

교원의 지위에 관한 권고
Recommendation concerning the Status of Teachers

1966년 10월 5일 파리
정부간 특별회의에서 채택

교원의 지위에 관한 권고 Recommendation concerning the Status of Teachers

교원의 지위에 관한 정부간 특별회의는 교육을 받을 권리는 기본적 인권의 하나임을 *상기하고*,

세계인권선언 제 26조, 아동권리 선언의 제 5,7 및 10원칙, 그리고 청소년에게 평화이념과 상호존중의 사상 및 국민간의 이해를 고취하기 위한 유엔선언을 성취하기 위하여 모든 사람에게 적절한 교육을 실시하는 것이 국가의 책임임을 *인식하고*

부단한 도덕적, 문화적 진보와 경제적, 사회적 발전에 본질적으로 공헌할 수 있도록 모든 능력과 지성을 최대한 활용하기 위하여는 일반 교양교육과 직업교육 및 기술교육을 더욱 광범하게 보급시킬 필요가 있음을 *깨닫고*,

교육발전에 있어서 교원의 중대한 역할과 인류사회의 발전에 대한 그들의 공헌의 중요성을 *인정하고*,

교원들이 이러한 역할에 합당한 지위를 갖도록 보장하는데 *관심을 가지며*,

교육의 형태와 조직을 결정하는 법규와 관습이 국가에 따라 심히 다양성을 띠고 있음을 *고려하며*,

각 국에 있어서 교직원에게 적용되는 인사제도가 특히 일반공무원에 관한 인사규정의 교원에 대한 적용 여부에 따라 다양하다는 점을 *고려하며*,

이와 같은 차이에도 불구하고, 교원의 지위에 관하여는 모든 나라에서 유사한 문제가 야기되고 있으며, 또 이러한 문제는 일련의 공통적인 기준과 척도의 적용을 필요로 하고 있으므로 이러한 기준과 척도를 설정하는 것이 본 권고의 목적이라는 점을 *확신하며*,

교원에게 적용되는 현행의 제 국제협약, 특히 1948년의 '결사의 자유와 단체조직의 권리보장에 관한 협약', 1949년의 '단체조직과 단체교섭권에 관한 협약', 1951년의 '보수의 균등에 관한 협약', 1958년 국제노동기구 총회에서 채택된 '고용과 취업에 있어서의 차별대우에 관한 협약', 1960년 유네스코 총회에서 채택된 '교육상 차별금지협약' 등 인권에 관한 제문서의 제 규정에 *유의하며*,

또한 유네스코와 국제교육국이 공동으로 소집한 '공교육에 관한 국제회의'에서 채택된 초·중등 교원의 양성 및 지위에 관련된 제 문제에 대한 권고와 1962년 유네스코 총회에서 채택된 '직업기술교육에 관한 권고'를 *상기하며*,

교원에게 특히 관련된 제 문제에 대한 현행 규정상의 기준을 보충하고 교원부족의 문제를 해결하기를 *바라면서*,

본 권고를 *채택하였다*:

I. 정 의

1. 본 권고의 목적상:

(가) '교원'이라 함은 학교 내에서 학생의 교육에 책임을 지고 있는 모든 사람을 가리키며;

(나) 교원의 '지위'라는 말은 교원의 직무의 중요성 및 그 직무수행능력에 대한 인식의 정도에 따라서 그들에게 주어지는 사회적 대우 또는 존경과 다른 직업집단과 비교하여 본 교원의 근무조건, 보수 및 그 밖의 물질적 혜택 등 두 가지를 다 의미한다

II. 범 위

2. 본 권고는 기술교육, 직업교육 또는 예능교육을 실시하는 학교를 포함하며 보육원, 유치원, 초등학교, 중간학교 또는 중등학교 등 중등교육 종료단계까지의 공·사립학교에 근무하는 모든 교원에게 적용된다.

III. 기본원칙

3. 교육은 그 최초의 학년부터 인권 및 기본적 자유에 대한 깊은 존경심을 불어넣어 주는 동시에, 인격의 전면적인 발달을 도모하고, 공동사회의 정신적, 도덕적, 사회적, 경제적 발전을 지향하여야 한다. 그리고, 이와 같은 가치관의 테두리 안에서 교육이 평화에 공헌하며, 모든 국가와 민족 또는 종교집단간의 이해와 관용 및 우의증진에 기여하여야 한다는 점이 가장 중요시되어야 한다.
4. 교육의 발전은 일반적으로 교직원의 자격과 능력 및 각 교원의 인간으로서의 자질과 교육방법 및 기술면의 자질에 크게 달렸음을 인식하여야 한다.
5. 교원의 지위는 교육의 목적과 목표에 비추어 본 교육의 필요성에 합당한 것이어야 한다. 그리고 교원의 적절한 지위와 교직에 대한 사회적 존경은 이들 교육목적과 목표를 온전히 실현하는데 대단히 중요하다는 것이 인식되어야 한다.
6. 교육은 전문직으로 간주되어야 한다. 그것은 엄격하고도 계속적인 연구를 통하여 습득 유지되는 전문적 지식과 전문화된 기술을 필요로 하는 공공적 업무의 하나이다. 또한 그것은 교원들에 대하여 그들이 담당하고 있는 학생들의 교육과 복지를 위하여 개인적, 집단적인 책임감을 요구한다.
7. 교원의 양성과 고용의 모든 면에 있어서 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 성분 및 경제적 조건 등에 의한 어떠한 차별도 있어서는 안된다.
8. 교원의 근무조건은 효과적인 학습을 가장 잘 촉진시키고 교원들로 하여금 교직임무에 전념할 수 있도록 하는 것이어야 한다.
9. 교원단체는 교육발전에 크게 이바지할 수 있는 하나의 세력으로 인정되어야 하며, 따라서 교원단체는 교육정책결정에 관여하여야 한다.

IV. 교육목표와 정책

10. 각 국가에서는 필요에 따라 가능한 모든 인적 및 그 밖의 자원을 이용하여 기본원칙에 부합하는 포괄적인 교육정책을 수립하도록 적절한 조치를 강구하여야 한다. 이 경우 당국은 다음의 제 원칙과 목표가 교원에게 주는 영향을 고려하여야 한다:

(가) 가능한 한의 완전한 교육기회를 부여받는 것은 모든 어린이의 기본적 권리이다. 특수한 교육적 취급을 필요로 하는 어린이에게는 이에 합당한 주의를 기울여야 한다;

(나) 모든 교육시설은 성별, 인종, 피부색, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 출신이나 경제적 조건을 근거로 차별되지 않고 교육에 관한 자기의 권리를 누릴 수 있도록 모든 사람에게 동등하게 개방되어야 한다;

(다) 교육은 일반적인 공익 면에서 기본적인 중요성을 갖는 하나의 사업이기 때문에 국가의 책임으로 인정되어야 하며, 국가는 적절히 학교를 분포시키고, 이들 학교에서 무상교육을 실시하며 가난한 학생에게는 물질적 원조를 제공하여야 한다. 그러나 그것은 학부모 및 경우에 따라 그 법률상의 보호자가 국가가 설립한 학교 이외의 학교를 그 어린이를 위하여 선택하는 자유를 간섭한다거나 혹은 개인 또는 단체가 국가에 의하여 설정 또는 인정된 최저교육수준에 합당한 교육기관을 설립운영할 권리를 간섭한다는 의미로 해석되어서는 안된다;

(라) 교육은 경제성장의 한 필수적 요소이기 때문에 교육계획은 생활조건 개선을 도모하는 전체 경제, 사회계획에 불가결한 일부분이 되어야 한다;

(마) 교육은 하나의 계속적인 과정이므로, 교육활동의 각종 부문은 모든 학생에

- 대한 교육의 질을 향상하고 교원의 지위를 높일 수 있도록 조정되어야 한다;
- (바) 적절히 상호 관련된 신축성 있는 학교 제도가 마련되어 있어서 어린이들이 어떤 종류, 어떤 단계의 교육에든지 그 기회를 제한 받지 않고 자유롭게 진학할 수 있어야 한다;
- (사) 교육의 목표로서 어떤 국가도 단순히 양에만 만족할 것이 아니라 질의 향상에 힘써야 한다;
- (아) 교육에 있어서는 장기계획과 단기계획이 다 같이 필요하다. 오늘의 학생을 공동사회 속에 효과적으로 통합하기 위하여 현재의 요청보다도 오히려 장래의 필요를 고려하여야 되기 때문이다;
- (자) 모든 교육계획에 있어서는 각 단계에 걸쳐 자국의 국민생활에 정통하고 국어도 가르칠 수 있는 완전한 능력과 자격을 갖춘 충분한 수의 교원을 양성하고 재교육할 수 있는 대책을 조기에 마련하여야 한다;
- (차) 교원양성과 현직 교육분야에 있어서 국제적인 수준의 협동연구 및 연구결과의 교류를 포함한 체계적이고도 계속적인 연구와 활동은 필요불가결한 것이다;
- (카) 교육정책과 명확한 교육목표를 결정하기 위하여 문화단체와 교육 및 연구기관은 물론 관계당국, 교원단체, 고용주단체, 근로자단체, 학부모 단체 사이에 긴밀한 협력이 있어야 한다;
- (타) 교육목적과 목표의 달성은 교육에 충당되는 재정에 크게 좌우되므로 모든 국가에서는 그 예산의 범위 내에서 국민소득의 상당한 부분을 교육발전을 위하여 배정하는데 우선 순위를 두어야 한다.

V. 교직을 위한 준비

선 발

11. 교원양성기관의 입학정책은 필요한 도덕적, 지적, 신체적 자질과 요구되는 전문적 지식 및 기능을 갖춘 충분한 수의 교원을 사회에 공급할 필요에 기초를 두어야 한다.
12. 이러한 필요를 충족하기 위하여 교육당국은 적절한 교직 유인책을 마련하고 또 적절한 양성기관에 학생들을 수용할 수 있는 충분한 자리를 마련하여야 한다.
13. 교직에 들어오는 모든 사람들에게는 적절한 교원양성기관에서 소정의 과정을 이수하도록 요구되어야 한다.
14. 교원양성기관에의 입학은 적절한 중등교육과정을 이수한 자로서 장차 보람있는 교직의 일원이 되는데 도움이 될 개인적 자질을 분명히 가지고 있는 자에게 허가되어야 한다.
15. 교원양성기관에 입학할 수 있는 일반적인 기준은 유지되어야 하나, 입학에 필요한 형식상의 학력요건이 다소 부족한 사람이라도, 특히 기술 및 직업분야에 있어서는 귀중한 경험을 가진 사람에게 입학이 허가될 수 있다.
16. 교원양성과정의 학생에게는 소정의 과정을 끝까지 밟을 수 있고 또 상당한 생활을 할 수 있도록 적당한 장학금 또는 재정원조가 주어져야 한다. 가능한 한 당국은 무상의 교원양성제도를 수립하도록 노력하여야 한다.
17. 교원양성교육에 대한 기회와 장학금 또는 재정원조에 관한 정보는 교직을 희망하는 학생과 일반인들이 쉽사리 입수할 수 있어야 한다.
18. (1) 교편을 잡을 수 있는 권리를 전적으로 또는 부분적으로 인정함에 있어서는 외국에서 이수한 교원양성과정의 가치에 대해서도 정당한 고려가 있어야 한다.
- (2) 국제적으로 합의된 기준에 의하여 전문직으로서의 지위를 부여하는 교원자격증을 국제적으로 인정하기 위하여 필요한 조치가 강구되어야 한다.

교원양성과정

19. 교원양성과정의 목적은 학생 개개인으로 하여금 일반교양교육과 개인적 교양을 쌓게 하고, 남을 가르치고 교육하는 능력을 기르게 하며, 국내에서나 국경을 넘어서 좋은 인간관계의 기초가 되는 제 원칙을 이해하게 하고 교육과 술선수법을 통하여 사회, 문화 및 경제진보에 기여할 수 있는 책임감을 함양하는데 두어야 한다.

20. 교원양성과정은 기본적으로 다음과 같은 내용을 포함하여야 한다:

(가) 일반교양과목;

(나) 교육에 응용되는 철학, 심리학, 사회학, 교육원리와 교육사, 비교교육, 실험교육학, 교육행정 및 각 교과 교수법 등의 주요내용에 관한 학습;

(다) 학생이 장차 가르치고자 하는 분야에 관한 제 학과;

(라) 충분히 자격을 갖춘 교원의 지도하에서 이루어지는 수업 및 정규교과외 활동의 실습.

21. (1) 모든 교원은 대학 또는 대학과 동등한 수준의 교육기관 혹은 그 외의 특별한 교원양성기관에서 일반교양과목, 전공과목 및 교육학과목을 이수하여야 한다.

(2) 교원양성과정의 내용은 장애인 교육기관, 기술·직업학교 등 각종의 학교에서 교원이 수행하도록 요구되는 임무에 따라 적절히 달리할 수 있다. 직업기술학교의 교원양성과정은 공업, 상업 또는 농업의 현장에서 얻을 수 있는 실제경험을 포함할 수도 있다.

22. 교원양성과정은 각자의 학술적 또는 전문적 교육이나 기술습득과정과 병행하거나 또는 그 과정을 마친 다음에 교직과정을 마련할 수 있다.

23. 교원양성교육은 원칙적으로 전일제이어야 한다. 단 나이 많은 교직지망자나 특수한 부류에 속하는 사람에 대해서는 그 과정의 내용이나 학습의 기준이 전일제과정의 경우와 동등한 수준에 의거한다는 조건으로, 그 과정의 전부 혹은 일부가 시간제로 실시될 수 있도록 특별조치를 강구할 수 있다.

24. 유기적으로 관련되어 있거나 지리적으로 서로 인접한 양성기관에 있어서는 초등, 중등, 기술, 직업 등 어떤 분야의 교원이건 간에 교육을 받을 수 있도록 하는 것이 바람직하다는 점에 유의하여야 한다.

교원양성기관

25. 교원양성기관의 교원은 고등교육기관의 교원과 동등한 수준으로, 그 전공분야에서 가르칠 수 있는 자격을 갖추어야 한다. 교육학 과목담당 교원은 하급학교에서의 실제 수업경험을 가졌어야 하며, 가능한 한 가끔 하급학교에서의 수업담당기회를 가짐으로써 이 경험을 새로이 하여야 한다.

26. 교원양성기관에 연구시설을 마련하고 교원과 학생들이 연구활동에 종사함으로써 교육 및 특정교과의 교수법에 관한 연구와 실험이 촉진되어야 한다. 교원양성에 관여하는 모든 교원은 관계분야의 연구결과를 잘 알고 있어야 하며 그 결과를 학생들에게 전달하도록 노력하여야 한다.

27. 교직원은 물론 학생들도 교원양성기관에 있어서의 생활, 활동, 규율 등에 관한 제반조치에 대하여 그들의 의견을 표시할 기회를 가져야 한다.

28. 교원양성기관은 각 하급학교들로 하여금 새로운 연구결과와 교육방법의 발전에 뒤지지 않게 하는 동시에, 그들 학교와 교원의 경험을 교원양성기관의 활동에 반영함으로써 교육활동에 있어서 발전의 초점을 이루어야 한다.

29. 교원양성기관은 개별 또는 공동으로, 그리고 타 고등교육기관이나 교육당국과 제휴하거나 독자적으로 학생이 교원양성과정을 원만히 이수하였음을 증명해 줄

책임을 져야한다.

30. 교육당국은 교원양성기관과 협조하여 새로 교육을 받은 교원이 그 이수한 교육과 개인의 희망 및 환경에 알맞게 취업할 수 있도록 적절한 조치를 강구하여야 한다.

VI. 교원의 계속교육

31. 당국과 교원은 교육의 질과 내용 및 교육기술의 체계적 향상을 기도하는 현직교육의 중요성을 인식하여야 한다.

32. 당국은 교원단체와 협의하여 모든 교원이 무상으로 이용할 수 있는 광범한 현직교육제도의 수립을 촉진하여야 한다. 이와 같은 제도는 다양성 있게 마련되어야 하며, 교원양성기관, 과학문화기구 및 교원단체가 참여하여야 한다. 특히, 교직에서 일시 물러났다가 복직한 교원들을 위하여 재교육과정이 마련되어야 한다.

33. (1) 교과목과 기타 시설은 교원들로 하여금 그 자질을 향상할 수 있게 하고 활동범위를 변경 또는 확대하거나 승진의 길을 찾게 하는 동시에 담당교과 또는 교육분야의 내용과 방법에 대하여 최신의 것을 체득할 수 있도록 계획되어야 한다.

(2) 일반교육과 전문적인 자질을 향상하기 위하여 교원이 도서와 그 밖의 교재를 활용할 수 있도록 적절한 조치가 마련되어야 한다.

34. 교원에게는 각종 강습과정에 참여할 기회와 자극이 주어져야 하며 또 교원은 이것을 충분히 활용하여야 한다.

35. 당국은 교과 및 교수법에 관한 적절한 연구결과를 학교가 적용할 수 있도록 보장하는데 최대한 노력하여야 한다.

36. 당국은 교원이 연수를 위하여 집단 또는 개별적으로 국내외를 여행하는 것을 장려하고, 가능한 한 이를 원조하여야 한다.

37. 교원양성과 현직교육은 국제적 또는 지역적인 바탕의 재정적·기술적 협력을 통하여 발전되고 보강되도록 시책을 강구함이 바람직하다.

VII. 취업과 교직생애

교직에의 취업

38. 교원채용정책은 교원단체와의 협동 하에 적절한 수준으로 명확히 규정되어야 하며, 교원의 권리와 의무를 규정하는 규칙이 설정되어야 한다.

39. 교직의 수습 기간은 교원자신의 실제적인 교수능력을 속달케 함은 물론 교직에의 초임자에 대하여 격려를 주고 교직에의 입문에 도움을 주는 동시에, 전문직으로서의 적절한 기준을 확립하고 유지하게 하는 기회라는 점을 교원과 고용자는 다 같이 인식하여야 한다. 정상적인 수습 기간은 사전에 교원에게 알려져야 하며, 그 기간을 원만히 마칠 수 있는 조건은 전문직적 능력과 엄밀하게 관련되어 있어야 한다. 만일 그 교원이 수습 기간을 원만히 마치지 못할 경우에는 그 이유를 교원에게 알려야 하며 또 교원은 이에 대하여 이의를 신청하는 권리를 가져야 한다.

승격과 승진

40. 교원들은 필요한 자격만 가지고 있다면 교육계 내부에서 다른 종류 또는 다른 수준의 학교로 이동할 수 있어야 한다.

41. 개별학교를 포함하여 교육의 조직과 구조는 교원 각자가 정규 이외의 책임을 수행할 수 있는 충분한 기회를 제공하고 그것을 인정하여야 한다. 단, 이러한 책임은 교원들의 교수활동의 질을 저하시키거나 정상적 활동을 방해하지 않는다는 것이 전제조건이 되어야 한다.

42. 학교는 여러 교원들이 광범한 책임을 수행함으로써 학생들에게도 이익이 되고 교원들에게도 기회가 마련될 수 있을 정도로 충분한 규모를 갖추는 경우에 유리하다는 점이 고려되어야 한다.

43. 장학관, 교육행정가, 교육감 기타 특수한 책임을 수반하는 부서 등 교육에 있어서의 중요직책은 가능한 한 많은 경험을 쌓은 교원에게 주어져야 한다.

44. 승진은 교원단체와의 합의하에 규정된 엄밀한 전문직적 기준에 비추어 새로운 직위에 대한 그 교원의 자격을 객관적으로 평가한 결과에 근거를 두어야 한다.

신분보장

45. 교직에 있어 취업의 안정성과 신분보장은 교원을 위해서는 물론, 교육을 위하여도 필요불가결하며, 비록 교육제도 자체가 변화하거나 또는 그 내부에 변화가 일어나더라도 보호되어야 한다.

46. 교원은 그 전문직적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 행위로부터 충분히 보호되어야 한다.

징계절차

47. 전문직으로서의 행위를 위배한 교원에게 적용되는 징계조치는 명확히 규정되어야 한다. 징계의 절차와 이에 따르는 조치는 교원이 교수활동을 금지당하는 경우 또는 학생을 보호하기 위해서나 학생의 복리를 위해서 필요한 경우를 제외하고는 당해 교원이 요구할 때에 한해서 공개되어야 한다.

48. 제재과 처벌은 제청하거나 적용할 수 있는 행정기관이나 기구는 명확히 지정되어야 한다.

49. 교원단체는 징계사항을 취급하는 기관의 설치에 대해서 협의를 받아야 한다.

50. 모든 교원은 어떤 징계절차든 그 각 단계에서 공평한 보호를 받아야 하며, 특히 다음과 같은 권리를 보장받아야 한다:

(가) 징계회부와 그 이유를 서면으로 통지 받을 권리;

(나) 징계사유에 관한 증거를 충분히 알아볼 수 있는 권리;

(다) 충분한 준비 기간을 가지고 스스로 변명을 하거나, 자기가 선택한 대리자로 하여금 변명하게 할 수 있는 권리;

(라) 결정사항과 그 사유를 서면으로 통지 받을 권리;

(마) 명확히 지정된 기관이나 기구에 소청할 수 있는 권리;

51. 교원의 동료들이 참석한 가운데 징계의 판정이 이루어질 경우, 징계 그 자체는 물론 징계에 관한 권리보장의 효과가 더욱 높아진다는 점을 징계 당국자는 인식하여야 한다.

52. 상기 47~51항의 제 규정은 어떠한 경우에도 특정국가의 법령에 의거하여 형법상의 처벌행위에 일반적으로 적용되는 소송절차에 영향을 주지 않는다.

건강진단

53. 교원은 정기적인 건강진단을 받도록 되어야 하며, 이것은 무료로 실시되어야 한다.

가정의 책임을 가진 여교원

54. 결혼이 여교원의 임명이나 계속적인 고용에 지장을 주는 것으로 생각되어서는 안되며 또한 보수나 그 밖의 근무조건에 영향을 미쳐서도 안된다.

55. 임신과 출산휴가를 이유로 고용자가 고용계약을 종결시키는 일은 금지되어야 한다.

56. 가정의 책임을 가진 교원의 자녀를 돌보아주기 위하여, 바람직하다고 생각될

경우에는, 탁아소나 보육원 같은 특별한 설비가 고려되어야 한다.

57. 가정을 가진 여교원에게는 연고지에서 근무할 수 있도록 하고 또 부부교원의 경우에는 인접지역의 학교 또는 동일학교에서 근무할 수 있도록 하는 조치가 강구되어야 한다.

58. 가정의 책임을 가지고 있는 여교원으로서 정년 전에 퇴직한 자의 복직은 사정이 허락하는 한 장려되어야 한다.

시간제 근무

59. 행정당국과 학교는 자격을 갖춘 교원으로서 어떠한 이유 때문에 전일제 근무를 할 수 없는 사람이 필요에 따라 시간제 근무를 하는 것의 가치를 인정하여야 한다.

60. 시간제로 정규 채용된 교원은,

(가) 전일제 근무 교원과 비율적으로 같은 보수를 받고 동일한 기본근무조건을 누려야 하고;

(나) 전일제 근무 교원과 동일한 적격요건을 갖추고 있는 경우 유급휴가, 병가, 산휴 등에 대하여 그들과 대등한 권리를 가져야 하며;

(다) 고용자측이 마련한 연금제도를 포함하여 충분하고도 적절한 사회보장의 보호를 받을 권리를 가져야 한다.

VIII. 교원의 권리와 책임

전문직으로서의 자유

61. 교직은 전문직으로서의 임무를 수행하는데 있어서 학문의 자유를 누려야 한다.

교원은 학생에게 가장 적합한 학습지도보조자료와 방법을 판단하는데 있어서 특별한 자격을 가지고 있으므로, 소정의 교육과정 테두리 안에서 당국의 원조를 받아 교재의 선정과 개선, 교과서의 선택, 교육방법의 적용 등에 중요한 역할을 담당하여야 한다.

62. 교원과 교원단체는 새로운 과정, 교과서 및 학습지도보조자료를 개발하는데 참여하여야 한다.

63. 어떠한 장학제도는 그것은 교원이 전문직으로서의 과업을 수행하는데 격려와 도움을 주도록 계획되어야 하며, 교원의 자유와 창의성 및 책임감을 감소시키는 것이 되어서는 안된다.

64. (1) 교원의 근무를 직접 평가할 필요가 있을 때에는 그 평가가 객관적이어야 하며, 또 교원에게 알려져야 한다.

(2) 교원은 부당하다고 생각되는 평가에 대해서는 이의를 신청할 권리를 가져야 한다.

65. 교원은 학생의 진보를 평가하는데 유용하다고 생각되는 평가기술을 자유로이 이용할 수 있어야 한다. 그러나, 개개 학생에게 불공평한 결과가 미치지 않도록 보장되어야 한다.

66. 당국은 개개 학생이 각종 정규과정과 계속교육을 받는데 적합한가의 여부에 관한 교원들의 건의를 정당하게 고려되어야 한다.

67. 학생을 위하여 교원과 학부모간에 긴밀한 협조를 증진시킬 수 있도록 가능한 모든 노력을 경주하여야 한다. 그러나 교원은 본연의 교직임무에 대하여 학부모들의 부당한 간섭을 받지 않도록 보호되어야 한다.

68. (1) 학생과 교원에 대하여 불평이 있는 학부모에게는 먼저 교장 및 관련 교원과의 토의할 기회를 주어야 한다. 그런 연후에 상급기관에 불평을 제기하고자 할 때에는 서면으로 하고 그 사본을 교원에게 송부하여야 한다.

(2) 불평에 관한 조사를 함에 있어서는 교원에게 자신을 변호할 수 있는 공정한 기회를 주어야 하며, 그 진행과정은 공개되지 않도록 하여야 한다.

69. 교원은 학생에게 사고가 일어나지 않도록 최대의 주의를 기울여야 하는 한편, 교원의 고용자는 학교 내에서나 학교 외에서의 교육활동 중에 학생에게 상해가 발생할 겨우 이에 대하여 교원이 손해배상을 청구 당하는 일이 없도록 보호하여야 한다.

교원의 책임

70. 모든 교원은 교직의 지위가 적지 않게 교원 자신에게 달려있다는 사실을 인식하고 자기의 모든 직무에 있어서 가능한 한 최고의 수준에 도달할 수 있도록 노력하여야 한다.

71. 교원의 직무수행에 관한 기준은 교원단체의 참여하에 규정되고 유지되어야 한다.

72. 교원과 교원단체는 학생과 교육활동 및 사회 전반을 위하여 당국과 충분히 협의하도록 노력하여야 한다.

73. 윤리강령이나 행동강령은 교원단체에 의하여 제정되어야 한다. 이러한 강령은 교직의 권위를 보장하고 합의된 원칙에 따라서 교직을 수행할 수 있도록 하는데 크게 공헌하기 때문이다.

74. 교원은 학생과 성인들을 위하여 정규교과의 활동에 참여할 용의가 있어야 한다.

교원과 전체 교육활동의 관계

75. 당국은 교원이 그 책임을 완수할 수 있도록 교육정책, 학생조직, 교육 활동의 새로운 발전 등에 관하여 교원단체와 협의할 수 있는 정당한 방안을 강구하고 또 이를 항상 활용하여야 한다.

76. 당국과 교원들은 교육활동의 질적 향상을 도모하기 위한 방안, 교육연구, 새로이 개선된 교육방법의 발전과 보급 등에 있어서, 교원들이 그들의 조직을 통하거나 또는 그 밖의 방법으로 참여하는 일이 중요하다는 점을 인식하여야 한다.

77. 당국은 한 학교 내에서나 또는 보다 광범한 범위에 걸쳐서 동일교과 담당 교원 상호간의 협조를 증진하기 위하여 연구회의 설립과 그 활동을 조성하며 그와 같은 연구회의 의견과 건의를 충분히 고려하여야 한다.

78. 교육활동의 각종 부문에 종사하는 행정직원과 기타 직원은 교원과 원만한 관계를 맺도록 노력하여야 하며 교원도 이들에 대하여 동일한 태도로 하여야 한다.

교원의 권리

79. 사회생활과 공공생활에 대한 교원의 참여는 교원 개인의 발전, 교육활동 및 사회 전반을 위하여 권장되어야 한다.

80. 교원은 시민이 일반적으로 가지는 공민으로서의 모든 권리를 자유롭게 행사할 수 있어야 하며 또한 공직에 취임할 수 있는 권리를 가져야 한다.

81. 공직에 취임함으로써 교직임무를 포기하여야 하는 경우, 교원은 연공가산과 연금의 혜택을 위하여 교직에 그 적을 보유하고 공직의 임기종료 시에는 전직 또는 그와 동등한 직위에 복귀할 수 있어야 한다.

82. 교원의 봉급과 근무조건은 교원단체와 교원들의 고용자간의 교섭과정을 거쳐 결정되어야 한다.

83. 법적 내지 임의의 교섭기관을 설치하고 이것에 의하여 교원에게는 그들의 단체를 통하여 공사립을 막론하고 그 고용주와 교섭을 할 수 있는 권리가 보장되어야 한다.

84. 고용기간과 고용조건에 관하여 교원과 고용자간에 발생하는 분쟁의 해결을 다룰 수 있도록 적절한 합동기구가 설치되어야 한다. 만일 이러한 목적을 위하여 마련된 수단과 절차가 미흡하거나 쌍방간의 교섭이 교착되었을 경우 교원단체는 다른 단체가 그 정당한 이익을 보호하기 위하여 보통 가지고 있는 것과 같은 다른 방안을 강구할 권리를 가져야 한다.

IX. 효과적인 교수, 학습을 위한 조건

85. 교원은 소중한 전문가이기 때문에 그의 직무는 시간과 정력의 낭비가 없도록 조직되고 지원되어야 한다.

학급규모

86. 학급은 교원이 학생 개개인에 대하여 주의를 기울일 수 있는 규모로 되어야 한다. 때로는 교정학습 등을 목적으로 하는 소집단, 또는 개별 교수의 기회를 마련할 수도 있고 또 경우에 따라서는 시청각교구를 사용하는 대집단수업을 할 수도 있다.

보조직원

87. 교원으로 하여금 그 전문적인 과업에 전념할 수 있도록 학교에는 수업 이외의 업무를 처리하는 보조직원을 배치하여야 한다.

학습지도 보조자료

88. (1) 당국은 교원과 학생에게 현대식 학습지도를 제공하여야 한다. 그러나 보조자료는 교원을 대신하는 것이 아니다. 교수의 질을 향상시키고 더 많은 학생에게 교육의 혜택이 미치도록 하는 수단으로 간주되어야 한다.

(2) 당국은 그러한 보조자료 사용에 관한 연구를 조장하여야 하며, 교원으로 하여금 그러한 연구에 적극적으로 참여하도록 권장하여야 한다.

근무시간

89. 교원의 일일 근무시간과 주당 근무시간은 교원단체와 협의하여 결정되어야 한다.

90. 수업시간을 정하는데 있어서는 교원의 근무부담에 관계되는 다음과 같은 모든 요인이 고려되어야 한다:

(가) 일일담당 학생 수와 주당 담당 학생 수;

(나) 충분한 수업계획과 준비 및 학습평가에 소요되는 시간을 마련할 필요성;

(다) 일일담당 수업시간 수;

(라) 연구활동, 정규 교과외 특별활동, 장학업무, 학생상담, 지도활동 등에 참여하기 위하여 소요되는 시간;

(마) 학생의 진보에 관하여 학부모에게 알리고 상담할 수 있는 시간을 마련하는 것이 바람직하다는 점.

91. 교원에게는 현직 교육을 받는데 필요한 시간이 주어져야 한다.

92. 정규교과외 활동에의 참여가 교원에게 과중한 부담을 주지 않아야 하며, 교원의 본무 수행에 방해가 되어서는 안된다.

93. 수업 외에 특별한 교육책임을 맡는 교원에 대하여는 이에 상응하여 정규수업 시간을 줄여 주어야 한다.

유급연가

94. 모든 교원은 봉급전액을 지급 받는 충분한 연가에 대한 권리를 가져야 한다.

연수휴가

95. (1) 교원은 봉급의 전액 또는 일부를 받는 연수휴가를 때때로 받아야 한다.
(2) 연수휴가는 연공 가산과 연금혜택을 위한 재직기간에 통산되어야 한다.
(3) 인구집중지역에서 멀리 떨어져 있다고 행정당국에 의하여 인정을 받고 있는 지역의 교원은 연수휴가를 보다 자주 받아야 한다.

특별휴가

96. 국제적인 문화교류의 테두리 안에서 주어지는 휴가기간은 근무로 간주되어야 한다.
97. 기술원조계획에 참여하고 있는 교원에게는 안식휴가가 주어져야 하며, 본국에 있어서의 그들의 연공 가산, 승진자격 및 연금에 대한 권리는 보호되어야 한다. 그리고 그들의 특별한 경비를 충당할 수 있는 특별한 조치가 강구되어야 한다.
98. 외국인 초빙교원에게도 마찬가지로 본국에 의하여 휴가가 주어져야 하며, 그들의 연공 가산과 연금에 대한 권리는 보호되어야 한다.
99. (1) 교원에게는 교원단체의 활동에 참여할 수 있도록 봉급전액을 지급 받는 임시휴가가 주어져야 한다.
(2) 교원은 교원단체의 직책을 맡을 권리를 가져야 한다. 이 경우 공직에 취임하는 교원과 동등한 제 권리를 가져야 한다.
100. 교원은 취업에 앞서서 명시된 조건에 따라 충분한 일신상의 이유가 있을 때에는 봉급전액지급의 안식휴가를 받아야 한다.

병가와 산휴

101. (1) 교원은 유급병가를 받을 수 있는 권리를 가져야 한다.
(2) 교원에게 봉급전액 또는 그 일부를 지급할 수 있는 기간의 장단을 정하는데 있어서는 교원을 학생들로부터 장기간 격리할 필요가 있는 경우가 있음을 유의하여야 한다.
102. 모성보호문제에 관해서 국제노동기구가 결정한 제 기준, 특히 1919년의 '모성보호에 관한 협약'과 1952년의 '모성 보호에 관한 개정협약'은 본 권고 제 126조에 제시된 기준과 마찬가지로 이행되어야 한다.
103. 자녀를 가진 여교원에 대하여는 본인이 요구하는 경우, 산후 1년까지의 범위 내에서 해고당하지 않고, 취업으로 인한 제 권리를 완전히 보호받으면서 무급휴가를 추가할 수 있는 조치를 강구함으로써, 교직에 머물러 있도록 권장되어야 한다.

교원의 교류

104. 당국은 교원들이 국제간에 가지는 전문분야의 교류와 문화적 교류 및 해외여행이 교육활동을 위해서나 교원 자신을 위하여 가치가 있다는 점을 인식하여야 한다. 따라서 당국은 이러한 기회를 넓히도록 노력하여야 하며, 개개 교원이 해외에서 얻은 경험을 존중하여야 한다.
105. 이와 같은 교류를 위한 인원을 모집함에 있어서는 어떠한 차별도 배제되어야 하며, 해당 인사가 어느 특정한 정치적 견해를 대표하는 것으로 생각해서는 안된다.
106. 해외연수와 근무를 위하여 시행하는 교원에게는 거기에 대한 충분한 편의가 제공되어야 하며, 그 직위와 지위는 정당하게 보장되어야 한다.
107. 교원은 외국에서 얻은 교육경험을 교직의 동료들과 함께 나누도록 권장되어야 한다.

학교건물

108. 학교건물은 전체적인 설계가 안전하고 매력적이면서 그 배치에 있어서

가능적이어야 한다. 학교건물은 효과적인 학습지도를 할 수 있고, 정규 교과외 활동에 활용될 수 있으며, 특히 농촌지역에 있어서는 지역사회센터로 활용될 수 있어야 한다. 학교건물은 소정의 위생기준에 맞추어 건조되어야 하며, 내구성과 적응성을 갖는 동시에 편리하고 경제적인 유지 관리를 할 수 있도록 건조되어야 한다.

109. 당국은 학생 및 교원의 건강과 안전이 어떤 면으로든 위협받지 않도록 학교시설의 적절한 유지 관리를 보장하여야 한다.

110. 새로운 학교를 계획할 때에는 교원들의 대표적인 의견을 알아보아야 한다. 기존학교에 시설을 신축하거나 증축할 때에는 당해 학교의 교직원과 협의하여야 한다.

농촌 또는 벽지 교원을 위한 특별조치

111. (1) 인구집중지역에서 멀리 떨어져 있다고 행정당국에 의하여 인정받고 있는 지역의 교원과 그 가족에 대하여는 가능하면 무상으로 또는 임대료의 보조를 통하여 상당한 주택을 마련해 주어야 한다.

(2) 교원에 대하여 정규의 교직 임무 외에 지역사회활동의 조성 촉진을 기대하는 국가에서는 제 개발계획 교원을 수용할 수 있는 적절한 설치가 마련되어야 한다.

112. (1) 벽지학교로 부임 또는 전근할 경우에는 교원 자신 및 그 가족의 이주비용과 여비를 지급하여야 한다.

(2) 이러한 지역에 사는 교원들에게는 필요한 경우, 그들의 전문적 수준을 유지할 수 있도록 특별한 여행편의가 제공되어야 한다.

(3) 벽지로 전근된 교원에게는 유인책으로서 근무지에서 휴가차 귀향하는 여비를 년 1회 지급하여야 한다.

113. 교원이 특별히 곤란한 근무에 임하고 있을 때는 특수근무수당을 지급함으로써 이를 보상하여야 하며, 그 수당은 연금계산에 고려되는 수입에 포함되어야 한다.

X. 교원의 봉급

114. 오늘날의 세계적 상황에 비추어, 교원들에게 주어지는 사회적 대우나 존경과 그들의 기능의 중요성에 대한 인식의 정도 등 제 요인은 유사한 타 전문직의 경우와 마찬가지로 그들이 놓여있는 경제적 지위에 크게 달려있으므로 교원의 지위에 영향을 주는 여러 가지 요인 중에서도 봉급은 특히 중요시되어야 한다.

115. 교원의 봉급은:

(가) 교원들이 교직에 들어설 때부터 그들에게 부과되는 모든 종류의 책임을 반영하는 것은 물론, 사회에 대한 교육기능의 중요성과 이에 따른 교원의 중요성을 반영하여야 하며;

(나) 유사 또는 동등한 수준의 자격을 요구하는 타 직업 종사자의 봉급에 비하여 손색이 없어야 하며;

(다) 교원의 전문적 자격을 향상하기 위한 계속교육이나 문화생활에 쓸 수 있음은 물론, 교원 자신과 그 가족에 상당한 생활수준을 확보할 수 있는 수단이 되어야 하며;

(라) 어떤 직위는 보다 높은 자격과 경험을 필요로 하고, 보다 큰 책임을 수반한다는 사실을 고려하여야 한다.

116. 교원은 교원단체와 합의하여 작성된 봉급표에 의하여 봉급을 받아야 한다. 어떠한 경우를 막론하고 유자격 교원으로서 수습 기간에 있거나 임시로 채용되고 있는 교원에 정식으로 고용된 교원을 대상으로 규정된 수준보다 낮은 봉급표에 의하여 봉급을 지급하는 일이 있어서는 안된다.

117. 봉급구조는 상이한 교원집단간에 마찰을 일으키는 요인이 되는 불공평이나 변칙성이 생기지 않도록 계획되어야 한다.
118. 최고수업시간이 정해져 있는 경우, 그 한도 이상의 시간을 정규적으로 담당한 교원에게는 소정의 기준에 의하여 추가보수가 지급되어야 한다.
119. 봉급차는 자격수준과 경력 년한 또는 책임의 등급과 같은 객관적 기준에 의거하여야 한다. 다만, 최저봉과 최고봉의 관계는 합리적인 순서로 되어 있어야 한다.
120. 학위를 가지지 못한 실업과 및 기술과 교원을 기본 봉급표에 실을 때에는 그가 실제로 받은 훈련과 경험의 가치가 참작되어야 한다.
121. 교원의 봉급은 1년을 기준으로 산출되어야 한다.
122. (1) 정기적인, 가급적이면, 년 1회의 봉급증가에 의한 동일등급 내의 승급이 규정되어야 한다.
- (2) 기본 봉급표에 있어서 최저봉으로부터 최고봉에 달하는 기간은 10년내지 15년을 초과하지 않아야 한다.
- (3) 교원은 수습, 임시채용 기간중의 근무에 대해서는 승급이 허용되어야 한다.
123. (1) 교원의 봉급표는 생계비의 상승, 국내 생활수준의 향상을 가져오는 생산성의 향상, 혹은 전반적인 임금 또는 봉급수준의 인상 등 제 요인을 감안하여 정기적으로 재검토되어야 한다.
- (2) 생계비지수에 따라 자동적으로 봉급을 조정하는 제도를 채택하고 있는 곳에서는 생계비지수의 선택을 교원단체의 참여 하에 결정하여야 하며, 모든 생계수당은 연금계산에 고려되는 수입의 불가결한 일부로 간주되어야 한다.
124. 봉급결정을 목적으로 하는 어떠한 근무평정제도도 관계교원단체와의 사전 협의 및 승인없이 도입되거나 적용되어서는 안된다.

XI. 사회보장

일반적 규정

125. 모든 교원은 그들이 근무하는 학교의 종류에 관계없이 동일 또는 유사한 사회보장의 보호를 받아야 한다. 그와 같은 보호는 수습 기간과 정규 채용된 교원의 재교육기간에 까지 확대 적용되어야 한다.
126. (1) 교원은 1952년의 '국제노동기구의 사회보장(최저기준)에 관한 협약'에 포함되어 있는 모든 우발적 사고에 대한 사회보장조치, 즉 의료, 질병수당, 실업수당, 고령수당, 공무상해수당, 가족수당, 분만수당, 폐질수당 및 유족수당 등의 보호를 받아야 한다.
- (2) 교원을 위하여 마련된 사회보장의 수준은 적어도 국제노동기구의 관계문서, 특히 1952년의 '사회보장(최저기준)에 관한 협약'에 규정된 기준만큼은 유리한 것이어야 한다.
- (3) 교원의 사회보장을 위한 급여는 당연한 권리로서 지급되어야 한다.
127. 교원에 대한 사회보장의 보호에 있어서는 제128항~제136항에 제시된 바와 같은 교원들의 특수한 취업조건을 고려하여야 한다.

의 료

128. 의료시설이 거의 없는 지역의 교원에게는 적절한 의료혜택을 받기 위하여 필요한 여비가 지급되어야 한다.

질병수당

129. (1) 질병수당은 근무를 할 수 없게 되므로 인하여 수입이 중단되는 어떠한

기간에 있어서도 지급되어야 한다.

(2) 그것은 수입이 중단된 경우마다 그 첫날부터 지급되어야 한다.

(3) 질병수당 지급기간이 특정기간으로 한정되어 있는 곳에서는 교원을 학생으로부터 격리시킬 필요가 있을 경우 그 기간을 연장할 수 있는 규정을 만들어야 한다.

공무상해수당

130. 교원은 학교 내에서의 수업 중은 물론, 교사 혹은 구내를 떠나서 교육활동 중에 당한 상해의 결과에 대하여도 보호를 받아야 한다.

131. 학생들에게 유행하는 어떤 전염병이 학생과의 접촉으로 말미암아 교원에게 감염되었을 때에는 공무로 인한 질병으로 간주되어야 한다.

고령수당

132. 교원이 획득한 연령자격은 국내에서 어떤 다른 교육당국의 관할지역으로 전근하더라도 같이 옮길 수 있어야 한다.

133. 공인된 교원부족이 있을 경우에, 연금을 탈 자격을 얻은 후에 근무를 계속하는 연금은 연금계산에 있어서, 국가의 관계규정을 고려하여, 그 추가 근무 년한에 대한 연금자격을 가산받거나 아니면 적절한 기관을 통해서 보충연금을 받을 수 있도록 되어야 한다.

134. 고령수당은 교원이 적절한 생활수준을 계속 유지할 수 있도록 그의 최종수입에 상응한 것이어야 한다.

폐질수당

135. 신체적 또는 정신적 장애 때문에 교직을 중단하지 않을 수 없게 된 교원에게는 폐질수당이 지급되어야 한다. 질병수당 지급기간의 연장이나 그 밖의 수단으로 보상되지 않는 우발사고의 경우에는 연금을 지급할 수 있는 규정이 마련되어야 한다.

136. 교원의 장애가 부분적이어서 시간제로 가르칠 수 있을 경우에는 부분폐질수당이 지급되어야 한다.

137. (1) 폐질수당은 그 교원이 적절한 생활수단을 유지할 수 있도록 최종수입에 상응한 것이어야 한다.

(2) 신체장애교원으로 하여금 가능한 한 이전의 활동을 계속할 수 있도록 하는 기능회복활동을 마련하는 동시에 그 건강의 완전회복을 위하여, 또는 완전회복이 불가능하다면 건강의 향상을 위하여 의료 및 이에 관련된 제 수당을 마련하여야 한다.

유족수당

138. 유족수당을 받을 수 있는 조건과 그 금액은 유족으로 하여금 적절한 생활수준을 유지하고, 그리고 부양아동의 복지와 교육을 확보할 수 있도록 되어야 한다.

교원을 위한 사회보장수단

139. (1) 교원에 대한 사회보장은 될 수 있는 한 공공부문이나 또는 민간부문에 고용된 사람들에게 통용되는 일반적인 제도를 통하여 확보되어야 한다.

(2) 현존하는 일반적인 제도로써 어떤 우발사고를 보상할 수 없는 경우에는 법령에 의하거나 또는 기타 방법으로 특별제도를 수립하여야 한다.

(3) 일반적인 제도에 의한 급여수준이 이 권고에서 규정한 것 보다 낮을 경우에는 보충적 제도에 의하여 권고된 수준까지 이를 인상하여야 한다.

140. 기금의 투자를 포함하여 특별제도 및 보충제도 운영에 있어서는 교원단체의 대표를 관여시키는 가능성이 고려되어야 한다.

XII. 교원부족

141. (1) 모든 긴박한 교원공급부족문제는 특별하다고 인정되는 방법에 의하여 처리하는 것을 지도원리로 삼아야 하며, 그와 같은 방법은 어떠한 경우에 있어서도 이미 확립되었거나 확립되어야 할 전문적 기준에서 이탈하거나 또는 그 기준을 위태롭게 하지 아니하며, 학생에 대한 교육적 손실을 극소화할 수 있는 것이어야 한다.

(2) 과대규모학급이나 교원의 근무시간의 부당한 연장 등 교원부족에 대처하기 위한 일시적인 방편은 교육의 목적과 목표에 어긋나며, 학생에게 해롭다는 것을 인식하고, 당국은 긴급조치로서 이와 같은 일시적인 방편을 불필요하게 만들고 중단할 수 있는 방안을 강구하여야 한다.

142. 교원공급문제를 고려함에 있어서 단기적이며 집중적인 속성교원 양성과정이 필요할지도 모르는 개발도상국가에서는 교육사업을 이끌고 나갈 수 있는 능력을 가진 전문적 훈련을 받은 교원집단을 양성하기 위하여 고도로 전문적이며 광범위한 과정이 마련되어야 한다.

143. (1) 단기적인 속성교원양성과정에 입학하는 학생은 그들이 후에 완전한 양성과정의 요건을 완성할 수 있도록 하기 위하여, 정규의 전문적 양성과정에서의 입학에 적용되고 기준 또는 오히려 그보다 높은 기준에 의하여 선발되어야 한다.

(2) 그와 같은 학생들로 하여금 현직 중에 그 자격을 완성할 수 있게 하기 위하여 봉급전액을 지급 받는 특별연수휴가를 포함한 특별조치와 편의가 마련되어야 한다.

144. (1) 가능한 한 무자격교원은 전문적 자격을 갖춘 교원들의 치밀한 감독과 지도하에서 근무하도록 하여야 한다.

(2) 그와 같은 교원들에게는 계속 취업할 수 있는 조건으로서 자격을 획득 또는 보충하는 것이 요구되어야 한다.

145. 당국은 교원의 사회적, 경제적 지위와 그들의 생활 및 근무조건을 향상하고 그들의 취업조건과 교직의 장래에 대한 전망을 개선하는 것이 유능하고 경험을 갖춘 교원의 부족을 타개하며 충분히 자격을 갖춘 충분한 수의 사람들을 교직에 유인 보존할 수 있고 최선의 방법이라는 것을 인식하여야 한다.

XIII. 최종규정

146. 교원들이 어떠한 점에 있어서 이 권고에 규정된 수준보다 더 유리한 지위를 누리고 있는 곳에 있어서는 이 권고의 조항이 이미 부여되어 있는 지위를 격하하기 위하여 인용되어서는 안된다.