
2016년 국정감사 정책자료집 ③

비교과교사 교원업적평가의 현황과 문제점

2016. 9.

국회의원 유 은 혜

더불어민주당/교육문화체육관광위원회

<정책자료집을 펴내며>

전인교육을 방해하는 교육성과급 제도

국회의원 유은혜

교육문화체육관광위원회 · 더불어민주당

성과급제도는 수업에 집중하고, 아이들이 잘 자라도록 보살피는 교사의 본래 역할을 방해합니다. 전인교육을 하는 학교의 교육 특성상 어떻게, 무슨 방법으로 교사의 주된 업무인 학생 교육과 교사의 업무 실적을 어떠한 공정한 평가 잣대로 공정한 1년 단위 평가가 가능할 것일까요? 과연 교원성과급 제도가 필요한 것인지에 의문을 제기합니다.

지금의 교사 평가제도에서는 저학년 교사이기 때문에, 특수 교사라서, 아이들의 건강을 책임지고 있어서, 기피 업무를 맡지 않았기 때문에, 관리자들에게 낮은 점수를 받았기 때문에 저성과 교사가 됩니다. 이런 환경에서는 전인교육이 이루어질 수 없습니다. 학생들의 몸과 마음을 보살피고, 양질의 수업을 위해 연구하는 환경을 만들 수 있을까요? 교육 효과가 당장 가시적으로 드러나는 것이 아님에도 양적 평가로 교사를 등급화 하고 있습니다.

2016년, 유은혜 의원실에서 조사한 국정조사 자료에 따르면 열심히 일하는 교사의 긍정적인 유인책으로서의 교사 성과급은 교사 개인의 성과 평가가 아니라 교사 직군별 직급 성과평가로 변질되었음을 확인했습니다.

특히 보건교사, 영양교사, 사서교사, 진로교사, 상담교사 등 학교 안의 비교과교사들에게 이루어지는 업적평가는 교사 직군별 직급별 성과평

가로 전략한 현재 상황에서는 매우 불합리하게 평가를 받을 수밖에 없는 상황입니다. 특히 교육부에서 교원업적평가에 따라 교원성과급 등급을 정해 성과급을 다르게 지급하는 상황에서, 현직 평교사 뿐만 아니라 비교과 교사들의 불만은 높을 수밖에 없습니다.

보다 근본적으로는 교원 성과급 제도 자체의 폐지를 검토해야 할 것입니다. 교육현장에 교사들에게 선의의 경쟁을 유발하여 학생 교육의 질을 높이고 열심히 일하는 교사에 대한 적절한 보상을 위한 교사 성과급은 시행된 지 10년이 넘었지만 단위학교에서는 이미 그 의미와 목적을 상실한 지 오래입니다.

단기적인 대안으로서는 각 학교별 인원 수가 적은 비교과교사는 교육청별로 묶어 교원업적평가를 진행하는 방법을 검토해야 합니다. 이미 몇 개 시도교육청에서는 2013년 이전까지 비교과 교사들만을 묶어 교원성과급을 운용한 바 있습니다.

이 자료집은 현재 운영 중인 교원업적평가의 문제점을 정리한 동시에, 학교현장의 비교과 교사들의 현장 의견을 바탕으로 제작한 분석 자료입니다. 2016년 국정감사를 준비하며, 전국 초중고의 비교과 교사 대상의 성과급 운영현황을 전수조사한 자료도 포함되어 있으니, 교육부의 관련 담당부서에서도 성실히 살펴봐 주시길 요청드립니다.

자료를 정리하고 의원실과 함께 협의를 진행해 주신 경기도비교과협의회 선생님들께 다시금 감사인사를 전합니다.

차 례

1. 교원 업적평가 시행 관련근거	5
2. 교원 업적평가 시행 추진배경	5
3. 비교과 교사들의 교원 업적 평가의 문제점	6
4. 현행 교원업적평가 내용(근평+다면평가)과 문제점	13
5. 교원업적평가에 대한 현직 교사들의 의견	18
6. 비교과 교사의 교원업적평가 개선방향	20
7. 기대 효과	21
8. 제언	21
〈부록〉	23
- 국가별 교원성과급 정책비교 / 23	
- 성과급이 교원 성취동기에 미치는 영향 / 25	
- 비교과교사 성과급 관련 연구자료 분석 / 25	
- 비교과교사 성과급 개선 기준안 / 29	
〈참고문헌〉	41

〈요약〉

최근 3년간 교사 직급별 성과상여금 지급 현황 자료 분석 (2016년 유은혜 의원 국정감사 요구자료)

교육현장에 교사들에게 선의의 경쟁을 유발하여 학생 교육의 질을 높이고 열심히 일하는 교사에 대한 적절한 보상을 위한 교사 성과급은 시행된 지 10년이 넘었지만 단위학교에서는 이미 그 의미와 목적을 상실한 지 오래다.

교과만을 가르치는 학원이라면 얼마든지 학생의 성적에 따라 교사의 업적 평가를 할 수 있지만 전인교육을 하는 학교의 교육 특성 상 어떻게, 무슨 방법으로 교사의 주된 업무인 학생 교육과 교사의 업무 실적을 어떻게 무슨 공정한 평가 잣대로 공정한 1년 단위 평가가 가능할 것인가? 그래서 교사 간의 협력과 선의의 경쟁을 위한 교사 성과급 제도는 이미 실질 임금 성격의 성과급의 격차가 벌어짐에 따라 대부분의 교사들이 공감하는 단위학교의 협력과 발전을 해치는 Special 1등급 발암물질이 되었다.

2016년 국회 교육문화체육관광위원회 유은혜 의원실이 조사한 국정감사 자료에 따르면, 열심히 일하는 교사의 긍정적인 유인책으로서의 교사 성과급은 교사 개인의 성과 평가가 아니라 교사 직군별 직급 성과 평가로 변질되었음을 의미한다.

이는 대한민국 초등부장교사의 79.7%는 S등급 교사인데 반하여 대한민국 비교과 교사의 경우는 교직 4.9%만이 S등급 교사이며, 절반이 넘는 57.8%의 교사는 저성과자 교육대상으로 분류 되었다.

나아가 향후 교원평가가 완성된다면 비교과 교사의 절반이 넘는 57.8%는 무능력 교사, 퇴출 교사, B등급 교사의 주홍글씨를 가슴 속에 새김을 당하고 있는 것을 알 수 있다.

중고등학교의 경우에도 그 비율이 약간 축소 되었을뿐 전체적인 큰 틀에서 보면 그 폭력적인 비율의 차이는 이미 교사 성과급은 교사 직군별 직급 성과급이 되었음을 반증한다. 그리고 더욱 암울한 것은 2013년 자료와 2016년 자료를 비교분석하면 그 차이가 더욱더 벌어져 S등급 부장교사의 비율은 해마다 늘어나는 반면 S등급 비교과 교사의 비율은 해마다 줄고 있으며, 그 심각성은 초등학교의 경우 더욱 극명하게 두드러지고 있는 형편이다.

<최근 3년간 교사 성과급 지급 현황 비율표>

급 별	연 도	교과 교사 전체												비교과 교사 보건,영양,사서, 상담,진로		
		부장교사			담임교사			교과전담교사			교과교사전체			S	A	B
		S	A	B	S	A	B	S	A	B	S	A	B			
초	13 년	76.7	19.0	5.6	33.7	44.0	22.3	22.2	21.2	56.7	31.8	40.3	27.9	7.1	32.3	60.5
	14 년	76.5	19.0	4.5	33.4	44.4	22.2	23.4	20.0	56.6	31.7	40.4	27.9	5.0	34.9	60.1
	15 년	79.7	15.8	4.5	33.1	44.1	22.8	24.8	19.0	56.1	31.8	40.2	28.0	4.9	37.3	57.8
중	13 년	59.2	31.2	9.6	30.0	46.2	23.8	34.7	29.7	35.6	31.7	40.1	28.2	7.2	28.8	64.1
	14 년	57.1	33.0	10.0	30.0	45.2	24.7	34.5	31.2	34.3	31.7	39.9	28.4	7.1	28.7	64.2
	15 년	58.6	30.7	10.8	30.2	46.5	23.3	34.2	31.5	34.3	31.8	40.6	27.6	7.5	31.7	60.8
고	13 년	61.9	29.1	9.0	35.3	48.2	16.4	26.6	26.6	46.8	31.1	37.7	31.1	9.4	34.0	56.6
	14 년	61.4	29.5	9.1	35.4	49.9	14.6	26.1	28.8	45.1	30.9	39.6	29.5	8.7	34.4	56.9
	15 년	61.7	29.4	8.9	35.8	49.2	15.0	27.0	27.5	45.5	31.6	38.8	29.6	8.3	35.6	56.1

성과급 도입 초기, 교사의 1년 실적 성과물이 고경력 교사 다르고 저경력 교사가 다르지 않다하여 성과평정 요소에서 원칙적으로 교사의 경력을 완전 배제 하였다. 과연 그럴까? 단순 생산직도 경력에서 오는 기술력의 차이가 존재한다. 하물며 교육에서 다년의 경력이 학생과-교사의 교육활동에서 그 실적과 성과에 전혀 영향이 없을 수 있을까? 교과부의 주장대로 1년 간의 성과 평가에 경력이 고려 대상이 아니라면 교사의 직급 또한 성과평정 요소에 고려되어서는 안될 것이다.

담임교사는 담임교사의 업무와 실적으로, 부장교사는 부장교사의 업무와 실적으로, 비교과교사는 비교과 교사의 업무와 실적으로 공정하게 성과평정을 받았다면 가장 민주적이어야 할 학교에서 이런 폭력적인 결과가 10년이 넘는 세월 동안 산출되지는 않았을 것이다. 이러한 결과를 반증이나 하듯이 교사성과급에 대한 민원은 해마다 증가추세이다.

그래서 교과부는 해마다 공정하고 공평한 잣대로 적정 평가를 위한 지침과 계획을 단위학교에 내려 보내 비교과 교사가 차별받지 않게 하고 있지만 현실의 결과는 제도적 집단폭력으로 나타나고 있다. 균등분배나 순환등급을 엄벌한다면서도 단위학교에서 실질적으로 적용된 교사 성과급의 폭력적이고 차별적인 결과에 대한 교사들의 울부짖음에는 단위학교장 책임으로 전가시키며 학교장 재량이라며 단위학교에서 해결하라며 모르쇠로 일관하고 있다. <붙임자료 1>은 2016년 6월 현장 <좋은교사운동>에서 2,100명의 좋은 교사들의 설문조사로 교사성과급의 문제점과 개선 방향에 대한 국회와 교육부가 앞으로 나아갈 정책 방향을 제시하고 있다.

<붙임 1>2016년 <좋은교사 운동>에서 전국 2,100명의 설문조사

1.성과급 제도가 교원의 사기진작, 전문성 향상에 미치는 영향

구분	매우 도움이 안됨	도움이 안됨	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨	무응답
비율	72.6%	21.5%	5.3%	0.5%	0.2%

2.성과급 제도 무엇이 문제인가?

구분	비율
평가 기준이 타당하지 않다	25.7%
교원의 사기가 저하 된다	20.8%
상대평가를 통한 교사 등급화	16.4%
성과급으로 교사를 조정한다	12.0%
교사간 관계가 악화된다	9.3%
등급간 액수 차이가 불합리 하다	6.6%
평가기준 설정 등에 있어 의사결정 과정이 비민주적이다	5.3%
기타	2.0%
성과급 평가를 위한 자료제출 등, 잡무가 많다	1.8%

3.성과급 등급 간 차등 폭에 대한 견해

구분	너무 높다	약간 높다	적절하다	약간 낮다	너무 낮다
비율	86.0%	10.4%	2.4%	0.2%	0.1%

4.성과급 균등 분배에 대한 생각

구분	정당하다	정당하지않다	기타	무응답
비율	74.1%	17.2%	7.0%	1.6%

5.성과급 제도에 대한 향후 개선 방향

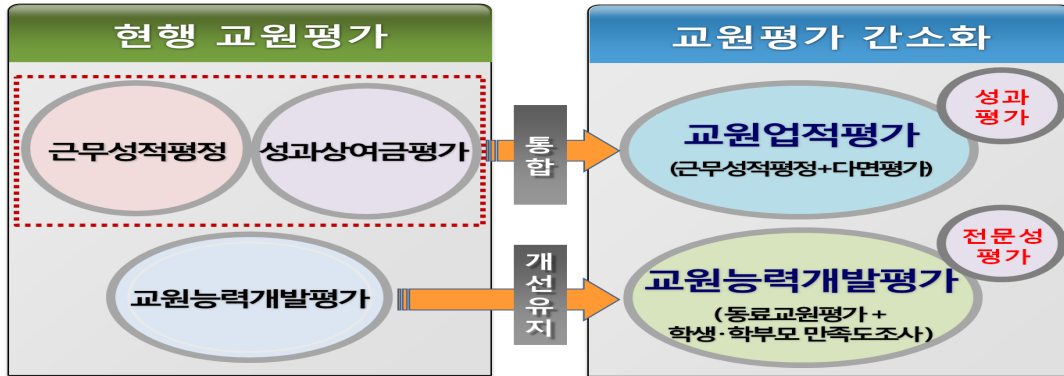
구분	비율
일부 개선으로는 문제가 해결되지 않으므로 폐지해야 한다	86.5%
일부 문제점을 개선하여 유지하여야 한다	10.4%
기타	1.9%
무응답	1.2%

1. 교원 업적평가 시행 관련근거

- 교육부 교원평가제도 개선방안 시행계획(2015. 12.)
- 2016 문예교육과 기본계획(2016. 1.)
- 2016년 경기도교육청 교원능력개발평가 시행 계획(2016. 2.)
- 2016년 학교도서관 진흥 시행계획 기본계획(2016. 2.)
- 2016 경기도교육청 교육공무원 성과상여금 지급 지침(2016. 5.)

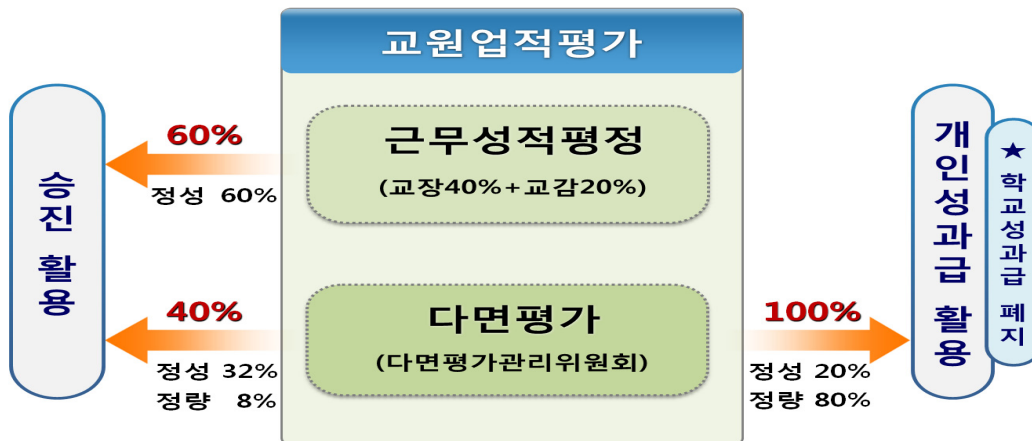
2. 교원 업적평가 시행 추진배경

□ 교원평가 간소화 : 교원업적평가, 교원능력개발평가 2가지로 조정



- 교원업적평가(근무성적평정+다면평가)는 승진인사에 활용하고, 교원 업적 평가 중 다면평가는 별도로 개인성과급 지급에 활용

□ 학교성과급제 폐지, 개인성과상여금평가만으로 성과 평가



3. 비교과 교사들의 교원 업적 평가의 문제점

□ 2016년 국정감사 요구자료 최근 3년간 비교과교사 성과급 지급 등급 현황(2016년 유은혜 의원 조사자료)

○ 최근 3년간 비교과 교사에 대한 성과급 S등급 평균이 6%내외이며, 전체 비교과 교사의 60%에 가까운 교사가 B등급으로 교과교사 또는 담임교사와의 불균형이 갈수록 심각해짐.

- 2016년 최근 3년간 교사 성과급 지급 현황
(유은혜 의원 국정감사)

단위 : %

급별	연도	교과 교사 전체												비교과 교사 보건,영양,사서, 상담,진로		
		부장교사			담임교사			교과전담교사			교과교사 전체					
		S	A	B	S	A	B	S	A	B	S	A	B	S	A	B
초	13년	76.7	19.0	5.6	33.7	44.0	22.3	22.2	21.2	56.7	31.8	40.3	27.9	7.1	32.3	60.5
	14년	76.5	19.0	4.5	33.4	44.4	22.2	23.4	20.0	56.6	31.7	40.4	27.9	5.0	34.9	60.1
	15년	79.7	15.8	4.5	33.1	44.1	22.8	24.8	19.0	56.1	31.8	40.2	28.0	4.9	37.3	57.8
중	13년	59.2	31.2	9.6	30.0	46.2	23.8	34.7	29.7	35.6	31.7	40.1	28.2	7.2	28.8	64.1
	14년	57.1	33.0	10.0	30.0	45.2	24.7	34.5	31.2	34.3	31.7	39.9	28.4	7.1	28.7	64.2
	15년	58.6	30.7	10.8	30.2	46.5	23.3	34.2	31.5	34.3	31.8	40.6	27.6	7.5	31.7	60.8
고	13년	61.9	29.1	9.0	35.3	48.2	16.4	26.6	26.6	46.8	31.1	37.7	31.1	9.4	34.0	56.6
	14년	61.4	29.5	9.1	35.4	49.9	14.6	26.1	28.8	45.1	30.9	39.6	29.5	8.7	34.4	56.9
	15년	61.7	29.4	8.9	35.8	49.2	15.0	27.0	27.5	45.5	31.6	38.8	29.6	8.3	35.6	56.1

연도	성과심의위원회		교육부 비교과 교사 예시안 성과급 기준안 적용여부		비교과 교사(보건) 성과 등급별 인원		
	비교과교사 참여여부		기준안 적용	교과 교사와 같은 기준안 적용	S	A	B
	참여	미참여					
2013년	45.2	54.8	56.6	43.4	7.4	34.4	58.2
2014년	55.5	44.5	58.9	41.1	6.3	34.6	59.0
2015년	59.6	40.4	61.6	38.4	6.4	37.1	56.5

2016년 유은혜 의원실에서 조사한 국정조사 자료에 따르면 열심히 일하는 교사의 긍정적인 유인책으로서의 교사 성과급은 교사 개인의 성과 평가가 아니라 교사 직군별 직급 성과평가로 변질되었음을 의미한다. 이는 초등학교의 경우 초등부장교사의 79.7%는 S등급 교사인데 반하여 비교과 교사는 4.9% 만이 S등급 교사이며, 절반이 넘는 57.8%의 교사는 저성과자 교육대상으로 분류 되어 나아가 실질적인 교원평가가 완성된다면 비교과 교사의 절반이 넘는 57.8%는 무능력 교사, 퇴출 교사, B급 교사의 주홍글씨를 가슴 속에 새김을 당하고 있는 것을 알 수 있다.

중·고등학교의 경우에도 그 비율이 약간 축소되었을 뿐 전체적인 큰 틀에서 보면 그 폭력적인 비율의 차이는 이미 교사 성과급은 교사 직군별 직급 성과급이 되었음을 반증한다. 이는 교육부에서 제시한 기준안 자체가 담임 유·무와 보직곤란도, 수업 시수, 학생상담 등으로 제시, 다수 교과교사의 업무와 직급에 따라 그 기준 지침을 현장에 시달하였으며 자연스럽게 단위학교에 적용되어 비교과 교사에 대한 폭력적인 성과평정이 이루어지게 하였다.

더욱 암울한 것은 2013년 자료와 2016년 자료를 비교 분석해보면 그 차이가 더욱더 벌어져 S등급 부장교사의 비율은 해마다 늘어나는 반면 S등급 비교과 교사의 비율은 해마다 줄고 있으며, 그 심각성은 민주시민 양성의 공교육의 기초인 초등학교의 경우 더욱 극명하게 두드러지고 있는 형편이다. 가장 민주적이어야 할 학교에서 교사들에게 가장 비민주적이며 야만적인 집단폭력이 제도적으로 이루어지고 있는 것이다.

성과급 도입 초기, 교사의 1년 실적 성과물이 고 경력 교사 다르고 저 경력 교사가 다르지 않다 하여 성과평정 요소에서 원칙적으로 교사의 경력을 완전 배제하였다. 과연 그럴까? 단순 생산직도 경력에서 오는 기술력의 차이가 존재한다. 하물며 교육에서 다년의 경력이 학생과 교사의 교육활동에서 그 실적과 성과에 전혀 영향이 없을 수 있을까? 교육부의 주장대로 1년간의 성과 평가에 경력이 고려 대상이 아니라면 교사의 직급(담임유무, 보직유무) 또한 성과 평정 요소에 고려되어서는 안 될 것이다. 담임교사는 담임교사의 업무와 실적으로, 부장교사는 부장교사의 업무와 실적으로, 비교과교사는 비교과 교사의 고유하고 전문적인 업무와 실적으로 공정하게 성과 평정을 받았다면 가장 민주적이어야 할 학교에서 이런 폭력적인 결과가 10년이 넘는 세월 동안 산출되지는 않았을 것이다. 이러한 폭력적인 결과를 반증이나 하듯이 교사 성과급에 대한 민원은 해마다 증가추세이다.

위와 같은 이유로 교육부는 해마다 공정하고 공평한 잣대로 적정 평가를 위한 지침과 계획을 단위학교에 내려 보내 비교과 교사가 차별받지 않게 하라고 하지만 단위학교에서 1인씩 근무하는 1명의 비교과교사가 7~8인으로 구성된 성과급 심사위원회 들어가서(성과급 심시위원회 참여 비율 60%) 다수의 교과교사와의 끈질긴 갈등 속에서 가까스로 교육부에서 제시한 기준안을 적용시킨(교육부 제시안 기준 적용 비

율 61%) 현실의 결과는, 비교과 교사의 60%가 B급 교사인 반면 교직 6% 내외만이 S등급을 받고 있는 것이다. 이는 교과교사의 집단 이기주의적 행태가 아니라 교육부에서 제시한 제도 자체가 이미 단위 학교 내 구성원들에게 자신도 모르는 사이에 제도적 집단폭력의 피해자로 혹은 가해자가 되도록 만들고 있는 것이다.

균등분배나 순환등급을 엄벌한다면에도 단위학교에서 실질적으로 적용된 교사성과급의 위 표와 같은 폭력적이고 차별적인 결과에 대한 교사들의 울부짖음에는 단위학교장 책임으로 전가시키며 학교장 재량이라며 단위학교에서 해결하라며 모르쇠로 일관하고 있다. 단위학교에서 1명씩 일하는 비교과 교사의 절반이 넘는 숫자가 제도적 집단폭력의 피해자로 울부짖고 있음을 다수의 교과교사와 학교관리자들은 부지불식간에 현실이 그렇다고, 어쩔 수 없지 않느냐며 제도적 집단폭력의 가해자로 이용되고 있는 것이다.

□ 비교과 교사들의 만성적 성과급 등급 저하에 따른 사기저하

학교 내 다수를 차지하고 있는 교과교사 위주 평가기준으로 비교과 교사의 특수 전문 고유 업무를 정당하게 인정받지 못하고 있음.

비교과 교사의 주된 업무는 전문 영역별로 보건교사는 학생의 건강관리와 보건교육, 영양교사는 급식관리 업무와 영양교육, 사서교사는 학교도서관 경영과 독서교육, 정보 활용 교육으로 구성되어 있으나 현행 교육부의 다면평가는 정성평가와 정량평가 기준안 모두 학습지도와 생활지도에 큰 비중을 두어 비교과교사의 업무 특성을 전혀 반영하지 못함.

이에 따라 비교과 교사의 60%가 넘는 교사들을 <B급 교사>의 낙인이 찍힘으로 인해 비교과 교사들의 사기 및 직무만족도를 지속적으로 저하시키고 있음.

전교생의 건강관리와 보건교육, 양질의 급식을 통한 영양관리, 전국 독서교육 대상 등에서 우수한 성과를 거두어도 현행 교과교사 위주의 성과급 평가기준에는 반영되지 않아 최하위등급(B)을 받는 경우가 빈번함.

□ 비교과 교사의 특색사업 활성화, 학생과 학부모의 다양한 교육 서비스의 욕구 증가로 학교 현장의 1인 근무 비교과 교사의 업무량 폭주

교장·교감 성과급을 위한 단위학교장의 학교특색 사업이 강조되며, 교육과정 재구성을 통한 보건교육, 영양교육, 독서·글쓰기·인문학 교육 등 비교과 교사와의 협력 및 융합수업 실시 강조

보다 세심하고 향상된 학생의 보건의료 서비스, 양질의 급식, 도서관 활용수업, 독서교육 등 학교생활 속에서 학생과 학부모의 다양한 학교교육의 서비스 욕구 증대와 보편적 교육 권리의 확대에 의한 단위학교 민원 증가에 따른 업무 증가

그러나 학생수, 학급수와는 무관한 비교과 교사의 배치기준으로 대다수 학교에서는 1인 근무 형태를 띠고 있으며 전문적인 자격증과 이에 따른 고유 업무를 갖고 있는 특수성으로 학교 내 다른 교사와 상치할 수 없는 관계로 비교과 교사의 업무는 갈수록 폭주함.

□ 비교과 교사의 업무 특수성과 무관한 2중, 3중의 차별

< 교직수당 가산금 종류 및 금액 >

순번	종류	급여 표시내역	금액	비고
1	원로교사 가산금	교직수당 가산금1	5만원	교원 근무 경력 30년 이상이며 55세 이상인 교사
2	보직교사 가산금	교직수당 가산금2	7만원	고교 이하 학교 근무 보직교사
3	특수학교 학급수당	교직수당 가산금3	7만원	특수학교&학급 근무 특수교사
4	담임수당	교직수당 가산금4	13만원	각급 학교 근무 학급담당교원
6	보건교사 가산금	교직수당가산금6	3만원	고교 이하 학교 근무 보건교사
7	병설유치원 겸임수당	교직수당 가산금7	교장10만원 교감5만원	병설유치원 원장과 원감을 겸하는 초등학교 교장과 교감
8	영양교사 가산금	교직수당 가산금8	3만원	고교 이하 학교 근무 영양교사

43학급 이상인 경우 복수 교감을 배치하거나 학급에서 학생 수가 일정수 이상 초과 되는 경우 2학급으로 분반을 하지만 비교과 교사는 학생수 또는 학급수와 상관없이 단위학교 1인 근무 형태로 운영되며, 보통 병설유치원 및 방과 후 돌봄교실 학생들까지 업무 대상으로 삼고 있으나 이에 따른 겸임수당이나 협력수당은 없음.

보직교사나 담임교사는 이미 급여 수당에서 그 차이를 두고 있으며 전보 내신에도 가점을 두고 있음. 여기에 관리직 진출의 필수인 근무평정과 실질 임금 성격의 성과급이 교사의 교육활동에 대한 성과가 아닌 직급에 따른 직무급으로 변질되면서 비교과 교사는 관리직 진출 제한과 임금, 전보 내신의 2중, 3중의 차별을 겪고 있음.

□ 학교현장의 갈등과 분열 조장

- 비교과 교사와 일반 교과 교사와의 학교 내 성과급 관련 갈등 증가
- 교과 교사와 비교과 교사의 성과급 분리 실시에 대한 요구도 증가

□ 비교과 교사 교원 업적 평가의 바람직한 적용 방향

- 민주시민 양성을 표방하는 공교육에서 교사 성과급 제도는 공교육 제도의 발전과 화합을 저해하는 가장 악의적이고 저질적이며 비합리적·비효율적인 제도로 꼭 폐지되어야 함. 이는 비교과 교사만의 문제가 아니라 교과교사(담임-비담임/보직교사-비보직교사/고경력-저경력교사)사이에서도 그 갈등이 증폭되어 교직사회의 화합과 발전을 저해하는 특급위해요소로 자리하고 있음.
- 폐지가 안 된다면 차선책으로 교과 교사와 전문 영역별(보건은 보건끼리, 영양은 영양끼리, 사서는 사서끼리, 상담은 상담끼리) 비교과 교사영역별로 분리하여 성과급을 실시하는 것이 바람직함.

4. 현행 교원업적평가 내용(근평+다면평가)과 문제점

면평가 평가내용(정성평가) 근평 = 정성평가 80% + 정량평가 20%

구분	평가사항	평가요소	평가내용	
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 충실한가?	
			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 활용하는가?	
			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 실시하는가?				
6) 학생들이 올바른 기본생활습관(언어, 행동, 예절, 질서 등)을 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?	

* 다양한 교사들의 다양한 교육활동으로 이루어지는 백년지대계라는 교육활동을 1년 단위로 표준화된 지표로 평가하고 개량화하여 평가자가 평가 대상자를 바라보는 지극히 주관적인 태도와 마음이 적용될 수 있는 정성평가로 근무평정을 함으로써 평가의 타당성과 신뢰성·객관성을 담보할 수 없음.

○ **다면평가 평가내용(정량평가)** *성과급 = 정량평가 80% + 정성평가 20%

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무실적 및 근무수행능력	가. 학습지도 (30점)	1) 주당 수업시수
			2) 수업공개 횟수(연구수업, 학부모 공개수업)
			3) 교내외 수업컨설팅 횟수
			4) 교내외 교과연구회 활동 참여 실적
		나. 생활지도 (30점)	1) 학생, 학부모 상담실적
			2) 생활지도 곤란도(담임/비담임)
			3) 학년 곤란도(상/중/하)
		다. 전문성개발 (10점)	1) 교과서 및 지도서 집필
			2) 장학 자료 개발
			3) 공연 및 전시회 참가
			4) 학생경연대회 지도
			5) 학술지 게재
			6) 교육관련 학회 등 활동 실적
		라. 담당업무 (30점)	1) 업무 곤란도(상/중/하)
			2) 업무 추진(보직/학년대표/교과대표/일반교사)

※ 평가내용은 학교자율로 수정 및 추가할 수 있으며, 그에 따른 세부 기준은 해당 학교에서 정하되, 평가요소는 수정할 수 없음.

< 시사 하는 문제점 >

1. 교과교사 위주 평가요소로 작성된 평가내용을 전문적인 자격에 따라 업무가 나누어지는 다양한 비교과교사에게 교과교사 위주의 평가요소가 적용된 기준안을 일률적으로 적용시킬 수는 없음.
2. 비교과교사의 전문적인 자격에 따른 업무로 평가요소를 따로 적용시켜야 하며, 이에 따른 평가내용 또한 비교과 교사 영역별로 다르게 적용 시켜야 함.

<교사 성과 평가기준(정량평가 예시안)>

출처: 2016 경기도교육청 교육공무원 성과상여금 지급 지침(2016. 5.)

분야	초등학교	중·고등학교	비교과교사 (보건·영양·사서·전문상담 등)
수업지도	수업시간 수	수업시간 수	비교과특성을 반영한 수업에 준하는 내용으로 단위학교 성과상여금 심사위원회 심의를 거쳐 학교장이 인정하는 수업시수
	수업공개 횟수 등	수업공개 여부 및 횟수	급식공개/ 도서관협력수업/상담주간 운영 Wee클래스 홍보 등
		창의적 체험활동	창의적 체험활동
		다학년지도 및 다교과지도 등 야간자율학습지도(고)	다학년지도
생활지도	학부모 상담 실적	학부모 상담 실적	학부모 상담 실적
	학생 상담 실적	학생 상담 실적	학생 상담 실적
	선도·교통·급식지도 등	생활지도 및 급식지도 등	학생 생활안전관리(보건) 식중독 관리 식재료 검수(영양) 도서관 이용 생활지도(사서) 방문상담(전문상담)
담당업무	담임 여부	담임 여부	대체 지표 마련, 담임 업무를 대체할 지표가 없을 경우 나머지 평가지표의 총점을 환산하여 처리
	보직 곤란도	보직 곤란도	비교과특성을 반영, 조리종사원 관리(영양)

분야	초등학교	중·고등학교	비교과교사 (보건·영양·사서·전문상담 등)
	업무곤란도(기피업무담당) 여부	업무곤란도(기피업무 담당) 여부	응급상황 상시대기(보건) 중식지원, 1식이상 및 공동조리 관리(영양) 등 기타 아예 준하는 업무
	지도 학생 수상 실적	지도 학생 수상 실적	지도 학생 수상 실적
	연구·시범학교 주무 및 운영 담당자 여부	연구·시범학교 주무 및 운영 담당자 여부	연구·시범학교 주무 및 운영 담당자 여부
	담임학년 곤란도	동아리 활동지도	동아리 활동지도
	통합학급 학생(특수아) 담임 여부 등	교과경시대회 지도	교과경시대회 지도
		교과 부장 여부 등	교과 부장 여부 등
	진학취업 지도(고) 학교특성화지율학교업무담당 등(고)	진학취업 지도(고) 학교특성화지율학교업무담당 등(고)	
전문 성개 발	연수 이수 시간	연수 이수 시간	연수 이수 시간
	교육활동 관련 자격증 취득	교육활동 관련 자격증 취득	교육활동 관련 자격증 취득
	연구대회 입상 실적	연구대회 입상 실적	연구대회 입상 실적
	수업관련 장학 요원(연구 교사, 선도 교사)	수업관련 장학 요원(연구교사, 선도 교사)	수업관련 장학 요원(연구교사, 선도 교사)
	연구 개발 실적 (교과서 및 장학 자료 개발)	연구 개발 실적 (교과서 및 장학 자료 개발)	연구 개발 실적 (교과서 및 장학 자료 개발)
	포상 실적 등	포상 실적 등	포상 실적 등
		교과연구회 참여 실적 등	교과연구회 참여 실적 등

* 경기도교육청이 제시한 평가 요소별로 비교과 교사의 업무에 따른 정량평가 예시안으로 비교과 교사에 대한 의무적용이 아니라 권고안이며, 그마저도 면밀히 들여다보면 다수 교과교사들로 이루어진 심의위원회(교과교사 6~7인 + 비교과 교사 1인)의 심의를 거쳐서 그마저도 학교장이 인정하는 평가내용이어야 그나마도 적용될 수 있는 교작 권고안 일뿐이다.

* 이마저도 다수의 교사들을 통솔해야 하는 학교장 입장에서 비교과 교사 1인을 객관적으로 평가 적용시키기에는 교작 7~8인의 성과심의위원회의 의결이 있는 심의안이 있다 하더라도 다수 교과교사에게 미칠 파장을 고려 하지 않을 수는 없을 것이다. 이에 2016년 유은혜 의원 국정조사 자료에서 알 수 있듯이 상기 지침이 단위학교에 성과심사위원회에 적용되는 비율은 60%가 넘지만 비교과 교사의 60%가 B급 교사로 남게 되는 폭력적인 결과로 산출된 것이다.

5. 교원업적평가에 대한 현직 교사들의 의견

2016년 6월 <좋은 교사 운동>에서 전국 2,100명의 설문조사 내용을 살펴 보면 대다수의 교과 교사들 역시 교원업적 평가에 대해 무려 94%가 넘는 부정적인 견해를 갖고 있음을 알 수 있다.(아래 결과 참조)

1.성과급 제도가 교원의 사기진작, 전문성 향상에 미치는 영향

구분	매우 도움이 안됨	도움이 안됨	약간 도움이 됨	매우 도움이 됨	무응답
비율	72.6%	21.5%	5.3%	0.5%	0.2%

2.성과급 제도 무엇이 문제인가?

구분	비율
평가 기준이 타당하지 않다	25.7%
교원의 사기가 저하 된다	20.8%
상대평가를 통한 교사 등급화	16.4%
성과급으로 교사를 조정한다	12.0%
교사간 관계가 악화된다	9.3%
등급간 액수 차이가 불합리 하다	6.6%
평가기준 설정 등에 있어 의사결정 과정이 비민주적이다	5.3%
기타	2.0%
성과급 평가를 위한 자료제출 등, 잡무가 많다	1.8%

3.성과급 등급 간 차등 폭에 대한 견해

구분	너무 높다	약간 높다	적절하다	약간 낮다	너무 낮다
비율	86.0%	10.4%	2.4%	0.2%	0.1%

4.성과급 균등 분배에 대한 생각

구분	정당하다	정당하지않다	기타	무응답
비율	74.1%	17.2%	7.0%	1.6%

5.성과급 제도에 대한 향후 개선 방향

구 분	비율
일부 개선으로는 문제가 해결되지 않으므로 폐지해야 한다	86.5%
일부 문제점을 개선하여 유지하여야 한다	10.4%
기타	1.9%
무응답	1.2%

* 다양한 교사들의 다양한 교육활동으로 이루어지는 백년지대계의 교육활동을 1년 단위로 표준화된 지표로 평가하여 다양한 교사들을 등급으로 나누는 것 자체가 불합리하며, 이에 따라 평가 기준을 무엇으로 하든 교육활동을 1년 단위로 평가하는 것은 교육 현장의 지속 가능한 화합과 발전 보다는 관료 문화를 정착시켜 전시 행정처럼 일회성의 보여주기식 교육활동 밖에는 이루어지지 않음.

* 교원업적평가가 근무평정과 실질임금 성격의 성과급 평가가 연계되면 성과급 평가가 있을 때마다 반복되는 동료교사 간의 심각한 위화감 형성과 갈등이 점점 커지게 되며 이는 교사의 사기저하 뿐 아니라 학생과 학부모에게도 심각한 악영향을 미치게 될 수 있음.

6. 비교과 교사의 교원업적평가 개선방향

비교과 교사만의 문제가 아니라 교과교사(담임-비담임/보직교사-비보직교사/고경력-저경력교사)사이에서도 그 갈등이 증폭되어 교직사회의 화합과 발전을 저해하는 특급위해요소로 자리하고 있음. 이는 민주시민 양성을 표방하는 공교육에서 교사 성과급 제도는 공교육 제도의 발전과 화합을 저해하는 가장 악의적이고 저질적이며 비합리적이고 비효율적인 제도로 꼭 폐지되어야 함.

비교과 교사는 보통 단위학교에서 1인이 근무하며 업무 또한 전문적인 자격증을 요구하는 특수한 업무가 대부분으로 단위학교 내에서 비교과 교사의 업무에 관한 의견을 공유할 동료 교사가 없는(상치교사 부재) 관계로 전체 학교 학생과 교직원을 비교과 교사 1인이 감수하는 부담감이 존재함. 이런 업무의 특수성은 고려되지 않은 채 구조적 소수자라는 이유로 비교과 교사의 60%가 B급 교사라는 낙인을 갖게됨. 이런 이유로 현행 교원업적평가가 폐지될 수 없다면 차선택으로 비교과 교사 전문 영역별 업무의 특수성을 반영하여 보건교사는 보건교사끼리, 영양교사는 영양교사끼리, 사서교사는 사서교사끼리, 상담교사는 상담교사끼리 분리하여 성과급을 실시하는 것이 바람직함.

이에 따라 비교과 교사 영역별 업무의 특수성이 반영된 평가요소와 평가 내용에 따른 평가 기준안을 마련하여 비교과 교사 영역별 S-A-B 교사수가 전체 교사 수에 맞는 적정 비율(30%-40%-30%)로 산출될 수 있게 적용되어야 함. 이는 평가의 정확도와 타당도를 떠나 비교과교사의 보편적인 인권 보장 차원에서도 현행 비교과 교사의 교원업적평가는 교과 교사와 분리되어 실시 개선 될 필요성이 있음.

7. 기대 효과

- 공정하고 타당한 평가로 다면평가에 대한 만족도가 향상될 것이다.
- 비교과교사 다면평가 개선으로 학교 현장의 갈등이 해결될 것이다.
- 비교과교사 사기진작으로 학생교육에 더욱 최선을 다할 것이다.
- 비교과교사들의 직무만족도가 증가하고 자기효능감이 향상될 것이다.

8. 제언

교원 성과상여금은 2001년 교원들의 사기진작과 교직사회의 경쟁력 강화로 교육의 질을 개선하기 위해 도입 된지 벌써 올해로 15년이 되었다. 그러나 성과상여금제도는 도입되어 시행되는 과정에서 처음부터 교사들의 갈등의 원인이 되어 왔으며, 제도의 가장 큰 문제점은 공정성과 평가 기준이었다.

교원 성과상여금제도가 15년간 시행되는 동안 비교과교사는 일반교사와 같은 평가기준에 의해 성과급 평가를 받아오면서 매년 비교과교사가 받은 성과급의 등급은 S와 A가 줄고 B가 늘어나고 있다.

비교과교사 다면평가(성과상여금)가 현재의 왜곡된 모습으로 계속 유지되어 운영될 경우 교직 사회는 다음의 문제들이 발생할 것으로 생각된다.

첫째, 교사들의 개인주의를 더욱 심화 시킬 수 있다.

교원성과상여금은 교사들에게 왜곡된 등급을 부여하여 등급을 잘 받지 못한 교사들이 등급을 잘 받은 교사들과 여러 노하우를 공유하지 않을 가능성이 커지게 된다. 이것은 교육공동체의 형성을 방해하여 교사들을 더욱 심한 개인주의 문화에 빠뜨릴 수 있다.

둘째, 교원성과상여금의 도입 목적인 교육의 질을 향상시키기 보다는 반대로 저하시킬 수 있다.

보건교사 본연의 업무는 학생건강관리와 보건교육인데 현행대로 교사업적평가가 이루어진다면 그 피해는 학생들에게 가게 될 수 있다. 왜냐하면 보건교사의 사기저하로 보건교육이나 학생건강관리에 자칫 소홀해질 수 있다.

영양교사의 경우 학교급식담당자로서 급식의 질 저하를 초래할 수 있고 이는 식중독 등 학생건강을 위협할 수 있다.

사서교사의 경우 학생 정서함양과 도서관활용 교육에 악영향을 줄 수 있다.

학교는 교과수업이 전부가 아니라 먹고 생활하는 공간으로 학생을 위한 비교과교사들이 각자의 임무를 최선을 다해 수행할 수 있도록 해야 한다. 그러기 위해 비교과교사 성과급 및 다면평가는 비교과교사들의 업무특성을 반영한 기준으로 공정하게 평가되어야 한다. 이는 비교과교사 뿐 아니라 교과교사에게도 교육의 질을 저하시킬 수 있다.

셋째, 비교과교사들의 업무특성을 반영한 공정한 평가기준이 아닌, 현행 교과교사 평가기준이 그대로 시행되면 학교현장의 갈등과 싸움은 지속되고 학생교육을 담당하는 교사의 정신건강에도 피해를 줄 것이다.

<부록>

1. 국가별 교원성과급 정책비교

- 국가별 교원성과급 정책의 비교분석(정승환, 서울대학교교육대학원, 2015, 석사학위논문)
- 교원 성과상여금의 평가기준 분석(조병일, 충남대 교육대학원, 2013, 석사학위논문)

□ 미국

미국의 교원 성과상여금은 개인단위 성과상여금과 학교단위 성과상여금으로 구분되는 등 주와 교육구마다 다양한 형태로 운영되고 있다. 개인단위 성과상여금은 실적급으로 지역에 따라 거의 모든 교원이 받을 수 있는 상여금의 형태도 있고 또 다른 경우에는 극히 소수의 선택된 교원에게만 실적급을 지급하고 있는 경우도 있다.

□ 핀란드

핀란드의 교사평가는 문제점을 찾아서 보완하는 것에 초점을 맞추고 자체평가 결과를 중요시한다. 교육의 질을 높이기 위해 무엇이 지원되어야 할지를 고민할 뿐, 성적에 따라 서열을 매기고 그 결과를 바탕으로 무엇을 하겠다는 생각은 찾아 볼 수 없다. 핀란드의 교사평가는 평가 그 자체 보다 교원 전문성 강화를 위한 지원에 비중을 두고 있다.

□ 영국

현재 적용되는 England의 교육성과에 따른 교원의 금전적 보상지급 시스템은 성과측정 및 인력개발 제도라고 불리고 있다. 성과측정 및 인력개발(PBSD)제도의 목표는 교사의 전문성 개발과 학교조직 발전에

대한 공로의 보상을 통해 교육의 질을 강화하는 것으로 성과측정 및 인력개발의 결과는 교사의 승진 및 상급보수지표로의 전환 등 금전적 보수의 향상과도 연계된다.

□ 싱가포르

경력계열(교수계열, 전문가계열, 리더쉽계열)에 따라 보수가 스스로 선택과 노력에 따라 향상될 수 있다. 각 계열별 수준이 높아질 때 마다 성과급과 보수가 향상된다.

□ 일본

2000년부터 모든 교육공무원 성과급제 시행을 하고 있으나, 우리나라 처럼 개인 성과만을 강조하는 것이 아니라 개인의 자질 및 능력의 향상뿐만 아니라 학교조직의 활성화라는 집단의 변화에도 목적을 두고 개인과 집단행동의 변화라는 균형을 맞추고 있다.

□ 한국

- 개인성과급의 차등지급비율은 해마다 증가(현재 70%까지)
- 2007년부터 성과급 평정기준에 경력요소 제외
- 2015년부터 학교성과급 폐지하고 개인성과급으로 전환

2. 성과급이 교원 성취동기에 미치는 영향

□ 학교 성과급 제도에 관한 초등학교 교사 인식

성과상여금이 교원의 성취동기에 미치는 영향(박수경, 경인교대 교육대학원, 2012, 석사학위논문)

교원들의 교원성과급제에 대한 부정적인 인식은 많이 사라졌으나, 여전히 긍정적인 시각이라 보기 힘들다.

교원의 성과급 만족도는 부장교사가 일반교사보다 높았음.

과업지향성, 적절한 모험성, 자신감, 미래지향성, 전체 성취동기는 부장교사가 일반교사보다 높았음.

3. 비교과교사 성과급 관련 연구자료 분석

□ 보건교사

○ 보건교사의 주요직무가 성과평가에 제대로 반영되는가(임효택, 건양대학교 교육대학원, 2012, 석사학위논문)

대전, 충남지역 보건교사 200명 대상

응급처치와 상처치료에 소요된 시간을 수업시간으로 인정받았는지에 대한 분석 결과 90%의 보건교사가 인정받지 못한 것으로 나타나 보건교사의 주요직무인 응급처치활동을 성과평가에 인정받지 못하고 있는 것으로 나타남.

보건교사의 성과급제도 운영에 대한 인식조사에서 ‘보건업무 활동에 쏟는 노력과 실적을 공정하게 평가하여 성과급이 지급되었다’는 경우는 7.0%에 불과하고, 94.5%의 보건교사가 일반교사와 같은 기준으로 평가받는 것에 부정적인 인식을 갖고 있다.

성과급 개선을 위해 가장 필요한 조치로는 가장 많은 60.7%의 보건교사가 보건교사에게 알맞은 교원 성과평가기준이 마련되기를 희망하는 것으로 분석되었다.

○ 교원 성과급제도에 대한 초등교사와 초등보건교사의 인식과 개선 방안(여순영, 한양대학교 교육대학원, 2011, 석사학위논문)

경기도 소재 초등교사 200명, 초등보건교사 200명 대상

초등부장교사와 일반교사의 성과급 등급 퍼센트는 A는 35.5%, B는 41.5%, C는 23.0%이고, 초등보건교사의 성과급 등급 퍼센트는 A는 5.0%, B는 33.5%, C는 61.5%로 2010 교육공무원 성과상여금 지급 지침의 평가 등급 배정비율 A는 30%, B는 40%, C는 30%임을 감안할 때 초등보건교사의 성과급 등급의 퍼센트는 배정비율에서 많이 벗어나 있다.

교사의 직위에 따른 교원 성과급제도 운영에 대한 부장교사의 인식이 가장 긍정적이고 보건교사의 인식이 가장 부정적인 것으로 나타나, 교원 성과급제도 운영에 대한 인식은 교사의 직위에 따라 차이가 있음

교사의 직위에 따른 보건교사 성과급제도 평가에 대한 인식이 부장교사의 인식이 가장 긍정적이고 보건교사의 인식이 가장 부정적인 것으

로 나타나 보건교사 성과급제도 평가에 대한 인식은 교사의 직위에 따라 차이가 있음

보건교사 성과급 평가방법 개선방안으로는 보건교사들만 따로 평가하여 지급해야 한다는 의견이 가장 많았다. 보건교사 성과급 평가방법의 개선 방안으로 교사 성과 평가기준의 세부항목인 ‘수업시간 수’를 ‘주당 보건수업시간 수와 주당 보건실 방문 학생 수’로, ‘생활지도’를 ‘요양호자 학생 상담 실적과 요양호자 학부모 상담 실적, 개인위생 지도’로, ‘담임여부’를 ‘전교생의 건강담임으로 인정하여 전교생수와 경제적으로 낙후된 지역 정도를 고려하여 점수부여’로, ‘보직 곤란도’를 ‘보건교사 연간 추진 사업 건수와 공문처리 수발 건수’로, ‘업무곤란도’를 ‘응급환자 관리의 중요성과 긴급성, 감염병 관리의 위험성과 긴급성, 기피업무 담당 여부’로 개선하는 것에 대한 찬성이 각각 90%이상 나왔다.

2009년도는 신종인플루엔자로 인하여 모든 학교에 보건교사들이 학생과 교직원을 신종인플루엔자로부터 보호하기 위하여 최상의 노력과 성과를 이루었다고 해도 과언이 아닌 해였음에도 불구하고 A등급을 받은 보건교사는 10명으로 5%였고, B등급은 67명으로 33.5%이고, C등급은 123명으로 61.5%를 차지하고 있고, 2010년 12월 7일자 경기신문에 의하면 보건교사가 받은 등급은 매년 A와 B가 줄고, C가 늘어나고 있다고 한다. 2009년 교육과학기술부의 ‘교원 성과상여금 오해에서 이해까지’에서 교원 성과상여금은 열심히 일하고 높은 성과를 낸 교원에게 금전적인 보상을 하는 제도라고 밝히고 있는 취지가 무색하다.

□ 영양교사

○ 인천 학교급식 영양교사의 직무만족도조사 및 직무평가제도 개선 방안(김현정, 인하대학교 교육대학원, 2012, 석사학위논문)

인천 초중고 영양교사 177명 대상

개인 성과급 등급이 B등급인 교사가 68.2%로 가장 많았으며, 다음으로 A등급 29.3%, S등급 2.5% 순으로 나타났다

일반교사와 동일한 기준으로 평가 받은 교사가 75.2%로 대부분을 차지하였으며, 다음으로 일반교사와 분리하여 비교과 교사를 대상으로 평가 14.6%, 일반교사와 분리하여 영양교사에게 맞는 기준으로 평가 10.2% 순으로 나타났다. 대부분의 영양교사들이 성과급 평가 기준 대상자는 일반교사와 동일한 기준으로 평가 받고 있었으며, 이는 영양교사가 학교현장에서 부장교사의 직위나 담임교사가 될 수 있는 상황이 아닌데도 일반교사와 똑같은 평가기준을 적용하여 성과급 등급을 받아 오고 있다.

교원 성과급제도 수준에 대해 영양교사들의 인식은 부정적으로 인식함

성과급 등급이나 평가점수가 본인의 기대치에 못 미치는 이유에 대해 영양사들 성과급 등급이나 평가점수가 영양교사의 업무적 특성을 고려하지 않는 평가기준 때문에 기대치에 못 미친다고 인식하는 교사가 82.2%로 대부분을 차지함.

영양교사 대상 성과급제도 개선을 위해 필요한 조치에 대해 영양교사 대상 성과급제도 개선을 위해 영양교사에게 알맞은 성과 평가기준 마련이 필요하다고 인식하는 교사가 57.3%로 가장 많았으며, 다음으로

평가자의 영양교사업무의 전문성에 대한 이해 정도 17.8%, 일반교사와 분리하여 비교과 교사들만 따로 성과급 평가 실시 12.7%, 일반교사와 분리하여 영양교사들만 따로 성과급 평가 실시 8.3%, 평가 절차와 평가항목 및 결과의 공정성 3.8% 순으로 나타났다.

사서교사, 전문상담교사 성과급 관련 연구 자료는 없음

4. 비교과교사 성과급 개선 기준안

1. 초등 보전교사 : 다면평가 평가내용(정성평가) ※수정부분 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
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) ⇒ <u>보건업무 (40점)</u>	1) 수업교재 연구를 충실한가? <u>학생 건강증진을 위한 연구는 충실한가?</u> 2) 학생 수준에 적합한 수업계획을 수립하는가? <u>학생 건강수준에 적합한 학교보건계획을 수립하는가?</u> 3) 학생들이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기를 조성하는가? <u>학생들에게 필요한 건강 검사를 실시하고 관리하고 있는가?</u> 4) 학생의 능력과 수준에 적합한 질문을 제시하는가? <u>응급처치 및 환자 관리를 적절히 수행하고 있는가?</u> 5) 학생들을 학습활동이나 과제 수행에 적절히 참여시키는가? <u>학생들의 건강증진을 위한 다양한 활동을 수행하는가?</u> 6) 학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 활용하는가? <u>학생 특성과 수준에 적합한 보건교육 자료 및 매체를 활용하여 보건교육을 하는가?</u> 7) 학생의 이해도와 참여도를 수시로 점검하는가? <u>학생건강관리를 위해 보건실 운영을 수시로 점검하는가?</u> 8) 평가 결과를 수업개선을 위한 자료로 적극 활용하는가? <u>평가 결과를 건강증진사업 개선을 위한 자료로 적극 활용하는가?</u>

구분	평가사항	평가요소	평가내용
			<p>1) 학생 개개인의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가? <u>보건실 방문 학생의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가?</u></p> <p>2) 상담을 통해 학생이 당면한 문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가? <u>건강상담을 통해 학생들이 건강문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가?</u></p> <p>3) 학생의 적성과 특기를 고려하여 진로·진학 정보를 제공하는가? <u>학생들의 성장과 건강을 고려하여 건강 정보를 제공하는가?</u></p> <p>4) 학생들이 학급에서 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가? <u>학생들이 학교에서 건강하게 생활하도록 지도하는가?</u></p> <p>5) 안전사고 및 학교폭력을 예방하기 위한 교육을 실시하는가? <u>안전사고에 대비한 응급처치 교육을 실시하는가?</u></p> <p>6) 학생들이 올바른 기본생활습관(언어, 행동, 예절, 질서 등)을 기르도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 기본 건강생활습관(개인위생, 기침예절 등)을 기르도록 지도하는가?</u></p> <p>7) 학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 지도하는가? <u>학생들이 건강한 신체상과 자기 건강관리능력을 갖추도록 지도하는가?</u></p>
		나. 생활지도 (30점)	
		다. 전문성개발 (5점)	<p>1) 전문성을 높이기 위한 연구활동에 적극적이인가?</p> <p>2) 전문성을 높이기 위한 연수활동에 적극적이인가?</p>
		라. 담당업무 (15점)	<p>1) 담당 업무를 정확하고 합리적으로 처리하는가?</p> <p>2) 담당 업무를 창의적으로 개선하고 조정하는가?</p>

○ 초등 보건교사 다면평가 평가내용(정량평가) 수정부분 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무실적 및 근무수행능력	가. 학습지도 (30점) ⇒ <u>보건교사 응급처치 및 건강관리</u>	1) 주당 수업시수 <u>응급처치 건강관리 학급수</u> 25학급 이상 상, 15-24학급 중, 14학급 이하 하 또는 <u>창체 보건수업 1개 학년 17차시이상 상, 11-16 차시 중, 10차시이하 하</u> 기준 학교상황에 따라 선택 2) 수업공개 횟수 연구수업, 학부모 공개, 학교대표 공개수업 (교직원, 학부모 대상 연수, 건강증진관련 행사, 기타 시범 공개활동) 3) 교내외 수업컨설팅 횟수/ <u>교내외 시범공개 활동 횟수</u> 4) 교내외 교과연구회 활동 참여 실적 <u>보건교과연구회 참여 실적</u>
		나. 생활지도 (30점)	1) 학생, 학부모 상담실적 <u>학생, 학부모 건강상담실적(나이스,보건일지,요보호자 상담일지, 건강관리카드 등)</u> 2) 생활지도 곤란도(담임/비담임) <u>전교생 담임(건강생활안전지도)</u> 3) 학년 곤란도(상/중/하) <u>연간 보건실 방문학생 생활지도</u> 3000명이상 상, 1000-2999명 중, 1000명 미만 하
		다. 전문성개발 (10점)	1) 교과서 및 지도서 집필 2) 장학 자료 개발 3) 공연 및 전시회 참가 4) 학생경연대회 지도 5) 학술지 게재 6) 교육관련 학회 등 활동 실적
		라. 담당업무 (30점)	1) 업무 곤란도(상/중/하) <u>전교생, 방과 후 수업, 돌봄교실까지 응급상황 상시대 비 및 감염병 대응 관리(상)</u> 2) 업무 추진(보직/학년대표/교과대표/일반교사) <u>보직(유관기관 지정 중심,거점,시범,선도학교 업무 담당자) 학년대표(일반 보건 업무 추진시)</u> 3) 학교공헌도(업무관련 학교 표창)

※ 평가내용은 학교자율로 수정 및 추가할 수 있으며, 그에 따른 세부 기준은 해당 학교에서 정함.

2. 중등 보건교사 : 다면평가 평가내용(정성평가) - 수정부분 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무수행 태도	교육공무원으로서의 태도 (10점)	1) 교육자로서 품성을 갖추고 직무에 충실한가 2) 공직자로서 사명감과 직무에 관한 책임감을 갖고 솔선수범하는가?
		가. 학습지도 (40점)	1) 수업교재 연구를 충실한가? <u>학생보건 건강증진 연구를 충실한가?</u> 2) 학생 수준에 적합한 수업계획을 수립하는가? <u>학생 건강수준에 적합한 학교보건계획을 수립하는가?</u> 3) 학생들이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기를 조성하는가? <u>학생들에게 필요한 건강 검사를 실시하고 관리하고 있는가?</u> 4) 학생의 능력과 수준에 적합한 질문을 제시하는가? <u>응급처치 및 환자 관리를 적절히 수행하고 있는가?</u>
	비교과 보건교사 업무특성 고려	5) 학생들을 학습활동이나 과제 수행에 적절히 참여시키는가? <u>학생들의 건강증진을 위한 다양한 활동을 수행하는가?</u> 6) 학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 활용하는가? <u>학생 수준에 적합한 보건교육 자료 및 매체를 활용하여 보건교육을 하는가?</u> 7) 학생의 이해도와 참여도를 수시로 점검하는가? <u>학생 수준에 맞게 보건실 운영을 수시로 점검하는가?</u> 8) 평가 결과를 수업개선을 위한 자료로 적극 활용하는가? <u>평가 결과를 건강증진사업 개선을 위한 자료로 적극 활용하는가?</u>	
	2. 근무실적 및 근무수행 능력	나. 생활지도 (30점)	1) 학생 개개인의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가? <u>보건실 방문 학생의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가?</u>
			2) 상담을 통해 학생이 당면한 문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가? <u>건강상담을 통해 학생들이 건강문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가?</u>
			3) 학생의 적성과 특기를 고려하여 진로·진학 정보를 제공하는가? <u>학생들의 성장과 건강을 고려하여 건강 정보를 제공하는가?</u>
			4) 학생들이 학급에서 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가? <u>학생들이 학교에서 건강하게 생활하도록 지도하는가?</u>
			5) 안전사고 및 학교폭력을 예방하기 위한 교육을 실시하는가? <u>안전사고에 대비한 응급처치 교육을 실시하는가?</u>
			6) 학생들이 올바른 기본생활습관(언어, 행동, 예절, 질서 등)을 기르도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 기본 건강생활습관(개인위생, 기침예절 등)을 기르도록 지도하는가?</u>
			7) 학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 지도하는가? <u>학생들이 건강한 신체상과 자기건강관리능력을 갖추도록 지도하는가?</u>
	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?	

○ 중등 보건교사 다면평가 평가내용(정량평가) 수정부분은 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무실적 및 근무수행능 력	가. 학습지도 (30점) 비교과 보건교사 업무특성 고려	1) 주당 수업시수 (학급수 기준) *학급수 기준(30학급이상/26-29학급/22-25학급/18-21학급/ 18학급미만) *감염병 주의단계 이상 대응 관리시는 최고 수업시간 부여 2) 수업공개 횟수(연구수업, 학부모 공개수업) (선택교과 수업이 없을 경우 보건관련 행사 및 연수 등으로 대체) 3) 교내외 수업컨설팅 횟수 (컨설팅장학, 타 학교 보건멘토 등으로 대체) 4) 교내외 교과연구회 활동 참여 실적 (보건교과연구회 참여 실적)
		나. 생활지도 (30점)	1) 학생, 학부모 상담실적 학생, 학부모 건강상담실적(보건일지, 요보호자, 운동부 상담 일지 등 참조) 2) 생활지도 곤란도(담임/비담임) 전교생 건강생활지도(담임) 3) 학년 곤란도(상/중/하) 다학년 지도로 연간 보건실 방문학생 생활지도 3000명이상 상, 1000-2999명 중, 1000명 미만 하
		다. 전문성개발 (10점)	1) 교과서 및 지도서 집필 2) 장학 자료 개발 3) 공연 및 전시회 참가 4) 학생경연대회 지도 5) 학술지 게재 6) 교육관련 학회 등 활동 실적
		라. 담당업무 (30점)	1) 업무 곤란도(상/중/하) (학생, 교직원, 학부모 등 광범위한 응급처치 대상자 및 상담, 스포츠클럽활동, 방과 후 활동까지 응급상황 상시대비(상)) 2) 업무 추진(보직/학년대표/교과대표/일반교사) (일반교사 보직 대비 평균경력 이상시 보직인정 유관기관 지정 중심, 시범, 선도학교 업무 담당시 보직인정)

※ 평가내용은 학교자율로 수정 및 추가할 수 있으며, 그에 따른 세부 기준은 해당 학교에서 정함.

3. 초등 영양교사 : 다면평가 평가내용(정성평가) 수정부분 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무수행태도	교육공무원으로서의 태도 (10점)	1) 교육자로서 품성을 갖추고 직무에 충실한가 2) 공직자로서 사명감과 직무에 관한 책임감을 갖고 솔선수범하는가?
		가. 학습지도 (40점) ⇒ <u>급식업무 (40점)</u>	1) 수업교재 연구를 충실한가? <u>학생의 성장과 영양을 고려한 식생활 연구에 충실한가?</u> 2) 학생 수준에 적합한 수업계획을 수립하는가? <u>학생 성장과 영양단계에 적합한 교육급식계획을 수립하는가?</u> 3) 학생들이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기를 조성하는가? <u>학생들에게 필요한 영양식생활교육을 실시하고 관리하고 있는가?</u> 4) 학생의 능력과 수준에 적합한 질문을 제시하는가? <u>학생들에게 적합한 맞춤형 급식을 실시하는가?</u> 5) 학생들을 학습활동이나 과제 수행에 적절히 참여시키는가? <u>학생들을 교육급식에 참여시키는 다양한 활동을 수행하는가?</u> 6) 학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 활용하는가? <u>학생 특성과 수준에 적합한 영양식생활 교육 자료 및 매체를 활용하여 영양식생활 교육을 하는가?</u> 7) 학생의 이해도와 참여도를 수시로 점검하는가? <u>학생영양관리를 위해 교육급식 운영을 수시로 점검하는가?</u> 8) 평가 결과를 수업개선을 위한 자료로 적극 활용하는가? <u>교육급식 운영의 평가(교육급식설문조사)를 개선을 위한 자료로 적극 활용하는가?</u>
	2. 근무실적 및 근무수행능력	나. 생활지도 (30점)	1) 학생 개개인의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가? <u>식품알레르기 등 학생의 건강 특성을 고려한 급식운영을 위해 노력하는가?</u> 2) 상담을 통해 학생이 당면한 문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가? <u>영양상담을 통해 학생들이 영양문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가?</u> 3) 학생의 적성과 특기를 고려하여 진로·진학 정보를 제공하는가? <u>학생들의 성장과 영양을 고려하여 영양식생활 정보를 제공하는가?</u> 4) 학생들이 학급에서 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가? <u>학생들이 학교급식을 통해 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가?</u> 5) 안전사고 및 학교폭력을 예방하기 위한 교육을 실시하는가? <u>식품안전을 예방하기 위한 교육 및 정보를 제공하는가?</u> 6) 학생들이 올바른 기본생활습관(언어, 행동, 예절, 질서 등)을 기르도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 영양식생활 태도(개인위생, 편식교정, 식사예절)을 기르도록 지도하는가?</u> 7) 학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 식생활 태도를 갖추도록 지도하는가?</u>
		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?

○ 초등 영양교사 다면평가 평가내용(정량평가) 수정부분은 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무실적 및 근무수행능 력	가. 학습지도 (30점) ⇒영양교사 학교급식 및 영양관리	1) 주당 수업시수 (<u>학급수 기준</u>) * <u>학급수 기준(30학급이상/26-29학급/22-25학급/18-21학급/18학급미만)</u> * <u>식중독 주의단계 이상 대응 관리시는 최고 수업시간 부여</u>
			2) 수업공개 횟수 학교급식 공개, 급식모니터링 (교직원, 학부모 대상 연수, 영양식생활 교육 행사 등)
			3) 교내외 수업컨설팅 횟수/ <u>교내외 시범공개 활동 횟수</u>
			4) 교내외 교과연구회 활동 참여 실적 <u>급식개선연구회 및 영양식생활연구회 참여 실적</u>
		나. 생활지도 (30점)	1) 학생, 학부모 상담실적 <u>학생, 학부모 건강상담실적(나이스, 급식일지, 식품알레르기 및 영양상담일지 등)</u>
			2) 생활지도 곤란도(담임/비담임) <u>전교생 대상 교육급식 운영</u>
			3) 학년 곤란도(상/중/하) <u>연간 전 학년 대상 급식 운영</u> 1000명 이상, 1000명~801명, 601명~800명, 600명~401명, 400명 이하
		다. 전문성개발 (10점)	1) 교과서 및 지도서 집필
			2) 장학 자료 개발
			3) 공연 및 전시회 참가
			4) 학생경연대회 지도
			5) 학술지 게재
			6) 교육관련 학회 등 활동 실적
		라. 담당업무 (30점)	1) 업무 곤란도(상/중/하) <u>전교생, 유치원 급식, 중식지원, 우유급식</u>
			2) 업무 추진(보직/학년대표/교과대표/일반교사)
3) 학교공헌도(업무관련 학교 표창)			

※ 평가내용은 학교자율로 수정 및 추가할 수 있으며, 그에 따른 세부 기준은 해당 학교에서 정함.

4. 중등 영양교사 : 다면평가 평가내용(정성평가) 수정부분은 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무수행 태도	교육공무원으로서의 태도 (10점)	1) 교육자로서 품성을 갖추고 직무에 충실한가
			2) 공직자로서 사명감과 직무에 관한 책임감을 갖고 솔선수범하는가?
	가. 학습지도 (40점)	비교과 영양교사 업무특성 고려	1) 수업교재 연구를 충실한가? <u>학생의 성장과 영양을 고려한 식생활 연구에 충실한가?</u>
			2) 학생 수준에 적합한 수업계획을 수립하는가? <u>학생 성장과 영양 단계에 적합한 교육급식계획을 수립하는가?</u>
			3) 학생들이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기를 조성하는가? <u>학생들에게 필요한 영양식생활교육을 실시하고 관리하고 있는가?</u>
			4) 학생의 능력과 수준에 적합한 질문을 제시하는가? <u>학생들에게 적합한 맞춤형 급식을 실시하는가?</u>
			5) 학생들을 학습활동이나 과제 수행에 적절히 참여시키는가? <u>학생들을 교육급식에 참여시키는 다양한 활동을 수행하는가?</u>
			6) 학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 활용하는가? <u>학생 특성과 수준에 적합한 영양식생활 교육 자료 및 매체를 활용하여 영양식생활 교육을 하는가?</u>
			7) 학생의 이해도와 참여도를 수시로 점검하는가? <u>학생영양관리를 위해 교육급식 운영을 수시로 점검하는가?</u>
			8) 평가 결과를 수업개선을 위한 자료로 적극 활용하는가? <u>교육급식 운영의 평가(교육급식설문조사)를 개선을 위한 자료로 적극 활용하는가?</u>
2. 근무실적 및 근무수행 능력	나. 생활지도 (30점)	1) 학생 개개인의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가? <u>식품알레르기 등 학생의 건강 특성을 고려한 급식운영을 위해 노력하는가?</u>	
		2) 상담을 통해 학생이 당면한 문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가? <u>영양상담을 통해 학생들이 영양문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가?</u>	
다. 전문성개발 (5점)	라. 담당업무 (15점)	3) 학생의 적성과 특기를 고려하여 진로·진학 정보를 제공하는가? <u>학생들의 성장과 영양을 고려하여 영양식생활 정보를 제공하는가?</u>	
		4) 학생들이 학급에서 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가? <u>학생들이 학교급식을 통해 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가?</u>	
		5) 안전사고 및 학교폭력을 예방하기 위한 교육을 실시하는가? <u>식품안전을 예방하기 위한 교육 및 정보를 제공하는가?</u>	
		6) 학생들이 올바른 기본생활습관(언어, 행동, 예절, 질서 등)을 기르도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 영양식생활 태도(개인위생, 편식교정, 식사예절)을 기르도록 지도하는가?</u>	
		7) 학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 식생활 태도를 갖추도록 지도하는가?</u>	
		1) 전문성을 높이기 위한 연구활동에 적극적인가?	
		2) 전문성을 높이기 위한 연수활동에 적극적인가?	
1) 담당 업무를 정확하고 합리적으로 처리하는가?			
2) 담당 업무를 창의적으로 개선하고 조정하는가?			

○ 중등 영양교사 다면평가 평가내용(정량평가) 수정부분은 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무실적 및 근무수행능력	가. 학습지도 (30점) <u>비교과 영양교사 업무특성 고려</u>	1) 주당 수업시수 (<u>학급수 기준</u>) * <u>학급수기준(30학급이상/26-29학급/22-25학급/18-21학급/18학급미만)</u> * <u>식중독 주의단계 이상 대응 관리시는 최고 수업시간 부여</u> 2) 수업공개 횟수 <u>학교급식 공개, 급식모니터링</u> (<u>교직원, 학부모 대상 연수, 영양식생활 교육 행사 등</u>) 3) <u>교내외 수업컨설팅 횟수/교내외 시범공개 활동 횟수</u> 4) <u>교내외 교과연구회 활동 참여 실적</u> <u>급식개선연구회 및 영양식생활연구회 참여 실적</u>
		나. 생활지도 (30점)	1) <u>학생, 학부모 상담실적</u> <u>학생, 학부모 건강상담실적(나이스, 급식일지, 식품알레르기 및 영양상담일지 등)</u> 2) <u>생활지도 곤란도(담임/비담임)</u> <u>전교생 대상 교육급식 운영, 2식·3식 급식운영</u> 3) <u>학년 곤란도(상/중/하)</u> <u>연간 전 학년 대상 급식 운영</u> <u>1000명 이상, 1000명~801명, 601명~800명, 600명~401명, 400명 이하</u>
		다. 전문성개발 (10점)	1) <u>교과서 및 지도서 집필</u> 2) <u>장학 자료 개발</u> 3) <u>공연 및 전시회 참가</u> 4) <u>학생경연대회 지도</u> 5) <u>학술지 게재</u> 6) <u>교육관련 학회 등 활동 실적</u>
		라. 담당업무 (30점)	1) <u>업무 곤란도(상/중/하)</u> <u>전교생, 중식지원, 우유급식, 2식·3식 급식운영, 방학중 학교급식운영시 급식제공 및 학생지도</u> 2) <u>업무 추진(보직/학년대표/교과대표/일반교사)</u>
※ 평가내용은 학교자율로 수정 및 추가할 수 있으며, 그에 따른 세부 기준은 해당 학교에서 정함.			

5. 사서교사 다면평가 평가내용(정성평가) 수정부분은 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무수행 태도	교육공무원으로서의 태도 (10점)	1) 교육자로서 품성을 갖추고 직무에 충실한가 2) 공직자로서 사명감과 직무에 관한 책임감을 갖고 솔선 수범하는가?
		가. 학습지도 (40점) <u>⇒ 독서교육 및 정보활용 교육 (40점)</u>	1) 수업교재 연구를 충실한가? <u>학교도서관활용수업 및 독서교육을 위한 연구는 충실한가?</u> 2) 학생 수준에 적합한 수업계획을 수립하는가? <u>학생 발달수준에 적합한 독서교육 및 정보활용교육 계획을 수립하는가?</u> 3) 학생들이 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기를 조성하는가? 4) 학생의 능력과 수준에 적합한 질문을 제시하는가? 5) 학생들을 학습활동이나 과제 수행에 적절히 참여시키는가? <u>학생들의 학습활동이나 과제 수행을 스스로 해결하도록 정보 활용 교육을 실시하는가?</u> 6) 학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 활용하는가? <u>학생 특성과 요구에 적합한 수업자료 및 매체를 구입하는가?</u> 7) 학생의 이해도와 참여도를 수시로 점검하는가? 8) 평가 결과를 수업개선을 위한 자료로 적극 활용하는가?
	2. 근무실적 및 근무수행 능력	나. 생활지도 (30점) <u>⇒ 학교도서관 경영 (30점)</u>	1) 학생 개개인의 특성을 파악하기 위하여 노력하는가? <u>학생들이 도서관 자료에 쉽게 접근하고 이용할 수 있도록 운영하고 있는가?</u> 2) 상담을 통해 학생이 당면한 문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가? <u>상담을 통해 학생들이 독서 및 정보 활용문제를 원만히 해결할 수 있도록 지원하는가?</u> 3) 학생의 적성과 특기를 고려하여 진로·진학 정보를 제공하는가? 4) 학생들이 학급에서 친구들과 잘 어울려 생활하도록 지도하는가? <u>학생들이 학교에서 독서에 대한 흥미를 느끼도록 지도하는가?</u> 5) 안전사고 및 학교폭력을 예방하기 위한 교육을 실시하는가? <u>학생들에게 도서관 이용교육을 실시하는가?</u> 6) 학생들이 올바른 기본생활습관(언어, 행동, 예절, 질서 등)을 기르도록 지도하는가? <u>학생들이 올바른 기본생활습관(도서관 및 자료이용 예절 등)을 기르도록 지도하는가?</u> 7) 학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 지도하는가? <u>학생들이 건전한 가치관과 도덕성을 갖추도록 인성 관련 자료를 제공하는가?</u>
		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?

사서교사 다면평가 평가내용(정량평가) 수정부분은 밑줄 표시

구분	평가사항	평가요소	평가내용
교사	1. 근무실적 및 근무수행능력	가. 학습지도 (30점) ⇒독서교육 및 정보활용교육	1) 주당 수업시수 사서교사의 도서관 활용 수업 담임교사, 교과교사의 도서관 활용수업 지원 학부모, 교직원 관련 협의회, 행사 학급수 25학급 이상 상, 15-24학급 중, 14학급 이하 하 또는 창체 도서관 활용 수업 1개 학년 17차시 이상 상, 11-16차시 중, 10차시 이하 하 기준 학교상황에 따라 선택
		나. 생활지도 ⇒학교도서관 경영 (30점)	2) 수업공개 횟수 연구수업, 학부모 공개, 학교대표 공개수업 (교직원, 학부모 대상 연수, 독서 관련, 글쓰기 관련, 인문교양 교육, 토론교육관련 행사, 기타 시범 공개활동)
		다. 전문성개발 (10점)	3) 교내외 수업컨설팅 횟수/교내외 시범공개 활동 횟수 4) 교내외 교과연구회 활동 참여 실적 사서교사교과연구회 참여 실적 학교 안 전문적 학습 공동체 참여 실적 학교 밖 전문적 학습 공동체 참여 실적
		라. 담당업무 (30점)	1) 학생, 학부모 상담실적 학생, 학부모 독서교육상담실적(나이스, DLS 업무일지, 자체적인 양식 업무일지 등) 2) 생활지도 곤란도(담임/비담임) 전교생 담당(독서교육, 도서관이용교육, 정보활용교육) 방과후 학교도서관 이용 학생 지도 방학중 학교도서관 개방시 이용 학생 지도
			3) 학년 곤란도(상/중/하) 연간 학교도서관 방문학생 독서 및 정보활용교육지도 2000명이상 상, 1000-1999명 중, 1000명 미만 하
			1) 교과서 및 지도서 집필 2) 장학 자료 개발 3) 공연 및 전시회 참가 4) 학생경연대회 지도 5) 학술지 게재 6) 교육관련 학회 등 활동 실적
		1) 업무 곤란도(상/중/하) 전교생, 방과 후 수업, 돌봄교실, 방학중 학교도서관 상시 개방 고려 2) 업무 추진(보직/학년대표/교과대표/일반교사) 보직(교육지원청 및 공공도서관 등 유관기관 지정 중심,거점,시 범,선도학교 업무 담당자) 학년대표(일반 독서교육 업무 추진시) 3) 학교공헌도(업무관련 학교 표창)	

※ 평가내용은 학교자율로 수정 및 추가할 수 있으며, 그에 따른 세부 기준은 해당 학교에서 정함.

〈참고문헌〉

1. 성과급에 대한 현장 교사 설문 조사, <좋은 교사 운동>, 2016. 7. 3.
2. 학교성과급 제도에 관한 초등교사의 인식 분석 = An Analysis of the Elementary School Teachers' Cognition on the School Performace Award System 이범우, 경인교육대학교 교육대학원,[2012] [국내석사]
3. 교원성과급제도에 대한 교사의 인식이 직무만족도에 미치는 영향 = The Effect of Teacher's Perception toward the Performance-Based Pay System for Teacher's on their Job Satisfaction
4. 교원 성과급 제도에 대한 초등교사와 초등보건교사의 인식과 개선 방안 = (A) study on the perception and improvement plans of performance based pay by elementary school teachers and elementary school health teachers 여순영, 한양대학교 교육대학원,[2011] [국내석사]
5. 교원성과급 평가기준에 대한 초등학교 교사의 인식 분석 : 개인성과급을 중심으로 = Analysis of elementary school teachers' opinions about merit-pay system 박성숙, 경남대학교 교육대학원,[2013] [국내석사]
6. 국가별 교원성과급 정책의 비교분석 정승환, 서울대학교 대학원,[2015] [국내석사]
7. 보건교사의 주요 직무가 성과평가에 제대로 반영되는가? = How Much is Reflected Main Job of Health Teachers in the Performance Evaluation? 임효택, 건양대학교 교육대학원,[2012] [국내석사]
8. 교원성과급에 대한 교사의 인식과 직무만족과의 관계 오여진, 고려대학교 교육대학원,[2012] [국내석사]

9. 인천 학교급식 영양교사의 직무만족도 조사 및 직무평가제도 개선 방안 김현정, 인하대학교 교육대학원,[2012] [국내석사]
10. 성과상여금이 교원의 성취동기에 미치는 영향 = The Effect of a Merit Pay System on the Achievement Motivation of Teachers 박수경, 경인교육대학교 교육대학원,[2012] [국내석사]
11. 교원 성과상여금의 평가기준 분석 = Analysis on Evaluative Standard of Teachers Performance Pay 조병일, 충남대학교 교육대학원,[2013] [국내석사]

2016 국정감사 정책자료집 ③

비교과교사 교원업적평가의 현황과 문제점

- 펴낸이 : 국회의원 유은혜
 - 함께만든이 : 경기도비교과협의회
 - 펴낸날 : 2016.9.
-

