

# 교육정책포럼

통권  
**359**

교육정책네트워크

17 May 2023

www.eduforum.re.kr

## 교육시론

- 교직의 현 주소, 교사는 매력적인 직업인가?

## 현안문제진단

- 평생학습자로서의 교사를 위한 경력 구조 개선 과제
- 학교라는 특수한 조직 속에서 교사들이 경험하는 다양한 역할갈등
- 학교현장에서 고통받는 교사들을 위한 아동학대 관련법의 개선 과제

## 외국교육동향

- 핀란드 교사는 어떻게 수업에 전념할 수 있을까?

## 교육통계

- 초·중·고등학교 교사들의 교직 이탈 의도와 명예퇴직자 증감 추이





교육정책네트워크

# 교육정책포럼

통권  
359

# Contents



## 06. 교육시론

교직의 현 주소, 교사는 매력적인 직업인가?  
박주정 | 광주진남중학교 교장

**발행처** 한국교육개발원  
27873 충북 진천군 덕산읍 교학로 7

**발행인** 류방란

**편집위원장** 황준성

**편집위원** 이쌍철, 김호정, 정경애(KEDI),  
심대현(교육부), 이윤진(서울교육청),  
이재열(KRIVET), 정성수(대구교대), 손형태(적상중)

**편집실** 이쌍철, 정은하

**편집실전화** 043 530 9581

**등록번호** 진천 라00003

**ISSN** 1739-4325

**발행일** 2023년 5월 17일 제 359호/월간

**홈페이지** <http://www.eduforum.re.kr>

<https://edpolicy.kedi.re.kr>

**디자인 및 인쇄** 리드릭·전화 02 2269 1919

©한국교육개발원 교육정책네트워크  
2023 비매품

본지의 내용은 한국교육개발원의  
공식입장이 아님을 밝힙니다.



## 12. 현안문제진단

평생학습자로서의 교사를 위한  
경력 구조 개선 과제

이동엽 | 한국교육개발원 학교·교원정책연구실장

학교라는 특수한 조직 속에서  
교사들이 경험하는 다양한 역할갈등

송경실 | 민족사관고등학교 교사

학교현장에서 고통받는 교사들을 위한  
아동학대 관련법의 개선 과제

정재석 | 전북교사노동조합 위원장

## 26. 외국교육동향

핀란드 교사는 어떻게 수업에 전념할 수 있을까?

류선정 | 한국-핀란드 교육연구센터 소장

## 32. 교육통계

초·중·고등학교 교사들의 교직 이탈 의도와  
명예퇴직자 증감 추이

박근영 | 한국교육개발원 교육조사·지표연구실 연구위원



## FOCUS

# 교직의 현 주소, 교사는 매력적인 직업인가?

박주정 | 광주진남중학교 교장

1992년 3월, 광주 모 실업계 고등학교 2학년 담임을 맡았다. 아직도 그때의 기분이 생생하게 떠오른다. 첫날 출근하면서 느꼈던 설렘, 그 느낌이 휘발되면서 들이닥친 당혹스러움! 조희 시간에 5명 정도 앉아 있었고, 그마저도 엎드려 자고 있었다. 1교시 끝나니까 몇몇 학생이 자리를 채웠다. 2, 3, 4교시 끝날 때마다 등교하는 아이들이 늘어났다. 동시에 그만큼 하교했다. 그러니까 하루 종일 등교하고, 하교하는 것이다. 당시 실업계 고등학교 분위기는 심각했다. 가정이 깨진 학생들, 빈곤층 아이들도 많았다. 다른 선생님들이 “박 선생, 무관심이 답이야.” 라고 말했다. 방관하는 선생님들을 이해할 수 없었다. 그런데 곧 그 말이 이해되었다. 아이들에게 교과서를 나눠 주니 그대로 소각장에 버렸다. 교실에서 함부로 침을 뱉었다. 이 사이로 물총 쏘듯, 짝 소리 내며 시도 때도 없이. 아무리 어르고 달래고 말려도 소용없었다. 쉬는 시간만 되면 밀걸레로 침을 닦았다. ‘사제 간에 격의 없는 정? 아, 이걸 너무 큰 사치였구나. 고작 쉬는 시간에 밀걸레 들고 침이나 닦고 있다니.’ 밀물이 밀려오듯 자괴감이 밀려왔다. 우물가에 고이는 물처럼 초라함이 고여 들었다. 12월 말 즈음 사표를 제출한 이유이다. 이후 다시 임용고시를 봤고, 감사하게도 합격했다. 그리고 다시 발령받았다. 어디로? 그만둔 그 학교로. 광주 시내에 고등학교도 많았는데, 이게 무슨 날벼락인가 싶었다. 교사로서 처음 품었던 마음은 내려놓았다. 현실에 적응하니 몸은 편했다. 그런데 마음이 허전했다. ‘내가 교사인가!’ 새로운 것을 시도하고 싶어도 아무런 반응 없는 곳에서 방법이 보이지 않았다. 월급 받고 생계만 유지하는 교직 생활을 이어가고 있었다. 그러다가 8명의 아이가 찾아왔다.

1993년 6월 어느 날 밤, 계절은 초여름이었지만 날씨는 난숙한 여름처럼 더웠다. 에어컨도 없는 10평 집 현관문을 누군가 사정없이 두드렸다. 문을 열어 보니 8명의 학생이 서 있었다. 슬 념새가 훅 풍겨 왔다. 나는 놀란 표정을 짓고 물었다. “이 밤중에 무슨 일이니?” 천연덕스럽게

아이들이 말했다. “놀러 왔어요.” 뜬금없이 찾아온 아이들을 보낼 수 없어 나는 일단 문 옆으로 비켜섰다. 좁디좁은 거실 바닥에 콩나물 쪄아 놓은 것처럼 아이들이 앉았다. 몸의 열기가 더해져 집은 사우나가 되어 갔다. 나는 반쪽 남은 수박을 썰어서 나눠 주었다. 소가 여물을 씹듯 우적거리며 먹던 아이들이 일제히 공중으로 수박씨를 쏘아댔다. 한참 시간이 지나고 아이들에게 말했다. “이제, 그만 집에 가야지.” 그런데 아이들은 자고 가겠단다. 눈치도 보지 않는 아이들과 달리 나는 찌푸린 아내의 얼굴을 보며 진땀을 흘렸다. 콘크리트 바닥에 단단히 박은 못처럼 아이들은 꿈쩍하지 않았다. 히는 수 없이 허락했다. 이후 아이들은 그 집에 아예 뿌리를 내렸다. 8명의 학생은 그 집에서 9개월 동안 살았다. 아침마다 8개의 도시락을 썼다.

“사람들이 그래요. 왜 부모에게 연락해서 돌려보내지 않았느냐고. 부모들도 내놓은 자식들이었으니까요. 전화를 받지도 않을뿐더러 연락 한번 없었으니까요. 그런데요. 가족마저 방치한 이 아이들이 변하기 시작하더군요. 저는 같이 살면서 한 가지 확신하게 되었어요. 아이들은요, 작은 것 하나라도 무언가를 이루잖아요. 그러면 다음 걸음은 자기들이 개척하며 걸어가요. 어느 날, 아이들이 공부를 하겠다고 하더군요. 놀랐죠. 그러더니 8명 중 7명이 전교



1등부터 7등까지 했어요. 너무 놀랐죠. 그다음에는 대학에 가겠다고. 더욱 놀랐죠. 아이들은 침도 몰래 빨기 시작했어요. 담배도 숨어서 피웠고요. 이웃들에게 공손하게 인사도 잘했어요. 전교 1~7등이라는 자부심이 생긴 거죠. 9개월 뒤 이 아이들이 자발적으로 집을 나갔어요. 대신 다른 사고를 친 8명이 바통을 이어받았어요.” “ 쌤, 저희는 이제 사람 되었잖아요. 이제 재네들한테 기회 줘야죠.”

상식과 등식을 배제한 단순한 사랑의 감정이 부풀면서, 나와 아내는 아이들을 힘껏 끌어안았다. 함께 살기 위해서는 좀 더 넓은 공간이 필요했다. 하여 사재를 털어 산 밑 창고를 임대해 개조했다. 1994년 3월 ‘공동학습장’이라고 이름 지은 학습 공동체가 시작되었다. 넓은 농장에서 닭과 토끼와 개를 키우고, 가지, 수박, 참외, 감자, 고구마 등 온갖 채소를 심으면서, 독서와 서예를 하면서, ‘명상의 시간’이나 ‘역할극’ 등 프로그램에도 참여하면서, 아이들은 더디지만 조금씩 변화되어 갔다. 콩나물이 자라듯이. 공동학습장에서 2002년까지, 9년 동안 총 707명의 학생과 동고동락했다. 술 담배는 기본이요, 삶의 모든 순간 속에 욕설과 폭력이 흥건한 아이들, 굶을 대로 굶은 상처 안고 사는 아이들, 이 아이들을 돌보면서 마음 한복판에 수시로 칼끝이 스쳤지만, 그럼에도 나는 결코 포기하지 않았다.



지난 20년 전 선생님 시절을 잠시 회고하고 쓴 글이다. 그 시절은 교사를 전적으로 신뢰하며 교사가 존경받던 시대였다. 그러나 지금은 교육을 서비스받는다고 생각하는 학부모가 많아지고 있다. 시설 환경은 더 좋아지고 있는데, 경쟁이라는 테두리에 묶인 학교 안에서 마음 아픈 학생들이 많아지고 있고, 이를 지도하고 상담하는 교사도 마음을 많이 다치고 있다. 학교폭력과 일부 무분별한 학부모의 민원으로 인한 교권침해가 늘어나며 긍지를 가지고 살았던 교사들의 위상이 점차 하락하고 있다. 현직에 계신 많은 교사가 어려움을 호소하고, 선생님과 제자로서 연결되어 서로 삶을 나누었던 추억 대신 교사를 평가하고 존경하지 않는 풍토가 만연해졌기 때문이다.

교권 하락으로 인해 명예퇴직교사가 늘어나고 있는 어려운 교육환경과, 학령기 인구 감소가 겹치며 교원 임용도 어려워지면서 교육대학교와 사범대학의 인기도 점점 하락하고 있는 추세이다. 이는 우수한 인재가 교사가 되는 길을 제한하게 되어 교육의 질을 떨어뜨리는 계기가 될 것이다.

교사로서 학생에게 상처받은 경험이 있기에 그 고통이 얼마나 큰지 이해되고 역설적으로 상처 준 학생과 함께 교육을 만들어 가 본 경험이 있기에 이 시대 교육에 대한 희망도 가지게 된다. 지금부터 교사로 자긍심을 가지고 제대로 교육할 수 있는 환경을 어떻게 만들지 생각해 보고자 한다.

### **첫째, 학교의 교육 문화를 바꾸는 것이다.**

사회가 교육을 바라보는 눈이 따뜻해지도록 문화를 바꾸어야 한다. 교사와 학교에 대한 긍정적인 인식개선이 필요하다. 교사와 학부모 모두 학생들이 행복한 교육을 위해 고민하고 있는데, 서로 다른 관점으로 인해 오해와 반목이 생기는 것이다.

교육청, 학교라고 하면 떠오르는 것이 행정 지시, 통제, 공문 같은 것이 아니라 4차산업혁명 선도, 코로나19 팬데믹을 넘어서는 교육, 사회 통합과 선도 등의 이미지가 되어야 한다. 교육청은 학교를 지원하고, 학교는 학생이 잘되도록 지원하는 문화가 조성되어야 한다. 이를 위해 학부모 인식개선, 학부모 캠페인 등 지속적인 노력을 해야 할 것이다.

### **둘째, 교사가 안전하게 교육할 수 있는 환경을 조성해 주어야 한다.**

2015년 광주시교육청에서 민주인권생활지원과장을 맡고 있을 때 일이다. 어느 날 중학생이 학교 옥상에서 뛰어내려 생명이 위독하다는 긴급전화가 걸려 왔다. 이 날 사건에 대한 책임 소재로 시간이 낭비되는 것을 보고 긴급현안 회의를 열었다. 앞으로 학교에서 사건이 발생하면





이유를 따지지 말고, 공문이나 형식적인 절차 없이 즉시 현장으로 달려가자고 제안했다. 위기 학생 신속 대응팀은 '부르면 즉시 달려간다'는 의미에서 '부르미'라고 명명했다. 학교든, 어디든 위기상황에서 전화 한 통으로 부르미를 요청하면 '24시간 언제든지 30분 안에 긴급 출동'하는 '2430 부르미 시스템'이 만들어졌다. 부르미는 자살 사건만 다루는 것이 아니었다. 학생 간의 폭력, 학생 사고, 학생과 교사와의 다툼, 교사와 학부모 간의 갈등, 안전사고 등 다양한 사건으로 출동했다.

스칸디나비아 국가들의 산업현장 인명 피해는 우리나라의 1/15에 불과하다. 이 비결은 사고 예방부터 사고 처리까지 예방시스템과 정책에 있다. 교사와 학생 문제로 학교가 혼자 감당하기 어려운 위기의 상황에서 행복한 교육을 위해 지원 가능한 시스템이 필요하다. 교육청은 학생을 위해 꼭 필요한 부분에 집중하고, 학생에게 필요 없다고 생각하는 정책은 과감하게 정리해야 한다.

**셋째, 교원 전문성 신장을 위한 다양한 지원이 필요하다.**

학교는 교실에서 교사가 수업에 대한 고민과 문제행동을 하는 부적응 학생에 대해 상담하고

지원하는 환경을 만들어 주어야 한다. 수업이야기를 함께 나누고, 학생 지도를 협의하며 해결할 교원전문학습공동체가 만들어져야 한다. 이곳에서 교사는 수업과 삶의 이야기를 나누며 함께 성장하고 학생을 잘 지도하게 될 것이다. 전문성을 갖춘 교사는 학생들을 교육목표에 참여시키고 수업에 자발적으로 참여하게 될 것이다. 이를 통해 교사는 학생들의 목소리에 귀를 기울이는 학급경영을 함으로써 민주적 학교문화의 선순환이 이루어질 것이다.

개인적으로 교사는 매력적인 직업인가를 물으면, 그렇다고 말하고 싶다. 매력적이란 말은 힘들지 않다는 것과는 다르다. 나는 학생들의 문제를 해결하면서 극심한 우울증에도 걸렸고 힘들 때가 많았다. 다행히 좋은 조력자를 만나서 이를 잘 이겨낼 수 있었다.

많은 사람들이 “교사는 매력적인 직업이다”라고 말하게 하려면 매력적이고 의미 있는 교육시스템이 필요하다. 학생들이 마음껏 뛰어놀 수 있는 시간과 공간과 친구가 필요하고, 선생님들이 마음껏 교육과정을 재구성하도록 교육에 대한 자율성을 부여해 주어야 할 것이다. 이를 통해 생기는 문제를 교사 개인이 아니라 학교와 교육청이 책임지고 문제를 해결할 수 있도록 한다면 교사가 학생들을 더 신나게 가르치게 될 것이다.



박주정 교장은 현재 광주진남중 학교 교장으로 재직하고 있으며, 교사시절에는 학교부적응학생을 위한 공동학습장을 개설하여 10년간 707명과 숙식하였다. 광주광역시교육청 민주인권 생활지원과장과 광주서부교육장을 역임하였다.

## SUBJECT\_01

# 평생학습자로서의 교사를 위한 경력 구조 개선 과제

이동엽 | 한국교육개발원 학교·교원정책연구실 실장

### 평생학습자로서의 교사: 자기주도적 성장의 주체자

‘평생학습자’는 현대인의 특징을 대표하는 용어 중 하나이다. 급속한 사회 변화에 적응하기 위해서 모든 현대인은 ‘평생학습자’가 되기를 요청받고 있다. 이러한 ‘당위성’은 교사에게 있어서는 ‘필연성’이 된다. 미래 교육환경 변화(4차 산업혁명과 기술 발달, 인구구조의 변화, 문화적 다양성 증가, 불평등 심화, 교육과정 변화)에 대응하여 미래사회가 요구하는 역량을 학생들이 함양할 수 있도록 지원·촉진하기 위해 교사는



반드시 '평생학습자'가 되어야 한다(OECD, 2019). 평생학습자로서의 교사란 학생 교육과 직·간접적으로 연계된 다양한 삶의 영역에서 전 경력 동안 개별적·공동체적 평생학습을 생활화하고, 이를 학생 교육과 동료, 자신을 위해 창조적으로 활용하고자 노력하는 자기주도적 성장의 주체자를 의미한다(이동엽 외, 2022).

평생학습자로서의 교사의 개념은 생애주기별 전문성 개발과 밀접한 관련이 있다. 생애주기별 전문성 개발의 주요 내용은 교직 경력에 따라 적응기(1~5년), 성장기(6년~15년), 성숙기(16~25년), 숙련기(26년 이후)와 같은 일정한 특징을 보이는 주기가 나타나고, 각 주기에 따라 교사의 역할과 필요로 하는 전문성에 차이가 있기 때문에 이를 고려한 전문성 개발과 지원체제 마련이 필요하다는 것이다(김병찬, 2019; 김정원 외, 2011). 생애주기별 전문성 개발의 논의에서는 교사 경력의 특정 시점에서는 전문성이 어느 정도 완성된다는 전제가 존재한다. 반면, 평생학습자로서의 교사의 경우에는 교사로서의 전문성뿐만 아니라 한 인간으로서의 성장을 모두 포함하기 때문에 완성의 개념보다는 지속적 성장의 개념을 더욱 강하게 내포한다고 할 수 있다.

## 평생학습 지원체제: 자격제도, 연수제도

교사가 성공적인 평생학습자로 성장하기 위해서는 개인적 노력과 제도적 환경 구축이 병행되어야 한다. 특별히, 제도적 환경 구축과 관련해서는 지원적 제도 마련과 평생학습을 권장하는 교직 문화 형성, 평생학습을 요구하는 적절한 외부 압력이 필요하다.

교사 자격제도와 연수 제도는 교사의 평생학습 지원체제로서 기능할 수 있는 대표적인 제도라고 할 수 있다. 자격제도는 교사로서의 전문성 및 역량을 평가·인정하기 위한 일정한 기준과 그 기준에 따른 자격의 부여, 자격에 따른 적절한 대우와 활용에 대한 일련의 과정이 유기적으로 연계된 체제라고 할 수 있다(이동엽 외, 2020). 자격제도가 효과적으로 기능한다면 지속적인 전문성 개발 동기를 유발할 수 있으며, 능력에 대한 대외적 공신력 확보로 교사의 사회적 권위를 향상시킬 수 있다. 그러나 우리나라 교사 자격(2급, 1급)의 경우, 자격의 구조가 일원화, 단순화되어 있어 상급의 전문성을 반영하지 못하고 있다. 정교사 1급 자격은 한 달 정도의 집합 연수만으로 취득이 가능하며, 학교 현장에서 2급과 1급 자격 간의 역할, 권한, 책임이 불분명하다. 또한, '자격제도와 승진제도의 연동 운영'에 따라 낮은 등급의 가르치는 교사에서 출발하여 높은 등급의 행정 관리직으로 올라가도록 설정되어 있으며, 승진하는 극소수의 교사를 제외하고는 정교사 1급을 취득한 이후 고려할

수 있는 상위 단계의 자격이 없어 전문성 개발을 위한 동기부여가 어렵다. 이를 보완하기 위해 수석교사제가 도입되었으나, 다양한 이유로 본연의 효과를 거두지 못하고 있는 실정이다.

한편, 연수 제도는 교사에게 지속적인 자기 개발의 기회를 제공한다. 교사는 연수를 통해 교원양성 교육의 부족함을 보완하고, 교사로서의 바른 태도와 새로운 지식, 교수·학습 방법을 배울 수 있다. 빠르게 변화하는 환경과 지식에 대응하기 위해서는 현직 연수가 필수적이다. 한국은 국가 주도의 연수 체제를 가지고 있는 대표적인 나라이다. 이러한 연수 체제에서는 교사의 전문성 개발이 의무로 인식되고, 기관 중심의 법정 연수(예: 자격연수, 직무연수, 특별연수)가 활성화되어 있다(허주 외, 2018). 그러나 국가 주도의 연수 체제는 교사가 직면한 다양한 상황적 맥락과 필요에 효과적으로 대응하지 못하며, 교사의 자발적이고 능동적인 참여를 기대하기 어렵다는 단점을 가진다.

## 경력 구조 개선의 과제

교사가 평생학습자로서 성장하는 것을 지원·촉진하는 제도로서 경력구조의 다단계화가 제안되고 있다. 관련하여 수석교사제는 이미 도입되었으나 소기의 성과를 거두지 못하고 있으며, 수습교사제와 선임교사제 도입이 추가로 언급되고 있다(김혜숙 외, 2000; 최선옥 외, 2017; 이동엽 외, 2020). 이러한 경력구조의 다단계화는 주요 선진 기업에서 미래 환경 변화에 대응하여 조직의 혁신을 위해 직급단계를 축소하는 이른바 ‘직급파괴’ 인사제도를 도입하는 상황을 고려할 때, 구태의연한 대안이라고 생각할 수도 있다. 그러나 직급단계축소 제도를 도입한 기업의 경우 기존에 5~7단계의 직급 구조를 3~4단계로 축소하는 것이며, 이를 도입한 핵심 이유는 직급에 의해 가로막혔던 능력과 실적에 따른 적절한 보상이 가능하기 때문에 우수 인재의 확보 및 유지가 수월하다는 점이다(삼성경제연구소, 2000; 유종옥, 양성병, 2019)

이와 비교해 볼 때 우리나라 교사의 대부분은 경력 단계로서 2급, 1급을 거치며, 30여 년의 기간 동안 1급 정교사로서 업무를 수행하게 된다. 이는 직급단계 축소 제도의 관점에서도 지나친 직급파괴가 일어난 것이라 할 수 있다. 즉, 우수한 교사에 대한 적절한 보상과 대우가 불가능한 정도로 직급이 축소된 경우이다.

기존의 단순한 2단계의 경력 구조에서 수습교사제, 선임교사제, 수석 교사제 등을 도입하고자 하는 목적은 교사가 평생학습자로서 지속적인 성장을 할 수 있도록 적절한

보상과 처우를 제공하는 데 있다. 이를 실효성 있는 제도로 운영하기 위해서는 교사 자격제도와 연수제도 간의 긴밀한 연계가 필요하다. 먼저 자격의 각 단계마다 필요로 하는 역량과 주요 업무, 즉 자격 기준을 설정할 필요가 있으며, 각 자격에 따른 적절한 대우와 처우가 보장되어야 한다. 다음으로는 이 자격 기준이 요구하는 역량을 교사들이 자발적, 능동적으로 함양할 수 있도록 자율성에 기반한 연수제도를 설계할 필요가 있다.

## 나가며

지금 이 순간에도 자기주도적인 성장의 삶을 이루어 가는 평생학습자로서의 교사가 있는 반면에 어느 순간 여러 이유로 성장이 멈춰버린 교사도 있을 것이다. 우리는 완벽한 타율성을 지닌 인간(X이론)이 아니며, 그렇다고 완벽한 자율성을 가진 인간(Y이론)도 아니다(McGregor, 1960). 모든 인간은 X와 Y라는 양극단 안에 존재하는 수많은 점 가운데 어느 한 지점에 존재한다. 향후 교사들이 평생학습자로서 성장할 수 있도록 그들의 자율성을 최대한 존중하면서, 동시에 성장을 자극할 수 있는 지원체제로서 자격제도와 연수제도가 제 기능을 할 수 있도록 지속적인 개선 노력을 기울여야 할 것이다.



[참고자료]

김병찬, 김영인, 손동빈, 우영진, 윤태영, 박성은(2019). **교사 생애주기별 성장체제 구축 연구**. 전국시도교육감협의회·경희대학교.

김정원, 박소영, 김기수, 정미경(2011). **교사 생애단계별 역량 강화 방안 연구**. 서울: 한국교육개발원.

김혜숙, 양승실, 김안나(2000). **교원직급 및 자격 체제 개편 연구**. 서울: 한국교육개발원.

삼성경제연구소(2000). **직급파괴 현황과 개선방안**.

유종욱, 양성병(2019). 조직구성원의 직급단계축소에 대한 공정성 지각이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향: 인지태도 및 인지강도의 역할을 중심으로. **한국IT서비스학회지**, 18(4), 1-22.

이동엽, 김혜진, 김정아, 송효준, 이주연(2022). **평생학습자로서의 교사를 위한 교원능력개발평가 개선 방안 연구**. 충북: 한국교육개발원.

이동엽, 박영숙, 박희진, 최수진, 김혜진, 이승호, 김보미(2020). **미래교육환경 변화에 따른 교사자격제도 개선 방안 연구**. 충북: 한국교육개발원.

최선옥, 전제상, 김미영(2017). **현직 교원의 자격 다원화 방안**. 경기: 경기도교육연구원.

허주, 이동엽, 김소아, 이상은, 최원석, 이희현, 김갑성, 김민규(2018). **교직환경 변화에 따른 교원 정책 혁신 과제(II): 교사전문성 개발 지원 체제 구축 방안 연구**. 충북: 한국교육개발원.

McGregor, D.(1960). *The Human Side of Enterprise*. N.Y.: McGraw-Hill.

OECD(2019). *TALIS 2018 results: Teachers and school leaders as lifelong learners*. Paris: OECD.



이동엽 연구위원은 연세대학교 대학원(교육행정전공) 박사를 졸업하고, 현재 한국교육개발원 학교·교원정책연구실에 근무하고 있다. 교원 전문성 개발, 인사제도 개선, 교원양성 교육과정 개선 등에 관심을 가지고 관련 정책 연구 및 사업에 참여하고 있다.

## SUBJECT\_02

# 학교라는 특수한 조직 속에서 교사들이 경험하는 다양한 역할갈등

송경실 | 민족사관고등학교 교사

## 역할과다 갈등: 교사가 수행하는 역할에 대해 사회의 기대가 너무 많은 경우

우리 사회는 교사에게 어떤 역할을 기대하고 있을까? 2007년부터 2016년까지의 신문기사에서 '교사역할'에 대한 키워드의 빈도를 분석한 연구(오희정, 김갑성, 2017)에서 이에 대한 답을 엿볼 수 있다. 이 연구의 결과에 따르면, 우리 사회는 교사에게 지식, 진로, 인성을 교육하는 역할과 더불어 보호자, 소통전문가, 촉진자 등 다양한 역할을 기대하는 것으로 나타났다. 교사가 지식을 전달하는 것 외에도 학생의 사회화를 돕고, 학교폭력 등의 위험으로부터 보호하며, 상담하고 치유해 주기를 바라는 것이다. 현직 교사로서 이러한 기대가 잘못되었다고 생각하지는 않는다. 학생들은 학교라는 공간에서 적게는 하루 중 4분의 1을, 많게는 절반을 보내는 곳이다. 기숙학교라도 다닌다고 하면 사실상 24시간 학교에 있어야 한다. 이때 학생들을 이끌어 주고 보호해 줄 수 있는 것은 교사이기 때문에 교사의 역할에 대한 기대가 과다한 것은 놀랄만한 일이 아닌 듯하다.

놀랍지 않다고 해서 그냥 넘어가도 된다는 말은 아니다. 다양한 역할이 부여되면 교사는 역할들을 수행할 시간이나 자원, 역량이 부족함을 느끼게 되고, 이는 곧 역할과다 갈등(role overload conflict)으로 이어질 수 있다. 역할과다 갈등은 긴장, 불안의 증가를 유발하고 자신감과 동기부여는 저해시킨다(안혜경, 이시훈, 2022). 또한 역할과다 갈등은 교사의 직업만족도를 하락시키고 번아웃의 원인이 될 수 있으므로 학교 관리자들의 세심한 역할 관리 도움이 필요하다(Jomud et al, 2021). 관리자와 동료 교직원들의 행정적 지원이



충분하다고 교사가 인지하는 경우, 역할과다에 대한 스트레스가 줄어들 수 있다. 특히 업무 분담이 적절하게 이루어지면, 역할을 수행하기에 시간이 충분하지 않다고 느끼는 양적 역할과다를 줄일 수 있어 스트레스 관리와 직업만족도 향상에 도움이 된다(Conner & Bohan, 2018; Jomoad et al, 2021).

## 역할 간 갈등: 교사가 다양한 역할을 수행하는 데 역할이 양립할 수 없거나 어려운 경우

교사가 부여받는 역할이 한 가지가 아니다 보니 역할 간 갈등(inter-role conflict)도 피할 수 없다. 역할 간 갈등은 여러 개의 지위를 가지기 때문에 나타나는 역할모순과도 유사한 개념이다. 교사의 대표적인 역할 수행시간인 수업 시간 중 교사는 지식전달자로서, 그리고 평가자로서 중립을 유지하고 학생들을 차별하지 않아야 한다. 하지만 교사도



사람인지라 평소 수업시간에 교사의 말을 경청하고 해당 과목에 열정을 보이는 학생에게 자연스럽게 마음이 갈 수밖에 없다. 조금이라도 학생의 열정에 보탬이 되고 싶고 지도하는 데에 자발적으로 추가시간을 할애하고 싶어진다. 내적 갈등을 제대로 경험할 때는 이런 학생이 지필고사에서 좋은 성적을 거두지 못했을 때다. 안타까운 마음과는 별개로 냉정하고 객관적으로 채점하고 성적을 부여할 수밖에 없다. 학업촉진자로서 학생에게 긍정적인 평가를 마냥 해주고 싶지만, 여러 학생을 객관적으로 평가하고 줄 세워야 하는 점수부여자의 역할을 저버릴 수 없는 것이다.

위의 고민은 상대적으로 가벼운 고민일지도 모르겠다. 교사의 마음이 더 어지러워지고 역할 간 갈등을 경험하는 경우는 교칙을 어기거나 예의를 지키지 않은 학생을 혼내고 바로 다음 시간 수업에서 해당 학생을 마주해야 할 때다. 다시 말하지만, 교사도 사람인지라, 올바르게 못한 행동을 보고 지적하고 그에 대항하는 학생과 말싸움하는 것이 기분 좋을 리가 없다. 이런 갈등 상황 직후에 수업해야 하는 그 자체도 어려운데, 내가 지적했던 학생이 수업 시간에 자리에 앉아 나를 바라보고(혹은 아예 외면하고) 있는 상황은 하루 내내 스트레스 유발 원인이 되기도 한다. 학생이 차라리 큰소리를 칠 때는 낫다. 내 앞에서, 혹은 내가 보이지 않는 곳에서 눈물이라도 흘리는 날에는 학교에서 보호자인 내가 학생을 울렸다는 불편감이 며칠이고 마음에 남는다.

“선생님은 학생부에 안 어울려요.”라는 말을 매년 여러 번 들어왔다. 심리학을 가르치고 교내에서 상대적으로 젊은 교사의 위치에 있는 필자는 교칙을 어기는 학생들의 일탈부터 다양한 우정과 사랑 이야기까지 많은 이야기를 듣는 편이다. 자신들의 일탈행동이나 친구 관계를 부정적으로 판단하거나 처벌을 내리지 않고 이해해 줄 것이라고 여기는 듯하다. 실제로 교칙을 어기는 행동에 대해서 지적하면서도 학생들의 안전에 특별히 위협이 되거나 도덕적으로 올바르게 못한 행동만 아니라면 추가로 처벌을 내리지 않고 수용하는 상담사의 마음으로 넘어가는 편이다. 반면, 학생부 선생님들은 주요 업무 자체가 학생들이 얼마나 교내에서 올바르게 행동했는지, 적절하지 못한 행동을 하지는 않았는지, 문제로 여겨지는 행동에 어떤 처벌을 내릴지 결정하는 것 등으로 이루어져 있다. 따라서 학생들의 어떤 얘기들은 학생부 선생님들이 들으시면 놀랄 노, 화날 노 하실지도 모르기에, 필자가 학생부 부서 업무를 맡게 되는 일은 학생들이 원치 않는 일일 것이다. 이렇게 필자는 역할 간 갈등을 하나쯤은 피하고 있는 듯한데, 그렇다면 ‘학생부 교사들은?’ 하는 질문이 남는다. 그들이라고 자신이 처벌을 결정한 학생을 수업에서 계속 마주하고 웃으며 학업을 촉진해야 하는 상황을, 역할 간 갈등 상황을 원하지는 않았을 것이다.

## 개인-역할 갈등: 교사가 수행하는 역할에 대한 기대가 교사 개인이 가지고 있는 자아상과 모순되는 경우

주어진 여러 역할 간의 갈등은 필자의 경우처럼 업무 분담과 같은 시스템을 통해 해결이 어느 정도 가능할 것 같다. 그에 비해 교사 개인이 조금 더 고민하고 마주해야 하는 역할갈등이 있는데, 바로 개인-역할 갈등(person-role conflict)이다. 이는 교사가 사회로부터 어떤 역할을 부여받았을 때 그 기대나 평가가 자신이 추구하는 목표나 신념, 즉 이상적인 자아상(ideal self-image)과 모순되는 경우이다.

관리자에게 시사점을 주고자 진행된 Hendrikx(2020)의 연구는 교사의 자아상과 역할에 대한 많은 시사점을 준다. 여기서 자아상(self-image)이란 교사가 전문가로서 가지는 목적, 목표, 가치, 규범 및 상호 작용 패턴에 대한 규범적 신념을 말하며, 역할(role)이란 실제 교육 현장에서 자신의 업무를 이해하고 하루하루 직무를 수행하는 것을 의미한다. Hendrikx(2020)는 전문성(excellence), 윤리(ethics), 관여(engagement)의 세 가지 측면에서 자아상과 역할이 어떻게 충돌하는지 살펴보았다. 우선 전문성의 측면에서, 교사의 자아상은 학생과 좋은 관계를 형성하고 학업에 대한 내적 동기를 향상하는 것을 우수한 교사의 자질이라고 생각하지만, 당장 학생의 성취도와 수업 평가로 교사의 자질을 평가받는 상황에서 교사는 학생의 결과적인 수행 능력에 초점을 맞추는 역할을 하게 된다. 윤리의 측면에서 교사의 이상적인 자아상은 높은 자기이해를 바탕으로 형성된 윤리적 가치를 가르쳐야 마땅하다고 여기지만, 실제 교육 현장에 투입된 교사들은 자기와 올바른 교육에 대해 고민할 기회와 시간이 부족하므로 자아상과 동떨어진 역할을 수행하게 된다. 마지막으로 관여의 측면에서, 자아상은 학생과 충분한 교류의 시간을 가지고 관계를 형성하는 것이 중요하다고 여기지만, 실제 교육 현장에서 교사가 한 명, 한 명의 학생에게 쏟을 수 있는 시간이 부족하여 충분히 학생을 이해하지 못한 채로 교육과 지도에 관여하는 역할을 수행하게 된다.

Hendrikx(2020)의 연구는 네덜란드 중등학교 교사들을 대상으로 진행되었기 때문에 문화적 차이를 고려해야겠지만, 언뜻 떠오르는 우리나라 교육 현장의 모습은 이 연구에서 시사하는 바와 크게 다르지 않다. 매년 서울대 합격자가 어느 고등학교에서 많이 나왔는지에 관한 기사가 학생과 학부모 사이에서 인기를 끄는 우리나라에서 교사, 특히 고등학교 교사는 학문에 대한 학생의 열정을 끌어올리기보다는 내신이나 수능에서 성적을 올릴 수 있는 단기적인 전략을 고민할 수밖에 없다. 다행스럽게도 필자는 특정 학문에

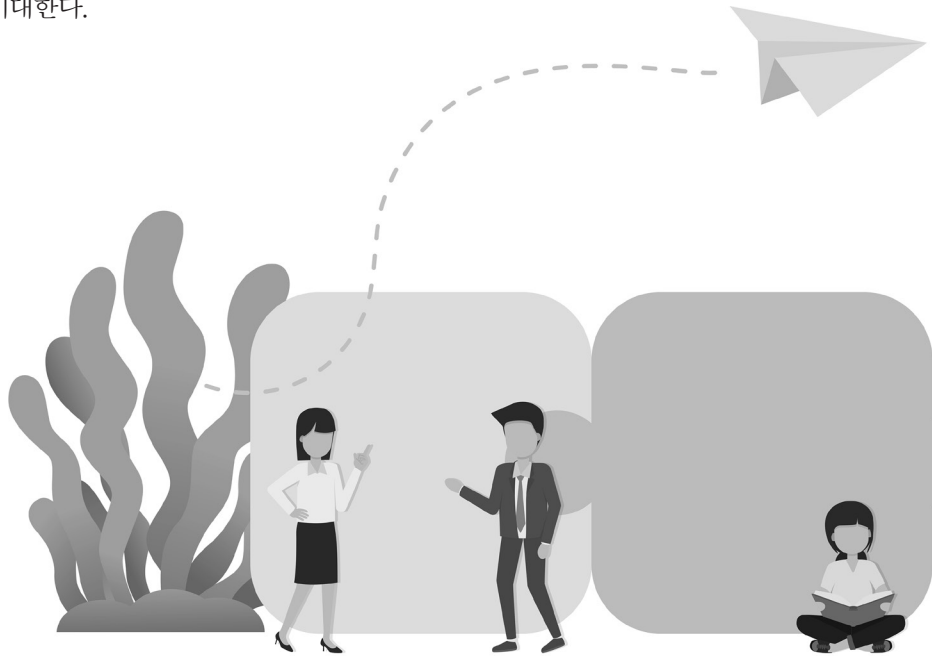
순수한 열정으로 공부하는 학생들이 많고 '소질과 적성에 맞는 공부를 하자'는 교훈이 있는 학교에 근무하기 때문에 이러한 부분에서 자아상과 역할의 충돌은 비교적 적은 편이다. 중간고사를 코앞에 두고도 어떤 문제가 시험에 나올까 생각하기보다 교과서에 등장하는 심리학 실험에서 어떻게 변수를 바꿔 실험하면 흥미로울지를 고민하는 학생들 덕분에 필자는 계속해서 토론의 장을 이어갈 수 있고 전문성을 신장할 기회를 얻는다. 그럼에도 불구하고 입시가 완전히 뒷전인 학교는 아니기 때문에 즐거운 교류의 장을 열고 있는 학생들을 목격하면 그만 각자 공부하라는 잔소리를 하게 된다. 학생들이 평소에 어떤 생각을 하고, 무엇을 좋아하는지를 바탕으로 두터운 관계를 형성하고 싶다는 이상적인 자아상의 욕구와는 반대로 학생도 교사도 성취도로 평가받는 사회에서 공부 잔소리를 하는 역할을 하게 되는 것이다.



## 제언 및 마무리

학교는 특수한 조직이다. 단순하게 생각하면 교사는 지식을 가르치고 생활을 지도하는 역할을 하면 되고, 학생은 배우고 성장하는 역할을 하면 된다. 그러나 교사와 학생이 각자 원하는 가르침과 배움의 내용이 다를 때도 있고, 동료 교사끼리 가르침과 생활지도에 관해 다른 가치관을 가지고 의견충돌을 겪기도 한다. 더 나아가 학부모의 의견이 개입되어 교사, 학생, 학부모가 혼돈의 삼각관계를 가지기도 한다. 여기에 앞서 언급한 사회의 기대까지 더하면 학교는 그야말로 어디에서 왔는지도 모를 갖가지 의견이 집합한 장이 된다.

이 가운데서 교사가 건강하게 자신의 역할을 수행하려면 여러 가지 제도가 뒷받침되어야 한다. 학생의 앞날에 영향을 미칠 수 있는 만큼 교사에게 부여되는 다양한 사회적 기대를 줄일 수는 없겠지만, 교사가 충분히 다양한 역할을 숙지하고 전문성을 바탕으로 수행할 수 있도록 교원교육이나 연수 프로그램을 지속해서 고민하고 개발해야 할 것이다. 또한 자아상과 역할의 충돌을 줄일 수 있도록 교사가 교과를 가르치는 것에 대한 전문성 신장과 더불어 자기이해를 깊이 할 수 있도록 심리적 교육이 이루어져야 할 것이다. 추가로 적절한 업무 분담을 통해 교사가 역할과다 갈등에서 벗어날 수 있도록 돕고 역할 간 갈등이나 개인-역할 갈등을 충분히 스스로 고민하고 풀어낼 수 있도록 해야 한다. 교사에게 사회가 많은 역할을 기대하고 있는 만큼 교사가 제 역할을 수행해 낼 수 있도록 교육계 전체와 사회가 함께 고민해 주기를 기대한다.



[참고자료]

안혜경, 이시훈 (2022). 역할모호성과 역할과다가 조직갈등의 정도에 미치는 영향: 커뮤니케이션 능력의 조절효과를 중심으로. *한국소통학보*, 21(2), 203-239.

오희정, 김갑성 (2017). 사회는 교사에게 어떤 역할을 기대하는가?: 2007~2016년 신문자료 내용분석을 통한 교사 역할기대 경향 연구. *한국교원교육연구*, 34(3), 139-166.

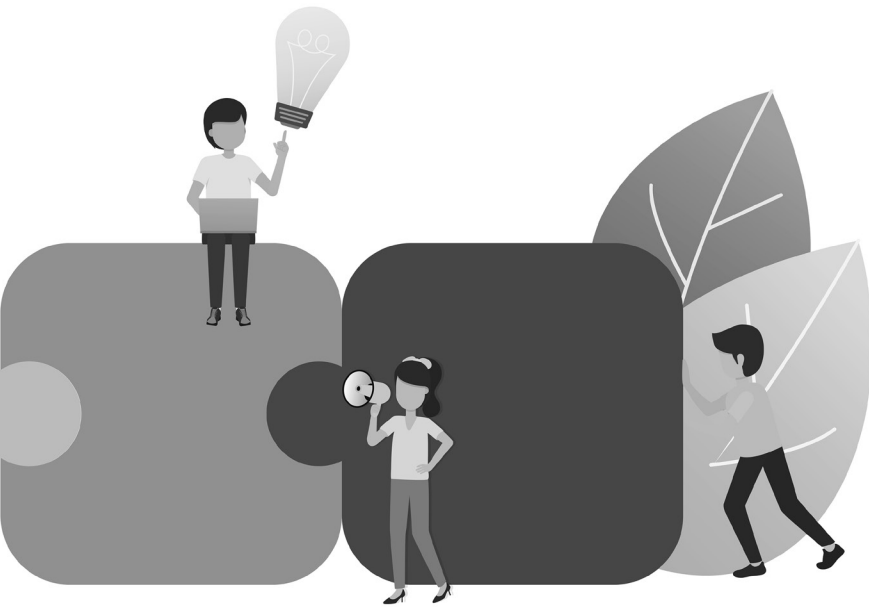
Conner, C., & Bohan, C. H. (2018). Social studies teacher: Athletic coaches' experiences coping with role conflict. *Journal of Educational Research and Practice*, 8(1), 54-71.

Hendrikx, W. (2020). What we should do vs what we do: Teachers' professional identity in a context of managerial reform. *Educational studies*, 46(5), 607-623.

Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 48-53.



송경실 교사는 미국 The Chicago School of Professional Psychology에서 교육심리 및 공학 전공으로 교육학 박사학위를 받았다. 현재 강원도에 있는 민족사관고등학교에서 심리학을 가르치며 외국대학으로의 진학을 지도하고 있다. 학교 현장에서 다양한 관계자들의 정신건강에 관심을 가지고 한국상담학회의 분과인 학교상담학회에서 이사로 활동하고 있다. 특히 현직 교사로서 경험한 것을 바탕으로 교사의 성격과 자기개방, 소진 등에 관한 연구를 진행 중이다.



## SUBJECT\_03

# 학교현장에서 고통받는 교사들을 위한 아동학대 관련법의 개선 과제

정재석 | 전북교사노동조합 위원장

### 교육대학 인기 하락의 원인

교육대학교의 인기가 급락하고 있다. 2023년 3월 1일 한 지방교대가 공개한 2023학년도 신입생 모집 전형 결과에 따르면, 정시 모집에서 평균 4.25 등급 학생이 합격한 것으로 확인됐다. 백분위 기준 합격선이 2022년의 경우에는 84.5%였고 2020년에는 87.3%인 것에 비해, 현재는 28.3%p가 하락한 59% 수준인 것이다. 좋은 수능 성적이 좋은 교사가 된다는 걸 보장할 수 없지만, 인재들이 초등교사를 기피하는 안타까운 현상은 부정할 수 없다. 교육대의 인기 하락의 원인은 크게 세 가지로 볼 수 있다.

우선 상위권 학생들의 메디컬학과(의예과, 치의학과, 한의예과, 수의학과, 약학과) 쏠림 현상이 심화되었다. 위 학과들은 정년이 없고 기대 수입이 높은 반면, 교직은 공무원 보수 인상률이 높지 않고 공무원 연금마저도 개혁될 위기에 처해 있다. 그래서 교육대에 입학하고도 반수를 통해 다른 대학으로 진학하는 사례가 많아지고 있다. 중도탈락 교육대학교 학생은 2020년 256명, 2021년 282명, 2022년 396명으로 점차 증가하는 추세이다.

교육대학교 입학 성적이 낮아지고 중도탈락 학생이 늘어나는 현상에는 교육대학교 졸업생의 임용고시 합격률도 영향을 미치고 있다. IMF 이후 수능 1~2등급 학생들이 교대에 진학한 이유는 직업의 안정성 때문이었다. 교대를 졸업하면 초등교사라는 괜찮은 직업을 얻을 수 있는 기대감이 있었지만, 현재의 출생률 감소가 학령인구 감소에 따른 교사 정원

감축으로까지 이어지고 있다. 임용고시 합격률은 2020학년도 53.9%, 2021학년도 50.8%, 2022학년도에는 48.6%까지 떨어져 교대를 졸업해도 초등교사가 될 수 없다는 불안감이 더 커졌다.

마지막 원인으로 나날이 증가하는 교권침해 사건과 **교사들의 아동복지법 위반 피소에 따른 공포감**이 교대 지망생들에게도 영향을 미쳤을 것으로 짐작된다. 2013년도 임용률도 43.5%에 불과하였지만, 그 시절에는 이렇게까지 교대 입학성적이 낮아지지 않았고 중도탈락하는 교대 학생들이 많지도 않았다. 최근 초등교사 기피 현상은 소아청소년과 전문의들의 폐과 선언과 무관하지 않아 보인다. 대한소아청소년과의사회 대표 의사는 폐과의 원인을 낮은 의료수가뿐 아니라, 아이를 치료하는 과정에서 보호자로부터 악성 민원을 받기 때문이라는 설명을 한다. 소아청소년과 전문의들은 진료과목을 바꿔 의원을 개업할 수 있지만, 초등교사들은 아동복지법 위반 피소의 공포로 인해 이직하기에는 쉽지 않은 상황이기 때문에 아동복지법과 아동학대처벌법을 개선하는 방향으로 가야 할 것으로 보인다.





## 교사에 대한 아동학대 관련법 고소·고발 사례

2013년 8월, 경상북도 칠곡군에서 계모가 의붓딸을 살해한 사건이 ‘그것이 알고 싶다’에 ‘아홉 살 소원이의 이상한 죽음’이라는 제목으로 방영되어 국민들의 공분을 샀다. 칠곡 계모 아동학대 사망사건이 도화선이 되어 아동학대 관련해서 처벌이 미약하다는 반응이 나오자, 국회에서 2014년 1월 28일에 「아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘아동학대처벌법’)을 제정하여 시행되고 있다.

경기교사노조가 2023년 3월 정보공개포털을 통해 전국 시도 교육청에 요구한 자료에 의하면, 5년 간 교사를 대상으로 아동학대 고소·고발이 이루어져 입건되어 수사가 개시된 사례는 총 1,252건이며, 그중 경찰 종결 및 불기소 처분을 받은 것은 676건으로 **53.9%**였다. 아동학대처벌법으로 고소·고발이 이루어진 건수가 한해 8,915건이고, 이중 경찰 종결 및 불기소가 되는 경우는 1,335건(**14.9%**)임을 고려해 볼 때, 경찰 단계에서 아동복지법 위반 무혐의를 받는 교사 비율은 현저하게 높은 편으로 볼 수 있다.

전북교사노조에 접수된 2022년에서 2023년에 발생한 아동학대처벌법으로 고소·고발된 사례는 다음과 같다.

사례	신고 유형	아동복지법 위반 신고 사유	결과
1	정서 학대	학생이 급식실에 축구화를 들고 오자 교사가 그 학생을 맨 뒷줄로 보냈고, 화가 난 학생이 급식소 탁자를 치자 교사가 학생에게 욕을 했다고 하여 학부모가 교사를 아동복지법위반으로 경찰에 고소함	경찰 불송치 검찰 혐의 없음 (증거불충분)
2	아동 유기 방임	점심시간에 교사가 컴퓨터 모니터를 보면서 행정업무를 하는 사이에 두 학생이 놀다가 싸우게 되었는데, 이를 인지하지 못한 교사를 학부모가 ‘방임’으로 경찰에 고소함	경찰 기소의견 검찰 혐의 없음 (증거불충분)
3	정서 학대	A학생이 B학생에게 “짜려보지 마!”라고 하자 교사가 A학생에게 “B학생은 시력이 나빠서 그러는거야”라고 말함. 학부모가 학교에 학생의 신체정보를 노출했다며 학교에 아동복지법 위반을 주장하자, 해당학교 교감이 경찰에 아동복지법 위반으로 해당 교사를 경찰에 고발함	경찰 불입건

<사례 1>의 교사는 경찰 수사 단계에서 ‘다른 교사들과 학생들이 볼 수 있는 급식실에서 자신이 학생에게 욕을 했다면 목격자 증언이 있었을 것이므로 학생이 거짓

증언을 했다"라고 항변하였다. 경찰은 이를 받아들여 검찰에 '불송치' 의견을 보냈고, 검찰은 '혐의없음(증거불충분)' 처분을 내렸다. 그러나 경찰이 검찰에 '불송치' 의견을 내도 아동복지법 위반 사안은 검찰에 자동으로 송치하게 되어 있고, 고소인이 이의를 제기하면 경찰이 재수사할 수 있으므로 경찰 단계에서 '불송치' 의견을 받아도 교사의 불안은 지속된다.

<사례 2>의 경우 고소인의 고소장에 '교사가 컴퓨터 모니터를 보고 있었다'라는 표현이 있었음에도, 경찰은 검찰에 '기소의견'을 보냈다. 경찰이 '기소의견'을 자체적으로 판단할 수도 있고, '아동학대처벌법 제11조의2(조사)'에 의거해 아동학대전담공무원이 조사하여 시청 아동복지과의 사회복지 공무원들로 이루어진 '자체사례회'나 의사, 변호사, 교수, 어린이집 원장 등으로 이루어진 '통합사례회'에서 유죄의 근거가 될 수 있는 의견을 보내기도 한다. 당연히 경찰 단계에서 '불송치'될 만한 사안임에도 불구하고 검찰 단계에서 유·무죄를 다투어야 해서 교사의 심리적 압박은 극심해졌다.

<사례 3>의 교사는 정상적인 생활지도를 했음에도 불구하고 해당 학교 교감은 '아동학대처벌법 제10조 제2항 제20목'에 의거하여 '초·중등교육법 제2조'에 따른 '학교의 장과 그 종사자'에 교감이 해당되기 때문에 즉시 신고할 수밖에 없었다.

## 아동학대 관련법의 개선 과제

사례 1~3의 당사자 교사는 아동복지법 위반 무혐의자였지만, 심리적 압박을 견디지 못해 병가를 내거나 질병휴직을 쓸 수밖에 없었다. 그렇다면 이렇게 교사가 무고성 아동학대법 위반 피소를 당하지 않기 위해서는 어떻게 해야 할까?

먼저 교원의 정당한 생활지도 행위가 아동복지법 위반으로 신고되지 않도록 **초중등교육법 제20조의2(학교의 장 및 교원의 학생생활지도)**에 제시된 "학교의 장과 교원은 학생의 인권을 보호하고 교원의 교육활동을 위하여 필요한 경우에는 법령과 학칙으로 정하는 바에 따라 학생을 지도할 수 있다."에 대하여 초중등교육법 제20조의2에 따른 학생 지도는 아동복지법 위반으로 보지 않는다는 취지의 초중등교육법 신설이 필요해 보인다.

아울러 무분별한 아동학대처벌법 피소로 인한 교사들의 고통을 완화시키기

위해서는 **아동학대처벌법 제11조의2(조사)**를 개정할 필요가 있다. 교원의 아동복지법 위반 사항을 조사할 때, 상대적으로 교육현장에 대한 이해가 부족한 시·군·구청의 **아동학대전담공무원**보다는 교육지원청이나 시도 교육청에서 근무하는 **교원 출신 공무원**이 조사할 수 있게 해야 한다. 현행 법률 내에서는 지자체 기관의 **‘통합사례회’에 교원을 반드시 넣어 교원의 아동복지법 위반을 신중하게 심의할 수 있도록** 해야 할 것이다.

교원의 아동학대처벌법 위반에 대해서는 **교육지원청에 ‘아동복지법 위반 심의위원회’** 같은 **전심 제도**를 두어 심의위원회를 통해 교원의 아동복지법 위반 소지가 있다고 판단되는 경우에만 경찰에 고소할 수 있도록 검토할 필요가 있다. 그러면 변호사 선임 등의 불필요한 사법 비용 지출과 아동학대처벌법 의심 상황이 아님에도 동료 교원을 즉시 신고하는 비인간적인 사례를 줄일 수 있을 것이다.

마지막으로 ‘교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법’의 교권침해 유형에 ‘무고죄’를 삽입하여 무분별한 고소에서 교사를 적극적으로 보호하는 것도 고려해 볼 필요가 있다.

50만 교원들이 아동복지법과 아동학대처벌법으로 인해 하루하루 살얼음판을 걷는 심정으로 가르치고 있다. 교사들이 아동복지법 위반 피소를 염려하여 자신 있게 수업을 할 수 없으면 학생들에게 최상의 교육을 제공할 수 없다. 교원이라는 직업이 과거처럼 좋은 일자리가 되기 위해서는 **‘아동복지법’과 ‘아동학대처벌법’ 개정**에 대한 논의가 필요한 시기라고 생각한다.



### [참고자료]

경기교사노동조합(2023). 국회 토론회: 학교교육 정상화를 위한 안전망 확보.

김윤주(2023.04.23.). 교대 나와도 교사되기 어려워...임용률 50% 밑으로. 이코노미스트. <https://economist.co.kr/article/view/ecn202304230006>

박동민(2023.03.31.). 교사 인기 이렇게 떨어졌다...수능 4등급도 부산교대 합격. 매일경제. <https://www.mk.co.kr/news/society/10700910>

이휘빈(2023.02.16.). 교대 중도 탈락자 늘고 경쟁률 줄어...전주교대도 위기?. 전북도민일보. <http://www.domin.co.kr/news/articleView.html?idxno=1414530>



정재석 위원장은 19년 경력의 초등교사로 2020년 3월부터 현재까지 제1~3대 전북교사노동조합위원장을 맡고 있다. 전주교대 초등교육학과 학사, 전주교대 초등교육방법 석사, 전북대 영어교육학과 박사를 수료하였고, <극한직업, 선생님을 부탁해>, <교육을 가로막는 벽> 등을 공동 집필하였다. 학급긍정훈육(PDC) 연구자이며 학생생활지도법 신설에 기여하였고, 아동학대처벌법 개정과 직종별 업무표준안 제정으로 교사들의 교권이 신장되는 데 관심이 있다.



# 핀란드 교사는 어떻게 수업에 전념할 수 있을까?



류선정 | 한국-핀란드 교육연구센터 소장

핀란드 교사는 어떻게 수업에 전념할 수 있을까? 정답은 심플하다. 핀란드 교사는 수업 말고는 할 일이 별로 없기 때문이다. 핀란드 교사의 주된 업무는 교육과정을 구상하고, 수업자료를 준비하고, 상담 등을 진행하며 학생을 관리하는 것이 전부이다. 학생 관리도 일차적으로는 교사의 몫이지만, 학교폭력 혹은 학생의 정신 상태를 점검해야 하는 등 보다 깊이 있는 사안은 심리학자, 정신과 간호사, 학교폭력전담팀<sup>1)</sup>, 사회복지사 등 관련분야에 전문성을 갖춘 이들이 별도로 담당하거나, 학교장이 직접 상담하기 때문에 교사가 갖는 부담이 적은 편이다.

1) KiVa Koulu와 같은 핀란드 학교폭력방지 프로그램을 통해 학교에서 전담할 수 있는 교사, 학생 담당자를 선발하여 연수시키고 이들이 전담팀으로 활동한다.

## 핀란드 교사들의 행정업무

그렇다면 핀란드 교사들은 어떤 행정업무를 처리하고 있으며, 그에 대한 부담은 없을까? 핀란드 교사들에게 어떤 행정업무(paper work)를 하는지 물었을 때 그들은 보통 Wilma(윌마)<sup>2)</sup>를 입력하는 것을 행정업무로 인식한다. Wilma는 핀란드 전국의 초·중·고 학교들이 공통적으로 사용하는 전자가정통신 시스템이다. 홈페이지 혹은 앱으로 교사와 학생, 학부모가 접속하여 수업시간표, 출결 상황, 수업에서의 특이사항에 대한 교사의 코멘트, 교육과정 진행 사항, 성적표 등을 확인할 수 있으며, 교사와 학부모의 소통도 주로 이 시스템에서 이루어진다. Wilma 시스템에 관련 내용을 입력하는 일을 핀란드 교사는 통상 행정업무라고 말한다. 하지만 Wilma 입력이 교사 본연의 업무인 교육과정 구성, 수업 준비 및 진행에 방해를 주는 정도는 아니라고 한다<sup>3)</sup>.



2) <https://www.wilma.fi/>

3) Vaisaaren koulu(바이사렌 중학교) Mika Kanerva 사회 · 경제 · 역사교사 인터뷰(2023.05.02.)

공문의 경우, 연간 개별학교 단위에 도달하는 수는 5건<sup>4)</sup>에 그친다. 또한 이러한 공문은 학교장 또는 행정비서(Koulusihteeri)의 선에서 처리되며 개별교사에게까지 내려오는 경우는 드물다. 인터뷰에 응해준 교장선생님<sup>5)</sup>의 설명에 따르면, 8월에 핀란드 학교들의 첫 학기가 시작되면 9월에 등록학생 수, 교원 수, 특수교육을 받는 학생 수, 제공되는 수업의 종류 등을 학교장이 교육청(지자체<sup>6)</sup>)에 보고해야 하는데, 이때를 제외하고는 교육청으로부터 받는 별도의 공문은 없다고 한다.

## 행정실이 없는 핀란드 학교

핀란드 학교에는 행정실이 없다. 보통 학교장과 행정비서 2명이 학교의 모든 행정문서를 처리한다. 900명 이상 정도 되는, 핀란드 기준의 대규모의 학교에서는 교감이 존재할 수도 있으며, 이 경우 3명이 처리한다. 그렇다면 2~3명만으로 한 학교의 행정이 관리될 수 있는 비결은 무엇일까?

첫째, **외주(outsourcing)**를 주는 부분이 많기 때문이다. 급식, 청소 및 학교시설 관리 등은 학교와 교육청이 선정한 외주업체가 전담한다. 핀란드 중동부에 위치한 꾸오피오(Kuopio)시의 카르톨라(Karttula) 종합학교의 경우, Servica라는 시설업체와 5년 계약이 맺어져 있으며, 이 업체에서 학교관리인(경비), 학교미화원(청소), 급식조리원 등 관련인력을 파견하고 관리한다<sup>7)</sup>. 식단계획과 실행여부를 점검하는 영양학자는 교육청 소속이다. 또한 이 학교의 경우 학교건물 라이프 사이클(Elinkaarikoulu)<sup>8)</sup> 시범학교로 지정되어 있어 시에서 선정한 시설관리업체 YIT<sup>9)</sup>로부터 25년간의 장기간 관리를 받는다. 학교장은 이러한 시설관리업체와 구체적인 사항을 상의하고 조율해야 하지만 관리의 총책임은 업체 측에 있다. 교육청은 경쟁 입찰시스템을 통해 선발된 업체들과 직접 계약을 맺으며, 업체 고용 비용은 시에서 부담한다<sup>10)</sup>.

4) 이해정(2017). 대한민국의 시험. 경기: 다산4.0.

5) Karttulan Kissakuusenkoulu(까르톨라 종합학교) Riitta Cederberg 학교장(22년 가을퇴직) 인터뷰 (2023.05.01.)

6) 핀란드는 일반행정과 교육행정이 분리되어 있지 않다. 즉 지자체의 교육부서가 우리나라의 교육청의 역할을 한다. 본문에서는 한국 독자들의 가독 편의를 위해 교육청으로 기술하였다.

7) <https://www.servica.fi/>

8) 학교건물 수명주기 관리모형을 말한다. 학교 설계, 시공, 유지관리, 시설의 가용성, 에너지 효율 등을 고려하여 한 전문업체가 약 20년~25년간 관리를 책임진다.

9) <https://www.yit.fi/projektit/kuopion-koulujen-elinkaarihanke-i>

10) Karttulan Kissakuusenkoulu(까르톨라 종합학교) Kirsi Oinasmaa 영어교사 인터뷰(2023.05.02.)

방과 후 활동(kerho) 및 돌봄(iltapäiväkerho)은 학교마다 운영방식이 상이하기 때문에 모든 학교가 100% 외주의 형태로 운영하지는 않지만, 학교장의 판단으로 외국어학원, 스포츠클럽, 공예전문기관 등 사교육업체와 자율적으로 계약을 맺고 운영을 맡길 수 있다<sup>11)</sup>. 또한 학생들의 니즈에 따라 수업이 개설될 때 정교사, 보조교사, 간호사, 사회복지사, 사범대 학생, 학부모 등 상기인력이 해당수업을 운영할 수 있다고 판단되면 별도의 복잡한 행정절차를 거치지 않고도 학교장이 바로 채용할 수 있다<sup>12)</sup>. 일부 방과 후 활동 및 돌봄교사는 교육청에서 직접 급여를 받게 되지만, 채용 근거 등을 상위행정기관에 보고할 필요는 없다<sup>13)</sup>.

## 행정의 양이 적은 이유

핀란드 학교에 행정실이 없는 두 번째 이유는 처리해야 하는 **절대적인 행정의 양이 적기 때문**이다. 행정 자체의 양이 적은 이유는 상위행정기관, 예를 들어 교육부는 각 교육청을, 교육청은 개별학교를, 학교장은 교사를 들여다보고자 하는 마음이 별로 없기 때문이다. 어떤 일을 어떻게 처리하는지 감시하고 감독하는 체계가 아니라는 것이다. 각 단계에서 자율성을 가지고 스스로 판단할 수 있다. 교사는 어떻게 수업 과정을 구성해야 학생들이 가장 잘 배울 수 있는지 스스로 판단할 수 있는 교육전문가로 인정받으며, 학교장은 어떻게 학교를 운영해야 가장 효율적인지를 알고 있는 학교운영의 전문가로 간주 된다. 교육청은 지역의 특성을 살려 지역 교육과정을 마련하고 개별학교를 지원하는 데에 전문성을 가지고 있다고 본다. 그렇기 때문에 전문가가 판단하고 실시하는 일들을 누군가가 일일이 점검하고 평가하고 보고하라고 요구하지 않는다. 점검, 평가, 보고를 위한 촘촘한 절차가 없는 것이다. 따라서 행정구조가 단순해질 수밖에 없으며, 적은 행정인력으로도 운영이 가능하다. 핀란드 지자체 내의 교육부서의 경우 20여명 안팎으로 운영되며, 여기서 우리나라의 교육청이 하는 모든 역할을 담당하고 있다.

11) Mattilidens skola(마틸덴 종합학교) Karolin Paloot 영어담당 방과후 활동 교사 인터뷰(2023.04.30.)

12) Karttulan Kissanuuskoulu(까르툴라 종합학교) Riitta Cederberg 학교장(22년 가을퇴직) 인터뷰(2023.05.01.)

13) Vaisaaren koulu(바이사렌 중학교) Mika Kanerva 사회·경제·역사교사 인터뷰 (2023.05.02.)



## 전문가의 판단이면 충분해

핀란드의 개별학교는 학생 수를 기반으로 중앙정부와 교육청으로부터 예산을 총합계로 받는다. 목적성이 구분되어 항목별 예산으로 나뉘어 내려오지 않는다. 따라서 각 학교의 사정에 따라 어떻게 예산을 배정하고 사용할지는 학교장의 판단에 맡겨진다. 그 해에 이민자 배정의 학생들이 많이 입학하면 해당 언어로 핀란드어를 가르쳐줄 수 있는 보조교사를 더 채용한다. 체육관 시설을 보강해야겠다고 판단되면 관련 시설을 새로 구입하는 데에 예산을 배정할 수 있다. 추후 지자체에 예산집행 내역을 공유해야 하지만 집행 근거 등을 구체적으로 첨부할 필요는 없다. 교사의 경우에는 수업을 운영하는 데 있어 별도의 교구 및 소프트웨어 프로그램 등이 필요하다면 대략의 견적을 파악하여 학교장과 상의 후, 학교장 혹은 행정비서에게 구매요청을 하면 된다. 구두 혹은 간단한 메모, 이메일 등으로 내용을 전달하면 끝이다. 계획→품의→사용→보고 등 여러 단계의 행정절차를 거치지 않는다. 따라서 관련된 행정은 없다시피 하거나 절대적으로 적은 양이다.

행정의 양이 적기 때문에 교사는 지치지 않는다. 종합학교(초·중학교) 교사는 오후 3~4시면 모든 일과를 마치고 집에 갈 수 있으며, 고등학교 교사는 고교학점제 시스템에 따라 본인의 수업이 있을 때에만 학교에 있으면 된다. 따라서 시간도 있고 에너지도 있다. 확보된 시간과 에너지로 어떻게 수업을 구상하고 아이들을 가르칠지 등 교사 본연의 일에 집중할 수 있다.

## ‘신나게’ 수업에 전념하는 핀란드 교사

여기서 한발 더 나아가 핀란드 교사는 ‘신나게’ 수업에 전념한다. 어떻게 이것이 가능할까? 우리는 지금 핀란드 교육을 설명하는 데 있어 가장 중요한 키워드 중 하나인 **자율성**을 반복적으로 언급하고 있다. 핀란드 교사에게는 자율성이 있다. 이 자율성을 바탕으로 스스로 수업을 구상할 수 있기 때문에 자신의 관심사를 충분히 반영하여 교육과정을 계획할 수 있다.

일례로 수도 헬싱키 바로 옆에 위치한 에스포(Espoo)시의 오타니에미(Otaniemi) 고등학교에 재직 중인 Kirsi 생물·지리교사와 Aki 철학교사는 유토피아 프로젝트

연구그룹<sup>14)</sup>을 구성해 자발적으로 활동하고 있다. 이 연구그룹은 생태위기 시대에 학생들 사이에서 시민영향력을 증진할 수 있는 교육에 대해 연구하고 있다. 이 그룹은 5개 대학의 교수, 박사 후 연구원, 대학 강사, 초등학교 교사, 고등학교 교사, 교육회사 컨설턴트로 구성되어 있다<sup>15)</sup>. Kirsi 선생님과 Aki 선생님은 여러 과목이 합쳐져 진행되는 핀란드의 미래교육 형태 중 하나인 현상기반학습을 통해 지속가능성이라는 주제로 함께 수업을 진행했었고, 교사 스스로 매우 흥미롭게 빠져들었다. 따라서 위의 주제로 보다 심화 연구하여 수업에 반영하고자 하는 강한 동기가 생겼다. 그 방법을 찾던 중 위의 교육관계자들을 만나 연구그룹을 구성하게 되었으며, 지속가능성이라는 개인의 관심사를 충분히 반영하여 자신의 교육전문성을 개발하고 있다<sup>16)</sup>. 위의 연구프로젝트를 설명해 준 Aki 선생님은 30년 경력의 교사이다. 그렇지만 인터뷰 내내 여전히 반짝이는 눈으로 이 연구활동이 어떻게 수업과 연결되며, 연구를 토대로 어떻게 수업을 발전시켜 나갈지에 대해 흥분하며 설명을 이어 나갔다<sup>17)</sup>. 자기가 좋아하는 주제를 자유롭게 탐구할 수 있고, 수업과 연결시킬 수 있는 자율성이 있기 때문에 핀란드 교사들은 ‘신나게’ 수업에 전념할 수 있는 것이다.

## 적용가능성?

이러한 교육환경이 우리나라에서도 가능할까? 교육부는 각 교육청에, 교육청은 개별학교에, 학교장은 교사에게 더 많은 자율성을 주면 가능하다. 자율성을 주는 것은 행정상의 상위단계에서 먼저 해주어야 한다. 모든 디테일을 체크하고 관여하고 평가하려 하지 말고, 교육청이, 교장이, 교사가 각 단계에서의 전문가라고 믿어야 한다. 동시에 교사, 학교장, 교육청은 이를 위해 꾸준히 전문성을 쌓고 어필하며 신뢰를 확보해야 한다.

14) <https://utopiaproject.fi/>

15) 연구그룹은 핀란드 국가교육위원회의 ‘지속가능성에 관한 전문가 양성’을 위한 펀드에 지원하여 예산을 지급받았다. 이러한 구조는 위에서 기술된 행정의 양이 적은 이유와도 연결되는데, 보통 교육부(핀란드는 교육문화부), 국가교육위원회, 교육청 등 상위행정기관이 특정 주제로 예산을 편성하고, 해당 주제로 프로젝트를 진행하고자 하는 교육기관들이 계획서를 제출해 심사·선정 절차를 거쳐 예산을 받는다. 참여할 수 있는 교육기관은 반드시 공교육 학교만 해당되는 것은 아니다. 사립학교, 사설교육기관 혹은 개별 연구단체도 가능하다. 이렇게 Bottom-up(상향식)으로 진행되기 때문에 필요에 의해서 행정이 발생하는 것이지, 일괄적으로 상위행정기관으로부터 Top-down(하향식)으로 내려오는 행정의 양은 많지 않다.

16) 핀란드에서는 의무적으로 실시되는 교사연수가 없다. 교사는 자신이 관심이 있는 분야에 배움을 자발적으로 추구할 수 있고, 혹은 자신이 필요하다고 생각하는 연수를 동료 교사나 학교장과 상의하여 요청할 수 있다.

17) Otaniemen lukio(오타니에미 고등학교) Kirsi Haapamäki 생물·지리 교사, 동 학교 Aki Saariaho 철학교사 인터뷰(2023.05.01)

## 역량 있는 한국교원

우리나라 교사들의 역량은 핀란드와 견주어 떨어지지 않는다. 오히려 교육발전에 대한 열정과 열망은 훨씬 더 크다. 역량 있는 우리나라 교사들이 마음껏 수업을 구상하고 재미있게 수업을 실현할 수 있도록 행정은 대폭 간소화하고, 그들을 교육전문가로 신뢰하고 더 큰 폭의 자율성을 부여해야 한다. 그렇게 되면 자연스럽게 교육의 질이 올라가고 교사, 학생, 학교장 등 많은 교육이해관계자들의 만족도는 올라갈 것이다.



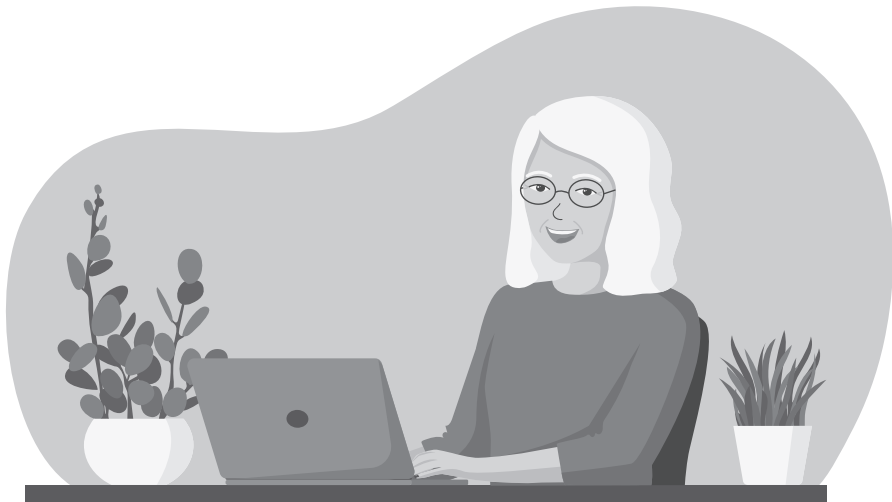
류선정 소장은 핀란드 유바스쿨라 대학원에서 Educational Leadership 교육학 석사를 마치고 현재 헬싱키에서 한국-핀란드 교육연구센터를 설립하여 운영하고 있다. 교육리더십 전공을 바탕으로 핀란드를 방문하는 한국교원들의 교장연수, 교사연수를 기획, 진행하며 주 핀란드 한국대사관, 주 한 핀란드대사관의 교육자문을 맡고 있다. 저서(공저)로는 ‘세계 최고의 교육법’이 있다.

# 초·중·고등학교 교사들의 교직 이탈 의도와 명예퇴직자 증감 추이

박근영 | 한국교육개발원 교육조사·지표연구실 연구위원

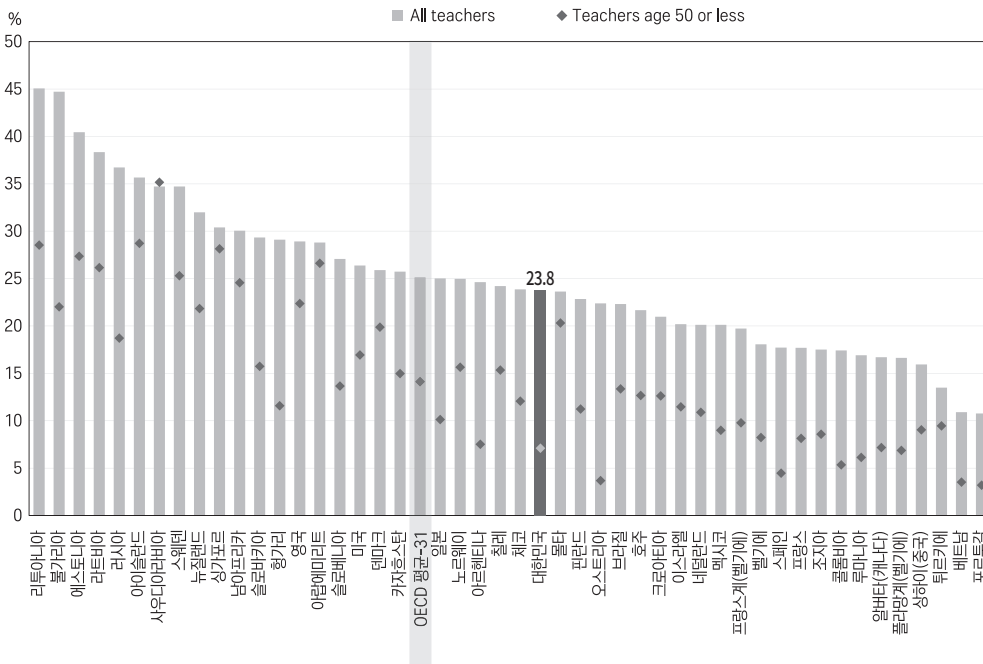
기술의 발전으로 하루가 다르게 각광받는 신종 직업이 출현하는 오늘날에도 ‘교사’는 초·중·고등학교 학생들이 가장 선망하는 직업의 위치를 고수하고 있다. 2022년 교육부와 한국직업능력연구원의 조사에 따르면 교사는 초등학교에서 2위(6.5%), 중학교(11.2%)와 고등학교(8.0%)에서는 학생들이 희망하는 직업 1위로 나타났다(교육부, 2022). 물론 이와 같은 희망 직업은 대학 진학 이후나 사회에 진출하는 과정에서 변화할 개연성도 크지만, 최소한 학교라는 공간에서 학생들이 바라보는 교사의 지위나 역할이 그렇게 부정적이지는 않다는 사실을 짐작케 한다.

하지만 교사 스스로가 평가하는 그들의 현실은 학생들이 교사를 바라보는 것만큼 그리 긍정적이지 않다. 교권추락의 심각성과 교사가 감수해야만 하는 각종 스트레스가 증가하고 있음을 지적하는 기사가 꾸준히 보도되고 있으며, 실제로 많은 수의 교사가



업무와 학생지도의 부담, 학부모 민원에 따른 고충으로 인해 교직을 떠나고 있다는 주장이 제기되기도 한다(한국교원단체총연합회, 2020). 본고(本稿)에서는 우리나라 초·중·고 교사들이 얼마나 교직 이탈을 고민하고 있으며, 그러한 고민을 가진 교사의 비율이 다른 나라와 비교해 어느 정도 수준인지 국제비교를 통해 알아보려 한다. 또한 우리나라의 교원 퇴직자 중 명예퇴직자 수의 변화를 통해 실제로 정년 이전에 교직을 이탈하는 교원 규모의 추이를 살펴보려 한다.

[그림 1]은 OECD에서 주관하는 교원 대상 국제 비교연구인 TALIS(Teaching and Learning International Survey)의 2018년 문항 중, 향후 5년 이내에 교직을 사임할 의향이 있는 교사의 비율을 나타내고 있다. 이에 따르면 우리나라에서 ‘의향이 있다’고 답한 교사의 비율은 23.8%로, 전체 47개 비교 집단 중 25번째로 높은 수준을 보였다. 이러한 결과는 거의 40% 또는 그 이상의 교원이 퇴직을 고려하고 있다고 밝힌 발트 3국이나 불가리아 비해서는 매우 낮은 수준이지만, 10% 남짓의 수치를 보인 베트남이나 포르투갈에 비해서는



[그림 1] 향후 5년 안에 교직을 그만두고 싶은 교사의 비율(%)

출처: OECD, 2020, p.101 Figure II.2.11 또는 OECD, TALIS 2018 Database, Table II.2.63. (<http://dx.doi.org/10.1787/888934083430>)

두 배 이상 높은 수준이었다. 즉, 교원 이탈을 고려하는 교사들의 비율만을 놓고 본다면 우리나라는 OECD 평균(25.1%)과 비슷하거나 조금 낮은 수준으로 이해할 수 있다. 또한 아직 정년을 상당 기간 남겨 놓고 있는 50세 이하의 교사들만을 대상으로 했을 때, 5년 이내 교직을 사임할 의향이 있다고 답한 우리나라 교사의 비율은 7.1%(40위)로 해당 조사의 OECD 평균인 14.1%의 절반에 불과한 것으로 나타났다.

하지만 이와 같은 국제 비교의 결과만으로 우리나라 교사들이 교직에 대해 높은 수준의 애착이나 만족을 보이고 있는 것으로 이해하기는 어렵다. 최근 교원 퇴직에 관한 국내 통계의 추이를 보면, 정년 이전에 교직을 그만 두는 교사의 규모가 결코 무시할 수 없는 수준이며, 특히 명예퇴직자 수가 상당히 증가했기 때문이다.

〈표 1〉 연도별/퇴직 사유별 교원 수(2012~2021년)

학년도	교원 수 <sup>1)</sup>	퇴직교원 수 <sup>2)</sup>			
		계 <sup>3)</sup>	정년	명예	기타 <sup>4)</sup>
2012	387,162	10,243	3,531	5,210	1,177
2013	387,196	9,010	3,546	3,669	1,359
2014	389,476	15,271	4,426	8,132	2,431
2015	386,862	11,103	3,224	5,134	2,333
2016	386,937	10,428	3,466	4,313	2,300
2017	386,014	10,997	3,528	4,731	2,421
2018	386,721	12,605	3,461	6,268	2,593
2019	384,294	12,787	3,294	6,514	2,702
2020	382,577	10,531	3,198	6,164	289
2021	380,998	11,900	3,830	6,594	404

주: 1) 교원 수: 학년도 4월1일 당시 재직 중인 정규교원 수(휴직교원 포함. 기간제 및 강사 제외. 퇴직교원 제외)

2) 퇴직교원 수: 조사기준일 내(학년도 4월2일 ~ 다음년도 4월1일) 퇴직한 정규교원 수

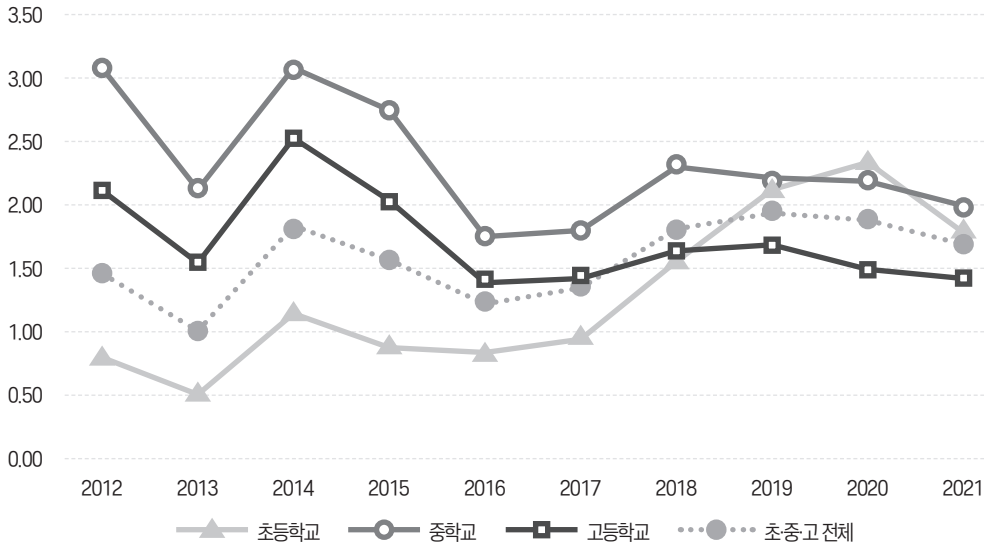
3) 퇴직자 수 연도별 총합은 제시된 3개 범주(정년, 명예, 기타퇴직) 외 모든 범주를 더 한 것임

4) 2020학년도부터 '결혼퇴직', '이직퇴직' 구분이 삭제되고, '의원면직' 구분 추가되어 '기타' 구분이 감소함

출처: 교육기본통계(각 연도)

〈표 1〉은 최근 10년 간 우리나라 초·중·고 교원의 퇴직 사유 중 가장 큰 비중을 차지하는 정년퇴직, 명예퇴직, 기타퇴직의 수를 각각 제시하고 있다. 이 표에 제시되지는 않았지만, 2005년까지만 하더라도 우리나라 초·중등학교에서 명예퇴직을 하는 교사의 수는 정년퇴직자의 절반에도 미치지 못했으며, 초·중·고등학교의 사례를 모두 합쳐도 1천 명이 안 되었다(879명)(교육부·한국교육개발원, 2022). 하지만 〈표 1〉에 제시된 바와 같이 2012년에는 명예퇴직자의 수가 5,210명으로 2005년에 비해 6배 가까이 증가했다.

특히, 연금납부액의 증가와 수령액의 감소를 예고한 「공무원연금법 개정안」의 영향으로 2014년에는 명예퇴직자의 수가 8,132명에 달하기도 했다. 2015년부터 2017년까지는 4~5천명 수준으로 감소했다가 최근 들어서는 다시 6천 명대 수준까지 증가한 상황이다(교육부·한국교육개발원, 2022).



[그림 2] 명예퇴직자 수 대 정년퇴직자 수의 비율 (명예퇴직자수÷정년퇴직자수)

출처: 교육기본통계(각년도)

[그림 2]는 같은 기간 우리나라 초·중·고 교원의 명예퇴직자 수와 정년퇴직자 수의 비(ratio)를 학교급별로 제시한 것이다. <표 1>에 나타난 것처럼 2012년과 2021년 사이 우리나라 초·중·고등학교 교원의 정년퇴임은 2014년을 제외하고 계속해서 3천 명대를 유지했을 정도로 일정했기 때문에 [그림 2]의 전반적인 변화 추이는 명예퇴직자 수의 증감을 반영하는 경향이 강하다(점선 표시 그래프 참조). 다시 말해 2014년에 정점을 찍었던 명예퇴직자 수 대 정년퇴직자 수의 비는 2015년에서 2017년 사이 잠시 감소했지만, 최근 4년(2018년~2021년) 동안에는 다시 2014년 수준 또는 그 이상으로 증가한 것이다. 특히 학교급별로 나누었을 때, (2014년을 제외하고) 2017년까지 정년퇴직자 수를 초과하지 않았던 초등학교의 명예퇴직자 수가 2018년부터는 (정년퇴직자 수에 비해) 급증하는 양상을 보이고 있다.

사실 교사가 명예퇴직을 결심하는 데에는 다양한 이유가 존재하므로 반드시 이를 교직에 대한 회의나 업무에 대한 고충 문제에서 기인한 것으로 이해할 수는 없다. 명예퇴직자의 수나 정년퇴직자의 수는 특정 시기에 선발된 교사의 수와 연령 분포, 그리고 과거에 발생한 명예퇴직자 수의 규모에 따라 민감하게 변화할 수 있다. 따라서 특정 연도의 명예퇴직자 수가 과거와 비교해 어느 정도 증감한 것만으로는 변화된 교직 사회의 분위기를 대변하는 지표로 보기는 어렵다. 하지만 특정년도에 발생한 정년퇴직자에 비해 명예퇴직자의 수가 훨씬 많으며, 그 격차가 해를 거듭할수록 일정 수준 증가한다면, 이는 안정적인 교원 수급이나 균등한 교사의 질 유지에 상당한 장애가 될 수 있으므로(정설미 외, 2021) ‘문제’의 차원에서 원인과 해결방안이 모색되어야만 할 것이다.

**[참고문헌]**

교육부 진로교육정책과(2022.12.19.). 2022 초·중등 진로교육 현황조사 결과 발표 보도자료.

교육부·한국교육개발원(2022). 교육통계 분석자료집: 유·초·중등교육통계편.

정설미, 김영룡, 이승민, 정동욱(2021). 초등교원의 교직 이탈 현황과 관련 요인 탐색: 지역 편차에 따른 쟁점을 중심으로. *교육재정경제연구*, 30(2), 105-134.

한국교원단체총연합회(2020.02.17.). 2월말 교원 명예퇴직 신청 급증에 대한 교총 입장 보도자료.

OECD(2020). *TALIS 2018 Results(Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.



# 교육정책네트워크



## 교육정책네트워크는

교육부, 시도 교육청, 교육분야 관계기관 간의  
인적교류, 공동연구, 정보공유를 위한 협력체제를 말합니다.



<https://edpolicy.kedi.re.kr>

QR코드로 교육정책네트워크를  
간편하게 만나보세요.

## 교육정책네트워크에서 하는 일

### 교육정책 발굴

교육부-17개 시도 교육청-교육분야 관계기관 간  
네트워크 협의체 운영



### 정책 지원

- 교육정책 토론회
- 교육정책개선-선도연구



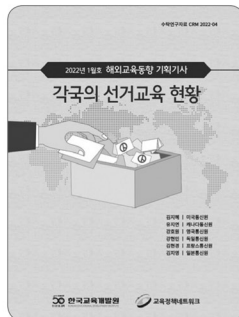
### 교육정보 공유

주요 교육정책 및 현안에 대한  
교육공동체 간 공론의 장 마련



(월간)교육정책포럼

12개국의 최신 교육뉴스 및  
교육정책 자료 제공



해외교육동향

주요 교육쟁점에 대한  
분석 및 방향 제시



교육현안보고서(정책분석편, 글로벌교육편)

외국의 교육정책 분석 및  
시사점 수록



edpolicy@kedi.re.kr로 구독신청을 하시면 매월 신속하고 질 높은 국내외 교육정보를 받아보실 수 있습니다.

TALK

카톡에서 교육정책네트워크 채널 추가해주세요 +



[www.eduforum.re.kr](http://www.eduforum.re.kr)