

## 수습교사제의 도입 방향과 운영 모델 검토\*

박 수 정(충남대학교 교수)

김 승 정(서울대학교 교육연구소 객원연구원)\*\*

### 요 약

이 연구는 교사의 전문성 향상을 위하여 꾸준히 제기되어 왔던 수습교사제의 도입 방향과 그에 적합한 운영 모델을 검토하는데 목적이 있다. 이를 위하여 수습교사제를 둘러싼 선행연구와 국내외 사례들을 고찰하고, 이를 토대로 수습교사제의 3가지 방향으로 1) 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제, 2) 교직 적격자 선발을 위한 임용시험단계로서 수습교사제, 3) 신입교사 적응과 역량 강화를 위한 수습교사제를 제시하였다. 또한 초·중등교원 면담을 통하여 수습교사제의 방향 및 운영에 대한 현장 적합성을 검토하였고, 각 운영 모델의 구체적인 내용과 과정, 교육, 평가 방안 등을 탐색적인 차원에서 제시하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로, 수습교사제의 세 가지 운영 모델에 대한 타당성을 개괄적으로 논의하였고, 도입 방향에 따른 운영 방안의 차별화 등 시사점을 제시하였다.

[주제어] : 수습교사제, 교원양성, 교원임용, 신입교사 역량 강화, 도입 방향, 운영 모델

## I. 수습교사제 검토의 필요성

교원의 양성 또는 임용 단계에서 이루어지는 수습교사제는 구체적인 성격에 다소 차이가 있으나 전통적으로 영국, 독일, 프랑스, 미국 그리고 최근에는 일본과 중국 등 아시아 국가들에서도 실시되고 있다. 우리나라의 경우, 수습교사제를 공식적으로 실시하는 국가로 볼 수 없으며, 학업 성적이 대체로 우수한 학생들이 교원양성기관에 입학하고, 높은 경쟁률을 보이는 교원임용시험을 통해 교직에 입직하는 상황에서 수습교사제의 도입은 현실적으로 쉽지 않은 문제다.

\* 이 연구는 충남대학교 학술연구비로 연구되었음. 저자들이 참여한 A교육청 정책연구보고서 <수습교사제 도입 및 운영 방안>(2018)의 내용 일부를 보완, 발전시켰음.

\*\* 교신저자(edusj@snu.ac.kr)

■ 접수일(2019.02.28), 심사일(2019.03.17), 게재확정일(2019.04.14)

수습교사제는 1998년에 「교육공무원법」 개정안 입법 예고로 시행될 기회가 있었다. 당시 수습교사제의 주요 방안은 1년 동안의 근무성적을 토대로 교육훈련성적이 양호하고 교사로서 적격성이 있다고 평가를 받으면 정규교사로 임용하고 그렇지 못하면 면직하는 제도로 제안되었는데, 교권 침해를 주장하는 교대, 사대생들의 반발로 법안심의과정에서 삭제되었다(박수정, 2008). 최근 서울시교육청의 수습교사제 정책연구 발주에 대하여, 임용시험과 수습교사제가 양립하기 어렵다는 의견과, 일선 학교들이 교육실습도 부담스러워하는 현실을 고려하면 수습교사 교육과 평가 업무를 떠안으려 할지에 대한 의문 제기(서울신문, 2018)에서 알 수 있듯이, 수습교사제는 대단히 '다루기 어려운' 정책 중 하나다.

그럼에도 불구하고 수습교사제는 직전 교육과 교육 현장의 간극을 이어줄 수 있는 핵심 연결고리로 그 필요성에 대한 논의가 꾸준히 이루어져 왔다(정제영 외, 2013; 황규호, 2017). 교사양성과정에서 현장 교육실습이 불충분하여 신입교사들이 입직 이후 겪는 큰 어려움을 경험하는 것으로 나타나며, 신규임용 교사 대상 연수 프로그램 및 교내 장학 등의 지원책이 존재하지만 신입교사들의 현장 적응력 강화에 미치는 효과는 크지 않은 것으로 알려져 있다. 뿐만 아니라 지필 시험 중심의 임용시험과 부적격 교사로 인한 사회적 이슈가 나타나고 있어, 효과적인 교원임용체제 마련에 대한 요구도 점차 커져가고 있는 상황이다.

최근 서울교육대학교 학생이 선호하는 교원양성 및 임용제도에 대한 인식 조사에서 현행과 같은 '시험을 통한 선발형'보다 시험 후 학교현장에서 수습교사를 2년 수행하는 '독일식의 양성형' 임용제도를 선호하는 것으로 나타났다는 점(홍선호 외, 2010)을 통해, 예비교사들의 인식 변화를 조심스럽게 감지해볼 수 있다. 교원양성교육과 임용의 연계, 교육전문대학원 등 대학원 수준의 교원 양성 등 새로운 교원양성체제도 본격적으로 제안되고 있다(김태완 외, 2008; 박상완, 2017). 이에 교원인사제도의 하나로 수습교사제에 대한 본격적인 검토가 필요한 시점이다.

지금까지 수습교사제에 대한 논의와 연구는 제도 소개와 도입 필요성 검토에 머물러 있고, 교원양성 및 임용과 관련하여 부분적으로 내용이 다루어지는 경우가 많아, 구체적인 운영 방안에 대한 심층적인 논의가 충분했다고 보기는 어렵다. 수습교사제에 대한 찬반 논의는 구체적인 성격과 운영 방법에 따라 달라질 수 있다. 따라서 이 연구는 수습교사제도의 도입 방향과 그에 따른 구체적인 운영 모델을 본격적으로 검토하고, 제도 도입의 타당성과 가능성을 좀 더 면밀하게 분석보고자 한다. 이를 통해 수습교사제에 대하여 과거보다 생산적이고 구체적인 논의를 촉발하고, 본격적인 연구와 관심을 불러일으킬 수 있을 것이다.

## II. 연구 방법 및 내용

이 연구는 수습교사제의 도입 방향과 운영 모델을 분석적으로 도출하고 논의하기 위하여, 문헌 분석과 현장 검토를 위한 면담조사를 실시하였다.

첫째, 문헌 분석은 수습교사제와 관련된 연구 논문과 학위논문, 정책연구 자료뿐만 아니라 도입 방향의 타당성에 대한 근거 자료를 수집하여 분석하였다. 각 문헌들에 나타난 연구 결과 및 결론을 숙독하고 비교 분석, 종합하여 도입 방향을 도출하고 구체적인 근거로 활용하였다.

둘째, 면담 조사는 도입 방향 및 운영 모델에 대한 교육 현장의 의견을 수집하여 제도화될 경우 나타날 수 있는 현실적 의미와 제약을 검토하기 위하여 활용되었다. 면담자의 선정은 눈덩이표집 방법을 활용하여 학교 급과 경력에 따라 초등과 중등의 교장, 교감, 경력 교사와 신입교사를 연구 참여자로 고루 모집하였다. 면담은 수습교사제도에 대한 설명을 바탕으로 수습교사제의 필요성, 현장 적합성, 고려 요소, 운영 방안 등 운영 방향 및 모델에 대한 질문을 반구조화하여 실시하였고, 면담 내용은 모두 녹취되었다. 이후 녹음 자료를 모두 전사하여 여러 차례 숙독하였고, 구조적 코딩을 통해 범주를 도출하였으며, 그 결과는 수습교사제 도입 방향과 운영에 대한 현장 검토에 활용하였다.

면담 참여자는 서울시 관내 현직 교사 중 초등학교 교사, 중학교 교사, 교감, 교장 등 총 12명으로, 면담은 2017년 10월에 수행되었다. 면담 참여자들은 수습교사제가 예비교사 및 신입교사를 대상으로 한다는 점에서 신입교사가 4명으로 가장 많고, 3년~18년 경력의 교사는 6명이었으며, 교사 외에 교육행정가(교장, 교감) 2명을 포함하였다. 면담 참여자 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 면담 참여자 특성

| 이름 | 경력  | 연령대 | 성별 | 학교급 | 이름 | 경력  | 연령대 | 성별 | 학교급 |
|----|-----|-----|----|-----|----|-----|-----|----|-----|
| A  | 교장  | 50대 | 여  | 중등  | G  | 신입  | 20대 | 여  | 초등  |
| B  | 교감  | 50대 | 여  | 중등  | H  | 18년 | 40대 | 여  | 중등  |
| C  | 15년 | 40대 | 여  | 초등  | I  | 10년 | 40대 | 여  | 중등  |
| D  | 9년  | 30대 | 여  | 초등  | J  | 3년  | 20대 | 여  | 중등  |
| E  | 5년  | 20대 | 여  | 초등  | K  | 신입  | 20대 | 여  | 중등  |
| F  | 신입  | 20대 | 여  | 초등  | L  | 신입  | 20대 | 여  | 중등  |

이러한 연구방법을 통해 도출된 주요 연구 내용은 첫째, 수습교사제 도입 방향과 운영에 관한 논의, 둘째, 수습교사제의 도입 방향 및 운영에 대한 현장 검토, 셋째, 수습교사제 운영 모델에 대한 검토로 구성하여 제시하였다.

### Ⅲ. 수습교사제 도입 방향과 운영에 관한 논의

#### 1. 수습교사제 도입 방향 검토

현재까지 이루어진 수습교사제 관련 연구와 국외 사례들을 통해, 수습교사제의 도입 방향을 다음과 같이 세 가지로 도출하였다.

##### 가. 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제

한국교육개발원(1978)은 수습교사제를 '교육실습의 내실화' 차원에서 제기한 바 있다. 교과학점을 모두 이수한 교육대학 졸업반 학생들에게 6개월 정도 교육실습을 하고 그 결과를 자격심사에 반영하는 시도의 형태였다. 최근 김정원 외(2012)의 연구에서도 교사양성 프로그램 이수 후 인턴교사로 근무하고 교사 자격증을 부여하는 방안을 미래형 교사 교육체제의 한 방안으로 제시한 바 있다. 이러한 수습교사제는 예비교사들의 역량을 높이고 현행 교육실습을 보완함으로써 현장과의 간극을 줄이기 위한 방안으로 논의되었다.

이 방안의 논의를 위하여 현재까지 제기되어 왔던 교원양성교육의 문제점들을 살펴보면, 첫째, 양질의 교육실습을 받을 수 있는 학교 부족, 짧은 실습 기간으로 인하여 예비교사가 교육 현장에서만 할 수 있는 다양한 역량을 경험하고 축적하는 어려움을 경험하는 것으로 나타난다(김태완 외, 2008; 박도영 외, 2016; 박수정 외, 2015). 김신영, 송미영(2008)의 연구에 의하면 예비교사들의 학생평가 전문성 수준은 교육실습을 하고 난 이후에도 전반적으로 만족할 만한 수준이라고 보기 어렵다고 분석하였다. 둘째, 교육과정 역시 교육 현장과의 부합성이 낮은 교육학 이론 과목, 모학문 분야(인문학, 자연과학, 사회과학 등)의 내용과 크게 다르지 않은 전공 교과 등의 문제들로 교사양성과정의 현장 필요 역량을 키우지 못하는 것으로 분석된다(김승정 외, 2015; 박상완, 2000; 정미경 외, 2011a). 셋째, 교원 자격의 무시협검정은 질적 판단보다는 자격 기준 항목의 통과 유무를 서면으로 확인하고 적합 여부를 판단하는 경우가 많으며, 이 절차를 통해 교사로서의 역량을 갖추었는지 판단을 내리는 것이 어렵기 때문에 현행 자격심사 절차와 방법에 관한 전면적인 개선이 필요하다는 주장도 제기되고 있다(박도영 외, 2016).

교원양성과정 내에서 운영되는 수습교사제의 형태는 미국의 미시간주립대학에서 사례를 찾아볼 수 있다(김병찬, 2001; 김민희, 2008). 미시간 주립대학의 교사교육과정은 4년의 학부과정과 1년의 실습과정으로 구성되며, 이를 모두 이수하여야 교사자격이 주어진다. 인턴실습은 모든 전공과 부전공, 교직, 교양 수업이 모두 끝나고, 과목 평균 2.5점 이상, 전공과 부전공 과목에 대한 미시간주정부 자격시험을 통과한 학생만이 참여할 수

있으며, 인턴실습과정은 2개 학기에 걸쳐 1년 동안 대학이 배정한 학교에서 이루어진다.

따라서 교원양성과정에서의 수습교사제는 예비교사의 현장 적합성을 높이고, 교육실습을 보완하여 교원 자격을 엄격히 함으로써 예비 교사들의 역량을 높일 수 있는 방안이 될 수 있을 것이다.

#### 나. 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제

수습교사제가 교사로서의 자질과 역량을 갖추기 위한 사전 준비라는 관점에서 현행 교사 임용시험을 보완하는 하나의 단계로 활용될 수 있다. 즉 임용시험의 질적 수준과 전형 방법의 문제, 교직 인·적성을 갖춘 적격자 선발의 한계 등에 대응할 수 있는 제도로 수습교사제를 제안할 수 있다.

교원임용시험의 문제점들을 살펴보면, 김성천 외(2014)는 임용시험제도의 타당성 부족, 성적 위주 선발, 교사의 다양한 역량 측정의 한계 등에 의한 교사 임용의 문제를 제기하였다. 최석민 외(2015)는 교사로서의 자질과 소양에 대한 합의 부족, 대규모 시험으로 인한 현실적 제약 조건, 질적 능력보다 양적 수급에 초점을 맞춘 문제점을 지적하였다. 즉 지필시험 방식인 1차 시험에서 대부분 당락이 결정되고, 2차 시험에서 최근 다양한 시도가 이루어지고 있지만, 여전히 시험 중심의 선발이 주축을 이루고 있어서 과연 직무수행 역량이 있는 자를 효과적으로 선발하고 있는가에 대한 문제를 제기하고 있다.

특히 최근에는 교과 지식과 수업 기술에 집중되었던 교사의 능력이 교육과정 재구성, 교육공동체와의 소통 등 다양하고 광범위한 역량으로 변화됨에 따라 임용시험의 한계를 보정하고 교사 핵심역량에 비추어 교직 적격자를 선별하는 타당한 방식이 도입돼야 한다는 주장이 제기되고 있다(전계상 외, 2017). 김성천 외(2017) 역시 초등교원 임용시험이 현장에서 필요한 역량을 담지 못하다는 관계자들의 인식을 확인하였는 바, 예비교사의 자질과 능력을 확인하기 위한 다양한 방법과 절차가 필요하다(신현석, 이경호, 2007).

이와 유사한 방식으로 수습교사제 운영 사례로 독일의 교사임용제도를 살펴볼 수 있다. 독일의 교사가 되기 위해서는 대학에서의 학업(학문교육단계)을 마치고, 1차 국가시험을 합격하고 전문교육단계인 수습교사 활동을 하여야 한다. 수습교사는 24개월 동안 수업 등의 실무와 연구 세미나에 참석하게 되며, 수습시간 활동에 대한 평가를 포함한 2차 국가시험을 합격하여야 교사가 될 수 있다(문성운, 2010). 프랑스도 유사한 형태로 볼 수 있으며, 수습교육 기간에 수습공무원으로서의 지위를 가지면서 보수를 받고 있다(박수정 외, 2015). 이처럼 수습교사제는 선발된 교사의 적격성을 판단하고 선별하는 임용시험 제도의 한 단계로서 고려될 수 있다.

## 다. 신입교사의 역량 강화를 위한 수습교사제

수습교사는 일반적으로 '교직 수행 능력과 자질을 평가받으면서 동시에 실제의 교직 생활에 대한 이해와 적응 능력을 키워가는 교사'로 정의된다(서울대학교 교육연구소, 1995). 신입교사가 경험하는 입직 초기의 직무 수행의 어려움과 성공적인 교직 적응을 돕기 위한 하나의 방안으로서 수습교사제가 제시되어 왔다.

한국교원단체총연합회(1997)는 이와 같은 관점에서 공개전형에 합격한 사람들에게 임시교사의 신분으로 1년 동안의 수습과정을 거치도록 함으로써 현장실습과 실무경험을 충분히 쌓도록 하는 방안을 도입할 필요성을 제기하였다. 즉 신입교사의 교직진입을 원활하게 하도록 도와주는 일종의 연수 프로그램으로서, 신입교사들의 초기 교직적응의 효율성을 높이고, 교사교육 및 인사제도를 개선하는 차원이다(김선채, 2004). 신입교사가 어려워하는 교과지도와 학생 및 학부모 대응에 대한 실질적인 연수를 통해 전문성을 심화시키고 현장적응능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

이와 같은 목적으로 수습교사제가 활용되는 해외 사례로, 일본에서 1899년부터 실시하고 있는 초임자 연수제도를 들 수 있다(정미경, 2011b). 소·중·고교의 교원 임용후보자들은 채용 예정 학교의 교장에 의한 면접 후 해당 학교의 교원으로써 1년간 조건부로 임명되며, 초임자 연수와 평가를 통해 교사로서의 자질을 검증받게 된다(천호성, 2009). 교원 임용 후보자들은 실질적으로 이 기간 동안 수습교사의 경험을 하게 되며, 최근 교사로 임용되지 않는 사례가 증가하는 것으로 나타났다(김민아, 2014).

신입교사들이 경험하는 입직 초기에 대한 연구들을 살펴보면, 임용시험에 합격한 후 바로 학교에 배정됨으로써 학교현장 적응에 많은 어려움을 겪고 있으며, 업무수행에 대한 큰 부담을 느끼고 있다는 점은 지속적으로 보고되고 있다(조동섭, 2005). 신입교사가 경력 교사와 동일한 직무를 수행하면서 어려움을 겪는 상황은 교직 사회의 오랜 문제로 여겨져 왔으며, 특히 교사 자격과 임용에 있어서 적격자를 선발하지 못하고 있다는 비판이 제기되면서 신입교사 평가 및 지원의 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다(이주연, 한대동, 2005; 조영재, 2015; 정계영 외, 2014). 신입교사 연수가 존재하지만, 단시간 연수, 현장적응을 위한 체계성과 현실적합성 부족 등으로 인해 효과가 미비한 것으로 인식된다(김민규 외, 2016; 김희규 외, 2015; 전경희, 2011).

따라서 수습교사제가 신입교사의 전문성에 대한 신뢰를 높이고, 교직사회 적응을 도와주며, 교육에 대한 사회적 요구에 대응할 수 있는 하나의 방안으로 제시될 수 있을 것이다.

## 2. 수습교사제 운영 방안 검토

수습교사제에 관한 운영 방안과 관련된 선행연구를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 국내에서 논의된 수습교사제는 주로 임용시험에 합격한 교사들을 대상으로 이루어져왔다. 예컨대 노종희(2004: 16)는 공개전형에 합격한 사람들로 하여금 임시교사의 신분으로 1년 동안 수습과정을 거치도록 하여 현장실습과 실무경험을 충분히 쌓도록 하는 방안을, 조동섭(2005: 13)은 교사자격 취득 후 수습교사로 임용하여 6개월~1년 정도의 집중적인 수습과정을 거쳐 정규교사가 되도록 하는 방안을 제안하였다. 이주호(2005: 53-54)는 일정한 임용시험을 거쳐 최종 선발자 대비 1.2~1.3배수의 임용예정자를 대상으로 1년간 단위학교 내 실습과 연수기관의 교육을 통한 시보기간을 가진 후 정식 임용할 것을, 김태완 외(2008: 148) 또한 교원의 자질 향상을 위해 임용후 1년간 수습기간으로 하고, 평가를 통해 1년후 정식 교사로 하며, 평가가 좋지 않을 경우에는 수습기간을 1년 더 연장하는 방법으로 신입교사의 교수법을 향상시킬 것을 제안하였다.

둘째, 수습교사제 운영과 관련하여 수습교사의 신분과 처우, 평가와 결과 활용의 문제가 중요하게 다루어져 왔다. 수습교사제를 제안하는 연구자들은 대부분 수습기간의 성과를 평가하여 정식임용을 결정하고, 경우에 따라 수습기간이 연장될 수 있다고 주장하였다(노종희, 2004; 조동섭, 2005; 이주호, 2005). 교원과 교육행정직을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 적절한 수습 기간에 대해, 1년(46.2%), 6개월(39.1%)의 순으로, 수습교사의 보수 지급의 적합한 방안으로 신규임용 교사와 동일한 보수 지급(50.9%)을 가장 선호하고, 그 다음으로 일정 비율을 감액한 보수 지급(38.3%)을 선호하는 것으로 나타난다(전제상 외, 2017). 이러한 수습교사제의 기간과 보수는 수습교사의 신분과 처우에 대한 다양한 시각이 존재함을 보여준다.

셋째, 수습교사에게 제공되어야 하는 경험과 관련하여 살펴보면, 교재 연구, 모의 수업 등의 교과 지도 능력, 학급 담임, 학생 지도 및 상담 등 생활지도 능력, 제반 교무업무와 행정 능력을 높이기 위한 참관, 모의수업, 연수 등의 경험이 주어져야 한다고 연구되어 왔다(김선채, 2004; 안세근, 1996; 이주호, 2005; 한국교총, 1997). 그러나 세종시에서 운영되었던 수습교사제에서는 수업을 수습교사에게 배당하지 않도록 한 바 있다(세종시교육청, 2014). 수습교사에게 어느 정도의 교육 경험을 제공할 것이고, 교육과 업무의 구체적인 내용은 어떠해야 하는가가 중요한 문제다.

넷째, 수습교사의 지도를 담당하는 교사에 대한 연구를 살펴보면, '전문성이 높은 교사'(노종희, 2004: 17), '교육경험이 풍부한 지도교사'(이주호, 2005: 53) 등 다소 추상적인 범주가 제시되었다. 수습교사의 평가 주체와 방식에 대한 전제상 외(2017)의 연구는 1년 동안 수습교사로 근무한 교사에 대하여 각 시·도교육청의 '수습교사평가위원회'가 최종 평정을 담당하도록 하며, 평가 주체는 학교장, 교감, 동료교사, 학생 및 학부모가 수업, 교직 적응도, 생활지도, 학사업무, 동료교사와의 관계, 지역사회에 대한 이해 및 봉사 등을 기준으로 절대 평가 방식을 활용하는 방안을 제시한 바 있다.

따라서 수습교사제의 성공적인 운영을 위해서는 수습교사의 자격, 신분과 처우, 평가

와 결과의 활용에 대한 구체적이고 현실 가능한 방안이 제시되어야 한다. 또한 교육의 질을 보장하기 위하여 공립학교뿐만 아니라 사립학교 역시 이를 채택하도록 유도하여야 하고, 악용되지 않도록 임용의 공개전형화와 평가의 공정성 유지를 위한 제도적 장치가 마련되어야 하며(노중희, 2004), 수습교사제의 좋은 목적에도 불구하고 교사에 대한 통계의 수단으로 오인 받을 수 있다는 점(안세근, 1996)에서 이에 대한 사전대책을 강구하여야 할 것이다. 또한 수습교사제의 안정적인 시행을 위해 시·도 교육청 수준의 수습교사 임용관리 시스템, 학교 단위의 수습교사 코칭·멘토링 시스템, 수습교사의 역할 정립, 법규 정비 등의 지원 시스템이 마련되어야 할 것으로 분석되었다(전제상 외, 2017).

### 3. 수습교사 운영 사례 검토

국내에서 일부 시·도교육청에서 실시한 수습교사 운영 사례를 살펴보도록 한다. 대전광역시교육청(1998), 충청남도교육청(2010~2013), 세종특별자치시교육청(2014b), 대구광역시교육청(2014~)이 그 사례가 된다. 시기별로 살펴보면, 대전광역시가 가장 먼저 1998년에 수습교사제를 운영하였으며, 신규임용교사를 대상으로 6개월간 강사로써 수업실기, 학생 생활, 특별활동 지도방법 등을 익히고 평균 60점 이상일 시 정식 교사로 발령하였으며 평점이 낮으면 수습기간이 연장되는 등 신입교사의 현장 적응력을 높이기 위한 목적에 의하여 실시되었으나 형평성, 법적 근거 부족으로 6개월 만에 폐지되었다(전국교직원노동조합 대전지부, 2005).

그 다음으로 충청남도교육청이 2010년에서 2013년 사이 현장 교육 지원을 위하여 초등학교 대상 수습교사제를 운영하였고, 기간제교사로서 교사 결원을 보충하고 업무를 지원한 것으로 나타난다(충청남도교육청, 2012). 세종특별자치시교육청의 경우, 2014년에 교무행정 업무, 교육행사 지원 등 교원 업무 경감을 위하여 유·초등 미발령 대기자들을 대상으로 경력인정 계약제 형태로 실시하였으며(세종특별자치시교육청, 2014a), 교무행정사 제도가 도입되면서 폐지되었다(전현욱, 2016).

가장 최근에 이루어진 사례로 대구광역시는 ‘예비교사제’라는 이름으로 초등 신규교사를 대상으로 임용 전 6개월에서 1년 6개월 동안 계약제 교사와 교육기부 활동을 의무화 하였으며, 연 2회 신입교사 임용 심의에서 실적 미흡자는 임용에 제외하거나 연기하는 방안으로 운영하였다(대구광역시교육청, 2014a; 대구광역시교육청, 2014b). 그러나 최근 임용적체가 심화되면서 이를 지속적으로 운영할 것인가에 대하여 검토 중인 것으로 나타난다(매일신문, 2019). 이처럼 수습교사제를 실시한 교육청의 도입 목적은 교원업무경감과 교원수급 문제 해소, 그리고 신입교사 역량 강화 등으로 다양하게 나타난다.



#### 4. 소결

위와 같은 수습교사제의 도입과 운영에 관한 논의들을 살펴본 결과, 수습교사제의 도입 방향은 세 가지로 종합해 볼 수 있다. 첫째, 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 교사 양성의 마지막 단계로서 수습교사제를 정의할 수 있다. 수습교사제를 통하여 교직에 필요한 역량을 기르고 심화된 교육실습을 제공할 수 있다. 둘째, 신입교사의 교직 적합성을 최종적으로 판단하고 적응을 돕는 제도적 장치로 볼 수 있다. 그 초점이 평가에 있는가, 교직 적응에 있는가에 따라 임용시험 또는 신입교사 연수제도로 제도의 성격이 달라질 수 있다. 따라서 교원임용시험을 보완하기 위한 교직 적격자 선발과정으로서의 수습교사제와 신입교사의 적응과 역량 강화를 위한 수습교사제로 나눌 수 있다. 다수의 선행 연구들이 신입교사 적응의 관점에서 수습교사제를 정의하고 있으며, 정규 교사 발령 이전 신입교사의 교직 적격성을 판단하고 그의 적응을 돕는 제도적 장치로 언급하고 있다(이주호, 2005; 전제상 외, 2017). 셋째, 교원 수급 문제를 해소하고 교원의 업무를 경감하기 위한 목적에 의하여 수습교사제를 도입할 수 있다. 그러나 이 목적은 다소 수습교사 정의와 괴리가 있으며, 교원업무경감을 위한 다양한 방안들이 도입, 검토되는 것이 바람직하기 때문에 이 연구에서는 제외하기로 한다.

따라서 수습교사제의 도입 방향은 1) 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제, 2) 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제, 3) 신입교사의 교직 적응 및 역량 강화를 위한 수습교사제로 도출될 수 있다.

### IV. 수습교사제의 도입 방향 및 운영에 대한 현장 검토

이 장에서는 위에서 도출된 수습교사의 도입 방향과 운영에 대한 학교 현장의 의견을 교원 면담을 통하여 검토하였다.

#### 1. 도입 방향에 대한 검토

첫째, ‘교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제’에 대하여 면담에 참여한 교사들은 대체로 긍정적인 시각을 보여준다. 교사로서 적성을 스스로 평가해 보는 기회를 제공함과 동시에 실제로 필요로 하는 역량을 기르기 위해서는 교원양성교육에서의 실습이 중요하다는 의견이다. 실습의 강화를 곧 수습교사제로 보고 있다.

“임용고시라는 것도 지식적인 부분하고 수업 기술만 평가하지, 그 외 생활지도 면이나 실제 운영 능력은 거의 평가가 들어가지 않았다고 해도 과언이 아니잖아요. 담임으로 딱 들어가니까 완전히 내가 그동안 뭘 배웠지 부터 시작해서 제대로 하고 있는 게 맞는가라는 회의적인 생각까지 들었어요. 친구들과 교생실습시간을 최소 반 학기, 인턴처럼 나가는 걸로 교단체제를 바꿨으면 좋겠다는 생각을 많이 했어요.”(초등, 5년 경력)

“신임교사보다 교생 시기에 수습교사제를 도입하여 이수한 사람에게 교직 이수증을 부여하는 것이 좋을 것 같아요. 임용시험 준비도 어려운데, 시험 응시 전에 자신이 교직이 적성인지 아닌지 판단을 해 보면 시행착오도 덜 수 있지 않을까요.”(중등, 3년 경력)

둘째, ‘교직 적격자 선발을 위한 수습교사제’는 주로 교감과 교장의 공감대를 얻고 있었다. 교장 A와 교감 B는 교사의 자질이 부족한 부적격자를 판별해냄으로서 현행 임용시험이 가지는 한계를 극복할 수 있을 것으로 기대하였다. 반면, 교사들은 평가의 타당성과 공정성에 대한 의문을 통해 이와 같은 관점에 대한 부정적인 입장을 표명하였다.

“교수집단은 정교수가 되기까지 과정이 매우 엄정하게 설계되어 있잖아요. 그런데 교사는 입직 후 퇴직까지 부적격자를 거르는 장치가 없어요. 실제 현장에서는 부적격자 문제가 매우 크죠. 누가 봐도 부적격자인 교사들이 있어요. 게다가 현재 임용시험으로는 교사의 자질을 판단하기 어렵다고 생각해요.”(중등, 교장)

“계속 그 사람을 지켜 볼 사람이 있는 것도 아니고, 하루 종일 그 선생님을 쳐다볼 사람이 있는 것도 아니고, 단편적인 모습으로 파악을 해야 되는데 어렵지.”(중등, 10년 경력)

“자기가 어느 학교에 배치되는가에 따라서 어떻게 보면 그 학교의 성향에 맞는 교사는 패스할 확률이 높고 나랑 성향이 맞지 않는, 나는 보수적인데 진보적인 학교에 가거나, 그런 관리자를 만나면 내가 탈락할 염려가 있으니까.”(초등, 9년 경력)

셋째, ‘신임교사의 역량 강화를 위한 수습교사제’는 학교 현장에 적응하고 교원양성교육기관에서 배우지 못한 다양한 역량들을 키울 수 있다는 점에서 긍정적으로 나타났다. 교사들은 새로운 교직 환경과 업무에 적응하는데 직전교육과 신임교사 연수가 미친 영향이 미비하다고 인식하였고, 교장과 교감 역시 신임교사 연수의 효과가 미흡하며, 학교별 차이 역시 크다는 점을 언급하고 있다. 따라서 현행 연수제도와 차별화되는 신임교사를 위한 체계적인 훈련 및 지원책이 마련될 필요가 있음을 시사한다.

“수업 아니면 담임 역할에 대한 준비 기간이 전혀 없이 합격하고 연수 듣고, 바로 발령받아 회의하고. 첫 학기부터 던져지듯이 들어가는 것 자체가 되게 안 좋은 시스템인 것 같아요. 왜냐하면, 어떻게 보면 첫 1년이 돌아가기까지 우린 멘봉인 상태로 그냥 던져지는 거니까. 사실 임용 플러스 잠깐의 2주 동안 연수만으로 교사가 준비되는 건 아니라고 생각하고, 교생도 실제 우리의 경험이랑 너무 다르기 때문에. 수습교사제는 완전 찬성이예요.”(중등, 18년 경력)

“현재 신입교사 연수는 임용 전 교육연수원에서 하는 연수랑 하계방학에 이루어지는 교육 지원청 연수가 있는 것으로 알고 있는데, 신규 발령 교사들을 보면, 이것만으로는 부족해요. 연수원 연수와 지원청 연수가 연계도 안되는 것 같고, 효과도 미흡하죠. 게다가 학교별로 그 문화 차이가 크게 나타나 교직 적응 역시 발령받은 학교에 따라 다를 거예요.”(중등, 교감)

교사들은 수습교사제가 교직 경험을 넓히고, 공식적으로 배움의 시간 및 프로그램을 보장받을 수 있다는 점을 장점으로 인식하고 있으며, 각 운영 방향이 가지는 장점을 살릴 수 있는 타당한 체계가 갖추어진다면 모두 좋다는 의견을 보여준다.

## 2. 수습교사제 운영에 대한 검토

수습교사제의 도입 방향에 따라 수습교사제의 운영 방식 즉 수습교사의 지위 및 보수, 프로그램과 평가 등은 달라져야 한다. 이와 같은 수습교사제 운영과 관련한 교사들의 면담 내용을 분석해 보면 교사 역량을 최대한 발굴할 수 있는 조건과 경험의 공정성 및 평가의 공정성에 대한 요구가 크게 나타남을 알 수 있다.

첫째, 면담 참여자들은 수습 기간이 교원양성과정에서는 6개월, 임용 시험 단계 또는 교직 적응 단계에서는 1년 이상이 되어야 충분한 경험이 이루어질 수 있다고 인식한다. 따라서 수습교사에게 업무의 양과 종류 등에서 충분히 입직 이후 경험할 수 있는 다양한 경험이 제공되어야 하며, 이를 위한 적절한 보상과 책임감이 부여되어야 한다고 언급하고 있다. 특히 공식적인 배움의 시간 및 적절한 프로그램을 보장하기 위한 충분한 기간과 적합한 지위가 주어져야 함을 강조하였다. 그러나 교장은 오히려 수습교사가 교육 활동을 기획하고 행정 업무를 수행하고 수업보조를 하는 등 보조교사로서의 기능이 오히려 교육 훈련의 기회를 높이고 실제 학생들의 수업의 질을 보장할 수 있다는 측면에서 타당성을 제시하였다.

“1년은 해야 될 거 같아요. 한 싸이클을 봐야 되니까. 그리고 고학년에서 많은 것들을 적응하고, 그리고 저학년으로 내려가면 그 학년 특성만 적응하면 되니까 좀 적응할 게 줄어들지 않을까요.” (초등, 15년 경력)

“나는 할 거면 1년 동안 해야 되고, 이 사람은 학생들한테는 수습교사가 아니라 진짜 교사 다라는 인식이 박혀야 한다고 생각해요. 말만 수습교사고. 말만 인턴이지. 이거에 임하는 사람도, 그리고 이걸 보는 학생들도, 그리고 이 사람을 대하는 다른 학교에 있는 모든 사람들도 우리는 똑같은 교사다. 이런 느낌으로 책임감을 가지고. 그리고 돈이 똑같아야 거기에 임하는 자제도 똑같은 것 아니에요?” (중등, 10년 경력)

“오히려 수습기간에는 보조교사로서의 역할과 교육활동 기획, 교육행정, 코티칭 등으로 제한하는 것이 더 타당하지 않을까요?” (중등, 교감)

둘째, 수습교사를 위한 프로그램은 도입 목적에 따라 교원양성기관 중심 교육, 임용학교 중심 교육, 멘토링과 교원학습공동체 중심 교육 등으로 나누어 볼 수 있다. 신입교사 적응에 목적이 있을 경우, 면담 참여자들은 기존의 신규 교사 연수, 추수 연수, 선배 교사 멘토링 제도, 교원학습공동체 등의 제도와 중첩될 수 있다는 점에서 기존 제도의 개선과 내실화가 새로운 제도 도입보다 더 유용한 것이 아닌가라는 의문을 제기하고 있었다. 따라서 세 번째 도입 방향에서는 기존의 신입교사 직무연수와 학교 자체 장학 프로그램 등과 어떻게 차별화할 것인지에 대한 대안이 필요할 것으로 보인다.

“어떻게 하다 보니까 이미 현장에서 하고 있는 거고. 또 어떤 반에 들어가서 담임과 공동으로 이렇게 하는 거 보니까 뭐 수업도 맡고 하면 거의 교과인 거 같고, 그 다음에 그렇게 안 할 경우에는 학교의 구성원이 아니라. 이방인처럼 허드렛일을 시킬 것 같고 그러면 전혀 도움이 안 되잖아요. 그거야 말로 낭비지.” (초등, 경력 1년)

“저는 반대하는 데. 이런 새로운 제도를 도입하지 않고. 기존의 학교에서도 이미 신입교사에 대한 장학제도를 실시하고 있고, 멘토 교사처럼. 그런 제도를 더 활용하는 게 좋을 것 같아서. 굳이 새로운 제도를 만드는 것은 찬성하지 않아요.” (중등, 경력 2년)

면담의 결과는 수습교사 프로그램은 수습교사제의 도입 방향에 따라 강조되어야 할 역량의 우선순위를 파악하고 그것을 기준으로 수습교사의 역할과 직무가 체계적으로 설정되어야 함을 시사한다. 다수의 선행연구들에서 신입교사들이 겪는 가장 어려운 영역으로 생활지도, 진로지도, 학급경영, 학부모와의 관계 등이 제시되고 있다(이명훈, 2016; 황경숙, 2005). 면담 교사들 역시 학급 경영과 생활지도 등의 어려움을 언급하였다.

“수업보다도 저는 더 어려웠던 게 담임. 학생들 관계를 맺는 게 어려웠어요. 학생이 어떤 문제를 일으켰는데 이걸 내 선에서 해결해야 되는 건지도 모르겠고, 근데 이게 선생님마다 다르잖아요. 재량이잖아요. 근데 ‘선생님 재량이에요’, 누구한테 물어봐도 그렇게 말하니까 모르겠는 거예요.” (중등, 경력 1년)

따라서 신입교사가 수습기간 동안 수업뿐만 아니라 학급경영 및 행정 업무도 균형 있게 경험해 봄으로써 수업 능력뿐만 아니라 다양한 분야의 역량을 함께 신장시킬 수 있는 운영 방안이 개발될 필요가 있다. 과거 일부 시·도교육청에서 도입하였던 수습교사제가 수습교사를 단순히 보조 인력의 개념으로 활용함에 따라 이들에게 행정 업무를 전담하게 하여 학교 내에서 다양한 잡무를 맡아야 하는 가장 ‘약자’의 위치가 되는 결과가 발생하기도 하였다. 따라서 면담에 참여한 교사들은 학교 간 차이를 보정할 수 있는 장치의 필요성을 제시하고 있다. 이러한 문제의 해결을 위해서는 어느 한 쪽 영역에 치우치지 않은 균형 있는 양질의 프로그램을 개발하여 지원하는 것이 중요할 것이다.

“수습교사를 어느 학교에 배치할 것인가의 문제, 수석교사가 있는 학교에 배치할 것인가. 학교별 문화 차이가 너무 커서 취지에 부합하는 모델링할 수 있는 교사가 많은 학교에 보내야 하는데, 그런 학교를 찾아야죠.”(중등, 교감)

셋째, 수습교사제의 모든 운영 모델에서 공통적으로 등장하는 가장 중요한 쟁점은 평가의 문제다. 누가, 어떻게, 어떠한 목적으로 평가할 것인가의 문제는 교원 자격을 부여하는 교원양성과정 단계부터 임용시험 합격 또는 정규 교사 발령을 두고 이루어지는 중요한 사안이 된다. 교원양성단계에서는 단위학교 지도교사와 교원양성기관의 지도교수가 중요한 평가자가 될 수 있으며, 임용시험 또는 교직 적응 단계의 측면에서는 임용된 학교의 멘토, 또는 지도교사와 동료교사, 교장(교감), 연수담당 교사 등이 평가자가 될 수 있다. 이와 관련하여 면담 참여 교사들은 공통적으로 공정한 평가 기준과 매뉴얼 구축 그리고 절대평가와 정성평가가 타당하다고 인식하고 있었다.

“학교에 평가전문성이 없는 상태에서 수습교사 평가 부담을 주면, 우리나라 정서상 수습 후 임용 적격여부 심사가 인정에 이끌려 100% 통과될 수 있어서 제도의 무용론이 나올 수 있어요. 그리고 또 1, 2명만 탈락했을 때는 형평성 논란도 나올 수가 있어요. 그러면 학교가 법률 소송에 휘말릴 수도 있는데. 정말 공정한 평가를 위한 촘촘한 설계가 굉장히 필요할 것 같고요.”(중등, 교장)

교사 면담 결과, 종합적으로 신입교사의 역량을 개발하고 현직에 적응할 수 있기 위해서는 충분한 교육기간과 다양한 방법이 필요하다는 점, 수습교사에게 요구되는 핵심 활동을 구조화하고, 각 지역 또는 학교에서 활용될 프로그램의 표준을 마련하며, 동시에 각 수습교사에 대한 피드백이 지속적으로 제공되고, 이들에 대한 양질의 멘토링 없이는 성공하기 어렵다는 것을 보여준다.

## V. 수습교사제의 운영 모델 검토

이 장에서는 앞선 논의와 검토를 바탕으로 수습교사제의 도입 방향, 즉 1) 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제, 2) 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제, 3) 신입교사의 역량 강화를 위한 수습교사제에 따른 운영 모델을 탐색적인 차원에서 제시하였다.

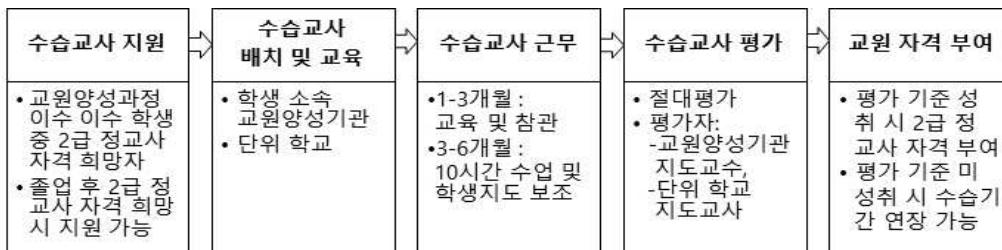
### 1. 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제

#### 가. 개요

이 방안은 수습교사제의 운영을 통해 교원양성과정의 현장 적합성을 높이고 예비 교사 역량을 높이기 위한 취지를 가진다. 앞의 논의에서 살펴본 바와 같이 교사 자격제도는 양질의 교육실습을 받을 수 있는 학교 부족과 불충분한 실습 기간, 교육 현장과의 부합성이 낮은 교원양성 교육과정, 질적 판단보다는 자격기준 항목의 통과 유무를 서면으로 확인하는 형식적인 교원자격무시험검정 절차와 방법 등에서 문제가 제기되어 왔다. 따라서 수습교사제가 엄격한 자격 검정의 일환이자 교육실습의 확대 방안으로 활용될 수 있다. 이 때 수습교사의 자격은 무급 인턴교사 또는 최소한의 급여를 지급하는 인턴교사의 지위를 가지며 6개월에서 1년 정도의 기간을 상정해 볼 수 있다. 교원양성기관이 수습교사 지원 및 관리의 주 역할을 담당해야 하며, 이를 위한 전담 교육전문직이 필요하다고 볼 수 있겠다. 또한 교원양성기관 차원에서 수습교사 운영 학교의 멘토 교사의 교육 훈련과정을 제공함으로써 수습기간 교육의 질을 높여야 할 것이다.

**나. 과정**

교원양성과정 내에 수습기간을 포함시키고 졸업 필수 학점으로 운영하거나 또는 정교사 2급 자격을 위한 요건으로 운영할 수 있다. 후자의 경우 기존의 교원양성과정을 거치면 준교사(기존) 내지 정교사 3급(신설) 자격을 부여하고, 수습교사 과정을 거치면 정교사 2급 자격을 부여하는 방안도 고려해볼 수 있다. 즉 수습교육 이수가 교원양성과정 기간 내에 그리고 졸업 후에도 가능하도록 설계할 수 있다. 이와 같은 경우 교사 자격기준, 임용시험 응시자격 등에 대한 법률의 개정 및 교원양성 교육과정의 전반적인 개선이 수반되어야 하며, 국가자격으로 운영되고 있는 교원자격에 대한 근본적인 검토도 필요하다. 수습교사는 각 학교에서 적합한 교육 및 실습을 실시하며, 그 과정은 단위학교의 지도교사와 교원양성기관의 지도교수에 의하여 평가된다. 일정 점수를 획득하면, 교원 자격을 부여하며, 점수 미달 시에는 수습기간의 연장, 또는 수습교사 재실시의 기회를 제공할 수 있다. 이러한 수습교사제의 운영 과정을 예시하면 다음 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제 운영 과정(예시)

#### 다. 교육

이 방안은 수습교사의 교육에 초점을 맞추며, 실습교육을 내실화하기 위해서는 현행과 같이 한 학교에서 수십여 명의 학생들이 실습을 하는 방식이 아닌, 학교당 1~3명의 학생들이 실습하는 방식으로의 전환하고, 수습기간을 6개월 또는 1년으로 연장하여야 한다. 또한 기본적으로는 학생 신분으로 인턴교사가 되기 때문에, 수업 및 생활지도 등에서 보조의 역할을 주로 담당하게 된다면 교직역량 함양에 큰 도움이 되지 않을 수 있으며, 현행 교육실습의 운영방식을 답습하고 기간만 연장된 제도가 될 수 있기 때문에, 수습교사가 어떠한 역할을 담당할 것인가에 대한 심도 깊은 고민이 필요하다. 따라서 예비교사의 실질적인 역량 강화가 이루어지기 위해서는 수습기간을 위한 체계적인 교육 과정을 운영하고 이론과 실재를 연계할 위한 담당교수의 역할이 중요해지며, 대학과 실습학교 간 연계가 필수적이라 할 수 있다. 예를 들어 미시간주립대학 사례의 경우, 실습 세미나 과정을 통해 총 12학점이 부여되는데, 실습학생들이 주 1일 대학에 와서 교사교육을 담당하는 대학 교수들과 실습과정을 논의하고 성찰하는 강좌가 필수다. 또한 인턴 실습은 인턴학생을 직접 지도하는 지도교사, 인턴들의 실습 과정을 참여 관찰하여 교수 학습활동을 도와주는 전공교과 필드지도자(field instructor), 인턴 실습 상황을 관리 감독하는 프로그램 운영자(coordinator), 그리고 인턴과정의 방향을 제시하고 총체적인 운영과 훈련을 담당하는 전담교수(faculty leader)의 지원을 통해 운영되고 있다(김민희, 2008; 김병찬, 2001). 이와 같이 교원양성과정으로서 수습교사제를 실시하게 된다면, 예비교사 역량 강화를 위한 교육적 노력이 필수적이다.

#### 라. 평가

수습교육에 대한 평가는 다양한 방식으로 이루어질 수 있다. 수습교육에 대한 평가는 현행 교생 실습의 평정처럼 통과/미통과로 절대평가 방식이 될 수 있으며, 수업에 대한 이해, 교직 적응도, 학생 생활지도, 학사업무에 대한 이해, 동료교사와의 관계, 지역사회에 대한 이해 및 봉사 등에 대한 양적, 질적 평가에 의하여 이루어질 수 있다. 평가자는 수습교육의 구성에 따라 달라질 수 있으며, 전공 교수, 단위학교 학급 담임 멘토교사, 교과 멘토 교사 등이 될 수 있다.

종합적으로 이 유형의 수습교사제 활용안을 예시로 정리하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 교사자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제 활용안(예시)

| 수습교사제 운영   | 수습교사 교육  | 수습교사 평가   |
|--|--|---|
| <b>수습교사 자격</b><br>◦교원양성과정 재학생<br>◦교원양성과정 졸업자<br><b>수습교사 기간</b><br>◦6개월~1년<br><b>수습교사 지위와 보수</b><br>◦인턴교사<br>◦무보수/최소 보수 | <b>수습교사 교육기관</b><br>◦교원양성기관<br>◦단위학교<br><b>수습교사 교육참여</b><br>◦교과교육 활동<br>◦참관, 보조<br><b>수습교사 교육방법</b><br>◦실습교육 ◦교육연구 | <b>평가기관</b><br>◦교원양성기관<br>◦실습학교<br><b>평가방법</b><br>◦절대평가<br><b>평가활용</b><br>◦교원자격증 수여 |

## 2. 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제

### 가. 개요

이 방안은 임용시험을 보완하고 실제 다양한 역량을 갖춘 교직 적격자이자 우수한 교사를 선발하기 위한 취지를 가진다. 실제 교육활동을 통해 필요한 역량을 평가하고 교직 적격자를 선발할 수 있다는 점에서 현행 임용시험의 보완 장치가 될 수 있다. 교원 임용시험의 한계를 보정하고 교사 핵심역량에 비추어 교직 적격자를 선별하는 타당한 방식이 도입해야 한다는 주장이 근거가 되고 있다.

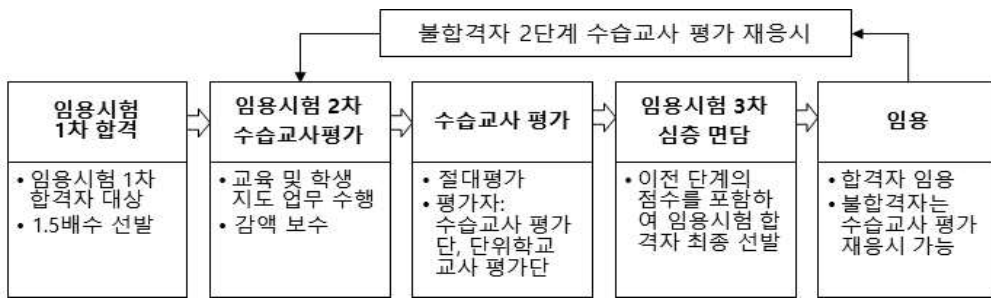
따라서 임용 단계로서의 수습교사제 운영은 1단계 합격자를 대상으로 자격은 6개월에서 1년간 인턴교사로서의 지위를 부여할 수 있다. 수습교사 평가의 객관성을 유지하고 학교 간 차이를 최소화해야 하므로 이 안의 경우 수습교사의 명확한 정의와 역할 규정이 중요하다. 종합적으로 임용시험의 장기화 및 평가 부담의 가중, 비용 발생 등으로 인한 반발이 예상되므로 신중한 결정이 이루어져야 하며, 수습교사제 운영 전담 교육전문직원의 역할과 수습교사 운영학교 교사에 대한 연수 및 공정성 담보를 위한 장치가 매우 중요하다. 현재 임용 1차 시험은 한국교육과정평가원에서 시·도 위탁을 받아 운영되고 있어, 이에 대한 재검토와 교원임용제도에 대한 전향적 사고도 요구된다.

### 나. 과정

임용 단계로서 수습교사제의 운영은 임용시험 1차 합격자를 대상으로 운영하는 것이 타당할 수 있으며, 수습교사 평가를 2단계 또는 최종 단계로 설정할 수 있다. 그러나 수습과정을 임용시험의 최종 단계로 운영할 경우, 그 과정 및 결과에 대한 상당한 논란이 있을 것으로 예상된다. 논란이 될 수 있는 주요 사항으로는 첫째, 최종 임용 인원에 대



한 1차 합격자의 합격 비율에 따라 수습교사 배치 및 관리 등 운영 전반에 영향을 미칠 수 있으므로, 1차 합격자 선발 인원 결정은 충분한 시뮬레이션을 통해 신중하게 이루어져야 한다. 둘째, 운영 과정에서 학교 간 학생 특성 및 지도교원의 역량 차이에 의한 평정의 공정성에 대한 이의 제기가 클 수 있으므로 1차 시험과 수습과정을 포함한 종합 평정 과정이 필요할 것이다. 셋째, 불합격자의 처리 역시 논란이 있을 수 있으며, 재시험 기회와 횟수 등에 따라 추후 수습교사 관리가 매우 어려워질 수 있다. 이러한 수습교사제의 운영 과정을 예시하면 다음 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제 운영 과정(예시)

#### 다. 교육

임용시험 단계로서 수습교사제는 교사교육 훈련의 관점보다는 현재까지의 훈련 상황을 점검하고 평가하는 관점에서 이루어진다. 따라서 수습교사 교육의 영역은 최소화되며, 학교 내에서 이루어지는 교사 간 훈련과 경험의 차이 역시 공평해야 하므로 명확한 가이드라인과 함께 연수원과 같은 공식적인 훈련 기관을 통해 이루어질 수 있다.

#### 라. 평가

임용시험의 최종 평가 결과와 연계되므로 수습교사 근무 평가와 관련한 명확한 기준 및 투명성이 요구되며, 근무학교 및 지도교원의 특성 및 수준의 차이에 대한 명확한 가이드라인이 선행되어야 한다. 평가에 있어 공정성과 비리 방지를 위하여 임용학교 교사 보다는 수습교사 평가단과 같은 공식적 조직을 활용하고, 임용학교 동료평가와 면담, 학생 면담, 수업장학 결과 등을 활용한 평가단의 포괄적 평가에 의하여 이루어지는 것이 타당하다. 결국, 이 방안의 경우는 수습교사 기간을 활용하여 우수한 교사를 선발할 수 있는가가 제도의 형성과 유지의 중요한 잣대가 되므로 평가 요소와 평가 기준 및 평가 결과에 대한 충분한 선발 효과 연구가 선행되어야 할 것이다.

종합적으로 이 유형의 수습교사제 활용안을 예시로 정리하면 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제 활용안(예시)

| 수습교사제 운영  | 수습교사 교육   | 수습교사 평가   |
|---|---|---|
| <b>수습교사 자격</b><br>◦교사자격증 취득자<br>◦임용시험 응시자<br><b>수습교사 기간</b><br>◦6개월~1년<br><b>수습교사 지위와 보수</b><br>◦인턴교사<br>◦감액 보수 | <b>수습교사 교육기관</b><br>◦지역, 거점 교육지원청<br>◦단위학교 ◦연수원<br><b>수습교사 교육 참여</b><br>◦교과교육 활동<br>◦학생지도, 상담 활동<br>◦교육행정 활동<br><b>수습교사 교육방법</b><br>◦실습교육 ◦연수교육<br>◦교육연구 ◦멘토링 | <b>평가기관</b><br>◦교육지원청<br>◦수습학교<br>◦별도 수습교사 평가단<br><b>평가방법</b><br>◦절대평가, 상대평가,<br>정성평가, 정량평가 등<br>◦수습기회 재부여<br><b>평가활용</b><br>◦임용 결정 |

### 3. 신입교사 역량 강화를 위한 수습교사제

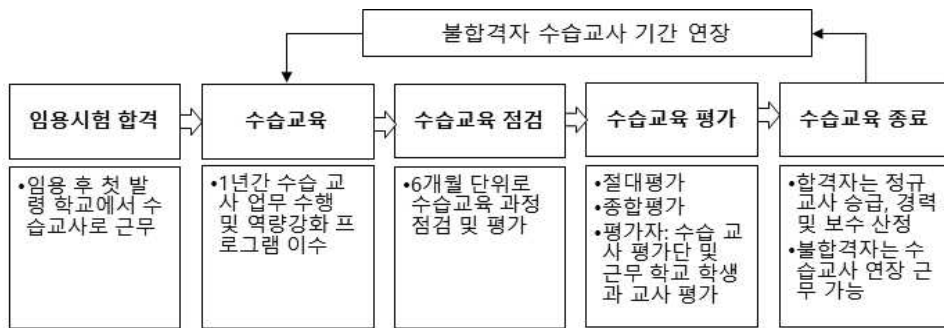
#### 가. 개요

이 방안은 신입교사의 적응을 돕고 유능한 교사로서의 역량을 강화하기 위한 취지를 가진다. 이 시기 신입교사는 교사로서 적응하고 성장할 수 있도록 안내하는 현장 중심의 지원 활동 및 교육 프로그램이 제공되어야 하며, 직전교육과 현직 교육의 연결고리으로써 교직의 유지와 발달, 더 나아가 학생의 성취를 가져올 수 있도록 교육이 이루어져야 한다. 신입교사의 적응을 돕기 위한 연수와 프로그램이 있으나, 효과가 크다고 보기 어렵다. 따라서 신입교사가 적응 과정에서 느끼는 어려움을 해결하고, 필요한 역량 및 기술을 체득할 수 있는 시기가 될 수 있도록 기대한다.

이 방안의 경우, 수습교사는 임용시험 합격자에 한하며, 지위와 보수 역시 현행 신입교사에 준하는 대우와 역할을 가지고 학사 일정에 의한 1년의 수습기간이 필요하다. 「국가공무원임용령」 제12조에 임용후보자 명부 유효기간이 3년으로 되어 있기 때문에, 대구광역시교육청에서 2014년부터 소요정원의 2배수를 뽑는 ‘예비교사제’를 운영한 바 있다. 이 방안에서는 적응교육을 위한 시간을 확보할 수 있도록 수업 및 업무량의 조정이 필요하다. 이러한 수습교사제의 핵심은 역량강화 프로그램의 내실화와 심화에 있으며, 실제 학교에서 필요로 하는 역량을 절대평가의 관점에서 갖추지 못한 신입교사에게는 수습기간을 연장함으로써 전반적으로 교원의 질을 높일 수 있을 것을 기대한다. 다만, 수습기간 연장 후 역량이 미달할 경우, 직권 면직을 할 수 있는가의 문제는 「국가공무원법」 제73조 3항 ‘직무수행 능력이 부족하거나 근무 성적이 극히 나쁜 자는 직위를 부여하지 않을 수 있다’는 규정을 토대로 판단해 볼 수 있다.

나. 과정

신임교사 훈련을 위한 수습교사제의 운영은 임용시험 최종 합격자를 대상으로 첫 발령 학교에서 실시한다. 수습교사는 업무 수행 및 역량강화 프로그램 이수 후 수습교사 동료교사, 지도교사 등의 평가단에 의하여 평가받는다. 이 방안에서 수습교사 평가 미통과자에 대한 처우가 쟁점이 될 수 있으며, 수습기간의 연장 또는 임용 취소 등의 방법이 있을 수 있다. 현재까지는 임용시험 합격은 정규교사 발령을 의미했기 때문에 예비교사의 반발이 예상되고, 적응 지원이라는 순기능보다 극소수 부적격자 선별을 위한 기능에 관심이 집중될 수 있다. 그러나 교직에 부적응하거나 교직 수행에 심각한 부적격요인이 있는 교사에 대한 후속 조치 요구가 꾸준히 제기되어 왔기 때문에, 소수의 미통과자 처우에 대한 신중한 검토는 필요할 것이다. 이러한 수습교사제의 운영 과정을 예시하면 다음 [그림 3]과 같다.



[그림 3] 신임교사 역량 강화를 위한 수습교사제 운영 과정(예시)

다. 교육

이 방안의 수습교사제는 기간 동안 이수하게 될 교직 적응 및 교원역량강화 프로그램의 효과성이 매우 중요한 요소가 된다. 또한 교원의 생애 발달 단계를 고려하여 적응기에 필요한 역량 강화 프로그램을 중심으로 운영하며, 수업 시수와 행정 업무를 최소화하여 우수한 교원으로 성장할 수 있는 기회를 제공하여야 한다.

특히 기존 연수와 차별점을 두고 현장 중심의 교육을 강화하기 위하여 임용학교와 거점학교 그리고 연수원의 네트워크 교육체제를 고려해볼 수 있다. 이들 기관 간의 협력과 공동 지도를 통해 수습교사의 역량을 강화하고 다면적인 공정한 평가가 이루어질 수 있다. 수습교사 교육은 임용학교 중심으로 이루어지는 것이 바람직하며, 수업을 중심으로 하되 학생 이해 및 생활지도, 학급경영, 행정업무 등 모든 영역에 대하여 마이크로칭과 수업코칭 등 신임교사의 현장적응을 돕기 위한 다양한 방식의 교육과 경력교사 멘

토링을 제공할 수 있을 것이다. 특히 교육지원청 거점학교를 활용하여 신입교사 네트워크 및 학습공동체를 조직하고 지원함으로써 신입교사들의 교직 적응을 도울 수 있다.

또한 선행연구들은 신입교사의 적응 및 전문성 신장과 학교 내 구조 및 문화가 관련이 있음을 보여준다. 멘토 및 지도교사의 역량을 포함하여 임용학교 및 거점학교의 문화와 역량이 수습교사에게 직간접적으로 영향을 미침을 고려할 때, 학교 선정에 대한 신중한 고려가 필요하다. 따라서 임용학교에 대한 선정 기준을 마련하고 수습교육 프로그램은 신입교사에게 필요한 핵심 역량 및 요구 역량을 기를 수 있는 내용과 방식으로 구성되어야 하며, 특히 학교 위치, 규모, 지도교사 역량 등의 영향을 최소화할 수 있는 표준화된 연수 프로그램을 마련하고, 원활한 교육을 위한 충실한 지원이 필요하다.

**라. 평가**

수습교육에 대한 평가는 교육에 참여한 기관에 의하여 다양한 방식으로 이루어질 수 있다. 수습교육에 대한 평가는 통과/미통과로 절대평가 방식이 될 수 있으며, 신입교사에게 필요한 역량을 바탕으로 신입교사가 교육 현장에서 당면하게 되는 수업, 생활지도, 행정 업무, 동료교사와의 협력 등의 영역에서 양적, 질적 평가가 이루어질 수 있다. 만약 평가의 결과가 임용 취소 또는 수습기간 연장으로 연결된다면 평가의 공정성과 투명성을 담보하고 비리를 근절하는 평가 방안에 대한 심도 깊은 연구와 논의가 이루어져야 한다.

종합적으로 이 유형의 수습교사제 활용안을 예시로 정리하면 다음 <표 4>와 같다.

**<표 4> 신입교사 역량 강화를 위한 수습교사제 활용안(예시)**

| 수습교사제 운영  | 수습교사 교육  | 수습교사 평가  |
|---|--|--|
| <b>수습교사의 자격</b><br>◦신규임용시험 합격자<br><b>수습교사기간</b><br>◦1년<br><b>수습교사 지위와 보수</b><br>◦신입교사<br>◦전액 보수/감액 보수 | <b>수습교사 교육기관</b><br>◦지역, 거점 교육지원청<br>◦단위학교 ◦교육연수기관<br><b>수습교사 교육 참여</b><br>◦교과 교육 활동<br>◦학생지도, 상담 활동<br>◦교육행정 활동<br><b>수습교사 교육방법</b><br>◦연수교육 ◦교육연구<br>◦멘토링 ◦학습공동체 | <b>평가기관</b><br>◦지역 교육지원청<br>◦임용학교<br>◦별도의 수습교사 평가단<br><b>평가방법</b><br>◦절대평가,<br>최종적으로 통과/미통과<br>◦수습기간 연장<br><b>평가 활용</b><br>◦정규교사 지위 획득 |

## VI. 결론

### 1. 논의

이 연구는 수습교사제의 도입 방향에 맞추어 1) 교원 자격의 적합성을 높이기 위한 수습교사제, 2) 교직 적격자 선발을 위한 수습교사제, 3) 신입교사의 역량 강화를 위한 수습교사제에 따른 운영 모델을 제시하였다. 이들 각 운영 모델 중 어떠한 것이 한국 상황에서 도입하기 적절한가 하는 판단은 별도의 연구를 요한다.

수습교사제 운영 모델의 도입 타당성을 평가하는 기준은 정책적 중요성, 국민적 공감대 형성, 전문가와 이해관계자의 선호도, 법적, 제도적 가능성, 비용 효과성 등이 될 수 있을 것이다. 이러한 기준을 엄밀히 선정하고 종합적으로 판단하는 것이 필요하며, 이 연구는 각 운영 모델을 탐색적인 차원에서 제시하고자 하였다.

다만, 현 상황에서 각 운영 모델의 도입 타당성을 개괄적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째 운영 모델은 교원 자격 부여를 엄격히 함으로써 교원양성교육에 대한 실질적인 질 관리가 가능할 것이나 교원양성 교육과정의 개편, 일선 학교와의 협력이 필수적이며, 교원양성체제 전반의 개혁이 동반되지 않는다면 현실적인 어려움에 부딪힐 수 있다. 학생 수의 감소와 교육 관련 정보기술의 발달이라는 미래를 예측해 본다면, 첫 번째 운영 모델은 교원양성교육의 발전을 담보할 수 있는 가장 효과적인 모델이 될 수 있다.

두 번째 운영 모델은 교사 임용의 엄정성을 높이고 적격자를 선발할 수 있으나 비용 부담이 적지 않을 것이며, 수습교사 평가에 대한 공정성 시비, 초·중등 학생의 교육권 침해 등의 측면에서 부정적일 수 있다. 임용시험 자체의 문제는 다른 해법이 경제적일 수 있으며, 교육적 차원의 접근이 포함되어야 할 것이다. 그러나 교원양성과 임용체제의 개편을 함께 추진한다면, 독일, 프랑스 등과 같이 '양성교육 - 수습교육 - 임용'을 연계하고 일체화하는 방안은 장기적으로 볼 때 가장 우선적으로 도입해야 하는 모델이 될 수 있다.

세 번째 운영 모델은 신입교사의 역량 강화에 기여하고 현재의 제도에서 상대적으로 도입이 가장 용이하나 현행 연수제도의 개선이 비용 효과성의 측면에서 나올 수 있으며, 실질적으로 기대하는 효과를 거둘 수 있는가 하는 점에서 찬반이 엇갈릴 수 있다. 그러나 국가공무원인 신입교사에 대한 적절한 입문교육과 직무역량 제고는 국가적인 책무이며, 쉽게 손보기 어려운 교원양성 및 임용시험제도와 분리하여 시·도교육청 차원에서 시도해 볼 수 있다는 점에서 가장 현실적으로는 가장 타당한 모델이라고 볼 수 있다. 단 이 모델에서 적격자 선별 기능 보완에 대해서는 추가적인 검토가 필요하다.

## 2. 제언

이 연구를 통해 도출된 수습교사제에 대한 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 수습교사제가 효율적이고 효과적으로 운영되기 위해서는 교육실습, 임용시험, 연수제도 등 기존 제도와의 차별성을 갖추고, 수습교사제 도입의 목적에 따른 체계적이고 효과적인 프로그램을 개발하는 것이 중요하다.

둘째, 수습교사에게 양질의 다양한 교육의 경험을 보장할 수 있는 있도록 적절한 지위와 보상 체계가 설계되어야 하며, 수습교사 배치 학교에 있어 우수한 교사 교육 역량을 갖춘 학교를 발굴하고 양성하는 것이 병행되어야 한다.

셋째, 수습교사의 평가는 교원 자격, 교원 선발, 정규교사 발령 등 수습교사의 이해관계를 결정하므로 공정성이 매우 중요하다. 이를 위한 타당한 절차와 기준을 마련하고, 양적인 평가보다 일화 중심의 정성평가 및 다면평가가 이루어져야 할 것이다. 교사가 갖추어야 할 역량과 평가 기준의 구체화, 수습교사 평가자의 평가 전문성을 높이기 위한 노력이 함께 요구된다.

마지막으로 어떠한 운영 모델이라도 교사양성, 자격, 임용, 연수 등 관련되는 정책과 연계하여 진행되어야 할 것이며, 현재와 같은 교사자격 및 선발제도 하에서는 교육부와 교육청의 정책 의지가 수습교사제 도입에 매우 중요하게 작용할 것이다.

지금까지 수습교사제에 대한 관심에 비하여 수습교사제에 관한 연구, 특히 국내에서 도입 가능한 수습교사제 운영 방향과 모델에 대한 구체적인 검토는 드물다는 점에서 이 연구의 의의가 있다고 하겠다. 수습교사제 도입 방향에 따라 운영 모델과 방안이 달라질 수 있으므로 이 연구는 수습교사제도의 정책 검토 및 수립에 도움이 되는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 단, 이 연구는 수습교사제 운영 모델의 구체적인 활용안을 논리적으로 제시하였기 때문에, 각 방안에 대한 세부적인 사항은 개방적으로 접근할 필요가 있으며, 설문조사와 이해관계자 평가, 법적 가능성 검토, 비용 추계 등 다양한 관점의 연구들이 이루어지기를 기대한다. 또한 교원자격과 양성, 선발, 임용, 현직교육 등 관련된 제도와 정책의 개편 논의가 함께 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 김성천, 홍섭근, 노시구, 이규철, 서용선. (2014). 교원과 교육전문직원 임용 제도 혁신 방안 연구. (정책연구 2014-07). 수원 : 경기도 교육연구원.
- 김민규, 장귀덕, 김왕준. (2016). 신규교사의 학교적응 프로그램 개발 및 적용사례. **한국 교원교육연구**, 33(2), 313-335.
- 김민아. (2014). 한국과 일본의 초등학교 초임교사 연수 체제 비교 - 경기도와 요코하마시를 대상으로, **비교교육연구**, 24(1), 303-323.
- 김민희. (2008). 외국의 교사양성사례와 시사점, **교원교육**, 24(3), 30-64.
- 김병찬. (2001). 한국과 미국의 교사교육프로그램 비교 연구 - 서울대학교 미시간 주립대학 교사교육 프로그램 비교, **교육행정학연구**, 19(4), 201-228.
- 김선채. (2004). 중등학교 수습교사제 도입에 대한 인식 분석 : 현직교사 및 예비교사를 중심으로. 석사학위논문. 한서대학교.
- 김성천, 홍섭근, 정영현. (2017). 초등교사 임용후보자 선정경쟁시험의 문제점과 개선방향 탐색. **교육문화연구**, 23(2), 259-284.
- 김승정, 이수정, 신정철, 김재근, 유준희, 이경화, 홍훈기, 강은정, 권정희, 김은경, 김지애, 김현숙, 이일, 정태실. (2015). 수학, 과학 교과 중등교원양성 교육과정의 현장 적합성 분석. **아시아교육연구**, 16(4), 1-30.
- 김태완, 최원희, 고대혁, 박선형, 박인심. (2008). 교원양성 및 임용의 다양화 방안 연구. (정책연구 2008.11). 서울 : 교육과학기술부.
- 김정원, 김기수, 정미경, 홍인기, 이정운, 이미영. (2012). 미래형 교사교육체제 구안 연구. (연구보고 RR 2012-03). 서울 : 한국교육개발원.
- 김희규, 주영효. (2015). 신규교사 추수 직무연수 개선 방안 탐색. **교육문제연구**, 28(2), 152.
- 노종희. (2004). 교원양성제도의 쟁점과 개선 방안. 한국교육행정학회 (편), **한국교육행정학회 하계학술대회 발표논문집** (pp. 3-20). 서울: 한국교육행정학회.
- 대구광역시교육청. (2014a). 대구교육청, 신규교사 전국 최초 인턴교사제 도입. 보도자료.
- 대구광역시교육청. (2014b). 예비교사제 운영 안내. 교육과정과.
- 문성윤. (2010). 독일과 미국의 중등교사 양성과정 비교 연구, **교육종합연구**, 8(2), 158-180.
- 박도영, 가은아, 민용성, 이양락, 이은경, 임찬빈, 정은주, 조보경 박소영. (2016). 역량중심 교육환경에 따른 교사 자격검정 개선 방향. (연구자료 ORM 2016-46-2). 서울: 한국교육과정평가원.
- 박상완. (2000). 사범대학 교사교육 특성 분석: 서울대학교 사례연구. 박사학위논문. 서

을대학교.

- 박상완. (2017). 초등교육의 목적과 성격에 기초한 초등교원정책의 쟁점과 과제 탐색. **한국교원교육연구**, 34(4), 149-182.
- 박수정. (2008). 제11장 교원구조의 다원화. 윤정일 외. (2008). **전환기의 한국교육정책**. 서울 : 학지사
- 박수정, 박상완, 박용한, 이길재, 이인희. (2015). 교원양성체제 개편방안 연구 (교육부 정책연구보고서). 서울 : 교육부
- 서울대학교 교육연구소. (1995). **교육학용어사전**.
- 세종특별자치시교육청. (2014a). 유·초·중등 교사 696명 인사 발령(교원지원). 보도자료.
- 세종특별자치시교육청. (2014b). 교원업무 경감을 위한 실질적 방안 마련 - 세종시교육청, 교무행정전담팀 전체학교로 확대. 보도자료.
- 신현석, 이경호. (2007). 신규교원 임용의 쟁점과 과제. **The Korean Journal for Human Resource Development**, 9(2), 61-81.
- 안세근. (1996). 수습교사제도 도입에 관한 탐색적 고찰. **교육행정학연구**, 14(2), 228-254.
- 이명훈(2016). 초임 기술교사의 교직적응의 어려움과 지원에 대한 질적 연구. **한국기술교육학회지**, 16(3), 22-45.
- 이주연, 한대동. (2005). 초등학교 초임 교사의 교직적응 과정에 관한 질적 연구: 상징적 상호작용론적 관점에서. **교육연구**, 15(1), 1-34.
- 이주호. (2005). **교육선진화를 위한 교원의 전문성 제고 방안**. 교육정책포럼 자료집.
- 전경희. (2011). 초등학교 초임교사의 교직적응을 위한 학교중심 현직연수 요구분석. 석사학위논문. 한국교원대학교.
- 전국교직원노동조합대전지부. (2005). **1997년-2004년 대전광역시교육청 주요 업무 및 시책에 대한 총괄평가와 제언**. 전국교직원노동조합대전지부.
- 전제상, 박인심, 주현준, 김미영. (2017). 수습교사제 도입 및 운영 방안 연구. (정책연구 2017-12). 수원 : 경기도교육청
- 전현욱. (2016). 수습교사의 교직생활에 관한 연구. **학습자중심교과교육연구**, 16(6), 415-444.
- 정미경, 김갑성, 류성창, 김병찬, 박상완. (2011a). 교원양성 교육과정에 대한 초·중등 교원의 요구 분석. **한국교원교육연구**. 28(3), 287-306.
- 정미경, 김갑성, 류성창, 김병찬, 박상완, 문찬수 (2011b). 교원양성교육과정 개선방안 연구 (연구보고 RR 2010-11). 서울 : 한국교육개발원.
- 정제영, 강태훈, 김갑성, 류성창, 윤홍주. (2013). 미래 교육환경 변화에 따른 교원정책의 시사점 탐색 연구. 2013년 교육정책 네트워크 교육현장지원연구. (수탁연구 CR 2013-43). 한국교육개발원.



- 정제영, 강태훈, 김갑성, 류성창, 윤홍주. (2014). 교육환경 변화에 따른 신입교사 역량 강화 방안 연구. (CR 2014-55). 한국교육개발원.
- 조동섭. (2005). 교사의 전문성 제고를 위한 정책방향과 과제. *한국교원교육학회 2005년 제 1차 교원정책포럼 자료집*, 1-18.
- 조영재. (2015). 초등 초임교사 교직적응곤란 영향 요인 분석. *초등교육연구*, **28**(1), 133-157.
- 최석민, 김병주, 김도기, 박수정, 정성수. (2015). 신규교사 임용시험 제도개선 정책연구. (정책연구 2015). 전국시도교육감협의회, 대구광역시교육청.
- 천호성. (2009). 일본 교원정책의 전개와 동향-교원의 양성, 채용, 연수를 중심으로, *한국일본교육학연구*, **14**(1), 21-39.
- 충청남도교육청. (2012). 현장 교육 지원을 위한 초등 수습교사 운영계획. 충청남도교육청 교육정책과.
- 한국교원단체총연합회. (1997). 우수교원확보를 위한 교원정책 종합연구.
- 한국교육개발원. (1978). *교육발전의 전망과 과제*. 서울: 교육과학사.
- 홍선호, 전윤주, 김성수. (2012). 초등교원양성 및 임용제도에 대한 교대생들의 인식 고찰:서울교대생들을 중심으로, *영미연구*, **26**, 299-322
- 황경숙. (2005). 입문기 초임 교사들이 겪는 어려움과 입문 과정에 대한 인식. 석사학위논문. 충남대학교.
- 황규호. (2017). 새 정부의 교원교육 정책 현안 과제 분석. *한국교원교육연구*, **34**(3), 307-330.
- 서울신문. (2018. 4. 8). 서울 수습교사제 도입 검토. 9면.
- 매일신문. (2019. 1.21). 초등 임용 합격해도 한동안 백수 신세, 대구 지난해 신규 발령 0명. <https://news.imaeil.com/Society/2019012113402351250>에서 2019. 4. 9 인출

## ABSTRACT

### Reviewing on the teacher internship models in Korean teacher training system

**Park, SooJung**(Professor, Chungnam National University)

**Kim, SeungJung**(Researcher, Seoul National University)

The purpose of this study is to examine the direction and the appropriate operating model of internship teacher system. Based on the previous studies and domestic cases on internship teacher system, three operation models of internship teacher system 1) the model applied in the stage of teacher education, 2) the model of appointment test, and 3) the model of initial teacher adaptation are proposed and discussed. In addition, we investigated site suitability, process, education and evaluation through in-depth interviews with teachers. Based on the results of this study, the validity of the three operation models are discussed in the general and some implications such as differentiation of operation models according to direction of introduction are presented.

**[Key words]** teacher internship system, teacher education program, teacher recruitment system, developing teacher competence, operation models