

메타포 분석을 통해 본 고경력 보육교사의 위치성* Experienced Childcare Teachers' Positionality in Their Metaphors

박경필¹ 이경화²

Kyung Pil Park¹ Kyeong Hwa Lee²

ABSTRACT

Objective: The research aimed to help understand the lives of those living in today's Korean society by analyzing the positionality of experienced childcare teachers, and to obtain relevant policy implications.

Methods: The participants were 111 childcare teachers with more than seven years of job experience. The metaphors expressing themselves were collected and implemented the metaphor analysis in terms of positionality.

Results: First, the participants who recognized themselves as experts were positioned as teachers who cared for and taught children, as co-learners with children, and as leaders of junior teachers. Second, the participants who recognized themselves as minorities were positioned as non-subjects, and as oppressed persons who had to obey in the lower levels of the organizational system of childcare centers. Third, the participants who recognized themselves as marginal persons were positioned as problem solvers, and as border-crossers who conflict and adjust in complex relationships.

Conclusion/Implications: Based on the results, the following policy suggestions were made. First, policies must be expressed in public language that respect childcare teachers as a key worker in society; second, the job policies must be shifted toward employment security of childcare teachers. Third, substantial support for labor costs for childcare teachers should be expanded.

key words experienced childcare teacher, positionality, metaphor analysis

*본 논문은 2020년 부경대학교
교육대학원 석사학위논문의 일
부를 수정·보완한 것임.

¹ 제1저자(교신저자)

부산근로복지공단어린이집 교사

² 교신저자

부경대학교 유아교육과 교수
(e-mail : khlee@pknu.ac.kr)

I. 서론

보육교사는 영유아의 건강과 안전을 보살피고 영유아가 놀이를 통해 배울 수 있도록 지원할 수 있는 전문성을 갖추어야 한다. 사전적으로 전문직(專門職, profession)은 전문성을 필요로 하는 직업을 의미하는데(위키백과, 2020), 그렇다면 보육의 전문성을 필요로 하는 보육교사는 전문직인가라는 질문이 생겨난다. 한국표준직업분류에서 보육교사는 2472번의 코드로 표시된다(통계분류포털, 2020). 이때 '2'는 전문가 및 관련 종사자를 의미하는 것으로, 보육교사는 '전문지식과 경험을 바탕으로 개념과 이론을 이용하여 해당 분야에 대한 전문 서비스를 제공하는' 전문직 종사자로

분류되어 있다. 영유아 보육의 전문성이 요구되고 일정 기간 이상의 교육과 지속적 현직교육이 필요하다는 점, 직무를 수행함에 있어 자율성과 책임감을 가진다는 점 등에서 보육교사직은 전문직의 요건에 부합된다고 할 수 있다. 그러나 보육교사가 여타 전문직처럼 사회적 지위를 확보하고 있는지, 또 전문직 종사자로서 그에 상응하는 경제적 보상을 받고 있는지를 생각해본다면, 보육교사를 전문직이라고 단언하기 어려운 것이 현실이다. 한마디로, 보육교사는 표면적으로는 전문직이면서 현실적으로는 전문직이라고 보기 어려운, 전문성을 필요로 하는 직업인 것이다.

최근 발표된 통계자료에 따르면(보건복지부, 2020a), 2019년 12월 기준으로 우리나라에는 37,371개의 어린이집이 있고 그 곳에서 331,444명의 보육교직원이 근무하고 있다. 보육교직원에는 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사, 영양사, 간호(조무)사, 사무원, 조리원, 기타 종사자가 포함된다. 이 중 보육교사(담임, 대체, 방과후, 시간연장, 24시간, 시간제, 보조, 누리과정 30시간 이상/미만 보조, 육아단축근무대체)는 239,973명으로 보육교직원의 약 72.4%에 해당하며 이들 보육교사의 99.4%(238,647명)는 여성이다. 보육교사의 평균 경력은 4년 7개월로 보고된 바 있는데(보건복지부, 2018), 최근 3년간(2017-2019)의 보육교사 추이에 큰 변화가 없었다. 보육교사의 경력 현황이나 평균 근무 연한에 대한 통계자료를 찾을 수 없는 상황에서 보육교사직의 안정성을 타 직종과 직접적으로 비교하기는 어렵다. 하지만 여성이 절대 다수를 차지하는 유사 직종, 예를 들어 만62세 이전까지 근무가 보장되는 공립유치원교사와 비교하면 보육교사의 직업적 수명은 상대적으로 짧고 불안정한 것이 현실이다.

어린이집에서 오랫동안 근무한 보육교사, 즉 ‘장기 경력보육교사’(장기재, 2019)를 보육 현장에서는 흔히 ‘고경력 보육교사’라고 부른다. 보육교사를 대상으로 그들의 삶을 연구한 연구들(김경은, 2018; 김미영, 2019; 김양은, 2017; 엄태현, 한종화, 2020)에서도 6년 6개월 이상 또는 10년 이상 등으로 근무 기간을 기준으로 고경력 보육교사를 구분해 왔다. 일반적으로 우리는 장기간 어느 한 직종에 종사하면서 경력을 쌓은 사람의 직업전문성을 존중한다. 보육교사들은 어린이집에서 오랜 기간 종사하며 경력을 쌓을 수 있는지, 보육교사로서 어린이집에서 경력을 쌓았을 때 보육전문가로 제대로 존중받고 있는지와 같은 질문이 생긴다. 이러한 질문에 대해 어린이집에서 10년간 근무하고 있는 고경력 보육교사인 연구자의 답변은 회의적일 수밖에 없다. 보육교사로서 장기 근속하는 일이 쉽지 않을 뿐만 아니라 경력이 도리어 짐이 되고 있는 현실을 연구자 스스로가 직접 체감하고 있기 때문이다. 이러한 현실에 대한 자각이 ‘나와 같이 경력이 많은 보육교사들은 어린이집에서 자신의 위치를 어떻게 인식하고 있을까?’라는 질문으로 이어졌고, 그 답을 찾고 싶은 동기로 연구를 출발하게 되었다.

고경력 보육교사가 어린이집에서 자신이 처한 위치를 어떻게 인식하는지를 탐구하기 위해, 우선 위치성(positionality)이란 개념을 살펴볼 필요가 있다. 위치성은 20세기 후반 이후 페미니즘 등 비판적인 현장연구를 지향하는 분야에서 연구자와 연구대상 간의 관계를 성찰하기 위한 상징적 개념으로 등장하였다(정현주, 2015). 체스판으로 위치성의 비유를 들었던 Alcott(1988)는 체스판의 말이 말 자체의 본질적 특성 때문이 아니라, 다른 말들과의 관계에 의해 상대적으로 강·약과 안전·위험 상태가 정해진다고 설명하였다(최유리, 2018, 재인용). 즉 위치성이란 자신이 처한 사회·상징적 위치로서, 이러한 위치성에 따라 정체성 인식이 변화한다는 것이 페미니스트 연구자들의 관점이다.

이러한 관점에서 김양선(2017)은 특정 물리적, 지리적 장소, 계급, 사회 변동에 따라 변화하는 여성들의 정체성, 즉 그들이 처해 있는 위치에 따라 변화하는 정체성을 위치성이라고 규정한 바 있다.

보육교사들은 성, 나이, 경력, 학력, 결혼 여부, 자신이 가진 교직에 대한 신념 등 개인 배경과 어린이집이라는 물리적 공간과 조직의 문화나 근무 여건 등과 같은 기관의 배경들 그리고 보육 제도나 사회적 인식과 같은 사회적인 요인들과 같은 외부의 맥락들이 서로 얽혀 영향을 주고받는 다양하고도 복잡한 관계 속에 존재하고 있다. 이러한 관계 속에서 고경력 보육교사는 자신의 위치를 인식할 필요가 있다. 복잡한 위치성이 작동하는 상황 속에서 자기 분석은 의미 있는 작업으로(정민승, 2004), 타자와의 관계 속에서 부여된 상대적 역할에 따라 자신을 어떻게 위치 짓고 있는지를 인식하는 것은 보육교사가 자신의 정체성을 형성해 가는데 도움이 될 수 있다.

고경력 보육교사의 삶이나 정체성에 대해 관심을 가졌던 여러 연구자들(김경은, 2018; 김미영, 2019; 김양은, 2017; 박소영, 2009; 안혜림, 이연선, 강승지, 2019; 엄태현, 한종화, 2020)은 보육교사 한 명의 생애사적 접근부터 10명의 교사들을 개별 면담하는 방식 등으로 소수의 고경력 보육교사를 대상으로 그들이 인식하는 보육교사로서의 보람과 어려움, 위기의 의미를 질적 분석해 왔다. 이들 연구들은 경력이 많은 보육교사들이 직무에 대한 가치관과 자신의 위치에 대해 고민하는 한편, 경력에 대한 인식 부족이나 열악한 사회적 지지나 대우 등으로 인해 어려움을 겪고 있는 것으로 보고하였다. 그리고 이러한 문제를 해결하지 못한 채 경력이 많은 보육교사들은 이직하거나 퇴직하는 경향이 많으며, 경력교사들의 이탈 현상은 어린이집뿐만 아니라 학부모, 기관에 남아 있는 교사, 영유아들에게 부정적인 영향을 끼칠 수 있다는 우려를 제기하였다. 이러한 고경력 보육교사의 삶과 정체성에 대해 선행 연구들이 분석하고 논의한 바를 바탕으로, 연구자는 고경력 보육교사의 위치성에 연구의 초점을 맞추어 보다 많은 교사들의 목소리를 들어보고자 한다.

한편, 본 연구에서는 다수의 고경력 보육교사의 목소리를 담으면서 그들의 위치성이 갖는 의미를 탐구할 수 있는 연구방법론으로 메타포 분석(metaphor analysis)을 활용하였다. Lakoff와 Johnson(1980)은 언어를 통해 개인 및 집단의 사고와 행동 패턴을 밝혀내는 메타포 이론을 제안하였다. 언어의 가장 창조적인 표현인 은유(김미성, 2018)를 통해 직접적으로 표현하기 어려운 것의 이미지나 생각을 언어적으로 묘사할 수 있다는 점에서 메타포 분석은 태도나 인식 연구에 효과적인 방법으로 알려져 있다(한은미, 이경화, 2014). 고경력 보육교사에게는 메타포로써 자신을 드러내는 작업이 자신의 위치성을 이해하는 자기 분석의 기회가 될 수 있으며, 연구 차원에서는 메타포를 수렴하고 그 의미를 분석하여 고경력 보육교사들의 위치성이 지닌 의미와 관련 논의를 전개하는데 효과적으로 쓰일 수 있을 것이다.

이 연구에서는 다음을 근거로 ‘고경력 보육교사’를 규정하였다. 2014년 3월 이후 적용되고 있는 현행 보육교사 및 원장 자격기준(영유아보육법 시행령 제21조)에 따르면, 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 보건복지부령으로 정하는 보육 관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 사람 즉, 보육교사 2급 자격자가 300명 이하 일반 어린이집의 원장 자격을 얻기 위해서는 최소 6년의 보육경력과 총 80시간의 원장 사전직무교육을 수료해야 한다. 법적으로 보육교직원 조직의 가장 상위에 있는 사람이 원장이란 사실과 함께 그러한 원장의 자격을 취득하기 위해 필요한 경력을 고려하여, 이 연구에서는 어린이집 근무 경력 7년 이상이면서 보육교사의 직위로

근무하고 있는 자를 ‘고경력 보육교사’로 조작적으로 정의하였다.

연구자는 고경력 보육교사가 처해 있는 위치에 따른 정체성, 즉 고경력 보육교사의 위치성에 대한 관심에서 출발하여, 보육경력 7년 이상의 교사들의 목소리를 메타포를 통해 수렴하고 그들의 위치성이 갖는 의미를 해석하는 작업을 시도하였다. 이러한 작업을 통해 오늘날 한국사회에서 고경력 보육교사로 살아가는 이들의 삶에 대한 이해를 돕고, 나아가 보육교사의 직업안정성과 관련하여 정책적 함의를 얻는데 연구의 목적을 두었다.

연구문제 1. 고경력 보육교사의 위치성은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구의 참여자는 임의표집한 부산시 소재 45개 어린이집에서 근무 중인 보육경력 7년 이상의 교사들이다. 연구 참여의 허락을 얻기 위해 교사들에게 연구의 취지와 참여 방법에 대한 설명을 하였으며, 연구 참여에 동의한 교사들을 대상으로 메타포 작성을 위한 설문지를 배부하였다. 응답의 충실성 여부를 확인한 후 115명의 메타포를 분석하기 시작하였으며, 자료 분석의 과정에서 4명의 자료를 제외함으로써 최종적으로는 111명 교사의 메타포가 분석대상이 되었다. 연구에 참여한 교사들의 연령 범위는 26세에서 53세로 평균 약 36세였으며, 보육경력은 최소 84개월(7년)에서 최대 156개월(13년)로 평균 약 97개월(8년 1개월)이었다. 연구 참여자의 일반적 배경은 표 1과 같다.

표 1. 연구참여자의 배경 (N = 111)

구 분	빈도(N)	비율(%)	구 분	빈도(N)	비율(%)
연령대			소지자격증		
20대	12	10.8	보육교사 1급	73	65.8
30대	70	63.1	원장	38	34.2
40대 이상	29	26.1	최종학력		
경력			보육교사교육원 졸	3	2.7
7년 이상 - 10년 미만	68	61.3	전문학사	58	52.3
10년 이상 - 13년	43	38.7	학사	45	40.5
소속어린이집			석사	5	4.5
국·공립	32	28.8	담당학급		
민간	48	43.2	0-1세	24	21.6
직장	20	18.0	2세	25	22.5
가정	3	2.7	3-5세	47	42.3
사회복지법인	2	1.8	기타	15	13.5
법인·단체 등	6	5.4			

2. 자료수집

인간의 사고과정과 의사표현은 메타포 과정과 유사하며, 생각이나 개념을 메타포로 표현함으로써 그 의미를 명료하게 전할 수 있다(권성희, 2017). 본 연구에서는 연구 참여자들이 고경력 보육교사로서의 자신에 대한 인식을 메타포로써 표현할 수 있도록 개방형 질문지를 사용하였다. 참여자들의 메타포에 대한 이해를 돕기 위해 질문지에 메타포에 대한 설명과 예시를 포함하였고, 연구 참여자들이 자신의 생각을 메타포로 나타내면서 메타포 작성 이유를 서술하도록 하였다.

고경력 보육교사인 나는 (_____) (이)다.

왜냐하면, (_____)

본 조사에 앞서 메타포 작성의 시간이나 어려움 등을 확인하기 위하여 고경력 보육교사 5명을 대상으로 예비조사(2019. 4.)를 실시하였다. 예비조사에 참여한 교사들은 설문지를 작성하며 ‘나를 다시 되돌아보는 계기가 된 것 같다’, ‘신선한 설문지였다’, ‘내 생각을 쉽게 표현할 수 있는 설문지라 흥미로웠다’ 등 긍정적으로 반응하였다. 메타포 작성에는 별다른 어려움이 발견되지 않았으며, 작성 시간은 약 15분 정도 소요되었다. 본 조사(2019. 5 - 2019. 8)는 임의표집한 어린이집의 원장에게 연구의 취지를 설명하고 허락을 구한 뒤 실시하였으며, 연구자가 직접 어린이집을 방문하거나 친분이 있는 교사의 도움을 받아 설문지를 배부하고 자료를 수집하였다.

3. 자료분석

본 연구에서는 예비교사 대상으로 메타포를 수집하여 교수학습에 대한 신념을 분석한 Saban, Kocbeker, 그리고 Saban(2007)의 연구에서 채택된 메타포 분석의 단계를 적용하여 수집한 자료를 분석하였다.

첫 번째 단계에서는 워드프로그램을 이용해 모든 메타포를 순서대로 정리하고 전사하여 메타포의 이름을 코드화 하였다. 이 과정에서 메타포를 제시하지 않았거나 메타포에 대한 이유가 드러나 있지 않은 응답을 제외하고 115명의 메타포 자료를 분석 대상으로 정하였다.

두 번째 단계에서는 원자료를 다시 재검토하여 다양한 메타포의 이유를 중심으로 공통점, 유사성을 고려하여 분석 가능성을 검토하였다. 이 때 메타포와 이유가 제시되어 있기는 하지만 그 이유가 명확하지 않거나 여러 메타포가 혼합되어 범주화가 어렵다고 판단한 4명의 메타포를 분석대상에서 제외되고 111명의 메타포를 최종 분석대상으로 결정하였다.

세 번째 단계에서는 메타포를 범주화 하였다. 이 과정에서는 메타포와 그 이유를 반복해서 읽으면서 메타포들의 공통적인 요소와 유사성을 찾아 서로 같은 의미의 메타포를 묶어 하나의 범주를 형성하고 그 속에서 반복되거나 자주 쓰이는 용어들로 개념화 하였다. 그 결과 고경력 보육

교사의 위치성은 ‘전문가로 살아가기’, ‘소수자로 살아가기’, ‘경계인으로 살아가기’의 크게 3가지 범주로 개념화 되었다.

네 번째 단계에서는 응답을 다시 검토하면서 메타포의 공통적인 요소들과 유사성을 서로 묶어서 이것을 잘 드러내 줄 수 있는 개념으로 범주화하고 세부 분류를 시도하였다. 이를 통해 전문가로 살아가기의 범주는 ‘보살피는 자’, ‘가르치는 자’, ‘공동학습자’, ‘리더’의 위치로 분류되었고, 소수자로 살아가기의 범주는 ‘비주체자’와 ‘피억압자’로 분류되었으며, 경계인으로 살아가기의 범주는 다시 ‘문제해결자’와 ‘중간자’로 세부화 되었다.

한편, 자료 분석의 신뢰성을 확보하기 위하여 분석의 각 단계마다 연구자와 유아교육전공 교수 1인, 메타포 관련 연구 경험자 1인이 함께 논의를 거쳤으며, 범주 분류에 대해 의견이 다를 경우에는 100% 합의에 이를 때까지, 즉 포화상태(권성희, 2017)가 될 때까지 논의하면서 범주화 과정을 진행하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

본 연구에 참여했던 고경력 보육교사들이 작성한 메타포 중 의미가 모호하여 해석이 어려운 것을 제외한 후 최종적으로는 111명의 메타포를 분석한 결과, 고경력 보육교사의 위치성은 크게 ‘전문가로 살아가기’, ‘소수자로 살아가기’, ‘경계인으로 살아가기’로 범주화 할 수 있었다.

표 2. 고경력 보육교사의 위치성 분석 (N = 111)

범주	위치성	개념	주요 역할	참여자 id
전문가로 살아가기 (46)	보살피는 자 (18)	영유아를 보호하고 영유아의 성장을 돕는 보육교사	보호하기	010, 019, 021, 022, 024, 030, 032, 034, 039, 053,
			도움주기	067, 070, 087, 092, 093, 106, 111, 114
	가르치는 자 (14)	영유아를 적극적으로 지도하는 교사	관찰하기 자극주기 모델되기	004, 009, 012, 028, 042, 055, 061, 088, 090, 091, 094, 095, 096, 097
소수자로 살아가기 (33)	공동학습자 (7)	스스로 배우며 성장하는 존재	배우기 노력하기	007, 018, 029, 035, 064, 103, 112
	리더 (7)	후배교사를 이끌고 모범이 되어주는 선배교사	지도하기 모범되기	011, 044, 046, 048, 089, 098, 104
	비주체자 (19)	타자에 의해 정체성이 규정되는 자	갈등하기 눈치보기	002, 008, 023, 050, 052, 058, 071, 075, 078, 079, 080, 081, 082, 083, 084, 085, 100, 101, 115
	피억압자 (14)	어린이집 조직의 하부에 있는 자	따르기 견디기	006, 015, 026, 027, 031, 040, 045, 051, 056, 065, 069, 074, 076, 105

표 2. 계속

범주	위치성	개념	주요 역할	참여자 id
경계인으로 살아가기 (32)	문제해결자 (17)	어린이집의 문제를 처리하는 자	파악하기 해결하기	001, 013, 014, 020, 036, 037, 043, 049, 057, 059, 060, 068, 099, 102, 108, 109, 110
	중간자 (15)	지위와 현실 사이에서 다중적 역할을 하는 자	조정하기 갈등하기	003, 005, 016, 017, 025, 038, 047, 054, 066, 072, 073, 077, 086, 107, 113

1. 전문가로 살아가기

연구참여자 중 46명의 고경력 보육교사는 영유아 보육의 장면 속에서 자신의 위치를 기술하거나 후배교사들과의 관계 속에서 자신의 위치를 인식하고 있는 것으로 분석되었다. 참여자들은 영유아를 보호하고 성장을 돕는 교사, 영유아를 적극적으로 지도하는 교사, 영유아를 보육하면서 스스로 성장하는 공동학습자와 같이 영유아 보육의 맥락 속에서 자신의 위치를 표현하였다. 또 동료교사와의 관계 속에서, 특히 후배교사를 이끌어주고 모범이 되어주는 사람으로 자신의 위치를 나타내었다.

표 3. 전문가로 살아가는 고경력 보육교사의 메타포 예시

위치성	메타포(id)	이유
보살피는 자 (19)	농부 (019)	아이들에게는 끊임없는 소통과 보살핌이 필요하다. 농부가 농작물을 시간을 정해놓지 않고 항상 보살피며 가꾸듯이 아이들 또한 정해진 시간이나 때가 없이 그때그때 필요한 도움과 지도, 소통이 필요하기 때문이다.
	나무 (022)	아이들이 성장하는데 필요한 밑거름이자 발판이 되며 점점 자라서 가지를 펼치고 열매를 맺도록 도와주기 때문이다.
	숲 (087)	아이들이 세상에 대한 호기심을 가지고 놀이를 통해 자신만의 방법과 속도로 성장할 수 있도록 격려하고 싶기 때문이다.
	만능인 (106)	아이들에게 필요한 것을 언제든 잘 캐치하고, 도움을 주기 때문이다.
가르치는 자 (13)	나무 (009)	사계절 다른 모습, 다른 매력으로 아이들에게 다양한 자극을 제공해야하기 때문이다.
	여주연상 후보(012)	다양한 주제와 활동 속에서 아이들에게 재미와 교육적인 효과를 함께 제공해주며 다양한 리액션, 입담, 연기력으로 아이들을 대해야하기 때문이다.
	거울 (091)	유아들이 나의 행동을 따라하고 유아들의 모습에서 나의 모습을 볼 수 있기 때문이다.
	뮤직박스 (095)	아이들이 놀이를 할 때 연상되는 노래를 불러주거나 개사를 해서 불러주어야 하기 때문이다.

표 3. 계속

위치성	메타포(id)	이유
공동학습자 (7)	대나무 (007)	처음부터 선생님이라는 모습으로 한결같아야 하고, 눈에 보이지는 않지만 성장해 나가고 있기 때문이다.
	항아리 (029)	아이들과 함께 배우고 자라기 때문이다.
	열정 (112)	매 순간 최선을 다하며 더욱더 열심히 살아가고 있기 때문이다.
리더 (7)	핸드폰 (011)	많은 다양한 정보를 담고 있어서 후배교사들에게 없어서는 안 되는 존재이기 때문이다.
	와이파이 (089)	어디든 존재해서 다른 교사들의 보육에 대한 모델링이 되고, 내가 가진 역량에 따라 다른 교사가 얻게 되는 보육의 지식과 질에 영향을 미치기 때문이다.
	썰매견 (098)	초년생 교사를 끌고 한 학기, 행사 등을 이끌고 가야하기 때문이다.

연구 참여자 중 19명은 ‘농부’, ‘나무’, ‘숲’, ‘만능인’과 같은 메타포를 통해 영유아를 보살피는 자로서 영유아 보육의 장면 속에서 자신을 위치 지으면서, 자신의 역할을 영유아의 보호자로 인식하면서 영유아를 돌보는 것에 중점을 두고 있었다. 이들로부터 영유아들을 안전하게 보호하고 양육하고 가정에서 느낄 수 있는 보호자, 지원자로서의 책임감과 의무감을 읽을 수 있었다. 이러한 인식에는 애정과 민감한 돌봄을 전문성으로 인정해왔던 보육 담론(임민정, 2020)과 영유아의 건강과 안전을 보살피며 보호 하는 것이 보육교사의 기본 의무임을 강조하는 관점(김유환, 2011; 손현경, 2015)이 내재되어 있다고 해석할 수 있다.

영유아의 보육 맥락 속에서 자신의 위치를 인식하고 표현한 교사들 중 13명은 보다 더 적극적으로 교사로서의 자신의 역할을 드러내었다. 영유아를 가르치는 사람으로서 ‘나무’, ‘여우주연상’, ‘거울’, ‘뮤직박스’와 같은 메타포로 자신을 표현하였다. 이들은 영유아들의 능동적이고 자발적인 성장을 전제로 보다 적극적인 교육자로서의 보육교사의 역할을 강조하는 입장(신화식, 2009)에서 영유아를 관찰하고 자극을 주고 모델에 되어 주는 사람으로서 자신의 위치를 인식하고 있다고 해석할 수 있다. 영유아를 보살피는 자, 가르치는 자로서 자신의 위치를 정의하는 고경력 보육교사들은 영유아의 성장이나 교사의 역할을 바라보는 관점에서 다소 차이는 있지만, 보육교사로서 가장 본질적 역할에 초점을 맞추어 자신을 위치 짓고 있음을 알 수 있다.

한편, ‘대나무’, ‘항아리’, ‘열정’과 같은 메타포로 표현한 7명의 참여자들은 영유아를 보육하면서 교사 자신도 함께 성장하는 모습을 강조하는 것으로 나타났다. 영유아들과 함께 성장하는 관계 속에서 자신을 규정하는 이들은 자신의 주요 역할을 배우기, 노력하기로 드러내면서 공동학습자로 위치 짓고 있었다. 이러한 인식은 최근 영유아·놀이중심의 보육과정을 추구하고 보육교사의 보육과정 자율성을 강조하는 방향으로 국가수준 보육과정이 개정된 것과 관련지어 해석해 볼 수 있다. 2019년 7월 「2019 개정 누리과정」(교육부 고시 제2019-189호, 보건복지부 고시 제

2019-152호)에 이어 2020년 4월 「제4차 표준보육과정」(보건복지부 고시 제2020-75호)이 고시되면서, 영유아보육과 교사의 역할을 바라보는 관점의 변화가 보육현장에서 가시화되고 있다. 교사의 교수에서 영유아의 배움으로, 교수전문가로서의 교사에서 영유아 경험의 지원자 및 공동의 학습자로 영유아보육 및 교사의 역할을 바라보는 관점이 이동하고 있으며, 이러한 변화에 따라 보육교사는 어린이집이란 장(場)에서 배움~가르침을 위해 교사는 무엇을 해야 하는지 끊임없이 질문하고 대화 나누어야 하는(이경화, 2019) 노력이 강조되고 있다. 공동학습자로서 자신의 위치를 인식하고 있는 교사들에게도 이러한 관점을 읽을 수 있으며, 자신의 행위에 대한 성찰을 통해 전문성을 함양해가는 고경력 보육교사의 모습을 읽을 수 있다.

참여자들 중에서는 동료교사들, 특히 후배교사들과의 관계 속에서 그들의 모범이 되어 이끌어 주는 리더로서 자신의 위치를 인식하고 있는 7명의 교사들은 ‘핸드폰’, ‘와이파이’, ‘셀매건’과 같은 메타포를 통해 자신을 표현하였다. 이들은 동료교사들에게 경력자로서 모범이 되고 보육업무를 지도해주어야 한다는 책임감과 의무감을 가지고 있음을 드러내었다. 참여자들의 이러한 위치 인식은 고경력 보육교사에게는 다른 교사들에게 본보기가 되어야 한다는 심리적 부담이 있다는 선행연구자들(김경은, 2018; 장지애, 2019)의 이야기를 상기시켜준다. 또 한편으로는 업무를 능숙하게 처리함으로써 얻는 성취감을 느끼기도 하면서, 경력이 많은 교사가 복잡다단한 감정을 지니고 있음을 알 수 있다.

요약하면, 연구참여자들이 영유아를 보살피고 가르치면서 스스로도 성장하고 또 후배교사들에게 모델이 되어 주는 사람으로서 자신을 인식하고 표현한 것을 통해 보육교사로서의 본질적 역할에 충실한 보육전문가로서 그리고 보육업무에 숙련된 경력자로서의 위치, 즉 전문가로 살아가고 있는 고경력 보육교사의 위치성을 읽을 수 있었다.

2. 소수자로 살아가기

소수자(minority)란 단순히 수가 적은 집단이나 일시적 약자가 아니라, 다수자로의 이동이 어렵고 처해 있는 생활 영역에서 다른 사회구성원들에게 차별받는 사람을 뜻한다(정혜란, 2013). 연구참여자 중 33명의 메타포에서 고경력 보육교사가 이러한 소수자의 위치에 있음을 읽을 수 있었다. 어린이집이라는 구조나 조직의 맥락 속에서 주체적 행위자로서 살아가지 못하는 고경력 보육교사의 모습과 나아가 억압 받는 자로 위치해 있는 모습을 메타포를 통해 볼 수 있었다.

표 4. 소수자로 살아가는 고경력 보육교사의 메타포 예시

위치성	메타포(id)	이유
비주체자 (19)	시한부 (023)	원래선 고경력을 조금 부담스러워 하고 나이가 많은 선생님도 많이 원하지 않는 것 같아 그만 두면 재취업이 마음대로 잘 되지 않을 것 같기 때문이다.
	뜨거운 감자 (058)	나름의 실력이나 경력은 쌓이는데 보육과정이나 원장님들의 마인드와 나의 철학이 달라서 이리저리도 저러지도 못하는 상황이기 때문이다.

표 4. 계속

위치성	메타포(id)	이유
비주체자 (19)	골칫거리 (071)	원아 수는 적고, 경영은 힘들고, 경력 많은 나를 해고 할 수는 없고. 이직 하기도 힘든 현실, 연차가 쌓일수록 불안하다.
	꼭두각시 (075)	원장님의 조종에 따라 움직여야하기 때문이다. 의견을 낼 수는 있지만 답 은 마치 정해져 있는 것 같은 기분.
	신데렐라 (100)	경력 많고 호봉이 높아 원장의 눈치를 받으며 잘하면 본전, 못하면 호봉 값 못한다는 소리를 들으며, ...중략... 면접을 봐도 금수저가 아니면 면접 관의 선택을 받기 어려운 현실에 놓여 있는 상황이다.
피억압자 (14)	샌드백 (006)	원장님, 학부모, 교사들 모두에게 스트레스를 푸는 대상인 것 같아서이기 때문이다. 매일 눈에 보이지 않는 펀치를 맞는 것 같아요.
	돌 (026)	스트레스와 업무, 감정노동으로 단련된 나는 딱딱한 돌이다.
	시커멓게 탄 냄비 (040)	굵고 굵어 시커멓게 변한 속 타는 내 마음, 아이들, 동료, 후배, 선배교 사, 원장 등 때문에 현장에서 지친 내 마음이 시커멓게 탄 냄비와 같기 때문이다.
	동네북 (074)	동네북처럼 교사가 잘못하면 원장님에게 불려가고 원장님이 싫은 소리를 하면 교사들이 욕하고 그 외의 업무들에 있어서도 모든 욕을 들으며 감수 해야하기 때문이다.
	축구공 (076)	여기 저기 차이고 결국 너덜너덜해지기 때문이다.

연구 참여자 중 19명의 교사들은 ‘시한부’, ‘뜨거운 감자’, ‘골칫거리’, ‘꼭두각시’, ‘신데렐라’와 같은 메타포를 제시하면서, 자신의 의지가 아니라 타자에 의해 자신이 규정되고 있다고 인식하고 있었다. 경력이 쌓이면서 생기는 갈등과 위기를 이들의 메타포에서 읽을 수 있었는데, 고경력 보육교사는 어린이집의 재정에 부담을 주는 존재로 위치하면서 자신의 존재 가치가 타자에 의해, 특히 어린이집의 재정 구조에 의해 규정되고 있는 현실을 볼 수 있었다. 이들이 인식하고 있는 자신의 주요 역할은 갈등하기, 눈치 보기로 자신의 위치를 비주체자로 인식하고 있으며, 이러한 위치에서 교사들은 두려움, 불안, 슬픔의 감정을 느끼는 것으로 해석되었다.

고경력 보육교사들이 자신의 의지에 따라 행위 하지 못할 뿐 아니라 외부의 힘에 따르면서 견뎌나가는 모습 또한 읽을 수 있었다. ‘샌드백’, ‘돌’, ‘시커멓게 탄 냄비’, ‘동네북’, ‘축구공’으로 자신을 표현한 15명의 참여자들은 경력은 많지만 어린이집 조직의 하부에 위치하고 있는 것으로 자신을 인식하고 있었다. 그리고 그러한 위치에서 분노, 슬픔의 감정이 내포되어 있음을 읽을 수 있었다. 고경력자는 ‘많은 업무를 당연히 하는 사람’, ‘참고 해야 하는 사람’으로 살아가기를 강요받고 있으며, 자신의 판단이나 주장보다도 주변의 압력과 요구에 따라야 하는 약자의 위치에 놓여있는 것이다. 보육교사들은 경력이 쌓일수록 자신이 원하지 않는 피억압자의 위치에 놓이게 되는 현실을 이들의 메타포를 통해 읽을 수 있다.

참여자 중 33명 교사의 메타포를 통해 소수자로 위치하고 있는 고경력 보육교사의 현실, 즉 어린이집

에서 교사로 근무하는 경력이 많아질수록 경력 자체가 짐이 되어 행위주체(agent)로서 능동적으로 행동할 수 없는, 타자의 요구에 따라야만 하는 피억압자로서의 삶을 볼 수 있었다. 고경력 보육교사의 이러한 위치성은 행위주체성(agency)의 관점에서 그 의미를 다시 읽어볼 수 있다.

행위주체성은 한 개인의 사회적 행위의 형성과 결정에 있어 개인이나 사회가 어떻게 영향을 미치는지와 관련하여 개념적 논의가 이루어져왔다. 최근에는 외부 구속과 상관없이 행위자가 자율적으로 행동하는 고유의 능력을 강조하는 개인적 관점과 사회구조나 문화체계에 의해 규정된다고 보는 사회적 관점 둘 다를 동시에 고려하는 방향으로 행위주체성의 개념을 이해하는 경향이 있다(소경희, 최유리, 2018). 이러한 행위주체성의 개념을 들어 해석한다면, 고경력 보육교사는 영유아 보육의 장에서 주체적이고 자율적으로 행동하는 전문가의 위치와 함께 어린이집의 재구조나 조직문화에 영향을 받아 행위가 결정되는 위치를 오간다고 할 수 있겠다.

3. 경계인으로 살아가기

일반적으로 경계인(marginal person)이란 서로 다른 문화가 겹쳐진 지대에 놓여 있음으로써 정체성에 혼란을 겪는 사람을 뜻한다(조보라미, 2010). 연구 참여자 중 32명의 메타포에서 고경력 보육교사의 경계인으로서의 위치성을 발견할 수 있었다. 고경력 보육교사는 어린이집에서 발생하는 다양한 문제 상황에서 문제를 해결해야하는 사람으로서 경계지대에 위치하기도 하고, 다양한 인간관계 속에서 자신의 색을 드러내지 못하며 중간자로 위치해야 하는 모습으로 살아가고 있었다.

표 5. 경계인으로 살아가는 고경력 보육교사의 메타포 예시

	메타포(id)	설명
	무거운 가방 (014)	경력이 많은 만큼 교사가 해야 할 어떤 일이든지 척척 해내야 할 것만 같은 책임감과 부담감이라는 짐을 가지고 있기 때문이다.
	만능변신 로봇 (020)	언제 어디든 무슨 일이 생기면 바람처럼 달려가 해결해야하기 때문이다
문제해결자 (17)	찰흙 (059)	언제, 어디서나 다양한 역할을 감당하며 자유자재로 변하는 유동성을 가지고 있기 때문이다.
	홍반장 (68)	적재적소에 나를 필요로 할 때 나타나서 문제를 해결하고 원만하게 도움을 주기 때문이다.
	AS 고객센터 (099)	모든 문의와 고객 상담 처리반. 밑으로는 초임교사들의 질문사항, 불편, 궁금한 것들을 접수하여 처리해줘야 하며 위로는 원장님, 원감님 지시사항에 대한 사고처리, 불만처리를 알아보고 해결해야하기 때문이다.
중간자 (15)	줄 타는 곡예사 (005)	힘들어도 항상 웃는 얼굴로 아이들, 학부모님, 동료교사, 원장님 등 모든 관계에 있어 줄을 타는 듯 아슬아슬하게 또는 조심스럽지만, 완주를 끝내고 나면 뿌듯하고 이루 말 할 수 없이 기쁘기 때문이다.

표 5. 경계인으로 살아가는 고경력 보육교사의 메타포 예시

	메타포(id)	설명
문제해결자 (17)	무거운 가방 (014)	경력이 많은 만큼 교사가 해야 할 어떤 일이든지 척척 해내야 할 것만 같은 책임감과 부담감이라는 짐을 가지고 있기 때문이다.
	만능변신 로봇 (020)	언제 어디든 무슨 일이 생기면 바람처럼 달려가 해결해야하기 때문이다
	찰흙 (059)	언제, 어디서나 다양한 역할을 감당하며 자유자재로 변하는 유동성을 가지고 있기 때문이다.
	홍반장 (68)	적재적소에 나를 필요로 할 때 나타나서 문제를 해결하고 원만하게 도움을 주기 때문이다.
	AS 고객센터 (099)	모든 문의와 고객 상담 처리반. 밑으로는 초임교사들의 질문사항, 불편, 궁금한 것들을 접수하여 처리해줘야 하며 위로는 원장님, 원감님 지시사항에 대한 사고처리, 불만처리를 알아보고 해결해야하기 때문이다.
중간자 (15)	줄 타는 곡예사 (005)	힘들어도 항상 웃는 얼굴로 아이들, 학부모님, 동료교사, 원장님 등 모든 관계에 있어 줄을 타는 듯 아슬아슬하게 또는 조심스럽지만, 완주를 끝내고 나면 뿌듯하고 이루 말 할 수 없이 기쁘기 때문이다.
	물 (025)	나의 색을 드러내지 않고, 학부모, 원장, 동료교사, 아이들에게 늘 규정된 모습을 보여야하기 때문이다. 그리고 감정노동이 심한 보육교사 일, 걸로는 늘 물처럼 평안하고 맑아야 한다. 그러나 고여 있는 물은 썩게 된다.
	멘탈 갑 (054)	보호자나 직장 내에서의 쓴 소리에 어찌할 바를 모르지 않고 사람들에게 휘둘리지 않으며 어려운 상황을 헤쳐 나갈 수 있는 멘탈의 소유자가 되었기 때문이다.
	볶음밥 (066)	여러 가지 다양한 업무를 만능으로 해내야 하며 때로는 프라이팬 속 볶음밥 처럼 여기저기서 볶여지는 스트레스가 많기 때문이다.
	샌드위치 (073)	주임교사의 자리는 원장님과 동료교사들의 중간자 입장이지만 원장님의 의견과 교사들의 의견 사이에 샌드위치처럼 끼어 있는 존재이기 때문이다.

연구 참여자 중 17명은 자신을 ‘무거운 가방’, ‘만능변신 로봇’, ‘찰흙’, ‘홍반장’, ‘AS 고객센터’ 등으로 표현하면서, 어린이집에서 발생하는 각종 문제를 파악하고 해결하는 사람으로 위치 짓고 있었다. 이들은 원장과 보육교사의 경계를 넘나들며 살아가는 이들은 어린이집에서 발생하는 문제 상황에 초점을 맞추어 자신을 표현하였다. 이들이 인식하고 있는 자신의 주요 역할은 상황을 조정하며 문제를 해결하는 것으로, 문제해결자로서의 위치를 차지하고 있는 것으로 해석되었다. 선행연구에서도 보고하였듯이, 교사들은 경력이 쌓여갈수록 많은 경험을 하게 되고 영유아 지도, 학부모 관리, 행정 및 사무적 업무 등 다양한 직무를 수행하면서 능숙한 교사가 되어가기도 하지만(하수경, 2015), 어린이집의 모든 업무나 문제 상황에 관여하다 보니, 보육교사로서의 자신의 본분과 진정한 보람과 열정을 잃어버리는 위기(최정인, 2016)도 경험하고 있는 것이다.

한편, ‘줄 타는 곡예사’, ‘물’, ‘멘탈 갑’, ‘볶음밥’, ‘샌드위치’ 등으로 자신을 표현한 15명의 참여자들은 경력교사라는 표면적 지위와 현실적 지위 사이에서 복합적이고 다중적인 위치에 있는

며, 이러한 위치에서 관계를 조정하기도 하고 갈등하기도 하는 모습을 보여주었다. 경력이 많은 교사라는 지위와 역할 간의 경계지대와 원장과 학부모, 동료 교사들과의 인간관계의 역학 속에서 다중적 정체성을 지니고 살아가고 있는 것이다. 이들이 인식하고 있는 자신의 주요 역할은 어린이집의 모든 상황을 파악하기로 자신의 위치를 중간관리자로 규정짓고 있었다. 그리고 그러한 위치에서 느끼는 감정은 책임감, 의무감으로 분석되었다.

원장이 아니지만 원장의 역할을 하는 고경력 보육교사는 경계인으로 살아가면서 일종의 정체성 혼란을 경험하고 있는 것이다. 선행연구자들이 언급한 고경력 영아보육교사의 ‘흔들리는 정체성’(엄태현, 한중화, 2020)이나 심리적 지원이 필요한 고경력 보육교사(김경은, 2018)의 모습을 떠올릴 수 있다. 하지만, 경계가 모호한 경계지대에서 생존하기 위해서는 교차로가 되어야 한다는 Anzaldúa(1999)의 이야기처럼(정현주, 2015, 재인용), 고경력 보육교사는 어린이집에서 발생하는 온갖 문제를 해결해야 하는 문제해결자로서, 다양한 인간관계 속에서 갈등하는 중간자로서 위치하면서 나름의 경계지대를 만들어가고 있는 것이다.

IV. 논의 및 결론

통상적으로 장기간의 업무 경력을 가진 사람을 해당 분야의 전문가적 능력을 가졌다고 평가하고, 그에 상응하는 지위나 경제적 보상과 함께 경력을 존중받는 경향이 있다. 하지만 고경력의 보육교사가 전문가로서 제대로 인정받고 존중받고 있는지에 관해서는 다소 회의적이다. 이러한 문제의식에서 출발하여, 본 연구에서는 고경력 보육교사 스스로가 자신을 어떻게 규정하고 있는지 메타포를 통해 자료를 수집함으로써 그들이 인식하고 있는 자신의 위치성을 탐색하고자 하였다. 7년 이상의 보육경력을 지닌 111명의 교사들로부터 얻은 메타포를 분석한 결과, 연구참여자들은 전문가, 소수자, 경계인의 위치에 있는 것으로 나타났다.

전문가로서 자신을 인식하고 있는 참여자들은 자신을 영유아를 보살피고 가르치는 교사로서, 영유아를 보육하며 함께 성장하는 공동학습자로서, 후배교사를 이끌어주는 리더로서 위치하고 있었다. 또 소수자로 자신을 인식하는 참여자들은 타자에 의해 자신의 가치나 역할이 정해지는 비주체자로서 그리고 어린이집 조직체계의 하층에 있어 순종해야 하는 피억압자로서 위치하고 있음을 알 수 있었다. 경계인으로서 자신을 인식하고 있는 참여자들은 어린이집에서 발생하는 문제해결자로 그리고 복잡다단한 인간관계 속에서 갈등하며 조정해 나가는 중간자로서 자신의 위치를 이해하는 것으로 분석되었다. 고경력 보육교사들은 자신의 위치성에 따라 어린이집에서 적극적 또는 소극적으로 행동하고 있으며 또 한편으로는 다양한 억압을 경험하고 있음을 메타포를 통해 읽을 수 있었다. 어린이집이라는 물리적, 사회적 공간과 복잡한 관계 속에서 전문가와 소수자, 경계인의 위치를 오가며 정체성 변환의 요구에 직면하고 있는 고경력 보육교사는 위치의 정치학을 체현하는 존재들인 것이다. 이러한 고경력 보육교사의 삶을 안혜림 등(2019)은 사회가 만들어 낸 보육교사의 위치성, 여성성, 문화성이 투영되어 있는 복잡한 관계 속에서 ‘살아내기’와 ‘살아가기’가 얽히고 중첩되어 있는 실존적 사태라고 풀이한 바 있다.

고경력 보육교사의 어려움을 보고하였던 여러 연구자들은 과중한 업무, 경력자에 대한 주변 기대의 부담, 체력적 소진, 원장 및 후배교사들과의 관계 형성의 어려움, 경력으로 인한 부당한 대우, 낮은 급여, 고경력자 채용을 기피하는 현상, 불투명한 미래 등의 문제를 제기한 한편(김경은, 2018; 김미영, 2019; 박소영, 2009; 엄태현, 한종화, 2020; 유주연, 이승연, 2015), 보육교사의 심리적 지원을 비롯하여 처우 개선과 직업 안정성을 보장할 수 있는 정책적 논의가 필요하다고 제안하였다. 고경력 보육교사가 전문성을 존중받으며 그에 상응하는 대우를 안정적으로 받기 위해서는 교사 개인의 심리적 지원이나 어린이집 내의 조직문화 개선과 같은 미시적 접근도 고려되어야 할 뿐 아니라, 사회 전반의 인식 개선부터 정책적 전환에 이르는 보다 거시적 노력도 분명 구체화 되어야 할 것이다. 이에 연구자는 본 연구에서 드러난 고경력 보육교사의 소수자, 경계인으로 위치성과 관련하여 보육교사의 직업안정성을 위한 정책적 제안을 하고자 한다.

첫째, 사회의 핵심인력으로서 보육교사를 존중하는 공적 언어를 사용해야 한다.

사회를 안전하게 지키고 유지하려면 더 필요한 일들이 있고 그러한 일을 하는 사람들이 중요하다라는 인식이 필요하다(장하준, 2020). ‘교사’라는 명칭으로 불리는 직군 중 근무시간의 거의 대부분을 연속적으로 피교육자와 대면하는 것은 보육교사가 유일하다(최은영, 2020). 또 전문성을 갖추어야 하면서 신체적, 심리적 에너지 소모도 많고 어느 직업보다도 윤리적 행위가 강조되는 직업이기도 하다. 사회 구성원을 생애 초기에 만나 그들의 성장을 지원하는 보육교사야말로 우리 사회를 유지하고 더 좋은 곳으로 만드는 핵심인력으로 존중받아야 할 것이다. 나아가 이러한 직업에 장기간 종사해 온, 경력 많은 교사들이 영유아를 보살피고 가르치며 스스로 성장해가는 전문가로서 제대로 인정받고 존중받을 수 있도록 보육교사직에 대한 인식에 변화가 필요하다. 본 연구에 참여한 고경력 보육교사의 다수가 타자에 의해 규정되는 정체성으로써 자신의 위치를 비주체자, 피억압자, 문제해결자, 중간자로 인식하고 있었다. 고경력 보육교사가 주체적으로 살아갈 수 있기 위해서는 관련 제도의 개선이 필요하며, 그에 앞서 사회 전반에 걸쳐 보육교사직을 존중하는 문화가 바탕이 되어야 한다고 본다.

이러한 관점에서 보육에 대한 공적 언어를 살펴볼 필요가 있다. 중앙정부와 지방자치단체가 국민을 상대로 내놓는 각종 정책과 공문서는 공적 언어의 전형적인 예라 할 수 있다. 각종 정책 문건에서 공식적으로 사용하는 언어는 정책의 방향을 드러낼 뿐 아니라 사회적 인식과 담론을 주도 또는 형성한다는 점에서 영향력이 크다고 할 수 있다. 오늘날 보육은 어떠한 공적 언어들로 표현되고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 보육을 ‘서비스’로, 부모를 ‘수요자’로 지칭하면서 어린이집을 ‘품질관리’의 대상으로 물화(物化)하여 공식적으로 표현하고 있는 것이 현실이다(진은영, 이경화, 2020). 이러한 공적 언어 속에서 보육을, 그리고 보육에 종사하는 교사를 윤리적이고 전문적인 직업인으로서 존중하는 사회적 분위기가 조성될 수 있을지 의문이다. 보육에 대해 어린이집에 대해 공식적으로 어떠한 언어를 사용하는가는 결국 보육교사의 권익과 직결될 수 있다. 우리 사회의 핵심인력으로 보육교사가 자리매김 할 수 있도록 습관적으로 사용하고 있는 각종 언표를 경계하면서 새로운 공적 언어들 만들어 가야 한다.

둘째, 보육교사직의 고용 안정성을 강화하는 방향으로 일자리 정책이 전환되어야 한다.

현 정부는 일자리 정책 로드맵(일자리위원회, 2017. 10. 18)을 제시하면서 일자리 인프라 구축,

공공 및 민간의 일자리 창출, 일자리의 질 개선과 맞춤형 일자리 지원과 같은 중점 과제를 수행해 오고 있다. 정부의 일자리 정책의 기본 방향은 일자리 창출 및 고용 확대에 있다. 여성의 일자리 정책 방향 또한 ‘일·생활 균형 확산 및 경력단절여성 재취업 지원’으로, 이에 따라 근로시간 단축 청구권 확대, 육아기 근로시간 단축기간 확대, 여성취업지원금 제도 실시, 아이돌봄 정부지원 비율 상향 등 여성고용 확대 정책을 시행하고 있다.

이러한 일자리 정책과 관련하여, 여성이 절대 다수를 차지하고 있는 보육교사의 경우에 이러한 일자리 창출이나 고용 확대 정책의 방향이 현실적인지, 타당한지 검토가 필요하다. 자신을 ‘신데렐라’로 표현하면서 “경력 많고 호봉이 높아 원장의 눈치를 받으며 잘하면 본진, 못하면 호봉 값 못한다는 소리를 들으며, (중략) 면접을 봐도 금수저가 아니면 면접관의 선택을 받기 어려운 현실에 놓여 있는 상황”이라 말하는 보육교사(id 100)의 목소리를 통해 이러한 일자리 창출 중심의 정책이 보육 현실에 적합한지 질문을 던지게 된다.

합계출산율이 전 세계 203개국 중 가장 낮은 나라인 한국에서 영유아보육 현장은 더 이상 고용을 창출해내기 어려운 구조로, 최근 3년간의 보육 현황의 추이가 이를 뒷받침 해준다. 어린이집은 40,238개원('17)에서 39,171개원('18) 그리고 37,371('19)로 계속해서 줄어들고 있으며 보육아동도 1,450,243명('17)에서 1,415,742명('18) 그리고 1,365,085명('19)으로 지속적으로 감소되고 있다. 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사, 영양사, 간호(조무)사, 사무원, 조리원, 기타 종사자를 포함한 보육교직원원은 330,217명('17)에서 333,420명('18) 그리고 331,444명('19)로 33만 명 수준에서 일부 변화가 있었다(보건복지부, 2020a). 이러한 보육현황을 재고해 볼 때, 보육교사에 대한 수요 증가를 기대하기 어려운 상황으로, 보육교사의 일자리 창출이 현실적으로 한계에 이르렀음을 짐작할 수 있다. 보육교사직의 일자리 양적 확대가 어려운 상황에서 ‘골칫거리(id71)’ 고경력자가 근속하거나 다른 어린이집으로 이직하는 것은 더욱 어렵다.

2019년 6월 어린이집 평가제가 시행되면서 전국의 모든 어린이집이 평가대상이 되었고, 의무적으로 평가를 받아야 하는 상황에서 평가지표는 어린이집 운영에 상당한 영향을 미친다. 그러나 ‘2년 이상 근속한 교사가 전체 교사의 50% 이상’(지표 4-1-1)(보건복지부, 한국보육진흥원, 2020)과 같은 평가지표만으로는 고경력 보육교사의 직업 안정성을 보장할 수 있는 장치가 될 수는 없다. 어린이집 평가제의 일부 지표가 아니라, 보육교사직의 안정성을 도모하기 위해서는 더 근본적인 대책이 필요한 상황이다.

보육교사가 경력을 쌓아가며 전문성이 높아지면 높아질수록 일자리가 위태로워지고 타의에 압력에 의해 보육현장을 떠나야 하는 현상을 최소화 할 수 있도록 보다 적극적인 방안이 마련되어야 한다. 보육교사의 일자리 창출보다 보육교사 일자리 안정화로 정책의 방향을 전환하고 구체적인 제도가 추진해야 할 것이다.

셋째, 보육교사 인건비의 실질적 지원이 확대되어야 한다.

어린이집의 재정적 어려움으로 인해 저임금 보육교사의 채용을 선호하고 고경력자는 제대로 대우 받지 못하는(김경은, 2018) 경우가 많다. 본 연구의 참여자들의 목소리에서도 드러나듯이, 고경력 보육교사가 어린이집에서 비주체자, 피억압자로 위치하고 있는 현실에는 호봉산정 기준에 따라 보수를 지급하기 어려운 어린이집의 열악한 재정구조가 그 기저에 있다. 어린이집의 모

든 문제를 처리해야 한다는 부담을 안고 다중적인 역할을 수행하는 경계인의 위치에 있는 고경력 보육교사의 현실 또한 그 근본적 원인에는 보수 지급에 대한 어린이집의 부담이 자리 잡고 있는 것이다.

최은영(2020)은 2000년대 초반 이후 지속적인 투자와 국가전략으로 주목받아온 한국의 보육서비스가 시설 확충, 보육료 지원을 통해 이용자 부담 완화라는 명시적 결과를 달성했지만, 한 단계 발전한 정책이 되기 위해서는 이용자 재정지원이라는 틀을 넘어 더 많은 투자가 이루어져한다고 주장한다. 보육교사의 근무환경 개선 등 지위 향상, 업무 경감을 통한 서비스 내실화, 직무설계 체계화를 지향하면서 보상임금론(compensating wage differentials)의 관점에서 보육교사에게 급여 보충분이나 추가 지원의 필요성을 제안한 것이다. 보육교사에 대한 재정 지원을 확대함으로써 아동이 안전하고 자극이 충분한 발달적 환경에서, 적정노동을 수행하며 사회적으로 인정받는 교사와 함께 활동하는 공간이 될 수 있어야 한다는 주장이다.

2020년 기준으로 정부는 국공립어린이집, 장애아전문 및 통합어린이집, 영아전담어린이집, 연장형어린이집, 방과후어린이집에 원장이나 보육교사의 인건비를 지원하고 있다(보건복지부, 2020b). 그러나 정부 지원 어린이집이라 하더라도 조건에 따라 지원 범위와 지원율이 다양하며, 원이나 교사의 유동성이 높은 어린이집의 상황에서는 정부의 인건비 지원이 충분하다고 체감하거나 안정적인 것으로 받아들이기 어려운 상황이다. 정부 미지원 어린이집의 재정 구조는 더욱 심각한 실정으로, 이러한 어린이집에서 경력 많은 교사를 채용하거나 또는 고경력 교사의 고용을 유지하기는 거의 불가능하다. 표준보육료가 6년 만에 지난해 소폭 인상되었지만 여전히 실질적 표준보육비용과는 큰 차이가 있다(베이비뉴스, 2020. 7. 5)는 사실 또한 고경력 보육교사의 직업적 안정성을 위협하는 요인 중 하나라 할 수 있다.

연구자는 어린이집의 설립주체나 보육 유형을 막론하고 일정 경력 이상의 교사에 대해서는 인건비 일부를 안정적으로 지원해주는 방안이 마련되어야 한다고 주장한다. 고경력 보육교사들의 인건비를 개별 어린이집의 책임으로만 둘 것이 아니라, 가장 효과적이고 실질적인 해결책으로 정부 차원에서 인건비 지원을 확대하는 것이 필요하다고 보기 때문이다. 보육의 질을 보장하는 중요한 전제 조건 중의 하나가 전문성을 갖춘 교사에게 있다는 것을 간과해서는 안 된다. 자신의 의지와 상관없이 숙련된 교사가 보육현장을 떠나야만 하는 아이러니한 현실을 바로잡아야 한다.

이 연구를 통해 보육교사의 직업 안정성을 보장하기 위한 정책적 변화를 주장하는 한편, 연구의 방법론적 한계와 관련하여 후속작업의 방향을 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 부산 지역 7년 이상의 경력을 기준으로 고경력 보육교사를 규정하고 그들로부터 자료를 수집하였다. 고경력을 정의하는 기준은 지역이나 어린이집의 맥락에 따라 그리고 전문성에 대한 이론적 관점에 따라 다를 수 있다는 점을 이 연구에서는 충분히 반영하지 못하였다. 단순히 근무경력을 기준으로 고경력자로 구분 지어 자료를 수집하였다는 한계를 벗어나, 이후에는 보다 광범위한 지역에서의 참여자 표집뿐 아니라, 보다 이론적, 논리적, 경험적 차원에서 ‘고경력 보육교사’에 대한 정의를 고민해 볼 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구에서는 심리학적 관점에서 메타포 분석의 의미를 제시한 Moser(2000)의 관점에 근거하여 자료분석을 진행한 연구(Saban et al., 2007)를 적용하여 응답자의 메타포를 분석하였다.

메타포 분석이 언어학, 심리치료, 문화연구 등에서 광범위하게 활용될 뿐 아니라 분석단계 및 과정이 체계화(Schmitt, 2005) 되어있다는 점을 고려하여, 이후 연구에서는 메타포 분석이 지니는 의미를 보다 심층적으로 탐구하면서 방법론적 엄격성을 보완하는 것이 필요하다고 본다.

셋째, 본 연구에서는 다수의 고경력 보육교사를 대상으로 수집한 메타포를 통해 그들의 집단적 위치성을 개념화 하는데 도움이 되었으나, 그들의 삶에 대해 보다 심도 깊은 대화를 나누고 의미를 추출하는 데는 한계가 있었다. 따라서 경계인 또는 소수자로서 자신의 위치를 인식하고 있는 고경력 보육교사로부터 그들의 삶을 보다 풍부하게 들을 수 있는 생애사와 같은 방법론을 적용하여 후속 이야기를 이어가는 작업 또한 의미 있을 것이라고 생각한다.

참고문헌

- 권성희 (2017). 유아기 자녀를 둔 어머니가 인식하는 어머니-보육교사간의 관계에 대한 메타포 분석. *경성대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 김경은 (2018). 고경력 보육교사가 직무에 대해 느끼는 어려움과 요구. *배재대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김미성 (2018). 4차 산업혁명과 유아교육에 대한 유아교사의 메타포 분석. *경성대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 김미영 (2019). 어린이집 고경력 교사들이 경험한 삶의 보람과 어려움. *침례신학대학교 대학원 석사학위논문*.
- 김양선 (2017). 향토 멜로드라마와 여성의 위치성: 박경리의 <파시(波市)>를 중심으로. *여성문학연구*, 41, 269-292.
- 김양은 (2017). 고경력 보육교사의 교직생활 어려움과 이탈위기에 관한 연구. *학습자중심교과교육연구*, 17(18), 375-403. doi:10.22251/jlcci.2017.17.18.375
- 김유환 (2011). 어머니-교사관계가 유아-교사관계 및 유아의 어린이집 적응에 미치는 영향. *전남대학교 대학원 석사학위논문*.
- 박소영 (2009). 보육교사로 살아가는 힘에 관한 이야기: 10년 이상 경력교사들의 이야기. *숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문*.
- 베이비뉴스 (2020. 7). **표준보육비용 계측결과 무시? 정부, 자기 모순에 빠졌다**. <https://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=87549>에서 2020년 8월 2일 인출
- 보건복지부 (2018). **연도별 보육교직원 현황**. 세종시: 보건복지부.
- 보건복지부 (2020a). **2020년도 보육통계**. 세종시: 보건복지부.
- 보건복지부 (2020b). **2020년도 보육사업안내**. 세종시: 보건복지부.
- 보건복지부, 한국보육진흥원 (2020). **2020 어린이집 평가매뉴얼**. 서울: 한국보육진흥원.
- 소경희, 최유리 (2018). 학교 중심 교육 개혁 맥락에서 교사의 실천 이해: '교사 행위주체성' 개념을 중심으로. *교육과정연구*, 36(1), 91-112.

- 손현경 (2015). 어린이집 주임교사가 인간관계에서 갖는 어려움과 극복을 위한 노력. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신화식 (2009). Montessori교육의 사상사적 재 고찰. **실천유아교육**, 14(1), 17-39.
- 안혜림, 이연선, 강승지 (2019). 23년차 보육교사의 이야기: 살아내기에서 살아가기로. **아동과 권리**, 23(3), 521-551. doi:10.21459/kccr.2019.23.3.521
- 엄태현, 한중화 (2020). 고경력 영아교사가 느끼는 보람과 어려움. **어린이문학교육연구**, 21(2), 177-201. doi:10.22154/JCLE.21.2.8
- 위키백과 (2020). 전문직. <https://ko.wikipedia.org/wiki/%EC%A0%84%EB%AC%B8%EC%A7%81>에서 2020년 9월 21일 인출
- 유주연, 이승연 (2015). 영아교사들이 경험하는 전문적 정체성의 혼란과 극복의 힘. **한국교원교육연구**, 32(2), 257-288. doi:10.24211/tjke.2015.32.2.257
- 이경화 (2019). 「2019 개정 누리과정」의 성격과 그 실천을 위한 유아교사의 역량 탐색. **어린이교육비평**, 9(2), 5-33. doi:10.26834/kscice.2019.9.25
- 일자리위원회 (2017. 10). **일자리정책 5년 로드맵**. https://www.jobs.go.kr/ko/cms/CM_CN01_CON/index.do?MENU_SN=1990에서 2020년 8월 1일 인출
- 임민정 (2020). 보육현장에서의 보육교사 전문성 담론. **유아교육연구**, 40(1), 111-134. doi:10.18023/kjece.2020.40.1.005
- 장지에 (2019). 장기 경력보육교사의 어려움과 개선방안. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장하준 (2020). 경제의 개편. 최재천 편, **코로나 사피엔스**(pp. 44-67). 서울: 인플루엔셜.
- 정민승 (2004). ‘합리적 대화’를 넘어 ‘차이 배우기’로 - 후기구조주의 페미니즘의 교육학적 의미 지평 탐색. **교육사회학연구**, 14(3), 183-205.
- 정현주 (2015). 다문화경계인으로서 이주여성들의 위치성에 대한 이론적 탐색: 경계지대, 억압의 교차성, 변위 개념에 대한 검토 및 적용. **대한지리학회지**, 50(3), 289-303.
- 정혜란 (2013). 미디어 속 소수자의 유형과 위치성 분석. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조보라미 (2010). 분단회곡에 있어서 ‘경계인’의 위상과 의미. **한국극예술연구**, 32, 311-344. doi:10.17938/tjkdat.2010.32.311
- 진은영, 이경화 (2020). 보육교사들이 이야기하는 어린이집 평가의 어려움: 질적 메타분석. **교육혁신연구**, 30(1), 261-287. doi:10.21024/pnuedi.30.1.202003.261
- 최유리 (2018). 교사의 혼종적 정체성에 관한 연구 : ‘페미니스트 교사’의 사례를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 최은영 (2020). 보육정책 성찰적 재고(再考): 돌봄노동에 대한 가치인정과 품질향상을 중심으로. **한국가족복지학**, 67(2), 5-30. doi:10.16975/kjfs.67.2.1
- 최정인 (2016). 유아교육기관 경력교사들의 삶에 대한 내러티브 탐구. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 통계분류포털 (2020). **보육교사 분류 설명**. https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/index.jsp에서 2020. 8.1. 인출

- 하수경 (2015). 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움과 지원 요구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한은미, 이경화 (2014). 개념적 메타포를 통해 본 유아교사의 유아에 대한 신념. *생태유아교육연구*, 13(4), 1-22.
- Alcoff, L. (1988). Cultural feminism versus post-structuralism: The identity crisis in feminist theory. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 13(3), 405-436. doi:10.1086/494426
- Anzaldúa, G. (1999). *Borderlands/La Frontera: The New Mestiza (2nd Edition)*. San Francisco, CA: Aunt Lute Books.
- Lakoff, G., & Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Moser, K. S. (2000). Metaphor analysis in psychology: Method, theory, and fields of application. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). doi:10.17169/fqs-1.2.1090
- Saban, A., Kocbeker, B. N., & Saban, A. (2007). Prospective teachers' conceptions of teaching and learning revealed through metaphor analysis. *Learning and Instruction*, 17(2), 123-139. doi:10.1016/j.learninstruc.2007.01.003
- Schmitt, R. (2005). Systematic metaphor analysis as a method of qualitative research. *The Qualitative Report*, 10(2), 358-394.

논문투고: 20.08.17
수정원고접수: 20.09.27
최종게재결정: 20.10.07