

교원양성체제 개편과 경제지리학: 경제지리교육의 사회적 실천을 위한 제언¹⁾

정성훈(강원대학교)

1. 배경 및 필요성

□ 수요 감소에 따른 교원양성규모의 축소

- (수요 감소) 저출산, 고령화 등에 따라 학생 수는 지속적으로 감소하여 교원 임용수요는 축소될 전망
- (양성기관의 양적 규모 축소) 교원양성기관은 4년마다 역량진단 점검(평가)를 진행하여 평가에 기초한 양성기관의 양적규모를 축소
 - 진단평가에서 C등급 이하 평가를 받을 경우, 학생정원의 30%를 감축시켜야 하는 제제가 시행
- * 교원양성기관 평가 3주기(2010~2014) 3,929명, 4주기(2015~2017) 6,499명 감축
- 현재 교육부 평가에 기초하여 양성규모를 조절하는 것 자체는 사범대학 내 소수 학과의 학과 통폐합 등에 대한 우려로 확산되고 있어서 교원양성기관들은 이에 대한 다른 대책 방안을 요구

□ 교사의 역할 변화

- 코로나19 확산 이후, 온라인 수업 확대에 따라 기존 지식전달의

1) 1~4장은 기존 국가교육회의의 '미래학교와 교육과정에 적합한 교원양성체제 발전 방향'에 관한 집중 속의 자료를 요약한 것임

교사의 역할이 약화됨에 따라 새로운 교사의 역할에 대해 재조명

- 시대 발달에 따라 진로, 학교폭력, 돌봄 등 교사의 역할이 점차 확대되어 교사의 역할 재정립에 관련한 내용을 교원양성체계 내 반영

□ 교사의 현장연계성 및 전문성 부족 문제 심화

- (현장연계 미흡) 현행의 교원양성체계에서는 실제 실습기간이 4주에 불과한 정도로 예비교원들이 현장 연계성이 부족
 - 국내 4주 실습시스템은 일본의 실습체계를 가져온 것으로 교원양성 시스템 자체의 변화 요구 제기
- (전문성 부족) 현장연계성의 부족은 1년차 교사의 전문성 하락을 발생시켜 현장교사들이 1년차 교사를 다시 교육시켜야 하는 현실

2. 문제점

□ 과도한 양성인원으로 인한 낮은 임용률

- 현행의 교사 입문과정은 선발인원에 비해 양성인원을 과다하게 육성하여 낮은 임용률로 인해 과도한 경쟁 유발
 - 중등교원자격증의 취득경로가 다양하여 임용시험 인원의 5~6배에 달하는 인원들에게 자격증 부여
- 과도한 인원으로 인해 임용시험이 교원의 역량을 종합적으로 평가하지 못하고 시험을 통해 계량화된 점수로 서열화를 통해 선발하게 되어 임용시험의 본래 목적 변질
 - 대학교의 교원양성체계는 임용시험에 맞춰 변질되어 양성과정 자

체가 부실화되었으며, 학생들은 사교육에 의존하는 부작용 야기

- 현장인력 및 전문성 강화를 위해서 교원양성기간이 확대될 전망으로 교원양성과정의 학생들의 기회비용은 더욱 확대
 - 예비교원의 기회비용 확대추세에 따라 학생들의 임용 가능성 또한 확대되는 것이 적절하기 때문에 양적 조절 필요
- 양적규모 축소 및 임용시험 자체의 제도개혁에 따른 적정수준의 임용률 보장되어야 체제개편방안의 수용 가능

□ 평가제도에 예속된 교원양성체계

- 교원양성평가 영향으로 교원양성기관은 평가 대비 및 위기국면 돌파 등 평가 중심 운영 지속
 - 실제로 C 등급 이하의 학교는 정원감축 등의 패널티가 발생하여 평가대상기관은 모든 행정이 평가에 종속될 수밖에 없음
 - 평가결과를 학교에 제공하지만 환류 과정이 적절치 못해 학교는 문제점 및 개선점에 대한 피드백의 부족을 체감
- 교육부에서는 피드백 기능개선을 위한 인증제 및 교육과정 진단 방식의 개선(평가주기변경)을 통해 기존 진단방식의 문제점 해결 시도

□ 사회적 요구에 대응하지 못한 교원양성체계

- 지난 70년 동안 교육환경에 대한 개선이 이루어지지 못해 현장 교사들은 현장목소리에 기초한 실습형 교원양성체계 요구
- 교사의 역할변화에 따라 교원 수요 또한 변화하였으나 현행 교원양성체계는 이를 적절히 대응하지 못함

- (2019년 한국교육개발원 교육여론조사) ‘초중고 교육내실화에 가장 필요한 과제’에 대한 응답은 ① 학벌 위주의 사회체제 개선(27.0%), ② 수업방식의 다양화(19.5%), ③ 교원전문성 제고(17.5%)로 나타남
- 현장 교사들의 인터뷰에 따르면, 교원의 주요 역량은 ‘의사소통’과 ‘다양성’ 측면이 중요함을 강조하여 향후 교원양성체제를 두 가지 키워드를 중심으로 재정립할 필요성 대두
- 교사 선호에 대한 주요 원인은 직업 안정성과 신분 보장 측면이 강하며 이를 개선하기 위한 양성체제 개편 필요

□ 현장 적합성이 부족한 교육과정 운영

- 교육현장은 고교학점제, 자유학기제, 창의융합형 교육과정 등 교육체제의 변화와 함께 코로나로 인한 원격강의 등 교육방법에 있어서도 수많은 변화가 야기되었으나 교육양성기관은 정체
- (교육양성기관의 문제) 교과내용학과 교과교육학의 괴리, 교과 간 칸막이 현상에 따른 융·복합적 사고함양 부족, 교육과정 현장 적합성 부족

□ 교육과정 주체들 간의 연계 부족

- 교육부에서 교원양성과정을 담당하고 있으나, 현장 중심 교육과정이 개편되지 못해 교육현장의 시·도 교육청과는 연계 미약
- 시·도 교육청은 임용시험을 담당하고 있어, 학부수업이 임용고시와 연계되지 못해 학생들은 사교육을 통한 임용 의존도 상승

3. 교원양성체제의 발전 방향 협의(출처: 6차 숙의단 협의문, 2020. 12. 1.)

※ 1차 토의 결과 요약

<표> 양성규모를 고려한 교원양성체제 개편 방안(1차 토의 결과)

구분	문제점	개선방안
초·중등 공통	공급과잉·인구변화 대응 경 직성(수급불균형)	○ 양성규모 적정화(양성규모 축소) - 적정 학급 당 학생 수(교육여건) 전제 - 재정 아닌 교육 관점 - 양성 규모 감소 시 (예비)교원 등 충분한 소통 과정 필요 - 양성기관 역량 진단 평가로 규모(정원) 조정 및 기능 재편 - 교원양성/임용계획 사전 발표 (중장기 수급계획)
초등	현 양성 규모 유지 어려움	○ 통합 또는 연계(교·사대 통합 등), 유연화
중등	자격증 취득 경로 다양·발 급 과다(임용의 5~6배), 과 도한 임용 경쟁	○ 일반대학 교직이수 과정 제한(사대에서 양성할 수 없는 과목만), 교육대학원은 재교육기관으로, 사범대학 중복과정 폐지, 사립사대는 국공립수준 축소 등

출처: 국가교육회의 내부자료.

① 교원양성 교육과정 발전 방향

- (숙의단) 현행 교원양성 교육과정이 양성하고자 하는 교원의 구
체적인 상(기준)이 부재하고, 학교 현장과의 연계성이 부족하며,
새로운 교육 수요에 대한 대응이 미흡하다는 것에 공감
- (숙의단) 이와 같은 문제를 해결하고 교원에게 필요한 역량을 길
러주기 위해 양성교육과정이 다음의 방향으로 발전해야 한다는
데 의견 통합
 - 양성 교육과정의 목표로서 교원의 상(기준)을 합의를 통해 마련
해야 함
 - 학습자의 발달단계와 학습 특성에 기초한 학교 교육과정을 설계
하고 실행하는 내용, 학습자 이해와 소통·학부모 소통·지역사
회 연계·교원 간 협업을 경험할 수 있는 내용이 강화되어야 함

- 교육실습을 내실화하여야 함
- 고교학점제, 교과 간 융합 수업, 온라인 수업 등 미래 교육에 적합한 학교 교육을 위해 유연한 대응이 필요

② 교원양성 규모 적정화 방향

- (숙의단) 교원양성 교육과정을 내실화할 수 있도록, 다음의 양성 규모 적정화 방향에 의견 통합
 - “양성 규모와 임용 규모의 불균형이 큰 **중등교원의 경우** 양성 교육의 질을 높이고 학령인구 감소 등에 대응하기 위해 양성 규모의 축소가 필요하다.”

③ 교원양성체제 발전 방향

- 숙의단은 초등교원양성체제가 다음의 방향으로 발전해야 한다는 데 의견 통합
 - 양성 규모 관리와 교육의 질 제고, 초·중등 연계 교육의 필요성에 대응하기 위해 지역별 상황을 고려하여 다양한 발전모델을 모색 필요
 - 이러한 모델로는 교육대학교 간 권역별 통합, 교육대학교와 거점국립대학교의 통합 등이 거론
- 숙의단은 중등교원양성체제가 다음의 방향으로 발전해야 한다는 데 의견 통합
 - 교육의 질 제고와 양성 규모 축소를 위해 단계적으로 양성경로

를 정비 필요

- 이를 위해, 양성기관 질 관리 기제를 통해 양성 규모를 조정하는 방안, 일반대학의 교직 이수 과정과 교육대학원의 신규 교원 양성과정은 사범대학에서 개설하는 양성과정을 고려하여 조정하고 교육대학원은 재교육 기능을 강화하는 방안 등 대학과 지역의 여건과 특성을 고려한 구체적인 방안 마련
- 아울러, 양성경로 정비 시 미래사회 변화에 따른 학습자의 다양한 진로 요구에 대한 대응도 고려

④ 기타 제안사항

- 교원양성 교육과정의 내실 있는 운영에 제약이 되는 교원임용시험의 개선 필요
- 사회의 급속한 변화에 대응하고 교원이 전문적 역량을 지속해서 발전시킬 수 있도록 교원의 재교육 기능 강화 필요
- 교원양성 교육 기간을 5~6년으로 늘이거나, 교원양성 체제를 교육전문대학원 체제로 전환하는 방향에 대해서는, 교원양성 교육과정의 혁신, 양성 규모 적정화 등을 추진하면서 중장기 의제로 논의 필요

4. 경제지리교육의 사회적 실천을 위한 제언

□ 경제지리학에 기초한 진로 및 직업 교육에 참여

- 지역별, 산업별, 기업별 가치사슬에 기초한 지식으로 중등 및 고등 교육의 취업 연구를 통한 사회 참여 방안

□ 지역사회 연계와 교원 간 협업을 유도할 수 있는 산학협력 교육에 참여

- 방과 후 창의융합 학교 운영(예: 산업단지 근로자 자녀 대상)
- 포용형 지역교육혁신체제의 실현
 - 장애인, 학교 밖 청소년 등 대상

□ 고등학교 교과목인 일자리, 산업(상업, 공업 등) 등과 연계 방안 모색

- ‘경제지리’에서 ‘산업 및 기업 입지’ 또는 ‘지역산업발전’으로 타 교과목과 연계·협력할 수 있는 기반 마련

□ 국가균형발전 정책과 연계한 균형발전 교육 전담 체계 구축

- 중고생의 지역균형발전 교육을 위한 교과서 집필 등