

## 教職 適性・人性검사의 虛實

金 豪 權

(嶺南大 教育學科)

### 1. 머리말

'94 학년도부터 시행하기로 확정된 새로운 大學入試制度가 아직도 얼마간의 시간적 여유를 가진 '江 건너 불'이라고 한다면, 사범대학과 교육대학 응시자를 대상으로 하는 教職 適性・人性 檢査는 이미 지난 해에 우리를 엄습했고 이번 가을에도 또 다시 우리를 괴롭히게 될 '발등에 떨어진 불똥'이며 '江 건너가 아닌 우리 집안에서 환환 타고르고 있는 불'이다. 새로운 大學入試制度는 이미 오래 전부터 논의되어 왔었다. 그래서 충분히 예고되고 예상되어 왔던 불인 반면에, 지난 해에 사범대학과 교육대학을 엄습했던 불은 거의 奇襲的이라 할 만큼 '느닷없이' 밀어닥친 불이라서 대학 당국이나 수험생이나 얼떨결에 당해 버린 하나의 봉변(?)이었다고 할 만하다. 그렇기에 이미 때늦은 감은 있으나, 사범대학과 교육대학을 지망하는 수험생들에게 새로운 입학 전형 방법으로 추가된 이 제도의 의미를 밝히고 虛實을 짚어 보며 앞으로의 개선책을 탐색해 보아야 한다고 생각한다.

### 2. 理解할 수 없는 決定

사범대학과 교육대학 입학 지망생에게 教職 適

性・人性檢査를 치르게 하는 이 새로운 제도는 1989년 11월 23일에 공포된 大統領令 제12846호(教育法 施行令 改正令 기초 1항)에 의해서 發端된 것이다. 법령 조문을 이 자리에 옮겨 보면 다음과 같다.

“제71조 ①대학(교육과를 제외한다) 및 전문대학의 입학은 대학 입학 학력고사(이하 '학력고사'라 한다) 성적, 출신 고등학교장의 내신 성적 및 편집고사 성적을, 교육대학 및 사범대학(대학에 設置하는 교육과를 포함한다)의 入學은 學力考査成績・出身高等學校長의 內申成績・面接考査成績 및 教職適性和 人性檢査成績을 각각 병합한 전형에 의한다. 다만, 대학・教育大學・師範大學 및 專門大學의 長은 실기고사와 신체검사를 병과할 수 있으며, 大學(교육과를 제외한다) 및 專門大學에 있어서는 面接考査成績을 合格・不合格의 資料로만 환용할 수도 있다.”

바로 이러한 대통령령이 공포된 직후, 당시의 문교부는 문제의 教職 適性・人性檢査를 '90학년도 대학 입시부터 적용하려고 시도하였으나, 상당 수의 사범대학과 교육대학의 반대에 부딪쳐 '91학년도부터 시행하기로 방침을 바꾼 것으로 알려져 있다. 그리고 이 대통령령에 의하면, 사범대학과 교육대학은 教職 適性・人性檢査 성적뿐만 아니라 面接考査의 결과도 반드시

點數化하여 그 성적을 전형 성적 속에 加算하게 되었다는 점에도 유의해야 할 것이다. 그리고 敎職 適性·人性檢査와 面接考査의 성적은 각각 입시 총점의 5~10%를 반영하도록 하되, 그 평가 내용과 방법은 각 대학의 자율에 맡기는 것으로 되어 있었다.

이 개정된 교육법 시행령을 앞에 놓고 필자는 몇가지 의문점에 사로잡히지 않을 수 없다. 우선 첫번째 의문점은 왜 이렇게도 중요한 제도 변화가 당사자인 사범대학 측이나 교육대학 측과의 공개적인 협의 과정도 없이 급작스럽게 法外化되었는가 하는 문제와 관련된 것이다. 기실 필자가 冥問한 타인지는 몰라도 세계의 어떤 나라에서도 교사 양성 기관에 입학하려는 자에게 敎職 適性檢査나 人性檢査를 적용하는 경우는 없다. 있다면, 교사 양성 기관에서의 교육을 마친 자를 敎師로 任用하려고 하는 시점에서 敎職 適性이 아니라 敎師로서의 敎職 能熟度(teacher competency)를 검사하거나 일반적인 人性檢査가 아니라 심한 精神疾患의 유·무를 진단하기 위한 특수한 診斷的 性格檢査를 사용하는 경우를 들 수 있다.

필자의 이와 같은 관찰이 과히 틀리지 않는다면, 이 새로운 제도는 세계의 敎育史上 처음 있는 일이라고 볼 수 있다. 도대체 이렇게도 중요한 일이 어떻게 당사자 또는 전문가와의 사전 협의나 의견 수렴의 절차도 생략한 채 결정될 수 있다는 말인가? 교육부는 근래에 중요한 정책 변화를 시도할 때마다 관계 연구 기관으로 하여금 집중적으로 연구하게 하거나 전국적 규모의 공청회를 개최하는 등 신중한 절차를 거치는 것을 常例적으로 해 왔기 때문에, 이러한 의문점은 더욱더 심화될 수밖에 없다. 그렇다고 해서 이러한 前代未聞의 새로운 제도가 교육부의 몇몇 행정 관료의 發想만으로 성립되었다고 볼 수는 더더욱 없을 것이다. 그렇다면 이 제도의 發想者는 누구이며, 또 이 제도를 교육부에 제안하고 건의한 자는 누구인가?

두번째로 떠오르는 의문점은 사범대학과 교육대학 지망생에게 敎職 適性·人性檢査를 실시하기로 한 새로운 제도의 목적이 무엇인가 하는 점이다. 이 두번째의 문제점도 필자로서는 풀기 어

려운 수수께끼가 아닐 수 없다. 곰곰이 생각해 보면, 물론 그 목적이나 취지가 몇 가지 떠오르지 않는 것도 아니다. 예컨대, 첫째로 교사의 資質을 높이기 위해서라는 목적일 수 있다. 교직의 중요성에 비추어 볼 때, 교사의 資質이 지금보다는 크게 향상되어야 한다는 요구는 충분한 당위성이 인정된다. 그렇다면 교사 양성 기관에 입학하는 예비 교사의 資質이 향상되어야 할 것이며, 이를 위해서는 입학 전형 과정에 適性·人性檢査라고 하는 여과 장치를 하나 더 설치하는 것이 바람직하지 않겠는가?

일견 그럴 듯한 논리인 것처럼 보이지만, 虛點이 감추어져 있는 생각이다. 교사의 資質을 높이기 위해서는, 그리고 우수한 인재들이 교사 양성 기관으로 몰려 들도록 하기 위해서는 교사에 대한 사회적 내지 경제적 대우를 향상시키거나 교사의 근무 여건을 개선하는 등의 이른바 교직에 대한 誘因價를 높이는 것이 문제 해결의 正道일 것이다. 이런 것은 그대로 둔 채 교사 양성 기관 입학의 문턱만 높인다면, 그나마 모여 들던 인재들마저 쫓아버리는 역효과가 일어나지 않는다고 누가 장담할 수 있겠는가? 필자는 필자의 이런 추리를 정당화하는 확실한 實證的 資料를 갖고 있지 않다. 그러나 '91학년도 입시에서 사범대학 지망율이 예년보다 낮아졌다는가, 사범대학의 이른바 각 학과 커트라인이 크게 떨어졌다는 풍문은 흔히 들을 수 있는 것이다.

그렇다면 이 새로운 제도의 목적은 교사 양성 기관의 학생 선발의 自律權을 넓혀 주기 위해서인가? 敎職 適性檢査와 人性檢査의 평가 내용과 방법을 대학에 일임하는 것으로 보아 이러한 추리도 가능할 것이다. 그러나 아무런 事前研究나 준비도 없는 대학에게 시행 제1차 연도부터 교직 적성·인성검사와 면접고사의 성적 반영율을 5~10%로 하라든가, 교직 적성·인성검사와 면접고사의 어느 것에도 기본 점수를 인정해서는 안 된다는가 등의 교육부의 다소 강압적인 지시 등에 비추어 볼 때, 이 두번째의 추리도 잘못된 것일 가능성이 높다고 하지 않을 수 없다.

그렇다면 있을 수 있는 세번째의 목적은 무엇인가? 이것도 저것도 아니라면, 한때 향간에 떠돌던 억측이나 뜬 소문을 믿으란 말인가? 뜬 소

문의 내용은 대강 이렇다. 즉, 근래에 사범대학이나 교육대학의 재학생 중에도 소위 극렬 운동권 학생이 생겨나고 있으며 교육 현장에도 敎員 勞組가 갖가지 말썽을 부리고 있는데, 이와 같은 문제는 교직에 대한 適性이 부족하거나 잘못된 人性의 소유자가 교직이나 교사 양성 기관에 들어오기 때문이다. 그래서 이들의 입학이나 교사 자격 취득을 원천적으로 봉쇄하기 위해서 적성검사와 인성검사를 실시하는 거다 云云. 그러나 이러한 종류의 뜬 소문도 따지고 보면 일고의 가치도 없는 억측에 바탕을 둔 어리석은 것이다. 왜냐하면 적성검사나 인성검사가 운동권 학생이나 교원노조 가입 예정자를 미리 探知해 내는 도구가 아니라는 사실을 정책 입안자가 모를 리가 없기 때문이다.

어쨌든 그 실시 목적이 모호하기 그지없는 입시 방법, 세계의 教育史上 類例를 찾아 보기 힘든 敎職 適性·人性檢査가 1990년 12월 19일(대입 학력고사가 실시된 바로 다음 날)에 이 땅의 모든 사범대학과 교육대학에서 역사적(?)으로 조용히 치러졌다. 都下의 몇몇 신문이나 방송에서 약간의 우려와 비판적 논평이 보도되기도 했으나, 이내 잠잠해지고 말았다. 수험생들도 얼떨결에 별다른 예비 지식도 없이 이 새로운 시험을 치른 것같고, 적성검사나 인성검사에 대한 전문 지식의 부족때문인지 대학 측이나 교 측에서도 뚜렷한 견해 형성이 드문 것 같다.

### 3. 誤導·急造된 適性·人性檢査

앞에서 이미 지적한 바와 같이 사범대학과 교육대학의 입시에서 敎職 適性·人性檢査와 面接 考査의 성적을 점수화하여 入試查定點數에 加算하기로 하는 정책이 교육법 시행령 속의 한 法條 條文으로 확정되고 공포된 상황에서 사범대학과 교육대학은 이를 무조건 수용하는 길 이외에 다른 도리가 없었을 것이다. 그래서 각 대학은 '91학년도 입학생 모집 요강에 敎職 適性·人性檢査와 面接 成績의 입시 반영 원칙과 반영율을 발표하기에 이르렀다고 보여진다.

이러는 가운데 1990년 8월 31일에는 전국 사범대학 및 교육대학의 입시 관계 교수들을 중심

으로 “……고민을 함께 풀어보기 위한 한 대안으로서 세미나를 열고 사범계 대학들이 함께 모여 정보를 교환해 보기로……”(「敎職 適性과 面接 考査에 관한 세미나」, 1990, p.7, ‘준비위원회 위원장 인사말’에서 발췌함) 하는 꽤 큰 규모의 모임이 梨花女大에서 개최되었다. 이 모임을 주최한 단체들은 韓國敎師敎育協議會, 全國敎育大學學長協議會, 全國國立師範大學學長協議會, 全國私立師範大學學長協議會 등으로 되어 있어서 形式上 자운적인 성격의 모임이라는 인상을 주고 있다. 그러나 실제로는 당시 문교부가 이 모임을 지원했던 것으로 알려져 있다.

일정표에 따르면, 이 모임은 아침 9시 30분에 개최되어 오후 4시에 폐회하기로 예정되어 있었으나, 모임의 관심도를 반영하듯 오후 5시가 훨씬 넘어서 끝났다. 3명의 교수가 主題發表를 했고, 발표된 내용에 대한 토론과 종합 토론이 있었다.

필자가 이날의 모임에 대해서 좀 지나치게 시시콜콜한 측면까지 서술하고 있다고 생각될지 모르지만 필자로서는 그럴 만한 이유가 있다. 왜냐하면 이 모임은 당시 문교부가 전국의 사범대학과 교육대학의 입시 관계 교수에게 문교부의 敎職 適性·人性檢査의 強行意志를 간접적으로 전달한 유일한 기회였을 뿐만 아니라, 결과적으로 이 모임으로 말미암아 한국 教育史上 처음으로 실시되는 敎職 適性·人性檢査가 엉뚱한 방향으로 크게 誤導되었다고 판단되기 때문이다. 물론 이 모임이 이런 결과로 끝나게 된 데에는 교사 양성 기관의 입학자 선발 고사에서 適性·人性檢査를 실시하겠다고 하는 계획 자체가 무모하고 無理였다는 근본적 이유도 있었겠지만, 주최 측이나 主題發表者들이 충분한 시간적 여유 없이 이 모임을 계획하고 또 이 모임에 참여했기 때문이라고 보여진다. 그러나 是是非非는 가려져야 하며, 誤導된 부분이 있다면 바로 잡혀야 할 것이다.

그러나 필자는 이날의 모임에서 발표된 내용의 모든 문제점을 남김없이 지적하고 논평할 지면상의 여유를 갖고 있지 못하다. 따라서 誤導의 정도가 특히 심하다고 생각되는 두 가지 문제점만을 이 자리에서 언급하고자 한다.

### 1) '檢査' 개념의 잘못된 擴大解釋

첫번째로 문제가 될 만한 부분은 檢査라는 용어의 잘못된 해석에 관련되어 있다. 앞에서 이미 인용한 대통령령에 의하면, 사범대학과 교육대학에서의 입학고사에서 새로 실시되어야 할 것은 명백히 敎職 適性和 人性을 측정하는 檢査임이 분명하다. 만약에 檢査가 아닌 방법에 의하여 敎職 適性和 人性을 측정하였다고 한다면, 그것은 명백한 違法이다. 따라서 문제의 초점은 檢査란 무엇이며, 檢査라고 총칭되는 방법의 범주가 무엇인가 하는 데에 있다. 그리고 교육 평가나 심리 측정 분야를 조금이라도 제대로 공부한 자라면, 이 경우의 檢査란 心理檢査(psychological tests)를 의미하며 心理檢査의 범주 속에는 예컨대 面接이나 行動觀察 등의 방법이 엄격히 排除된다는 사실을 알고 있다. 그러나 이 모임에서 主題發表를 한 3명의 교수 중 2명은 檢査의 범주 속에 面接法을 포함시키고, 面接을 통해서 수험생에 대한 敎職適性和 人性을 측정 내지 평가해야 한다고 力說하고 있었다. 이 중 한 발표자의 문장을 참고로 인용해 보겠다.

“檢査紙(器)(test)는 「인간의 특정한 특성에 관련된 정보를 체계적으로 수집하는 측정 도구(measurement device)」를 지칭한다. 따라서 이런 측정 도구에는 紙筆 도구를 이용하는 검사, 面接을 이용하는 검사, 觀察을 이용하는 검사, 심지어 觀相士처럼 直觀的·主觀的 經驗을 이용하는 검사 등 다양한 방법이 이용될 수 있다(「上揭書」, p.12).”

觀相士의 觀相行爲도 검사로 분류하고 있는 부분에 이르러서는 失笑를 금할 수 없게 하지만, 필자는 이것이 그분의 일시적인 착각이기를 바랄 뿐이다. 그러나 이 문장이 이 모임에 참석한 사람들을 誤導했다면, 그 책임은 누가 져야 하나? 다른 한 사람의 주제 발표에서도 面接法을 통해 敎職 適性和 人性을 측정할 것을 제외하면서 증례부터 실시해 왔던 면점을 제 1면점, 適性和 人性을 검사하는 면점을 제 2면점이라 부르기로 하자는 踴躍한(?) 제안까지 발표하고 있다.

참고로 다시 한번 확인하는 바이지만, 어떤 교육학이나 심리학의 사전을 들추어 보더라도 어떤

교육 평가나 심리 측정의 전문 서적(예 : Ann Anastasi, 「Psychological Testing」, 1961 ; Lee J. Cronbach, 「Essentials of Psychological Testing」, 1970)을 꼼꼼히 살펴 보아도 面接法을 檢査法의 한 종류로 포함시키고 있는 사례를 발견할 수는 없다.

### 2) 適性的의 개념에 관한 誤謬

심리학이나 심리 측정 이론에서 適性이라는 개념은 전통적으로 또한 원칙적으로 개인이 가지고 있는 能力(ability)이나 力量(capacity)을 지칭하는 개념이며 개인의 情意的 特性이나 動機와 같은 變數는 완전히 排除되어 있다. 그러한 의미에서 상식적인 언어로서의 適性이라는 말, 즉 “~에 適性이 있다, 없다”라고 말하는 경우의 適性이라는 말은 ‘適合性’이나 ‘適格性’이라는 말에 더 가깝다. 예컨대, 피를 보면 부들부들 떨거나 해골을 보면 기절하는 사람을 보고, 우리는 일상 언어로 “醫師職에 適性이 없다”라고 흔히 말한다. 이러한 경우에는 “醫師職에 대한 適合性이나 適格性이 부족하다”라고 표현해야 할 것이다. 피를 보고 현기증을 일으킨다는 가 하는 개인의 性格的 내지 氣質的 傾向은 전문 용어로서의 適性的의 개념 속에는 전혀 포함되지 않는다. 필자의 이런 주장은 어떤 전문 사전이나 전문 서적을 들추어 보더라도 명백한 眞實임이 입증된다. 또한 어떤 나라에서 어떤 사람에게 의해서 개발되어 사용되고 있는 어떤 종류의 適性 檢査를 살펴 보더라도 개인의 情意的·性格的·氣質的 要因을 측정하는 適性 檢査를 발견할 수 없다는 것은 明明白白한 사실이다. 이런 관점에서 敎職 適性的의 定義를 내려 본다면, ‘교사로서 수행해야 할 여러 職務에 숙달되는 데에 요구되는 개인의 諸能力要因’ 쪽이 알맞을 것이다. 따라서 교직에 대한 使命感, 信念, 態度, 價値觀 등은 適性和는 전혀 無關한 要因들이다.

그러나 사정이 이렇함에도 불구하고 3명의 주제 발표자는 한 사람의 例外도 없이 適性的의 개념 속에 개인의 情意的·性格的 特性을 포함시킬 것을 주장하는 誤謬를 범하고 있었다. 물론 개인이 가지고 있는 심리적 특성을 能力과 人性으로 엄격히 兩分하는 입장에 무리가 있을 수

는 있다. 그러나 이 두 가지를 전혀 식별하지 못하고, 교육에 대한 使命感이나 態度 같은 것을 敎職 適性의 범주 속에 포함시킨다고 하는 것은 용서받을 수 없는 오류이며 知的 不正直이 아닐 수 없다.

필자로서는 도대체 왜들 이려고 있는가 하고 답답한 심정을 금할 수 없다. 이것이 우연의 일치인가, 아니면 그렇게 말하지 않으면 안 될 특별한 이유라도 있었는가? 우연한 일치로 돌리기에는 너무나 이상아릇하다. 그들의 주장을 그대로 받아 들인다면, 敎職 適性·人性檢査라는 말도 잘못된 말이다. 敎職 適性檢査라는 말로도 충분하다. 왜냐하면 適性이라는 말 속에 人性이 포함되어 있으니까.

이 誤導된 세미나의 영향은 약 3개월 반이 지난 뒤에 현실로 나타났다. 신문 보도에 따르면, 상당 수의 사범대학과 교육대학에서는 敎職 適性和 人性을 검사하기 위하여 面接을 실시한 것으로, 그리고 나머지는 論述考査나 心理檢査의 방법을 적용했던 것으로 알려졌다. 결국 교직 적성·인성검사는 3가지의 형식으로 낙착된 셈이다.

#### 4. 몇 가지 論難과 提言

사범대학과 교육대학에 입학하려는 수험생에게 適性·人性檢査를 실시하겠다는 정책 결정 당국의 의도야 어찌 되었든 간에, 그리고 교육법 시행령에 규정된 대로 이 새로운 입학 전형 방법을 개발한 대학의 고충이야 어찌 되었든 간에, 현실적으로 모습을 드러낸 面接과 論述考査와 心理檢査는 그 나름의 크고 작은 문제점을 지닌 방법들이다. 그뿐 아니라 이러한 방법론적인 수준을 넘어서서 도대체 이 새로운 입학 전형 방법이 과연 필요하며 바람직한 것인가의 근본적인 당위론의 문제도 결코 가볍게 넘겨서는 안 되는 문제로 생각된다. 여기서는 이런 문제점을 분석하면서 앞으로의 개선책도 모색해 볼까 한다.

##### 1) 面接法이 안고 있는 問題點

지난번 상당 수의 사범대학과 교육대학에서 面接法에 의하여 敎職 適性和 人性을 평가한 것

로 알려지기는 했지만, 과연 몇 개의 대학이 구체적으로 어떤 방식의 面接法을 사용했는지는 정확하게 알 도리가 없다. 산발적으로 보도된 바를 종합해 보면 서울大, 梨花女大, 高麗大, 成均館大, 忠北大 등이 면접법을 사용했는데, 梨花女大의 경우 “……적성·인성검사에서 敎職 志 望動機 및 교직에 대한 知識과 理解度, 교육적 사명감 등에 대해 묻게 되며, 외모나 예절도 검사 항목으로 포함돼 있다……”(조선일보, 1990. 12. 19). 그러나 가장 많은 論難을 불러 일으켰던 것은 서울大에서 실시된 面接이었다.

“……이날 오전 9시부터 (서울대)사범대 각 학과 사무실에서 실시된 적성 및 인성검사에서 교육학과 교수 2명을 포함한 3명의 교수가 수험생 1명에게 1가지 질문을 하고 1분내(‘3분내’의 착오인 듯함: 筆者 註)에 구두로 답하는 방식으로 진행됐다. 이날 질문 중에는 <교사는 교과만을 가르쳐야 하는가?> <대학에는 어떤 학생이 들어가야 하는가?> <학교에서 어떤 일을 해야 나라가 발전하는가?> 등 교직 적성을 객관적으로 평가하기가 어려운 것들도 있었다”(매일신문, 1990. 12. 20).

수험생의 外貌나 禮節이 왜 適性檢査의 평가 항목으로 들어갔는지, 교육학을 40년 가까이 공부해 온 필자도 선뜻 정답이나 모범 답안을 제시하기 어려운 알쏭달쏭한 물음을 던져놓고 어떻게 敎職 適性和 人性을 알아보려 했는지, 아무리 고쳐 생각해 보아도 답득이 가지 않는다. 이런 항목들을 굳이 평가하려고 한다면, 適性和 人性을 평가하는 면접에서가 아니라 기왕에 있어 왔던 일반 면접의 질문 항목이나 관찰 항목으로 포함시켰어야 할 것이다.

이런 어처구니없는 넉센스는 여기서도 그치지 않았던 모양이다. 역시 신문 보도에 의하면, 大邱圈의 모대학 사범대에서는 면접 체점을 위한 評定準據에 대해서 일부 면접 담당 교수가 반발하여 면접 체점을 거부하는 소동이 벌어지기도 했다.

“문제의 評定準據 중 한 예를 들면 <情緒的 安定感을 체크한다>는 이유로 면접 나온 수험생이 극도의 긴장으로 많이 떨면 0점, 조금 떨면 1점, 침착하고 여유가 있어 보이면 2점의 점수를 주도록 배워 일부 교수들은 <수험생들이 높은 점수가 꺼져

지는 변집고사에 나오면 긴장하는 것이 당연한 데도 마치 ××문을 뽑는 듯한 기준을 세웠다”며 비난했었다”(매일신문, 1991.1.15).

앞에서도 분명히 지적한 바와 같이 面接法은 檢査法을 대신할 수 있는 평가 방법이 아니며, 더구나 3분이 아니라 30분이 걸린 면접이라 하더라도 개인의 適性과 人性을 타당하고 신뢰롭게 측정해 낼 수 있는 방법은 아니다. 面接法은 面接을 통해야만 알아 낼 수 있는 개인의 경험적 배경이나 所見 등의 자료를 수집하는 것이라는 本然의 목적을 위해서만 사용되고 발전되어야 하며, 다른 정보 수집 방법이나 평가 방법을 代置하는 便法이 아님을 우리는 다시 한번 확인할 필요가 있다.

## 2) 論述考査는 論述力の 評價方法

敎職 適性과 人性을 평가하는 방법으로 論述式 作文을 부과한 대학도 여러 군데 있었던 모양이다. 마찬가지로 신문 보도에 의하면, 부산대와 서울교대 등이 이 방법을 사용한 듯하다(조선일보, 1990.12.18). 面接法에 비교한다면, 이 방법에 대한 비난이나 논란은 훨씬 적었던 것 같다. 그러나 論述式 作文의 평가를 통해서 개인의 適性과 人性을 판단하려는 試圖도 한 마디로 말해서 무모한 試圖이라고 말하지 않을 수 없다. 이점에 있어서는 論述式 作文法도 面接法에 비해서 조금도 나은 방법은 아니다. 정확히 말한다면, 論述式 作文法은 주어진 論題에 관한 개인의 지식과 理解度, 論題를 둘러싼 자신의 여러 가지 생각들을 조직하고 종합하여 하나의 作文으로 구성하는 능력을 평가하기에 알맞은 방법이다. 물론 한 편의 논술문 속에는 適性の 일부분 또는 人性의 片鱗이 반영되지 않는다고 할 수는 없을 것이다. 그러나 입시라는 긴박한 상황에서 황급하게 지어진 한 편의 논술문을 읽고, 개인의 敎職 適性과 人性을 판단하려 든다면, 그것은 잘못된 선택이요 허망한 試圖에 지나지 않는다. 論述式 作文法은 어디까지나 개인의 論述力을 평가하는 방법이며 그 이상도 그 이하도 아니다.

## 3) 心理檢査에 의한 敎職 適性·人性의 평가 그렇다면 우리에게 남은 유일한 선택은 敎職

適性과 人性을 직접적으로 측정하는 심리검사를 개발하는 길밖에 없는 셈이다. 개발된 敎職 適性檢査와 人性檢査가 심리검사로서의 要件을 제대로 갖추었느냐의 문제를 잠시 쟁혀 놓는다면, 그 짧은 시간과 어려운 여건 속에서도 便法에의 유혹을 뿌리치고 심리검사를 개발하여 사용한 대학은 中央大, 全南大, 全北大 등이다(조선일보, 1990.12.18). 물론 보도된 이 3개 대학 이외에도 교직 적성과 인성을 평가하기 위하여 심리검사를 개발한 사범대학과 교육대학이 더 있을 것으로 짐작된다. 한 마디로 말해서 이들 대학은 자신에게 주어진 새롭고 힘겨운 일무에 대해서 적당한 구실을 달아서 일버무리거나 便法에 의지하려 하지 않고 끝까지 學問의 正直性을 지켰다는 한 가지 점에서만이라도 높이 평가받아야 하리라고 믿는다.

그러나 필자의 이런 말은 그들이 만들어낸 교직 적성검사가 하나의 심리검사로서 完善完美했다는 의미는 결코 아니다. 오히려 대부분의 대학에서는 이 분야에 관한 空前研究의 부족, 입학 전형 방법이기에 지켜져야 하는 비밀 유지의 문제, 검사 개발에 필요한 시간과 전문 인력의 부족 등의 현실적 여건으로 말미암아 심리검사로서의 要件이나 기준을 제대로 충족시키지 못했을 것이라는 것이 필자의 안타까운 추측이다.

여기서 심리검사로서의 要件이나 기준을 대체적으로 서술한다면, ① 소규모의 표본집단을 대상으로 하여 檢査問項을 시험적으로 실시하고 問項分析의 절차를 통하여 檢査問項을 精選해야 한다는 점, ② 검사 실시 절차나 실시 조건이 標準化되어야 한다는 점, ③ 대규모의 代表的 標本集團에게 검사를 실시함으로써 規準(norms)이 미리 작성되어야 한다는 점, ④ 검사의 信賴度와 妥當度가 實證的으로 증명되어야 한다는 점 등을 들 수 있다.

이밖에도 또는 위에서 열거한 技術的 要件을 충족하는 문제보다도 더욱 중요한 문제들이 있다는 점도 간과되어서는 안 된다. 우선 들 수 있는 문제는 교사로서 요구되는 敎職 適性要因이나 人性特性이 과연 무엇인가 하는 점이 이론적으로도 실증적으로도 충분히 규명되어 있지 못하다는 점이다. 기실 우리나라에서는 이런 문제

를 다룬 實證的 研究가 全無한 形편이며, 외국에 있어서도 연구는 많이 있었으나 定說의 형성이 거의 안 되어 있는 실정이다. 이 문제의 연구가 지극히 어렵고 理論定立이 부진한 理由는 교사의 전통적인 직무라 할 수 있는 학습 지도가 다양하고 이질적인 교과목에 걸쳐 있으며, 또한 교사의 역할도 학습 지도, 훈육, 생활 지도, 상담자, 충고자, 학급 관리, 父母 역할의 代行者, 成人文化의 대표자, 文化的 價値의 전달자, 학생들의 人性發達의 촉진자 등 실로 엄청나게 복잡하고 다양하기 때문이다. 그뿐만 아니라 국민학교의 초급 학년을 지도하는 교사에게 요구되는 適性이나 人性과 고등학교의 고학년을 담당하는 교사에게 요구되는 適性이나 人性이 과연 同質的인 것인가의 문제도 험사리 대답하기 어려운 문제이다. 이제 필자로서의 몇 가지 提言을 정리할 단계에 이른 것 같다.

첫째로 사범대학이나 교육대학의 입시 전형 방법으로서의 敎職 適性 및 人性檢査의 실시는 폐지되거나 또는 확실한 이 방면의 연구나 검사 도구의 개발이 이루어질 때까지 보류되어야 하리라고 본다. 둘째로 '94 학년도부터 大學修學 能力試驗을 포함하는 새로운 大學入試制度가 시행되는 경우 敎職 適性檢査의 내용과 중복될 가능성이 예견되는데, 아무리 늦어진다 하더라도 '94 학년도 입시부터는 교직 적성·인성검사의 실시가 폐지됨이 마땅하다. 셋째로 교직 적성·인성검사를 당분간이라도 계속 실시하는 경우, 面接法이나 論述式 作文法 등의 방법은 止揚되어야 한다고 본다. 넷째로 교직 적성·인성검사를 폐지하는 대신에 기존의 面接考査를 체계화·과학화하는 방향으로 발전시키는 것이 바람직하며, 이를 위한 교육부 당국과 대학 측의 깊은 관심과 지원이 요청된다. \*