

〈토크콘서트〉 수석교사, 존재로 만나다

한국교원대학교 교수 백성혜

산홍초등학교 교장 원정애

전주기린중학교 수석교사 최훈

I. 토크 콘서트의 방향과 목적

1. 왜 ‘존재로 만나다’ 인가?

수석교사는 단순히 직책이나 역할이 아닙니다. 수석교사는 학교 안에서 교육 변화를 만들어가는 ‘존재’입니다. 이번 토크 콘서트는 신규 수석교사 여러분이 자신의 정체성을 확립하고, 학교 현장에서 어떤 존재로 서야 하는지를 함께 탐색하는 시간이 될 것입니다.

수석교사의 존재 의미는 다음 세 가지로 요약할 수 있습니다:

교사들의 동료 학습자: 완벽한 전문가가 아닌, 함께 배우고 성장하는 동료

수업 혁신의 촉진자: 변화를 강요하는 것이 아닌, 변화가 일어나도록 돕는 조력자

학교 문화의 연결자: 관리자와 교사, 교사와 교사, 학교와 미래 교육을 연결하는 다리

2. 토크 콘서트의 구성

이번 토크 콘서트는 세 명의 패널과 함께 진행됩니다:

관리자: 관리자 관점에서 본 수석교사의 역할과 기대

수석교사: 현장 경험을 바탕으로 한 실천 사례와 고민

교사양성대학 교수: 전문적 학습공동체와 수석교사 역할에 대한 이론적·실천적 통찰

토크 콘서트는 다음 주제를 중심으로 진행됩니다:

- (1) 수석교사의 정체성과 학교 안에서의 위치
- (2) PLC를 넘어선 수석교사의 다차원적 역할
- (3) 2022 개정 교육과정 시대, 수석교사의 새로운 도전
- (4) 현장의 실제 고민과 해결 방안
- (5) 신규 수석교사에게 전하는 메시지

II. 수석교사의 정체성: 학교 안에서 어떤 존재로 설 것인가?

1. 수석교사를 바라보는 다양한 시선

가. 관리자의 관점

학교장은 수석교사를 학교 교육과정 운영의 핵심 파트너로 인식합니다. 관리자는 학교 전체를 운영해야 하는 책임이 있지만, 수업과 교육과정의 전문성에서는 수석교사의 역량에 의존할 수밖에 없습니다. 따라서 학교장이 기대하는 수석교사의 모습은 학교 비전을 교실 수업으로 연결하는 실행가, 교사들의 어려움을 이해하고 실질적 지원을 제공하는 중재자, 교육 정책과 현장을 연결하는 통역자입니다.

그러나 때로는 수석교사가 “또 다른 관리자”로 오해받거나, 행정 업무에 소진되어 본연의 역할을 하지 못하는 것을 안타까워합니다. 학교장은 수석교사가 수업과 교육 전념 여건 조성의 핵심이 되기를 원하며, 이를 위해 수석교사의 시간과 역량이 교사 지원에 집중되기를 희망합니다.

나. 수석교사의 경험

현장에서 수석교사로 일하면서 가장 어려운 점은 “경계에 서 있는 존재” 라는 것입니다. 교사도 아니고 관리자도 아닌, 그 중간 어디쯤에서 자신의 위치를 찾아야 합니다. 교사들은 수석교사를 동료로 보면서도 때로는 평가자로 여기기도 합니다. 관리자는 수석교사를 협력자로 보면서도 때로는 교사 편을 드는 사람으로 느끼기도 합니다.

그러나 이러한 경계성이야말로 수석교사의 강점이 될 수 있습니다. 양쪽의 언어를 이해하고, 양쪽의 필요를 연결할 수 있는 유일한 존재이기 때문입니다. 현장 수석교사가 발견한 자신의 정체성은 교사의 언어로 말할 수 있는 교육 전문가, 관리자의 고민을 이해하는 현장 실천가, 변화를 두려워하지 않는 교육 혁신의 선도자입니다.

2. 수석교사의 핵심 역량: 관계, 전문성, 리더십

가. 관계 역량

수석교사의 모든 역할은 관계에서 시작됩니다. 신뢰 없는 전문성은 영향력을 발휘할 수 없습니다. 관계 형성을 위해 필요한 것은 경청의 자세입니다. 즉, 교사의 말을 끝까지 듣고, 그 이면의 감정과 필요를 이해하는 것이 중요합니다. 그 다음은 공감의 언어로 소통하는 것입니다. “힘드시겠어요”, “저도 비슷한 경험이 있어요”와 같은 진정성 있는 반응이 필요합니다. 또한 너무 가깝지도, 너무 멀지도 않은 전문적 동료로서의 거리를 유지하는 것도 중요합니다.

나. 전문성 역량

수석교사는 수업 전문성을 지속적으로 유지하고 심화해야 합니다. 이는 자신의 수업을 계속 개선하고 공개하기, 최신 교육 이론과 실천 사례를 학습하기, 다양한 교

과와 학년에 대한 이해 확장하기, 데이터를 읽고 분석하여 교육적 의사결정에 활용하기와 같은 활동을 통해 드러나야 합니다.

다. 리더십 역량

수석교사의 리더십은 권위가 아닌 영향력에서 나옵니다. 즉, 서번트 리더십으로 교사들을 섬기고 지원하는 리더, 변혁적 리더십으로 비전을 제시하고 동기를 부여하는 리더, 분산적 리더십으로 리더십을 공유하고 교사들을 성장시키는 리더의 역할을 맡아야 합니다.

Ⅲ. PLC를 넘어선 수석교사의 다차원적 역할

1. 심리적 안전망 구축자로서의 수석교사

PLC는 단순히 수업 연구의 공간을 넘어 “교사의 쉼터”가 되어야 합니다. 현대 교사들은 과도한 업무, 학부모 민원, 학생 생활지도의 어려움 등으로 심리적으로 소진되어 있습니다. 수석교사는 이러한 교사들에게 심리적 안전망을 제공하는 역할을 해야 합니다. 심리적 안전망이란 실패를 두려워하지 않고 새로운 시도를 할 수 있는 환경, 약점을 드러내도 비난받지 않는 공간, 서로의 어려움을 나누고 위로 받을 수 있는 공동체를 의미합니다.

이를 실천할 수 있는 전략으로, PLC 시작 전 5-10분간 “체크인 시간”을 갖고, “오늘 어떠세요?”, “이번 주 가장 힘들었던 순간은?” 등에 대한 질문을 하면서 수업 실패 사례를 편안하게 나눌 수 있는 분위기를 조성합니다. 그리고 교사의 정서적 어려움에 공감하고 필요시 상담 자원을 연결해 줍니다. 또한, “행복한 학교 만들기”를 위한 교육철학 공유의 시간을 마련합니다.

2. 맞춤형 교직 전문성 지원자

교사는 모두 다릅니다. 신규교사, 경력교사, 저항적 교사, 혁신적 교사 등 다양한 스펙트럼의 교사들이 존재합니다. 수석교사는 이들 각각에게 맞춤형 지원을 제공해야 합니다. 일반적으로 신규교사(1-3년차) 지원은 생존 단계의 정서적 지원이어야 합니다. 이들에게는 “첫해는 누구나 힘듭니다.”와 같은 말로 위로를 하는 것이 필요합니다. 그리고 학급경영 실무 지원을 해야 합니다. 출석부 관리부터 학부모 상담까지 세세히 교원양성대학에서는 배우지 못한 학급경영의 실무를 익히도록 하는 것이 필요합니다. 신규교사가 수업의 기본기를 다질 수 있도록 발문법, 판서법, 시간 관리 등에 대한 도움을 주는 것도 필요합니다. 그리고 동료 신규교사와의 연결을 통해 함께 성장하는 동료를 찾아주는 것도 중요한 PLC의 토대가 됩니다.

중견교사(4-15년차)의 지원은 수업 전문성을 심화하도록 교육과정 재구성, 평가 혁신 등에 대한 도움을 주는 것입니다. 리더십 개발을 위하여 학년 부장이나 교과 부장으로서의 역할을 담당시키고, 번아웃 예방을 위하여 교직 생활의 의미를 재발견하도록 돕고, 새로운 도전을 격려하며 연구대회, 수업 공개, 교재 개발 등에 참여하도록 기회를 제공합니다.

경력교사(16년차 이상)의 지원은 전문가로서의 역할을 부여하는 것입니다. 후배 교사 멘토링의 기회를 제공하고, 교육과정 혁신에 참여하여 학교 교육과정 설계를 주도하도록 하며, 교육철학을 공유하여 교육 본질에 대한 성찰과 대화로 이끕니다. 그리고 새로운 교육 트렌드인 AI나 에듀테크 등과 연계될 수 있도록 합니다.

경력 뿐 아니라 교사의 태도에서도 차이가 있습니다. 저항적인 교사의 지원을 위해서는 저항의 이유를 이해하기 위해 과거의 상처, 소진, 불신 등에 대한 대화를 이끌어 내야 합니다. 그리고 작은 성공 경험을 제공하고, 부담 없는 작은 변화부터 이끌어냅니다. 또한, “선생님의 경험과 지혜가 필요합니다.”와 같은 말을 통해 존중과 인정을 제공해야 합니다. 하지만, 저항적인 교사의 변화는 강요할 수 없으므로 인내심과 기다림은 필수적입니다.

3. 학교 교육과정 혁신 선도자

수석교사는 학교 교육과정의 편성-운영-평가 전 과정에 참여하여 조언하고 지원해야 합니다. 교육과정 편성 단계에서는 학교 비전과 교육목표를 교육과정에 반영하도록 지원합니다. 그리고 각 학년, 교과 of 성취기준 분석 및 재구성을 지원합니다. 또한, 교과 간 연계와 융합 교육과정 설계를 지원합니다. 교육과정 운영(수업) 단계에서는 다양한 교수학습 방법을 소개하고 적용과정을 지원합니다. 수업 공개 및 수업 나눔 문화를 확산시키고, 학생 참여형 수업, 프로젝트 학습 등 새로운 시도에 대해 격려합니다. 교육과정 평가 단계에서는 과정 중심 평가, 성장 중심 평가 방법에 대해 안내하고, 평가 결과 분석을 통한 교육과정 개선을 지원하며, 학생 성장 데이터의 교육적 활용 방안을 함께 모색합니다.

IV. 2022 개정 교육과정 시대, 수석교사의 새로운 도전

1. '깊이 있는 학습' 구현을 위한 전문가

2022 개정 교육과정의 핵심은 “깊이 있는 학습”입니다. 깊이 있는 학습이란 단편적인 지식 암기가 아니라, 학생들이 주도적으로 사고하고 탐구하면서 개념 간의 관계를 이해하고 이를 새로운 상황에 전이할 수 있는 학습을 의미합니다. 깊이 있는 학습의 특징은 학생 주도성으로, 학생이 스스로 질문하고 탐구하는 학습을 의미합니다. 또한, 개념적 이해에 있어서는 단편 지식이 아닌 큰 개념(Big Idea)을 이해하는 것입니다. 전이 가능성 측면에서는 배운 내용을 새로운 맥락에 적용할 수 있어야 하며, 사고의 가시화를 위해 학습 과정에서 사고 과정을 드러내야 합니다. 이를 위한 수석교사의 역할로는, 교사들이 “가르쳐야 할 내용”에서 “학생이 이해해야 할 개념”으로 관점을 전환하도록 지원해야 합니다. 이를 위해 학생 질문 중심의 수업 설계 방법을 안내하고, 사고를 촉진하는 발문과 과제 설계를 지원하며, 깊이 있는 학습이 일어나는 수업 사례를 공유합니다.

2. 개념 기반 탐구 수업(Concept-Based Inquiry) 촉진

개념 기반 탐구 수업은 깊이 있는 학습을 구현하는 효과적인 교수학습 모델입니다. 각 교과와 핵심 아이디어(개념)를 중심으로 지식, 과정(기능), 가치·태도를 유기적으로 연결합니다. 개념 기반 탐구 수업의 구조는 핵심 아이디어(Big Idea) 파악, 일반화(Generalization) 진술, 탐구 질문(Inquiry Question) 설계, 학생 주도 탐구 과정, 개념의 전이와 적용 등을 들 수 있습니다.

3. IB 교육과 같은 혁신적 교수학습 모델 주도

국제 바칼로레아(IB) 교육은 지식의 전수가 아닌 학생이 스스로 질문하고 개념을 탐색하는 배움의 전환을 추구합니다. 비록 모든 학교가 IB를 도입하는 것은 아니지만, IB의 철학과 방법론은 한국 교육에도 시사점을 줍니다. 따라서 수석교사들은 IB 교육의 핵심 원리를 이해하고 이를 교사들이 수행할 수 있도록 안내할 수 있는 역할을 갖추어야 합니다. 교사들은 탐구 기반 학습(Inquiry-based learning), 개념적 이해(Conceptual understanding), 지역적·세계적 맥락(Local and global contexts) 이해, 효과적인 팀워크와 협력, 성찰적 사고(Reflective thinking) 등을 학생들에게 가르쳐야 합니다. 따라서 수석교사는 IB 교육의 철학과 방법을 한국 교육과정에 맞게 해석하고, 탐구 질문으로 시작하는 수업 문화를 확산하고, 학생의 목소리(student voice)를 중시하는 수업 설계를 지원하며, 국제적 관점을 포함한 교육과정 재구성에 대해 격려해야 합니다.

4. AI 도구 및 에듀테크 활용 수업 혁신

AI와 에듀테크는 더 이상 선택이 아닌 필수입니다. 수석교사는 이러한 변화를 두려워하지 않고, 오히려 이를 활용하여 수업을 혁신하는 선도자가 되어야 합니다. 따라서 AI 기반 맞춤형 교육을 지원해야 합니다. AI 도구를 활용한 학생 개별 학습

진단, 학습 데이터 분석을 통한 맞춤형 피드백, 기초학력 보장을 위한 AI 활용 방안, 학생별 최적 학습 경로 설계 등의 역량을 교사들이 획득할 수 있도록 수석교사는 AI 활용 수업 도구인 ChatGPT, Gemini, 클로바노트 등을 원활하게 다룰 수 있어야 하며, 이를 교사들에게 알려주어야 합니다. 또한 교사들의 AI 리터러시 향상을 지원하고, AI 활용 수업 사례를 공유하며, 적용을 지원해야 합니다. 또한, AI 윤리 교육 및 주의사항에 대한 안내도 제공해 주어야 합니다.

수석교사는 탐구 질문으로 설계하는 AI 활용 수업에 대한 교사의 역량을 기르는 것에도 초점을 두어야 합니다. AI를 단순 정보 검색 도구가 아닌 탐구 파트너로 활용하는 방법, 학생들이 AI와 대화하며 개념을 탐색하도록 설계하는 방법, AI 응답에 대한 비판적 사고 및 검증 과정을 포함하도록 수업을 설계하는 방법, AI 활용을 통한 깊이 있는 학습을 촉진하는 방법 등을 안내할 수 있어야 합니다. 이를 위해 AI 도구 활용 수업을 공개하고 협의회를 개최하며, 교사를 대상으로 AI 활용 워크숍을 운영하는 것이 필요합니다.

수석교사는 교사들이 교과 융합 프로젝트를 통해 학생들의 종합적 문제해결력을 함양할 수 있도록 안내해야 합니다. 고교학점제 등 교육 정책과 연계한 교과 융합, 실생활 문제를 다양한 교과 관점에서의 탐구 수업, AI-에듀테크를 활용한 협력적 프로젝트 수행, 학생 주도 탐구 및 산출물 제작 등이 잘 수행되도록 교사들과 PLC를 구축하고 운영해야 합니다. 이를 위해 교과 융합 프로젝트 설계를 지원하고, 교과 간 협력 체계 구축이 촉진되도록 하며, 융합 수업 사례를 공유하고 확산하며, 프로젝트 기반 평가 방법을 안내합니다.

V. 현장의 실제 고민과 해결 방안

1. “시간이 없어요” - 시스템 구축의 현실

교장의 고민: 수석교사에게 수업과 교육 전념 여건을 만들어주고 싶은데, 학교 시스템상 어렵습니다.

해결 방안: 학년 초 수석교사와 학교장의 협의가 매우 중요합니다. 이를 통해 수석교사의 역할을 명확하게 정하고, 연간 계획을 함께 수립합니다. 또한, 수석교사 전담 시수를 조정하고, 수업 시수를 줄여 교사 지원 시간을 확보합니다. 그리고 PLC 시간을 공식으로 편성하기 위해 학교 시간표에 교사 협의 시간을 명시합니다. 행정 업무를 최소화하기 위해 수석교사를 행정 업무에서 보호하는 장치도 중요합니다.

2. “교사들이 참여하지 않아요” - 자발성의 딜레마

수석교사의 고민: PLC나 수업 나눔에 교사들이 형식적으로만 참여합니다.

해결 방안: 작은 성공 경험부터 제공하고, 쉽고 실용적인 것부터 시작합니다. 그리고 “선생님들이 가장 궁금한 것이 무엇인가요?”와 같은 질문을 통해 교사의 필요에서 출발합니다. “다음 주 수업에 바로 쓸 수 있는” 아이디어와 같은 즉각적 효과를 제공합니다. 선택권을 보장하고 주제, 방법, 시간에 대한 교사의 의사결정을 존중합니다. 긍정적 경험을 축적함으로써 이러한 문제를 해결하여야 하며, 꾸준한 의미 있는 경험이 태도를 바꿀 수 있으므로 지속적인 노력을 해야 합니다.

3. “관리자와의 관계가 어려워요” - 중간자의 고민

수석교사의 고민: 교장선생님은 저를 관리자처럼 대하고, 교사들은 저를 관리자 편으로 봅니다.

해결 방안: 정기적으로 학교장과 면담을 통해 수석교사 활동을 보고하고 협의하면서 역할의 경계를 명확하게 합니다. 수석교사는 수업 지원 전문가이며, 교사 편도 아니고 관리자 편도 아닌 **“학생 학습 편”임을 강조**합니다. 중립적 위치를 활용하여 양쪽의 언어로 소통하며 연결하는 노력을 하고, 신뢰를 구축하기 위해 일관성 있는 언행, 비밀 보장, 공정한 태도 등을 유지합니다.

4. “저항하는 교사를 어떻게 해야 하나요?”

수석교사의 고민: 변화에 저항하는 교사, 수업 공개를 거부하는 교사를 만나면 무력감을 느낍니다.

해결 방안: 저항의 이유를 이해하는 것이 중요합니다. 과거의 상처, 불신, 소진 상태일 수 있기 때문입니다. 따라서 관계부터 시작해야 합니다. 업무 이야기 전에 인간적 신뢰를 구축하는 것이 우선입니다. 강요하지 않고 “언제든 필요하시면 말씀해주세요”와 같은 태도를 유지해야 합니다. 또한, 작은 변화도 인정하면서 “이 부분은 정말 좋아졌네요”와 같은 소통을 하기 위해 노력합니다. 변화는 느리게 일어나므로, 포기하지 않는 인내심이 필요합니다. 그리고 간접적인 접근으로 다른 교사들의 긍정적 변화를 유도하여 저항하는 교사의 생각을 바꿀 수 있는 환경을 제공합니다.

5. “제 전문성이 부족한 것 같아요” - 수석교사의 불안

신규 수석교사의 고민: 선배 교사들보다 제가 더 아는 게 있을까요? 조언할 자격이 있을까요? 혹은, 저는 학생들을 잘 가르치는 것은 자신이 있지만, 교사들에게 이를 가르치는 것에는 경험이 부족합니다.

해결 방안: 모든 일에 완벽할 필요는 없습니다. 수석교사도 배우는 사람입니다. 모르면 함께 고육자재하면서 “함께 찾아봅시다”라고 말하는 것을 부끄러워하지 않아도 됩니다. 또한 모든 분야에 전문가일 필요는 없으며, 자신의 강점 영역을 잘 찾으면 됩니다. 수석교사의 전문성 향상을 위해 지속적 학습을 위해 노력해야 하며, 연수, 독서, 연구회 참여에도 적극적인 태도를 취합니다. 그리고 동료 수석교사 네트워크를 구축하고 함께 고민하고 배우는 활동을 지속합니다. 겸손과 개방적인 태도로 “저도 배우는 중입니다”라고 말하는 것이 교사들에게 오히려 신뢰를 구축할 수 있습니다.

VI. 수석교사의 자기 성찰과 성장

1. 수석교사 자가 점검 체크리스트

매 학기말, 다음 질문으로 스스로를 점검해보시기 바랍니다.

가. 관계 영역

- ▶ 교사들이 나를 편안하게 대하는가?
- ▶ 교사들이 어려움을 터놓고 이야기하는가?
- ▶ 학교장과 정기적으로 소통하고 있는가?
- ▶ 동료 수석교사들과 네트워크를 유지하는가?

나. 전문성 영역

- ▶ 나의 수업을 지속적으로 개선하고 있는가?
- ▶ 최신 교육 이론과 실천을 학습하고 있는가?
- ▶ 다양한 교과와 학년에 대한 이해를 넓히고 있는가?
- ▶ 교사들에게 실질적 도움이 되는 조언을 하는가?

다. 실천 영역

- ▶ PLC가 정기적으로 운영되고 있는가?
- ▶ 교사들의 자발적 참여가 증가하고 있는가?
- ▶ 수업 공개와 나눔 문화가 확산되고 있는가?
- ▶ 실질적인 수업 개선 사례가 나오고 있는가?

라. 영향력 영역

- ▶ 학생 학습 결과에 긍정적 변화가 보이는가?
- ▶ 학교 교육과정 혁신에 기여하고 있는가?

- ▶ 교사들의 교육관과 수업 방식에 변화가 있는가?
- ▶ 학교 문화가 협력적으로 변화하고 있는가?

마. 자기 돌봄 영역

- ▶ 나는 여전히 배우는 자세를 유지하고 있는가?
- ▶ 번아웃 없이 건강하게 일하고 있는가?
- ▶ 교육에 대한 열정을 유지하고 있는가?
- ▶ 나의 성장과 발전을 느끼는가?

2. 번아웃 예방과 자기 돌봄

수석교사는 다른 사람을 돕는 역할이기에 자신을 돌보는 것을 잊기 쉽습니다. 그러나 자기 돌봄은 선택이 아닌 필수입니다. 번아웃의 신호로는 만성적 피로감, 교사들을 대하는 것의 부담스러움, 일에 대한 의미와 열정 상실, 냉소적 태도 증가, 신체적 증상으로 두통, 불면, 소화불량 등이 있습니다.

이러한 증상이 나타난다면 자기 돌봄 전략이 필요합니다. 경계를 설정하여 근무 시간과 개인 시간을 구분합니다. 동료 지지를 받는 것이 필요하므로, 다른 수석교사들과 고민을 나눕니다. 취미와 휴식을 가지기 위해 교육 외의 삶을 즐기는 노력을 합니다. 또한, 전문적 도움이 필요하다면 상담도 받아야 합니다. 스스로 작은 성취를 축하하며 완벽하지 않아도 괜찮다는 마음을 가집니다.

3. 지속적 전문성 개발

학습 방법으로 독서를 통해 교육 관련 서적이나 최신 이론을 접하고, 온라인/오프라인 연수에 참여하며, 수석교사 연구회나 교과 연구회 등에 참여하고, 국내외 교육 컨퍼런스 참석하는 노력을 합니다. 그리고 실천 연구로 자신의 경험을 정리하고 공유하며, 동료 수석교사와 정기적인 모임을 가지고, 온라인 커뮤니티에 참여하며, 타 학교 수석교사를 방문하고, 전문가 네트워크를 구축합니다.

VII. 신규 수석교사에게 전하는 메시지

1. 관리자의 메시지

“수석교사 여러분, 여러분은 학교의 희망입니다. 관리자인 저는 학교 전체를 보지만, 교실 안에서 일어나는 배움의 기적은 여러분이 만들어가는 것입니다. 완벽할 필요 없습니다. 교사들과 함께 배우고 성장하는 동료가 되어주세요. 여러분의 작은 노력 하나하나가 학교를 변화시킵니다. 저는 여러분을 전적으로 지원하겠습니다.”

2. 수석교사의 메시지

“처음에는 저도 막막했습니다. ‘내가 이 역할을 제대로 할 수 있을까?’ 수없이 자문했습니다. 그러나 지금, 제가 발견한 것은 수석교사의 역할이 ‘완벽한 답을 주는 것’이 아니라 ‘함께 답을 찾아가는 것’이라는 사실입니다. 교사들은 수석교사가 모든 것을 알기를 기대하는 것이 아닙니다. 다만 자신들에게 진정성 있게 다가오고, 함께 고민하고, 존중해주기를 원합니다. 작은 성공을 축하하세요. 실패를 두려워하지 마세요. 그리고 무엇보다 수석교사 자신을 돌보세요. 여러분이 행복해야 선생님들도, 학생들도 행복합니다.”

3. 교사양성대학 교수의 메시지

“수석교사 여러분, 여러분은 대한민국 교육 혁신의 최전선에 서 계십니다. 2022 개정 교육과정, 고교학점제, AI 시대 교육... 우리 앞에는 수많은 도전이 있습니다. 그러나 이 모든 변화의 중심에는 ‘학생의 배움’이라는 본질이 있습니다. PLC는 수단이지 목적이 아닙니다. 우리의 목적은 오직 하나, 학생들이 깊이 있게 배우고 성장하도록 돕는 것입니다. 수석교사는 이를 위해 교사들이 협력하고 성장할 수

있는 환경을 만드는 사람입니다. 완벽한 수석교사는 없습니다. 하지만 배우려는 수석교사, 교사를 존중하는 수석교사, 학생을 사랑하는 수석교사는 있습니다. 여러분이 바로 그런 수석교사가 되시기를 바랍니다. 여러분은 혼자가 아닙니다. 전국의 수석교사들, 교육 연구자들, 그리고 무엇보다 여러분과 함께하는 교사들이 있습니다. 함께 걸어가면 길이 됩니다.”

VIII. 마무리: 수석교사, 존재로 만나다

수석교사는 직책이 아닙니다. 수석교사는 존재입니다. 완벽한 답을 가진 전문가가 아니라, 함께 답을 찾아가는 동료 학습자로서의 존재입니다. 변화를 강요하는 관리자가 아니라, 변화가 일어나도록 촉진하는 조력자로서의 존재입니다. 혼자 빛나는 별이 아니라, 모두가 함께 빛날 수 있도록 돕는 등대로서의 존재입니다.

여러분의 역할은 이 본질을 지키면서, 시대의 변화에 능동적으로 대응하는 것입니다. PLC를 만들고, 교사를 지원하고, 수업을 혁신하는 모든 활동의 궁극적 목표는 학생들이 더 깊이 배우고, 더 행복하게 성장하도록 돕는 것입니다. 완벽할 필요 없습니다. 다만 진정성 있게, 끊임없이 배우며, 교사를 존중하고, 학생을 사랑하는 수석교사가 되시기 바랍니다.

여러분은 혼자가 아닙니다. 전국의 동료 수석교사들이 있고, 여러분을 지원하는 관리자들도 있고, 함께 성장하려는 교사들이 있습니다. 그리고 무엇보다, 여러분의 헌신으로 더 나은 교육을 받게 될 학생들이 있습니다.

함께 걸어가면 길이 됩니다. 함께 성장하는 학교 문화, 배움이 살아있는 교실, 행복한 교사와 학생들의 모습을 전문적 학습공동체를 통해 만들어가시기 바랍니다. 여러분의 헌신과 리더십이 대한민국 교육의 미래를 만들어갑니다.

참고 자료

사토 마나부(2018). 교사교육 개혁의 그랜드 디자인. 에듀니티 출판사.

서경혜(2015). 교사학습공동체: 집단전문성 개발을 위한 한 접근. 서울: 학지사.

한국교육개발원(2016). 수업탐구 교사학습공동체 지원 사업 계획서.

한국교원대학교 융합교육연구소(2023) 수석교사제 활성화를 통한 수업·교육 전념 여건 조성 사업 결과보고서.

교육부(2021). 2022 개정 교육과정 총론 주요사항.

Berliner, D. C. (2004). Describing the behavior and documenting the accomplishments of expert teachers. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 24(3), 200-212.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional learning community at work: Best practices for enhancing student achievement. National Education Service.

Erickson, H. L., Lanning, L. A., & French, R. (2017). Concept-based curriculum and instruction for the thinking classroom. Corwin Press.

Senge, P. (2000). Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about the future of our children. Doubleday/Currency.