

# 미래 대응력 제고를 위한 교원양성기관의 교육과정 개선 방안

신민혜<sup>1</sup>, 김승용<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>원광대학교 체육교육과 초빙교수, <sup>2</sup>경기대학교 교육대학원 체육교육전공 조교수

## Alternatives to Improving the Curriculum of Teacher Training Institutions to Enhance Future Responsiveness

Min-Hye Shin<sup>1</sup>, Seung-Yong Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Visiting Professor, Department of Physical Education, Wonkwang University

<sup>2</sup>Assistant Professor, Major in Physical Education, Graduate School of Education, Kyonggi University

요 약 본 연구의 목적은 미래 교육에 대비하여 예비 교사의 현장성을 강화하고, 학령기 인구 감소로 인한 교원양성체제의 구조적인 변화 대응 및 교원양성기관의 교육과정에 대한 미래 지향적 방향성을 모색하고자 하는 데 있다. 이를 위해 2019년~2020년 5주기 교원양성기관 역량진단 항목을 분석하였으며, 2021년 7월 교육부에서 발표한 교원양성체제 발전방안 시안 및 4차에 걸친 토론회 내용에 근거하여 미래 교원양성기관의 교육과정에 대한 내용을 제시하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 창의·융합형 인재 양성을 위하여 교원양성기관에서는 다(多) 교과 역량 함양과 미래형 교육과정으로의 개편이 필요하다. 둘째, 교원양성기관의 교원과 예비 교사에 대한 역량 함양을 위해 메타버스의 도입, 일반 교수법, ICT 활용 교수법 등을 통한 교수자 역량 강화가 필수적으로 요구된다. 셋째, 교원양성기관에서는 예비 교사 양성을 위해 학교 현장 중심의 실무역량 강화를 위한 '교육실습생 교사 담임제', 선후배 중심 '전담 멘토-멘티', 대학 교수자 주도의 '모니터링 시스템', '수습 교사제' 등의 도입 및 강화이다.

주제어 : 교원양성체제, 현장성, 교육과정, 역량, 예비교사

Abstract The purpose of this study was to strengthen the practicality of preliminary teachers in preparation for future education, to respond to structural changes in the teacher training system due to a decrease in the school-age population, and to seek a future-oriented direction for the curriculum of teacher training institutions. To this end, we analyzed the competency diagnosis items of the teacher training institutes in the 5th cycle from 2019 to 2020, and based on the proposal for the development plan for the teacher training system announced by the Ministry of Education in July 2021 and the contents of the 4 discussions, content was presented. The results were as follows. First, to nurture creative and convergence-type talents, teacher training institutions need to develop multi-curricular competency and reorganize the curriculum into a future-oriented curriculum. Second, in order to foster the competence of teachers and preliminary teachers in teacher training institutions, it is essential to strengthen the competence of teachers through the introduction of the metaverse, general teaching methods, and ICT-using teaching methods. Third, teachers' training institutions will introduce and strengthen the 'education practice teacher homeroom system' to strengthen school field-oriented practical competencies, 'dedicated mentor-mentee' centered on seniors and juniors, 'monitoring system' led by university professors, and 'probationary teacher system'

Key Words : teacher training system, practicality, curriculum, competency, preliminary teacher

\*Corresponding Author : Seung-Yong Kim(dragonkim@kyonggi.ac.kr)

Received November 26, 2021

Revised December 10, 2021

Accepted February 20, 2022

Published February 28, 2022

## 1. 서론

4차 산업혁명의 도래를 통한 AI, Virtual Reality (VR)와 같은 자율화는 위드 코로나(With-Corona)가 시행된 시점에서 미래 교육 환경의 변화를 보다 앞당겨 주고 있다. 특히, 실시간 플랫폼을 통한 원격 수업은 교육과정의 재구성 및 자율성을 더욱 강조하고 있으며, 학교 현장에서는 미래 교육에 대한 대비와 맞춤형 교육으로의 변화와 함께 이미 시작된 것이라 할 수 있다.

미래 교육을 맞이하기 위해서 교육 환경과 교수자의 역할도 변화하고 있는데[1], 교원양성기관인 교육대, 사범대, 일반대학, 교육대학원 등의 교원양성기관을 대상으로 예비 교사의 질을 담보하기 위한 평가를 실시하고 있다. 교원양성기관 평가의 그 시작은 1998년부터 진행되면서 4주기 이후 교원양성기관 ‘평가’에서 ‘역량진단’으로 정책명의 변경이 이루어졌다. 현재는 교원양성기관 역량진단 5주기(2018년~2021년)로 교원양성기관에 대한 질적 수준의 제고와 양적 규모의 조성을 위한 노력이 지속적으로 진행되고 있다. 이러한 역량진단은 교육여건 및 교육과정, 성과 영역 등의 종합적 진단을 통해 강점 발굴과 약점의 개선을 위한 목적이 있다.

특히 교원 전문성 신장을 위한 개편 방안에 대하여 지속적인 요구는 물론 학교 현장의 연계성 강화를 위해 노력해왔다[2]. 이와 같이 교원양성 기관의 교육의 질을 담보하기 위한 제도적 변화와 실제적 노력 방안이 함께 진행되고 있지만, 낮은 평가 결과(C~E)를 받은 교원양성기관은 정원 감축 또는 폐지로 이어지고 있는 것은 주지의 사실이다. 이미 4주기(2015년~2017년) 교원양성기관 평가에서 사범대 및 교육대, 교직과정, 전문대학 등 124개교를 대상으로 정원대비 총 6,499명을 감축한 바 있다.

상기한 내용에서 확인할 수 있듯이 교원양성기관 평가에서 낮은 결과는 ‘정원 감축’이라는 패널티로 연결되면서, 이는 양성기관 평가의 본래 기능과 목적에 대한 의문[3]을 제공하고 있다. 교원 양성기관의 역량진단 배경에는 교육의 질제고 및 효율성을 강화하는데 보다 무게 중심이 있지만, 앞서 제시한 내용에서 확인한 바와 같이 역량진단 평가 결과에 따른 교원양성 규모(양)에 보다 초점을 두면서 비수도권에 위치한 교원양성기관의 존립이 위태로운 실정이다.

이러한 배경에는 급격한 출산율의 감소와 학령인구의 감소라는 시대적 변화에 기인한 것이다. 학령인구의 감소는 예비 교원양성과 선발 그리고 임용 구조에도 지대한

영향을 미치고 있으며[4], 정부의 주도로 진행된 교원양성기관의 역량진단 평가에서 낮은 결과를 받은 양성기관에 대해 정원조정 절차가 진행되고 있다. 이와 같은 위기와 인식에 기초하여 진행된 다수의 연구에서는 교원양성체제의 대한 변화를 위해 교육과정 정체성 확립과 현장 연계성 강화를 위한 내실 있는 교육실습 과정 운영 및 필요성을 제시하였다[2-9]. 다시 말해 교원양성기관 교육의 질적인 담보가 매우 시급함을 의미하는 것이다.

따라서 본 연구에서는 문헌분석을 통해 학령기 인구 감소라는 실질적 배경과 교원양성기관의 양적 팽창으로 인한 규모의 축소에 대한 논의점을 토대로 ‘교원양성기관 역량진단’에 대한 이론적 배경과 평가지표에 제시된 기준 및 요소[10,11]에 대한 내용분석(content analysis)을 통해[12] 6주기 교원양성기관 역량진단을 앞두고 있는 현 시점에서 교원양성기관이 나아가야 할 방향에 대해 제시하고 논의해 보고자 한다. 끝으로 제시된 지표에 근거한 어떠한 내용을 보완하고 개선할지에 대한 탐색의 과정을 통해 미래 교육을 선도할 수 있는 기초적 토대를 마련하는데 본 연구의 목적이 있다.

## 2. 교원양성기관 역량진단 배경

교원양성기관 역량진단의 목적은 교원양성 교육에 대한 질적 제고로 현재 5주기 역량진단 과정에 놓여 있다. 5주기 교원양성기관 역량진단은 전국의 교육대학교 및 한국교원대학교(2018년), 사범대학 설치 대학교(2019년), 사범대학 미설치 대학교(2020년), 전문대학, 한국방송통신대학교, 실기교사 양성과정(2021년)을 대상으로 한다. 앞서 제시한 교원양성기관에 대한 국가적 차원에서의 점검 및 관리는 질적, 양적 내용을 모두 포함한다. 평가 내용은 크게 네 가지로 교육여건, 교육과정, 성과, 특성화로 제시되며 기관 유형별(교대, 사대, 교직, 교육대학) 맞춤형 평가도 함께 진행된다[10]. 이후 평가 결과(C~E)에 따른 교원 양성 기관 정원에 대한 감축 및 폐지로 이어지게 된다. 이러한 시점에서 교원양성기관의 보다 능동적이고 적극적, 지속적인 개선의 노력과 고민이 필요한 시점이다.

또한 교원양성기관의 법적 책임 확보에도 중요 무게를 두고 있다. 이는 교원 양성기관이 갖추어야 할 최소한의 책무성 요건에 해당되며, 교원양성교육을 실행하는데 있어 법에 명시된 요건에 부합하는지에 대한 검토는 결국 교원양성교육의 질적인 부분을 일정 수준 이상으로 유지

및 개선하는데 목적이 있기 때문이다. 물론 교원양성체제의 개편을 위해 다양한 내용과 형태로의 교육실태조사 및 이에 대한 수준을 명확히 확인한 후 보다 우수한 교원양성을 위한 행정과 재정지원 및 조치를 제공함에도 그 목적이 있는 것이다.

이에 더해 6주기 교원양성기관 역량진단을 앞두고, 교원양성체제 시안이 발표되었다[11]. 시안에 근거한 교원양성체제의 개선과 발전 방향에 대한 정책연구, 40여 차례의 현장 의견 수렴 과정에서 다루어진 주요 내용은 현장 교사 강의 등과 같은 ‘현장 소통’과 미래 교육에 변화에 대응할 수 있는 ‘다(多)교과 역량’의 제시, ‘교육 실습’의 내실화, 인권 및 성인지 감수성 및 인성 검증과 교육봉사 등의 ‘기본소양 함양’에 초점을 맞추고 있다[11]. 이후 2020년 6월부터 7월까지 ‘교원 양성체제 개편 검토안’에 대한 14인의 실무협의체 논의가 진행되었다. 구체적으로 논의된 과제는 교원 자격체계의 유연화, 교육 실습 확대 및 수습 교육의 도입, 교원 자격 및 임용 개방성 확대에 대해 탐색하는 것이 핵심 내용이다. 이러한 결과를 바탕으로 교원양성체제 발전 방향에 대한 사회적 협의의 과정이 진행되었다. 협의문의 주요 내용은 다음과 같다.

1. 교육과정

교원양성 교육과정 운영 시 교육실습 내실화 등 현장 적합성을 높이고 미래교육에 적합한 학교 교육을 위한 유연한 대응 필요(학생 발달 고려한 교육과정, 학생 이해, 학부모 소통, 지역사회 연계, 교사 협업 등. 학생 중심의 선택형 교육과정, 교과 간 융합 수업, 온·오프라인 병행 수업)

2. 양성체제

중등교원 양성체제는 양성-임용 불균형이 크기 때문에 일반대학 교직이수 과정, 교육대학원 신규양성 과정 등을 조정하여 양성규모 감축 필요

3. 연계정책

임용제도 개선과 교원의 지속적인 전문성 개발(재교육) 등도 연계하여 검토

4. 이행방식

교육부는 거버넌스 기구를 구축하여 개편 로드맵을 21년 내 제시

위의 내용에 제시한 바와 같이 미래 교육과정 및 교원양성체제 지표에 제시된 내용의 변화는 교육과정 개편과 양성체제, 연계정책 및 이행방식에 대한 틀을 제시하고 있다. 특히 교원체제 발전방안 시안에서 사범대, 교직과정, 교육대학원이 포함된 중등교원 양성체제를 살펴보면, 2021학년도 정원은 사범대학과 사범계열학과(9,420명),

교직과정(4,963명), 교육대학원(7,283명)이다. 먼저, 사범대학과 사범계열학과 정원의 특징은 학과 정원과 양성정원이 동일하다는 점, 교직과정의 경우 학과 정원의 10% 이내에서 운영되며 교육대학원의 경우 총 정원으로 제시되고 있다.

또한 2020년 교원양성기관의 정원 및 교원자격증 부여 횟수를 비교한 결과, 사범계열(11,835명), 교직과정(4,141명), 교육대학원(3,360명)으로 나타났다. 이처럼 연간 예비 교원은 2만여 명이상 양성 되고 있지만, 신규 기간제 교사의 경우 4~5천 명과 사립학교 채용의 경우 약 1천여 명을 고려하였을 때 이미 교원 양성의 수급 불일치 현상이 나타나고 있음은 주지의 사실이다. 이는 앞서 제시한 <교원양성체제 개편 시안> ‘2. 양성체제’에서도 해당 내용을 명확하게 제시하고 있다. 이처럼 중등교원 양성체제에서 과다양성 문제의 해결을 위하여 현재는 일반대학 교직과정 이수자의 비율을 10%로 제한하며, 신규 설치된 교육대학원에는 교원양성의 기능을 부여하지 않고 있다[2]. 시안에 나타난 바와 같이, 일반대학의 교직이수 과정과 교육대학원 신규양성 과정 등에 대한 조정을 통해 규모의 감축이 필요함을 언급하였다. 다시 말해, 교원양성기관별로 과잉 양성되고 있음을 재확인할 수 있는 대목이다. 하지만 교원양성기관에서의 예비교원 양성 수급 불일치에 대한 문제를 과연 정원 감축만이 해결책이 될 수 있을지는 여전히 의문점으로 남는다.

3. 교원양성기관 역량진단 지표 현황 분석

5주기 교원양성기관 역량진단 지표 현황[10]을 살펴보면, 3개 영역에 따른 11개 진단 항목과 13개 진단준거 및 하위 25개의 지표로 제시하고 있다. 다음의 Table 1은 교원양성기관 역량진단 지표 진단항목 및 진단준거를 보여준다.

‘1. 교육여건 영역’ ‘1.1 발전계획’ 항목은 각 교원양성기관에서 자체적으로 수립 및 제시한 목표와 비전, 이를 실현하기 위해 계획된 활동 및 전략을 나타낸다. 즉, ‘발전계획’ 항목을 통해 교원양성기관의 실현 가능성과 타당성 및 계획 이행 실적에 대한 역량 진단의 주안점을 두고 있다. 일반대학 교직과정은 해당 지표는 적용하지 않는다. ‘1. 교육여건’의 ‘1.2 교원’에 대한 항목은 교원양성 교육과정을 운영 및 실행하는 학과 및 전공에서 교과교육학, 교과내용학, 교직이론 과목을 담당하고 있는 전임 교원에 대한 확보율의 산정과 실제적인 전공 일치도를

Table 1. Items and criteria[10]

Area	Diagnostic item	The diagnostic criteria
1. Educational environment	1.1 Development plan*	1.1.1 Adequacy of the development plan*
	1.2 Teacher	1.2.1 Adequacy of securing teachers
		1.2.2 Appropriateness of full-time faculty activities
	1.3 Administrative·Finance	1.3.1 Adequacy of administrative and financial operation
1.4 environment.	1.4.1 Appropriateness of the classroom environment	
2. Curriculum	2.1 Curriculum	2.1.1 Appropriateness of curriculum organization and operation
	2.2 class	2.2.1 fidelity in class
	2.3 Student	2.3.1 Appropriateness of student selection and guidance
	2.4 Training practice	2.4.1 Systematization of training and practice operation
3. Performance	3.1 Operational performance	3.1.1 Student retention performance
	3.2 Educational outcomes	3.2.1 Teacher appointment and employment performance
		3.2.2 Education satisfaction
3.3 feedback result	3.1.1 feedback effort	

\* Excluding general university teaching courses

중점적으로 확인하고 있다. 사범대학 및 일반대학 교육과, 교육대학원(양성 기능, 재교육 기능)을 대상으로 적용하며, 일반대학 교직과정은 본 지표는 제외된다. 또한 '1.3 행정' 항목은 교수-학습 활동에 필요한 자원, 지원 인력, 환경 확보에 대한 검토를 통해 운영상의 적절성에 대해 진단한다.

이에 더해 '1.4 수업환경'의 세부 진단 준거에 따른 진단 지표에서 '1.4.1.1 시설확보의 적절성'은 교원양성기관이 예비교사들의 교육역량 제고를 위하여 모의 수업환경(수업 행동 분석실), 디지털 기반 수업환경(전자교탁, 미러링 도구, 무선 AP, 디스플레이 기기), 실험 및 실습수업의 환경을 적절하게 갖추고 있는지에 대해 검토를 위한 내용이다. 즉, 미래 예비교사의 역량 함양을 도모하고자 교원양성기관이 앞서 제시한 수업환경을 어느 정도로 조성하고 있는가를 확인하는데 주안점을 두고 있는 것이다. '1.4.1.1 시설확보의 적절성'에서 새롭게 추가된 정성 지표 작성이 함께 포함되며, '1.4.1.1 시설 활용의 적절성'은 사범대학, 일반대학 교직과정, 일반대학 교육과 및 교육대학원(양성 기능)을 대상으로 적용한다. 교육대학원(재교육 기능)은 위 지표는 적용하지 않는다. 다음 지표

로 '1.4.1.2 장애학생 선발 비율 및 장애학생에 대한 지원 노력' 항목에 대해 장애학생에 대한 교수-학습 지원의 적절성과 장애학생 선발 비율(2019학년도)을 확인하고 있다.

다음으로 '2. 교육과정 영역'의 진단 항목은 '2.1 교육과정', '2.2 수업', '2.3 학생', '2.4 교육실습' 총 네 가지로 구분된다. '2.1 교육과정' 항목에 대한 준거로 '2.1.1 교육과정 편성 및 운영의 적절성'의 하위 지표로 '2.1.1.1 교원자격 취득자의 검정기준 충족'은 교원자격 검정기준에서 각 영역별(전공 및 교직과목, 성적기준, 인·적성검사 등)요건을 충족한 이후 교원양성위원회 심의 과정을 거쳐 교원자격증이 발급됨을 의미한다. 위의 지표는 사범대학 및 일반대학 교육과, 일반대학 교직과정, 그리고 교육대학원(양성 기능)을 대상으로 적용하며, 교육대학원(재교육 기능)은 해당 지표를 적용하지 않는다. '2.1.1.2 교과 교육과정 운영 실적 및 개선 계획'은 교원양성기관에서 학교 교육 현장에 대한 이해력 제고와 미래적 교육환경 변화에 대한 대응력을 강화하고 인성 교육을 통한 인성 함양에 진단의 기준을 두고 있다. 이에 더해 '2.1.1.3 비교과 교육과정 운영 실적 및 개선 계획'은 교과 교육과정을 제외한 양성과정 단위에서의 공식적인으로 진행한 예비교사 역량 함양 프로그램을 의미하는데, 교직과 관련된 현장 견학 및 수업 경연 대회, 봉사 및 동아리 활동을 포함할 수 있다. '2.1 교육과정'의 마지막 항목인 '2.1.1.4 교육대학원 교육과정운영의 적절성'은 교육대학원에 입학한 학생이 입학 전 관련 전공(학과)을 졸업한 후 취득한 교직과목 및 전공에 대하여 학점 인정의 절차에 대한 적합성 및 타당성을 의미하며, 본 지표는 교육대학원(양성 기능)을 대상으로 적용한다.

'2.2 수업' 진단항목은 수업의 충실성을 위하여 적절한 수준에서의 강좌 당 학생 수를 유지 및 수업 운영에 있어 현장성 제고 및 교수 역량 개발을 위한 노력에 대해 진단 기준을 두면서 '2.1 교육과정'과 동일하게 학교 및 교실 현장의 이해를 토대로 운영상의 현장성 제고에 무게 중심을 두고 있는 것을 확인할 수 있다.

'2.3 학생' 항목의 준거로 '2.3.1 학생 선발 및 지도의 적절성'은 우수한 교원 양성을 위한 교직에 적합한 자를 선발 및 학습자의 학습-진로 연계를 위한 지도체제에 대한 구축을 의미하며, 해당 하위지표는 '2.3.1.1 교직적격자 선발을 위한 노력', '2.3.1.2 학생 지도체제 구축 및 운영실적', '2.3.1.3 학생 성폭력 및 성희롱 예방교육 실적'으로 교원양성기관 교직 적격자 선발을 위한 홍보 및 전형계획 수립에 대한 적합성과 교직 인·적성을 판단하는 기준의 적합성 검토를 중점적으로 살펴보고 있다. 이에

더해 학생의 학습과 진로, 인·적성에 대한 교직원 지도와 상담체제의 구축, 실제운영에 대한 정성평가도 병행하고 있었다. '2.3.1.3 학생 성폭력·성희롱 예방교육 실적' 지표에 대해 양성기관 유형별 소속 학생을 대상으로 매년 1회(1시간) 이상의 예방교육이 실시되었는지에 대해 검토한다.

교육과정의 마지막 진단항목인 '2.4 교육실습'의 진단 기준은 교원양성기관에서 학교 교육현장과 협력을 통해 보다 체계적으로 예비교사를 지도해야 하며, 교육실습에 필요 물적·인적 자원을 충실히 제공해야 함을 기준으로 제시하고 있다. 학생의 교육봉사활동 및 학교현장실습을 체계적으로 실행하기 위한 실습계획-실습지도-실습개선을 위한 평가의 순차적 시스템을 의미하며, 상호 유기적 연결을 통한 체계적인 운영이 이루어졌는지에 대해 진단한다.

끝으로 '3. 성과 영역'의 '3.1 운영성과' 항목에 대한 진단준거로 '3.1.1 학생유지 성과'는 우수 예비교사 학생(자원)을 확보 및 유지하고 교육의 질적 제고에 기여를 위해 '3.1.1.1 신입생 충원율과 중도탈락 학생비율'을 검토한다. 이에 대한 자료는 대학정보공시 자료 수집을 통해 2016년부터 2018년까지의 평균값 수치로 진단된다. '3.2 교육성과' 항목에 대한 준거로 '3.2.1 교원임용 및 취업성과'에 대한 하위지표 '3.2.1.1 교원 임용율과 관련 분야의 취업률'에 대한 실적과 '3.2.2 교육만족도' 세부지표 '3.2.2.1 재학생 만족도'에 대한 조사 결과를 반영한다. 다음으로 '3.3 환류성과'의 준거로 '3.1.1 환류노력'은 교원양성기관 역량진단 및 양성기관별 자체진단이 포함된 다양한 진단 및 평가 결과를 교원양성기관의 역량강화를 위해 활용된 실적을 의미하며, 이에 대한 진단은 2019학년도 실적에 대하여 정성적으로 확인하였다. 5주기 역량진단 추진계획 편람에서도 확인할 수 있듯이

양성기관별 자율적 개선의 노력이 선 순환될 수 있도록 이전의 수직적 '평가'에서 수평적 과정과 내용의 '역량진단'으로 전환되었음을 알 수 있다[10]. 특히 추진계획의 기본 방향에서 역량진단 결과에 대한 분석 및 피드백 제공을 통한 환류 강화와 정량지표의 산출 방식에 있어 사전 공개를 실시하여 투명성 강화와 양성기관에 평가지표를 사전에 확정 및 안내를 통해 예측성을 강화할 수 있도록 제시하고 있다. 다음의 Table 2는 교원양성기관 역량진단 점수 산출 방법의 내용이다.

#### 4. 역량 교육과 교원양성기관의 역할 제시

미래 교육을 선도하기 위해서는 교원양성기관에 더해 교원의 역할이 매우 중요한 것은 이미 알고 있는 사실이다. 지식 전달과 암기 위주의 전통적 교육에서 벗어나 학습자의 진로 개발과 성장 중심의 교육과정이 전제되어야 할 것이다. 현재 학령인구의 감소로 교원양성기관의 구조적인 변화에 대응하기 위해서는 교원양성체제의 개편과 논의의 양상을 파악하여야 한다[4]. 미래 교육으로의 변화와 시대적 흐름에 맞추어 교원 수급에 관한 중점내용은 미래 교원 수요를 예측하는 것에 있다. 다시 말해 교원의 수요가 감소한다면 교원의 공급에서도 감축이라는 결론으로 귀결되는 것이다[8].

이러한 배경을 토대로 미래 지향적인 관점에서의 전환과 필요에 더해 국가교육회의에서는 '집중 속의단'을 대상으로 설문조사를 실시하여 교원 양성과정을 위한 지향점에 대한 현재와 미래 지향적 분석이 함께 병행되었다[11]. 제시된 설문 문항의 요인을 살펴보면, '교과지식'은 해당 교과에 대한 이론, 학문적 지식을 의미하며, '수업지도'는 학교수준 교육과정 구성, 수업 기획, 다양한 교수-학습-평가 활동 및 교육자료 활용을 포함하고 있다. '다(多)교과 역량'은 다양한 전공을 아우르는 교육과정 구성과 타 분야에 대한 탐구심, 복수 교과 지도 등, '인성'은 교직원과 소통, 협력, 이해와 공감, 윤리의식, 자기조절 능력이 포함된다. 그리고 '학습자 이해'는 학습자의 성장과 발달 특성 이해, 배경 변인(사회·경제적 지위), 다문화 이해, 끝으로 '현장 이해'는 학급 운영, 학부모 소통과 교원 공동체, 학교 외부와 연계성, 행정 업무의 내용을 담고 있다. 다음의 Table 3 교원 양성과정 지향점 설문 내용의 결과를 보여준다.

Table 2. Method of calculating points[13]

	Educational environment	Curriculum	Performance area	Total score
College of Education, General university education	350	500	150	1,000
A general university teaching course	235	495	150	880*
Graduate School of Education (Cultivation Function)	350	500	150	1,000
Graduate School of Education (Re-education Function)	215	385	80	680

\* Convert based on 1,000 points

Table 3. Teacher Training Course Orientation Survey Results[11]

	subject expertise			field capability		
	Knowledge of the subject	Teaching guidance	Multi-curricular competency	Personality	understanding learners	understanding the set
present	6.5	5.1	3.4	4.1	3.8	3.4
future	6.8	7.2	6.4	7.3	7.7	7.1

제시된 교원 양성과정 지향의 결과를 살펴보면, 교과 전문성 및 현장 역량의 모든 하위 요소에서 현재 보다 미래적 분석에서 보다 높은 결과의 값을 보여주었다. 특히, 다교과 역량(6.4), 인성(7.3), 현장이해(7.1) 요인이 미래적 분석의 높은 결과 값을 나타내면서 이는 미래의 교육 과정에서 어떠한 내용의 강조와 변화가 필요한지에 대해 나타내고 있다. 다양한 교과목을 아우르는 보다 총체적이고 종합적인 문제 해결 역량의 필요와 제시는 현재 교육 부에서 제시하고 있는 2015 개정 교육과정의 방향성을 담보하고 있는 것이다. 급변하는 미래 사회에 보다 주도적으로 대처하기 위해서 현재의 교육 현장에서는 보다 다양한 역량의 강화와 구축이 필요하며[4], 이를 통한 교육과정의 재구조화가 절실히 필요한 시점임은 분명하다. 다음은 <교원양성체제 개편 시안>에서 제시한 교원 양성 기관 역량 진단의 추진 방향과 해당 주제 및 내용을 나타낸다.

1. 학교 및 교실 현장에 대한 이해 제고를 위해 교육 실습 강화, 현장참여 교육과정 운영, 학습자 이해, 적·인성 검증 강화, 교육청 연계·협력 확대
  2. 전문성 확장, 지속적 발전하는 교원 : 다(多)교과 역량 함양, 석사수준 재교육(1급 정교사 연수 연계), 교대-종합대학 연계 활성화를 위해 교육과정의 다양성 확대, 예비교원 교육과정 선택권 강화
  3. 교원 양성규모 적정화 : (중등)양성기관별 기능 특성과 필요 사범대(공통과목 중심), 교직과정(선택과목, 전문교과, 비교과), 교육대학원(재교육 기능 강화)
  4. 예비교원·대학 등 현장 수용성 : 예비교원-기회비용 고려, 교원양성기관-목적형 양성 중심, 대학-개편의 비용/효과 고려
5. 예비교원 양성과 미래교육을 위한 논의

4차 산업혁명에 더해 OTT(Over The Top)를 넘어 메타버스(Metaverse)와 같은 다양한 플랫폼의 등장 배

경에는 5G의 상용화와 AR, VR, MR의 구현과 특히 코로나-19로 비대면 교육 환경으로의 변화와 그 확산에 있다. 특히 4차 산업혁명은 교육 환경의 총체적인 변화와 혁신을 위한 시도의 장을 마련해 주었다. 현재의 학령인구 감소의 배경과 중등교원 양성기관의 양적 팽창에 대한 문제[2]의 해결은 평가에 따른 정원 감축이라던지 학과의 폐지로 이어지는 것이 아닌 교육과정의 재구성 과 해당 필요 역량에 대한 함양이 전제되어야 할 것이다. 이러한 내용에 기초하여 급변하는 미래 사회에 교원양성기관이 대응하기 위한 방안은 다음과 같다.

첫째, 창의 융합형 인재 양성을 위한 교원양성기관의 다(多)교과 역량 함양을 위한 교육과정의 개편이 진행되어야 한다[11]. 현재 교원양성기관의 교육과정 내실화 방안에 대한 내용은 지속적으로 제기되어져 왔다[2]. 예비교사의 역량 강화를 위해서는 새로운 교육과정 시스템 구축이 절실히 필요하다. 특히 역량기반 교육을 통해 예비교사로서 졸업 이후 해당 진로로의 진출이 가능할 수 있도록 돕고, 해당 전문 인력을 공급하기 위해 지속적인 노력이 수반되어야 할 것이다.

이를 위해 해당 교원양성기관에서는 교과과정의 다(多)교과 역량 함양을 위한 형식과 내용에서 혁신적인 개편을 통해 해당 전공 및 학과의 목표를 포함한 최종 지향점에 적극적 반영이 필요해 보인다. 즉, 기존의 획일화된 교육과정에서 탈피하여 미래적 교육으로의 전환점이 될 것이다. 물론 함께 제시된 교원양성체제 개편 시안에 따른 역량진단 내용의 검토 및 활용을 통해 교육과정의 내실화를 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 교원양성기관의 교원 및 예비교사 역량 함양에 대한 요구이다. 미래 교육 환경에서는 교사의 전문성이 매우 중요하며[14], 미래형 교육과정으로의 변화와 확보에 대한 요청은 지속적으로 제기되고 있다. 하지만 이러한 요구에 부응하기 위해서는 제시된 미래형 교육과정을 지도하는 교수자의 역할이 매우 중요함은 의심의 여지가 없어 보인다. 즉 예비교사를 지도하는 교수자가 얼마만큼의 역량 교육에 대한 깊이 있는 이해와 역량 교육에 대한 인식의 차이에 따라서 해당 교수-학습 내용에서는 완전한 차이를 보이기 때문에 이는 결국 교수자의 몫으로 남는 것이다.

따라서 교원양성기관에서는 메타버스 특강, 일반 교수법 특강, ICT 활용 특강 등을 통해 교수자의 역량을 강화하고 교육의 질적 관리에 기여해야 한다. 물론 교육과정의 혁신적 변화에 더해 앞서 제시한 교원의 전문성 개발을 위한 전략이 함께 제공되어야 할 것이다[15-17]. 다시

말해, 교원양성기관 교수자의 자율성과 이러한 변화에 대해 민감하게 반응할 수 있는 인식의 개선이 전제 되어야 할 것이다.

셋째, 교원양성기관은 예비교사 양성을 위하여 실무 역량 개발과 학교 현장 중심의 모듈 구축을 제안한다. 현재 교원양성기관에서는 교육 실습 교과목의 이수를 위해서 한 달간 해당 실습학교에서 교육과정을 수행하게 되는데, 과연 충분한 실습과정 및 기간에 대한 논의는 지속적으로 제기되어져 왔다. 6주기 교원양성기관 역량진단을 앞두고 제시된 교원양성체제 시안[11]에서는 ‘실습 학기제’에 대해 논의하면서 실습 교육과정의 강화를 함께 제안하고 있었다. 예비교사의 교육현장 실습은 교사로서 어떠한 ‘역량’이 필요한지에 대한 체험과 예비교사의 역량을 개발 및 발전할 수 있는 기간이라는 부분에서 매우 중요한 의미를 갖는다[18]. 이러한 중요도에 따른 교원양성기관의 현장성 강화를 위한 몇 가지 방법으로는 ‘교육 실습생 교사 담임제’, 선후배 중심의 ‘전담 멘토-멘티 구성’, 대학 교수자들이 참여한 예비교사 역량 함양을 위한 ‘모니터링 프로그램’, ‘수습교사제’ 등을 제안하고자 한다.

또한 교원양성기관의 전공별 특성화 프로그램 운영을 통해 핵심 역량을 함양하고, 학교 현장과의 연계성을 강화할 수 있도록 제공되어야 할 것이다[19]. 이러한 과정을 통해 해당 전공에서 우선적으로 필요시 되는 역량의 담보와 습득은 최종적으로 해당 학습자의 주도성 함양과 연결되기 때문이다.

## 6. 결론 및 제언

본 연구는 교원양성기관의 현장성 강화 및 미래 사회에 대응을 위한 방향성을 제시하는데 목적이 있다. 위드코로나(With-Corona)와 함께 인공지능의 발달이 가져온 문명사적 혁신은 사회 전반에 걸쳐 패러다임 변화를 요청하고 있다. 특히 급속히 감소하는 학령인구에 대비하고 교원의 공급-수요를 적정한 수준으로 유지하기 위한 목적으로 교원양성기관 역량진단이 진행 되어져 왔다[4]. 특히 누적된 양성인원을 고려하면 양성의 규모는 여전히 과대한 것으로 보여 진다[2,17]. 교원양성기관 역량진단을 통해 교원양성기관의 양적 팽창에 대한 규모의 적정화와 질적 수준의 제고라는 두 가지 이해의 측면에서 논의되고 있지만[7,17] 사실상 교원양성기관의 양적 규모 축소에 대한 논의로 무게가 집중 되고 있는 실정이다.

이에 교원양성기관에서는 변화하는 교원양성 기관 역

량진단 정책에 발맞추어 예비교사의 다(多)교과 역량에 대한 함양 제시와 교육과정의 재구성을 통한 혁신의 필요성을 제시하고 있었다. 이는 서두에서 언급한 학령인구의 감소와 4차 산업혁명 시대에 부족한 교원양성기관의 각 학과 및 교육과정 개편이 시급함을 의미하는 것이다. 즉, 교원양성기관의 혁신적인 변화를 위해서는 “입시제도-교육과정-교육평가-교육환경”에서 상호 유기적이고도 종합적인 측면에서의 속고의 과정을 통해 교육정책의 반영을 위한 선 순환적 교육 환경의 시스템 구축이 진행 되어야 할 것이다. 끝으로 중등교원 양성교육기관에서는 현장 교원의 재교육과 전문성 강화의 차원에서 교육대학원의 트랙 재구성(박사과정 연계, 융합교육 과정)등을 통한 유연한 운영이 함께 이루어질 때 미래 교육으로 변화되는 과정에 교원양성기관이 자리매김할 수 있을 것이다.

## REFERENCES

- [1] M. H. Shin. (2017). Exploration of coordination among admission, education, career development for sustainment of dance department in Korea. *The Korean Journal of Dance Studies*, 63(1), 67-85. DOI : 10.16877/kjds.63.1.201703.67
- [2] H. I. Jeong, & S. Y. Chin. (2017). Study on teacher education system in graduate school of education. *The Journal of Korean Teacher Education*, 34(1), 149-173. DOI : 10.24211/tjkte.2017.34.1.149
- [3] W. K. Song, & Y. K. Song. (2021). An analysis of change in efficiency of department of early childhood education in KOREA. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, (22)5, 517-529. DOI : 10.5762/KAIS.2021.22.5.517
- [4] K. S. Kim. (2021). Review of research trends related to the reform of the teacher training system. *Korean Journal of Teacher Education*, 37(1), 49-67. DOI : 10.14333/KJTE.2020.37.1.03
- [5] K. Y. Song. (2004). “Issues and directions in redesigning teacher education system: A contents perspective”, Issues and directions in redesigning teacher education system. proceeding of the 42nd spring conference. *The Korean Society for the Study of Teacher Education*, (42), 42-65.
- [6] H. S. Shin. (2001). An analysis of issues = Government plans for improving conditions in education and teacher supply and demand policy. *Korean Journal of Teacher Education*, 18(3), 151-172.
- [7] B. H. Lee, & K. U. Chung. (2015). A policy research on a reorganization of the secondary teachers' education system. *Journal of Law and Politics Research*, 15(2),

611-629.

DOI : 10.17926/kaolp.2015.15.2.611

- [8] J. Y. Chung. (2019). Issues and responses in the secondary school teacher's education. *The Journal of Liberal Arts*, 6(1), 43-66.
- [9] H. S. Shin. (2009). Policy directions and strategies to reform pre-service education of teachers. *Journal of Korean Education*, 36(3), 53-78.  
DOI : 10.22804/jke.2009.36.3.003
- [10] Korea Educational Development Institute. (2019). *2019-2020 5th cycle teacher training institute competency diagnosis handbook*. Ministry of Education.
- [11] Korea Educational Development Institute. (2021). *A plan to develop a system for nurturing elementary and middle school teachers to enhance field performance and future responsiveness*. Public Hearing Resources.
- [12] R. Matthews. & E. Ross. (2010). *Research Methods: A practical guide for the social sciences*. London: Pearson Education.
- [13] Korea Educational Development Institute. (2021). *Method of calculating points*. <https://necte.kedi.re.kr/score.do>
- [14] J. Y. Chung, K. S. Kim, T. H. Kang, S. C. Ryoo, H. J. Yun, & M. S. Sun. (2014). A needs assessment analysis of new teacher's job competence in secondary school. *The Journal of Korean Teacher Education*, 31(4), 373-396.  
DOI : 10.24211/tjkte.2014.31.4.373
- [15] H. S. Kim. (2003). Teacher expertise and quality: exploration of concepts and improvement strategies. *Korean Journal of Educational Research*, 41(2), 93-114.
- [16] J. Y. Chung, & B. H. Oh. (2007). A Study on improvement of teacher certificate management system. *The Journal of Korean Teacher Education*, 24(2), 61-80.  
DOI : 10.24211/tjkte.2007.24.2.61
- [17] J. B. Kim. (2004). Innovating teacher education system for educational development. *Korean Journal of Teacher Education*, 21(3), 29-47.  
UCI : G704-000867.2004.21.3.008
- [18] M. J. Chung, & J. Y. Chung. (2012). An analysis of the teaching practice effects on the competencies of pre-service teacher. *The Journal of Korean Teacher Education*, 29(4), 63-83.  
DOI : 10.24211/tjkte.2012.29.4.63
- [19] M. K. Chung, K. S. Kim, S. C. Ryoo, B. C. Kim, & S. W. Park. (2011). Elementary and secondary school teachers' demands for teacher education curriculum reform, *The Journal of Korean Teacher Education*, 28(3), 287-306.  
DOI : 10.24211/tjkte.2011.28.3.287

신 민 혜 (Min-Hye Shin)

[충청권]



- 2009년 8월 : 숙명여자대학교 졸업(무용학사)
- 2012년 8월 : 숙명여자대학교 교육대학원 졸업(교육학석사)
- 2015년 8월 : 숙명여자대학교 대학원 졸업(체육학박사)
- 2021년 4월 ~ 현재 : 원광대학교 체육교육과 초빙교수
- 관심분야 : 스포츠교육학, 생활무용 및 체육, 역량교육
- E-Mail : osmho78@wku.ac.kr

김 승 용 (Seung-Yong Kim)

[충청권]



- 2002년 8월 : 한양대학교 대학원(체육학석사)
- 2008년 2월 : 한양대학교 대학원(체육학박사)
- 2018년 3월 ~ 2019년 8월 : 동아대학교 교육대학원 체육교육전공 조교수
- 2019년 9월 ~ 현재 : 경기대학교 교육대학원 체육교육전공 조교수
- 관심분야 : 스포츠교육학, 학교체육, 생활체육, 전문체육
- E-Mail : dragonkim@kyonggi.ac.kr