

수도전기공업고등학교 이형철 교장

[학력]

- 전주 신흥고
- 전북대학교 법학과
- 연세대학원 행정학 석사

[주요경력]

- 1978 한전 입사
- 2012 한전 광주전남지역본부장
- 2013 한전 경제경영연구원장
- 2014~現 수도권전기공고 교장

올해로 개교 90주년을 맞은 수도전기공업고등학교는 우리나라 전력산업을 전방에서 이끄는 전문 전력인을 양성해 배출하고 있는 최고의 사학 명문고이다. 특히 2008년 마이스터고로 지정되며 미래 에너지산업을 선도하는 최강의 기술 인재들을 양성해 내고 있다. 마이스터 1기 졸업 학생들의 취업률이 100%를 기록했고, 3기인 현 3학년 재학생들도 8월 기준으로 이미 65%가 취업한 결과만 보더라도 마이스터고의 설립 취지가 최적화 되어 수행되고 있음을 알 수 있다. 학생들을 전문기술과 바른 인성을 갖춘 최고의 명장으로 육성하는데 여념이 없는 수도전기공업고등학교 이형철 교장을 만났다.

수도전기공업고등학교가 개교한 것은 일제 강점기 시대인 1924년이다. 당시 일본이 우리나라에 대한 지배를 강화하기 위한 목적으로 전기주임기술자를 양성해야겠다고 판단, 경성전기학교를 설립한 것이 수도전기공업고등학교 역사의 시작이다. 이후 1962년 수도공업고등학교로 이름이 바뀌었으며, 1977년 한전사원 양성을 목적으로 하는 특수목적고로 개편되었다. 이듬해인 1978년 현재의 이름인 수도전기공업고등학교(이하 '수도공고')로 개칭됐다.

“1960년대 이후 우리나라의 경제는 비약적으로 성장하게 됩니다. 그런데 국가 경제발전을 위해서는 전력산업이 뒷받침 해줘야 하는데, 단기간에 기술인력을 양성하기가 어려웠습니다. 이에 한전이 산업의 동맥인 전력산업을 이끌 산업체 맞춤형 인재를 단기간에 양성해야겠다는 목적으로 수도공고를 인수·발족하게 됩니다.”

올 3월부터 수도공고를 이끌고 있는 이형철 교장은 수도공고가 그동안 3만 명이 넘는 전문 기술인들을 배출하며 전력산업에서 중추적인 역할을 해 왔다고 평가했다. 특히 이 교장은 수도공고 출신 학생들이 원자력, 송·변전, 배전 등 각 분야에서 핵심 인력으로 자리 잡았고, 원자력 국산화에도 많은 기여를 해왔다고 덧붙였다.

“최근에 와서는 수도공고가 마이스터고로 지정되면서, 그 취지에 맞게 교육 커리큘럼을 구성해 운영하고 있습니다. 불필요한 대학진학을 지양하고, 산업계에서 요구하는 인력을 차질 없이 양성하는 것을 목적으로 시행된 것이 정부의 마이스터고 정책인데, 이러한 정책에 부응해 졸업하면 바로 산업체에 입사해 산업체의 성장 발전을 견인할 수 있는 인력을 양성해 배출하는데 초점을 맞추고 있습니다.”

즉, 이 교장은 수도공고의 경우 학교 설립 목적에 맞춰 교육 커리큘럼을 진학이 아닌 취업에 맞춰 구성하고 있다고 한다.

“학교 내에 진학을 위한 교육 커리큘럼 자체가 없기 때문에 대학에 진학하려면 학생들 본인 스스로 공부해야 합니다. 일례로 수능 원서 마감일이 최근 끝났는데, 수도공고 재학생은 한 명도 지원하지 않았습니. 즉 수도공고의 교육 커리큘럼은 마이스터고 지정 목적에 가장 부합한다고 볼 수 있습니다.”

이 교장은 이러한 모습이 발현될 수 있는 이유로 단연 교육 콘텐츠의 질을 꼽았다. 모든 과정들이 시스템화 돼

Power Interview

있다는 것이 이 교장의 설명이다.

“교육의 콘텐츠 커리큘럼을 살펴보니 다양한 산업 수요 맞춤형 커리큘럼들이 임시방편이 아니고 상당히 시스템화 돼 있다는 것을 알 수 있었습니다. 특히 아이들이 인성은 어떻게, 실력은 어떻게, 체력은 어떻게 등 지·덕·체를 고루 갖출 수 있도록 돼 있습니다. 이 시스템을 잘 유지하면(물론 변화하는 교육환경 여건에 따라서 늘 변화하는 작업을 병행해야 하겠지만) 수도공고가 마이스터고로서의 역할을 100% 수행해 낼 수 있을 것으로 판단하고 있습니다.”

교육 분위기와 관련해 이 교장은 요즘 ‘학교가 붕괴됐다, 수업이 제대로 안 된다’ 등 부정적인 이야기를 많이 하는데, 직접 수도공고에 와 보니 전혀 그렇지 않다고 한다.

“직접 학생들을 보니까 굉장히 집중도가 높았습니다. 밖에서 일반적으로 인식하는 학교 분위기와는 사뭇 다르다는 느낌을 많이 받았습니다. 학생들이 몰입해서 무언가를 배우려는 열의가 남다르고, 결국 이런 학생들이기 때문에 조직에 가셔도 인정받고 성장하고 있지 않나 생각합니다. 여기에 수업 후에도 다양한 방과후 활동을 통해 아이들의 품성, 감성, 특기 등에 대한 욕구를 잘 충족시켜 주고 있어, 그 결과 학생들이 학교생활에 상당히 만족해 하고 있다는 점이 특히 인상적이었습니다.”

사실 수도공고 학생들의 이러한 분위기는 특별한 인성교육을 통해 이뤄진 것은 아니라고 이 교장은 설명한다. 인성을 따로 교육하는 과목은 없지만, 모두 교육과정 속에 녹아들어 아이들을 가르침으로써 자연스럽게 인성을 갖추도록 노력한 결과라는 것이다. 지식적인 면에 있어서도 수도공고는 최근 트렌드를 학생들에게 알려주기 위해 노력하고 있다고 한다.

“최근 전력산업 분야에서도 ESS, 스마트그리드, 신재생에너지 등 새로운 첨단기술들이 출현되고 있습니다. 학생들에게 이러한 새로운 기술동향을 가르쳐주기 위해 학교에서는 발전교육원, 한전 연수원 등 산업현장 및 연수원에 학생들을 보내 현장체험을 직접 해보도록 하고 있습니다. 또 교사들만으로는 변하는 기술을 다 커버하기 어렵기 때문에 산학협력교사를 활용해 교육하고 있습니다.”

최근에는 ‘안전·보건 경영시스템’도 도입해 운영하고 있다고 이 교장은 설명했다.

“수도공고는 공고다 보니 학생들이 실습을 하면서 안전사고나 위험에 노출될 개연성이 일반 학교보다는 높습니다. 또한, 졸업 후 산업현장에 투입되면 바로 그런 위험에 직접적으로 노출되기 때문에 어린 나이에 안전의 중요성을 실감토록 함으로써 본인들 스스로 안전을 몸에 배도록 하는데 도움을 주고자 도입해 시행하게 됐습니다.”

무엇보다 이 교장은 안전에 대해서는 특별한 생각을 갖고 있다고 한다. 산업현장에서 오래 근무하다 보니 안전은 개인의 문제가 아니라는 것이다.

“가장이 안전사고에 노출됐다면 그 가정이 붕괴될 수 있습니다. 그리고 가정이 붕괴된다는 것은, 사회의 기초 단위가 가정이기 때문에 사회도 위협해질 수 있다는 것을 의미합니다. 즉 안전문제는 작게는 개인에서, 가정, 기업, 사회, 결국 더 나아가면 국가에도 부담이 될 수 있는 문제라는 것입니다. 이를 어린 나이에서부터 깨닫게 되면 안전사고가 없는 시스템을 갖춘 학교, 사회가 되지 않을까 생각이 듭니다.”

한편, 이 교장은 향후 수도공고 졸업 학생들의 취업 경로를 좀 더 다양화할 수 있도록 노력하겠다는 뜻도 내비쳤다. 이는 학생들이나 학부모들의 경우 대기업, 공기업에 대한 선호도가 매우 높다는데 그 이유가 있다고 한다. 실제로 2013년 졸업한 마이스터고 1기의 경우 전체 취업자의 81%가 공기업 및 대기업에 취업했다.

“학생이나 학부모들의 경우 실제 한전이나, 자회사인 발전회사, 대기업에 취업하기를 희망합니다. 아무래도 직장이 안정적이다 보니 당연한 결과겠지요. 그런데 수도공고는 마이스터고입니다. 이는 학생들을 미래 명장으로 성장시켜 주는 소양을 학교에서 교육하고, 그런 인재로 성장할 수 있도록 도와야 한다는 것입니다. 우리 학생들이 중소·중견기업에 취업해 그 회사의 성장을 견인하고, 작지만 강한 회사로 성장할 수 있도록 우리 학생들이 기여해야 한다는 생각입니다.”

대기업, 공기업에 갈 경우 큰 조직의 일부로서의 역할밖에 안 되지만, 중소·중견기업에 가면 본인이 얼마나 노력하느냐에 따라 할 수 있는 일이 더 많다는 것이다.

“따라서 많은 학생들에게 기회와 정보를 충분히 제공함으로써 취업진로가 좀 더 다양해지고, 또 마이스터고 설립 목적에도 부응할 수 있도록 노력할 방침입니다.”

아울러 요즘 전문고등학교를 졸업하고도 대학에 진학하려는 사례가 많은데 이 교장은 이에 대한 생각도 밝혔다.

“서비스나 상품의 라이프 사이클이 짧아졌다는 것은 결국 지식의 라이프사이클도 짧아졌다는 것을 의미합니다. 즉 대학을 나왔다, 대학원을 나왔다 하더라도, 그 지식의 유용성이 예전처럼 길게 가지 않는다는 것이죠. 실제로 회사생활을 해 보면 고등학교만 나왔어도 배움의 열망을 가지고 지속적으로 자기가 종사하는 분야에 지식을 탐구하고 정보를 흡수함으로써 시간이 지나면서 역량이 높아진 사람이 많습니다. 자신이 갖고 있는 지식을 적용해서



Power Interview

조직에 헌신하고, 성장에 기여하는 것은 꼭 학력에 정비례하는 것은 아니라고 생각합니다.”

이 교장은 본인이 노력한다면 취업 후 대학을 갈 수 있는 기회도 있다며, 고등학교만 나왔다고 해서 배움의 길이 막히는 것이 아니고 얼마나 우리 학생들 스스로 더 배우고 싶어 하는 열망이 있느냐가 더 중요하다고 강조했다.

“고졸 출신이어서 차별을 받는 것이 아니고, 고등학교 나와서 배움을 정지시켰기 때문에 차별을 받는 것입니다. 당연히 회사에서는 더 좋은 인재들이 승진하고, 성장해야 그 회사의 미래가 있습니다. 그렇다면 누가 인재일까요. 고등학교 나오면 비인재고, 대학 나와야 인재인 것인가요? ‘회사를 위해서 얼마나 헌신하고 열정을 바치느냐가 그 인재의 기준이지, 대졸이나 고졸이냐가 그 기준은 절대 아닙니다.’

이 교장은 회사는 시장에서 생존해야 하기 때문에 누가 더 회사를 위해서 열심히 일하느냐가 중요하지, 누가 더 학교 간판이 높으냐는 중요하지 않다고 지적했다.

끝으로 이 교장은 수도공고 학생들에게 인생 선배로서 당부의 말을 남겼다.

“수도공고 학생들의 경우 중학교 성적 기준으로 하면 평균 상위 25% 이내라고 하니, 굉장히 우수한 아이들입니다. 즉 자기 인생을 셀프 매니지먼트 할 능력이 있다는 것입니다. 그런데 그러다보니 너무 꿈이 소박(?)한 것 같습니다. 예를 들어 ‘한전이나 발전회사 들어가는 것이 꿈’이라고 얘기하거든요. 이에 저는 우리 학생들이 좀 더 담대한 꿈, 정말 누가 생각해도 ‘그건 꿈이잖아’ 할 정도로 큰 꿈을 꾸었으면 합니다. 담대한 꿈을 꾸다보면 본인도 더 큰 인물이 될 수 있고, 그 큰 인물이 국가의 어느 곳에 가더라도 국가발전에 기여하고, 사회 발전에 빛이 되지 않을까 생각합니다.”

또한, 이 교장은 고교 3년은 정말 짧은 기간이라며, 3년 동안 자격증을 몇 개 따고 하는 것도 무시할 수는 없지만, 더 중요한 것이 많다고 강조했다.

“항상 뭘 배우려 하는 지적 호기심이 많은 사람, 상대방을 존중하고 배려하는 그런 기본 질서가 바로잡혀진 사람, 감성이 풍부한 사람, 결국 이런 사람이 어느 조직에서든지 환영받고, 나중에 거목으로 성장할 수 있다는 생각입니다. 학문적 지식도 중요하지만 바른 인성과 품성을 학생들이 갖는데 좀 더 신경쓰면 나중에 큰 인물이 되지 않을까 해서 우리 학생들에게 당부하는 바입니다. 그리고 그 것이 제 바람이기도 합니다.” 