

일본의 교원양성기관 평가분석*

- 교원양성평가기구(IETE)의 교직대학원 평가 사례를 중심으로 -

김보림**
kimbr@cbnu.ac.kr

<目次>

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 들어가며 | 3.2 평가의 목적과 특징 |
| 2. 교직대학원 설립의 배경과 특징 | 4. 교원양성평가기구(IETE)의 평가 사례 |
| 2.1 교직대학원 설립의 배경 | 4.3 동경학예대학교 교직대학원 |
| 2.2 교직대학원 운영과 교육과정의 특징 | 4.4 와세다대학교 교직대학원 |
| 3. 교원양성평가기구(IETE)의 평가 구조 | 5. 마치며 |
| 3.1 교원양성평가기구 설립의 배경 | |

主題語: 교원양성평가기구(IETE: The Institute for the Evaluation of Teacher Education), 평가인증(Evaluation Certification), 교직대학원(Graduate School of Education in Japan), 동경학예대학교(Tokyo Gakugei University), 와세다 대학교(Waseda University), 교원양성기관(Pre-Service Teacher Education System)

1. 들어가며

21세기 지식기반사회에서 고등교육의 중요성은 세계 각국의 화두로 떠오르고 있다. 고도의 전문적 지식인을 요하는 현대 사회에서 대학의 전문화는 보다 더 심화되고, 이러한 대학에 대한 평가 역시 보다 전문적인 평가 방식이 요구된다. 미래 사회를 책임질 교육을 담당하는 예비 교원을 길러내는 교원양성기관의 경우 더욱 그러하다.

한국 사회도 연일 대학 사회의 당면한 과제들을 언론에서 주요하게 다루며 취업률 등 다양한 지표를 통해 대학 평가의 결과를 공개하고, 이러한 평가 결과를 통해 행·재정적 제재를 가하고 있다. 특히 2015년 올해는 지난 3년간(2012~2014학년도)에 대한 제4주기 교원양성기관 평가가 있다. 여기서는 사범대학, 교육대학원, 일반대학 교직과정 등의 교원양성기관에 대한

* 이 논문은 2013년도 충북대학교 학술연구지원사업의 연구비 지원에 의하여 연구되었음(This work was supported by the research grant of Chungbuk National University in 2013)

** 충북대학교 역사교육과 교수

집중적인 평가가 이루어지며 역시 마찬가지로 자체평가보고서와 현장실사를 근간으로 그 결과에 따라 대학등급이 서열화되고 인원 감축 등의 제재를 받게 된다.

21세기 대학의 평가인증이 세계적인 추세라고 할 때, 한국보다는 한발 늦게 대학 평가인증 제를 시작하였지만) 일본의 경우 지금까지 대학 학부 중심의 ‘개방형’ 교원양성체제를 고수하던 방향을 틀어 대학원 중심의 ‘고도 전문화’된 교원을 양성하겠다고 하고 이에 대한 전문적 평가 시스템을 본격적으로 도입하는 상황에 대해 주목할 필요가 있다.

일본은 2000년대에 접어들어 문부과학성을 중심으로 새로운 시대에 맞는 교원양성기관의 존립에 대해 연구를 시작한 이후 2007년부터 교직대학원제도를 창설하고 이를 전문적으로 평가하기 위해 교원양성평가기구(IETE: The Institute for the Evaluation of Teacher Education)를 인가하여 2010년부터 체계적으로 평가를 시행해 오고 있다.²⁾ 따라서 교직대학원의 설치 배경과 운영 방식, 평가 시스템을 살펴봄으로써 일본의 전반적인 교원양성체제의 방향성을 알 수 있을 것이다.

지금까지 일본의 교직대학원과 이에 대한 평가에 대해 본격적으로 연구한 논문은 많지 않다. 다만, 남경희(2014)³⁾와 천호성(2009)⁴⁾의 논문에서 최근 일본의 교원양성 정책의 동향을 고찰하는 가운데 교직대학원을 소개하고 있다. 대학 평가에 관한 연구 역시 한국과 일본의 대학 평가 비교 연구⁵⁾ 또는 일본의 대학 평가인증제에 관한 연구⁶⁾의 비중이 큰 데 반해 교원양성기관의 평가에 대해 집중적으로 분석한 논문은 전무한 형편이다.

본고에서는 크게 세 부분으로 나누어 일본에서 교직대학원이 설립하게 된 배경과 교직대학원의 교육과정을 비롯한 특징을 설명하고 이어 교직대학원의 평가 기구인 교원양성평가기구(IETE)의 평가 방식에 대해 자세하게 분석해 보고자 한다. 마지막으로 동경에 소재하는 교직대

-
- 1) 한국의 경우 1982년부터 한국대학교육협의회가 대학평가를 실시하기 시작하였고 교원양성기관에 대한 평가의 경우 1998년부터 한국교육개발원에서 평가를 시행하여 2002년까지 1주기평가가 시작된 이래로 2015년 4주기 평가를 앞두고 있다. 반면 일본의 경우 본격적으로 대학평가를 논의한 것은 1998년으로 자기점검적 평가를 제3차 평가시스템으로 전환하여 다양한 평가기관에서 평가하도록 하고 있다. 교원양성기관에 대한 평가는 2010년부터 제1기가 처음 실시되었다.(한용진·정일환(2005)「한국과 일본의 대학평가체제 비교 고찰」『比較教育研究』15(3), pp.83-87)
 - 2) 文部科學省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料」II-28 近來の教員養成 免許制度の主要な改革, p.97
 - 3) 남경희(2014)「교육학 이론 및 실제 : 일본의 교원양성 정책 동향과 과제 고찰」『韓國 初等教育』25(1), pp.21-38
 - 4) 천호성(2009)「일본 교원정책의 전개와 동향 - 교원의 양성, 채용, 연수를 중심으로」『한국일본교육학연구』14(1), pp.21-39
 - 5) 공중현(2010)「한국과 일본의 중등교원 양성제도 비교 연구」전북대학교 석사학위논문
이영학(2010)「한국과 일본의 기관평가인증제 비교 연구」『한국일본교육학연구』15(1), pp.1-21
 - 6) 이영호(2014)「일본 대학인증평가정책의 변천과 과제」『한국일본교육학연구』18(2), pp.81-96

학원으로서 최근 교원양성평가기구(IETE)의 평가를 끝마친 동경학예대학(東京學藝大學) 교직대학원(국립)과 와세다대학(早稻田大學) 교직대학원(사립)의 자체평가결과서와 평가결과를 사례로서 소개하고자 한다.

일본은 대학평가·학위수여기구, 대학기준협회, 일본고등교육평가기구 등과 같은 여러 평가기구에서 대학인증평가의 일환으로 학부에 설치된 교원양성기관도 동시에 평가를 실시하고 있는데⁷⁾, 이러한 평가는 교원양성기관의 특수성을 고려하지 않고 대학 전체의 운영 상황에 이를 포함시켜 점검하는 평가이므로 일본 교원양성체제의 현황을 살펴보기에 적합하지 않다.

본 연구는 올해 실시되는 제4주기 교원양성기관평가 뿐 아니라 앞으로 5년마다 실시되는 제5주기, 제6주기 등의 평가에도 시사점을 줄 수 있을 것이라 기대한다. 또한 사범교육이 가야할 방향성과 세계적인 추세에 대해 평가라는 형식을 통해 확인하는 기회가 될 것이라 생각한다. 본 연구는 교직대학원과 교원양성평가기구(IETE)에서 실시한 평가에 대해 본격적인 연구를 시작했다는 점에 의의를 두었다. 따라서 문부과학성의 중앙교육심의회(中央教育審議會)와 교원양성평가기구(IETE) 등이 최근에 공개한 교직대학원 관련 답신(答申) 내용과 평가결과 자료들을 중심으로 제도적인 측면에서 살펴보았고, 일본 내의 교직대학원과 평가 방법에 대해서는 차후의 연구과제로 삼고자 한다.

2. 교직대학원 설립의 배경과 특징

2.1 교직대학원 설립의 배경

일본의 교원양성은 전전, 사범학교와 고등사범학교 등의 교원양성을 목적으로 하는 전문적 학교에서 행해졌지만, 전후 넓은 시야와 고도의 전문적 지식과 기능을 가진 다양한 인재 양성을 목적으로 하고, 교원양성의 교육은 대학에서 행하는 것으로 하였다.(대학에서 교원을 양성한다는 원칙)

또한 국립, 공립, 사립의 어떤 대학에서도 교원면허장 취득에 필요한 학점에 관한 과목을 개설하고 학생에게 이수시키는 것에 의해 제도상 함께 교원양성을 할 수 있도록 하였다.(개방제 교원양성의 원칙)⁸⁾ 지금까지 일본에서의 중등교원양성은 ①교원양성계 대학·학부와 대학

7) 中央教育審議會大學分科會 質保證システム部會(第19回)(2012)「認證評價の實施狀況に関する参考資料(資料2-1)」文部科學省, pp.3-5

8) 中央教育審議會(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」(平成18年7月11日)4. 教員

원, ②일반대학 교직과정과 대학원에서 행한다는 개방제를 따르고 있었다.

그러나 최근 일본 사회가 소위 ‘지식기반사회’의 도래와 글로벌화, 정보화, 소자녀화, 고령화, 사회전체의 고학력 등을 배경으로 사회구조의 커다란 변동기를 거치면서 정치, 경제, 문화 등의 여러 분야에서 인재의 육성과 교육의 질이 한층 중요하게 되었다. 또한 최근 교원의 연령구성에서도 40대부터 50대 전반의 층이 많고 젊은 세대가 적은 상황에서 이후 많은 교원들이 퇴직기를 맞이할 때 충원해야 될 교원의 질적인 측면에서 고민해야 하는 상황에 놓이게 되었다.

따라서 우수한 교원을 양성하는 전문직대학원의 창설이 더욱 시급한 것으로 생각되었다.9) 이러한 현행 제도에 대한 반성은 ‘개방제 교원양성’의 원칙하에서 누구라도 원하는 사람은 모두 다 교원면허장을 쉽게 딸 수 있을 것이라는 사회적 인식으로부터 시작하여 교원이 본래 고도의 전문적인 직업으로서 충분한 전문적 지식을 가지지 않으면 안된다는 인식이 함께 공존하는 하는 것이다.

대학에서의 양성을 기본으로 하면서 단기대학졸업자에게 주는 이종면허장(주로 유치원 교사), 대학졸업자에게 주는 일종면허장, 석사과정수료과정을 마치면 주는 전문면허장으로 보통면허장¹⁰⁾의 종류별로 자격을 수여하였다.¹¹⁾ 교원면허제도에 대해서도 교원면허장이 보증하는 자질 및 능력과 현재의 학교교육과 사회가 교원에게 요구하는 자질 및 능력과 다르다는 점이 지적되었다.

이에 2006년 7월 11일 문부과학성의 중앙교육심의회에서는 「지금부터 교원양성과 면허제

養成・免許制度の現状と課題, 文部科學省, p.5

9) 學校教育法 第99條(大學院及び專門職大學院の目的)

대학원가운데, 학술의 이론 및 응용을 연구하고 고도의 전문성이 요구되어지는 직업을 담당하는 능력을 배양하는 것을 목적으로 하는 것은 전문직대학원이라고 한다. 전문직대학원설치기준 제2조 제1항에 전문직학위과정은 고도의 전문성이 요구되어지는 직업을 담당하는 깊은 학식 및 초월한 능력을 배양하는 것을 목적으로 한다고 하고 있다. 교직대학원은 전문직대학원 설치기준법 제26조(교직대학원의 과정)에 ‘소학교 등의 고도의 전문적인 능력 및 우수한 자질을 가진 교원의 육성을 위해 교육을 행하는 것을 목적으로 한다’고 하고 있다. (一般財団法人教員養成評価機構(2014)『自己評価書作成要領』「教職大学院等の認証評価」(平成26年7月11日), p.1

10) 면허장의 종류는 크게 보통면허장, 특별면허장(유효기간 10년), 임시면허장(유효기간 3년)의 세가지가 있다. 이중 보통면허장은 교원양성기관에서 학사나 석사를 수여받은 자가 받는 일반적인 면허장이며 특별면허장은 면허장을 받지 않은 우수한 지식경험을 가진 사회인을 학교 현장으로 불러오기 위해 도도부현 교육위원회가 행하는 교육직원검정의 합격에 의해 수여되는 면허장이며, 임시면허장은 보통면허장이 있는 자를 채용할 수 없는 경우에 한하여 예외적으로 수여하는 보조교사의 면허장이다.(文部科學省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料」(平成24年) II-1 教員養成, 免許制度について, p.56)

11) 면허장 주의를 ‘교원은 교육직원면허법에 의해 수여되어진 각 상당의 면허장이 있는 자이지 않으면 안된다.(免許法 第3條 第1項)’, 개방제의 원칙은 ‘일본의 교원양성은 일반대학과 교원양성계대학이 각각 특색을 발휘하면서 행해진다’가 주요한 내용이다.

도의 방식에 대해(今後の教員養成・免許制度の在り方について)라는 답신을 통해 발표하고 교원양성제도에 대한 전면적인 수정을 꾀하였다. 이 심의회는 2004년 10월 문부과학대신으로부터 「지금부터 교원양성과 면허제도의 방식에 대해(今後の教員養成・免許制度の在り方について)」자문 요청을 받아 ①교원양성에서 전문직대학원의 방식에 대해서 ② 교원면허제도의 개혁, 즉 교원면허갱신제도의 도입이라는 두 가지 점에서 검토하였다.¹²⁾ 여기에서는 교원에 대한 신뢰를 확립하기 위한 종합적인 개혁의 추진방안을 6가지로 요약하여 안내하였는데 첫째, 교직과정의 질적 수준 향상 둘째, 교직대학원의 창설 셋째, 교원면허 갱신제의 도입¹³⁾ 넷째, 교원양성과 면허제도에 관한 다른 개선 대책, 다섯째 채용, 연수 및 인사관리 등의 개선·충실 여섯째, 교원에 대한 신뢰의 확립이다.

동 답신에서는 교직대학원 제도 창설의 기본적인 의의에 대해 “근래의 사회 변동 중 다양한 전문직종과 영역에서 대학원 단계에서 양성되는 보다 고도의 전문적 직업능력을 갖춘 인재가 요구되어지고 있다.”라고 하고 교원양성의 분야에 대해서도 “연구자 양성과 고도전문직업인 양성의 기능이 불분명했던 대학원의 제기능을 정리하고 전문직대학원제도를 활용한 교원양성교육의 개선과 충실을 꾀하기 위해 교원양성에 특화된 전문직대학원을 구성할 필요가 있다.”고 하고 있다.¹⁴⁾

사실 이미 1996년에는 교원양성학부를 두는 모든 대학(당시 48개대학)에 대학원교육연구과(석사과정) 과정이 설치되었다. 이때도 역시 ‘높은 전문성과 특정분야에 대해 보다 고도의 자질과 능력을 갖춘 교원을 양성한다는 것과 함께 현직교원의 자질과 향상을 위해 재교육을 행한다는 것을 목적’으로 하였다.¹⁵⁾ 이러한 기존의 석사과정에서 교원양성의 조직은 석사과정에서 특정분야에 대해서 잘하는 분야를 가진 교원을 양성하는 것을 전제로 하였다.

그러나 학생들의 배우려는 의욕저하와 규범의식, 자율성의 저하, 사회성의 부족, 이지메와 등교거부(不登校) 등의 심각한 상황 등 학교교육이 가지고 있는 과제가 한층 복잡화, 다양화하고 있는 상황에서 학교교육이 직면한 제과제의 구조적, 종합적인 이해에 서서 지도성을 발휘

12) 中央教育審議会(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」(平成18年7月11日)4. 教員養成・免許制度の現状と課題, 文部科学省, p.2

13) 교원면허갱신제의 도입은 2009년 4월 1일 시작되었다. 문부과학성은 ‘갱신제는 소위 부적격 교원의 배제를 직접 목적으로 하는 것이 아니라 교원이 사회구조의 급격한 변화 등에 대응하여 갱신후의 10년간을 보충된 상태에서 자신과 긍지를 가지고 교단에 서서 사회의 존경과 신뢰를 얻는 제도이다.’라고 설명하고 있다. (文部科学省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料」(平成24年)V-1 教員免許更新制の概要①, p.119)

14) 中央教育審議会(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」1. 教職課程の質的水準の向上, 文部科学省, p.4

15) 中央教育審議会(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」基礎資料2(4)教員養成系大学院(修士課程)の現状, p.23

할 수 있는 교원의 육성이 요구되어졌다.

2.2 교직대학원의 운영과 교육과정의 특징

교직대학원의 기능은 학부단계에서의 자질과 능력을 습득한 자 중에서 더욱 실천적인 지도력을 갖추고 새로운 학교 만들기의 유력한 일원이 되는 신입교원의 양성(교원양성)과 현직교원을 대상으로 지역과 학교에서 지도적 역할을 다할 교원 등으로서 불가결한 지도이론과 뛰어난 실천력과 응용력을 갖춘 학교 리더의 양성(재교육 기능)의 두 가지가 있다.¹⁶⁾

지금까지 교원양성 교육과정에서는 이론에 관한 과목과 실천에 관한 과목이 구별되어 이론적인 과목은 실습에 의해 자연스럽게 융합해야 한다는 생각에 입각하여 실천에 관한 내용은 오직 학부 단계의 교육실습만 생각되어져 왔다. 이 때문에 이론과 실천의 융합은 쌍방의 수장이라고 하는 형식으로 학생에게 부과되어져 온 것에 대한 문제점이 도출되었다.¹⁷⁾

이에 따라 교직대학원에서 학교현장에서의 실천력, 응용력 등 교직에 요구되어지는 고도의 전문성을 육성하기 위해서는 학교교육에서 이론과 실천의 융합을 강하게 의식한 체계적인 교육과정을 편성하도록 하였다.

교직대학원에서의 교육과정의 전체 구조로서 교육과정, 교육내용은 크게 나누어 모든 학생이 공통적으로 이수하는 ‘공통과목(기본과목)부분’과 ‘학교에서의 실습’부분, 각 코스와 전공분야에 의해 선택되어지는 ‘코스(분야)별 선택과목 부분’으로 구성되어 지지만,¹⁸⁾ 공통과목(기본과목) 부분은 이론적 교육, 코스(분야)별 선택과목 부분은 실무적 교육이라고 하는 이분법적인 것이 아니다. 또한 부속학교의 적극적인 활용은 당연전제 조건이며, 부속학교 이외의 일반학교를 협력학교로 설정하는 것을 의무적으로 하도록 하였다.¹⁹⁾

교육실습에서도 학부단계에서의 교육실습은 교원으로서 최소한 필요한 자질능력을 양성하는 과정의 실습인 한편, 교직대학원에서의 ‘학교에서의 실습’은 단순히 학부단계에서의 교육실습의 연장이 아니라 이것을 통해 얻은 학교교육활동에 관한 기초적인 이해위에 장기간에 걸쳐 교과지도와 학생지도, 학급경영 등의 과제와 문제에 관해 스스로 기획, 입안한 해결책을

16) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」1. 教職課程の質的水準の向上, 文部科學省, p.5

17) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」教職大学院におけるカリキュラムについて(補論), 文部科學省, p.33

18) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」教職大学院におけるカリキュラムについて(補論), 文部科學省, p.34

19) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」1. 教職課程の質的水準の向上, 文部科學省, p.6

실험적으로 체험, 경험하는 것이다. 특히 현직교원인 학생에 대해서는 실습은 스스로의 교육 실천과 다른 실천을 객관적으로 관찰하고 체험, 참여하는 것에 의해 스스로 실천을 상대화하고 그 바탕에서 교직대학원에서 더욱 신장해야할 자신의 자질 능력의 연구, 육성을 기획하는 기회가 된다.

학부단계에서의 교육실습은 아직 면허장을 가지지 못한 학생의 졸업전의 실습인 것에 비해 교직대학원에서의 ‘학교에서의 실습’은 교직경험의 유무를 떠나 면허장이 있는 자에 의한 실습이다. 면허장을 가진 자가 교원의 지도하에 일정기간 계획적, 계속적으로 학교교육활동에 참가하는 것이며 해당 학교에서의 교육활동에 기여하도록 하였다.²⁰⁾

한편, 교직대학원은 수업과목의 영역으로서 ① 교육과정의 편성, 실시에 관한 영역 ② 교과 등의 실천적인 지도방법에 관한 영역 ③ 학생 지도, 교육상담에 관한 영역 ④ 학급경영, 학교경영에 관한 영역 ⑤ 학교교육과 교원의 방식에 관한 영역의 모든 영역을 수업과목으로 개설하도록 하였다.²¹⁾

교육방법·수업형태는 한 강좌당 적은 학생을 대상으로 하는 밀도 높은 수업을 기본으로 하면서 이론과 실천과의 융합을 강하게 의식한 새로운 교육방법을 적극적으로 개발, 도입하도록 하였다. 수업방법의 예를 들면 사례연구, 모의수업, 수업관찰, 분석, 역할놀이(롤 플레이) 등이 있다. 수업형태로서 단순히 강의뿐만 아니라 새로운 교육방법을 중심으로 전개하도록 하였다.

교직대학원의 표준 이수년한은 일반의 전문직대학원과 같이 2년으로 하며 표준이수 단위수는 45단위 이상으로 하되 이 중 10단위 이상은 학교에서 실습하는 것으로 하였다. 또한 10단위의 범위내에서 대학의 판단에 의해 교직경험을 당해 실습으로 보아 실습과목을 면제해 주도록 하고 있다. 반면 면허장미취득자는 교직대학원 재학중에 소정이수단위 외 일종 면허장의 취득에 필요한 소요단위를 이수하도록 하고 있다. 교직대학원의 학위는 기존 대학원 과정이 ‘석사’학위를 주는데 반해 ‘교직석사(전문직)’라는 이름으로 수여되며, 교원면허장은 현행의 대학원 졸업자들에게 수여되는 전수면허장이 수여된다.

20) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」教職大学院におけるカリキュラムについて(補論), 文部科學省, p.35

21) 1종면허장을 따기 위한 교원양성계 학부와 일반 학부에서의 교원양성기관이 요구하는 교직과정 이수과목은 크게 ①교과에 관한 과목(소학교:8, 중·고:20단위 이상), ②교직에 관한 과목(소학교 41, 중학교 31, 고등학교 23단위 이상) ③교과 또는 교직에 관한 과목(소학교 10, 중학교 8, 고등학교 16단위이상) 교직에 관한 공통 과목의 경우 교과외의 의의 등에 관한 과목, 교육의 기초이론에 관한 과목, 교육과정 및 지도법에 관한 과목, 학생지도·교육상담 및 진로지도 등에 관한 과목, 교육실습(소학교와 중학교:4주간, 고등학교 2주간 정도), 교직실천연습의 여섯가지 영역으로 구분된다. (文部科學省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料(平成24年)」, p.80)

교직대학원에 최저한 필요한 전임교원수는 11인으로 하는 것과 함께 실무경험이 있는 교원의 비율은 약 4할 이상으로 하도록 하였다. 실무경험이 있는 교원의 범위는 학교교육관계자, 경험자를 중심으로 규정하지만, 그 외 의료기관과 복지시설 등 교육인접분야의 관계자 혹은 민간기업 관계자 등도 포함된다.²²⁾ <표 1>은 실무 경험자에 의한 수업의 구체적 예시이다.

<표 1> 실무 경험자의 수업 구체 예시²³⁾

수업과목의 영역	실무 경험자
교과의 지도법에 관한 내용	교원과 지도주사, 교육센터의 직원 등 교원경험자 등
학생지도, 교육상담에 관한 내용	교원과 지도주사, 교육센터의 직원 등 교원경험자 등
학생의 심신에 관한 전문적 지식, 사례에 관한 내용	의료기관 관계자(의사 등), 가정재판소관계자(조사관등), 복지관계자(아동상담소직원, 아동복지사 등)
문제행동 등에 관한 내용	경찰관계자, 복지등 관계자(아동상담소 직원, 보호사 등)
학급경험, 학교경영에 관한 내용	기업경영관계자(위기관리, 정보, 인사관리 등 경험자) 등

이처럼 실무경험자에 대한 지도는 그 경험에 의해 식견을 배경으로 지도하여 유용하지만 그 활용에 있어서는 실무경험자에 의한 수업 외에 연구자 교원과의 팀티칭에 의한 실천과 이론의 융합에 의한 수업형태도 유효하다고 하고 있다.

이러한 우수한 교육과정의 운영으로 인해 실제로 2011년 3월 졸업자를 대상으로 한 총 25개의 교직대학원의 교원취직률(임시직 임용을 포함) 90.4%였다. 이에 반해 44개 국립교원양성대학·학부(교원양성과정)는 62.0%에 그쳤다.²⁴⁾ 교직대학원의 수료자 중 신입교원에 대해서는 교원채용선고시험에서 교직대학원에서 이수실태 등을 고려하여 선고의 공정성에 유의하면서 통상의 채용선고방법과 다른 방법으로 선고하도록 하고 있다.²⁵⁾ 대학원 재학과 진학을 이유로 채용을 사퇴한 자 등에 대해 다음해 이래의 채용선고시험에서 특별선고의 실시와 명부등재기간을 연장하는 등 특례적인 조치를 강구하는 자치체는 총38개 도도부현이 있다. 이 중 동경을 비롯한 10개 도도부현에서는 특별히 교직대학원만을 대상으로 특례조항을 넣고

22) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」, 教職大学院におけるカリキュラムについて(補論), 文部科學省, p.32

23) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006), 위의 책, p.35

24) 文部科學省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料平成24年」II-20 國立の教員養成大學 學部(教員養成課程)の教員就職狀況, II-21 教職大学院(專門職學位課程) 制度の概要, p.86

25) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」1. 教職課程の質的水準の向上, 文部科學省, 3

있다.²⁶⁾

이렇듯 일본은 제도적으로 발빠르게 변화하는 환경에 맞추어 교원양성체제의 획기적인 수정을 가함과 동시에 효율적이고 지원적인 평가체제를 갖추어 나아가고 있지만 이에 대한 제도적 보완의 필요성을 강조하는 목소리도 있다. 2012년 8월 28일 중앙교육심의회의 답신 「교직생활의 전체를 통한 교원의 자질과 능력의 종합적인 향상 방책에 대해서」의 내용을 살펴보면, 교직대학원에 대한 보완의 필요성이 제기되었다는 점을 알 수 있다.²⁷⁾

교직대학원은 새로운 학교만들기의 유력한 일원이 되는 신인교원의 양성, 현직교원을 대상으로 한 리더의 양성을 중요시한다. 최초의 설치에서 약 5년이 경과하였다. 이에 대한 과제로는 새로운 배움의 대응한 교과지도력과 교과전문의 고도화를 달성할 수 있는 교육과정 방식, 학교에서의 실습을 근무로 매몰시키지 않고 이론과 실천의 융합에 의한 이론에 접목한 새로운 교육실천을 살리는 방법의 개발 등 새로이 추구되어야 할 과제도 남아있다. (중략) 공통으로 개설해야 할 수업과 목의 5영역에 대해서 다시 확인하며 학교현장에서의 실천에 응하는 교과교육을 행하는 것과 글로벌화 대응, 특별지원교육, ICT활용, 학교 경영 등 특정 분야의 육성에 특화된 것도 포함하여 교직대학원의 제도에 맞추어 나가는 제도개정을 행해야 한다.

교직대학원이 더욱 보완해야 할 과제로 첫째, 새로운 배움에 대응한 교과지도력과 교과전문의 고도화된 교육과정방식, 학교에서의 실습이 근무라는 비판에 대해 이론과 실천의 융합이 되어야 한다는 점을 강조하고 있다. 교육과정에서는 학교현장 교육, 글로벌화 대응, 특별지원 교육, ICT 활용, 학교 경영등 특화된 것의 육성에 더욱 매진해야 한다고 하였다.

이 답신에서는 “이러한 교직대학원제도의 발전·확충을 꾀하는데 있어, 국립교원양성계대학·학부 및 이것에 기초를 둔 교육학연구과에 대해서는 이후 교직대학원을 주체로 한 조직체제로의 이행하여 가는 것이 요구되어진다.”²⁸⁾고 하여 앞으로 학부가 아닌 교직대학원제도가 보편화되어야 한다고 하고 있다.

이에 교직대학원의 전임교원의 더블카운트(설치기준상 반드시 두는 것으로 되어져 있는 전임교원을 다른 학위과정의 필요 교원수에 산입하는 것)의 방식에 대해서 검토하도록 하였다.

26) 文部科學省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料(平成24年)」Ⅲ-14 教員採用において大学院在學者・進學者に対する特例について①, p.108

27) 中央教育審議会(2012)『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)』(平成24年8月28日), 文部科學省, p.17

28) 中央教育審議会(2012)『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)』(平成24年8月28日), p.18

3. 교원양성평가기구(IETE)의 평가 구조

3.1 교원양성평가기구 설립의 배경

중앙교육심의회 답신 「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(2006)에 의해 대학원 단계에 의해 고도의 전문성을 지닌 교원을 육성하기 위해 교직대학원 제도의 창설이 제안되어 2008년에 19개 대학을 시작으로 2009년에는 5개 대학, 2010년에는 1개 대학 총 25개 대학의 교직대학원이 개설되었다. 각 교직대학원에서는 검정, 개선시스템을 구축하고 다른 전문직대학원과 같이 학교교육법 제109조 제3항²⁹⁾, 학교교육법 시행령 40조에 의거, 교육과정, 교원조직 그 외 교육연구활동의 상황에 대해 문부과학대신으로부터 인정을 받은 인정평가기구(認證評價機關)에 의해 5년마다 제3자 평가(認證評價)를 받는 것이 의무화되었다.³⁰⁾ 제3자 평가란 학교교육법에 규정되어 있는 학교평가의 일환으로서 학교와 그 설립자가 실시자가 되어 학교 운영에 관한 외부의 전문가를 중심으로 평가자에 의해 교육활동과 그 외 학교운영의 상황에 대해 전문적 시점에서 평가를 행하는 것이다.³¹⁾ 이에 따라 2010년부터 교원양성기관 평가기구로서 유일하게 인정평가기관으로서 교원양성평가기구(IETE)가 문부과학대신으로부터 인정받아 평가를 시행해 오고 있다.³²⁾

여기에서는 일본에서 최근 도입되어 실시되고 있는 제3자 평가의 특징이 무엇인지 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 이것은 우리나라의 평가 방식과 많은 부분에서 다른 점을 살펴볼

29) 학교교육법 제109조 3항에서 ‘전문직대학원의 설치 목적에 비추어 해당전문직대학원의 교육과정, 교육조직 그 외 교육연구활동의 상황에 대해 인증평가(認證評價)를 받도록 한다’고 하고 있다.(一般財団法人 教員養成評価機構(2014)『自己評価書作成要領』「教職大学院等の認證評價」(平成26年7月11日), p.12)

30) 교직대학원 제도 설계의 5가지 방침은 다음과 같다.

(1) 교직에 요구되어지는 고도의 전문성의 육성과 특화 (2) 「윤리와 실천의 융합」의 실현 (3) 확실한 「수업력」과 풍부한 「인간력」의 육성 (4) 학교현장 등 양성된 교원을 채용하는 측과의 연계를 중시 (5) 제3자 평가 등에 의한 부단의 검증과 개선 시스템의 확립: 교육내용, 방법과 지도체제를 비롯하여 대학원 운영의 전반에 걸쳐 대학관계자와 학교관계자, 지방교육행정 담당자 등으로부터 구성된 전문적 인증평가기관에 의한 5년마다의 제3자 평가(인증평가)를 실시하는 것을 통해 부단의 검증, 개선 시스템을 구축하고 우수한 교원양성의 질을 꾀한다.(中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」4. 教員養成・免許制度の現状と課題, 文部科學省, p.5

31) 이와 달리 자기평가란 각 학교의 교직원 이 행하는 평가(실시, 공표의 의무, 평가결과의 설치자에게 보고의무), 학교관계자 평가란 보호자, 지역주민 등의 학교관계자에 의한 평가(실시 공표의 의무, 평가결과의 설치자로의 보고의무)를 말한다.(文部科學省(2010)「學校評價ガイドライン(平成22年改訂)の改訂のポイント」, p.3)

32) 中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」4. 教員養成・免許制度の現状と課題, 文部科學省, p.15

수 있기에 우리나라의 평가방식에 시사점을 줄 수 있다.

첫째, 일본에서 제3자 평가의 평가자는 ‘학교운영에 대해서 전문적 시점에서 평가를 행하는 것이 가능한자(예를 들면 교육학을 전공한 대학교수, 교장경험자 등) 중에서 실시자(학교와 그 설립자)가 적합한 식견과 능력이 있다고 판단한 상에서 선정함.’라고 하여 평가를 받는 ‘실시자(학교와 그 설립자)’가 선정한다고 하고 있다.³³⁾

둘째 실시시기에 대해서 ‘실시자’가 그 실시시기와 일정, 평가항목 등을 결정할 수 있다고 하고 있다. 이에 따라 교직대학원 측에서는 평가 주기인 5년안에만 해당이 되면 평가시기를 학교 상황에 따라 주체적으로 정할 수 있다. 평가 가이드라인에서도 ‘과도하게 학교의 사무부담이 증가하지 않도록 배려한다’³⁴⁾고 하고 있는 점은 특징적이다. 이는 평가자 측이 일방적으로 실시시기를 선정하여 통고하는 형식의 우리나라 평가방식과 다르다.³⁵⁾ 교원양성평가기구(IETE)의 평가는 매년 1회 실시한다. 평가를 희망하는 대학은 평가실시를 희망하는 전년도 11월 말에 기구에 신청하고 기구는 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고 해당 교직대학원의 평가를 실시한다. 다음 평가를 받는 경우 인정평가를 받은 3년째부터 5년이내에 다음 인증평가(認証評価)를 받도록 한다.³⁶⁾

셋째, 평가결과에 대한 처리 방식이다. 평가자가 평가결과를 평가대상학교 및 설치자 등에게 보고하는 점에서는 우리나라의 평가와 크게 다르지 않다. 그러나 평가대상교에 평가자가 사후방문하여 평가결과에 대해서 설명과 의견교환을 행하는 것을 포함하여 보고의 방법에 대해서 궁리하도록 조처하고 있는 점은 문서로만 결과를 통보하는 우리나라의 현행 평가체제에 큰 시사점을 준다.

넷째, 한국의 경우 학교운영 전반에 걸친 방향성을 제시하고 개선을 촉진시키는 영향력을 끼친다는 장점도 있지만, 평가의 성격이 학교 전체에 평가결과에 따라 행·재정적 제재를 가하는 네거티브 평가라는 점에서는 의심의 여지가 없다. 그러나 일본의 경우 학교 설립자가 최종적 책임을 지고 평가결과를 받아 학교의 지원과 필요한 개선조치를 행한다는 점에서 큰 차이가 있다.

마지막으로 학교는 평가결과에 대한 학교의 설명 의무라고 하는 관점뿐 아니라 학부모 등이 학교상황을 이해하기 쉽게 평가결과에 대한 설명과 정보 제공을 하도록 한다. 단 학부모 등에 설명 등에 끝나지 않고 결과를 널리 공표하는 것에 대해서는 학생 및 교수의 개인정보보

33) 文部科學省(2010)「學校評價ガイドライン(平成22年改訂)の改訂のポイント」, p.4

34) 文部科學省(2010)「學校評價ガイドライン」(平成22年7月20日), pp.33-34

35) 文部科學省(2010)「學校評價ガイドライン(平成22年改訂)の改訂のポイント」, p.5

36) 一般財団法人教員養成評価機構(2014)「認証評価実施要項: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」, p.9

호의 관점과 학교의 서열화 조장의 가능성 등에 유의하여 신중하게 취급하는 것을 주의하도록 하고 있다.³⁷⁾ 이 역시 평가결과를 신문지상에 올려 학교를 서열화하는 상대평가의 폐해가 많은 현 한국의 시점에서 크게 시사점을 준다.

3.2 평가의 목적과 특징

교원양성평가기구(IETE)의 교직대학원 평가의 목적은 다음과 같은 세가지 점이라고 밝히고 있다. 첫째 교직대학원의 교육활동의 질보증이다. 이것은 대직대학원을 정기적으로 평가하고 교육활동 등의 상황이 평가기준에 적합한가를 인정한다. 둘째 교직대학원의 교육활동 등의 개선이다. 교직대학원 등의 교육활동에 대해서 다면적인 평가를 실시하고 평가결과를 해당교직대학원 등에 피드백하도록 한다. 마지막으로 교직대학원이 널리 국민으로부터 이해와 지지를 얻을 수 있도록 지원하고 촉진한다. 교직대학원의 ‘장점으로서 특기할 사항’의 적극적인 기술에서 교육활동 등의 상황을 다면적으로 분명하게 한다. 교원양성평가기구(IETE)는 학교교육법, 전문직대학원설치기준, 교직대학원인정평가에 관한 기준(이하 평가기준)을 바탕으로 평가한다.³⁸⁾

교원양성평가기구(IETE)가 한 개의 교직대학원을 평가하는 것에 대해 받는 수수료는 총 300만엔(한화 약 3천만원)이다.³⁹⁾

교원양성평가기구(IETE)는 인정평가를 실시하기 위해 평가위원회를 설치하고 그 아래에 구체적인 평가를 실시하는 평가원에 의한 평가전문부회를 설치한다. 평가전문부회는 평가실시대학원의 수에 따라 평가팀을 편성한다. 하나의 평가팀은 각 년도마다 원칙적으로 2대학의 교직대학원 평가를 담당하도록 하고 평가를 실시하기 위해 교직대학원설치대학의 관계자 4명, 평가자체의 투명성과 공정성을 확보한다는 취지에서 대학관계유직자 및 일반유직자에서 2명에 의해 편성되어 원칙으로서 6명으로 구성하도록 한다. 평가원(評價員)⁴⁰⁾은 국공사립의 대학관계자, 지방교육행정관계자, 학회와 협회 및 경제단체 등의 관계단체로부터 교직대학원설치대학관계자, 대학관계유직자 및 일반유직자의 후보자를 추천받아 이사회의 회의를 거쳐

37) 文部科學省(2010)「學校評價ガイドライン」(平成22年7月20日), p.32

38) 一般財団法人教員養成評価機構(2014)「認証評価実施要項: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」, p.2

39) 一般財団法人教員養成評価機構(2012)「一般財団法人教員養成評価機構の認証評価手数料に関する規程(平成24年5月24日改正)」第2条, p.1

40) 평가원의 임기는 1년으로 하고 3년을 한계로 재임하는 것이 가능하다.(一般財団法人教員養成評価機構(2012)「評価委員会評価専門部会規程(平成21年10月20日理事会決定, 平成24年5月24日改正, 平成26年3月6日改正(第4條 3項) p.1)

결정한 평가위원회의 위원과 겸직하게 되는 자를 빼고 평가위원회의 회의를 거쳐 결정한다. 단 평가실시 대학원에 관계하는 자는 당해 대학원의 평가팀에서는 배치되지 않도록 한다.

평가팀 중에서 평가실시 대학원마다 주사, 부사를 선출한다. 하나의 팀이 2개 대학을 담당하지만 주사로 된 자는 다른 한 개의 대학원 부사를 담당한다.

교원양성평가기구(IETE)에서는 평가원이 공통 이해 하에 적절하게 평가를 하기위해 서면 조사 전에 평가에 관한 충분한 연수를 행한다.

평가기준은 학교교육법 제 109조 4항에 의거하여 기구가 정한 기준으로서 책정하고 있다. 평가기준은 아래의 <표 2>와 같이 교육활동을 중심으로 10개의 ‘기준영역’으로 구성되고 그 밑에 설정된 ‘기준’(2014년 현재 28개 기준)으로 구성된다.

<표 2> 일본 교원양성평가기구의 교직대학원 평가기준⁴¹⁾

기준영역	기준 및 평가결과	
1. 이념·목적	1-1	해당교직대학원의 이념·목적이 법령에 준거하여 명확하게 정해져 있는가.
	1-2	인재양성의 목적 및 취득해야 할 지식·능력이 명확하게 되어 있는가.
	1-3	해당 교직대학원의 이념과 목적을 공표하고 주지에 노력하고 있는가
2. 학생의 입학	2-1	인재양성의 목적에 응한 입학자 입학방침(입학 정책)이 명확하게 정해져 있는가.
	2-2	입학자 입학 방침에 근거하여 공정성, 평등성, 개방성이 확보되고 적절한 학생의 입학이 실시되고 있는가.
	2-3	실입학자수가 입학정원과 비교하여 적정한가.
3. 교육의 과정과 방법	3-1	(교육과정)교직대학원의 제도 및 각 교직대학원의 목적에 비추어 이론적 교육과 실천적 교육의 융합에 유의한 체계적인 교육과정이 편성되어 있는가.
	3-2	(수업내용, 수업방법, 형태) 교육과정을 전개하는 데에 적절한 수업내용, 수업방법, 형태가 정비되어져 있는가.
	3-3	(학교 등에서 실습) 교직대학원에 맞는 실습이 설정되어 적절한 지도가 되고 있는가.
	3-4	(이수지도) 학습을 진전하는 데에 적절한 지도가 행해지고 있는가.
	3-5	(성적평가)성적평가와 단위인정, 수료 인정이 대학원의 수준으로서 적절하고 유효한 것인가.

41) 이후 2014년 교직대학원평가기준이 한번 더 개정되는데 이 개정에서는 1-3, 64, 84 기준 항목이 생략되었다. (一般財團法人 教員養成評價機構(2014.3.6)「教職大學院評價基準」, pp.3-15)

기준영역	기준 및 평가결과	
4. 학습 성과·효과	4-1	각 교직대학원의 인재양성의 목적 및 취득해야 할 지식·능력에 비추어 학습의 성과와 효과가 있는가.
	4-2	교직대학원에서의 학생 개인의 성장 및 인재의 육성을 통해 그 성과가 학교 및 지역에 환원할 수 있을 것. 수료생이 교직대학원에서 얻은 학습의 성과가 학교 등에 환원할 수 있는 것인가. 그 성과의 파악에 노력하고 있는가.
5. 학생으로의 지원체제	5-1	학생상담·조언체제, 진로 지원 등이 적절하게 행해지고 있는가.
	5-2	학생으로의 경제지원 등이 적절하게 행해지고 있는가.
6. 교원조직	6-1	교직대학원의 운영에 필요한 교원이 적절하게 배치되어 있는가.
	6-2	교원의 채용 및 승진 등의 기준이 적절하게 정해져 있고 운용되고 있는가.
	6-3	교육의 목적을 수행하기 위해 기초가 되는 교원의 연구활동 등이 행해지고 있는가.
	6-4	교육과정을 수행하기 위해 필요한 교육지원자(예를 들면 사무직원, 기술직원 등)가 적절하게 배치되어 있는가.
	6-5	수업담당에 대해서 적절하게 배려되고 있는가.
7. 시설·설비 등의 교육환경	7-1	교직대학원의 교육연구조직 및 교육과정에 대응한 시설·설비 등에 도서, 학술잡지 등의 교육 연구 상 필요한 자료가 정비되어 유효하게 활용될 수 있는가.
8. 관리운영	8-1	각 교직대학원의 목적을 달성하기 위해 필요한 관리 운영을 위한 조직 및 그것을 지원하는 사무조직이 정비되어 기능하고 있는가.
	8-2	교직대학원에서의 교육연구 활동 등을 적절하게 수행할 수 있는 경비에 대해 배려가 있는가.
	8-3	교직대학원에서의 교육연구활동 등의 상황에 대해 널리 사회에 주의를 피할 수 있는 방법에 의해 적극적으로 정보가 제공되고 있는가.
	8-4	각 교직대학원에서 교육활동 및 관리운영업무 등에 관한 자기점검, 평가 및 외부평가 등의 기초가 되는 정보에 대해 조사 및 수집을 행하고 적절한 방법으로 보관하고 있는가.
9. 점검평가·FD	9-1	교육의 상황 등에 대해서 점검 평가하고 그 결과에 근거하여 개선·향상을 꾀하기 위한 체제가 정비되어 방법이 취해지고 있고 기능하고 있는가.
	9-2	교직대학원의 담당 교원 등에 대한 연수 등 그 자질의 향상을 꾀하는 조직적인 방법이 적절하게 행해지고 있는가.
10. 교육위원회 및 학교등과의 제휴	10-1	교직대학원의 목적에 비추어 교육위원회 및 학교 등과 제휴하는 체제가 정비되어져 있는가.

**출처: 一般財団法人教員養成評価機構, 『東京学芸大学大学院教育学研究科教育実践創成専攻 認証評價結果(平成25年3月28日)』 II 基準ごとの概評, pp.2-8)을 재구성함.

‘기준’은 각 기준의 세척인 ‘기본적인 관점’의 몇 가지를 포함하여 그 내용에 따라 다음의 두 가지 레벨로 분류되어진다. 레벨1은 각 교직대학원에서 인정된 내용이 만족되어져 있는 것이 요구되어지는 것이며 레벨2는 각 교직대학원에서 인정된 내용에 관한 조치를 강구하고 있는 것이 기대되어지는 것이다.⁴²⁾ 평가 결과는 ‘적합인정’과 ‘적합불인정’으로 구분된다. 교직대학원의 교육활동 등에 관해 평가기준에 적합한 인정(이하 ‘적합인정’)은 ‘교직대학원 평가기준’ 및 ‘학교교육계전문직대학원 평가기준’은 전문직대학원설치기준(2003년 문부과학성령 제16호) 등에 의거하여 교직대학원으로서 만족해야 하는 요건 및 다면적으로 분석한 당해 교직대학원의 상황이 ‘적합’하다고 인정하는 것이다. 구체적으로 ‘적합인정’의 요건으로서는 각 교직대학원은 평가의 결과 레벨 I의 ‘기준’을 모두 만족하고 평가기준에 적합하다는 것을 인정받은 경우에 ‘적합인정’이 주어진다. 이 ‘기준’을 하나라도 만족하지 못한 경우에는 ‘적합하지 않은 것’으로 평가된다. 한편 레벨2로 분류된 ‘기준’은 평가결과(적합인정의 유무)에는 직접 관계가 없지만 당해 교직대학원의 충실도를 나타내 준다.

‘기준’은 그 내용을 중심으로 상황을 분석하기 위한 ‘기본적 관점’을 설명하고 있다. 또한 각 ‘기준’마다 ‘장점으로서 특기해야할 사항’을 기술할 수 있도록 하고 있다.

평가는 크게 각 교직대학원에 의한 자기평가(서면)와 교원양성평가기구(IETE)에서 실시하는 제3자 평가로 구분된다. 제3자 평가는 서면평가와 방문평가로 다시 나뉜다.

평가를 받는 교직대학원은 따로 정한 ‘자기평가서 작성요령’에 의해 자기평가를 실시하고 자기평가서를 작성한다.

자기평가는 앞서 소개한 10개의 ‘기준영역’을 구성하는 ‘기준’마다 그 내용을 ‘기본적 관점’에 따라 교육활동 등의 상황을 분석하고 기술한다. 예를 들어 기준영역 1.이념·목적을 기재할 때 ‘기본적인 관점’은 1-1의 기준인 ‘해당교직대학원의 이념·목적이 법령에 준거하여 명확하게 정해져 있는가.’에 따라 ‘이념·목적이 학교교육법 제99조 제2항, 전문직대학원설치기준 제26조 제1항등에 근거하여 명확하게 정해져 있는가’라는 ‘기준’에 따라 평가하게 되는 것이다. 모든 ‘기본적 관점’에 관한 상황의 분석 및 정리가 요청되지만 설치기준과의 적합성과 각 교직대학원 등의 상황과 특색에서 판단하고 ①기준에 관한 상황이 해당하는 관점을 빼고도 충분히 설명할수 있는 경우와 ②관점의 내용에 해당되지 않는 경우에도 자기평가서의 ‘기준’에 관한 상황은 해당 관점을 빼고 기술하여도 상관없다.

42) (레벨 I)各教職大学院において、定められた内容が満たされていることが求められるもの。(レベル II)各教職大学院において、定められた内容に関する措置を講じていることが期待されるもの。(一般財団法人教員養成評価機構(2014)「教職大学院評価基準(平成21年10月20日決定, 平成24年5月24日改正, 平成26年3月6日改正)」總則 第2項 評価基準の性質及び機能, p.1)

기준영역마다의 ‘장점으로서 특기해야할 사항’은 각 교직대학원 등의 특징을 기술한다.

『자기평가서작성요령』에는 기준마다 ‘필요한 자료와 데이터’를 열거하도록 하고 있다. 이는 평가 작업에 필요한 제출 목록을 열거하는 것이지만 기존의 자료를 활용하도록 하되, 기본적으로는 통계적인 것으로 하고 개인정보가 포함된 것, 내부 자료용은 신중하게 취급하도록 하고 있다.

이후 기구의 평가는 평가전문부회가 서면조사 및 방문조사에 의해 실시한다. 서면조사는 각 교직대학원 등이 작성한 자기평가서(기초데이터, 자기평가의 근거로서 제출한 자료, 데이터를 포함) 및 평가전문부회가 독자로 조사, 수집한 자료와 데이터 등에 의해 분석을 실시한다.

한편, 방문조사는 따로 정한『방문조사 실시요령』에 근거하여 서면조사로 확인할 수 없었던 사항을 조사한다.⁴³⁾

방문조사는 대상의 교직대학원의 관계자 및 교원 면담, 학생, 수료생, 교육위원회, 협력실습 학교 관계자와 면담, 수업등 교육현장 시찰 및 학습환경의 상황 조사, 자료 및 데이터 등의 확인과 수집을 그 내용으로 한다. 수업 등 교육현장시찰은 대상 교직대학원의 수업전체(1시간 30분정도)를 시찰한다. 수업을 방해하지 않는 범위로 교직원, 학생에게 의견과 감상을 묻고 질문하거나 한다. 학습환경조사는 교직대학원에 관한 시설, 설비를 30분정도 효율적으로 조사할 수 있도록 경로를 미리 설정하도록 한다. 그리고 방문조사회장으로부터 단시간으로 이동할 수 있는 협력학교에서의 조사와 시찰은 가능한 한 실시하도록 하고 실습생의 시찰 및 교장 및 교원 등 관계자와의 면담을 하도록 한다. 기구의 사무국은 7월 초까지 대상의 교직대학원에 대해 10월부터 11월 중 방문조사가 가능한 날을 조회하고 평가전문부회와 조정한 후 9월까지 대상 교직대학원에 통지한다.

방문조사의 일정 예시는 다음의 <표 3>과 같다.

43) 一般財団法人教員養成評価機構(2014)「訪問調査実施要領: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」, p.2

<표 3> 교원양성평가기구(IETE)의 방문조사 일정(예시)

1일차		2일차	
9:00	평가팀 방문조사회장 집합	9:15	평가팀 방문조사회장 집합
9:15~10:00	자료·데이터 등 확인, 수집. 이후 평가팀 회의	9:30~10:30	협력학교(실습학교) 시찰 및 교장과 교원과 면담(각 30분 정도)
10:00~12:00	대상 교직대학원 관계자 (책임자) 및 교원 면담(2시간)	10:30~11:00	이동·휴식
12:00~13:00	점심식사 및 휴식	11:00~12:00	교육위원회 등 관계자 면담(1시간)
		12:00~12:30	평가팀 회의
13:00~14:30	수업교육현장 시찰 (1시간30분)		
14:30~15:00	학습환경 상황 조사 (30분정도)		
15:00~15:30	휴식		
15:30~16:30	학생과의 면담(1시간)		
16:30~17:30	협력학교장 등 관계자와 면담(1시간)		
18:00~19:00	수료생 면담(1시간)		
17:30~18:00	자료·데이터 등 확인, 수집		
	그 후 평가 팀 회의		

평가결과는 기준마다 자기평가의 상황에 근거하여 교육활동 등의 상황이 평가기준에 적합한지를 판단하고 이유를 명확하게 한다. 평가기준에 적합한가에 대한 판단은 ‘기본적인 관점’ 개개의 내용마다 행하는 것이 아니라 ‘기준’마다 행한다. 기준을 만족하고 있는 경우라도 더욱 개선을 필요로 하는 경우와 구성이 우수하다고 판단하는 경우에는 그 점을 명확하게 한다.⁴⁴⁾

이후 서면조사 및 방문조사를 근거로 평가전문부회가 평가결과의 원안을 작성하면 평가위원회에서 평가결과원안을 심의하고 평가 결과안을 작성한다. 그리고 평가결과를 결정하기에 전에 평가 결과안을 대학에 제시하고 그 내용 등에 대한 의견을 낼 기회를 주고 다시 심의한다.

44) 一般財団法人教員養成評価機構(2014)「認証評価実施要項: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」, p.3

평가대상 학교로부터 의견이 있는 경우에는 평가위원회 하 ‘의견수립심의회’를 만들어 의견에 대한 심의를 거쳐 평가위원회에서 평가결과를 결정한다.

‘적합인정’을 받은 교직대학원은 평가기준에서 정한 요건을 지속적으로 충족하도록 할 뿐 아니라 교원의 양성 및 연수의 기본 이념에 비추어 교육활동의 수준을 높이도록 노력해야 한다. 평가기준에 적합하지 않다고 판단된 교직대학원은 평가실시년도의 다음해까지 별도로 정한 절차에 따라 만족하지 않다고 판단되는 기준만에 대한 추수평가(追評價)를 받을 수 있다.

추수평가에 대한 평가수수료는 1개 교직대학원에 대해 50만원(한화 약 500만원) 정도이다. 추수평가에 의해 해당기준을 만족하고 있다고 판단되면 앞의 평가와 같이 그 결과를 공표한다. 이상 교원양성평가기구(IETE)의 인정평가(認證評價) 일정과 그 절차를 정리하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 인정평가(認證評價) 일정

일시	내용
• 평가 실시의 전년도	
11월	• 평가실시대학에서 평가신청
3월	• 평가위원회 평가실시대학의 결정 • 실시의 통지·평가수수료 지불서류 송부
• 평가 실시 년도	
5월	• 평가위원회 평가전문부회의 설치, 평가원의 선출
6월	• 평가전문부회 평가원의 연수 • 실시시대학에서 자기평가서의 제출
7월~8월	• 서면조사
9월	• 평가전문부회(평가팀 회의 및 방문조사 사전회의)
10월~11월	• 방문조사
12월	• 평가전문부회 평가결과원안의 결정
• 평가 실시 다음 년도	
1월	• 평가위원회 심의·평가결과안 제시 • 의견 수립 절차
2월	• 의견수립심사회 심의
3월	• 평가위원회 심의·평가결과의 결정

** 一般財団法人教員養成評価機構(2014)「認證評價実施要項: 教職大学院等の認證評價(平成26年7月11日)」VII 認證評價のスケジュール 부분을 재구성.

4. 교원양성평가기구(IETE)의 평가 사례

2010년부터 시작된 교원양성평가기관의 인정평가는 2011년 6개 대학(2010년 7월 자기평가서 제출, 2011년 3월 평가결과 발표), 와세다대학을 포함한 2012년 9개 대학, 동경학예대학을 포함한 2013년 7개 대학, 2014년 3개 대학으로 총 25개 모든 대학이 평가를 마친 상태이다. <표 5>는 각 교직대학원의 설치년도, 평가년도, 평가결과를 나타내고 있다. 이들 대학 중 부적합 판정을 받은 대학은 아직까지 없다.

<표 5> 각 교직대학원 평가결과 발표년도 및 평가 결과

구분	설치 년도	대학원명	평가결과 발표년도	입학정원(인)	평가결과
국립	2008	北海道教育大学大学院	2013	45	적합
국립	2008	宮城教育大学大学院	2014	32	적합
국립	2009	山形大学大学院	2014	20	적합
국립	2008	群馬大学大学院	2011	16	적합
국립	2008	東京学芸大学大学院	2013	30	적합
국립	2008	上越教育大学大学院	2011	50	적합
국립	2008	福井大学大学院	2014	30	적합
국립	2010	山梨大学大学院	2014	14	적합
국립	2008	岐阜大学大学院	2014	20	적합
국립	2009	静岡大学大学院	2013	20	적합
국립	2008	愛知教育大学大学院	2011	50	적합
국립	2008	京都教育大学大学院	2011	60	적합
국립	2008	兵庫教育大学大学院	2014	100	적합
국립	2008	奈良教育大学大学院	2014	20	적합
국립	2008	岡山大学大学院	2013	20	적합
국립	2008	鳴門教育大学大学院	2014	50	적합
국립	2009	福岡教育大学大学院	2013	20	적합
국립	2008	長崎大学大学院	2013	20	적합
국립	2008	宮崎大学大学院	2013	28	적합
사립	2009	聖徳大学大学院	2014	15	적합
사립	2008	創価大学大学院	2011	25	적합
사립	2008	玉川大学大学院	2011	20	적합
사립	2009	帝京大学大学院	2014	30	적합
사립	2008	早稲田大学大学院	2014	60	적합
사립	2008	常葉大学大学院	2014	20	적합
총계	총 25개교				

4.1 동경학예대학교 교직대학원

동경학예대학교는 동경의 4개의 사범학교를 모체로, 1949년에 교원양성대학으로서 발족하여 전국 교육계에 많은 인재를 배출한 전통 있는 교원양성 중심적 대학이다. 2014년 현재 교육계와 교양계로 구분된 교육학부만 있는 단과대학으로 종합대학에 필적하는 전공의 다양성을 자랑한다. 대학원은 석사, 교직대학원 과정, 박사과 구성된다.⁴⁵⁾

교직대학원의 학생 수는 54인, 교원수는 실무교원 10인을 포함한 18인으로 실무교원 4할 이상이라는 조건을 만족시킨다.

동경학예대학 교직대학원(教育實踐創成專攻)은 “중핵적 중견교원을 양성하고 수도 동경을 시작으로 전국의 학교현장에 보낸다”는 것을 목적으로 하여 2008년 4월에 설치되었다.⁴⁶⁾

교원양성평가기구(IETE)는 동경학예대학이 실시한 자기평가를 전제로 서면조사 및 방문조사를 행하고 평가결과를 작성하였다. 평가는 기구의 평가위원회 하에 있는 평가전문부회의 평가원 7인이 담당하였다. 서면조사는 2012년 6월 29일 동경학예대학으로부터 제출받은 「교직대학원인증평가 자기평가서」 및 「첨부데이터」 등 106점, 방문조사 시 추가 자료 20점을 근거로 조사를 분석하였다.

방문평가는 2012년 10월 11일과 12일의 양일간 평가원 7명이 동경학예대학 교직대학원의 방문조사를 행하였다. 방문조사에서는 교직대학원관계자 및 교원 면담(2시간), 수업시찰(2과목 1시간 30분), 학습 환경의 상황조사(30분), 교육위원회 관계자와의 면담(1시간), 협력학교장과 면담(1시간), 학생과의 면담(1시간), 수료생과 면담(1시간), 협력학교의 시찰조사(1개교 1시간), 관련 자료의 열람 등을 실시하였다.

「평가결과원안」은 2013년 1월 17일 개최한 제2회 평가위원회에서 심의하고 결정하였다. 이후 동경학예대학에 이를 보이고 의견수립의 절차를 밟아 2013년 3월 26일 개최한 제3회 평가위원회에서 심의하여 최종적인 평가결과를 결정하였다.

평가결과는 ‘교직대학원의 평가포인트(教職大学院の評價ポイント)’, ‘I 인증평가결과’, ‘II 기준마다의 개평’으로 구성되는데, ‘교직대학원의 평가 포인트’는 동경학예대학교직대학원의 교육과정, 교원조직, 시설, 설비, 그 외 교육연구 활동에 대해 평가에 의해 도출된 특색과 큰 문제점에 대해 적고 있다. ‘I 인증평가결과’는 기구의 교직대학원평가기준에 적합한지를 적고 있다. 적합하지 않은 경우에는 그 이유를 기재하고 있다. ‘II 기준마다의 개평’은 기준마

45) 東京學藝大學 홈페이지 <http://www.u-gakugei.ac.jp/03gakubu>(검색일:2015년 3월 1일)

46) 東京學芸大學大学院教育学研究科 教育實踐創成專攻(2012.6)『教職大学院認証評価 自己評価書』(平成24年6月), p.3

다 평가결과, 기준마다의 평가에 의해 도출된 특색과 문제점을 기록하고 있다. ‘장점으로서 특기할 사항’은 자기평가서에 기재되어 있는 사항 가운데 본 평가 결과에도 기재해야 할 사항과 판단한 것에 대해서만 기록하고 있다. ‘자기평가서에 기재된 사항이 본 평가결과에 있지 않은 것이라 해도 대학이 기재한 사항을 부정하는 것이 아니다.’라고 하고 있다.⁴⁷⁾

동경학예대학은 2013년의 평가결과 교원양성평가기구의 교직대학원평가기준에 ‘적합’한 것으로 인정되었고 인정의 기간은 2018년 3월 31일까지이다. 총 10개 영역 28개 기준마다의 평가 개평에 서술된 평가 결과는 모두 ‘기준의 내용을 만족하고 있다고 판단한다(基準の内容を満たしていると判断する)’고 하고 있다.⁴⁸⁾

동경학예대학은「교직대학원인증평가 자기평가서」에서 28개 ‘기준’에서 27개 ‘기준’에 A, 1개 ‘기준’에 ‘B’를 주었다. 이 중 스스로의 평가에서 ‘B’를 준 항목과 ‘장점으로서 특기해야 할 사항’을 중심으로 평가 결과를 살펴보도록 한다.

자기평가서에서 점수 ‘B’를 준 항목은 ‘7-1. 교직대학원의 교육연구조직 및 교육과정에 대응한 시설·설비 등에 도서, 학술잡지 등의 교육 연구 상 필요한 자료가 정비되어 유효하게 활용될 수 있는가’라는 교육 연구상의 설비 관련 항목이었다.

이에 대해 「교직대학원인증평가 자기평가서」에서는 “본 교직대학원의 과제 중 하나는 시설 및 설비 등의 빈약이다. 학생 평가로서 좁은 공간이 오히려 현직교원과 친밀함이 증가하는 학생도 있지만 교육환경으로서 물리적인 협소함은 부정하기 어렵다.”⁴⁹⁾고 하고 있다.

한편 「평가결과 보고서」가 주목하고 있는 이 대학원의 ‘장점으로서 특기할 사항’은 ‘2-2 입학자 입학 방침에 근거하여 공평성, 평등성, 개방성이 확보되고 적절한 학생의 입학이 실시되고 있는가’라는 기준에 대해 “학부의 새로운 학생에 대해서는 매년 학교 외부로부터 다수의 지원자가 있다. 또한 현직교원학생에 대해서는 동경도의 협력이 있고 이에 관리직 후보자가 지원하고 있다.”고 하고 있다.⁵⁰⁾ 또 ‘3-5 성적평가와 학점(단위) 인정, 수료 인정이 대학원의 수준으로서 적절하고 유효한 것인가.’에 대해서도 “과제연구와 실습의 방식에 대해 「과제연구 핸드북」, 「교육실천창성연수(教育實踐創成研修) 가이드」가 발간되고 있다. 이들은 교원, 학생, 실습교가 공통이해를 가지고 과제연구와 실습을 발전시키고 있다.”고 하고 있다. ‘4-2 교직대학원에서의 학생 개인의 성장 및 인재의 육성을 통해 그 성과가 학교 및 지역에 환원할

47) 一般財団法人教員養成評価機構『東京学芸大学大学院教育学研究科教育実践創成専攻 認証評価結果』(平成25年3月28日)Ⅲ 評価結果についての説明, pp.8-10
 48) 이후 2014년 교직대학원평가기준이 한번 더 개정되는데 이 개정에서는 1-3, 64, 84 기준 항목이 생략되었다.(一般財団法人 教員養成評価機構(2014.3.6)「教職大学院評価基準」, pp.3-15)
 49) 東京学芸大学大学院教育学研究科 教育実践創成専攻(2012.6)『教職大学院認証評価 自己評価書(平成24年6月)』, p.44
 50) 東京学芸大学大学院教育学研究科 教育実践創成専攻(2012.6), 위의 책, p.2

수 있을 것. 수료생이 교직대학원에서 얻은 학습의 성과가 학교 등에 환원할 수 있는 것인가. 그 성과의 파악에 노력하고 있는가.’에 대해서는 “학내경비에 의한 ‘안녕 선배님!’ 사업으로 졸업생(대학원을 수료하여 교직에 나간 학생)의 소속교를 방문하고 본인, 관리직, 동료와의 조사를 행하고 인재육성의 성과가 오르고 있는 것이 확인되고 있다. 또한 수료생의 졸업을 관찰하고 조언을 하는 것으로 본 사업은 수료생과의 지원에도 연결되고 있다.”고 하여 우수한 평가 사례로 들고 있다.⁵¹⁾

4.2 와세다대학교 교직대학원

와세다대학은 일본의 명문 사립으로 2008년 교직대학원을 설치하고 2013년도 평가를 받았다.(2014년도 평가결과 수리) 2011년 현재 교직대학원의 학생 수는 95인, 교원 수는 16인이다. 이중 연구자 교원 8인, 실무경험자 교원 8인으로 ‘실무경험자 교원 4할 이상’의 조건을 만족한다. 와세다 대학에서 교원면허장을 취득한 사람은 2009년도 실적으로 총 853명이다. 교원채용 시험의 합격자는 2010년도(2009년 실시) 공립 중학교·고등학교 교원채용시험의 합격자는 114명, 소학교교원채용시험 합격자가 19명, 특별지원학교합격자 5명, 사립학교의 전임교원이 된 자가 79명, 비상근강사가 된 자는 43명이다.⁵²⁾ 와세다 대학의 교직대학원(教職研究科高度教職実践専攻)에서는 “풍부한 사회성과 인간성을 갖추고 학부교육의 기초를 근간으로 한 깊은 학문적 지식과 능력을 획득하고 교직으로서의 고도의 실천력과 응용력을 가진 전문성을 가진 교원의 양성을 행하는 것”을 목적으로 하고 있다.⁵³⁾

와세다대학 교직대학원의 평가는 기구의 평가위원회하의 평가전문부회의 6명이 담당하였다. 서면조사는 2011년 6월 30일에 제출받은 「교직대학원인증평가자 기평가보고서」, ‘첨부데이터 : 1. 현상표, 2. 전임교원 개별표, 3. 전임교원의 교육, 연구실적’ 및 ‘첨부자료 일람. 와세다 대학원학칙 외 전 107점’, ‘방문 조사시 추가자료 108점’, ‘2008년도 입학시험개요 외 전 17점’을 근거로 조사와 분석을 하였다. 각 평가원은 2011년 10월 25일과 26일 양일간 와세다 대학에 대한 방문조사를 하였다. 방문조사에서는 교직대학원등 관계자(책임자) 및 교원과 면담(2시간), 수업시찰(2과목 1시간 30분), 학습 환경의 상황조사(30분), 교육위원회 관계자와 면담(1시간), 수료생과의 면담(1시간), 협력학교의 시찰, 조사(1시간), 관계자료의 열람 등을 행하였다.

51) 東京学芸大学大学院教育学研究科 教育実践創成専攻(2012.6)『教職大学院認証評価 自己評価書(平成24年6月)』, pp.2-8

52) 東京学芸大学大学院教育学研究科 教育実践創成専攻(2012.6), 위의 책, p.4

53) 東京学芸大学大学院教育学研究科 教育実践創成専攻(2012.6), 위의 책, p.2

서면조사와 방문조사에 근거하여 2011년 12월 14일 개최된 평가전문부회에서 심의하여 ‘평가결과 원안’으로 하였다. ‘평가결과 원안’은 2012년 1월 19일 개최된 제2회 평가위원회에 심의되어 ‘평가 결과안’이 되었다. 이 ‘평가 결과안’을 와세다대학에 제출하여 의견수립의 절차를 거쳐 2012년 3월 8일 개최된 제회 평가위원회에서 심의하고 최종적인 평가결과를 결정하였다.⁵⁴⁾

와세다 대학은 자기 평가에서 총28개 기준에서 ‘6-2, 8-2, 9-2’ 세 가지 항목에서 B를 주었다. 다른 25개 기준은 모두 A를 주었다. B를 받은 기준 ‘6-2. 교원의 채용 및 승진 등의 기준이 적절하게 정해져 있고 운용되고 있는가.’에서는 자기평가보고서에 “교원의 채용 및 승진에 대해서는 학칙에 규정한 교원의 자격에 근거하여 엄정하고 명확하게 행해지고 있다. 선고에서는 연구 및 교육의 업적, 경력을 조사하고 교직대학원의 교원으로서 적합한 인재 확보에 노력하고 있다. 또한 실무가 교원의 리쿠르트에 대해서 명확하게 하도록 검토하고 있는 중이다.”라고 서술하여 ‘실무가 교원의 채용’이 비교적 충실하게 되지 못하고 있는 점을 밝히고 있다.

한편 ‘8-2. 교직대학원에서의 교육연구 활동 등을 적절하게 수행할 수 있는 경비에 대해 배려가 있는가.’에 대해서는 자기평가에서 ‘B’를 주었다. “운영을 위해 상응의 재정적인 기초를 꾀하고 배려가 이루어지고 있다.”⁵⁵⁾고 하고 있으나 재정적인 기초가 아직 부족하다는 스스로의 평가를 내리고 있다.

한편 와세다 대학 교직대학원은 ‘기준 9-1. 교육의 상황 등에 대해서 점검 평가하고 그 결과에 근거하여 개선·향상을 꾀하기 위한 체제가 정비되어 방법이 취해지고 있고 기능하고 있는가.’에서도 ‘B’를 자기평가의 평가 점수로 주었다.

이에 대해 “수료생의 추후 조사결과를 근거하여 교육내용, 방법의 과제 도출은 막 시작하였고 질보증에 대한서의 보증방법의 정비에는 또한 시간이 걸린다”라고 하고 있다.⁵⁶⁾

한편 앞에서 살펴본 동경학예대학이 「자기평가보고서」에서 B로 점검한 ‘7-1 교직대학원의 교육과정에 대응한 시설, 설비 등에 도서관, 학술잡지 등의 교육 연구상 필요한 자료가 정비되고 유효하게 활용되어 있는가’라는 학교 설비 기준에서 와세다 대학의 「자기평가보고서」에서는 “전용의 강의실, 연습실, 교원실이 정비되어 있다. 도서, 학술잡지, 교육자료 등이 잘 정비되어 활용되고 있다.”라고 하면서 ‘A’를 주었다. 또한 이에 대해 「자기평가보고서」에서는 ‘장점

54) 一般財団法人教員養成評価機構(2012.3)『早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻 認証評価結果(平成24年3月29日)』, pp.6-7

55) 早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻(2013.6), 위의 책, p.35

56) 早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻(2013.6), 위의 책, pp.37-38

으로서 특기해야 할 사항'에서 “본 연구과의 모의교실은 다수의 학생에 의해 활용되어 특히 모의수업을 통한 학생상호의 자주적인 수업연습의 장으로서 기능하고 있다. 또한 교재 작성실에는 학생이 사용할 수 있는 최신식의 비디오카메라의 세트(비디오카메라, 삼국, 영상 모니터 등 계 6세트)가 준비되어 있으며 마이크로티칭에 의해 상호연찬을 통한 수업력의 향상에 크게 기여하고 있다. 학내의 무선 네트워크환경(WiFi)에 의해 자습실, 제2자습실에서 원생지참의 노트북 등으로 인터넷의 이용이 가능하다.”⁵⁷⁾라고 하면서 학교 설비가 교원 양성에 대해 힘쓰고 있는 점을 밝히고 있다.

그런데 이에 대해 평가결과는 “학생의 자습실의 정비, 확충은 이루어지고 있지만 한 사람 한 사람의 연구 환경의 시점에서 더욱 충실이 기대되어진다.”고 부정적으로 지적하고 있다.⁵⁸⁾

특기해야 할 점은 이러한 평가결과가 아래의 <표 6>과 같이 ‘평가결과에 대한 의견수립의 절차’에 따라 수정된 것이라는 점이다.

<표 6> 인증평가 결과원안의 사실 오인에 근거한 의견 수립⁵⁹⁾

항 목	내 용
해당 기준: 기준 7-1	교직대학원의 교육과정에 대응한 시설, 설비 등에 도서관, 학술잡지 등의 교육 연구상 필요한 자료가 정비되고 유효하게 활용되어 있는가.
평가결과(원안)	“단, 학생의 자습실은 충분하지 않고 학생이 자주적으로 배울 수 있는 공간의 충실이 필요하다.”라는 평가(5쪽 24~25항목)
평가결과(원안)에 대한 교직대학원의 의견	“이미 2010년도에 지층에 제2자습실을 증설하고 학생이 자주적으로 배우는 공간의 충실에 노력하고 있다. 또한 공통시설인 본 학교의 중앙도서관(총 면적 27,705㎡)에서는 1,793석의 자습공간을 준비하고 있으며 그룹 학습이 가능한 공간을 신설하는 등 새로운 학습 환경의 정비에도 노력하고 있다.”
의견 수립의 결과	해당 대학원에서는 2010년도에 제2 자습실을 증설하고 학생의 학습환경의 정비에 노력하고 있는 것은 인식되어진다. 이 근거하에 더욱 한 사람 한 사람의 연구 환경의 시점에서 보아 학생의 학습 환경의 충실을 기대했던 것이다. 평가결과의 문장의 취지를 명확하게 하기위해 정리하고 다음과 같이 수정한다. “학생의 자습실의 정비, 확충은 이루어지고 있지만 더욱 한 사람 한 사람의 연구 환경의 시점에서 충실이 기대되어진다.” ⁶⁰⁾

57) 一般財団法人教員養成評価機構(2012.3)『早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻 認証評価結果(平成24年3月29日)』, p.33

58) 一般財団法人教員養成評価機構(2012.3), 위의 책, p.1

59) 一般財団法人教員養成評価機構(2012.3)『早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻 認証評価結果(平成24年3月29日)』, p.11

60) 学生の自習室の整備・拡充は行われているが、さらに一人一人の研究環境の視点から充実が期待され

이와 같이, 일본의 평가결과에 대한 유연한 의견조율 역시 한국의 일방적 평가결과 통보 형식과 다른 점이라 할 수 있다.

한편, 「평가결과 보고서」에서 ‘장점으로서 특기해야 할 사항’으로 주목한 것은 ‘기준 2-3. 실입학자수가 입학정원과 비교하여 적정한가.’이다. 이에 대해 “정원충족에 대한 노력을 계속하면서도 엄정한 입학자시험을 충실하게 하고 입학자의 수준의 확보에 노력하고 있다.”라고 하고 있다. 또한 ‘기준 4-2. 교직대학원에서의 학생 개인의 성장 및 인재의 육성을 통해 그 성과가 학교 및 지역에 환원할 수 있을 것. 수료생이 교직대학원에서 얻은 학습의 성과가 학교 등에 환원할 수 있는 것인가. 그 성과의 파악에 노력하고 있는가.’에 대해서도 ‘장점으로서 특기해야 할 사항’으로서 “수료 후도 연구교류를 하는 장으로서 ‘학교교육학회’를 설립한 것은 장점으로 평가할만하다.”고 하고 있다. 마지막으로 ‘9-2. 교직대학원의 담당 교원 등에 대한 연수 등 그 자질의 향상을 꾀하는 조직적인 방법이 적절하게 행해지고 있는가.’에서는 “제3자에 의한 검정, 평가 및 조언을 얻기 위해 ‘교육연구평가위원회’를 설치하고 평가를 받고 있는 점은 주목할 만한 점이다.”라고 하고 있다.⁶¹⁾

5. 마치며

이상 일본의 교직대학원이 기존의 여타 교육양성기관과 다른 차이점은 크게 다섯 가지로 정리될 수 있다.⁶²⁾

첫째, 실무경험이 있는 교원을 필요전임교원의 4할 이상 두는 것을 법령상 규정하고 있는 점, 둘째 45학점(단위) 중 10학점(단위) 이상은 학교 등에서의 실습하는 것으로 의무화한 점, 셋째, 기존의 석사과정에서는 학생이 전문분야의 연구에 종사하고 있지만 교직대학원에서는 연구 지도를 받는 것과 석사논문의 제출이 의무화되어지지 않은 점. 넷째, 대학은 7년 마다 기관별 인증평가를 받아야 하지만, 교직대학원은 5년마다 1회 분야별의 인증평가가 의무화 점, 다섯째, 교직대학원을 졸업하면 ‘석사’학위가 아닌 ‘교직석사(전문직)’라는 이름으로 학위가 수여되는 점이다.

る。(一般財団法人教員養成評価機構(2012.3)『早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻 認証評価結果(平成24年3月29日)』, p.11)

61) 一般財団法人教員養成評価機構(2012. 3), 위의 책, p.6

62) 文部科学省(2012)「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する参考資料(平成24年) II-21 教職大学院(専門職學位科程) 制度の概要, p.86

한편, 앞에서 살펴보았듯이 교직대학원 평가를 통한 구체적인 교원양성기관의 평가 방법이 있어서도 일본과 한국에는 큰 차이가 있어 시사하는 바가 크다.

첫째, 제3자 평가에 앞서 자기평가보고서를 작성해야 하는 것은 한국과 일본이 같지만 일본의 경우 평가 작업에 필요한 데이터와 보고서에는 개인정보에 대해 신중하게 보안처리를 하도록 하고 있다. 교수명과 학생명 등 보고서에 작성하는 경우 우리나라의 경우도 신중하게 처리해야 할 것이다.

둘째, 평가기구의 평가결과가 확정되기 전에 평가대상 학교에 그 내용에 대한 의견을 낼 기회를 준다는 점은 한국에 없는 선진적인 절차라고 생각한다. 실제로 와세다대학 교직대학원의 경우 ‘기준 7·1’에 해당되는 학교설비 부분의 부정적인 평가결과에 대해 학교가 사실오류라는 의견을 냄으로써 평가결과가 수정된 것을 앞서 보았다. 이러한 소명의 기회가 주어지는 것은 평가원도 사람이기에 실수를 할 수 있다는 것을 인정하는 사회 전반의 융통성을 보여주는 것이며 평가에 대한 신뢰도와 무관하게 더욱 효율적인 결과를 갖는 평가 방식이라 생각된다.

셋째, 평가기준에서 적합하지 않다고 판단된 교직대학원은 다음해에 적합하지 않다고 판단된 기준만을 ‘추수평가’할 수 있도록 하고 있다. 한국과 같이 의무규정도 아닐 뿐 아니라 한국의 제3주기 교원양성평가기관에 대한 재평가가 익년 다시 모든 영역에 걸쳐 이루어져 해당 교직원의 피로가 극대화되었다는 점에서 시사하는 바가 크다.

이미 핀란드와 프랑스와 같은 선진국에서는 대학원 수준의 교원양성체제를 갖추고 있으며 독일, 프랑스의 경우 교사 인턴 과정을 최대 2년까지 반드시 수료하도록 하는 등 교사 전문성 향상에 박차를 가하고 있다. 그에 반해 지금까지 한국을 포함한 일본은 자격무시험 검정체제와 대학4년에 근간한 교사 양성 과정을 표준으로 하고 있었다. 교사 인턴 근무제도 역시 세워지지 않은 상태이다. 그런데 이제 일본은 교직대학원의 창설과 면허갱신제도를 통해 본격적으로 교원양성제도에 한발 앞서 수정을 가하고 있다.

일본의 동경학예대학과 와세다대학의 교직대학원 평가에서도 살펴볼 수 있듯이 교원양성 과정에서 교직에 대한 이념과 우수한 신입생 확보, 교육과정의 학교현장과의 밀접한 연계성, 실습중시, 학점이수와 성적평가 등에 대한 충실한 학사과정 운영, 학생에 대한 행·재정적 지원 등은 한국의 평가에서도 중요하게 생각되어지는 항목이다.

반면, 한국에서 취업률과 임용고시 합격률이 중요한 항목인데 반해 일본에서는 이를 아예 측정하지 않으며 상대평가하지도 않는다. 또한 교원조직에 대해 한국은 교원의 논문수와 연구비 수혜와 같은 항목을 중요한 요소로 보는 데 반해 일본은 오히려 전임교원의 수업부담, 학생지도 부담에 편중되지 않는지를 평가한다. 또한 교직대학원 평가기준 6·4 항목에서도

볼 수 있었듯, 전임교원의 수업부담, 학생지도부담에 대해 적절한 배려가 이루어지고 있는지가 중요하다.

일본의 평가에서 A, B, C와 같은 점수는 자기평가보고서에서만 스스로 평가할 뿐 제3자 평가에서 점수화된 평가결과를 공표하지는 않는다.

한국의 대학은 2018년부터 고등학교 졸업자수가 대학 신입생 정원수보다 적어진다는 통계를 인하여 정원을 감축해야 한다는 공통의 과제로 몸살을 앓고 있다. 교원양성은 교육의 질을 보장하는 중요한 열쇠이므로 신중하고 긴 안목에서 제도화해 나가야 한다고 할 때 가장 효율적인 교원양성체제를 구축하고 재해보다는 이를 적극 지원하는 방향의 평가 방식을 취하고 보완점을 찾아가고 있는 일본의 경우가 우리에게 시사하는 점은 많을 것이다.

【參考文獻】

한국교육개발원(2009) 『3주기 교원양성기관 평가편람』

공중현(2010) 「한국과 일본의 중등교원 양성제도 비교 연구」 전북대학교 석사학위논문

남경희(2014) 「교육학 이론 및 실제 : 일본의 교원양성 정책 동향과 과제 고찰」 『韓國 初等教育』25(1)

이영학(2010) 「한국과 일본의 기관평가인증제 비교 연구」 『한국일본교육학연구』15(1)

이영호(2014) 「일본 대학인증평가정책의 변천과 과제」 『한국일본교육학연구』18(2)

천호성(2009) 「일본 교원정책의 전개와 동향-교원의 양성, 채용, 연수를 중심으로」 『한국일본교육학연구』14(1)

교육부 교원복지연수과(2014.10.23) 「4주기 교원양성기관 평가 운영 방안(안)」

한용진·정일환(2005) 「한국과 일본의 대학평가체제 비교 고찰」 『比較教育研究』15(3)

一般財團法人 教員養成評價機構(2014.3.6) 「教職大学院評價基準」

中央教育審議會大學分科會 質保證システム部會(第19回)(2012) 「認證評價の實施狀況に関する參考資料(資料2-1)」 文部科學省

文部科學省(2010) 「學校評價ガイドライン」(平成22年7月20日)

_____ (2010) 「學校評價ガイドライン(平成22年改訂)の改訂のポイント」

文部科學省 高等教育局高等教育企劃課(2012) 「認證評價機關の認證に関する審査委員會 認證評價機關一覽(平成24年 7月 31日 現在)」

文部科學省(2012) 「教員の資質能力の総合的な向上方策に関する參考資料」(平成24年)

中央教育審議會大學分科會 質保證システム部會(第19回)(2012) 「認證評價の實施狀況に関する參考資料(資料2-1)」 文部科學省

中央教育審議會(平成18年7月11日)(2006) 「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」4. 教員養成・免許制度の現状と課題, 文部科學省

_____ (平成18年7月11日)(2006) 「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」基礎資料

一般財団法人教員養成評價機構(2014) 『自己評価書作成要領』 「教職大学院等の認證評價」(平成26年7月11日)

_____ (2014) 「認證評價実施要項-教職大学院等の認證評價」(平成26年7月11日)

_____ (2012) 「一般財団法人教員養成評價機構の認證評價手数料に関する規程(平成24年5月24日改正)」 第2条

_____ (2012) 「評価委員会評価専門部会規程(平成21年10月20日理事会決定, 平成24

年5月24日改正, 平成26年3月6日 改正) 第4條 3項

_____ (2014)「評価作業マニュアル: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」

_____ (2014)「訪問調査実施要領: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」

_____ (2014)「認証評価実施要項: 教職大学院等の認証評価(平成26年7月11日)」

東京学芸大学大学院教育学研究科 教育実践創成専攻(2012.6)『教職大学院認証評価 自己評価書(平成24年6月)

一般財団法人教員養成評価機構『東京学芸大学大学院教育学研究科教育実践創成専攻 認証評価結果(平成25

年3月28日)』Ⅲ 評価結果についての説明

_____ (2012.3)『早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻 認証評価結果(平

成24年3月29日)』

文部科學省 <http://www.mext.go.jp>(검색일: 2015.3.1)

一般財団法人教員養成評価機構教職 <http://www.iete.jp> (검색일 2015.3.1)

東京學藝大學 홈페이지 <http://www.u-gakugei.ac.jp>(검색일 2015.3.1)

논문투고일 : 2015년 03월 10일

심사개시일 : 2015년 03월 20일

1차 수정일 : 2015년 04월 08일

2차 수정일 : 2015년 04월 14일

게재확정일 : 2015년 04월 20일

<요약>

일본의 교원양성기관 평가분석

- 교원양성평가기구(IETE)의 교직대학원 평가 사례를 중심으로 -

본 논문은 일본의 교직대학원을 소개하고 이에 대한 평가시스템을 분석함으로써 일본 교원양성기관 체제 수정의 방향성을 알아보려 한다. 일본의 교직대학원은 2008년 처음 만들어져 지금까지 총 25개의 대학에서 이를 설치하고 있다. 21세기의 빠르게 변화하는 사회에서 인재를 양성하는 길 좋은 교원 양성은 중요한 과제가 되었다. 고도 전문화된 교원을 양성한다는 목적 하에 만들어진 교직대학원은 교육평가기구에 의해 5년마다 평가를 받게 된다. 평가는 자기평가와 제3자 평가에 의해 이루어지며 평가기준은 총 10개 영역에서 28개의 세부기준으로 되어 있다. 교직대학원은 필요전임교원의 4할 이상을 실무경험이 있는 교원으로 하고 45단위 중 10단위 이상을 학교 실습으로 의무화하고 있다. 동경학예대학과 와세다대학의 교직대학원 평가에서 볼 수 있듯이 한국과 비교하여 서열화하는 방식이 아니며 평가결과에 대해 학교가 의견을 낼 수도 있는 유연성이 있는 평가이다. 평가는 서면평가와 방문평가로 구분되고 이에 대해 평가결과를 ‘적합’과 ‘부적합’으로 낸다. 지금까지 부적합 판정을 받은 학교는 없다. 효율적인 교원양성체제를 구축하고 제제보다는 이를 적극 지원하는 방향의 평가 방식을 취하고 보완점을 찾아가고 있는 일본의 경우가 우리에게 시사하는 점은 크다.

A Study on the IETE Evaluation for Pre-Service Teacher Education System

- Focused on Tokyo Gakugei University, Waseda University -

This article aimed to overview the pre-service teacher education system through revealing the graduate school of education(教職大學院) and analyzing the evaluation certification system. The graduate school of education which is founded first in Japan, 2008 and the number is up to 25 schools so far. In the 21st century, it is important to give an environment to develop the specialization skills to the pre-teachers.

The graduate school of education(教職大學院) which has the object for training teacher and making teacher received the evaluation every 5 years. This evaluation from the third-part is conducted by 28 indexes from 10 areas. Pre-teachers should get more than 10 of 45(total) practice subject credits in the graduate school of education. Moreover, the graduate school have to have more than 40% professors which have the experience at the field.

The Institute for the Evaluation of Teacher Education(IETE) takes the absolute evaluation and the schools can give the opinion to the Institute. The result is only ‘adequate’ or ‘inadequate’ and there is no ‘inadequate’ school. We can look for a suggestion from the Japanese case of the school and evaluation system that we have to search for the method to improve the pre-service teacher education system and the evaluation system in the future.