

2021년 경남교육정책 연구보고서 4권

자체연구보고서 04

세대 간 교직문화 경험 및 인식 차이 : 경남 초등학교 교사의 교직의식 및 교직활동을 중심으로

2021년 경남교육정책 연구보고서

4권

자체연구보고서

04

세대 간 교직문화 경험 및 인식 차이

:경남 초등학교 교사의 교직의식 및 교직활동을 중심으로

2021. 교육정책 자체연구보고서

세대 간 교직문화 경험 및 인식 차이

: 경남 초등학교 교사의 교직의식 및
교직활동을 중심으로

연구진

연구책임자

한미영 경상남도교육청 교육연구정보원

공동연구자

김희진 설천초등학교

문경화 월영초등학교

박은미 무학초등학교

연구협력관

김홍재 경상남도교육청 민주시민교육과

연구요약

세대 간 교직문화 경험 및 인식 차이: 경남 초등학교 교사의 교직의식 및 교직활동을 중심으로

□ 연구목적 및 내용

본 연구의 목적은 경남 초등학교 교사의 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이를 비교·분석하고, 이를 기초로 교사 세대 간 이해 및 협력에 기반한 교직문화 조성 방안을 탐색해보는 것이다. 좀 더 구체적으로, 본 연구에서는 교직문화를 교직의식과 교직활동의 두 가지 차원으로 구분하고, 이를 중심으로 교사 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이를 살펴보았다.

이를 위해 본 연구에서는 설문조사를 통한 실증적 자료와 집담회를 통한 경험적 자료를 동시에 활용하였다. 먼저, 초등학교 교사의 세대 인식 및 세대별 교직의식에 관한 전반적인 실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 다음으로, 초등학교 교사들이 교직생활 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 형성된 교사 세대별 일반적 특징 및 차이점은 무엇인지를 좀 더 구체적으로 밝혀보기 위해 집담회를 실시하였다. 마지막으로, 양적 설문조사와 질적조사 분석을 통해 확인된 초등 교직문화의 특징 및 교사 세대 간 차이를 토대로, 교사 간 이해 및 소통에 기반한 협력적 교직문화 조성을 위한 방안을 제안하였다.

□ 연구 결과

1) 초등학교 교사의 세대 인식 및 세대 간 상호 인식

① 세대 정체성 인식

먼저, 연구자의 주관에 의해 인위적으로 세대를 구분하는 것을 배제하기 위해 교사 본인이 어느 세대에 속해 있다고 생각하는지, 연령대별 세대 정체성 인식을 알아보았다. 연령대별로 자신이 속해 있다고 여기는 세대 명칭을 살펴보면, 20대 교사는 3포(또는 N포)세대, N세대, 디지털세대, Z세대 등 다양한 명칭으로 스스로를 인식하는 것으로 나타났다. 30대 교사는 스스로를 3포(또는 N포)세대, 밀레니얼세대, N세대, IMF세대, 디지털세대로 인식하였다. 20대와 유사하게, 30대 초등학교 교사들은 2030 청년세대가 처한 경제적 상황과 정보기기(IT)에 익숙한 문화·행태적 특성을 반영한 세대 정체성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 40대 교사는 X세대, IMF세대, 신세대로 스스로를 인식하는 것으로 나타났다. 50대 교사는 스스로를 86세대, 민주

화세대로 인식하였으며, 60대 교사는 베이비붐세대, 86세대, 민주화세대로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 2021년 현재 교직에 있는 최고령 나이는 1959년생으로, 60대는 유신정권에서 자란 민주화 1세대의 끝 세대로 본 연구에서는 거의 386세대와 유사한 성격을 나타내고 있다. 이러한 초등교사들의 세대 정체성 인식 결과를 기초로 하고 또 현재 일반적으로 많이 사용하고 있는 세대 용어를 토대로 하여, 본 연구에서는 20대와 30대 교사를 MZ세대, 40대 교사를 X세대, 50대와 60대 교사를 86세대로 명명하고 3개의 세대 집단으로 구분하였다.

② 세대 간 상호 인식 정도

세대 간 소통의 부재 및 갈등, 세대 차이의 인식은 대부분 상호적인 것이기 때문에 본 연구에서는 교사 세대 간 상호 인식 정도를 살펴보았다.

먼저, 세대별로 소통이 어렵다고 느끼는 연령대를 살펴보았다. 분석 결과, MZ세대는 50대와 60대를 소통의 어려움 대상으로 느끼는 것으로 나타나, MZ세대가 소통의 어려움을 느끼는 대상의 대부분은 50~60대인 것으로 나타났다. 마찬가지로, 86세대는 20대와 30대를 소통의 어려움 대상으로 인식하였으며, 그 가운데 20대를 더 소통의 어려움 대상으로 인식하였다. 한편, X세대는 20대와 60대를 소통의 어려움 대상으로 느끼는 것으로 나타났다. 이는 X세대에 속하는 40대 교사가 현재 학교조직 내에서 대체로 부장교사와 같은 중간 관리자 역할을 수행해 나가면서 젊은세대인 MZ세대와 관리자를 포함한 50, 60대인 86세대 교원 간의 사이에 낀 세대로서의 어려움을 간접적으로 보여주는 결과라 할 수 있다.

다음으로, 각 세대에 대해 소통의 어려움을 느낀다고 지목한 연령대를 살펴보았다. 분석 결과, MZ세대를 소통의 어려움 대상으로 지목한 연령대는 40대~60대에서 어느 정도 고르게 나타난 반면, X세대와 86세대를 지목한 연령대는 20대와 30대가 절반 이상이었다. 이것은 현재 40대인 X세대는 50~60대가 속해 있는 윗세대인 86세대보다는 20~30대가 속해 있는 아랫세대인 MZ세대와의 소통을 더 어려워하는 것으로 간주할 수 있으며, 이런 측면에서 X세대는 MZ세대보다 86세대에 더 가까운 것으로 보인다.

③ 세대 간 상호 인식 내용

집담회(FGI) 분석을 통해 각 세대에 대한 상호 인식 내용을 알아보았다. 집담회에서는 요즘 새로운 세대로 부각되고 있는 M세대(밀레니얼세대)와 Z세대 간의 차이를 알아보기 위해, 80년대생과 90년대생을 구분하였다. 이에 10년 단위의 출생 코호트로 세대를 구분하여 4개의 세대 집단을 대상으로 실시하였다.

첫째, 86세대 교사는 60년대생으로 현재 학교에서 평교사 중 최고 경력교사들이다. 86세대 교사에 대해 동료교사들은 ‘정신적·심리적 지지, 포근함, 위안, 여유’ 등과 같이 오랜 교직 경험을 통해 86세대만이 가질 수 있는 여유와 너그러움을 통해 나타나는 특성들에 대해 긍정적으로 평가하였다. 반면, Z세대 교사들은 86세대 교사의 ‘자신의 경험에 대한 강한 확신이나 주장, 새로운 일이나 변화에 대한 두려움이나 거부감, 현재에 안주하려는 소극적 태도’ 등에 대해서는 부정적으로 인식하였다. 특히 86세대에 대한 부정적 인식은 다른 세대보다 Z세대 교사에게 강하게 나타났다. 이는 세대 간 거리가 멀수록 부정적 인식이 강하고, 윗사람보다는 아랫사람이 윗사람에 대한 부정적 인식이 강하다는 연구 결과와 일치하는 것이다. 이러한 결과는 조직의 성격상 아래 세대가 위의 세대보다는 조직 내의 인간관계에 보다 민감한 영향을 받을 수밖에 없고, 특히 윗세대의 권위주의적 태도에 아래 세대가 반감을 느끼고 있음을 시사한다.

둘째, X세대 교사는 70년대생으로 윗세대인 86세대와 아랫세대인 젊은 MZ세대 사이의 낀 세대로, 학교조직 내에서는 대체로 업무 추진의 리더로서의 역할을 수행하고 있다. 이러한 X세대의 학교조직 내 주도적 역할과 관련하여 동료교사들은 ‘조율, 중재자, 열정, 열심, 서포트’ 등과 같은 업무와 관련된 특성을 긍정적으로 평가하였다. 특히 학교조직 내 역할 및 업무 수행과 관련하여 배워야 할 것이 많은 젊은 MZ세대 교사들이 X세대 교사를 더 긍정적으로 인식하는 경향이 높았다. 반면 ‘승진’과 관련하여 눈에 보이는 이중적 태도에 대해서는 부정적으로 인식하였다. 특히 기대하는 바와 다르게, 관리자와 동료교사 사이의 중재자 역할을 못하는 X세대 교사에 대해서는 강한 반감을 느끼고 있었다.

셋째, M세대 교사는 80년대생으로 이들에 대해서는 ‘디지털 기기 다루는 능력이나 정보탐색 능력, 수업에 대한 열정 및 수업자료 공유’ 등과 같은 측면을 긍정적으로 인식하였다. 반면, 자신의 업무 외에는 다른 사람의 업무에 관심이 없고 협조가 부족한 한마디로 ‘내 일과 남 일’을 확실하게 구분하는 이기적인 측면을 부정적으로 인식하였다. 그러나 본 연구에서는 M세대와 Z세대 교사 간의 차이를 알아보기 위해 의도적으로 20대(90년대생)와 30대(80년대생)를 구분하였으나, 집담회에 참여한 86세대나 X세대 교사들은 20대와 30대를 ‘젊은 선생님’ 하나의 집단으로 인식하는 경향이 두드러졌다. 이는 본 연구의 설문조사에서 20대와 30대가 자신의 세대 정체성 인식에 차이가 없어 MZ세대라는 하나의 집단으로 구분하고 명명한 것을 지지한다 할 수 있다.

넷째, Z세대 교사는 모두 90년대생으로, 동료교사들은 Z세대 교사의 ‘정보탐색 능력이나 디지털 기기 다루는 능력, 독창적 아이디어 및 창의력, 그리고 수업에 대한 열정’ 측면을 긍정적으로 인식하였다. 또한 같은 젊은세대로서 M세대는 Z세대의 솔직한 자기표현에 대해서도 비교적 긍정적으로 평가하였다. 반면, Z세대 교사에 대한 부정적 인식도 많아 ‘자신이 손해 보는

행동은 절대 하지 않는 이기주의, 자기희생이나 봉사 정신 부족, 솔직함을 표현함에 있어 상대에 대한 배려 부족' 등을 부정적으로 평가하였다. 특히 M세대 교사들은 자신보다 윗세대인 86세대나 X세대 교사에 대해서는 긍정적으로 인식하는 경향이 강하게 나타났지만, 아래 세대인 Z세대에 대해서는 양면적으로 평가하였다. Z세대 교사들의 솔직함이 당당하고 부러운 면도 있지만, 가끔 무례함으로 느낄 때가 있다는 것이다.

2) 교사 세대별 교직의식 분석

교사 세대별 교직의식 분석을 통한 주요 결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업정체감과 관련하여 초등교사들은 교직선택 만족감 및 교직수행 성취감은 높고 교직이탈 욕구는 낮게 나타나, 직업에 대해 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 세대별로는 MZ세대가 X세대나 86세대에 비해 교직에 대한 만족 및 교직에서 느끼는 성취감은 상대적으로 더 낮고 이탈 욕구는 더 높았으며, 현재 처한 상황에서 교사로서의 무력감이나 부담감 등과 같은 부정적 감정 또한 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 초등교사들은 세대에 상관없이 모두 '직업의 안정성이나 시간적 여유' 등과 같은 보조적 보상 요인에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 세대별로 교직 만족 요인에 대해서는 다소 차이가 있어, MZ세대는 다른 세대에 비해 상대적으로 보조적 보상 요인에 대한 만족도가 더 높고 심리적 요인에 대한 만족도는 더 낮게 나타났다. 이는 경기 침체에 따른 고용의 불안 속에서 직업의 안정성뿐만 아니라 다른 직업에 비해 치열하게 경쟁하지 않고 시간적 여유를 가질 수 있는 교직을 선택함으로써, 일과 삶의 균형을 유지하고자 하는 현 MZ세대의 현실적이고 실용적인 특성이 반영된 결과라 할 수 있다. 특히 보조적 보상 요인 중 '시간적 여유'와 '경쟁으로부터의 자유' 요인에서 다른 세대보다 그 빈도가 높다는 것은 이를 잘 설명해준다.

셋째, 초등교사들의 교사효능감은 매우 높았으며 교사효능감의 하위요인인 수업지도 효능감 및 생활지도 효능감 또한 높게 나타났다. 세대별로는 86세대와 X세대 교사가 MZ세대 교사보다 교사효능감뿐만 아니라 수업지도 및 생활지도 효능감 모두 높았다. 이는 교직경력과 교사효능감 간에는 정적인 선형관계가 있다는 연구결과들을 지지하는 것으로, 교직경력이 쌓일수록 수업이나 학생 생활지도 능력에 대한 확신 또한 증가한다는 것을 알 수 있다.

넷째, 초등교사들은 교직은 특수한 지식과 기술이 있는 직업이며 또 가르치는 일에 대한 보람 및 사회적 공헌도는 높게 인식하고 있지만, 교육전문가로 인정받고 그에 상응하는 권한과 자율성은 보장받지 못하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 이는 교직은 단지 부분적으로 전문화되었을 뿐이라는 주장을 지지하는 결과로, 사회가 다원화되고 교육환경이 변화함에 따라

교직은 학생 및 학부모의 요구를 충족시키기에는 현실적으로 탈전문화 되어가고 있다는 것을 보여주는 결과이다.

다섯째, 초등교사들은 개인주의 및 보수주의적 성향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉 교사들은 개인주의에 기반한 ‘제한적 협력관계를 선호’하며 동교교사와는 친밀하게 지내되 ‘간섭하지 않고 일정한 경계를 유지’하고자 하며, 이러한 개인주의적 성향은 MZ세대 교사에서 상대적으로 더 많이 나타났다. 또한 교사들은 여전히 ‘안정적인 것을 선호’하고 ‘불만 속의 순응’과 같이 쉽게 변화하지 않으려는 보수주의적 성향을 가지고 있었다.

여섯째, 학교 및 교육행정기관의 행정 운영 행태와 관련하여 초등교사들은 업무가 공정하게 배분되고 있다는 인식 정도가 낮았으며, 학년 배정이나 업무 분담에서 교사들의 실질적 요구가 반영되고 있다는 인식 정도도 높지 않게 나타났다. 특히 MZ세대 교사들이 다른 세대에 비해 ‘업무 배분의 공정성’이나 ‘학년 배정 및 업무 분담에서 교사들의 요구 반영’ 인식 정도가 낮았다. 학교의 형식주의적 행정 운영과 관련해서도 교사들은 실적 위주나 형식 위주의 행정 운영과 같은 보여주기식 행정 운영 행태가 이루어지고 있다는 인식이 높았으며, ‘행정업무로 인한 수업의 침해 정도’도 높게 인식하고 있었다. 또한 초등교사들은 ‘상급 행정기관의 전시성 혹은 형식적 업무 요구’나 ‘매년 되풀이되는 행사 운영’에 대한 부정적 인식도 매우 높았다.

일곱째, 학교의 조직풍토와 관련하여 초등교사들은 학교조직 내 ‘민주적 의사소통’이 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 인식하였다. 또한 다른 교사와의 ‘수업에 관한 정보 교류 및 공유’ 및 ‘교사협력’은 대체로 잘 이루어지고 있고 ‘교사갈등’은 별로 없다고 인식하였다. 그러나 이러한 학교풍토 인식에 있어서는 세대 간 차이가 있어, MZ세대는 다른 세대에 비해 학교 내 민주적 의사소통, 수업에 관한 정보 교류 및 공유, 교사협력에 대한 인식 정도는 더 낮고 교사갈등에 대한 인식 정도는 상대적으로 더 높게 나타났다.

여덟째, 교원 지원체제와 관련하여 초등교사들은 교원연수와 같은 제도적이고 공식적인 지원보다는 스스로의 시행착오를 통한 개인적 경험이나 선배나 동료교사로부터의 비공식적인 도움을 통해 교직사회 적응 및 교사로서의 전문성을 신장하고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로, 보상 및 승진 체제와 관련하여 교사들은 ‘연수나 표창 등의 기회의 공정성’, ‘교원평가의 공정성’, ‘노력에 상응하는 보상’과 같이 보상과 관련해서는 어느 정도 긍정적 인식을 하고 있었으며, 교직경력이 높은 86세대나 X세대가 MZ세대보다 보상에 대한 긍정적 인식이 더 높았다.

3) 교사 세대별 교직활동 분석

초등교사의 교직활동을 교과수업, 학급경영 및 생활지도, 행정업무, 인간관계, 그리고 초등 교직사회에서 중요한 의미를 가지는 동학년 활동의 5개 영역으로 구분하여, 교사 세대별 교직 수행에서 나타나는 주요 특징 및 차이점을 살펴보았다. 5개 영역별로 교사 세대별 교직활동 수행방식을 요약하여 제시하면 다음과 같다.

① 교과수업

교과수업 측면에서, 86세대 교사는 오랜 교직경력 동안 다양한 학년, 다양한 성향의 학생과 학급을 맡아오면서 수업지도에 대한 자신감뿐만 아니라 여유를 가지게 된다. 그러한 자신감과 여유는 그동안 다양한 특성을 가진 학생들을 지도한 경험으로부터 오는 것이다. 오랜 기간 다양한 환경의 다양한 특성을 가진 학생들을 지도해온 경험을 통해, 이제 어떠한 아이라도 사랑으로 품으려는 마음을 갖게 되고 아이들의 실제 삶과 연관된 수업을 하려고 노력한다.

X세대 교사는 교직경력이 높아질수록 수업에 대한 풍부한 경험을 통해 자신만의 수업 노하우를 가지게 된다. 교직 초기에는 교사의 관점에서 내가 재미있고 하고 싶은 수업을 했다면, 이제는 아이들의 입장에서 아이들을 위한 수업을 할 수 있는 유연함을 가지게 된다. 또한 X세대 교사의 수업에 대한 유연한 태도는 내 수업 방식만이 옳다는 생각에서 벗어나 동료교사들과 자유롭게 수업에 대해 논의하고 자료를 공유할 수 있도록 한다.

M세대 교사들은 교직 초기에는 교과서에 있는 모든 내용뿐만 아니라 그 이상을 가르치려 했다면, 이제는 학생들에게 필요한 부분과 그렇지 않은 것을 적절히 가려내고 학생들의 흥미를 끌 수 있는 여러 방법들을 시도해본다. 즉 신규교사 시절의 무조건적 열정을 어느 정도 잠재우고 차츰 현실적 상황과 아이들의 특성을 고려하여 수업을 하려고 노력하고 있다. 그러나 아직 수업 준비에 대한 부담이나 수업에 대해 고민해야 할 것들이 많다.

Z세대 교사들은 교대에서 수업 전문성을 기르고자 준비해 온 만큼 교과지도에 대한 자신감과 열정을 가지고 있다. 특히 가르치는 일은 교사 전문성을 판단하는 중요한 기준이라 생각하고 누구보다 잘 가르치고 싶은 목표와 열정으로 자신이 하고 싶은 수업을 향해 열심히 노력한다. 그러나 교직 경력이 조금씩 쌓이면서, 자신이 하고 싶고 완벽하게 짜인 수업 틀에 맞춰 아이들을 일방적으로 끌고 가던 수업 방식에서 차츰 아이들의 반응을 살펴보면서 소통하는 수업을 하기 시작한다.

② 학급경영 및 생활지도

학급경영 및 생활지도 측면에서, 86세대 교사는 이제 아이들의 입장에서 아이를 믿고 기다려 주는 여유를 가지게 된다. 과거에는 아이들을 예의 바르고 공부를 잘하는 학생으로 가르치는 것이 교사의 역할로 생각하고 어떻게든 끌고 나갔다면, 지금은 아이의 모습 속에서 교사가 중재해야 할 부분이 어디인지 그 부분을 개입해주는 것이 교사의 역할이라고 생각한다. 또한 대부분의 기혼 여교사들에게 육아 경험은 교사로서 이전의 자신을 돌아보고 성숙하게 하는데 도움이 되었다고 말한다. 자녀를 키우면서 자식이 부모 마음대로 되지 않듯, 학생들도 교사 뜻대로 되지 않음을 깨닫게 되는 것이다. 어느덧 50대 중후반이 된 86세대 교사에게는 이제 가르치는 학생이 자녀를 넘어 손자로까지 확장되어 모든 아이를 예쁘게 그리고 너그럽게 바라볼 수 있게 된다.

X세대 교사는 오랜 교직 경험을 통해 축적된 그들 나름의 일관성 있는 학급운영 방식이나 생활지도에 대한 노하우를 가지고 있다. X세대 교사도 86세대 교사와 마찬가지로, 과거에는 자신의 관점에서 자신이 원하는 방향으로 아이들을 이끌어가기 위해 엄격했다면 이제는 아이의 관점에서 아이들을 있는 그대로 바라볼 수 있는 여유와 어떠한 아이라도 대처할 수 있는 자신감을 갖게 된다.

M세대 교사는 아이를 자신의 기준으로 판단하거나 바라보지 않고 어느 정도 아이의 입장에서 아이를 바라볼 수 있는 능력을 가지게 된다. 과거에 비해 자신의 입장에서 벗어나 아이를 객관적으로 바라보고 아이의 이야기를 들어줄 수 있는 여유로움을 조금씩 갖게 되지만, M세대 교사에게 학급경영이나 생활지도는 여전히 어려운 부분이며 배워가는 과정이다.

교대를 졸업하고 교직에 입문한 지 얼마 되지 않은 Z세대 교사들에게 학급경영이나 생활지도는 교대에서 배우지도 경험해 본 적도 없는 어려운 과제이다. 신규 때는 학생을 가르치는 일이 교사의 제일 중요한 직무라고 생각하기 때문에 학급운영이나 생활지도의 중요성을 인식하지도 못하며, 특히 모범생으로 자랐던 Z세대 교사들은 자신의 기준에 맞지 않는 학생들의 행동을 이해하기 힘들다. 따라서 수업에 집중하지 않거나 말대꾸하고 버릇없게 구는 것과 같은 아이들의 행동이 Z세대 교사에게는 쉽게 적응하기 어려운 것들이다. 또한 아동이 넘어서는 안 될 선을 어디까지로 정해야 하는지, 아동의 자율성 존중과 통제 사이에서 고민하기 시작한다. Z세대 교사들은 자신이 관심을 두고 잘해주면 아이들이 그들이 원하는 대로 변화될 수 있을 거라 생각하고 아이들에게 열정을 쏟아붓지만, 자신의 노력에 부응하는 결과가 나타나지 않는 것을 점차 깨닫게 된다. 다양한 시행착오를 통한 실패 경험을 통해 Z세대 교사들은 자신에게 맞는 학급 운영방식이나 생활지도 스타일을 찾아가고 있는 과정 중에 있다.

③ 행정업무

행정업무 측면에서, 86세대 교사들은 오랜 교직생활을 통해 학교의 전반적인 업무를 모두 수행해본 경험이 있다. 이러한 경험의 축적으로 인해 86세대 교사는 어떠한 업무를 맡아도 부담 없이 잘 수행할 수 있다.

X세대 교사들은 대부분 업무 수행의 경험이 많아 자신에게 주어진 학교의 행정업무를 잘 수행한다. 또한 교직 경험을 통해 학생들을 가르치는 수업 외에 행정업무도 교사가 해야 할 중요한 업무라고 생각하며, 자신도 모르게 업무 중심으로 변해간다. 그러다 보니 업무를 처리할 때도 ‘문제가 없도록 한다’는 것이 가장 중요한 기준이 되며 후배교사들에게도 문제가 없도록 업무를 처리해야 함을 강조하게 된다.

M세대 교사들은 매년 달라지는 업무, 명확하지 않은 업무분장 및 행정실과의 경계 불분명 등으로 행정업무 처리에 어려움을 느낀다. 특히 학교를 옮길 때마다 달라지는 업무분장은 매년 새로운 학습을 요구하고 또 교직 경력이 어느 정도 있는 M세대 교사가 신규 때처럼 동료교사에게 일을 물어서 진행하는 것도 쉬운 일은 아니다. X세대 교사가 학교조직의 일원으로 행정업무도 중요하다는 인식을 갖고 업무 중심적인 모습을 보이는 것에 비해 M세대 교사는 여전히 학교 업무보다 가르치는 일이 우선이라는 인식을 갖고 있다.

M세대 교사와 마찬가지로, Z세대 교사들 또한 행정업무에 어려움을 겪고 있다. 교사로서 수업에만 집중하고 싶은데 업무를 처리하는 데 많은 시간이 소요되는 것, 제대로 이루어지지 않는 업무 인수인계, 매년 조금씩 바뀌는 업무 내용 등 업무와 관련하여 불만이 많다. 그러나 업무처리의 어려움에도 불구하고, Z세대 교사들은 업무 자체가 그들이 판단하기에 ‘너무나 사소한 일이라 선배한테 묻기가 눈치가 보인다’, ‘뭔가 부족해서 도와달라고 하는 것 같다’, ‘내 업무인데 누구한테 묻는다는 것이 남한테 피해를 주는 것 같다’, ‘물으러 가는 상황 자체가 불편하다’ 등 다양한 이유로 결국 선배교사에게 묻기보다는 인터넷 카페나 동기를 활용하여 업무를 스스로 해결하려고 하는 경향이 강하게 나타났다.

④ 인간관계

인간관계 측면에서, 86세대 교사들은 동료교사들보다는 학생, 특히 고학년 학생과 관리자, 학교 직원들과의 관계의 어려움을 드러냈다. 먼저, 학생과의 관계에 있어 86세대 교사들은 교사와 학생과의 나이 차가 커짐에 따라 ‘나이 들’을 의식하게 된다. ‘나이 든 교사를 애들이 싫어한다’라는 86세대 교사의 자격지심은 고학년 학생과의 관계를 어렵게 한다. 또한 학교조직 내 고경력 교사로서 86세대 교사들은 동료교사들 간의 갈등보다는 관리자나 학교 행정실 직원들과

의 관계의 어려움을 느낀다. 특히 학교경영 면에서 관리자가 성과 위주의 업적을 원하거나 학교나 교사의 상황을 고려하기보다 본인의 욕심이 앞설 때, 86세대 교사들은 관리자와 동료교사들 사이에서 자신의 목소리를 내줘야 하고 또 주변에서도 그러한 역할을 기대한다.

X세대 교사들은 대부분 학교 내 중역을 맡고 있으면서, 학교의 '최전방'에서 실질적인 행정업무를 담당하고 있다. 이러한 학교조직 내 위치 및 역할로 인해 X세대 교사들은 관리자나 행정실 직원들을 포함한 학교 내 다양한 직업군에 있는 사람들을 상대하는 일이 많게 된다. 이런 중간적 입장에서, X세대 교사들은 관리자와 동료교사 사이, 교사와 직원 사이에서 눈치를 보게 되고, 이러지도 저러지도 못하는 상황에서 여러 가지 소통 및 관계의 어려움을 느끼게 된다.

M세대 교사들은 차츰 교직 경력이 쌓이고 동료교사들의 이해와 협조를 구해야 하는 역할을 수행하게 되면서, 업무 수행 자체보다는 업무와 관련하여 발생하는 동료들과의 관계가 더 어렵고 복잡미묘한 문제라는 점을 강하게 인식하게 된다. 소위 교직생활에서 어느 정도 짬밥을 먹었음에도 불구하고, M세대 교사들에게 동료 및 선배교사와의 관계는 미묘하고 어려운 일이다.

교직 경력이 많지 않은 Z세대 교사들은 학생, 학부모, 동료교사와의 관계 모두가 아직은 어렵다. Z세대 교사들은 학생과의 나이 차가 많지 않아 학생들과 친구같이 친밀한 관계를 형성하고 있지만, 학생들을 통제하면서 수업이나 생활지도를 주도적으로 이끌어가는 데 아직 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 학부모와의 관계에 있어서도 Z세대 교사들은 학부모보다 어렵고 자녀 양육의 경험도 없는 경우가 많기 때문에 학부모 상담이나 응대에 있어 어려움을 느낀다. 교직 경험이 많지 않은 이들에게 학부모와의 관계는 아직 어렵고 불편할 뿐이다.

⑤ 동학년 활동

세대에 상관없이 초등학교에서 동학년 활동은 개성보다는 동학년 교사 전체의 조화를 추구하고자 하는 경향성이 나타났다. 초등학교 교사들은 전 교과를 가르쳐야 하고 또 처리해야 할 행정업무도 많기 때문에 모든 교과수업 준비를 다 내실 있게 준비하기 어려운 상황 속에서 동학년 교사끼리 수업 준비를 공유할 필요를 느끼게 된다. 이에 동학년 교사 간의 수업자료나 학습준비물 등과 같은 수업 관련 정보 나눔은 어느 정도 잘 이루어지고 있었다. 그러나 초등학교 교사들의 동학년 간의 정보 교류는 교사 간의 적극적인 협력을 의미한다기보다는 나만 튀다거나 해서 꼬투리 잡히지 않기 위한 그래서 학부모 민원으로부터 문제가 없도록 하기 위한 방어적이고 보수적인 측면이 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 '나만 튀면 부담이 된다'는 방어적 속성은 초등학교 교사들의 보수주의적 성향 및 보수적 교직문화를 잘 드러내는 특성이라 할 수 있다.

□ 결론 및 논의

양적, 질적 분석 결과를 토대로 본 연구의 결과를 한마디로 요약하면, ‘각 교사 세대는 다르다고 생각한 것보다는 같고, 같다고 생각한 것보다는 다르다’는 것이다. 즉 교사 세대 간에는 교직생활을 통해 학교조직 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 일반적으로 형성된 공통적 특징이 있는 반면, 그 세대만이 보이는 고유한 특징 및 경향도 존재한다.

특히 교육활동과 관련된 경험 및 변화 양상 측면에서 교사들은 공통적인 특징을 보여주고 있다. 이는 교직 생애단계에 따라 나타나는 교사의 발달과정 특징과 매우 유사하다. 일반적으로 교사는 자신이 생각하는 이상적인 학생상을 아이들에게 기대하고 이끌어가고자 하지만, 실제 교실에서 만나는 아이들은 교사들이 생각하는 것만큼 이상적인 학생이 아니라는 것을 알게 된다. 이때부터 교사는 자신의 관점에서 아이를 바라보고 상처받는 단계에서 조금씩 아이의 관점에서 아이를 있는 그대로 바라봐야 한다는 것을 깨닫게 되는 것이다. 이러한 시행착오를 통한 깨달음은 경력이 많은 86세대나 X세대 교사가 자신의 신규시절이나 과거의 경험을 이야기할 때나 MZ세대와 같이 아직 경력이 많지 않은 저경력 교사가 자신의 최근에 부딪혔던 문제를 이야기할 때도 거의 비슷한 형태로 나타났다. 이렇듯, 교직 경력이 쌓이고 학교조직에서의 역할 및 교육활동에서의 관점이 시간에 따라 차츰 변화되면서 교사들은 세대에 상관없이 자연스럽게 ‘그렇게 교사가 되어 가는 것이다.’

반면, 기성세대에 속하는 86세대나 X세대와 젊은 MZ세대 교사 간의 구별되는 특징도 발견되었다. 무엇보다 MZ세대 교사들은 일과 개인적 삶의 균형, 소위 워라밸(Work and Life Balance)을 중시하고, 성공보다는 현재(Now and Here)의 개인 삶에 충실하면서 자신의 성장을 추구하고자 하는 경향성이 두드러졌다. 또한 디지털 기기에 능숙한 만큼, 선배교사에게 물어보기보다는 자신이 검색한 정보에 의존해 업무를 처리하는 경향성도 나타났다. 반면, 주변 사람들로부터 멘토링이나 코칭을 통해 교사로서 발전하고 성장하기를 원하지만, 과거처럼 상대방을 인정하지 않거나 존중하지 않는 일방적이고 부정적인 피드백은 거부한다. 즉 젊은 MZ세대는 성장에 대한 욕구뿐만 아니라 인정의 욕구 또한 강하다. 따라서 환경 및 사회가 빠르게 변화함에 따라 교직에 입직하는 교사들의 모습이 점점 이전과는 달라지고 있음을 파악하고, 이들 세대에 알맞은 적절한 대응 및 지원이 요구된다.

마지막으로, 본 연구에서 얻은 결과들을 종합하여 협력적 교직문화를 조성하기 위한 방안을 제안하였다. 협력적 교직문화 조성 방안은 교사 세대 간 이해 및 소통을 위한 방안과 교사협력을 위한 교직문화 개선 방안의 두 가지 측면으로 구분하여 제안하였다.

먼저, 교사 세대 간 이해 및 소통을 위한 방안으로 ① 교사 세대별 특징 이해 및 상호 간의 소통 노력, ② 자유로운 소통 및 민주적 의사결정이 가능한 학교조직 풍토 조성을 제안하였다.

다음으로, 교사협력을 위한 교직문화 개선 방안으로 ① 관리자의 인식 개선 및 민주적인 학교 운영, ② 형식적인 행정업무 경감 및 공정한 업무 배분, ③ 개인주의적이고 보수적인 교직문화 개선, ④ 적극적 정보 교류 및 협력에 기반한 동학년 문화 조성, ⑤ 교사의 자발성 및 자율성을 보장하는 교원 지원제도 마련, ⑥ 교사 세대별 특성을 고려한 맞춤형 연수 지원을 제안하였다.

목차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구내용	3
3. 연구방법	5
II. 이론적 고찰	10
1. 세대 연구 검토	10
2. 교직문화 관련 선행연구 분석	19
III. 경남 교직사회 현황 및 교원정책	28
1. 교직사회 현황	28
2. 교원정책	42
IV. 초등학교 교사의 세대 인식 및 세대별 교직의식 분석	52
1. 조사대상자의 인구통계학적 특성	52
2. 세대 인식 및 세대 차이	53
3. 세대별 교직의식	62
4. 교직의 특성에 대한 인식	67
5. 근무조건 및 학교문화에 대한 인식	74
6. 교원 지원체제에 대한 인식	84
7. 논의	88
V. 교사 세대별 특징 및 교직생활 분석	95
1. 집담회(FGI) 참여 대상자의 기본 특성	95
2. 교사 세대별 특징 및 상호 인식	96
3. 세대별 교직활동 수행방식	115
4. 교사협력에 대한 인식	134
5. 논의	138

VI. 협력적 교직문화 조성 방안 148

1. 세대 간 이해 및 소통을 위한 방안 148

2. 교사협력을 위한 교직문화 개선 방안 150

「참고문헌 157

「부록 159

[부록 1] 한국의 세대 연표: 정치, 경제, 사회·문화, 교육에서의 주요 국내 사건 및 변화 159

[부록 2] 설문지 170

표 목차

<표 I-1> 설문 조사내용	6
<표 I-2> 초점집단면접(FGI) 참여 대상자	8
<표 I-3> 집담회 조사내용	9
<표 II-1> 출생 코호트별 세대 명칭	14
<표 III-1> 전국 및 경남의 초등학교 교원 수(1990~2020)	28
<표 III-2> 전국 및 경남의 초등학교 여교원 비율(1980~2020)	29
<표 III-3> 경남 학교급별 설립별 여교원 수 및 비율	30
<표 III-4> 경남 초등학교 여성 관리직(교장, 교감) 수 및 비율(1980~2020)	31
<표 III-5> 전국 및 경남 학교급별 설립별 교원의 평균 연령(2013~2020)	32
<표 III-6> 경남 초등학교 교원 연령대별 교원 수 및 교원 비율(1985~2020)	33
<표 III-7> 전국 및 경남 초등교원의 최종학력별 교원 수 및 비율(2013~2020)	34
<표 III-8> 전국 및 경남 학교급별 임용시험 지원자 및 합격자 수(2011~2020)	36
<표 III-9> 경남 초등학교 퇴직사유별 퇴직교원 수와 비율(1995~2020)	37
<표 III-10> 경남 초등학교 학급당 학생수(1985~2020)	38
<표 III-11> 전국 및 경남 초등학교 교원 1인당 학생수(1985~2020)	39
<표 III-12> 전국 및 경남 초등학교 교원 주당 수업시수(2009~2020)	40
<표 III-13> 연도별 공무원의 초봉 월지급액(2014~2021)	42
<표 III-14> 문민정부 이후 정부별 주요 교원정책	43
<표 IV-1> 조사대상자의 인구통계학적 특성	52
<표 IV-2> 자신이 속해 있다고 여기는 세대 명칭	54
<표 IV-3> 세대별 소통이 어렵다고 느끼는 연령대	56
<표 IV-4> 세대별 갈등을 느끼는 연령대	58
<표 IV-5> 세대별 세대 차이를 느끼는 연령대	60
<표 IV-6> 세대별 직업정체감에서의 차이	63
<표 IV-7> 세대별 교직에 대한 무력감 및 부담감에서의 차이	64
<표 IV-8> 교직 만족 요인(1+2+3순위)	65
<표 IV-9> 세대에 따른 교사효능감에서의 차이	67
<표 IV-10> 세대별 교직의 특수성 인식	68
<표 IV-11> 교직의 전문성 및 탈전문성 인식	70
<표 IV-12> 교사의 개인주의적 성향	72
<표 IV-13> 교사의 보수주의적 성향	74

<표 IV-14> 초등학교의 교육 여건에 대한 인식	75
<표 IV-15> 학교의 행정 행태 인식	77
<표 IV-16> 교육행정기관의 행정 행태 인식	78
<표 IV-17> 세대별 수업에 관한 정보 교류 및 공유 인식에서의 차이	79
<표 IV-18> 학교유형별 수업에 관한 정보 교류 및 공유 인식 차이	80
<표 IV-19> 세대별 학교 내 민주적 의사소통 인식에서의 차이	81
<표 IV-20> 학교유형별 학교 내 민주적 의사소통 인식에서의 차이	81
<표 IV-21> 세대별 교사협력 인식 차이	82
<표 IV-22> 학교유형별 교사협력 인식에서의 차이	83
<표 IV-23> 세대별 교사갈등 인식 차이	84
<표 IV-24> 세대별 교직 입문하여 수업 방법을 터득하는 데 가장 도움이 되었던 것	85
<표 IV-25> 세대별 전문성 신장에 도움을 주고 있는 것	87
<표 IV-26> 세대별 보상 및 승진 체제에 관한 인식	88
<표 V-1> 집담회 참여 대상자 기본 정보	95

그림 목차

[그림 II-1] 교직문화 분석을 위한 연구모형	27
[그림 III-1] 경남 학교급별 교원 수(1995~2020)	29
[그림 III-2] 경남 학교급별 석사학위 이상 교원 비율(2013~2020)	35
[그림 III-3] 경남 학교급별 임용시험 지원자 대비 합격자 비율(2011~2020)	36
[그림 III-4] 경남 학교급별 학급당 학생수(1995~2020)	38
[그림 III-5] 경남 학교급별 교원 1인당 학생수(1995~2020)	40
[그림 III-6] 경남 학교급별 교원 주당 수업시수(2009~2020)	41
[그림 III-7] 연수 운영 주체별 분류	46
[그림 IV-1] 연령대별 자신이 속해 있다고 여기는 세대 명칭	55
[그림 IV-2] 세대별 소통의 어려움을 느끼는 연령대의 구성 비율	57
[그림 IV-3] 각 세대에 대해 소통의 어려움을 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율	58
[그림 IV-4] 세대별 갈등을 느끼는 연령대의 구성 비율	59
[그림 IV-5] 각 세대에 대해 갈등을 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율	60
[그림 IV-6] 세대별 세대 차이를 느끼는 연령대의 구성 비율	61
[그림 IV-7] 각 세대에 대해 세대 차이를 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율	62
[그림 IV-8] 직업정체감에서의 세대별 차이	64
[그림 IV-9] 세대별 교직 만족 요인	66

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

사회적 불평등으로 인한 계층 격차, 남녀 간의 혐오·차별로 인한 남녀 갈등, 기성세대와 젊은세대 간의 세대 갈등 등은 우리 사회 전반에 널리 퍼져있는 문제이다. 이러한 사회 전반에 깔린 문제들은 사회적 갈등과 분열을 심화시키고, 사회의 지속가능한 발전을 저해한다. 특히 세대 차이 및 갈등은 가족 구성원 간에 나타나는 기본적 양상 외에도 사회의 여러 분야에 걸쳐 다양한 상황에서의 인간관계에 얽힌 문제라 할 수 있다(구자숙 외, 2000).

학교라는 사회에는 여러 세대가 공존하며 살아간다. 교직사회는 이제 막 임용시험에 합격하여 발령을 받은 20대의 초임교사부터 정년퇴직을 앞둔 60대의 고경력 교사까지 3~4개의 세대 집단이 함께 부대끼며 생활하는 다중세대 일터(multi-generational workplace)이다(Stone-Johnson, 2016; 김재원·정바울, 2018). 또한 교직사회는 교직 경력에 관계없이 ‘교사’라는 동일 직급으로 일하는 수평적 구조라 할 수 있다. 물론 교사-교감-교장이라는 단순한 승진 구조가 존재하지만 다른 직업군에 비해 상대적으로 경력의 단계가 적고 또 평교사에서 교감으로 승진하는 데에는 대략 20년 이상의 시간이 소요되기 때문에 교직사회는 같은 직급이지만 나이 차이의 편차가 큰 특이한 구조를 가지고 있다(이진웅·박수정, 2020).

그러나 다른 한편으로 나이와 경력을 중시하고 연장자에 대한 예우를 중시하는 우리나라 문화에서 교사라는 직급은 같지만, 실제 교직사회는 부장교사나 경력교사를 상사로 대우하는 ‘수직적 위계문화’가 암묵적으로 강하게 나타날 수도 있다. 또한 여러 연령대의 교사가 ‘교실’이라는 독립적 공간에서 개별적으로 일하는 학교조직의 ‘수평적 단절문화’는 교사들 사이의 소통의 어려움 및 세대 간 차이로 인한 오해와 갈등의 문제를 발생시킬 수 있다. 물론 학교조직 내 세대별 상이한 특성으로 인해 발생하는 세대 차이 및 갈등은 일정 부분 불가피한 측면이 있다고 할지라도, 세대 간 오해와 대화 부족에서 오는 마찰로 인한 갈등은 세대 간 협력과 학습의 장애물이 될 수 있다(김

재원·정바울, 2018).

특히 전문적 학습공동체와 같은 교원의 자율성 및 교원 간 협력을 강조하는 현 교직 환경에서 교사 세대 간 이해 및 협력은 교사의 전문성 신장 및 교육의 질 제고를 위한 선행조건이라 할 수 있다. 그러나 학교에서 교사들은 하루 중 대부분의 시간을 고립된 상태 속에서 혼자 보내며 동료교사와는 친밀하게 지내되 간섭하지 않고 일정한 경계를 유지하고자 한다. 즉 교사들은 독립적으로 일하는 것을 좋아하고 교육활동에 대해 간섭받거나 관여하기를 싫어하는 경향이 있다(진동섭 외, 2017). 교수 행위 자체가 독립된 공간에서 이루어진다는 측면에서 교사들의 개인주의는 한편으로 불가피한 점이 있지만, 이러한 교직사회의 개인주의 문화는 교사들 사이의 의사소통, 협동, 공동노력 등에 방해요인으로 작용하여 교사의 전문성 신장 및 교사의 성장에 부정적인 영향을 미친다. 이와 관련하여 구원희(2016)는 교직문화가 개인주의, 폐쇄주의, 상호불간섭주의 등으로 인해 자발적으로 전문성을 신장시킬 수 없는 문화이며, 교사들에게 제공되는 연수가 실제 교사들의 전문성 신장을 위한 요구를 충족시키지 못한다고 주장하였다. 반면, 전문성 개발을 위해 교사들이 자발적으로 실시하는 모임에는 상호협력적인 학습 조성 문화가 존재하였다. 이에 교사들의 전문성 개발을 위해서는 교육학이나 교과 지식에 관한 일방적인 연수보다 자발적이고 협력적이면서 동료의식이 강한 학교문화가 선행되어야 한다고 주장하였다(허주 외, 2018).

또한 최근 미래교육의 전망과 함께 학교의 기능 및 역할은 다원화되고 있으며, 이러한 학교의 변화는 교사의 역량 및 역할의 변화를 요구하고 있다. 예컨대, 미래 교사에게 요구되는 핵심역량 중 하나는 관계형성 능력, 의사소통 능력, 공동작업 능력, 갈등 관리 능력 등을 포함하는 협동(collaborations) 역량이다(정제영 외, 2013). 교사 간의 협력적 문화는 교사들로 하여금 더 효과적으로 가르치도록 만들고, 신뢰감을 향상시키며 능력 향상과 변화에 대해 보다 더 개방적이고 적극적으로 참여하도록 격려한다(진동섭 외, 2014). 이는 바꾸어 말하면 전통적인 교직문화 풍토인 개인주의 문화보다는 공동체 역량을 기본으로 한 협력적 교직문화가 교육활동의 질을 높일 수 있다는 것이다.

교직사회는 2021년을 기점으로 급격한 세대교체를 맞이하게 된다. 그동안 교직사회의 주류를 형성했던 7080학번의 베이비부머 세대 교사들이 은퇴하고 그 자리를 1980~1990년대생의 새로운 세대가 차지하게 된다(에듀프레스, 2018. 7. 5.). 그러나

그동안 학교라는 조직은 다른 기업조직에 비해 직급에 따른 위계적 성격이 강하지 않아 지금까지 교사들 간의 세대 차이 및 소통의 부재로 인해 나타나는 세대 문제를 주요한 주제로 다루지 않았다. 기성세대와 다른 새로운 세대의 입문은 세대 간 고유한 특성 및 차이로 인해 조직 내 갈등을 일으킬 수 있고, 이러한 학교조직 내 갈등은 협력적 교직문화 형성을 저해하고 교육의 질을 떨어뜨릴 수 있다(김지선 외, 2019). 반대로, 세대 간의 진솔한 이해와 소통을 바탕으로 한 협력은 조직의 역량 및 성과뿐만 아니라 교사의 전문성 개발에 도움을 준다.

따라서 교직사회 내 인적 구성의 변화가 이루어지고 있는 현 시점에서, ‘앞으로 학교 현장에서 주류로 부상하게 될 젊은세대와 기성세대 구성원들이 어떻게 조화를 이루고 협력할 것인가?’에 주목할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 교원 인적 구성의 변화, 미래교육을 위한 교원의 역량 및 역할 변화 등 교직환경의 다양한 변화 속에서 경남 초등학교 교사의 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이를 비교·분석하고, 이를 기초로 교사 세대 간 상호 이해 및 협력에 기반한 교직문화 조성 방안을 탐색해보고자 하였다.

위와 같은 연구의 필요성 및 목적에 따라 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 교사 세대를 어떻게 구분하고 세대별 상호 인식 정도는 어떠한가?

둘째, 교사 세대별 교직의식 및 교직활동 방식은 어떠한가?

셋째, 교사 세대 간 이해 및 협력에 기반한 교직문화 조성 방안은 무엇인가?

2. 연구내용

가. 경남 초등학교 교원 현황 및 교원정책 분석

교직사회 및 교직문화는 교원의 인적 구성, 근무조건, 교육정책 및 교원정책 등의 영향을 받는다. 이에 본 연구에서는 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이를 살펴보기 전에 경남 초등학교 교원 현황, 교직환경 및 여건, 그리고 교원정책을 분석하였다. 먼저,

초등학교 교원 현황 분석에서는 경남의 교원 수, 교원의 성비, 교원의 연령, 교원의 학력, 교원의 양성 및 수급, 교원의 퇴직 현황의 변화 추이를 살펴보았다. 다음으로, 교직 환경 및 여건 분석에서는 학급 당 학생 수, 교원 1인당 학생 수, 교원 주당 수업시수, 보수 등의 변화 추이를 살펴보았다. 마지막으로, 교원정책과 관련해서는 교직 불만의 주요 원인이라 할 수 있는 행정업무 경감 및 교원의 전문성 신장과 관련된 경남 교원정책을 간략하게 살펴보았다.

나. 세대 연구 검토 및 교직문화 분석을 위한 연구모형 설정

교사 세대 간 교직문화 경험 및 인식 차이를 분석하기 위해서는 먼저 교사 세대를 어떻게 구분할 것인지와 교직문화를 어떻게 개념화하고 분석할 것인지에 대한 기본적인 분석 틀이 필요하다. 이를 위해 본 연구에서는 먼저, 세대 구분의 주관성을 배제하고 최대한 객관적이고 타당한 기준에 의해 교사 세대 구분 및 명칭을 부여하기 위해, 다양한 세대 관련 문헌 및 연구를 검토하였다. 또한 한국 사회의 세대 스펙트럼에 대한 기본적 이해 및 세대별 특성을 심도 있게 고찰하기 위해, 한국의 세대를 탄생시킨 정치·경제·문화·교육 분야에서의 주요한 국내외 사건 및 변화를 연대기별로 살펴보았다. 다음으로, 교직사회 및 교직문화의 특성, 교직문화 형성에 영향을 미치는 다양한 내·외부적 요인들, 그리고 초등학교만이 가지는 교직문화 특성 등 교직문화 관련 선행연구들을 검토하였고, 이를 토대로 교직문화 분석을 위한 연구모형을 설정하였다.

다. 초등학교 교사의 세대 인식 및 세대별 교직의식 분석

초등교사의 세대 인식 및 세대별 교직의식에 관한 전반적인 실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 먼저, 교사 연령대별 세대 정체성 인식을 통해 교사 세대를 구분하고 세대 간 소통의 부재 및 갈등, 세대 차이에 대한 상호 인식 정도를 살펴보았다. 다음으로, 직업정체감, 교직 만족 요인, 교사효능감, 교사의 성향, 교직의 특성, 근무조건 및 학교문화, 교원 지원체제 등에 대한 교사의 인식을 조사하고 세대별 차이를 분석하였다.

라. 초등교사 세대별 특징 및 교직생활 분석

교직생활을 통해 학교조직 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 형성된 초등교사의 공통적 특징과 세대 고유의 특징 및 차이에 대한 구체적인 정보를 얻기 위해 집담회를 실시하였다. 이를 위해 먼저, 교사 세대별 두드러진 특징 및 상호 인식에 대한 구체적인 내용을 알아보았다. 다음으로, 초등교사의 교직활동을 교과수업, 학급경영 및 생활지도, 행정업무, 인간관계, 그리고 초등 교직사회에서 중요한 의미를 가지는 동학년 활동 등의 5개의 영역으로 구분하여, 교사 세대별 교직 수행방식 및 변화 양상에서 나타나는 주요 특징 및 차이점을 탐색하였다.

마. 협력적 교직문화조성 방안 모색

양적 설문조사와 질적조사 분석을 통해 확인된 초등 교직문화의 특징 및 교사 세대 간 차이를 토대로, 교사 간 상호 이해 및 소통에 기반한 협력적 교직문화를 조성하기 위한 방안을 제안하였다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

한국 사회의 세대론에 대한 전반적인 이해 및 각 세대의 특징을 파악하기 위해 먼저, 세대를 주제로 하는 국내외 서적 및 논문들을 고찰하였고, 세대 관련 시대상을 살펴볼 수 있는 국내 신문기사 등도 함께 검토하였다. 또한 교사 세대 관련 선행연구들을 고찰하여, 교사 세대별 특성을 파악하였다. 다음으로, 교직사회 및 교직문화의 특성을 이해하기 위해 국내외 서적 및 관련 선행연구들을 고찰하였으며, 경남의 초등교원 현황 및 교원 관련 정책들을 살펴보았다.

나. 설문조사

1) 조사목적

본 설문조사는 경남 초등교사 세대 인식 및 세대별 교직의식을 알아보기 위해 실시하였다.

2) 조사대상자

설문조사의 조사대상자는 경남지역의 초등학교(분교 제외)에 재직 중인 교사를 대상으로 하였으며, 관리자는 제외하였다.

3) 조사기간 및 조사방법

설문조사 기간은 2021년 6월 29일부터 7월 18일까지 대략 3주간 실시하였으며, 온라인 설문조사를 실시하였다.

4) 조사내용

설문조사의 조사내용은 크게 교사의 세대 인식 및 세대 차이 인식을 알아보는 영역과 교직문화 형성에 영향을 미치는 내·외부적 요인들 및 교사의 교직의식을 알아보는 영역으로 구성하였다. 본 설문조사의 내용은 다음 <표 I-1>과 같다.

<표 I-1> 설문 조사내용

영역		문항 구성
※ 인구통계학적 정보		◦ 학교배경 정보 (지역/지역규모/설립유형/학교규모/행복학교 여부/담당학년) ◦ 개인배경 정보 (직위/성별/연령/결혼여부/교직경력/최종학력)
I. 세대 인식 및 차이	세대 인식	◦ 자신이 속한 세대 인식(세대 정체성)
	세대 차이지각	◦ 소통이 어려운 연령대
		◦ 갈등을 느끼는 연령대
		◦ 세대 차이를 느끼는 연령대

II. 교직의특성	교직의 특수성	◦교사의 교육활동 능력 평가의 어려움
		◦경력에 따른 보수 기회 제한
		◦학생 관계의 어려움
	교직의 전문성	◦전문직으로서의 교직 특성 인식(내적, 외적 요인)
	교사문화 특성	◦교사 성향_개인주의 ◦교사 성향_보수주의
III. 교직의식	교사효능감	◦교사효능감_교수효능감 ◦교사효능감_생활지도효능감
	직업정체감	◦교직 선택에 대한 만족도
		◦교직 이탈 욕구
		◦교직에서의 성취감
		◦교직에 대한 무력감 및 부담감
교직 매력	◦교직 만족 요인(심리적, 외재적, 보조적 보상 요인)	
IV. 근무조건 및 학교문화	초등학교의 교육 여건	◦교육여건에 대한 인식
	학교 행정 행태	◦업무 배분의 공정성 인식
		◦형식(관료)주의적 행정 운영
	교육행정기관의 행정 행태	◦형식(관료)주의적 행정 운영
	학교의 조직풍토	◦수업 교류 및 정보 공유
◦민주적 의사소통		
◦교사협력		
◦교사갈등		
V. 교직지원체제	교원 지원	◦초기 교직 사회화(임용)
		◦수업 및 생활지도에 도움을 준 연수
		◦보상 및 승진에 관한 인식

다. 집담회(FGI)

1) 목적

본 집담회는 교사들이 교직생활 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 형성된 교사 세대별 일반적 특징 및 차이점은 무엇인지를 좀 더 구체적으로 밝혀보기 위해 실시하였다.

2) 참여 대상자

세대 연구 관련 선행연구들에 따르면, 새로운 세대가 탄생하기까지는 보통 30년이 걸린다는 일반적 논의와 달리 대략 10년 단위로 새로운 세대론이 만들어져 왔다. 또한 요즘 새로운 세대로 부각되고 있는 밀레니얼세대(M세대)와 Z세대 간의 차이를 알아보기 위해, 본 연구에서는 80년대생과 90년대생을 구분하였다. 이에 본 집담회에서는 10년 단위의 출생 코호트로 세대를 구분하여 4개의 세대 집단을 구성하였다.

집담회 참여 대상자는 세대별로 비슷한 연령대의 교사 3~6명을 한 집단으로 구성하였으며, 출생연도 이외에 학교규모 및 성별을 고려하여 선정하였다. <표 I-2>와 같이, 집담회에는 총 17명이 참여하였고 이 가운데 여교사가 13명, 남교사가 4명이었다.

<표 I-2> 초점집단면접(FGI) 참여 대상자

세대 구분	출생연도	학교규모			합계
		대	중	소	
베이비붐 세대(86세대)	60년대생	1	1	1	3
X세대	70년대생	1	2	1	4
M세대	80년대생	2	1	1	4
Z세대	90년대생	2	2	2	6
소계		6	6	5	17

3) 조사내용

집담회 조사내용은 <표 I-3>과 같이, 세 가지 영역으로 구분하여 질문하였다. 우선, 학교 내 다양한 교사 세대 집단에 대해 서로 어떻게 생각하는지, 각 세대에 대한 상호 인식 정도를 알아보았다. 다음으로, 수업이나 생활지도 및 학급경영 등과 같은 교육활동 수행방식은 어떠한지 현재 학교조직 내 위치 및 역할에 따른 업무 수행 및 인간관계에서의 어려움 등은 무엇인지를 자유롭게 이야기하도록 하였다. 이를 통해 교직에 입문해서 퇴직하기 전까지 교사가 겪는 교직 경험에서 세대에 상관없이 일반적으로 나타나는 특징(공통점) 및 세대 고유의 일반적 특징(차이점)은 무엇인지를 밝혀보고자 하였다. 마지막으로, 교사협력에 대한 인식 및 교사 세대 간 협력 방안에 대해 자유롭게 이야기하도록 하였다. 이를 토대로 교사 세대 간 소통과 협력에 기반한 협력적 교직문화 조성 방안에 대한 시사점을 모색해보고자 하였다.

<표 1-3> 집담회 조사내용

영역	질문 내용
I. 교사 세대별 상호 인식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 세대별 특징 및 차이 인식(상호 인식) <ul style="list-style-type: none"> ○ 학교에서 신규나 젊은교사(또는 선배교사)와 함께 생활하면서, 나와는 다른 그 세대만이 가진 특징(장점 및 약점)은 무엇이라고 생각하세요?
II. 세대별 교직활동 방식 및 변화 양상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교직활동 수행방식 <ul style="list-style-type: none"> ○ 선생님은 교직활동을 어떻게 수행하고 있습니까? 과거와 비교하여, 현재 선생님은 어떻게 변화되었다고 생각하십니까? - 수업지도, 학급경영 및 생활지도, 행정업무, 인간관계, 동학년 활동 등 ■ 학교조직 내 역할 및 역할 변화에 따른 어려움 <ul style="list-style-type: none"> ○ 교직경력과 관련하여, 현재 학교에서 선생님의 위치 및 역할에 따른 어려운 점은 무엇입니까?
III. 교사 협력에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교사협력 및 협력의 어려움 <ul style="list-style-type: none"> ○ 학교에서 교사 간 협력이 필요할 때는 언제입니까? 또는 교사 간 협력이 필요한 업무는 무엇입니까? - 전문적 학습공동체, 학교업무, 학생지도, 동학년 활동 등 ○ 동료교사와 협력하는 데 있어 어려운 점은 무엇입니까? 교사협력이 잘 이루어지지 않는다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? ■ 교사협력의 필요성 및 방법 <ul style="list-style-type: none"> ○ 교사협력이 필요하다고 생각하십니까? 어떻게 하면 동료교사와의 협력이 잘 이루어질 수 있을까요?

II. 이론적 고찰

1. 세대 연구 검토

가. 세대 개념 및 구분

‘세대’ 개념은 같은 세대에 속하는 사람들이 갖는 공통점과 이들이 다른 세대에 속하는 사람들과 갖는 차이점을 설명하기 위해 고안된 것이다(최셋별, 2018, p. 19). 따라서 세대 개념에는 동일한 세대 내의 유사성과 여러 세대들 간에 존재하는 이질성을 전제하고 있다.

사회과학 분야에서 세대 개념을 구분하는 방식은 크게 다음의 네 가지로 구분할 수 있다(최셋별, 2018, pp. 19~24). 첫 번째는 세대를 조부모와 부모, 자녀와 같이, 친족 계보에서 같은 항렬에 속하는 사람들이란 의미로 보는 경우이다. 이러한 세대 개념을 가지고 연구를 진행할 때는 가족 내에서 개인이 성장하면서 어떠한 사회심리학적 발달 과정을 거치느냐의 문제와 항렬에 따른 차이, 즉 부모-자녀 간의 차이를 살펴보는 것이 연구의 주요 관심사가 된다.

두 번째는 비슷한 시기에 태어나 특정한 기간에 중요한 사건들을 공통적으로 경험한 사람들로 이루어진 ‘코호트(cohort)’로 이해하는 것이다. 코호트적 의미의 세대 개념은 개인이 청소년기에 경험한 사건들이 쌓이면서 이후 이들 집단을 구분하는 중요한 심리적 속성이 된다는 것을 전제로 한다. 이러한 코호트적 의미의 세대 구분은 각 세대가 차별적으로 보유한 가치관, 생활양식 등을 연구하는 데 주로 사용된다.

세 번째는 생애주기상 동일한 단계에 있는 사람들이자 인간의 발달 과정에서 동일한 과제에 마주한 ‘과제 동질적 집단’으로 보는 것이다. 여기서 과제는 학업이나 결혼, 은퇴 등 비슷한 나이대에 있는 모든 사람에게 공통적으로 주어지는 과업을 의미한다. 일생에 걸쳐 그 특성이 지속되는 코호트적 의미의 세대 개념과 달리, 여기서의 세대는 연령 효과(age effect)에 초점이 맞추어져 있기 때문에 특정 연령대를 지나면 이들 세대가 갖는 특성은 사라지게 된다.

마지막으로, 특정한 역사적 시기에 생존한 사람들로 보는 역사학계의 세대 관점이다. 가령, 조선시대에 살았던 사람들이나 일제강점기에 살았던 사람들을 각각의 세대로 보는 것을 그 예로 들 수 있다. 이러한 역사학계의 세대 구분은 하나의 세대를 규정하는 역사적 사건이 상대적으로 길기 때문에 코호트적 의미의 세대나 생애주기 과정에 따른 세대와 달리 여러 세대 간 특성을 비교하는 경험적 연구를 수행하기에는 한계가 있다.

세대 구분은 위에서 설명한 세대 개념 중 어느 것을 사용하느냐에 따라 달라진다. 예를 들어, 친족 관계와 관련된 첫 번째 방법을 사용할 경우 가족 내에 존재하는 항렬 체계가 세대를 구분하는 기준이 되고, 코호트적 개념을 근거로 할 경우에는 청소년기에 경험한 역사적 사건이나 사회 변화 등을 토대로 세대를 구분하는 것이 일반적이다. 세대를 ‘과제 동질적 집단’으로 볼 경우에는 사회심리학적 발달 과업에 따른 분류법이 적용된다.

그러나 동일한 코호트에 속한 사람들은 필연적으로 인간의 발달단계상 같은 단계에 있고 사회적으로 중요한 경험들 역시 공유하기 때문에, 사회심리학적 발달 과업에 따른 세대 구분은 코호트에 따른 구분과 일정 부분 겹칠 수밖에 없다. 하나의 역사적 사건을 기준으로 세대를 나누는 역사학계의 세대 구분을 따른다고 해도, 역시 여러 코호트를 포함하는 통합적인 세대 범주가 된다. 따라서 친족 계보와 관련한 첫 번째 세대 개념을 제외한 나머지 세대 개념들에서는 모두 연령을 기준으로 하는 세대 범주가 가장 기본적인 세대 구분의 기준이 된다.

나. 세대 명칭 및 세대별 연령 범주

특정 코호트를 어찌어찌한 세대라고 부르는 것은 실제로는 연속선상에 있는 사람들을 임의적 기준에 따라 층화, 차별화하고 해당 세대에게 일정한 의미를 부여하는 행위이다. 그러한 행위는 종종 세대 차이를 과장하고 세대 간 갈등을 조장하거나 심화할 수 있기 때문에 고도의 신중함과 절제가 요구된다(박재홍, 2009).

세대 명칭 부여 및 세대별 연령 구분은 연구자마다 차이가 있다. 세대 명칭과 관련해서는 사회문화적으로 특정 역사적 시기를 중심으로 베이비부머 세대, X세대, N세대, M세대, Z세대, MZ세대(밀레니얼+Z세대) 등 세대를 규정하는 용어들이 널리 사용되

고 있다. 예컨대, 최근 전 세계적으로 1980년대 이후 출생자를 부르는 가장 유명한 세대 명칭은 ‘밀레니얼세대(Millennial Generation)’이다.

우리나라의 경우, 6·25 전쟁 이후 궁핍한 환경에서 성장한 ‘베이비붐 세대’, 학생 운동사의 첫 세대로 자리매김한 ‘4·19세대’와 이후 민주화운동 세대라 불리게 된 ‘386 세대’, 1990년대 중반 386세대에 대항해 등장한 ‘X세대’, 그리고 1980년대 이후 태어나 고용 불안에 시달리는 ‘88만원 세대’까지 다양하다. 이러한 한국의 세대들에 부여된 이름은 각 시대에 벌어진 주요 사건 및 사고의 장면들을 체화하고 있는 하나의 표상이자 상징이라 할 수 있다(최셋별, 2018, pp. 40~41).

세대 명칭뿐만 아니라 ‘몇 살부터 몇 살까지를 각 세대에 포함시킬 것인가’에 관한 문제 또한 오랜 시간 세대 문제를 연구해온 학자들 사이에서도 명확하게 합의되지 않은 부분이다. 따라서 각 세대에 포함된 연령 범주를 명확하게 구분하는 것은 매우 어려운 일이다. 세대를 규정하고 구분하는 기준으로는 연령 변수를 사용하는 것이 가장 일반적이나 세대 간 구분 기준이 되는 연령에 대해서는 연구자마다 다양한 견해가 제시되고 있다(이장익·이명신, 2011).

Tapscott(2009)는 미국 인구의 세대 구분을 베이비붐 세대(1946년~1964년), X세대(1965년~1976년), 그리고 N세대(1977년~1997년)로 분류한 반면, Howe와 Strauss(1991)는 출생 연도에 따라 베이비붐세대(1943년~1960년), X세대(1961년~1981년), 그리고 밀레니얼세대(1982년~2004년)로 분류하였다. 이호영 외(2013)의 연구에서는 정보통신기술(ICT)과의 친화성에 초점을 맞춰, 세대를 ① 베이비붐 세대(1955~63년생, 산업화의 주역, 세대 내 큰 학력 격차 존재, 중산층화를 이끌었지만, 인터넷 문화에는 익숙하지 않음), ② 민주화·탈냉전 세대(1964~78년생, 졸업정원제 등으로 대학생 수 급증, 민주화 운동 경험, 풍요의 첫맛과 해외여행 자유화 등을 향유한 시대의 수혜자, PC통신에서 인터넷으로 이동), ③ 디지털 에코 세대(베이비 붐 세대의 자녀 세대, 외환위기 이후 대학 또는 사회 진입, 국가 주도의 디지털 경제 편입 시작, 월드컵 세대, 문화적 진보성, 세계적 금융자본의 지배와 경제위기 하에 ‘잉여’로 자칭하는 세대), ④ 디지털 2.0 세대(디지털 기기를 따로 배우지 않아도 되는 디지털 네이티브)로 구분하였다(김희삼, 2015).

또한 한국의 베이비붐 세대의 소비 행동을 연구한 Lee & Huh(2003)는 베이비붐 세대를 세분화하여, 1953년~1960년 사이에 출생한 사람들을 나이 든 베이비붐(old

boomer) 집단으로, 1961년~1968년 사이에 출생한 사람들을 젊은 베이비붐(young boomer) 집단으로 구분하였다. 최근 자주 등장하는 밀레니얼세대와 관련해서도 세대 연구 전문가인 Jean Twenge는 밀레니얼세대를 1980년도에서 1994년으로 정의하기는 하였지만, 엄밀하게 말해서 출생연도가 10년 정도 차이가 나는 사람들이 경험하는 문화는 서로 다르기 때문에 80년대생과 90년대생이 같은 세대군에서도 차이를 보인다고 주장하였다. 이에 80년대 초반 출생자들을 늙은 밀레니얼로, 90년대생들은 젊은 밀레니얼(Post Millennial)로 구분하였다(임홍택, 2018, p. 52).

비슷하게, 임홍택(2018)은 80년대생들이 주로 10대 청소년기에서 20대 청년기로 넘어오면서 인터넷을 접하고 온라인에 익숙해진 웹 네이티브(Web Native)였다면, 90년대생들은 이미 유아기를 넘으면서 인터넷에 능숙해지고 20대 청년기로 넘어오면서 스마트폰을 위시한 모바일 라이프를 중심으로 두는 앱 네이티브(App Native) 세대라 볼 수 있다고 주장하였다(임홍택, 2018, p. 88). 이와 관련하여 밀레니얼세대를 좀 더 세분화하여 1980년~1994년 출생자를 M세대로, 1995년 이후에 출생한 사람들을 Z세대로 구분하며 이 두 세대를 통칭하여 MZ세대라 부르기도 한다.

최셋별(2018)은 한국 사회의 세대 문제를 다룬 기존의 서적과 연구 논문들을 광범위하게 검토한 후, 각 문헌이 제시한 세대 구분상의 공통점과 차이점을 분석하였다. 이를 토대로 공통적으로 하나의 세대로 분류하고 있는 연령 범주, 즉 세대별로 반드시 들어가야 하는 핵심연령 범주를 도출하였다. 구체적으로, 88만원 세대 혹은 에코세대라고 불리는 세대의 핵심연령 범주는 1980년생부터 1992년생까지가 포함되며, X세대 혹은 문화세대라고 명명할 수 있는 세대의 핵심연령 범주는 1970년대생부터 1976년대생까지가 포함된다. 이처럼 공통적으로 포함되는 핵심연령 범주를 기초로 하되 핵심연령에서 누락되는 연령이 없도록 연령 구분 기준을 조정하여, 최종적으로 4개의 세대, 즉 산업화 세대(~1949년생), 베이비붐 세대(1950~1969년생), X세대(1970~1979년생), 88만원 세대(1980~1992년생)로 구분하였다.

이상의 선행연구들을 종합해보면, 새로운 세대가 탄생하기까지는 보통 30년이 걸린다는 일반적 논의와 달리 대략 10년 단위로 새로운 세대론이 만들어져 왔음을 알 수 있다. 또한 연구자마다 역사적 사건들을 중요하게 고려해 코호트적 관점을 견지하되 각 세대의 연령 혹은 생애주기에 따라 갖게 되는 특성을 고려하여 세대를 구분하고 있음을 알 수 있다. 이를 정리하면 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 출생 코호트별 세대 명칭

출생 시기	현재 연령 (2020년)	세대 명칭	
		대분류	소분류 (사회에서 통용되는 세대명)
1941~1950	71~80	산업화/민주화 세대	탈식민지 세대, 4·19세대
1951~1960	61~70		베이비붐 세대, 유신세대
1961~1970	51~60		86세대, 민주화세대
1971~1980	41~50	탈냉전/정보화 세대	신세대, X세대, IMF세대
1981~1990	31~40		M세대, 88만원세대
1991~2005	16~30		Z세대, 디지털세대(웹2.0세대)

출처: 박재홍(2009). 세대 명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토. P25.를 재구성.

그러나 실제로 비슷한 출생시기를 지니고 있으면서 동시에 사회적, 역사적 경험을 공유한다는 ‘세대’ 개념을 통해서 특정 세대를 다른 세대와 구분하는 것은 생각처럼 간단하지 않다. 더구나 세대 차이 및 갈등의 문제를 경험적으로 연구하고자 할 경우, 생애주기적 연령집단을 넘어서서 현실적으로 타당성이 있는 세대 구별 작업은 결코 쉬운 일이 아니다. 따라서 비슷한 시기에 출생하였고, 공통의 사회적, 역사적 경험을 지닌 집단으로서 세대를 정의하고, 이에 관한 문제를 경험적으로 연구하기 위해서는 ‘출생의 동시대성’과 ‘역사적 경험의 공유’라는 두 가지 조건을 만족시킬 수 있는 차선의 방법을 찾을 필요가 있다(손병권 외, 2019).

이에 본 연구에서는 세대 구분의 기준으로 출생시기 및 역사적·사회적 경험의 공유라는 세대 정의의 중요한 양대 요소를 동시에 고려하였다. 좀 더 구체적으로, 본 연구에서는 10년 단위의 연령집단(출생의 동시대성)과 각 연령집단 내에서 특정한 역사적 경험을 공유한 것으로 스스로 인지하는 정체성 세대(연령대별 세대 정체성)를 동시에 고려하여, 연령과 세대 정체성이 일치하는 집단을 하나의 세대로 구분하고자 하였다. 이를 통해 연구자의 주관에 의해 인위적으로 세대를 구분하는 것을 배제하고 각 연령대가 어떤 세대에 속하는지, 스스로가 어떤 세대에 속한다고 생각하는지를 기준으로 세대를 구분하고 명칭을 부여함으로써, 세대 구분의 객관성 및 타당성을 확보하고자 하였다.

다. 세대별 특징

한국의 세대 문제를 연구해온 학자들은 해방 이후 한국 근현대사에 등장했던 역사적 사건들을 토대로 세대의 경계를 설정했으며, Mannheim(1952)의 세대 구분 논의를 받아들여 청소년기의 경험을 특히 중요하게 고려하였다. 이에 한국전쟁이나 유신체제, 3저 호황 및 IMF 경제위기, 그리고 컴퓨터와 인터넷의 발달로 인한 정보화 사회의 도래 등 정치적·경제적·사회문화적 사건들을 종합해 세대를 구분하고 있다.

한국의 세대 구분은 6.25. 전쟁 전후의 절대빈곤과 급속한 경제 발전이라는 경제적인 문제가 가장 중요했던 1950년대, 정치적으로 암흑기였으나 경제 성장이 시작된 1960~1970년대, 민주화 운동과 같은 정치적인 쟁점이 대두되었던 1980년대, 세계화 속 대중문화의 팽창이라는 문화적인 면이 가장 크게 부각되었으나 동시에 세계적 경기 침체로 경제적인 불황이 가장 큰 문제가 된 1990~2000년대, 그리고 각종 사건·사고가 발생하고 이로 인한 촛불문화가 대두된 2010년대 이후의 시기로 구분하여 살펴볼 수 있다(최셋별, 2018, p. 243). 본 연구에서는 현재 교직사회에서 현업으로 종사하고 있는 62세에서 이제 막 입직한 24세의 연령이 포함된 세대까지를 고려하여, 1960년대부터 1990년대 중반 출생자들이 포함된 세대별 특징을 간략하게 살펴보았다.

한국의 세대별 특징을 살펴보기 앞서, 본 연구에서는 1945년부터 2020년까지 한국의 세대를 탄생시킨 정치·경제·문화·교육 분야에서의 주요한 국내외 사건 및 변화를 [부록 1]에 제시하였다. 특히 본 연구에서는 교육적 사건들을 보다 상세하게 제시하였고, 경제 영역에 본 연구의 대상인 교원들과 관계가 있는 공무원연금 개혁 내용을 포함하였다. [부록 1]에 제시된 주요 세대 연표는 본 연구에서 제시한 각 세대의 특성을 이해할 수 있는 기초정보를 제공하기 위해 연도별로 정리하였다.

1) 86세대(민주화세대)

베이비붐 세대는 현재 한국 사회의 기성세대라 할 수 있는 50대 이상의 연령집단에 속하는 세대로, 소위 유신세대(4.19세대)와 민주화세대(86세대)라 불리는 이들이 모두 포함된다(최셋별, 2018, p. 166). 그러나 현재 교직사회에서 현업으로 종사하고 있는 베이비붐 세대 연령대는 60년대 전후이기 때문에, 본 연구에서는 소위 86세대를 대표하는 민주화세대(80년대 학번, 60년대생)를 베이비붐 세대로 간주하였다.

출생 코호트라는 특성에서 86세대는 1980년대 민주화 운동의 과정을 통해 정치적 세대로 형성되었다. 86세대는 1980년의 광주항쟁과 군사독재 정권 아래의 대규모 저항의 경험, 그리고 1987년 6월 항쟁을 통한 대통령 직선제 쟁취라는 경험을 공유한 세대이다. 이는 1960년 4.19 혁명 이래 처음으로 민주화 운동이 제한적이거나 성과를 거둔 운동이기도 했다(조성대·최상명, 2017).

86세대는 부모 세대로부터 근검절약과 노력을 기본적인 삶의 태도로 요구받아 이를 내면화해 근면 성실한 삶을 살았다. 또한 이들이 학업을 마치고 취업 전선에 뛰어들 시기에 취업이 용이한 사회구조적 환경이 조성되어 어렵지 않게 일자리를 구했고, 여건도 좋아 안정적인 생활을 누릴 수 있었다.

그러나 이들이 중년의 나이가 된 1997년 IMF 외환위기는 평생직장이라고 믿으며 성실하게 다니던 직장에서 ‘명예퇴직’이라는 이름으로 실직당할 수 있다는 공포감과 착실하게 모아둔 자산이 한순간에 무너질 수 있다는 상실감을 안겨 주었다. 뿐만 아니라 같은 시기에 한국 사회를 지배했던 세계화와 정보화의 바람으로 인해 외국어와 컴퓨터에 능숙한 후속 세대가 직장 내 등장하기 시작해 베이비붐 세대로 하여금 개인의 경쟁력을 강화하지 못하면 살아남을 수 없다는 불안감에 시달리게 만들었다. 사회적·직업적 안정과 경제 성장을 중요시하는 이들의 가치관은 바로 이러한 경험을 토대로 강화되었다고 할 수 있다(최셋별, 2018, p. 177).

2) X세대(신세대)

X세대는 ‘도무지 알 수 없는 세대’라는 의미에서 ‘미지수’를 뜻하는 알파벳 X를 붙여 만든 것으로, 우리나라에서는 1990년대 초 1970년대생들이 대학에 입학할 즈음 이들 세대를 지칭하는 용어로 알려지게 되었다. X세대는 정치적 안정과 경제적 풍요 속에서 성장한 첫 세대일 뿐만 아니라 한국 사회가 정보화 사회로 이행하는 시기에 자라난 첫 세대이기도 하다. 1970년대에 출생한 X세대 또는 신세대는 대부분 중고등학교 시절 정보화 기기를 사용하며 자랐고, 1980년대 말 개인용 PC가 보편화되면서 한때 PC세대라고 불리기도 했다(최셋별, 2018, p. 129). 이들은 PC통신 하이텔이나 천리안을 통해 놀이와 사교의 수단으로 인터넷을 사용하였다.

경제적 풍요와 정치적 안정이라는 성장 환경, 그리고 1991년 소련 붕괴로 인한 ‘미국 대 소련’의 냉전체제의 와해는 X세대가 탈정치 및 탈이념화되는 데 많은 영향을 미쳤

다. 그 결과 X세대에게는 해결해야 할 ‘공통의’ 과제나 달성해야 할 ‘공통의’ 목표가 부재하게 되었고, 그 빈자리를 ‘나의 자유’와 ‘개인의 권리’에 대한 욕구가 대신하게 되었다. 이러한 X세대의 정치에 대한 무관심, 약화된 공동체 의식, 그리고 전통적 권위를 인정하지 않는 태도는 이전 세대들로 하여금 ‘생각 없고 버릇없는’ 세대로 낙인찍게 만들었다.

또한 1990년대에 젊은 시절을 보낸 X세대는 이들이 향유한 하위문화와 독특한 가치관 및 라이프스타일로 세간의 주목을 받았다. 이들은 새로운 스타일의 문화를 창조했고 오늘날까지도 대중문화 영역에서 눈에 띄는 활약을 보이고 있다(최셋별, 2018, pp. 118~119).

3) M세대(밀레니얼세대)

밀레니얼세대는 1980년~1994년 출생한 사람들로, 정보화의 도입기에 PC세대로 태어나 성장 과정에서 모바일과 SNS 등 발전된 정보통신기술을 접한 세대이다(양연자·김기욱, 2020). 밀레니얼세대는 새로운 밀레니엄(2000년)을 맞아 대거 대학에 들어간 세대로, X세대 다음 세대라고 해서 Y세대라고도 불린다. 타임지에서는 자기중심으로 생각하고 행동하는 이들 세대를 가리켜 ‘미 제너레이션(Me Generation)’이라고 표현하기도 했다. 밀레니얼세대는 ‘나’가 중심이 되어 남들과는 다른 특별한 자신만의 개성을 표현하기를 원한다(이형규·장현진, 2019).

밀레니얼세대는 청소년 때부터 인터넷을 사용해 모바일, 소셜네트워크서비스(SNS), 정보기술(IT) 등에 능통하다. 2008년 금융위기 이후 사회로 진출하는 과정에서 이들은 고용 감소, 일자리 질 저하 등을 경험했고, 이로 인해 막연하고 불안한 미래에 집중하기보다 오늘의 행복을 추구하는 가치관을 형성했다. 또한 밀레니얼세대는 소비의 중점을 소유에서 경험으로 바꾼 첫 세대이다. 집이나 차를 장만하기보다는 본인이 좋아하는 여행, 공연, 취미 생활 등 즐거운 경험에 투자를 한다.

현대 한국 사회의 밀레니얼세대는 민주화세대, 베이비붐세대, X세대 등 이미 공고화된 세대 명칭을 가지고 있는 윗세대들과 달리, 아직 딱 하나의 세대 명칭으로 규정된 것은 없다. 즉 생애 단계와 문화적·행태적 특성, 그리고 시대 특성 차원에서 여러 다양한 명칭으로 불릴 수 있는 입체적인 존재들이지만, 대표적 명칭은 이들이 처한 시대 상황적 특성을 반영한 88만원 세대이다. 88만원 세대는 대략 1979년~1992년에 출생한

세대이다. 이들은 청소년기에 IMF 외환위기를 경험했고 이후 2008년 금융위기 이래 윗세대들과는 다른 저성장기 속에서 살아가고 있으며, 취업난 등에 시달리고 있다. 이러한 취업의 어려움으로 인해 연애와 결혼, 출산을 포기한다고 해서 일명 ‘3포 세대’라고도 불린다(최샛별, 2018).

4) Z세대

Z세대는 1995년 이후에서 2000년대 중반에 출생한 세대로, 20세기에 태어난 마지막 세대가 포함되어 있어 영어 알파벳의 마지막 글자인 Z가 붙여졌다. 이들은 태어날 때부터 모바일을 비롯한 디지털 환경 속에서 성장했기 때문에 보통 “디지털 네이티브(Digital Native)”라고 통칭된다.

Z세대는 M세대보다 유년 시절부터 스마트폰이나 SNS를 통해 더욱 발전된 정보통신 기술을 접한 세대이다. M세대에 비해 이들은 보다 실용적인 소비 가치를 가지고 브랜드나 유행을 따르기보다 독립적으로 자신을 표현하는 한편, 윤리적 소비와 편견 없는 사회, 더 나아가 신뢰를 중요시하는 성숙된 면모를 나타낸다. 이러한 현상이 나타난 배경에는 빠르게 발전하는 정보통신기술을 활용하여 다양한 지식과 정보를 획득·활용하며 능동적으로 사회에 참여하면서 자신의 생각과 가치관을 형성하는 것이 가능해진 정보사회를 꼽을 수 있다(양연지·김기옥, 2020).

라. 교사 세대 연구 관련 선행연구 고찰

김재원·정바울(2018)은 밀레니얼세대 초등교사의 직업동기, 직무인식, 및 경력전망에 대한 탐색적 연구를 수행하였다. 이들의 연구결과에 따른 밀레니얼세대 초등교사들의 특징으로는 첫째, 밀레니얼세대 초등교사들의 직업선택 동기는 안정성이었으며, 기성세대들과는 달리 일과 삶의 균형에 대한 지향성이 두드러지게 나타났다. 둘째, 밀레니얼세대 교사들은 낮은 승진 열망과 이에 수반된 대안적 경력 궤도를 모색하는 양상을 보여주었다.

윤소희 외 연구(2019)에서는 1990년대 이후 출생한 N세대 교사들의 가치관, 행동양식, 지식 영역 측면에서 이들의 교직문화 특성을 탐색적으로 밝혀보고자 하였다. 이들의 연구결과에 따르면, N세대 교사들은 현재의 즐거움을 최우선으로 생각하며 학교

를 직장으로, 학생지도를 업무로 받아들였다. 또한 적극적 의사표현은 시간이 지남에 따라 점차 하지 않은 모습을 보여주었으며 교사문화를 수평적이라 생각하면서도 수직적으로 행동하는 경향이 나타났다. 마지막으로, 수업에 대한 정보와 자료를 인터넷 교사 커뮤니티에 의존하며 인터넷 자료로 수업의 시작과 마무리를 즐겨 하는 모습을 보여주었다.

이진웅·박수정(2020)은 질적 연구를 통해 90년대생 중학교 교사의 교직문화를 탐색하였다. 연구결과에 따르면, 90년대생 중학교 교사들은 교직을 선택하는 데 있어서 공무원으로서의 ‘안정적인’ 직업적 조건이 가장 큰 요인으로 작용하였다. 또한 ‘수업’으로 인정받고 싶어 하였고, 승진을 위해 노력하기보단 ‘현재’를 즐겼으며, 교직원으로는 ‘노동직관’을 보여주었다. 둘째, ‘워라밸’을 유지하기 위해 퇴근 후에는 다양한 취미나 여가활동을 즐기고, 자신이 옳다고 생각하는 것을 ‘소신’있게 발언하는 모습을 보여주었다. 셋째, 조퇴나 지참, 연가 등의 복무를 자신이 누릴 수 있는 ‘권리’라고 생각하였으며, ‘업무분장’에 대해 불합리함을 느끼고 있었고, 자신들이 생각했던 교직의 수평적 문화와 실제 현장에서의 괴리를 경험하는 것으로 나타났다.

홍창남·우옥경(2020)은 중학교 초임교사의 교직사회화 과정에서의 세대 차이를 분석하였다. 이들에 따르면, 386세대 교사들의 사회화 과정은 초임 시절 비록 서툴기는 했지만 ‘행복했던 시절’이었으며 선배교사들의 다양한 지원을 받아 교직사회에 순조롭게 적응하였다. 이와 유사하게, X세대 교사들은 개성과 자유를 중시하면서도 교직사회에서 ‘여유와 정’을 경험하였다. 반면, N세대 교사들의 초임 시절은 전쟁터에서 살아남기 위해 혼자 발버둥 치는 ‘고군분투’의 상황이라 하면서, 이러한 세대별로 교직사회화 과정이 다르게 나타난 것은 개인주의 문화의 확산과 업무부담의 증가 때문으로 해석하였다.

2. 교직문화 관련 선행연구 분석

모든 직업은 그 자체로 고유한 특수성을 가지고 있고 업무 자체의 독특함이 있다. 여기에서는 먼저, 전통적인 전문직이나 기술직의 일반적 특성과 비교하여 교직의 특수성 및 전문적 특성을 살펴보았다. 다음으로, 선행연구들을 통해 한국 교직문화 및 초등학교 교직문화 특성을 고찰하였다.

가. 교직의 특성

1) 교직의 특수성: 교직 특유의 불확실성

교사의 교직생활은 비자발적인 교사와 학생 간의 관계 속에서 수행되며, 충분한 사회화가 이루어지지 않은 학생들을 대상으로 하고, 또한 개별 학생을 다루는 것이 아니라 학생 집단을 다루는 활동이다. 이로 인해 교사의 중요한 교육활동인 평가와 인간관계에 불안정하고 불확실한 현상이 나타나며, 학생과의 관계의 어려움을 경험한다(진동섭 외, 2017, p. 281).

첫째, 교직은 교육활동의 성과 파악이 어려우며, 교사들은 여러 제약 속에서 다양하게 적응한다. 교과과정의 목표는 각 교실에서 교사들에 의해 상이하게 정의되며 다양하게 적용하고 평가한다. 교사들이 자율성과 다양성을 갖기는 하지만 교육과정 목표로부터 심하게 이탈하기는 어렵다. 이는 선택의 여지는 있지만 그 한계도 분명히 존재한다는 것을 의미한다.

둘째, 교육활동의 불확실성과 평가의 어려움이 존재한다. 교사들은 스스로 교직을 얼마나 잘 수행했는지에 대해 알기 어렵다. 이는 결국 심리적 보상을 얻기 어려운 것으로 이어진다. 교사들의 교육활동 결과에 대한 평가의 어려움은 여러 측면에서 나타난다. 우선, 교사들은 가르치는 일의 불명료성, 불확실성, 그리고 학생들에게 일어나는 변화를 감지하기 어렵다는 점 때문에 자신이 하는 일에 대해 확신을 갖기 어렵다. 또한 목표설정과 관련해서 목표 자체의 불확실성과 모호성을 경험하고 있으며, 주어진 목표를 실제로 달성하였는지도 알아내기 어렵다. 아울러 교육활동의 결과나 성과를 어느 시기에 확인해야 하는지에 대한 불확실성도 혼란의 한 요인이다.

셋째, 학생들과의 관계의 허약함도 교직 특유의 불확실한 측면이다. 교사들은 학생들을 지도하는 데 있어 수업지도와 생활지도 사이의 미묘한 균형을 맞추어야 한다. 교사들은 교직을 수행하면서 학생들의 과업을 성취하도록 하는 역할과 정서적 욕구를 돌보아주는 역할 간에 상당한 긴장 관계 속에 있다. 결국 가르치는 일의 권위적인 측면과 감정적인 측면에 미묘한 갈등이 존재하고 학생들과 관계의 허약함이 발생하기도 한다.

종합해보면, 교육 현장은 이론적 지식이 있는 그대로 적용될 수 있는 안정되고 통제된 상황이 아니라 불확실성과 불안정성 등의 특징을 가지고 있으며, 교사는 변화무쌍한 존재인 학생들을 대상으로 ‘손으로 만져지는 것이 아닌’ 곧 표준화, 객관화, 가시화

하기 어려운 결과들을 만들어내는 복잡한 작업을 수행한다. 또한 교사의 직무는 본질적으로 기술적인 작업이 아닌 인간과의 작업이며, 교실 상황에서 교사와 학생 간의 상호교섭 관계를 통해 이루어지는 일이다. 이처럼 가르치는 일의 불확실성과 불명확성 때문에 업무 수행과정에서 필요한 의사결정을 내리기 위해서는 교사에게 재량권과 자율성이 인정되어야 한다(최윤진, 2005).

2) 교직의 전문성

Pavalko(1971)는 기존의 전문직 정의들을 종합하여 전문직과 일반직업의 구분 방식을 연속성 모형으로 제시하였다. 연속적 모형에 따르면, 일반직업들에 비해 전문직은 이론과 지적인 기술을 소유하고 있고, 사회적 가치와의 관련도가 높으며, 전문 직업인이 되기 위해 훈련기간, 방식, 내용, 하위문화의 형성 차원에서 일반적인 직업들과 구분된다. 또한 일반직업과 비교하여 전문직은 상대적으로 직업에 대한 동기가 이기적인 것이 아닌 이타적인 봉사에 있고, 직업의 자율성이 높으며, 직업에의 헌신이 장기적이고 직업집단에 대한 공동체 의식이 높으며 직업윤리가 발달한 직업이라 볼 수 있다(최윤진, 2005).

교사는 전문가인가? 전통적으로 교사전문성은 교사 업무의 특성상 가져야 할 전문적 지식, 자율성과 책무성, 윤리관 등으로 개념화되어 왔고 이를 통해 교사를 전문가라고 답할 수 있었다. 그러나 최근에는 교사의 사회·경제적 지위가 상대적으로 낮아지는 한편 교사를 소위 ‘교육서비스를 제공하는 노동자’ 또는 ‘교육개혁과 교육정책의 대상’ 등으로 이해하는 인식이 확산되면서 과거보다 교사의 전문성에 대한 인식이 약화되고 모호해지고 있다(박상완, 2015; 허주 외 2018).

또한 교직은 과거로부터 현재까지 국가나 사립재단과 같은 거대한 관료화된 조직 환경 속에서 직무를 수행한다. 교육조직에서 관료제는 효율성과 정확성을 유인하는 체제임은 분명하지만, 이로 인해 교사가 가르치는 과정에서 전문성을 추구하는 행위와 마찰을 일으키기도 한다. 즉 교육조직의 관료화로 교사들은 위계질서 아래에서 학교 관리자나 상급 행정기관의 요구와 지시에 크게 의존하고 있어 그들의 자율성의 폭은 제한되고 있다. 또한 관료화된 교육조직에서는 교사의 규제와 감독을 위해 까다롭고 복잡한 많은 규정, 서식, 관행 등을 만들어 교사들의 행동을 제약한다. 예를 들어, 교육 체제 안에서 교사의 전문성 추구하고 조직의 관료주의가 공존함으로써, 교사 개인의 자

울성과 전문공동체의 규범을 준수하려는 경향과 획일성 및 순응을 요구하는 위계적이고 중앙집권적인 통제 간에 갈등이 나타난다(최윤진, 2005).

나. 교직문화의 특성

1) 한국 교직문화의 특성

교직문화에 대한 정의는 학자마다 다양하게 정의되고 있는데, 교직사회 연구의 대표적 학자인 Lortie(1975)는 교직문화란 교직에서 발견되는 특성들의 집합체, 즉 교사들 간에 강하게 자리잡고 있는 성향과 감정 및 사고방식들의 특수한 조합으로 정의하였다(진동섭 외, 2017). 여러 학자들의 정의를 종합하면, 교직문화는 교사 개개인이 학습을 통하여 획득·공유하게 된 가치, 신념, 이념, 규범 등이 교직생활을 하면서 필요한 지식 및 기술을 형성·축적하고, 이것이 특정한 의례·의식, 태도, 행동양식 등으로 표출된 것이라 할 수 있다(김용정, 2009). 또한 이러한 교직문화는 교사가 교직의 직업 사회화 과정에서 교직사회의 구조적 특성과 학교를 둘러싸고 있는 여러 조건들과 상호작용하는 과정에서 형성된 것이다. 따라서 교직문화는 개별 교사의 신념이나 가치관에 따라 일방적으로 만들어지는 것이 아니라 교사들의 행위를 제약하는 객관적 구조와 환경적 요인이 상호작용한 결과이다.

한국 교직문화에 대한 많은 선행연구들에 따르면, 교사 집단에는 개인주의, 보수주의, 현재주의, 침묵문화, 승진문화, 인간관계 중심 문화, 형식주의 문화 등과 같은 특성이 있는 것으로 보고되고 있다(이혜영 외, 2001; 류방란 외, 2002; 박영숙 외, 2012; 김용정, 2009; 진동섭 외, 2017). 선행연구들을 통해 밝혀진 한국 교직문화의 주요 특징을 고찰하면 다음과 같다.

첫째, 한국 교직문화에서 공통적으로 지적되는 특성 중의 하나는 개인주의 문화이다. 교사는 독립적으로 일하는 것을 좋아하고, 교육활동에 대해 간섭받거나 관여하기를 싫어하는 특징을 가지고 있다. 이러한 개인주의나 고립주의는 가르치는 일의 불확실성에서 기인한다. 이와 관련하여 Lortie(1975)는 교직문화의 중요한 특성으로 개인주의적인 교직 사회화를 지적하였다. 즉 교실이라는 고립적인 공간에서 가르치는 교사가 지닐 수밖에 없는 개인적인 성향과 전통적으로 교직에서 나타나는 공통적인 기술 문화의 부족으로 인해 개인주의 문화가 나타난다는 것이다(왕한신, 2014). 이혜영 외

(2001) 연구에서는 교사문화의 개인주의적 속성을 “경계 유지”라는 용어를 사용하였다. 교사들은 동료교사와는 친밀하게 지내되 간섭하지 않고 일정한 경계를 유지하고자 한다. 즉 교사들은 친교적인 동료교사 관계를 유지하기를 원하지만, 학생을 가르칠 때는 학급의 경계가 유지되기를 원한다는 것이다. 따라서 이러한 교사들 간의 친밀한 관계는 교사의 전문성 향상을 위한 자기계발이나 전문적 상호 교류로 발전하지는 못한다.

둘째, 보수주의 문화이다. 보수주의적 성향은 가르치는 일의 복잡성과 불확실성으로 인해 교사들은 혁신적 변화보다는 보수적인 성향을 지니게 되며, 과거와 비슷한 교수 방법이나 과거의 경험, 가치에 기반한 개인적인 표준을 적용하는 경향이 있다는 것이다. 이러한 교사들의 보수주의적인 성향은 과거에 해왔던 방식으로 일하는 것을 선호하게 한다. 이해영 외(2001) 연구에서는 교사들의 의식 속에 편재한 ‘방어적 기제’를 지목하였다. ‘방어적’이라 함은 교사들이 학생들을 지도하고 다른 업무를 처리할 때 “문제가 없도록 한다”는 것을 가장 중요한 기준으로 삼는다는 것이다. 우리나라 교사들은 자신의 교육활동이나 기타 행정적인 업무를 처리할 때 상급기관이나 학부모로부터 제기될 시비나 불만을 사전에 방어하는 데 익숙하다(류방란 외, 2002). 이러한 교사들의 방어적 특성은 이전에 행해지던 관행대로 행동하도록 만든다. 교사들이 보다 의미 있다고 생각하는 활동들을 선뜻 행하기 어려운 것은 그것으로 인해 ‘꼬투리 잡히지 않기’ 위해서이다. 따라서 방어적 특성은 결과적으로 보수적 성향을 강화한다.

셋째, 관계중심 문화이다. 한국 교직사회가 인간관계 중심이라는 것은 두 차원에서 논의될 수 있다.(이해영 외, 2001). 하나는 학생과의 관계에서 가능한 많은 학생들을 수업에 참여시키기 위하여 학습과제의 제시 방식 등의 변화를 꾀하기보다 우선 학생 개인과의 정서적 유대나 친밀감을 형성하기 위해 노력한다는 것이다. 즉 학생들과의 인간적인 관계 형성을 통하여 학생들을 통제하려고 하는 경향성을 말한다. 또 다른 차원은 동료교사 간, 상·하급자 간의 관계와 관련된 것이다. 이 관계에서도 교사들의 의식 사이에 더 중시되는 것은 갈등을 회피하여 인간관계를 깨지 않는 것이다. 교사들 사이에서도 교육관의 차이, 교육방식의 차이에 따른 갈등을 드러내기보다 인간적인 친밀함을 우선시하며 동료 사이에 튀지 않아야 한다고 생각하는 경향이 강하다. 교사들이 “상호 불간섭”의 규범 대 “동학년 통일” 또는 “동학년 보조”의 규범 중시(황기우, 1992), 동학년 조직의 운영 원리가 자료나 정보의 “나눔”과 “튀지 않기”와 같이 공유

와 견제(류방란 외, 2002), 그리고 개성과 전체성을 동시 지향(박영숙·전제상, 2003), 동료교사와의 협조성과 동조주의(이순자, 2002) 등은 모두 이러한 교직문화의 관계지향성을 보여준다.

넷째, 승진문화이다. 승진문화는 침묵문화와 보신주의, 관계중심 문화 등 다른 교직문화의 원인이 된다. 즉 승진문화는 승진의 문이 좁은 승진제도의 구조적 문제에 의해 교사들에게 형성되는 문화이며, 그로 인해 침묵문화와 보신주의, 관계중심 문화 등 또 다른 교직문화가 파생되는 한국 교직문화의 근원적이고 대표적인 특성이라 할 수 있다. 한국의 교직사회에서 교사는 수업이나 학급운동을 통해 학생을 가르치는 일뿐만 아니라 학교조직 내에서 요구되는 교무 업무 등 각종 행정업무도 함께 담당하게 된다. 김정원(2014)은 이러한 한국 교직사회의 주요한 특성으로 인해 한국 교사의 생애 단계는 교사의 조직 내 구성원으로서의 역할 변화 관련 단계와 교육활동에 대한 관점 변화 관련 단계의 두 가지 차원에서 구분될 수 있다고 보고하였다. 또한 이러한 결과는 승진구조와 관련한 교직의 모순적 구조를 드러낸다고 주장하였다. 즉 교사의 핵심 역할은 ‘가르치는 활동’과 관련하여 규정되고 그것을 통해 교사 역량이 발휘되고 강화되어 나가야 하지만, 교직의 현실은 교사의 가르치는 활동과 관련된 교수 전문성은 잘 드러나지 않고, 오히려 가르치는 일을 떠나 학교 행정가로 변신할 때 그 위상을 인정받는다는 것이다. 따라서 승진을 하지 않거나 못한 나이 든 교사는 역량 수준과 관계없이 자의든 혹은 타의든 학교조직 내에서 중요한 역할을 담당하기 힘들며, 이러한 점이 승진과 관련하여 교사들을 갈등 국면에 처하게 한다.

또한 교직사회에서 승진구조는 매우 적은 수의 교사만이 승진할 수 있는 소수만을 위한 제도로 교사들 간의 경쟁을 조장한다. ‘바늘구멍’처럼 좁은 승진 기회로 인해 교사들은 승진점수의 확보를 위해 다양한 노력을 기울인다. 근무평정에서 좋은 점수를 받기 위해 부당하고 불합리한 결정에 대해서도 학교장을 비롯한 관리자의 눈치를 살피며 침묵해야 하고, 현실적 이익과 교육적 소진 사이에서 갈등하게 된다. 연수성적 점수를 쌓기 위해 각종 연수도 서로 받으려고 애쓰며, 연구점수를 잘 받기 위해 여러모로 노력을 기울인다(김용정, 2009). 한편, 교사들의 개인주의와 보수주의적 성향이 승진을 꿈꾸는 교사에게는 보신주의로 나타난다(황기우, 1992).

2) 초등학교 교직문화의 특성

초등학교 교사들의 교직활동은 교과교육, 생활지도, 그리고 행정업무 등을 한다는 점에서 중고등학교 교사들과 다르지 않다. 그러나 초등학교 교사들이 처한 조건의 차이 때문에 같은 범주의 활동을 한다고 하더라도, 교직활동을 수행하는 과정에서 나타나는 초등학교의 교직문화는 중고등학교와는 다소간 차이가 있다.

초등학교 교사들은 무엇보다 중고등학교 학생들보다 더 어린 학생들을 상대하여야 한다. 중고등학교 학생들에 비해 초등학생들은 자신의 표현에 더 미숙하고 욕구 통제의 정도도 상대적으로 낮아 교사의 보살핌을 더 많이 요구한다. 또 초등학교 교사는 모든 교과를 가르쳐야 한다는 것과 한 교실에서 아이들과 온종일 함께 생활해야 한다는 점도 중고등학교 교사와 차이가 나는 점이다. 즉 초등학교 교사는 중고등학교 교사와 다르게 하루 4~5시간씩 모든 과목의 수업을 하며, 수업과 관련된 각종 업무를 수행해야 하고, 아동들이 집으로 돌아갈 때까지 그들과 함께 생활한다(김경미, 2005).

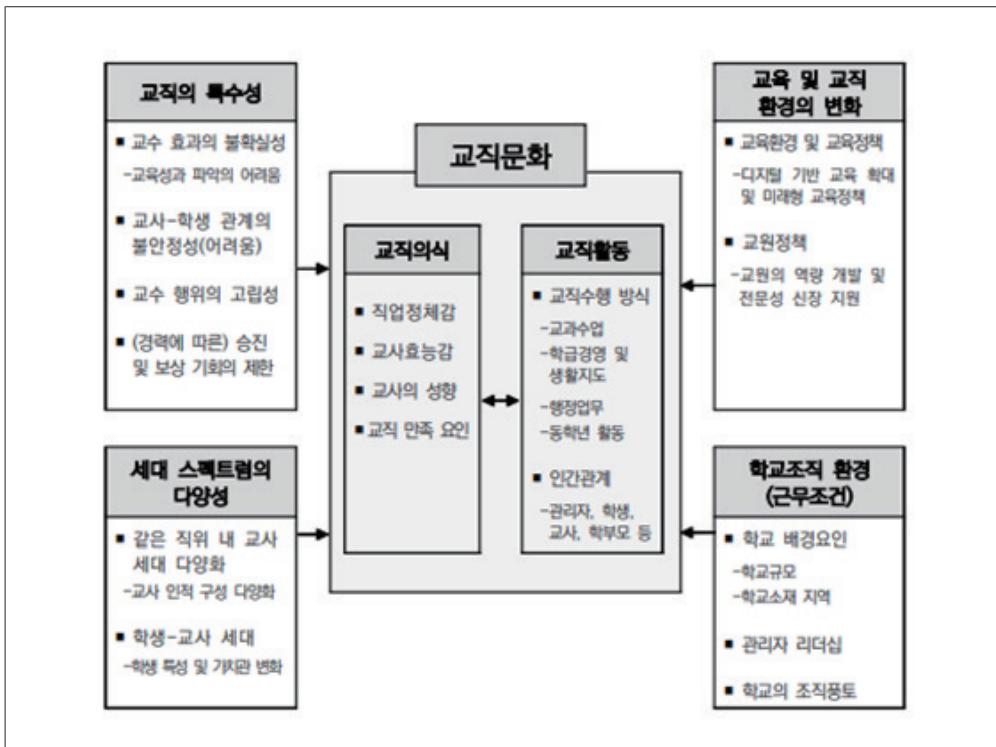
또한 초등학교 조직이나 운영이 동학년 중심으로 이루어지기 때문에 초등학교의 동학년 조직은 교직사회에서 매우 중요한 의미를 가진다. 모든 교과를 가르쳐야 하는 부담감, 아동들과 밀착된 생활을 하며 느끼는 생활지도의 어려움 등은 동학년 교사들 사이의 정보교환과 자료공유를 활발하게 하는 원동력이 된다(류방란 외, 2002).

중고등학교 교사와 다른 이러한 초등학교 교사만의 학교생활은 그로 인해 직면하는 문제와 그 문제를 대처하는 방식이 다를 것이며, 이러한 과정에서 가지게 되는 교사의 성향 및 정서도 다소 차이가 있을 것이다. 예를 들어, 선행연구들에서 공통적인 특성으로 지적되고 있는 교직사회의 개인주의적 문화도 초등학교 교사와 중등학교 교사의 생활 속에서 개인주의적 특성이 드러나는 모습은 다를 수 있다(류방란 외, 2002).

류방란 외(2002)는 초등학교 교직문화의 특성으로 중고등학교 교사보다 동학년 교사들 간의 인간관계를 중시하고, 방어와 보수 성향을 공유하고 있다고 하였다. 또한 교육활동을 비롯한 업무 수행의 의례화, 동료관계에서의 공유와 견제, 업무추진 시 보여주기와 상하관계에서의 불만 속 순응의 모습을 제시하였다(윤소희 외, 2019). 함영기와 양정호(2003)는 초등 교직문화는 출신대학이 거의 비슷한 까닭으로 '경력위주, 선후배 간 위계질서 문화'와 동학년 조직 발달로 인한 동학년 교사들 사이의 강한 유대 의식을 나타내는 '동학년 문화'라는 특징이 있음을 보고하였다. 왕한신(2014)은 초등 교직문화의 특징을 의례화의 만연, 동학년 조직의 활성화, 강박적 보여주기 문화, 개인주의와 관료주의 속에서의 역할 긴장 등으로 분석하였다.

다. 교직문화 분석을 위한 연구모형 설정

앞에서 고찰한 선행연구들을 토대로, 교직문화란 교사 집단이 공유하고 있는 공통의 생활방식이나 행동양식을 의미하는 것으로 여기에는 교사 자신에 대한 인식뿐만 아니라 교직 및 학교생활에 대한 지각, 태도, 가치관 등이 모두 포함되는 개념이다. 본 연구에서는 교사들은 그들만의 독특한 의식 및 교직 수행방식을 갖고 있으며, 이것이 서로 영향을 미쳐 교사 집단만의 독특한 교직문화를 형성하는 것으로 가정하였다. 또한 교사들은 교직 자체의 구조적 특성과 학교 내외의 환경 변화에 의해 여러 유형의 문제와 갈등에 직면하게 되며, 이러한 문제와 갈등에 대처하는 과정에서 교사들만의 독특한 교직문화가 형성된다. 즉 교직문화는 교직 자체가 가지고 있는 구조적 특성에 의한 내재적 요인과 교육환경 및 교육정책, 교사가 근무하는 학교 요인 등과 같은 외부적 요인에 의해 영향을 받는다(이혜영 외, 2001).



[그림 II-1] 교직문화 분석을 위한 연구모형

여기서 내재적 요인은 교직활동을 수행하려고 할 때 피할 수 없는 조건, 즉 교직 자체의 구조적 특성을 말한다. 교사들은 공교육 제도에서 학생을 집단적으로 가르칠 수밖에 없으며, 그들이 수행하는 교육활동의 효과는 장기적이고 눈에 잘 드러나지 않는다(류방란 외, 2002). 또한 교직사회는 다른 직업에 비해 경력에 따른 변화가 적어 올라갈 수 있는 경력 단계의 수가 제한적이며, 보통 교사들의 이직률은 매우 낮기 때문에 한 번 교직에 입문하면 보통 30년 이상을 근속하게 된다. 이에 학교조직 내에는 20대 신규교사부터 60대 고경력 교사까지 다양한 연령층의 교사들이 함께 생활한다. 이러한 교직 자체가 가지고 있는 구조적 특성은 교직문화 형성에 영향을 미친다. 외부적 요인은 교사들이 교직활동을 수행하는 데 외적으로 영향을 미치는 조건으로, 교사들의 학교생활을 규제하는 교육환경 및 교육정책, 전문성 신장을 위한 교육지원 체제, 학교의 조직문화 등을 들 수 있다.

이러한 기본적 가정을 기초로, 본 연구에서는 [그림 II-1]과 같이 교직문화 분석을 위한 모형을 설정하였다. 또한 본 연구에서는 교직문화를 교직의식과 교직활동의 두 가지 차원으로 구분하고, 이 두 차원 측면에서 교사 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다.

III. 경남 교직사회 현황 및 교원정책

1. 교직사회 현황

가. 교원

1) 교원 수

경남의 초등학교 교원 수 변동을 살펴보면 <표 III-1>과 같다. 초등학교 교원은 1990년에 13,343명이었으나 2000년에 일시적으로 감소한 이후 다시 증가하다가 2011년부터 그 증가 추세가 매우 완만해져서, 2020년에는 13,842명으로 나타났다.

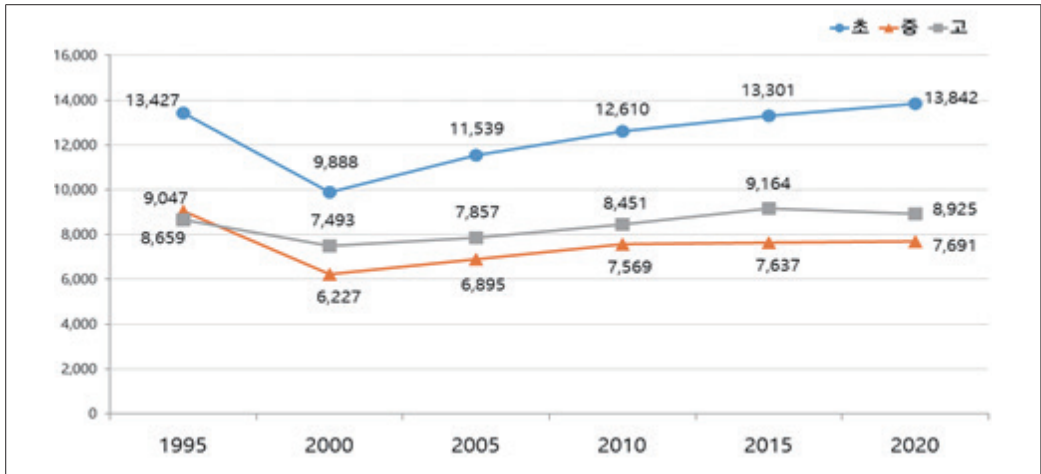
<표 III-1> 전국 및 경남의 초등학교 교원 수(1990~2020)

(단위: 명)

연도	전국	경남	연도	전국	경남	연도	전국	경남
1990	136,270	13,343	2011	180,623	13,167	2016	183,452	13,425
1995	138,369	13,427	2012	181,435	13,286	2017	184,358	13,501
2000	140,000	9,888	2013	181,585	13,287	2018	186,684	13,623
2005	160,143	11,539	2014	182,672	13,327	2019	188,582	13,773
2010	176,754	12,610	2015	182,658	13,301	2020	189,286	13,842

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

경남의 학교급별 교원 수를 살펴보면 [그림 III-1]과 같다. 학교급을 기준으로 살펴보면, 2000년 이전까지는 초등학교 > 중학교 > 고등학교 순으로 교원 수가 많았다. 그러나 2000년부터 고등학교 교원 수가 중학교 교원보다 많아져 2020년초등학교 > 고등학교 > 중학교 순으로 교원 수가 많음을 알 수 있다.



[그림 III-1] 경남 학교급별 교원 수(1995~2020)2 교원의 성비

교직의 특성상 여성의 교직 진출이 괄목할 만한 수준을 넘어 교직의 여성화라는 용어가 만들어질 만큼 급성장하고 있고, 이는 통계수치를 통해서도 확인할 수 있다. 전국 및 경남의 초등학교 여교원 비율을 살펴보면(<표 III-2> 참조), 1980년대에는 전국 및 경남의 초등학교 여교원 비율이 30~40% 정도였으나, 1990년 이후 여교원의 비율이 50%를 넘어섰다. 2011년 이후로는 전국 및 경남의 초등학교 여교원의 비율은 70%를 넘어섰으며, 2020년 전국의 여교원 비율은 77.1%, 경남의 경우 그보다는 약간 낮은 73.8%를 나타내고 있다.

<표 III-2> 전국 및 경남의 초등학교 여교원 비율(1980~2020)

(단위: 명)

연도	전국	경남	연도	전국	경남	연도	전국	경남
1980	36.8	31.5	2005	71.0	68.2	2015	76.9	73.6
1985	43.1	41.3	2010	65.7	58.1	2016	77.0	73.5
1990	50.0	49.8	2011	75.8	72.9	2017	77.1	73.4
1995	55.6	56.9	2012	76.2	73.2	2018	77.2	73.8
1999	62.7	61.2	2013	73.2	73.6	2019	77.1	74.0
2000	66.4	64.7	2014	76.7	73.5	2020	77.1	73.8

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

경남의 학교급 및 설립별 여교원 비율을 살펴보면(<표 III-3> 참조), 초등학교의 경우 국·공립학교 여교원이 99% 이상을 차지하고 있고, 중학교의 경우 1995년 이후 국·공립학교 여교원이 80~85%를 차지하고 있다. 고등학교의 경우 1995년에는 사립학교 여교원이 51.1%였으나, 2020년에는 국·공립학교 여교원이 73.7%를 차지하고 있어 사립학교 여교원의 비율이 대폭 낮아졌음을 알 수 있다.

<표 III-3> 경남 학교급별 설립별 여교원 수 및 비율

(단위: %)

연도	초등학교			중학교			고등학교		
	전체	국·공립	사립	전체	국·공립	사립	전체	국·공립	사립
1995	7,649	7,634	15	3,975	3,327	648	1,825	892	933
	(100)	(99.8)	(.2)	(100)	(83.7)	(16.3)	(100)	(48.9)	(51.1)
2000	6,398	6,383	15	3,101	2,477	624	2,113	1,163	950
	(100)	(99.8)	(.2)	(100)	(79.9)	(20.1)	(100)	(55.0)	(45.0)
2005	7,876	7,860	16	3,745	3,092	653	2,833	1,985	848
	(100)	(99.8)	(.2)	(100)	(82.6)	(17.4)	(100)	(70.1)	(29.9)
2010	9,128	9,108	20	4,400	3,702	698	3,575	2,685	890
	(100)	(99.8)	(.2)	(100)	(84.1)	(15.9)	(100)	(75.1)	(24.9)
2015	9,789	9,765	24	4,783	4,094	689	4,294	3,259	1,035
	(100)	(99.8)	(.2)	(100)	(85.6)	(14.4)	(100)	(75.9)	(24.1)
2020	10,222	10,197	25	5,042	4,313	729	4,596	3,388	1,208
	(100)	(99.8)	(.2)	(100)	(85.5)	(14.5)	(100)	(73.7)	(26.3)

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

다음으로, 교장과 교감을 모두 포함한 관리직 중 초등학교 여성 관리직의 비율을 살펴보면(<표 III-4> 참조), 2011년 여교장의 비율이 9.1%로서 10%에도 이르지 못하였으나, 2019년 이후에는 50%를 넘어서서 2020년에는 53.6%에 이르렀다. 또한, 여교감의 비율도 2010년 24.3%에서 10년이 지난 이후 2020년에는 54.3%에 이르러 2배 이상 높아졌다.

<표 III-4> 경남 초등학교 여성 관리직(교장, 교감) 수 및 비율(1980~2020)

(단위: %)

연도	교장		교감		연도	교장		교감	
	전체	여	전체	여		전체	여	전체	여
1980	892	9	884	16	2012	491	57	495	193
	(100)	(1.0)	(100)	(1.8)		(100)	(11.6)	(100)	(38.9)
1985	865	8	889	11	2013	493	76	494	232
	(100)	(.9)	(100)	(1.3)		(100)	(15.4)	(100)	(46.9)
1990	801	12	858	18	2014	491	102	495	242
	(100)	(1.5)	(100)	(2.1)		(100)	(20.8)	(100)	(48.9)
1995	662	10	717	30	2015	497	142	501	268
	(100)	(1.5)	(100)	(4.2)		(100)	(28.6)	(100)	(53.5)
1999	516	18	544	28	2016	500	166	500	273
	(100)	(3.5)	(100)	(5.1)		(100)	(33.2)	(100)	(54.6)
2000	448	20	456	24	2017	504	217	504	281
	(100)	(4.5)	(100)	(5.3)		(100)	(43.1)	(100)	(55.8)
2005	483	20	491	31	2018	503	242	507	288
	(100)	(4.1)	(100)	(6.3)		(100)	(48.1)	(100)	(56.8)
2010	494	43	499	119	2019	502	258	507	282
	(100)	(8.7)	(100)	(24.3)		(100)	(51.4)	(100)	(55.6)
2011	495	45	491	159	2020	506	271	510	277
	(100)	(9.1)	(100)	(32.4)		(100)	(53.6)	(100)	(54.3)

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

3) 교원의 연령

교원의 평균 연령은 교원의 연령 총계를 총 교원 수로 나눈 값을 말한다. 일반적으로 볼 때, 교원의 평균 연령이 높아지는 것은 교직사회가 안정되어 있다는 것으로 해석할 수 있으며, 또한 교직사회가 유인가를 가지고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

먼저, 전국 및 경남의 학교급별 교원의 평균 연령을 살펴보면 <표 III-5>와 같다. 초등학교의 경우, 교원의 평균 연령은 39.8세 안팎의 수준을 유지하다 2017년부터 40.0세에 진입하여 2020년에는 40.7세로 나타났다. 경남 초등교원의 평균 연령은 39.1세 안팎으로 유지하다가 2020년에는 40세에 처음 진입하여 40.3세로 나타났다.

<표 III-5> 전국 및 경남 학교급별 설립별 교원의 평균 연령(2013~2020)

(단위: %)

연도	구분	초등학교			중학교			고등학교		
		전체	국·공립	사립	전체	국·공립	사립	전체	국·공립	사립
2013	전국	39.8	39.8	41.1	42.1	41.7	44.4	42.6	41.3	44.4
	경남	39.1	39.1	38.9	42.4	41.7	45.1	42.7	40.8	45.9
2014	전국	39.8	39.8	41.4	42.4	41.9	44.7	42.8	41.6	44.6
	경남	39.1	39.1	38.8	42.7	41.9	45.4	42.9	41.0	46.1
2015	전국	39.5	39.5	41.4	42.5	42.0	44.6	42.7	41.5	44.4
	경남	39.0	39.0	36.8	42.7	42.0	45.4	42.8	41.0	45.9
2016	전국	39.7	39.7	42.0	42.7	42.3	44.8	42.9	41.8	44.6
	경남	39.1	39.1	38.1	43.0	42.3	45.6	42.9	41.1	45.9
2017	전국	40.0	39.9	42.0	43.0	42.5	45.0	43.2	42.1	44.8
	경남	39.4	39.4	38.7	43.2	42.5	45.9	43.2	41.6	46.1
2018	전국	40.2	40.2	42.0	43.0	42.6	45.1	43.3	42.3	44.9
	경남	39.6	39.6	39.8	43.3	42.7	45.6	43.3	41.7	46.1
2019	전국	40.4	40.4	42.4	43.0	42.7	44.9	43.3	42.4	44.7
	경남	39.9	39.9	39.7	43.4	42.9	45.5	43.3	42.0	45.6
2020	전국	40.7	40.6	42.7	42.9	42.5	44.7	43.2	42.4	44.4
	경남	40.3	40.3	40.3	43.3	42.9	44.9	43.1	41.9	45.0

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

다음으로, 경남 초등학교 교원의 연령대별 교원 수 및 비율을 살펴보면 다음 <표 III-6>과 같다. 1985년부터 2008년까지 25세~39세 연령대 교원이 40~50%를 차지하였고, 2009년부터 2016년까지는 50~60%를 차지하여 20대와 30대가 주를 차지하였다. 2017년부터 2020년까지는 30세~44세 연령대 교원이 50~60%를 차지하고 있어 30대와 40대가 주를 이루며, 2013년부터 2020년까지 가장 많은 연령대는 30대로서 35% 가량을 차지하고 있다. 60세 이상 교원은 1990년도에 7.2%로 가장 높았고, 그 이후로는 점차 감소하여 2020년에는 1.2%를 차지하고 있다. 2020년 초등학교 교원은 30대(35.8%), 40대(28.5%), 50대(19.2%), 20대(15.2%), 60대(1.2%) 순으로 많았다.

<표 III-6> 경남 초등학교 교원 연령대별 교원 수 및 교원 비율(1985~2020)

(단위: 명, %)

구분	전체	~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60세~
1985	12,738	1,922	1,478	2,060	1,986	1,375	1,221	1,049	1,062	585
	(100)	(15.1)	(11.6)	(16.2)	(15.6)	(10.8)	(9.6)	(8.2)	(8.3)	(4.6)
1990	13,370	1,156	2,604	1,498	1,987	1,836	1,264	1,107	953	965
	(100)	(8.6)	(19.5)	(11.2)	(14.9)	(13.7)	(9.5)	(8.3)	(7.1)	(7.2)
1995	13,427	530	2,041	2,458	1,426	2,046	1,913	1,171	1,055	787
	(100)	(3.9)	(15.2)	(18.3)	(10.6)	(15.2)	(14.2)	(8.7)	(7.9)	(5.9)
2000	9,888	610	1,299	1,522	1,597	957	1,496	1,393	805	209
	(100)	(6.2)	(13.1)	(15.4)	(16.2)	(9.7)	(15.1)	(14.1)	(8.1)	(2.1)
2005	11,539	966	1,753	1,596	1,527	1,579	981	1,419	1,342	376
	(100)	(8.4)	(15.2)	(13.8)	(13.2)	(13.7)	(8.5)	(12.3)	(11.6)	(3.3)
2006	11,980	1,105	1,868	1,719	1,540	1,547	1,017	1,349	1,457	378
	(100)	(9.2)	(15.6)	(14.3)	(12.9)	(12.9)	(8.5)	(11.3)	(12.2)	(3.2)
2007	12,001	815	1,977	1,870	1,574	1,527	1,060	1,232	1,508	438
	(100)	(6.8)	(16.5)	(15.6)	(13.1)	(12.7)	(8.8)	(10.3)	(12.6)	(3.6)
2008	12,488	652	2,314	2,030	1,783	1,560	1,187	1,090	1,436	436
	(100)	(5.2)	(18.5)	(16.3)	(14.3)	(12.5)	(9.5)	(8.7)	(11.5)	(3.5)
2009	12,607	518	2,545	2,059	1,821	1,590	1,362	999	1,310	403
	(100)	(4.1)	(20.2)	(16.3)	(14.4)	(12.6)	(10.8)	(7.9)	(10.4)	(3.2)
2010	12,610	457	2,544	2,070	1,839	1,582	1,514	911	1,240	453
	(100)	(3.6)	(20.2)	(16.4)	(14.6)	(12.5)	(12.0)	(7.2)	(9.8)	(3.6)
2011	13,167	620	2,549	2,245	1,922	1,657	1,544	971	1,167	492
	(100)	(4.7)	(19.4)	(17.1)	(14.6)	(12.6)	(11.7)	(7.4)	(8.9)	(3.7)
2012	13,286	601	2,378	2,431	2,038	1,725	1,540	1,007	1,081	485
	(100)	(4.5)	(17.9)	(18.3)	(15.3)	(13.0)	(11.6)	(7.6)	(8.1)	(3.7)
2013	13,287	613	2,030	2,759	2,061	1,750	1,543	1,119	972	440
	(100)	(4.6)	(15.3)	(20.8)	(15.5)	(13.2)	(11.6)	(8.4)	(7.3)	(3.3)
2014	13,327	629	1,836	2,905	2,114	1,756	1,570	1,266	867	384
	(100)	(4.7)	(13.8)	(21.8)	(15.9)	(13.2)	(11.8)	(9.5)	(6.5)	(2.9)
2015	13,301	690	1,751	2,897	2,148	1,812	1,547	1,455	689	312
	(100)	(5.2)	(13.2)	(21.8)	(16.1)	(13.6)	(11.6)	(10.9)	(5.2)	(2.3)
2016	13,425	689	1,673	2,857	2,261	1,868	1,586	1,450	720	321
	(100)	(5.1)	(12.5)	(21.3)	(16.8)	(13.9)	(11.8)	(10.8)	(5.4)	(2.4)
2017	13,501	644	1,603	2,663	2,440	2,003	1,632	1,459	771	186
	(100)	(4.8)	(11.9)	(19.7)	(18.1)	(14.8)	(12.1)	(10.8)	(5.7)	(1.4)
2018	13,623	634	1,573	2,344	2,774	2,034	1,686	1,486	856	236
	(100)	(4.7)	(11.5)	(17.2)	(20.4)	(14.9)	(12.4)	(10.9)	(6.3)	(1.7)
2019	13,773	546	1,622	2,102	2,977	2,109	1,710	1,512	1,013	182
	(100)	(4.0)	(11.8)	(15.3)	(21.6)	(15.3)	(12.4)	(11.0)	(7.4)	(1.3)
2020	13,842	486	1,616	1,970	2,987	2,173	1,773	1,498	1,167	172
	(100)	(3.5)	(11.7)	(14.2)	(21.6)	(15.7)	(12.8)	(10.8)	(8.4)	(1.2)

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

4) 교원의 학력

초등교원의 최종학력별 교원 수 및 비율을 살펴보면 다음 <표 III-7>과 같다. 전국 및 경남 초등교사의 석사학위 이상 교원 비율은 꾸준히 높아져, 2020년에는 30%를 넘었다.

<표 III-7> 전국 및 경남 초등교원의 최종학력별 교원 수 및 비율(2013~2020)

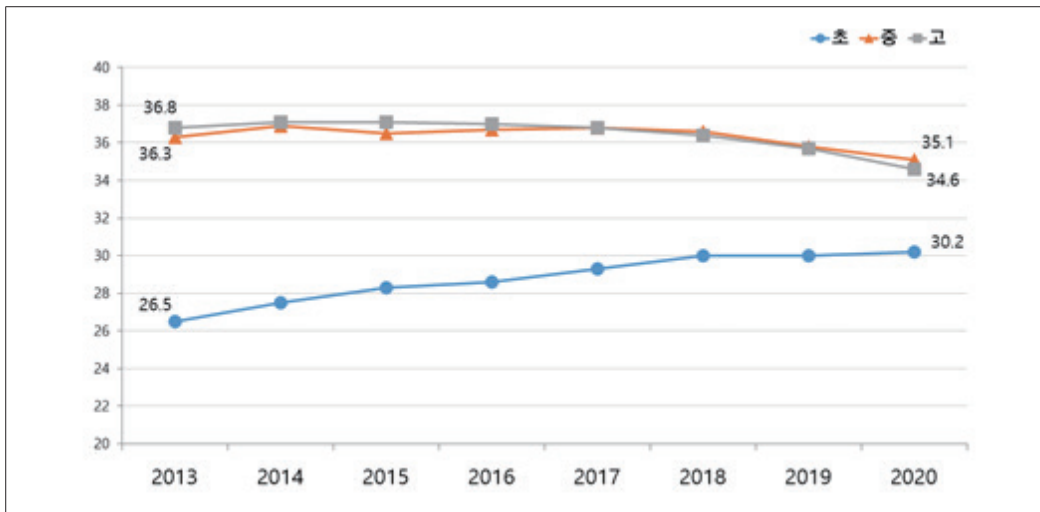
(단위: 명, %)

연도	구분	전문대졸 이하		대졸		석사학위		박사학위	
2013	전국	1,871	(1.0)	129,097	(71.1)	49,484	(27.3)	1,133	(.6)
	경남	158	(1.2)	9,603	(72.3)	3,526(26.5)			
2014	전국	1,548	(.8)	129,207	(70.7)	50,726	(27.8)	1,191	(.7)
	경남	134	(1.0)	9,529	(71.5)	3,664(27.5)			
2015	전국	1,219	(.7)	129,072	(70.0)	51,131	(28.0)	1,236	(.7)
	경남	93	(.7)	9,443	(71.0)	3,765(28.3)			
2016	전국	945	(.5)	129,052	(70.3)	52,130	(28.4)	1,325	(.7)
	경남	65	(.5)	9,531	(71.0)	3,713	(27.7)	116	(.9)
2017	전국	848	(.5)	128,959	(70.0)	53,140	(28.8)	1,411	(.8)
	경남	71	(.5)	9,477	(70.2)	3,837	(28.4)	116	(.9)
2018	전국	827	(.4)	129,920	(69.6)	54,468	(29.2)	1,469	(.8)
	경남	70	(.5)	9,469	(69.5)	3,967	(29.1)	117	(.9)
2019	전국	777	(.4)	130,838	(69.4)	55,420	(29.4)	1,547	(.8)
	경남	64	(.5)	9,577	(69.5)	4,017	(29.2)	115	(.8)
2020	전국	679	(.4)	131,623	(69.5)	55,404	(29.3)	1,580	(.8)
	경남	51	(.4)	9,602	(69.4)	4,076	(29.4)	113	(.8)

주 : 2013~2015년 경남 통계자료는 석사학위와 박사학위를 구분하지 않음.

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

경남 교원의 학교급별 석사학위 이상 교원 비율은 다음 [그림 III-2]와 같다. 초등학교 교원의 경우, 석사학위 비율은 2013년에 26.5%였으나 2020년에 30.2%로 3.7%p 증가해 다른 학교급과 비교했을 때 상승 추세를 보이고 있다.



[그림 III-2] 경남 학교급별 석사학위 이상 교원 비율(2013~2020)

5) 교원의 양성 및 수급

초등학교 교원의 양성제도는 사범학교(1945~1961년)에서 시작되어 2년제 교육대학(1961~1980년)을 거쳐 4년제 교육대학(1981~현재)으로 정착되었다. 중등교원의 경우, 60년대 이전에는 중학교 교사는 2년제 초급사범대학을 통해서, 고등학교 교사는 4년제 사범대학을 통해 양성하였고, 50년대 중반부터는 일반대학교에 교직과정을 두어 부족한 교원을 충원하였다. 1980년대 이후부터는 사범대학, 일반대학 교직과정, 교육대학원 등 다양한 경로를 통해 양성되고 있다(교육부·한국교육개발원, 2020, p. 108).

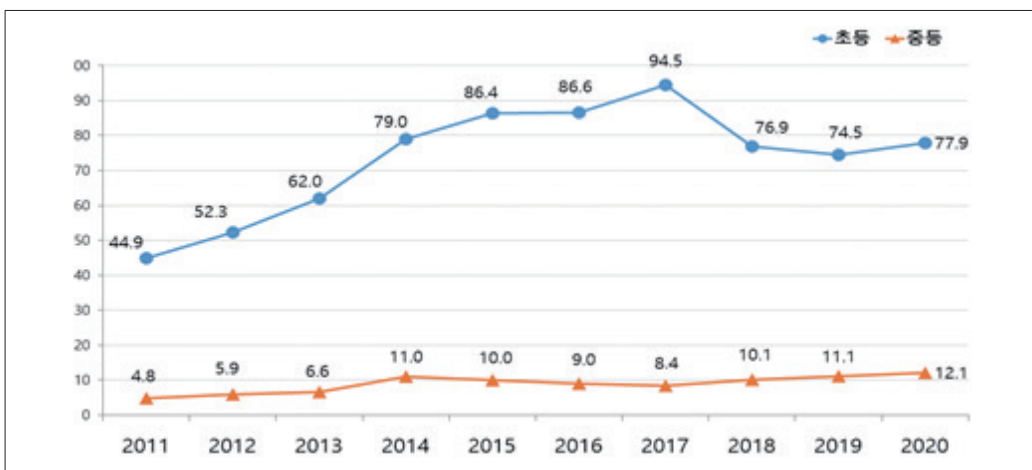
전국 및 경남의 학교급별 임용시험 지원자 및 합격자 수를 살펴보면 다음 <표 III-8>과 같다. 초등의 경우 전국에 비해 경남의 합격자 수 비율이 2011년 이후부터 2020년까지 모두 높은 비율을 보였고, 중등의 경우 2011년을 제외하고 전국보다 경남의 합격자 비율이 매년 낮게 나타났다.

경남의 학교급별 임용시험 지원자 대비 합격자 비율은 [그림 III-3]과 같다. 2020년 합격자 비율은 초등이 77.9%, 중등은 12.1%로 초등교원의 합격자 비율이 6배 이상 높은 편이지만, 합격자 수는 초등이 190명, 중등이 406명으로 중등교원이 2배 이상 많다.

<표 III-8> 전국 및 경남 학교급별 임용시험 지원자 및 합격자 수(2011~2020)

(단위: 명, %)

연도	지역	초등			중등		
		지원자	합격자	지원자 대비 합격자 비율	지원자	합격자	지원자 대비 합격자 비율
2011	전국	15,035	4,770	(31.7)	67,509	2,687	(4.0)
	경남	1,137	510	(44.9)	4,481	215	(4.8)
2012	전국	21,536	6,669	(31.0)	54,017	3,301	(6.1)
	경남	1,014	530	(52.3)	5,073	297	(5.9)
2013	전국	17,220	7,488	(43.5)	51,401	3,784	(7.4)
	경남	821	509	(62.0)	3,828	254	(6.6)
2014	전국	10,638	7,369	(69.3)	45,323	5,468	(12.1)
	경남	582	460	(79.0)	2,581	284	(11.0)
2015	전국	9,132	6,173	(67.6)	43,913	5,078	(11.6)
	경남	456	394	(86.4)	3,101	311	(10.0)
2016	전국	8,561	5,744	(67.1)	47,780	5,029	(10.5)
	경남	464	402	(86.6)	3,756	338	(9.0)
2017	전국	6,981	4,851	(69.5)	50,370	4,766	(9.5)
	경남	415	392	(94.5)	3,730	314	(8.4)
2018	전국	5,980	3,820	(63.9)	54,419	6,699	(12.3)
	경남	351	270	(76.9)	4,652	468	(10.1)
2019	전국	6,328	3,624	(57.3)	53,252	6,309	(11.8)
	경남	282	210	(74.5)	4,197	466	(11.1)
2020	전국	6,610	3,564	(53.9)	51,946	6,455	(12.4)
	경남	244	190	(77.9)	3,354	406	(12.1)



[그림 III-3] 경남 학교급별 임용시험 지원자 대비 합격자 비율(2011~2020)

6) 교원의 퇴직

교원의 퇴직률은 교원의 수급에 있어 가장 중요한 변수이다. 교직은 일정 연령이 되면 학교를 떠나야 하는 정년이 정해져 있지만, 정년 외에도 교원이 교직을 떠나는 이유는 다양하다. 최근 늘어나고 있는 명예퇴직을 비롯하여 질병, 사망, 결혼, 징계, 이직 등의 이유로 인한 퇴직이 있다(교육부·한국교육개발원, 2020, p. 110).

연도별 경남 초등학교 퇴직사유별 퇴직교원 수와 비율을 살펴보면(<표 III-9> 참조), 퇴직교원 수는 2000년에 444명으로 1995년부터 2020년까지의 퇴직교원 수 중에서 가장 높았으며, 2005년도 퇴직자 수가 81명으로 가장 낮았다. 2010년 이후에도 꾸준히 퇴직자 수는 증가하여 2015년에 425명으로 증가하였으나, 그 이후로는 감소하여 200명대를 유지하다 2020년에는 200명 미만으로 감소하였다. 퇴직사유로는 정년 퇴직과 명예퇴직이 가장 큰 비율을 차지하고 있으며, 2005년에는 명예퇴직률이 10% 미만으로 정년퇴직률이 81.5%로 월등히 높았다. 반면 2015년부터는 명예퇴직률이 47.1%로 정년퇴직률 37.9%를 앞섰고, 2019년 이후로는 명예퇴직률이 40% 이상으로 정년퇴직률보다 높게 나타나는 추세이다.

<표 III-9> 경남 초등학교 퇴직사유별 퇴직교원 수와 비율(1995~2020)

(단위: 명, %)

년도	전체	정년	질병	사망	결혼	징계	명예	기타	년도	전체	정년	질병	사망	결혼	징계	명예	기타
1995	270	150	11	21	15	2	71		2014	357	178	2	2	-	1	127	47
	(100)	(55.6)	(4.1)	(7.8)	(5.6)	(.7)	(26.3)	(100)		(49.9)	(.6)	(.6)	-	(.3)	(35.6)	(13.2)	
2000	444	191	-	6	-	-	247		2015	425	161	-	7	-	1	200	56
	(100)	(43.0)	-	(1.4)	-	-	(55.6)	(100)		(37.9)	-	(1.6)	-	(.2)	(47.1)	(13.2)	
2005	81	66	-	1	-	1	8	5	2016	280	118	1	4	-	1	114	42
	(100)	(81.5)	-	(1.2)	-	(1.2)	(9.9)	(6.2)		(100)	(42.1)	(.4)	(1.4)	-	(.4)	(40.7)	(15.0)
2010	271	150	1	3	-	-	100	17	2017	244	117	-	5	-	2	86	34
	(100)	(55.4)	(.4)	(1.1)	-	-	(36.9)	(6.3)		(100)	(48.0)	-	(2.0)	-	(.8)	(35.2)	(13.9)
2011	288	154	-	5	-	-	117	12	2018	259	117	1	2	-	3	81	55
	(100)	(53.5)	-	(1.7)	-	-	(40.6)	(4.2)		(100)	(45.2)	(.4)	(.8)	-	(1.2)	(31.3)	(21.2)
2012	310	199	-	7	-	-	82	22	2019	239	93	-	3	1	-	104	38
	(100)	(64.2)	-	(2.3)	-	-	26.5	7.1		(100)	(38.9)	-	(1.3)	(.4)	-	(43.5)	(15.9)
2013	355	200	-	3	-	-	122	30	2020	197	71	1	4	-	-	79	42
	(100)	(56.3)	-	(.8)	-	-	(34.4)	(8.5)		(100)	(36.0)	(.5)	(2.0)	-	-	(40.1)	(21.3)

주 : 1995~2000년 통계자료는 명예퇴직을 따로 구분하지 않고 기타에 포함.

출처 : 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

나. 교직 환경 및 여건

1) 학급당 학생 수

학급당 학생 수는 총 학생 수를 총 학급수로 나눈 값으로, 학교 교육여건을 나타내는 주요 지표 중 하나이다(교육부·한국교육개발원, 2020, p. 118). 연도별 초등학교 학급당 학생 수 변화를 살펴보면(<표 III-10> 참조), 1985년 39.9명에서 1990년 37.8명으로 점차 감소하여 2020년에는 20.9명으로 거의 절반 수준으로 감소하였다.

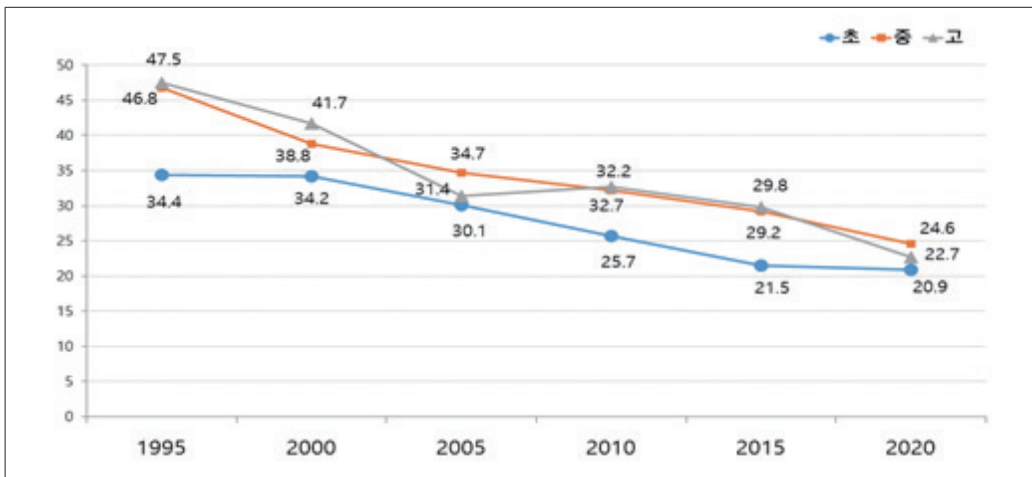
경남 학교급별 학급당 학생수 변화를 살펴보면 [그림 III-4]와 같다. 초등학교의 경우 학급당 학생수는 1995년 34.4명에서 점점 감소하여 2020년 20.9명으로 나타났다.

<표 III-10> 경남 초등학교 학급당 학생수(1985~2020)

(단위: 명)

년도	학생 수	년도	학생 수	년도	학생 수	년도	학생 수
1985	39.9	2005	30.1	2013	22.0	2017	21.0
1990	37.8	2010	25.7	2014	21.7	2018	21.2
1995	34.4	2011	24.4	2015	21.5	2019	21.3
2000	34.1	2012	23.3	2016	21.2	2020	20.9

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.



[그림 III-4] 경남 학교급별 학급당 학생수(1995~2020)

2) 교원 1인당 학생 수

교원 1인당 학생 수는 학생 수를 교원 수로 나눈 값으로 학급당 학생 수와 더불어 학교의 교육여건을 파악하는 주요 지표로 활용된다(교육부·한국교육개발원, 2020, p. 121).

전국 및 경남의 초등학교 교원 1인당 학생수 변화를 살펴보면(<표 III-11> 참조), 연도별로 교원 1인당 학생수는 점차 감소하여, 전국의 경우 1985년 38.3명에서 2020년에는 14.2명으로 24.1명이 감소하였으며, 경남의 경우에도 1985년 33.6명에서 2020년 13.8명으로 19.8명이 감소하였다.

<표 III-11> 전국 및 경남 초등학교 교원 1인당 학생수(1985~2020)

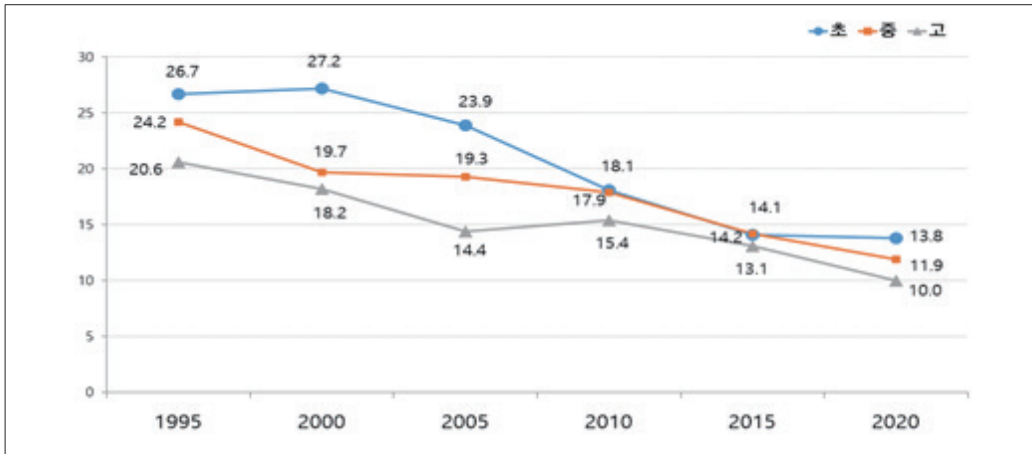
(단위: 명)

구분	전국	경남	구분	전국	경남	구분	전국	경남	구분	전국	경남
1985	38.3	33.6	2005	25.1	23.9	2013	15.3	14.3	2017	14.5	13.8
1990	35.6	32.4	2010	18.7	18.1	2014	14.9	14.0	2018	14.5	14.0
1995	28.2	26.7	2011	17.3	16.4	2015	14.9	14.1	2019	14.6	14.1
2000	28.7	27.2	2012	16.3	15.2	2016	14.6	13.8	2020	14.2	13.8

주: 교원 수에는 정규교원(교장, 교감, 수석교사, 보직교사, 교사, 특수교사, 전문상담교사, 사서교사, 실기교사, 보건교사, 영양교사)과 기간제교원이 포함됨.

출처: 한국교육개발원(각 연도) 교육통계데이터베이스.

경남 학교급별 교원 1인당 학생수를 살펴보면 [그림 III-5]와 같다. 모든 학교급에서 교원 1인당 학생수는 감소하였고, 학교급이 올라갈수록 교원 1인당 학생수는 적은 편이다. 초등학교는 1995년 26.7명에서 2020년 13.8명으로 12.9명 감소하였고, 중학교는 1995년 24.2명에서 11.9명으로 12.3명 감소하였으며, 고등학교는 1995년 20.6명에서 2020년 10.0명으로 10.6명 감소하여, 초등학교 교원의 1인당 학생수 감소폭이 가장 컸다.



[그림 III-5] 경남 학교급별 교원 1인당 학생수(1995~2020)

3) 교원 주당 수업시수

교원의 주당 수업시수는 전체 교원의 주당 수업시수의 합을 전체 교원 수로 나누어 산출한 값으로 교원의 근무여건을 파악하는 주요 지표 중 하나이다(교육부·한국교육개발원, 2020, p. 124).

전국 및 경남 초등학교 교원의 주당 수업시수를 살펴보면(<표 III-12> 참조), 전국과 경남의 초등학교 교원의 주당 수업시수는 큰 차이가 없었으며, 경남의 경우 2009년 25.3시간에서 2020년 21.5시간으로 3.8시간 감소하였다.

<표 III-12> 전국 및 경남 초등학교 교원 주당 수업시수(2009~2020)

(단위: 시간)

년도	전국	경남	년도	전국	경남	년도	전국	경남
2009	25.5	25.3	2013	21.5	20.9	2017	21.4	21.6
2010	24.8	24.6	2014	20.9	20.5	2018	21.5	21.5
2011	24.8	24.4	2015	21.2	20.8	2019	21.5	21.5
2012	22.3	21.5	2016	21.2	20.9	2020	21.7	21.5

주: 연도별 총 수업시간 정의(이하 동일)

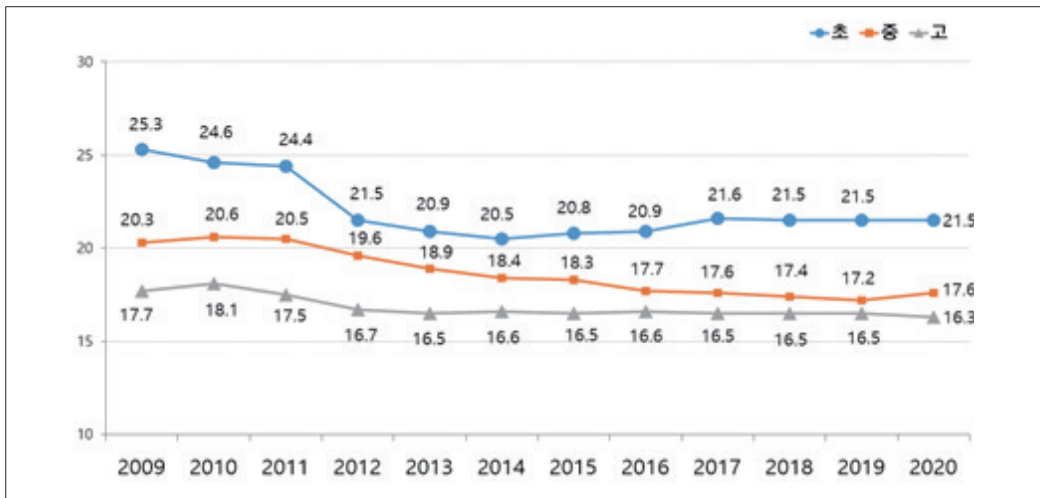
-1999년~2003년: 수업시간(상세 미구분)

-2004년~2011년: 교과수업시간+교과재량수업시간+창의재량수업시간+특별활동수업시간

-2012년~2013년:과목수업시간+교과재량수업시간+창의재량수업시간+특별활동수업시간+창의적체험 활동수업시간

-2014년~ : 교과수업시간+창의적체험활동수업시간

출처: 한국교육개발원(각 연도), 교육통계데이터베이스.



[그림 III-6] 경남 학교급별 교원 주당 수업시수(2009~2020)

경남 학교급별 교원 주당 수업시수를 살펴보면 [그림 III-6]과 같다. 초등학교, 중학교, 고등학교 순으로 수업시수가 많아, 학교급이 올라갈수록 수업시수가 적음을 알 수 있다. 초등학교 교원의 수업시수는 2009년에서 2020년까지 3.8시간 감소하여 2020년 21.5시간으로 나타났다. 중학교는 2009년 20.3시간에서 2020년 17.6시간으로 2.7시간 감소하였으며, 고등학교의 경우 2009년 17.7시간에서 2020년 16.3시간으로 1.4시간 감소하였다. 교원의 수업시수가 가장 많이 감소한 학교급은 초등학교로 나타나 초등학교 교원의 수업 여건이 좋아지고 있음을 알 수 있다.

4) 보수

정부가 교원의 보수를 계속 상향 조정하는 정책을 추진해 온 결과 교원의 보수는 계속 증가하여 왔다. <표 III-13>에 제시한 것과 같이, 2014년 초등학교 교원 1호봉(초봉) 월지급액은 1,363,900원이었으나 2021년 현재 1,672,800원으로 매년 월별 약 44,000원 증가하였고, 7년간 월지급액은 23% 상승하였다.

2014년에는 교원의 초봉 월지급액이 공무원 중 가장 높은 편이었으나, 일반직공무원과 경찰·소방공무원의 월급도 조금씩 상승하여 2021년 현재 직렬별 차이가 거의 없음을 알 수 있다.

<표 III-13> 연도별 공무원의 초봉 월지급액(2014~2021)

(단위: 원)

년도	월지급액			년도	월지급액		
	교원	일반직 공무원	경찰 소방공무원		교원	일반직 공무원	경찰 소방공무원
2014	1,363,900	1,227,600	1,327,400	2018	1,573,100	1,448,800	1,530,900
2015	1,425,300	1,282,800	1,387,100	2019	1,605,200	1,592,400	1,592,400
2016	1,473,800	1,346,400	1,434,300	2020	1,656,000	1,642,800	1,642,800
2017	1,527,900	1,395,800	1,486,900	2021	1,672,800	1,659,500	1,659,500

출처: 인사혁신처(2021). 공무원봉급표.

2. 교원정책

가. 정부별 주요 교원정책

교원정책은 교원에 관한 정책이면서 교원을 위한 정책의 의미를 내포한다. 교원에 관한 정책으로서 교원정책은 ‘교원의 전문성 신장’을 목적으로 교원 수급, 양성, 자격, 임용, 연수, 승진, 평가 등 7가지 인사관리 영역이 유기적으로 연계되어 관련 법규에 근거하여 운용된다(신현석, 2017). 한편, 교원을 위한 정책으로서의 교원정책은 ‘교원의 교직생활의 질을 제고’하기 위한 목적으로 교원의 근무여건, 보수, 후생복지, 사기 등 직업으로서 교직생활을 영위하는 것과 관련된 조건을 법규에 근거하여 개선하는 것이다. 이와 같이 교원정책은 전문성 신장이라는 합리적 목적과 교직생활의 질 제고라는 당위적 목적을 동시에 추구하는 중의적인 교육정책으로서의 성격을 갖는다(신현석, 2010; 신현석, 2017).

오늘날과 같은 교원정책의 모습이 근본적으로 형성된 것은 문민정부의 5·31 교육개혁 이후라 할 수 있다. 5·31 교육개혁은 우리 교육정책의 역사에서 ‘중대한 전환점(혹은 패러다임 전환)’으로 평가되고 있으며, 교원정책에 있어서도 중대한 전환점으로 인식되고 있다(신현석, 2017). 5·31 교육개혁 이후 현재까지의 교원정책은 ① 시장 기제를 통한 교원의 전문성과 책무성 확보로 교원정책 기조 전환, ② 공급 위주 정책에서 적극적인 질 관리 정책으로 전환, ③ 교육 논리보다 정치·경제 논리에 치중한 정책결정, ④ 정부주도형에서 개방형 교원정책결정 방식으로의 전환 시도, ⑤ 투입관리에서

성과관리 중심의 인사관리체제로 전환되었다(조흥순, 2017). 또한 이러한 교원정책의 방향은 정치 이념이 다른 정당으로 정권교체가 반복되는 과정에서도 큰 틀의 변화 없이 지속되어 오고 있다(신현석, 2017).

이에 본 연구에서는 교원과 직접적으로 관련이 있는 교원정책을 정부별로 살펴보았다. 5·31 교육개혁 이후 각 정부에서 추진된 주요 교원정책은 다음 <표 III-14>와 같다.

<표 III-14> 문민정부 이후 정부별 주요 교원정책

문민정부 (1993~1998)	국민의 정부 (1998~2003)	참여정부 (2003~2008)	이명박 정부 (2008~2013)	박근혜 정부 (2013~2017)	문재인 정부* (2017~)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 품위 있고 유능한 교원 육성 - 교원양성 및 연수제도 개선 - 능력 중심 승진·보수체계로의 개선 - 교사의 연구환경과 효율적 근무조건 조성 ■ 교사제도의 탄력적 운영 ■ 교직사회 활성화를 위한 교원정책의 개혁 - 교원자질 향상을 위한 양성제도 개혁 - 교원임용시험의 타당도와 변별력 제고 - 교직의 개방화·다양화 - 현장교육의 전문성과 질적 향상을 위한 제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교원의 전문성·책무성 신장 - 교원인사제도 개선 및 탄력적 운영 - 교원연수 기회 확대 및 연수방법 개선 - 교원의 교수활동 강화 - 교과연구 공모제 지속적 실시 - 학년 교과담임의 전문화 - 수업 우수교사 유인체계 강화 ■ 가르치는 보람과 긍지가 충만한 교직사회 - 학교현장 중심의 우수교원양성체계 확립 - 교직이력 및 직무관리의 효율화 - 능력과 실적중심의 인사 및 보수제도 정착 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 국정과제 - 교원양성 및 임용체제 개선 - 교장 승진제도 합리적 개편 ■ 교원능력개발 평가 도입 ■ 교원정책 개선방안 실행계획 - 질 높은 교원의 양성(양성과정의 질적 수월성, 교원양성체제의 효율성 제고, 교원 선발제도의 적합성 제고) - 능력중심 인사체제 구축(능력중심 승진풍토 조성, 교장공모제 도입, 교장·교감 책무성 강화) - 교 직 수 행 능 력 신 장 (전 문 성 신 장 을 위 한 자 격 · 직 무 연 수 강 화, 현 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교원 능력 제고를 위한 인프라 구축 - 교장 임용 방식의 다양화 및 학 교 단 위 교 원 채 용 확 대 - 교원능력개발 평가 확대 실시를 위한 조기 법 제화 - 교원능력개발 평가와 연계한 맞춤형 연수제 시행 - 학습연구년제 추진 - 수석교사제 실시 ■ 학교교육 내실화를 위한 교사의 수업전문성 제고 방안 - 교사양성 및 임용제도 개선 - 교사의 수업전문성 지원 - 수업 전념 여건 및 분위기 조성 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교원의 교육 전념 여건 조성 - 학급당 학생 수와 교원1인당 학생수를 OECD 국가 수준으로 감축 - 교무행정지원인력 확충을 통한 교원업무경감 - 교원평가제도 개선 ■ 교원의 전문성 및 역량 강화를 위한 양성·연수과정 개선, 스승존경 풍토 조성 ■ 교원양성기관 평가 내실화 및 연구하며 가르치는 학교문화 조성, 교권 보호 및 마음건강보호제시범 실시 ■ 교원양성기관 교육과정 개선 및 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학급 및 교원 1인당 학생수 감축 - 학급당 학생수, 교사 1인당 학생수 여건 개선 - 학교 교과교사와 비교교과사와 비교교과사 증원 ■ 역량 및 전문성 강화 - 교사양성기관, 교직이수기관 교육과정을 미래형 교육과정 중심으로 개정 ■ 업무경감 및 현장중심 행정 - 학교공문처리전담팀 및 행정지원 인력 확대를 통한 업무경감 ■ 사기 진작 - 학교 비정규직의 정규직 전환 및 처우개선

문민정부 (1993~1998)	국민의 정부 (1998~2003)	참여정부 (2003~2008)	이명박 정부 (2008~2013)	박근혜 정부 (2013~2017)	문재인 정부* (2017~)
-교원복지체계의 혁신 ■단위학교 자율권 확대 및 교원업무 경감	-생애에 걸친 교원 연수체제 구축 -교원의 권익과 전문성 신장을 위한 여건 개선 ■교원 성과급제 도입 ■교원정년 단축 ■교원노조 합법화 ■교직발전 종합 방안 ■학급당 학생수 감축에 따른 초·중·등교원 정원 증원	장의 요구를 반영하는 다양한 연수체제 확대, 연수기관의 질 관리 체제 확립)	■교장공모제 확대 및 교원평가 결과의 인사·보수 연계, 교원능력개발 평가 전면 실시	교원 생애단계별 연수 시범운영, ‘교원치유지원센터’ 등 위기교원 지원 확대	-사립유치원 교사 처우 개선 ■기타 -유능한 교사가 교장으로 임용되도록 교장공모제 확대 -1수업 2교사제

출처: 신현석(2017). 문재인 정부 출범에 따른 교원정책의 방향. P. 338.

*문재인 정부의 교원정책은 19대 대선 교원정책 공약을 제시한 것임. P. 354-356.

나. 경남의 초등 교원정책

교사들에게 필요한 지원은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 교사의 교직 불만의 주요 원인이라 할 수 있는 행정업무 부담 문제와 관련된 것이고, 다른 하나는 교원의 전문성 신장과 관련된 것이다(류방란 외, 2002). 이에 본 연구에서는 교원의 업무경감 및 전문성 신장과 관련된 경남의 초등 교원정책을 살펴보았다.

1) 교원의 업무경감 관련 정책

1979년 11월 문교부의 교원업무 간소화 지침 이후 교원 업무경감은 일관되게 추진되어 온 교육부의 정책이다. 교원 업무경감의 핵심 내용은 교원의 행정업무를 최소한으로 줄이고 교원들이 학생을 가르치고 지도하는 데 보다 많은 시간과 노력을 집중하도록

록 함으로써 교원의 전문성을 높이고 교육의 질을 향상시키는 데 있다. 이를 위해 정부에서는 교원이 보다 학생지도에 몰입할 수 있는 환경을 만들기 위해 노력해오고 있다.

경상남도교육청에서도 교사가 수업 및 생활지도에 전념하는 교육여건 조성을 통해 공교육 내실화 및 학교 교육력 제고를 목표로, 학교업무 적정화를 통해 교원 행정업무 경감을 실천해 오고 있다. 특히 2021년에는 교육활동 전념 여건 조성을 통한 교육본질 중심, 자율적·협력적 학교문화를 조성하고자 다음의 세부 정책들을 추진하고 있다.

① 2월 새학년 준비 및 3월 교육집중의 달 운영

학교 비전 및 교육과정 운영 계획 공유, 새학년 준비를 위한 교육과정 운영 연수, 전문적 학습공동체 조직 등의 2월 새학년 맞이 주간을 학교별로 자율적으로 선택하여 실시하고, 3월에는 교사가 오롯이 학생의 새 학년 적응에 집중할 수 있도록 한다.

② 초등 보결수업 전담 기간제 시범 운영

국가공무원 복무규정 및 교원 휴가에 관한 예규에 따라 3일 이상 1개월 미만의 연가, 병가, 공가, 특별휴가와 출장에 의한 보결수업이 이루어져야 한다. 중심학교에 근무하는 보결수업 전담 기간제교사가 타학교에서 보결수업 요구가 있을 시 보결 수업에 임한다.

③ 교무행정팀 운영

교무행정팀이란 담임교사가 수업과 생활교육 등에 전념할 수 있도록 단위학교의 인적·물적 여건을 최대한 활용하여 교무행정업무를 수행하는 조직으로, 담임교사 행정업무 제로화를 목표로 한다. 전 교직원의 의견 수렴 등을 통한 민주적 업무 분장과 담임교사 행정업무 경감을 우선으로 교무행정팀을 운영하고 있다.

④ 행정업무 간소화

내부공문서 감축, 공문서 접수·결재 방법 간소화, 사무위임전결규정 준수 등의 학교 내 업무처리 절차 간소화 및 협력적 업무 문화를 조성하고자 한다.

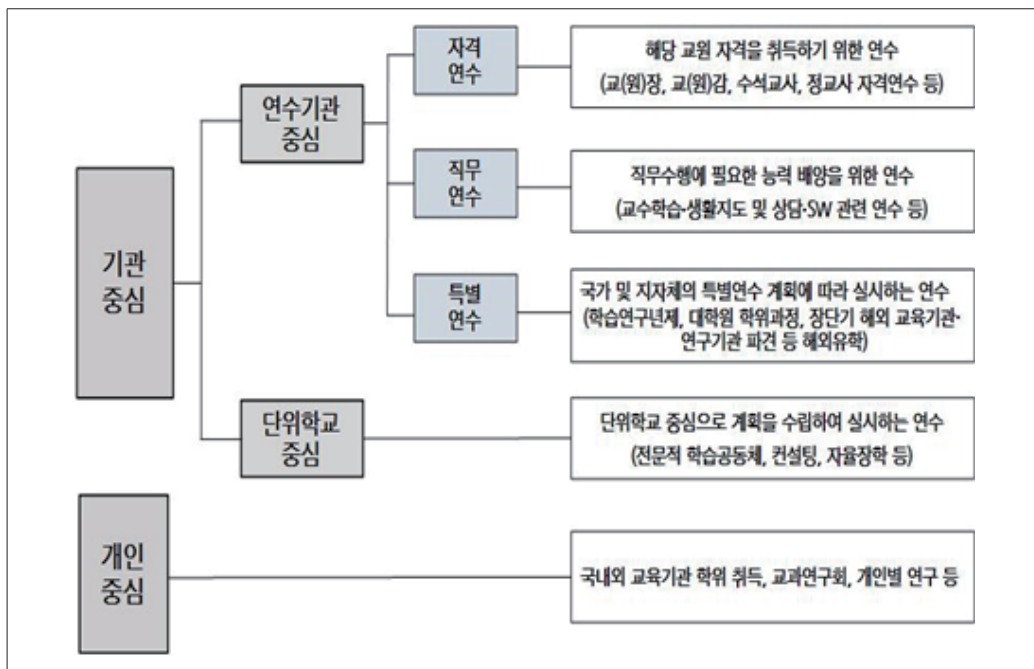
⑤ **쉽과 여유가 있는 수요일**

전 교육행정기관에서 학교가 수요일 하루만이라도 자율적으로 교육역량 강화를 위해 집중할 수 있도록 공문 발송, 보고 요청 등을 지양함으로써 학교 내에서 교직원 간 소통 및 협력의 날로 운영한다.

2) **교원의 전문성 신장 관련 정책**

교사전문성은 수업과 관련된 교과 전문성에 한정하지 않고, 사명감과 긍지, 헌신 등의 정의적 영역과 교사로서의 기본적 자질과 자기개발 능력까지 포함하여 종합적으로 정의하고 있다(허주 외, 2018).

먼저, 교사들의 전문성 신장을 위해 실시되고 있는 교원연수를 살펴보면 [그림 3]과 같다. [그림 III-7]에 제시한 것과 같이, 교원연수는 전문성 개발을 담당하는 운영 주체에 따라 크게 기관중심 연수와 개인중심 연수로 분류할 수 있고, 기관중심 연수는 연수기관(교육부, 교육청, 교육연수원 등) 중심 연수와 단위학교 중심의 연수로 구분할 수 있다.



[그림 III-7] 연수 운영 주체별 분류

출처: 교육부(2019.9.) 2020년 교원연수 중점 추진방향(안).

(가) 연수기관 중심의 연수

연수기관 중심의 교사전문성 연수는 다양한 연수기관을 통해 실시되며 의무성과 강제성을 지니고 있다. 또한 해당 연수는 국가 교육정책 추진방향과 시대적 필요에 의한 내용을 일부 포함하고 있다. 교육부 및 교육청 중심의 교사전문성 연수는 자격연수와 직무연수로 구분할 수 있다.

① 자격연수

자격연수는 2급 정교사가 1급 정교사로 상위 자격증을 취득하는 것을 기본 목적으로 교장 자격연수, 수석교사 자격연수 등의 특별한 경우를 제외하고 대부분의 모든 교사가 교직 입직 후 3년 이후부터 의무적으로 이수해야 한다. 대부분 장시간 집합을 통해 체계적 교육을 받고, 연수 성적이 부여되는 유일한 연수이다. 교육부 및 교육청이 주최하며, 실제 운영은 각 시도 교육연수원 또는 대학부설 교육연수원에서 집행하고 있다.

자격연수는 180~216시간 정도의 많은 시간을 할애하여 연수를 하고, 교직일반영역이나 전공영역, 기본소양 등 다양한 범위를 다루기 때문에 교직 입직 후 새로운 자극이 된다는 점, 그리고 교사 생활에 대한 성찰의 기회를 제공한다는 점에서 긍정적 효과가 있다. 그러나 1정 자격연수의 성적은 승진과 관련되어 있기 때문에 승진에 관심이 있는 교사들은 단지 좋은 점수만을 목적으로 하고, 승진에 관심이 없는 교사들은 무의미한 통과의례 정도로 여긴다는 문제가 있다(허주 외, 2018).

② 직무연수

직무연수는 교사의 직무 수행에 필요한 능력 배양을 위해 지속적으로 실시하는 연수로, 현직교원교육, 교원계속교육 등으로 불리기도 한다. 직무연수에는 교육부 및 교육청에서 역사교육, 안전교육, 자유학기제, 다문화 역량 강화 교육 등과 같이 교육정책 현안과 관련된 내용을 연수하기 위해 시간을 지정하여 실시하는 필수연수, 직무와 직접적으로 관련이 있는 연수, 그리고 직무에 직접적인 관련이 없는 연수 등이 모두 포함된다(허주 외, 2018). 직무연수기관으로는 종합교육연수원, 원격연수원, 각 시도 교육연수원과 교육감이 지정하는 민간 연수기관 등 매우 다양한 기관들이 있다.

직무연수 참여 정도가 학생들의 학업성취에 일정 부분 영향이 있다는 점에서 지속적

인 직무연수의 참여는 교사의 전문성 향상에 긍정적 효과가 있다. 그러나 교사들이 실제 원하는 요구를 충족시키지 못하고, 형식적 연수, 프로그램 질적 수준 미흡 등의 문제점과 함께 직무연수 이수시간이 대부분의 학교에서 성과급 자율지표로 활용되기 때문에 전문성 향상이라는 본질적 가치가 아닌 더 높은 성과급을 받기 위한 수단으로 활용될 여지가 있다. 또한 직무연수의 주제 선택권은 교사에게 있으나 내용의 구성은 연수기관에서 제시하는 것이므로 교육 현장의 체험과 반성이 결여되어 있다(허주 외, 2018).

이러한 직무연수의 부정적인 측면을 보완하여 경상남도교육청에서는 과목, 시수, 방법 등을 다양화한 연수과정을 개설하고, 누구나 필요한 과정 중에서 내맘대로 선택하는 직무연수 ‘다답’, 교사 누구나 필요한 연수를 기획하는 교원자율기획 직무연수 ‘나도 연수기획자가 될 수 있다’ 등의 직무연수의 주제 선택권을 점차 교사에게 주고자 노력하고 있다.

(나) 단위학교 중심의 연수

단위학교 중심의 교사전문성 연수는 학교 내에서 교원의 필요와 요구에 따라 자체적으로 교사전문성 개발 계획을 세워 운영하는 교사전문성 개발 활동을 의미한다. 단위학교 중심의 전문성 개발 연수는 비법정연수이지만, 2015년부터 정부는 교사학습공동체를 활성화하기 위해 학교 안 학습공동체를 직무연수로 인정 및 학점화 정책을 추진하고 있다. 또한 2015년 개정 교육과정의 현장 착근을 위해 수업탐구 교사공동체를 운영·지원함으로써, 교사의 자발적 협력 연구모임을 활성화하기 위해 노력하고 있다. 단위학교 중심의 교사전문성 연수에는 전문적 학습공동체와 교내 자율장학 및 컨설팅 등이 포함된다.

① 전문적 학습공동체

전문적 학습공동체는 단위학교 중심의 교사전문성 개발을 위한 제도로 교사연구회, 수업연구회, 교사학습공동체 등의 명칭으로 실시되었다. 과거 이러한 교사들의 학습공동체는 비공식적 성격을 가졌으나, 최근 경기도교육청을 시작으로 점차 전체 시도교육청으로 확대되고 있다. 전문적 학습공동체가 등장하게 된 배경에는 기존 교사전문성 개발을 위한 정책의 주류인 연수에 대해 보완하고, 교사 간 협력적 상호작용을 통

한 교사전문성 개발의 중요성 부각 등으로 볼 수 있다. 정형화된 형식은 없으나, 서로의 수업을 연구하는 형태, 학교 안팎에 대한 고민을 이야기하고 해결책을 함께 모색하는 형태 등으로 운영된다. 학습공동체 교사들은 수업에 대한 암묵적 지식을 형성하고, 교사 간의 유대감을 형성하며 학습과 성장의 일상화를 추구할 수 있다. 그러나 전문적 학습공동체가 교육부 및 교육청의 정책으로 주도되면서 성과 중시로 인한 형식화와 업무 과다로 인해 또 하나의 업무로 인식되고 있다는 것과 교사들의 자율적인 모임 형식이 자칫 비판적 성찰을 통한 전문성 신장보다는 칭찬을 통한 관성적 실천으로 이루어질 수 있다는 문제를 갖고 있다(허주 외, 2018).

경상남도교육청에서는 공동의 사고를 통해 교육과정과 수업, 평가에 대한 교사의 전문성을 축적해가는 교사학습공동체로 수업혁신 전문적 학습공동체를 운영하고 있다. 특히 2018년 행복학교를 중심으로 희망학교만을 대상으로 운영하던 수업혁신 전문적 학습공동체를 2019년부터 모든 초중고 및 특수학교에서 운영하도록 하였고, 2020년에는 유치원까지 확대하여 운영하고 있다. 학교 업무담당자 지정, 전 교원 예산지원, 일과 시간 내 정례화, 일상의 수업나눔, 전문적 학습공동체 활동을 연수학점으로 인정하는 등 학교 현장에 정착시키기 위한 노력을 하고 있다(하인숙 외, 2020).

초등 수업혁신 전문적 학습공동체는 새 학기 맞이 주간을 활용하여 전문적 학습공동체 오리엔테이션을 실시하고 단위학교 계획 수립 후 정기적인 전문적인 학습공동체 날을 지정하여 실시한다. 학년별·교과별 연간 운영 계획 협의, 과목별 교육과정 읽기, 교육과정 재구성, 수업과 평가 혁신 독서토론, 수업 고민 나누기, 수업 방법 및 평가 내용 협의 등의 주제로 학교별, 학년별, 교과별 수업혁신 전문적 학습공동체 형태로 운영한다. 또한, 전문적 학습공동체 활동은 직무연수로 신청하여 연수 시수를 인정받는 전문적 학습공동체 직무연수로 운영되기도 한다. 이러한 수업혁신 전문적 학습공동체는 일상의 수업 전 협의회, 수업나눔, 수업 후 협의회를 통한 수업혁신으로 함께 나누고, 성장하며, 성찰하는 교직원화를 만들어 나가고 있다. 최근 코로나19로 블렌디드 수업에 적합한 교수학습 방법을 연구의 주제로 설정할 것을 권장하고 사회문제로 대두되고 있는 원격수업 상황에서의 학습격차 해소와 실시간 쌍방향수업 요구에 대한 대비책을 모색하고 있다(경상남도교육청, 2020, p. 21). 특히 코로나19 사태로 등교·원격수업이 병행하는 가운데 교사 혼자 힘으로는 감당하기 힘든 어려운 상황을 학교 안팎의 전문적 학습공동체 활동으로 함께 이겨낼 수 있었으며, 미래역량 중심의 블랜

디드 수업을 실천함에 있어 전문적 학습공동체의 역할은 더욱 강조되고 있다.

② 자율장학

학교장 중심의 교내 자율장학은 교사의 수업 전문성 개선에 초점을 맞춘 활동으로 수업장학, 동료장학, 자기장학, 약식장학, 자체연수, 멘토링제 등의 다양한 형태가 있다. 최근 장학은 ‘수업개선(improvement of instruction)’에 궁극적인 목적이 있으며, 배움을 즐기는 역량 중심의 미래교육으로 변화하는 시대에 교사의 자율성과 협력성을 바탕으로 지속 가능한 수업혁신 체제를 구축하여 수업전문성 향상을 지원하는 관점으로 전환하여 실천하는 것을 지향하고 있다(2021. 경남 장학기본계획). 즉 기존의 관리적 측면에서 코칭 형태의 지원적 측면이 강화되었으며, 학교 구성원에 의해 이루어짐으로써 상호 공감하고 이해한다는 점을 긍정적으로 볼 수 있다.

경상남도교육청에서도 학교 중심의 자율적인 장학활동을 지원하며, 개인 중심의 장학활동이 지닌 한계를 극복하고 수업혁신 전문적 학습공동체를 기반으로 하여 함께 성장하는 연구 문화를 조성하는 데 중점을 두고 운영되고 있다. 하지만, 여전히 대부분의 교내 자율장학이 형식적이고, 교사들이 수업공개에 대해 여전히 심리적 거부감을 느끼고 또 다른 하나의 업무로 인식하고 있는 문제를 가진 것도 사실이다(이민희 외, 2010).

③ 컨설팅

컨설팅은 교육청이 개입되지만, 단위학교의 자발적 컨설팅 요청에 따라 제공되는 독립적인 자문 활동으로 학교와 교사의 자발성에 기초한다는 점에서 단위학교 중심의 연수로 분류할 수 있다. 기존의 지역교육청이 학교에 대한 관리·감독적 측면이 강했다면, 교육지원청은 단위학교에 대한 자문과 조언 활동의 성격을 더 강화되면서 새롭게 도입된 제도이다.

경상남도교육청에서는 교육과정 편성·운영, 배움중심 수업실천, 전문적 학습공동체 운영, 과정중심 평가 및 기록 내실화, 기초학력 향상 지원 등의 주요 내용 영역을 바탕으로 교육지원청별 자체 계획에 따라 실시되고 있다. 영역별 전문성을 지닌 교원, 교육전문직 등으로 컨설턴터 또는 지원단을 구성하여 온라인과 오프라인으로 정보 공유 및 협력관계를 형성하여 신청 학교의 문제진단 및 해결방안 상호 협의, 보완 및 결과

환류의 과정으로 이루어진다. 하지만 기존의 장학자와 피장학자의 1:1 관계를 탈피하고 다양한 분야의 컨설턴트들이 조언을 해주는 구조로 컨설팅의 내용과 질이 향상될 수 있다는 기대를 하였으나, 교사들의 자발적인 참여가 부족하였고, 컨설턴트의 역량 부족에 대한 문제가 제기되었다(정수현, 2013).

(다) 개인 중심의 연수 및 교사 전문성 개발 활동

개인 중심의 연수는 교원 스스로 자신의 전문적 신장과 지식을 습득하기 위한 연수를 말하며 자율연수 또는 자기연수라고도 한다. 교육부의 연수체계 분류에 따르면 개인중심연수를 능력개발이라 보고 이는 국·내외 교육기관 학위취득과, 교과연구회, 개인별 연구 등이 여기에 속하는 것으로 볼 수 있다(신현석·오찬숙, 2013). 특히 개인 중심의 연수 측면에서 교과연구회는 교사의 주체성과 자율성을 기반으로 학교 안팎에서 교사들이 자신들의 관심 영역을 중심으로 관계망을 형성하고, 지식·정보 공유와 상호작용을 통해 교사로서의 전문성과 역량을 향상시키기 위해 결성된 자발적 협력 모임을 말한다.

자발적 협력 모임에는 다양한 수업연구 모임부터 교사 커뮤니티 등이 있으며 그 중 협동학습연구회, 인디스쿨, 학년 밴드를 살펴보면 다음과 같다. 협동학습연구회는 2000년에 결성되어 세미나 프로그램 운영, 학습 자료 개발 및 보급, 네트워크 활동 등의 다양한 활동을 통해 교사의 전문성 신장을 높이고자 운영하고 있다. 인디스쿨은 현직 교사만이 회원으로 가입할 수 있으며 교사 간 교류 및 공유하며 함께 협력하여 교사전문성을 신장시키고자 활동하고 있다. 학년 밴드는 모바일을 통한 접근의 용이성을 바탕으로 다양한 도움자료를 학년별로 손쉽게 공유하고 있다. 이러한 자발적 협력 모임은 교사 간 협력을 통한 사회적 상호작용을 증진시키며 교사의 배움과 학습이 교육현장에 적용하는데 촉진제가 될 수 있어, 기존의 전통적인 모습의 형태를 가진 교사 연수보다 효과적이다(허주 외, 2018).

IV. 초등학교 교사의 세대 인식 및 세대별 교직의식 분석

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

본 연구의 조사대상자는 경남의 초등학교에 재직 중인 교사로, 본 연구의 설문조사에 참여한 초등교사의 인구통계학적 특성은 다음 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 조사대상자의 인구통계학적 특성

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
지역	창원	310(23.1)	행복학교 여부	일반학교	1,139(85.0)
	진주	186(13.9)		행복학교	201(15.0)
	통영	73(5.4)	담당 학년	저학년(1, 2학년)	286(21.3)
	사천	84(6.3)		중학년(3, 4학년)	377(28.1)
	김해	128(9.6)		고학년(5, 6학년)	366(27.3)
	밀양	34(2.5)		기타(교과전담)	311(23.2)
	거제	151(11.3)	직위 직위	일반교사	943(70.4)
	양산	107(8.0)		부장(수석)교사	397(29.6)
	의령	15(1.1)	성별 성별	남자	382(28.5)
	함안	35(2.6)		여자	958(71.5)
	창녕	21(1.6)	연령	20대	199(14.9)
	고성	34(2.5)		30대	417(31.1)
	남해	19(1.4)		40대	454(33.9)
	하동	33(2.5)		50대	247(18.4)
	산청	27(2.0)		60대	23(1.7)
	함양	27(2.0)		결혼 여부	미혼
	거창	27(2.0)	기혼		934(69.7)
	합천	29(2.2)	기타		14(1.0)
학교 설립유형	국·공립	1,338(99.9)	교직 경력	5년 미만	230(17.2)
	사립	2(1)		5년 이상~10년 미만	273(20.4)
학교 규모	6학급 이하	238(17.8)		10년 이상~20년 미만	435(32.5)
	7~12학급	123(9.2)		20년 이상~30년 미만	272(20.3)
	13~24학급	366(27.3)		30년 이상	130(9.7)
	25~36학급	317(23.7)	최종 학력	대졸	902(67.3)
	37~48학급	188(14.0)		대학원졸(석사)	422(31.5)
	49학급 이상	108(8.1)		대학원졸(박사)	16(1.2)
전체					1,340(100.0)

2. 세대 인식 및 세대 차이

가. 연령대별 세대 정체성 인식

본 연구에서는 교사 세대를 구분하고 세대 명칭을 부여하기 위해, 출생시기와 역사적·사회적 경험의 공유라는 두 가지 요인을 동시에 고려하였다. 즉 본 연구에서는 10년 단위의 연령집단, 즉 출생의 동시대성과 각 연령집단 내에서 특정한 역사적 경험을 공유한 것으로 스스로 인지하는 정체성, 즉 연령대별 세대 정체성을 동시에 고려함으로써, 연구자의 주관에 의해 인위적으로 세대를 구분하는 것을 배제하였다. 이를 위해 자신이 어느 세대에 속해 있다고 여기는지를 세대 명칭을 제시하고 모두 선택하도록 하였다. 세대 명칭은 본 연구의 선행연구 검토를 통해 사회적·학문적으로 통용되거나 일반인들에게 어느 정도 널리 알려진 다양한 세대 명칭들을 제시하였다. 연령대별로 자신이 속해 있다고 여기는 세대 명칭을 살펴보면 다음 <표 IV-2>와 같다.

첫째, 20대 교사는 3포 또는 N포세대, N세대, 디지털세대, Z세대 등 다양한 명칭으로 스스로를 인식하는 것으로 나타났다. 이 가운데, 가장 많은 응답을 한 3포 또는 N포세대는 20대 청년세대가 처한 경제적 어려움과 암울한 상황을 보여주는 부정적 이미지의 명칭이다. 3포세대는 취업의 어려움으로 인해 젊은 세대가 연애, 결혼, 출산을 포기했다는 데서 유래한 명칭으로, 최근에는 이에 더해 인간관계, 주택구입, 꿈, 희망 등을 포기한다고 해서 5포, 7포 세대로까지 불리고 있다(최셋별, 2018: 70). 20대 초등학교교사들이 다음으로 많이 응답한 명칭은 N세대, 디지털세대로, 이는 젊은 세대의 문화·행태적 특성을 드러내는 명칭이라 할 수 있다. ‘네트워크(Network)’의 앞 글자를 딴 N세대와 디지털세대는 컴퓨터와 인터넷, 모바일 등 디지털 환경에 친숙한 젊은 세대의 특성을 표현하는 용어이다. Z세대는 20세기에 태어난 마지막 세대라는 의미로 영어 알파벳의 마지막 글자인 Z를 붙여 이르는 명칭으로, 연구자마다 연령 구분에 차이가 있지만 대체로 1995년 이후 출생한 사람들을 말한다.

둘째, 30대 교사는 스스로를 3포 또는 N포세대, 밀레니얼세대, N세대, IMF세대, 디지털세대로 인식하였다. 20대와 유사하게, 30대 초등학교교사들은 2030 청년세대가 처한 경제적 상황과 정보기기(IT)에 익숙한 문화·행태적 특성을 반영한 세대 정체성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 밀레니얼세대는 새로운 밀레니엄(2000년)을 맞아 대거 대

<표 IV-2> 자신이 속해 있다고 여기는 세대 명칭

	20대	30대	40대	50대	60대	합계
베이비붐세대	8(1.8)	7(.8)	8(1.1)	45(10.7)	14(38.9)	82(3.3)
86세대	-	-	19(2.6)	144(34.2)	13(36.1)	176(7.1)
민주화세대	-	1(.1)	27(3.7)	135(32.1)	7(19.4)	170(6.8)
X세대	5(1.1)	40(4.7)	266(36.9)	25(5.9)	-	336(13.5)
신세대	27(6.0)	63(7.3)	115(16.0)	4(1.0)	-	209(8.4)
IMF세대	21(4.7)	103(12.0)	163(22.6)	40(9.5)	2(5.6)	329(13.2)
밀레니얼세대(M세대)	47(10.4)	146(17.0)	42(5.8)	3(7)	-	238(9.6)
3포 또는 N포세대	101(22.4)	171(19.9)	10(1.4)	1(2)	-	283(11.4)
88만원세대	13(2.9)	40(4.7)	3(4)	1(2)	-	57(2.3)
N세대	85(18.8)	133(15.5)	29(4.0)	10(2.4)	-	257(10.3)
Z세대	68(15.1)	60(7.0)	5(7)	2(5)	-	135(5.4)
디지털세대	73(16.2)	86(10.0)	19(2.6)	10(2.4)	-	188(7.6)
기타(없음)	3(7)	9(1.0)	15(2.1)	1(2)	-	28(1.1)
합계	451(100.0)	859(100.0)	721(100.0)	421(100.0)	36(100.0)	2,488(100.0)

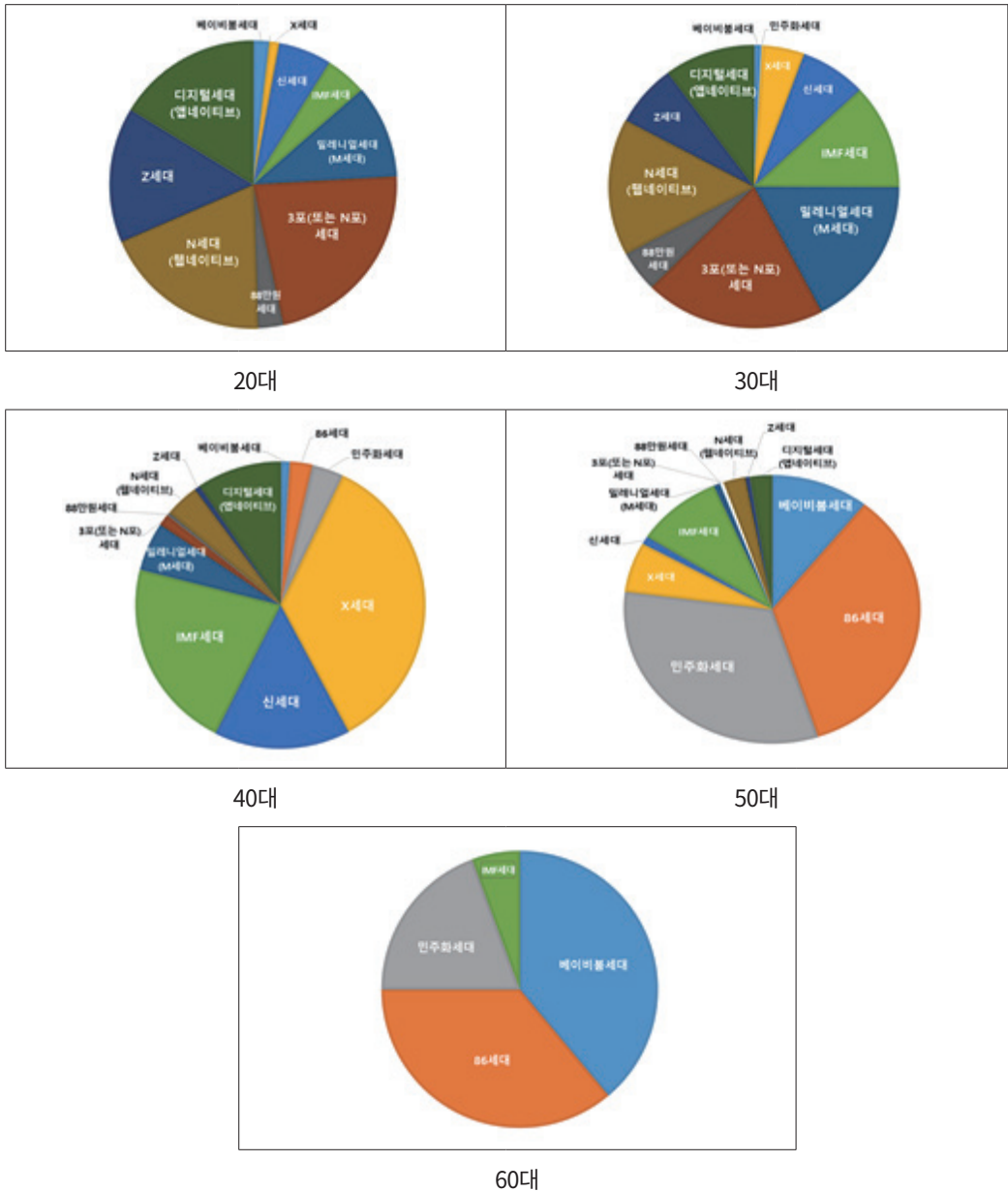
*복수응답

학에 들어간 세대를 말한다. 또한 청소년기에 경험한 IMF 외환위기가 이들에게 일정 부분 각인되어 있음을 알 수 있다.

셋째, 40대 교사는 X세대, IMF세대, 신세대로 스스로를 인식하는 것으로 나타났다. 40대는 1990년대 청소년기와 청년기를 보낸 세대로, 이전 86세대와 비교해 정치적 안정과 경제적 풍요 속에서 자란 첫 세대이다. 이들은 기존 세대와는 완전히 다른 신세대 혹은 도무지 알 수 없는 세대라는 의미에서 ‘미지수’를 뜻하는 알파벳 X를 붙여 X세대로 명명되었다. 또한 1997년 외환위기를 경험하면서 스스로를 IMF세대로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

넷째, 50대 교사는 스스로를 86세대, 민주화세대로 인식하였다. 이들은 일명 386세대로 불리는 민주화 2세대로, 1987년 민주화 운동의 경험과 영향은 그들 스스로를 86세대 또는 민주화세대로 비교적 강하게 귀속하고 있음을 알 수 있다.

다섯째, 60대 교사는 베이비붐세대, 86세대, 민주화세대로 인식하고 있는 것으로 나



*기타(없음) 응답은 제외함.

[그림 IV-1] 연령대별 자신이 속해 있다고 여기는 세대 명칭

타났다. 2021년 현재 교직에 있는 최고령 나이는 1959년생으로, 60대는 유신정권에
서 자란 민주화 1세대의 끝 세대로 본 연구에서는 거의 386세대와 유사한 성격을 나
타내고 있다.

이에 본 연구에서는 교사들의 세대 정체성 인식 결과를 기초로 하고 또 현재 일반적으로 많이 사용하고 있는 세대 용어를 토대로 하여, 20대와 30대를 MZ세대, 40대를 X세대, 50대와 60대를 86세대로 명명하고 구분하였다.

나. 세대 간 상호 인식

세대 간 소통의 부재 및 갈등, 세대 차이의 인식은 대부분 상호적인 것이다. 따라서 세대별로 소통의 어려움이나 갈등 혹은 세대 차이가 존재한다면 이를 느끼는 주체와 대상으로 각 세대가 어떻게 얽혀 있고, 세대 간 상호 인식은 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다(김희삼, 2015).

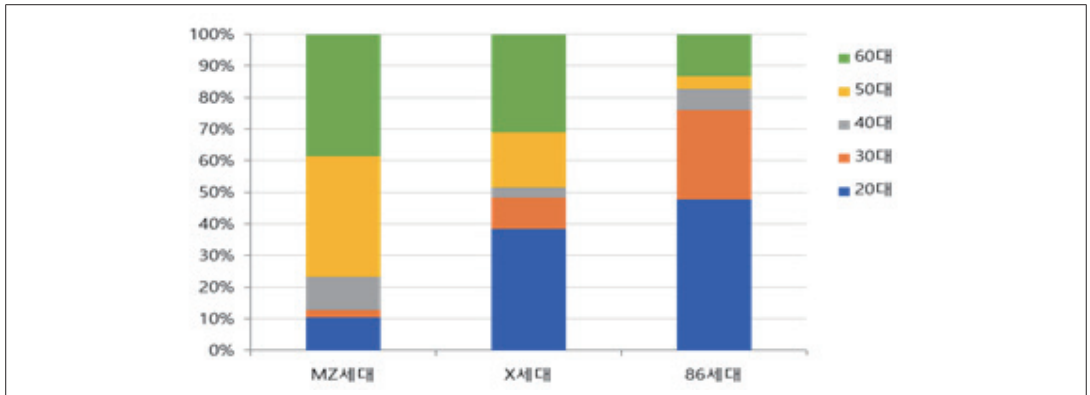
1) 소통이 어렵다고 느끼는 연령대

먼저, 학교에서 평소 소통이 어렵다고 느끼는 연령대를 물어본 결과는 다음 <표 IV-3>과 같다. <표 IV-3>에 따르면, MZ세대는 평소 60대와 50대와의 소통이 어렵다고는 느끼는 것으로 나타났다. X세대와 86세대는 공통적으로 ‘없다’는 응답이 높게 나타났지만, 그 다음 순서로 X세대는 20대와 60대를, 86세대는 20대와 30대를 소통의 어려움 대상으로 선택하였다.

<표 IV-3> 세대별 소통이 어렵다고 느끼는 연령대

	MZ세대	X세대	86세대	합계
20대	76(8.0)	160(25.8)	91(26.7)	327(17.1)
30대	16(1.7)	41(6.6)	54(15.8)	111(5.8)
40대	76(8.0)	13(2.1)	13(3.8)	102(5.3)
50대	279(29.3)	73(11.8)	8(2.3)	360(18.8)
60대	280(23.6)	129(20.8)	25(7.3)	434(22.7)
없다	224(23.6)	203(32.8)	150(44.0)	577(30.2)
합계	951(100.0)	619(100.0)	341(100.0)	1,911(100.0)

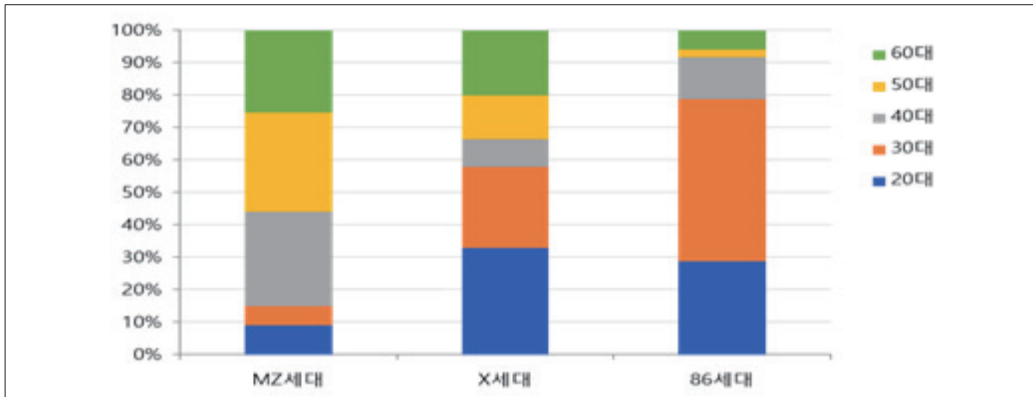
*복수응답



[그림 IV-2] 세대별 소통의 어려움을 느끼는 연령대의 구성 비율

[그림 IV-2]는 소통이 어렵다고 느끼는 연령대가 ‘없다’를 제외하고, 각 세대별로 소통의 어려움을 느끼는 연령대의 구성 비율을 100% 누적 합계 그래프로 나타낸 것이다. [그림 IV-2]와 같이, MZ세대는 50대(38.4%)와 60대(38.5%)를 소통의 어려움 대상으로 느끼는 것으로 나타나, MZ세대가 소통의 어려움을 느끼는 대상의 대략 77% 이상은 50~60대인 것으로 나타났다. 마찬가지로, 86세대는 20대(47.6%)와 30대(28.3%)를 소통의 어려움 대상으로 인식하였으며, 그 가운데 20대를 더 소통의 어려움 대상으로 인식하였다. 한편, X세대는 20대(38.5%)와 60대(31.0%)를 소통의 어려움 대상으로 느끼는 것으로 나타났다. 이는 X세대에 속하는 40대 교사가 현재 학교조직 내에서 대체로 부장교사와 같은 중간 관리자 역할을 수행해 나가면서 젊은 세대인 MZ세대와 관리자를 포함한 50, 60대인 86세대 교원 간의 사이에 낀 세대로서의 어려움을 간접적으로 보여주는 결과라 할 수 있다.

다음으로, 각 세대에 대해 소통의 어려움을 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율을 100% 누적 합계 그래프로 살펴보았다. [그림 IV-3]과 같이, MZ세대를 소통의 어려움 대상으로 지목한 연령대는 40대~60대에서 어느 정도 고르게 나타난 반면, X세대와 86세대를 지목한 연령대는 20대와 30대가 절반 이상이었다. 이것은 현재 40대인 X세대는 50~60대가 속해 있는 윗세대인 86세대보다는 20~30대가 속해 있는 아랫세대인 MZ세대와의 소통을 더 어려워하는 것으로 간주할 수 있으며, 이런 측면에서 X세대는 MZ세대보다 86세대에 더 가까운 것으로 보인다.



[그림 IV-3] 각 세대에 대해 소통의 어려움을 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율

2) 갈등을 느끼는 연령대

평소 소통이 어렵다고 느끼는 것과 갈등을 느끼는 것은 일치하지 않기 때문에, 본 연구에서는 평소 갈등을 느끼는 연령대를 모두 선택하도록 하였다.

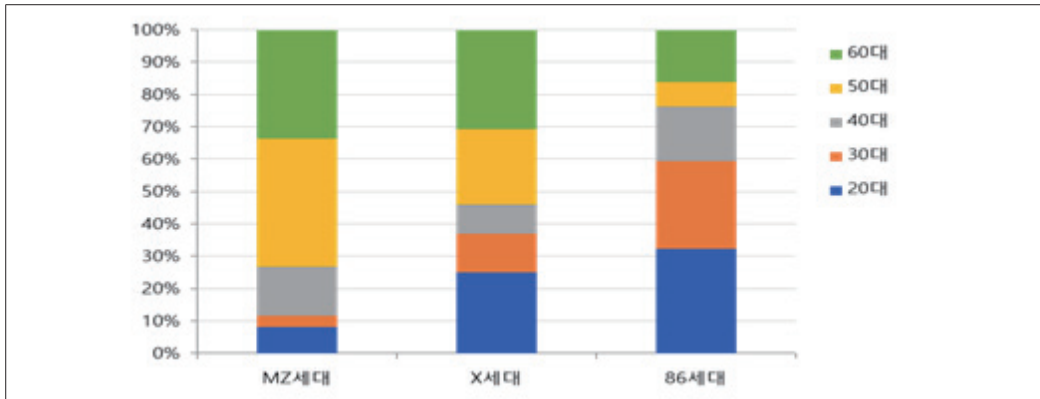
세대별로 평소 갈등을 느끼는 연령대를 분석한 결과(<표 IV-4> 참조), MZ세대는 ‘없다 > 50대 > 60대’ 순으로, X세대는 ‘없다 > 60대 > 20대’ 순으로 나타났다. 86세대가 갈등을 느끼는 연령대는 ‘없다’는 응답이 가장 많았고, 20대와 30대가 엇비슷하게 많이 나타났다.

갈등을 느끼는 연령대가 ‘없다’를 제외하고, 세대별로 갈등의 어려움을 느끼는 연령대 구성 비율을 100% 누적 합계 그래프로 나타내면 [그림 IV-4]와 같다.

<표 IV-4> 세대별 갈등을 느끼는 연령대

	MZ세대	X세대	86세대	합계
20대	38(4.6)	72(12.7)	38(12.4)	148(8.7)
30대	16(1.9)	35(6.2)	32(10.5)	83(4.9)
40대	71(8.6)	26(4.6)	20(6.5)	117(6.9)
50대	185(22.3)	67(11.9)	9(2.9)	261(15.4)
60대	156(18.8)	89(15.8)	19(6.2)	264(15.5)
없다	362(43.7)	276(48.8)	188(61.8)	826(48.6)
합계	828(100.0)	565(100.0)	306(100.0)	1,699(100.0)

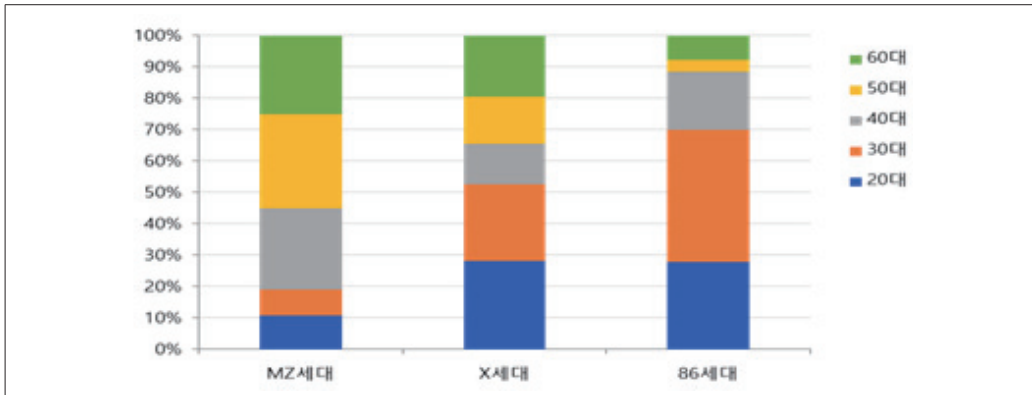
*복수응답



[그림 IV-4] 세대별 갈등을 느끼는 연령대의 구성 비율

[그림 IV-4]와 같이, MZ세대는 50대(39.7%)와 60대(33.5%)에게서 갈등을 느끼는 비율이 높아, MZ세대가 갈등을 느끼는 대상의 대략 75% 이상은 50대~60대인 것으로 나타났다. X세대는 60대(30.8%) > 20대(24.9%) > 50대(23.2%) 순으로 높게 나타나, 20대와 50~60대에게서 갈등을 느끼는 것으로 나타났다. 86세대는 20대(32.2%) > 30대(27.1%) > 40대(16.9%) 순으로 높게 나타났다.

다음으로, 각 세대에 대해 갈등을 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율을 100% 누적 합계 그래프로 살펴보았다. [그림 IV-5]와 같이, MZ세대에 대해서는 40대~60대 연령대가 주로 갈등을 느끼는 것으로 나타났다. X세대에 대해서는 20대와 30대가 주로 갈등을 느끼는 것으로, 86세대에 대해서는 30대와 20대가 다른 연령보다 주로 갈등 비율이 높게 나타났는데, 특히 30대의 갈등 비율이 높게 나타났다.



[그림 IV-5] 각 세대에 대해 같음을 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율

3) 세대 차이를 느끼는 연령대

학교에서 평소 함께 일을 하거나 대화를 나누면서 세대 차이를 느끼는 연령대가 있다면 모두 선택하게 했을 때 세대별 결과는 <표 IV-5>와 같다.

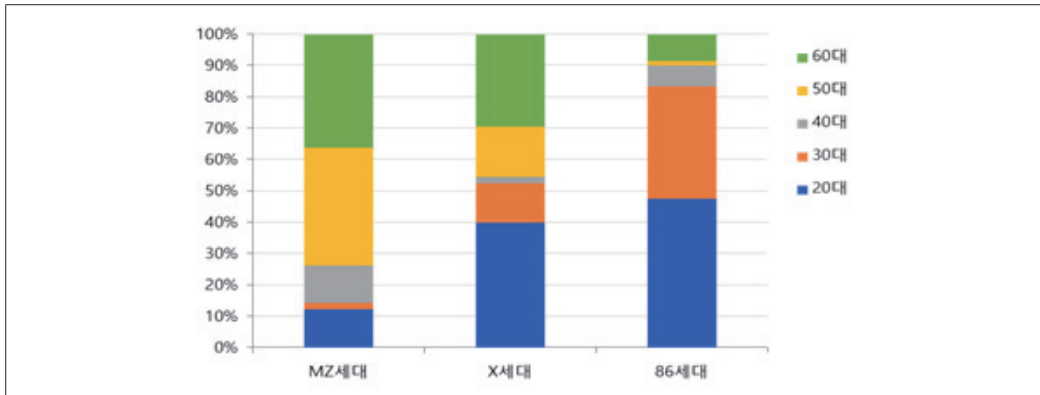
<표 IV-5>에 제시한 것과 같이, MZ세대는 50대와 60대와의 세대 차이를 느낀다는 응답이 가장 많았고, X세대는 20대 > 60대 순으로 많았다. 86세대는 20대와 세대 차이를 느낀다는 응답이 가장 많았고, 다음으로 30대와 ‘없다’가 엇비슷하게 나타났다.

[그림 IV-6]은 평소 세대 차이를 느끼는 연령대가 ‘없다’를 제외하고, 각 세대별로 세대 차이를 느끼는 연령대의 구성 비율을 100% 누적 합계 그래프로 나타낸 것이다.

<표 IV-5> 세대별 세대 차이를 느끼는 연령대

	MZ세대	X세대	86세대	합계
20대	110(10.1)	219(31.7)	131(34.5)	460(21.3)
30대	17(1.6)	70(10.1)	100(26.3)	187(8.7)
40대	107(9.8)	11(1.6)	18(4.7)	136(6.3)
50대	338(31.1)	88(12.7)	4(1.1)	430(19.9)
60대	324(29.8)	162(23.4)	24(6.3)	510(23.6)
없다	192(17.6)	141(20.4)	103(27.1)	436(20.2)
합계	1,088(100.0)	691(100.0)	380(100.0)	2,159(100.0)

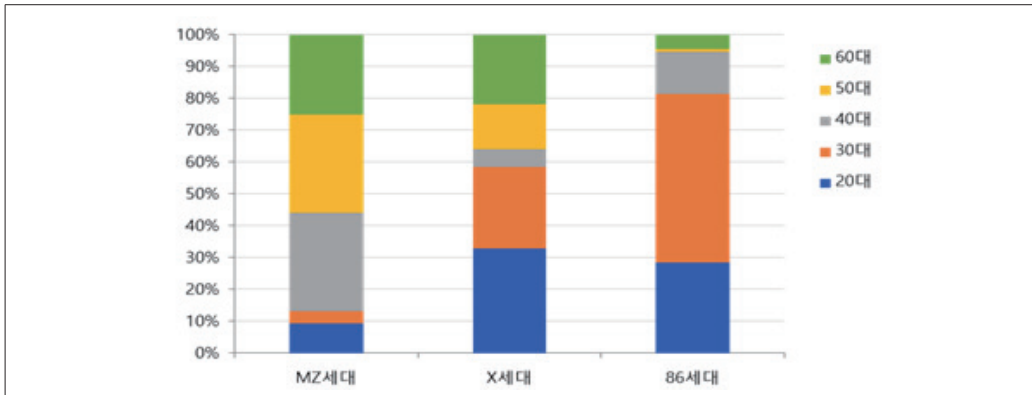
*복수응답



[그림 IV-6] 세대별 세대 차이를 느끼는 연령대의 구성 비율

[그림 IV-6]과 같이, MZ세대가 세대 차이를 느낀다는 연령대는 50대(37.7%)와 60대(36.2%)로 그 비율이 대략 75% 이상으로 높게 나타났다. 이는 MZ세대가 세대 차이를 느끼는 대상은 50~60대인 86세대인 것으로 보인다. 마찬가지로, 86세대가 세대 차이를 느끼는 대상의 80% 이상은 MZ세대인 20대(47.3%)와 30대(36.1%)인 것으로 나타났다. 반면, X세대는 20대(39.8%)와 60대(29.5%)와 세대 차이를 느낀다는 비율이 높게 나타났다.

다음으로, 각 세대에 대해 세대 차이를 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율을 100% 누적 합계 그래프로 살펴보면 [그림 IV-7]과 같다. [그림 IV-7]과 같이, MZ세대에게 세대 차이를 느낀다고 지목한 연령대는 40대~60대에서 어느 정도 고르게 나타났다. X세대를 지목한 연령대는 20대 > 30대 > 60대 순으로 높게 나타났고, 86세대를 지목한 연령대는 30대와 20대가 80% 이상으로 높은 것을 알 수 있다.



[그림 IV-7] 각 세대에 대해 세대 차이를 느낀다고 지목한 연령대의 구성 비율

3. 세대별 교직의식

가. 직업정체감

초등교사들의 직업정체감은 교직 선택에 대한 만족감, 교직 수행에서의 성취감, 그리고 교직 이탈 욕구 측면에서 살펴보았다.

분석 결과(<표 IV-6> 참조), 초등교사들은 ‘교직 선택에 대한 만족감’은 5점 만점에 평균 3.75, ‘교직에서의 성취감’은 평균 3.74로 어느 정도 높게 나타났고, ‘교직 이탈 욕구’는 평균 2.82로 낮게 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, 교직 선택에 대한 만족도는 86세대 > X세대 > MZ세대 순으로 높게 나타났다. 교직 수행에서의 성취감은 86세대가 가장 높고, X세대나 MZ세대는 차이가 없는 것으로 나타났다. 교직 이탈 욕구는 MZ세대가 X세대나 86세대보다 높게 나타났다.

<표 IV-6> 세대별 직업정체감에서의 차이

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
나는 교직을 선택하기를 잘했다고 생각한다	MZ세대	616	3.56(1.13)	23.56*** (86>X>MZ)
	X세대	454	3.82(1.07)	
	86세대	270	4.08(.94)	
	전체	1,340	3.75(1.09)	
나는 교직을 수행하면서 성취감을 느낀다	MZ세대	616	3.62(1.01)	11.00*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.77(.99)	
	86세대	270	3.96(.93)	
	전체	1,340	3.74(1.00)	
나는 다른 직업을 얻을 수만 있다면 교직을 떠나고 싶다(*)	MZ세대	616	3.06(1.31)	23.04*** (MZ>X>86)
	X세대	454	2.70(1.30)	
	86세대	270	2.45(1.28)	
	전체	1,340	2.82(1.32)	

*** $p < .001$

또한, 교육환경 및 교직환경의 변화로 교사들은 자신들의 교육활동에 영향을 미치는 중요한 결정에서 아무런 역할을 할 수 없기 때문에 딜레마와 갈등을 경험하게 된다고 한다(이혜영 외, 2001). 이에 교사들이 자신이 처해 있는 교직 상황 속에서 스스로를 어떤 존재로 인식하고 있는가를 알아보기 위해, 교직에 대한 무력감 및 부담감 인식 정도를 살펴보았다.

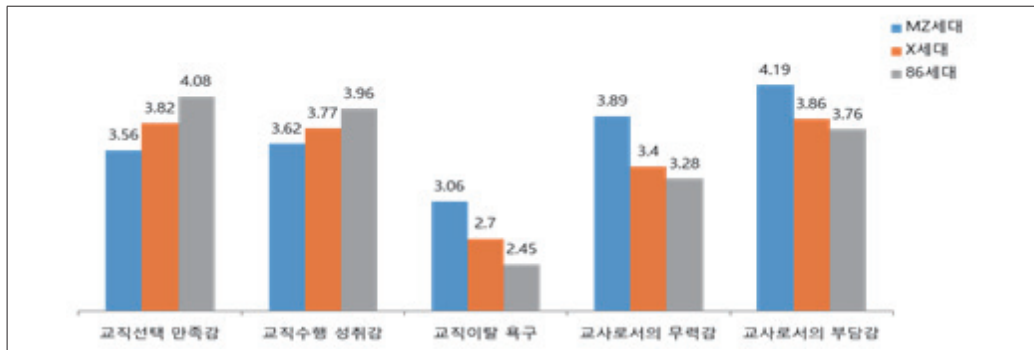
분석 결과(<표 IV-7> 참조), 초등교사들은 교사에 대한 사회적 기대와 교사의 능력 및 여건과의 격차(3.99)를 크게 느끼고 있는 것으로 나타났고, 교사로서의 무력감(3.60)도 어느 정도 느끼고 있음을 알 수 있다. 세대별로 살펴보면, 교사로서의 무력감, 사회적 기대와 교사의 능력 및 여건과의 격차에 따른 부담감은 MZ세대가 X세대나 86세대보다 더 크게 느끼는 것으로 나타났다.

본 연구결과에 따르면([그림 IV-8] 참조), 교사들은 개인적으로 교직이라는 직업 및 가르치는 일에 대해서는 어느 정도 만족하고 있지만, 현재 처한 상황에서 교사로서의 직무에 대한 무력감이나 부담감 등과 같은 부정적 감정 또한 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 교육환경이 빠르게 변화하고 그에 따라 교사에 대한 사회적 기대나 요구가 자신들의 현실적인 능력 및 여건에 비해 과도하게 많아지고 또 교사로서 자신의 교

<표 IV-7> 세대별 교직에 대한 무력감 및 부담감에서의 차이

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
교직 생활을 하면 할수록 교사로서 소신을 펼치기에는 교사가 무력하다는 생각이 든다	MZ세대	616	3.89(1.07)	37.40** (MZ>X,86)
	X세대	454	3.40(1.21)	
	86세대	270	3.28(1.20)	
	전체	1,340	3.60(1.18)	
교사에 대한 사회적 기대가 교사의 능력이나 여건에 비해 크다	MZ세대	616	4.19(.94)	24.13*** (MZ>X,86)
	X세대	454	3.86(1.04)	
	86세대	270	3.76(.97)	
	전체	1,340	3.99(1.00)	

***p<.001, **p<.01



[그림 IV-8] 직업정체감에서의 세대별 차이

육활동에 영향력을 행사할 수 있는 것이 거의 없다는 것을 인식하게 되면서 느끼는 부정적 감정이라 할 수 있다. 특히 교직 경력이 많지 않은 MZ세대가 X세대나 86세대 비해 상대적으로 직업 선택에 대한 만족감은 낮고 교직에 대한 부정적 감정은 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 따라서 MZ세대와 같은 저경력 교사의 직업에 대한 만족감은 높이고 직무에 대한 부담감은 줄일 수 있는 방안이 요구된다.

나. 교직 만족 요인

교사가 가르치는 일에 보다 높은 열정과 교직에 전념할 수 있도록 하는 중요한 요인은 교직에 대한 만족이다. 즉 교직에 만족하는 교사일수록 가르치는 일에 열정과 헌신

을 다한다. Lortie(1972)는 교사들로 하여금 교육활동을 수행하고 열정을 발휘하게 하는 원천을 외재적, 심리적, 보조적 보상으로 구분하여 설명하였다. 여기서 외재적 보상은 금전적 소득, 명예, 권력 등과 같이 거의 모든 교사에게 객관적으로 주어지는 ‘외재적’ 특성이라 할 수 있다. 심리적 보상은 교사로서 일하는 과정에서 주관적 평가에 의해 형성되는 것으로 특히 학생들에게 영향을 주었다고 느끼거나 확신이 들 때 만족도가 높아지는 것과 관련이 있다. 보조적 보상은 현직에 있는 사람들의 노력에 영향을 주기보다는 그 일의 구성원이 되도록 하는 데 영향을 미치는 것으로, ‘방학의 여유’, ‘직업의 안정성’ 등이 여기에 포함된다(진동섭 외, 2017). 이에 본 연구에서는 Lortie의 세 가지 보상 요인을 참고하여 교직 만족 요인이 무엇인지, 가장 만족하는 순서대로 3가지를 선택하도록 하였다.

교직 만족 요인을 분석한 결과(<표 IV-8> 참조), 초등교사들은 직업의 안정성(24.9%) > 시간적 여유(20.8%) > 학생들이 나를 통해 배우고 깨우친다는 점(17.7%) 순으로 높게 나타났다.

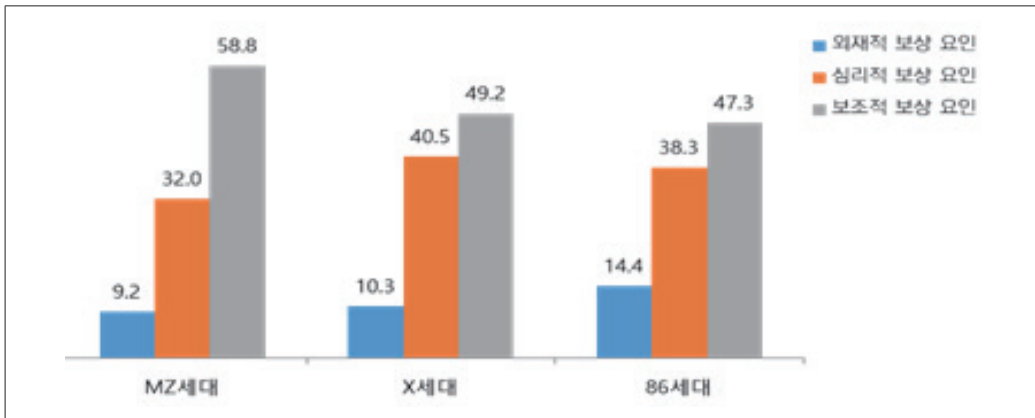
이를 세대로 살펴보면, MZ세대는 ‘직업의 안정성(25.1%) > 시간적 여유(24.5%) > 학생들이 나를 통해 배우고 깨우친다는 점(16.9%)’ 순으로 높게 나타났다. X세대는

<표 IV-8> 교직 만족 요인(1+2+3순위)

구분		전체	MZ세대	X세대	86세대
외재적 요인	월급	166(4.1)	50(2.7)	56(4.1)	60(7.5)
	다른 사람으로부터 받는 존경	124(3.1)	53(2.9)	43(3.2)	28(3.5)
	영향력 행사의 기회	135(3.4)	66(3.6)	41(3.0)	28(3.5)
심리적 요인	수업, 연구, 독서 등의 활동 기회	256(6.4)	101(5.5)	109(8.0)	46(5.7)
	학생지도 및 학급경영 능력 개발	197(4.9)	57(3.1)	82(6.0)	58(7.2)
	학생들이 나를 통해 배우고 깨우친다는 점	708(17.7)	311(16.9)	251(18.5)	146(18.2)
	학생들과 사귀고 어울릴 수 있는 기회	203(5.1)	85(4.6)	80(5.9)	38(4.7)
	다른 교사들과 사귀고 어울릴 수 있는 기회	83(2.1)	35(1.9)	28(2.1)	20(2.5)
보조적 요인	직업의 안정성	998(24.9)	461(25.1)	347(25.6)	190(23.6)
	시간적 여유(예: 방학)	831(20.8)	450(24.5)	239(17.6)	142(17.7)
	경쟁의식으로부터의 자유	300(7.5)	171(9.3)	81(6.0)	48(6.0)
전체		4,001(100.0)	1,840(100.0)	1,357(100.0)	804(100.0)

‘직업의 안정성(25.6%) > 학생들이 나를 통해 배우고 깨우친다는 점(18.5%) > 시간적 여유(17.6%)’ 순으로 나타났고, 86세대도 X세대와 비슷한 양상을 보여주고 있다.

본 연구결과를 교직 만족 요인별로 종합해보면 [그림 IV-9]와 같다. [그림 IV-9]와 같이, 초등교사들은 세대에 상관없이 모두 직업의 안정성이나 시간적 여유 등과 같은 보조적 보상 요인에 대한 만족도가 높음을 알 수 있다. 그러나 세대별로 교직 만족 요인에 대해서는 다소 차이가 있어, MZ세대는 다른 세대에 비해 상대적으로 보조적 보상 요인에 대한 만족도가 더 높고 심리적 요인에 대한 만족도는 더 낮은 것을 알 수 있다. 이는 경기 침체에 따른 고용의 불안 속에서 직업의 안정성뿐만 아니라 다른 직업에 비해 치열하게 경쟁하지 않고 시간적 여유를 가질 수 있는 교직을 선택함으로써, 일과 삶의 균형을 유지하고자 하는 현 MZ세대의 현실적이고 실용적인 특성이 반영된 결과라 할 수 있다. 특히 보조적 보상 요인 중 ‘시간적 여유’와 ‘경쟁으로부터의 자유’ 요인에서 다른 세대보다 그 빈도가 높다는 것은 이를 잘 설명해준다.



[그림 IV-9] 세대별 교직 만족 요인

다. 교사효능감

교사효능감은 교사의 교직에 대한 태도 중에서도 특히 학생들을 효율적으로 가르칠 수 있고 훌륭한 인성을 가진 인간으로 교육시킬 수 있다는 교사로서의 능력에 대한 신념이다. 교사효능감은 교사 자신의 교직 수행에서의 내재적 동기와 관련되어 있고 직무에 대한 만족이나 교직에 전념하는 정도에 영향을 미치며, 이러한 교사의 동기는 학

생들의 학업동기에 영향을 미쳐서 학업성취의 향상을 가져온다는 것이 다양한 연구결과들을 통해 보고되었다(김아영, 2012). 이에 본 연구에서는 교사효능감을 자신의 수업 능력과 관련된 수업지도 효능감과 학생 생활지도 능력과 관련된 생활지도 효능감으로 구분하여 살펴보았다(김지선 외, 2018).

분석 결과(<표 IV-9> 참조), 교사들의 효능감은 평균 3.99로 매우 높게 나타났으며, 교사효능감의 하위요인인 수업지도 효능감은 4.01, 생활지도 효능감은 3.89로 역시 높게 나타났다. 이를 세대별로 살펴보면, 86세대와 X세대가 MZ세대보다 교사효능감뿐만 아니라 하위요인인 수업지도 효능감과 생활지도 효능감에서 모두 높은 점수를 보여주고 있다. 이는 교직경력과 교사효능감 간에는 정적인 선형관계가 있다는 연구결과들을 지지하는 결과로, 교직경력이 쌓일수록 수업이나 학생 생활지도 능력에 대한 확신 또한 증가한다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-9> 세대에 따른 교사효능감에서의 차이

구분	사례수	평균(표준편차)	F값(사후검증)
수업지도 효능감	MZ세대	616	3.88(.61)
	X세대	454	4.09(.59)
	86세대	270	4.16(.63)
	전체	1,340	4.01(.62)
생활지도 효능감	MZ세대	616	3.75(.68)
	X세대	454	3.97(.68)
	86세대	270	4.05(.63)
	전체	1,340	3.89(.68)
교사효능감	MZ세대	616	3.87(.60)
	X세대	454	4.08(.64)
	86세대	270	4.14(.62)
	전체	1,340	3.99(.63)

*** $p < .001$

4. 교직의 특성에 대한 인식

가. 교직의 특수성 인식

앞의 교직문화 관련 선행연구 분석에서 기술한 것처럼, 교직문화의 특성은 교직 특유

의 불확실성, 즉 가르치는 일의 효과가 불확실하다는 점과 불가분의 관계에 있다. 이에 본 연구에서는 교직의 불확실성과 관련된 질문을 통해 교직에 대해 갖고 있는 교사들의 인식을 파악해보고자 하였다.

<표 IV-10>에 제시한 것과 같이, “교사의 교육활동 능력은 객관적으로 평가하기 어렵다”는 문항의 전체 평균은 3.95점으로 높게 나타났으며 세대 간 차이는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 교직의 고유한 특성인 교육활동 결과의 불확실성과 평가의 어려움을 보여주는 결과로, 대부분의 교사는 교사의 교육활동 능력에 대한 객관적 평가가 어렵다는 것을 인식하고 있음을 알 수 있다.

다음으로, “교사들은 경력 이외의 것에 의해 차별적인 보수를 받아서는 안 된다”는 문항에서 전체 평균은 대략 중간 정도 이상의 점수(3.54)를 보여주었다. 이 문항은 교사의 능력을 객관적으로 평가하기 위한 준거가 확립되어 있지 않은 상태에서 일반적으로 능력을 대신하여 경력을 우선적으로 고려하고 있기 때문에, 교육성과 평가의 어려움과 관련된 질문이라 할 수 있다(류방란 외, 2002).

이를 세대별로 살펴보면, 집단 간의 차이가 유의하게 나타났다. 즉 86세대

<표 IV-10> 세대별 교직의 특수성 인식

		세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
교육 성과 평가의 어려움	교사의 교육활동 능력은 객관적으로 평가하기 어렵다	MZ세대	616	4.02(1.03)	2.92
		X세대	454	3.91(1.10)	
		86세대	270	3.85(1.10)	
		전체	1,340	3.95(1.07)	
	교사들은 경력 이외의 것에 의해 차별적인 보수를 받아서는 안 된다	MZ세대	616	3.26(1.35)	34.61*** (86>X>MZ)
X세대	454	3.61(1.33)			
86세대	270	4.05(1.19)			
전체	1,340	3.54(1.34)			
학생과의 관계의 어려움	교사는 학급에서 언제 어떤 일이 벌어질지 모르기 때문에 긴장감을 늦출 수 없다	MZ세대	616	4.69(.59)	.01
		X세대	454	4.69(.66)	
		86세대	270	4.69(.71)	
		전체	1,340	4.69(.64)	
	요즘 학생들은 다루기가 힘들다	MZ세대	616	4.19(.92)	1.01
X세대	454	4.23(.92)			
86세대	270	4.13(1.03)			
전체	1,340	4.19(.95)			

***p<.001

가 차별적인 보수에 대한 반대 의견에 높은 수준의 동의(4.05)를 나타냈으며, MZ세대가 상대적으로 낮은 수준의 동의(3.26)를 보여주었다. 이와 관련하여 86세대는 교사의 능력에 따른 성과급 지급에 대해 반대하는 응답이 높은 반면, MZ세대는 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 이러한 결과는 현 교직사회에서 일반적으로 능력을 대신하여 경력을 기준으로 하는 보수 체제에 대해 MZ세대는 어느 정도 합리적이지 않다는 생각을 가지고 있음을 보여준다.

또한 학생들과 관계를 맺고 유지하는 것은 교직에서 필요한 기술 중 하나로 수업과 함께 교사의 핵심적인 활동이라 할 수 있다. 그러나 교사와 학생 간의 관계는 비자발적이고, 교직 활동의 대상인 학생들은 사회화가 충분하게 되지 않았으며, 교사는 개별 학생을 다루는 것이 아니라 집단의 학생들을 다루기 때문에, 교사는 학생과의 관계의 어려움 등을 통해 교직의 불확실성을 경험하게 된다(진동섭 외, 2019: 251). 이에 본 연구에서는 교직 수행에 있어 학생들과의 관계의 어려움 인식 정도를 알아보았다.

분석 결과(<표 IV-10> 참조), “교사는 학급에서 언제 어떤 일이 벌어질지 모르기 때문에 긴장감을 늦출 수 없다”(4.69)와 “요즘 학생들은 다루기가 힘들다”(4.19)는 문항에 모두 높은 점수를 보여주었으며, 세대 간 차이는 나타나지 않았다. 즉 교사들은 세대에 관계없이 공통적으로 복잡한 교실 생활 속에서 즉흥적이고 우발적이며 비예측적으로 발생하는 문제들로 인해 학생과의 관계의 어려움을 겪고 있으며, 요즘 학생들을 다루는 일을 힘들어하고 있음을 보여주고 있다. 이는 Lortie가 지적한 것처럼, 교사들이 인식한 학생과의 관계의 어려움은 교사들의 교직 불확실성을 증가시키는 하나의 요인으로 작용한다.

본 연구결과는 교사들이 교직 특유의 불확실성, 즉 가르치는 일은 그 효과에 대한 평가의 어려움과 어리고 변화무쌍한 집단의 학생들과 관계를 맺으면서 교육활동을 이끌어 가야 하기 때문에 학생들과의 관계 유지 및 통제·관리의 어려움을 느끼고 있다는 것을 보여준다(진동섭 외, 2017, p. 355).

나. 교직의 전문성 인식

교직이 전문성을 가져야 한다는 것은 두 가지 특성으로 요약할 수 있다. 하나는 교직이 고도의 지성을 필요로 하는 정신적 활동이며 장기간에 걸친 교육과 훈련을 받지 않고서는 그 직업에 종사할 수 없다는 것이다. 다른 하나는 교직이 다른 전통적인 전문

직, 예를 들어 의사나 변호사 등과 마찬가지로 고도의 자율성과 사회적 책임성을 아울러 가져야 한다는 것이다(정하소, 2004). 이에 본 연구에서는 교직의 전문성에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 파악하기 위해, 교직의 전문성 및 탈전문성 특성 요인에 대한 교사의 인식 정도를 알아보았다.

분석 결과(<표 IV-11> 참조), 교직의 전문성 중 ‘특수한 지식과 기술’(4.29), ‘보람과

<표 IV-11> 교직의 전문성 및 탈전문성 인식

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
교직은 특수한 지식과 기술을 가지고 있다	MZ세대	616	4.19(.83)	8.48*** (X,86>MZ)
	X세대	454	4.38(.75)	
	86세대	270	4.36(.79)	
	전체	1,340	4.29(.80)	
교직은 일 자체에 보람과 즐거움이 있다	MZ세대	616	3.92(1.04)	14.22*** (86,X>MZ)
	X세대	454	4.20(.96)	
	86세대	270	4.22(.92)	
	전체	1,340	4.07(1.00)	
교직은 사회에 봉사하는 바가 크다	MZ세대	616	4.20(.88)	2.42
	X세대	454	4.30(.87)	
	86세대	270	4.31(.85)	
	전체	1,340	4.25(.87)	
교직은 일하는 데 있어서 재량권이 많은 직업이다	MZ세대	616	3.39(1.18)	.10
	X세대	454	3.41(1.15)	
	86세대	270	3.43(1.13)	
	전체	1,340	3.41(1.16)	
교직은 권위 있는 직업으로 인정받는다	MZ세대	616	2.31(1.06)	3.63* (86,X>MZ)
	X세대	454	2.41(1.11)	
	86세대	270	2.53(1.18)	
	전체	1,340	2.39(1.10)	
사회가 다원화되면서 학생과 학부모의 다양한 요구를 충족시키기 어려워졌다(*)	MZ세대	616	4.52(.69)	7.16*** (MZ>X,86)
	X세대	454	4.39(.79)	
	86세대	270	4.33(.86)	
	전체	1,340	4.43(.76)	

***p<.001, *p<.05

즐거움'(4.07), '사회봉사'(4.25) 등과 같은 교직의 내적 요인에서는 긍정적으로 높게 인식한 반면, '교직의 재량권'(3.41), '권위'(2.39) 등과 같은 외적인 요인에서는 상대적으로 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 즉 교사들은 교직을 특수한 지식과 기술을 가지고 있고, 일 자체에 대한 보람과 즐거움이 있으며, 사회에 봉사하는 직업으로 인식하고 있는 반면, 교사가 외부적으로 재량권이 많거나 권위 있는 직업이라고 생각하지는 않는다는 것이다. 세대별로는 MZ세대가 86세대나 X세대보다 교직의 전문성 인식 정도가 상대적으로 더 낮았다.

또한 사회의 다원화로 인한 학생 및 학부모의 요구 충족의 어려움(4.43)과 같은외적 요인에 의한 교직의 탈전문화 인식은 높게 나타나, 초등교사들은 외부적 요인에 의해 교직 전문성이 위협받고 있다고 생각한다.

본 연구결과에 따르면, 초등교사들은 교직은 특수한 지식과 기술이 있는 직업이며 또 가르치는 일에 대한 보람 및 사회적 공헌도는 높게 인식하고 있지만, 교육전문가로 인정받고 그에 상응하는 권한과 자율성은 보장받지 못하고 있다고 생각한다. 이는 교직은 단지 부분적으로 전문화되었을 뿐이라는 Lortie의 주장을 지지하는 결과로, 사회가 다원화되고 교육환경이 변화함에 따라 교직은 학생 및 학부모의 요구를 충족시키기에는 현실적으로 탈전문화 되어가고 있다는 것이다.

다. 교사의 성향

1) 개인주의적 성향

교직문화에 관한 선행연구들에서는 교직문화의 주요 특징으로 개인주의와 보수주의적 성향을 지적하고 있다. 교사들 간의 업무 관련 관계는 상호 의존성보다는 상호 독립성의 특징을 지녀 왔으며, 대부분의 교사들은 여전히 많은 시간을 일정한 영역 내에서 정해진 학생들을 대상으로 혼자서 일을 하는 데 보내고 있다(진동섭 외, 2017, p. 53). 이에 본 연구에서는 교직문화의 특성으로 지적한 개인주의와 보수주의를 나타내는 문항을 통해 교사의 성향을 알아보았다.

교사의 개인주의 문화와 관련하여, 개인주의적 성향은 교수방법 및 기술 등의 향상을 위해 함께 일하는 것에 별로 큰 관심을 보이지 않는 데에서 찾아볼 수 있다(류방란 외, 2002). 이에 교사의 개인주의적 성향을 분석한 결과는 <표 IV-12>에 제시하였다.

<표 IV-12> 교사의 개인주의적 성향

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
교사로서 능력을 획득하고 발달시켜 가는 것은 교사 개인이 알아서 할 일이다	MZ세대	616	2.85(1.13)	4.45* (MZ>X)
	X세대	454	2.63(1.16)	
	86세대	270	2.74(1.18)	
	전체	1,340	2.75(1.15)	
다른 교사에게 효과적인 방법이 나에게도 꼭 효과적인 것은 아니다	MZ세대	616	4.42(.68)	16.57*** (MZ>X>86)
	X세대	454	4.25(.83)	
	86세대	270	4.11(.75)	
	전체	1,340	4.30(.76)	
동료라 할지라도 다른 교사의 수업, 생활지도, 학급경영 등에 관여해서는 안 된다	MZ세대	616	3.49(1.08)	9.26*** (MZ,86>X)
	X세대	454	3.21(1.10)	
	86세대	270	3.47(1.08)	
	전체	1,340	3.39(1.10)	
교과 및 생활지도에서 동학년 교사들과 보조를 맞추는 일은 중요하다	MZ세대	616	3.96(.86)	6.31** (86>MZ,X)
	X세대	454	4.00(.87)	
	86세대	270	4.17(.77)	
	전체	1,340	4.01(.85)	
교사들은 수업계획, 학습자료 제작 등을 위해서 서로 협력함으로써 전문성 신장을 도모할 수 있다(*)	MZ세대	616	4.29(.76)	9.95*** (86,X>MZ)
	X세대	454	4.41(.78)	
	86세대	270	4.53(.67)	
	전체	1,340	4.38(.75)	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

“다른 교사에게 효과적인 방법이 나에게도 꼭 효과적인 것은 아니다” 문항에 교사들은 매우 긍정적 반응(4.30)을 보여주고 있다. 또한 초등학교의 특성상 동학년 교사들과의 관계는 매우 중요한 의미를 가지기 때문에 개인이 드러나지 않으면서 동학년 교사와 보조를 맞추고자 하는 동조주의 성향(4.01)이 높게 나타났으며, 동료교사의 교실 안에서 이루어지는 교육활동에 대해서는 서로 관여하지 않고 경계를 유지하고자 하는 개인주의적 성향(3.39)도 어느 정도 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, 교수 방법의 독립성 측면에서는 MZ세대가 가장 높게 나타났고, 다음으로 X세대, 86세대 순으로 유의하게 나타났다. 교육활동에 대한 상호 간의 경계 유지에서는 MZ세대와 86세대가 X세대보다 유의하게 높게 나타났고, 교과 및 생활지도에서 동학년 교사와의 보조 및 조화 추구 경향성에서는 86세대가 X세대와 MZ세대보다 더 높게 나타났다. 이러한 교사 세대별 차이는 MZ세대가 다른 세대보다 상

대적으로 개인주의적 성향이 더 높음을 보여주는 결과이다.

반면, 교사들 간의 협력을 통해 전문성 신장을 도모할 수 있다는 인식(4.38) 정도는 높고, 교사의 전문성 개발을 위한 책임이 교사 개인에게 있다는 인식(2.75) 정도는 낮게 나타났다. 이는 최근 학교 안의 전문적 학습공동체 활동이 강조되면서 교사 개인의 전문성 향상 노력보다는 협력적이고 집단적 성격의 전문성 개발 필요성을 교사들이 점점 인식하고 있음을 보여주는 결과이다.

이를 세대별로 살펴보면, 교사들 간의 협력을 통한 전문성 신장 인식 정도에서는 86세대와 X세대가 MZ세대보다 더 높게 나타났고, 교사의 전문성 개발의 책임이 교사 개인에게 있다는 인식 정도에서는 MZ세대가 상대적으로 높았다. 이러한 결과 또한 다른 세대보다 MZ세대 교사의 개인주의 성향이 더 높다는 것을 어느 정도 지지한다.

본 연구결과는 교사들이 교사 개개인의 교수 방법을 존중해주어야 한다는 기본 생각에 따라 교사 상호 간의 경계를 유지하려는 경향성과 초등학교의 특성상 동학년 교사 간의 협조를 통한 전체적인 조화를 중요하게 생각한다는 연구결과와 일치한다(이혜영 외, 2001; 류방란 외, 2002). 즉 교사들은 개인주의에 기반한 제한적 협력 관계를 선호하며 동교교사와는 친밀하게 지내되 간섭하지 않고 일정한 경계를 유지하고자 하며, 이러한 개인주의적 성향은 MZ세대에서 상대적으로 더 많이 나타났다.

2) 보수주의적 성향

교사의 보수주의적 성향과 관련해서는 <표 IV-13>에 제시한 것과 같이, 전체적으로 ‘변화보다 안정 선호’(3.69)나 ‘불만 속의 현실 순응’(3.62) 경향성 점수는 어느 정도 높게 나타난 반면, ‘새로운 수업방법 시도에 대한 부담 인식’(3.24) 정도는 상대적으로 낮게 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, MZ세대가 X세대나 86세대보다 ‘변화보다 안정 선호’나 ‘불만 속의 현실 순응’ 정도를 더 크게 인식하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 한국 교직문화에 대한 선행연구들에서 지적한 것과 마찬가지로 교사들은 여전히 안정적인 것을 선호하고 불만 속의 순응과 같이 쉽게 변화하지 않으려는 보수주의적 성향을 가지고 있다는 것을 보여준다. 또한 이러한 교직문화의 보수주의적 성향을 MZ세대는 다른 세대에 비해 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교사들의 보수주의적 성향은 과거에 해왔던 것과 같은 방식으로 일하는 것을 선호하게 함으로써 교육 및 교직환경의 변화에 따라 교사에게 새롭게 요구되는 역할 및 기대와 충돌을 일으킬 수 있다.

<표 IV-13> 교사의 보수주의적 성향

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
교사들은 변화보다 안정적인 것을 선호하는 편이다	MZ세대	616	3.82(.91)	16.86*** (MZ,X>86)
	X세대	454	3.68(.96)	
	86세대	270	3.41(1.00)	
	전체	1,340	3.69(.96)	
새로운 수업 방법을 시도하는 것은 여러 가지 면에서 부담스러운 일이다	MZ세대	616	3.25(1.08)	.24
	X세대	454	3.26(1.11)	
	86세대	270	3.20(1.10)	
	전체	1,340	3.24(1.09)	
교사들은 불만족스러운 현실을 개선하려 하기보다는 순응하는 편이다	MZ세대	616	3.74(.97)	9.16*** (MZ>X,86)
	X세대	454	3.55(1.05)	
	86세대	270	3.45(1.09)	
	전체	1,340	3.62(1.03)	

*** $p < .001$

최근 학교 및 교직에 요구되는 새로운 변화는 교사들이 보다 큰 적응력을 발휘하고 보다 효과적인 동료관계를 유지하여 전문적 지식과 기술 습득을 통한 교사의 전문성 신장에 대한 공동 책임의식을 가질 것을 강조하고 있다(진동섭 외, 2017, p. 417). 이런 측면에서 개인주의적이고 보수적인 교직문화는 교사들 간의 협력을 통한 전문성 신장 및 협력적 교직문화 조성을 저해하는 요인이다.

5. 근무조건 및 학교문화에 대한 인식

교사들은 학교라는 사회적 환경 속에서 상황이 제공하는 기회를 적절하게 활용하는 동시에 상황이 가하는 제약 조건에 대처하고 적응해 나간다. 따라서 교사문화를 이해하기 위해서는 교사들이 일하고 있는 학교의 근무환경 및 여건에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 파악할 필요가 있다(류방란 외, 2002). 이에 본 연구에서는 교사의 근무조건 및 학교문화에 대한 교사의 인식을 살펴보았다.

가. 초등학교의 교육 여건

초등학교 교사들은 여러 가지 면에서 중등학교 교사와는 다른 근무조건 속에서 일

한다. 그 중 대표적인 것이 한 교사가 모든 교과를 가르친다는 것과 담당하는 학년의 범위가 1학년부터 6학년까지로 중등학교보다 넓다는 점이다. 이러한 초등학교만이 가지고 있는 교육 여건은 초등학교의 교직문화가 중등학교의 교직문화와 다른 특성을 가지게 한다(이혜영 외, 2001). 이에 본 연구에서는 초등학교의 독특한 근무조건으로 인해 형성될 수 있는 초등학교 교사의 교육 여건에 대한 인식을 살펴보았다.

분석 결과(<표 IV-14> 참조), 초등학교 교사들은 대체로 가르칠 교과 내용이 많다고 인식(3.86)하고 있었으며 모든 교과를 다 잘 가르치는 것에 대한 어려움(4.15) 및 매년 담당 학년이 바뀌기 때문에 담임교사로서의 교과 및 생활지도에 대한 부담감(3.76)을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, 교육과정과 관련하여 86세대와 X세대는 MZ세대보다 초등학교에서 가르칠 교과 내용이 너무 많다고 인식하고 있었으며, X세대는 MZ세대보다 매년 학년이 바뀌기 때문에 교과 및 생활지도에 부담감을 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 교직 경력이 쌓여감에 따라 교사들은 자신이 의도한대로 아이들을 변화시킬 수 없다는 것을 깨닫게 되고 아이의 관점에서 아이를 바라보게 되면서 교과지도나 생활지도에 대한 부담을 더 크게 느끼는 것으로 볼 수 있다. 반면 MZ세대와 같이

<표 IV-14> 초등학교의 교육 여건에 대한 인식

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
가르칠 교과 내용이 너무 많다	MZ세대	616	3.72(1.07)	12.31*** (86,X>MZ)
	X세대	454	3.93(1.00)	
	86세대	270	4.06(.91)	
	전체	1,340	3.86(1.02)	
모든 교과를 다 잘 가르치기는 어렵다	MZ세대	616	4.15(.82)	2.02
	X세대	454	4.20(.87)	
	86세대	270	4.06(.91)	
	전체	1,340	4.15(.86)	
매년 담당 학년이 바뀌기 때문에 교과 및 생활지도에 부담이 된다	MZ세대	616	3.68(1.08)	3.68* (X>MZ)
	X세대	454	3.86(1.07)	
	86세대	270	3.78(1.06)	
	전체	1,340	3.76(1.08)	
학교에서 하는 각종 행사는 교과교육의 목표 달성에 도움이 된다(*)	MZ세대	616	2.88(1.07)	.96
	X세대	454	2.83(1.01)	
	86세대	270	2.94(1.00)	
	전체	1,340	2.88(1.04)	

*** $p<.001$, * $p<.05$

교직 경력이 많지 않은 교사들은 자신이 생각하는 기준대로 아이들을 끌고 갈 수 있다고 생각하기 때문에 상대적으로 이러한 부담감을 덜 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

또한 초등학교에서는 도교육청 및 교육지원청에서 주관하는 각종 행사를 운영하고 있다. 이러한 각종 행사는 교사들로 하여금 수업시간을 잠식할 뿐만 아니라 행사 준비를 위한 많은 시간과 노력을 할애하게 만든다. 이에 학교에서 하는 행사가 교과교육의 목표 달성에 도움이 되는지를 알아본 결과, 교사들은 세대에 상관없이 학교에서 하는 각종 행사가 교과교육의 목표 달성에 도움이 되지 않는다는 인식(2.88)이 강한 것으로 나타났다.

나. 학교 및 교육행정기관의 행정 행태

학교의 조직풍토는 구성원의 사고와 행동에 영향을 주는 학교만의 고유한 특징으로, 교사의 사고 및 행동에 영향을 미친다. 이에 본 연구에서는 교사들이 학교 및 교육행정기관의 행정 운영 행태와 학교문화를 어떻게 인식하고 있는지를 살펴보았다.

1) 학교의 행정 행태 인식

학교의 행정 행태와 관련해서는 업무 배분의 공정성 측면과 형식주의적 행정 운영 측면으로 나누어 알아보았다. 먼저, <표 IV-15>에 제시한 것과 같이 업무 배분의 공정성 측면에서 교사들은 업무가 공정하게 배분되고 있다는 인식(2.93) 정도가 낮았으며, 학년 배정이나 업무 분담에서 교사들의 실질적 요구 반영(3.38) 정도도 높지 않게 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, 업무 배분의 공정성에서는 86세대 > X세대 > MZ세대 순으로 낮게 인식하였다. 학년 배정 및 업무 분담에서 교사들의 요구 반영 정도에서도 86세대 > X세대 > MZ세대 순으로 낮게 인식하는 것으로 나타나, MZ세대 교사들이 다른 세대에 비해 학교에서의 업무 배분의 공정성 인식 정도가 낮았다.

학교의 형식주의적 행정 운영과 관련해서도 교사들은 ‘실적 위주의 행정 운영’(4.37), ‘형식 위주의 행정 운영’(4.11)과 같은 보여주기식 행정 운영 행태가 이루어지고 있다는 인식이 높았다. 또한 ‘행정업무로 인한 수업의 침해 정도’(3.78)도 높게 인식하고 있었으며, 다른 세대보다 MZ세대가 형식주의적 학교 행정 운영 행태를 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 학교의 행정 행태 인식

		세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
업무 배분의 공정성	우리 학교에서는 업무가 교사들에게 공정하게 배분되고 있다	MZ세대	616	2.72(1.20)	38.93*** (86>X>MZ)
		X세대	454	2.91(1.14)	
		86세대	270	3.45(.99)	
		전체	1,340	2.93(1.17)	
	우리 학교에서는 학년 배정이나 업무 분담에서 교사들의 요구가 실질적으로 반영된다	MZ세대	616	3.15(1.16)	33.42*** (86>X>MZ)
X세대	454	3.45(1.06)			
86세대	270	3.78(.89)			
전체	1,340	3.38(1.10)			
형식주의적 행정 운영	학교의 업무 중에는 실적이거나 근거 를 서류로 남겨야 하는 일이 많다	MZ세대	616	4.38(.77)	4.01* (X>86)
		X세대	454	4.43(.80)	
		86세대	270	4.26(.78)	
		전체	1,340	4.37(.78)	
	행정업무를 처리할 때에는 내용보 다 형식에 신경을 쓰게 된다	MZ세대	616	4.17(.91)	5.17** (MZ>86)
X세대	454	4.12(.96)			
86세대	270	3.95(.92)			
전체	1,340	4.11(.93)			
시급하게 처리해야 할 행정업무로 인해 수업에 지장을 받은 경우가 있다	MZ세대	616	3.91(1.09)	18.93*** (MZ,X>86)	
	X세대	454	3.83(1.05)		
	86세대	270	3.43(1.08)		
	전체	1,340	3.78(1.09)		

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

2) 교육행정기관의 행정 행태 인식

다음으로, 교육행정기관의 행정 행태에 대한 인식을 알아보았다. 분석 결과(<표 IV-16> 참조), 세대별로는 86세대보다 X세대와 MZ세대가 더 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

또한 "연구학교나 선도학교 운영을 통하여 교육활동이 실질적으로 개선될 수 있다"는 문항에서도 교사들은 부정적 인식(2.68) 정도가 높게 나타났다. 즉 교사들은 교육행정기관의 형식주의적이고 관료주의적인 행정 행태에 대해 매우 부정적으로 인식하였다.

<표 IV-16> 교육행정기관의 행정 행태 인식

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
상급 행정기관이 학교에 요구하는 업무 중에는 전시성 혹은 형식적인 것이 많다	MZ세대	616	4.28(.86)	23.72*** (MZ,X>86)
	X세대	454	4.16(.90)	
	86세대	270	3.83(.94)	
	전체	1,340	4.15(.90)	
상급 행정기관에서 주관하는 여러 행사 중에는 해마다 같은 방식으로 되풀이되는 경우가 많다	MZ세대	616	4.24(.83)	7.89*** (MZ,X>86)
	X세대	454	4.16(.85)	
	86세대	270	3.99(.87)	
	전체	1,340	4.16(.85)	
연구학교나 선도학교 운영을 통하여 교육활동이 실질적으로 개선될 수 있다(*)	MZ세대	616	2.73(1.11)	1.29
	X세대	454	2.68(1.18)	
	86세대	270	2.59(1.07)	
	전체	1,340	2.68(1.13)	

*** $p < .001$

학교나 교육행정기관의 형식주의적이고 관료주의적인 행정 행태는 그 성과가 잘 드러나지 않는 교육활동을 지원하기보다 눈에 보이는 것을 우선하는 학교의 조직 풍토와 교직원 풍토를 형성하는 결과를 가져온다. 또한 학교 및 교육행정기관의 행정적 요구들은 교사들로 하여금 학생들을 교육시키기 위한 본질적인 활동에 집중할 수 있는 시간을 방해하고, 교직에서의 무력감을 느끼게 한다(류방란 외, 2002). 따라서 교사들이 학교나 교육행정기관의 형식적 행정업무에 방해받지 않고 교육활동에 전념할 수 있도록 행정 행태에 대한 적절한 개선이 필요하다.

다. 학교의 조직풍토

1) 수업에 관한 정보 교류 및 공유

학교의 조직풍토는 수업에 관한 정보 교류 및 공유, 학교 내 민주적 의사결정, 교사협력 및 교사갈등 등을 통해 살펴보았다.

교사들 간의 수업에 관한 정보 교류 및 공유에 대한 인식 정도를 살펴본 결과(<표 IV-17> 참조), 교사들은 다른 교사와의 '수업에 관한 교류 및 정보 공유'(3.49)가 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 인식하였다.

<표 IV-17> 세대별 수업에 관한 정보 교류 및 공유 인식에서의 차이

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
우리 학교에서는 연구수업 이외에도 동료교사의 수업을 관찰할 기회가 많다	MZ세대	616	2.86(1.04)	7.29*** (86>X,MZ)
	X세대	454	2.96(1.07)	
	86세대	270	3.15(.97)	
	전체	1,340	2.95(1.04)	
우리 학교에서는 동학년 담당교사 간에 수업에 관한 정보 교류 및 공유가 활발하게 이루어지고 있다	MZ세대	616	3.85(1.06)	5.71** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.78(1.00)	
	86세대	270	4.04(.91)	
	전체	1,340	3.86(1.02)	
우리 학교에서는 교육과정 편성 및 운영과 관련하여 교사들 간에 활발한 토론이 이루어지고 있다	MZ세대	616	3.56(1.12)	15.97*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.66(1.03)	
	86세대	270	3.99(.85)	
	전체	1,340	3.68(1.05)	
수업에 관한 정보 교류 및 공유	MZ세대	616	3.42(.86)	12.66*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.46(.86)	
	86세대	270	3.72(.74)	
	전체	1,340	3.49(.85)	

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

하위문항별로 살펴보면, ‘동학년 교사 간의 수업에 관한 정보 교류 및 공유’(3.86), ‘교육과정 편성 및 운영에 관한 교사들 간의 활발한 토론’(3.68)은 어느 정도 이루어지고 있다고 응답하였다. 특히 초등학교의 특성상 동학년 교사 간의 수업에 대한 정보 교류 및 공유는 활발하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 반면, “우리 학교에서는 연구수업 이외에도 동료교사의 수업을 관찰할 기회가 많다”는 문항에서는 다소 낮은 점수(2.95)를 보였다.

이를 세대별로 살펴보면, 수업에 관한 정보 교류 및 공유와 그 하위문항 모두에서 MZ세대가 86세대나 X세대에 비해 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

또한 행복학교와 일반학교 간의 학교문화에 대한 인식 차이가 있는지를 살펴보았다. 학교유형에 따른 수업에 관한 정보 교류 및 공유 인식에 차이가 있는지를 살펴본 결과(<표 IV-18> 참조), 동학년 교사 간의 수업에 관한 정보 교류 및 공유 문항을 제외한 모든 문항에서 행복학교가 일반학교보다 유의하게 높은 값을 보여주고 있다. 즉 일반학교에 비해 행복학교에서 교사들 간의 수업에 관한 정보 교류 및 공유가 더 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-18> 학교유형별 수업에 관한 정보 교류 및 공유 인식 차이

	세대 구분	사례수	평균(표준편차)	t값
우리 학교에서는 연구수업 이외에도 동료교사의 수업을 관찰할 기회가 많다	행복학교	201	3.30(1.00)	5.20***
	일반학교	1,139	2.89(1.04)	
우리 학교에서는 동학년 담당교사 간에 수업에 관한 정보 교류 및 공유가 활발하게 이루어지고 있다	행복학교	201	3.99(1.07)	1.90
	일반학교	1,139	3.84(1.01)	
우리 학교에서는 교육과정 편성 및 운영과 관련하여 교사들 간에 활발한 토론이 이루어지고 있다	행복학교	201	4.04(1.01)	5.26***
	일반학교	1,139	3.62(1.05)	
수업에 관한 정보 교류 및 공유	행복학교	201	4.04(1.01)	5.26***
	일반학교	1,139	3.62(1.05)	

*** $p < .001$

2) 학교 내 민주적 의사소통

학교 내 민주적 의사소통에 대해 살펴본 결과(<표 IV-19> 참조), 교사들은 교원들 간의 민주적 의사소통(3.61)이 어느 정도 이루어지고 있다고 인식하였다.

하위문항별로 살펴보면, 교사들은 학교에서 교장과 교사 간의 의사소통(3.44), 교사 상호 간의 협력적 의사소통(3.89), 그리고 학교 구성원들의 의사가 반영된 학교 운영(3.52)이 어느 정도 이루어지고 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, ‘학교 내 민주적 의사소통’에서는 86세대 > X세대 > MZ세대 순으로 높게 나타났다. 하위문항에서는 ‘학교 구성원들의 의사가 반영된 학교 운영’ 측면에서는 86세대 > X세대 > MZ세대 순으로 나타난 반면, ‘교장과 교사 간의 의사소통’과 ‘교사 상호 간의 협력적 의사소통’ 측면에서는 X세대와 MZ세대가 86세대보다 낮게 나타났다. 즉 X세대나 MZ세대는 86세대보다 상대적으로 교장과 교사 간의 의사소통이나 교사 상호 간의 협력적 의사소통이 원활하게 이루어지고 있지 않다고 생각한다. 특히 MZ세대는 교장과 교사 간의 의사소통이 나 학교 구성원들의 의사를 반영한 학교 운영에서 낮은 점수를 보여주었다.

학교유형에 따른 학교 내 민주적 의사소통 인식 정도에 차이가 있는지를 살펴본 결과(<표 IV-20> 참조), 학교 내 민주적 의사소통 및 하위 문항 모두에서 행복학교가 일반학교보다 유의하게 높은 값을 보여주고 있다. 즉 일반학교에 비해 행복학교에서 교장-교사 간 의사소통, 교사-교사 간 의사소통, 학교 구성원들의 의사를 반영한 학교 운영 등과 같이 학교 내 민주적 의사소통이 잘 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-19> 세대별 학교 내 민주적 의사소통 인식에서의 차이

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
우리 학교에서는 교장과 교사 간의 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다	MZ세대	616	3.30(1.27)	10.00*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.48(1.19)	
	86세대	270	3.68(1.04)	
	전체	1,340	3.44(1.21)	
우리 학교에서는 교사 상호 간의 협력적 의사소통이 활발하게 이루어지고 있다	MZ세대	616	3.85(1.00)	6.09** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.83(.97)	
	86세대	270	4.07(.74)	
	전체	1,340	3.89(.95)	
우리 학교는 구성원들의 의사를 충분히 반영해서 학교를 운영한다	MZ세대	616	3.33(1.19)	20.33*** (86>X>MZ)
	X세대	454	3.60(1.07)	
	86세대	270	3.83(.99)	
	전체	1,340	3.52(1.13)	
학교 내 민주적 의사소통	MZ세대	616	3.49(1.00)	14.03*** (86>X>MZ)
	X세대	454	3.63(.96)	
	86세대	270	3.85(.79)	
	전체	1,340	3.61(.96)	

*** $p<.001$, ** $p<.01$

<표 IV-20> 학교유형별 학교 내 민주적 의사소통 인식에서의 차이

	세대 구분	사례수	평균(표준편차)	t값
우리 학교에서는 교장과 교사 간의 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다	행복학교	201	3.84(1.10)	5.12***
	일반학교	1,139	3.37(1.21)	
우리 학교에서는 교사 상호 간의 협력적 의사소통이 활발하게 이루어지고 있다	행복학교	201	4.15(.88)	4.19***
	일반학교	1,139	3.85(.95)	
우리 학교는 구성원들의 의사를 충분히 반영해서 학교를 운영한다	행복학교	201	3.89(1.04)	5.05***
	일반학교	1,139	3.46(1.13)	
학교 내 민주적 의사소통	행복학교	201	3.95(.88)	5.53***
	일반학교	1,139	3.55(.96)	

*** $p<.001$

3) 교사협력

교사협력에 대한 인식 정도를 살펴본 결과(<표 IV-21> 참조), 교사들은 동료교사와의 협력(3.92)이 잘 이루어지고 있다고 인식하였다.

하위문항별로 살펴보면, “우리 학교에서는 학교교육 활동 및 업무와 관련하여 동료교

<표 IV-21> 세대별 교사협력 인식 차이

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
우리 학교에서는 학교교육 활동 및 업무와 관련하여 동료교사의 도움을 쉽게 받을 수 있다	MZ세대	616	3.96(.93)	2.58
	X세대	454	4.00(.85)	
	86세대	270	4.11(.81)	
	전체	1,340	4.01(.88)	
우리 학교에서는 학교교육 활동에 대한 가치와 신념을 동료교사와 공유하고 있다	MZ세대	616	3.66(1.02)	11.94*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.73(.94)	
	86세대	270	4.00(.82)	
	전체	1,340	3.75(.96)	
우리 학교에서는 교사들이 서로 협력을 잘한다	MZ세대	616	3.96(.88)	6.73*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.98(.94)	
	86세대	270	4.19(.73)	
	전체	1,340	4.01(.88)	
교사협력	MZ세대	616	3.85(.84)	8.24*** (86>X,MZ)
	X세대	454	3.90(.82)	
	86세대	270	4.09(.71)	
	전체	1,340	3.92(.81)	

***p<.001

사의 도움을 쉽게 받을 수 있다”(4.01), “우리 학교에서는 교사들이 서로 협력을 잘한다”(4.01), 그리고 “우리 학교에서는 학교교육 활동에 대한 가치와 신념을 동료교사와 공유하고 있다”(3.75)에서 모두 높은 평균값을 보여주었다. 즉 초등학교 교사들은 학교에서 교사들 간의 협력이 어느 정도 잘 이루어지고 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, “학교교육 활동 및 업무와 관련하여 동료교사의 도움을 쉽게 받을 수 있다”는 문항을 제외한 나머지 문항에서는 세대 간 인식 차이가 유의하게 나타났다. 즉 86세대가 X세대나 MZ세대보다 교사협력 정도를 더 높게 인식하였다.

학교유형에 따른 교사협력 인식 정도에 차이가 있는지를 살펴본 결과(<표 IV-22> 참조), 교사협력 및 하위문항 모두에서 행복학교가 일반학교보다 유의하게 높은 값을 보여주고 있다. 즉 일반학교에 비해 행복학교에서 동료교사와의 협력이 보다 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-22> 학교유형별 교사협력 인식에서의 차이

	세대 구분	사례수	평균(표준편차)	t값
우리 학교에서는 학교교육 활동 및 업무와 관련하여 동료교사의 도움을 쉽게 받을 수 있다	행복학교	201	4.19(.84)	3.24***
	일반학교	1,139	3.97(.89)	
우리 학교에서는 학교교육 활동에 대한 가치와 신념을 동료교사와 공유하고 있다	행복학교	201	4.01(.90)	4.16***
	일반학교	1,139	3.70(.97)	
우리 학교에서는 교사들이 서로 협력을 잘한다	행복학교	201	4.16(.86)	2.58**
	일반학교	1,139	3.99(.88)	
교사협력	행복학교	201	4.12(.79)	3.82***
	일반학교	1,139	3.88(.81)	

*** $p < .001$, ** $p < .01$

4) 교사갈등

교사갈등에 대한 인식 정도를 살펴본 결과(<표 IV-23> 참조), 교사들은 동료들 간의 갈등(2.46)은 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

하위문항별로 살펴보면, “우리 학교에서는 교사들이 다른 사람의 업무에 관심이 없다”(2.92), “우리 학교에서는 의사결정 시, 교사들 간에 의견충돌이 잦다”(2.19), 그리고 “우리 학교에서는 연령, 직위 등에 따라 교사 간 갈등이 있다”(2.29)에서 모두 낮은 평균값을 보여주었다. 즉 초등학교 교사들은 교사들 간의 갈등이 별로 없다고 인식하는 것으로 나타났다.

이를 세대로 살펴보면, 교사갈등 및 하위문항 모두에서 MZ세대가 86세대나 X세대보다 교사갈등에 대한 인식 정도가 상대적으로 더 높게 나타났다. 학교유형에 따른 교사갈등 인식 정도에 차이가 있는지를 살펴본 결과에서는 교사갈등 및 하위문항 모두에서 행복학교와 일반학교 간의 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-23> 세대별 교사갈등 인식 차이

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값 (사후검증)
우리 학교에서는 교사들이 다른 사람의 업무에 관심이 없다	MZ세대	616	3.07(1.10)	17.56*** (MZ>X>86)
	X세대	454	2.87(1.13)	
	86세대	270	2.64(1.07)	
	전체	1,340	2.92(1.12)	
우리 학교에서는 의사결정 시, 교사들 간에 의견 충돌이 잦다	MZ세대	616	2.30(.99)	10.41*** (MZ>,X,86)
	X세대	454	2.15(.97)	
	86세대	270	1.99(.86)	
	전체	1,340	2.19(.97)	
우리 학교에서는 연령, 직위 등에 따라 교사 간 갈등이 있다	MZ세대	616	2.49(1.17)	20.48*** (MZ>X,86)
	X세대	454	2.20(1.07)	
	86세대	270	2.01(.96)	
	전체	1,340	2.29(1.11)	
교사갈등	MZ세대	616	2.62(.86)	22.57*** (MZ>X>86)
	X세대	454	2.40(.87)	
	86세대	270	2.21(.81)	
	전체	1,340	2.46(.87)	

***p<.001

6. 교원 지원체제에 대한 인식

가. 교직 사회화 과정

1) 교직에 입문하여 수업 방법을 터득하는 데 도움을 준 것

교사가 교직사회에 입문하여 교사로서 갖추어야 할 소양은 물론이고 교사 집단의 규범과 가치를 공유해 가는 사회화 과정은 교직의 특성과 교사의 삶을 규정하는 핵심적 요인이라 할 수 있다(진동섭 외, 2017, p.156). 이에 교사의 가장 기본적인 활동이라고 할 수 있는 교수활동 수행 방법 형성에 교직 지원체제의 어떤 요인이 가장 크게 영향을 미쳤는지를 살펴보았다.

먼저, 교직에 입문하여 수업 방법을 터득하는 데 있어 가장 크게 도움이 되었던 것은 무엇인지를 알아보기 위해, 가장 크게 도움이 되었던 2가지를 선택하게 하였다. 그 결과(<표 IV-24> 참조), 전체적으로는 ‘스스로의 시행착오’ 37.5%, ‘선배나 동료교사의

<표 IV-24> 세대별 교직 입문하여 수업 방법을 터득하는 데 가장 도움이 되었던 것

	전체	MZ세대	X세대	86세대
대학의 양성교육	86(3.2)	51(4.1)	22(2.4)	13(2.4)
교육(지원)청 및 직무연수기관 등에서 제공하는 연수	350(13.1)	105(8.5)	142(15.6)	103(19.1)
스스로의 시행착오	1,004(37.5)	497(40.3)	329(36.2)	178(33.0)
선배나 동료교사의 도움	870(32.5)	426(34.6)	279(30.7)	165(30.6)
(학창시절) 은사들의 수업 방법	43(1.6)	24(1.9)	9(1.0)	10(1.9)
연구회 모임	255(9.5)	96(7.8)	103(11.3)	56(10.4)
장학지도	10(4)	8(6)	1(1)	1(1)
온라인 교사 커뮤니티	25(9)	15(1.2)	6(7)	4(7)
교원연구대회 참가	10(4)	2(2)	7(8)	1(2)
대학원 수학	4(1)	1(1)	1(1)	2(4)
개인학습(예: 개별연수, 개인연구 등)	15(6)	4(3)	6(7)	5(9)
기타	8(3)	3(2)	3(3)	2(4)
전체	2,680(100.0)	1,232(100.0)	908(100.0)	540(100.0)

복수응답

도움'이 32.5%로 나타나, 개인적 경험이나 개인의 인적 네트워크를 통해 도움을 받았다는 응답 비율이 70%로 높게 나타났다. 다음으로 교육청 및 직무연수기관 등에서 제공하는 연수(13.1%), 연구회 모임(9.5%) 순으로 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, 세대 간 비율의 차이는 있지만 모두 '스스로의 시행착오 > 선배나 동료교사의 도움 > 교육청 및 직무연수기관에서 제공하는 연수' 순으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 교사들은 연수기관에서 제공하는 교원연수와 같은 제도적이고 공식적인 지원보다는 스스로의 시행착오를 통한 개인적 경험과 선배나 동료 교사로부터의 비공식적인 도움을 통해 교직에 적응해 나간다는 것을 보여주는 것이다. 이런 측면에서 본 연구결과는 교직에서의 사회화 과정은 대체적으로 “자기 사회화”라고 주장한 것과 일치한다. 즉 교직의 두드러진 특징의 하나는 교사로서 맡아야 할 책임의 모든 것을 갑자기 한꺼번에 맡게 된다는 것이다. 교사들은 교실에서 시행착오의 경험을 통해 가르치는 법을 배우며, 그 과정은 개인적으로 검증하여 나름대로의 교수 원리를 획득하는 과정이다. 개인적인 경험은 동료로부터의 비공식적인 도움을 통해 일부 보강되

지만, 교사들은 자신들의 스타일과 상황에 맞는 동료들의 아이디어와 방법만 시도하여 “나에게” 효과가 있다고 판단할 때 비로소 받아들인다. 교사들의 사회화에서 가장 중요한 것은 교사가 경험을 통해 배운 것이다(진동섭 외, 2017, p. 156).

또한 교사들은 교원연수와 같은 공식적 사회화 전략보다 비공식 멘토링 기능 같은 비공식적인 개별적 사회화 전략으로부터 더 많이 사회화되고 있는 것으로 나타났다. 이는 공식적 사회화 기제보다 비공식적 사회화 기제가 더 큰 영향을 준다는 연구결과와 일치한다. 공적인 교원 지원체제가 교사들의 전문성 신장을 지원해 주지 못할 때, 교사들은 수업이나 생활지도 등과 같은 교육활동 수행 과정에서 부딪히는 문제나 어려움을 개인적으로 해결해 나갈 수밖에 없으며, 이는 교사의 개인주의를 촉진하고 교직 사회의 변화를 저해하는 요인으로 작용할 가능성이 높다(류방란 외, 2002).

2) 수업 및 생활지도 능력 등 전문성 신장에 도움을 주고 있는 것

다음으로, 수업 및 생활지도 능력 등 전문성 신장에 가장 큰 도움을 주고 있는 것은 무엇인지를 알아보았다.

분석 결과(<표 IV-25> 참조), 전체적으로는 ‘선배나 동료교사의 도움(27.5%) > 개인학습(24.4%) > 온라인 교사 커뮤니티(19.0%) > 교내외 전문적 학습공동체 활동(14.3%)’ 순으로 높게 나타난 반면, 교육청에서 제공하는 연수는 9.0%로 비교적 낮게 나타났다.

이를 세대별로 살펴보면, MZ세대는 ‘선배나 동료교사의 도움(32.8%) > 온라인 교사 커뮤니티(22.2%) > 개인학습(21.4%) > 교내외 전문적 학습공동체 활동(11.8%) > 교육청에서 제공하는 연수(6.0%)’ 순으로 나타났다. X세대는 ‘개인학습(28.2%) > 선배나 동료교사의 도움(22.4%) > 온라인 교사 커뮤니티(17.5%) > 교내외 전문적 학습공동체 활동(14.6%) > 교육청에서 제공하는 연수(10.4%)’ 순으로 나타났다. 86세대는 ‘개인학습(24.8%) > 선배나 동료교사의 도움(24.1%) > 교내외 전문적 학습공동체 활동(19.4%) > 온라인 교사 커뮤니티(14.1%) > 교육청에서 제공하는 연수(13.5%)’ 순으로 나타났다.

이와 같은 결과는 앞에서 살펴본 교직 사회화의 개인주의적 성격을 명확하게 보여주는 것으로, 교사들은 동료교사의 도움이나 온라인 커뮤니티, 그리고 개인학습과 같은 개별적인 비공식적 기제를 통해 전문성을 신장하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-25> 세대별 전문성 신장에 도움을 주고 있는 것

	전체	MZ세대	X세대	86세대
교육(지원)청에서 제공하는 연수	241(9.0)	74(6.0)	94(10.4)	73(13.5)
교내외 전문적 학습공동체 활동	383(14.3)	145(11.8)	133(14.6)	105(19.4)
선배나 동료교사의 도움	737(27.5)	404(32.8)	203(22.4)	130(24.1)
대학원 수학	39(1.5)	23(1.9)	10(1.1)	6(1.1)
온라인 교사 커뮤니티	508(19.0)	273(22.2)	159(17.5)	76(14.1)
교원연구대회 참가	101(3.8)	39(3.2)	49(5.4)	13(2.4)
개인학습(예: 개인연수, 독서 등)	654(24.4)	264(21.4)	256(28.2)	134(24.8)
기타	17(6)	10(8)	4(4)	3(0.6)
전체	2,680(100.0)	1,232(100.0)	908(100.0)	540(100.0)

복수응답

나. 보상 및 승진 체제

교사에게 주어지는 보상과 승진 기회는 교직 만족도, 더 나아가 교직문화에 영향을 미치는 중요한 요인 중의 하나이다. 이에 본 연구에서는 보상 및 승진에 관한 인식을 살펴보았다.

분석 결과(<표 IV-26> 참조), 교사들은 ‘연수나 표창 등의 기회의 공정성’(3.71), ‘교원평가의 공정성’(3.68), ‘노력에 상응하는 보상’(3.51)과 같이 보상과 관련해서는 중간 정도의 긍정적 인식을 보여주고 있다. 이를 세대별로 살펴보면, 교직경력이 높은 86세대나 X세대가 MZ세대보다 보상에 대한 긍정적 인식이 더 높았다.

또한 “승진 기회를 확대함으로써 교사의 사기를 높일 수 있다”라는 승진과 관련된 문항에 대해서는 교사들은 다소 중립적인 반응(3.03)을 보여주고 있으며, 세대별 차이도 나타나지 않았다. 이와 관련하여 교직은 경력의 단계가 적기 때문에 다른 직업에서 나타나는 승진의 기회가 교사의 사기에 특별히 영향을 미치지 않은 것으로 보인다.

본 연구결과는 교직은 타 직업에 비해 올라갈 수 있는 경력 계단의 수가 적고, 또 다른 사람보다 더 많은 노력을 한다고 해서 더 큰 보상이 주어지는 것은 아니기 때문에, 교직에서의 보상 및 승진 체제는 교사들의 노력과 능력에 부응하지 않는다는 주장과 일치하는 결과라 할 수 있다(진동섭 외, 2017, p. 170). 단, 경력에 따라 호봉이 올라가면서 보상에 대한 긍정적 인식이 86세대나 X세대가 MZ세대에 비해 상대적으로 높음을 알 수 있다.

<표 IV-26> 세대별 보상 및 승진 체제에 관한 인식

	세대 구분	사례수	평균 (표준편차)	F값
우리 학교는 연수나 표창 등의 기회가 교사들에게 공정하게 배분되고 있다	MZ세대	616	3.52(.99)	23.40*** (86,X>MZ)
	X세대	454	3.85(1.02)	
	86세대	270	3.93(.88)	
	전체	1,340	3.71(1.01)	
우리 학교에서 근무성적평정(교원평가)는 공정하게 이루어지고 있다	MZ세대	616	3.48(1.02)	24.55*** (86,X>MZ)
	X세대	454	3.81(.99)	
	86세대	270	3.92(.92)	
	전체	1,340	3.68(1.01)	
나는 나의 노력에 상응하는 보상을 받고 있다	MZ세대	616	3.37(1.05)	11.99*** (86,X>MZ)
	X세대	454	3.59(1.03)	
	86세대	270	3.71(.97)	
	전체	1,340	3.51(1.04)	
승진 기회를 확대함으로써 교사의 사기를 높일 수 있다	MZ세대	616	2.96(1.18)	2.29
	X세대	454	3.03(1.27)	
	86세대	270	3.16(1.24)	
	전체	1,340	3.03(1.22)	

*** $p < .001$

7. 논의

본 설문조사를 통해 얻은 주요 결과 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

1) 세대 정체성 인식 및 세대 간 상호 인식

먼저, 초등교사의 세대 인식 및 세대 간 상호 인식 결과는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 연구자의 주관에 의해 인위적으로 세대를 구분하는 것을 배제하기 위해 교사 본인이 어느 세대에 속해 있다고 생각하는지, 연령대별 세대 정체성 인식을 먼저 알아보았다. 분석 결과, 20대 교사는 3포 또는 N포세대, N세대, 디지털세대, Z세대 등 다양한 명칭으로 스스로를 인식하고 있는 것으로 나타났다. 30대 교사는 20대와 유사하게 3포 또는 N포세대, 밀레니얼세대, N세대, IMF세대, 디지털세대

로 인식하였다. 40대 교사는 X세대, IMF세대, 신세대로 스스로를 인식하는 것으로 나타났다. 50대 교사는 스스로를 86세대 또는 민주화세대로 인식하였으며, 60대 교사는 베이비붐세대, 86세대, 민주화세대로 인식하였다. 초등교사들의 세대 정체성 인식 결과를 기초로, 본 연구에서는 3개의 교사 세대 집단을 도출하였고, 20~30대를 MZ세대, 40대를 X세대, 50~60대를 86세대로 명명하였다.

둘째, 교사 세대 간 상호 인식을 알아보기 위해 소통 및 세대 차이를 느끼는 연령대를 알아본 결과 MZ세대 교사가 소통의 어려움이나 세대 차이를 느끼는 연령대는 50대와 60대가 많았고, 86세대 교사에서는 20대와 30대가 많았다. 이는 세대 간의 거리가 멀수록 소통의 어려움이나 세대 차이와 같은 상호 간의 부정적 인식이 더 강하다는 것을 보여준다. 반면 X세대는 소통의 어려움 및 세대 차이를 느끼는 연령대로 20대와 60대가 많았는데, 이는 X세대에 속하는 40대 교사들은 현재 학교조직 내에서 대체로 부장교사와 같은 중간 관리자 역할을 수행하면서 젊은 세대인 MZ세대와 관리자를 포함한 50~60대인 86세대 교원 간의 사이에 긴 세대로서의 어려움을 간접적으로 보여주는 결과라 할 수 있다. 또한 MZ세대를 소통의 어려움 및 세대 차이를 느낀다고 지목한 연령대는 40대~60대에서 어느 정도 고르게 나타난 반면, X세대와 86세대를 지목한 연령대는 20대와 30대가 많았다. 이것은 현재 40대인 X세대는 50~60대가 속해 있는 윗세대인 86세대보다는 20~30대가 속해 있는 아랫세대인 MZ세대와의 소통을 더 어려워하는 것으로 간주할 수 있으며, 이런 측면에서 40대는 MZ세대보다 86세대에 더 가까운 것으로 보인다.

2) 세대별 교직의식 분석

다음으로, 세대별 교직의식 분석을 통한 주요 결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 직업정체감과 관련하여 교직선택 만족감 및 교직수행 성취감은 높고 교직이탈 욕구는 낮게 나타나, 초등교사들은 대체로 직업에 대해 만족하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 교사들은 교직생활을 하면 할수록 교사로서의 소신을 펼치기 어렵다는 무력감이나 교사에 대한 사회적 기대가 많아지면서 교직에 대한 부담감 또한 크게 느끼고 있었다. 이러한 결과는 교사가 학생을 가르치는 일이나 그것을 통해 얻는 보람이나 성취감 등과 같은 교사의 핵심 업무에 대해서는 어느 정도 만족하지만, 한편으로 여건에 비해 교사에 대한 사회적 기대가 과도하게 부여되거나 교사로서 교육활동과 관련

된 중요한 결정에 영향력을 행사할 수 없다는 것을 인식하게 되기 때문이다. 특히 MZ세대가 X세대나 86세대에 비해 교직에 대한 만족 및 교직에서 느끼는 성취감은 상대적으로 더 낮고 이탈 욕구는 더 높았으며, 현재 처한 상황에서 교사로서의 무력감이나 부담감 등과 같은 부정적 감정 또한 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 따라서 MZ세대와 같이 교직 경력이 많지 않은 저경력 교사들의 교직에 대한 만족감을 높이고 직무에 대한 부담을 줄여줄 수 있는 다양한 방법을 강구할 필요가 있다.

둘째, 교직 만족 요인과 관련하여 초등교사들은 세대에 상관없이 모두 ‘직업의 안정성이나 시간적 여유’ 등과 같은 보조적 보상 요인에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 세대별로 교직 만족 요인에 대해서는 다소 차이가 있어, MZ세대는 다른 세대에 비해 상대적으로 보조적 보상 요인에 대한 만족도가 더 높고 심리적 요인(예: 학생들이 나를 통해 배우고 깨우친다는 점 등)에 대한 만족도는 더 낮게 나타났다. 이는 경기 침체에 따른 고용의 불안 속에서 직업의 안정성뿐만 아니라 다른 직업에 비해 치열하게 경쟁하지 않고 시간적 여유를 가질 수 있는 교직을 선택함으로써, 일과 삶의 균형을 유지하고자 하는 현 MZ세대의 현실적이고 실용적인 특성이 반영된 결과라 할 수 있다. 특히 보조적 보상 요인 중 ‘시간적 여유’와 ‘경쟁으로부터의 자유’ 요인에서 다른 세대보다 그 빈도가 높다는 것은 이를 잘 설명해준다. 그러나 교직에 대한 만족은 외재적 보상이나 보조적 보상 요인보다 심리적 보상 요인과 더 밀접한 관계가 있다. 즉 교직만족도는 자신의 업무를 수행하면서 얻게 되는 심리적, 감정적 행복감으로, 교사의 교직만족도가 높을수록 교육적 효과를 향상시킬 수 있으며 교사 개인의 행복한 삶에도 영향을 미친다(이경희, 2012). 따라서 MZ세대 교사들이 교사로서 학생들을 가르치는 일에 보람과 만족을 느낄 수 있도록 즉 심리적 동기를 통해 교직에 대한 만족뿐만 아니라 교직 수행능력을 향상시켜 나갈 수 있도록 도와줄 필요가 있다.

셋째, 초등교사들의 교사효능감은 매우 높았으며 교사효능감의 하위요인인 수업지도 효능감 및 생활지도 효능감 또한 높게 나타났다. 세대별로는 86세대와 X세대 교사가 MZ세대 교사보다 교사효능감뿐만 아니라 수업지도 및 생활지도 효능감 모두 높았다. 이는 교직경력과 교사효능감 간에는 정적인 선형관계가 있다는 연구결과들을 지지하는 것으로, 교직경력이 쌓일수록 수업이나 학생 생활지도 능력에 대한 확신 또한 증가한다는 것을 알 수 있다.

넷째, 초등교사들은 세대와 무관하게 교직의 특수성인 ‘교육성과 평가의 어려움’과

‘학생과의 관계의 어려움’을 강하게 인식하고 있었다. 이는 교사들이 교직 특유의 불확실성, 즉 가르치는 일은 그 효과에 대한 평가의 어려움과 어리고 변화무쌍한 집단의 학생들과 관계를 맺으면서 교육활동을 이끌어 가야 하기 때문에 학생들과의 관계 유지 및 통제·관리의 어려움을 느끼고 있다는 것을 보여주는 것이다(진동섭 외, 2017). 그러나 “교사들은 경력 이외의 것에 의해 차별을 받아서는 안 된다”는 문항에서는 세대 간 차이가 나타나, 86세대 교사가 높은 수준의 동의를 나타낸 것에 비해 MZ세대 교사는 상대적으로 낮은 수준의 동의를 보여주었다. 즉 86세대 교사는 교사의 경력 이외의 차별적인 보수에 대해 반대하는 응답이 높은 반면, MZ세대 교사는 상대적으로 낮았다. 이러한 결과는 현 교직사회에서 일반적으로 능력을 대신하여 경력을 기준으로 하는 보수 체제에 대해 MZ세대 교사는 어느 정도 합리적이지 않다는 생각을 가지고 있음을 보여준다.

다섯째, 초등교사들은 교직은 특수한 지식과 기술이 있는 직업이며 또 가르치는 일에 대한 보람 및 사회적 공헌도는 높게 인식하고 있지만, 교육전문가로 인정받고 그에 상응하는 권한과 자율성은 보장받지 못하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 이는 교직은 단지 부분적으로 전문화되었을 뿐이라는 주장을 지지하는 결과로, 사회가 다원화되고 교육환경이 변화함에 따라 교직은 학생 및 학부모의 요구를 충족시키기에 현실적으로 탈전문화 되어가고 있다는 것이다. Friedson(2001)은 전문성을 전문가가 전문지식과 기술의 습득 후 자율성을 갖고 전문지식과 기술을 활용하고 그 과정에서 전문지식과 기술을 제공받은 사람들과의 신뢰 관계를 형성하는 것이라고 설명하였다. 즉 전문가의 자율성은 그들의 전문지식과 기술의 제공 여부, 정도, 수준을 판단하는 전문성의 작동 기제가 된다. 마찬가지로, 교직 전문성에서 자율성은 교사의 내재적 동기를 증진시키고 나아가 내부로부터의 전문성이 작동할 수 있게 하는 동력이다(허주, 2018). 이러한 측면에서 교직의 전문성 중 자율성이 제한되고 있다고 인식하는 것은 교사의 전문성이 작동할 수 없음을 의미하며, 그 결과 학생 또는 학부모와의 관계 또한 신뢰롭게 형성될 수 없다. 따라서 교직 전문성을 위해 교사가 자기주도적으로 성장하고 성장할 수 있는 기회를 제공해 줄 필요가 있다.

여섯째, 초등교사들은 개인주의 및 보수주의적 성향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 교사들은 개인주의에 기반한 ‘제한적 협력관계를 선호’하며 동료교사와는 친밀하게 지내되 ‘간섭하지 않고 일정한 경계를 유지’하고자 하며, 이러한 개인주의적 성향은

MZ세대 교사에서 상대적으로 더 많이 나타났다. 반면, 교사들 간의 협력을 통해 전문성 신장을 도모할 수 있다는 인식은 높게 나타났고, 교사의 전문성 개발을 위한 책임이 교사 개인에게 있다는 인식 정도는 낮게 나타났다. 이는 최근 학교 안의 전문적 학습공동체 활동이 강조되면서 교사 개인의 전문성 향상 노력보다는 협력적이고 집단적 성격의 전문성 개발 필요성을 교사들이 점점 인식하고 있음을 보여주는 결과이다. 또한 교사들은 여전히 ‘안정적인 것을 선호’하고 ‘불만 속의 순응’과 같이 쉽게 변화하지 않으려는 보수주의적 성향을 가지고 있었다. 교사들의 보수주의적 성향은 과거에 해왔던 것과 같은 방식으로 일하는 것을 선호하게 함으로써, 교육 및 교직환경의 변화에 따라 교사에게 새롭게 요구되는 역할 및 기대와 충돌을 일으킬 수 있다. 최근 학교 및 교직에 요구되는 새로운 변화는 교사들이 보다 큰 적응력을 발휘하고 보다 효과적인 동료관계를 유지하여 전문적 지식과 기술 습득을 통한 교사의 전문성 신장에 대한 공동 책임의식을 가질 것을 강조하고 있다(진동섭 외, 2017). 이런 측면에서 개인주의적이고 보수적인 교직문화는 교사들 간의 협력을 통한 전문성 신장 및 협력적 교직문화 조성을 저해하는 요인이 될 수 있다.

일곱째, 초등학교의 교육 여건과 관련하여 초등학교 교사들은 대체로 ‘가르칠 교과 내용이 많다’고 인식하고 있었으며 ‘모든 교과를 다 잘 가르치는 것에 대한 어려움’ 및 매년 담당 학년이 바뀌기 때문에 ‘담임교사로서의 교과 및 생활지도에 대한 부담감’을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 특히 이러한 초등학교 교육여건에 대한 인식은 MZ세대 교사보다 86세대나 X세대 교사에게 더 강하게 나타났다. 이는 교직 경력이 쌓여감에 따라 교사들은 아이의 관점에서 아이들을 바라보게 되고 또 자신이 의도한 대로 아이들을 변화시킬 수 없다는 것을 깨닫게 되면서, 교과지도나 생활지도에 대한 부담을 더 크게 느낀다고 볼 수 있다. 반면 MZ세대와 같이 교직 경력이 많지 않은 교사들은 자신이 생각하는 기준대로 아이들을 끌고 갈 수 있다고 생각하기 때문에, 상대적으로 이러한 부담감을 덜 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 또한 초등학교에서는 도교육청 및 교육지원청에서 주관하는 각종 행사를 운영하고 있으며, 이러한 각종 행사는 교사들로 하여금 수업시간을 침해할 뿐만 아니라 행사 준비를 위한 많은 시간과 노력을 할애하게 만든다. 초등교사들은 세대에 상관없이 학교에서 하는 각종 행사가 교과교육의 목표 달성에 도움이 되지 않는다고 강하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

여덟째, 학교 및 교육행정기관의 행정 운영 행태와 관련하여 초등교사들은 업무가

공정하게 배분되고 있다는 인식 정도가 낮았으며, 학년 배정이나 업무 분담에서 교사들의 실질적 요구가 반영되고 있다는 인식 정도도 높지 않게 나타났다. 특히 MZ세대 교사들이 다른 세대에 비해 ‘업무 배분의 공정성’이나 ‘학년 배정 및 업무 분담에서 교사들의 요구 반영’ 인식 정도가 낮았다. 학교의 형식주의적 행정 운영과 관련해서도 교사들은 실적 위주나 형식 위주의 행정 운영과 같은 보여주기식 행정 운영 행태가 이루어지고 있다는 인식이 높았으며, ‘행정업무로 인한 수업의 침해 정도’도 높게 인식하고 있었다. 또한 초등교사들은 ‘상급 행정기관의 전시성 혹은 형식적 업무 요구’나 ‘매년 되풀이되는 행사 운영’에 대한 부정적 인식도 매우 높았다. 세대별로는 86세대보다 X세대와 MZ세대가 더 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 학교나 교육행정기관의 형식주의적이고 관료주의적인 행정 운영 행태는 그 성과가 잘 드러나지 않는 교육활동을 지원하기보다 눈에 보이는 것을 우선하는 학교의 조직풍토와 교직풍토를 형성하는 결과를 가져온다. 또한 학교 및 교육행정기관의 행정적 요구들은 교사들로 하여금 학생들을 교육시키기 위한 본질적인 활동에 집중할 수 있는 시간을 방해하고, 교직에서의 무력감을 느끼게 한다(류방란 외, 2002). 따라서 교사들이 학교나 교육행정기관의 형식적 행정업무에 방해받지 않고 교육활동에 전념할 수 있도록 행정 운영 행태에 대한 개선이 요구된다.

아홉째, 학교의 조직풍토와 관련하여 초등교사들은 학교조직 내 ‘민주적 의사소통’이 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 인식하였다. 또한 다른 교사와의 ‘수업에 관한 정보 교류 및 공유’ 및 ‘교사협력’은 대체로 잘 이루어지고 있고 ‘교사갈등’은 별로 없다고 인식하였다. 그러나 이러한 학교풍토 인식에 있어서는 세대 간 차이가 있어, MZ세대는 다른 세대에 비해 학교 내 민주적 의사소통, 수업에 관한 정보 교류 및 공유, 교사협력에 대한 인식 정도는 더 낮고 교사갈등에 대한 인식 정도는 상대적으로 더 높았다. 또한 ‘교사갈등’을 제외한 모든 학교풍토 관련 변인에서 행복학교 교사가 일반학교 교사에 비해 더 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 즉 행복학교에서 학교조직 내 민주적 의사소통이 보다 잘 이루어지고, 수업에 관한 정보 교류 및 공유, 교사협력이 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

열째, 교원 지원체제와 관련하여 초등교사들은 교원연수와 같은 제도적이고 공식적인 지원보다는 스스로의 시행착오를 통한 개인적 경험이나 선배나 동료교사로부터의 비공식적인 도움을 통해 교직사회 적응 및 교사로서의 전문성을 신장하고 있는 것으로

로 나타났다. 교사들이 교직에 입문하여 수업 방법을 터득하는 데 가장 크게 도움이 되었던 것은 세대와 상관없이 ‘스스로의 시행착오 > 선배나 동료교사의 도움 > 교육청 및 직무연수기관에서 제공하는 연수’ 순으로 높게 나타났다. 또한 초등교사들의 수업 및 생활지도 능력 등 전문성 신장에 가장 큰 도움을 주고 있는 것은 ‘선배나 동료교사의 도움 > 개인학습 > 온라인 교사 커뮤니티 > 교내외 전문적 학습공동체 활동’ 순으로 높게 나타난 반면, 교육청에서 제공하는 연수는 비교적 낮게 나타났다. 공적인 교원 지원체제가 교사들의 전문성 신장을 지원해주지 못할 때, 교사들은 수업이나 생활지도 등과 같은 교육활동 수행 과정에서 부딪히는 문제나 어려움을 개인적으로 해결해 나갈 수밖에 없으며, 이는 교사의 개인주의를 촉진하고 교직사회의 변화를 저해하는 요인으로 작용할 가능성이 높다(류방란 외, 2002). 특히 MZ세대와 같이 개인주의 성향이 강한 세대에게 이러한 교원 지원체제는 그들의 개인주의 성향을 보다 강화시킬 수 있다.

마지막으로, 보상 및 승진 체제와 관련하여 교사들은 ‘연수나 표창 등의 기회의 공정성’, ‘교원평가의 공정성’, ‘노력에 상응하는 보상’과 같이 보상과 관련해서는 어느 정도 긍정적 인식을 하고 있었으며, 교직경력이 높은 86세대나 X세대가 MZ세대보다 보상에 대한 긍정적 인식이 더 높았다. 또한 승진과 관련하여 “승진 기회를 확대함으로써 교사의 사기를 높일 수 있다”는 문항에서는 다소 중립적인 반응을 보여주었으며, 세대별 차이도 나타나지 않았다. 이러한 결과는 교직은 타 직업에 비해 올라갈 수 있는 경력 계단의 수가 적고 또 다른 사람보다 더 많은 노력을 한다고 해서 더 큰 보상이 주어지는 것은 아니기 때문에 교직에서의 보상과 승진 체제는 교사들의 노력과 능력에 부응하지 않는다는 주장과 어느 정도 일치하는 결과라 할 수 있다(진동섭 외, 2017). 단, 경력에 따라 호봉이 올라가면서 보상에 대한 긍정적 인식은 86세대나 X세대가 MZ세대에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

V. 교사 세대별 특징 및 교직활동 분석

1. 집담회(FGI) 참여 대상자의 기본 특성

본 집담회에서는 10년 단위의 출생 코호트로 세대를 구분하여 4개의 세대 집단을 구성하였으며, 세대에 따른 출생연도 이외에 학교규모 및 성별을 고려하여 참여 대상자를 선정하였다.

집담회는 각 세대에 해당하는 연령대의 교사 3~6명을 한 집단으로 구성하여 실시하였다. 집담회에 참여한 대상자는 다음 <표 V-1>과 같다.

<표 V-1> 집담회 참여 대상자 기본 특성

연번	이름	성별	출생연도	교직 경력	담당업무	학교 규모	세대 구분	일시
1	A	여	1965	34	돌봄교실	대	86세대	7.7.(수)
2	B	여	1965	33	교무기획	중		
3	C	여	1968	30	교무기획	소		
4	D	여	1974	22	창의체험	중	X세대	7.5.(월)
5	E	여	1976	20	체육	대		
6	F	여	1979	12	학생평가	중		
7	G	남	1976	21	인성교육	소		
8	H	여	1986	7	교육복지	중	M세대	7.6.(화)
9	I	남	1986	12	인성교육	대		
10	J	여	1983	7	졸업앨범, 수학여행	대		
11	K	여	1984	15	연구기획	소		
12	L	남	1991	5	소프트웨어	중	Z세대	7.9.(금)
13	M	여	1991	6	생활기록부	대		
14	N	남	1994	1	졸업앨범, 수학여행	대		
15	O	여	1994	4	학생평가	중		
16	P	여	1996	2	정보교육	소		
17	Q	여	1994	4	체육	소		

2. 교사 세대별 특징 및 상호 인식

교사로 입직해서 퇴직하기 전까지 교직생활 과정은 교사 개인마다 각기 다르다. 즉 교직에 입문하는 계기도 다르고 또 교직에 처음 들어왔을 때 교사들이 경험하는 교직환경도 모두 천차만별이다. 거기에 교사의 개인적 성향이나 학교 밖의 개인적 삶의 경험까지 더해지면 교사 개별 개별의 특징이 모두 다르기 때문에 비슷한 연령대의 같은 세대로 구분되더라도 세대별 교사들이 보이는 일반적인 특징 및 차이점을 찾아내기는 쉽지 않을 것이다. 또한 교직 경력과 관련된 교사 생애주기별로 교사들이 보이는 일반적인 특징, 즉 학교조직에서의 위치 및 역할 변화나 교육활동에 대한 관점 변화로 인해 나타나는 특징과도 관련이 높다.

그럼에도 불구하고 본 연구에서는 교직생활 동안 교사로서 보이는 일반적인 특징과 시대 및 사회가 변화함에 따라 세대별로 구분되는 특징에 초점을 맞추어, 교사 세대별 공통점과 차이점을 밝혀보고자 하였다.

가. 86세대

집담회에 참여한 86세대 교사는 60년대생으로, 대략 교직 경력이 30년 이상이 넘는 현재 학교에서 평교사 중 최고 경력교사들이다. 집담회에 참여한 3명 중 2명은 현재 교무부장을 하고 있으며, 모두 자녀를 양육한 경험이 있다.

1) 86세대 교사의 특징

① “부모의 뜻에 따라 교사가 되었다”

저성장 시대의 취업난 속에서 치열한 임용시험을 뚫고 어렵게 교직 세계에 입문한 20~30대의 MZ세대 교사와 달리, 86세대 교사들은 경제 성장기의 비교적 유리한 취업 환경 속에서 부모의 강요로 교대에 진학하여 ‘어찌다 교사’가 된 경우도 있었다. 학력고사라는 주입식 교육 체제 속에서 성실한 모범생으로 인정받던 86세대 교사들은 당연하게 개인보다는 가족과 공동체를 중요하게 생각하고 기존 질서에 따르는 성향을 갖게 되었다(홍창남·우옥경, 2020). 본 집담회에 참여한 86세대 교사 중 한 명도 뚜렷

한 목적의식을 갖고 교직에 입문한 것이 아니라 교직 초기부터 어려움이 많았으며 부당하고 힘든 여건 속에서도 참고 인내하며 일했던 당시를 회상하였다.

저는 사실은 제가 이렇게 교대를 가려고 한 게 아니고 부모님에 의해서 제가 갔으니까, 이게 조금 안 맞는 그런 면들이 많았어요. 그런데 이제 무엇도 모르고 이렇게 생활하고 있었는데 너무나 피로도가 쌓이는 거예요. 지금 선생님들 같으면 휴직도 하고 그러지만, 우리 때는 정말 조퇴 한번 내는 것도 어른들 눈치 보여서 조퇴도 못 내고, 그냥 뭐 아파도 학교에서 아프고, 요즘과 같은 보육시설이 잘되어 있지도 않아서. 그러니까 이게 직업 피로도가 엄청 높았어요. (86세대, C교사)

② “선배교사의 부정적 평가 및 피드백을 통해 많은 것을 배웠다”

86세대 교사들이 신규 때는 지금과 같이 인터넷으로 검색하여 수업에 참고하거나 활용할 수 있는 자료들이 없었기 때문에 오로지 지도서나 매달 보는 교육 자료를 참고하여 수업 준비를 하던 시절이었다. 그 당시에는 의무적으로 공개수업을 많이 했고, 공개수업에서 눈물을 쫓 뺄 정도로 선배교사에게 혼나면서 많은 것을 배웠다. 86세대 교사들은 칭찬보다는 부족한 부분을 지적하는 상황에 일부 저항도 해보았지만, 그러한 혹독한 평가를 통해 배움이 커졌다고 회상하였다.

제가 4년 차 되었을 때, 수업공개를 하면서 교감 선생님께서 ‘잘한 거는 말하지 말고, 못한 것만 말하자’ 그래서 제가 첫 공개였기 때문에 ‘겸허한 자세로 받아들이지’ 하면서도 안 좋은 소리를 계속하시니까 나중에는 듣고 있기가 화가 나서 제가 그 자리에서 조금 화를 냈거든요. 그 이후부터 제가 한 2년간 찍혀서, 저 교직생활 34년 안에서 그렇게 어른한테 찍힌 적은 그 교장, 교감선생님이 처음이었거든요. 그 정도로 무서웠는데. (86세대, C교사)

옛날에 저희가 초임일 때는 거의 매달 공개수업을 참 많이 했던 것 같아요. 그때는 의무적으로 모든 선생님이 공개수업을 하고, 하고 나면 이제 수업한 사람에 대해서 정말로 신랄하게 진짜 눈물을 쫓 흘릴 정도로 신랄하게 어찌면은 좋은 말씀보다는 조금, 교장 선생님 말씀으로는 ‘어 좋은 거는 다 알고 있다. 모르는 거를 확실하게 가르쳐야 한다’ 그렇게 하시면서 못하는 것만 구석, 구석, 구석 이렇게 찢어서 이야기해주면은 우리는 전부 다 초짜들이니까 정말 혼나고, 그러면서 우리가 참 많이 배웠던 것 같아요. 또 공개수업 끝나면 모여서 다시 우리끼리 토론하고, 그 자리가 진짜로 많이 배움이 커질 수 있었던 것 같고. (86세대, A교사)

③ “교육이 무엇인지, 교육의 본질을 성찰한다”

교직 경력이 쌓이고 다양한 성향의 학생과 다양한 학년 및 학급을 맡아본 경험을 통해, 86세대 교사들은 교육학 이론 학습을 통해서가 아니라 오랜 기간의 현장경험을 통해 스스로 ‘교육의 본질’이 무엇인지 깨닫고 성찰하기 시작한다. 삶과 연관되고 생활에 녹아드는 수업에 대해 고민하게 되고, 교사의 관점에서가 아니라 아이의 관점에서 아이를 바라볼 수 있게 되며, 어떠한 아이라도 사랑으로 품으며 기다려 주는 마음을 갖게 되는 것이다. 이는 오랜 교직 경험 동안 많은 시행착오를 통해 얻게 되는 능력이며, 오랜 기간 다양한 상황에서 다양한 학생들을 만나고 몸으로 느끼고 부딪치면서 얻게 된 “노련함과 여유로움”으로부터 오는 것이다.

저는 사실은 너무 스마트 쪽으로 가면서 그러니까 아이들이 기초와 기본 부분에 있어서 가장 다져주어야 하는 그런 부분들이 조금 많이 더 소홀해졌다는 생각도 많이 들거든요. 애들이 스쳐 지나가는 영상에 너무 많이 익숙해지고 텍스트 속에서 그 단어의 어휘를 음미하는 시간은 없어지고 그래서 교사들이 끊임없이 가져야 되는 역량은 그런 것에 대한 고민을 그러니까 교사가 바라봐야 할 교육의 본질의 시각에 있어서 무엇을 바라봐야 하는지에 대한 그런 역량들을 조금 가져야 할 것 같아요. (86세대, B교사)

그게 저는 교육의 본질이라고 생각하는데, 아이들을 사랑하는 마음이 그게 사명감이든 자명감이든 정도의 차이는 있겠지만 그런 것들이 교대 4년과 교직생활을 해오면서 나도 모르게 교사로서 길러졌구나 이 생각을 조금 많이 했었거든요. (86세대, B교사)

지금 시대의 변화에 맞는 어떤 연수들도 계속해 나가야 하고, 또 뭐 같이 교육의, 아이들의 발달 상황에 대한 아동을 이해하는 모습이나 그 내용이라든지 이런 것들이. 어찌 보면 요즘 연수들이 이렇게 한 시대의 변화에 대한 연수들은 되게 많은데 이런 부분에 대한 것들은 교대 때 맡고는 거의 배우고 넘어가지 않으니깐. 그런 생각도 들고. (86세대, C교사)

가장 기본적인 교육학적, 교육철학을 잠깐 생각을 했어요. 제가 뭐 철학에 관심이 있었던 것도 아닌데, 어 이렇게 지나고 세월이 한참 흐르고 나니까 결국 마지막에 귀결점은 우리가 왜 교육을 해야 하는가, 교육의 목표나 지향점 같은 거를 자기가 뚜렷하게 가지고 있으면, 어떤 자기 나름대로의 교육철학이 있다고 하면 중간에 흔들리거나 세대가 이렇게 변해도 내가 이게 옳다고 생각하면 그 길 따라서 쪽 가면서 그 길에 살을 붙여가면서, 어 배우고 익히고 이렇게 하는데. (86세대, A교사)

④ “가끔 관리자에게 직언한다”

86세대 교사들은 현재 교사들 사이에 최고 연장자로서, 관리자에게 찍힐 각오를 하고서라도 주변 동료교사들을 대신하여 한 번쯤은 직언을 해줘야 하는 또 주변의 후배 교사들도 이들에게 이런 역할을 내심 기대하는 위치에 있다. 집담회에 참여한 86세대 교사 모두 자신들이 학교에서 중간관리자 역할을 수행하는 부장교사를 대신하여 가끔 관리자에게 동료교사들의 입장과 의견을 대표로 직언하는 역할을 해야 한다고 인식하고 있었다.

젊은 사람들보다 저희 좀 나이 있는 교사들이 쉽게 말해서 저는 조금 직설적으로 한 번씩 이야기해요. 교장선생님한테. 찍힐 각오를 하고 그런 이야기를 조금 직언을 저희가 해야 된다고는 생각을 해요. 업무라든지 학교 돌아가는 면에서 저희들이 목소리를 조금 내어주면... 관리자들에게 직언도 한 번씩 해드려야 되고. (86세대 C교사)

저 위의 선배나 저보다 조금 더 나이 적은 분들이 같이 해줄 때 훨씬 큰 도움이 되는데, 사실 그 20, 30대 선생님들이 잘못하면 건방져 보일 수 있는 부분도 또 우리 연배들은 말을 해도 조금 더 조심스럽게 똑같이 요구하는 게 10이라도 그 10을 표현하는 방법들이 조금 더 있으니 그 그런 부분들은 또 해줘야 할 역할인 것 같아요. (86세대 B교사)

⑤ “명퇴나 퇴직 후를 생각한다”

86세대 교사들은 또래교사들이 한두 명씩 명퇴하고 그 모습을 지켜보면서 자의든 타의든 한 번쯤 명예퇴직에 대해 생각해보게 된다. 또 일정한 연령이 되면 교사들은 내가 맡게 되는 학생이나 학부모가 “나이가 많다”는 이유로 싫어할 수도 있다는 점을 의식하기 시작한다(김정원, 2014). 이러한 생각은 86세대 교사들에게 ‘이쯤 되면 명퇴하는 게 예의가 아닌가’라는 생각을 하게 만든다.

‘명퇴를 해야된다’라는 눈치가 보인다, 학부모 눈치도 보이고, 또 동료교사나 젊은 선생님들 눈치도 보이고. 그래서 ‘명퇴를 꼭 하겠다’라는 의지가 있지 않음에도 이쯤 되면 ‘명퇴해주는 게 예의가 아닌가’라고 의외로 그렇게 해서 명퇴하신 분들이. 우리끼리 만든 우리 스스로의 그 거일 것 같아요. 이쯤 되면. (86세대 C교사)

교직을 그만두는 경우가 생각지 않았다가도 갑자기 계기가 생기는 경우들이 조금 많더라고요. 대체로 학생이나 학부모와의 관계적인 면에서 거의 그만두게 되는 결정적인 계기가. 이제 아이나 학부모와의 갈등으로 그 조정, 중재 상황에서 본인이 너무 스트레스를 많이 받고 이러

면서 관두시는 분들이 참 많더라고요. 상황적으로 관두시는 분들도 조금 봤고요. 제 친구 중에도 자기는 집에 있으면 죽는다고 평생 명퇴를 생각하지 않았는데 이번 8월에 명퇴를 했거든요. 반에 문제가 생겼어요. 그 문제가 생각보다 조금 심각했고, 그러다 보니까 그게 갑자기 너무 스트레스가 오더라고요. 그 스트레스가 너무 크니까 그냥 쉬고 싶다 이래서 갑자기 뜬금없이 명퇴한 친구가 한 명 있거든요. **그래 그런 거 보면 우발적인 그러니까 학생과 학부모의 관계에 의한 이유가 제일 많은 것 같아요.** (86세대 A교사)

학습연구년을 했거든요. 일 년 쉬면서도 제가 사실은 하기 싫어서 쉰 이유도 있는데 **그래 내가 학교를 그만두면 무엇을 해볼까 이렇게 하면서 나름대로 많이 배우러 다녔어요.** 다른 직업을 한 번 해볼까 싶어서. 배우러 다녔는데, 배우면 배울수록 다른 사람을 밖에서 사람을 만나면 만날수록 이 교직이 정말로 힘들지만 그래도 보람도 있고, 너무 좋은 거 그리고 보수 면에서도 우리 정도의 여성에게는 최고라는 것 그래서 내가 하면서 아 어디 가서 이런 대접을 받으면서 이만큼의 급여를 받겠노. (86세대 C교사)

2) 86세대 교사에 대한 인식

86세대 교사에 대해 동료교사들은 ‘정신적·심리적 지지, 포근함, 위안, 여유’ 등과 같이 오랜 교직 경험을 통해 86세대만이 가질 수 있는 여유와 너그러움을 통해 나타나는 특성들에 대해 긍정적으로 평가하였다.

작년 저희 학년에 정년하실 두 분과 젊은 20, 30대 선생님, 그리고 가운데 저 이렇게 있었거든요. 그런데 **어른들이 정신적으로 지지를 해주고, 밑에 선생님 두 분을 데리고 이렇게 세 명이 일을 하는 게 나쁘지가 않다는 생각이 저의 생각이었어요.** 일할 사람이 다섯 명이 다 있을 필요는 없거든요. 정신적으로 지지해주실 분들도 있고, 그 업무 말고 다른 것을 해주실 분들도 있어야 하잖아요. (X세대, D교사)

50대 선배 선생님들은 약간 엄마처럼 해주시는 것 같아요. 약간 저를 볼 때에도 딸처럼 생각을 해주시고, 저도 약간 그렇게 느끼니까 그런 데에서 오는 약간 포용해주신다고 그래야 되나. 그러니까 똑같은 이야기를 해도 이게 업무적인 이야기가 아니라 약간 감정을 이해를 해주시고, 약간 이렇게 해주시는 부분이 있어서 되게 위안을 받는다고 해야 되나, 그 상담을 하는 것처럼. 뭐 학교에 아이들 이야기라든지 학부모님하고 이런 이야기들이 있을 때, 그런 걸 이야기를 하면 참 그렇게 이야기를 해주세요. **정말 업무적으로 이야기하는 것이 아니라 정말 생각해서 해주시는 말씀으로 이야기를 해주시니까 진짜 그런 게 위로가 되게 많이 되더라고요.** (M세대, H교사)

50대 선생님들의 특징은 약간 항상 여유가 있으신 것 같아요. 저희는 당황할만한 법한 엄청난 급한 상황에서도 웃으면서 ‘그래 이렇게 하면 되죠’ 이렇게 넘어가는 **유함과 여유로움이 있으**

신 것 같아요. (Z세대, Q교사)

반면, Z세대 교사들은 86세대 교사의 ‘자신의 경험에 대한 강한 확신이나 주장, 새로운 일이나 변화에 대한 두려움이나 거부감, 현재에 안주하려는 소극적 태도’ 등에 대해서는 부정적으로 인식하였다. 특히 86세대에 대한 부정적 인식은 다른 세대보다 Z세대 교사에게 강하게 나타났다. 이는 세대 간 거리가 멀수록 부정적 인식이 강하고, 윗사람보다는 아랫사람이 윗사람에 대한 부정적 인식이 강하다는 연구 결과와 일치하는 것이다. 이러한 결과는 조직의 성격상 아래 세대가 위의 세대보다는 조직 내의 인간 관계에 보다 민감한 영향을 받을 수밖에 없고, 특히 윗세대의 권위주의적 태도에 아래 세대가 반감을 느끼고 있음을 시사한다(구재숙 외, 2000).

약간 50대분들은 이제 경력도 많이 쌓이시고 이러니까 회의시간에 본인의 이야기가 있으면 그게 조금 절대시 되는 거. ‘내 말이 맞다’ 약간 이게 강한 것 같아요. 자기가 한 판단과 다르게 하면 ‘뭐 다르게 했다, 이렇게 하면 안 되는 건데 왜 이렇게 했다’ 엄청 이렇게 말씀하시는데 이미 해버렸는데 약간 난감하고... 그분들은 이제 자기들의 경험이 있으니까 이게 맞다, 이런 게 굉장히 세서서... (Z세대, M교사)

한 번씩 그 현실과 많이 타협해서 안주해 있는 느낌이 들 때가 있어요. 어차피 같이하는 거니까 조금 새롭게 할 수 있는 것들도 지레 조금 겁내시고, ‘아 그렇게까지 해야 되겠다’ 이렇게 하면서 한 발 빼고, ‘할 거면은 그냥 해서 우리한테 줘’ 이런 식으로 흘러갈 때도 있고. 그런 것들을 볼 때 한 번씩 ‘어 나도 점점 이렇게 안주해 가는 교직의 삶으로 가지 않을까’라는 생각도 사실 하기는 해요. (Z세대, P교사)

나. X세대

집담회에 참여한 X세대 교사는 70년대생으로, 교직 경력이 20년 내외의 경력교사들이다. 4명의 교사 중 1명의 교사는 육아휴직과 동반휴직 등으로 다른 3명의 교사들에 비해 교직 경력이 적은 편이다. 개인의 차이는 있겠지만, 대부분 초등 6개 학년을 한번 이상은 이미 경험한 바 있고 6개 학년을 대략 한 번쯤은 이미 지도해 보았으며 학교의 기본적인 업무에 대한 이해가 높다. 집담회에 참여한 4명의 교사 중 3명의 교사는 업무부장이나 학년부장 경험이 있으며, 모두 초등학교 자녀를 양육한 경험이 있다.

1) X세대 교사의 특징

① “관리자와 동료교사 사이에서 중재 역할을 한다”

X세대 교사들은 학교 업무의 주축으로, 관리자와 일반교사 사이의 중재자 역할을 하며 후배교사들을 독려하여 함께 업무를 처리해 나간다. X세대 교사들은 관리자와 동료교사 사이, 윗세대인 86세대와 아랫세대인 MZ세대 사이, 더 나아가 교원과 행정 직원 사이에서 조율하는 위치에 있다. 일반교사들은 자신들의 입장과 생각을 관리자에게 대변해 주기를 바라고, 관리자 또한 이들이 자신들의 의견을 대변해 주길 바란다. 이러한 중간자적 입장에서 X세대 교사들은 학교 구성원들 사이의 조율을 위해 양쪽 모두의 눈치를 살피게 된다.

또한 학교조직에서 주도적 역할을 하는 X세대 교사들에게 ‘승진’은 언젠가 고민해야 할 중요한 과제이며, 이러한 문제의 중심에 있는 것이 X세대 교사라 할 수 있다. 승진을 위해 노력하는 X세대 교사는 다른 교사들의 이해와 협력을 이끌어내는 핵심 역할로서 중간관리자의 리더십을 발휘해야 하는 위치에 있지만, 한편으로는 관리자로부터 좋은 근무성적평정을 받아야 하기에 자신들의 의견을 오롯이 피력하지 못한다. 본 집담회에 참여한 X세대 교사 중 한 명은 승진을 준비하지 않는 부장교사가 일반교사의 의견을 더 적극적으로 반영해 주기를 바라고 있으며, 그로 인한 부담감이 부장교사직을 포기하고 싶은 마음까지 들게 만든다고 하였다. 이처럼 승진점수 확보를 위해 노력할 것이냐 아니면 포기할 것이냐의 선택 상황 속에서, 승진을 포기한 X세대 교사는 자신의 현재 학교 내 역할과 주변의 기대 사이에서 갈등한다.

지금 우리 학년에 40대가 조금 많이 있어요. 40대가 주류이다 보니까 우리가 30대와 50대의 조율은 아니지만, 그 가운데서 조금 눈치를 보면서 이야기를 하는데. (X세대, E교사)

2~30대, 5~60대도 다 40대 여자부장이 이제 학교에 부당한 거, 그리고 불합리한 거, 이런 걸 관리자들에게 말해주기를 원해요. 2~30대는 ‘어 이거이거 안 했으면 좋겠다’ 그걸 저한테 이야기를 하잖아요. 교감선생님한테 제가 말해라 이 말이잖아요. 그러니까 그게 처음에는 조금 부담이었는데, 요즘은 그게 되게 많이 부담인 거예요. 우리도 관리자들과 좋은 관계를 맺고 싶잖아요. 관리자들에게 안 찍히고 싶은데 회의 때 그 사람들의 의견을 대변해줘야 해요. (X세대, D교사)

우리는 승진을 안 할 부장이기 때문에 그걸 2~30대도 알고, 5~60대도 알아요. 그래서 너희

들은 그런 역할을 해줘도 된다, 왜냐하면 관리자하고 관계를 그렇게 유연하게 안 이끌어가도 되지 않냐는 잠재적인 마음이 있는 것 같아요. 그러니까 할 말을 할 사람은 너희밖에 없는데 네가 가서 이야기해야지 그럼 누가 가서 이야기하냐, 이런 느낌이 계속 압박이 들어와요. 이제 이걸 내려놓아야 되나, 나도 싸우기는 싫고, 그렇게 말하고 싶지도 않고, 그냥 좋게 넘어가고 싶은데 그게 이 40대가 참 그렇구나 하는 느낌이 들더라고요. (X세대, D교사)

② “자기개발에 관심을 가진다”

X세대 교사들은 오랜 교직 경험을 통해 어느 정도 수업이나 학급운영에서 자신만의 노하우를 갖게 된다. 수업이나 학급운영에서 자신만의 노하우를 가지게 되었다는 것은 자신이 할 수 있는 일과 할 수 없는 일을 분명하게 알고 있다는 것을 의미하며 또한 그것은 뚜렷이 새롭게 해결해야 할 과제가 없다는 것을 의미하기도 한다(김정원, 2014). 일정 경력이 쌓인 X세대 교사에게 가르친다는 것은 ‘반복적인 일상’이 되어 버리고, 이러한 상황은 교사들로 하여금 스스로 ‘고갈되고 있다’고 느끼거나 ‘공부를 더 해야만 한다’는 생각을 하게 만든다. 특히 코로나 상황으로 인한 원격수업이나 디지털 기기 사용과 같은 수업환경의 변화는 X세대 교사들의 수업에 대한 자신감을 상실하게 하고 또 한편으로 뒤처지지 않기 위해 뭔가를 배워야한다는 부담감으로 작용하였다.

가르치는 것에 대한 익숙함은 X세대 교사들로 하여금 자율적인 모임이나 교내외 자율연수에 참여하면서 자기개발에 관심을 갖게 한다. 특히 학교 밖에서 다른 교사나 다른 분야와 관계된 이들과 함께 하면서 교사들은 새로운 자극을 받는다. 이러한 새로운 시도에 대한 욕구는 대학원 진학, 학교 밖 자율연수 참여 등과 같은 형태로 나타난다. 단순히 승진을 위한 점수 확보가 아닌 학습욕구 충족을 위한 대학원 진학은 교사에게 삶의 새로운 활력을 주기도 한다. 대학원이 아니더라도 교사들의 관심을 끄는 연수나 각종 프로그램에 자비를 들여 참여하는 교사도 있다.

40대쯤 오니까 무언가 친구들하고 만났을 때에도 선생님들 하고도 우리가 이제 대화를 이렇게 해도, 대화를 하고 탁 돌아서는 순간 어 우리가 나눈 이야기가 뭐였지, 조금 무의미해졌다, 그래서 대학원을 가게 되었고, 그 다음 학교 밖 자율적 연수로 5시 이후에 하는 연구회에 자발적으로 참여를 해서 연수를 들었거든요. 그러면서 우리가 갇힌 학교 공간에 있을 때 느끼지 못했던 것, 다른 다양한 학교에 이제 구성원들이 모여서 우리가 도움이 될 만한 것들을 강사님과 함께 이야기를 나누면서 얻는 게 되게 많았거든요. 이제 나만의 아이들 지도할 때에 생활지도에 도움이 되는 인성 프로그램을 하나 도입을 해서 한 2년 정도 지금 적용을 하고 있는데, 그런 것들이 되게 좋았어요. (X세대, E교사)

우리 나이가 조금 어중간해요. 모든 40대가 그런 거는 아니지만 작년에 ‘아, 내가 조금 많이 이제는 뒤쳐졌구나’ 이런 느낌도 받았고, 그래서 뭔가 안 뒤처지려면 ‘조금 더 뉘를 해야 하겠다’, ‘더 공부를 해야 하나’, 이런 그런 느낌이 작년에 많이 들었어요. 자존감도 조금 떨어지고, 약간 그런 느낌은 드는데. (X세대, E교사)

2) X세대 교사에 대한 인식

대체로 X세대 교사들은 윗세대인 86세대와 아래 세대인 젊은 MZ세대 사이의 낀 세대로, 학교조직 내에서는 업무 추진의 리더로서의 역할을 수행하고 있다. 이러한 X세대의 학교조직 내 주도적 역할과 관련하여 동료교사들은 ‘조율, 중재자, 열정, 열심, 서포트’ 등과 같은 업무와 관련된 특성을 긍정적으로 평가하였다. 특히 학교조직 내 역할 및 업무 수행과 관련하여 배워야 할 것이 많은 젊은 MZ세대 교사들이 X세대 교사를 더 긍정적으로 인식하는 경향이 높았다.

일단 40대 이제 그때의 선생님들은 또 나이대가 나이대이신 만큼 학교에서 어떤 중요한 업무를 맡고 계시는 경우가 많아서 약간 업무처리나 이런 것도 유연하게 잘 하시면서 또 학급이나 이런 업무를 하시는 것도 양쪽을 다 조율을 해서 잘하신다는 그런 느낌을 받을 때가 많거든요. 제가 놓치는 부분을 이렇게 딱딱 캐치를 해 가지고 옆에서 이제 이야기를 해주시되 몰래 서포트처럼 약간 저를 배려해서 그렇게 해주시는 모습을 보일 때. 그러니까 뭐 곁에서 이렇게 ‘이게 잘못되었다’ 이렇게 하는 게 아니라 ‘이런 건 이렇게 해보는 게 어때’, 뭐 아니면 ‘이런 부분 한번 생각해봐야 하지 않을까’라는 식으로 이야기를 해주실 때. 그런 부분에서 되게 도움을 많이 받고요. (M세대, H교사)

‘어떻게 저렇게 열심히 하시지’ 그러니까 모든 생활패턴 자체가 열심히예요. 그런데 그게 나에게 피해를 주는 ‘열심히’가 아니라 나한테 득이 되는. 그걸 보고 나도 따라 해볼 수도 있고. 아까 말했듯이 2~30대는 많은 걸 빨리 찾을 수는 있어요. 근데 자문을 구하는 거는 40대 선생님이 다 해주세요. 그러니까 이걸 동학년끼리 회의를 해도 제가 빨리 많이 찾아서 이렇게 펼쳐놓으면 그중에서 골라주시고. 그런데 그게 열심히 해서 그렇게 된 거라고 생각해요. 안 쉬세요. 진짜 열심히 뭔가를 하세요. 그분들은 뭔가 열정이 뿔뿔. 40대 선생님들은 열정이 많아요. 그래서 나한테 뭔가 시킬 것 같고. (Z세대, L교사)

반면 ‘승진’과 관련하여 눈에 보이는 이중적 태도에 대해서는 부정적으로 인식하였다. 특히 기대하는 바와 다르게, 관리자와 동료교사 사이의 중재자 역할을 못하는 X세대 교사에 대해서는 강한 반감을 느끼고 있었다.

선배들이 가장 실망스러웠던 부분은 중재자 역할 잘못해 주시고 반대로 하실 때. 위에서는 잘하시는 데 밑으로 와서는 반대로 하실 때가 있어요. 그런데 아닌 척하시는 게 보여, 보이는 선배님도 계세요. 그러면 바로 손절. 그리고 그 사람이 나한테 뭘 해도 조언으로 안 들리고 잔소리로 들리고. 아무리 좋은 이야기를 해도 안 들리더라고요. 보통 우리가 부장님한테 기대하는 거는 책임감이거든요. 그거만 해주셔도 정말 존경스럽고 일을 못 하셔도 책임감만 있으면 되는데 그거 하나를 못 지켜 주시면 어 모든 게 신뢰가 안 생기죠. 그런 분들은 엄청 힘들어요. 그분 때문에 스트레스도 많이 받아요. (Z세대 L교사)

다. M세대

집담회에 참여한 M세대 교사는 80년대생으로, 교직 경력이 10년 내외의 중간 정도의 경력을 가진 교사들이다. 4명의 교사 중 1명의 교사는 육아휴직으로, 또 1명의 교사는 교직에 늦게 입문하여 집담회에 참석한 다른 교사들에 비해 교직 경력이 적은 편이다. 4명의 교사 중 1명의 여교사는 미혼이며, 1명의 남교사가 포함되어 있다.

1) M세대 교사의 특징

① “학교생활과 자신의 삶 사이의 적절한 거리를 유지한다”

입직 초기 주어지는 일 처리에 급급했다면, M세대 교사들은 교직 경험이 어느 정도 쌓이면서 학교생활의 전체적인 흐름을 이해하기 시작한다. 즉 M세대 교사들은 점차 자신이 수행할 업무와 역할에 익숙해질 뿐만 아니라 학교 내 의사결정이 어떠한 결정을 통해 이루어지고 누가 어떠한 일을 왜 담당하게 되는지 등과 같은 학교의 다양한 상황과 맥락들을 파악할 수 있게 된다. 이에 M세대 교사들은 이제 학교 내에서 자신의 생각과 의견을 어느 정도 표현할 수 있게 된다.

한편으로, M세대 교사들은 단순히 주어진 상황에 적응하던 신규시절보다는 자신의 주장과 의견이 생기고 그것을 표현할 수 있게 되면서 학교조직 내 인간관계가 복잡하고 어렵다는 것도 깨닫기 시작한다. 이러한 상황을 집담회에 참여한 M세대 교사 중 한 명은 학교, 학급, 가정에서의 각각의 삶 속에서 각 상황에 맞는 ‘부캐(부캐릭터의 준말로, 평소 나의 모습이 아닌 새로운 모습이나 캐릭터로 행동할 때를 가리키는 말)’가 필요하다고 하였다.

이처럼 M세대는 학교생활과 개인생활 사이의 적절한 거리 및 균형을 유지하되, 학교

에서는 교사라는 역할에 맞추어 교사로서의 삶을 살아가고 있다. 이러한 M세대 교사의 특징은 윤소희 외(2019) 연구에서 1990년대 이후 출생한 교사들이 노동직관에 입각하여 학교라는 직장의 테두리 안에서 자신의 성향을 드러내지 않기도 하고 때로는 포기하면서 말 그대로 ‘사회생활’을 하고 있다는 것과 어느 정도 일맥상통한다고 볼 수 있다.

그 업무 분배하는 게 정말 많은 요인들이 있잖아요, 영향을 주는. 뭐 이 업무는 누가 새롭게 여기 왔는데, 뭐 그거는 점수가 필요하고 뭐 이런 여러 가지 승진점수 또는 기피 업무. 이런 여러 가지 요인들 중에서 굉장히 끼어 있는 세대인 것 같아요, 저희가. 어, 예전에는 뭐 그 의사를 개입하는 것 자체가 불가능했었고. 그런데 지금은 ‘제가 이 업무 처리가 가능합니다’ 이 정도까지는 말을 할 수 있을 것 같고, 그리고 여기저기 이제 업무협조 요청을 하는 것, 네 그런 것들은 업무의 본질을 파악해서 거기에 맞게 처리를 하려고 하는 것 같습니다. 가능하면 제가 관심 있는 주제 업무를 맡으려고 하고, 왜냐하면 그렇게 하지 않으면 어, 전혀 상관없는 업무가 이제 무작위로 오니까 그 피할 수 없을 바에는 될 수 있으면 내가 관심 있고 내가 다른 어떤 연구를 하는 것과 조금 연관이 있는 하다못해 사람이라도 저와 같은 과에 속하는 사람과 함께 한다거나. 네, 그렇게 해서 나름의 취향이랄까, 네 그 의견을 그런 것들을 말할 수 있는 그런 게 생긴 것 같고요. 그렇게 결정이 된 다음에는 내가 교사의 본질을 흐리지 않는 범위 내에서 밸런스를 맞추려고 하는 것 같습니다. 너무 함몰되지 않게. (M세대 I교사)

어떻게 하면 이제 유체 이탈을 잘 할 수 있을까, 이런 생각을 많이 해요. 네, 가면 갈수록 너무나 사람의 관계가 복잡하고, 개인사가 다양하고. 그래서 이거를 일반화시키는 것도 참 힘들고. 매 새로운 학년에 동학년을 만나고, 학교를 가도 참 너무 다양하구나. 네, 그래서 그냥 여기는 여기의 삶이고, 또 나는 나의 반에서의 삶, 가정에서의 삶을, ‘부캐’라고 할까요. 네, 그런 것들을 잘 성립해 나가야겠다 그런 생각을 하고요. (M세대 I교사)

② “승진에 대한 자기노선이 확실하다”

M세대 교사들은 교직 경력이 대략 10년 내외인 3~40대 초에 걸쳐 있는 교사들로, X세대 교사와 마찬가지로 이 연령대에 속하는 교사들은 승진에 대해 생각하게 된다. 승진에 관한 생각은 교사 개인마다 다 다르겠지만, M세대 교사들의 일반적인 특징은 승진에 대한 자기 생각이 확실하다는 것이다. 집담회에 참여한 86세대 교사의 말처럼, 86세대 교사들은 승진에 관한 생각이 없다가도 주변의 권유나 분위기에 의해 준비를 하기도 했다면, M세대 교사들은 승진에 대한 자기 노선이 확실하다는 것이다. 즉 승진하고자 하는 사람은 일찍부터 준비할 뿐만 아니라 많은 것을 포기하면서 승진점수를

확보하기 위해 노력하는 반면, 승진을 하지 않고자 하는 사람은 일찍부터 승진에 관한 생각을 일체 하지 않는다는 것이다.

이러한 승진에 대한 확실한 자기노선 경향은 성공보다는 현재(Now and Here)의 삶에 충실하면서 자신의 성장을 추구하고자 하는 M세대의 가치관이 표현된 것이라 할 수 있다. 본 집담회에 참여한 30대 중반의 남교사는 자신의 삶에서 시간 및 감정과 같은 소중한 자원을 승진에 소비함으로써 자신에게 소중하고 가치있는 것들을 잃고 싶지 않아서 일찌감치 승진에 관한 생각을 접었다고 하였다. 즉 인생의 기회비용을 최소화하기 위한 선택을 함으로써 다시 오지 않을 현재의 삶에 더 충실하겠다는 것이다.

우리가 승진하면 이제 보통 40대 후반에서 승진의 기준이 교감이나 교장이나 다르겠지만, 40대 후반에서 50대에 주로 하시는데 그냥 30년 정도 근무를 하고 이렇게 하는 건데, 참 이런 게 어떤 의미가 있을까, 이런 생각도 들고. 그러니까 30년을 내주고 50부터, 막상 50이 되고 60이 되면 그리고 교장으로 퇴임을 하면 어떨까? 나의 미래인데, 그런 여러 생각이 들었습니다. 저는 비용이 너무 큰 것 같아요. 감당해야 할게. 저는 시간적인 것과 그리고 감정적인 것을 다 자원이라고 생각하거든요. 가장 중요한 내가 가지고 있는 내가 컨트롤할 수 있는 자원 중에 가장 큰 거라고 생각을 해요. 그런데 승진제도가 대한민국에서 초등교사가 할 수 있는 승진제도가 어 내가 컨트롤할 수 있는 이 소중한 자원을 많이 희생해야 이렇게 교환할 수 있는 제도가 아닌가, 저는 그렇게 판단을 했어요. 네, 그래서 어 배우랑 승진 이 두 개는 빨리 놓아야겠다. 네, 마음속에서 빨리 놓아야 내가, 내 삶이 편해지고, 교사로서 바로 설 수 있겠구나. 네. 제가 능력이 뭐 부족했던 것도 있고 그쪽 기준으로 보면. 그리고 가치관도 조금 무엇을 소중히 하는가 그런 면에서 조금 다른 것이겠죠. 우리 연령대의 사람들은 할 사람들은 굉장히 빨리 시작하고, 안 할 사람들은 아예 이제 빨리 또 끊고 그렇게 하는 것 같아요. (M세대 I교사)

지금 학교에 있는 젊은 선생님들한테 승진과 관련된 여건을 조금 갖추고 또 능력이 되는 선생님들한테 안내하면 '자기 지금 필요 없다고 안 한다'라고 그러거든요. 정말 뜻을 안 가져요. 안 가지는데 또 승진을 위해서 모인 집단에서는 선후배가 없더라고요. 오로지 나의 앞길에 그 선배라도 막힘이 되면은 제거해야 할 뭐 앞에서는 예의를 갖추고 하지만 뒤돌아서서는 가차 없는 그런 거 보면서 지금 젊은 선생님들은 다 확실한 자기 노선이 있고요. 하려고 하는 사람은 정말 열심히 하고요. 그런데 안 하려는 사람은 처음부터 끝까지 안 해요. 내가 '지금 여건 될 때 준비해서 했으면 좋겠다' 이러니까 아예 자기는 그런 꿈을 안 꾸기 위해서 처음부터 시작을 안 할거라고. 점수 자체를 아예 안 모으겠다고. 우리 때는 뭐 약간 안 한다 하면서도 또 약간 걸치고, 뭐 그런 것도 있었는데, 지금 2~30대 젊은 선생님들은 하는 선생님은 정말 열심히 하시고 안 하는 선생님은 확실하게 안 하는 그런 분위기가 조금 있는 것 같다는 생각이 들었어요. (86세대 B교사)

2) M세대 교사에 대한 인식

M세대 교사들에 대해서는 디지털 기기 다루는 능력이나 정보탐색 능력, 수업에 대한 열정 및 수업자료 공유 등과 같은 측면을 긍정적으로 인식하였다. 반면, 자신의 업무 외에는 다른 사람의 업무에 관심이 없고 협조가 부족한 한마디로 ‘내 일과 남 일’을 확실하게 구분하는 이기적인 측면을 부정적으로 인식하였다.

그러나 본 연구에서는 M세대와 Z세대 교사 간의 차이를 알아보기 위해 의도적으로 20대와 30대를 구분하였으나, 집단회에 참여한 86세대나 X세대 교사들은 20대와 30대를 ‘젊은 선생님’ 하나의 집단으로 인식하는 경향이 두드러졌다. 이는 본 연구의 설문조사에서 20대와 30대가 자신의 세대 정체성 인식에 큰 차이가 없어 MZ세대라는 하나의 집단으로 구분하고 명명한 것을 지지해주는 것이다.

2~30대는 쯤부터 시작해서 밴드 등 자기들이 원하는 원격 그런 시스템들을 빨리 받아들이는 것을 알고 있잖아요. 우리는 2~30대보다 늦고 5~60대 선생님들은 더 늦고. (X세대, D교사)

20대는 이제 신규라서 지금 별 의견은 없고 다른 선생님들의 의견을 주로 따라가는 편이에요. 그리고 30대 같은 경우에는 조금 새로운 거, 50대 선생님들이나 뭐 이렇게 연배가 있으신 분들은 이제 아무래도 새로운 거를 접하는 거를 조금 두려워하시고, 또 뭐 새로운 거를 같이 하려고 했을 때 ‘어 이거 할 수 있겠나’ 이런 걱정을 조금 하시고, 뭐 그런 부분이 있는데, 30대는 조금 그런 부분에서 조금 열정적, 열정적으로 자료도 잘 구해오고, 다른 선생님들에게 이렇게 많이 자료를 배부하면서 나눔을 주시거든요. (X세대, E교사)

사람마다 다르겠지만, 30대 뭐 조금 젊은 사람들은 딱 원리 원칙을 또 중요시 생각하더라고요. 그 업무에 있어 여기 딱 내 업무가 없으면 아예 안 하려고 그러더라고요. 그러면 계원이 ‘해야된다’ 이러면 싸움밖에 더 됩니까, 그러니까 착한 사람, 뭐 힘없는 사람이 참아야죠. 그런 경우 그런 것도 사실은 갈등은 갈등인 것 같아요. (X세대, D교사)

라. Z세대

집담회에 참여한 Z세대 교사는 모두 90년대생으로, 대략 5년 내외의 저경력 교사들이다. 교육대학교를 졸업 후 현 근무지가 첫 발령 학교이거나 한 번의 전입 경험을 가지고 있으며, 6명의 교사 중 2명의 남교사가 포함되어 있다.

1) Z세대 교사의 특징

① “수업 및 학교 업무 관련 정보는 인터넷 커뮤니티에 의존한다”

디지털 네이티브 세대의 특성에 맞게 Z세대 교사들은 수업에 관한 자료뿐만 아니라 학교 업무와 관련된 정보도 인터넷 초등교사 커뮤니티에 많이 의존하고 있었다. 86세대나 X세대가 선배교사에게 수업지도나 생활지도, 행정업무 등 전반적인 교육활동에 관한 정보와 지식을 얻고 그들을 멘토로 의지했다면, Z세대 교사들은 선배교사에게 도움을 구하기보다 인터넷이나 동기를 통해 얻는 것을 더 선호하였다. 본 집담회에 참여한 86세대 교사나 X세대 교사는 젊은교사들은 선배교사에게 잘 물어보지 않거나 함께 의논을 하더라도 자신이 검색한 정보에 의존해 업무를 처리하는 경향이 강함을 언급하였다.

저는 생기부 업무 하는데, 나이스는 네이버 카페가 있어요. 거기서 물어보면 다 대답해주세요. 다른 업무도 있었으면 좋겠어요. 진짜 다 아시거든요. 그러니까 자기가 아는 거 나눔, 나눔 해가지고. 그래서 그런 거 그냥 내가 해버리고 말지, 이렇게 넘어가는 일들이 많았어요. (Z세대, M교사)

요즘 젊은 분들은 안 물어봅니다. 본인들이 컴퓨터에 더 능하고, 모든 것에 다 능하기 때문에 굳이 이 간단한 걸 자기만의 판단으로 하는 분들의 퍼센테이지가 조금 높은 것 같아요. 열 명 중에 물어보는 사람이 한 세 명이라면 안 물어보는 사람이 한 일곱 명. 그래서 큰 사고를 치더라고요. 칠 때는. 전에는 이해가 안 됐는데 이제 충분히 이해는 돼요. 왜냐하면 전교 1등을 계속하고 교대를 갔고 모두가 다 박수치는 환경에 있던 친구들이라 **교직에 나와도 자신감이 되게 넘치는 친구들이 거의 90%더라고요. 본인들이 알아서 잘할 거라는 것이 되게 강하더라고요. 그리고 실제로도 잘하는 해요. 그런데 업무나 학급경영을 할 때는 잘하는 그것만 가지고 할 수 없는 것들이 많잖아요. 아이들 다툼이 생겼을 때 더 빨리 더 스무스하게 처리하는 방법이라든지.** (X세대, D교사)

서로 업무에 관해서 의논하거나 이럴 경우, 요즘 젊은 사람들은 워낙 정보를 더 잘 찾으니 자기들이 알아서 찾아서 다 잘해 가지고 오더라고요. 그래도 이제 어 우리와 그들과의 차이는 우리는 본 게 많으니까 이런 기능적인 부분은 조금 덜 해도 예를 들어, 젊은 사람들이 해서 오면은 여기에 어느 정도는 ‘조금 더 들어갔으면 좋겠네. 이거는 조금 빼는 것은 어떨까?’ 이런 거는 이제 이렇게 하잖아요. 그런데 그걸 받아들이는 사람이 문제인 것 같아요. 동료들이라도 같은 의견을 이렇게 내어도 어, 같이 이야기할 때는 ‘네네’ 이야기하고 받아들여주시더라고요. 그랬는데 결과물은 결국 자기 생각대로 올라오더라고요. 같이 논의해서 이거 빼고 저거 넣고 이게 더 좋은 방법이야 그러면서 자기도 인정을 해서 ‘어 그게 더 낫네요’ 어찌고 했는데 그런

데 결과물은 그대로 올리면은 참 이렇게 허무하다. 어 우리가 같이 어, 이게 아직 소통이 덜 된 건가 이런 생각이 들 때가 종종 많이 있어요. 그러면서 이 사람들 앞에서는 ‘네네’ 하면서, 받아들일 때는 아마 그냥 받아들였을 것 같고, 자기 생각에는 자기가 검색해서 찾아서 했던 이게 더 옳다는 생각이 더 강하지 않았을까 그런 생각은 들어요. 결과론적으로는 더 좋을 수도 있는데 그렇지만 의사소통은 제대로 안 됐다고 느낄 때가 업무처리할 때 가끔, 그런 게 조금 아쉬워요. (86세대, B교사)

② “의사표현을 적극적으로 하지 않는다”

Z세대는 인터넷과 디지털 기기를 기반으로 자유로운 참여와 소통을 즐겼던 세대이다. 이에 트위터나 페이스북, 인스타그램 등 SNS를 통해 자신의 의사를 표현하는 데 익숙하며 적극적인 성향을 보인다. 그러나 교직사회에 입문한 Z세대 교사들은 교직문화를 접하면서 본래의 성향인 적극적인 의사표현의 욕구는 잠시 접어두고 드러내지 않으려는 행동양식을 보였다. 이들은 교직사회가 자유로운 의사소통이 활발하게 이루어지는 문화가 아니라는 것을 직·간접적으로 경험하게 되면서 자신의 생각이나 의견을 적극적으로 표현하지 않게 되는 것이다(윤소희 외, 2019).

다 같이 있을 때 제일 어린 선생님이 자기 할 이야기를 다 해요. ‘아, 선생님, 그렇게 하시면 안 되고, 뭐 이걸 이렇게 하는 게 좋아요’라고 딱딱딱딱 이야기를 해요. 그런데 제가 생각해봐도 그게 맞는 말이거나요. 그런데 제일 연세가 많으신 분들은 기분이 조금 안 좋으셨나봐요. 그런데 그 자리에서 이야기를 안 하시고, 그 젊은 선생님 나가시면 그때 이야기를 해요. 이야기하니까 다음부터 그렇게 이야기를 못 하죠. 무슨 이야기를 해도 조금 조심스럽고. (Z세대, M교사)

저도 이제 큰 학교 있을 때 부장님들 틈에서 혼자 막내로 있었던 학년이 있었는데, 평을 하시는 거예요. ‘누구는 어떻고, 누구는 어떻고, 애는 왜 이러는지 모르겠다’, 제 친구여서 나중엔 저 있는 데서 ‘교육 좀 잘 시켜라’ 이야기하시기도 하고, 그런 걸 보면서 ‘아, 나도 언젠가 뒤에서 저렇게 이야기를 듣고 있지는 않겠지’ 걱정이 되었어요. 물론 친구가 조금 욕먹을 만한 것을 하기는 했지만, 군대 갔다 온 지 얼마 안 돼서 약간 서툰 것도 있어서 그래도 조금 더 풀어줄 수 있을 것 같은 데 계속 평가하시고, 도와주기보다는 조금 나무라기만 하시는 부류의 선배님들도 계시는 것 같아요. 그런 분들 앞에서는 조심하게 되는 것 같고, 또 풀어주시는 분들 앞에서는 또 편하게 이야기를 할 수 있는 것 같고. 분위기가 제일 중요한 것 같아요. (Z세대, Q교사)

경력이 부족함에 의해서 중요 부분들이 빠지기는 빠지지만, 어떤 부분을 캐치해내는 부분들

은 정말 잘하고 있기 때문에 저는 신규 선생님들이나 젊은 선생님들 하고 그런 게. 그런데 이제 아까 선생님 말씀대로 앞에서는 되게 잘 받아들였는데 그리고 갈등도 없는데, ‘어, 아 애네들이 우리랑 다른 생각을 하고 있었는데 차마 말은 안 했구나’ 하는 거를 가끔 느낄 때는. (86세대, B교사)

③ “교직을 수평적이라 생각하면서도 수직적으로 행동한다”

Z세대 교사들은 다른 직장에 비해 교직사회를 수평적 구조로 인식하고 있지만, 수직적으로 행동하는 양상을 보여주었다. 물론 이들이 처음부터 수직적 위계문화에 맞게 수직적으로 행동한 것은 아니다. 위에서 언급한 것처럼, Z세대 교사들은 선배교사에게 자신의 의견을 솔직히 개진했다가 좌절되는 몇 차례의 경험 이후 그들의 의견을 표면적으로 받아들이는 수동적이고 소극적인 자세를 취하게 되는 것이다. 본 집담회에 참석한 Z세대 교사는 수직적으로 행동하는 경향은 경력 차이에 따른 위계질서 때문이 아니라 교육활동의 경험 차이에서 오는 역량의 차이이며, 하고 싶은 말을 다 하지 않는 것은 선배교사의 ‘눈치’가 보여서가 아니라 선배교사에 대해 기본적으로 가져야 할 ‘예의’라고 표현하였다.

‘눈치’이든 ‘예의’이든 또는 ‘경험의 차이에 따른 자의적 동의’이든 ‘경력의 차이에 따른 상하관계에 의한 타의적 동의’이든 Z세대 교사들은 자신의 의견을 드러내기보다 순응적이고 수동적인 태도를 보이고 있었다. 이러한 Z세대의 특징은 학교조직의 막내로서 90년대생 교사들이 자신이 처한 현실에서, 스스로의 판단에 의한 것이든 경험을 통해 터득하게 된 것이든 선배교사에게 예의를 지켜야 한다는 생각에서 ‘꼭뚫하게 예의’를 갖추고자 노력한다는 연구결과와 일치한다(이진웅·박수정, 2020, 윤소희 외, 2019).

다른 직장에 비교하면 되게 수평적이라고 생각을 해요. 다른 일반 직장 다니는 친구들 이야기 듣고 생각해보면. 교실 안에 있으면 일단 제 교실이잖아요. 그래서 내 마음대로 할 수 있고, 퇴근하면 내 교실에서 나가면 바로 집이고. 그렇게 뭐 엄청 스트레스를 받고, ‘와, 너무 수직적이어서 학교 다니기 싫어’ 이런 생각은 거의 없어요. (Z세대, L교사)

여기서 할 말 아닌데 왜 저런 말 하지, 다들 갑자기 상황 불편하게 하는 말들 있잖아요. 사람이 살아가다 보면 봐야 하는 눈치 정도를 그냥 저희가 처한 현실에서 위에 선배님들에 대한 예의상 지켜야 하는 눈치를 저희가 차리면서 나설 때 안 나설 때를 저희 스스로 판단하는 거지, 약간 수직적으로 저희한테 먼저 막 못되게 구셔서 저희가 수그러서 눈치를 보는 거는 아닌

거 같아요. 저 개인적인 생각도 경력이 다르고 가지고 있는 경험이 다르기 때문에 수평적으로는 안 된다 생각하거든요. 그래서 아까 말씀하셨듯이 다른 직장에 비해서는 상당히 수평적이고, 그러면서도 수직적인 면은 경험에서 나오는 수직적인 그런 위계는 있어야 한다고 생각을 하면서 억지로 눈치 보는 거는 아니예요. (Z세대, N교사)

④ “발전적인 피드백을 받고 싶어 한다”

풍족한 정보와 권한을 누리며 성장한 Z세대 교사들은 자신이 잘하고 있는지에 대해 즉각적이고 발전적인 피드백을 원한다. 그러나 앞에서 기술한 것처럼 86세대 교사들은 선배교사의 수업에 대한 부정적 평가 및 피드백을 통해 많은 것을 배웠다고 긍정적으로 인식하는 반면, Z세대 교사들은 자신의 수업에 대해 발전적인 피드백은 원하지만, 부정적 평가는 받고 싶어 하지 않는 경향을 보였다. 이는 Z세대의 성장에 대한 욕구뿐만 아니라 인정의 욕구를 보여주는 것이라 할 수 있다. 즉 주변 사람으로부터 멘토링이나 코칭을 통해 교사로서 발전하고 성장하기를 원하지만, 과거처럼 상대방을 인정하지 않거나 존중하지 않는 일방적이고 부정적인 피드백은 원하지 않는다.

평가를 해주시는 분들, 그러니까 내 수업을 평가해주시는 분들은 무언가 반감이 생겼어요. 나는 그냥 팩트만 조금 들었으면 좋겠는데, 내 수업이 이랬다, 이것만 듣고 싶은데, 저를 평가하게 되면 아무리 좋은 연수여도 그거 안 하고 싶더라고요. 그래서 의도적으로 그거 안 하게 되고. 그거랑 다른 수업을 제 교실에서 적용을 하게 되더라고요. (Z세대, N교사)

저는 공개수업에 대해서 별로 부담은 사실 없었어요. 그냥 내가 있는 그대로 보여주고 부족한 부분 있으면 또 피드백 받고 저는 그런 긍정적인 효과를 더 많이 봤었는데, 코로나 때문에 못 해보니까 약간 이게 ‘내가 잘 하고 있는 건가, 아닌 건가’에 대한 피드백이 조금 부족한 느낌. 그리고 공유할 동학년도 없고 하니까. 이제 오롯이 저 혼자 이제 가고 있는데 이게 잘 가고 있는 것인가, 그런 고민들을 조금은 하고 있는데. 그런 큰 학교의 장점이랑 작은학교의 장점이 버무러지면 진짜 애들을 위한 수업을 할 수 있겠다 라는 그런 것을 많이 느끼고 있어요. (Z세대, Q교사)

⑤ “근무시간 내에 소통하기를 원한다”

Z세대 교사들은 퇴근 후 개인적 삶에 피해를 주거나 희생하면서까지 일하기를 원하지 않는다. 합리성과 효율성을 추구하는 Z세대에게 과거처럼 개인적인 삶을 희생하면서 일에 헌신하는 것은 비합리적인 일이다. 이에 Z세대 교사는 학교 업무로 인해 퇴근 후 자신의 개인적 삶이나 개인 시간을 침해받는 것을 원치 않으며, 근무시간 내에 소

통하기를 원한다. 이들은 일과 생활의 균형, 소위 워라벨(Work and Life Balance)을 추구하는 경향이 강하며, 퇴근 후에는 자신이 가치 있다고 생각하는 것에 시간을 할애한다.

어, 약간 고민인 거는 저는 학교의 그 주어진 시간 안에서 친구처럼 지내고 싶은데, 또 우리 학교가 작으니까 퇴근하고 또 연락을 하라고 한다거나 조금 카카오톡을 하라거나... 저는 사실 교장, 교감선생님은 모르시지만 폰 두 개 쓰고 있거든요. 이렇게 퇴근시간이나 주말에도 연락을 해서 개인적인 이야기를 들어봐라 하는 건 사실 제 입장에서는. 작은학교라 할 수는 있으나 저는 가진 시간 안에서, 그리고 애들도 쉬고 싶을 수도 있잖아요. (Z세대, P교사)

진짜 급한 거 아니면 저녁 6시 이후로 어머니 전화 오면 안 받아요. 일단 안 받고, 내가 학교 가서 전화를 바로 하는. 저녁에는 일단 저도 전화 받는 것도 귀찮고, 또 그분들도 감정이 격해져 있기 때문에 받아도 득 될 게 하나도 없고, 내가 해결해줄 수 있는 것도 없고, 그래서 싸움밖에 더 나겠다 싶어서 아예 안 받아요. (Z세대, N교사)

2) Z세대 교사에 대한 인식

Z세대 교사에 대해 동료교사들은 정보탐색 능력이나 디지털 기기 다루는 능력, 독창적 아이디어 및 창의력, 그리고 수업에 대한 열정 측면을 긍정적으로 인식하였다. 또한 같은 젊은 세대로서 M세대는 Z세대의 솔직한 자기표현에 대해서도 비교적 긍정적으로 평가하였다.

어, 요즘 젊은 선생님들 정말로 검색능력 정말 대단하고. 그리고 어떤 걸 하나 던져줬을 때 기발한 것들을 되게 많이 잘 찾아주시고, 공유를 잘해주시고. 그런데, 아이들한테 정말 빠지지 말아야 될 부분인데 하는 거를 가끔 놓칠 때가 있어요. 그것들을 한 번씩 느끼면서 수업을 하고 있는데, 그래도 저는 젊은 선생님들 어떤 창의력이라든지 그런 부분은 ‘아, 배우고 싶은데 못 따라가는구나’ 하는 것을 요즘 느끼고 있어요. (86세대, C교사)

지금 우리 학교에 있는 후배들은 수업적으로 굉장히 연구 많이 하는 그런 선생님들이 많아서 진짜 배울 점도 많고. 저희 외부에서 초청강사 연수를 한번 한 적이 있는데, 한 6년 차 정도 되신 분인데 수업 관련해서 진짜 연구를 많이 하시더라고요. 그런 거 보면 참 배울 것도 많다는 생각도 들어요. (M세대, K교사)

반면, Z세대 교사에 대한 부정적 인식도 많아 ‘자신이 손해 보는 행동은 절대 하지

않는 이기주의, 자기희생이나 봉사정신 부족, 솔직함을 표현함에 있어 상대에 대한 배려 부족' 등을 부정적으로 평가하였다. 특히 M세대 교사들은 자신보다 윗세대인 86세대나 X세대 교사에 대해서는 긍정적으로 인식하는 경향이 강하게 나타났지만, 아래세대인 Z세대에 대해서는 양면적으로 평가하였다. Z세대 교사들의 솔직함이 당당하고 부러운 면도 있지만, 가끔 무례함으로 느낄 때가 있다는 것이다.

자주 만나는 선생님이 자기 학교 젊은 선생님들은 학교에서 많은 갈등이 있는데, 절대로 말을 안 한대요. 누군가가 나서서 '○, ×을 해야 한다'라고 하면 철저하게 자기 유리한 것만 딱 표시를 한 대요. 그런데 나서는 거는 절대 안 한대요. (86세대 B교사)

갈등은 아니고, 약간의 뭐라고 하나 저는 혼자 속앓이하는 거 그런 것 같아요. 그 선생님들이 우리 학교 공동체 내에서 필요한 그런 거에서 협력은 엄청 잘해요. 그러니까 저도 많이 도와주고. 어, 진짜 그 선생님들 없으면은 힘들 정도로 앉아서 떠 먹여주듯이 내가 얻어서 하고. 같이 하고 이렇게 하는 거 다 잘 되는데, 약간의 뭐라고 해야 하나 자기희생을 어, 남모르는 희생, 봉사, 그런 거는 약간 부족하다. 그런 거를 언제 느끼냐면 연구실에 선생님들 한 번에 모아 줘야요. 그 차 마시고 가면은 그 자리가 진짜 끝이에요. (86세대, C교사)

조금 어렵다. 요즘 젊은 사람들. 내가 먼저 다가가야 하나 어쨌든. 요즘 선생님들은 굉장히 이기적인 건 아닌데, 되게 개인적이더라고요. 딱 자기 할 일, 나의 일, 너의 일, 이게 구분이 명확하시더라고요. 그래서 무언가 도와주거나 막 도와달라고 말을 하지 않으면 먼저 도와주고 이런 게 서로 없는 것 같고. 이게 처음에는 이상했는데 이제는 안 그래. 이거는 내 일이야. 나도 이제 일로 생각을 하니까 감정이 안 섞이더라고요. 그래서 처음에는 약간 그런 말을 하면 또 '라떼니 폰대니'라는 말을 들을까 봐 말을 못 하는 거예요. 무언가 말해주고 싶은 게 이만큼 올라왔는데도 '안 돼, 말하지 마' 말하면 폰대가 되니까 '조용히 해' 이렇게 되는 거예요. (M세대, J교사)

전체적으로 그 저희보다 아랫세대가 개인적인 성향이 강하고, 자기표현에 솔직한 것은 이제 맞는데, 그거는 뭐 시대의 변화고 세대의 변화니까 어쩔 수 없는 부분이고. 뭐 그들이 잘못되었다고 단정할 수 없는 부분도 있고요. 가끔 부럽기도 해요. (M세대, H교사)

젊은 세대가 저는 이제 솔직한 거랑 어떤 부분에서 조금 무례한 걸 구분할 필요가 있다는 생각이 들어요. 그래서 그 솔직하게 말하는 것에 대해서는 저도 더 이상 할 말은 없지만, 그 표현함에 있어서 상대에 대한 배려가 없거나 무례한 경우도 종종 있더라고요. 그거는 조금 고민해봐야 할 것 같아요. (M세대, J교사)

3. 세대별 교직활동 수행방식

초등교사는 수업이나 학급 운영을 통해 학생을 가르치는 일뿐만 아니라 학교조직에서 요구되는 교무 업무 등 각종 행정업무도 함께 담당한다. 또한 일정 단계에서 고려하게 되는 ‘승진’은 교사가 가르치는 일에서 떠나 교육전문직이나 학교행정가로 새롭게 진출하는 것을 의미한다. 이런 측면에서 김정원(2011)은 한국의 교사가 겪는 생애단계를 두 가지 차원으로 구분하였다. 하나는 학교라는 조직 내 역할 변화 차원의 생애 단계이고 다른 하나는 수업이나 학급 운영 등 교사의 교육활동과 관련하여 겪는 생애 단계라는 것이다. 먼저, 조직 내 역할 변화 차원은 학교조직을 이해하고 그 속에서 자신의 역할을 규정하는 방식과 관련된 것이다. 즉 교사가 학교라는 조직 내에서 어떠한 역할을 차지하면서 어떠한 일을 수행해나가고, 그 가운데 동료교사들과 어떠한 관계를 형성해나가는지와 관련된 변화 과정이다. 다음으로, 교육에 대한 관점 변화 차원은 교사가 수업이나 학급 운영 등을 맡으면서 학생들을 어떻게 이해하고 가르쳐야 할 교과 내용에 어떻게 접근하며 자신의 역할을 규정하느냐와 관련된 교사의 변화 과정에 대한 것이다.

이에 본 연구에서는 초등교사의 교직활동을 교과수업, 학급경영 및 생활지도, 행정업무, 인간관계, 그리고 초등 교직사회에서 중요한 의미를 가지는 동학년 활동 등으로 영역을 구분하여, 교사 세대별 교직수행에서 나타나는 주요 특징 및 차이점을 살펴보고자 하였다.

가. 교과수업

1) 86세대

오랜 교직경력 동안 다양한 학년, 다양한 성향의 학생과 학급을 맡아오면서 86세대 교사는 수업지도에 대한 자신감뿐만 아니라 여유를 가지게 된다. 이러한 자신감과 여유는 그동안 다양한 특성을 가진 많은 학생을 지도한 경험으로부터 오는 것이다. 오랜 기간 다양한 환경의 다양한 특성을 가진 학생들을 지도해온 경험을 통해, 이제 어떠한 아이라도 사랑으로 품으려는 마음을 갖게 되고 아이들의 실제 삶과 연관된 것들에 많은 관심을 가진다.

동료교사 수업공개는 우리가 지금 긴장을 안 하는 거는 어찌 보면 타성에 젖어서 안 하는 건데 아니면 조금은 어떤 수업에서의 돌발 상황이 생겼을 때 조금은 여유가 있으니 그런 것 같아요. (86세대, A교사)

한 몇 년이 지나고 나면은 어느 정도 프로, 그 교육과정이 머릿속에 있어서 그러고는 그게 어느 정도는 떠오르고, 그러면서 이제 옆 반이나 다른 사람들에게 좋은 게 있으면 같이 받아들여서 하기는 하는데, 조금 그러니까 세월이 많이 쌓여 있어서 이렇게 제목을 보면 사실 그게 정답은 아님에도 불구하고, '아, 이거는 이렇게 하면 되겠다'하고 직관적으로 느껴질 때가 많은 것 같아요. 직관이 아이들에게 더 빨리 정확히 잘 먹힐 때도 있더라고요. (86세대, A교사)

영양수업을 하고 하면은 그냥 수업은 수업으로 끝나잖아요. 그런데 올해 우리 학교는 영양수업을 하고 나면은 영양사 선생님께서 수업한 거 그거를 점심시간에 실제 요리를 해요. 몇 학년 몇 반 음식 이렇게 해서. 그걸 이제 오늘 가장 맛있었던 요리는, 좋았던 것은 등 아이들의 의견을 진짜로 조사를 했어요. 제가 교직 경력 동안에 우리 영양수업 한 것을 그대로 급식소에서 점심을 먹은 것은 처음이었거든요. 그래서 정말로 충격이었다. 이게 우리가 이때까지 참 구태의연하게 영양수업은 영양수업일뿐 적용은 안 했는데, 이게 딱 적용이 되는 순간에 아이도, 어른들도, 우리 같이 구태의연했던 사람들의 마음속에서조차도 그 순간에는 순간 충격을 주었다는 것. 그러면서 진짜로 영양을 골고루 해서 먹는다는 게 얼마나 좋다는 것을 아이들이 이렇게 느낄 수 있는...(86세대, A교사)

저는 계속 시골학교에 근무하니까, 다문화 아이들이 많거든요. 그 부분을 지도함에 있어서 이 다문화 아이들과 일반 아이들과의 수준차를 어떻게 극복할 것인가 해서. 다문화 학생을 따로 지도하고 하지만은 이렇게 오랜 세월 속에서 생활 속에서 익혀야 할 어휘력이라든지, 뭐 어떤 한국에서 자라서 계속 한국 문화 속에서 안 배워도 습득된 것들이 애네들한테는 없으니까, 그 차별적인 지도를 어떻게 해야 할까. 그게 참 많이 시골학교에서 근무하는 선생님들이 많이 고민하는 부분이에요. (86세대, B교사)

2) X세대

수업에 대한 풍부한 경험을 통해 X세대 교사는 자신만의 효율적인 수업 노하우를 가지게 된다. 교직 초기에는 교사의 관점에서 내가 재미있고 하고 싶은 수업을 했다면, 이제는 아이들의 입장에서 아이들을 위한 수업을 할 수 있는 유연함을 가지게 되는 것이다. 이와 관련하여 본 집담회에 참여한 X세대 교사들은 작년 코로나 상황으로 인해 교사 입장에서는 학부모 공개수업이나 학교행사가 없어 오히려 편했지만, 아이들 입장에서 아이들을 위한 수업을 할 수 없는 안타까운 마음을 드러냈다. 또한 X세대 교사의 수업에 대한 유연한 태도는 내 수업 방식만이 옳다는 생각에서 벗어나 동료교사들

과 자유롭게 수업에 대해 논의하고 자료를 공유할 수 있도록 한다.

어떻게 하면 아이들에게 배움을 일으킬 수 있을까 고민하는 40대가 되는 것 같아요. 20대 초에는 효율적인 방법을 찾지 못하고 많이 준비한 대로 찾은 대로 하려고 하니 너무 많았고, 일 년 동안 그렇게 하려니 제가 지치는 부분이 있는 거예요. 그래서 고민을 하게 되었죠. 제가 일 년 동안 가져갈 수 있는 그런 가치 있는 것인가, 그리고 내가 조금 효율적으로 이끌어 갈 수 있는 나도 지치지 않고 아이들도 얻는 게 많은 그런 내용이 어떤 내용인가 고민을 하게 되고, 그 다음에 이제 수업할 때도 그 내용을 어떻게 하면 ‘아이들에게 재미있게 배움을 일으킬 수 있을까’하고 조금 더 고민하게 되고, 또 조금 더 활동적인 것을 하게 되고, 어 그런 부분에 있어서 고민하게 되는 40대가 된 것 같아요. (X세대, F교사)

애들이 제일 지금 불쌍하죠. 그 불쌍한 걸 보고 있는 우리도 힘들고. 일단 놀이 활동 시간이 없고, 모둠활동이 없고, 그리고 수업이 너무 주입식이 많이 되고. 1학년인데 많은 놀이활동을 해주고 싶은데 그거를 아예 많이 하지 못하는 게 아이들 1학년 입학해서. (X세대, D교사)

학부모 공개수업 안 하는 것도 좋고, 행사가 반으로 줄었어요. 너무 좋은데, 이게 아이들이 성장하면서 필요한 것들, 나눴도 가르쳐야 하고 함께 나누어서 써야 한다는 것도 가르쳐야 하는데 이제는 자기 사용하는 거, 개인적인 거, 내 것 남 주면 안 되고 이런 것을 가르쳐야 하는 거예요. 조금 역으로 가는 듯한 느낌. 그런 것들 때문에 교육이 아닌 것 같다는 생각도 가끔 들더라고요. (X세대, E교사)

저의 입장에서, 20대에는 주변의 내 수업에 대해서 터치하는 것에 대해서 제가 무슨 고집인지 모르지만 쉽게 안 받아들여졌어요. 제 고집대로 계속 밀고 나가려고 했던 것 같고, 뭐 이제 오히려 40대 넘어가고 이렇게 공동체 동료교사들끼리 의견 주고받고 할 때 ‘어 그것도 괜찮은데’ 이러면서 한 번쯤 다른 방향으로 생각해보고 그랬던 것 같아요. 이 부분은 사람마다 다르겠죠. (X세대, E교사)

3) M세대

교직 초기에는 수업에서 교과서에 있는 모든 것을 다 가르치려 하고 오히려 그것보다 더 많은 것을 가르치려 했다면, M세대 교사들은 필요한 부분과 그렇지 않은 것을 적절히 가려내어 학생들이 재미를 붙일 수 있는 여러 방법을 시도해본다. 무조건적 열정을 어느 정도 잠재우고 차츰 현실적 상황과 아이들의 특성을 고려하여 수업을 하고 있지만, 아직도 수업 준비에 대한 부담이나 수업에 대해 고민해야 할 것들이 많다.

제가 지금 2학년올 하는데, 사실 2학년이 처음 하는 학년이어서 교과서를 보니까 40분 안에 약간 금방하면 끝날 것 같은 그런 생각이 들더라고요. 그래서 요즘은 이제 여기 교과서에 있는 내용 이외의 것들로 조금 준비를 하고 있는 것 같아요. 통합교과 같은 경우는 아이들이 활동도 많고 같이 놀이 같은 것도 많은데, 코로나로 안 되다 보니까 약간 요즘 어려움이 있어요. 아이들은 막 이거 하고 싶다. 이거 재미있겠다 이런 이야기는 하는데 그런 걸 못하니까 그러면 대신에 다른 걸 어떤 걸 조금 재미있게 해줄까, 약간 이런 생각을 하고. 또 학년 선생님들께 이거 ‘수업 어떻게 하셨어요’ 약간 물어보고 그냥 이런 식으로 수업을 하고 있는 것 같아요. 그래서 조금 그런 점에서 조금 고민을 많이 하고, **통합교과가 수업이 되게 쉬울 거라고 저는 생각을 했는데 의외로 해 보니까 이게 조금 끝나가기가 어려운 것 같아서 그런 거를 요새 고민을 많이 하면서 수업을 하고 있습니다.** (M세대, H교사)

저는 6학년올 하고 있는데, 작년에 아이들이 학교에 많이 못 가서 그런지 당연히 알고 있을 거라고 생각한 부분들을 아이들이 잘 모르는 경우가 되게 많더라고요. 3월이 되어서 당연히 6학년 수업에 대한 준비만 해서 아이들을 맞았는데, 사회 수업에서 아이들이 모르는 부분이 많아서 어 여기서부터 시작하면 안 되겠네 해서 조금 부족한 내용을 급하게 다루고 6학년 진도를 나가다 보니까, 사회가 양이 너무 방대하고 이미 시작이 늦어서 그런지 진도가 참 빨리 안 나가더라고요. 그래서 뭐 다른 과목들은 그래도 조금 뭐 생략하거나 활동을 조금 해서 어떻게 진도를 맞추고 있는데 그래서 **이제 약간 분량 조절이나 아이들에게 전달할 때 어느 선까지 내가 전달을 해주어야 할지, 이만큼만 알면 될 거라고 했는데 이것도 알면 좋겠다 약간 그런 걸로 저는 고민이 되고,** 힘든 부분들도 요즘에 조금 있는 것 같아요. (M세대, J교사)

4) Z세대

처음 교직에 입문한 교사의 가장 큰 특징은 수업에 열정이 넘친다는 것이다. 이 시기 교사들은 할 수 있는 모든 것을 다 하려 한다. 학교업무는 물어서 하는 교사도 수업은 자기 소신대로 해보고자 한다(김정원, 2011).

집담회에 참여한 Z세대 교사들도 교대에서 수업 전문성을 기르고자 준비해 온 만큼 교과지도에 대한 자신감과 열정을 가지고 있었다. 특히 가르치는 일은 교사 전문성을 판단하는 중요한 기준이라 생각하고 누구보다 잘 가르치고 싶은 목표와 열정으로 자신이 하고 싶은 수업을 향해 열심히 노력하고 있었다. 일례로, 본 집담회에 참여한 86세대 교사 중 한 명은 동학년 협의를 통해 공개수업을 계획했는데 공개수업 당일 신규 교사가 협의된 내용대로 하지 않고 자신이 하고 싶었던 자기 스타일 그대로 수업을 해서 당황스러웠던 에피소드를 이야기하였다. 이처럼 Z세대 교사들은 자신이 하고 싶은 수업에 대한 열정이 충만하다.

그러나 연차가 조금씩 쌓이면서, 자신이 하고 싶고 완벽하게 짜인 수업 틀에 맞춰 아이들을 일방적으로 끌고 가던 수업 방식에서 차츰 아이들의 반응을 살펴보면서 소통하는 수업을 하기 시작한다.

6학년을 연속으로 2년 하면서 6학년 전반의 자료를 내 것 하나를 만들어 보고 싶었어요. 언제든 꺼내 보고 싶어서. 그런데 그러던 차에 이제 어디서부터 해야 할지 모르고 있었는데, 그 자료들이랑 또 동학년에 되게 열심히 하는 선생님이 계셔서 ‘같이 해보자’ 해서 재구성을 시작했는데. 그래서 좀 여러 가지 활동을 했었거든요. 지금 계속해서 조금 동학년 선생님 도움받으면서 자료를 남기는 것을 목표로 일 년을 보내고 있어요. 내가 해야겠다고 생각하면 퇴근하고, 그 동학년 선생님하고 줌으로 만나서 둘이 이야기를 하면서 수업을 짜거든요. 당장 다음 주부터 시작하는 그 2주짜리 때문에 어제도 한 8시부터 11시까지 둘이 이야기했네요. 저도 그 시간까지 할 생각이 전혀 없었는데, 하다 보니까 그렇게 되어서. (Z세대, N교사)

작년에 우리 동학년부터 동료수업을 하면 우리 그때 배움동아리 있어서 동아리 총무랑 선생님들이랑 이렇게 의논을 열심히 했어요. 열심히 해서 이제 그 선생님이 공개수업을 하는데. 어, 공개수업을 가면 관리자들도 오고 선생님들도 오잖아요. 그런데 그때 사전협의를 했던 선생님들이 너무 민망한 거예요. 분명히 우리 사전협의를 할 때는 어느 정도의 큰 그런 부분이 있었는데, 그리고 사전협의를 할 때는 ‘네네네’ 했는데, 수업은 자기의 스타일로 자기의 원래 계획대로. 좋게 보면 굉장히 창의적이예요. 아주 창의적이고 너무너무 괜찮게. 조금 더 미래지향적으로 보서는 괜찮은데, 아직 지금 우리 시점에서는 우리들의 관점에서는 조금 부끄러운 거예요. 우리가 같이 의논했던 토론했던 사람들은 아 조금 부끄럽고. 그럴 것 같으면 왜 우리가 한 시간, 두 시간 앉아서 보통 사전협의를 두 시간씩 하는 경우도 많거든요. 그 후배가 아주 열심히 정말 열심히 들으려고 그 선생님은 어떻게 생각하세요? 어떻게 생각하세요? 일일이 물어보고 막 열심히 적어가고 이렇게 해요. 그래서 결론은 자기 수업 그대로인 거예요. 그러니까 우리가 두 시간 동안 앉아서 협의를 해줬는데, 관리자들을 보니까 우리가 억수로 미안한 거예요. (86세대 C교사)

지금 작년에 이어 올해에도 1학년을 하고 있어 사실 크게 적용할 수 있는 방법이 많지는 않고, 시범을 보여주고 ‘자, 같이 해보자’라고 도와주는 식으로 해서. 그렇게 특별한 방법이 있는 것 같지는 않아요. 교대에서는 항상 무언가 모둠을 하고 이렇게 해야 한다고 했는데 (중략) 어떨 때는 너무 짜여 있으면 제가 그걸 계속 신경 쓴다고 아이들 반응이나 이런 거를 신경을 못 쓰고, 어떨 때는 오히려 느슨하게 짜인 수업이 아이들 반응 봐가면서 방향을 바꿀 수도 있고 더 나은 것 같아요. 첫해에는 계속 저는 완전히 짜서 해야 한다고 생각을 했고 실습에서도 엄청 막 세세하게 막 여기도 고치고 저기도 고치고 하면서 자료도 엄청 다 만들고 그랬기 때문에 ‘아 이렇게 수업하는 게 좋은 수업인가 보다’ 했는데, 한 번씩 그렇게 하는 것도 좋겠지만, 사실 느슨하게 하는 게 아이들이랑 소통하면서 아이들이 더 자기가 할 수 있는 만큼 따라올

수 있고. 그래서 할수록 오히려 더 많은 것을 해야겠다기보다는 빠르게 되는 것 같아요. 아이들 할 수 있는 만큼 (중략) 연차가 쌓일수록 이 정도만, 할 수 있는 정도만 해도 그밖에는 조금 즐거운 활동, 뭐 인성이나 교류 그런 걸로 채우고. 그런 식으로 저는 변하게 된 것 같아요. (Z세대, O교사)

초반에는 제가 조금 아이들 좀 먹살 잡고 끌고 가는 느낌이 있었거든요. 제가 좋아하는 거, 재미있는 거 ‘하자, 하자, 으쌰으쌰’해서 끌어갔었는데, 한 3년쯤 지나고 보니까 뭐 약간 아이들이 자발적으로 조금 뭐가 어 교육과정 같은 것도 아이들이 배우고 싶은 거 순서도 정해보고 그런 것들이 있으면 좋겠다 싶어 3월부터 애들 교과서 다 펼쳐놓고, 순서 다 재구성하고, 재밌는 거 위주로 어떤 활동들을 할지를 같이 계속 정리도 해보고 했거든요. (중략) 이제 국어에서 이만큼 떼오고, 음악에서도 떼오고, 수학에서도 이런 거 떼오고, 벽화 그리기도 하고. 그렇게 재구성을 하다 보니까 아이들도 만족도가 훨씬 높은 거 같고. 저도 하면서도 되게 보람된다는 것을 많이 느꼈었거든요. (Z세대, Q교사)

나. 학급경영 및 생활지도

1) 86세대

교직 초기에는 교사는 자신의 관점에서 아이들을 자신이 원하는 방향으로 변화시키고자 노력하지만, 아이들은 잘 따라오지 않는 상황이 이어진다. 즉 교사는 자신이 지닌 이상적인 학생 상을 아이들에게 강요하고 기대하지만, 실제 현장에서 만나는 우리 아이들은 교사들이 생각하는 만큼 이상적인 학생이 아니라는 것을 알게 된다. 이때부터 자신의 관점에서 아이를 바라보고 상처받는 단계에서 조금씩 아이의 관점에서 아이를 있는 그대로 바라봐야 한다는 것을 깨닫게 된다(김정원, 2014).

이러한 경향은 86세대 교사의 생활지도에서도 그대로 나타났다. 교직 초기에는 교사의 입장에서 자신이 원하는 대로 아이들을 강제로 끌고 가고자 했다면, 이제는 아이의 입장에서 아이를 믿고 기다려 주는 여유를 가지게 된다. 집담회에 참석한 86세대 교사들은 모두 과거에는 아이들을 예의 바르고 공부를 잘하는 학생으로 가르치는 것이 교사의 역할로 생각하고 어떻게든 끌고 나갔다면, 지금은 아이의 모습 속에서 교사가 중재해야 할 부분이 어디인지 그 부분을 개입해주는 것이 교사의 역할이라고 하였다.

또한 대부분의 기혼 여교사들에게 육아 경험은 교사로서 이전의 자신을 돌아보고 성숙하게 하는데 도움이 되었다고 말한다. 특히 가정에서 자녀를 키우면서 자녀가 보이는 각종 행동 양태나 심리적 특성에 기초해 학생들의 발달단계 특징을 이해하게 된다

(김정원, 2011). 자녀를 키우면서 자식이 부모 마음대로 되지 않듯, 학생들도 교사 뜻대로 되지 않음을 깨닫게 되는 것이다. 어느덧 50대 중후반이 된 86세대 교사에게는 이제 가르치는 학생이 자녀를 넘어 손자로까지 확장되어 모든 아이를 예쁘게 너그럽게 바라볼 수 있게 된다.

예전에는 우리가 흔히 말하는 교과서에 나오는 아이처럼 아이들을 올바르게 가르치는 게 교사의 사명감이라고 생각했어요. 그래서 그렇게 안 되면 남아서라도 시키고 막 어찌 보면 되게 강압적인 것도 많았거든요. 그런데 꼭 그게 옳다는 생각을 안 하는 거예요. **저의 입장에서 이제 가장 중요한 것은 저 아이가 가지고 있는 역량이 무엇인지, 그리고 저 아이가 원하는 게 지금 무엇인지, 저 아이한테는 어떤 부분의 간섭(개입)이 들어가야 되는지, 그런 것들을 고민하면서 생활지도나 아이들을 기다리게 해야지. 옛날에는 내가 옳다고 여기는 걸 아이한테 이렇게 끌고 갔다면, 지금은 아이의 모습 속에서 교사가 간섭해야 하는 게 무엇인지를 보니까.** (86세대 B교사)

저는 제가 생활지도에 있어서 지금은 되게 웬만한 아이들이 다 예쁘고 아무리 말썽쟁이여도 다 예쁘거든요. 그런데 큰 학교 근무할 때는 아이들이 너무 벽찬 아이들도 많았고 업무에도 너무 시달렸고. 지금은 교무부장도 하고 업무 정말 많은데도 그 아이들이 예쁜 거예요. 그런데 그 원인을 조금 생각해봤더니, 작은학교였기 때문에 시골학교였기 때문에 **애들 형편이 너무 불쌍한 거예요. 너무 불쌍하기 때문에 학교에서라도 상처를 안 주어야 재네들이 어른이 되었을 때 살아갈 힘을 만들지 않을까. 시골학교 오면 그런 마음을 가질 수밖에 없어요.** 또 작은 학교에서는 해마다 그대로 올라가니까 아이들 성장 모습이 보여요. 작년에 안 되었던 게 한 해 지나니까 되네, 이런 성장 모습이 보이니까 **‘지금 안 되더라도 내년에는 될 수 있어’하는 믿음 같은 것들이 생겼어요. 그래서 아이들을 대함에 있어서 조금 여유가 생겨가지고...**(86세대 B교사)

제가 제 자녀를 키웠기 때문에, 자녀가 사춘기도 겪고 대학까지 다 갔잖아요. 그런 과정들 속에서 자식이 부모 뜻대로 되는 것도 아니고, 아이들이 선생님이 그 원하는 대로 무조건 가는 것도 아니고, 어느 정도 아이들이 기질이 있는 것도 인정하게 되고, 그 기질을 우리가 받아들 이면서 그 기질 속에서 어떻게 선생님이 간섭해야 될 것 그 포인트를 잡아가는 것이 우리 교사의 역할이구나 그런 것들이 한 발짝 물러서지고, **‘아, 지금 저 모습이 다가 아닐 거다’** 그런 것들이 생기면서 생활지도에서는 조금 전혀 부담이 안 가기 때문에 **그래 아이들이 지금 성장해 가는 과정이라서 끊임없이 변할 거니까 우리가 조금 기다려 주면 된다** 이런 마음들이 자주 생기는 거죠. (86세대 C교사)

2) X세대

X세대 교사는 학급경영이나 생활지도에 어려움을 느끼지 않는다. 이들은 오랜 교직 경험을 통해 축적된 그들 나름의 일관성 있는 학급운영 방식이나 생활지도에 대한 노하우를 가지고 있다. X세대 교사도 86세대 교사와 마찬가지로, 과거에는 자신의 관점에서 자신이 원하는 방향으로 아이들을 이끌어가기 위해 엄격했다면, 이제는 아이의 관점에서 아이를 있는 그대로 바라볼 수 있는 여유와 어떠한 아이라도 대처할 수 있는 자신감을 가지고 있다.

제가 젊었을 때는 환경 따로, 경영도 따로, 내 수업 따로. 나만의 학급 경영관이 없었던 것 같아요. 그냥 시키니까 학급경영록 쓰라 하니까 쓰고, 환경해라 하니까 하고, 교육과정해라 하니까 또 시수 맞추고, 그랬거든요. 그런데 어느 순간부터 나의 학급 환경, 나의 학급 경영록, 나의 경영관은 일치해야 된다고 생각했어요. 그래서 '일관성이 있어야 된다' 나이가 들면서 어느 순간 깨달은 것 같아요. (X세대, D교사)

아이들에 대해서 예전에는 굳이 이야기하면 엄격하다, 제가 엄격한 선생님을 안 만나봐서 모르겠지만 나름대로 엄격했던 것 같은데 시간이 갈수록 이제 저학년 같은 경우는 자식 대하듯이 아이고 예쁘다 예쁘다 해주고 그렇게 하니까 이상하게 예전보다 아이들이 조금 그냥 친근해졌다고 해야 하나 그런 느낌을 조금 받거든요. 장난도 막 치고 이래요. (X세대, G교사)

예전에는 제가 담임을 맡았을 때는 내가 장난을 쳐버리면은 일 년 동안 뭐가 무너져버리는, 내 권위가 무너져버리는 거 아닌가, 애들이 그렇게 되어 버리면 어찌지, 이런 생각을 많이 했던 것 같은데. 지금은 전담이니까 모든 무장해제를 해버리고, 그렇게 장난도 치고, 이렇게 하다 보니까 저도 조금 마음이 편하고, 아이들도 좋아하는 것 같다는 생각이 들어요. 생활지도 측면에서는 위협하다 싶으면 그때그때 딱 보았을 때 이야기를 해주고, 그 외에는 그냥 친근하게 그렇게 지내고 있습니다. (X세대, G교사)

3) M세대

학급경영 및 생활지도에 있어, M세대 교사는 아이를 자신의 기준으로 판단하거나 바라보지 않고 어느 정도 아이의 입장에서 아이를 바라볼 수 있는 능력을 가지게 된다. 집담회에 참여한 M세대 교사들은 모두 과거에 비해 자신의 입장에서 벗어나 아이를 객관적으로 바라보고 아이의 이야기를 들어줄 수 있는 여유로움을 조금씩 갖게 되었다고 하였다. 또한 나이가 들어감에 따라 자신의 감정을 조절할 수 있는 능력과 너그러움을 갖게 되었다고 하였다. 그렇지만 M세대 교사에게 학급경영이나 생활지도는 여

전히 어려운 부분이며 배워가는 과정이다.

학생의 욕구를 파악하려고 노력을 하거든요. 아이들은 인정의 욕구가 굉장히 크잖아요. 그리고 그 외에 그 아이가 연령대별로 가지는 특성과 더불어서 그 아이의 가정환경이나 성격적인 특성으로 가지는 욕구 또는 습관 이런 것들을 파악해서 어, 이게 공통된 일괄적인 기준보다는 그 아이별로 그렇게 조금 바라보고 거기에 맞게 대처할 수 있는 그러한 자세가 생긴 것 같아요. 그러한 시각이. 네. 그게 조금 달라진 것 같고. 그리고 어, 교사가 할 수 있는 범위가 생각보다 많지 않다는 것을 스스로 인정하고, 그 내가 할 수 있는 범위 내에서 취할 수 있는 조치들이 무엇일까를 고민하고, 너무 과하게 개입해서 그 아이의 가정이나 그 아이의 전체적인 세계관, 인생관 그런 것들에 혼란을 주지 않으려고 노력해요. 그러니까 이상과 현실이 너무 괴리가 되지 않게, 어 일부러 이상적인 이야기만 해서 막 이렇게 혼란에 빠지지 않게, 예. 그래서 어, 보다 현실적으로 되지 않았나 이런 생각이 듭니다. (M세대 I교사)

생활지도가 아직도 사실 제일 고민되는 부분 중의 하나인 것 같아요. 매년 학급을 저는 한 번도 전담을 해본 적이 없어서 계속 담임을 하고 있고, 매년 이제 아이들을 만나는데 어, 조금 달라진 거는 예전에 처음 만났을 때는 약간 보여지는 모습만 조금 신경을 썼던 것 같아요. 예를 들어, 아이가 화를 내는 모습이라든지, 뭐 말투라든지, 행동이라든지 그것만 보고 제가 그거에 대해서만 이야기를 했었다면, 지금 조금 지나니까 약간 어, 왜 저렇게 말을 하지, 이유가 있겠지, 약간 그 생각을 해서. 예전에는 아이가 뭐 화를 내는 모습이라든지, 말투라든지, 행동이라든지 그것만 보고, 제가 그거에 관해서만 이야기를 했었다면, 지금은 조금 지나니까 ‘어, 왜 저렇게 말을 하지, 이유가 있겠지’, 약간 그런 생각을 하게 되는 것 같아요. 예전에는 애들 둘이 싸우거나 하면 그거에 관한 이야기만 제가 확 쏟았는데 이제는 조금 ‘그래, 그래서 네가 이랬구나’ 정도, 약간 이렇게 이해를 해줄 수 있게 한 번 더 이야기해줄 수 있는. 그런데 아직 잘 모르겠어요. 그런데도 아직 어려워요. 그러니까 지금 그런 과정인 것 같아요. (M세대 H교사)

저는 그냥 저 스스로 나를 조절하는 능력이 조금 더 많이 생기고, 나를 바라보는 게 조금 많아진 거 같아요. 무언가 아이들이 문제를 일으키는 상황에서도 뭐 내가 거기에 감정이 휩쓸리지 않으려고 최대한 더 노력을 하게 되는 것 같아요. 약간 그렇게 하니까, 좀 더 나도 내가 막 감정적으로 화가 나거나 이렇게 하지 않으니까 조금 더 객관적으로 볼 수 있고, 조금 더 아이들 이야기를 들어줄 수 있게 된 것 같아요. 나도 스트레스를 조금 덜 받고. 살아남기 위해서. 네, 그렇게 계속하려고 하는 것 같아요. (M세대, K교사)

저는 20대 때는 카리스마 있는 선생님이 좋은 선생님이라고 생각을 했어요. 딱딱 규칙에 맞게 사교가 일어나지 않게끔 딱딱 이렇게 하는 게 맞다고 생각을 해서 그렇게 학급경영을 했던 것 같은데. 제가 이제 결혼해서 아이를 낳고 휴직을 조금 오랫동안 했거든요. 그러면서 이제 아이들을 키우면서 제 어떤 인내심의 끝을 보고, 내 감정의 끝을 많이 맛보았기 때문에 이제 웬만한 거에는 그러려니 ‘그래 뭐 그럴 수도 있지’라는 게 되더라고요. 이제 아이들이 하는

행동들이 그래 저럴 수 있지, 예전에는 재는 왜 저래. 왜 저렇게 말을 하지 이렇게 했던 아이들의 행동들이 이제는 그래 그럴 수 있지, 뭐 나는 안 그랬을까. 뭐 약간 그렇게도 넘어가게 되더라고요. 그래서 애들 막 뭐 어떤 일이 생겼을 때 예전에는 막 애에게 이런 조언을 해주면서 이런 거를 해주어야지, 내가 말하기 바빴다면 이제는 왜 그랬는지 들어주는 게 되어 있더라고요. 아, 내가 많이 변했구나. 애들은 그대로 어차피 똑같은 애들인데 내가 무언가 조금 너그러워졌구나, 들어주는 선생님이 되었구나 생각이 들더라고요. (M세대, J교사)

4) Z세대

교대를 졸업하고 교직에 입문한 지 얼마 되지 않은 Z세대 교사들은 아이들에게 해주고 싶은 것도 많고 열정도 많다. 이런 이들에게 수업과 달리, 학급경영이나 생활지도는 교대에서 배우지도 경험해 본 적도 없는 어려운 과제이다.

신규 때는 학생을 가르치는 일이 교사의 제일 중요한 직무라고 생각하기 때문에 학급 운영이나 생활지도의 중요성을 인식하지도 못하며, 특히 모범생으로 자랐던 Z세대 교사들은 자신의 기준에 맞지 않는 학생들의 행동을 이해하기 힘들다. 따라서 수업에 집중하지 않거나 말대꾸하고 버릇없게 구는 것과 같은 아이들의 행동이 Z세대 교사에게는 쉽게 적응하기 어려운 것들이다. 또한 아동이 넘어서는 안 될 선을 어디까지로 정해야 하는지, 아동의 자율성 존중과 통제 사이에서 고민하기 시작한다.

그럼에도 Z세대 교사들은 자신이 관심을 두고 잘해주면 아이들이 그들이 원하는 대로 변화될 수 있을 거라 생각하고 아이들에게 열정을 쏟아붓는다. 그러나 이들은 자신의 노력에 부응하는 결과가 나타나지 않는다는 것을 점차 깨닫게 된다. 오히려 자신의 의도와 전혀 다른 아이들의 예기치 못한 반응에 종종 상처를 입기도 한다. 다양한 시행착오를 통한 실패 경험을 통해 Z세대 교사들은 자신에게 맞는 학급 운영방식이나 생활지도 스타일을 찾아가고 있는 과정 중에 있다.

사실 학급경영이랑 생활지도가 제일 어렵고 제일 중요한데 배울 경험, 기회가 없는, 교대에서 사실 제일 많이 배웠어야 하는 건데 제일 적게 배웠다는 느낌. 수업을 하려고 해도 이 학급경영이랑 생활지도가 잘 되어 있어야 결국 수업도 잘 할 수 있는 것인데 사실상 연습하고 경험해 볼 기회가 없었죠. 수업만 뽀세게 그렇게 하는 것만 배우다가 이제 오면은 학급경영보다는 수업을 아무래도 중요하게 생각하게 되고. 그래서 처음에는 조금 학급경영에 대해서 아예 모르기도 하고, 사실 처음에 중요하게도 안 여겼던 것 같아요. 수업을 하는 사람이라는 생각이 조금 크고, 그리고 학급경영이랑 생활지도에 대한 과목이 많지도 않잖아요, 교대에. 그래서 당연히 많이 배우는 것을 더 중요하게 생각하게 되고, 실습 갔을 때도 수업을 지도받지, 애들을 어

땡게 대하고 애가 이런 행동을 했는데 내가 뭐라고 말을 해줘야 하지, 그게 제일 고민이잖아요. (Z세대, O교사)

여러 선생님들이 학급경영을 참 잘하시더라고요. 저는 배운 적도 없고 그래서 이것저것 다 해봤어요. 뭐 순하게도 해보고, 재밌게도 해보고, 친구처럼도 해보고, 엄하게도 해보고 다 해봤는데, 결국 3월 초에 그걸 안 잡아놓으니까 중간에 절대 안 바뀌더라고요. 진짜 3월 그때 그 컨셉을 안 잡아놓으면 3월에 그때 놓치면 끝이에요. 그냥 농사가 끝났다고 생각해야 해요. 그리고 내년엔 해야 해요. 일 년이 그냥 끝난 거예요. 학급경영을 했을 때 여러 가지를 해보고 일 년 농사를 망하고, 그리고 여러 선생님들 추천해주신 학급경영 해보고 그중에 내가 제일 스트레스 안 받는 학급경영 그거를 찾아야 할 것 같아요. 그런데 처음에 3~4년은 찾을 수 없어요. 저도 아직 제대로 못 찾았거든요. 저는 그래서 올해 3월 한 달 절대 안 웃었어요. 일부러 그래 봤어요. 애들이 예의가 안 지켜지니까. 그걸 보는 내가 너무 성이 나는 거예요. 그러니까 지네 끼리 싸우는데 그거 내가 들리니까 짜증 나고, 그리고 예의 없는 행동이 나한테 하는 게 아니어도 그냥 보면 짜증이 나서. (Z세대, L교사)

신규 때는 이렇게 다들 그냥 선생님 된 사람은 다 공부 어느 정도 하고 왔다 해서 그 문제아에 이해를 못 한다고 하잖아요. 그래서인지 조금만 잘 못 해도 이게 다 제 눈에는 들어와서 엄청 다 지적질, 지적했거든요. 그렇다고 바뀌지도 않고, 나는 너무 지적할 게 많고 힘들었어요. 어떤 연수에서 조금 경력 있는 선생님이 ‘잘하는 아이들에게 더 시선을 줘야 한다’ 그래서 그때 뭔가 못 하는 애들에 대한 기준을 조금 낮춘 것 같아요. 그래서 조금 더 그냥 내버려 두고. 그리고 인디 이런 데 보면 ‘그래 내 자식 아니다 생각하고 그냥 넘어가라’ 이래서. (Z세대, M교사)

저도 프로랑 아마추어 차이가 이제 감정을 쏟고 안 쏟고의 차이라고 생각을 했는데, 이게 사람을 대하는 거잖아요. 그렇다 보니까 너무 연애하듯이 애들한테 너무 관심을 주고 잘해주려고 하다 보니 오히려 작은 것이라도 크게 상처로 오더라고요. 그래서 ‘한 발 정도 내가 떨어질 필요가 있겠구나’라고 생각을 했는데, 또 어느 정도 적당히 떨어져야 하는데 그 ‘적당히’를 아직까지는 잘 모르겠어요. (Z세대, Q교사)

다. 행정업무

1) 86세대

86세대 교사들은 오랜 교직생활을 통해 학교의 전반적인 업무를 모두 수행해본 경험이 있다. 이러한 경험의 축적으로 인해 86세대 교사는 어떠한 업무를 맡아도 부담 없이 잘 수행할 수 있다.

업무 면은 아마 부장으로 친다면은 어쩌다 보니 연구부장 빼고는 안 해본 것이 없는데, 이렇게 주르륵 다 해보니까 어, 골고루 모든 업무를 한 번씩은 다 해봤잖아요. 그래 해보고 나니까 어떤 업무를 쥐도 일단은 겁은 안 나요. 그리고 요즘은 또 참 좋아져서 검색만 하면 다 나오고 전년도 자료 다 나오고 이러다 보니까 거기서 조금 플러스 마이너스해서 현재 우리 시점에 맞춰서 하면 되니까, 정말로 뭐 얼토당토않은 그런 업무가 오지 않는 이상은 업무에서 힘들거나 선생님과 업무 때문에 스트레스를 받거나 하는 거는 이제 제가 가진 업무로서는 그런 스트레스나 이런 거는 없어요. (86세대, B교사)

2) X세대

X세대 교사들은 대개 학교에서 중역의 역할을 맡으면서 학생들을 가르치는 수업 외에 행정업무도 중요하다는 것을 수용하게 되면서 자신도 모르게 업무 중심적으로 변해 간다. 그러다 보니 업무를 처리할 때도 ‘문제가 없도록 한다’는 것이 가장 중요한 기준이 되며 후배교사에게도 문제가 없도록 업무를 처리해야 함을 강조하게 된다. 이러한 X세대 교사의 업무 중심적 경향은 본 집담회에 참여한 X세대 교사의 ‘일은 문서가 한다’는 말에서 극명하게 드러난다.

전에는 감사가 되게 부담스럽고 싫은 거였다면 지금은 감사를 받으니까 제 업무를 너무나 정확하게 알게 되는 거예요. 감사를 받으면서 진짜 어렸을 때는 못 느꼈던, 이 감사가 정말 교사가 자기 업무를 하는 데 되게 하나의 지표가 되는 자료가 되겠구나. 그래서 감사를 받는 지침서가 내려오잖아요. 그거를 꼭 평생 가지고 있어야 되겠다. 아마 제가 아직도 20대, 30대라면 못 가졌을 것 같아요. 그 생각 자체를 못 했을 것 같아요. 조금 더 빨리 이걸 알았다면 제가 업무를 할 때 조금 더 체계적이고 안 빠뜨리고 감사에 안 걸리게 이렇게 딱 했을 텐데 이런 생각이 들었다고 주변에 이야기하니까 비슷한 또래 선생님들이 공감을 많이 하셨거든요. (X세대, D교사)

‘일은 문서가 한다’ 그 말이 딱 귀에 와 닿더라고요. 일을 안 해도 문서만 딱 갖추어 놓으면 한 거로 인정이 되니까. 그거 저는 귀에 정말 각인이 딱 되더라고요. 아, 일은 문서가 하는구나. (중략) 이런 것까지 내부기한 올려야 해 이럴 때 그래도 남겨야 한다고 그래야 한 표가 난다고 그러시더라고요. (X세대, E교사)

3) M세대

교사는 수업이나 학급 운영을 통해 학생을 가르치는 일 외에 학교조직에서 요구되는 교무 업무 등 각종 학교 행정업무도 함께 담당해야 한다. 이러한 학교 행정업무와 관련

하여 M세대 교사들은 매년 달라지는 업무, 명확하지 않은 업무분장 및 행정실과의 경계 불분명 등으로 행정업무 처리에 어려움을 느끼고 있었다. 특히 학교를 옮길 때마다 달라지는 업무분장은 매년 새로운 학습을 요구하고 또 교직 경력이 어느 정도 있는 M세대 교사가 신규 때처럼 동료교사에게 일을 물어서 진행하는 것도 쉬운 일은 아니다. X세대 교사가 학교조직의 일원으로 행정업무가 중요하다고 생각하는 업무 중심적인 모습을 보이는 것에 비해 M세대 교사는 여전히 학교 업무보다 가르치는 일이 우선이라는 인식을 가지고 있다.

학교는 사실 매년 바뀌어서 그 학기 초가 선생님들이 진짜 힘들어요. 학년도 다르고, 아이들도 바뀌고, 업무도 바뀌고, 학교를 옮기면 학교도 바뀌어서. 그래서 그게 참 뭐 좋기도 할 수 있는데 만약에 자기랑 안 맞는다면 매년 뭔가 새로운 걸 적용해야 한다는 게 힘든 점이 있는 것 같아요. (M세대, K교사)

업무적인 측면에서 신규시절에는 어느 정도 그때는 그것도 되게 버거웠는데 그래도 겨우겨우 해 나가고 있었는데, 점차 연차가 지나니까 ‘이 정도는 안 하겠어?’ 이렇게 생각을 하시는 것 같은데 실제로는 저의 능력은 그렇지 않은 것 같다는 생각을 조금 해요. 그래서 약간 그런 부분에서 사실 업무를 그렇게 막 어렵다고 생각을 하지는 않았었는데, 그러니까 업무가 어렵다기보다는 약간 부담감이라고 해야 하나 예전에는 부장님이 계시고 이러면서 제가 여쭙보고 의논을 해서 했다면, 지금은 약간 내가 이끌어 가야 하는 입장이 되는 느낌이라서 그런대서 오는 약간 부담감이 조금 이제 생기는 시기인 것 같아요. 그래서 그런 점에서 조금 힘들고 그 다음에 바로 관리자와 마주해서 이야기를 해야 된다는 것들이 조금 늘어난 거, 늘어난 거에 대해서도 조금 부담감이 있는 것 같기는 하네요. (M세대, H교사)

저도 업무를 하면서 느끼는 게 그 미묘한 것이 있는 것 같아요. 분장을 할 때, 예를 들어 그 뭐 정보 쪽이 진짜 조금 애매한 것 같은데요. 학생들 수업 관련해서는 당연히 제가 한다고 치는데 컴퓨터 기자재 관리나 이런 쪽으로는 행정실에서 해주셔야 하는 게 맞다고 한다면 그 업무담당자가 그러니까 개인적으로 일을 떠넘기는 것처럼 돼버린다는 거예요. 그러니까 이게 학교 차원에서 이 부분에 대한 게 명확하면 좋겠는데 그런데 그게 또 학교마다의 사정이 다르고, 조금 일관성 있게 또 모든 학교에 일괄적으로 적용해라 이렇게 할 수 없는 부분이다 보니까 매년 참 어려운 것 같아요. (M세대, K교사)

학교 일이 사실은 조금 경계가 모호하잖아요. 저는 졸업앨범 업무를 하게 되었는데, 앨범 같은 경우도 제 업무이긴 하지만 6학년 담임선생님들이 다 아이들한테 신경을 써야 하는 부분이기 때문에 그런 소통하는 것들이 조금 힘들더라고요. 선생님들 의견도 들어야 하고, 아이들은 또 아이들대로 요구사항이 있고, 엄마들은 엄마들대로 또 요구를 하고, 관리자들은 관리

자대로 이렇게 했으면 좋겠다 이야기 하시니까 그런 거를 맞추면서 조율한다는 게. 이게 사실은 요즘 같은 시대에 졸업앨범 이게 뭐 그렇게 대단한 일이 아닌 것 같고 예전에야 뭐 사진 찍을 일이 없고 그러니까 앨범이 되게 큰 의미가 있었지만, 지금은 이게 그렇게 큰 의미인가 이게 그렇게 교육적으로 중요한 일인가, 그게 아닌 것 같은데 왜 이렇게 모두가 이거에 매달려서 이렇게 막 관심을 가지나. 그것도 약간 저는 조금 더 중요한 게 있는 것 같은데 왜 그런 것들을 안 보고 자꾸 이런 주변의 것들을 사람들이 자꾸 민원전화가 오는지 조금 그런 게 힘들었거든요. (M세대, J교사)

4) Z세대

M세대 교사와 마찬가지로, Z세대 교사들 또한 행정업무에 어려움을 겪고 있었다. 교사로서 수업에만 집중하고 싶은데 업무를 처리하는 데 많은 시간이 소요되는 것, 제대로 이루어지지 않는 업무 인수인계, 매년 조금씩 바뀌는 업무 내용 등 업무와 관련하여 불만이 많았다.

그러나 업무처리의 어려움에도 불구하고, Z세대 교사들은 업무 자체가 그들이 판단하기에 ‘너무 사소한 일이라 선배한테 묻기 눈치가 보인다’, ‘뭔가 부족해서 도와달라고 하는 것 같다’, ‘내 업무인데 누구한테 묻는다는 것이 남한테 피해를 주는 것 같다’, ‘물으러 가는 상황 자체가 불편하다’ 등 다양한 이유로 결국 선배교사에게 묻기보다는 인터넷 카페나 동기를 활용하여 업무를 스스로 해결하려고 하는 경향이 강하게 나타났다.

수업이나 생활지도보다도 저는 업무 그런 것들. 애들한테 온전히 집중하고 싶은데 약간 쉬는 시간 이럴 때 메신저 오고, 수업시간에도 오고, 이런 것들이 조금 힘들다 생각을 했지, 수업이나 생활지도 그런 부분은 애들과 유대감 형성하는 것, 내가 노력하는 만큼 오는 거라고 아직은 믿고 있어요. (Z세대, Q교사)

담당업무와 관련해서 저는 나름 분산해서 여쭙보는데 어, 그것도 되게 개인적으로 스트레스를, 너무 사소해서 여쭙보기 힘든 게 많더라고요. 저희도 크면은 대놓고 여쭙보는데. 한 번은 제가 인수인계를 받았는데 이전에 하셨던 분이 다른 학교로 가셨어요. 자료만 하나 딱 있고. 누구한테 물어봐야 하지 이 사소한 거를 부장님이나 교감선생님께 가서 여쭙보는 것이 죄송하기도 하고. 그냥 뭐 네이버 카페나 동기들에게 물어보는 게 편해요. (Z세대, N교사)

그런 게 매년 미묘하게 바뀌잖아요. 그래서 그걸 하셨던 분한테 여쭙보면 확실치 않다 이렇게 말씀을 해버리니까 제가 그걸 업무에 바로 쓰기가 조금 그런 거예요. 그래서 원래 했던 업

무 선생님이라든지, 뭐 선배분들한테 물어보기보다는 지금 당장에 나랑 같은 상황에 있는 동
기들한테 물어보는 게 더 정확한 것 같고. (Z세대, M교사)

라. 인간관계

1) 86세대

집담회에 참여한 86세대 교사들은 동료교사보다는 학생, 특히 고학년 학생과 관리
자, 학교 직원들과의 관계의 어려움을 이야기하였다.

먼저, 학생과의 관계에 있어 86세대 교사들은 교사와 학생과의 나이 차가 커짐에 따
라 ‘나이 들’을 의식하게 된다. ‘나이 든 교사를 애들이 싫어한다’라는 86세대 교사의
자각지심은 고학년 학생과의 관계를 어렵게 한다.

우리가 나이가 들다 보니까 거의 저학년을 많이 맡게 되거든요. 고학년이면 아이들이 커서
신경이 쓰이지만, 그 나름대로 학습 면이나 또 쉬운 부분도 있고 그래서 우리 정도의 연배의
선생님들은 저학년이든 고학년이든 기피 학년은 없을 것 같아요. 그런데 내가 아무리 잘해주
는 게 오히려 개들한테는 싫은 게 될 수가 있고, 또 간섭이 될 수가 있고. 그런 부분 때문에 아,
내가 이렇게 맞추어 줄 자신이 없는 거예요. 저학년을 무조건 예쁘다고 해주면 되거든요. ‘예
쁘다, 잘한다’ 이렇게 해주고 다 받아주면 되는데, 고학년 애들은 그게 짝사랑이죠. 애들이 싫
어하는 거예요. 이상하게 받아들이는 거예요. (86세대, C교사)

또한 학교조직 내 고경력 교사로서 86세대 교사들은 동료교사들 간의 갈등보다는
관리자나 학교 행정실 직원들과의 관계의 어려움을 느끼고 있었다. 특히 학교경영 면
에서 관리자가 성과 위주의 업적을 원하거나 학교나 교사의 상황을 고려하기보다 본
인의 욕심이 앞설 때, 86세대 교사들은 관리자와 동료교사 사이에서 자신의 목소리를
내줘야 하고 또 주변에서도 그러한 역할을 기대한다고 한다. 그러나 관리자에게 직언
하는 일이 86세대 교사들에게도 쉽지는 않은 일이다.

동료교사 간의 업무를 처리하는 데에 대해서 마찰이라든지 이런 거는 없고 또 내 업무가 이
제 동료교사 말고 다른 바깥의 사람들을 상대할 때 그때 조금 인간관계가 설키면은 조금 이야
기할 때 또 뜻이 안 맞을 때 조금 힘든 부분은 있었고. (86세대, C교사)

사실 동료교사들끼리는 별로 갈등이 없어요. 그런데 학교에 어떤 순간 너무 다양한 직업군

이 들어와서 이쪽 이야기, 저쪽 이야기 다 들잖아요. 그러면 그 속에 너무 갈등이 많아요. 너무 갈등이 많고 또 그분들이 교사들을 보는 시각도 사실 부정적인 것도 있거든요. 수업시간에 그 에너지 많이 쏟는 거는 안 보이고 어떤 잠시 쉬고 있을 때 단편적인 거 보고 오해를 하는 그래서 저는 학교 안에서 지금은 갈등이 생긴다고 하면 다양한 어떤 역할을 부여받은 직업군 이랑 갈등이 더 심해요. 그래서 ‘관리자들 정말 힘들겠다’라는 생각이 드는 것도 많고. 그 부분에서 정말 꼬여버리는 게 한 번 생기면 끝이 없더라고요. (86세대, B교사)

관리자들의 뭐라고 해야 하나, 나쁘게 이야기하면 약간은 보이기식의 그런 운영관으로 인해 서 저희의 의견이 막혔을 때 그때 아, 정말로 너무나 답답하고, 어른이 조금의 욕심을 내려주었으면 더 일이 잘 갈 수가 있을 건데, 어 그런 생각이 들 때가 있어요. (86세대, C교사)

2) X세대

X세대 교사들은 대개 학교조직 내 부장교사로서 중간관리자 역할을 수행한다. 본 집담회에 참여한 X세대 교사의 말처럼, 이들은 학교의 ‘최전방’에서 실질적인 행정업무를 담당하고 있다. 이러한 학교조직 내 위치 및 역할로 인해 X세대 교사들은 관리자나 행정실 직원들을 포함한 학교 내 다양한 직업군에 있는 사람들을 상대하는 일이 많게 된다. 이런 중간자적 입장에서, X세대 교사들은 관리자와 동료교사 사이, 교사와 직원 사이에서 눈치를 보게 되고, 이러지도 저러지도 못하는 상황에서 여러 가지 소통 및 관계의 어려움을 느끼게 된다.

관리자분들이 제일 좋아하는 부장이 30대 승진할 부장들. 말 잘 듣고, 시키는 대로 잘하고, 탄지 안 걸고. 우리는 탄지 걸고, 말 안 듣고, 뭐만 하면 탄지 걸고. 관리자들이 업무 배정을 할 때 웬만하면 30대 초반의 젊은 부장들 했으면 좋겠다는 느낌이 그냥 느껴지던데요. (X세대, D교사)

저도 경력이 올라가다 보니까 어른들이나 다른 구성원들을 신경을 되게 많이 써야 하거든요. 저는 6학년이고 경력도 조금 있고 이러니까 최전선, 최전방에 있는 느낌. 학교 직원들 간의 어떤 소통 부분에서도, 관리자에게 말을 한다는 것도 조금 쉽지 않고. (X세대, G교사)

3) M세대

차츰 교직 연차가 쌓이고 동료교사들의 이해와 협조를 구해야 하는 역할을 수행하게 되면서, M세대 교사들은 업무 수행 자체보다는 업무와 관련하여 발생하는 동료교사들과의 관계가 더 어렵고 복잡미묘한 문제라는 점을 강하게 인식하게 된다. 소위 교직

생활에서 어느 정도 짬밥을 먹었음에도 불구하고, M세대 교사들에게 동료 및 선배교사와의 관계는 미묘하고 어려운 일이다.

네. 그 원하는 게 각자 다르더라고요. 사람별로 그 목적이. ‘나는 몇 년 차 계획에 따라 승진을 하겠다, 나는 몇 년 차 계획에 따라 어디로 가야 된다’ 이런 것들을 이해하지 않은 상황에서 그 사람을 보면 그 사람의 어떤 외형적인 부분 또는 이제 말만 보이는데, 사실은 이제 드러내지 않은 경우가 참 많으니까 교사는. 학교라는 공간에서 그리고 사용하는 언어가 또 굉장히 막 꼬이지니까 직접적이지 않잖아요. ‘아, 이게 그걸 의미했구나’라는 것을 그 사람의 목적을 잘 파악해야 말이 제대로 들리더라고요. 그런 것 때문에 참 어려움을 많이 겪었던 것 같아요. 그래서 아, 저 사람은 저거를 원하는구나, 아 저기에 내가 오해받지 않도록 이렇게 해드려야겠다. 이런 기본적인 구도. 네 이런 것들을 잘 이해를 해야 관계를 잘 맺어나갈 수 있겠구나 이런 생각을 하게 되었습니다. (M세대 I교사)

4) Z세대

교직 경력이 아직 많지 않은 Z세대 교사들은 학생, 학부모, 동료교사와의 관계의 어려움을 드러냈다. Z세대 교사들은 학생과의 나이 차가 많지 않아 학생들과 친구같이 친밀한 관계를 형성하고 있지만, 학생들을 통제하면서 수업이나 생활지도를 주도적으로 이끌어가는 데 아직 어려움을 느끼고 있다.

처음 6학년 할 때 너무 애들이 귀엽고 착해서 재미난 거를 많이 했어요. 놀이도 많이 하고 했는데, 저도 재밌더라고요. 그런데 4월쯤 되니까 애들이 선을 넘어요. 고마운 줄 모르고 이것들이. 그거를 넘어섰어요. 애네는 친구의 그 개념이 나랑 달라요. 그래서 그때 원형 탈모가 왔었어요. 너무 스트레스를 받아서. 애들이 건방짐의 정도가 너무 심해져요. (Z세대, L교사)

저는 지금 제가 또 걱정되는 게 애들이 이제 제가 편하게 해주다 보니까 반말 같은 거를 조금 애들이 나오더라고요. 예를 들어서 진짜 반말이 아닌데 제가 애들이 ‘이거 뭐해’하면은 못 들은 애들 꼭 있잖아요. ‘야 뭐 하래’ 그러면 개가 ‘그거 하래’ 이런 식으로. ‘하라고 하셨어’가 아니라 ‘그거 하래’. 그러면 아 이걸 집어야 하나, 그러면서 넘어가는 게 저 스스로 ‘아, 빨리 활동, 활동 시간도 부족한데 활동해야지’ 이렇게 넘어가고. 하는 거에서 이제 그런 걸 좀 아 나도 이런 거 고쳐서 좀 제대로 해 줘야지, 애들 중학교 가서 좀 잘할 텐데, 느끼는데 그걸 제가 잘 못 하겠어요. (Z세대, N교사)

학부모와의 관계에 있어서도 Z세대 교사들은 학부모보다 어리고 자녀 양육의 경험도 없는 경우가 많기 때문에 학부모 상담이나 응대에 있어 어려움을 느끼고 있었다.

교직 경험이 많지 않은 이들에게 학부모와의 관계는 아직 어렵고 불편할 뿐이다. 또한 Z세대 교사들은 ‘나이가 어리기 때문에 학부모들이 신뢰하지 않는다’ 라고 인식하고 있었다.

선생님 처음인데 뭘 아시겠냐고. 이렇게 전화를 해서 막 퍼붓고는 전화를 자기가 마음대로 끊고, 이제 학교 차원에서 안 하면 뭐 학교폭력 신고하겠다. 저는 처음이고, 나에 대한 신뢰도 없다는 거를 알고 있는데, 그렇게 이야기를 하니깐 ‘아, 진짜 이 사람이 나를 믿지 않고 있구나’, 첫해인 거를 알고 있었으니까. 아무리 그래도 공부하고 왔는데, 경험이 없으면 좀 그렇다고 해서 그렇게 ‘막 무례하게 이야기를 해도 되나’ 이런 생각을 했었어요. 그 이후로는 전화를 조금 싫어해요. (Z세대, P교사)

내가 이거는 자격지심일 수도 있는데 아, 내가 지금 젊다고 이려는 건가. 이런 느낌. 말도 더 감정적일 때가 있잖아요. 진짜 다른 선생님한테도 이렇게 하실까, 이런 마음도 들고, 약간 그럴 때가 있어요. (Z세대, M교사)

내 자신도 내가 아직 그러니까 이런 그거까지 관여하시는 건가 그럴 수도 있는 것 같아요. 아, 내가 아직 경력이 어리니까, 부족하기 때문에 학부모도 나를 그렇게 보고 그런 것 같아요. 신규 때는 ‘아, 선생님 진짜 어리시네요’ 이런 말도 별로 그렇게 좋게 들리지 않아요. 선생님 ‘몇 년 되셨어요?’ 이렇게 물어보고 ‘애는 있냐?’ 이런 거 물어보고 하면 별로 듣고 싶지 않은 말. (Z세대, O교사)

동료교사와의 관계 또한 아직 저경력 교사인 Z세대 교사들에게는 불편하고 어렵다. Z세대 교사들은 학교에서 나이 서열이나 교직 위계에 있어 가장 낮은 위치에 있기 때문에 동료교사를 의식하거나 눈치를 보는 경향이 있다.

상황이 불편해요. 내가 물으러 가는 상황. 저는 엄청 생각을 하고 가잖아요. 대답도 예상하고요. 생각하고 가는데, 어 조금 귀찮아하시거나 아니면 왜 왔냐를 약간 눈빛으로 하는 그런 상황이 가끔 있을 때가 있어요. 내가 우리 반 애들한테 하듯이, 나는 애들한테 눈치를 안 주지만 애들은 눈치 보듯이. 이게 보이더라고요. 그래서 잘 안 가게 되고. (Z세대, L교사)

마. 기타: 동학년 활동

초등 교직사회에서 동학년 조직은 매우 중요한 의미를 가진다. 이 동학년 조직이 움직이는 중요한 원리는 ‘나눔과 튀지 않기’라고 할 수 있다. 초등학교 교사들은 전 교과를

담당해야 하고 또 처리해야 할 행정업무도 많기 때문에 모든 교과를 다 내실 있게 준비하기 어려운 상황 속에서 동학년 교사끼기 수업 준비를 공유할 필요를 느끼게 된다. 이에 초등학교 교사들은 원만한 동학년 운영을 위해 협력하며 자신의 개성을 드러내기보다 전체적인 조화를 중요하게 생각한다(류방란 외, 2002).

선행연구들을 통해 밝혀진 초등 교직문화의 특성 중 하나로 ‘개성보다는 동학년 교사 전체의 조화 추구’ 경향은 본 집담회에 참석한 교사들을 통해서도 확실하게 나타났다. 나만 튀지 않기 위해 또 교사 개인마다 자신만의 수업이나 학급경영에 대한 기준과 방식이 있기 때문에 적극적으로 혼자 나서기가 머뭇거리진다는 것이다. 또한 본 집담회에서도 알 수 있듯이, 동학년 간의 정보 나눔은 교사 간의 적극적인 협력을 의미한다기보다는 나만 튀다거나 해서 꼬투리 잡히지 않기 위한 그래서 학부모 민원으로부터 문제가 없도록 하기 위한 방어적이고 보수적인 측면이 강하게 나타났다. 이런 보수적인 교직문화와 관련하여, 집담회에 참석한 Z세대 교사는 오히려 동학년이 없는 작은학교가 자신이 하고 싶은 것들을 눈치보지 않고 자율적으로 할 수 있어서 좋다고 하였다.

특히 이 학교 같은 경우는 학구 자체가 이제 학부모님들이 항상 이렇게 눈을 쳐다보고 있는 그런 상황이기 때문에 똑같이 공유하지 않으면 웬지 한 반이 튀고, 뭐 이런 이제 말이 나올 수 있는 그런 학구의 어떤 분위기가 있어요. 그 학교풍토 비슷하게. 네 그런 것 때문에라도 정보를 거의 나누죠. 같이 하려고 웬만하면. (X세대, D교사)

동학년 안에서 그렇게 엄청 효율적으로 서로 정보를 주고받는다든지 이런 거는 조금 부족한 것 같더라고요. 약간 개인전의 느낌. 그러니까 저도 공유하고 싶지만 다른 선생님들은 별로 필요 없을 수도 있겠다고 생각하니 선뜻 못 하는 거예요. 또 나만 ‘이렇게 해요, 저렇게 해요, 선생님 이거 좋던데요.’ 이렇게 이야기를 막 떠벌리면 ‘너만 하니’ 약간 이런 마음에서 주눅이 들면서 안 하게 되더라고요. 다들 경력도 있으시고, 다들 학급경영에 대한 기준이 있기 때문에 옆에서 많이 이렇게 공유한다는 게 쉽지는 않더라고요. 몇 번 머뭇머뭇하게 되더라고요. 저만 하는 건 아닌데, 다른 분들도 그렇게까지 사실 공유를 한다거나 이런 부분에 있어서 각자 플레이구나, 느낌도 들더라고요. (X세대, F교사)

첫 발령을 큰 학교에 있었는데 그때는 교육과정을 있는 그대로 따라가되 그 안에 활동들 위주로 내가 재미있게 해야지, 그래서 항상 조금 방방 뜨게끔 수업을 보통 했던 것 같아요. 열정이 너무 넘치는 성향이다 보니 동학년 선생님들한테는 나만 튀면 부담이 되잖아요. 그래서 늘 내가 뭔가 재미있는 걸 할 때, 동학년 선생님들한테 나눔을 같이하고, 같이 하자 이렇게 해서 조금 부담이 있었던 것 같아요. 그리고 하고 싶은 것들도 많았는데, 약간 이거는 선생님들 부

답스러워할 것 같으니까, 몰래 속닥속닥하든지 아니면 그냥 안 하고 넘어가든지 하는 경우도 많았는데, 작은학교 와보니까 이제 동학년이 없잖아요. 한 학년에 한 학급이니까. 그래서 이제 자율권이 조금 더 많이 늘어난 느낌. 그래서 정말 내가 하고 싶은 거 다 할 수 있고, (Z세대, Q 교사)

4. 교사협력에 대한 인식

가. 교사 간 협력의 필요성 인식

교사들은 학교 일은 협력할 것이 많고 그래서 교사 간의 협력은 필요하다는 것에 대해서는 세대에 무관하게 모두 동의하지만, 실제 교사들 간의 협력, 특히 학교업무와 관련해서는 잘 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 교사들은 자신이 맡은 업무 이외에 다른 교사의 업무에 대해서는 특별히 관심을 가지지 않으며, 교육청 사업이나 관리자의 열정이나 의욕에 의해 행해지는 학교행사 등 협조가 필요한 업무에 대해서는 담당자를 봐서 수동적이고 의례적인 협조를 하고 있었다. 이것은 업무담당자가 모든 것을 책임져야 하는 부담감뿐만 아니라 동료교사에게 협조를 부탁해야 하는 미안함부터 비참함까지 여러 가지 복합적인 감정을 유발시킨다. 이처럼 동료교사들의 이해와 협조를 끌어내야만 하는 역할을 수행하는 업무담당자와 동료교사들 사이에는 표출되지 않는 갈등이 상존한다. 더 나아가, 이러한 갈등 이면에는 이 일을 왜 하는지에 대한 관리자와 교사들 간의 충분한 논의나 합의가 없었다는 것이 내포되어 있다. 이런 측면에서 본 집담회에 참석한 M세대 교사 한 명은 교사 간의 업무 협력에 대해 ‘유쾌한 협력’도 있고, ‘불편한 협력’도 있다고 표현하였다.

행복학교의 경우, 교사들 간의 수업 관련 프로젝트나 전문적 학습공동체가 비교적 잘 이루어지고 있어 수업과 관련된 교사 간의 협력은 잘 이루어지고 있는 것으로 보인다. 그러나 초등학교의 특성상 수업시수가 많아 시간이 부족하고 또 자신이 하고 싶은 것과 다른 방향의 것들을 할 수도 있다는 측면에서 협력에 대한 양가적인 감정 또한 있는 것으로 나타났다.

학교조직 내에서는 누가 무슨 일을 맡을 것인지 업무를 나누는 것에서부터 학교 내 각종 의사결정 과정에 이르기까지 표면적으로 혹은 그 이면에는 다양한 갈등들이 복잡한 양상으로 발생한다고 볼 수 있다. 다만, 그러한 갈등 상황에서 대다수의 교사들

은 겉으로 불만을 표출하지 않을 뿐이다.

협력이 필요한 경우들은 많은데 어 아직까지 우리 세대도 그렇고, 조금 사람들이 받아들이는 게 조금은 덜한 것 같아요. 내가 아는 그거에서 이거를 탁 받아들이는 게 선뜻 마음으로 100% 동조를 하면은 그거를 받아들일 것죠. (86세대, A교사)

학교 일은 협조가 필요한 특히 행사가 많잖아요. 학예회다 뭐 정기연주회다 이럴 때는 진짜 자질구레한 협조, 그러니까 지적인 뭐 두뇌로 하는 게 아니고 진짜로 몸으로 해주는 협조가 필요한데 그게 또 자기 업무가 아니면 이거 ‘또 왜 해야 하는데’ 이런 말을 조금 쉽게 하거든요. 그런데 업무담당자는 이제 자기 업무니까 다 배정해 놓았는데, 그런 업무 때문에 조금은 많은 갈등이 항상 매년 있었어요. 협력은 하는 데 불만은 많아요. (X세대, D교사)

내가 학교 일을 하고 있는데 선생님들한테 너무 급신 ‘선생님 해주세요. 선생님’ 약간 이렇게 급신급신하면서, 내가 이렇게까지 해야 할 업무인가 그러니까 굉장히 그거에 대해서 마음이 상하더라고요. (X세대, D교사)

사실, 우리 학교는 협의회가 진짜 많거든요. 뭐, 학습, 학년별로 프로젝트를 진행하거나 아니면 학년 통합 프로젝트를 진행하고, 아니면 교직원 다모임, 전문적 학습공동체, 뭐 일주일 내내 오후에 딱 가자는데 사실은 개인적으로 수업을 준비할 시간도 빠듯하고요. 다른 거를 할 시간이 없거든요. 초등교사는 수업 시수가 많잖아요. 그러니까 수업시수를 줄여주는 것부터 해서 그러니까 결국은 다 시간과 돈인 것 같아요. 그러니까 조금 더 확보되면 조금 더 여유를 가지고 참여 가능하지 않을까 싶어요. (M세대, K교사)

어, 동료들이랑 무언가 같이 이렇게 짜고 하는 게 도움도 많이 받고 배우는 것도 많은데, 그게 또 조금 부담도 되고 어려운 것 같아요. 그러니까 내가 조금 하고 싶은 거량은 사실은 조금 방향이 다를 수도 있고 그런 것도 있고. 그렇게 무언가 같이 해야 하는 것들이 많이 있더라고요. 작은학교들이 특히 더. 그런 거 다 또 쫓아가다 보면 내가 생각했던 것들은 조금 없는 경우도 있고. 네, 저는 되게 여기서 생각을 많이 하게 되었는데 진짜 같이하는 게 생각보다 진짜 쉬운 일이 아니구나, 여기 행복학교는 진짜 전 학교가 같이 뭐 이렇게 하는 것들이 많으니까 더 그런 것 같아요. 그래서 진짜 진짜 저희가 진짜 굉장히 양가적인 것 같아요. (M세대, K교사)

그러나 한편으로 교육환경이 빠르게 변하고 또 학교나 교사에 대한 사회적 요구가 다 원화되고 많아짐에 따라 학교조직 내에서도 이전과 같이 교사 개인만의 역량으로 시대적 변화나 요구를 충족시킬 수 없게 되었다. 이런 측면에서 본 집담회에 참석한 M세대 교사는 교사 세대 간 상호 이해와 협력에 기반한 교사들 간의 협력은 변화에 대응

하는 학교조직의 생존 전략이자 방안이 될 수 있다고 하였다. 다만, 협력 구조를 어떻게 만들고 이끌어갈 것인가에 대해서는 다양한 방법을 강구할 필요가 있을 것이다.

초등이라는 이런 시스템, 그리고 초등교사 저희가 부여받는 어떤 과업들이 지금은 개인의 역량으로는 처내가 너무 힘든 수준인 것 같아요. 학부모나 사회적인 요구나 이런 것들도 너무 전문화되었고, 고도화되고, 방대해지고, 그래서 이걸 어떻게 협력 구조를 만들어서 끌어 나가느냐가 지금 저의 그리고 초등, 대한민국 초등학교라는 조직에 그 생존 전략인 것 같고 네, 그것을 잘해야 할 것 같다고 생각을 합니다. 다만, 협력하는 방법은 다양할 거라는 생각을 하거든요. 반드시 공간에 모여 이렇게 똑같은 시간을 써가면서 이야기를 하는 방법도 있을 것이고, 뭐 보고서로 소통할 수도 있고, 줌으로 소통할 수도 있고, 여러 가지 방법이 있겠죠. 네, 여하튼 협력은 꼭 필요하고 또 협력할 때 권한의 범위를 어떻게 설정하느냐는 약간 다른 문제인 것 같아요. (M세대, I교사)

나. 교사협력을 위한 교직문화 조성 방안

교사들 간의 협력을 통한 교직문화를 조성하기 위해서는 무엇보다 관리자의 학교 운영방식 및 학교 분위기가 중요하다. 관리자의 일방적인 의사결정이나 독단적인 학교 운영방식은 교사들의 사기뿐만 아니라 협력을 저해한다. 따라서 교사들 간의 진정한 협력을 위해서는 위에서 지시하고 하달하는 방식이 아니라 공동체가 모두 모여 의견을 조율하고, 의사를 결정하고, 결정된 대로 그대로 시행될 수 있는 민주적인 회의 문화가 조성될 필요가 있다. 교사 한 사람 한 사람의 의사가 존중되고 특히 경력이 많지 않은 젊은 교사에게도 자신의 의견을 자유롭게 말할 수 있는 기회가 제공되고 또 그들이 의견을 제시했을 때 무시하지 않는 자유로운 분위기가 조성될 때 교사 세대 간 협력은 자연스럽게 이루어질 수 있다는 것이다.

또한 교사들의 자발적 참여 및 자율성을 보장해 줄 필요가 있다. 교사 학습공동체 등 여러 협력 활동들이 교사들의 자발적 참여가 아닌 의무적으로 이루어진다면, 진정한 배움이 일어나는 것이 아니라 오히려 업무로 인식될 수 있다는 것이다. 따라서 어떤 고정된 형태나 주제를 강요하기보다는 교사들의 자발성 및 자율성에 기초한 전문적 학습공동체나 교사 동아리를 지원해 주는 것이 더 바람직하다. 이를 통해 교사들의 사기 진작 및 동기를 부여하고 교육활동에 전념할 수 있는 교직문화를 조성하는 것이 더 중요하다.

제가 근무했던 학교들이 대체로 협력해서 무언가를 같이 하고, 교장선생님조차도 일방적인 지시가 없는 학교예요. 항상 너희들이 의논해봐라 막 그런 분위기를. 젊은 선생님들한테도 말할 기회를 주고, 말했을 때 선생님 무시를 안 하고, 되게 좋았어요. 그런 분위기의 학교를. 저는 정말 운이 좋았던 것 같아요. 그런데 그 운이 좋은 학교의 이유 중의 하나가 관리자분들이 그렇게 학교가 운영되게끔 저희한테 그런 거. 그 선생님들한테서 올라온 의견들을 다 받아들여 주시고, 사실 일 자체가 힘들지는 않거든요. 일 자체는 힘들지 않고, 신규 선생님들도 일은 가르쳐주면 참 우리보다 더 빨리빨리 잘 해내요. 그래서 그 학교의 분위기라는 게 중요한 것 같아요. (86세대, B교사)

뭐 하나 하기 위해서 회의를 열심히 했는데, 그게 관리자에게는 이미 답정이 있어서 하나 하나 그런 게 있었을 때는 갈수록 이제 형식적으로 흘러가는 게 되고. (86세대, C교사)

지금 학교 분위기가 너무 좋다고 했잖아요. 진짜 협력 많이 하는데 그 모든 원인이 ‘자발성과 자율성’이라는 생각이 들거든요. 그게 허락되고 우리가 협의해서 올라간 의견들이 받아들여지니까 허심탄회하게 하는데 제일 오히려 안될 때가 뭐냐 하면 의무적으로 해야 하는 교육과정 반성, 이럴 때는 오히려 입을 딱 다물게 되고요. 아주 형식적인 말들이 나오고. 그런데 우리끼리 그냥 이야기 나누고 할 때는 오히려 많은 것들이 솔직히 회의 아닌 회의에서 거의 많은 것들이 이루어지는 그 원인 중의 하나가 자율성과 자발성이고, 그렇게 해서 올라갔을 때 수용되는 그 내용들이 있어야만 협력이 의미가 있지, 우리가 협력을 아무리 해봤자 그들이 안 받아들여 주면 그리고 억지로 하는 거라면 그건 조금 의미가 없다는 생각이. (86세대, B교사)

특히 교사 세대 간 협력을 위해서는 고경력 교사들의 오랜 교육 현장에서 몸으로 체화한 실천적 지식과 노하우를 저경력 교사들이 배우고 전수 받을 수 있도록 고경력 교사를 멘토로 활용하여 멘토링이나 연수를 하는 것도 하나의 좋은 방법이 될 수 있다. 이를 통해 고경력 교사들의 다양한 교직 경험과 문제발생 시 대처능력, 학생지도 노하우 등 고경력 교사들의 ‘풍부한 경험 및 노련함’과 젊은 교사들의 ‘열정’이 조화를 이룬다면 보다 협력적이고 효과적인 교직문화가 조성될 수 있다. 또한 아직 교직 경력이 적고 경험이 부족해 학교생활에 서툰 젊은 교사들의 교직사회 적응에도 많은 도움을 제공해 줄 수 있을 것이다.

실제로 본 집담회에 참석한 Z세대 교사들은 형식적 연수보다 풍부한 경험이 있는 선배교사들의 실제 경험에 근거한 조언이나 지도를 통해 많은 것을 배우고 있었다. 본 집담회에서 알 수 있듯이, 젊은 Z세대 교사들은 행정업무와 관련하여 선배교사에게 도움이나 협조를 구해야 할 때는 어느 정도 눈치를 보면서 스스로 해결해나가는 경향이

강했지만, 생활지도나 학부모 상담 등과 같이 자신들의 부족한 부분에 대해서는 선배 교사들의 조언이나 지도가 큰 도움이 되었다고 보고하였다.

우리 정도가 되면은 조금 뒤라고 해야 하나, 쌓인 연륜과 경험, 이런 게 있어서 그 나름대로 뭐 도움을 줄 수 있는 부분도 있을 거고, 그 젊은 사람들은 젊은 사람이 가지고 있는 모든 지식이나 이런 것들이, 어 말로는 세세하게 표현을 못 해도 어느 순간에 언뜻언뜻 던지는 말이나 이런 것 속에서 기발한 아이디어나 생각, 이런 것들이 무궁무진 많이 나오거든요. 거기에서 저는 많이 배운다고 그러거든요. 그래서 정말 세대 간에 같이 있을 때 더 많이 교육의 시너지가 난다고 봐요. (86세대, A교사)

큰 학교에 있을 때 20년 근무하신 선배님, 동학년 부장님께 생활지도에 관한 조언을 많이 들었거든요. 그때 해주신 말씀이 ‘이제 애들을 내 편으로 만드는 것, 그게 가장 중요한 기본인 것 같다. 그러면 애들이 선생님 좋다고 하는데 아무리 엄마가 선생님 마음에 안 든다고 해서 그렇게 전화를 하겠노’ 이렇게 말씀을 하시면서, ‘아, 그렇구나’ 하면서 그때 2년 차 때 그게 깊이 딱 와 닿더라고요. 그래서 그 뒤로 애들 존중하는 거, 그냥 작은 거라도 애들한테 관심 가져주고 이렇게 하는 거기에 집중을 하다 보니까 다른 것들은 좀 상대적으로 수월했던 것 같고. (Z세대, Q교사)

20년 넘은 선배 선생님께서 기술을 가르쳐 주셨는데, 학교생활에서 이제 사람들하고 대화할 때는 되도록 약속을 하지 말라고 하셨어요. 그러니까 명확하게 내가 지킬 수 있는 업무, 내가 할 수 있는 업무에 대해서만 말씀을 드리고, 그게 아니면 주변 사람한테 부탁을 드려도 된다고 하시더라고요. ‘나 이거 지금 너무 못하겠어요. 그러니까 조금 도와주시면 안 될까요. 도와주시면 제가 할 수 있는 선에서 이렇게 하겠습니다’ 이렇게 하면은 된다고 얘기를 하시더라고요. 저도 이렇게 해보니까 애들 대할 때도 편하고, 업무를 수행할 때도 훨씬 편하고, 마찰이 없는 것 같아요. (Z세대, L교사)

5. 논의

본 집담회에서는 교직생활 동안 교사로서 보이는 일반적인 특징과 시대 및 사회가 변화함에 따라 세대별로 구분되는 특징에 초점을 맞추어, 교사 세대별 일반적 특징 및 세대 간 차이점을 밝혀보고자 하였다. 그러나 본 집담회 분석을 통해 제시하는 교사 세대별 특징은 교사 개인의 또는 그 교사가 속한 세대만이 보이는 고유한 특징일 수도 있지만, 한편으로는 교직 경력과 관련된 교사 생애단계에서 보이는 일반적인 특징일 수도 있다. 각 세대의 고유한 특징이든 교사 생애단계에 따라 단계별로 보이는 일반적

인 특징이든 간에, 본 연구에서는 교사들이 교직생활 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 형성한 교사 세대별 특징을 도출해보고자 하였다.

본 집담회 결과를 정리하고 그 의미를 간략하게 논의하면 다음과 같다.

가. 교사 세대별 특징 및 상호 인식

먼저, 본 집담회 분석을 통해 도출한 교사 세대별 일반적 특징 및 각 세대에 대한 상호 인식 결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 86세대 교사는 60년대생으로 교직 경력이 30년 이상이 넘는 현재 학교에서 평교사 중 최고 경력교사들이다. 86세대 교사들의 특징으로 “부모의 뜻에 따라 교사가 되었다”, “선배교사의 부정적 평가 및 피드백을 통해 많은 것을 배웠다”, “교육이 무엇인지, 교육의 본질을 성찰한다”, “가끔 관리자에게 직언한다”, “명퇴나 퇴직 후를 생각한다”의 5가지를 제시하였다. 86세대에 대한 동료교사들의 인식을 살펴보면, 동료교사들은 ‘정신적·심리적 지지, 포근함, 위안, 여유’ 등과 같이 오랜 교직 경험을 통해 86세대만이 가질 수 있는 여유와 너그러움을 통해 나타나는 특성들에 대해 긍정적으로 평가하였다. 반면, 86세대 교사의 ‘자신의 경험에 대한 강한 확신이나 주장, 새로운 일이나 변화에 대한 두려움이나 거부감, 현재에 안주하려는 소극적 태도’ 등에 대해서는 부정적으로 인식하였다. 특히 86세대에 대한 부정적 인식은 다른 세대보다 Z세대 교사에게 강하게 나타났다. 이는 세대 간 거리가 멀수록 부정적 인식이 강하고, 윗사람보다는 아랫사람이 윗사람에 대한 부정적 인식이 강하다는 연구 결과와 일치하는 것이다. 이러한 결과는 조직의 성격상 아랫세대인 Z세대가 윗세대인 86세대보다는 조직 내의 인간관계에 보다 민감한 영향을 받을 수밖에 없고, 특히 윗세대인 86세대의 권위주의적 태도에 반감을 느끼고 있음을 시사한다(구자숙 외, 2000).

둘째, X세대 교사는 70년대생으로 교직 경력이 20년 내외의 경력교사들이다. X세대 교사들의 특징으로 “관리자와 동료교사에서 중재 역할을 한다”, “자기개발에 관심을 가진다”의 2가지를 제시하였다. X세대 교사들은 윗세대인 86세대와 아랫세대인 젊은 M세대와 Z세대 사이의 긴 세대로, 학교조직 내에서는 대체로 업무 추진의 리더로서의 역할을 수행하고 있다. 이러한 X세대의 학교조직 내 주도적 역할과 관련하여 동료교사들은 ‘조율, 중재자, 열정, 열심, 서포트’ 등과 같은 업무와 관련된 특성을 긍정적

으로 평가하였다. 특히 학교조직 내 역할 및 업무 수행과 관련하여 배워야 할 것이 많은 젊은 M세대와 Z세대 교사들이 X세대 교사를 더 긍정적으로 인식하는 경향이 높았다. 반면 ‘승진’과 관련하여 눈에 보이는 이중적 태도에 대해서는 부정적으로 인식하였다. 특히 기대하는 바와 다르게, 관리자와 동료교사 사이의 중재자 역할을 못하는 X세대 교사에 대해서는 강한 반감을 느끼고 있었다.

셋째, M세대 교사는 80년대생으로 교직 경력이 10년 내외의 중간 정도의 경력을 가진 교사들이다. M세대 교사들의 특징으로 “학교생활과 자신의 삶 사이의 적절한 거리를 유지한다”, “승진에 대한 자기노선이 확실하다”의 2가지를 제시하였다. M세대 교사들에 대해서는 디지털 기기 다루는 능력이나 정보탐색 능력, 수업에 대한 열정 및 수업자료 공유 등과 같은 측면을 긍정적으로 인식하였다. 반면, 자신의 업무 외에는 다른 사람의 업무에 관심이 없고 협조가 부족한 한마디로 ‘내 일과 네 일’을 확실하게 구분하는 이기적인 측면을 부정적으로 인식하였다. 그러나 본 연구에서는 M세대와 Z세대 교사 간의 차이를 알아보기 위해, 의도적으로 80년대생과 90년대생을 구분하였으나 집단회에 참여한 86세대나 X세대 교사들은 20대와 30대를 ‘젊은 선생님’ 하나의 집단으로 인식하는 경향이 두드러졌다. 이는 본 연구의 설문조사에서 20대와 30대가 자신의 세대 정체성 인식에 차이가 없어 MZ세대라는 하나의 집단으로 구분하고 명명하는 것을 지지해주는 것이다.

넷째, Z세대 교사는 90년대생으로 교직 경력이 5년 내외의 저경력 교사들이다. Z세대 교사들의 특징으로 “수업 및 학교 업무 관련 정보는 인터넷 커뮤니티에 의존한다”, “의사표현을 적극적으로 하지 않는다”, “교직을 수평적이라 생각하면서도 수직적으로 행동한다”, “발견적인 피드백을 받고 싶어 한다”, “근무시간 내에 소통하기를 원한다”의 5가지를 제시하였다. Z세대 교사에 대해 동료교사들은 정보탐색 능력이나 디지털 기기 다루는 능력, 독창적 아이디어 및 창의력, 그리고 수업에 대한 열정 측면을 긍정적으로 인식하였다. 또한 같은 젊은 세대로서 M세대는 Z세대의 솔직한 자기표현에 대해서도 비교적 긍정적으로 평가하였다. 반면, Z세대 교사에 대한 부정적 인식도 많아 ‘자신이 손해 보는 행동은 절대 하지 않는 이기주의, 자기희생이나 봉사정신 부족, 솔직함을 표현함에 있어 상대에 대한 배려 부족’ 등을 부정적으로 평가하였다. 특히 M세대 교사들은 자신보다 윗세대인 86세대나 X세대 교사에 대해서는 긍정적으로 인식하는 경향이 강하게 나타났지만, 아랫세대인 Z세대에 대해서는 양면적으로 평가하였

다. Z세대 교사들의 솔직함이 당당하고 부러운 면도 있지만, 가끔 무례함으로 느낄 때가 있다는 것이다.

나. 세대별 교직활동 수행방식

본 연구에서는 초등교사의 교직활동을 교과수업, 학급경영 및 생활지도, 행정업무, 인간관계, 그리고 초등 교직사회에서 중요한 의미를 가지는 동학년 활동 등으로 영역을 구분하여, 교사 세대별 교직수행에서 나타나는 주요 특징 및 차이점을 살펴보았다. 5개 영역별로 교사 세대별 교직활동 수행방식을 요약하여 제시하면 다음과 같다.

1) 교과수업

첫째, 86세대 교사는 오랜 교직경력 동안 다양한 학년, 다양한 성향의 학생과 학급을 맡아오면서 수업지도에 대한 자신감뿐만 아니라 여유를 가지게 된다. 그러한 자신감과 여유는 그동안 다양한 특성을 가진 학생들을 지도한 경험으로부터 오는 것이다. 오랜 기간 다양한 환경의 다양한 특성을 가진 학생들을 지도해온 경험을 통해, 이제 어떠한 아이라도 사랑으로 품으려는 마음을 갖게 되고 아이들의 실제 삶과 연관된 수업을 하려고 노력한다.

둘째, X세대 교사는 교직경력이 높아질수록 수업에 대한 풍부한 경험을 통해 자신만의 수업 노하우를 가지게 된다. 교직 초기에는 교사의 관점에서 내가 재미있고 하고 싶은 수업을 했다면, 이제는 아이들의 입장에서 아이들을 위한 수업을 할 수 있는 유연함을 가지게 된다. 또한 X세대 교사의 수업에 대한 유연한 태도는 내 수업 방식만이 옳다는 생각에서 벗어나 동료교사들과 자유롭게 수업에 대해 논의하고 자료를 공유할 수 있도록 한다.

셋째, M세대 교사들은 교직 초기에는 교과서에 있는 모든 내용뿐만 아니라 그 이상을 가르치려 했다면, 이제는 학생들에게 필요한 부분과 그렇지 않은 것을 적절히 가려내고 학생들이 재미를 붙일 수 있는 여러 방법을 시도해본다. 즉 신규교사 시절의 무조건적 열정을 어느 정도 잠재우고 차츰 현실적 상황과 아이들의 특성을 고려하여 수업을 하려고 노력하고 있다. 그러나 아직 수업 준비에 대한 부담이나 수업에 대해 고민해야 할 것들이 많다.

넷째, Z세대 교사들은 교대에서 수업 전문성을 기르고자 준비해 온 만큼 교과지도에 대한 자신감과 열정을 가지고 있다. 특히 가르치는 일은 교사 전문성을 판단하는 중요한 기준이라 생각하고 누구보다 잘 가르치고 싶은 목표와 열정으로 자신이 하고 싶은 수업을 향해 열심히 노력한다. 그러나 교직 경력이 조금씩 쌓이면서, 자신이 하고 싶고 완벽하게 짜인 수업 틀에 맞춰 아이들을 일방적으로 끌고 가던 수업 방식에서 차츰 아이들의 반응을 살펴보면서 소통하는 수업을 하기 시작한다.

2) 학급경영 및 생활지도

첫째, 교직 초기에는 교사의 입장에서 자신이 원하는 대로 아이들을 강제로 끌고 가고자 했다면, 86세대 교사는 이제 아이의 입장에서 아이를 믿고 기다려 주는 여유를 가지게 된다. 집담회에 참석한 86세대 교사들은 모두 과거에는 아이들을 예의 바르고 공부를 잘하는 학생으로 가르치는 것이 교사의 역할로 생각하고 어떻게든 끌고 나갔다면, 지금은 아이의 모습 속에서 교사가 중재해야 할 부분이 어디인지 그 부분을 개입해주는 것이 교사의 역할이라고 하였다. 또한 대부분의 기혼 여교사들에게 육아 경험은 교사로서 이전의 자신을 돌아보고 성숙하게 하는데 도움이 되었다고 말한다. 자녀를 키우면서 자식이 부모 마음대로 되지 않듯, 학생들도 교사 뜻대로 되지 않음을 깨닫게 되는 것이다. 어느덧 50대 중후반이 된 86세대 교사에게는 이제 가르치는 학생이 자녀를 넘어 손자로까지 확장되어 모든 아이를 예쁘게 그리고 너그럽게 바라볼 수 있게 된다.

둘째, X세대 교사는 오랜 교직 경험을 통해 축적된 그들 나름의 일관성 있는 학급운영 방식이나 생활지도에 대한 노하우를 가지고 있다. X세대 교사도 86세대 교사와 마찬가지로, 과거에는 자신의 관점에서 자신이 원하는 방향으로 아이들을 이끌어가기 위해 엄격했다면 이제는 아이의 관점에서 아이들을 있는 그대로 바라볼 수 있는 여유와 어떠한 아이라도 대처할 수 있는 자신감을 갖게 된다.

셋째, M세대 교사는 아이를 자신의 기준으로 판단하거나 바라보지 않고 어느 정도 아이의 입장에서 아이를 바라볼 수 있는 능력을 가지게 된다. 집담회에 참여한 M세대 교사들은 모두 과거에 비해 자신의 입장에서 벗어나 아이를 객관적으로 바라보고 아이의 이야기를 들어줄 수 있는 여유로움을 조금씩 갖게 되었다고 하였다. 또한 나이가 들어감에 따라 자신의 감정을 조절할 수 있는 능력과 너그러움을 갖게 되었다고 하였

다. 그렇지만 M세대 교사에게 학급경영이나 생활지도는 여전히 어려운 부분이며 배워가는 과정이다.

넷째, 교대를 졸업하고 교직에 입문한 지 얼마 되지 않은 Z세대 교사들에게 학급경영이나 생활지도는 교대에서 배우지도 경험해 본 적도 없는 어려운 과제이다. 신규 때는 학생을 가르치는 일이 교사의 제일 중요한 직무라고 생각하기 때문에 학급운영이나 생활지도의 중요성을 인식하지도 못하며, 특히 모범생으로 자랐던 Z세대 교사들은 자신의 기준에 맞지 않는 학생들의 행동을 이해하기 힘들다. 따라서 수업에 집중하지 않거나 말대꾸하고 버릇없게 구는 것과 같은 아이들의 행동이 Z세대 교사에게는 쉽게 적응하기 어려운 것들이다. 또한 아동이 넘어서는 안 될 선을 어디까지로 정해야 하는지, 아동의 자율성 존중과 통제 사이에서 고민하기 시작한다. Z세대 교사들은 자신이 관심을 두고 잘해주면 아이들이 그들이 원하는 대로 변화될 수 있을 거라 생각하고 아이들에게 열정을 쏟아붓지만, 자신의 노력에 부응하는 결과가 나타나지 않는 것을 점차 깨닫게 된다. 오히려 자신의 의도와 전혀 다른 아이들의 예기치 못한 반응에 종종 상처를 입기도 한다. 다양한 시행착오를 통한 실패 경험을 통해 Z세대 교사들은 자신에게 맞는 학급 운영방식이나 생활지도 스타일을 찾아가고 있는 과정 중에 있다.

3) 행정업무

첫째, 86세대 교사들은 오랜 교직생활을 통해 학교의 전반적인 업무를 모두 수행해 본 경험이 있다. 이러한 경험의 축적으로 인해 86세대 교사는 어떠한 업무를 맡아도 부담없이 잘 수행할 수 있다.

둘째, X세대 교사들은 대부분 업무 수행의 경험이 많아 자신에게 주어진 학교의 행정업무를 잘 수행한다. 또한 교직 경험을 통해 학생들을 가르치는 수업 외에 행정업무도 교사가 해야 할 중요한 업무라고 생각하며, 자신도 모르게 업무 중심적으로 변해간다. 그러다 보니 업무를 처리할 때도 ‘문제가 없도록 한다’는 것이 가장 중요한 기준이 되며 후배교사들에게도 문제가 없도록 업무를 처리해야 함을 강조하게 된다. 이러한 X세대 교사의 업무 중심적 경향은 본 집담회에 참여한 X세대 교사의 ‘일은 문서가 한다’는 말에서 극명하게 드러난다.

셋째, M세대 교사들은 매년 달라지는 업무, 명확하지 않은 업무분장 및 행정실과의 경계 불분명 등으로 행정업무 처리에 어려움을 느낀다. 특히 학교를 옮길 때마다 달라

지는 업무분장은 매년 새로운 학습을 요구하고 또 교직 경력이 어느 정도 있는 M세대 교사가 신규 때처럼 동료교사에게 일을 물어서 진행하는 것도 쉬운 일은 아니다. X세대 교사가 학교조직의 일원으로 행정업무도 중요하다는 인식을 갖고 업무 중심적인 모습을 보이는 것에 비해 M세대 교사는 여전히 학교 업무보다 가르치는 일이 우선이라는 인식을 갖고 있다.

넷째, M세대 교사와 마찬가지로, Z세대 교사들 또한 행정업무에 어려움을 겪고 있다. 교사로서 수업에만 집중하고 싶은데 업무를 처리하는 데 많은 시간이 소요되는 것, 제대로 이루어지지 않는 업무 인수인계, 매년 조금씩 바뀌는 업무 내용 등 업무와 관련하여 불만이 많다. 그러나 업무처리의 어려움에도 불구하고, Z세대 교사들은 업무 자체가 그들이 판단하기에 ‘너무나 사소한 일이라 선배한테 묻기가 눈치가 보인다’, ‘뭔가 부족해서 도와달라고 하는 것 같다’, ‘내 업무인데 누구한테 묻는다는 것이 남한테 피해를 주는 것 같다’, ‘물으러 가는 상황 자체가 불편하다’ 등 다양한 이유로 결국 선배교사에게 묻기보다는 인터넷 카페나 동기를 활용하여 업무를 스스로 해결하려고 하는 경향이 강하게 나타났다.

4) 인간관계

첫째, 86세대 교사들은 동료교사들보다는 학생, 특히 고학년 학생과 관리자, 학교 직원들과의 관계의 어려움을 드러냈다. 먼저, 학생과의 관계에 있어 86세대 교사들은 교사와 학생과의 나이 차가 커짐에 따라 ‘나이 들’을 의식하게 된다. ‘나이 든 교사를 애들이 싫어한다’라는 86세대 교사의 자격지심은 고학년 학생과의 관계를 어렵게 한다. 또한 학교조직 내 고경력 교사로서 86세대 교사들은 동료교사들 간의 갈등보다는 관리자나 학교 행정실 직원들과의 관계의 어려움을 느낀다. 특히 학교경영 면에서 관리자가 성과 위주의 업적을 원하거나 학교나 교사의 상황을 고려하기보다 본인의 욕심이 앞설 때, 86세대 교사들은 관리자와 동료교사들 사이에서 자신의 목소리를 내줘야 하고 또 주변에서도 그러한 역할을 기대한다.

둘째, X세대 교사들은 대부분 학교 내 중역을 맡고 있으면서, 학교의 ‘최전방’에서 실질적인 행정업무를 담당하고 있다. 이러한 학교조직 내 위치 및 역할로 인해 X세대 교사들은 관리자나 행정실 직원들을 포함한 학교 내 다양한 직업군에 있는 사람들을 상대하는 일이 많게 된다. 이런 중간자적 입장에서, X세대 교사들은 관리자와 동료교사

사이, 교사와 직원 사이에서 눈치를 보게 되고, 이러지도 저러지도 못하는 상황에서 여러 가지 소통 및 관계의 어려움을 느끼게 된다.

셋째, M세대 교사들은 차츰 교직 경력이 쌓이고 동료교사들의 이해와 협조를 구해야 하는 역할을 수행하게 되면서, 업무 수행 자체보다는 업무와 관련하여 발생하는 동료들과의 관계가 더 어렵고 복잡미묘한 문제라는 점을 강하게 인식하게 된다. 소위 교직생활에서 어느 정도 짬밥을 먹었음에도 불구하고, M세대 교사들에게 동료 및 선배 교사와의 관계는 미묘하고 어려운 일이다.

넷째, 교직 경력이 많지 않은 Z세대 교사들은 학생, 학부모, 동료교사와의 관계 모두가 아직은 어렵다. Z세대 교사들은 학생과의 나이 차가 많지 않아 학생들과 친구같이 친밀한 관계를 형성하고 있지만, 학생들을 통제하면서 수업이나 생활지도를 주도적으로 이끌어가는 데 아직 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 학부모와의 관계에 있어서도 Z세대 교사들은 학부모보다 어리고 자녀 양육의 경험도 없는 경우가 많기 때문에 학부모 상담이나 응대에 있어 어려움을 느낀다. 교직 경험이 많지 않은 이들에게 학부모와의 관계는 아직 어렵고 불편할 뿐이다. 또한 Z세대 교사들은 ‘나이가 어리기 때문에 학부모들이 신뢰하지 않는다’ 라고 인식하고 있었다.

5) 동학년 활동

세대에 상관없이 초등학교에서 동학년 활동은 개성보다는 동학년 교사 전체의 조화를 추구하고자 하는 경향성이 나타났다. 초등학교 교사들은 전 교과를 담당해야 하고 또 처리해야 할 행정업무도 많기 때문에 모든 교과를 다 내실 있게 준비하기 어려운 상황 속에서 동학년 교사끼리 수업 준비를 공유할 필요를 느끼게 된다. 이에 동학년 교사 간의 수업자료나 학습 준비물 등과 같은 수업 관련 정보 나눔은 어느 정도 잘 이루어지고 있었다. 그러나 초등학교 교사들의 동학년 간의 정보 교류는 교사 간의 적극적인 협력을 의미한다기보다는 나만 튀다거나 해서 꼬투리 잡히지 않기 위한 그래서 학부모 민원으로부터 문제가 없도록 하기 위한 방어적이고 보수적인 측면이 더 강한 것으로 나타났다. 이러한 ‘나만 튀면 부담이 된다’는 방어적 속성은 초등교사들의 보수주의적 성향 및 보수적 교직문화를 잘 드러내는 특성이라 할 수 있다(이혜영 외, 2001).

이상의 집담회 결과를 종합해보면, 교직생활을 통해 초등교사들은 학교조직 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 형성된 교사들만의 공통적인 특징을 보이는 반면, 세대 고유의 일반적 특징 및 차이점을 가지고 있다는 것이다. 즉, 각 교사 세대는 다르다고 생각한 것보다는 같고, 같다고 생각한 것보다는 다르다. 일례로, 기성세대로 대표되는 86세대도 이전 세대에게는 새로운 세대였고 그들 또한 신규교사 시절에는 개인의 성향대로 자신의 의사를 솔직하게 표현하기도 했지만, 지금의 젊은 MZ세대처럼 자신의 의견이 반영되지 않거나 솔직히 말한 이유로 어려움을 겪는 상황을 직·간접적으로 경험하면서 점차 순응적으로 변화되었음을 알 수 있다.

또한 교육활동과 관련된 경험 및 변화 양상 측면에서도 교사들은 공통적인 특징을 보여주고 있다. 이는 교직 생애단계에 따라 나타나는 교사의 발달과정 특징과 매우 유사하다. 일반적으로 교사는 경력이 쌓여감에 따라 아이들을 대상으로 자신이 의도하고 계획한 대로 수업을 진행하기 어렵다는 것을 깨닫게 되면서 조금씩 변화하게 된다. 이러한 시행착오를 통한 깨달음은 경력이 많은 86세대나 X세대 교사가 자신의 신규 시절이나 과거의 경험을 이야기할 때나 MZ세대와 같이 아직 경력이 많지 않은 저경력 교사가 자신의 최근에 부딪혔던 문제를 이야기할 때도 거의 비슷한 형태로 나타났다. 또한 이런 상황은 수업활동에만 국한되는 것이 아니라 학급경영이나 생활지도와 같이 학생들과 관련된 모든 교육활동에서도 마찬가지로 나타난다. 교사는 자신의 관점에서 아이들을 바라보고 자신이 원하는 이상적인 방향으로 변화시키고자 하지만 아이들은 교사가 바라는 대로 변하지 않는 상황이 이어진다. 즉 교사는 자신이 생각하는 이상적인 학생상을 아이들에게 기대하고 이끌어가고자 하지만, 실제 교실에서 만나는 우리 아이들은 교사들이 생각하는 것만큼 이상적인 학생이 아니라는 것을 알게 된다. 이때부터 교사는 자신의 관점에서 아이를 바라보고 상처받는 단계에서 조금씩 아이의 관점에서 아이를 있는 그대로 바라봐야 한다는 것을 깨닫게 되는 것이다(김정원, 2014). 이렇게 교직 경력이 쌓이고 학교조직에서의 역할 및 교육활동에서의 관점이 시간에 따라 차츰 변화되면서 교사들은 세대에 상관없이 자연스럽게 ‘그렇게 교사’가 되어 가는 것이다.

반면, 기성세대에 속하는 86세대나 X세대와 젊은 MZ세대 교사 간의 구별되는 특징도 발견되었다. 무엇보다 MZ세대 교사들은 일과 개인적 삶의 균형, 소위 워라벨(Work and Life Balance)을 중시하고, 성공보다는 현재(Now and Here)의 개인 삶

에 충실하면서 자신의 성장을 추구하고자 하는 경향성이 두드러졌다. 또한 디지털 기기에 능숙한 만큼, 선배교사에게 물어보기보다는 자신이 검색한 정보에 의존해 업무를 처리하는 경향성도 나타났다. 반면, 주변 사람들로부터 멘토링이나 코칭을 통해 교사로서 발전하고 성장하기를 원하지만, 과거처럼 상대방을 인정하지 않거나 존중하지 않는 일방적이고 부정적인 피드백은 거부한다. 즉 젊은 MZ세대는 성장에 대한 욕구뿐만 아니라 인정의 욕구 또한 강하다. 이에 환경 및 사회가 빠르게 변화함에 따라 교직에 입직하는 교사들의 모습이 점점 이전과는 달라지고 있음을 파악하고, 이들 세대에 알맞은 적절한 대응 및 지원이 요구된다.

VI. 협력적 교직문화 조성 방안

본 연구의 목적은 경남 초등교사의 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이를 비교·분석하고, 이를 기초로 교사 세대 간 상호 이해 및 협력에 기반한 교직문화 조성 방안을 탐색해보는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 설문조사를 통한 실증적 자료와 집담회를 통한 경험적 자료를 동시에 활용하였다. 먼저, 설문조사를 통해 초등교사의 세대 인식 및 세대별 교직의식에 관한 전반적인 실태를 파악하였다. 다음으로, 초등교사의 세대별 교직문화 경험 및 인식 차이에 대한 좀 더 구체적인 정보를 얻기 위해 집담회를 실시하였다. 이를 통해 교직에 입문해서 퇴직하기 전까지 교직생활 속에서 세대에 상관 없이 일반적으로 나타나는 특징(공통점) 및 세대 고유의 일반적 특징(차이점)은 무엇 인지를 밝혀보고자 하였다.

양적, 질적 분석 결과를 토대로, 본 연구의 결과를 한마디로 요약하면, ‘각 교사 세대는 다르다고 생각한 것보다는 같고, 같다고 생각한 것보다는 다르다’는 것이다. 즉 교사 세대 간에는 교직생활을 통해 학교조직 속에서 적응하고 변화되는 일련의 과정을 통해 일반적으로 형성된 공통적 특징이 있는 반면, 그 세대만이 보이는 고유한 특징 및 경향도 존재한다. 본 연구에서 얻은 결과를 종합하여, 협력적 교직문화 조성을 위한 방안을 제안하면 다음과 같다. 협력적 교직문화 조성 방안은 교사 세대 간 이해 및 소통을 위한 방안과 교사협력을 위한 교직문화 개선 방안의 두 가지 측면으로 구분하여 제안하였다.

1. 세대 간 이해 및 소통을 위한 방안

가. 교사 세대별 특징 이해 및 상호 간의 소통 노력

다양한 세대가 공존하는 학교조직 내에서 효과적인 소통을 위해서는 각 세대의 특징을 이해하고 존중하되 서로 진솔한 대화를 통해 소통하는 방식을 배워나갈 필요가 있다. 세대 간 소통의 부재 및 갈등, 세대 차이 인식은 대부분 상호적인 것이다. 본 설

문조사에 따르면, 세대 간 거리가 멀수록 상대편 세대에 대한 부정적 인식 정도가 강하게 나타나 MZ세대가 소통의 어려움을 느끼는 대상의 대략 75% 이상은 50~60대로 나타났다. 마찬가지로 86세대는 20대와 30대를 소통의 어려움 대상으로 인식하였으며, 그 가운데 20대를 더 소통의 어려움 대상으로 인식하였다. 또한 세대별 부정적 인식과 관련해서, 교사들은 86세대 교사의 ‘자신의 경험에 대한 강한 확신이나 주장, 새로운 일이나 변화에 대한 두려움이나 거부감, 현재에 안주하려는 소극적 태도’ 등을 부정적으로 인식하였으며, 특히 86세대에 대한 부정적 인식은 다른 세대보다 20대인 Z세대 교사에게 강하게 나타났다. M세대 교사에 대해서는 자신의 업무 외에는 다른 사람의 업무에 관심이 없고 협조가 부족한 한마디로 ‘내 일과 네 일’을 확실하게 구분하는 이기적인 측면을, Z세대 교사에 대해서는 ‘자신이 손해 보는 행동은 절대 하지 않는 이기주의, 자기희생이나 봉사정신 부족, 솔직함을 표현함에 있어 상대에 대한 배려 부족’ 등을 부정적으로 평가하였다. 즉 86세대나 X세대 교사들은 공동체보다 개인을 더 중시하는 MZ세대의 이기적인 성향을 부정적으로 인식하였다. 이러한 세대 간 인식 차이를 극복하고 효과적인 소통을 위해서는 상호 간의 노력이 필요하다. 86세대 교사는 ‘우리 때는 안 그랬는데...’라는 자신이 경험한 것을 ‘당연한 것’으로 여기거나 지나친 확신에 근거하여 후배교사에게 조언하는 것을 선배로서의 사명으로 생각해서는 안 된다. 반면, X세대 교사는 소위 ‘꼰대’처럼 보이는 것에 대해 지나치게 후배교사의 눈치를 보고 해야 할 조언까지 하지 않는 소극적 태도로 일관하는 것도 바람직하지 않다. 단순히 MZ세대 교사에게 ‘잘 대해주기’만 하기보다 그들이 교직사회에 빨리 적응하여 그들의 장점과 가능성을 ‘잘 발휘할 수 있도록’ 도움을 주는 것이 필요하다. MZ세대 교사 또한 자신이 모르는 것에 대해 동료나 선배교사에게 질문하는 것에 대해 ‘지나치게 눈치’를 보거나 자신만의 판단 기준에 따라 혼자 독단적으로 해결하려는 경향에서 벗어날 필요가 있다.

나. 자유로운 소통 및 민주적 의사결정이 가능한 학교조직 풍토 조성

교사 세대 간의 소통을 위해서는 자유로운 소통 및 민주적 의사결정이 가능한 학교조직 풍토가 조성될 필요가 있다. 조직문화에서 인정이나 관행이 통용되던 것과는 달리 MZ세대 교사들은 원칙과 원리를 더 중시한다. 따라서 과거 당연하게 부여됐던 나

이, 지위 등에 따른 전통적 권위들은 이들에게 당연한 것이 아니며, 비합리적이고 ‘꼰대’스러운 것이다(최섯별, 2018). 본 연구에서도 윗세대인 86세대가 아랫세대인 MZ세대에 대한 부정적 인식보다 아랫세대인 MZ세대가 윗세대인 86세대에 대한 부정적 인식이 더 강하게 나타났다. 이는 윗세대의 권위주의적 태도에 아랫세대가 반감을 느끼고 있음을 시사하는 것이다. 이러한 MZ세대의 탈권위주의에 대한 지향 역시 기성세대와 갈등을 유발할 수 있는 특징 중 하나이다. 또한 “우리 학교에서는 교장과 교사 간의 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다”, “우리 학교는 구성원들의 의사를 충분히 반영해서 학교를 운영한다”와 같은 학교 내 민주적 의사소통에서도 MZ세대 교사의 인식 정도가 더 낮게 나타났다. 관리자나 선배교사들 앞에서 의견을 내기 쉽지 않은 수직적 위계문화 속에서 젊은 교사들이 동등한 입장에서 자신의 의견을 제시하고 소통하기는 어려운 일이다. 따라서 수평적 관계 속에서 교사 한 사람 한 사람의 의사가 존중될 수 있는 편안한 분위기가 조성될 필요가 있다. 특히 교직 경력이 많지 않은 젊은 교사에게도 자신의 의견을 자유롭게 말할 수 있는 기회가 제공되고 또 그들이 의견을 제시했을 때 무시하지 않는 자유로운 분위기가 조성될 때, 교사 세대 간 소통 및 협력은 자연스럽게 이루어질 것이다.

2. 교사협력을 위한 교직문화 개선 방안

가. 관리자의 인식 개선 및 민주적인 학교 운영

교사에게 학교는 학생들을 가르치는 곳이기도 하지만, 일상적인 직장생활을 하는 곳이다. 따라서 상하관계나 동료관계 모두 교사들에게는 중요하다. 특히 교장, 교감과의 상하관계는 학교 분위기 형성에 큰 영향을 미친다. 또한 교사들에게 ‘승진’은 언젠가 고민해야 할 중요한 과제로, 교직문화에 있어 승진은 교사들 사이에 상급자 특히 교장에게 순종하는 풍토를 조성하는 작용을 한다.(이혜영 외, 2001). 즉 승진에 관심을 가진 교사는 소수라 할지라도 이들은 대개 부장교사로서의 보직을 맡고 있으며, 관리자로부터 좋은 근무성적평정을 받아야 하기 때문에 학교의 중요한 의사결정에서 교장의 뜻에 거스르는 행동을 하지 않으려고 한다. 이러한 승진과 관련된 학교구조는 관리

자의 교사에 대한 지배권을 행사하게 하며, 관리자의 일방적인 의사결정이나 독단적인 학교 운영방식은 교사들의 사기뿐만 아니라 협력을 저해하는 요인이 된다. 따라서 교사들 간의 협력에 기반한 교직문화를 조성하기 위해서는 우선적으로 권위적이고 비민주적인 관리자의 인식 개선 및 민주적인 학교 운영방식이 선행될 필요가 있다. 즉 관리자가 일방적으로 지시하고 하달하는 방식이 아니라 관리자와 교사들 간의 충분한 대화와 신뢰를 바탕으로 한 민주적인 공동체 문화가 조성될 때 교사들은 의례적이고 형식적인 협력에서 벗어나 자발적으로 협력할 것이며, 이를 통해 민주적인 학교문화 및 수평적 교직문화가 정착될 수 있을 것이다.

나. 형식적인 행정업무 경감 및 공정한 업무 배분

학교나 행정기관에서 요구하는 업무 중에는 형식적이거나 관행적인 성격의 것들이 많다. 이러한 행정업무는 교사들로 하여금 수업을 준비할 시간을 침해할 뿐만 아니라 교원의 사기를 떨어뜨린다. 본 설문조사에 따르면, 교사들은 실적 위주의 행정 운영, 형식 위주의 행정 운영과 같은 보여주기식 학교 행정 운영 행태가 이루어지고 있다는 인식이 높았다. 또한 교육행정기관의 전시성 혹은 형식적 업무 요구, 매년 되풀이되는 행사 운영에 대한 부정적 인식도 매우 높게 나타났다. 이러한 학교나 교육행정기관의 형식적이고 관행적인 행정업무는 교사들의 업무를 가중시킬 뿐만 아니라 교사가 수업연구나 학생지도에 쓸 시간과 노력을 방해한다. 본 연구에 참여한 교사는 교직생활을 이어 오며 가장 하고 싶지만 하기 힘든 것이 ‘수업 준비’라며 행정업무 처리에 급급한 현 교직사회에서 교사로서 회의감이 많이 든다고 토로하였다. 이처럼 학교 및 교육행정기관의 행정적 요구들은 교사들로 하여금 학생들을 교육시키기 위한 본질적인 활동에 집중할 수 있는 시간을 방해하고, 교직에서의 무력감을 느끼게 한다. 또한 학교나 교육행정기관의 형식주의적이고 관료주의적인 행정 운영 행태는 그 성과가 잘 드러나지 않는 교육활동을 지원하기보다는 눈에 보이는 것을 우선으로 하는 학교의 조직풍토 및 교직풍토를 형성하게 한다(류방란 외, 2002). 따라서 교사들이 학교나 교육행정기관의 형식적 행정업무에 방해받지 않고 교사 본연의 업무에 충실하고 전념할 수 있도록 행정 운영 행태에 대한 개선 및 업무 경감이 요구된다.

또한 학교조직 내에서는 누가 무슨 일을 맡을 것인지 업무를 나누는 것에서부터 학교

내 각종 의사결정 과정에 이르기까지 표면적으로 혹은 그 이면에는 다양한 갈등들이 복잡한 양상으로 발생한다. 다만, 그러한 갈등 상황에서 대다수의 교사들은 겉으로 불만을 표출하지 않을 뿐이다. 본 연구결과에서도 세대별 행정업무에 대한 의미 부여 및 업무 분장에 대한 인식 정도에 차이가 있어, MZ세대 교사들은 학교 업무보다 가르치는 일이 우선이라는 인식을 갖고 있으며 학교에서의 업무 배분의 공정성 인식 또한 낮게 나타났다. MZ세대 교사들은 학교조직 내 암묵적인 연공서열 문화나 젊고 거절 못하는 소위 만만한 교사에게 지나친 업무 편중 및 기피업무 떠넘기기식의 관행에 대한 불만을 가지고 있다. 더 나아가, 교원의 사기 진작 및 기피하는 업무를 맡은 교원을 우대한다는 취지로 도입된 교원성과상여급 제도는 교원을 서열화함으로써 교원 간의 갈등을 일으키고 있다. 따라서 공정한 업무 분장 및 노력에 상응하는 성과급 배분 등 절차와 과정에 공정성을 기하여 MZ세대 교사들이 상대적 박탈감을 느끼지 않고 교직생활에 잘 적응할 수 있도록 공정하고 합리적인 교직문화가 조성될 필요가 있다.

다. 개인주의적이고 보수적인 교직문화 개선

급격히 변화하는 교육환경 및 다양한 사회적 요구에 대응하기 위해 가장 중요한 것은 교사들의 변화와 전문성 개발이라 할 수 있다. 특히 교사의 전문성 개발은 다양한 관점에서 변화가 요구되며, 최근에는 전문적 학습공동체 활동과 같이 교사 개인의 전문성 향상 노력보다는 협력적이고 집단적 성격의 전문성 개발 필요성이 강조되고 있다. 그러나 본 연구결과에 의하면 초등 교직문화는 여전히 개인주의적이고 보수적인 성향을 보여주고 있다. 교사들은 개인주의에 기반한 제한적 협력관계를 선호하고 동교교사와는 친밀하게 지내되 간섭하지 않고 일정한 경계를 유지하고자 하며, 이러한 교사의 개인주의적 성향은 젊은 MZ세대에게서 더 많이 나타난다. 교사들의 개인주의는 교사의 전문성 확립과 신장에 부정적인 영향을 미친다. 일반적으로 전문직 종사자들은 상호협력을 통해 직업 수행에 필요한 그리고 직업 수행 성과의 질을 높일 수 있는 전문적 지식과 기술 체계를 형성해 갈 수 있다. 따라서 교사들의 개인주의는 교사의 전문성 신장을 위해 극복되어야 할 특성 중의 하나이다(이혜영 외, 2001).

또한 교사들은 여전히 안정적인 것을 선호하고 불만 속의 순응과 같이 쉽게 변화하지 않으려는 보수주의적 성향을 가지고 있다. 교사들의 보수주의적 성향은 과거에 해

왔던 것과 같은 방식으로 일하는 것을 선호하게 함으로써, 교육 및 교직환경의 변화에 따라 교사에게 새롭게 요구되는 역할 및 기대와 충돌을 일으킬 수 있다. 그러나 최근 학교 및 교직에 요구되는 새로운 변화는 교사들이 보다 큰 적응력을 발휘하고 협력적 동료관계를 유지하여 전문적 지식과 기술 습득을 통한 교사 전문성 신장에 대한 공동 책임의식을 가질 것을 강조하고 있다(진동섭 외, 2017). 이런 측면에서 개인주의적이고 보수적인 교직문화는 교사들 간의 협력을 통한 전문성 신장 및 협력적 교직문화 조성을 저해하는 요인이다. 특히 ‘교실’이라는 물리적 공간이 교사 간 단절을 불러옴으로써 교직의 전문성을 저해하는 한계로 지적되었던 것에 더해 MZ세대 교사들에게는 추가적으로 인터넷 공간이라는 사이버 가상세계가 학교 내 동료교사들 간의 배움과 나눔, 협력과 의지를 저해하고 있다. 이러한 특징은 학교 내 전문적 학습공동체라는 학교 문화 개선의 핵심 활동을 운영하는 데는 오히려 부정적으로 작용할 수 있다(정바울·이승호, 2017). 따라서 상호 고립에서 오는 지적 편협성을 줄이고 변화에 대한 방어적 태도를 감소시키기 위해서는 세대 교사 간 적극적 교류 및 협력이 활발하게 이루어질 필요가 있다. 수업 방식이 다르면서도 잘 가르치는 교사들과 접촉할 기회가 많아질 때 교사들의 개인주의적이고 방어적 보수주의 성향은 약화될 수 있다(진동섭 외, 2017).

라. 적극적 정보 교류 및 협력에 기반한 동학년 문화 조성

초등학교 교사들은 전 교과를 담당해야 하고 또 각종 행사나 처리해야 할 행정업무도 많기 때문에 모든 교과를 다 내실 있게 준비하기 위한 시간이 부족하다. 이러한 초등학교의 교육 여건 및 상황 속에서 동학년 교사끼리 수업 준비를 공유할 필요를 느끼게 되며, 동학년 교사 간의 정보 교류 및 조언은 교사들에게 실질적인 도움이 된다. 그러나 본 연구결과에 따르면, 현재 동학년 교사들 사이의 수업과 관련된 자료와 정보 교류는 어느 정도 이루어지고 있지만, 생활지도나 그 밖의 교육활동과 관련된 곳에서의 긴밀한 정보 교류 및 협력은 활발하게 이루어지고 있지는 않은 것으로 나타났다. 또한 동학년 조직에서 교사 개인이 튀거나 지나치게 개인적인 행동을 하는 것을 좋게 보지 않는 경향도 있어 교사들은 적극적으로 나서기를 주저하기도 한다.

그러나 초등학교에서 동학년 조직이 잘 운영될 경우 교사들은 서로 도움을 주고받으면서 많은 것을 배울 수 있다. 특히 교직 경력이 적고 경험이 부족한 초임교사나 저

경력 교사의 교직수행 역량은 제한적일 수밖에 없기 때문에 고경력 교사의 조언은 이들에게 큰 도움이 된다. 본 집담회에서도 나타났듯이, MZ세대와 같이 저경력 교사들은 학급 내 일상생활의 질서를 유지하고 체계를 잡으면서 아이들을 이끌어 나가야 하는 생활지도 측면에서 많은 어려움을 느끼고 있다. 반면 86세대 교사들은 젊은 세대에 비해 상대적으로 정보탐색 능력 및 디지털 기기를 다루는 능력이나 창의력 측면에서 부족함을 인식하고 있다. 따라서 동학년 교사 간의 소통과 협력을 통해 수업뿐만 아니라 학생 생활지도, 더 나아가 교직에 대한 고민을 함께 나누는 동학년 문화가 조성될 필요가 있다. 이를 위해서는 동학년 교사들 간의, 특히 젊은 교사와 고경력 교사 세대 간의 친밀한 관계가 형성되어야 한다. 86세대 교사는 젊은 MZ세대가 열정을 가지고 새롭게 시도하는 것을 격려하면서 함께 동참하고 또 MZ세대 교사는 자신의 학급만을 위하는 이기적 태도를 보이지 않는다면, 교육활동에서 시너지 효과를 낼 수 있을 것이다. 실례로, 고경력 교사들의 오랜 교육 현장에서 몸으로 체화한 실천적 지식과 노하우를 저경력 교사들이 배우고 전수 받을 수 있도록 고경력 교사를 멘토로 활용하여 멘토링이나 연수를 하는 것도 하나의 좋은 방법이 될 수 있다. 이를 통해 고경력 교사들의 다양한 교직 경험과 문제발생 시 대처능력, 생활지도 노하우 등 고경력 교사들의 ‘풍부한 경험 및 노련함’과 젊은 교사들의 ‘열정’이 조화를 이룬다면 보다 협력적이고 효과적인 교직문화가 조성될 수 있을 것이다.

마. 교사의 자발성 및 자율성을 보장하는 교원 지원제도 마련

교사들의 자발적 참여 및 자율성을 보장해줌으로써 교사들의 사기 진작 및 동기를 부여하고 교육활동에 전념할 수 있는 교원 지원제도가 마련될 필요가 있다. 전문가의 자율성은 그들의 전문지식과 기술의 제공 여부, 정도, 수준을 판단하는 전문성의 작동 기제가 된다. 마찬가지로, 교직 전문성에서 자율성은 교사의 내재적 동기를 유발시키고 나아가 내부로부터의 전문성이 작동할 수 있게 하는 동력이 될 수 있다(허주, 2019). 그러나 본 설문조사에 따르면, 초등교사들은 교직은 특수한 지식과 기술이 있는 직업이며 또 가르치는 일에 대한 보람 및 사회적 공헌도는 높게 인식하고 있지만, 교육전문가로 인정받고 그에 상응하는 권한과 자율성은 보장받지 못하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 더욱이 사회가 다원화되고 교육환경이 변화함에 따라 교직은 학

생 및 학부모의 요구를 충족시키기 어렵다는 교사로서의 부담감 또한 느끼고 있다. 교직의 전문성 중 자율성이 제한되고 있다고 인식하는 것은 교사의 전문성이 작동할 수 없다는 것을 의미하는 것으로, 교사로서의 전문성을 위해서는 교사가 주도적으로 성장하고 성장할 수 있는 기회를 제공해 주어야 한다.

또한 최근 교사들의 전문성 제고와 역량 강화를 위해 전문적 학습공동체가 강조되고 있다. 전문적 학습공동체는 교사들의 학습공동체로, 교사는 동료교사들과 함께 협력학습을 통해 개인의 지식을 향상시키고 교사 전문성을 정교화 시킬 수 있다(김주영 외, 2018). 따라서 학교 내외에서 전문적 학습공동체와 같은 교사 간 협력을 꾀할 수 있는 제도적 지원을 지속적으로 추진함으로써 교사의 전문성 신장을 지원해 줄 필요가 있다. 단, 이러한 지원제도는 의무적이 아니라 교사의 자율성과 자발성에 기초해야 한다. 의무적으로 해야 하는 전문적 학습공동체나 협의회 등은 교사에게 또 다른 업무로 인식되고, 교사들의 이러한 인식은 교육활동을 의례화시킨다. 따라서 교사의 자발성 및 자율성을 보장하는 교원 지원제도가 마련될 필요가 있으며, 또 이를 실질적으로 운영하기 위한 시간 확보 및 다양한 예산 지원 방안이 요구된다.

바. 교사 세대별 특성을 고려한 맞춤형 연수 지원

교사들의 전문성 신장을 돕는 지원체제의 미흡은 교사들을 쉽게 소진시키고 교육활동을 의례화시키는 요인으로 작용한다(류방란 외, 2002). 본 연구의 설문조사를 통해 나타났듯이, 교직에 입문한 후에 수업 방법의 터득에 도움이 되었던 것을 선택하라는 질문에 초등교사의 70%가 ‘스스로의 시행착오’나 ‘선배나 동료의 도움’과 같은 개인적 경험이나 개인의 인적 네트워크를 통해 도움을 받았다고 응답하였다. 반면, 교육청 및 직무연수기관 등에서 제공하는 연수의 도움을 받았다는 비율은 13% 정도로 낮게 나타났다. 마찬가지로, 수업 및 생활지도 능력 등 전문성 신장에 도움을 주고 있는 것으로 교사들이 많이 선택한 것은 선배나 동료교사의 도움이나 개인학습, 온라인 교사 커뮤니티 등과 같은 비공식적 기제였고, 교육청에서 제공하는 연수의 도움 정도는 낮았다. 이와 같이 공적인 교원 지원체제가 교사들의 전문성 신장을 지원해 주지 못할 때, 교사들은 수업이나 생활지도 등과 같은 교육활동 수행 과정에서 부딪히는 문제나 어려움을 개인적으로 해결해 나갈 수밖에 없으며, 이는 교사의 개인주의를 촉진하고

교직사회의 변화를 저해하는 요인으로 작용할 가능성이 높다(류방란 외, 2002). 특히 MZ세대와 같이 온라인 환경과 디지털 기기 의존도가 높고 개인주의 성향이 강한 세대에게 이러한 교원 지원체제는 그들의 개인주의 성향을 더욱 강화할 수 있다. 따라서 교사의 개인주의적 성향을 극복하고 교사의 전문성 신장을 지원할 수 있는 교원정책이 마련될 필요가 있다.

또한 교사 세대별로 교육활동에 대한 전문성 신장 욕구는 각각 다르고 또 다양하다. 본 집담회 분석에 따르면, 교직 경력이 많지 않은 MZ세대 교사들은 학급 운영이나 생활지도에 어려움을 느끼고 있고, 일정 경력이 쌓이면서 가르치는 일이 반복적인 일상이 된 X세대 교사들은 자기개발에 관심이 많으며, 86세대는 명퇴나 은퇴 이후의 삶을 생각한다. 따라서 교사 세대별로 그들이 현재 상황에서 필요한 것들이 무엇인지를 파악하고 세대별 요구에 적절한 지원을 제공해 줄 필요가 있다. 예를 들어, MZ세대 교사에게는 생활지도 역량, X세대 교사에게는 학습공동체 활동 역량이나 자기개발 역량, 그리고 86세대 교사에게는 스트레스 관리나 성찰 등의 자기관리 능력 등을 함양할 수 있는 연수나 지원제도를 마련해줄 필요가 있다.

참고문헌

- 교육부 · 한국교육개발원 (2020). 2020 교육통계 분석자료집. 한국교육개발원.
- 구원희 (2016). 교사전문성 발달과정의 특성이 전문성 신장에 주는 시사점 탐색. **인문사회과학연구**, 17(1), 467-504.
- 구자숙 · 김명연 · 한준 (2000). 기업조직에서의 세대격차: 세대간 상호지각을 중심으로. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 14(3), 1-19.
- 김경미 (2005). 중등학교 교직문화 특성에 관한 연구. 창원대학교 석사학위논문.
- 김용정 (2009). 교사문화의 진단도구 개발 및 특성 분석. 부산대학교 박사학위논문.
- 김재원 · 정바울 (2018). 밀레니얼세대 초등교사의 직업 동기, 직무 인식, 그리고 경력 전망에 관한 탐색적 연구. **교육행정학연구**, 36(3), 231-249.
- 김정원 (2014). 교사 생애 단계의 두 차원. **아시아교육연구**, 15(4), 109-142.
- 김정원 외 (2011). 교사 생애단계별 역량 강화 방안 연구. 한국교육개발원.
- 김주영 · 장재홍 · 박인우 (2018). 전문적 학습공동체 참여 여부에 따른 교사협력정도, 수업개선활동, 교사효능감, 교직만족도 비교 분석. **교사교육연구**, 57(1), 1-15.
- 김지선 · 윤소희 · 유미라 (2019). 학교조직 내 교사 세대 간 인식 차이와 과제. 한국교육개발원 교육정책네트워크 이슈페이퍼 7호, 1-33.
- 김희삼 (2015). 세대 간 갈등의 분석과 상생 방안의 모색. 한국개발연구원.
- 류방란 · 이혜영 · 최윤선 (2002). 초등학교 교사의 생활과 문화. 한국교육개발원.
- 박상완 (2015). 신자유주의 교육개혁에서 교직의 전문성. **교원교육**, 31(1), 227-245.
- 박영숙 외 (2012). 한국 교사의 학교생활 · 문화 개선 연구. 한국교육개발원.
- 박영숙 · 전제상 (2003). 교직 활성화를 위한 교직문화 변화 전략 개발 연구. 한국교육개발원.
- 박재홍 (2009). 세대 명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토. **경제와 사회**, 81, 10-34.
- 손병권 외 (2019). 세대갈등의 원인 분석: 세대계층론을 중심으로 본 20대와 70대의 갈등 원인. **분쟁해결연구**, 17(2), 5-37.
- 신현석 (2010). **한국의 교원정책**. 서울: 학지사.
- 신현석 (2017). 문재인 정부 출범에 따른 교원정책의 방향. **한국교원교육연구**, 34(3), 331-367.
- 신현석 · 오찬숙 (2013). 교원 현직연수 연구동향 분석: 연구 영역, 주제 및 연구방법을 중심으로. **한국교원교육연구**, 30(3), 431-462.
- 양연지 · 김기욱 (2020). Z세대와 밀레니얼세대의 스마트폰 활용패턴에 따른 잠재프로파일 분석. **소비자학연구**, 31(4), 159-182.
- 에듀프레스 (2018. 07. 05.). 밀레니얼 교사 그들은 누구?-① IMF 영향, 교직선택 1순위는 경제적 안정 · ‘소확행’.
- 왕한신 (2014). 우리나라 초등학교 교직문화 연구. **교육논총**, 34(3), 105-126.
- 윤소희 · 유미라 · 김지선 · 김도기 (2019). A초등학교 N세대 교사의 교직생활에 관한 질적 연구. **한국교원교육연구**

구, 36(3), 305-341.

이경희 (2012). 중등교사의 자기주도 학습능력, 교사효능감, 학습지속성, 직무만족도 간의 구조적 관계 분석: SMMIS 모형을 중심으로. 송실대학교 박사학위논문.

이민희 · 이국진 · 신재철 (2010). 교내장학의 문제점에 관한 교사의 인식 분석. **교육연구**, 33, 1-22.

이순자 (2002). 초등학교 병설유치원 교직문화의 특질. 중앙대학교 박사학위논문.

이장익 · 이명신 (2011). 초등학교 교원의 세대 간 상호인식도와 세대갈등에 대한 조사연구. **한국교원교육연구**, 28(2), 266-278.

이진웅 · 박수정 (2020). 90년대생 중학교 교사의 교직문화 연구. **학습자중심교과교육연구**, 20(20), 509-536.

이형규 · 장현진 (2019). 밀레니얼세대의 코스튬 주얼리 디자인 속성 및 소비자 구매행동에 관한 연구. **한국디자인문화학회지**, 25(1), 367-379.

이혜영 · 류방란 · 윤여각 (2001). 중등학교 교사의 생활과 문화. 한국교육개발원.

이호영 외 (2013). 디지털 세대와 베이비붐 세대 비교 연구. 정보통신정책연구원.

임흥택 (2018). **90년생이 온다**. 서울: 웨일북.

정바울 · 이승호 (2017). 한국의 전문직 학습공동체 실행에 관한 탐색적 연구. **한국교원교육연구**, 34(4), 183-212.

정수현 (2013). 컨설팅장학에 대한 초등교사의 인식. **초등교육연구**, 26(4), 201-227.

정제영 외 (2013). 미래 교육환경 변화에 따른 교원정책의 시사점 탐색 연구. 한국교육개발원 · 이화여자대학교.

조성대 · 최상명 (2017). 86세대와 세대단위로서의 학생운동가 집단: 민주화 30년과 세대효과, **민주사회와 정책연구**, 33, 167-198.

조흥순 (2017). 한국 교원정책 70년의 역사적 맥락과 함의. **한국교육학연구**, 23(1), 353-377.

최셋별 (2018). **문화사회학으로 바라본 한국의 세대 연대기**. 서울: 이화여자대학교출판문화원.

최운진 (2005). 초등학교 교사의 탈전문화 문제의식과 정보통신기술 수용태도와의 관계. 이화여자대학교 박사학위논문.

하인숙 외 (2020). 교사의 수업전문성 신장을 위한 수업혁신 전문직 학습공동체 운영 방안. 경상남도교육청 교육연구정보원 학습연구년 정책연구형 연구보고서.

함영기 · 양정호 (2003). 인터넷 활용의 일상화에 따른 초등학교 교사문화 연구. **교육행정학연구**, 21(4), 299-320.

허주 (2019). 교사전문성에 대한 재고: 교직특성 및 교사의 탈전문화에 대한 교사 인식 분석을 중심으로. **한국교원교육연구**, 36(1), 1-18.

허주 외 (2018). 교직환경 변화에 따른 교원 정책 혁신 과제(II): 교사전문성 개발 지원 체제 구축 방안 연구. 한국교육개발원.

홍창남 · 우옥경 (2020). 중학교 초임교사 교직사회화의 세대 차이. **한국교원교육연구**, 37(4), 341-364.

황기우 (1992). 한국 초등학교의 교사문화에 관한 해석적 분석. 고려대학교 박사학위논문.

Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. 진동섭 역 (2014). **교직과 교사의 전문적 자본: 학교를 바꾸는 힘**. 경기도: 교육과학사.

Lortie, D. C. (1975). Schoolteacher: A sociological study. 진동섭 · 정수현 · 박상완 · 김병찬 역 · 저(2017). **교직사회: 교직과 교사의 삶**. 서울: 양서원.

[부록 1] 한국의 세대 연표: 정치·경제·문화·교육적 주요 국내의 사건 및 변화

연도	장권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
1945	미군정	▪ 광복			<ul style="list-style-type: none"> 6·6·4년제 학제 결정 추기를 신학기로 하는 연2학기제 결정
1946					<ul style="list-style-type: none"> 국민학교(6-12세), 중학교(12-18세), 대학교(18-21세) 학령 발표, 의무교육 전면 실시, 야간 중학교 설치
1947					<ul style="list-style-type: none"> 여학교 가정교육 실시 중학 입학 방법 결정
1948	제1공화국 이승만정권	▪ 정부수립			<ul style="list-style-type: none"> 의무교육 실시 국민학교 수업료 폐지 사범학교 제외 중·고 남녀공학 폐지 신학제 개혁안 6-3-3-4제 발표
1949					<ul style="list-style-type: none"> 의무교육 6개년 계획 수립 교육법 제정(법률 제86호)
1950		▪ 한국전쟁 발발			<ul style="list-style-type: none"> 초6, 중4, 고3, 대4, 사범대3으로 학제안 결정 4월을 학기 초로 결정 문맹퇴치운동 5개년 계획 발표 6년제 의무교육 실시
1951					<ul style="list-style-type: none"> 6-3-3-4 신학제 실시 국민학교 상용한자(1000자) 교육 결정 중등학교 선발 시험을 합동 고시로 실시
1952	제2대 대통령 이승만 당선				<ul style="list-style-type: none"> 제1차 교육과정 시행 출업은 3월, 학년 초는 4월로 결정 중등학교 국가시험 개시 국방부, 전국 초등교원 대한 징집 보류 조치
1953		▪ 한국전쟁 종료			<ul style="list-style-type: none"> 학교부흥 5개년 계획 수립 중·고등학교 국가고시 폐지, 평소 성적 차등화 결정
1954					<ul style="list-style-type: none"> 적령 아동 실태 등 전국 교육 실태조사
1955					<ul style="list-style-type: none"> 각 고등학교 매주 2시간 군사훈련 실시, 대학 신입생 징집 보류 결정
1956	제3대 대통령 이승만 당선				<ul style="list-style-type: none"> 교육연한 14년제 상안(6-5-3제) 대학생 제복 착용
1957					<ul style="list-style-type: none"> 대한 어린이 현장 제정
1958					<ul style="list-style-type: none"> 초등학교 과외수업 폐지

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
1959	제4대 대통령 이승만 당선	3.15 부정 선거	※ 공무원연금법 제정: 월급의 2.3% 내고 60세부터 연금 수급		4·19의거에 따른 5개 도시 비상계엄령 발령 교원노조 불필요 담화 발표 교원노조 태동에 따른 해체 담화 발표 전국교원노조 대표자 의무 교육 정상화 촉구 시위
1960	제5대 대통령 윤보선 당선 제2공화국	4.19 의거			학기초를 3월로 변경 학보제 폐지, ROTC 실시인 확정 비상계엄 선포로 대학 휴교 교육대학 설치(18개 사범학교 중 10교, 교육대로 승격 개편)
1961	제3공화국 박정희	5.16 군사정변	제1차 경제개발 5개년 계획		교육자자격 폐지 대학입학자격 국가고시 실시 사립국민학교 설립 장려
1962			※ 공무원연금법 개정: 20년만 가입하면 나이에 상관없이 연금 수급 가능		제2차 교육과정(생활중심, 국민교육헌장 이념구현, 반공·도덕 추가) 초·중·고 교육과정 전면 개편 여교사 분만휴가 실시 사립학교법 공포
1963	제5대 대통령 박정희 당선				중고교 입시를 시도 공동 출제, 제능검사 실시 결정
1964		6.3사태 베트남 파병			
1965		한일협정			1967년부터 6·5·4학제 실시 방침 공포 6·6·4학제 1966년부터 실시 발표
1966			금성사, 국내 최초 흑백TV 생산		교직원 겸직 단속 6·6·4학제 전면 개편 방침 철회
1967	제6대 대통령 박정희 당선		※ 공무원연금법 개정: 퇴직연금 지급률 40~50%에서 월급의 50~70%로 인상, 퇴직일시금 1.5배 인상		제1차 의무교육 5개년 계획 발표 특수교육 5개년 계획 발표
1968					초대 졸업자 및 임시 교원양성소 수료자에게 초등 준교사 자격 수여 중학 입시제도 폐지 국민교육헌장 선포 도시벽지 진흥법 발효
1969					중학교 무시험 입학 방침 미 학군에 관한 규정 제정

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
					<ul style="list-style-type: none"> 중학교 평준화 계획추진 공민학교, 고등공민학교 교육과정 최초 제정 고교이상 군사교육 실시 문공부, KBS-TV교육방송 실시
1970				<ul style="list-style-type: none"> 세마을운동 시작 경부고속도로 개통 전태일 분신 사망 	<ul style="list-style-type: none"> 중학교 무시험 진학 계획 확정 대학 예비교사 실시 여고생, 교육대학 여학생 간혹학 위주의 군사훈련 실시 국민윤리 교과 신설 여성교육위원회 구성 반공교육 강화 중학교 무시험 추정 진학
1971					
1972	제8대 대통령 박정희 당선 제4공화국	<ul style="list-style-type: none"> 남북공동선언 발표 남북 적십자 회담 10월 유신 			<ul style="list-style-type: none"> 국가교육강화위원회 구성 도시별지 교육 진흥을 위해 도서벽지 교육 진흥 방안 발표 대학 교과 부진공제 시행 학교체육 교육 강화 방안 발표 전국의 국민학교 자유학습의 날 실시
1973			<ul style="list-style-type: none"> 강남 개발 	<ul style="list-style-type: none"> 호남고속도로 개통 	<ul style="list-style-type: none"> 제3차 교육과정 시행 국민학교 1,2,3학년 전교과, 4,5,6학년 사회과 교육과정 개정 국민학교 교육과정 시간배당기준 개정, 주당 평균 26.9시간 KBS-TV교육방송 4년만에 폐지 중학교 교육과정 전면 개편 사학연금액 실시
1974		<ul style="list-style-type: none"> 영부인 육영수여사 피격 사건 		<ul style="list-style-type: none"> 서울 지하철 1호선 개통 	<ul style="list-style-type: none"> 교육대학 교육과정 개정 반공교육 강화
1975					<ul style="list-style-type: none"> 체육시간 5% 범위에서 공기중 사격훈련 의무화
1976					<ul style="list-style-type: none"> 학생생활기록 누기특제 실시 초·중학생 수학여행 금지-경기운동, 소풍으로 대체 어린이 독서한장 신포지 5대 교육대 폐쇄(마산, 안동, 군산, 목포, 강릉교대) 국민학교 운동회 부활
1977			<ul style="list-style-type: none"> 수출 100억 달러 달성 		<ul style="list-style-type: none"> 중고교 교과서 모두 국정으로 전환 고교 우열반 폐지(인문, 자연 등 7개 반만 허용) 2학기부터 국민학교 교과서 무상지급 나라사랑 교육강화

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
1978	제9대 대통령 박정희 당선 제10대 대통령 최규하 당선		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 집값 폭등 ▪ 8.8조치(토지거래 허가 구역 설정) 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 각급학교에 급품기부 허용 지침 시달 ▪ 고교 평준화 지역 확대 ▪ 특수교육진흥법 시행령 제정 ▪ 고교내신성적 절대평가제
1979		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 부마민주항쟁 ▪ 박정희대통령 피격 사건 ▪ 12.12 사태 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전국민 의료보험제 전면 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 과외근절대책 ▪ 국민학교운동회 의무화 ▪ 초·중·고 교장 인명권자 대투표으로 격상법진 ▪ 여교사 임신, 출산 휴가제 신설 ▪ 비상개입령으로 학교 휴교
1980	제11대 대통령 전두환 당선 제5공화국	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국보위 설치 ▪ 광주민주회운동 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 컬러TV 첫 방영 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자연계교원 확보 특별조치법 제정 ▪ 저학년 교과서 통합개편 결정 ▪ 중고교 교복 자율화
1981	제12대 대통령 전두환 당선				<ul style="list-style-type: none"> ▪ TV과외 첫 방영 ▪ 대학생 가정교사 금지 ▪ 과외 단속 ▪ 7.30. 교육개혁, 과외 전면금지 ▪ 제4차 교육과정(1,2학년 통합교육과정) ▪ 대학별 본고사 폐지 ▪ 고교 우열반 편성 허용 ▪ 중고교 재학생의 해외 어학연수 단계적 실시 방침 ▪ 대학입학학력고사 실시 ▪ 7.30조치 과외 전면금지 장책
1982				<ul style="list-style-type: none"> ▪ 통행금지 해제 ▪ 프로야구 출범 ▪ 국내 인터넷 시작 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 특별시간 통해서 국민학교 영어교육 공식화 ▪ 중고교생 두발 자율화 시행 ▪ 유아교육진흥법 5개년 중합계획서 발표 ▪ 스승의 날, 사도환장 및 사도강령 선포 ▪ 방학 중 보충수업 실시 허용 ▪ 초중고 다도교육 실시
1983			<ul style="list-style-type: none"> ▪ 집값 폭등 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이신가족찾기 TV 생방송 ▪ 지이철 2호선 전 구간 개통 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 중고교생 교복자율화 ▪ 주5일제 수업제 실시 ▪ 중고교생 영어 듣기 평가 첫 방송 시험 실시
1984					<ul style="list-style-type: none"> ▪ 두발자율화 학교에 일임 발표 ▪ 고.3 겨울방학 중 외국어 과외 허용
1985		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 남북 이산가족 고향 방문단 상호 교류 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고교 호국단 폐지, 종합생회 부활 ▪ 국민학교에 교과전문교사제 도입
1986			<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3차 호황(저금리, 저달러, 자유가) ~1988) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 86 서울 아시안 게임 개최 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 학교장에 따라 교복 착용 가능

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
1987	제13대 대통령 노태우 당선 제6공화국	<ul style="list-style-type: none"> 6월 민주항쟁 6.29 선언, 7.8월 노동자 대투쟁 대통령직선제 헌법 개정 서울대생 박종철군 사망 대통령 직선제 개헌을 포함한 민주화 요구 시위 시작 연세대생 이한열군 사망 	<ul style="list-style-type: none"> 진대협 출범 	<ul style="list-style-type: none"> 3단계 해외여행 자유화 방안 마련 한겨레 신문 창간 88 서울 올림픽 개최 	<ul style="list-style-type: none"> 제5차 교육과정(고교과과 다교과서 체제, 우리들은 1학년) 대입논술고사 폐지
1988		<ul style="list-style-type: none"> 국민연금 도입: 소득대체율 70% 	<ul style="list-style-type: none"> 국민연금 도입: 소득대체율 70% 	<ul style="list-style-type: none"> 민5세 어린이 조기취학 가능 개정안 확정 	<ul style="list-style-type: none"> 민5세 어린이 조기취학 가능 개정안 확정
1989		<ul style="list-style-type: none"> 집값 폭등 임산·분당 신도시 건설 토지 공개념 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 집값 폭등 임산·분당 신도시 건설 토지 공개념 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 고졸 해외유학 전면 허용 법학 중 학원 수강 허용 대학생 과외 전면 허용 	<ul style="list-style-type: none"> 고졸 해외유학 전면 허용 법학 중 학원 수강 허용 대학생 과외 전면 허용
1990		<ul style="list-style-type: none"> 동구권 국외의 수교 3당 합당 	<ul style="list-style-type: none"> 국내 최초 인터넷을 통한 국제 접속 성공 10.13 범죄외의 전쟁 심야영업 단속 실시 윈도우 3.0 발매, 시장 장악 시작 	<ul style="list-style-type: none"> 학생생활기록부 대입에 반영 확정 전교조 출범 	<ul style="list-style-type: none"> 학생생활기록부 대입에 반영 확정 전교조 출범
1991		<ul style="list-style-type: none"> 남북한 UN 동시 가입 	<ul style="list-style-type: none"> 부산에 첫 노레방 등장 	<ul style="list-style-type: none"> 교육저지제 개선, 민선교육감 출현 중학교 무상 의무교육 면단위 전 지역 확대 결정 학기중 학원수강 허용 교원지위 향상을 위한 특별법 제정 	<ul style="list-style-type: none"> 교육저지제 개선, 민선교육감 출현 중학교 무상 의무교육 면단위 전 지역 확대 결정 학기중 학원수강 허용 교원지위 향상을 위한 특별법 제정
1992	제14대 대통령 김영삼 당선	<ul style="list-style-type: none"> 중국, 베트남과 국교 수립 	<ul style="list-style-type: none"> 사태지와 아이들 데뷔 휴거 소동 	<ul style="list-style-type: none"> 제6차 교육과정 시행(학교재량시간, 영어교육 추가) 교원 처우개선, 교원지위 향상을 위한 교섭협약권 절차 시행 방침 결정 방학 중 학생 해외여행 신고 의무화 21C 정보화 시대 대비 초중고에 1994년까지 컴퓨터 조기 보급 결정 	<ul style="list-style-type: none"> 제6차 교육과정 시행(학교재량시간, 영어교육 추가) 교원 처우개선, 교원지위 향상을 위한 교섭협약권 절차 시행 방침 결정 방학 중 학생 해외여행 신고 의무화 21C 정보화 시대 대비 초중고에 1994년까지 컴퓨터 조기 보급 결정
1993		<ul style="list-style-type: none"> 우리과이라운드 타결 	<ul style="list-style-type: none"> 한출권 출범 금융실명제 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 신규교원 위전 공개전형 결정 고교 우열반 편성 금지 	<ul style="list-style-type: none"> 신규교원 위전 공개전형 결정 고교 우열반 편성 금지

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
1994		<ul style="list-style-type: none"> 김민성 사망 		<ul style="list-style-type: none"> 성수대교 붕괴 	<ul style="list-style-type: none"> 대입합격고사 폐지, 수험능력시험 대학별 분고사 실시 국민학교 육성회 전면폐지, 친조금 모금 봉쇄 유초중학생 국영수 과외 금지 교사 자격 유효기간제 시행 포기 국민교육헌장 모든 과목서 삭제 특별활동 전일제 운영, 책가방 없는 날
1995		<ul style="list-style-type: none"> 전직 대통령 구속(노태우, 진두환) 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 공무원연금법개정: 기여율 3.6%→4.9% 인상, 60세 연금 지급 개시 	<ul style="list-style-type: none"> 쓰레기 증량제 전국 실시 케이بل TV 첫 방송 PC통신, 하이텔, 플러저 개시판 개설 삼풍백화점 붕괴 	<ul style="list-style-type: none"> 책가방 없는 날, 점심 금식제 실시 광주민중화 운동 국민학교 교과서 첫 수록 국민학교 병과후 수석자 부담의 영아반 수업 허용 교사 전공 응시 40세로 제한, 임용령 개정 계획 생활기록부제, 학교운영위원회 도입 국민학교 영어교육 축소
1996		<ul style="list-style-type: none"> 북한 잠수함 무장 간첩 침투 	<ul style="list-style-type: none"> OECD 가입 		<ul style="list-style-type: none"> 참고서, 지습서 검용새 교과서 제작 고교 영어교육 대폭 강화 국민학교 명칭 초등학교로 변경 책가방 없는 날 중학교 확대 각급 학교 분가를 병학 도입 교육현장 자율성, 창의성 저해하는 행정명령에 의한 교육 규제 대거 폐기 결정 전국 초중고교에 멀티미디어 교실 설치 교육정보화 시행 계획 불법과외 대책마련(수준별 이동수업 확대)
1997	제15대 대통령 김대중 당선		<ul style="list-style-type: none"> IMF 경제위기 	<ul style="list-style-type: none"> 배배 이용자 1,500만 명 돌파 최고 인기 무료 이메일 서비스 개시 PC통신 친러인 유료 가입자 백만 돌파 	<ul style="list-style-type: none"> 제7차 교육과정(국민공통기본과정, 정보화 시대 대비) 학교급식 전면 실시 국민학교 4-6학년 영어교육 실시 국·공립대 분고사 폐지, 사립대 임시정원 자율화 영어과 초등학교 정규교과로 지정 교실수업 개선을 위한 열린교육 확산 민간참여 학교 컴퓨터 보급 및 교육계획 발표 대안학교 설립, 운영 지원 계획 확정 학교폭력 예방 및 중합 지도 대책 발표 교육부행 조정 등에 관한 특별법 시안 확정 EBS 위성교육방송 개국
1998	김대중 대통령 취임	<ul style="list-style-type: none"> 금강산 관광 시작 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 국민연금 1차 개혁: (40년 가입자 기준) 소득대체율 70%→60%, 65세 연금 수령, 전국민 국민연금 시대 	<ul style="list-style-type: none"> 일본 대중문화 개방 선언 게임 '스타크래프트 1' 발매 	<ul style="list-style-type: none"> 제7차 교육과정 개정안 확정 초등 영어교육 내실을 위해 3,4학년 영어교과 설치 중고교 영재대상 원격 영어교육 실시 소규모 학교 통폐합 지침 제정 학교내외 특별활동 교육 강화 교육공무원법 개정안, 교원노동조합 설립 및 운영 등에 관한

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
1999				<ul style="list-style-type: none"> 김대중대통령 노벨평화상 수상 국민연금 전 국민으로 확대 실시 인약 분업 실시 아이러브스쿨, 싸이월드 서비스 시작 심야영양 규제 해제 	<ul style="list-style-type: none"> 법률안 통과 전교조 합법화 중학교 무상의무교육 실시
2000		<ul style="list-style-type: none"> 제1차 남북정상회담 개최 	<ul style="list-style-type: none"> IT산업 거품 붕괴 ※ 공무원연금법 개혁: 기여율 4.9%→5.5%, 임금상장기준을 최종 소득에서 퇴직 전 3년 평균으로 변경 	<ul style="list-style-type: none"> 마지막 대형 상영관 대한극장 철거 핸드폰 사용 급증 	<ul style="list-style-type: none"> 제2외국어 학생에게 선택권 부여 비인가 대안 초등학교 첫 설립 학교장에게 두발, 교복 지울권 부여 자비 해외유학 자율화 고졸 이상에서 중졸 이상 확대(초·중·고기유학)
2001			<ul style="list-style-type: none"> IMF 지원 자금 전액 상환 	<ul style="list-style-type: none"> 미국 뉴욕 세계무역센터 테러(9.11테러) 발생 	<ul style="list-style-type: none"> 영재교육진흥법 시행령 제정 중학교 완전급식 실시 교육대 편입학 시험에 중학교사 자격증 소유자 대거 지원 초·중·고에 계약제 교사 도입 초·중·고 기초학력 측정을 위한 학업성취도 평가 전국 실시 교육인전자원부 의학전문대학원 도입안 확정 교육대 편입 경쟁률 최고 10대 1
2002	제16대 대통령 노무현 당선	<ul style="list-style-type: none"> 주한미군 장갑차에 의한 여중생 사망 사건 	<ul style="list-style-type: none"> 집값 폭등, 티위텔리스 1차 입주 시작 	<ul style="list-style-type: none"> 한일 월드컵 4강 진출 부산 아시안 경기 대회 개최 	<ul style="list-style-type: none"> 중학교 무상교육 전국 실시 학교폭력에 관한 특별법 시행 초·중·고 전국 학력평가 매년 1회 실시 원어민교사 채용 학교도서관 설립 의무화 무상교육 중개까지 확대 양한대학 단계적으로 6년제로 전환 교육행정 정보시스템 개발
2003	노무현 대통령 취임	<ul style="list-style-type: none"> 교육감 주민직선제 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 카드 대란 	<ul style="list-style-type: none"> 개성공단 착공 대구 지하철 화재 참사 '겨울연가' 일본방영 한류열풍 	<ul style="list-style-type: none"> 초등생 안전 무상교육 추진 봉어촌 근무 교사에 승진 가산점 부여 NEIS 전면 시행 대안교육기관 정규학력 인정 초·중·고 영양교사 제도 신설
2004		<ul style="list-style-type: none"> 노무현 대통령 탄핵 이라크 파병 		<ul style="list-style-type: none"> KTX고속철 개통 성매매특별법 시행 인터넷, 다음 이고라 토론방 개설 	<ul style="list-style-type: none"> 월1회 주5일제 수업 확대 타라닝 지원체계 방안 발표 시범개혁위원회 로스쿨 도입 확정 수월성교육 종합대책 발표

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
2005				<ul style="list-style-type: none"> • 청년실업대책 발표 • 호주제에 대한 헌법재판소가 헌법 불합치 선고 	<ul style="list-style-type: none"> • 고1학생부 수유미양가 폐지 • 학교폭력 예방 및 근절을 위한 학교폭력 종합 대책 발표 • 교사임용 나이 제한 폐지 • 초·중·고 교장 초빙제 폐지, 공모제 도입 • 교원평가제 전면 실시 • 영어교육 활성화 5개년 계획 확정 • 교원평가 시범 운영 • 서울 초등학교제 도입 • 자립형 사립고 확대
2006			<ul style="list-style-type: none"> • 진감 폭등 • DIT 규제 도입 		<ul style="list-style-type: none"> • 스승의 날 휴무 • 월2회 주5일 수업 • 배움터지킴이 활동 개시 • 초등1~3학년 방과후학교 확대 실시 • 초등1,2학년 조기 영어교육연구학교 50곳 선정, 2년 운영 • 공립고 5~10곳 혁신학교로 지정 • 교장 초빙, 공모제 시행 • 공영형 혁신학교 새이름 '개방형 자율학교'로 확정
2007	<ul style="list-style-type: none"> • 제18대 대통령 이명박 당선 	<ul style="list-style-type: none"> • 제2차 남북정상회담 개최 		<ul style="list-style-type: none"> • 태안 기름유출 사고 발생 	<ul style="list-style-type: none"> • 중·고 수준별 이동수업 실시 • 의대 학사편입 폐지 • 다문화가정 자녀 및 세티 교육 지원 실시 • 입학사정관제 시행
2008	<ul style="list-style-type: none"> • 이명박 대통령 취임 	<ul style="list-style-type: none"> • 광우병 촛불집회 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 국민연금 2차 개혁: 소득대체율 60%→40% 인하, 보험료 9% 현행유지 	<ul style="list-style-type: none"> • 송래문 화제 	<ul style="list-style-type: none"> • 중1, 고1부터 영어 수학 심층화 수준별 수업 • 수석교사제 진격 도입 • 학교정보공개법 시행령 마련 • 공무원연금제도 발전위원회, 정부 적자 부담완화를 위해 공무원연금제도 개선 정책 건의안 발표
2009			<ul style="list-style-type: none"> ※ 공무원연금법개혁: 연금산정기준 전 재직기간 평균으로 낮춤, 지급률 2.1%→1.9% 인하, 기여율 5.5%→7.0% 인상 	<ul style="list-style-type: none"> • 보물1085호 등의보관 세계문화유산 등재 • 노무현, 김대중 전 대통령 서거 • 국내 아이핀 도입 	<ul style="list-style-type: none"> • 학교조직의 자율화 등을 내용으로 하는 고등교육법시행령 개정안 통과
2010		<ul style="list-style-type: none"> • 천안함 피격 사건 발생 • 연평도 포격 사건 		<ul style="list-style-type: none"> • 새만금 방조제 준공 • 방송통신위성 올레호 발사 성공 • 남이공 월드컵 16강 진출 	<ul style="list-style-type: none"> • 창의, 인성교육 기본 방안 발표

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
2011	제18대 대통령 박근혜 당선	<ul style="list-style-type: none"> 북한 김정일 국방위원장 사망 북한 김정은 조선인민군 최고사령관 추대 	<ul style="list-style-type: none"> 한미 FTA 발효 	<ul style="list-style-type: none"> 소말리아 해적에 피랍된 우리나라 선박과 선원을 수출한 이탄만 여편자전 성공 일본 후쿠시마 원자력 발전소 폭발 아리크 전쟁 종전 선언 	<ul style="list-style-type: none"> 교과부, 생기부에 대한 교원의 채무 상을 강화하고 생기부 기재 공정성을 제고하기 위해 훈령 205호 개정 발표 경기형생인권 조례 시행 수석교사제 법제화
2012		<ul style="list-style-type: none"> 새중특별자치시 출범 		<ul style="list-style-type: none"> 여수 세계 엑스포 개막 한글날 공휴일로 재지정 사이 뮤직비디오 유튜브 10억 뷰 돌파 	<ul style="list-style-type: none"> 전국 주5일 수업제 전면 도입 학생생활기록부에 학포관련 징계사항 기재 방안 발표 학교폭력 근절 종합대책 발표 객관식 시험을 폐지하고 교사양성단계에서부터 객관적성 및 인성요소를 강화하는 교사 신규채용제도 개선 방안 발표 만5세 누리과정 시행 학교 진로교육 성취기준 마련 학업중단 숙려제 시행 국가영어능력평가 첫 시행 세종시 교육청 개칭 학교폭력 실태조사 온라인으로 첫 시행 교권침해 사례 규명에 따른 종합대책 발표 초·중등 교원능력개발평가 의무화
2013	박근혜 대통령 취임	<ul style="list-style-type: none"> 북한 6.25전쟁 정전 협정 파기 선언 조국평화통일위원회 상명을 통해 남북 불가침 협정 폐기, 판문점의 남북연락채널 단절 발표, 개성공단 조업 원천 중단 		<ul style="list-style-type: none"> 니로과학위성을 실은 나로호 발사 성공 	<ul style="list-style-type: none"> 교육과학기술부 개편, 교육부로 명칭 변경 공교육정상화법, 진로교육법, 인성교육진흥법 제정 창의융합형 인재를 길러내기 위해 2015교육과정 확정 특성화고 직업교육 내실화
2014				<ul style="list-style-type: none"> 도로명주소 사업 전면시행 경주 마우나오션리조트 체육관 지붕 붕괴 사고 북한이 사형NLL해상 해인포 사격을 가하여 백령도와 연평도 주민 대피 세월호 침몰 사건 기초연금법 국회 통과 제17회 하계 아시안게임 인천 개최 	<ul style="list-style-type: none"> 수학시간 계산기 허용 일반학교 특수반 폐지 공교육 과정에서 선행학습을 금지하는 '공교육 정상화 촉진 및 선행교육 규제에 관한 특별법' 제정 2015학년도 문·이과 통합형 교육과정 추진 발표
2015				<ul style="list-style-type: none"> 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률(김영민법제정) 장흥호흡기(증후군(메르스) 첫 환자 발생 	<ul style="list-style-type: none"> 교육부·질병 초동 감염병 예방을 위해 입학 시 4종 백신에 대한 예방접종 기록 확인 계획 발표 메르스 발생 관련 '유명 기준 및 교육과정 운영 안내

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
					<ul style="list-style-type: none"> 교원평가제도 개선방안 발표 한국사 교과서 국정화하기로 결정 중학교 자유학기제 시행 계획 확정 진로교육법 시행 전국 중학교 자유학기제 시행 초등은종일 돌봄서비스 무상화 결정 정년 60세 연장 결정 2017학년도 수능 한국사 과목 필수 응시 계획 발표 제1회 독도교육주간 운영 2016년 국가수준학업취득시험(중3, 고2 학생 대상 실시) 의무교육단계 미취학·학업중단학생 안전확보 및 학습지원 방안 발표 '부장장학 및 고품수수 등 수수의 금지에 관한 법률(김영란법) 시행 학생의 성장과 학습과정 중심의 종합기록으로 전환하는 것을 주요 내용으로 하는 '생기부 기재 개선방안 발표 2015개정 교육과정에 따라 개발된 국정도서 및 검정도서를 2018학년도부터 혼용할 수 있도록 개정 학생 및 교직원 재난대비 훈련 연2회 이상 의무화 고농도 미세먼지 발생에 따른 학생들의 건강을 보호하고 안전한 학교환경을 조성하고자 '학교 고농도 미세먼지 대응 방안' 발표 2018년부터 부산지역 초등학교 객관식(선택형) 시험평가 전면폐지 추진 국정 역사교과서 폐지 일제고사 폐지 숙명여고 시험지 유출 사건 2020학년도 대입 수능 위주 정시 비중 확대 자사고와 일반고 처음으로 동시 신입생 모집 사립유치원 버리 파문 2019학년도 수능 불수능 초등학교 평가 방법 개선, 객관식 평가 폐지, 서술형 평가 실시 초중등 SW, AI 교육 필수화 학폭법 개정·학폭위 교육지원청으로 이관 사학 혁신 방안 발표
2016		<ul style="list-style-type: none"> 박근혜 최순실 게이트 국정농단 촛불집회 개최 박근혜 대통령 탄핵소추안 발의 박근혜대통령 탄핵 대통령 직무 정지 	<ul style="list-style-type: none"> 연금법개정-기여율 7%→9% 단계적 인상, 연금지급률 재직기간 1년당 1.9%→1.7% 인하 	<ul style="list-style-type: none"> 개성공단 폐쇄 이세돌 알파고 세기의 대결 강남역 목지마 살인사건 	
	제19대 대통령 문재인 당선 문재인 대통령 취임	<ul style="list-style-type: none"> 재판관 전원일치에 의해 헌정사상 처음으로 박근혜 대통령 탄핵 선고로 파면 		<ul style="list-style-type: none"> 제59회 미지막 사범고시 	
2017		<ul style="list-style-type: none"> 드루킹 사건 남북회담 북미회담 	<ul style="list-style-type: none"> 주 52시간 근무제 	<ul style="list-style-type: none"> 미투운동, 스콜미투 평창올림픽 1인 유튜브 크리에이터 활성화 미디어 출연말 확산 방탄소년단 인기 	
2018		<ul style="list-style-type: none"> 민식이법 통과 조국 전 법무부 장관 임명 및 사의 낙태죄 헌법 불합치 	<ul style="list-style-type: none"> 일본 불매운동 이통3사 세계 최초 5G 서비스 개시 	<ul style="list-style-type: none"> '기생충' 칸 황금종려상패거 	
2019					

연도	정권	정치	경제	사회·문화·기술	교육
2020			<ul style="list-style-type: none"> ▪ 동학개미 열풍 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 코로나19 전염병 발발 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 코로나19로 인한 원격수업 ▪ 교육환경 변화 ▪ 고교무상교육 ▪ 온·오프라인 개학 ▪ 블렌디드 러닝 ▪ 실시간 쌍방향 수업 ▪ 사회적 거리두기 단계에 따른 학사일정 변경(다양한 등교방법) ▪ 급식소 및 교실에 가림막 설치 ▪ 입학식, 졸업식 행사 온라인 및 간소화 ▪ 현장체험학습, 수학여행 미 실시 ▪ 교원능력개발평가 미 실시 ▪ 다양한 방법의 원격수업 활용(밴드, 키키오, 아이톡톡, 줌 등) ▪ 2015개정 교육과정 9,12월 개정(원격수업 관련내용)

[부록 2] 설문지

세대 간 교직문화 인식 차이 연구를 위한 설문조사

안녕하십니까?

어려운 여건과 환경 속에서 학생들을 가르치시느라 선생님들의 노고가 많으십니다.

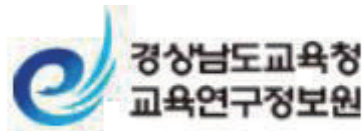
경상남도교육청 교육연구정보원에서는 올해 초등학교 교사들의 학교생활과 문화를 중심으로 교사 세대 간 교직문화 인식 차이 연구를 수행하고 있습니다.

늘 과중한 업무에 시달리는 줄 알면서도 설문조사를 요청하게 되어 송구스럽지만, 선생님께서 주시는 생각과 의견은 교직사회를 발전시키는 데 도움이 될 것입니다.

또한 선생님께서 응답해 주신 의견은 연구 목적 이외에 활용되지 않으며, 통계법 제 33조(비밀보호)에 의해 철저히 보호됩니다.

바쁘시더라도, 잠시 시간을 내시어 설문조사에 협조해 주시면 큰 도움이 되겠습니다. 감사합니다.

2021. 6.



※ 다음은 선생님이 재직 중인 학교에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 표시해 주십시오.

1. 학교가 있는 지역	① 창원	② 진주	③ 통영	④ 사천
	⑤ 김해	⑥ 밀양	⑦ 거제	⑧ 양산
	⑨ 의령	⑩ 함안	⑪ 창녕	⑫ 고성
	⑬ 남해	⑭ 하동	⑮ 산청	⑯ 함양
	⑰ 거창	⑱ 합천		
2. 학교설립 유형	① 국공립	② 사립		
3. 학교규모	① 6학급 이하	② 7~12학급	③ 13~24학급	④ 25~36학급
	⑤ 37~48학급	⑥ 49학급 이상		
4. 행복학교 여부	① 행복학교(행복나눔학교, 행복맞이학교 포함) ② 일반학교			
5. 현재 담당하고 있는 학년	① 저학년(1, 2학년)			
	② 중학년(3, 4학년)			
	③ 고학년(5, 6학년)			
	④ 기타(교과전담)			
6. 직위	① 교사		② 부장교사	
	③ 수석교사			
7. 성별	① 남자		② 여자	
8. 연령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대			
9. 결혼 여부	① 미혼		② 기혼	
	③ 기타			
10. 교직경력	① 5년 미만 ② 5년 이상~10년 미만 ③ 10년 이상~20년 미만 ④ 20년 이상~30년 미만 ⑤ 30년 이상			
11. 최종학력	① 대졸 ③ 대학원졸(박사)		② 대학원졸(석사)	

I. 세대 인식 및 세대 차이

1. 선생님(같은 연령대)은 어느 세대에 속한다고 생각하십니까? 아래 제시된 예시를 참고하여, 자신이 속해 있다고 여기는 세대를 모두 골라주십시오. (복수응답 가능)

① 베이비붐세대	② 86세대(80년대 학번, 60년대생)
③ 민주화세대	④ X세대
⑤ 신세대	⑥ IMF세대
⑦ 밀레니엄세대(M세대)	⑧ 3포(연애, 결혼, 출산 포기) 또는 N포세대
⑨ 88만원세대	⑩ N세대(일종의 (인터넷) 웹(Web) 네이티브)
⑪ Z세대	⑫ 디지털세대(일종의 (모바일) 앱(App) 네이티브)
⑬ 기타(_____)	

2. 학교에서 평소 소통이 어렵다고 느끼는 연령대가 있다면, 모두 골라주십시오. (복수응답 가능)

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 없다

3. 학교에서 평소 갈등을 느끼는 연령대가 있다면, 모두 골라주십시오. (복수응답 가능)

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 없다

4. 학교에서 평소 함께 일을 하거나 대화를 나누면서 세대 차이를 느끼는 연령대가 있다면, 모두 골라주십시오. (복수응답 가능)

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 없다

II. 교직의 특성

1. 다음은 교직의 특성에 관한 문항입니다. 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1 교사의 교육활동 능력은 객관적으로 평가하기 어렵다	①	②	③	④	⑤
2 교사들은 경력 이외의 것에 의해 차별적인 보수를 받아서는 안 된다	①	②	③	④	⑤
3 교사는 학급에서 언제 어떤 일이 벌어질지 모르기 때문에 긴장감을 늦출 수 없다	①	②	③	④	⑤
4 요즘 학생들은 다루기가 힘들다	①	②	③	④	⑤
5 교사로서 능력을 획득하고 발달시켜 가는 것은 교사 개인이 알아서 할 일이다	①	②	③	④	⑤

	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
6	다른 교사에게 효과적인 방법이 나에게도 꼭 효과적인 것은 아니다	①	②	③	④	⑤
7	동료라 할지라도 다른 교사의 수업, 생활지도, 학급경영 등에 관여해서는 안 된다	①	②	③	④	⑤
8	교과 및 생활지도에서 동학년 교사들과 보조를 맞추는 일은 중요하다	①	②	③	④	⑤
9	교사들은 수업계획, 학습자료 제작 등을 위해 서로 협력함으로써 전문성 신장을 도모할 수 있다	①	②	③	④	⑤
10	교사들은 변화보다 안정적인 것을 선호하는 편이다	①	②	③	④	⑤
11	새로운 수업 방법을 시도하는 것은 여러 가지 면에서 부담스러운 일이다	①	②	③	④	⑤
12	교사들은 불만족스러운 현실을 개선하려 하기보다는 순응하는 편이다	①	②	③	④	⑤

III. 교직의식

1. 다음은 교직에 대한 생각 및 인식에 관한 문항입니다. 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주십시오.

		전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 학생들이 수업에 집중하지 않을 때 왜 그런지 파악할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2	나는 학생들의 학업 능력에 대해 판단할 수 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 학생들이 학업에 흥미를 가지지 못하는 이유를 분석해낼 수 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 문제행동을 하는 학생들이 왜 그렇게 행동하는지 이유를 분석해낼 수 있다	①	②	③	④	⑤
5	나는 생활지도를 할 때 학생 개인의 특성을 충분히 활용할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6	나는 문제행동을 하는 학생을 보면 내가 지도할 수 있는지를 판단할 수 있다	①	②	③	④	⑤
7	나는 교직을 선택하기를 잘했다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
8	나는 다른 직업을 얻을 수만 있다면 교직을 떠나고 싶다	①	②	③	④	⑤

		전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
9	나는 교직을 수행하면서 성취감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
10	교직 생활을 하면 할수록 교사로서 소신을 펼치기에는 교사가 무력하다는 생각이 든다	①	②	③	④	⑤
11	교사에 대한 사회적인 기대가 교사의 능력이나 여건에 비해 크다	①	②	③	④	⑤

2. 교직에 만족을 느끼는 이유는 다양합니다. 선생님께서는 다음 어느 요인에 가장 만족하십니까?
가장 만족하는 요인을 순서대로 3가지만 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
------------	--	------------	--	------------	--

- | | |
|---|---|
| ① 월급(봉급)
③ 어느 정도의 영향력을 행사할 수 있는 기회
⑤ 학생지도 및 학급경영 능력 개발
⑦ 학생들과 사귀고 어울릴 수 있는 기회
⑨ 직업의 안정성
⑪ 경쟁의식으로부터의 자유 | ② 다른 사람으로부터 받는 존경
④ 수업, 연구, 독서 등의 활동 기회
⑥ 학생들이 나를 통해 배우고 깨우친다는 점
⑧ 다른 교사들과 사귀고 어울릴 수 있는 기회
⑩ 시간적 여유(예: 방학)
⑫ 기타(_____) |
|---|---|

IV. 근무조건 및 학교풍토

1. 다음은 선생님이 재직 중인 학교의 근무조건 및 학교풍토에 관한 문항입니다. 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주십시오.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	가르칠 교과 내용이 너무 많다	①	②	③	④	⑤
2	모든 교과를 다 잘 가르치기는 어렵다	①	②	③	④	⑤
3	매년 담당 학년이 바뀌기 때문에 교과 및 생활지도에 부담이 된다	①	②	③	④	⑤
4	학교에서 하는 각종 행사는 교과교육의 목표 달성에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
5	우리 학교에서는 업무가 교사들에게 공정하게 배분되고 있다	①	②	③	④	⑤

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
6	우리 학교에서는 학년 배정이나 업무 분담에서 교사들의 요구가 실질적으로 반영된다	①	②	③	④	⑤
7	학교의 업무 중에는 실적이나 근거를 서류로 남겨야 하는 일이 많다	①	②	③	④	⑤
8	행정업무를 처리할 때에는 내용보다 형식에 신경을 쓰게 된다	①	②	③	④	⑤
9	시급하게 처리해야 할 행정업무로 인해 수업에 지장을 받은 경우가 있다	①	②	③	④	⑤
10	상급 행정기관이 학교에 요구하는 업무 중에는 전시성 혹은 형식적인 것이 많다	①	②	③	④	⑤
11	상급 행정기관에서 주관하는 여러 행사 중에는 해마다 같은 방식으로 되풀이되는 경우가 많다	①	②	③	④	⑤
12	연구학교나 선도학교 운영을 통하여 교육활동이 실질적으로 개선될 수 있다	①	②	③	④	⑤
13	우리 학교에서는 연구수업 이외에도 동료교사의 수업을 관찰할 기회가 많다	①	②	③	④	⑤
14	우리 학교에서는 동학년 담당교사 간에 수업에 관한 정보 교류 및 공유가 활발하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
15	우리 학교에서는 교육과정 편성 및 운영과 관련하여 교사들 간에 활발한 토론이 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
16	우리 학교에서는 교장과 교사 간의 의사소통이 원활하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
17	우리 학교에서는 교사 상호 간의 협력적 의사소통이 활발하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
18	우리 학교는 구성원들의 의사를 충분히 반영해서 학교를 운영한다	①	②	③	④	⑤
19	우리 학교에서는 학교교육 활동 및 업무와 관련하여 동료교사의 도움을 쉽게 받을 수 있다	①	②	③	④	⑤
20	우리 학교에서는 학교교육 활동에 대한 가치와 신념을 동료교사와 공유하고 있다	①	②	③	④	⑤
21	우리 학교에서는 교사들이 서로 협력을 잘한다	①	②	③	④	⑤
22	우리 학교에서는 교사들이 다른 사람의 업무에 관심이 없다	①	②	③	④	⑤
23	우리 학교에서는 의사결정 시, 교사들 간에 의견 충돌이 잦다	①	②	③	④	⑤
24	우리 학교에서는 연령, 직위 등에 따라 교사 간 갈등이 있다	①	②	③	④	⑤

V. 교원 지원체제

1. 선생님께서 교직에 입문하여 수업 방법을 터득하는 데 있어, 가장 크게 도움이 되었던 것은 무엇입니까? 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위	
-----	--

2순위	
-----	--

- | | |
|--|---|
| ① 대학의 양성교육
③ 스스로의 시행착오
⑤ (학창시절) 은사들의 수업 방법
⑦ 장학지도 | ② 교육(지원)청, 직무연수기관 등에서 제공하는 연수
④ 선배나 동료교사의 도움
⑥ 연구회 모임
⑧ 기타(직접 기재: _____) |
|--|---|

2. 수업 및 생활지도 능력 등 전문성 신장에 가장 큰 도움을 주고 있는 것은 무엇입니까? 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위	
-----	--

2순위	
-----	--

- | | |
|---|---|
| ① 교육(지원)청에서 제공하는 연수
③ 선배나 동료교사와의 대화
⑤ 온라인 교사 커뮤니티
⑦ 개인학습(독서, 인터넷 자료검색 등) | ② 교내외 전문적 학습공동체 활동
④ 대학원 수학
⑥ 교원연구대회 참가
⑧ 기타(직접 기재: _____) |
|---|---|

3. 다음은 선생님이 재직 중인 학교의 교원 지원체제에 관한 문항입니다. 선생님의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주십시오.

내용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 학교는 연수나 표창 등의 기회가 교사들에게 공정하게 배분되고 있다	①	②	③	④	⑤
2	우리 학교에서 근무성적평정(교원평가)는 공정하게 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
3	나는 나의 노력에 상응하는 보상을 받고 있다	①	②	③	④	⑤
4	승진 기회를 확대함으로써 교사의 사기를 높일 수 있다	①	②	③	④	⑤

4. 최근 소통 및 협업, 학습공동체 활동 등과 같이 교사들 간의 협력을 강조하고 있습니다. 협력적 교직문화를 조성하기 위해, 학교나 교육청에 바라는 점이나 건의할 사항이 있으면 자유롭게 기술해 주십시오.

♥ 설문에 응답해 주셔서 감사합니다. ♥

2021년 경남교육정책 연구보고서

자체연구보고서

발행일 2021년 12월 23일 인쇄
2021년 12월 23일 발행

발행인 경상남도교육청 교육연구정보원 원장 직무대리 장 중 용

기획 경상남도교육청 교육연구정보원 소 장 차 재 원
경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 연 구 사 정 대 수
경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 연 구 사 유 병 준
경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 연 구 사 오 영 범


연구수행 경상남도교육청 교육연구정보원 책 임 연 구 원 한 미 영
경상남도교육청 교육연구정보원 책 임 연 구 원 정 연 홍
경상남도교육청 교육연구정보원 책 임 연 구 원 위 미 나
경상남도교육청 교육연구정보원 파 견 교 사 이 희 진
경상남도교육청 교육연구정보원 파 견 교 사 이 선 미

연구지원 경상남도교육청 교육연구정보원 사무운영주사 유 창 호

발행기관 경상남도교육청 교육연구정보원
(51141) 경상남도 창원시 사림로 111번길 20
누리집: <https://gerii.gne.go.kr>
전화: (055)269-0777
전송: (055)269-0789

인쇄 꽃피는 열두달

- 본 보고서의 내용은 경상남도교육청 교육연구정보원의 견해와 다를 수 있습니다.
- 본 보고서는 경남교육사이버도서관(<http://ebook-lib.gne.go.kr>)에서 찾아보실 수 있습니다.



2021년 경남교육정책
연구보고서 4권

자체연구보고서

<https://gerii.gne.go.kr>