

본 연구에서는 포커스 집단 인터뷰를 통하여 어린이집 원장의 남자교사 채용에 관한 인식과 개선방안을 탐색해 보고자 하였다. 이를 위해 보육현장에서 남자교사를 채용하였거나 실습을 지도한 경험이 있는 어린이집 원장 8명을 연구대상으로 선정하였다. 자료수집방법으로는 포커스 집단 인터뷰 방법을 적용하였고 매회 2시간~2시간 30분 정도, 총 4회의 면담이 진행되었다. 본 연구에서 수집된 자료를 통하여 분석해 본 결과 어린이집 원장의 남자교사 채용에 관한 인식은 (1) 다가올 어려움에 대한 막연한 두려움 (2) 보육현장 조직문화에서의 남자교사의 명과 암 등의 2가지 주제와 6개의 하위주제로 나타났다. 도출된 결과를 구체적으로 살펴보면, 다가올 어려움에 대한 막연한 두려움 주제에서는 '행정적인 불이익', '성과 관련된 사회적 분위기', '역할 수행에 대한 불확실성' 등의 하위주제를 도출하고, 보육현장에서의 남자교사의 명과 암 주제에서는 '여성중심의 조직 문화와 적응', '보육현장의 비전', '보육현장에서의 남자교사의 역할' 등의 하위 주제가 도출되었다. 다음으로 보육현장에서 남자교사의 채용을 위한 개선방안에 관해서는 보육현장으로 진입하기 위한 남자교사의 길의 주제가 도출되었는데, 이 주제에서는 '영유아 보육 경험 및 실습 기회 확대', '남자가 아닌 개인의 문제라는 인식으로의 전환', '남자로서의 장점 극대화', '시스템의 변화' 등의 4가지 하위주제가 도출되었다. 이는 무엇보다도 남자교사 채용을 위해서는 보육현장에서 교사 성불균형 문제를 해결해야 함을 시사하고 있다.

■ 주제어: 남자교사
(Male Teacher)
채용
(Recruitment)
포커스 집단 인터뷰
(Focus Group Interview)

1) 동남보건대학교 보육과 교수, 제1저자
2) 동남보건대 보육과 강의전담 조교수, 교신저자
(sseng@dongnam.ac.kr)

어린이집 원장의 남자교사 채용 인식과 개선방안에 대한 포커스 집단 연구

A Focus Group Interview Study on the Daycare Center Director's Recognition and Improvement of Male Teacher's Employment

임 명 희¹⁾ 김 성 현²⁾
Myeong Hee Lim Seong Hyun Kim

1. 서론

사물인터넷, 인공지능 등으로 정의되는 4차 산업혁명 기반의 미래사회는 다문화적인 가치를 존중하고 양성성이 강조되는 등 다양한 문화, 인종, 성별적인 가치관을 올바르게 형성하는 것이 무엇보다 중요한 것으로 인식되고 있다(임명희, 박운조, 김성현, 2017). 그 영향으로 직업 현장에서는 성고정적 인식이 점차적으로 허물어져 가고 있어, 남성 직업으로 여겨졌던 군인, 기계, 운전직 등에 종사하는 여성의 비율이 증가하고 있으며, 간호, 텔레마케터, 유아교사 등의 남성 진출도 빈번해지고 있다(채진영, 이강이, 2009). 그럼에도 불구하고 세계 여러 나라에서는 여전히 교육에 대한 '성불균형'의 문제가 제기되고 있으며 특히 보육현장에서의 성불균형에 대한 문제들이 더욱 부각되고 있다(Drudy, 2008). 이는 국내에서도 예외가 아니며 2016년 기준 국내 통계자료에서도 유아교사 중 남자교사의 비율이 전체 중 1.7%에 불과한 것으로 나타났다(한희경, 2018). 보육현장에서의 성불균형 현상이 지속적으로 나타남에 따라 전 세계적으로 남자교사의 수를 증가시키기 위한 다양한 전략들을 제시하고 있다(Berge, 2004; Cushman, 2005, 2007; Froese-Germain, 2006; Thornton & Bricheno, 2006). 보육현장에서의 남자교사의 비율을 높이기 위한 논의들은 이론적이고, 상식적인 관점에서 진행되어 왔으며 교사의 성에 관한 그리고 성 균형이 어떻게 증진될 수 있을 지에 관한 담화 및 논의과정을 통하여 이루어졌다(Cameron & Moss, 1998; MacNaughton & Newman, 2001; Sumsion, 2000).

한편, 보육현장에서 남자교사의 수가 적은 배경에는 매우 복잡하면서도 다차원적인 요인이 존재한다(Cushman, 2005). 먼저 보육현장은 여성중심의 문화라는 인식이 강하기 때문이다. 전통적으로

돌봄(caring)의 차원이 강조되는 영유아교사 관련 직종은 여성과 관련된 직업이라는 사회적인 인식에 따라 성별 불균형이 심한 직종 중의 하나이다(채진영, 이강이, 2009). 보육현장의 많은 원장들은 여자가 남자보다 보육에 관한 능력에서 더욱 특화되어 있다고 판단한다(Sumsion, 2005). 이렇듯 보육을 여성의 일이라고 간주하는 사회적 분위기 및 편견으로 인해 남자 유아교사에 대한 불신이 생기고, 이직률이 증가하는 등 악순환이 발생한다(성소영, 2008). 이러한 측면은 양성기관과정에서조차 무관하지 않으며 예비교사 시절부터 여성 중심의 문화 속에서 생활하며 많은 외로움을 느끼고 여학생과 불편한 관계를 형성한 경험은 학업을 중도에 포기하게 하거나 다른 직종으로 취업을 하게 한다(주봉관, 김낙홍, 2011; Cushman, 2007).

다음으로, 적은 급여 및 전문성에 대한 사회적인 낮은 인식, 적은 승진기회 등에서 발생하는 경제적인 어려움이다. 낮은 급여와 성불균형으로 인하여 다른 전문직 가운데 유아교사가 낮은 사회적인 지위를 갖는 것으로 인식되는 경향이 있다(Berge, 2004; Thornton & Bricheno, 2006). 가정을 책임지는 가장으로서의 남자교사들은 유아교사직에 사명감 및 소명의식을 갖고 일을 함에도 불구하고 상대적으로 적은 월급 그리고 승진기회에 어려움을 느끼며 이로 인해 이직을 고려하는 것으로 나타났다(백승훈, 노진형, 2013). 이는 국제적인 추세와도 무관하지 않은데, 교육계통의 급여가 높은 나라에서는 남자교사의 비율이 상대적으로 높은 편에 속하며, 초, 중, 고등학교 등과 비교하였을 때 급여를 더 많이 주는 학교 급에서는 남자교사의 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 급여의 정도가 남자교사의 수 증가와 관련된 것으로 나타났다(Cushman, 2007; Thornton & Bricheno, 2006). 여전히 남자가 가정의 생계를 책임져야 한다고 인식하는 국내 사회에서는 낮은 사회적 지위 및 열악한 근무조건, 낮은 급여 등이 남성으로 하여금 교직으로의 진입을 망설이게 하는 주요한 요인이 된다(조경자, 이현숙, 2004).

또한 어린영유아들과 생활하는 것에서 나타날 수 있는 여러 가지 이슈들 또한 남자교사의 보육현장 진입을 방해하는 요소인 것으로 나타났다. 현장에서 근무하는 많은 남자교사들은 영유아와 스킨십을 하는 상황과 동료교사와의 관계에서 타인의 시선을 의식하게 된 경험 혹은 오해 받은 경험이 있으며 이를 예방하기 위하여

자신의 행동을 더욱 조심하는 경향이 있다(김세웅, 이대균, 2015; 서석원, 이대균, 2012; 최연철, 2003). 특히 남자교사의 스킨십은 잘못될 경우 성적인 문제로 발전할 수 있는 위험성이 있기 때문에 남자교사들은 유아들과의 상호작용에서 자연스러운 스킨십이 이루어지지만 한편으로 이를 조심스러워 하며, 오해를 받을까봐 억제하는 경향이 있다(백승훈, 노진형, 2013). 또한 유아들의 학부모들은 보육현장에서 남자교사의 필요성을 인식하면서도 자신의 아이를 담당하는 것에 탐탁치 않아하며 특히 여아의 부모일 경우 더욱 부정적인 경향성이 높은 것으로 나타났다(Honig, 2008). 원장, 동료교사, 그리고 부모들은 남자교사들의 남성성으로 인하여 영유아를 잠재적으로 위협할 수 있다고 생각하면서도(Carrington & Skelton, 2003), 민감성이 높고 남성 지배적인 성향이 드러나지 않을 경우 동성애자와 같은 오해에 휩싸이기도 한다(Mills, Martino, & Lingard, 2004). 이에 따라 남성성이 유아의 성역할 형성 혹은 다른 여교사와 차별성을 가질 수 있는 요소임에도 불구하고 남성성을 억제한 채 근무하려고 노력하고 있다는 것이다.

교실에서 남자교사의 부재는 남아들의 낮은 학업성취, 행동 문제, 그리고 남성 역할 모델의 부재와 교육현장의 여성화(feminization)로 이어진다(Ashley & Lee, 2003; Lyons, 2005). 여자교사들은 유아의 여성적이고 온순한 행동을 긍정적으로 지각하며 남성성이 두드러진 행동을 부정적으로 대하는 경향이 있기 때문에 친절, 순종, 공손함과 같은 규범적인 유아들을 선호하며 보육현장의 여성화는 특히 남자아동에게 성역할의 정체성 형성 등에서 부정적인 영향을 줄 수 있다(채진영, 이강이, 2009). Sumsion(2005)은 선행연구에 기반 하여 남자교사가 보육현장에 필요한 이유에 대하여 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 사회적인 관점에서 만연되어 있는 혹은 제한된 성역할이나 성의 책임성에 대한 전반적인 사회인식 변화를 통해 사회에 이득을 안겨 줄 수 있다. 보육현장에서 남자교사의 증가로 인해 성적인 균형 및 다양화를 유지할 수 있으며 현재까지 돌봄의 기능이 여성들만의 전유물이라고 여겨졌던 성역할의 책임성에 관한 제한적이면서도 지배적인 가설을 변화시키는 것을 통해 아버지의 교육기관 참여를 증가시키는 것 뿐 아니라 양육에서의 기능도 더욱 증가시킬 수 있다(채진영, 이강이, 2009; Cameron, Moss &

Owen, 1999). Cameron과 Moss(1998)는 남성과 여성이 함께 일하는 원은 성 평등에 관한 담론들이 지속적으로 이어지며 돌봄을 공동의 책임으로 인식하는 반면에 여성으로만 이루어진 기관은 성 평등에 관한 담론이 적으며 영유아에 대한 돌봄을 오직 여성의 역할로만 생각하는 경향이 있다. 둘째, 보육현장에서의 남성 참여 비율의 증가는 보육현장의 전문성에 기여할 수 있다. 즉, 남성의 참여 증가로 전문성과 관련된 사회적 지위가 향상될 수 있으며(Lyons, 2005), 여성중심 문화의 근무환경에서 현장 역동성 및 교직원간의 상호관계성을 향상시킬 수 있다(Jensen, 1998). Sumsion(2005)은 남성은 직업현장에서 여전히 전통적으로 직업현장에서 많은 이득을 받기 때문에 남성의 비율증가가 사회적 그리고 행정적인 지위상승으로 이어진다고 지적하였으며 한편으로는 남성의 증가가 개방되고 직설적인 상호작용의 방식이 모두 여성으로만 이루어진 직업현장에서의 조심성 있고 긴장감이 있는 문화에 대한 긍정적인 변화를 수반으로 전문성을 확보할 것으로 예측하였다. 셋째, 영유아들에게 긍정적인 남성상을 제공할 수 있다. 특히 근래 들어 이혼 등 여러 가지 이유로 어머니 혼자 양육을 책임지는 가정이 증가하고 있는 추세에서 영유아들에게 긍정적인 남성상 및 성역할을 제공해 줄 수 있다(Sumsion, 2005). 나아가 남자 유아교사들은 남아들에게 있어서의 남성성의 필요성을 공유할 수 있으며 남아의 경험 및 관점을 이해하기 때문에 남아들의 욕구를 확인하고 효과적으로 반응할 수 있다(Jensen, 1998). 특히 교사들은 남아의 거친 행동 및 방해 행동들에 대하여 적합하게 중재하지 못하여 어려움을 겪으며 많은 심리적 소진 및 직무스트레스를 경험한다(김성현, 이승주, 2018a). 이러한 측면에서 남자교사들은 보다 규칙을 엄격하게 적용하고 신체적인 혹은 거친 신체 놀이 등을 통하여 남아들의 공격적인 욕구를 자연스럽게 분출할 수 있도록 하며, 적절한 유머를 사용하여 유아교육 현장에서의 남아들의 문제행동을 효과적으로 중재할 수 있다(Bullough Jr, 2015; Vandenbroeck & Peeters, 2008). 이에 유아기 문제행동이 점차 심각해지고 누적됨에 따라 유아의 문제행동에 대한 조기중재 및 예방적 관점이 부각되는 현재의 시점에서(지성애, 김성현, 2014), 남자교사의 적극적인 채용은 남아들의 욕구를 효과적으로 분출시킬 수 있도록 하며 문제행동을 예방하는데 기여할 것으로 예측한

다.

앞서 언급한 바와 같이, 유아교육현장에서 남녀 교사의 성별 균형은 매우 중요하게 부각됨에도 불구하고 남학생들이 유아교육현장에 취업을 하는데서는 많은 어려움을 겪는다. 다행스럽게도 국내에서는 소수이고 점진적이기는 하지만 유아교사를 목표로 진학하고 있는 유아교사 양성학과와 남학생들이 증가하고 있는 추세이다(주봉관, 김낙홍, 2011). 지옥정과 김경숙(2016)의 교육통계서비스(<http://kess.kedi.re.kr/>) 자료 분석에 따르면 국내 양성학과의 남학생 수는 2,000년 이후 꾸준히 증가하는 추세로 2015년에 그 비율이 5%에 이른 반면, 유아교육현장의 남자 교사 비율은 1~2% 수준에 불과하다. 이는 교사양성과정의 남학생 수가 바로 현장의 남자 유아교사의 수로 이어지지 못하고 다양한 이유로 졸업 후 다른 직종에 종사하게 된다는 것이다(한희경, 2018). 본 연구를 수행한 연구자들의 학과에서도 남학생들의 입학이 꾸준히 유지되고 있으며 특히 올해 남자 재학생의 수가 16명에 달하게 되면서 남학생들이 학과에 잘 적응하고 전공을 살려 본인들이 원하는 보육현장에 진입할 수 있도록 지도하는 과정에서 남자교사를 직접 채용하는 결정권자인 어린이집 원장이 인식하는 남자교사 채용에 대한 인식 정도를 확인하고 싶었고 남자교사 채용을 위한 방안들도 함께 모색하면서 남자교사의 중요함과 채용의 확대를 위해 연구를 시작하게 되었다.

한편, 유아교육현장에서의 성불균형에 관한 우려와 더불어 남자교사의 필요성이 인식됨에 따라 국내에서도 남자교사들에 관한 인식(문병환, 홍혜경, 2011; 이나미, 조경자, 2008; 채진영, 이강이, 2009; 최지훈, 임원신, 2012), 남자원장에 관한 연구(서석원, 이대균, 2012), 남자교사들의 교사로서의 성장 및 적응과정(곽노의, 배정호, 2012; 김경숙, 지옥정, 2017; 백승훈, 노진형, 2013; 최연철, 2003), 남자예비교사들의 적응 및 교사 이미지에 관한 연구(김대욱, 2014; 주봉관, 김낙홍, 2011)들이 수행되어왔지만 남자교사들의 채용의 직접적인 결정권자이자 남자교사들의 적응에 중요한 역할을 담당하는 원장들이 인식하는 남자교사들의 채용에 관한 연구는 수행되지 않았다. 이에 본 연구에서는 보육현장에서 근무하는 원장들을 대상으로 남자교사 채용에 관한 인식 및 남자교사의 채용을 위하여 개선되어야 할 사항들에 대하여 탐색해보는 질적 연구를 수행하고자

한다. 본 연구를 통해 도출될 결과들은 보육현장에서의 성불균형 문제를 해소하고 유아교사 양성학과에 재학생들의 안정적인 취업 및 나아가 남자교사들의 조기 경력 단절을 예방할 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공할 것으로 판단한다. 이에 본 연구의 목적을 수행하기 위하여 연구자들은 연구문제를 다음과 같이 선정하였다.

연구문제 1. 어린이집 원장들은 남자유아교사의 채용에 대해 어떠한 인식을 갖고 있는가?

연구문제 2. 보육현장에서의 남자 교사채용을 위해 개선되어야 할 방안은 무엇인가?

II. 연구방법

어린이집 원장의 남자교사 채용에 관한 경험, 인식, 요구 등의 이슈를 통합적이고 역동적으로 검증하기 위한 방안으로 기존의 양적 연구방법은 제한적이라 하겠다. 이에 본 연구는 포커스 집단 인터뷰(Focus Group Interview, FGI)를 기반으로 자료를 수집 및 분석하여 보육현장에 근무하는 원장들의 남자유아교사의 채용에 관한 인식을 확인하기 위해 질적 연구방법을 수행하였다. 이는 보육현장에서 경험되는 현상들 안에 담겨진 의미를 탐색하고 본질을 밝히기 위함이며 원장들이 인식하는 경험의 질적인 다양성을 이해하고 경험의 본질적 의미를 설명하기 위한 것이었다(Glesne, 2017).

1. 연구현장 및 연구 참여자

본 연구에서는 어린이집 원장이 지각하는 남자교사의 채용에 대한 인식을 살펴보기 위해 어린이집 원장 8명을 FGI 대상으로 표집 하였다. 표집은 편의 표집을 하였으며 연구 참여자 선정을 위해 의도적 표집법을 적용하였다(김성재, 김후자, 이경자, 이선옥, 2000). 선정기준은 어린이집 현장에서 원장으로 5년 이상 근무하였는가?, 남자교사를 채용하고 있거나 실습 지도를 한 경험이 있는가?, 연구의 참여를 희망하는가? 등이었다. 연구 참여자의 일반적 배경은 다음의 표 1과 같다. Kruegar와 Casey(2000)의 견해에 따라 그룹의 크기는 상호작용이 원활하게 이루어질 수 있도록 그룹 당 4명씩의 그룹이 진행되도록 하였다.

표 1. 연구 참여자의 일반적 배경

연령	성별	근무기관유형	남자교사에 대한 경험 여부	인터뷰장소	
A원장	만56세	여	민간어린이집	채용(1명)	S시 소재 회의실, D대학 강의실
B원장	만48세	여	국공립어린이집	실습	
C원장	만50세	여	국공립어린이집	채용(1명)	
D원장	만52세	여	국공립어린이집	채용(1명)	
E원장	만49세	여	민간어린이집	채용(1명)	
F원장	만46세	여	직장어린이집	채용(3명)	
G원장	만40세	여	직장어린이집	실습	
H원장	만45세	여	직장어린이집	실습	

2. 연구절차 및 자료수집

본 연구는 남자교사 채용에 관한 인식 및 채용증가를 위한 방향성을 탐색해보고자 선행 관련 연구들을 대상으로 이론적 고찰이 수행되었으며 이를 기반으로 반구조화된 질문지를 개발하였다. 질문지의 내용은 Krueger와 Casey(2009)가 제안한 도입 질문, 전환 질문, 주요 질문, 마무리 질문의 순서로 구성하였다(조현정, 이병인, 2015). 질문 내용은 집단 간의 상호작용 및 의사교환을 위한 시작 질문으로 시작하여 남자교사의 채용 혹은 실습과 같은 남자교사에 대한 경험을 묻는 도입 질문을 실시하였다. 주요 질문으로는 남자교사 채용으로 발생할 수 있는 긍정적 측면 및 부정적 측면, 남자교사 채용 혹은 실습과정에서의 어려운 점, 남자교사 채용의 필요성에 대한 견해, 남자교사들의 적응에 관한 경험, 남자교사 채용 증진을 위한 개선방의 내용이 포함되었으며, 마무리 질문으로 추가적으로 하고 싶은 이야기에 대한 문항을 구성하였다. 다음으로 구성된 질문지를 2018년 5월 10일~20일에 보육 및 아동학 전공의 교수 3인에게 내용의 적절성 및 타당성에 대한 검증을 실시하였다. 또한 포커스 면담 실시 전에 6월 3일 어린이집 원장 4인을 대상으로 하여 질문의 적절성 및 타당성 검증, 문제점 및 소요시간을 파악하기 위한 예비 면담을 실시하였으며 면담시간은 대략 2시간 정도 소요 될 것으로 예상하였다. 근무하고 있는 3인에게 내용의 적절성 등에 대한 검증을 실시하였다. 또한 FGI에서 참여자 간 상호작용이 활발하게 이루어질 수 있도록

록 토론 전 진행방법과 진행 내용을 적합하게 이를 계획하는 것이 중요하기 때문에(이영선, 김래선, 조은희, 이현숙, 2013) 연구자들이 진행방법과 진행내용을 숙지하고 계획하였다. 이후 2018년 6월 10일부터 6월 30일까지 약 3주에 걸쳐 참여자별로 FGI를 총 4회 실시하였다. FGI는 실시하고자 하는 연구에 대하여 전문가 집단의 강점 및 집단 내 상호작용에 기반 하여 타당하면서도 신뢰도 높은 자료를 얻을 수 있기 때문에 사회자의 숙련된 기술이 필수적으로 요구된다(이경민, 2016). 이에 본 연구자들이 직접 사회를 실시하면서 참여자간의 의견 교류가 역동적으로 이루어질 수 있도록 하였다. 인터뷰 실시 전에는 참여자들에게 개별적으로 FGI가 무엇이며 어떠한 내용들을 토의 할 것인지에 대한 명확한 이해를 위해 사전에 설명하였으며 FGI의 대략적인 질문지를 미리 배포하였다. 또한 모든 연구 참여자에게 인터뷰 녹음의 허용을 포함한 사전 녹음에 대한 동의를 받았다. FGI는 각각 6명을 대상으로 총 4회 실시하였는데, 매회 2시간~2시간 30분 정도의 시간이 소요되었다. 각 회차 별로 중복적으로 참여한 참여자 4명과 각 2회 참여한 연구 참여자 각 2명씩, 4명이 포함된 총 8명을 연구대상으로 하였다. FGI 분석에 포함된 자료는 면담 녹음자료에 관한 전사본을 통하여 분석되었다.

3. 자료분석

연구기간 동안 수집한 자료(약 540여분의 FGI 내용, FGI 전사본 A4 82매)는 Miles와 Huberman(1984)의 분석단계에 기반 하여 분석되었고, ‘자료감환(reduce), 자료전시(display), 결론도출/확인’의 단계가 수행되었다. 추출된 자료의 내용을 반복적으로 읽고, 자료 속에 드러나는 공통된 주제와 반응, 의도를 찾아서 주제를 세분화하였으며, 자료가 의미하는 바를 표로 정리하여 정보를 배열하였다(원영미, 전지혜, 2018). 마지막 단계에서는 배열된 정보를 기반으로 의미를 도출하는 과정을 수행하였다(김영천, 2016 재인용). 자료 분석 과정에서 의미가 불분명하거나 의미의 해석이 모호한 경우에는 연구에 참여한 구성원들에게 다시 묻고 확인하는 구성원 확인(member check)방법을 적용하였으며, 연구의 신뢰성을 높이기 위한 방안으로 연구 동료자(아동학 및 보육 관련 전공교수 2인)을 통해 동료검증(peer debriefing)을 시행하였다.

또한 본 연구의 타당성과 신뢰성을 높이기 위하여 Lincoln과 Guba(1985)의 질적 연구 타당도 준거 방법을 사용하였다. 확증성, 전이성, 신뢰성, 의존성의 준거를 통해 질적 연구의 신뢰성인 진실성에 근접할 수 있도록 하였다. 신뢰성에 관한 부분은 구성원 확인(member check)방법을 통해 연구내용의 신뢰도를 높일 수 있도록 하였으며 연구결과를 남자교사가 근무하는 보육현장에 제공하는 과정을 통해 전의성을 모색하였다(김성현, 이승주, 2018b; Glesne, 2017). 또한 동료들(보육전공 교수 2인)에게 자문을 구하는 동료검증(peer debriefing)을 통해 연구과정에서 개입되었는지 모르는 편견 혹은 해석방법상의 오류 등의 확인을 통해 의존성을 확인하였다. 마지막으로 연구자의 편견이 결과에 개입되는 것을 예방하기 위하여 연구과정에서는 연구문제를 원점에서 돌아보고자 노력하였다.

III. 연구결과

본 연구에서 수집한 자료를 기반으로 확인된 연구결과를 연구문제별로 제시하면 다음과 같다.

1. 어린이집 원장의 남자교사 채용에 관한 인식

1) 다가올 어려움에 대한 막연한 두려움

면담에 참여한 어린이집 원장들은 남자교사 채용으로 인하여 발생할 문제들에 대하여 상당부분 부담감을 갖고 있는 것으로 밝혀졌다. 세부적으로는 행정적인 차원에서 발생하게 될 불이익, 학부모와의 관계에서 발생하게 될 문제들, 교사들 사이에서 발생하게 될 어려움 등 남자교사와 상호작용을 하게 될 다양한 주체들이 모두 어려움을 겪게 될 요소라고 지각하였다

(1) 행정적인 불이익에 대한 두려움

면담에 참여한 어린이집 원장들은 남자교사의 채용을 기피하는 원인에 대하여 행정적으로 받지 않아도 될 어려움을 떠안게 될 수 있다는 불안이 있다는 것이다. 원장들은 정확하게 판명되거나 문서화 되지는 않았지만 남자교사를 채용하게 되었을 경우에 발생할 수 있게 되는 표적감사에 관한 부분, 혹은 평가인증체계에서의 상

호작용에 관한 부분 등 여러 차원에서 불이익을 받을 것이라는 어려움을 지적하였지만 명확하게 실체가 있는 것은 아니었다.

남자교사를 채용하게 되면 보건복지부의 감사대상의 1순위라는 소문이 있어요, 제가 아는 원장 중에서도 실제 남자교사를 채용하고 난 후 감사를 받게 되었다고 이야기 하는 경우도 있고.....실제 이러한 부분이 사실일지는 정확하게는 모르겠지만, 급여 부스럼을 만들 필요가 있나? 하는 고민에 빠지게 되는 거죠.

(A원장의 인터뷰 내용 중)

사실 지금까지의 남자교사는 주로 이사장이 이름을 올려놓거나 하는 부분들이 많았잖아요. 어느 부분은 자초한 것으로 봐요.. 감사가 나온다는 것도 이해가 되기는 하지만 사실 지금 학생들이 피해를 본다고 생각해도 어쩔 수 없는 부분이 있어요.

(B원장 인터뷰 내용 중)

B원장님의 말씀이 일부분은 맞는 것 같아요. 사실 저희 원은 이사장님이 남자교사로 일을 실제로 하였어요. 일지도 다른 교사들과 똑같이 하고 모든 부분들에 대해서 똑같이 하였는데 감사를 받게 되었죠. 와서 실제로 수업을 하는지 이런 부분들을 점검하더라고요.

(D원장의 인터뷰 내용 중)

김경숙과 지옥정(2017)의 연구에서는 보건복지부 감사가 이루어질 때 자신의 원이 감사대상으로 포함된 이유가 ‘남자교사 채용’ 때문이었다는 이야기를 듣고 난 후 부담감을 갖게 되었다는 것이다. 이렇듯 실제 현장에서 남자교사 채용이 감사의 대상이 될 것이라는 행정적인 차원의 불이익이 남자교사의 채용을 망설이게 하는 하나의 요인으로 작용하고 있었다. 평가인증과 같이 어린이집에서도 평가의 중요성이 강조되는 시점에서 남자교사의 채용으로 인하여 감수하지 않아도 될 위험부담을 안고 가는 것에 대한 부담감이 나타났다.

평가인증을 할 경우 남자교사의 반이 표적이 된다는 말이 있어요. 사실 평가인증의 상호작용, 이러한 부분에서 아직까지는 인식이 남자교사보다 여자교사가 상호작용을 더욱 잘할 수 있다고 생각하게 되는 것은 사실이잖아요?

(G원장의 인터뷰 내용 중)

(2) 성과 관련된 사회적 분위기

남자교사들은 여자교사들에 비하여 상대적으로 성관련 문제와 같이 특정 문제에 대하여 본인의 의도와 성향과는 다르게 부정적으로 노출 되어있다. 특히 이러한 인식은 남자 예비유아교사들이 보육현장에서 교사의 역할을 수행하는데 어려움으로 다가올 뿐 아니라 채용과정에서도 제한으로 다가오는 것으로 나타났다.

요즘 미투 미투 미투 열풍이 심한데. 특히 이런 상황에서는 많이 조심스럽죠, 들리는 이야기에는 남자실습생도 이러한 시기에 받게 되면 문제가 될 수 있다. 이러한 인식이 있을 수밖에 없죠. 사실 원 이라는게 백번 잘하다가도 작은 문제 하나가 도화선이 될 수 있는지라.

(G 원장의 인터뷰 내용 중)

정확하게 밝히기는 힘들지만 어떠한 곳에서는 올해 실습생을 받으려고 하는데 위쪽에서 남자 실습생을 받지 말라고 하는 압력이 들어왔다고 해요. 사실 요즘 시점이 굉장히 민감한 시점이고, 사회분위기를 역행하는 것 같기도 하고, 사실 행동 하나 하나에 민감하게 반응할 것 같기도 하고, 저도 아들을 키우는 입장에서 안타깝기는 하지만 그렇다고 선뜻 남자교사를 채용하기에도 부담감이 크죠.

(F 원장의 인터뷰 내용 중)

맞아요 특히 지금은 성관련 문제가 최고조로 이슈가 되고 있잖아요. 물론 제 아들이 이러한 어려움을 겪는다면 정말 슬프겠죠. 잠재적 범죄자와 같은 취급? 개인은

아닐 수 있지만 솔직히 안 일으킨다고 믿지만 신경 쓰일 정도의 일이 발생할 것 같은 느낌?

(E원장 인터뷰 중)

배정호(2009)의 연구에서 남자교사들은 성폭력에 대한 우려와 같은 사회적 인식 및 고정관념으로 인하여 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 또한 김세웅과 이대균(2015)의 연구에서는 남자교사 뿐 아니라 주변의 교사들 또한 남자교사가 성문제를 직접 일으킬 것이라는 우려 보다는 유아와의 상호작용 혹은 스킨십의 과정에서 오해를 사게 될 것에 대하여 주의하고 있음이 나타났다. 특히 최근의 여성인권 신장 및 이전과는 다른 관점에서의 성범죄에 대한 재인식이 발생하면서 남자교사들의 어려움이 더욱 심화되고 있었다. 많은 국외 연구들(Berge, 2004; Bullough Jr, 2015; Cushman, 2010; Froese-Germain, 2006; Thornton & Bricheno, 2006)은 유아의 안정적이고 균형 잡힌 성정체감을 형성하기 위하여 남자교사의 역할을 지속적으로 강조하고 있지만 남자교사들은 오히려 자신의 성으로 인하여 적응 및 취업에 어려움을 겪고 있었다.

저희 원에서는 남자선생님이 있는데 제가 본 경우중의 하나가, 여자아이가 선생님에게 가더니 선생님 저는 선생님한테 뽀뽀하고 싶은데 엄마가 입에다가는 하지 말래요, 그리고 뽀뽀하지 말래요 이렇게 이야기 하는 것을 보고 남자교사가 애로사항이 있겠구나. 약간의 잘못으로 오해 받을 수 있겠구나 하는 생각이 더 들었죠. 아무래도 지켜보는 눈이 많을 테지.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

저희원에서는 이런 사건도 있었던 게 제가 보기에는 남교사가 분명히 다른 쪽을 보고 있는 것 같았거든요. 새 학기 준비때인가 였던 것 같은데 어떤 선생님이 남자 선생님이 다른 선생님 뒷모습 특히 엉덩이 쪽을 유심히 봤다는 거야 남자 선생님이 엄청 억울해하면서 호소하는데 나는 아닌 거 알겠는데 이런 경우 원장의 역할

이 중요한 것 같아요.

(A원장의 인터뷰 내용 중)

(3) 역할 수행에 대한 불확실성

현장 원장들은 남자교사들이 어린이집에서 자신의 역할을 제대로 수행할 수 있을 것인지에 대하여 확신하지 못하는 성향이 나타났다. 남자교사가 수행에 어려움을 겪을 것이라 생각하는 요인으로는 넓은 업무범위, 여성성이 강조되는 업무, 남성과 여성의 능력의 차이 등이 강조되었다. 일반적인 대다수의 사람들이 남자보다는 여자들이 유아교사로서의 직무를 감당하기에 적합한 것으로 인식하고 있다(Martino & Rezai-Rashti, 2010). 문병환과 홍혜경(2011)은 현직교사들을 대상으로 남자교사의 필요성에 대한 조사를 실시한 결과 남자교사가 여교사와 비교하여 보육 및 교육에서 섬세하고 치밀하지 못하기 때문에 남자교사가 필요하지 않다고 밝혔다. 본 연구에서도 이러한 결과가 반영되고 있다.

인식상의 문제가 크고 그냥 잘할 수 있을까? 하는 마음이 큰 거죠. 제가 강의를 나갔을 때는 솔직히 남학생 중에 잘하는 학생들도 있었어요. 그런데도 막상 내가 남학생을 채용하려고 생각했었는데 주변에서 반대하더라고요. 그렇게 해서 고민하다가 채용을 안했는데 그 친구가 유아체육 쪽으로 가더라고요, 나중에 생각했어요 아 내가 채용했으면 저 친구가 잘할 수 있도록 이끌어 줄 수도 있었을 텐데. 솔직히 여자아이들 사이에 남학생이 있다 보니까. 장점이 많이 가려지는 것 같아요. 실제 능력보다 저평가 받는다고 볼 수 있죠.

(H원장 인터뷰 내용 중)

교사는 솔직히 꼼꼼한 부분이 있어야 하잖아요. 애들 먹는 거, 가리는 거, 좋아하는 거, 아픈 거 대부분 하나하나 거의 다 알고 있어야 하고 많은 부분들을 챙겨야 하고, 그런데 눈치가 부족한 느낌도 들고 그런 것들 하나씩 다 할 수 있을까? 챙길 수 있을까? 하는 그런 느낌이죠. 솔직히

꼼꼼하거나 동시에 멀티가 되거나 이러한 측면들은 아무래도 여성이 앞서는 것 같아요.

(D원장의 인터뷰 내용 중)

원에서는 환경 구성도 중요하고 유아들과 상호작용도 중요하데, 아무래도 이러한 부분은 여성의 영역이라는 인식이 강하죠. 남자교사들은 심미감이 조금 떨어지는 것 같고. 다른 영역의 센스는 모르겠지만 적어도 현장에서의 센스라는 것은 남자보다는 여자가 더욱 좋으니까.

(G원장의 인터뷰 내용 중)

그리고 어린이집에서 남자교사들은 유아 반만 가능하다는 인식도 있죠. 영아반은 아무래도 맡기기에 리스크가 더 커보이고 사실 어느 연령에 가도 좀 애매해요 만 3세는 배변이 걸리고 만 5세는 학교 갈 준비도 해야 되는데. 쉽지 않죠.

(B원장의 인터뷰 내용 중)

또한 남자교사의 역할 수행에 관한 불신은 이전에 형성된 잘못된 이미지에 기인하기도 하였다. 이전에는 교육적인 전문성이 부족하거나 교사경험이 없는 상태에서 운영을 중심으로 하던 교사로서의 남자 이미지로 인하여 부정적인 측면들이 형성되는 측면도 나타났다. 서석원과 이대균(2012)의 유아교육기관의 남자 원장이 느끼는 어려움에서 타학문을 전공하였기 때문에 유아교육 관련 전공과 관련된 심화된 지식을 습득하지 못한 측면들에 대하여 원장으로서의 어려움을 느낀다고 지각하였다. 한편 Sumsion(2000)은 남성들은 유아교사를 여초직종에서 빠른 승진 혹은 관련 전문직으로의 전환을 위한 도구적인 성격으로 활용하는 경향성이 있다고 언급하였는데, 이러한 측면이 본 연구결과에 반영되었을 것으로 본다.

이전의 어린이집을 한번 생각해 보면 남자들에 대한 불신들이 상당부분은 이해가 가는게 예전에는 보육을 전공하고 어린이집을 운영하는 게 아니잖아요 그냥 다른

거하다가 운영을 하면서 자격을 따는 거지, 물론 여자 선생님들 중에서도 그러는 경우가 꽤 있지만 이전에는 젊은 그리고 대학에서 교육 받은 교사들 보다는 남자교사는 이사장인가보다 전공지식은 없고 가족이 원을 운영하나보다 이러한 생각을 하게 되니까. 또 일을 제대로 하지 않거나 편법을 사용하니깐 그러니깐 표적감사가 많이 발생하지.

(A원장의 인터뷰 내용 중)

그리고 원장님들도 아시겠지만 정치적인 부분만 너무 강조하는 남자원장님들 좀 계시죠. 원장님들도 아시는 ○○어린이집도 그런데, 그런 사람들이 이미지를 많이 버려놨어...그래서 그 피해를 어린이들이 보는 거지.

(B원장의 인터뷰 내용 중)

한편 주변에 원장님 혹은 이사장님 자녀들이 다른 과 전공했다가, 적당히 원 물려받으려고 일하거나 경력만 올려놓고 대학원 다니거나 하는 경우들도 있고, 이러한 부분도 확실하게 개선되어야 하는 부분들이죠.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

2) 보육현장 조직문화에서의 남자교사의 명과 암

보육교사는 대부분이 여성교직원들로 이루어지기 때문에 여성 중심의 조직문화가 발생할 수 밖에 없다. 보육현장은 단순히 영유아들을 보호하고 양육하는 기초적인 차원을 넘어 영유아, 부모, 그리고 동료 교사들과의 긴밀한 상호관계가 요구된다(정재은, 김성현, 2018; Noddings, 1996). 특히 유아교육 현장은 구성원의 대부분을 차지하는 여성들에게 적합하고 편리한 방식으로 구성되어 있다(Sanders, 2002). 이에 남자교사들은 교육현장에서 자신이 경험하고 있는 문제들을 공유하고 어려움을 해소하기 위한 대화상대가 부족하며 다른 차원에서 적응의 어려움이 나타날 수 있다(Cooney & Bittner, 2001). 이와 맥을 같이하여 Thornton와

Bricheno(2006) 또한 유아교육현장에서 남자교사들은 적절한 동성 멘토가 부재하여 적응 상에 어려움을 나타낼 수 있다고 하였다. 현장 원장들은 이와 같이 남자교사가 여성중심의 조직문화에서 나타날 수 있는 부적응과 동시에 여성중심의 사회에서 기존 구성원들의 반발에 대한 염려가 존재하였다. 하지만 다른 한편으로는 여성중심의 조직문화에서 남자교사가 가질 수 있는 장점에 대한 인식도 동시에 나타났다.

(1) 여성중심 조직 문화와 적응

Sanders(2002)는 유아교육현장에서 주로 여성중심의 문화로 이루어지고 있으며 이에 따라 특성에 관한 부분들이 과도하게 여성중심화 되고 여성중심적인 가치들이 교육현장에서 강조되고 있다고 하였다. 본 연구에서 원장들도 현재의 어린이집 문화에 남자교사가 채용되었을 때 발생하게 될 변화에 대한 염려가 존재하였다. 특히 여교사, 어머니들로 이루어진 보육현장에서 상호간에 불편한 측면을 호소하였다.

사실 강의를 다니다 보면 남학생들은 웬지 모르게 위축되어있는 것과 같은 느낌이 있어요. 여학생들의 기에 눌러 있다고 봐야 하나? 보육현장이 여자가 중심이 된 커뮤니티 이다보니, 그래서 내가 뽑아도 적응을 잘할 수 있을까? 하는 생각도 많이 들죠.

(H원장의 인터뷰 내용 중)

여성중심의 조직에서 남자 교사가 들어왔을 때 전 거의 많은 부분을 만족 하였어요 그러다가 발생한 일인데. 아무래도 남자와 여자가 있다 보니까. 그리고 젊은 선생님들이다보니까 연애감정이 생길 수는 있죠. 연애하는 것 자체도 좀 염려스럽고., 연애 중에는 티를 안내려고 해도 티가 나서 다른 교사들이 조심스러워 하고 또 헤어진 후에는 헤어진 대로 지금까지 쌓여왔던 관계가 무너지는 거죠. 모든 조직이 연애가 발생한다고 하지만 여성중심 문화에서 이러한 연애부분은 남자교사들에게는 또 하나의 위험이 되는 것 같아요.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

여성중심의 문화니까. 지금까지 여자 선생님들만 있었지만 남자교사가 오게 될 경우에 불편한 점들이 많죠. 작게는 화장실부터 시작해서 불편한 게 한, 두개가 아니라고 선생님들이 남자교사를 반대해요. 저번에는 남자학생을 실습을 받기로 했는데 교사가 불편하다고 자꾸 반대를 하더라고요. 어찌어찌 설득해서 안고가기는 했는데 교사는 입이 삐죽 나오고.

(B원장의 인터뷰 내용 중)

남학생들은 군대를 다녀오니까 시작부터 나이가 달라요. 휴학도하고 군대도 갔다 오고 이러다 보면 경력은 적은데 나이는 많게 되는 현상이 발생하는데, 아시다시피 보육현장에서는 휴학 잘 안하고 재수했다고 하더라도 바로 현장에 진입하는 편이라서 연령대가 어리죠. 그러다 보니까 나이는 더 많고, 남자고 여러 가지로 불편하죠.

(H원장의 인터뷰 내용 중)

엄마들도 불편해 하는 게 있죠. 지금까지는 편하게 응원하는 느낌이었다면 남자교사가 오게 되면 아무래도 이성교사이니까 의식하게 되죠. 이전처럼 편하지 못한 뭔가 불편한.

(H원장의 인터뷰 내용 중)

한편 Bullough Jr(2015)는 남자유아교사들이 유아교육현장에 필요한 이유는 이전의 문화에서 제공해 주지 못한 다양한 방식으로 인하여 영유아의 발달을 더욱 촉진시켜 줄 뿐 아니라 조직문화의 개선에도 도움을 줄 수 있음을 주장하였다. 이러한 측면은 남자교사로 인하여 조직문화에 어려움을 겪을 수도 있지만 다른 한편으로 조직문화 개선의 새로운 시발점으로 작용할 수 있음을 시사한다.

하루는 남자교사가 부모님과 전화 상담하

는 걸 들었는데, 딱 자신이 관찰한 부분, 그리고 자신이 어떻게 했는지, 집에서는 어떻게 해주어야 하는지 이렇게 간략하게만 이야기 하더라고요. 제가 왜 그렇게 했냐고 물었더니, 자신도(남자교사) 여자선생님들처럼 공감하고 많이 들어주었는데 부모님이 대화에 만족도가 여자 선생님을 못 따라간다는 거였어요. 그래서 자신만의 방법을 찾고 자기 장점을 생각해 봤다고 하더라고요, 본인은 아이의 행동을 관찰하고 객관적으로 설명해 주는 게 좋은 것 같다고 얼마 후에 학부모랑 상담하는데 이 선생님이 애들을 잘 관찰하고 딱 필요한 부분을 해주는 것 같아서 좋다는 거예요. 이러한 부분도 현장에서 필요하구나 하는 생각이 들었죠.

(E원장의 인터뷰 내용 중)

저도 사람인지라 속칭 선생님들에 대한 불만사항 등을 교사에게 이야기 할 때가 있어요. 회의시간에 이러한 이야기를 할 때, 여자 선생님들은 미움 받을 까봐 혹은 자신의 일이 많아질까 봐 소신껏 이야기 하지 않는데, 남자교사는 자기의 생각을 직설적으로 이야기 할 때가 있어요. 당황스럽기도 하지만 오히려 안정감이 느껴지는 것 같아서 좋아요.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

방금 A원장님이 엄마들이 불편해 하는 게 보인다고 하셨는데, 다른 관점에서 봤을 때 저는 엄마들이 너무 편안해 하지 않고 신경 쓰는 게 좋다고 생각했거든요, 신경 쓰는 느낌, 교사라는 이미지 이런 것도 필요한 것 같아요. 아무래도 교육현장 이니까.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

(2) 보육현장의 비전

보육현장에서 많은 남자교사들이 어려움을 경험하는 측면은 바로 급여에 관한 문제이다. 김경숙, 지옥정

(2017)의 연구에서 남자교사가 어린이집 퇴사를 결정하는 과정에서 여러 가지 문제들도 있지만, 결혼을 앞둔 시점에서 급여상의 문제와 앞으로의 지속적인 진로에 관한 고민이 하나의 축을 이루었다. Cushman(2010)의 연구에서는 남자교사가 급여, 승진기회 등의 차원에서 어려움을 겪는다고 주장하였는데, 본 연구에서 원장들도 이러한 부분에 대하여 의식하고 있었다.

저는 남자교사를 채용한 경험이 있고 지금도 저희 원에서 근무하고 있는데. 채용을 하고 얼마 안되서 생각하게 된 측면중의 하나가 남자교사의 월급이 너무 적지는 않은가? 혹시 이직을 빨리 하게 되지 않을까? 하는 생각이 들었어요.. 아무래도 남자교사는 여자교사와 비교했을 때 원장이 느끼는 부담감도 조금 더 큰 것 같아요.

(C원장의 인터뷰 내용 중)

저는 우리원에 근무하던 남자교사가 그만두게 되었어요 부모님이 그만두라고 많이 말씀하셨다고 하더라고요. 맨날 힘들어하는데 돈은 많이 버는 것 같지 않고 몇몇 부분에서는 부모님의 금전적인 도움도 받았던 것 같고, 안타깝죠. 정말 괜찮은 교사였거든요.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

한편 현장 원장들은 남자교사들에게 있어서 여자교사와는 다른 의미에서 책임감을 지각하고 있었으며, 또한 남자교사에게 보육현장이 비전이 있다고 느끼면서도 이면에서는 험난한 과정이 기다리고 있다고 지각하고 있었다.

남자교사가 야망을 갖고 더 높은 곳을 가기 위해 현장에서 근무하는 거 전 좋다고 봐요. 아무래도 여기 교수님도 있지만 남자가 현장에 있고 또 대학에도 있고 다른 연구소에도 있고 이런 거 좋거든요. 그런데 보육현장에서 계속 있게 되었을 때 이 친구가 보육현장에서 계속 버틸 수 있을

까? 원장을 할 수 있을까? 원장을 하게 되도 잘될까? 이런 생각에 복잡하죠.

(A원장의 인터뷰 내용 중)

(3) 보육현장에서 남자교사의 역할

영유아에 대한 사랑 및 교직에 관한 사명감을 갖고 여성중심의 문화인 보육현장에 종사하는 선택을 한 남자교사는 남성 특유의 아이디어 및 접근 방식을 통해 경력에 따라 자신의 경험 그리고 지식을 보완해 가면서 보다 다양하면서도 개방적인 보육환경을 영유아에게 제공한다(류왕효, 임정수, 2005).

저는 가끔 자세하게 상호작용하는 것이 중요한가? 이런 생각이 들어요. 그리고 남자교사들은 그런 부분을 잘 못하는가? 이런 생각이 들어요. 교사들이 달래주면 더 우는 유아가 있었는데. 남자 교사가 한번씩 안아주면서 ○○이 속상 했구나 자 혼자 일어나 볼까 하나까 아이가 딱 그치고 일어나더라고요. 그전에 선생님이 딱 달래도 참여도 안하고 울기만 했는데 때로는 남자교사의 담백한 상호작용도 필요한 것 같아요.

(C원장의 인터뷰 내용 중)

특히 남자아이들은 몸으로 노는 거 좋아 하잖아요, 그런 부분에서는 남자교사가 제격이죠. 남자교사가 유아들하고 놀이하는 장면을 보면 가끔 저도 참 재밌게 논다 이런 생각이 들 때가 있어요. 한번 들어 올려도 힘이 다르잖아요.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

저는 남자교사를 채용하게 된 계기가 실습생으로 남학생을 받고 난 후에 현장에서 보지 못한 모습들을 보여줄 수 있다고 생각해서 였어요. 덩치가 있어서 처음에는 부정적으로 생각했는데 아이들을 너무 예뻐하고 애정을 쏟더라고요. 그래서 애들도 너무 좋아하고, 어린이집 선생님도 남자일 수 있다 이러한 부분을 알 수 있게 해주

는 것도 중요하다고 생각해요.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

Cameron, Moss와 Owen(1999)은 남자교사의 중요한 역할 중의 하나로 아버지의 부재가 늘어나는 현대 사회에서 남자교사가 남자에 대한 역할 모델을 제공할 수 있다고 하였다.

저희 원에 미혼모 자녀가 있었어요. 소극적이고 위축 되었던 아이인데 실습한 남자선생님 옆에 꼭 붙어 있더라고요. 안스럽기도 하고 원래 그렇게 안 붙어있는 아이인데. 아이의 마음을 충족시킬 수도 있고, 특히 요즘과 같은 시대에서는 남자교사가 필요할 수 있겠구나 남자교사를 보지 못하면 성에 관한 모델이 없겠구나.

(C원장의 인터뷰 내용 중)

2. 어린이집 원장이 제시한 남자교사 채용을 위한 방안

1) 보육현장으로 진입하기 위한 남자교사의 길

보육현장에서의 성불균형을 감소시키기 위해 남자교사의 채용이 증가할 필요성이 있다는 차원은 여러 연구들 뿐 아니라 현장에서 또한 인식하고 있었다. 다만 남자교사들이 안정적으로 보육현장으로 진입하기 위해서는 남자교사들이 여러 영유아를 접해볼 경험이 필요하다는 의견을 제시하였다. 또한 교사를 남자교사라서 문제로 지각하기 보다는 교사 개인의 특성으로 접근하는 태도 또한 중요하다고 나타났다. 한편으로는 남자교사가 남자교사만의 장점을 살려야 하며 남자교사 채용을 위해 여러 시스템 변화도 필요하다는 의견이 개진되었다.

(1) 영유아 보육경험 및 실습 기회 확대

현장에 있는 원장들은 남자교사들이 아이들을 접할 수 있는 많은 기회를 경험하는 것이 중요하다고 생각하였다. 누구나 아이들과 처음 상호작용을 한다는 것은 어려움이 있을 수 있다. 하지만 남학생들은 여성중심의 그리고 반응적인 상호작용 등에 더욱 어색함을 느끼기도 하며, 아이들을 어려워하는 경향이 더욱 크다. 이에

남학생들이 보다 많은 영유아들을 경험해 볼 수 있는 기회가 요구된다.

아이들을 많이 경험하는 기회를 가졌으면 좋겠어요. 장점이 있음에도 불구하고 여러 가지 이유가 있겠지만 아이들을 어려워하는 모습이 많이 보이거든요 그렇기 때문에 아이들을 되도록 많이 경험하는 것이 적합하다고 생각해요.

(H원장의 인터뷰 내용 중)

원장님 의견에 동의하는 게 처음에 조금 주눅터리는 모습 등이 있는 것 같아요. 그리고 자신의 상호작용을 스스로 어색해하는 모습을 보이기도 하는데 알바 같은 것을 하더라도 카페, 음식점 서빙 이런 것보다 아이들을 경험할 수 있는 키즈 카페 같은 곳이 적합하다고 생각해요.

(B원장의 인터뷰 내용 중)

채진영과 이강이(2009)의 연구에서는 남자교사를 경험한 부모, 교사, 원장들이 남자교사에 대한 긍정적인 인식이 증가하고 부정적인 인식이 감소하였다. 본 연구의 원장들도 남자교사를 직접 경험하였을 때 보다 긍정적인 인식이 증가하였다. 이러한 긍정적인 인식에는 남자교사를 원에서 경험하면서 실제 알려진 것과 혹은 자신이 예측했던 것과는 다른 모습의 양상들이 나타날 수 있다는 점이 고려되었다.

일단 남자교사를 접해보는 게 중요하지 않나 생각해요. 사실 경험하지 않고 예측하는 게 대부분이니까. 아까 다른 원장님들도 많이 말씀하셨지만, 일단 경험하고 나면 긍정적인 측면이 보이거든요. 부모님들도 그렇고.

(D원장의 인터뷰 내용 중)

저희 부모님들 처음에 남자교사 왔을 때 탐탁치 않아했죠. 또 저희 원은 규모가 크니까 기피하는 소문들도 돌고, 그런데 막상 1년 지나고 나니까 만 5세반 그 남자

교사 반으로 가고 싶다는 의견이 꽤 많아요. 특히 남자 아이들 부모님들이 그렇더라고요. 봤을 때 기존 교사들과 상호작용은 다른 부분들이 있지만 활동 같은 것도 남자교사는 다른 것을 시도하기도 하고, 그런 부분으로 보면 접해보는 것이 정말 중요한 것 같아요 그리고 애들이랑 신체 활동, 과학 활동 등은 여자선생님들은 선호 하지 않은 활동이니까.

(F원장의 인터뷰 내용 중)

(2) 남자가 아닌 개인의 문제라는 인식으로의 전환
유아교육현장에서는 원장과 교사 간, 교사와 교사 간, 그리고 교사와 영유아 간, 교사와 부모 간 역동적인 상호작용과 인간관계가 형성되는 곳이며, 이러한 과정에서 갈등이 발생하기도 한다. 특히 여성중심의 문화인 유아교육현장에서 남자교사는 다양한 관계상의 어려움을 지각하기도 하는데(백승훈, 노진형, 2013), 원장들은 이러한 부분들이 남자의 특성에 관한 것이 아닌 개인의 특성에 의해 좌우되는 것으로 의식이 변화될 필요가 있는 것으로 지각하였다.

생각해보면 개인의 문제예요. 여자 교사는 문제 안 일으키나요? 남자교사든 여자교사든 개인의 인성이 중요한 것 같아요. 그런 측면에서 남학생 뿐 아니라 여학생들도 대학과정에서 인성에 관한 측면들이 필터링 되었으면 해요.

(H원장의 인터뷰 내용 중)

맞아요. 선생님들도 처음에는 불편해 했는데, 지금은 반반인 거 같아요. 그건 성향 차이죠. 남자교사를 편하게 생각하는 사람도 있고 아닌 사람도 있고. 그렇다고 다 여자교사라고 해서 선생님들 관계가 좋을까요? 개인 차이를 인정해야 할 것 같아요.

(D원장의 인터뷰 내용 중)

지금 저희 원에는 3명의 남자교사가 있습니다. 저는 솔직히 남자교사 채용에 찬성

해요. 여자교사가 편한 측면도 있지만, 여자 교사에게는 무언가 이야기하기에 어려운 부분들이 있어요. 상처받을 수도 있고 속칭 빠지는 경우가 있잖아요. 전 여자선생님 중에서도 어느 정도 털털하고 남성적인 특성이 있는 것이 좋아요. 관계적인 측면에서는 남녀 보다 내가 어떻게 생각하는 게 중요하지.

(A원장의 인터뷰 내용 중)

위에서 나타나는 바와 같이 현장에서는 다양한 많은 관계 내에서의 역동이 발생하는데, 남자로서의 특성보다는 개인차에 의한 것으로 남성성의 특성이 관계 내에서 부합되는 경우도 있고 문제의 본질은 남자라는 성별보다는 개별적인 교사가 가지고 있는 특성에 좌우되는 것으로 볼 수 있다.

(3) 남자로서의 장점 극대화

현장에서 교사의 성별 불균형의 문제가 제기되는 것은 그만큼 남성적인 역할 및 성격특성들이 교육현장에 필요하기 때문이라는 인식에 기반 한다. 그럼에도 불구하고 남성성 등의 성향들은 오히려 현장에 적합하지 않은 차원으로 인식되는 등 상반적인 특성들이 동시에 부각되었다(김세웅, 이대균, 2015). 즉 유아교육현장에서의 남자만이 가지고 있는 내적 가치를 영유아에게 잘 전달할 수 있는 모델로서의 역할이 남자교사의 존재 이 유입에도 불구하고(임효선, 2013), 남자교사의 장점이 줄어들고 있기 때문에 남자교사로서의 장점을 극대화할 수 있는 방향으로 나가야 한다는 의견이 주를 이루었다.

대학생활부터 여초를 겪으면서 위축된 부분들도 있겠지만, 따라가려고 하는 것이 아닌 자기 개성을 살렸으면 좋겠어요. 그게 원장이 남자교사를 채용하는 리스크를 감수하는 목적 아니겠어요? 그런데 어느 순간부터 여자 교사 화 되는 혹은 안 어울리는 탈을 쓰는 것 같은.

(A원장의 인터뷰 내용 중)

남자교사가 장점이 있어요. 분명히, 문제

행동 지도라던가 이러한 부분들, 그런데 어느 순간부터 눈치를 보면서 장점을 잃어버리는 경우가 있어요. 물어보면 선임교사들이 그렇게 하는 것을 싫어해서 지적 받은 후로는 관계가 틀어질까봐 조심하는 부분이 있다고 하더라고요.

(E원장의 인터뷰 내용 중)

아까도 이야기 하였지만 남자교사는 신체, 과학 이런 부분에 강점이 있는 거 같아요. 굳이 자신이 강점이 없는 부분들을 따라하는 거 보다는 자신이 신나고 재밌는 활동을 살리는 게 오히려 부모님들에게도 더 어필되는 거 같아요.

(D원장의 인터뷰 내용 중)

보육현장에서 남자들이 더 잘할 수 있는 역할들을 찾아보았으면 해요. 이걸 역할별적인 이야기는 아니고 사실 장애영유아를 위한 보육교사와 같은 경우, 여자교사들이 감당하기 쉽지 않은 부분들도 있고 한편으로는 부가적인 급여도 주기 때문에 경제적인 안정성을 동시에 충족시킬 수 있지 않나 싶어요.

(C원장의 인터뷰 내용 중)

남자교사가 현장에서 더욱 적합한 모습을 보이기 위해서는 적절한 모델의 사례 또한 요구되어야 한다. 남자교사는 현장에서 적합하게 모니터링이 되거나 세부적인 피드백을 받는데 어려움을 호소하는 경향이 많다(백승훈, 노진형, 2013). 그렇기 때문에 남자교사를 위한 적절한 모델의 존재도 중요한 요인 중 하나이며 이를 위해 남자교사들의 교육 커뮤니티가 제공되어야 한다는 의견도 개진되었다.

남자교사로서의 좋은 역할 모델. 선행 사례 등이 제시되는 것이 중요한 것 같아요. 남자교사가 했을 때 모범적인 사례들 이러한 부분이 계속 제시되면 더욱 좋을 것 같아요. 예를 들어 남자교사는 이러한 수업을 잘하더라, 혹은 남자교사로 인한 유

아들의 변화 이런 부분에 대한 연구자료 등도 함께 제시되면 좋을 것 같아요.
(H원장의 인터뷰 내용 중)

남자교사들만의 커뮤니티가 필요하다고 생각해요. 서로의 고충도 나누고, 수업에서 아이들의 반응이 좋았던 사례들도 공유하고, 또 여자선생님들에게는 쉽게 물어보지 못하는 남자들만의 고민이 있을 건데 서로 의견을 나눌 수 있는 커뮤니티가 필요해요
(E원장의 인터뷰 내용 중)

(4) 시스템의 변화

남자교사가 현장을 진입하기 위해서는 행정, 학교, 그리고 원 차원의 연계 등과 같은 시스템의 변화가 필요하다. 이를 통해서 원이 남자교사 채용으로 인하여 경험할 수 있는 어려움을 감소시키고, 채용권자인 원장이 남자교사를 채용하는 것에 대한 부담을 감소시키는 방안이 필요하다. Cushman (2010)은 남자교사가 급여 등의 문제와 더불어 승진 등과 같은 시스템적인 문제들로 인하여 어려움을 겪고 있다고 주장하였다. 본 연구에서도 남자교사의 안정적인 채용을 위해서는 시스템이 개선될 필요가 있다는 주장이 개진되었다.

원의 크기가 큰 곳을 중심으로 남자교사들이 임용이 되는 것이 좋을 것 같아요. 두 담임이면 더욱 좋고요. 원의 크기가 크면 아무래도 보다 멘토를 해줄 교사도 많고, 다양한 측면에서 적응하는데 더욱 용이하지 않을까 해요 특히 큰 원이 먼저 시범적으로 선행사례를 보여줬으면 해요 저희도 남자교사를 보다 많이 채용하는 이유가 그러한 부분도 있어요.
(F원장의 인터뷰 내용 중)

남자교사가 일을 그만두는 기로가 결혼을 하려고 생각했을 때 인거 같아요. 그만큼 급여에 관한 부분들이 영향을 줄 수 있죠, 현장에 있다가 유아체육 이런 곳으로 옮겨가기도 하고, 지금 많이 향상되어가고

있는 추세이지만 매일 하는 이야기 급여 부분도 개선되어야 하는 부분들이죠.
(A원장의 인터뷰 내용 중)

F원장님이 말씀하신 부분들이 개선되려면 일단 평가체계가 개선이 돼야 해요. 은연중에 상호작용 같은 평가체계에서 친절한, 상냥한 평가 여자교사들에게 적합하다고 판단되어지는 그런 기준들이 있는 것 같아요 이러한 부분들이 개선되면 보다 남자교사들도 적응하기 좋지 않을까요?
(B원장의 인터뷰 내용 중)

한편 남자교사의 채용을 위해 학교와 현장간의 연계에 관한 의견들도 함께 개진되었다. 이러한 측면은 교수의 추천뿐만이 아닌 실습, 봉사 등 학과와 지역사회원들 간의 연계에 관한 측면이 주로 대두 되었다.

책임감 있는 추천이 필요해요. 남자교사는 실습이든 처음에 채용을 하게 되는 과정에서 아무래도 주변에 아는 교수님들의 추천이 큰 요소로 작용하는 것 같아요. 관계상에 문제도 있고 한번 키워보자 이러면서 채용을 하는 것이지요. 그런데 남자교사든 여자교사든 원의 분위기 이러한 부분도 어느 정도 아는 측면들이 있으니까 책임감 있게 추천해 주시고, 교사들도 그러한 책임의식을 가져야 하고.
(E원장의 인터뷰 내용 중)

실습단계에서부터 어린이집과 연계가 될 수 있게 하거나 혹은 남학생들이 적극적으로 어린이집에 자신을 어필할 수 있는 기회를 제공해 주는 것이 좋을 것 같아요. 어린이집에서 다양한 행사들이 있는데 만 5세 같은 아이들은 수영장에서 단체로 남아들이 들어오기 눈치가 보이거나요. 이런 때 아무래도 남학생들이 와서 참여해서 봉사활동들을 하고 다양한 경험을 쌓아보는 것도 좋을 것 같아요.
(B원장의 인터뷰 내용 중)

맞아요. 실제 저번에 이 학교 학생들이 봉사에 참여했잖아요. 남학생들이 봉사에 참여한 원 이야기를 들어보니 원장님이 남자교사에 대하여 크게 생각해 보지 않았는데 다시 생각해보게 되는 계기가 되었다고 하더라고요.

(G원장의 인터뷰 내용 중)

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 영유아 보육 및 교육 현장에서 남자교사 채용에 대한 원장의 인식을 살펴보고 남자교사 채용을 위해 개선되어야 할 방안에 대하여 분석하였다. 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 원장들은 현장에서 근무 중인 어린이집 원장들의 남자교사에 대한 인식을 살펴본 결과 총 2가지 주제와 6개의 하위주제가 선정되었다. 먼저 원장들은 남자교사 채용으로 인하여 발생할 막연한, 행정적 불이익, 성과 관련된 사회적 분위기에 따른 어려움, 남자교사들의 역할 수행에 대한 불확실성으로 발생하는 막연한 두려움을 경험하는 것으로 나타났다. 다음으로 현장 원장들은 여성중심 조직 문화에서의 남자들의 적응과 남자교사로 인한 조직 문화의 개선, 보육교사라는 직업 및 보육현장이 갖고 있는 비전 그리고 보육교사의 역할 등에서 남자교사가 지닐 수 있는 명과 암이 있다고 인식하였다. 발생할 수 있는 어려움이 분명히 존재하지만 남자교사가 현장에서 분명히 요구되고 여러 가지 강점이 있을 수 있다는 의견을 공유하였다. 셋째, 남자교사가 보육현장에 진입하고 장기적으로 적응하기 위해서는 영유아와 관련된 다양한 경험을 쌓는 것이 중요하고, 현장에서는 남자의 특성이 아닌 개인적인 문제로 인식하고 유연하게 대처할 수 있는 태도가 중요하다고 인식하였다. 또한 남자로서의 장점을 살리고 극대화 시켜야 하며 다른 한편으로는 시스템이 유연하게 변화 될 필요성이 있음을 주장하였다.

본 연구에서 나타난 원장들의 남자교사 채용에 대한 인식 및 요구에 관한 결과를 바탕으로 영유아 현장에서 남자교사의 채용장벽을 낮추고 안정적으로 보육교사직에 적응하기 위한 논의 및 제언을 실시하면 다음과 같다.

첫째, 행정적인 차원에서의 명확한 감사 내용이 요구

된다. 본 연구 뿐 아닌 김경숙과 지옥정(2017)의 연구에서도 남자교사의 채용이 보건복지부 감사의 원인이라고 인식하는 측면들이 나타났다. 물론 이러한 풍조가 이전에 잘못된 문화에 기인하는 것임은 부정할 수 없는 사실이다. 다만 남자교사의 채용이 행정감사의 원인이 된다면 남자교사의 채용활동이 위축될 것이며 이로 인한 피해는 고스란히 현재 양성과정에 재학 중인 남자교사들이 부담하게 될 것이다. 이에 행정부문에 대한 감사들이 투명하게 이루어지되 감사의 원인이 남자교사 채용에 기인하는 것이 아니어야 할 것이다.

둘째, 남자교사 뿐 아닌 여자교사들에게 양성과정에서 올바른 성교육을 제공하고 성에 관한 교사의 권익을 보호할 필요성이 있다. 최근 들어 미투 운동이 확산되며 국내의 추악한 성관련 문제들이 끊이지 않고 있으며 아동과 관련된 성범죄 또한 급증하고 있기에(정우영, 김희영, 2018) 더욱 유아 그리고 교사의 권리 및 안전에 대한 보호가 요구되는 시점이다. 이러한 과정에서 남학생들이 더욱 많은 어려움을 겪고 있으며 한편으로는 많은 오해들이 발생하고 있다. 여성중심의 문화에서 남자교사들은 상대적으로 성에 관련된 오해로 인하여 많은 어려움을 겪게 되는데(서석원, 이대균, 2012), 이로 인하여 교사 역할을 수행하는데 회의감을 지각하기도 한다. 유아교사를 수행하면서 유아와의 신체적 접촉은 성문제로 발전할 수 있다는 두려움은 남자교사가 맞이하는 숙명일 수 있지만 이러한 과정에서 남자교사는 큰 마음의 상처를 얻게 된다(백승훈, 노진형, 2013; Robinson, 1988). 한편으로는 남성 중심 사회에서 만연하게 어떠한 행동이 성과 관련된 문제가 될 수 있는지에 대한 우리사회의 전반적인 인식이 여전히 성숙되지 못하였다. 또한 여성중심 문화에서 남학생들은 역으로 성차별적인 언행을 경험하기도 한다. 이에 양성기관 단계에서 발생할 수 있는 문제들을 예측하고 이러한 문제를 공정하게 해결할 수 있도록 노력하는 차원의 성교육이 남녀교사 모두에게 이루어져야 할 것이다.

셋째, 남자교사의 역할에 대한 인식 전환이 필요하다. 본 연구의 결과에서 현장 원장들은 남자교사가 할 수 있는 고유의 역할이 있다고 인식하는 다른 한편으로는 남자교사가 자신의 역할을 적합하게 수행하지 못할 것이라는 불안이 상존하고 있었다. 보육교사는 돌봄의 가치를 전면에 내세우고 있으며 이로 인해 여성성이 높은 직업이라는 현실에 마주한다. 이에 따라 남자교사는

섬세하고 치밀하지 못하다고 인식하는 경우가 많으며 (문병환, 홍혜경, 2011), 한편으로는 남자교사의 장점으로 남자의 신체적인 조건들을 활용하는 집꾼으로서의 역할(백승훈, 노진형, 2013)을 기대하는 경우도 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 남자교사들은 다른 관점의 아이디어 및 접근방식을 통해 다양하면서도 개방적인 보육환경을 영유아에게 제공할 수 있다(류왕효, 임정수, 2005). 양성성이 강조되고 있는 현대사회에서 남자교사의 존재는 특히 남자영유아들에게 올바른 성정체감 형성의 모델이 될 수 있으며, 아버지가 부재한 가정에서 일어나는 현대사회에서 남자에 대한 역할 모델 또한 제시해 줄 수 있다. 현대사회에서 다양한 변화 속에서 남자교사 또한 남자교사만의 장점을 활용하여 보육현장에 새로운 역동성을 부여할 수 있는 중요한 존재이기 때문에 남자교사의 교사로서의 역할에 보다 주의를 기울여야 한다.

넷째, 여성 중심 보육현장 문화의 인식 전환이 요구된다. 현장에서 남녀 성불균형을 염려하는 측면에는 영유아교육의 현상이 여성중심으로 편성되어 있으며 여성 중심적인 가치들만이 강조되어(Sanders, 2002) 특히 남아들이 어려움을 겪는 경우가 자주 발생하기 때문이다(Bullough Jr, 2015). 본 연구에서도 원장들이 남자교사를 채용하고, 남자교사가 현장에 필요하다고 생각하는 주된 이유는 보다 활동적인 수업을 진행하고, 남자교사가 갖고 있는 자신의 장점이 있다고 판단하였기 때문이다. 이는 남자교사는 이전의 문화에서 제공해 주지 못한 다양한 경험을 제공해 줄 뿐만 아니라 조직문화의 개선에도 도움을 줄 수 있기 때문이라는 Bullough Jr(2015)의 주장과 맥을 같이한다. 그럼에도 불구하고 남자교사는 자신의 성향을 억제하고 여성의 문화에 적응하기 위하여 자신을 변화시킨다. 한국의 유아교직문화에서는 유교적 문화의 영향으로 보이지 않는 서열화가 존재하기 때문에, 관계 지향적이며 부당한 상황에도 소극적으로 대응하며 수용하는 것이 관계인 여성 중심의 유아교직문화를 오랫동안 유지해온 여교사에게 남자 교사는 낯설고 자신을 위협하는 존재로 생각될 수 있다(백승훈, 노진형, 2013). 한편 스웨덴에서는 교직에서의 양성 평등정책으로 학교차원에서부터 교사의 전문성 발달을 위한 다양한 토론 및 논의 등이 진행되고 있으며 이러한 측면들이 남자 교상에 대한 인식 개선에 많은 도움을 제공하고 있다(Cushman, 2010). 남

성교사들의 증가로 양성균형이 이루어지고 영유아교사직의 사회적 지위가 향상되면 남녀교사들 모두 이익을 줄 뿐 아니라 근무환경의 역동성 또한 증가할 수 있다(채진영, 이강이, 2009; 최연철, 2003). 즉 남자교사들의 많은 유입이 전통적으로 여성의 직종이라고 여겨져 왔던 돌봄에 관한 양성성적인 가치를 부여할 수 있을 것이다. 이러한 측면에서 남자교사는 경직된 조직문화에서 긍정적인 동력으로 작용할 수 있다는 열린 마음 그리고 인식의 전환이 요구되며 특히 어린이집 문화, 환경 채용 등에 결정적인 역할을 하는 원장(이지희, 박윤조, 2018)의 인식변화가 이를 기반으로 보육현장의 문화가 역동적으로 변화할 수 있을 것으로 본다.

다섯째, 전반적인 보육교사의 처우 개선이 요구된다. 물론 이전의 문화와 다르게 어린이집의 직장어린이집, 국공립어린이집 등의 어린이집의 시설유형이 다양화 되고 보육교사의 처우 또한 증가하고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 무엇보다 남자교사의 보육현장의 진입이 정체되는 것은 낮은 급여 및 이로 기인한 사회적 지위, 승진기회의 제한 등의 요소들이 보육현장의 남성의 진입을 저해하는 요소가 되며(Berge, 2004; Thornton & Bricheno, 2006), 남자교사들이 지속적으로 보육현장에서 자신의 경력을 유지하는데 제한으로 작용한다(김경숙, 지옥정, 2017; 백승훈, 노진형, 2013). 남자교사 관련 연구들(김경숙, 지옥정, 2017; 최연철, 2003)에서는 유아교사직은 보람차고 애정도도 높은 직업이지만 경제적인 문제가 교사직의 가장 큰 걸림돌로 등장한다. 특히 한국 사회에서는 여전히 남자가 가장으로 가계의 생계를 책임지는 역할을 수행해야 한다는 인식이 잔존해 있으며 이러한 측면이 남자교사가 상대적으로 열등감을 지각할 수 있는 요소이다. 영국, 뉴질랜드와 같은 국외에서 전반적으로 교사의 급여들이 상승하게 됨에 따라 남자교사와 여자교사 양쪽 모두의 급여가 증가하고 이에 따라 사회적인 지위 또한 상승하는 효과가 나타났다(Cushman, 2010). 최저임금이 향상되고 정당한 노동의 대가가 강조되는 현대사회의 추세에서 보육교사의 급여도 현실성 있는 상승이 나타나기를 기대한다.

여섯째, 양성기관에서 남학생들이 영유아들을 자주 경험할 수 있는 다양한 기회를 제공하고 이에 대하여 지도할 필요성이 있다. 본 연구결과 원장들은 남자교사들이 무엇보다 다양한 영유아를 경험할 수 있도록 하는

것이 중요하다고 인식하였다. 남자교사들 특히 예비 교사들은 영유아를 어떻게 대하고 상호작용할지에 대한 어려움을 경험한다(주봉관, 김낙홍, 2011). 남자유아교사 그리고 양성과정의 남학생들에 관한 연구들(김대욱, 2014; 백승훈, 노진형, 2013; 주봉관, 김낙홍, 2011)에서는 남학생들이 상당부분 아이들을 좋아해서 학과에 입학하는 경향성이 많은 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 여성 중심 문화에서 수업 시연 등에서 서브적인 역할만 담당하는 것과 같이, 교사로서의 역할 수행에 있어 경험에 제한이 있는 것으로 나타났다. 이에 예비 유아교사 단계에서부터 남학생들이 스스로 영유아와 다양한 경험을 쌓을 수 있도록 지도하고 기회를 제공하는 것이 중요할 것으로 판단한다.

일곱째, 현장에서도 남자교사를 접해 볼 필요성이 제기된다. 본 연구결과 남자교사와의 직무를 경험한 원장님들은 남자교사에 대한 편견이 적고, 보다 남자교사 채용에 긍정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 남자교사를 경험하게 된 후 부정적인 인식이 감소하였다는 김세웅과 이대균(2015)의 연구결과와 궤를 같이한다. 현장에서 남자교사를 경험하게 될 경우 남자교사에게 갖고 있었던 편견이 감소하게 되고, 보다 객관적으로 남자교사를 평가할 수 있는 기반이 된다. 실제 본 연구에서 제시되었던 어린이집 등의 행사에 자원봉사요원으로 참여해 보는 경험도 자신의 직업적성을 탐색해보고 영유아를 경험해보는 좋은 기회가 될 것으로 판단된다.

여덟째, 시스템의 개선이 요구된다. 여성 중심화된 보육현장의 시스템은 남자교사의 진입에 커다란 장벽으로 작용한다(Sumsion, 2005). 특히 현대사회는 양성성을 강조하는 문화로 여아에게도 남성성적인 차원이 그리고 남아에게도 여성성적인 차원이 요구된다. 그럼에도 불구하고, 보육현장에서의 평가 체계들은 주로 여성 중심적인 차원들로 이루어져 있다(김경숙, 지옥정, 2017). 이에 평가의 상호작용 요소 등에서도 이러한 부분들이 균형있게 고려될 필요성이 있다. 한편 본 연구결과에서는 남자교사에게 적합한 모델링 혹은 피드백을 제공할 수 있는 남자교사의 존재 및 남자교사의 고민을 해결할 수 있는 커뮤니티 등의 의견이 제공되었다. 실제 현직 남자교사에 관한 연구들(김세웅, 이대균, 2015; 백승훈, 노진형, 2013; Cushman, 2010)의 연구에서 현직 남자교사들은 적합한 멘토가 없기 때문에

많은 어려움을 경험하고 있음이 나타났다. 이에 남자교사의 적응을 위한 프로그램 혹은 지역사회 남자교사들이 정보를 공유할 수 있는 커뮤니티 등의 구성이 요구된다. 한편으로는 법적인 체제 내에서의 시스템의 보완 또한 필요하다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고용노동부: 2017. 11. 28.)에서는 직종별로 여성 근로자의 비율이 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선 조치 시행계획 등을 수립하여 제출하도록 요구되고 있다. 이러한 법적인 체제들을 차치하고라도 보육현장의 상황에 맞추어 규모가 큰 원과 같은 경우 남자교사를 고용하도록 하거나 혹은 남자교사를 고용한 원에게 오히려 행정감사를 더욱 크게 실시하는 역차별보다는 남자교사 지원을 위한 행정적 지원서비스 혹은 재정적인 지원 등의(임명희, 2014). 인센티브를 부여할 수 있는 제도 개선 등이 요구된다. 또한 남자교사의 전문성 신장을 위한 보수교육 등의 제도 및 행정적인 장치 마련도 요구된다.

종합하면, 남자교사의 채용 확대의 필요성에 대하여 상당부분 공감과 되고 있는 변화가 발생하고 있는 현대사회에서 채용의 주체인 양성기관의 원장들이 남자교사의 장점을 인식하면서도 한편으로는 여러 가지 불안으로 인한 양가적인 감정으로 인하여 남자교사의 채용을 꺼려하고 있다. 이에 현장의 남자교사에 대한 인식 전환이 요구된다. 이를 위해 교원양성기관에서는 남자교사의 긍정적인 측면이 영유아에게 효과적으로 전달되기 위한 정신적, 기술적인 교육을 통하여 역량이 높은 남자교사 배출을 위한 노력을 기울여야 할 것이며, 이와 발맞추어 여러 행정적 제도도 보완되어야 할 것이다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언을 제시하면 본 연구는 원장의 관점에서 질적인 접근으로 남자교사 채용에 관한 인식을 조사하였다. 이에 본 연구결과와 관련 연구들을 기반으로 남자교사의 채용에 관한 인식 및 요구 등을 적합하게 살펴볼 수 있는 설문지를 구성한 후 교사, 원장, 부모 등에게 수행되는 조사 분석 연구가 필요하다. 또한 본 연구는 어린이집을 대상으로 하였으며, 주로 국공립 어린이집과 직장어린이집을 대상으로 하였기 때문에 국공립 유치원, 사립유치원, 민간 어린이집 등 다양한 영유아 현장의 다른 관점들도 분석해 볼 필요성이 제기된다.

참고문헌

- 곽노의, 배정호(2012). 멘토링을 통한 초임 남자유아교사의 교직적응과정 탐색. **유아교육학논집**, 16(2), 31-60.
- 김경숙, 지옥정(2017). 남자 유아교사의 어린이집 입사 결정 때부터 퇴사까지의 심리적 변화과정. **어린이미디어연구**, 16(3), 153-179.
- 김대욱(2014). 유아교육과 남자 신입생이 인식하는 유아교사 이미지 변화 탐색. **유아교육학논집**, 18(2), 313-337.
- 김성재, 김후자, 이경자, 이선옥(2000). **포커스 그룹 연구방법**. 서울: 현문사.
- 김성현, 이승주(2018a). 교사가 지각한 교육기관 이탈 희망 유아 척도 개발 및 타당화. **열린유아교육연구**, 23(4), 35-56.
- 김성현, 이승주(2018b). 통합교육 현장에서 근무하는 유아특수 교사의 장애이해 교육 경험에 관한 질적연구. **한국보육학회지**, 18(2), 231-246.
- 김세웅, 이대균(2015). 유아교육기관의 여자교직원에게 비쳐진 남자교사의 모습. **열린유아교육연구**, 20(2), 419-452.
- 류왕효, 임정수(2005). 남성보육교사 선호에 대한 부모인식에 관한 조사 연구. **한국영유아보육학**, 41, 477-491.
- 문병환, 홍혜경(2011). 남자 유아교사에 대한 현직유아교사와 예비유아교사의 인식비교. **유아교육학논집**, 15(2), 91-107.
- 배정호(2009). 남자유아교사에 대한 학부모의 인식. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백승훈, 노진형(2013). 남자유아교사의 “교사 되어가기”에 대한 질적 연구. **생태유아교육연구**, 12(1), 49-73.
- 서석원, 이대균(2012). 유아교육기관의 남자 원장이 느끼는 어려움과 기쁨. **미래유아교육학회지**, 19(2), 177-207.
- 성소영(2008). 유아교육에서의 성의 불균형: 남자교사의 부재. **사회과학연구**, 27(1), 231-244.
- 원영미, 전지혜(2018). 장애아 통합어린이집 일반교사의 장애 인식 및 보육경험에 관한 연구. **한국보육학회지**, 18(1), 169-192.
- 이경민(2016). 포커스 집단 인터뷰를 통한 유아기 행복의 구성요인과 측정방법 탐색. **유아교육연구**, 36(1), 499-514.
- 이나미, 조경자(2008). 유아기 자녀를 둔 어머니들의 남자 유아교사에 대한 인식. **미래유아교육학회지**, 15(4), 299-321.
- 이영선, 김래선, 조은희, 이현숙(2013). 청소년의 스마트폰 사용에 대한 인식연구: 중·고생 이용자의 FGI 를 중심으로. **청소년상담연구**, 21(1), 43-66.
- 이지희, 박윤조(2018). 어린이집 원장의 멀티플라이어십이 보육교사의 교사협동과 동료지원에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 18(2), 103-115.
- 임명희(2014). 유아교육기관 평가체계의 통합화 방안 연구. **한국보육학회지**, 14(2), 83-102.
- 임명희, 박윤조, 김성현(2017). 예비보육교사의 직업기초능력, 교직 인·적성, 행동유형 간의 관계. **한국보육학회지**, 17(4), 145-161.
- 임효선(2013). 유아교육기관 내 남자 유아교사 유무에 따른 유아의 성역할 발달 차이 연구. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정우영, 김희영(2018). 유아 성교육 관련 국내 학술지 연구 동향. **어린이미디어연구**, 17(1), 107-131.
- 정재은, 김성현(2018). 정서노동이 유아교사의 심리적 소진에 미치는 영향: 원장 리더십의 조절효과 분석. **한국보육학회지**, 18(1), 193-216.
- 조경자, 이현숙(2004). 유아교사가 되려는 남자 대학생에 대한 연구. **유아교육연구**, 24(1), 187-214.
- 조현정, 이병인(2015). 장애아전문 어린이집 보육교직원의 보육컨설팅에 대한 인식 및 요구 분석. **한국보육학회지**, 15(2), 215-240.
- 주봉관, 김낙홍(2011). 남자 예비유아교사로서의 어려움과 교사양성기관의 지원방안 탐색. **유아교육학논집**, 15(1), 485-508.
- 지성애, 김성현(2014). 유아의 행동문제와 인지능력 및 자아 존중감 간의 관계 분석. **유아교육연구**, 34(3), 197-219.
- 지옥정, 김경숙(2016). ‘그’가 아닌 ‘우리’ 되기: 어린이집 원장의 초임남자교사 지원 전략. **유아교육연구**, 36(5), 111-133.
- 채진영, 이강이(2009). 남자영유아교사 관련 경험 유무에 따른 어머니, 아버지, 여교사, 여원장의 남자영유아교사에 대한 인식의 차이. **유아교육학논집**, 13(2), 37-57.
- 최연철(2003). 남자 유아 교사로 살아가기. **열린유아교육연구**, 8(3), 25-43.
- 최지훈, 임원신(2012). 남자유아교사에 대한 교사와 학부모의 인식 비교. **아동학회지**, 33(2), 165-183.
- 한국교육개발원(2015. 08). 교육통계서비스. <http://kess.kedi.re.kr/index>에서 2018년 12월 3일 인출
- 한희경(2018). 남자 예비유아교사의 진로설계 및 유아교사로서 역할기대 이야기. **열린유아교육연구**, 23(1), 111-136.
- Ashley, M., & Lee, J. (2003). *Women teaching boys: Caring and working in the primary school*. Stoke on Trent, UK: Trentham.
- Berge, B. (2004). Whatever happened to the male

- teacher? Gendered discourse and progressive education in Sweden 1945-2000. *History of Education Review*, 33(2), 15-29.
- Bullough Jr, R. V. (2015). Differences? Similarities? Male teacher, female teacher: An instrumental case study of teaching in a head start classroom. *Teaching and Teacher Education*, 47, 13-21.
- Cameron, C., & Moss, P. (1998). Men as carers for young children: An introduction. In C. Owen, C. Cameron, & P. Moss (Eds.), *Men as workers in services for young children: Issues of a mixed gender workforce* (pp. 11-28). London: Institute of Education, University of London.
- Cameron, C., Moss, P., & Owen, C. (1999). *Men in the nursery: Gender and caring work*. London: Paul Chapman.
- Carrington, B., & Skelton, C. (2003). Re-thinking 'role models': Equal opportunities in teacher recruitment in England and Wales. *Journal of Education Policy*, 18(3), 253-265.
- Cooney, M. H., & Bittner, M. T. (2001). Men in early childhood education: Their emergent issues. *Early Childhood Education Journal*, 29(2), 77-82.
- Cushman, P. (2005). Let's hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(3), 227-240.
- Cushman, P. (2007). The male teacher shortage: A synthesis of research and worldwide strategies for addressing the shortage. *KEDI Journal of Educational Policy*, 4(1), 79-98.
- Cushman, P. (2010). Male primary school teachers: Helping or hindering a move to gender equity?. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1211-1218.
- Drudy, S. (2008). Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminisation. *Gender and Education*, 20(4), 309-323.
- Froese-Germain, B. (2006). Educating boys: Tempering rhetoric with research. *McGill Journal of Education*, 41(2), 145-154.
- Glesne, C. (2017) *질적연구자 되기*(안혜준 역), 서울: 아카데미프레스(2006년 원저 발간).
- Honig, M. I. (2008). District central offices as learning organizations: How sociocultural and organizational learning theories elaborate district central office administrators' participation in teaching and learning improvement efforts. *American Journal of Education*, 114(4), 627-664.
- Jensen, J. J. (1998). Men as workers in childcare services: A European perspective. In C. Owen, C. Cameron, & P. Moss (Eds.), *Men as workers in services for young children: Issues of a mixed gender workforce* (pp. 118-31). London: Institute of Education, University of London.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2009). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lyons, M. (2005). Gender, the labour market, the workplace and policy in children's services: Parents, staff and student attitudes. *Australian Journal of Early Childhood*, 30(1), 6-13.
- MacNaughton, G., & Newman, B. (2001). Masculinities and men in early childhood: Reconceptualising our theory and our practice. In E. Dau (Ed.), *The anti-bias approach in early childhood*, (pp. 145-157). Sydney, Australia: Longman.
- Martino, W., & Rezai-Rashti, G. M. (2010). Male teacher shortage: Black teachers' perspectives. *Gender and Education*, 22(3), 247-262.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). Drawing valid meaning from qualitative data: Toward a shared craft. *Educational Researcher*, 13(5), 20-30.
- Mills, M., Martino W., & Lingard, B. (2004). Attracting, recruiting and retaining male teachers: Policy issues in the male teacher debate. *British Journal of Sociology of Education*, 25(3), 355-369.
- Noddings, N. (1996). Stories and affect in teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 435-447.
- Robinson, B. E. (1988). Vanishing breed: Men in child care programs. *Young Children*, 43(6), 54-58.
- Sanders, K. (2002). Viewpoint "Man don't care?". *Young Children*, 57(6), 44-48.
- Sumsion, J. (2000). Negotiating otherness: A male

early childhood educator's gender positioning. *International Journal of Early Years Education*, 8(2), 129-140.

Sumsion, J. (2005). Male teachers in early childhood education: Issues and case study. *Early Childhood Research Quarterly*, 20(1), 109-123.

Thornton, M. E., & Bricheno, P. (2006). *Missing men in education*. UK: Trentham Books.

Vandenbroeck, M., & Peeters, J. (2008). Gender and professionalism: A critical analysis of overt and covert curricula. *Early Child Development and Care*, 178(7-8), 703-715.

A Focus Group Interview Study on the Daycare Center Director's Recognition and Improvement of Male Teacher's Employment

Myeung Hee Lim

Professor, Child Care Education, DongNam Health University

Seong Hyun Kim

Assistant Professor, Child Care Education, DongNam Health University

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate daycare center director's awareness of male teacher recruitment and need for effective male teacher recruitment.

Methods: To this end, eight directors of child care centers with male teachers were selected as subjects of study. The data collection method was applied to the Focus Group Interview method, and a four interviews were conducted for two to two and a half hours.

Results: After the interview data was analyzed, the contents were categorized into two major themes and six sub themes in awareness of male teacher recruitment by director of daycare center. The two major themes were (1) A vague fear of upcoming difficulties (2) The light and darkness of male teachers in the organization culture of childcare. Looking at the results, in a vague fear of upcoming difficulties theme includes administrative disadvantages, gender-related social atmosphere, and uncertainty about their role performance. Second, in the light and darkness theme includes women-centered organizational culture and adaptation, the vision of child care sites, and the role of male teachers at childcare sites. Next the contents were categorized into one major theme and four sub themes in need for effective male teacher recruitment by director of daycare center. The major theme was a male teacher's way into the daycare site, and sub five themes were expanding opportunities for child care experience and practices, a shift in the perception that it's not a man, it's an individual problem, maximizing the strengths of men, and improving the system.

Conclusion/Implications: Based on these results, several specific implications of need for effective male teacher recruitment were suggested.

Received October 30, 2018

Revision received November 26, 2018

Accepted December 10, 2018