

## 평생교육사의 진로장벽과 대처행동에 관한 근거이론적 탐색\*

장경미\*\* · 현영섭\*\*\* (경북대)

### ■ 요약 ■

본 연구는 평생교육사가 경험하는 진로장벽과 이에 대처하는 행동을 모색하기 위한 목적에서 수행되었다. 이를 위해 D시와 K도에 거주하는 평생교육사 15명을 심층면담하였다. 연구방법은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 근거이론에 따라 분석하였다. 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 개방코딩을 통해 194개의 개념, 40개의 하위범주, 17개의 상위범주가 도출되었다. 둘째, 축코딩에서는 중심현상으로 도전과 역경의 시행착오, 우후죽순 갈등, 암묵적으로 존재하는 차별, 주체적이지 못한 나, 가정·일·삶의 불균형이 도출되었다. 셋째, 선택코딩에서는 핵심범주로 '진로장벽 극복으로 확고한 입지 구축'으로 밝혀졌으며, 대처행동 유형 분석에서는 성장추구형, 경력유지형, 내려놓음형, 낯선도전형으로 나타났다. 마지막으로 연구결과를 종합하여 평생교육사의 진로장벽 및 대처행동에 관한 논의와 제한점 및 후속연구에 대해 제언하였다.

[주제어] : 평생교육사, 진로장벽, 대처행동, 근거이론

\* 본 논문은 장경미의 박사학위논문에서 발췌하여 정리하였음.

\*\* 제1저자, 경북대학교 중등교육연구소 전임연구원, bisuljang@naver.com

\*\*\* 교신저자, 경북대학교 교육학과 교수, yshyun@knu.ac.kr

## I. 서론

최근 사회는 급격한 변화로 인해 많은 정보와 지식이 생산되고 소멸되면서 지식의 수명주기가 단축되고 있다(정재욱, 2013). 지식생태의 변화는 평생동안 학습해야 하는 필요성 그리고 요구를 확대하였고, 이는 평생교육서비스를 제공하는 평생교육사에 대한 관심(김선화, 현영섭, 2022; 김희동 외, 2015; 이영희 외, 2022)으로 이어졌다. 2007년 평생교육법 개정으로 국가 및 시·도 평생교육진흥원뿐만 아니라 평생교육기관의 평생교육사 의무 배치에 대한 법적 근거가 마련되었다(국가평생교육진흥원, 2020). 하지만 실제로 평생교육사가 평생교육기관에 배치되어 근무하는 비율은 5% 수준으로 매우 낮은 실정이다(국가평생교육진흥원, 2021). 그로 인하여 다수의 평생교육사가 모든 직무를 담당하고 있어 이에 대한 어려움을 호소한다(동미정, 배을규, 2009; 변종임, 2003; 현영섭, 2018). 더욱 우려되는 부분은 평생교육사의 비정규직 고용형태로 인해 불안한 미래와 일의 연속성이 보장되지 않는다는 것이다. 따라서 평생교육사의 경력 진출, 직무 수행, 노동 조건 등의 어려움과 대처에 주목할 필요성이 제기된다.

이런 상황임에도 불구하고 평생교육사 연구는 평생교육사의 직무, 자격, 이직 등에 초점을 두고 보고되고 있다. 2000년대 초반 이후 평생교육사 연구는 평생교육사 명칭, 자격제도, 직무와 역할, 역량, 전문성에 주목하였다. 이후 최근에는 평생교육사의 직무소진, 직무 스트레스, 정체성, 감정노동, 이직의도 등에 대한 연구가 증가하고 있다(김인록, 허정무, 2017; 윤여각, 2010; 정민승, 2010). 하지만 평생교육사의 현장 배치와 근무 비율이 낮은 상황에 반응하여 평생교육사로서 해당 경력에 진출하는 것을 어렵게 하거나 촉진하는 요인인 진로장벽(career barrier)에 대한 연구는 국내외에서 거의 발견되지 않고 있다.

반면에 상담학, 진로교육학, 교원교육, 대학생 등에 대한 학술분야에서는 진로장벽 측정도구 개발, 진로장벽의 요인과 결과 등 다양한 연구를 보고하고 있다(김준희 외, 2021; 손은령, 2001; 하정, 2017; 현영섭, 신은경 2020). 진로장벽은 직업인으로 직무를 수행하는 과정에서 역할행동을 방해하는 여러 부정적인 사건이나 사태이다(김준희 외, 2021). 그리고 진로장벽이 개인과 조직에 긍정적 결과보다는 부정적 영향을 초래할 수 있다는 점에서(정승희, 2018; 정재욱, 2013) 다양한 관점과 영역에서 해당 분야 전문가나 종사자의 진로장벽에 대한 연구가 확대되고 있다.

이처럼 평생교육사의 진로 및 직무에 대한 선행연구에도 불구하고 평생교육사 관련 연구의 한계점을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 국내·외에서 평생교육사의 진로장벽 연구는 보고되지 않았다. 그동안 평생교육사 연구는 직무모델(김진화, 2003), 전문직 정체성(정민승, 2010), 직무소진(김영찬, 2011), 이직의도(강시원, 2022; 김현직, 2017), 정체성(김인록, 허정무 2017; 이동준, 2013; 임수정, 2016), 직무 스트레스(김인숙, 2018; 이은주, 2015; 정재욱, 2013), 감정노동(남은지, 2014; 신은경, 현영섭, 2011)에 대하여 수행되었다. 정리하면, 평생교육사의 직무에 대한 연구로 집중되기는 하였으나, 직무 자체를 파악하거나 직무소진과 같이 하나의 특성에 초점을 두어 전체적인 직무수행의 상황이나 어려움을 반영하는 연구로서는 한계를 보이고 있었다. 따라서 평생교육사 진로장벽을 실증적으로 분석하여 직무 수행을 어렵게 하는 다양한 맥락에서 발생하는 현상을 포착하고 이를 통해 평생교육사의 직무 수행과 경력 발전을 위한 지원 방안의 학술적 근거를 제공하는 것이 필요하다.

둘째, 평생교육사의 직무 경험에 대한 연구(김진화, 2003; 박지희, 2010; 변종임, 2003; 이은주, 2015; 정혜원, 2013)가 보고되었으나 직무와 과업을 분석하여 이상적 수준의 직무모형을 개발하는데 초점을 두었다. 이 연구들은 평생교육사의 직무를 분석하였으나 우수한 역량과 성과를 보이는 평생교육사의 직무모형을 분석함으로써 평생교육사가 경험하는 부정적 경험이나 애로사항, 갈등, 불만 등은 충분히 밝히지 못하였다. 따라서 평생교육사의 이상적 직무 내용이나 수준을 넘어서 실제 현장에서 나타나는 직무 수행의 어려움이나 경력개발의 한계 상황을 파악하는 평생교육사의 진로장벽을 맥락적인 상황을 고려하여 분석하는 질적연구가 요청된다.

이상의 논의를 보면, 평생교육사의 양성 규모에 비해 분야의 진출이 한정되고 진출하여도 직무 수행의 다양한 어려움을 경험하고 있다. 하지만 평생교육사 관련 연구는 직무 수행의 어려움을 외면하거나 제한된 현상에 초점을 두는 경향을 보였다. 이에 평생교육사의 실제 직무 현장에서 경험되는 진로장벽을 다양한 맥락을 고려하여 실증적으로 파악하는 연구의 필요성이 존재하였다. 이런 필요성을 충족하기 위해 본 연구는 평생교육사가 인식하는 진로장벽과 대처행동을 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 하였다.

## Ⅱ. 선행연구의 검토

### 1. 진로장벽의 개념과 요인

#### 가. 진로장벽의 개념

진로장벽(career barrier)의 개념은 Crites(1969)가 직장이나 직업, 직무에 부적응을 초래하는 다양한 원인을 ‘방해조건(thwarting conditions)’이라 칭하는 데서 시작되었다. 이후 다수의 연구(Betz, 1994; Swanson et al., 1996; Swanson & Tokar, 1991)에서 진로장벽으로 표현이 수정되면서 개인의 동기, 포부, 목표, 진로선택 등에 영향을 줄 뿐만 아니라 역할 행동을 방해하는 여러 부정적 사건이나 사태로 정의되었다. 진로장벽과 관련된 초기 국내 연구에서는 진로를 고민하는 대학생이나 취업을 준비하는 청년이 경험하는 어려움, 장애, 방해물 등을 진로장벽으로 정의하였다(김은영, 2001; 손은령, 2001; 신은경, 현영섭, 2020). 구체적으로 김은영(2001)은 진로장벽을 진로발달과 관련된 과거의 어려움, 장애, 미래에 대한 진로계획과 진로목표 성취를 위해 극복해야 할 어려움과 장애로 보았으며, 손은령(2001)은 진로계획과 진로목표의 실현에 방해가 되는 요인뿐만 아니라 진로결정을 힘들게 하는 요인 또한 진로장벽이라 보았다. 이후 진로장벽의 개념은 진로와 관련된 여러 경험, 진학, 취업뿐만 아니라 승진, 직업의 지속, 가사와 직장생활의 병행, 직무행동 등을 수행하는 과정에서 발생하는 개인의 진로선택, 목표, 포부, 동기 등에 영향을 미치거나 역할행동을 방해하는 여러 부정적 요인이나 상황 등으로 폭넓게 해석되었다(공운정, 2005; 김준희 외, 2021). 이처럼 진로장벽은 진로목표 설정, 진로계획 수립과 취업 이후 진로를 발전시키는 과정에서 역할행동을 방해하는 것으로 지각되는 상황이나 사건, 어려움 등과 같은 부정적 요인으로 정의하고 있다. 이에 본 연구에서도 진로장벽을 진로목표 설정, 진로계획 수립과 취업 이후 진로를 발전시키는 과정에서 역할행동을 방해하는 것으로 지각되는 상황이나 사건, 어려움 등으로 정의하였다.

#### 나. 진로장벽의 요인

진로장벽의 초기 연구는 진로장벽 요인을 개인 내부의 심리적인 측면과 개인 외부의 환경적인 측면으로 이분화 하였다(Crites, 1969). 하지만 이분법 분류는 다양한 진로장벽 요인을 포괄하지 못한다는 한계에 직면하였다. 이에 다양한 요인으로 연구가 확대되었다. 먼저

London(1997)은 개인적인 상황, 직업환경 그리고 이들의 상호작용으로 삼분화 하였다. 이외에도 개인특성요인, 태도요인, 상황요인(Nieva & Gutek, 1981), 태도장벽, 사회적·대인적 장벽, 상호작용적 장벽(Swanson & Woitke, 1997) 등으로 구분되기도 하였다. 삼분법은 이분법보다는 진로장벽을 보다 세분화하여 분석하였지만, 여전히 진로장벽 요인 간의 상호작용을 충분히 설명하지 못하였다. 또한 진로장벽의 내용을 인위적인 틀로 구분하면서 실제 현장이나 생활에서 직접 수집한 경험적 자료를 통해 나타나는 진로장벽 요인을 세밀하게 포함하지 못하는 한계점이 있다(김준희 외, 2021; 이성식, 2007; 현영섭, 신은경, 2020; Russell & Rush, 1987). 이러한 한계점을 반영하여 최근 연구는 개인의 진로 목표와 계획에 따라 수행되는 다양한 경험을 통해 영향을 받거나 방해로 지각되는 요인과 이들 간의 맥락적 관계까지도 다각적으로 고려하여 다분화하는 방법을 채택하고 있다(장경미, 2020; 현영섭, 2022). 또한 관련 연구가 개인의 심리적 특성 요인만을 지나치게 강조하여 사회·문화적 특성을 간과한다는 비판도 있다(공윤정, 2005; 김준희 외, 2021; 손은령, 2001). 이런 비판을 반영하여 진로장벽 요인으로 상황적 또는 환경적 요인을 강조하여 포함하는 경향도 나타나고 있다.

이상과 같이 선행연구에서는 진로장벽 요인에 대해 다양하게 분석하였지만, 주된 함의의 진로장벽은 개인의 내적인 상태나 외적인 환경에 따라 지각하고 반응하며, 결정을 이끌어 내는 데에는 주관적임을 확인할 수 있었다. 즉, 진로장벽을 인식함으로써 진로장벽이 변화 불가능한 것이 아니라 개인의 내·외적인 변화와 다양한 요인들에 의해 상황과 인식이 바뀔 수 있다는 것을 의미한다(김은영, 2001; 이성식, 2007; 현영섭, 신은경, 2020; Swanson & Woitke, 1997). 이는 진로장벽이 모든 사람의 진로발달에 부정적인 영향만을 미치는 것이 아니라 오히려 자신이 부딪히고 이겨내야 할 과업으로 인식함으로써 자신의 진로를 설계해 나가는 과정으로 이해할 수 있다.

## 2. 대처행동의 개념과 대처행동 유형

### 가. 대처행동의 개념

대처행동은 개인이 어려움을 경험하는 중에 자신의 상황, 조건, 성향에 따라 이를 대처하기 위해 행하는 특정 행동이다. 대처행동의 초기 연구는 Freud(1946)의 방어기제에 대한 것이었다(주아몽, 2018). Freud(1946)의 방어기제에 따르면 인간의 대처행동은 상황에 대해 일관되고

안정적인 대처 성향을 의미한다. 즉, 대처행동은 일종의 개인 성향으로 일의 어려움이나 개인적 스트레스 상황에 대하여 일관되고 안정적으로 보이는 반응을 전제로 하는 관점이 대처행동에 대한 초기의 설명이었다(기선우, 2010; 김수주, 2002; 장경미, 2020).

1980년대 이후에는 스트레스 등의 외적 환경 자극에 대한 대처행동이 내적 성향뿐만 아니라 외부적 상황이나 자원을 활용하는 것을 포함한다는 관점으로 확대되었다. 즉, 인간의 개인적 성격에 의해서 대처행동이 결정되는 것뿐만 아니라 사회적 또는 외부적 조건이나 상황에 따라 다양한 대처반응이 나타날 수 있다는 것이다. 예를 들어, Lazarus와 Folkman(1987)은 인간은 내적자원과 사회적 자원을 포함하는 외적자원을 활용하여 스트레스를 대처할 수 있다고 설명하였다. 따라서 스트레스 등에 대한 대처행동은 개인적 성향뿐만 아니라 사회적 조건이나 영향에 의해 적절한 방법으로 선택된다. 또한 Folkman과 Lazarus(1986)는 스트레스에 대한 대처행동을 개인이 가지고 있는 자원을 초과하거나 지나치게 강요되는 것으로, 내·외적 요구를 해결하기 위한 인지적 또는 행동적 노력으로 정의하였다.

국내에서도 김수주(2002), 김정희(1995)는 대처행동을 특정 상황에서 나타나는 반응속성뿐만 아니라 개인의 인지와 평가과정을 통해서 나타나는 행동 형태로 정의하였다. 이는 개인이 받고 있는 스트레스를 최소화하여 자신의 삶에 대응해 나갈 수 있도록 노력한다는 것이다. 또한 개인이 어떤 상황에 처하든 스트레스를 극복하기 위해 다양한 대처행동을 취함으로써 스트레스의 증감이 조절되며, 이러한 일련의 과정이 반복적으로 일어남을 의미한다. 이상을 정리하면, 대처(coping)는 개인이 스트레스를 촉발할 수 있는 상황을 관리(manage)하기 위한 행위적이고 인지적인 노력으로 이해할 수 있다.

## 나. 대처행동 유형

대다수의 사람은 스트레스를 받는 상황에 처하게 되면 스트레스 원인이 무엇이건 간에 그 상황으로부터 벗어나기 위해 대처하게 된다. 스트레스 대처행동에 관한 선행연구에서는 노력이 투여되는 방식이나 정도에 따라 다양하게 구분하였다. 먼저 스트레스가 발생하였을 때, 이에 적극적으로 대처하는 유형의 특성은 자신이 처한 상황에서 불안이나 방해가 되는 요인을 찾아 분석하는 것에 매우 적극적이다(유안진, 1998; 주아몽, 2018; 하정, 2017; Folkman & Lazarus, 1984; Roth & Cohen, 1986). 즉 이 유형은 스트레스를 유발하는 문제점을 찾아 그것을 해결하는 것이 최선의 방안이라 여기기 때문에 문제해결에 초점을 맞춘다(김수주, 2002; 김

정희, 1995; Amirkman, 1994; Heppner et al., 1995; Roth & Cohen, 1986). 더욱이 문제해결을 위해서는 문제에 적절한 해결과제를 찾는 것이 무엇보다 중요함을 인지하고 있다(Endler & Parke, 1990). 다음은 스트레스나 문제상황이 발생하였을 때, 자신이 처한 현실을 사려있게 여러 번 생각하는 반추유형이 있다(Nolen-Hoeksema, 1987). 즉 자신의 내적인 요인이나 외적인 요인 또는 자신의 행동에 영향을 미치는 환경 등에서 거리두기를 통해 현실을 직시하는 것이다(전경화, 2019; 주아몽, 2018; Roth & Cohen, 1986). 이는 외부에서 투입되는 노력으로 문제를 분석하고 전략을 세우고, 자신에 대한 반성적인 사고를 통해 교훈을 이끌어냄으로써 현재의 난관을 대처하여 극복한다.

또한 스트레스 사건을 회피하거나 무시함으로써 스트레스에서 벗어나려는 회피적인 특성도 있다. 이러한 회피전략은 당면문제를 부정하거나 관심을 전환하려는 의도성이 내포되어 있다(민하영, 유안진, 1998; Folkman & Lazarus, 1984; Roth & Cohen, 1986). 회피적 대처행동은 문제를 간접적으로 해결하려는 행동으로 스트레스 상황에 대해 생각하지 않거나 직면한 상황을 그대로 수용하면서 운명에 맡기는 행동을 취한다(Moos, 1991). 마지막으로 회피형은 자신이 통제하기 어려운 스트레스 상황을 외면함으로써 문제를 해결하는 것이 아니라 근본적인 원인에 대해 더 이상 관여하지 않는 것이다. 이 유형은 문제점을 자신의 능력이나 노력과는 별개 이기에 자신이 처한 상황과는 전혀 다른 상황이나 환경으로 변화를 모색한다. 이러한 내면에는 문제나 스트레스를 유발하는 장벽에 대해 자신이 통제할 수 없음을 인식하고, 그 상황에서 탈출하고자 한다(민하영, 유안진, 1998; Heppner et al., 1995; Rotter, 1990).

### 3. 평생교육사의 진로장벽과 대처행동

#### 가. 평생교육사의 진로장벽

평생교육사의 진로장벽과 관련된 선행연구는 찾기가 쉽지 않다. 하지만 평생교육사로서의 직무 수행과정에서 나타나는 직무 스트레스(김인숙, 2018; 이은주, 2015; 정재욱, 2013; 정혜원, 2013), 직무 소진(김영찬, 2011; 남은지, 2014), 이직 의도(김현직, 2017), 감정노동(신은경, 현영섭, 2011; Grandey, 2000) 등의 평생교육사의 역할수행을 방해하는 부정적인 요인에 대한 연구들이 존재하였다.

한수연(2009)은 평생교육사에게 주어지는 과다한 직무는 정체성의 혼란을 야기하고 이로 인

해 전문적인 능력을 제대로 발휘하지 못하는 경우도 적지 않음을 지적하였다. 더불어 김진화(2003)와 김경희(2009)는 평생교육사가 일하는 현장에서 직무구조가 비체계적이어서 업무 혼선과 스트레스가 과증된다는 점을 지적하였다. 이는 직무현장에서 느껴지는 직무의 비체계성 또는 이로 인한 과도한 직무 수행이 스트레스로 작용하고 있음을 의미한다. 또한 직접적인 직무 스트레스는 아니지만 정서적 측면에서의 스트레스 요인도 존재하였다. 신은경, 현영섭(2011), 남은지(2014)는 평생교육사의 감정노동을 연구하면서 학습자를 직접 대면하는 평생교육사는 감정노동을 경험하며 이로 인해 직무소진이나 감정적 고충이 커지는 현상을 설명하였다. 따라서 평생교육사의 진로장벽에는 정서적 측면에서의 힘듦이나 스트레스, 감정통제로 인한 어려움 등도 포함될 수 있었다.

이외에도 평생교육사의 직무 스트레스에는 조직체계 및 보상, 직장문화, 직무자율성, 네트워크 미구축, 의사소통 한계 등이 영향을 미친다는 연구(김인숙, 2018; 이상호, 2019; 이은주, 2015; 정혜원, 2013; 최운실, 권재현, 2007)를 통해 직무 자체를 넘어서 조직문화, 조직체계, 조직규율 등도 진로장벽의 요인으로 작용함을 알 수 있다. 또한 현영섭, 신은경(2020)은 대학원 평생교육전공자들이 인식한 평생교육 진로장벽에서 자신감 부족, 정보 및 교육 부족, 실무 반영이 미흡한 교육과정, 차별, 노동시장의 한계와 직무특성의 문제 등을 제시하였다. 다만 대학원 과정생은 평생교육 현장의 실무경험이 없거나 평생교육 현장에 대한 이해가 부족할 수 있기에 평생교육사가 인식하는 진로장벽과는 다소 차이가 있을 것으로 여겨진다. 하지만 평생교육사의 진로장벽 연구가 전무한 상황에서 이러한 연구의 시도는 의미가 있다.

이상의 평생교육사 진로장벽에 대한 유사 연구 검토 결과를 보면, 평생교육사의 진로장벽 요인에 대한 연구는 발견되지 않았고, 스트레스나 소진 등의 발생 원인을 규명하는 간접적 연구가 대부분이었다. 그나마 이 연구들의 결과를 요약하면, 과도한 직무, 감정노동 등의 정서적 어려움, 비체계적인 직무, 직장문화, 의사소통 제한 등 다양한 요인들이 존재하였다. 따라서 평생교육사의 진로장벽 역시 한두 가지의 범주로 대변하기 보다는 다양한 진로장벽 요인을 포괄하는 다분화 방식의 접근이 타당한 것으로 판단되었다.

## 나. 평생교육사의 대처행동

평생교육사의 직업 전문성과 직무에 대한 탐색(김경희, 2009; 김진화, 2003; 2018; 현영섭, 2011)은 평생교육사의 정체성 확립에 큰 역할을 하였다. 하지만 평생교육사의 대처행동을 직

접적으로 다른 연구는 충분하지 않다. 하지만 일부 연구는 평생교육사의 직무 스트레스나 부정적 상황에 대한 대처 노력을 논문 전체의 주제로서는 아니지만 부분적으로 보여주었다. 예를 들어 김한별(2016)은 평생교육사가 지자체의 계약직 직원으로 근무하는 상황에서 직무권한이 제약되는 환경을 적극적으로 대처하는 사례를 보고하였다. 이 연구에서 평생교육사는 평생교육 전공 대학원 진학, 자신의 노력과 활동으로 현장의 변화 유도, 동료 공무원과 우호적인 관계 맺기, 타 지자체 평생교육사와의 교류 등을 통해 평생교육사로서의 권한, 전문성, 네트워크를 확대하는 대처행동을 보였다. 즉, 직무에서의 전문성 미인정이나 조직결제체계에서의 배제 등을 학위 취득이나 다른 평생교육사와의 관계형성을 통해 대응하려는 것이었다.

또한 직무 스트레스의 감소와 관련되는 변수에 대한 양적 분석(김영찬, 2011; 김재현, 2011; 박귀자, 2016; 정재욱, 2013)에서는 급여, 근무경력, 고용형태, 타인과의 상호작용 등을 시도하였다. 이 외에도 평생교육사가 스트레스에 대처하는 행동으로는 급여, 근무경력, 고용형태 등을 강화하고 인정받기 위한 적극적인 행동을 펼치고, 타인과 연계 또는 공유를 통해 네트워크 활동을 전개하였다. 또한 윤여각(2010)은 평생학습마을만들기 사업에 참여한 평생교육사의 성장과정에 대한 사례를 분석하여 과도한 직무에 대응하여 평생교육에 대한 몰입과 열정 그리고 이를 토대로 지역사회에서의 역할수행이 이뤄지고 있음을 확인하였다.

지금까지 대처행동에 대한 선행연구 검토를 토대로 대처행동이 전문성 확대, 네트워크나 교류 확대, 권한 보장을 위한 노력 등으로 구체화되었다. 다만 지금까지의 연구가 평생교육사의 대처행동을 직접적으로 다룬 것은 아니라는 점에서 타 영역의 대처행동과 비교하여 평생교육사의 다양한 대처행동을 탐색하는 것이 필요하였다.

### Ⅲ. 분석방법

#### 1. 연구설계

본 연구에서는 질적 연구방법의 하나인 Strauss와 Corbin(1998)의 근거이론 단계적 접근방식을 활용하였다. 근거이론은 관찰을 통해 유형, 주제, 공통의 범주를 모색하며, 특정이론이나 가설검증을 통해서 규칙성이나 차별성을 발견하는데 유용하다. 또한, 현실적인 도식을 조직화

되지 않은 원자료에서 도출해내어 창의적이고 통합적인 과정을 수행한다(유기웅 외, 2015). 그러므로 본 연구에서는 평생교육사가 진로장벽을 경험하고 이에 대처하는 행동을 탐색하고자 하였기에 체계적이고 엄격성에 기반한 근거이론적 접근이 적절하다고 판단하였다.

## 2. 연구참여자 선정 및 특징

연구참여자의 선정기준은 평생교육사로서 재직기간이 5년 이상이라는 표집 조건을 설정하였다. 평생교육기관 등에 근무하면서 경험하는 진로장벽과 대처행동을 파악하기 위해 충분한 근무경험이 요청되었다. 특정 직업에서 5년 이상의 근무경험이 있는 근무자는 직업적 전문성을 획득하려고 노력할 뿐만 아니라, 연구문제와 관련된 충분한 지식, 경험과 태도를 가지고 있을 것이라 판단되었다(현영섭, 신은경, 2017). 이상의 기본적인 표집 조건을 적용하여 본 연구의 목적을 달성하기 위한 면담대상자를 선정하였다. 면담에 참여한 연구참여자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구참여자의 일반적 특징

| 연구<br>참여자 | 성별 | 연령<br>대 | 결혼<br>여부<br>(자녀수) | 최종<br>학력 | 전공<br>분야 | 경력<br>기간 | 근무지 변화                                              |
|-----------|----|---------|-------------------|----------|----------|----------|-----------------------------------------------------|
| 참여자1      | 여  | 30대     | 기혼(1)             | 석사       | 평생<br>교육 | 5년       | 대학부설 평생교육원                                          |
| 참여자2      | 여  | 40대     | 기혼(1)             | 학사       | 평생<br>교육 | 13년      | 사업장부설 평생교육원→<br>대학부설 평생교육원                          |
| 참여자3      | 여  | 30대     | 미혼(0)             | 학사       | 문헌<br>정보 | 6년       | 민간기업 교육팀→<br>대학부설 평생교육원                             |
| 참여자4      | 남  | 50대     | 기혼(2)             | 박사       | 환경       | 9년       | 대학부설 평생교육원→<br>민간 평생교육원                             |
| 참여자5      | 여  | 30대     | 기혼(0)             | 석사       | 평생<br>교육 | 8년       | 청소년 시설                                              |
| 참여자6      | 남  | 40대     | 기혼(3)             | 학사       | 교육       | 14년      | 민간기업 교육부서→<br>대학부설 평생교육원→<br>(구)평생학습센터→<br>(시)평생학습관 |

|       |   |     |       |    |          |     |                                                                                |
|-------|---|-----|-------|----|----------|-----|--------------------------------------------------------------------------------|
| 참여자7  | 여 | 40대 | 기혼(1) | 석사 | 교육       | 23년 | 사업장부설 평생교육원→<br>언론기관부설 평생교육원→<br>사업장부설 평생교육원→<br>(구)평생학습센터→사업장부설<br>평생교육원→연구기관 |
| 참여자8  | 남 | 30대 | 기혼(2) | 석사 | 평생<br>교육 | 12년 | 교육청→(구)평생학습센터                                                                  |
| 참여자9  | 여 | 30대 | 기혼(1) | 학사 | 국어<br>국문 | 12년 | 사업장부설 평생교육원→<br>사업장부설 평생교육원                                                    |
| 참여자10 | 여 | 40대 | 기혼(2) | 학사 | 생물       | 15년 | 사업장부설 평생교육원→<br>사업장부설 평생교육원                                                    |
| 참여자11 | 여 | 50대 | 기혼(2) | 석사 | 상담<br>심리 | 13년 | 민간기업 교육팀                                                                       |
| 참여자12 | 여 | 30대 | 기혼(1) | 학사 | 디자인      | 12년 | 언론기관 부설 평생교육원→<br>사업장부설 평생교육원→<br>연구기관                                         |
| 참여자13 | 여 | 40대 | 기혼(2) | 학사 | 화학       | 21년 | 사업장부설 평생교육원→<br>(구)평생학습센터→<br>사업장부설 평생교육원                                      |
| 참여자14 | 여 | 40대 | 기혼(1) | 석사 | 경영       | 13년 | (군)평생학습관→<br>(구)평생학습센터                                                         |
| 참여자15 | 남 | 30대 | 기혼(2) | 석사 | 평생<br>교육 | 9년  | 대학부설 평생교육원→<br>(구)평생학습센터                                                       |

### 3. 자료수집 및 분석

면담자료 수집은 심층면담으로 이루어졌다. 원활한 면담 진행을 위해 참여자들에게 메일과 문자 메시지, 전화 등을 활용하여 본 연구의 주제와 목적에 대한 간단한 질문지를 미리 안내하였다. 면담 질문지에는 개인 특성(연령, 성별, 결혼여부, 자녀수, 최종학력, 전공분야, 평생교육사 경력기간, 근무지 등), 평생교육사로서 경험하는 진로장벽 요소와 그에 대처하는 행동 등에 관한 질문이 포함되었다. 면담은 2019년 8월부터 2019년 9월에 이뤄졌으며, 면담은 1회에 90분에서 120분 정도 소요되었고, 필요한 경우 2회 이상 진행하였다.

자료의 분석은 Strauss와 Corbin(1998)의 근거이론 분석 절차에 의해 이루어졌다. 첫째, 개방코딩에서는 수집한 자료를 분석하고 개념화하여 새로운 방식으로 범주화하였다. 둘째, 축코

딩에서는 개방코딩 과정에서 확보한 자료를 분해하여 개별적인 요소로 분리한 다음 유사점과 차이점을 비교하며 하위범주와 상위범주를 도출하였다. 셋째, 선택코딩에서는 축코딩에서 도출한 자료들을 연결하기 위해 조직화하고, 분류할 수 있도록 패러다임 모형을 구축하여 핵심범주를 도출하였다.

#### 4. 연구의 타당도와 신뢰도 검토

질적연구에서 타당도 검증은 연구자가 질적연구방법을 통해 얻은 결과와 해석에 대해 신뢰할 수 있는 정도를 의미한다. 본 연구에서는 연구의 신뢰성 확보를 위해 방법, 해석, 절차의 오류를 최소화하기 위해 세 가지 방법을 적용하였다. 먼저 다원화(triangulation)를 위해 심층면접 과정의 메모와 녹취, 다수의 연구참여자를 확보하였다. 둘째, 멤버 체크 방법(member check method)이다. 이는 원자료를 분류하고 해석한 결과가 정확성과 해석상의 차이가 없는지를 점검하기 위해 면담내용의 표현과 의미가 정확하게 전달, 해석하고 있는지를 평가, 확인하는 과정이다. 셋째, 연구자가 자료를 해석하는 과정에서 연구자의 주관성이 개입될 우려를 보완하기 위해 질적연구 경험이 있는 박사 3인의 검증과 피드백 과정을 거쳤다. 이러한 과정을 통해 서로 상이한 관점에 대해 지속적으로 토론하면서 의견을 교환하여 합의점을 도출하였다.

### IV. 결과분석

#### 1. 개방코딩 분석결과

개방코딩은 근거자료를 최대한 분해하여 내용을 분석한 것으로, 면담에서 얻은 자료로부터 지속적인 질문과 비교, 분석을 통해 개념을 도출하고, 범주화하며, 범주의 차원과 속성을 발전시키는 과정이다(Strauss & Corbin, 1998). 평생교육사의 진로장벽 및 대처경험에 관한 원자료를 줄 단위로 분석하여 194개의 개념, 40개의 하위범주, 17개의 상위범주로 묶어서 정리되었다. 본 연구에서 나타난 주요개념, 하위범주, 상위범주 목록은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 근거자료의 범주화

| 조건        | 주요 개념                         | 하위범주              | 상위범주                    |
|-----------|-------------------------------|-------------------|-------------------------|
| 인과적<br>조건 | 주된 업무가 무엇인지 모호할 정도로 다양한 역할    | 업무에<br>대한<br>회의감  | 정체성<br>혼란               |
|           | 전문적 지식이 없어도 누구나 할 수 있는 일      |                   |                         |
|           | 누구나 할 수 있는 단순 업무              |                   |                         |
|           | 늘 바쁘지만 인정해주지 않는 일들이 많음        |                   |                         |
|           | 익숙하면 누구나 할 수 있는 일로 여김         |                   |                         |
|           | 직업에 대한 자부심이 약해짐               | 자존감이<br>떨어짐       |                         |
|           | 평생교육사에 대한 자부심이 완전히 없어짐        |                   |                         |
|           | 스스로를 낮추고 포기하게 됨               |                   |                         |
|           | 신입 직원에게 동기부여가 쉽지 않음           |                   |                         |
|           | 업무 담당자지만 의견이 무시됨              |                   |                         |
|           | 나는 언제나 실무자                    | 고용형태<br>불만        | 비정규직<br>으로<br>인한<br>불안함 |
|           | 경력과 호봉이 인정되지 않음               |                   |                         |
|           | 고용지속을 위한 성과창출의 부담감            |                   |                         |
|           | 위기 상황에서 가장 먼저 축소, 정리 대상이 됨    |                   |                         |
|           | 재계약에 대한 불안함                   |                   |                         |
|           | 계약 때마다 서류를 제출하는 불쾌한 경험의 반복    |                   |                         |
|           | 제도가 바뀌더라도 승진은 여전히 어려움         |                   |                         |
|           | 팀장 경력인데 다시 말단사원부터 시작해야 함      | 인정받지<br>못하는<br>능력 |                         |
|           | 책임만 있고, 성과는 정규직 직원의 몫         |                   |                         |
|           | 석사, 박사이지만 역량발휘의 기회조차 없음       |                   |                         |
|           | 전문가로서 인정을 받지 못함               |                   |                         |
| 맥락적<br>조건 | ‘평생교육사’라고 부르지 않음              | 존재감<br>부재         | 평생교육<br>사에 대한<br>낮은 인식  |
|           | 겸임이 가능한 업무로 인식                |                   |                         |
|           | ‘뭐하는 직업이에요?’라는 질문을 받음         |                   |                         |
|           | 비주류 업무로 인식되어 타 업무의 지원요청을 받음   |                   |                         |
|           | 학습자의 학습을 보조하는 직업으로 치부함        |                   |                         |
|           | 평생교육사 자격증이 필요하다고 인식하지 못함      | 교육에<br>대한<br>무관심  |                         |
|           | 평생교육에 대한 인식 부족                |                   |                         |
|           | 새로운 학습자 유치가 어려움               |                   |                         |
|           | 무료강좌만 선호함                     |                   |                         |
|           | 승진 차단으로 인해 동기부여가 되지 않음        | 오르지<br>못할 산       | 깨지지<br>않는<br>유리천장       |
|           | 10년, 20년이 지나도 그대로인 직위에 대한 회의감 |                   |                         |
|           | 승진 기회가 없음                     |                   |                         |

|                            |                             |            |              |
|----------------------------|-----------------------------|------------|--------------|
|                            | 민간기관에서 공공기관으로 이직이 어려움       | 넘을 수 없는 벽  |              |
|                            | 경력자만 원하는 모순적인 상황            |            |              |
|                            | 정규직 직원이 관리자로 올 때마다 사기가 떨어짐  |            |              |
| 중심 현상                      | 전임자로부터 인수인계를 받지 못함          | 혼란한 업무체계   | 도전과 역경의 시행착오 |
|                            | 매뉴얼 없이 케이스 누적으로 업무를 숙지      |            |              |
|                            | 비체계적인 커리큘럼으로 인한 혼란          |            |              |
|                            | 보직으로 온 관리자의 터무니없는 업무방향 지시   |            |              |
|                            | 효율성과 가성비가 우선인 의사결정에 한계를 느낌  |            |              |
|                            | 일관성이 없는 업무                  |            |              |
|                            | 혼자 근무하며 모든 업무를 스스로 파악하고 처리함 | 도움이 절실함    |              |
|                            | 지식이 아닌 센스와 눈치로 업무를 파악       |            |              |
|                            | 행사나 박람회 시, 부족한 일손           |            |              |
|                            | 전임자와의 의사소통이 안 됨             |            |              |
|                            | 급한 마음에 경쟁기관에 가서 업무를 배움      |            |              |
|                            | 이론으로 배운 것과 실재는 너무 다름        | 이론과 실무는 별개 |              |
|                            | 실습과 현장의 상황이 다름              |            |              |
|                            | 현장실습의 중요성을 인식함              |            |              |
|                            | 새로운 것을 거부하고 기존 방식을 고수       |            |              |
|                            | 나는 전문가인데 조직의 구성원으로 입지가 약함   |            |              |
|                            | 열정이 넘쳐 계획서를 제출하지만 커트 당함     | 동료와의 갈등    |              |
|                            | 신입직원이 선임의 피드백에 기분 나빠함       |            |              |
|                            | 기획 시, 트렌드에 민감한 젊은 담당자와 의견충돌 |            |              |
|                            | 관리자와 후임 사이에서 역할갈등           |            |              |
|                            | 의사 결정자의 무리한 요구나 무시하는 언행     | 조직에 대한 불만  |              |
|                            | 행정지원이 제때 되지 않음              |            |              |
|                            | CS팀 소속인 듯한 착각이 듦            |            |              |
|                            | 재정지원이 되지 않아 일의 진행이 늦어짐      |            |              |
| 모든 민원에 사유서와 경유서 작성         |                             |            |              |
| 학습자의 불합리하고 일방적인 요구에 대한 억울함 | 학습자와의 갈등                    |            |              |
| 감정노동이 심해짐                  |                             |            |              |
| 학습자 부주의도 담당자의 관리 소홀로 책임 전가 |                             |            |              |
| 폭언으로 인한 고통                 |                             |            |              |
| 기관장이나 홈페이지에 직접 클레임 제기      |                             |            |              |
| 어린 담당자에 대한 무시              | 강사와의 갈등                     |            |              |
| 강사와의 소통의 부재로 수업진행에 차질      |                             |            |              |
| 경력을 쌓고 인지도가 높아진 강사의 외부 유출  |                             |            |              |

|                             |                   |                     |                     |
|-----------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| 강사와의 기싸움                    | 불협화음              | 암묵적으로<br>존재하는<br>차별 |                     |
| 담당자의 경력기간이 짧을수록 강사의 요구가 많음  |                   |                     |                     |
| 검증이 안 된 강사로 인한 고충           |                   |                     |                     |
| 행정적인 지원이나 운영비의 지원이 고려되지 않음  |                   |                     |                     |
| 기관장의 의사에 따라 바뀌는 사업의 방향성     |                   |                     |                     |
| 민간기관과 지자체의 중복된 사업으로 경쟁관계    |                   |                     |                     |
| 지역평생교육사들의 공동체 의식이 약함        |                   |                     |                     |
| 기관에 따라 다른 시스템으로 인해 소통이 어려움  |                   |                     |                     |
| 기관에 따라 일의 진행방식이 달라 적응이 어려움  |                   |                     |                     |
| 공공기관의 불합리한 요구사항을 모두 수용해야 함  |                   |                     |                     |
| 처우 문제로 상대적인 박탈감을 경험함        | 소외감과<br>이질감       |                     |                     |
| 정규직 동료 직원의 승진에 대한 부러움과 속상함  |                   |                     |                     |
| 구성원으로서 낮은 소속감               |                   |                     |                     |
| 담당자임에도 중요한 사안을 일방적으로 통보 받음  |                   |                     |                     |
| 같은 일을 함에도 불구하고 차별적인 처우에 억울함 |                   |                     |                     |
| 업무가 아니라 처우 문제로 낙심함          |                   |                     |                     |
| 상하관계로 생각하여 함부로 대하는 태도에 화가 남 |                   |                     |                     |
| 급여체계가 마련되어 있지 않음            | 불합리한<br>보상        |                     |                     |
| 재계약 체결 시, 원점에서부터 임금체계 적용    |                   |                     |                     |
| 출산 시, 무급휴직으로 인해 파트타임 일을 함   |                   |                     |                     |
| 야근이나 휴일의 노동은 당연한 것으로 받아들임   |                   |                     |                     |
| 초과근무수당을 받지 못함               |                   |                     |                     |
| 관리자의 의견이 적절치 않음에도 불구하고 수용함  | 소신있는<br>삶의<br>어려움 | 주체적<br>이지<br>못한 나   |                     |
| 일을 기획하는 시간보다 설득의 시간이 더 많음   |                   |                     |                     |
| 다양한 직무로 인한 전문성 제고의 어려움      |                   |                     |                     |
| 새로운 사업, 프로그램 기획에 대한 소신이 없어짐 | 성과에<br>대한<br>부담감  |                     |                     |
| 기획의 실패 경험                   |                   |                     |                     |
| 새로운 일에 대한 두려움이 생김           |                   |                     |                     |
| 관리자, 팀장으로서 부담감              |                   |                     |                     |
| 일과 학업의 병행으로 늘 분주함           | 가족에<br>대한<br>미안함  |                     | 가정·일<br>· 삶의<br>불균형 |
| 바쁜 나로 인해 가족들에게 늘 미안함        |                   |                     |                     |
| 휴일이 주중이어서 가족과 함께 할 시간이 없음   |                   |                     |                     |
| 아이가 어려 물리적, 심리적 어려움이 가중됨    |                   |                     |                     |
| 나를 이해하고 배려하는 든든한 가족에 대한 미안함 |                   |                     |                     |
| 우선순위가 가족임에도 현실에서는 일이 먼저임    | 나를 위한             |                     |                     |
| 근무시간 외에도 일을 지속할 때가 많음       |                   |                     |                     |

|                 |                               |                    |                        |
|-----------------|-------------------------------|--------------------|------------------------|
|                 | 휴일임에도 불구하고 수시로 걸려오는 문의전화      | 시간의<br>부재          |                        |
|                 | 일에만 쉴때이지 않으려고 노력하지만 쉽지 않음     |                    |                        |
|                 | 장소만 바뀌 집에서 야근을 하는 경우가 많음      |                    |                        |
| 증재적<br>조건       | 기관의 특성을 반영한 프로그램 기획           | 전문가로<br>거듭 나기      | 직업에<br>대한 제고           |
|                 | 타 기관의 강좌를 유료로 수강함             |                    |                        |
|                 | 기관의 차별화를 위한 노력                |                    |                        |
|                 | 실수를 줄이기 위해 개인적으로 매뉴얼을 작성      |                    |                        |
|                 | 기관 내, 평생교육사에 대한 제대로 된 인식 부재   | 직업에<br>대한 회의       |                        |
|                 | 평생교육사의 업무 강도면 어떤 일이든 할 수 있음   |                    |                        |
|                 | 자격증이 있든 없든 할 수 있는 일           |                    |                        |
|                 | ‘열심히 해도 결국 여기까지 겠구나’하고 단념     |                    |                        |
|                 | 기본적인 체계도 정비되지 않아 답답함          |                    |                        |
|                 | 전문성과 직급이 별개인 경우로 인해 한계에 부딪힘   |                    |                        |
|                 | 기관 이동을 하더라도 불안요소들은 그대로임       |                    |                        |
|                 | 관리자로 승진하였지만 여전히 신입 때의 일을 함    |                    |                        |
|                 | 다양한 업무경험이 경력에는 도움이 되지 않음      |                    |                        |
|                 | 내 몫을 대신 하는 든든한 배우자와 부모님       | 비타민<br>같은 가족       |                        |
|                 | 언제나 가족이 함께 한다는 믿음             |                    |                        |
|                 | 다시 일어설 수 있는 원동력               |                    |                        |
|                 | 선임이나 팀장의 조언으로 어려움 해결          | 멘토링<br>관계 형성       | 든든한<br>버팀목<br>같은<br>존재 |
|                 | 바쁜 업무로 인해 동료들과의 업무협조가 쉽지 않음   |                    |                        |
|                 | 타기관이나 경쟁기관 담당자의 조언을 구함        |                    |                        |
|                 | 이직을 생각할 때마다 선임들의 조언을 구하고 버팀   |                    |                        |
|                 | 평생교육사의 양성은 꾸준한데 응집이 안 됨       | 구심점이<br>필요함        |                        |
|                 | 협의회를 통한 원활한 의사소통이 이뤄지지 않음     |                    |                        |
|                 | 공동체 활성화를 위한 기회 마련             |                    |                        |
| 작용/<br>상호<br>작용 | 모든 일을 지원 없이 직접 해결해야 함         | 다중역할로<br>인한<br>버거움 | 역량의<br>강화와<br>확대       |
|                 | 폐강된 강좌를 대체할 프로그램 기획에 대한 부담감   |                    |                        |
|                 | 잡무로 주된 일의 진행이 미뤄짐             |                    |                        |
|                 | 막내 때는 체력으로, 관리자로서는 실적압박감      |                    |                        |
|                 | 트렌드를 반영한 기획을 위해 읽고, 듣고, 보고자 함 | 경력<br>개발의<br>필요성   |                        |
|                 | 한계에 도달하였다는 자각으로 불안함           |                    |                        |
|                 | 능력의 부족함을 실감하고 대책을 고민함         |                    |                        |
|                 | 확고하게 다져서 전문가로서 입지를 굳히고자 함     |                    |                        |
|                 | 단기교육과정의 한계를 느껴 대학원에 진학함       |                    |                        |
|                 | 스스로 공부하지 않으면 도태된다는 불안함        |                    |                        |

|    |                             |                   |                         |
|----|-----------------------------|-------------------|-------------------------|
| 결과 | 일에 치이다 보면 자기개발은 항상 뒷전임      |                   | 고용<br>지속을<br>위한<br>고군분투 |
|    | 역량강화 연수나 교육에 참석하고 싶지 않음     |                   |                         |
|    | 꼭 필요한 연수는 참석하고자 노력함         |                   |                         |
|    | 업무설명서, 업무매뉴얼 체계화를 시도함       | 조직에서<br>입지<br>굳히기 |                         |
|    | 직무의 직렬화를 지속적으로 건의함          |                   |                         |
|    | 평생교육사의 업무 세분화를 통한 내실 구축     |                   |                         |
|    | 받아들여지지 않는 정규직 전환으로 실망함      |                   |                         |
|    | 협의회에 관심을 가지고 활동함            |                   |                         |
|    | 정규모임을 통해 소통 시도              |                   |                         |
|    | 직무강화교육 또는 승급교육의 기회가 없음      | 실무<br>교육의<br>절실함  |                         |
|    | 특별연수나 역량강화교육 요청이 받아들여지지 않음  |                   |                         |
|    | 직무에 특화된 교육과정이 필요함           |                   |                         |
|    | 경력과 수준에 맞지 않는 커리큘럼          |                   |                         |
|    | 보수교육에 참석하지 못할 때는 자료라도 받아봄   |                   |                         |
|    | 담당자로서 업무에 책임감을 가짐           | 책임감               |                         |
|    | 평생교육의 확산에 기여하고자 노력함         |                   |                         |
|    | 부양할 가족에 대한 책임감이 일에도 반영      |                   |                         |
|    | 교육분야 전문가이지만 타 분야는 공부를 해야 함  | 변화의<br>수용         |                         |
|    | 다양한 업무의 경험은 성장의 밑거름         |                   |                         |
|    | 다이나믹한 경험을 통해 문화마케터로 성장함     |                   |                         |
|    | 평생교육의 확산은 시대적인 흐름           |                   |                         |
|    | 유관기관과의 교육연계를 시도함            | 준비하는<br>자세        |                         |
|    | 지역의 특성을 반영하고 수용하는 시야의 폭을 넓힘 |                   |                         |
|    | 트렌드에 맞는 교육과정 개발             |                   |                         |
|    | 교육정책에 민감하게 반응함              |                   |                         |
|    | 사명감이 뒷받침 되어야 전문가            | 긍정적<br>마인드        |                         |
|    | 클레임에 적극적으로 대처               |                   |                         |
|    | 평생교육사의 역량만큼 성장한다고 믿음        |                   |                         |
|    | 조직의 성장이 나의 성장               | 일의 보람             |                         |
|    | 일에 대한 나의 만족이 가장 중요함         |                   |                         |
|    | 모든 경험은 미래 경력에 도움이 된다고 생각함   |                   |                         |
|    | 취약계층에게 교육서비스를 제공하는 자부심      |                   |                         |
|    | 진로를 찾아가는 학습자에 대한 대견함        |                   |                         |
|    | 학습자의 삶에 도움을 주는 자신에 대한 자부심   |                   |                         |
|    | 학습자의 결과물로 전시회나 발표회 기회 마련    |                   |                         |
|    | 접근이 쉽지 않은 노인, 유아를 위한 제공     |                   |                         |

|                             |                       |                                         |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------------|
| 평생교육사의 지위가 보장된 기관으로 이동시도    | 안정된<br>삶을 위한<br>투쟁    | 나의<br>길 찾기                              |
| 후배들에게 좋은 선례를 남기기 위해 안주하지 않음 |                       |                                         |
| 나쁜 근무환경이지만 경력을 위해 버텨        |                       |                                         |
| 쌓여가는 불만과 해결되지 않는 상황에 지칩     | 기관<br>이동을<br>결심함      |                                         |
| 이직을 위해 자격증을 취득하고자 함         |                       |                                         |
| 이동을 위해 정보를 수집하고 시기를 엿봄      |                       |                                         |
| 열악한 처우로 상대적인 박탈감을 받아들이지 못함  |                       |                                         |
| 입지가 확고한 기관으로 옮겨 역량을 넓히고자 함  |                       |                                         |
| 부양할 가족에 대한 책임감으로 도전함        |                       |                                         |
| 어쩔 수 없는 현실로 여기고 현실에 적응함     | 남겨진<br>아쉬움            | 여전히<br>남아있는<br>불확실한<br>미래에<br>대한<br>두려움 |
| 평생교육사의 활동영역이 확대될 거라 기대함     |                       |                                         |
| 조직에 대한 낮은 소속감               |                       |                                         |
| 자기개발을 지속해야 하는 부담감           | 또 다른<br>도전으로<br>인한 부담 |                                         |
| 무언가를 준비하지 않으면 불안하여 도전함      |                       |                                         |
| 미래에 대한 불확실성이 가장 큰 걸림돌       |                       |                                         |
| 살아남기 위한 심정으로 대학원에 진학함       |                       |                                         |
| 비정규직으로 살아가는 것에 대해 불안함       |                       |                                         |

## 가. 인과적 조건에 대한 기술

### 1) 정체성 혼란

연구참여자들은 현장에서 실무자로 일을 시작하면서 평생교육사의 일에 대한 가치와 중요성이 외부에서 인식하는 것과 차이가 있다고 하였다. 연구참여자3은 평생교육사의 업무는 전문적인 지식에 기초하는 것이 아니라 시간이 지나면 전문적인 지식이 없어도 누구나 할 수 있는 일로 인식되면서 자신의 일에 회의감을 느꼈다. 연구참여자8은 경력 초기에 경험한 바쁜 근무 상황으로 인해 자신의 능력에 대해서 회의감을 느끼며, 다른 사람들에게 무능한 사람으로 보일까 노심초사하였다.

2년 차 되면서 아무것도 아니더라고요. 저는 평생교육사 공부를 하거나 자격증 공부할 때는 되게 중요한 일을 한다고 생각했는데 막상 실무에 와보니 자격증이 없는 사람이 와도 할 수 있는 일이거나 싶어요. 정체성이 과연 뭐지라는 생각이 들었어요.(연구참여자3의 면담자료 중 일부 발췌)

신입 때는 출근하기가 무서웠어요. 늘 바쁜 게 남의 눈에는 무능력한 사람으로 보일까 봐.(연구참여자8의 면담자료 중 일부 발췌)

## 2) 비정규 고용상태로 인한 불안함

연구참여자15는 평생교육사의 고용상태에 대한 불만을 표출하였다. 이는 경력을 유지하고 있는 상황임에도 늘 불안함으로 작용한다고 하였다. 더욱이 비정규 고용상태로 인해 여러 면에서 불합리한 대우를 받고 있다고 호소하였다. 평생교육사의 고용상태는 다양하지만 모두 정규직이 아니기에 승진에 한계가 있으며, 재직기간이 짧지 않음에도 불구하고 여전히 실무자의 직위로 머물러 있다는 것이다. 연구참여자5는 자신이 일하는 기관의 팀장이나 관리자는 일정 기간마다 바뀌는 순환보직자로 평생교육과는 연관성이 없는 관리자들도 종종 있었다고 하였다. 이는 전문성이 직급과 별개인 상황으로, 관리자임에도 불구하고 평생교육에 대한 배경지식이 없어 업무가 미흡하거나 혼란스럽다고 언급하였다.

심리적인 게 아무래도 좀 크죠. 평생교육사를 준비하는 과정에서 경험한 경력장벽은 아무래도 저희가 사회복지사나 다른 특수직 직렬에 있는 공무원에 비해서 저희는 첫째 시험 없이 특채잖아요. 특채, 임기제라는 게 있어서 2년, 3년 계약을 하고 5년이 지나면 또 공채로 뽑아야 한다는 신분에 대한 불안감이 그런 게 많이 크죠. 진로에 대해서 고민해야 하는 게 그게 제일 큰일이예요.(연구참여자15의 면담자료 중 일부 발췌)

저희는 다른 팀으로 가지 않기 때문에 전문성이 직급과는 별개로 가는 거죠. 거기서 오는 한계도 엄청 많아요. 전문성이 직급과 별개로 가는….(연구참여자5의 면담자료 중 일부 발췌)

## 3) 평생교육사에 대한 낮은 인식

연구참여자9는 평생교육사에 대한 사회적 인식이 낮다고 보았다. 그래서 평생교육사는 평생교육의 현장에서나 기관에서 그들의 목소리를 제대로 내지 못하고 있음을 안타까워했다. 평생교육의 인식은 평생교육 현장에서 실무를 담당하는 평생교육사의 인식에도 영향을 미친다고 보았다. 즉, 한번 형성된 사회적 인식은 연구참여자들이 개선하거나 변화를 도모하더라도 쉽게 바뀌지 않는다는 것이다. 연구참여자6은 교육청에서 평생교육사로 근무하였다. 기관의 특성상, 학교교육 중심의 분위기에서 평생교육의 필요성과 사업기획에 있어 관계자들을 설득하는

데 상당히 힘든 시간을 보냈다.

평생교육사를 뽑기보다는 청소년지도사나 사회복지사를 하면서 플러스 평생교육사를 뽑기 때문에 평생교육사라는 직업 자체에 대한 인식이 없어서 힘들고 평생교육사가 뭐하는지, 평생교육이 뭔지 잘 몰라요.(연구참여자9의 면담자료 중 일부 발췌)

교육청 소속 평생교육사로 처음 일을 시작하면서 모든 교육은 학교 중심이라 생각하는 분위기에서 평생교육이 필요하다 중요하다고...아무도 들어주지 않았어요. 뭘 하나 시작하기 위해선 설득에 설득을....(연구참여자6의 면담자료 중 일부 발췌)

#### 4) 깨지지 않는 유리천장

연구참여자7은 평생교육사 역시 고용의 형태가 비정규직으로 유리천장과 같은 보이지 않는 한계가 존재한다고 언급하였다. 평생교육사는 계약직으로 일정기간 일을 한 후, 재계약을 하는 형태로 고용이 유지되는 실정이다. 평생교육사가 능력을 인정받고, 기관의 성과 향상이나 발전에 기여했다 하더라도 재계약에 대한 부담을 떨칠 수가 없다는 것이다. 연구참여자3은 평생교육기관 간의 이직이나 기관이동에서 민간기관의 경력은 공공기관에서는 인정하지 않는 사실을 지적하였다. 연구참여자12는 계약기간이 완료되어 재계약을 하더라도 현재까지의 경력이 전혀 반영되거나 인정되지 않고 처음부터 모든 걸 다시 시작해야 하는 사실에 억울함을 토로하였다.

옛날에 전문계약직일 때는 이 정도는 아닌데 이 제도가 일반임기제로 바뀌다 보니깐 앞으로는 어떻게 될지는 모르겠지만 지금으로서는 승진하기가 참 어려운 거 같아요. 지금도 바뀌어서 더 막아놓은 거니깐. 유리천장보다 심하죠. 제도가 바뀌면서 가능성이 높아야 하는데 이상하게도 더 줄인 거 같아요.(연구참여자7의 면담자료 중 일부 발췌)

경력장벽이 평생학습기관에서도 민간기관과 공공기관이 있다면 이것을 넘나드는데 장벽은 있어요. 민간의 경력이 공공기관에서는 인정이 잘 안되는 거죠. 불합리하죠. (연구참여자3의 면담자료 중 일부 발췌)

보통 평생교육사는 정규직이 잘 없어요. 저처럼 무기 계약직이 많아요. '내가 열심히 해도 결

국 여기까지겠구나'. 재계약을 하면 모든 게 리셋이예요. 원점의 잣대가 다시 시작되니까 역을 하죠.(연구참여자12의 면담자료 중 일부 발췌)

### 5) 도전과 역경의 시행착오

연구참여자8은 평생교육사로 일을 시작하면서 현재까지도 업무 과다로 인해 늘 바쁜 일상을 보낸다고 하였다. 자신에게 주어진 일을 해결하는 데에 급급하여, 일의 효과성이나 능률적인 방법의 시도는 생각조차 하지 못한다고 하였다. 시간이 지나면 역량이 높아지지만 여전히 강도 높은 업무로 인해 여유가 생기지 않으며, 눈앞에 닥친 일을 해결하기에 급급하였다.

너무 바쁘지만 능률이나 효율은 생각하지 못하는 거 같아요. 그 시간에 일을 하는 게 맘이 편하니까. 그러니까 그렇게 되다 보니 시간이 지나면 지날수록 그 사람의 역량이 되게 높아도 업무가 많아지면 과부하가 계속 걸리는 거예요.(연구참여자8의 면담자료 중 일부 발췌)

### 6) 우후죽순 갈등

연구참여자들은 학습자, 강사, 기관관계자 등 다양한 사람들과 상호작용한다. 이러한 과정에서 업무적인 어려움도 있지만, 사소한 일들에 대한 감정 소모가 크다고 한결같이 토로하였다. 연구참여자6은 공공기관소속으로, 새로운 사업을 늘 기획하지만 기관장은 안정성만을 내세우며 자신의 기획을 가로막는 경우가 많아 답답하다고 하였다. 연구참여자15 또한 프로그램을 기획에 있어 기관의 눈치를 보지 않을 수 없었다고 하였으며, 다양한 학습자를 대상으로 많은 프로그램을 운영하고 싶었지만, 사업장 부설 평생교육원의 특성상 효율성이나 가성비를 지나치게 중요시하는 회사의 방침에 따를 수밖에 없었다.

기관에서 과도한 간섭 하면 그렇죠? 그리고 평생교육사들 같은 경우에는 실험적인 사업들이 많은데 거기에서 보통 공무원들은 안정성을 많이 보거든요? 안정성을 보다 보니 깐 튀는 거에 대해서 조금 불안해하고 그러죠.(연구참여자6의 면담자료 중 일부 발췌)

약간 폐쇄적인 조직은 수치화된 인원을 더 중시하기 때문에 그것에 이끌려 프로그램이 개발되고 프로그램을 할 수 있는 구조로 간다는 거예요. 그래서 관에 있으려면 그

거와 이거 사이에 고민이 항상 되는 부분입니다.(연구참여자15의 면담자료 중 일부 발췌)

## 7) 암묵적으로 존재하는 차별

연구참여자들은 정규직이 아니기에 여러 면에서 차별을 느끼고 이로 인해 상처받았다. 정규직 동료 직원의 승진은 부러움과 질투심을 생겼으며, 같은 공간에서 비슷한 일을 하면서도 차별적인 처우는 부당하다고 느꼈다. 연구참여자6은 비슷한 시기에 입사한 정규직 동료는 일정 기간이 지나 승급하였으며, 그에 따라 월급도 더 많이 받았지만 자신은 계약기간이 만료되어 재계약을 할 때는 자신이 처음 입사하던 조건으로 재계약을 해야 했다. 자신은 같은 자리에서 같은 일을 하고 있는데, 그동안의 경력을 무의미하게 무시당하면서 계약을 할 수밖에 없는 상황이었다고 하였다. 연구참여자5는 불합리한 보상체계에 대해 자주 언급하였다. 특히 비슷한 일을 하는 정규직 직원들과의 차별에 대한 억울함으로 인해 이직을 심각하게 고민하였다.

상대적 박탈감이 있잖아. 내가 사실 월급이 현재 300만 원을 벌고 있더라도 다른 곳보다 더 번다고 해도 내 옆에 같이 일하는 사람이 600만 원을 벌면 상대적 박탈감이 들죠. 그러니깐 업무적인 거 때문에 이직을 한 게 아니라 처우적인 거 때문에 이직을 한 거예요.(연구참여자6의 면담자료 중 일부 발췌)

월급 부분은 사회복지사 같은 경우에는 사회복지사 급여표가 있어요. 급여 표인가 급여체계가 잡혀있는데 평생교육사는 그런 게 없다 보니... 평생교육사도 몇 호봉이 정도만 해도 급여가 체계화가 되었으면 좋겠어요. 현실적으로는 어려울 거 같은데 그래도 말해 보면 급여체계가 있어야 될 거 같아요. 이런 것들로 인해 이직을 자주 생각하게 되는 거 같아요.(연구참여자5의 면담자료 중 일부 발췌)

## 8) 주체적이지 못한 나

연구참여자4는 경력의 초기단계에서 부딪치는 어려움들은 발생할 때마다 해결하기에 급급하였다. 하지만 경력이 경과할수록 이러한 대응은 업무능력 향상에 도움이 되지 않았다. 따라서 연구참여자들은 장벽에 대해 불만이나 원망과 절망을 하기보다는 오히려 이를 각오를 다지는 발판으로 삼았다. 특히 자신의 업무에 소신을 가지고, 일에 끌려다니는 삶이 되지 않도록 자신의 선택과 판단을 통해 주도적인 삶을 살고자 노력하였다. 이러한 태도의 변화가 장벽을 극

복하는 계기로 작용하였다.

진짜 전문성의 문제인 거 같아요. 이 일은 이 사람밖에 못 한다는 사회적 인식이 필요하죠. 내 자리라는 거죠. 그게 가능하면 좀 더 확신 있게 일을 해내는 것 같아요. 함부로 터치도 안 들어오고. 근데 제가 하는 일을 초반부터 바쁘기만 하니까 정신없이 일을 해내야만 하니까. 모든 게 장벽이지만 또 제가 극복도 해내야 하는 거고. (연구참여4의 면담자료 중 일부 발췌)

### 9) 가정·일·삶의 불균형

대다수의 연구참여자들은 기혼자로 아이가 있는 부모이다. 이들은 한결같이 직장에 몰두하느라 가족들과 특히 어린 자녀들과 충분한 시간을 갖지 못한 것을 안타까워했다. 그리고 오히려 자신을 위한 시간을 갖기도 쉽지 않았다. 특히 과중한 업무와 실적은 큰 스트레스로 작용하지만 이를 해소하기 위한 자신만의 시간을 갖는다는 것은 어려웠다. 연구참여11은 아이를 키우며, 일도 잘 소화하는 균형있는 삶을 꿈꾸었지만, 현실적으로는 더 복잡하게 얽혀가는 상황으로 인해 복잡한 심경을 토로하였다. 더욱이 참여자는 이러한 상태를 회복하고 싶었지만, 시간의 제약으로 인해 점점 더 힘들다고 하였다.

지금은 힘든 게 그거예요 결혼하고 아기를 키워야 하는데 균형 맞게 해야 되는 거. 일을 하려면 야근도 해야 되고. 역할은 많은데 그거에 대해 생각할 시간이 없어요. 막 쉼여서 더 복잡하기도 하고. 회복할 기회나 시간이 없는 거죠. (연구참여11의 면담자료 중 일부 발췌)

### 10) 직업에 대한 제고

연구참여13은 평생교육사의 직업전문성은 개인 혹은 특정 영역을 한정하여 개발하는 것이 아니라 평생교육사 역할을 수행하면서 형성된 직업적 가치관과 현장에서 지속적으로 노력하는 태도가 중요하다고 보았다. 참여자들 역시 처음부터 전문성을 가지고 직무를 수행한 것이 아니라 경력이 쌓일수록 전문가로 되어가는 진행형이라고 하였다. 연구참여4는 일반임기제가 생기면서 오히려 전문성과는 멀어졌다고 언급하였으며, 평생교육사의 직위나 전문성이 명칭 변경으로도 영향을 받을 수 있는 것이 한심하다고 언급하였다.

전문가로서의 조직구성원의 어떤 대우가 그렇게 높지 않은 거죠. 한계가 있지만 조직의 한계도 있고 문제는 전문성을 다지는 건데, 인정받기가 쉽지 않아요. 현장에서 형성된다고 보는 거죠. 그게 경력이 되는 거고, 지금도 전문가가 되어 가는 진행형이라고 봐요.(연구참여자13의 면담자료 중 일부 발췌)

일반임기제로 바뀌면서 최근에 어떤 식으로 많이 뽑느냐면 교통단속, 흡연 단속으로 특정 짓는 거 같은데 사실 사진 찍는 그러니까 공무원들이 하기 싫어하는 업무 쪽을 일반임기제로 뽑는 거예요. 그러니까 저는 제가 생각하기에는 일반임기제라는 이름으로 바뀌면서 전문성이 떨어지는 거죠. 그러면서 더 안 좋아졌다는 생각을 많이 하거든요. 우리를 부르는 것에 따라서 평가가 달라지는게 한심하죠.(연구참여자14의 면담자료 중 일부 발췌)

### 11) 든든한 버팀목과 같은 사회적 지지와 격려

연구참여자들은 힘들거나 자신감이 떨어질 때면, 누군가에게 의지하고 위로와 격려를 받기를 희망하였다. 이들은 조직에서 선임이나 팀장, 그리고 동료의 도움이 없었다면 일을 지속하기가 어려웠을 것이라 보았다. 위로와 격려, 도움은 심리적인 안정감을 갖게 하였으며, 위기의 순간을 극복하는 밑거름이 되었다고 언급하였다. 또한 연구참여자들에게 가족은 힘든 업무에서 벗어나 에너지를 재충전하는 대상이기도 하였다.

제가 조금 어려움이 있다는 이야기를 들으시고, 본인의 생각과 이런 기관들을 참아서 견뎌요면 좋겠다는 좋은 말씀을 해주셨고...그때 실습기관 담당자이셨던 그 대리님께서 좋은 말씀을 해주셨어요. 그래서 또 1년을 버텼고 1년 반 정도를 버티니깐 일을 척척 해내고 있는 나를 발견했어요. 기특하다 생각했죠.(연구참여자9의 면담자료 중 일부 발췌)

육아 휴직을 길게 활용하지 못해 남편이 지금은 유아휴직을 통해 아이를 보살피고 있어요. 부모님께 부탁드리는 것도, 말씀을 드리면 언제든 도와주시지만 '우리가 해야지'라고 얘기가 됐어요. 다행히 저와 의견 일치가 되어서. 상당히 고맙죠. 제가 일에 집중할 수 있으니까요.(연구참여자14의 면담자료 중 일부 발췌)

### 12) 역량의 강화와 확대

연구참여자들은 평생교육사의 업무의 양이 상당히 과중하다고 보았으며, 다중역할에 따른

역량의 부족은 더욱 힘들게 하였다. 따라서 자신의 역량을 강화하거나 새로운 기획을 위해 부단히 노력하였다. 연구참여자2는 책이나 방송매체를 통해 아이디어를 찾아 프로그램을 개발, 기획하였다. 연구참여자9는 지역사회를 벗어나 전국을 다니며 평생교육기관 조사와 분석을 통해 자신의 업무에 적용함으로써 능력을 인정받았다고 하였다. 이처럼 끊임없는 노력을 통해 역량을 강화하고 확대하였다.

잡지 보고, TV 보고, 시사 관련 책도 보면서 개발 많이 하거든요. 공부를 하지 않으면 발전도 없고 하던 프로그램 계속 반복하는 것도 결국은 능력이 부족한 거라는 거죠. (연구참여자2의 면담자료 중 일부 발췌)

제가 나름 열정을 가지고 휴무를 이용해서 서울과 부산과 대전을 돌아다니면서 프로그램을 조사해서 프로그램이 어렵게 나왔습니다. 결과는 상당히 좋았던 걸로 기억해요. 그리고 업무가 더 주어지고 이렇게 경력이 쌓인 거죠. (연구참여자9의 면담자료 중 일부 발췌)

### 13) 고용지속을 위한 고군분투

연구참여자들은 많은 난관을 경험하며 다양한 상황에 직면했지만 현실을 받아들이고 조직에서 입지를 확고히 하기 위해 적극적인 노력을 시도하였다. 연구참여자8은 고용지속의 저해 요인들을 파악하고, 그 원인들에 대한 개선이나 보완의 방법을 모색하고자 관계자들과 지속적인 상호작용을 유지하였다. 연구참여자1은 가장 근본적인 문제의 해결책인 평생교육사의 공무원 직렬화를 위해 정보나 자료를 수집하여 관계자들과 공유하였다. 또한 무조건 수용을 요구하기보다는 정당한 방법 즉, 공채시험을 통한 정규직을 제안하였다.

일단은 끊임없이 국회의원들한테 자료도 보내고 해서 의원한테 답변을 들었던 거 같고 관심도 받는 거 같은데 아직은 그 부분에 대해서 미비한 거 같아요. (연구참여자8의 면담자료 중 일부 발췌).

이제 직렬화를 해야 한다는 거죠. 그래서 저는 제 개인적인 입장으로는 직렬로 해서 공무원시험을 치더라도 제가 떨어지더라도 후의 사람들을 위해서라도 해야 한다. 어떤 사람은 또 시험을 치는 거는 반대이며 온전하게 직렬 해다 오라고 하시는 분도 계세요. (연구참여자1의 면담자료 중 일부 발췌)

#### 14) 주인의식을 가지고 소신있게 행함

연구참여자3은 평생교육기관의 특성에 따라 사업운영이나 프로그램 운영이 달라야 한다고 보았다. 민간이 할 수 없는 프로그램을 학습관에서 운영하고, 학습관의 성과물을 지역사회에 환원할 수 있는 사업과 프로그램을 운영해야 한다고 언급하였다. 연구참여자9는 자신이 정말 좋아서 하는 일은 이익을 따지지 않게 되더라는 경험을 얘기하며, 비록 시간과 비용은 들었지만 성취감과 주위의 인정이 그 무엇보다 중요하다고 생각하였다.

민간에서 하는 프로그램을 학습관에서 하면 민간이 성장할 수 있는 길을 막는 길이기 때문에 민간이 할 수 없는 프로그램을 학습관에서 하고 학습관에서 했던 프로그램을 지역에 환원할 수 있는 사업과 프로그램을 운영해야 한다는 운영 방향입니다.(연구참여자3의 면담자료 중 일부 발췌)

저는 그 업무를 하면서 다이내믹하다. 이 문화센터라는 것이 문화마케팅으로서의 그 역할을 한다는 것을 직접 경험해본 기관이었어요. 그때 기억나는 거는 정말 신용카드에 찍혀져 있는 게 비행기와 기차 티켓료, 그리고 월급보다 지출이 많을 때는 화가 났지만 슬프진 않았어요. 그 원동력이 아마 성취감과 인정이 아닐까 싶네요.(연구참여자9의 면담자료 중 일부 발췌)

#### 15) 가치를 부여하는 일터의 삶

연구참여자6은 개인의 성장은 결국 조직 안에서 이뤄져야 한다고 강조하였으며, 기관의 성장도 함께 이뤄져야 한다고 언급하였다. 연구참여자3은 평생교육프로그램 교육과정에 참여한 학습자들이 수업이나 기관에 대해 만족도가 높고, 그들의 성장하는 모습에서 평생교육사로서 자부심을 느낀다고 하였다.

기관의 규모가 커지면서 평생교육사의 인식도 조금씩 높아지는 경향이 있는 거 같습니다. 제가 혼자서 아무리 성장하고 발전한다고 해도 한계가 있는데 기관이 커지면 저절로 해결되는 문제이기도 하고.(연구참여자6의 면담자료 중 일부 발췌)

좋은 점은 이제 늘어나거나 대외적으로 인정받았을 때는 좋죠. 그런 것들 아니면 수강생들이 너무 고맙다거나 초반에 들어와서 학위 얻으러 왔는데 무사하게 받고 고맙다고 하고 덕분에 대학원 간다고 했을 때 좋죠.(연구참여자3의 면담자료 중 일부 발췌)

## 16) 나의 길 찾기

연구참여자15는 민간기관 평생교육사에서 공공기관 평생교육사로 이직하였다. 이직이유는 자신의 능력이나 업무의 방향성을 발휘할 수 있는 지자체가 적합하다고 판단하여 여러 번 지원한 끝에 결국 자신이 원하는 곳으로 이동하였다. 연구참여자14는 평생교육사의 일을 언젠가는 그만둘 상황이 발생할 것을 염려하였다. 참여자는 어쩔 수 없이 그만두더라도, 후임들을 위해 현재 자신이 할 수 있는 일을 생각한다고 하였다. 특히 조직에서 평생교육사의 자리를 굳건히 유지하는 것으로, 선임으로서 후배들을 위해 보다 안정적인 평생교육사의 삶을 확보하고자 노력한다고 언급하였다.

좋은 선례를 남기고 가면 정년까지는 아니어도 그 사람이 또 그 자리에 올라갈 수 있는 자리를 만들어 놓고 가는 것이니까 그거는 되게 중요한 거 같아요. 후배한테 자리를 물려주고 가면은 더 낫지 않을까.(연구참여자14의 면담자료 중 일부 발췌)

일단은 평생교육사로서 참여할 수 있는 범위가 교육계보다는 지자체 쪽이 더 넓어 보이고 교육청이 학교 안 테두리 안을 담당한다면 지자체는 지역사회 전체를 다 하므로 일단은 좀 더 영역이 컸고 할 수 있는 일이 많다고 생각했기 때문에 지자체로 옮기게 된 첫 번째 이유입니다.(연구참여자15의 면담자료 중 일부 발췌)

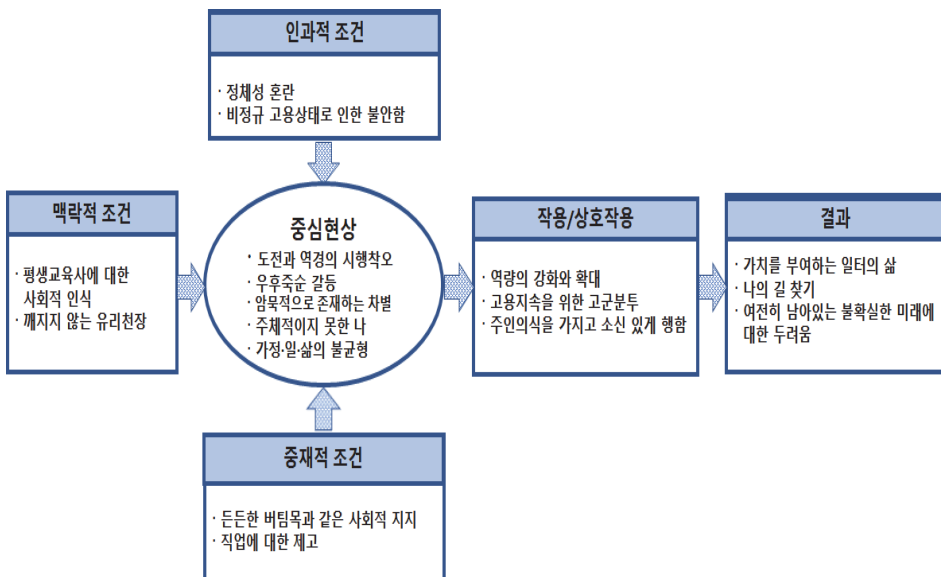
## 17) 여전히 남아있는 불확실한 미래에 대한 두려움

연구참여자7은 평생교육사의 가장 큰 진로장벽은 미래에 대한 불확실성이라고 언급하였다. 비록 공공평생교육기관이더라도 고용이 지속되지 않기 때문에 안정적이지 않다는 것이다. 이는 평생교육사의 비정규직과 같은 고용형태를 의미하는 것으로 현재는 일을 하지만, 언제까지 지속될지 모르기에 미래에 대한 두려움이 늘 존재한다고 하소연하였다.

경력장벽 하나만 제일 떠오르는 단어가 미래에 대한 불확실성이었거든요. 평생교육사가 지금은 모든 조직에서 안정적인 직종은 아니거든요. 그렇다 보니깐 미래에 대한 불확실성이 제일 걸림돌이 되는 첫 번째 이유예요 이 기관에서 나를 언제까지 일을 할 수 있게 할까에 대한 불확실성이 항상 있거든요. 지금도 있어요.(연구참여자7의 면담자료 중 일부 발췌)

## 2. 축코딩 분석결과

근거이론에서 축코딩은 개방코딩 과정에서 발견한 범주들을 패러다임 모형을 통해 범주들이 어떻게 서로 연결되고 있는지를 나타낸다. 이러한 패러다임 모형은 축코딩을 수행하는데 도움을 주는 분석틀로써 인과적 조건, 맥락적 조건, 중심현상, 작용/상호작용 전략, 결과로 구성된다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구의 상위범주들은 축코딩 방식에 따라 구조화하여 도식으로 제시하였다(그림 1 참조).



[그림 1] 패러다임 모형

## 3. 선택코딩 분석결과

선택코딩은 핵심범주를 도출하고 이를 다른 범주와 통합시킴으로써 정교화하는 과정으로, 핵심범주 구체화에 대한 서술로 구성된다(Strauss & Corbin, 1998). 선택코딩은 연구현상에서 가장 기본적인 사회·심리적 과정을 함축하고 이를 행동패턴으로 드러낸다고 할 수 있다(유기웅 외, 2015).

### 가. 핵심범주 도출

핵심범주는 다른 범주들 간의 연결에서 논리적 구조를 잘 드러낼 수 있는 것으로, 자료에 자주 나타나고, 자료의 변동을 잘 설명하는 것이다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서 도출된 37개의 범주를 아우르는 핵심범주는 「진로장벽 극복으로 확고한 입지 구축」으로 도출하였다. 연구참여자들은 평생교육사로서 정체성의 혼란을 경험하였다. 여기에는 다양한 이유와 원인이 있겠지만, 이구동성으로 귀결되는 결론은 평생교육사의 고용형태이다. 시간제 계약직, 임기제, 계약직, 일반임기제, 무기계약직 등 다양한 고용형태를 취하고 있지만 이러한 고용형태는 모두 정규직이 아니다. 즉 비정규직인 평생교육사는 조직 내에서 불합리한 입지에 대한 불안함이 늘 존재한다. 이는 직무수행에 있어 외부 환경의 변화나 상황에 민감하게 되면서 자신의 진로에 대해 심각하게 고민하게 되며, 이는 평생교육사로서의 삶 전반에 부정적인 영향을 행사하였다.

### 나. 대처행동 유형 구분

연구참여자들은 자신의 진로장벽에 대처하는 행동이 적극적이거나 소극적이거나 회피적으로 나타났다. 이를 유사점과 공통점, 차이점 등으로 명목화하여 4개의 대처행동 유형을 도출하였다. 평생교육사가 진로장벽에 임하는 대처행동 유형은 성장추구형, 경력유지형, 내려놓음형, 낮선도전형으로 구체화되었다. 먼저 성장추구형은 평생교육사로 일을 시작하면서 경험하는 다양한 진로장벽을 모험이나 도전의 기회로 인식하였다. 이들은 비록 평생교육사의 고용형태가 만족스럽지 못하고 불안감이 있었지만, 이를 극복하기 위해 적극적인 태도로 도전하고 극복하였다. 먼저, 자신이 일하는 기관의 구조적인 문제를 극복하기 위해 자신의 역량을 확대하고 강화하기 위해 노력하였다. 이들은 업무와 관련된 전문 지식을 획득하기 위해 공식적인 직무향상 교육뿐만 아니라 타 기관의 정보, 프로그램에도 관심을 가졌다. 이러한 과정에서 여러 기관의 채용정보를 접하고 자신이 희망하는 평생교육기관으로 이동하는 적극적인 모습을 보였다. 이처럼 이들은 진로장벽이나 장애에 대해 보다 능동적으로 대처하는 적극적인 자세를 취하였다. 이러한 노력은 상위기관이나 장기 고용이 보장되는 무기계약직으로 이동한 횟수가 다른 유형에 비해 많았다. 또한 자신의 일에 확고한 방향성을 가지고 있기에 조직에서 자신에게 주어진 책임과 역할에 집중하였다. 이는 평생교육사라는 전문인으로서 정체성 확립에도 긍정적인 영향을 미쳤기에 경험과 실천을 기반으로 끊임없이 성장하였다. 성장추구형은 다양한 기관의 관

계자들과 지속적으로 인맥을 이어 나갔다. 이는 주변인들이 든든한 지원군이 되어 어려움을 겪거나 힘겨운 상황에서 늘 다시 시작할 수 있는 힘이 된다는 것을 실감하면서 관계의 소중함을 중요하게 생각하였다. 특히 평생교육사는 평생교육 현장에서 학습에 소외되거나 어려운 환경에서 학습하는 학습자들에게 학습의 기회를 제공하여 그들이 성장하는데 중요한 역할을 담당하는 것에 자부심을 가졌다. 이 유형은 평생교육사라는 직업에 대한 확고한 신념을 가지고 이를 실천의 원동력으로 다양한 방법으로 역량 강화에 열의를 보였으며, 자신의 일을 통해 보람을 느끼고, 활력을 유지하는 적극성을 보였다.

경력유지형은 평생교육사의 다중역할로 인한 체력의 소진과 다양한 이해관계자들과의 갈등을 경험하며, 이를 극복하고자 노력하였다. 특히 비정규직의 신분으로 인해 경험해야 하는 부당한 차별과 처우에 억울함을 호소하였다. 하지만 참여자들은 이러한 이유로 이직이나 타기관으로 이동을 시도하지 않았다. 이 유형은 현재 자신의 상황에서는 평생교육사의 지위나 고용의 안정이 보장되지 않지만, 미래의 사회에서는 평생학습의 사회적 요구가 높아질 것이며, 평생교육과 평생교육사에 대한 인식과 처우가 개선되리라 기대하였다. 이 유형은 가족과 동료, 유관기관의 관계자, 학습자, 강사 등 주변인들과의 네트워크 형성을 소중하게 여겼다. 이들은 자신의 문제에 대해 관련기관의 지인들에게 조언을 구하거나 그들이 경험한 사례를 듣고 해결방안을 결정하였다. 이처럼 경력유지형은 자신의 일에 있어 나름의 방향성을 가지고 있지만 주변인들의 충고, 조언, 도움 등을 소중하게 생각하였다. 또한 이들은 자신의 역할과 직무를 수행함에 있어 소신있는 담당자의 모습보다는 안정적인 일의 진행을 선호하여 유관기관의 성공사례를 답습하고 이를 자신의 기관에 적용하였다. 그리고 재계약이나 고용지속에 대한 불안함은 성과에 대한 부담으로 작용하였으므로 일에 대한 열정보다는 자신의 자리를 지키기 위해 지속적으로 노력하였다.

내려놓음형은 평생교육사로서 역할을 수행하면서도 자신의 업무에 대한 소신이 없었다. 이는 자신의 입지가 늘 불안하여 일을 처리하는 방식이 주체적이거나 능동적이지 않기 때문이다. 특히 평생교육 현장에서 느끼는 평생교육사에 대한 낮은 인식은 이들을 더욱 의기소침하게 하였다. 특히 내려놓음형은 자신이 속한 기관의 구조적인 문제에 대해 강한 불만을 표현하였는데 이는 자신의 노력만으로는 극복할 수 없음을 인지하고 체념과 실망감을 드러냈다. 이런 부정적인 태도를 해소하기 위해 노력하거나 개선하기보다는 기관이나 관계자들을 원망하며 불편함을 드러냈다. 또한 바쁜 삶으로 인해 어린 자녀나 배우자에게 미안함을 갖고 있었지만, 막상 일이

발생하면 어쩔 수 없이 일에 얽매이는 자신을 발견하였다. 이런 상황이 자주 발생하면서 자신의 능력에 대한 회의감도 들었다. 이는 다수의 평생교육사가 느끼는 감정으로, 자신의 전문성이 부족하거나 역량이 부족하다고 여겼다. 이로 인해 더욱 소심한 태도를 취하게 되면서 일에 대한 소명감이나 책임감을 생각하기보다는 일을 삶을 위한 하나의 수단으로 생각하였다. 따라서 평생교육사로서 기본적인면서도 중요한 업무인 프로그램 기획이나 개발에 다소 소극적인 면을 보였고, 이미 검증된 프로그램들 중에서 하나를 선정하여 수정하거나 그대로 실행함으로써 성과에 대한 부담을 덜고자 하였다. 이처럼 내려놓음형은 평생교육사로서 정체성에 혼란을 겪고 있었으며, 조직의 구조적인 문제에 대해 대응하기보다는 현실을 수용하면서 받아들이는 소극적인 면모를 보였다.

마지막으로 낮선도전형은 '나는 과연 전문가인가?'라는 질문을 스스로에게 던졌다. 평생교육사의 일은 단순하면서도 성취나 성과로 드러나지 않는다고 평가하였다. 또한 평생교육사에 대한 사회적 인식이 낮다고 판단하였는데, 평생교육사가 어떤 일을 담당하고 주된 역할이나 업무가 무엇인지 모른다고 하였다. 특히, 다수의 평생교육기관에서 발생하는 정규직과의 차별은 일에 대한 사기를 떨어뜨렸다. 같은 공간에서 비슷한 일을 수행하는 동료임에도 불구하고 다른 고용 체계와 연봉, 성과금 등의 차별은 조직의 구성원으로서의 이질감을 키우고 소속감이 저하하는 요인이라고 보았다. 또한 이들은 바쁜 일로 인해 가정에 소홀할 수밖에 없었기에 가족에게는 늘 미안함과 죄스러운 마음까지도 가지고 있었다. 그리고 과다한 업무로 인해 체력적, 심리적으로 소진의 상황에 도달하였을 때, 가족이나 주변인들에게 격려와 위로를 받고 싶지만, 자신의 무능함이 드러날까 쉽게 어려움이나 힘들음을 내보이지 않고 혼자서 감내하였다. 이와 같은 여러 상황으로 인해 낮선도전형은 평생교육사로서 자신의 미래에 대한 불안함을 늘 안고 있다고 느꼈다. 이를 극복하기 위해 대학원에 진학하여 전문적인 지식을 습득하고 네트워크를 확대하거나 불안한 미래를 대비하여 전문자격증을 취득하였다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 자신의 일에 애착이 없어 현재보다 안정적인 기관을 찾거나 처우가 보장되는 일자리로 이동을 준비하였다. 일부 참여자는 여러 평생교육기관을 거쳐 현재의 기관에서 일을 하지만 여전히 미래에 대한 불안함을 안고 있는 상황이다. 이를 극복하기 위해 자신의 일에 가치를 부여하고 주도적인 실무자로 거듭나고자 고군분투하지만 쉽지 않은 현실에 실망하고 좌절하였다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 평생교육사가 경험하는 진로장벽과 이에 대처하는 행동을 이해하고자 하였다. 이를 위해 D시와 K도에 거주하는 평생교육사 15명을 심층면담하였으며, 수집한 자료는 Strauss와 Corbin(1998)의 근거이론방법을 적용하여 분석하였다. 분석 결과는 194개의 주요개념, 40개의 하위범주, 17개의 상위범주로 정리하였다. 주요 결과를 중심으로 논의와 결론을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 개방코딩에서 나타난 중심현상은 도전과 역경의 시행착오, 우후죽순 갈등, 암묵적으로 존재하는 차별, 주체적이지 못한 나, 가정·일·삶의 불균형으로 나타났다. 이에 대한 인과적 조건은 정체성 혼란과 비정규직 고용형태로 인한 불안함이다. 평생교육사의 고용형태는 비정규직, 임기제, 무기계약직, 일반임기제 등으로 모두 정규직이 아니다. 이러한 고용형태에 대한 논의는 다수의 선행연구(김재현, 2011; 김현직, 2017; 남은지, 2014; 임수정, 2016; 장경미, 2020; 정재옥, 2013)에서 언급되었으며, 비정규직이기 때문에 감내해야 할 차별과 정체성의 혼란 더 나아가 이직의도에 영향을 미치고 있음을 공통적으로 지적되었다. 김영경과 이희수(2013)가 평생교육사의 비정규직 신분은 심리적으로 위협과 불안의 원인으로 작용하며, 일에 대한 열정과 의욕을 상실함으로써 조직에서 주도적인 구성원이 아니라 주변인과 같은 처지로 인식한다고 보고하였다. 하지만 이상의 선행연구는 평생교육사의 진로를 방해하는 몇몇 요인을 규명하는 한계가 존재하였다. 즉 평생교육사의 삶에서 경험하는 다양한 어려움과 난관, 장애 등을 포괄적이고 맥락적인 차원으로 접근하지 않았다. 본 연구에서는 평생교육사의 처우나 차별과 같은 장벽을 극복하기 위해서는 개인적 차원에서는 한계가 존재하므로 사회적 차원으로 접근해야 한다는 것을 인식하였다. 즉, 평생교육 현장에서 고군분투하는 평생교육사의 의지나 신념, 노력만으로는 한계가 존재한다는 것이다. 따라서 평생교육사의 공무원 직렬화와 같은 제도의 정착이 선행되어야 할 필요성(박귀자, 2016; 박상옥, 2011; 박선경, 2011; 현영섭, 신은경, 2020)이 있음을 재차 확인하였다. 평생교육사의 처우나 차별과 같은 장벽을 극복하기 위해서는 개인적 차원에서는 한계가 존재하므로 사회적 차원으로 접근해야 한다는 것이다. 즉, 평생교육 현장에서 고군분투하는 평생교육사의 의지나 신념, 노력만으로는 한계가 존재하므로 공공성이 확보된 제도의 마련이 무엇보다 필요함을 알 수 있다.

둘째, 중심현상에 영향을 미치는 맥락적 조건으로는 평생교육사의 사회적 인식, 깨지지 않

는 유리천장으로 윤곽이 드러났다. 유리천장은 주로 여성의 진로장벽(손은령, 2001; 하정, 2017)에서 논의되었다. 하지만 면담에 참여한 평생교육사의 성별이 여성이 많았음에도 불구하고 성별로 인한 차별은 드러나지 않았다. 또한 본 연구에서는 흔히 차별로 여기는 학력, 나이, 경제적인 상황으로 인한 차별은 보고되지 않았다. 하지만 평생교육사에 대한 낮은 사회적 인식으로 인한 차별은 그들의 삶에 부정적으로 작용하고 있는 것으로 확인되었다. 평생교육, 평생교육기관은 이미 대중에게 친근한 용어이며, 익숙한 공간이다. 그럼에도 불구하고 평생교육 현장의 평생교육사들은 자신들의 존재나 전문성은 상당히 낮게 평가된다고 호소하였다. 이는 평생교육기관이 아닌 기관들이 평생교육법이나 기타 법령에 의해 평생교육기관으로 지정되면서 사회복지사나 청소년상담사, 심지어 어느 영역에서도 자격을 갖추지 않은 이들이 평생교육사의 일을 떠맡게 되거나 평생교육기관에 배치되는 평생교육사의 의무 채용 등이 체계적이지 못한 이유도 있다. 이렇게 형성된 평생교육사의 낮은 사회적 인식은 쉽게 개선되거나 변하지 않음으로써 불합리한 상황에 직면하였다. 이로 인해 조직에서 평생교육사들은 유리천장보다 더 심각한 유리절벽과 같은 상황에 놓여 있음을 토로하였다. 더욱이 대다수의 평생교육사들은 최종학력이 석사 또는 박사였다. 이는 전문성을 갖춘 전문가라는 사실을 실증하고 있으며, 실무 경험이 평균 10년 이상인 우수한 인재이다. 이러한 상황에도 불구하고 조직이나 기관에서 관리자로 진출하거나 승진한 사례는 거의 없었다. 이는 일부 연구(김영찬, 2011; 김인숙, 2018; 김한별, 2016; 박귀자, 2016; 박상옥, 2011; 정재욱, 2013; 최운실, 권재현, 2007)에서 평생교육사가 전문가로 인정받더라도 조직 내 위상은 담보되지 않고 있다는 사실과 같은 맥락임을 확인하였다. 이처럼 평생교육기관의 조직문화, 조직체계의 불합리한 차별은 평생교육사의 성장과 발전 그리고 평생교육사에 대한 사회적 인식의 제고를 위해 개인의 진로장벽 영역 또는 요인의 극복도 의미 있지만 사회환경적 요인이 함께 고려되어야 한다는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 선택코딩에서는 진로장벽 극복을 통한 확고한 입지 구축을 핵심범주로 도출하였으며, 작용/상호작용 전략은 역량의 강화와 확대, 고용지속을 위한 고군분투, 주인의식을 가지고 소신 있게 행함으로 구체화되었다. 평생교육사들은 진로장벽을 통해 오히려 대처효능감(공운정, 2005; 하정, 2017), 열정(윤여각, 2010), 헌신(박지희, 2010)과 같은 내적요인이 강화된다고 보았다. 이는 선행연구(Lent et al., 1994; Swanson & Woitke, 1997)에서 진로장벽이 낮은 자존감, 낮은 자기효능감, 낮은 성공기대를 유발한다는 것과는 상반되는 해석이다. 이는 장정미(2020), 김준희 외(2021)의 연구에서 진로장벽을 어려움이나 장애로만 생각할 것이 아니라 오

히려 도전의 기회로 인식하고 대처행동을 강구한다는 결과를 지지한다. 또한 진로장벽의 요인들이 각각 다른 원인에서 유발되는 것이 아니라 맥락적으로 상호작용하기 때문에 다양한 요소를 이해하고 파악하는 것이 요구된다. 진로장벽은 지속적으로 발생하지만 적응과 재적응을 반복하면서 극복하는 것이다. 이처럼 진로장벽을 자신의 진로에 걸림돌과 같은 부정적인 인식으로만 받아들이는 것이 아니라 다양한 의사결정을 강구할 기회로 여기는 패러다임의 전환은 일이나 학습에 긍정적으로 작용한다고 해석할 수 있다. 평생교육사의 대처행동을 전적으로 다룬 연구는 없지만, 대학원 평생교육전공자가 인식하는 평생교육 진로장벽(현영섭, 신은경, 2020)과 평생교육사의 직무 스트레스, 감정노동, 직무소진, 이직의도 등을 다룬 연구(김한별, 2016; 남은지, 2014; 신은경, 현영섭, 2011; 장경미, 2020; 정재욱, 2013)를 통해 평생교육사로서 경력을 유지하는 것이 쉽지 않다는 사실은 본 연구의 결과와도 일치한다. 또한 평생교육사의 다양한 진로장벽을 극복하기 위해 대학원 진학, 지역 관계자들과의 지속적인 교류, 동료 공무원과의 우호적인 관계 형성, 타 지자체 평생교육사와 교류, 평생교육사 역량 강화 연수나 교육 참여 등과 같은 지속적인 학습 활동(이상호, 2019)과 적극적인 자세와 활동이 더욱 필요하다. 따라서 진로나 경력을 유지하기 위해서는 이를 방해하는 장벽들에 대처하는 방안과 활용계획이 마련되어야 한다. 물론 이러한 노력은 장기적 관점과 실천적인 기회 제공이 구체적으로 고려되어야 할 것이다.

넷째, 평생교육사가 진로장벽에 대처하는 행동 유형은 성장추구형, 경력유지형, 내려놓음형, 낮선도전형과 같이 구체화되었다. 성장추구형은 평생교육사의 고용형태에 불만과 그로 인한 불안함이 지속되지만 적극적인 삶의 자세를 확립하고 전문 지식의 확대와 직무교육 참여, 다양한 관계자들과 인맥구축 등 확고한 방향성을 구축하면서 자신의 일에 책임과 역할을 다하였다. 이는 문제를 분석하고 전략을 세우는 과정에서 자신에 대한 반성적 사고를 통해 성장을 추구하는 연구 결과(김정희, 1995; 민하영, 유안진, 1998; Amirkman, 1994; Endler & Parker, 1990)와 같은 맥락이다. 자신이 직면한 진로장벽을 회피하거나 순응하는 것이 아니라 적극적으로 방법을 강구하여 문제를 해결하는 것 이외에는 다른 대안을 염두에 두지 않는다. 이는 대처행동과 관련된 선행연구에서 전문직 종사자들에게서 나타나는 행동 특징이기도 하다. 이들은 자신이 처한 환경속에서 사회적 지지의 촉구함으로써 긍정적 대처와 긴장완화를 도모하기도 한다. 더욱이 성장추구형은 타인의 시선이나 부정적인 피드백에 대해 좌절하지 않고 오히려 자신을 객관화하는 기회로 여겼다. 이러한 적극적인 태도는 평생교육사로서 지속적인 성장과 발전을

도모한다고 볼 수 있다.

경력유지형은 사회적 인식이나 태도에 민감하여 현재 자신의 일에 국한된 삶을 충실하게 살아가고자 하는 속성을 지니고 있다. 비록 현재 평생교육사의 지위나 고용의 안정이 보장되지 않지만, 미래의 사회에서는 평생학습의 사회적 요구가 높아질 것이며, 이로 인해 평생교육과 평생교육사에 대한 인식과 처우가 개선되리라 기대한다. 이는 자신이 처한 현실을 사려있게 생각해 보는 반추유형으로 볼 수 있다(김정희, 1995; Nolen-Hoeksema, 1987). 특히 경력유지형은 내·외적 환경에서 거리두기를 함으로써 현실을 직시하고 자신에 대한 반성적인 사고를 통해 문제를 해결한다(전경화, 2019; 주아몽, 2018; Roth & Cohen, 1986). 그리고 이들에게 재계약이나 고용지속에 대한 불안함과 성과에 대한 부담은 자신의 자리를 유지하기 위해서는 감내해야 할 몫으로 수용한다. 하지만 근본적인 장벽은 풀어야 할 과제이기에 실질적인 방안 마련과 기회를 찾는 실질적인 전략이 강구되어야 할 것이다.

내려놓음형은 평생교육사로서 역할을 수행하면서 담당자로서 자신의 업무에 대해 소신이 없었다. 이는 자신의 입지가 늘 불안함으로 인해 일을 처리하는 방식이 주체적이거나 능동적이지 않았다. 이는 장벽에 부딪히면 그 상황을 무시하고 회피하며 벗어나고자 하는 회피적 대처행동(전경화, 2019; 주아몽, 2018; Amirkman, 1994)과 일치한다. 이 유형은 자신이 속한 기관의 구조적인 문제에 대해 강한 불만을 표현하였다. 자신의 노력만으로는 극복할 수 없는 영역이기에 더욱 실망하였다. 이러한 부정적인 태도로 인해 학습자나 기관의 관계자, 동료들과의 마찰로 인해 기관이나 관계자들을 원망하는 것으로 자신의 불만을 표출하였다. 즉 자신의 일에 소명감이나 책임감을 갖기 보다는 삶을 위한 하나의 수단으로 여기기도 하였다. 이처럼 내려놓음형은 평생교육사로서 정체성에 혼란을 겪고 있었으며, 자신에게 주어진 일에 대해 전반적으로 소극적인 자세로 임하였다.

낯선도전형은 개인이 처한 상황이 스트레스로 작용하면 환경을 바꾸거나 고통을 조절하여 삶에 변화를 시도한다(강시원, 2022; 공윤정, 2005; 김수주, 2002; Lazarus, 1993). 이는 평생교육사가 아닌 직업으로 이직을 고민하면서 자격증을 준비하거나 일반평생교육기관에서 공공평생교육기관으로 이동하고자 하는 진취적인 특성이 있다. 얼핏 보면 성장추구형과 비슷하지만 그 내면에는 기회가 된다면 평생교육사가 아닌 보다 안정적인 직업군으로 이직을 시도한다. 이를 위해 시간과 경제적인 투자를 지속하여 자격증이나 학력보완을 통해 자신의 역량을 강화하고 있었다. 이처럼 진로장벽에 대처하는 행동유형은 동일한 상황이라도 개인의 내적 요인과

직장환경의 특성에 따라 대처하는 구체적인 행동 경향성이 다르게 형성되며 이것이 결과적으로 차별화된 대처행동으로 나타나고 있음을 확인하였다. 따라서 각 유형별로 진로장벽의 해소하는 방안을 세분화하여 지원함으로써 인력의 유출을 방지하는 물론 현업에서 능률을 향상시키고 전략이 필요함을 시사한다.

이상의 논의와 결론을 기초로 한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 평생교육사의 진로장벽을 구체적으로 파악하고 정책적 기반을 조성하기 위한 지속적인 연구가 요구된다. 진로장벽은 진로를 탐색하는 단계뿐만이 아니라 근무 과정과 은퇴나 이직 등의 단계에서도 영향을 미친다. 따라서 진로장벽에 대한 체계적인 연구를 통해 진로장벽을 해소하기 위한 다각적인 접근과 전략의 구축이 필요하다. 둘째, 평생교육사의 업무에 대한 문서화가 추진되어야 한다. 계약직이라는 신분상의 문제를 극복하기 위해서는 평생교육사의 공무원 직렬화, 평생교육법과 이외의 법령에 따른 평생교육기관의 평생교육사 채용 확대 등과 같은 제도가 정착되어야 한다. 이는 고용에 대한 불안을 떨칠 수 있는 근본적인 해결책이며, 전문직의 직렬화는 승진 체계와 적절한 업무의 부과를 통해 당사자들의 불만을 최소화하고, 고용불안으로 인해 우수한 인재가 타 기관이나 타 직업으로 내몰리는 상황을 막을 수 있다. 이를 통해 평생교육사의 전문성과 관련된 지표를 명시함으로써 평생교육사의 업무 스트레스가 줄어들 것으로 기대한다. 셋째, 평생교육사는 자신들을 위한 구심점을 형성하고 보다 조직적인 움직임이 확보하여야 한다. 이는 부당한 처우나 불합리한 체제, 관행을 개선하기 위해 평생교육사 협의체를 구성하거나 모임을 활성화하여 하나의 목소리를 이뤄내야 함을 의미한다. 넷째, 평생교육사만의 전문성 확보를 위한 역량개발이 필요하다. 예를 들면, 포럼이나 세미나, 지자체 연수나 소속기관 자체 연수를 의무화하거나 각종 평가지표에 반영함으로써 보다 실천적인 방안 마련이 고려되어야 하겠다.

이상의 논의와 결론에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점이 존재한다. 첫째, 평생교육기관은 공공기관과 일반기관으로 구분되지만 본 연구에서는 기관의 특성은 반영하지 않은 한계가 존재한다. 기관의 유형이나 특성에 따라 평생교육사가 인식하는 진로장벽에는 차이가 예측되기에 이를 반영한 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구를 위한 면담진행은 COVID-19 상황 이전에 이뤄졌다. COVID-19로 인해 교육현장에서는 교육방법, 교육매체, 접근성, 홍보 등에 디지털 기술이 접목되면서 변화를 가져왔다. 따라서 향후 연구에서 이러한 교육현장의 변화가 평생교육사의 진로장벽에 미치는 영향을 탐구하는 연구도 의미가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에 참여한 평생교육사들의 경력기간은 5년에서 20년 이상으로 차이가 매우 크다. 따라서 평생

교육사의 경력단계를 구분하고, 그에 따른 진로장벽과 대처행동을 다각적으로 접근하여 살펴볼 연구의 필요성을 제기한다.

## 참고문헌

- 강시원 (2022). 중소기업 근로자의 내부 및 외부고용가능성과 이직의도 간 관계에서 경력몰입의 매개효과. *휴먼웨어 연구*, 5(3), 77-103.
- 공운정 (2005). 진로상담: 진로장벽; 이론적 고찰 및 상담 실제에의 적용. *상담학연구*, 4(3), 861-874.
- 국가평생교육진흥원 (2021). *2020년 평생교육통계자료집*. 교육부.
- 김경희 (2009). 평생교육사의 전문적 역량 성격과 특성 탐색. *평생교육학연구*, 15(4), 357-386.
- 김선화, 현영섭 (2022). 평생교육사의 경력경로 유형 및 유형별 특성. *HRD연구*, 24(1), 363-396.
- 김수주 (2002). *중·고등학생의 학교스트레스가 문제행동에 미치는 영향에 관한 연구: 스트레스 대처방식의 완충효과를 중심으로*. [석사학위논문, 연세대학교 대학원]. RISS.
- 김영찬 (2011). *평생교육사의 직무환경 특성에 따른 직무소진에 관한 연구*. [석사학위논문, 대구대학교 대학원]. RISS.
- 김은영 (2001). 대학생의 진로장애(Career Barrier) 양상 분석. *학생생활연구*, 12(-), 69-78.
- 김인록, 허정무 (2017). 평생교육법 개정 이후 평생교육사에 대한 연구동향 분석. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 7(1), 917-926.
- 김인숙 (2018). *평생교육사의 감성지능이 강사의 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향: 평생교육사 신뢰성의 조절효과를 중심으로*. [박사학위논문, 경희대학교 대학원]. RISS.
- 김재현 (2011). *평생교육사의 직업 전문성인식에 따른 보수교육 요구에 관한 연구*. [석사학위논문, 대구대학교 대학원]. RISS.
- 김정희 (1995). 스트레스 평가와 대처의 정서적 경험에 대한 관계. *상담 및 심리치료*, 7(1), 44-69.
- 김준희, 신은경, 현영섭 (2021). 사범대학 예비중등교사가 인식하는 교사 진로장벽. *중등교육연구*, 69(1), 23-60.
- 김진화 (2003). 평생교육사의 직업적 전문성과 직무의 탐구. *평생교육학연구*, 9(2), 219-247.
- 김한별 (2016). 평생교육사의 직업사회화. *평생교육학연구*, 22(3), 27-53.
- 김현직 (2017). *평생교육기관 평생교육사의 직무특성과 직무성과가 이직의도에 미치는 영향*. [석사학위논문, 숭실대학교 대학원]. RISS.
- 김희동, 남수미, 현영섭 (2015). 평생교육 담당자의 직무특성, 프로틴 경력태도, 자기효능감의 관계. *평생교육학연구*, 21(4), 169-194.
- 남은지 (2014). *평생교육사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향과 직무소진의 매개효과*. [석사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.

- 민하영, 유안진 (1998). 일상적 생활 스트레스에 대한 아동의 대처행동 척도 개발. *Family and Environment Research*, 36(7), 83-96.
- 박귀자 (2016). *평생교육사의 직업전문성 발달과정에 관한 생애사적 연구*. [석사학위논문, 한국방송통신대학교 대학원]. RISS.
- 박지희 (2010). *내러티브 탐구를 통한 평생교육사의 직무경험 이해*. [석사학위논문, 이화여자대학교 대학원]. RISS.
- 변종임 (2003). 평생교육사의 역할 분석과 위상 제고 방안. *평생교육학연구*, 9(2), 195-217.
- 손은령 (2001). *女子大學生이 知覺한 進路障壁*. [박사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 신은경, 현영섭 (2011). 서비스 중심 평생교육 실무담당자의 감정노동과 대처방식. *평생교육학연구*, 17(3), 131-163.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별 (2015). *질적연구방법의 이해*. 서울: 박영사.
- 윤여각 (2010). 평생교육사의 성장과정에 대한 사례연구. *평생교육학연구*, 16(3), 1-30.
- 이동준 (2013). *평생교육사의 전문직업적 정체성과 직무만족의 관계 분석*. [석사학위논문, 한국교원대학교 대학원]. RISS.
- 이성식 (2007). *여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형*. [박사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 이은주 (2015). *평생교육사의 직무 스트레스가 정서적 몰입에 미치는 영향: 사회적 자본 조절효과를 중심으로*. [석사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 임수정 (2016). *평생교육사의 전문직업적 정체성이 직무태도에 미치는 영향과 사회적 자본의 조절효과*. [석사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 장경미 (2020). *평생교육사의 경력장벽과 대처행동에 대한 근거이론적 탐색*. [박사학위논문, 경북대학교 대학원]. RISS.
- 전경화 (2019). *성인발달장애인의 도전적 행동에 대한 부모의 돌봄 스트레스 대처 경험에 관한 근거이론 연구*. [박사학위논문, 성결대학교 대학원]. RISS.
- 정재욱 (2013). *평생교육사의 직무스트레스 요인별 직무만족도에 관한 연구*. [석사학위논문, 대구대학교 대학원]. RISS.
- 정혜원 (2013). *평생교육담당자의 직무역량 인식 정도가 직무스트레스에 미치는 영향*. [석사학위논문, 숭실대학교 대학원]. RISS.
- 주아몽 (2018). *차별 경험에 대한 통제 가능성이 대처 행동에 미치는 영향: 일기 측정 방법을 중심으로*. [석사학위논문, 서울대학교 대학원]. RISS.
- 이상호 (2019). 기업HRD 담당자의 지속학습활동과 주관적 경력성공의 관계에서 사회적 자본의 조절효과. *휴먼웨어 연구*, 2(1), 29-57.
- 이영희, 구유진, 현영섭 (2022). 평생교육경영에 대한 연구동향: 1999~2021년 국내 학술지 게재논문을 중심으로. *휴먼웨어 연구*, 5(1), 47-83.

- 이은주 (2015). *평생교육사의 직무 스트레스가 정서적 몰입에 미치는 영향: 사회적 자본 조절 효과를 중심으로*. [석사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS.
- 하정 (2017). 대기업 고위 관리직 여성의 진로장벽 및 대처 경험에 관한 질적연구. *취업진로연구*, 7(4), 93-115.
- 현영섭 (2011). *평생교육사의 전문성 제고를 위한 직무와 역량 개발*. 제11차 평생교육정책포럼 자료집. 7-26.
- 현영섭, 신은경 (2017). 평생교육 현장실습 교육과정에 대한 실습생의 요구 분석. *평생교육 · HRD연구*, 13(4), 201-225.
- 현영섭, 신은경 (2020). 대학원 평생교육전공자가 인식하는 평생교육 진로장벽. *평생학습사회*, 4(4), 83-120.
- Amirkhan, J. h. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *J. of Personality and Social Psychology*, 59(5), 1066-1074.
- Betz, N. E. (1994). *Basic issues and concepts in career counseling for women*. In W. B. Walsh & S. H. Osipow(Eds.), *Career counseling for women: Contemporary topics in vocational psychology*(1-44), Hill sdale, NJ: Erlbaum.
- Crites (1969). *Vocational Psychology*. New York: Mcgraw-Hill.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1994). "Assessment of multidimensional coping: Task, emotion, and avoidance strategies". *Psychological Assessment*, 6(1), 50-60.
- Freud, A. (1946). *The ego and the mechanisms of defense*. New York: International University Press. (Original work published in 1936).
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter. Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.
- Grandey, A. A. (2000). "Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Havlovic, S. J., & Keenan, J. P. (1995). *Coping with work stress: The influence of individual differences*. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Series in health psychology and behavioral medicine. Occupational stress: A handbook*(179-192).
- Heppner, P. P., Cook, S. W., Wright, D. M., & Johnson, C. (1995). Progress in resolving problems: A problem-focused style of coping. *Journal of Counseling Psychology*, 42(3), 279-293
- Jones & Urasawa (2012). "Sustaining Korea's Convergence to the Highest-Income Countries". OECD Working Papers, No. 965.

- Lazarus, R. S. (1993). "Coping theory and research: Past, present, and future. Fifty Years of the Research and Theory of RS Lazarus". *An Analysis of Historical and Perennial Issues*, 366-388.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). "Transactional theory and research on emotions and coping". *European Journal of personality*, 1(3), 141-169.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance". *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). "Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis". *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- London, Manuel. (1997). "Overcoming career barriers; A model of cognitive and emotional process for realistic appraisal and constructive coping." *Journal of Career Development*, 24(1): 25-38.
- Lynn, M. (1997). "Tipping customs and status seeking: A cross-country study". *International Journal of Hospitality Management*, 16(2), 221-224.
- Nieva, V. F., & B. A. Gutek. (1981). *Woman and Work: A Psychological Perspective*. New York: Praeger.
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 101(2), 259-282.
- Roth, S., & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 45(4), 489-493.
- Rotter, M. (1990). Internal versus external control reinforcement. *American Psychologist*, 45(4), 489-493.
- Russell, J. E. A., & Rush, M. C. (1987). "The effects of sex and marital/parental status on performance evaluations and attributions". *Sex Roles* 17, 221-236.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2008). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Los Angeles: Sage.
- 신경림 역(2000). 근거이론의 단계. 서울: 현문사.
- Swanson, J. L., Ashbaker, M. H., & Lee, C. (1996). "Learning-disabled readers' working memory as a function of processing demands". *Journal of Experimental Child Psychology*, 61(3), 242-275.
- Swanson, J. L., and David M. Tokar. (1991). "College students perception of barriers to career development". *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92-106.

Swanson J. L. & Woitke M. B. (1997). "Theory into practice in career assessment for women : Assessment and interventions regarding perceived career barriers". *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.

장영미(제1저자): 경북대학교 중등교육연구소. 주요 관심 분야는 진로장벽, 자기효능감, 경력 개발 등임.

현영섭(교신저자): 경북대학교 교육학과 교수. 주요 관심 분야는 경력개발, 학습전이, 사회연결 망분석 등임.

논문접수일 : 2023년 07월 15일

논문심사일 : 2023년 07월 28일

게재확정일 : 2023년 07월 31일

*ABSTRACT*

## Grounded Theoretical Exploration of Career Barriers and Coping Behaviors of Lifelong Educators

Kyungmi Jang (Kyungpook National University)

Youngsup Hyun (Kyungpook National University)

This study was conducted with the aim of seeking career barriers experienced by lifelong educators and actions to cope with them. To this end, 15 lifelong educators living in D City and K Province were interviewed in-depth. The research method was analyzed according to the theory of evidence presented by Strauss and Corbin(1998).

The results of the analysis are as follows. First, 194 concepts, 40 subcategories, and 17 upper categories were derived through open coding. Second, in axial coding, central phenomena were trial and error of challenge and adversity, mixed conflicts, implicit discrimination, unsubjective me, and imbalance in family, work, and life. Third, in selective coding, it was found to be a “solid position by overcoming career barriers,” and in the analysis of coping behavior types, it was found to be growth-seeking, career-keeping, dropping, and unfamiliar challenges.

Finally, by synthesizing the research results, discussions on career barriers and coping behaviors of lifelong educators, limitations, and follow-up studies were suggested.

[Keywords] Lifelong educator, career barrier, coping behavior, grounded theory