

出身大學의 設立別 差別은 止揚되어야

申 仲 植
(國民大 教育學科)

緒 論

우리나라의 중등교원은 사범대학, 일반대학의 교직과정, 일반대학의 사범계와 교육대학원 등 다양한 교육 기관을 통하여 난립 양성되고 있어 그 양성 체계가 매우 다원적이다. 이와 같은 교원 양성의 다원 체제는 교원자격증 소지자의 양산을 불가피하게 하고 있고, 양성 기관별로 배출되는 교원의 질은 그 격차가 심하여 교원의 질적 보장을 기하기 어렵게 되었고, 사회적 공신력마저 저하시키고 있는 실정이다.

현행 중등교원 신규 임용 제도는 국립 사범대학 출신자에 대하여는 졸업 성적에 의한 임용 순위 명부만을 작성하여 무시험으로 우선 임용하고 남는 자리가 있는 경우에 한하여 사립 사범대학 출신자나 일반대학 교직과정 이수자를 대상으로 한 순위고사를 실시하여 그 합격자를 국립 사범대학 출신

자 다음으로 성적 순위에 따라 임용하는 제도를 채용하고 있어 많은 문제점이 제기되고 있다.

機會均等を 바탕으로 한 立法精神에 어긋나

현행 헌법 제11조에 “모든 국민은 법 앞에 평등하고 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 규정되어 있고, 동법 31 조에도 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다”고 규정되어 있다. 또한 교육법 7 조에는 “모든 학교는 국가의 公器로서 법령이 정하는 기준에 의하여 설립되어야 하며 등등한 학교의 수료자 또는 졸업자는 국립·공립·사립간의 구별 없이 동등한 자격을 가진다”고 규정되어 있고, 동법 83 조에도 “국

립·공립·사립의 別은 학교명에 冠할 수 없다”고 규정하여 機會均等과 平等의 精神을 강력히 반영하고 있다.

전술한 바와 같이 헌법 및 교육법의 입법 정신으로 보아도 국가가 발급하는 교원자격증 소지자라면 누구든지 똑같은 자격으로 국·공·사립의 중등교원 신규 임용에 있어 출신 대학의 설립별 차별 없이 자유 경쟁을 통한 공개 임용고사를 실시하여야 함에도 불구하고 교육 공무원 임용령 9 조에 규정된 “교사의 신규 채용에 있어서는 국립 또는 공립의 사범대학 졸업자를 우선하여 채용하여야 한다”는 하나의 시행령에 근거를 두어 상위법에 저촉되는 교원 신규 임용을 실시하고 있다는 것은 설득력이 없는 처사라 하겠다.

의사, 약사, 판·검사를 비롯한 전문직 국가고사에서도 국·공·사립 등 응시자의 출신 학교를 구분하지 않고 있음

은 주지의 사실인데도 불구하고 가장 진취적이고 모범적이어야 할 교직 사회에서 출신교의 설립별 차별을 하는 것은 모순이라고 보겠다.

건국 후 40여년 동안 중등교원의 양성·공급이 국립 사범대학에만 의존되어 오지 못했고(1985년 11월 현재 중등교원의 구성 비율을 보면 국립 사대 출신이 23%, 사립 사대 13%, 교직과정 53%, 기타 10%), 사립 사범대학이나 일반대학의 교직과정의 기여도가 지대하였음에도 불구하고 3~4년 전부터 국립 사범대학 출신자들이 적체되고 있다는 이유 하나만으로 사립 사범대학 출신자나 교직과정 이수자들에게 응시 기회조차 주지 않고 있어 사립 사범대학의 존립 위기를 초래하게 되었으며, 헌법을 비롯한 교육 관계법의 입법 정신에도 상치되고 있다.

국립 사대 학생에게 부여되는 授業料 免除 惠擇 및 服務 義務 부과는 재고되어야

국립 사범대학 출신자를 우선 임용하여야 된다는 교육 공무원 임용령 9조의 정신은 국립 사범대 학생들에게 재학중에 수업료 징수를 면제하고 학비 보조금을 지급했으니 수업연한에 해당되는 만큼 교육기관, 교육 연구 기관 또는 교육 행정 기관에 종사할 의무가 있다는 것으로 교육법 시행령 150조에서도 같은 논리로 이것이 뒷받침되고 있다.

이와 같은 제도는 원래 일본에서 明治 5년에 학제의 창설과 함께 교원의 수요가 급증하게 되자 1872년에 최초로 세운 官立 東京師範學校에 입학하는 학생에게 입학금과 수업료를 면제해 주고 학자금을 지급하는 官費支給制度和 졸업 후에 일정 기간의 복무 의무를 부과하는 제도로 시작이 되었다. 우리나라에서는 일제하의 사범학교에서 일본에서와 마찬가지로 이러한 제도가 실시되었다.

일본에서는 이러한 제도의 실시에 대하여 신랄한 비판이 일어나게 되었고, 각계의 건의도 있고 하여 1949년에 이 제도를 폐지하였다. 그러나 우리나라에서는 광복 후에도 이미 일본에서 폐지한 이 제도를 계속 답습 시행하여 오늘날까지도 존속시키고 있는 바, GNP 3,000달러 시대인 현대 사회 여건으로 볼 때 재고의 여지가 있다 하겠다.

우수한 인재를 교직으로 유치하기 위하여 수업료 면제 등 학비 보조 혜택을 주고 그 대가로 임용에 우선권을 부여해주는 것은 일견 타당성이 있는 듯하지만 국립 사범대학 출신이 사립 사범대학 출신 교원보다 우수한 자질을 가진 교원이라는 실증을 제시하지 못하는 이상 설득력이 없을 뿐만 아니라 1인당 GNP가 1,000달러도 안 되던 경제 상황에서 궁여지책으로 창안·시행하던 것이 1인당 GNP가 3,000~4,000달러를 웃도는 현 시점에서는 국립 사범대학 재학생들에게 수업료 면제 혜택을 부여하

는 제도는 재검토될 때가 되지 않았는가 한다.

현재와 같은 고도 산업 사회 하에서는 국립 사범대학에 진학하는 학생들에게 수업료 면제 혜택 등 금전적 유인 체제를 제시한다 하더라도 이러한 제도를 제시하지 않았을 때와 큰 차이가 없으리라고 사료되며, 교육적으로 보아도 국립 사범대학 출신의 진로를 일괄적으로 제한하기보다는 본인들의 자유 의사에 일임토록 하는 것이 바람직할 것이다.

또한 설사 금전적 혜택을 수혜받고 양성된 교사가 이러한 혜택 없이 양성된 교사보다도 우수하고, 교직관이 투철하다는 객관적 증거도 찾기 힘들 것이다.

특히 사립 사범대학에게는 국립 사범대학 못지않은 교육 활동을 부과하면서도 학비 보조도 받지 못하고 수익자 부담 원칙에 입각하여 교사자격증 취득을 위한 소정의 과정을 마치 고서도 임용상 차별까지 주는 이중 차별은 합리적이지 못하다. 현재 국립 사범대학 출신마저도 남아도는 이 시점에서 언제까지 이러한 임용 방식을 지속할 것인가? 현재와 같이 다양한 교사 양성 기관에서 풍부하게 배출되는 교원 자격 취득자를 대상으로 한 자유 시장 원리에 입각한 공개 자유 경쟁 체제를 도입하는 것은 시대적 요청이요, 우수 교원 확보를 위해서도 절실히 요청되고 있는 실정이라 하겠다.

이러한 비합리적인 교사 양성 및 임용 제도가 현대 사회

에 부응하는 합리적인 제도로 개선되어야 한다는 건의가 전국 사범대학장협의회(1986. 12. 5)와 한국 교사교육협의회(1986. 10. 6) 등 각계에서 관계 당국에 건의된 바 있고, 교육개혁심의회에서 작성된 최종 보고서 “教育改革綜合構想”에서도 공개 채용을 통한 교원의 신규 임용 제도를 채택하고 있음은 주지의 사실이다.

교육개혁심의회외의 교육개혁종합 구상에서는 “우수한 교원을 유치하기 위해서는 공개 채용을 통하여 신규 임용토록 하며 모든 교사 자격 취득자는 임용 과정에 있어서 원칙적으로 평등한 기회를 부여 받는다”고 제안한 것은 시의적절한案이라고 사료되며 다음과 같은 구체적인 실천 방안에도 동감하는 바이다.

① 사도 장학금을 받은 자 이외의 모든 교사의 임용은 국·공·사립을 막론하고 평가 전문 기관의 협조를 얻어 공개 채용을 통하여 이루어지도록 한다.

② 공개 채용에 있어서는 엄밀하게 작성된 다양한 평가 방법을 활용하고 교직 적성 평가 결과 및 그밖의 자료(추천서)도 반영한다.

養成과 任用을 분리·운영함이 필요하다

국립 사범대학을 운상 조직화하면 할수록 수월성은 떨어져 그만큼 대외 경쟁력이 떨어져 지게 마련이다. 국가의 전반적인 고등교육 정책이 人力需給

에 의한 接近法과 社會需要에 의한 接近法의 절충에 근거하고 있는 실정이어서 어느 분야라도 人力養成과 配置가 일치되지 못하고 양성된 인력을 바탕으로 자유 경쟁 체제에 의해 필요한 인력이 선발 배치되고 있는 것이 일반적인데, 오직 교직 사회에서만 양성과 임용을 일치시켜야 할 이유는 어디에 있는지 모르겠다.

교육의 원대한 발전 내지 국가 발전을 위해서, 나아가서는 고도의 국제 경쟁력에서 생존하기 위해서는 우수 교원의 확보는 지상 과제인 것이다. 특히 교육은 국가의 百年之大計라고 하는데 국가적 차원에서 보더라도 우수 교원 양성이 국립 사범대학에서만 이루어진다고 볼 수 없고 모든 관계 입법도 이를 뒷받침하고 있음은 전술한 바와 같다.

改善案

이상과 같은 문제점을 바탕으로 다음과 같은 몇 가지 대안을 제시하고자 한다.

첫째, 중등학교 교원의 신규 임용은 출신 대학의 설립별 차별 없이 자유 경쟁을 통한 公開 任用 考査를 일원화하여 실시하여야 할 것이다.

우수 교원을 유치하기 위하여는 교원 양성 기관의 설립별 차별을 철폐하고 국·사립 사범대학 출신자들에게 자유 경쟁을 통한 공개 임용고사를 실시하여야 헌법을 비롯한 교육관계법의 입법 정신에도 어긋나지 않고 기회 균등 정신에도

일치하게 된다. 교원의 공개 채용에 있어서는 엄밀하게 작성된 다양한 평가 방법을 활용하고, 교직 적성 평가 결과 및 추천서 같은 보조 자료도 활용되어야 할 것이다.

물론 교원의 공개 임용고사 제도를 도입하게 되면 모든 교원 양성 기관이 임용 고시 준비 학원화할 우려가 있고, 교사의 자질을 어떻게 평가할 것이냐 하는 등의 시험 관리상의 어려움이 있을 것이라는 것도 예측은 해야 할 것이다.

둘째, 교원의 자격 취득과 임용은 분리시켜 운영하는 것이 바람직하다.

현행 교원 임용 제도를 보면 국가가 발급하는 똑같은 자격증 소지자에 대해서 출신 대학의 설립별 차별 임용을 함으로써 사회적 물의가 일어나고 있다. 따라서 교원의 자격 취득과 임용이 분리되게 되면 현안 문제인 국·공·사립 사범대학 출신자에 대한 차별 임용 문제가 해결될 수 있을 뿐만 아니라 국립 사범대학 출신자의 적체 문제도 해소될 수 있을 것이다.

모든 교원 자격 취득자를 대상으로 임용의 자유 경쟁을 시킴으로써 우수 교원의 확보가 가능함은 물론 교원에 대한 사회적 공신력도 높일 수 있을 것이다.

또한 이 방안은 각급 학교 교사의 수급상 불균형을 해소시켜 줄 뿐만 아니라 과잉 공급되는 인력 자원을 저장한다는 측면에서도 바람직하며, 현행 사립 사범대학과 일반대학 교

직과정 이수자에게만 적용하고 있는 순위고사제를 국립 사범 대학 출신자에게까지 적용하는 임용고사 제도로 대처함으로써 교원의 자질 향상에 기여하게 될 것이다.

교원의 자격 취득과 임용을 분리·운영하여 교원의 자질이 향상되면 현행 중등학교 평준화 과정에서 아직 해결을 못하고 있는 교원의 질적 평준화를 이룰 수 있을 것이다. 또한 자격과 임용을 분리하는 공개 임용고사 제도를 도입하게 되면 지역별·포시 과목별 임용 배정도 원활하게 추진될 수 있을 것이다.

따라서 이미 인가해 준 교원 양성 기관에 교원 수급의 양과 질을 통제하기보다는 임용 단계에서 질적 통제를 가하는 방안이 보다 바람직할 것이다. 현재까지 행정 당국이나 개인 모두가 자격 인정과 임용을 동일시하던 관념에서 벗어나 자격을 가진 모든 사람을 대상으로 임용 과정에서 추가 전형을 거친 우수한 교원만이 임용되도록 하는 방안으로 개선안이 마련되는 것이 바람직할 것이다.

세째, 장기적 개선안으로 敎員資格 國家考試制를 도입·적용하는 것이 바람직하다.

교원의 자격을 국가고시제에 의해 취득하게 하면 교원의 질적 격차 해소에 기여할 수 있을 것이며, 교원 양성 기관에서도 내적 충실을 기하고 교사의 자질 향상을 자극하게 되어 교직의 전문성 제고에도 기여하게 될 것이다.

현행 중·고등학교 평준화 제

도하에서 아직 미해결 문제로 남아 있는 교원의 미평준화 문제는 교원의 자질이 전반적으로 저하되어 있다는 것보다도 교원간의 질적 격차가 크다는 것이 지적되고 있다. 이와 같은 교사의 질적 격차를 가져오는 요인 중 가장 크게 지적될 수 있는 요인의 하나가 교사 임용 과정에 있어 일정 수준의 선별 과정 없이 무시험 자격 취득자를 무시험 임용한다는 것이다. 이러한 방안이 지속되는 한 교사의 질적 격차 해소 효과는 기대할 수 없을 것이다.

교원 자격 국가고시 제도를 도입·실시하게 되면 모든 교사 지망자에게 일률적으로 고사를 과하기 때문에 현안 문제인 국·사립 사범대학 출신자간의 차별 대우로 인한 문제가 해소되게 되고, 순위고사에서 오는 차별 의식도 불식시킬 수 있다. 또한 이 시험은 전국 규모로 시행되기 때문에 시·도 단위의 교육위원회별로 실시되는 순위고사보다는 공신력과 타당성을 높일 수 있을 것이다.

교원 자격 국가고시제를 실시하게 되면 국가고시라는 유사시험 자격 고시 관문을 통과한 교사는 본인 스스로 자긍 의식을 갖게 되고, 교직에 대한 자부심도 제고할 수 있을 것이며, 사회에서도 교직에 대한 인식도 높아지게 될 것이다. 국가고시에 합격한 사람 중에서 학교장이 선발해서 신규 교사로 채용할 수 있도록 신규 교사 채용권이 학교장에게 위임되어야 할 것이다. 그러나 교원 자격 국가고시제의 실시를 위해서는

다음과 같은 문제점도 고려되어야 할 것이다.

첫째, 교원 자격 국가고시 합격자 수가 소요 임용자 수보다 많을 경우에, 다시 말하면 수요보다 공급이 과잉되는 경우에 어떻게 할 것인지의 문제가 제기될 수 있다는 것이다.

둘째, 교원 자격 국가고시제에서 절대 평가제를 채택할 경우에 현행 중등학교의 포시 과목별로 수요와 공급을 일치시킬 수 있겠는지의 문제도 제기될 수 있겠다. 따라서 교원 자격 국가고시는 교사에게 요구되는 일정 수준의 자질을 평가하는 것이지 특정 수의 인원을 선발하는 데 목적이 있는 것이 아니므로 선발 고시보다는 자격 고시의 성격을 지녀야 할 것이다.

세째, 교원 자격 국가고시가 실시되게 되면 교원 양성 기관이 시험 준비를 위한 학원으로 전락될 가능성도 있다는 것이다.

네째, 교원의 질적 개선이라는 적극적 차원에서 볼 때 교원의 법정 인원의 확보가 시급하고, 법정 정원도 증원함으로써 교원의 수요를 창출하여야 할 것이다.

현재 중등 교원 수는 법정 정원에도 미치지 못하고 있고 학급당 수용 인원도 과밀 상태를 면하지 못하고 있는 바, 최소한 현행 법정 인원의 확보는 물론 학급당 수용 인원도 적어도 동남아 국가들의 수준까지는 하향 조정하여 중등학교 교원의 수요 창출에 적극적으로 임해야 할 것이다. *