

X, M, Z 보육교사의 세대 및 직무 인식에 관한 연구*

A Study on the Generational and Job Perception of X, M, Z Generation Childcare Center Teachers

김지연¹ 이윤선² 배선영³

Jiyeon Kim¹ Yunseon Lee² Sunyoung Pae³

ABSTRACT

Objective: This study examines the generational characteristics and job perceptions of early childhood teachers from Generations X, M, and Z.

Methods: Seventeen teachers were selected based on their career and the types of childcare centers they worked in. Focus group interviews explored their job perceptions, teaching methods, career intentions, and strategies to attract future teachers.

Results: The results revealed both positive and negative generational perceptions, with Generation X and M noted for diverse job experiences and Generation Z for digital skills. Individual differences were also observed. All generations reported low job satisfaction due to societal perceptions and environmental changes. Many teachers plan to change jobs. The study suggests utilizing generational strengths for peer support to enhance professional development.

Conclusion/Implications: Furthermore, improvements in societal perception and treatment of childcare jobs are needed to attract future teachers. The findings suggest implications for enhanced intergenerational communication and collaboration in the childcare field.

key words Childcare center teachers from generations X, M, Z, Generation Study, Generational differences,, Supporting Future Generations

* 이 논문은 2023년 10월 한국보육지원학회 추계학술대회에서 발표된 내용을 수정·보완한 것임.

1 제1저자

배화여자대학교 아동보육과
조교수

2 교신저자

배화여자대학교 아동보육과
조교수
(e-mail: 10135@baewha.ac.kr)

3 공동저자

배화여자대학교 아동보육과
조교수

I. 서론

세대(世代)의 사전적 정의에는 ‘같은 시대에 살면서 공통의 의식을 가지는 비슷한 연령층의 사람 전체’로 나타난다(국립국어원 표준국어대사전, 2024). 비슷한 연령이며 공통의 의식을 전제조건으로 하기 때문에 세대에는 이미 연령으로 구분되는 조건을 포함한다. 이러한 세대 관련 연구 시에는 세대 개념에 대한 기준을 정할 필요가 있다. 세대는 다중적 의미를 갖는 개념으로 Kertzer(1983)는 혼란스럽게 사용되고 있는 세대 개념을 코호트로서 세대, 혈통으로서 세대로 크게 범주화한 바 있다. 이외 여러 연구에서 제시된 세대 개념을 종합하면, 첫째, 코호트로서 세대로 이는 동일 연령 집단을 세대로 보는 것으로 ‘동시출생집단’을 의미한다(임홍택, 2018). 일반적

으로 세대 분류 시 미국은 80~90년대생을 같은 밀레니얼 세대로 묶어서 일반화하는 경향이 있으나, 우리나라는 80~90년대생의 경우 IT기술의 발달에 따른 디지털 디바이스의 친숙도 및 활용도에 차이가 있다고(임홍택, 2018) 하였다. 따라서 세대 분류 기준 적용 시에는 국가 및 개별 특성 차이를 염두에 둘 필요가 있다. 둘째, 생애 단계로서 세대를 개념화할 수 있다. 즉, 청년세대, 노년 세대와 같이 연령 효과에 초점을 맞추어 생애주기의 한 단계로 이해하는 것이다(박성준, 2021). 셋째, 전후 세대와 같이 역사적 시기를 같이 한 사람들을 총칭하는 세대 개념일 수 있다(박재홍, 2017). 넷째, 혈통으로서 세대를 의미한다. 부모-자녀와 같이 가계 계승의 원리로서 세대를 정의하는 것이다(박성준, 2021; Kertzer, 1983). 본 연구에서는 위의 세대 개념 중 ‘코호트로서 세대 개념’을 기준으로 하되 세대별 명칭과 연령 범위에 대해서는 연구자별로 분류 기준에 일부 차이가 있으나, 선행연구(박상완, 박소영, 2022)를 참고로 1970~80년 출생을 X세대, 1981~1995년을 M세대, 1996~2000년 초반을 Z세대로 구분하였다. 출생년도에 따라 교사의 경력에도 상당한 차이가 있음을 예상해볼 수 있다. 즉, 어린이집을 비롯한 학교 단위 MZ세대 교사 중 1990대 중후반에서 2000년생 교사는 대체로 근무경력이 짧은 초임교사인 반면, 1980년대에서 1990년대 초중반에 출생한 교사는 근무 경력 4년 이상으로 교사로서 생존기를 지나 관리자급 정도의 교사일 가능성이 높다. 따라서 세대 분류 급간이 넓은 MZ세대 내에서 M세대(전기/후기)와 Z세대로 세대를 구분하여(M-Z세대) 각 세대 교사의 특성에 관해 살펴보고자 한다. 또한 이들 세대가 구성원의 주축이 되는 조직을 운영하며, 구성원과 연령차가 있는 X세대, 베이비붐세대가 체감하는 M-Z세대에 관해 알아봄으로써 세대 내, 세대 간 상호 인식 정도를 알아볼 필요가 있다.

보육교사 근무의 주 현상인 보육실은 교사 1인 또는 소수의 교사가 담당하는 영역이다. 이는 교사 개별 또는 소수의 교사가 독립적으로 근무하는 환경으로, 개별화된 또는 2명이나 3명 소수 중심의 소통 방식으로 직무를 수행할 가능성이 있다. 소통과 직무 수행 방식에서 교사 세대별 특성이 나타나고 이에 대해 상호 이해가 어렵다면 갈등이 유발될 가능성이 높을 것이다. 김재원과 정바울(2018)은 교사 간 상호인식에서 기관 단위로 확대했을 때 교사들 간의 세대 차이로 인한 소통 방식과 직무 수행방식의 차이 등으로 인한 갈등이 잠재되어 있으며, 추후 갈등과 어려움이 수면 위로 떠올랐을 때 실제적인 어려움과 협력의 장애물이 될 수 있다고 하였다.

특히, 2019 개정 누리과정과 2020 표준보육과정이 영유아 중심, 놀이 중심을 지향하며 영유아 개별 및 담당 보육실 단위에서 이루어지는 영유아의 경험과 배움이 강조되면서(교육부·보건복지부, 2020), 이를 지원하기 위한 교사의 자율성도 강조되고 있으며 학습공동체 운영과 참여를 통해 교사 간 논의를 강조하고 있다. 즉, 자율적 판단에 대한 다양한 논의와 적용 등이 원활히 이루어 지려면 주변 교사들과의 지속적인 소통과 상호 협력이 기저에 있어야 가능한 것이다. 따라서, 세대별 상호 인식의 정도를 알아보고 세대 별 직무 인식에 대해 살펴보는 것은 보육교사의 지속적인 소통과 상호 협력에 필요하다. 국가직무능력표준(NCS, national competency standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로, 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미하는데 보육 직무에 대한 정의는 ‘표준 보육과정을 기초로 어린이집의 운영 철학에 따라 영유아의 발달을 촉진하는 놀이 활동의 기획과 보육 업무를 수행하고 어린이집-보호자-지역사회 등의 인적 물적 네트워크와 협력을 이끌고 지

원하는 직무를 수행하는 일'로 설명하고 있다(한국산업인력공단, 2023). 국내 보육교사 직무 인식에 대한 초기 연구는 보육교사의 직무에 대한 주관적 인식유형을 나누어 보육교사들의 '직무'에 대한 인식 유형을 파악하고 그 특성을 분석함으로써 유형별 전문성 향상 교육 프로그램에 목적을 두고 있거나(오미옥, 신원식, 2010), 직무 인식에서 중요도와 난이도를 파악하여 직무 수행 실태를 분석하였다(정정란, 2014; 조성연, 강재희, 2007). 최근 보육교사 직무 인식을 살펴본 연구는 다음의 3가지로 분류할 수 있다. 첫째, 직무에 대한 만족도 인식을 살펴본 연구(고정완, 2023; 김정희, 2023; 김홍길, 이진화, 2024; 우이슬, 김지연, 2023; 장선후 등, 2023; 허문영, 김민곤, 2023)가 있는데 보육교사가 속한 직무 상의 인간관계, 근무환경, 전문성 신장 등 보육직무에 대한 내적, 외적 만족 정도를 인식하는 것을 파악하고자 하였다. 둘째, 보육교사 직무 중 스트레스 인식을 다루는 연구(강수진, 문혁준, 2023; 문정희 등, 2023; 이현경, 진주성, 2024; 황난희, 김경란, 2023)를 통해 보육교사의 직무 스트레스가 보육교사의 소진, 조직몰입, 교사의 상호작용에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 셋째, 직무에 대한 전문성 인식에 대해 분석한 연구(김향순, 이진희, 2023; 심미영, 이운선, 2023; 정은경, 도미향, 2022; 지선미, 장유진, 2023; 이수영, 김수정, 2024)에서는 보육교사로서 교수 능력, 운영관리와 의사소통 능력, 전문성 신장 능력 등에 대한 자기평가를 토대로 보육 직무에 대한 전문적 기준을 인식하는 정도를 살펴보았다. 2000년대 초반에는 보육교사의 직무 특성 분류와 직무 인식에서 중요도와 어려움 정도에 대한 교사의 인식정도에 관심이 있었다면 최근에는 보육교사의 직무와 관련된 만족도, 스트레스, 전문성 인식 등의 세분화된 영역으로 구분되는 것을 알 수 있다. 본 연구에서 살펴보고자 하는 보육교사의 직무인식은 만족도, 스트레스, 전문성 인식과 관련된 선행연구를 참고로 세대별로 교사 직무 인식과 수행 방식, 보육교사 직무 지속성 및 미래 세대 교사 유입 방안에 관해 알아보하고자 하였다.

다중세대 일터(multi-generation workplace)란 20대 초임교사부터 60대 정년퇴임을 앞둔 교사들까지 대략 3~4개 세대 집단이 함께 부대끼며 생활하는 것을 의미한다(김재원, 정바울, 2018; Stone-Johnson, 2016). 영유아 기관 또한 다중세대 일터이고, 최근에는 Z세대가 초임교사로 유입되고 있다. 7080학번 세대는 보육 현장에서 은퇴하거나 원장 등의 직위로 어린이집에 잔류하고 빈 자리는 대학을 졸업하는 1990년대 후반 및 2000년대 출생 세대가 메꾸는 구조이기 때문이다. 그러나 영유아 기관 또한 학교와 마찬가지로 다양한 위계 구조에서 업무를 처리하는 방식과는 거리가 있으므로 새로운 세대의 유입에 따른 사내 문화와 인사 관리와 같은 유형의 연구가 활발히 진행되지 않았다. 이는 특히 어린이집 단위에서 더욱 그러하다. 선행연구에 따르면 영유아 교사가 경험하는 조직풍토와 보육 주체와 맺는 관계의 질은 교사의 직무 만족도와 이직의도 등과 관련이 있다고 하였다(우이슬, 김지연, 2023; 장미숙, 유영미, 2022; 차수진, 2019). 따라서 다양한 세대가 공존하는 영유아 기관 내 기성세대 그룹과 젊은 세대로 분류되는 M, Z세대가 함께 하는 조직의 분위기를, 이 속에서 세대 간 갈등과 협력 등에 관해 각 세대 간 상호 이해는 어떠한지 연구하고, 이를 기초로 발전적인 적용 방안을 마련할 필요가 있다. 이는 보육 현장의 주축이 되는 교사 세대에 대한 이해도를 높이고, 장기적으로는 어린이집 교사 직군에 지원할 미래 세대 교사의 특성과 이들이 교사로서 전문성을 누적하며 성장하도록 지원하는 방식에 대한 기초적인 자료를 제공할 것으로 기대한다. 위의 내용을 토대로 한 본 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 보육교사의 세대별 직무 인식 및 수행 방식은 어떠한가?

연구문제 2. 보육교사의 세대별 직무 지속 여부 및 미래 세대 교사 유입을 위한 방안은 무엇인가?

II. 연구방법

1. 연구참여자

본 연구는 X, M, Z세대 교사의 세대 및 직무 특성을 분석하기 위해 세 세대교사를 목적 표집을 통해 선정하였다. 이는 출생연도가 10년 정도 차이가 날 경우, 해당 시기에 따라 사람들이 경험하는 문화에도 차이가 있을 수 있으므로, 사회적으로 유사 세대로 분류하는 MZ세대도 세대 내에서 세대 차이가 나타날 수 있다는 선행연구 결과를 반영한 것이다(임홍택, 2018). 세대를 구분하기 위해 선행연구들의 세대 간 구분 기준(박상완, 박소영, 2022)과 출생 코호트 세대를 중심으로 X, M, Z세대로 구분하였다. 이에 X세대는 1970~1980년 출생자, M세대는 1981~1995년 출생자, Z세대는 1996~2000년 출생자로 구분하였다. FGI는 세대별로 진행하였으며, 세대 집단당 교사 5~6명을 한 집단으로 구성하여 실시하였다. 출생연도 이외에 어린이집 유형(국공립, 민간, 가정)과 교사 경력 최소 2년 이상인 점을 고려하여 연구참여자 선정하였다. 본 FGI에 참여한 연구참여자의 특성은 아래 표와 같으며, 면담대상 교사의 익명성을 보장하기 위해 번호로 표시하였다.

표 1. FGI 연구 참여자 특성

세대 구분	구분	출생년도	교사 경력	근무 지역	기관 유형
X세대	교사1	1975	5년 5개월	경기	민간
	교사2	1974	15년	서울	민간
	교사3	1980	5년	경기	민간
	교사4	1976	12년	경기	국공립
	교사5	1974	7년 5개월	경기	국공립
	교사6	1977	23년 6개월	서울	민간
M세대	교사7	1984	17년 5개월	서울	민간
	교사8	1992	5년 8개월	서울	민간
	교사9	1984	15년 4개월	서울	민간
	교사10	1990	10년 11개월	경기	국공립
	교사11	1991	11년 4개월	서울	국공립
	교사12	1993	4년 2개월	서울	국공립
Z세대	교사13	1999	3년 5개월	경기	민간
	교사14	1998	4년	서울	민간
	교사15	2000	2년 5개월	서울	국공립
	교사16	1998	2년 4개월	서울	국공립
	교사17	1997	3년 10개월	서울	국공립

2. 조사내용

본 연구에서는 포커스 그룹 인터뷰 질문지를 구성하기 위해 우선 본 연구진이 교사 세대 특성 및 직무 관련 문헌연구를 실시하였으며, 이를 토대로 세대별 교사 직무 인식 및 수행 방식과 보육교사 직무 지속 여부 및 미래 세대 교사 유입 방안이라는 2가지 주제와 보육교사의 세대별 교사직의 인식, 직무 수행 방식, 세대별 학부모 특성, 근무 지속 여부 및 경력 관리 계획, 미래 교사 유입을 위한 교직 현장의 변화 방안에 대한 질문 내용으로 반구조화된 인터뷰 질문지를 구성하였다. 이를 통해 각 세대 교사의 직무 인식과 수행방식, 세대 간 차이 및 동질성 등에 대해 상세히 파악하고자 하였다.

표 2. 보육교사의 세대 및 직무 인식 관련 FGI 질문 내용

주제	질문 내용
세대별 교사 직무 인식 및 수행 방식	1. 세대별 교사직에 대한 인식 2. 세대별 교사의 직무 수행 방식 3. 세대별 학부모의 특성과 소통 방식
보육교사 직무 지속 여부 및 미래 세대 교사 유입 방안	4. 본인의 근무 지속 여부 및 경력 관리 계획 5. 미래 교사 유입을 위한 교직 현장의 변화 방안

3. 자료수집 및 분석

본 연구에서 FGI는 면담 진행 전 연구참여자에게 이메일로 질문지를 배포한 후 3~7일 후에 FGI를 진행하여 질문에 대해 미리 생각해볼 수 있도록 하였다. FGI는 2023년 8월 9~10일에 보육 업무를 마친 시간에 비대면(실시간 ZOOM 미팅)으로 진행되었으며, 진행 시간은 약 1시간 40분에서 2시간 정도 소요되었다.

연구자는 FGI 연구참여자 섭외 과정에서 연구에 대한 내용과 연구 참여 시 언제든지 참여 중단이 가능하다는 점을 설명하였다. 연구참여자에게 회의 내용에 대한 녹음에 관해 사전 허락을 구하였으며, 연구참여자의 개인 정보가 보호된다는 점과 인터뷰 결과 활용 및 추후 자료 폐기에 관해 설명하였다. 그리고 연구참여자에게 질문의 배경과 취지를 충분히 설명하여 연구참여자들의 자유로운 의견 개진과 자료 수집에 중점을 두었다. FGI 내용은 네이버 클로버 노트를 활용하여 1차 전사를 하였다. 이후 연구자 3인이 전사본의 내용을 반복적으로 읽으면서 녹음 내용과 대조 확인하였으며, 축어록 및 요약본을 종합하여 1차 의미자료를 추출하였다. 그리고 의미자료와 축어록을 다시 비교하면서 분류 기준을 설정하여 주제를 분류하고, 관련 없는 정보는 진술 내용을 찾아 다시 검토하였다. 마지막으로 분류된 주제별로 영역과 의미 범주를 추출하여 명명화 하였으며, 각각의 영역별 관련성을 검토하여 의미별로 축어록을 검토하여 분석한 자료가 원 자료를 잘 반영하는지 검토하고 정리하였다.

자료의 신뢰성을 높이기 위해 축어록을 여러 번 반복하여 읽고 본질적 의미를 추출하고자 하

였으며, 분석과정에서 유사하게 추출된 범주는 범주끼리 다시 비교하면서 각 범주별로 상호배타적이 되도록 하였다. 그리고 비교과정 중 연구자 사이에 의견이 불일치하거나 새로운 영역 및 의미범주가 생성될 때 연구자 3인이 합의하기까지 충분히 논의하여 결정하였다.

자료 분석의 타당도를 높이기 위해 연구자들 간에 범주화된 자료를 상호 검토하였으며, 도출된 영역을 연구자 3인이 최종 검토하였다. 이와 함께 내용분석 과정의 타당도를 높이기 위해 2인의 현직 보육교사와 1인의 아동가족학 박사과정생의 확인 과정을 거쳤다.

III. 결과 및 해석

X, M, Z 보육교사의 세대 및 직무 인식에 관한 FGI 결과는 다음 표 3과 같다.

표 3. 보육교사의 세대별 교사 직무 인식 및 수행에 관한 인식 관련 분석 결과

주제	영역	의미 범주
세대별 교사 직무 인식 및 수행 방식	세대별 교사직에 대한 인식	- 교사직을 선택한 이유: 어린 시절 꿈과 영유아를 좋아하는 마음의 하모니 - 교사직 선택에 대해 만족 여부: 다양한 외부 요인이 직무 만족의 장애물
	직무 수행 방식 및 세대별 학부모 특성	- 세대별 직무 수행 방식의 유사점과 차이점: 세대차와 개인차 공존 - 직무 수행에서 세대 간 차이가 없는 것: 차이 존재 vs. 세대와 개인차와 상관없이 보육에 대한 생각과 애정은 비슷 - 학부모와의 어려움: 1:1의 늑, 나 중심, 내 아이 중심의 학부모는 어려워
보육교사 직무 지속 여부 및 미래 세대 교사 유입 방안	추후 계획	- 추후 보육교사 근무 기간 및 이직 여부 : 퇴직은 늘 마음 속에, 멈춤과 새로운 도전의 갈림길
	교직 현장 변화	- 교사로서 경력 관리를 위해 필요한 것: 경력 관리는 행정적 지원과 자기 관리, 발전을 위한 노력이 모두 포함

1. 보육교사의 세대별 교사 직무 인식 및 수행 방식

1) 세대별 교사직에 대한 인식

(1) 교사직을 선택한 이유: 어린 시절 꿈과 영유아를 좋아하는 마음의 하모니

X, M, Z세대 교사는 공통적으로 교사직을 선택한 이유를 ‘영유아를 좋아하는 마음’이 가장 큰 요인이었다고 하였다. 또한 어린 시절 교사의 꿈이 현재 보육교사직으로 이끌었고, 영유아에 대한 지식이 깊어질수록 교사직이 더 재미있다고 하였다. 즉, 교사직을 선택한 이유는 3세대 모두 보육의 대상인 영유아에 대한 관심과 애정으로 인한 것임을 알 수 있다.

“저는 이 교사직을 선택한 건 일단 아이들이 좋아서 선택했구요. 그런 아이들의 달라지는 행동들, 이제 나아지는 행동들 보면 ‘선택을 잘했다’라는 생각이 들었어요.” (교사6, X세대)

“저는 되게 만족하고 있어요. 현재 좋아요. 전문대를 나와서 다시 4년제 대학을 입학하고 이제 올해 졸업을 하거든요. 다시 공부를 했는데 그냥 사실 몰랐을 때가 오히려 더 힘들었고, 공부를 하면 할수록 저는 일이 좀 더 재미있는 것 같아요.” (교사12, M세대)

“저도 우선 선생님을 선택한 이유는 어렸을 때부터 아이들을 좋아해서 그 한 가지 이유만으로 출근하게 됐는데,,,,” (교사14, Z세대)

(2) 교사직 선택에 대해 만족 여부: 다양한 외부 요인이 직무 만족의 장애물

X, M, Z세대 교사는 교사로 근무하면서 점점 더 만족도가 떨어진다고 하였다. 특히 학부모의 태도, 낮은 급여, 평가인증이나 서울형 어린이집 등을 위한 평가, 과도한 서류와 행정 업무, CCTV나 아동학대 등과 같은 사회적 이슈와 그에 따른 부정적 시선, 저출산 인한 보육교사직 취업 파이의 크기 감소가 직접적으로 체감되는 상황이 교사직을 선택했던 시점에 느꼈던 만족도와 차이가 있고, 현재는 조만간 또는 추후 몇 년 내에 이직을 할 지 심각하게 고민하고 있다고 하였다. 한편 교사 경력이 짧은 교사들은 교사로서의 생존기를 살아가고, 적응 정도에 따라 직무만족도에 차이가 있음을 알 수 있다.

“..... 만족스러웠는데 최근 한 5년 전부터 학부모님들을 이해하기가 좀 어려워지고 학부모님들하고 소통하는 문제들이 조금 생기면서 제 자존감도 좀 떨어지고 ‘이 현장에 내가 계속 있어야 되는 건가’, ‘자존심을 꺾어가면서 이렇게까지 맞춰줘야 할 필요가 있나?’ 이러면서 이제 만족도가 많이 떨어지고 있는 것 같아요.” (교사5, X세대)

“저는 한 어린이집에 지금 15년을 계속 있었거든요. 그런데 이제 경력이 많다 보니까 000선생님처럼 저도 원에서 부담스러운 존재가 된 거예요. 저희도 그런 부분이 조금 힘들고, 반에서 누가 퇴소한다는 그런 얘기가 나오면 아이들이 없으니까 괜히 제가 죄인이 된 것 같고...” (교사9, M세대)

“아이들도 내가 해주는 만큼 또 그만큼 나한테 보여주고, 또 거기서도 내가 에너지를 받고 그런 부분이 있기 때문에 되게 만족하는데, 앞서 선생님들이 말씀해 주셨던 것처럼 호봉이라던가 평가제, CCTV 아동학대에 대한 색안경 이런 것 때문에 많이 힘든 건 사실이에요.” (교사10, M세대)

세 세대의 공통적인 의견과 함께 Z세대 교사는 교사직에 숙련과 조직문화에의 적응, 적응 시 겪었던 경험 등에 따라 직업 선택과 만족도에 영향을 미치고 있다고 하였다.

“저도 그냥 아이들이 좋아서 시작하게 됐고 첫해랑 지금이랑은 익숙함의 차이인 것 같은데, 서류 부분이랑 이런 건 힘든 게 많기는 한데 이제 그게 조금 익숙해지니까 지금은 아이들이랑 있는 게 더 재미있어서 아직은 선택에 후회하지는 않는 것 같아요.” (교사17, Z세대)

“원장님께 피드백을 받을 때 아무렇지 않게 한숨을 딱 쉬셨는데 항상 그 시간에 한숨이 되게 많았던 것 같아요. 그래서 좀 무섭던 기억이 되게 많이 있어요.” (교사15, Z세대)

한편, X세대 교사는 생애주기 상 결혼과 출산, 자녀 양육 등을 집중적으로 하고 있다는 점에서 ‘일-가정 양립’과 ‘경력 관리가 유연하다는 점’에서 교사직에 대한 만족도가 상대적으로 높을 수 있음을 알 수 있다.

“9시에 출근하고 정시에 퇴근할 수 있는 게 아이들 육아하면서 할 수 있는 부분에 대해서 조금 만족도가 높아졌어요. 저 같은 경우에는 아이를 낳았는데 아이가 굉장히 많이 아팠었어요. 그래서 누구에게 맡길 수가 없는 상황이어서 중간에 공백이 굉장히 많았거든요. 근데 그런 공백이 있음에도 불구하고 취업을 할 수 있는 부분이 제게 메리트가 있는 것 같아요.” (교사3, X세대)

2) 교사 세대별 특징 및 직무 수행 방식

(1) 세대별 직무 수행 방식의 유사점과 차이점: 세대차와 개인차의 공존

교사들은 각 세대별로 강점 영역에 차이가 있으며, 직무 수행 시에 세대별 특성에 따라 수행 과정도 차이가 있다고 하였다. 그러나 이러한 세대 특성은 실제로 세대 특성이라는 의견과 개인 차라는 의견이 모두 존재하였다.

X세대는 M과 Z세대에 대해 다음과 같이 설명하였다. MZ세대 중 특히 Z세대는 자기의 소신을 발언하고, 일에 있어 속도와 순발력, 자신감을 갖추었다고 하였다. 이들은 직무에 이어 창의성과 뛰어난 디지털 사용능력을 갖추었고, 이로 인해 보육 일과 중에도 정보력을 기반한 수행력이 다른 세대에 비해 뛰어나다고 하였다.

“(중략)...저희 세대는 좀 맞춰가는 세대라면 제가 경험한 MZ세대들은 자기의 권리를 정확하게 주장하는 것도 일목요연하게 정리해가지고 교사로서의 권리를 주장을 하는 걸 보면서 저건 정말 괜찮다고 생각해요...” (교사1, X세대)

“선생님들은 굉장히 디지털화되어있는 선생님들. 뭔가 작업을 활동지를 만들 때 환경판을 구성하듯 컴퓨터로 뭔가 작업을 해서 툭툭 뽑아내는 것들이 많이 있더라고요. 그래서 이제 저도 그런 선생님들한테 활동지나 이런 것들은 퀄리티가 굉장히 높아 보이더라고요.” (교사5, X세대)

그에 반해 본인의 업무 이외에 근무시간 내 추가 업무나 동료 지원도 하지 않으려고 하고, 그로 인해 조직 내 생동감을 제공하는 동시에 보육 주체(교직원, 부모, 영유아)와의 공존에 어려움을 겪는다고 답하였다.

“저희 같은 경우는 옆에 선생님이 만약에 업무가 끝나지 않았고, 그게 개인적인 업무분장이 되어 있는 업무일지라도 우리가 도와줄 수 있는 부분에 있어서는 ‘선생님, 내가 이걸 찾아줄게. 선생님이 여기서 서류 정리를 할래?’ 이렇게 해서 이제 조금 도움을 주려고 하는 경향이 있는데.....” (교사5, X세대)

M세대는 X와 Z세대에 대해 다음과 같이 설명하였다. Z세대는 본인이 해야 할 범위에 대해 명확한 선이 있고, 업무 이외 시간에 생기는 일정은 사전 공지해주는 것이 필요하다고 하였다. 직무를 수행할 때에도 효율적인 업무 방식을 중요하게 여겨, 제출 기한 등도 중요하게 여긴다고 평가하였다. 이러한 Z세대 특성은 시간, 공간 같은 자신인 삶의 영역을 중요하게 생각하고, 존중받기 원하는 세대 특성이 반영되어 있다고 해석해볼 수 있다.

“이제 원 주체로 하는 회식보다는 그냥 선생님들끼리 사비로 하자는 회식들이 종종 있었어요. 저희 원에서 쓰는 젊은 세대 선생님에게 혹시 ‘저희 술 한 잔 하러 갈 건데, 밥 먹으러 갈 건데 같이 가실래요?’라고 하면은 젊은 세대 선생님은 ‘꼭 가야 하나요?’ 하고 되물어요...” (교사12, M세대)

그리고 Z세대는 미디어나 기기 사용에 능하다고 하였다.

“(중략)....무슨 초대장 같은 거를 막 QR코드로 만들어 가지고 학부모님들한테 착 뿌린다든지 아니면 메타버스 이런 거를 알아가지고 수업에 녹여내요. 수업에 이런 걸 하는 거를 되게 자연스럽게 활용을 하시는 그런 것들은 또 되게 큰 강점이라고는 생각을 하고는 있어요.” (교사12, M세대)

“주변을 돌아보는 게 조금 부족한 것 같아요, 근데 이제 장점 같은 경우에는 무슨 만들기 같은 경우 모르는 것도, 유튜브 같은 것도 금방 배워서 만들 수 있고, 그런 부분은 저도 그래도 공부하면 만드는 편이거든요. 그런 부분에 저도 조금 빨라서. 근데 Z세대 선생님도 그런 게 빠른 것 같아요.” (교사9, M세대)

한편 X세대는 선배로서 다양한 경험치를 가지고 있으며, 특히 부모와의 소통이나 면담에서 전문가를 발휘한다고 하였다. 그러나 이미 누적된 경험치로 인해 자기 방법대로 밀고 나가거나 ‘옛날에는 안그랬는데..’와 같은 반응을 종종 보인다고 하였다.

“X세대는 선배로서 다양한 경험치를 가지고 있어요. 특히 부모들과 소통이 잘 되죠. 그런데 뭔가 같이 하고 하는 방법에 대해 이야기해도 자기 방법대로 밀고 나가기도 해요. ‘옛날에는 안그랬는데.’ 그러면서요.” (교사 8, M세대)

Z세대는 X와 M세대에 대해 다음과 같이 설명하였다. 우선 X와 M세대는 선배 교사로서 다양한 경험치와 직무 수행에 아이디어를 가지고 있다고 하였다. 그러나 Z세대와 X세대 간에 시간적 간격 때문에 선배에 대한 어려움과 거리감도 동시에 존재한다고 하였다.

“근데 두 세대에게 배울 점들이 많다고는 생각이 들어요. 무섭긴 하지만 운 것도 있고 그렇게 차이가 있고. 한편으로는 부럽다는 생각도 있기도 하고. 이제 Z세대 같은 경우는 빨라요. 뭐든지 4차 산업이 발전하고 아이들의 교육들이 다 바뀌었는데 그 교육들도 다 알고 되게 빠르고, 특히 컴퓨터나 그런 것도 되게 빠르고 체력적으로 많이 다른 것 같은 느낌이에요. 컴퓨터도 빠르고.” (교사16, Z세대)

또한 X, M세대는 Z세대에 비해 기술이나 기기 활용 능력이 부족하고, 근무시간이나 휴게시간 등에 대한 의견 차이가 있다고 하였다. 즉, 명시된 근무 조건이 지켜지지 않더라도 이들 세대는 조직 리더의 지시나 근무 환경에 있어 불합리하지만, 암묵적인 분위기를 대체로 수용한다는 점에서 Z세대와는 차이가 있다고 하였다.

“그 어린이집에서 오래 근무하신 선생님들이 ‘벌써 다 했어요?’라고 물어볼 정도로 그냥 제가 칼퇴를 너무 원해 가지고 진짜 집중하고 해요. 딱 듣자마자.” (교사16, Z세대)

특히, X세대의 경우에는 Z세대에 비해 체력이 저하된 모습을 보이며, 이로 인해 보육 일과 중 잦은 움직임이 유발될 경우, 상대적으로 체력적인 조건이 나은 Z세대에게 일을 넘기려는 경향이 있다고 하였다.

“영아반이다 보니까 아가들이 많이 움직이잖아요. 그래서 이제 기저귀를 갈아준다거나 아니면 좀 따라 다닌다거나 이런 것보다는 앉아서 아기들이랑 새로운 놀이를 해주신다거나 아니면 그냥 그 자리에서 봐주신다거나 이런 부분이 조금 더 있는 것 같아요.”(교사17, Z세대)

(2) 직무 수행에서 세대 간 차이가 없는 것: 차이 존재 vs. 세대와 개인차와 상관없이 보육에 대한 생각과 애정은 비슷!

직무 수행에서 차이가 없는 것이 무엇인지에 관한 질문에서 X세대는 흔히 ‘젊은’ 세대로 일컫는 M, Z세대의 직무 수행의 특징으로 자기중심적 기준에서 타협하지 않아 난감하고, 본인 업무와 근로시간이 우선이라는 점, 수당이 없는 경우 초과근무를 하지 않고, 본인의 업무에 대해 도움을 주는 것을 경계한다는 점 등에서 직무 수행 시 세대 간 차이가 있다고 응답하였다.

이에 반해 M, Z세대 교사는 세대 공통적으로 보육 일과 중 만나는 영유아에 대해서 애정이 있으며, 이것이 현재 교사로 근무하는데 근원적인 힘이 된다고 하였다. 이는 교사직의 선택 이유가 영유아에 대한 애정으로 인한 것이라는 응답과 동일함을 알 수 있다.

“보육 아닐까요? 보육 어떻게 보면 그냥 정말 다 그런 서류나 이런 것들 다 제외하고 딱 그냥 일과 시간에 아이들을 보는 보육에서는 개개인의 약간 스킬 차이, 어떻게 보면 기술이나 능력 차이는 있지만 딱 X세대라고 훨씬 못 보시고, Z세대라고 훨씬 잘 보시고 이런 거는 아닌 것 같아요.” (교사12, M세대)

직무 수행 시 차이는 당연할 수 있으나, 이를 바라보는 관점에 따라 불편 또는 시너지의 기로에 놓이게 된다. Z세대 교사는 직무를 수행하는데 발생할 수 있는 간극을 세대 차이라기보다 개인의 장점이나 역량 차원으로 바꾸어 생각하면 상호 보완의 기회가 될 수 있다고 하였다.

“보육이나 다른 업무를 하면서도 세대 간 차이는 있는데, 서로 알아가면서 배워가는 그런 사이이어서요. 아무리 X세대여도 인터넷이 어려우면 저희한테 해달라는게 아니라 ‘이거 어떻게 해요?’라고 물어보고 저희가 알려주면 그때부터는 스스로 하시더라고요. 그래서 저희는 차이가 있더라도 서로 동료이기 때문에 함께 이야기를 하고 서로 배워나가는 분위기인 것 같아요.” (교사16, Z세대)

(3) 학부모와의 어려움 : 1:1의 늪, 나 중심, 내 아이 중심의 학부모는 어려워!

세대를 불문하고 교사는 직무 수행 시 경험하는 어려움으로 학부모와의 관계를 손꼽았다. 특히 부모의 양육관이 '나 중심, 자녀 중심'이 강해서 이로 인한 교사의 내적 갈등이 심각함을 알 수 있다.

“저희 학부모 중에 어느 집은 가스렌지가 없대요. 가스렌지가 없어서 아이 이유식도 배달해서 먹고 엄마 아빠도 배달 음식을 먹고 가스레인지가 없어서 자기네는 음식을 하지 않는다고. (중략)...그렇게 하다 보니까 상담할 때도 이런 부분이 ‘곤란해요.’ 라고 말씀을 드리는데요. 상담을 하면서 계속 똑같은 어려움을 말씀하시지만 교사의 말을 귀담아 듣고 그걸 고치려고 하시지는 않으시는 것 같아요.” (교사5, X세대)

“요즘 부모님들이 1대 1로 봐주거나 내 아이만 더 많이 신경 써주길 바라는 게 좀 더 강해진 것 같아요. 이제 우리 아이가 이제 바깥 놀이를 하고 있을 때 저기서 조금 혼자 이렇게 놀고 있다. 그러면 ‘선생님 왜 이렇게 안 봐주셨나?’ 이런 식으로 그 상황만 보신다던가 자기 아이만 생각을 하시는 것 같아요.” (교사10, M세대)

그리고 이 속에는 ‘부모의 양육이 적정 수준 이루어지느냐’와 ‘내 아이는 소중한가’라는 부모의 양육관과 태도가 숨겨져 있다. 그리고 그로 인한 과잉과 결핍을 교사와 어린이집에 상당히 의존하려고 한다.

“차량에서 내릴 때 매일매일 똑같은데 그걸 영상으로 찍고 계세요. 영아 같은 경우에는 걸어서 내리기가 힘들니까 제가 이제 안아서 ‘어머니, 이제 왔어요.’ 이려고서는 인계하고 있는데도 영상을 찍느라고 아이를 받지 않으세요. 그런 부분이 조금 우리 세대하고는 너무 다르다고 생각해요.” (교사3, X세대)

“거의 매일 다양한 방면으로 나타나는 것 같아서. (중략)...어린 반만 저는 했었거든요. 그래서 그런지 아침에 기저귀 안 갈고 와서 ‘기저귀 확인해주세요.’라고 하시는 분들도 있고, 그럼 이런 사소한 것들이 기억에 남는 것 같습니다.” (교사17, Z세대)

어떤 상황을 이해하고 해결할 때, 부모는 교사와의 대화보다 자녀의 말만 신뢰하는 모습을 보이기도 한다고 하였다. 전체적인 맥락에 대한 이해를 기반으로 한 해결을 위해서는 부모와 교사와의 신뢰 회복이 필수적임을 알 수 있다.

“애들끼리 싸우잖아요. 애들끼리 싸웠는데 불똥이 저한테 튈 때가 있어요. 중간에 그러면 ‘선생님이 대체 그쪽 엄마들한테는 말했나? 어떻게 했나?’ 하면서 그게 자꾸 크게 크게 싸움이 번질 때가 있더라고요. 그럴 때 조금 힘들어요. 학부모의 관계가. 그러니까 저희는 죄송하다고 얘기하고, 학부모가 전화를 하자마자 큰소리를 지른다거나 하는 경우가 있었거든요.....” (교사7, M세대)

무엇보다 교사를 불편하게 하는 부모의 행동에는 교사를 존중하지 않고 낮게 대하는 태도도

포함된다.

“저희는 이제 영영아반 담당이다 보니까 아무래도 어떨 때는 가끔 아기 봐주는 선생님들 이렇게 생각하실 때가 있어요. 그런 소통이 좀 이렇게 되더라고요. 은연 중에..... 그래서 처음에 복직했을 때는 굉장히 아기들이 너무 예쁘고 정말 이렇게 해주고 싶었는데 엄마들이 막 그렇게 상처를 주니까 그랬는데, 지금은 이제 많이 극복하고 하고 있죠.” (교사4, X세대)

“교사를 대하는 태도가 좀 많이 달라진 것 같아요. 예전에는 교사를 존중하는 마음은 좀 있었거든요. 그러니까 우리 아이가 잘못을 했더라도 일단 선생님을 무시하고 보는 건 많이 없었던 것 같아요. 근데 요즘은 기본적으로 ‘내가 너희들보다 잘났어.’ (중략)..... 요즘 부모님들이 학력도 좀 높아지시고, 결혼도 좀 늦게 해서 돈도 좀 있으시고, 나이도 있고 아이는 되게 귀하고 약간 이런 특징들이 좀 있다 보니까. 선생님은 진짜 그냥 애 보는 사람. 그래서 교사에 대한 그런 게 조금 떨어진 것 같고. 정말 할머니 할아버님들 오시면은 막 손잡고 감사하다고.....” (교사12, M세대)

때로는 부모의 예상치 못한 집단행동이 교사를 당황하게도 한다.

“그 반 어머님들이 같이 담합을 해서 한 여섯, 일곱 분이 같이 원장님이랑 담임 선생님에게 항의하러 원으로 오신 거예요. 저희도 개인적으로 오셔서 건의사항 등을 낸 적은 있었지만 이렇게 여러 명의 학부모들이 같이 와서 원장님 가운데 두고 둘러싸서 그렇게 앉아서 이렇게 항의를 한 경우는 한 번도 없었는데” (교사2, X세대)

교사들은 X, M, Z세대 부모와 양육관에 있어 세대차와 개인차가 존재한다고 하였으며, 특히 X세대는 MZ세대 부모에게서 세대 차이를 느낀다고 하였다.

“차이가 확실히 있는 것 같아요. 나이가 있는 세대는 정말 저희 엄마 세대처럼 다쳐도 그냥 ‘제 아이가 뭐 잘못했겠죠.’ 이렇게 하고 넘어가는 분들이 있는데 정말 어리신 엄마들은 ‘왜 애를 안 봤어요?’부터 시작해가지고 따르르르르 전화해서 얘기하시는 것 같아요. 그러면 진이 다 빠져요.....” (교사16, Z세대)

“저는 세대라기보다는 사람들마다의 성향이라고 생각해요. 나이가 젊은 엄마가 첫째여도 되게 마음을 넓게 가지시는 분도 계시고, 조금 예민하게 받아들이시는 분도 계시고... 또 나이가 또 많다고 적다고 해서 그렇게 다른 거는 모르겠고, 그냥 사람마다 성향이라고 생각이 들더라고요.” (교사13, Z세대)

Z세대 교사는 퇴근 후 사적인 시간에 자녀에 관해 이야기하는 부모가 난감하며, 이는 최소한 지켜야하는 교사 본인 일상의 경계선을 침범하는 것으로 느끼고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 이러한 불편을 표현하는 것이 어렵고, 일부 교사는 부모와의 신뢰 형성이 우선이라 생각하여 잠시 간의 불편이라 여기고 참아내려고 노력도 한다.

“저희 어린이집이 좀 크다 보니까 반마다 전화기를 다 갖고 있지가 않아요. 바쁠 때 핸드폰 번호로 전화를 드렸었는데 일과 시간이 아닌 사적인 시간에 전화하고 개인 카톡이 오는 게 조금 힘들었어요. 만약에 A라는 친구가 있는데 'B라는 친구가 A라는 친구를 때렸다는데 이게 어떻게 된 일일까요?' 그러니까 애 말만 듣고 전화하면서 ‘좀 그건 아니지 않나요?’ 이런 식으로 전화를 불쑥불쑥할 때 아니면 누가 코로나에 걸렸다는데 어떻게 대처가 되고 있는 건지를 주말에 전화가 온다던가 이런 경우가 좀 있었어요.....(중략).” (교사13, Z세대)

부모와의 갈등을 방지하기 위해 어린이집 차원에서 교사의 권리나 예절 등에 대해 안내하는지에 대해 ‘지키는 사람만 지킨다’고 답하였다.

“저희는 OT 때 원장님이 대표로 얘기를 해주시거든요. 교사들도 사람이고 이렇게 힘든 부분이 있고 교사들이 휴가를 가야 될 권리가 있다. 이런 식으로 얘기를 해 주시고 교사들한테 이렇게 저렇게 얘기를 하시면 이런 식으로 그냥 계속 얘기를 해주시는데, 그래도 똑같아요. 정말 선생님이 말씀하셨듯이 안 지키시는 분들은 정말 끝까지 안 지키시고.....” (교사16, Z세대)

2. 보육교사 세대별 직무 지속 여부 및 미래 세대 교사 유입 방안

1) 추후 보육교사 근무 기간 및 이직 여부: 퇴직은 늘 마음 속에, 멈춤과 새로운 도전의 갈림길
각 세대별 교사는 보육교사 근무를 지속할 지에 대해 공통적으로 현재 직무에 피로감을 느끼고 있다고 하였다. 피로감의 원인으로서는 삶의 전환에 대한 필요성, 학부모 민원과 아동학대 관련 이슈, 저출산 등으로 인한 어린이집 고용 상황 불안정 등이 있다고 하였다.

“어쨌든 어린이집에 들어가게 되면서 경력이 계속 단절되지 않고 그냥 이 나이에 내가 어딘가 취직해서 일할 수 있다는 게 되게 감사했거든요. 근데 이제 6년을 제가 한 어린이집에서 하다 보니까 이제 내년이면 저도 이제 50을 바라보게 됐는데 뭔가 지금 제 삶의 전환을 해주고 싶은 그런 마음이 오래 근무를 하면서 딱 들더라고요. 그래서 나의 보육교사로서의 일은 ‘올해가 마지막이구나.’ 그런 다짐을 저한테도 하고 저희 남편한테도 하고..... 어쨌든 저는 그렇습니다.” (교사1, X세대)

“네. 매년 퇴직을 생각하고 있기 때문에 제가 2년을 더 버틸 수 있을지. 왜냐하면 어린이집 사정이 너무 안 좋다 보니까 그게 가장 큰 걱정인 것 같아요. 그리고 제가 총 경력이 18년이거든요. 그러면 딱 데 갔을 때 저를 받아주는 데가 있을까. 또 저는 아직 결혼도 안 했기 때문에 결혼도 문제고 하다 보니까 매년 퇴직을 생각하고 있는 부분인 것 같긴 해요.” (교사7, M세대)

“저는 그 마의 3년이라는 말이 있잖아요. 취업을 하고 나서 딱 3년이 되면 보통 이제 하나의 직업보다는 여러 가지 직업을 가져보고 그게 또 원래 좀 그렇잖아요. 그래서 이제 3년까지만 근무를 하고 딱 3년 차부터 이제 1급 승급 교육을 딸 수가 있잖아요. 그걸 따면은 이제 제가 뭔가 새로운 걸 도전하고 뭔가 실패를 하거나 다시 돌아왔을 때 보육교사에 대한 기회가 좀 더 넓지 않을까 해서 승급하고,

나머지 기간 동안 이제 이직을 준비를 해서 3년 차에 퇴사를 하겠다는 마음을 항상 먹고 살아왔거든요.” (교사15, Z세대)

이직에 대한 직접적인 고민과 이직을 위한 구체적인 계획은 전체 세대에게서 두드러졌고, 이직보다 원장 승급 또는 교사 유지 등 직위 이동 가능성을 염두하고 어린이집 취업을 유지하려는 계획은 X세대 교사에게서 발견되었다.

“저는 정말 아이들이 없어서 저희 원이 문을 닫는 그때까지는 계속 있을 것 같긴 해요. ...(중략)... 지금 계획으로는 원장님 은퇴하시고 제가 이제 원을 맡아서 운영할 수 있는 그 자리에 있게 되면 원장으로서의 또 새로운 일을 또 하게 될 것 같은 그런 계획을 갖고 있습니다.” (교사2, X세대)

“저는 이제 복직할 지가 한 5년도 안되었고, 보육 환경이 많이 변해서 놀이 중심이 되게 재밌더라고요. 아직은 놀이 중심이 정말 제가 예전에 꿈꿔왔던 그런 환경이어서 가지고 되게 재밌고 저희 원장님은 항상 정년까지 같이 하자 이런 말씀들 하시기 때문에 지금 환경은 아주 만족하고 있어요. 이직할 생각은 없어요.” (교사4, X세대)

2) 교사로서 경력 관리를 위해 필요한 것: 경력 관리는 행정적 지원과 자기 관리, 발전을 위한 노력이 모두 포함

각 세대별 교사는 시대적 변화를 감안한 다양한 교사 교육 콘텐츠 개발과 지원이 필수적이라고 하였다.

“특히 X세대 선생님들 같은 경우는 아무래도 IT나 유튜브를 찾아서 보시는 것도 좀 어려워하시더라고요. 그래서 그런 거를 쉽게 쉽게 해줄 수 있는 강좌가 아마 육종지 각 구마다 있을 것 같거든요. 그리고 원하면 개설도 해주신다고 하니까 그런 거를 좀 적극적으로 활용하면 그래도 전문성 향상에 도움이 되지 않을까.” (교사12, M세대)

“온라인 교육도 좋지만, 다양한 선생님들이랑 만나서 얘기를 많이 들어보고 그러는 게 좀 도움이 되는 것 같고. 저보다 경험이 많은 선생님들의 다양한 사례를 들어볼 수 있으니까 그런 게 도움이 되는 것 같고 현실적으로 교육을 할 때 적용하는 데 많이 필요한 것 같아요.” (교사8, M세대)

“교사 연수를 작년에 갔다 왔는데 저는 그게 도움이 많이 됐던 것 같아요. 어린이집에 한 곳에만 있다 보면은 여기만 익숙해져 가지고 다른 곳이 어떻게 진행되는지나 어떤 교육을 하고 있는지 저는 확인을 할 수가 없으니까. 그냥 그런 자리를 통해서 여기저기 다양한 어린이집 정보나 그런 걸 공유할 수 있어서 그게 도움이 됐던 것 같아요.” (교사17, Z세대)

X세대는 교사가 자부심을 가질 수 있도록 교사를 전문가로 인식할 수 있는 부모교육과 교사 스스로 부모교육을 위한 공부 또한 필요하다고 하였다. 그리고 교사로서 지속 발전할 수 있는

인내심과 끈기가 필요하며, 이를 위한 기본 동력인 체력과 스트레스 관리가 필요하다고 하였다.

“부모들도 빨리 부모교육을 40시간 이수하고, 10시간 이후에 출산과 동시에 100시간 교육을 해야 된다고 생각해요. 그래서 부모도 전문성을 좀 가지고 교사도 전문성을 가지고 해야 되지요. 그리고 이제 교사가 좀 더 부모교육에도 관심을 갖고 공부를 해야 엄마들한테도 그래도 전문가로서 한마디를 더 해주고 전문적인 용어를 쓰면서 해줘야 엄마들이 조금 덜 무시하고 귀를 기울이지 않을까라는 생각도 해요.” (교사5, X세대)

“교사들이 이제 원에서 아이들을 대하면서 체력적으로도 많이 건강해야 돼서 교사들이 교사 자체적으로도 체력 관리도 잘해야 되고, 또 그런 문화생활이나 취미 생활을 하면서 좀 교사들 스스로가 자기 힐링 그래서 아이들한테 받는 그런 스트레스나 이런 것들을 그때 그때마다 조금 이렇게 풀고. 그런 안 좋은 영향들이 아이들한테 미치지 않도록 자기 관리를 하는 것도 경력 관리에 굉장히 중요하다고 생각해요.” (교사2, X세대)

M세대는 일의 강도에 적합한 합리적인 보수와 워라벨이 필요하다고 하였다. 또한 교사들의 상호 성장을 위해 교사-원장 등 조직 구성원 간에 좋은 관계를 형성할 수 있는 분위기 마련도 요구된다고 하였다. 그리고 전문성을 유지-발전시킬 수 있는 외부 자극도 필요하다고 하였다.

“워라벨이요. Z세대한테 약간 자극받은 것도 많아요. 저렇게 하면 좀 숨을 쉴 수 있겠다. 이럼 되게 마음이 편하잖아요. 그러니까 뭔가 다른 사람들의 시선은 안 좋을 수 있지만 나는 그래도 좀 숨을 쉴 수 있지 않을까 이런 생각이 좀 들기도 해요.” (교사11, M세대)

“저는 합리적인 보수로. 다 돈 벌려고 솔직히 다니시는 거잖아요. 자원봉사를 하는 게 아닌데 저희 19년차 선생님이랑 초임 교사랑 많아야 70만 원인가 그 정도밖에 차이가 안 나더라고요.(중략)....내가 아무리 우리 반에 애가 많아도 3명 반 선생님이랑 나는 월급이 똑같아. 이러면 당연히 능률이 떨어질 수밖에 없고, 엄마들한테 그런 소리 듣고 뭐 하고 그럼 집에 가서 치킨 사 먹을 돈은 있어야 되는데.” (교사12, M세대)

“교사 간의 그런 관계도 중요한 것 같아요. 사람들이 많이 이직하는 이유가 아이들과 부모님들 원장님도 계시지만 교사들 간에 서로 맞지 않고 자꾸 다툼이나 그런 게 있으면 그것도 많이 힘들잖아요.” (교사7, M세대)

“원장님 덕에 그만 하지 않고 다닐 수 있어서 경력이 그만큼 된 거거든요. 원장님이 이제 지원을 해 주셔 가지고 저는 경력이 그래도 계속 쌓이고 있었답니다. 좋은 원장님도 필요한 것 같아요.” (교사9, M세대)

“저는 컨설팅이 조금 처음에는 부담스러웠는데, 이제 교수님이 오셔가지고 이제 저희 반 상황을 보고 그거에 대해서 이제 제가 지원해 준 부분에 대해서 좀 긍정적으로 피드백도 해주시고, ‘이런 부분이

힘들었겠어요.’라고 얘기를 많이 해주실 때 이제 저만 가지고 있었던 고민들을 3자의 입장에서 이야기를 해주니까, ‘내가 했던 게 맞아’, 아니면 ‘내가 이 부분을 놓쳤구나.’라고 이렇게 좀 알 수 있는 시간이 됐던 것 같아요.” (교사11, M세대)

Z세대는 원장의 추천 교육이나 연수, 동료 교사와의 대화에서 아이디어를 발견한다고 하였다. 또한 교사의 소진에 대처할 수 있도록 교사 상담 프로그램을 활용하는 것도 도움이 된다고 하였다.

“저는 원장님이 많이 얘기해 주세요. 이런 게 있는데 들어볼래요? 하고 여쭙보시면 저는 네 ’저 듣고 싶어요. 그냥 다 저 할래요. 저 하고 싶어요.’ 해가지고 다 듣고 하는 편이에요.” (교사16, Z세대)

“육아종합지원센터에서 하는 그런 교육들을 되게 많이 찾아보게 됐는데, 선생님의 추천으로 이제 그런 심리 검사, 일대일 상담 같은 시스템이 되게 잘 되어 있더라고요. 그래서 그거를 한 번 받게 됐는데 일대일로 이제 상담사분과 만나가지고 이제 그림을 그리면서 상담을 해주시기도 하고, 요즘 또 되게 관심사가 많은 MBTI 그런 것도 많이 봐주시기도 하고, 이야기를 많이 털어놓게 해 주시면서 이게 일을 하다 보면 좀 힘들어 있잖아요. 뭔가 누구에게 털어놓기는 힘든 어려운 그런 것들을 편안하게 얘기하고 들어주시더라고요.....” (교사15, Z세대)

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 X, M, Z세대 보육교사의 세대와 보육 직무 인식 특성과 이후 지원 방안을 구체적으로 살펴보고자 하였다. 본 연구를 통해 얻은 주요 결과들을 중심으로 논의하고, 관련한 시사점은 다음과 같다.

1. 보육교사의 세대별 교사 직무 인식과 수행 방식

1) 영유아를 사랑하는 마음으로 선택한 교사직

본 연구에서 3세대 교사는 공통적으로 교사직을 선택했던 이유에 대해 어린 시절 꿈과 영유아를 좋아하는 마음을 가장 큰 요인이라고 응답하였다. 그리고 영유아에 대한 이해와 관련 지식이 깊어질수록 교사직에 재미를 느낀다고 답하였다. 직업을 선택하는 과정에서 동기는 매우 중요한 요인이 되는데, 이 중 교직은 다른 직업과 달리 교육 대상의 성숙을 위해 교육 내용을 지도하며 사회적 발전에 중요한 역할을 수행해야 하므로 교직 선택 동기는 매우 중요한 요인이라 하겠다 (김승인, 2002; Richardson & Watt, 2014). 특히, 보육교사는 일과 중 영유아를 민감하게 관찰하고 적절한 지원을 제공함으로써 영유아의 전인적 발달을 이루는데 지대한 역할을 담당하게 된다. 따라서 본 연구참여자들의 인터뷰 결과에서 교사는 영유아에 대한 애정이 교직을 직업으로 선택한 이유라는 점에서 교사의 직무선택의 내재적 동기를 이해할 수 있는 결과이며, 이는 세대 특성보다 개인의 가치관 및 교사관과 연계되었음을 알 수 있다.

흥미로운 점은 3세대 모두에게서 교사로 근무하면서 직무 만족도는 떨어진다고 하였으며, 그 이유로는 학부모의 태도나 급여, 사회적 이슈와 시선, 저출산 문제 등을 꼽았다. 이와 함께 생존기를 겪고 있는 Z세대는 직무 적응으로 어려움을 겪고 있으나, X세대는 생애주기 상 ‘일-가정 양립’의 시기상 보육교사직이 이를 실현하기에 적합하다고 응답하여 세대 간 의견에 차이가 있었다. 이는 교사직에 대한 사회적 인식과 지지, 현상이 교사의 직무만족도에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치한다(성경주, 황성원, 2017; 장미숙, 유명미, 2022). 또한 보육교사의 직업정체성은 연령과 경력에 따라 차이가 있으며, 50대에서 가장 높고 20대에서는 가장 낮았고, 근무경력 별로는 10년 이상 집단에서 직업정체성이 가장 높고, 1년 미만, 5~7년 순으로 나타났다는 연구 결과와 유사한 맥락이다(윤원자, 2024). 즉, 본 연구 결과를 통해 교사의 직무 선택과 유지, 발전에 관해서는 세대 간 차이보다 교사라는 직무 성격을 감안한 선택이 이루어졌으나, 교사직을 유지하면서 교사 개인의 생애주기와 사회적 현상이 맞물리며 교사직 선택에 대한 만족과 불만족이 공존하고 있음을 알 수 있다.

2) 교직이라는 특성에 기반 한 세대 내-간, 개인 특성에 이해가 우선

세대별 직무 수행 방식에 관해서는 세대별로 강점을 보이는 영역에 차이가 있으며, 직무 수행 시 세대별 특성에 따라 수행 과정에 차이가 있다고 응답하였다. 특히, Z세대의 디지털 디바이스 활용 능력과 업무 속도 등이 뛰어나나, 본인의 업무 이외에 추가적인 업무나 동료를 지원하는 업무에 참여하는 정도가 낮다고 보았다. X, M세대는 다양한 직무 경험을 가지고 있으나, 정작 후배 교사 입장에서는 세대 간 거리로 인해 선배에 대한 어려움을 동시에 느낀다고 하였다. 이와 함께 선배와 후배에 낀 세대인 M세대는 선배인 X세대 교사에 대한 경력을 인정하면서도 누적된 경험이 타협을 찾기 힘든 고정된 틀이 된다고 하였다. 이는 해당 세대가 시대적으로 경험했던 문화, 기술적인 영향이 직무 수행에도 발휘되고 있음을 예상해볼 수 있다(박상완, 박소영, 2022; 임홍택, 2018). 다만, 본 연구 인터뷰에 참여한 교사들 중 일부는 직무 수행 특성을 세대 특성 뿐 아니라 개인차도 공존한다고 응답하기도 하였다. 한편 직무 수행에서 세대 차이가 없는 것에 관해서 연구참여자들은 보육 일과 중 만나는 영유아에 대한 애정이며, 직업의 선택 시점과 마찬가지로 이런 마음은 지금도 일할 수 있는 힘이 된다고 응답하였다.

본 연구를 비롯하여, 세대를 구분하고 세대 간 갈등을 다루는 것이 최근에 등장한 것처럼 느껴지지만 한 세기 전 Mannheim(1952)은 세대 갈등에 대해 ‘사회가 역동적으로 변화함에 따라 생물학과 역사가 교차하는 지점에서 형성되는 사회 현상’이라고 하였다. 세대 갈등이 과거에서부터 존재해 온 자연스러운 것이며, 사회가 변화할 수 있는 원동력이 된다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

한편 보육교사를 포함한 교직은 다양한 세대가 ‘교사’라는 동일한 직급으로 묶여 근무하는 특성이 있다. 이는 교사 간에 표면적으로는 수평적이나 내부적으로는 위계가 존재함을 예측할 수 있다. 흔히 윗세대로 불리는 X세대는 개성과 자유를 추구하나 집단이 개인보다 우선시 되는 경향이 있으며, MZ세대는 디지털을 능히 사용하며 개인주의를 추구하고, 특히 Z세대는 개인과 집단 간의 무경계인 초개인주의 양상을 보인다고 하였다(대학내일20대연구소, 2021). 송길영(2023)은 각자 개인이 자신의 삶 속에서 필요와 관심에 따라 생존의 방식을 선택하고 협력과 연대가

이루어지는 것이 세대의 특성이라고 설명하고 있다. 따라서 앞으로 교사의 조직문화도 그간 세대 중심에서 시간과 경험, 맥락과 상황을 교사 개인 중심으로 접근할 가능성이 높아질 것으로 예상해볼 수 있다. 그렇다면 현재 교사의 업무 처리와 소통 방식도 세대의 특수한 문화와 위계로 접근하기보다 교사 개인의 특성과 다양성, 강점과 보완점 등을 다면적으로 고려하여 수평적으로 접근하는 리즘적 사고에 기반해야 함을 알 수 있다.

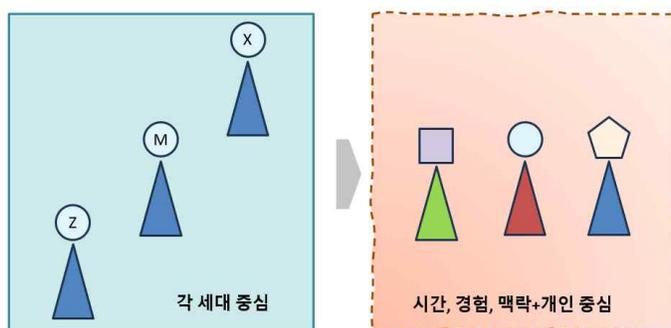


그림 1. 교직 조직문화의 변화 방향

따라서 함께 동일한 업무를 하는 교사들 간에 경험할 수 있는 어려움을 어떻게 다루느냐가 개인의 직무수행과 직무효율성, 만족도에 큰 영향을 미침을 알 수 있다. 이에 다양한 세대 간에 세대의 특징을 이해하고 존중하되 서로 진솔한 대화를 통해 상대를 이해하고 존중할 수 있는 문화를 조성해 갈 필요가 있다. ‘우리 때는 안 그랬는데...’라는 식으로 X세대 선배 교사나 원장이 자신의 경험을 조언하거나 변화를 기대하며 시도하는 소통은 지양할 필요가 있다는 것이다. 또한 ‘O세대는 ~~라던데’라는 식의 상대를 집단으로 규정하는 어법과 인식은 소통에 방해가 된다는 것을 본 연구 결과를 통해 확인할 수 있다. 최근 우리 사회에서 개인을 집단으로 규정하는 용어(예: MZ, 이대남, 워킹맘 등)는 대부분 문제를 야기할 수 있다. 상대를 OOO라는 개인으로 인지할 때 ‘있는 그대로의 그 사람’을 받아들일 수 있다(중앙일보, 2023, 8). 본 연구 결과 Z세대 교사들에게서 X, M세대 교사의 특성을 세대에 기인한 차이보다 개별적인 특성을 인식하는 경향이 나타난 것은 이러한 접근을 해 나갈 수 있는 발판이 마련된 결과라 볼 수 있다. 세대를 나누고, 세대별 특징을 이해하려는 노력이 무의미하다는 것은 아니다. 이는 한 개인이 속한 세대를 이해하려는 것은 개인을 이해하는 시간을 줄여주는 효율성을 가지고 있다. 그러나 세대를 집단화하여 통칭하는 것은 그 개인의 전부를 설명하기에 분명한 한계가 존재한다. 즉, 세대 공통적인 특성을 가지되, 그보다 더 큰 교사 개인마다의 특성을 가지고 있음을 기억하여 소통을 통해 서로를 알아가는 과정이 필요하다.

3) 영유아의 주요 인적 환경인 학부모의 인식 변화를 위한 노력

본 연구 FGI 결과에서 부모 요인은 교사의 직무만족도를 직접적으로 저하시키며, 특히 부모와

의 관계와 집단행동 등으로 인한 어려움은 침습된 보육 현장의 모습으로 나타날 수 있음을 시사하였다. 특히, X세대의 경우는 M, Z세대 부모와의 세대 차이가 있음을 나타냈다. 어린이집에서 부모의 영향이 자신의 아이 중심으로만 편향되고 교사를 신뢰하지 않으며 존중하지 않고 과잉과 결핍으로 인한 부적절함을 어린이집 교사에게만 의존하려하는 것을 알 수 있었다. 학부모는 영유아의 주양육자이며, 교사에게는 영유아와 관련된 정보 공유자이자 협력자의 역할을 담당하게 된다. 선행연구에 따르면 학부모의 태도 및 행동 등은 교사의 직무 스트레스와 만족도, 이직에도 영향을 미친다고 하였다(성은지, 송숙진, 2021; 임진영, 김성원, 2020; 차수진, 2019). 이러한 결과는 영유아 교사를 낚잡아 보는 우리 사회의 가혹한 시선(이정민 외, 2020)과도 연결되어 있음을 예상해 볼 수 있다.

2. 보육교사의 세대별 직무 지속 여부 및 미래 세대 교사 유입을 위한 방안

1) 동료라는 이름의 선배와 후배, 협력과 성장을 위한 공동체

본 연구 인터뷰 결과, Z세대 연구참여자들은 X, M세대 교사는 직무 경험이 풍부하여 영유아에 대한 이해와 부모와의 소통 등에 능하다고 응답하였다. 이는 Z세대가 가지고 있는 디지털 활용 능력이라는 강점과 비견할 수 있는 윗세대 강점으로 평가하였다. 이러한 연구 결과는 교사의 전문성 향상에 있어 동료 및 기관의 상호 지원이 중요하다는 선행 연구 결과와 같은 맥락으로 볼 수 있다(오문선, 김지연, 2024; Tosriadi et al., 2018). 이와 함께 세대별 교사의 특성을 이해하기 위해 교사의 발달 단계를 함께 고려할 필요가 있다. 교사의 발달단계에 관한 연구에서는 살펴보면 사용한 용어는 서로 다르지만 대체로 교사는 발달단계별로 독특한 요구와 관심사가 있으며, 서로 다른 방법으로 도움을 받을 수 있다고 보았다. 교사도 초기에는 자기중심성을 보이고 자기 자신에게 관심이 집중되며, 이러한 자아에 대한 관심사가 해결된 후 점차 단계가 높아짐에 따라 학교나 교수 상황, 학습과 학생으로 관심을 확장시켜 나아가는 양상을 보이는 것이다(박은혜, 2002). 따라서 Z세대와 M세대가 교사직 입문에 가장 도움을 받은 ‘스스로의 시행착오’에 대하여 ‘자기중심성’으로 이해하기 보다는 교사의 성장 단계 중 ‘자신을 중심으로 해결하는 것’에 최우선 관심이 있음으로 이해해야 할 것이다.

보육교사로서 초임기로 진입한 Z세대의 교사에게 경력교사의 지원적 소통이 매우 중요함을 시사하는 것이다. Sullivan과 Glanz(2000)는 능숙한 교사들이 초임교사나 기술적 측면에서 지원이 필요한 교사들을 위해 전문적이고 개인적인 발달 증진을 위한 시범적인 역할을 보여주고 격려하는 장학의 과정으로 멘토링을 정의한다. 경력교사들은 초임교사를 멘토링해 본 경험을 통해서 효과적인 멘토링을 위한 중요 요소로 멘티에 대한 이해, 멘토 훈련과 학습공동체, 기관의 행정적 지원을 제시한다(조혜진, 2009). 이는 M세대 또는 X세대가 Z세대 교사의 전문성을 개발하고 성장할 수 있도록 멘토링을 할 때 Z세대의 이해를 바탕으로 시작하는 것이 중요함을 알 수 있다.

2) 교사의 직무 숙련도 및 전문성 향상을 위한 세대 간 이해 지원

본 연구 결과, 교사로서 경력 관리를 위해 필요한 것으로 각 세대별 교사는 시대적 변화를 감

안한 교사교육 콘텐츠 개발과 지원이 필수적이라고 하였다. 현재도 교사 대상의 직무연수나 심리적 힐링과 상담 프로그램이 각 육아종합지원센터를 중심으로 상시 운영 중인데 연수주제는 직무와 관련된 것이나 심리적 피로감을 느낄 때 본인이 신청하여 도움을 받는 상담의 경우가 대부분이다. 본 연구에서 교사들은 세대별 특색에 대해 불편한 감정과 함께 그로 인해 서로 보완이 되어 교실 운영에 도움이 된다고 보고 하였다. 앞으로 신입교사 채용을 통해 Z세대의 비율이 현재보다 증가할 것으로 예상할 때 직무연수에서 ‘세대’를 다루되 각 세대의 특성을 부각시켜 서로를 편 가르치는 것이 아니라, 다름을 이해-수용하고 함께 할 수 있는 데 도움을 주는 주제를 다룰 것을 제안한다. 선행연구 결과에 따르면 세대별 특성이 형성되는 데에는 청소년기의 경험이 특히 중요하게 고려된다(한미영, 문경화, 2022). 최근의 사회 변화의 속도는 매우 빠를 뿐 아니라 질적인 변화의 폭도 크기에 서로 다른 세대의 개인들이 청소년기에 경험한 내용도 과거 세대 간의 차이보다 클 것이다. 각 세대가 성장해 온 청소년기의 문화와 사회적 배경을 꺼내놓고 자연스럽게 서로를 이해하는 것에서부터 출발할 수도 있겠다. 이러한 서로에 대한 이해의 노력은 세대 간 서로 다름을 차별이 아니라 차이로 받아들이고 서로를 존중하며 공존해 나가는데 도움이 될 것으로 사료된다.

3) 보육교사직의 지속가능성을 높이기 위한 근무 환경 개선 요망

본 연구 결과, 각 세대별 교사는 상당 수 보육교사 근무의 지속 여부를 고민하고, 기저에는 현재 직무에 대한 피로감이 있다고 하였다. 그러므로 교사에 대한 사회적 인식 개선과 업무 강도에 적합한 근무 환경 개선이 필수라고 말하였다. 보육교사직은 서비스직이 아닌 전문성이 있는 직종임에 대한 인정을 통해 학부모와 동등한 위치에 있음이 사회적으로 통용될 필요가 있는 것이다. 특히, 잠재적 아동학대 대상자의 가능성을 가지고, 교사의 불신을 조장하는 CCTV 설치 문제, 교사-부모 간의 신뢰 회복과 동시에 교사의 인권도 보장되어야 한다고 답하였다. 2015년에 발생한 어린이집 내 아동학대 사건으로 인해 교사에 대한 사회적 평판이 나빠졌고, 실제 근무시간의 경우 일일 근무시간을 초과하고(양미선 외, 2019), 휴가 사용 및 휴게시간에 대한 만족도도 불만족의 비율이 높은 것으로 나타나(백선정 등, 2018) 교사의 근무 환경 개선에 관한 문제가 여전히 존재하고 있음을 알 수 있다. 아동의 건강한 성장과 교사의 전문적 지원이 이루어지기 위해서는 보육교사의 근무시간, 보조 인력, 전문성 향상을 위한 지원 등과 함께 보육교사를 대상화하여 법제화되어 있는 CCTV, 과도한 평가와 모니터링에서 보육교사의 심리적 안전과 권리가 보장되는지 살펴보아야 한다. 이것은 보육교사 개인의 이익만을 의미하는 것이 아니다. ‘완벽한 보육의 질’이라는 기준에서 ‘교사, 부모 모두의 지속 가능한 최대 선(善)이라는 기준’으로 확장해야 하기 때문이다.

본 연구에서는 보육 현장의 허리 역할을 하는 3세대 보육교사의 직무 인식과 수행 특성을 살펴봄으로써 앞으로 보육의 미래가 될 젊은 세대와 기성세대 교사의 상호 협력과 조화의 계기와 지원 방식을 다루었다는데 의의가 있다. 이를 위해 세대를 X, M, Z세대로 세분화하여 세대의 목소리를 담고자 하였다. 그리고 교사의 직무에 관해 세대 간 특성이라는 일차적 관점보다는 교사직이라는 직업 특성과 개인 특성을 동시에 고려하여 현장을 보다 다각적으로 이해하고자 하였다. 그러나 본 연구는 서울 및 경기 지역 보육교사를 대상으로 하였다는 점에서 보육교사 직무에

대한 세대 동질성과 차이를 해석하고 일반화하기에는 한계가 있다. 그리고 본 연구에서는 교사의 세대를 중심으로 직무 및 수행 특성을 살펴보았으나, 교사의 세대와 함께 보육 경력을 고려하여 상호 관계 특성을 분석해볼 필요가 있다. 마지막으로 본 연구는 연구참여자들의 인터뷰 내용을 주제에 따라 의미범주화하여 분석하였으나, 추후에는 인터뷰 내용에 대한 텍스트 분석을 실시하여 핵심 개념이나 추세, 이면의 관계 등에 대해 파악하는 것도 고려해볼 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 연구 참여자의 근무 지역 및 기관 유형, 경력 등을 고려하고, 다양한 연구방법을 사용하여 보육교사 세대에 따른 직무 특성에 관해 보다 심층적인 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 강수진, 문혁준 (2023). 보육교사의 직무환경과 직무스트레스가 소진에 미치는 영향. **학습자중심교과교육연구**, 23(19), 57-75. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.19.57>
- 고정완 (2023). 보육교사가 인식하는 사회적지지가 직무만족도에 미치는 영향과 심리적안녕감의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 23(19), 555-566. <https://scholar.kyobobook.co.kr/article/detail/4010067763598>
- 교육부, 보건복지부 (2020). 제4차 어린이집 표준보육과정 해설서. 세종: 교육부, 보건복지부.
- 국립국어원 표준국어대사전 (n.d.). 세대. <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do>에서 2024년 5월 18일 인출
- 김승인 (2002). 유아교육기관의 교직선택동기와 직무만족도와와의 관계. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문
- 김정희 (2023). 보육교사의 직무만족도가 영유아권리존중에 미치는 영향: 조직건강성의 부분매개효과를 중심으로. **학습자중심교과교육연구**, 23(24), 841-856. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.24.841>
- 김재원, 정바울 (2018). 밀레니얼세대 초등교사의 직업 동기, 직무 인식, 그리고 경력 전망에 관한 탐색적 연구. **교육행정학연구**, 36(3), 231-249.
- 김향순, 이진희 (2023). 보육교사가 지각한 사회적 지지와 교사-영유아 상호작용의 관계에서 전문성 인식의 매개효과. **학습자중심교과교육연구**, 23(2), 601-613. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.2.601>
- 김홍길, 이진화 (2024). 보육교사의 분배공정성이 직무만족도에 미치는 영향: 조직문화의 매개효과를 중심으로. **육아지원연구**, 19(1), 115-135. <https://doi.org/10.16978/ecec.2024.19.1.005>
- 대학내일20대연구소 (2021). 밀레니얼-Z세대 트렌드 2022. 서울: 위즈덤하우스.
- 문정희, 김윤희, 송승민, 김혜수 (2023). 보육교사의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 19(5), 21-43. <https://doi.org/10.14698/jkce.2023.19.05.021>
- 박상완, 박소영 (2022). 90년대생 교사 분석 분석: 세대 특성과 개인 특성을 중심으로. **한국교원교**

- 육연구, 39(1), 1-30. <https://doi.org/10.24211/tjkte.2022.39.1.1>
- 박성준 (2021). 세대론에서의 세대 형성 요인과 상호세대론적 세대 개념의 물음. **현대유럽철학연구**, 제62집, 219-246. <https://doi.org/10.20974/dasein.2021..62.219>
- 박은혜 (2002). **유아 교사 교육의 최근 연구 동향**. 서울: 이화여자대학교출판부.
- 박재홍 (2017). **세대 차이와 갈등: 이론과 현실**. 경남: 경상대학교 출판부.
- 백선정, 주혜리, 유혜인 (2018). **경기도 보육교사 근로환경 개선방안 연구: 보육교사 실 권리 확보를 중심으로**. 경기; 경기도가족여성연구원.
- 성경주, 황성원 (2017). 보육교사의 직업소명의식이 직무만족도에 미치는 영향: 사회적 지지 매개 효과를 중심으로: 사회적 지지 매개효과를 중심으로. **한국보육학회지**, 17(4), 71-90.
- 성은지, 송숙진 (2021). 유아문제행동지도를 위한 교사와 부모의 협력 과정 및 어려움과 요구: 교경력 공립유치원 교사의 인식을 중심으로. **유아교육학논집**, 25(4), 51-74. <https://doi.org/10.32349/ECERR.2021.8.25.4.51>
- 송길영 (2023). **시대예보: 핵개인의 시대**. 경기: 주식회사 교보문고.
- 심미영, 이윤선 (2023). 보육교사의 전문성 인식과 자아탄력성이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. **생애학회지**, 13(3), 53-69. <http://doi.org/10.30528/jolss.2023.13.3.004>
- 양미선, 조용남, 최윤경 (2019). **영유아 보육교육 분야 일자리 수급분석 및 확충 방안**. 서울: 육아정책연구소.
- 오문선, 김지연 (2024). 어린이집 교사의 학습공동체 경험에 관한 인식이 교사 전문성 인식에 미치는 영향: 반성적 사고의 매개효과. **유아교육연구**, 44(1), 45-67. <https://doi.org/10.18023/kjece.2024.44.1.003>
- 오미옥, 신원식 (2010). 보육교사의 직무에 대한 인식 유형. **한국보육지원학회지**, 6(3), 85-102.
- 우이슬, 김지연 (2023). 보육교사의 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 대인관계 유능성의 매개효과. **한국보육지원학회지**, 19(5), 45-64. <https://doi.org/10.14698/jkce.2023.19.05.045>
- 윤원자 (2024). 보육교사의 직무스트레스가 이직 의도에 미치는 영향: 사회적 지지와 직업 정체성의 순채 매개효과를 중심으로. 영남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이수영, 김수정 (2024). 보육교사의 전문성인식이 영유아권리존중 보육실행에 미치는 영향: 교사-부모 협력 관계의 매개 효과. **한국보육지원학회지**, 20(1), 55-71. <https://doi.org/10.14698/jkce.2024.20.01.055>
- 이장익, 이명신 (2011). 초등학교 교원의 세대 간 상호인식도와 세대갈등에 대한 조사연구. **한국교원교육연구**, 28(2), 266-278. <https://doi.org/10.24211/tjkte.2011.28.2.257>
- 이정민, 이재필, 손여울, 김예은, 방현 (2020). **그리고 영유아 교사 결에는 아무도 없었다**. 경기: 들녘.
- 이현경, 전주성 (2024). 보육교사가 지각한 직업정체성과 교사-유아 상호작용 간의 관계에서 교사효능감과 직무스트레스의 이중매개효과. **순천향 인문과학논총**, 43(1), 141-164. <https://doi.org/10.35222/IHSU.2024.43.1.141>
- 임진영, 김성원 (2020). 자녀가 재원한 어린이집에 근무하는 보육교사의 양육 및 대인관계 스트레스

- 가 부모역할 및 직무만족도에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 20(1), 57-68. <https://doi.org/10.21213/kjceec.2020.20.1.57>
- 임홍택 (2018). **90년대생이 온다**. 서울: 웨일북.
- 장미숙, 유명미 (2022). 보육교사의 교직선택동기와 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향 : 교사효능감의 매개효과. **한국생활과학회지**, 31(1), 49-64. <https://doi.org/10.5934/kjhe.2022.31.1.49>
- 장선후, 최지영, 전정민 (2023). 연장전담 보육교사의 직무만족도와 교사효능감이 영아의 사회정서 행동에 미치는 영향. **미래유아교육학회지**, 30(4), 113-136. <https://doi.org/10.22155/JFECE.30.3-4.113.136>
- 정은경, 도미향 (2022). 보육교사의 긍정심리자본과 전문성인식이 영유아 권리존중 보육실행에 미치는 영향. **부모교육연구**, 19(4), 81-101. <https://doi.org/10.61400/JPE.2022.19.4.81>
- 정정란 (2014). 보육교사의 직무에 대한 인식조사. **유아교육학논집**, 18(1), 199-223.
- 조성연, 강재희 (2007). 영아교사의 보육 실제 직무 수행실태와 인식 분석. **유아교육·보육복지연구**, 11(3), 5-22.
- 조혜진 (2009). 보육시설에서 초임교사를 멘토링하는 경력교사의 어려움과 효과적인 멘토링을 위한 중요 요소. **유아교육연구**, 29(5), 21-43. <https://doi.org/10.18023/kjece.2009.29.5.002>
- 중앙일보 (2023. 8. 31.) 이은형의 슬기로운 조직생활: MZ세대니까, 여자니까 그렇다고? <https://www.joongang.co.kr/article/25188774> 2023. 9. 10. 인출
- 지선미, 장유진 (2023). 보육교사의 성격 5요인과 전문성 인식. 영유아 권리존중 보육 실행의 관계. **인간연구**, 51, 183-209.
- 차수진 (2019). 보육교사의 관계스트레스와 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한국산업인력공단 (2023). 국가직무능력표준개요 보육. <https://www.ncs.go.kr/unity/hth01/hth0101/selectNcsModuleReport.do> 에서 2024년 5월 18일 인출
- 한미영, 문경화 (2022). 교직사회에서의 세대 차이 및 갈등 인식: 초등교사의 세대 간 상호지각 및 상호평가를 중심으로. **열린교육연구**, 30(3), 51-78. <https://doi.org/10.18230/tjye.2022.30.3.51>
- 허문영, 김민곤 (2023). 보육교사 인성과 아동보호 행동 간 관계에서 직무만족의 매개효과: 아동학대 인식 및 신고 의도를 중심으로. **인문사회과학연구**, 31(4), 451-479.
- 황난희, 김경란 (2023). 보육교사의 전문성과 직무스트레스가 교사-영아 상호작용에 미치는 영향. **어린이미디어연구**, 22(4), 55-81. <https://doi.org/10.21183/kjcm.2023.12.22.4.55>
- Kertzner, D. I. (1983). Generation as a sociological problem. *Annual Review of Sociology*, 9(1), 125-149. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.09.080183.001013>
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2014). *Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation*. In *Teacher motivation* (pp.

- 3-19). NY: Routledge.
- Stone-Johnson, C. (2016). *Generational Identity, Educational Change, and School Leadership*. NY: Routledge.
- Sullivan C. G., & Glanz, J. (2000). *Supervision that improves teaching-strategies and techniques*. CA: Corwin Press, Inc.
- Tosriadi, T., Asib, A., Marmanto, S., & Azizah, U. A. (2018). Peer observation as a means to develop teachers' professionalism. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(3), 151-158. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v5i3.140>

논문투고 : 24.04.12.
수정원고접수 : 24.05.21.
최종게재결정 : 24.06.17.