

한국교원교육학회 학술대회

52차 학술대회자료집

유치원교사의 경쟁체제 구축방안

박은혜, 조형숙

To cite this article : 박은혜, 조형숙 (2008) 유치원교사의 경쟁체제 구축방안, 한국교원교육학회 학술대회, pp.23-49

① earticle에서 제공하는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, 학술교육원은 각 저작물의 내용을 보증하거나 책임을 지지 않습니다.

② earticle에서 제공하는 콘텐츠를 무단 복제, 전송, 배포, 기타 저작권법에 위반되는 방법으로 이용할 경우, 관련 법령에 따라 민, 형사상의 책임을 질 수 있습니다.

www.earticle.net

제 1 주제

- 유아교사의 경쟁체제 구축방안

발표: 박은혜(이화여자대학교)

토론: 조형숙(중앙대학교)

유치원교사의 경쟁체제 구축방안

박 은 혜(이화여자대학교)

I. 들어가는 말

21세기에 들어서며 각국에서는 상당한 교육개혁이 진행되었다. 각 나라마다 교육개혁을 시작한 계기는 여러 가지가 있지만 지식기반사회로의 전이와 국제화시대에 무한경쟁체제로의 돌입이 가장 큰 원인으로 꼽힌다(EURIDYCE, 2002). 21세기 지식기반사회에서는 국가 경쟁력의 원천이 양질의 인적자원 보유에 달려있다고 보기 때문에 각 나라에서는 인적자원을 개발하기 위해 전력을 기울이고 있다. 영국의 블레어 총리가 취임하면서 교육백서를 만든 일이나 미국의 부시 대통령이 No Child Left Behind Act를 성공시키기 위해 기울이는 노력, 일본의 교육과정 개편, 뉴질랜드나 호주의 교육개혁 등은 이들 나라들이 교육의 질을 높이기 위해 얼마나 필사적으로 노력하고 있는지를 보여주는 증거들이다. 교사는 미래사회에 적절하게 개편된 교육과정을 현장에 적용해서 그 효과가 나타나도록 해야 하는 책임을 가진 자이기 때문에 교육개혁은 반드시 교원정책과 맞물려서 진행될 수밖에 없다. 일반적으로 교원정책은 수급, 양성, 자격, 임용, 평가, 연수, 보상을 모두 다룬다. 지금까지 이 각각에 대해 충분하다 못해 넘칠 정도의 논의가 있어왔음에도 불구하고 새삼스럽게 이를 다시 거론하는 이유는 교원정책의 각론보다는 총론에 초점을 맞추어 원론을 다시 한 번 짚어보자는 의미로 해석할 수 있다. 즉 이 각각의 구슬을 가지고 어떻게 꿰어야 할 것인가를 염두에 두고 발표를 진행하고자 한다.

II. 유치원 교사의 경쟁을 위한 체제 구축의 필요성

오늘 학술대회의 주제는 초점을 어디에 두는가에 따라 상당히 다른 해석이 가능하다. 특히 경쟁이라는 단어는 관점에 따라 교사끼리 경쟁을 시키는 의미로 해석할 수도 있고 교사의 경쟁력을 높인다는 의미로 해석할 수도 있다. 전자의 의미로 해석을 한다면 경쟁에는 반드시 승자와 패자가 있게 마련이고, 그렇다면 최후에 남는 승자는 어떤 사람이고 어떤 보상을 받아야 하는지에 대해 초점을 맞추어야 한다. 후자의 경우라면 어떻게 해서 교사의 전문성을 신장시킬 것인지를 중점적으로 논의하여야 한다. 어떤 경우이든 체제를 구축한다는 것은 교원정책의 어느 한 단계가 아니라 교원정책 전반에 관한 대안을 마련할 것을 요구하는 것이다.

앞에서도 언급하였듯이 교원정책은 수급, 양성, 자격, 임용, 평가, 연수, 보상이 유기적으로 연계되어야 한다. 이 가운데 수급은 임용과 가장 밀접하게 연관되어 있고, 양성은 자격 및 임용과, 자격은 평가 및 연수와, 평가는 연수 및 보상과 밀접한 연관이 있다. 이는 교사의 경쟁력을 위한 체제를 구축함에 있어 교원정책의 각 영역을 분리하여 본다는 것 자체가 문제임을 시사하는 것이다. 오늘 발표의 주제로 주어진 실습, 인사, 장학, 평가들을 중심으로 유치원 교사의 경쟁력과 관련된 현황 및 문제점을 진단해 보면 다음과 같다.

1. 유치원교사의 실습과 관련된 문제점

내용과 방법에서의 차이는 있으나 교육실습은 대부분의 나라에서 교사자격증 취득을 위한 필수조건이며 우리나라에서도 2009년부터는 기존의 2학점에서 4학점으로 강화될 예정이다. 이처럼 교육실습이 중요하게 여겨지는 이유는 교육실습이 예비교사들의 성장, 발달, 신념체계의 형성에 지대한 영향을 미치기 때문이다. 교육실습은 예비 교사들에게 전문적이고 실천적인 지식과 기술을 심화시켜주고, 교육관을 점검하게 하며, 교사로서 자신의 능력과 자질을 평가할 수 있는 기회를 제공한다(박은혜·조운주, 2006). 교육실습이 그 역할을 다하기 위해

서는 단지 양적인 시간만 확대하는 것만으로는 충분하지 않다. 정규실습이후 예비교사들이 더욱 권위적이고, 획일적인 활동을 하며 실습이전에는 바람직하지 않다고 생각했던 교수방법을 쉽게 사용하거나 현실적이고 안일한 태도를 가지고 교직에 대해 부정적인 태도를 가지기 시작한다는 연구결과가 존재하기 때문이다(박은혜·이은화, 1998). 교육실습의 부정적인 측면은 교육실습생 자신의 태도와 준비부족(직전교육에서 교실 현장의 복잡성에 대하여 충분히 교육시키지 않은 경우), 지도교사들의 준비부족(의사소통능력, 평가도구 및 내용에 대한 이해, 성인기의 발달특성에 대한 이해, 실습의 내용과 방법에 대한 사전교육 부재), 교육실습에 관계되는 당사자 간의 역할 및 교육신념의 차이 등이 그 원인으로 작용한다(박은혜·조운주, 2006).

우리나라에서는 대학이 아닌 유치원에서 실습을 주도하기 때문에 교육실습의 질은 전적으로 실습기관의 지도교사에게 달려있고 그 편차 또한 매우 크다. 결과적으로 일부 기관을 제외하고는 실습생들에게 부정적인 경험을 제공할 가능성이 있다. 교육실습이 본래의 목적을 달성하기 위해서는 실습의 내용과 과정에 대한 기준이 명확하게 제시되어야 하고, 실습지도교사의 역할에 대한 사전교육이 필요하며, 실습기관 및 실습지도교수간의 긴밀한 연계가 있어야 한다. 현재 우리나라에는 실습을 지도하는 교사의 자격 및 교육에 대한 규정이 없다. 실습지도교사의 자격 및 교육에 대해 지나치게 엄격하거나 세부적인 규정은 자율성을 침해하며 교사의 업무를 과중하게 한다는 비난을 받을 수도 있으나 최소한의 규정을 통해 실습지도교사의 수준을 유지하고 실습지도교사 교육을 위한 제도적인 지원과 보상체제가 함께 제공된다면 예비교사들의 전문성을 향상시키는데 많은 도움이 될 것이다. 이에 덧붙여 실습생이 소속한 대학의 교수들이 단순히 기관을 방문하는 수동적인 차원에 머무르지 않고 질적인 실습지도를 할 수 있도록 대학 당국으로부터의 지원체제가 필요하다.

2. 유치원 교사의 인사와 관련된 문제점

유치원 교사의 인사는 수급과 임용, 그리고 승진에 관한 제도를 포함한다. 수

급은 어떤 종류의 인력을 얼마나 길러야 하는가의 문제이다. 즉 유치원은 어떤 연령의 아이들이 오는 곳인지? 유치원에서 지내는 성인은 어떤 역할을 하는 사람을 의미하는지? 한 학급에서는 몇 명의 아이들이 지내야 하는지? 한 학급에는 몇 명의 성인이 있어야 하는지? 등의 질문은 근본적으로 유치원 교육의 목적과 대상, 그리고 유치원 교사의 직무에 대한 분석이 있어야 가능한 것이다. 교사의 수급은 이러한 개념적인 합의뿐만 아니라 제도적으로 교사 대 유아 비율, 학급 크기, 인구추이, 취원율, 지역 특성 등을 고려하여 예측할 수 있다. 현재 유치원의 교사 대 유아의 비율은 각 시도교육청에서 결정하도록 되어 있고, 사립유치원의 경우에는 지역에 따라 보육시설이나 학원과의 경쟁 속에서 정확한 원아수를 예측하기 어렵다. 전국 각지의 유치원에서 교사들이 어떠한 일을 몇 시간 하고 있는지에 대한 정확한 통계도 얻기 어렵다. 결국 전국적인 차원에서 유치원 교사의 수급을 예측할 수 있는 기본 정보나 체제가 없는 상태이다. 수급예측에 필요한 모든 정보를 활용한 것은 아니지만 일부를 활용하여 진행된 연구에 따르면 현재 유치원교사는 공급과잉인 것으로 추정된다(이미화 외, 2006). 공급이 과잉되면 다음 단계인 임용에서 지나친 경쟁이 발생할 가능성이 높다. 물론 경쟁을 통해 더 많은 자질을 갖춘 우수한 인재를 선발할 수도 있으나 과잉이 지나치면 전반적으로 임금이 하향조정 될 가능성이 높고 이는 교사의 직무 만족도를 낮추어 이직을 유도하며 특히 전문성을 가진 교사들을 확보할 가능성이 낮아지므로 결과적으로 유아들의 학습에 부정적인 영향을 미치게 된다. 지금까지 교원정책의 다른 분야에 비해 수급에 관한 연구는 그 자체로도 매우 부족할 뿐 아니라 그를 위한 기초자료도 매우 산발적으로 흩어져 있고 부족한 실정이다. 정기적으로 유치원 교원의 수급을 예측하는 제도적인 장치가 필요한 시점이다.

임용이란 조직의 결원을 보충하는 활동이다. 그 중 신규채용은 자질과 능력을 갖춘 교사를 교육조직 외부로부터 일정한 절차를 거쳐 선발하는 과정으로 교사가 처음으로 거치는 인사행정이다. 유치원은 공립과 사립의 임용방법이 매우 달라서 공립의 경우에는 교사 임용후보자 선정 경쟁시험(소위 임용고사)를 치루는 반면 사립의 경우에는 매우 개별적이고 사적인 방식으로 진행된다. 임용

고사와 관련하여 지금까지 지적된 문제를 살펴보면 첫째, 교육현장에 대한 이해, 현실적인 교육문제 해결능력, 교직수행에 필요한 실제적 지식과 능력을 충실하게 측정하지 못하고 있고, 둘째 임용고사의 내용 및 평가 방법 등에 대한 합의된 기준이 없어 임용고사에 대한 신뢰가 낮으며, 셋째 임용고사와 교원양성 교육과정 사이에 연계성이 미약하다는 점이다(송광용, 2000). 2008년부터 임용고사의 출제방식이 개편되기는 하지만 형식적인 측면에만 치우친 면도 없지 않아 교원의 직무능력 및 양성과정과 연계하는 방안이 구체적으로 분석되어야 할 것이다.

3. 유치원 교사의 평가 및 장학과 관련된 문제점

초·중·고등학교의 경우에 교원능력개발평가제도가 시범 실시되었고 올해부터 전면 실시될 예정이었으나 국회에서 법이 통과되지 못하는 바람에 실현되지 못하고 있다. 유치원의 경우에는 초·중·고등학교와 함께 교원평가를 실시하자는 의견도 있었으나 공립유치원 교사들로부터 상당한 반발에 부딪친 바 있다(정미라 외, 2007). 우리나라에서 실시하고자 하는 교원능력개발평가제가 적어도 의견상으로는 외국의 제도와 커다란 차이를 보이지 않음에도 불구하고 현장 교사들이 거세게 반발하는 이유는 무엇인가? 단순히 교원단체의 이기적인 태도 때문이라면 이는 당연히 지탄받아 마땅하나 혹시 그동안 정부당국이 보여준 태도 때문이라면 고려의 여지가 있다. 교원평가는 기본적으로 교원 인사행정의 근거, 공교육의 책무성 확보, 교원의 전문성 향상 등을 그 목적으로 한다(전제상, 2007). 인사행정은 궁극적으로 승진을 위한 제도로 공·사립유치원 공히 이 목적을 위해 교원평가를 하기에는 무리가 따른다. 교원평가의 또 다른 목적인 공교육의 책무성 확보는 기본적으로 교육과정에서 제시하고 있는 목표를 달성했는가를 평가하는 것이다. 세계 각국은 OECD가 제시한 생애핵심역량에 따라 자국민의 생애학습능력을 향상시킬 수 있는 방향으로 교육과정을 개편하고 또한 그에 따른 학습표준을 제시하고 있다. 미국의 경우에는 교원평가가 교육과정에 대한 책무성으로 연결될 수 있는 근거법안

(NCLB법안)까지 제정하고 있다(정미라 외, 2007). 우리나라의 유치원 교육과정은 최종적으로 도달해야 하는 성취수준을 제시하지 않고 있으며 유치원의 공교육체제가 확립되지 않은 상황에서는 교원의 책무성과 교원평가를 연계시키기에는 무리가 있다. 그렇다면 차원교사의 평가는 평가의 세 가지 목적 가운데 교사의 전문성 향상에 초점을 두는 것이 가장 타당하다. 그런데 교원평가의 목적이 교원의 전문성 향상이라면 교원의 전문성을 구성하는 직무요인이 정확하게 분석되고 특히 좋은 수업에 대한 합의가 절대적으로 필요하다. 교육개발원과 교육과정평가원을 중심으로 초중등교사의 일반적인 직무에 대한 연구 및 각 교과별 좋은 수업에 대한 분석이 이루어진 바 있다(김난심 외, 2004). 유치원의 경우 개인적인 차원에서 연구(김은영, 2006)가 이루어진 적이 있으나 유치원 교사의 직무수행 능력 및 표준에 대한 합의가 이루어진 적은 없으므로 이에 대한 관심이 요구된다.

교원평가의 주체와 관련하여 전제상(2007)은 평가자와 피평가자의 상호의사소통에 주목한 바 있다. 교원평가의 목적을 교사의 전문성 향상에 두고 그 과정에서 참여주체의 상호의사소통이 중요하다면 이는 외부로부터의 객관적인 평가라기보다는 일종의 멘토링의 성격이 강한 것으로 생각해 볼 수 있다. 전문성 신장을 위한 멘토링이 성공하기 위해서는 교사의 현재 발달단계 및 요구를 파악하는 것이 매우 중요하기 때문에 교사, 교감, 교장과 같은 직위 차원에서의 평가도 물론 중요하지만 교사의 발달특성에 맞는 평가의 가능성도 개방해 두는 것이 필요하다. 원의 전문성 신장을 위한 가장 기본적인 행정 도움 가운데 교육청으로부터의 장학이 있다. 그러나 다른 한편으로 교육청 장학은 교원들이 가장 선호하지 않는 방법 가운데 하나로 그 이유는 일회적, 지시적, 일방적, 탈맥락적이기 때문이다. 교원능력평가제도 역시 그 의도는 좋으나 만일 실행하는 과정에서 또 다른 업무 부담으로 다가오거나 결론적으로 인사행정의 자료로만 활용될 여지가 있다면 그들의 반발은 일면 타당한 것이다. 교원능력평가제가 본래의 취지대로 자리를 잡기 위해서는 교원들이 요구하는 행정업무의 단순화, 지원체제의 확립, 교원의 역할, 기능, 직무, 좋은 수업 등에 대한 합의된 의견, 동료장학의 활성화, 민주적인 교직원토 등에 대한 배려가

훨씬 더 구체적이고 진지하게 논의되어야 한다.

교원평가의 방법과 관련하여 미국과 일본의 제도를 살펴보면 공정성 및 객관성 담보를 위해 상당한 노력을 기울이는 것을 볼 수 있다. 우리 정부는 교원 능력개발평가 과정에서 동료교사, 학부모, 학생 등이 참여하는 다면평가를 실시하고 또한 평가를 객관적으로 관리할 수 있는 기구를 설치하겠다고 밝히고 있어 적어도 겉으로 보기에 상당한 객관성을 담보하는 것으로 보인다. 다면평가에서 가장 중요한 것은 각 참여자가 평가의 목적을 분명하게 알고 같은 의미로 공유하는 것이다. 지금과 같이 교실현장이 모든 교육구성원에게 상시로 개방되는 것이 아닌 현실에서는 자칫하면 평가자의 숫자만 늘려 교원의 부담만 가중시킬 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 단순하게 평가자의 숫자를 다양화하기에 앞서 교육에 참여하는 모든 구성원들이 의미 있는 교육공동체를 구성할 수 있는 문화가 형성되도록 하는 것이 중요하다.

III. 유치원 교사의 경쟁 체제 구축의 방향

1. 미래 유치원교사의 핵심능력에 대한 합의

미래에는 학교교육의 역할과 기능, 학교 급의 특성, 학습자의 수와 특성 등에서 상당한 변화가 예상된다. 미래의 유치원에서 교사의 역할과 직무를 성공적으로 수행하기 위해서 교사는 어떠한 능력을 갖추어야 하는가? 현재 법적으로 규정된 교사자격요건은 현장에서 요구되는 실제적인 자질과 능력이 아니라 학력을 기준으로 설정되어 있다. 교원자격검정령을 보면 교원양성 교육과정의 각 영역별 최소 이수학점 수만 규정되어 있을 뿐 각 교과목을 통해서 어떤 자질과 능력을 갖춘 교사를 양성하고자 하는지는 분명하지 않다. 이러한 표준의 내용이나 기대수준이 없기 때문에 유치원 교사 양성과정에서 무엇을 어느 수준까지 가르쳐야 하는지, 교원을 선발할 때 어떠한 기준으로 선발해야 하는지, 현직교육에서는 어떠한 영역을 보완해 주어야 하는지 기준을 정하기 어렵다. 이병래

등(2005)의 연구에 따르면 유치원 교원양성 교육과정은 편성의 구조적인 측면에서 뿐만 아니라 개설되는 과목에서도 차이가 큰 것으로 나타났다. 이에 학자들은 국가 수준에서 표준화된 내용과 구성을 제시하는 표준양성교육과정을 마련할 것을 적극적으로 건의하고 있다(서영숙 외, 2005; 이미화 외, 2006; 조형숙, 이경민, 2004). 교육과정의 체계화 및 표준화는 무리한 교과간의 통합이나 전공필수 교과목의 지정과 같은 외형적인 개선보다는 교사로서 반드시 알아야 하는 핵심 지식을 제공하고 이러한 지식이 각 교과목에 어떻게 통합될 수 있을지를 다루는 방향으로 가는 것이 바람직하다. 만일 유치원교사를 위한 핵심 능력에 대한 논의가 이루어진다면, 유치원 교사의 직무분석, 교육과정과의 연계, 국제화 표준 등의 요소들이 반드시 함께 고려되어야 한다.

이러한 요소들을 고려하여 교원의 표준 능력을 선정한 가장 대표적인 국가로 영국, 미국, 그리고 뉴질랜드를 들 수 있다(정미라 외, 2007). 영국은 블레어 정부가 들어선 이래 8차례의 교육법 수정과 수많은 정책들을 통해 교육과정을 개편하고 이를 교사선발과 연계시킨 바 있다(Walford, 2005). 영국에서는 OECD에서 제시한 핵심역량과 관련하여 직업교육과 국가수준 교육과정을 연계시키는 것을 정책목표로 삼았다. 또한 교사가 갖추어야 하는 자격 표준을 주요 핵심역량별로 제시하여 관리하기 위하여 교사 자격증 표준(Standards for QTS)과 교사 자격증 역량 시험(QTS skills test)을 통해 교사의 핵심역량 자격 표준을 강화하고 있다. 미국의 경우에는 1980년대 일본과 독일에 세계 경제의 주도권을 빼앗기면서 느낀 위기의식에서 출발하여 국가 위기를 진단한 보고서(A Nation at Risk)가 발표되고, 그 결과 교육의 수월성 확보에 초점이 맞추어지기 시작했다. 1994년에 발표된 국가 교육목표 2000(National Goals 2000)은 이후 초중등교육에서 수행중심의 교육과정과 표준 설정, 표준화된 평가에 따른 책무성 강조에 결정적인 영향을 미친다. 미국의 표준화 운동에서 주목할 만한 것은 영유아기 핵심역량 표준이 수직적으로는 초 중등교육의 표준과 연계되지만, 수평적으로는 평가표준이나 교원교육 표준 등과 연계되는 방향으로 전개되고 있다는 것이다. 뉴질랜드는 OECD의 DeSeCo 프로젝트를 거의 그대로 교육과정에 적용한 나라로 1989년 이후 생애 핵심역량과 연계된 교

육을 위한 개혁을 시작한 이래 2002년에는 생애 핵심역량과 연계된 교육과정을 적용하기 위해 교사교육, 자격 기준, 재교육 과정을 관장하는 국가 조직과 기관을 신설하였다. 이상 외국의 사례를 보면 교원들이 가지고 있어야 하는 핵심능력을 설정하고 이를 표준화하면 교사양성과정은 물론 자격, 재교육과정을 관리하는 체제를 구축할 수 있는 토대를 마련할 수 있다.

2. 유치원에서의 좋은 수업에 대한 합의

경쟁의 사전적 정의는 같은 목적에 대하여 이기거나 앞서려고 서로 겨루는 것을 의미한다. 그렇다면 교사들은 어떤 목적에 대하여 이기거나 앞서려고 서로 겨루어야 하는 것일까? 그것은 좋은 수업이다. 좋은 수업이란 기본적으로 학습자가 배우는 수업이고 아주 잘 배우는 수업이며 또한 잘 배워야 하는 수업이다. 모든 경쟁체제의 초점이 커다란 정책이 아니라 교실 수업의 질을 높이는데 두어져야 한다는 것은 매우 시사점이 있다. 일반적으로 역할이란 사회에서 특정한 지위에 있는 사람들이 의식적으로 수행하고 다른 사람들도 인정하는 포괄적인 행동양식을 의미한다. 역할은 사회의 구성원들이 합의하는 것이기 때문에 사회의 구성원들이 가지고 있는 요구, 가치관, 아동관, 교육관 등이 바뀌면 달라질 수 있고 또 당연히 달라져야 한다. 특정한 지위를 가진 사람에게 기대하는 행동양식을 인식하는 것을 역할지각이라고 하고 다른 사람들의 인정이나 기대를 역할 기대라고 부르는데 이 둘이 일치했을 때 직업인으로서의 정체성을 가지게 된다(박은혜, 2004).

교사의 개인정체성과 직업정체성은 교사가 가르치는 일에 동기를 가지고 헌신하는데 가장 중요한 변인이다(van Veen & Slegers, 2006). 교사의 개인적 정체성이 중요한 이유는 교사들이 교직에 대한 정체성을 형성할 때 개인적 배경, 교사의 역할에 대한 개인적 신념 등이 영향을 미치기 때문이다(O'Connor, 2008). 따라서 교사들의 교육개혁에 대한 태도는 학습자와 교사의 관계를 긍정적으로 유지해주고 교사의 역할에 대한 개인의 신념에 부합될 때 진심으로 일어난다. Schmidt 와 Datnow(2005)의 연구에 따르면 교사들은 교육개혁이 국

가처럼 커다란 단위가 아니라 학교와 같은 작은 단위에서 이루어져도 정서적으로 상당한 거리감을 두고 최소한으로 반응한다는 것을 관찰하였다. 반면 교사들은 교육개혁이 자신이 가르치는 일에 직접적으로 영향을 준다면 그것이 긍정적이든 부정적이든 매우 감정적으로 애착을 가지고 그 진행과정과 내용에 관심을 쏟는다.

대부분의 유치원 교사들은 자신의 역할에서 정서를 분리하지 않으며 “돌봄”을 상당히 중요한 교사의 역할로 보고 또한 실제로 유아들의 관점에서 보면 좋은 수업에 매우 중요한 요소이다. 그러나 정책을 결정하는 사람들은 눈에 보이지 않고 측정할 수 없는 이러한 특성들의 가치를 전혀 인정하지 않음으로써 개인교사들의 필요와 신념을 아주 무가치하고 적절하지 않은 사적인 것으로 만들어 버린다(Dallabough, 1999). 그렇게 되면 교사들은 자신의 교육에 대한 깊은 신념이나 목적, 가치는 변화시키지 않은 채 표면적인 변화만을 보이면서 시대를 견뎌낸다(Gu & Day, 2007). 교사의 경쟁력을 확보한다는 명분하에 정부 주도적이고 다분히 교육과정의 기술적인 측면과 측정 가능한 측면에만 초점을 두는 교육개혁은 좋은 수업의 본질과는 관계없이 측정 가능한 책무성만을 강조하는 성과위주의 정책이 될 가능성이 높아진다(Forrester, 2005; van Veen, Slegers, Bergen, & Klaassen, 2001)). 가르치는 일은 아주 복잡하고, 역동적이며, 불확실한 과정이다. 좋은 수업은 열정, 친밀감, 사랑, 이해 등이 있다. 이 모든 것이 눈으로는 측정할 수 없지만 교사가 교수방법을 선택하고, 교육과정을 계획하고, 유아나 동료들과의 관계를 형성할 때 중요한 역할을 담당한다. 따라서 교사들의 경쟁력을 제고함에 있어 단순히 하드웨어적인 체제 구축뿐만 아니라 근본적으로 교사들의 신념을 변화시킬 수 있는 좋은 수업에 대한 합의도 함께 이루어질 필요가 있다.

3. 교원정책 각 분야의 유기적인 관계 구축

체제에는 그 체제가 달성해야 하는 목표 및 내용과 그를 위한 전달체계가 구축되어야 한다. 교원정책은 교사들이 좋은 수업을 할 수 있도록 지원하는 것

이 그 최종 목표가 되어야 하고 그러기 위해서 특히 유치원 교육과정과 밀접한 연관성이 있어야 한다. 교원정책이 효과적으로 이루어지기 위해서는 중앙과 지방정부, 행정부와 연구기관, 정부와 교원양성기관, 정부와 단위학교, 교원양성기관과 단위학교 등이 유기적으로 연계를 구축하고 있어야 한다.

현재 교사자격증 취득을 위한 양성과정의 틀은 교육부에서 제공하고 있으나 실제 편성과 운영은 각 양성기관에 위임되어 있다. 자격은 전문직의 입문을 위한 전제조건이며 그렇기 때문에 자격기준과 관련된 제도나 엄격성의 정도는 전문직의 지위를 나타내는 척도가 된다. 현재 유치원교사 자격증은 해당 요건을 갖추었을 때 졸업과 동시에 무시험검정으로 자격증이 수여되고 있다. 이에 대해 전문성 신장의 측면에서 무시험검정을 통한 자격증 수여방식은 적절하지 못하며 졸업과 자격을 분리하는 것이 바람직하다는 주장이 많이 제기되었다. 구체적인 방안으로는 의사나 약사등과 같이 국가고시의 실시(임승렬 외, 2003; 지성애·최민숙, 2005), 대학에서 일정 수준의 성적을 유지하도록 자격증 취득 조건의 강화(나정 외, 1998; 지성애·최민숙, 2005), 개인이 아닌 교원양성기관의 평가인정을 통해 일정한 기준을 충족한 대학의 졸업생에게만 자격을 부여하는 방식의 질 관리(조형숙·이경민, 2004) 방안등이 제시되었다. 위의 대안 가운데 자격시험은 현재 체제에서 가장 급진적으로 개선하는 것이어서 상당한 준비와 노력이 필요한 것으로 보이며 두 번째 안은 이미 2009년부터 적용될 예정으로 있다. 마지막 대안의 경우 이미 정부에서 2차례나 실시한바 있기 때문에 그 결과를 활용하고자 하는 정부의 의지만 있다면 언제든지 가능한 것이다. 정부에서는 그동안 5년 주기로 2차에 걸쳐 교원양성기관을 평가하였으나 각 기관의 등급을 부여하는데서 그쳤다. 특히 학과의 소속에 따라 다른 기준으로 평가를 받았기 때문에 서로의 질을 비교할 수 없는 제한점을 가지고 있다. 양성기관에 대한 평가인정제를 실시하여 자격과 연계시킨다면 미국의 NCATE와 같이 사전에 교사양성에 기초가 되는 표준이 설정되어 있어야 한다. 교원의 표준 업무에 대한 합의가 없는 상황에서 이루어지는 기관 평가는 하드웨어적인 평가에 그치게 되어 자격증 취득을 할 만한 진정한 경쟁력을 갖춘 교사를 양성하는지를 판단하는데 한계가 있기 때문이다. 양성기관에 대한

평가가 합리적으로 이루어지지 위해서는 정부, 양성기관, 그리고 평가담당기관의 상호협력이 중요하다.

유치원교사의 임용은 사립의 경우에는 단위 유치원별로 이루어지고, 공립의 경우에는 시도교육청과 교육과정평가원이 그 역할을 분담하고 있다. 임용의 출제를 위해 양성기관의 교수들이 개별적으로 참여하기는 하지만 임용의 주체와 양성기관이 유기적으로 연계가 되어 있는 것은 아니기 때문에 예비교사들은 학원을 통해 개인적으로 준비를 하는 현상이 발생하고 있다. 합리적인 임용체제 구축을 위해서는 임용주체와 연구기관, 및 양성기관과의 연계가 필수적으로 요구된다(임승렬·박은혜·김명순·김희진, 2003).

교원이 갖추어야 할 능력과 자질은 직전교육에서 모두 이루어지는 것이 아니라 계속적으로 성장하고 발전해간다. 따라서 현직교육은 교사의 평생학습과 전문성 발달을 지원하는 개념으로 지원되어야 하고, 특히 교원의 교직연한이 늘어감에 따라 초기의 교수영역에만 국한되었던 능력이 유치원에서의 리더로, 개인 및 집단의 프로젝트 참가나 멘토의 역할 등과 같이 그 분야에서의 전문가로 영역이 달라지게 되므로 그에 따라 합리적인 연수가 지원되어야 한다. 일단 임용된 교사들의 지속적인 전문성 발달을 지원하는 교원연수는 그 발생의 근원에 따라 기관중심연수, 단위학교중심연수, 개인중심연수 등으로 구분된다. 기관중심의 연수는 교육부나 교육청이 계획하고 추진하는 것으로 자격취득, 승진승급, 직무배치 등을 목적으로 이루어지며 단위학교중심은 학교개선이나 직무배치를 목적으로 이루어지는데 다양한 교내장학활동이 해당된다. 개인중심의 연수는 교원 개인의 자발성을 바탕으로 이루어지며 각종기관, 교원단체, 대학, 교육청 등의 다양한 기관을 활용하여 이루어진다. 김병찬(2007)은 교원연수체제 전반에 관한 문제점을 1) 교원연수 프로그램과 학교 현장과의 연계성 부족, 2) 교원들의 연수참여 동기 저조, 3) 교원 연수 프로그램에 대한 낮은 만족도, 4) 교원 연수 프로그램에 대한 체계적 관리 미흡, 5) 기관중심연수 등으로 정리하였다. 그는 이어서 개선 방향으로 1) 학교 및 교원에게 필요한 과정 발굴, 과정과 대상에 맞는 프로그램, 내용, 강사 제공 등의 연수프로그램 내실화, 2) 직무연수에 대한 지원, 연수 프로그램 담당 전문 인력의 증원

3) 연수기관에 대한 관리 및 평가, 연수기관 간 자료, 강사, 운영 경험의 공유 등을 제시하였다. 이상의 문제점에 기초하여 개선의 방안을 모색해본다면 우선 교원연수의 궁극적 목적과 지향점이 무엇인지에 대한 논의가 이루어져야 하고 그에 따라 교원연수 교육과정 및 프로그램의 질이 향상되어야 한다. 특히 유치원교사 자격연수의 경우 연수과정을 계획하고 실행하는 담당자가 초등학교 교사로 구성되어 있어 한계가 있고 전문성 신장을 위한 직무연수의 경우는 지역교육청의 장학사의 필요나 관심, 요구에 따라 이루어지는 경우가 많아 교사들이 연계를 가지고 지원을 받기 어려운 문제점이 발생하고 있다. 이에 지역의 교육행정기관, 지역의 교원 연수기관, 그리고 지역의 대학이 연수에 대한 종합적인 연계 체계를 구축하도록 지원하는 것이 필요하다. 초중등의 경우 교원연수의 가장 큰 동기는 승진이지만 유치원의 경우에는 교사의 전문성 신장에 의의를 두는 경향이 있다. 이를 위해서는 유치원 혹은 개인중심의 연수가 활성화되어야 하는데 현재 유치원 중심의 연수가 체계적으로 진행되고 있다고 보기는 어렵다. 원장의 원내 연수 활성화에 대한 의지부족, 업무처리 우선 주의, 교원의 개인주의 문화, 원내 연수 방법에 대한 인식 및 기술부족 등이 그 원인으로 지적되기도 하지만 대부분의 경우 시간 부족이 가장 많이 지적되는 사안이다. 교사의 전문성 신장이 직전교육에서 멈추는 것이 아니라 교직에 종사하는 한 평생에 걸쳐 지속되어야 하는 것이라면 어떤 식으로든 교원의 업무를 경감해주는 방안이 모색되어야 한다. 초중등의 경우 교원의 업무시간, 책임 시수 등을 조정하여 업무경감 방안이 모색되는 점을 고려해 볼 때 유치원의 경우에도 이 개념을 도입할 시점이 되었다고 본다.

5. 교사의 정서에 대한 이해

교사가 수행해야 하는 가장 핵심적인 직무는 수업이며 그 성공 여부에 따라 학생의 학업성취가 좌우된다. 학자나 행정가들은 어떻게 하면 교사가 성공적으로 수업을 이끌 수 있을 것인가에 대해 많은 연구를 하였다. 한국교육과정평가원의 학교교육내실화 연구나 최근 논의가 되었던 교원평가, 실습의 강화

등이 그러한 노력가운데 하나이다. 이러한 논의들은 주로 초임교사 혹은 우수한 교사에게 필요한 지식의 실체를 규명하고, 특성이나 생성 배경을 분석하고, 실제와의 관계를 조명하고, 그리고 이를 어떻게 가르칠 것인가에 초점을 맞춘다. 오욱환(2006)은 좋은 수업을 정의하며 교사가 성공적으로 수업을 이끌려면 교과과정, 학생, 교수방법에 대해 충분한 지식과 상상력을 갖추어야 한다고 주장한 바 있다.

그런데 실제로 교육현장에서 가르쳐본 사람은 가르치는 일이 단순히 지식으로만 이루어지는 것이 아니라는 것을 잘 알고 있다. 교실에서 교사들은 유아가 이루어낸 성과에 희열을 느끼기도 하고, 아무리 노력해도 변할 것 같지 않은 유아들 때문에 절망하기도 하며, 가정에서의 문제로 인해 상처받는 아이들을 보고 자신의 무능함을 탓하기도 한다. 교사들은 유아들의 아주 작은 행동 변화에도 감동하고, 감사의 말 한마디에 눈물을 흘리기도 한다. 교사들은 또한 유아들뿐만 아니라 학부모와 행정가, 동료교사와의 관계에서도 수많은 긍정, 또는 부정적 정서를 경험한다. 교실에서 일어나는 교수와 학습이라는 상황 속에는 항상 정서적인 차원이 존재하는 것이다(Hargreaves, 2001; Nias, 1996).

이처럼 실제 가르치는 일에 정서가 포함되어 있음에도 불구하고 교사교육에서 교사의 정서에 관심을 두고 연구가 시작된 것은 극히 최근의 일이다(Hargreaves, 2002). Day(2007)는 지금까지 교사의 자질 가운데 지나치게 지식과 이성이 강조되고 정서나 도덕적인 측면이 매우 소홀히 다루어진 점에 대하여 반성을 촉구한 바 있다. 그는 교실 현장에서 학습자와 교사의 관계 속에서 나타나는 정서의 교류에 관심을 가질 것을 강조하면서 교사의 가르치는 행위를 지지해주고 발달시켜주는 원동력으로 열정을 지목한다. Day에 따르면 열정은 인간 정신에 강하게 영향을 주거나 움직이는 정서의 일종으로 소수의 교사들만이 가지고 있는 사치나 장식품이 아니라 좋은 수업에 필수적인 요소이다. 열정을 가진 교사는 유아들에 대한 사랑과 관심을 쏟고, 자신이 가르치는 내용을 소중히 여기며, 교실에서 이루어낸 성과에 대해 보람과 만족감을 느낀다. 열정적인 교사는 학습자의 정신과 마음을 끌어당길 수 있는 매력을 가지고 있고, 그들의 동기를 유발시킨다. 또한 열정적인 교사는 학생들의 관심과 능력,

지적이고 정서적인 요구를 잘 경청하고 반응한다. 반면에 열정이 식어버린 교사에게 가르치는 일은 자신의 생계를 유지하는 직업에 불과하다. 만약 교사들이 가르치는 일과 유아들의 성취 및 학습에 열정을 쏟지 않는다면, 그 교사에게 배우는 유아들 역시 자신의 학습에 대해서 열정적일 수 없다.

교사라면 누구나 좋은 수업을 하고 싶어 하고, 또 당연히 해야 한다. 좋은 수업을 하는데 교사의 열정은 지식에 더해지는 추가 사항이 아니라 지식에 앞서는 기본사항이다. 따라서 교사의 열정은 더 길러져야 하고 유지되어야 한다. 이를 위해 직전교육이나 현직교육에서 교사를 교육하는 사람들이나 정책 결정자들은 교사에게 열정이 얼마나 중요한 것인지를 이해하고 다음과 같이 도울 필요가 있다.

첫째, 교사의 정서에 대한 연구가 활발히 진행될 필요가 있다. 앞서서도 언급한 바와 같이 가르치는 일에서 정서는 핵심적이고도 필수적인 요소임에도 불구하고 이에 대한 연구가 매우 미진한 실정이다. 교사의 만족도, 스트레스와 같은 개념의 연구들이 많이 있지만 이는 수업과 연관된 정서의 역할에 초점을 두기 보다는 조직 속에서의 관계에 초점을 둔 측면이 강하다. 이에 연구자들은 교사의 정서에 관심을 가지고 그것이 교사의 지식, 수업, 그리고 성취도와 어떠한 관계가 있는지를 연구하고 그 결과를 적극적으로 확산시킬 필요가 있다. 둘째, 교사와 부모, 행정가 간의 강한 상호협력관계를 키울 수 있는 학습공동체의 활성화가 필요하다. 교직에서 오래 근무한 교사들에게 무엇이 그들을 그렇게 오랫동안 붙잡아주었는지를 물어보면 대개는 교직에 대한 헌신이나 소명을 이야기한다. 교사들은 이러한 헌신이나 소명이 개인적인 차원에서만 머무를 때 쉽게 고갈되는 경험을 하게 된다. 이미 학습공동체의 필요성이나 효과에 대한 연구결과들이 많이 발표되었기 때문에 이를 적극적으로 활성화시키는 노력이 필요하다. 셋째, 좋은 수업에 대한 인식을 확산시키고 좋은 수업에서 정서가 차지하는 역할에 대한 인식을 새롭게 가지도록 돕는다. 교사들은 자신들이 상대하는 사람들과 끊임없는 정서적 교류를 통해 긍정, 또는 부정적 정서 경험을 하고 있으며, 그 가운데 교수-학습 상황을 결정적으로 위협하는 정서를 경험하기도 한다. 이러한 위협요인은 궁극적으로 교직 생활에 영향을

미쳐 교직을 그만두는 요인으로 작용하기도 한다. 따라서 직전교육과 현직교육에서 가르치는 일에 포함되는 정서적 요인에 대한 내용을 다루고 이에 대한 인식을 심어줄 필요가 있다.

IV. 나가는 말

Nash(2005)는 세계 여러 나라에서 강력한 교육개혁을 추진하면서 가르치는 일은 가장 스트레스가 많은 직업 가운데 하나가 되었다고 지적한다. 강력한 교육개혁의 분위기 속에서 교사들은 교직을 떠나기도 하고, 감정적인 불일치를 경험하기도 하고(Jeffrey & Woods, 1996), 사회에 대한 신뢰가 낮아지기도 하며(Troman, 2000, Troman & Woods, 2001) 자기효능감이나 전문직으로서의 교직에 대한 이미지를 전체적으로 낮추어 보기도 한다(Bottery, 2005; Goodson & Hargreaves, 1996; Sachs, 2003).

van Veen과 그의 동료들(2005)은 교육개혁을 거부하는 교사를 일반적으로 전통적이고, 지식이 부족하고, 고집이 세고, 학습자의 이익에 관심이 없으며, 소극적이라고 평가하는 경향이 있는데 이것은 대단한 편견일 수 있음을 지적한다. 오히려 교육개혁에 대한 교사들의 반응은 교직경력, 상식, 좋은 교육과 수업에 대한 개인의 견해, 교사로서의 개인의 정체성 및 전문가로서의 정체성에 따라 반응이 다르게 나타난다는 연구결과를 보고하고 있다. 즉 아무리 어려워 보이는 개혁이라도 자신의 신념이나 정체성에 부합한다면 그것을 따르고 그렇지 않다면 겉으로 따르는 척만 한다는 것이다. 지금까지 교육을 개혁하기 위해 많은 노력들이 있어왔다. 그러나 다음과 같은 경고는 과연 그러한 노력 가운데 반드시 고려했어야 하는 사항을 놓친 것은 없는지 우리의 생각을 되돌아보게 해준다. “교육을 개혁하면서 우리는 단순한 진리를 잃어버렸다. 만약 교사라는 인적 자원을 중시하지 않아 교사들을 계속하여 실망시킨다면? 만약 훌륭한 가르침의 근원인 인간의 마음을 소중히 여기지 않고 인간의 마음이 수행하는 역할에 이의를 제기한다면? 개혁은 단지 예산안을 바꾸고, 학교를 규제

하고, 교육과정을 개편하고, 교과서를 개정하는 것에 그치고 만다. 결국 우리는 개혁을 결코 성취하지 못할 것이다(Palmer, 1998, p. 3 재인용, Day, 2007)

교육개혁의 소용돌이 속에서 우리는 두 종류의 교사들이 남아있을 수 있음을 기억해야 하는데 그 하나는 단지 교직을 하나의 직업으로 생각하고 물리적으로 남아있는 교사와 학습자의 배움에 대해 일종의 소명과 헌신을 가지고 남아있는 교사들이다(Gu & Day, 2007). 우리들은 이 두 번째 유형의 교사들이 교육현장에 많이 남아있을 수 있도록 해야 하는데 유아교육의 경우 외적인 보상이나 경쟁으로는 기본선부터 다른 학급학교와 다르기 때문에 순수하게 가르치고자 하는 동기를 잘 보존할 수 있도록 해주어야 한다.

합리적인 유치원교사의 경쟁을 위해서는 보다 근본적으로 유치원 교사가 된다는 것은 무엇을 의미하는가? 가르치는 일이란 무엇인가? 유치원의 역할과 기능은 무엇인가? 유치원 교사들이 자신의 역할을 효과적으로 수행하기 위해 어떻게 교육받아야 하는가? 그들을 교육하는 교사교육자들은 준비된 사람들인가? 행정부, 대학과 유치원간의 협력이 미흡한 이유는 무엇인가? 유치원과 교사에 대한 적절한 지원과 보상이 주어지고 있는가? 등에 대한 답을 구하는 일에서부터 출발하여 유치원교사들이 열정을 가지고 좋은 수업을 할 수 있도록 지원해주는 방안에 초점을 맞추어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 나정·장명림·박은실(1998). 유아교육 공교육화에 대비한 유아교사 양성체제 개선방안 연구. 한국교육개발원. RP98-6.
- 박은혜(2004). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박은혜 이은화(1998). 반성적 사고 신장을 위한 교육실습지도: 실습지도교수의 역할을 중심으로. 교과교육학연구, 2(1) 187-204.
- 박은혜조운주(2006). 유아교육실습. 서울: 창지사.
- 서영숙·이미화·임승렬·조부경(2005). 한국 유치원/보육교사교육의 역사와 미래: 유아교육보육의 질적 향상과 유아교사의 전문성 제고를 위한 교사교육. 한국 유아교육학회 2005년 정기 학술대회자료집
- 이미화·장명림·신나리·김문정·김현철(2006). 육아지원인력의 수급전망과 전문성 제고 방안 연구. 연구보고 2006-03. 육아정책개발센터.
- 이병래·김진호·강정원(2005). 영유아교사 양성을 위한 기준교육과정 구성 및 운영 방향 모색: 영유아교사의 덕목에 관한 현직교사의 인식과 평가를 중심으로. 유아교육학논집, 9(1), 53-79.
- 임승렬 박은혜 김명순 김희진(2003). 유치원교사의 자격제도와 임용고사에 관한 연구. 열린유아교육연구, 8(1), 271-297.
- 오욱환(2006). 수업장면에서의 교사에 대한 가치부가적 유형화. 교육학연구, 44(4), 57-84.
- 전제상(2007). 외국의 교원평가 시스템. 2007 한국교원교육학회 추계학술대회.
- 정미라·박은혜·신은수·권정운(2007). 영유아기 핵심역량표준 설정을 위한 기초 연구. 교육인적자원부.
- 조형숙·이경민(2004). 유아교육의 전문성 신장을 위한 영유아교사 양성체제 확립 방안, 유아교육학논집, 8(4), 219-237.
- 지성애·최미숙(2006). 보육교사 자격제도의 실시 현황과 과제. 한국영유아보육학, 45, 27-52.

- Botterty, M. (2005). The individualizaation of consumption: A trojan horse in the destruction of the public sector? *Educational Management, Administration and Leadership*, 33(3), 267-288.
- Day, C. (2007). 열정으로 가르치기. 박은혜·이진화·위수경·조혜선(공역). 서울: 파란마음. (원전 출판일 2004).
- Dillabough, J. A. (1999). Gender potitics and conceptions of the modern teacher: Women, identity and professionalism. *British Journal of Sociology*, 20, 373-394.
- EURYDICE(2002). *Key competences: A developing concept in general compulsory education*. Brussel, Belgium. EURYDICE The information network on education in Europe.
- Forrester, G. (2005). All in a day's work: Primary teachers 'performaing' and 'caring'. *Gender and Education*, 17(3), 271-287.
- Goodson, I. F., & Hargreaves, A. (Eds.). (1996). *Teachers' professional lives*. London: Falmer Press.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teacher resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1302-1316
- Hargreaves, A. (2001). The emotional geographies of teaching. *Teachers' College Record*, 103(6), 1056-1080.
- Hargreaves, A. (2002). Teaching in a box: Emotional geographies of teaching. In C. Surgue and C. Day(eds.). *Developing teachers and teacher practice*(pp.2-25). London: Routledge Falmer Press.
- Jeffrey, B., & Woods, P. (1996). Feeling deprofessionalized: The social construction of emotion during an OFSTED inspection. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 325-343.
- Nash, P. (2005). *Speech to worklife support conference*. London well being conference. London, 21st April. 2005.

- O'Connor, K. E. (2006) "You choose to care": Teachers, emotions and professional identity. *Teaching and Teacher Education, 24*, 117-126.
- Schmidt, M., & Datnow, A. (2005). Teachers' sense-making about comprehensive school reform: The influence of emotions. *Teaching and Teacher Education, 21*, 949-965.
- Troman, G. (2000). Teacher stress in the low-trust society. *British Journal of Sociology of Education, 21*(3), 331-353.
- Troman, G., & Woods, P. (2001). *Primary teachers' stress*. London: Routledge.
- van Veen, K., Slegers, P., Bergen, T., & Klaassen, C. (2001). Professional orientations of secondary school teachers towards their work. *Teaching and Teacher Education, 17*(2), 175-194.
- van Veen, K., Slegers, P., & van de Ven, P. (2005). One teacher's identity, emotions, and commitment to change: A case study into the cognitive-affective processes of a secondary school teacher in the context of reforms. *Teaching and Teacher Education, 21*, 917-934.
- Verloop, N., Van Driel, J., Meijer, P. (2001). Teacher knowledge and the knowledge base of teaching. *International Journal of Developmental Psychology, 23*, 143-151.
- Walford, G. (2005). Introduction: Education and the Labour Government. *Oxford Review of Education, 31*(1), 3-9.

유치원교사의 경쟁체제 구축방안에 대한 토론

조 형 숙(중앙대학교)

교사론 수업을 통해 학생들에게 들려주는 이야기가 있다. 세상에는 사람을 책임지는 세 가지의 중요한 직업이 있다는 것이다. 첫째는 사람의 몸을 책임지는 의사이며, 둘째는 사람의 영혼을 책임지는 목회자이며, 마지막은 바로 사람의 미래를 책임지는 교사라는 말이다. 이 이야기는 교직에 종사하는 사람들의 마음을 무겁게 하는 말이다. 발표자도 서론에서 기술하였듯이 교사는 미래 사회에 적절하게 개편된 교육과정을 현장에 적용해서 그 효과가 나타나도록 해야 하는 책임을 가진자이기 때문이다. 이를 위해서 교사는 자신의 교실에서 교수활동에 있어 지금, 현재의 논리를 넘어 학생이 살아갈 미래 사회의 핵심역량을 내다보고 이를 제대로 가르칠 수 있는 능력을 갖추어야 하며, 자신의 모든 형식적, 잠재적 교육행위가 학생의 삶에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지에 대해 숙고할 책임을 가져야 한다. 그러나, 이러한 책임은 교사 개인에게 맡겨진 것이 아니라 발표자가 제시한 바와 같이 수급, 양성, 자격, 임용, 평가, 연수, 보상 등의 교원정책에 의해 보다 효율적으로 실현될 수 있다. 특히, 오늘의 학술대회 주제로 다루고 있는 교원경쟁체제의 구축이라는 관점에서 교원정책을 다루는 것은 ‘여러 개의 자족적인 교실들로’ 구성되어 있는 학교 내에 단혀진 상자속에서 독립적으로 살아가고 있는 교사들의 삶을 외부로 드러내고 상호간에 공개하며, 이를 지원하기 위한 방안의 모색을 통해 ‘책임의 개인적, 사회적, 정책적 공유’를 지향할 수 있다는 점에서 매우 의미있는 일이라고 본다.

유치원 교사의 경쟁체제 구축방안에 관해 발제하신 박은혜 교수의 발표내용에 대한 토론에 있어 먼저 발표요지에 대한 종합적인 정리의견을 제시하고, 보다 중요한 논의의 초점이 되어야 할 것으로 보는 논지에 대해 토론자의 의

견을 덧붙이고자 한다.

발표자는 경쟁의 의미를 교사간 경쟁 유도가 아닌 교사 개인의 전문성 향상을 위한 교원정책의 개선에 중점을 두고 의견을 개진한 것에 대해 본 토론자도 기본적으로 동의한다. 경쟁은 언제나 그 대상이 있기 마련이다. 교육의 궁극적 목적이 학습자의 삶의 질 향상과 미래 삶을 준비할 수 있는 능력을 키워주는 데 있다고 한다면 교사경쟁의 효과는 학습자에게 그 혜택이 주어져야 하며 학습자에 대한 평가로부터 그 효과를 가늠할 수 있어야 한다. 따라서 교사간 경쟁은 어느 교사가 어떤 교사보다 조금 더 수업을 잘하느냐의 비교가 아니라 절대적 기준에서 한 교사가 자신의 교실안에서 학생이 즐겁게 생활하며 미래 생애에 요구되는 역량을 키워가고 있느냐에 초점을 두어야 하기 때문이다. 이를 위해 발표자가 제시하였듯이 학생에게 요구되는 생애핵심역량이 무엇이고 이를 교육하기 위한 교사의 핵심역량이 무엇이 되어야 하는지에 대한 합의를 바탕으로 유치원 교육과정과 교사양성교육과정의 확립 및 교사 평가의 기준이 유기적으로 연계될 수 있는 심층적인 연구와 합의 도출이 필요하다는 의견에 전적으로 동의한다. 이러한 체제의 마련을 통해 진정한 의미의 교사경쟁체제의 구축이 가능하다고 보기 때문이다.

발표자는 유치원교사의 경쟁체제 구축을 위한 방안을 제시하기 위해 수급, 양성, 자격, 임용, 평가, 연수, 보상의 교원정책의 각론들을 유기적으로 엮어 종합적인 논의를 하였으며, 실습, 인사, 장학, 평가를 중심으로 유치원교육관련 문제점을 구체적으로 제기하고 이에 대한 개선방안을 미래 유치원교사의 핵심 능력에 대한 합의, 좋은 수업에 대한 합의, 교원정책 각 분야의 유기적인 관계 구축, 교사의 정서에 대한 이해의 중요성 측면에서 포괄적인 국내외 선행연구에 대한 분석과 유아교육현장의 실증적인 문제에 기초하여 이론가로서의 원론적 방향제시보다는 교사들의 삶의 실재를 반영한 구체적인 개선안을 제기하였다고 본다. 특히, 발표자가 유치원교사 경쟁 체제 구축의 방안으로 제시한 교사의 정서에 대한 이해의 중요성을 강조한 것은 그동안의 교원정책이 노력에 비해 실효를 거두지 못한 원인을 꿰뚫어 짚어주는 것이며, 미래 지향적 교사 경쟁체제의 근간이 무엇이 되어야 하는지를 제시한 의미있는 제안이라고 본

다.

이제 발표자의 의견에 덧붙여 유치원교사의 경제체제 구축을 위해 발표자가 제시한 의견에서 조금 더 나아가, 조금 더 중요하게 강조할 필요가 있는 내용에 대해 토론자의 의견을 제시하고자 한다. 토론자는 본 주제가 경제체제의 구축이므로 경쟁의 대상, 경쟁의 내용, 경쟁의 방식이 어떻게 되어야 하느냐에 대한 물음을 갖고 각각에 대해 발표자 의견에서 조금더 나아갈 수 있는 의견을 제시하고자 한다.

먼저, 유치원교사의 경쟁의 대상은 누가 되어야하는 문제이다. 이는 바로 옆에 있는 동료교사가 아니라 교사 개인내의 전문성의 수준이 되어야 한다. 이러한 개인 내 경쟁력은 현직교육이전에 교사양성과정에서부터 갖추어 져야하는 것이 매우 중요하다. 발표자도 제안했지만 이런 측면에서 유치원교사의 졸업과 자격을 분리하여 일정 소양을 갖춘 사람에 한해 교사자격을 부여하는 제도의 마련이 시급하다고 본다. 최근 유치원교사의 수급은 공급과잉 상태이다. 이러한 원인은 유치원교사 양성대학의 학생유치 경쟁으로 인해 엄격한 입학 기준 의 적용 없이 학생을 받아들이고, 철저한 학사 및 수업관리가 이루어 지지 않은 상태에서 입학만 하면 졸업은 당연한 기정사실이며, 객관적인 검증 없이 자격을 받을 수 있도록 하고 있다. 최근 교원양성개선안에서 일정 수준의 학점을 받지 못하면 자격을 부여하지 않는 방안이 마련되었으나 이 또한 상대평가가 아닌 절대평가에 의한 학점 관리제도에서는 큰 의미가 없을 것이다. 또한 대부분의 유아교육과에서 유치원교사뿐 아니라 보육교사 자격을 취득할 수 있는 길을 열어놓아 교사양성교육과정은 유아교육의 본질을 충실히 수행할 수 있는 교사 양성보다는 자격증 취득을 목표로 하는 있어 얼마나 유능하고 교직 소양을 제대로 갖추 교사를 길러 낼 수 있는 지에 대해 우려의 목소리가 높다.

둘째, 경쟁의 내용은 무엇이 되어야 하느냐의 문제이다. 경쟁의 내용은 학생의 성취도가 아닌 바로 '좋은 수업', '좋은 교사'가 되어야 한다. 최근 들어 교육현장에서 학력증진의 방안으로 학생들의 학업 성취도를 비교, 평가하여 그 결과를 공개하려는 움직임이 있다. 이는 교사가 잘 가르치면 학생들의 성취도

가 높아질 것이며, 그 교사가 바로 경쟁력 있는 교사라는 의미이다. 그러나, 이때 운 나쁘게도 자신의 반에 기본 능력이 떨어지는 아이들이 많다면, 정서적 어려움이 있는 아이들이 많다면, 평가의 결과가 교사때문이라는 것을 인정할 교사는 많지 않을 것이다. 상대적으로 다른 반 아이들의 학업성취도가 교사 평가의 기준이나 내용이 되는 것이 아니라 아이들이 현재보다 나아질 수 있는 좋은 수업을 할 수 있는 교사능력의 발전, 아이들과 진심으로 소통할 수 있는 좋은 교사의 모습을 보다 충실하게 만들어 가기위한 노력을 지원할 수 있는 교원정책의 마련이 중요하다.

발표자는 '좋은 수업'의 의미로 유아의 생애 핵심능력을 보다 효율적으로 개발해 줄 수 있는 교사의 지식, 기술, 태도를 포괄하였으나 토론자는 '좋은 수업'은 수업에서 보여지는 교사의 교수 행위에 보다 초점을 두어 그 의미를 부여하고자하며, 발표자가 제시한 교사의 열정, 헌신등과 같은 심리적, 정서적 차원의 소양을 '좋은 교사'라는 의미로 분리하여 강조하고 싶다. 무한경쟁의 시대에 접어들어 사람들의 관심은 가시적 성과와 보상에 쏠리고 있다. 교직에 종사하며 갖는 보람이 상대적 경쟁에서 우위를 가질 수 있느냐, 보다 안정적인 직업적 삶을 유지할 수 있느냐에 있다면, 생동감있는 교육현장의 모습은 기대하기 어려울 것이다. '좋은 교사'란 학습자의 작은 변화에서 삶의 보람을 찾을 수 있는 마음을 가진 교사이다. 그 마음은 바로 자신의 일에 헌신하려는 태도와 나보다는 타인의 입장에서 배려하고자 하는 돌봄의 행위로 드러날 수 있는 것이다. 이러한 헌신과 돌봄을 근간으로 교육행위를 수행하는 교사의 마음에는 내적 동기로서 열정과 사회적 기대로서 교직윤리의식이 자리잡아야 한다. 따라서 교원정책은 교사의 열정을 샘솟게 하고 이를 유지시켜 줄 수 있어야 하며, 다른 직업이 아닌 사람을 책임지는 직무를 수행하는 사람으로서 사회적으로 기대되는 규범을 마음에 세워놓을 수 있는 교직 윤리를 강화하는 교원정책의 마련이 필요하다. 이를 위해 유아교육에서 가장 시급한 방안은 유능한 잠재력을 가진 예비교사 인력의 유인책 마련이다. 유아교육은 국공립에 비해 사립이 대다수를 차지하고 있어 교사의 처우나 복지가 매우 열악하며 이는 평균 교사 근무연한을 단축시키고 높은 이직율을 발생시켜 아무리 좋은 교사

를 길러내기 위해 직전, 현직 교육을 강화해도 그 노력의 효율성을 담보하기 어려운 상황이다. 따라서, 유아교사직이 가르치는 일에 대한 열정과 사회적 가치에 부응하기 위한 확고한 윤리의식을 바탕으로 자신의 삶의 가치를 실현할 수 있는 장이면서 직업적 만족을 줄 수 있는 장이 될 수 있는 정책의 마련이 필요하다.

마지막으로 경쟁의 방식에 관한 문제이다. 교직문화의 특성중의 하나로 여러 학자들이 제시한 바처럼 교사들은 자신의 교실에 갇혀 서로 소통하는데 익숙하지 않다. 간섭받는 것에 대해 불편해하고, 자신의 교실을 열어보이는데 인색하다. 교육의 내용은 동일하게 주어지지만 교육의 질과 수준은 한 교실을 그야말로 통치하는 교사 개인의 소양에 달려있다. 이러한 교직 문화의 특성으로 인해 객관적 잣대로 교원을 평가한다는 정책에 대해 매우 거부적인 반응을 보인 것은 어쩌면 당연한 일인지도 모른다. 이러한 점에서 토론자는 경쟁체제 구축의 방안으로 '좋은 동료'의 개념을 제안하고 싶다. '좋은 동료'란 교사간 교육의 어려움 뿐 아니라 보람, 좋은 수업을 공유하고, 교육행위란 교실 내 내 아이들만이 아니라 모든 아이들의 삶의 질을 향상시키기 위한 공공의 선을 실현하는 일이라는 가치를 인식할 수 있는 교사이다. 이를 위해 다른 교실을 용기를 갖고 들여다보고자하고, 내 교실을 공개하려는 의지를 가질 수 있는 소양을 길러주는 교사교육과 정책의 마련이 이루어져야 할 것이다. 이러한 의미는 발표자가 제시한 '학습공동체문화'를 형성하고 효율적으로 끌어갈 수 있는 체제의 마련이 필요하다는 의견과 맥을 같이 하는 것이라 하겠다. 이러한 학습공동체 문화의 형성을 위해 마련되어야 하는 인프라로 이론적 논의 뿐 아니라 교육현장에서 현재를 살아가고 있는 '좋은 교사'의 실제와 '좋은 수업'의 실제를 드러내 줄 수 있는 연구가 활성화 되어야 한다는 점을 제안하고 싶다. 교사와 관련된 기존의 연구들은 문제점, 개선방안, 교사의 교직 수행에서의 어려움, 한계를 드러내는데 더 집중해 왔다고 본다. '학습공동체' 속에서 교사들이 보다 바람직한 실재를 지향하기 위해서는 무엇이 더 좋은 것인지 그 실체를 우리의 교육현장 맥락에서 확인할 수 있어야 하며, 실체를 가진 이상이 주어질 때 실질적인 개선을 실천할 수 있을 것이기 때문이다. 따라서, 교사관련

연구의 주제로 '좋은 수업'을 하고 있는 교사의 교실을, '좋은 교사'의 모습을 갖춘 교사의 마음과 가치, 실재를 심층적으로 드러내 주는 연구가 활성화 될 것을 제안한다.