



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2021년 8월
박사학위논문

유아교육자로 살아가는 중년 여성의 생애사 연구

조선대학교 대학원

교육학과

김윤주

유아교육자로 살아가는 중년 여성의 생애사 연구

A Study on the Life History of Middle-aged Women
as Early Childhood Educators

2021년 8월 27일

조선대학교 대학원

교육학과

김윤주

유아교육자로 살아가는 중년 여성의 생애사 연구

지도교수 서 현

이 논문을 교육학 박사학위신청 논문으로 제출함

2021년 4월

조선대학교 대학원

교육학과

김 윤 주

김윤주의 박사학위 논문을 인준함

위 원 장 박 미 자 (인)

위 원 박 주 성 (인)

위 원 홍 지 명 (인)

위 원 윤 경 아 (인)

위 원 서 현 (인)

2021년 6월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	ix
I. 서론	1
A. 연구의 필요성 및 목적	1
B. 연구문제	8
II. 이론적 배경	9
A. 유아교육자 발달	9
1. 유아교육자 발달 개념	9
2. 유아교육자 발달 단계	11
B. 우리나라 유아교육기관 관련 정책 변화	14
1. 유아교육 관련 법령 및 제도	14
1) 유치원 관련 법령 및 제도	14
2) 어린이집 관련 법령 및 제도	15
3) 유아교육 교사 양성기관 관련 법령 및 제도	16
2. 최근 유아교육기관 관련 정책	17
1) 유치원 관련 정책	17
2) 어린이집 관련 정책	20
3. 유아교육 교사 양성기관 관련 정책	22
1) 유치원 교사 양성기관 관련 정책	22
2) 보육교사 양성기관 관련 정책	23

4. 유아교육기관의 중년 여성 현황	24
1) 국공립 유아교육기관의 중년 여성 현황	25
2) 사립 유아교육기관의 중년 여성 현황	26
C. 최근 유아교육 동향	30
1. 유아교육기관 현황	30
2. 유아교육기관 교사 현황	35
1) 유아교육기관 교사의 수	35
2) 유아교육기관 교사의 신규임용 및 연령분포 현황	38
3. 유아교육기관의 취원 유아 현황	43
4. 전문대학 및 대학 유아교육학과 현황	48
5. 전문대학 및 대학의 유아교육학과 입학정원 ...	49
D. 선행연구	52
1. 최근 연구 경향	52
2. 선행연구의 주요 사례	54
3. 연구 방향 및 주제 설정	55
III. 연구 방법 및 절차	57
A. 생애사 연구	57
1. 생애사 연구 개념	58
1) 생애사 연구의 정의	58
2) 생애사 연구의 특성	58
2. 생애사 연구 방법	59
3. 생애사 연구 절차	61

B. 연구 참여자	63
1. 연구 참여자 선정	63
2. 연구자	65
C. 자료 수집	66
1. 자료 수집 방법	66
2. 자료 수집 절차	67
D. 자료 분석 및 해석	69
E. 연구 제한	73
F. 연구 윤리	75
IV. 연구 결과 및 해석	76
A. 연구 참여자의 특성	76
B. 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전 까지의 삶	80
1. 예비교사로서의 삶	80
1) 유아교사의 꿈을 그리다	80
2) 유아교사의 꿈을 키우다	84
3) 유아교사의 꿈을 이루다	86
2. 교사로서의 삶	87
1) 열정과 조우로 이겨낸 초임교사 생존기	88
2) 교사 시절의 머릿속에 깊은 기억	90
3) 교사 시절의 애환	93
4) 관리자 및 동료교사와의 관계	95
5) 교사 시절의 생애 전환점	96

6) 전문성 함양을 위한 노력	102
3. 유아교육기관 중간관리자의 삶	104
1) 중간관리자의 역할	105
2) 중간관리자의 보람	106
3) 중간관리자의 어려움	108
C. 유아교육기관 원장으로서의 삶	110
1. 가정생활과 직장생활 사이에서의 갈등	111
2. 최고 관리자인 원장으로서 역할과 의미	114
1) 여성원장의 역할	114
2) 원장의 의미	116
3. 원장으로서 위치와 역할을 방해하는 요인	119
4. 원장으로서 발전하는데 긍정적 영향을 미친 요인	122
5. 자신이 느끼는 원장의 모습	124
6. 유아교육기관 구성원들과의 관계	126
1) 초임원장의 구성원과 관계 맺기 양상	127
2) 사회적 관계 안에서의 원장으로서 갈등 해결하기	129
7. 원장으로서 겪는 어려움	130
D. 대학교수로서의 삶	134
1. 원장과 교수의 갈림길에서 선택	135
1) 원장과 교수의 갈림길에서 현재의 위치를 결정하게 된 배경	136
2) 현재의 선택에 영향을 미친 요인들	137
2. 교수로서의 삶의 의미	139

1) 교수로서 마주하는 긍정적 삶의 변화	139
2) 교수의 위치에서 겪는 어려움	142
3) 최근 교수생활에서 느꼈던 만족스러운 순간	144
4) 교수로서 일에 대한 의미	146
E. 대학교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부	149
1. 대학교수로서 갖추어야 할 덕목	149
2. 교수로서 학생의 의미	152
3. 교수로서 동료교수의 의미	154
4. 대학 유아교육학과 현실과 당면과제, 그리고 나아갈 방향	156
1) 유아교육학과의 현실	156
2) 유아교육학과의 당면과제	159
3) 유아교육학과의 나아갈 방향	162
5. 유아교육학과 교수의 관심사	165
6. 교수 자신의 자화상	167
7. 교수로서 보람과 희망	169
8. 교수로서 애환과 고충	172
9. 유아교육학과 교수로서 대학, 학과, 개인적인 바람	174
10. 퇴임 후의 계획	179
F. 되돌아보는 교직의 삶	181
1. 성찰과 반추를 통해 견고해진 교직원	181
2. 교사 및 교수로서 삶에 중대한 영향을 준 요인	183

V. 논의 및 제언	191
A. 논의	191
1. 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지의 삶	191
2. 유아교육기관 원장으로서의 삶	197
3. 대학교수로서의 삶	201
4. 대학교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부	203
B. 제언	211
참고문헌	213
부록	223

표 목 차

<표 II- 1>	최근 우리나라 국공립유치원 및 국공립초등학교 중년층 교사 현황 ...	25
<표 II- 2>	최근 우리나라 국공립유치원 및 사립유치원 중년층 교사 현황 ...	27
<표 II- 3>	최근 설립 유형별 우리나라 유치원 교사 퇴직 현황	28
<표 II- 4>	최근 설립 유형별 결혼으로 인한 우리나라 유치원 교사 퇴직 현황 ...	28
<표 II- 5>	최근 설립 유형별 이직으로 인한 우리나라 유치원 교사 퇴직 현황 ...	28
<표 II- 6>	최근 우리나라 유아교육기관 현황	32
<표 II- 7>	최근 설립유형에 따른 우리나라 어린이집 수의 변화	33
<표 II- 8>	최근 우리나라 유아교육기관 교사 현황	36
<표 II- 9>	최근 설립유형별 우리나라 어린이집 교사 현황	38
<표 II- 10>	최근 우리나라 유치원 및 초·중등 교육기관 교사 평균연령 현황 ...	40
<표 II- 11>	최근 우리나라 유치원 및 초등학교 교사 연령 분포 현황 ...	41
<표 II- 12>	최근 설립유형별 우리나라 유치원 교사 연령대별 분포 현황 ...	42
<표 II- 13>	최근 우리나라 유아교육기관 취원 유아 현황	43
<표 II- 14>	최근 설립유형에 따른 우리나라 어린이집 취원 유아 현황 ...	46
<표 II- 15>	대표적인 두 연구사례(선행연구)의 주요 차이점	54
<표 III- 1>	생애사 연구 참여자의 일반적 배경	64
<표 III- 2>	생애사 연구의 주요 자료 수집 유형 및 방법	67
<표 III- 3>	생애사 연구에서 심층면담의 주요 진행 절차	68
<표 III- 4>	유아교육 분야 경력 중년 여성의 삶을 추출하기 위한 분석 범주 ...	70
<표 IV- 1>	연구 참여자의 주요 특징	77
<표 IV- 2>	연구 참여자들의 교직선택 현황	81
<표 IV- 3>	교사 및 교수로서 생활에 영향을 준 요인	185

그림 목차

[그림 II- 1]	유아교육자 발달의 순환적 모델	11
[그림 II- 2]	2019년 우리나라 유아교육기관의 주요 현황	31
[그림 II- 3]	최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 수의 변화	32
[그림 II- 4]	2019년 지역별·설립유형에 따른 우리나라 어린이집 분포 현황 ...	34
[그림 II- 5]	최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 교사 현황	36
[그림 II- 6]	최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 교사 신규채용 현황 ..	39
[그림 II- 7]	최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 취원 유아 현황	44
[그림 II- 8]	최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 신규 취원 유아 현황 ..	45
[그림 II- 9]	2019년 지역별·설립유형에 따른 우리나라 어린이집 취원 유아 현황 ..	47
[그림 II- 10]	최근 우리나라 전문대학 및 대학 유아교육 관련학과 현황 ..	48
[그림 II- 11]	최근 우리나라 전문대학 및 대학 유아교육학(과) 및 관련 학과 입학정원 현황	50
[그림 III- 1]	생애사 연구의 개념적 모형도	61
[그림 III- 2]	연구 참여자의 교직 선택 동기	83

ABSTRACT

A Study on the Life History of Middle-aged Women as Early Childhood Educators

Kim, YunJoo

Advisor : Prof. Seo, Hyun, Ed. D.

Department of Education,

Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to understand and illuminate the life of middle-aged women who have worked for an early childhood institution and university training and educating a teacher for a long time as an early childhood educator. Moreover, this study is intended to present desirable quality and career direction to pre-service and in-service early childhood teachers and those who want to be a middle manager, a principal, or a professor. This study will offer an opportunity to experience senior early childhood educator's life and reflect one's life and a good guidance to decide a career. Therefore, this study will present basic data to promote institutional changes such as better working environment and treatment in order that early childhood education teachers can work in the field for a long time.

This study was conducted for two purposes. First, this study was intended to extend the subject and scope compared with previous researches to secure the diversity of study. In other words, previous researches on life history were mainly focused on teachers or principals with a long career in early childhood education institutions. However, this study extended the career and subject to early childhood educators who had teaching experience in early childhood education-related universities and accordingly, the scope of the study was extended. Second, this study was intended to contribute to the career of

students who major in early childhood education as a pre-service teacher, beginning teachers or experienced teachers in early childhood education institutions, or those who want to be a middle manager, a principal, or a professor. It will help early childhood educators in their 20s~30s experience difficulties and worth through experienced teachers' course of life indirectly not to give up their career at the young age and grow and develop as an early childhood educator for a long time.

For this reason, the subjects of this study were middle-aged women who majored early childhood education in university, have worked for early childhood education institutions for a long time without giving up their career, and rose to a principal or a professor in spite of difficulties and hardships. They were called 'middle-aged women' based on the adult development model by Levinson(1978) and research participants' age was 40-65. Also, they experienced several duties and jobs and had various experiences and problem solutions as an early childhood educator for their life.

This study selected three middle-aged women of forty and over with various social status and experience as a teacher, a middle manager, a principal, or a professor in several types of early childhood education or teacher training institutions for a long time to investigate their life as an early childhood educator from the view of life history. This study examined and analyzed their life from selecting early childhood education to being a principal on the assumption that they had various experiences according to their social status. Based on the findings, this study was intended to derive results with the focus on the objective of this study such as the worth, hope, and prospect in the middle-aged life as an early childhood educator, matters of early childhood education in hand and future directions, and changes in the view of teaching profession.

The conclusions of this study are as follows.

First, although participants selected a teaching profession by their strong belief, they were influenced by multiple factors such as friends' recommendation, job stability, social respect, and school records. In other words, two or three

motivations worked in a complex way for their selection of teaching profession out of the active, passive, and physical motivation by Huberman(1993).

Second is the importance of the beginning teacher period. According to previous researches, beginning teachers often give up their teaching profession due to adjustment to new environment, disparity caused by the difference of theory from reality, the lack of teaching ability, making new human relations, maladaptation to teaching profession, and conflict and identity crisis(Kim, H. S., 2006; Jeon, Y. S., 2011). However, the participants of this study met good principals, vice principals, senior teachers, and co-teachers in their institutions, received good education and learned attitude necessary for early childhood educator's life, and could create selfhood. It was helpful to grow and develop as a principal or a professor.

Third is the need to make constant efforts for self-development and improvement of professionalism as an early childhood educator. In the present society, it is very difficult to survive if there is no professionalism. In particular, unlike other fields, the early childhood education field has special characteristics of educating and protecting children and needs professionalism absolutely. The participants of this study grew and developed as a competent field professional and an early childhood educator through constant efforts and thorough self-management without setting for the present from the beginning teacher period to the present professor.

Fourth is the need to improve the awareness of social roles of an early childhood education institution. A woman accounts for more than 98~99% of workers for early childhood education institutions in Korea due to the features of early childhood education. Most principals of early childhood education institutions are married and have children but there is ambivalence in our society that a woman should take charge of domestic duties and child care. These factors cause many difficulties in playing the role of a principal. In particular, they act as the biggest obstacle to make a home life and a work life together. Thus, positive efforts in society are urgently made to improve these problems.

Fifth, it is necessary to re-establish the meaning of a student and change

into more student- and field-oriented education. Today, although university education has been greatly improved compared to the past, students still require the change into more consumer- and field-focused education. In particular, a sudden decrease in admission resources have become an absolute threat factor to the survival of universities and early childhood education departments. The participants of this study saw that the reality and future of the early childhood education field would bleak and emphasized a partner relationship between professors and students and student- and field-oriented education. Therefore, universities and early childhood education departments should change the paradigm of university education with the tide.

Sixth, the quality of teachers and professors working in the early childhood education field should be constantly improved. Recently, teacher's quality has been raised as a social issue because of the scandals of very few of the early childhood education institutions and it has caused people's distrust. This problem may be caused by the dual education system of university training teachers and the in-service teacher management of early childhood education institutions. To solve these problem, it is essential to improve pre-service teacher's quality by reforming the dual teacher training system of government through the integration of early childhood education and child care and in-service teacher's quality by continuous and substantial education. Moreover, policy system is required to make time and space that in-service teachers can focus on their own training other than child education.

Seventh, an early childhood educator should have the ability for understanding, consideration, communication, and interpersonal relations. They form various relationships with people around them including co-workers and their growth and development are positively or negatively influenced by them. The participants of this study also formed good ties during their work in the early childhood education field and learned positive and flexible thinking, good relationship with co-workers, and attitude toward communication. It was very helpful to grow as a principal and a professor. On the contrary, differences of educational philosophy, adhesion to old system, ignorance, or wrong awareness bring about serious conflicts, antagonism, and stress, resulting in quitting a job.

It arouses the importance of interpersonal relations and shows that it is necessary to strive to improve interpersonal relations skill by continuous self-reflection to become a competent teacher in the early childhood education field.

Eighth, three research participants who are full-time or part-time professors in university saw that the reality and future of early childhood education and the department of early childhood education would bleak. They presented their ideas about professor's virtue, relationship with co-workers, the future direction of early childhood education, and professor's fields of concern, and solutions of present problems. They laid stress on teaching students and pursuing their studies. They thought that a professor should have humanity and professionalism and maintain a partner or cooperator relationship with students and co-professors. They also predicted that the future would be very difficult due to decreased number of children and students, building up new educational environment with social changes, and negative awareness of society. They emphasized that universities and professors should attend to their main duties and strive in various aspects to overcome such a difficult situation.

This study investigated and illuminated the life of middle-aged women who have worked in the early childhood field for a long time and had various experiences through the research of life history. This study understood their growth and development as an early childhood educator and learned two lessons. First, the reality and future of the early childhood education field in Korea were correctly understood. To overcome such reality and open up the bright future, the correct future direction of early childhood education should be established with active concerns and every effort. Second, although there are differences with the change of times, it is essential to make continuous self-reflection and reform and constant efforts to improve professionalism, recognize the importance of interpersonal relations, and strive not to give up and to overcome in spite of many difficulties.

I. 서 론

A. 연구의 필요성 및 목적

교육은 국가의 발전과 건전한 사회를 형성하는 인재양성, 개인의 바람직한 자아형성 및 발전에 매우 중요한 요인으로 세계 모든 나라들은 국가적인 차원에서 교육정책을 수립하여 많은 재정을 투입하고 있다. 특히, 유아를 대상으로 한 교육은 현재 및 미래의 국가사회 발전을 위해 중요성이 매우 커서 나라들마다 다양한 제도를 통한 체계적인 방법으로 유아교육 정책들을 시행하고 있으며, 이를 효과적으로 수행하기 위하여 현재에도 연구가 많이 이루어지고 있는 추세이다.

유아교육 환경은 급속한 산업화와 경제적인 발전에도 불구하고 급격한 저출산·고령화 사회로 전환되면서 인구 구조의 변화와 함께 출생아 수의 급격한 감소, 유아교육의 중요성에 대한 인식 고조, 교육수요자의 요구 및 사회적 환경의 변화 등으로 인해 많은 위기를 맞이하고 있다. 이에 정부에서는 교육수요자의 만족도 향상과 유아교육의 질 제고를 위해 유아교육법 및 영유아보육법을 비롯하여 그와 관련된 법령의 제정 및 개정, 새로운 제도의 도입 및 개선 등의 정책을 시행하였다(법제처, 2020). 그 대표적인 예로 국공립 유아교육기관의 신설 및 증설, 누리과정 시행, 주기적인 어린이집 평가제, 교원 양성기관 역량진단, 자격증 취득기준 강화 등을 통해 유아교육기관 교사 증원 및 우수한 교수 확보에 많은 노력을 기울이고 있다.

이러한 노력에도 불구하고 급속하게 변모하는 산업구조 재편에 따른 노동환경의 변화는 안정적인 일자리 감소를 초래함으로써 개인 생활의 질 악화, 주택구입 및 자녀 교육비 부담의 가중으로 이어져 혼인 및 출산에 부정적인 요인으로 작용하고 있다. 이에 따라 매년 출산율은 오히려 감소하는 추세이며, 우리나라는 2018년 기준 OECD 가입국 37개 나라 중 출산율이 0.98(OECD 평균 = 1.63)로 최하위에 위치하고 있다(저출산고령사회위원회, 2020). 이에 따라 유아교육기관에 취원 대상 유아 수가 급격하게 감소함으로써 유아교육기관의 존립과 그 분야에 종사하고 있는

구성원들의 생존을 위협하는 요인으로 작용하고 있다.

현재 국내에는 2020년 기준 4만 6천개 이상의 유아교육기관이 운영되고 있으며, 이들은 유아교육법과 영유아보육법에 근거하여 유치원과 어린이집으로 이원화되어 있다(법제처, 2020). 이러한 유아교육기관은 설립유형에 따라 유치원은 국립유치원 · 공립유치원 · 사립유치원으로, 어린이집은 국공립어린이집 · 사회복지법인어린이집 · 법인 및 단체어린이집 · 민간어린이집 · 가정어린이집 · 협동어린이집 · 직장어린이집 등으로 세분화되고 있다. 우리나라 유아교육기관 중 유치원은 교육부, 어린이집은 보건복지부로 관리주체도 이원화되어 있어 관리 · 감독기관, 교육목적, 교육대상, 교사의 자격기준, 교사 임용 및 운용, 시설의 운용 등에 있어서 차이가 있다. 따라서 유아교육기관에서 종사하는 교사의 양성체제도 정부의 이원화되어 있는 제도에 따라 달리 적용되며, 유치원 교사는 전문대학 또는 대학의 유아교육학과에서 양성하고, 어린이집 교사는 보육교사 양성기관, 전문대학 또는 대학의 유아 및 보육 관련학과에서 양성하고 있다.

2000년 이후 우리나라 유아교육 분야는 양적으로 크게 성장함에 따라 유아교육 기관에 근무하는 교사 수도 매년 증가하고 있으며(한국교육개발원, 2000-2012, 2016b, 2020b), 유치원 및 어린이집에 근무하고 있는 교사의 수는 2020년 기준 38만 5천명 이상 되는 것으로 알려지고 있다(한국교육개발원, 2020b; 보건복지부, 2020b). 유치원의 경우 교사, 중간관리자, 원장으로 근무하는 사람들 중에서 여성의 비율은 98% 이상으로 거의 대부분을 차지하고 있다. 그러나 유치원에 근무하고 있는 전체 교사들의 평균연령은 2020년 기준 34.5세로서 40세 이상인 초 · 중등 교육기관 교사들의 평균연령에 비해 매우 낮은 편이다. 또한 유아교육기관 내에서도 공립유치원 교사의 평균연령은 2020년 기준 39.5세로 초 · 중 · 고등학교 교사의 평균연령 가까이에 근접하고 있지만 사립유치원 교사의 평균연령은 31.7세로 상대적으로 매우 낮다(한국교육개발원, 2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020a).

이는 우리나라 유아교육기관에 근무하고 있는 교사들이 교직에 입문하여 초 · 중등 교육기관의 교사들에 비하여 오랫동안 교직에 근무하지 못하고 빠른 기간 내에 유아교육 현장을 이탈함으로써 유아교육자로서 수명이 매우 짧다는 것을 의미한다. 이에 따라 유아교육 현장에는 오랫동안 근무하면서 축적된 교육경험과 유아교육자로서 전문성을 지닌 40대 이상의 중년 여성들이 절대적으로 부족한 현상을 초래하여 유아교육 분야의 질적 수준을 크게 저하시키는 원인이 되고 있다. 아울러 유아교육의 질적 수준 저하는 학부모들의 유아교육기관에 대한 불신을 야기하며, 때로

는 유아교육기관의 교사에 대한 자질이 사회적인 문제로 발전하는 경우가 있다.

유아교육의 질적 수준 및 교육서비스 만족도를 향상시키기 위해서는 초·중등 교육기관의 교사들처럼 오랫동안 근무하면서 풍부하고 다양한 교육경험과 전문성을 지닌 40대 이상 중년 여성들이 교사로서 교육현장에 많이 근무할 수 있도록 환경을 조성하는 것이 절대적으로 필요하다. 한국교육개발원(2000-2012, 2016b, 2019b) 교육통계 자료에 의하면 2000년대 이후 유치원 교사의 수는 많이 증가하였지만, 퇴직하는 교사의 수도 크게 증가하고 있다. 우리나라 유치원에 근무하고 있는 교사들의 퇴직은 주로 30대 연령층에서 일어나고 있는 것으로 밝혀졌다. 특히, 이러한 현상은 국공립유치원보다는 대부분 사립유치원에서 일어나고 있으며, 이는 유아교육기관에 근무하고 있는 교사의 평균연령을 크게 하향시키는 주요 원인이 되고 있다. 또한 이러한 현상은 교사 개인적인 차원에서는 유능한 유아교육자로서 성장과 발전을 방해하고, 국가 및 사회적인 차원에서는 유아교육의 발전을 저해하는 주요 요인으로 작용되고 있다.

유아교육기관에서 퇴직하는 교원들 중에서 여성 교원이 차지하는 비율은 최근 약 99%로 매우 높은 비율을 차지하고 있다. 그리고 이들은 대부분 20대 연령에 교사로 입문하여 30대 연령층에서 상당수가 퇴직하고 있으며, 40대 이상의 중년 교사들이 교육현장에서 근무하는 비율은 30% 미만으로 매우 낮았다. 반면에 초등학교에서는 20대 연령을 지닌 젊은 교사들의 비율이 10%대 중반으로 매우 낮았지만 30대 연령층에서 30% 이상으로 크게 증가하였다. 그 결과 40대 이상인 중년 교사들이 교육현장에 근무하는 비율이 50% 이상으로 매우 높게 나타났다(한국교육개발원, 2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020a). 이와 같이 유아교육기관에 근무하고 있는 40대 이상의 중년 여성인 교사들의 비율이 현저하게 낮은 것은 유아교육기관의 질적 수준 및 교육서비스의 만족도와 밀접한 상관관계를 지니고 있는 것으로 추측된다.

이처럼 젊은 나이에 교직을 선택하여 대학에서 유아교육을 전공한 교사들이 유아교육기관에서 40대 이상 중년의 나이까지 유능한 유아교육자로서 성장 및 발전하지 못하고 젊은 나이에 포기하는 것은 유아교육의 특수성과 밀접한 관련성이 있다는 것으로 유추해 볼 수 있다. 이는 한편으로, 유아교육기관에서 교사들이 40대 이상의 중년까지 유능한 유아교육자로서 성장하고 발전하는 것은 초·중등 교육기관의 교사들보다 어렵다는 것을 의미하고 있다.

유아교육기관에 근무하고 있는 교사들이 40대 이상 중년의 유능한 유아교육자로서 성장과 발전을 방해하는 요인은 퇴직을 대표적인 예로 들고 있다. 유아교육기관에

서 여러 퇴직요인 중 결혼·이직·기타 사유 등으로 인한 퇴직이 차지하는 비율은 97% 이상으로 매우 높게 나타났으며, 퇴직자의 거의 대부분은 여성들이었다(한국 교육개발원, 2000-2012, 2016b, 2019b). 많은 유아교육자들이 유아교육 현장에서 중년의 나이까지 오랫동안 근무하지 못하고 꿈을 포기하는 구체적인 이유는 유아교육의 특수성으로 인한 과도한 업무, 가정과 직장생활의 병행에서 오는 어려움, 열악한 근무환경, 낮은 처우, 낮은 사회적 인식, 육아부담, 건강문제, 직업 안정성(윤혜란, 서현, 2011; 윤희수, 문성제, 최만규, 2017; 이경민, 2002; 최예린, 임원신, 2012) 등 다양한 요인에 의한 어려움과 고충이 주요 원인이었다.

이러한 선행연구를 통해 유아교육에 있어서 교사는 유아교육기관의 교육의 질을 결정하고, 유아의 인격 형성 및 학습에 중요한 역할을 담당하고 있어 그의 중요성은 날로 증가하고 있음을 살펴볼 수 있었다. 이에 따라 유아교육기관들은 유아교육에 있어 중추적인 역할을 담당하고 있는 우수한 교사의 확보와 관리를 최우선 과제로 생각하고 많은 노력들을 기울이고 있음을 알 수 있다. 특히, 오랫동안 근무하면서 풍부하고 다양한 교육경험과 전문성을 축적한 교사의 퇴직 및 이직은 유아교육기관의 교육 수준 제고 및 교육서비스 만족도를 떨어뜨리는 치명적인 요인으로 작용하므로 이를 예방하기 위한 다양한 노력을 찾아볼 수 있다.

예전에 비하여 많이 개선되었지만 아직까지도 많은 교사들이 오랫동안 근무하지 못하고 40대 이전에 유아교육자로서의 길을 포기하고 유아교육 현장을 떠나는 것은 앞에서 언급한 어려움과 고충을 주는 요인들이 제한 요인으로 작용하고 있기 때문에 예측해볼 수 있다. 이런 맥락에서 정부에서는 이를 해소하여 유아교육자들이 현장에서 40대 이상의 중년까지 오랫동안 근무함으로써 유아교육의 질적 수준 향상, 교육서비스 만족도 제고 등에 기여할 수 있도록 보다 유아교육 정책의 수립, 관련 법규의 제정 및 개정, 다양한 제도 도입, 예산 지원 등을 적극적으로 시행할 필요성이 있다.

또한 유아교육 관련 분야의 많은 전문가 및 연구자들은 유아교육자들의 고충 및 애환을 해소하기 위한 연구들을 활발하게 진행하여 왔다. 이러한 노력들의 결과로 유아교육 분야에 대한 많은 연구 보고서 및 학술논문들이 발표되었으며, 이들은 교사 및 원장을 연구 대상으로 한 논문들이 주류를 이루고 있다. 최근 교사를 대상으로 한 연구들은 주로 직무, 전문성 향상, 보람 및 애환(김경은, 이대균, 2018; 오수진, 장영숙, 2011; 유경숙, 2020; 유미림, 탁수연, 2012; 이순아, 박은영, 2020; 이승은, 서현, 2012; 전정민, 김정미, 2016; 정혜옥, 이옥형, 2011; 하수연, 2015)을 연구

하고 있으며, 원장을 대상으로 한 연구들은 주로 직무 및 전문성 향상, 보람 및 애환, 리더십, 이미지(강미영, 김혜리, 어성연, 2020; 김경민, 유지윤, 도수관, 2020; 김정희, 2007; 박성애, 배상훈, 2017; 송행란, 박정희, 2014; 오교선, 이병환, 2020; 윤혜란, 서현, 2011; 이미정, 2020; 이재풍, 이경희, 2018; 전윤숙, 2010, 2013, 2016; 정덕희, 2008)를 연구로 하고 있는 것이 특징이다.

유아교육기관의 교사 및 원장에 비해 소수를 차지하고 있지만 예비교사를 대상으로 한 최근 연구들은 주로 교직선택의 동기, 전공에 대한 만족도 또는 효능감(권혜진, 2020; 김현진, 2012; 박지연, 어성연, 2018; 오숙자, 박은주, 2015; 조정자, 이현숙, 2005)을 연구하고 있으며, 초임교사를 대상으로 한 연구들은 주로 입문 생활, 어려움(문은영, 신혜원, 2012; 전윤숙, 2011; 정혜옥, 이옥형, 2011)을 연구한 것들이 주류를 이루고 있다. 유아교육기관에서 가교역할을 하고 있는 중간관리자를 대상으로 한 연구들은 주로 직무, 전문성 향상, 보람 및 애환(안정은, 권연희, 2014; 정은경, 2009)을 연구하고 있다. 그리고 연구 결과물로서는 매우 극소수이지만 교수를 대상으로 한 연구들은 대학에서 교수의 역할과 이미지(조형숙, 박은주, 2011)에 관련된 것을 연구 주제로 하고 있다.

이와 같이 유아교육기관의 예비교사, 교사, 중간관리자, 원장, 대학교수 등을 대상으로 한 연구들이 많이 이루어져 왔음을 알 수 있다. 그러나 특정 직무 대상에 편중되어 있거나 특정 주제로 연구 범위가 한정되어 있어 유아교육을 공부하고자 하는 학생들이나 유아교육 분야에 종사하고자 하는 사람들에게 유아교육자로서 전반적인 삶을 이해하고 배우는데 있어 한계점을 지니고 있음을 알 수 있다. 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 오랫동안 유아교육 분야에서 다양한 활동과 경험을 지닌 유아교육자의 교직에 대한 전체적인 삶을 분석하고 재조명하는 연구가 활발하게 이루어져야 하며, 그의 대상도 보다 다양하게 확대되어야 함을 시사받을 수 있다.

최근 유아교육 분야에서는 우수한 교사의 양성 및 교사·중간관리자·원장을 확보하여 유아교육기관의 교육 품질을 향상·유지하기 위하여 문학, 사학, 사회학, 심리학, 인류학 등에서 널리 연구하고 있는 질적 연구 방법을 도입하고 있다. 즉, 기존의 소수의 요인들만을 규명하는 연구를 벗어나 유아교육 관련 분야에서 다양한 경험을 가지면서도 우수한 업적을 남긴 사람들의 생애(life)를 중심으로 한 삶을 복합적으로 조사하여 분석하는 생애사(life history) 연구가 활발하게 시도되고 있다. 그러나 유아교육자의 생애사에 대한 연구는 선행연구 자료의 미흡과 질적 연구의

어려움 등으로 인해 보고된 연구 결과는 극히 소수이다. 지금까지 보고된 유아교육자의 생애사 연구 결과들로는 유치원 교사의 생애와 관련된 연구(김은주, 신미정, 변지혜, 2011; 김희연, 김은숙, 2013; 박수미, 2001; 이경민, 2002; 정순경, 2018), 유아교육정책 변화에 따른 유치원 교사의 교직생애에 관한 연구(정경애, 강재태, 2013), 유치원과 어린이집 원장들의 삶과 관련된 연구(김낙홍, 김대욱, 2014; 김대욱, 2016; 김성환, 2019; 김정화, 2014; 안지령, 2015; 윤혜란, 2010; 윤혜란, 서현, 2011; Bullough, 2016), 대학교수의 삶과 관련된 연구(염지숙, 2003; 차현주, 2016) 등을 예로 들 수 있다.

유아교육자들의 삶을 탐색하여 재조명한 생애사 연구의 결과들은 유아교육 분야의 질적 연구에 있어서 좋은 사례들이 되고는 있지만 연구대상이 적어서 특정 사례에 한정되어 있거나 여러 사례를 통한 객관성 확보에 어려움이 있어 유아교육자의 생애를 다양하게 살펴보기에는 다소 미흡한 부분도 있는 실정이다. 즉, 유아교육자의 삶과 관련된 연구는 주로 고경력 교사, 원장 등에 한정되어 이루어져 있으며, 초임교사 또는 대학의 유아교육학과 교수를 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 유아교육 분야의 예비교사, 교사·중간관리자·원장, 대학교수가 되려고 준비하는 사람들에게 유아교육전공에 대한 희망을 심어 주고 유능한 유아교육자로서 성장 및 발전할 수 있도록 이끌어 주기 위해서는 유아교육현장에서 다양한 직책으로 성실하게 근무하는 40대 이상 중년 여성의 생애사에 대한 지속적인 연구가 절실하게 요구되고 있다.

이에 본 연구에서는 크게 두 가지 측면에 목적을 두고 실시하였다. 첫째, 기존의 선행연구들보다 연구 대상 및 범위를 확대함으로써 연구의 다양성을 확보하고자 하였다. 즉, 선행된 생애사 연구들은 주로 유아교육기관의 고경력 교사 또는 원장 등을 연구 대상으로 진행되었으나, 본 연구에서는 이러한 경력과 더불어 유아교육학과와 관련된 대학에서의 교수 경험이 있는 유아교육자를 연구 대상으로 확대하였다. 그에 따라 연구 내용의 범위도 유아교육자로서의 생애주기별 삶의 모습 제반을 살펴보는 방향으로 확대하였다. 둘째, 유아교육을 전공으로 선택하여 예비교사 생활을 하고 있는 학생, 유아교육기관의 교사·중간관리자·원장·대학교수 등이 되고자 하는 사람들의 진로와 경력에 도움이 되고자 하였다. 즉, 선 경험자의 삶의 과정을 통해 자신과 같은 상황에서 겪는 힘듦과 보람 또는 자신이 만나고자 하는 미래의 모습을 간접적으로 경험해 보게 하였다. 그럼으로써 20~30대의 유아교육인이 유아교육자의 길에 대해 조금 더 객관적으로 성찰해보며 젊은 나이에 유아교육

자의 길을 포기하지 않고 전공을 살려 오랫동안 유아교육 전문가로서 성장하고 발전하는데 도움이 되고자 하였다. 이에 본 연구에서는 대학에서 유아교육학을 전공한 다음 유아교육기관에서 오랫동안 종사하면서 다양한 역경과 어려움 속에서도 유아교육자의 길을 포기하지 않고 원장 및 대학교수로까지 성장·발전한 40세 이상의 중년 여성들을 연구 대상으로 선정하였다. 이들을 ‘중년 여성’으로 지칭한 것은 Levinson(1978)의 성인발달 모델 기준을 근거로 하였으며, 연구 참여자들의 연령은 현재 40~65세 해당한다. 또한 이들은 유아교육 분야에서 여러 가지 직책과 직업을 경험하며 자신들의 생애 동안 유아교육자로서 다양한 경험과 문제해결의 방법을 지니고 있다.

본 연구에서는 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 유아교육에 입문한 이후 현재까지 여러 유형의 유아교육기관 및 교사양성 교육기관에서 교사, 중간관리자, 원장, 그리고 대학교수로서 다양한 사회적 지위와 경험을 지닌 40대 이상의 중년 여성 3명을 선정하여 유아교육자의 삶을 생애사적인 측면에서 살펴보았다. 이를 통해 유아교육자로 살아가는 중년 여성의 삶에서 보람, 희망, 비전이 무엇인지와 유아교육의 당면과제 및 앞으로 나아갈 방향, 교직관의 변화 등 연구 목적에 초점을 맞추어 결과를 도출하고자 하였다.

이에 본 연구는 유아교육기관 및 교사양성 교육기관에 종사하고 있는 중년 여성들의 유아교육자로서의 생애를 이해하고 조명함으로써, 유아교육 분야의 예비교사·교사·중간관리자·원장·대학교수가 되고자 하는 사람들에게 바람직한 교사상 및 진로 방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성함으로써 선배 유아교육인의 삶을 간접적으로 경험하는 기회를 제공하고, 이를 통해 자신의 삶을 성찰해 보는 동시에 앞으로의 진로를 설정하는데 좋은 지침서를 제공하게 될 것이다. 또한 본 연구 결과를 통해 유아교육 분야에서 근무하는 교직자들이 장기적으로 근무할 수 있도록 근무 환경 및 처우개선 등의 제도적 변화를 조성하는데 기초자료가 될 것이다.

B. 연구 문제

본 연구는 연구 참여자들의 생애를 통해 유아교육 분야에 종사하면서 경험한 삶을 조사·분석하여 교직 선택 동기, 교사가 되기까지의 과정, 유아교육기관의 직급별 삶, 교수로서의 삶, 교수로서의 보람·희망·계획·포부, 유아교육자 삶에서의 교직원 변화 등을 규명하고자 하였다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 유아교육기관의 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지 어떠한 삶을 살아왔는가?

[연구문제 2] 유아교육기관의 원장으로서 어떠한 삶을 살아왔는가?

[연구문제 3] 대학교수로서 어떠한 삶을 살고 있는가?

[연구문제 4] 대학교수로서 보람, 희망, 계획, 포부는 무엇인가?

II. 이론적 배경

본 장에서는 연구의 타당성 확보와 연구를 쉽게 이해하기 위해 연구와 관련된 이론적 배경을 4가지 측면으로 구분하여 설명하고자 한다. 첫째, 유아교육자의 발달 개념 및 발달 단계에 대한 고찰을 통해 유아교육기관에서 교원의 발달과정을 이해하고자 한다. 둘째, 우리나라 유아교육의 발전과 깊은 관련성을 지니는 국가의 관련 법령 및 제도, 정책의 변화를 통해 유아교육 분야 종사하고 있는 유아교육자들의 교육자적인 삶을 개괄적으로 살펴보고자 한다. 셋째, 최근 20년 동안의 유아교육 관련 동향을 살펴봄으로써 유아교육기관 및 유아교육 관련 교사 양성기관, 유아교육자로서의 현실과 미래를 이해하고자 한다. 넷째, 많은 연구자들에 의해 보고된 선행연구들을 통해 유아교육기관에서 종사하는 교사와 교원 양성기관에서 근무하는 대학교원들의 교직과 삶을 분석함으로써 통해 가정 및 교육 현장에서 일어나는 문제와 해결 방안 제시 등에 필요한 이론적인 기초 자료를 제공하고자 한다.

A. 유아교육자 발달

본 연구에서는 중년의 연구 참여자들이 유아교육학이라는 교직을 선택하여 오랫동안 유아교육 현장에 종사하면서 유능한 유아교육자로서 성장하고 발전해 가는 삶의 과정을 보다 쉽고 잘 이해하기 위하여 유아교육자의 발달 개념 및 단계를 간략하게 살펴보고자 한다.

1. 유아교육자 발달 개념

교육학 분야에서의 ‘발달(development)’이란 일정한 방향으로 질서 정연하게 증진되며, 보다 복잡해지는 과정으로 변화 또는 변모되어 가는 것을 지칭하는 의미로 널리 이용되고 있다. 더불어 교사 발달이란 교사의 양성 단계에서부터 교직생활을

통해 진행되는 과정으로 볼 수 있다(Davis, & Zaret, 1984). 유아교육에서 교육자 분류의 범주는 관련 법령 또는 현장에 따라 다르지만, 일반적으로 유치원에서는 유아교육법에 의해 교사·원감·원장 등 3단계로, 어린이집에서는 영유아보육법에 의해 교사·원장 등 2단계로 나누어진다(법제처, 2020). 본 연구에서 유아교육자는 유치원 교사 및 보육교사 자격을 취득한 다음 유아교육 현장에 입문하여 종사하고 있는 교사, 원감, 원장, 그리고 교사양성기관인 대학의 교수 모두를 포함하여 광의적인 의미에서 유아교육 분야의 모든 관련자를 지칭한다. 따라서 본 연구에서의 유아교육자의 발달은 유아교육에 속해 있는 이들 모두의 발달을 의미한다.

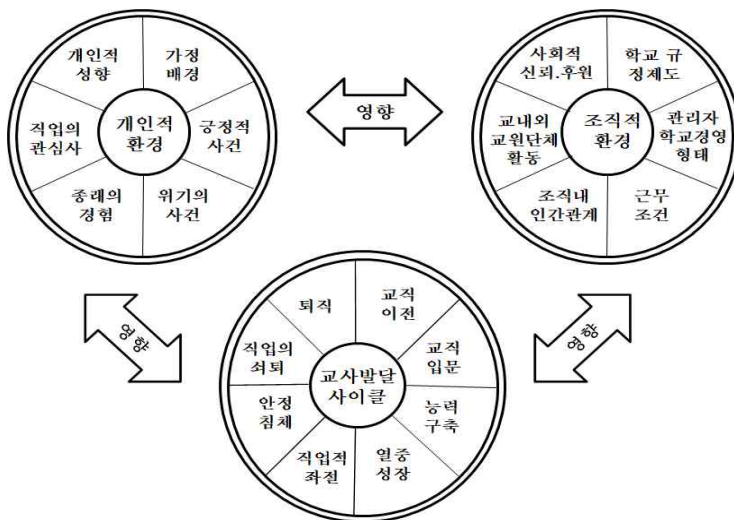
유아교육자 발달은 교사의 양성 단계에서부터 교직을 통해 진행되는 과정이기 때문에 교직 이전을 포함하여 교직을 수행하는 동안의 교사의 지식, 교수법, 교수 전략, 교육과정, 기술, 행동 및 태도, 새로운 시도, 직업의 변화, 만족, 관심, 가치, 쇠퇴 등의 일련의 변화를 의미한다(노길영, 1999; 이윤식, 1992). 유아교육자의 발달 개념은 여러 가지로 설명이 가능한데 Feiman과 Floden(1980)은 교사의 발달을 크게 3가지 개념으로 나누어 설명하였다. 첫째는 교사에 관한 발달이론을 구성하려는 시도와 관련된 개념, 둘째는 발달심리학 영역에서의 이론을 사용하여 교사의 발달을 설명하려는 시도, 셋째는 현직교육 및 장학과 전문적 프로그램 운영을 통하여 교사의 성장 및 발전을 하려는 의미에서의 개념을 설명하였다. 이 개념들은 단독으로 보다는 혼합되어 복합적으로 사용되는 것이 일반적이며, 교사들을 대상으로 어떻게 변화하고 발달하는가를 규명하려는 연구와 개념이 대부분이다. 따라서 교사의 발달은 교직의 전 기간 동안의 지식, 기능, 행동, 태도, 관점에서 교사의 변화를 의미하는 것으로 활용되고 있다(Burben, 1982; Burke, Christensen, & Fessler, 1984).

교직의 모든 기간 동안의 교사의 양적·질적 변화는 개인적 특성, 조직 환경, 기타 요인들에 의하여 다르게 나타난다. 이러한 교사의 발달을 Hargreaves와 Fullan(1992)은 자기이해 측면에서의 교사 발달, 지식과 기술 측면에서의 교사 발달, 생태적 측면에서의 교사 발달 등 3가지로 구분하여 설명하고 있다. 첫째, 자기이해 측면에서의 교사 발달은 교사가 갖는 자신에 대한 자아상과 신념이 전문성 발달에 중요한 요인으로 작용한다고 본다(Clandinin & Connelly, 1988). 둘째, 지식과 기술 측면에서의 교사 발달은 교사에게 바람직한 교수 기술을 요구하고 학습할 수 있는 기회를 주어야 한다는 점(조부경, 백은주, 2001)이다. 셋째, 생태적 측면에서의 교사 발달은 단순한 생존의 의미를 넘어서 교사에게 더 잘 가르치기 위한 교수 기회와 전문적인 학습을 지원하는 직무환경 조성의 중요성을 강조하고 있다(조

부경, 백은주, 2001).

2. 유아교육자 발달 단계

유아교육자의 발달을 효과적으로 설명할 수 있는 개념으로는 교사의 발달 단계가 있다. 발달 단계란 한사람이 교사되기 위한 준비 과정에서부터 교직에 입문하여 교사로서 성장 및 변화하고 퇴직할 때까지 이동하는 전 과정을 의미한다. 유아교육자의 발달 단계는 개인적인 환경 및 조직의 환경과 밀접한 관련성을 지닌다. 발달 단계 모델로는 크게 단순직선 모델과 복합 순환적 모델로 나누어진다. 단순직선 모델은 교직 이전 단계, 단기 모델인 교직시작 단계, 장기 모델인 연령별 접근 방식으로 이루어져 있다. 교직이전 단계는 주로 교사양성기관에서의 시기를 의미하며, 교직시작 단계는 단기 모델로 생존 단계 - 안정 단계 - 성숙 단계 등 3단계로 구성되어 있다(Fuller, 1969). 장기 모델인 연령별 접근 방식으로 단기 모델에서 다루지 않는 발달 단계로 중년기와 노년기로 이루어진 것이 특징이다.



출처 : Burke, Christensen, & Fessler (1984)의 모델

[그림 II- 1] 유아교육자 발달의 순환적 모델

복합 순환적 모델은 순환적 모델과 복합주기 모델로 세분화되지만 두 모델의 특성은 거의 유사하나 개념적 출발점의 차이만 다르다. 순환적 모델(Teacher Career Cycle)은 Burke 등(1984)에 의해 처음 제시되었으며, 이 모델은 기존의 성인 발달 및 교사 발달에 관한 종합적인 분석을 기초로 하여 고안되었다. 이 모델은 교사의 발달을 개인적 및 조직적 환경과의 관계를 중심으로 설명하고 있다. 이 모델의 교사 발달 단계는 8단계로 구성되어 있으며, 그 단계는 교직이전 단계, 교직입문 단계, 능력구축 단계, 열중·성장 단계, 직업적 좌절 단계, 안정·침체 단계, 직업적 쇠퇴 단계, 퇴직 단계 등이다.

본 연구에서는 Burke 등(1984)의 모델을 수정하여 제시하였으며[그림 II- 1], 그의 모형 8단계는 다음과 같다.

- ① **교직이전 단계** : 특정한 직업적 역할을 준비하는 단계로 교사가 되기 위해 대학에서 준비하는 기간이다. 고등교육기관에 다니거나 직장 근무 중 교사로서 새로운 역할 또는 업무를 위해 재교육을 받는 것도 포함한다.
- ② **교직입문 단계** : 교육기관에 교사로 고용된 초기 및 짧은 몇 해 동안의 기간을 의미한다. 기간은 교사들이 학교 체계 속에서 사회화되고, 학생, 동료, 장학사 등으로부터 인정을 받는 시기이다. 인정의 유무, 일의 성취 욕구 추구 등으로 인해 상위 고등교육기관에 진학하여 학업을 계속하거나 직장 이동 및 진로의 변경이 일어나기도 한다.
- ③ **능력구축 단계** : 다양한 교수법 습득과 교수 능력 향상을 위해 많은 노력을 추구하는 단계이다. 교사들은 새로운 교수자료, 방법, 전략 등의 탐색 및 수용을 위해 관련 분야의 워크숍 또는 세미나에 참석하고, 자기 주도적 학습을 위해 대학원에 진학하거나 연수프로그램 참여 등의 많은 노력을 기울인다.
- ④ **열중·성장 단계** : 직무상 높은 수준의 능력에 도달한 단계로 교사들은 전문가로 계속 발전을 도모한다. 교사들은 자신의 일을 사랑하고 학생과 상호작용을 중요시 여기며, 일의 성과를 창출하기 위해 새로운 방법을 추구하거나 도전하는 특징이 있다.
- ⑤ **직업적 좌절 단계** : 일에 대한 좌절과 환멸을 느끼는 단계로 직무의 만족감이 저하되고 자신의 일에 대한 회의를 갖게 된다. 이는 이직의 원인으로 작용하며, 개인의 생애 중 중간 시점에 많이 발생한다.
- ⑥ **안정·침체 단계** : 안정적이지만 정체되거나 침체되는 경향을 보이는 시기로 자신의 기대에 부합하는 일은 하지만 더 이상은 하려 하지 않고 매사에 수동

적인 특징을 지닌다.

⑦ **직업적 쇠퇴 단계** : 교직을 떠나려고 준비하는 단계로 생활의 변화와 은퇴를 기대하는 이중적인 감정을 경험하는 시기이다.

⑧ **퇴직 단계** : 교사가 직무를 떠나는 시기로 근무를 마치고 단순한 정년퇴직과 다른 직업의 탐색 및 이동 등의 여러 상황들을 의미한다.

위의 내용을 종합해보면, 유아교육자의 발달 단계는 크게 교직의 입문과 퇴직을 기준으로 구분되어 지며, 그 발달 과정은 개인적 요인 및 조직적 요인들과 밀접한 관련성을 지니고 있다. 유아교육자의 발달에 영향을 미치고 있는 개인적인 요인으로는 가정·관심·사고·경험·성격 등이 있다. 조직적인 요인으로는 기관의 규정 및 제도·경영 형태, 신뢰도, 사회적 기대, 정보 공유 및 대외 활동, 노사 관계 등을 예로 들 수 있다. 앞으로 발달 단계에 따라 유능한 유아교육자로 성장 및 발전할 수 있도록 정부 및 유아교육기관에서는 이러한 요인들을 고려한 적극적인 정책 수립 및 지원이 필요하다. 또한 유아교육 분야에 종사하고 있는 유아교육자들 스스로도 많은 노력이 요구되고 있다는 것을 인식하는 계기가 되었다.

B. 우리나라 유아교육기관 관련 정책 변화

본 연구에서는 시대의 변화에 따른 우리나라의 유아교육기관의 교사 양성 및 관리 체계의 변화를 이해하는 동시에 연구 참여자들이 유아교육자로서 유아교육 분야에서 어떠한 삶의 과정을 거치면서 성장하였는지를 알아보려고 한다. 따라서 2000년대 이후 최근 유아교육 관련 법령 및 제도·유아교육기관 관련 정책·유아교육 교사양성기관 관련 정책·교사 양성기관 체계의 흐름 및 변화를 알아보려고 한다. 이와 더불어 교육의 질적 수준과 밀접한 관련을 가지고 있는 중년 여성의 분포도를 간략하게 고찰하여 보고자 한다.

1. 유아교육 관련 법령 및 제도

1) 유치원 관련 법령 및 제도

우리나라 유치원과 관련된 유아교육의 실질적인 법적 제도화는 1945년 이후 대한민국 정부가 수립된 다음 “홍익인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격을 완성하고 자주적 생활능력과 공민으로서의 자질을 구유하게 하여 민주국가 발전에 봉사하며 인류공영의 이념 실현에 기여하게 함”을 목적으로 1949년 12월에 제정하여 시행한 『교육법』을 최초로 볼 수 있다. 이 법령에는 오늘날 유치원의 근간이 되는 내용, 즉 제81조 6호에는 유치원의 설립 근거, 제146조에는 유치원의 운영 목적, 제75조 3호에는 유치원에 원장, 원감, 교사의 배치 및 그의 역할 등을 규정하고 있다(법제처 국가법령정보). 1962년에는 『유치원시설기준령』(문교부령 제106호) 제정을 통해 유치원 교사 자격기준 및 시설 기준의 정비, 1969년에는 『유치원교육과정령』(문교부령 제207호)을 제정을 통해 교육과정의 정비를 시행하였다. 또한 1982년 『유아교육진흥법』 제정을 통해 유아교육학법제의 단일화 및 취학 전 아동의 공교육화 실현을, 1991년에는 교육법개정을 통해 유치원의 취원 연령을 만 4세에서 만 3세로 하향하였다. 『영유아보육법』을 제정하여 시행함으로써 유아교육 및 보육이 이원화되었다(팽영일, 1997). 1990년대 들어서 우리 사회는 산업화의 가속화로 인해 사회 및 교육환경 변화, 직업 이동의 증가, 교육의 질적 수준 향상, 구

성원의 만족도 및 복지 향상 등 다양한 요구가 증가하였다. 따라서 교육에 대한 국가의 책임이 강조되는 시대가 도래함에 따라 교육 인프라 구축 및 교육 여건 개선, 사회변화에 대한 능동적인 대처를 통한 국민들의 삶의 질 향상을 목적으로 48년 동안 시행되어온 교육법을 폐지하였다. 또한 1997년 『교육기본법』을 제정하여 1998년 3월부터 시행하였다. 2000년대에 접어들어서는 유아교육의 공교육화, 초·중등교육법과 독립된 유아교육법 제정이 필요하다는 사회적 요구에 따라 『교육기본법』 제9조의 규정을 근간으로 한 『유아교육법』이 2004년 제정되어 2005년부터 시행되어 현재에 이르고 있다.

2) 어린이집 관련 법령 및 제도

보육 사업은 1920년대 초 빈민아동 구제사업의 일환으로 외국 원조에 의해 민간 주도로 시작되었다(조복희, 강희경, 김양은, 한유미, 2013). 국가적 차원의 법적으로 제도화된 보육 사업은 1961년에 제정된 『아동복지법』에 의해 시행된 것이 최초이며, 탁아소를 법정 아동복지 시설로 인정하였다. 이 법령에는 아동복지 시설의 설립 근거가 되는 아동복지 행정 종사자, 아동복지 시설의 설립 주체, 보조금 지원 근거, 보육시설의 설치 기준, 종사자 배치 기준, 보육 시간, 보호 내용 등을 구체적으로 규정하고 있다(백은영, 2012). 1960년대 후반 이후 산업사회 구조의 급속한 변화 및 도시화에 따라 많은 인력의 참여가 요구되면서 여성들의 참여가 크게 증가함에 따라 보육 수요도 크게 증가하였으나 보육시설의 부족으로 인해 결손 아동의 발생을 초래하여 사회적인 문제로 대두되었다. 국가에서는 이러한 문제를 해소하기 위해 아동복지법 시행령에 근거하여 1968년 『비인가 탁아시설 임시 조치령』 공포를 통한 시설 설립의 기준 완화, ‘탁아소’의 명칭을 ‘어린이집’으로 변경하고, 정부의 지원을 적극적으로 실시하였다.

1977년에는 보육시설의 질적 수준 확보를 위해 『사회복지사업법시행규칙』 제6조 ②항의 개정을 통한 보육시설의 법인화를, 1981년에는 『아동복지법』을 『아동복지법』으로 개정하여 무료 탁아 시설의 설치·운영을 신고제로 변경하였다. 1982년에는 ‘유아교육진흥종합계획’에 근거하여 제정된 『유아교육진흥법』을 통한 유아를 위한 다양한 시설들의 일원화를, 유치원을 제외한 모든 시설의 명칭을 ‘새마을 유아원’으로의 명칭 변경을, 주무부서도 내무부로 일원화 되었다. 그러나 아동보육

과 교육이 새마을 유아원과 유치원으로 이원화된 상태로 운영됨으로써 시설기관 간의 차별성, 보육 수요의 충족성 측면에서 한계를 지남에 따라 보육을 위한 독립적인 법의 필요성이 요구되었다(조복희 외 3인, 2013). 정부에서는 “영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 함으로써 영유아 및 가정의 복지 증진에 이바지함”을 목적으로 1991년에 『영유아보육법』을 제정하여 시행하고 있다. 현재에도 이 법령에 근거하여 정부의 정책 및 제도가 이루어지고 있다. 또한 이 법령 제정을 계기로 인해 유아원의 역할은 “단순 탁아사업에서 보육사업”으로 전환점을 맞이하게 되었다(법제처, 2020). 그 이후 영유아보육법이 여러 차례에 걸쳐 개정이 이루어짐에 따라 개선된 제도에 따라 현재의 어린이집 제도가 운영되고 있다.

3) 유아교육 교사 양성기관 관련 법령 및 제도

유아교육 교사 양성기관은 1915년에 이화학당에 개설한 ‘유치원 사범과’가 최초로 유치원 현장에서 도제 형태로 교사를 양성하였다. 1922년 『제2차 조선교육령』 공포에 의해 학교 형태로 전환되었다. 이 시기에 유아교사 양성과정은 2년제 교육과정이었으며, 1945년 이후에는 전문학교나 초급대학 및 대학에서 2년제, 3년제, 4년제 교육과정으로 이루어지다가 유아교사 양성하는 학과 또는 학교들은 사범대학의 교육학과 또는 보육학과로 편입되었다(이상금, 1987; 이원형, 1981). 1970년대 들어서는 유치원 교사양성은 2년제 및 4년제 대학을 중심으로 유치원 교사 양성이 이루어졌으며, 보육학과의 명칭을 유아교육학과로 변경하고 대학에 아동학과들이 만들어지기 시작하였다. 1980년대 들어서는 유치원 교사양성은 양적·질적으로 크게 성장한 시기로, 특히 1982년에는 『유아교육진흥법』이 제정되어 시행됨으로서 유아교육에 대한 관심이 고조되었다.

많은 전문대학 및 대학에서도 유아교육(학)과를 설치하고, 유치원 교사양성을 활발하게 진행하였다(나정, 2001). 1990년대 들어서 교사 양성은 1991년에 『영유아보육법』 제정 및 시행으로 인해 유치원 교사와 보육교사의 양성은 이원화되어졌다. 전문대학 및 대학의 유아교육(학)과에서는 유치원 교사 및 보육교사를, 보육교사 양성기관 및 대학의 보육 관련학과에서는 보육교사를 양성하게 되었다. 그 결과 현

재에 이르기까지 유아교육기관의 교사양성은 영유아보육법과 유아교육법에 근거하여 이원화된 체계를 유지하고 있다(법제처, 2020).

오늘날 국내 유아교육기관은 관련 법규에 근거하여 크게 유치원과 어린이집으로 나뉘어 이원화된 형태로 운영되고 있으며, 이에 따라 관리·감독의 주체도 교육부와 보건복지부로 나뉘어져 있다. 그 결과 관리·감독기관에 따라 유아와 관련된 정책수립 및 시행, 행·재정적 지원 정책 및 제도, 유아교육기관의 운영 주체, 대학의 교사양성 체계, 유아교육기관 평가, 유아의 교육비용 등 여러 측면에서 차이를 보이고 있다.

2. 최근 유아교육기관 관련 정책

1) 유치원 관련 정책

유아교육은 2000년대 접어들면서 사회변화에 따른 교육 환경의 변화, 교육 수요자의 만족도 제고, 공공성 및 투명성 확보, 경쟁력 강화 등 다양한 요인으로 인해 국가의 책무가 크게 증가하였다. 이러한 추세에 맞추어 정부에서는 유아교육의 효율적인 정책의 수립 및 지원, 유아교육의 발전을 위해 독립적인 법을 제정하였다. 2004년 제정되어 2005년부터 시행한 유아교육법은 『교육기본법』 제9조의 규정을 근간으로 하여 제정되었다. 이에 따라 유치원은 만 3세부터 취학 전까지 유아들의 유아교육을 수행하는 학교로서의 설립에 필요한 기본 여건을 갖추게 되었으며, 현재 설립 주체에 따라 국립유치원, 공립유치원, 사립유치원 등 크게 3가지 종류로 구분되어 운영되고 있다. 유아교육법 전문에는 “법의 목적, 유아교육의 책임, 유아교육 관련 계획수립 및 심의 사항, 유치원의 구분·설립 및 폐쇄, 규칙, 입학 연령, 교육과정·관리감독·평가, 교직원, 운영, 교육비용, 보칙 및 벌칙” 등의 사항 등을 규정하고 있다. 그 이후 수많은 개정과정을 통해 개선 및 보완함으로써 유아교육의 발전에 기여하고 있다.

정부에서는 누리과정을 운영할 수 있는 유치원 운영 체계 구축 및 유치원의 책무성 강화, 유치원 교육서비스의 질적 수준 제고, 유치원 운영 전반의 체계적·종합적인 점검, 평가 결과의 환류 및 맞춤형 지원을 통한 운영 개선, 학부모 알권리 보장 등을 위해 『유아교육법』에 근거하여 3년 주기로 ‘유치원에 대한 평가’를 실

시하고 있다. 이에 따라 2007년에는 시범 평가를, 2008~2010년에는 1주기 평가를, 2011~2013년에는 2주기 평가를, 2014~2016년에는 제 3주기 평가를, 2017~2019년에는 제 4주기 평가를 실시하였다. 현재는 5주기 평가를 실시하고 있는 중이다. 또한 유치원과 어린이집의 만 3~4세의 유아까지 누리과정이 확대·적용됨에 따라 2014년에는 유치원·어린이집 평가 체계 통합 방안이 마련되어 2015년에는 통합 평가가 시범적으로 실시되었다(교육부, 2017).

정부에서는 유치원 공공성 및 확보 차원에서 2009년 12월 ‘유아교육 선진화 추진 계획’을 수립하고 유아교육의 질적 수준을 선진국 수준으로 향상시키는 것을 목표로 하였다. 이를 위해 재정 투자 및 지원을 확대하여 국립 단설 유치원의 증설, 사립유치원 지원 확대, 유아교육비 경감, 선진 유아교육 제도 구축, 미래지향적인 교육과정 운영, 교원 정책 등의 유아교육 선진화 작업 추진을 하였다(한형주, 2011). 그 일환으로 2011년 말과 2012년 초에는 유아교육법, 보육관련기관의 정보공개에 관한 특례법 등 유아교육 관련 법령이 개정되어 유치원 정보공시제 도입, 유치원 운영위원회가 도입되었다. 또한 2012년에는 5세 유아의 교육과정에 누리과정을, 2015년에는 누리과정이 만 3~4세 유아의 교육과정까지 누리과정이 확대되었다. 또한 유치원과 어린이집에 다니는 모든 유아가 동일한 교육과정으로 배우게 되었으며, 부모의 소득 유무와 상관없이 유아 학비와 보육료를 지원받고 있다.

2014년 2월 정부에서는 국제화 추세에 부합하는 유아교육 체제 구축, 누리과정의 안정적 정착 및 발전, ‘유아교육 선진화 추진계획’의 계승 및 발전, 5년 주기 유아교육에 관한 중장기 정책 목표 및 방향 설정 등의 목적으로 ‘유아교육발전 5개년 계획(2014~2017)’을 수립하였다. ‘영유아 보육·교육에 대한 국가 완전책임제 실현’이라는 비전을 제시하였으며, 추진 전략은 ‘3~5세 누리과정 지원 강화’를 주요 과제로 하였다(양옥승, 2015). 이 ‘유아교육발전 5개년 계획’의 주요 추진 내용은 5가지로 구성되어 있다. 첫째, 무상교육 확대·유아의 학비지원 단가 인상·유치원의 신설 및 증설·내실 있는 유치원 정보 제공 및 신뢰도 확보를 위한 검증체계 강화 등을 통한 유아교육의 확대, 둘째, 국립유치원의 지역별 수요와 서비스 만족도 등을 고려한 시스템 개선·정부의 재정 지원을 받는 사립유치원에 대한 지원방식 개선 및 사립유치원 원비 인상을 상한제 도입·사립유치원 투명성 및 책무성 강화를 위한 재무회계 규칙 도입 등을 통한 유치원 운영 효율화, 셋째, 누리과정의 정체성의 명확화 및 질적 발전·수요자 중심의 맞춤형 방과 후 과정 운영으로 학부모의 만족도 향상 등을 통한 교육과정 및 방과 후 과정 내실화, 넷째, 교육의 질을 결정

하는 중요한 요인인 교사 자격기준 정비 및 자격기준 조정·상향을 통한 교원의 전문성 및 자긍심 강화, 다섯째, 각종 유아교육 사업별로 임의로 개발·운영 중인 정보화 시스템을 포털사이트로 연결하는 종합정보시스템 구축을 통한 유아교육 지원체계 강화 등 이다(교육부, 2014).

2018년 3월 정부에서는 국가의 책무성 강화를 통한 양질의 유아교육 및 실질적 교육기회 평등 보장, 유치원·교원·학부모 등 교육 공동체와 유아발달 지원, 교육 현장과 협력체계 구축을 통해 유아교육의 공공성 확보를 목적으로 ‘유아교육 발전 계획(2018~2022)-공공성 강화를 통한 유아교육 혁신방안’을 수립하였다. ‘유아교육에 대한 국가적 책임 강화와 교육문화 혁신을 통해 교육의 공공성 실현’이라는 비전을 제시하였다(교육부, 2018). 그의 주요 추진 내용으로 첫 번째는 유아교육의 공공성 강화를 위하여 교육의 희망사다리 복원하여 국공립 유치원을 확대함으로써 국가의 책임을 강화하였다. 실질적 교육기회의 평등 실천과 건전한 사립유치원의 육성지원을 통하여 공공성 강화를 실현하는 것이다. 두 번째는 교실혁명을 통해 유아 중심의 교육문화를 조성하여 유아가 중심이 되는 교육 패러다임 및 영유아를 대상으로 한 과도한 사교육 문화 개선을 실현하는 것이다. 세 번째는 교육 공동체와 함께 유아의 건강한 발달을 지원하여 학부모가 안심할 수 있는 유아교육 환경을 조성하고, 학부모 참여의 강화로 유아의 건강한 발달을 지원하며, 교원의 업무 부담을 완화시켜 줌으로써 유아와의 상호작용 강화 등을 실현하는 것이다. 네 번째는 유아교육을 혁신할 수 있도록 행정시스템을 구축하여 현장에 적합한 평가체계 마련 및 사립유치원의 행정지원 체계 정비 등을 실현하는 것이다(교육부, 2018).

정부를 비롯하여 유아교육기관 및 유관기관에서는 유아교육의 질 향상과 만족도 향상, 운영의 효율성을 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 산업적 환경 및 사회적 환경의 변화에 따라 유아교육 환경도 변화함으로써 유아교육기관의 교육 환경, 교육의 질적 수준, 수요자 만족도, 원생 및 구성원의 복지 등 다양한 측면에서의 개선 및 보완이 요구되고 있다. 최근에는 유아교육기관에서의 원생의 학대, 안전사고, 회계의 투명성, 종사자의 복지 등으로 인한 문제가 발생하여 사회문제로 크게 확대되었다. 따라서 시설의 보완과 함께 유치원의 공공성 및 투명성 강화 차원에서 유치원 3법으로 일컫는 사립학교법, 유아교육법, 학교급식법 등이 개정되기도 하였다.

2) 어린이집 관련 정책

최근 20년 동안의 어린이집의 교육은 1991년에 제정된 『영유아보육법』에 근거하여 이루어지고 있다. 6세 미만의 취학 전 아동을 대상으로 하여 국·공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집 등 다양한 형태로 운영되고 있다. 영유아보육법 전문에는 “법의 목적, 보육이념, 책임, 보육관련 위원회 및 기관, 보육실태 조사, 보호자 교육, 보육 통합정보시스템 구축 및 운영, 어린이집 설치, 보육 교직원, 어린이집 운영·영양·건강·안전, 비용, 지도 및 감독, 보칙 및 벌칙” 등의 사항을 규정하고 있다(법제처, 2020).

2000년대 접어들면서 어린이집의 유아교육 또한 유치원의 유아교육에서와 같이 사회의 발달 및 변화에 따른 교육 환경의 변화, 교육 수요자의 만족도 제고, 공공성 및 투명성 확보, 경쟁력 강화 등 다양한 요인들로 인해 국가의 책무가 크게 증가하였다. 따라서 정부에서는 보육의 공공성 강화와 양질의 보육서비스를 제공하기 위해 ‘1차 중장기 보육계획’을 수립하여 시행하였다. 그의 주요 추진 내용으로는 정부의 재정 부담률 확대, 국공립 보육시설의 확충 및 시설의 이용률 향상, 기본 보조금제 도입, 보육교사의 처우 개선, 소득에 따른 차등 보육료 지원 등을 포함하고 있다. 이 정책은 ‘여성의 사회진출 증가에 대응한 보육서비스 공급’ 등에 중점을 두고 있다(여성가족부, 2006). 1차 중장기 보육계획을 시행하는 동안 보육 업무를 담당하고 있는 주무부서가 여성가족부에서 보건복지부로 이관되면서 보육에 대한 국가 책임을 강화하면서 보육서비스의 관점을 ‘여성의 사회진출 증가’에서 ‘영유아 중심’으로 전환하였다(보건복지부, 2009).

정부에서는 2013년도에 아이의 건강한 성장과 발달에 최우선, 보육에 대한 국가의 책임 실현, 참여와 신뢰의 보육 생태계 조성을 목적으로 ‘제2차 중장기 보육 기본계획’을 수립하였다. ‘아이는 행복하고 부모는 안심할 수 있는 세상’이라는 비전을 제시하였다. 그의 주요 추진 내용으로는 부모의 보육·양육 부담 경감, 수요자 맞춤형 보육·양육지원, 공공성 확대와 품질 관리 강화, 양질의 안심보육 여건 조성, 신뢰가 있고 투명한 보육 생태계 구축, 보육서비스 재정 및 전달체계 개선 등으로 무상보육 도입과 수요자 맞춤 지원 등에 중점을 두었다. 그 일환으로 2013년에는 보육료·양육수당을 전 계층에 지원하고 3~5세 공통의 보육·교육과정에 누

리과정을 도입하였다. 2015년에는 모든 어린이집에 CCTV 설치를, 2016년에는 맞춤형 보육을 도입하는 등의 사업을 시행하였다(보건복지부, 2013).

2017년도에 보육의 공공성 강화, 효과적인 보육서비스 제공을 위한 보육체제의 개편, 보육서비스의 품질 향상, 부모 양육지원 확대 등을 목적으로 ‘제3차 중장기 보육 기본계획’을 수립하였다. 이는 2018년부터 시행하고 있는 중으로 ‘영유아의 행복한 성장을 위해 함께하는 사회’ 라는 비전을 제시하였다. 그의 주요 추진 내용으로는 국공립어린이집 확충, 국공립어린이집 운영의 공공성 강화, 직장어린이집 활성화, 어린이집 운영의 건전성 제고, 어린이집 이용 및 지원 체계 개선, 표준보육비용 산정 및 적정 보육료 지원, 보육교사 전문성 강화, 보육교사 적정 처우 보장, 영유아 보육환경 개선, 상시적 품질관리 강화, 부모의 양육역량 강화 지원, 시간제 보육서비스 확대, 취약 보육지원 및 교육과정 개선 등이 있다(보건복지부, 2017).

어린이집의 질적 수준을 관리하고 개선, 안전한 보육환경에서 양육될 영유아의 권리 보장, 보육교사의 전문성 증진, 부모들의 합리적인 어린이집 선택 관련 정보 제공, 보육현장의 효율적인 지원 및 관리, 보육정책수립을 위한 기초자료 확보 등을 위해 다음과 같은 정책을 시행하였다. 영유아보육법 제30조에 근거하여 2006년 ‘어린이집 평가인증제’를 도입하여 3년 주기로 어린이집 평가를 실시하고 있다. 2006~2009에 실시된 1주기 어린이집 평가인증은 ‘인증참여 격려’, 2010~2013년에 실시된 2주기 어린이집 평가인증은 ‘보육시설의 질적 수준 안정화’, 2014~2017년에 실시된 제3주기 어린이집 평가인증은 ‘보육시설의 질적 수준 향상’ 등을 목표로 실시되었다.

현재 실시되고 있는 4주기 ‘어린이집 인증평가’의 주요 특징은 평가인증의 비용은 국가가 부담하며, 우리나라 모든 어린이집은 의무적으로 평가를 받게 하는 것이다. 4주기 어린이집 평가인증은 평가결과 공개에 대한 등급제 도입, 평가지표의 단일화, 평가의 이력 공개, 보육과정 및 상호작용 비중 및 교직원 영역의 비중 강화, 안전 및 건강영역의 통합 및 강화, 아동학대 예방교육 및 안전교육·차량 안전 점검·급간식 관리 평가 항목 신설 등이 기존에 비해 새롭게 개편되었다. 또한 평가인증 유효 기간도 기존에는 균일하게 3년이었지만 4주기 어린이집 평가인증에서는 결과에 등급제(4단계 : A, B, C, D)를 도입하였다. 평가 등급에 따라 인증 유효기간이 다르다. 즉, A와 B 등급을 받은 어린이집은 인증 유효기간이 3년, C와 D 등급을 받은 어린이집은 인증 유효기간이 2년이다(보건복지부, 2020a).

3. 유아교육 교사 양성기관 관련 정책

최근 우리나라 유아교육기관 교사의 양성은 영유아보육법과 유아교육법을 기초로 하여 이원화된 체계로 이루어지고 있다. 즉, 보육교사의 양성은 1991년에 제정되어 시행되고 있는 영유아보육법에, 유치원 교사의 양성은 2005년부터 시행되고 있는 유아교육법에 근거하여 이루어지고 있다.

1) 유치원 교사 양성기관 관련 정책

유치원 교사의 양성기관과 관련된 주요 정책 변화로는 크게 전문대학 유아교육과의 학제 변화, 누리과정 도입에 따른 교원의 전문성 강화, 교원 양성기관 역량진단 실시 및 강화 등을 들 수 있다. 2002년 이전 유치원 교사 양성은 전문대학의 2년제 유아교육과 및 대학의 4년제 유아교육학과에서 이루어져 왔으나 학제의 차이로 인해 교육의 질을 결정하는 교사의 전문성에 대한 문제가 제기됨으로써 2000년부터 전문대학 유아교육과의 학제가 2년제에서 3년제로 전환시켜 교사의 자격기준과 전문성을 강화하였다. 그 결과 2020년 4월 기준 우리나라 대학 및 전문대학에는 총 134개 대학(61개 대학(20개 사범대학 포함), 73개 전문대학)에 유아교육(학)과가 개설되어 있으며(한국교육개발원, 2020b), 소정의 학점과 성적을 취득한 자에 대해 무시험검정으로 유치원 교사(2급) 자격증을 부여하고 있다.

2012년 유치원 누리과정의 교육과정의 전면 시행됨에 따라 교육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인인 교사의 상이한 자격기준, 즉 전문학사·학사자격 소지자가 혼재되어 있어 유아교육에서 누리과정의 교육이 가능하며, 일정 수준 교육의 질 제공을 위해서는 자격기준 조정의 필요성이 요구되었다. 따라서 누리과정 담당교사의 자격기준을 강화하기 위해 교사는 교직 이수자 및 전문학사학위 이상 소지자로 제한하고, 중·장기적으로 학사학위 취득자로 한정하는 제도 개선을 추진하였다. 그리고 유치원 교사 양성과정의 기본 이수과목을 기본지식과 교과지식으로 구분하여 최소 이수단위를 제시하였다(교육부, 2014).

교원 양성기관 역량진단은 1996년 제3차 ‘교육개혁방안’에서 교육개혁을 위한 방안의 하나로 건의되면서 도입되었다. “전문적 역량진단을 통해 교원 양성기관의 자기 발전을 유도하고, 결과를 공개하여 교직 희망자에게 신뢰도 높은 참고자료 제

공”이라는 목적으로 1주기 역량진단은 1998~2002년에, 2주기 역량진단은 2003~2009년에, 3주기 역량진단은 2010~2014년에, 4주기 역량진단은 2015~2017년에 실시하여 교원양성 체계 확립 및 교육의 질적 수준 향상, 양성기관 운영, 양질의 교육서비스 제공 등에 기여하였다. 현재는 “교직 전문성과 미래 역량을 갖춘 예비교원 양성을 위해 교원 양성기관의 역량을 종합적으로 진단하여 교육의 질 제고, 교·사대 교육과정 개편, 대학 기본역량진단 및 재정사업 등 다른 교육정책들과 유기적으로 연계하여 역량진단의 효과성 제고, 학생 수 급감에 따른 교원 수급을 고려하여 교원 양성규모 적정화”라는 목적으로 5주기 역량진단을 진행해 왔다. 1주기 교원 양성기관 역량진단에서부터 5주기 교원 양성기관 역량진단까지의 주요 변화는 1·2·3주기 역량진단의 인증 유효기간이 서로 상이하였던 반면에 4주기 역량진단부터는 유효기간이 3년으로 단축되어 3년마다 역량진단을 받게 되었다. 학생 수의 급감으로 인한 교육의 질적 수준 제고 및 교사 수의 적정화를 위해 현재 5주기 역량진단이 진행되고 있으며, 평가 기준이 강화되고 있는 추세이다(한국교육개발원, 2018c).

2) 보육교사 양성기관 관련 정책

어린이집 교사 양성기관과 관련된 정부의 주요 정책변화로는 표준교육과정 마련, 교사양성 교육기관장의 자격요건, 교육시설의 전임교원 수, 보육교사 자격기준 강화, 보육교사 자격취득을 위한 보육 관련 교과목 및 학점 기준 강화, 대면교육 강화 및 보육실습 확대 등을 들 수 있다. 현재 어린이집에 근무하는 보육교사 양성체계는 2004년 영유아보육법 개정을 통해 기존 2단계 체계에서 3단계 체계(1급, 2급, 3급)로 세분화된 체계를 이용하고 있으며, 2005년 1월 영유아보육법시행규칙 개정에 의한 표준교육과정 규정 마련과 2006년 11월 영유아보육법시행규칙 개정을 통해 교육·건강·안전·영양 등 4개 영역에서 기본생활·신체운동·사회관계·의사소통·자연탐구·예술경험 등 6개 영역으로 구체화 하였다. 보육교사 자격취득 사항은 2005년 1월 영유아보육법시행규칙 개정을 통해 기존의 “보육관련 교과목 및 아동복지 관련학과로 인정되는 학과의 교과목 총 165과목 중 11개 과목(보육실습 포함) 취득 시 1급”에서 보육 관련 교과목 및 학점을 중 12과목(보육실습 포함) 취득 시 보육교사 2급으로 나뉘어져 시행되었다. 2011년 12월 『영유아보육법시행규

적』개정에 의해 보육교사 자격취득을 위한 보육 관련 교과목 및 학점 기준 12과목 35학점으로, 2016년 1월 영유아보육법시행규칙 개정을 통해 보육 관련 교과목 및 학점 기준 17과목 51학점으로, 또한 대면교과목은 과목당 8시간 출석수업 및 1회 이상 출석시험 실시로 강화하였다. 보육실습을 통한 교육의 질을 향상시키고 어린이집 교사의 전문성을 강화하기 위해 2012년 2월 영유아육법시행규칙 개정을 통해 보육실습 시 실습 가능 어린이집을 정원 15인 이상 시설로 제한, 지도교사 1인당 실습생 3명 이내로 제한하였다. ‘2016년 1월 영유아육법시행규칙 개정을 통해 보육 실습 기준도 6주 240시간(평가인증을 유지하는 어린이집)으로 확대하였다(보건복지부, 2020a).

어린이집 교사양성기관의 교육의 질 확보와 양질의 서비스 제공을 위해 정부에서는 2005년 1월 영유아보육법시행규칙 개정을 통해 보육교사양성기관의 전임교수를 기존 5명 이상 원칙으로 하고 교육인원 100명 초과 시 50명마다 2명씩 증원하도록 되어 있었던 것을 “교육인원 50명당 1인으로 갖추도록 하였다. 교육훈련 기관장은 학사 이상으로 보육 및 교육경력 10년 이상” 있는 자만이 할 수 있도록 자격요건을 신설하였다(보건복지부, 2020a).

4. 유아교육기관의 중년 여성 현황

교육기관에 근무하고 교사는 교육의 질을 결정하는 주요 요인으로 작용하고 있으며, 우리나라 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 등의 교육기관에는 수많은 교사들이 근무하고 있다. 이들 교육기관에 근무하는 교원 중 여성의 비율이 매우 높은 것으로 나타났으며, 그 중에서도 유아교육기관에는 거의 대부분 여성들이 교사로 근무하고 있는 것으로 보고되고 있다(한국교육개발원, 2020a). 즉, 유치원의 경우에는 2005년도에 여성 교사의 근무 비율이 98%를 웃도는 수준을 유지하였으며, 2020년에는 그의 비율이 증가하여 교사 전체의 98.4를 차지하고 있다. 그러나 유아교육기관인 유치원 교사의 평균연령은 2020년 기준 34.5세로, 평균연령이 40세 이상인 초·중·고등학교에 비하여 매우 낮게 나타났다. 이는 유아교육 현장에 오랜 교육경험과 전문성을 지닌 40대 이상의 중년층 교사들이 절대적으로 부족하다는 의미를 함축하고 있으며, 유아교육기관의 교육의 질적 수준 유지와 밀접한 관련성을 지니고 있다.

1) 국공립 유아교육기관의 중년 여성 현황

오늘날 정부의 적극적인 유아교육 지원 정책에 따라 국공립 유아교육기관이 개설 또는 증설됨으로써 유아교육기관에 근무하고 있는 교사의 수는 크게 증가하여 2019년 기준 67,770명에 이르고 있으며, 2004년에 비하여 양적으로 크게 성장하였다(한국교육개발원, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b; 보건복지부, 2020b). 이러한 양적 성장에도 불구하고 국공립 유아교육기관의 교육의 질적 수준을 향상시키기 위해서는 많은 노력이 요구되고 있으며, 그 중에서도 유아교육의 질을 결정하는 우수한 교사의 확보가 중요한 과제가 되고 있다.

<표 II- 1> 최근 우리나라 국공립유치원 및 국공립초등학교 중년층 교사 현황

(단위 : %)

구 분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
국공립유치원	49.7	49.2	48.0	47.3	46.6
국공립초등학교	47.8	49.4	50.7	51.7	52.9

출처 : 한국교육개발원(2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020 a), 교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편.

최근 유아교육기관에 근무하고 교사의 평균연령은 2020년 기준 34.5세이지만 국공립유치원의 교사의 평균연령은 39.5세로 2005년 36.7세에 비하여 약 2.8세 높아졌으나, 42세 이상인 초·중·고등학교에 비해 낮은 편이다. 또한 국공립유치원에 근무하고 있는 교사들 중에서 40대 이상의 중년층 교사들이 차지하고 있는 비율은 2020년 기준 46.6%로 높게 나타났으나 국공립초등학교에 근무하고 있는 40대 이상의 중년층 교사들이 차지하고 있는 비율 52.9% 보다는 약간 낮은 것으로 나타났다. 반면에 국공립초등학교의 40대 이상의 중년층 교사들이 차지하는 비율은 2016년 47.8%에서 매년 증가하여 2020년 52.9%까지 향상되었지만 국공립유치원은 2016년 49.7%에서 2020년 46.6%로 오히려 감소하는 현상을 보여주고 있다<표 II- 1>. 이처럼 40대 이상의 유능한 중년의 유아교육자로 발전하지 못하고 교직을 빨리 포기해버리는 이유에 대해 많은 선행연구를 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째로 교수·학습적인 측면에 있어서 초등학교의 교육은 주로 교사가 교과

서를 통하여 일방적인 지도나 시범 중심의 학습이 이루어지는 반면에 유치원의 교육은 대부분 교사와 유아들과의 상호작용을 통하여 이루어진다. 따라서 유치원에서는 초등학교와는 달리 모든 것이 교육으로 연결되며, 일과 계획의 진행에 있어서도 융통성과 함께 유아가 주도적으로 학습하고 발달할 수 있도록 교육 환경을 조성해 주어야 하므로 시간적·정신적인 면에서 업무의 양이 많다(김옥련, 박찬옥, 1991). 이외에도 유아교육의 목적의 달성을 위하여 구성원 및 주변인들과의 대인관계 형성, 전문성 향상, 리더십 향상, 과도한 행정업무로 인하여 정신적으로 직무에 대한 스트레스로 인해 직장을 포기하는 경우가 많기 때문이다(이승은, 서현, 2012; 이윤경, 임충기, 2005).

두 번째는 유아교육기관의 특성상 초등학교 교사들보다 학부모와 관계가 더욱 밀접하게 접촉하는 기회가 많다. 이를 통해 학부모가 교육 및 운영에 지나치게 간섭함으로써 교사, 중간관리자, 원장의 직무를 수행하는데 있어 많은 어려움을 느끼며, 그로 인한 갈등과 좌절을 함으로써 유아교육자로서의 길을 걷는 것을 포기해 버리기 때문이다(권경숙, 2012).

세 번째는 여성은 신체적으로 남성과는 다른 특성을 가지고 있으며, 40대 이상 중년 여성 다수가 경험하는 갱년기로 인하여 육체적·정신적 피로현상을 쉽게 느끼므로써 업무에 대한 추진력 및 집중이 현저하게 저하되는 시기이다(윤희수 등, 2017). 특히, 유아교육 현장에 근무하는 중년 여성들은 유아교육의 특수성으로 인하여 많은 역할의 수행으로 인하여 육체적·정신적인 건강의 위험요인에 쉽게 노출됨으로써 직장을 떠나는 것으로 판단된다.

이와 같이 국공립유치원에 근무하는 중년 여성의 비율이 국공립초등학교에 비하여 낮은 것은 유아교육의 특수성으로 인한 과도한 업무, 대인관계의 어려움 등 근무하는 환경이 전반적으로 어렵다는 것을 의미하고 있다.

2) 사립 유아교육기관의 중년 여성 현황

우리나라 사립 유아교육기관에는 많은 교사들이 근무하고 있으며, 2019년 기준 317,306명으로 국공립 유아교육기관 교사 수의 약 4.7배 규모를 가지고 있다. 사립 유치원에 근무하고 있는 교사의 평균연령은 2020년 기준 31.7세로 유아교육기관 평균 34.5세보다 낮게 나타났으며, 국공립유치원 교사의 평균연령에 비하여 7.8세 이

상 낮은 것으로 나타났다. 또한 우리나라 유치원에 근무하고 있는 40대 이상 중년층의 비율은 2020년 기준 29.3%이었지만, 사립유치원에 근무하고 있는 40대 이상 중년층 교사들이 차지하고 있는 비율은 20.7%로 전체 평균보다 낮게 나타났다. 아울러 사립유치원에 근무하고 있는 40대 이상 중년층 교사의 비율은 국공립유치원에 근무하고 있는 40대 이상 중년층 교사들의 비율보다 약 25% 이상 현저하게 낮은 것으로 나타났다<표 II- 2>.

<표 II- 2> 최근 우리나라 국공립유치원 및 사립유치원 중년층 교사 현황

(단위 : %)

구 분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전 체	26.0	26.6	27.6	29.1	29.3
국공립유치원	49.7	49.2	48.0	47.3	46.6
사립유치원	18.0	18.6	19.2	18.2	20.7

출처 : 한국교육개발원(2016a, 2017, 2018a, 2019a), 교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편.

사립유치원에서 풍부하고 다양한 교육경험과 전문성을 지닌 40대 이상의 유능한 중년층의 교사의 비율이 18~20%대로 매우 낮게 나타나는 것은 국공립유치원의 교사들에 비하여 근무환경을 비롯하여 여러 가지 특면에서 매우 열악하다는 것을 의미하고 있다. 특히, 사립유치원에 근무하고 있는 교사의 비율은 20대 연령층에서 60%이상의 높은 분포대를 보였으나, 30대 연령층에서 18%대로 매우 크게 감소하는 현상을 보여 주었다. 이는 국공립유치에 근무하고 있는 20대 연령층이 20%대에서 30대 연령층으로 접어들면서 30% 이상으로 증가하는 현상과는 정반대의 결과를 보여주고 있다(한국교육개발원, 2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020a).

이는 사립유치원에서 교사로 출발한 20대의 젊은 사람들이 전공에 대한 정체성 혼란(김혜선, 2006; 윤혜란, 서현, 2011), 근무환경(심은주, 이경화, 2015), 낮은 처우(송행란, 박정희, 2014; 조경자, 이현숙, 2005; 최예린, 임원신, 2012), 낮은 사회적 인식(오교선, 이병환, 2020; 조경자, 이현숙, 2005), 직업 안정성(송행란, 박정희, 2014; 조경자, 이현숙, 2005), 경영의 어려움(정덕희, 2008) 등 다양한 요인들로 인하여 오랫동안 근무하지 못하고 많은 고민과 갈등 끝에 결혼, 이직, 기타 등의 사유로 유아교육 현장을 떠나기 때문이다.

<표 II- 3> 최근 설립유형별 우리나라 유치원 교사 퇴직 현황

(단위 : 명)

구 분	2000년	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
국립유치원	0	0	0	0	0	1
공립유치원	46	25	34	44	163	214
사립유치원	2,122	2,306	4,242	3,832	8,319	8,953
총 계	2,168	2,331	4,276	3,876	8,482	9,168

출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보.

<표 II- 3, 4, 5>에서 보여 주듯이 퇴직자의 거의 대부분은 사립유치원의 교사들에 의하여 발생하였으며, 그의 비율은 약 98~99%대를 차지하였다. 최근 20년 동안 결혼으로 인한 유치원 교사의 퇴직은 모두 여성들이 차지하였으며, 이직으로 인한 퇴직은 98%대를 보여주고 있다.

<표 II- 4> 최근 설립유형별 결혼으로 인한 우리나라 유치원 교사 퇴직 현황

(단위 : 명)

구 분	2000년	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
국립유치원	0	0	0	0	0	0
공립유치원	1	1	0	0	0	0
사립유치원	105	54	151	65	224	139
총 계	106	55	151	65	224	139

출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보.

<표 II- 5> 최근 설립유형별 이직으로 인한 우리나라 유치원 교사 퇴직 현황

(단위 : 명)

구 분	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
국립유치원	0	0	0	0	0
공립유치원	2	9	0	1	0
사립유치원	335	1,753	1,170	2,355	1,724
총 계	337	1,762	1,170	2,356	1,724

출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보.

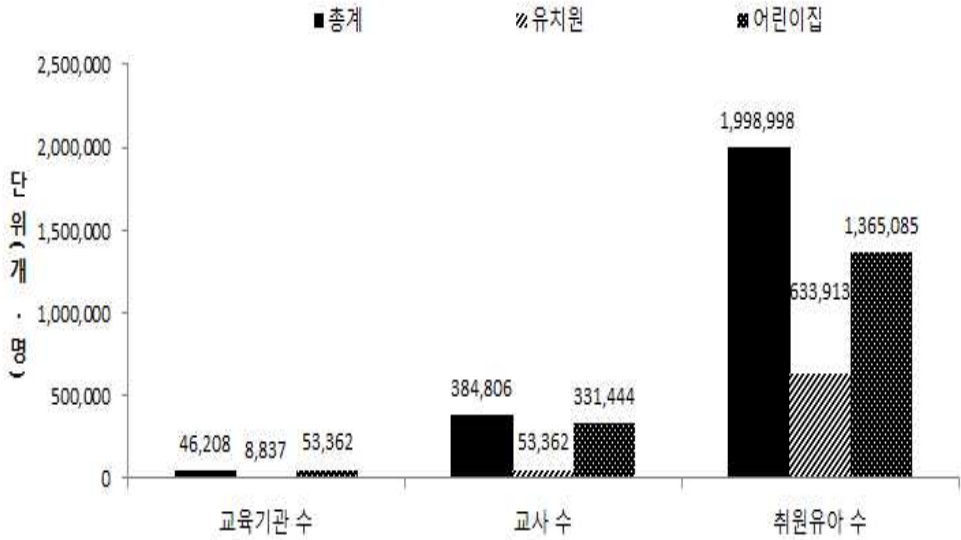
지금까지 기관의 설립유형에 따라 크게 국공립 유아교육기관과 사립 유아교육기관 두 종류로 나누어 40대 이상의 중년 여성들의 현황을 고찰하여 보았다. 그 결과 유아교육기관의 교육 질적 수준 및 교육서비스 만족도 향상, 유아교육의 발전을 위하여 오랫동안 근무하면서 오랜 교육 경험과 전문성을 지닌 유능한 교사를 확보하는 노력이 절대적으로 필요하다. 이를 위해서는 유아교육에 입문한 많은 교사들이 초·중·고등학교의 교사들처럼 유아교육 현장에서 중도에 포기하지 않고 오랫동안 근무하면서 40대 이상의 중년의 나이까지 근무하면서 유능한 유아교육자로 성장 및 발전할 수 있도록 국가적인 차원과 유아교육기관의 차원에서 적극적인 정책 수립 및 지원이 확대되었으면 한다. 특히, 사립 유아교육기관의 많은 교사들이 30대 연령층에 접어들면서 유아교육 현장을 급격하게 떠나지 않도록 근무환경·사회적 인식·급여 및 처우의 개선, 직업의 안정성 등을 향상시켜야 한다. 이와 더불어 국공립 유아교육기관과의 괴리감을 줄여줌으로써 많은 교사들이 40대 이상의 중년의 나이까지 근무하여 교육의 질적 수준 및 교육 서비스 만족도를 높여 주는 것이 매우 시급하다.

C. 최근 유아교육 동향

오늘날 인터넷의 발달, 인공지능(AI)의 출현, 학령인구의 감소, 교육 수요자 요구(Needs)의 변화 등 다양한 요인에 의해 우리 사회의 불확실·불안정·모호성이 크게 증가함에 따라 우리나라 유아교육기관 및 유아교육 분야에 종사하고 있는 사람들은 큰 어려움에 처해 있다. 이러한 사회변화에 따라 유아교육 관련 기관은 원생 확보, 교육환경 구축 및 교육의 질 제고를, 유아교육 분야 종사자들은 현대 사회가 요구하는 인성 및 전문성 확보를, 교사 양성기관인 대학은 입학자원 확보, 시대에 적합한 교육환경 구축 및 교육의 질 제고를 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 예비유아교사 또는 현장에 있는 많은 유아교육자들은 자신 스스로 불확실한 사회 및 교육 환경 속에서 현재 및 미래의 직업 안정성을 확보하기 위한 많은 노력을 기울이고 있으나 모든 면에서 부족하고, 이를 극복하기 위해서는 막연한 현실이다. 따라서 본 연구에서는 빠르게 변화하고 있는 사회변화 및 유아교육 환경을 이해하고, 이에 대비하고자 최근 20년 동안의 유아교육기관의 수, 교사 수, 취원 아동 수, 교사의 임용 및 퇴직자 수, 주요 교원 양성기관의 학과 수 및 입학정원 등의 변화를 통해 유아교육 흐름을 간략히 고찰하고자 한다.

1. 유아교육기관 현황

우리나라 유아교육을 담당하고 있는 기관은 유치원과 어린이집으로 구분되어지며, 2019년 기준 유치원 및 어린이집의 기관의 총 수는 46,208개, 교사·원감·원장을 포함한 교원의 총 수는 384,806명, 취원 아동 총 수는 1,998,998명으로 국내 교육기관 중 매우 큰 비중을 차지하고 있다[그림 II- 2].



출처 : 한국교육개발원(2019b), 교육통계연보; 보건복지부(2020b), 2019년 보건통계에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 2] 2019년 우리나라 유아교육기관의 주요 현황

특히 어린이집 수는 53,362개 기관으로 유치원에 비해 기관 수 약 4.2배, 교사 수는 331,444명으로 유치원에 비해 약 6.2배, 취업 아동 수는 1,365,085명으로 유치원에 비해 약 2.1배 이상의 규모로 매우 높은 비중을 차지하고 있어 유아교육기관으로서 큰 역할을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 규모의 차이는 유아교육기관들 간의 기능적인 차이 및 유아의 취업 연령의 차이 등에 따른 요인에 의한 것이라 생각된다.

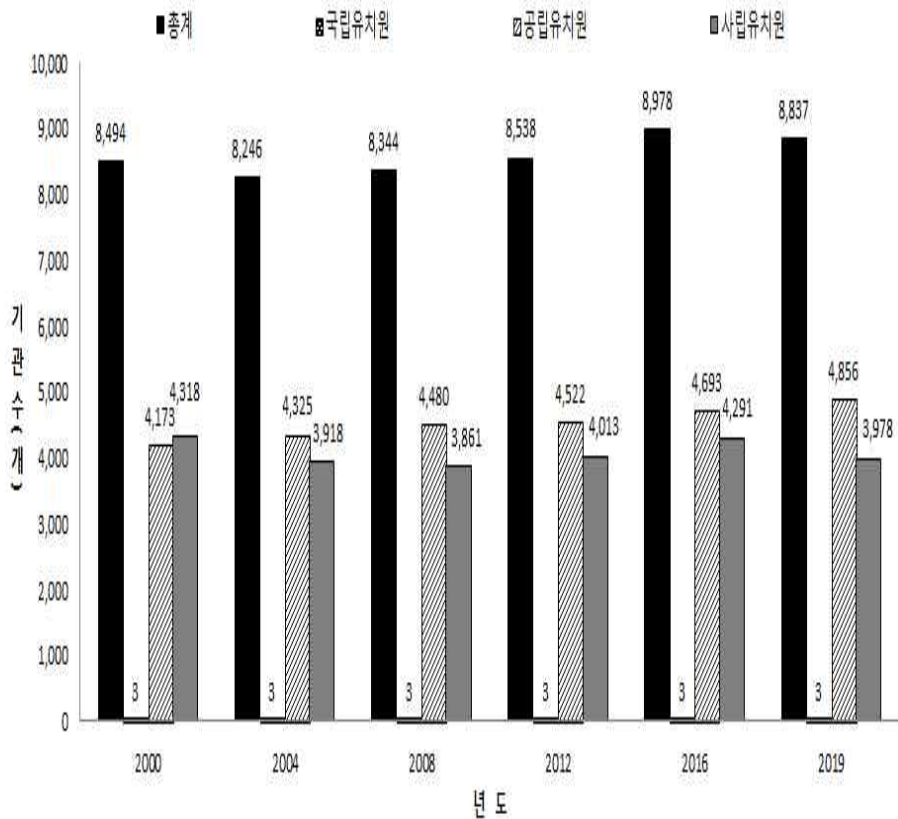
유아교육을 담당하고 있는 기관의 최근 동향을 살펴보면 국내 유아교육기관의 수는 2000년 27,770개에서 2019년 46,208개로 약 66%의 증가를 보여 양적으로 큰 성장을 보여주었다. 유치원의 수는 <표 II- 6>에서 보여주듯이 2000년에 비해 미미한 성장을 하였으나 어린이집의 수는 2019년 37,371개 기관으로 2000년에 비해 약 2배 정도의 높은 성장을 보여 주었다. 그러나 유아교육기관 모두 즉, 유치원 수는 2016년을, 어린이집 수는 2012년을 정점으로 감소하는 추세를 나타내었으며, 이는 저출산에 따른 학령인구 감소에 의하여 나타난 현상으로 추측된다.

<표 II- 6> 최근 우리나라 유아교육기관 현황

(단위 : 개)

구 분	2000년	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
유치원	8,494	8,246	8,344	8,538	8,987	8,837
어린이집	19,276	26,903	33,499	42,527	41,084	37,371
총 계	27,770	35,149	41,843	51,065	50,071	46,208

출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보; 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.



출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 3] 최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 수의 변화

국내 유치원 수의 변화를 설립유형에 따라 국립유치원, 공립유치원, 사립유치원으로 구분하여 동향을 살펴본 결과, 유치원의 수는 2000년 8,494개 기관에서 점진적으로 증가하여 2016년 8,978개 기관을 정점으로 한 다음 2019년 기준 8,837개 기관으로 감소하는 현상을 보여 주었다[그림 II- 3].

국립유치원의 수는 1997년 1개 기관에서 3개 기관으로 증설된 후 2019년에 이르기까지 새로운 기관의 증설이 없이 현재에 이르고 있다. 국내 대부분의 유치원은 공립유치원과 사립유치원으로 이루어져 있으며, 2019년 기준 공립유치원은 4,856개 기관, 사립유치원은 3,978개 기관으로 공립유치원의 비중이 약은 높은 비율을 차지하고 있다. 우리나라 사립유치원의 수는 2000년 4,318개 기관으로 공립유치원 4,173개 기관보다 우위를 점하였으나 그 이후 정체 상태를 나타내다 2019년 3,978개 기관으로 약간 감소하는 현상을 보이고 있다. 그러나 공립유치원의 수는 2000년 4,173개 기관에서 그 이후에 지속적으로 점진적인 증가하여 2019년에 4,856개 기관으로 늘어남으로써 2000년에 비해 약 16%의 양적인 성장을 보여주었다.

<표 II- 7> 최근 설립유형에 따른 우리나라 어린이집 수의 변화

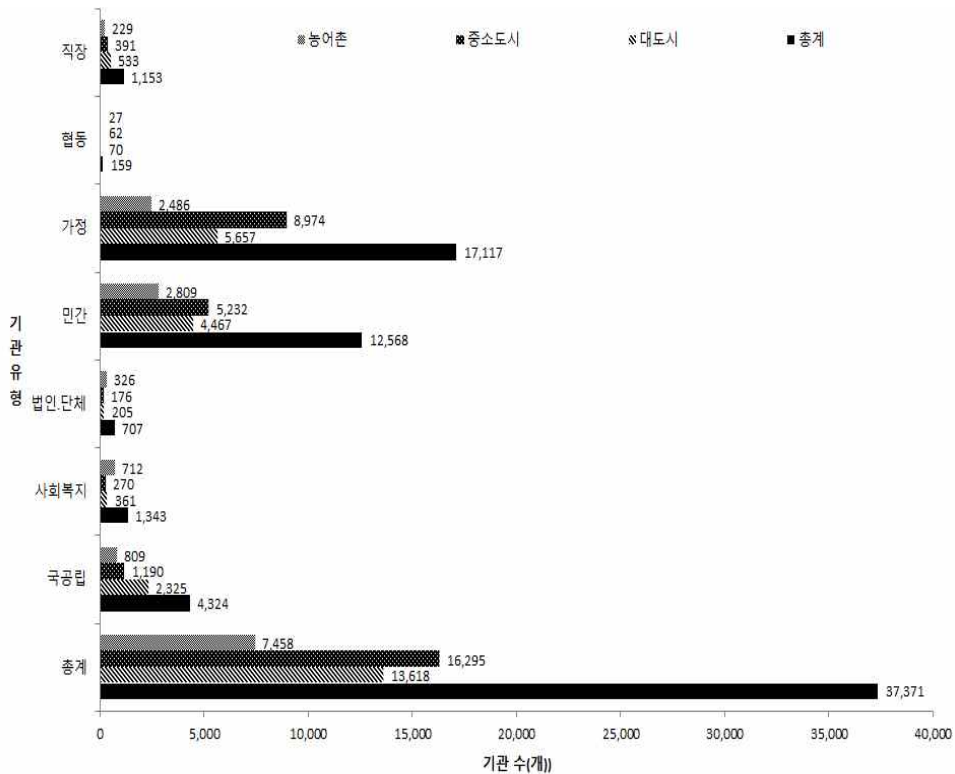
(단위 : 개)

구 분	2000년	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
국공립어린이집	1,295	1,349	1,826	2,203	2,859	4,324
사회복지법인어린이집	2,010	1,537	1,458	1,444	1,402	1,343
법인·단체어린이집	324	966	969	869	804	707
민간어린이집	8,970	12,225	13,306	14,440	14,316	12,568
가정어린이집	6,473	10,583	15,525	22,935	20,598	17,117
협동어린이집	-	-	65	113	187	159
직장어린이집	204	243	350	523	948	1,153
총 계	19,276	26,903	33,499	42,527	41,084	37,371

출처 : 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.

이 결과를 통해서 볼 때 정부에서는 직접적인 유치원 운영보다는 유아교육정책 수립 및 지원을 통해 유아교육 발전 및 성과를 제고하는데 중점을 두고 있는 것으로 보인다. 그리고 최근 공립유치원의 지속적인 발전은 국민의 삶의 질 향상 및 유아교육 발전을 위한 정부의 적극적인 지원 정책, 사회변화에 적합한 유치원의 운영, 교육 시스템의 도입 등 다양한 요인에 의해 영향을 받은 것으로 추측된다.

어린이집은 설립 주체에 따라 국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집 등으로 나누어지며, 유치원보다 다양하게 분류되고 있다. 우리나라에는 2019년 기준 총 37,371개 기관이 설립되어 운영되고 있으며, 2000년에 비해 약 2배 정도 기관의 수가 증가하였다<표 II- 7>.



출처 : 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 4] 2019년 지역별·설립유형에 따른 우리나라 어린이집 분포 현황

최근 국내 어린이집 중 대부분은 민간어린이집과 가정어린이집으로 약 80% 이상의 높은 비율을 차지하였다. 국공립어린이집, 직장어린이집의 수도 2000년에 비해 점진적으로 증가하였다. 이는 국가의 적극적인 유아교육 및 육아지원 정책으로 인해 정부 및 지자체, 기업의 많은 노력에 의한 것으로 생각된다. 그러나 사회복지법인어린이집이 차지하는 비율은 2000년 10%대에서 3%대로 감소하는 것을 볼 수 있었다. 또 한편 2005년부터는 협동어린이집이 보육통계에 포함되어 어린이집의 한 유형으로 되어 있으며, 점진적으로 어린이집 수는 증가하고 있으나 아직까지 그 수는 매우 미미하다.

2019년 기준 지역별·설립유형에 따라 어린이집 분포 현황을 살펴본 결과, [그림 II- 4]에서 보여주듯이 국내 어린이집은 총 37,371개 기관 중 대도시에 36.4%, 중소도시에 43.6%, 농어촌 지역에 20%가 분포하였다. 모든 지역에서 여러 유형별 어린이집 중에서 민간어린이집과 가정어린이집이 차지하는 비율이 매우 높게 나타났으며, 특히 가정어린이집은 대도시에서 약 41%, 중소도시에서 약 55%로 민간어린이집의 분포 비율보다 높게 나타났다. 어린이집 수에서 민간어린이집 또는 가정어린이집 보다 차지하는 비율은 소수이지만 국공립어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집은 대도시 > 중소도시 > 농어촌 지역 순서로 나타났으며, 사회복지법인어린이집과 법인·단체어린이집의 분포 비율은 농어촌 지역이 대도시나 중소도시 보다 높게 나타났다.

2. 유아교육기관 교사 현황

1) 유아교육기관 교사의 수

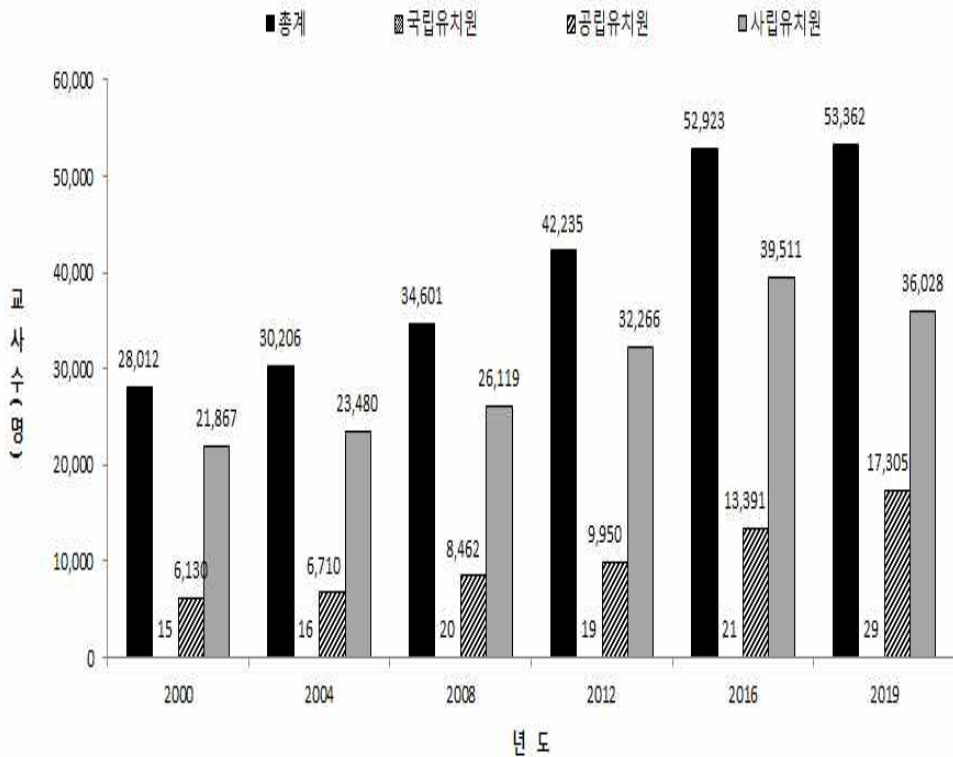
유아교육기관의 교육에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있는 교사 수의 최근 추이를 살펴본 결과, 우리나라 유치원 및 어린이집 교사의 수는 지속적으로 증원됨으로써 2004년 155,353명에서 2019년 384,806명으로 약 247%의 매우 크게 증가하였다 <표 II- 8>. 유아교육기관 중 2019년 기준 유치원에 53,362명, 어린이집에 331,444명이 근무하고 있는 것으로 보고되었다.

<표 II- 8> 최근 우리나라 유아교육기관 교사 현황

(단위 : 명)

구 분	2000년	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
유치원	28,012	30,206	34,601	42,235	52,923	53,362
어린이집	-	125,147	175,729	284,237	321,766	331,444
총 계	28,012	155,353	210,330	326,472	374,689	384,806

출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보; 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.



출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 5] 최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 교사 현황

2000년 이후 우리나라 유치원 교사의 수는 매년 증가되었으며, 이는 대부분 공립 유치원 및 사립유치원이 주도로 이루어졌다[그림 II- 5]. 특히, 그중에서도 사립유치원이 차지하는 교원의 비중은 매우 높게 나타났다. 즉, 공립유치원 교사의 수는 2000년 6,130명에서 2019년 17,305명으로 약 282% 증가하였으며, 사립유치원 교사의 수는 2000년 21,867명에서 2019년 36,028으로 약 164%의 높은 증가를 보여주었다.

유아교육기관에서 최근 교사의 수가 증가하는 원인은 취원하는 유아 수의 증가에 비례한 유치원 수의 확대, 담당 아동 수의 감소에 의한 것에 기인한 것으로 추측된다. 공립유치원 교사가 차지하는 비율은 2000년 약 21%에서 2019년 약 32%로 큰 폭으로 증가하였으며, 사립유치원이 차지하는 교사의 수는 많았지만 그의 비율은 2000년 약 78%에서 2019년 약 67%로 감소하는 동시에 교사의 수도 2016년 보다 줄어들었다. 사립유치원에 비해 공립유치원의 교사의 비율이 큰 폭으로 증가한 것은 정부 및 지자체의 공립유치원의 확대 정책에 영향을 받은 것으로 보여진다. 그러나 우리나라 국립유치원에 근무하는 교사 수는 극소수였으며, 최근 20년 동안 그 수의 변화도 매우 적었다. 이는 우리나라에 개설되어 있는 국립유치원 수와 밀접한 관련이 있는 것으로 판단된다.

최근 설립유형별로 어린이집 교사 수의 변화를 살펴본 결과, 교사 수는 사회복지법인어린이집과 법인·단체어린이집을 제외한 모든 유형의 어린이집에서 큰 폭으로 증가하였다<표 II- 2>. 어린이집 교사 수는 어린이집 수에 비례하여 민간어린이집과 가정어린이집에 근무하는 교사가 가장 비율을 차지하였다. 그러나 민간어린이집과 가정어린이집에 근무하는 교사 수는 2016년을 정점으로 그 이후로는 감소하는 경향을 보여주었다.

국공립어린이집의 교사 수는 2000년 13,145명(약 10%)에서 2019년 50,436명(약 15%)으로 크게 증가하였으며, 사회복지법인어린이집, 법인·단체어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집과 달리 2016년 이후에도 지속적으로 증가하는 현상을 보여주었다. 또한 협동어린이집과 직장어린이집의 교사 수는 다른 유형의 어린이집에 비해 소수이지만 최근 20년 동안 꾸준히 증가하였으며, 특히 직장어린이집의 교사 수는 2019년 기준 17,961명으로 2000년에 비해 10배 이상 증가하였다. 이는 많은 기업들이 정부의 보육정책에 부응하여 직원들의 육아부담 감소 및 복지향상 정책에 따라 직장 내에 어린이집을 설립한 결과로 생각된다.

<표 II- 9> 최근 설립유형별 우리나라 어린이집 교사 현황

(단위 : 명)

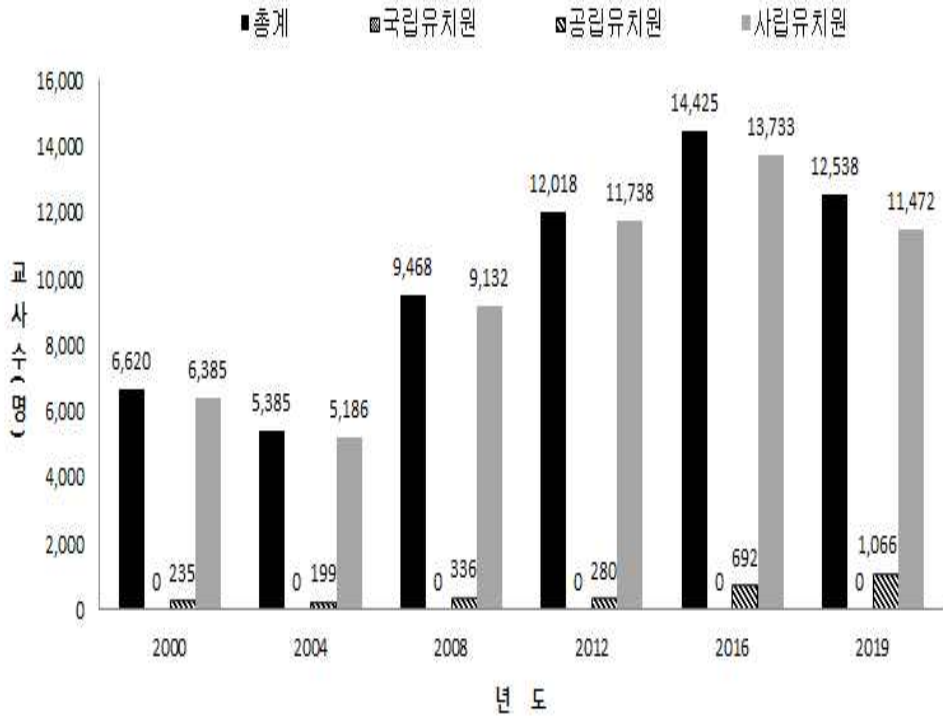
구 분	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
국공립어린이집	13,145	17,132	23,725	32,937	50,436
사회복지법인어린이집	16,797	16,145	18,011	18,920	18,835
법인·단체어린이집	6,519	7,653	8,094	8,436	8,062
민간어린이집	63,319	84,140	126,239	145,609	139,344
가정어린이집	23,621	47,348	101,273	101,891	95,763
협동어린이집	-	298	614	979	1,043
직장어린이집	1,746	3,013	6,281	12,994	17,961
총 계	125,147	175,729	284,237	321,766	331,444

출처 : 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.

2) 유아교육기관 교사의 신규임용 및 연령분포 현황

유아교육기관에서는 유아교육의 질 및 교육 서비스 만족도 향상을 위하여 매년 유아교육학을 전공한 많은 사람들이 교사로 채용되어 유아교육자로서의 길을 걷고 있으며, 유아교육의 질적 수준 향상과 발전을 위하여 성실한 자세와 열정을 가지고 자신의 직무에 최선을 다하고 있다. 교원의 채용 방식으로 크게 신규채용과 경력채용으로 구분되어지고 있다.

교사의 신규채용 주요 요인으로는 유치원의 개설 및 증설, 기존 교원의 퇴직으로 인한 대체 교원 확보 차원에서 이루어지며, 모든 유아교육기관들은 우수한 인성과 전문성을 지닌 교사를 확보하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 최근 우리나라 유치원 교사의 신규채용 현황을 살펴본 결과, 2000년 6,620명에서 2016년 14,425명으로 지속적으로 증가 한 다음 2019년에 이르러서는 감소하는 추세를 보여주었다 [그림 II- 6].



출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 6] 최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 교사 신규채용 현황

이는 학령인구 감소로 인해 재정적인 영향을 받음으로써 사립유치원의 수가 감소함으로써 나타난 결과에서 기인하였다. 즉, 사립유치원은 2016년 13,733명의 교사를 신규로 채용하였지만 2019년 교사의 신규채용이 11,472명으로 약 16% 감소하였다. 그러나 유치원 교사의 신규 채용은 대부분 사립유치원에서 이루어지고 있으며, 그의 비율은 최근에도 90% 이상을 차지하고 있다. 이러한 현상은 <표 II- 3, 4, 5>에서 보여 주듯이 사립 유치원 교사의 결혼 및 이직, 기타 사유 등으로 인한 퇴직과 깊은 관련이 있는 것으로 추측된다. 반면에 국립유치원 교사의 신규채용은 최근 20년 동안 전혀 없었으며, 공립유치원 교사의 신규채용은 2016년 이전에는 그의 수가 매우 극소수이었지만 정부의 적극적인 유아교육 정책으로 인해 많이 개설 및 증설됨으로써 요즈음 급속도로 증가하고 있는 추세이다.

최근 유아교육기관에 근무하고 있는 교사의 평균연령을 고찰한 결과 평균 34.5세

로 매우 젊게 나타났다. 국공립유치원 및 사립유치원 교사의 평균연령은 많은 차이를 나타내었다. 즉, 국공립유치원 교사의 평균연령은 39.5세로 유치원 교사의 전체 평균연령을 크게 상회하고 있었지만 사립유치원 교사의 평균 31.7세로 전체의 평균연령보다 낮았다. 반면에 초등학교, 중학교, 고등학교 교사의 평균연령은 각각 40.7세, 42.9세, 43세로 유치원 교사의 평균연령보다 훨씬 높은 것으로 나타났다<표 II - 10>. 이는 유치원 교사의 평균연령이 초·중·고등학교 교사의 평균연령보다 낮다는 것은 유아교육기관에 근무하는 교사들이 젊다는 의미도 있지만 또 한편으로는 다른 교육기관에 비해 교육경험과 전문성이 낮다는 것을 의미하기도 한다. 특히, 사립유치원의 경우에는 이러한 현상이 매우 심하다는 것을 알 수 있다.

<표 II - 10> 최근 우리나라 유치원 및 초·중등 교육기관 교사 평균연령 현황

(단위 : 연령)

구 분	2010년	2012	2014년	2016년	2018년	2020년
유치원	31.8	32.3	32.7	33.0	33.6	34.5
초등학교	39.7	39.8	39.8	39.7	40.2	40.7
중학교	41.3	42.0	42.4	42.7	43.0	42.9
고등학교	42.0	42.3	42.8	42.9	43.3	43.2

출처 : 한국교육개발원(2020a), 교육통계 분석자료집.

교사의 연령대별 분포에서도 유치원과 초등학교의 연령대 분포대가 확연한 차이가 있었다<표 II - 11>. 최근 5년간 유치원과 초등학교의 연령대별 교사의 분포 비율을 살펴본 결과, 유치원의 경우에는 교사의 비율이 20대 연령층에서 2020년 기준 47%로 매우 높은 분포도를 보여 주다가 30대 연령층에서 크게 감소하여 40대 연령층에서는 15%로 크게 낮아지는 현상을 보여 주었다. 반면에 초등학교의 경우에는 20대 연령층에서는 2020년 기준 약 15%대로 낮았지만 30대 연령층에서 30%대로 크게 증가하여 40대 연령층에서도 30%대를 유지하였다. 이와 결과는 서로 반대되는 현상으로 초등학교 교사들에 비해 근무환경을 비롯하여 다양한 요인들이 열악한데서 기인한 것으로 생각한다.

<표 II- 11> 최근 우리나라 유치원 및 초등학교 교사 연령 분포 현황

(단위 : %)

구 분		29세 이하	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상
2016년	유치원	51.9	22.1	14.8	9.5	1.7
	초등학교	17.1	35.0	28.2	17.3	2.4
2017년	유치원	51.2	22.2	14.4	10.4	1.8
	초등학교	16.3	34.4	29.9	17.7	1.7
2018년	유치원	50.1	22.3	14.4	11.2	2.0
	초등학교	15.8	33.4	30.7	18.2	1.9
2019년	유치원	48.2	22.7	15.0	12.0	2.1
	초등학교	15.7	32.6	31.1	18.9	1.7
2020년	유치원	47.0	23.0	15.7	12.0	2.3
	초등학교	15.5	31.5	31.9	19.3	1.8

출처 : 한국교육개발원(2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020a), 교육통계 분석자료집.

<표 II- 3, 4, 5>에서 보여 주듯이 유아교육기관의 교사들이 유아교육의 특수성으로 인한 전공에 대한 정체성 혼란, 대인관계의 어려움, 과도한 행정업무, 낮은 급여 및 처우, 직업 안정성, 사회적 낮은 인식, 건강, 승진 등 다양한 원인들에 의하여 이직하거나 결혼을 계기로 유아교육자로서 지속적인 성장과 발전을 포기하고 교직을 입문 한 다음 조기에 유아교육 현장을 떠나기 때문이다.

유치원의 설립유형에 따라 교사의 연령대별 분포 현황을 살펴본 결과, 국공립유치원과 사립유치원의 교사의 분포 현황은 서로 상반된 결과를 나타내었다<표 II- 12>. 그러나 사립유치원 교사의 연령대별 분포는 2020년 기준으로 20대 연령층에서 약 61% 이상으로 매우 높게 나타났으나 30대 연령층에서 크게 감소하여 약 18%로 나타내었다. 20대 연령층에서 국공립유치원 교사의 비율이 낮은 것은 교육기관의 수, 어려운 임용고시, 기존 교사들의 낮은 퇴직률 등으로 교직에 입문하기 어려움으로써 교사의 신규채용 비율이 낮은데서 기인된 것으로 생각된다.

<표 II- 12> 최근 설립유형별 우리나라 유치원 교사 연령대별 분포 현황

(단위 : %)

구 분		20대	30대	40대	50대	60대
2016년	전체	51.9	22.1	14.8	9.5	1.7
	국공립유치원	16.6	33.6	29.0	20.3	0.4
	사립유치원	63.9	18.1	10.0	5.9	2.1
2017년	전체	51.2	22.2	14.4	10.4	1.8
	국공립유치원	17.1	33.7	26.3	22.4	0.5
	사립유치원	63.3	18.1	10.2	6.1	2.3
2018년	전체	50.1	22.3	14.4	11.2	2.0
	국공립유치원	18.9	33.1	24.4	23.0	0.6
	사립유치원	62.8	18.0	10.3	6.4	2.5
2019년	전체	48.2	22.7	15.0	12.0	2.1
	국공립유치원	19.4	32.7	24.4	22.0	0.9
	사립유치원	62.0	17.9	10.5	6.0	2.7
2020년	전체	47.0	23.0	15.7	12.0	2.3
	국공립유치원	21.3	32.2	24.5	21.0	1.1
	사립유치원	61.2	18.0	10.8	6.9	3.0

출처 : 한국교육개발원(2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020a), 교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편.

그러나 사립유치원의 경우에는 교육기관의 수가 많아 취업이 용이하여 20대 연령층에서 높은 분포도를 보여 주지만 앞에서 언급한 것처럼 국공립유치원에 비하여 근무환경을 비롯하여 여러 가지 측면에서 많은 어려움과 갈등으로 인해 조기에 이직 및 퇴직을 함으로써 30대 이상의 연령을 지닌 교사들의 분포율이 급격하게 감소하고 있다.

이러한 현상은 교사 개인에게는 유아교육자로서의 성장 및 발전을 방해하고, 유아교육기관에게는 유아교육의 질적 수준 및 교육서비스 만족도의 저하, 국가 및 사회에게는 유아교육의 발전을 저해하는 중요한 요인으로 작용하고 있다. 특히, 오랜 교육경험과 전문성을 지닌 유능한 중년층 교사들의 유아교육 현장에서의 이탈은 국가의 유아교육의 미래를 매우 어둡게 하고 있다. 따라서 정부 및 유아교육기관에서는 중년의 교사들이 유아교육자로서 더욱 성장하고 발전할 수 있도록 근무환경을 비롯하여 모든 것들을 차별하지 않고, 직업의 안정성을 확보하여 주는 것이 매우 시급하다고 볼 수 있다.

3. 유아교육기관의 취원 유아 현황

우리나라 유아의 수는 저출산의 영향으로 인해 매년 감소하고 있는 추세이다. <표 II- 13>에서 보여 주듯이 유아교육기관에 취원 가능한 유아의 수가 2000년 약 396만 명에서 2019년 약 235만 명으로 최근 20년 동안 급격하게 감소하였다.

<표 II- 13> 최근 우리나라 유아교육기관 취원 유아 현황

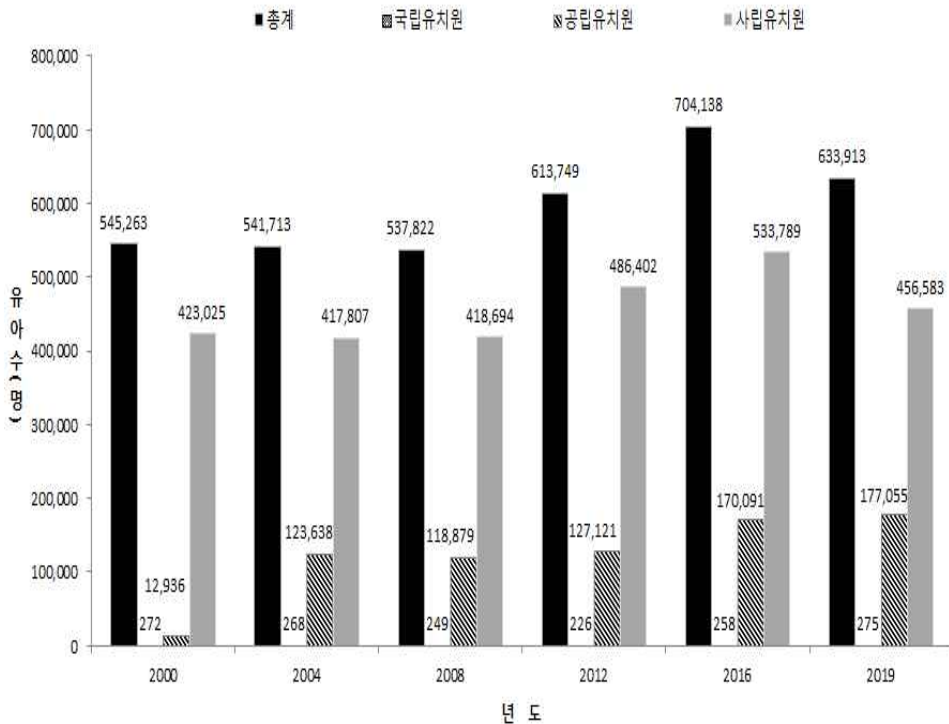
(단위 : 명, %)

구 분	2000년	2000년	2008년	2012년	2016년	2019년
대상 유아 수	3,969,179	3,319,726	2,778,472	2,784,473	2,711,083	2,351,325
유치원	545,263	541,713	537,822	613,749	704,138	633,913
어린이집	686,000	930,252	1,135,502	1,487,361	1,451,215	1,365,085
총계(취원아동)	1,231,263	1,471,965	1,673,324	2,101,110	2,155,353	1,998,998
취원율(%)	31.0	44.3	60.2	75.4	79.5	85.0

출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보; 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.

이러한 결과에도 불구하고 유아교육기관에 취원하는 유아 수는 2016년 까지 지속적으로 증가하였으며, 그 이후로는 감소하는 경향을 보여주었다. 2016년 이후 취원

을 하고 있는 유아의 수는 감소하였지만 취원율은 지속적으로 증가하여 2019년에 이르러서는 총 유아 수 대비 85%로 크게 향상된 것으로 나타났다.



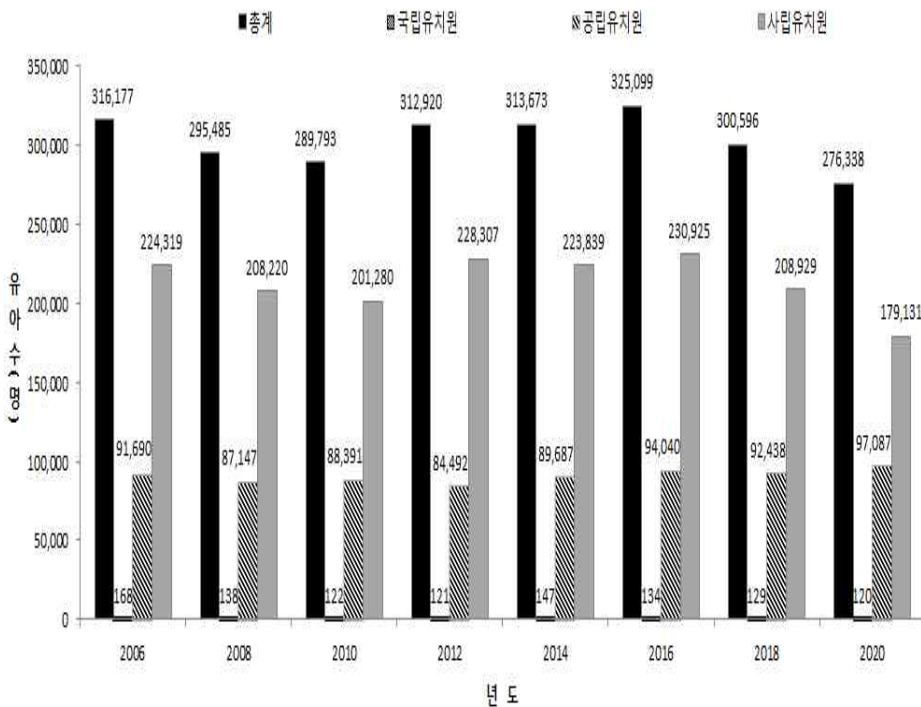
출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2019b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 7] 최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 취원 유아 현황

이는 정부의 유아교육 및 관련 정책과 학부모들의 교육에 대한 중요성에 대한 인식에 기인한 것으로 보인다. 또한 우리나라 유아들의 교육은 유아 수 측면에서 어린이집이 유치원보다 약 2배 정도 많이 담당하고 있는 것을 알 수 있었다.

최근 우리나라 유치원에 취원하고 있는 유아의 수를 설립유형별로 살펴본 결과, 사립유치원, 공립유치원, 국립유치원 순서로 나타났으며, 특히 사립유치원에 취원하고 있는 유아 수가 매우 높은 비중을 차지하였다[그림 II- 7]. 최근 사립유치원에 취원하고 있는 유아의 수는 2019년 기준 456,583명으로 국공립 유치원에 비해 2.5배 이상 많은 유아들이 취원하고 있다. 그러나 사립유치원은 2016년 이후 취원하고

있는 유아의 수는 감소 추세를 보여주고 있다. 반면 공립유치원에 취원하고 있는 유아의 수는 감소 추세를 보여주고 있다. 반면 공립유치원에 취원하고 있는 유아의 수는 사립유치원 규모에 비해 적지만 2000년 12,936명(2%)으로 매우 소수의 비율을 차지하여 2019년에는 취원하고 있는 유아의 수가 177,055명으로 크게 증가하여 약 27%의 많은 비중을 차지하고 있다. 국립유치원에 취원하고 있는 유아의 수는 200명대 예전과 거의 변화가 없으며, 유아교육기관으로서 역할은 매우 미미하다고 볼 수 있다.



출처 : 한국교육개발원(2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016b, 2018b, 2020b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 8] 최근 설립유형에 따른 우리나라 유치원 신규 취원 유아 현황

우리나라 유치원에 신규로 취원하고 있는 유아의 수를 설립유형별로 살펴본 결과 [그림 II- 8]에서 보여주듯이 총 취원한 유아 중 약 50% 이상의 유아들이 신규로 취원하고 있는 것으로 알려지고 있다. 신규로 취원하고 있는 유아의 수는 2018년까지 30만 명대 이상을 유지하였지만 2020년에는 20만명 대로 감소하였다. 이러

한 감소 현상은 국립 및 공립유치원에는 거의 영향을 주지 않았지만 사립유치원에 크게 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 따라 최근 사립유치원에 취원하는 유아 수는 20만명대에서 10만명 대로 감소하였다. 이는 앞으로 사립유치원의 교사의 신규채용 및 현재 근무하고 있는 교사들의 직업 안정성에도 영향을 줄 것으로 예측된다.

어린이집에 취원하는 유아의 수는 매년 증가하여 2019년 기준 약 135만 명에 이르고 있으며, 이들을 설립유형별로 살펴보면 민간어린이집, 가정어린이집, 국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 직장어린이집 등의 순서로 유아들이 많이 취원하고 있다. <표 II- 14>에서 보여주듯이 최근 민간어린이집의 취원율은 크게 성장하여 어린이집 취원 유아 중 약 50% 정도의 교육을 담당하고 있었다.

<표 II- 14> 최근 설립유형에 따른 우리나라 어린이집 취원 유아 현황

(단위 : 명, %)

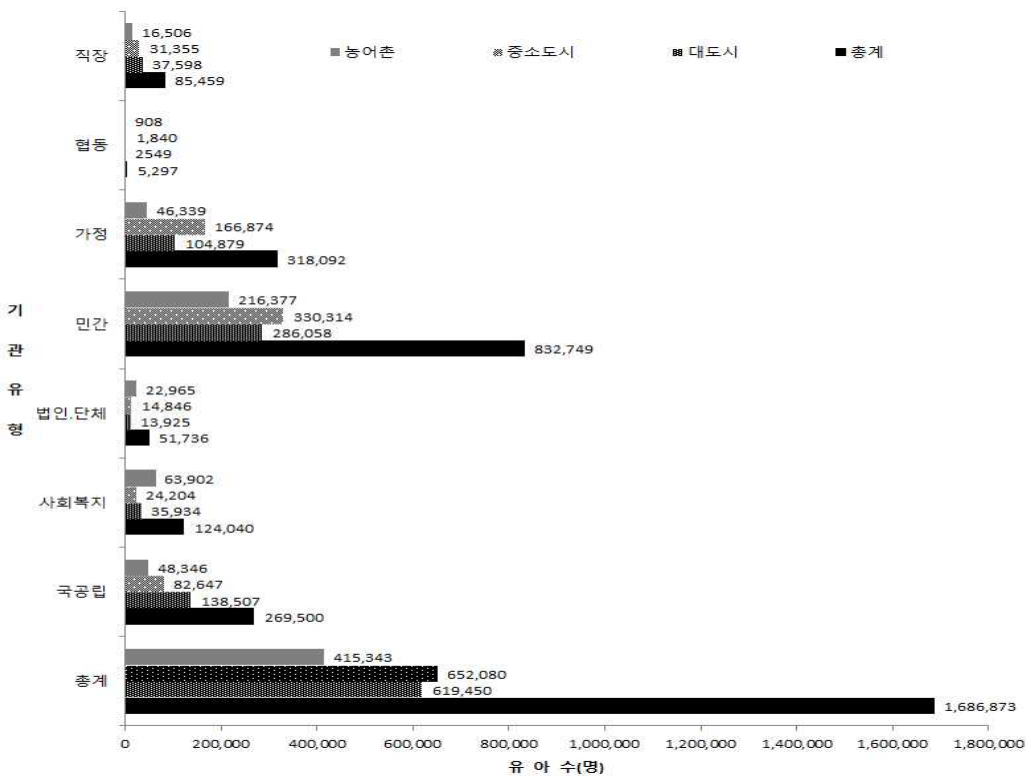
설립유형	2000년	2004년	2008년	2012년	2016년	2019년
국공립어린이집	99,666	107,335	123,405	149,677	175,929	232,123
사회복지법인어린이집	157,993	135,531	113,894	113,049	99,113	86,775
법인·단체어린이집	15,949	48,414	53,818	51,914	45,374	38,538
민간어린이집	336,625	507,398	615,647	768,256	745,663	664,106
가정어린이집	67,960	119,787	210,438	371,671	328,594	273,399
협동어린이집	-	-	1,491	2,913	4,240	4,121
직장어린이집	7,807	11,787	16,809	29,881	52,302	66,023
총 계	686,000	930,252	1,135,502	1,487,361	1,451,215	1,365,085

출처 : 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.

그 다음으로 국공립어린이집과 민간어린이집도 2000년대 초반에 비해 많은 성장을 거듭하여 현재에는 많은 비중을 차지하고 있다. 그러나 사회복지법인어린이집은 2000년대 초반에 비해 취원하는 유아의 수가 크게 감소하는 추세를 보여주고 있다.

또한 현재까지 기관의 수에서는 적지만 협동어린이집과 직장어린이집도 성장하고 있으며, 특히 직장어린이집은 취원하고 있는 유아 수에서 2000년 초반에 비해 8배 이상 성장하여 유아교육의 발전에 크게 노력하고 있는 것으로 나타났다.

2019년 지역·설립유형별로 어린이집에 취원하고 있는 유아 현황을 살펴본 결과, 취원하고 있는 유아의 수는 지역·설립유형별 기관의 수에 비례하였다[그림 II-9]. 지역에 따라 설립유형별 어린이집의 유아 수의 분포는 다르게 나타났다. 즉, 국공립어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집의 유아 수는 대도시 > 중소도시 > 농어촌 지역 순서로, 민간어린이집과 가정어린이집의 유아 수는 중소도시 > 대도시 > 농어촌 지역 순서로, 사회복지법인어린이집의 유아 수는 농어촌 > 대도시 > 중소도시 지역 순서로 많은 것으로 나타났다. 반면에 법인·단체어린이집의 유아 수는 농어촌 > 중소도시 > 대도시 지역 순서로 취원하고 있음을 보여주었다.

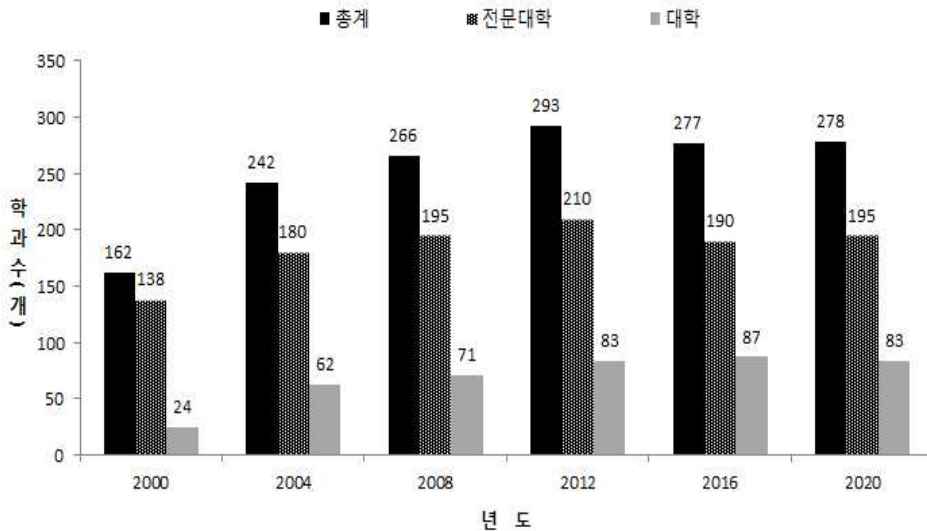


출처 : 보건복지부(2020b), 2019년 보육통계.

[그림 II-9] 2019년 지역별·설립유형에 따른 우리나라 어린이집 취원 유아 현황

4. 전문대학 및 대학 유아교육학과 현황

오늘날 우리나라 전문대학 및 대학은 유치원 및 어린이집에 종사하는 교사를 양성하는 기관으로 주요한 역할을 수행하여 왔다. 유치원 교사의 양성은 유아교육학과에서 담당하고 있으며, 어린이집 교사의 양성은 유아교육학과, 보육관련학과에서 담당하고 있다. 현재 유아교육법 및 영유아보육법에는 유아교육기관의 교사가 되고자 하는 사람들은 관련학과에 입학하여 교육부와 보건복지부가 정한 소정의 교육과정 또는 교과목 이수 및 학점 취득, 그리고 교사로서의 지녀야 할 요건을 갖추어야만이 교사 자격증을 취득할 수 있게 되어 있다. 그러나 유치원 교사와 보육교사 양성 체계가 서로 달라 기관의 설립 요건 또한 다르게 되어 있다. 보육교사의 양성은 보건복지부령이 정하는 소정의 교과목 이수 및 학점 취득만으로 할 수 있게 되어 있음으로 인하여 교양양성기관의 수는 사설 보육교사 양성기관, 대학의 많은 관련학과들에서 교사양성이 되고 현재까지 그의 수에 대한 정확한 통계가 없다.



출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2020b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 10] 최근 우리나라 전문대학 및 대학 유아교육 관련학과 현황

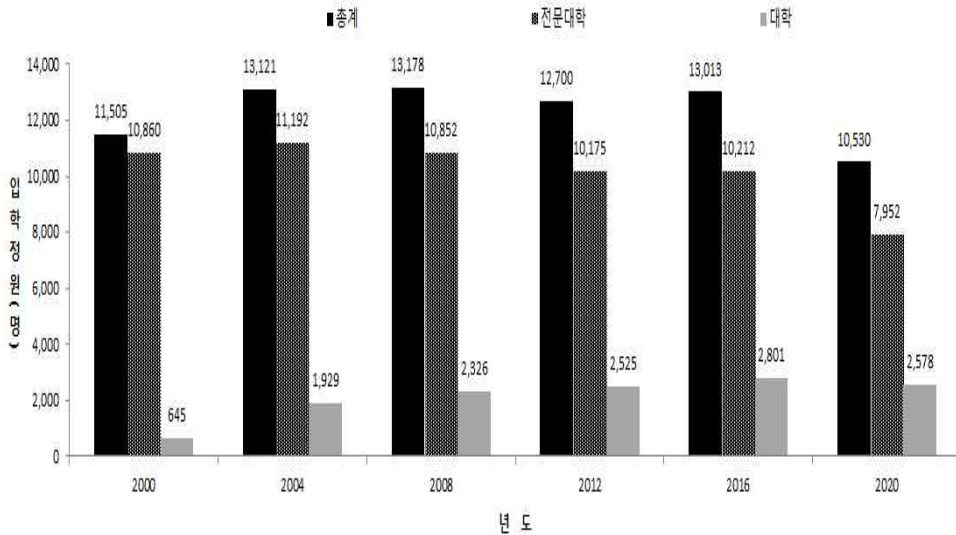
유치원 교사의 양성은 전문대학 및 대학의 유아교육(학)과로 지정되어 교육부에 의해 엄격하게 관리·감독되고 있음으로써 정확한 현황이 파악되고 있다. 유치원 교사 양성은 2020년 기준 73개 전문대학 및 61개 대학(사범대학 20개), 총 134개 대학에서 이루어지고 있다. 전국 대학에서 유치원 교사를 양성하는 학과의 수는 2000년 162개 학과에서 2020년 278개 학과로 크게 증가하였다. 유아교육 관련학과 수 측면에서는 대학 보다는 전문대학의 학과 수가 많은 비중을 차지하고 있었으며, 2020년 기준 전문대학의 학과 수는 대학보다 2배 이상 많은 것으로 알려지고 있다 [그림 II- 10]. 그러나 유아교육 관련학과의 증가 비율에서는 대학이 전문대학 보다 높게 나타났다. 즉, 대학의 유아교육학과 수는 2020년 기준 83개 학과로 2000년에 비해 약 3.5배 증가하였다. 전반적으로 유아교육학과의 수는 지속적으로 증가하다 대학에서는 2016년, 전문대학에서는 2012년 이후 학과의 수가 약간 감소하는 추세를 보여주었으며, 특히 전문대학에서는 2012년 210개 학과에서 2020년 195개 학과로 15개의 유아교육학과 수가 감소하였다. 이러한 요인은 학생 수 감소에 따른 입학자원 확보의 어려움, 교원 양성기관 역량진단 등에 영향을 받은 것으로 보인다.

5. 전문대학 및 대학의 유아교육학과 입학정원

오늘날 우리 사회는 저출산으로 인한 인구의 감소로 인해 다양한 분야에서 많은 어려움을 겪고 있으며, 이는 국가 존립 및 발전의 위협 요인이 되고 있어 매우 큰 사회적인 문제로 인식되고 있다. 특히, 우리나라 출산율은 2008년 기준 OECD 가입국 37개 나라 중 출산율이 0.98로 최하위를 차지하였으며, OECD 평균 1.63과는 큰 차이를 나타내고 있어 매우 심각한 상황이다(저출산고령사회위원회, 2020). 출산율 감소에 따른 인구의 감소는 교육기관에 있어서도 기관의 존립과 밀접한 관련성을 지니고 있어 매우 심각하게 생각하고 있으며, 특히 입학자원 확보와 졸업생의 일자리 확보와 밀접한 상관관계를 지니고 있다. 즉, 대학의 유아교육학과 및 관련학과는 유아를 교육하는 교사를 양성하는 기관으로서 학과의 존립을 위한 학생 확보도 중요하지만 학생들이 졸업 후 취업하는 기관이 유아교육기관으로, 그 기관의 존립 및 발전 유무에 따라 취업에도 영향을 미치기 때문에 매우 중요하다.

대학의 유아교육학과 및 관련학과들은 학령인구 감소, 유아교육기관의 감소 등의

사회 환경 변화 속에서 입학자원 확보를 위해 치열한 경쟁을 펼치고 있다. 또한 정부에서는 유아교육의 질 향상과 교사 수의 적정화 정책으로 인해 평가를 강화하고 입학정원 조정을 적극적으로 유도하고 있다. 최근 대학의 유아교육학과 및 관련학과 입학정원 현황을 살펴본 결과 유아교육학과 및 관련학과의 입학정원은 2000년 11,505명으로 그 이후 지속적으로 증가하여 2016년에는 13,013명에 이르렀으나 2020년에는 10,530명으로 오히려 2000년 보다 감소하는 결과를 보여주었다[그림 II - 11]. 그러나 유아교육학과 및 관련학과의 입학정원의 변화는 전문대학과 대학은 서로 다른 양상을 보여주었다. 즉, 전문대학 유아교육학과 및 관련학과의 입학정원은 2000년 10,860명으로 2016년까지 유사한 수준으로 유지하였으나 2020년 입학정원은 7,952명으로 2016년에 비해 약 23%정도 크게 감소하였다. 반면에 대학의 유아교육학과 및 관련학과 입학정원은 2000년 645명에서 지속적으로 증가하여 2016년에는 2,801명으로 약 4.3배, 2020년에는 2,578명으로 약 3.9배 증원되었다.



출처 : 한국교육개발원(2000, 2004, 2008, 2012, 2016b, 2020b), 교육통계연보에 근거하여 본 연구자가 도식화함.

[그림 II- 11] 최근 우리나라 전문대학 및 대학 유아교육(학)과 및 관련학과 입학정원 현황

이는 최근 20년 동안 유아교육학과 및 관련학과 입학정원의 증가는 대학 위주로

진행되어 왔으며, 대학이 차지하는 비율도 2000년 약 5.6%에서 2020년 약 24.5로 크게 증가하였음을 알 수 있었다.

지금까지 최근 유아교육기관, 교원, 취원 유아, 교사양성기관 등의 현황을 중심으로 통계학적인 측면에서 고찰한 결과, 정부의 적극적인 지원정책에 따라 전반적으로 2000년대 초반에 비하여 괄목할 만한 성장을 이루어졌다. 그러나 최근 학령인구의 감소, 사회적 낮은 인식, 과도한 행정업무 등으로 인하여 유아교육기관 및 교사양성기관의 감소 또는 축소로 인하여 유아교육의 현실은 어렵다는 것을 이해할 수 있었으며, 다른 교육기관에 비해 유아교육기관의 교사들이 교직에 입문하여 오랜 교육경험과 전문성을 지닌 유아교육자로 성장 및 발전하는데 매우 힘들다는 것을 간접적으로 경험할 수 있었다. 따라서 유아교육기관의 교사들이 교육현장에서 오랫동안 근무하면서 중년의 연령까지 성장하고 발전할 수 있는 근무환경 개선이 절대적으로 필요하다는 것을 인식하였다.

D. 선행연구

선행연구는 모든 연구의 가장 기본적인 절차로써 이는 연구하고자 하는 쟁점 또는 관심사를 중심으로 많은 연구자들에 의하여 보고되어진 학술관련 전문 자료들을 수집하여 고찰하는 방법으로 연구의 방향 설정, 연구 주제 설정, 연구 효율성 등을 도모하는데 있어 매우 중요한 역할을 수행한다. 본 연구에서는 유아교육 분야에서 오랜 기간 동안 교직생활을 영위하고 있는 교육자들의 삶에 대한 이해와 함께 그들의 다양한 경험과 가치관을 학생 및 현장의 교사들에게 전달하는 것에 초점을 두고 연구의 방향 및 방법 설정, 연구 문제의 도출을 목적으로 2000년 이후의 최근 문헌들을 중심으로 선행연구를 실시하였다.

1. 최근 연구 경향

유아교육자 관련 선행연구들을 살펴보면 교사와 원장을 대상으로 한 연구들이 거의 대부분이었으며, 예비교사 또는 대학교수를 대상으로 한 연구는 매우 소수였다. 최근 연구들 또한 교사와 원장을 대상으로 하여 많이 이루어지고 있었지만 내용면에서 한정된 분야에 국한되어 연구가 이루어지고 있는 것으로 분석되었다. 즉, 유아교육자들의 삶과 교직생활을 객관적으로 이해하고 교육적인 목적으로 활용하기 위해서는 다양한 각도로 연구가 이루어져 함에도 불구하고 직무와 관련된 연구(김정은, 이대균, 2018; 김보현, 2020)이었으며, 직무와 관련된 연구 중에서도 유아교육기관의 교사 및 원장으로서의 역할, 직무만족도, 직무스트레스 등 일부 소재를 중심으로 한 연구(길현주, 2020; 이승은, 서현, 2012)가 매우 많은 비중을 차지하였다. 교육학 분야에서 교육자 개인의 삶을 조명하고 규명하는 차원에서 생애사 연구들이 활발하게 이루어져 다양한 교육기관에 종사하고 있는 교육자들을 대상으로 한 연구(전정민, 김정미, 2016; 최미숙, 2004) 결과들이 많이 보고되었다. 반면에 유아교육 분야에서 보고된 생애사 연구의 결과는 소수였으며, 연구 대상과 연구 범위에 있어서도 한정적으로 이루어지고 있다. 이러한 이유로 인하여 지금까지 보고된 연구 결과들은 유아교육자 개인의 삶과 교직생활을 이해하는 것에는 도움을 주었지만 자료의 다양성 및 객관성 부족으로 인하여 교육적인 목적으로 활용하기에는 아직까지는 미흡한 실정이다. 즉, 연구의 대상이 주로 원장으로만 되어 있을 뿐만

아니라 내용에 있어서도 설립유형에 따른 유아교육기관의 다양성을 함축하지 못하고, 연구 범위도 교직생애로만 한정되어 있어 연구 자료의 다양성 및 객관성 확보가 어렵기 때문이다. 또한 생애사 연구는 질적 연구의 일환으로 연구 방법의 복잡성 및 어려움, 연구 기간의 장기화, 개인 사생활 노출 부담으로 인한 참여자 확보의 어려움 등으로 인하여 연구가 힘들기 때문에 보고되는 연구의 수가 양적 연구에 비해 현저하게 낮다.

최근 들어 생애사적 관점에서 유아교육자와 관련된 연구가 활발하게 이루어지고 있으며, 관련 논문 수도 증가하고 있다. 유아교육자의 생애사 연구와 관련된 선행연구들을 살펴보면 유아교육기관에 종사하고 있는 고경력 교사 및 원장을 대상으로 한 연구들이 주류를 이루고 있다. 교사를 대상으로 한 선행연구로는 박수미(2001)의 유치원 교사의 생애에 관한 연구, 이경민(2002)의 유치원 교사의 생애에 대한 기초 연구, 김은주 등(2011)의 생태유아교사 되어가기: 경력에 따른 생애사적 접근, 김희연과 김은숙(2013)의 어린이집 교사의 생애사 연구: 김교사의 이야기, 정경애와 강제태(2013)의 유아교육정책변화에 따른 공립유치원 교사의 교직생애에 대한 연구, 김경애와 임부연(2016)의 고경력 유아교사의 삶: 교사의 실존을 중심으로, 정순경(2018)의 공립유치원 고경력 교사의 생애경험 내러티브에 나타난 배움과 가르침 등이 있다. 유아교육기관인 원장을 대상으로 한 선행연구로는 정은경(2008)의 파랑새 원장의 일에서 나타난 원장의 리더십에 관한 생애사적 연구, 윤혜란과 서현(2011)의 부설유치원장들의 삶의 애환과 보람에 관한 연구, 김대욱과 김낙홍(2014)의 생애사 관점에서 본 사립유치원장의 정체성, 김정화(2014)의 유치원과 어린이집 원장의 생애사를 통해서 본 유아교육자의 삶, 안지령(2015)의 ‘영아어린이집 원장으로 나아가는’ 경험에 관한 연구, 김대욱(2016)의 생애과정 관점에서 본 사립유치원 원장의 교직생애, 김성환(2019)의 원로 유아교육자 이명희 원장의 생애에 대한 내러티브 연구 등이 있다.

본 연구와 관련된 선행연구들을 종합하여 살펴본 결과, 여러 연구자들에 의하여 유아교육자의 삶에 대한 생애사 연구들이 이루어졌지만 연구 대상의 및 범위의 한계로 인하여 유아교육자의 삶을 이해하는데 많은 어려움이 있었다. 따라서 연구자는 본 연구의 결과가 많은 사람들이 유아교육자들의 삶을 쉽게 이해하고, 예비 또는 현재 유아교육자들이 앞으로 유능한 유아교육자로 성장 및 발전하는데 미력하나마 도움이 되기 위해서는 연구의 대상 및 연구 범위의 확대할 필요가 있다는 것을 인식하였다.

2. 선행연구의 주요 사례

선행연구를 조사한 결과 유아교육자들의 생애사에 대한 연구 방법은 연구자들에 따라 차이가 있었지만 이 들을 분석한 결과 지금까지 진행된 대표적인 연구 방법으로는 크게 윤혜란과 서현(2011)의 연구와 김정화(2014)의 연구로 구분되었다. 즉, 생애사 연구는 연구자의 관점, 자료 조사 방식, 분석 방법, 타당도 검증 등 연구 방법이 다르게 시도되었다<표 II- 15>.

부설유치원장들의 삶의 애환과 보람에 관한 연구(윤혜란, 서현, 2011)는 부설유치원 교사 및 원장으로 살아가는 삶을 심층적이고 다양한 각도로 조망·탐색하여 삶을 이해하고 의미를 부여하는 동시에 교육적 의미를 도출하고자 교회부설 어린이집 원장으로 근무하고 있는 자신을 연구자 및 참여자로 하여 1인칭 시점에서 6개의 연구 주제를 선정하여 생애사적 접근을 시도하였다. 자료 조사는 주로 구조화된 질문지를 이용하여 제보자 3명과 집단 심층면담 방식으로 실시하였으며, 보조적인 방법으로 유치원의 제반 서류를 이용한 문서 탐색, 연구자의 개인적인 저널, 제보자와의 전화 인터뷰, 현장 참여관찰 등을 병행하여 실시하였다.

<표 II- 15> 대표적인 두 연구사례(선행연구)의 주요 차이점

구 분	부설유치원장들의 삶의 애환과 보람에 관한 연구 (윤혜란, 서현 2011)	유치원과 어린이집 원장의 생애사를 통해본 유아교육자의 삶 (김정화, 2014)
연구 대상 (설립유형)	<ul style="list-style-type: none"> 교회부설 법인어린이집 원장 : 1명 	<ul style="list-style-type: none"> 공립유치원 원장 : 1명 직장어린이집 원장 : 1명
연구 관점	<ul style="list-style-type: none"> 1인칭 	<ul style="list-style-type: none"> 3인칭
연구방법	<ul style="list-style-type: none"> 생애사 연구방법 문화기술적인 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 생애사 연구방법
주요 면담방식	<ul style="list-style-type: none"> 집단면담 (제보자와 심층면담) 	<ul style="list-style-type: none"> 개인면담 (참여자별 심층면담)
자료 수집	<ul style="list-style-type: none"> 구조화된 질문지 활용 	<ul style="list-style-type: none"> 구조화되지 않은 질문 형태
연구범위	<ul style="list-style-type: none"> 예비교사 ~ 원장 	<ul style="list-style-type: none"> 예비교사 ~ 원장

그리고 조사 자료를 소주제별로 분류한 다음 분석·해석하는 절차로 진행된 결과 유아교육자의 발달에서 수정된 발달 모델과 함께 부설유치원장의 삶의 과정은 일정한 특성을 보이며, 지속적으로 변화되어 간다는 의미 있는 결과를 제시하였다. 유치원과 어린이집 원장의 생애사를 통해 본 유아교육자의 삶(김정화, 2014)은 공립유치원과 직장어린이집 두 원장의 교직생애를 통해 그들의 교육적 삶과 경험의 의미를 이해하며, 한국 유아교육의 변화과정 흐름과 관련성을 조명하기 위하여 공립유치원 원장과 직장어린이집 원장 2명을 대상으로 3인칭 시점에서 2개의 연구 주제를 선정하여 생애사적 접근을 시도하였다.

자료 조사는 주로 구조화되지 않은 질문을 통한 구술형태의 개인별 심층면담 방식으로 실시하였으며 보조적으로 연구자의 개인적인 저널, 연구 참여자의 이메일 자료, 연구 참여자와의 전화를 통한 인터뷰, 현장 참여관찰 등을 병행하여 실시하였다. 그 이후 면담내용을 전사하여 해석하고 신뢰도 검증, 연구 참여자와 결과 해석 의미 검토 및 합의 과정 등의 절차로 진행된 결과, 교직생애의 단계는 명확하게 구분되지 않고 복합적으로 나타나며, 원장의 전문성은 지식, 경험, 문제 해결력을 갖추고 있어야 하는 동시에 지속적인 노력이 요구된다는 결과를 제시하였다.

3. 연구 방향 및 주제 설정

오늘날 유아교육자 관련 생애사와 관련된 질적 연구들이 활발하게 이루어지고 있지만 연구의 객관성 및 신뢰성 확보, 연구 자료의 수집 및 글쓰기 절차의 어려움, 연구 참여자의 개인 정보 및 사생활 노출에 대한 부담, 다양성 및 객관성 확보 등은 생애사 연구에 있어서 많은 제한 요인이 되고 있다. 이에 따라 연구의 대상 및 범위가 한정됨으로써 그의 결과가 단순히 개인의 삶을 이해하고 조명하는데 그침으로써 사회적·교육적으로 의미가 반감되는 경우가 많다. 따라서 유아교육자에 대한 생애사 연구의 결과가 단순히 개인의 삶을 이해하고 조명하는데 한정되지 않고 많은 사회적·교육적으로 큰 의미와 가치를 지녀 현재 예비 또는 현직에 근무하고 있는 사람들이 중도에 교직을 포기하지 않고 오랫동안 근무하면서 유능한 유아교육자로 성장 및 발전에 도움이 될 수 있도록 활발한 연구를 통해 질적 연구의 제한 요인들이 빨리 해소되었으면 한다.

본 연구는 유아교육 분야에서 오랫동안의 현장경험과 교육경험을 통해 현재 유

능한 현장 전문가 및 대학교수로 성장 및 발전하며 나아가고 있는 유아교육자들의 교육자적인 삶과 생애를 이해하는 동시에 이를 통해 얻은 교훈을 교육적 자료로 활용하여 유아교육 분야를 전공하고 있는 예비교사, 교사, 중간관리자, 원장, 대학교수가 되고자 하는 사람들에게 진로 방향을 제시하고자 하는데 그 목적을 두었다. 연구자는 연구 목적에 적합하도록 연구를 진행하기 위하여 개괄적으로 연구의 방향을 설정한 다음 우선적으로 연구와 관련된 이론적 배경 및 선행연구를 실시하였다. 즉, 유아교육자로서의 교직에 대한 삶의 과정을 이해하기 위하여 유아교육자의 발달 및 단계, 국가의 정책 및 제도의 변화, 유아교육 분야의 최근 동향을 고찰하였다. 그 후 선행연구를 통해 연구 주제 설정·연구 방법·연구 방향·연구 결과 및 결론 등을 조사·분석하였다.

선행연구의 조사 결과를 기초로 하여 명확한 연구의 방향 및 방법을 설정하고 연구 문제를 도출하였으며, 그 연구 결과를 반영하여 기존 연구의 단점을 보완하였다. 연구 대상은 연구의 질적 수준 확보 및 연구 참여자의 다양성 및 직무 범위 확대 차원에서 오랫동안 다양한 유형의 유아교육기관 교사, 중간관리자, 원장으로 근무한 경험과 대학의 유아교육학과 및 관련학과에서 교수로 근무한 경험을 지닌 중년 여성을 대상으로 하여 이들의 삶을 생애사적 관점에서 고찰하는 것이 가장 적합한 조건으로 판단되었다. 연구 범위는 예비교사·교사·중간관리자·원장·대학교수로서의 삶의 과정, 대학교수로서 앞으로의 삶까지 고찰하는 것으로 결정하였다. 그리고 연구 주제는 연구를 통해 유아교육자로 교육자적인 삶에서 이상과 현실에서 만나는 어려움과 보람에 대한 깊은 의미를 도출하고 삶의 목적을 탐색하여 규명하기 위한 목적으로 ‘첫 번째 유아교육기관의 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지 어떠한 삶을 살아왔는가?, 두 번째 유아교육기관의 원장으로서 어떠한 삶을 살아왔는가?, 세 번째 대학의 교수로서의 어떠한 삶을 살고 있는가?, 네 번째 대학교수로서 보람, 희망, 계획, 포부는 무엇인가?’ 등 크게 4개의 연구 문제를 추출하여 반 구조화된 구술면담 방식의 자료 수집을 활용하였다.

Ⅲ. 연구 방법 및 절차

현재 유아교육기관의 원장 및 유아교육 교사양성 교육기관인 대학 등에 오랜 기간 동안 재직하고 있는 40대 이상 중년 여성의 유아교육인으로서의 삶을 생애사적인 관점에서 조명·규명하여 이들의 삶을 이해하고, 사회적·교육적인 의미를 도출하기 위한 목적으로 연구를 실시하였다. 본 연구는 생애사 연구 방법을 기반으로 하여 이루어졌으며, 연구의 주요 절차는 민성은 등(2017)이 제시한 절차를 수정하여 연구 참여자 선정, 자료 수집, 자료 분석 및 해석 등의 순서로 진행하였다.

A. 생애사 연구

생애사 연구의 기원은 20세기 초 아메리카 인디언 추장의 자서전으로 추정하고 있으며, 초기의 연구는 구술 자료로 역사를 재구성하려는 목적으로 사회학, 인문학, 역사학 분야의 연구에 적용되어 왔다(김영천, 한광웅, 2012). 오늘날에는 직업인, 전문가, 일반 연구 집단에 속하는 사람들 생애를 다룬 다양한 분야의 학문으로 확대되고 있다. 이는 생애사 연구가 개인의 삶을 시간성에 근거하여 분석함으로써 그 시대의 사회적, 역사적 요인들을 비롯한 다양한 요인들이 개인의 가치관 및 인격 형성, 사회적 관계 형성, 삶의 보람 및 가치 등에 미치는 영향을 파악하고 의의를 도출하여 다른 사람들의 삶에 바람직한 방향을 제시하는데 매우 효과적이기 때문이다. 최근 질적 연구는 양적 연구와 함께 중요한 연구 방법으로 새롭게 부각되면서, 교육학 분야에서도 질적 연구의 한 방법으로 생애사 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 그 결과 생애사 연구와 관련된 많은 연구 결과들이 보고되고 있으며, 그 수도 날로 증가하고 있는 추세이다(민성은, 김영천, 정정훈, 2015; Cole, & Knowlea, 2001, Freeman, 2007, Goodson, & Sikes, 2001).

본 연구에서는 생애사 연구의 개념 및 목적, 평가의 준거, 조사 및 분석 등을 쉬우면서도 명확하게 이해하기 위하여 생애사 연구의 개념, 연구 방법, 연구 절차 등 3가지로 구분하여 기술하였다.

1. 생애사 연구 개념

1) 생애사 연구의 정의

생애사 연구는 학자들마다 인식론적 정향, 전문성, 학술적 상황에 따라 다양하게 정의하고 있다. 생애사 연구는 많은 연구자들에 의하여 정의되고 있으며, 생애사 연구에서 널리 적용되고 있는 대표적인 정의는 다음과 같다. 생애사 연구에 대한 학자들의 견해는 “생애사 연구는 참여자가 살아 온 삶의 경험을 구술하고, 그 맥락에서 갖고 있는 의미를 이해하는 연구 방법이다(Atkinson, 1998).”, “생애사 연구는 개인의 삶의 특징 뿐만 아니라 사회적 조건을 이해하는 연구 방법이다(Dollard, 1935).”, “생애사 연구는 기본적으로 개인적인 창문을 통해 공적인 맥락을 발견하여 이야기로 기술하는 연구방법이다(Goodson, 1992).”, “생애사 연구는 한 개인의 역사적 삶을 추적함으로써 연구자와 연구 참여자가 공동적으로 지식을 구성하는 연구 방법이다(Riessman, 2008).”, “생애사 연구는 개인의 살아 온 삶의 이야기가 함축되고 있는 교육현상의 본질, 혹은 구조를 시간의 축에 따라 탐구하여 이야기체로 기술하는 연구 방법이다(김영천, 한광웅, 2012).” 등으로 다양하게 정의되고 있다. 이러한 정의에도 불구하고 생애사 연구의 공통점은 개인의 살아온 삶을 시간에 따라 기술하여 조명하는 연구 방법으로 개인의 삶의 재구성에 초점을 두고 있다. 따라서 생애사 연구는 개인의 삶의 경험을 단순히 기술하는데 그치지 않고, 사회적 시간성 차원에서 이해하고 그의 의미를 발견하는데 큰 의의가 있다고 할 수 있다.

2) 생애사 연구의 특성

생애사 연구는 개인의 삶을 조명하기 때문에 자서전·전기·사례사·구술사 등과 유사한 장르에 포함되고 있으나, 연구 대상·연구자의 시점·특징 등에서는 서로 차이를 나타낸다. 교육학 분야에서 질적 연구는 주어진 쟁점에 대해 깊고 상세한 연구를 가능하게 하고, 소수이지만 사람들과 사례에 대해 매우 풍부하고 상세한 정보를 제공하는 특징이 있어 많이 이루어지고 있다(김진호 외 10인, 2017). 생애사 연구는 질적 연구의 일환으로 참여자가 살아 온 삶의 이야기를 통해 교육 현상의 생성을 이해하는 것으로 크게 3가지 특징을 가지고 있다. 첫째, 생애사 연구는 개

인의 삶을 단순한 이야기로 기술하는 것으로 끝나지 않고 그 시대의 사회적 요인들을 반영하여 해석한다는 점이다. 개인의 삶은 정치, 문화, 교육, 종교, 경제 등 다양한 사회적 요인에 의해 영향을 받기 때문에 생애사 연구자가 사회적 요인들을 충분히 이해한 다음 이를 기초로 하여 연구 참여자 개인의 삶을 해석할 필요가 있다. 둘째, 생애사 연구는 개인의 삶의 경험을 시간성에 두고 이루어져야 한다는 점으로 개인의 삶은 시간에 흐름에 따라 구성되면서 현재의 삶에 이르기 때문이다. 셋째, 생애사 연구의 결과는 연구자와 참여자의 관계에 의존한다는 점이다. 이 연구의 자료 수집 방식은 주로 구술면담 방법으로 행해지기 때문으로 연구자와 참여자 간의 형성된 관계는 연구 결과에 큰 영향을 미친다(이동성, 2013). 따라서 연구자는 참여자와 면담 시 자연스러운 분위기에서 연구 자료를 충분히 이끌어내도록 유도하기 위해서 평소 상호 간의 유기적인 관계 형성이 절대적이다.

연구자 역할, 평가 준거, 연구 방법 등은 생애사 연구의 질을 결정하는 중요한 요소로 작용한다. 특히, 연구자는 참여자 개인의 삶을 보다 거시적인 차원의 사회적, 문화적, 역사적 맥락으로 연결하고 조사 자료의 수집, 참여자와의 면담, 자료의 해석 및 분석, 타당도 검증작업 등에서 중추적인 역할을 담당하기 때문이다(이동성, 2013). 그러므로 연구자는 생애사 연구의 질을 향상시킬 수 있도록 연구에 대한 많은 이해와 함께 연구에 대한 명확한 개념 정립 및 유능한 연구 설계능력 등을 갖추고 있어야 한다.

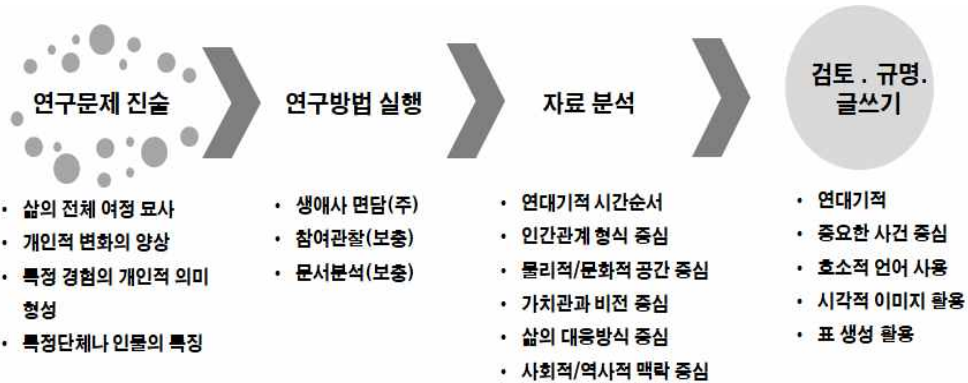
2. 생애사 연구 방법

우리나라에서 교육학 분야의 생애사 연구는 이론 생성 및 지식 생성에 기여도가 높은 질적 연구의 한 방법으로 많은 관심을 가지고 있으나 체계적으로 정립이 이루어진 것은 최근이다(김영천, 한광웅, 2012; 김정화, 2014; 김진호 등, 2017; 민성은, 김영천, 정정훈, 2015, 2017; 윤혜란, 서현, 2011; 이동성, 2013; 이동성, 김영천, 2014; 한신갑, 이상직, 2017). 생애사 연구가 효과적으로 이루어지기 위해서는 평가의 준거, 자료 조사, 자료 분석 및 해석 등의 체계가 잘 갖추어져 있어야 한다. 생애사 연구의 체계를 갖추기 위하여 많은 노력들이 이루어지고 있으며, 체계를 갖추기 위한 연구들은 주로 Cole와 Knowles(2001), Dollard(1935), Lieblich(1998), Mandelbaum(1973), Miller(2000), Riessman(2008), Runyan(1984) 등의 연구 결과를

기초로 하여 이루어져 왔다.

최근 교육학 분야에서 생애사 연구 체계 확립을 위한 많은 방안들이 제시되었으며, 이와 관련된 대표적인 연구들은 다음과 같다. 김영천과 한광웅(2012)은 “질적 연구 방법으로 생애사 연구의 성격과 의의” 연구를 통해 구술면담을 통한 자료의 수집 및 절차, 구술 자료의 해석 절차와 기법, 참여적 타당도, 자료의 표현과 글쓰기 기법 등의 생애사 연구방법을, 이동성(2013)은 “생애사 연구방법론의 이론적 배경과 분석방법에 대한 탐구” 연구를 통해 생애사 연구의 방법론적 특성을 정의하는 동시에 생애사 텍스트 분석의 접근방식, 연구자의 부합한 연구방식 고안, 생애사 연구방법론의 보완점 등을, 그리고 “생애사 연구동향의 방법론적 검토: 세가지 방법적 이슈를 중심으로” 연구를 통해 평가준거 및 글쓰기 방식 등을 제시 및 생애사 연구에서 연구자의 역할, 평가 준거, 글쓰기 전략과 윤리적 쟁점과의 관계 등의 중요성을 강조하였다(이동성, 2013). 이동성(2013)은 연구자의 역할을 자료 수집을 위한 “1차 해석자”, 분석 및 해석을 위한 “2차 해석자”, 타당도 검증을 위한 “3차 해석자”로 구분하였으며, Cole와 Knowles(2001), Dollard(1935), Runyan(1984) 등의 평가준거를 기초로 하여 5가지의 종합적인 평가준거를 생성하였다. 그리고 글쓰기 전략도 생애사 연구의 질적 수준의 엄격성을 강화하는 차원에서 문학적 및 예술적 글쓰기 전략과의 차별성을 강조하는 동시에 윤리적 요구의 중요성을 기술하였다.

민성은 등(2015)은 “생애사 연구를 위한 효과적인 자료 분석 방법 탐구” 연구를 통해 문헌을 통한 연구방법, 생애사 텍스트의 분석 관점 및 전략 등을 제시하였다. 특히 생애사 텍스트의 분석하는 전략은 6가지 관점에서 실시할 것을 제안하였다. 이들의 분석전략은 ‘첫째, 연대기적으로 분석하라, 둘째, 인간관계 양상 및 상호작용을 분석하라, 셋째, 공간 및 소속집단을 중심으로 분석하라, 넷째, 가치관과 비전을 중심으로 분석하라, 다섯째, 대응방식의 변화를 중심으로 분석하라, 여섯째, 물리적·제도적 환경을 중심으로 분석하라’ 등이다. 민성은 등(2017)은 “생애사 연구의 개념적 모형에 대한 이론적 탐색” 연구를 통해 생애사 연구를 위한 하나의 개념적 모형을 개발하여 제시를 [그림 III- 1], 한신갑과 이상직(2017)은 “생애사 연구의 자료기반 확장: 생애사 시간표를 활용한 구술 생애사 자료의 조직 및 분석” 연구를 통해 생애사 시간표를 활용한 생애이력을 비교·분석하는 방법을 제안하였다.



출처 : 민성은, 최성호, 김영천(2017). 생애사 연구의 개념적 모형에 대한 이론적 탐색. 교육문화연구, 23(1), 465-500.

[그림 III- 1] 생애사 연구의 개념적 모형도

기존의 생애사 연구방식은 선행연구 결과를 통해 연구의 주된 초점과 방식을 고찰한 다음 생애이력 또는 생애사건에 초점을 두고 연구하는 수행하는 반면에 이 연구는 새로운 관점 즉, 생애를 연령이라는 시간에 따라 표를 작성하여 연구하는 방식이다.

3. 생애사 연구 절차

생애사 연구의 절차는 연구자에 따라 약간의 차이가 있지만 대부분 기존의 연구 결과들을 기초로 하여 이루어지고 있다. 일반적으로 생애사 연구는 충분한 선행연구 결과를 기초로 하여 연구 방향 및 방법, 연구 주제를 설정한 다음 연구 참여자 선정, 자료 수집, 자료 분석 및 해석, 논의 및 결론 등의 순서로 이루어진다. 연구 참여자의 선정은 생애사 연구의 질적 수준을 결정하는 주요 요인으로 작용하므로 매우 신중하게 이루어져야 한다. 생애사는 개인의 삶을 연구하는 것으로서 연구자와 연구 참여자 상호 간의 관계, 즉 친밀도, 신뢰도, 면담의 용이성 등에 따라 연구의 결과가 달라질 수 있기 때문에 신중하게 이루어져야 한다. 그러므로 연구 참여자의 선정은 직무 관련성도 중요하지만 연구자와 신뢰 및 친밀감을 바탕으로 하며,

필요시 면담이 용이한 사람을 연구 참여자로 선정하는 것이 좋다.

질적 연구에서 자료 수집은 자서전, 전기, 사례담, 구술사 등 다양한 방법을 통해 이루어지기도 하지만 교육학 분야에서 생애사 연구 방식은 주로 심층면담을 통해 이루어진다. 면담에는 구술면담과 서류면담이 있으며, 면담의 방식에 따라 지니는 특성이 있어 연구의 난이도 및 질적 수준도 달라질 수 있다. 구술면담은 연구자의 능력, 연구자와 참여자 간의 유대관계, 말하는 능력 등에, 서류면담은 참여자의 조사 내용에 대한 이해력, 글쓰기 능력, 질문지의 작성 요령 등 여러 요인에 의해 영향을 받기 때문이다. 이 외에도 부수적으로 연구자 및 연구 참여자의 저널 고찰, 이메일, SNS, 전화, 참여관찰이 병행되어 이루어지기도 한다. 또한 교육학 분야에서의 생애사 기술은 문학 및 예술학에서의 생애사 기술과는 달리 철저히 사실을 바탕으로 이루어져야 한다.

생애사 연구가 비록 개인의 삶을 연구하는 방법이지만 그의 결과가 교육적인 목적으로 활용되기 때문이다. 연구 자료의 분석 및 해석은 연구자의 기준 또는 관점에 따라 달리 할 수 있다. 그러므로 연구자의 주관적인 관점에서 분석이 아니라 정치·문화·교육·종교·과학·경제 등의 사회적 환경을 충분히 반영하여 분석되어야 한다. 개인의 삶과 경험은 그 시대의 법규, 제도, 정책, 문화, 산업 등의 사회적 환경이 반영되어 재구성되거나 형성되어 현재에 이르기 때문이다. 마지막으로 생애사 연구 결과의 타당성을 검증하는 과정도 필수적이다. 타당성 검증은 지도교수, 관련 분야 전문가, 동일 분야 전공자에 의해 대부분 이루어지며, 이는 연구 결과의 객관성과 신뢰성을 확보하는데 있어 매우 중요한 과정이다.

생애사 연구는 연구의 목적에 적합한 연구 방법 및 절차에 따라 이루어지고 그 사례가 객관적으로 조명·규명되어야만 생애사로서의 의미와 가치를 지닌다.

B. 연구 참여자

본 연구는 유아교육 분야의 예비교사부터 유아교육기관의 초임교사, 중간관리자, 원장, 그리고 대학교수가 되기까지의 오랜 기간 과정을 통해 경험한 개인의 삶을 생애사 연구의 주요 방법으로 이용되고 있는 구술사 면담 방법(김영진, 한광웅, 2012)을 중심으로 하여 서술 면담 방법(윤혜란, 서현, 2011; 조용환, 1998)을 병행한 복합적인 방법으로 자료를 수집하고 분석하는 질적 연구이다. 생애사 연구는 연구 참여자의 서술 및 구술면담에 의한 정보의 제공으로만 이루어지는 특성을 지니고 있어 연구 참여자의 역할은 매우 중요하다. 즉 연구의 질은 연구 참여자 선정에 어떻게 하느냐에 따라 결정되어지므로 생애사를 연구하는데 있어 연구 참여자 선정 조건은 매우 신중하게 이루어져야 한다.

1. 연구 참여자 선정

질적 연구에서 어떠한 사람을 연구 참여자로 선정하는가는 연구의 신뢰도에 큰 영향을 미칠 수 있어 균형 있는 참여자를 선정하는 것은 중요하다(Mason, 1996). 연구 참여자가 지녀야 할 조건으로 Spradly(1980)는 첫째, ‘그 지역 혹은 집단에 오랜 연고를 갖고 있어서 그 문화를 자세하게 잘 아는 사람’, 둘째, ‘이야기를 즐겨하는 사람’, 셋째, ‘비 학술적이고 토속적인 용어를 사용하되 주관적인 분석하지 않는 사람’을 들고 있다. 아울러 조용환(1998)과 Walcott(1884)는 질적 연구의 장점을 최대한 살리기 위해서는 사례의 수를 무작정 늘려 연구의 폭을 넓히기 보다는 연구 깊이의 중요성을 강조하였다.

질적 연구에서 연구 참여자의 선정은 무선 표집(random sampling) 방법에 의해 이루어지는 것이 원칙이나 연구의 특성상 현실적으로 불가능하여 목적 표집(purposeful sampling) 방법을 통해(Seidman, 2006), 즉 생애사 연구의 특성을 고려하여 유아교육 분야에 오랜 경험을 지니면서도 평소 연구자와 친분이 있어 가정 및 직장의 삶과 경험을 사실적이며 생생하게 이야기를 통해 교감을 할 수 있는 사람들을 대상으로 하였다.

연구자는 연구의 계획을 설계하는 단계에서 선행연구 결과를 기초로 하여 유아교육 관련 경력이 20년 이상으로 모두 연구자와 동일지역에 거주 또는 근무하면서

유아교육기관의 교사 및 원장, 교사 양성 교육기관인 대학교수의 근무 경험을 지니면서도 개인적으로는 인격·덕망 등을 고루 갖추고 유아교육 분야에서는 소신과 열정으로 교직에 종사하고 있는 40~50대 중년 여성 3명을 연구 참여자로 선정하였다. 본 연구의 참여자들(A, B, C)은 현재 유아교육기관의 원장과 대학의 비전임 교원으로 겸직하며 활동을 지속하고 있는 사람, 종전에는 유아교육기관에서 원장을 역임하였지만 현재에는 대학에서 유아교육 분야의 전임교원으로 근무하고 있는 사람들로 구성되어 있다. 본 연구에 선정된 참여자의 일반적인 배경은 다음과 같다 <표 III- 1>.

<표 III- 1> 생애사 연구 참여자의 일반적 배경

구 분	A	B	C
연 령	만 55세	만 55세	만 46세
재 직 기 간	37년	25년 6월	26년 6월
주요 근무경력 (기관 유형)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사립유치원 교사 및 원장: 18년 ▪ 국공립어린이집 : 4년 ▪ 민간어린이집 원장 : 11년 ▪ 대학 비전임교원 : (17년) ▪ 대학 전임교원 : 4년 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사립유치원 원감 및 원장: 13년 4월 ▪ 직장어린이집 원장 : (1년 6월) ▪ 민간어린이집 원장 : 10월 ▪ 대학 비전임 교원 : (14년) ▪ 대학 전임교원 : 10년 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국공립어린이집 교사 및 원감 : 16년 ▪ 정부출연유아교육연구소연구실장: (1년) ▪ 직장어린이집원장 : 3년 ▪ 국공립어린이집원장 : 1년 6월 ▪ 대학 비전임 교원 : 6년(6년)
학 력	교육학박사 수료	문학박사	교육학박사
현 재 직 위	민간어린이집 원장	대학교수	국공립어린이집 원장
거주지	G시	G시	G시

※ () : 경력 중복 기간으로 재직기간 산정에서 제외

2. 연구자

연구자는 평소 아이를 좋아하고 많은 관심을 가지고 있어 대학의 진학도 자연스럽게 유아교육학과로 결정하였다. 대학에서 유아교육학을 전공한 후 1989년 3월부터 1998년 2월까지 G시에 소재하고 있는 OO대학교 부설 사립유치원에서 9년 동안 교사 생활을 하였으며, 결혼 후 대학의 관례에 따라 퇴직하였다. 유치원 교사로 근무하는 동안 자체적 또는 광역시교육청 등과 같은 상급 기관과 공동으로 교재 연구, 교수법 개발 업무를 진행하는 경우가 종종 있었다. 이러한 업무를 수행하면서 유아교육학에 더 많은 지식의 습득과 체계 확립의 필요성을 절실하게 느꼈으며, 그리고 소속 유치원 원장님을 비롯하여 주변의 많은 분들도 더 많은 학문 습득의 필요성을 강조하여 유치원 교사 생활 9년 차에 G시 소재 OO대학교 교육대학원 교육학과 석사과정에 진학하여 유아교육학을 전공하였으며, 주요 연구 분야는 유아미술 분야이었다.

석사과정 동안 유아교육 분야에서 명망있는 교수님의 지도 아래 유아교육에 대한 학문과 연구자로서 지녀야 할 자세를 배우게 된 것이 현재 대학교수로 재직하면서 지녀야 할 자세와 생활의 기초가 되었다. 결혼 후 1남 2녀를 출산하여 현재는 가사업무와 함께 고등학교 및 대학생의 학부모로서 생활을 병행하고 있다. 석사과정 졸업 후 G시 및 J도에 소재하고 있는 3개의 전문대학 및 대학에서 아동학 분야의 외래교수로 3학기의 강의를 수행하였으며, 장애전담 신설 국공립어린이집 원장으로 취임하여 어린이집의 설계에서부터 모든 교육환경 구축, 인사 및 경영에 이르기까지 다양한 업무를 1년 동안 수행한 경험도 지니고 있다. 또한 G시 소재 OO가정어린이집에서 1년 동안 어린이집 평가인증 평가 교육환경 분야의 준비업무를 성공적으로 수행하여 인증을 받는데 크게 기여하였다.

결혼 후 16년 동안 유아교육 분야에서 가사와 육아를 담당하면서 간헐적으로 유아교육활동을 병행하다가 대학 은사님의 추천으로 J도에 소재하고 있는 OO대학교 아동영어교육학과 전임교원으로 임용되어 현재까지 6년 동안 어린이집 보육교사 양성에 최선을 다하고 있다. 연구자가 재직하고 있는 학과는 원래 영문학과로 출발하였지만 근래에는 학생 수 감소로 인해 학과의 성격을 전환하여 보육 및 영어를 융합 교육과정으로 운영되고 있는 학과로서 유아교육학 관련 전공자가 혼자여서 보육학 관련 분야의 모든 강의 및 업무를 담당하고 있다. 또한 대학에서 교수로 근무

무하면서 부족하고 아쉬운 점이 많아 이를 보완하고 자아 발전을 위해 OO대학교 대학원 교육학과 박사과정에 진학하여 유아교육학을 전공하고 있으며, 현재는 수료 상태로 학위논문을 준비 중인 학생 신분이기도 하다. 연구자는 대학 졸업 후 여러 과정을 거치면서 축적된 유아교육 분야의 경력은 총 18년 6개월이며, 앞으로도 유아교육 분야의 활동은 꾸준히 지속할 예정이다.

C. 자료 수집

1. 자료 수집 방법

생애사 연구에서 연구자의 역할은 매우 중요하다. 연구자는 단순한 자료 수집 이외에도 수집된 자료를 1차적으로 해석하는 일을 수행하기 때문이다. 즉, 생애사 연구의 자료 수집 자체가 단순히 사회적 실재의 사실성과 객관성의 확보 보다는 연구 참여자 개인의 내러티브를 해석하는 행위라 할 수 있기 때문이다(이동성, 2013). 따라서 연구자는 주요 기법인 구술면담 방식을 이용하여 구조화되지 않은 질문으로 참여자가 자연스럽게 자신이 살아온 경험들을 이야기하고, 기억하고, 회상하는 과정을 거쳐 제공한 자료들을 통해 참여자의 경험을 재해석할 수 있어야 한다. 구술면담의 절차는 일반적으로 자료를 수집, 수집한 자료의 재해석, 그리고 글쓰기로 이루어진다(김영천 등, 2012). 또한 심층면담은 면담 대상자들이 자신을 둘러싸고 있는 세계를 어떻게 해석하고 있는지를 이해하려고 할 때, 관찰할 수 없는 느낌의 기술 또는 반복 불가능한 관심을 이해하려 할 때(최민성, 2003), 연구 참여자의 과거 및 현재의 삶 속에서 형성되어진 사고 등을 연구할 때 유용하다(임현숙, 2008).

본 연구는 연구의 효과를 극대화할 목적으로 연구 참여자들이 지금까지 삶의 경험을 논리적으로 정리하여 말할 수 있도록 주로 반 구조화된 질문을 이용하여 개별 심층면담을 실시하는 방법으로 자료를 수집하였으며, 그 외에 저널 쓰기, SNS, 전화 연락 등을 보조적인 방법을 이용하여 자료를 수집하였다<표 III- 2>.

<표 III- 2> 생애사 연구의 주요 자료 수집 유형 및 방법

구 분	자료 수집 방법	수집 자료
심층면담	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 월 1~2회 개인면담 ▪ 반 구조화 된 질문 ▪ 인터뷰 ▪ 오디오 녹음 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 반 구조화된 질문지 ▪ 녹음자료 전사본 ▪ 인터뷰 자료 ▪ 오디오 자료
저널쓰기	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 연구자의 기록 작성(월 2~3회) ▪ 참여자의 저널 쓰기 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 연구자의 저널 자료
SNS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자료 보충 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SNS 기록
전화연락	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자료 보충 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전화기록

2. 자료 수집 절차

연구 참여자와 원활한 심층면담 진행을 위해 주변의 유아교육 분야에 종사하고 있는 원장 및 교수님들의 자문을 얻어 연구 문제를 중심으로 반 구조화된 질문을 작성한 다음, 연구 참여자가 근무하는 기관을 찾아 예비면담을 실시하였다. 이 면담은 2019년 3월에 참여자별로 1회씩 실시하였으며, 연구의 목적 및 방향, 연구 방법, 면담의 일정·시간·방법, 질문의 내용 등을 설명하고 면담의 동의 및 협조, 그리고 자료로의 활용을 위해 면담내용을 녹음할 수 있도록 사전 동의를 받았다. 본 연구의 심층면담(In-Depth Interview)은 2019년 3월 중순부터 11월 말까지 약 9개월 이상 이루어졌으며, 연구자는 반 구조화된 질문형태로 기억을 회상하는 방식으로 연구 참여자별로 회당 2~3시간씩 7회 이상 개별면담을 실시하였다<표 III- 3>.

개별적인 심층면담 이외에도 자료보완을 위해 연구자 및 참여자의 저널 쓰기, SNS(Social Network System) 및 전화 통화, 참여관찰 등을 진행하였다. 구술면담은 연구 참여자들이 편안한 상태에서 할 수 있도록 연구자 또는 연구 참여자가 소속되어 있는 연구실, 카페, 공공장소 로비, 식당 등 연구 참여자가 원하는 장소로 편안하게 대화할 수 있는 공간들을 활용하였으며, 이때 연구자는 주제에 따라 대화가 순조롭게 이루어지도록 조정자 역할을 담당하였다. 또한 면담상황에서 연구자는 연구 참여자의 이야기를 긍정적인 태도로 수용하고 경청하려는 자세와 상대방의 감정과 생각을 존중하고 공감하려는 모습을 유지하였다. 구술면담 내용들은 모두

녹음하였으며, 간단한 사항들은 메모하는 방법으로 기록하기도 하였다. 면담 후 녹음된 면담내용들은 조사 분석을 위하여 수집과 동시에 전사하였으며, 전사된 내용을 읽으면서 질문이 누락되었거나 내용이 불확실한 경우에는 연구 참여자와 추가 면담, SNS, 전화 통화 등을 실시하여 자료의 내용을 수정·보완하였다.

구술면담은 초기에는 연구 참여자들의 배경 및 가정환경 등 개인적인 이야기들을 통해 자연스러운 친밀감 형성과 그들의 경험과 활동의 전반적인 흐름 파악에 중점을 두었다.

<표 III- 3> 생애사 연구에서 심층면담의 주요 진행 절차

구분	2019년 3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	
심층면담	<ul style="list-style-type: none"> 면담계획 수립 반구조화된 질문 작성 예비면담(개별) 	<ul style="list-style-type: none"> 연구 참여자 개별면담(월 1~2 회) 면담 자료 전사 면담 자료 분석 및 해석 								
자료수집	<ul style="list-style-type: none"> 연구자 및 연구 참여자의 저널 쓰기 참여자의 소속 기관 참여관찰 참여자와의 SNS 및 전화통화 					저널자료 분석 및 해석		참여자의 진실성 확인		
협의 및 논의	<ul style="list-style-type: none"> 지도교수와 자료 분석 및 협의 질적 연구 전문가와 논의 코딩 작업의 의미 파악 및 해석 							타당도 신뢰도 제고		
참여자 검토	자료 수집 및 분석							자료 분석 및 해석		

즉, 유아교육 분야를 선택하게 된 동기, 교직에 입문, 교사·중간관리자·원장 및 대학교수가 되기까지의 과정, 원장의 역할, 교직원·학부모·지역사회의 인사와의 관계, 원장으로서 겪는 어려움과 보람, 각종 업무에서의 원장의 노력, 다양한 유형의 기관에서의 근무 경험, 대학교수로서의 삶, 가정에서의 삶, 유아교육의 당면과제 및 앞으로 나아갈 방향, 교직원들의 변화 등의 연구 주제에 초점을 맞추는 방향으로 확대하여 진행하였다. 여러 횟수의 구술면담 과정을 거쳐 중년 여성인 연구 참여자들의 삶과 오랜 유아교육 분야에서의 다양한 경험이 주는 의미를 파악할 수 있었으며, 이를 연구 절차에 따라 계속 진행하여 역사적인 맥락과 시대적인 변화의 흐름을 반영하여 참여자들의 생애를 재해석하였다.

D. 자료 분석 및 해석

생애사 연구에서 수집된 자료의 분석과 해석은 연구의 타당도와 신뢰도를 제고하는데 매우 중요한 과정으로 해석하는 단계에 따라 1차 해석자, 2차 해석자, 3차 해석자로 구분되어 진다.

자료의 분석 및 해석 과정에서 연구 참여자는 2차 해석자로서 1차 해석자인 연구자와 매우 중요한 관계이다. 즉, 연구에 있어서 연구 참여자는 단순한 정보 제공에 그치지 않고 공동저자 및 공동 연구자의 입장에서 수집된 자료의 해석자로서 역할을 수행하여 분석과 해석을 촉진시키고, 상호 간의 호혜성을 강화함으로써 연구자와 함께 매우 중요한 역할을 담당하고 있다(이동성, 2013). 연구자는 연구 참여자와의 심층면담을 통해 녹음된 이야기 내용들을 반복적으로 들으면서 그 내용을 모두 전사하였으며, 심층면담 이외에도 추가면담 자료, 연구자의 저널쓰기, SNS 및 전화 통화의 내용 등을 분석하고 해석하였다. 분석에 이용한 자료는 심층면담, 추가면담 자료, 연구자의 저널쓰기, SNS, 전화 통화 내용 등을 포함하여 A4용지로 약 250매 정도 분량이었다. 자료의 분석은 Spradly(1989)가 제시한 영역분석(Domain Analysis)과 분류분석(Taxonomaic Analysis) 방법을 혼용하여 실시하였다.

일차적으로 자료 분석은 전사된 내용을 반복적으로 읽으면서 의미 있는 내용을 요약하여 범주별로 나누어 제목을 기입하고, 연구 주제별로 그룹화 하여 분류하는 영역분석을 실시하였다. 이차적으로 수집된 자료를 체계적으로 분류하기 위하여 자료의 분류 체계를 작성하는 분류 분석을 실시하였다. 이 분류 체계는 첫 번째 단계를 거치면서 면담 내용의 하위범주를 포괄하는 중간 분류 범주를 찾고, 다시 중간 범주를 포괄하는 대범주를 찾는 방식으로(박수미, 2001) 이야기를 재구성하였다. 그 결과 유아교육 분야 경력 중년 여성의 삶은 4개의 대범주와 22개의 하위범주를 도출할 수 있었고, 이를 <표 III- 4>와 같이 제시하였다.

연구자의 자료 해석이 참여자의 관점에서 올바르게 반영되었는지 확인하는 과정은 필수적이다(최영신, 1999). 본 연구는 분석하는 과정에서 연구자의 편견을 배제시키고 신뢰성을 높이기 위해 연구 참여자들에게 보여주거나 이야기하는 등의 확인 작업을 거쳐 내부자에 의한 검증을 실시하였다(Lincoln, & Guba, 1985).

<표 III- 4> 유아교육 분야 경력 중년 여성의 삶을 추출하기 위한 분석 범주

범 주	하위범주(하위 주제)	중심 어휘
1. 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지의 삶	1) 예비교사로서의 삶	어디에 있던 사력을 다하는 삶/선생님에 대한 꿈을 향한 날개 짓/아이들의 뒤를 쫓아 선택한 유아교육/스승의 추천으로 유아교육의 길을 걷다./엄마가 알아챈 번덕쟁이 딸의 교직에 대한 영감/꿈을 향한 적극적인 욕심쟁이/오물딱조물 딱 손재주의 달인/뜻밖의 인턴생활로 일찌감치 투잡!/끝이 아닌 또 다른 출발로의 시작/배움의 즐거움을 동반한 지속적인 성장
	2) 교사로서의 삶	유능한 선임교사의 조우로 받들음/끝이 아닌 또 다른 출발로 시작!/초임교사는 열정 빼면 껍데기.../천직인 초임교사는 즐거움으로 직진/1인 다역의 분주한 인생/초임교사의 깨달음의 정수/책임감 없이는 버티기 힘든 휴식 없는 날들/청개구리 제자와의 하루가 멀다 하고 또 전쟁/하루하루 감시 아닌 감시생활의 비애/무섭지만 친절한 원장님은 동생처럼...친척처럼.../스타일이 다른 교사의 제 3자의 시선으로 나를 돌아보기/비 온 뒤에 땅은 더욱 굳어지듯이.../인생의 기회는 온다. 단, 준비된 자에게/차이에서 오는 깨달음, 개발자로서의 삶/롤 모델링, 내가 먼저 본을 보이자/불거진 갈등으로 마음의 정리...사표/과도한 스트레스로 소진됨. 건강 이상/사비를 털어 연수, 아깝지 않은 투자
	3) 유아교육기관 중간관리자 의 삶	위와 아래를 연결시켜주는 교량 역할은 중간관리자의 몫/무겁지만 신이 준 행운의 기회/끊임 없는 담금질로 강인함으로 연마되다/진통 속에 인내로 인한 보람과 만족감/수평에서 갑작스런 수직으로... 심리적 압박/이러지도 저러지도...갈등, 샌드위치의 삶
2. 유아교육기관 원장으로서의 삶	1) 가정생활과 직장생활 사이에서의 갈등	동반자의 배려 없이는 이룰 수 없는 나의 꿈/부모님은 든든한 지원자/내 아이를 내가 돌보지 못하고 나는 또 다른 귀한 아이들을 교육하는 딜레마/잠자는 아이의 얼굴만 기억되다
	2) 원장의 의미	다재다능한 정신노동자/엄마, 보조교사, 보건 선생님으로 변신하는 원장/구성원들과 동반성장하는 가치관과 마인드/모범이 요구되는 자리/주어진 권한과 그에 따른 책임/유아교육기관 모든 구성원을 지원하는 교육자
	3) 원장으로서 위치와 역할을 방해하는 요인	끝없는 행정업무로 하루 꼬박/입장의 차이에서 온 이해관계의 어려움/턱없이 부족한 예산은 나의 사비로 충당한다지만 비협조적인 건...

	4) 원장으로서 발전하는데 긍정적 영향을 미친 요인	주변인의 헌신과 이끌어줌/경질을 통한 원장 전문성 강화/인생의 나침반이 되어준 주변인
	5) 자신이 느끼는 원장의 모습	노력만으로는 부족한 소통에 대한 갈등/반성적 성찰을 통한 전문성 있는 현장/교사, 중간관리자, 원장까지 차근차근 밟아간 방향 설정자
	6) 유아교육기관 구성원들과의 관계	어린 원장으로서 고민, 나이에 대한 중압감/열정도 지나치면 과하다/원장의 교육철학과 달라도 너무 다른 교사/뒤늦게 찾아온 배려와 소통/갈등은 입장 차이에서/꼬장꼬장한 원칙 교수자, 정석대로 운영하다
	7) 원장으로서 겪는 어려움	사회적 편견, 원장도 인간인데.../같은 편인 듯, 같은 편이 아닌 교사와의 갈등/부족한 운영비 지원과 임대사업장 취급
3. 대학교수로서의 삶	1) 원장과 교수의 갈림길에서 선택	원장의 길? 교수의 길? 양자택일/가장 잘 하고 좋아하는 일, 소신 있는 선택/망설임 없는 선택, 오랜 꿈이 드디어 실현/첫 직장의 소중한 인연/아낌없이 주는 스승의 도움은 큰 힘/내 삶에 대한 책임은 오롯이 나 자신
	2) 교수로서의 삶의 의미	한결 가벼워진 무게감/좀 더 나은 교수생활/원장 보다는 교수, 보다 원활한 삶/의지와 소신 관철의 어려움/사실은 엄청 일 많은 교수, 잘 해야 한다는 강박관념/정규직, 비정규직 차별의 어려움/원장의 경험으로 녹여낸 산학 연계/현장 경험을 활용한 양질의 취업 지도/긍정적으로 변화되는 학생들의 수업태도/인생 선배·유아교육 선배로서 전달자/바른 길을 유도하는 안내자/교육적 성장을 이끄는 지원자
4. 대학교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부	1) 대학교수로서 갖추어야 할 덕목	유아교육학과 교수는 만능인/현장경험을 지닌 전문가도 배우지 않으면 뒤쳐진다/바람직한 인성과 전문성은 1+1
	2) 교수로서 학생의 의미	거울로 마주하며 바다처럼 품어주어야 할 존재/가르침과 배움의 공존, 동반성장을 이끄는 관계/밑그림이 그려진 도화지
	3) 교수로서 동료교수의 의미	소통이 중요한 가깝고도 먼 동료교수/조심스럽고 신경 쓰이는 동반자/소통하는 동역자, 현실은 형식적인 관계
	4) 대학 유아교육학과 현실과 당면 과제, 그리고 나아갈 방향	급변하는 시대에 밝지만은 않은 유아교육/도미노처럼 다가오는 암울한 대학/교통정리가 되지 않은 유아교육은 묵묵부답/교사 양성체계 개선을 위한 유보통합/교사의 자질 향상은 교수의 편치 않는 숙제/교사 수준 끌어올리기 내실화/질적으로 우수한 인재 배출로 교육방향 전환/현장감 있는 인재 양성/유보통합을 통한 유아교육 발전은 지금!

5) 유아교육학과 교수의 관심사	전통 교수보다는 유연한 사고로의 전환/현장형 후학 양성이 답이다/교사다움에 대한 교육 방향성 수립
6) 교수 자신의 자화상	진정한 울림을 주는 사람냄새 나는 선생/딸 같은 제자, 편안하고 스스럼없는 엄마/부족함은 많지만 최선과 성실을 잃지 않는 사람
7) 교수로서 보람과 희망	유능한 교사의 길을 가는 제자 키우기/한 우물 파기, 후학양성의 보람/100분의 1 만큼 선한 영향력
8) 교수로서 애환과 고충	행복하지만은 않는 교수, 대학은 수치로 말한다/끝없는 자신의 업그레이드화/원하지 않는 임무 수용으로의 회의감
9) 유아교육학과 교수로서 대학, 학과, 개인적인 바람	대학의 발전은 인재의 효율적인 배치/탁상공론, 구성원의 사고전환/실용적인 인사관리로 인재 임용/협력하는 조직문화는 학과 분위기 Up/나의 가장 큰 바람은 학과 소통/하나 되어나 함께의 문화가 가장 어려운 곳은 대학/취약점 극복, 강점개발, 혁신하는 안목/변화에 능동적인 교수/교육자의 질 향상을 위한 비정규직의 탈출
10) 퇴임 후의 계획	퇴임 없는 유아교육 현장으로의 복귀/건강이 허락할 때까지의 끊임없는 활동/전공을 살린 지속적인 교육활동

또한 연구자의 분석 및 해석에 대한 타당도, 신뢰도를 확보하기 위하여 질적 연구 경험이 있는 지도교수, 유아교육 전공 교육학 박사, 그리고 박사과정 선생님 등 3인과 함께 연구 내용의 분석 및 해석, 내용의 표현, 분류의 타당성 등의 검토 과정을 수회에 걸쳐 반복하였다. 그 이후 연구자는 연구 참여자와 상호작용을 통해 경험에 대한 이해 및 차이, 결과 해석의 의미를 검토·협의하는 과정을 거쳐 용어의 표현 및 내용의 수정·보완 작업 등을 실시하였다.

E. 연구 제한

본 연구는 질적 연구의 하나로 일반성 및 보편성을 확보하려는 양적 연구와는 다른 성격을 지니고 있다. 즉, 연구 참여자의 삶을 연구의 소재로 하여 다양한 맥락에서 재해석하는 연구이기 때문이다. 연구자는 생애사 연구 방법을 통해 연구 참여자의 삶과 다양한 경험을 다양한 각도에서 조명하고 이를 재해석하고자 시도하였으나 기존의 연구에서 밝혀진 것처럼 연구에 제한점을 갖게 되었다(김정화, 2014; 윤혜란, 2010).

첫째는 연구에 대한 객관성 확보이다. 연구의 특성상 자료 수집이 연구 참여자의 기억과 회상에 의한 말에 의존하여 이루어지다 보니 연구 참여자의 주관적인 시각이 연구에 개입됨으로서 연구자를 혼란스럽게 하는 경우가 종종 있다. 따라서 이러한 상황에서 연구자 스스로의 종합적이며 객관적인 판단이 요구되었다. 연구자는 객관성 확보를 위해 평소에 진솔한 태도와 많은 관심으로 오랜 기간 동안 긴밀한 유대관계를 유지하였으며, 면담 시에는 연구 참여자가 진솔하면서도 편안하고 자연스럽게 표현할 수 있도록 의사소통에 최선을 다하였다. 연구 참여자들은 대학 선후배 관계로 오랜 기간 동안 동일 지역의 유아교육기관 및 대학에서 활동하고 있는 중년 여성들로서 평소에 긴밀한 유대관계가 형성되어 있다. 거의 동일한 시대를 살고 있어 그 시대의 사건 및 현상의 의미를 보다 객관적으로 이해하고 파악하는데 많은 도움이 되었다. 그리고 질적 연구 경험이 있는 지도교수, 유아교육 전공 교육학 박사, 박사과정 선생님과 수회에 걸친 검토과정을 거쳤다.

둘째는 연구 절차의 어려움이다. 연구의 일반성 및 보편성 확보하는 양적 연구는 정형화된 절차를 통해 이루어지나, 질적 연구는 연구 사례마다 그 절차가 달라 연구자들이 자료 수집에서부터 글쓰기 과정에 이르기까지 도식화가 되어 있지 않아 체계적인 연구의 어려움을 호소하고 있다. 본 연구는 절차에 따라 보다 체계적인 진행을 위해 민성은 등(2017)이 제시한 절차를 수정하여 실시함으로써 어려움을 해소하였다.

셋째는 연구에 대한 다양성 함축이다. 우리나라 유아교육기관은 크게 유치원과 어린이집으로 분류되고, 설립유형에 따라 유치원은 ‘국립유치원, 공립유치원, 사립유치원’으로, 어린이집은 ‘국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 단체·법인어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집’ 등으로 세분화되고

있다. 다양한 유형의 유아교육기관이 존재하지만 유아교육기관의 원장들은 대부분 1~2개 유형의 기관에서 오랜 근무 경험을 지녀 연구에 있어 모든 유형의 유아교육기관에서 나타나는 특성을 함축한 연구 결과의 도출이 어렵다. 즉, 연구자는 연구 참여자가 자신이 속한 유형의 유아교육기관에서의 삶과 경험을 중심으로만 이야기하기 때문에 연구결과를 도출하는데 있어 다른 설립유형의 교육기관 특성들을 충분히 이해하고 다양하게 비교할 수 있어야 한다. 본 연구는 설립유형에 따른 연구결과의 다양성을 함축하기 위하여 유아교육기관의 종사기간, 설립유형, 직위 등을 반영하여 연구 참여자를 선정하였다.

F. 연구 윤리

모든 연구자가 질적 연구에 있어서 가장 소중하게 생각하는 것은 윤리적인 문제이다(정선숙, 2003). 생애사 연구는 개인의 삶에 초점을 두고 연구를 진행하기 때문에 연구과정 또는 연구 결과를 통해 개인의 성격 및 사고, 성장과정, 가족관계, 가정생활, 사회생활 등 민감한 내용들이 노출됨으로서 윤리적으로 심각한 문제를 유발할 수 있다. 연구자는 연구와 관련된 모든 사항들을 윤리적인 측면에서 성찰하고, 연구 참여자의 인권을 침해하지 않고 존중하는 자세로 최선의 노력을 다해야 한다. 또한 연구자는 연구에 참여하였다는 이유로 인해 연구 참여자가 사회적으로 비난, 불이익, 손해 등을 받지 않도록 신중하게 고려해야 한다. 이를 위하여 연구자는 연구 참여자의 이름, 지명, 기관명은 비공개 처리를 원칙으로 하였으며, 공개가 필요할 경우에는 연구 참여자의 사전 승인을 받도록 하였다.

본 연구에서 연구자는 예비면담을 통해 연구 참여자들에게 연구의 목적 및 과정, 면담의 방법 및 일정, 장소, 횟수, 시간, 주요 질문 등을 설명하는 방법으로 사전에 충분히 안내하였다. 연구 참여자들은 연구자에게 참여 의사를 전달한 후 연구를 위한 목적으로 자신의 이야기를 제공하는 데 동의하였다. 또한 자료 수집 시 생애사건 등 다른 이들에게 알리고 싶지 않은 내밀한 이야기의 진술이 포함될 수 있다는 점을 숙지하였으며, 연구 참여자가 원하지 않을 때에는 언제든지 연구를 철회할 수 있음을 알렸다. 연구 자료는 본 연구에만 이용할 수 있도록 하였으며, 다른 용도로 활용하는 경우에는 연구 참여자와 반드시 사전 협의 및 동의를 얻어 이루어지도록 하였다. 질적 연구의 성격에 따라 본 논문에서 연구 참여자들의 이름은 영문 알파벳 A, B, C 대문자로 표기하였으며, 이외에도 연구에 필요한 정보 외의 모든 신상에 대한 비밀은 보장됨을 연구자와 연구 참여자 상호 간에 이해하고 숙지하였다.

IV. 연구 결과 및 해석

A. 연구 참여자의 특성

본 연구에서는 대학에서 유아교육학 학위를 취득한 다음 전공 분야에서 20년 이상 오랜 기간 동안 여러 유형의 유아교육기관에 근무하면서 다양한 경험과 유아교육에 대한 많은 노하우를 축적한 40~50대 중년 여성 3명을 연구 대상으로 선정하였다(표 16). 연구에 선정된 참여자들은 지금까지 살아온 환경, 성격, 연령, 대학 재학 시기, 근무 기관 및 기간 등 여러 가지 측면에서 서로 상이한 점들이 많이 있었다. 그렇지만 연구 참여자들은 연구자와 동일한 대학 및 학과의 선후배, 또는 대학원에서도 서로 중첩이 있을 정도로 상호 친밀한 관계를 유지하고 있어 자료 수집에 매우 우호적이었으며, 본 연구를 수행하는데 많은 도움을 주었다. 이들의 주요 특징은 <표 IV- 1>과 같다.

연구 참여자 A는 현재 만 55세로 1980년대 초반에 G시에 소재하고 있는 OO대학교 유아교육과에 입학하였다. 2학년 재학 중 현장실습을 계기로 종교법인 사립유치원 원장님으로부터 인턴 교사 제안을 받게 되었고, 해당 기관에서 18년 동안 재직하면서 교사와 중간관리자를 거쳐 원장까지 역임하였다. 그 후 타 사립유치원 원장, 국공립어린이집 원장, 민간어린이집 원장, 대학 비전임 교원 및 전임교원, 지자체 교육 강사, 정부 및 지자체 유아 관련 사업 수행 등 다양한 경력을 쌓으며 총 37년 동안 유아교육 현장에서 유아교육 전문가로 활동해 오고 있다. 현재는 민간어린이집 원장으로서 그의 업무를 성실하게 수행하고 있다. 바쁜 직장생활을 병행하면서도 자아실현은 물론이고, 유아교육학이라는 학문을 보다 체계적으로 확립하기 위하여 G시에 소재하고 있는 OO대학교 유아교육학과와 OO대학교 대학원 유아교육학과에 진학하였다. 학사 및 석사과정을 마치고, 현재 동대학원에서 박사과정을 수료하고 학위를 취득하기 위해 유아교육과 관련된 연구 활동을 활발하게 진행하고 있으며, 이를 유아교육 현장에 적극적으로 적용하고 있다. 유아교육기관에서 유아교육의 질 향상을 위하여 <표 IV- 1>에서 보여준 자격증 이외에도 적극적 부모 역할 강사, 미술심리사, 애니어그램 상담사, 다중지능 상담사, 한국 전통예절 지도

사 등 여러 민간자격증을 취득하여 유아교육에 활용하고 있다. 또한 가정에서는 결혼 30년 차의 주부로서 가사와 함께 대학생 자녀를 둔 학부모로도 열심히 살고 있다.

<표 IV- 1> 연구 참여자의 주요 특징

구 분	A	B	C
연 령	만 55세	만 55세	만 44세
대학 입학연도	1983년	1984년	1993년
교직 입문시기	1985년	1994년	1995년
학 력 (전 공)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육학사(유아교육) ▪ 교육학석사(유아교육) ▪ 교육학박사 수료 (유아교육) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육학사(유아교육) ▪ 교육학석사(유아교육) ▪ 문학박사(유아교육) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육학사(유아교육) ▪ 교육학석사(유아교육) ▪ 교육학박사(유아교육)
주 요 자격증	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 유치원 1급 정교사 ▪ 유치원 원장 ▪ 어린이집 원장 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 유치원 2급 정교사 ▪ 유치원 원장 ▪ 어린이집 원장 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 유치원 2급 정교사 ▪ 유치원 원장 ▪ 어린이집 원장
현 재 직 위	어린이집 원장 겸임교수	대학 교수	어린이집 원장 겸임교수
직 장 소재지	G시	J도	G시
결 혼 유 무	기혼	기혼	기혼
자녀 수	1명	1명	0명
종 교 유 무	유	무	유

연구 참여자 B는 현재 만 55세로 연구 참여자 A와 유사한 시기에 G시에 소재하고 있는 OO대학교 유아교육과를 졸업한 다음 학업을 계속하고자 바로 G시에 소재

하고 있는 4년제 OO대학교 유아교육학과에 편입하여 졸업하였다. 또한 타 지역에 소재하고 있는 OO대학교 대학원 유아교육학과 석사과정에 진학하여 1990년대 초반에 석사학위를 취득하였다. 대학원 졸업 후 사립유치원 중간관리자와 원감으로서 유아교육 현장의 활동을 시작하였다. 그 당시 사회적으로 유아교육기관이 체계를 정립하려던 과도기로서 석사학위 소지자에게 주었던 유아교육 제도의 혜택을 받아 원장자격을 조기에 취득하였다. 짧은 기간 동안 중간관리자로 근무한 다음 유아교육기관 재직기간 대부분을 사립유치원, 직장어린이집, 민간어린이집의 원장 등을 역임하며 총 15년 6개월 동안 유아교육 현장에서 근무하였다. 유아교육기관에 재직하는 동안 지역의 여러 대학의 외래교수, 겸임교수 등 비전임 교원 신분을 병행하며 유아교육기관의 교사가 되려는 학생들을 가르쳤다. 직장생활을 병행하면서 자신의 발전 및 유아교육학에 대한 보다 체계적인 이론을 배우기 위하여 OO대학교 대학원 유아교육학과 박사과정에 진학하여 문학박사(유아교육 전공)를 취득한 다음, 10년 전에 J도에 소재하고 있는 OO대학교 유아교육학과 교수로 임용되었다. 현재 유아교육기관의 교사들을 양성하고 있으며, 활발한 학술 연구와 유아교육 전문가로서 다양한 외부활동을 통해 지역사회의 유아교육 발전에 크게 기여하고 있다. 그리고 가정에서는 자녀가 결혼하여 독립된 생활을 함으로서 양육의 의무는 벗어나 이제는 평범한 가정주부로서 일상생활을 영위하며 살고 있다.

연구 참여자 C는 현재 만 44세로 1990년대 중반에 G시에 소재하고 있는 OO대학교 유아교육과를 졸업하였다. 국공립어린이집 교사로 시작하여 직장어린이집 원감 및 원장, 국공립어린이집 원장, 사교육업체 연구실장, 정부출연 유아교육연구소 연구실장 등으로 26년 6개월 동안 다양한 기관에서 근무한 경험을 지닌 유아교육 전문가이다. 현재에도 국공립어린이집 최고관리자인 원장의 업무를 수행하고 있다. 유아교육기관에 재직하면서 다른 연구 참여자들과 마찬가지로 유아교육에 대한 체계적인 이론 정립과 전문성 향상을 위하여 G시에 소재하고 있는 OO대학교 대학원 교육학과에 진학하여 유아교육 전공으로 교육학 석·박사를 취득하였다. 10년 이상 오랜 기간 동안 지역의 여러 대학의 유아교육학과를 비롯하여 관련학과의 비전임 교원으로도 활발하게 활동하며 지역사회의 유아교육발전에 기여하고 있다. 아울러 연구 참여자 C는 유아교육 현장에 최고관리자로 근무하면서도 유아교육 관련 학회, 세미나, 연수, 문화센터 프로그램 등 적극적인 참여를 통해 항상 새로운 것을 습득하고 자신을 개발하여 유아교육에 대한 전문성 향상을 위한 끊임없는 노력을 시도하는 열정의 소유자이자, 자신감이 충만한 유아교육자이다. 가정에서는 주부로

서의 역할도 성실하게 감당하며 열심히 살고 있다.

본 연구의 참여자들은 성격·연령·가정환경·살아온 시대·생활방법 등은 서로 달랐지만, 예비교사부터 유아교육기관의 교사 및 원장과 대학교수로서의 활동까지 살아온 과정은 거의 유사하였으며 몇 가지 공통적인 특징도 보여주었다. 첫째, 연구 참여자 모두 자신의 일에 성실하면서도 열정을 다하는 철저한 자기관리 능력을 소유하고 있다. 오랜 기간 동안 가족 구성원으로서의 역할을 병행하면서도 변함없이 오직 한 분야의 직무만을 성실하면서도 꾸준히 수행한다는 것은 대단한 일이다. 상당수의 직업을 가진 여성들이 결혼, 질병, 가정형편, 경제적인 요인 등 여러 요인들에 의하여 직장생활을 포기하고 전업주부로서 살아가거나 타 분야로 이직하는 경우도 비일비재하기 때문이다. 둘째, 연구 참여자 모두 자아실현과 유아교육에 대한 전문성 향상을 위하여 끊임없이 노력한다는 점을 들 수 있다.

직장에 취업을 하게 되면 더 이상의 발전을 향해 도전하기 보다는 적응과정과 많은 요인으로 인해 현실에 안주하는 경우를 흔히 볼 수 있다. 그러나 연구 참여자들은 새로운 목표를 향해 전문성 향상을 위한 노력을 지속적으로 시도하였다. 예를 들면, 바쁜 직장생활 중에도 4년제 대학 편입, 대학원에 진학하여 전공학문에 대한 체계적인 이론 확립, 각종 교육 및 연수와 세미나 참여 등을 통한 전문성 신장, 민간 자격증을 취득하여 교육 현장에 활용하는 노력들을 하였다. 셋째, 연구 참여자들 모두 자신이 가지고 있는 재능을 유아교육 발전 및 지역사회에 기여한 점을 들 수 있다. 활동범위를 유아교육기관인 직장에 한정하지 않고 유아교육 발전을 위해 대학에서 후학들을 양성하고, 정부 및 지자체의 유아 관련 정책사업 참여, 공·사립 유아교육기관의 운영위원 및 평가위원 등의 외부활동도 활발하게 진행하였다.

B. 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지의 삶

연구 참여자들의 예비교사에서부터 유아교육기관의 원장이 되기까지의 과정을 살펴본 결과, 연구 참여자들은 유아교육 분야에서 오랜 기간 동안 열정과 사명감을 가지고 교육활동에 전념하였다는 공통점을 지니고 있었다. 그러나 그 과정과 방법적인 측면에 있어서는 연구 참여자들의 가치관이나 추구하는 목적에 따라 서로 다른 길을 걸어왔다는 것을 발견할 수 있었다.

1. 예비교사로서의 삶

사람들은 누구나 자신이 소속되어 있는 사회에서 스스로 직업을 선택하며 행복한 삶을 영위할 수 있는 권리를 지니고 있다. 직업의 선택은 행복한 삶을 영위하는데 매우 중요한 요인으로 작용하므로 자신의 적성과 능력을 고려하여 오랜 기간 동안의 준비과정을 통해 신중하게 이루어져야 한다. 특히 유아교육기관의 교사는 우리의 미래사회를 이끌어갈 인재들을 보호하고 교육하는 직업이기 때문에 매우 중요한 역할을 하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 유아교육기관의 교사는 올바른 가치관과 직업에 대한 사명감을 지녀야 하며, 이는 교사가 반드시 갖추어야 할 덕목이다. 예비교사는 직업적 역할을 준비하는 단계로 대학 및 교사 양성기관에서 직무 수행에 필요한 전공 교과목을 비롯하여 교사로서의 갖추어야 할 자질을 배우고 함양하는 시기라 할 수 있다. 본 연구에서 ‘예비교사’는 대학의 유아교육(학)과 및 보육 관련학과에 입학하여 유아교육기관의 교사가 되기 위하여 자격증 취득에 필요한 교양 및 전공 교과목에 대한 학습, 교사가 되기 위한 역량 개발, 사회 구성원으로 갖추어야 할 여러 요건 등을 준비하면서 대학 생활을 영위하는 학생 및 졸업자를 의미한다.

1) 유아교사의 꿈을 그리다

우리나라에서 대학을 진학하는 다수의 학생들은 어릴 적부터의 꿈, 자신의 흥미 및 적성, 자격증 취득, 사회적 평판, 취업, 성적, 유아교육기관 운영, 직업 안정성,

부모님과 주변인 권유 등으로 인해 학과를 선택하고 있다(권혜진, 2017; 이경민, 2002; 최수영, 2017). 또한 다수 연구자들은 학생들이 교직을 선택하게 된 동기를 Huberman(1993)의 분류기준에 따라 능동적 동기, 수동적 동기, 물리적 동기로 구분하여 연구하였다(권혜진, 2020; 박지연, 어성연, 2018; 오숙자, 박은주, 2015; 조경자, 이현숙, 2005). 본 연구의 참여자들은 1980년대 초반부터 1990년대 초반까지 실시되어 온 학력고사를 보고 대학에 진학한 세대들이다. 유아교육과를 선택한 동기는 서로 달랐지만 공통적으로 어렸을 때부터 아이들을 좋아하거나 가르치는 것을 좋아하였으며, 확고하지는 않았지만 선생님이 되고자 하는 꿈을 가지고 있었다<표 IV- 2>.

<표 IV- 2> 연구 참여자들의 교직선택 현황

구 분	A	B	C
결정자	▪ 참여자	▪ 참여자	▪ 참여자
권유 및 추천자	▪ 학교 선생님	▪ 참여자	▪ 어머니
선택 사유	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 꿈 ▪ 학과 전망 ▪ 직업 안정성 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 꿈 ▪ 직업안정성 ▪ 사회적 존경 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 꿈 ▪ 직업안정성 ▪ 성적
선택동기	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 능동적 동기 ▪ 수동적 동기 ▪ 물리적 동기 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 능동적 동기 ▪ 물리적 동기 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 능동적 동기 ▪ 수동적 동기 ▪ 물리적 동기

출처 : Huberman, M., Marti, J., Gronauer, M., & Neufeld, J. (1993). *The lives of teacher*. Teachers College Press.

즉, 연구 참여자 A는 대학에 진학하여 공부하고 싶은 학업에 대한 의지와 안정적인 직업을 얻기 위하여 교직을 선택하였다. 연구 참여자 B는 다른 사람들 보다 대학 진학은 늦었지만 어렸을 때부터 꿈꾸었던 교수가 되기 위하여 교직을 선택하였다. 연구 참여자 C는 어렸을 때부터 교사가 되는 꿈은 있었지만 학력고사의 결과에 따라 고등학교 시절에 원하였던 학과는 뒤로 하고 자신의 성격과 어렸을 때의 꿈을 고려하여 유아교육 분야의 교직을 선택하였다. 그 결과, 연구 참여자 A는 1983년에, 연구 참여자 B는 1984년에, 연구 참여자 C는 1993년에 대학의 유아교육과에 진학하였고, 이들 모두는 유아교육 분야의 유능한 교사 또는 교수가 되고자

열심히 공부하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[어디에 있는 사력을 다하는 삶]

꿈은 많았지만 반드시 무엇을 해야겠다는 굳은 생각은 없었던 것 같아요. 다만 아버지께서 중학교 1학년 때 광주로 전학 올 때 말씀하신 ‘어디에 가서든 사력을 다해라.’했던 그 말만은 기억하고 열심히 학교에 다녔던 것 같아요. 막상 대학에 진학하려고 보니 제 입장에서는 고민을 많이 했어요. 계속 공부도 하고 싶고, 졸업 후 좋은 곳에 취업도 하고 싶고, 그리고 아이들 자체로서 뿐만 아니라 가르치는 것도 좋아해서 유아교육학과에 입학하게 되었어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[선생님에 대한 꿈을 향한 날개 짓]

초등학교 다닐 때부터 학교에 다니면서 어느 선생님이라 지칭할 수는 없지만 학생을 가르치는 선생님들의 모습이 다 좋아 보여 나중에 ‘나도 아이들을 가르치는 일을 해야지’ 생각하면서 학교를 다녔던 것 같아요. 그러나 고등학교에 다니면서 어느 대학을 진학해야 하는지도 고민이었지만 학과 선택 때문에 고민이 더 많았죠. 많은 생각 끝에 어렸을 때 꿈도 이루고, 여자들에게는 좋을 것 같다는 생각 끝에 유아교육학과에 입학하여 나름대로 열심히 한 것이 지금에 이른 것 같아요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 5. 12.)

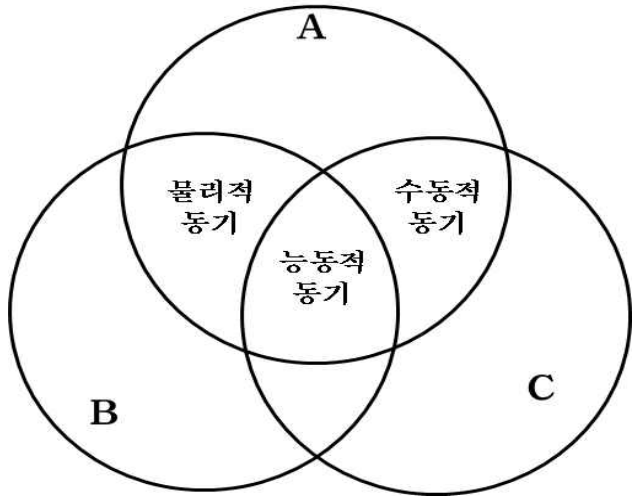
[아이들의 뒤를 쫓아 선택한 유아교육]

어렸을 때부터 아이들을 좋아했어요. 초등학교 때부터 담임 선생님들은 반장·부반장·방송반 같은 역할을 권유하셨는데, 저는 교과목 부장으로 친구들 교과를 가르치는 역할을 더 좋아했어요. 저는 학력고사 마지막 세대인데 제가 고등학교에 다닐 때 이과 계열이어서 그쪽 방향으로 다니고 싶은 대학을 지원했지만 전기를 놓쳤죠. 아이들을 좋아했기 때문에 ‘유치원 선생님을 하면 좋겠다.’라는 생각이 들어 유아교육학과를 선택하게 되었죠.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

본 연구의 참여자들이 교직에 입문하게 된 것은 자신들이 어려서부터 가지고 있었던 의지도 크게 작용하였지만 부모님 또는 선생님의 권유도 중요하게 작용되었음을 알 수 있었다. 다만 연구 참여자별로 교직 선택에 대한 직접적 동기는 조금씩

다른 모습을 보여주었다. 연구 참여자 A의 경우에는 고등학교 3학년 때 담임 선생님의 추천으로 교직을 선택하였으며, 연구 참여자 B의 경우에는 어렸을 때부터 선생님이 되고자 하는 꿈도 이루면서 사회적으로 긍정적 위치를 찾기 위해 교직을 선택하였다. 그리고 연구 참여자 C의 경우에는 어렸을 때부터 선생님이 되었으면 하는 어머니의 바람과 권유가 유아교육 분야의 교직을 선택하는데 있어 많은 영향을 받은 것으로 나타났다. 이 결과는 조정자, 이현숙(2005)의 연구 결과와 유사하게 나타났다. 이와 같은 교직 선택의 동기를 도식화하면 아래 [그림 III- 2]과 같다.



[그림 III- 2] 연구 참여자의 교직 선택 동기

이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[스승의 추천으로 유아교육의 길을 걷다.]

저는 83학번 이죠. 고3 담임 선생님은 유아교육과가 전망이 있을 것을 예시하시고 유아교육과를 추천해 주었어요. 유아교육이라는 학문을 만나 취업 걱정하지 않고 30년이 넘게 관련 분야에서 일을 하고 교수까지 되었네요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[엄마가 알아챈 변덕쟁이 딸의 교직에 대한 영감]

교직을 선택하는데 영향을 준 사람은 엄마죠. 어렸을 때부터 너는 선생님 하라고, 초등학교 선생님이면 좋겠다는 말씀을 늘 하셨어요. 명작 동화를 많이 사주셔서 어렸을 때부터 집에 있는 책을 읽는 것만으로도 다독상을 받을 수 있을 만큼 교육 환경을 제공해 주셨던 것 같아요. 저는 선생님이라는 생각은 안했지만 그냥 매력적인 직업들이 생길 때마다 직업들이 바뀌었는데 간호사도 됐다가, 여경도 됐다가, 여군도 됐다가, 아무튼 그랬어요. 판사도 했다가... 약간 다채롭게 ‘어? 이것도 멋진 것 같애.’ 이러면 그것이 저의 꿈이 되기도 하고... 그랬었는데 뭐가 멋진 것 같으면 그것 한다고 하고, 뭐가 좋은 것 같으면 그것 한다고 하고 그랬죠. 근데 장래 희망을 적어낼 때마다 항상 초등학교, 중학교, 고등학교 내내 1, 2 순위 안에 교사를 적어냈어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

일부 선행연구에 따르면 유아교육기관 교사들의 교직선택 동기는 하나의 특정한 요인에 의하여 단순하게 이루어진 것(권혜진, 2020; 박지연, 어성연, 2018; 오숙자, 박은주, 2015)으로 알 수 있다. 그러나 본 연구에서 연구 참여자들의 교직선택 동기를 조사 분석한 결과, 교직의 선택은 여러 요인들이 복합되어 이루어진 것으로 나타났다. 즉, 연구 참여자들의 교직선택은 자신들의 주도적인 결정에 따라 능동적 동기에 의해 이루어졌지만, 수동적인 동기 및 물리적인 동기도 함께 반영되었음을 발견할 수 있었다.

2) 유아교사의 꿈을 키우다

본 연구 참여자들은 졸업 후 유아교육기관에서 유능하면서도 좋은 교사가 되기 위하여 요즈음 학생들이 주력하는 성적관리, 외국어 공부, 인턴, 전공 관련 동아리 활동, 유아교육 관련 자격증 취득 경진대회 참여 등 다양한 분야에 대한 노력에 견주어 전문성 함양 경험기회는 다양하지 않았다. 당시의 사회적 배경 안에서 적극적인 대학생활을 하였음을 알 수 있었다. 학업과 함께 성적관리, 전공 관련 동아리 활동, 전공 관련 아르바이트 등을 통해서도 교사로서의 자질을 함양하기 위하여 대학생활을 열심히 하였다. 다만, 1980년대와 1990년대의 유아교육 환경은 많이 달랐음을 알 수 있었다. 연구 참여자 A는 대학 2학년 때 현장실습을 통해 유치원의 인

텐 생활을 시작함으로써 학과를 주간에서 야간으로 전환하며 현장중심의 생활을 하였으나, 연구 참여자 B는 대학 중심의 교육이 주류를 이루었으며, 현장실습과 졸업 작품발표회가 가장 중요한 행사였다. 연구 참여자 C는 대학 중심의 교육을 받았지만 자신이 실기활동을 좋아하여 실습 교과목에 많은 흥미와 능력을 발휘하며 대학생활을 하였으며, 평생교육원 등에서 자신이 부족했던 분야를 보완하기 위하여 교육을 받는 등 유능한 교사가 되기 위하여 열심히 노력하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[꿈을 향한 적극적인 욕심쟁이]

내 자신이 생각하기에는 굉장히 적극적인 생활을 하였던 것 같아요. 교수님들이 가르쳐 주신 공부도 열심히 했고, 특히 학과의 큰 행사인 졸업 작품발표회에 출품하려던 작품에 신경을 많이 썼죠. 1인당 2작품 정도만 출연했는데 나는 5개의 무대에 출연을 했어요. 다른 학생들이 나보고 욕심이 많다고 뒤에서 안 좋게 이야기를 하는 경우도 있었죠.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 5. 12.)

[오물딱조물딱 손재주의 달인]

저는 어렸을 때부터 오물딱조물딱 만들기를 좋아했어요. 친구들에게 선물할 때제가 포장하고 또 만드는 것을 좋아해서 어렸을 때 친구들에게 편지를 쓸 때도 아기자기한 손장난을 좋아했어요. 만화 캐릭터를 보고 따라 그리기하고, 친구들에게 당시 유행하던 예쁜 글씨를 써주기도 하고 어쨌든 그런 놀이를 좋아하던게 유아교육과와도 맞았던 것 같아요. 그래서 아동미술 강의 중에 막대와 성냥을 이용해서 콜라주 형식으로 작품을 만드는 시간이 있었는데 지도교수님께서 보시고 누가 했냐고 물어보시면서 ‘이거는 10점 만점에 15점을 줘도 아깝지 않을 거’라고 칭찬을 해 주셨어요. (중략) 반면 제가 부족했던 부분을 채우기 위해 평생교육원에서 아동미술지도자 과정을 배우기도 했어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

오늘날 유아교육은 현장중심의 교육이 강조되고 있지만 본 연구 참여자들이 대학생활을 하였던 시기는 1980년대 초반 또는 1990년대 초반으로 이론교육이 주류를 이루고 있었다. 따라서 이들은 대학이 주도하는 이론 중심의 교육을 받으면서 교사가 되는 과정을 준비하였으며, 이 결과는 김혜선(2006)의 연구 결과와 유사함

을 보여주었다. 그러나 연구 참여자 A는 재학 중에 유아교육기관에서 인턴생활을 함으로써 현재 교육에서 강조하는 현장중심의 교육을 받으면서 예비교사 생활을 하였다. 앞으로는 대학 교육도 이론과 실체를 겸비한 교사를 양성할 수 있도록 보다 현장중심의 교육으로 전환되었으면 한다.

3) 유아교사의 꿈을 이루다

연구 참여자들이 유아교육기관의 교사가 되고자 했던 1980년대, 1990년대에는 규모가 크고 처우가 좋은 유아교육기관의 수는 많지 않아 예비교사들이 선호하는 유아교육기관 교사가 되는 것은 매우 어려웠다. 그러나 그 당시에는 우리나라 유아교육 제도가 체계화되는 과도기로 정부의 지원정책과 수요자의 증가에 따라 많은 유아교육기관들이 신설됨으로써 교사의 수가 절대적으로 부족하였다. 따라서 취업을 원하는 예비교사들은 국립유치원 또는 공립유치원을 제외하고는 큰 어려움 없이 교사가 될 수 있었던 시기였다. 연구 참여자 A는 대학 재학 중에 현장실습을 성실하게 열심히 함으로써 유치원에서 인턴과정을 거쳐 교사로 바로 채용되었다. 연구 참여자 B는 대학을 졸업한 다음 대학원에 진학하여 그곳에서 만난 동기를 통해 유치원의 중간관리자로 교직생활을 시작하였다. 연구 참여자 C는 대학생활 동안 열심히 노력하여 학과 수석으로 졸업함으로써 성실성과 유아교육에 대한 열정을 인정받아 교수님의 추천으로 국공립어린이집에서 교사생활을 시작하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[뜻밖의 인턴 생활로 일찌감치 투잡!]

그 당시에는 취업에 크게 신경을 쓰지 않았어요. 졸업하면 사립유치원은 취업하기가 비교적 쉬웠으니까... 대학 2학년이 되어 4월경에 유치원 실습을 나갔는데 실습을 마치자 원장님으로부터 뜻밖에도 인턴을 해보지 않겠냐는 제의를 받았어요. 고민도 잠깐 하긴 했는데 바로 승낙한 이유는 내가 노력해서 취업처를 얻었다는 기쁨이 너무 컸었죠. 그래서 다니는 대학을 주간에서 야간으로 옮기고 4월부터 10개월 동안 오전에는 인턴과정을 하고 밤에는 학교 수업을 받게 되었어요. 그렇게 해서 대학을 졸업하고, 졸업하는 순간 정교사로 채용되어 실습했던 유치원에서 교사생활을 시작하게 되었어요. 아마도 실습 때 열심히 노력한 것을 원장님이 좋게 보신 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[배움의 즐거움을 동반한 지속적인 성장]

유아교육으로 만난 대학생활은 제가 12년 공부하고 난 이후에 가장 즐겁게 공부했던 시기인 것 같아요. 대학에 다니는 동안에는 공부도 재미있고, 모든 과목들이 신나고 학교생활도 재미있고, 이론과 실무를 같이하는 것도 좋아서 굉장히 즐겁게 생활했고, 덕분에 지속적으로 장학금을 탔어요. 전장학금, A급, B급, C급 장학금이 있었는데 처음에는 C급으로 시작하다 A급으로 받을 수 있게... 그리고 졸업학기에는 수석을 해서 “너 같은 애가 없다. 이렇게 하던 애들이나 하지.”라며 교수님들께서 칭찬을 많이 해주셨죠. 저도 나중에 제가 성장한 걸 보면서 스스로가 흐뭇해지더라고요. 그 후 교수님들의 추천으로 어린이집 교사의 길로 들어가서 처음에 국공립어린이집 교사로 시작했고...(생략).

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

국가의 유아교육에 대한 체계가 확립되면서 최근에 이르기까지 많은 사람들이 유치원 또는 어린이집 교사가 되기 위하여 대학에 진학하여 교사로서 갖추어야 할 소양과 전문성을 함양하기 위하여 많은 노력을 기울이고 있다. 본 연구자들도 유아교육자가 되기 위하여 대학생활 동안 유아교육 현장에서 인턴을 통한 현장능력 강화, 전공에 대한 만족도 향상 및 전문성 확립에 최선을 다하였다. 특히 연구 참여자들의 전공에 대한 만족도 향상 및 전문성 확립은 박지연과 어성연(2018), 오숙자와 박은주(2015) 등의 대학생활 만족도 및 자기 효능감에 영향을 준다는 연구 결과와 유사함을 보여 주었다. 따라서 유능한 유아교육자가 되기 위해서는 예비교사 시절의 자세 및 태도와 함께 전문성 함양을 위한 자발적이고 적극적인 노력이 필요하다는 것을 재인식하는 계기가 되었다.

2. 교사로서의 삶

유아교육기관의 교사는 다른 직업에 비해 올바른 교육관과 사명감이 매우 중요하게 요구되어지는 직업이다. 유아교육은 단순한 교육이 아니라 가장 기초적인 교육의 출발점이며, 우리 사회의 미래를 결정하는데 있어 매우 중요한 요소로 작용한다. 따라서 유아교육기관에서 종사하는 교사들은 현장에서 근무하면서도 훌륭한 인성과 유능한 능력을 갖추기 위한 노력을 끊임없이 계속하고 있으며, 유아교육기관에서는 교육의 질 향상과 고도의 교육서비스를 제공하기 위한 목적으로 교사들의

인성과 전문성 향상을 위하여 최선을 다하고 있다. 또한 유아교육기관의 교사들은 초·중등교사들과는 달리 유아들에게는 포근한 엄마, 놀잇감, 만능의 손, 지휘자 등과 같은 역할을 수행하고 있으며(유승연, 2016), 기관에서는 잘 가르치는 교사, 직무를 성실하게 수행하는 교사, 원장의 운영철학을 잘 실행하는 교사로서의 역할들을 수행하고 있다.

1) 열정과 조우로 이겨낸 초임교사 생존기

유아교육기관에 종사하는 유치원 교원은 『유아교육법』 제20조 ①항에 의해 ‘원장, 원감, 수석교사 및 교사’ 3단계로 구분되며, 어린이집 교원은 『영유아보육법』 제3장에 근거하여 원장, 보육교사 2단계로 구분되어진다. 유아교육기관의 초임교사는 관점에 따라 최초 임용 후 3년(문미성, 2010; 이지현, 2002; 주연희, 유미림, 2003) 또는 2년(Johnston & Ryan, 1980) 이하로 규정하고 있다. 그러나 본 연구에서 유아교육기관의 ‘초임교사’는 연구 대상자들이 전문대학 및 대학의 유아교육학과 또는 보육 관련학과에서 소정의 교육과정 및 교과목을 이수하여 유치원 교사 및 보육교사 자격을 취득한 다음 유치원 또는 어린이집에 최초 임용되어 교직 경력 3년 이하인 상태를 의미한다.

유아교육자로서의 초임시절은 직장에서 생존하는 단계로 독립적으로 직무를 수행하기보다는 원장 및 원감, 선배교사, 동료교사의 도움을 받아 생활하며(문은영, 신혜원, 2012; 주연희, 유미림, 2003), 교수능력 부족과 적응에 많은 어려움이 있는 것으로 보고되고 있다(김신영, 2005; 김혜선, 2006; 전윤숙, 2011). 본 연구의 참여자들은 초임교사 시절에 근무하는 시기 및 기관, 기관의 특성, 구성원 등 여러 가지 측면에서 많이 달랐지만 원장, 원감, 선임교사의 도움과 자신들이 가진 성실함과 열정을 통해 초임교사의 역할을 열심히 수행하였다. 연구 참여자 A는 불교단체 종교 법인에서 운영하는 사립유치원에 임용되어 10년 이상의 오랜 경력을 지닌 좋은 멘토 교사를 통해 전문성 향상을 위한 끊임없는 노력을 거치면서 초임교사 시절의 어려움을 무난히 극복하면서 성실하고 유능한 교사로 변화하였다. 연구 참여자 C는 국공립어린이집에 임용되어 원감 선생님의 가르침, 자신만의 소신과 열정, 그리고 끊임없이 새로운 것을 탐구하여 현장에서 유아교육에 적용하려는 노력을 통해 초임교사 시절의 어려움을 극복하며, 이를 동료교사들과 함께 공유하면서 유능한

교사로 성장하였다. 또한 교사로 바쁜 생활을 하면서도 4년제 대학 유아교육학과에 진학하여 유아교육학에 대한 학문적 지식 함양과 자신의 발전을 위한 노력에도 최선을 다하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[유능한 선임교사의 조우로 발돋움]

현장 실습을 마치고 그 곳에서 인턴의 제의를 받아 10개월간의 인턴 기간을 보내게 되었죠. 그런 경험을 해서인지 초임교사의 어려움은 가볍게 지나간 것 같아요. 다행히도 초임교사 시절에 두 담임 반에 배정이 되었어요. 10년 경력 선생님과 함께 한 교실에 있게 되었는데 만 2세반에서 함께 있다 보니까 그 선생님의 아이들을 지도하는 모습이라든지 또 학부모 상담이라든지 또 아이들과 함께하면서 대처하는 것들 모두가 저에겐 모델링이 되었죠. 그 행동을 내가 따라해보고 또 그 선생님이 했던 것을 조금 다른 방법으로 해보는 과정을 통해서 초임 교사의 어려움을 빠르게 극복하면서 나만의 색깔을 찾으려는데 조금 눈을 떴던 것 같아요. 초임시절 그 선생님과 함께 했던 1년을 계기로 바로 만 5세반을 맡게 되었어요. 2년 동안 만 5세 유아들과 함께 하면서 ‘이렇게 초임시절을 지내면 4~5년 후에는 더 잘 할 수 있겠다’는 욕심과 열정을 바탕으로, 초임시절을 힘들지 않게 극복하고 도전하면서 성장을 했던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[끝이 아닌 또 다른 출발로 시작!]

유치원을 운영하는 것이 아니라 대학교수가 되는 것이 꿈이었어요. 그래서 다른 사람들은 졸업하면서 취업하였지만 나는 바로 4년제 대학에 편입하여 졸업하고, 80년대 말 당시 광주·전남지역 대학에는 유아교육 분야의 석사과정이 없어서 타 지역에서 OO대학교 석사과정을 시작했었죠. 그때 같이 공부하던 동기가 나보다 어린데 유치원을 운영하고 있었어요. 석사 졸업 후 나에게 “언니 나 좀 도와줘. 우리 유치원 원감을 맡아줘”라고 했고, 그 계기로 석사과정을 마친 후 유치원에 발을 들였었죠.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 5. 12.)

[초임교사는 열정 빼면 껌데기...]

초임교사가 가지고 있는 매력은 열정인 것 같아요. 뭐 하나라도 더 해주고 싶고, 새로운 것을 알려주고 싶고 이러다 보니까 굉장히 열정적으로 잘 지냈던 것 같아요. ‘열정을 빼면 시체가 아니었을까?’라는 생각도 들어요. 좀 안 좋았던 것은

그때 당시 교사 대 아동 비율이 많다 보니까 약간 통제하는 것이 없지 않아 있었던 것 같아요. 그래도 당시에는 반 애들하고 사이좋게 잘 지냈고 애들을 워낙 이뻐했으니깐 야단칠 때는 야단치고 이뻐할때는 이뻐해주고 놀 때는 엄청 잘 놀아주고... 그래서 남자애들과 밖에 나가서 검정 롱 원피스를 입고도 축구를 했어요. (중략) 당시에는 제가 초임이기도 했고 뭔가 아이디어를 내서 ‘이런 프로그램을 해보는 것은 어때요?’라고 물어 볼 수 있는 분위기가 아니었기 때문에 일단 저의 길을 갔죠. 제가 하고 싶은 프로그램을 가져와서 우리 반이라도 독립적으로 진행했죠. 이렇게 하다 보니 고경력자 선생님들이 자극을 많이 받으셔서 “OO선생님, 그거 어떻게 하나요? 저도 그거 해봅시다”, “우리 반 연령에 할 수 있는 프로그램 없을까요?” 이런 의논을 해 주셨어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

본 연구에서 연구 참여자들은 교사 및 중간관리자로서의 초임시절에 유아교육기관의 많은 교사들처럼 소속되어 있는 기관의 원장, 원감, 고경력의 선임교사 등의 가르침과 도움을 받아 초임교사 시절에 있어서 새로운 환경과 생활에 적응하며, 대학에서 배운 것을 자기화 시키면서 많은 어려움을 슬기롭게 극복하였다. 이는 문영은과 신혜원(2012)과 주연희와 유미림(2003)의 연구 결과와 일치하는 것으로, 경력자의 가르침과 도움은 연구 참여자들이 오랫동안 유아교육 분야에 근무하면서 유능한 유아교육자로 성장하고 발전하는데 큰 밑거름이 되었음을 확인할 수 있었다.

2) 교사 시절의 머릿속에 깊은 기억

유아교육 분야의 교사들은 기관에 근무하면서 전문성 및 조직 분위기(김명순, 김수정, 강형욱, 정아람, 2018), 근무환경(유미림, 탁수연, 2012), 직무환경 및 적성(김혜경, 광경화, 2020), 자아수용, 긍정적 대인관계, 자율성, 환경의 지배력, 삶의 목적, 개인적 성장(원지현, 이순복, 2015), 조직문화 및 심리적 안녕감(길현주, 2020) 등이 직무 만족도를 높여준다고 보았다. 그 중에서도 학부모의 인정을 받았을 때, 유아들이 졸업 후 찾아오거나 편지할 때, 유아들의 변화를 느낄 때, 아이들이 즐거워하는 모습을 볼 때, 졸업식 때, 선생님이 최고라고 할 때 등의 상황에서 교사로서의 보람과 행복감이 큰 것으로 알려져 있다(이경민, 2002).

본 연구의 참여자들은 인성과 전문성을 바탕으로 유아교육기관에서 성실하고 열

정적인 태도로 근무한 결과, 원생 및 학부모와 동료교사 및 상사로부터 인정을 받았거나 새롭게 깨달았을 때 또는 자신이 원하는 것을 배우거나 성취하였을 때, 자신이 보다 긍정적이고 성장하였음을 발견하였을 때 보람을 느끼며, 그 상황이 오랫동안 기억에 남아 있었다는 것을 알 수 있었다. 연구 참여자 B는 초임시절에 기관의 직무 및 대학의 강의를 병행하느라 너무 바쁜 시간을 보냈다는 기억밖에 없었다. 연구 참여자 A는 대학을 졸업하며 받았던 유치원 정교사 2급 자격증 취득 후 유아교육현장에서 오랜 기간 동안 성실하고 열심히 근무하여 전문성을 인정받아 자신이 원하는 유치원 정교사 1급 자격증을 취득하였을 때를 가장 깊이 회상하고 있었다. 연구 참여자 C는 원감 선생님의 가르침을 통해 자신이 선임 동료교사와의 관계형성에 있어 잘못된 습관을 알고 개선하여 교사로서 성장하고 발전하는 계기가 되었을 때가 교사 시절의 추억으로 머릿속에 지금까지 남아 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[천직인 초임교사는 즐거움으로 직진]

참 즐겁게 교사 시절을 보냈어요. 천직이라고 생각하고... 선임교사들이 뒤에서도 도와주고 끌어주기도 하고 그렇다고 해서 힘들지 않은 것은 아니지만 그래도 힘들었던 추억보다도 즐거웠던 추억이 더 많아요. 그리고 슬럼프가 올 시점에 재교육을 받으며 다시 또 달려간 기억이 생생합니다. 그 결과로 유치원 정교사 1급 자격증을 받은 것이 제일 기억에 남아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[초임교사의 깨달음의 정수]

제가 1년차였을 때 많은 행사들 중에 어린이날 행사를 맡게 되었는데 원장 선생님께서 “어린이 날 동극을 한번 해라. 네가 동극 회장이었으니깐 주도적으로 한번 해봐라.” 이러셨는데 “모든 선생님들에게 역할을 적어도 하나씩 하게 해라.” 라는 조건을 주셨어요. 그래서 역할을 배정하고 모여서 연습도 하고 소품도 만들어야 하고 공룡 옷도 만들어야 했어요. 준비해야 되는 시간이 되었는데 안 모이신 선생님들도 있어서 제가 돌아다니면서 “지금 모여야 할 시간입니다. 모여주세요.”라고 교실입구에서 문만 열고 외치듯 말씀드렸죠. 나중에 연습이 끝나고 원장선생님이 저를 부르셨어요. (중략) 당시 저희 원에는 30대 후반의 원로 선생님이 계셨는데 ‘OO선생님이 OO 선생이 하는 것보다 잘하는 것은 아니지만 그래도 선생님의 경력이 저 선생님보다 적지 않나? 근데 지나가면서 OO선생님

빨리 모이세요? 보다는 들어가서 선생님 모임 시간이 되었으니깐 나오시면 좋겠습니다. 라고 이야기를 해야 되는데 어린 선생님들한테 이야기하는 것처럼 똑같이 이야기하는 것은 내가 저 사람을 좋아하지 않지만 어른의 입장에서 보기에 좋지 않은 것 같다. 그래도 그 사람의 경력은 유아교육의 길에서 10년이 넘었는데 초임인 선생님이 그 사람의 경력에 대해서는 존중을 할 줄 알아야 된다'라는 말씀을 해 주셨어요. 정말 오랫동안 선후배 동료교사들을 대하면서 꾸준히 되새겼던 부분이에요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

교사 시절에서 연구 참여자들의 머릿속에 남아있는 최고의 기억은 김명순 등(2018), 원지연과 이순복(2015) 등의 연구 결과에서도 찾아 볼 수 있듯이 많은 기억들 중에서도 자신의 전문성 향상, 대인관계에서 상사를 통한 새로운 사고로의 전환되었던 순간들이었다. 본 연구 참여자들 역시 이러한 순간들을 통해 교사로서 한걸음 더 성장하는 계기가 되었다고 회상하였다. 또한 이 중 일부는 이경민(2002)의 교사로서 성취감을 느낄 때, 자신의 인격형성에 도움이 될 때, 교사로서 보람을 느낀다는 연구 결과와도 유사함을 발견할 수 있었다. 연구 참여자들과 같이 교사로서 좋은 기억을 갖기 위해서는 끊임없는 전문성 향상을 위한 노력과 긍정인 사고와 포용하려는 자세를 지님으로써 유연한 사고를 갖도록 자신을 연마하는 것이 중요한 의미를 지닌다고 본다.

3) 교사 시절의 애환

유아교육 분야의 교사들은 생활하면서 불규칙한 퇴근 시간, 과도한 잡무, 교수법 실제의 기술적인 측면의 어려움, 교육프로그램 및 자료 부족, 낮은 사회적 인식, 낮은 경제적 처우, 정체성 부재, 동료교사 및 학부모와의 관계의 어려움, 수업 및 학급 경영능력의 부재, 교육철학 등에서 많은 애환을 가졌다(이경민, 2002; 이승은, 서현, 2012; 황해익, 주철완, 김병만, 2011). 가장 큰 애환은 늦은 퇴근 시간과 전문성 향상을 위한 자기계발에 많은 고민이 있는 것으로 알려져 있다(김신영, 2005). 유아교육 특성상 학문적 전문성과 함께 유아에 대한 전문성 향상을 위하여 많은 시간이 필요하지만 직무에 관련된 업무가 많아 주중 근무 외 시간, 주말, 방학기간까지 자기계발에 활용하고 있는 실정이다. 이는 교사의 개인생활 및 가정생활을 소홀하게 하고, 가족 간의 갈등요인으로도 작용하고 있다. 이러한 요인들은 많은 교사들의 이직 또는 전직의 원인으로 작용하기도 하며, 초임교사 시절에 가장 많이 나타나는 현상이다(김혜선, 2006). 이외에도 자신의 성격 및 적성, 원생 및 학부모와 관계, 상사 및 동료교사들과의 관계, 과도한 업무 등으로 인해 교사들마다 고충이 있는 것으로 알려져 있다(길현주, 2020; 원지연 등, 2015).

본 연구 참여자들의 교사 시절을 조사한 결과, 연구 참여자 A는 종교단체에서 운영하는 기관의 특수성으로 인한 의무적인 종교 활동과 평일은 물론 주말 및 방학기간까지 불규칙한 생활, 극히 일부이지만 학부모의 과도한 자녀에 대한 관심으로 인해 교사 시절에 어려움이 많았다. 연구 참여자 C는 교사생활 4년차에 담임을 맡았던 한 유아를 많은 관심과 인내를 가지고 교육을 해도 변화가 없어 심리적인 어려움을 겪었던 것으로 나타났다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[책임감 없이는 버티기 힘든 휴식 없는 날들]

가장 힘들었던 것은 근무했던 유치원이 종교단체 부설로 운영되는 유치원이었어요. 그래서인지 교사들은 일요일에도 출근해서 종교단체에 봉사활동을 해야 한다는 조건이 있었어요. 일요일이면 유치원이나 초등부 학생들에게, 또 방학 때까지도 종교 활동을 함께 해야 한다는 것이 힘들었어요. 그 외에도 불규칙한 출퇴근 시간이라든지 휴일도 근무를 하는 그런 것들이 초임시절에 가장 힘들었던 것 같아요. 그래도 버틸 수 있었던 건 책임감이죠.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[청개구리 제자와의 하루가 멀다 하고 또 전쟁]

가장 힘들었던 기억은 제가 4년차였을 때, 만 5세반을 맡았는데, 저를 너무나 힘들게 하는 아이가 한 명 있었어요. 그 아이는 정말 저랑 안 맞았어요. 어르고 달래고 다 해봐도 그 아이의 생활 태도는 좀처럼 해결이 되지 않아요. 늘 평행선이고 날마다 집에 보낼 때 안아주면서 ‘내일은 이렇게 해보자.’ 이렇게 이야기를 해도 다음 날 아침부터 또 그 아이로 인해 전쟁을 치러야 되었어요. 집에 갈 때가 되면 혼낸 애들을 안아주고 그러는데 그 아이는 안아주는 것조차 싫고... 아직 어린 아이인데 그 아이가 뽀뽀하는 것조차 싫고, 그래도 마음 다 잡고 억지로 얼굴 안 쳐다보면서 안아주는 경우도 있죠. 지금 생각해보면 제가 좀 더 유아에 대한 스킬이 있었다면, 조금은 다른 인연이 되지 않았을까? 반성도 해봅니다.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

[하루하루 감시 아닌 감시 생활의 비애]

한 학부모님이 자녀가 다섯이었어요. 딸만 넷을 낳고 마지막에 아들을 낳은 거예요. 집 안에서 얼마나 귀하게 여겼겠어요. 이분 아들 담임이 초임인 제가 되었어요. 근데 아이가 조금이라도 상처가 생긴다든지, 또래 친구들과의 관계에서 생긴 작은 문제도 허용하지 않는 학부모님이었어요. 그래서 제가 항상 조마조마하면서 이 아이에게 문제가 생기지 않게 하려고 정말 애썼던 그 기억이 지금도 생생한 것 같아요. 집이 멀다고 데려다주고 아예 매일 원에 와서 교실에서 함께 생활하는 등 늘 주시하고 있는데 감시당하는 느낌이었어요. 늘 심리적으로 불편한 관계였죠.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

교사 시절에 연구 참여자들이 겪은 가장 큰 애환은 3가지 요인으로 나타났다. 첫 번째는 유아교육의 특수성으로 인한 불규칙하면서도 늦은 퇴근 및 조직문화의 특수성으로 인한 휴일이 없는 생활이었다. 두 번째는 채용하고 있는 원아와의 관계, 세 번째는 일부 학부모의 지나친 간섭이었다. 연구 참여자의 늦은 퇴근으로 인한 애환은 김혜선(2006), 이경민(2002), 이승은과 서현(2012) 등의 연구에서 보고한 것처럼 유아교사가 겪는 어려움의 요인들의 범주와 일치하였다. 원아 및 학부모와의 관계는 길현주(2020), 원지연과 이순복(2015)의 연구에서 보고한 것처럼 교사 시절의 갈등 요인들과 일치하고 있음을 볼 수 있었다. 교사들의 애환을 줄여주기 위해서는 사회적인 인식개선과 함께 정부 및 관련기관의 적극적인 지원, 근무 환경 및 조건의 개선이 시급하다고 사료된다.

4) 관리자 및 동료교사와의 관계

유아교육기관은 최고관리자인 원장을 중심으로 원감이나 주임, 교사 등 3단계 체계로 이루어져 있으며, 동료교사들 사이에서도 연공서열에 따라 선임, 동기, 후임 등으로 구분되어진다. 이들은 상하 또는 동료교사 관계로서 상호간의 협력을 통해 직무를 수행함으로써 서로의 삶을 돕게 되고, 교사의 삶을 유지하게 하는데 긍정적인 요인으로 작용한다(심은주, 이경화, 2015). 그러나 때로는 상호 대립을 함으로서 불편한 관계가 형성되어 조직의 효율성을 떨어뜨리는 원인이 되기도 있다. 갈등은 시기별로 구분하여 보면 초임교사 시절에는 동료교사와의 부적절한 업무분담(김신영, 2005), 선배교사들과의 인간관계 고립(김혜선, 2006; 전윤숙, 2011) 등이다. 교사 시절에는 동료교사와는 비협력적인 태도와 교육관의 차이(이경민, 2002), 선임교사의 리더십 및 신뢰감 결여(김대욱, 김낙홍, 2010; 김두겸, 이광수, 김명수, 2013; 정덕희, 2014) 등을, 관리자의 지나친 간섭(이경민, 2002; 정덕희, 2014), 역할수행의 불일치와 상호간의 이해충돌(이수진, 2016; 이종립, 2014) 등이다. 이러한 갈등은 개선 혹은 자기계발의 기회로 되는 사례들도 있었지만, 기관의 운영·소통의 단절·무시·스트레스·이직 등의 부작용으로 작용하고 있다(신수연, 어성연, 2019).

본 연구의 참여자 A는 최고관리자인 원장님과는 엄격한 수직관계이면서도 원장님께서 많은 가르침과 함께 동생 또는 친척처럼 대하여 주셨기에 좋은 관계를 유지하였으며, 동료교사들과의 관계에서는 사소한 견해 차이는 있었지만 대체로 원만한 관계를 형성하였다. 연구 참여자 C는 관리자나 동료교사들과도 원만한 관계였으며, 이들의 조언을 통해 유아교사로서의 성장과 발전에 도움을 받기도 하였다. 예를 들면, 한 동료교사는 연구 참여자와는 서로 다른 교육스타일을 가지고 있어 연구 참여자가 유아와 소통방법에 대한 오류를 지적하여 그 당시에는 연구 참여자를 당황스럽게 하기도 하였다. 그러나 이러한 계기를 통해 연구 참여자의 교육관을 교사중심에서 아동중심으로 전환하게 됨으로써 교사로서 더 발전하는 기회가 되었음을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[무섭지만 친절한 원장님은 동생처럼... 친척처럼...]

저에게 ‘함께 하자’고 제의를 했던 그 원장님이셨어요. 많은 시간을 함께 하게 되었는데 너무 무서운 원장선생님이셨죠. 너무 무서웠기 때문에 원장선생님께 늘 조심하면서 잘하려고 정말 노력 많이 했었어요. 원장님께서서는 남이 아니라

어떨 때는 동생처럼, 어떨 때는 친척처럼... 저를 보살펴 주셨던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 5. 25.)

[스타일이 다른 교사의 제 3자의 시선으로 나를 돌아보기]

반이 증설되고 다른 유치원에서 경력을 쌓아 이직해 온 선생님이 계셨어요. 제가 3년인가 4년 정도 근무하고 있던 시기였는데 나이는 저랑 같았죠. 그 선생님은 통합중심 교육과정을 하는 당시에는 교육한다고 알아주는 곳에서 근무했는데, 그 선생님이 저랑 같은 연령의 반을 맡았어요. 그 선생님이랑 저는 일하는 스타일이 많이 달랐어요. 어느 날 수업 준비에 대한 프로그램 회의를 같이 하고 있는데 종일반 아이들만 남았을 때 유아들에게 소통하는 것 보면서 제가 “아이야, 왜 그러고 있냐?” 이런 식의 말을 사용하니깐, 그 선생님이 저한테 “OO야, 애들한테 원래 말을 그렇게 해? 왜?”라며 제가 사용하는 언어습관, 사투리 등에 조언을 해준 덕분에 저를 되돌아볼 수 있었죠. 그 순간은 당황스러움보다 저에 대한 성찰의 기회가 되었던 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 5. 17.)

교사 시절에 본 연구 참여자들은 관리자 및 동료교사와 심한 갈등과 대립이 없이 오히려 가르침 또는 배움을 받으면서 원만하고 긍정적인 관계를 유지하며 보낸 것으로 분석되었다. 이는 심은주와 이경화(2015)의 연구 결과에서 볼 수 있었던 것처럼 연구 참여자들이 교사로서 성장하고 발전하는데 있어 좋은 기회가 되었음을 알 수 있었다. 이 결과는 구성원들과의 긍정적인 관계 유지의 중요성을 보여주는 것으로 유아교육 현장에서 많은 사람들이 구성원들과의 관계를 경쟁자가 아니라 동반자로서 소중하게 생각하는 계기가 되었으면 한다.

5) 교사 시절의 생애 전환점

유아교육기관은 유아들에 대한 보호와 교육을 수행하는 기관으로서 정형화된 생활을 유지하는 것으로 보여진다. 그러나 매년 교사들은 원생 모집, 새로운 원생 및 학부모와 관계 설정, 유아교육정책 및 제도의 변화에 따른 유치원과 어린이집의 교육환경 변화, 구성원들 간의 관계맺음 등 다양한 요인에 의하여 크고 작은 일들이 많이 발생하고 있다. 이러한 일들은 교사들에게 영향을 미치며, 어떠한 경우에는 인생을 좌우할 정도로 큰 영향을 주는 경우도 있다. 즉, 교사들에게 원내에서 발생

된 특정 사건이나 상황은 그의 인생이 보다 발전하여 성숙해지는 계기가 되기도 하지만 반대로 삶이 피폐해지고 인생을 바닥으로 떨어뜨리는 원인이 되기도 한다.

(1) 교사 시절을 새롭게 변화하게 한 순간

본 연구 참여자들은 유아교육기관에서 교사로 근무하는 기간이 경과할수록 직장에 대한 적응력을 보였다. 유아교육, 유아 및 학부모와의 관계형성, 관리자 및 동료 교사들과 유대 관계 형성 등을 통해 많은 현장경험을 축적하는 동시에 직무 능력을 향상시킴으로써 자신들을 점진적으로 발전시켰다. 본 연구의 참여자 A는 첫 직장의 최고관리자로 근무하면서 법인 이사장과 교육철학의 차이로 인한 갈등으로 18년 동안 정들었던 직장을 퇴직하면서 느꼈던 좌절감에서 대학의 강의를 시작하게 된 반전의 계기를 교사 시절의 자신을 변화시킨 순간으로 인식하였다. 연구 참여자 B는 교사 시절 우연한 기회에 원장 직무연수를 받고난 후 원장이라는 최고관리자의 위치와 대학 강의 제의가 들어왔다. 따라서 자신의 교사 시절을 새롭게 변화하는 순간은 직무연수라고 인식하고 있었다. 연구 참여자 C는 한동안 유아교육 현장을 떠나 대학원에서 학문적 이론 및 체계 정립을 통해 전문성을 향상시킨 다음 다시 현장으로 돌아오면서 아이들에 대한 소중함을 느끼는 순간, 그리고 동료교사를 통해 자신의 교육관을 교사중심에서 아동중심으로 사고의 전환과 유아교육연구소에서 새로운 분야에 대한 배움을 통해 자신이 크게 변화된 것으로 기억하고 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[비 온 뒤에 땅은 더욱 굳어지듯이...]

이사장님과 뜻이 맞지 않으면서부터 제 마음속에 '서서히 이 원을 떠나자 그리고 유아교육의 길을 서서히 정리를 해야겠다'는 생각이 들었어요. 어떻게 생각하면 제 생애의 전환점이었던 것 같아요. 그래서 그때 그 유치원을 떠나기로 마음을 먹고 사직서를 내서 그 유치원을 떠나게 되었어요. (중략). 그런 저에게 새로운 기회가 왔어요. 끝이라고 생각했는데 그때 대학에서 강의 제의가 들어왔어요. 그 때는 제가 대학원을 다니지 않는 시점이었는데 대학에서 제의가 들어오니니까 너무 행복해서 뛰어갔어요. '아 내가 끝이 난 게 아니라 또 다른 시작을 하기 위해서 뭔가 눈을 크게 뜨라고 이런 시간이 주어진 거구나.'라는 생각에 제 자신의 마음을 가다듬고 더 멋진 모습으로 더 당당한 모습으로 유아교육 현장에 뛰어가고 싶었던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 6. 15.)

[인생의 기회는 온다. 단, 준비된 자에게]

원장 자격을 받고 OO어린이집을 운영하라는 제의를 받았어요. OO어린이집은 OO대에서 위탁운영을 하다가 OO복지재단 직영으로 운영되는 시기였지요. 직영으로 전환되고 원장은 OO어린이집 교사로 재직 중인 OO대 출신인 OOO선생님이 맡았고 몇 개월 간 짧게 원장을 하다가 사직을 했어요. 그때 후임 원장을 찾던 중에 당시 모교에서 시간 강의를 하고 있던 나에게 기회가 찾아왔었죠. 석사학위도 있고, 유치원에서 근무도 했고, 여러 가지 조건이 적합해서 OO 대기업에서 운영하는 원장으로.... (생략)

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 6. 8.)

[차이에서 오는 깨달음, 개발자로서의 삶]

조금 전에 언급했던 그 동료교사를 만난 이후가 아닐까 해요. 그 친구가 말했던 것처럼 지식중심의 교육, 전통적인 교육을 하고 있을 때 조금 더 아동중심의 교육으로 생각의 전환을 갖게 해줬고, 유아들에게 무언가 주는 것에만 열심이었는데. ‘발달에 맞게 줘야 된다.’는 생각이 들게 해줬어요. 아이들을 보다 더 인격적으로 더 대할 수 있게 해줬던 것 같고, 또 환경 조성이라든가 교재·교구를 만드는 장면에서도 조금 더 깨어있는 사고나 개방적으로 생각하는 계기가 되었죠. 제가 융통성이 너무 없었는데 조금 더 개방적이 되게끔 하는데 그 친구가 굉장히 큰 영향을 주지 않았나 생각해요. (중략) 또 가장 큰 터닝포인트는 제가 (가칭)교육연구소에 가면서 부터예요. 교육연구소에서는 방학기간 동안 지역의 아이들을 데리고 유아교육 프로그램을 하는 일도 했어요. 그 융합 프로그램을 개발해서 한 달이 안 되는 시간 동안 희망하는 영유아의 신청을 받아서 적용하는 진취적인 프로그램이었는데 아이들이 더 사고할 수 있도록 만들어내는 프로그램이었어요. 그런 것들을 진행해나가면서 제가 가지고 있었던 좀 교육철학 부분들에 더 많은 변화를 가져온 것 같고, 이렇게 좋은 프로그램을 ‘내가 현장에 돌아가서 우리 아이들에게 알려주고 싶다’는 생각을 가지게 되었지요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

교사 시절을 변화하게 요인들은 다양하게 존재하지만 본 연구 참여자들의 교사 시절을 변화하게 하는 순간들은 연구 참여자들에 따라 변화하는 과정에서 약간의 차이가 있었다. 그러나 이들을 변화시키는 계기는 주로 기존의 직장과는 성격 또는 위치가 다른 새로운 직장으로서의 이동, 기존 관념의 탈피 또는 자신의 생활의 소중함에 대한 인식 등을 통해 일어났음을 알 수 있었다.

(2) 교사 시절의 최고의 순간

유아교육기관의 교사들은 교육을 통한 유아들의 긍정적인 변화, 아이들과 학부모로부터 인정받았을 때, 자신의 수업이 만족스러울 때, 자신의 노력을 통한 성취감 등 다양한 요인들을 통해 많은 보람을 느끼며 살아간다(원지연, 이순복, 2015; 이경민, 2002). 연구 참여자들의 경우 교사로 근무하면서 크고 작은 많은 일을 통해 보람을 느꼈지만 그 중에서도 생각하지도 않았던 일이 최고의 순간이 되었다. 연구 참여자 A는 교사시절을 변화시킨 시간에서 언급하였듯이 종교법인의 이사장과의 갈등으로 인해 정든 첫 직장의 퇴직이라는 좌절 속에서 찾아온 대학교수로서의 강의를 갖게 되었을 때를 최고의 순간으로 꼽았다. 연구 참여자 B는 유치원 운영보다는 대학교수가 되고자 하는 꿈을 실현하기 위하여 대학을 졸업한 다음 바로 대학원에 진학하여 석사학위를 받았다. 중간관리자 및 최고관리자로 재직하면서도 여러 대학의 비전임 교수로 활동을 병행함으로 주부, 직장인, 대학교수로서 1인 3역을 하며 다른 이들과는 사뭇 다른 초임교사 시절을 보다 분주하게 소화해 냈다. 그에 대해 어려움과 동시에 보람을 느껴 본인 스스로 그때를 최고의 순간으로 인식하였다. 연구 참여자 C의 경우에는 유아교육 현장에서 유아가 자신을 롤 모델로 하여 성장하고 있을 때를 교사 시절의 최고의 순간으로 인식하였으며, 이를 통해 연구 참여자들은 유아교육자로서 보다 새로운 각오로 생활하였음을 볼 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[롤 모델링, 내가 먼저 본을 보이자.]

저희 반이 아니라 옆 반 아이가 다른 반 선생님이 꿈이 뭐냐고 물어봤는데 자기 꿈이 'OOO선생님'이라고 제 이름을 이야기한 아이가 있었어요. 어는 날 그 아이의 할머니께서 'OOO선생님이 누구냐?'며 저를 보러 오셨더라고요. 그 아이를 보면서 정말 아찔했어요. '정말 잘 살아야겠다. 내가 함부로 살면 안 되겠다. 본을 보여야지. 저 아이가 나처럼 교사가 됐을 때 부끄럽지 않게 롤 모델링을 세워줘야겠다'라는 생각을 했어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

[기회와 안목으로 찾아온 성장 밑거름]

그때가 과도기이었던 것 같아요. '유치원에는 원장 자격이 있어야 한다는 지침이 만들어져 사립유치원 원장들한테 원장자격을 주는 기회가 있었는데 그 원장은

그냥 건물을 지은 설립자였어요. 그때 당시 나는 석사학위가 있었고, 석사학위는 유치원 정교사 1급 자격하고 동등했거든요. 교사는 원감이든 원장자격을 받으려면 다년간 경력이 있어야 되었었죠. 그런 교사나 원감, 무자격 원장을 대상으로 자격증을 발급하기 위한 정책이 시행되었는데 나도 그 기회에 연수를 받게 되었어요. 그때는 자격이 안 되는 교사나 원장이 대상이었기 때문에 원장연수를 받는다고 모든 교사에게 줄 수는 없었고 부관을 설정했어. 만약 유치원 정교사 2급이라면 부관 설정이 3년, 유치원 정교사 1급 또는 석사학위 출신은 부관이 6개월이 설정되어서 그 기간 동안 유치원에 근무해야만 정식 원장자격을 받을 수 있었던 거예요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 5. 12.)

유아교육기관의 교사들마다 최고의 순간들이 있지만 본 연구 참여자들의 교사 시절 중 최고의 순간은 자신의 노력으로 얻어지는 성취감 또는 긍정적인 성과를 통해서 최상의 만족을 느끼게 한 순간들이었다. 이러한 결과는 원지연과 이순복(2015), 이경민(2002)의 연구에서 보고된 것처럼 유아나 학부모로부터 인정받았을 때 유아교육기관의 교사들이 느끼는 행복감 중 일부의 요인들과도 일치하고 있음을 알 수 있었다. 이를 통해 연구자는 인생에 있어서 최고의 순간은 반드시 자신의 노력이 수반되어야만 일어난다는 것을 배울 수 있었다.

(3) 교사 시절을 어렵게 한 최악의 순간

유아교육 분야의 종사자들의 직무스트레스는 타 직종에 비해 높은 수준으로 알려져 있다(한국직업능력개발원, 2013; Manlove, 1993). 교사들은 수업능력 부족(이경민, 2002), 원생 및 학부모와의 관계 악화(김영주, 2017; 이효영, 문혁준, 2013), 동료교사와의 관계 악화(김대욱, 김낙홍, 2010; 김두겸 등, 2013; 이경민, 2002; 정덕희, 2014), 원장과의 관계 악화(이수진, 2016; 이종립, 2014; 정덕희, 2014), 유아들의 안전사고 발생 및 낮은 급여(이경민, 2002), 가정 및 출산 문제(윤혜란, 서현, 2011; 이경민 2002) 등 다양한 요인들로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다. 이러한 어려움을 슬기롭게 극복하여 개선 혹은 교사로서의 성장과 발전을 도모하는 긍정적인 요인으로 작용하기도 하지만 반대로 기관의 운영, 소통의 단절, 무시, 스트레스, 그리고 이직 등 부정적인 요인으로 작용하기도 한다(신수연, 여성연, 2019).

본 연구의 참여자들도 위에서 언급한 범주에서 벗어나지 않았다. 연구 참여자 A는 상사와의 교육철학의 차이로 유아교육기관의 운영에 불편한 관계가 형성됨으로써 퇴직을 결심하게 되었다. 연구 참여자 C는 상사로 인해 부정적인 말 및 원하지 않은 일의 수행으로 인해 정신적인 스트레스를 크게 받아 건강에까지 문제가 발생하여 퇴직하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[불거진 갈등으로 마음의 정리... 사표]

제가 갈등을 겪게 된 것이 제가 소속되어 있던 유치원이 종교단체다 보니 이사장님이 바뀌게 된거예요. 바뀌어서 오신 이사장님의 생각과 제가 지금까지 걸어왔던 일 또 그 유치원에서 제가 초임 때부터 어떤 삶을 살아야겠다는 제 생각에서 차이가 많아 갈등을 하게 되었어요. (중략). 나의 소신대로 가지 못하는 원이고 이사장님과 맞지 않는다면, 제가 더 이상 있어야 할 필요가 없다는 생각이 들었고, 그 원을 떠나려고 마음의 정리를 했던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 6. 15.)

[과도한 스트레스로 소진됨. 건강 이상]

제가 두 번째 있었던 원에서 저에게 많은 기대와 관심, 역할을 주시는 원장님이 있었어요. 근데 언제부턴가 자신의 이야기를 하소연하는 것은 물론이고, 공적으로 저를 부르시고는 자꾸 타인의 험담을 하시는 거예요. 저만 보면 하소연하시는 것이 영적으로 너무 피폐해지는 것 같고 너무 힘들었어요. 그리고 그때 당시 원장님 자신의 개인적인 일을 제게 요구하시고, 제가 하고 싶지 않은 것 이상의 일을 시키기도 하셨고, 양면 여러 가지로 참 많이 힘들게 하셨어요. 그래서 원래는 좋은 관계였는데 그게 과하다 보니깐 원하지 않는 것을 억지로 들어야만 하는 관계... 하고 싶지 않은 일을 억지로 하게 되고 그걸 거절하게 되면 사회생활 하는데 있어서 스트레스를 받게끔 하셨죠. 공적인 업무에 관한 일들이 있는데도요. 그래서 저는 그때 그 원을 ‘그만두고 싶다’라는 생각을 했었어요. 남의 험담을 그만 듣고 살고 싶었어요. 그러면서 이래저래 스트레스를 받아서 몸이 아팠죠. 그래서 감사하게 아픈 것 덕분에 자연스럽게 그만둘 수 있었던 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

유아교육 현장에서 근무하는 교사들이 다양한 요인들에 의하여 많은 스트레스를 받고 있으며, 본 연구의 참여자들도 교사 시절에 많은 스트레스를 받으면서 직무에 종사한 것으로 나타났다. 연구 참여자들의 교사 시절 중 최악의 순간은 이사장 또

는 원장과의 교육철학 및 운영철학의 차이로 인한 갈등 및 스트레스, 원하지 않는 말의 경청 및 업무 지시로 인한 심한 스트레스 및 건강 악화로 인해 소중한 직장을 떠나게 된 순간이었다. 이는 원장과의 관계 악화로 인한 심한 갈등 및 스트레스를 받는다는 이수진(2016)·이종림(2014)·정덕희(2014)의 연구 결과와 일치함을 알 수 있었다. 연구자는 이 결과를 통해서 상사와의 부정적인 관계에서 오는 최악의 순간을 간접적으로 경험할 수 있었다. 이를 슬기롭게 극복하기 위해서는 항상 철저한 건강관리와 함께 자신을 혁신하기 위해 노력을 함으로써 이를 대비하고 있어야 한다는 것을 깨닫는 기회가 되었다.

6) 전문성 함양을 위한 노력

유아교육기관의 교사들은 정서적으로 감수성이 예민한 유아들을 보호하며 교육하는 선생님이로서의 교육적인 사명감, 학문적인 전문성과 함께 유아들의 부모와 같은 마음으로 직무에 임하는 자세가 절실하게 요구되는 직업이라 할 수 있다. 그래서 유아교육기관의 교사들은 학문적 전문성에 국한하지 않고, 다양한 측면에서 전문성을 함양하기 위하여 많은 노력을 기울이고 있다. 이러한 이유로 인하여 유아교육기관의 원장들은 교사를 채용할 때 인성과 함께 전문성을 가장 중요하게 보고 있으며(박정빈, 권경숙, 황은희, 2016), 교사들 사이에서도 초임교사보다는 경력교사일수록 전문성을 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다(이은정, 이소현, 2019). 교사의 전문성 향상은 교육의 질 및 원생 및 학부모의 만족도 향상(김성숙, 이유미, 2018; 임민정, 2020; 지성애, 2001), 그리고 수업에 대한 자신감 및 교사의 효능감 향상(이진화, 김은정, 2019) 등에 많은 영향을 주었다.

본 연구의 참여자들 역시 유아교육기관에 교사로 근무하면서 전문성 향상을 위하여 많은 노력을 하였다. 연구 참여자 A는 교사로 근무하면서 야간을 이용하여 대학에 편입하여 학문적 전문성 향상을 위한 노력과 함께 유아교육기관의 교사로서의 발전을 위해 노력해왔다. 근무시간 외, 주말, 방학기간 등을 이용하여 유아 관련 교육, 학술대회, 세미나, 연수프로그램 참여, 민간 자격증 취득 등에 노력하였으며, 이를 유아교육기관에 재원하고 있는 유아들의 교육에 적용하기도 하였다. 연구 참여자 C도 유아교육기관의 교사로 근무하면서 학문적 체계 정립을 위하여 대학 및 대학원에 진학하여 전문성 향상과 함께 근무시간 외, 주말, 방학기간 등을 이용

하여 유아 관련 학술대회, 세미나, 연수프로그램 참여, 각종 자격증 취득 등을 통해 교사로서의 전문성을 함양하였다. 이외에도 사설 문화센터에서 운영하는 교육프로그램을 배워 원생들에게 새로운 것을 가르치거나 새로운 교수법을 개발하여 적용하는 등 수많은 노력을 하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[사비를 털어 연수, 아깝지 않은 투자]

교사의 정규 연수도 있지만 유아반 교육과 관련하여 다양한 현장과 연계할 수 있는 연수들을 많이 했던 것 같아요. 방학이나 저녁이나 주말에 현장교수학습방법에 관련된 자격증을 따기 위한 연수라든가, 미술, 상담, 이런 것들을 직접 찾아 계속 배워가다 보니 더 재미있어서 ‘하나를 더 배워서 아이들한테 이것을 어떻게 가르쳐 줄까?’ 이런 마음으로 현장에서 교사의 길을 가지 않았나 생각되네요. 자격증 한 개를 따기 위해서 적은 교사의 월급에서 제 사비를 털어서 연수를 받고 나면 또 뭔가 내 자신이 달라지고 있다는 것을 느끼면서 이런 연수를 또 찾아다녔어요. 전혀 아깝지 않았죠.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 6. 15.)

[부족한 시간을 쪼개어 어디든 달려가는 배움의 열정]

초임 때부터 학술대회나 다양한 세미나부터 시작해서 방학 때 서울에서 하는 율동 연수나 프로그램 연수를 받으려고 4일 동안 방학이면 3일은 연수 듣고 하루는 쉬면서 지냈어요. 이렇게 일들을 계속했었고, 초임 시절에는 ‘원장님께서 시간만 빼주시면 사비로 교육 받겠습니다’라고 해서 허락을 받고 강의를 듣고 그랬어요. (중략) 어쨌든 배우는 것은 정말 열심히 배웠어요. 시간을 내기 위해 노력을 많이 했고, 원장으로 있을 때도 간호사 자격증을 따기 위해서 시간나는 대로 최대한 의자에 앉아서 들으려고 애를 썼죠. 전문성을 높이기 위해서 제가 교사인 자리에서, 원감인 자리에서, 원장인 자리에서 최대한 노력을 해온 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

유아교육기관의 교사로서 근무하기 위해서는 인성을 비롯하여 많은 덕목들을 갖추어야 한다. 본 연구의 참여자들은 이은정과 이소현(2019)의 연구에서 보고된 것처럼 유아교육기관의 교사로서 지녀야 할 덕목 중 전문성을 가장 중요하게 생각하

고 교사 시절에 유아교육과 관련된 교육, 연수, 세미나, 자격증 취득 등 전문성 향상에 열정과 노력, 많은 시간을 투자함으로써 유능한 교사로 성장하고 발전하는 계기가 되었음을 알 수 있었다. 이는 유능한 교사는 한 순간의 교육으로만 완성되는 것이 아니라 지속적이면서도 헌신적인 노력을 통해서 얻어진다는 사실을 새롭게 인식할 수 있었다.

3. 유아교육기관 중간관리자의 삶

모든 기관은 체계화되어 있으며, 거의 모든 기관의 인적 구성은 수직적인 구조를 취하고 있다. 이 구조는 기관의 특성·규모·목적 등에 따라 차이가 있으나 일반적으로 구성원들은 크게 최고관리자·중간관리자·일반직원 등 3가지로 구분되어지며, 경우에 따라서는 보다 세분화되기도 한다. 그중에서 중간관리자는 최고관리자를 보좌하는 동시에 최고관리자와 일반직원들 사이에서의 중계 역할, 직접 현장을 지휘하는 역할 등을 수행하고 있어 기관에 있어서 그의 위치는 매우 중요하다.

유치원에서는 『유아교육법』 제21조 ②항 ‘원감은 원장을 보좌하여 원무를 관리하고 해당 유치원의 유아를 교육하며, 원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다. 다만, 원감을 두지 아니하는 유치원은 원장이 미리 지명한 교사가 그 직무를 대행한다.’는 법령에 의하여 원감 또는 대행하는 교사를 둘 수 있도록 되어 있다. 또한 유치원에서는 『유아교육법』 제21조 ③항 법령에 의하여 ‘교사의 교수·연구 활동을 지원하며, 유아를 교육하는 역할을 수행’하는 수석교사 제도를 운영하고 있다. 어린이집에서는 『영유아보육법』에 의해 원장과 보육교사로 구분되어 있지만 자체적으로 ‘원장을 보좌하고 원무를 관리하며, 원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대행할 수 있는 주임교사 또는 부장교사 제도를 운영하는 경우’도 있다. 본 연구에서 유아교육기관의 ‘중간관리자’는 연구 대상자들이 유치원 및 어린이집에서 원장 및 원감을 대행하는 역할을 맡아 업무를 수행하는 사람을 의미한다.

1) 중간관리자의 역할

유아교육기관의 중간관리자는 기관의 발전, 구성원들 간의 유대관계 형성, 유아 교육, 학부모 및 지역사회와의 관계 등에 직접적인 영향을 주는 중요한 위치를 차지하고 있다. 최근 유아교육은 수요자들의 욕구 증가 및 사회적 환경 변화에 따라 교육의 질 및 교육서비스의 향상이라는 과제에 직면하면서 중간관리자의 역할이 날로 중요해지고 있다. 예전의 중간관리자는 관련법령에 명시되어 있는 것처럼 원장 보좌업무, 원장 대행업무, 구성원들 간의 가교업무, 교사업무 등의 역할만을 수행하였다. 오늘날 중간관리자는 수요자의 욕구와 사회적 변화에 능동적으로 대처하기 위하여 소속되어 있는 유아교육기관의 경영 효율화, 구성원들의 전문화, 업무의 분화 등에 적극적으로 참여하게 됨으로써 그의 역할이 보다 다양화됨과 동시에 중요해지고 있다(김보현, 2020; 모아라, 이소희, 2014). 중간관리자의 역할은 연구자들에 따라 다르게 구분하지만 크게 4가지로 나눌 수 있다. 인사관리·교무행정관리·시설관리 등의 관리적 역할, 원내장학·교수 학습관리·교육과정 계획 및 운영관리 등의 지도적 역할, 교직원과의 심리 및 정서적 관계를 관리하는 인화적 역할, 학부모 관리·지역사회 관리 등의 대외적 역할로 구분할 수 있다(박찬옥, 이춘복, 2010).

본 연구 참여자들 중 A와 C는 교사로 출발하여 교직생활 6~7년차에 승진을 통해 중간관리자가 되었으며, 연구 참여자 B는 조기에 석사학위를 취득한 다음 바로 중간관리자로 교직생활을 출발하였다. 이들이 속한 유아교육기관의 설립유형은 서로 달랐지만 맡은 역할은 유사하였으며, 자신들의 성격·연령·경험 등에 따라 서로 직무에 임하는 자세가 달랐던 것을 알 수 있었다. 연구 참여자 A의 경우에는 동료교사들 보다 어린 나이에 중간관리자가 됨으로써 자신보다 연령도 많고 경력도 오래된 교사들과 사이에서의 역할, 책임감 등으로 기관에서 자신의 역할에 부담을 느끼며 그 시절을 보냈다. 연구 참여자 C는 자신감과 전문성을 가지고 중간관리자로서의 역할에 충실하였으며, 최선을 다하면서 그 시절을 보냈음을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[위와 아래를 연결시켜 주는 교량 역할은 중간관리자의 몫]

중간관리자의 역할은 일단은 교육부, 교육청, 학교가 있으면 교육청의 역할인 것 같아요. 원장님하고 교사들 사이에서 원장님이 생각하는 거랑 교사들이 실제로

적용해야 되는 그 가운데서 잘 가이드해주는 역할이 원감의 역할인 것 같아요. (중략). 왜냐하면 저는 교사 역할도 해봤고 원장도 해보았는데, 원감은 이 둘 사이에서 가장 가까운 소통을 하고 있기 때문에 그런 역할을 해주는 것이 가장 1번이라고 생각해요. 원 안에서의 위와 아래를 연결시켜 주는 교량 역할을 하는 것... 중간관리자는 교육적인 절충자인 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

[무겁지만 신이 준 행운의 기회]

현장에서 어린 나이에 관리자의 길을 선택 받은 것이기 때문에 그 선택을 받았던 것을 행운이라고 생각을 했어요. 힘들기도 정말 힘들었던 것 같아요. 너무 어린 나이에 관리자가 되어 버려서, 너무 어린 나이에 엄마들을 관리해야 하고, 너무 어린 나이에 어린 선생님들을... 나이가 비슷한 선생님들을 관리해야 한다는 것이 너무나 많이 힘들었을 것 같은데 잘해야 한다는 것, 그들에게 모범이 되어야 한다는 것, 이런 것들이 책임감으로 다가와 어깨가 무거웠지만 나 스스로 '신이 준 행운의 기회'라고 생각했던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 6. 15.)

중간관리자로서의 역할은 관련법령에 의하여 규정되어 있지만 오늘날 사회적 환경 변화 및 수요자의 요구의 증가에 따라 보다 다양해지고 있다. 연구 참여자들의 중간관리자 시절은 각각 1980년대 후반, 1990년대 후반, 2000년대 초반으로 각각 서로 달랐지만 최근 중간관리자의 역할을 수행하는 사람들에 비해서는 직무를 수행하는 강도는 낮았다. 연구 참여자들의 중간관리자 역할을 수행하는 자세는 자신들이 처한 상황에 따라 차이가 있었으며, 이러한 차이는 연령·성격·생활환경 등에 의해 영향을 받는다는 것을 알 수 있었다.

2) 중간관리자로서의 보람

유아교육기관에서 중간관리자는 많은 역할들을 수행하고 있어 바쁘면서도 어려움이 많지만 보람 또한 동시에 많이 느낀다. 중간관리자가 보람을 느끼는 요인으로 자신의 역할이 성공적으로 이루어졌을 때, 교사·원생 및 학부모·최고관리자로부터 인정받았을 때, 기관의 발전에 기여하였을 때 등을 예로 들 수 있다. 이러한 보람은 자신의 발전과 함께 업무에 대한 자신감을 가지게 하며, 기관을 발전시키는

원동력으로 작용한다. 따라서 유아교육기관의 최고관리자는 중간관리자가 자신의 역할에 보람을 가질 수 있도록 많은 배려가 필요하며, 기관 내의 구성원들도 자신의 역할에 충실하며, 상호간의 이해하고 협력하는 자세를 지녀야 한다. 모아라와 이소현(2017)은 중간관리자의 많은 역할 중 대인관계, 갈등관리, 업무처리의 역할이 중요하다고 주장하였다.

본 연구에서도 연구 참여자들은 중간관리자의 역할로 대인관계·갈등관리·업무처리를 가장 중요하게 생각하고 있었으며, 이를 통해 얻어지는 성과를 통해서 보람을 느끼는 경우가 많았다. 이는 교사들이 느끼는 보람의 요인과 유사하였다. 즉, A는 중간관리자로서 자신이 추진한 일에 대한 성취감을 느꼈을 때와 기관의 운영이 잘되었을 때를 보람으로 생각하고 있었다. 연구 참여자 C는 중간관리자로서의 역할을 같이 근무하고 있는 교사, 재원하고 있는 유아들을 통해 인정을 받았을 때와 자신의 노력으로 후배교사가 긍정적으로 변화되었을 때 많은 보람을 느꼈음을 볼 수 있었다. 그리고 이러한 보람들은 연구 참여자들을 유아교육자로서 더 발전시키는 계기가 되었음을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[끝없는 담금질로 강인함으로 연마되다]

보람은 말로 표현할 수 없을 만큼 많았죠. 교사로서 기쁨도 컸지만 중간관리자로서 색다른 기쁨으로 다가오고, 원 운영에 대한 과정과 결과들이 보람 중에 하나였다고 볼 수 있어요. 일의 성취와 성과를 통해 유아교육의 흥미와 매력을 더 많이 느꼈던 것 같아요. 중간관리자라는 책임감이 현장의 슬럼프나 권태기를 느낄 겨를 없이 나를 강인한 교사로 만들었어요. 나의 능력을 발휘하기에 좋은 계기로 삼고 유아교육 현장에서 인정받는 기회로 삼았던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 6. 15)

[진통 속에 인내로 인한 보람과 만족감]

‘선생님들이 원감선생님처럼 되고 싶다.’, ‘그런 교육자가 되고 싶다.’ 이런 이야기를 했을 때와 사랑의 마음을 담은 편지를 보내 준다거나, 유아들이 ‘원감선생님이 되는 것이 꿈이다’라는 말을 할 때는 굉장한 보람이 있었죠. 또 교사가 아닌 것 같은 선생님들이 성장해 나가는 모습을 보면서 속 터지게 한숨을 쉬면서도 내색 안하고 피드백을 주곤 했는데, 어느 날 보면 학부모와 소통하는 부분에서나 교육적 부분에서 교사다운 모습을 보게 될 때 만족도가 컸어요. 때때로 진

짜 힘들었지만 어떤 상황에 문제를 극복하기 위해 진통을 겪었는데 그런 것들이 원만하게 잘 해결됐을 때... (생략)

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

유아교육기관의 종사자들이 보람을 느끼는 요인은 자신이 맡고 있는 위치 및 역할에 따라 차이가 있으며, 중간관리자들 또한 그의 역할을 수행하면서 많은 보람을 느끼고 있다. 연구 참여자들이 중간관리자로서 보람을 느낀 순간은 원 업무를 통한 성취감, 원생 및 교사들의 긍정적인 신호 등에 의해서 많은 보람을 느낀 것으로 기억하고 있었다. 연구 참여자들이 느낀 보람 중 원 업무를 통한 성취감에서 느끼는 보람은 모아라와 이소현(2017)의 연구 결과와 일치함을 볼 수 있었다.

3) 중간관리자의 어려움

유아교육기관의 중간관리자들을 어렵게 하는 요인으로 다양한 요인들이 존재한다. 원의 운영체계, 원장의 교육철학 및 운영방침, 교사들을 대표하는 역할을 통해 겪는 리더십 부족, 대인관계, 원생 및 학부모와의 관계 등에서 오는 요인들이 대표적이다(모아라, 이소현, 2017; 안정은, 권연희, 2014). 이러한 요인들로 인한 문제를 해결하기 위해서는 모든 구성원들이 다 같이 노력을 해야 하지만 중간관리자의 역할도 중요하게 작용하고 있다. 이러한 이유로 인해 중간관리자의 역할 수행이 가장 어렵고, 고충도 가장 많다고 볼 수 있다.

본 연구의 참여자들 또한 중간관리자의 역할을 맡아 보람도 많았지만 어려움도 많이 있었다. 특히, 연구 참여자 C는 최고관리자와 교육철학의 차이로 인해 교사들과의 중간에서 겪는 갈등으로 인한 어려움을 느꼈다. 연구 참여자 A는 기존의 교사 보다 어린 나이에 중간관리자 역할을 수행하는 데 있어 교사 및 학부모 관리에서 오는 많은 부담감으로 인해 많은 어려움을 호소하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[수평에서 갑작스런 수직으로... 심리적 압박]

난 어린 나이에 중간관리자가 되었죠. 결코 기쁜 일만은 아니었어요. 짧은 경력에 부족함이 많은 나로서는 중간관리자가 된 것은 쉽지만은 않았고 출근길은 늘 심리적으로 압박이었어요. 일을 잘해야 한다는 책임감, 후배교사들을 융화해서

리더십을 발휘하는 것은 참으로 어려웠어요. 동료에서 어느 날 중간관리자의 책임이 다르다 보니 좋은 관계형성이 쉽지 않았다고 할 수 있죠. 같은 동료로만 있었는데 하루아침에 수직 관계로 바뀐 거잖아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 6. 15.)

[이러지도 저러지도... 갈등, 샌드위치의 삶]

어려움은 일단 원장님과 저의 교육철학이 다를 때죠. 근데 그 교육철학을 따라야만 하는 순간들이 생기잖아요. 저하고는 다른데 원장님의 교육철학을 따라야 할 때, 심지어는 선생님들에게도 설득을 시켜서 길을 따라가야 되는 상황이 있잖아요. 설득을 시킬만한 이유를 제가 찾지 못했는데 부득이하게 해야 되는 상황이니깐, 그때는 솔직히 말하고 싶어지잖아요. “아니, 이건 내 방향이 아니에요. 원장님이 하라고 하는데 할 수 없이 해야 되는데 어쩔 수가 없네요.”라고 사실 저도 이렇게 말해버리고 싶은 적도 많았죠. 하지만 원이 잘 움직이려면 속이 터지니깐. 원장님의 권위도 세워드려야 하지요. 그러면 그런 마음은 저 스스로 달래야 되고, 철학이 다른데도 어쩔 수 없이 해야 되니까 하긴 하는데, 정말이지 그 짐을 떠안고 싶지 않을 상황들이 있었어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 6. 22.)

유아교육기관의 중간관리자들은 직무를 수행하면서 다양한 요인들에 의한 많은 어려움에 직면하고 있다. 연구 참여자들 역시 중간관리자로서의 어려움은 각각 최고관리자와의 교육철학 차이와 기존의 교사들 보다 어린 나이가 가장 큰 어려움으로 작용하였다. 이는 모아라와 이소현(2017), 안정은과 권연희(2014)가 보고한 원장의 교육철학 및 운영방침과 리더십 부족에서 오는 어려움과 일치함을 볼 수 있었다. 이러한 어려움을 극복하고 중간관리자로서 역할을 자신감을 가지고 성공적으로 수행하기 위해서는 예비교사 시절부터 교사로서 지녀야 할 덕목을 갖추는데 많은 노력이 요구된다.

C. 유아교육기관 원장으로서의 삶

우리 사회에는 헤아릴 수 없을 정도로 많은 기관들이 존재하며, 그 기관의 내부에는 반드시 최고관리자가 존재한다. 최고관리자의 역할은 대외적으로는 기관을 대표하고, 대내적으로는 모든 업무를 총괄하며, 최고의 리더로서 구성원들의 성장과 발전, 그리고 기관의 존립 및 발전을 위하여 최선을 다해야 하는 중요한 위치에 있는 사람이다. 따라서 유능한 최고관리자가 되기 위해서는 많은 덕목들이 요구되고 있다. 덕목으로는 좋은 인성, 교육철학, 전문성, 리더십, 소통 능력, 결단력, 사명감, 책임감, 도덕성, 경영능력 등을 예로 들 수 있으며, 최고관리자는 이러한 덕목들을 갖추기 위하여 쉬지 않고 많은 노력을 해야 한다. 그 이유는 최고관리자가 어떠한 사고를 지니고 어떻게 역할을 하느냐에 따라 자신의 영예는 물론 기관의 발전, 구성원들의 성장과 발전에 직접적으로 연결되기 때문이다. 각 기관마다 최고관리자의 명칭은 기관의 특성에 따라 다양한 명칭으로 불리어지고 있으며, 많은 사람들은 최고관리자가 되고 싶어 하고, 또한 최고관리자가 되기 위하여 많은 노력들을 기울이고 있다.

최고관리자가 되는 것은 매우 어려운 일이며, 최고관리자가 되었을 때 역할의 수행은 더욱 중요하다. 그 행동의 결과에 따라 유능한 최고관리자는 기관의 발전과 구성원이나 사회로부터 존경을, 무능한 최고관리자는 구성원이나 사회로부터 비난은 물론 기관을 퇴보시키는 원인이 되기도 한다. 최고관리자는 직접적으로 유아교육을 담당하는 실무자가 아니라 최고 경영자이며, 교육 행정가, 교육기관 통합자, 운영관리자, 현장전문가라 할 수 있다(안지령, 2015; 한미정, 염지숙, 2009). 그러므로 중간관리자 또는 교사들과는 달리 기관이 원활하고 효율적으로 운영될 수 있도록 철저한 관리와 함께 구성원들을 잘 이끌어야 한다. 최고관리자는 관리자 관점에서 기관을 바라보고 직무를 수행하기 때문에 때로는 소통 부족 또는 견해의 차이로 인해 구성원들과 갈등과 대립을 겪을 수도 있다. 어떠한 경우에는 기관의 발전을 위해서 구성원들의 상반된 의견 속에서도 올바른 소신과 구성원들의 설득을 통해 과감하게 직무를 수행하는 능력도 있어야 한다.

우리나라 유아교육기관은 유아교육법 및 영유아보육법에 근거하여 원장 제도를 도입하여 실시하고 있다. 즉, 유아교육기관은 원장은 『유아교육법』 제21조 ①항 ‘원무를 총괄하고 소속 교직원을 지도·감독하며 해당 유치원의 유아를 교육한다’

와 『영유아보육법』 제18조 ①항 ‘어린이집을 총괄하고 보육교사와 그 밖의 직원을 지도·감독하며 영유아를 보육 한다’에 근거하고 있다. 원장은 자신이 소속한 기관의 최고관리자로서 그 기관을 대표할 뿐만 아니라 기관의 모든 업무를 총괄하고 있다. 위에서 언급한 것처럼 원장은 기관을 교육자의 관점에서 기관을 바라보는 교사나 중간관리자와는 달리 관리자의 직무를 수행해야 한다.

우리나라의 유아교육기관에 최고관리자인 원장제도의 역사는 100년 이상으로 유아교육기관의 도입과 함께 시작되었지만 원장의 자격기준이 체계화된 역사는 그리 오래되지 않았다. 1980년대까지만 해도 유아교육기관의 원장은 특별한 자격기준 없이 시설을 설립한 사람이 원장을 역임하는 것이 가능하였다. 그러나 1990년대 접어들어 영유아보육법의 제정 및 교육법의 개정 등을 통해 유아교육에 대한 전문성을 갖춘 사람만이 원장인 최고관리자가 될 수 있도록 유치원 원장의 자격기준을 새로이 만들었다. 한시적으로 과도기 과정을 거친 다음 이를 보다 체계적으로 강화함으로써 현재의 원장 제도가 자리를 잡게 되었다. 현재의 원장 제도는 자격기준 요건을 갖추어 소정의 연수를 받은 자에 한해서만 자격을 부여하고 있으며, 원장 자격증을 소지한 사람만이 원장으로 임명되어 유아교육기관 원장의 직무를 수행할 수 있다.

1. 가정생활과 직장생활 사이에서의 갈등

가정은 사람들이 살아가는데 있어 가장 기본적인 단위이고, 기본적인 삶의 공간이다. 모든 것이 가정으로부터 비롯된다고 볼 수 있다. 가정에는 가족들이 함께 하고 있으며, 자신을 비롯하여 가족이 행복해야 모두가 행복하다고 볼 수 있다. 따라서 대부분 사람들은 가족이 편안하고 행복한 삶을 살아가도록 하기 위해 열심히 일하는 경우가 많다. 또한 가정이 편안해야 밖의 생활에서도 모든 역량을 펼치며 활동할 수 있다. 예전에 비해 많이 개선되었지만 아직까지도 우리 사회는 가정에서 일과 육아는 여성만 해야 하는 것으로 인식하고 있는 경향이 있다. 따라서 기혼 여성들이 사회 활동을 하는 데 많은 어려움이 있다. 유아교육기관에 종사하는 원장들은 대부분 여성들이며, 기혼인 상태가 많다. 따라서 원장들은 가정에서는 주부이자 엄마로서, 직장에서는 최고관리자로서 생활하고 있는 경우가 대부분이다.

원장들은 기관의 특성상 많은 업무로 인하여 바쁘게 생활함으로써 늦은 퇴근, 출

산 및 육아문제, 가사업무의 소홀 및 애경사 불참 등으로 인해 많은 어려움을 토로하고 있다(윤혜란 등, 2011; 이경민, 2002). 직장에 많은 관심을 가지다 보면 가사 및 육아에 대한 소홀로 인해 가족들과의 갈등의 요인이 되기도 한다. 반면 가정에 많은 관심을 가지다 보면 직장에서의 직무를 제대로 수행하지 못하는 경우가 흔히 발생하고 있어 가정과 직장에서 조화를 이루어 생활하기가 매우 어렵다. 여성 원장들이 기관에서 유능한 원장으로 인정받고 성공적으로 역할을 수행하는 데 있어서는 원장 자신들의 많은 노력도 있지만 가족들의 이해와 협조, 정부차원에서 적극적인 지원 정책도 절대적인 요인으로 작용한다.

본 연구의 참여자들 모두 중년의 기혼여성으로 특히, 두 명의 연구 참여자는 각각 1명씩의 자녀를 두고 있다. 즉 연구 참여자 A는 결혼생활 30년 이상으로 현재 대학생의 자녀를 두고 있으며, 연구 참여자 B는 자녀가 장성하여 결혼한 다음 독립적인 생활을 하고 있다. 연구 참여자 C는 지금은 기혼 상태이지만 원장을 수행하고 있을 때에는 미혼인 상태였다. 이들이 여성으로서 유아교육기관의 최고 관리자가 되어 맡은 역할을 충실하게 수행하면서 유능한 유아교육 전문가로 발전할 수 있었던 것은 가족들의 이해 및 협조, 그리고 자신의 많은 노력이 수반되었다는 것을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[동반자의 배려 없이는 이를 수 없는 나의 꿈]

남편과 가사를 분담했기 때문에 일을 할 수 있었죠. 청소와 빨래는 남편 몫, 나는 가정의 건강을 책임지는 요리만 하자는 암묵적인 관계가 잘 형성되었던 것 같아요. 그때 남편이 그렇게 도와주지 않았다면 어떻게 제가 이 일을 오랫동안 할 수 있었겠어요. 고맙죠. 서로의 역할 분담을 통해 조력하고 협력하는 가족관계였던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 7. 13.)

[부모님은 든든한 지원자]

그 당시 저는 미혼인 덕분에 부모님 그늘에서 다른 걱정 없이 일에만 몰입하기에 용이했지요. 늘 부모님께 감사하고 죄송한 마음인지라 생활비를 조금 더 지원해드렸어요. 크게 갈등은 없었어요. 그러나 박사학위 논문을 준비하는 과정에서 아내와 엄마, 원장과 대학원생의 역할을 하는 선배를 보면서 ‘정말 힘들겠다.’는 생각은 했어요. 내 가정생활과 직장생활을 병행하는 것은 정말 쉽지 않을 것 같아요. 교직원과 원아, 학부모에 대한 책임을 모두 가진 ‘원장’이라는 리더

의 자리에서 가정생활을 병행하기 위해서는 가족들의 도움이 없다면 정말 힘에 겨울거라는 생각이 들어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 7. 20.)

그러나 두 연구 참여자들이 공통적으로 유아교육기관의 원장의 역할을 수행하는데 있어서 가족과의 가장 큰 갈등 요인은 육아에 대한 문제인 것을 알 수 있었다. 기혼 여성들의 육아부담은 우리사회의 다양한 분야에서 활동하고 있는 모든 기혼 여성들의 큰 고민이라 생각된다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[내 아이를 내가 돌보지 못하고 나는 또 다른 귀한 아이들을 교육하는 딜레마]

아이 낳기 전 날이었어요. 유치원에서 기차를 타고 소풍을 갔다 온 직후, 바로 다음 날 결혼 8년 만에 아들을 순산 했어요. 8년 만에 얻은 아들이니 집안에서 얼마나 귀했겠어요. 아이 양육이 가장 큰 장벽에 부딪혔죠. 그 귀한 아이를 아무 데나 맡길 수는 없고 그래도 가장 믿고 맡길 수 있는 곳은 친인척이잖아요. 그런데 돌봐 줄 친인척이 가까이 있지 않아 일을 그만뒀어야 했죠. 너무 큰 고민이었어요. (중략). 그때 아이의 짐을 챙겨 광주에서 2시간 거리인 전라도 여수에 있는 아이의 고모에게 맡기려 간 그날이 지금도 가슴이 아려오네요. 오는 내내 흘렸던 눈물을 잊을 수 없어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 7. 13.)

[잠자는 아이의 얼굴만 기억되다]

유아교육현장이 지금은 많이 개선됐지만 일찍 끝나고 퇴근하는 그런 직업이 아니잖아요. ‘행사가 있다’ 하면 밤도 새고 주말도 없다고 봐야죠. 내 아이를 키우는 것은 뒷전이예요. 그래서 내가 일과 가정생활, 육아를 병행을 할 수 없겠다는 생각이 들더라고요. 아이는 시부모님이 키워주셨지요. 시부모님과 따로 살았지만 아주 가까운 거리에 살았어요. 밤늦게 일 다 보고 퇴근하면 아이 얼굴을 볼 수가 없었죠. 맨날 잠자는 얼굴만 봤어요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 7. 10.)

본 연구 참여자들은 모두 여성 원장으로서 두 명의 원장은 기혼인 상태로 자녀를 두고 있었는데, 가장 큰 고민은 윤혜란과 서현(2011), 이경민(2002)의 연구에서 보고한 것처럼 가사 업무 및 육아 문제를 해결하는 것이었다. 연구 참여자들의 고

민은 가족 및 친척의 도움으로 원만하게 해결하였지만 여성 원장으로서 역할을 수행하는데 있어 정신적으로 갈등이 매우 심하였음을 알 수 있었다. 따라서 가정에서의 가사 및 육아부담을 최소화시켜 줌으로써 많은 여성들이 사회 활동을 활발하게 할 수 있도록 현재 보다도 많은 사회적 차원의 관심과 정부의 적극적인 지원 정책이 수립되어 시행되었으면 한다.

2. 최고관리자인 원장으로서 역할과 의미

1) 여성 원장의 역할

오늘날 여성들은 사회적으로 여러 분야에서 활발하게 활동을 하고 있다. 예전의 여성들은 대부분 가정에서 가사 및 육아에 전념하였으나 교육기회의 확대, 사회적 인식의 변화, 자아실현의 욕구 증가, 여성의 사회적 역할 확대 등으로 인하여 다양한 분야에 여성들이 진출하여 활동하고 있다(차선미, 이미화, 2008). 교육 분야에는 다른 분야에 비해 많은 여성들이 활동하고 있으며, 초·중등 교육기관에는 남성보다 여성들이 많이 근무하고 있다. 특히, 유아교육기관에 종사하는 여성들은 98% 이상으로 거의 대부분을 차지하고 있으며(한국교육개발원, 2016a, 2017, 2018a, 2019a, 2020a), 이는 유아교육의 특성과도 밀접한 관련이 있다. 즉, 초·중등교육기관 또는 고등교육기관의 교육은 규모가 커 대집단 중심으로 운영되고 있지만 유아교육기관은 영유아 발달 특성상 대집단, 소집단, 개별 활동이 균형을 이루어 진행된다. 또한 교수·학습 면에 있어서도 학교는 교과서를 통한 일방적인 지도 및 시범 중심의 학습을 하지만 유아교육기관은 교사와 유아와의 상호작용을 통해 이루어진다(이윤경, 임충기, 2005).

또한 유아교육기관은 학교와는 달리 유아들의 교육과 보호를 동시에 수행하는 기관으로 단순한 교육을 넘어 유아들이 잘 성장할 수 있도록 보다 많은 관심이 요구된다. 이러한 이유로 인하여 일반 사람들은 유아교육기관의 원장하면 여성이라는 인식이 매우 강하며, 실제로도 원장은 여성들이 거의 대부분이다. 유아교육기관의 원장은 최고관리자로서 관련 법령에 따라 소속기관의 원무 총괄, 교직원 지도 및 감독, 유아교육 또는 보육하는 역할을 수행하는 것이 주요 업무이다. 현재 많은 여성 원장들은 기관의 설립유형, 기관의 특수성, 규모 등에 따라 약간의 차이는 있지만

만 교사의 전문성 향상, 교육의 질적 수준 제고, 교사 및 학부모 관리, 행정업무, 시설 및 안전 관리, 예산관리, 지역사회 연계 등의 직무수행을 성실하게 수행하고 있다(김혜진, 2015; 윤희수 등, 2017). 유아들에게 여성 특유의 감성을 살려 엄마로서의 역할을 함으로써 유아의 보육 및 교육, 그리고 유아교육의 발전에 크게 기여하고 있다.

본 연구의 참여자들은 원장이 되었을 때 소신을 가지고 자신의 맡은 역할을 충실하게 수행하였다. 연구 참여자 A는 원장으로서 원을 멋있게 아이들을 바르게 이끌어야겠다는 책임감을 가지고 유능하면서도 리더십을 갖추기 위한 노력과 구성원들에 관심을 가지면서 소통에 최선을 다하고 있다. 연구 참여자 B는 원장으로서 여성특유의 특성을 살려 유아들에게는 엄마로서, 교사들에게는 능력을 키워주는 조력자로서의 다양한 역할을 수행하는데 많은 의미를 부여하였다. 연구 참여자 C는 유아, 교사, 학부모 등에게 많은 관심을 가지고 좋은 점을 발견하는데 많은 노력을 하였다. 또한 좋은 점을 계속 발전시킬 수 있도록 유도하여 동반성장을 하는 데에 중점을 두고 많은 역할을 하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[다재다능한 정신노동자]

원장의 자리는 정신노동자라고 생각해요. 책임감이 따르고 많은 사람들과 좋은 관계 형성이 가장 큰 숙제였죠. 수많은 수식어가 생각나네요. 유능한 CEO원장, 부드러운 리더십 원장, 소통의 달인 원장, 부모들의 마음을 들어주는 상담가로서 원장 등 다재다능한 역할을 요구했던 것 같고 그런 것들을 갖추려고 부단히도 노력했던 것 같아요. (중략). 나의 의지대로 원을 멋지게 이끌 수 있는 능력자가 바로 원장이라는 생각이 드네요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 7. 13.)

[엄마, 보조교사, 보건 선생님이로 변신하는 원장]

첫 번째는 유아들에게 여성이라기보다는 엄마로서 다가갈 수 있다는 장점이 있어요. 교사들이 유아들에게 집중할 수 있도록 도와주고, 때로는 양호선생님도 되기도 하고, 보조교사 역할도 서슴지 않고 해야 하고...항상 원장이 아닌 엄마의 마음으로 아이들을 자주 만나려고 노력을 했어요. 두 번째는 교사들에게는 롤 모델이 되려고 노력했었죠. 그래서 교사들에게 자기개발을 하려는 모습을 보여주려고 노력하였고, 대학원을 권유하고 교사들이 대학원에 다니는 것이 불편하

지 않도록 편의를 봐주기도 했지요. 그래서 그 교사들이 대학원을 마치고 원을 운영하는 원장으로 성장하는 것을 보았어요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 7. 10.)

[구성원들과 동반성장하는 가치관과 마인드]

부모님들과 소통하는 부분에서 좀 더 편하게 아이에 대해서 다가갈 수 있다는 것은 여성 원장의 강점이지요. 하지만 일단 원장이 여성인지 남성인지가 중요한 것 보다는 원장이 아이들에게, 교사들에게, 학부모들에게 어떤 마음을 가지고 있고 또 그들에 대해서 ‘얼마나 관심을 갖고 있는지, 어떤 부분에서 지원을 해주는 것이 좋은지’를 발견하고 찾아내는 것이 중요한 일인 것 같아요. 여성으로서의 의미보다는 원장의 역할이 구성원에 대해서 어느 부분까지 지원하는 것인지 생각하고 동반성장을 하는가가 더 중요한 것 같아요. (중략) 결국 원장이 원장역할을 하는데 어떤 가치관과 마인드를 가지고 그 역할을 감당해 나가느냐가 제일 중요한 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 7. 20.)

많은 여성들이 유아교육 현장에서 원장을 맡아 활동을 하고 있으며, 이들의 교육 철학 및 운영철학에 따라 기관들마다 특성을 지니고 있다. 연구 참여자들 역시 원장을 맡아 기관에서는 유능한 원장으로서, 유아에게는 엄마와 같은 존재 및 롤 모델로서, 교사에게는 전문성 향상시켜 주는 조력자로서의 역할을 수행하려고 노력하였다. 이는 김혜진(2015), 윤희수 등(2017)이 보고한 교사의 전문성 향상 및 교육의 질적 수준 제고의 역할과 일치함을 볼 수 있었다. 원장으로서 역할 수행은 여성으로서 장점도 있지만 가장 중요한 것은 성별에 관계없이 어떠한 사고와 교육철학을 가지고, 아울러 어떠한 마인드를 가지고 원장의 역할을 수행하는가가 중요한 것으로 보여진다.

2) 원장의 의미

유아교육기관의 원장은 한 기관의 단순히 최고관리자가 아니라 그 기관을 대표하는 상징성을 지니며, 관리자 및 경영자로서 무거운 책임감과 확고한 교육철학 및 운영철학을 지니고 있어야 한다. 원장은 한 유아교육기관의 중심으로써 어떻게 역할을 하느냐에 따라 기관의 유아교육 방향 및 정책, 교육의 질, 교육서비스 만족도,

구성원들과의 유대관계 등이 달라질 수 있으며, 기관의 발전에도 큰 영향을 미치므로 원장의 의미는 매우 중요하다. 원장의 의미를 명확하게 한 단어로 정의하는 것은 어렵지만 단순히 권위를 상징하는 것이 아니라 관리자, 경영자, 교육 행정가, 의사결정권자, 운영관리자, 현장전문가로서의 다양한 역할을 수행하기 때문에 전문성을 지닌 교육자이면서 만능 엔터테이너로서의 의미를 지닌다고 볼 수 있다. 따라서 원장은 인성과 전문성, 확고한 교육철학 및 운영철학, 강력한 리더십을 가지고(강미영 등, 2020; 김대욱, 2016; 박경애, 도미향, 2019; 지성애, 2001) 구성원, 원생 및 학부모, 지역사회 등과 소통하고 배려하는 가운데 기관의 발전을 위해 봉사하는 자세로 역할을 수행해야 한다. 무거운 책임감과 사명감을 가지고 일하는 자리라는 것을 명심해야 한다. 다양한 의미에서 원장으로서의 역할을 성공적으로 수행하기 위해서는 원장으로서 지녀야 할 덕목을 함양하기 위한 꾸준한 노력과 함께 항상 타인을 배려하며, 매사에 겸손하고 신중한 자세로 생활에 임해야 한다.

본 연구 참여자들은 유아교육기관의 최고관리자인 원장의 의미를 교육자 및 엔터테이너에 두고 역할을 수행하는데 있어 많은 덕목을 갖추고 직무를 수행해야 하는 자리로 인식하고 있었다. 원장의 소신과 교육철학도 중요하지만 기관에서 일어나는 모든 일을 책임지는 위치로서 책임감을 느끼고 있었다. 연구 참여자 A는 유능한 원장이 되려고 많은 노력을 하였으며, 연구 참여자 B는 모든 일에 솔선수범을 통해 구성원들을 기관을 이끌어 가려고 하였다. 연구 참여자 C는 구성원들의 동반성장을 계획하고 지원하는 교육자로 보고, 자신만의 교육정책과 운영철학을 가지고 구성원의 업무를 최소화시켜 줌으로서 같이 발전을 하려고 하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[모범이 요구되는 자리]

정신노동자, 모델링, 엔터테이너가 되지 않으면 할 수 없는 원장의 자리이죠. 늘 모든 사람에게 솔선수범하고 모범이 요구되는 자리라고 생각해요. 그러면서 책임감도 필요한 자리고요. 그 책임감이 여건을 만들어줬기 때문에 힘들었지만 열심히 했어요. 그리고 유치원에서 일어나는 일은 잘해야 한다는 생각으로 유능한 원장이 되려고 열심히 달렸던 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 7. 13)

[주어진 권한과 그에 따른 책임]

원에서 일어나는 모든 일을 책임지는 사람이라고 생각해요. 최고관리자란 위치

에 대한 책임감 때문에 더 힘들다는 것을 느꼈어요. 원의 목적을 합리적으로 이루기 위해서는 주어진 일을 할 책임과 일을 수행하는데 필요한 권한이 있거든. 그리고 원의 발전에 모범이 되어야 하는 것 같아요. 내 결정에 따라 교사나 중간관리자가 움직이고, 그것이 결과로 이어지거든요. 그래서 항상 일을 수행하려고 할 때에는 고민도 많이 하고 신중하게 하려고 노력하였던 것 같아요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 7. 10.)

[유아교육기관 모든 구성원을 지원하는 교육자]

원장은 유아교육 안에서 구성원들의 동반성장을 계획하고 지원하는 교육자라고 생각합니다. 유아교육의 직접적인 대상은 당연히 만 0~5세 유아들이지만 그들을 잘 성장시키기 위해서는 유아기관에서 직접적인 영향을 미치는 교사들이 교사답게 성장을 해주어야 할 것이고, 우리가 지원하는 원아들의 학부모가 같은 뜻을 가지고 부모답게 성장하여 올바른 모습으로 자녀 양육에 힘쓸 수 있도록 도와주어야 한다고 생각합니다. 그래서 유아를 둘러싼 인적 환경인 우리 어른들이 그들에게 바람직한 유아교육 환경이 되어주기 위해 많이 고민하고, 한 기관의 교육 정책과 운영철학이 고스란히 그 마음을 담아내주는 사람이 원장이라 생각합니다.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 7. 20.)

원장은 유아교육기관에서 일어나는 모든 일에 관여하며, 막중한 책임감을 지니고 있는 최고관리자, 경영자, 현장 전문가로서의 의미를 지니고 있다. 연구 참여자들은 원장의 의미를 각각 모범이 요구되는 자리, 책임 있는 자리, 동반성장을 이끄는 자리 등으로 규정하였다. 이는 강미영 등,(2020), 김대욱(2016), 박경애와 도미향(2019)이 보고한 전문성 및 리더십 부분과 일치하였다. 최고관리자는 권위를 나타내는 자리가 아니라 보다 많은 책임감을 가지고 구성원들과 함께 하며 기관의 발전을 견인하는데 앞에서 일하라는 자리임을 인식하고 실천함이 필요하다. 그에 따라 유아교육기관은 지속적인 성장과 발전이 이루어지며, 그 구성원들은 행복한 마음으로 근무하는 환경이 될 것이라 생각된다.

3. 원장으로서 위치와 역할을 방해하는 요인

우리나라에서 여성으로서 사회적 활동을 하는 것은 아직까지 많은 제한을 받고 있다. 물론 과거에 비해 여성의 사회적 활동에 대한 인식은 많이 개선되었지만 지금까지도 사회적 편견이 존재하는 것이 사실이다(윤혜란, 서현, 2011). 예를 들면, 남자가 하는 일 또는 여자가 하는 일로 구분한다든지, 육아와 가사는 여성만 부담해야 하고 경제 활동은 남자만이 해야 한다는 등의 사고가 대표적이라 할 수 있다. 유아교육기관의 최고관리자는 거의 대부분 여성들이 맡고 있지만 현장에서 역할을 수행하는 데에는 여성으로서 많은 어려움과 방해 요인들이 존재한다.

대표적으로 몇 가지 예를 들면 다음과 같다. 첫 번째는 유아교육기관의 원장을 맡고 있는 여성들 대부분은 가정을 가지고 있는 경우가 많다. 지금까지도 가사와 육아는 여성이 담당해야 한다는 인식이 많아 가정생활과 기관의 운영을 병행하는 것에 많은 부담을 느낀다. 그 결과 교직을 떠나는 경우가 종종 발생하곤 한다(최예린, 임원신, 2012). 따라서 가정을 가진 여성들이 가사 및 육아를 하면서도 사회활동을 지속하기 위해서는 기존의 인식 개선과 함께 가족의 많은 도움과 협조가 필요하다. 두 번째는 일반교사와 중간관리자의 활동은 거의 대부분 기관 내에서 이루어지지만 최고관리자인 원장은 기관을 대표하며 교육청, 시청, 구청, 법인 등 상급기관의 관리감독을 받고 있기 때문에 이들 상급기관과 행정업무 처리의 역할을 수행하고 있다. 이러한 어려움들은 원장으로서의 경험이 쌓일수록 많이 개선되지만 인간관계 형성에서 애로사항이 발생하는 경우도 종종 있다. 이를 해소하기 위하여 잦은 교류와 함께 많은 시간을 소요함으로써 원장의 역할을 수행하는데 있어 방해를 받는 요인으로 작용하기도 한다. 세 번째는 기관의 내부적인 요인들을 들 수 있다. 예를 들면, 구성원과의 갈등, 원생 및 학부모와 갈등으로 인하여 각종 민원이 발생하고, 역할을 제대로 수행하지 못함으로써 교육의 질 저하, 교육성과의 실패, 기관의 퇴보를 촉진하는 경우가 있다. 따라서 최고관리자인 원장은 평소 구성원과는 원활한 소통, 유아 및 학부모에게는 최상의 교육서비스 제공에 최선을 다해야 한다.

또한 여성 원장으로 업무를 방해하는 요인으로는 건강을 들 수 있다. 여성들은 남성들과 달리 육체적·정신적 측면에서 차이를 나타낸다. 즉, 여성들은 남성들과는 달리 임신과 출산을 하며, 나이듦에 따라 폐경 또는 갱년기 과정을 겪음으로써

육체적·정신적으로 매우 힘들어 한다. 조그만 일에도 쉽게 피로해지고, 두통, 가슴 두근거림, 관절통, 주의력 결핍, 기억력 감퇴, 우울증 등의 증상으로 인해 업무에 대한 능률을 떨어뜨리거나 직무를 수행하는데 방해하는 요인으로 작용한다(윤희수 등, 2017). 원장으로서 직무 수행에 방해를 받지 않기 위해서는 바쁜 생활 속에서도 철저한 건강관리가 필요하다.

본 연구의 참여자들은 원장의 직무를 수행하는데 있어 기관에 같이 근무하고 있는 구성원들이나 본연의 업무보다는 외적인 요인에 의해 어려움이 많았음을 볼 수 있다. 연구 참여자 A는 잡다한 행정업무 처리에 많은 시간을 소모하다 보니 본연의 업무를 수행하는데 있어 많은 영향을 받았다. 연구 참여자 B는 매년 학부모와의 이해관계를 해결하는데, 유치원 설립의 특수성으로 인한 타 기관과의 갈등으로 인해 유치원 운영에 많은 영향을 받았다. 연구 참여자 C는 위탁기관의 능력 예산 지원 및 유아교육기관에 대한 인식부족으로 인하여 원장 및 모든 구성원들이 직무를 수행하는데 있어 많은 어려움이 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[끝없는 행정업무로 하루 꼬박]

유능한 원장이 되려고 달려 온 시간들을 지금 생각하면 참으로 소중한 시간이었으며, 유아교육 현장의 원장으로 걸어 온 길은 참 행복했어요. 그런데 원장을 할 때 힘들게 한 것은 잡다한 행정 업무에 시간을 많이 보내는 거예요. 제 나름대로 원장으로서 아이들이 어떻게 보내는지 관심도 가져야 하고, 교사들이 하는 것도 지원해야 하고, 그런데 행정 업무를 보다 보면 아무것도 못하고 하루 일과가 끝나는 것 있죠. 원을 위해서는 당연히 해야 할 일이지만 지나친 행정 업무는 원장의 교육적 지원자의 역할에는 분명히 장애가 되는 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 7. 13.)

[입장의 차이에서 온 이해관계의 어려움]

크게 두 가지인데 하나는 원장으로서 학부모 의견을 수렴하는 게 원을 운영하는 데 어려움이 있었어요. 내가 원을 운영할 당시만 해도 유치원이 공교육의 과도기에 있어서 모두 학부모의 부담으로 교육비를 납부하는 시기였지요. 그래서인지 학부모의 요구 조건을 수용하지 않으면 원아모집에 차질이 생기는 건 당연하다고 보았죠. 학부모를 최대한 우리 편으로 만들어야 했어요. (중략). 그 다음에 내가 운영하는 곳은 교육 사업가인 이사장님이 여러 센터를 함께 운영하는 사립

기관이었지요. 그래서 내가 운영하는 다른 센터와의 연계가 필요했지만 서로 다른 특성을 가진 집단이 얽혀있기 때문에 서로 이해하고 협력해야 하는 일이 쉽지 않았어요. 문제가 발생할 경우 서로의 이익만을 내세워 갈등을 일으키곤 했었죠.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 7. 10.)

[턱없이 부족한 예산은 나의 사비로 충당한다지만, 비협조적인 건...]

원장 역할을 수행하는데 가장 힘들게 하는 것은 예산이죠. 왜냐하면 모두가 행복하려면 물질적인 것도 지원이 되어야 해요. 물질이 환경을 만들어 주거든요. 근데 참 힘들었던 부분이 제가 있던 기관에서는 예산의 지원이 원활하게 이루어지지 않았어요. 초기에 개원할 때 제가 결과물도 없는 보이지 않는 이천만원 정도를 투자했어요. 개원하기 전부터 모아서 준비를 해야 했으니까 선생님들 점심, 야식 같은 것들을 한 달 이상 사비로 제공하고, 또 선생님들 개원 전 수고비나 환경구성 물품 구매도 다 사비로 했죠. 예산 지원은 안 되고, 위탁받은 어린이집은 운영해야하고....(중략). 그 다음은 위탁기관의 비협조적인 태도였어요. 어린이집을 학교에서 운영하는 건데 개인 사업장으로 위탁을 내준 가게처럼 보는 거예요. 교육하는 기관으로 봐줘야 하는데 그런 걸 인식하지 못하는 지역사회 담당자들 때문에 저는 정말 힘들었어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 7. 20.)

여성들이 유아교육 현장의 원장으로서 역할의 수행을 방해하는 대표적인 요인은 사회적 편견, 육아문제, 건강 등을 예로 들 수 있다. 연구 참여자들에게 있어서는 관리감독과 관련된 과도한 행정업무, 기관의 특수성으로 인한 이해관계, 기관의 특성을 인정하지 않는 잘못된 사회적 인식이 원장으로서 역할의 수행을 방해하는 요인으로 작용하였다. 이외에도 가정 및 직장생활 사이에서의 갈등에서 언급한 것처럼 육아 문제도 연구 참여자들이 원장으로서 역할을 수행하는데 방해요인으로도 작용하였다. 이처럼 사회적 편견을 비롯하여 여러 가지 요인들이 원장으로서 역할 수행을 방해한다는 것은 윤혜란과 서현(2011)의 연구결과와 일치함을 보여준다. 따라서 앞으로는 많은 사람들이 유아교육기관의 중요성을 인식하는 동시에 최고관리자인 원장으로서의 역할을 수행하는데 적극적인 지원과 더불어 사회적 인식도 바뀌어 지길 기대해 본다.

4. 원장으로서 발전하는데 긍정적 영향을 미친 요인

모든 조직은 성장 및 발전을 통해 성숙을 한다. 유아교육기관의 원장 역시 초임 시절부터 완벽하게 역할을 수행하는 사람은 매우 드물다. 자신의 노력과 주변의 도움과 협조로 인하여 점진적으로 발전하며 성숙됨으로써 유능한 원장으로 거듭난다. 유능한 원장을 발전시키는 요인으로는 꿈 실현, 자신이 추구하는 직무의 성과, 교사들의 성장, 구성원들의 지원 및 협조, 원생 및 학부모의 협조, 가족을 포함한 주변 사람들의 도움, 정부의 지원정책, 상급기관의 지원, 기타 등 다양한 요인들을 예로 들 수 있다(안지령, 2015; 오교선, 이병환, 2020; 윤희수 등, 2017; 이미정, 2020). 이러한 요인들은 원장의 역할을 원만하게 수행하게 하거나 자신감을 심어주며, 자신의 사고를 유연하고 능동적으로 변화시켜주며, 업무의 효율을 높이거나 성과를 증진시켜 주며, 관심과 배려를 통해 구성원 또는 유아 및 학부모와 관계를 좋은 방향으로 이끌어 준다. 이는 원장 자신 및 기관을 발전에 기여하며, 또한 구성원 및 관계자, 지역사회로부터 인정을 받도록 해 준다.

유능한 원장으로서의 발전은 스스로 또는 타인의 도움에 의해서 이루어지는 것이 아니라 평소 원장 자신의 부단한 노력이 있어야만 주변에서도 도움을 준다. 연구 참여자들 역시 원장으로서 발전하는데 있어 자신의 끊임없는 노력과 주변 사람들의 도움들이 컸으며, 이를 통해 현재의 위치까지 발전하였을 알 수 있었다. 연구 참여자 A는 유아교육기관의 유능한 원장이 되기까지 가족의 헌신적인 도움 또는 첫 직장에서 원장님과의 좋은 인연을 통해 발전을 도모하였으며, 연구 참여자 C는 부모님, 지도교수, 친언니, 어린이집의 원감 선생님, 주임 선생님 등의 영향과 자신의 성실성과 전문성 향상을 위한 지속적인 실천을 함으로써 오늘의 위치에 오를 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[주변인의 헌신과 이끌어줌]

첫 번째는 가족이죠. 그들의 도움이 없었으면 여기까지 올 수도 없었을 거예요. 유아교육 현장은 끝없는 재교육이 필요했기 때문에 남편, 아이, 친척들이 참 감사해요. 두 번째는 유아교육 현장에서 5년차였는데 부족했지만 멀리 미래를 보고 나를 중간관리자로 지목하신 원장스님... 세월이 흘러 생각하니 지금의 나를 만들어 준 분이라고 할 수 있었죠. 세 번째는 유아교육 현장에서 첫 부임한 유치원의 선임 원장님인데 교육실습생인 저에게 “넌 잘 할 수 있어!”라고 믿어주

셨고, 실습생인 저를 예비교사로 채용하여 30년이 지난 지금까지 가족처럼 현장의 길을 동반자로 함께 해 주신 원장님...

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 7. 13.)

[경질을 통한 원장 전문성 강화]

원장으로 발전하는데 영향을 준 요인 중 하나는 경직이라고 생각해요. 유치원 운영과 대학 강의..... 유치원 운영하면서 후배 양성을 위해 대학 겸임교수가 된 것이 원장역할을 수행하는데 많은 도움이 되었어요. 원장으로서 전문성을 갖추어야 하는데 다년간의 경력으로 전문성을 습득하기도 하였지만 나는 대학 시간 강사 시절에 원을 맡아 운영했기 때문에 경험과 노하우가 그만큼 없었다고 볼 수 있지요. (중략). 또 하나는 성실한 행동이 성공의 밑거름이 된 것 같아요. 성실한 나의 성향 때문에 원장으로서 발전될 수 있었던 요인이라고 생각하고 있어요. 원장의 역할과 대학 강사의 역할, 가정일은 약간 소홀하였지만... 내가 맡은 일에 대한 책임을 다하려면 성실하지 않으면 좋은 결과를 얻을 수 없기 때문이어서...(생략).

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 7. 10.)

[인생의 나침반이 되어 준 주변인]

인생에서 나침반 역할을 해주신 분들이 참 많아요. 가장 먼저는 부모님이예요. 성실하고 정직하면서 열정적인 삶의 모습과 말씀으로 지금의 제가 있게 이끌어 주셨잖아요. 항상 바쁜 딸을 위해 유아교육에 대한 뉴스는 모두 스크랩을 해서 알려주시고, 체험학습이라도 나가는 날은 어김없이 아이들을 잘 챙기라고 원장인 저를 단속하세요. (중략). 또 정신적인 부분에서는 제 지도교수님과 친언니라고 말씀드릴 수 있을 것 같아요. 교수님과 친언니를 보면서 '나도 우리 교수님처럼 저렇게 전문적인 유아교육인이 되어야겠다. 매순간 현명한 결정을 내리기 위해 객관적인 눈을 키워야겠다. 리더로서 포용력과 결단력을 적절하게 잘 갖추어야 되겠다. 등등의 생각을 할 수 있었어요. 실제적인 부분에서는 개원하는 어린 이집에서 저를 믿고 끝까지 함께해 준 원감 선생님과 주임 선생님을 꼽을 수 있겠네요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 7. 20.)

유아교육 현장의 최고관리자인 원장으로 발전하기까지는 자신의 부단한 노력을 비롯하여 주변의 많은 지원 및 협조가 필수적이다. 연구 참여자들을 유능한 원장으로

로 발전시킨 요인으로서는 자신의 끊임없는 노력, 부모님을 비롯한 가족, 직장의 상사, 지도교수, 다양한 경험 등을 예로 들 수 있었다. 이는 안지령(2015), 오교선과 이병환(2020), 윤희수 등(2017), 이미정(2020)이 보고한 구성원들의 지원 및 협조, 가족을 포함한 주변 사람들의 도움과 일치함을 보여 주었다. 또한 이를 통해 가족 및 자신을 둘러싸고 있는 주변 사람들과의 대인관계의 소중함을 일깨워주는 계기가 되었다.

5. 자신이 느끼는 원장의 모습

우리나라에는 수많은 유아교육기관이 운영되고 있으며, 각 기관마다 원장들이 근무하고 있다. 모든 유아교육기관의 원장들은 관련 법령에 근거하여 기관들을 운영하고 있지만 원장 자신만의 교육철학을 가지고 있어야 하며, 또한 자신만의 가치관을 가지고 있어야 한다. 원장 자신이 가지고 있는 교육철학 및 가치관에 따라 기관을 운영하고 있어 원장들마다 모습이 차이가 있다. 원장의 모습에 따라 기관마다 특성을 지니고 있으며, 또한 그 나름대로의 장단점을 지니고 있다.

원장의 모습은 단시간에 형성된 것이 아니라 오랜 시간에 걸쳐 형성되며, 다양한 요인들에 의하여 서서히 형성되어진다. 원장의 모습 형성에 영향을 미치는 요인으로서는 인성, 가정환경, 성장과정, 학교생활, 인간관계, 사회생활, 교육의 정도, 경제력 등을 예로 들 수 있다. 원장 자신이 느끼는 모습은 매우 주관적이며, 바라보는 관점에 따라 달리 할 수 있다. 즉 자신의 모습을 다른 사람들과 같거나 유사하게 바라 볼 수도 있지만 다른 사람과 전혀 다른 모습으로 자신을 볼 수도 있다. 따라서 자신의 관점에서 원장의 모습을 그려보는 것도 중요하지만 다른 사람의 관점에서의 바라보는 모습도 참조하여 보다 객관적으로 자신을 바라보며 원장의 역할을 수행하는 것도 매우 의미가 있다고 할 수 있다.

선행연구에 따르면 유아교육기관의 원장을 바라보는 시각은 보는 사람에 따라 다르게 나타났다. 교사 또는 중간관리자의 입장에서 바라보는 원장의 모습은 크게 긍정적인 이미지와 부정적인 이미지로 구분되었다(전윤숙, 2013). 예를 들면, 긍정적인 모습으로는 선장, 대장, 원장, 지휘자, 리더, 엄마, 교육자, 사업가, 어른, 초능력자 등이 있다. 부정적인 모습으로는 욕심쟁이, 변덕쟁이, 거짓말쟁이, 감시자, 장사꾼, 독재자, 잔소리장이, 고집쟁이, 고용주, 이기주의자 등이 있다. 그러나 원장

자신들은 자신의 모습을 엄마, 선장, 정원사, 후원자, 봉사자, 만능 엔터테이너 및 해결사, 시설의 나침반, 멀티플레이어, 원내관계 조율사, 견인차, 수용자, 하인, 버팀목, 하인, 꽃, 나무, 대지, 바다, 등대 등 긍정적이며 다양한 모습으로 표현하였다(윤혜란, 서현, 2011; 전운숙, 2010; 정덕희, 2008).

본 연구의 참여자들은 모두 자신이 느끼는 원장의 모습을 긍정적인 이미지로 생각하는 동시에 만능 엔터테이너 또는 멀티플레이어로 보고 유아교육 및 관련분야의 전문성을 중요하게 생각하고 있었다. 그들은 전문성이 있어야만 기관의 구성원들 및 학부모들과의 소통할 수 있으며, 직무를 원활하게 수행할 수 있다고 보았다. 이외에도 구성원들의 역량 개발과 기관을 보다 발전시킬 수 있다는 신념을 가지고 있었으며, 이는 자신의 발전에 있어서도 매우 중요한 요인으로 작용하고 있음을 강조하였다. 그 중 연구 참여자 C는 전문성과 함께 본인의 교육철학 또는 운영철학을 지키면서 자신감이 가득한 모습으로 기관을 운영하고 있었다. 이처럼 원장들은 교사 및 중간관리자들과는 달리 자신의 모습을 긍정적이고 관대하게 보고 있음을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[노력만으로는 부족한 소통에 대한 갈증]

유능한 유아교육 전문가로서 노력하기가 쉽지가 않은 것 같아요. 소통을 잘하고 늘 교사들의 입장에서 늘 생각하고 운영하는 원장이 되려고 애를 써봐도 참 어려워요. 내 자신은 노력하지만 교사들의 입장에서는 그렇지 않은가 봐요. 내 스스로는 잘하려고 많이 생각하고 배우고 그것을 유치원에서 적용하고 그러는데... 그럴 때 마다 제자신이 혼란스러울 때도 있어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 8. 9.)

[반성적 성찰을 통한 전문성 있는 현장]

원장은 많은 부분에서 갖추어야 할 덕목이 많다고 생각해요. 과거와 달리 원장에게 요구되는 역할이 많기 때문에 원장의 직무를 이해하고 그에 대한 전문적인 능력을 갖추어야 하는 것은 당연하다고 봐요. 왜냐하면 원장은 유치원을 총괄하고 교직원들을 지도 감독하며, 유아들을 교육해야 하는 당연한 직무가 기본이니까요. 그래서 전문성을 갖추려고 노력을 많이 했어요. 또한 가끔씩 자기반성을 하기도 했죠. 내 모습이 어떠한지... 그래야 전문성도 높이고 원아관리, 교사관리, 학부모관리 등을 잘할 수 있을 것 같아서요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 8. 22.)

[교사, 중간관리자, 원장까지 차근차근 밝아간 방향 설정자]

모두가 행복한 어린이집을 추구하기 위해서는 ‘무엇이 그들을 행복하게 해 줄까?’에 대해 이론과 실체가 잘 녹여 어우러지게 하는 방향성을 잘 파악하고 있는... 그런 전문성을 갖추고 있는 원장이 아닐까 생각해요. 교만 보다는 자신감이라고 생각해 주세요. 교사부터 시작해서 원감, 원장까지 차근차근 밝아나갔기 때문에, 어떻게 하면 교사들에게 도움이 되는가를 알아서 그런 부분들을 교정하면서 이끌어 나갈 수 있었던 것 같아요. 또 이런 교육과정과 운영철학을 학부모들이 이해하고 수용해서 교육과정에 동참할 수 있도록 잘 안내를 드렸던 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 8. 16.)

원장의 모습 형성은 인성을 비롯하여 다양한 요인들에 의하여 이루어진다. 전윤숙(2013)에 의하면 원장의 모습은 보는 사람의 관점에 따라 다르게 나타나는 것으로 되어있다. 연구 참여자들은 자신의 모습을 유아교육 전문가 또는 전문성을 지닌 사람 등 긍정적인 모습으로 보고 있었으며, 전문성을 부각시키는 이미지로 표현하였다. 이는 교사, 중간관리자, 원생 및 학부모, 관계자 등이 바라보는 모습과는 차이가 있었다. 그러므로 최고관리자인 원장은 자신이 운영하는 기관이 서로 협력하는 관계에서 발전하는 기관이라는 것을 인식함이 필요하다. 자신의 모습을 모든 구성원들이 보는 이미지와 결부시켜 자신의 모습을 보다 객관화하여 가꾸는데 많은 노력이 필요하다고 판단된다.

6. 유아교육기관 구성원들과의 관계

유아교육기관의 원장은 그 기관의 최고관리자이자 그 기관을 대표하기 때문에 직무를 수행하는 과정에서 다양한 분야의 많은 사람들과 유대관계를 형성하며 살아간다. 기관 내에서는 중간관리자인 원감을 비롯하여, 많은 교사, 행정업무, 급식, 청소 등을 담당하고 있는 종사원, 유아 및 학부모와의 유대관계가 잘 형성되어야 한다. 기관 밖에서는 교육청, 시청, 구청 관련 공무원, 교육 시설 및 기자재 관련 사업체, 관련 협회 및 단체, 지역사회 지인 등으로 수많은 사람들과 긴밀한 유대관계와 함께 협력관계를 유지해야 한다. 이들은 유아교육기관 운영에 있어 모두 다 소중한 사람들이어서 항상 많은 노력을 기울여야 한다. 특히, 그중에서도 기관 내의

구성원, 유아 및 학부모, 설치주체, 관리감독 기관인 교육청, 시청, 구청의 관련 직원과의 관계 형성이 많은 비중을 차지하고 있다. 이들과 서로 협력하는 경우에는 교육의 질 향상, 교육서비스 만족도 향상, 기관의 발전에 큰 시너지 효과가 있다(이미정, 2020). 갈등과 대립의 경우에는 기관에 큰 손실을 초래하며, 최악의 경우에는 기관의 존립은 물론 구성원의 직장생활을 위협하는 요인으로 작용되고 있다(길현주, 2020; 모아라, 이소현, 2017; 안정은, 권연희, 2014; 윤혜란, 서현, 2011; 원지연, 이순복, 2015). 따라서 원장은 기관의 최고관리자로서 질적 수준이 높은 교육도 중요하지만 구성원, 유아 및 학부모, 설치주체, 관리감독 기관의 직원 등과 관계 형성 및 소통은 물론이며, 항상 관련 법령, 교육적 목적, 사회적 규범에 맞게 기관을 운영하도록 노력하는 것이 중요하다.

1) 초임원장의 구성원과 관계 맺기 양상

본 연구의 참여자들은 서로가 추구하는 방법은 달랐지만 초임원장이 되어 자신만의 소신을 가지고 기관의 발전을 위하여 본연의 역할을 잘 수행하려고 많은 노력을 하였다. 그 과정 중에 연구 참여자 A는 다른 구성원들에 비해 어린 나이에 원장의 역할 수행으로 인해, 연구 참여자 B는 지나친 열정으로 인해, 연구자 참여자 C는 운영비 지원의 부족이라는 외적 요인과 교육철학의 차이로 인해 초임원장 시절에 구성원들과 오해와 갈등을 겪었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[어린 원장으로서 고민, 나이에 대한 중압감]

어린 나이에 관리자가 되어서 ‘동료들 간의 관계를 어떻게 풀어가야 할까?’ 하는 갈등이 저에겐 무거운 짐이었어요. (중략). 그래서 후배 동료들에게 제가 관리자가 됐을 때 조금 더 모범되고, 조금 더 그들의 입장에서 말을 많이 들어주고, 그들과 늘 함께 해야겠다는 그런 생각으로 관리자로서 시간을 보냈던 것 같아요. 하지만 반대로 생각한다면 나는 그들에게 배려한다고 해줬지만 동료교사였던 원장을 모셔야 하는 동료교사들의 입장에서는 그런 부분에서 갈등도 많이 있지 않았을까 생각이 들었어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 8. 9.)

[열정도 지나치면 과하다]

처음 원장을 하다 보니 열정이 과했던 것 같아요. 잘 해보겠다고... 기존에 있던 교사들은 OO어린이집 근무 경력이 많았고 나만 새롭게 들어간 거였죠. 30대 초반 열정이 과했고 내가 있었던 곳이 한 곳이어서 경험이 짧았었죠. 그래서인지 나의 어떤 역할, 책임감에 대한 압박이 컸어요. 그래서 새로운 것을 추구하려고 하고, 늘 시도하고, 교사들을 함께 데리고 가려고 했어요. 나는 열정이 있었는데 그 열정이 과했던 것 같아요. 교사들은 나의 열정과 개혁, 이런 것을 받아들이지 않았지요. (중략) 그래서 교사들과 갈등이 있었고, 원만하지 못해 쓰라린 경험을 했어요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 8. 22.)

[원장의 교육철학과 달라도 너무 다른 교사]

운영비에 대한 지원이 없는 개원을 준비하는 어린이집을 위탁받아서 원장 역할을 시작했어요. 화려한 겉모습과는 달리 운영난을 겪었던 터라 처음에는 교사들이 오해하는 경우도 있었고, 일부 교사들의 경우는 그들이 가진 경력과 저의 교육철학이 너무 달라서 중간에 다른 길을 권장하거나 그들 스스로 원하는 경우도 있었죠. 이런 저런 과정을 거치면서 조금씩 어린이집도 안정을 찾게 되고, 보육 교직원에 대한 컨설팅과 장학을 해가면서 교사들의 마인드를 다지기 위해 지속적으로 노력했어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 8. 16.)

유아교육 현장에서 종사하고 있는 원장들은 누구나 초임시절을 경험하고 있다. 그러나 원장의 직무를 처음 수행하는 초임시절에는 경험 및 전문성 부족, 과도한 업무, 책임감, 대인관계 등 여러 가지 측면에서 많은 어려움과 함께 고민이 많은 시기이다. 많은 어려움 중에서도 원활한 대인관계 형성은 기관의 성장 및 발전과 긴밀한 관계를 맺고 있어 중요한 요인으로 작용한다. 특히, 같은 기관에 소속되어 있는 구성원들과의 관계 형성은 더욱 더 중요하다. 연구 참여자들 역시 초임 원장 시절에 있어 구성원들과의 관계 형성에서 입장 차이, 지나친 열정, 운영난 및 오해 등으로 인해 많은 어려움이 있었다. 그러나 소신 및 전문성을 기반으로 하여 이를 슬기롭게 극복하며 긍정적인 방향으로 전환시켰음을 알 수 있었다.

이를 종합해보면, 초임 원장시절에 있어서 전체 구성원들과 빠른 기간 내에 긍정적인 관계를 맺기 위해서는 기존의 많은 연구자들이 보고한 것처럼 다중적 역할을

수행할 수 있는 전문성 향상(윤혜란, 서현 2011)에 대한 노력이 많이 요구된다고 하겠다. 또한 상대방의 입장을 배려하면서 리더로서의 기량을 발휘하는 섬김의 리더십에 대해 서로 고민해보아야 할 부분일 것이다.

2) 사회적 관계 안에서의 원장으로서 갈등 해결하기

연구 참여자들은 이러한 갈등들을 해소하기 위하여 상대방의 입장에서 생각하고 공감할 수 있도록 소통에 많은 노력을 기울였다. 때로는 소신을 유지하며 원장 역할을 수행하여 좋은 성과를 얻는 동시에 상대의 성장과 발전을 이끌어 줌으로써 그들이 원장의 운영철학을 이해하고 기관의 발전을 유도하는데 계기가 되었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[뒤늦게 찾아 온 배려와 소통]

10년 경력이 안 되서 관리자가 되었을 때, 그 시절에는 최선의 방법이라고 생각했는데 지금 생각해 보니까 그때 학부모나 교사와의 문제에 대해 부족한 부분들이 많이 떠올라서 후회도 되요. 그래서 지금은 교사의 입장에서 조금 더 들어보고 그들의 입장과 소통하려고 많이 노력하고 있어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 8. 9.)

[갈등은 입장 차이에서]

갈등은 서로의 입장 차이에서 온다고 생각해요. 교사들이 자신의 일에 인정받고 존중받는다 생각하면 자신의 일에 최선을 다하는 것 같아요. 그래서 초임교사에게는 업무 분담을 공정하게 하려고 교사별로 로테이션 방식으로 한 달에 한 번씩 바꾸어 업무를 담당하게 했죠. 또 경력이 많은 교사들에게는 성장, 발전할 수 있도록 교사의 개개인의 역량을 키워주려고 노력했어요. (중략). 매주 이루어진 회의, 매달 교사들과 갖는 회식, 매학기 이루어지는 워크샵 등이 있을 때 마다 소통하고 이해하려고 많이 노력했었죠. 또 워크샵을 통해 노고를 풀어주고 재충전할 수 있게 계획했지요. 그런 시간이 있어야 다음 학기를 위한 동기부여가 되고 에너지가 만들어져서 열심히 하고, 한 학기가 마무리 되면 심리적인 보상이 필요하잖아요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 8. 22.)

[꼬장꼬장한 원칙 교수자, 정석대로 운영하다]

하지만 그것들이 그들을 성장시켜 주는 원동력이 되었다고 생각합니다. 처음에는 선생님들이 ‘왜 토요일에 나와서 교사 회의와 교육을 해야 되냐?’라고 했지만, 거기서 사례 나눔이나 아이들의 문제 행동에 대해서 원감과 원장의 피드백을 받으며 ‘아 그렇게 해주는 것이 좋구나.’를 느끼고, 본인들이 현장에서 꼭 알아야 하는 응급처치 방법을 배우면서 영유아의 건강관리에 대해서도 중요성을 인식하는 등 교사로서 조금씩 성장하기 시작했어요. 어떤 학부모님은 원장이 너무 정석대로 한다고 불만을 표시하기도 했어요. (중략). 나중에 그 어머니가 제게 ‘원장님이 그렇게 꼬장꼬장하게 정석대로 운영하니깐 저희가 믿고 아이들을 맡길 수 있었다. 원장님이 때때로 과하다 싶을 정도로 저희를 야단치시기도 하셨지만, 저희가 원장님이 옳다는 것을 알기 때문에 믿고 따라갈 수 있었다.’라고 하시더라고요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 8. 16.)

원장으로서 교사 및 관계자들과의 관계는 교육의 질적 수준 및 교육서비스 만족도 향상, 기관의 발전과 밀접한 관련성을 가지고 있다(이미정, 2020). 연구 참여자들은 각각 나이에 대한 중압감, 지나친 열정, 오해와 교육철학의 차이로 등으로 인해 교사들과 갈등을 겪었다. 특히 지나친 열정과 교육철학의 차이는 길현주(2020), 모아라와 이소현(2017)의 연구 결과에서처럼 기관의 발전을 저해하는 요인으로 작용하기도 하였다. 연구 참여자들은 이들과의 관계에서 발생하는 어려움을 각각 배려와 소통으로, 입장을 차이를 이해하는 태도로, 바른 소신에 따라 원칙을 고수함으로써 극복하였다. 이러한 결과를 통해 원장으로서 원활하게 수행하기 위해서는 전문성 뿐만 아니라 바른 소신과 확고한 교육철학, 상대를 이해하고 배려하는 자세, 소통 등의 중요성을 재인식하는 계기가 됨을 볼 수 있었다.

7. 원장으로서 겪는 어려움

유아교육기관의 최고관리자인 원장은 명예로운 자리이자 항상 외로운 자리이다. 교사 및 중간관리자 시절에는 교육자의 관점에서 직무에 임하였지만 원장은 관리자의 관점에서 직무를 수행함으로써 보람도 느끼지만 구성원들과 갈등과 대립이 종종 발생하는 경우가 있다. 이러한 일이 발생하였을 때에는 소통의 부재로 직무를

처리하는데 있어 많은 스트레스를 받는다. 아울러 학부모 및 관리감독 기관과의 갈등과 대립이 발생하는 경우에도 스트레스를 받기도 한다. 원장은 최고관리자로서 모든 업무를 최종적으로 판단하고 결정하는 권리를 가지고 있다. 그 업무를 판단하고 결정할 때에는 기관의 발전, 구성원의 이해관계, 원생 및 학부모와의 이해관계, 교육적·사회적으로 미치는 영향 등 모든 사항을 고려하여 심사숙고 하여야 한다. 만약 업무처리가 잘못되어 나쁜 영향을 미친다면 기관 뿐만 아니라 이해 당사자에게 불이익 또는 손실이 일어나기 때문에 반드시 책임감이 수반되어진다. 이는 업무에 대한 부담으로 작용하여 원장 자신을 위축시키고, 직무 수행을 어렵게 하는 요인이 되고 있다. 그 밖에도 원장역할을 수행하는데 있어 여러 가지 고민과 어려움이 다양하다. 기관의 발전계획 수립 및 시행, 교육의 질 제고, 교육서비스 만족도 향상, 유아 및 학부모와 관계 형성, 대외적인 직무수행 등에 있어 크고 작은 고충과 어려움이 많이 존재하고 있다. 이러한 고충을 극복하기 위해서는 항상 배우려는 자세가 필요하며, 체력증진 및 정신건강 향상과 자기관리에 많은 노력을 기울여야 한다(윤희수 등, 2017).

유아교육기관의 원장들을 힘들게 하는 요인은 기관의 유형에 따라 다르며, 크고 작은 요인들이 존재하고 있다(정정옥, 김승경, 2010). 일반적으로 국공립 유아교육기관의 경우에는 전임원장과 비교 당하기, 학부모의 민원, 기존 체계만 고수하려는 교사, 예산확보 등이 있다(권경숙, 2012). 사립 유아교육기관의 경우에는 교육과 경영의 사이, 관할기관의 감시 및 감독, 부모의 감시와 불신, 유치원 및 정부지원 시설과의 비교, 불투명한 미래, 학부모의 민원, 교사의 배신, 과도한 책임감, 심리적 고충과 염려, 교사 이직 및 교사 급구하기, 부모님 달래기, 낮은 사회적 인식 등 매우 많았다(안지령, 2015; 정덕희, 2008; 정은경, 2008; 최예린, 임원신, 2012). 또한 기혼 여성인 경우에는 가정 및 육아, 직장생활의 병행에서 오는 어려움(윤혜란, 서현, 2011)을 호소하고 있다.

본 연구의 참여자들은 유아교육 현장에서 다양한 업무를 수행하면서 많은 어려움이 있었지만 한 기관의 최고관리자로서 느끼는 고충도 있었다. 원장의 역할을 수행하는데 있어 구성원·유아·학부모 등으로부터 오는 갈등, 과도한 행정 업무 부담, 전문성 향상, 유아교육기관에 대한 부정적인 사회적 인식' 등 다양한 요인들에 의한 어려움을 호소하였다. 그 중에서도 가장 힘든 요인들로 연구 참여자 A는 유아교육기관을 바라보는 부정적인 사회적 시각을, 연구 참여자 B는 교육철학의 차이에서 오는 구성원들과의 갈등을, 연구 참여자 C는 위탁기관의 부족한 운영비 지

원과 유아교육기관을 바라보는 잘못된 인식에서 오는 어려움을 예로 들었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[사회적 편견, 원장도 인간인데...]

원장은 잘해야 한다. 원장이 그럴 수가... 사회적인 통념 속에 요구가 너무 많은 것 같아요. 그리고 작은 잘못이라도 인정하지 않으려는 사회적인 시선이 늘 힘들어요. 유능한 유아교육 전문가로서 노력하지만 쉽지가 않은 것 같아요. 원장 또한 인간인데...

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 8. 9.)

[같은 편인 듯, 같은 편이 아닌 교사와의 갈등]

원에 같이 일하는 교사들과의 관계인 것 같아요. 처음 OO어린이집에 원장으로 부임하여 열정을 가지고 일하면서 기존의 교사들과 갈등을 많이 겪어왔어요. 그 때 많이 배웠죠. 그때 심지어는 그만두겠다는 교사들도 있고 그래서. 그 뒤로는 항상 교사들하고 소통하려고 노력을 많이 해요. 그렇지 않으면 제대로 돌아가지가 않아요. 지금 생각해도 교사들하고의 관계가 제일 어려운 것 같아요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 8. 22.)

[부족한 운영비 지원과 임대사업장 취급]

운영난이었죠. 저는 국공립어린이집이나 직장어린이집은 보육의 질이 정말 잘 채워져야 한다고 생각해요. 이들 목적은 가정의 복지와 직원의 복지를 지원하는 것이라고 생각하기 때문이지요. 국가에서 보조금을 지원하는 어린이집이나 모기업 등에서 자신의 직원들을 위해 믿고 맡길만한 어린이집을 설립하여 영유아에 대한 보육을 지원하려고 한다면 적어도 원장이 최소한의 운영비가 없어서 보육을 고민하는 일은 없어야 한다고 생각해요. (중략). 직장어린이집임에도 불구하고 운영비 지원을 받지 못했기 때문에 첫 개원하던 해부터 운영난에 허덕이는 중 제 급여는 최저임금으로 받아도 아이들 먹거리와 놀이 환경은 가장 우선순위에 두고 운영을 했어요. (중략). 해마다 수시로 담당자가 바뀌는 위탁 주체의 담당부서에서는 어린이집을 학교와 같은 교육기관으로 생각하지 않고 임대해 준 사업장처럼 생각했어요. 돌이켜 보면 유아교육자가 아닌 사람들에게 유아교육 철학을 전달하는 것이 아니었나 싶어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 8. 16.)

원장으로서 고민 및 어려움은 기관의 특성에 따라 차이가 있지만(정정옥, 김승경, 2010) 크게 내부적 요인과 외부적 요인으로 구분되어진다. 즉 내부적 요인으로는 ‘교육의 질적 수준 향상, 구성원관리, 원생 및 학부모관리, 과도한 책임감’ 등이 있다. 외부적인 요인으로는 ‘사회적 편견, 정부의 낮은 지원’ 등을 대표적인 예로 들 수 있다. 연구 참여자들은 각각 사회적 편견, 기존 체계를 고수하려는 교사들과의 관계, 위탁기관의 부족한 예산 지원 및 잘못된 인식 등으로 인해 원장으로서 역할을 수행하는데 있어 많은 어려움과 고민이 있었다. 이는 권경숙(2012)이 보고한 기존 체계만 고수하려는 교사 및 예산확보, 안지령(2015)·정덕희(2008)의 사회적 편견으로 인한 유아교육기관의 불신과 서로 일맥상통하는 연구 결과를 보여 주었다. 우리나라의 유아교육이 발전하고 유아교육기관이 정상적으로 기능을 다하기 위해서는 유아교육 분야에 종사하는 모든 구성원들의 노력이 수반되어야 한다. 더불어 원장들이 확고한 교육철학과 바른 소신을 가지고 기관을 운영할 수 있도록 사회적 인식 개선과 함께 유아교육과 관련된 모든 관계자들도 상대의 입장에서 서로 이해하고 배려하려는 자세가 필요하다고 본다.

D. 대학교수로서의 삶

대학은 고등교육기관으로서 학생들에게 학문을 가르치고 연구하는 기관이다. 오늘날 대학은 급속한 과학기술의 발달과 사회적 환경 변화에 따라 단순히 학생들을 가르치고 연구하는 것을 벗어나 사회적으로 보다 다양하고 활발한 활동을 요구받고 있다. 대학은 학문의 전당으로서 교육환경, 교수 및 교직원, 학생으로 구성되어 있으며, 교수는 대학교육의 질을 결정하는 주요 주체로서 학생들의 교과목 강의를 담당하는 동시에 학문 탐구의 중요한 역할을 수행하고 있다. 많은 사람들은 대학의 교수가 되기 위하여 오랜 기간 동안 철저한 자기관리, 대학 및 대학원에서 학업을 정진하여 전공분야의 박사학위 취득과 함께 현장을 경험하고, 가족을 비롯한 주변의 지지 등을 통해 대학교수로서의 길을 걷게 된다(윤찬수, 2016). 전문성 함양을 위한 오랜 학문적 정진 및 현장 경험을 살려 대학의 교수가 되는 것은 매우 어려운 일이다. 이는 이전과는 다른 세계로의 전이를 의미하는 것으로 새로운 환경에 적응하기 위한 많은 노력이 요구된다(염지숙, 2003).

우리나라 많은 대학에는 유아교육학과 및 관련학과들이 있으며, 이들 학과는 유아들의 교육 및 보육 역할을 담당하고 있는 유아교육기관의 교사의 양성을 목적으로 만들어진 학과로서 유아교육학을 전공한 교수들이 근무하고 있다. 유아교육에 참여하는 대학의 교수는 신분에 따라 크게 전임교원과 비전임 교원으로 구분되어진다. 특히 비전임 교원은 연구교수, 겸임교수, 초빙교수, 외래교수 등으로 다양하게 세분화되고 있다. 본 연구에서 ‘대학 교원’은 우리나라 국내에 소재하고 있는 전문대학 및 대학의 유아교육 및 보육 관련학과에서 전임교원 및 비전임 교원 신분으로 정규 교육과정의 전공 교과목의 강의를 수행하고 있는 모든 교수를 의미한다.

유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 학과의 특수성으로 인해 다른 전공분야의 교수들과는 달리 학문적 전문성 이외에도 교육적 사명감과 현장능력이 필수적으로 요구되고 있다. 오늘날 유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 유능한 유아교육 분야의 교사를 양성하기 위하여 학생 교육, 학생지도 및 상담, 학생들의 취업, 전공분야와 관련된 연구 및 개발, 국가 및 지역사회 기여 등을 통해 유아교육 발전에 관련된 활동을 활발하게 펼치고 있다.

1. 원장과 교수의 갈림길에서 선택

사람이 살아가면서 한번 선택한 직업을 포기하고 다른 직업을 선택하는 것은 대단한 용기와 결단력이 요구된다. 대부분 사람들이 현재의 직업에서 새로운 직업으로 전환하려고 할 때에는 많은 고민을 하고 장시간 생각 끝에 결정을 한다. 그 고민에는 자신이 하고 싶은 직업인지, 자신의 선택이 올바른지, 직업을 전환할 경우에 어떠한 점이 좋은지, 직업의 안정성과 앞으로의 전망은 좋은지 많은 생각을 한다. 유아교육기관의 원장은 나름대로 고충도 많지만 대체로 안정적이고 보람 많은 직업으로 볼 수 있다.

오늘날 대학에서 현장중심의 교육이 강화되면서 유아교육 현장에서 오랫동안 쌓은 경험과 학문적 전문성을 확보한 최고관리자인 원장들이 대학의 강단에서 후학을 양성하는 교수가 되는 모습을 자주 볼 수 있다. 그러나 대부분 유아교육 현장의 관리자들은 전임교원으로부터는 비전임 교원으로 활동하고 있으며, 전임교원으로 임용되는 기회는 매우 적을 뿐만 아니라 원장과 교수의 선택의 길에서 많은 고민을 한다. 유아교육기관의 원장으로서 안정적인 직업을 가지고 있던 원장들이 대학의 유아교육학과 및 관련학과 교수의 길을 선택하는 데에는 그 자신만이 가지고 있는 다양한 이유가 있다. 예를 들면, 자신의 꿈이 교수가 되는 것이었다면 꿈을 실현하기 위하여, 지속적인 학문 추구를 위하여, 학생을 가르치는데서 보람을 느끼기 위하여, 새로운 직업을 통해 자신의 풍요로운 삶을 위하여, 또는 사회적 명예와 존경받는 사람이 되는 등이다(염지숙, 2003; 차현주 2016).

대학의 교수가 되기 위해서는 인성, 교육철학, 사명감, 강직한 학자로서의 기품, 지적능력과 창조적 사고능력을 겸비한 연구역량, 성실하고 늘 배우고 준비하는 자세 등 다양한 덕목을 갖추고 있어야 한다(차현주, 2016). 이를 갖추기 위하여 오랜 기간 동안 많은 노력이 요구되며 특히, 유아교육학과 및 관련학과는 유아교육기관에 종사하고자 하는 교사 양성의 목적을 추구하므로 유아교육 현장에서 오랫동안 경험을 쌓아 온 원장들은 현장경험을 교육에 접목하는데 있어 교수로서 우수한 자질을 갖추고 있다고 사료된다. 따라서 이론과 현장실무 능력을 겸비한 우수한 원장들이 교수로의 길을 선택하는 것은 유아교육 분야의 발전을 위해서 매우 바람직한 현상이라 본다.

1) 원장과 교수의 갈림길에서 현재의 위치를 결정하게 된 배경

본 연구의 참여자들은 원장과 교수의 길 선택에서는 자신의 소신에 따라 두 명의 연구 참여자는 대학교수의 길을, 한 명의 연구 참여자는 유아교육기관 원장의 길을 택하였다. 연구 참여자 A와 C는 원장과 교수의 길 선택에서 서로 상반되었지만 자신이 더 소중하게 생각하는 것과 가장 잘 할 수 있는 것을 선택하였다. 연구 참여자 B는 평소에 꿈꾸어 왔던 꿈을 실현하기 위하여 교수의 길을 선택하였다. 그러나 연구 참여자 A와 C는 현재 대학에서는 유아교육기관 교사의 양성을, 현장에서는 유아교육을 위해 영역을 구분하지 않고 활동하며, 유아교육의 발전에 기여하고 있다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[원장의 길? 교수의 길? 양자택일]

현장에서 20년째 되던 해 국공립 어린이집에 원장으로 공채 임용이 되었죠. 내가 공채로 부임했을 당시에는 대학 겸임교수가 겸직이 되었으나 임기 3년째에 법이 강화됐어요. 그래서 대학 겸임교수 마저도 둘 중 하나를 선택해야 했어요. 난 처음으로 두 길에서 고민을 절절하게 했죠. 원장의 길도 중요한 길이었지만, 교수의 길도 중요하다는 것을 알게 되었죠. 나의 강의를 듣고 단 한명의 학생이라도 좋은 교사의 길을 걸어갈 수 있는 교사를 배출하는 일도 현장의 관리직 보다 중요하다고 생각했어요. 그래서 난 교수의 길을 선택하고 국공립 원장을 사임했어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 8. 9.)

[가장 잘 하고 좋아하는 일, 소신 있는 선택]

OO어린이집 공채 공고를 보며 위탁서류를 제출하고 서류심사를 기다리고 있을 때, 또 서류를 제출했던 대학에서 최종면접을 보라고 연락이 왔어요. 두 방향 모두 제가 너무 바라던 길이었기 때문에 심각하게 고민하며 갈림길에서 면접을 보러 가는데 마음이 이미 어린이집으로 기울어지더라구요. 그래서 ‘아 나는 이 길을 가야 되겠다’라고 생각했고, 그래서 저는 교수직보다는 원장직을 택하게 되었고...(중략). 결론적으로 제가 관리자의 길을 택했던 이유는 제가 가장 잘 할 수 있고 좋아하는 일인 유아교육 분야에서, 제가 가진 다양한 경험을 바탕으로 함께 하는 사람들에게 아낌없이 나눠줄 수 있는 길이라는 생각이었던 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 8. 22.)

[망설임 없는 선택, 오랜 꿈이 드디어 실현]

석사학위가 있어 오래전부터 모교에서 시간강사를 했기 때문에 나도 모교에서 교수가 되겠다는 꿈이 있었어요. 힘들었지만 원장을 하면서도 대학 강의를 언제나 병행하였지요. 내가 욕심이 많잖아요. 언제든지 기회가 주어진다면 교수가 되어야겠다는 준비를 하고 있어서 큰 고민이 없이 관리직에서 교수의 길로 들어선 것 같아요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 8. 16.)

오늘날 교육은 기존의 대학중심 교육의 틀에서 탈피하여 현장중심 교육으로 전환되면서, 현장 경험이 풍부한 전문가들이 대학교육에 관여하며 교수로서 활동하고 있는 경우를 흔하게 볼 수 있다. 유아교육 분야에서도 현장 경험이 풍부하고 학문적 체계가 확립된 원장들이 대학교수의 길을 선택하여 전임 교원 또는 비전임 교원의 신분으로 예비유아교사를 양성하고 있다. 본 연구 참여자들도 유아교육 현장에서 원장의 직무를 수행하던 중 원장 및 교수의 선택에서 자신의 소신에 따라 결정함으로써 현재 대학에서만 또는 현장 및 대학에서 겸직상태로 길을 걷고 있다. 이처럼 이들이 개인에 따라 원장과 교수의 길을 선택한 동기는 서로 달랐지만, 그 과정은 공통적으로 염지숙(2003)의 연구 결과에서 보고한 ‘김교사’의 교수되는 과정과 유사하였다. 이 결과를 통하여 많은 유아교육자들이 유아교육 현장에 종사하면서도 대학에서도 이론과 실재를 겸비한 현장 전문가인 교수의 길을 갈 수 있도록 정책적으로도 지속적인 지원이 필요함을 알 수 있었다.

2) 현재의 선택에 영향을 미친 요인들

대학의 교수의 길을 선택하는 데 있어서도 많은 요인들이 작용하고 있다. 예를 들면, 자신의 소신 및 가치관, 가족, 직장동료, 친구 등이 영향을 주고 있다(염지숙, 2003; 윤찬수, 2016; 조영돌, 2009; 차현주, 2016). 본 연구의 참여자 A와 B는 교수의 길을 선택하는 데에는 대학에서든 현장에서든 자신을 가르쳐 주신 분들의 영향을 크게 받은 것으로 나타났다. 연구 참여자 A의 경우에는 첫 직장에서 유능한 교사로 성장할 수 있게 해준 분들의 가르침이 교수로서의 새로운 길을 도전할 수 있도록 도와주었다. 연구 참여자 B의 경우에는 교수가 되고자 하는 꿈을 실현하는데 있어 대학의 은사님들의 많은 도움이 지금의 교수로 성장하는데 영향을 주었음을

알 수 있었다. 그러나 연구 참여자 C의 경우에는 자신의 삶을 되돌아보고 자신이 가장 잘 할 수 있고 가장 행복하게 살아갈 수 있는 측면을 고려하여 유아교육기관의 최고관리자로서 살아가는 길을 선택하였음을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[첫 직장의 소중한 인연]

멘토가 되어 주셨던 현장의 은사 원장님, 그리고 지혜롭게 풀어가라는 원장님들, 그분들은 늘 내게 많은 칭찬을 해 주셨죠. 지금도 내게 해 주신 그 조언들을 생각하며 내 자신과 많은 대화를 나누곤 하죠. 그분들이 저를 그만두지 않고 계속 버틸 수 있게 만들어 주신 것 같아요. 참 소중한 인연들이죠.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 8. 9.)

[아낌없이 주는 스승의 도움은 큰 힘]

학위를 92년도에 받았으니깐 00대에서 95년부터 시간강사나 겸임교수도 꾸준히 오래 했었고, 다니는 대학에서 오랫동안 많은 강의를 했어요. 교수님들이 많이 아끼고 도와주셨지요. 그런 기회가 있을 때마다 늘 손을 내밀어 주셨는데 지금도 그 교수님들의 도움을 잊을 수 없어요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 8. 22.)

[내 삶에 대한 책임은 오롯이 나 자신]

관리자와 교수의 길에서 관리자를 선택하게 영향을 미친 사람은 제 자신이지요. 저는 지도교수님의 대학 현장의 실제편에 대한 현실적 조언도 큰 영향을 미쳤구요. 여러 가지 유아교육에 관한 새로운 분야를 만나고 도전하면서 분주하게 살았었어요. 타 지역에서 마흔이라는 나이를 만나게 되고, ‘이제는 내 삶을 오롯이 책임져야 할 나이가 되었구나. 내가 가장 원하는 길을 잘 결정해야 되겠다’라는 생각이 들었고 덕분에 되돌아보기를 많이 해보았어요. 제가 가장 행복하게 잘 할 수 있는 일을 생각하게 되었고, 관리자의 길을 택하게 되었죠.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 8. 16)

유아교육 현장의 최고관리자 또는 대학교수로서의 삶에 대한 선택에서 연구 참여자들의 선택은 자신의 소신 및 의지, 그리고 가족을 비롯하여 주변 사람들의 지지 등이 복합적으로 반영되었다는 것을 발견할 수 있었다. 그 결과 두 명의 연구 참여자들은 대학교수로서의 길을 선택하였으며, 한 명의 연구 참여자는 유아교육

현장의 최고관리자로서의 길을 선택하였다. 본 연구에서 두 명의 연구 참여자가 대학교수로서의 길을 선택한 요인은 소신 및 가치관, 꿈의 실현, 첫 직장 원장님의 조언, 모교 은사님의 도움 등으로 염지숙(2003), 윤찬수(2016), 차현주(2016)가 보고한 요인들과 유사하였다. 이러한 결과를 통해 연구 참여자들이 대학교수로 성장하고 발전하는 과정을 이해할 수 있었으며, 어떠한 삶을 살든 자신이 확고한 소신과 의지를 가지고 나아가는 것의 중요성을 배울 수 있었다.

2. 교수로서의 삶의 의미

대학에는 많은 사람들이 교수로 근무하고 있으며, 학생들의 강의 및 자신의 학문의 발전을 위하여 열심히 노력하며 생활하고 있다. 대학에는 여러 형태의 교수가 있으나 신분의 안정성에 따라 전임교원과 비전임 교원으로 크게 구분되고 있다. 교수들은 신분에 따라 역할의 차이가 존재하지만 자신들이 맡은 직무에 최선을 다하고, 학생 교육 및 지도, 교육 및 연구 성과 창출 등을 위해 바쁜 시간들을 보내고 있다. 즉, 예전의 교수들은 대학에서 본연의 업무인 강의와 연구만 잘 하면 되었으나(염지숙, 2003) 오늘날 교수들은 대학으로부터 다양하면서도 많은 활동들을 요구받고 있다. 그 결과 강의와 연구는 기본이며, 학생 유치를 위한 입시활동, 학생들의 취업률 향상, 산학협력 활동, 대학평가 준비, 정부의 재정지원 사업을 포함한 각종 연구사업 수주 및 진행, 지역사회 봉사 등 다양한 역할을 수행하고 있다(신재철 2002; 조영돌, 2009; 조형숙, 박은주, 2011). 유아교육학과 및 관련학과 교수들 역시 본연의 업무는 물론 대학 및 소속 학과의 구성원으로서 다양한 프로그램 또는 사업에 참여하여 매우 바쁘게 살아가고 있다. 이러한 활동을 통해 자신을 발전시키고 보람을 얻기도 하지만 때로는 많은 업무 수행에 따른 스트레스로 인해 어려움과 고충을 호소하는 경우도 있다. 날로 경쟁이 심화되고 있는 사회에서 대학의 유아교육학과 교수로서 질 높은 삶을 영위하기 위해서는 철저한 관리와 함께 전문성 확보에 최선을 다하는 자세가 절실히 요구되고 있다.

1) 교수로서 마주하는 긍정적 삶의 변화

유아교육기관의 원장과 대학의 교수는 기관의 특성, 업무의 범위 및 처리, 시간

의 활용, 교육대상, 동료들과의 관계, 조직의 문화, 전문성 향상 등에서 많은 차이점을 가지고 있다. 원장은 유아교육기관의 대표로서 기관에서 일어나는 모든 일에 관여를 하고 있다. 교사채용, 원아모집, 유아교육, 학부모와의 상담, 예산수립 및 집행, 대외적인 업무 등 모든 분야에 걸쳐 관여하며(김혜진, 2015; 윤희수 등, 2017), 기관에서 발생하는 모든 불미스러운 일에도 책임을 지고 있다. 그러나 대학의 교수는 학생을 가르치는 교육자로서, 학문을 연구하는 연구자로서, 대학 및 사회에 봉사하는 봉사자로서의 역할을 수행하고 있다(신재철 2002; 차현주, 2016). 즉, 유아교육 분야에 근무하였지만 역할적인 측면에서 유아교육기관의 원장으로서의 생활과 대학교수로서의 생활은 큰 차이가 존재한다. 따라서 대학의 초임교수는 대학의 구성원으로서 새로운 길을 걷게 되었을 때 유아교육기관의 원장일 때 느끼지 못했던 다양한 측면에서 새롭게 느껴지는 것들이 많다. 대학의 교수로서 초기의 생활은 기관의 특성에 따른 역할의 차이를 극복하고 새로운 환경 및 새로운 조직의 적응, 강의 준비 및 학생지도, 새로운 업무의 수행 등으로 많은 시간을 소모하며, 교수로서의 생존을 위해 매우 바쁘게 생활하고 있다(엄지숙, 2003). 이는 교수에 따라 차이는 있지만 대학에 새로이 임용되는 교수들이 공통적으로 경험하는 과정으로 볼 수 있다.

본 연구의 참여자들은 유아교육기관의 원장과 대학교수의 경험을 지니고 있는 사람들로서 면담결과 두 기관의 특성들을 제대로 인식하고 있었으며, 그의 역할에 대해서도 잘 이해하고 있었다. 이들은 환경이 서로 다른 두 기관을 경험하면서 느낀 생활의 차이는 서로 유사하였다. 즉, 유아교육기관의 원장의 역할을 수행하였을 때에는 한 기관의 대표로서 많은 업무와 책임감으로 인해 많은 부담감을 가지고 생활하였다. 반면에 대학 교수로서의 생활에서는 학문적 전문성은 강조되었지만 업무 및 책임감에 대한 부담감이 많이 줄어들었다고 밝혔다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[한결 가벼워진 무게감]

원장의 길은 훨씬 많은 것을 요구해요. 원아관리, 학부모관리, 교사관리, 원 경영과 원 운영 책임감에 무게를 다 짊어지고 가야만 해요. 하지만 교수의 삶은 유아교육 분야에서 현장과 연계하여 유능한 교사를 배출하는데 매진하여 취업으로 연계하면 되는 것 같아요. 교수의 길을 걷다 보니까 짐이나 책임감 면에서는 부담감이 많이 줄어든 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[좀 더 나은 교수 생활]

원장을 할 때나 교수를 할 때나 일은 둘 다 많은 것 같아요. 물론 차이는 있지만... 원장을 할 때는 아침에 출근하면 하루가 어떻게 지나가는지 모르고 지낸 때가 많아요. 원아관리, 교사관리, 학부모관리, 시설관리 예산관리, 잡다한 행정 업무 등 너무 많아서 일하다 보면 집에 빨리 들어간 날이 거의 없었죠. 교수가 되니 원을 운영하면서 하던 일은 없어졌는데 강의에, 학생지도에, 연구에 역시 일은 많은 것 같아요. 그래도 교수로 생활하는 것이 좀 시간적인 면에서나 업무적인 면에서는 좀 더 나은 것 같다고 생각이 되네요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[원장 보다는 교수, 보다 원활한 삶]

원장의 생활은 교사, 학부모, 영유아를 상대로 교육적으로 잘 성장시키기 위해 고민하고 실천하는 것이라고 한다면, 교수의 생활은 예비교사들을 교육자답게 성장시켜서 미래교육을 준비시키는 것이라고 할 수 있을 것 같네요. 원장은 교육의 대상자인 영유아를 위해 바람직한 교육의 장을 만들어 주고, 영유아에게 영향을 미치는 많은 구성원과 환경에 대해 민감하게 살피며 동반 성장이라는 부분을 지속적으로 고민하는 자리에요. 정말 신경을 많이 쓸 수 밖에 없죠. 반면, 교수는 교육의 대상을 가르치는 교사를 양성하는 사람이니, 교육이 무엇이고 어떻게 해야 하는지를 체계적이고 전문적으로 전달해주기 위해 고민하지요. 그래도 직접적인 교육대상자만 신경을 쓰면 되니, 사실 원장보다는 교수의 입장이 더 수월하기도 하고 소통도 편하긴 합니다.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

원장생활과 교수생활을 비교한 결과 연구 참여자들은 두 기관의 생활에서 여유 시간, 책임감, 교육적 부담 등에서 차이를 느끼고 있는 것으로 밝혀졌다. 즉, 유아 교육 현장의 최고관리자는 다양한 역할과 많은 업무로 인해 많은 시간 부족, 무거운 책임감, 교육의 어려움 등을 느끼면서 생활하였다. 반면, 대학교수는 신재철(2002)과 차현주(2016)의 연구 결과처럼 교육, 연구, 봉사라는 본연의 역할만을 수행함으로써 상대적으로 원장보다 시간적으로 여유가 있으면서 책임감 및 교육에 대한 부담감이 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 역할의 차이, 기관의 특성, 교육의 특수성, 교육대상의 차이 등 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용하여 나타난 것으로 보인다. 아울러 본 연구를 통해 연구 참여자들은 원장생활에 비해 대학교수

로서의 생활에 대한 업무 만족도가 높음을 알 수 있었다.

2) 교수의 위치에서 겪는 어려움

대학교수는 사회에서 존경을 받는 직업에 속하며, 사람들은 교수들의 학문적 전문성을 인정하고 편안한 삶을 영위하는 것으로 생각하는 경우가 많다. 그러나 오늘날 대학교수란 직업은 많은 역할을 요구받고 있으며, 그에 따라 어려움도 많이 존재하며, 신분에 따라 차이가 있다. 대학의 초임교수들은 교수가 되었다는 기쁨은 순간으로 끝나고, 새로운 환경 및 조직에 적응하는데서 많은 어려움을 호소하고 있다. 초임교수 시절의 대표적인 어려움으로는 외로움, 지적인 소외감, 동료교수 지지의 부족, 과중한 업무, 시간의 부족 등을 들 수 있다(Tierny & Rhoads, 1993). 이외에도 대학 교수로서 생존에 밀접한 관련이 있는 교수법, 수업준비 부족, 학생지도 및 전문적 활동, 학생 및 구성원들과의 관계, 교수업적평가, 재임용의 부담감 등도 큰 어려움으로 작용한다(염지숙, 2003).

대학에서는 초임교수들의 어려움을 덜어주고자 신입교수 오리엔테이션, 교수법 연수, 워크숍, 안내서 제공 등을 실시하지만 새로운 환경에서 오는 어려움을 극복하는 데에는 한계를 지니고 있다(염지숙, 2003). 초임교수 시절의 어려움은 개인에 따라 차이는 있지만 신입교수 누구나 겪는 과정으로 이를 슬기롭게 극복하여 보람된 생활을 할 수 있도록 스스로의 많은 노력도 필요하다. 또한 요즘 신입교수들은 낮은 급여 및 복지로 인한 어려움도 호소하고 있다. 학생 수 감소 및 오랜 기간 동안 등록금 동결로 인해 대학의 재정이 어려워짐에 따라 많은 업무에 비해 처우가 매우 낮은 편이어서 개인의 생활과 연구 활동에도 많은 영향을 받고 있는 실정이다.

대학에는 전임교원 이외에도 많은 비전임 교원들이 학생들의 교육을 담당하고 있다. 비전임 교원으로는 겸임교수, 초빙교수, 외래교수 등이 있지만 특히, 외래교수들은 신분 안정성 및 급여 면에서 많은 어려움이 있으며, 이는 국가의 인재 손실 및 교육비용 낭비의 원인이 되고 있다. 외래교수를 위해 제정된 ‘시간강사법’이 학위 및 전문성을 갖춘 외래교수들의 일자리를 빼앗는 요인으로 작용하고 있으며, 대학의 재정 악화로 인해 이러한 현상은 더욱 가속화되고 있다. 이는 국가의 학문 발전과 인재양성을 저해하고 있어 사회적인 문제가 되고 있다. 또한 비전임 교원들은

전임교원과 같이 학생교육을 담당하고 있지만 연구실 및 휴식공간의 미흡으로 인하여 학생 교육 및 지도가 제대로 이루어지지 않음으로써 비전임 교원으로서 한계를 느끼며, 교육의 질이 악화되는 요인으로 작용하고 있는 상황이다. 정부와 대학에서는 이론과 실무를 겸비한 인재들이 대학교육 현장에 많이 들어와 학문 및 산업의 발전, 국가 및 사회의 발전, 대학교육의 질 향상 등을 위해 기여할 수 있도록 정책수립과 제도를 마련하여 조속히 실행되었으면 한다.

본 연구의 참여자들은 교수생활을 하면서 느끼는 어려움은 자신의 습관, 성격, 신분에 따라 다르게 나타났다. 연구 참여자 A는 새롭게 선택한 길에 적응하면서 자신의 의지 및 소신과는 다른 일을 수행하면서, 연구 참여자 B는 자신이 잘해야겠다는 욕심이 교수생활을 어렵게 하였음을 알 수 있었다. 연구 참여자 C는 초빙 교수 신분으로 교수직을 수행하다 보니 전임 교원들과는 다른 입장에서 어려움이 있었다. 교수가 학생 교육 및 지도를 잘 하도록 유도하기 위해서는 최상의 교육환경을 구축해 주어야 한다. 요즘은 재정적인 측면에서 어려움이 많이 있지만 대학은 학생이 있어야 존립이 가능하므로 대학의 운영은 모든 것이 학생을 위주로 되어야 한다. 교수는 학생교육 및 지도를 담당하는 주체로서 열정적으로 역할을 수행할 수 있도록 대학에서는 교수들의 근무환경을 긍정적인 방향으로 개선해 주는 것은 당연하다고 생각한다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[의지와 소신 관철의 어려움]

어디를 가든 무슨 일을 하든 힘들지 않은 일이 어디 있겠어요. 하지만 난 교수의 삶이 참 힘들었어요. 나의 의지대로 소신껏 살았던 원장이 내 몸에 익숙해져서 그런지, 교수의 삶은 나의 확고한 의지나 소신을 관철할 수 없어서 조금은 힘들었어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[사실은 엄청 일 많은 교수, 잘 해야 한다는 강박 관념]

오랜 기간 동안 시간강사, 겸임교수 생활을 하다가 정식으로 교수가 되었어요. 전에는 학생 잘 가르치고, 교수님들과 잘 지내고 그러면 거의 됐잖아요. 그런데 교수가 되고 보니 사실은 할 일이 엄청 많은 거예요. 잘 해야겠다는 욕심도 있고, 다른 사람들도 의식이 되기도 하고... 그래서 '평가를 잘 받아야겠다'는 것 때문에 노력을 많이 했어요. 그러한 강박 관념이 나를 힘들게 하더라고요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[정규직, 비정규직 차별의 어려움]

제가 교수이긴 하지만, 초빙교수이다 보니깐 제 연구실이 없는 거예요. 개인적인 제 공간이 없으니까 강의를 나갈 때 학교 환경에 따라 공동 연구실에 있거나 차 안에 계속 있어야 한다는 점이나, 하루 동안 강의를 위해 이동하는 부분들, 학생들과 상담할 때 진지한 상담이 어려운 점, 개인적인 질문에 피드백을 주어야 할 때 그 다음 시간에 강의를 있으면 강의실을 비워주고 복도에서 소통하는 점 등 환경적인 부분에 있어서 가장 불편했어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

오늘날 대학교수로서 살아가기 위해서는 다양한 역할을 요구받고 있어 본연의 역할을 수행하는데 있어 많은 어려움이 있다. 연구 참여자들은 대학에서 각각 의지와 소신을 관철하는데 있어서, 교수업적평가로 인한 강박 관념, 신분의 차이에서 오는 연구실 미배정, 효율적인 학생지도의 어려움 등 교수로서의 많은 고충과 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었다. 이는 염지숙(2003)이 보고한 학생지도 및 전문적 활동, 교수업적평가 등으로 인한 어려움의 내용과도 서로 일치하고 있음을 볼 수 있다. 앞으로 대학에서는 교수들이 의지와 소신을 가지고 역할을 수행하며, 대학에서 부담 없이 교육하고 연구할 수 있도록 근무환경과 제도가 개선되었으면 한다.

3) 최근 교수생활에서 느꼈던 만족스러운 순간

대학에서 교수로 생활하면서 어려운 점도 있지만 자신의 일에 만족하며, 보람을 느끼는 경우도 많이 있다. 이들 요인들을 요약하면 크게 4가지를 예로 들 수 있다. 첫 번째는 내 자신이 지도하거나 강의를 받는 학생들이 잘 되었을 때 만족을 느끼는 경우가 있다. 예를 들면 지도하거나 강의를 받은 학생이 교수를 믿고 성실하게 따라주어 좋은 결과를 얻었을 때, 소속 학과의 학생들이 대학생활을 통해 훌륭한 모습으로 성장해 가는 것을 보았을 때, 졸업 후 좋은 직장에 취업하거나 직장을 잘 다니고 있을 때 만족을 느끼는 경우가 많았다(염지숙, 2003). 두 번째는 자신의 노력에 좋은 결실을 얻었을 때를 들 수 있다. 예를 들면, 강의 우수교원이 되었을 때, 자신의 연구에서 좋은 결과가 나왔을 때, 자신이 추진하는 사업이 잘 되었을 때 등을 들 수 있다(염지숙, 2003). 세 번째는 자신 소속되어 있는 기관이나 사회부터 인정을 받았을 때이다. 남을 위해서 일하는 것은 아니지만 자신이 행한 실적이 대학

의 발전 또는 사회의 발전으로 이어졌을 때 자신의 만족도는 매우 높으리라 생각한다. 네 번째는 자신이 소속되어 있는 학과, 대학 또는 동료교수들이 잘 되었을 때를 들 수 있다. 사람은 혼자 살아가는 것이 아니라 많은 사람들이 모여 더불어 살아간다. 자신이 속한 조직, 기관 또는 동료교수가 잘 되어 발전하는 것은 자신의 발전에도 긍정적으로 작용하기 때문이다. 따라서 자신의 발전도 중요하지만 소속 기관 및 조직, 또는 동료교수도 함께 발전할 수 있도록 많은 노력이 필요하다.

교수들마다 대학 생활에서 만족을 주는 요인들은 다양하다. 본 연구 참여자들은 대학교수로서 최근 만족을 주는 요인은 서로 달랐다. 연구 참여자 A는 자신의 주도로 이루어진 프로그램을 통해 학생들에게 자신감을 고취시키고, 이를 취업으로 이어지는 성과를 얻음으로서 일에 대한 만족감을 느꼈다. 연구 참여자 B 역시 자신의 경험이 학생의 취업에 많이 활용되었을 때 만족감을, 그리고 연구 참여자 C는 자신의 강의를 통해 학생들이 긍정적으로 변화되었을 때 만족감을 표시하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[원장의 경험으로 녹여낸 산학 연계]

원장의 길로 유아교육 기반이 형성되다 보니 산학 연계작업을 많이 하고 싶었죠. 유아교육 축제를 계기로 학부 학생들이 동아리를 활용한 인형극, 동극, 대학 캠퍼스에서 부스 활동을 준비하여 현장의 아이들을 초대하고 부스 활동을 통해 유아들과 예비교사들이 함께 할 수 있는 계기를 제공하였어요. 이런 경험을 계기로 현장에 대한 두려움을 줄일 수 있었고 이러한 계기가 취업과 연계되는 방안으로 활용되었어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[현장 경험을 활용한 양질의 취업 지도]

대학 생활에서 학생들의 취업이 중요하죠. 오랫동안 현장에 있다가 교수가 되니 이런 부분이 좋은 것 같아요. 현장을 모르면 학생들 취업지도를 열심히 해도 좋은 곳에 취업시키기가 어려워요. 근데 이론과 현장 두 곳을 다 경험하다 보니 좋은 것 같아요. 그때는 힘들었어도 지금 도움이 될 때 마다 현장에 있다 대학에 오길 잘 했구나...

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[긍정적으로 변화되는 학생들의 수업태도]

저는 유치중고를 막론하고 예비교사라면 교육의 중요성을 알고, 교육자로서의

마음가짐을 바로 세우며, 자신의 전공교과에 전문가가 되어야겠다는 생각을 갖는 것이 매우 중요하다고 생각합니다. 그래서 교육자다운 교사가 되는 길과 제가 가르치는 교과에 대해 학생들이 잘 이해하고 내면화하는 것에 초점을 두고 강의를 하고 있어요. 강의를 하면서 학생들의 눈빛이나 태도가 변하는 모습을 보거나 후기나 문자 등을 통해 자신의 변화에 대해 감사의 마음을 전할 때 가장 보람과 만족을 느껴요.(생략).

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

대학교수로서 연구 참여자들의 만족스러운 순간은 요인은 서로 달랐지만 결과적인 측면에서는 자신들이 수행한 업무가 긍정적인 효과를 얻었을 때 만족감을 얻었을 때이다. 즉, 연구 참여자들은 자신의 노력을 통해 학생들에게 현장을 경험할 수 있는 기회의 제공, 자신의 현장경험을 학생지도에 활용, 예비교육자로서 마인드 및 전문가가 되고자 하는 사고를 갖도록 정립하여 줌으로써 졸업 후에 학생들이 좋은 직장으로 취업하거나 강의에 열중하고 만족하는 모습을 보여 주었을 때 만족하였다. 이는 지도하는 학생들이 대학생활을 통해 훌륭한 모습으로 성장하였을 때와 졸업 후 좋은 직장에 취업하였을 때 만족을 느낀다는 염지숙(2003)의 연구 결과와 유사하였다. 이러한 결과를 통해서 볼 때 대학교수들의 만족도를 향상시켜 주는 것은 다양하겠지만 자신의 노력이 학생들에게 좋은 결과를 나타내었을 때가 가장 큰 것으로 추측된다.

4) 교수로서 일에 대한 의미

교수로서 학생을 가르치는 일과 자신이 추구하는 학문에 대한 연구는 가장 기본적인 일이다. 오늘날 사회가 다변화되고 자율화 및 지식사회로 접어들면서 대학의 기능도 실용화 방향으로 다원화되면서 교수의 역할은 강의 및 연구는 물론 학생지도, 학생모집, 취업, 산학협력, 대학 차원의 사업 참여, 외부활동 등 보다 다양해지고 있다(신재철, 2002; 정은경, 2010; 조영달, 2009). 유아교육학과 및 관련학과의 교수들도 사회변화에 맞추어 다방면에서 다양한 일을 수행하고 있다. 그에 따라 교수들은 학자로서 학문의 발전, 강의내용 업그레이드, 유아교육인으로서 자부심 조성, 이론과 실체를 겸비하기 위한 꾸준한 노력, 학생들과 공존, 전문적인 활동 등에 많은 노력을 기울이고 있다(정은경, 2010; 차현주, 2016).

교수에 있어서 일의 의미는 개인의 가치관, 대학의 특성, 대학의 상황, 신분적 위치에 따라 차이가 있으며, 초임교수에 있어서 일의 의미도 임용이 오래된 교수들과도 차이가 있다. 초임교수에 있어서 일은 ‘최선을 다한다는 열정과 새로운 환경 적응에 대한 부담, 교수로서 강의를 잘 해낼 수 있을까?하는 걱정’이라는 의미를 지니고 있다(염지숙, 2003). 그로 인해 초임교수들은 정체성 혼란을, 복잡하고 다양한 관계망 속에서 갈등·실망·좌절을, 교육에 대한 열정의 저하가 일어난다. 교수마다 일에 대한 의미의 우선순위는 개인의 가치관이나 목적에 차이가 있지만 유능한 교수로서 성장하고 발전하기 위해서는 일을 잘하느냐 못하느냐가 중요한 요인이 아니라 어떠한 의미를 부여하고 일을 하느냐가 중요하다. 자신이 못하는 일이지만 긍정적인 의미를 부여하고 일을 하면, 어렵지만 좋은 결과를 못 얻을지라도 많은 것을 배우는 계기가 될 것이다. 잘하는 일이라도 부정적인 의미를 부여하고 일을 한다면, 좋은 결과는 얻을 수 있을지라도 본인의 발전에 전혀 도움이 되지 않기 때문이다. 따라서 교수는 모든 일을 함에 있어 긍정적인 의미를 지니고 일을 하는 것이 바람직하다고 보여진다.

본 연구의 참여자들은 모두 학생교육에 일의 의미를 부여하였다. 연구 참여자 A는 자신의 경험을 교사가 되려고 하는 학생들에게 전달하는데, 연구 참여자 B는 학생들이 바른길을 가도록 지도하여 발전하는데 교수로서의 일에 대한 의미를 두었다. 그리고 연구 참여자 C는 예비교사들에게 자신이 가지고 있는 전문성을 제공하여 교육적인 마인드를 갖도록 만들어 주는데 일의 의미를 부여하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[인생 선배·유아교육 선배로서 전달자]

교수로 생활하다 보면 여러 가지 생각을 할 때가 많아요. 가끔씩 내가 무슨 일을 하고 있는지 생각할 때가 있어요. 그때마다 현장을 그만 두고 교수의 길을 걸기로 선택하였을 때의 마음을 되돌아보곤 해요. 현장의 경험을 통해 교사가 되려고 하는 후배들을 잘 가르치는 것도 중요하다고 생각했던 것어요. 인생의 선배로서 같은 길을 걷고자 하는 후배에게 유아교육을 전달하는 것도 의미 있는 일이라 생각해요. 지금 하는 일에 후회는 없어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[바른 길을 유도하는 안내자]

우리가 하는 일은 학생들에게 바른 길을 가도록 안내하는 것으로 생각해요. 학생들이 믿고 잘 따라와 주면 내가 하는 일에 기쁨을 느낄 때가 많죠. 가끔가다

어떤 학생들은 공부도 안하고 말도 안타고 그럴 때가 있잖아요. 그럴 때 뭐라고 해놓고도 마음이 좋지 않아요. ‘그냥 두었으면 되었을 텐데’하는 생각도 많이 들지요. 그러다가 그래도 ‘어떻게든 잘 지도해봐야지. 마음 먹고 다시 노력하잖아요. 잘못되면 꼭 내 책임인 것 같아서...

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[교육적 성장을 이끄는 지원자]

제가 가진 교육자로서의 마인드와 교과에 대한 전문성을 나눠주면서 학생들과 함께 성장해 나가는 것이라고 생각해요. 저는 일단 초빙객원교수이다 보니 솔직히 강의 외에 다른 부분에 대한 업무 부담이 없잖아요. 이 상황에서 좋은 점은 오롯이 제 강의를 통해 학생들을 바람직한 교육자로 성장시키고, 교육에 관심을 갖게 하는 것을 목표로 삼을 수 있다는 것이죠. 예비교사들을 성장시키는 과정에서 그들과 최근 교육정책 등에 대해 소통하고 토론하면서 비판적으로 사고하는 힘을 길러주고, 팀별 협업과제를 수행하면서 자기주도적인 문제해결력도 키워주려고 다각적으로 노력하고 있어요.(중략) 교수로서 일에 대한 의미는 제가 만나는 교육대상들의 교육적인 성장을 지원하는 것으로 보고 있어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

요즈음 대학교수의 일의 범위는 사회 환경의 변화 및 수요자의 요구 증가에 따라 보다 다양해지고 있다. 그러나 대학교수로서의 가장 기본적인 일은 학생교육과 학문을 연마하기 위한 연구이다. 연구 참여자들은 대학교수로서의 일을 각각 현장의 경험을 전달하는 인생의 선배로서, 학생들이 바른 길을 가도록 유도하는 안내자로서, 교육적 성장을 이끌어가는 지원자로서의 학생교육에 의미를 두고 있었다. 이는 대학교수로서 강의 및 학생지도를 기본으로 하고 다른 역할을 수행해야 한다는 신재철(2002)·정은경(2010)의 연구 결과와 일맥상통하는 면을 보여 주었다. 본 연구의 참여자들이 대학교수로서 학생교육에 대해 일에 의미를 두는 것은 당연한 것이라 생각되어진다.

E. 대학교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부

1. 대학교수로서 갖추어야 할 덕목

대학은 최고의 교육기관이다. 최고의 교육기관에 근무하는 교수로서 갖추어야 할 덕목은 명확하게 하나로 말하는 것은 매우 어렵다. 교수는 다른 직업과는 달리 학생을 가르치는 교육자, 연구를 수행하는 학자, 대학 및 사회에 기여하는 봉사자로서의 역할을 수행하므로 많은 덕목들이 요구되고 있다. 대학교수로서 갖추어야 할 덕목으로는 인성, 전문지식, 교수능력, 교육적 열의, 지도력, 연구수행능력, 지적능력, 윤리성, 자율성, 창조적 능력, 독창성, 개방성, 성실한 노력, 비판적 참여정신, 인관관계 기술, 학자로서의 기품 등 셀 수 없을 정도로 많다(신재철, 2002; 차현주, 2016). 학생들은 전문지식, 이성적·감성적·윤리적 가치를 겸비한 교수, 그리고 직업 전문가로서 본보기 역할을 하는 교수(권영준, 2001; 이영미, 소연희, 안덕선, 박승하, 2002)를 선호하므로 교수들은 많은 덕목 중에서도 전문지식 함양, 교수능력, 성실한 노력, 윤리성 등에 항상 관심을 가지고 끊임없이 노력을 해야 한다.

특히, 유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 학과의 특수성으로 인하여 현장 전문성, 창조적 능력과 함께 추가적으로 교육철학 및 사명감이 절대적으로 요구되고 있다(염지숙, 2003). 유아교육의 현장은 교사와 유아의 상호작용에 의해 교육이 이루어지는데 처음 유아교육기관의 교사로서 출발하는데 있어 이론과 실체가 서로 달라 교직생활에 적응하는데 있어 많은 어려움을 호소하고 있다(김혜선, 2006; 전운숙, 2011). 이는 대학에서 현장중심의 교육이 아니라 대학 중심 및 이론 중심의 교육의 결과로 일어난 현상으로 이를 극복하기 위해서는 현장에 대한 전문성 향상에 끊임없이 노력하는 자세가 필요하다. 또한 교수법, 교육의 내용 등도 과학기술의 발달, 사회 환경 변화, 교육 수요자의 요구에 맞추어 변화하고 있다. 이러한 새로운 환경에 적응하고 교육자로서 학생들을 가르치고 지도하기 위해서는 창조적 능력 및 도전정신이 요구되고 있다. 지속적으로 자기계발 또는 혁신이 이루어지지 않으면 교수로서 삶의 의미가 없기 때문이다. 교수는 ‘학생들에게 단순히 지식을 전달하는 자가 아니라 도전정신을 가지고 학문을 탐구하여 창조적인 지식을 생산하고 확산하는 원동력을 발휘하는 인물이다’라는 의미를 지니고 있다(정은경, 2011).

따라서 유아교육학과의 교수는 유아교육에 있어 매우 중요한 역할을 수행하고 있다. 즉, 유아교육학과 및 관련학과의 학생들은 미래에 유아교육기관의 유아교육을 담당하는 예비교사로서 확고하면서도 바른 교육철학 또는 교육관이 올바르게 정립되어야 대학 졸업 후 현장에서 훌륭한 교사로 성장 발전이 가능하기 때문이다. 만약 교수가 확고한 교육철학이 없거나 바르지 못한 교육철학을 가지고 학생을 가르치고 지도한다면 학생뿐만 아니라 현장에서 유아교육에도 나쁜 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 유아교육 분야의 교수는 올바르게 확고한 교육철학을 가지고 학생 교육에 임해야 한다. 초·중등 교육 분야의 교사는 교과서를 중심으로 학생을 가르치는 일을 전문으로 하지만, 유아교육 분야의 교사는 교사와 유아 간의 상호작용을 통해 유아들을 가르치기 때문에 보람도 많이 있지만 직무에 대한 스트레스가 많은 직업이다. 이런 직무스트레스를 극복하고 현장에서 교사로서 오랜 기간 동안 근무하기 위해서는 확고한 교육관과 함께 사명감이 요구되고 있다. 유아교육기관의 교사 양성 역할을 수행하고 있는 교수들 역시 높은 교육자적 사명감이 없이는 학생들을 교육하고 지도하는데 있어 매우 힘들거나 역할을 제대로 수행할 수 없기 때문에 교수로서 사명감을 지니는 것은 필수적인 덕목이라 할 수 있다. 유능한 교수가 되기 위해서는 교수가 된 이후에도 초심을 잃지 않고 새로운 덕목을 갖추고 발전시키기 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 한다.

본 연구의 참여자들은 교수로서 갖추어야 할 많은 덕목 중에서도 인성과 전문성을 가장 중요하게 생각하고 있었다. 유아교육의 특수성을 반영하여 전문성을 갖추기 위하여 항상 배우려는 자세로 자신을 혁신하고 이를 교육에 적용함으로써 대학의 교수로서 수요자의 교육 만족도 향상과 교육의 질 제고에 중심을 두고 학생들의 교육 및 지도에 최선을 다하였다. 특히, 연구 참여자 A와 C는 학생 교육, 학생과 현장의 소통을 위해 전문성과 함께 올바른 인성도 지녀야 한다는 점을 강조하였다. 연구 참여자 B는 전문성 중에서도 교수법, 새로운 현장에 맞추어가는 교육에 대해 많은 관심을 가지고 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[유아교육학과 교수는 만능인]

첫 번째는 유아교육은 통합적인 학문으로서의 특수성이 있으므로 유아교육에 대한 전문적인 지식을 연구하는 것을 기반으로 타 학문에도 관심을 갖고 끊임없이 연구하는 자세가 기본이 되어야 한다고 생각해요. 예를 들면 언어분야, 예술분

야, 건강분야까지... 두 번째는 바른 인성과 미래지향적인 긍정적인 사고를 갖춰야 한다고 생각합니다. 사람들과 관계형성이 중요하지 않을까요? 유아교육과 교수는 학생들과 현장의 관련인들 특히 원장과 소통하여 그들이 현장에 유능한 교사로 갈 수 있도록 연계하는 것이 참으로 중요하다고 생각돼요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[현장경험을 지닌 전문가도 배우지 않으면 뒤쳐진다]

늘 초심을 잃지 않고 배우고 준비하는 자세. 현장에 있는 소리를 자꾸 들으려고 해요. 현장 경험은 있지만 떠나온 지 오래됐잖아요. 과거의 기억만으로는 현재 학생들과는 맞지 않다고 봐요. 너무 뒤쳐져 있어서. 연수를 받기는 했지만 교육 방법도 많이 달라지고, 교육환경이 너무 많이 달라졌어요. 그만큼 유아교육 환경이 빨리 변한다고 할까요. 그래서 항상 많이 배워야만 학생교육이나 취업지도가 편해지더라고요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[바람직한 인성과 전문성은 1+1]

인성과 전문성이라고 생각합니다. 전문성이 없는 교수에 대해서는 존경과 신뢰도가질 수 없으니, 자신의 분야에 대한 전문성은 매우 기본적인 것이라 생각합니다. 다만, 학생들은 제가 가르치는 지식만 받아가는 대상이 절대 아니잖아요. 제가 삶을 마주하는 태도도 보고, 제가 교육에 대해서 논할 때 저의 인성이 그 교육을 어떻게 보느냐에 따라 학생이 자신에게 맞는 것을 가져가게 되잖아요. 그래서 전문성과 함께 바람직한 인성이 기반이 되어야만 교수로서 충분히 감당할 수 있다고 생각합니다.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

대학교수의 갖추어야 덕목은 인성 및 전문성을 포함하여 교육·학생지도·연구·산학협력 능력, 지적 호기심, 창의성, 독창성, 비판적 사고, 도전정신, 윤리성, 정의감, 대인관계 기술 등 셀 수 없이 많다(염지숙, 2003; 조형숙, 박은주, 2011; 차현주, 2016). 연구 참여자들은 교수로서 생활하면서 갖추어야 할 많은 덕목 중 인성 및 전문성, 연구하는 자세, 긍정적인 사고 등을 갖추기 위하여 많은 노력을 하였음을 볼 수 있었다. 이는 염지숙(2003)의 연구 결과에서처럼 유아교육과 관련된 교수들은 학과의 특수성으로 인하여 현장 전문성, 창조적 능력이 요구되는 것과 밀접한 관련이 있는 것으로 추측된다. 이러한 결과를 통해서 볼 때 유아교육 분야의 교수

가 되고자 하는 사람들은 유아교육의 특수성을 반영하여 인성 및 전문성, 교육철학, 사명감 이외에도 많은 덕목들을 갖추기 위한 노력이 절대적으로 필요함을 알 수 있다.

2. 교수로서 학생의 의미

오늘날 대학교육에서 학생은 교육의 수요자로서 중요한 위치를 차지하고 있다. 과거에 학생은 단순히 가르치는 대상으로 여기고 교육기관 중심, 즉 공급자의 중심에서 교육을 실시하였다. 그러나 오늘날 학생들은 수요자의 권리를 가지고 교육의 중심으로 전환되어 모든 교육기관에서는 학생들을 중심으로 모든 업무가 전환되고 있다. 이는 학령인구 감소로 인한 입학자원 확보의 어려움, 사회적 인식의 변화, 학생 및 학부모들의 의식 수준 향상 등에 따라 자연스러운 현상이 되었으며, 앞으로는 모든 것이 보다 더 학생 중심으로 전환될 것으로 추측되어진다. 이러한 변화에 따라 오늘날 대학에서는 학생들이 첨단 교육환경에서 학업을 할 수 있도록 교육환경 구축 및 인프라 구축에 많은 노력을 기울이고 있다. 학생들의 복지 및 편의를 위하여 다양한 시설들을 신축하거나 확충하여 운영하는 등 수요자 중심으로 바뀌어 가고 있다. 또한 대학들마다 학생들의 대학생활 적응력 향상 및 진로를 지원하기 위해 다양한 프로그램들을 도입하여 운영하고 있다.

교수에게 있어서도 학생은 매우 중요한 의미를 지닌다. 오늘날 교수와 학생과의 관계는 지식을 전달하고 가르치는 일방적인 관계(정은경, 2011)를 탈피하여 다양한 교수법을 통해 상호간에 배움과 가르침을 주고받는 관계로 바뀌고 있다. 이러한 상호관계 형성은 교수의 생존과도 밀접한 관련이 있는 중요한 문제로 보고 있으며(신재철, 2002; 조영달, 2009), 이러한 변화에 따라 교수들은 학생들을 위해 많은 시간들을 할애하며 노력을 하고 있다. 즉, 강의 및 실습시간 이외에도 학생들의 대학생활에서 느끼는 고충을 해소하기 위하여 상담, 전공동아리 활동지도, 취업 및 창업동아리 프로그램의 공동 참여, 각종 경진대회 지도, 취업 및 창업활동 지원 등 많은 분야에 걸쳐 활발하게 실시하고 있다. 또한 학생들이 선호하는 교수가 되기 위하여 전문지식을 갖춘 교수, 학생들을 사랑하고 이해해주는 따뜻한 인간미가 있는 교수, 정의감과 양심을 갖춘 교수가 되기 위하여 많은 노력들을 기울이고 있다(권영준, 2001). 따라서 오늘날 교수와 학생과의 관계는 서로 협력하며, 도움을 주는

긴밀한 동반자로서의 의미를 지니고 있다.

본 연구의 참여자들 역시 대학보다 유아교육 현장에서 경험을 통해 얻은 풍부한 전문성을 활용하여 수업을 한 결과, 이론 중심의 일반 교수들보다 학생의 의미를 매우 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있었다. 연구 참여자 A는 학생들을 안으며 함께 가야 할 존재로, 연구 참여자 B는 조금은 미숙하지만 같이 성장하고 발전하는 관계로, 연구 참여자 C는 밑그림이 그려져 있지만 채워가야 할 관계로 학생에 대해 의미를 부여하였다. 이들이 교수로서 학생을 보는 의미는 처음에는 조금 미흡하지만 교수의 교육 및 지도를 통해 학생들이 완성될 수 있도록 도와주며, 서로 같이 함께하는 존재로 인식하고 있었다. 이는 교수로서 성장하고 발전하는데 노력을 하는 계기로 작용하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[거울로 마주하며 바다처럼 품어주어야 할 존재]

내가 학생이었을 때 교수님은 하늘이었어요. 내가 교수가 되다 보니 교수가 하늘이 아닌 바다이어야 함을 알게 됐어요. 여러 가지 모습으로 학생들에게 다가 가야 한다는 것을 느낀거죠. 스승으로, 먼저 걸어 온 길의 선배로서, 부모처럼, 이렇게 여러 가지 모습으로 학생들과 함께 하며 학생들의 거울이 되어야 함을 알게 됐어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[가르침과 배움의 공존, 동반성장을 이끄는 관계]

조금은 미숙하지만 함께 성장하고 발전하는 관계인 것 같아요. 내가 학생들을 가르치지만 그들이 나보다 잘하는 것도 많다고 느껴요. 그럴 때는 나도 학생들한테 배울 때도 많이 있어요. 한때 나는 잘 가르치고 그들은 잘 따라오기만 하면 된다고 생각할 때도 있었거든요. 내 분야에 전문성이 있을지 몰라도 그들이 다른 면에서 잘하는 것을 볼 때는 놀랄 때가 많죠. 그래서 학생과는 서로 같이 발전하는 관계라 할까? 생각되네요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[밑그림이 그려진 도화지를 채워가다]

완성도를 높여가야 할 밑그림이 그려진 도화지 같다는 생각이 들어요. 여러 가지 환경 속에서 사회화가 되어 왔고, 각자의 배경 속에서 밑그림이 그려진 채로 저를 만나지요. 제가 주는 삶의 모습과 교과 지식을 통해 누군가의 밑그림을 더

완성도 있게 채워가고, 누군가는 지워서 다시 채우고 하겠지요. 저를 만난 학생들이 교육에 대한 사랑과 삶에 대한 열정이 묻어나는 작품으로 밑그림의 완성도를 잘 높여주면 좋겠어요. 그러려면 저도 더 잘 살아야겠지요 !

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

대학교수와 학생과의 관계는 서로 밀접한 관계를 지니고 있다. 연구 참여자들은 학생들을 각각 다양한 모습을 지닌 존재로서 학생들에게 거울이 되어 주는 노력을, 조금은 미숙하지만 동반성장을 이끄는 관계로서 서로 배우고 가르쳐 주는 역할을, 밑그림을 채워주는 관계로서 완성도를 높여주려는 노력들을 하였다. 이는 학생들을 일방적으로 가르치는 관계로서 보지 않고, 신재철(2002)·조영돌(2009)의 연구 결과에서처럼 학생들을 상호간의 배움과 가르침을 주고받는 관계로 보고 있음을 알 수 있다. 연구결과를 통해서 학생교육이 대학 및 교수의 중심에서 학생중심으로 변화하고 있음을 볼 수 있었으며, 앞으로 보다 학생 친화적으로 변화되어 진정한 수요자 중심의 교육이 이루어지길 기대해 본다.

3. 교수로서 동료교수의 의미

대학의 규모에 따라 차이는 있지만 많은 교수들은 강의 및 연구를 수행하며 근무를 하고 있다. 교수들의 활동범위는 대학 및 단과대학 차원에서도 이루어지기도 하지만 주로 학과를 중심으로 이루어져 있어 일반교수들은 학과의 동료교수들과는 매우 긴밀한 관계를 형성하고 있다. 대학의 가장 이상적인 동료교수는 ‘동반자’ 그리고 ‘협력자’의 관계로서의 의미를 지니고 있지만(염지숙, 2003), 실제로는 경쟁자로서의 의미가 크게 작용하는 경우가 흔히 있다. 교수의 성격, 가치관에 따라 차이가 있지만 교무실이라는 공동의 공간에서 생활하며 자주 마주치고 의견을 공유하는 초·중등의 교사들과는 달리 대학의 교수들은 연구실이라는 독자적인 공간에서 생활을 하고 있다. 학문적 또는 개인적 친분 등 특별한 경우를 제외하고는 대부분 동료교수들과의 교류보다는 자신의 연구나 일에만 전념하는 경우가 많다. 특히, 학과가 다르고 서로 다른 공간에서 근무하는 경우에는 교수 간의 교류가 전혀 없는 경우도 있으며, 규모가 큰 대학에서는 교수들 간의 얼굴도 모르고 생활하는 경우도 있다. 그러나 같은 학과의 동료교수들과의 관계는 학문적 분야에서는 수평적인 관

계를, 학과의 행정적인 일 처리 측면에서는 수직적인 구조를 지니고 있다. 또한 학생교육 및 지도, 입시, 취업, 학과평가, 산학협력 활동, 학과 추진사업 등으로 인해 자주 회의를 진행하거나 학과 교수들의 친목을 위한 식사 등을 통해 교류가 이루어지고 있다.

학과 동료교수와의 관계는 학과발전과 개인의 발전에 크게 영향을 미치므로 상호간의 노력이 절대적으로 요구되고 있다. 동일한 목적을 가지고 있는 조직에서 만약 동료교수와 관계에서 협력자 및 동반자 관계가 유지되지 않고 경쟁자 관계로 발전하여 갈등과 대립이 일어난다면 개인에게는 스트레스와 자신의 발전을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 그 뿐만 아니라 학과의 발전에도 저해하는 요인으로 작용하여 조직의 존립을 위태롭게 하는 원인이 되고 있다. 따라서 동료교수는 선의의 경쟁자로서는 좋지만 항상 같은 길을 함께 가는 협력자 및 조력자, 또는 동반자로서 인식하고 상호간에 우호적인 관계를 유지할 필요가 있다. 또한 비전임 교원과 관계도 새롭게 인식되어야 한다. 전임교원과 같이 학생교육을 담당하고 있지만 강의만 하고 가는 교수로 인식하고 같은 학과 내에서도 주변인으로 생각하는 경우가 매우 흔하다. 전임교원과 소속 및 신분적으로는 차이가 있지만 비전임 교원도 동료교수로서 인식하고 긍정적인 측면에서의 관계형성이 필요하다.

본 연구의 참여자들 또한 동료교수와의 관계를 긍정적인 이미지보다는 부정적인 이미지로 인식하고 있음을 볼 수 있었다. 이들은 대학 생활에서 동료교수와의 관계를 형식적 동료교수로 보고 있으며, 서로간의 소통의 중요성을 강조하였다. 연구 참여자 A는 일부 동료교수를 제외하고는 소통하기 어려운 상대, 연구 참여자 B는 동료교수를 동반자가 아닌 경쟁자로 보고 있었다. 연구 참여자 C는 연구 참여자 A와 B와는 달리 초빙교수 신분으로 동료교수와의 관계를 목례 정도만 하는 형식적인 관계로 인식하고 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[소통이 중요한 가깝고도 먼 동료교수]

다 그런 것은 아니지만 대체로 힘든 것 같아요. 동료로서 잘 지내려고 많이 노력했던 것 같아요. 근데 그것을 잘 받아 주시는 분도 있지만 서로 생각이 달라서인지 소통하는데 많이 힘들었어요. 대학에서 교수로 생활하면서 가장 힘든 것이 동료교수와의 관계에서 서로 이해하고 소통하는 것 같아요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 9. 21.)

[조심스럽고 신경 쓰이는 동반자]

학문을 나누고 소통하는 동료로서 동반자라 해야 할까요? 하지만 대학의 정서는 그러지 못한 것 같아요. 개인 연구실에서 생활하는 문화여서일지 몰라도. 동료간에 응화라는 단어보단 개인주의 풍토에 너무 익숙한 문화인 것 같아요. 매사에 조심하고, 어떨 때는 말 한마디 하는데도 신경이 많이 쓰이더라고요. 또 한편으로는 관심이 너무 많기도 하고요...(생략).

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 9. 6.)

[소통하는 동역자, 현실은 형식적인 관계]

소통하면서 융화롭게 성장하고 발전해나가야 하는 동역자가 되어야겠지만, 정교수가 아닌 입장에서 동료교수는 그저 오가며 목례를 나누는 정도의 사이인 것 같아요. 학과회의 있을 때 한 번씩 만나고 식사하면서 학과장님의 전달사항을 듣는 정도의 관계라고 해야 하나요? 오히려 유아교사들은 서로 피드백도 하고 연구공동체도 운영하며 상호 발전적인 관계를 유지하는데, 대학은 그런 상호유기적인 관계는 어렵지 않나 싶은 생각이 드네요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 9. 28.)

대학에서 동료교수와는 밀접한 관계를 형성하고 있으며, 학문적 또는 공동체의 목표를 향해 같은 길을 걸어가는 존재로 인식하고 있지만 실제로는 현실과 동떨어진 관계를 형성하고 있는 경우가 많다. 연구 참여자들은 일반적으로 동료교수와의 관계를 각각 소통이 힘든 관계, 조심스럽고 신경이 많이 가는 관계, 형식적인 관계로 규정하고 있었다. 이는 염지숙(2003)이 말한 동반자 및 협력자와는 거리가 먼 경쟁자로서 생각하고 있는 것으로 추측된다. 본 연구 참여자들의 의견처럼 앞으로 동료교수와의 관계가 개선되어 상호간에 소통하며, 진정한 동반자 및 협력자 관계를 유지함으로써 개인의 발전과 조직의 발전에 도움이 되었으면 하는 바람이다.

4. 대학 유아교육학과 현실과 당면과제, 그리고 나아갈 방향

1) 유아교육학과의 현실

많은 대학에는 유아교육학과 및 관련학과들이 개설되어 있으며, 그 학과에서는 유아교육기관에서 근무하고자 하는 학생들을 교육하여 교사들을 양성하고 있다. 교

사 자격증을 취득한 학생들은 졸업 후 유아교육기관에 임용되어 유아들이 미래의 훌륭한 인재로 성장할 수 있도록 수많은 유아들을 교육하면서 우리나라 유아교육의 발전을 견인해 왔다. 오랜 기간 동안 유아교육의 발전에 크게 기여하여 왔지만 대학의 유아교육학과 및 관련학과의 미래는 현실과 미래는 매우 어렵다고 볼 수 있다.

이는 우리 사회가 초저출산 및 고령화 사회로 접어들면서 많은 인구 전문가들은 우리나라의 인구가 급격하게 감소할 것으로 예측하였다. 특히, 우리나라의 출산율은 2018년 기준 가임 여성 1인당 0.98명으로 OECD 가입국 37개 나라 중 최하위를 차지하고 있다(저출산고령사회위원회, 2020). 따라서 정부에서는 인구감소로 인해 우리 사회의 존립을 위협할 것이라 판단하고 그동안 다양한 지원 정책을 수립하여 많은 예산을 지출하여 왔으나 출산율은 오히려 지속적으로 감소하고 있는 추세이다. 이러한 원인은 양질의 일자리 부족, 경제적 빈곤, 육아의 부담 등으로 인해 젊은 층의 결혼 기피, 만혼, 출산 포기 현상이 증가하면서 급격한 학령인구의 감소를 가져왔다. 학령인구의 감소는 유아교육기관에 취원하는 유아들의 수 감소로 이어지고, 결국에는 유아교육기관의 규모 또는 수도 감소하였다. 그 결과 유아교육기관에 근무하는 교사 수 또는 신규채용을 줄이는 요인이 되었다. 이러한 흐름은 유아교육기관의 교사를 양성하는 대학의 유아교육학과 및 관련학과에도 그대로 반영되어 새로운 입학자원 확보가 어려워지는 현상으로 이어짐으로써 유아교육학과 및 관련학과에 근무하는 교수들을 정신적으로 크게 압박하고 있다. 아울러 인구의 수도권 집중화 현상은 지방에 소재하고 있는 대학의 어려움을 가중화시키고 있으며(조영돌, 2009), 유아교육학과 및 관련학과 또한 미래를 더욱 어둡게 하고 있다.

그리고 3년마다 실시하는 교원 양성기관 역량진단도 유아교육학과에는 부담이 되고 있으며, 특히 지방대학에 소재하고 있는 유아교육학과 및 관련학과에는 입학자원 확보와 함께 큰 부담으로 작용하고 있다. 유아교육학과 및 관련학과의 어두운 현실을 극복하여 밝은 미래를 열기 위해서는 구성원들 간의 적극적인 협력 체계 구축과 함께 학과를 특성화시켜 경쟁력을 갖춘 학과가 될 수 있는 아이디어 발굴 등 함께 노력이 절실히 요구되고 있다.

본 연구 참여자들은 모두 출산율 저하로 인한 유아 수 및 학령인구의 감소로 인해 대학 및 유아교육기관 모두 직접적인 영향을 받음으로써 현실을 어렵게 보고 있었으며, 앞으로 유아교육 분야는 다른 분야보다 더 어려울 것으로 전망하며 많은 위기의식을 느끼고 있었다. 연구 참여자의 C의 면담내용에서 볼 수 있듯이 정부

및 지자체, 대학 차원에서 유아교육의 발전을 위해 보다 적극적인 정책수립 및 제도의 마련이 필요함을 강조했다. 또한 양적인 측면보다는 질적인 측면에서 지원과 노력을 함으로써 유아교육 및 교사의 자질 향상, 출산율 증가 등이 이루어져야 한다고 보았다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[급변하는 시대에 밝지만은 않은 유아교육]

급변하는 시대에 앞으로의 유아교육의 전망은 밝지만은 않을 것 같아요. 일단 출산율 저하로 유아교육 현장의 수요가 줄고 있어 관련 분야의 유치원, 어린이집이 문을 닫고 있는 현실이지요. 이는 관련학과의 전망과 인재 배출과도 관련이 있다고 봐요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[도미노처럼 다가오는 암울한 대학]

현실은 좀 암울한 것 같아요. 우리나라 저출산율이 가속화되면 자연스럽게 태어나는 아이들은 적을 것이고, 그러면 그 파장이 도미노처럼 유치원이나 어린이집에 이어서 대학으로 올 것은 당연하잖아요. 매년 입시를 할 때마다 달라요. 점점 힘들다는 것을 느끼니깐요. 어떻게든 이 시기를 잘 넘기려고 학생들에게 더 많은 관심을 가지고 지도하고, 학과 경쟁력을 높이기 위해서 다들 많이 노력해야지요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[교통정리가 되지 않은 유아교육은 묵묵부답]

교수의 입장에서 유아교육 관련학과를 생각해 보면, 우선 답답합니다. (중략). 요즘은 국공립유치원이나 국공립어린이집은 점점 많아지는 반면, 출산율 저하로 수요자는 많이 줄어들고 있잖아요. 정부 차원에서 유아교육 전공이든 유사학과든 유아교육과로 교통정리가 되면 좋겠어요. 유아교육을 잘 할 수 있는 대학을 선정하고, 해당 대학에서 정말 유아교육 인재를 양성하는 체계를 구축해서, 졸업자들에게도 발전하는 현장에 대한 신뢰 속에서 사명감을 가지고 근무할 수 있도록 유아교사의 길로 안내해준다면 그만큼 더 비전이 생기지 않을까요?

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

대학에서 유아교육기관 교사양성 기능을 담당하고 있는 유아교육학과의 현실은 우리 사회의 현상이 그대로 반영되어 매우 어려운 상태이다. 조영돌(2009)의 연구

결과에서처럼 지방에 소재하고 있는 대학들은 인구의 수도권 집중화 현상으로 어려움이 가속화되고 있다. 연구 참여자들은 모두 유아교육학과의 현실과 미래를 어둡게 보고 있었으며, 이를 극복하기 위해서는 유아교육학과의 경쟁력 향상과 현재의 유아교육 체계를 정리하여 질적으로 수준이 높은 인재를 양성할 수 있는 체계를 구축이 필요하다는 의견을 제시하였다. 연구자 또한 급속도로 감소하고 있는 출산율, 인구의 수도권 집중화, 사회적 편견 등은 유아교육학과의 미래를 앞으로도 더욱 어둡게 하는 요인으로 보고 있다. 이를 해결하기 위해서는 대학 및 학과, 그리고 교수들은 모든 것을 학생 및 산업체의 관점에서 생각하고, 유능한 교사를 양성하기 위한 대안 마련을 비롯하여 모든 노력을 다하여야 할 것으로 보인다.

2) 유아교육학과의 당면과제

최근 우리나라 대학들은 4차 산업혁명에 의한 과학기술의 발달, 코로나-19 감염병 유행, 학령인구 감소, 교육 수요자 요구의 증가 등의 사회적 환경변화에 따라 교육환경도 급속도로 변화하고 있다. 따라서 대학의 유아교육학과들 역시 생존의 확보차원에서 입학자원 확보, 첨단 교육 환경 구축, 교수학습 방법 개선, 교육의 질 및 서비스 만족도 제고 등에 적극적으로 대응해야 하는 당면과제들이 산적해 있다. 유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 앞으로 해결해야 할 과제들 중에서도 가장 우선적으로 해결해야 할 당면과제로 자신의 지속적인 발전과 생존 경쟁력 확보를 위하여 입학자원 확보, 유아교육의 질 향상, 그리고 전문성 함양 등 크게 세 가지에 많은 노력이 필요하다.

첫 번째 당면과제로는 학령인구의 감소와 인구의 수도권 집중화로 인한 신입생 확보를 들 수 있다. 급격한 출산율 감소로 인한 학령인구의 감소는 유아교육 현장의 교사 수 감소 및 교사의 신분 안정성을 떨어뜨리는 요인으로 작용한다. 이는 대학의 신입생 확보에 직접적인 영향을 줌으로써 학과의 존립을 위협하고 있다. 아울러 수도권으로의 인구 집중화 및 학생들의 수도권 대학 선호는 지방에 소재하고 있는 대학의 신입생 확보를 더욱 힘들게 하고 있다. 이 현상은 오래 전부터 예견되어 왔지만 대학 자체로만 해결할 수 없는 것으로 지역의 발전을 위해서도 정부 및 지자체의 적극적인 정책이 선행되어야만 어느 정도 해결이 가능하다고 볼 수 있다.

두 번째 당면과제는 유아교육기관의 교사의 자질과 대학교육의 질을 향상시키는

문제이다. 유아교육의 질을 결정하는 주요 요건 중 하나는 유아교사의 자질이라 할 수 있다(Goffin, & Stegelin, 1991; Goffin, & Day, 1994; Jones, 1993; Spodek, Saracho, & Peters, 1988). 교사의 자질을 갖추기 위해서는 일차적으로 대학에서 교사의 양성이 잘되어야 하고, 이차적으로 현장에 있는 교사들의 전문성 향상을 위한 지속적인 교육이 이루어져야 한다(윤희경, 2001; 임승렬, 2005). 그러나 우리나라 현실은 유아교사 양성체계가 이원화되어 있어 교육의 질 및 교사 자질을 수요자가 만족할 수 있는 일정한 수준으로 높이는 데는 한계를 지니고 있다. 정부에서는 교사의 질을 향상시키기 위하여 교사양성기관 및 유아교육기관의 평가, 교사 자격기준 강화, 현직교사 보수교육 등을 실시하고 있지만 현실과는 아직도 괴리감이 존재하고 있는 현실이다. 대학에서는 교육의 질 향상 측면에서 많은 노력을 기울이고 있지만 또 한편으로는 신입생 확보차원에서 접근을 하다 보니 교사의 질이 일정하지 못하다. 교육과정 운영에 있어서도 유치원 교사의 양성 교육과 보육교사의 양성 교육에 차이가 존재함으로써 교사의 자질에 대한 문제를 야기하기도 한다. 이를 해결하기 위해서는 유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 조속한 시일 내에 유보통합을 이루도록 노력이 필요하며, 교사의 자질 향상에 대한 많은 관심을 가지고 지속적인 노력을 해야 한다. 그리고 교사들이 대학을 떠나 직장생활을 하면서도 교사로서 전문성을 함양할 수 있도록 많은 교육프로그램 개발 및 교육에도 적극적으로 참여하여 유아교육 현장이 더욱 발전할 수 있도록 적극적인 협력이 필요하다.

세 번째는 현장 전문성에 대한 문제를 들 수 있다. 염지숙(2003)은 교수로 임용되어 학생교육에 있어 현장경험이 없어 많은 어려움을 경험한다는 연구 결과를 보여주었다. 김혜선(2006)은 학생들이 대학에서 이론중심으로 공부함으로써 교사가 되었을 때 대학에서 배운 내용과 현장에서 느끼는 실제와는 달라 교사로서 정체성의 혼란을 느끼는 경우가 많았으며, 심지어는 직장을 포기하는 원인이 되고 있다고 보고하였다. 위의 두 연구 결과는 대학교육에 대한 문제점을 지적하고 있으며, 앞으로 대학의 교육이 어떠한 방향으로 가야하는지를 시사해 주고 있다. 대학은 교수 중심 또는 이론 중심 교육이 아니라 현장중심의 교육으로 전환하고, 교수들도 지속적으로 현장을 경험하게 함으로써 유능한 유아교육 현장 전문가로 거듭날 수 있도록 많은 노력이 필요하다. 또한 교수의 신규 채용에 있어서도 학문적 이론과 현장 경험이 풍부한 사람들을 채용하는 것을 확대해야 하며, 교육과정도 철저하게 현장에서 교육이 가능하도록 개편함이 요구된다. 산업체와 실질적인 연계를 통해 교육 과정을 운영함으로써 유아교육 현장의 교사가 되었을 때 대학의 교육과 현장과의

괴리감을 느끼지 않도록 해야 할 필요가 있음을 보여준다.

본 연구의 참여자들은 바라보는 관점에는 차이가 있었지만 유아교육기관의 근무하는 교사의 질을 높이는 것을 가장 시급한 것으로 나타났다. 연구 참여자 A는 유보통합을 통한 유아교육기관의 교사의 질 향상을, 연구 참여자 B는 교사의 질을 높이기 위한 노력을 강조하였다. 연구 참여자 C는 대학을 통해 교사들의 특성에 맞추어 교육함으로써 예비교사와 현직교사의 질을 제고하는 것이 빨리 해결되었으면 한다고 밝혔다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[교사 양성체계 개선을 위한 유보통합]

저는 유보통합이 가장 시급하다고 봐요. 현재 유아교육 현장은 유치원과 어린이집으로 나누어져 있잖아요. 그러다 보니 교사의 질도 달라서 관리 감독하는 기관도 다르다 보니 유아교육의 질에서 차이가 많이 나잖아요. 교사 양성만 해도 그래요. 유치원 교사의 양성은 체계적으로 이루어져서 전문성이 있지만, 보육교사 양성은 자격기준만 갖추면 되니까 교사의 자질에 대한 문제가 발생하잖아요. 교사 양성을 포함해 교사들 처우 등이 그리고 유치원과 어린이집에 대해 같은 기준으로 관리될 수 있게, 교육의 질이 높아졌으면 해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[교사의 자질 향상은 교수의 편치 않은 숙제]

뉴스에 늘 심심치 않게 등장하는 유치원이나 어린이집 교사들의 학대 문제는 교사를 배출시키는 교수로서 마음이 편하지 않아요. 내가 잘 못한 것 같기도 하고, 학생모집에도 영향을 줄까봐 신경이 가고... 이런 문제는 일부 유치원이나 어린이집에서 발생하지만 사람들은 다 그럴 거라고 생각하잖아요. 결국은 학생들의 인성에 관련된 문제라고 봐요. 학생들 교육에 많은 관심을 가지고 많은 노력을 하는 것 밖에는 방법이 없다고 봐요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[교사 수준 끌어올리기 내실화]

예비교사와 현직교사에 대한 질 관리가 가장 빨리 해결해야 할 당면과제라고 생각해요. 초임교사 질 관리는 당연히 대학에서 전공교수들에 의해 이루어지는 것이기 때문에 이론과 실재를 잘 연계하여 내면화할 수 있도록 다양한 측면에서 여러 가지 방법으로 도움을 주어야 하겠지요. 현직교사의 경우는 재교육의 의무를 갖고 있기는 하지만, 상당히 형식적으로 이루어지고 있지요. (중략). 경력교

사 개인이 부족하다고 느껴지는 분야에 대해 전공교수들이 경력별 소그룹으로 컨설팅 강의를 진행해주는 것이 훨씬 도움이 되지 않을까 싶어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

요즈음 유아교육학과 교수들은 급속한 교육 환경의 변화에 따라 해결해야 할 과제들이 많이 존재한다. 연구 참여자들은 그 중에서도 유아교육기관의 교사 자질 향상을 앞으로 해결해야 할 최고의 당면과제로 제시하였다. 교사의 자질을 향상시키는 방법으로는 유보통합을 통한 교사 양성체계의 일원화, 인성교육의 강화, 이론과 실재를 겸비한 교사 양성, 형식적인 현직교사의 교육 방법 개선 등을 대안으로 제시하였다. 이는 김혜선(2006), 염지숙(2003), 윤희경(2001), 그리고 임승렬(2005)의 교사의 자질 향상의 중요성과 서로 일치하는 결과를 보여주었다. 이러한 결과를 통해서 대학의 유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 교육의 질과 교사의 자질에 항상 관심을 가지고 이를 위해 부단한 노력을 해야 할 것이다.

3) 유아교육학과의 나아갈 방향

우리 사회는 과학기술의 발달에 따라 급속하게 변화하고 있으며, 사람들의 의식 또한 날로 고조되고 있어 사회 전반에 걸쳐 변화를 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 특히 유아교육 분야에도 사회적 환경 변화와 수요자 요구의 증가에 따라 많은 변화를 요구하고 있다.

유아교육학과 및 관련학과는 특성상 현장과 밀접하게 연계되어 있는 학과이므로 전문성 향상 특히, 현장 전문성을 가장 중요하게 생각한다(임승렬, 2005; 정은경, 2010). 선행연구에 따르면 학생들이 졸업 후 유아교육기관을 근무하면서 느낀 어려움으로 대학교육과 현장의 괴리감으로 인해 유아교육자로서 정체성 혼란, 심지어는 유아교육 분야를 포기하는 결과를 초래하기도 하였다(김혜선, 2006; 전윤숙, 2011). 이는 대학에서 이론중심, 교수 중심, 즉 공급자 중심의 교육의 영향인 것으로 인식되며 여기에는 변화를 도외시하는 교사교육의 방법, 교육현장에서 활용될 수 없는 교육과정 운영 등을 예로 들 수 있다(유현숙, 2002). 이는 사회 환경의 변화에 따라 교육환경이 변화하면서 교육방법도 공급자 중심에서 수요자 중심의 교육으로 전환해야 함을 의미한다. 이에 따라 대학에서는 이론과 실재를 겸비한 교사를 양성하기

위하여 현장 중심의 교육을 강조하며, 예전에 비하여 많은 관심과 이를 실행하려고 노력하고 있다.

그러나 아직까지도 현장 중심의 교육은 형식적인 면에 치우쳐 있는 경우가 많다. 따라서 앞으로 대학의 유아교육의 방향은 세 가지 측면에서 진행되어야 한다.

첫 번째는 이론과 실제의 능력을 겸비한 교수를 중심으로 한 학생들의 현장의 전문성을 향상시키는 방법으로 교육이 이루어져야 한다. 현재, 유아교육 현장의 교사 및 원장들 중에는 전문성 향상을 위하여 끊임없이 노력하여 유아교육에 관련된 연수를 비롯하여 대학원 석·박사과정에 진학하여 학문적 이론을 배우고 있는 사람들이 많이 있다. 그 결과 현장에는 유아교육에 대한 학문적인 이론 및 체계가 확립되어 있으면서도 현장 실무 능력이 우수한 교사 및 원장들이 많이 근무하고 있으며, 이들은 우리나라 유아교육의 발전을 견인하고 있다. 그러나 이들이 대학의 유아교육에 교수로서 관여하고 있지만 학생들의 교육 및 지도에 있어서 주변인으로 끝나는 경우가 많다. 유아교육기관의 교사 양성교육이 보다 현장 중심으로 이루어지기 위해서는 정부와 대학의 차원에서의 정책 변화의 필요성이 요구된다. 현재보다도 적극적인 정책수립과 제도의 마련으로 이론과 실제를 겸비한 유능한 산업체 인사들을 교육의 주체인 교수 요원으로 활용하여 교육의 질 향상과 학생 및 학부모의 교육서비스 만족도를 높였으면 한다.

두 번째는 철저한 현장 중심의 교육과정의 운영이다. 오늘날 교육에서 학생들의 취업능력을 강화하기 위하여 현장실무 능력의 향상을 중요하게 생각하고 있다. 그러나 현재 대학교육의 대부분은 강의실 및 실습실 내에서 이루어짐으로써 현장 중심의 교육에 한계를 지니고 있다. 따라서 교육과정을 혁신적으로 개편하여 산업체와 실질적으로 연계하여 학생들의 교육이 현장에서 이루어지도록 해야 한다. 그럼으로써 이론과 실제의 능력을 겸비한 학생들이 유아교육기관의 교사로 임용되어 유아교육 및 직업에 대한 정체성 혼란을 줄여 줌으로써 직무에 대한 만족도를 높여가리가 본다. 세 번째는 교사의 자질 향상이다. 요즘은 극히 일부이지만 유아교육 현장에서 일어나는 불미스러운 일들로 인해 사회적인 문제가 되고 있다. 학부모들은 조그마한 실수도 용납하지 않으며, 자신들의 아이를 위해서라면 조그마한 일에도 민원을 제기하는 경우가 종종 발생하곤 한다(권경숙, 2012; 김성환, 2019; 윤혜란, 서현, 2011; 정덕희 2008). 이러한 일들로 인해 유아교육기관에 근무하는 많은 종사자들을 어렵게 하고 있다. 이는 이원화되어 있는 교사 양성체계에서 오는 요인이 크다고 볼 수 있다. 즉, 유치원 교사의 양성체계와 어린이집 교사 양성체계가

서로 달라 교사의 질이 양성기관마다 서로 달라 교사의 자질에 대한 논란이 많다. 유치원 교사의 양성은 대학으로 일원화되어 있으며, 교원 양성기관 역량진단 및 엄격한 자격기준에 의해 엄격하게 관리되고 있다. 반면에 보육교사의 양성은 대학 또는 양성기관의 기준이 느슨하고, 정부에서 규정한 교과목 및 학점의 이수만으로 이루어지게 되어 있어 교사의 자질에 있어 유치원 교사와 많은 차이를 가지고 있다. 이를 해결하기 위해서는 오래전부터 논의되어 왔던 유보통합을 함으로써 교사 양성에 대한 기준을 일원화하여 교사의 자질에서 차이가 없도록 일정한 수준으로 향상 시킬 필요가 있다.

앞으로 대학 또는 유아교육이 나아갈 방향으로 본 연구의 참여자들은 인재의 배출 방법, 교사의 자질, 유아교육 관련 제도 등의 개선에 관심을 가지고 있었다. 즉, 연구 참여자 A는 유아교육이 나아갈 방향으로 지금까지 양적 위주의 인재양성을 벗어나 질적 위주의 인재양성으로 전환을 강조하면서 현장교육을 강화하는 것을 방안으로 제시하였다. 연구 참여자 B는 현장경험이 많으면서 이론과 실재를 겸비한 인재양성을 앞으로 유아교육이 나아갈 방향으로 제시하였다. 그리고 연구 참여자 C는 앞으로 유아교육이 발전하기 위해서는 유보통합의 중요성과 교수들의 역할의 중요성을 강조하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[질적으로 우수한 인재 배출로 교육방향 전환]

앞으로는 인재를 배출하는 방식이 바뀌어야 한다고 봐요. 지금까지는 양적으로 많이 배출하여 왔잖아요. 많은 숫자를 배출하는 것 보다 적은 수라도 질적으로 우수한 인재를 배출해야 하지 않을까요? 그러기 위해서는 이론도 중요하지만 앞으로는 산학연계를 강화하는 방향으로 가는 것이 좋을 것 같아요. 교사를 준비하면서 현장 감각을 많이 습득할 수 있도록 교육의 방향이 바뀌었으면 해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[현장감 있는 인재 양성]

현장 경험이 많은 인재를 키우는 것으로 가야할 것 같아요. 대학에서 잘 가르친다고 해도 현장감은 많이 떨어져요. 현장실습이나 취업지도를 나가보면 잘하는 애들도 있지만 기본이 제대로 안된 경우도 많아요. 그럴 때마다 그 원의 원장님한테 미안하기도 하고. 내 자신이 부끄러워 얼굴을 못 들겠더라고요. 내 나름대로는 열심히 가르쳤다고 했는데 현장에서 무엇을 해야 하는지 모르고 있어요. 그럴 때마다 이론도 중요하지만 현장 능력이 풍부하게 해 주어야겠다고...

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[유보통합을 통한 유아교육 발전은 지금!]

이미 화두가 되고 있는 유보통합이라고 하는 게 잘 이루어져야 한다고 생각해요. 유보통합이 진행되는 부분에 있어서는 유치원과 어린이집의 통합만을 이야기하는 게 아니잖아요. 중앙부터 시작해서 요소요소에서 생활하고 있는 교육 구성원들까지, 유보통합의 가장 기본적인 것은 서로 양보라 협력적인 자세로 맞춰가는 것이라고 생각해요.(중략) 현 시대에서 유아교육전문가의 역할은 본인의 업무에 집중하는 것이 중요하다고 생각해요. 우리가 흔들리면 안 되는 것은 예비교사를 양성하는 우리 교수들이 유아교육의 초석이 된다는 것을 잊으면 안 될 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

사회 변화에 따라 우리나라 대학 및 유아교육은 많은 어려움에 직면해 있다. 그 중에서도 연구 참여자들은 앞으로 유아교육의 방향으로 각각 교육방향을 전환하여 인재 배출 방식의 변화, 현장중심 교육의 강화, 이원화되어 있는 유아교육의 통합 등을 추진해야 한다는 견해를 밝혔다. 이는 정은경(2010)을 비롯하여 많은 연구자들의 연구 결과와 유사함을 보여 주었다. 앞으로 대학 및 유아교육이 현대 사회 변화 및 수요자의 요구에 적합하게 발전하기 위해서는 다음과 같은 방안들이 실천되어야 한다. 관련 정책 및 지원, 교육과정 개편, 교육시스템의 개선 등이 전반적으로 이루어짐과 동시에 유아교육학과 및 관련학과의 교수들은 본연의 역할에 보다 많은 노력을 기울였으면 한다.

5. 유아교육학과 교수의 관심사

오늘날 우리는 불확실성, 변동성, 불규칙성, 복잡성의 시대에 살고 있으며, 앞으로의 세상을 예측하는 것은 매우 어렵다. 이러한 시대의 변화에 따라 대학의 교육환경도 급속하게 변화함에 따라 교수들도 변화하지 않으면 생존하기 어려운 시대에 살고 있다. 대학의 교수들 대부분은 자신의 직업과 전공 분야에 많은 관심을 가지고 살아가며, 그들의 관점, 사고, 위치, 기호, 욕구 등에 따라 차이가 있으리라 생각한다. 즉, 공유하는 것이 같으면 관심사도 유사하겠지만, 다른 경우에는 관심사도 당연히 다를 것으로 생각된다.

대학의 유아교육학과 및 관련학과의 교수로서 ‘현재의 관심사는 무엇이고 앞으로

의 관심사는 무엇일까?’에 대해 궁금하다. 연구자 입장에서는 최근 우리 사회현상을 기초로 하였을 때 ‘소속되어 있는 학과는 앞으로도 지속 가능할까? 현재 근무하고 있는 대학은 안전할까? 그리고 앞으로도 대학의 교수로서 살아남아 있을 수 있을까?’가 최대 관심사이다. 매년 대학의 교수로서 갖는 주요 관심사는 입학자원의 확보, 학생교육 및 지도, 학생들의 취업, 업적평가 등과 관련된 내용이다. 이와 같은 모든 것이 대학교수로서 생존과 직접적인 상관관계를 지니기 때문이다. 이러한 산적해 있는 관심사를 해결하기 위하여 교수들은 수업준비, 교수법 향상, 학생들에게 많은 관심, 연구 활동, 산학협력 활동, 사회봉사 활동 등에 많은 시간을 할애하고 있다. 교수에 따라 약간의 차이는 있지만 다른 교수들도 거의 대부분 유사한 관심사를 가지고 유사한 대학생활을 하고 있다.

본 연구 참여자들의 교수로서의 관심사를 조사한 결과, 학생교육에 관하여 가장 많은 관심을 가지고 있었으며, 방법적인 측면에서는 차이가 있었다. 연구 참여자 A는 유연한 사고를 가지고 유아교육의 비전과 목표를 수립하여 유아교육 현장에 맞는 교육에, 연구 참여자 B는 현장경험을 살려 후학양성으로의 연계를 강조하였다. 연구 참여자 C는 학생들이 교육자로서 자질을 갖추 수 있도록 방향성 정립, 현장 실무 능력 향상, 교사로서의 역량과 마인드를 갖추는 전략수립에 많은 관심을 가져야 한다고 주장하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[전통 교수 보다는 유연한 사고로의 전환]

전통만을 고수하기 보다는 유아교육의 비전과 목표를 세우는 것이 첫 번째라고 생각해요. 그리고 유아교육과 관련 학문들을 체계적으로 구성하여 교육과정을 개발하고 다양한 경험을 하는 프로그램 아래 유아교육 현장에 맞는 유능한 인재를 육성하여 취업전략을 구축하는 것이 필요하다고 봐요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[현장형 후학 양성이 답이다]

현장의 경험을 후학 양성으로 승화시켜야 한다고 봐요. 경험 축적 자체가 보람 있는 인생을 살아가는 데 굉장히 중요하잖아요. 아무리 경험을 가지고 있어도 나만 가지고 있다면 의미가 없다고 봐요. 내 현장 경험이 직접적으로 학생들에게 전달되어 유능한 교사로 성장해가는 것을 볼 때에 교수로서 보람을 느끼니까요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[교사다움에 대한 교육 방향성 수립]

예비 유아교사들이 교육자로서 자질을 갖추도록 대학에서 그 방향성을 수립하는 것이 중요한 것 같아요. 이론과 실재를 잘 연계할 수 있는 경험을 지원하고, 유아교육 현장의 실무능력과 교사다움에 대한 역량과 마인드를 각자의 교과에서는 물론이고, 학과 자체적으로도 구체적인 전략을 수립해야 하지 않을까요?

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

연구 참여자들은 대학교수로서 각각 유연한 사고를 통한 유아교육의 전반적인 방향 전환에, 자신이 축적하고 있는 현장 경험을 후학양성에 활용하는 것에, 예비 유아교사들의 교육자질 갖추도록 하는 교육 방향성 수립에 관심을 두고 있었다. 이들의 관심사는 방법적인 측면에서는 서로 달랐지만 앞으로의 유아교육의 발전과 대학의 교사 양성에는 있어서 매우 중요한 요인이라 생각된다. 아울러 정부 및 대학에서도 사회변화에 맞게 연구 참여자들의 관심사가 이루어지도록 적극적인 지원과 함께 많은 노력이 진행되었으면 한다.

6. 교수 자신의 자화상

대학교수는 단순히 학문적 지식을 전달하는 자가 아니라 끊임없는 연구를 통해 창조적 지식을 창출하여 이를 교육을 통해 확산하는 지도성을 발휘하는 인물이다(정은경, 2010). 그러므로 대학의 교수가 된다는 것은 학문적 성취를 통해 정체성을 확립하고, 가르침에 대해 끊임없이 자기성찰을 통해 부단한 노력을 통한 자기혁신과 전문가로서 독보적인 존재감을 형성해 가는 것을 의미한다(염지숙, 2003; 차현주, 2016). 대학교수의 기본적인 역할은 강의 및 연구 활동이지만 오늘날 대학교수들의 역할에도 산학협력 활동, 입시 및 취업 활동, 지역사회 기여 등으로 다각화되고 있다. 대학의 역할도 학문연마 뿐만 아니라 학생들의 인성과 전문능력을 개발해 나가는 방향으로 변화하고 있다(조형숙, 박은주, 2011). 교수들은 다양하면서도 많은 역할로 인해 바쁘게 생활하고 있어 자신들이 추구하는 역할을 제대로 수행하지 못하거나 잊어버리고 살아가는 경우가 있어 교수로서의 정체성 혼란을 가져오는 경우도 있다.

대학교수를 바라보는 모습은 관점에 따라, 사람들에 따라 차이가 있으리라 생각한다. 예전에는 학생을 가르치는 직업의 소유자, 학문적 지식이 높은 직업, 사회적 전문성을 인정받아 긍정적인 이미지가 많았지만 오늘날 사회 환경의 변화에 따라

부정적인 이미지로도 보여지고 있다. 즉, 물질만능주의 사회에서 대학교수의 이미지는 학생들에게 지식을 전달하고 학점을 인정하는 기계(권영준, 2001), 고등학교 및 산업체에서는 학생모집과 취업알선을 해야 하는 기업의 영업사원 또는 잡상인 등의 이미지로 보고 있는 시각도 있다. 교수에 따라 차이가 있지만 요즈음 일부 교수들은 시대상황을 반영하여 자신의 모습을 부정적인 이미지로 생각하고 있는 경우도 있다.

연구자 역시 대학교수로서 살아온 과정을 성찰할 때마다 자신의 모습을 긍정적인 면과 부정적인 면으로 양면성을 가지고 보는 경우가 종종 있다. 즉, 교수로서 학생을 교육하고 지도함으로써 보다 긍정적으로 변화시킴으로써 그들의 성장과 발전에 기여하고 있다는 자부심으로 인해 전문가, 엄마 등 긍정적인 이미지로 자신을 표현하기도 한다. 그러나 학생모집, 취업처 발굴, 과도한 업무, 교수 업적평가 등에 많은 시간을 할애함으로써 교수로서의 본연의 역할을 제대로 수행하지 못하고 힘들고 어려웠을 때는 공장의 기계와 같은 부정적인 이미지로 자신의 모습을 생각할 때도 있었다.

본 연구 참여자들은 교수로서 자신이 바라보는 모습이 서로 달랐으나 전문성을 기반으로 하여 학생 교육 및 지도에 중점을 두고 긍정적인 모습으로 자신을 표현하였다. 연구 참여자 A는 사람냄새 나는 교수, 학생들에게 울림을 주는 교수들, 연구 참여자 B는 엄마 같은 교수들, 연구 참여자 C는 전문성을 갖춘 교육자가 현재의 모습이거나 이를 추구하는 것을 볼 수 있었다. 교수로서의 자신의 모습이 어떻게 보여져야 한다는 모범담안은 없다. 교수마다 관심사가 다르고, 추구하는 목적이 다르기 때문이다. 그러나 교수로서 자신의 모습이 보다 긍정적인 모습으로 표현될 수 있도록 많은 노력이 필요하며, 대학 당국에서도 이에 대한 많은 지원이 있어야 할 것으로 보여진다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[진정한 울림을 주는 사람 냄새 나는 선생]

모 대학에서 현장의 유능한 교사를 찾으며 전화가 왔어요. 유아교육과 학생들에게 현장연구라는 과목을 강의하라는 제의가 들어왔어요. 대학원도 다니지 않던 내게 시간 강의는 기쁨 반, 두려움 반이었죠. 열정 하나로 뛰어갔던 그 첫 학기 학생들을 잊을 수가 없네요. 너무 열심히 해주었기 때문에... (중략). 학생들에게 난 어떤 매력을 가진 교수였을까? 사람 냄새 나는 선생으로 다가가려고 했어요. 그리고 학생들의 마음을 아는 진정한 울림을 주는 교수로 남고 싶어요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[딸 같은 제자, 편안하고 스스로없는 엄마]

저는 제가 엄마라고 생각해요. 제자들이 다 딸 같죠. 그래서 권위도 내려놓고 먼저 다가가려고 해요. 내 기억에 교수님하면 ‘대하기 참 어렵다. 무섭다’였는데 그러지 않으려고 해요. 요즘 학생들이 좋아하는 노래, 드라마, 웹툰, 걱정거리, 관심사 등도 듣거나 보려고 일부러 노력하죠. 그리고 애들이 쉽게 다가올 수 있도록 문을 조금 열어 놓아요. 그러면 학생들이 편하게 생각하고 스스로없이 들어와서 상담을 할 때도 있지만, 놀다만 가는 경우도 있어요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[부족함은 많지만 최선과 성실을 잃지 않는 사람]

긍정적인 인성과 제가 가르치는 학문에 대한 전문성을 갖추기 위해 노력하는 교육자라고 생각해요. 부족한 점이 많기에 더 좋은 강의와 바람직한 성품을 갖기 위해 스스로 반성적 성찰을 자주하며, 부족한 부분을 채워가기 위해 지속적으로 노력하고 개선하기 위한 방법을 찾으려고 도전하고 있어요. 적어도 학생들 앞에서 제 삶이 부끄럽지 않기 위해, 그리고 제 스스로 언행일치의 삶을 살기 위해, 최선과 성실을 잃지 않는 사람이 되려고 노력하는 사람이에요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

최근 우리 사회에서 보여 지고 있는 대학교수의 모습은 긍정적인 면과 부정적인 면, 즉 양면성을 지니고 있다. 이는 교수들이 대학 및 사회에서 행하고 있는 역할들과 밀접한 관련이 있는 것으로 생각된다. 연구 참여자들은 자신의 모습을 표현하는 방법은 달랐지만 인성 및 전문성을 기반으로 한 긍정적인 모습으로 바라보고 있었다. 그러나 대학교수는 자신이 추구하는 모습도 중요하지만 학생 및 구성원들이 바라는 모습도 중요하게 생각해야 한다. 따라서 대학교수들은 다양한 역할들을 수행하고 있지만 본연의 모습을 유지하기 위하여 차현주(2016)가 보고한 것처럼 끊임없는 자기성찰과 자기혁신을 통하여 자신을 가꾸는 노력을 할 필요가 있다.

7. 교수로서 보람과 희망

우리나라에서 대학의 교수로 살아간다는 것은 매우 보람 있고, 행복한 일이라 생각한다. 물론 대학의 교수로서 할 일은 많지만 보람 또한 많은 직업이라 생각한다. 교수들의 보람은 대학 내에서 일어나는 일을 통해 느껴지며, 주로 자신이 차지하는 역할을 통해서 나타난다. 예를 들면 교수들은 자신의 강의에 대하여 만족스럽게 마

쳤을 때, 자신이 가르치는 학생들에게 좋은 반응을 받았을 때, 자신의 노력을 통해 좋은 결과를 얻어졌을 때, 자신이 추구하는 학문이나 연구수행을 통해서 좋은 결과를 얻었을 때, 자신이 대학 및 학과에서 중추적인 역할을 하였을 때 등 긍정적인 결과에서 많은 보람을 느끼는 것으로 알려져 있다(염지숙, 2003; 차현주, 2016).

대학교수로서의 보람은 스스로 찾아오는 것이 아니라 자신이 어떠한 노력을 하느냐가 가장 중요한 요인으로 작용한다. 자신의 노력이 크면 클수록 그의 크기도 비례하리라 본다. 오늘날 대학의 현실은 어렵고, 미래는 어둡게 전망하는 사람들이 많지만 교수로서 희망 또한 많이 있다. 현실을 실망, 좌절의 대상으로 보지 않고 교수로서 전문성과 개혁성을 가지고 지적능력, 창의력, 탐구력 등의 역량을 키우며, 부단한 자기혁신을 위해 노력한다면 교수로서의 희망도 있으리라 생각된다(차현주, 2016). 이는 교육의 본질에 해당하는 것으로 학문의 발전과 교육의 질 제고와 직접적인 영향을 주는 것으로 수요자에게 최상의 교육서비스를 제공하는 것으로 판단되기 때문이다. 따라서 교수로서 많은 보람을 느끼고 희망을 가지고 살아가기 위해서는 항상 자신의 많은 열정과 노력이 동반되어야만 한다는 것을 명심하여야 한다. 또한 현실의 생활에 실망과 좌절하기 보다는 희망을 가지고 이를 극복하며, 열심히 살아가는 것이 매우 중요하다고 판단된다.

본 연구 참여자들이 대학의 유아교육학과 및 관련학과의 교수로서 생활하면서 느끼는 보람은 자신들이 수행한 역할에서 긍정적인 효과가 나타났을 때로 교수로서의 만족감을 느끼는 요인과 유사하게 나타났다. 연구 참여자 A와 B는 자신이 지도한 학생들이 좋은 곳에 취업하여 유아교육 현장에서 열심히 생활하는 모습을 보고 보람을 느끼고 있었다. 연구 참여자 C는 자신의 강의를 통해 학생들이 긍정적으로 변화되었을 때 만족감과 보람을 동시에 느끼는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과를 통해서 볼 때 대학교수들의 가장 큰 보람은 학생 교육 및 지도에서 얻어지는 것으로 보인다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[유능한 교사의 길을 가는 제자 키우기]

난 학과 업무 중 취업 담당 분야를 맡았어요. 학기에 한 번 학생들과 소그룹으로 심층면담을 해요. 교수라는 위치보다 학교 선배로서 인생 선배로서 걸어왔던 과정을 들려주면서 효율적인 방법으로 이야기해요. 식사도 함께하고, 차를 마시면서 학생들 마음을 터놓고 이야기를 들어주고, 취업플랜을 이야기하며 친분을 쌓아요. 좋은 교사가 되기를 바라면서요... 그 결과 기대만큼 학생들이 현장의

유능한 교사의 길을 가는 것을 볼 때 행복해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[한 우물 파기. 후학양성의 보람]

한 우물을 파서 지금까지 살고 있어요. 요즘 세상은 한 개의 전공을 가지고는 먹고 살기 힘들다는데... 융복합전공, 복수전공 등이 대세잖아요. 근데 대학을 마친 후 제자들의 전공을 살려 좋은 곳에 취업시키면 뿌듯하고 보람을 느껴요. 밖에서 교육할 때 나와 같은 길을 가는 제자를 만났을 때도 보람을 느끼고...후학양성은 어렵지만 잘 길러내면 몇 배의 기쁨을 맛보는 것 같아서요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[100분의 1 만큼 선한 영향력]

제 강의를 들었던 학생들이 나중에 다시 만났을 때 제 강의나 저의 삶의 모습에 대해 긍정적인 메시지를 줄 때가 가장 보람이지요. 강의 중이나 종강 직후에 듣는 긍정적인 반응과 달리 지도교수가 아니었음에도 불구하고 시간이 지나서까지 학생들에게 좋은 기억으로 남아 있다고 생각이 들면, ‘내가 100분 1 만큼이라도 그들에게 선한 영향력이 되었구나’라는 생각이 들어요. 저에게 받은 교육적 메시지가 그 학생들이 있는 미래 교육의 현장에 반영이 된다면 그게 희망이고 보람이 되지 않을까요?

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

교수로서 삶을 살아가면서 보람을 느끼는 요인은 다양하다. 연구 참여자들은 자신의 노력으로 인하여 학생들이 유아교육 현장에 취업하여 유능한 교사의 길을 가고 있을 때 또는 긍정적으로 변화하고 성장하고 있을 때 보람을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 아울러 이러한 보람을 통해 교수로서의 희망을 가지고 학생들을 열심히 가르치고 있었다. 이는 염지숙(2003)·차현주(2016)의 연구에서 보고한 것처럼 자신의 노력을 통해 좋은 결과를 얻었을 때와 일치하는 결과를 보여주었다. 연구자는 교수로서 생활하면서 보람을 느끼는 기회는 많지만 그중에서도 학생들이 긍정적으로 변화하고 발전하는 과정에 자신이 기여함으로써 느끼는 보람이 가장 클 것으로 생각된다.

8. 교수로서 애환과 고충

예전에 비하여 오늘날 대학교수들은 해야 할 일이 매우 많다. 그래서 대학교수들 대부분은 학생들을 교육하고 학문의 탐구를 위해서는 쉬지 않고 전문성 향상에 노력해야 하는 것이 본연의 역할이라는 것을 잘 알고 있다. 그러나 다른 요인들, 즉 산학협력 활동, 학생모집, 취업 활동, 지역사회 기여 등으로 다양한 역할이 보다 다각화 되고 있다(신재철, 2002; 조영달, 2009). 그 결과 교수로서 본연의 역할보다는 다른 역할에 더 많은 비중을 두고 생활함으로써 어려움과 고민도 더 커지고 있는 추세이다.

오늘날 대학의 교수로서 삶을 살아가는데 가장 힘들게 하는 첫 번째 요인은 개인의 업적평가를 포함하여 각종 평가제도이다. 평가 결과에 따라 신분의 안정성이 확보될 뿐만 아니라 대학의 모든 재정이 결정되기 때문에 이를 중심으로 살아가고 있다. 바쁜 생활 가운데서 자신의 전문성 향상을 위하여 밤늦게 또는 주말까지 일하는 경우도 많으며 재충전은 전혀 생각하지도 못하는 경우가 많다. 두 번째 요인으로는 학령인구의 감소로 인해 지방에 소재하고 있는 대학들은 의학 계열과 같은 극히 일부 학과를 제외하고는 신입생 확보가 매우 어려운 실정이다. 교수들은 매년 소속 학과의 신입생을 확보하기 위하여 많은 노력들을 하고 있다. 안정적으로 신입생을 확보하기 위하여 각종 아이디어 발굴과 함께 입시활동들을 직접 펼치고 있다. 매년 신입생 확보의 결과는 소속 학과의 존립에 절대적인 요인으로 작용하므로 교수로서 소홀히 할 수 없는 대학생활의 한 부분이다. 이는 학생이 없으면 교수도 존재할 수 없기 때문이다. 세 번째는 학생, 동료교수 및 교직원들과의 관계이다. 이들은 협력자 및 조력자, 그리고 동반자적 관계이지만 실제로는 이들과의 관계에서 갈등, 실망, 좌절을 느끼는 경우도 흔히 있다. 이러한 결과로 인해 자신의 발전의 저해 뿐만 아니라 공동체 내에서 고립과 외로움의 요인으로 작용하여 대학생활을 힘들게 하는 경우도 있다. 네 번째는 대학에서 다양한 역할을 수행함에 따라 본연의 역할을 제대로 할 수 없을 때 나타나는 어려움이다. 즉, 과도한 행정업무 처리, 외부활동 등으로 인해 수업 준비 부족, 학문적 연구의 미흡 등을 예로 들 수 있다. 이와 같이 많은 어려움으로 인해 가끔씩 교수로서의 정체성 혼란을 느끼거나 교수직을 떠나는 요인으로 작용하고 있다.

본 연구 참여자들 또한 대학교수로서 삶을 살면서 교수로서 기본적으로 해야 할

일 하지 못하는 데서 오는 고충이 가장 큰 것으로 나타났다. 연구 참여자들 A, B, C 모두 교수로서 강의 및 학문 연구가 본연의 역할이라는 것을 잘 알고 있어 현실을 수용하려는 자세를 가지고 있다. 그러나 대학에 산적해 있는 업무 처리, 대학평가 준비, 학생모집 활동, 대학재정 악화에 따른 교육환경에 대한 투자 미흡 등으로 인하여 자신의 소신과 및 의지에 반하는 생활에서 오는 고충을 토로하였다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[행복하지만은 않는 교수, 대학은 수치로 말한다.]

학문을 연구하고자 교수의 길을 택했지만 정녕 학문을 연구할 시간보다는 학생 모집, 대학평가, 학생취업 등 시급한 업무에 시간을 많이 보냈어요. 그리고 사람들과 관계에서 비일비재하게 생기는 갈등들로 행복하지만은 않는 교수의 삶인 것 같아요. ‘대학의 모든 것이 수치로 말한다.’는 선임교수의 조언이 약이 되었어요. 현실을 부정하기 보다는 잘 관리하며 보냈다고 할까요?

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[끝없는 자신의 업그레이드화]

예전에 교수를 했던 시절과는 너무 달라졌어요. 그때는 많이 연구하지 않고 강의를 해도 되었어요, 그래도 뭐라고 하는 사람도 없었잖아요. 그런데 요즘은 계속해서 자신을 업그레이드 시키지 않으면 안 돼요. 애들도 교수님이 어떻게 가르치는지 다 아니잖아요. 근데 나도 교수를 해보니까 할 일은 많고 바쁘다 보니 자신을 관리하기가 쉽지가 않더라고요. 다른 교수들도 많이 느끼고 있을 것 같아요. 교수가 기본적으로 해야 할 일을 제대로 하지 못하는 것이 가장 힘들다고 말할 것 같은데요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[원치 않는 임무 수용으로의 회의감]

수강생 인원이 너무 많아지면 강의의 질이 상당히 떨어지게 되는 것 같아요. 학생들 관리도 어려워지고요. 학생들이 힘들어하는 부분은 나누고 어려운 부분이 무엇인가 확인하고 소통을 하면서 강의를 해주어야 하는데, 인원이 많아질수록 확인하고 전달하는 것 위주로 강의를 진행해야 하니 어려움이 있는 것 같아요. (중략). 외래교수로 있었던 모 대학에서는 학생 모집에 의무적으로 참여해야 했어요. 몇 명을 꼭 모집해야 하고, 신입생 유치를 위해 배분된 학생에 대해 전화 연락 등으로 지속적으로 관리와 보고하는 시스템이 있었는데, 회의감이 들기도

하더라고요. 그 과정에서 자유의지 없이 무조건적으로 수용하고 받아들여야 하는 것이 더 애환인 것 같아요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

예전과 달리 오늘날 대학교수들은 사회의 변화에 따라 많은 역할들을 수행함으로써 느끼는 어려움 또한 증가하고 있다. 연구 참여자들은 자신의 소신과 반하는 생활로 인하여 본연의 역할을 수행하지 못하는 데서 어려움, 사회변화에 따른 지속적인 업그레이드에서 오는 어려움을 가장 큰 고충으로 생각하고 있었다. 이는 학령인구 감소에 따른 신입생 확보, 학생 취업, 대학 내·외의 각종 평가, 수요자의 요구 증가 등으로 인해 발생한 것으로 추측된다. 현재 대학이 처하고 있는 현실을 충분히 이해는 하고 있지만 교수로서의 자부심을 가지고 생활할 수 있도록 정부 및 대학의 차원에서 적극적인 지원 정책 수립 및 제도의 개선이 이루어졌으면 한다.

9. 유아교육학과 교수로서 대학, 학과, 개인적인 바람

교수마다 바라는 것은 가치관, 개인적 욕구, 현재 처한 상황에 따라 차이가 있겠지만 누구나 다 바라는 것은 있을 것이다. 그 바람의 대상도 다양하고, 내용 또한 다양할 것으로 본다. 대학의 교수 입장에서 보면 공통적으로 그의 대상이 자신을 비롯하여, 학과, 대학, 학생 및 동료교수 등에 해당될 것으로 생각된다. 교수 개인적인 측면에서는 다음과 같다. 건강하고, 자신이 추구하는 연구나 사업이 잘되고, 자신이 직장 또는 외부활동에서 인정받고, 자신이 지도하고 있는 학생들이 긍정적으로 성장하고, 동료교수들과 원만하게 잘 지내고, 그리고 직장에서 오랫동안 즐거운 마음으로 근무한 다음 퇴직하는 것 등이다. 학과적인 측면에서는 다음과 같다. 소속한 학과의 신입생 및 재학생의 충원이 원활하고, 소속한 학과의 학생들의 취업이 잘되고, 동료교수와 원만한 관계를 형성하기를 바라고, 각종 학과평가에서 좋은 결과를 성취하고, 그리고 학과의 경쟁력이 높아져 발전함으로써 소속한 학과가 지속적으로 존립되어지기를 예로 들 수 있다. 대학적인 측면에서는 구성원들이 한 마음 한뜻으로 협력하여 대학이 원활하게 운영되고, 경쟁력이 높아져 학생들이 스스로 찾는 대학, 성적이 우수한 대학, 그리고 지속 가능한 대학으로 발전하기를 바라는 것이다. 그러나 이러한 바람은 저절로 이루어지는 것이 아니라 자신을 비롯하

여 모든 구성원들, 대학당국 모두가 협력하여 부단한 노력과 열정으로 이루어진다. 바람을 실현하기 위하여 대학의 모든 교수 및 교직원들은 공동체 의식을 가지고 함께 협력하며 모든 노력을 다해야 함을 인식해야 한다.

(1) 대학에 바라는 점

오늘날 우리나라 대학들은 사회의 변화에 맞추어 능동적이며 적극적으로 변화를 도모해야만 생존이 가능한 상황에 놓여 있다. 이에 따라 대학교수들도 예전과는 다른 새로운 사고로의 전환과 동시에 적극적이고 능동적인 행동으로 현실적인 어려움을 극복하고 교수로서의 바람을 실현하기 위한 노력이 절대적으로 필요한 시기이다. 본 연구에서 교수로서 대학에 바라는 점을 조사한 결과, 연구 참여자들은 인사 및 인재관리, 구성원들의 사고전환, 처우 등의 개선을 바라는 것으로 나타났다. 연구 참여자 A는 인재의 관리 및 효율적인 활용을, 연구 참여자 B는 대학 모든 구성원들의 시대변화에 맞는 사고의 전환을, 연구 참여자 C는 임용제도 및 처우의 개선을 바라고 있었다. 이와 같은 결과는 참여자의 신분에 따라 차이가 있는 것으로 보였다. 즉, 연구 참여자 A와 B는 대학 전임교원의 입장에서, 연구 참여자 C는 비전임 교원의 입장에서 느끼는 것을 기초로 한 것으로 본다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[대학의 발전은 인재의 효율적인 배치]

효율성이 키가 아닐까요? 유능한 인재를 적재적소에 배치하여 어떻게 보다 효율적으로 처리하게 할 것인가? ‘인재 조직 관리하는 것이 대학의 발전이다’라고 봐요. 즉, 인사권자의 안목이 필요하다고 봐요. 인재가 대학발전의 자산이라고 보거든요. 학연, 지연의 인사보다는 능력을 발휘하고 노력하는 사람이 일할 수 있는 대학 풍토가 절실하고, 안정적이고 현실적인 처우개선이 있어야 한다고 생각해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[탁상공론, 구성원의 사고전환]

대학에 근무하는 구성원들의 일하는 사고가 바뀌었으면 해요. 사회는 변화하는데 하는 것을 보면 그대로인 것 같아요. 예를 들면 행정 처리하는데 너무 원칙을 따지고, 책임은 누가 질것이나 그러다 보면 다시는 안하고 싶어져요. 물론 내가 몰라서 생기는 것도 있지만, 말로는 위기라고 하면서 행동은 따로 가는데 일

처리가 제대로 되겠어요. 교수나 교직원이나 새로운 사고가 필요하다고 할까요?
 (연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[실용적인 인사관리로 인재 임용]

대학은 인사관리를 잘 했으면 좋겠어요. 능력과 인성을 잘 갖춘 인재들을 잘 선별해서 임용하고, 임용된 교수들도 학생들과 함께 동반 성장할 수 있도록 학과 발전을 위한 실제적인 노력이 일어날 수 있게 관리가 되었으면 좋겠어요. 지금은 논문 실적과 학생모집에 너무 치우치는 경향이 있잖아요. 또 행정 직원들도 교수들이 무언가 계획하고 추진하는 프로젝트에 대해 적극적으로 검토하고 현실화할 수 있게 지원하기 위한 노력을 좀 해줄 수 있는 이들이 임용되었으면 좋겠어요. 학과를 이끌어갈 수 있는 교수 인원과 교직원에 대한 급여체계에 대한 개선도 절실한 부분이라 생각돼요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

(2) 학과에 바라는 점

학과에 바라는 점을 조사한 결과, 연구 참여자들 모두 학과 구성원들 간의 원활한 소통을 하는 조직문화 개선을 통해 학과의 발전이 이루어지길 바라고 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[협력하는 조직문화는 학과 분위기 UP]

학과에서는 평균 10명 이내의 교수가 함께 하잖아요. 각각 재능을 존중하고 각자의 능력을 발휘할 수 있는 분위기가 학과의 발전인 것 같아요. 서로 소통하고 협력하는 조직문화가 형성된다면 더 많은 발전을 가져올 것 같아요. 조직을 하나로 만드는데 개인의 능력을 최대한 활용하는 것이지요. 교수 개개인의 장점을 확대하면서 교수 간의 화합과 소통하는 문화가 형성되는 가운데 학과의 경쟁력을 높여, 교육의 질을 높이는 것이 대학의 발전이고 개인의 발전이라 생각해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[나의 가장 큰 바람은 학과 소통]

강의나 연구를 잘하는 교수님들이 많아 학과에서 배울 점이 많아요. 근데 언제나 조심스러워요. 학과마다 조금씩 다르지만 모이면 분위기가 무거울 때가 많아요. 같은 학과 소속이다 보니 누구보다도 자주 보는데 쉽지가 않더라고요. 그때마다 ‘서로 간의 소통만 잘 이루어지면 분위기 좋은 학과가 될텐데’하는 생각이

많이 들어요. 그게 내 가장 큰 바람이랄까요?

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[하나 됨이나 함께의 문화가 가장 어려운 곳은 대학]

참 쉽지 않은 부분이지만 소통하는 문화가 만들어졌으면 좋겠어요. 각자의 철학과 개성이 워낙 뚜렷한 사람들이 모인 집단이어서인지 ‘하나됨이나 함께’의 문화가 가장 어려운 곳이 대학인 것 같아요. 서로 협조적인 분위기에서 학과발전을 통해 상생하고 동반성장하기 위한 노력이 일어날 수 있는 곳이면 좋겠어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

(3) 교수로서 바라는 점

교수 자신에게 바라는 점을 조사한 결과, 연구 참여자들에 따라 다르게 나타났다. 연구 참여자 A는 세상을 바라보는 안목을 가지고 자신을 계발하고 성장시켜 조직의 관리를 잘하는 사람이 되었으면, 연구 참여자 B는 시대변화에 맞추어 노력하는 사람이 되기를 바랐다. 연구 참여자 C는 현재 비전임 교원 신분으로서 대학의 전임교원 임용과 유아교육이 더 발전하기를 바라는 것을 알 수 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[취약점 극복, 강점 개발, 혁신하는 안목]

안목을 가지고 나를 개발하는 삶, 개인의 성장을 전체의 성장으로 연결시키는 안목, 계획성 있는 조직을 관리하는 습관 등 많아요. 좀 더 빨리 박사과정을 마치고 대학에 채용되었더라면 더 많은 연구를 할 수 있으면만, 늦은 나이에 대학에 발을 딛다 보니 적응하는 것도 더디고 조직에서 융화하는 시간이 참 힘들어요. 내가 버려야 할 관성은 무엇인지 고민해보고 취약점을 극복하며 강점을 개발하려고 많은 노력을 해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[변화에 능동적인 교수]

우리는 느끼지 못하지만 사회는 늘 변화하잖아요. 그런 면에서 교수는 정체되어 있으면 안 되는 것 같아요. 변화를 빠르게 캐치해서 학생들에게 전달해 주는 교수가 되어야겠지요. 현재도 교육과정인 누리과정이 바뀌잖아요. 그래서 학회를 쫓아다니거나 관련 서적을 많이 읽고 있어요. 변화를 따라가려면 부담감은 있지

만 그만큼 노력하는 교수... 지금의 모습처럼 계속 노력하는 교수가 되길 바랍니다.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[교육자의 질 향상을 위한 비정규직 탈출]

저희처럼 비정규직 교수가 정규직으로 전환되는 것이 가장 개인적인 바람이죠. 당연히 평가를 통해 전환이 되어야 하겠지만, 임용 계획이 발생했을 때 신규 채용 전에 비정규직 교수들에 대해 평가를 통한 우선권을 주면 어떨까 싶어요. 또 개인적인 바람은 역시 유아교육이 정말 교육답게 발전했으면 좋겠어요. 특히 유보통합이 빨리 이루어져 유치원, 어린이집 구분 없이 교사의 질도 하나로 정비되고, 유아교사에 대한 처우도 높여주어 정말로 교사답게 생활할 수 있도록 변화되었으면 좋겠네요. 그것은 교수들도 마찬가지이고요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19.)

교수로서 대학, 학과, 그리고 개인적으로 바라는 것을 조사 분석한 결과 연구 참여자들은 대학에는 조직의 효율적인 인재 관리, 사회 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 구성원들의 사고전환, 현장 전문성을 지닌 인재의 임용, 급여체계의 개선 등을 바라고 있었다. 학과에는 구성원들 간의 서로 협력하고 소통하는 조직문화, 분위기 좋은 학과 등을 요구하고 있었다. 개인적으로는 자신을 개발을 성장을 도와주는 안목, 사회 변화 속에서 항상 노력하는 교수, 비정규직의 탈출, 교육자로서의 자질 향상 등을 바라고 있음을 알 수 있었다. 이들이 바라는 것은 크게 사회 변화에 적합한 인재의 관리 및 활용, 구성원들의 조직문화 개선, 교수로서의 성장하고 발전할 것 등 3가지로 요약되었다. 이는 많은 어려움에 직면하고 있는 현실을 극복하고 대학·학과·개인의 발전을 견인하는데 필수적인 요인들로서 대학의 구성원들이 서로 협력하여 노력함으로써 이러한 바람들이 모두 이루어졌으면 한다.

10. 퇴임 후의 계획

예전의 교수들은 퇴임을 하면 대부분 가정에서 가족과 함께 보내면서 취미 및 여가 활동을 하는 것을 중심으로 보냈다. 요즘에는 철저한 자기관리와 발달된 의학기술의 도움으로 건강을 유지하고, 수명이 증가함에 따라 새로운 삶, 즉 제 2의 인생을 꿈꾸는 교수들이 많이 있다. 특히, 대학에서 퇴임을 앞두고 있는 교수들은 퇴임 후 앞으로 어떻게 살아갈 것인가 고민하는 것을 주변에서 종종 볼 수 있다. 교수로 근무하면서 지적능력과 창의력, 탐구력, 연구역량 등을 향상시키고, 부단한 자기혁신을 위한 노력, 활발한 봉사 활동을 해온 교수들은 퇴임 후 삶을 제2의 도약기로 삼아 활발하게 열심히 살아가는 것이 가능하다(차현주, 2016). 유아교육학과 및 관련학과의 교수는 유아교육의 특성상 다른 교육 분야와는 달리 현장을 중요시 하며, 연령과는 특별한 제한을 받지 않기 때문에 전문성과 자신의 의지만 있다면 지역 사회 및 유아교육의 발전에 기여할 기회가 많이 있다.

본 연구 참여자들 또한 시간이 흘러 교수로서 퇴임 한 후 계획에 대해 면담한 결과, 연구 참여자들 모두 건강이 허락하는 한 유아교육 현장 또는 지역사회에서 유아교육의 발전에 기여할 계획을 가지고 있었다. 연구 참여자 A는 유아교육기관을 비롯하여 부모교육 강사, 지역사회에서 학부모나 아이들의 멘토로서, 연구 참여자 B는 유아교육 관련 강의 및 사회봉사에 기여할 계획이다. 연구 참여자 C도 부모교육이나 교사교육을 통해 현장의 유아교육이 성장하고 발전하는데 있어 기여할 생각 또는 계획을 가지고 있었다. 이와 관련된 연구 참여자와의 면담내용은 다음과 같다.

[퇴임 없는 유아교육 현장으로의 복귀]

유아교육의 장점이란 퇴임이 없는 것 같아요. 대학은 퇴임하지만 유아교육 현장으로 돌아올 수 있다는 것이 장점인 것 같아요. 유치원 교사의 삶을 토대로 현장의 관리자의 길을 다시 걸어갈 계획이에요. 그리고 관리자의 길을 기반으로 원장의 역할을 즐겁게 할 수 있고 현장 연계라는 타이틀로 부모교육 등 강사로 사회에 봉사하려고 해요. 또 지역사회 속에 학부모나 아이들의 상담센터를 준비하여 그들의 삶에 작은 멘토가 되어주려고 해요.

(연구 참여자 A와의 면담, 2019. 10. 26.)

[건강이 허락할 때까지의 끊임없는 활동]

크게 달라질 것은 없는 것 같아요. 퇴임하면 대학은 떠나지만 현장경험도 있으니까 건강이 허락할 때까지는 활동을 하려고 해요. 유아교육과 관련하여 강의도 하고 봉사도 하고. 그렇지만 대학에 있을 때 보다는 개인적인 시간도 많이 보내려고 생각해요.

(연구 참여자 B와의 면담, 2019. 10. 11.)

[전공을 살린 지속적인 교육활동]

퇴임 후의 구체적인 모습에 대해 생각해보지 않았지만, 부모교육이나 교사교육을 지원해 주고 싶어요. 자녀 연령별 학부모 대상 소그룹 부모교육이나 경력별 교사 대상 소그룹 강의 혹은 컨설팅을 해주고 싶어요. 교육을 만나는 우리 모두는 안하고 싶어서 보다는 몰라서 못하는 경우가 더 많다고 생각하거든요. 자신에 대해 반성적으로 성찰해보면서 강점과 약점을 잘 분석하여, 각자의 현장을 한층 성장된 유아교육의 장으로 만들어 갈 수 있도록 응원해 주고 싶어요.

(연구 참여자 C와의 면담, 2019. 10. 19)

근래에 대학교수로서 삶을 살다 정년퇴직 또는 명예퇴직을 한 교수들은 사회에서 제 2의 삶을 살아가는 교수들이 많이 있다. 연구 참여자들의 퇴직 후의 계획을 분석한 결과, 연구 참여자들은 유아교육의 특수성을 살려 현장 또는 지역사회에서 유아교육과 관련된 교육 및 봉사활동을 생각하고 있었다. 이는 다른 교육 분야에 비해 유아교육 분야가 지니고 있는 특성과 밀접한 관련이 있는 것으로 보여지며, 또한 차현주(2016)의 연구에서 보고한 것처럼 연구 참여자들이 유아교육 현장 및 대학에서 근무하면서도 끊임없는 자기개발과 전문성 향상을 위한 노력의 결과로도 생각된다. 앞으로 유아교육 분야에서 근무하고자 하는 사람, 현재 근무하고 있는 자기개발과 전문성 향상을 위해 최선의 노력을 다 한다면 연령, 환경 등에 영향을 받지 않으면서 많은 활동을 할 수 있는 기회가 많을 것으로 생각된다.

F. 되돌아보는 교직의 삶

1. 성찰과 반추를 통해 견고해진 교직원

유아교육 분야의 근무하고 있는 교사 또는 교수들은 대부분 고등학교를 마치고 대학의 유아교육학과 및 관련학과에 진학하여 열심히 공부하며, 교사로서 자질을 갖추기 위한 많은 노력 속에 대학생활을 하였다. 대학 졸업 후 유아교육 현장의 교사로 출발하여 중간관리자, 원장, 그리고 대학교수로 성장하고 발전하여 교수로서 삶을 살기까지 일련의 과정 속에서 많은 보람과 함께 자신감을 가질 수 있었다. 때로는 어려움과 힘든 일을 통해 갈등, 실망, 좌절을 겪기도 하지만 이를 슬기롭게 극복하는 과정을 통해 교사 또는 교수로서 삶과 능력을 더욱 성장하고 발전시키는 계기가 되기도 하였다. 이러한 일련의 과정과 시간의 경과에 따라 예비교사로서 지냈던 교직에 대한 가치관도 보다 성숙해지고 발전하는 것을 알 수 있었다(김대욱, 2016; 염지숙, 2003; 윤찬수, 2016; 정은경, 2010; 조형숙, 박은주, 2011; 차현주, 2016).

본 연구의 참여자들은 유아교육 현장의 교사로 시작하여 최고관리자인 원장, 그리고 유아교육기관에 근무하고자 하는 교사를 양성하는 대학의 교수로까지 성장하고 발전할 수 있었다. 이들의 교직관의 변화를 조사한 결과, 과정에서는 차이가 있었지만 예비교사 시절부터 가지고 있던 교직관을 그대로 유지하며, 성실함과 교육에 대한 열정을 기반으로 하여 전문성을 강화하고 소통하려는 노력을 통해 성장하고 발전하는 모습을 보여주었다.

연구 참여자 A는 어렸을 때부터 아버지의 ‘바른 마음으로 어디를 가서든 사력을 다해라’는 가르침을 받으며 자랐다. 고등학교 3학년 때 담임 선생님의 추천으로 대학의 유아교육과에 진학하여 현장 실습을 한 기관의 원장님의 제안으로 10개월 동안의 인턴생활을 거쳐 교사생활을 시작하였다. 교사생활을 시작한 기관은 종교단체에서 운영하는 기관으로 인턴생활을 제안하였던 원장님의 지도와 경력 선생님의 도움 아래 좋은 교사가 되는 것을 배웠다. 연구 참여자 A는 원장님에게는 교사로서의 정신적인 측면에서 경력교사에게는 배려라는 것을 배우며, 유아교육 관련 교육, 연수, 세미나, 민간 자격증 취득 등을 통해 자신의 발전과 전문성을 향상시키는 노력을 끊임없이 시도하였다. 또한 유아교육기관의 특성에 따라 사회에 봉사하는

정신을 함양함으로써 항상 남을 먼저 생각하고 실천하려는 강한 의지를 가지게 되었다. 오랫동안 근무하던 기관을 떠나 현장의 경험을 살려 대학의 교수로서 새로운 길을 가게 되었을 때에도 유아교육에 대한 전문성을 높이기 위하여 남들보다 많은 나이에도 불구하고 도전정신으로 대학원에 진학하였다. 학위를 받아 대학에서도 교수로서 유아교육 분야에 근무하는 교사를 양성하였다. 연구 참여자 A의 교육관은 교사 초기에는 바른 마음과 성실성으로만 출발하였지만 30년 이상 오랜 기간 현장과 대학교수로 활동하면서 전문성 향상과 함께 타인을 배려하고 소통하려는 교육자로 성장·발전하는 모습을 보여 주었다.

연구 참여자 B는 대학교수의 꿈을 안고 대학의 유아교육과에 진학하여 성실하고 열정적인 자세로 대학생활을 하였다. 대학 졸업 후 대학원 석사과정에 진학하였으며, 석사학위 과정 중에 만난 동기의 권유로 인해 학위를 받은 다음 유치원의 중간관리자로서 길을 걷게 되었다. 그 당시 유아교육의 체계가 정립하려던 과도기 중에서 유아교육학 석사학위 이상인 사람들에게 부여하던 혜택을 받아 초기에 원장자격을 취득하였다. 그에 따라 짧은 중간관리자의 길을 거친 다음 대기업에서 운영하는 유아교육기관의 원장의 역할을 수행하였다. 초임 원장시절에 성실성, 열정, 권위의식, 전문성을 가지고 유아교육의 발전을 위해 노력하였으나 경력이 많은 교사들과의 사고 또는 교육철학의 차이로 인해 구성원들과 많은 갈등을 겪었다.

원장으로서 시간이 지나 경험이 축적되면서 권위의식을 버리고 소통하는 원장으로, 그리고 전문성을 강화하기 위하여 기회가 주어질 때 마다 유아교육과 관련된 교육, 세미나 등에 참여하여 배우고, 대학원 박사과정에 진학하여 학문의 정진에 최선을 다하였다. 한편 유치원에 근무하면서 대학의 강의를 병행하며 현장의 경험과 학생 교육을 연계하여 가르침으로서 이론과 실재를 겸비한 교수로의 준비하는 시간을 가졌다. 15년 이상의 관리자의 길을 뒤로 하고 교수로서의 새로운 길을 걸으면서도 자신이 가지고 있는 장점과 현장에서 배웠던 경험을 연계하여 유아교육기관의 교사양성에 많은 노력을 하였다. 특히 전문성 향상과 구성원 및 학생들과 소통하는데 많은 노력을 하고 있다. 연구 참여자 B의 교육관 역시 시작할 때 가졌던 상태로 유지하고 있으며, 다만 오랜 기간 현장과 대학교수로 활동하면서 초기에 가졌던 권위의식을 버리고 자신을 낮추는 모습을 보였다. 타인을 배려하는 동시에 소통하려는 교육관을 지닌 교육자로 성장·발전하는 모습도 보여주었다.

연구 참여자 C는 어렸을 때부터 가르치는 것을 좋아하였고, 어머니의 교사가 되었으면 하는 소망에 따라 대학의 유아교육과에 진학하여 즐거운 마음으로 대학 생

활을 열심히 하였다. 대학을 졸업하면서 교수님의 추천에 의해 교사의 길을 걷게 되었으며, 부모님에게서 배운 성실과 열정을 바탕으로 원칙, 인성, 전문성을 갖춘 교사로서의 생활을 시작하였다. 특히, 바쁜 교사생활 중에서도 전문성 향상을 중요하게 생각하고 대학원에 진학하여 석·박사 학위를 취득하였다. 유아교육 관련 연수, 세미나, 문화센터의 각종 프로그램 등을 통해 자신의 발전과 함께 유아교육 현장에 적용하여 우수한 성과를 거두었다. 그리고 또다른 유아교육 분야인 정부출연 유아교육연구소 및 사교육 기관에서의 근무를 통해 유아교육에 관한 연구 및 각종 프로그램 개발 등의 다양한 경험을 하였다. 자신을 업그레이트시킴으로써 유아교육 분야에서 자신의 역할을 성공적으로 수행할 수 있는 능력, 즉 전문성 및 자신감을 갖추는데도 많은 노력을 하였다. 유아교육 분야의 교사로 근무하면서 같이 근무하는 상사나 동료들 통해 일에 대한 열정과 긍정적인 에너지를 가지고 일하는 자세, 유아교육을 교사중심에서 아동중심으로 보는 사고로 바라보는 시각을 지닌 교육자로서 변신하며 유연하고 소통을 잘하는 현장의 교사 및 관리자로 발전시켰다.

최고관리자와 대학교수와의 선택의 길에서도 자신의 교육철학과 운영철학에 따라 자신감을 가지고 유아교육 현장에서 관리자로서의 생활을 계속하고 있었다. 또한편으로는 이론과 실재를 겸비한 대학의 겸임 및 초빙교수로서도 유아교육기관의 교사를 양성하는데 최선을 다하였다. 연구 참여자 C는 연구 참여자 A와 B와는 달리 유아교육 현장의 관리자로 남아 다른 참여자들과 마찬가지로 교육관을 유지하며,

초기보다 유연하면서도 전문성을 갖춘 교육자로 성장·발전하는 모습을 보여주었다.

이와 같이 연구 참여자들의 오랜 기간 동안 교직생활을 통해 교육관의 변화를 살펴본 결과, 교육관은 변화하지 않고 오랜 시간 속에서 이를 긍정적인 방향으로 발전시켜 자신의 발전과 함께 유아교육의 발전에 기여하였음을 알 수 있었다. 이러한 발전은 각종 어려움에도 굴하지 않고 자신의 부단한 노력과 모든 일을 긍정적으로 수용하고 배려하고 이해하려는 자세로 생활을 한데서 기인한 것으로 추측된다.

2. 교사 및 교수로서 삶에 중대한 영향을 준 요인

유아교육 분야의 교사 및 관리자, 그리고 교수로서의 삶을 살아가는 데 가장 중요한 역할을 한 사람은 자신이지만 주변의 많은 요인들에 의해서도 직·간접적으

로 많은 영향을 받는다. 즉, 주변에 있는 요인들 중에는 교직의 선택, 교사 및 관리자로서의 삶, 대학교수로서의 삶(염지숙, 2003; 윤찬수, 2016; 조영들, 2009; 차현주, 2016) 등에 있어서 교사 및 교수로서의 성장과 발전에 긍정적인 영향을 준 요인들도 있는 반면에 부정적인 영향을 준 요인들도 존재한다. 유아교육 분야에 종사하는 사람들은 교직선택에 있어서 자신이 홀로 결정한 경우도 많다. 부모님, 형제, 친척, 선생님, 친구 등의 권유 및 영향을 받은 경우가 있었으며(조경자, 이현숙, 2005), 교사 및 관리자의 삶에 있어서도 지도교수, 부모님, 가족, 친척, 친구, 원생 및 학부모, 동료교사 및 상사 등의 영향을 받는 경우가 많았다(안지령, 2015; 오교선, 이병환, 2020; 윤희수 등, 2017; 이미정, 2020). 그리고 대학교수로서의 삶에 있어서도 지도교수, 가족, 친구, 학생, 직장동료 등의 영향을 받는 것으로 알려져 있다(염지숙, 2003; 윤찬수, 2016; 조영들, 2009; 차현주, 2016).

주변의 많은 사람들 중에는 교사 및 교수의 꿈을 갖게 해준 사람, 교사 및 교수로서의 꿈을 이루게 해준 사람, 교사 및 교수로서 인생을 보다 풍요롭고 행복하게 해준 사람, 삶에 있어 소중한 인연을 만나게 해준 사람 등이 있다. 반면에 갈등·실망·좌절을 안겨준 사람, 직업에 대한 정체성 혼란을 준 사람, 이직 및 퇴직을 유발하여 교사 및 교수로서의 삶에 부정적인 영향을 준 사람들도 있다. 교사 및 교수로서의 삶에 있어 가장 중요한 것은 자신의 의지와 노력이라고 본다. 좋은 사람들에게서 많은 도움을 받더라도 자신이 준비되어 있지 않고 실행할 의지가 없다면 꿈 또는 소망하는 일이 실현되거나 자신의 성장과 발전을 가져올 수 없다. 그러나 주변의 사람들이 나쁜 영향을 주더라도 자신의 굳은 의지와 인내로 이를 극복하며 흔들리지 않고 자신의 길을 간다면 교사 및 교수로서 성장과 발전에 좋은 계기로 전환되며 보다 강인함을 지닌 유아교육인으로 성장할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구의 참여자들이 교직을 선택하여 유아교육 현장 및 대학교수로서 훌륭한 모습으로 발전하는 데에는 자신의 부단한 노력이 수반된다. 연구 참여자들 주변의 많은 사람들의 도움이 있어 유능하고 훌륭한 교사 및 교수로의 성장과 발전이 있었음을 알 수 있었다. 물론 교사 및 교수로 생활하면서 긍정적인 영향을 준 사람도 있었지만 부정적인 영향을 준 사람도 있었다. 그러나 연구 참여자들은 이를 극복하고 긍정적으로 발전시키는 계기로 삼았음을 볼 수 있었다<표 IV- 3>.

<표 IV- 3> 교사 및 교수로서 생활에 영향을 준 요인

구 분	A	B	C
긍정적 영향	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 아버지 ▪ 선생님 ▪ 원장님 ▪ 선임교사 ▪ 가족 ▪ 친정가족 ▪ 친척 ▪ 유아교육기관 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학원 동기 ▪ 친구 ▪ 교수님 ▪ 이사장님 ▪ 시부모님 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부모님 ▪ 원감선생님 ▪ 동료교사 ▪ 지도교수 ▪ 친언니
부정적 영향	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 법인이사장 ▪ 동료교사 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 동료교사 ▪ 권위의식 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원장 ▪ 위탁기관

연구 참여자 A는 유아교육관의 유능한 교사 및 대학교수로서 성장과 발전하는데는 주변의 많은 도움을 받았음을 알 수 있었다.

첫 번째는 어렸을 때부터 삶에 대한 자세를 심어 주신 아버지이다. 아버지는 연구 참여자가 교사 및 교수로서 발전하는데 뿐만 아니라 평생 동안 모든 생활에 크게 작용하였다. 아버지의 ‘어디 가서든 사력을 다해라’는 가르침을 평생 가슴에 새기고, 예비교사, 교사, 관리자, 대학교수로서 역할을 수행할 때도 이를 실천하려고 노력하였다. 현재의 삶에서도 자신이 맡은 일은 사력을 다해 최선을 다하고 있다.

두 번째는 유아교육을 선택하게 도와주신 고등학교 3학년 때의 담임 선생님이다. 연구 참여자는 어려서부터 아이들은 좋아하였지만 대학 진학을 앞두고 많은 고민에 빠져 있을 때 유치원의 교사의 전망을 예견하시고 대학의 유아교육학과를 추천해 주심에 따라 유아교육과에 진학한 것이 오늘에 이르게 하였다. 그 당시 다른 것을 추천하여 주셨더라면 다른 분야에서 다른 삶을 살았으리라 본다.

세 번째는 현장실습을 통해 만나 교사생활을 하게 해주신 종교법인 사립유치원 원장님이다. 그 원장님은 유아교육 현장에 처음 이끌어주신 분이자 정신적인 멘토 역할을 해줌으로써 교사 및 관리자로서 성장하는데 있어 밑거름이 되어 주셨다. 원장님은 때로는 엄격하기도 하였지만 교사로서 역할을 잘 할 수 있도록 좋은 점을 많이 가르쳐 줌으로써 어린 나이에도 불구하고 다른 동료들보다 빨리 중간관리자 및 최고관리자가 성장하도록 이끌어 주셨다.

네 번째는 처음 교사가 되어 멘토로 만났던 10년의 경력을 가진 선임교사이다.

이 교사는 오직 성실성과 정직성, 그리고 원칙만을 지키며 생활하는 연구 참여자를 실천을 통해 다른 사람을 먼저 배려하고 소통하는 교사로 살아가도록 영향을 주신 분이다. 이는 연구 참여자가 교사 및 관리자로서 생활하는데 있어 동료교사 및 학부모들과 갈등이 발생하였을 때 이를 해소하는데 있어 상대방을 먼저 배려하는 자세로 임하여 소통할 수 있도록 하는데 있어 많은 도움이 되었다.

다섯 번째는 연구 참여자가 근무한 유아교육기관의 특수성이다. 연구 참여자는 유아교육기관에 교사로 근무하기 전에는 종교가 없었으나 교사로 근무하게 된 기관이 종교단체에서 운영하는 사립 유치원이었다. 따라서 기관의 특수성으로 인해 유치원에 근무하는 모든 구성원들은 종교 활동이 의무사항으로 되어 있어 자연스럽게 종교 활동을 하였다. 이후 사회에 봉사하는 마음을 가지게 되었으며, 현재에도 대학을 비롯하여 사회에서도 봉사활동을 활발히 하고 있다.

여섯 번째는 교사 및 교수로서 발전하는데 있어 가장 중요한 역할을 한 가족과 친척이다. 남편과 자녀는 교사 및 교수로 발전하는데 조력자이자 멘토의 역할을 하였다. 남편은 연구 참여자가 직장생활 및 전문성 향상을 위한 학위취득을 원활하게 할 수 있도록 가사를 분담하며 연구 참여자의 가정에서의 부담을 줄여 주었다. 자녀는 성장하면서 엄마의 역할을 이해하고 오히려 멘토가 되어 줌으로써 연구 참여자가 유아교육 분야에서 보다 활발하게 할 수 있도록 도와주고 있다. 또한 친정가족들과 친척들은 연구 참여자가 육아부담으로 인해 유아교육 현장을 떠날 수 있는 상황에서 육아를 맡아 줌으로써 교사 및 교수생활을 계속할 수 있도록 지원하여 주었다. 이와 같이 주변에 많은 분들이 있었기에 연구 참여자 A가 유아교육 현장에서는 유능한 교사 및 관리자로, 대학에서는 이론과 실체를 겸비한 교수로 발전하였음을 볼 수 있었다.

이런 반면에 교사 및 교수로서 발전하는데 힘들게 한 분들도 있었다. 첫 번째는 처음 관리자로서 근무하던 기관의 이사장님이다. 위에서 언급하였듯이 사립 유치원이지만 종교단체에서 운영하는 기관으로 교육청의 관리·감독 이외에도 법인의 관리·감독까지 이중으로 받아야 하는 특성을 가지고 있었다. 최고관리자인 연구 참여자와 법인 이사장과 교육철학이 서로 달라 기관의 운영에 있어 많은 갈등을 겪었다. 이 갈등의 골이 깊어져 연구 참여자가 오랫동안 근무한 기관을 퇴직하게 되었다.

두 번째는 중간관리자 및 최고관리자로 같이 생활하던 동료교사이다. 어린 나이에 관리자가 되어 연구 참여자보다 나이가 더 많고 경력이 많은 교사들과 갈등으

로 많이 힘들어 하였다. 이때에도 유아교육 현장에서 계속 근무를 해야 하는지 고민을 많이 하였다. 그러나 굳은 의지와 소신을 가지고 구성원들을 이해하고 배려하는 자세로 다가갔다. 갈등으로 인한 퇴직은 대학교수로서의 새로운 길을 걷는 긍정적인 방향으로 발전시키는 기회로 삼았다.

연구 참여자 B는 유아교육기관의 관리자 및 교수로 발전하는데 있어 자신의 굳은 의지도 있었지만 주변의 도움을 많이 받았음을 알 수 있었다.

첫 번째는 유아교육 현장에 첫걸음을 걷게 해준 대학원 동기 및 친구들이다. 연구 참여자는 기관의 운영보다는 대학의 교수가 되는 것에 관심은 많았지만 석사학위과정에서 만난 동기로 인해 유아교육 현장의 중간관리자로서 첫 출발을 시작하였으며, 교수의 꿈을 이룰 수 있도록 대학의 강의를 겸할 수 있게 많은 배려를 해주었다. 이를 통해 유아교육 현장과 대학의 강의를 연계함으로써 유능한 교수가 되도록 많은 도움을 주었다. 아울러 친구들 또한 강의를 하면서도 유아교육 현장에서 최고관리자로서 활동할 수 있도록 새로운 기관을 추천하거나 정보를 제공함으로써 현장과 대학을 지속적으로 연계하는데 많은 도움을 주었다.

두 번째는 대학의 출장을 적극적으로 도와주신 OO유아교육기관의 이사장님이다. 이 기관의 이사장님은 교사의 전문성을 최고로 추구하는 분으로써 연구 참여자에게 최고관리자의 역할을 수행하면서도 대학의 교수로서 활동하도록 적극적으로 도와주신 분이다. 물론 기관의 운영에도 활용하였지만 기관에서 근무하는 교사 및 관리자의 전문성을 중요시하는 교육철학을 가지고 있었다. 연구 참여자와도 같은 사고를 지니고 있어 가능하였던 것으로 보인다.

세 번째는 유아교육 현장의 최고관리자와 교수의 길을 걷게 해준 모교의 많은 유아교육과 교수님들이다. 연구 참여자는 모교의 교수들을 통해 많이 배웠으며, 처음 유아교육기관의 최고관리자가 되는 것에도, 구성원들과 여러 갈등을 해소하는 것에도, 대학의 강사로서의 활동에도 많은 도움을 받았음을 알 수 있었다. 자신의 노력에 의해 대학원 과정과 원장자격을 조기에 취득한 것도 많은 도움이 되었지만 대기업에서 운영하는 직장어린이집의 최고관리자를 추천한 것도 모교의 교수님이다. 짧은 경험과 지나친 열정, 자신만의 확고한 운영철학으로 인해 기존의 교사들과 심한 갈등으로 위기에 직면하였을 때도 모교의 교수님의 중재로 해결하였다. 이를 통해 한층 성숙한 최고관리자로 발전하는 계기가 되었으며, 유능한 최고관리자가 될 수 있었다. 아울러 대학의 강의도 교수님들의 추천과 적극적인 지원으로 시작하여 다른 대학에까지 폭을 넓혀갔으며, 대학의 교수가 되고자하는 꿈을 실현하

는데 많은 도움을 주었다.

네 번째는 육아문제를 해결하여 준 가족들이다. 연구 참여자 또한 자녀를 1명을 두고 있었는데 가장 큰 고민이 육아문제를 해결하는 것이었다. 유아교육기관의 특성상 아침부터 밤까지 일이 많은 가운데 대학의 강의를 담당하다 보니 다른 사람들에 비해 매우 바쁜 시간을 보내느라 육아에 대한 부담이 매우 심하였다. 육아에 대한 부담을 덜어준 분들은 가까이에 사는 시부모님이었다. 이 당시 육아문제가 원만하게 해결이 되었기에 지금의 연구 참여자가 있었음을 알 수 있었다. 반면에 연구 참여자들이 유아교육기관의 교사 또는 관리자로 발전하는데 많지는 않지만 부정적인 영향을 준 사람들도 있었다. 바로 같이 근무하는 동료교사 중 일부를 들 수 있다. 물론 연구 참여자의 경험미숙, 지나친 열정, 권위의식도 갈등과 어려움으로 작용하였지만 기존의 경력 교사들과의 교육철학 및 가치관에서 오는 것들이 대부분이었다. 연구 참여자는 열정을 가지고 기관의 교육의 질 향상, 구성원들의 역량 강화를 통한 전문성 향상, 기존과는 다른 교육시스템 구축 등 개혁을 추진하려고 하였다. 그러나 기존의 일부 구성원들은 기존의 사고에서 벗어나지 못함으로써 많은 갈등을 유발하였다. 이로 인해 일부는 기관을 그만두기도 하고 또한 지시에 불응함으로써 기관을 마비시키는 등 최고관리자로서 역할 수행을 저해하는 요인이 되기도 하였다. 그러나 이러한 계기가 저해 요인으로만 끝나지 않고 연구 참여자를 유아교육기관의 최고관리자로서 지녀야 할 리더십을 갖도록 하고, 배려와 소통하는 자세로 발전시키는 기회가 되기도 하였다.

연구 참여자 C는 자신의 꿈도 있었지만 어머니의 적극적인 권유와 개인적인 사정으로 인해 교직에 입문하여 유아교육기관의 최고관리자와 대학의 초빙교수로서 열심히 살아가고 있다. 연구 참여자 역시 유능하고 훌륭한 교사 및 관리자, 교사가 되기까지는 주변에서 많은 도움을 주었음을 알 수 있었다.

첫 번째는 교직의 선택에서부터 유능한 관리자 및 교수로 성장하는 데 가장 영향을 주신 분들은 부모님이다. 부모님은 성실성과 열정을 가지고 살아가시는 분들로 연구 참여자에게 교육자로서 살아가는데 있어 지침서와 같은 역할을 하셨다. 어머니는 어려서부터 연구 참여자에게 교직에 대한 꿈을 가지게 해 주시고 교직의 선택, 유아교육기관의 교사 및 관리자, 대학교수로서 살아가는데 많은 염려와 함께 가르침을 주신 분이다. 아버지 역시 어머니와 함께 딸이 직장에서 역할을 잘할 수 있도록 힘을 주시고, 유아교육에 관련 뉴스 또는 기사 등의 자료를 스크랩하여 딸에게 제공하는 등 헌신적으로 노력하는 분이었다.

두 번째는 처음 유아교육기관에 처음 근무하면서 만났던 원감 선생님이다. 원감 선생님은 긍정의 에너지와 열정을 가진 소유자로서 연구 참여자를 자신감과 열정을 가지고 교사생활을 하도록 가르침을 주시며, 스스로 업무를 수행하는 능력을 키우는데 많은 도움을 주신 분이다.

세 번째는 초임교사 시절에 만났던 동료교사이다. 동료교사는 정형화되어 있는 연구 참여자를 유연하면서도 바른 교사가 되는 길, 교사중심의 사고에서 아동중심의 사고로 전환하게 유도함으로써 연구 참여자의 교직생활의 발전에 많은 영향을 주었다. 예를 들면, 유아들에게 하는 말이나 행동은 물론 교육환경 제공까지 교육자로서 삶을 살아가는데 있어 유아의 입장에서 생각하고 실천하는데 있어 많은 도움을 주었다.

네 번째는 전문성과 판단력을 함양하는데 있어서 지도교수님의 영향을 받은 것으로 나타났다. 연구 참여자는 지도교수님의 가르침과 유아교육을 비롯한 다양한 분야의 전문성을 본받아야겠다는 생각을 가지고 대학원에서 학위취득을 하였다. 그 외에도 유아교육과 관련된 교육, 세미나, 연수, 문화센터 강좌 등을 통해 새로운 것을 배워 유아교육 현장 및 대학의 강의에 적용하는 많은 노력을 하고 있다. 그리고 중요한 일을 결정함에 있어서도 지도 교수님의 처리 방식을 참고하여 판단하고 수행하기도 하였다.

다섯 번째는 성실성과 결단력을 가지고 생활하는 친언니이다. 연구 참여자는 가정에서 막내로서 위로 언니가 두 명이 있다. 언니들 역시 부모님의 영향을 받아 성실성과 열정을 가지고 삶을 살아가는 사람들로서 연구 참여자의 생활에 많은 영향을 미치고 있다. 유아교육 현장에 근무하면서도 언니들처럼 살아야겠다는 각오로 임하고 있으며, 중요하거나 위급한 상황이 발생하였을 때에는 많은 자문을 구하기도 하였다. 이러한 요인들이 모여 연구 참여자가 유아교육기관의 유능한 교사 및 관리자, 대학교수로서 발전한 것으로 생각된다.

반면에 연구 참여자가 유아교육 현장에서의 발전을 저해하는 경우도 있었다. 첫 번째는 두 번째 근무지에서 만났던 원장선생님이다. 그 원장님은 일처리도 잘하고 능력은 우수하였는데 보이지 않은 곳에서는 동료교사나 알지 못하는 주변인의 흠을 이야기하고, 지극히 개인적인 일을 공적으로 부탁하는 경우가 많았던 사람이다. 이러한 일들은 연구 참여자에게 정신적인 스트레스를 주어 직장생활을 지속하느냐 마느냐 심한 고민으로 건강이 나빠져 퇴사할 정도이었다.

두 번째는 운영비를 제대로 주지 않았던 위탁을 주었던 기관의 사람들이다. 그

기관의 사람들은 유아교육기관을 하나의 거래처 또는 사업체로 생각하였다. 또한 제대로 지원을 하지 않아 원장으로서 유아교육기관의 운영을 어렵게 함으로써 이를 극복하고 정상화하는데 많은 시간과 에너지를 소모하게 하였다. 그 결과 유아교육기관의 운영비 지원의 중요성을 절실하게 인식하는 계기가 되었다.

본 연구의 참여자들이 유아교육기관의 유능한 교사 및 관리자, 대학교수로서 성장·발전하게 한 것은 홀로 이룬 것이 아니라 주변의 도움 또는 가르침에 의한 것임을 알 수 있었다. 연구자는 교사 및 교수로서 성장과 발전에 영향을 주는 요인은 멀리 있지 않고 우리 주변에 존재하고 있음을 알 수 있다. 이를 통해 항상 우리 주변에 있는 사람들을 소중히 생각하고, 이해하고 배려하는 자세가 필요하다는 것을 절실하게 느낄 수가 있었다. 또한, 교사 및 교수로서의 삶을 어렵고 힘들게 하는 요인도 우리 주변에 존재하고 있으며, 특히 같이 근무하는 동료들은 우군이 될 수도 있지만 성장과 발전을 방해하는 요인으로 작용하는 경우가 있으므로 이들과의 관계에도 많은 노력이 필요함을 배울 수 있는 계기가 되었다.

V. 논의 및 제언

A. 논의

본 연구는 유아교육자로서의 삶을 살아가는 중년 여성의 생애를 구체적이고 심도 깊게 들여다봄으로써 ‘예비 유아교사, 유아교육기관의 초임교사·중간관리자·원장, 유아교육 관련 대학의 교수’로서의 삶에 담긴 애환과 보람에 대해 살펴보고자 하였다. 또한, 유아교육자로 살아온 중년 여성이 이러한 삶의 과정을 바탕으로 바라본 유아교육의 현재와 미래에 대한 개별적인 사고를 종합하여 유아교육이 나아가야 할 방향성에 대해서도 재정립해보고자 하였다.

이를 위하여 본 연구에서는 20대에 유아교육에 입문하여, 유아교육 전공이라는 배경을 가지고 40대 이후 현재까지 다양한 유아교육 현장에서 유아교육전문가로 성장 및 발전해 온 3인의 중년 여성을 연구 참여자로 선정하여 생애사 연구를 진행하였다. 생애사 연구는 개인의 삶을 시간에 따라 기술하여 조명하는 연구 방법으로, 개인의 삶의 특징뿐만 아니라 그들의 삶을 재조명하며 사회적 조건을 이해하는 연구 방법이다. 이러한 연구를 위하여 4개의 연구 주제를 기반으로 한 반구조화된 질문지를 이용하여 개별 심층면담 방법으로 자료를 수집하였고, 그 후 자료 분석 및 해석, 타당도를 검증함으로써 결과를 도출하였다.

이와 같은 과정을 통하여 도출된 연구의 결과를 연구 문제에 따라 논의해 보면 다음과 같다.

1. 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지의 삶

유아교육에 입문하여 유아교육기관의 원장이 되기 전까지의 과정을 살펴보면, 예비교사·초임교사·경력교사 또는 중간관리자로서의 삶으로 구분해 볼 수 있다. 본 연구에서는 이러한 과정을 우선 ‘유아교사의 꿈을 그리고, 키우고, 이루어 내는’ 예비교사의 삶으로 유목화 하였다. 다음으로 교사로서의 삶에 대해서는 ‘열정과 조우

로 이겨낸 초임교사 생존기, 교사 시절의 머릿속에 깊은 기억, 교사 시절의 애환, 관리자 및 동료교사와의 관계, 교사 시절의 생애 전환점, 전문성 함양을 위한 노력'으로 구분하였다. 마지막으로 유아교육기관 중간관리자의 삶은 '중간관리자의 역할, 보람, 어려움'으로 나누어 살펴보았다. 본 연구의 첫 번째 연구 문제인 '유아교육기관의 예비교사에서 교사로, 그리고 원장이 되기 전까지 어떠한 삶을 살아왔는가?'에 대한 결과는 다음과 같다.

우선, 연구 참여자들이 예비교사가 되어 꿈을 키우고, 예비교사로서의 삶을 살아가는 모습은 예비교사가 되기 전 유아교사의 꿈을 그려보고 교사로서의 꿈을 이루는 과정으로 진행되었다. 첫째, 유아교사의 꿈을 향한 본 연구 참여자들의 교직 선택 동기는 Huberman 등(1993)의 분류기준에 따라 능동적 동기·수동적 동기·물리적 동기 등 3가지로 분류하였다. 그 결과, 박지연과 여성연(2018), 오숙자와 박은주(2015) 등의 연구 결과와는 달리 연구 참여자들 마다 차이는 있었지만 단순한 동기로 명확하게 구분되지는 않았으며, 두 가지 또는 세 가지의 동기가 복합적으로 작용되어 유아교육 분야의 교직을 선택하였다는 것을 알 수 있었다. 유아교육에 대한 교직을 선택하는데 있어 연구 참여자들 모두 능동적인 동기인 자신의 소신도 반영되었지만, 연구 참여자 A는 수동적 동기인 담임 선생님의 권유와 물리적인 동기인 직업의 안정성, 연구 참여자 B는 물리적인 동기인 신분 보장 및 안정된 직업, 사회적 존경도 및 선호도, 연구 참여자 C는 수동적 동기인 어머니의 권유 및 성적 등이 크게 반영되어 이루어졌다. 이는 교직의 선택이 자신의 소신에 의해 이루어졌지만 어머니, 학교 선생님 등 주변인의 지지 및 권유에 영향을 받았다는 조경자와 이현숙(2005)의 연구 결과와 유사함을 보여 주었다.

둘째, 오늘날 실용학문 분야의 교육은 학생들이 졸업한 다음 직장에서 직무에 대한 적응력을 높이기 위하여 현장중심의 교육을 중요하게 생각하고 있다. 그러나 연구 참여자들이 대학을 다녔던 시기에는 주로 대학 중심의 교육이 주류를 이루고 있었다. 특히, 연구 참여자 B와 C는 대학생활을 하였던 시기에 서로 차이가 있었음에도 불구하고 대학중심으로 유아교육기관의 교사양성 교육이 이루어지고 있음으로 인하여 그 틀 내에서 교사가 되기 위한 준비가 이루어졌다. 이에 따라 연구 참여자 C는 대학교육의 단점을 보완하고 유능한 교사가 되기 위하여 스스로 평생교육원의 교육프로그램을 통해 교사가 되는 준비를 병행하며 유아교사의 꿈을 키워나갔다.

셋째, 유아교사의 꿈을 이루는 과정을 살펴보면, 연구 참여자 A는 대학 2학년 1

학기 재학 중 현장실습을 마치면서 유치원의 인턴생활을 함으로써 유아교육 현장의 직무를 많이 접하게 됨에 따라 자연스럽게 현장중심의 교육을 받게 되어 다른 연구 참여자들에 비해 보다 안정적으로 초임교사의 길을 시작할 수가 있었다. 그럼에도 불구하고 중년 여성인 연구 참여자 모두는 기본적으로 김혜선(2006)의 연구 결과와 같이 대학중심, 즉 이론중심의 지식체계 전달, 교수중심의 강의를 통해 교사되기 를 준비하였다. 예전에 비해 요즘의 대학에서는 유아교육 현장경험이 많은 이들을 교수자원으로 활용함으로써 교과서 중심의 강의가 많이 개선되고는 있지만, 현재에도 유아교육은 현장과의 많은 괴리감으로 인해 초임교사들이 현장에 쉽게 적응하기에 어려움이 많다. 이를 해결하기 위해서는 교사양성 체계나 교육과정 편성 및 운용 등에 있어 예비교사 양성을 위한 적극적인 개선이 이루어져야 하며, 이렇게 변화된 체계에서 유아교사를 향한 꿈을 이루었을 때 보다 양질의 만족도를 느끼는 유아교육자로 성장할 수 있을 것이라 기대한다.

다음으로 교사로서의 삶을 들여다 보면, 첫째, 유아교육자로서의 초임시절은 직장에서 생존하는 단계로 주변의 사람들로 부터 많은 도움을 받아 생활하지만 여전히 어려움이 많은 시기로 알려져 있다. 본 연구 참여자들의 초임시절은 근무 환경 및 시기·기관의 유형 및 특성·구성원 등에서 많은 차이가 있었고 이에 따라 각자의 방식으로 초임교사 시절을 안정적으로 지나올 수 있었다. 즉, 연구 참여자 A는 근무기관의 원장님과 선임교사 등의 가르침과 배려 및 성실한 자세로 배우려는 열정을 통해, 연구 참여자 B는 열정과 바쁜 생활을 통해, 연구 참여자 C는 원감 선생님의 지도와 새로운 것을 추구하고 교육에 적용하고자 하는 자신의 적극적인 노력과 열정을 통해 초임교사 시절의 어렵고 힘들었던 시기를 잘 극복하였다. 그 결과 이들은 선행연구 결과와 같이 초임교사 시절의 교수능력 부족·직장의 부적응·직업에 대한 정체성 혼란·이직 또는 퇴직하고 싶은 갈등이나 충동 등의 부정적인 반응을 전혀 느끼지 못하였으며(김신영, 2005; 김혜선, 2006; 전윤숙, 2011), 오히려 초임교사 시절에 배운 경험이 교사로서의 성장과 발전을 하는데 디딤돌이 되었다고 반추하였다.

둘째, 교사 시절을 지내면서 일어난 많은 일들 중에서 연구 참여자 자신이 만족을 느껴 머릿속에 가장 크게 남아 있는 기억에 대해 연구 참여자 A는 전문성을 인정받아 자신의 원하던 유치원 정교사 1급 자격증을 취득함으로써 성취감을 느꼈을 때를, 연구 참여자 C는 원장님의 가르침으로 선임 동료교사와의 관계형성에서 자신의 잘못된 습관을 깨닫고 개선하게 되었을 때를 머릿속에 크게 기억하고 있었다.

이와 같은 결과는 김명순 등(2018), 원지연과 이순복(2015)의 연구에서 보고된 것처럼 유아교육 현장에 근무하고 있는 유아교육자들의 전문성 향상, 개인적 성장에서 오는 만족도 향상 등의 요인들과 맥을 같이하고 있음을 알 수 있었다.

셋째, 교사 시절 중에서 가장 큰 애환으로 연구 참여자 A는 종교단체 법인에서 운영하는 유치원에서 근무하다 보니 기관의 특수성으로 인해 휴일인 일요일에도 종교 활동을 위하여 출근함으로써 개인적 생활을 전혀 할 수 없는 것과 일부 학부모의 자녀에 대한 과도한 관심이 가장 큰 고충이었다. 이는 불규칙한 출퇴근 시간을 교사시절의 애환으로 다룬 이경민(2002), 이승은과 서현(2012)의 연구와도 일치하는 것이다. 또한 연구 참여자 C는 교사생활 4년차에 담임을 맡았던 한 원생으로 인하여 한 해 동안 심리적인 어려움을 겪기도 하면서 교사시절의 애환을 경험하고 있었다.

넷째, 연구 참여자들은 교사 시절에 관리자 및 동료교사들과 의견 또는 교육스타일의 차이는 있었으나 오히려 긍정적 피드백으로 수용하면서 이를 슬기롭게 해결하였다. 이러한 결과는 초임교사 시절에 업무 효율성 저하, 비협력적 태도, 리더십 및 신뢰감 결여, 기관의 발전 저해 등을 일으킬 정도로 관리자 및 동료교사들과 심한 갈등을 겪었다는 연구 결과(정덕희, 2014)와는 다른 양상을 보여주었는데, 이러한 참여자들의 마음가짐이 현재의 그들을 유아교육전문가로 성장시킨 동력이 되었을 것으로 여겨진다.

다섯째, 교사 시절의 생애 전환점과 관련하여 연구 참여자들은 교사로 근무하는 기간이 경과하면서 유능한 유아교육자로 성장 및 발전하는 과정에서 자신들이 지금까지 경험하지 않은 새로운 유아교육 분야의 길로 전환하는 계기를 맞이할 수 있었다. 연구 참여자 A는 유치원의 운영 주체인 법인 이사장과 교육관의 차이로 인해 퇴직을 결심하고 18년 동안 정들었던 첫 직장을 떠나는 아픔 속에서, 대학의 강의 제안을 받아 새로운 길을 갈 수 있는 기회가 주어짐으로써 교수의 위치에서 자신을 더욱 성장시켜 나가는 변화의 계기가 되었다. 연구 참여자 B는 유치원의 중간관리자로 재직 중에 직장어린이집 최고관리자인 원장을 맡아 달라는 제안을 수락함으로써 유아교육 현장의 최고경영자로서 활동할 기회를 갖게 되었고, 이는 후일 이론과 실재를 겸비한 교수로 출발하는 의미 있는 계기가 되기도 하였다. 연구 참여자 C는 대학원에서 학문적인 전문성을 향상시킨 후 현장으로 다시 복귀한 시간을 통해 아이들의 소중함을 깨닫는 순간과 동료교사를 통해 깨달음을 얻고 자신의 교육관을 교사중심에서 아동중심으로 변화하게 된 순간을 교사로서 긍정적인

발전을 가져온 순간으로 기억하고 있다. 그리고 이러한 과정을 토대로 정부출연 유아교육연구소의 연구실장으로 임용되는 기회를 통해 유아교육 분야에 대한 전문성의 폭을 확장시키는 계기가 되었다. 이러한 변화들은 연구 참여자들이 현재 유아교육 분야에서 유능한 현장 전문가로서 활동하는데 큰 밑거름이 되어준 것으로 생각된다.

교사 시절의 생애에서 최고의 순간에 대한 원지현과 이순복(2015), 이정민(2002)의 연구 결과를 보면 유아교육 현장에서 자신이 가르치는 유아들이 긍정적으로 변화되었을 때, 자신의 교육이 만족스러울 때, 원생 및 학부모, 관리자 및 동료교사로부터 인정을 받았을 때, 자신의 성장과 발전이 느껴졌을 때, 성취감을 느꼈을 때 등 다양한 요인에 의해 유아교육기관의 교사들이 보람과 행복감을 얻는다고 보고하였다. 본 연구의 참여자들 역시 교사 시절 중 최고의 순간은 자신의 성장과 발전을 통해 미래에 대한 희망을 가지고 새로운 길에 도전할 기회가 주어졌을 때, 또는 소속되어 있는 기관이나 주변으로부터 인정을 받았을 때로 들고 있었다. 연구 참여자 A는 대학의 교수로서 새로운 출발을 하였을 때, 연구 참여자 C는 유아들로부터 ‘선생님처럼 되고 싶다’고 인정을 받았을 때를 최고로 행복한 순간으로 느끼고 있었다.

반면에 교사 시절을 어렵게 한 최악의 순간과 관련하여 교사들은 유아교육 현장에서 다양한 요인들에 의하여 어려운 상황을 겪기도 한다. 연구 참여자들은 최고관리자와의 관계에서 심한 갈등으로 퇴직을 결정하게 된 순간을 최악의 순간으로 기억하였다. 연구 참여자 A는 법인 이사장과 교육관의 차이에 의한 심한 갈등으로 인해, 연구 참여자 C는 원장의 잦은 부정적인 언어 표현과 사적인 업무 수행 압박으로 인한 건강 악화로 인해 직장을 그만두게 되었다. 이는 이수진(2016)·이종림(2014)·정덕희(2014) 등이 보고한 것처럼 상사 및 원장과의 관계 악화에서 교사들이 심한 어려움과 갈등을 겪는다는 연구 결과와 같은 맥락임을 알 수 있었다.

여섯째, 교사의 전문성 함양을 위한 노력과 관련하여, 유아교육기관의 교사가 갖추어야 할 덕목으로는 많은 요인들이 요구되지만 그 중에서도 인성과 함께 전문성을 가장 중요하게 생각하고 있다(김성숙, 이유미, 2018; 임민정, 2020; 지성애, 2001). 교사의 전문성은 교육의 질을 결정하는 주요 요인으로 작용하고 있어 교사 자신을 비롯하여 기관에서도 교사의 전문성 향상을 위하여 많은 노력을 기울이고 있다. 이에 따라 연구 참여자들도 교사로서의 전문성 및 학부모 만족도 향상을 위해 퇴근 후, 주말, 방학 등을 이용하여 많은 노력을 하였다. 연구 참여자 A와 C는

유아 관련 교육·학술대회·세미나·연수프로그램 등의 참여, 민간 자격증 취득, 대학 편입 및 대학원 진학을 통해 전문성을 함양하기 위하여 끊임없이 노력을 하였다.

마지막으로 유아교육기관 중간관리자의 삶을 돌아보며, 중간관리자의 역할·보람·어려움을 살펴볼 수 있었다. 유아교육기관의 중간관리자는 관련법령에 따라 원장의 보좌, 원장 업무 대행, 최고관리자와 교사들과의 가교, 교사로서의 다양한 역할 등을 수행하는 사람으로서 중요한 위치를 차지하고 있다. 연구 참여자들 중 연구 참여자 A와 C는 교사 생활 6~7년차에 승진을 통해 중간관리자가 되었으며, 연구 참여자 B는 처음부터 중간관리자로 유아교육 현장에서 생활하였다. 연구 참여자 A는 동료교사들 보다 어린 나이에 중간관리자가 되어 오래된 교사들과의 관계나 모범이 되어야 한다는 책임감에 대한 부담감을 가지고 역할을 수행하였으며, 연구 참여자 C는 원장과 교사 사이를 연결시켜 주는 교량 역할이라고 생각하며 자신감과 전문성을 바탕으로 열정을 다하며 중간관리자로서의 역할을 수행하였다.

이처럼 중간관리자 역할의 수행은 연구 참여자의 성격, 연령, 경험 등에 따라 서로 차이를 보여주었다. 연구 참여자들은 1980년대 또는 1990년대에 중간관리자의 역할을 수행함으로써 모아라와 이소희(2014)가 보고한 최근의 중간관리자에 비해 역할 수행의 수준은 낮았던 것으로 보인다. 본 연구의 참여자들이 중간관리자의 역할을 수행하면서 느꼈던 보람은 자신들의 노력에 의하여 이루어지는 성과를 통해서 얻어졌으며, 이는 교사 시절에 느끼는 보람의 요인들과 유사하였다. 연구 참여자 A는 자신이 추진하는 일이 잘 되었을 때 또는 기관의 운영이 잘 되었을 때, 연구 참여자 C는 원생 및 동료교사로부터 인정을 받았을 때 또는 자신의 노력으로 후배교사가 긍정적으로 변화되었을 때 많은 보람을 느낀 것을 알 수 있었다. 반면에 모아라와 이소현(2017), 안정은과 권연희(2014) 등이 보고한 것처럼 연구 참여자 A는 동료교사들 보다 어린 나이로 인해 교사 및 학부모 관리에서, 연구 참여자 C는 최고관리자와의 교육철학의 차이로 인해 많은 어려움이 있었다.

유아교육 전공을 선택하여 예비교사·초임교사·중간관리자를 거쳐 원장이 되기까지는 유아교육자로서의 생애 전반에 걸쳐 부단한 노력과 함께 많은 어려움을 극복함으로써 이루어나가는 과정이라 할 수 있다. 본 연구를 통해서도 연구 참여자들은 교사 및 관리자의 꿈을 향해 교직 선택에서부터 예비교사·초임교사·중간관리자 등의 시절에 있어서 자신의 발전을 위한 끊임없는 노력, 가족을 비롯한 주변인의 지지, 수많은 상황과 관계 속에서 어려움의 극복 등을 통해 유아교육자로서 성

장하고 발전하였다.

앞으로 유아교육자로서 역할은 사회의 변화와 수요자 요구의 증가에 따라 지금보다도 더 다양해지고, 요구하는 조건 또는 의무도 더욱 강화되어 어려움이 보다 증가할 것으로 추측된다. 이를 극복하고 유능한 유아교육자로 성장하고 발전하기 위해서는 교육자로서 소신을 가지고, 인성 및 전문성 향상, 사회변화에 능동적으로 대처하는 문제해결능력 배양 등에 자기 주도적으로 참여하여 끊임없는 노력을 기울여야 할 것으로 생각된다.

2. 유아교육기관 원장으로서의 삶

본 연구의 두 번째 연구 문제는 ‘유아교육기관의 원장으로서 어떠한 삶을 살아왔는가?’였다. 유아교육기관의 원장은 기관을 대표하는 최고관리자로서 확고한 교육철학을 가지고 유아교육과 관련된 정책수립 및 방향 설정, 운영에 관련된 모든 업무, 구성원의 성장과 발전, 지역사회 기여 등의 다양한 역할을 수행하며, 이를 위해서는 고도의 전문성이 요구되는 자리이다. 따라서 원장이라는 위치는 아침부터 밤늦게까지 업무를 수행하며, 자신 뿐 아니라 교직원의 전문성 향상을 위해 끊임없이 노력을 필요로 하는 매우 힘든 직업이다. 이러한 유아교육기관 원장으로서의 삶은 ‘가정생활과 직장생활 사이에서의 갈등, 최고관리자인 원장으로서 역할과 의미, 원장으로서 위치와 역할을 방해하는 요인, 원장으로서 발전하는데 긍정적 영향을 미친 요인, 자신이 느끼는 원장의 모습, 유아교육기관 구성원들과의 관계, 원장으로서 겪는 어려움’이라는 7가지 유목으로 구분하여 그들의 생애를 살펴보고, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 가정생활과 직장생활 사이에서의 갈등에 관하여 유아교육기관의 최고관리자인 원장은 상당수가 결혼하여 가정을 가지고 있는 여성으로, 자녀를 양육하고 있는 경우가 많다. 기혼인 원장들은 가정과 직장생활을 병행함으로써 가사 및 육아, 그리고 직장생활 사이에서 많은 갈등과 어려움을 겪고 있다(윤혜란, 서현, 2011; 이경민, 2002). 본 연구의 참여자들 중 연구 참여자 C는 다른 연구 참여자들과는 달리 자녀가 없어 원장의 직무를 수행하는데 있어 가정과 직장생활 사이에서 갈등은 없었으나, 연구 참여자 A와 B는 윤혜란과 서현(2011), 이경민(2002) 등의 연구 결과에서와 같이 가사 및 육아문제로 인해 가정과 직장생활 사이에서 많은 갈등과

어려움이 있었다. 그러나 남편, 친정 부모님, 시부모님, 친척 등의 도움으로 인해 이러한 어려움을 극복하며 직장생활을 지속할 수 있었다.

둘째, 최고관리자인 원장으로서 역할에 대하여 ‘다재다능한 정신노동자, 엄마·보조교사·보건선생님으로 변신하는 역할, 구성원과 동반성장하고자 하는 역할’로 규정하였고, 원장의 의미에 대하여는 ‘모범이 요구되는 자리, 주어진 권한과 그에 따른 책임이 필요한 자리, 유아교육기관 모든 구성원을 지원하는 교육자의 자리’로 정의하였다. 유아교육은 대집단으로 이루어지는 초등학교의 교육과는 달리 대집단, 소집단, 개별 활동이 균형을 이루며 교사와 유아와의 상호작용이 이루어지는 특성을 지니고 있다(이윤경, 임충기, 2005).

또한 교육과 보호가 동시에 이루어지며, 단순한 교육을 넘어 유아들이 잘 성장할 수 있도록 보다 세심하고도 부드러운 보살핌이 요구되고 있어 다른 교육 분야에 비해 유아교육기관의 최고관리자는 여성이 주를 이룬다. 연구의 참여자들은 모두 여성 원장으로서 김혜진(2015), 윤희수 등(2017)의 연구 결과에서 언급한 많은 역할 중 교사의 전문성 향상, 교육의 질적 수준 제고, 학부모관리, 교사관리 등의 역할과 함께 여성 특유의 감성을 살려 유아들에게 엄마로서의 역할에 많은 노력을 기울였다. 즉, 연구 참여자 A는 기관의 발전·원생 및 학부모 관리·교사관리에 최선을 다하는 리더로서의 역할을, 연구 참여자 B는 유아에게는 엄마·교사들에게는 조력자로서의 역할을, 연구 참여자 C는 교사·원생 및 학부모와 동반자로서의 역할을 수행하고자 하였다.

셋째, 원장으로서 위치와 역할을 방해하는 요인도 마주하곤 하였는데 연구 참여자 A와 B는 여성 원장으로서 역할을 수행하는 데 있어 윤혜란과 서현(2011), 최예린과 임원신(2012)의 연구에서 언급한 것처럼 사회적 편견, 그 중에서도 육아문제는 여성의 몫이라는 편견으로 인해 가정과 직장생활을 병행하는데 있어 정신적인 스트레스를 많이 받았다. 그리고 과다한 행정업무, 기관들과의 관계, 학부모와의 갈등 등이 원장의 역할을 방해하는 요인으로 작용하였다. 즉, 연구 참여자 A는 과다한 행정업무 처리가, 연구 참여자 B는 학부모 및 기관의 특수성으로 인한 타 기관과의 갈등이, 연구 참여자 C는 위탁기관의 예산지원 지연 및 유아교육기관에 대한 잘못된 인식이 원장으로서 역할을 수행하는데 있어 방해요인으로 작용하였다.

유아교육기관의 원장은 최고관리자로서 기관을 대표하는 상징성을 지니고 있지만 관리자 및 경영자로서의 의미도 크기에, 유아교육기관을 경영하는데 있어 무거운 책임감과 함께 확고한 교육철학과 운영철학을 지니고 있어야 한다. 또한 원장은

고도의 전문성을 요구하는 자리이며, 유아교육에 대한 전문성 향상을 위하여 부단한 노력을 시도하는 현장전문가로서의 의미도 지니고 있다(강미영 등, 2020; 김대옥, 2016; 박경애, 도미향, 2019; 지성애, 2001).

본 연구의 참여자들은 원장의 의미를 유아교육 분야에서 다양한 역할을 수행한다는 의미에서 ‘교육자’ 및 ‘엔터테이너’로 인식하였다. 따라서 연구 참여자 A는 유능한 원장, 연구 참여자 B는 출신수범하는 원장, 연구 참여자 C는 동반성장을 지원하는 교육자로서의 원장이 되고자 지속적인 노력을 하였다.

넷째, 원장으로서 성장하고 발전하는데 긍정적 영향을 미치는 요인으로서는, 자신의 부단한 노력과 함께 주변인의 지지와 격려가 크게 작용하고 있었다. 이러한 연구 결과는 원장을 발전시키는 요인으로 꿈의 실현, 직무의 성과, 교사들의 성장, 구성원들의 지원 및 협조, 원생 및 학부모의 협조, 가족을 포함한 주변 사람들의 협조, 정부의 지원 정책, 상급기관의 지원 등을 예로 들었던 선행연구 결과(안지령, 2015; 오교선, 이병환, 2020; 윤희수 등, 2017; 이미정, 2020)와 일치하는 것이다. 즉, 연구 참여자 A는 가족 및 첫 직장의 원장님, 연구 참여자 C는 부모님 및 친언니·지도교수·자신이 운영하던 유아교육기관의 중간관리자들을 원장으로서의 성장과 발전에 영향을 주는 인적환경으로 제시하였다. 반면, 연구 참여자 B는 자신의 성실성과 원장과 교수 역할의 동시성이라는 자신으로부터의 요인을 성장 및 발전의 동력으로 삼고 있었다.

다섯째, 자신에 대해 스스로 느끼는 원장으로서의 자화상과 관련하여, 원장을 바라보는 모습은 보는 사람·관점·상황 등에 따라 다르며 그러한 시선은 매우 주관적이라 할 수 있다. 유아교육기관의 교사 및 중간관리자, 원생 및 학부모, 관계자들은 원장에 대하여 긍정적인 모습과 부정적인 모습으로 바라보지만(윤혜란, 서현, 2011; 전윤숙, 2010; 정덕희, 2008), 원장들 자신은 대체로 긍정적인 모습으로 자신을 바라보고 있었다. 연구 참여자 A, B, C 모두 유아교육전문가로서 자신의 모습을 긍정적으로 바라보았으며 동시에 만능 엔터테이너 또는 멀티플레이어로 보고 유아교육 및 관련분야의 전문성을 중요하게 생각하고 있었다. 그들은 전문성이 있어야만 기관의 구성원들 및 학부모들과의 소통할 수 있으며, 직무를 원활하게 수행할 수 있다고 보았다. 이외에도 구성원들의 역량 개발과 기관을 보다 발전시킬 수 있다는 신념을 가지고 있었으며, 이는 자신의 발전에 있어서도 매우 중요한 요인으로 작용하고 있음을 강조하였다. 그 중 연구 참여자 C는 전문성과 함께 본인의 교육철학 또는 운영철학을 지키면서 자신감이 가득한 모습으로 기관을 운영하고 있었

다.

여섯째, 유아교육관 구성원들과의 관계에 대하여 원장들은 유아교육기관을 운영하는데 있어 구성원들, 원생 및 학부모, 유관기관 관계자 등 많은 사람들과의 대인 관계를 매우 중요한 요인으로 생각하고 있다. 이들과의 관계는 교육의 질, 교육서비스 만족도, 구성원 및 기관의 발전에 직접적으로 영향을 주고 있다. 즉, 상호 간의 협력관계가 유지되면 긍정적인 방향으로 상승효과를 얻을 수 있지만(이미정, 2020) 반대로 갈등과 대립 관계가 형성된다면 기관의 발전에 부정적인 요인으로 작용한다(길현주, 2020; 모아라, 이소현, 2017; 안정은, 권연희, 2014; 윤희란, 서현, 2011; 원지연, 이순복, 2015)는 연구 결과와 흐름을 같이 한다. 연구 참여자들 역시 초임원장으로서 구성원과의 관계 맺기에서 여러 요인들로 인해 갈등을 겪었다. 연구 참여자 A는 기존의 교사들과 연령의 차이로 인해, 연구 참여자 B는 지나친 열정으로 인해, 연구 참여자 C는 교육철학의 차이 및 위탁기관의 예산의 누락 지원으로 인하여 운영이 힘들어지자 구성원들이 오해를 함으로써 갈등을 경험하였다. 그러나 이러한 갈등을 해소하기 위하여 연구 참여자들은 확고한 소신을 가지고 기관을 운영하였으며, 상대를 먼저 배려하고 소통하려는 자세로 직무를 수행함으로써 사회적 관계 안에서 슬기롭게 갈등을 해결할 수 있었다.

일곱째, 연구 참여자들이 원장으로서 직무를 수행하면서 느낀 가장 큰 고충은 기관의 설립유형, 특수성, 규모 등에 따라 차이가 있지만 사회의 부정적인 시각(김성환, 2019; 이경민, 2002; 정덕희, 2008), 교육철학의 차이, 예산확보의 어려움(권경숙, 2012)이라는 선행연구 결과와 같은 맥락을 보였다. 연구 참여자 A는 조그만 실수도 인정하지 않으려는 사회의 부정적인 시각에 큰 부담을 느꼈고, 연구 참여자 B는 교육철학의 차이로 교사들과의 갈등이 일어나고 심지어는 일부 교사들이 퇴직을 함으로써 많은 어려움을 겪기도 하였다. 연구 참여자 C는 직장어린이집임에도 불구하고 예산이 제대로 지원되지 않아 자신의 급여를 최저임금으로 지급할 정도로 운영난을 겪는 어려움과 위탁기관의 잘못된 인식으로 교육기관을 기업의 임대사업장처럼 생각하고 취급하는데서 오는 어려움 등으로 인해 많은 스트레스를 받으며, 원장으로서의 삶이 피폐해지는 경험을 하였다.

본 연구를 통해서 원장의 자리는 최고관리자로서 기관을 대표하며, 영유아와 유아교사들 모두의 성장과 발전, 유아교육의 발전에 기여함으로써 많은 보람을 느끼기도 하지만, 다양한 역할 및 과도한 업무 수행으로 인해 몹시 힘든 직업임을 알 수 있었다. 특히, 유아교육의 특성으로 인해 대부분의 최고관리자가 여성으로 구성

되어 있으며, 이들은 기혼자로서 가정과 직장생활을 병행함에 따라 가사 및 육아, 직무 수행 등으로 매우 바쁘고 힘든 생활로 인해 심한 갈등을 느끼고 있었다. 아울러 사회적 편견 및 부정적인 인식, 건강문제, 학부모 및 구성원들과의 갈등 관계는 원장으로서 삶을 더욱 힘들게 하는 요인으로 작용하였다. 그러나 이들이 원장으로서 성공적으로 삶을 살아갈 수 있었던 요인들은 소속기관의 원장·동료교사·학부모 등의 사회적 지지(이재영, 2012; Keyser, 2006)와 부모님·남편·형제 및 자매·자녀 등의 가족적 지지(김은하, 임연옥, 박경숙, 김남영, 2008; 김효선, 2013)를 원동력으로 하여 부단한 노력을 하였기 때문이다. 따라서 유아교육기관의 여성 원장들이 교육의 질 향상, 높은 수준의 교육서비스 제공, 가정과 직장생활의 병행으로 인한 갈등을 해소하고 본연의 역할에 전념할 수 있도록 사회적인 인식의 개선, 정부의 적극적인 지원 정책이 시급하게 마련되어 시행되어야 할 것이다.

3. 대학교수로서의 삶

대학의 교수가 되는 것은 매우 어렵지만 그들은 학문적인 전문성 확보, 현장경험 축적, 주변의 많은 사람들의 지지를 통해 대학교수로 임용되어 새로운 환경에서 삶을 시작한다(염지숙, 2003; 윤찬수, 2016). 요즘 대학에서는 학생들의 현장실무능력을 강화하기 위하여 학문적인 전문성과 현장경험이 풍부한 교사 및 관리자들을 대학교수로 초빙하여 학생들의 교육에 참여시키려는 기회를 넓혀가고 있다. 그 결과 유능한 유아교육 현장의 교사들 및 관리자들이 교수로 임용되어 풍부한 현장경험을 학생교육 및 지도에 접목함으로써 좋은 성과를 나타내고 있다.

본 연구의 세 번째 연구 문제는 ‘대학교수로서 어떠한 삶을 살고 있는가?’이며, 이러한 연구 문제에 대한 연구 결과는 ‘원장과 교수로서의 갈림길에서 선택과 교수로서의 삶의 의미’로 구분하여 살펴보았으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 원장과 교수의 갈림길에서 두 명은 교수의 길을, 한 명은 원장의 길을 선택하였다. 연구 참여자들이 교수의 길을 선택하는데 영향을 미치는 요인은 자신의 소신 및 가치관, 주변 사람들의 지지 등으로 선행연구 결과(염지숙, 2003; 윤찬수, 2016; 조영둘, 2009; 차현주, 2016)와 일치하였다. 본 연구의 참여자들은 유아교육 현장에서 오랫동안 근무한 경험을 가지고 대학의 전임교원 및 비전임교원으로 임용 되었다. 연구 참여자 A는 18년의 현장경험을 거쳐 대학의 제안으로

비전임 교원의 과정을 거쳐 교수의 길을 선택하여 대학교수의 생활을 시작하였으며, 연구 참여자 B는 유아교육 현장의 시작과 함께 모교 교수님들의 추천으로 비전임 교원의 생활을 병행하다 전임교원의 길을 선택하여 대학교수로서 활발하게 활동하고 있다. 그러나 연구 참여자 C는 유아교육 현장의 관리자와 비전임 교원을 경험한 뒤 최종적으로 자신의 소신에 따라 관리자의 길을 선택하였으며, 대학의 제안으로 대학의 비전임 교원으로서의 삶을 병행하였다.

둘째, 교수로서의 삶의 의미를 들여다 보면, 먼저 교수로서 마주하는 긍정적 삶의 변화를 생각해 볼 수 있다. 대학교수로서의 삶은 유아교육 현장의 최고관리자의 삶과 역할적인 측면에서 많은 차이를 지니고 있다. 즉, 유아교육 현장의 원장은 관리자로서 교육적인 업무 뿐 아니라 제반 행정에 이르기까지 다양한 업무 수행과 현장에서 일어나는 모든 일에 관여한다(김혜진, 2015; 윤희수 등, 2017). 반면, 대학교수는 학생을 가르치는 교육자로서, 학문을 연구하는 연구자로서, 대학 및 사회에 봉사하는 봉사자로서의 역할을 수행한다(신재철, 2002; 차현주, 2016). 연구 참여자들은 대학교수로서의 생활은 학문적 전문성에 중점을 두고 있어 유아교육 현장의 관리자에 비해 책임감 및 많은 업무 부담이 줄어든 것을 큰 차이점으로 언급하였다. 이는 앞에서 다른 연구자들이 보고한 요인, 즉 역할의 차이에서 기인된 것으로 생각되어진다.

다음으로, 교수의 위치에서 겪는 어려움에 대하여 대학의 초임교수로서의 삶은 기쁨으로 시작하였지만 실제 생활에서는 새로운 환경 및 조직에 적응하는데 많은 어려움이 존재한다고 확인되었다. 연구 참여자 A는 잘 해야겠다는 지나친 욕심으로 인해 자신의 소신과는 달리 새로운 조직에서 정한 규정이나 지침에 따라 생활하는 것에 대해 자신 스스로가 힘들어 하였다. 연구 참여자 C는 비전임 교원 신분으로서 연구실 또는 자신만의 공간이 없어 염지숙(2003)이 보고한 것처럼 학생지도를 제대로 할 수 없어 많은 어려움이 있었음을 토로하였다.

이어서 최근 교수생활에서 느꼈던 만족스러운 순간에 대하여 연구 참여자 A는 자신이 만든 프로그램을 통해 학생들에게 자신감을 고취시키고 좋은 성과로 이어졌을 때를, 연구 참여자 B는 자신의 경험이 학생들의 발전에 많이 적용되었을 때를, 연구 참여자 C는 자신의 강의를 통해 학생들이 긍정적으로 변화되었을 때라고 답변하였다. 이 결과는 염지숙(2003)이 보고한 자신이 지도하거나 강의를 받은 학생이 교수를 믿고 성실하게 따라 주어 좋은 결과를 얻었을 때 만족감을 느낀다는 연구 결과와 흐름을 같이 한다.

마지막으로 교수로서 일에 대한 의미에 대하여는 학생을 가르치는 것과 자신이 추구하는 학문에 대하여 연구하는 것이라고 하였다. 사회가 다변화되고 지식사회로 접어들면서 교수로서 해야 할 일은 보다 다양해지고 많아지고 있다(신재철, 2002; 정은경, 2010, 조영돌, 2009). 그러나 시대 및 사회적 환경이 변해도 교수로서 본연의 업무는 학생을 가르치는 것에 최고의 의미를 둘 수 있다. 연구 참여자들도 자신들이 가지고 있는 전문성과 현장의 경험을 학생들에게 전달하고, 학생들이 바른 길을 가도록 지도하며, 전문성을 갖추어 사회의 구성원으로서 살아갈 수 있도록 해주는 것이 교수로서의 일이란 것에 중요한 의미를 두고 있었다.

본 연구를 통해서 유아교육학과 및 관련학과의 교수는 유아교육 현장의 관리자와의 역할의 차이로 인해 책임감과 업무의 부담은 많이 줄어들지만, 새로운 환경 및 조직에 적응하는데 있어 많은 어려움이 있음을 알 수 있었다. 반면에 교수로서의 본연의 일을 성실하게 수행함으로써 자신의 발전, 지도 또는 강의를 받고 있는 학생들의 만족도 향상 및 성장 등을 통해서 교수로서의 생활에 만족감을 느끼고 있었다. 대학들은 초임교수의 어려움을 해소하고 만족도를 높여 줌으로써 본연의 업무를 수행할 수 있도록 지원하고 있지만 만족도 향상과 어려움의 해소에는 너무 미흡한 실정이다. 따라서 정부와 대학에서는 초임교수들이 대학의 새로운 환경과 조직에 쉽게 적응하여 유능한 교수로 거듭날 수 있도록, 연구문화 조성 등의 적극적인 지원 정책과 이를 위한 예산지원을 확보해 주는 것이 필요할 것이다.

4. 대학교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부

본 연구의 네 번째 연구 문제는 ‘대학교수로서 보람, 희망, 계획, 포부는 무엇인가?’라는 주제로, 대학과 유아교육에 대해 해당 분야의 다양한 관점에서 탐색해보며 현재와 미래에 대한 개별적인 사고를 종합하여 다루어 보았다. 본 연구 문제는 ‘대학교수로서 갖추어야 할 덕목, 교수로서 학생의 의미, 교수로서 동료교수의 의미, 대학 유아교육학과 현실과 당면과제, 그리고 나아갈 방향, 유아교육학과 교수의 관심사, 교수 자신의 자화상, 교수로서 보람과 희망, 교수로서 애환과 고충, 유아교육학과 교수로서 대학, 학과, 개인적인 바람, 퇴임 후의 계획’이라는 10가지 범주로 구분하여 살펴보았으며, 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구 참여자들은 교수로서 갖추어야 할 덕목으로 인성 및 전문성을 강조하

였고, 연구하는 자세와 긍정적인 사고에 대하여도 중요하게 언급하였다. 특히, 연구 참여자 C는 정은경(2011)의 연구 결과에서처럼 전문성 덕목 중에서도 교수법, 새로운 현장에 적합한 교육 역량을 가장 중요하게 생각하였다. 대학교수로서 갖추어야 할 덕목으로는 인성과 전문성, 교육철학을 기본으로 하여 셀 수 없을 정도로 많다(권영준, 2001; 신재철, 2002; 염지숙, 2003; 이영미 등, 2002; 차현주, 2016)는 연구 결과와도 같은 맥락이다. 오늘날 교수의 역할은 강의 및 연구에서 산학협력 활동·신입생 확보·학생 취업·지역사회 봉사 등 다양한 모습으로 확장되고 있지만, 그 중심에는 인성 및 전문성, 교육철학 등 가장 기본적인 덕목이 바탕되어야 할 것이다.

둘째, 오늘날 대학에서 학생은 교육수요자로서 중요한 의미를 지니고 있다. 이는 대학 및 교수의 생존이 학생과 밀접한 관련이 있기 때문이다(신재철, 2002; 조영돌, 2009). 예전에도 학생들이 교육수요자로서 중요한 주체이었지만 대학에서는 공급자 중심에서 학생들을 교육하고 지도하였다. 그러나 대학교육이 사회변화에 따라 수요자 중심으로 전환되면서 대학들은 학생들을 위한 교육환경 및 편의시설들을 적극적으로 구축하고 있으며, 교수들 또한 학생들이 선호하는 교수가 되기 위하여 많은 노력들을 하고 있다(권영준, 2001). 연구 참여자들도 이러한 사회의 변화에 따라 학생 중심의 교육을 구현하고자 노력하였다. 연구 참여자 A는 학생들을 품에 안으면서 함께 동행해야 할 존재로, 연구 참여자 B는 조금 미숙하지만 같이 성장하고 발전하는 관계로, 연구 참여자 C는 밑그림이 그려져 있지만 긍정적인 색깔로 그림을 채워주어야 할 관계로서 그 의미를 부여하였다. 즉, 학생은 동반자 관계로서 함께 성장하고 발전하는 관계로서 의미를 부여하고 있었다.

셋째, 교수로서 동료교수의 의미에 대하여는 부정적인 입장을 보였다. 대학생활에서 동료교수와 관계는 중요한 의미를 지니고 있으며, 이상적인 관계는 ‘동반자’ 및 ‘협력자’ 관계라 할 수 있다. 그러나 현실에서는 부정적인 의미의 경쟁자 관계를 유지하는 경우가 많다. 교수로서 동료교수의 의미에 대하여 연구 참여자 A는 소통하기 어려운 관계, 연구 참여자 B는 경쟁자 관계, 연구 참여자 C는 형식적인 관계라는 의미를 보여 주었다. 염지숙(2003)은 이상적인 동료교수와 관계를 ‘협력자 및 동반자’ 관계라 하였지만, 본 연구의 결과에서는 모든 연구 참여자들이 동료교수와 관계를 부정적인 의미로서 보고 있어 대학 현장의 모습이 협력적 동반자적 관계를 성취해갈 수 있도록 자체적인 노력을 필요로 하는 부분이라고 하겠다.

넷째, 대학 유아교육학과의 현실에 대해서는 부정적 입장이었으며, 교사의 자질

향상을 가장 시급한 당면과제로, 그리고 수요자 중심의 교육과정 개편과 정책수립을 나아갈 방향으로 제안하였다. 즉, 급격한 사회적 환경변화에 따른 교육환경의 변화, 학령인구의 감소, 사람들의 의식수준 증가 등은 대학 및 유아교육 현장에 직접적인 영향을 줌으로써 유아교육 분야 전반에 걸쳐 현재와 미래를 어렵게 하는 요인이 되고 있다. 이러한 어두운 현실을 극복하고 유아교육 분야의 발전을 도모하기 위해서는 유아교육과 관련된 모든 기관 및 사람들이 서로 협력하여 새로운 정책 마련, 사회적 편견 개선 등 다양하면서도 적극적인 노력이 필요한 시기이다. 연구 참여자들은 모두 유아교육 분야의 현실과 앞으로의 전망을 어렵게 보고 있었으며, 이들은 산적해 있는 많은 과제 중에서도 교육의 질적 수준 향상, 즉 교사의 자질 향상을 가장 시급하게 해결해야 할 당면과제로 삼고 있었다. 이는 유아교육 분야에 근무하는 교사의 전문성을 강조하는 것으로, 김혜선(2006), 윤희경(2001), 임승렬(2005) 등이 보고한 교사자질 향상의 필요성에 관한 연구와 일치하는 것을 볼 수 있었다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 연구 참여자 A는 양적 위주의 인재양성에서 질적 위주의 인재양성과 현장교육의 강화를, 연구 참여자 B는 이론과 실체를 겸비한 인재양성을 위한 현장 중심의 교육을, 연구 참여자 C는 유보통합을 통한 교사자질 향상과 교수들의 역할을 제안하였다. 이와 같은 결과는 김혜선(2006)이나 유현숙(2002)의 연구에서 보고된 것처럼 공급자 중심의 대학교육이 철저하게 수요자 중심으로 전환이 필요하다는 방향과 유사하였다.

다섯째, 유아교육학과 교수로서의 관심사에 대해 방법적인 측면에서는 차이는 있었지만 공통적으로 학생교육을 언급하였다. 연구 참여자 A는 유연한 사고를 통한 새로운 유아교육에 대한 비전 제시 및 목표수립·현장중심 교육에, B는 현장중심 교육에, 연구 참여자 C는 학생들이 교사로서 지녀야 할 역량 및 마인드를 갖추는 전략수립에 관심을 가지고 있었다. 이와 같은 결과는 연구 참여자들이 유아교육 현장 및 교수로서 전문성을 갖추어야 한다는 평소의 사고와 일치하고 있음을 볼 수 있었다. 대학교수로서 관심을 가져야 할 분야는 다양하겠지만 현재는 물론 앞으로도 가장 우선시 되어야 할 분야는 학생교육 및 지도와 관련된 분야라 할 수 있다. 교수와 학생과의 관계는 상호 간에 매우 밀접한 관련이 있기 때문이다.

여섯째, 교수 자신의 자화상에 대하여 연구 참여자들은 교수로서 자신의 모습을 긍정적으로 그리고 있었다. 연구 참여자 A는 사람냄새 나는 교수, 울림을 주는 교수로서, 연구 참여자 B는 엄마와 같은 교수로서, 연구 참여자 C는 전문성을 지닌 교육자로서 자신들의 모습을 그리고 있었다. 일반적으로 대학교수는 학문연구를 통

해 지식을 창출하여 이를 교육을 통해 확산하는 지도성을 발휘하는 인물로 보고 있다(정은경, 2010). 이러한 이유로 교수는 학문적 전문성을 인정받아 사회 발전을 위하여 다양한 활동들을 수행하고 있기 때문이다. 그러나 요즘 대학교수는 단순히 지식을 전달하고 학점을 주는 기계(권영준, 2001), 학생모집과 취업알선을 하는 기업의 영업사원 등과 같이 부정인 모습으로 보는 시각도 있다. 교수로서 자신의 모습이 어떠해야 한다는 모범답안은 없지만 교수마다 관심사가 다르고 추구하는 목적이 다르기 때문에 다양하게 자신의 모습을 그리고 있으리라 생각한다. 오늘날 일부에서는 교수들의 모습이 어두운 현실 속에서 부정적인 모습으로 그려지고 있기도 하지만, 대학의 교수들은 스스로가 긍정적인 모습으로 그려지도록 최선의 노력을 다해야 할 것으로 본다.

일곱째, 교수로서 보람과 희망에 대해서는 자신의 역할수행에서 긍정적인 효과가 나타났을 때 이었으며, 이를 통해 교수로서의 희망을 가지고 있었다. 연구 참여자 A와 B는 지도한 학생이 취업하여 유아교육 현장에서 생활을 잘 생활하고 있을 때 이었으며, 연구 참여자 C는 교육을 통해 학생들이 긍정적으로 변화되었을 때 보람을 느꼈다. 이는 대학교수로서 보람을 느끼거나 희망을 가지는 경우는 대부분 자신의 노력을 통해 학생들에게 좋은 성과가 얻어졌을 때, 연구 결과에 만족을 느꼈을 때, 주변의 발전적인 변화를 가져왔을 때로 알려져 있다(염지숙, 2003; 차현주, 2016)는 연구 결과와도 일치하는 것이다.

여덟째, 교수로서의 애환과 고충에 관하여는 연구 참여자들 모두 대학의 현실을 수용하여 행정업무 처리, 대학평가 준비, 학생모집 활동, 대학재정 악화에 따른 교육환경에 대한 투자 미흡 등으로 인하여 자신의 소신 및 의지에 반하는 생활에서 오는 고충이 가장 크다고 토로하였다. 이는 교수로서 애환과 고충에 대해 대학에서의 역할이 다각화됨으로써 본연의 역할을 다하지 못함으로써 어려움이 발생하였을 때 이었으며, 그 어려움은 앞으로도 지속적으로 증가할 것으로 예측되고 있다(신재철, 2002)는 연구 결과와도 같은 맥락이다.

아홉째, 유아교육학과 교수로서 자신을 비롯하여 대학 및 학과에 바라는 점을 조사한 결과, 대학 차원에서는 임용제도 개선·인재관리 및 효율적인 활용·구성원들의 사고전환·교원의 처우 개선 등을 바랐으며, 학과 차원에서는 구성원들의 조직문화 개선을 바라고 있었다. 또한 개인적인 차원에서 연구 참여자 A는 자신의 개발과 성장을, 연구 참여자 B는 시대변화에 적응하는 능동적인 사람을, 연구 참여자 C는 현장 전문가의 임용제도 개선 및 유아교육의 발전이 이루어지길 바라고 있었

다. 대학마다 차이는 있지만 다변화된 사회현상에 따라 요즈음 대학이 변화하지 않으면 생존할 수가 없으며, 대학에 소속되어 있는 학과 및 교수 또한 변화하지 않으면 생존이 어렵게 되어 있다. 사회적 환경 변화의 물결 속에서 연구 참여자들의 이러한 바람은 현재 대학 및 학과가 지니고 있는 문제점을 정확하게 지적한 것으로 앞으로 이러한 문제가 많이 개선되어 대학 및 학과의 발전에 많은 도움이 되었으면 한다. 아울러 연구 참여자들의 개인적인 바람도 이루어져 교수로서의 성장과 발전에 도움이 되길 기대해 본다.

열째, 본 연구 참여자들의 퇴임 후 삶의 계획을 조사한 결과, 연구 참여자 C를 제외하고는 구체적인 계획들을 가지고 있었다. 연구 참여자 A는 유아교육기관의 관리자, 부모교육 강사, 유아 및 학부모의 멘토 등으로, 연구 참여자 B는 유아교육 분야와 관련 강의, 지역사회 봉사 등의 활동을 하며 제2의 삶을 살아갈 계획을 가지고 있었다. 연구 참여자 C의 경우에는 연구 참여자 A와 B에 비해 연령이 낮아 퇴임 후 계획을 구체적으로 수립하지는 않았지만 부모교육 또는 현장교육 등 지속 가능한 유아교육 분야에 많은 관심을 가지고 있었다. 유아교육 분야는 그 특수성으로 인해 일정 부분은 사회활동에 있어 연령제한을 받지 않는 장점이 있다. 유아교육 분야의 전공교수는 오랜 교직생활을 통해 얻은 경험과 학문적 전문성을 바탕으로 하여 퇴임 후 전공분야에서 다양하게 활동할 수 있는 기회가 많이 열려 있다. 예를 들면, 유아교육 현장으로 복귀, 유아교육 관련 강연, 지역사회 봉사, 기타 유아교육 발전에 기여 등을 들 수 있다. 유아교육학과 교수들이 퇴임 후 제2의 인생을 알차게 살아가기 위해서는 차현주(2016)의 연구 결과에서처럼 현직 교수로서 근무하는 기간에 자신의 역량 강화 및 부단한 자기혁신, 활발한 봉사 활동을 통해 철저한 준비가 있어야 한다.

본 연구를 통해서 연구 참여자들이 대학교수로서 갖추어야 할 덕목, 학생 및 동료교수의 의미, 유아교육이 나아갈 방향, 유아교육과의 현실과 전망, 유아교육학과 교수의 관심사, 교수로서의 자화상, 보람 및 희망, 애환과 고충, 개인적 바람, 당면 과제, 퇴임 후 삶의 계획 등 다양하게 살펴보았다. 연구 참여자들은 교수가 갖추어야 할 덕목으로 인성과 전문성을 가장 중요하게 생각하고 있었으며, 학생은 미흡한 부분이 있을 수 있지만 껴안으며 함께 가야 할 존재로서, 동료교수는 동반자 관계로 설정하였다. 그리고 교수로서의 학문적 전문성 향상에 많은 관심을 가지고 있었으며, 유아교육 분야의 현실과 전망은 어둡게 보고 있었고, 이를 극복하기 위해서는 유보통합·교사의 자질 향상·현장중심 교육의 필요성을 강조하였다.

아울러 대학 및 학과의 발전을 위해서는 구성원들의 사고전환과 함께 교육환경, 근무환경 및 처우, 인사관리, 임용제도, 학과의 조직문화 등 많은 것들이 시대에 맞게 개선되었으면 하는 바람이 있었다. 이와 같은 결과를 통해서 볼 때 교수 자신을 비롯하여 대학 및 학과가 어려운 현실을 극복하고 성장·발전하기 위해서는 모든 구성원들이 사고의 전환과 함께 사회의 환경변화에 따라 능동적으로 대처하는 것 즉, 철저한 수요자 중심의 교육, 현장 중심의 교육, 질적 수준을 향상시키는 교육, 그리고 교수로서의 끊임없는 자기 성찰 및 혁신을 하려는 모두의 노력이 절실하게 요구되고 있다.

본 연구를 통해 유아교육자로 살아가는 중년 여성의 생애를 탐색·재조명하여 얻은 결과들이 종합적으로 시사해주는 유아교육자의 삶은 다음과 같다.

첫째, 본 연구 참여자들의 교직에 대한 선택은 자신의 견고한 소신에 의하여 결정되었지만 주변인의 권유, 직업 안정성, 사회적 존경심, 성적 등을 고려한 복합적인 요인에 의하여 이루어졌다. 즉, 연구 참여자들의 교직의 선택은 Huberman 등(1993)의 능동적 동기, 수동적 동기, 물리적 동기 중 두 가지 또는 세 가지 동기가 서로 복합적으로 작용되어 이루어졌다.

둘째, 초임교사 시절 공동체 안에서 관계맺음의 중요성이다. 기존의 선행연구에 의하면 초임교사들은 새로운 환경에 대한 적응·이론과 실제의 차이에서 오는 괴리감·교수능력 부족·새로운 인간관계 형성·교직에 대한 부적응·갈등 및 정체성 혼란 등으로 인해 교직을 포기하는 경우가 많다(김혜선, 2006; 전윤숙, 2011). 그러나 본 연구의 참여자들은 소속되어 있는 기관에서 좋은 원장선생님, 원감선생님, 선임교사, 동료교사를 만나 그들로부터 유아교육자로서 삶에 필요한 교육 또는 자세를 배우고 자기화함으로써 원장 및 대학교수로까지 성장하고 발전하는데 많은 도움이 되었다.

셋째, 성장의 과정에서 자기계발과 유아교육자로서 전문성 향상을 위한 끊임없는 노력의 필요성이다. 현대 사회는 자신의 분야에서 전문성이 없으면 생존하기가 매우 어렵다. 특히, 유아교육 분야는 다른 분야와 달리 유아들을 교육하고 보호하는 특수성을 지니고 있어 전문성이 절대적으로 요구되고 있다. 본 연구 참여자들은 초임교사 시절부터 대학교수가 되기까지 현실에 안주하지 않고 끊임없는 노력과 철저한 자기관리를 통해 유능한 현장 전문가 및 유아교육자로 성장하고 발전하였다.

넷째, 유아교육기관의 사회적 역할에 대한 인식 개선의 필요성이다. 유아교육의 특성상 우리나라 유아교육기관의 종사자들은 여성들이 98~99% 이상으로 대부분

을 차지하고 있다. 특히, 유아교육 기관의 원장은 대부분 기혼 여성으로 가정과 자녀를 두고 있으나, 우리 사회는 아직까지도 가사와 육아는 여성이 담당해야 한다는 사회적 다중성을 가지고 있다. 원장의 역할을 수행하는데 이러한 요인들로 인하여 많은 어려움을 겪고 있으며, 이는 가정과 직장생활을 병행하는 데 있어 가장 큰 방해 요인으로 작용하고 있는 것으로 알려지고 있다. 따라서 이러한 문제점들이 빠르게 개선될 수 있도록 개개인의 인식 변화를 지원하고, 일하는 여성에 대한 배려 정책을 수립하려는 사회적으로 적극적인 노력이 절실히 요구되고 있다.

다섯째, 대학교수의 경우 학생에 대한 의미를 재정립하고, 더욱 더 학생 및 현장 중심 교육으로 교육의 방향을 전환하고자 노력하려는 개인적 태도가 필요하다. 오늘날 대학교육은 예전에 비해 많이 개선되었지만 학생들 입장에서는 현재도 더 많은 수요자 및 현장 중심 교육으로의 전환을 요구하고 있다. 특히, 최근 입학 자원 급격한 감소 현상은 대학 및 유아교육학과의 생존을 위협하는 절대적인 요인이 되고 있다. 본 연구 참여자들은 유아교육 분야의 현실과 미래를 어렵게 전망하면서, 교수와 학생 상호간의 관계를 동반자 관계로서의 의미를 부여하며 학생 및 현장 중심의 교육을 강조하였다. 따라서 교수 개인은 물론 대학 및 유아교육학과 차원에서 시대변화에 맞추어 대학교육의 패러다임을 변화시킬 필요가 있다.

여섯째, 유아교육 분야에 근무하는 교사 및 교수의 자질 향상이 지속적으로 이루어져야 한다. 요즘 극히 일부이기는 하지만 유아교육기관에서 불미스러운 사고로 인하여 교사의 자질에 대한 논란이 사회적으로 이슈가 되고 있으며, 이에 따라 사회적으로 유아교육기관을 불신하는 요인이 되고 있다. 이는 교사 개인의 성품과 함께 교사 양성기관인 대학교육 체계의 이원화 및 유아교육기관의 현직교사 관리부족에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 유보통합을 통해 정부의 이원화되어 있는 교사 양성체계를 개선하여, 예비교사의 자질 향상, 현직 교사의 지속적이면서도 실질적인 교육을 통한 자질 향상이 절대적으로 필요함을 시사한다. 특히, 현장 교원들에게 영유아 교육시간 외 연수에 집중할 수 있도록 시간과 공간을 마련해 주는 정책적인 제도 역시 충분히 제공되어야 할 것이다.

일곱째, 유아교육자는 이해와 배려, 의사소통, 대인관계 능력을 지녀야 한다. 유아교육자들은 함께 근무하는 구성원들을 비롯하여 주변인들과 다양한 관계를 형성하고 있다. 이들로부터 유아교육자로 성장하고 발전하는데 있어 상호 긍정적인 영향 또는 부정적인 영향을 주고 받게 된다. 본 연구의 참여자들도 주변인들로 유아교육 분야에 근무하면서 좋은 인연을 맺어 유연하면서도 긍정적인 사고로의 전환

· 동료와의 유대관계 형성 · 소통하려는 자세 등을 배움으로써 원장 및 교수로 성장하고 발전하는데 많은 도움이 되었다. 반대로 이들과 교육철학의 차이, 기존 체계의 고수, 무시, 잘못된 인식 등으로 인해 심한 갈등과 대립을 겪으면서 자신 또는 상대방이 직장을 퇴직하는 경우도 있었다. 이는 조직 내 대인관계의 중요성을 일깨워 주는 것으로, 유아교육 분야의 유능한 교원이 되기 위해서는 지속적인 자기 성찰과 배려와 협업을 통한 대인관계 능력 향상에 많은 노력이 필요함을 시사한다.

여덟째, 현재 대학의 전임교원, 비전임 교원으로 활동하고 있는 3인의 연구 참여자들은 유아교육 및 유아교육학과의 현실과 미래를 어둡게 전망하고 있었다. 이를 극복하기 위한 방안으로 교수로서 지녀야 할 덕목, 학생 및 동료교수와의 관계 설정, 유아교육이 나아갈 방향, 교수로서 관심을 가지고 보아야 할 분야, 당면과제의 해결방안 등에 대한 의견을 제시하였다. 연구 참여자들은 교수로서 일에 대한 의미를 학생을 가르치는 것과 자신이 추구하는 학문에 대하여 연구하는 것에 기본을 두고 있었다. 교수가 갖추어야 할 덕목으로 인성과 전문성을 중요하게 생각하고 있었으며, 학생 및 동료교수의 의미를 동반자 및 협력자 관계로 설정하였다. 그리고 유아 및 학생 수 감소, 사회변화에 따른 새로운 교육환경 구축, 사회의 부정적인 인식 등으로 인하여 앞으로 많은 어려움이 있을 것으로 예측하고 있었다. 이러한 어려운 상황을 극복하기 위해서는 앞으로 대학 및 교수는 본연의 업무에 충실하며, ‘유아교육 현장과의 연계 · 현장교사 자질 관리 · 예비교사의 전문성 향상 · 교수 자신의 지속적인 성장 및 동료교수와의 협력 등’ 다양한 측면에서의 노력이 필요하다는 것을 강조하였다.

본 연구는 유아교육 분야에서 오랫동안 활동하며 다양한 경험을 지닌 중년 여성의 삶을 생애사 연구 방법을 통하여 탐색하고 재조명함으로써 그들이 유능한 유아교육자로 성장 · 발전하기까지의 삶을 이해하면서 동시에 두 가지의 깨달음을 얻게 되었다. 첫 번째는 현재 우리나라 유아교육 분야가 처해 있는 현실과 미래를 정확하게 이해할 수 있는 계기가 되었으며, 이러한 현실을 극복하고 밝은 미래를 개척하기 위해서는 유아교육이 앞으로 나아갈 방향을 바르게 설정하는 동시에 이를 위한 적극적인 관심과 노력이 필요하다는 것을 인식하였다. 두 번째는 유아교육 분야에서 유능한 유아교육자로서 성장 · 발전하기 위해서는 시대변화에 따라 차이는 있을지라도 지속적인 자기 성찰과 혁신 · 전문성 향상을 위한 끊임없는 노력 · 공동체 안에서 더불어 살아가기 위한 대인관계의 중요성 · 온갖 어려움에도 좌절 또는 포기하지 않고 극복하려는 부단한 노력 등이 수반되어야만 이루어진다는 것을 깨닫는 중요한 계기가 되었다.

B. 제언

본 연구는 유아교육기관 및 교사양성 교육기관에 종사하고 있는 중년 여성들의 유아교육자로서의 생애를 이해하고 조명함으로써, 유아교육 분야의 예비교사·교사·중간관리자·원장·대학교수가 되고자 하는 사람들에게 바람직한 교사상 및 진로 방향을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이에 따라 유아교육 현장에서 오랫동안 여러 유형의 유아교육기관 및 교사양성 교육기관에서 교원으로 다양한 신분과 경험을 지닌 중년 여성 3명을 대상으로 생애사적인 관점에서 그들의 교육자적인 삶의 의미를 탐색하고 재조명하였다. 유아교육 현장 및 대학교수로서의 삶 속에서 교직의 선택에서부터 교사, 중간관리자, 원장, 대학교수로서의 경험을 통해 역할, 보람, 애환, 동료관계 등에 대한 주관적 경험을 알아보았다. 또한 앞으로의 유아교육 및 유아교육학과의 현실과 전망, 당면과제, 교수로서의 희망, 앞으로의 계획 등 유아교육전문가가 보는 유아교육적 비전을 다양한 분야에 걸쳐 살펴보았다. 조사 결과를 토대로 최대한 객관성을 확보하며 그들의 삶이 주는 경험과 의미를 해석하였지만, 선행연구 자료의 부족으로 인해 연구 결과를 보다 객관적으로 해석하는데 어려움이 있었다. 유아교육자와 관련된 생애사 연구가 객관성을 확보하여 교육 자료로 활용되기 위해 많은 연구자들에 의하여 활발한 후속연구가 이루어졌으면 하는 바람으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 유아교육 분야에 있어 다양한 대상 및 주제로 한 많은 연구들이 이루어져 연구 자료의 편중성이 해소되었으면 한다. 지금까지 수많은 연구자들에 의하여 유아교육 분야에 대한 연구 결과들이 보고되어 왔지만 특정 신분을 대상으로 하거나 주제도 한정되어 있는 경우가 많이 있다. 예를 들면, 오늘날 유아교육과 관련하여 가장 많이 발표되고 있는 연구는 교사 또는 원장에 관련된 자료들이 대부분이다. 이들 연구의 주제 역시 역할·어려움·직무 만족도 또는 스트레스·전문성 향상에 관련된 것들이 대부분을 차지하고 있다. 반면에 예비교사에 관련된 연구는 교직 선택 동기 및 교육 효능감 위주의 연구가 주류를 이루고 있다. 현실적으로 가장 시급한 것은 학령인구 감소에 따른 유아교육 현장의 유아감소 및 유아교육학과 입학자원 확보, 유아교육기관의 유능한 교사 확보, 유아교사의 자질에 관련된 문제로 인한 사회의 부정적인 인식 등을 해소하는 것으로, 이들 분야에 대한 연구들이 많이 이루어졌으면 한다. 이러한 연구들이 활발하게 이루어져 유아교육기관 및 구성원들에 대한 낮거나 잘못된 인식을 종식시키고, 유아교육을 전공하고자 하는 학생 및

현재 대학에서 공부하고 있는 학생들에게 유아교육기관의 교사로서 자긍심을 심어 주었으면 한다.

둘째, 유아교육자와 관련된 생애사 연구가 활발하게 이루어졌으면 한다. 예전에 비하여 유아교육자의 삶을 연구하는 생애사 연구들이 지속적으로 이루어지고 있으나, 일부의 고경력 교사나 원장을 대상으로 한 연구가 대부분이며 특히 대학교수에 관련된 연구는 매우 소수이다. 현재 우리나라 유아교육기관은 크게 이원화되어 있으며, 설립기관의 주체, 규모에 따라 특성을 달리하고 있어 객관성을 확보하기가 어렵다. 이에 지금까지 보고된 결과들은 교육 자료로 활용하지 못하고 기관의 유형이나 연구 참여자의 삶을 이해하는 참고자료로만 활용하고 있는 실정이다. 현재 연구 주제로 하고 있는 고경력 교사 및 원장에 대한 연구도 활발하게 이루어져야 하지만, 설립유형에 따른 다양한 기관과 초임교사 및 대학교수를 포함한 다양한 대상을 주제로 한 후속연구가 활발하게 이루어져 유아교육 분야에 종사하고 있는 이들을 위한 이정표 역할을 해 주었으면 한다.

셋째, 생애사 연구에 대한 객관성을 확보하는 기준에 대한 연구가 많이 이루어져 연구자들이 연구를 수행하면서 객관성을 확보할 수 있는 측정하는 기준 또는 모델이 제시되었으면 한다. 생애사 연구는 개인의 삶을 연구하는 질적 연구의 한 방법으로 연구자의 주관적인 판단이 개입될 수 있어 객관성을 확보하는데 매우 어렵다는 문제점을 지니고 있다. 이러한 문제점 해결을 위하여 연구 결과에 대한 객관성을 확보하기 위한 방법으로 질적 연구의 경험이 많은 전문가를 통하여 수 회에 걸쳐 타당성에 대한 검토를 충분히 하고 있지만, 후속 연구자들의 해석에 따라 연구 결과의 신뢰성에 대한 의문이 제기되는 경우가 있다. 물론 연구 결과의 객관성은 연구 참여자의 면담자료 및 보조자료 등의 신뢰성에 따라서도 영향을 받기 때문에 연구 참여자의 선정도 매우 신중하게 이루어져야 한다.

본 연구는 유아교육 분야에서 20년 이상을 근무하면서 예비교사에서부터 유아교육 현장의 교사, 중간관리자, 최고관리자, 그리고 대학교수로 성장·발전하기까지의 공통점을 지닌 중년 여성 3인을 대상으로 그들의 삶을 연구·고찰하여 보았다. 그러나 짧은 기간 동안에 연구함으로써 다양한 유형의 유아교육기관 특성을 충분히 반영하지 못하였으며, 보다 깊이 있는 연구를 하지 못한 아쉬움이 많이 남아 있다. 따라서 향후 유아교육자들이 자신의 발전과 함께 학문적·전문성 향상, 학생들의 교육의 질 함양, 유아교육의 발전 등을 위하여 꾸준히 유아교육자의 역할을 수행하고 그들의 삶을 즐겁게 살아갈 수 있도록 유아교육 환경을 개선하기 위한 후속연구가 진행되기를 기대해 본다.

참고문헌

- 강미영, 김혜리, 어성연 (2020). 어린이집 원장의 리더쉽 및 조직풍토가 보육교사 수업 전문성에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 27(3), 83-107.
- 교육부 (2014). **유아교육발전 5개년 계획**. 육아포럼.
- 교육부 (2017). **4주기 유치원 평가 중앙연수 자료**.
- 교육부 (2018). **유아교육발전 기본계획(2018~2022)**. 공공성 강화를 통한 유아교육혁신방안.
- 권경숙 (2012). 국립어린이집 초기 운영과정에서 나타나는 원장의 어려움과 극복과정 탐색. **유아교육연구**, 32(6), 191-215.
- 권영준 (2001). 대학교수와 학생의 자화상. **한국대학교육협의회**, 110, 86-89.
- 권혜진 (2017). 예비유아교사가 교사양성과정에서 경험하는 학업과 진로에 대한 어려움 탐색. **교원교육**, 33(1), 1-22.
- 권혜진 (2020). 예비유아교사의 자기주도학습능력 및 전공선택동기가 전공만족도에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 27(3), 183-198.
- 길현주 (2020). 유아교육기관의 조직문화, 유아 교사의 심리적 안녕감, 회복탄력성이 유아 교사의 직무만족도에 미치는 영향 및 회복탄력성의 매개 효과. **열린부모교육연구**, 12(3), 167-184.
- 김경민, 유지윤, 도수관 (2020). 조직 구성원의 직무자율성과 직무만족도의 관계 분석: 대구·경북 유아교육기관 원장이 유아교사에게 발휘하는 리더쉽 유형의 조절 효과를 중심으로. **지방정부연구**, 24(3), 73-100.
- 김경애, 임부연 (2016). 교경력 유아교사의 삶: 교사실존을 중심으로. **한국교원교육연구**, 33(1), 267-296.
- 김경은, 이대균 (2018). 10년 이상 경력의 보육교사가 직무에 대해 느끼는 고민과 요구. **열린유아교육연구**, 23(3), 305-333.
- 김낙홍, 김대욱 (2014). 사립유치원 원장의 생애에 대한 연구. **유아교육학논집**, 18(5), 153-171.
- 김대욱 (2016). 생애관점에서 본 한 사립유치원 원장의 교직생애. **열린교육연구**, 24(1), 385-406.
- 김대욱, 김낙홍 (2010). 주임교사의 역할기대와 역할수행에 대한 보육교사의 인식. **미래유아교육학회지**, 17(1), 405-426.
- 김두겸, 이광수, 김명수 (2013). 수석교사에 대한 역할기대와 역할수행 상의 차이 분석. **교원교육**, 29(3), 115-130.
- 김명순, 김수정, 강형옥, 정아람 (2018). 보육교사가 인식한 직무만족도, 전문성과 어린이집

- 조직분위기 및 이직의도 간 구조적관계. **유아교육연구**, 38(1), 391-415.
- 김보현 (2020). 보육교사가 인식하는 중간관리자의 역할이 어린이집 운영관리 효율성에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 27(2), 153-173.
- 김성숙, 이유미 (2018). 유아교사의 전문성이 유-초 연계를 위한 유아교사 역할 수행에 미치는 영향. **열린부모교육연구**, 10(4), 129-148.
- 김성환 (2019). 원로 유아교육자 이명희 원장의 생애에 대한 내러티브 연구. **유아교육연구**, 39(6), 123-147.
- 김신영 (2005). 교육실습 전,후 그리고 초임교사로서의 어려움에 대한 인식 변화. **한국유아교육학회**, 25(4), 211-234.
- 김영주 (2017). 부모-교사의 협력관계와 영아의 기본생활습관과의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영천, 한광웅 (2012). 질적 연구방법으로 생애사연구의 성격과 의의. **교육문화연구**, 18(3), 5-43.
- 김옥련, 박찬옥 (1991). **유치원 경영관리**. 서울: 교육문화사.
- 김은주, 신미정, 변지혜 (2011). 생태유아교사 되어가기: 경력에 따른 생애사적 접근. **생태유아교육연구**, 10(4), 119-147.
- 김은하, 임연옥, 박경숙, 김남영 (2008). 기혼여자 대학원생의 다중역할 수행 경험과정. **성인간호학회지**, 20(1), 113-125.
- 김정화 (2014). 유치원과 어린이집 원장의 생애사를 통해서 본 유아교육자의 삶. 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정희 (2007). 유아교육기관장의 직무에 대한 인식. 경남대학교 대학원, 박사학위논문.
- 김진호, 나장함, 차동춘, 조대훈, 조윤경, 임정완, ... 박주영 (2017). **Patton과 함께하는 행복한 여행: 질적연구 및 평가방법론**. 경기파주: 교육과학사.
- 김현진 (2012). 예비유아교사의 교직에 대한 열정, 교사동기 그리고 교사효능감에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 17(6), 249-275.
- 김혜경, 광경화 (2020). 직무환경과 적성이 보육교사의 직무만족도에 미치는 영향. **생태유아교육연구**, 19(4), 161-186.
- 김혜선 (2006). 교사되기를 향한 유치원 초임교사들의 교육 이야기. **유아교육연구**, 26(2), 283-308.
- 김혜진 (2015). 사립유치원장의 어려움과 보람. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김효선 (2013). 신규 여성 박사들의 경력개발에 관한 탐색적 연구: 교육계열 전공자를 중심으로. **디지털융복합연구**, 11(2), 685-696.
- 김희연, 김은숙 (2013). 어린이집 교사의 생애사 연구: 김교사 이야기. **교육인류학연구**, 16(1), 25-63.
- 나정 (2001). 유아교육의 기능 변화와 교원양성 정책: 양성체제와 양성과정 정책을 중심으로. **교육이론과 실천**, 11(2), 71-95.

- 노길영 (1999). 경력유치원 교사를 통해 본 교사 발달의 제요인 및 유형. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 모아라, 이소현 (2017). 어린이집 중간관리자 스스로가 인식한 중간관리자 역할 수행능력 탐색. **한국가정복지학**, 22(3), 521-542.
- 모아라, 이소현 (2017). 어린이집 중간관리자의 대인관계 어려움에 대한 고찰. **아동교육학회**, 26(2), 173-185.
- 모아라, 이소희 (2014). 에니어그램 성격유형을 활용한 유아교육기관 중간관리자의 리더십 특성 분석. **아동복지연구**, 12(1), 41-65.
- 문미성 (2010). 보육시설에서 경험한 멘토링 기능과 초임교사의 교직적응과의 관계. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문은영, 신혜원 (2012). 보육시설 초임교사 입문교육의 운영형태에 따른 초임교사 교직적응. **열린부모교육연구**, 4(2), 67-91.
- 민성은, 김영천, 정정훈 (2015). 생애사 연구를 위한 효과적인 자료 분석 방법 탐구. **교사교육연구**, 54(4), 621-638.
- 민성은, 최성호, 김영천 (2017). 생애사 연구의 개념적 모형에 대한 이론적 탐색. **교육문화연구**, 23(1), 465-500.
- 박경애, 도미향 (2019). 어린이집 원장의 코칭역량이 보육교사의 심리적 복지감에 미치는 영향. **한국가족복지학**, 24(4), 627-642.
- 박성애, 배상훈 (2017). 원장의 감성리더십이 보육교사의 직무열의 및 창의적 역할수행에 미치는 영향. **유아교육연구**, 37(4), 937-961.
- 박수미 (2001). 유치원 교사의 생애에 관한 연구: 한 교사의 생애를 통해 본 유치원 교사의 발달과정 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정빈, 권경숙, 황은희 (2016). 초임교사 채용에 대한 어린이집 원장들의 담론. **유아교육연구**, 36(6), 5-26.
- 박지연, 어성연 (2018). 예비유아교사의 인생각본과 교직 선택동기가 대학생할 만족도에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 25(1), 133-158.
- 박찬옥, 이춘복 (2010). 사립유치원 중간관리자의 직무인식과 직무수행 분석. **유아교육학론집**, 14(4), 91-117.
- 법제처 (2020). **국가법령정보**. <https://www.moleg.go.kr/>
- 보건복지부 (2009). **1차 중장기 보육 기본계획‘아이사랑플랜’**. <http://www.mohw.go.kr>
- 보건복지부 (2013). **2차 중장기 보육 기본계획**. <http://www.mohw.go.kr>
- 보건복지부 (2017). **3차 중장기 보육 기본계획**. <http://www.mohw.go.kr>
- 보건복지부 (2020a). **보육사업 안내**. <http://www.mohw.go.kr>
- 보건복지부 (2020b). **2019년 보육통계**. <http://www.mohw.go.kr>
- 백은영 (2012). 우리나라 보육정책 변천과정에서 살펴본 보육공공성. **21세기사회복지연구**, 9(1), 195-215.

- 송행란, 박정희 (2014). 직장어린이집 운영 실태와 원장의 직무만족도. **생태유아교육연구**, 13(2), 241-264.
- 신수연, 어성연 (2019). 직장어린이집 동료 보육교사 간의 관계에서 발생하는 스트레스 연구: ABC-X Model을 중심으로. **미래유아교육학회지**, 26(4), 257-288.
- 신재철 (2002). 대학교수의 역할과 자질. **대학교육**, 117, 45-52.
- 심은주, 이경화 (2015). 쿠레레를 통해 본 두 명의 사립유치원 교사의 삶. **한국교원교육연구**, 32(3), 327-355.
- 안정은, 권연희 (2014). 사립유치원 중간관리자의 개인배경변인 및 원장의 의사결정유형에 따른 역할갈등 및 직무만족도의 차이. **미래유아교육학회지**, 21(3), 115-135.
- 안지령 (2015). 영아어린이집 원장으로 살아가는 경험에 관한 연구. **열린부모교육연구**, 7(3), 71-82.
- 양옥승 (2015). 한국 유아교육정책의 변화와 전망. **한국유아교육학회 정기학술발표 논문집**, pp. 19-47. 서울: 중앙대학교 아트센터.
- 여성가족부 (2006). **1차 중장기 보육 기본계획‘새싹플랜’**. <http://www.mogef.go.kr>
- 염지숙 (2003). 신입교수의 일과 삶: 교수되기의 의미. **열린유아교육연구**, 8(2), 135-160.
- 오교선, 이병환 (2020). 유치원과 어린이집 원장의 직무 경험에 대한 내러티브 탐구. **열린교육연구**, 28(1), 323-342.
- 오수진, 장영숙 (2011). 공립유치원 교사의 교직선택동기와 직무만족도 및 직무능력의 관계. **미래유아교육학회지**, 18(3), 1-24.
- 오숙자, 박은주 (2015). 예비유아교사의 정서지능과 교직 선택동기가 자기효능감에 미치는 영향. **아동복지연구**, 13(2), 79-97.
- 원지현, 이순복 (2015). 유아교사의 행복감 관련 변인 구조분석. **생태유아교육연구**, 14(3), 166-193.
- 유경숙 (2020). 유아교사가 지각한 사회적 지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향. **아동교육**, 29(1), 5-20.
- 유미림, 탁수연 (2012). 보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 변인. **영유아교육·보육연구**, 5, 5-18.
- 유승연 (2016). 시각적 내러티브를 통한 유아교사의 자아상과 철학적 사고의 변화과정에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 23(4), 171-198.
- 유현숙 (2002). 교사교육에 대한 새로운 요구와 방향. **한국교사교육**, 19(3), 127-145.
- 윤찬수 (2016). 체육실기교수의 생애사 연구: 학생선수에서 교수자로서의 성장 과정. **한국체육학회지**, 55(2), 193-209.
- 윤혜란 (2010). 부설유치원장들의 삶의 애환과 보람에 관한 연구. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤혜란, 서현 (2011). 부설유치원 원장들의 삶과 경험의 의미 연구. **미래유아교육학회지**, 18(1), 53-76.

- 윤희경 (2001). 유치원 교원의 자격연수 교육과정 모형 개발 연구. **덕성여자대학교 대학원 논문집**, 3, 203-254.
- 윤희수, 문성제, 최만규 (2017). 유치원장의 건강과 일: 유치원장의 갱년기 증상이 유치원 운영에 미치는 영향을 중심으로. **보건사회연구**, 37(3), 433-458.
- 이동성 (2013). 생애사 연구동향의 방법론적 검토: 세가지 방법적 이슈를 중심으로. **교육인류학연구**, 16(2), 47-82.
- 이동성 (2013). 생애사 연구방법론의 이론적 배경과 분석방법에 대한 탐구. **초등교육연구**, 26(2), 71-96.
- 이동성, 김영천 (2014). 생애사(life history) 연구에서의 일곱 가지 글쓰기 전략. **초등교육연구**, 27(4), 77-103.
- 이경민 (2002). 유치원 교사의 생애에 대한 기초연구. **유아교육연구**, 22(3), 95-115.
- 이미정 (2020). 어린이집 원장의 심리적 소진, 직무스트레스, 사회적지지, 집단자존감에 관한 연구. **인문사회21**, 11(4), 1797-1810.
- 이상금 (1987). **한국 근대 유치원 교육사**. 서울: 이화여자대학교 출판사.
- 이수진 (2016). 원장과 유아교사가 지각하는 감정리더십에 따른 유아교사 행복감과 직무스트레스. **덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 이순아, 박은영 (2020). 유아교사의 교직선택동기와 교직헌신의 관계에서 직무스트레스의 매개효과. **교육문화연구**, 26(5), 1001-1019.
- 이승은, 서현 (2012). 유아교사의 어려움에 대한 초임교사와 경력교사의 주관적 이해 분석. **유아교육연구**, 32(6), 441-466.
- 이영미, 소연희, 안덕선, 박승하 (2002). 임상실습 교육과정 평가. **한국의학교육**, 14(2), 293-300.
- 이윤경, 임충기 (2005). 유치원 원장의 역할수행에 대한 초등학교병설유치원 원(교)장과 교사의 지각 및 기대의 차이와 유치원의 조직효과성과의 관계. **유아교육연구**, 25(3), 177-202.
- 이윤식 (1992). 교육자치제의 실시에 따른 학교경영의 개선 방향. **한국교육**, 19(1), 181-204.
- 이원형 (1981). **서울교육사 (상권)**. 서울: 서울시교육위원회.
- 이은정, 이소현 (2019). 영유아교육기관의 초임교사에게 요구되는 인성과 전문성에 관한 경력교사와 예비교사의 인식. **미래유아교육학회지**, 26(1), 105-123.
- 이재영 (2012). “유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계”. **대구가톨릭대학교 대학원 박사학위논문**.
- 이재풍, 이경희 (2018). 어린이집 원장의 리더십유형과 직무만족, 조직몰입 관계에서 교사효능감의 매개효과. **사회복지경영연구**, 5(2), 327-359.
- 이종립 (2014). 보육교사의 직무만족도에 영향을 주는 원장의 변혁적 리더십과 보육교사의 행복감. **인천대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 이지현 (2002). 초등학교 초임교사의 교직 적응과 지원체계에 관한 연구. **서울교육대학교 대**

- 학원 석사학위논문.
- 이진화, 김은정 (2019). 유아교사의 교사효능감, 교수신념, 자기주도학습능력이 수업 전문성에 미치는 영향. **열린부모교육연구**, 11(4), 187-210.
- 이효영, 문혁준 (2013). 보육교사의 사회인구학적 변인, 자기효능감, 직무스트레스, 대인간 의사소통 능력이 부모-교사 간 의사소통의 어려움에 미치는 영향. **인간발달 연구**, 20(4), 41-57.
- 임민정 (2020). 보육현장에서의 보육교사 전문성 담론. **유아교육연구**, 40(1), 111-134.
- 임승렬 (2005). 교육대학원 교육의 새로운 요구와 방향: 유아교육 전공을 중심으로. **유아교육연구**, 25(4), 105-132.
- 임현숙 (2008). 두 초등교사의 평생학습 생애사 연구. **아주대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 저출산고령사회위원회 (2020). **제4차 저출산·고령사회 기본계획**. <http://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/road.do>
- 전정민, 김정미 (2016). 시설유형별 보육교사의 역할수행, 직무스트레스, 직무만족도 차이와 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 20(3), 89-108.
- 전윤숙 (2010). 유치원 원장이 인식하는 원장의 이미지를 통한 리더십 유형 분석. **미래유아교육학회지**, 17(1), 329-351.
- 전윤숙 (2011). 초임보육교사의 어려움과 지원연구. **한국보육학회지**, 11(4), 167-187.
- 전윤숙 (2013). 유치원 교사가 인식하는 원장의 이미지 분석. **유아교육연구**, 33(1), 345-359.
- 전윤숙 (2016). 어린이집 원장이 인식하는 원장 이미지의 기관유형별 분석. **유아교육연구**, 36(1), 213-230.
- 정경애, 강재태 (2013). 유아교육정책 변화에 따른 공립유치원 교사의 교직생애에 대한 연구. **유아교육연구**, 33(4), 169-195.
- 정덕희 (2008). 민간보육시설장의 일과 갈등. **열린유아교육연구**, 13(6), 93-119.
- 정덕희 (2014). 보육교사가 어린이집에서 경험하는 인간관계의 양상. **아동교육**, 23(1), 321-343.
- 정선숙 (2003). 초등학교 세 여교장의 생애사 연구. **전주교육대학교 교육대학원 석사 학위논문**.
- 정순경 (2018). 공립유치원 고경력 교사의 생애경험 내러티브에 나타난 배움과 가르침. **교육인류학연구**, 21(4), 277-312.
- 정은경 (2008). 파랑새 어린이집 원장의 삶과 일에서 나타난 원장의 리더십에 관한 생애사적 연구. **유아교육연구**, 28(3), 173-194.
- 정은경 (2009). 세 유치원 원감의 교직 역할 수행에 관한 이야기. **유아교육연구**, 29(5), 141-162.
- 정정옥, 김승경 (2010). 보육시설장의 직무스트레스와 소진에 관한 연구: 충청남도 보육시설장을 중심으로. **한국영유아보육학**, 64, 285-306.

- 정혜옥, 이옥형 (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무 스트레스, 자아 탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육연구**, 31(3), 31-54.
- 조경자, 이현숙 (2005). 유아교육과 학생들의 전공 선택 동기와 유아교사직에 대한 인식. **미래유아교육학회지**, 12(1), 289-312.
- 조부경, 백은주 (2001). 발달적 장학을 통한 유아교사의 과학교육에 대한 관점 및 교수 실제의 변화 과정. **한국유아교육연구**, 21(1), 269-292.
- 조복희, 강희경, 김양은, 한유미 (2013). 한국보육의 역사 및 관련법과 현황. **한국보육지원학회지**, 9(5), 381 - 405.
- 조영돌 (2009). 지방대 무용과 여교수의 생애사. **한국스포츠리서치**, 20(1), 39-50.
- 조용환 (1998). 학교장의 삶과 일: 교장의 눈으로 본 학교문화. **교육인류학연구**, 1(2), 107-139.
- 조형숙, 박은주 (2011). 예비유아교사들이 선호하는 유아교육과 교수의 이미지. **미래유아교육학회지**, 18(3), 169-194.
- 주연희, 유미림 (2003). 어린이집 교사가 지각한 초임교사의 지원 및 요구. **유아교육학논집**, 7(2), 105-132.
- 지성애 (2001). 영유아 보육시설장과 교사의 전문적 자질에 관한 조사연구. **한국영유아보육학**, 27, 138-168.
- 차선미, 이미화 (2008). 직무수행과 직무스트레스에 대한 유치원장과 보육시설장의 인식. **미래유아교육학회지**, 15(2), 289-319.
- 차현주 (2016). 대학교수의 생애사 연구. **한국융합논문학회지**, 7(5), 227-235.
- 최미숙 (2004). 교사경력 및 기관유형에 따른 유아교사의 교육신념 연구. **유아교육연구**, 24(1), 29-48
- 최민성(2003). 성인의 학습과정에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 최수영(2017). 기독교 대학생의 진로결정에 대한 진로상담 과정의 모형: 근거이론적 연구. 충신대학교 대학원 박사학위논문.
- 최영신 (1999). 질적 자료 수집: 생애사 연구사례를 중심으로. **교육인류학연구**, 2(2), 1-22.
- 최예린, 임원신 (2012). 사립유치원 원장의 교사 중도 이직 경험과 의미. **유아교육학논집**, 16(5), 5-29.
- 팽영일 (1997). 한국 유치원 교육발전의 과정에 관한 고찰. **유아교육논총**, 7(1) 1-33.
- 하수연 (2015). 사립유치원 교사의 교직선택동기가 직무스트레스에 미치는 영향. **교육문화연구**, 21(4), 335-356.
- 한국교육개발원 (2016a). **교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편**.
- 한국교육개발원 (2017). **교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편**.
- 한국교육개발원 (2018a). **교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편**.
- 한국교육개발원 (2019a). **교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편**.
- 한국교육개발원 (2020a). **교육통계 분석자료집-유초중등 교육통계편**.

- 한국교육개발원 (2000). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2004). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2006). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2008). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2010). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2012). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2014). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2016b). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2018b). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2018c). **2018년 교원 양성기관 역량진단 편람**.
- 한국교육개발원 (2019b). **교육통계연보**.
- 한국교육개발원 (2020b). **교육통계연보**.
- 한국직업능력개발원 (2013). **KRIVET Issue Brief**. file:///C:/Users/windows10/Down
loads/201701171039166.pdf
- 한미정, 염지숙 (2009). 어린이집 원장의 교직경험 이야기. **열린유아교육연구**, 17(3), 169-191.
- 한신갑, 이상직 (2017). 생애사 연구의 자료기반 확장: 생애사 시간표를 활용한 구술 생애사 자료의 조직 및 분석. **조사연구**, 18(2), 99-136.
- 한형주 (2011). **2011학년도 유아교육정책방향**. 육아정책포럼, 36-41.
- 황해익, 주철안, 김병만 (2011). 유아교사의 보수처우 만족도가 직무만족도에 미치는 영향. **아동교육**, 20(4), 285-305.
- Atkinson, R. (1998). *Life story interview*. Sage.
- Bar, O. (2010, July 21-24). Role perceptions and identity dilemmas among kindergarten teachers reflected by their life stories. *Proceedings 2nd Paris International Conference on Education, Economy and Society (pp. 62-69)*, Paris.
- Bullough, R. V., Jr. (2016). Early childhood education teachers: Life history, life course, and the problem of family-work Balance. *Journal of Research in Childhood Education*, 30(4), 441-455.
- Burben, P. R. (1981). *Teachers' perceptions of their personal and professional development* (ED210258). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED210258.pdf>
- Burke, P. J., Fessler, R., & Christensen, J. C. (1984). *Teacher career stages: Implications for staff development* (ED250276). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED250276.pdf>
- Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (1988). Studying teachers' knowledge of classrooms: Collaborative research, ethics, and the negotiation of narrative. *The Journal of Educational Thought*, 22(2A), 269-282.
- Cole, A. L., & Knowles, J. G. (Eds.). (2001). *Lives in context: The art of life*

- history research*. AltaMira Press.
- Davis, M. D., & Zaret, E. (1984). Needed in teacher education: A developmental model for evaluation of teachers, preservice to inservice. *Journal of Teacher Education*, 35(5), 18-22.
- Day, C. (2012, Winter). New lives of teachers. *Teacher Educaiton Quarterly*, 7-26.
- Dollard, J. (1935). *Criteria for the life history: With analyses of six notable documents*. Yale University Press.
- Duncan, J. (2001). "Taking the Life Out of What You Do" kindergarten teachers talk edcation changes: 1984-1996. *New Zealand Research in Early Childhood Education*, 4, 103-124.
- Feiman, S., & Floden, R. E. (1980). *What's all this talk about teacher development?* (ED189088). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED189088.pdf>
- Freeman, M. (2006). Autobiographical understanding and narrative inquiry. In D. J. Clandinin(Ed.), *Handbook of narrative inquiry: mapping a methodology* (pp. 120-145). Sage.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Educational Research Journal*, 6(2), 207-226.
- Goffin, S. G., & Day, D. E. (Eds.). (1994). *New perspectives in early childhood teacher education: Bringing practitioners into the debate*. Teachers College Press.
- Goffin, S. G., & Stegelin, D. A. (Eds.) (1992). *Changing kindergartens: Four success stories* (ED349083). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED349083.pdf>
- Goodson I. F. (Ed.). (1993). *Studying teachers' lives: An emergent field of study*. Teachers College Press.
- Goodson, I. F., & Sikes, P. (2001). *Life history research in education settings: Learning from lives*. Open University Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. G. (Eds.). (1992). *Understanding teacher development*. Teachers College Press.
- Huberman, M., Marti, J., Gronauer, M, & Neufeld, J. (1993). *The lives of teachers*. Teachers College Press.
- Johnston, J. M., & Ryan, K. (1980). *Research on the beginning teacher: Implication for teacher education* (ED209188). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED209188.pdf>
- Jones, E. (1993). *Growing teachers: Partnership in staff development*. NAEFC.
- Levinson D. J. (1979). *The seasons of a man's life*. Randon House.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative research: Reading, analysis and interpretation*. Sage.

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Mandelbaum, D. G. (1973). The study of life history: Ghandi. *Current Anthropology*, 14(3), 177-206.
- Manlove, E. E.(1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8(4), 499-518.
- Mason, J. (1996). *Qualitative researching*. Sage. 김두섭 역(1999). 질적연구방법론. 서울: 나남출판사.
- Miller, R. L. (2000). *Researching life stories and family histories*. Sage.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage.
- Runyan, W. M. (1984). *Life histories research and psychobiography: Explorations in theory and method*. Oxford University Press.
- Seidman, L. E. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social science* (3rd ed.). Teachers College Press.
- Spodek, B., Saracho, O. N., & Peters D. L. (Eds.). (1988). *Professionalism and the early childhood practitioners*. Teachers College Press.
- Spradly, J. (1980). *Participant observation*. Holt, Rinehart and Winston. 이희봉 역 (1989). *문화탐구를 위한 참여관찰법*. 서울: 대한교과서 주식회사.
- Tierney, W. G., & Rhoads, R. A. (1993). *Enhancing promotion, tenure and beyond: Faculty socialization as a cultural process* (ED368322). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED368322.pdf>
- Wolcott, H. (1994). *Transforming qualitative data: Description, analysis, and interpretation*. Sage.

부 록

A. 면담자료 : 반 구조화된 질문

시 기 별	질 문 내 용
0. 삶 전체의 개관	1) 지금까지 당신의 삶에 대해 말씀해 주세요. - 삶을 한편의 책으로 생각한다면, 당신의 삶의 여러 부분인 각 장마다 제목을 붙이세요. 2) 교직입문부터 성장, 지금에 이르기까지 교직관에 대해 변해가는 생각을 말씀해주세요. 3) 교사 및 교수로서 당신의 삶에 중대한 영향을 준 요인들에 대해 말씀해주세요. (그들과의 관계, 당신의 삶에 어떠한 영향을 주었는지, 긍정적인 영향 혹은 부정적인 영향, 가르치는 방법을 배우는데 가장 큰 영향을 준 경험)
1. 교사가 되기 위한 준비 (교사가 되기 전의 회상 및 회고)	1) 대학 입학(유아교육학과) 지원동기에 대해 말씀해 주세요. 2) 교사가 되기까지 어떤 과정을 거쳤는지 말씀해 주세요.
2. 교사가 되어서 (교사시절 회상 및 회고)	1) 초임 교사 시절은 어떠하였는지 말씀해 주세요. - 본인이 느끼는 유치원(어린이집) 생활은 어떠하였는지 말씀해 주세요. 2) 교사 시절 기억에 남는 일은 무엇이었는지 말씀해 주세요. 3) 교사 생활 중 가장 힘들었던 기억은 무엇이었는지 말씀해 주세요. 4) 교사 시절 원에서 관리자와 동료 간의 관계는 어떠하였는지 말씀해 주세요. 5) 생애 사건, 전환점(Turning Point), 전문성에 대해 이야기해보세요.

시 기 별	질 문 내 용
	<ul style="list-style-type: none"> - 교사로서 중대한 변화를 가져온 사건은 어떤 것입니까? - 교사로서 중대한 변화를 가져온 사건은 어떤 것입니까? - 절정경험(Peak Experience) : 최고의 순간은 언제였는지, 가장 놀랍고 감동적인 순간은 언제였는지 말씀해 주세요. - 침체의 경험(Nader Experience) : 가장 밑바닥으로 떨어졌을 때는 언제였는지, 가장 최악의 순간은 언제였는지 말씀해 주세요. <p>6) 교사의 전문성 함양을 위하여 어떠한 노력을 하였는지 말씀해 주세요.</p>
<p>3. 중간관리자가 되어서 (부장교사, 원감시절 회상 및 회고)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 중간관리자로서 역할은 무엇이었는지 말씀해 주세요. 2) 중간관리자로서 보람은 무엇이었는지 말씀해 주세요. 3) 중간관리자의 어려움은 무엇이었는지 말씀해 주세요.
<p>4. 원장이 되어서 (원장시절 회상 및 회고)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 가정에서의 역할, 가정생활과 직장생활에서 겪는 갈등은 어떻게 해결하였는지 말씀해 주세요. 2) 여성의 입장에서 최고관리자인 원장의 역할과 의미는 무엇인지 말씀해 주세요. 3) 원장으로서의 위치와 역할을 수행하는데 있어 방해가 되는 것은 무엇인지 말씀해 주세요. 4) 원장으로서 발전을 하는데 영향을 끼치거나 도움을 주는 요인과 인물들은 어떠한지 말씀해 주세요. 5) 자신이 느끼는 원장의 모습은 어떠한지 말씀해 주세요. 6) 유치원(어린이집)에서 교사들과 관계자와의 관계는 어떠한지 말씀해 주세요. 7) 원장으로서 남모르게 고민하거나 어려웠던 일은 무엇인지 말씀해 주세요.
	<ol style="list-style-type: none"> 1) 원장과 교수의 길에서 당신은 어떤 선택을 하셨는지 말씀해 주세요.

시 기 별	질문내용
5. 교수가 되어서 (교수가 주는 삶의 의미)	<ul style="list-style-type: none"> - 어떻게 해서 그런 판단을 내리게 되었습니까? (심리적 과정) - 당신의 판단과 관련하여 영향을 미친 사람들은 누구입니까? 2) 교수로서 삶의 의미는 무엇인지 말씀해 주세요. <ul style="list-style-type: none"> - 이전 원장의 생활과 지금의 교수생활을 비교해 보면 어떠한 점이 다른지 말씀해 주세요. - 교수로서 힘든 점이 있다면 어떤 것인지 말씀해 주세요. - 당신은 최근 교수생활에서 무엇에서 가장 만족을 얻고 있는지 말씀해 주세요. - 교수로서 일에 대한 의미는 무엇인지 말씀해 주세요.
6. 교수로서 보람, 희망, 계획, 포부	1) 교수로서 갖추어야 할 덕목은 무엇이라고 생각하는지 말씀해 주세요. 2) 교수로서 가르치는 학생은 어떤 의미인지 말씀해 주세요. 3) 교수로서 함께 생활하는 동료들은 어떤 의미인지 말씀해 주세요. 4) 대학의 유아교육학과 현실과 전망, 그리고 나아갈 방향은 무엇일까요? 이에 대해 말씀해 주세요. 5) 성장 발전하는 유아교육학과의 되기 위해 교수로서 관심을 가져야 할 부분은 무엇인지 말씀해 주세요. 6) 교수로서 자신의 자화상을 그린다면 어떤 모습일지 말씀해 주세요. 7) 교수로서 보람과 희망은 무엇인지 말씀해 주세요. 8) 교수로서 애환과 고충은 무엇인지 말씀해 주세요. 9) 유아교육학과 교수로서 바람은 무엇인지 말씀해 주세요. <ul style="list-style-type: none"> - 대학/학과/교수 개인적인 측면에서 10) 퇴임 후 삶의 계획이 있다면 무엇인지 말씀해 주세요.

B. 연구의 면담 일정

일자	면담내용	연구의 내용	면담자	면담장소
3. 22	■ 예비면담	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 연구 목적, 방향, 방법 설명 ▪ 연구 주제 및 세부 주제 설명 ▪ 면담 일정 논의 	B	연구실
3. 30			A	카페
4. 06			C	카페
4. 20	■ 삶 전체의 개관	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육입문에서부터 지금에 이르기 까지 교직원 변화 ▪ 교사 교수로서 삶에 중대한 영향을 준 사람 	A	식당
4. 23			B	연구실
4. 27			C	연구실
5. 12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교사가 되기 위한 준비 ▪ 교사가 되어서 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 유학교육학과 지원 동기 ▪ 교사가 되기까지의 과정 ▪ 초임교사 시절 ▪ 교사 시절에 남는 기억 ▪ 관리자 및 동료교사와의 관계 	B	연구실
5. 17			C	연구실
5. 25			A	연구실
6. 08	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교사가 되어서 ▪ 중간관리자가 되어서 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교사 시절의 전환점 ▪ 전문성 함양 ▪ 중간관리자의 역할, 보람, 어려움 	B	연구실
6. 15			A	식당
6. 22			C	식당
7. 10	■ 원장이 되어서	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 가정과 직장생활에서 겪는 갈등 ▪ 여성 원장의 역할, 방해요인, 도움을 주는 요인 ▪ 원장의 역할과 의미 	B	연구실
7. 13			A	카페
7. 20			C	카페
8. 09	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원장이 되어서 ▪ 교수로 살아가기 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 원장의 모습(자화상) ▪ 교사 및 관계자와의 관계 ▪ 원장으로서의 고충 ▪ 관리직과 교수 길에서 선택(이유, 요인) 	A	카페
8. 16			C	카페
8. 22			B	연구실
9. 06	■ 교수로 살아가기	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교수로서의 삶의 의미 (관리자와 교수의 차이) 	B	연구실

일자	면담내용	연구의 내용	면담자	면담장소
9. 21	<ul style="list-style-type: none"> 교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부 	보람 및 어려움, 일의 의미 <ul style="list-style-type: none"> 교수가 갖추어야 할 덕목 학생 및 동료교수의 의미 	A	연구실
9. 28			C	도서관로비
10. 11	<ul style="list-style-type: none"> 교수로서의 보람, 희망, 계획, 포부 	<ul style="list-style-type: none"> 대학 및 유아교육이 현실, 당면과제, 나아갈 방향 유아교육학과 교수로서의 관심사, 자화상, 보람 및 희망, 애환 및 고충, 대학 · 학과 · 개인적인 바람 퇴임 후 삶의 계획 	B	연구실
10. 19			C	도서관로비
10. 26			A	식당
11. 09	<ul style="list-style-type: none"> 추가면담 	<ul style="list-style-type: none"> 조사내용 누락 및 미흡한 내용 보완 및 확인 	B	연구실
11. 15			C	카페
11. 22			A	식당

감사의 글

논문을 시작하면서부터 저에게는 감사를 전할 분들이 정말 많습니다. 늦게 공부를 시작해서 늘 부족한 저에게 많은 관심과 도움을 주신 모든 분들께 감사의 글을 올립니다.

먼저 저의 지도교수님이신 서현 교수님께 감사드립니다. 부족한 저를 제자로 맞아주시고 학문의 길로 이끌어 주셨습니다. 박사의 시작부터 힘겨워하는 저에게 늘 힘이 나는 응원으로 수료할 수 있도록 해주셨습니다. 논문의 시작도 생각하지 못할 때는 항상 따뜻하고 자상한 격려로 오늘이 있게 해주셨습니다. 이 날이 온 것은 모두 교수님이 계셨기 때문입니다. 단지 고맙다는 말로는 너무 부족하지만 교수님께 깊은 존경과 함께 감사를 드립니다.

정확하시면서도 자상한 애정을 가지고 진심어린 조언으로 지도해 주시고 격려해 주시는 박미자 교수님, 논문의 내용뿐 아니라 참고문헌까지 세세히 살펴 주시고 논문을 심사해 주신 박주성 교수님, 논문의 방향에 맞게 다듬어주시고 따뜻한 마음과 미소로 응원해 주신 홍지명 교수님, 바쁜 일정에도 며칠을 늦은 밤까지 꼼꼼하게 지도해 주시고 논문의 단락마다 코멘트를 달아주시며 섬세하게 지도해 주시는 윤경아 교수님, 진심으로 감사드립니다.

학위과정 중 배움의 즐거움을 주시고 가르침을 주신 조선대학교 교육학과 교수님들께도 깊은 감사를 드리며, 교수님들의 노력과 정성으로 이 자리에 있게 되었습니다. 결코 잊지 않겠습니다.

조선대학교 대학원에서 유아교육을 공부하는 가족 같은 현앤지 선생님들 감사합니다. 배움의 시간을 나눠 갖고 서로에게 의지가 되어 준 대학원 동기들에게도 감사의 마음을 전하며 강의실에서 함께 한 시간들이 좋은 추억으로 남을 것입니다.

대학원 재학 동안 전공은 서로 다르지만 바쁜 가운데서도 항상 정신적인 위로를 함께 하며 늦게 시작한 도전을 멈추지 않도록 힘을 북돋아 주고 좋은 논문을 쓸 수 있도록 조언을 해주신 직장 동료인 많은 교수님들에게도 감사의 마음을 전합니다.

더불어 논문을 위해 기꺼이 심층면담을 해주신 연구 참여자분들께 감사드립니다.

유아교육의 첫걸음을 시작하면서부터 현재에 이르기까지 부족함이 많은 제자를 한결 같은 사랑과 관심으로 이끌어 주시고 지켜봐 주신 김필식 은사님께도 무한한 감사의 마음을 전합니다.

마지막으로 늘 내 편이 되어 주며 온 마음으로 사랑을 담아 든든한 마음의 지원자가 되어 준 남편과 바쁜 엄마에게 투정 한 번 부리지 않고 지켜봐 준 든든 믿음 큰딸, 똘똘이 작은딸, 있는 것 자체로 빛이 나는 아들, 물심양면으로 도와주고 기다려준 부모님을 비롯한 모든 가족들에게 사랑의 마음을 전합니다.

논문이 마무리되기까지 많은 도움을 주셨던 모든 분들께 진심으로 감사드리며, 이 모든 분들의 배려와 격려 덕분에 논문을 완성할 수 있었습니다. 오늘의 감사한 마음을 잊지 않고 초심을 잃지 않고 열심히 살아가겠습니다.

2021년 김윤주 올림