

밀레니얼세대 초등교사의 직업 동기, 직무 인식, 그리고 경력 전망에 관한 탐색적 연구*

김재원(서울염리초등학교)
정바울(서울교대)**

요 약

본 연구는 최근 세대 담론의 홍수 속에 경험적인 연구가 상대적으로 부족한 교직의 세대 문제, 특히 밀레니얼세대 초등교사의 특성에 주목하여 살펴보았다. 이를 위해 Stone-Johnson(2016)의 세대 해석적 분석틀(generational interpretive framework)을 활용하여 밀레니얼세대 초등교사들의 직업 동기, 직무 인식 그리고 경력 전망을 중심으로 살펴보았다. 본 연구의 주된 방법론은 질적 연구 방법론 중 의도적 표집법에 의한 집중 면담기법이었다. 분석 결과, 첫째, 밀레니얼세대 초등교사들의 직업 선택 동기는 안정성이 가장 두드러진 것으로 나타났다. 둘째, 직무인식과 관련하여 밀레니얼세대 초등교사들은 기성세대들과는 달리 일과 삶의 균형에 대한 지향성이 두드러졌고 이런 지향성이 직무 인식 전반에 투영되어 있었다. 마지막으로, 밀레니얼세대 교사들은 경력전망과 관련하여 낮은 승진 열망과 이에 수반된 대안적 경력 궤도(예: 교사리더, 전문상담사, 컨설턴트 등)를 모색하는 양상을 보였다. 논의 및 결론에서는 이러한 발견이 주는 이론적, 실천적 의미와 정책적 시사점에 대해 제시하였다.

[주제어] : 밀레니얼세대, 교사, 직업 동기, 직무 인식, 경력 전망

I. 서 론

최근 한국 사회에서 세대 논의가 지속적으로 이루어지고 있다. 특히, 2000년대 후반 88만원 세대 담론의 등장을 필두로 정치, 언론, 사회 전반에 걸쳐서 세대라는 키워드

* 본 논문은 제1저자의 석사학위논문을 토대로 추가 연구 및 재구성하여 한국교육학회 2018 연차학술대회(2018. 6. 22. 제주국제컨벤션센터)에서 발표한 논문을 수정 및 보완한 것임.

** 교신저자 paulcpu@snue.ac.kr

■ 접수일(2018.06.30), 심사일(2018.07.14), 게재확정일(2018.08.19)

를 통해 우리 사회의 여러 현상들을 진단하고 처방하려는 다양한 시도가 모색되고 있다(박재홍, 2017; 전상진, 20018). 해외에서는 이전부터 교직의 세대 측면에 대해 주목해 왔고, 최근 이에 대한 연구가 증가하고 있는 추세이다(Edge, 2914; Hargreaves & Goodson, 2006; Moore-Johnson, 2007; Stone-Johnson, 2016, 2017). 2000년대 초반 하버드대학의 Susan Moore Johnson교수는 세대 개념에 주목하여 '다음 세대 교사(Next generation of teachers)'라는 대규모 연구 프로젝트를 수행하고 미국 교직사회의 만성적인 교사의 이직 문제에 대한 진단 및 대안을 모색하였다(Moore-Johnson, 2007). Stone-Johnson(2016)은 베이비부머 교사 세대와 X세대 교사의 특성을 미국의 연방정부 주도의 표준화교육개혁('No Child Left Behind')에 대한 수용 태도에 주목하여 분석하였다. 또한 영국 런던대학교의 Karen Edge(2014)는 영국 학교 경영자들의 세대 특성에 주목하여 경험적인 연구들을 수행하기도 하였다. 그런데 국내에서 교직의 세대 문제를 조명하려는 실증적 연구가 많지 않다는 사실에 착안하여 본 연구를 추진하게 되었다(예외: 이장익·이명신, 2011). 최근 베이비부머세대 교사들의 대거 은퇴에 따라 교직에서도 세대교체가 가속화될 전망에 비추어 볼 때(서울신문, 2017. 9. 17.), 밀레니얼세대 교사의 특성을 경험적으로 분석해 보려는 본 연구는 시의적절하다고 판단된다. 본 연구의 이론적 분석틀은 교직 사회에서의 세대 문제에 천착해 온 학자인 Stone-Johnson(2016)의 세대 해석적 분석틀(generational interpretive framework)을 차용하였다. 그녀는 세대마다 각 세대를 대표하는 '또래 특징(peer personality)'이 있고, 또래 특성의 차이가 명백하게 드러나는 부분은 일에 대한 가치와 태도라고 하였다. 이와 관련하여 본 연구에서는 밀레니얼세대 교사들의 직업 동기와 직무 인식, 그리고 경력 전망을 밝히는 데 그 목적이 있다. 본 연구의 방법론은 의도적 표집법을 통해 선정된 16명의 교사를 대상으로 수행한 면담기법이였다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 밀레니얼세대 교사들의 직업 동기는 어떠한가? 둘째, 밀레니얼세대 교사들의 직무 인식은 어떠한가? 셋째, 밀레니얼세대 교사들의 경력 전망은 어떠한가? 다음 장에서는 세대의 개념과 유형에 대해 간단히 살펴본 후 본 연구의 분석틀인 세대 해석적 분석틀을 소개할 것이다. 이어서 연구 결과를 연구문제 순으로 제시한 후, 이러한 연구결과가 주는 이론적, 실천적 시사점을 제시할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 세대의 개념과 유형

세대라는 개념을 학문적으로 처음 개념화하여 제시한 이는 독일의 지식사회학자 칼 만하임으로, 그는 계급뿐만 아니라 세대가 사회변동과 변혁의 핵심 동인이라고 주장하였다(Mannheim, 2013). 교직분야에서 Hargreaves와 Goodson(2006)은 세대가 교육정책, 인구통계학적 변화, 리더십, 학교를 둘러싼 생태학적 관계 등과 함께 교육체제의 변화의 지속을 둘러싼 핵심 동인중 하나라고 주장하기도 하였다. 이러한 세대의 개념과 관련하여 Strauss와 Howe(1991)는 출생 연령을 중심으로 한 코호트 개념을 적용하여 세대를 “삶의 주기 측면에서 대체적으로 기본적인 생애 주기 국면과 일치하는 특별한 동일 연령 그룹 (p. 32)”이라고 정의하였다. Strauss와 Howe(1991)는 주로 출생 연도에 따라 세대를 베이비부머 세대(1943-1960), X세대(1961-1981), 그리고 밀레니얼세대(1982-2004)로 분류하였다. 베이비부머 세대는 일반적으로 출산율이 높은 시대에 출생한 세대를 지칭하는 용어인데, 한국사회에서 베이비부머 세대는 6·25 전쟁 직후 출산율이 이전보다 크게 높아지던 시기에 태어난 이들을 지칭한다. 이들은 산업화와 민주화의 주역이라고 여겨지고, 전후의 낙관주의가 세대 특성에도 스며들게 되면서 이상과 현실, 전통적 가치와 현대적 가치간의 혼란을 경험한 세대이다(박재홍, 2017; Strauss & Howe, 1991). 일과 관련해서는 이들은 직장내 위계와 권위에 대한 존경심, 규정을 고수하여 업무를 처리하려는 경향성(유연성의 부족), 장시간 근무와 헌신의 동일시, 안정성 선호, 평생직장이라는 직업 인식 등의 특성을 갖는다고 여겨진다(Stone-Johnson, 2016). X세대는 베이비부머 세대의 후속 세대라고 여겨지기도 하는데, 베이비부머 세대와는 대조적으로 X세대는 탈권위주의, 유연성, 일과 삶의 균형 추구, 평생직장이라는 인식의 퇴조 등등의 특성을 지닌다고 여겨진다(Stone-Johnson, 2016). Strauss와 Howe(1991)는 이러한 X세대의 특징에 대해 지배적이고 주도적인 양상을 띠고 이상적인 성향을 보이며 일을 강조한 베이비부머 세대에 대해 반항적(reactionary)이고 퇴행적인(recessive) 특성을 보이는 세대로 제시하기도 하였다. 한편, 밀레니얼세대는 대체로 1980년에서 2000년에 출생한 이들로 급속한 정보통신 기술 발달의 세례를 직접적으로 받은 경험으로 인해 디지털 언어를 자유자재로 사용할 수 있다는 점에서 디지털 네이티브 세대라고 불리기도 한다(박재홍, 2017; Stone-Johnson, 2016). 또한 자기중심적인 특성이 강하다는 차원에서 ‘me generation’이라고 불리기도 한다(Stone-Johnson, 2016). 이들은 한편으로 베이비부머세대에 이은 또 하나의 주도적이고 지배적인 세대로서(반항적이고 퇴행적인 특성으로 간주되는 X세대들과 달리) 기존의 학교, 직장, 공동체의 특성을 현저하게 변화시킬 주역으로 기대되기도 한다(Stone-Johnson,

2016). 하지만 다른 한편으로 밀레니얼세대는 부모세대로부터 과잉보호의 양육과정을 거치게 되면서 위험을 회피하려 하고, 순응적이며, 사회적 압력이나 힘든 일을 잘 견디지 못 하는 나약함, 사회적·정치적으로 무관심한 특성을 보이는 경향이 있다고 여겨지기도 한다. 이러한 특성으로 인해 이들 밀레니얼세대들이 대만에서는 스트로베리세대(겉보기에 예쁘지만 연약하고 무뎠음)로, 일본에서는 사토리세대(돈벌이도 출세에도 관심 없는 달관함)라는 이름으로 불리기도 한다.

교사 역시 한 개인의 구성원이면서 동시에 세대 코호트(cohorts)의 구성원이다. 세대의 구성원으로서 교사들은 그들이 공유하는 역사적, 사회적, 문화적 사건들에 의해 세대 의식을 형성하게 된다. 다른 분야, 의학, 법학, 그리고 간호학 등과 같은 직업군과 비교해 볼 때, 교직은 세대에 대한 관심과 연구가 상대적으로 부진하였다고 할 수 있다. 그간 교직에서는 세대 대신 경력 단계나 생애주기 접근에 주목한 경향이 있어서 세대가 경력으로 환원되는 경향이 있었다(Stone-Johnson, 2016). Strauss와 Howe(1991)는 ‘세대=기차’, ‘생애주기(또는 경력 단계)=기차역’이라는 흥미로운 비유를 활용하여 비록 같은 기차역(생애주기 또는 경력 단계)를 경유한다고 해도 전혀 다른 기차일 수 있다는 인식을 강조하며 기차(세대) 자체에 주목할 필요가 있다고 환기하였다. 교직은 어떤 시점에서든, 적어도 셋 또는 네 개의 세대 그룹이 공존하고 함께 일하게 되는 다중 세대로 구성된 일터이자 조직이라고 여겨진다(Stone-Johnson, 2016), 경력이나 생애 주기 연구와는 달리 세대 관점에 대한 이해는 교사들이 자신들의 일과 실천에 부여하는 의미에 대해 대안적이고 보다 섬세한(nuanced) 해석을 가능하게 교사와 교직에 대한 이해를 확장하고 활성화해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

2. 세대 해석적 분석틀(generational interpretive framework)

가. 직업 동기

본 연구에서는 Stone-Johnson(2016)의 연구에 착안하여, 세대 특성을 잘 반영하는 것 직업 동기(진입 동기), 직무 인식, 그리고 경력 전망(미래 계획)을 이론적 분석틀로 삼아 밀레니얼세대 교사의 특성 분석을 시도하였다. Kelchtermans(2009)는 교사들의 직업 동기에 대해 교직을 선택하고, 교직에 머물거나 이직하여 다른 직업을 선택하려는 관련되는 동기나 충동을 의미하는 것이라고 정의하였다. Kelchtermans(2009)에 따르면 직업 동기는 교사들의 자아 이미지와 긴밀하게 연동되어 자신을 교사로 유형화하는 방식을 규정하는 한편, 다른 사람들에 의해 자신이 어떻게 인식되는지 여부에 영향을 받기도 한다고 주장하였다. 그런데 각각의 세대는 그들만의 ‘세대 자아 이미지’를 공유하고 또 상이한 직업 동기를 갖는다(Strauss & Howe, 1991). 직업 동기는 직장에서의 직무를 대하

는 행태 속에 반영되지만 특히 직업을 선택하게 된 이유에서 잘 드러날 수 있다고 여겨진다(Stone-Johnson, 2016). 세대 간 상이한 직업 동기와 관련하여 Hargreaves와 Goodson(2006)에 따르면 베이비부머세대 교사들은 교직을 선택한 동기에 대해 주로 공공의 이익과 사회 정의를 위한 사명감, 소명의식에 이끌렸다고 하였다. 한편, X세대 교사들은 이와 같은 공공의 목적이나 사회 정의의 실천을 자신들의 직업 선택 이유로 여기는 경우가 베이비부머세대 교사들에 비해 현저하게 낮다고 분석하였다(Stone-Johnson, 2016). 그들은 교직 선택 이유를 오히려 현실적인 이유(안정적 수업, 안정적 직업, 삶과 직업의 균형)와 개인적인 이유(자신의 성향, 흥미, 역량)에서 찾는 양상을 보인다(Stone-Johnson, 2016). 한편, 밀레니얼세대 교사들의 직업 선택 동기에 주목한 연구는 세대 연구가 특정 세대의 출현을 둘러싸고 수반되는 세대 현상이 포화 또는 임계점에 도달하게 되면서 본격적으로 수행되는 연구 속성으로 인해 경험적 연구가 부족한 실정이다(전상진, 2018).

나. 직무 인식

세대별로 교사들은 직무를 인식하는 양상은 상이하다(Moore-Johnson, 2004; Stone-Johnson, 2017). Hargreaves와 Goodson(2006)의 미국 베이비부머세대 교사들에 대한 연구에 따르면 베이비부머세대 교사들은 표준화 교육개혁과 데이터기반 교육개혁이 도래하기 전 '황금기'에 누렸던 교직에서의 자율성에 대한 짙은 향수(nostalgia)를 느낀다고 분석하였다. 베이비부머세대 교사들은 교육에서의 자율성을 잃을 바에는 차라리 교직을 그만 둘 정도로 자신들의 직업적 자율성을 강조하는 특징이 있다. Stone-Johnson(2016)의 연구에 따르면 X세대 교사들도 자율성을 강조하기는 하지만 베이비부머세대 교사들에 비한다면 제한된 범위에서의 자율성을 추구하는 경향이 있다고 하였다. 예를 들어 X세대 교사들은 직무 수행을 둘러싼 자율성과 관련하여 이들은 직무 그 자체보다 직무를 수행하는 방법과 절차, 그리고 직무 수행 시간, 공간에 있어서의 자율성과 유연성을 강조하는 경향이 있다고 하였다. 또한 베이비부머세대 교사들이 그토록 부정적으로 인식하는 표준화 교육개혁에 대해서도 X세대 교사들은 이것이 자신들의 교사로서의 정체성을 위협하는 것으로 인식하기보다는 보다 실용적이고 도구적인 방편으로 인식하는 경향이 더 두드러진다고 하였다(Stone-Johnson, 2016). 한편, 베이비부머세대 교사들은 직장 내 위계와 권위에 순응하고 또 때로 개인적인 삶을 희생하더라도 일에 헌신하려는 경향이 있다고 한다면, 이와 대조적으로 X세대 교사들은 보다 자기중심적이고 일과 삶의 균형을 추구하려는 성향이 두드러진다고 하였다(Stone-Johnson, 2016, p. 83). 이러한 상이한 세대 특성으로 인해 베이비부머세대 교사들에게 X세대 교사들은 직업윤리가 미흡하거나 헌신적이지 않은 것으로 비춰지면서 갈등을 빚어지기도

한다. 밀레니얼세대 교사들은 직무 인식 및 직무 수행과 관련하여 베이비부머세대 교사나 X세대 교사들과는 어떤 연속성과 불연속성을 보이는 지를 분석하는 것이 본 연구의 핵심 연구문제이고, 이에 대한 인식은 다음에서 살펴볼 교직 경력 전망과도 긴밀하게 관련이 되어 있다고 할 수 있다.

다. 경력 전망

경력 전망이란 직업과 관련된 기대 또는 미래 전망을 뜻하는 것이다(Kelchtermans, 2009, p. 263). 이러한 경력 전망은 자신의 직업 동기, 직무 인식이 결합되면서 형성된다(Stone-Johnson, 2016). Stone-Johnson(2016)의 연구에 따르면 베이비부머세대 교사들과는 달리 X세대 교사들은 행정직으로의 승진에 대해 관심이 낮은 편이라고 분석하였다. X세대 교사들이 삶과 일의 균형을 강조하게 되면서 이러한 균형을 교란할 수 있는 추가적인 근무 맡기를 꺼려하는 것과 같은 이유로 자신들의 삶과 일 사이의 균형을 송두리째 깨뜨릴 수도 있다고 여겨지는 승진 경로를 밟는 것에 대해서는 더욱 더 회의적인 경향이 있는 것으로 분석되었다(Stone-Johnson, 2016). 흥미롭게도 미국 X세대 교사들은 비록 교장과 같은 행정직, 관리직은 회피하려고 하는 한편, 전문상담교사, 교과 관련 전문가 등과 같은 교직내의 다양한 대안적 전문직 경력 궤도는 또 선호하는 경향이 있다고 분석되었다(Stone-Johnson, 2016). 이와 같은 대안적 경력 궤도 선호의 까닭은 이런 선택은 그들로 하여금 교사라는 정체성을 유지하면서 동시에 교실을 넘어 자신의 역량을 개발하고 발휘할 수 있게 해 줄 것으로 여겨지기 때문이다. 이러한 승진에 대한 주저함과 대안적 경력 궤도의 선호 경향은 X세대 교사의 세대적인 특징으로 분석되었다(Stone-Johnson, 2016).

Ⅲ. 방법론

본 연구의 주요 대상은 수도권 지역에 근무하는 밀레니얼세대 초등교사들이다. 본 연구에서는 연구 대상을 선정하기 위해 의도적 표집법을 활용하였다. 밀레니얼세대 교사에게 주목한 이 연구의 목적에 부합하도록 1980년부터 1994년 사이에 출생한 소위 밀레니얼세대 가운데 교직 입문 전 경력, 승진 열망 여부 등을 종합적으로 고려하여 면담 대상자를 선정하였다. 특히, 이 가운데에서는 상당수 교사가 교직 입문 전 또는 교사양성 대학에 진학하기 전 다른 대학을 다니거나 다양한 경력을 가진 경험이 많다는 점을 고려하여 이와 같이 다양한 경력을 가진 면담자들도 의도적으로 표집 대상에 포함하였다. 연구대상자로 선정된 교사는 총 16(이중 4명은 비교 차원을 위한 베이비부머세대 교사

1명, X세대 교사 3명)명이었다. 면담 대상자 교사의 세부사항 다음과 같다.

<표 1> 면담 대상자

이름	성별	출생	경력	교직 입문 전 경력 및 특이 경력	담당 업무
* 부1	여	1954	34	6년 근무 퇴직, 복직/재임용, 퇴임 앞둠 예정(연구당시)	.
* X·중1	여	1965	14	사대 졸업, 중등교사 5년, 장기간 해외 체류 생활, 교대 편입	.
* X2	남	1972	20	.	.
* X3	남	1978	15	.	과학, 실습교사
밀1	남	1983	11	.	체육부장, 6학년 부장
밀·중2	여	1983	6	일반대 졸업, 워킹홀리데이(1년)	영어교과
밀3	여	1984	11	.	방과후 부장
밀·중4	여	1985	4	일반대 졸업, 외교부 인턴, 해외 유학, 일반회사 근무	영재업무
밀5	여	1986	10	타도시 5년 근무	영재업무
밀6	남	1987	8	외국 교환학생	체육부장
밀7	남	1987	6	육아휴직	.
밀8	여	1988	9	.	청소년단체
밀9	여	1988	9	.	실습교사
밀10	여	1989	6	해외 대학원 교환학생	.
밀·중11	남	1990	3	일반대 자퇴후 교대 입학	영어, 스포츠클럽
밀12	여	1993	3	.	청소년단체, 영재

(부: 베이비부머 교사, 밀: 밀레니얼세대 교사, 중: 제2의 경력 교사(중간경력자), 밀·중: 밀레니얼세대이면서 동시에 제2의 경력 교사(중간경력자))

본 연구의 주된 연구 기법 중 하나는 반구조화된 면담 기법이었다. 본 연구에서 수행한 면담의 주된 내용은 다음과 같다. 면담은 방과 후 교사들이 편안하게 여기는 카페 등에서 약 한 시간에서 한 시간 반 정도 진행되었고, 면담 내용은 녹음하여 전사하였다.

<표 2> 면담 주요 내용

영역	주요 심층 면담 내용
직업 동기	<ul style="list-style-type: none"> - 왜 교직을 선택하였는가 / 교대에 들어온 계기 - (교직입문 전 다른 경력 있을시) 교사가 되기 전 어떤 일을 하였으며 왜 진로를 바꾸기로 결심하였는가? - 교직 전 경력이 학교생활이나 교직관에 미치는 영향 - 교대 입학 당시 교대나 교사에 대한 인식 - 발령 후 본인이 기대한 것과 차이를 느낀 것

직무 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 직무 수행 스타일(업무 통제력, 자율성) - 학교 행정 업무에 대한 생각 - 교사 협력에 대한 인식
경력 전망	<ul style="list-style-type: none"> - 교사로서의 목표나 비전 - 어떤 경력을 지향하는가/이를 위한 노력 - 승진 희망 여부와 그 이유 - 승진 외 경력 전망(이직 포함)에 대한 생각과 그 이유

데이터의 분석은 Stone-Johnson(2016)의 연구 분석틀을 활용하여 개방 코딩과 축 코딩 기법을 적용하여 분석하였다(Strauss & Corbin, 1990). 또한 연속적인 메모 기법(Charmaz, 2006)을 병행하여 두드러진 패턴과 경향성 그리고 후속 연구를 위한 시사점을 기록하고 추적할 수 있도록 하였다.

IV. 연구 결과

밀레니얼세대 교사들의 직업 선택 동기, 직무 관련 인식, 그리고 경력 전망은 긴밀하게 연결되어 있다. 다음에서 이에 대해 차례차례 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

1. 직업 선택 동기

밀레니얼세대 교사들은 교직을 선택하게 된 동기와 관련하여 직업 안정성을 가장 많이 언급하였다. 이 과정에서 반복적으로 부모님의 영향과 또 공통적으로 IMF 금융 위기가 언급되었다. 이러한 현상은 지난 1990년대 후반 우리나라 경제위기 이후 고용불안과 경기 침체의 영향으로 교직에 대한 선호도가 상대적으로 높아졌기 때문인 것으로 볼 수 있다.

분위기 자체가, 우리 부모님들 세대가 애들 한창 키울 때 IMF를 맞아 안정적인 직업을 원할 때이기도 했고, 그러면서 무난한 약간 그때 이후부터 공무원 같은 안정적인 직업 이런 쪽이 사회적으로도 인기가 많아졌던 것 같기도 해요. (밀 3)

교사가 변하지 않는 꿈이었기는 했지만 중간 중간 이것저것 해보고 싶은 게 있었거든요. 그런데 부모님은 변치 않고 교사가 제일 좋은 직업이라는 말씀을 하셨으니까, 아무래도 어렸을 때 그런 말씀을 자주 들은 게 제가 진로를 선택하는 데 영향을 끼친 부분도 있다고 생각해요. 아빠가 공무원이셔서, 그리고 IMF를 겪으신 세대잖아요. 부모님들이 실직한 세대였기 때문에 안정적인 것을 매우 중요시 여기셨어요. (밀 10)

밀레니얼세대 교사들이 교직 선택 이유와 관련하여 두 번째로 많이 언급한 것은 시간적 여유였다. 이들은 퇴근시간 후와 방학동안 얻게 되는 시간적 여유와 이로 인해 가능한 자기 계발에 대해서 긍정적으로 반복하여 언급했다.

아무래도 '무한 경쟁'의 전공 쪽으로 가거나 그러면 뭐랄까 일과 라이프, 요새 말하면 '위라벨' 그걸 맞추기가 쉽지 않겠다는 생각을 했어요. 그래서 교대의 장점들이 눈에 많이 들어왔어요. (밀 6)

저녁이 있는 삶. 시간적 여유죠. 그 시간으로 내가 끊임없이 발전할 수 있는 직업이에요. 근데 내가 일반 직장이었으면 스펙 쌓으려고 엄청 노력해서 회사에 들어가서 노예처럼 살아야할 것 아니에요? 자기계발하기 힘들죠. 근데 나는 지금 여유 있는 삶을 살고, 물론 육아도 하지만 그 틈에서 엄청나게 자기계발을 하고 있으니까 계속 발전을 할 수 있는 거예요. 발전하는 내 모습을 보는 게 너무 좋아요. (밀 1)

밀레니얼세대 교사들에게 있어서 교직선택은 밀 1 교사의 말처럼 일반회사에 들어가서 '노예처럼' 치열하게 경쟁하지 않아도 되고, 또 의미없는 스펙 쌓기에 열중하지 않아도 되면서 의미 있고 안정적으로 살 수 있다고 여겨지는 교직이 주는 혜택에 끌린 측면이 강하였다. 이러한 직업 선택 동기는 베이비부머세대 교사들의 보다 나은 사회의 건설 또는 사회 정의를 추구하기 위해 교직을 선택했다는 것과는 이상주의적 동기에 비추어 볼 때 현저하게 현실적이고 실용적인 양상을 보이는 결과라고 할 수 있다. 한편 이러한 경쟁 및 위험 회피 및 안정성 추구 경향은 소위 말하는 제2의 경력 교사들의 증가를 초래하기도 하였다. 이들은 일반대학이나 회사를 다니다가 직장을 그만두고 교직으로의 '유턴'을 감행한 이들이었다. 이들이 교직 선택 동기와 관련하여 공통적으로 언급한 주제는 그들이 직접 경험한 분주한 회사 생활과 수직적 회사문화에 대한 거부감이었다. 밀·중2는 밀·중4는 일반대를 졸업하고 나서 다시 또 교대에 진학하거나 일반 회사를 다니다가 그만두고 다시 교대에 진학한 경우였다.

막상 졸업을 하려고 하다 보니 회사에 취직하고 싶지는 않았어요. 대기업에 다니다보면 여성들이 얼마나 힘들고 조직문화에서 살아남을 것 같지가 않았어요. 물론 잘했겠지만 삶의 목적을 모른 채 여유 없이 지치고 3년 안에 분명히 그만둘 것 같았어요. 졸업 후 1년 동안 제가 뭘 하고 싶은지에 대해 고민을 많이 하게 된 거죠. 선생님이 되고 싶다는 생각이 드는 거예요. 그래서 제일 빨리 선생님이 될 수 있는 방법은 교대인 것 같다 해서 수능을 다시 본거죠. (밀·중 2)

그때 회사일이 너무 힘들었고 체력이 안됐어요. 새벽 6시 40분에 나가고 밤늦게 퇴근해서 잠을 거의 못자고 이런 생활이 너무 안 맞았어요. 내가 이 일을 평생 해야 하나 확신이 없었어요. 전공을 살린 것도 아니고 일에 대한 흥미도 없었고 재미도 없었고. 게다가 획일적이고 권위적인 분야여서 나랑 안 맞았어요. 그래서 이 일을 평생 할 수 없다는 결론을 내렸고, 나중에 결혼하고 나면 회사를 그만두고 육아를 하면서 할 수 있는 일을 찾아야지 했는데 그게 당겨졌지요. (밀·중 4)

밀레니얼세대 교사들의 직업 동기는 장기적인 경기 침체와 경영 구조의 재편이라는 구조적 변화 속에서 삶을 영위해야 하는 젊은 층의 고용 불안과 일과 삶의 균형에 대한 요구가 높게 반영된 것으로 보인다(박재홍, 2017). 제2의 경력자 교사들의 출현 및 현저한 증가는 이러한 양상의 징후적인 현상이라고 보인다(최근 몇몇 교대에서는 이들을 위한 ‘만학도 전형’이라는 별도의 입시전형을 마련하기도 했다). 안정지향의 밀레니얼세대 교사들과 함께 제2의 경력 교사들은 이미 인생에서 한 번의 큰 기회비용을 감수하고 다시 교직을 선택했기 때문에 보다 더 안정적, 순응적인 양상을 띠면서 교직의 현재주의적이고 보수주의적 특성을 더욱 강화할 수 있다고 여겨진다(Lortie, 1975)

2. 직무 인식

밀레니얼세대 교사들은 직무와 관련하여 가장 중요한 것은 교수-학습측면에서 잘 가르치는 능력이라고 인식하였다. 이를 위해 그들이 강조한 것은 지속적인 자기계발과 다양한 형태의 경험을 축적하는 것이었다. 이러한 자기계발이 중요한 이유는 이것이 비단 자신의 성장이나 발전에만 국한되는 것이 아니라 학생들의 교수-학습 과정에 직결되는 것이라고 주장하였다. 밀레니얼세대 교사들은 퇴근 후이나 혹은 방학 때 자기계발을 위해 많은 시간과 비용을 투자한다고 하였고, 일찍 대학원에 진학하거나 자신이 원하는 전문적 학습 공동체나 교과연구회 등에 참여하여 전문성을 신장시키기 위해 노력한다고 하였다. 밀 6은 2010년 졸업과 동시에 대학원을 진학하였다.

아이들에게 좀 더 넓고 애들이 모르는 세상을 보여주기 위해 최대한 많은 경험을 하려고 한 거예요, 완전히 아이들을 위한다기 보다는 나한테도 도움이 되는 거지요... 내가 좋아하는 분야에서 공부하는 재미를 석사 때 알게 되면서 그게 박사과정까지 이어졌어요. (밀 6)

밀레니얼세대 교사들은 이러한 자기계발 노력이 일차적으로는 본인의 역량을 향상시키고 행복감을 증진시킨다고 인식하였다. 그들은 “본인이 행복해야 긍정적이고 좋은 영향이 아이들에게 미치기 때문”에 본인의 행복을 위해 노력하는 것이 직무와도 밀접하게 관련될 수 있다고 여겼다. 이를 위해 자연스럽게 수반되어 강조되는 것은 자기계발을 위한 ‘시간’이었다. 이는 앞서서도 살펴보았던 소위 ‘위라벨’에 대한 강조로 나타났다. 흥미로운 점은 위라벨을 통한 일과 삶의 균형을 모색하는 것과 업무에 대한 헌신이 제로-섬과 같이 이항대립적인 것이 아니라 밀레니얼세대 교사들에게 공존할 수 있는 것, 아니 공존해야 하는 것이었다. 이와 관련하여 밀 1은 학교 체육부장 일을 맡고 있으면서도 거꾸로 교실, 교내 학습 공동체 리더, 교외 학습 공동체 참여 등 많은 자기계발 활동에 관여하고 있었다. 밀 1은 이렇게 많은 것에 참여하는 이유에 대해서 이렇게 이야기했다.

일차적으로는 본인을 위해서지만 그런데 결국에는 이렇게 생각해요. 교사가 많은 경험을 하고 많은 배경지식을 가지고 있으면 자연스럽게 애들한테 투영될 수밖에 없다는 거죠. 그러니까 교육은 교사의 질을 넘지 못한다는 말이 있는 것처럼 교사가 많은 경험을 해야 하는 게 맞다고 생각해요. (밀 1)

이러한 특성의 결과로 밀레니얼세대 교사들은 기성세대 교사들과는 달리 더 많은 일 (특히 학교 업무 또는 행정업무)을 맡기보다는 개인적 삶과 일 사이의 적절한 균형을 찾으려는 특성이 강하였다.

나는 둘 다 중요하지만 일이 더 크진 않아요. 둘 다 중요하고 물론 내가 다음날 해야 하는 일을 안 하거나 수업준비가 안 되어있으면 퇴근을 더 늦게 하긴 하지만 그렇다고 해서 나의 주말까지 하면서 하진 않아요. (밀·중 2)

나름 부장생활을 하면서 결심을 했던 게 내가 학교일로 인해서 내 개인생활을 최대한 침해받지 말아야겠다. 예를 들어, 학교에서 아무리 일이 많아도 운동이 있는 날은 무조건 접고 그냥 갔어. (밀 3)

나랑 헌신이라는 단어는 어울리지 않아요. 그냥 내 삶과 나의 직업과 아이들과의 관계에서 균형을 맞추려고 하는 거예요. 뭔가 헌신하는 거는 나의 일부분을 소모한다는 어감이 있는데 나는 그렇게 뭐 하나에 헌신하지 않아요. 나한테 가장 중요한 거는 나인거지. 보통 헌신이라는 단어는 희생이라는 의미가 내포되어있다고 생각하기 때문에 나랑 맞지도 않고... 워라벨을 맞추는 거지. 일과 개인적 삶 중에서 일이 중요시 되지 않아요. 다만 개인적 삶과 일이 구분할 수는 없어요. 내가 내 삶을 중요시한다고 해서 아이들을 소홀히 한다는 게 아니라 나를 지키면서 아이들 관계의 균형을 맞추는 거예요. 필요이상으로 에너지를 쏟아 부었을 때나 그 이상으로 아이들에게 뭔가를 바라는 게 과부하가 걸릴 때가 있다고 생각하기 때문에 적정선을 지키려고 해요. (밀 7)

‘me generation’이라고 불리기도 하는 이러한 밀레니얼세대 교사들의 워라벨을 중시하는 직무 인식은 베이비부머세대 교사들이나 X세대 교사들의 그것과 차이가 있었다. 이전 세대 교사들은 일이 끝날 때까지 늦게까지 학교에 머물면서 일했다면, 밀레니얼세대 교사들은 업무 후의 시간을 활용할 수 있도록 룩 일의 성격이나 처리 방법을 변화시켰다. 이들은 학교에서 일을 빨리 끝내려고 했으며, 또 학교 업무로 인해 개인적인 삶이 침해받는 것을 원하지 않았다. 이와 같은 밀레니얼세대 교사들의 소위 워라벨 추구 경향은 때로 조직 또는 일에 대한 헌신을 중요하게 여기지 않는 것처럼 비춰지면서 하면서 조직 내 갈등의 원인이 되기도 한다.

3. 교직 경력 전망

베이비부머 세대 교사들의 경력 전망은 평생 한 직장인 교직에 재직하다가 행정가로 승진하는 ‘선형적인(linear) 궤도’를 밟았다고 한다면 베이비부머세대 특성에 반발하는

(reactionary) 속성을 특징으로 하는 X세대 교사들로부터 행정가 승진을 주저하는 경향이 출현하게 되었다(Stone-Johnson, 2014, 2016, 2017). 밀레니얼세대 교사들은 이러한 교사→행정가 승진의 전형적인 경력궤도를 따르지 않는 것과 함께 더 다양한 교직 경력궤도를 모색하려는 경향이 나타났다. 세대이론 관점에서 본다면 이러한 행정직으로의 승진에 대한 무관심이나 소극적 태도는 교장 직무 자체의 근본적인 변화 때문이라기보다는(물론 교장의 직무가 덜 매력적으로 변화하고 업무가 증가되기도 했지만) 앞에서 살펴보았던 일과 생활의 균형, 가족과 가정생활에 대한 헌신, 그리고 시간적 여유를 추구하려는 밀레니얼세대 교사의 직무인식과도 관련된다고 할 수 있다(Stone-Johnson, 2017). 밀 7은 자신의 삶과 일 사이에서 균형을 맞추면서 교직생활을 하고 싶기 때문에 승진을 위해 시간과 노력을 투자할 생각은 없다고 이야기했다.

승진 안 해도 부장교사는 평생 할 수 밖에 없기 때문에 그냥 부장교사 하면 되지 뭐. 승진해서 얻게 되는 메리트보다 지금 누리고 있는 시간적 여유가 훨씬 소중한데요. 그걸(승진) 하기 위해서 뭔가 시간과 노력을 투자할 생각은 전혀 없어요. (밀 7)

밀레니얼세대 교사들 중 일부는 본인이 경험했던 권위주의적 관리자와 시대착오적인 승진 문화에 대한 반감으로 인해 승진에 대한 생각이 처음부터 없었고, 그나마 조금 있던 생각조차 반감되었다고 하였다. 밀·중 4는 원래부터 승진 생각이 없었던 것은 아니었다. 그러나 승진을 위해 학급과 가정을 소홀히 하고 방학과 개인적인 시간까지 투자해야 하는 부장교사들의 모습이 승진에 대해서 부정적인 인식을 심어주었고 결국 승진 계획을 접었다고 하였다.

방학도 없이 일해야 하고, 승진하려는 분들끼리 경쟁하고 이런 게 되게 좋아 보이지 않았어요. 승진에 대한 부정적인 인식을 심어줬지요. 아이들 교육시키는 것보다는 개인의 실적을 쌓으려고 하는 모습들이 많이에요. 그리고 거의 가정을 등한시해야 승진할 수 있는 분위기였고요. 예를 들면, 100대 교육과정이나 연구학교를 할 때, 여름방학에도 거의 11시에 퇴근하고 방학인데도. 거의 육아를 할 수 없는, 회식도 너무 많고, 교육청 관련된 행사도 너무 많고. (밀·중 4)

밀 9의 경우는 승진 생각이 애초부터 없었으나 저 경력 교사로 학교에서 과중한 업무를 맡아 하는 과정에서 학급 지도와 경영이 소홀해지게 됨에 따라 승진에 대해 부정적인 인식이 강화되었다고 하였다.

저는 승진에 대한 생각이 원래 없었어요. 그래서 저는 학폭(학교폭력) 가산점도 신청 하나도 안했어요. 관리자라는 자리가 외로운 자리라는 생각도 많이 했고요. 승진을 위해 노력하다 보면, 모든 분들이 그런 건 아니지만, 학급에 소홀해지는 것을 많이 봐서 승진에 대한 생각이 더 줄었어요. (밀 9)

한편, 흥미롭게도 밀레니얼세대 교사들 가운데에서도 예외적으로 승진을 원하는 교사들도 일부 있었다. 그러나 그 이유는 기성세대의 그것과는 상이했다. 밀 8, 밀 12는 관리자는 의미 있는 변화를 이끌어 내고 불합리하고 전근대적인 학교 문화를 바꿀 수 있는 리더십을 발휘할 수 있기 때문에 승진을 희망한다고 하였다.

내가 부장이나 승진을 하게 되면 결정할 수 있는 것도 많아지고 그런 걸 만들어가는 것도 나쁘지 않다는 생각을 해. 내가 내 목소리를 못내는 걸 싫어하니까 내 목소리를 내기 위해서라도. 내가 승진을 하려는 이유는 변화를 이끌어 낼 수 있는 위치여서죠.. 지금은 주어진 일을 하지만, 나이를 먹었을 때 내가 뭔가 바꾸고 싶은 게 있을 때 그런 걸 바꿀 수 있는 힘이 있는 자리니까 하고 싶은 거지요. (밀 8)

승진을 하고 싶은 이유는 뭔가 부조리한 학교의 문화를 바꾸기 위한 것도 있어요. 불합리함이나 트러블 없는 중재자의 역할을 해주고 싶고, 젊은 사람들에게 일이 많이 가는 그런 것도 없어야 되지 않나 하는 생각을 해요. (밀 12)

밀레니얼세대 교사들은 전통적인 경력의 경로인 관리자로의 승진은 희망하지 않는다고 해서 경력 계획이 없는 것은 아니다. 그들은 전문직이나 교육계의 저명한 교사 리더가(예: 교사 작가, 교사 연수 전문가) 되는 것과 같은 대안적인 경력 경로를 선호하였다. 원래 승진을 희망했던 밀 1은 이와 같은 대안적 경로에 관심을 가지게 되면서 최대한 승진을 빨리 하기 위해 준비했던 계획을 수정하였다고 하였다. 그(녀)는 협력학습에 관심이 있어서 우연히 SNS에서 정보를 얻어 '거꾸로 교실'을 시작하게 되었는데 그곳에서 SNS 세상에서 내공이 높은 '고수' 선생님들을 알게 되고, 그들로부터 정보를 얻기도 하고 또 자신의 지식을 공유하기도 하면서 과거에는 몰랐던 '새롭고 큰 세상'을 만나게 되었다고 하였다. 이러한 경험을 통해 다양한 지식을 얻고 여러 전문적학습공동체에 참여하여 능력을 인정받게 되기도 하면서, 학교라는 좁은 울타리에 갇혀 '승진'하는 것이 유일한 전망이었던 자신의 경력 계획이 수정되었다고 하였다.

옛날에는 몰랐던 세상이었던 거예요. 장학사 교장 교감 학교라는 사회만 보다가 이런 SNS를 보니까 더 큰 세상이 있더라고요. 옛날에는 학교 업무에만 머무르고 최대한 승진을 빨리 하려고 했다면 지금은 강의를 나가보니까 괜찮고, 더 수업 쪽으로 열심히 하게 되고 인정받게 되니까 이렇게 살아도 괜찮겠다는 생각이 드는 거예요. 학교에서만 있었으면 정말 그런 생각을 한 번도 못했을 텐데 나는 여태까지 수업 전문성에 대한 노력은 별로 안 한 거예요. 수업전문성에 대한 노력을 하다보니까 이 길이 맞는다는 판단이 든 거죠. 거꾸로 교실도 있고, 체육모임도 있고 다양한 사람들을 만나잖아요. 그러면서 시야가 확장되는 거지. 아 승진 길 말고 그냥 이렇게도 열심히 살아가는 길도 있구나! 그런 확신이 들게 되더라고요. (밀 1)

수업 전문성에 관심을 가지게 된 밀1 외에도 자신이 좋아하는 분야로 경력을 설

계하고 싶은 밀레니얼세대 교사들도 있었다. 밀 5는 영재 분야에서 전문성을 인정 받는 연구직을 추구했고, 밀·중 11는 체육 분야 쪽에서 수업 전문가 또는 연구자로서의 자신의 경력을 설계하고자 했다.

나의 커리어에 대해서는 영재랑 과학, 소프트웨어 쪽을 생각하고 있어. 교장, 교감보다는 연구사나 장학사 이런 쪽에 진로를 생각하고 있지, 영재관련해서. 내가 관심 있는 분야기도 하고, 지금도 계속 하고 있고. (밀 5)

체육 쪽에서 일해보고 싶어요. 체육 관련 일? 체육수업을 잘하는 것도 될 수 있고, 체육관련 연구도 계속 하고 싶고... 굳이 연구대회가 아니더라도 학술적으로요. (밀·중 11)

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 세대이론을 통해 그간 국내에서 연구가 많이 수행되지 않은 교직에서의 세대 문제를 밀레니얼세대 초등교사들을 대상으로 하여 그들의 직업 선택 동기, 직무 인식, 경력 전망을 중심으로 살펴보았다. 연구결과, 우선, 밀레니얼세대 초등교사들의 직업 선택 동기는 안정성이 두드러졌다. 이는 IMF 경제 위기와 만성적인 고용불안, 경기 침체를 경험하면서 우리사회에서 교직이 주는 고용과 직업 안정성에 대한 상대적 매력도가 증가한 것과 관련이 높다고 할 수 있을 것이다. 이러한 특성은 청년 실업률의 증가, 무한 경쟁, 불안정한 생애과정, 양극화, 가족해체 등과 같이 사회적·구조적으로 만연하게 된 위험과 유동성으로 대표되는 암울한 전망에 직면하여 “현재의 고통을 견디면서 꿈과 미래를 지향하는 데 맞춰져 있는 것이 아니라 안정과 안전을 구축하는 것 자체가 꿈이자 미래가 되어버린 상황 속으로 내몰린(정수남·김정환, 2017, p. 205)” 출생(연령) 88만원 세대로 대표되는 출생(연령) 코호트 청년세대들의 초상의 반영이기도 하다. 밀레니얼세대 교사들은 교직 임용이라는 ‘결정적 이행’에 성공함으로써 입시, 취업난, 비정규직의 영구적 연쇄와 이 과정뿐만 아니라 후속하여 강요되는 치열한 경쟁과 끊임없는 스펙 쌓기라는 불투명한 미래라는 삶의 경로를 벗어나 우회로에 진입할 수 있었다. 이를 통해 밀레니얼세대 교사들은 화려한 성공은 아니더라도 소박하고 평범하게 가정생활 또는 개인적인 삶을 추구하려는 경향을 보인다고 할 수 있다. 즉 밀레니얼세대 교사들은 그들의 직업적, 사회적, 물질적으로 안정된 지위와 자본을 토대로 생존을 위한 과열된 경쟁, 강박적 자기계발에서 이탈하여 자신들이 욕망하고 또 스스로에게 의미 있다고 여겨지는 다양한 종류의 삶의 형식을 추구한다고 할 수 있다(김홍중, 2016; 정바울, 2012). 이러한 특성으로 인해 밀레니얼세대 교사들과 비교해 볼 때 상대적으로 불안정한 위치

에 놓인 출생 코호트들 청년세대들 사이에서 동질적인 특성뿐만 아니라 이질적인 특성이 나타날 수 있다. 이러한 동일 세대 간의 이질성과 동질성에 대한 분석은 본 연구의 범위를 넘어서는 것이지만, 중요한 후속 연구 주제라고 여겨진다. 즉, 밀레니얼세대를 단일한 세대로 가정하기 보다는 동일 세대 내에서 혹은 그 “변방”에서 분화되어 나오는 “다중 다기한 청년(세대) 문화의 양상들에 대한 구체적 탐구의 수행(김홍중, 2016, p. 200)”이 최근 새롭게 강조되고 있는 세대 연구의 주요 탐구 주제라는 점에서(김선기, 2014; 전상진, 2018), 밀레니얼세대 교사에 대한 연구는 중요한 기여를 할 수 있는 주제가 될 수 있을 것으로 여겨진다.

이러한 밀레니얼세대 교사들의 직업 선택 동기를 둘러싼 독특한 맥락은 그들로 하여금 본 연구의 두 번째 주제인 직무 인식과 관련하여 일과 삶의 균형 즉 소위, ‘워라벨’에 대한 높은 선호와 ‘워라벨’을 추구하기 위한 방식으로 직무 인식과 함께 직무 수행 방식을 변화시키게 하는 결과를 야기하였다. 밀레니얼세대 교사들의 일과 삶의 균형에 대한 강조는 직무 그 자체보다 직무 수행(방법)을 둘러싼 시간과 공간의 효과적 활용에 우선순위를 부여하는 방식으로 일의 특성과 수행 방식을 달라지게 하였다. 밀레니얼세대 교사들은 일과 삶의 균형을 모색하는 것은 양립할 수 없는 제로-섬과 같은 것이 아니라 공존할 수 있을 뿐만 아니라 오히려 시너지 효과를 낸다고 여기는 경향이 있었다. 이는 Stone-Johnson(2016)이 분석한 미국의 젊은 세대 교사들의 특징과 대체적으로 수렴되는 지점이라고 할 수 있다. 그런데 우리나라의 밀레니얼세대 교사들과 Stone-Johnson(2016, 2017)을 비롯한 미국의 학자들이 분석한 미국 교사들의 특징 사이에서 가장 두드러지는 지점은 바로 본 연구의 세 번째 주제인 경력 전망에 대한 인식이다(Moore-Johnson, 2007). 밀레니얼세대 교사들은 애초에 평범하지만 안정적으로 일과 병행하여 자신의 원하는 삶의 형식을 추구하기 위해 교직에 진입한 까닭에 미국 젊은 세대 교사들 사이에서 빈번하게 나타나는 만성적인 이직과 같은 현상이 우리나라 교직에서는 매우 드물게 나타난다. 한편, 행정가로 승진하는 경력에 대한 낮은 열망은 미국 우리나라의 젊은 세대 교사들에게 공통적으로 나타났다. 우리의 밀레니얼세대 교사들의 낮은 이직률과 낮은 승진 열망은 미국의 교직을 둘러싼 특징과 대비를 이루는 독특하고 흥미로운 현상이라고 할 수 있다. 평생직장으로서의 경력 또는 직업 개념이 해체되고 있는 유연성과 액화(液化)로 형상화되는 신자유주의적 사회·경제적 맥락 속에서 밀레니얼세대 교사의 이직 현상, 승진 열망을 각각 살펴보려는 연구뿐만 아니라 양자 간의 상호작용을 시간에 걸쳐 추적하려는 종단적 연구 설계는 흥미롭고 새로운 세대 양상을 포착하는 데 기여할 수 있을 것이다. 교육행정 및 리더십과 관련하여 특히 밀레니얼세대 교사들의 여러 특징 가운데 특히 낮은 승진 열망에 주목할 필요가 있다. 이 결과는 향후 리더십 파이프라인 구축이 어려워짐에 따라 교장이나 행정직을 위한 후속 세대의 확보가 어려워질 수 있음을 의미한다(Edge, 2014). 밀레니얼세대 교사들을 밀레니얼세대

행정가로 확보하기 위한 전략으로 앞에서 살펴 본 밀레니얼세대 교사들의 특징을 반영하여 교사리더의 역할을 강조하는 분산적 리더십 적용 확대와 일정기간 교장직 수행 후 다시 교사로 되돌아가도록 하는 교장 임기제 중심의 교장 양성 및 임용 체제의 개편에 관심이 필요하다고 제안되기도 한다(Stone-Johnson, 2017).

이상에서는 밀레니얼세대 초등교사들의 세대 특성을 직업 선택 동기, 직무 인식, 경력 전망을 중심으로 탐색적 차원에서 살펴보았다. 본 연구에서 조명한 밀레니얼세대 교사들의 특성을 보다 정교화하고 또 재검증하거나 일반화하기 위해서는 많은 후속의 질적, 양적 설계의 세대 연구들이 요청된다고 할 수 있다. 하지만 이러한 세대 연구를 통해 밝힌 교직 특성이 영속적이라고 가정하거나 이러한 특성에 기반을 두어 성급하게 교직의 재구조화를 감행하는 것은 경계해야 한다. 이 세대 뒤에 다른 세대가 오고 있고, 그 세대 역시 이전 세대와는 같지 않을 것이다(Hargreaves & Fullan, 2012). 세대 현상 자체가 한 세대에서 다음 세대로 이행하는 긴 호흡의 과정이기도 하지만, 조금만 더 길게 조망해 본다면 그 속에는 때로 이전 세대에 대해 반동적(reactionary)이거나 또는 적응적(adaptive)인 양상을 보이기도 하고 때로는 퇴행적(recessive)인 양상을 보이는 순환적이고(cyclic) 반복적인 패턴이 존재하기 때문이다(Stone-Johnson, 2016, p. 23). 후속 연구에서는 한국의 밀레니얼세대 교사뿐만 아니라 베이비부머세대 교사, X세대 교사들에 대한 심층적인 연구가 필요한 이유가 바로 여기에 있다. 이러한 연구들이야말로 밀레니얼세대 교사들에게 체화되고 배태된 다양한 층위의 특성을 드러냄으로써 해석의 깊이를 한층 더 풍부하게 해 줄 것이다.

참고문헌

- 김선기(2017). 세대문제를 다시 생각한다. 세대주의적 경향에 대한 비판적 검토. *문화화 사회*, 17, 207-248
- 김홍중(2015). 서바이벌, 생존주의, 그리고 청년 세대. *한국사회학*, 49(1), 179-212.
- 김홍중(2016). 진정성의 수행과 창조적 자아에의 꿈. *한국사회학*, 50(2), 199-229
- 박재홍(2017). *세대차이와 갈등: 이론과 현실*. 진주 : 경상대학교 출판부.
- 서울신문(2017. 9. 17). 퇴직 앞둔 '베이비부머' 교사들 임용절벽 예비교사 숨통 터우나. "http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20170919011009#csidxc8dccc98f2cc86dae53203f2bc000669에서 2018. 3. 2. 인출"
- 우석훈·박권일(2007). *88만원 세대: 절망의 시대에 쓰는 희망의 경제학*. 서울: 레디앙.
- 이장익·이명신(2011). 초등학교 교원의 세대 간 상호인식도와 세대갈등에 대한 조사 연구. *한국교원교육연구*, 28(2), 257-281.
- 전상진(2018). *세대게임*. 서울: 문학과 지성사.
- 정수남·김정환. (2017). '잠재적 청년실업자'들의 방황과 계급적 실천. *문화와 사회*, 23, 195-264.
- 정바울(2012). 교사의 자기계발논리 형성과 교직문화의 변화, *교육행정학연구*, 30(1), 549-573.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Edge, K. (2014). A review of the empirical generations at work research: Implications for school leaders and future research. *School Leadership & Management*, 34(2), 136-155.
- Goodson, I., Moore, S., & Hargreaves, A. (2006). Teacher nostalgia and the sustainability of reform: The generation and degeneration of teachers' missions, memory, and meaning. *Educational Administration Quarterly*, 42(1), 42-61.
- Lortie, .D. (1975). *Schoolteacher-A Sociological Study*. 진동섭(1993). *교직사회-교직과 교사의 삶*. 파주: 양서원
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012). *Professionial Capital*. 진동섭(2014). *교직과 교사의 전문적 자본*. 서울: 교육과학사.
- Hargreaves, A., & Goodson, I.(2006). Educational Change over time? The sustainability and nonsustainability of three decades of secondary school change and continuity. *Educational Administraion Quarterly*, 42(1), 3-41.
- Johnson, S. M. (2007). *Finders and keepers: Helping new teachers survive and thrive in*

our schools. N.Y. Joessy-Bass.

Kelchtermans, G.(2009). Who I am in how I teach is the message: Self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 15(2), 257-272

Mannheim, K. (2013). **세대문제**. 이남석 옮김. 책세상.

Stone-Johnson, C. (2014). Not cut out to be an administrator: Generations, change, and the career transition from teacher to principal. *Education and Urban Society*, 46(5), 606-625.

Stone-Johnson, C.(2016). *Generational Identity, Educational Change, and School Leadership*. New York: Routledge.

Stone-Johnson, C. (2017). Autonomy, professionalism, and the role of generation in professional capital. *Journal of Professional Capital and Community*, 2(1), 18-35.

Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of america's future, 1584 to 2069*. NY: William morrow & company.

ABSTRACT

An exploratory study on the millennial generation teachers' job Motivation, task perception and future career Perspective

Kim, Jaewon(Seoul yeomri elementary school)

Chung, Baul(Seoul National University of Education)

The purpose of this study is to explore the prospect of job motivation, task perception and future perspective of millennial generation elementary school teachers in S. Korea. To do this, we conducted semi-structured interviews with twelve of the Millennial Generation Teachers(1982-1994). Additionally, one Boomer generation teacher and three X generations teachers were interviewed for the purpose of comparison. We found the following results. First, strongly influenced by their parent generation who had experienced the IMF and the downturn of economy, the millennial generation teachers said that they chose profession that could allow them to have work-life balance and job stability more than anything else. Second, with regards to the task perception, millennial generation teachers were committed to get their work done at work while sparing time for family and out of work self-development pursuits(Stone-Johnson, 2016). Third, the Millennial generation teachers' future perspective showed two-fold attitude : leadership disengagement and navigating various career paths within the profession. These results has several implications. First, it is necessary to understand the characteristics of the teachers of each generation in order to promote healthy and well operating work environment. Second, it is particularly important for school administrators to recognize the fact that not all teachers will respond to work, career planning, and the accompanying educational policies in a unified way, and that a significant proportion of these responses will depend on the teachers' generation identity.

[Key words] Millennial generation, teachers, Job motivation, Task perception, Future career perspective