



## 5주기 교원양성기관 평가의 시사점: 지표·과정·맥락의 맞물림과 체육교육과 변화 양상\*

이창현<sup>1</sup>

### ◀< 요약 >▶

본 연구는 5주기 교원양성기관 평가가 한 지역 사립대학 체육교육과의 운영과 성과에 미친 영향을 탐색하였다. 평가 전후 5개년에 걸친 학과·사범대 문서, 편람·설명자료, 대학 보고서 및 결과 자료를 수집·대조하여, 지표·운영·성과의 연결을 시점별로 재구성하였다. 분석 결과, 전공 일치 배정, 분반 운영, 수업 문서화·내부 점검, 교육실습 체계화 등 운영 차원에서 단기 조정 가능한 항목은 정례화 및 상시화가 강화되며 빠른 개선이 확인되었다. 반면 학점·시수·시간표·예산 제약이나, 임용·취업처럼 외부 집계에 의존하는 항목은 단기 반응이 제한되었다. 또한, 단일 기준시점의 산정 방식과 지역별 중등 임용 선발 규모·지역 일자리 여건에 따라 반응이 지연되었다. 즉, 이 평가 결과는 점수뿐만 아니라 점수가 형성되는 과정과 이를 뒷받침하는 문서를 함께 읽을 때 타당한 해석이 가능하였다. 제언으로는 첫째, 학과 차원 배정·기록·점검을 정례화하고, 임용·취업 등 성과 자료의 집계를 기준시점에 맞춰 지속적으로 관리할 필요가 있다. 둘째, 다음 주기 평가는 전년 대비 변화율과 다년 평균을 병행하여 제시하는 방식으로 개선할 필요가 있다.

**주제어** : 교원양성기관 평가, 체육교육과, 반영 시차, 기준시점 효과, 성과 지표 이질성

\* 이 논문은 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2023S1A5A2A01080213)

1. 가톨릭관동대학교 체육교육과 교수, tlch2000@cku.ac.kr

## I. 서론

한국의 교원양성체제는 4차 산업혁명, 학령인구 급감, 코로나19 이후의 수업 전환, 고교학점제 전면 시행 등과 맞물려 구조적 변화를 동시에 겪고 있다(교육부, 2021a; 교육부, 2023). 이러한 급격한 변화는 교원 수급의 적정화와 예비 교원 전문성 제고라는 목표를 동시에 달성해야 한다는 정책적 딜레마를 낳았다(대통령직속 국가교육회의, 2020).

교육부는 2021년 ‘초·중등 교원양성체제 발전 방안’을 통해 중등 임용 규모와 양성 규모의 불균형을 해소하고, 교직과정, 교육대학원 축소 및 사범대학 중심 양성으로의 재편, 현장실습 강화, 다교과 역량 함양 등을 제시하였다(교육부, 2021a). 이는 교원양성의 규모와 내용 전반을 포괄하는 체계적 시도였다. 동시에, 국가교육회의는 예비교원, 교육청, 양성기관 및 시민 사회가 참여하는 거버넌스 구축과 양성 경로 축소, 양성 규모 적정화를 권고하였다(대통령직속 국가교육회의, 2020). 다만 교육전문대학원 도입에 대해서는 교원 감축 우려 등의 쟁점으로 인해 합의에 이르지 못하였다(김경록, 2023; 박종환, 2022; 이상미, 2023).

국내 사범대학 현장은 이러한 급변하는 상황 속에서 교육과정의 정비와 비교과 강화, 수업의 디지털 전환을 시도해 왔다. 그러나 임용 기회의 구조적 제약과 지역 대학의 재정 여건은 대학 간 교원양성 성과의 격차를 점진적으로 확대해 온 주요 요인이었다(교육부, 2021b; 김수진, 2020; 김유나, 2023; 이창현, 2014). 특히, 체육교육과는 교과교육학과 내용학의 정합성뿐 아니라 실기 수업 운영, 전용 시설 유지, 안전관리, 교육실습 운영을 동시에 요구받기 때문에 동일한 평가지표라도 실제 대응 비용과 운영 부담이 더 크게 나타난다. 따라서 체육교육과의 평가는 단순한 점수 관리가 아니라, 전임교원 배치, 분반 운영, 실습체계 표준화, 수업 문서화와 같은 내부 운영의 재조정 과정으로 이해할 필요가 있다.

교원양성기관 평가는 이러한 복잡한 상황 속에서 대학 운영의 우선순위를 재조정하는 계기가 되었다. 3~4주기 평가는 전임 교원 확보·전공 일치(특히 교과 교육학)·실습 관리 등 교사교육 운영의 핵심 요소를 끌어올렸다(이창현, 이계산, 2017; 한국교육과정평가원, 2015). 5주기 평가는 기존의 평가 체계를 유지하면서 교육과정 운영과 성과 관리의 연계성을 보다 중시하는 방향(예: 교육과정 영역 비중 확대)으로 운영되었다. 이러한 맥락에서 5주기 평가는 교원양성기관의 운영과 성과를 함께 살펴볼 수 있는 분석의 틀을 제공한다(교육부, 2021a; 교육부, 2023; 한국교육개발원, 2019).

이에 따른 기존 연구는 대체로 “무엇이 바뀌었는가(점수·등급)”의 나열에 머무르거나, 특정 시점의 성과를 횡단적으로 비교하는 경향이 있었다(이창현, 이계산, 2017). 평가 지표가 학과

운영 조정(예: 지표 연동 강의계획서 표준화)과 인력·예산의 재조정(예: 교원, 예산, 행정 인력)을 어떤 경로로 유발했는지, 그리고 지표의 산정 및 증빙 기준(예: 3개년 평균, 외부 표집 증빙)과 대학의 여건이 어떻게 맞물려 결과를 형성했는지 등의 그 과정적 분석은 상대적으로 부족하다.

체육교육과 맥락에서 보면, 임용률 및 관련 취업률과 같은 시장 민감 지표, 수업 분반 및 겸·초빙 교수 운용, 교육과정 혁신 과정 및 환류 정례화 같은 맥락 중심의 지표는 변화가 나타나는 속도와 폭이 서로 다를 수 있다. 이 차이를 확인하려면 단순한 단일 시점의 성과 확인보다 맥락적인 변화 경로를 추적하여 그 행간을 면밀히 살펴보는 것이 중요하다.

이러한 측면에서 본 연구는 지역 사립 A대학 체육교육과를 사례로, 5주기 평가가 학과 운영에 어떤 맥락적 영향을 미쳤고, 그것이 어떻게 실행으로 이어졌는지, 또 그 결과가 어떤 양상으로 성과 지표에 반영되었는지를 규명한다. 특히 5주기 항목(전임 교원 확보, 수업 규모 조정, 현장 연계 강사 및 겸·초빙 교수 발령, 수업 혁신 실적과 학생 수업역량, 교육실습 체제의 표준화, 학생 만족도, 임용 성과의 시차 등)을 확인한다(한국교육개발원, 2019).

아울러 3개년 평균, 외부 표집 등 5주기 점수 산정 방식의 영향력을 고려해, 점수의 절대값보다 형성 과정과 맥락에 초점을 두었다. 이러한 접근은 이후 교원양성기관 평가에 대한 해석과 좀 더 나아가 내부 환류 설계의 근거 자료로서 활용될 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 다음 세 가지 연구목표를 설정하였다. 첫째, 5주기 지표별 영향력의 수준과 방향을 문서 기반 분석으로 규명한다. 둘째, 5주기 이후 학과에서 나타난 전개(조정·실행·성과)를 관련 문서 시간순으로 검토하여 그 인과 고리를 확인한다. 셋째, 그 전개가 평가 점수의 산출·집계 기준(예: 3개년 평균, 표집 등)과 현장 조건의 맞물림 속에서 어떻게 드러나는지를 해석하고, 향후 평가와 내부 환류 설계를 위한 시사점을 도출한다.

## II. 연구 방법

본 연구는 지역 사립 A대학교 체육교육과를 대상으로 한 단일 사례연구이다. 자료는 5주기 교원양성기관 평가와 관련된 학과 및 사범대 내부 문서, 평가 편람 및 설명자료, 대학의 역량강화 보고서와 증빙자료를 중심으로 수집하였다. 자료 분석은 문서 분석을 중심으로 수행하였으며, 문서자료에 반복적으로 나타나는 의미 단위를 범주화하기 위해 근거이론의 코딩 과정을 분석 절차로 활용하였다. 이를 통해 5주기 평가 지표, 학과 운영, 집행 및 성과의 연결 관계를

해석하고자 하였다. 연구는 2023년 6월부터 2024년 5월까지 진행되었다.

## 1. 연구 대상

본 연구는 단일 사례를 탐색하는 사례연구(case study)이다(이원석, 2020; Cohen, Manion, Morrison, 2007). 사례는 지역 사립 A대학교 체육교육과로 한정하였다. 선정 이유는 다음과 같다. 첫째, 해당 학과는 5주기에서 대학 종합평가 우수 등급을 받았고, 최근 5년간 중등임용 합격자를 꾸준히 배출해(매년 15명 내외) 기본 성취 수준이 확보된 동시에 지표별 편차가 존재하여 우수 사례와 개선 과제를 함께 확인하기에 적합하였다. 둘째, 전임 교원 확보, 전공 일치 교수 배정, 분반 운영, 겸·초빙 교수 확보, 수업 혁신, 환류 정례화 등 지표 연계 활동 관련 문서 자료가 풍부하여, 지표·운영·성과의 맥락적 연결을 추적하기에 용이하였다. 셋째, 지역 사립대학이라는 맥락은 대학 진학 및 임용(취업) 기회의 수도권 집중이 심화되는 국면에서, 재정·인력의 구조적 제약과 채용시장 의존(예: 중등임용 선발 인원의 제한)이 동시에 작용하는 조건 속에서 교육과정 운영, 임용·취업 성과, 학생 역량 및 경력 개발의 연계를 종합적으로 검토하기에 적절하였다.

## 2. 자료 수집

연구 자료는 A대학의 5주기 역량진단(평가)이 실시된 2020년을 기준으로 하여, 평가가 본격화된 2017~2020년을 중심으로 학과·사범대 문서, 5주기 편람·설명자료, 대학 보고서 및 그 평가 결과 자료를 중심으로 수집 및 구성하였다. 다만, 일부 지표는 2016~2019년 연도별 값의 평균으로 산출되는 구조를 갖기 때문에, 지표 산출 기간의 시작 연도(2016)를 포함하였다. 구체적으로 첫 번째, 학과 및 사범대학 문서는 다음과 같다. 학과 및 사범대 회의록과 결재 문서, 학과 수업 시간표(학기별 교원 배정과 교원 및 교과목 확인), 과목별 강의계획서, 교수학습센터 연차 보고서(학과 수업 혁신 실적 집계(예: PBL·팀티칭·플립드러닝 등), 비교과 운영 실적과 프로그램 등), 교육실습 계획·집계·체크리스트(교직과 자료), 예·결산 및 교육·연구·학생지도 관련 지출 내역(학교 홈페이지 교직원 프로그램에서 내려받음), 교육수요자만족도 조사 분석보고서(학과 강의만족도 및 재학생 만족도 결과), 대학역량 진단 결과에 따른 학과별 개선 계획(체육교육과 학과 자체 환류 확인(진단, 개선 및 재점검)) 등의 문서를 수집하였다. 두 번째, 5주기 교원양성 기관 평가 편람, 공청회 자료 등 지표의 의미와 산정 방식을 확인할 수 있는 문서를 확보하였다.

마지막으로, 5주기 A대학 교원양성기관 역량진단 보고서(증빙 자료 포함)와 그에 대한 학과 결과를 수집하였다. 대학 자료와 5주기 결과를 해당 항목별로 대조·분석하여 결과를 도출하였으며, 본문에 인용한 수치·등급·용어는 모두 해당 문서에서 발췌·정리하였다.

### 3. 자료 분석

본 연구의 자료 분석은 문서 분석을 중심으로 수행하였다. 다만, 문서자료에 반복적으로 나타나는 의미 단위를 체계적으로 범주화하기 위해 근거이론의 코딩 과정(개방코딩, 축코딩, 선택코딩)을 활용하였다. 먼저 모든 문서(회의록, 시간표, 강의계획서, 실습자료, 대학 보고서 등)를 연·월·학기 단위로 배열하고, 개방 코딩으로 전임 확보, 전공 일치 배정, 분반, 점·초빙 교수 수업, 수업 혁신 및 수업운영 문서화, 교육실습 표준화, 임용·취업(기준시점) 등의 1차 범주를 도출했다(최성호, 정정훈, 정상원, 2016; Bowen, 2009; Charmaz, 2005; Glaser & Strauss, 1967). 다음으로 축 코딩에서 1차 범주를 5주기 평가 준거, 학과 운영 조정(평가에 따른 교육과정·수업 운영·인력 배치 등의 변화), 집행 및 성과(자료 수합·증빙, 내부 점검·환류, 지표값·평가 결과)로 재구성하여 지표·운영·성과의 연결 관계를 정리했다. 이때 5주기 점수 산정 방식(3개년 평균/연도별 값, 단일 기준시점, 증빙 구조)을 주도 범주로 설정하여 문서 기재 내용(예: 분반 계획, 담당자 변경, 실습 체크리스트)과 어떻게 맞물리는지 비교·대조하였다(박승민, 2017; Corbin & Strauss, 2015). 마지막으로 선택 코딩을 통해 연구 문제와 연계되는 핵심 범주를 도출하고, 이를 바탕으로 결과 서술의 틀을 구성하였다(예: 결과의 각 소제목). 분석 및 해석에 대한 진실성(trustworthiness)을 확보하기 위해, 서로 다른 출처의 문서를 대조하고, 지속적 비교와 메모 작성을 병행하였으며, 자료는 유형과 시점을 구분해 분석하였다(Miles, Huberman & Saldaña, 2014). 또한, 내부 문서는 개인과 기관·부서가 식별되지 않도록 익명화·비식별화하고, 열람 및 인용 범위를 제한하여 관리하였다(Birks & Mills, 2015; Lincoln & Guba, 1985; Shenton, 2004).

## III. 연구 결과

본 연구는 5주기 교원양성기관 평가가 한 사립대학 체육교육과의 운영과 성과에 미친 영향력을 문서 기반으로 규명하였고, 이후 학과에서 나타난 전개(조정·실행·성과)를 재구성하여 그 인과 고리를 확인하였으며, 그 전개가 평가점수의 산정·집계 방식과 현장 조건이 맞물리는 과정에

서 어떤 양상으로 드러났는지를 다음과 같이 정리하였다.

### 1. 결과 해석의 배경: 5주기 교원양성기관 평가 틀과 A대학 맥락

본 연구의 결과를 해석하기에 앞서, 5주기 교원양성기관 평가의 구조와 A대학 자체 보고서 구성을 간략히 정리한다. 5주기 평가는 <표 1>과 같이 1. 교육여건, 2. 교육과정, 3. 성과 영역으로 구성되며, 세부 지표에는 전임교원 확보와 전공 일치, 강의만족도, 비교과 운영 및 개선, 현장성 있는 수업 운영, 교수 역량 개발, 교육실습 체계성, 환류 체계 등을 포함한다. A대학 자체진단 보고서는 이 틀에 맞춰 비전, 핵심전략, 실천과제를 제시하였고, 학과별 실행계획과 성과평가환류 등을 함께 제시하였다. 보고서에는 전임교원 현황, 교과비교과 운영, 교수역량 강화, 교육실습·학생지도 체계, 임용 지원, 예산·인프라 개선이 항목별 증빙과 함께 정리되어 있다. <표 1>의 학과 결과는 민감 정보임을 고려하여 ‘상·중·하’의 등급으로만 요약하였으며, 각 등급은 A대학 자체 문서 및 결과보고서의 해당 항목과 교차 확인하여 해석하였다. 결과는 이를 기준으로 다음과 같이 제시한다.

<표 1> 5주기 평가 지표와 A대학 체육교육과 결과

대영역	중영역	5주기 세부 지표(학과 등급)
1. 교육여건영역	발전계획	-
	교원확보의 적절성	전공과목 전임교원 확보율(하), 교과교육과목 전임교원 확보율(상), 교과교육과목 교수자 전공 일치도(상)
	전임교원 활동의 적절성	전임교원 연구실적 최소기준 충족률(상), 강의 만족도 및 강의평가 운영의 적절성(상)
	행·재정운영의 적절성	행정지원의 충실성(상)
	수업환경의 적절성	시설 활용의 적절성(상), 장애학생 선발 비율 및 장애학생에 대한 지원 노력(상)
2. 교육과정영역	교육과정 편성·운영의 적절성	교원자격 취득자의 검정기준 충족(Pass), 교과 교육과정 운영 실적 및 개선 계획(중), 비교과 교육과정 운영 실적 및 개선 계획(중)
	수업의 충실성	수업 규모의 적절성(상), 수업 운영의 현장성(상), 학생 수업 역량 제고 노력(상), 교수자 역량 개발의 충실성(상)
	학생 선발 및 지도의 적절성	교직적격자 선발을 위한 노력(중), 학생지도체계 구축 및 운영 실적(상), 학생 성폭력·성희롱 예방교육 실적(상)
	교육실습 운영의 체계성	교육실습체계 운영 실적 및 개선 노력(중)
3. 성과영역	학생 유지 성과	신입생 충원률 및 중도탈락 학생비율(상)
	교원임용 및 취업 성과	교원임용률 및 관련 분야 취업률(하)
	교육만족도	재학생 만족도(상)
	환류노력	환류노력(상)

## 2. 전임 교원 확보 부담과 교육과정 운영의 구조적 조정

5주기에서 1영역(교육여건) 전공과목 전임교원 확보율은 ‘하’로 평가되었지만, 이 지표는 학과에 미친 영향력은 상당하였다. 해당 지표는 평가점수가 2016년~2019년 ‘연도별 값’의 평균으로 산출되는 구조여서, 특정 연도(예: 2019년)의 개선이 점수에 즉각적으로 크게 반영되기 어렵다. 그럼에도 학과 회의록에는 전임교원 확보율 개선을 위한 지속적인 논의가 확인되며, 이는 이후 전임교원 증원(소속 변경)으로 구체화된 것으로 나타난다. <표 2>에 따르면 전임 수는 2017~2018년 4명에서 2019년에 6명으로 늘었고, 증원은 A대학의 재정 여건으로 인해 대학 내부 체육 관련 학과에서 전환 방향으로 진행되었다. 해당 교수의 소속 변경은 요건 심의, 총장 승인, 반영의 절차를 거쳐 5주기 평가 이전에 완료되었다. 이는 5주기 지표가 대학 교원 인사에 상당한 영향력을 미쳤음을 시사한다. 다만 학과 차원의 조정이 당시 상시적 충원으로 이어지기에는 대학의 재정·인사 제약이 컸고, 2020년 2월 퇴직 교수의 미충원까지 겹치면서 다음 평가 대비 국면에서 충분히 확산·지속되지 못했다.

**<표 2> A대학 체육교육과 교원 구성 변화**

교원 구성		2017	2018	2019	2020	2021
전임교수	전공 내용학	3	3	5	4	4
	전공 교육학	1	1	1	1	1
강사 및 겸초빙교수		4	7	3	4	4
현직 교사(겸임교수)		0	0	2	0	0

교육과정영역(2영역)에서 ‘교육과정 편성·운영’의 적절성을 보면, 교과교육학 및 내용학이 전공 교수에게 체계적으로 배정되고 있는 모습을 확인할 수 있었다. 특히, 강의계획서와 교원과의 전공 일치에 대한 검토 결과, 교과교육 관련 과목은 전공 교원에게 안정적으로 배정되었다. 이는 앞서 교원 선발과 같은 단발성 조치가 아니라, 지표 준거를 이전 교원양성기관 평가 때부터 배치 기준으로 어느 정도 내재화해 온 결과라고 볼 수 있다(이창현, 이계산, 2017). 교과교육 전임 확보, 교과교육 과목 전공 일치도 등 세부 지표는 일관되게 ‘상’ 등급을 유지했는데, 그 근거는 수강편람, 강의계획서 및 교원 약력으로 확인할 수 있었다.

교육여건(1영역) ‘전임교원 활동의 적절성’의 하위 지표인 전임교원 연구실적 최소기준 충족률과 강의만족도(강의평가 운영)는 전임교원 상시 관리체계에 의해 안정적으로 유지되었다. 연구실적 최소기준 100% 충족은 실적표와 연도별 업적 평가로 확인되었고, 강의 만족도는 정량·

정성 모두 상위권을 기록하였다. 이 영역은 지표의 단기 개입보다 3주기 및 4주기의 누적 관리 체계의 효과가 크며, 5주기는 해당 체계를 추가 모니터링하도록 하는 역할을 했다고 판단된다. 동 영역의 ‘행정지원 및 수업환경’ 항목을 보면, 시설구매팀과 교학팀이 연계하여 관련 시설을 정기적으로 유지 및 보수를 하고 있었으며, 기자재 관리대장과 강의실 사용대장 등에 사용 및 유지·보수 내역이 기록되어 있었다. 요약하면, 5주기 평가 지표는 학과가 무엇을 준거로 삼아야 하는지에 대한 방향을 제시하였고, 학과는 이를 전임교원 조정(증원 및 소속 변경), 전공 일치 배정, 정기 점검(모니터링)이라는 운영 절차로 구체화하였다. 그 결과 전임교원 수가 2019년 증가하였고, 교과교육 과목의 전공 교수 배정과 연구 및 강의 관리가 구조적으로 안정화되었다.

### 3. 교육과정 운영 고도화와 문서화 체계의 정착

체육교육과의 교육과정영역(2영역)에서 정규 교과와 비교과 관련 5주기 평가 결과는 ‘중’으로 나타났다. 이 영역은 각각 90점 및 70점 배점으로 타 영역 대비 비중이 높았다. 정량 및 정성이 혼재된 평가 특성상 세부 준거를 완전히 특정하기는 어렵지만, 자체평가 보고서의 내용은 전반적으로 가이드라인의 요구사항에 맞춰 구성되어 있었다. A대학의 경우 전공 및 교직 과목 개설 학점 등 정량 지표와 관련된 조건을 고려할 때, ‘상’ 등급 달성에는 일정한 제약이 있었던 것으로 보인다. 이러한 정규 교과의 점수를 보완하기 위해 비교과 영역에서 지표와 연계된 현장 연계 확대와 같은 서술이 다수 확인되었으나(신민혜, 김승용, 2022), 교과 성과가 비교과 평가에 일정 부분 연동되는 것으로 보이는 구조를 감안하면, 비교과 관련 서술이 상대적으로 충실했던 점을 고려하더라도 최종 평정은 ‘중’에 머문 것으로 해석된다. 이는 평가 지표가 방향을 제시했음에도, 지역 사립대의 여건상 정규 교과에 대한 투자 확대에는 일정한 한계가 있었고, 그에 따라 개선 역시 일정 수준에서 제한되었을 가능성을 시사한다. 즉, 5주기 평가는 이 영역에서 상당한 영향력을 보였으나, 결과적으로 재정과 직결된 항목에서는 큰 폭의 개선으로 이어지기 어려웠음이 확인되었다.

수업 규모 지표는 평가 지표에 대한 단기적·전략적 대응이 어떻게 이루어지는지를 보여준다. 학과 정원 40명 체제에서 과목당 25명 기준을 충족하기 위해 평가 대상 연도에 분반을 집중적으로 운영했고, 정성평가에서 유리한 요소를 확보하기 위해 평가 직전 연도에는 초빙 교원으로 현직교사를 한시적으로 투입하였다. 그 결과 기준 충족 과목 비율은 평가 직전 시기에 집중적으로 상승하였다. 이러한 선택은 단기적으로 수업의 질을 높이는 긍정적인 효과가 있을 수 있으나, 재정 여건을 고려하면 분반 운영을 상시화하기는 어렵다. 즉, 분반과 현직 교사와 같은 인력

투입이 교과목 편성의 구조적 재설계(예: 교과목 상시 분반)로 이어지지 않는다면, 다음 주기 평가에서도 유사한 ‘집중 대응’은 반복될 가능성이 크다.

2영역의 ‘수업의 충실성’ 영역에서 수업 운영의 현장성과 학생 수업역량 제고에서는 기록 체계가 정비되는 양상이 가장 뚜렷하게 나타났다. 강의계획서에는 PBL, 팀티칭, 플립드러닝 등의 적용이 일관되게 표기되었고, 교과에서 동영상, 지도안, 반성일지 등도 체계적으로 문서화되었다. 이러한 결과물은 5주기 정량평가 기준 충족을 위한 제출 건수로 집계되었다. 이는 CQI(Continuous Quality Improvement) 작성 체계가 기록과 환류의 정례화를 촉진한다는 선행 논의를 감안할 때(송영명, 2020; 조보람, 2020), A대학 차원에서 운영되는 CQI가 5주기 평가 영역의 기록화 및 환류 체계 정비에도 일정 부분 기여했을 가능성을 보여준다. 나아가 강의계획서와 같은 결과물이 꾸준히 누적되면서 이후 학기의 수업 설계에 반영되는 환류가 나타났다. 예컨대, 강의계획서에 ‘지난 강의에 대한 환류 계획’을 직접 기재하도록 했고, 해당 내용은 분석 대상 강의계획서에서 반영되어 있었다.

2영역의 ‘교육실습 운영의 체계성’은 ‘중’ 정도의 등급을 받았다. 교육실습 체제는 기존 2단계(교육봉사 및 현장실습)에서 3단계(교육봉사(사범대 주도), 전공교육봉사(학과 주도) 및 현장실습)로 재구성되면서 관리 주체와 역할이 보다 분명해졌다. 특히 현장실습에서는 5주기 평가 지표를 반영해, 사전·중간·사후 체크리스트를 도입하고, 지도교사·담당교수·학생의 역할과 확인 항목을 표준화하였다. 또한 협력학교 명단, 학생 배정표, 결과보고서 등 관련 자료를 학기별로 관리하였다. 다만 4주 실습 기간 내 시간표 조정(교양, 전공 및 교직 과목 수강)과 현장실습 기간 연장 같은 제도적 조정은 제한적이었다. 즉, 관리 절차와 문서화는 개선되었으나, 기간 및 배치와 같은 구조적 조건이 유지되면서 등급 상승이 제약된 것으로 해석된다. 다만, 전공교육봉사(중등학교 30시간)의 도입은 현장실습 이전에 수업 참관 및 지도 경험을 축적하게 하여 4주 실습의 시간적 제약을 부분적으로 보완하는 조치로 평가된다.

정리하면, 2영역에서 5주기 평가는 교육실습 체제의 운영 표준화와 기록 상시화를 촉진하여, 내부 점검의 투명성·검증 가능성을 높였고, 차기 주기의 환류·재설계에 필요한 근거 데이터를 확충하였다.

#### 4. 지표 반응의 이질성: 즉시 개선 vs 지연 반영

본 연구에서 지표 반응의 이질성이란 평가 지표별로 개선이 나타나는 속도와 방식, 반영 시점이 서로 다르게 나타나는 양상을 의미한다. 즉, 일부 지표는 평가 직전의 집중 대응을 통해 비교

적 빠르게 변화하는 반면, 다른 지표는 교육과정 개편이나 조직 운영의 변화가 누적된 이후에야 반영된다.

3영역(성과)은 3주기부터 주요 지표로 자리 잡았지만(김기수 등, 2014), A대학 체육교육과에서는 신입생 충원률, 중도탈락률 및 재학생 만족도 지표는 상위 수준을 유지한 반면 임용 및 관련 취업 지표는 상대적으로 낮게 나타나는 등 지표별 성과가 엇갈렸다.

첫 번째, 신입생 충원률, 중도탈락률, 그리고 외부 기관 표본조사에 기반한 재학생 만족도(50명)는 상위 수준을 유지했다. 다만 이러한 성과를 학과의 관리 체계나 교육 만족도만으로 설명하기에는 한계가 있다. 평가 기간(2016~2019년)에는 신입생 모집에 비교적 우호적인 환경이 존재했지만, 2021년 전후로 학령인구 감소로 지역 사립대 전반의 입학자원 감소가 뚜렷해졌기 때문이다(이지연, 2022; 임재홍, 2021). 즉, 평가 기간과 유사한 관리 체계를 유지하고 있음에도 최근과 같이 모집 여건이 어려워진 상황에서 A대학 체육교육과의 신입생 충원률과 중도탈락률이 5주기 평가 기간과 비슷하게 유지되었다는 사실은, 이를 학과의 관리 역량만으로 설명하기 어렵다는 점을 시사한다. 다시 말해 해당 성과는 학과의 관리 노력과 더불어 전공 특성 및 외부 환경이 복합적으로 작용한 결과로 해석할 필요가 있다.

아울러 체육교육과를 희망하는 학생은 교원자격 취득을 전제로 한 진로가 비교적 명확하고, 학교체육 정책에서도 학생 신체활동 확대 기조가 지속적으로 논의·추진되면서(교육부, 2024; 국가교육위원회, 2024), 중등 체육교사 임용 선발 규모도 연도별 증감은 있으나 매년 일정 규모로 공고·실시되어 왔다는 점을 고려하면 이러한 구조적 조건은 신입생 충원율 등이 일정 수준 유지되는 배경으로 작용했을 여지가 있다. 즉, 신입생 충원과 중도탈락 지표는 학과의 관리 체계가 작동하더라도 동시기 대입 시장 여건의 영향을 크게 받는 반면, 외부 표집 기반 재학생 만족도는 학과 운영의 질을 간접적으로 보여주는 지표로 활용될 수 있다. 다만 외부 표집 방식은 학과가 조사 과정에 개입할 여지가 적다는 점에서 일정 부분 타당성을 높일 수 있으나, 표본의 대표성 및 측정의 안정성에 대한 논란이 있을 수 있고, 원자료에 접근하기 어려운 경우 환류에 활용할 정보가 제한된다는 점도 함께 고려해야 한다.

두 번째, 임용·관련 취업률은 전체적으로 ‘하’ 등급을 받았는데, 해당 지표는 2019년 10월 기준 실적으로 고정되어 2020년 4월 평가 보고서를 제출하는 시점에서 단기간에 점수를 반전시키기 어려운 구조였다. 편람상 산정 방식이 교원자격증 취득자 중 관련 분야 취업의 특정 시점(2019년 10월) 성과만 반영하기 때문에, 이후 임용 합격자나 기간제 교사, 교육계열 종사자 비율이 증가하더라도 점수에 반영되지 않았다. 또한, 동일한 관리 체계를 갖추더라도 중등임용 선발 인원의 지역·교과 배분, 지원자 풀, 지역의 관련 일자리에 따라 임용률 및 관련 취업률의 개선

시기와 폭은 대학과 지역별로 다르게 나타날 수 있다. 결국 5주기 지표 설계와 지역 여건이 결과를 제약한 측면이 분명하다. 하지만, 사전 예고와 공청회 등 예측 가능성(예: 4주기 지표에도 취업률 반영)이 있었던 점을 감안하면 내부 준비가 충분히 선행되지 못해 개선의 시점이 늦어지고 폭도 제한되었다고 해석할 여지가 있다.

종합하면, 5주기 평가는 평가 준거와 운영 방식의 기준을 분명히 제시함으로써, 전공 과목 일치 배정, 분반 운영, 수업 기록과 점검처럼 절차를 통해 통제 가능한 지표는 개선이 비교적 빠르게 확인되었다. 반면 교원 충원처럼 예산과 직결되거나 대학 차원에서 단기간에 해결하기 어려운 지표는 개선이 늦게 나타났다. 또한, 중등 교사 임용과 관련 분야 취업은 외부 시장 상황의 영향이 크고, 5주기 평정이 특정 시점의 실적(예: 2019년 10월)을 반영하는 방식이어서, 성과가 개선되더라도 평가점수에 반영되기까지 시간이 걸렸다. 여기에 비수도권의 채용 수요 및 일자리 여건까지 겹치며 이러한 지연은 더 두드러졌다.

즉, 같은 평가 틀 안에서도 바로 개선이 드러나는 지표와 시간이 지나야 변화가 확인되는 지표가 함께 있었다. 5주기는 전자에 대해선 배정 원칙·기록·점검을 표준화하고 상시화하여 단기 성과를 촉진한 반면, 후자에 대해선 기준시점(예: 2019년 10월)과 지역별 채용 여건 때문에 개선이 있어도 점수로 확인되기까지 시간이 걸리는 구조였다. 따라서 동일한 관리 체계 아래에서도, 즉시 반영되는 운영 지표는 기존 점검 및 기록 절차를 상시 운영하는 것이 관건인 반면, 임용·취업 지표처럼 시간이 필요한 항목은 평가 기준일을 염두에 두고 임용·취업 실적을 상시적으로 추적·관리하는 체계와 중장기적 취업 및 임용 지원 체계의 구축이 핵심 과제로 정리된다.

3영역(성과)에서는 지표마다 개선의 속도와 노력의 효율이 달랐다. 신입생 충원률과 중도 탈락률은 기본적인 관리 루틴이 작동하는 한 상위 수준이 유지되는 경향이 있었고(평가 시기의 대입 환경이 상대적으로 우호적이던 영향 포함), 외부 표본조사 기반 재학생 만족도도 역시 상위권을 보였으나 학과가 조사 설계나 표집 과정에 개입할 여지는 제한적이었다. 반면 중등 교원 임용·관련 분야 취업률은 노력 대비 성과가 단기에 점수로 전환되기 어려운 대표적 사례였다. 이후에 임용 합격자나 관련 취업자가 늘더라도, 단일 기준시점 반영(2019년 10월)과 지역 일자리 구조로 인해 등급 개선에 제약이 있었다. 결국 점검 및 기록 체계로 관리 가능한 지표는 체계가 자리 잡으면 성과가 쉽게 흔들리지 않는 반면, 외부 환경과 산정 시점에 좌우되는 지표는 노력을 했어도 단기 성과가 제한되는 양상이 확인되었다.

## IV. 논의

본 사례가 보여주듯, 5주기 교원양성기관 평가는 학과 차원에서 맞춰야 할 기준을 분명히 하면서, 교과목의 전공 일치 교수 배정, 분반 수업 운영, 수업계획서의 체계화, 환류 체계의 상시화와 같은 운영·관리 항목의 변화가 비교적 빠르게 진행되었다. 이는 5주기 지표 준거가 과목과 교원의 전공 일치, 수업 및 운영에 대한 체계적 문서화, 그리고 이에 대한 정기적 점검으로 이어졌고, 그 결과 과목별 교원 현황·수업 혁신 실적 등이 문서로 체계적으로 축적되었다. 즉, 지표 준거가 배정·기록·점검으로 연결되었고, 이는 수업계획서, 분반계획서, 수업혁신 실적·환류에서 확인되었다. 이때 5주기의 영향력은 단지 ‘준수 여부’를 넘어서, 무엇을 보며 어떤 증거로 확인할지를 구체화함으로써 운영 체계 자체를 재편했다는 점에서 의미가 있다. 임연기(2009)는 교원양성기관 평가가 단순히 등급 제시를 넘어 프로그램 개선에 활용되어야 한다고 하였다. 본 연구에서도 이러한 흐름이 관찰되어 긍정적이라 할 수 있다.

예컨대 전임 확보율의 낮은 등급에도 불구하고 전임 수 증대가 단기간에 일어났고, 교과에서 PBL·팀티칭 도입과 산출물 문서화가 빠르게 누적되었으며, 환류 체계가 정례화된 것은 지표가 학과의 우선순위를 재배열하도록 유도한 효과를 보여준다. 다만 이러한 조정(분반·점·초빙 확충 등)은 수업의 질을 단기간 끌어올리는 장점이 있었던 반면, 동시에 추후 지속 가능성이 낮은 위험을 함께 내포한다는 점도 확인되었다(지은림, 임중현, 2024).

2영역에서 비교과의 확장은 정량적 교과 교육과정 운영의 부족한 부분(상대적으로 부족한 시수 및 분반 비율 등)을 메우려는 합리적 대응이었지만, 그럼에도 결과가 ‘중’에 머문 것은 교과 학점·시수·시간표·예산 등 기본 여건의 제약이 지속되었기 때문이다. 즉, 비교과 확대는 일정한 보완 기능을 수행하였으나, 정규 교과 운영의 구조적 조건까지 대체하지는 못하였다. 이는 비교과 강화만으로는 교과 운영의 제약을 충분히 상쇄하기 어렵고, 결국 평가 결과의 상향에도 한계가 있음을 보여준다.

한편 3영역에서는 평가 지표의 반영 시차가 성과 해석의 중요한 맥락으로 나타났다. 임용·취업 지표는 2019년 10월의 단일 시점 값을 활용하므로, 이후 개선이 이루어지더라도 평가 결과에 즉각 반영되기 어렵다. 결국 3영역에는 단기 개선 가능 지표(전공 일치 매칭, 기록·점검 등)와 중장기 준비가 필요한 지표(임용·취업)가 함께 있고, 전자는 운영에 따라 빠르게 안정되며, 후자는 평가 시점과 지역 여건의 제약에 더해 평상시 준비가 부족하면 성과가 제때 나타나지 않는다는 점이 드러났다. 구체적으로 운영 관련 지표는 정해진 표준을 지키며 상시 운영한 정도가 성과의 지속성을 좌우한 반면, 임용·취업 지표는 기준연도의 관련 취업률 현황을 중심으로 확인되었

다. 따라서 이 영역의 성과를 좌우하는 요인으로는 기준시점에 맞춘 준비와 자료의 지속적 추적·집계가 핵심이라고 할 수 있다.

본 연구는 평가 맥락과 내부 운영 모두에 함의를 남긴다. 평가 맥락 측면에서 보면 첫째, 외부 영향이 큰 지표는 그해 결과 하나로 평가하기보다는, 몇 년 연속의 변화 방향을 함께 검토하는 것이 타당하다. 따라서, 결과 해석에서 다년 평균과 전년 대비 변화율을 함께 판단하여, 변화와 추세를 나란히 읽는 것이 적절하다. 둘째, 재정·인력 등 조건 차이가 큰 항목은 동일한 점수라도 해석이 달라질 수 있으므로, 기관 간 규모·예산·전임 교원 수 같은 조건 정보를 함께 제시해 판단할 필요가 있다. 셋째, 평가 직전의 분반 및 겸·초빙 투입 같은 단기 대응은, 다음 학기에 전임 배치와 교과 재설계로 단계적으로 이어졌는지를 확인하는 환류의 관점에서 해석하는 것이 타당하다. 운영 측면에서는, 교원 전공 일치 배정, 분반 운영, 수업 기록·점검, 교육실습 운영과 같은 관리 중심 지표(항목)를 표준화해 배치·기록·점검과 같은 루틴(routine) 체계로 꾸준히 실행해 성과를 안정적으로 유지하는 것이 핵심이었다. 반면 임용·취업 지표는 학과가 직접 통제하기 어려운 부분이 많으므로, 동문·협력 학교·교육청과의 장기 협력, 기준시점 직전 성과 취합과 노력 최소화, 관련 취업 분야와의 지속적 연계를 통해 평가에 늦지 않게 반영되도록 관리하는 쪽이 효과적일 것이다. 이와 같은 운영 과제는 실기·실습, 분반 운영, 교육실습 및 현장 연계의 비중이 큰 체육교육과에서 더욱 중요하게 나타난다. 따라서 체육교육과의 평가는 단순한 점수 관리보다, 전임교원 배치, 분반 운영, 실습체계 표준화, 수업 문서화가 평가 이후에도 지속 가능한 운영 구조로 정착되었는지를 함께 점검하는 방향으로 해석될 필요가 있다.

요컨대, 5주기 평가는 내부 운영으로 조정 가능한 항목에서는 즉각적 개선을 유도했으나, 외부 여건의 영향을 크게 받는 항목에서는 성과 반영이 지연되는 경향을 보였다. 이는 지표별 반응 속도와 개선 가능성이 서로 다름을 보여준다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 다양한 문서를 시기별로 정리·분석하여, 5주기 교원양성기관 평가가 한 사립대학 체육교육과의 운영 및 성과에 미친 영향을 살폈다. 핵심은 다음과 같다. 첫째, 5주기는 과목과 교원 전공 일치 배정, 분반 운영, 수강 기록·점검, 교육실습과 같이 운영상 즉시 개선이 가능한 항목에서는 빠른 변화와 안정화를 이끌었다. 둘째, 학점·시수·시간표·예산 등에 걸린 구조적 제약이나 임용·취업처럼 외부 조건의 영향을 크게 받는 항목은 단기 반전이 제한적이었다. 셋째,

단일 기준시점과 다년 평균 같은 산정 방식은 실제 개선이 있었어도 평가에 늦게 드러나거나 누락될 수 있음을 보여주었다. 이로써 점수의 높고 낮음만으로는 충분하지 않고, 점수가 만들어진 과정과 뒷받침하는 문서를 함께 읽어야 함을 확인하였다.

이 결과는 5주기 교원양성기관 평가가 질 관리의 기준선을 끌어올리고, 내부 절차를 표준화하는 데 실효적이라는 점을 다시 한번 확인하였다(송경오, 2016). 분반의 확대, 강의계획서의 질적 개선, 실적 및 환류 기록의 체계적 축적 및 활용은 이후 학기 수업 설계 개선과 운영 절차의 정교화에 기여하였다. 동시에 임용·취업 등 성과 지표는 산정 시점과 지역 고용 여건의 영향으로 바로 반영되기 어렵고, 같은 평가 점수라도 도달 방식과 조건이 다를 수 있음을 보여주었다. 따라서 결과의 맥락을 함께 해석하되, 내부 운영을 통해 비교적 빠르게 개선되는 지표와 산정 시점 및 외부 여건에 따라 반영이 지연되는 지표를 구분하여 환류를 설계할 필요가 있다.

이에 따른 제언은 다음과 같다. 첫째, 피평가자 입장에서 보면, 배정·기록·점검을 학기 단위로 정례화하고, 임용·취업은 분기마다 집계한 뒤 평가 기준시점 전에 집중적으로 취합하여 누락을 최소화할 필요가 있다(김순남, 2008). 평가 직전의 분반 및 겸·초빙이 효과적이었다면, 이를 반영한 교과 재설계로 지속 가능성을 담보하면 좋을 것이다. 또한, 동문·협력 학교·교육청 연락 창구를 상시화해 정보 흐름과 접근성을 유지할 필요도 있다. 둘째, 후속 연구 측면에서 본다면, 본 연구가 문서로 확인한 ‘교육과정 운영의 즉시 개선과 임용·취업 지연 반영’의 연결 고리를 더 심층적으로 파악하려면, 문서 분석에 더하여 면담(교원·행정·학생)과 행정자료 연계를 더한 혼합방법이 필요할 것이다. 또한, 가능하다면 5주기 평가 시점 전·후 변화를 수치화하는 연구가 진행된다면 또 다른 실행 가능한 대안을 도출할 수 있을 것이다. 나아가 동일 분석 틀을 타 학과 및 대학 연구로 확장한다면, 더 다양한 추세 변화를 확인할 수 있을 것이다. 셋째, 다음 주기 평가 설계 측면에서 보면, 외부에서 집계되는 지표(임용·취업)는 단일 기준시점 값뿐 아니라 전년 대비 변화율이나 다년 평균을 함께 제시하는 편이 해석의 편차를 줄이는 데 도움이 될 것이다(이차영, 2014; 지은림, 임종현, 2024). 아울러 분반 및 겸·초빙 같은 단기 조치가 다음 학기에도 실제로 이어졌는지를 확인하는 연결 지표를 포함하면, 단기 및 중장기 개선의 지속성을 함께 살필 수 있을 것이다.

전체적으로 앞으로 교원양성기관 평가는 ‘질 보증’에서 멈추지 말고 ‘질 개선’으로 이어져야 할 것이다(황규호 외, 2013; Williams, 2016). 이러한 관점에서 상기 제언을 바탕으로, 단기 조치를 중장기 구조 개선으로 연계하고 확산할 필요가 있다.

※ 논문 투고일: 2026. 1. 30.    ※ 논문 수정일: 2026. 3. 13.    ※ 게재 확정일: 2026. 3. 30.

## 〈참고문헌〉

- 교육부(2021a). **초·중등 교원양성체제 발전방안 발표**. 보도자료(2021. 12. 10).
- 교육부(2021b). **‘2020년 교원양성기관 역량진단’결과 발표 -교원양성기관 자율 개선, 교육과정 내실화, 양성 정원 감축 등에 기여**. 보도자료(2021. 2. 22).
- 교육부(2023). **교육전문대학원 제도는 교원 정원 감축과 전혀 관련이 없습니다**. 설명자료. 2023. 01. 09.
- 교육부(2024). **2024년 학교체육 활성화 기본계획**. 세종: 교육부.
- 국가교육위원회(2024). **중학교 학교스포츠클럽 관련 국가교육과정 수립·변경 계획(안)**. 국가교육위원회 제30차 회의.
- 김경록(2023). **“교전문, 전문성 강화에 도움 안돼”...교육주체 80% ‘반대’ 설문**. NEWSIS. 2023. 02. 14.
- 김기수, 허은정, 김선경, 성수진, 감현수, 이순희(2014). 3주기 교원양성기관 평가지표와 평가결과의 관계 분석, **한국교육**, 41(1), 31-53.
- 김수진(2020). **초·중등 교원 7000여명 선발 예고... 갈수록 좁아지는 임용 문, 고교생도 주목해야**. 에듀동아. 2020. 8. 13.
- 김순남(2008). **교원양성기관평가 모형 개발 및 만족도 조사 연구**. 한국교육개발원 연구보고서 CR2008-14.
- 김유나(2023). **학생 줄어도 학급은 매년 늘어...교사수급 불균형 해소 더 급해 |심층기획-교육전문대학원 설치 논란**. 세계일보. 2023.03.07.
- 대통령직속 국가교육회의(2020). **코로나 이후 학습자 중심 교육을 위한 학교의 역할 변화: 교육과정·교원양성 체제 방향을 중심으로 사회적 협의 추진(보도자료)**, 2020. 7. 30.
- 박승민(2017). 근거이론, 김영천, 이현철 편저, **질적연구: 열다섯 가지 접근**, 2017, 199-241.
- 박종환(2022). 이주호 "교대·사대도 전문대학원 체제로...현 정부 임기 내에 개편". CBS노컷뉴스. 2022. 12. 2.
- 송경오(2016). 교원양성기관평가의 정치학: 정부와 대학간 거시적 관계를 중심으로. **교육정치학연구**, 23(2), 77-100.
- 송영명(2020). 수업개선보고서(CQI) 시스템 개선방안 연구. **교육혁신연구**, 30(3), 277-301.
- 신민혜, 김승용(2022). 미래 대응력 제고를 위한 교원양성기관의 교육과정 개선 방안. **디지털복합연구**, 20(2), 447-454.
- 이상미(2023). **‘좌초 위기’ 교육전문대학원...올해 예산 100억도 못 쓴다**. EBSNEWS. 2023. 11. 07.
- 이원석(2020). 질적 연구 방법으로서 사례연구의 특성. **질적연구**, 21(2), 85-91.
- 이지연(2022). 대학 충원률 감소 요인 연구. **문화기술의 융합**, 8(5), 503-506.
- 이차영(2014). 교과교육 분야 교원양성기관 평가의 실태와 과제. **교과교육학연구**, 18(4), 917-940.
- 이창현(2014). 영국과 한국 체육교사교육과정의 시대적 변화 분석을 통한 시사점 탐색. **체육과학연구**, 25(4), 825-845.
- 이창현, 이계산(2017). 3주기 및 4주기 교원양성기관 평가를 통한 체육교육과 변화 과정 탐색 사례 연구. **한국스포츠교육학회지**, 24(4), 61-82.
- 임연기(2009). 교원양성기관평가의 발전 방향과 과제. **한국교원교육연구**, 26(2), 123-143.

- 임재홍(2021). 지방사립대학의 위기와 대학정책. *지역사회연구*, 29(2), 31-55.
- 조보람(2020). 수업의 질 관리 및 개선을 위한 CQI양식 연구. *디지털융복합연구*, 18(5), 115-125.
- 지은림, 임종현(2024). 교원양성기관 평가·인증제 도입의 필요성 및 방안에 대한 탐색적 연구. *한국교원교육연구*, 41(4), 455-479.
- 최성호, 정정훈, 정상원(2016). 질적 내용 분석의 개념과 절차. *한국질적탐구학회*, 2(1), 127-155.
- 한국교육개발원(2019). **2019~2020년 5주기 교원양성기관 역량진단 편람**. 충북: 한국교육개발원.
- 한국교육과정평가원(2015). **2015년 4주기 교원양성기관 평가편람**. 서울: 한국교육과정평가원.
- 황규호, 김경자, 온정덕, 천윤영(2013). 교육과정의 질 관리 개념 및 개선 방향 탐색, *교육과학연구*, 44(4), 99-121.
- Birks, M. & Mills, J.(2015). *Grounded Theory: A Practical Guide*. (2nd ed.). London: Sage.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Charmaz, K. (2005). Grounded Theory in the 21<sup>st</sup>Century: Applications for Advancing Social Justice Studies. In K.Denzin and Y, Lincoln(Eds.) *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, 507-535, London: Sage.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*(6th ed). Abingdon: Routledge.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Lincoln, Y. S, & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Williams, J. (2016). Quality assurance and quality enhancement: is there a relationship? *Quality in Higher Education*, 22(2), 97-102.

〈Abstract〉

---

## Implications of the Fifth-Cycle Evaluation of Teacher Education Institutions: Interplay of Indicator·Process·Context and Patterns of Change in a Department of Physical Education

---

Lee, Changhyun<sup>1</sup>

This study examined how Korea's fifth cycle evaluation of teacher education institutions influenced the operations and outcomes of a Department of Physical Education at a regional private university, using a document based case study. Drawing on five years of departmental and college records, evaluation manuals and guidance materials, and institutional reports and results, the linkages among evaluation indicators, operational responses, and outcomes were reconstructed over time. The findings showed that items amenable to short term adjustment, such as faculty course alignment, sectioning, documentation and internal monitoring, and practicum systematization, improved relatively quickly as practices became routinized, whereas structurally constrained items and externally measured outcomes (teacher appointment and related employment) changed more slowly. A single cutoff date scoring rule, together with regional recruitment volumes and local labor market conditions, further delayed score reflection. Accordingly, valid interpretation required reading not only scores but also the processes and documentary evidence behind them. Implications include institutionalizing an "assign document review" routine and continuously managing performance data aggregation in line with the cutoff date; future cycles may present year over year change alongside multi year averages.

**Keywords** : Teacher education institution evaluation, Department of Physical Education, Reflection lag, Cutoff date effect, Performance indicator heterogeneity

---

1. Professor, Catholic Kwandong University, tlch2000@cku.ac.kr