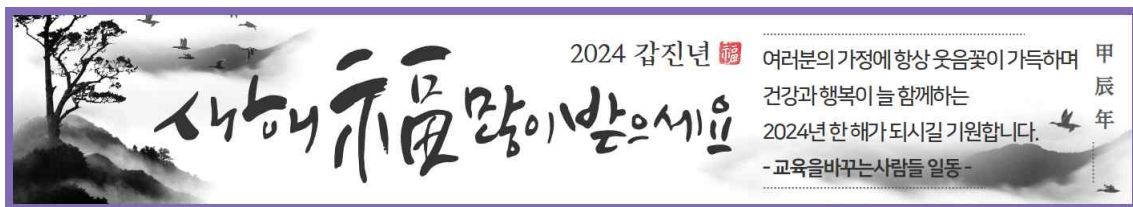


교육을바꾸는사람들 2023년 송년회

2023년 12월 20일, 한파가 시작되던 날 『교육을 바꾸는 사람들』(이하 교바사)은 교육을 바꾸기 위해 여러 방면에서 노력하고 있는 몇몇 분들을 모시고 송년회 자리를 가졌습니다. 이분들은 저희 단체와 오랜 인연이 있으시고 또 저널 <교육 제4의 길>에도 칼럼을 써주신 적이 있기에 매우 친숙한 분들입니다. 강태중 중앙대학교 명예교수, 이종태 건신대학원대학교 석좌교수를 비롯하여 홍완기 전국영어교사모임 고문, 현병호 교육매체 민들레 발행인, 홍인기 교사 및 교육정책비평가, 이렇게 다섯 분과 이찬승 교바사 대표와 김태균 교바사 정책팀장이 모여 2023년 송년회를 발제토론으로 시작하였습니다. 독감으로 참석하지 못하신 김학운 선생님께서도 힘든 와중에 토론문을 정리하여 전달하여 주시는 투혼을 보여주셨습니다! 이 글을 통해 다시 한번 감사 인사를 드립니다.



홍인기 선생님의 발제는 학령인구 감소로 위기에 처한 한국교육을 돌아보고, 이를 기회로 삼아 어떻게 하면 미래의 학교가 한 단계 더 도약할 수 있는지를 고민하고 있습니다. 이에 대한 자세한 내용은 『학령인구 감소에 대처하는 미래 학교 상상』에서 확인하실 수 있습니다. 이 발제와 함께 이찬승 대표는 사회경제적 배경이 열악하고 학업성취가 낮은 학생들을 위한 해법을 모색하길 촉구했습니다. 그 속에는 핀란드나 캐나다 등과 같이 지원이 필요한 아이들에게 최소한의 지원을 해줄 수 있도록 우리 사회에 다시금 따스한 담론이 살아 숨쉬길 기대하는 마음이 담겨 있었습니다.

이하에서는 토론 과정에서 언급된 주요 내용을 정리하여 공유합니다.

격차나 불평등에 있어 여러 나라를 비교해 보면, 그 속에는 문화적, 교육적 전통이 담겨 있는 것 같습니다. 특히 유럽은 전통적으로 아이들을 국가의 구성원으로 인정하는 문화가 강합니다. 그래서 계층 구분이 있긴 하지만 그 격차가 그렇게 크지 않습니다.

5.31 교육개혁의 경우, 잘못된 영향을 크게 미친 정책이라 유감이지만, 이는

정책을 잘 만들면 교육을 바꿀 가능성의 여지가 있음을 보여줍니다. 그래서 교육에 대한 제대로 된 인식과 식견을 갖춘 대통령과 정부가 구성되길 기대합니다.

교육의 발전을 위해서는 사회경제적 구조도 함께 개선되어야 합니다. 다만 교사가 현재 여건에서도 할 수 있는 것을 한다면, 그리고 온타리오처럼 수업, 평가, 환경에 대한 지원을 통해 교사들의 수업 전문성을 키워 줄 환경을 마련해 준다면 학생들의 학업성취를 높이고 학습부진을 조기에 예방할 수 있을 것입니다. 이를 위해서는 우선 학생들을 파악하는 것이 필요하고, 일반 교사들에게 도움이 될 여러 지침들이 마련되었으면 합니다.

교원양성 시스템에 변화가 필요합니다. 특히 실습기간이 늘어나야 합니다. 해외의 경우 교원양성 과정을 통해 학생에 대해 파악하는 방법을 훈련하며, 교생실습 시간이 500시간 이상입니다. 그리고 교원승진제도도 바뀌어야 합니다. 학교의 교사들이 그 방안을 만들고 교육청이 지원하는 구조로 가야 합니다.

교사라는 집단을 없앨 수도 없고, 또 현재의 교사를 모두 갈아치울 수도 없는 상황에서 외부의 힘을 끌어들여 교사 개혁을 도모할 경우 실패할 수밖에 없습니다. 교사 내부에서 개혁의 주체를 발굴하고 그를 앞세워야 한다고 생각합니다.

대입과 같은 평가에서 아이들을 해방시키고 아이들 자신이 관심을 갖고 있는 것을 학습할 수 있도록 한다면 교육에 있어서 커다란 변화가 있으리라 기대합니다.

학교 단위에서도 개선의 여지는 존재합니다. 다만 입시가 현재의 프레임을 장악하고 있는데 이는 권력을 가진 계층을 위해 작동하고 있습니다. 마찬가지로 아젠다로 떠오르기 위해서는 권력과 힘을 가진 사람들이 불편함을 느껴야 합니다. 현재 이들에겐 다른 출구(대안)가 존재하기에 별다른 아쉬움이 없습니다. 이들이 불편하고 불만이 생겨야 이들이 목소리를 내게 되어 시끌벅적해져서 아젠다로 떠올라 정책이 만들어질 수 있기 때문입니다.

위와 관련한 모델에 대해 추가로 설명하자면, 경제학자 Albert Hirschman은 “Exit, Voice, and Loyalty”에서 불만족스러운 상황을 해결하는 선택지로 크게 4가지가 있다고 했습니다. 첫째, Exit(탈출)로 이는 불만족스러운 상황에서 탈출하는 것입니다. 둘째는 Voice(표출)로 이는 불만족스러운 상황에서 벗어나기보다는 불만을 표출하는 등 변화시키려는 모든 시도를 포함합니다. 셋째는 Loyalty(충성)로 이는 불만이 있어도 꼭 참고 지지하며 개선될 때까지 수동적으로 기다리는 것입니다. 넷째가 Neglect(방관)로 불만족스런 상황을 그대로 두고 노력을 줄이는 방치 대응입니다. 우리나라의 입시만을 본다면, 권력과 힘을 가진 계층은 충분히 Exit 전략을

사용할 수 있으므로, Voice란 선택지가 큰 힘을 발휘하지 못합니다. 이러한 이유로 입시 정책이 변화를 위한 강력한 힘으로 작동하지 못하게 됩니다.

우리 교육이 다양화 교육을 표방하고 이를 위한 노력을 했으면 합니다. 학교에는 외부 인사에 대한 저항감이 큰 문화가 있습니다. 그래서 학교 내에서 선후배 간에 롤모델이 되어주고 다양성을 포용하는 학교교육이 국정과제로 떠오르길 기대합니다. 학령 인구 감소라는 위기에 미리 대비를 했으면 합니다.

우리의 이러한 난상토론은 국가교육위원회에서 꼭 필요합니다. 힘과 책임을 가진 이들이 교육문제를 나열해 놓고 근본적인 해결책을 찾아가려는 노력을 해야 합니다.