

시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대한 관계 연구

이 신 영*

대구사이버대학교 특수교육학과 외래교수

《 요 약 》

이 연구는 시각장애학교 교사들의 효율적인 교원능력개발평가 실행을 위한 자료를 제공하기 위해 시각장애학교 교사를 대상으로 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대해 설문조사하였다. 이를 토대로 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교원능력개발평가의 타당도에 대한 시각장애학교 교사들의 인식은 배경변인별로 교직경력별에서 5년 이하 교사가 그리고 시각장애유무별에서는 정안인 교사가 가장 높았고, 교사 만족도는 과정별에서 유·초등교사가 교직경력별에서는 5년 이하 교사가 가장 높았으며, 시각장애유무별에서는 정안인 교사가 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 일반학교와 같이, 시각장애학교에서의 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도가 활용에 있어서 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도는 서로 모든 영역에서 정적 상관관계가 나타났으며, 타당도에서는 평가요소의 타당성과 평가절차의 타당성이 가장 높고, 만족도에서는 결과에 대한 만족도와 평가과정의 만족도에서 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 교원능력개발평가의 타당도와 교사 만족도가 서로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 후속연구에 대해 제언하였다.

주제어 : 시각장애학교 교사, 교원능력개발평가의 타당도, 교원능력개발평가의 교사 만족도

* 주저자 (sylee0208@hanmail.net)

1. 서론

1. 연구의 필요성

교육에서는 오래전부터 공교육과 사교육에 관한 이목이 집중되면서부터 이들에 대한 평가 또한 중요하게 여겨져 왔다. 특히 학교교육은 급격한 변화와 업무의 증가 속에서 교사의 전문성 향상을 항상 중요시 여겨왔으며, 이에 대한 효율적인 평가와 동시에 이를 통한 전문성개발을 하고자 한다. 우리나라에서는 1960년의 교원근무성적평정을 시작으로 현재까지 수정·보완을 시작으로 이로부터 2년 뒤인 1964년에 교육공무원승진규정(대통령령 제1963호, 1964.7.8)이 최초로 제정되면서 본격적으로 시행되기 시작했다(이상희, 2014).

외국의 교사평가제도는 우리나라와는 다르게 교사 스스로가 전문성을 개발하도록 하는 데 중점을 두었다. 특히, 미국, 일본, 영국, 프랑스의 교원능력평가제도는 교사 스스로가 지속적인 자기개발과 피드백을 유도하는데 초점을 두었다. 평가방식은 형식적인 교사평가가 아닌 면담과 기술형식에 따른 평가가 이루어지며, 학교장 및 교육청에는 서면보고를 통해 객관성을 유지하도록 하고 있다. 또한, 이러한 결과를 토대로 적합한 연수 프로그램을 검토하여 제공하며, 인사 및 보수인상에 반영하고 있다.

우리나라의 공식적인 교사평가는 교육공무원 승진 규정상의 근무성적평정, 다면평가, 연수성적평정, 가산점평정 등이 있었으나, 이러한 교사평가제도는 교사의 인사결정과 형식적인 결과반영이라는 문제가 제기되었다(이현영, 2016). 또한 급속히 변화가는 교사업무에 대한 평가영역이 서로 일치하지 않고, 교사수준과 학교의 규모, 교사 간 담당업무에 대한 차이가 고려되지 않았다. 이에 따라, 교사평가에 대한 새로운 제도의 도입이 시급하다는 의견이 지속적으로 제기되었다.

이후, 우리나라는 2000년 교직발전종합방안 계획의 수립하면서부터 새로운 교원평가제 도입을 검토하기 시작했다. 교육인적자원부는 2005년부터 교원평가제도 개선정책연수 사업을 진행했고, 2005년도에는 48개의 시범학교 운영이 시행되었다. 2006년 교원능력개발평가로 정책명칭을 변경하였으며, 2009년 법제화를 거쳐 전국의 30% 학교에서 시범 운영되었다. 2010년 1월부터 제도의 본격적인 도입을 위한 법안이 통과됨으로써 2010년 3월 전국단위학교에서 제도의 전면시행이 이루어지게 되었다(이범우, 2015).

이러한 과정에서 평가에 참여하는 평가주체와 대상의 제도에 대한 타당도와 만족도의 의견충돌이 있어, 2000년 당시 처음 제도의 도입에서는 여러 학부모·교직단체의 반대로 인하여 제도가 시행되지 못하였다. 정부는 2003년 2월에 국정과제의 하나로 ‘교원의 전문성 강화 및 승진제도 개선’을 제시하고, 교육 관련 소과제의

하나로 교원전문성 신장 기반 조성, ‘능력중심 승진제’ 등을 포함시키면서 교원평가를 본격적으로 공공의체로 다루기 시작하였다(주민식, 2014).

교원능력개발평가의 추진에 대한 특성으로는 교사의 전문성 개발을 궁극적 목표로 한 제도이며, 최초 정부 주도에 의한 하향식 정책으로 교원의 정책 수용도는 낮거나 전혀 없었기에, 전면 시행까지 6년이라는 장기간의 시간이 소요 되었다(하동엽, 2017). 이러한 제도의 도입단계에서부터 타당도와 만족도에 대한 부분의 연구 필요성이 제기되면서 이에 대한 연구가 지속적으로 진행되고 있다. 그러나 특수교육에서는 일반교육과는 다른 수업방식과 업무 그리고 학생지도에 대한 부분이 현실적으로 반영되지 않은 점에 대해 문제점이 제기되었다.

교원능력개발평가의 평가 영역은 학습지도(수업준비, 수업실행, 평가 및 활용), 생활지도(개인생활지도, 사회생활지도), 책무 및 업무(교사의 책무, 학사업무 수행)로 구성되어있다. 결과에 관한 평가종류별 결과표, 개인별 합산표를 통보하면, 개인은 결과에 따라 「능력개발계획서」를 작성하여 온라인으로 제출하고, 이를 종합하여 평가관리 담당자는 ‘교원능력개발평가 결과 보고서’를 작성한다. 교사에 대한 평가과정과 결과를 산출하는 과정에서 평가주체이자 대상자인 교사들의 교원능력개발평가에 대한 만족도가 적합한지 그리고 일반교육과 특수교육의 차이를 반영했는지에 대한 문제점이 제기되었다.

교원개발능력개발평가가 시행된 지 8년이 지난 지금 교원능력개발평가에 대한 다양한 연구를 비롯하여, 제도에 대한 평가와 피드백을 통한 평가대상과 평가인원 그 외의 업무에 관한 많은 문항이 개선되어왔다. 또한 현재의 교사평가제도와 더불어 일반교육에서 교원능력개발평가의 인식에 관한 연구(김정애, 2014; 신숙현, 2011; 서동환, 2016; 안은영, 2014; 이현숙, 2012; 이현영, 2016; 장순아, 2013; 주민식, 2014)가 이루어져 왔으며, 특수교육에서 교원능력개발평가의 인식에 관한 연구(강소영, 2012; 김이현, 2011; 정은송, 2010; 손순열, 2015; 이신영 외, 2016)가 있으나 일반교육보다 적은 편이다.

이러한 인식에 관한 연구에서 교원능력개발평가의 문항에 대한 타당도와 만족도 그리고 결과 활용에 대한 후속연구의 필요성이 제기되었다. 일반교육에서 교원능력개발평가에 대한 타당성에 관한 연구(김수아, 2014; 서동환, 2016; 신미영, 2012; 안은영, 2014; 이상희, 2014; 이윤정, 2015; 최경민, 2013)는 지속적으로 이루어져 왔으나, 특수교육에서 교원능력개발평가의 타당도에 관한 연구(손순열, 2015; 이해균, 2017)는 매우 미미한 편이다.

또한 일반교육에서 교원능력개발평가의 만족도에 대한 연구(박소영, 2016; 배은주, 2013; 이상희, 2014; 이용웅, 2012, 최경민, 2013)는 지속적으로 이루어져왔으나, 특수교육에서 교원능력개발평가의 만족도 및 문항에 대한 연구(김소연, 2012; 정은송, 2010; 이신영 외, 2016)는 부족한 편이며, 특히 각 장애영역별 문항에

대한 연구가 부족한 편이다. 따라서 시각장애학교에서 시행되고 있는 교원능력개발 평가에 관한 연구가 필요한 실정이다.

본 연구는 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 관한 연구를 통해 시각장애학교 교사의 효율적인 평가제도 활용을 위한 실증적인 자료를 제공하는 데 그 목적이 있다. 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대한 시각장애학교 교사들의 전반적인 인식수준을 알아보기 위해, 배경변인별 즉, 성별, 직위별, 과 정별, 교직경력별, 시각장애유무별로 알아보고, 이들 각 하위영역과 이들 간의 관계 를 조사하여, 이들 타당도와 교사 만족도에 대한 개발에 대한 도움을 주고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 필요성과 목적을 바탕으로 한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대한 배경 변인별 인식은 어떠한가?

둘째, 시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도의 하위요인에 대한 관계는 어떠한가?

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상은 전국 12개 시각장애학교에 재직하고 있는 교사 중 응답에 응 해줄 의사가 있는 교사 219명을 대상으로 하였으며, 연구 대상자의 특성은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 대상의 배경변인별 분포

배경변인		n	%
성별	남교사	104	47.5
	여교사	115	52.5
직위별	부장교사	51	23.3
	평교사	168	76.7

<표 1> 연구 대상의 배경변인별 분포 (계속)

배경변인		n	%
과정별	유·초등	52	23.7
	중등	167	76.3
교직경력별	5년 이하	44	20.1
	6년 ~ 10년	47	21.5
	11년 ~ 20년	89	40.6
	21년 이상	39	17.8
시각장애유무	시각장애인 교사	65	29.7
	정안인 교사	154	70.3
전체		219	100

연구대상에 대한 배경변인으로는 성별, 직위별, 과정별, 교직경력별, 시각장애유무별로 나뉘었으며, 연구대상으로는 전국 시각장애학교에 재직 중인 교사로 대상은 219명이다.

2. 연구 도구

본 연구에 사용된 도구는 교원능력개발평가의 타당도와 교사 만족도(배은주, 2013; 이신영, 2016; 이용웅, 2012, 주민식, 2014)에 사용된 설문내용을 참고하였다. 그리고 현재 시각장애학교에 재직 중인 교사 4명을 대상으로 현장의 예비조사를 통하여, 최종적으로 수정 및 보완하였고, 총 20문항이며 Likert 5점 척도로 구성되었다. 구체적인 설문지의 내용은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구도구의 내용

영역	하위 요인	문항 수	Cronbach α
타당도	평가요소의 타당도	4	.87
	평가과정의 공정성	2	.62
	평가절차의 타당도	4	.77
교사 만족도	결과에 대한 만족도	3	.87
	평가과정의 만족도	5	.84
	평가대상에 따른 만족도	2	.86
합 계		20	.80

문항영역은 크게 타당도와 교사 만족도이며, 타당도의 하위요인으로는 평가요소의 타당도, 평가과정의 공정성, 평가절차의 타당도이다. 또한 교사 만족도의 하위요인으로는 결과에 대한 만족도, 평가과정의 만족도, 평가대상에 따른 만족도이며 이들의 전체 문항에 대한 Cronbach α 는 .80이므로 본 연구에 적합하다고 판단하였다.

3. 연구절차

본 연구는 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대해 전국 12개교 시각장애학교에 연구의 목적을 충분히 설명하고 설문에 응해줄 것을 확인한 후 설문지를 발송하였다. 먼저 전국 시각장애학교에 우편 및 전자메일을 통해, 설문지 250부를 배부한 후 회수한 224부(회수율 89.6%)중, 답변이 정확하지 않거나 불성실한 5부의 설문지를 제외한 전체 219부의 설문지를 최종적으로 사용했다.

4. 자료 처리

본 연구를 위해 수집된 자료 통계는 SPSS WIN 23.0 프로그램을 이용하여, 전국 시각장애학교의 교사의 성별, 직위별, 과정별, 교직경력별, 시각장애유무별 등 배경변인의 분포를 알아보기 위해 빈도와 평균 그리고 표준편차를 사용하였다. 또한 배경변인별 집단 간의 갈등의 차이를 알아보기 위해 t -검증과 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다. 자세한 관계인식을 위한 중다회귀분석을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 교원능력개발평가에 대한 배경변인별 인식

1) 교원능력개발평가에 대한 타당도 인식

교원능력개발평가의 타당도에 대한 시각장애학교 교사들의 배경변인에 따른 집단 간 인식차이를 분석한 결과는 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 교원능력개발평가에 대한 타당도에 대한 배경변인별 인식 차이

배경변인		N	M	SD	t/F	p(Scheffe)
성별	남교사	104	2.75	0.67	1.4	.161
	여교사	115	2.88	0.64		
직위	부장교사	51	2.77	0.68	.65	.521
	평교사	168	2.83	0.65		
과정별	유·초등	52	2.95	0.60	1.71	.089
	중등	167	2.78	0.67		
교직 경력	5년 이하(a)	44	3.06	0.71	3.96	.009* (a>c)
	6년~10년(b)	47	2.88	0.59		
	11년~20년(c)	89	2.66	0.69		
	21년이상(d)	39	2.82	0.49		
시각장애 유무	시각장애인 교사	65	2.56	0.68	3.99	.000***
	정안인 교사	154	2.93	0.62		
합계		219	2.82	0.64		

* $p < .01$, *** $p < .001$

위의 <표 3>을 보면, 교원능력개발평가의 타당도에 대한 인식수준 차이에 대한 교사들의 반응은 평균 2.82점으로 보통수준($2.5 \leq M < 3.5$)으로 나타났으며, 표준편차는 0.64로 나타났다. 이들 배경변인 교직경력이 5년 이하인 교사가 3.06으로 가장 높았으며, 시각장애인교사가 2.56으로 인식이 가장 낮았다.

또한 배경변인별 집단 간의 차이 분석 결과, 성별, 직위별, 과정별로는 차이가 없으나 교직경력별, 시각장애유무별로는 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉, 교직경력별에서는 $F=3.96$, $P=.05$ 에서 시각장애유무별에서는 $F=3.99$, $P=.001$ 에서 통계적으로 유의미하였다. 이들의 구체적인 차이를 알아보기 위해 Scheffe 사후검증 결과, 5년차 이하 교사가 6년~10년차 교사보다 높았으며, 다음으로 21년 마지막으로 11년~20년차 교사가 높았으며, 정안인 교사가 시각장애인 교사보다 교원능력개발평가의 타당도에 대한 전반적인 인식 수준이 높게 나타났다.

2) 교원능력개발평가에 대한 교사 만족도 인식

교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 시각장애학교 교사의 배경변인에 따른 집단 간 인식수준을 분석한 결과는 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 배경변인별 인식 차이

배경변인		N	M	SD	t/F	p(Scheffe)
성별	남교사	104	2.68	0.73	1.90	.601
	여교사	115	2.86	0.69		
직위	부장교사	51	2.64	0.67	1.57	.118
	평교사	168	2.81	0.72		
과정별	유·초등	52	2.98	0.58	2.78	.006*
	중등	167	2.71	0.74		
교직경력	5년 이하(a)	44	3.19	0.64	8.65	.000*** (a>c,d)
	6년~10년(b)	47	2.86	0.71		
	11년~20년(c)	89	2.59	0.72		
	21년이상(d)	39	2.61	0.56		
시각장애 유무	시각장애인 교사	65	2.46	0.74	4.47	.000***
	정안인 교사	154	2.91	0.65		
합 계		219	2.78	0.68		

* $p < .01$, *** $p < .001$

<표 4>에 의하면, 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 시각장애학교 교사의 인식은 평균 2.78점($2.5 \leq M < 3.5$)이므로 보통수준이며, 표준편차는 0.68로 나타났다. 또한 배경변인 중 교직경력이 5년 이하인 교사가 3.19로 가장 높았으며, 시각장애인교사가 2.46으로 인식이 가장 낮았다.

성별, 직위별로는 집단 간 차이가 나타나지 않았다. 그러나 과정별, 교직경력별, 시각장애유무별로 통계적으로 의미있는 차이가 나타났다. 즉, 과정별에서는 $t=2.78$, $P=.05$, 교직경력별에서는 $F=8.65$, $P=.001$, 시각장애유무에서는 $t=4.47$, $P=.001$ 로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 과정별에서는 유·초등교사($M=2.98$)가 중등교사($M=2.71$)보다 높은 것으로 나타났으며, 교직경력별에서는 5년 이하($M=3.19$)의 교사가 6년~10년($M=2.86$), 11년~20년($M=2.59$)의 교사, 21년 이상($M=2.61$)의 교사보다 인식이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 시각장애유무별에서는 정안인 교사($M=2.91$)가 시각장애인 교사($M=2.46$)보다 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다.

2. 교원능력개발평가의 하위요인별 관계 분석

1) 교원능력개발평가의 타당도에 대한 상관관계

시각장애학교 교원능력개발평가의 타당도의 하위요인에 대한 상관관계 분석 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 교원능력개발평가 타당도에 대한 상관관계

하위요인	평가요소의 타당성	평가과정의 공정성	평가절차의 타당성
평가요소의 타당성	1		
평가과정의 공정성	.46**	1	
평가절차의 타당성	.57**	.48**	1

** $p < .01$

<표 5>를 살펴보면, 교원능력개발평가에 대한 타당도의 하위요인 간에는 통계적으로 $p < .01$ 수준에서 모두 유의미한 상관관계를 보이고 있었다. 각 요인간의 유의미한 상관계수는 $r = .46 \sim .57$ 의 범위로 나타났으며 모든 요인은 정적 상관관계를 보였다. 이 중에서 평가요소의 타당성과 평가절차의 타당성이 가장 높은 상관관계($r = .57, p < .01$)를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 반면 가장 낮은 것은 평가요소의 타당성과 평가과정의 공정성($r = .46, p < .01$)으로 나타났다.

위의 결과를 요약하면, 교원능력개발평가 타당도 측정도구에 대한 여러 하위요인들은 서로 상관관계를 가지고 있으며, 이들 중 평가절차의 타당성이 가장 높은 상관성을 가지고 있음을 알 수 있다. 그러므로, 타당도 측정도구의 하위요인에 대한 좀 더 자세한 관계인식을 산출하기 위하여 평가절차의 타당성을 종속변인으로 한 중다회귀분석을 실시하였다. 교원능력개발평가에 대한 타당도 측정도구 하위요인에 대한 중다회귀분석 결과는 <표 6>과 같다.

2) 교원능력개발평가의 타당도에 대한 중다회귀분석

시각장애학교의 교원능력개발평가 타당도에 대한 중다회귀 분석결과는 다음 <표 6>과 같다.

<표 6> 교원능력개발평가 타당도에 대한 중다회귀분석

구분	B	β	t	VIF
(상수)	1.07		6.16***	
평가요소의 타당성	0.40	0.45	7.48***	1.27
평가과정의 공정성	0.28	0.27	4.58***	1.27
R		.62		
Adj-R2		.38		
F		68.62***		
Durbin-Watson		1.66		

*** $p < .001$

위의 <표 6>과 같이, 평가절차의 타당성을 종속변수로 한 기여도와 통계적 유의성을 검증한 결과, 평가요소의 타당성과 평가과정의 공정성에서 유의미한 차이가 나타났다. 통계적으로 유의수준 0.1%수준에서 평가절차의 타당성에 대해 유의미하게 영향을 미치는 독립변수는 평가요소의 타당성($t=7.48, p=.000$), 평가과정의 공정성($t=4.58, p=.000$)이며 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면, 평가요소의 타당성, 평가과정의 공정성순으로 평가절차의 타당성에 영향을 미치고 있다.

교원능력개발평가 타당도 측정도구의 하위요인에 대한 모형의 F 통계값은 68.62, 유의확률은 .000으로 설명하고 있으며, <표 6>에서 나타나 있는 바와 같이 평가절차의 타당성의 종속변인에 대해 38%의 설명력이 있다. 위의 표에서와 같이 평가요소의 타당성과 평가과정의 공정성은 평가절차의 타당성에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 상관관계

시각장애학교 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 하위요인별 상관관계 분석 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 교원능력개발평가 교사 만족도에 대한 상관관계

하위요인	결과에 대한 만족도	평가과정의 만족도	평가대상에 따른 만족도
결과에 대한 만족도	1		
평가과정의 만족도	.69**	1	
평가대상에 따른 만족도	.48**	.58**	1

*** $p < .01$

위의 <표 7>에서와 같이, 교원능력개발평가의 교사 만족도의 하위요인 간에는 통계적으로 1%수준에서 모두 유의미한 상관관계를 보이고 있었다. 각 요인간의 유의미한 상관계수는 $r=.48\sim.68$ 의 범위로 나타났으며 모든 요인은 정적 상관관계를 보였다. 이 중에서 결과에 대한 만족도와 평가과정의 만족도가 가장 높은 상관관계($r=.69, p<.01$)를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 반면 가장 낮은 것은 결과에 대한 만족도와 평가대상에 따른 만족도($r=.48, p<.01$)으로 나타났다.

위의 결과를 요약하면, 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 하위요인들 간의 상관관계를 가지고 있으며, 평가과정의 만족도가 가장 높은 상관관계를 가지고 있음을 알 수 있다. 이를 통해, 교사 만족도 측정도구의 하위요인에 대한 자세한 관계 인식을 산출하기 위하여 평가과정의 만족도를 종속변인으로 한 중다회귀분석을 실시하였다. 교원능력개발평가에 대한 교사 만족도에 대한 중다회귀분석 결과는 <표 8>과 같다.

4) 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 중다회귀분석

시각장애학교 교원능력개발평가의 교사 만족도에 대한 중다회귀분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 교원능력개발평가 교사 만족도에 대한 중다회귀분석

구분	B	β	t	VIF
(상수)	0.97		7.18***	
결과에 대한 만족도	0.49	0.54	10.56***	1.29
평가대상에 따른 만족도	0.28	0.32	6.12***	1.29
R		.74		
Adj-R2		.55		
F		136.42***		
Durbin-Watson		1.47		

*** $p < .001$

위의 <표 8>에 의하면, 평가과정의 만족도를 종속변수로 한 기여도와 통계적 유의성을 검증한 결과, 결과에 대한 만족도와 평가대상에 따른 만족도에서 유의미한 차이가 나타났다. 통계적으로 유의수준 0.1%수준에서 평가과정의 만족도에 대해 유의미하게 영향을 미치는 독립변수는 결과에 대한 만족도($t=10.56, p=.000$), 평가대상에 따른 만족도($t=6.12, p=.000$)이며 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면, 결과에 대한 만족도, 평가대상에 따른 만족도순으로 평가과정의

만족도에 영향을 미치고 있다.

교원능력개발평가의 교사 만족도의 하위요인에 대한 모형의 F 통계값은 136.42, 유의 확률은 .000으로 설명하고 있으며, <표 6>과 같이 평가과정의 만족도의 종속변인에 대해 55%의 설명력이 있다. 위에서 살펴 본 바와 같이 결과에 대한 만족도와 평가대상에 따른 만족도는 평가과정의 만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

IV. 논의 및 제언

본 연구는 교원능력개발평가제도의 타당도와 교사 만족도에 대한 시각장애학교 교사의 인식과 관계를 알아보기 위해 조사·분석하여, 교사들에게 현재 시행되고 있는 제도가 효과적인 평가체도로 실행되기 위해 수행되었다. 기초자료를 제공하기 위해 전국 12개 시각장애학교 교사에게 설문 조사로 수행되었다. 이에 그 내용을 분석한 결과에 따라 논의하면 다음과 같다.

첫째, 시각장애학교 교사의 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대한 전반적인 인식수준은 보통수준으로 나타났다. 교원능력개발평가에 대한 타당도는 배경변인별로 교직경력에서 5년 이하의 교사가 가장 높게 나타났고, 시각장애유무별에서는 정안인 교사가 시각장애인 교사보다 높은 것으로 나타났다. 교직경력별에서는 일반학교 교사를 대상으로 한 연구(서동환, 2016; 신미영, 2012; 이상희, 2014; 이윤정, 2015; 최경민, 2013)에서 5년 이하의 교사가 가장 높게 나온 것과 같다.

이러한 결과는 젊은 층의 교사들이 정책에 대한 신뢰와 연수를 더욱 신뢰한다는 것을 알 수 있었으며, 경력이 많은 교사를 대상으로 타당도를 높이기 위한 문항개발이 필요하다고 판단된다. 또한 특수학교 교사를 대상으로 한 연구(손순열, 2015; 이신영 외, 2016; 이해균, 2017)의 결과와 일치하고 있어, 시각장애학교에서 경력이 많은 교사보다 신임 교사와 정안인 교사들이 교원능력개발평가에 대한 타당도를 높게 인식한다는 것을 알 수 있다. 이를 개선하기 위해서는 경력에 따른 교사들의 평가문항 및 평가방법과 결과 활용방법에 대한 연수를 실시하여 시각장애학교 교사의 타당도 인식을 높일 필요가 있다고 사료된다.

시각장애유무별에서는 시각장애학교교사의 교원능력개발평가에 대한 연구(이신영 외, 2016; 이신영, 2017; 이해균, 2017)에서 정안인 교사가 시각장애인 교사보다 높은 것과 일치했다. 이러한 결과는 시각장애학교의 문화반영과 시각장애인 교사와

정안인 교사의 수업방식과 업무에 대한 사전조사와 반영이 낮은 결과로 판단되며, 평가요소와 절차에서 시각장애인 교사의 이해를 돕는 사전교육을 심화하거나 혹은 시각장애인 교사들에게 적합한 평가 요소와 절차가 필요하다고 생각된다.

교사 만족도에 대한 배경변인별로는, 과정별에서 유·초등교사가 가장 높고, 교직경력별에서는 5년 이하의 교사가 가장 높게 나타났으며, 시각장애유무별에서는 정안인 교사가 높은 것으로 나타났다. 과정별에서는 일반학교 교사를 대상으로 한 연구(원효현, 2011; 이수진, 2012; 하동엽, 2017)에서 중등교사의 인식이 높은 것과 상반되었고, 특수학교 교사를 대상으로 한 연구(강소영, 2012; 손순열, 2015; 이신영 외, 2016)에서는 유·초등교사의 인식이 높은 것과 일치했다.

이는 일반교육과 특수교육의 수업방식과 업무방식 그리고 학생지도 방식이 다른 점에서 인식의 차이가 생겼다고 판단되며, 세부적으로는 일반교육과 특수교육의 각 과정 간의 인식 차이가 다른 부분도 작용하였다고 생각된다. 이러한 과정별 인식 간의 차이를 좁히고 긍정적으로 변화시키기 위해서는, 교원능력개발평가에 대한 이해 연수와 함께 각 과정에 적합한 연수프로그램을 제시하는 것이 필요하다고 판단된다.

교직경력별에서는 일반학교 교사를 대상으로 한 연구(서동환, 2016; 박소영; 2016, 신미영, 2012; 이윤정, 2015; 이상희, 2014; 최경민, 2013)에서 5년 이하의 교사가 가장 높은 것과 특수학교 교사를 대상으로 한 연구(김태연, 2010; 손순열, 2015; 이신영 외, 2016, 이신영, 2017)에서 5년 이하 교사가 인식이 가장 높은 것과 일치했다. 이로 인해, 일반교육과 특수교육 모두 초임 교사들이 교원능력개발평가에 대해 만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

이는 젊은 층의 교사들이 국가정책에 대한 신뢰가 높다는 것을 알 수 있었으며, 일반교육과 특수교육에서 모두 5년 이하 교사의 만족도가 높은 것을 보았을 때, 초임교사를 대상으로 한 교원능력개발평가 연수가 긍정적인 영향을 미쳤다고 판단된다. 또한, 교원능력개발평가의 활용성이 교직경력이 높은 교사보다는 초임교사들에게 적합하므로, 경력이 높은 교사들의 전문성 평가와 개발에 대한 문항수정과 연수프로그램의 개발이 필요하다고 생각된다.

시각장애유무별에서는 시각장애학교교사의 교원능력개발평가에 대한 연구(이신영 외, 2016; 이신영, 2017; 이해균, 2017)에서 정안인 교사가 시각장애인 교사보다 높은 것과 일치했다. 이는 교원능력개발평가의 평가문항과 평가과정 그리고 연수프로그램의 전반적인 부분이 시각장애인 교사가 활용하기에는 적합성이 낮은 것으로 판단된다. 또한, 시각장애학교에서 시각장애인 교사와 정안인 교사의 업무와 수업방식의 차이를 고려한 문항의 적합성이 낮다고 생각된다.

이는 시각장애학교의 전반적인 수업방식과 업무에 대한 문항수정과 연수프로그램을 개발해야하며, 시각장애인 교사들의 의견을 수렴하여 시각적인 측면을 고려한 평가문항 및 평가방법과 결과활용방법을 개선해야한다고 판단된다.

이를 종합해 보면, 교원능력개발평가제도에 대한 타당도와 교사 만족도에 대한 시각장애학교 교사의 인식은 보통수준이며, 타당도는 교직경력별에서 5년 이하 교사가 그리고 시각장애유무별에서는 정안인 교사가 가장 높았고, 교사 만족도는 과정별에서 유·초등교사가 교직경력별에서는 5년 이하 교사가 가장 높았으며, 시각장애유무별에서는 정안인 교사가 가장 높다. 이에 관해, 경력이 높은 교사와 각 과정별 교사 그리고 시각장애인 교사의 의견을 반영하여 적합한 연수프로그램을 실시하는 것과 프로그램의 개선이 좋은 방법이라고 생각되는 바이다.

둘째, 시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도는 서로 모든 요인에서 정적 상관관계가 나타났으며, 이 중에서 타당도에서는 평가요소의 타당성과 평가절차의 타당성이 가장 높은 상관관계를 가지며, 만족도에서는 결과에 대한 만족도와 평가과정의 만족도에서 가장 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 교사들의 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도에 대한 인식이 서로 긍정적인 영향을 미치므로 서로 상호보완적 관계를 가지는 것으로 사료된다.

이러한 결과는, 교원능력개발평가에 대한 타당성에 관한 연구(김수아, 2014; 서동환, 2016; 신미영, 2012; 이상희, 2014; 이윤정, 2015; 최경민, 2013)와 교원능력개발평가의 만족도에 관한 연구(박소영, 2016; 신미영, 2012; 이상희, 2014; 이용웅, 2012; 최경민, 2013)결과와 일치했다. 이를 통해, 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도가 정적관계임을 알 수 있으며, 효율적인 교원능력개발평가를 위해서는 두 영역의 하위요인에 관한 지속적인 연구와 개발이 필요하다고 생각된다.

평가요소의 타당성과 평가절차의 타당성과 결과에 대한 만족도와 평가과정의 만족도를 향상시키기 위해서는, 수업과 업무 방식 그리고 학생지도의 변화에 따른 평가문항과 평가방식의 수정이 필요하며, 이에 대한 적절한 홍보가 필요하다. 교원능력개발평가를 통한 시각장애학교 교사의 효율적인 평가과정과 결과를 활용하기 위해서는, 시각장애학교의 수업과 문화에 대한 시각장애인 교사들의 의견을 수렴하여 교사 전문성의 하위요인인 수업전문성과 학생생활지도 향상을 위한 프로그램에 반영하는 것이 필요하다고 사료된다.

이를 종합해 보면, 시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 타당도와 교사 만족도는 서로 모든 영역에서 정적 상관관계가 나타났으며, 타당도에서는 평가요소의 타당성과 평가절차의 타당성이 가장 높고, 만족도에서는 결과에 대한 만족도와 평가과정의 만족도에서 가장 높다. 이에 따라, 두 영역과 그 하위요인의 효율성을 높이기 위해서는, 시각장애학교의 수업과 업무 그리고 학생지도방식을 지속적으로 반영한 평가과정과 문항의 개발과 이에 대한 홍보가 필요하다. 또한, 교원능력개발평가의 전반적인 과정에 있어서 시각장애인 교사를 고려한 개발과 결과를 활용할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다고 생각된다.

본 연구결과의 결과를 토대로 시각장애학교의 교원능력개발평가제도에 대한

타당도 확보와 교사 만족도 향상을 위한 향후 과제를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 시각장애학교 교원능력개발평가에 대한 인식을 향상시키기 위해서는 시각장애학교의 수업방식과 업무방식 그리고 학생지도에 적합한 문항을 개발하며, 이에 대한 지속적인 교사들의 의견수렴과 홍보가 사료된다.

둘째, 시각장애학교의 교원능력개발평가의 타당성을 높이기 위해서는 시각장애학교 교사들의 전문성 프로그램에 대한 지속적인 의견반영과 프로그램에 대한 연구가 필요하다고 생각된다.

셋째, 시각장애학교의 교원능력개발평가 활용도를 높이기 위해서는 시각장애학교의 학교문화와 함께 시각장애인 교사와 정안인 교사의 업무특성과 결과활용과정을 분석하여 적합한 연수프로그램을 제안할 필요가 있다고 판단된다.

참고문헌

강소영 (2012). 교원능력개발평가제에 대한 정신지체 특수학교 교사와 학부모의 인식. 석사학위논문, 대구대학교 특수교육대학원.

김수아 (2014). 교원능력개발평가지의 타당도 분석. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.

김소연 (2012). 교원능력개발평가 모형을 기반으로 한 특수교사의 자기장학과 직무성과의 관계. 석사학위논문, 용인대학교 교육대학원.

김이현 (2011). 교원능력개발평가에 대한 특수학교 교사의 인식. 석사학위논문, 대구대학교 특수교육대학원.

김정애 (2014). 교원능력개발평가 결과활용 맞춤형 연수에 대한 교사의 인식 연구. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원.

김태연 (2010). 교원다면평가제도에 대한 초등학교 특수학급 교사의 인식. 석사학위논문, 대구대학교 특수교육대학원.

박소영 (2016). 담임교사의 학급경영 충실도와 교원능력개발평가 만족도 조사결과의 관계. 석사학위논문, 경인교육대학교 교육대학원.

배은주 (2013). 교원능력개발평가 결과 처리 및 활용에 대한 교사의 인식 조사연구. 석사학위논문, 부산대학교 교육대학원.

서동환 (2016). 교원평가제도 개선안에 대한 초등학교 교사의 인식. 석사학위논문, 경인교육대학교 교육대학원.

손순열 (2015). 특수학교 교사의 교원능력개발평가에 대한 인식과 수업 전문성 및 직무만족도와 의 관계. 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.

송석례 (2015). 유치원 교사의 교직전문성과 교원능력개발평가에 대한 인식. 석사학위논문, 한국교원대학교 교육대학원.

성태룡 (2015). 교원능력개발평가의 쟁점에 관한 초등학교 교사들의 인식. 석사학위논문, 창원대학교 대학원.

38 특수교육 저널: 이론과 실천(제20권 제1호)

- 신미영 (2012). 교원능력개발평가 평가지표의 타당도와 적절성에 대한 공립유치원교사들의 인식. 석사학위논문, 충남대학교 교육대학원.
- 신숙현 (2011). 교원능력개발평가 시행이후 교원들의 인식연구. 석사학위논문, 한국교원대학교 교육정책전문대학원.
- 안은영 (2014). 책무성 관점에서 본 교원능력개발평가의 타당성에 대한 초등학교 교사들의 이해. 석사학위논문, 아주대학교 대학원.
- 원효현 (2011). 교원능력개발평가 제도의 타당성 분석. **수산해양교육연구**, 23(4), 673-693.
- 이범우 (2015). 교원능력개발평가 정책의 교사전문성 신장 효과. 박사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 이상희 (2014). 교원능력개발평가 정책집행에 대한 초등 교사들의 인식과 순응에 관한 연구. 박사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이수진 (2012). 교원능력개발평가에 대한 교사의 인식과 자기 장학간의 관계. 석사학위논문, 인하대학교 교육대학원.
- 이신영, 이우호, 이해균 (2016). 교원능력개발평가에 대한 시각장애학교 교사의 인식분석. **특수교육저널**, 17(3), 165-182.
- 이신영 (2017). 시각장애학교 교사가 인식하는 교원능력개발평가의 교사전문성과 타당도, 만족도, 수용도의 관계 연구. 박사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 이운정 (2015). 초등학교 교사용 교원능력개발평가 지표의 중요도-실행도 분석. 석사학위논문, 한국교원대학교, 교육대학원.
- 이용웅 (2012). 교원능력개발평가의 운영타당도, 결과만족도, 피드백수용도 및 교사자기개발 동기 간의 관계. 박사학위논문, 인천대학교 대학원.
- 이현영 (2016). 교원능력개발평가에 대한 초등학교 학생의 인식 연구. 석사학위 논문, 서울교육대학교 교육대학원.
- 이현숙 (2012). 교원능력개발평가가 일반고등학교 교사의 수업전문성 향상에 미치는 정도. 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원.
- 이해균 (2017). 교원능력개발평가가 시각장애학교 교사의 전문성 신장에 미치는 영향. **특수교육재활과학연구**, 56(1), 27-48.
- 장순아 (2013). 중등교사들의 교원능력개발평가 및 교직행동에 대한 인식분석. 석사학위논문, 경상대학교 교육대학원.
- 정은송 (2010). 특수학교 교원능력개발평가 중 동료평가문항의 중요도와 실천도에 대한 교사들의 인식. 석사학위논문, 창원대학교 대학원.
- 주민식 (2014). 초등학교 교사의 교원능력개발평가에 대한 인식과 교사 효능감 간의 관계. 석사학위논문, 인하대학교 교육대학원.
- 최경민 (2013). 일반교사용 교원능력개발평가 문항의 신뢰도 분석. 석사학위논문, 계명대학교 대학원.
- 하동엽 (2017). 교원능력개발평가제 정책수용도 영향요인분석. 석사학위논문, 한국교원대학교 교육대학원.

Correlation of Validity and Teacher's satisfaction in the National Evaluation System for Teachers' proficiency and development in School for the Visually impaired

Lee, Shin-young

Daegu Cyber University

<Abstract>

This study conducted a survey on teachers of students with visual impairments for their satisfaction, validity in the National Evaluation System for Teachers' Proficiency and Development. The intention of this research is to provide fundamental resources for betterment in the practice of evaluation system. Summarized results from the research are as follows.

First, the perception of teacher validity indicated higher scale score in teachers with less than 5-year of teaching experience, and teachers without visual impairment. Additionally, in the perception of teacher satisfaction in school for students with visual impairment demonstrated higher scale score from the background variables that who were in pre-school, elementary level, possess less than 5-year of teaching experience, and teachers without visual impairments. Therefore, both validity about the teacher evaluation system and teacher satisfaction is effected that develop in teaching profession not only in general education schools but also in schools for students with visual impairments.

Second, the results validity and teacher satisfaction in national evaluation system illustrated a positive correlation with every aspect. Additionally, validity of assessment factors and validity of assessment process shown the highest correlation above all factors, and the assessment process satisfaction and the satisfaction of results shown the highest correlation above all factors. As a result, validity and teacher satisfaction in the national evaluation system addressed a mutual affirmative relation that the researcher proposed a follow-up study from the consequences.

Key Words : Teachers in the School for Visual Impairments, National Evaluation System for Validity, teachers' satisfaction of National Evaluation System

논문 접수: 2019. 02. 13 심사 시작: 2019. 02. 13 게재 확정: 2019. 03. 20