

서울의 AI 인재 양성 교육 정상화와 중장년 및 여성의 고용 안정을 위한 디지털튜터 운영 구조 혁신안

* 제안: 서울 시민이자 2022년 디벗 보급의 부작용을 겪은 학부모, 현직 디지털튜터

1. 서론

학부모의 절실함과 현장 전문가의 사명감이 만든 정책 제안 저는 2022년 서울시 교육청이 추진한 스마트 기기 보급 사업 디벗의 첫 보급 시, 대상자 자녀를 둔 학부모입니다. 수백억 원의 세금을 투입한 기기 보급이 적절한 관리 체계 없이 이루어지면서, 아이들은 학교와 가정에서 디지털 오남용의 늪에 빠졌고 학부모들은 매일 전쟁 같은 일상을 보내야 했습니다.

내 아이와 우리 아이들을 지키겠다는 간절한 마음으로 직접 디지털튜터가 되어 현장에 뛰어들었으나, 그곳에서 목격된 것은 행정 편의주의가 만든 기형적인 고용 구조와 이로 인한 관리의 단절이었습니다. 이에 학부모로서 겪은 경험과 전문가의 시각을 담아 본 정책 제안서를 제출합니다.

2. 문제점

(1) 기술 지원 부재가 초래한 에듀테크 수업 기피와 교육 격차의 심화

- **수업 중 돌발 상황과 교과 진도 차질:** 에듀테크 수업 중 네트워크 장애, 기기 결함, 앱 배포 오류 등 돌발 상황이 발생했을 때 즉각 대응할 인력이 없으면 수업 전체가 마비됩니다. 이는 곧 정해진 교과 진도를 나가지 못하는 결과로 이어지며, 교사들이 모험적인 디지털 수업 대신 과거의 보수적인 판서 수업으로 돌아가게 만드는 근본 원인이 됩니다.
- **정부 AI 인재양성 정책의 후퇴:** 현장 지원 인력의 부재는 결국 정부의 AI 인재양성 정책 기조를 정면으로 거스르는 결과를 초래합니다. 경기, 전북, 세종, 경남 등의 교육청은 디지털튜터를 강사로 인정하고 활용하며 AI 수업을 활성화하고 있는 반면, 서울은 디지털튜터의 부재와 디지털 수업 기피로 오히려 서울 학생들에게 **역차별적 교육 환경**을 만들고 있습니다.
- **잘하는 교사에게 집중되는 과도한 업무:** 전담 인력이 없다 보니 기기 조작에 능숙한 소

수의 교사에게 동료들의 지원 요청이 쇄도합니다. 도와주느라 본인의 업무까지 늘어나는 불합리한 구조는 학교 내 업무 불균형을 초래하며, 결국 열정 있는 교사들마저 업무 피로도가 증가하며, 수업 연구에 매진할 수 없게 합니다.

(2) 관리 공백기에 발생하는 기기 관리의 취약성과 현장의 고충

디지털튜터가 서울시교육청의 교사 업무 경감만을 위한 정책 방향으로 학교 현장을 떠난 공백기 동안, 학교의 디지털 기기 관리 체계는 매우 취약해집니다. 일부 교사들이 본연의 업무 외에 기기 관리를 병행하며 고군분투하고 있으나, 전문 인력의 상시 보좌 없이는 체계적인 관리에 한계가 따를 수밖에 없습니다.

- **분실 및 파손 위험의 가속화:** 기기 위치 파악과 정기적인 수량 점검이 상시적으로 이루어지지 못할 경우 기기 분실의 가능성이 높아지며, 적기에 점검받지 못한 기기들이 물리적으로 훼손된 채 방치될 위험이 큼니다.
- **기기 오남용과 가정 내 갈등 유발:** 상시 관리자가 없을 경우 학생들은 기기 제어 시스템을 우회하여 유해 사이트에 노출될 위험이 상존합니다. 학교에서 관리하지 않고 가정으로 디벗을 반출하여 개인이 보관하게 하는 학교들의 학부모들은 밤샘 사용 등 심각한 오남용과 마주치게 되며, 그로 인한 가족 간의 갈등을 초래하는 주요 원인이 됩니다.
- **부당한 비용 전가와 민원의 심화:** 관리 인력 부재로 인해 수업에서 제대로 활용조차 해보지 못한 기기들이 방치되다가, 졸업 시 '양품화(반납용 새 기기화)' 과정에서 모든 수리비를 학부모에게 떠넘기고 있습니다. 예로, **태블릿 분실 시 40만 원대, 애플펜슬 고장 시 9만 원대라는 거액을 학부모가 부담해야 하는 상황**은 학교 현장에서 발생하는 수많은 민원의 중심이 되고 있습니다. 이는 전문가가 상주하며 정기 체크만 했어도 충분히 막을 수 있었던 행정적 모순을 학부모에게 전가하는 방식은 납득하기 어려운 처사입니다.

(3) 4050 중장년층과 여성의 소중한 일자리이지만 불합리한 고용 환경

디지털튜터는 집 근처 학교에서 근무하며 지역 사회에 기여할 수 있는, 4050 재취업을 준비하는 중장년층과 경력단절 여성들에게 매우 선호되는 안전하고 소중한 공공 일자리입니다.

- **비인격적이고 열악한 근무 인프라:** 단기 분절 계약이라는 불안정한 신분은 학교 현장에서의 비인격적인 처우로 이어지고 있습니다. 일부 학교에서는 디지털튜터를 교육의 정식 구성원이 아닌 단기 '소모품'으로 인식하여, 제대로 된 업무 공간조차 제공하지 않기도 합니다. 환기가 전혀 되지 않는 창고나 서버실, 혹은 냄새나는 기피 장소에 근무지를 배치하거나, 업무에 필수적인 소모품 및 필기구조차 지원하지 않는 비상식적인 학교들도

있습니다.

- **불합리한 고용 구조와 인력 이탈:** 25년 1학기 500여 명에 달하던 인력을 25년 하반기 200명 수준으로 축소 운영하면서, 방학 기간의 미고용 공백을 견디지 못하는 숙련된 인력들은 생계를 위해 어쩔 수 없이 다른 일자리를 찾아 떠나게 됩니다. 특히 그동안 유지되던(23~24년) 상반기 하반기 각 3개월 구조를 깨고, 25년도는 상반기 3개월 하반기 2개월 구조에서 올해 26년도에는 상반기 3개월 하반기 1개월을 구조로 디지털튜터를 모집하고자 계획중입니다.
- **서울 시민의 역차별과 인력 유출:** **서울에 거주하며 서울시에 세금을 내고 투표권을 행사하는 우리가**, 서울의 불안정한 고용 구조(쪼개기 계약) 때문에 일자리를 찾아 경기도 등 타 시도로 쫓기듯 떠나야 하는 것이 맞나 많이 고민하고 있는 것이 작금의 현실입니다. 숙련된 **서울 시민 인력이 서울 아이들을 위해 일하지 못하고 타 지역으로 유출되는 비극**은 반드시 멈춰야 합니다.(타 시도 교육청의 경우 3월부터 12월까지의 고용을 유지하고 있습니다.)
- **하반기 양품화 작업의 가혹한 노동 강도:** 하반기 학교 배치를 위해 단 1개월만 고용하여 수백 대의 혹은 학교에 따라 천 대 이상의 태블릿 점검을 끝내려는 계획은 상식 밖의 행정입니다. 이 기간 디지털튜터들은 손목 증후군은 물론 허리디스크까지 겪을 정도의 고강도 단순 반복 노동에 내몰립니다. 전문 인력을 보호하기는커녕 단기간에 부려 쓰고 버리는 식의 계획은 명백한 노동력 착취입니다.
- **반복되는 채용 절차의 행정적 낭비:** 학교 현장에서는 이미 손발이 맞았던 디지털튜터가 다시 오길 희망하고, 디지털튜터들 또한 본인이 관리하던 아이들을 위해 돌아가고 싶어 합니다. 그러나 매번 공고를 기다려야 하고 서류 제출, 채용 지원 및 면접 과정, 신체검사, 범죄경력 조회, 동일 교육 이수를 매 계약마다 반복해야 하는 비효율적 절차는 지원자들에게 큰 심리적 고통과 기다림의 부담을 안겨줍니다.
- **실업급여 수급조차 불가능한 환경:** 3개월, 1개월 식의 쪼개기 계약은 최소한의 사회안전망인 실업급여 수급 조건조차 갖추지 못하게 만듭니다. 교육부 지침에 따라 강사 수준의 역량과 교육 이수를 요구하면서도 정작 대우는 생활임금 수준의 단기 노무직에 머물러 있는 현실은 반드시 시정되어야 합니다.

3. 제안

서울시의회에 제안하는 정책 혁신안: '교사 위주 파견'에서 '시민과 학생 중심'으로

현재 서울시의 디지털튜터 정책은 모든 디벗 배부 학교에 3개월, 양품화 중학교에 1개월

씩 인력을 쪼개어 뿌리는 식의 분절 계약으로 이루어져 있습니다. 이는 정책의 방향이 교사의 업무 경감을 위한 것이며, 모든 학교 교사들의 일시적 요구만을 맞추려는 근시안적 행정입니다. 이제는 실제 서울 시민의 일자리를 안정시키고 아이들의 교육권을 실질적으로 보호하는 방향으로 대전환해야 합니다.

- **신청 중학교 중심의 1년 단위 상시 근무 체계 구축:** 중학교는 초등학교(전산실무사 배치 및 교사 상주)나 고등학교(입시 위주 자체 관리)와 달리 쉬는 시간과 점심시간이 관리의 무법지대입니다. 사춘기 학생들의 장난으로 태블릿이 휘거나 충전 보관함을 발로 차서 아크릴판을 파손시키는 행태를 참관 수업에서 직접 목격했습니다. 이런 현장에는 반드시 디지털튜터가 학기 중 공백 없이 상주해야 합니다.
- **타 시도 교육청(경기, 전북, 세종, 경남 등)의 장기 고용 모델 도입:** 해당 지자체들은 디지털튜터를 교육 과정의 필수 지원 인력으로 인식하여 서울보다 훨씬 안정적인 고용 기간을 보장하고 있습니다. 서울 교육이 뒤처지지 않으려면 쪼개기 계약을 멈추고 장기 고용 형태를 즉시 도입해야 합니다.
- **서대문구청의 디지털튜터 파견 모델 벤치마킹:** 지자체가 선제적으로 디지털튜터를 선발하여 학교에 파견하고 교육 만족도를 높인 서대문구의 우수 사례를 참고하여, 교육청 차원의 안정된 고용 구조를 설계해야 합니다.
- **디지털튜터 직군의 안정적 유지 및 4050의 중장년 및 여성의 공공 일자리 확립:** 디지털튜터가 전문 직군으로 자리 잡게 하여, 4050 중장년층과 경력 단절 여성들에게 가장 안전하고 보람 있는 재취업의 장이자 지속 가능한 공공 일자리 모델을 서울시가 앞장서서 확립해야 합니다.

4. 기대효과

일자리·교육·행정의 선순환

본 정책 제안이 수립되어 디지털튜터의 상시 근무 체계가 확립될 경우, 다음과 같은 실질적인 변화를 기대할 수 있습니다.

- **안정적인 AI 교육 환경 조성:** 돌발적인 기기 결함에 즉각 대응함으로써 교사들이 안심하고 에듀테크 수업에 집중할 수 있으며, 이는 곧 **서울 학생들의 디지털 문해력 향상**과 정부의 AI 인재 양성 목표 달성으로 이어집니다.
- **학부모의 경제적·심리적 부담 완화:** 학교에 태블릿을 점검하고 관리하는 인력이 있다는 걸 알리고, 실제 상시 점검을 통해 기기 고장과 유해사이트 접속 및 기기 오남용을 사전

에 방지함으로써 부당한 수리비 전가 문제나 가정 내 디지털기기 사용에 대한 갈등 문제들을 해결하고, **학교에 대한 학부모의 신뢰를 회복**합니다.

- **공공 예산 집행의 효율성 극대화:** 전문 인력에 의한 체계적 관리로 고가의 스마트 기기 수명을 연장하고 파손 및 분실율을 낮추어, 매년 반복되는 인프라 유지보수 예산 낭비를 막을 수 있습니다.
- **중장년층 및 여성 고용 모델의 표준 제시:** 4050 중장년층 및 여성들에게 '쪼개기 계약'이 아닌 안정적인 전문 직군으로서의 일자리를 제공함으로써 사회안전망(실업급여 등) 안에서 자긍심을 갖고 일할 수 있는 공공 고용의 선례를 만듭니다.

7. 결론

디지털튜터의 상시 배치는 우리 학생들에게 건강한 학습 습관을 길러주는 교육 복지이자, 정부 정책에 순응하는 AI 인재 양성의 필수적인 밑바탕입니다. 2025년 12월 9일 국무회의에서 대통령이 질타한 공공부문의 "부도덕한 관행"에서 벗어나야 합니다. (출처: 2025. 12. 09. KBS 보도 - “정부는 왜 최저임금만 주나?” ... 실태조사 지시한 이 대통령)

이제 공공 일자리는 단순한 숫자 채우기가 아닌 현장의 고충을 실질적으로 해결하는 전문적이고 안정적인 형태로 나아가야 합니다. 단순히 교사들의 일시적 편의를 위한 정책이 아닌, 서울 시민의 안정적 일자리 확보와 우리 아이들의 안전한 학습권을 지키는 방향으로 혁신해 주십시오. 서울시의회가 하드웨어 중심 행정에서 벗어나 사람과 관리 중심의 행정으로 전환하여 모두가 상생할 수 있는 교육 환경을 만들어 주시길 간곡히 부탁드립니다.