

농산어촌교육 활성화, 제도를 바꾸면 가능하다

작은학교교육연대, 전북 진안초
교사 윤일호

I. '교사의 삶'

20년 전, 이상적인 학교를 상상하고 꿈꾸는 대로 그렇게 살기를 바랐습니다. 하지만 맞닿은 현실은 그러지 못했지요. 관계는 수직적이었고, 학교 문턱은 높기만 했어요. 물론 20년이 지난 지금도 학교는 그렇게 낭만적이지 못합니다. 많이 바뀌었다고 하지만 사실 교사들 삶은 그렇게 호락호락하지 않습니다. 아마도 가장 큰 까닭은 아직도 온전히 아이들 곁에 마음을 둘 수 없는 학교 구조와 바뀌지 않는 제도 그리고 학교문화보다는 '복불복' 처럼 좋은 관리자에 의해 좌우되는 현실이 까닭일 겁니다. 또한 학교자치와 동아리, 민주주의를 이야기하지만 정작 학교 절차나 과정은 아직도 민주주의 삶과는 꽤 거리가 있어 보입니다. 그럼에도 불구하고 옛날과 견줄 수 있느냐고, 좋은 교육 여건을 누리고 즐기는 교사들이 의외로 많은데 무슨 핑계거리냐고 하는 분도 있을 듯합니다. 그렇지만 여전히 누리고 즐긴다는 교사들조차 자존감은 바닥을 치고 있는 현실이고, 교육에 대한 희망보다는 왠지 비관적인 마음을 거둘 수 없는 현실이 안타깝기만 한 것 또한 사실입니다. 한 개인으로서 교사의 존재가 그렇게 초라한 존재로 느껴진다면 너무 슬프고 암담한 현실 아닌가요.

농산어촌의 현실은 더욱 어렵습니다. 학생 수 50명 미만의 학교가 넘쳐 납니다. 불과 십 년 앞에 어떤 일이 벌어질지 알 수 없을 정도로 학생 수

가 급격하게 줄고 있어요. 그런데도 뚜렷한 대책은 없습니다. 교사들은 아이들을 가르치고 배우면서 함께 성장하기도 합니다. 하지만 본질과는 너무 다른 현실에 무너지기도 합니다. 너무 적은 학생 수로 아이들 간의 깨침과 성장이 있는 교실 수업을 이루기 어렵고, 또 넘치는 업무로 스스로 정체성을 고민하기도 합니다. 슬픈 자화상입니다.

1. 그나마 '연대'의 힘으로 버틴다

답답한 현실인데도 갈수록 많은 교사들이 돌파구를 찾는데 주저합니다. 오히려 더 매몰되는 경우도 많습니다. 개인주의가 일상화된 사회 분위기, 낮은 자존감도 한 몫을 했을 터이겠지요. 안타깝게도 시대 상황이나 흐름과 맞물려 더욱 심화되는 실정입니다. 교사들끼리 의지하고 힘을 얻는 것이 아니라 오히려 더 홀로 고립되고, 힘들어합니다. 그렇게 아픈 교사들이 많습니다. 배부른 소리가 아닙니다. 방학도 있고, 설 만큼 설 텐데 힘들다니? 하지만 둘레에 그런 교사들은 흔하게 볼 수 있습니다.

그래서 역설적으로 조직하고 '연대'하는 노력은 더 필요한 '시대정신'이 되기도 했습니다. 내가 함께 했던 작은학교 연대 모임과 국어교사 모임 그리고 한국글쓰기교육연구회 모임이 나에게 그런 존재였지요. 학교 내부에서, 교사로서 겪는 어려움을 여러 모임에 나가면서 함께 이야기 나누고 힘을 얻을 수 있었습니다. 내가 있었던 '장승초'도 그렇습니다. 장승은 미약한 작은학교에 불과했지만 전국에 있는 작은학교들과 힘을 모아 서로 공유하고 나누면서 힘을 얻고 있습니다. 작은학교 일개 교사로 멈추는 것이 아니라 '작연'이라는 조직에서 서로의 생각을 나누면서 함께 성장할 수 있는 길잡이였습니다. 이렇게 '연대'의 힘은 생각보다 강합니다. 가치와 철학, 교육과정과 수업에 대해 끊임없이 나누고 소통하는 창구가 바로 연대하는 힘에 있다고 할 수 있으니까요.

하지만 많은 학교, 많은 교사들이 아직도 각자도생을 해야 하는 현실이기도 합니다. 슬프게도 연대는 일부 학교, 일부 교사들의 이야기일 뿐이지

요. 왜 그럴까요? 우선 연대 방식에 익숙하지 않습니다. 그리고 학교 현실에 매몰되어 살다보면 그런 조직 문화가 익숙하지도 않고, 함께 할 마음조차 내기 어렵습니다. 그래서 그런 학교 현장을 알고 이해하고 있다면 많은 농산어촌 학교들이 스스로 생존할 수 있도록 살 길을 열어주어야 합니다. 교사들이 힘을 내어 농산어촌 교육이 활성화될 수 있도록 도움을 주어야 합니다. 제도로써 학교구조와 문화가 바뀔 수 있도록 길을 터주어야 합니다.

2. 제도개혁만이 살 길이다

가. 교장과 교감 역할 다시보기

처지마다 달라서 다소 불편한 이야기일 수 있습니다. 하지만 상생하기 위해 함께 고민하고, 농산어촌 작은학교가 살길을 찾기 위한 노력이라 여겨주시면 고맙겠습니다.

각 학교 업무분장표를 보면 교장은 '통할', 교감은 '관리'로 되어있는 학교가 대부분입니다. 요즘 새로운 문화에 맞춰 교감이 더 많은 업무를 맡아하는 경우가 있기는 하지만 사실 일반적이지는 않습니다. 교장의 업무분장인 '통할'을 사전에서 찾아보니 '모두 거느려 다스림'이라고 나와 있네요. 교감의 '관리'는 '사람을 통솔하고 지휘, 감독함'이라고 나와 있고요. 21세기를 살아가는 시대에 교장이 거느리고 다스린다는 말은 맞지 않겠지요. 또 지휘, 감독이란 말도 학교를 수직적인 구조로 바라보는 것 같아 불편한 느낌입니다. 오히려 평등의 문화와 관계를 더 중심에 두어야 할 학교가 수직적인 구조에 맞추어있다면 시대착오 아닐까요. 시대정신에 맞게 교장과 교감의 역할도 변해야 한다고 봅니다. 하지만 또렷하게 교장이나 교감의 역할을 알고 실천하는 분은 사실 찾기 어렵습니다.

한때(지금도 진행 중) 북유럽 열풍이 불었을 때 많은 교장, 교감과 장학사들이 북유럽 학교를 방문했습니다. 아이들이 자신의 의견을 펼치며 토론 수업을 한다느니, 수업이 자유로우면서도 배움과 성장이 있다느니 하면서

다녀와서는 교실 수업을 중심으로 보고 듣고 이야기를 했지요. 교사들이 변해야 한다고요. 물론 충분히 귀한 이야기이고, 배울 점은 배워서 우리 수업을 바꿀 수 있도록 노력해야 한다고 봅니다. 더불어 많은 교사들이 좋은 수업을 보고, 배울 점이 있으면 금세 조금이라도 아이들과 잘 지내고 수업을 바꾸기 위해 노력하기도 합니다. 그런데 한 가지 놓치지 말아야 할 것이 있습니다. 북유럽의 많은 학교 교장과 교감 선생님들은 어떻게 하고 있는지를 보아야 합니다. 교사들이 그런 수업을 할 수 있도록 어떻게 지원하고 역할을 하고 있는지 말입니다. 아직도 북유럽 학교를 갔을 때 생생하게 떠오르는 장면이 있습니다. 바로 교장실이었습니다. 화려하고 큰 우리나라의 교장실과는 다르게 북유럽 학교의 교장실은 대부분 아주 좁고, 초라하기까지 했지요. 또한 교사들을 지원하기 위해 모든 학부모 상담을 하고 있었고, 업무처리도 교사들에게 일체 가지 않도록 하루 종일 바쁘게 일하고 있었습니다. 그곳과 다른 우리의 현실을 어떻게 견주느냐고 하실 분이 계시겠지요. 물론 그분들은 북유럽 교사와 우리 교사의 현실이 다름도 인정하실 걸로 믿습니다.

교장과 교감의 역할을 다시 생각해보고 그에 맞는 역할을 규정해야 할 때가 아닌가 싶습니다. 몇 가지 제안을 하자면 우선 교장과 교감도 교사입니다. 아이들을 만나야 합니다. 하지만 우리나라 구조는 그렇지 않지요. 지나가는 말로 “수업 안 하려고 승진했는데 수업을 하라고?”하고 불편하게 생각합니다. 현실이 그렇습니다. 교장과 교감은 수업을 하지 않지요. 심지어는 담임교사가 피치 못할 사정으로 병가나 연가를 냈을 때도 보강조차 들어가지 않는 분들이 있어요. 물론 수업을 해주시는 분들도 계시지만요. 문제는 이것이 역할로 정해진 것이 아니라 사람에 따라 다르다는 겁니다. 어떤 분은 해주시고, 어떤 분은 안 해주시고 하니 일관성이 없는 게지요. 주마다 몇 시간이라도 수업을 해야 합니다. 우리는 다 같은 교사이니깐요.

두 번째로 학부모 상담이나 민원은 교장, 교감이 해결하고 교사에게 가지 않도록 해야 합니다. 교사들이 정말 서글플 때가 언제인지 아세요? 평

소에 교장, 교감의 권위는 내세우고 교사들에게 대접받기를 바라면서 교사가 학부모 민원으로 어려움에 처해있을 때는 교사를 보호해주는커녕 나 몰라라 하는 경우가 그렇습니다. 학부모 민원에 시달리다 스트레스로 병휴직은 내는 분도 둘레에서 여러 분 보았으니까요. 그만큼 교권이 보호받지 못하고 있고, 교사들이 힘들어하기도 합니다. 어떤 분들은 “아니 교사가 학부모 하나 다루지 못하는 건 능력이 없는 거 아냐?”하는 분이 있을지 모르겠습니다. 그러나 많은 교사들은 아이들과 수업으로, 관계로 하루 하루를 살아가기도 벅차고 힘들답니다.

세 번째로 교장과 교감을 중심으로 업무전담팀이 꾸려져 교사들이 공문의 늪에서 벗어나면 좋겠다는 생각입니다. 특히 대규모 도시학교는 교사들의 업무가 적은 편이지만 농산어촌 작은학교에서는 교사들 업무량이 상당합니다. 정말 교사들 업무분장표를 보다보면 교사가 아이들을 가르치기 위해 있는 사람인지 일처리를 위해 있는 사람인지 헷갈릴 정도입니다. 업무분장표에서 교사들을 빼고 교장과 교감, 교무실무사가 실질로 업무를 처리하는 한 학교만이라도 모범사례를 보여주었으면 하는 바람입니다.

이렇게 교장과 교감의 역할을 새롭게 규정할 수 있다면 수직적인 학교문화에서 탈피하여 수평적인 학교문화가 이루어지는 단초가 되리라 확신합니다.

나. 자율학교 확대로 내부형 교장공모제 확대

얼마 전 교육부가 교장공모제의 내부형 공모비율 폐지 방침을 뒤집고 50%로 제한하기로 했지요. 본래 내부형 공모비율이 없던 것을 이명박 대통령 때 대통령령으로 15% 제한을 두기 시작했어요. 그 이후로 내부형 교장공모 희망학교가 일곱 개가 되어야 한 개 학교를 할 수 있게 된 것이지요. 사실상 15% 규정이 생긴 이후로 서울과 경기도를 제외한 대부분 지방자치단체 규모에서는 내부형 교장공모제도가 유명무실한 상황이 되었어요. 무엇보다 학교 수가 적다보니, 내부형 교장공모를 할 수 있는 자율학교 수

는 더 적은 상황이어서 일곱 개 학교를 만들기는 사실상 불가능에 가까웠
으니깐요.

문제는 여기에 그치지 않습니다. 15%에 견주어 50%로 늘어나기는 했지만 자율학교 수는 오히려 줄고 있는 것이 문제입니다. 우선 전북을 예로 들겠습니다. 전북의 자율학교 수는 2017년에 103개에서 2018년 57개로 많이 줄었습니다. 무엇보다 자율학교 수가 줄어든 까닭은 혁신학교에서 재지정을 받을 때 혁신학교 연장만하고 자율학교 공모에 응하지 않았기 때문
입니다. 사실상 의무는 아니기 때문에 굳이 자율학교 신청을 하지 않은 겁니다. 더군다나 자율학교 신청을 위해 필요이상으로 공문과 계획서도 만들어야 합니다. 이런 상황이다 보니 50%로 비율은 늘었지만 내부형 공모교장이 지금보다 늘어날 가능성은 거의 없는 상태가 되고 말았습니다.

물론 내부형 공모교장 제도가 학교문화를 바꾸고, 교직사회의 건강성을 100% 담보한다고 자신하지는 않습니다. 하지만 지금의 승진구조를 바꾸지 않는 상태에서 학교를 개혁하고 혁신하고자 하는 것은 마치 본질은 바꾸지 않고, 무늬만 바꾸는 흉내 내기와 크게 다르지 않습니다. 굳이 설명하지 않더라도 지금까지 내부형 공모교장이 학교혁신을 이루고, 학교문화를 바꾼 사례는 얼마든지 찾아볼 수 있습니다.

농산어촌 작은학교가 많은 지역은 의도적으로 자율학교를 도교육청 단위에서 많이 신청할 수 있도록 확대해야 합니다. 그래야 내부형 공모교장이 많이 배출되고, 지금의 승진구조와 문화를 바꿀 수 있으며 학교문화를 바꿔나갈 수 있습니다.

다. 교장과 교감, 교사 팀 공모제 실시

소규모 학교 활성화는 곧 학교 구성원들의 의지와 노력에 따라 결정되는 경우가 많습니다. 따라서 소규모 학교에 대한 열정과 의지가 높은 교장과 교감, 교사들이 배치되어 근무할 수 있도록 제도를 개선하여 뒷받침하는 것이 필요합니다. 현재 제도로는 ‘복불복’에 가깝습니다. 서로 마음을 모아

도 어려운 처지에 마음이 맞지 않아서 오히려 마음고생을 하는 경우도 있지요.

소규모 학교에 열정과 의지를 가지고 근무를 하고자 하는 교장과 교감 그리고 교사들을 팀으로 구성·공모하여 작은학교에 근무할 수 있도록 해야 합니다. 물론 4년 공모로 모집을 한 다음에 작은학교 운동의 성과를 살펴서 4년 더 연장할 수 있도록 해야겠지요. 지금은 이렇게 과감한 제도의 혁신을 꼭 해야 할 때입니다. 이렇게 하고자 원하는 학교에는 과감하게 내부형 공모교장을 할 수 있도록 길을 터주어야 합니다. 혁신과 개선은 교사들의 열정만으로는 벅차기도 합니다. 교사들의 열정에 힘을 내어 더 열심히 할 수 있는 제도의 개선으로 답을 해주어야 합니다.

라. 작은학교 정책과에서 정책 실현하기

도교육청 단위로 보면 작은학교 문제는 큰 문제 가운데 한 가지입니다. 서울과 경기도를 제외하고는 실질로 그렇습니다. 하지만 오롯이 작은학교를 고민하고 연구하며 정책을 실현하는 과는 몇 개 시도를 제외하고는 거의 없는 형편입니다. 이러다보니 작은학교 정책이 학교 현장에서는 거의 피부에 와 닿지 않습니다. 정책이라고 해봐야 일괄로 도에서 각 지역교육지원청으로 내보내는 공문 말고는 딱히 없는 형편이라고 해도 지나친 말은 아닐 겁니다.

작은학교 정책이 온전히 실현되려면 도교육청에 작은학교 정책과를 두어서 전문가 그룹이 앞으로 10년, 20년 후를 내다보고 정책을 연구하고 실천할 수 있도록 해야 합니다. 불과 몇 년 앞을 보기만 해도 작은학교 문제는 정말 심각한 문제인데도 그 심각성을 바라보는 좋은 대안이나 정책은 찾아보기 어렵습니다. 이런 문제들을 해결하기 위해 작은학교 정책과 안에 정책 연구전문가 그룹, 실행연구 피드백 그룹, 실천가 그룹이 연결되고 의사소통을 하면서 온전히 작은학교에게 도움이 될 수 있도록 시스템을 갖

추어야 합니다. 체계 있게 대응해야 합니다. 국가적으로 전체 인구가 줄고 있으니 마땅히 작은학교 학생 수도 줄어든다고 생각할 수 있겠지요. 하지만 소극적인 대응이 아니라 적극 대응을 해야 준비가 가능하리라 생각합니다.

마. 작은학교와 미래형 학교와의 만남

농산어촌 교육지원청의 모습도 예전과는 많이 달라져야 해요. 무주, 진안, 장수를 예로 들게요. 군마다 인구가 2만 명 안팎인 작은 군입니다. 그런데 교육청의 역할은 도시나 시골이나 크게 다르지 않습니다. 심하게 말하면 교육부에서 전달한 공문을 도교육청이 받아서 시군 교육지원청으로 내리는 꼴이지요. 그러다보니 종이문서에 매몰되는 현상이 발생하게 되는 거지요. 그래서 작은 군 규모의 교육지원청에 그 규모에 걸맞게 역할을 재규정해주어야 한다고 봅니다. 그래야 긍정의 효과가 작은학교로 바로 전달됩니다. 작은학교는 지역교육지원청 영향을 많이 받을 수밖에 없을 테니까요.

혁신 교육청 지정도 더 늘려야 해요. 그래서 교수·학습지원센터나 시설환경 지원센터 등을 만들어 작은학교에 실질로 도움이 되는 구조의 혁신이 되어야 합니다. 하지만 현재는 그렇지 않아요. 어찌 보면 해마다 하던 업무에서 크게 벗어나지 않고 있고, 말은 아이들과 교사들을 위해 존재한다고 하지만 그냥 행정을 위해 존재하는 것처럼 보일 뿐입니다.

장학사의 역할도 바뀌어야 해요. 요즘은 지역장학사 제도가 생긴 지역도 있다던데 장학사가 5년 하고, 단순히 승진을 위한 통로가 되는 게 현재 상황이잖아요. 그런데 승진의 통로가 되지 않고 교사로 돌아갈 수 있는 구조가 되어야 한다고 생각해요. 그래서 지역을 잘 아는 장학사가 지역의 교사들과 학부모, 아이들과 소통하면서 지역에 필요한 정책을 발굴하고 실천할 수 있어야 하죠. 말 그대로 지역전형 장학사가 되겠지요. 지금은 농산어촌

같은 경우 1년이나 2년 근무하다가 도시로 나가기가 바쁜 게 현실이에요. 이런 제도도 바꾸지 않으면 지금의 장학사 제도로는 농산어촌 교육을 지원하는 구조가 되기 어렵습니다.

교원정책으로 농어촌 지역에 근무하는 교원의 인사에 대해 생각해봐야 할 것 같아요. 어떤 지역은 모든 시군에 지역 만기를 둔 곳이 있어요. 형평의 문제로 그렇게 하기로 했다고 해요. 형평, 아주 좋은 말입니다. 누구나 공평한 것이죠. 그런데 누구를 위한 공평일까요? 그 안에 정말 아이들은 있을까요? 냉정히 생각해 보게요. 그렇게 지역만기를 뒤서 요즘 흔히 말하는 학교와 마을공동체가 가능하거나 할까요? 마을공동체는 짧은 기간에 이루어지는 게 아닙니다. 오랫동안 마을 사람들과 아이들 그리고 학부모와 지역에 사는 교사들이 어우러지면서 동화될 때 마을공동체라는 말이 나올 수 있는 겁니다. 그렇게 말처럼 쉬운 게 아니에요.

중등교사의 복수전공도 필요해요. 작은 군 규모에서는 중등교사의 수업 시수가 지나칠 정도로 적어요. 그러면서도 행정 일이 많다고 힘들다고 하죠. 제가 초·중 통합학교에 있을 때 실제 겪은 일인데 일주일에 수업 시수가 네 시간인 과목 선생님도 있었어요. 아마도 10시간 넘지 않는 교사들이 많을 겁니다. 이런 것도 현실에 맞게 조절해야 해요. 다른 사람들이 볼 때 과연 이것이 합리적이고 지극히 상식적이라고 생각을 할까요. 하다못해 누구나 합리적으로 이해할 수 있는 정도는 되어야 맞겠지요.

행정전담 교사 배치 등에 대해서도 고려해볼 필요가 있다고 생각해요. 직책을 그렇게 두면 충분히 교사들의 업무를 줄여줄 수 있을 테니까요.

무엇보다 소규모 학교에 대한 자율학교 권한 확대해서 미래사회에 적합한 교육을 학교여건에 맞게 적극적으로 실행하여 필요한 능력을 기를 수 있도록 단위학교의 자율권 확대해야 한다고 봅니다. 이건 실질적인 것을 뜻합니다. 따라서 소규모 학교 중 희망하는 학교에 대한 신청을 받아 자율권(인사, 교육과정 편성 및 운영, 예산활용 등)을 대폭 확대해야 합니다. 이

것은 자율학교와는 다른 개념입니다.

소규모 학교 지역에 정착하여 장기적으로 근무하고자 하는 교사들에 대한 근무연한 폐지, 부부교사 근무허용, 정착지원 등의 제도도 추진해볼 필요가 있습니다. 아까 잠깐 언급했듯이 초·중 연계 지도가 가능할 수 있도록 전담 및 예체능 중등교과 초등 지원, 중등 예체능 과목 교사 수업시수가 적어 지원 필요하다고 생각해요.

작은학교와 미래형 학교가 만나기 위해서는 기존의 틀로는 가능하지 않다고 봅니다. 좀 더 열린 마음으로 자율권을 확대하고 교사와 학부모, 아이들에 말에 귀를 기울여야 합니다.

II. 나오며

“에이 너무 쉽게 이야기하는 거 아니야?”하고 말하시는 분이 계실 겁니다. 말 그대로 쉽게 정책을 이야기하는 것 같아 미안하기도 합니다. 하지만 현장에서 실천하는 많은 선생님들에게 너무 뻔히 보이는 이야기입니다.

누군가는 “정책이라는 게 그렇게 쉽게 변하는 게 아니야. 시간을 두고 천천히 변하는 거지.”하고 말하는 분도 있으실 거라 생각이 듭니다. 그런데 한편으로 생각해보면 단박에 바꾸지 않으면 ‘서서히’라는 말이 어떤 때는 합리화를 위한 핑계처럼 들리기도 합니다.

학교는 아이들을 위해 존재한다고요. 저는 그 말이 너무 불편하고 듣기 싫을 때가 있습니다. 학교의 구조는 전혀 아이들 친화적이지 않으니까요. 학교 현관을 들어서면 우선 교장실, 행정실, 교무실이 떡 버티고 있지요. 아이들은 복도에서 뛰면 안 됩니다. 밥을 먹으면서도 떠들어서도 안 되고요. 화장실에 가고 싶어도 자신 마음으로 갈 수가 없지요. 도대체 이런 상황에서 주인이라고 할 수 있나요? 정말 주인이 맞거나 한지요? 아예 그런 말을 하지 않으면 모르겠어요. 아이들이 주인이라고 했으면 정말 주인 행세를 할 수 있도록 기회라도 주어야겠지요. 아마도 그런 운동이 바로 작은

학교 운동, 혁신학교 운동의 출발이 되었겠지요.

농산어촌교육을 활성화하자고 하는데 우선 아이들을 바라보는 시선부터 낮아졌으면 좋겠습니다. 그리고 존중하는 마음을 기본으로 가지고요. 그렇게 아이들을 대하고, 학부모들을 존중하면 좋겠어요.

교육부는 도교육청을 존중하고, 도교육청은 교육지원청을 존중하고, 교육지원청은 교사들을 존중하고, 교사들은 학부모와 아이들을 존중하는 문화가 필요하겠지요.

수직적으로 이루어지는 게 아니라 수평적이며 동시다발적으로 이루어지면 좋겠어요. 강자랄 것도 없겠지만 그래도 현재 강자처럼 보이는 사람들부터 주인 행세하지 말고, 정말 아이들이 주인 된 학교가 어떤 학교인지 제대로 생각하고 그런 학교를 위해 정책과 제도를 바꿔주시기를 바랍니다.

물론 제가 드린 제언은 제 주장으로 끝날 수도 있습니다. 하지만 작은 메아리가 조금 더 큰 메아리가 되고, 마음을 움직일 수 있으면 작은 씨앗이 되겠지요. 그 작은 씨앗이 우리 교육을 바꾸는 힘이 되면 더 좋겠고요. 우리 아이들과 선생님이 신명나는 학교를 위해 그리고 농산어촌이 아이들 수가 줄어드는 걱정을 하지 않고, 교육의 본질이 실현되는 학교를 꿈꿔봅니다. 꿈 깨라고요? (2018.8.21.)