

## 教育 發展을 위한 任用制로

李 稱 榮

(江原大 教育學科)

### 1

교육에 있어서 교사의 역할이 그 어느 요소보다도 중요하다는 사실은 모두가 인정한다. 교육의 질은 교사의 질을 능가할 수가 없고, 교육의 성패는 전적으로 교사들의 손에 달려 있다고 하는 사실은 교육에 관심을 가지고 있는 사람들은 모두가 수긍하는 일이다. 그렇기 때문에 가능한대로 질 높은 교사, 즉 훌륭한 교사를 길러내기 위한 여러 가지의 노력들이 다각도로 강구되고 있다. 더구나 요즘과 같이 모든 것들이 급변하는 사회에서는 새롭게 요구되는 교육적 요청도 많아지고, 그에 대응하기 위한 교사의 역할도 변모되어야 한다. 따라서 교사들도 새로운 자신의 역할을 적절히 수행해 나갈 수 있도록 준비되고 변화되어야 한다. 즉 새롭게 대두되는 교육적 요구에 능동적으로 대응하기 위하여서 사회 구성원들이

신뢰할 수 있는 보다 세련된 교사들로 탈바꿈되어져야 한다는 것이다.

물론 이러한 노력이 이제까지 한국 교육계에 전혀 없었던 것은 아니다. 보다 훌륭한, 그리고 보다 효율적인 교사를 길러내기 위하여 그동안 수 많은 논의가 있었고, 여러 가지 실제적인 대안을 마련하여 실천해 온 것도 사실이다. 그러나 많은 사람들은 여전히 현재의 한국 교육에서 교사를 양성하는 체제가 제대로 정비되어 있지 못하고, 효율적인 교사를 길러내는 데 부적합하다는 비판을 하고 있다. 비판의 내용을 자세히 살펴 보면, 누구에게나 수긍이 가는 점도 여러 가지 발견할 수가 있고 어떠한 점에서는 어느 한 쪽의 일방적 이익 대변을 위한 억지 주장이라고 할 수 있는 점들도 없지 않아 있다. 그러나 논의에서는 현행 교사 양성 제도에 관련한 제반 논의점을 모두 다 거론할 수 있

는 형편이 되지 못한다. 따라서 본고에서는 논의의 범위를 좁혀서, 현재 가장 큰 논쟁을 벌이고 있는 한국 중등교육에 있어서의 교사 임용 제도에 관한 문제점만을 다루어 보기도 한다.

### 2

현재 한국의 실정에서는 중등학교의 교사 자격증을 취득할 수 있는 방법이 매우 다양하게 개방되어 있는 형편이다. 이러한 다양한 자격 취득의 방안은 과거 중등교사의 절대 수가 모자라던 때에는 중등교사의 안정적 확보 방안으로써 매우 유용하게 쓰여져 왔었다. 그러나 근래에 들어와서와 같이 교사의 절대 필요 수가 격감하게 된 때에 와서는 이러한 교사 자격증의 남발 현상은 교사 수급의 심한 불균형을 초래하게 되었고 급기야는 자격증을 소지하고서도 일선 학교에서 실제 교원으로 근무하기가 쉽지 않게

되었다. 뿐만 아니라 국립 사범 대학을 졸업하고 자격증을 취득한 교사 후보자들 이외의 사립 사범대학 출신 자격증 소지자들이나 기타의 자격증 소지자들은 공립 중등학교에 배정받기 위하여서는 그 순위를 결정짓기 위한 순위고사를 거쳐야만 하도록 되어 있다. 이에 대하여 전국의 사립 사범대학 당국이나 그 학생들은 이 제도 자체가 엄청난 차별 대우를 당하는 것이라는 주장을 몇 가지의 논리적 근거를 들어 제기하고 있다.

우선 그들의 주장을 살펴 보면, 한국에서는 일반 대학의 교직과정을 사범대학과 다 같이 인정하는 법 체제하에서 아직도 임용에 있어서만은 국립 사범대학 졸업생 우선 임용의 원칙이 존속되어 오고 있음은 법논리상 맞지 않는다는 주장이다. 뿐만 아니라 국·공립 사범대학의 학생들은 재학중에 국비 장학금이 지급되고 이에 따라 1차적인 혜택을 받고 있음에도 불구하고, 발령에 있어서까지 특별 조치를 보장해 준다는 것은 기회 균등의 원칙에도 어긋나는 일이라는 주장을 펴고 있다. 따라서 그러한 문제점을 제기하는 많은 사람들은 현행의 교사 임용 제도를 개선하여 우선 사도 장학금을 설치 운영하고 교사를 공개 채용하도록 주장하고 있다. 현재의 입학금 및 수업료 면제 수준보다 훨씬 적극적으로 사도 장학금을 설치하여 국립 교원 양성 기관의 학생은 물론 사립 양성 기관의 우수 학생을 선발하여 장학금을 지급하도록 하며, 이때

사도 장학금의 혜택을 받고 졸업한 자에게는 국가가 지정하는 소정의 학교 또는 교육 관련 기관에서 일정 기간 의무적으로 복무하도록 하면 된다는 논리이다. 그리고 사도 장학금을 받은 자 이외의 모든 교사의 신규 채용은 국·공·사립을 막론하고 시험을 통하여 공개 채용하도록 하자는 주장인 셈이다.

이와 같은 주장은 일견 논리적이고 타당한 것처럼 보이기도 한다. 그러나 한 국가의 교육 정책, 그 중에서도 핵심적인 문제인 교사 양성의 문제를 조금이라도 객관적인 입장에서 심각하게 생각해 보면 어찌면 다른 견해를 가질 수도 있을 것이다.

다음에서는 그러한 다른 견해를 피력해 보고자 한다.

### 3

적어도 사람을 기르는 일은 더더구나 미래를 살아갈 우리의 다음 세대를 맡아 지도하여야 할 교사를 양성하는 일은 주변의 모든 교육적 여건을 고려하고, 시간을 충분히 내어 여러 사람들의 의견을 검토한 다음 신중하게 그 변화의 내용을 결정하여야 한다. 단지 어느 일방의 개인적 이해나 집단의 이익 때문에 문제를 그르칠 수는 없는 일이다. 그동안 현재와 같은 국·공립 사범대학 출신 중등교사들은 공립학교에 우선 발령할 수밖에 없었던 상황을 신중하게 돌이켜 보아야 하고 앞으로의 변화 내용을 예견해 보아야 한다는 말이다. 국가적인

차원에서는 여러 부분의 일을 차질 없이 수행해 나가기 위하여서도 효율적이고 체계적인 인력 관리를 해 나가야 한다. 사람을 기르는 일은 군인이건 경찰관이건 또는 교사이건간에 하루 아침에 되어지는 일이 아니다. 그렇기에 언제, 어느 때, 무슨 새로운 일이 벌어진다고 하여도 안정적으로 인적 자원을 공급할 수 있는 바탕이 마련되어야 하는 것이다. 과거에는 중등교사의 절대 수가 모자라서 정규 사범대학 출신자들은 물론이고 단기 양성소의 과정을 통하여 교사를 채용하였던 때도 있었다. 그 당시 강원도의 산간 오지, 전라도의 조그마한 섬에도 정규 교육을 위한 교사가 필요하였었지만, 질 높은 교사의 확보를 위한 여러 노력에도 불구하고 교사난이 심각한 채로 남아 있었다. 국·공립 사범대학 졸업생들에게 의무 근무 연한을 부여한 것도 이와 같은 교사난을 완화시키기 위한 교육지책이었다는 것을 교육계의 인사들이라면 모두가 아는 사실이다. 교직의 유인 체제라는 말은 당시의 유행어가 되다시피 하였었다. 오늘날 다행스럽게도 교직은 매력 있는 직종으로 변모되었고, 많은 젊은이들이 선망하는 직업이 되었는데는 확실하지 않으나 교원들의 이직율이 현저히 감소하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 쉽게 이루어지지는 않겠지만, 교육계에 몸 담고 있는 사람들이 모두 바라듯이 중등학교의 법정 정원대로 교사의 수가 늘어나게 되고 학급당 학습

자들의 수가 선진국 수준으로 줄어들게 된다면 또 다시 과거와 같은 교사난이 닥칠지도 모른다. 실제 1987년 현재 전국 중학교 학급 수가 46,538학급, 고등학교의 학급 수가 40,074학급으로 편성되어 있으나 학급당 인원 수의 감축으로 학급 수가 늘어난다고 하면, 국립 사범계 대학 졸업생 8,600여명, 사립 사범계 대학 졸업생 1만 3천여 명으로는 그 수요를 충족하기가 힘들어질런지도 모른다.

또한 교사는 양적으로도 안정적 공급이 이루어져야 하지만 질적인 관리가 더욱 중요하다. 소위 우수 교사의 확보는 교육의 전체적인 질과 밀려야 할 수 없는 관계를 가진다. 그런데 현행의 대학 신입생을 선발하는 제도 아래에서는 대학 입학생들의 학력 수준을 쉽게 비교해 볼 수 있다. 국립 11개 사범대학의 입학생들의 학력 수준과 사립 사범대학 입학생들의 학력 수준을 비교해 본다면, 교사 양성체제에 있어서의 우수 학생의 유치, 즉 우수 교사 확보를 위한 질 높은 학생들의 개황을 쉽게 짐작할 수 있게 된다. 누가 무엇이냐고 하여도 우수 교사 양성을 위한 기초적 여건은 사립 사범대학에 비하여 국립 사범대학이 더 잘 갖추고 있다고 보아야 한다. 혹자는 국립 사범대학에서 비록 우수한 신입생들을 선발하고는 있지만, 실제 대학에서 수학하는 과정에서 취업이 보장되어 있기 때문에 국립 사범대학의 재학생들이 면학의 계을리 하게 되고, 자신들이 가지고 있는 능력을 모두 발휘하

지 못하는 반면, 오히려 사립 사범대학의 재학생들이 보다 더 노력하고 있다고 강변하기도 한다. 그러나 국립 사범대학의 재학생들은 곧바로 중등학교의 교사로서 활동하게 된다는 여건으로 인해서 보다 충실한 교직적 소양을 기르게 되며, 교과면의 실력뿐만 아니라 교직에 대한 전문적 식견과 기술을 연마하게 된다.

오늘날의 일반적 추세는 사회 각 부분의 전문인을 양성하기 위한 국가적 질 확보의 방안으로 전문대학의 설립 및 통합을 추구하고 있는 실정이다. 교육인이려면 누구나 주장하는 교직의 전문화를 기하기 위하여서도, 국가의 절대적 지원을 받는 국립 사범대학의 육성 방안은 오히려 강화되어야 하며, 그에 터한 질 높은 교사의 양성 제도로서 현행 교사 임용 제도는 존속되어야 하는 것이다. 기회의 균등을 이야기하기도 하지만, 일률적인 기회의 균등을 위하여 우수한 인재들의 교직 유인 체제 자체를 없앨 수는 없다. 일부 사립대학의 재정 적자를 메워 주기 위한 임시 방편으로 한 나라의 우수 교원 양성 제도의 근간을 뒤흔들려고 하는 착상은 불식되어야 한다. 우수 신입생들이 여러 국립대학교의 사범대학에 진학하고 있고, 그 이유는 재학중에 국비의 지원에 의한 수업료가 면제되고 있으며, 졸업 후에 공립학교에 우선적으로 배치되기 때문이라는 사실은 교육계에 품담고 있는 사람들은 모두가 알고 있는 사실이다. 즉 우수 교

원 양성을 위한 유인 체제가 바로 위에서 지적한 내용들이다. 이제 이러한 유인의 조건들을 모두 풀어버린다고 할 때, 과연 우수 학생들이 국립과 사립을 가리지 않고 사범대학에 진학을 할 것인지 그리고 과연 새로운 제도로서 사도 장학금 제도를 설치·운영한다고 할 때, 어떤 기준에 의하여 국립·사립을 망라한 우수 학생들을 선발하여 지급할 것이며, 교사 임용고사의 평가 기준을 제대로 선정할 수 있을 것인지 생각을 해 보아야 할 일이다.

이제까지 한국의 교육 문제를 놓고 수 많은 문제들을 이야기하여 왔지만, 지옥과 같은 시험제도의 문제를 이야기하지 않은 사람이 없었다. 배우는 어린 학생들을 시험 지옥에 몰아 넣고, 그것이 안타까워서 시험에서 해방시키고자 하는 각종 제도도 생각해 낼 수 있는 한도 내에서는 모두 다 사용해 보았다. 그런데 이제 다시 그 학생들을 가르쳐야 하는 교사들마저 그러한 시험 지옥에 몰아 넣고 도대체 어떻게 하자는 것인지 알 수가 없다. 그렇지 않아도 전국의 대학들이 취업을 위한 예비 학교로서 대학 본연의 의무를 다하지 못하고 있는 상황 아래에서 미래의 주인공이 될 학생들을 가르칠 교사를 양성하는 기관에서마저도 취업 특강 일변도의 교육과 같은 사태가 벌어진다고 할 때, 한국의 미래가 어떻게 될 것인지 자문해 보아야 한다.

현행 교사 양성 체제를 유지하면서도 변화되어야 할 내용은

물론 많다. 교직의 전문성을 제고하기 위한 각종 교육 내용의 제편성, 특별히 교과교육 전문가의 양성과 교과교육의 활성화를 위한 시설의 확충 등이 그

것들이다. 그러나 더욱 중요한 것은 사범대학에 몸 담고 있는 교수나 학생 모두가 단견적인 자신의 이해 관계를 떠나서 한국의 교육 발전을 위한 객관적

이고 발전적인 생각을 가지는 것이다. 현행 교사 임용 제도의 문제점도 바로 이러한 관점에서 해결점을 찾는다면 문제는 해결되리라 본다. \*

### <大學教授招聘情報室 등록 안내>

大學教授가 되고자 희망하는 고급 인력에 관한 情報와 資料를 확보하여 專任教授를 초빙하려는 會員大學에 관련 자료를 신속·정확하게 제공할 목적으로 운영되고 있는 본 협의회 大學教授招聘情報室은 아래와 같이 대학 교수 희망자의 등록을 받고 있습니다.

#### 1. 登錄對象

전국 4년제 대학 專任講師 이상의 教授資格要件을 구비하신 분(단, 회원 대학의 現職教授는 제외됨)

#### 2. 登錄方法

본 협의회 의 소정 양식 '教授資源人事記錄카드'를 작성·제출하시면 됩니다.

#### 3. 登錄時期

年中 계속 등록을 받고 있습니다.

#### 4. 接受處

①⑤①-①①①

서울특별시 영등포구 여의도동 27-2, 사학연금회관 503호

한국대학교육협의회內 대학교수초빙정보실

#### 5. 기 타

자세한 사항은 직접 문의하시기 바랍니다. (전화 : 783-3065, 3067, 3068, 3891)