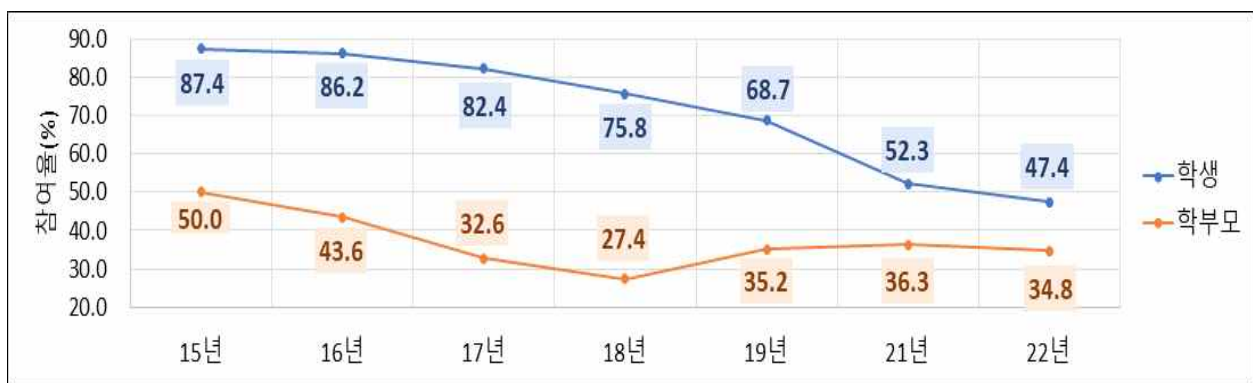
□ **[평가 내용]** 현장 교원에게 필요한 역량과 평가지표 간 불일치

- **(직무 중심)** 디지털 대전환, 저출생 등 시대변화에 따라 학교에 필요한 교원의 역량을 충분히 반영하지 못한 직무 중심 평가 실시
 - ※ **예시** △ 수업준비, △ 수업 실행, △ 평가 및 활용, △ 상담 및 정보 제공, △ 문제행동 예방 및 지도, △ 생활습관 및 인성지도 등
- **(획일적 지표)** 공통 평가지표를 통한 평가로 교과, 경력 등에 따른 교원의 다양한 역할과 전문성에 맞춤형 역량 진단 및 분석 곤란

□ [평가 인식도] 교육 3주체(교원, 학생, 학부모) 인식도 저조

- (관심도 격차) 교원평가결과에 대한 체계적 피드백이 적어 승진 대상 교원과 다수의 일반교원 간 인식도 및 관심도 격차 발생
- (인식도 악화) 교원능력개발평가의 학생, 학부모 참여율 지속 하락, 서술형 평가에서 발생한 교권 침해 사례로 부정적 인식 확산

< 학생, 학부모 만족도조사 참여율 >



□ [결과 활용도] 노력하는 교원에 대한 혜택 부족

- (소수 혜택) 교원능력개발평가 결과는 학습연구년제 선발 등에 활용되고 있으나 소수 교원(전체의 0.2%)에게만 적용
 - ※ 학습연구년제 운영 현황(교원수) : ('19) 849명 → ('21) 1,045명 → ('22) 1,120명
- (주도성 저해) 교원을 평가 대상화하여 결과에 따른 능력향상연수를 제공(의무화)하는 것이 자기주도적 성장을 저해한다는 비판 존재
 - 교원이 헌법과 법률로 보장된 바에 따라 스스로 전문성 개발을 위해 노력할 수 있도록 '모든 교원'을 위한 '질 높은 연수'로 초점 전환 요구
 - ※ 교원능력개발평가 폐지, 평가 개선, 교원 전문성 강화 지원 필요 (교원능력개발평가 개편 시안 온라인 의견 수렴 결과(8,521명, '24.8.20.-8.31.))

👉 학교 현장의 부담을 완화하고, 신뢰도·타당도가 높으며, 교원의 자기 주도적 성장을 지원하고 노력하는 교원을 우대하는 역량개발제도 도입

Ⅲ. 중점 개편 방향

□ 개편 중점

- ◆ 교원이 교육전문가로 존중·대우받고, 자기주도적인 역량개발을 할 수 있도록 교원능력개발평가를 폐지하고, "교원역량개발지원제도"로 개편

□ 개편 체계



※ 교원 대상 평가 간 중복 해소 및 학교 현장의 부담 완화 등을 위해 교원평가 연계 체제로 개편

<< [참고] 교원평가 연계 체제 >>



IV. 교원역량개발지원제도

1 교원의 성장을 지원하는 역량 진단

주요 내용

- ▶ 다양한 진단 방식(동료교원+학생+자기)을 활용한 교원의 자기주도적 성장 지원
- ▶ 과정 중심, 역량개발 지원 중심 다면평가로 개선하여 평가 신뢰도·타당도 제고
- ▶ 평가 영역·요소별 결과, 연도별 변화 추이 등 진단 결과 누적 제공
- ▶ 교원 역량개발을 체계적으로 지원하기 위한 전문성 기준 등 마련 추진
- ▶ 교권 침해 사례가 있는 서술형평가 폐지, 학부모 조사는 학교(유치원)평가로 대체

□ 동료교원을 통한 역량 진단

- (다면평가 연계) 교원능력개발평가 동료교원평가를 교원업적평가 다면평가의 정성평가 중 학습지도, 생활지도, 전문성 개발 영역으로 대체해 활용
- ※ (수석교사) 수석교사 업적평가의 동료교원 평가 활용, (기간제) 정규교사와 동일하게 운영, 다면평가 결과는 미제공, (학교관리자) 학교(유치원)평가 내 교원의 평가항목을 활용

<< 동료교원 다면 평가 지표 >>

교원능력개발평가		교원업적평가 다면평가(정성)	
평가영역	평가요소	평가사항	평가요소
학습지도	수업 준비	근무수행태도	교육공무원으로서의 태도
	수업 실행		학습지도
	평가 및 활용	근무실적 및 근무수행능력	생활지도
생활지도	상담 및 정보 제공		담당업무
	문제행동 예방 및 지도		전문성 개발
	생활습관 및 인성지도		

- (다면평가 운영 개선) 교원의 교육활동 개선 노력이 다면평가에 반영될 수 있도록 '과정 중심, 역량개발 지원 중심 평가'로 개선
- ※ **현황** 많은 학교가 연말 자기실적평가서, 정량 실적 등을 중심으로 결과 중심 평가 운영

- 학년 초(2월 경), 학교 단위로 '다면평가 운영 및 교원 역량개발 지원 계획*'을 수립하고, 연중 교원 간 교류·협력 활동(학습동아리 등), 자율적 멘토링 등을 통해 관찰·확인된 결과 반영

* 교사 학습공동체, 교과·부서 협의회, 자율적 수업공개, 연수비 지원 등을 포함한 계획을 구성원이 함께 수립하여 학교 내 교원 간 교류·협력활동 활성화 지원

<< 단위학교 다면평가 운영 절차(안) >>

학년 초(2월)	3~12월	12~익년도 1월
<ul style="list-style-type: none"> • 다면평가 운영 및 교원 역량 개발 지원 계획 수립 ※ 신학기 준비 기간(2월) ※ 구성원 간 숙의를 통해 평가·역량개발 계획 수립 • 교사별 직무수행·자기개발 계획 수립 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 간 자율적 수업 나눔, 교육활동 개선을 위한 교류·협력 활동 • 학교 내 교원 간 자율적 멘토링 활동 	<ul style="list-style-type: none"> • 다면평가자 선정(12월 초) • 다면평가 실시(12월) <ul style="list-style-type: none"> - 교원 간 교류·협력을 통해 관찰·확인된 결과 반영 • 다면평가 결과 제공(1월) <ul style="list-style-type: none"> ※ 자기개발 계획 수립에 활용

※ 「교육공무원 승진규정」에 따른 평가 신뢰도 제고를 위해 다면평가자 운영 규모 확대 권장

<< 다면평가 운영 개선(안) 주요 내용 >>

구분	기존	개선(안)
내용·방법	자기실적평가서, 정량 실적 등을 통한 평가	수업 나눔, 교육활동 개선을 위한 교류·협력 과정을 통한 평가
일정	(9~10월) 시도교육청 계획 안내 (10~11월) 학교(유치원)별 계획 수립 (12월) 다면평가자 구성, 평가 실시	⇒ (1~2월) 시도교육청 계획 안내 (2월) 학교(유치원)별 계획 수립 (3~12월) 교원 간 교류·협력 활동 (12월) 다면평가자 구성, 평가 실시
결과 활용	• 근무성적평정, 성과금 산정 시 반영	• 근무성적평정, 성과금 산정 시 반영 • 자기성찰 → 역량개발 → 교육활동 개선에 활용

- 과정 중심, 역량개발 지원 중심 다면평가 사례 개발학교 운영('25)을 통해 운영 모델 및 사례집을 마련한 후 전체 학교에 확산 추진('26년~)
- 유치원은 설립유형(단·병설/사립) 및 교원의 인원 등을 고려하여 자율적으로 '과정 중심, 역량개발 지원 중심 평가'로 개선

<< 병설유치원 다면평가 실시 방식 예시(안) >>

- 병설유치원 교사들을 권역별로 나누어 시행 또는 교육지원청별 관내 병설유치원 교사 전체 시행
- 소속학교 교원과 단일 평가단을 구성하되, 결과는 분리
- 최소 일정인원(예: 3명) 이상인 경우 가급적 병설유치원 단독 시행

□ 학생의 성장과 변화를 통한 역량 진단

- **(학생인식조사 도입)** 기존 학생만족도 조사를 개선해 학생의 성장과 변화에 대한 정보를 교원에게 제공할 수 있도록 **학생인식조사** 추진(26.下)
 - ※ 교실혁명을 위한 교사의 역할상 : 학생의 성장과 변화를 촉진하는 교사의 역할 강조
- **학습지도**(교육과정-수업-평가-기록) 및 **생활지도**의 결과로 나타나는 학생의 인식·행동 변화를 확인할 수 있는 문항으로 구성
 - ※ 개별 교원이 필요에 따라 특색 교육활동에 대한 문항을 추가할 수 있도록 설계

<< 학생만족도 조사 개선(안) >>

구분	(기존) 학생만족도 조사	학생인식조사
목 적	교원이 제공하는 교육활동에 대해 학생이 느끼는 만족도 확인	교원의 교육활동에 대한 학생의 배움과 성장에 대한 인식 확인
방 법	평가 지표에 따른 교원의 교육활동 평가 문항 개발	교육환경 변화를 반영한 교원의 핵심 교육 활동 및 이에 따른 학생의 배움과 성장 요소를 추출 → 문항 개발
참 여	초등 4학년 ~ 고등 3학년	현행과 동일
예 시	선생님은 수업 시간에 활발하게 질의응답을 하십니다.	선생님의 질문 ¹⁾ 으로 수업에 호기심 ²⁾ 이 커졌습니다. 1) 핵심 교육활동, 2) 배움과 성장 변화 요소

- 학생인식조사 참여 전 자기성찰 질문에 응답한 뒤 조사에 참여할 수 있도록 설계, 교권 침해 사례가 있는 서술형 평가 폐지

※ **질문 예시** ① 나는 선생님의 말씀을 잘 듣고, 수업에 적극적으로 참여합니다.
② 나는 선생님의 생활지도에 대한 말씀을 잘 듣고 지킵니다.

- **(학부모 조사 대체)** 학부모 만족도 조사는 교육과정, 교수·학습방법을 포함한 학교 경영 전반 관련 의견 제시가 가능한 학교(유치원)평가*로 대체

* 「초·중등교육법」제9조, 「유아교육법」제19조 등에 따라 시도교육감 주관으로 매년 시행

□ 자기 역량 진단

- 교원에게 필요한 **공통 역량***과 **학교 조직 내 교사의 역할** 및 특성 등을 고려한 **개별 역량** 등 교원 **핵심역량** 도출('25~)
- * **예시** △ AI·디지털 역량, △ 혁신적 교수법 활용 △ 학부모 소통 △ 학생 이해, △ 동료 교원 협력, △ 지속적 자기개발, △ 지역 네트워크 구축 및 활용 등
- 교원 전문성 기준 및 핵심역량을 바탕으로 자기역량진단 등에 활용될 수 있는 **역량지표** 개발('25~'26)
- 경력단계·학교급(유치원 포함) 등 개인별 특성을 고려한 **역량지표**를 기준으로 자발적으로 역량을 진단할 수 있는 **시스템 구축·운영**(NEIS, '26~)

증장기 교원 전문성 기준 및 핵심역량 마련

교원이 교육전문가로서 존중받고, 전문성을 향상할 수 있도록 국가 수준의 교원의 전문성 기준 마련 추진

- 국가 수준의 교원 전문성 기준을 **교육공동체***가 함께 개발하여 교원 양성·임용·평가·역량개발 등의 준거로 활용하도록 논의 착수('26~)
- * (예비)교원단체, 교원양성기관, 시도교육감협의회 등이 참여하는 협의체 구성

□ 교원의 역량 개발 정보 제공

- 교원의 자발적 역량개발을 지원하기 위해 교육활동 개선에 참고, 활용할 수 있는 **진단 결과 정보 제공 강화**('26~)
- 다면평가 및 학생인식조사, 자기 역량진단의 **평가 영역·요소별 결과, 연도별 변화 추이** 등을 누적 제공(NEIS, 유아NEIS 최근 5개년)
- ※ 교육활동 피드백을 활용한 교원의 자발적 역량개발을 지원하는 교원성장지원 체제 마련

구분	기준
다면평가 결과	미 제공
학생인식 조사결과	당해년도 결과 제공 (학교 평균, 본인 점수)
자기 역량 진단 결과	신설

진단결과제공
다면평가(정성 일부) 요소별 결과, 연도별 변화 추이 등을 누적(5년) 제공
⇒ 영역·요소별 결과, 연도별 변화 추이 등 누적(5년) 제공
역량 체계에 따른 지표별 결과, 연도별 변화 추이 누적(5년) 제공

2

교원 역량 개발 지원 체제 정교화

주요 내용

- ▶ 개별 교원의 역량 진단 상세 분석 및 맞춤형 연수 지원을 위한 국가포털 제공
- ▶ 모든 교원의 자기주도적 성장 지원을 위한 연수비 확충
- ▶ 노력하는 교원에게 학습연구년제 등 보상 지원 확대
- ▶ 전문가 및 전문기관을 통한 교원 역량 개발 지원 체제 구축
- ▶ 교원능력개발평가 결과에 따라 진행되던 능력향상연수 폐지

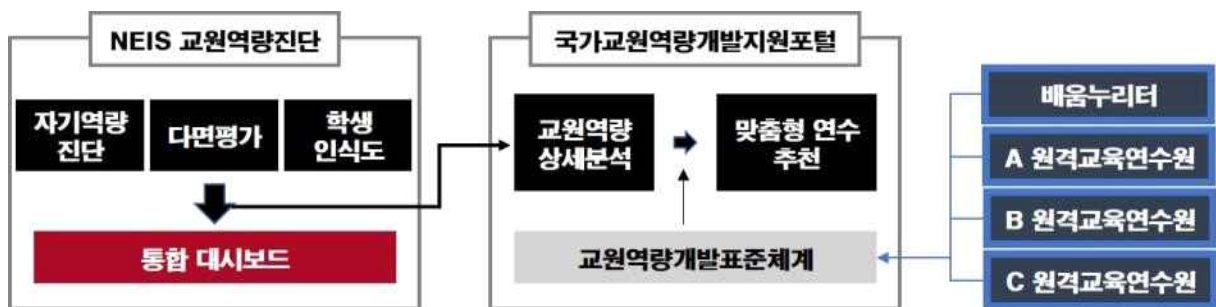
□ 교원의 자기주도적 성장 지원을 위한 연수의 질 제고

- **(국가포털 개발)** (가칭) 국가교원역량개발지원포털을 구축('26~)하여 진단 결과*와 연계한 상세 분석 및 AI 기반 맞춤형 연수 추천

* NEIS에서 다면평가, 학생인식조사, 자기역량진단 결과를 포털과 연계

- 포털에서 교과·교직연차·근무지역별 교원역량 유형 분포 및 관심 분야 등 AI 분석 데이터베이스를 구축하여 개별 교원의 정밀 진단 정보 제공
- 인가된 모든 연수기관의 연수 프로그램 정보가 포털에 집약되어 포털에서 다양한 연수 프로그램 추천

[교원역량개발지원포털 구성(안)]



- **(연수비 확충)** 교원이 헌법과 법률로 보장된 바에 따라 전문성을 개발하고 자격을 관리할 수 있도록 질 높은 연수 추진

※ 모든 교원의 전문적 역량개발을 위한 예산 지원 필요('24.8.14. 정책포럼)

- 보통교부금 기준재정수요액 측정 항목에 '교원 연수 운영·지원'을 신설해 정책추진 방향성 제시 및 예산의 안정적 확보 유도('24.下)
 - ※ 「지방교육재정교부금법 시행령」 및 동법 시행규칙 일부개정 추진 중('24.8~)
- 시·도교육청과 함께 직무·자격연수의 질 향상을 위한 단가 적정화, 자율연수*, 전문적 학습공동체 등에 대한 지원 규모·범위 확대 추진
 - * 1인당 자율연수경비 25만원 이상 확보(2016년 국정감사 지적사항)
 - ※ **운영 사례** 직무연수경비, 수업·직무관련 자격 취득 및 학원 수강료, 대학(원) 학비, 도서 구입비 등
- **(보상 확대)** 현장 수요를 반영하여 특별연수(학습연구년제 등) 대상 인원 확대 및 교육·연구기관 파견, 마이크로디그리형 연수 등 유형 다양화
 - * 시도교육청별 대상자 선정 시 다면평가(정성 일부), 학생인식조사 결과 등 활용

<< 학습연구년제 개편 방향(안) >>

구분	현행	개편 방향(안)
유형 및 기간	교육청·대학·연구기관 등 파견 과정(6~12개월)	① 교육·연구기관 파견 과정(6~12개월) ② 마이크로디그리형 연수(방학中, 5-6학점 내외) ③ 해외 기관 및 기업 연계형 연수(60시간 내외) ⇒ ④ 시도교육청 자체 유형 등
대상 인원	1,120명('22년 기준) ※ 시도 계획에 따른 선발 인원	지원 인원 연차적 확대
지원 횟수	교직 생애 1회 ※ 시도 자체 계획에 따름	지원 횟수 유연화

- **(능력향상연수)** 교원능력개발평가 결과에 따라 진행되던 능력향상연수 폐지

□ 교원의 역량개발을 위한 전문적 지원 체제 구축

- 전문적이고 체계적인 교원 역량 진단 및 지원을 위해 국가 및 지역 단위의 (가칭) 교원역량개발지원센터 지정·운영('26~)
- 지역수요를 반영한 학위과정, 자기역량진단 결과 1:1 수업 코칭 및 맞춤형 컨설팅, 부전공 등 다교과 역량 강화, 누리과정 5개 영역 통합운영 역량 강화, 리더십 프로그램 등 지역별 상황에 따라 다양하게 추진 가능

3

교원능력개발평가 폐지 후속 조치 및 현장 지원 강화

주요 내용

- ▶ 교원능력개발평가 폐지에 따른 법령 정비 및 학교 내 각종 위원회 통합
- ▶ 중앙·시도 단위 현장지원단 운영, 대국민 홍보 등을 통한 학교 현장 지원

□ 교원능력개발평가 폐지 후속조치

- (법령 정비) 「교원 등의 연수에 관한 규정」 개정 및 「교원 능력개발평가 실시 훈령」 폐지 등 관계 법령 정비('24.下~)
 - ※ 법령 정비 소요 기간을 고려하여 적극행정위원회를 통해 '24년 평가실시 유예 예정
- (위원회 통합) 교원능력개발평가 관리위원회 폐지 및 학교 행정업무 경감 및 효율화 방안('24.6.)*에 따라 학교운영위원회 등으로 통합 운영
 - * 시도교육청은 자체 위원회 정비계획을 수립하여 단위학교에 안내('24.下~)

□ 교원평가 현장 지원 강화

- (현장지원단 운영) 시도교육청 및 단위학교(유치원)의 교원평가* 시행을 지원하기 위한 중앙·시도 단위 현장지원단 구성·운영('24.下~)
 - * '과정·역량개발 중심 다면평가' 시범운영, 학생인식조사 시행 등

<< 현장지원단 주요 역할(안) >>

중앙	시도교육청
<ul style="list-style-type: none"> ■ 시도교육청 및 유관기관 협의체 운영 ■ 중앙 모니터링단 구성·운영 ■ 시도교육청 선도·강사교원 연수 ■ 안내 및 홍보자료 개발·보급 ■ 우수사례 발굴 및 확산 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학교 담당자 연수 및 학교 컨설팅 ■ 교원평가 운영 지원 자료 개발·보급 ■ 안내 및 홍보자료 개발·보급 ■ 제도 개선 과제 발굴·제안 ■ 우수사례 발굴 및 확산 등

- (대국민 홍보 지원) 교원역량개발지원제도의 내실 운영을 위해 취지, 운영 목적 등에 대한 학생·학부모 대상 안내 및 홍보 강화
 - '학부모On누리' 등을 통해 자녀 및 학교(유치원)생활의 이해, 교원 평가 제도 등에 대한 강좌 및 안내 자료 제공
 - ※ 학부모 정책 추진 방향 연계(「모든 학생의 건강한 성장을 위한 학부모정책의 방향과 과제」('24.4.))

VI. 과제별 일정

중점 추진 과제		2024	2025	2026	2027
교원역량개발지원 제도 도입 (교원능력개발평가 폐지) (중장기) 국가수준 전문성 기준 마련 및 역량개발 체제 개선 등		교원능력개발평가 폐지		교원역량개발지원제도(시범적용 후 도입)	
		· 법령 정비 · 학생인식조사 개발	· 학생인식조사 · 다면평가 연계(시범) ※ 과정 중심 평가	· 학생인식조사 · 다면평가 연계(적용, 과정 중심 평가) · 자기 역량진단 ※ 맞춤형 역량개발 지원	
		· 교원 전문성 기준 등 개발('26~) · 교원 전문성 기준에 따른 교원양성·임용·평가·역량개발 체제 개선 논의 착수('26~)			
		▽	▽	▽	
구분	주요 내용			적용 시기	
제도 개편	· 교원능력개발평가 폐지 및 교원역량개발지원제도 도입			· ('24.下~) 법령 정비	
성장 지원 역량 진단	다면평가 연계	· 과정중심, 역량개발 지원 중심 다면평가 운영 개선 · 과정중심, 역량개발 지원 중심 다면평가* 연계로 동료 교원을 통한 역량 진단 * 다면평가 정성평가 일부(학습, 생활지도, 전문성개발)			· ('25) 시범 운영 · ('26) 시범 적용 · ('27~) 적용
	학생 인식조사	· (학생) 학생인식조사 개발(문항 및 시스템) 및 실시			· ('26) 시범 적용 · ('27~) 적용
	자기 역량진단 시스템	· 핵심 역량 진단 체계 마련 및 자기역량 진단시스템 개발 · 자기 역량진단 시스템 운영			· ('25~) 준비 · ('26) 시범 적용 · ('27~) 적용
진단 결과 정보 제공	· 다면평가, 학생인식조사, 자기 역량진단 결과 등 누적 제공			· ('26~) NEIS 개선 및 기능 제공	
AI 기반 맞춤형 연수 지원	· AI 기반 진단 결과 상세 분석 및 피드백, 맞춤형 연수 지원을 위한 국가교원역량개발지원포털 구축			· (~'27) 시스템 구축 · ('28~) 개통	
보상 체계 확대	· 다면평가, 학생인식조사 결과 등과 연계한 특별연수 지원 확대 및 학습연구년제 유형 다양화 추진			· ('24) 시도 계획 수립 · ('25~) 지원 확대	
교원 역량 및 전문성 개발 지원	· (가칭)교원역량개발지원센터 지정·운영			· ('26~) 지정·운영	
교원 전문성 기준 등 마련	· 국가 수준 교원 전문성 기준* 및 핵심역량 도출 등			· ('25)교원 공통 · ('26~) 교장, 교감, 수석교사, 특수교사, 교과·비교과 교사	
(중장기) 교원양성·임용·평가·역량개발 체제 개선	· 국가 수준 교원 전문성 기준을 토대로 교육공동체와 함께 교원양성·임용·평가·역량개발 체제 개선 논의 착수			· ('26~) 협의체 구성 및 논의 추진	

* 교원 전문성 기준은 중장기 과제로 교원핵심역량 도출에 근거하여 논의 착수('26~)

□ 추진 목적

- 교원을 교육전문가로 존중·대우하고, 자기주도적 성장 지원과 노력하는 교원을 우대하기 위한 제도로 개편 추진

<< 추진 경과 >>

- 제1차 「부총리 - 현장 교원과의 대화」('23.9.15.)
※ 2023년 교원능력개발평가 실시 유예, 서술형평가 폐지, 교원과 함께 제도 전면 개편 추진
- 현장 교원 정책 TF 운영('23.11~'24.7.)
※ 교원단체, 시도교육감협의회 등 추천 교원 11명 / 개편 방향 제안서 제출, 시안(안) 도출
- 시도교육청(시도교육감 협의회) 의견 수렴('23~'24)
※ 시안(안) 의견 수렴 : ('24.6.20) 시도 장학관, 장학사, (7.11.~12.) 시도 담당 과장 등
- 교원역량혁신 추진위원회('23.3.~'24.1.), 전문가 간담회('23.9.~'24.6.)
- 정책 연구 : 교원능력개발평가 제도 개선 방안 연구('23.4~'24.2.) 등
- 학부모 의견 수렴('23~'24)
※ 학부모 정책 모니터링단 설문조사, FGI, 시도교육청 학부모 연합회 임원 간담회 등

□ 개편 방향(안)

- 학교 현장의 부담을 완화하고, 신뢰도·타당도가 높으며, 교원의 자기 주도적 성장 지원과 노력하는 교원을 우대하는 역량개발제도로 재설계

(현행) 교원능력개발평가	(개편(안)) <small>가칭</small> 교원역량개발지원제도
<p>① 동료교원평가 업적평가의 다면평가와 중복 온정주의 평가</p> <p>② 학생 만족도조사(서술형 포함) 평가 신뢰도 문제, 교권 침해 등</p> <p>③ 학부모 만족도조사(서술형 포함) 객관적 평가에 한계</p> <p>평가조사 결과 본인 단년 제공</p>	<p>개선 ① 교원업적평가 다면평가 연계 정성평가 일부(학습, 생활지도, 전문성 개발) 활용 과정, 역량개발 지원 중심으로 개선</p> <p>개선 ② 학생인식조사(서술형 폐지) 학생 성장·변화 정보 포함 ※ 학부모조사 → 학교평가로 대체(참고)</p> <p>신규 ③ 자기역량진단(참고)</p> <p>진단 결과 + 변화 추이(5년) 본인 누적 제공(NEIS)</p>
<p>결과 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 능력향상연수(기준 미만) ▶ 직무연수(자율) ▶ 학습연구년제(결과 우수 교원) 	<p>결과 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 능력향상연수 폐지 ▶ AI 추천 기반 맞춤형 연수(자발적 성장) ▶ 학습연구년제 확대(유형, 인원 확대) ※ 다면평가, 학생인식조사 결과 활용

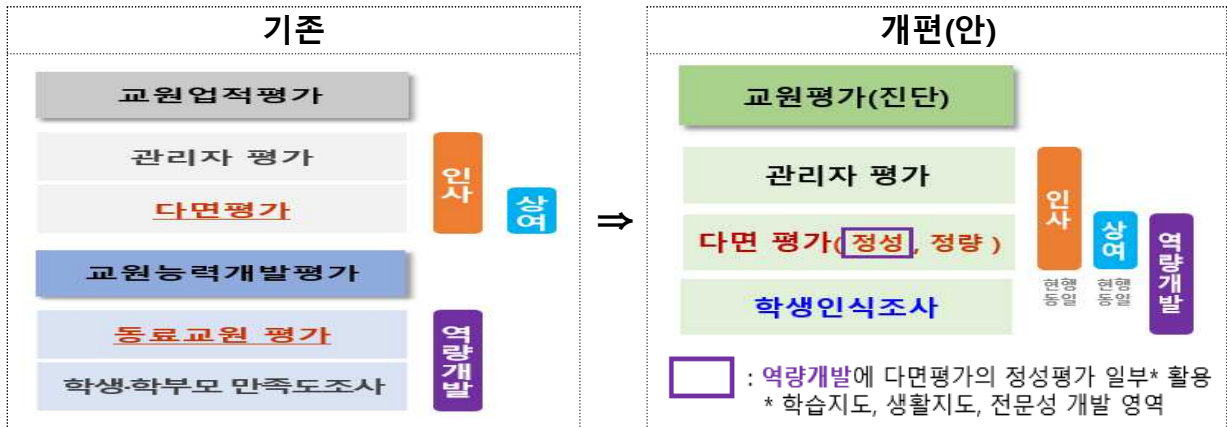
- ※ 다면평가 개선 방향 : 연말 실적 자료 중심 평가 → 학년 초(2월) 계획 수립, 연중 교원 간 교류·협력 활동 등을 통해 관찰·확인된 결과를 반영한 평가

□ 주요 내용

① 평가 간 중복 해소 및 과정 중심 다면평가로 개선(시범 후 확대)

- 교원을 대상으로 한 평가 간 중복 해소, 학교 현장의 부담 완화 등을 위해 교원평가 연계 체제로 개편

※ 교원능력개발평가 동료교원 평가 → **다면평가**(정성평가 항목의 학습지도, 생활지도, 전문성 개발 영역 결과를 연계 활용) / 인사, 상여 : 현행과 동일



< 참고 : 인사, 상여 평가 방법 >

- **인사** : 관리자 평가(60%) + **다면평가**(정성 32% + 정량 8%)
- **상여** : **다면평가** 100%(정성 20% + 정량 80%, 정성 비율은 0~20% 범위에서 학교가 결정)

- 과정 중심, 역량개발 지원 중심 **다면평가**로 개선하여 평가 신뢰도·타당도 제고

※ 연말 실적 자료 중심 평가 → 학년 초(2월) 계획 수립, 연중 교원 간 교류·협력 활동 등을 통해 관찰·확인된 결과를 반영한 평가(시범 적용 후 확대)

<< 다면평가 개선(안) >>

학년 초(2월)	3~11월	12~익년도 1월
<ul style="list-style-type: none"> • 다면평가 운영 및 교원 역량 개발 지원 계획 수립 ※ 구성원 간 숙의를 통해 평가·역량개발 계획 수립 • 교사별 직무수행·자기 개발 계획 수립 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 간 자율적 수업 나눔, 교육활동 개선을 위한 교류·협력 활동 • 학교 내 교원 간 자율적 멘토링 활동 	<ul style="list-style-type: none"> • 다면평가자 선정(12월 초) • 다면평가 실시(12월) <ul style="list-style-type: none"> - 교원 간 교류·협력을 통해 관찰·확인된 결과 반영 • 다면평가 결과 제공(1월) <ul style="list-style-type: none"> ※ 자기개발 계획 수립에 활용

※ 교원 간 교류·협력 활성화를 위한 예산 지원 및 연수 실적 인정 등 추진

- 과정 중심 다면평가 연계 방안의 현장 안착을 위해 '25년 시범 운영을 통한 운영 모델 마련 후 '26년 이후 적용 추진

② 다양한 진단 방식을 활용한 교원의 자기주도적 성장 지원

- 동료교원(다면평가 정성 일부) 진단에 더하여, 학생의 배움과 성장 정보를 담은 학생인식조사, 자기 역량진단 결과를 본인에게 누적 제공(5년, NEIS)

< 학생만족도 조사 개선(안) >

구분	(기존) 학생만족도 조사		(개선) 학생인식조사
목적	교원이 제공하는 교육활동에 대해 학생이 느끼는 만족도 확인		교원의 교육활동에 대한 학생의 배움과 성장에 대한 인식 확인
문항 개발	평가 지표에 따른 교원의 교육활동 평가 문항 개발	⇒	교육환경 변화를 반영한 교원의 핵심 교육활동 및 이에 따른 학생의 배움과 성장 요소를 추출 → 문항 개발
참여	초등 4학년 ~ 고등 3학년		현행과 동일
문항 예시	선생님은 수업 시간에 활발하게 질의응답을 하십니다.		선생님의 질문 ¹⁾ 으로 수업에 호기심 ²⁾ 이 커졌습니다. 1) 핵심 교육활동, 2) 배움과 성장 변화 요소

- 교권 침해 사례가 있는 서술형평가 폐지, 학부모 조사는 학교평가*로 대체

* 「초·중등교육법」 제9조 등에 따라 시도교육감 주관으로 매년 시행(학부모 대상 교육과정 운영 및 교수·학습 방법, 교육활동 등에 대한 설문 실시)

③ 진단 결과와 연계한 맞춤형 역량개발 지원 체제 구축

- 교원의 자기주도적 성장 지원을 위해 진단결과와 연계한 AI 기반 맞춤형 연수 추천* 및 노력하는 교원에 대한 학습연구년제 등 인센티브** 확대

* 다면평가 및 학생인식조사, 자기 역량진단 결과와 연계한 AI 기반 맞춤형 연수 지원

** 시도교육청별 대상자 선정 시 다면평가(정성 일부), 학생인식조사 결과 활용

※ 학습연구년제 유형 다양화(교육·연구기관 파견, 마이크로디그리형 연수, 해외 기관 및 기업 연계형 연수 등), 대상 인원 및 지원 횟수 등 확대 추진

- 교원능력개발평가 결과와 연계한 능력향상연수는 폐지

④ 교원 역량을 체계적으로 지원하기 위한 전문성 기준 등 마련 중장기

- 교육공동체*가 함께 교원의 전문성을 체계적으로 지원하기 위한 국가 수준의 교원 전문성 기준** 등 정립

* 국가교육위원회, 시도교육감협의회, (예비)교원단체, 학부모단체, 교원양성기관 등

** 교원 양성·임용·평가·역량개발 등의 준거로 활용

※ 초·중등학교와 동일한 방향으로 개편 예정

□ 추진 배경

- 초·중등교원 대상 교원능력개발평가 개편 추진에 따라, 유치원 현장과 교원의 특수성을 고려한 유치원 교원능력개발평가 개편 추진
 - 유치원 교원을 교육전문가로 존중·대우하고, 자기주도적 성장 지원

<< 추진 경과 >>

- 현장 교원 정책 TF 7차 회의 참석 (7.8.)
- 유치원 교원단체 의견 수렴 (7.19.)
- 현직 공·사립 유치원 교사 의견 수렴 (8.2.)
- 시도교육청 유아교육 담당자 회의 (8.7.)

□ 도입 방향(안)

- 유치원 현장의 적극적인 참여를 통해 신뢰도·타당도가 높으며, 교원의 자기주도적 성장 지원과 노력하는 교원을 우대하는 역량개발제도로 재설계

(AS-IS) 교원능력개발평가

- ① 동료교원평가
업적평가의 다면평가와 중복
온정주의 평가
 - ② 학부모 만족도조사(서술형 포함)
객관적 평가에 한계
- 평가조사 결과 본인 단년 제공

결과 활용

- ▶ 능력향상연수(기준 미만)
- ▶ 직무연수(자율)
- ▶ 학습연구년제(결과 우수 교원)

(TO-BE) 가칭 교원역량개발지원제도

개선 ① 동료교원평가(폐지) → 교원업적평가 다면평가 연계
정성평가 일부(학습, 생활지도, 전문성 개발) 활용
과정, 역량개발 지원 중심으로 개선

개선 ② 학부모 만족도 조사(폐지) → 유치원 평가 등으로 대체

신규 ③ 자기역량진단

진단 결과 + 변화 추이(5년) 본인 누적 제공(유아 NEIS 등)

결과 활용

- ▶ 능력향상연수 폐지
- ▶ AI 추천 기반 맞춤형 연수(자발적 성장)
- ▶ 학습연구년제 확대(유형, 인원 확대)

□ 주요 내용

① 동료교원평가 → 교원업적평가다면평가 연계(시범 후 확대)

- 다면평가 방식은 시도 자율로 정하되, 국·공립유치원은 평가결과가 역량개발에 반영되므로 평가의 공정성 확보 필요

- 설립유형(공립 단·병설/사립) 및 시도별 여건 고려 평가기준 마련 및 안내

* (예) 병설 유치원의 경우 소속학교 교원과 통합 시행 시 평가 결과 불리 우려

< 병설유치원 다면평가 방식 예시 >

- 병설유치원 교사들을 권역별로 나누어 시행 또는 교육지원청별 관내 병설유치원 교사 전체 시행
- 소속학교 교원과 단일 평가단을 구성하되, 결과는 분리
- 최소 일정인원(예:3명) 이상인 경우 가급적 병설유치원 단독 시행

- 과정 중심, 역량 개발 지원 중심 다면평가로 기관별 자율적 개선

* (학년초, 2월) 다면평가 운영 및 교원역량개발 지원 계획, 교사별 직무수행·자기개발 계획 수립 → (3~11월) 교원간 자율적 수업나눔, 교육활동 개선을 위한 교류·협력활동, 교원간 자율적 멘토링 활동 → (12~익년도 1월) 다면평가자 선정 및 다면평가 실시·결과제공

② 교원능력개발평가학부모만족도 조사 → 유치원 평가 등으로 대체

- 유치원 평가 중 서면, 설문조사, 관계자 면담 등 정성평가 병행시 학부모가 참여할 수 있도록 개선 유도하고, 유치원운영위원회, 학부모 상담 등 활용

③ 자기역량진단 지원 및 맞춤형 역량개발 지원

- 다면평가(정성 일부) 진단에 더하여, 자기 역량진단 결과를 본인에게 누적 제공(5년, 유아 NEIS 등)

* 시도교육청과 협의하여 ▲교원역량개발지원제도 개편 관련 연수 ▲유아 NEIS 개선 (이직시 계정 연계, 사립유치원 교원 연수 수료 이력 탑재 등) 및 사용 활성화 지원 병행

- 교원의 자기주도적 성장 지원을 위해 진단결과와 연계한 AI 기반 맞춤형 연수 추천 및 노력하는 교원에 대한 인센티브 확대 등

* 유치원 학습연구년제 유형 다양화(교육·연구기관 파견, 마이크로디그리형 연수, 해외 기관 및 기업 연계형 연수 등), 대상 인원 및 지원 횟수 등 확대 추진

④ 교원 역량 체계적 지원을 위한 전문성 기준 마련(중장기)

- 국가교육위원회, 교원단체, 교원양성기관, 시도교육감협의회 등 중심으로 교육공동체 구성·운영 시 유치원 교원도 포함 추진

- 유치원 교원의 전문성 기준을 마련할 수 있도록 정책연구 추진

□ 도입 일정(안) : 초·중등학교 도입 일정과 동일

□ 개요

- 교원능력개발평가 학생만족도 조사를 학생의 배움과 성장에 대한 정보를 교원에게 제공할 수 있도록 학생인식조사로 개편

※ (기존) 학생의 교원에 대한 평가 → (개선(안)) 학생의 자기 성찰, 교육활동 개선 정보 제공

- 교원의 교육활동을 통해 학생의 배움과 성장에 대한 성장요소를 추출하여 학교급 및 학생 특성 등을 고려한 질문으로 구성

<< 학생인식조사문항 개발(안) >>

(기존) 학생 만족도 조사	(개선)학생인식조사	
	핵심 교육활동	배움과 성장 변화 요소
선생님은 수업 시간에 활발하게 질의응답을 하십니다.	→ 선생님의 질문으로	수업에 호기심이 커졌습니다.

□ 문항 예시

평가영역	평가요소	평가지표	현행	개선(안)
학습지도	수업 실행	교사학생 상호작용	선생님은 활발하게 발표할 수 있는 분위기를 만들어 주십니다.	선생님과 상호작용*으로 수업에 흥미를 갖고 참여할 수 있었습니다. (* 선생님의 질문, 답변 등)
		학습자료 및 매체 활용	선생님은 다양한 자료를 이용하여 학생들이 알기 쉽도록 수업을 하십니다.	수업에 제공된 학습자료로 수업 내용을 더 잘 이해할 수 있었습니다.
	평가 및 활용	평가결과 의 활용	선생님은 우리가 학습한 내용을 제대로 이해하고 있는지 확인 하십니다.	확인 학습(평가)을 통해 얼마나 수업 내용을 이해하고 있는지 알 수 있었습니다.
생활지도	상담 및 정보 제공	개별학생 특성파악	선생님은 우리의 다양한 개인적 문제를 파악하고 지도하십니다.	상담활동을 통해 학교생활에 잘 적응할 수 있었습니다.
		진로진학 지도	선생님은 담당교과와 관련하여 진로 및 진학에 관한 정보를 제공해 주십니다.	진로지도를 통해 나의 미래를 생각해 볼 수 있었습니다.
	문제행동 예방 및 지도	기본생활 습관지도	선생님은 우리가 기본생활습관(인사, 질서, 청결 등)을 지키도록 지도하십니다.	선생님의 생활지도로 바른 생활습관을 가지게 되었습니다.

□ 주요국의 교원평가 분석

- **(개 요)** 교원 인사(보수, 승진, 인센티브 등) 및 전문성 개발(연수) 등을 목적으로 대부분 선진국에서 다양한 방식의 교원평가 실시 중
- **(평가지표)** 경력^{신임/경력}, 업무^{교과/비교과/관리자} 등 교원의 개별 특성을 고려하고 교원의 다양한 역량을 평가할 수 있도록 지표 구성
 - 수업 역량이 주된 평가 요소이며 학생관리, 동료 교원과의 협업, 학부모와의 소통, 지역사회와의 연계, 자기개발 등을 지표로 사용
- ※ 미국(InTASC), 싱가포르(V3SK) 등 일부 국가는 교사 전문성 기준 마련
- **(주평가자)** 학교 관리자(교장·감), 동료 교원이 주된 평가자이며, 학생·학부모 의견은 일부 국가에서 참고 자료로 활용
- **(평가방법)** 교사의 자기진단, 수업관찰, 학생학업성취도 결과, 면담, 전문가 코칭 등 다양한 양적·질적 평가 방법 활용

<주요 선진국 교원평가 개요>

비 고	미국(워싱턴DC)	캐나다(온타리오)	싱가폴	핀란드
목 적	▪ 공교육 강화	▪ 학생 학습 강화 ▪ 교원 전문성 개발	▪ 교원 역량 강화	▪ 교원의 지속적인 전문성 개발
평 가 지 표	▪ 교실 수행 관찰 ▪ 학생 학업 성취도 ▪ 교사 헌신도	▪ 학생관리능력 ▪ 전문지식 ▪ 교수능력 ▪ 리더십과 공동체 ▪ 지속적인 전문성 개발	▪ 수행 평가 ※ 학생발달, 기여도, 학부모와 협력, 전문성 개발 ▪ 잠재력 평가 ※ 창의적교수법, 학부모 소통, 동료 교원과 협력 등	▪ 학교별 자율지표
주 평가자	▪ 학교장 ▪ 평가전문가	▪ 학교장	▪ 교내 평정위원회 ※ 학교장·감, 부서장 등 구성	▪ 학교장
평 가 방 법	▪ 수업 관찰 ▪ 학생, 학부모 설문 ▪ 학교장 최종평가	▪ 교사 전문성 개발 계획 ▪ 학교장 총괄평가	▪ 수행 계획 - 교사 자기진단 실시 - 교사 목표 설정 ▪ 수행 코칭(연중) ▪ 수행 평가 - 평정위원회 최종 평가	▪ 집단 평가 - 교장, 동료교사 토론 ▪ 개인 평가 - 교사 자기진단 실시 - 교장 면담 실시 ▪ 학교장 최종평가
결 과 용	▪ 보수, 승진 등 인사 ▪ 전문성 개발 교육 및 프로그램 참여	▪ 계약 연장 등에 활용 ※ 신임 : 2회/임용 후 1년 이내 경력 : 1회/5년 주기	▪ 보수, 승진 등 인사	▪ 교원이 자율적으로 자기 개발에 활용

□ 개요

- (목적) 교사의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도에 대한 동료 교원의 평가 의견을 반영하여 근무성적평정의 객관성 및 타당성 확보
- (대상) 교육공무원으로서 해당 학년도 근무성적 평정 대상이 되는 교사
 - ※ 2개월 미만 근무자, 수석교사, 중도퇴직자, 승진자, 전직자, 교육훈련 파견자, 기간제교원, 산학겸임교사, 전일제(시간)강사 등은 대상(평정인원)에서 제외
- (평가 시기) 매 학년도 종료일 기준으로 근무성적평정과 함께 실시
 - ※ (평가 기간) 당해년도 3.1.~익년 2월 말

□ 평가 방법

- (평가 사항·요소) 교육공무원으로서의 태도(근무수행태도), 학습지도, 생활지도, 전문성 개발, 담당업무(이상 '근무실적 및 근무수행능력')
 - ※ (근거) 「교육공무원 승진규정」 제 28조의3 및 동 규정 별지 제 4호의2
- (평가 방법) 해당 학년도 초 '다면평가관리위원회*'를 구성·운영하고, 학년 말 단위학교별 다면평가자**를 통한 동료교원 다면평가 실시
 - * 평가대상자의 동료교사 중 3명 이상 7명 이하를 위원으로 구성
 - ** 평가대상자의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도를 잘 아는 동료교사 중 다면평가관리위원회의 선정기준을 충족하는 일정 인원 이상*으로 구성

< 평가대상자 별 다면평가자 구성 방법 >

평가 대상자 수	다면평가자 수	평가 대상자 수	다면평가자 수
15명 이하	3명 이상	26명 이상 30명 이하	6명 이상
16명 이상 20명 이하	4명 이상	31명 이상 35명 이하	7명 이상
21명 이상 25명 이하	5명 이상	36명 이상	8명 이상

※ 다면평가 평정점 분포 비율에 맞도록 평가

수(95점^{이상}) 30% 우(90점^{이상}~95점^{미만}) 40% 미(85점^{이상}~90점^{미만}) 20% 양(85점^{미만}) 10%

- (결과 활용) 평가 결과는 근무성적평정, 성과상여금 평가에 활용

□ 교원 다면평가 평가 사항·요소·지표

○ 정성 평가

구분	평가사항	평가요소	평가지표
교사	1. 근무수행태도	교육공무원으로서의 태도(10점)	1) 교육자로서 품성을 갖추고 직무에 충실한가?
			2) 공직자로서 사명감과 직무에 관한 책임감을 갖고 솔선수범하는가?
	2. 근무실적 및 근무수행능력	가. 학습지도(40점)	1) 수업교재 연구를 충실히 하는가?
			2) 학생 수준에 적합한 수업계획을 수립하는가?
			3) 학생들이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기를 조성하는가?
			4) 학생의 능력과 수준에 적합한 질문을 제시하는가?
			5) 학생들을 학습활동이나 과제 수행에 적절히 참여시키는가?
			6) 학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 활용 하는가?
			7) 학생의 이해도와 참여도를 수시로 점검하는가?
			8) 평가 결과를 수업개선을 위한 자료로 적극 활용하는가?
		나. 생활지도(30점)	1) 학생 개개인의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가?
			2) 상담을 통해 학생이 당면한 문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가?
			3) 학생의 적성과 특기를 고려하여 진로·진학 정보를 제공하는가?
			4) 학생들이 학급에서 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가?
			5) 안전사고 및 학교폭력을 예방하기 위한 교육을 실시 하는가?
			6) 학생들이 올바른 기본생활습관언어, 행동, 예절, 질서 등을 기르도록 지도하는가?
			7) 학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 지도하는가?
		다. 전문성개발(5점)	1) 전문성을 높이기 위한 연구활동에 적극적인가?
			2) 전문성을 높이기 위한 연수활동에 적극적인가?
		라. 담당업무(15점)	1) 담당 업무를 정확하고 합리적으로 처리하는가?
			2) 담당 업무를 창의적으로 개선하고 조정하는가?

○ 정량 평가

구분	평가사항	평가요소	평가지표
교사	근무실적 및 근무수행능력	가. 학습지도 (30점)	1) 주당 수업시간
			2) 수업공개(연구수업 및 학부모 공개수업 등) 횟수
			3) 교내외 수업컨설팅 횟수
			4) 학습지도 곤란도(통합수업 지도/복식학급 지도/학습부진아 지도/다학년 지도/다교과 지도/보강수업)
		나. 생활지도 (30점)	1) 학생 또는 학부모 상담실적
			2) 생활지도 곤란도(담임/비담임)
			3) 학년 곤란도
		다. 전문성개발 (10점)	1) 연수이수 실적
			2) 수업동아리 및 교과연구회 활동 실적
			3) 연구대회 및 연구개발 실적
		라. 담당업무 (30점)	1) 업무 곤란도(다문화·탈북학생 지원/방과후학교 운영/자유 학기제 운영)
			2) 업무 추진 실적(보직/학년대표/교과대표/일반교사)