

2004 연구보고서 240-17

보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석

연구책임자 : 유 희 정 (본원 연구위원)

공동연구자 : 이 미 화 (본원 연구위원)

발 간 사

세계 여러 나라들은 여성의 사회참여를 지원하는 한편 창의적 인력을 개발하여 자국의 국가 경쟁력을 확보하고자 보육정책을 국가의 우선정책으로 수행하고 있습니다. 우리나라는 보육에 대한 수요와 요구가 증가하면서 2000년을 전후하여 사회와 국가가 보육을 책임져야 한다는 논의가 강조되어 왔으며 가정의 자녀양육을 지원하는 보육정책이 빠르게 발전하고 있습니다.

더욱이 현 정부는 정부의 자녀양육 지원책임을 명시하여 참여정부 12대 국정과제 중에 ‘보육문제 해결과 여성의 사회참여 확대’를 포함하고 있습니다. 이에 따라 2004년도 중앙정부 보육예산은 2003년도 대비 29.4%가 증액되었고, 2005년 예산은 2004년 대비 50.1%가 증가될 전망입니다. 또한 2004년 1월에는 보육서비스의 수준을 높이기 위해 영유아보육법이 개정된 바 있으며, 이어 2004년 6월에는 보육업무 소관이 보건복지부에서 여성부로 이관되어 정책 추진이 활발히 이루어지고 있습니다. 정부가 추진하고자 하는 보육정책은 보육의 공공성 강화와 보육서비스의 질적 수준 향상이 주요 방향으로 제시되고 있습니다.

보육의 질적 수준에 영향을 미치는 요인으로는 특히 보육교사의 역할이 강조됩니다. 보육교사의 자질은 수준 높은 교사 양성교육이 제공되고 교사의 역할 수행에 적절한 근무환경 및 처우가 주어졌을 때 향상될 수 있습니다. 그러나 우리나라의 보육 현장은 대체로 보육교사의 보수가 낮고 근무 환경이 열악하여 개선이 시급한 실정입니다.

본 연구는 보육시설에서 보육교사들의 근무환경은 어떤지, 어떤 업무들을 담당하고 있고 실제로 어떤 어려움을 겪고 있으며, 보육교사의 전문성 향상을 위하여 어떤 요구를 하고 있는지 살펴보았으며, 나아가 보육의 질을 높이기 위한 보육교사 전문성 향상 방안을 모색하고자 수행되었습니다. 본 연구의 결과는 보육서비스의 질적 수준 향상을 위한 보육정책 수립의 중요한 기초 자료로 활용될 것이라 기대합니다.

본 연구를 위하여 전문가 회의, 전문가 워크숍, 자문회의 등에 참석하셔서 좋은 의견을 주신 보육관련 전문가 여러분, 그리고 설문조사에 응해 주신 보육현장의 보육교사 및 시설장님들께 깊은 감사를 드립니다. 보육교사의 직무환경개선과 보육서비스의 질적 수준 제고를 위한 본 보고서의 작성을 위해 노고를 아끼지 않은 우리 원 연구진께도 감사드립니다.

2004년 12월

한 국 여 성 개 발 원
원 장 서 명 선

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

보육의 질은 보육효과를 설명하는 가장 중요한 요인이며, 보육의 질에 영향을 미치는 요인으로는 특히 보육교사의 역할이 강조되고 있다. 보육교사의 자질은 수준 높은 교사 양성교육과 역할 수행에 적절한 근무환경 및 처우가 주어졌을 때 충분히 발휘될 수 있다. 그러나 기존의 보육교사 양성과정은 미시적 교사 수급을 위하여 단기간인 1년 과정의 보육교사교육원을 시작으로 이루어지고 있으며, 열악한 근무환경과 낮은 보수로 인해 보육교사의 전문성과 처우 개선이 시급한 실정에 놓여 있다.

보육교사의 전문성은 일차적으로 관련 대학과 보육교사교육원에서 확보되지만 그 이후에는 전문성 향상을 위하여 보육교사 자신의 노력이 필요하며, 동시에 보육교사 처우에 대한 제도적 개선도 함께 이루어져야 한다. 이러한 보육인력의 포괄적인 전문성 제고를 위해서는 보육시설의 모든 종사자의 직무 분석 연구를 통한 자격제도 정비와 이를 실천할 수 있는 국가적 지원이 필요하다.

본 연구는 보육의 질을 높이기 위해 양성과정 및 보수교육 등 보육교사와 관련된 제도적인 측면 외에 보육교사가 갖추어야 할 자질과 전문성에 대하여 살펴보고, 각각의 보육시설에서 보육교사들의 근무환경은 어떤지, 어떤 업무들을 담당하고 있고 실제적으로 어떤 어려움을 겪고 있으며, 보육교사의 전문성 향상을 위하여 어떤 요구를 하고 있는지를 살펴보고자 하였다. 또한 조사의 결과에 근거하여 보육교사 전문성 향상 방안을 위한 정책을 제안하여 보육현장의 발전 방안을 모색하는 데 그 목적이 있다.

2. 연구내용 및 방법

위와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 수행된 연구내용은 다음과 같다. 첫째, 보육교사 및 시설장의 근무환경과 직무실태, 전문성 향상을 위한 요구를 알아보고, 보육교사 및 시설장의 전문성 향상 방안을 제시하였다. 보육교사와 시설장의 일반적 배경, 근무환경, 근무조건, 주요 업무, 보수교육, 직업인식 및 직업만족도와 이들이 근무하고 있는 시설의 일반사항을 살펴보았다. 둘째, 보육교사와 시설장을 대상으로 직무의 전문성 향상을 위하여 어떤 요구를 하고 있는지 알아보았다. 셋째, 조사연구와 워킹샷 결과를 기초하여 보육교사의 전문성 향상 방안을 제안하였다.

본 연구를 위해서는 문헌연구와 자료수집과 설문조사 등의 방법이 실시되었다. 설문조사는 전국 1,000개 보육시설을 대상으로 우편조사를 실시하였으며 설문조사를 보강하기 위하여 관찰 및 심층면접조사를 실시하였다. 보육교사의 전문성 향상 방안 마련을 위한 워킹샷과 보육시설장 및 관계전문가 등을 중심으로 2회에 걸쳐 자문을 실시하였다.

3. 이론적 배경

이론적 배경에서는 보육교사의 전문성에 관한 고찰과 각국의 보육교사 관련제도를 비교하였다. 보육교사의 전문성에서는 보육교사직과 전문성, 전문성 향상을 위한 현직교육, 보육교사의 근무환경과 직무만족도 등을 알아보았다. 각국의 보육교사 관련제도 비교에서는 한국과 싱가포르, 호주, 스웨덴, 일본 5개국의 보육제도, 보육교사 양성과정, 보육교사 보수교육을 정리하였다.

4. 보육교사의 근무 환경 및 직무 실태

- 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석에서는 보육교사의 일반적 배경, 근무환경 및 근무조건, 주요 업무, 보수교육, 직업인식 및 직무만족도 등에 대하여 알아보았다.
- 조사대상 보육교사의 일반적 배경은 다음과 같다.
 - 보육시설에 근무하는 보육교사들의 다수는 연령이 21-25세이고 미혼이었다. 자격은 2급 보육교사 자격증을 가장 많이 가지고 있었고, 유아교육 전공자가 가장 많았으며, 전문대학 이상의 관련학과를 졸업한 것으로 나타났다. 총 재직기간은 평균 57.2개월이었다.
- 보육교사의 근무환경 및 근무조건에 대한 결과는 다음과 같다.
 - 보육교사들은 현재 ‘만 3-6세 미만’ 유아를 주로 맡고 있는데, 현재 맡고 있는 아동비율이 ‘적합하다’고 했으며, 현재 평균 2명의 보조교사나 인턴교사의 도움을 받는 것으로 나타났다. 담당 보육형태는 ‘주간보육’이 대부분이었고(94.2%) ‘야간보육’, ‘24시간 보육’은 미미했다.
 - 물리적 환경은 열악한 편이었다. 보육시설 내 교사 휴식 공간과 양호실은 30% 이하의 낮은 비율로 설치되어 있었으며, 교사실이 없거나(59.6%), 교사 휴식 공간 및 교사용 사물함이 없는 비율이 높았다(71.8%, 40.6%).
 - 교사들의 68.1%에게 휴식시간이 제공되는데, 개별적으로 알아서 휴식을 취하는 형태가 가장 많았고(38.6%), ‘아이들이 자는 낮잠 시간’을 많이 활용하였다(40.3%). 보육교사들은 자신의 시간을 가질 수 있는 방안으로 ‘대체(보조)교사가 필요하다’(51.4%)는 의견을 제시하였다.
 - 보육교사들의 평일 근무시간은 평균 10.2시간이었으며, 토요일(6.0시간)과 휴일(4.5시간)의 근무시간도 적지 않았다. 추가근무로 보육교사들의 퇴근이 늦어지는 이유로 ‘행사준비’ 때문이라고 답한 비율이 48.8%로 가장 많았는데, 대도시 시설의 경우는 ‘수업준비’

이유가 가장 많았다.

- 보육교사들의 월평균 보수는 112.6만원이었는데, 국공립시설이 평균 126.4만원으로 가장 높은 반면, 놀이방이 72.3만원으로 가장 낮았다. 또한 대도시의 월평균 보수가 115.8만원으로 가장 높은 것으로 나타났다.
- 후생복지의 수준도 높지 않았다. 보육교사의 91.5%가 퇴직금이 있다고 답한 반면, 초과 근무 수당은 79.3%가 받지 못했다. 4대 보험 가입에는 90%이상이 가입되어 있지만, 월차휴가가 있는 시설은 22.1%에 불과했다. 출산 휴가는 41.2%가, 경조사 휴가는 76.7%가 있다고 답하였으나, 육아 휴직은 21.6%에 불과했다. 출산 시 휴가 일수는 '90일 이상'이 82%로 가장 많았다.
- 고용 및 계약관계에 있어서, 보육시설의 복무규정이 있으며, 임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약에 대해서는 대부분인 89%가 '없다'고 답하였는데, 임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약을 한 적이 있는 경우에는 '임용기간에 대한 계약'이 가장 많았다.
- 설문조사 및 관찰면접조사 결과를 통해서 본 보육교사의 주요 업무는 다음과 같다.
 - 주 보육관련 업무는 '영유아와의 상호작용'(19.4%)을 가장 많이 하였으나, 국공립시설(10.1%)과 민간개인시설(15.1%)에서는 '행사준비'가 많았고, 가정보육시설에서는 '일상양육활동'(14.3%)이 다른 유형의 시설에 비해 많았다.
 - 보육지원 업무는 '교실 · 화장실 · 복도 청소'(24.0%)를 가장 많이 하는 것으로 나타났는데, 설립유형별로 국공립, 법인, 민간보육시설에서는 '교구장 청소'를 많이 했으며, 가정보육시설에서는 '우유병 소독 및 설거지'(15.9%)와 '간식 및 점심준비'(17.5%) 등을 많이 하는 것으로 나타났다.
 - 운영관련 업무 중에서 '교사회의'(18.4%)를 가장 많이 하는 것으로

나타났는데, 국공립시설에서는 ‘교사회의’(18.6%)를, 법인·단체와 민간개인시설에서는 ‘차량지도’(21.4%, 19.6%)를, 놀이방에서는 ‘업무일지/연수보고서 쓰기’(18.1%)를 가장 많이 하는 것으로 나타났다. 대도시는 ‘각종 문서 및 공문처리’(14.5%)를, 읍·면지역에서는 ‘차량지도’(20.5%)를 많이 하였다.

- 교사의 하루일과를 관찰하고 면접을 통하여 교사의 업무, 교사로서 힘든 점, 교사의 전문성 향상을 위해 개선되어야 할 점 등을 알아보았다. 교사의 업무는 시간대별로, 기관의 유형 및 지역에 따라, 그리고 대상아동의 연령에 따라 약간씩의 차이가 있었을 뿐이다. 또한, 심층면접을 통해 보육교사로서 힘든 점을 알아본 결과, 긴 근무시간, 적은 보수, 업무 과다, 학부모와의 관계, 휴가기간의 절실했음, 보수교육 제반의 개선 및 필요성 절감, 대체교사의 필요성, 보육교사 자격 남발 등으로 나타났다.
- 교사의 전문성 향상을 위해서 시급하게 개선되어야 할 점은, 첫째, 현재 교사가 받고 있는 보수가 매우 낮으므로 기본적인 생활을 보장해 줄 것을 요구하였다. 둘째, 보육과 관련된 주요 업무 이외의 청소, 취사, 차량지도 등 기타업무에 할애하는 시간이 길어서 보육 업무를 소홀히 하게 되므로, 적정 근무시간이 보장되도록 보육교사의 근무량을 조절해 줄 대체인력이 필요하다고 요구하였다. 셋째, 보육 전문가가 되기 위해서는 교육이 절실히 요구되나 교육 비용, 교육 장소, 교육 시간 등의 제약으로 교육에 참여하기가 어려우므로, 현실적인 재교육 실시 방안을 마련해 줄 것을 요구하였다. 넷째, 부모나 사회가 보육을 타아로만 생각하여 교사가 심리적으로 어려움을 겪는 경우가 많으므로 보육에 대한 사회적 인식의 전환이 필요함을 강조하였다.
- 보수교육에 대한 현황 및 요구에 대한 결과는 다음과 같다.
 - 보수교육이나 승급교육의 기회가 있는 경우(85.9%)와 일반 강습회

나 세미나의 참여 기회가 있는 것(91.4%)으로 나타났다. 보육시설 별로 실시되는 자율연수의 경우, ‘아동관찰일지를 쓰고 토론모임’(67.2%)이 가장 많았다. 보수교육이 실시되기 바라는 희망 시간대는 실시되는 시간대와 같이 ‘평일 오전’으로 나타났으나, 개인적인 상황에 맞추어 교육받을 수 있는 ‘인터넷’을 통한 교육을 더 선호하였다. 교사 연수에 참가하기 힘든 이유로는 ‘낮 시간이라서 시간 내기가 힘들어서’(69.5%)라고 가장 많이 대답하였다.

- 교사 연수 기회는 ‘교사의 요청에 의해서’ 가장 많이 이루어지며 일반 교사 연수 참가 시 비용은 ‘시설에서 전액 지불’하는 경우가 44.8%로 가장 많았는데, 국공립시설은 시설이 지원해 주는 경우(52.9%)가 다른 시설에 비해 높아, 시설유형별 차이가 나타났다. 연수나 보수교육을 받을 때 전체의 82.4%가 대체교사를 채용하지 않는 것으로 나타났다.
- 교사들이 희망하는 보수교육의 내용으로는 모든 설립유형에서 ‘문제행동지도’를 가장 많이 희망하는 것으로 나타났고, ‘부모교육 및 상담’, ‘영유아교수방법’, ‘영유아특별활동’ 등도 많이 원했다.
- 보육교사의 직업인식 및 직무만족도에 대하여 알아본 결과는 다음과 같다.
 - 보육교사가 되려는 가장 큰 동기는 적성이 있기 때문으로 응답하였다. 보육교사들의 취업 경로는 ‘주변 지인소개’, ‘어린이집 구인 공고’가 많았다. 응답자의 57.8%가 업무가 많다고 생각하는 것으로 나타났다.
 - 직무에 대해 모든 시설유형에서 보육교사로서 ‘만족한다’는 응답이 많았다(69.4%). 지역별로는 대도시(56.9%)에 비해 중소도시(69.8%)와 읍·면지역(77.6%)에서 ‘만족한다’고 답한 경우가 더 많았다.
 - 보육교사로서 만족하지 못하는 이유에 대해서는 ‘적은 보

수'(28.0%)가 가장 많았다. 국공립시설에서는 '과도한 업무량 및 근무시간'을, 법인·단체시설에서는 '교육기회 부족(제한)', 민간개인시설에서는 '적은 보수', 놀이방에서는 '자기 발전 부족'을 가장 많이 대답하였다.

- 이직 및 전직 태도에 있어, '이직경험이 없다'고 답한 비율은 56.1% 이었고 이직 경험은 1회가 50.2%로 가장 많았다. 보육교사들의 49.5%가 이직에 대해 '가끔 생각한다'고 하였으며 민간개인시설이 이직을 가장 많이 고려해 보는 것으로 나타났다. 이직 희망 이유는 '근무량이 너무 많아서'가 가장 높게 나타났다. 보육교사가 아닌 타 직종으로의 이직은 희망하지 않는 경우가 63.2%로 더 높게 나타났다.

5. 시설장의 근무 조건 및 직무 실태

- 시설장의 근무환경 및 직무실태 분석에서는 시설장의 일반적 배경, 근무조건, 보수교육, 직업인식 및 직무만족도 등에 대하여 알아보았다.
- 조사대상 시설장의 일반적 배경은 다음과 같다.
 - 전체 시설장의 평균 연령은 43.9세였고, 최소 25세에서 최대 74세 인데, 시설장들의 과반수는 평균 36-45세 사이에 분포하였다. 이들은 1,2급 유치원정교사 자격증을 가장 많이 소지하고, 대졸(전문대졸 포함)이 90% 이상을 차지하며 54.8%(155명)가 유아교육 전공자였다. 보육시설 평균 경력은 11.6년이었고, 기타직종경력이 11.2년이였다.
- 조사대상 시설장의 근무조건은 다음과 같다
 - 시설장들은 편차가 크지만 전체 평균 168만원의 급여를 받는 것으로 나타났으며, 전반적으로 정부지원시설의 시설장에 비해 정부미

지원시설 시설장들의 급여가 뚜렷이 낮게 나타났다. 89.8%가 근무 연수에 따라 ‘호봉이 인상된다’고 대답하였는데 설립유형간 차이가 있었다.

- 후생복지는, 전체 시설의 84%가 퇴직금이 있다고 답하였는데 정부비지원시설의 경우 퇴직금을 보장받지 못하는 비율이 높았다. 또한 시설에 상관없이 대부분 초과근무에 따른 보상을 받지 못하는 것으로 나타났다. 전체적으로 보험가입율은 높게 나타났다.
- 시설장들은 전체의 76.1%가 연차휴가를 사용하였지만, 월차휴가는 전체의 32.1%만 사용한다고 하였으며, 출산휴가는 전체의 75.9%가 사용하는 것으로 응답하였는데, 시설간에 차이가 나타났다. 전체 평균 연차휴가 일수는 13.3일이었고 출산휴가 일수는 83일로 나타나 법에서 보장하고 있는 출산휴가 기간은 90일에 미치지 못했다.
- 출산이나 병가 휴가 시 ‘유급’이라고 답한 비율이 전체의 64.8%였는데, 국공립시설과 법인·단체시설의 경우는 ‘유급’ 비율이 높은 반면, 민간개인시설의 경우는 ‘유급’이 40%, ‘무급’이 25%이었고, 놀이방의 경우는 ‘무급’이 58.8%로 가장 높았다. 휴가 시기는 ‘여름과 겨울에 각각 3-7일씩 교직원들이 돌아가면서 휴가를 실시한다’는 비율이 70.2%로 가장 높았다. 고용 및 계약관계에 있어서, 전체의 57%가 복무규정이 ‘있다’고 답하였는데, 그 중 정부비지원시설이 더 높게 나타났다.
- 조사대상 시설장의 보수교육에 대한 현황과 요구사항은 다음과 같다.
 - 시설장의 85.7%는 1년에 1회 이상 연수에 참가하였으며, 1년에 3회 이상 참가하는 비율도 37.2%로 높았으나, 정부비지원시설은 정부비지원시설에 비해 시설장 연수에 참여하는 비율이 현저히 낮았다.

- 현재 보수교육이 실시되는 시간대는 ‘평일 오전’에 실시되는 비율이 43.2%로 가장 많았다. 그러나, 보수교육이 ‘평일 오후’에 실시되기를 원하는 경우가 가장 많았는데, 국공립시설(34.5%)과 법인·단체시설(27.8%)은 ‘평일 오후’ 시간대를 가장 선호하였고, 민간개인시설(27.1%)과 놀이방(50%)은 ‘주말 및 휴일’ 시간대를 선호하였다.
- 연수 참가 시 비용은 39.5%가 ‘시설에서 지불한다’고 응답했는데, 정부지원시설은 ‘시설에서 부담한다’는 경우와 ‘시설에서 일정액 부담하고 나머지는 본인이 지불한다’는 비율이 높았고 정부미지원시설은 ‘본인이 부담한다’는 비율이 높았다.
- 시설장들이 희망하는 보수교육의 내용의 1순위는 ‘부모교육 및 상담’(18.2%)이었고, ‘보육시설 운영방법’(17.1%), ‘보육정책’(15.1%)의 순으로 보수교육을 희망하는 것으로 나타났다.
- 조사대상 시설장들의 직업인식 및 직무만족도에 대한 결과는 다음과 같다.
 - 시설장들의 35.7%가 ‘적성에 맞기 때문’에 보육직종을 선택했다고 대답하여 직업선택의 동기가 적절한 것으로 나타났다. 근무실태와 관련하여 시설장들이 겪는 가장 큰 어려움은 ‘열악한 처우(31.0%)’로 나타났는데 구체적으로는 ‘적은 보수’와 ‘업무량과 근무시간 과다’로 보고되었다.
 - 전체 시설장의 65.7%가 시설장으로서 만족한다고 대답하였지만, 근무조건이나 처우가 다른 시설에 비해 좋은 국공립시설장들의 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 시설장으로서 시설을 운영하는데 어려운 점은 전체의 32.5%가 ‘재정과 관련해서 운영에 어려움이 있다’고 답하였다.
 - ‘직업적 전망’과 ‘사회적 인정’, ‘담당 업무’에 대해서는 ‘대체로 만족한다’고 답하였으나 ‘급여 수준’, ‘복리후생 수준’, ‘근무시간’, ‘전

문성 수준'에 대해서는 '대체로 불만족하다'고 답하였다.

- 이직 및 전직에 대한 태도에 있어서, 80.9%의 시설장이 시설장으로 근무하면서 직장을 옮긴 경험은 '없다'고 대답하였다. 이직 경험은 국공립이 23.7%로 가장 높았고, 놀이방이 2.4%로 가장 낮았다. 이직 횟수는 평균 1.6회로 최대 5회에서 최소 1회의 분포를 보였다.
- 이직했을 때 전 근무지의 경력을 인정받지 못하는 경우가 56.8%로 나타났고, 특히 놀이방은 경력을 인정받지 못하는 비율이 81.3%로 다른 시설에 비해 높았고, 다음이 국공립시설로 61.8%이었다. 경력을 인정받는 비율은 민간개인시설로 57.7%이었고, 다음이 법인·단체시설로 52.3% 순으로 높았다. 이직 경험이 있는 시설장의 총 경력은 평균 15년으로 최소 2년에서 최대 40년까지 분포를 보였고, 그 중 8.4년을 인정받고 있었다.
- 다른 어린이집으로 직장을 옮겨야겠다고 생각해 본 적이 있는지에 대해서 전체의 74.2%가 '생각한 적 없다'고 대답했고, 이직을 자주 생각하는 경우는 놀이방이 8.1%로 가장 높았지만, 가끔 생각하는 경우는 민간개인시설이 30.9%로 가장 높았다. 이직을 고려하는 비율이 가장 낮은 경우는 법인·단체시설장으로 나타났다.
- 이직을 고려하는 경우, 그 이유는 '봉급이 낮아서'가 전체의 21.5%로 가장 높게 나타났다. 국공립시설의 경우는 '봉급이 낮아서'가 22.1%, 그 다음이 '신분보장이 안 돼서'가 20.8%로 보고되었다. 민간개인시설은 '신분보장이 안 되어서'가 21.3%, '근무량이 많아서'가 17%의 순이었다. 놀이방의 경우는 '봉급이 낮아서'가 26.7%, '근무량이 많아서'가 23.3%의 순으로 응답하였다. 한편 대부분의 시설장이 타 직종으로는 이직을 희망하지 않는 것으로 나타났다.

6. 보육교사 전문성 향상 방안

보육교사의 전문성을 향상시키기 위한 구체적인 제안은, 가. 보육교사 양성 및 보수교육과정 개선, 나. 보육교사 근무환경 및 근로조건 개선으로 제시하였다.

가. 보육교사 양성 및 보수교육과정 개선

- 보육교사 양성과정 정비
- 보육교사 보수교육과정 정비
- 보육교사를 위한 자율장학의 활성화

나. 보육교사 근무환경 및 근로조건 개선

- 보육교사 업무지원 방안 강구
- 보육교사 보수체계의 정비
- 보육교사를 위한 휴식시간 및 공간 마련
- 보육교사를 위한 후생복지 마련

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
가. 연구내용	5
나. 연구방법	6
II. 이론적 배경	15
1. 보육교사직과 전문성	17
가. 보육교사의 전문적 역할과 자질	17
나. 보육업무와 돌봄노동	19
다. 보육교사의 전문성	21
2. 전문성 향상을 위한 현직교육	24
가. 현직교육의 목적 및 종류	24
나. 교육대상을 고려한 현직교육	27
3. 보육교사의 근무환경과 직무만족도	30
가. 보육교사의 근무환경	30
나. 직무만족도와 직무스트레스	32
III. 각 국의 보육교사 관련 제도 비교	35
1. 한국	37
가. 보육교사 관련 제도	37
나. 보육교사 자격 관련 교과목	46
다. 보육교사 보수교육	49

2. 싱가포르	54
가. 보육 제도	54
나. 보육교사 양성과정	56
다. 보육교사 보수교육	63
3. 호주	65
가. 보육 제도	65
나. 보육교사 양성과정	66
다. 보육교사 보수교육	69
4. 스웨덴	70
가. 보육 제도	70
나. 보육교사 양성과정	71
다. 보육교사 보수교육	88
5. 일본	88
가. 보육 제도	88
나. 보육교사 양성과정	90
다. 보육교사 보수교육	91
6. 소결	94

IV. 보육교사의 근무환경 및 직무실태 95

1. 보육교사의 일반적 배경	97
2. 보육교사 근무환경	99
3. 보육교사 근무조건	106
4. 보육교사의 주요업무	113
5. 보수교육	123
6. 직업인식 및 직무만족도	130
7. 보육교사 직무관찰 및 심층면접 결과	142
8. 소결	150

V. 시설장의 근무조건 및 직무실태	157
1. 시설장의 일반적 배경	159
2. 시설장 근무조건	166
가. 급여수준	166
나. 후생복지	168
다. 고용 및 계약	173
3. 시설장 보수교육	174
4. 직업인식 및 직무만족도	178
가. 직업 선택 동기	178
나. 직무만족도	179
다. 이직 및 전직에 대한 태도	183
5. 소결	188
VI. 보육교사 전문성 향상 방안	193
1. 보육교사 양성 및 보수교육과정 개선	195
가. 보육교사 양성과정 정비	195
나. 보육교사 보수교육과정 정비	197
다. 보육교사를 위한 자율장학의 활성화 방안	199
2. 보육교사 근무환경 및 근로조건 개선	200
가. 보육교사 업무지원 방안 강구	200
나. 보육교사의 보수체계 정비	204
다. 보육교사를 위한 휴식시간 및 공간 마련	206
라. 보육교사를 위한 후생복지 마련	207
참고문헌	209

부 록	217
부록 1. 심층조사 세부내용	219
부록 2. 보육교사 및 시설장 설문지	253

표 목 차

<표 I-1> 설립유형 및 소재지역 분포	7
<표 I-2> 보육시설 영유아수	8
<표 I-3> 보육시설 종사자 수	9
<표 I-4> 보육시설 보육형태	10
<표 I-5> 보육교사 설문조사 내용	11
<표 I-6> 시설장 설문조사 내용	12
<표 III-1> 보육시설장의 자격기준	39
<표 III-2> 보육교사 등급별 자격 기준	41
<표 III-3> 종사자 적정 배치 기준 1	42
<표 III-4> 보육교사 1인당 아동수의 예	43
<표 III-5> 기타인력 1인당 아동수의 예	43
<표 III-6> 종사자 적정 배치 기준 2	44
<표 III-7> 종사자 적정 배치 기준 3	45
<표 III-8> 보육교사 자격관련 대학의 교과목 및 학점 (전문대학 포함)	46
<표 III-9> 보육실습	47
<표 III-10> 교육훈련시설의 교육과정	48
<표 III-11> 일반직무교육	50
<표 III-12> 특별직무교육	51
<표 III-13> 승급교육	52
<표 III-14> 보수교육과정 내용	53
<표 III-15> 2003년도 보수교육 현황	54
<표 III-16> 보육교사 훈련과정	57
<표 III-17> 보육교사 지원기준	58
<표 III-18> 교사지원 자격	59
<표 III-19> 유아교사 훈련 경로	60
<표 III-20> 교사 훈련 자격 및 내용	61
<표 III-21> 호주의 보육교사 사전교육 교과과정	69

<표 III-22> 스웨덴의 0~7세 유아를 위한 교육 및 보육시설	71
<표 III-23> 교사 유형에 따른 양성과정 및 활동분야	73
<표 III-24> 졸업에 필요한 학점	75
<표 III-25> Stockholm 교원대학교의 교사양성 교육과정	75
<표 III-26> Stockholm Farsta고등학교 보육교사 교육과정	81
<표 III-27> 성인교육기관의 보육교사 교육과정	83
<표 III-28> 일본의 보육유형과 종류	89
<표 III-29> 보육교사 양성과정 수강 과목	91
<표 III-30> 연수단계별 구분	93
<표 IV-1> 보육교사 일반현황	98
<표 IV-2> 보육교사의 담당 영유아 연령	100
<표 IV-3> 교사 대 아동비율에 대한 의견	100
<표 IV-4> 보조교사 및 인턴교사의 유무, 수, 도움 여부	101
<표 IV-5> 보육형태	102
<표 IV-6> 보육시설의 공간과 시설	103
<표 IV-7> 설립유형별 교사공간 부족 정도	103
<표 IV-8> 휴식시간의 유무 / 휴식의 형태	104
<표 IV-9> 휴식의 시간대	105
<표 IV-10> 설립유형별 보육교사 자신의 시간을 가지는 방안	105
<표 IV-11> 보육교사의 점심식사 형태	106
<표 IV-12> 설립유형별 보육교사의 근무시간	107
<표 IV-13> 설립유형별 퇴근 시간이 늦는 이유	107
<표 IV-14> 소재지역별 퇴근시간이 늦는 이유	108
<표 IV-15> 설립유형별 월평균 보수	108
<표 IV-16> 소재지역별 월평균 보수	109
<표 IV-17> 설립유형별 호봉인상	109
<표 IV-18> 처우 관련 제도	110
<표 IV-19> 휴가 시 급여 및 비상근 교사활용	111
<표 IV-20> 처우관련 사항에 대한 인지	111
<표 IV-21> 교직원의 휴가 실시/휴가 기간 동안의 보육실 담당	112
<표 IV-22> 복무규정의 유무/부당한 서면 계약이나 구두계약의 유무	113

<표 IV-23> 설립유형별 주 보육관련 업무	114
<표 IV-24> 설립유형별 보육지원 업무	115
<표 IV-25> 설립유형별 운영관련 업무	116
<표 IV-26> 소재지역별 운영관련 업무	116
<표 IV-27> 보육시설 행사 연간 횟수 - 원아행사	117
<표 IV-28> 보육시설 행사 준비기간 - 원아행사	119
<표 IV-29> 보육시설 행사 연간 횟수 - 부모행사	120
<표 IV-30> 보육시설 행사 준비기간 - 부모행사	121
<표 IV-31> 보육시설 행사 연간 횟수 - 전체행사	122
<표 IV-32> 보육시설 행사 준비기간 - 전체행사	123
<표 IV-33> 교사 연수	124
<표 IV-34> 교사 연수 참가횟수	124
<표 IV-35> 보수교육 실시시간대 및 희망 실시시간대	125
<표 IV-36> 교사연수에 참가하기 힘든 이유	126
<표 IV-37> 교사 연수 기회	126
<표 IV-38> 설립유형별 연수 참가비용 부담	127
<표 IV-39> 교사연수 시 대체교사 문제	128
<표 IV-40> 설립유형별 희망하는 보수교육	129
<표 IV-41> 외부 교사연수의 도움여부	130
<표 IV-42> 보육교사를 선택한 동기	131
<표 IV-43> 보육교사 취업 경로	131
<표 IV-44> 설립유형별 업무량 만족도	132
<표 IV-45> 소재지역별 업무량 만족도	133
<표 IV-46> 설립유형별 보육교사로서의 만족도	133
<표 IV-47> 소재지역별 보육교사로서의 만족도	134
<표 IV-48> 설립유형별 보육교사로서 만족하지 못하는 이유	134
<표 IV-49> 설립유형별 보육교사로서 어렵다고 느끼는 점	135
<표 IV-50> 소재지역별 보육교사로서 어렵다고 느끼는 점	136
<표 IV-51> 교사 만족도	137
<표 IV-52> 이직 경험/이직 횟수/이직 시 경력인정 유무	138
<표 IV-53> 설립유형별 이직을 고려한 경험	139

<표 IV-54> 설립유형별 이직 희망 이유	140
<표 IV-55> 설립유형별 타 직종으로의 이직 희망 여부	140
<표 IV-56> 설립유형별 사직을 고려한 경험	141
<표 IV-57> 설립유형별 사직 희망 이유	142
<표 V-1> 시설장 일반현황	160
<표 V-2> 설립유형별 시설장 연령	161
<표 V-3> 소재지역별 시설장 연령	161
<표 V-4> 설립유형별 시설장 경력	162
<표 V-5> 설립유형별 시설장 자격	163
<표 V-6> 설립유형별 시설장 학력	164
<표 V-7> 소재지역별 시설장 학력	165
<표 V-8> 설립유형별 시설장 전공	165
<표 V-9> 소재 지역별 시설장 전공	166
<표 V-10> 설립유형별 시설장 급여	167
<표 V-11> 설립유형별 호봉 인상	167
<표 V-12> 설립유형별 퇴직금 및 초과근무수당 유무	168
<표 V-13> 설립유형별 보험가입율	169
<표 V-14> 설립유형별 휴가 실시 비율	170
<표 V-15> 설립유형별 연차휴가 및 출산휴가 일수	170
<표 V-16> 설립유형별 출산 및 병가 휴가 시 급여	171
<표 V-17> 설립유형별 출산 및 병가 휴가 시 비상근 교사 활용	171
<표 V-18> 설립유형별 처우 관련 제도의 인지	172
<표 V-19> 설립유형별 교직원 휴가	173
<표 V-20> 설립유형별 복무규정의 유무	173
<표 V-21> 임용시 부당한 서면계약 및 구두계약의 유무	174
<표 V-22> 설립유형별 시설장 연수 참가횟수	174
<표 V-23> 보수교육 실시 시간	175
<표 V-24> 설립유형별 보수교육 희망 실시 시간	175
<표 V-25> 설립유형별 보수교육에 참가하기 힘든 이유	176
<표 V-26> 설립유형별 연수 참가 비용 부담	177
<표 V-27> 희망하는 보수교육의 내용	177

<표 V-28> 설립유형별 희망하는 보수교육 내용	178
<표 V-29> 시설장의 보육직종 선택 동기	178
<표 V-30> 근무실태와 관련하여 어려운 점	179
<표 V-31> 시설장의 업무량 인지 정도	180
<표 V-32> 시설장 만족도	180
<표 V-33> 시설장으로서 만족하지 못하는 이유	181
<표 V-34> 시설장으로서 어려운 점	181
<표 V-35> 설립유형별 시설장 만족도	182
<표 V-36> 설립유형별 시설장의 이직 경험 유무	183
<표 V-37> 설립유형별 시설장들의 이직 횟수	183
<표 V-38> 이직 시 시설장의 경력 인정 유무	184
<표 V-39> 설립유형별 이전 근무지의 경력 인정	185
<표 V-40> 설립유형별 이직 고려 여부	185
<표 V-41> 설립유형별 이직 희망 이유	186
<표 V-42> 설립유형별 타직종으로의 이직 희망 유무	187
<표 V-43> 설립유형별 시설장의 보육직 사직 희망율	187
<표 V-44> 시설장들의 보육직 사직 희망 이유	188
<표 VI-1> 보육교사의 시간대별 업무	201
<표 VI-2> 보육교사 봉급표 조정안	205
<표 VI-3> 처우 관련 제도	208

그림 목 차

<그림 Ⅲ-1>	새로운 교사교육의 구성	77
<그림 Ⅲ-2>	새로운 교사교육의 학기 구성	78
<그림 Ⅲ-3>	보육교사 양성과정의 교육과정 구성	80
<그림 Ⅲ-4>	고등학교의 8개 필수과목과 17개 국립표준 프로그램	81

I

.....

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5

1. 연구의 필요성 및 목적

보육은 태어난 가정환경의 차이 없이 영유아들이 행복하게 잘 자랄 권리를 보장하고, 여성 및 남성의 사회 참여를 지원하며 나아가 미래 국가 경쟁력 향상을 위한 사회의 안정적인 자녀양육을 지원하는 관점에서 활발히 논의되고 있다. 정보지식기반사회에서 인적 자원은 국가 경쟁력의 기본이고 영유아들은 미래에 국가경쟁력의 주역이라는 점, 그리고 인간의 기본 잠재력은 영유아기에 결정된다는 점에서 세계 각국은 보육정책을 자국의 우선 정책으로 수행하고 있으며 우리나라에서도 마찬가지이다.

우리나라 보육은 1991년도 영유아보육법 제정, 공포 이후 준비기를 거쳐 발전기에 접어들고 있다. 2004년 6월 말 보육시설은 총 25,319개소이고, 이곳에서 898,533명의 영유아들이 보육서비스를 제공받고 있다. 사회의 보육에 대한 요구가 높아지자 우리나라 정부 역시 보육 활성화 정책을 추진하기에 이르렀다. 그러나 시설유형별 분포를 살펴보면 국공립시설 5.3%, 민간시설 94.7%(민간법인 및 단체 9.7%, 민간개인 84.9%)로 그 결과 민간 보육시설 중심으로 운영되는 보육현장에서는 다양한 문제점들이 야기되고 있다.

이 밖에도 보편주의를 표명하는 보육정책에서 정부 보육비용 부담이 낮은 문제, 민간에 의존하고 있는 보육현장에서 제공되는 보육서비스의 질적 수준 보장 문제, 이와 함께 보육서비스 제공에서 사각지대가 존재하게 된 점 등으로 인해 실제로 취업부모들이 보육시설을 적절하게 이용할 수 없는 문제 등이 있다.

선행연구들에 의하면 보육의 질은 보육효과를 설명하는 가장 중요한 요인이며, 보육의 질에 영향을 미치는 요인에서는 특히 보육교사의 역할을 일관되게 제시해 왔다. 특히 영유아들과 직접 상호작용하는 보육교사의 특성에 의해 보육의 질이 많이 설명될 수 있으며 이는 영유아 발달 및 능력과 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다(유희정, 2003, 2004; 이미화 1995, 2004; 이은혜·이기숙, 1996; NICHD, 1996; 2000). 보육의 질과 보육교사 간의 관련성

4 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석

을 제시한 연구에서는 대체로 보육교사 대 영유아 비율이 낮고 집단 크기가 작으며 영유아의 발달 연령에 적합하고 보육교사가 전문적인 훈련이나 교육 경험을 많이 가지고 있고 적절한 경력을 가지고 있을 때 보육 프로그램이나 보육교사의 질이 높은 것으로 나타났다.

보육교사의 자질은 수준 높은 교사 양성교육과 역할 수행에 적절한 근무환경 및 처우가 주어졌을 때 충분히 발휘될 수 있다. 그러나 기존의 보육교사 양성과정은 미시적 교사 수급을 위하여 단기간인 1년 과정의 보육교사교육원을 시작으로 이루어지고 있으며, 열악한 근무환경과 낮은 보수로 인해 보육교사의 전문성과 처우 개선이 시급한 실정에 놓여 있다.

우리나라의 보육시설 종사자를 살펴보면, 2004년 6월 현재 시설장 25,319명(23.8%), 보육교사 61,883명으로 1급 보육교사가 30,324명(28.5%)이고 2급 보육교사가 31,559명(29.6%), 그 밖의 종사자가 19,372명이다. 보육교사의 학력은 4년제 대졸 이상이 16.6%, 2년제 대학졸업자 59.2%, 고졸이하 24.2%이다. 보육교사의 자격은 대학과 대학교의 보육관련 전문학과까지 설치되긴 하였으나, 아직 전문인으로서 국가의 인정을 받지 못하고, 다만 자격을 인정하는 정도의 수준에 머물고 있다. 뿐만 아니라 개인 민간시설이 전체의 84%를 차지하다 보니, 재정이 열악하고 운영이 불투명하여 보육교사의 직무와 책임에 적절한 인력관리가 제대로 이루어지 않고 있다(여성부, 2003).

특히 우리나라의 보육교사들의 근무실태는 매우 열악한 것으로 나타나고 있으며 낮은 보수, 과중한 업무, 신분보장이 되지 못하고 있는 점, 전문성이 확보되지 못하고 있는 점 등이 두드러진다. 보육교사의 전문성은 일차적으로 관련 대학과 보육교사교육원에서 확보되지만 그 이후에는 전문성 향상을 위하여 보육교사 자신의 노력이 필요하며, 동시에 보육교사의 처우에 대한 제도적 개선도 함께 이루어져야 하는 것이다. 이러한 보육인력의 포괄적인 전문성 제고를 위해서는 보육시설의 모든 종사자의 직무 분석 연구를 통한 자격제도 정비와 이를 실천할 수 있는 범국가적 지원이 필요하다.

보육교사의 전문성 확보 및 향상과 관련하여 다행히 2004년 1월 개정된 영유아보육법에는 보육교사의 자격제도 및 양성과정에 대한 제도 개선이 포함

되고 있다. 영유아보육법개정법률(2005년 1월 30일 시행 예정)에 의하면 보육교사 체계는 시설장, 1급 보육교사, 2급 보육교사, 3급 보육교사로 구분되어 있고 담당부처 장관이 검정·수여하는 자격증을 받아야 한다. 구체적인 사안은 영유아보육법 시행령과 시행규칙 등 하위법령으로 규정하도록 하고 있고 방안이 마련되고 있는 중이다.

따라서 본 연구에서는 보육의 질을 높이기 위해 자격 및 양성과정 등 보육교사와 관련된 제도적인 측면 외에 보육교사가 갖추어야 할 자질과 전문성에 대하여 살펴보고, 각각의 보육시설에서 보육교사들이 어떤 업무들을 담당하고 있고 실제로 어떤 어려움을 겪고 있으며, 보육교사의 전문성 향상을 위하여 어떤 요구를 하고 있는지를 살펴보고자 하였다. 또한 조사의 결과에 근거하여 보육교사 전문성 향상 방안을 위한 정책을 제안하여 보육현장의 발전을 도모하고자 하였다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

1) 보육교사의 근무환경 및 직무 실태 분석

가) 보육교사와 시설장의 일반적 배경과 이들이 근무하는 시설의 일반사항을 파악하였다.

나) 보육교사와 시설장의 근무환경, 근무조건, 주요업무, 보수교육에 대하여 살펴보았다.

다) 보육교사와 시설장의 직업인식 및 직무만족도를 살펴보았다.

2) 보육교사의 전문성 향상을 위한 요구 파악

보육교사 및 시설장을 대상으로 직무의 전문성 향상을 위하여 어떤 요구를 하고 있는지 알아보았다.

3) 보육교사의 전문성 향상 방안 제시

조사연구 및 워킹 결과에 기초하여 보육교사의 전문성 향상 방안을 제안하였다.

나. 연구방법

1) 문헌연구 및 자료수집

본 연구는 문헌연구와 필요한 부분에 대한 관련조사, 전문가 자문회의, 관계자 워킹 등으로 진행되었다. 문헌은 보육교사와 관련된 기초적인 자료 수집 및 분석을 위하여 국내외의 문헌, 인터넷을 통한 자료 수집 등을 실시하였다.

2) 설문조사

가) 대상시설 선정

설문조사 시설표집은 전국적으로 실시되었으며 지역별(대도시, 중소도시, 읍·면지역), 설립유형별(국공립, 법인과 법인외, 민간개인, 직장, 가정보육시설)로 분류한 후 각 집단별로 무선표집하여 1,000개소를 선정하였다. 선정 시설에 대하여 주소를 전화로 확인한 후 조사대상 보육시설로 우편조사가 실시되었다. 1,000개 보육시설을 대상으로 시설장 대상 설문지 1,000부와 보육교사 대상 5,000부를 발송하였다. 회송된 설문지는 시설장 설문지가 311부, 보육교사 설문지가 1,395부로 회수율이 28%였다. 이 중 누락된 응답이 많은 시설장 설문지 6부와 보육교사설문지 56부를 제외한 시설장 설문지 305부와 보육교사 설문지 1339부가 본 연구에서 분석되었다.

나) 대상시설 현황

본 연구에 응답한 조사 대상시설을 설립유형별로 살펴보면 국공립시설 120개소(39.3%), 법인·단체시설 83개소(27.2%), 민간개인시설 60개소(19.7%), 놀이방 42개소(13.8%)였으며, 소재지역별로는 대도시 100개소

(33.4%), 중·소도시 80개소(26.8%), 읍·면지역 119개소(39.8%)였다<표 I-1>. 2004년 9월 현재 전체 보육시설은 25,319개소이며, 이중 국공립시설은 5.3%, 법인 및 단체는 9.7%, 민간개인시설은 46.1%, 놀이방은 37.9%이다. 본 조사에서는 국공립 및 법인·단체보육시설과 같은 정부지원시설의 비율이 훨씬 높은 반면 민간개인 및 놀이방의 비율이 현저히 낮아 본 연구 결과가 전체 보육시설의 보육교사의 근무환경 및 직무실태를 반영하는 데에는 제한점이 있음을 밝힌다.

<표 I-1> 설립유형 및 소재지역 분포

단위 : 개소(%)

구 분		빈 도
설립유형	국공립	120(39.3)
	법인·단체	83(27.2)
	민간개인	60(19.7)
	가정(놀이방)	42(13.8)
	계	305(100.0)
소재지역	대도시	100(33.4)
	중·소도시	80(26.8)
	읍·면지역	119(39.8)
	계	299(100.0)

조사 대상 보육시설의 영유아수를 살펴보면, 평균적으로 영아수는 17.6명이었으며, 유아수는 57.6명이었고, 방과후 아동수는 18.2명이었다.

<표 I-2> 보육시설 영유아수

단위 : 명

구 분			영아수	유아수	방과후아동수
설 립 유 형 별	국공립	평균	18.9	62.2	19.2
		최소	1	3	5
		최대	57	143	60
	법인·단체	평균	20.2	71	21.2
		최소	3	20	5
		최대	90	230	69
	민간개인	평균	17.2	52	21.8
		최소	3	4	3
		최대	55	180	80
	가정(놀이방)	평균	9.3	9.1	7.2
		최소	2	1	1
		최대	20	18	20
소 재 지 역 별	대도시	평균	20.9	59.8	18.3
		최소	3	3	1
		최대	61	230	60
	중·소도시	평균	17.1	59.8	11.4
		최소	2	7	3
		최대	90	160	30
	읍·면지역	평균	14.6	53.0	22.1
		최소	1	1	1
		최대	53	128	80
계	평균	17.5	56.9	18.2	
	최소	1	1	1	
	최대	90	230	80	

조사 대상 보육시설의 종사자 수를 살펴보면 정교사는 전체 평균 5.7명이었다. 정교사를 제외한 임시교사, 사무원, 관리인, 취사부 등은 모든 시설에서 평균 1명 이상 일하고 있었다<표 I-3>.

<표 I -3> 보육시설 종사자 수

단위 : 명

구 분			정교사	임시교사	사무원	관리인	취사부	기타
설 립 유 형 별	국공립	평균	6.5	1.4	1.0	1.0	1.3	1.2
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	22	4	1	1	3	5
	법인·단체	평균	6.7	1.3	1.0	1.2	1.2	1.6
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	27	2	1	3	3	9
	민간개인	평균	4.9	1.3	1.0	1.1	1.4	1.5
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	18	2	1	2	4	4
	놀이방	평균	1.5	1.3	0	1.0	1.0	1.0
		최소	1	1	0	1	1	1
		최대	4	2	0	1	1	1
소 재 지 역 별	대도시	평균	6.6	1.6	1.0	1.1	1.4	1.6
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	22	4	1	2	4	5
	중·소도시	평균	5.9	1.3	1.0	1.2	1.3	1.8
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	27	2	1	3	3	9
	읍·면지역	평균	4.6	1.1	1.0	1.0	1.1	1.2
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	12	2	1	2	3	4
계		평균	5.6	1.3	1.0	1.1	1.3	1.4
		최소	1	1	1	1	1	1
		최대	27	4	1	3	4	9

보육형태를 살펴보면, 일반보육이 전체시설의 73.9%로 가장 많았다. 소재 지역별 보육형태를 살펴보면 대도시의 경우 일반보육은 66.7%였고, 야간보

10 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석

육과 영아전담보육이 각각 10.0%로 동일하게 나타났다. 중·소도시의 경우는 일반보육 68.7%, 장애아보육 12.1%, 야간보육 7.1%이었다. 읍·면지역의 경우는 일반보육이 85.6%로 대부분을 차지하였고, 장애아보육 6.1%, 영아전담보육이 3.8%였다<표 I-4>.

시설유형별로는 가정보육시설에서 야간보육, 24시간 보육, 영아전담보육이 다른 유형에 비하여 높게 실시되고 있음을 알 수 있다.

<표 I-4> 보육시설 보육형태

단위 : %(개소)

구분		일반 보육	야간 보육	24 시간 보육	장애아 보육	영아 전담 보육	장애전 담 보육	공동육 아	기타	합계
설 립 유 형 별	국공립	79.3	5.2	0.7	11.1	0.7	0.7	0.7	1.5	100.0(135)
	법인·단체	81.5	1.1	0.0	7.6	3.3	4.3	1.1	1.1	100.0(92)
	민간개인	74.3	5.4	0.0	8.1	8.1	0.0	2.7	1.4	100.0(74)
	가정(놀이방)	48.2	12.5	8.9	5.4	21.4	0.0	1.8	1.8	100.0(56)
	계	73.9	5.3	1.7	8.7	6.2	1.4	1.4	1.4	100.0(357)
소 재 지 역 별	대도시	66.7	10.0	2.5	7.5	10.0	1.7	0.0	1.7	100.0(120)
	중·소도시	68.7	7.1	2.0	12.1	5.1	3.0	1.0	1.0	100.0(99)
	읍·면지역	85.6	0.0	0.8	6.1	3.8	0.0	2.3	1.5	100.0(132)
	계	74.4	5.4	1.7	8.3	6.3	1.4	1.1	1.4	100.0(351)

다) 조사 설문지 개발

설문지 개발은 선행연구를 기초로 하여 연구자에 의하여 작성되었다. 보육교사와 시설장 17명을 대상으로 2004년 7월 사전조사를 실시한 후 전문가의 자문을 거쳐 수정 보완하였다. 설문조사를 통하여 실시된 조사의 내용은 보육교사 및 시설장 실태조사로 보육교사와 시설장의 일반적 배경과 근무하고 있는 시설의 일반사항과 관련하여 질문하였고, 보육교사 및 시설장의 근무환경 및 근무조건과 관련한 질문에는 근무시간 및 고용조건, 물리적 근무환경 및 휴식시간, 주요 담당 업무들에 관하여 조사하였으며, 현행 실시되고 있는

보수교육 현황과 희망하는 보육교육에 관하여 알아보았다. 직업의식 및 직무만족도와 관련하여 취업동기, 이직 및 사직에 대한 경험, 근무실태와 직무만족에 대한 의견을 물어보았다.

<표 I -5> 보육교사 설문조사 내용

구분	내용
1. 조사대상자의 일반적 배경	<ul style="list-style-type: none"> • 보육교사 - 성별, 연령, 결혼여부, 자격, 학력, 전공, 자격취득경로, 직급, 재직기간
	<ul style="list-style-type: none"> • 보육시설 - 시설유형, 시설위치, 보육유형
2. 보육교사 근무환경	<ul style="list-style-type: none"> • 근무환경 - 영유아: 담당 영유아 연령, 교실 내 영유아수 <ul style="list-style-type: none"> - 교 사: 교실 내 교사수, 보조교사 유무/도움여부 - 물리적 환경(공간과 시설) - 업 무: 담당 업무내용, 행사 횟수/준비기간 - 휴식시간: 제공여부, 형태, 시간대, 교사 자신의 시간 가지는 방안 - 점심시간(형태)
	<ul style="list-style-type: none"> • 근무조건 - 근무시간 <ul style="list-style-type: none"> - 고용조건: 처우관련제도 유무/인지여부, 복무규정 유무, 급여 (호봉) 인상 여부, 서면 또는 구두계약 여부(종류)
	<ul style="list-style-type: none"> • 재 교 육 - 교사연수: 기회제공 여부, 참여횟수, 실시시기, 희망 실시시기, 참가 어려운 이유, 기회제공 기준, 비용부담 주체 - 대체교사: 교육시 채용여부, 채용시 어려운 점, 미채용시 대응방법 - 희망하는 보수교육 내용 - 도움여부, 도움 되지 않는 이유
3. 직무만족도	<ul style="list-style-type: none"> • 취업과정 - 취업동기, 취업경로
	<ul style="list-style-type: none"> • 직업인식 - 이직: 경험 유무, 희망 여부, 희망 사유 사직: 경험 유무, 희망 사유
	<ul style="list-style-type: none"> • 만 족 도 - 근무실태 관련한 어려운 점 <ul style="list-style-type: none"> - 보육교사로서 어려운 점 - 만족도: 업무량, 교사직

<표 I -6> 시설장 설문조사 내용

구분	내 용
1. 조사대상자의 일반적 배경	• 시 설 장 - 성별, 연령, 결혼여부, 경력, 자격, 학력, 전공, 급여
	• 보육시설 - 시설유형, 시설위치, 총 학급수와 영유아수, 보육 유형, 시설장 제외한 종사자수
2. 시설장 근무환경	• 근무조건 - 처우관련제도 유무/인지여부, 복무규정 유무, 급여 (호봉) 인상 여부, 서면 또는 구두계약 여부
	• 재 교 육 - 시설장 연수: 참여횟수, 참가 어려운 이유, 비용부담 주체 - 보수교육: 실시시기, 희망 실시시기, 희망하는 교육내용
3. 직무만족도	• 보육직종 선택 동기
	• 직업인식 - 이직: 경험 유무, 희망 여부, 희망 사유, 경력인정 유무 사직: 경험 유무, 희망 사유
	• 만 족 도 - 근무실태 관련한 어려운 점 - 시설장으로서 어려운 점 - 만족도: 업무량, 시설장직, 만족 못하는 이유

라) 조사 실시 및 결과

설문조사는 1,000개 보육시설(소재지역별, 설립유형별)을 대상으로 2004년 7월 26일에서 8월 31일 사이 우편조사로 실시되었으며, 시설장 설문지 311부, 보육교사 설문지 1,395부가 회수, 분석되었다.

마) 조사결과의 분석

최종 수집된 자료들은 SPSS Win을 사용하여 통계처리 되었으며 빈도분석, χ^2 검증, t-test, F-test 등의 방법이 활용되었다

3) 심층면접조사

설문조사를 보강하기 위하여 관찰 및 심층면접조사를 실시하였다. 관찰 및 심층면접조사는 설문조사에 보충하여 보육교사의 시간대별 업무를 분석하고 보육교사로서의 어려운 점과 보육교사의 전문성 향상을 위한 방안 등을 보육교사 15명을 대상으로 조사하였다. 지역별, 설립유형별로 전국 어린이집 15개소를 선정하여 각 시설당 교사 1인의 하루일과를 오전 8시부터 오후 6시까지 종일 관찰하고, 관찰 종료 후 면접을 통하여 교사의 직무에 대하여 알아보았다. 관찰 및 심층면접조사는 본 과제 연구자들에 의하여 2004년 9. 1 - 9. 24일 사이에 이루어졌다.

	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)
대도시	3	2		
중·소도시	1		4	1
읍·면지역	1	2	1	

4) 워킹샷 개최

보육교사의 전문성 향상 방안 마련을 위한 워킹샷은 3회 개최되었다.

- 제 1차 워킹샷 : 7월 15일 개최되었으며, 보육교사 및 시설장 4명이 참석하여 보육교사 및 시설장의 직무분석에 대하여 논의하고, 설문지 내용에 대해 검토하였음.
- 제 2차 워킹샷 : 9월 10일 개최되었으며, 보육교사 및 시설장 8명이 참석하여 보육교사의 근무환경 및 직무분석들에 대한 논의 및 검토를 하였음.
- 제 3차 워킹샷 : 12월 2일 개최되었으며, 보육교사 및 시설장 4명이 참석하여 보육교사의 전문성 향상 방안에 대한 논의 및 검토를 하였음.

14 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석

5) 전문가 자문 실시

보육현장 시설장 및 관계전문가 등을 중심으로 2회에 걸쳐 자문을 실시하였다. 자문의 구체적인 내용은 다음과 같다.

구분	일시	자문내용
1차 자문 (내부자문)	2003. 7. 23	<ul style="list-style-type: none">· 연구의 진행계획 검토· 설문조사의 구성 및 내용· 보고서 목차
2차 자문 (외부자문)	2003. 10. 16	<ul style="list-style-type: none">· 보육교사의 문제점· 보육교사의 근무현황 및 개선방안

Ⅱ



이론적 배경

1. 보육교사직과 전문성	17
2. 전문성 향상을 위한 현직교육	24
3. 보육교사의 근무환경과 직무만족도	30

1. 보육교사직과 전문성

가. 보육교사의 전문적 역할과 자질

보육에 대한 관심과 함께 보육 프로그램의 질 관리에 대한 논의가 본격적으로 진행되면서 보육 아동과 직접 상호작용하는 보육교사의 중요성이 대두되었다. Howes(1992)는 보육의 질을 구조상의 질과 운영과정상의 질로 개념화하였는데, 구조적인 질이란 교사 대 영유아의 비율, 집단 크기, 보육교사에 대한 교육과 훈련을 포함하는 규정적인 면이다. 과정상의 질이란 발달적으로 적합한 활동의 준비, 영유아보육 상황에서 애정적이고, 양육적이며, 민감한 보육을 뜻한다. 이처럼 보육의 질을 아동과의 직접적인 상호작용이 이루어지는 과정적 질과 과정에 영향을 미치는 구조적 질, 즉 교사변인, 물리적 환경, 행정 등으로 구분한다. 아동과의 상호작용시 교사의 행동은 보육 프로그램의 질을 결정하는 핵심 요인일 뿐 아니라 아동의 전반적인 발달에 영향을 미치는 과정적인 질(process quality)로서 관심의 초점이 되고 있다.

이와 같이 보육의 질과 보육아동의 전반적인 발달 및 능력에 밀접하게 관련된 보육교사의 역할과 자질은, 결국 보육교사의 양성과정이나 재교육과정에서 보육교사의 전문성을 키워나가기 위한 교육 내용이 되고, 교육의 목표와 방향이 될 수 있으므로 자세히 살펴 볼 필요가 있다. 역할이란 사회의 어떤 지위에 있는 사람에 대하여 사회 구성원들이 공통적으로 기대하는 행동 유형으로 신분적 지위, 지위에 관련된 행동의 유형, 기대되는 직업적 활동의 세가지 요소를 포함한다(기순신, 2001).

보육교사가 어떤 역할을 해야 하는지에 대한 관점은 시대에 따라 변화되어 왔다. 과거에는 보육이 단순히 ‘보호’의 개념으로 인식되었으나 영유아기의 중요성에 대한 학자들의 연구결과에 따라 영유아기에 보호 이상의 다양한 자극을 주어야 한다는 교육의 중요성이 강조되었다. 최근에는 보호(care)와 교육(education)으로 이분화 하지 않고 통합된 개념으로 인식하여야 한다는 견

해, 즉 보호와 교육을 합한 보육의 개념으로 사용하는 것이 지배적이다. 이에 따라 보육교사의 역할도 시대의 변화, 사회 및 교육체제의 영향을 받아 변화되는 특성을 보이는데, 특히 보육교사 역할과 자질의 전문성에 대한 논의가 이루어지고 있다.

보육교사의 역할은 학자들의 관점에 따라 다양하게 제시되고 있는데, 대체로 보호와 양육, 보육과정 운영 및 교수, 영유아의 평가 및 안내, 상담 및 정서적 지원, 촉진, 훈육, 연구 및 반성적 실천 등과 같은 역할들이 공통적으로 나타나고 있다(Spodek, 1985; Saracho, 1988; Jalongo & Isenberg, 2000). 특히 영유아의 연령에 따라 강조되는 역할이 다르다. 영아반 교사는 영아의 연령이 어릴수록 보육교사의 역할에 있어서 기본적인 양육자의 역할과 온화하고 수용적인 역할이 요구되며 이와 함께 영아의 발달과 가능성을 촉진시켜주는 역할에도 노력을 기울여야 한다. 영아를 위한 보육교사의 주요 역할로 영아의 발달적 특성을 이해하는 역할, 신뢰감 형성을 도와주는 역할, 영아의 기질적 특성을 존중해 주는 역할, 또래와의 상호작용을 돕는 역할, 놀이의 참여를 돕는 역할, 일상생활을 돕는 역할을 들 수 있다(삼성복지재단, 2003; 여성부, 2003; 한국여성개발원, 2004).

유아반 보육교사의 역할을 정리하면 다음과 같다(이은화 외, 1999; 윤애희 외, 2003). 첫째, 영유아가 건강하고 안전하게 자라도록 보호 양육하며 영유아가 일상생활에 요구되는 기본 자질을 몸에 익혀서 자율적인 생활습관을 형성하도록 도와야 한다. 둘째, 보육과정을 계획하고 조직, 분석, 평가하며 학습 환경 및 교재교구를 구성, 제작하며 활용하며 다양한 교수법으로 영유아의 놀이 및 활동을 지도 평가해야 한다. 셋째, 영유아의 개인적인 발달특성 및 흥미와 적성 등을 파악하여 적절한 보육내용과 효과적인 방법으로 전달하여야 한다. 또한 간혹 문제행동을 보이는 유아들을 발견함으로써 부모와 협력하여 문제를 해결할 수 있어야 한다. 넷째, 유아와 가정의 요구를 파악하기 위하여 부모와 원활한 의사소통을 해야 하며 부모가 신뢰감을 가지고 자녀를 보육시설에 맡길 수 있도록 원만한 관계를 형성하고 유지해야 한다.

이러한 역할을 수행하기 위해서 보육교사로서의 개인적, 전문적 자질이 요

구된다. 개인적 자질이란 교사 개개인의 사람됨과 관계되는 특성으로 주로 인성적 측면의 자질을 말한다. 구체적으로 인간에 대한 애정, 따뜻함, 신뢰, 인간사의 모든 어려움에 대한 이해와 공감, 밝고 희망적인 인간성, 원만한 인간관계 기술, 신체적 건강함, 효율적인 의사소통의 능력, 통찰력과 판단력 및 주의력 등이다. 전문적 자질은 영유아를 보육하는 사람으로서 역할 수행을 할 수 있는 전문적 능력을 말한다. 보육교사가 전문적 자질을 갖추기 위해서는 영유아에 대한 전문적 지식, 보육과정을 구성하고 운영하는데 필요한 지식, 보육에 대한 소명감이나 직업윤리 등을 가지고 있어야 한다. 보육교사의 개인적 자질은 훌륭한 교사가 되기 위한 기초적 요건이라면 전문적 자질은 보육교사의 전문성 확립과 직접적으로 관련되기 때문에 최근 많은 논의가 되고 있다(박은혜 외, 2002; 이은화 외, 1999)

나. 보육업무와 돌봄노동

보육교사들이 담당하고 있는 업무는 영유아보육과 관련 주요 업무와 청소, 급식 준비 등 보육지원 업무, 운영과 관련된 업무 등으로 나누어 볼 수 있다. 보육교사의 주요 업무를 조사한 연구에 의하면(한국보육교사회, 2001) 조사 대상 보육교사의 90%가 보육계획안 작성과 청소를 하는 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 교재교구 만들기, 부모상담, 전화 받기, 차량지도, 업무일지 쓰기 등은 60% 이상의 보육교사가 하고 있었다. 또한 30%정도의 보육교사는 설거지, 세탁일도 담당하고 있으며 점심식사와 간식 만들기까지 담당하는 보육교사도 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 보육교사들이 일반적인 보육 관련 업무 외에 세탁, 설거지, 차량지도, 식사 및 간식 준비 등의 업무를 함께 병행해야 하기 때문에 정작 전문적 보육업무를 수행하기 어려운 실정이다.

보육교사직은 전체 교사의 98.7%가 여성인 대표적인 여성 직업이다. 보육교사들이 하는 일이 전통적으로 여성이 하는 일로 간주되어 왔고 페미니스트들은 가부장적 사회관계가 일의 정의와 평가에 영향을 주기 때문에 여성이 하는 일은 사회적으로 미숙련이나 반숙련 노동으로 평가되어 왔고, 영유아를

돌보는 일은 대표적인 무보수 노동인 가사노동의 연장이므로 당연히 사회에서 그 가치를 제대로 평가받을 수 없었다고 주장한다(박은혜, 2003).

여성에 대한 사회의 불평등에 대항하기 위한 담론인 페미니즘은 17~18세기부터 있어 왔으며 페미니즘과 교육의 연결은 20세기 중반부터 시작되었고, 영유아교육과 보육에서 페미니스트의 관점이 소개되고 논의되기 시작한 것은 1990년대 후반의 일이다(Brady, 1995; Goldstein, 1997; Hauser & Jipson, 1998; 박은혜, 2002:95에서 재인용). 신경아(1999)는 고객과 직접 접촉하는 부분에서 노동자의 감정 상태나 감정적인 표현을 조절하는 능력이 활용되는 노동을 감정노동으로 정의하였다. 노동자들에게 일정한 수준의 자기 통제, 대인관계능력, 언어능력 등을 요구하는 감정노동은 노동을 육체노동과 정신노동으로 이분하는 남성적 개념으로는 제대로 포착되지 못한다. 따라서 영유아를 돌보고 정서적으로 안정시키며 영유아 중심의 보육과정을 운영하는 등 많은 부분이 보살핌이나 감정관리를 포함하는 보육교사들의 노동은 노동의 한 부분으로 인정하지 않거나 인정하더라도 높이 평가를 받지 못하게 된다. 특히 보육교사와 비슷한 돌봄 노동을 하고 있는 사회복지사나 간호사, 또는 유치원 교사 등과 비교해 보더라도 근로조건이나 처우가 매우 열악함을 알 수 있다.

돌봄이라는 개념 혹은 행동도 다른 개념이나 행동과 마찬가지로 각 사회적 맥락에 따라 다르게 해석될 수 있고 또한 각자가 가지고 있는 경험에 따라 돌봄의 개념이 다르게 해석될 가능성이 있다. 돌봄의 개념을 단순히 남에게 호의를 베푸는 태도 혹은 감정이라고 개념화하였을 때 가르치는 일에 요구되는 상당한 인지적인 작업을 경시하게 되는 문제점이 발생하며 적어도 전통적인 관점에서 보았을 때 돌봄이란 별로 어려운 일이 아니고 중요한 일이 아니라고 무시하는 결과를 가져오게 된다. 뿐만 아니라 돌봄의 개념을 단순히 도덕적인 덕목으로만 국한하다면 이는 돌보는 역할을 하는 사람에게 모든 책임과 책무가 돌아가는 개념이며 개인적인 특질에 머무는 일이 된다.

그러나 돌봄이란 단지 돌보는 역할을 하는 사람 하나의 덕목으로만 취급할 수는 없다. 돌보는 일이라 함은 돌봄은 당하는 사람에게 필요한 최선의

것이 무엇인지를 그 사람의 입장에서 지속적으로 고려하고 그 최선의 것이 이루어질 수 있도록 자신의 모든 에너지를 쏟는 일이라고 정의한다면 돌봄이라는 것은 상당한 노력과 수고가 들어가는 행위라고 볼 수 있다. 전통적인 성이 강조되는 가부장적 패러다임의 사회에서는 여성 특유의 능력이 필요한 직업의 경우 사회적으로 가치가 없는 것으로 무시하고 그 일에 종사하는 사람들의 소리를 억압하게 된다. 만일 영유아 교육과 보육에서 사회적인 성(gender)에 중점을 두는 페미니즘의 관점을 도입하여 여성의 능력을 더 잘 발휘할 수 있는 돌봄의 가치를 인정해 준다면 돌봄이 가르침의 상당 부분을 차지하는 보육교사의 역할은 그 가치를 인정받을 수 있을 것이다(박은혜, 2003).

다. 보육교사의 전문성

21세기는 단순히 많은 지식을 소유하기 보다는 나름대로 현장에 적용 가능한 새로운 지식을 창출해 내는 사람이 전문인으로 인정받는 시대이다. 보육교사는 영유아들과 관계되는 모든 일을 전문적 지식에 기초하여 판단 결정하는 전문성이 있어야 한다. 전문성(professionalism)이란 개인적인 차원에 해당되는 것으로서 직업에 종사하는 자들이 보여주는 태도와 행동을 의미한다. 즉 자신의 일에 대한 신념, 오랜 기간 자신의 직업에 헌신하는 태도, 전문가로서 지니고 있는 지식에 의해 결정할 자유가 있다고 믿는 태도 등이 이에 해당된다. 전문화(professionalization)란 전체적인 직업에 대한 개념으로써 그 직업이 사회로부터 전문직으로서 가치 있는 대우를 받고 있는가, 전문직으로서 기초가 되는 이론적 지식을 확장할 수 있는 기회를 제공하는가, 그리고 그 직업이 실제 직무 수행시 자율성을 인정받는가에 따라 판별된다(조부경 외, 1999).

전문성과 전문화, 이 두 가지 개념은 서로 독립적이면서 또한 밀접한 관계를 갖고 있다. 전문성이 있다고 해서 반드시 그 직업이 전문화되어 있는 것은 아니며, 반대로 전문화되어 있다고 해서 항상 전문성을 지니는 것도 아니다. 그러나 직업의 전문성이 조금 미흡하다해도 전문화가 잘 되어 있다면 그 직업에 종사하는 사람들은 점진적으로 전문성을 향상시켜 나갈 수 있다. 반

면 그 직업에 종사하는 사람들이 전문성을 지녔다고 하더라도 직업이 전문화되어 있지 못하다면 이들의 활동은 매우 제한받을 것이다. 따라서 전문성과 전문화는 상호보충적인 관계로 한 직업을 전문직으로 발전시키는 조건을 이루는 것이라고 할 수 있다(박은혜 외, 2002).

보육교사직이 지식, 자격기준, 자율성 측면에서 부족하여 전문직의 특성을 제대로 갖추지 못한 점을 들어 전문직으로 보기 어려우며, 이를 준 전문가로 보는 견해가 많다. 준 전문가로 보는 학자들의 다수는 보육교사직을 전문직과 전문가의 기준에서 부족하기 때문에 전문가로 보기 어렵다는 입장을 취하지만 Eiskovitz 와 Beker(1983)은 보육교사직 자체의 독특성 때문에 준 전문가 또는 도제공(craftmanship)으로 보고 있다. Eiskovitz 와 Beker는 보육교사직에서 도제공 의식이 강조하는 이유는 사회적 지위가 낮다거나 그 지위를 손상시킬 수 있다는 의미가 아니다. 아동학이나 유아교육 등 보육관련학뿐만 아니라 사회복지나 상담 등 모든 인간 복지 관련 분야는 그 현장 자체에서 요구되는 것이 과학적이거나 체계적이기 보다는 실천적이며, 표준화된 것보다는 독특성을 필요로 한다. 따라서 그 종사자들에게는 이론적 과정뿐만 아니라 현장에 대한 학습이 매우 중요하므로 도제식 학습이 필수적이며 그 가치를 높이 평가해야 한다는 것이다.

이와 같이 준 전문가로 보는 견해와는 달리 보육교사직을 전문가로 주장하는 입장에서는 영유아를 보호하고 교육한다는 일이란 책임과 관련되고, 지식이 요구되기 때문에 전문직으로 본다. 또한 회계사, 법률가, 의사 등과 같은 다른 전문직 종사자와는 달리 자신의 신념과 직업윤리뿐만 아니라 보육대상의 기대와 사회적 기대선까지 고려해야 하는 이중의 임무를 가진 전문가라고 볼 수 있다.

특히 보육교사들이 내리는 중요한 결정들은 그들이 갖고 있는 보육교사로서의 전문가적 신념에 근거하고 있다. 보육교사로서의 전문가적인 신념이란 보육에 대한 단편적인 지식이나 이론과는 구별되는 것으로서 일종의 보육에 대한 지혜 또는 가치관을 말한다. 결국 보육교사들은 오랜 기간 동안 이론과 실제의 경험을 통해서 형성된 전문가적 신념을 가지고 있으며, 이 신념을 토

대로 많은 중요결정을 내리게 된다. 따라서 보육교사의 직무수행은 특수한 역할을 수행하는 전문가의 정의에 부합하며, 보육교사를 전문가로 분류할 수 있는 근거가 될 수 있다.

보육교사는 영유아의 신체적·정신적 보호자 및 관리자, 전문적 지식과 기술을 가진 교수자, 관찰자, 훈육자, 부모 및 지역사회의 교류자 등 다양한 역할을 수행해야 한다. 이러한 역할을 수행하기 위해서 보육교사로서의 개인적, 전문적 자질이 요구된다. 보육교사의 전문성 확립을 위한 조건은 다음과 같다(이은화 외, 1995).

첫째, 고도의 지적 능력의 요구이다. 보육교육의 올바른 목적을 정확히 이해하고 유아기 발달 상황에 맞는 교육내용을 선택하고 조직할 수 있어야 하며, 이에 따라 유아의 성장을 조장하고 행동의 변화를 적극적으로 돕는 능력이 보육교사에게 요구된다.

둘째, 보육의 사회기여도에 대한 요구의 인식이다. 현대사회의 보육은 유아를 위한 교육뿐 아니라 지역의 성인교육과 지역사회의 복지를 위한 종합적 서비스를 시도하고자 노력하고 있으며, 특히 모든 유아에게 혜택을 주고자 보육기회의 확대를 추진하고 있다. 전문직의 본질인 사회 기여 차원에서 보육의 본질적 역할을 더욱 분명히 해야 한다.

셋째, 장기간의 사전교육과 계속적인 보수교육이 요구된다.

넷째, 자율성이 요구된다. 보육교사 자신의 교육관에 따라 유아를 이해하고, 가르치며, 평가할 수 있도록 전문성을 갖추어야 한다는 의미이다. 따라서 보육에 있어서 최선의 방법이라고 선택한 것에 대해서는 확신 또는 책임감을 사회에 보여주어야 한다. 사회적 책임은 자신의 전문직에 주어진 윤리에 의한 것이다.

다섯째, 전문직 단체 결성이 요구된다. 보육교사의 교원의 확보와 신장 및 교원복지의 증진 그리고 보육교사의 전문성을 고양하기 위한 전문 교직 단체가 필요하다는 것이다.

여섯째, 보육교사가 지켜야 할 윤리강령의 제정이 구체화되고, 준수되어야 한다.

양옥승 등(1997)에 의하면 보육교사직의 전문화를 위해서는 보육교사 스스로의 전문성에 대한 다음과 같은 인식이 필요하다. 보육 관련 학문에 대한 기초 지식에 대한 이해와 보육에 대한 사명감 및 보육교사로서의 자신감 형성, 보육교사의 역할에 대한 이해, 윤리강령의 필요성에 대한 이해, 보육교사의 전문성, 전문화에 대한 이해, 영유아와 가족에 영향을 미치는 정책에 대한 이해가 되어야 한다.

NAEYC에서 제시하고 있는 전문성의 특성은 다음과 같다. 첫째, 보육 과정 운영자 및 보육 프로그램의 관리 조직, 운영자로서의 능력이다. 둘째, 자신을 포함하여 보육 행위에 관련된 사람과 환경에 관계된 모든 상황과 그것의 역사적, 철학적, 사회적 기초와 맥락을 이해하고 문제를 이해하고 해결해 나가는 능력이다. 셋째, 교사로서 관계를 맺게 되는 사람들과의 관계에서 전문적 관계를 형성하고 자질을 나타내는 능력이다. 넷째, 자신과 교직의 전문성 향상을 위해 노력하는 능력이다.

위에서 제시한 전문성을 가진 보육교사가 되려면 자신의 일에 대한 풍부한 지식에 기초하여 반성적인 사고와 비판적인 관점을 가지고 다양한 정보에 근거하여 적절한 의사결정을 내릴 수 있어야 한다. 보육교사의 전문성 향상을 위해서는 보육교사 자신이 전문성 향상을 위해 노력하고 교사의 윤리를 실천하는 등의 내적 노력이 필요하고, 동시에 보육교사의 처우에 대한 제도적 개선도 이루어져야 한다. 사회적으로 중요하고 힘든 일을 하고 있는 보육교사들에게 이에 상응하는 보수와 사회적 인정이 주어진다면, 보육교사들은 보다 자긍심을 가지고 전문성 향상을 위해 노력할 것이다(윤애희 외, 2003).

2. 전문성 향상을 위한 현직교육

가. 현직교육의 목적 및 종류

보육교사의 전문성 발달은 교사양성 교육과정에 해당하는 직전 교육을

통하여 그 기초가 형성된다. 즉 예비교사들은 직전 교육을 통해 훌륭한 보육교사가 되기 위해 반드시 알고 있어야 하는 기초적인 지식을 배운다. 직전교육이 교사가 되기 위한 필요조건이라고 본다면 보육교사가 된 이후에 훌륭한 교사로서의 충분한 조건을 갖추 수 있도록 주어지는 기회는 바로 현직교육이다. 교사직에 종사하는 교사들이 개인적 혹은 집단적으로 교사로서의 자질 함양이나 교육과정과 관련된 새로운 정보를 계속해서 제공받는 것을 현직교육이라 한다. 즉, 보육교사 및 시설장을 대상으로 하여 이들이 해당직무에 대한 전문적인 능력 및 일반적인 자질을 기를 수 있도록 정부나 학교에서 제공하는 교육의 기회나 개인이 자발적으로 주도하는 모든 교육활동이다. Spodek(1987) 등은 교사의 처우가 개선되기를 바라고 또 개선된다면 교사 스스로가 교사로서의 자질향상을 위해서 직전교육에서 그치지 말고 계속해서 다양한 현직교육을 받아야만 한다고 강조하였다.

현직 교육은 재교육, 연수 교육, 보수교육 등의 다양한 용어로 사용되고 있으며 현재 보육시설에 종사하고 있는 보육교사 및 시설장의 지속적인 전문성 향상을 위한 재교육을 의미다. 보육교사는 현직교육을 통해 끊임없이 자기반성과 성장을 도모해야만이 교사로서 충분조건을 갖추 수 있게 되는데, 현직교육이 교사들에게 꼭 필요한 이유는 다음과 같다(박은혜 외, 2002).

첫째, 저마다의 특성을 가지고 있는 영유아들의 개인차를 인정하고 그들이 가진, 가능성을 최대한 계발시켜 주는 일은 일반적이고 기초적인 이론을 그대로 적용시키는 획일화된 보육 방식이나 기초 지식에 근거한 단편적인 교육으로는 불가능하기 때문이다. 즉 현직교육을 통하여 보육교사들은 이론이나 지식, 기술을 자신이 경험한 것에 비추어 받아들일 수 있게 되며, 또 이렇게 받아들인 것을 실제 현장에서 적용해 보고 그 결과에 대하여 반성적인 사고를 함으로써 스스로의 신념이나 실천적 지식을 형성할 수 있게 된다. 그리고 이는 주어진 이론을 현장의 다양한 상황에 맞도록 변형시킬 수 있는 능력을 기르는 데에 도움이 된다.

둘째, 교사교육은 직전 교육에 의해 완성될 수 없으며, 직전교육에서의 미비한 지식과 자질을 보충하고 자기 성장을 계속할 수 있는 현직교육으로 이

어질 때 효과가 있기 때문이다. 또한 교사들이 새로운 지식, 기술, 정보 등을 접할 수 있는 경로는 많으나 가장 효율적인 경로가 현직교육이다. 현직교육은 교사를 위해 실시되기 때문에 교사들이 실제 상황에 적용할 수 있는 새로운 지식이나 기술을 선별하여 전해주기 때문이다.

셋째, 보육교사로서의 책임을 다하기 위해 현직교육을 통해 지속적인 성장 발달을 도모하는 것은 보육교사 스스로가 자긍심이나 소명감을 갖도록 하는데 도움이 될 뿐만 아니라 사회에서의 보육교사에 대한 시각이나 처우를 개선하는 데에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 교사가 보육교사직에 대해 긍정적인 개념을 가질 수 있는 것은 스스로가 능력을 갖추고 자신감 있게 직무를 수행할 때 가능한 일이다. 그리고 이러한 교사에 대해 사회에서도 교사를 대하는 태도가 달라지게 된다.

현직교육의 종류로는 보육교사 개인이 주도하는 현직교육, 보육시설에서 주도하는 현직 교육, 정부에서 주도하는 보수교육 등이 있다. 정부에서 주도하는 보수교육에 대해서는 제 3장에서 자세히 다루기로 하고, 여기서는 보육교사 개인과 보육시설에서 주도하는 현직교육에 대해서 살펴보기로 한다. 보육교사 개인이 주도하는 현직교육은 다음과 같다(이은화 외, 1999). 첫째, 보육교사가 스스로의 필요에 의해 보육과 관계되는 책 혹은 정기 간행물을 읽거나 시청각 교재를 시청하거나 인터넷의 사이트에서 정보를 찾는 것이다. 둘째, 보육교사가 스스로의 필요에 의해 교사들끼리 토의 모임을 갖거나 적극적으로 정기적으로 다른 교사들과 보육에 대한 토론의 기회를 갖는 것이다. 셋째, 보육교사가 스스로의 필요에 의해 전문단체에 가입하여 이들 단체에서 제공하는 여러 가지 형태의 현직 교육 혜택을 받는 것이다. 넷째, 보육교사가 스스로의 필요에 의해 상급학교 과정인 대학원이나 평생교육원에 진학하는 것이다.

보육시설에서 주도하는 현직 교육은 다음과 같다. 첫째, 보육교사들이 공개 수업 및 연구 수업을 사전에 계획하여 어린이집 내 또는 타 어린이집의 보육교사에게 자신의 수업을 공개하거나 다른 교사의 수업을 관찰하고 이에 대해 토론하는 기회를 갖는 것이다. 둘째, 보육교사들의 관심사에 맞는 강사

를 초빙하여 강의를 듣는 것이다. 셋째, 어린이집을 단위로 전문단체에 가입하여 이들 단체에서 제공하는 각종 현직 교육의 혜택을 받게 하거나 전달해주는 것이다.

나. 교육대상을 고려한 현직교육

전문직의 특성 중에 한 가지는 자율적인 질 관리이다. 보육교사가 전문직 일 때 교사는 전문성 개발을 위한 자기 개발 노력을 게을리 해서는 안된다. 교사의 자기개발 활동은 교사의 전문성 개발, 교사의 개인적 발달, 조직관리 능력 개발 등으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 교사의 전문성 개발 영역을 중심으로 한 자기 개발 계획 수립에 익숙해지면, 점차 교사의 개인적 발달 영역, 보육시설 조직 관리 능력 개발 영역으로 자기개발 계획을 확대해 가는 것이 바람직하다. 보육교사의 전문성 개발은 보육과정 운영을 효율화하는 것을 목표로 하여 보육교사들이 교과지도, 생활지도, 안전지도를 포함하는 보육활동 전반에 있어서 안정, 숙달, 성장을 도모하는데 관련된 내용 등이 포함된다. 보육교사의 개인적 발달은 보육교사 개인의 성장과 발달을 목표로 하여 보육교사의 개인적, 심리적, 신체적, 가정적, 사회적 영역에서의 안정과 만족, 그리고 성장을 도모하는데 관련된 내용이 포함된다. 조직관리 능력 개발은 보육시설 운영의 효율화를 목표로 하여 보육시설 조직의 환경 및 풍토를 긍정적으로 변화시켜 시설 내에서 보육교사의 삶의 질을 높이고, 보육시설의 목표를 효과적으로 달성하는 데 관련되는 내용이 포함된다. 미래의 인적자원인 영유아를 보육하는 사람이 보육교사임을 생각할 때 효율적인 현직교육을 보육교사 자신, 보육시설, 정부 모두가 노력하여 자율적이고 체계적인 교육과정을 개발, 실시하여야 한다(이은화 외, 1999; 박은혜 외, 2002).

아무리 잘 짜여진 교육과정이라 하더라도 최선의 교육효과를 기대하려면 교육대상의 특징을 바르게 파악하고 그에 적절한 교육을 수행하여야 한다. 보육교사들은 보육현장에서의 생활을 시작하게 되면서 교사양성기관에서 습득한 가치관, 태도, 지식, 기술, 행동, 태도, 신념, 관심사 등 교사직과 관련된

모든 영역에서 변화를 겪게 된다. 영유아들과 상호작용하는 과정에서, 보육 현장의 구조와 운영상의 특성 속에서, 그리고 동료교사들과의 상호작용과정에서 지속적으로 변화되어 간다. 교사의 이러한 변화과정을 이해하기 위한 개념적 틀로서 교사의 발달 단계를 제시하고 있는데(Katz, 1995), 교사 발달 이론들은 교사의 발달 욕구 또는 관심사가 대체로 어떤 단계에 따라서 변화하고 발달되어 가며, 이러한 발달 단계는 주로 교사 경력을 기준으로 구분한다. 그러나 현재 실시되고 있는 현직교육에서는 교사의 경력에 따른 차이나 개인적인 발달 특성, 그리고 교육기관의 특성을 고려하지 못하고 있는 실정이다(박은혜·홍용희, 1997).

보육교사들이 겪게 되는 어려움이나 시행착오는 주변의 지지체계가 존재할 때 감소할 수 있다. 최근 외국에서는 교사들의 교수 능력이나 전문성을 향상시키고 그들의 요구에 맞는 현직교육 프로그램을 개발하여 실행하는 경우가 늘고 있다. 이런 프로그램에서 강조하고 있는 사항은 교육대상의 특성을 파악한다는 것이다. 우선적으로 교육대상이 성인학습자라는 것을 고려한다. 일반적으로 성인학습자는 교육에 대한 확고한 신념을 바꾸지 않을 뿐만 아니라, 자신의 신념이 도전 받는 것을 싫어하며, 특히 자신의 단점을 남에게 보이기 싫어한다. 이러한 특성으로 인하여 성인학습자인 교사를 대상으로 자연스럽게 드러내어 토론하도록 유도하는 것이 가장 바람직하며, 단점이나 부족한 점보다는 장점이나 잘 하고 있는 것을 드러내어 격려해 주는 것이 훨씬 효과적이다. 따라서 성인들은 동기가 유발되면 스스로 학습을 진행할 수 있는 능력이 있기 때문에 교육을 왜 받아야 하는지를 충분히 이해할 수 있도록 분위기를 형성하는 것이 매우 중요하다(삼성복지재단, 2003).

두 번째로는 교육 대상인 교사의 발달 정도를 파악하여 그에 적절한 교사 교육을 수행한다. 보육교사직을 처음 시작한 1년 동안 자신의 능력에 확신이 부족하고 불안감을 느껴 과연 자신이 보육교사로서 살아남을 수 있을까하는 문제가 주 관심사이며, 이때는 직접적인 현장에서의 지원, 이해, 격려, 확신, 위로, 지도, 기술적인 도움을 필요로 한다. 이 단계의 보육교사는 보육실 현장에서 직접 활용할 수 있는 구체적이고 기술적인 내용을 알아야 하며, 영유

아의 행동 원인을 진단하는 통찰력도 갖추어야 한다. 그러므로 보육실 현장에서의 직접적인 지원이 필요한데, 시설장이나 선배 교사가 초임 교사의 훈련자 역할을 하여 초임교사의 요구에 즉시 대처하고 즉각적으로 도움을 주는 것이 바람직하다. 2-3년차에는 어느 정도 안정감과 자신감을 가지게 되며 처음 습득한 내용을 강화하며, 세부적인 과제와 기술에 관심을 갖기 시작하고 주된 관심사는 문제 상황과 문제 아동에 대한 해결책을 찾는 것과 개별 영유아에 대해 인식하기 시작한다. 현장에서의 도움이나 전문가와의 밀접한 관계, 지도자로부터의 충고 등에 의해 크게 도움을 받는다. 3-4년차에 이르게 되면 교사가 종종 똑같은 일을 하는데 대해 싫증을 느끼기 시작하고 새로운 발전에 대해 많은 질문을 제기하게 되는 시기로 협회나 전문가 단체 가입이나 다른 교사나 프로그램을 관찰하는 것이 도움이 된다. 약 5년 이상이 되면 자신을 교사로 인정하고, 보다 깊고 추상적인 질문을 할 수 있는 충분한 시간을 가지게 된다. 회의 및 세미나 참여, 전문가와의 대화, 학위취득 등을 통해 도움을 많이 받는다(Katz, 1985; 조부경, 2002).

현직교육이 최대한 효과적으로 이루어지려면 무엇보다도 보육교사들 자신이 끊임없이 발전해야 한다는 것을 절감하고 이를 실행에 옮기고자 하는 의지와 노력이 필요하다(김수천, 1991). 즉 보육교사들 자신들이 보육하는 영유아들이 미래의 인적자원이며 오늘날의 보육환경이나 내용, 즉 우리가 접하는 지식, 정보, 기술들이 급속하게 변화하고 있음을 인식하고 이러한 변화에 보육교사 자신이 신속히 대처하여 보육교사로서의 역할을 수행할 수 있도록 자신을 끊임없이 성장·발전시키기 위한 노력을 게을리 하지 말아야 한다. 그렇게 하기 위해서는 스스로 보육에 관련된 여러 가지 자료를 적극적으로 구하고 참고할 줄 알아야 하며 보육교사들끼리의 자율모임이나 현직교육 등에 적극적으로 참여하는 태도를 가지고 있어야 할 것이다.

3. 보육교사의 근무환경과 직무만족도

가. 보육교사의 근무환경

보육교사들은 보육시설이라는 조직에 속한 구성원으로서 영유아나 부모와는 또 다른 관계를 유지하는데도 불구하고 지금까지는 보육교사들을 주로 영유아들과 부모와의 관계속에서만 그 존재가 규명되는 경향이 있었다. 일반적으로 교육기관이라는 조직 그 자체 혹은 조직 내의 구성원의 특성에 관한 연구들은 경영학이나 행정학의 이론을 빌려 교육조직이라는 주제로 연구된다(박은혜, 2003). 교사들이 근무하는 곳의 환경이나 조직의 풍토, 의사소통 방식 등은 교사들의 근무여건에 직접적인 영향을 미치며 이러한 영향은 직무만족도와 스트레스 등에 영향을 주게 된다. 보육교사들이 근무하는 보육시설의 특성을 살펴보기 전에 보육시설의 조직적 특성에 대해서 알아둘 필요가 있다. 보육시설들은 대부분 그 규모가 매우 적으며, 거의 여성으로 조직되어 있고, 대부분이 민간시설로 운영되어 운영자의 개인적인 일을 보조하게 되거나 영리를 추구하게 되는 경우가 많다. 또한 보육교사들의 이직이 빈번하여 보육시설 운영의 안정에도 영향이 있다는 것 등을 특징으로 볼 수 있다.

보육시설의 근무환경은 보육교사들의 직무 수행을 원활히 할 수 있도록 지원하는 한편, 보육교사들의 복지 차원에서도 중요한 역할을 한다. 보육시설의 경우 보육교사들의 휴식공간이 별도로 구성된 곳은 매우 드물고, 교사실을 별도로 갖고 있지 않는 곳도 많으며, 교사용 책상도 마련되어 있지 않은 경우도 상당하다. 장시간을 영유아와 함께 생활하는 보육교사의 경우 중간 휴식 시간은 반드시 필요하지만 실제로 한 명의 교사가 한 학급을 담당하는 경우가 많아 일반적인 상황에서 교사들이 따로 휴식시간을 갖는 것이 매우 어려운 실정이다.

영유아보육법 시행규칙개정령안 별표 2의 종사자 배치기준(제13조 관련)의 종사자 임면사항 내용을 보면 보육교사 근무환경의 법적 근거를 부분적으

로 살펴볼 수 있다. 종사자 채용 시 임금, 계약기간 등 근로조건을 명시한 근로계약을 체결하여야 하며, 이 경우 부당한 내용이 포함되어서는 안 되며, 관할행정기관은 이를 적극 지도·감독하여야 한다. 종사자의 복무사항 중 보육교사의 근무시간은 평일 8시간을 원칙으로 하고 이외 전후로 연장되는 시간은 시설장, 보육교사가 교대 근무하고, 8시간을 초과하여 근무하는 경우에는 초과근무수당을 지급한다. 종사자의 휴가는 보육공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 공백이 생기는 경우는 대체교사를 배치하여야 한다.

그러나 현실적으로 보육교사와 관련된 복지제도는 거의 전무한 실정이다. 이승신(2003)은 보육교사의 근무환경을 살펴볼 수 있는 요소로 교사의 임용, 보수, 복무, 후생, 복지, 물리적인 환경, 신분보장 및 인간관계, 조직풍토 등의 제반조건을 제시하였으며, 서정화 등(1996)은 모든 직종에 공통적으로 해당되는 복지제도를 세 가지로 정리하였다. 첫째, 근무환경과 시설의 적합성을 제시하여, 급량 및 급식, 문화·체육·오락, 교통 및 통신, 보건위생, 봉사, 안전 등을 포함시켰다. 둘째, 전문성 확보를 위한 지원의 적절성으로서, 전문성 확보를 위한 지원에는 연수 및 교육, 전문성 향상을 유도하기 위한 여건조성과 노력 등이 포함된다. 셋째, 가정생활의 수혜 정도를 꼽을 수 있다. 가정생활에는 주택, 자녀교육, 금융지원, 문화·체육·오락·휴가, 연금 및 퇴직금, 건강 및 의료, 공제), 구매 등이 포함된다. 위의 세 가지 요소에 근거하여 보육교사의 근무 환경을 살펴보면, 보육기관의 공간배치는 일에 임하는 태도를 정해주고 보육교사가 직무를 수행하는데 도움을 주거나 방해줄 수도 있다. 특히 빈약하게 준비된 환경과 공간을 잘못 이용한 환경들이 보육교사들에게 일에 대한 스트레스와 좌절감을 줄 수 있기 때문이다. 따라서 쾌적하고 잘 정비된 물리적 환경에서 근무하게 된다면 만족감과 사기를 높일 수 있을 뿐 아니라 직무수행결과도 높아지게 된다.

보육교사의 처우 관련 제도에서는 자녀교육에 대한 교육비 지원, 휴가의 보장, 연금과 퇴직금, 상여금, 건강보험의 가입여부 등을 살펴볼 수 있다. 거의 모든 민간 보육시설의 보육교사들이 수당을 받지 못하는 경우가 많으며,

자녀학비에 대한 지원금을 받지 못하고 있다. 보육교사들은 법적으로 휴가가 있으나 대체인력을 구하기가 어렵기 때문에 민간 보육시설 교사들은 휴가를 거의 사용하지 않는 실정이다.

나. 직무만족도와 직무스트레스

일반적으로 직무만족(job satisfaction)이란 한 개인이 자신이 종사하고 있는 직무와 관련하여 가지고 있는 감성적이고 정서적인 태도로서 특히 자신의 일에 만족할 수 있도록 하는 심리적, 생리적, 환경적인 여건들의 결합이라고 정의할 수 있다(황보영란, 2002). 그동안 직무만족도가 학자들의 관심을 끈 이유는 직무만족도가 높을수록 종사하는 일의 성과가 높을 것이라는 가정 때문이었으나 뒷받침할 만한 증거가 약하여, 다만 직무만족도가 높을 경우 이직률은 낮아지는 것으로 보고되고 있다(박은혜, 2003).

직무만족에 대한 연구를 살펴보면, Jorde-Bloom(1989)은 직무만족도는 동료와의 관계, 원장과의 관계, 직무 자체의 특성, 보수와 승진 기회, 일반적인 근무환경 등 다섯 가지 요소로 구분된다. 우리나라에서의 연구에서는 유아교육에 종사하는 교사의 직무만족도가 낮음을 보고하고 있다(김명자, 1991; 송유진, 1993; 신현주 1995). 이처럼 낮은 직무만족도와 열악한 환경, 낮은 사회적 인식 등은 교사에게 스트레스의 원인이 될 수 있으며 교사들의 직무수행에 영향을 주게 되어 보육의 질을 구성하게 되고 그 영향은 영유아에게 직접 돌아가게 된다. 따라서 교사들의 스트레스를 낮은 수준으로 유지하는 것이 보육의 질을 향상시키는 중요 요인이 될 수 있다.

교사의 직무 스트레스란 교사가 직무수행 과정에서 경험하고 느끼게 되는 긴장, 좌절, 불안, 분노와 의기소침과 같은 불쾌한 정서를 말한다. 교사의 직무 스트레스는 직무 수행 실적이나 직무만족도 등에 직접적 영향력을 행사하는데, 교사의 발전을 위해서는 긍정적인 면도 있으나 지나치면 교사의 책무성, 근무의욕, 효율성, 사기를 저하시키고 교사의 정신적, 신체적 건강을 손상시킨다. 보육교사직은 권한은 적은 반면 책임이 많기 때문에 스트레스가 많

은 직업이다. 교사직과 관련된 직무상의 스트레스는 보육활동에 관련된 업무 수행, 일반 잡무 수행, 교사 대우 및 근무 여건, 학급 통솔 문제, 원장과의 관계, 동료 교사와의 관계, 학부모와의 관계에서 오는 것이 대부분이다. 구체적으로는 과도한 근무시간 및 과로, 활동준비 시간 부족, 영유아 개개인의 욕구를 충분히 따라줄 수 있는 것보다 훨씬 많은 영유아 수, 영유아의 욕구에 대한 긴급성, 학부모와의 긴장, 소음, 자신의 기술과 통력을 충분히 펼칠 수 없다고 느끼는 것, 동료교사와의 불편한 관계, 부족한 승진 기회, 원장과의 진실한 대화 부족, 직무 수행 방법이나 직업이 기대하는 바를 충분히 이해하지 못하는 것, 사적인 긴급한 일이 무시당하는 것 등이다(김혜금, 2004).

보육교사의 스트레스가 보육교사 행동의 질에 영향을 미치는 연구에 의하면(신혜영, 2004), 보육교사가 지각하는 스트레스는 교사 자신에게 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 보육교사 담당하는 아동이나 아동과의 관계 형성 및 보육실 내 교사 행동에도 역기능적인 영향을 미칠 수 있음을 밝히고 있다. 김보들맘 등(2000)의 연구에 의하면 보육교사는 시간 및 유동성의 부족, 교사와 아동 비율 및 크기, 부모와의 갈등, 사회적 측면 등을 스트레스 요인으로 지각하였으며, 이러한 스트레스의 결과로 관절염이나 피로 등의 신체적 반응, 부정적인 심리적 반응, 그리고 다양한 행동적 반응 등이 나타났다. 또한 이러한 스트레스는 교사의 경력, 기관 유형, 담당학급 아동의 연령에 따라 달라지는 것으로 나타났다.

특히 스트레스 요인들 중에서, 시간 및 시간의 유동성 부족, 그리고 교사와 아동의 비율 및 집단크기를 가장 큰 스트레스 요인으로 지적하였다. 이는 보육시설 직무여건에 있어서 개선해야 할 점들을 시사해 준다. 하루종일 영유아를 돌보는 보육프로그램 특성상 장시간의 근무시간이 보육교사에게 스트레스로 지각되며, 이러한 보육시설의 직무여건은 보육교사 수의 부족이라는 조건과 결합되어 교사에게 큰 스트레스로 작용하게 된다. 교사와 아동의 비율이 높아지고 집단크기가 커짐에 따라 보육교사가 수행해야 할 업무가 가중됨으로써, 보육교사들의 직무관련 스트레스를 유발하게 된다. 또 다른 요인으로는 많은 보육교사들이 부모와의 갈등을 언급하고 있어 보육시설에 대한

부모의 지나친 요구나 갈등을 중재해 줄 수 있는 보육시설 내의 지원과 조절이 요구된다. 한편 이와 같은 보육교사의 스트레스는 보육교사의 경력, 기관 유형, 담당 학급 아동의 연령에 따라 다르게 나타났으며, 이는 보육시설 조직 관리에 대해 시사하는 바가 크다. 교사 경력이 증가함에 따라 교사 초기에 경험하던 개인내적 요인은 점차 극복되는 반면, 보육시설 운영관련 업무나 교사 처우 등의 조직 관련, 직무관련 스트레스가 증가하였다. 이는 교사의 발달 단계에 따른 스트레스 관리에 대해 시사점을 제공해 준다. 즉 교사경력에 따른 스트레스가 다를 수 있으므로 각 시기마다 교사의 요구나 필요한 지원의 종류가 달라질 수 있다. 따라서 교사의 경력에 따른 적절한 보수교육, 정기적인 훈련, 정보 제공, 휴가 제공 등 다양한 경로와 방법을 통한 지원이 가능하며, 이런 방안들이 보육교사의 스트레스를 감소시키는 방안이 될 수 있을 것이다.

Ⅲ



각 국의 보육교사 관련 제도 비교

1. 한국	37
2. 싱가포르	54
3. 호주	65
4. 스웨덴	70
5. 일본	88
6. 소결	94

Two horizontal bars with a cross-hatch pattern, one above and one below the table of contents.

각국의 보육교사 관련 제도 비교에서는 한국, 싱가포르, 호주, 스웨덴, 일본의 보육교사 양성과정, 보육교사 보수교육에 대하여 살펴보았다.

1. 한국

가. 보육교사 관련 제도

1) 보육교사와 시설장의 자격 기준

교원자격제도는 교직에 종사하는 교원들로 하여금 그들의 직무 수행에 필요한 자질을 행정·제도적으로 규정한 장치로(서정화, 1987) 전문직 종사자인 교사의 전문적 지위를 보장하고 전문직으로서의 교사의 사회적 공신력을 높이기 위한 제도적 장치이다(노종희, 1986). 우리나라는 보육교사의 자격을 영유아보육법에 명시하고 있는데 2005년 1월 30일 시행 예정인 영유아보육법 개정법안에 의하면 보육교사에게 보건복지부장관이 검정·수여하는 자격증을 부여하고, 등급을 1급 보육교사, 2급 보육교사, 3급 보육교사로 구분하였다. 이러한 체계는 보육교사에게 국가공인자격증을 부여함으로써 교사의 자격에 대한 체계적인 관리와 질적 수준을 향상하고자 하는 것이다.

2004년 6월 현재 보육시설 종사자를 살펴보면, 보육시설 종사자는 시설장 25,319명(23.8%), 보육교사 61,883명으로 1급 보육교사는 30,324명, 2급 보육교사는 31,559명이며, 그 밖의 종사자를 포함하여 총 19,372명이다. 보육 영유아와 보육시설이 증가하면서 보육시설종사자 역시 매년 증가하고 있으며 2001년도에는 13,208명, 2002년도 12,152명, 2003년도 7,239명, 2004년 6월 현재 전년대비 4,952명이 증가하였음을 알 수 있다.

이렇게 매년 증가하고 있는 보육시설 종사자에 관한 자격기준을 살펴보면 다음과 같다. 영유아보육법개정법률 제 2조에 명시하고 있는 보육시설 종사자는 ‘보육시설에서 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담 그 밖에 보육시설의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자’로 규정하며, 영유아보육법

시행규칙개정령안 별표2, 종사자 배치기준(제13조 관련)에서는 보육시설에 두어야 할 시설장, 보육교사, 기타 종사자와 그 수를 두도록 명시하고 있다. 다만 영유아 20인 이하를 보육하는 시설은 시설장이 보육교사 자격을 가졌을 때 겸임할 수 있도록 규정하고 있다. 영유아보육법시행규칙개정령안 별표3, 보육관련 교과목 및 학점 등(제15조 제1항 관련)에서는 보육교사 자격관련 대학(전문대학을 포함한다)의 5가지 영역(보육기초, 발달 및 지도, 영유아교육, 건강·영양 및 안전, 가족 및 지역사회협력 등)에서 12과목 이상, 35학점 이상을 수강해야 함을 명시하고 있다. 또한 영유아보육법 시행규칙개정령안 별표4, 교육훈련시설의 교육과정(제15조 제2항 관련)에서는 5가지 영역과 보육실습을 더하여 25과목(실습포함), 65학점, 1,036시간(실습 176시간포함) 이상으로 규정하고 있다. 영유아보육법 시행령개정령안의 별표, 보육시설장의 자격기준(제28조 관련)을 보면 <표 III-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 보육시설장의 자격기준

구분	자 격 기 준
일반 보육시설	<ol style="list-style-type: none"> 1. 보육교사 1급 자격증을 취득한 후, 2년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자 2. 교육법에 의해 유치원 정교사 2급 자격증을 취득한 후, 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자 3. 교육법에 의한 초등학교 정교사 자격증 취득 후, 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자 4. 사회복지사업법에 의한 사회복지사 1급 자격증을 취득한 후, 3년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자 5. 교육법에 의한 대학(전문대학을 포함한다) 또는 이 법에 의한 교육훈련 시설이 보육시설 운영을 위탁받았거나 부설로 운영하는 경우, 그 대학 또는 교육훈련시설에 소속된 보육관련 교과목의 전임교수로 3년 이상의 교육경력이 있는 자 6. 의료법에 의한 의사 자격증을 취득한 후 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자 7. 의료법에 의한 간호사 자격증을 취득한 후 7년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 자 8. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 보육 등 아동복지업무에 5년 이상 근무한 경력이 있는 자
가정 보육시설	<ol style="list-style-type: none"> 1. 일반보육시설의 시설장 자격기준 1~8항에 해당하는 자 2. 보육교사 2급 이상 자격을 취득한 이후 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 자
장애아전담 보육시설	<ol style="list-style-type: none"> 1. 일반보육시설의 시설장 자격기준 1~8항에 해당하는 자로서 대학(전문대학을 포함한다)에서 장애인복지 및 재활관련학과를 전공한 자 2. 일반보육시설의 시설장 자격기준 1~8항에 해당하는 자로서 장애아동보육시설에서 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 자 3. 일반보육시설의 시설장 자격기준 1~8항에 해당하는 자로서 장애아보육에 관한 직무교육을 받은 자
영아전담 보육시설	<ol style="list-style-type: none"> 1. 일반보육시설의 시설장 자격기준 1~8항에 해당하는 자 2. 간호사 자격증을 가지고 5년 이상의 아동간호업무 경력이 있는 자

구분	자 격 기 준
비고	<p>① 장애아전담보육시설이라 함은 장애아만을 20명 이상 보육하는 시설을 의미한다</p> <p>② 영아전담보육시설이라 함은 영아만을 20명 이상 보육하는 시설을 의미한다</p> <p>③ 보육 등 아동복지업무 경력이라 함은 다음 각호와 같다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영유아보육법에 의한 보육시설 또는 보육정보센터에 근무한 경력 2. 유아교육법에 의한 종일제 유치원에서 근무한 경력 3. 아동복지법에 의한 아동복지시설에서 근무한 경력 4. 장애인복지법에 의한 장애영유아생활시설 등에서 장애아동과 관련된 업무에 종사한 경력 5. 특수교육진흥법에 의한 특수교육기관(유치원 및 초등학교 과정)에서 특수학교교원으로 근무한 경력 6. 사회복지사업법 제2조 제1항에서 규정하고 있는 사회복지사업 중 아동관련 업무에 종사한 경력 7. 유아교육진흥법에 의한 새마을 유아원에 근무한 경력 8. 위의 1~7의 아동복지업무를 수행하는 시설 등에서 의사(또는 촉탁의사)나 간호사로 근무한 경력(시설장 자격기준 제 6~7호 해당자) 9. 아동복지에 관한 행정 업무에 근무한 경력(시설장 자격기준 제8호 해당자) <p>④ 아동간호업무 경력이라 함은 병원 소아과나 신생아실, 보건소 모자보건센터, 초등학교 보건실 등에서 근무한 경력을 의미함</p>

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

보육교사의 등급별 자격 기준은 다음과 같다<표 Ⅲ-2>.

<표 Ⅲ-2> 보육교사 등급별 자격 기준

등급	자 격 기 준
보육교사 1급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 보육교사 2급 자격을 취득한 이후 3년 이상의 보육업무 경력과 여성부장관이 정하는 승급교육을 받은 자 2. 보육교사 2급 자격과 대학원에서 석사학위를 취득한 자로서 1년 이상 보육업무 경력과 여성부장관이 정하는 승급교육을 받은 자
보육교사 2급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고등교육법에 의한 대학(전문대학을 포함한다) 또는 동등한 학력이 있다고 교육인적자원부장관이 인정하는 학교에서 여성부령이 정하는 보육 관련 교과목 및 학점을 12과목 이상, 35학점 이상을 이수하고 졸업한 자 2. 고등교육법에 의한 대학원에서 석사학위 이상을 취득한 자로 대학원 또는 대학(전문대학을 포함한다)에서 여성부령이 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 12과목 이상, 35학점 이상을 이수하고 졸업한 자 3. 보육교사 3급 자격을 취득한 이후 1년 이상의 보육업무 경력과 여성부장관이 정하는 승급교육을 받은 자
보육교사 3급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고등학교 또는 이와 동등이상의 학교를 졸업한 자로서 여성부장관이 지정하는 교육훈련시설에서 여성부장관이 정하는 교육과정을 수료한 자
비고	<ol style="list-style-type: none"> ① 외국에서 보육교사 2급에 해당하는 자격을 취득한 자로서 그 자격을 증명하는 서류 원본 및 한글 번역본에 대하여 재외공관장의 확인을 받은 경우에는 여성부장관으로부터 보육시설 종사자의 자격을 인정받을 수 있다. ② 보육업무 경력이라 함은 다음 각호와 같다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 영유아보육법에 의한 보육시설 및 보육정보센터에서 근무한 경력 2. 유아교육법에 의한 종일제 유치원에서 원장, 원감, 교사로 근무한 경력

자료: 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

2) 보육교사 및 종사자 배치 기준

영유아보육법개정법률 제 17조에 의하면 보육시설에는 보육시설 종사자를 두어야 하며 보육시설 종사자의 배치기준은 영유아보육법시행규칙개정령안 제 13조<표 Ⅲ-3>에 제시되어 있다.

<표 Ⅲ-3> 종사자 적정 배치 기준 1

종사자	적정 배치 기준
보육교사	(1) 1세 미만의 영아 3인당 1인을 원칙으로 한다. (2) 만1세 이상 2세 미만의 영아 5인당 1인을 원칙으로 한다. (3) 2세의 영아 7인당 1인을 원칙으로 한다. (4) 3세의 아동 15인당 1인을 원칙으로 한다. (5) 4~5세 아동 20인당 1인을 원칙으로 하며, 이 경우 아동 40인당 1인은 보육교사 1급 자격을 가진 자이어야 한다. (6) 취학아동 20인당 1인을 원칙으로 한다. (7) 장애아 보육은 장애아 3인당 1인을 원칙으로 하며, 이 경우 장애아 9인당 보육교사 중 1인은 특수교사 자격소지자여야 한다. 이외 필요에 따라 별도의 치료사를 배치할 수 있다.
시설장	시설장 1인. 영유아 20인 이하를 보육하는 시설은 시설장이 보육교사를 겸임할 수 있다.
간호사	영유아 100인 이상을 보육하는 시설의 경우에 한하여 간호사(또는 간호조무사) 1인을 둔다.
영양사	영유아 100인 이상을 보육하는 시설의 경우에 한하여 영양사 1인을 둔다. 다만 동일 시·군·구의 보육시설은 5개 이내 보육시설이 공동으로 영양사를 둘 수 있다.
취사부 및 조리사	(1) 영유아 40인 이상을 보육하는 시설의 경우에 한하여 취사부 1인을 두며, 영유아 매 60인을 초과할 때마다 1인씩 증원한다. (2) 영유아 50인 이상을 보육하는 시설은 취사부 중 1인을 조리사 자격소지자로 채용하여 식품위생법이 정하는 바에 따라 집단급식소로 신고하여야 한다.
기타 종사자	시설의 규모와 특성에 따라 의사(또는 축탁의사), 사회복지사, 사무원·관리인·위생원·운전기사 등의 종사자를 둘 수 있다.
※보육시설의 장, 보육교사 등이 간호사(또는 간호조무사) 또는 영양사 자격이 있는 경우에는 간호사(또는 간호조무사) 또는 영양사를 겸직하게 할 수 있다.	

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

영유아보육법시행규칙개정령안에 있는 종사자 배치기준에서는 보육교사 1인당 적절한 아동수를 연령별로 나누어 예시하였다<표 Ⅲ-4>.

<표 Ⅲ-4> 보육교사 1인당 아동수의 예

단위 : 명

구분	보육교사 1명	보육교사 2명	보육교사 3명	보육교사 4명
1세 미만아	1~3	4~6	7~9	10~12
1세아	1~5	6~10	11~15	16~20
2세아	1~7	8~14	15~21	22~28
3세아	1~15	16~30	31~45	46~60
4~5세아	1~20	21~40 (1명은 1급)	41~60	61~80 (2명은 1급)
취학아동	1~20	21~40	41~60	61~80
장애아	1~3	4~6	7~9 (1명은 특수교사)	10~12

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

영유아보육간호사, 영양사, 취사부 등 기타인력 1인당 적정 아동수의 예도 제시하였다<표 Ⅲ-5>.

<표 Ⅲ-5> 기타인력 1인당 아동수의 예

구분	1명	2명	3명	비고
간호사	100명 이상	-	-	-
영양사	100명 이상	-	-	5개 이내 시설 공동
취사부	40~60명	61~120명	121~180명	50인 이상 시설의 취사부 중 1인은 조리사 자격 소지자

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

3) 보육교사 및 종사자 임면 및 복무

영유아보육법개정법률 제 18조에는 보육시설 종사자 직무에 관해 규정하고 있다. 보육시설의 장은 보육시설을 통합하고 보육교사와 그 밖의 종사자를 지도 감독하며 영유아를 보육한다. 보육교사는 영유아를 보육하고 보육시설의 장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다. 종사자의 배치기준 중 복무에 관한 규정은 영유아보육법시행규칙개정령안 제 13조<표 III-6>에 제시되어 있다.

<표 III-6> 종사자 적정 배치 기준 2

종사자 복무
<p>가. 보육시설의 시설장은 전임이어야 하며, 다른 시설의 업무를 겸임할 수 없다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 시설의 장(제6호의 경우에는 사업주 또는 임직원으로서 보육시설의 시설장 자격을 갖춘 자를 말한다)이 보육시설의 시설장을 겸임할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 국가 또는 지방행정기관의 공무원자녀 보육을 목적으로 각급 행정기관 안에 보육시설을 설치하고 직접 운영하는 경우(위탁운영시설은 제외한다) (2) 초·중등교육법·고등교육법 또는 사립학교법에 의거 설치·운영하는 각급 학교의 교직원자녀보육을 목적으로 학교 안에 보육시설을 설치·운영하는 경우 (3) 사회복지사업법에 의거 설치·운영하는 사회복지관 안에 보육시설을 설치·운영하는 경우 (4) 대학(전문대학을 포함한다) 또는 이와 동등이상의 학교에서 영유아보육에 관한 연구, 보육실습을 목적으로 설치·운영하는 경우 (5) 종교시설에 부설로 보육시설을 설치·운영하는 경우 (6) 사업주가 사업장 근로자 자녀의 보육을 목적으로 보육시설을 설치·운영하는 경우 <p>나. 보육교사의 근무시간은 평일 8시간을 원칙으로 하고 이외 전후로 연장되는 시간은 시설장, 보육교사가 교대 근무하고, 8시간을 초과하여 근무하는 경우에는 초과근무수당을 지급한다.</p> <p>다. 종사자의 휴가는 보육공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 공백이 생기는 경우는 대체교사를 배치하여야 한다.</p>

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

영유아보육법개정법률 제 19조에는 보육시설 종사자 임면 등에 관해 규정하고 있다. 그 내용은 시장·군수 또는 구청장은 보육시설종사자의 권익보장과 근로여건 개선을 위하여 보육시설종사자의 임면 및 경력 등에 관한 사항을 관리하여야 한다. 보육시설의 장은 보육시설 종사자의 임면에 관한 사항을 시장·군수·구청장에게 보고하여야 한다. 종사자의 배치기준 중 임면에 관한 규정은 영유아보육법시행규칙개정령안 제 13조<표 Ⅲ-7>에 제시되어 있다.

<표 Ⅲ-7> 종사자 적정 배치 기준 3

종사자 임면
<p>가. 보육시설의 종사자는 법인, 단체 또는 시설 설치자가 임면한다. 다만, 국공립 보육시설을 위탁 운영하는 경우에는 종사자 임면권을 수탁자에게 위임할 수 있다</p> <p>나. 종사자 채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다</p> <p>다. 종사자 채용시 임금, 계약기간 등 근로조건을 명시한 근로계약을 체결하여야 하며, 이 경우 부당한 내용이 포함되어서는 아니되며, 관할행정기관은 이를 적극 지도·감독하여야 한다</p> <p>라. 전염성질환 및 인격결함 등 신체적·정신적으로 영유아보육에 지장이 있는 자는 종사자로 채용할 수 없다. 또한 종사자가 시설에 근무중 전염성질환에 감염되었거나 기타 영유아보육에 부적당한 사유가 발생하였을 때에는 임용권자는 즉시 휴·면직 등의 조치를 하여야 한다</p> <p>마. 종사자 결원시 1월 이내에 신규종사자를 채용하여야 한다</p> <p>바. 국공립시설의 경우 시·도지사 또는 시·군·구청장이 (선발고사 등으로) 보육교사를 채용 후 배치할 수 있다</p> <p>사. 보육 등 아동복지에 관련된 학과의 학생 또는 육아경험이 있는 여성들을 자원봉사자로 적극 활용하되, 시설의 사정에 따라 수당을 지급할 수 있다</p>

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

나. 보육교사 자격 관련 교과목

1) 보육교사 자격관련 대학

보육교사의 자격기준 교과목 및 학점과 관련하여 영유아보육법시행규칙개정령안 제 15조 별표3에 제시되어 있다. 관련 교과목을 5개 영역인 보육기초, 발달 및 지도, 영유아교육, 건강·영양 및 안전, 가족 및 지역사회 협력 등으로 구분하고, 영역별로 필수 5과목과 7과목 이상 선택을 할 수 있도록 하여 총 12과목 이상, 총 35학점 이상을 이수하도록 하였다<표 III-8> .

<표 III-8> 보육교사 자격관련 대학의 교과목 및 학점 (전문대학 포함)

영역	교과목 명	이수과목
보육기초	아동복지론, 보육학개론, 아동발달론, 보육과정, 보육실습	5과목 필수
발달 및 지도	인간행동과 사회환경, 아동관찰 및 행동연구, 아동생활지도, 아동상담론, 특수아동지도	1과목 이상 선택
영유아교육	놀이지도, 언어지도, 아동문학, 아동음악과 율동, 아동미술, 아동 수·과학지도, 프로그램개발과 평가, 영유아교수방법론	3과목 이상 선택
건강·영양 및 안전	아동건강교육, 아동간호학, 아동안전관리, 아동영양학, 정신건강론	2과목 이상 선택
가족 및 지역사회 협력 등	부모교육론, 가족복지론, 가족관계론, 지역사회복지론, 자원봉사론, 보육정책론, 보육교사론, 보육시설운영과 관리	1과목 이상 선택
전체	12과목이상, 35학점이상	
비고: 1) 필수와 선택의 구분은 교과목 분류상 필요한 것으로 각 대학의 교과구분과는 상관 없음. 2) 교과목 명이 상이하더라도 교과목의 내용이 유사하면 동일 교과목으로 인정함. 3) 각 과목은 3학점을 기준으로 하며 최소 2학점 이상이어야 함.		

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

보육실습에 대해서도 실습기관, 실습기간, 실습명칭, 실습평가 등 실습기준에 대하여 <표 Ⅲ-9>와 같이 제시하였다.

<표 Ⅲ-9> 보육실습

실습기준	내용
실습기관	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 법적으로 인가받은 보육시설 및 종일제 유치원에 한한다. ▪ 실습기관에서는 보육교사 1급 소지자가 실습을 지도하여야 한다.
실습기간	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실습기간은 4주, 주 6일(월~금 8시간, 토 4시간)을 원칙으로 한다. 공휴일 등 법정 휴일을 실습기간에 포함시킨다. ▪ 야간대학 등의 경우에는 실습을 2회에 나누어 실시할 수 있다.
실습명칭	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 과목명은 보육실습을 원칙으로 한다. ▪ 대학의 사정에 따라 현장실습, 교육실습 등의 명칭을 사용하는 경우라도, 위의 실습기관과 실습기간의 조건을 만족하는 경우에는 보육실습으로 인정한다.
실습평가	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실습의 평가서는 실습계획서에 근거하여 작성하되, 평가점수가 80점 이상인 경우에만 실습을 이수한 것으로 인정한다. 자격증 교부시 실습 이수여부를 확인받기 위해서는 실습계획서, 실습평가서, 실습지도자의 자격증 사본 등을 포함한 실습기관 확인서를 제출하여야 한다.

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

2) 보육교사 자격관련 교육훈련기관

교육훈련시설의 교육과정은 영유아보육법시행규칙개정령안 제 15조 별표4에 제시되어 있는데, 교육훈련시설은 3급 보육교사 양성을 위하여 여성부장관이 지정한 시설을 의미한다. 실습을 포함하여 25과목, 총 65학점을 이수하여야 하며 실습 176시간을 포함하여 총 1,036시간 이상이 되어야 한다<표 Ⅲ-10>.

<표 III-10> 교육훈련시설의 교육과정

구분	교과목	과목수
보육의기초	<ul style="list-style-type: none"> • 보육학개론(3) • 아동복지론(3), • 보육과정(유아교육과정)(3) 	3
발달 및 지도	<ul style="list-style-type: none"> • 아동발달론(3), • 인간행동과사회환경(3), • 아동생활지도(3) • 아동상담론(3), • 특수아동지도(특수교육학)(3), • 영아보육의 실제(3) • 방과후아동지도(2) 	7
영유아교육	<ul style="list-style-type: none"> • 놀이지도(3) • 아동언어교육(2) • 아동음악과 율동(2) • 아동미술교육(2) • 아동수 · 과학교육(2) • 아동동작교육(2) • 교재교구개발(3) • 영유아교수방법론(3) 	7이상 선택
건강 · 영양 및 안전	<ul style="list-style-type: none"> • 아동간호학(2) • 아동영양학(2) • 아동안전관리(2) 	2이상 선택
가족 및 지역사회협력 등	<ul style="list-style-type: none"> • 부모교육과 상담(3) • 가족 및 지역사회협력(3) • 영유아보육정책 및 법의 이해(2) • 보육시설운영과 관리(3) • 정보화교육(2) 	5
보육실습	보육실습(2)	1
계	65학점, 25과목(실습 포함), 1,036시간(실습 176시간 포함) 이상	25이상
비고 : 1) 과목당 학점 수는 ()안과 같음. 학점당 시간은 15시간을 기준으로 한다. 2) 교과목과 학점 수는 지방자치단체장의 승인을 얻어 10% 범위 내에서 조정할 수 있다. 3) 보육실습은 별표3의 보육실습에 관한 기준을 준용한다.		

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

다. 보육교사 보수교육

보수교육이란 시·도지사가 위탁 선정한 보육교사교육원에서 실시하는 것을 말한다. 시·도지사는 매년 교육계획을 수립하되, 교육훈련입소신청자를 대상으로 매년 보육시설 종사자의 수 및 관할 교육훈련시설의 수용능력 등을 고려하여 선정한다. 보수교육과정은 보수교육, 보육교사 1급 승급교육, 방과 후 아동보육 보수교육 등으로 나뉘며 시설장 및 보육교사를 대상으로 실시한다. 신규 채용자는 채용일로부터 1년 이내에, 기존 근무자는 매 3년 이내에 20-40시간의 교육을 이수해야 한다. 보육시설종사자의 자질 향상을 위한 보수교육에 대해서는 영유아보육법(2005년 1월 30일 시행 예정) 22조에 제시되어 있다. 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분하며, 보수교육을 대학(전문대학을 포함한다) 또는 보건복지부령이 정하는 전문기관에 위탁하여 실시할 수 있다. 영유아보육법시행규칙개정안 별표 7에서는 보수교육 실시기준(제23조 관련)을 직무교육과 승급교육으로 교육대상, 교육내용, 교육과목 등을 자세히 설명하였다.

1) 직무교육

직무교육은 보육서비스에 필요한 지식과 기술을 유지, 개발하기 위하여 보육시설의 장 및 보육교사가 최초 자격 취득 또는 승급 후 매 3년마다 받는 교육으로, 일반직무교육과 특별직무교육으로 나눈다.

일반직무교육은 현직에 종사하고 있는 보육교사로서 보육업무 경력이 매 만 2년이 경과한 자를 위한 교육과, 현직에 종사하고 있는 보육시설의 장으로서, 시설장의 직무를 담당하는 첫 해와 보육업무 경력이 매 만 2년이 경과한 자를 위한 교육으로 나눈다<표 Ⅲ-11>.

<표 III-11> 일반직무교육

영역	보육교사 과정		시설장 일반과정		시설장 신규과정
	교과목	시간	교과목	시간	교과목
보육의 기초	·아동복지와 보육사업 ·국내외보육정책의동향 ·영유아보육법의 이해	10% 이상	·아동복지와 보육사업 ·국내외보육정책의동향 ·영유아보육법의 이해 ·양성평등교육	15% 이상	·사회복지와 보육정책 ·아동권리보장 및 아동학대예방 ·보육과정론
발달 및 지도	·영유아관찰 및 평가 ·영유아생활지도 ·장애아보육의 실제 ·영아보육의 실제	15% 이상	·아동관찰및평가 ·영유아생활지도 ·장애아보육의 실제 ·영아보육의 실제	10% 이상	·장애아보육의 실제 ·영아보육의 실제
영유아 교육	·신영유아보육이론 ·영유아 교수방법 ·영유아보육프로그램 ·교재교구개발	25% 이상	·신영유아보육이론 ·영유아 교수방법 ·영유아보육프로그램개발	15% 이상	·영유아보육프로그램 ·보육프로그램개발
건강·영양 및 안전	·응급처치 ·영유아식생활지도 ·영유아안전관리	10% 이상	·영유아건강관리 ·영유아영양관리 ·영유아안전관리	10% 이상	·영유아건강관리 ·영유아영양관리 ·영유아안전관리
가족 및 지역사회 협력등	·부모상담 ·부모교육 ·부모참여 ·지역연계와 포괄적보육	10% 이상	·부모상담 ·부모교육 ·부모참여 ·지역연계와포괄적보육	10% 이상	·부모상담·교육·참여 ·지역연계와 포괄적보육
보육사업의 운영	·보육교사의 역할과자세 ·정보화교육 ·보육시설 운영과 평가	10% 이상	·시설장의 역할과 자세 ·보육시설 운영과 평가 ·정보화교육	20% 이상	·시설장의 역할과 자세 ·보육시설 운영과 평가 ·보육시설 인사관리 ·보육시설 재정관리 ·보육시설 정보관리 ·보육시설환경·설비관리
기타	·인간관계및리더쉽교육 ·보육세미나	10% 이상	·인간관계및리더쉽훈련 ·보육세미나	10% 이상	·리더쉽훈련 ·보육세미나
시간	23과목, 40시간	100 %	23과목40시간	100 %	20과목, 40시간

자료 : 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

특별직무교육은 일반 직무교육 대상자로 영아보육을 담당하고 있거나 담당하고자 하는 보육교사 및 시설장을 위한 교육, 일반 직무교육 대상자로 장

애아보육을 담당하고 있거나 담당하고자 하는 보육교사 및 시설장을 위한 교육, 일반 직무교육 대상자로 방과후아동보육을 담당하고 있거나 방과후보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 시설장을 위한 교육으로 나누어지며 특별직무과정을 이수한 자는 일반직무교육을 이수한 것으로 인정한다. 직무교육의 원칙적인 교육시간은 40시간으로 교육내용은 <표 Ⅲ-12>와 같다.

<표 Ⅲ-12> 특별직무교육

구분	영아보육 직무교육	장애아보육 직무교육	방과후보육 직무교육	시간
보육의 기초	현대사회변화와 영아보육 영아보육과정의 이해	장애인복지와 보육정책 장애아보육과정의 이해	현대사회 변화와 방과후보육 방과후보육의 이해	10% 이상
발달 및 지도	영아발달의 특성 영아 일상생활지도 영아행동관찰과 평가 영아감각 및 대소근육 발달 지도	장애아 발달의 특성 장애아 진단과 평가 장애아 일상생활지도 장애아 감각통합과 신체활동 지도	아동발달 아동 일상생활지도 문제행동수정과 지도	15% 이상
영유아 교육	놀이를 통한 사회성 발달 놀이를 통한 정서발달 놀이를 통한 언어발달 놀이를 통한 인지발달 프로그램 및 교재교구개발	놀이 및 사회성 지도 장애아 의사소통지도 장애아 음악치료 장애아 미술치료 프로그램 및 교재교구 개발	학습 및 과제지도 놀이 및 사회성 지도 아동언어교육 아동독서교육 아동예체능교육 프로그램 및 교재교구 개발	25% 이상
건강·영양 및 안전	영아 보건·안전관리 영아 영양관리 및 식생활지도	장애아 보건·안전관리 장애아 영양관리 및 식생활지도	초등학생 보건·안전관리 초등학생 영양관리 및 식생활지도	10% 이상
가족 및 지역사회 협력 등	부모교육, 상담, 협력 지역사회와의 협력	부모교육, 상담, 협력 지역사회와의 협력	부모교육, 상담, 협력 지역사회와의 협력	10% 이상
보육 사업 운영	영아보육교사의 역할과 자세 보육시설운영과 관리 정보화교육	장애아보육교사의 역할과 자세 보육시설운영과 관리 정보화교육	방과후보육교사의 역할과 자세 보육시설운영과 관리 정보화교육	10% 이상
기타	인간관계 및 리더십훈련 영아보육세미나 및 사례발표	인간관계 및 리더십훈련 장애아보육 세미나 및 사례발표	인간관계 및 리더십훈련 방과후보육 세미나 및 사례발표	10% 이상
비고	20과목, 40시간	20과목, 40시간	20과목, 40시간	100%

2) 승급교육

승급교육은 보육교사가 승급하는데 필요한 교육이다. 2급 보육교사 승급교육은 3급 보육교사 자격 취득 후 보육업무 경력이 만 6개월이 경과한 자이고, 1급 보육교사 승급교육은 2급 보육교사 자격 취득 후 보육업무 경력이 만 2년 이상이 경과한 자로 영 제28조의 별표의 규정에 의하여 석사학위소지자로서 보육교사 2급 자격을 취득한 경우는 보육업무 경력이 만 6개월이 경과한 자이어야 한다. 승급 교육은 80시간을 원칙으로 하고 교육내용은 <표 III-13>과 같다.

<표 III-13> 승급교육

구분	2급 승급교육	1급 승급교육
보육의 기초	·현대사회변화와보육사업 ·보육정책 동향과 영유아보육법 이해 ·보육교사의 윤리 ·아동권리보장 및 아동학대 예방에 대한 이해 ·양성평등교육	·현대사회 변화와 보육사업 ·보육정책 동향과 영유아보육법 이해 ·아동권리보장 및 아동학대 예방에 대한 이해 ·양성평등교육
발달 및 지도	·인성교육 ·장애아통합보육 ·영아보육	·인성교육 ·장애아통합보육 ·영아보육
영유아 교육	·영유아교수방법 ·영유아보육프로그램 개발 ·영유아보육프로그램1 ·영유아보육프로그램2 ·영유아보육프로그램3	·영유아보육프로그램1: 정서·사회생활영역 ·영유아보육프로그램2: 언어·수·과학영역 ·영유아보육프로그램3: 음악·미술·체육영역 ·영유아보육프로그램4:통합적 접근 영역
건강·영양 및 안전	·안전관리와 응급처치 ·급식과 영양	·안전관리와 응급처치 ·영양관리 ·정신건강관리
가족·지역 사회 협력 등	·부모상담과 참여 ·지역사회네트워크 ·영유아반 운영 및 사무관리 ·정보화교육 ·리더쉽훈련	·부모상담과 참여 ·지역사회네트워크 ·보육사업평가의 실제 ·영유아반 운영 및 사무관리 ·정보화교육 ·리더쉽훈련
기타	·평가시험	·평가시험
비고	20과목, 80시간	20과목, 80시간

자료: 여성부(2004). 영유아보육법시행규칙개정령안

3) 보수교육 현황

2003년도에 실시한 보육교사의 보수교육 실시 방법과 보수교육 내용을 살펴보면, 보수교육 기관은 시·도지사가 위탁 선정된 보육교사교육원에서 실시하며 시·도지사는 매년 교육계획을 수립하되, 교육훈련입소신청자를 대상으로 선정한다. 매년 보육시설 종사자의 수 및 관할 교육훈련시설의 수용 능력 등을 고려하여 선정한다. 보수교육과정은 보수교육, 보육교사 1급 승급 교육, 방과후 아동보육 보수교육 등으로 나뉘며 시설장 및 보육교사를 대상으로 실시한다. 보수교육과정의 내용은 다음과 같다<표 Ⅲ-14>.

<표 Ⅲ-14> 보수교육과정 내용

과정명		교육대상		교육훈련기간
보수교육 과정	시설장	신규채용자	채용일로부터 1년 이내	20~40시간
		기존 근무자	매 3년마다	20~40시간
	보육교사	신규채용자	채용일로부터 1년 이내	20~40시간
		기존 근무자	매 3년 이내	20~40시간
보육교사 1급 승급 보수교육과정		보육교사 2급으로서 3년이상 경력자 중 보수교육 이수자		40시간
방과후 아동보육보수교육과정		보육교사 중 방과후 아동보육을 담당하고자 하는 보육교사		20~40시간

※ 시·도지사가 영아전담, 장애아전담 보수교육을 일부 실시

자료: 여성부(2004)

2003년도에 실시한 보수교육의 현황은 다음과 같다<표 III-15>.

<표 III-15> 2003년도 보수교육 현황

시설장 보수교육		위탁 기관수	실시회수			교육인원 (신규자)
			계	상반기	하반기	
계		54	270	33	237	21,915 (4,512)
시설장	계	34	64	4	60	4,646 (855)
	신규자(1년)	25	27	2	25	(855)
	기존근무자	34	37	2	35	3,791
보육교사	계	42	111	6	105	11,464 (3,365)
	신규자(1년)	29	38	3	35	(3,365)
	기존근무자	41	73	3	70	8,099
승급(1급)		29	31	2	29	2,935
방과후	계	20	40	11	29	1,701 (218)
	신규자(1년)	15	18	4	14	(218)
	기존근무자	18	22	7	15	1,483
기타 (영아, 장애아)	계	14	24	10	14	1,169 (74)
	신규자(1년)	3	4		4	(74)
	기존근무자	14	20	10	10	1,095

자료 : 여성부(2004)

2. 싱가포르¹⁾

가. 보육 제도

싱가포르의 초등학교 이전 교육은 우리나라의 보육제도와 마찬가지로 크게 유치원과 보육시설로 이원화되어, 유아교육과 보육으로 이루어진다. 담당

1) www.mcvs.gov.sg, www.moe.gov.sa, www.aecce.org 홈페이지 참고

하는 부처는 교육부인 MOE(Ministry of Education)와 지역사회개발스포츠부인 MCYS(Ministry of Community Development, Youth and Sports)이며, 유치원의 경우 MOE의 관리·감독을 받게 되고, 보육시설은 MCYS의 관리·감독을 받게 된다.

보육시설은 오전 7:00-오후 7:00까지 운영하는 것을 원칙으로 한다. 그리고 국정 공휴일, 일요일은 운영하지 않으며, 크리스마스 이브, 1월1일, 중국설날은 반일 수업을 하고 있다. 또한 시설은 추가적으로 연 5.5일간 쉴 수 있다. 선택적으로 어린이날, 스승의 날, 소년의 날과 교사의 발전과 교사 훈련을 위해 2.5일을 쉴 수 있다.

정부에서는 보육비용을 규제하지 않는다. 그러나 보육비용을 인상할 경우, 1달 전에 부모에게 알릴 것을 요구하고 있다. 싱가포르의 보육비용은 대체로 \$300-\$1800 정도이며, 반일제의 경우 종일제 보육비용의 2/3 정도를 내게 된다. 그리고 보육시설에서 선택적으로 드라마, 컴퓨터와 같은 특별활동을 할 경우, 그 비용은 부모가 추가로 지급한다.

싱가포르에서 유치원은 학교의 개념으로 3-6세 유아에게 교육적 프로그램을 제공하게 된다. 총 3년간의 프로그램으로 유아원, 유치원1, 유치원2로 구성되어 있다. 수업은 주 5일간, 하루 3-4시간 정도 진행된다. 유치원에서는 언어 및 문해능력, 기초 수·과학 개념, 창의적 문제 해결능력, 음률활동 및 바깥놀이를 하게 된다.

사회문화적 특성상 싱가포르의 유아는 2가지 언어를 학습하게 되며, 영어를 제 1언어로 하고, 중국어, 말레이어, 마티어를 모국어로 사용한다. 유치원은 매해 1월부터 시작하며, 1학기, 3학기가 끝나고는 1주일간 방학을 실시하며 2학기, 4학기가 끝나면 4~6주간 방학을 실시한다. 싱가포르에서는 유치원은 교육법에 따라 사립으로 구분된다. 유치원은 MOE에 1985년 개정된 교육법에 따라 사립학교로 등록해야 한다. 그러나 외국인 학교, 종교법인 시설의 경우 교육부의 관리를 받지 않는다. 유치원은 MOE의 요구에 따라 유아에게 적절한 프로그램과 유치원 교수법을 실시해야 한다.

보육시설은 7세미만 아동의 보육을 담당하는 시설인 MCYS의 관리·감독

을 받는다. 보육 시설의 대략적인 내용은 유치원과 비슷하나, 보육시간 및 시설 이용, 유아의 연령이 다르다. 보육시설의 유형은 크게 4가지로 나누어지며, 종류는 종일제 보육, 반일제 보육, 3시간 보육(놀이 그룹), 긴급보육(emergency)이다.

나. 보육교사 양성과정

유아교육·보육제도의 이원화와 함께 시설 및 교사의 자격을 관리하는 관련 부처도 MOE와 MCYS로 이원화되어 있다. 이 두 부처에서 유아교육기관과 보육시설의 제반사항을 나누어 관리·감독하여 왔다. 그러나 싱가포르는 2001년도에 유아교사의 질을 높이고자 유치원과 보육시설 종사자 자격을 통합하여 PSE(Pre-School Education)를 구성하고, PQAC(Pre-school Qualification Accreditation Committee)를 설립하면서 MOE와 MCYS의 교사양성체제를 일원화하고 통합된 체제로 진입했다. 일원화된 교사양성과정을 관리하고자 PQAC라는 위원회를 설립하여 유아교사를 지원하고, 교육을 받을 경우 유아교육기관과 보육시설의 진입을 모두 가능한 체제로 형성했다. 이러한 제도를 구축함으로써 교사교육과정을 diploma 수준(전문학사)까지 끌어올리는 역할을 하고 있다. 이는 Pre-school Education(PSE)의 경우 MOE와 MCYS의 대표들이 함께 관리하는 것이다.

두 부처는 우리나라의 보육교사교육원과 같은 교사양성기관을 지정해주고 있으며 인터넷으로 정부지정기관을 검색할 수 있다. 교사훈련기관의 경우 유아교육 및 보육관련 정부정책, 자격 기준, 각 과정에서의 예외사항, 교육비용, 교육 스케줄, 영역별 소요시간, 교사교육 담당자의 이름과 경력, 다른 행정적 요구사항을 소개하도록 하고 있다. 또한 교사 지원자를 위해서 입학 요구사항 등을 정확히 알려주고 있다.

싱가포르의 교사양성제도에서 보조교사부터 원장까지의 자격을 얻기 위해서는 단계별로 교육을 받아야 한다. 보조교사가 된 후 경력과 언어능력, 아동 관련 수업을 들음으로써 한 단계 높은 교사자격을 얻게 되고, 이러한 교육을

통해 이후 원장 자격까지 취득하게 된다. 교사의 교육과정에서는 일정 시간 이상의 교육경력과 더불어 이론적 지식까지 교육을 받게 하는 것으로 보육교사의 전문성 향상과 같은 질적 부분을 관리하려는 노력을 엿볼 수 있다.

또한 교사가 각 단계별 교사교육을 받을 경우 휴가 및 대체교사를 보장하고 있으며, 보육시간 또한 정해져 있어 근무 이외의 시간동안 교사의 삶의 질 뿐 아니라 교사로서의 전문성을 기를 수 있는 여유가 보장되고 있다. 다만 보육관련 부분만을 떼어서 생각하기는 어려우며, 싱가포르의 전반적인 사회문화적 배경도 함께 고려되어야 하는 부분이다.

교사교육은 각 단계에 따라 교육기간과 내용에 차별성을 두고 있다. 또한 전문학사(Diploma)에서 학위(Degree)를 취득할 수 있는 학문적인 연계를 고려하여 현장에서 교육을 받은 교사의 학문적 진입을 용이하도록 배려하고 있다.

보육교사의 훈련과정은 크게 <표 Ⅲ-16>과 같이 3단계로 나누어진다.

<표 Ⅲ-16> 보육교사 훈련과정

단계	내용
1) 기초단계 (Basic course for Child care personnel and kindergarden teacher)	보조교사를 준비하는 단계
2) 중간단계 (Intermediate Course in Early Childhood Education)	보육교사를 준비하는 단계
3) 마무리 단계 (Advanced Course in Early Childhood Education)	원장 또는 교장을 준비하는 단계

자격관련 기준에서 보육시설의 교사는 연령, 건강, 성격, 아동 제반지식과 경험에 있어 적합한 자여야 한다고 명시되어 있으며, 단계별 교사의 지원기준은 <표 Ⅲ-17>과 같다.

<표 III-17> 보육교사 지원기준

교사 단계	지원 자격
1) 보조교사 (child care assistant)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최소한 secondary 2 education을 능숙하게 영어를 구사하는 자 ▪ 성공적으로 기초 과정을 마친 자 또는 정부에서 인정한 보조교사 훈련을 받은 자
2) 유아 언어교사 (Child care language teacher)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 모국어를 포함하여(말레이 또는 타밀어 교사) 3 GCE 'o' level인 자 ▪ Pre-school teaching 또는 Intermediate in Early Childhood care & Education에서 훈련을 마쳤거나 Pre-School Education-Teaching에서 Diploma 또는 2004년까지 MCYS에서 인정하는 동등 훈련을 받은 경우
3) 보육교사 (child care teacher)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최소한 3 GCE 'o' level(in English)에 합격한 자 또는 교사가 교수시 사용하는 언어에 대한 능력 수준에서의 증명 ▪ 성공적으로 child care personnel intermediate 과정을 마친 자 또는 MCDS에서 인정한 보육교사 훈련을 받은 경우
4) 주임교사 (Head. Senior Teacher)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최소한 3 GCE 'o' level(in English)에 합격한 자 ▪ Pre school Education-Teaching에서 Diploma가 있거나 2004년 말까지 MCYS에서 인정하는 동등 자격이 있는 자
5) 원장 (supervisor)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 최소한 3 GCE 'o' level(in English)에 합격한 자 ▪ advances 과정을 성공적으로 통과한 자 ▪ 보육시설(연령이나 발달수준이 적합한 다른 시설 포함)에서 최소 2년 이상 경력을 가진 자 또는 대학에서 유아교육 학위를 가진 자 ▪ MCDS에서 인정한 응급처치(first aid)에서 유효한 자격이 있는 자

www.mcys.gov.sg

2001년 1월부터 유치원과 보육시설 교사에게 적절한 교사 훈련 및 인정 체제로서 두 영역이 통합된 형태인 PSE(Pre-School Education)을 시행했다. PSE는 보조교사에서 시설장까지 크게 4단계의 지원자격을 제시하고 있다 <표 III-18>.

<표 Ⅲ-18> 교사지원 자격

지원단계	지원자격
1수준) 유아교사 자격 (certificate in Pre-school Teaching(CPT))	영어 또는 말레이어 성적이 최소한 3 '0' Level인 자
2수준) 유아교육-교수부분 학위자격 (Diploma in Pre-school - Teaching)	영어 또는 말레이어 성적이 최소한 5 '0' Level인 자
3수준) 유아교육-리더쉽 부분 학위자격 (Diploma in Pre-school - Teaching)	영어 또는 말레이어 성적이 최소한 5 '0' Level인 자
4수준) 유아교육 special 학위자격	Degree(전문학사) 또는 polytechnic 학위 소지자

유아교사가 되기 위해서는 보육교사 자격을 취득해야 한다. 자격을 취득하기 위해서는 MOE와 MCYS에서 인정한 기관을 통해 정해진 과정을 이수하면 자격을 취득할 수 있다. 보육교사 양성학교의 입학 자격은 대체로 영어로 수업을 진행하는 학교에 진학할 경우, 3 GCE 'o' level, 중국어로 수업을 진행하는 학교의 경우에는 중국어 능력을 요구한다. 일반보육교사에서 원장이 되기 위해서는 지도자 과정의 수업을 이수해야 하며, 이 과정에서는 전문 학위(certificate)를 취득할 수 있다.

2001년부터 유아교사의 자격취득 경로가 통합되면서, 위의 내용은 유아교사 훈련과정에서 구체적으로 확인해 볼 수 있다<표 Ⅲ-19>. PSE 훈련과정은 학업시작을 크게 자격 인정과 학위 수준으로 구분하고 있으며, 본 훈련과정에서의 특별학위는 다른 분야의 polytechnic degree정도에 해당한다. 또한 이 프로그램은 원장 자격 교육을 크게 교수법 관련(DPE-T)과 리더쉽(DPE-L) 두 분야로 구성하였다.

<표 III-19> 유아교사 훈련 경로

<div><div>▪ 유아교육관련 대학원 과정 (Post-Graduate Studies in Early Childhood Education)</div><div>↓</div><div>▪ 유아교육관련 학사 과정 (Bachelor Degree in Early Childhood Education;local/overseas)</div><div>↓</div><div>▪ 유아교육관련 전문학위 (DPE-T and DPE-L)</div><div>&</div><div>▪ 전문학위(500시간) (Diploma in Pre-School Education -Leadership)</div><div>↓</div><div>▪ 전문학위(700시간) (Diploma in Pre-school Education -Teaching)</div><div>↓</div><div>▪ 유아교수 자격(470시간) (Certificate in Pre-school Teaching(CPT))</div><div>↓</div></div>		MOE-MCYS PQAC 형태
3-4 GCE 'o' 수준	5 GCE 'o' 수준	

보육교사 훈련 단계별 자격요건 및 이수과목에 대한 내용은 <표 III-20>에 제시되어 있다.

<표 Ⅲ-20> 교사 훈련 자격 및 내용

자격	이수과목	자격요건	훈련 시간
1)Early Childhood Education Course (English/Chinese)	<ul style="list-style-type: none"> -발달에 대한 전문적인 지식 -아동에 대한 이해 -아동 관찰 및 기록 -운영 및 안내 -영양, 건강, 안전 -부모와의 상호작용 -커리큘럼 작성: 통합된 접근 <ul style="list-style-type: none"> A. 유아와의 언어활동 B. 과학과 수학적 능력 C. 유아를 위한 미술활동 D. 음악 및 율동 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17세 이상이고 최소한 secondary 2 수준인 자 ▪ 과정 수료시 Basic level의 자격을 수여 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 총 훈련시간 : 165시간 - tutorial: 105 시간 - practicum: 60 시간 ▪ 훈련기간 : 5개월 정도
2)Certificate course in infant and toddler (English/Chinese)	<ul style="list-style-type: none"> -영아와 걸음마기 아동에 대한 기본적인 원칙 (principles) -영아/걸음마기 아동을 지원할 수 있는 프로그램에 대한 설계 -건강, 안전, 영양 1 -건강, 안전, 영양 2 -부모와의 상호작용 -Practicum 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 21세 이상이고 EL1 (영어 교사의 경우) 또는 MT(말레이어 교사의 경우)에서 3 'o' level인 자 또는 Early Childhood Care and Education에서 Basic certificate 소유자 또는 Early Childhood teacher bridging program 또는 주에 등록된 간호사 ▪ 아래의 자격이 있을 경우 module 5, 6를 수여한 것으로 인정 <ul style="list-style-type: none"> - Early Childhood Teacher Bridging Programme(ECTBP) - Certificate in Pre-school Teaching - Diploma in Preschool Education Teaching /Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 총 훈련시간 : 160시간 - tutorial : 100 시간 - practicum : 60 시간 ▪ 훈련기간 : 5개월 정도
3)Certificate in Early Childhood Education (CPT level) (English/Chinese)	<ul style="list-style-type: none"> -유아교육에 대한 원리와 방법 -아동발달 및 학습 -아동 관찰 및 기록 -발달에 적합한 실제 : 영아 및 걸음마기 아동 -안전, 건강, 영양 및 질병 -발달에 적합한 실제 : 유아기 아동 -아동 행동 지도 -부모 참여 및 교육 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17세 이상이고 EL1(영어 교사의 경우) 또는 MT (말레이어 교사의 경우)에서 3 'o'level인 자 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tutorial : 320 시간 ▪ practicum: 150 시간

자격	이수과목	자격요건	훈련 시간
4)certificate in Preschool Teaching	<ul style="list-style-type: none"> -유아교육 1,2에 대한 원리와 실제 -아동 발달과 학습 -커리큘럼 구성 및 교수법 -인간 발달 및 전문가적 발달 -안전, 건강, 영양 -전문가로서 실제적 교수 (supervised Practice teaching) 	<ul style="list-style-type: none"> -최소한 영어가 1 언어일 경우 3 GCE '0'level인 자 또는 Early Childhood Bridging Certificate를 가진 자로 40세 이상인 자 또는 EL1 또는 MTL에서 '0'Level 수준이거나 또는 IELTS에서 5.5 band를 가지고 pre-school에서 5년 이상 경력자로 고용자로부터 추천을 받은 자 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 총 교육시간: 470 시간 (3-4시간/1주일) -수업: 320 시간 -실습: 150 시간 ▪ 소요기간: 9개월
5)diploma in Pre-school Education (Teaching)	<ul style="list-style-type: none"> - Pre-school Education 1 & 2에 대한 이론과 실제 - 아동 발달과 학습 1 & 2 - 커리큘럼 구성과 교수법 - 인간발달과 전문가 발달 1 & 2 - 안전, 건강, 영양 - 전문가로서의 실제적 교수 	<ul style="list-style-type: none"> -최소한 영어가 1언어일 경우 3 GCE '0'level인 자 또는 the certificate in Pre-school teaching 자격이 있는 자 또는 Early Childhood Care & Education intermediate Course를 수료한 자 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 소요시간: 700시간 - 수업: 500시간 - 실습: 200시간 ▪ 소요기간: 2년(3시간/1주)
6)Diploma in Preschool Education (Leadership)	<ul style="list-style-type: none"> - 유아교육에서 현 이슈와 연구 - 유아교육 커리큘럼의 구성 - 실제 연구의 대상으로서 보육시설(pre-school) - pre-school(보육시설)의 운영 및 행정 - 전문가로서의 리더쉽의 실제 	<ul style="list-style-type: none"> -Diploma in pre-school education-teaching의 소유자로 유아를 가르친 경험이 2년 이상인 자 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 소요기간: 1.5년 (3시간/1주일) ▪ 소요시간: 500 시간 수업: 380시간 실습: 120시간
7)DPE-TL diploma in Early Childhood Education (teaching & leadership)	<ul style="list-style-type: none"> - Pre-school Education 1 & 2에 대한 이론과 실제 - 아동 발달과 학습 1 & 2 - 커리큘럼 구성과 교수법 - 인간발달과 전문가 발달 1 & 2 - 안전, 건강, 영양 - 전문가로서의 실제적 교수 - 유아교육에서 현 이슈와 연구 - 유아교육 커리큘럼의 구성 - 실제 연구의 대상으로서 보육 시설(pre-school) - pre-school(보육시설)의 운영 및 행정 - 전문가로서의 리더쉽의 실제 	<ul style="list-style-type: none"> -최소한 영어가 1언어일 경우 5 GCE '0'level인 자 -또는 the certificate in Pre-school teaching 자격이 있는 자 -또는 Early childhood care & Education intermediate Course를 수료한 자 	<ul style="list-style-type: none"> 소요시간: 1170시간 수업시간: 850시간 실습: 320 시간

자격	이수과목	자격요건	훈련 시간
8) Bachelor or Art in children & family Education	<ul style="list-style-type: none"> -장애 아동 -창의적 지도 -보육의 인식 및 사회 정책 -장애 아동 부모와의 교류 -생태학 2 -교육 통계 -연구법 -아동과 부모를 위한 프로그램 구성 -전문가로서의 역할 -놀이의 목적 -조사방법 -아동 가족 조사 (부전공) 1-10 units : 과거 학업능력에 따라 추가로 학점을 취득함	<ul style="list-style-type: none"> -유아 교육 (Early Childhood Education), (Preschool Education teaching) 또는 (Preschool Education leadership) 학위를 가지고 있는 자로 유아 교육경험이 최소한 2년 이상인자 	소요기간: 2-3년 (3시간/1주일)
9) Graduate Diploma in Early Childhood Care and Education	<ul style="list-style-type: none"> -유아교육의 이론과 실제 -아동발달과 학습 -유아보호와 교육에서의 현 이슈와 연구 -커리큘럼 계획과 교수법 -전문적 교수방법 -유치원 교육 커리큘럼 구성하기 -안전, 건강, 영양 -인간발달과 전문가 발달 -실제적 연구를 위한 대상으로서의 유아교육기관 -유아교육기관에서의 계획, 운영과 행정 -전문적 리더십의 실제 	<ul style="list-style-type: none"> - 다른 분야에서 Polytechnic diploma 또는 Degree 소유자 그리고 아동교육 경험이 있는 자 	<ul style="list-style-type: none"> - 총소요시간 : 955시간 수업: 695시간 실습: 260시간 -소요기간: 2-2.5년 (3시간/1주일)

다. 보육교사 보수교육

싱가포르의 유아교사의 전문성 향상을 위한 다양한 보수교육 프로그램을 실시하고 있다. 프로그램 내용은 유아에 관련된 이론과 실제의 균형을 맞추

려는 것이며, 교사에게 지식과 기술적인 면을 확장하기 위한 내용으로 구성된다. 싱가포르에서 교사 교육은 평생교육의 의미로 여겨지고 있으며, 프로그램에 따라 SCUBI(Supporting Children Upon Being Included)와 같은 지원을 받을 수도 있다. 보수교육의 내용으로는 창의적 교육, 언어, 운동능력 장애아의 이해 및 학습지원 등과 같은 과목을 개설하고 있다. 보수교육 관련 프로그램은 교육부와 유아교육협회 AECES(Association for Early Childhood Education), 정부인정 훈련기관 등에서 자세히 살펴볼 수 있다.

싱가포르의 보수교육은 크게 두 가지 승급교육과 재교육으로 나뉘어진다.

우선, 싱가포르의 교사 교육 과정은 교사 자격을 습득하기 위한 과정과 함께 승급교육 및 보수교육의 기능을 모두 갖춘 형태이다. 대학에서 아동 관련 학을 전공한 사람을 제외하고는 교사 훈련과정 입문 자격기준은 영어/모국어 GCE 'O' 수준으로 모두 같다. 교사과정에 등록한 후 과정에 따라 보조교사에서 유아교사, 주임교사, 원장 순으로 점차 교육을 받게 되는 것을 수순으로 하고 있다. 교사의 단계가 넘어갈 때마다 이론 및 실습을 통해 훈련을 받도록 하고 있으며, 수업은 정부 인정 기관에서 실시하고 있다. 대체적으로 수업은 일주일에 3번, 오후나 저녁시간에 이루어지는 편이고, 현재 교육을 받는 수준 및 등록한 기관에 따라 수업시간은 달라진다. MOE는 교사 훈련과정에 등록해 수업을 받는 교사를 위해 40세 이상의 교사는 기술개발기금과 재개발기금을 사용하여 100% 지원을 해주고 있으며, 지원금은 근무하고 있는 기관을 통해 받을 수 있다.

둘째, 순수 보수교육은 유아교사협회, 정부인정 교육시설 등에서 실시하는 교육이다. 본 교육은 유아교사를 위한 다양한 프로그램을 개설하고 있으며, 인터넷 등으로 원격 교육을 받는 교사들도 많다. 교육 프로그램으로는 교수법 및 발달과 관련된 내용 등이 주를 이루고 있으며, 시설의 운영을 책임지는 원장의 경우에는 시설 경영관련 교육 및 해외연수 프로그램이 개설되어 있다.

3. 호주²⁾

가. 보육 제도

호주에서 실시되고 있는 형식적인 보육 제도는 종일제 보육시설(Long Day Care Center), 가정보육(Family Day Care Schemes), 학교밖 보육(Outside of School Hours Care), 일시보육서비스(Occasional Care Service), 유치원으로 구분된다.

1996년에는 종일보육에 대하여, 그리고 1997년에는 가정보육 및 초등학생을 위한 학교밖 보육에 대하여 국가기준을 설정하였다. 이 기준은 물리적 환경, 보건, 안전, 아동 대 교사비율³⁾, 교사의 자격, 프로그램 활동, 법적 규칙으로 구성되어 있고, 대부분의 자치단체에서는 이를 최소한의 기준으로 적용하고 있다.

호주에는 다음과 같은 보육시설이 있다.

① 종일보육시설

종일보육시설은 가장 보편화된 보육형태로서 설치주체는 지역사회에 기반을 둔 운영위원회, 지방의회, 개인소유자, 직장의 고용주들에 의해 운영되거나 후원된다. 원칙적으로 영아부터 7세까지의 취학전 아동을 보육하며 규모는 35-40명 정도이며, 대개 주 5일, 일일 8시간 정도 운영한다. 또한 연방정부의 아동보육보조금을 받기 위해서는 질 개선 및 인증시스템(Quality Improvement and Accreditation system)에 참여해야하기 때문에 대체로 탄력성 있고 질 높은 보육서비스를 제공한다.

② 가정보육

가정보육은 보육제공자의 집에서 소수(4명 정도)의 영아부터 12세 아동을

2) OECD(2001). Early childhood education and care policy in Australia. Press. F., & Hayes. A. (2001). OECD thematic review of early childhood education and care policy. 참고
3) 교사대 아동비율은 2세미만 1:5, 2-4세 1:8, 5세 이상 1:10, 취학아동 1:30임.

보육하는 것으로 중앙에 조정기구(Central Coordination Unit)를 두고 여기를 통하여 모든 서비스 과정이 지원되고 유지되는 형태이다. 가정보육시설의 운영시간은 운영자에 따라 탄력적이다.

③ 학교 밖 보육 서비스

학교 밖 보육 서비스는 주로 초등학교 학생을 위한 것으로, 보육유형은 아침 7시부터 학교시작시간까지, 오후 3시부터 6시까지, 방학기간 보육의 3가지로 구분된다.

④ 일시 보육서비스

일시 보육서비스는 입학 전 아동에게 짧은 시간동안 보육 서비스를 제공하는 제도로써 주민학습센터, 쇼핑센터 등지에서 부모의 활동에 따라 필요할 몇 시간 또는 며칠간의 단기보육서비스를 제공하는 시설이다. 이 보육시설 역시 주정부의 재정지원이 있다(서문희, 1998).

⑤ 유치원(Pre-school)

유아교육기관인 유치원은 3-5세 유아를 대상으로 하는 1년 과정의 교육기관으로, 하루 3-4시간 정도의 교육활동을 제공하고 있다.

⑥ 기타

이 외에 주로 농촌 지역에 위치하는 다기능 센터(Multifunctional Centers), 원주민을 위한 다기능 원주민 아동서비스(Multifunctional Aboriginal Children Service) 및 아동 서비스(Mobile Services)가 있다.

나. 보육교사 양성과정

1) 보육교사의 양성 경로

지방자치제도가 발달한 호주는 보육교사 양성을 위한 교육과정을 주정부 소관으로 하고 있으며 주마다 상당한 차이가 있다.

보육교사 자격을 받을 수 있는 경로는 다양하지만, 크게 대학에서 전공하는 방법, 주 또는 지방자치단체에서 실시하는 직업교육 영역(TAFE; Technical and Further Education), 인가된 사립 훈련원에서 훈련을 받는 세 가지 방법으로 나눈다.

대학에서는 유아교수 학위(Early childhood teaching degree)를 3-4년 과정을 수료했을 경우 학위를 수여한다. 이러한 자격을 소요한 교사는 5세 미만의 유아가 있는 보육시설에서 근무할 수 있다.

직업교육 영역인 TAFE에서 보육교사 과정을 거치게 되면 자격 II, III, IV와 diploma of community service, Advanced diploma of community service를 취득하게 된다. Advanced diploma of community service는 경영과 같은 특별한 기술에 집중하기 위한 것이다. TAFE의 교육과정도 시설보육, 가정보육, 방과후 보육 등으로 구분되어 있다.

2) ECEC(Early Childhood Education and Care)의 종사자의 자격

ECEC 종사자의 자격요건은 각 주와 지역별로 다른 편이다. 일반적으로 학교 이외의 서비스들에서 교육을 받은 사람(주로 2년의 직업교육)과 그렇지 않은 사람을 섞어서 고용한다.

현재 주요 자격은 지역사회 서비스관련 전문학사(the Diploma of Community Service and the Advances Diploma of Community Service)이며, 이는 이 자격을 취득했을 경우 center-based care, outside school, family day care에서 일할 수 있는 자격이 함께 주어진다.

① 유치원

유치원에서는 최소한 한 명은 교수법 관련 자격이 있어야 한다. 최소한의 자격을 가졌을 경우에는 Pre-school의 보조교사를 할 수 있다. 교수관련 학위는 아동 및 유아교육관련 학과를 대학에서 3~4년간 이수하면 수여받을 수 있다.

② 종일보육시설

종일보육시설 종사자의 자격은 TAFE이 주로 담당하게 된다. 종일보육시설에서는 훈련을 받은 종사자와 안 받은 종사자가 함께 일을 하게 된다. 몇몇 종일보육시설에서는 원장에게 유치원 교사 정도의 자격을 요구하는 곳도 있다.

③ 가정보육시설의 종사자

가정보육시설의 종사자에게는 응급처치사자격(First Aid certificate)이 요구하고 있으며, 특정한 자격을 요구하고 있지는 않으나 주에 따라 수료증 수준의 교육을 실시하고 있다.

3) 교육 내용

TAFE와 대학에서의 훈련내용은 다르다. TAFE에서는 국가에서 제공된 내용을 중심으로 교육을 받지만, 대학의 경우에는 대학에서 결정한 내용을 학문적으로 접근하게 된다. 그러나 둘 다 유아교육현장에서 실제로 일할 수 있는 능력을 요구하고 있다. 하지만 이 두 영역은 현재 보육과 교육, 이론과 실제라는 점에서 어렵게 대립하고 있다.

호주의 전문대학에서 제공하는 보육교사 과정은 가정보육, 시설보육, 방과후 보육 및 연습생(Traineeship)등으로 구성되어 있다. 연습생 1년 과정인 경우에는 1,045시간의 현장실습과 390시간의 학과교육으로 구성되어 있다. 최근 들어 엄격한 능력검증을 하겠다는 정책을 채택하여 보육교사의 전문성 자질 획득을 위한 노력을 계속하고 있다. 호주의 보육교사 양성과정의 이수과목은 <표 III-21>과 같다.

<표 Ⅲ-21> 호주의 보육교사 사전교육 교과과정

구분	4년제 대학	2년제 대학	현장훈련(비자격자)	현장훈련(자격인준자)
1 학기	개별지도, 놀이지도 (10일간 실습필수), 아동생태학(1), 부전 공 1과목	개별지도, 놀이이론 (10일간 실습필수), 아동생태학(1), 부전 공 1과목	일반건강임무, 예 비실습, 실습(A), 실습(B), 영아건 강관리, 호주의 원주민, 가정보육, 서비스 행정	아동발달(영아), 아 동발달(학령기이전), 아동발달(초등학교), 특수육구아동의 사 회성, 아동의 인지 론, 아동의 신체론, 일반 아동학, 아동 발달(중학과정), 언 어발달, 건강 및 안전관리, 학교환경 속의 아동, 집단지 도기술
2 학기	사회학 개론, 아동 생태학(2)(10일간 실습 필수),아동보 육과 관리, 부전공 1과목	사회학 개론, 아동 생태학(2)(10일간 실습 필수),아동보 육과 관리, 부전공 1과목		
3 학기	영유아보육론, 영유 아집단보육론(16일 간 실습), 아동서비 스프로그램기획(1)	영유아보육론, 영유 아집단보육론(16일 간 실습), 아동서비 스프로그램기획(1)		
			실습요구기준	
4 학기	아동보육 이론과 기 술, 아동서비스 프 로그램 기획(2), 아 동보육실습(16일 실 습포함), 부전공 1 과목	아동보육 이론과 기 술, 아동서비스 프 로그램 기획(2), 아 동보육실습(16일 실 습포함), 부전공 1 과목	시설중심 자격기준: 1,620~1,660 시간 방과후프로그램종사자: 1,590~1,610 시간 시설/가정보육종사자: 1,720~1,760 시간	
비고	전공 12과목, 부전 공 8과목, 선택 4과 목, 실습 4과목 (호주 학부는 3년제)	전공 12과목, 선택 4과목, 실습 4과목		

* 보건복지부(1998). 보육시설확충 평가에 관한 3개년 연구.

다. 보육교사 보수교육

호주에서 국가적 차원으로 보육교사의 보수교육을 실시하고 있지는 않고 있으나, 교사의 보수교육을 실시하기 위한 계획 단계에 있다. 현재 호주의 주와 지방자치단체(The Commonwealth and State and Territory Government)는 보육시설에서 근무하는 교사들의 보수교육 비용과 자료를 지원하고 있다. 대체적으로 보수교육은 주 정부가 인정하는 교육기관이 담당하고 있으

며, 교수법, 발달관련 이론 및 다양한 내용으로 교사들의 보수교육을 담당하고 있다. 일례로 South Australia주에서는 교사의 자질 향상을 위해 주정부 차원의 교사 프로그램을 개발하여 교사의 교수법 및 자질 개발을 위해 지원해 주고 있다.

교육 프로그램은 현장에서 요구되는 태도, 기술, 지식적인 면을 포함해야 하고, 교사자격 소지자, 교사자격 비소지자, 자원봉사자(운영위원, 부모 등)의 요구를 충분히 반영하도록 하고 있다. 또한 영어를 사용하지 않는 원주민, 토리 스트레이트 섬에 거주하는 아동 등을 위해 근무하고 있는 교사들의 지식 및 기술을 확장시키도록 하고 있다. 또한 교사 교육의 내용에서 현 현장에서 요구하는 사항들과 이슈를 담기 위해 노력하고 있다. 훈련의 종류는 국가에서 인정한 프로그램인 NFROT(National Framework for the Recognition of Training), 보육현장의 종류 및 아동의 연령 등 포괄적 지식을 전달하는 Early Childhood Program 등 다양한 프로그램을 제시하여 교사가 선택할 수 있도록 하고 있어 실용적이다.

4. 스웨덴⁴⁾

가. 보육 제도

스웨덴의 유아교육·보육제도는 7세 이하의 모든 영유아들을 위한 교육과 보육시설을 하나의 통합된 체제로 관리하는 형식을 갖추고 있다. 1996년 이전까지 유아교육·보육제도는 사회복지체제(social welfare system)에 귀속되어 있었다. 그러나 1996년 보육업무를 교육과학부(Ministry of Education and Science)로 이관하여 아동보육과 학교체계간의 통합을 촉진하고 아동보육뿐만 아니라 교육적 환경을 강조하고 중시하고 있다.

스웨덴의 유아교육·보육시설은 대부분이 공립이라는 것이 그 특징이다.

4) 민혜진·박혜경(2000). 프랑스와 스웨덴의 유아교육 및 보육에 관한 연구. 생활과학 연구, 5, 168-185. 참고

1973년 취학전 교육법이 개정되면서 유치원과 보육시설이 유아학교(froskola, preschool)로 명명되었는데, 유아학교는 기관 보육시설(dagham), 시간제 유아집단(deltidsgrupper), 개방 유아학교(oppen froskola)를 포함한다(Melhuish & Moss, 1991). 그 외의 유형으로는 가정 보육시설(familjedagham)과 부모협동 보육시설 등이 있다. 이 중 유아학교에 포함된 기관 보육시설, 시간제 유아집단, 개방 유아학교는 공립시설이다<표 Ⅲ-22>.

<표 Ⅲ-22> 스웨덴의 0~7세 유아를 위한 교육 및 보육시설

기관의 종류	유아의 연령	운영시간	행정적인 책임
기관 보육시설	0~6세	오전 6:30~오후 6시	보건사회부/1997년부터 교육부/ 지방자치단체
시간제 유아집단	4~7세 주로 6세가 많음	보통 아침 3시간	보건사회부/1997년부터 교육부/ 지방자치단체
개방 유아학교	1~6세	하루에 몇 시간	보건사회부/1997년부터 교육부/ 지방자치단체
가정 보육시설	0~6세 7~9세	개인적으로 부모와 조정가능	보건사회부/1997년부터 교육부/ 지방자치단체

민혜진·박혜경(2000). 프랑스와 스웨덴의 유아교육 및 보육에 관한 연구

나. 보육교사 양성과정

1) 보육시설의 종사자의 종류

① 유아 교사 (förskolllärare : pre-school teacher)

유아교사는 3년 반의 대학교육을 받은 후 유아학교나 개방 유아학교, 유아학급에서 1세~6세까지의 아동들을 돌보며 교육활동을 계획하고 실행하는 역할을 한다. 또한 유아교사는 이와 같은 취학전 보육시설 뿐 아니라 학동기 보육시설인 레저타임센터에서도 일할 수 있으며(NAE, 2003), 초등학교 저학년 교사들과 다양한 방법으로 협력하고 있다.

② 보육교사(child minder)

보육교사는 고등학교에서 3년간 아동 및 레크레이션 프로그램을 전공하거나 지자체에서 운영하는 성인교육기관(Komvux)에서 1년간 보육교사 과정을 이수한 자들로 취학 전 보육시설에서 일할 수 있지만, 유아교사와 달리 레저타임 센터에서는 근무하지 못한다. 대부분의 유아학교에서는 유아교사와 보육교사가 팀을 이루어 일하는데, 유아교사가 좀 더 주도적 역할을 하고 보육교사는 보조적 역할을 할 것으로 기대되지만 실제로는 업무의 구분이 분명한 것은 아니다.

③ 가정보육교사(family child minder)

가정보육교사는 유아교사나 보육교사와 같이 공식적인 교육은 받지 않았으나 지방자치단체가 운영하는 기관에서 일정시간의 훈련을 받고 자신의 집에서 보육을 제공한다. 가정보육교사에는 지방자치단체가 채용하여 보수를 주고 제도화된 가정보육교사, 지방자치단체의 인가 후 감독을 받는 사설 가정보육교사, 공적인 규제를 받지 않고 전적으로 사적으로 일하는 가정보육교사 등 세 가지 유형이 있다. 이들 가정보육교사는 자신의 집에서 자신의 자녀를 포함하여 1-12세의 다양한 연령대의 아동들을 다양한 시간대에 돌보게 된다. 또한 가정보육교사들은 자녀를 갖게 되면 자신의 집에서 가정보육교사로 일하는 경우도 많다. 유아학교에 근무하는 유아교사나 보육교사들의 경우 출퇴근 시간이 정해졌음에 비해, 가정보육교사는 하루일과를 스스로 계획할 수 있으므로 시간적 자유가 큰 장점이다.

④ 레크레이션 교사

레크레이션 교사는 유아교사와 마찬가지로 3년 반의 대학교육을 받은 자들로서 주로 레저타임 센터에서 6-12세 아동의 보육을 담당하지만, 유아교사와 함께 유아학교에서 일하는 경우도 있다. 이들은 레크레이션을 지도하거나 아동에게 다양한 여가활동의 기회를 제공하는 등 비구조화 된 활동을 제공하며(NAE, 2003), 프로그램 개발과 팀워크 조직, 과제의 결정, 자원의 사용과

기금 마련 등에도 상당한 자율권을 갖고 있다. 또한 레크레이션 교사는 지역 사회사업전문가로서의 역할도 강조되고 있다.

2) 보육시설 종사자들의 양성과정 및 활동분야

보육시설에서 종사자들의 양성과정 및 활동분야를 정리해 보면 <표 Ⅲ-23>과 같다.

<표 Ⅲ-23> 교사 유형에 따른 양성과정 및 활동분야

교사 유형	양 성 과 정	활 동 분 야
유아교사	-3년 6개월(140주) 대학교육 이수 (실습 12주 포함)	-유아학교 -개방 유아학교 -유아학급 -레저타임센터
보육교사	-고등학교에서 3년간 아동과 레크레이션 프로그램 이수(실습 15주포함) 또는 성인교육기관에서 1년간 보조 교사 과정 이수	-유아학교 -개방 유아학교
가정 보육교사	-지방자치단체가 운영하는 기관에서 90-100시간 과정	-가정보육
레크레이션 교사	-3년 6개월(140주) 대학교육 이수 (실습 12주 포함)	-레저타임센터

① 유아 교사

학생들은 유아교사 교육과정에서 1-9세까지 아동에 대한 전반적인 내용을 배우기 때문에 보육 대상 아동이 아주 어린 영아라고 하더라도 각각의 발달적 특성에 적합한 보호와 교육을 제공할 수 있다(Moss, 1998).

유아교사 양성은 대학에서 이루어지고 있으며, 이 과정에 입학하기 위해서는 최소 18세 이상이어야 하고 12년 이상의 교육(9년의 의무교육과 3년의 고등학교)을 이수해야 한다. 학생들은 무상으로 대학교육을 받을 수 있으며, 대학에 다니는 동안 생활비를 충당하기 위해 낮은 이자로 정부 융자를 얻을 수

있다(신동주, 2002). 유아교사 양성과정의 교과 내용은 아동발달, 가족사회학, 교수 방법에 초점을 두어 진행되며, 졸업하면 아동과 청년학(child and youth studies)에 관한 학위를 받게 된다(Oberhuemer & Ulich, 1996). 유아교사 양성과정은 보육교사 양성과정보다는 훨씬 더 이론의 비중이 높은 경향이 있지만(Moss, 1998), 현장실습 기간이 12주로 실습 역시 강조되고 있다. 현장실습 기간동안 학생들은 교수와 지도교사로부터 철저한 지도와 평가를 받는다.

교육과정은 예전에는 2년 반이었으나 1993년에 3년으로 연장되었다. 또한 과거 유아교사는 초등교사와 다른 과정으로 교육을 받았고 교육연한도 초등교사보다 6개월 짧았다(Moss, 2000). 그러나 1997년 스웨덴 정부가 교사교육을 관리한다는 입장에서 제안하고 2001년 7월부터 스웨덴 전역에서 시행하고 있는 새로운 교사교육에 의해 유아교사와 초등교사, 그리고 레크레이션 교사 등 모든 교사의 교육과정이 3년 반으로 통합되었고(Ministry of Education and Science, 2000a) 모든 졸업생이 ‘교사’라고 불리게 되었다.

일반적으로 교사교육은 전공과목, 지도방법, 교육학(또는 교육과학), 실습 등 네 가지 영역으로 나누어지지만, 새로운 교사교육에서는 교과과정을 공통과목, 선택과목, 심화과목 세 가지 영역으로 나누고 유아교사, 초등교사, 레크레이션 교사, 중등교사 등 기존의 8가지 교사자격을 하나로 통합한 것이다. 모든 유형의 교사는 교육학과라는 단일 학과에 입학하여 저학년에서는 공통적으로 기본과목을 이수하고, 고학년에 가서 전공영역을 선택하여 수강하게 된다. 즉, 우리나라와 마찬가지로 스웨덴도 과거에는 미리 가르칠 대상과 전공을 정하고 입학했지만, 현재에는 입학전에 전공을 결정할 필요가 없는 것이다.

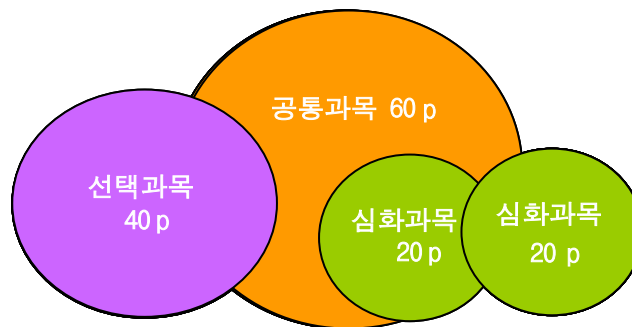
졸업에 필요한 학점은 <표 III-24>와 같이 어떤 교사유형에 따라 120-220 학점⁵⁾이며, 교사자격증에는 전공 분야와 자격 조건이 명시된다. 유아학교, 유아학급, 레저타임센터에서 아이들을 가르치기 위해서는 3년 반 동안 120~140 학점을 이수해야 하며, 각 분야별로 요구되는 학점은 <표 III-25>와 같다(Kallos, 2003).

5) 스웨덴에서 1학점은 1주간의 학업 시간을 말하는 것으로 강의시간, 세미나, 집단작업, 자습, 숙제 등이 포함된다.

[illegible]

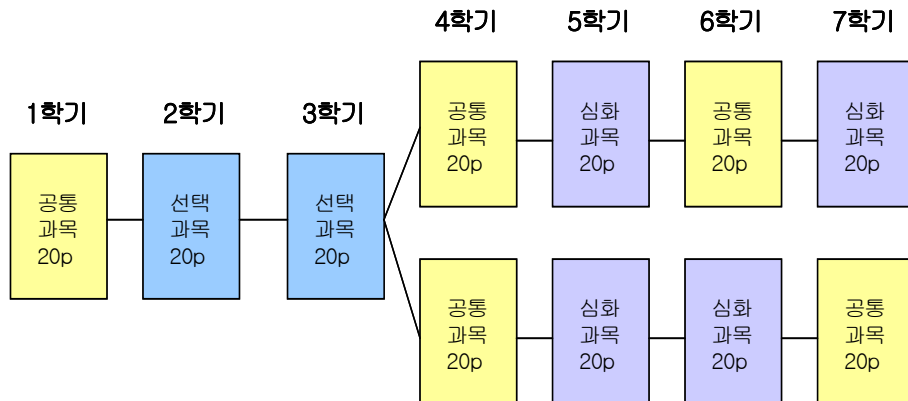
<그림 Ⅲ-1>과 같이 공통과목은 60학점이 요구되며, 최소 10학점의 현장 실습을 받아야 한다. 공통과목은 교사가 되기 위해 기본적으로 알아야 하는 분야의 지식으로 이루어지는데 교수법, 특수교육, 유아와 청소년 발달로 구성된다. 선택과목 영역은 최소 40학점인데, 역시 10학점은 현장실습이어야 한다.

<그림 Ⅲ-1> 새로운 교사교육의 구성



<그림 Ⅲ-2>와 같이 심화과목은 적어도 20학점이 요구되며, 학생들이 이전에 취득한 지식을 심화하고 발전시키는 과목들이다. 예를 들어, 초등 고학년을 위한 생물학, 저학년을 위한 영어, 화학, 창의적인 미술과 형태, 성, 인종 그리고 학습, 문맹아를 위한 읽고 쓰기, 저학년을 위한 수학과 자연, 미디어 교육, 특수교육 등의 과목에서 한 과목을 선택하여 심화학습을 할 수 있다.

<그림 III-2> 새로운 교사교육의 학기 구성



이와 같은 새로운 교사교육을 받은 졸업생은 2005년부터 배출되므로 이러한 교사교육의 개혁의 의미나 결과를 정확히 판단하기는 어렵지만 일반적으로 다음과 같이 평가할 수 있다(Berntsson, 2001; Moss, 2000). 스웨덴에서 교사교육의 구조를 바꾼 주목적은 아주 어린 아동에서부터 고등학교에 다니는 청소년에 이르는 학생을 가르칠 수 있는 한 종류의 전문직을 만들기 위한 것이었다. 통합된 교사직은 단순히 대상학생의 연령만 낮추고 전통적인 교육방법을 유지하는 것이 아니라 시스템 전반에 걸친 새로운 실행을 요구한다. 이와 같이 교사교육의 전반적인 구조 변화로 인해 고등학교 물리 교사는 유아교육이나 초등교육에서 흔히 사용하는 효과적인 교수매체나 교육방법을 수업에 활용할 수 있게 되었다. 또한 새로운 교사교육에서는 교육학이라는 학문 분야를 독점하고 연구와의 연계를 강화시킴으로써 교사의 능력을 개발하고 교사의 지위를 높이려 하였다. 이에 대해 일부 교사들과 학생들은 새로운 교사교육의 내용이 실제 교사들의 업무와 관련성이 적으며, 이론과 실재는 차이가 있다고 주장하기도 한다. 그러나 연구와의 연계 강화는 이론과 실재의 차이를 증가시키기보다 교사의 이론적 지식뿐 아니라 실무 경험을 향상시켰으며, 교사들의 근무조건을 유리하게 만들고, 교사의 지위를 향상시켰다.

이와 같이 새로운 교사교육은 취학 전 보육시설의 교사와 초등학교 교사, 그리고 학령기 아동의 방과후 보육교사의 교육과정을 동일한 교육과정에 통합하여 거의 같은 수준으로 조정함으로써 각 기관간의 긴밀성을 높이고 유아 교사의 질을 높이는데 공헌한 것으로 평가된다. 그러나 유아교사의 경우 새로운 교사교육은 몇 가지 문제점도 있는 것으로 지적된다. 첫째, 새로운 교사교육은 유아학교에는 적합하지 않는 한계점이 있다. 유아교사부터 고등학교 교사까지 각급 학교의 교사들에게 보편적인 교육 프로그램이 제공된다는 것은 함께 일하는 교사들끼리 교육과정의 일부를 공유하게 하려는 의도에서였다. 그러나 유아학교에서 유아교사들이 함께 일하는 보육교사들은 새로운 교사교육 대상이 아니므로 유아교사들은 보육교사들과 교육 경험을 공유할 수 없으며, 이론과 실제 간의 격차를 많이 경험할 수 있다. 다양한 유형의 교사들이 함께 일할 기회를 증가시키고자 했던 새로운 교사교육의 목적이 유아학교에는 해당되지 않는다는 것이다. 둘째, 연구와의 연계가 강화되었다는 것은 교사라는 직업이 연구 활동 기회의 증가뿐 아니라 학문적 훈련이 강화된다는 것을 의미한다. 이러한 두 가지 모두는 교사의 전문화를 위해 중요하다. 왜냐하면, 학문적 훈련이라는 것은 직업적 위상을 위해 매우 중요한 부분이기 때문이다. 정부 또한 학문적인 훈련의 부족 때문에 유아교사의 지위가 낮은 것으로 인식하고 있다. 셋째, 전공을 결정하고 대학에 입학하는 것이 아니라 졸업 시 전공이 결정되는 체제 하에서는 많은 학생들이 유아교사보다는 초, 중등학교 교사직을 선택하여 유아교사 부족현상을 초래할 가능성이 있다. 교사 교육 프로그램이 통합적으로 운영되고 있지만 아직도 초등교사나 중등교사보다 유아교사의 처우나 보수가 떨어지는 것이 현실이기 때문이다.

② 보육교사

보육교사 양성과정은 주로 고등학교에서 이루어지지만 성인교육기관에서도 제공되고 있다.

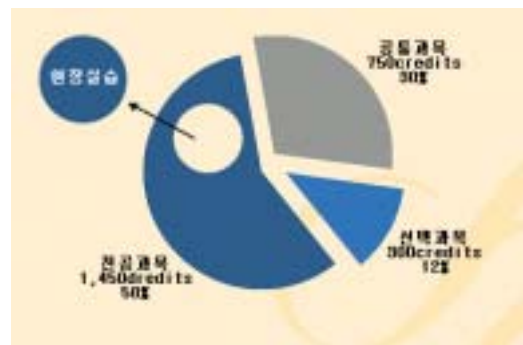
첫째, 보육교사는 고등학교(16-19세)에서 3년간의 교육과정을 이수한다. 스웨덴에서 고등학교는 의무교육은 아니며, 1995년 정부는 인문계와 실업계

고등학교를 통합하는 대신 학생들이 선택할 수 있는 17개의 국립표준 프로그램(예, 호텔, 요리, 아동 레크레이션 등)을 마련했다(<그림 III-3>, <그림 III-4>). 즉, 고등학교에서는 공통과목 750학점, 선택과목은 300학점, 전공과목 1,450 학점 등 총 2,500학점을 이수해야 하며, 2학년과 3학년에 전공과목을 이수하면서 전공 프로그램이 나뉘어 지게 된다.

고등학교에 개설된 17개의 국립표준 프로그램은 사회과학이나 자연과학 등 대학진학을 위한 것도 몇 가지 있지만, 대부분은 취업을 위한 프로그램이며 이중 하나가 ‘아동과 레크레이션’이다. 이 프로그램을 선택하고 이수한 학생들이 보육교사가 되는 것이다. ‘아동과 레크레이션’ 프로그램은 학생들에게 모든 연령의 사람들과 일하는데 필요한 기본적인 기술과 태도를 가르치는 데 목적이 있다. 보육시설에 대한 지식, 아동보육과 레저학, 전문직으로서의 아동보육, 사회현상으로서의 레저타임, 발달과 사회화, 전문직과 평생학습, 유아기와 레저타임 교육 등 정해진 전공과목을 이수해야 하며, 선택과목을 깊이 있게 공부할 수도 있다. 3년의 교육과정 중 적어도 15주는 다양한 시설에서 현장실습을 하게 된다(Moss, 1998).

<표 III-26>과 같이 Stockholm Farsta 고등학교 보육교사 교육과정을 살펴보면 다음과 같다.⁶⁾

<그림 III-3> 보육교사 양성과정의 교육과정 구성



6) www.skolverket.se

<그림 III-4> 고등학교의 8개 필수과목과 17개 국립표준 프로그램



<표 III-26> Stockholm Farsta고등학교 보육교사 교육과정⁷⁾

	과 목 명	점수	총시간		1 학년	2 학년	3 학년	현장 실습
공통과목	영어A	100	110		●	●		
	미술	50	30			●		
	체육 및 보건A	100	100		●	●		
	수학	100	110	●		●		
	과학	50	50				●	
	종교	50	40				●	
	사회	100	100	●	●	●		
	스웨덴/제2언어로서의 스웨덴	100	120	●	●	●		
	스웨덴/제2언어로서의 스웨덴	100	110			●	●	
	합 계	750	770	●	●	●	●	
선택과목	개인선택	200	128			●	●	
	생활지식(선택과목 중)	50	30			●	●	
	선택	50	40				●	
	합 계	300	198	●	●	●	●	

7) www.farstagymnasium.stockholm.se/timplaner/2003

	과 목 명	점수	총시간		1 학년	2 학년	3 학년	현장 실습
전공필수과목	근무환경 및 안전	50	50			●	●	●
	근무방법 및 학습	50	50		●			
	아동, 문화 및 레저타임	100	100		●			
	컴퓨터	50	50	●	●			
	레저타임	50	50		●			
	보건교육	50	50		●			
	커뮤니케이션	50	50			●		
	리더쉽교육	100	100				●	●
	발달, 생활조건 및 사회화	200	218	●	●			●
	프로젝트	100	80			●	●	
	합 계	800	798	●	●	●	●	●
전공 : 레저타임	레저타임의 중요성	100	100			●	●	●
	레저타임	200	217			●	●	●
	선택과목	350	347			●	●	●
	합 계	650	664	●	●	●	●	●
전공 : 교육학 및 사회성	유치원, 학교, 레저타임센터	200	217			●		●
	심리사회학	100	100				●	●
	선택과목BF	350	347			●	●	●
	합 계	650	664	●	●	●	●	●
	총합계	2500	2430	●	●	●	●	●

둘째, 지방자치단체가 운영하는 성인교육기관(Komvux)중에도 보육교사 교육과정이 개설된 곳이 있다. 이 과정은 보육교사로서 일하기를 원지만 교육을 받은 적이 없는 성인들을 위한 것으로 1년의 과정이다. 따라서 교육은 수강생의 각기 다른 경험과 필요성을 고려하여 계획하고 실행하는 융통성을 가지고 있다. 원래 성인교육기관은 고등학교를 졸업하고, 대학에 가려고 할 때 고등학교 성적이 낮은 경우 성적을 더 높이기 위한 기관이지만, 보육교사 교육과정은 대학입학이 목적이 아닌 취업이 목적으로 과정을 마치면 바로 보

육교사로 투입될 수 있다.

성인교육기관에서 이루어지고 있는 보육교사 양성과정의 목적은 보육교사의 직업수행 시 요구되는 능력을 키워주기 위한 것으로서, 고등학교를 졸업했거나 또는 유아학교나 레저타임센터 등의 기관에서 4년간 일한 경험이 있는 사람을 대상으로 한다. 교육과정은 고등학교 졸업에 요구되는 1개의 필수 과목 외에 4개의 공통과목을 이수하고, 2개의 선택과목 중 한 개를 선택하여 총 800학점을 이수하는 것이다.

<표 Ⅲ-27> 성인교육기관의 보육교사 교육과정

과 정		이수 단위
고등학교 교육과정을 위한 필수과목		100학점
필수과목	유치원과 방과후 보육시설	100학점
	아동 환경	200학점
	의사소통과 만남	100학점
	아동의 학습과 발달	200학점
선택과목(택1)	창조활동	100학점
	움직임과 야외 활동	100학점
총 점수		800학점

자료 : www.skolverket.se

한편, 보육교사들도 상급과정의 교육을 이수할 수 있는 다양한 기회를 통해 유아교사 자격을 얻을 수 있다.

③ 가정 보육교사

가정보육교사를 위한 양성과정으로는 보육교사 교육과정이 권고되고 있으나, 중앙정부 수준에서 특별한 훈련을 요구하지는 않는다. 그러나 대부분의 지방자치단체에서 가정보육교사가 되려는 이들에게 약 90~100시간의 훈련을 받도록 제도화하고, 연간 30시간의 연수를 꾸준히 받도록 하고 있다. 모든 가정보육교사들이 보육교사들과 동등한 훈련을 받도록 권유되고 있지만 가

정보육교사를 위해 체계적으로 개발된 교육 프로그램은 없는 실정이다. 1998년 가을 Linköping 대학에서 최초로 가정정보육교사 양성과정과 보육교사 양성과정을 통합하기 위해 파트타임과 풀타임, 여름학기 등 다양한 교육과정을 개설하려는 계획을 세웠다. 또한 수료 시에는 유아교사의 졸업장에 상응하는 자격을 부여하고 몇 과목을 들을 것인지 언제 졸업할 것인지는 학생들에게 결정권을 주고자 하였다(Moss, 2000).

최근 들어 가정정보육교사 자격을 갖춘 유아교사나 보육교사가 가정정보육교사로 활동하는 경우도 늘고 있다. 지방자치단체에서는 가정정보육교사들이 자신의 집에서 유아를 보육할 수 있도록 가정정보육교사 면허를 준다. 가정정보육시설을 운영하기 위하여 가정정보육교사의 집은 지자체에게서 조사를 받고 승인을 얻어야 한다(NAE, 2003). 특히 공립 가정정보육교사는 지방자치단체에게 고용되고 급여를 받는 대신, 철저한 관리, 감독을 받는다. 사립 가정정보육교사의 경우 공적 규제를 받지 않고 전적으로 개인적으로 운영되는 가정정보육교사도 있지만 지방자치단체에 의해 인가를 얻고 관리 감독을 받는 사립 가정정보육교사 형태도 있다(Moss, 2000).

스웨덴에서 가정정보육교사의 관리감독이 잘 이루어지고 있지만 가정정보육교사를 훈련하는 데에는 실제적인 어려움이 있다. 첫째, 대부분의 가정정보육교사들이 개인적으로 보육을 제공하고 있고, 낮은 수입으로 인하여 연수비용을 내기 어렵다.

둘째, 가정정보육교사들이 자신의 집에서 보육을 하고 있기 때문에 훈련과정에 참여할 수 있는 시간을 내기가 어렵다. 낮에 과정을 수강하려면 대신 아이들을 돌봐줄 사람을 찾아야 하는 문제가 있고, 야간 강좌의 경우에도 하루 종일 일하고 난 가정정보육교사들이 수업을 듣기가 어렵기 때문이다.

셋째, 교통문제로, 대부분의 경우 시골에서 사설 가정정보육이 이루어지고 있기 때문에 도시로 수업을 들으러 오는 것이 어렵다. 마지막으로 가정정보육교사의 감독자들을 위한 훈련과 교육에 관한 문제이다. 즉, 가정정보육 감독관들 중에 가정정보육교사로서의 경험이 없는 사람이 대부분이므로 결국 현장경험이 없는 사람들이 이론적 지식만을 가지고 현장의 일을 지도하고 감독한다

는 것이다(Moss, 2000).

한편 최근 가정보육 조직 내에서도 가정보육교사의 고용 실태에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 예를 들면, 가정보육교사를 하나의 전문직으로 볼 수 있을 것인지 그리고 그것이 바람직한 일인지에 관한 논의들이다. 가정보육교사를 전문직으로 볼 수 없다는 입장에서는 누구나 원하기만 하면 가정보육교사가 될 수 있으며, 가정보육교사가 전문직이 된다면 “엄마 같은 육아”의 느낌을 잃을 수 있고 융통성도 상실할 수 있다고 주장한다. 반면에 가정보육교사와 관련된 많은 기관과 기구들은 가정보육교사의 전문화를 지지하고 있다. 이들은 가정보육교사가 하는 일의 중요성을 인식할 필요성을 강조하고, 가정보육교사의 기준과 채용조건 및 훈련을 개선할 필요가 있음을 지적한다(Moss, 2000).

④ 레크레이션 교사

레크레이션 교사도 유아교사와 마찬가지로 이전에는 2년 반의 대학교육을 받아야 했으나 1993년에 3년으로 연장되었고, 현재는 3년 반(140주)을 이수해야 한다. 이는 레크레이션 교사가 되기 위해서는 의무교육 수료 후 9주의 캠프실습과 16주의 현장실습만 받으면 되었던 1970년 초에 비해 자격 여건이 상당히 향상된 것이다(Berfenstam & Willoian-Olsson, 1993). 또한 1995년부터는 프로그램의 질에 대한 조항을 보육관련법에 포함하여 교사교육과 교육경험을 더욱 강조하고 있으며(Karrby, 1996), 다른 나라 유럽 국가들에 비해 스웨덴 레크레이션 교사들은 높은 수준의 교육과정을 밟는다(European Commission Network on Childcare, 1996).

레크레이션 교사의 양성과정은 교수법, 발달심리학, 가족사회학 및 창의적 활동 등에 초점을 둔 프로그램이다. 특히 새로운 교사교육 프로그램에 의해 레크레이션 교사의 양성과정의 체제는 유아교사 양성과정과 동일하며, 이수과목도 상당히 비슷하다. 예를 들어, Jonkoping 대학교 레크레이션 교사 양성과정은 이론과 현장실습으로 구성되어 있으며, 유아와 아동의 발달 및 학습에 대한 내용을 제공하고, 레크레이션 교사의 확실한 직업관을 가지게 해

준다. 선택과목에는 자연 학습환경, 레저타임 교수학의 학문분야, 자연, 건강, 기술, 창조적인 예술학습, 직업관 등이 있다. 심화과정에는 교사로서의 능력을 더욱 발전시킬 수 있고, 선택과목에 대한 지식을 넓혀주고, 전공하지 않는 다른 과목들에 대한 능력을 키워주기도 한다.⁸⁾

⑤ 원장

스웨덴에서 유아학교 원장은 행정적인 모든 일을 관리하는 총괄 책임자로서 주로 재정업무를 담당한다. 특히 지방분권화가 가속화됨에 따라 원장의 재량권이 커졌으며, 교육의 목표 및 목적을 이해하고 교사들의 능력을 개발하며 동기를 부여하는 원장의 역할이 강조되어 왔다.

새로운 교사교육과정에서도 원장의 교육적 리더로서의 역할을 중요시하고 있으며, 원장의 리더십을 교사들이 팀을 형성하고 유지할 수 있도록 지원하며, 효과적으로 변화와 개혁이 이루어질 수 있도록 하는 것으로 제시하였다. 그러나 최근 일부 지역과 보육시설에서 원장의 리더십으로 교육 리더십외에 행정 리더십이 필요하다는 이슈가 제기되고 있다. 즉, 교육 업무를 맡을 수 있는 행정 리더를 고용해야 한다는 것이다. 이러한 점에서 원장의 업무는 보다 역동적이고 복합적인 성격을 띠게 되었다.

또한 최근 스웨덴에서는 지방자치단체 내의 부서와 위원회가 통합되면서 원장뿐 아니라 여타 교육행정가들의 역할이 통합되었다(Regeringens skivelse 1998/99:121). 이러한 통합은 여성 원장이 더 많이 배출될 수 있도록 지원하는 정책적 결정에 기인한 것이다. 오늘날 보육시설 원장은 전문적인 능력을 사용하여 학교위원회에서 보다 많은 결정권을 발휘할 수 있다(Lundberg, 2001).

유아학교의 원장은 일정한 자격심사 과정을 통해 지자체 보육위원회에서 선출되는데, 본인의 신청이나 지방자치단체의 다른 유아학교 원장이나 보육공무원의 추천을 받을 수 있다. 유아교사 자격증을 지니고 보육관련 경력이 있으며 근무하고 있는 기관에서 받은 추천서 및 면접 등의 절차를 거쳐 원장 선임이

8) www.hj.se

이루어진다. 유아교사들도 원장 선임에 참여하여 의견을 제시 할 수 있다.

1976년, 스웨덴 의회는 국가의 교육목표에 따라 보육시설을 발전시킬 수 있는 책임감을 부여하기 위한 취지로 모든 원장들을 위한 2년간의 국가 프로그램의 시행을 입법화하였다. 이 프로그램은 초기 10년간 시험적으로 운영된 다음 검토되었는데, 그 결과 1986년 국가와 지방자치단체들이 각기 관여하는 통합된 원장 프로그램이 만들어졌다. 이와 같이 원장을 대상으로 한 프로그램은 다음 4단계로 이루어진다(Johansson, 2002).

첫 번째 단계는 원장지원자들을 위한 모집 훈련프로그램(recruitment training programme)이다. 이 단계의 훈련은 원장의 다양한 리더쉽을 다루지만 국가적 교육 목표에 초점을 둔다. 의회가 이 프로그램을 도입한 목적은 보다 여성 원장을 증가시키고, 새로운 원장을 해당 지방자치단체 외부에서 채용하고, 교육 배경이나 직업은 다르지만 덕망있는 사람을 발견하고자 하는 것이었다.

두 번째 단계는 기초연수(introduction training program)로서 새로 임명된 원장의 처음 1년 동안 업무를 돕는 것이다. 이 단계에서는 원장의 실제적 업무와 행정적 업무에 초점을 두지만 교육적 리더쉽도 소개한다. 세 번째 단계는 원장연수 국립 프로그램(National Head teachers training program)으로 경력 1년 이상 2년 이하의 원장에게 30일 가량의 세미나를 제공한다. 훈련의 목적은 스웨덴의 학교 시스템, 유아학교에 대한 국가적 목표, 사회와 지역사회에서의 학교의 역할에 대해 원장들의 이해와 지식을 높이는 것이다.

네 번째 단계는 심화연수 프로그램(Continuation school leader program)은 원장경력 2년 이상의 원장들에게 주어진다. 기초연수 프로그램과 원장연수 국립 프로그램은 지방자치단체에 의해 진행되며, 프로그램 시행에 있어서 지방자치단체 간에 많은 차이점이 있다. 두 번째 프로그램인 원장연수 국립 프로그램은 매우 잘 시행되었는데, 이는 국립교육원을 통해 중앙정부가 원장 훈련을 조직하는 책임을 맡았으며, 프로그램을 운영하는데 필요한 자원을 지원했기 때문이다. 세 번째 유형인 심화연수 프로그램은 여러 대학들에서 제공했으나 원장들의 참여는 상대적으로 낮게 나타났다(Johansson, 2002).

다. 보육교사 보수교육

보육시설의 원장은 지방자치단체로부터 받은 교사연수 예산을 사용하여 교사들에게 연수 기회를 제공한다. 또한 최근 정부는 보육료 상한제 실시에 따른 아동 수 증가로 인해 유아학교의 질이 저하되지 않도록 지방자치단체에 5억 크로나의 기금을 제공한 바 있으며, 이러한 기금은 모든 보육시설 종사자들의 훈련과 능력 발달을 위해 사용되었다(Karbbby, 2002). 교사 연수 프로그램으로는 대학에서 제공하는 6주간의 단기 코스부터 1년이나 그 이상의 교육과정이 제공되었으며, 연수 주제는 특수한 요구를 지닌 아동, 다문화 교육, 교육 행정 등이 포함되었다(Moss, 1998). 1993년까지는 교사들이 연수를 위해 연간 30시간의 휴가를 내는 것이 권고되었으나, 이러한 권고가 철회되었으며, 분권화에 따라 현재는 지방자치단체마다 연수의 기회가 다르다. 교사가 연수를 받는 것이 공식적인 의무사항은 아니지만, 연수를 받지 않으면 교사의 봉급이 오를 때 참고 대상이 되어 불이익을 받을 수 있다.

1998년 새로운 취학전 교육과정이 적용되기 시작한 이래 연수과정 역시 새로운 전기를 맞고 있다. 최근 도입된 새로운 교사교육 프로그램에서는 교사들에 대한 연수를 매우 강조하고 있으며, 지방자치단체는 교사들의 능력 발달을 위해 재정을 지원해야 한다. 또한 기존의 현직교육보다 광범위한 연구와 심층적인 연구, 연구방법론, 팀워크, 조사와 발달론 등을 포함하는 능력 발달이라는 포괄적인 용어를 사용할 것이 제안되고 있다.

5. 일본⁹⁾

가. 보육 제도

일본의 보육시설은 법적 기준에 입각하여 인가보육소와 무인가 보육소의

9) 홍금자(2000). 일본의 공보육, 영유아보육학회 추계학술대회.

둘로 구분된다. 법내 시설로는 보육소(정원 60인 이상)와 소규모 보육소(정원 20인 이상)가 있으며 이를 인가보육소라 부른다. 법외 시설로는 계절보육소, 벽지보육소, 사업소 내 보육시설, 공동보육소, 가정복지원(보육마마제)등과 같이 행정보조 대상이 되는 것과 베이비호텔 등 영리를 목적으로 하는 시설이 있는데 이를 총칭하여 무인가 보육소로 구별하고 있다.

일본의 자녀양육을 지원하는 사회적 보육 시스템은 공보육 시스템 이외에도 매우 다양한 시스템이 존재하고 있고, 활동되고 있다는 것을 알 수 있다.

일본의 인가보육은 국공립시설과 민간시설로 구분되면 총 22, 243개시설중 국공립 12,587개소(56.6%), 민간 9,656개소(43.4%)이다(보육백서, 2003).

<표 Ⅲ-28> 일본의 보육유형과 종류

가정내 보육	보육자가 가족	
	보육자가 타인	베이비 시터(금전계약)
		가족지원센터(family support center)
가정외 보육	개인	아는 사람(신용)
		보육 동아리(회원제)
	집단	아는 사람(신용)
		벽지보육소 · 계절보육소 · 아동관
		사업소내보육시설(직장보육시설)
		인가 외 보육시설
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 베이비 호텔 등 ▪ 보육소와 유사한 시설 ▪ 가정적 보육(가정복지원, 보육마마)
		유치원(교육중심, 주로 1일 4시간 실시)
		인가보육소
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주간보육소 ▪ 야간보육소
		보육실

홍금자(2002). 일본의 공보육, 영유아보육학회 추계학술대회.

나. 보육교사 양성과정

1) 양성 기관 : 대학교 · 특수전문대학교 등

보육사를 양성하는 학교 및 그 외의 시설을 약식으로 보육사 양성교라 칭하고 있다. 수업연한은 주간부 및 주야 개강제일 경우 2년 이상이고 야간부 및 주간 정시제의 경우는 3년 이상으로 규정하고 있다.

일본의 보육사 양성교의 인가조건으로는 입학지원자가 있는지, 어떤 양성 교육을 실시할 것인지, 취직처는 확보되어 있는지에 초점을 맞추어 지역실정에 맞게 인가하며, 이 외에도 양성교를 설립하려는 자의 기존 양성교에 대한 실태파악과 보육에 대한 기본적 · 현실적인 사고를 요구하고 있다.

2) 보육교사 양성 커리큘럼

일본에서는 현재 2년제 중심으로 양성되고 있는 보육사 양성체계에 부가하여 보육사의 전문성을 고양하고 질 높은 보육서비스를 제공하기 위한 방안으로 4년제 대학에서의 보육사 양성을 적극 권장하는 방향으로 정책을 추진하고 있다.

4년제 대학의 보육사 양성은 복지계, 가정계, 교육계 각 대학 학부학과와 특색을 고려하여 ① 사회복지사형 4년제 보육사, ② 거주복지형 4년제 보육사, ③ 영유아보육형 4년제 보육사의 3가지로 구분되며, 각 계열에 따라 보육사를 양성함에 있어 이를 특색을 살릴 수 있는 탄력적 이수방법의 운영이 필요하다. 전제 하에, 4년제만의 독자적 과목을 설강하여 실시하되, 가정복지론(가족원조 이론과 기술), 지역복지론, 보육 수퍼비전, 현대보육론, 아동복지행 · 재정론의 5과목을 공통으로 개설하도록 하고 있다.

2년제 보육사 양성과정과의 차이는 차세대 보육사를 양성하기 위해 2년제 교육과정을 포괄하면서 2년제 양성교를 졸업한 보육사와 종별 상의 구별을 명확히 하기 위해 그 내용을 자격인정서에 명기하는 방안을 검토하고 있다. 또한 4년제 졸업자의 채용을 촉진하도록 관계자나 관할 관청에 권장, 이를 적극 추진하고 있다.

<표 Ⅲ-29> 보육교사 양성과정 수강 과목

과목 구분	2년제	4년제	4년제에서 증가된 과목 및 독자적 과목
보육의 본질·목적을 이해하는 과목	10	14	보육원리, 사회복지원론을 각 2단 위씩 중
보육 대상을 이해하는 과목	10	12	발달심리학 2단위 중
보육내용·방법을 이해·습득하는 과목	12	12	
주체적 학습능력을 발전시키는 과목	2	4	특별연구(1)을 2단위 중
보육을 체험학습하는 과목	7	7	
지역이나 가족과의 관계형성에 필요한 과목		6	가족원조 이론과 기술(연습) 2단 위, 아동복지행·재정론(4단위) 또는 아동복지시설운영론(4단위) 중 한 과목

홍금자(2002). 일본의 공보육, 영유아보육학회 추계학술대회

3) 보육교사의 양성과 확보

단기대학 졸업 정도로 보육사 자격을 취득할 수 있지만, 최근 보육계 4년제 대학의 보육사 양성과정으로 이동하는 추세를 보이고 있다. 이러한 복지인재 양성의 배경에는 고령자복지를 비롯하여 복지수요의 증가 및 복지과제의 다양화·복잡화에 따른 시설 기능의 확대, 원조기술의 전문화 또는 졸업 후 진로문제 등을 반영하는 것으로 해석된다.

현행 보육사 양성과정에서는 2년간 보육사 자격과 유치원 교사 면허 두 가지를 취득할 수 있도록 교과목이 설정되어 있고 보육사로 채용되면 보육소 및 아동복지시설 등에, 또한 유치원 교사로 채용되면 유치원의 업무에 종사하도록 되어 있다.

다. 보육교사 보수교육

보육교사의 보수교육은 크게 연수 및 재교육으로 나뉘어진다.

질 높은 보육과 입소아동의 다양한 보육 요구 등은 보육사의 일상적인 자기 학습 및 보육활동 경험이나 연수를 통해 심화된 지식, 기술 그리고 인간성 실천에 반영됨으로써 확보될 수 있다. 일본에서는 질적 보육을 확보하기 위해 소장 및 모든 보육 관련 직원이 항상 자기연찬을 게을리 해서는 안되며, 보육소의 직원체제·전체적 업무 등에 유의하여 보육소 내 연수 또는 파견연수 등 적절한 연수를 체계적·계획적으로 실시하도록 하고, 직종별 또는 보육소 전체에서 개별적·주체적·정기적으로 자기평가를 실시하도록 규정하고 있다.

1) 연수주체와 종류

보육시설의 경우 유치원과는 달리 공립 보육시설이라 하더라도 후생성이 일률적으로 보육사의 연수과정 등을 프로그램화하고 있지는 않다. 따라서 사회복지법인 전국사회복지협의회 내 전국보육협의회(이하 전보협)·전국보육교사회를 비롯하여 사회복지법인 일본보육협회, 사단법인 전국사립보육원연맹 등 전국적 규모의 각 보육단체·조직에 의해 각종 연구회가 자발적으로 실시되고 있다. 연수 내용은 초임교사 연수를 비롯하여 중견보육사, 주임보육사 그리고 소장 연수 등의 연수가 국고보조를 받아 실시되기도 하고, 조직의 독자적 사업으로 전국이나 도도부현 수준에서 실시되기도 한다.

2) 연수형태

연수의 기본 패턴을 살펴보면 7단계로 나누어 이를 축적해 나가게 하고 있다. I~Ⅲ단계가 보육사, IV~V단계가 주임, VI~Ⅶ단계가 원장(전국보육인협의회, 1998) 연수로 구분되며, 직장 내 연수와 직장이 아닌 다른 기관에 파견하여 실시되는 파견연수로 나누어 실시되고 있다.

<표 Ⅲ-30> 연수단계별 구분

연수 단계	연수 범위			연수 방법		연수 명칭	연수 실체
	원 내	블 러	전 국	직장 내 연수	직장 외 연수		
보 육 사 연 수	I	0		0		신입보육사 연수	보육사연수회
	Ⅱ Ⅲ	0	0	0		중간보육사 연수	블록보육연구대회(전보협블럭), 전국보육교사연구대회(전국보육사회), 전국보육사연수회(전국보육사회), 전국보육사연수회(전국보육사회), 전국보육연구대회(전보협), 아동양육상담·원조기술연수회(전보협), 보육소보건·위생연수회(전보협)
주 임 연 수	Ⅳ		0		0	주임연수	전국보육조직대회(전보협), 블록보육연수대회(전보협블럭), 전국보육사회연구대회(전국보육사회), 전국보육사연수회(전국보육사회), 보육소 중견 리더 연수회(전보협), 아동양육상담·원조기술연수회(전보협), 보육소 보건·위생연수회(전보협)
	V		0		0	주임전문 강좌	주임보육사특별강좌(전국보육사회)
원 장 연 수	Ⅵ					원장연수	블록보육연구대회(전보협블럭), 전국보육연구대회(전보협), 보육소 중견 리더 연수회(전보협), 전국보육소장연수회(전보협), 공립보육소 Top Seminar(전보협)
	Ⅶ					원장전문 강좌	복지시설장 전문강좌(중앙복지학원), 사회복지사자격취득자
특 정 연 수	1					주임인용 연수	보육사 연수Ⅱ,Ⅲ(중견보육사 연수)
	2					원장인용 연수	복지시설장 전문강좌(중앙복지학원), 사회복지사 자격취득자

6. 소결

개정되는 우리나라의 보육교사 관련 제도, 보육교사 자격 관련 교과목, 보수교육 등을 알아보고, 보육선진국이라고 일컬어지는 싱가포르, 호주, 스웨덴, 일본의 보육교사 제도, 양성과정, 보수교육 등을 살펴보았다. 외국 4개국 사례에서 나타나듯이 모든 나라들에서 0-5세에 대한 유아교육과 보육은 초기 분리되어 출발하다가 점차 통합되어 가고 있음을 알 수 있다.

우선 기본 자격제도에서 보육교사와 유아교사는 분리되어 있었고, 이는 우리나라에서와 마찬가지로 지금까지 배출된 유아교사와 보육교사가 다른 자격과 전문성을 가지고 있음을 의미한다. 그러나 사회환경의 변화와 더불어 기존의 보육에 교육기능이 향상되고, 유아교육 분야에 종일제 프로그램이 포함되면서 유아교육과 보육의 통합 논의가 발생하게 된 것이다. 앞으로 배출되는 유아교사, 보육교사를 통합하여 양성, 배치, 관리하려 하는 스웨덴, 싱가포르 등의 정책변화는 우리나라에도 시사하는 점이 크다. 일부 전문가 및 현장 종사자들은 우리나라 역시 유치원과 보육시설이 차이가 없다고 언급하기도 한다. 이는 유치원에서 정책적, 실제적으로 종일반 도입을 적극적으로 검토하고 있고, 보육시설에서도 반일제 운영비율이 높은 점을 들 수 있다. 이렇게 되자 보육수요자인 부모들은 유치원과 보육시설의 차이를 점차 인식하지 못하게 되어가고 있는 특징이 있다. 우리나라에서도 역시 유아교육과 보육의 차이가 점차 적어지고 있다면 유아교사와 보육교사 양성을 동일한 대학이나 기관에서 배출할 수 있을 것이다.

보육교사 보수교육에서는 특히 싱가포르의 체계적 승급과정이 시사하는 바가 크다. 단계별 이수내용과 이수교육시간(5개월 -2년)을 정부가 규정하고 40-80시간 보수교육을 받도록 하고 있는데 우리나라의 경우 보수, 승급 교육과정이 보다 체계적으로 개발되고 실시되어야 할 것이다. 이를 위해서는 먼저 직급의 구분, 직급별 직무, 그리고 이를 준비하기 위한 보수, 승급교육과정이 정비, 마련되어야 할 것이다.

IV

.....

보육교사의 근무환경 및 직무실태

1. 보육교사의 일반적 배경	97
2. 보육교사 근무환경	99
3. 보육교사 근무조건	106
4. 보육교사의 주요업무	113
5. 보수교육	123
6. 직업인식 및 직무만족도	130
7. 보육교사 직무관찰 및 심층면접 결과	142
8. 소결	150

1. 보육교사의 일반적 배경

조사된 보육교사들의 일반현황을 살펴보면 <표 IV-1>과 같다. 보육교사의 연령을 살펴보면 21-25세가 39.2%(539명)로 가장 많았고, 이어서 26-30세(33.0%), 31-35세(15.3%), 36-40세(7.9%) 등의 순이었다. 결혼여부는 미혼이 65.9%(911명)로 기혼보다 많았다. 자격은 2급 보육교사가 54.9%(758명)로 가장 많았으며, 최종 학력은 ‘전문대졸’이 58.1%(810명)로 가장 많았고, 다음이 ‘대학교졸’로 28.8%(399명)이었다. 전공의 경우, 유아교육 전공이 57.6%(803명)로 가장 많았고, 다음이 보육학 전공(12.2%)이었다. 직급은 일반교사가 83.3%(1144명)로 대부분을 차지하였고 주임교사가 14.1%(194명)이었다. 보육교사들의 자격취득 경로를 살펴보면 74.7%(1,013명)가 전문대학 이상의 관련학과를 졸업한 것으로 나타났다. 그리고 재직기간의 경우, 총 재직기간은 평균 57.2개월이었고 현시설의 재직기간은 평균 44.6개월로 나타났다.

본 조사와 전국 통계(보건복지부, 2002)를 비교하면 보육교사의 전공에서 유아교육이 전국 통계에서는 40.3%인 반면, 본 조사대상의 경우에는 57.6%로 더 높게 나타났다. 경력에 있어서도 전국 통계에서는 총 경력이 41.7개월, 현 경력이 24.1개월에 비하여 본 조사 대상 보육교사의 총 경력에서 15.5개월, 현 경력에서 20.5개월이 많은 것으로 나타났다. 이는 본 조사의 표집이 국공립 및 법인·단체보육시설과 같은 정부지원시설의 비율이 훨씬 높은 반면 민간개인 및 놀이방의 비율이 현저히 낮은 결과를 반영한 것으로 보인다.

<표 IV-1> 보육교사 일반현황

단위 : 명(%)

구분		빈도	계
연령	19-20세	9(0.7)	1,374(100.0)
	21-25세	539(39.2)	
	26-30세	453(33.0)	
	31-35세	210(15.3)	
	36-40세	107(7.9)	
	41-68세	56(4.1)	
결혼 유무	미혼	911(65.9)	1,382(100.0)
	기혼	470(34.0)	
	기타	1(0.1)	
자격	1급 보육교사	593(43.0)	1,380(100.0)
	2급 보육교사	758(54.9)	
	기타	17(1.2)	
	자격 없음	12(0.9)	
최종 학력	고졸	156(11.2)	1386(100.0)
	전문대졸	810(58.1)	
	대학교졸	399(28.8)	
	대학원졸	21(1.5)	
전공	보육학	170(12.9)	1,315(100.0)
	유아교육학	803(61.1)	
	사회복지학	56(4.3)	
	아동(복지)학	106(8.1)	
	가정(관리)학	39(3.0)	
	간호학	1(0.1)	
	교육학	18(1.4)	
	영양학	5(0.4)	
	기타	117(8.9)	

구분		빈도	계
자격취득경로	보육교사교육원	307(22.6)	1,356(100.0)
	전문대학 이상의 관련학과 졸업	1,013(74.7)	
	기타	36(2.7)	
직급	일반교사	1,144(83.3)	1,374(100.0)
	주임교사	194(14.1)	
	원감	22(1.6)	
	기타	14(1.0)	
재직기간	총 재직기간	평균	57.2개월
		최소	13개월
		최대	281개월
	현시설 재직기간	평균	44.6개월
		최소	13개월
		최대	281개월

2. 보육교사 근무환경

1) 담당 영유아의 연령

보육교사들이 현재 담당하고 있는 영유아 연령을 살펴보면, ‘만 3-6세 미만’이 48.6%(670명)로 가장 많았고, 이어서 ‘만 24-36개월 미만’이 20%(276명)이었으며 ‘만 0-12개월 미만’은 1.4%(19명)에 불과했다<표 IV-2>.

이는 한국보육교사회(2001)의 결과와 동일한 순서로 나타났다.

<표 IV-2> 보육교사의 담당 영유아 연령

단위 : 명(%)

구 분	빈 도
만 0-12개월 미만	19 (1.4)
만 12-24개월 미만	143(10.4)
만 24-36개월 미만	276(20.0)
만 3-6세 미만	670(48.6)
만 6세 이상	165(12.0)
혼합연령	106 (7.7)
계	1,379(100.0)

2) 담당 영유아수

<표 IV-3>에서와 같이 현재 맡고 있는 아동비율이 적합하다고 생각하는 지에 대해 물어본 결과, 66.1%(891명)가 ‘적합하다’고 답하였고, 33.9%(456명)는 ‘적합하지 않다’고 답하였다.

<표 IV-3> 교사 대 아동비율에 대한 의견

단위 : 명(%)

구분	빈도
적합하다	891 (66.1)
적합하지 않다	456 (33.9)
계	1,347(100.0)

<표 IV-4>와 같이 정교사 이외의 보조교사 및 인턴교사의 유무, 수, 도움 여부에 대해 조사하였다. 현재 근무하고 있는 보육시설에 보조교사나 인턴교사가 ‘있다’고 답한 비율은 14.8%(157명)이었고, 85.2%(901명)가 ‘없다’고 답하였다. 이로써 대부분의 보육시설에는 보조교사나 인턴교사가 없음을 알 수 있었다. 보조교사 및 인턴교사가 있다고 답한 경우 그 수를 조사한 결과, ‘2

명'인 경우가 74.6%(340명)로 가장 많았고, 다음이 '1명'으로 22.8%(104명)이었다. 보조교사나 인턴교사가 도움이 되는지에 대해서는 91.2%(552명)가 '도움이 된다'고 답하였다.

<표 IV-4> 보조교사 및 인턴교사의 유무, 수, 도움 여부

단위 : 명(%)

구분		빈도
보조교사 및 인턴교사 유무	있다	157 (14.8)
	없다	901 (85.2)
	계	1,058(100.0)
보조교사 및 인턴교사 수	1명	104 (22.8)
	2명	340 (74.6)
	3명 이상	12 (2.6)
	계	456(100.0)
도움여부	도움이 된다	552(91.2)
	도움이 안된다	53(8.8)
	계	605(100.0)

3) 담당 보육형태

보육의 형태에 대해 조사한 결과는 <표 IV-5>에서와 같이 '주간보육'이 94.2%로 대부분을 차지하였고, '야간보육'은 4.5%, '24시간 보육'은 0.8%에 불과하였다. 대상 아동별 보육의 형태를 살펴보면 '영유아보육'이 79.5%로 가장 많았고, 다음이 '영아전담 보육'으로 7.7%이었다.

<표 IV-5> 보육형태

단위 : 명(%)

구분		빈도	
		실시함	실시안함
시간별 보육	주간보육	1,312(94.2)	81 (5.8)
	야간보육	63 (4.5)	1,330(95.5)
	24시간 보육	11 (0.8)	1,382(99.2)
	기타	24 (1.7)	1,369(98.3)
	계	1,393(100.0)	
아동별 보육	영유아보육	1,107(79.5)	286(20.5)
	영아전담 보육	107 (7.7)	1,286(92.3)
	장애통합 보육	93 (6.7)	1,299(93.3)
	장애전담 보육	25 (1.8)	1,368(98.2)
	방과후 보육	90 (6.5)	1,303(93.5)
	계	1,393(100.0)	

4) 물리적 환경

교사들이 현재 근무하고 있는 보육시설의 공간과 시설에 대해서 조사한 결과는 <표 IV-6>과 같다.

자료실과 화장실 내 성인용 변기는 90% 이상의 보육시설에 설치되어 있었지만, 교사 휴식 공간과 양호실은 30% 이하의 낮은 설치를 보였다. 또한 교사실이 없는 경우는 59.6%, 교사 휴식 공간이 없는 경우 71.8%, 교사용 사물함이 없는 경우는 40.6%로 응답되어 교사를 위한 공간과 시설이 매우 열악함을 알 수 있었다. 이는 한국보육교사회(2001)의 결과와 유사한 것으로 나타났다. 이로써 교사들은 하루 11-12시간 근무하여 과로 하는 것으로 나타나면서도 근무지에서 충분한 휴식을 갖거나 쾌적한 근무환경에서 일하지 못함을 알 수 있다.

한편 <표 IV-6>에 나타나 있듯이 보육시설 내에 설치되어 있다고 한 경우에는 그 공간과 시설의 상태에 대해서 대체로 ‘양호하다’고 답한 경우가 많았다. 이에 대해 이는 한국보육교사회(2001)의 결과는 ‘대체로 양호하다’라고 답한 경우가 많았다.

<표 IV-6> 보육시설의 공간과 시설

단위 : 명(%)

구분	없다	있다				계
		매우 불량	불량	양호	매우 양호	
교사실	799(59.6)	5(0.4)	53 (4.0)	422(31.5)	62 (4.6)	1341(100.0)
교사 휴식공간	956(71.8)	9(0.7)	67 (5.0)	268(20.1)	32 (2.4)	1,332(100.0)
상담실	652(49.4)	8(0.6)	75 (5.7)	525(39.7)	61 (4.6)	1,321(100.0)
자료실	115 (8.6)	23(1.7)	171(12.8)	887(66.2)	143(10.7)	1,339(100.0)
양호실	945(72.2)	13(1.0)	66 (5.0)	245(18.7)	39 (3.0)	1,308(100.0)
교사용 사물함	540(40.6)	17(1.3)	132 (9.9)	558(42.0)	83 (6.2)	1,330(100.0)
보육실 내 교사용 책상	326(24.4)	18(1.3)	112 (8.4)	714(53.4)	167(12.5)	1,337(100.0)
화장실 내 성인용 변기	132 (9.7)	16(1.2)	62 (4.6)	835(61.4)	315(23.2)	1,360(100.0)
화장실 내 성인용 세면대	533(39.7)	14(1.0)	59 (4.4)	581(43.2)	157(11.7)	1,344(100.0)

설립유형별로 교사를 위한 교사실, 휴식공간, 보육실내 교사용 책상 등을 비교해 본 결과 국공립 보육시설에 교사실이 없는 비율이 70.2%로 두드러진 반면, 보육실내 교사용 책상이 없는 경우는 가정보육시설이 52.9%로 제일 높았다. 교사용 휴식공간이 없다는 비율은 설립유형별로 큰 차이 없이 모두 높게 나타났다<표 IV-7>.

<표 IV-7> 설립유형별 교사공간 부족 정도

단위 : %(명)

설립유형		국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
교사실	없음	70.2	47.4	40.4	41.2	55.0
	있음	29.8	52.6	59.6	58.8	45.0
	계	100.0(588)	100.0(266)	100.0(364)	100.0(119)	100.0(1,337)
보육실내 교사용책상	없음	24.4	11.1	27.5	52.9	25.3
	있음	75.6	88.9	72.5	47.1	74.7
	계	100.0(574)	100.0(252)	100.0(357)	100.0(119)	100.0(1,302)
교사 휴식공간	없음	77.1	62.9	73.1	64.7	72.2
	있음	22.9	37.1	26.9	35.3	27.8
	계	100.0(581)	100.0(245)	100.0(364)	100.0(119)	100.0(1,309)

5) 휴식시간

교사들에게 휴식시간이 제공되는지 조사한 결과, ‘제공된다’ 24.2%, ‘가끔 제공된다’가 43.9%였고, ‘제공되지 않는다’고 답한 비율이 31.8%였다. 휴식을 취하는 형태는 ‘개별적으로 알아서 휴식을 취하는 경우’가 38.6%로 가장 많았고, ‘낮잠 시간에 휴식을 취하는 경우’가 25.4%이었다<표 IV-8>.

<표 IV-8> 휴식시간의 유무 / 휴식의 형태

단위 : %(명)

구분		빈도
휴식시간 유무	제공된다	24.2(318)
	가끔 제공된다	43.9(577)
	제공되지 않는다	31.8(418)
	계	100.0(1,313)
휴식의 형태	휴식이 거의 없음	14.7(157)
	개별적으로 알아서 휴식을 취함	38.6(413)
	오후에 교사가 함께 모여 티타임을 함	10.5(112)
	점심시간에 휴식을 취함	8.1(87)
	낮잠시간에 휴식을 취함	25.4(272)
	원아 등원 전후로 휴식을 취함	2.1(22)
	기타	0.7(7)
	계	100.0(1,070)

휴식을 취하는 시간대는 ‘아이들이 자는 낮잠 시간’이 40.3%로 가장 많았고, ‘틈날 때마다’가 18.5%, ‘아동이 일부 귀가한 후 귀가 대기 시간’을 이용해서 쉬는 경우가 17.9%였다<표 IV-9>.

<표 IV-9> 휴식의 시간대

단위 : %(명)

구분	빈도
점심시간을 이용함	13.4(139)
오전·오후 자유놀이 시간을 이용함	4.3(45)
낮잠시간을 이용함	40.3(418)
아동이 일부 귀가한 후 귀가 대기시간을 이용함	17.9(185)
틈날 때	18.5(192)
하루 중 일정시간 휴식시간이 있음	1.6(17)
기타	3.9(40)
계	100.0(1,036)

보육교사 자신의 시간을 가질 수 있는 방안에 대한 의견을 조사한 결과, ‘대체(보조)교사가 필요하다’(51.4%)는 의견이 가장 많았고, 다음으로는 ‘개인 시간이 불가능하다’(12.8%)고 답한 경우가 많았다. 이를 설립유형별로 살펴 보면, 국공립과 법인·단체, 민간개인시설은 ‘대체(보조)교사가 필요하다’고 가장 많이 답한 반면, 놀이방의 경우에는 ‘원아 낮잠시간’을 가장 많이 답하여 대조를 보였다. 이는 가정보육시설의 여건상 현실 가능한 선택을 한 것으로 보인다<표 IV-10>.

<표 IV-10> 설립유형별 보육교사 자신의 시간을 가지는 방안

단위 : %(명)

설립유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
대체(보조)교사 필요	57.1	55.6	46.2	14.3	51.4(392)
원아 낮잠시간	4.1	0.0	0.0	42.9	4.6(35)
점심식사 후 자유놀이시간	0.0	0.0	3.8	14.3	1.8(14)
휴식공간(시간) 제공	2.0	0.0	0.0	0.0	0.9(7)
휴식당번제	0.0	3.7	3.8	0.0	1.8(14)
개인시간 불가능	12.2	11.1	15.4	14.3	12.8(98)
업무 중 알아서 틈틈이	4.1	11.1	11.5	14.3	8.3(63)
주 5일 근무제	0.0	3.7	0.0	0.0	0.9(7)
원아 귀가 후 휴식	6.1	11.1	7.7	0.0	7.3(56)
기타	14.3	3.7	11.5	0.0	10.1(77)
계	100.0(343)	100.0(189)	100.0(182)	100.0(49)	100.0(763)

6) 점심시간

보육교사들이 점심식사를 어떻게 하는지 알아본 결과는 <표 IV-11>과 같다. 교실에서 아이들과 함께 식사하는 경우가 76.7%로 가장 많았고, 교사들끼리 모여서 식사를 하는 경우가 8.9%였다.

<표 IV-11> 보육교사의 점심식사 형태

단위 : %(명)

구분	빈도
교실에서 아이들과 함께 함	76.7(1,041)
교사들끼리 모여서 식사를 함	8.9(121)
아이들이 다 먹고 정리한 후에 교실에서 교사혼자 먹음	5.2(70)
식당에서 아이들과 함께 먹음	7.8(106)
낮잠시간에 혼자 먹음	0.1(1)
교사들이 교대로 먹음	0.3(4)
기타	1.0(14)
계	100.0(1,357)

3. 보육교사 근무조건

1) 근무시간

보육교사의 1일 근무시간을 조사한 결과는 <표 IV-12>와 같다. 근무시간을 살펴보면, 평일 근무시간은 평균 10.2시간이었으며, 토요일 근무시간은 평균 6.0시간, 휴일 근무시간은 4.5시간이었다. 추가 근무시간의 경우, 정기적인 추가근무시간은 2.2시간, 기타 추가근무시간은 2.8시간, 당직 근무시간은 3.1시간인 것으로 나타났다.

이로써 보육교사 근무시간에 관한 조사는 한국보육교사회(2001)의 결과와 유사하나 평균 0.4시간 줄어들었음을 알 수 있다.

<표 IV-12> 설립유형별 보육교사의 근무시간

단위 : 시간

설립유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
평일근무시간(일)	10.0	10.4	10.5	10.3	10.2
토요일근무시간(일)	6.3	5.5	6.0	5.8	6.0
휴일근무시간(일)	-	-	4.5	-	4.5
정기적인 추가근무시간(주)	2.7	1.9	1.7	2.0	2.2
기타 추가근무시간(주)	3.5	2.1	2.5	1.0	2.8
당직 근무시간(주)	3.2	4.5	2.1	-	3.1

보육교사들의 퇴근이 늦는 이유를 조사한 결과, ‘행사준비’ 때문이라고 답한 비율이 48.8%로 가장 많았고, 다음이 ‘수업준비’(27.3%), ‘부모가 귀가 시간을 안 지켜서’(19.1%) 등의 순으로 나타났다<표 IV-13>. 설립유형별로 살펴보면, 퇴근이 늦는 이유로 국공립과 민간개인시설에서는 ‘수업준비’(53.7%)를, 법인·단체시설에서는 ‘행사준비’(52.5%), 놀이방에서는 ‘행사준비’와 ‘부모가 귀가시간을 지키지 않아서’(28.6%)를 가장 많이 답하였다.

<표 IV-13> 설립유형별 퇴근 시간이 늦는 이유

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
수업준비	46.3	40.0	53.7	14.3	44.7(595)
행사준비	40.2	52.5	40.7	28.6	42.1(560)
부모가 귀가시간을 지키지 않아서	12.2	0.0	3.7	28.6	8.4(112)
아동보육이 늦게까지 이뤄지므로	0.0	2.5	1.9	7.1	1.6(21)
기타	1.2	5.0	0.0	21.4	3.2(42)
계	100.0(574)	100.0(280)	100.0(378)	100.0(98)	100.0(1,330)
통계치	$\chi^2=286.78$, $df=12$, $p=.000$				

* 복수 응답 빈도임.

한편 소재지역별로 살펴보면, 퇴근이 늦는 이유로 대도시에서는 ‘수업준비’가 가장 많았고, 중소도시와 읍·면 지역에서는 ‘행사준비’가 가장 많았다<표 IV-14>.

<표 IV-14> 소재지역별 퇴근시간이 늦는 이유

단위 : %(명)

소재지역	대도시	중소도시	읍·면 지역	계
수업준비	57.6	46.5	35.2	44.7(595)
행사준비	20.3	48.8	53.4	42.1(560)
부모가 귀가시간을 지키지 않아서	15.3	2.3	6.8	8.4(112)
아동보육이 늦게까지 이뤄지므로	3.4	0.0	1.1	1.6(21)
기타	3.4	2.3	3.4	3.2(42)
계	100.0(413)	100.0(301)	100.0(616)	100.0(1,330)
통계치	$\chi^2=149.41$, df=8, p=.000			

* 복수 응답 빈도임.

2) 급여수준

보육교사들의 월평균 보수에 대해서 알아본 결과, 월평균 보수는 112.6만원이었다. 설립유형별로 살펴보면, 국공립시설이 평균 126.4만원으로 설립유형 중 월평균 보수가 가장 높았으며, 법인·단체시설이 110만원, 민간개인시설이 104.9만원이었고, 놀이방이 72.3만원으로 가장 낮았다<표 IV-15>.

<표 IV-15> 설립유형별 월평균 보수

단위 : 만원

설립유형		국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
보수	평균	126.4	110.0	104.9	72.3	112.6
	최소	100	70	74	30	30
	최대	191	134	155	125	191
통계치		F = 284.0***, 사후검증(Schéffe):(1,2)(1,3)(1,4)(2,3)(2,4)(3,4)				

<표 IV-16>에서와 같이 소재지역별로 월평균 보수를 살펴보면, 대도시는 115.8만원, 읍·면 지역은 112.1만원, 중소도시는 109만원의 순으로 대도시의 월평균 보수가 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 소재지역별 월평균 보수

단위 : 만원

소재지역		대도시	중소도시	읍·면 지역	계
보수	평균	115.8	109.0	112.1	112.6
	최소	70	30	45	30
	최대	160	155	191	191
통계치		F = 6.5**, 사후검증(Schéffe):(1,2)			

교사들에게 근무연수에 따라 호봉이 인상되는지 알아보았더니 88.7%가 호봉이 인상된다고 답하였고, 호봉인상이 안된다고 답한 비율은 11.3%로 나타났다. 이를 설립유형별로 비교해 보면, 가정보육시설 23.5%, 민간개인시설 21.2%로 호봉인상이 안되는 비율이 높게 나타났다. 반면, 법인·단체는 12.2%, 국공립시설은 2.4%만 호봉인상이 안되는 비율이 낮아 정부지원시설과 정부미지원시설간의 차이가 크게 나타났다.

<표 IV-17> 설립유형별 호봉인상

단위 : %(명)

설립유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
호봉인상이 있다	97.6	87.8	78.8	76.5	88.7
호봉인상이 없다	2.4	12.2	21.2	23.5	11.3
계	100.0(588)	100.0(287)	100.0(364)	100.0(119)	100.0(1358)

3) 후생복지

보육교사들의 처우에 관련한 후생복지제도를 살펴본 결과는 <표 IV-18>과 같다. 퇴직금의 경우 91.5%가 있다고 답한 반면 초과 근무 수당은 79.3%

가 없다고 답하였다. 4대 보험가입 여부에 대해서는 교사들의 90%이상이 가입되어 있다고 답하였다. 휴가 제도를 살펴보면, 월차 휴가가 있는 시설은 22.1%에 불과했고, 연차 휴가는 65.7%가 있다고 답하였다. 출산 휴가는 41.2%가, 경조사 휴가는 76.7%가 있다고 답하였고, 육아 휴직은 21.6%에 불과했다. 출산 시 휴가 일수는 '90일 이상'이 82%로 가장 많았고, '60일~89일'이 10.3%였다. 이로써 교사들은 근로기준법이 제시하고 있는 법정휴가를 충분히 사용하지 못함을 알 수 있다.

<표 IV-18> 처우 관련 제도

단위 : 명(%)

구분		내용			계	
		있다		없다		
퇴직금		1,181(91.5)		110 (8.5)	1,291(100.0)	
초과근무 수당		248(20.7)		949(79.3)	1,197(100.0)	
보험 가입 여부	국민연금	1,243(95.0)		66 (5.0)	1,309(100.0)	
	건강보험	1,206(93.6)		82 (6.4)	1,288(100.0)	
	고용보험	1,263(96.5)		46 (3.5)	1,309(100.0)	
	산재보험	1,121(91.4)		105 (8.6)	1,226(100.0)	
휴가	월차 휴가	211(22.1)		769 (77.9)	987(100.0)	
	연차 휴가	633(65.7)		330 (34.3)	963(100.0)	
	출산 휴가	30일 이내	27 (4.5)	574(41.2)	264(31.5)	838(100.0)
		31일~59일	4 (0.7)			
		60일~89일	59 (10.3)			
		90일	470(82.0)			
		91일 이상	14 (2.5)			
		계	574(100.0)			
	경조사 휴가	808(76.7)		245(23.3)	1,053(100.0)	
	병가 휴가	571(56.5)		440(43.5)	1,011(100.0)	
	보건휴가 (생리휴가)	91 (9.4)		878(90.6)	969(100.0)	
	육아휴직	188(21.6)		683(78.4)	871(100.0)	

출산이나 병가 휴가 시 급여의 지급 여부에 대해 알아보았더니 <표 IV-19>에서와 같이 55.7%가 ‘유급’이었고, ‘무급’인 경우는 17.1%였다. 또 출산이나 병가 휴가 시 67.6%가 비상근 교사를 활용하고 있었고, 32.4%가 활용하지 않고 있었다.

<표 IV-19> 휴가 시 급여 및 비상근 교사활용

단위 : 명(%)

구 분		빈도	계
출산 및 병가 휴가 시 급여	유급	457 (55.7)	815(100.0)
	부분유급	222 (27.2)	
	무급	139 (17.1)	
출산 및 병가 휴가 시 비상근 교사활용	있다	567 (67.6)	839(100.0)
	없다	272 (32.4)	

교사의 처우 관련 사항에 대해서 알고 있는지 물어보았더니 <표 IV-20>에서와 같이 61.3%가 ‘알고 있다’고 답하였다.

<표 IV-20> 처우관련 사항에 대한 인지

단위 : %(명)

구분	빈도
알고 있다	61.3(762)
모른다	38.7(482)
계	100.0(1,244)

교직원 휴가의 경우 71.6%가 ‘여름과 겨울에 각각 3-7일씩 교사들이 돌아가면서 실시한다’고 답하였고, 10.6%가 ‘여름에만 7일 동안 실시한다’고 답하였다<표 IV-21>. 휴가 기간동안 보육실은 누가 담당하는지 물었더니 33.1%가 ‘교사 휴가와 어린이집 방학기간이 동일’하여 문제가 없다고 답하였고, 30.4%는 ‘교사들이 교대로 담당한다’고 답하였다. 27.6%는 ‘옆 반과 합반을 하여 운영한다’고 답하였다.

<표 IV-21> 교직원의 휴가 실시/휴가 기간 동안의 보육실 담당

단위 : %(명)

구분		빈도
교직원의 휴가 실시	여름 3-7일, 겨울 3-7일씩 돌아감	71.6(968)
	여름에만 7일동안 실시함	10.6(143)
	법정 휴가로 지킴	4.9(66)
	교사가 필요시 실시함	2.9(39)
	계절에 상관없이 일주일간 실시함	6.1(83)
	기타	3.9(53)
	계	100.0(1,352)
휴가 기간동안의 보육실 담당	옆반과 합반함	27.6(369)
	원장이 담당함	3.1(41)
	보조교사가 담당함	1.5(20)
	휴가기간 동안 대체교사를 채용함	1.4(19)
	교사들이 교대로 담당함	30.4(407)
	교사휴가와 어린이집 방학기간이 동일함	33.1(443)
	기타	2.8(38)
	계	100.0(1,337)

4) 고용 및 계약

보육시설에 복무규정이 있는지에 대해서는 55.3%가 '있다'고 답하였고, 27.4%가 '모르겠다'고 답하였다. 또 임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약을 한 적이 있는지 알아보았더니 89%가 '없다'고 답하였다<표 IV-22>.

임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약을 한 적이 있는 경우, '임용기간에 대한 계약'이 가장 많았고, 이어서 '결혼이나 임신 후 퇴직하겠다'와 '종교문제' 및 '퇴직금을 받지 않거나 적게 주기로 함'의 순으로 나타났다.

<표 IV-22> 복무규정의 유무/부당한 서면 계약이나 구두계약의 유무

단위 : %(명)

구분		빈도
복무규정의 유무	있다	55.3(716)
	없다	17.2(223)
	모르겠다	27.4(355)
	계	100.0(1,294)
부당한 서면계약 및 구두계약의 유무	없다	89.0(1,182)
	있다	11.0(146)
	계	100.0(1,328)

4. 보육교사의 주요업무

보육시설에서 보육교사들이 가장 많이 하고 있는 업무를 주 보육관련 업무, 보육지원 업무, 운영관련 업무로 나누어 조사한 결과는 다음과 같다.

1) 주 보육관련 업무

주 보육관련 업무는 ‘영유아와의 상호작용’(19.4%)을 가장 많이 하는 것으로 나타났고, 이어서 ‘보육활동 실시’(17.6%), ‘보육계획안 작성’(16.2%), 유아 관찰일지 쓰기’(10.9%), ‘행사준비’(10.8%) 등의 순으로 나타났다. 설립유형별에서는 국공립시설(10.1%)과 민간개인시설(15.1%)에서 행사준비가 많았고, 반면 가정보육시설에서는 일상양육활동(14.3%)이 다른 유형의 시설에 비해 많았음을 알 수 있다<표 IV-23>.

<표 IV-23> 설립유형별 주 보육관련 업무

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
보육계획안 작성	15.2	18.3	16.3	15.5	16.2(1,092)
보육활동 실시	17.8	19.3	15.9	17.9	17.6(1,190)
영유아와의 상호작용	19.4	19.8	19.0	19.0	19.4(1,309)
교재교구 만들기	5.2	9.9	8.7	7.1	7.3(490)
일상 양육활동	7.7	7.4	3.6	14.3	7.2(483)
유아관찰일지 쓰기	12.4	7.4	11.9	8.3	10.9(735)
건강특별활동일지 쓰기	2.3	2.5	2.0	3.6	2.4(161)
행사 준비	10.1	8.9	15.1	6.0	10.8(728)
부모 상담	7.5	5.4	6.3	8.3	6.8(462)
기타	2.3	1.0	1.2	0.0	1.6(105)
계	100.0(2,989)	100.0(1,414)	100.0(1,764)	100.0(588)	100.0(6,755)

* 복수 응답 빈도임.

2) 보육지원 업무

보육지원 업무는 ‘교실·화장실·복도 청소’(24.0%)를 가장 많이 하는 것으로 나타났으며, ‘교구장 청소’(20.6%), ‘간식 및 점심 준비’(16.2%), ‘기기류 세척’(13.8%), ‘세탁하기’(10.8%) 등의 순으로 많이 하는 것으로 나타났다<표 IV-24>. 설립유형별로 보육지원 업무를 살펴보면, 국공립, 법인, 민간보육시설에서는 가정보육시설에 비해 ‘교구장 청소’를 많이 했으며, 가정보육시설에서는 ‘우유병 소독 및 설거지’(15.9%)와 ‘간식 및 점심준비’(17.5%) 등을 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 IV-24> 설립유형별 보육지원 업무

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
식단 작성	9.6	5.9	1.9	1.6	6.4(301)
음식재료 주문, 장보기	2.4	3.4	2.5	9.5	3.3(154)
간식 및 점심 준비	16.4	13.6	17.1	17.5	16.2(763)
우유병 소독 및 설거지	1.2	5.1	2.5	15.9	3.6(168)
세탁하기	13.1	9.3	7.6	9.5	10.8(511)
교구장 청소	20.0	21.2	24.1	14.3	20.6(973)
교실, 화장실, 복도 청소	22.4	26.3	27.2	20.6	24.0(1,134)
기기류 세척	14.0	15.3	13.9	9.5	13.8(651)
기타	0.9	0.0	3.2	1.6	1.3(63)
계	100.0(2,345)	100.0(826)	100.0(1,106)	100.0(441)	100.0(4,718)

* 복수 응답 빈도임.

3) 운영관련 업무

운영관련 업무를 살펴보면 <표 IV-25>와 같이 ‘교사회회의’(18.4%)를 가장 많이 하는 것으로 나타났고, 이어서 ‘업무일지/연수보고서 쓰기’(17.6%), ‘차량지도’(15.7%), ‘출석부 정리’(13.1%), ‘전화 받기’(12.6%) 등의 순으로 나타났다. 설립유형별로 많이 하고 있는 운영관련 업무를 살펴보면, 국공립시설에서는 ‘교사회회의’(18.6%)를 가장 많이 하였고, 법인·단체와 민간개인시설에서는 ‘차량지도’(21.4%, 19.6%)를 가장 많이 하였으며, 놀이방에서는 ‘업무일지/연수보고서 쓰기’(18.1%)를 가장 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 IV-25> 설립유형별 운영관련 업무

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
교사회의	18.6	20.6	18.7	12.5	18.4(1,001)
각종 문서 및 공문처리	10.4	5.3	9.6	13.9	9.7(525)
업무일지/연수보고서 쓰기	17.3	16.8	18.7	18.1	17.6(959)
출석부 정리	15.1	11.5	12.4	8.3	13.1(714)
실습생 지도	4.9	0.8	1.4	2.8	3.1(168)
자원봉사활동 관리	2.5	0.0	0.0	1.4	1.3(70)
차량지도	12.1	21.4	19.6	12.5	15.7(854)
시설물 보수점검	5.8	7.6	6.7	13.9	7.1(385)
전화 받기	11.8	15.3	11.0	16.7	12.6(686)
기타	1.6	0.8	1.9	0.0	1.4(77)
계	100.0(2,555)	100.0(917)	100.0(1,463)	100.0(504)	100.0(5,439)

* 복수 응답 빈도임.

소재지역별 비교에서는, 대도시가 ‘각종 문서 및 공문처리’(14.5%), ‘실습생 지도’(6.2%)를 많이 하는 것으로 나타났고, 읍·면지역에서는 ‘차량지도’(20.5%), ‘출석부 정리’(15.9%)를 많이 하는 것으로 나타났다.

<표 IV-26> 소재지역별 운영관련 업무

단위 : %(명)

소재지역	대도시	중소도시	읍·면 지역	계
교사회의	19.1	19.4	17.5	18.4(1,001)
각종 문서 및 공문처리	14.5	12.1	5.4	9.7(525)
업무일지/연수보고서 쓰기	16.2	19.4	17.8	17.6(959)
출석부 정리	12.4	7.9	15.9	13.1(714)
실습생 지도	6.2	3.0	1.1	3.1(168)
자원봉사활동 관리	3.3	0.0	0.5	1.3(70)
차량지도	7.5	17.0	20.5	15.7(854)
시설물 보수점검	8.3	10.3	4.9	7.1(385)
전화 받기	10.0	9.1	15.9	12.6(686)
기타	2.5	1.8	0.5	1.4(77)
계	100.0(1,687)	100.0(1,155)	100.0(2,597)	100.0(5,439)

* 복수 응답 빈도임.

4) 행사 실시 횟수 및 준비기간

1년 중에 이루어지는 보육시설 행사에 대한 실시횟수와 준비기간에 대하여 조사하였다. 연간행사 중 원아행사의 실시 횟수를 정리한 결과는 <표 IV-27>과 같다. 먼저 원아행사를 설립유형별로 비교해 보면, 모든 설립유형에서 ‘원아 오리엔테이션’과 ‘운동회’, ‘캠프’는 연간 약 1회 정도로 비슷하게 실시하는 것으로 나타났다. 한편 국공립시설에서는 김장 등과 같은 특별활동 횟수가 연평균 3회로 타 시설유형에 비해 많았고, 소방대피훈련도 연평균 7.4회로 상대적으로 많이 하는 것으로 나타났다. 민간개인시설의 경우에는 타 시설유형에 비해 견학(14.6회), 생일잔치(14.3회)를 더 많이 실시하는 것으로 나타났으며, 가정(놀이방)의 경우에는 소방대피훈련(12.0회)을 가장 많이 실시하는 반면 견학(3.8회)이나 생일잔치(5.5회)는 상대적으로 가장 적게 실시하는 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 보육시설 행사 연간 횟수 - 원아행사

단위 : 회

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
원아 행사	원아오리엔테이션	평균	1.1	1.0	1.4	1.5	1.13
		최소	1	1	1	1	1
		최대	3	1	10	2	10
	견학	평균	9.0	9.2	14.6	3.8	10.0
		최소	1	2	2	1	1
		최대	24	48	48	12	48
	생일잔치	평균	11.8	9.6	14.3	5.5	11.2
		최소	4	2	12	4	2
		최대	26	25	30	12	30
	명절 및 기념일	평균	3.9	3.0	3.0	2.2	3.3
		최소	1	1	1	2	1
		최대	10	10	8	3	10

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
원아 행사	운동회	평균	1.0	1.0	1.1	1.0	1.0
		최소	1	1	1	1	1
		최대	2	2	2	1	2
	캠프	평균	1.0	1.3	1.3	1.2	1.2
		최소	1	1	1	1	1
		최대	2	2	4	2	4
	소방대피훈련	평균	7.4	4.0	6.7	12.0	6.5
		최소	1	1	1	12	1
		최대	12	12	12	12	12
	특별활동 (김장, 알뜰시장 등)	평균	3	1.7	1.5	1.3	2.2
		최소	1	1	1	1	1
		최대	10	5	4	2	10
	기타	평균	5.8	3.2	1.7	-	4.0
		최소	1	2	1	-	2
		최대	26	4	2	-	26

보육시설 행사의 연평균 준비기간에 대해서 조사하였다. <표 IV-28>에서 원아행사의 준비기간을 보면, 견학, 생일잔치, 명절 및 기념일, 소방대피훈련, 특별활동 등 전반적인 행사 준비기간은 국공립시설이 타 시설유형보다 긴 것으로 나타났다. 한편 오리엔테이션 준비기간은 법인·단체시설이 9.3일로 가장 길며, 운동회는 민간개인시설이 12.9일로 가장 길게 나타났다.

<표 IV-28> 보육시설 행사 준비기간 - 원아행사

단위 : 일

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
원아 행사	오리엔테이션 준비기간	평균	8.3	9.3	6.9	7.0	8.0
		최소	1	1	1	7	1
		최대	30	15	21	7	30
	전학준비기간	평균	15.2	6.9	11.3	2.3	11.4
		최소	1	2	1	1	1
		최대	42	24	30	7	42
	생일잔치 준비기간	평균	16.7	10.6	8.5	5.6	12.6
		최소	1	1	1	1	1
		최대	50	25	24	12	50
	명절 및 기념일 준비 기간	평균	3.9	3.0	3.1	2.2	12.6
		최소	1	1	1	2	1
		최대	10	10	8	3	10
	운동회 준비기간	평균	7.3	10.1	12.9	9.2	9.1
		최소	1	1	1	2	1
		최대	30	21	60	30	60
	캠프 준비기간	평균	8.2	10.6	7.6	12.4	8.6
		최소	1	2	1	1	1
		최대	30	20	14	40	40
	소방대피훈련기간	평균	7.1	4.9	8.4	6.5	6.9
		최소	1	1	1	1	1
		최대	28	12	28	12	28
	특별활동 준비기간	평균	12.9	9.2	3.5	6.4	9.5
		최소	1	2	1	3	1
		최대	50	20	10	7	50
	기타 준비기간	평균	17.7	8.0	2.0	-	14.5
		최소	3	8	2	-	2
		최대	40	8	2	-	40

부모행사를 설립유형별로 비교해 보면, 전반적으로 국공립시설이 타 시설 유형보다 부모행사를 조금 더 많이 실시하는 것으로 나타났고, 법인·단체시설은 상대적으로 적게 실시하는 것으로 나타났다. 그리고 ‘부모참여 프로그램’에 대해서는 민간개인시설(연평균 2.8회)이 가장 많이 실시하는 것으로 나타났다<표 IV-29>.

<표 IV-29> 보육시설 행사 연간 횟수 - 부모행사

단위 : 회

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
부모 행사	부모회의 및 부모교육	평균	3.4	1.7	2.8	2.6	2.9
		최소	1	1	1	2	1
		최대	10	3	6	4	10
	부모 개별 면담	평균	2.1	1.4	1.9	2.0	1.8
		최소	1	1	1	1	1
		최대	10	2	12	3	12
	부모 참여 프로그램	평균	2.1	2.1	2.8	2.0	2.3
		최소	1	1	1	2	1
		최대	8	4	17	2	17
	조부모 초청 행사	평균	1.4	1	1	-	1.2
		최소	1	1	1	-	1
		최대	2	1	1	-	2
	기타	평균	1	-	1	-	1.0
		최소	1	-	1	-	1
		최대	1	-	1	-	1

연간행사 중 부모행사 준비기간에 대한 결과는 <표 IV-30>과 같다. 전체적으로 약 10일 이상의 준비기간을 가지는 것으로 나타났고, 특히 ‘부모참여 프로그램’의 준비기간이 평균 16.5일로 가장 긴 것으로 나타났다. 부모행사 준비기간 역시 시설유형 중 국공립시설이 가장 길게 나타났다.

<표 IV-30> 보육시설 행사 준비기간 - 부모행사

단위 : 일

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
부모행사	부모교육 및 부모교육 준비기간	평균	9.0	8.1	7.2	3.4	8.0
		최소	1	1	1	1	1
		최대	28	30	18	7	30
	부모 면담 기간	평균	14.2	12.8	10.9	4.8	12.3
		최소	2	1	1	1	1
		최대	30	30	28	14	30
	부모 참여 프로그램 기간	평균	17.2	13.7	17.9	14.0	16.5
		최소	3	3	2	14	2
		최대	50	30	45	14	50
	조부모 초청 기간	평균	13.1	-	11.3	-	12.4
		최소	1	-	1	-	1
		최대	60	-	30	-	60
	기타 준비기간	평균	17.5	-	13.0	-	15.2
		최소	2	-	2	-	2
		최대	75	-	30	-	75

연간행사 중 전체행사를 살펴보면, 모든 시설유형이 비슷하게 소풍은 연 2회, 나머지 전체행사들은 연 1회 정도 실시하는 것으로 나타났다<표 IV-31>.

<표 IV-31> 보육시설 행사 연간 횟수 - 전체행사

단위 : 회

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
전체행사	입학식	평균	6.1	5.5	5.7	6.0	1.0
		최소	1	2	1	2	1
		최대	20	20	21	7	21
	졸업식	평균	1.0	1.0	1.1	1.0	1.0
		최소	1	1	1	1	1
		최대	1	2	1	1	2
	소풍	평균	2.3	2.1	1.9	2.0	2.1
		최소	1	1	1	1	1
		최대	10	4	2	3	10
	크리스마스 발표회	평균	1	1.1	1	1.1	1.0
		최소	1	1	1	1	1
		최대	2	2	2	2	2
	기타	평균	2.7	3.0	1.4	-	2.1
		최소	1	3	1	-	1
		최대	11	3	2	-	11

연간행사 중 전체행사 준비기간을 조사한 결과는 <표 IV-32>와 같다. 전체 행사의 준비기간은 대체적으로 5-7일 정도인 것으로 나타났으며, 그 중 발표회 준비기간은 29.1일로 가장 길게 나타났다. 설립유형별 비교에서도, 모든 시설유형이 비슷한 준비기간을 갖는 것을 알 수 있다.

보육시설의 연간행사에 대한 준비기간을 정리해 보면, 평균적으로 5일 정도부터 약 한 달에 이르기까지 한 행사마다 대체로 약 10일 이상을 준비하는 것을 알 수 있었고, 이는 보육교사들의 보육업무를 가중시키는 큰 요인 중의 하나라고 볼 수 있을 것이다. 그리고 행사 실시횟수와 준비기간에 대해서는 국공립시설이 타 시설유형보다 비교적 많이 시간을 소요함을 알 수 있었다.

<표 IV-32> 보육시설 행사 준비기간 - 전체행사

단위 : 일

구분		빈도	국공립	법인·단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
전체 행사	입학식 준비기간	평균	6.9	5.5	5.7	6.0	5.8
		최소	1	2	1	2	1
		최대	20	20	21	7	21
	졸업식 준비 기간	평균	7.9	5.9	6.0	7.9	7.1
		최소	1	2	1	1	1
		최대	30	20	21	30	30
	소풍 기간	평균	6.2	5.8	4.2	4.4	5.5
		최소	1	2	1	1	1
		최대	20	14	14	7	20
	발표회 기간	평균	27.5	27.2	25.1	58.7	29.1
		최소	1	2	1	7	1
		최대	90	60	60	-	90
	기타 기간	평균	17.5	-	13.0	-	16.0
		최소	2	-	2	-	2
		최대	75	-	30	-	75

5. 보수교육

교사 연수의 기회가 있는지 조사한 결과는 <표 IV-33>과 같다.

‘보수교육이나 승급교육’의 기회가 있는 경우는 85.9%였고, ‘일반 강습회나 세미나’는 91.4%로 대부분이 기회가 있는 것으로 나타났다. 보육시설별로 실시되는 자율연수의 경우, ‘아동관찰일지를 쓰고 토론모임’(67.2%)이 가장 많았고, ‘강사를 초빙하거나 동료 교사를 통한 교육’(62.6%), ‘전문서적을 읽거나 세미나 참석 후 토론허기’(51.3%)의 순으로 나타났다.

<표 IV-33> 교사 연수

단위 : 명(%)

구분		빈 도		
		있다	없다	계
보수교육이나 승급교육		1,196(94.2)	74 (5.8)	1,270(100.0)
보수, 승급교육을 제외한 일반 강습회나 세미나		1,122(91.4)	105 (8.6)	1,227(100.0)
보육시설 자율연수	아동관찰일지 쓰고 토론모임	585(67.2)	285(32.8)	870(100.0)
	강사 초빙이나 동료교사를 통한 교육	530(62.6)	316(37.4)	846(100.0)
	전문서적을 읽거나 세미나 참석 후 토론하기	392(51.3)	372(48.7)	764(100.0)

보수 및 승급교육을 제외한 교사 연수에 참가하는 횟수를 조한 결과, <표 IV-34>와 같이 ‘1년에 3회 이상’이 27.0%(376명)로 가장 많았으며, 이어서 ‘1년에 1회’(26.5%), ‘1년에 2회’(25.9%) 참여하는 것으로 나타났다.

<표 IV-34> 교사 연수 참가횟수

단위 : %(명)

구분	빈도
참가하지 않는다	6.8(89)
2년에 1회	9.3(123)
1년에 1회	28.0(369)
1년에 2회	27.4(361)
1년에 3회 이상	28.5(376)
계	100.0(1,318)

현재 보수교육이 실시되는 시간대와 교사들이 희망하는 시간대에 대해 알아보았다<표 IV-35>. 현재는 ‘평일 오전’에 실시되는 비율이 33.1%로 가장 많았고, 다음이 ‘주말 및 휴일’ 27.7%, ‘평일 저녁’ 16.9% 순이었다.

보수교육이 실시되기 바라는 희망 시간대는 실시되는 시간대와 같이 ‘평일 오전’이 33.1%로 가장 많았고, 다음이 ‘인터넷’ 24.5%, ‘평일 오후’ 17.6% 순이

었다. 현재 ‘주말 및 휴일’에 보수교육이 실시되는 비율이 27.7%인 것에 비해 희망하는 비율은 10.6%로 현저히 낮다는 점에서 교사들은 근무시간외에 교육 받는 것을 선호하지 않는다는 것을 알 수 있다. 대신 개인적인 상황에 맞추어 교육받을 수 있는 ‘인터넷’을 통한 교육을 더 선호하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-35>에서 보듯이 교사 연수의 33.1%가 평일 오전시간대에 이루어지는 현실을 감안한다면 교사들이 연수에 참여할 수 있도록 시간대를 조절하거나 대체 인력을 지원해 주는 등의 지원이 필요하겠다.

<표 IV-35> 보수교육 실시시간대 및 희망 실시시간대

단위 : 명(%)

구분		빈도
현재 보수교육 실시시간대	평일 오전	494 (33.1)
	평일 오후	136 (11.9)
	평일 저녁	193 (16.9)
	주말 및 휴일	316 (27.7)
	계	1,139(100.0)
희망 보수교육 실시시간대	평일 오전	422 (33.1)
	평일 오후	225 (17.6)
	평일 저녁	181 (14.2)
	주말 및 휴일	135 (10.6)
	인터넷	312 (24.5)
	계	1,275(100.0)

교사 연수에 참가하기 힘든 경우 그 이유에 대해서 물어본 결과 <표 IV-36>에서와 같이 ‘낮 시간이라 시간내기가 힘들어서’(69.5%)라고 가장 많이 대답하였다. 그 다음 이유로는 ‘대체 인력이 없어서’가 9.3%, ‘보육 활동으로 피곤해서’가 7.0%였다.

<표 IV-36> 교사연수에 참가하기 힘든 이유

단위 : 명(%)

구분	빈도
낮 시간이라 시간 내기가 힘들어서	876 (69.5)
비용이 부담이 되어서	57 (4.4)
대체 인력이 없어서	117 (9.3)
연수 내용이 별로여서	20 (1.6)
연수에 대한 정보가 없어서	42 (3.3)
보육활동으로 피곤해서	88 (7.0)
육아 문제로	21 (1.7)
기회가 제한되어서	24 (1.9)
기타	14 (1.1)
참가를 잘 하고 있음	2 (0.2)
계	1,260(100.0)

교사 연수의 기회는 어떻게 주어지는지 알아 본 결과 ‘교사의 요청에 의해서’가 31.7%로 가장 많았고, ‘자체 교육 참여 순번에 의해서’가 22.6%, ‘해당반의 필요에 의해서’가 17.9%였다<표 IV-37>.

<표 IV-37> 교사 연수 기회

단위 : 명(%)

구분	빈도
나이순에 따라	4 (0.3)
경력순에 따라	165(12.6)
교사의 요청에 의해	414(31.7)
원장 임의로 정함	160(12.3)
자체 교육 참여 순번에 의해	295(22.6)
해당반의 필요에 의해	234(17.9)
기타	34 (2.6)
계	1,306(100.0)

보수 및 승급교육을 제외한 일반 교사 연수 참가 시 비용은 누가 부담하는지 알아 본 결과는 <표 IV-38>과 같다. ‘시설에서 전액 지불’하는 경우가 44.8%로 가장 많았다. ‘일정액은 시설에서 보조하고 나머지는 교사가 지불’하는 경우는 34.8%였으며 ‘교사가 전액 지불’하는 경우는 14.9%였다. ‘국가가 전액 지불’하는 경우는 3.9%에 불과했다. 설립유형별로 살펴볼 때, ‘본인 전액 지불’하는 경우가 법인·단체와 민간개인시설, 놀이방에서는 20%를 상회하는 반면 국공립시설은 시설이 지원해 주는 경우(52.9%)가 다른 시설에 비해 높아, 보수교육 참여가 용이함을 알 수 있었다.

<표 IV-38> 설립유형별 연수 참가비용 부담

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
본인 전액 지불	5.9	21.1	24.4	23.1	14.9(189)
시설에서 전액 지불	52.9	44.7	31.1	38.5	44.8(567)
일정액은 시설보조하고 나머지는 교사 지불	35.3	31.6	35.6	38.5	34.8(441)
국가 지원	4.7	2.6	4.4	0.0	3.9(49)
기타	1.2	0.0	4.4	0.0	1.7(21)
계	100.0(595)	100.0(266)	100.0(315)	100.0(91)	100.0(1,267)

연수나 보수교육을 받을 때 대체교사 채용 여부를 조사한 결과, 전체 82.4%가 채용하지 않는 것으로 나타났다. 채용하는 비율은 10.3%였으며, 간혹 채용하는 경우는 7.3%였다. 대체 교사 채용 시 어떤 어려움이 있는냐는 질문에 52.6%가 ‘대체교사를 구하기가 어렵다’고 답하였고, 26.3%가 ‘대체교사와 원아간의 적응 문제에 어려움이 있다’고 답하였다.

대체교사를 채용하지 않을 경우의 대응방법으로는 ‘다른 교사가 대신한다’고 답한 비율이 74.9%로 가장 높았고, 다음이 ‘휴일을 이용한다’ 10.0%, ‘시설장이 대신한다’ 9.5%의 순으로 나타났다<표 IV-39>.

<표 IV-39> 교사연수 시 대체교사 문제

단위 : 명(%)

구 분		빈 도
대체교사 채용여부	채용한다	127 (10.3)
	간혹 채용한다	93 (7.3)
	채용하지 않는다	1,016 (82.4)
	계	1,233(100.0)
대체교사 채용 시 어려운 점	대체교사를 구하기 어려움	72 (5.6)
	대체교사와 원아의 적응문제 때문에	36 (26.3)
	대체교사 구직자의 성실하지 못한 직업의식 때문에	7 (5.1)
	기타	22 (16.1)
	계	137(100.0)
대체교사 채용을 안 할 경우 대응방법	보수교육 수업을 밤에 받는다	62 (5.6)
	시설장이 대신한다	106 (9.5)
	휴일을 이용한다	112 (10.0)
	다른 교사가 대신한다	835 (74.9)
	계	1,115(100.0)

희망하는 보수교육의 내용에 대하여 조사한 결과 ‘문제행동지도’(24.1%)가 가장 많았고, ‘부모교육 및 상담’(18.5%), ‘영유아교수방법’(15.5%), ‘영유아특별활동’(11.0%) 등의 순으로 나타났다. 설립유형별로 희망하는 보수교육을 살펴보면, 모든 시설유형에서 ‘문제행동지도’를 가장 많이 희망하는 것으로 나타났다<표 IV-40>. 이어서 국공립시설과 법인·단체시설, 민간개인시설에서는 ‘부모교육 및 상담’, ‘영유아교수방법’, ‘영유아특별활동’ 등의 순으로 나타났다고, 놀이방에서는 ‘영유아교수방법’(17.0%), ‘부모교육 및 상담’(12.8%), ‘영유아특별활동’(12.8%), ‘보육시설 운영방법’(10.6%) 등의 순으로 나타났다.

<표 IV-40> 설립유형별 희망하는 보수교육

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
보육정책	2.3	0.9	3.3	2.1	2.3(91)
세계의 보육동향	2.7	4.3	4.6	0.0	3.3(133)
보육시설 운영방법	1.9	2.6	2.0	10.6	2.8(112)
부모교육 및 상담	18.2	21.4	18.5	12.8	18.5(742)
영유아교수방법	14.0	16.2	17.2	17.0	15.5(623)
건강 및 영양관리	2.7	0.9	1.3	6.4	2.3(91)
안전교육	8.9	2.6	4.0	2.1	5.8(231)
환경교육	1.2	1.7	2.0	0.0	1.4(56)
영유아특별활동	10.5	16.2	7.3	12.8	11.0(441)
문제행동지도	24.0	23.9	24.5	23.4	24.1(966)
영아보육	2.3	0.9	2.0	6.4	2.3(91)
방과후 보육	2.3	6.0	6.0	4.3	4.2(168)
장애아 보육	8.5	2.6	4.0	2.1	5.6(224)
견학	0.4	0.0	2.6	0.0	0.9(35)
야간 24시간 운영	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2(7)
계	100.0(1,806)	100.0(819)	100.0(1,057)	100.0(329)	100.0(4,011)

* 복수 응답 빈도임.

외부에서 받은 교사연수가 보육활동에 어느 정도 도움이 되는지 조사하였다<표 IV-41>. ‘약간 도움이 된다’고 답한 비율이 66.4%로 가장 많았고, ‘매우 도움이 된다’가 26.5%로 대부분의 교사들은 교사연수가 보육활동에 유익하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 도움이 안 된다고 답한 경우 그 이유는 ‘교육 내용이 형식적이어서’가 38.6%로 가장 많았고, ‘교육 내용이 이론 위주라서’가 35.7%로 나타나 보수교육의 내용 및 방법에 대한 검토가 요구됨을 알 수 있다.

<표 IV-41> 외부 교사연수의 도움여부

단위 : 명(%)

구분		빈도
외부 교사연수의 도움여부	매우 도움이 된다	350(26.5)
	약간 도움이 된다	877(66.4)
	별로 도움이 안 된다	86(6.5)
	전혀 도움이 안 된다	8(0.6)
	계	1,321(100.0)
교사연수가 도움이 안 되는 이유	교육내용이 형식적이다.	27(38.6)
	여타 다른 교육과 차별성이 부족하다.	10(14.3)
	교육내용이 이론 위주다.	25(35.7)
	기타	8(11.4)
	계	70(100.0)

6. 직업인식 및 직무만족도

1) 직업 선택 동기

보육교사를 선택하게 된 동기를 조사한 결과는 <표 IV-42>와 같다. 가장 많이 응답된 동기는 ‘적성에 맞아서’(38.8%)였고, 이어서 ‘아이들과 생활하는 것이 좋아서’(27.9%), ‘주변의 권유’(15.5%) 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 보육교사가 되려는 가장 큰 동기는 적성임을 알 수 있었다.

<표 IV-42> 보육교사를 선택한 동기

단위 : 명(%)

구 분	빈 도
적성에 맞아서	547(38.8)
주변(가족, 친구 등)의 권유에 의해	219(15.5)
아이들과 생활하는 것이 좋아서	394(27.9)
결혼 후에도 가능한 직업이어서	44(3.1)
자격 취득이 쉬워서(취업이 용이해서)	28(2.0)
취업의 지속성이 보장되므로	31(2.2)
교직에 대한 소명 때문에	73(5.2)
우연히	46(3.3)
기타	28(2.0)
계	1,410(100.0)

보육교사들의 취업 경로를 살펴보면, ‘주변 지인소개’(49.5%)가 가장 많았고 ‘어린이집 구인공고’(13.2%), ‘인터넷 구직공고’(12.3%) 등의 경로로 취업하는 것으로 나타났다<표 IV-43>.

<표 IV-43> 보육교사 취업 경로

단위 : 명(%)

구 분	빈 도
학교에서 구직공고를 보고	94(6.8)
인터넷의 구직공고를 통해서	170(12.3)
주변 지인의 소개로	681(49.5)
개별 어린이집에서 본 구인공고를 보고	189(13.7)
지역 신문을 통해서	109(7.9)
실습 후 취업	87(6.3)
기타	47(3.4)
계	1,377(100.0)

2) 직무만족도

현재 맡고 있는 업무량이 적당하다고 생각하는지 조사한 결과는 ‘조금 많은 편이다’고 답한 비율이 40.1%로 가장 많았고, ‘적당하다’(38.0%), ‘많은 편이다’(17.7%) 등의 순으로 나타나, 응답자의 57.8%가 업무가 많다고 생각하는 것으로 나타났다.<표 IV-44>. 설립유형별로 살펴보면, 업무량에 대하여 국공립시설과 법인·단체, 놀이방에서는 ‘적당하다’고 가장 많이 답하였으나, 민간개인시설에서는 ‘조금 많은 편이다’라고 가장 많이 답하였다. 반면, 한국보육교사회(2001)의 결과, ‘조금 많은 편이다’가 35.3%, ‘많은편’이 28.8%, 적당하다가 26.7%로 나타나 본조사 응답 교사들이 업무 과중을 다소 덜 느끼고 있는 것을 알 수 있었다. 설립유형별로 보면, 업무량에 대해 국공립, 법인·단체, 가정이 ‘적당하다’(40.7%, 50.0%, 47.1%) 및 ‘조금 많은 편’(39.5%, 30.0%, 35.3%)이라고 답하였고, 개인은 ‘조금 많은 편’(51.5%) 및 ‘많은 편’(26.5%)이라고 답하여 다소 차이가 있었다.

<표 IV-44> 설립유형별 업무량 만족도

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
적당하다	40.7	50.0	20.4	47.1	38.0(511)
조금 많은 편이다	39.5	30.0	51.0	35.3	40.1(539)
많은 편이다	14.0	15.0	26.5	17.6	17.7(238)
매우 많은 편이다	5.8	5.0	2.0	0.0	4.2(56)
계	100.0(602)	100.0(280)	100.0(343)	100.0(119)	100.0(1,344)

소재지역별로 살펴보면, 업무량에 대하여 대도시와 중소도시에서는 ‘조금 많은 편이다’라고 가장 많이 답하였고, 읍·면 지역에서는 ‘적당하다’고 가장 많이 답하였다<표 IV-45>. 또한 대도시와 중소도시는 ‘많은 편이다’라고 답한 경우도 각각 20.0%, 31.1%인 것에 비해 읍·면 지역에서는 9.2%에 불과했다. 이로써 읍·면 지역보다는 대도시와 중소도시의 보육교사들이 업무량

이 더 많다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-45> 소재지역별 업무량 만족도

단위 : %(명)

소재지역	대도시	중소도시	읍·면 지역	계
적당하다	30.0	31.1	47.1	38.0(511)
조금 많은 편이다	41.7	37.8	40.2	40.1(539)
많은 편이다	20.0	31.1	9.2	17.7(238)
매우 많은 편이다	8.3	0.0	3.4	4.2(56)
계	100.0(420)	100.0(315)	100.0(609)	100.0(1,344)

보육교사로서 만족하는지 조사한 결과를 보면, 69.4%가 보육교사로서 만족한다고 답하였다<표 IV-46>.

<표 IV-46> 설립유형별 보육교사로서의 만족도

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
그렇다	62.7	84.2	64.6	82.4	69.4(903)
아니다	37.3	15.8	35.4	17.6	30.6(399)
계	100.0(581)	100.0(266)	100.0(336)	100.0(119)	100.0(1,302)
통계치	$\chi^2=52.9$, df=3, p=.000				

설립유형별로도 모든 시설유형에서 ‘만족한다’는 응답이 현저히 많았다. 한편 <표 IV-47>에서와 같이 소재지역별로 살펴보면, 중소도시와 읍·면지역에서는 보육교사로서 ‘만족한다’고 답한 경우가 ‘만족하지 않는다’보다 현저히 더 많았으나, 대도시에서는 ‘만족한다’가 56.9%, ‘만족하지 않는다’가 43.1%로 만족과 불만족이 비슷하게 나타났다.

<표 IV-47> 소재지역별 보육교사로서의 만족도

단위 : %(명)

소재지역	대도시	중소도시	읍·면 지역	계
그렇다	56.9	69.8	77.6	69.4(903)
아니다	43.1	30.2	22.4	30.6(399)
계	100.0(406)	100.0(301)	100.0(595)	100.0(1,302)
통계치	$\chi^2=48.9$, $df=2$, $p=.000$			

보육교사로서 만족하지 못하는 이유에 대해서는 ‘적은 보수’(28.0%)가 가장 많았고, ‘자기 발전 부족’(20.0%), ‘과도한 업무량 및 근무시간’(18.0%), ‘열악한 처우’(10.0%) 등의 순으로 나타났다. 보육교사로서 만족하지 못하는 이유를 설립유형별로 살펴본 결과<표 IV-48>, 국공립시설에서는 ‘과도한 업무량 및 근무시간’을, 법인·단체시설에서는 ‘교육기회 부족(제한)’, 민간개인시설에서는 ‘적은 보수’, 놀이방에서는 ‘자기 발전 부족’을 가장 많이 대답하였다.

<표 IV-48> 설립유형별 보육교사로서 만족하지 못하는 이유

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
자기 발전 부족	18.5	0.0	20.0	66.7	20.0(70)
사회적 인식 부족	0.0	20.0	0.0	0.0	2.0(7)
보육업무 이외 잡무	14.8	0.0	0.0	0.0	8.0(28)
적은 보수	18.5	20.0	46.7	33.3	28.0(98)
열악한 처우	14.8	20.0	0.0	0.0	10.0(35)
교육기회 부족(제한)	0.0	40.0	0.0	0.0	4.0(14)
과도한 업무량 및 근무시간	22.2	0.0	20.0	0.0	18.0(63)
기타	11.1	0.0	13.4	0.0	10.0(35)
계	100.0(189)	100.0(35)	100.0(105)	100.0(21)	100.0(350)

* 복수 응답 빈도임.

보육교사로서 가장 어렵다고 느끼는 점을 조사한 결과, ‘업무량에 비해 낮은 임금’(30.5%)을 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타났다<표 IV-49>. 이어서 ‘장시간 근무’(22.5%), ‘전문성 향상 기회가 적음’(13.3%), ‘보육교사에 대한 낮은 사회적 인식’(12.0%), ‘교사에 대한 자격관리 미비’(6.8%), ‘건강상의 문제’(6.3%) 등의 순으로 나타났다. 보육교사로서 가장 어렵다고 느끼는 점과 만족하지 못하는 이유 중 가장 많이 응답된 것을 토대로 보육교사들은 적은 보수에 대해 불만과 어려움을 가지고 있음을 알 수 있다. 설립유형별로 보육교사로서 가장 어렵다고 느끼는 점을 살펴보면, 국공립과 법인·단체, 민간 개인시설에서는 ‘업무량에 비해 낮은 임금’을 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타났고, 이어서 ‘장시간 근무’를 어렵게 느끼는 것으로 나타났다. 한편 놀이방에서는 ‘장시간 근무’와 ‘업무량에 비해 낮은 임금’을 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타났다.

<표 IV-49> 설립유형별 보육교사로서 어렵다고 느끼는 점

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
장시간 근무	21.5	17.5	29.0	19.4	22.5(602)
업무량에 비해 낮은 임금	32.0	28.8	33.0	19.4	30.5(819)
교사 간 관계의 어려움	1.7	2.5	0.0	6.5	1.8(49)
시설장과 관계의 어려움	0.6	1.3	1.0	0.0	0.8(21)
건강상의 문제	5.2	5.0	8.0	9.7	6.3(168)
보육교사에 대한 낮은 사회적 인식	14.5	15.0	4.0	16.1	12.0(322)
학부모와의 관계의 어려움	4.1	8.8	4.0	3.2	5.0(133)
교사에 대한 자격관리 미비	6.4	5.0	9.0	6.5	6.8(182)
전문성 향상 기회가 적음	12.8	16.3	11.0	16.1	13.3(357)
지역사회와의 관계	0.0	0.0	1.0	3.2	0.5(14)
기타	1.2	0.0	0.0	0.0	0.5(14)
계	100.0(1,204)	100.0(560)	100.0(700)	100.0(217)	100.0(2,681)

* 복수 응답 빈도임.

<표 IV-50>에서와 소재지역별로 보육교사로서 어렵다고 느끼는 점을 살펴보면, 모든 소재지역에서 ‘업무량에 비해 낮은 임금’과 ‘장시간 근무’를 어렵게 느끼는 것으로 나타났다. 중소도시에서는 특히 더 두드러져, ‘업무량에 비해 낮은 임금’이 36.1%, ‘장시간 근무’가 31.0%였다. 읍면지역에서는 ‘전문성 향상 기회가 적음’이 16.4%, ‘보육교사에 대한 낮은 사회적 인식’이 15.8%로 특히 높게 나타났다.

<표 IV-50> 소재지역별 보육교사로서 어렵다고 느끼는 점

단위 : %(명)

소재지역	대도시	중소도시	읍·면 지역	계
장시간 근무	24.4	31.0	16.9	22.5(602)
업무량에 비해 낮은 임금	36.1	36.8	23.7	30.5(819)
교사 간 관계의 어려움	2.5	2.3	1.1	1.8(49)
시설장과 관계의 어려움	0.0	2.3	0.6	0.8(21)
건강상의 문제	3.4	8.0	7.3	6.3(168)
보육교사에 대한 낮은 사회적 인식	11.8	4.6	15.8	12.0(322)
학부모와의 관계의 어려움	2.5	3.4	7.3	5.0(133)
교사에 대한 자격관리 미비	4.2	3.4	10.2	6.8(182)
전문성 향상 기회가 적음	12.6	8.0	16.4	13.3(357)
지역사회와의 관계	1.7	0.0	0.0	0.5(14)
기타	0.8	0.0	0.6	0.5(14)
계	100.0(833)	100.0(609)	100.0(1,239)	100.0(2,681)

* 복수 응답 빈도임.

급여수준, 복지후생 수준, 전문성 지원수준, 직업적 전망 등 7가지 항목에 대해서 교사들의 만족도를 알아보았다<표 IV-51>. 7가지 항목 모두 ‘대체로 만족한다’고 답한 비율이 많았다. 특히 ‘담당 업무’와 ‘직업적 전망’에 대해서는 교사들의 65% 이상이 ‘만족한다’고 답하였다. 이에 비해 ‘휴가, 회식 등 복

지 후생 수준'에 대해서는 55.8%, '급여수준'에 대해서는 54.1%, '재교육 등 전문성 지원수준'에 대해서는 51.8%, '근무시간'에 대해서는 51.5%가 불만족하는 것으로 나타났다.

<표 IV-51> 교사 만족도

단위 : %(명)

구분	빈도				
	매우 만족	대체로 만족	대체로 불만족	매우 불만족	계
급여수준	2.7 (37)	43.1 (581)	38.7 (521)	15.4 (208)	100.0 (1,347)
휴가, 회식 등 복지후생 수준	3.0 (40)	41.2 (544)	36.6 (483)	19.2 (254)	100.0 (1,321)
재교육 등 전문성 지원 수준	4.5 (59)	43.6 (571)	40.9 (536)	10.9 (143)	100.0 (1,309)
근무 시간	3.8 (50)	44.8 (596)	38.9 (38.9)	12.6 (167)	100.0 (1,330)
담당 업무	4.2 (56)	76.2 (1,009)	16.8 (222)	2.8 (37)	100.0 (1,324)
직업적 전망	7.7 (102)	60.3 (796)	26.0 (343)	6.0 (79)	100.0 (1,320)
사회적 인정	3.5 (47)	45.4 (604)	38.3 (509)	12.7 (169)	100.0 (1,329)

3) 이직 및 전직에 대한 태도

교사들의 이직 경험과 이직 횟수를 알아보았더니 <표 IV-52>에서와 같이 나타났다. '이직경험이 없다'고 답한 비율은 56.1%, '이직 경험이 있다'고 답한 비율은 43.9%였다. 이직 경험이 있다고 답한 경우 몇 번의 경험이 있는지 물었더니 1회가 50.2%로 가장 많았고, 2회가 30.4%였다. 이직 시 경력을 인정받았는지의 여부에 대해 '경력을 인정받지 못했다'고 답한 경우가 58.2%로 인정받은 경우보다 더 많았다. 한편 경력 인정을 받고 있다고 답한 경우, 총 경력은 평균 4.1년이었고 인정받는 경력은 평균 3.1년인 것으로 나타났다.

<표 IV-52> 이직 경험/이직 횟수/이직 시 경력인정 유무

단위 : %(명)

구분			빈도
이직 경험	있다		43.9(609)
	없다		56.1(777)
	계		100.0(1,386)
이직 횟수	1회		50.2(306)
	2회		30.4(185)
	3회		16.6(101)
	4회		2.1(13)
	5회 이상		0.7(4)
	계		100.0(609)
이직 시 경력 인정 유무	있다		41.8(284)
	총 경력	평균	4.1년
		최소	1년
		최대	18년
	인정 경력	평균	3.1년
		최소	1년
		최대	14년
	없다		58.2(395)
	계		100.0(679)

<표 IV-53>과 같이 보육교사들이 다른 어린이집으로 이직을 생각해 본 적이 있는지 조사해 본 결과, ‘가끔 생각한다’가 49.5%로 가장 많았고 반면 ‘생각한 적 없다’도 48.4%로 높게 나타났다. 설립유형별로 보면, 국공립과 법인·단체시설, 놀이방은 ‘생각한 적 없다’가 가장 많은 반면, 민간개인시설의 경우 ‘가끔 생각한다’가 가장 많았다. 이로써 시설유형 중 민간개인시설이 이직을 가장 많이 고려해 보는 것으로 나타났다.

<표 IV-53> 설립유형별 이직을 고려한 경험

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
자주 생각한다	1.2	2.6	4.3	0.0	2.2(28)
가끔 생각한다	44.0	39.5	76.6	20.0	49.5(637)
생각한 적 없다	54.8	57.9	19.1	80.0	48.4(623)
계	100.0(588)	100.0(266)	100.0(329)	100.0(105)	100.0(1,288)

보육교사들에게 이직을 희망하는 이유를 조사한 결과는 <표 IV-54>와 같다. 이직희망이유로 ‘근무량이 너무 많아서’(26.8%)가 가장 많았고, 이어서 ‘봉급이 낮아서’(14.0%), ‘개인적인 문제’(12.2%), ‘일에 대한 정당한 평가를 받지 못해서’(11.6%) 등의 순으로 나타났다. 이를 설립유형별로 살펴보면, 이직 희망사유로 국공립과 법인·단체, 민간개인시설에서는 ‘근무량이 너무 많아서’가, 놀이방에서는 ‘근무량이 너무 많아서’와 ‘개인적인 문제’가 가장 많이 응답되었다. 그 다음으로는 국공립시설과 법인·단체시설에서 ‘개인적인 문제’를 많이 답한 것에 비해 민간개인시설과 놀이방에서는 ‘봉급이 낮아서’를 많이 답하여 국공립과 법인·단체시설보다는 민간개인시설과 놀이방에서 봉급에 대한 불만족이 더 큼을 알 수 있었다.

<표 IV-54> 설립유형별 이직 희망 이유

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인· 단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
근무량이 너무 많아서	28.1	24.0	26.9	25.0	26.8(308)
봉급이 너무 낮아서	7.8	8.0	22.4	12.5	14.0(161)
교육프로그램 제공이 불충분	7.8	4.0	7.5	12.5	7.3(84)
승진 가능성이 없어서	6.3	4.0	3.0	0.0	4.3(49)
원장 및 동료와의 관계 문제	7.8	4.0	3.0	0.0	4.9(56)
학부모와의 관계 문제	3.1	0.0	1.5	0.0	1.8(21)
개인적인 문제	12.5	16.0	9.0	25.0	12.2(140)
일에 대한 정당한 평가를 받지 못해서	15.6	12.0	7.5	12.5	11.6(133)
건의나 의견이 수용되지 않아서	3.1	4.0	4.5	0.0	3.7(42)
아이들이 사고와 문제를 일으켜서	1.6	0.0	0.0	0.0	0.6(7)
기타	6.3	24.0	14.9	12.5	12.8(42)
계	100.0 (448)	100.0 (175)	100.0 (469)	100.0 (56)	100.0 (1,148)

* 중복응답 빈도임.

<표 IV-55>에서와 같이 타 직종으로의 이직 희망 여부를 살펴보면, 희망하지 않는 경우가 63.2%로 더 많게 나타났다. 설립유형별로도 모든 시설유형에서 타 직종으로 이직은 희망하지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-55> 설립유형별 타 직종으로의 이직 희망 여부

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
예	48.9	26.1	31.7	0.0	36.8(294)
아니오	51.1	73.9	68.3	100.0	63.2(504)
계	100.0(329)	100.0(161)	100.0(287)	100.0(21)	100.0(798)

이번에는 보육교사직을 그만 두겠다고 생각한 적이 있는지 조사하였다. 사직에 대하여 ‘가끔 생각한다’가 56.9%로 가장 많았고, ‘생각한 적 없다’도 37.8%를 차지하였다<표 IV-56>. 설립유형별로 보면, 국공립과 법인·단체시설, 놀이방에서는 ‘가끔 생각한다’와 비슷하게 ‘생각한 적 없다’도 많이 응답되었으나, 민간개인시설에서는 ‘가끔 생각한다’가 현저히 높았다. 이로써 민간개인시설의 보육교사들이 타 시설유형보다 사직을 더 많이 고려해 본다는 것으로 알 수 있다.

<표 IV-56> 설립유형별 사직을 고려한 경험

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
자주 생각한다	3.5	7.7	6.3	6.7	5.3(70)
가끔 생각한다	55.8	48.7	70.8	40.0	56.9(749)
생각한 적 없다	40.7	43.6	22.9	53.3	37.8(497)
계	100.0(602)	100.0(273)	100.0(336)	100.0(105)	100.0(1,316)
통계치	$\chi^2=57.8, df=6, p=.000$				

보육교사직을 그만두고 싶은 경우, 그 이유에 대해서 조사한 결과는 <표 IV-57>과 같다. 사직을 희망하는 이유로는 ‘근무량에 비해 봉급이 너무 낮아서’가 31.0%로 가장 많은 것으로 나타났고, 이어서 ‘충분한 교육프로그램을 제공하지 못한다는 한계를 느껴서’(20.0%), ‘개인적인 문제’(17.5%), ‘일에 대해 정당한 평가를 받지 못해서’(9.5%) 등의 순으로 나타났다. 설립유형별로 보면, 사직 희망이유에 대해 국공립과 법인·단체, 민간개인시설에서는 ‘근무량에 비해 봉급이 너무 낮아서’라는 이유가 가장 많은 반면, 놀이방에서는 ‘개인적인 문제’라는 이유가 가장 많았다.

<표 IV-57> 설립유형별 사직 희망 이유

단위 : %(명)

시설유형	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
적성에 맞지 않아서	4.3	0.0	3.3	0.0	3.0(42)
근무량에 비해 봉급이 너무 낮아서	31.9	30.3	31.7	23.1	31.0(434)
충분한 교육프로그램을 제공하지 못한다는 한계를 느껴서	18.1	27.3	18.3	23.1	20.0(280)
사회적 인식이 좋지 않아서	6.4	6.1	3.3	0.0	5.0(70)
인간관계가 어려워서	7.4	6.1	1.7	0.0	5.0(70)
개인적인 문제(결혼, 출산, 육아 등)	19.1	12.1	11.7	46.2	17.5(245)
일에 대한 정당한 평가를 받지 못해서	6.4	6.1	16.7	7.7	9.5(133)
기타	6.3	12.1	13.3	0.0	9.0(126)
계	100.0 (658)	100.0 (231)	100.0 (420)	100.0 (91)	100.0 (1,400)

* 중복응답 빈도임.

7. 보육교사 직무관찰 및 심층면접 결과

현재 보육시설에서 근무하는 보육교사들의 업무분석을 위하여 2명의 연구자들이 전국에 있는 15개소를 섭외하여 각 기관 당 1인의 교사의 하루일과를 관찰하고, 관찰 종료 후 면접을 통하여 교사의 업무, 교사로서 힘든 점, 교사의 전문성 향상을 위해 개선되어야 할 점 등을 알아보았다.

1) 교사업무

(1) 시간대별 교사업무

교사의 시간대별 업무는 기관의 유형, 지역, 대상아동의 연령에 따라 약간씩의 차이가 있으나 대체적인 내용은 다음과 같다.

- 오전에는 교사가 출근 후 교실을 정리하고, 유아의 등원지도를 하였다. 교사가 차량지도 당번일 경우, 오전 1~2시간 정도 차량지도를 하며, 그렇지 않을 경우에는 보육실에서 유아의 등원지도를 하게 된다. 등원 후 교사는 유아와 자유선택활동을 하도록 했다. 유아가 오전 자유놀이를 하는 동안 교사는 유아의 알림장을 챙기고, 대집단 활동시 사용할 교재를 준비하는 경우가 다수였다. 오전에 교사는 1차레 30분~1시간 정도 유아와 대집단 활동을 하였고, 오전 간식을 먹었다. 시설에 따라 교사가 직접 간식을 가지러 가야하는 경우도 있고, 음식 엘리베이터나 취사원 및 보조교사가 가지고 올 때도 있다.
- 오전 활동을 마치면 교사는 유아의 점심식사 준비를 위해 유아의 화장실 지도를 하고, 유아와 함께 점심식사를 하였다. 점심식사 준비는 대개 보육시설 내의 취사부가 하게 되지만 유아의 반찬, 밥, 국 등을 나르고 나누어주는 일은 교사가 담당하였다. 점심시간은 오전·오후 활동의 경계선 역할을 하였고, 대체로 1시간 정도 소요되었다.
- 반일제 보육을 받는 유아가 많은 기관에서는 교사가 반일제 교육을 받고 하원하는 아동을 지도한 후, 다시 담당 보육실로 돌아와서 유아들과 놀이를 하는 사례를 여러 차례 관찰할 수 있었다. 그러나 대체적으로 오후 활동은 식사 후 교사가 유아의 손씻기, 이닦기, 화장실 가기와 같은 위생 지도를 한 후 자유선택놀이, 대집단 활동을 한 차례 더 하였다. 유아가 자유선택놀이, 낮잠을 자는 기관에서는 이 시간동안 교사회의를 하거나 연락장을 정리하였다. 유아가 오후 간식을 먹도록 간식을 나누어주고 정리한 후, 교사는 교실 및 공동 사용공간(화장실, 복도 등)을 청소하고, 오후 차량지도를 하고 다시 기관으로 돌아왔다. 기관으로 돌아온 후 각 활동에 대한 활동안을 세우고, 교사회의를 한 후 퇴근하였다.

- 각 기관별로 교사의 보육활동 중 가장 차이가 많이 나는 것으로는 차량 지도의 유무, 청소시간, 취사업무담당 유무 등이었으며, 다른 활동은 각 기관별로 유사하게 나타났다.

(2) 기관의 특성에 따른 교사업무

교사의 시간대별 업무는 대체로 유사하였으나, 기관의 유형, 지역에 따라 약간의 차이가 있었다.

- 우선 기관의 유형이 직장보육시설일 경우, 담당유아와 함께 지내는 시간이 다른 기관의 교사들에 비해 2시간 정도 길었다. 부모가 퇴근 후 자녀를 데리러 오기 때문에 대체로 오후 7시 정도가 되어야 유아가 하원하게 된다. 따라서 교사의 근무시간은 전반적으로 길어지는 양상을 보였다.
- 또한 보육시설이 위치한 곳이 중소도시 및 읍면 지역일 경우 차량운행 시간이 길고, 그 횟수가 1회 정도 더 많았다. 교통편이 마땅치 않으므로, 보육시설에서 차량을 운행하여 아동을 등·하원 시키고 있었는데, 주택간의 거리가 멀어 차량운행 시간이 더 길어지는 경향을 보였다. 따라서 중소도시 및 읍면지역의 보육시설에서 교사들의 차량지도시간은 다른 지역의 시설들에 비해 시간이 더 길었다.

(3) 담당하는 연령에 따른 교사업무

교사가 담당하고 있는 대상아동의 연령에 따라도 교사업무에 있어서 약간의 차이가 있었다.

- 교사가 담당하는 아동이 영아이거나 7세 아동일 경우는 3~6세 유아반 교사들과는 다른 보육활동이 요구되었다. 아동의 연령이 7세일 경우에는 아동의 자유선택놀이, 바깥놀이가 줄어들고 선행학습 형태의 활동이 두드러지게 나타났다. 따라서 7세반 교사는 아이들의 언어 및 수학학습 활동에 대해 시간을 많이 배분하는 경향을 보였다. 또한 영아반 교사들의 경우는 배변훈련 등과 같은 기본생활습관 형성과 함께 놀이 활동도 함께 진행해야 하므로 다른 연령을 담당하는 교사의 업무와는 차별화되었

다. 담당아동의 연령이 어릴수록 유아는 기본생활과 관련된 활동을 스스로 하기 어려워하므로, 교사는 놀이활동을 하면서도 유아의 행동을 주시해야 하는 부담이 가중되었다.

- 교사의 시간대별 업무와 관련된 자세한 사항은 <부록>에 나와 있다.

2) 교사로서 힘든 점

전국 보육시설 15개소에 근무하는 교사들을 면접하고 보육교사로서 힘든 점을 알아보았다.

(1) 긴 근무시간

- 보육시설에 근무하는 교사들의 경우 평균 오전 8시에 출근하여 오후 7시에 퇴근한다고 대답하였다. 오후 6시에 퇴근하는 경우도 있지만, 각종 행사나 수업준비를 하다보면 7시가 넘어서 퇴근하는 것이 다반사라고 하였다. 특히 행사의 규모가 클수록 준비하는 기간이 길어짐으로 근무시간이 길어지는 이유라고 하였다. 보육 업무 이외의 기타 다른 일들을 하다보면 근무시간이 일일 11시간이 넘는 경우가 많아, 병원을 가는 것과 같이 시간이 많이 걸리는 일은 여름·겨울 휴가를 이용해야 한다고 하였다.

(2) 적은 보수

- 보육시설 유형에 따라 보수도 크게 차이가 났다. 보육시설에 근무하는 교사들은 국공립·직장보육시설에 근무하는 경우, 월 평균 급여가 100만원 이상 이라고 대답하였다. 반면 민간보육시설의 경우 처우가 열악한 곳은 교사의 보험이 되지 않을 뿐 아니라 월 평균 급여도 80만원 이하로 받는다고 하였다. 즉, 시설이 국공립이거나 민간보육시설이라도 운영자의 기준이나 운영 수익 정도에 따라 보육교사의 급여는 크게 차이가 남을 알 수 있다.
- 면접에서 교사들은 현재 받는 급여수준은 기타 다른 업종에 종사하는 종사자의 임금수준에 비해 크게 뒤떨어진다고 하였다. 특히, 급여 수준이

매우 낮은 시설에서 근무하는 교사는 현재 받는 월급으로는 기본적인 생활이 불가능하며 보육교사로 일하는 것은 일종의 부업이라고 생각하는 교사도 있었다. 그리고 저축은 생각할 수 없는 것이라고 하였다. 특히 근무하는 시간이나 일의 강도를 고려해볼 때 현재 보육교사의 임금수준은 턱없이 낮은 수준이라고 하였다. 특히, 업무는 유치원 교사들이 하는 것 이상이지만 월급은 별반 차이가 나지 않는다고 하였다.

(3) 과다업무

- 보육교사들은 현재 자신이 하고 있는 업무 가운데 주력해야 할 보육업무 이외의 다른 기타 업무가 많다고 하였다. 보육교사들이 하는 일은 크게 보육업무, 보육 외 업무, 기타업무로 나누어진다. 교사들의 시간대별 직무분석을 한 결과 가장 많이 한 일은 유아와의 상호작용, 놀이활동, 활동 계획안 작성, 일일연락장 작성 등과 같은 보육업무였으며, 다음으로는 청소와 같은 기타업무였다. 청소의 경우 자신이 담당하고 있는 보육실의 청소, 공동관리구역인 화장실 및 복도 청소 등을 하였으며, 청소를 하느라 소요되는 시간은 일일 평균 1시간 이상이었다. 기관에 따라 취사부가 없는 경우에는 교사들이 음식을 하는 일까지 담당하였으며, 이로 인해 교사의 업무가 더욱 가중되는 것을 알 수 있었다.
- 또한 차량을 운행하는 기관에 근무하는 교사들은 주/월 단위로 차량당번을 정하여 차량지도를 하였으며, 하루 평균 차량지도를 하는 시간은 1시간에서 2시간 30분 정도라고 하였다. 움직이는 차를 타고 아이들의 등·하원을 지도하는 일은 다른 보육업무에 비해 힘이 든다고 하였다. 특히, 교사의 건강상태가 좋지 않거나 비나 눈이 오는 날씨에 차량지도를 하는 일은 피하고 싶은 일 중 하나라고 하였다. 따라서 차량 지도를 담당하는 전담교사의 필요성을 절실히 느낀다고 대답하였다.
- 기관에 따라 차이는 있지만, 대부분의 보육시설은 각종 행사를 실시하고 있었다. 행사는 많은 곳은 한달에 2회 정도 한다고 하였고, 퇴근이 늦어지는 이유 중 하나가 행사준비라고 하였다. 교사들은 너무 잦은 행사는

교사를 힘들게 하는 원인이며, 행사 준비기간 동안 도와줄 수 있는 도우미가 있었으면 좋겠다고 하였다.

- 보육실에 담당 교사가 1인일 경우 교사들은 교실을 잠시 비우는 것이 크게 부담이 된다고 하였다. 화장실에 잠시 가거나 급한 연락이 와서 보육실을 비워야 할 경우 아이들이 걱정이 되서 마음이 불편하다고 하였다. 몇몇 교사는 아이들이 다치거나 돌아다닐 것을 염려해 잠시 자리를 비우는 동안에는 비디오를 보게 한 후 나간다고 하였다. 이럴 때는 업무를 분담할 수 있는 보조교사가 있었으면 좋겠다고 하였다.
- 그리고 교사들에게 현재 가장 필요한 시간이 무엇이냐고 물었을 때, 교사들은 교사회의 시간이라고 하였다. 교사회의 시간을 통해 교사가 가진 궁금증을 다른 교사들과 상의할 수 있는데, 긴 보육시간과 교사 개인이 담당할 업무를 하다보면 교사회의 시간을 확보하기가 어렵다고 하였다.

(4) 교사에 대한 학부모의 낮은 인식 정도

- 교사로 근무하면서 사람과의 관계로 힘든 일이라면 학부모를 대할 때라고 하였다. 일부 학부모들은 어린이집은 잠시 아이를 맡겨두는 곳이라고 생각하고, 보육교사가 하는 일도 단순히 아이를 돌봐주는 것이라고 생각한다. 즉 오래 전 탁아소의 개념을 현재까지 지속하고 있는 부모들이 상당수 있다고 했다. 이런 부모를 대할 때는 보육교사가 마치 서비스업에 종사하는 사람이라고 착각을 할 정도라고 하였다. 즉, 교사들은 부모들이 아직도 보육을 탁아로 생각하고 교사를 대할 때 심적으로 힘들다고 하였으며 이는 단지 부모들만이 아닌 전반적으로 보육교사에 대한 사회적 인식이 낮은 것과 맥을 같이 한다고 느끼고 있었다. 학부모의 학력이 예전에 비해 높아짐에 따라 학부모가 원하는 수준의 교육을 해야 하는 어려움과 매스미디어의 발달로 학부모가 다양한 교육방법을 알고 있어 교사의 보육방법에 이의를 제기하는 경우가 종종 있다고 하였다. 따라서 새롭고 다양한 교육방법에 대한 정보를 많이 알고, 현재 부모들의 경향에 대한 정보를 많이 접했으면 하였다.

(5) 절대적으로 부족한 휴가기간

- 면접을 했던 교사들의 대부분이 계획적인 휴가기간을 사용할 수 없었다. 휴가기간이 너무 짧기 때문에 개인적인 일을 해결하기에는 충분치 않다고 하였다. 예를 들면 여름 휴가기간이 일주일이면 보수교육기간과 맞물려 교사 개인의 재충전 시간이 부족한 경우가 많았다. 또한 평소 몸이 아픈 경우 병원의 진료시간에 맞추어 갈 수 없고, 장기적인 치료는 불가능하여 교사의 대부분은 휴가기간동안 병원 진료를 받기위해 대부분의 시간을 사용한다고 하였다. 또한 교사가 기혼이고 자녀가 있을 경우 휴가기간을 가족과 함께 사용하는 것이 불가능하여 가족에게 미안한 마음이 많다고 하였다.

(6) 보육교사의 요구나 상황을 고려하지 않은 보수교육의 문제

- 보육교사 대부분이 보수교육 내용과 시간, 장소에 불만이 많았다. 보수교육 내용 대부분이 대학 때 배운 이론이었고 자신이 담당하는 아동의 연령에 적용할 수 없는 내용이 많았다. 또한 매년 같은 내용을 강의하는 경우가 많아 힘들게 낸 교육시간이 아깝다고 하였다. 따라서 교사들은 실제 현장에서 활용도가 높은 내용을 배웠으면 좋겠다고 하였다. 현재 보수교육은 정해진 시간과 과목으로 구성되어 있어 교사의 선택이 불가능한 상황이라고 하였다. 따라서 교사들은 자신이 필요한 과목을 직접 선택하기를 바랐다.
- 보수교육을 실시하는 장소와 일정이 현장에서 보육교사의 상황에 맞지 않아 교육을 받는데 부담을 느낀다고 하였다. 우선 보수교육 일정이 휴일이나 여름 및 겨울 휴가기간에 잡혀있어 교사들이 교육을 받고 싶은 동기유발을 하지 못하게 하였다. 또한 교육을 받는 장소가 교사의 근무지와 장거리에 위치해 있어 이동시간이 길고 식사를 제대로 하지 못해 신체적인 피곤함으로 인해 교육을 받는데 어려움이 있다고 하였다.
- 많은 교사들이 현장에서의 경험이 제대로 대우받지 못하고, 대학 이상의 교육만을 받은 사람들을 전공자라고 생각하는 사회 전반의 인식에 불만

을 토로하였다. 따라서 교사들은 현장 경험과 함께 대학원 이상의 교육을 받을 수 있는 근무환경이 조성되기를 바란다고 하였다.

(7) 대체교사의 필요성

- 보육교사의 건강상태가 좋지 않거나 임신을 했을 경우 또는 개인적인 중요한 일이 있을 때 일반 회사의 경우 월차나 연차 등을 사용할 수 있으나 보육교사의 경우 자신의 반을 담당해 줄 수 있는 대체교사를 구하는데 있어 어려움이 있다고 하였다. 또한 이러한 사항에 관해서 문서화되어 있지 않아 대체교사를 구하려는 시도조차 하지 않는 기관이 많았다. 결국 교사는 자신의 일을 해결하지 못해 어려움에 처하거나, 만약 잠시 보육실을 비우게 될 경우에는 엄청난 부담감을 느껴야 하는 상황이 종종 있다고 하였다.

(8) 보육교사 자격 남발

- 많은 보육교사들이 다양한 학과에서 보육교사 자격을 취득할 수 있는 것과 보육교사교육원과 같은 기관에서 단기간 교육을 받고 교사 자격을 받는 것에 대해 불만을 토로하였다. 이러한 자격의 남발로 인해 보육교사에 대한 사회 전반의 인식이 낮아지는 중요한 요인이라고 생각하고 있었다. 따라서 좀더 체계적이고 엄격한 자격취득과정이 필요하고 대학에서도 현장과 연계된 실제적인 교육의 기회를 늘려야 한다고 하였다.

3) 교사의 전문성 향상을 위해 개선되어야 할 점

우선, 대부분의 교사들은 현재 교사가 받고 있는 보수가 낮으며 이를 가장 먼저 개선해야 할 것이라고 하였다. 우선 생활이 안되는 낮은 보수를 받고 있어 우수한 인력이 보육교사가 되는 것을 기피하고 있다고 하였다. 사회는 교사에게 사명감만을 요구할 것이 아니라 기본적인 생활이 가능한 보수는 보장해주어야 한다고 대답하였다. 특히 이후 경력과 직결되는 기본적인 보험처리도 안되고 있는 시설이 많음을 볼 때 기본적인 임금수준 확보는 시급한 문

제라 할 수 있다.

두 번째로 현재 하고 있는 근무량이 너무 많다고 하였다. 또한 근무시간이 다른 직장인들에 비해 월등히 길며, 일의 강도 또한 마찬가지라고 하였다. 보육교사의 주 업무인 보육업무와 함께 기타 다른 업무까지 담당하느라 너무 힘이 든다고 하였다. 특히 기타 업무인 청소, 취사, 차량지도 등에 할애하는 시간이 길며, 이로 인해 정작 가장 중요한 일인 보육업무를 소홀히 할 때가 종종 있다고 하였다. 또한 근무시간도 다른 직종에 비해 월등히 길어 교사가 개인 시간을 가지기 힘들다고 하였다. 이러한 점은 교사가 기혼이며, 출산하여 자녀가 있을 경우에는 충분히 훈련을 받고 전문성을 가진 교사가 더 이상 교사로서 근무하지 못하도록 하는 요인이라고 하였다.

세 번째로 보육 전문가가 되기 위해서는 교육이 절실하다고 하였다. 그러나 교사들에게는 교육비용이 너무 고가이고, 교육을 받으려고 하면 교육기관과 거리가 멀어 교육을 받기 힘들다고 하였다. 또한 교육프로그램이 주말이나 휴일, 휴가 중에 있어 교육을 받기가 힘이 든다고 하였다. 따라서 교사들이 근무 후에 교육을 받을 수 있도록 근거리 교육장소를 설치해주고, 교육시간을 교사들에게 맞추어주었으면 좋겠다고 하였다.

네 번째로 일부 부모들은 아직도 보육을 탁아로 생각하고 있다고 하였다. 교사와 부모의 위치가 동등한 것이 아니라 오히려 부모의 요구를 일일이 맞추어야 할 때는 심적으로 힘들다고 하였다. 이러한 부모의 태도는 사회 전반에 내재된 보육교사의 인식과 일치한다고 하였다. 따라서 부모와의 관계가 향상되려면 보육에 대한 인식이 전환되어야 한다고 하였다.

8. 소결

보육교사는 20대 중반의 미혼 여성이 다수를 차지하고 있으며 3-5년차의 경력을 지니고 있고 평일 평균 10.2시간, 토요일 평균 6.0시간, 휴일 평균 4.5시간을 근무한다. 그럼에도 보육교사들의 월평균 보수는 평균 112.6만원으로

낮은 편이며 이 또한 시설유형별로 차이가 크게 나타났다. 4대보험, 퇴직금, 연차휴가나 경조사 휴가는 모든 시설유형에 보편화되기는 했지만 호봉 적용, 월차휴가, 출산휴가, 육아휴직 사용은 낮게 나타나고 있다. 또한 출산이나 병가휴가 시 절반 이상이 유급이지만 무급도 있다. 휴가 일정은 여름과 겨울에 각각 3-7일씩 교사들이 돌아가면서 또는 교사 휴가와 어린이집 방학기간을 동일하게 적용해서 실시하였다.

본 연구에서 조사된 보육교사의 근무 환경은 물리적인 측면과 교사들의 휴식 시간 등에서 양호하지 못한 것으로 평가되었다. 온 종일 영유아를 돌보는 교사는 정신적으로 육체적으로 모두 건강해야 함이 기본이나 이러한 근무 환경은 보육교사로 일하는 기간이 길수록 피로감이 더해져서 영유아를 돌보는데 최선을 다하지 못하게 되고, 결과적으로 보육의 질이 떨어지게 된다. 게다가 교사의 근무 시간은 일일 평균 10시간으로 그 시간이 짧지 않았으며, 이외에도 약 2시간 정도 추가 근무를 해야 하는 경우가 많아 퇴근 후에 에너지를 재충전할 수 있는 시간적 여유가 많지 않음을 알 수 있다.

보육교사의 급여와 후생복지는 설립 유형과 지역에 따라 차이가 현저히 나타났다. 특히 놀이방에서 근무하는 교사의 경우 국공립 교사와 무려 월 50만원의 차이가 났는데 이와 같이 적은 보수는 보육교사가 전문성을 가지고 근무할 수 없는 조건이다. 보육교사의 이직율이 다른 직종에 비해 상당히 높은 것도 낮은 보수가 그 원인이 되기도 한다. 전체 보육 시설 중 급여가 낮은 놀이방의 비율이 적지 않음을 생각해 볼 때 놀이방과 민간을 포함한 정부미지원시설의 교사 급여 및 복지 후생 제도가 국가적인 수준으로 상향 조절되고 관리되어야 할 것이다.

이와 관련하여 보육교사의 병가와 휴가 문제도 고려해야 할 사항이다. 교사들은 자신들이 돌보는 영유아들에 대한 책임감 혹은 대체 교사를 구하지 못해서, 예산 문제 등 여러 요인으로 인해 병가나 휴가가 필요한 시점에도 이러한 제도를 적절히 이용하고 있지 못하기 때문에 짧은 시간동안 소진되어버리고, 결국 이직을 하거나 사직을 하게 되는 경우도 종종 있다. 이러한 문제를 예방하는 방안으로 대체 교사 지원 시스템이 마련되어 보육교사들에게 불

가피한 사정이 발생했을 때 활용할 수 있는 제도적 장치가 뒷받침되어야 할 것이다.

보육교사의 주된 업무는 영유아와의 상호작용이지만 행사준비, 청소, 우유 병 소독 및 설거지, 간식 및 점심준비, 교사회의, 차량지도, 업무일지/연수보고서 쓰기 등 잡다한 일을 수행하여 하루 일과는 너무 바쁘고 쉴 틈이 없다. 반면 대다수의 보육시설에 교사를 위한 공간 즉, 교사 휴식 공간, 양호실, 교사실, 교사용 사물함, 교사용 책상 등이 구비되어 있지 않으며, 과반수 이상의 보육교사들은 개별적으로 알아서 휴식을 취하거나, 아이들이 자는 낮잠 시간을 이용해서 휴식을 취하고 있다.

보육교사의 업무 내용 또한 보육의 질적 수준을 유지하는 중요한 부분이나 본 연구에서 조사된 보육교사의 업무는 영유아와 상호 작용하는 일 이외에 행사 준비 등 과외적인 일에 투자하는 시간이 비교적 많다고 보고하고 있다. 보육 시설 행사의 많은 부분 영유아의 보육 활동의 일환으로 실시되는 행사가 있기도 하지만 한편으로는 부모나 보육 시설 홍보를 의식하여 전시적인 행사로 이루어지는 경우도 많다. 이는 보육 시설 간에 원아 모집 경쟁으로 인해 더욱 과열되기도 하는데 보육 시설의 운영자가 이러한 행사의 허와 실에 대해 깊이 있게 통찰하여 보육교사로 하여금 행사 준비로 에너지를 낭비하기보다는 영유아와 개별적으로 상호작용할 수 있도록 지원해 주어야 함과 동시에 부모로 하여금 질적으로 우수한 보육 시설을 평가할 수 있도록 많은 홍보가 이루어져야 할 것이다. 또한 교사가 건강하게 영유아를 보육하도록 하기 위해서는 짧은 시간이라도 휴식을 할 수 있는 교사를 위한 사적인 공간과 시간에 대한 배려가 있어야 할 것이다.

이외에도 보육교사는 혼자서 반을 운영함으로 인해 많은 어려움을 겪고 있었다. 영유아들이 보육 시설에 있는 동안은 잠시라도 놀이실을 비울 수 없기 때문에 심지어는 화장실도 제대로 가지 못하고 있다. 한반을 두 명 이상의 교사가 함께 담당 할 경우 상호 보완적인 역할을 할 수 있으며, 교사의 사정이 생겼을 때도 한 교사가 그 반 영유아들을 돌보게 되므로 대체 교사가 투입되어도 영유아들의 낯설음이 덜하게 되어서 심리적으로 부담을 줄일 수 있

게 되는 장점이 있다. 현재 보육 시설 반 구성은 3세 이상의 경우 교사대 유아 비율이 1: 20으로 한 교사가 20명의 유아를 하루종일 돌보게 된다. 교사의 수를 늘려 보육의 질적 수준이 향상을 꾀할 수 있도록 지원되어야 할 것이다.

대부분의 시설에서 보수교육이나 승급교육의 기회가 있고 보육시설별로 자율연수가 실시되고 있지만 보수교육이 실시되는 시간대는 평일 오전이라 교사들이 시간내기가 어렵고 참여하지 못하는 경우가 많다. 교사들은 근무시간외에 교육받는 것을 선호하지 않으며 대신 개인적인 상황에 맞추어 교육받을 수 있는 ‘인터넷’을 통한 교육을 더 선호하였다. 또한 보수 및 승급교육을 제외한 일반 교사연수 참가 시 비용을 시설에서 전액 지불하는 경우가 많았지만 시설유형별로 차이가 있었고, 연수나 보수교육을 받을 때 대체교사를 구하기가 어려워서 대체교사를 채용하지 않는 경우가 많았다. 모든 설립유형에서 교사들이 희망하는 보수교육은 아동행동지도로 나타났고 대부분의 교사들이 외부에서의 교사연수가 보육활동에 유익하다고 생각하고 있었지만 교육 내용이 형식적이거나 이론 위주여서 도움이 되지 않는다고 답한 경우도 있었다. 보수교육의 효율적인 운영을 위해서는 보육교사들의 보수교육에 대한 요구에 기초하여 교육일정, 교육방법, 교육내용이 제공되어야 하고 교사들이 안심하고 보수교육에 참여할 수 있도록 대체교사 지원이 확보되어야 한다.

보육교사가 된 가장 큰 동기는 적성이었고 보육교사들의 취업 경로는 주변 지인 소개, 어린이집 구인공고, 인터넷 구직공고 등으로 나타났다. 취업후 보육교사들의 절반 이상이 업무가 많다고 생각하고 있으며 대체로 적은 보수에 대해 불만과 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 담당 업무와 직업적 전망에 대해서는 대다수가 만족했지만 복지후생 수준, 급여수준, 전문성 지원수준, 근무시간 등은 불만족해 하는 것으로 나타났다. 보육교사들이 자긍심을 가지고 일에 전념하고 자신의 전문성을 연마할 수 있도록 보육교사의 처우가 개선되어야 한다. 최소한 근로기준법에서 제시하고 있는 8시간 근무와 이후의 초과근무에 대해서는 적절한 보상과 지원이 이루어져야 하며 현장의 교사들이 자기 개발을 할 수 있도록 다양한 보수교육의 기회

가 제공되고 대학 및 대학원으로의 진학이 가능해야 한다. 또한 보육시설에 교사를 위한 기본적인 공간 및 시설이 구비되어 쾌적한 환경에서 근무하고 연구할 수 있는 기반이 형성되어야 한다.

연구에 참여한 보육교사의 과반수 이상이 이직 경험이 없었고 이직을 한 경우 경력을 인정받지 못한 경우가 많았다. 반수 정도의 보육교사들은 근무량이 너무 많아서 이직에 대해 가끔 생각한 적이 있는 것으로 나타났는데, 이는 민간개인시설에서 가장 높게 나타났다. 사직에 대해서도 반수 이상이 가끔 생각하는 것으로 나타났고 이직과 마찬가지로 민간개인시설에서 현저히 높게 나타났다. 사직을 고려하는 이유는 시설 유형에 상관없이 근무량에 비해 낮은 봉급 수준을 가장 많이 지적하였다. 노동 강도에 비해 낮은 봉급체계는 우수한 인적자원의 유입을 방해하고 현장에 있는 교사들마저 보육을 떠나게 만드는 요인이 될 수 있다. 보육종사자들에게 적절한 보상이 제공되어야 하고 적절한 보상은 전문성을 향상하게 한다. 그러나 현실적으로 종일제 보육과 시간 초과로 인해 보육교사들은 수업에 필요한 연구 및 준비마저 제대로 하기 어려운 실정이며, 몸과 마음이 지쳐있는 상황에도 적절한 휴식을 취할 수 없는 형편이다. 전문성 높은 보육교사들을 확보하기 위해서는 보육교사의 처우 개선 문제가 매우 시급한 일이다.

교사의 시간대별 업무는 대체로 유사하지만 기관의 유형, 지역에 따라 약간의 차이가 있었다. 직장보육시설은 담당 영유아와 함께 지내는 시간이 다른 기관의 교사들에 비해 2시간 정도 길었고, 중소도시 및 읍면지역의 보육시설은 차량지도시간이 더 길었다. 교사가 담당하고 있는 대상아동의 연령에 따라서도 교사업무는 약간의 차이가 있었는데, 7세반은 자유선택놀이나 바깥놀이가 줄어들고 선행학습 형태의 활동이 두드러지게 나타났고 영아반은 배변훈련 등과 같은 기본생활습관 형성과 함께 놀이 활동이 함께 진행되었다. 이처럼 시설유형별, 아동연령별로 교사의 업무내용이 다소간 달라지므로 교사 지원 내용도 그에 따라 달라져야 한다. 예를 들어 직장보육시설은 대체교사나 인턴교사, 자원봉사자가 지원되거나 초과근무수당이 지급되어야 하며, 차량을 운행하는 곳에는 차량만 전담하는 보조교사를 두거나 차량을 운행하

지 않는 방안 또한 검토해 볼 필요가 있다. 또한 연령별 아동의 특성을 파악하고 발달에 필요한 지원을 제공할 수 있도록 교사에게 스스로 연구하고 교재를 개발할 수 있는 시간적, 정신적 여유를 보장하고, 보수교육의 기회 또한 제공되어야 한다.

한편, 심층면접에서 교사들은 긴 근무시간, 적은 보수, 과다 업무, 교사에 대한 학부모의 낮은 인식 정도, 절대적으로 부족한 휴가기간, 보육교사의 요구나 상황을 고려하지 않은 보수교육의 문제, 대체교사의 지원 미흡, 보육교사 자격 남발 등을 어려운 점으로 들었고, 교사의 전문성 향상을 위해서는 보수의 현실화, 근무량 및 근무시간 조절, 재교육 실시, 보육에 대한 인식 전환이 필요한 것으로 조사되었다.



시설장의 근무조건 및 직무실태

1. 시설장의 일반적 배경	159
2. 시설장 근무조건	166
3. 시설장 보수교육	174
4. 직업인식 및 직무만족도	178
5. 소결	188

1. 시설장의 일반적 배경

조사된 시설장들의 일반현황을 살펴보면 <표 V-1>과 같다. 시설장들의 연령은 36~45세 사이가 49.8%로 대부분을 차지하였으나, 51세 이상도 21.1%로 적지 않았다.

시설장들이 가진 자격은 1,2급 유치원정교사가 37.7%(137명)로 가장 많았으며, 1급 보육교사(21.5%), 사회복지사(15.4%)의 순이었다. 최종 학력은 ‘대학교졸’(32.8%), ‘전문대졸’(31.5%)이 비슷하게 많았고, ‘대학원졸’의 경우도 27.2%나 되어 전반적으로 높은 수준이었다. 전공의 경우, 유아교육 전공이 54.8%(155명)로 가장 많았고, 다음으로 사회복지학이 11.3%(32명)였는데, 기타 전공자도 모두 15.9%로 많았다.

그리고 시설장들은 보육시설 경력이 평균 11.6년이었고, 기타직종경력이 11.2년으로 긴 편이었고, 보수는 평균 168만원 정도이나 편차가 큰 것으로 나타났다.

설립유형별로 시설장들을 살펴보면 <표 V-2>와 같다. 연령 분포는 국공립시설장(28.3%)과 법인·단체시설(22.0%)장의 경우 ‘41세 - 45세’가 가장 많았고, 민간개인시설장(30.5%)과 놀이방(31.0%) 시설장의 경우는 ‘36세 - 40세’에 많이 분포되어 있었다. 설립유형별로 평균 연령을 살펴보면 법인·단체시설장이 47.5세로 가장 많았고, 국공립 시설장은 44.8세, 민간개인 시설장은 40.5세, 놀이방 시설장은 38.8세로 놀이방 시설장의 평균 연령이 다른 시설에 비해 낮았다. 전체 시설장의 평균 연령은 43.9세였고, 최소 25세에서 최대 74세의 분포를 보였다. 연령별로 살펴보면 ‘41세 - 45세’(25.7%)가 가장 많았고, 그 다음이 ‘36세 - 40세’(24.1%), ‘51세 이상’(21.1%) 순으로 나타났다.

<표 V-1> 시설장 일반현황

단위 : 명(%)

구분		빈도	계
연령	30세 이하	9(3.0)	303(100.0)
	31-35세	42(13.9)	
	36-40세	73(24.1)	
	41-45세	78(25.7)	
	46-50세	37(12.2)	
	51세 이상	64(21.1)	
자격	1급 보육교사	78(21.5)	363(100.0)
	2급 보육교사	24(6.6)	
	1,2급 유치원정교사	137(37.7)	
	특수교사	5(1.4)	
	사회복지사	56(15.4)	
	간호사	6(1.7)	
	기타	54(14.9)	
	자격증 없음	3(0.8)	
최종 학력	고졸	26(8.6)	302(100.0)
	전문대졸	95(31.5)	
	대학교졸	99(32.8)	
	대학원졸	82(27.2)	
전공	보육학	22(7.8)	283(100.0)
	유아교육학	155(54.8)	
	사회복지학	32(11.3)	
	아동(복지)학	8(2.8)	
	가정(관리)학	7(2.5)	
	간호학	2(0.7)	
	교육학	10(3.5)	
	영양학	2(0.7)	
	기타	45(15.9)	
시설장 경력 및 급여	보육시설경력	평균	11.6년
		최소	1년
		최대	40년
	기타직종경력	평균	11.2년
		최소	1년
		최대	43년
	급여	평균	168만원
		최소	40만원
		최대	400만원

<표 V-2> 설립유형별 시설장 연령

단위 : %(명)

	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
30세 이하	0.8	1.2	8.5	4.8	3.0
31세-35세	10.0	12.2	13.6	28.6	13.9
36세-40세	23.3	17.1	30.5	31.0	24.1
41세-45세	28.3	22.0	27.1	23.8	25.7
46세-50세	14.2	13.4	10.2	7.1	12.2
51세 이상	23.3	34.1	10.2	4.8	21.1
계	100.0(120)	100.0(82)	100.0(59)	100.0(42)	100.0(303)
평균	44.8	47.5	40.5	38.8	43.9
최소	30	25	25	30	25
최대	64	74	65	56	74
통계치	X ² =38.682 df=15 p=.001				

시설의 소재지역별로 시설장 연령을 살펴보았다. 읍·면지역에 위치한 시설의 시설장의 평균 연령은 44.5세, 대도시는 43.6세, 중·소도시는 42.9세로, 소재지역에 따라서는 통계적으로 의미 있는 차이가 나타나지 않았다<표 V-3>.

<표 V-3> 소재지역별 시설장 연령

단위 : % (명)

구 분	대도시	중·소도시	읍·면지역	계
30세 이하	2.0	3.8	3.4	3.0
31세-35세	18.2	8.8	14.4	14.1
36세-40세	23.2	35.0	17.8	24.2
41세-45세	23.2	26.3	28.0	25.9
46세-50세	13.1	8.8	12.7	11.8
51세 이상	20.2	17.5	23.7	20.9
계	100.0(99)	100.0(80)	100.0(118)	100.0(297)
평균	43.6	42.9	44.5	43.8
최소	28	25	25	25
최대	73	69	74	74

설립유형별로 시설장의 보육경력을 살펴보면 최소 1년에서 최대 40년까지 나타나 있으며, 평균 경력은 11.6년이였다. 국공립시설장과 법인·단체시설장의 보육경력은 10년 이상이였으며 민간개인시설장과 놀이방 시설장들의 경력은 10년 미만이었다. 설립유형별 비교에서는, 국공립시설장과 민간개인시설장 간에, 국공립시설장과 놀이방 시설장 간에, 법인·단체시설장과 놀이방 시설장 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 이로써 민간개인시설장과 놀이방 시설장의 보육경력이 다른 설립유형에 비해 짧음을 알 수 있다<표 V-4>.

<표 V-4> 설립유형별 시설장 경력

단위 : 년

시설유형	구분	보육시설경력	기타직종경력
국공립	평균	13.9	12.9
	최소	1	1
	최대	30	31
법인·단체	평균	11.5	12.2
	최소	1	2
	최대	40	43
민간개인	평균	9.9	8.9
	최소	1	2
	최대	21	25
가정(놀이방)	평균	7.4	7.5
	최소	2	1
	최대	16	18
계	평균	11.6	11.2
	최소	1	1
	최대	40	43
통계치	표준편차	7.14	8.05
	F값	10.96***	2.84*
	사후검증(Scheffe)	(1,3) (1,4) (2,4)	

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

보육경력 이외에 시설장들이 기타직종에서 종사한 경력은 평균 11.2년이였다. 설립유형별로는 국공립 시설장(12.9년)과 법인·단체 시설장(12.2년)의 기타직종 경력이 평균보다 많았고, 민간개인시설(8.9년)과 놀이방(7.5년) 시설장의 경력이 평균보다 적었다. 전국 보육실태 조사(2002) 결과에 의하면 우리나라 전체 보육시설 시설장의 평균 총경력이 5.3년이고, 현 경력은 4.2년으로 본 조사에서 시설장들이 경력이 더 높게 나타났다.

<표 V-5>를 살펴보면 시설장들의 99.2%가 보육관련 자격증을 소지하고 있는 것으로 나타났다. 시설장들이 가장 많이 소지하고 있는 자격증은 ‘1, 2급 유치원정교사’ 자격증(37.7%)이었다.

국공립시설장은 ‘1, 2급 유치원정교사’ 자격증 보유가 45.9%로 가장 많았고 그 다음이 ‘사회복지사(1급 보육교사)’ 16.2%, ‘1급 보육교사’ 14.9% 순이었다. 법인·단체시설장의 경우는 ‘사회복지사’ 자격증이 28.4%로 가장 많았고, ‘1, 2급 유치원정교사’ 자격증이 26.3%였다. 민간개인시설장은 ‘1, 2급 유치원

<표 V-5> 설립유형별 시설장 자격

단위 : %(명)

구분		국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
자격증	1급 보육교사	14.9	12.6	33.3	42.2	21.5
	2급 보육교사	2.7	3.2	8.0	24.4	6.6
	1, 2급 유치원 정교사	45.9	26.3	41.3	28.9	37.7
	특수교사	0.7	3.2	1.3	0.0	1.4
	사회복지사 (1급 보육교사)	16.2	28.4	5.3	2.2	15.4
	간호사	2.0	3.2	0.0	0.0	1.7
	기타	16.9	22.1	9.3	2.2	14.9
	소계	99.3	98.9	98.7	99.9	99.2
자격증 미소지		0.7	1.1	1.3	0.1	0.8
계		100.0(148)	100.0(95)	100.0(75)	100.0(45)	100.0(363)

정교사' 자격증이 41.3%, '1급 보육교사' 33.3%였다. 놀이방의 경우는 '1급 보육교사' 자격증을 가진 시설장이 42.2%였다.

자격증별로 보면 '사회복지사' 자격증은 정부지원시설의 시설장들이 많이 소유하고 있는 반면 1, 2급 보육교사 자격증은 정부미지원시설의 시설장들이 많이 소유하고 있는 것으로 나타났음을 알 수 있다.

시설장들의 학력 조사에서는, '대학교졸'이 32.8%로 가장 많았고, 다음으로 '전문대졸' 31.5%, '대학원졸' 27.2%이었으며 '고졸'이 8.6%로 가장 낮았다. 설립유형별로는 국공립시설, 법인·단체시설, 민간개인시설 시설장의 경우 대학이상 졸업 비율(91.6%, 92.8%, 95.5%)이 놀이방 시설장(82.5%)에 비해 높았다. 놀이방 시설장은 '고졸'(17.5%)의 비율이 다른 시설에 비해 높아 다른 시설장보다 학력이 낮은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로도 의미 있는 차이를 나타냈다<표 V-6>.

<표 V-6> 설립유형별 시설장 학력

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
고졸	8.4	7.2	5.0	17.5	8.6
전문대졸	26.1	26.5	33.3	55.0	31.5
대학교졸	34.5	36.1	31.7	22.5	32.8
대학원졸	31.1	30.1	30.0	5.0	27.2
계	100.0(119)	100.0(83)	100.0(60)	100.0(40)	100.0(302)
통계치	X ² =23.696 df=9 p=.005				

시설의 소재지역별로 시설장의 학력을 살펴본 결과 통계적으로 의미 있는 차이를 나타냈다<표 V-7>. 대도시 지역 시설장의 경우 대학원 졸업이 42.3%로 학력이 높았다. 이이 비해 읍·면지역 시설장의 경우는 대도시와 중·소도시지역 시설장에 비해 '대학원졸'(15.1%)의 비율이 낮고, '고졸'(13.4%)의 비율이 높았다.

<표 V-7> 소재지역별 시설장 학력

단위 : %(명)

구분	대도시	중소도시	읍면지역	계
고졸	7.2	3.8	13.4	8.8
전문대졸	20.6	35.0	38.7	31.8
대학교졸	29.9	35.0	32.8	32.4
대학원졸	42.3	26.3	15.1	27.0
계	100.0(97)	100.0(80)	100.0(119)	100.0(296)
통계치	X ² =26.311 df=6 p=.000			

<표 V-8>을 살펴보면, 시설장들의 전공은 ‘유아교육학’이 54.8%로 가장 높게 나타났고, ‘사회복지학’ 11.3%, ‘보육학’ 7.8% 순이었다. ‘사회복지학’의 경우는 정부지원시설(국공립 14.3%, 법인·단체16.9%)의 시설장이 정부미지원시설(민간개인 3.5%, 놀이방 2.7%)의 시설장에 비해 전공자가 더 많았다. ‘보육학’의 경우는 정부미지원시설(민간개인 12.3%, 놀이방 24.3%)의 시설장이 정부지원시설(국공립 2.7%, 3.9%)의 시설장에 비해 전공자가 더 많았다.

법인·단체시설장의 경우는 ‘유아교육학’ 전공 다음으로 ‘기타’ 전공이 27.3%로 조사되어 기타 전공 비율이 다른 시설 유형에 비해 높은 편이었다. 이 결과는 전국 보육실태 조사(2002)의 결과와 비교하면 유아교육학 전공이 더 높게 나타난 반면, 보육학 전공이 낮게 나타났다.

<표 V-8> 설립유형별 시설장 전공

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
보육학	2.7	3.9	12.3	24.3	7.8
유아교육학	65.2	40.3	56.1	51.4	54.8
사회복지학	14.3	16.9	3.5	2.7	11.3
아동(복지)학	1.8	1.3	8.8	0.0	2.8
가정(관리)학	1.8	3.9	1.8	2.7	2.5
간호학	0.9	1.3	0.0	0.0	0.7
교육학	4.5	3.9	3.5	0.0	3.5
영양학	0.9	1.3	0.0	0.0	0.7
기타	8.0	27.3	14.0	18.9	15.9
계	100.0(112)	100.0(77)	100.0(57)	100.0(37)	100.0(283)

시설이 소재한 지역별로 시설장의 전공을 살펴보았다<표 V-9>. 대도시와 중·소도시 지역 시설장의 경우 ‘유아교육학’ 전공자의 비율이 가장 높고, 다음이 ‘사회복지학’이었다. 읍·면지역의 경우는 ‘유아교육학’ 전공자가 55%로 가장 높고, 다음으로 ‘기타’ 전공자가 25.7%이었다. 이로써 대도시와 중·소도시 시설장에 비해 읍·면지역으로 갈수록 비전공자들의 비율이 높음을 알 수 있다.

<표 V-9> 소재 지역별 시설장 전공

단위 : %(명)

구분	대도시	중·소도시	읍·면지역	계
보육학	8.7	6.6	8.3	7.9
유아교육학	53.3	56.6	55.0	54.9
사회복지학	16.3	13.2	5.5	11.2
아동(복지)학	4.3	5.3	0.0	2.9
가정(관리)학	3.3	3.9	0.9	2.5
간호학	0.0	1.3	0.9	0.7
교육학	2.2	5.3	3.7	3.6
영양학	2.2	0.0	0.0	0.7
기타	9.8	7.9	25.7	15.5
계	100.0(92)	100.0(76)	100.0(109)	100.0(277)

2. 시설장 근무조건

가. 급여수준

시설장들의 급여를 살펴보면 <표 V-10>과 같이 전체 평균 167.9만원으로 나타났으며, 최소 40만원에서 최대 400만원까지로 차이가 많았다. 설립유형별로 시설장들의 급여를 조사해 보니 통계적으로 의미 있는 차이를 나타냈다.

국공립시설장의 경우 평균 182.1만원으로 다른 시설에 비해 가장 많았고, 놀이방의 시설장이 평균 134.9만원으로 가장 낮았다. 이로써 정부지원시설의 시설장에 비해 정부미지원시설 시설장들의 급여가 뚜렷이 낮음을 알 수 있었다.

<표 V-10> 설립유형별 시설장 급여

단위 : 만원

시설유형	평균	최소	최대
국공립	182.1	120	230
법인·단체	170.7	100	305
민간개인	146.8	40	300
가정(놀이방)	134.9	50	400
계	167.9	40	400
통계치	표준편차 : 46.757 F값 : 8.80 사후검증(Scheffe) (1,3) (1,4) (2,4)		

근무 연수에 따라 호봉이 인상되는지 조사한 결과 ‘호봉이 인상된다’고 대답한 경우는 전체 89.8%이었다. 국공립시설과 법인·단체시설은 각각 98.3%, 97.6%가 ‘호봉이 인상된다’고 대답했고, 민간개인시설은 88.3%가 ‘인상된다’고 대답했다. 놀이방의 경우는 전체의 50%만이 인상된다고 하였고, 시설 간의 이러한 차이는 통계적으로도 의미가 있는 것으로 나타났다<표 V-11>.

<표 V-11> 설립유형별 호봉 인상

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
있다	98.3	97.6	88.3	50.0	89.8
없다	1.7	2.4	11.7	50.0	10.2
계	100.0(120)	100.0(83)	100.0(60)	100.0(40)	100.0(303)
통계치	X ² =84.128 df=3 p=.000				

나. 후생복지

설립유형별로 퇴직금과 초과근무수당이 있는지 알아보았다. 퇴직금의 경우는 전체 시설의 84%가 있다고 답하였다. 국공립시설의 경우는 100%, 법인·단체시설은 97.5%가 퇴직금이 있다고 한 반면 민간개인시설은 63.7%, 놀이방은 22.6%가 퇴직금이 있다고 하였다. 이로써 정부미지원시설의 경우는 정부지원시설에 비해 퇴직금을 보장받지 못하는 비율이 높음을 알 수 있으며 이는 통계적으로도 의미가 있는 것으로 나타났다<표 V-12>.

초과근무수당의 경우는 전체 20%만이 받고 있어 대부분 초과근무에 따른 보상이 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 현상은 설립유형에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한, 본 연구에서 보육교사를 대상으로 한 결과와도 일치한다.

<표 V-12> 설립유형별 퇴직금 및 초과근무수당 유무

단위 : %

구분	퇴직금	초과근무수당
국공립	100.0	22.3
법인·단체	97.5	17.6
민간개인	63.0	19.5
가정(놀이방)	22.6	23.3
계	84.0	20.6

설립유형별로 보험가입율을 조사 한 결과 <표 V-13>과 같이 보험가입율은 전체적으로 높은 것으로 나타났다. 4대 보험 중 가장 높은 가입율을 보인 것은 ‘건강보험’(93.1%)이었으며, 다음이 ‘국민연금’(90.6%), ‘산재보험’(90.3%), ‘고용보험’(89.5%) 순이었다.

설립유형별로 살펴보면 국공립시설과, 법인·단체시설의 경우 4대 보험가입율이 90% 이상으로 높게 나타났다. 이는 본 연구에서 보육교사를 대상으로 한 결과와도 일치한다. 특히 국공립시설의 경우 ‘국민연금’과 ‘건강보험’

가입율은 100% 이었다. 민간개인시설의 경우는 국공립시설과 법인·단체시설 보다는 낮았지만 4대 보험가입율이 80% 이상이었다. 이에 비해 놀이방의 경우는 4대 보험가입율이 다른 시설에 비해 낮았는데 특히 ‘국민연금’(53.6%)과 ‘건강보험’(50%) 가입율은 전체의 절반 수준에 머물렀다. 그리고 시설간의 이러한 차이는 통계적으로도 의미가 있는 것으로 나타났다.

<표 V-13> 설립유형별 보험가입율

단위 : %(명)

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
국공립	100.0	100.0	88.8	90.7
법인·단체	94.9	97.5	97.4	97.4
민간개인	82.6	88.9	90.4	90.2
가정(놀이방)	53.6	50.0	69.0	71.0
계	90.6(241)	93.1(243)	89.5(238)	90.3(241)
통계치	X ² =62.037 df=3 p=.000	X ² =75.745 df=3 p=.000	X ² =18.300 df=3 p=.000	X ² =17.625 df=3 p=.001

휴가를 실시하는 비율에 대해 조사 한 결과 ‘월차휴가’는 전체의 32.1%가 ‘연차휴가’는 76.1%가 사용한다고 답하여 ‘연차휴가’ 사용율이 더 높음을 알 수 있다. ‘출산휴가’는 전체의 75.9%가 사용한다고 응답하였다. ‘월차휴가’는 시설 간에 통계적으로 의미 있는 차이는 나타나지 않았으나 ‘연차휴가’와 ‘출산휴가’의 경우는 통계적으로 의미 있는 차이가 나타났다<표 V-14>. ‘연차휴가’를 가장 많이 사용하는 시설은 국공립시설(89.3%)이었으며, 다음이 민간개인시설(76.2%), 법인·단체시설(68.9%)이었다. 놀이방의 경우는 전체의 50%만이 사용한다고 답하여 다른 시설에 비해 ‘연차휴가’ 사용률이 낮음을 알 수 있다. ‘출산휴가’는 국공립시설과 법인·단체시설이 80% 이상의 실시 비율을 나타낸 반면, 민간개인시설은 66.7%, 놀이방은 22.7%에 그쳐 시설간에 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 V-14> 설립유형별 휴가 실시 비율

단위 : %(명)

구 분	월차휴가	연차휴가	출산휴가
국공립	35.1	89.3	88.3
법인·단체	24.5	68.9	81.1
민간개인	43.2	76.2	66.7
가정(놀이방)	21.7	50.0	22.7
계	32.1(61)	76.1(162)	75.9(151)
통계치		X ² =19.505 df=3 p=.000	X ² =44.069 df=3 p=.000

설립유형별로 ‘연차휴가’ 일수와 ‘출산휴가’ 일수를 살펴보았다<표 V-15>. 전체 평균 ‘연차휴가’ 일수는 13.3일이었고 ‘출산휴가’ 일수는 83일이었다. ‘연차휴가’는 국공립시설이 16일로 가장 길고, 민간개인시설이 12일, 법인·단체시설이 10.7일, 놀이방이 9.9일 이었다. ‘출산휴가’는 국공립시설이 87.9일로 가장 길고, 민간개인시설이 81.0일, 놀이방은 79.8일, 법인·단체시설은 74.3일로 ‘출산휴가’ 일수가 가장 짧았다. 법에서 보장하고 있는 ‘출산휴가’ 기간은 90일이지만 현실적으로 대부분의 교사들은 ‘출산휴가’를 다 사용하지 못하는 것으로 조사되었다. 또 국공립시설의 경우는 최소 60일 이상을 쉬는 반면 다른 시설의 경우는 최소 30일로 출산 후 한달 만에 근무를 하는 것으로 나타나 시설간 차이가 크다는 것을 알 수 있다.

<표 V-15> 설립유형별 연차휴가 및 출산휴가 일수

단위 : 일

구분	연차일수평균	최소	최대	출산휴가일수평균	최소	최대
국공립	16.0	3	23	87.9	60	90
법인·단체	10.7	3	23	74.3	30	90
민간개인	12.0	3	23	81.0	30	90
가정(놀이방)	9.9	5	16	79.8	30	99
계	13.3	3	23	83.0	30	99

출산이나 병가 휴가 시 급여의 지급 유무에 대해 조사한 결과 <표 V-16>과 같이 나타났다. '유급'이라고 답한 비율이 전체의 64.8%로 가장 많고, '부분 유급'은 22.1%, '무급'은 13.1%였다. 국공립시설과 법인·단체시설의 경우는 '유급'이 각각 84.7%, 62.1%로 가장 많았다. 이에 비해 민간개인시설의 경우는 '유급'이 40%, '부분 유급'이 35%, '무급'이 25%로 나타났다. 놀이방의 경우는 '무급'이 58.8%로 가장 많았고 다음이 '부분 유급' 23.5%, '유급'인 경우는 17.6%로 다른 시설에 비해 현저히 낮았다. 시설 간의 이러한 차이는 통계적으로도 의미 있는 차이를 나타냈다.

<표 V-16> 설립유형별 출산 및 병가 휴가 시 급여

단위 : %(만원)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
유급	84.7	62.1	40.0	17.6	64.8
부분 유급	11.2	31.0	35.0	23.5	22.1
무급	4.1	6.9	25.0	58.8	13.1
계	100.0(98)	100.0(58)	100.0(40)	100.0(17)	100.0(213)
통계치	X ² =65.174 df=6 p=.000				

출산이나 병가 휴가 시 비상근 교사를 활용하는지에 대해서 조사 한 결과 <표 V-17>과 같이 나타났다. 전체의 65.4%가 '활용한다'고 대답하였고, '안 한다'고 답한 경우는 34.6%였다. 시설별로 보면 국공립시설(70.4%)이 비상근 교사를 가장 많이 활용하였고, 다음이 법인·단체시설(63.3%), 민간개인시설(62.5%), 놀이방(52.6%) 순이었다.

<표 V-17> 설립유형별 출산 및 병가 휴가 시 비상근 교사 활용

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
한다	70.4	63.3	62.5	52.6	65.4
안 한다	29.6	36.7	37.5	47.4	34.6
계	100.0(98)	100.0(60)	100.0(40)	100.0(19)	100.0(217)

퇴직금, 초과 근무수당, 4대 보험가입, 휴가 등 처우 관련 제도에 대해서 알고 있는지 조사한 결과 <표 V-18>과 같이 전체의 89.5%가 ‘알고 있다’고 답하였다. 시설별로는 국공립시설이 94.8%로 인지율이 가장 높았고, 법인·단체시설이 91.3%, 민간개인시설이 88.1%, 놀이방이 72.5%로 가장 낮았으며 이는 통계적으로도 의미가 있는 것으로 나타났다.

<표 V-18> 설립유형별 처우 관련 제도의 인지

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
알고 있다	94.8	91.3	88.1	72.5	89.5
모른다	5.2	8.8	11.9	27.5	10.5
계	100.0(115)	100.0(8)	100.0(59)	100.0(40)	100.0(294)
통계치	X ² =16.033 df=3 p=.001				

교직원의 휴가를 어떻게 실시하고 있는지 조사해 보았다. 조사 결과 <표 V-19>와 같이 ‘여름과 겨울에 각각 3 - 7일씩 교사가 돌아가면서 휴가를 실시한다’는 비율이 70.2%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘여름에만 3 - 5일 휴가를 실시한다’가 11.3%였다. ‘여름과 겨울에 각각 3 - 7일씩 교사들이 번갈아 휴가를 실시한다’는 비율은 국공립시설이 79.8%로 가장 높았고, 놀이방이 54.8%로 가장 낮았다. 놀이방의 경우는 ‘여름만 7일 쉰다’는 경우가 다른 시설에 비해 23.8%로 가장 높았고, 또 ‘휴가기간에 교육일수를 포함시킨다’는 비율도 14.3%로 가장 높음을 알 수 있었다.

<표 V-19> 설립유형별 교직원 휴가

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
여름과 겨울 각각 3-7일씩 번갈아	79.8	71.6	60.0	54.8	70.2
여름만 7일	6.7	12.3	10.0	23.8	11.3
법정 휴가를 지켜서	5.9	9.9	8.3	0.0	6.6
교사 필요시	5.0	1.2	5.0	4.8	4.0
휴가기간에 교육일수 포함	2.5	2.5	13.3	14.3	6.3
여름만 3-5일	0.0	1.2	0.0	2.4	0.7
기타	0.0	1.2	3.3	0.0	1.0
계	100.0(119)	100.0(81)	100.0(60)	100.0(42)	100.0(302)

다. 고용 및 계약

본 조사에서는 시설장의 근무시간, 보수, 휴가, 상벌 등을 다룬 복무규정이 있는지 조사해 보았다<표 V-20>. 전체의 57%가 복무규정이 '있다'고 답하였고 '없다'고 답한 비율은 40.3%, '모르겠다'는 비율이 2.7%였다.

시설별로 살펴보면 정부지원시설은 복무규정이 '있다'고 답한 비율이 높았다(국공립시설 74.8%, 법인·단체시설 65.9%). 반면 정부미지원시설은 복무규정이 '없다'고 답한 비율이 더 높았다(민간개인시설 56.7%, 놀이방 85.4%).

<표 V-20> 설립유형별 복무규정의 유무

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
있다	74.8	65.9	41.7	12.2	57.0
없다	24.3	28.0	56.7	85.4	40.3
모르겠다	0.9	6.1	1.7	2.4	2.7
계	100.0(115)	100.0(82)	100.0(60)	100.0(41)	100.0(298)

임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약을 한 적이 있는지 조사한 결과 <표 V-21>과 같이 전체의 92.5%가 '없다'고 대답했고 7.5%는 '있다'고 대답했다.

<표 V-21> 임용시 부당한 서면계약 및 구두계약의 유무

단위 : %(명)

구분	계
있다	7.5
없다	92.5
계	100.0(293)

3. 시설장 보수교육

시설장의 연수 참가횟수는 ‘1년에 3회 이상’이 전체 37.2%로 가장 높았고, ‘1년에 1회 이상’은 85.7%였다. ‘참가를 안하는’ 경우는 전체 4.3%에 불과하였다. 설립유형별로 시설장 연수 참가수를 살펴보았더니 통계적으로 의미있는 차이가 나타났다<표 V-22>.

국공립시설장과 민간개인시설장의 경우 ‘1년에 3회 이상 참가한다’는 응답이 각각 52.1%, 34.5%로 가장 높았고, 법인·단체시설장의 경우는 ‘1년에 2회 참가한다’는 비율이 33.7%로 가장 높았다. 이에 비해 놀이방은 ‘연 1회 참가한다’ 비율이 29.3%로 가장 높고, ‘참가 안 한다’는 비율도 12.2%로 나타났다. 이로써 정부미지원시설의 경우 시설장 연수에 참여하는 비율이 정부지원 시설에 비해 현저히 낮음을 알 수 있다.

<표 V-22> 설립유형별 시설장 연수 참가횟수

단위 : %(회)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
참가안함	2.5	3.6	3.4	12.2	4.3
2년에 1회	5.0	10.8	10.3	22.0	10.0
1년에 1회	14.3	24.1	22.4	29.3	20.6
1년에 2회	26.1	33.7	29.3	19.5	27.9
1년에 3회 이상	52.1	27.7	34.5	17.1	37.2
계	100.0(119)	100.0(83)	100.0(58)	100.0(41)	100.0(301)
통계치	x ² =36.159 df=12 p=.000				

현재 보수교육이 실시되는 시간대를 살펴보았다<표 V-23>. ‘평일 오전’에 실시되는 비율이 43.2%로 가장 높았으며, 다음이 ‘주말 및 휴일’(24.2%), ‘평일 오후’ (20.9%), ‘평일 저녁’ (11.7%) 순이었다.

<표 V-23> 보수교육 실시 시간

단위 : %(명)

구분	계
평일 오전	43.2
평일 오후	20.9
평일 저녁	11.7
주말 및 휴일	24.2
계	100.0(273)

설립유형별로 보수교육 희망 실시 시간을 살펴 본 결과 ‘평일 오후’에 실시되기를 원하는 경우가 26%로 가장 많았고, 다음이 ‘평일 오전’ (22.6%), ‘주말 및 휴일’ (20.8%), ‘인터넷’ (18.1%) 순이었다.

국공립시설(34.5%)과 법인·단체시설(27.8%)은 ‘평일 오후’ 시간대를 가장 선호하였고, 민간개인시설(27.1%)과 놀이방(50%)은 ‘주말 및 휴일’ 시간대를 선호하였다. 또 ‘인터넷’을 통한 보수교육을 국공립시설보다 법인·단체시설, 민간개인시설, 놀이방에서 선호하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로도 의미가 있는 것으로 나타났다<표 V-24>.

<표 V-24> 설립유형별 보수교육 희망 실시 시간

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
평일 오전	32.7	19.0	18.6	7.5	22.6
평일 오후	34.5	27.8	22.0	5.0	26.0
평일 저녁	10.0	15.2	10.2	17.5	12.5
주말 및 휴일	11.8	13.9	27.1	50.0	20.8
인터넷	10.9	24.1	22.0	20.0	18.1
계	100.0(110)	100.0(79)	100.0(59)	100.0(40)	100.0(288)
통계치	X ² =51.126 df=12 p=.000				

설립유형별로 보수교육에 참가하기 힘든 이유를 조사해 보았다<표 V-25>. ‘낮 시간에 실시되어 참여할 시간을 내기가 힘들어서’가 39.9%로 가장 많고, ‘업무를 대신할 사람이 없어서’가 28.6%로 나타났다. 정부미지원시설의 경우 정부지원시설보다 ‘낮 시간에 실시되어 참여할 시간을 내기가 힘들어서’ ‘참가하기 어렵다고 답한 비율이 높음을 알 수 있었다. 정부지원시설의 경우는 ‘연수 내용이 마음에 들지 않아서’, ‘연수에 대한 정보가 없어서’ 보수교육에 참가하기 어렵다고 답한 비율이 정부미지원시설에 비해 높았다.

<표 V-25> 설립유형별 보수교육에 참가하기 힘든 이유

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
낮 시간에 실시되어 참여할 시간을 내기가 힘들	32.9	32.4	47.3	57.5	39.9
비용이 부담됨	7.1	4.4	0.0	5.0	4.4
업무를 대신할 사람이 없음	25.9	29.4	32.7	27.5	28.6
연수 내용이 맘에 안 듦	10.6	10.3	9.1	2.5	8.9
연수에 대한 정보가 없음	10.6	7.4	7.3	2.5	7.7
육아 문제	1.2	1.5	0.0	0.0	0.8
기타	11.8	14.7	3.6	5.0	9.7
계	100.0(85)	100.0(68)	100.0(55)	100.0(40)	100.0(248)

연수 참가 시 비용은 누가 부담하는지 조사해 보았다. ‘시설에서 지불한다’고 답한 비율이 전체의 39.5%로 가장 높았고, ‘시설이 일정액 보조하고 나머지는 본인이 지불한다’가 29.8%, ‘본인이 부담한다’가 23.4%로 나타났다.

국공립시설과 법인·단체시설은 ‘시설에서 부담한다’는 경우와 ‘시설에서 일정액 부담하고 나머지는 본인이 지불한다’는 비율이 높았다. 민간개인시설과 놀이방의 경우는 ‘본인이 부담한다’는 비율이 높음을 알 수 있었다<표 V-26>.

<표 V-26> 설립유형별 연수 참가 비용 부담

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
본인	2.5	16.9	46.6	66.7	23.4
시설	48.7	43.4	29.3	17.9	39.5
시설, 본인 함께	40.3	33.7	19.0	5.1	29.8
국가	7.6	6.0	5.2	7.7	6.7
기타	0.8	0.0	0.0	2.6	0.7
계	100.0(119)	100.0(83)	100.0(58)	100.0(39)	100.0(299)

희망하는 보수교육의 내용에 대해 조사해 보았다. 1순위는 ‘부모교육 및 상담’(18.2%)이었고, 2순위는 ‘보육시설 운영방법’(17.1%), 3순위는 ‘보육정책’(15.1%) 이었다. 시설장들은 학부모와의 만남이 빈번하고, 부모교육이나 상담을 시설장이 담당하는 경우가 많으므로 이러한 결과가 나타났음을 짐작해 볼 수 있다. 또 시설장들은 실질적인 시설 운영을 담당하고 있으므로 보육시설 운영 방법에 대해서도 교육받기를 희망하는 것으로 보여진다<표 V-27>.

<표 V-27> 희망하는 보수교육의 내용

단위 : %

구분	빈도
1순위	부모교육 및 상담(18.2%)
2순위	보육시설 운영방법(17.1%)
3순위	보육정책(15.1%)

희망하는 보수교육의 내용을 설립유형별로 살펴보면 다음의 <표 V-28>과 같다. 대체로 시설장들은 ‘보육시설 운영 방법’, ‘부모 교육 및 상담’, ‘보육 정책’에 대한 교육을 희망하고 있었다. 이는 설립유형에 상관없이 비슷하였으며, 순위나 비율에도 큰 차이가 없었다.

<표 V-28> 설립유형별 희망하는 보수교육 내용

단위 : %

구분	보수교육 내용	계
1순위	부모교육 및 상담	18.2
2순위	보육시설 운영방법	17.1
3순위	보육정책	15.1

4. 직업인식 및 직무만족도

가. 직업 선택 동기

시설장들에게 보육직종을 선택한 동기에 대해 물어 보았다. 조사 결과 시설장의 35.7%가 ‘적성에 맞기 때문’이라고 대답했고, 21.0%가 ‘아이들과 생활하는 게 좋음’, 15.7%가 ‘교직에 대한 소명’ 때문이라고 대답하였다. 이로써 대부분의 시설장들은 소신과 사명감을 갖고 보육에 임하고 있음을 알 수 있었다<표 V-29>.

<표 V-29> 시설장의 보육직종 선택 동기

단위 : %(개소)

항목	%(개소)
적성에 맞음	35.7
주변(가족, 친구 등)의 권유	8.2
아이들과 생활하는 게 좋음	21.0
결혼후에도 일할수 있음	3.6
자격취득이 쉬움	0.7
취업의 지속성 보장	2.0
교직에 대한 소명	15.7
우연히	4.9
기타(종교적 관계)외	8.2
계	100.0(305)

나. 직무만족도

근무실태와 관련하여 시설장들이 겪는 어려움에 대하여 알아 본 결과 <표 V-30>에서와 같이 가장 큰 어려움은 ‘열악한 처우(31.0%)’로 나타났다. 구체적으로는 ‘적은 보수’와 ‘업무량과 근무시간 과다’를 이야기하였다. 다음으로 어려운 점은 ‘종사자 관련 운영난’이 25.5%, ‘재정관련 운영난’이 23.3%라고 답하였다. 어려운 점이 없다고 대답한 경우는 0.9%에 불과해 운영에 모두 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

<표 V-30> 근무실태와 관련하여 어려운 점

구 분	%(명)
신분보장(신분보장, 유치원 경력 불인정)	10.8
재정관련 운영난(재정난, 보육료 미납, 원아모집난, 시설낙후)	23.3
종사자 관련 운영난 (교사 구인난, 처우개선, 교사 질 저하, 비담임교사의 필요)	25.5
시설장 처우 열악(적은 보수, 업무량 및 근무시간 과다)	31.0
시설장 주변 관계의 어려움(학부모, 행정담당자, 재단)	8.6
어려운 점 없음	0.9
계	100.0(232)

현재 시설장이 맡고 있는 업무량에 대해 조사해 본 결과 <표 V-31>과 같이 나타났다. ‘적당하다’고 대답한 비율이 32.7%로 가장 많았고, 다음이 ‘많은 편이다’ 25.4% ‘조금 많은 편이다’ 24.4%, ‘매우 많은 편이다’가 17.5%로 나타났다. 이로써 시설장들의 과반수 이상이 업무량이 많다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

업무량이 ‘적당하다’고 느끼는 비율이 가장 높은 곳은 정부지원시설 (국공립시설 39%, 법인·단체시설 39.8%)이었다. 업무량이 ‘매우 많다’고 느끼는 비율이 가장 높았던 곳은 정부미지원시설인 민간개인시설(23.3%)과 놀이방(19.0%)이었다.

<표 V-31> 시설장의 업무량 인지 정도

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
적당하다	39.0	39.8	21.7	16.7	32.7
조금 많은 편이다	19.5	21.7	31.7	33.3	24.4
많은 편이다	26.3	22.9	23.3	31.0	25.4
매우 많은 편이다	15.3	15.7	23.3	19.0	17.5
계	100.0(118)	100.0(83)	100.0(60)	100.0(42)	100.0(303)

시설장으로서 만족하냐는 질문에 대해 전체 시설장의 65.7%는 ‘그렇다’고 대답하였고, ‘그렇지 않다’고 대답한 경우는 34.3%로 나타났다.

시설장으로 ‘만족한다’고 답한 비율이 가장 높은 곳은 법인·단체시설(71.3%)이었으며, 다음이 민간개인시설(65.5%), 놀이방(63.2%), 국공립시설(62.8%)순이었다. 이로써 근무조건이나 처우가 다른 시설에 비해 좋은 국공립 시설장들의 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났음을 알 수 있다<표 V-32>.

<표 V-32> 시설장 만족도

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
그렇다	62.8	71.3	65.5	63.2	65.7
아니다	37.2	28.8	34.5	36.8	34.3
계	100.0(113)	100.0(80)	100.0(55)	100.0(38)	100.0(286)

시설장으로서 만족하지 못하고 있는 경우 그 이유를 알아보았더니 <표 V-33>에서와 같이 전체의 60%가 ‘시설장의 처우가 열악해서’라고 답하였다. 구체적으로는 보수가 적고 업무량과 근무시간이 과다해서 만족하지 못한다고 답하였다. 시설장으로서 만족하지 못하는 그 다음 이유로는 ‘신분보장이 불확실해서’가 15.6%, ‘재정과 관련해서 운영에 어려움이 있어서’가 11.1%로 나타났다.

<표 V-33> 시설장으로서 만족하지 못하는 이유

구 분	%(명)
1. 불확실한 신분보장	15.6
2. 재정관련 운영난 (재정난, 원아모집난)	11.1
3. 시설장 처우 열악 (적은 보수, 업무량 과다, 근무시간 과다)	60.0
4. 시설장 주변 관계의 어려움 (학부모, 행정담당자, 재단)	8.8
5. 유아의 각종 사고에 대한 과중한 책임	2.2
6. 기타	2.2
계	100.0(90)

시설장으로서 시설을 운영하는데 어려운 점은 무엇인지 알아보았다<표 V-34>. 전체의 32.5%가 ‘재정과 관련해서 운영에 어려움이 있다’고 답하였다. 구체적으로는 원아모집난, 보육비 미납 등으로 인해 재정에 어려움이 있다고 하였다. 그 다음으로 어려운 점은 ‘교사 관리’(28.1%), ‘시설장 주변인과의 어려움’(13.0%)으로 나타났다.

<표 V-34> 시설장으로서 어려운 점

구분	%(명)
1. 신분보장	2.7
2. 재정관련 운영난 (전반적 운영관리의 어려움, 재정난, 원아모집난, 보육비 미납)	32.5
3. 교사 관리(종사자 관리, 교사 처우 열악, 적은 교육기회, 교사의 질 저하, 교사 구인난)	28.1
4. 시설장 처우 열악(업무과다, 시간과다, 적은 보수)	11.6
5. 시설장 주변인들과의 관계 어려움(재단, 학부모, 행정기관)	13.0
6. 유아의 각종 사고에 대한 과중한 책임	11.3
7. 어려운 점 없음	0.7
계	100.0(292)

<표 V-35>에서와 같이 시설장들에게 7가지 항목에 대해 어느 정도 만족하는지 물어 보았다. 7가지 항목은 급여수준, 휴가, 회식 등 복리후생 수준, 재교육 등 전문성 지원 수준, 근무시간, 담당 업무, 직업적 전망, 사회적 인정이었다. 시설장들은 4점 척도로 답하였는데 ‘매우 만족’할 경우는 1점, ‘매우 불만족’할 경우는 4점에 표시하였다.

시설장들은 7가지 항목 중 ‘직업적 전망’과 ‘사회적 인정’, ‘담당 업무’에 대해서는 ‘대체로 만족한다’고 답하였으나 ‘급여 수준’, ‘복리후생 수준’, ‘근무시간’, ‘전문성 수준’에 대해서는 ‘대체로 불만족하다’고 답하였다.

시설별로 살펴보면 국공립시설, 법인·단체시설, 민간개인시설의 경우 ‘급여수준’에 대해서는 대체로 불만족 한다고 답하였다. 이에 비해 놀이방의 경우는 ‘복리후생 수준’에 대체로 불만족 한다고 답하였다. 그리고 모든 시설의 시설장들은 ‘직업적 전망’에 대해서는 대체로 만족한다고 생각하고 있었다.

<표 V-35> 설립유형별 시설장 만족도

	급여 수준	복리후생 수준	전문성 수준	근무 시간	담당업무	직업적 전망	사회적 인정
국공립	3.0 (0.80)	2.7 (0.75)	2.7 (0.69)	2.4 (0.71)	2.3 (0.72)	2.3 (0.92)	2.4 (0.90)
법인·단체	3.0 (0.82)	2.7 (0.74)	2.7 (0.73)	2.6 (0.75)	2.4 (0.70)	2.2 (0.79)	2.3 (0.75)
민간개인	3.0 (0.77)	2.8 (0.76)	2.8 (0.75)	2.5 (0.74)	2.5 (0.72)	2.2 (0.69)	2.3 (0.67)
가정(놀이방)	2.7 (0.76)	2.8 (0.69)	2.8 (0.68)	2.8 (0.83)	2.6 (0.69)	2.2 (0.77)	2.5 (0.79)
계	2.9 (0.80)	2.7 (0.74)	2.7 (0.71)	2.5 (0.75)	2.4 (0.71)	2.3 (0.82)	2.4 (0.80)

* 매우 만족: 1점, 대체로 만족: 2점, 대체로 불만족: 3점, 매우 불만족: 4점

다. 이직 및 전직에 대한 태도

시설장으로 근무하면서 직장을 옮긴 경험이 있는지에 대해서 조사 한 결과 ‘없다’고 80.9%가 대답하였고, ‘있다’고 대답한 경우는 19.1%로 대부분은 이직 경험이 없는 것으로 나타났다. 이직 경험은 국공립이 23.7%로 가장 높고, 놀이방이 2.4%로 가장 낮았으며, 이직 경험의 유무는 통계적으로도 의미가 있는 것으로 나타났다<표 V-36>.

<표 V-36> 설립유형별 시설장의 이직 경험 유무

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
있다	23.7	22.2	16.9	2.4	19.1
없다	76.3	77.8	83.1	97.6	80.9
계	100.0(118)	100.0(81)	100.0(59)	100.0(41)	100.0(299)
통계치	X ² =9.703 df=3 p=.021				

이직한 경우 <표 V-37>에서 보여지듯이 이직 횟수는 평균 1.6회로 최대 5회에서 최소 1회의 분포를 보였다. 시설별로는 놀이방이 2회, 국공립시설이 1.7회, 법인·단체시설이 1.6회, 민간개인시설이 1.1회 순으로 민간개인시설이 제일 낮았다. 놀이방의 경우는 시설장의 이직 경험이 거의 없지만, 있는 경우 그 횟수가 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 V-37> 설립유형별 시설장들의 이직 횟수

단위 : 회

시설유형	평균	최소	최대
국공립	1.7	1	4
법인·단체	1.6	1	5
민간개인	1.1	1	2
가정(놀이방)	2.0	2	2
계	1.6	1	5

이직했을 때 전 근무지의 경력을 인정받는지 살펴보았더니 <표 V-38>과 같이 나타났다. 경력을 인정받는 경우가 전체의 43.2%, 인정받지 못하는 경우가 56.8%로 인정받지 못하는 경우가 조금 더 많았다.

특히 놀이방은 경력을 인정받지 못하는 비율이 81.3%로 다른 시설에 비해 높았고, 다음이 국공립시설로 61.8%이었다. 경력을 인정받는 비율이 다른 시설에 비해 높았던 곳은 민간개인시설로 57.7%이었고, 다음이 법인·단체시설로 52.3% 이었다. 이러한 시설간의 차이는 통계적으로도 의미가 있었다.

<표 V-38> 이직 시 시설장의 경력 인정 유무

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
있다	38.2	52.3	57.7	18.8	43.2
없다	61.8	47.7	42.3	81.3	56.8
계	100.0(76)	100.0(44)	100.0(26)	100.0(16)	100.0(162)
통계치	X ² =8.386 df=3 p=.039				

이전 근무지의 경력이 인정되는 경우, 총 경력 중 어느 정도가 인정되는지 살펴보았다. 이직 경험이 있는 시설장의 총 경력은 평균 15년으로 최소 2년에서 최대 40년까지 분포를 보였고, 그 중 8.4년을 인정받고 있었다.

시설별로 살펴보면 총 경력이 가장 길었던 곳은 국공립시설로 16.2년이었고 평균 9.8년을 인정받았다. 총 경력이 짧았던 시설은 민간개인시설로 8.9년이었고, 그 중 4.9년을 인정받았다. 총 경력 중 인정되는 경력의 비율을 살펴보니 국공립시설은 60.7%, 법인·단체시설은 45.7%, 민간개인시설은 54.9%, 놀이방은 67.5%로 법인·단체시설이 다른 시설에 비해 인정받는 년수가 가장 짧음을 알 수 있었다<표 V-39>.

<표 V-39> 설립유형별 이전 근무지의 경력 인정

단위 : 년수

시설유형	총 경력 평균	최소	최대	인정경력 평균	최소	최대
국공립	16.2	2	30	9.8	1	25
법인·단체	16.1	4	40	7.3	1	18
민간개인	8.9	2	21	4.9	1	11
가정(놀이방)	10.0	5	18	6.8	3	10
계	15.0	2	40	8.4	1	25

다른 어린이집으로 직장을 옮겨야겠다고 생각해 본 적이 있는지에 대해서 조사해 보았다. 전체의 74.2%가 ‘생각한 적 없다’고 대답했고, ‘가끔 생각한다’ 20.8%, ‘자주 생각한다’ 4.9%로 대부분의 시설장이 이직을 고려하고 있지 않음을 알 수 있다.

이직을 자주 생각하는 경우는 놀이방이 8.1%로 가장 높았지만, 가끔 생각하는 경우는 민간개인시설이 30.9%로 가장 높았다. 이직을 고려하지 않는 비율이 가장 낮은 경우는 법인·단체시설장으로 <표 V-40>에서와 같이 나타났다.

<표 V-40> 설립유형별 이직 고려 여부

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
자주 생각한다	5.3	1.3	7.3	8.1	4.9
가끔 생각한다	19.5	15.4	30.9	21.6	20.8
생각한 적 없다	75.2	83.3	61.8	70.3	74.2
계	100.0(113)	100.0(78)	100.0(55)	100.0(37)	100.0(283)

이직을 생각해 본 적이 있는 시설장에게 그 이유에 대해서 물어 본 결과 <표 V-41>과 같이 나타났다. ‘봉급이 낮아서’ 이직을 생각해 본 적이 있다고

대답한 시설장이 전체의 21.5%로 가장 많았고 그 다음이 ‘근무량이 많아서’, ‘승진 가능성, 일에 대한 정당한 평가가 없고, 신분보장이 안 되어서’라고 응답한 비율이 18.8%로 같았다. ‘충분한 교육프로그램을 제공하지 못해서’가 10.2%로 다음 순으로 나타났다.

국공립시설의 경우는 ‘봉급이 낮아서’가 22.1%로 가장 높고, 그 다음이 ‘신분보장이 안 돼서’가 20.8%, ‘근무량이 많아서’가 16.9%였다. 민간개인시설은 ‘신분보장이 안 되어서’가 21.3%로 가장 많았고, ‘근무량이 많아서’가 17%, ‘봉급이 낮아서’가 14.9% 이었다. 놀이방의 경우는 ‘봉급이 낮아서’가 26.7%로 높고, ‘근무량이 많아서’가 23.3%, ‘신분보장이 안 되어서’가 20%였다.

<표 V-41> 설립유형별 이직 희망 이유

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정 (놀이방)	계
근무량이 많음	16.9	21.9	17.0	23.3	18.8
봉급이 낮음	22.1	25.0	14.9	26.7	21.5
충분한 교육프로그램 제공을 못함	6.5	12.5	12.8	13.3	10.2
승진 가능성이나 일에 대한 정당한 평가가 없거나 신분보장이 안됨	20.8	9.4	21.3	20.0	18.8
다른 교사, 직원 또는 부모와 관계 나쁨	0.0	3.1	0.0	6.6	1.6
개인적인 문제(결혼, 출산 육아등)	7.8	6.3	6.4	0.0	5.9
시설 환경이 나쁨	10.4	6.3	10.6	3.3	8.6
건의나 의견이 받아들여지지 않음	5.2	6.3	8.5	0.0	5.4
아이들이 사고와 문제를 일으킴	1.3	0.0	0.0	3.3	1.1
경영난	9.1	9.4	8.5	3.3	8.1
합계	100.0 (77)	100.0 (32)	100.0 (47)	100.0 (30)	100.0 (186)

직장을 옮길 경우 보육시설이 아닌 타 직종으로 옮기기를 원하는지에 대해서 알아보았다<표 V-42>. 시설장의 30.1%는 그렇다고 대답했고, 69.9%는 그렇지 않다고 대답해 대부분의 시설장이 타 직종으로는 이직을 희망하지 않

는 것으로 나타났다. 타 직종으로 이직을 희망하는 비율이 가장 높았던 시설은 민간개인시설(35.7%)이었고, 가장 낮은 비율을 보인 곳은 국공립시설로 25.7%였다.

<표 V-42> 설립유형별 타직종으로의 이직 희망 유무

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
예	25.7	31.3	35.7	32.1	30.1
아니오	74.3	68.8	64.3	67.9	69.9
계	100.0(74)	100.0(32)	100.0(42)	100.0(28)	100.0(176)

보육직을 그만두는 것을 고려해 본 적이 있느냐는 질문에 다음의 <표 V-43>과 같이 나타났다. 시설장의 절반 정도인 50.5%는 ‘생각한 적이 없다’고 대답했고, ‘가끔 생각한다’가 43.2%, ‘자주 생각한다’는 응답은 6.3%에 불과했다. 시설별로 살펴보면 국공립시설장의 57.1%가 법인·단체시설장의 50%가 ‘생각한 적이 없다’고 대답했으나 민간개인시설장과 놀이방 시설장은 이보다 낮은 43.9%, 42.5%가 ‘생각한 적이 없다’고 답하였다. ‘자주 생각한다’는 비율이 높았던 곳은 법인·단체시설장으로 9.0%를 보였다.

<표 V-43> 설립유형별 시설장의 보육직 사직 희망율

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
자주 생각한다	4.5	9.0	7.0	5.0	6.3
가끔 생각한다	38.4	41.0	49.1	52.5	43.2
생각한 적이 없다	57.1	50.0	43.9	42.5	50.5
계	100.0(112)	100.0(78)	100.0(57)	100.0(40)	100.0(287)

보육직을 그만 두고 싶은 경우, 그 이유에 대해서 물어 보았더니 ‘근무량에 비해 봉급이 낮아서’가 30.9%로 가장 많았고, ‘일에 대한 정당한 평가가 없어

서가' 23.0%, '충분한 교육 프로그램을 제공하는데 한계가 있어서'가 12.8%, '과중한 책임'이 12.3%였다. 놀이방 시설장의 경우 '근무량에 비해 봉급이 낮아서' 보육직을 사직하고 싶어 한다고 응답한 비율이 41.7%로 다른 시설에 비해 월등히 높음을 알 수 있었다<표 V-44>.

<표 V-44> 시설장들의 보육직 사직 희망 이유

단위 : %(명)

구분	국공립	법인·단체	민간개인	가정(놀이방)	계
근무량에 비해 봉급이 낮음	30.5	28.1	27.9	41.7	30.9
일에 대한 정당한 평가가 없음	22.0	25.0	24.6	19.4	23.0
충분한 교육프로그램을 제공하지 못하고 있다는 한계를 느껴서	12.2	15.6	11.5	11.1	12.8
사회적 인식이 좋지 못해서	6.1	4.7	9.8	2.8	6.2
인간관계가 어려워서	4.9	6.3	1.6	5.6	4.5
개인적인 문제 (결혼, 출산, 육아 등)	8.5	1.6	8.2	2.8	5.8
과중한 책임	12.2	14.1	9.8	13.9	12.3
적성에 안 맞음	1.2	0.0	1.6	0.0	0.8
기타	2.4	4.7	4.9	2.8	3.7
합계	100.0 (82)	100.0 (64)	100.0 (61)	100.0 (36)	100.0 (243)

5. 소결

시설장은 보육교사와 함께 보육 시설의 방향과 질적 수준을 결정짓는 중요한 위치이며, 특히 시설장의 보육에 대한 이념과 근무 만족도는 보육 시설 운영에 많은 영향을 미친다. 본 연구에서 조사한 시설장의 근무 조건은 기관에 따라 큰 차이를 나타내고 있었으며, 이러한 조건은 시설장의 근무 만족도와 밀접한 관련성을 나타내고 있다.

시설장의 평균 연령은 43.9세이고 거의 대부분이 대졸(전문대졸 포함)이며 유아교육 전공자가 많았다. 보육시설 평균 경력은 11.6년이었고, 평균 168만원의 보수를 받는데 편차가 크게 나타났다. 전반적으로 정부미지원시설장들의 급여가 더 낮고 퇴직금도 보장받지 못하는 비율이 높은 편이며 초과근무에 따른 보상은 시설에 상관없이 거의 받지 못하는 것으로 나타났다.

근무실태와 관련하여 시설장들이 겪는 어려움으로 보고된 적은 보수와 과다 업무량은 보육교사와 유사하였으며, 시설장만이 겪는 어려움은 종사자 관련 운영난과 재정관련 운영난 등이다. 종사자 관련 어려움은 앞서 교사들의 실태 조사에서 나타난 바와 같이 잦은 이직율로 인해 연중 교사 수급의 문제로 인해 큰 어려움을 겪고 있으며, 이는 보육 시설의 재정적 측면과도 순환적으로 연관되어 있다. 원아모집 난과 보육비 미납 등으로 인해 재정에 어려움이 생기게 되고, 이로 인해 교사의 급여를 충분히 지급하지 못하고, 교사의 잦은 교체로 보육의 질이 저하되고, 이는 다시 원아 모집에 영향을 주기 때문이다. 이러한 현상은 국공립 시설보다는 놀이방이나 민간 보육 시설에서 더욱 심각하게 나타나는 현상이며, 전반적인 보육의 질을 저하시키는 원인이 되기도 하므로 교사 수급 및 배치 문제에 대한 적절한 대책이 마련되어야 한다.

놀이방을 제외하고 시설별 보험가입율은 전체적으로 높은 편이며, 4대 보험 중 건강보험 가입율이 가장 높았다. 연차휴가와 출산휴가는 다수의 시설장이 사용하지만, 월차휴가 사용 비율은 낮았으며 출산휴가 법정기간 90일도 보육시설 유형에 상관없이 모두 다 사용하고 있지 못하는 것으로 조사되었다. 출산이나 병가휴가 시 정부지원시설은 반수 이상이 유급이었고 정부미지원시설은 무급이 많았으며, 대체인력은 대부분 비상근 교사를 활용하였는데 활용도는 국공립시설, 법인·단체시설, 민간개인시설, 놀이방 순으로 나타났다. 퇴직금, 초과 근무수당, 4대 보험가입, 휴가 등 처우 관련 제도에 대해 다수의 시설장이 알고 있었으며, 여름과 겨울에 각각 3-7일씩 돌아가면서 휴가를 실시하고 휴가기간에 교육 일수를 포함시키기도 하였다. 절반 이상의 시설이 복무규정을 갖추고 있고, 임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약은 소

수의 놀이방을 제외하고 거의 없었다.

시설장의 대다수는 1년에 1회 이상 시설장 연수에 참가하지만 정부미지원 시설이 시설장 연수에 참여하는 비율은 현저히 낮게 나타났다. 시설장 대부분은 평일 오후에 보수교육이 실시되기를 원하였으며, 보수교육에 참가하기 힘든 이유로 낮 시간에 실시되어 참여할 시간을 내기가 힘들다는 점을 들었고, 정부지원시설은 연수 내용이 마음에 들지 않거나 연수에 대한 정보가 없어서 보수교육에 참가하기 어렵다고 답하였다. 연수 참가 시 비용은 절반 이하가 시설에서 지불한다고 응답했는데, 정부지원시설은 시설에서 부담한다는 경우와 시설에서 일정액을 부담하고 나머지는 본인이 지불한다는 비율이 높았고, 정부미지원시설은 본인이 부담한다는 비율이 높았다. 시설장들이 희망하는 보수교육의 내용의 순위는 시설유형에 상관없이 부모교육 및 상담, 보육시설 운영방법, 보육정책 순으로 나타났다.

시설장의 보수교육은 보육 시설 운영에 매우 중요한 역할을 할 것으로 예상되나 전반적으로 그리 높지 않은 참여율을 보였으며, 특히 정부미지원시설은 정부지원시설에 비해 시설장 연수에 참여하는 비율이 현저히 낮았다. 이러한 원인은 보수교육이 이루어지는 시기와 시간, 비용, 연수 내용 등 여러 가지 제약과 부적절함 때문인 것으로 나타났다. 시설장 보수교육 운영 시 현재 문제점을 파악하여 많은 시설장들이 활용할 수 있는 보수교육이 이루어진다면 시설장이 다시 보육 시설로 돌아가서 교사에게 정보를 전달하고 재교육할 수 있는 연계 교육의 효과까지도 얻을 수 있을 것이다.

시설장들은 직업 선택 동기로 적성, 아이들과 생활하는 게 좋아서, 그리고 교직에 대한 소명을 들었고, 근무실태와 관련하여 시설장들이 겪는 가장 큰 어려움은 열악한 처우, 즉 적은 보수, 업무량과 근무시간 과다, 종사자 관련 운영난, 재정관련 운영난 등이었다. 시설 운영시 어려움은 재정과 관련된 어려움이 가장 많이 보고되었고 직업적 전망과 사회적 인정, 담당 업무에 대해서는 대체로 만족한다고 답하였으나 급여 수준, 복리후생 수준, 근무시간, 전문성 수준에 대해서는 대체로 불만족한다고 답하였다.

다수의 시설장이 이직 경험이 없다고 답하였고, 이직했을 때 전 근무지의

경력을 인정받지 못하는 경우가 더 많았다. 놀이방과 민간개인시설의 시설장은 낮은 봉급으로 인해 이직에 대해 가끔 고려하는 편이지만 대부분의 시설장은 타 직종으로의 이직을 희망하지 않으며, 시설장의 절반 정도는 보육직을 그만 둘 것을 생각한 적이 없는 것으로 나타났다. 반면 사직하고 싶은 이유는 근무량에 비해 낮은 봉급 때문이며 이는 놀이방에서 특히 높게 나타났다.

전반적으로 시설장의 처우나 복지후생 수준은 시설유형별로 차이가 많고 시설장이 경험하는 운영상의 어려움 또한 다른데, 대체적으로 정부지원시설이 정부미지원시설보다 나은 편이긴 하다. 그러나 시설유형에 상관없이 타직종에 비해서는 열악한 수준이다. 시설장의 운영 철학이나 의지, 지식 정도에 따라 보육시설의 운영방침이나 교육과정 실제에서 현저한 차이가 발생할 수 있다는 점을 고려할 때, 유능한 시설장이 보육현장에서 최선을 다할 수 있도록 개선된 급여 수준과 복지후생 수준, 자기 개발에의 여건이 제공되어야 할 것이다.

VI



보육교사 전문성 향상 방안

-
1. 보육교사 양성 및 보수교육과정 개선 195
 2. 보육교사 근무환경 및 근로조건 개선 200

1. 보육교사 양성 및 보수교육과정 개선

가. 보육교사 양성과정 정비

1) 문제점

보육의 질은 보육교사의 질로 결정된다. 보육교사의 자질은 수준 높은 교사 양성교육과 역할 시작에 적절한 근무환경 및 처우가 주어졌을 때 충분히 발휘될 수 있다.

기존의 보육교사 양성과정은 미시적 교사 수급을 위하여 단기간인 1년 과정의 보육교사교육원을 시작으로 이루어져 왔으며, 열악한 근무환경과 낮은 보수로 인해 보육교사의 전문성과 처우 개선이 시급한 실정에 놓여있다. 보육교사의 자격은 대학과 대학교의 보육관련 전문학과까지 설치되긴 하였으나, 아직 전문인으로서 국가의 인정을 받지 못하고, 다만 자격을 인정하는 정도의 수준에 머물고 있다. 뿐만 아니라 개인 민간시설이 전체의 84%를 차지하다 보니, 재정이 열악하고 운영이 불투명하여 보육교사의 직무와 책임에 적절한 인력관리가 제대로 이루어지지 않고 있다.¹⁰⁾

본 조사 결과에서도 보육교사교육원 졸업생이 22.6%, 고졸 11.2%로 나타나 전문성 보장에 미흡하다고 지적되고 있다.

보육교사교육원은 공통된 교육과정을 가지고 있는 반면 단기간이며, 전문대학 이상의 경우 공통된 부분이 없으며 보호영역 및 지역사회와의 협력관계 등 보육의 전문 영역이 취약하다는 지적이다(보건복지부·한국보건사회연구원, 1998).

특히 민간시설 보육교사들의 학력이 국·공립 및 법인시설(정부지원시설) 보육교사 학력에 비해 상대적으로 낮다. 이는 국·공립 및 법인시설의 보수가 민간시설에 비해 높기 때문인 것으로 해석된다. 학력이 낮다고 해서 받드

10) 유희정(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구. 여성부 용역연구보고 2003-6.

시 교사의 자질도 낮다고 평가할 수는 없으나, 보육 전문가로 양성될 수 있는 충분한 시간은 아니며, 낮은 학력은 다시 낮은 보수를 야기할 수 있다.

시설장의 경우에도 가정보육시설의 경우 2급 보육교사(24.4%)가 국공립시설(2.7%), 법인·단체(3.2%), 민간개인(8.0%) 보다 많았고, 학력별 비교에서도 고졸 시설장 비율은 가정보육시설(17.5%)에서 국공립시설(8.4%), 법인·단체(7.2%), 민간개인(5.0%)에 비하여 높게 나타나 우선적으로 가정보육시설 시설장들의 전문성 향상 방안이 제기되고 있다.

2) 제언

- 보육교사의 전문성이 보육서비스 결정의 우선적 요인이라는 연구결과들에 따라 보육교사 자격제도 도입, 양성과정 정비 등이 논의되어 왔다. 그 결과에 기초하여 영유아보육법이 개정되었고, 2005년 1월부터 시행 예정인 시행령에 선행연구 결과들이 포함된 것은 다행한 일이다.
- 보육교사 전문성 확보에 문제가 있다고 지적되는 보육교사교육원을 통한 교사배출 과정에 대한 보다 세부적인 자문감독이 요구된다. 기존의 보육교사교육원 출신 교사는 보조교사 또는 준교사의 역할을 위해 활용할 수 있고, 보육교사 교육원 설치기준, 교원기준 등을 강화하여 보육교사 보수교육기관으로 활용하는 방안을 마련할 수 있다.
- OECD국가들을 중심으로 도입되고 있는 ‘ECEC(Early Childhood Education and Care)’ 용어는 보육의 질을 높일 수 있는 중요한 개념이며, 이에 기초하여 유아교육과 보육교사를 통합적 양성, 관리하기 시작한 스웨덴과 싱가포르의 사례들은 우리나라 보육교사 배출 정책에 참고가 될 수 있을 것이다. 이러한 사례를 우리나라에 적용한다면 유아교사와 보육교사 양성을 통합 관리할 수 있으며 다음과 같다.

관련학과		취득 자격증
<ul style="list-style-type: none"> ○ 유아교육학과 ○ 보육학과 ○ 아동관련학과 	이수과목에 따라 선택적으로	<ul style="list-style-type: none"> → 유아교사 자격증 → 보육교사 자격증

나. 보육교사 보수교육과정 정비

1) 문제점

본 조사결과 보육교사의 86%는 보수교육에 참가하고 있는 것으로 나타났다. 참가횟수에서는 1년에 1회(28.0%), 1년에 2회(27.4%), 1년에 3회 이상(28.5%), 1년에 1회 미만(16.1%)으로 나타났고, 이 결과는 한국보육교사회(2002) 연구에 비해 보수교육 참가횟수가 늘었음을 알 수 있다(1년에 1회 미만 24.5%).

그러나 보육교사들이 하루평균 10.1시간 근무하고 있음을 감안할 때 이들이 실제로 보수교육에 참여할 수 있는 기회제공 방안이 마련되어야 할 것이다. 실제로 본 조사의 심층면접 결과 보육교사들이 가장 요구하는 사항은 보육교사로서의 전문성 향상을 위한 보수교육 참가기회의 확대와 실질적인 참가지원 방안이었다.

2) 제언

보육교사들이 실제로 보수교육에 참가할 수 있는 지원방안은 다음과 같다.

- 보수교육 참가시간 확보 : 종일 근무를 하고 저녁시간 혹은 주말 및 휴일, 휴가를 활용하여 보수교육에 참가하도록 하는 것은 차선책이다. 이들이 낮 동안 보수교육에 참가할 수 있는 대체교사 지원이 요구된다. 본 조사 결과 보육교사들이 희망하는 보수교육 시간대로 ‘평일 오전

(33.1%)', '인터넷 교육(24.5%)' 등이었다. 보육교사들이 보수교육에 참가하지 않는 이유로는 '보수교육에 참가할 수 있는 시간을 내기 어려워서'가 69.5%로 가장 높았다. 특히 보육교사들의 보수교육 참가는 정부 미지원시설이 정부지원시설에 비하여 보수교육 참여가 월등히 낮게 나타나고 있어 이들에 대한 대체 인력지원이 요구된다.

- 보수교육프로그램 개설 확보 : 현재 개설된 보수교육프로그램은 횟수와 장소가 지역에 따라 제한적이어서 보수교육을 받고 싶어도 받지 못하는 경우가 매우 많은 실정이다. 보육교사들이 보수교육에 참가하는 시간이 용이하지 않은 현실을 감안한다면 지역 보육 정보센터와 지역 사회의 전문기관, 보육관련 협의회 등을 활용하여 다양하고, 편리하게 보수교육을 받을 수 있는 기회를 확대해 나가야 할 것이다.
또한 사이버 보수교육 시스템을 마련하여 사이버 교육과 직접 참여 교육이 적절히 활용될 수 있는 방안도 활용할 수 있을 것이다.
- 보육내용 : 보육교사들이 원하는 보수교육 내용은 '영유아 문제행동지도'(24.1%), '부모교육 및 상담'(18.5%), '영유아 보육방법'(15.5%), '영유아 특별활동 지도'(11.0%) 순으로 나타났다. 반면 시설장들이 요구하는 보수교육 내용은 '부모교육 및 상담'(18.2%), '보육시설 운영방법'(17.1%), '보육정책'(15.1%) 순으로 나타나 보육교사들은 보다 현장중심적인 교육을, 시설장들은 국가의 보육정책 혹은 시설운영 전반에 관한 교육에 요구가 높음을 알 수 있었다. 보수교육 내용은 이러한 요구를 참고하여 실시되어야 할 것이다.
- 교육방법 : 보수교육 방법과 관련하여 보육시설 종사자가 10만명을 넘어서고 있음에도 불구하고 이들에 대한 보수교육 운영이 체계화되어 있지 못하다. 그 결과 보수교육이 도움이 되지 않는 것은 교육내용이 형식적이거나 혹은 교육내용이 이론 중심이어서라는 지적이 있다. 따라

서 보수교육은 직급별 주요 담당업무를 분석한 후 이에 기준한 보수교육의 내용과 이수시간이 마련되어야 할 것이다. 특히 보육교사 보수교육의 경우 40시간 교육을 이수하도록 되어있으나, 유아교사가 승급을 위해서는 80시간의 보수교육을 이수해야하는 점, 혹은 싱가포르의 경우 승급을 위해서는 최소 5개월(165시간)에서 2년(1,170시간)까지 이수해야 하는 사례들을 살펴볼 때 우리의 보육교사들이 승급을 위해 이수해야하는 40시간은 적으며 최소 80시간 이상의 교육이 실시되어야 할 것이다. 또한 보수교육을 담당하는 강사에 대한 자격 조건을 강화하여 보수교육을 받은 후 즉시 현장에서 활용될 수 있도록 보수교육 내용의 내실화 역시 강조되어야 할 것이다.

다. 보육교사를 위한 자율장학의 활성화 방안

1) 문제점

90% 이상의 보육교사가 보수교육 등 보육시설 외에서 실시되는 집합교육(On the Job Training)에 참가하고 있는 것으로 조사된 반면, 아동관찰일지 쓰고 토론모임(67.2%), 강사 초빙이나 동료교사를 통한 교육(62.6%), 전문서적을 읽거나 세미나 참석 후 토론하기(51.3%) 등과 같은 보육시설 자율연수에 참가하는 비율은 상대적으로 낮았다. 그런데 교사들 대부분은 보수교육 내용과 교육환경에 대해 불만이 많다. 즉, 보수교육의 내용이 실제 현장에서 적용하기에 미흡하다고 보고, 교육비용과 교육시기, 교육장소, 교육시간 등도 교사들의 요구에 적합하지 않아서 자기개발 동기를 충분히 유발시키지 못하고 교육의 효과를 저하시키는 요인으로 작용하고 있다고 보는 것이다.

2) 제언

- 보육교사의 전문성 향상을 위해서는 보수교육을 비롯한 각종 교육이나 연수 기회를 늘리는 것도 중요하지만, 교사들이 자율장학 활동을 통해서 직접 자신을 평가해보며 동료교사나 전문가의 구체적이고 실제적인

지도와 조언을 받는 기회를 확대할 필요가 있다. 자율장학이란 구성원 각자가 실제 현장에서 활용도가 높은 내용을 중심으로 자율적으로 그리고 구성원 상호간 공동의 협력을 통해 다양한 형태로 계속적으로 이루어지는 장학 과정을 말한다. 자율장학은 원내 자율장학, 타 보육시설과의 협력장학, 지역별 자율장학을 포함하는데, 보육시설의 장학여건에 따라 자율장학의 범위를 조정할 수 있다. 자율장학이 활성화되도록 하기 위해서는 장학활동의 계획에서부터 실행, 평가의 전 과정에 걸쳐 교사들의 능동적이고 적극적인 참여를 지원하고, 무엇보다 수업이나 업무 부담을 완화하여 자발적으로 참여할 수 있는 시간적 여유를 확보하도록 도와주어야 한다. 또한 자율장학의 확산을 위한 지속적인 교육 및 홍보가 필요하다.

2. 보육교사 근무환경 및 근로조건 개선

가. 보육교사 업무지원 방안 강구

1) 문제점

본 조사결과 보육교사의 시간대별 업무는 시설유형, 지역, 대상 영유아의 연령에 따라 약간씩의 차이가 있으나 대체적으로 유사하며 결과는 다음과 같다.

<표 VI-1> 보육교사의 시간대별 업무

주요 업무	업무 내용	소요시간
오전 당직	- 일찍 등원한 아동 보육	1시간~1시간30분
등원 지도	- 등원한 아동의 옷, 가방 정리 - 교실 환기, 정리 및 청소 - 수업 자료 및 교구 정리	1시간~1시간30분
오전 차량 지도	- 오전 차량 지도 (대체로 한달에 한주 정도 차량지도를 하는 시설이 많았으며, 읍면지역일수록 차량지도시간이 길어짐)	30분~1시간30분
오전 간식	- 오전 간식 가지고 와서 그릇에 담기 - 간식 지도 - 다 먹은 그릇 정리하여 조리실에 가져다두기	30분~1시간
오전 자유 놀이	- 자유놀이 활동 참여 - 교실 정리 - 알람장 정리 - 대집단 활동 교재 준비 - 놀이감 정리	30분~1시간30분
대집단 활동	- 대집단 활동 진행 - 교구 정리 - 특별활동 시간 참여 및 보조	20분~1시간
점심 시간	- 손씻기 지도 - 점심준비(취사원이 없을 경우 교사가 직접 조리) - 점심식사 지도(교사도 함께 식사하는 경우가 많음) - 그릇 정리 - 이닦기 지도	40분~1시간30분
낮잠 시간 /자유 선택 활동	- 교실 청소(일과에 따라 점심을 먹은 후와 일과를 끝 내고 청소를 하는 경우가 많음) - 3세 이하의 경우 낮잠 지도하는 경우가 많음 - 낮잠정리 - 손닦기, 화장실 이용 지도	

주요 업무	업무 내용	소요시간
낮잠 시간 /자유 선택 활동	<ul style="list-style-type: none"> - 일일보고서 정리 - 교구 제작 - 교사 회의 (낮잠시간이나 오후 일과를 끝내고 교사회의를 하는 경우가 많음) - 연령이 높은 아이들의 경우 이 시간에 특별활동을 하는 빈도가 높음	1시간30분~2시간
오후 간식	<ul style="list-style-type: none"> - 오후 간식 준비 (취사원이 없을 경우 교사가 직접 준비) <ul style="list-style-type: none"> - 간식 지도 - 그릇 정리 	20~40분
자유 선택 활동 /특별 활동	<ul style="list-style-type: none"> - 비디오 시청 (알림장이나 일일보고서 정리를 마무리함) <ul style="list-style-type: none"> - 놀이활동 참여 - 특별활동 보조 및 진행 (특별활동의 도우미가 되거나 직접 특별활동을 진행하기도 함)	1시간~2시간
대집단 활동	<ul style="list-style-type: none"> - 하원하기 전 이야기나누기 등의 활동을 주로 함 - 비디오 시청 - 옷, 가방 정리 및 알림장 챙겨주기 - 머리 빗기기 	30분~1시간
오후 차량 지도	<ul style="list-style-type: none"> - 오전 차량지도와 마찬가지로 한달에 한 주 정도 차량지도를 하는 시설이 많았으며, 읍면 지역일 수 록 차량지도 시간이 길어짐) 	30분~1시간30분
하루 일과 정리	<ul style="list-style-type: none"> - 교실 청소 - 교재교구 제작 - 교사회의 - 행사준비 (행사의 규모에 따라 추가근무시간이 달라짐) 	1시간~2시간
	최소 근무시간	8시간 20분
	최대 근무시간	18시간 40분

위 표에서 알 수 있듯이 보육교사들은 아침 8시경부터 오후 7시 정도까지 하루 평균 10시간 이상 업무에 종사하며 영유아를 위한 종일 보육은 물론 짬짬이 교재교구 마련, 청소, 급·간식 준비(때로 취사), 행사준비, 부모상담 그리고 차량지도까지 담당한다. 이런 상황에서는 보육교사의 첫 번째 역할인 ‘모든 영유아가 등원에서 퇴원할 때까지 교사의 시야 안에서 있어야 한다’는 원칙이 지켜질 수 없다. 그리고 이런 원칙이 지켜지지 않는다면 영유아의 안전을 포함한 적절한 보호 및 교육, 바람직한 상호작용은 기대할 수 없다.

2) 제언

- 영유아의 안전을 포함한 적절한 보호 및 교육, 바람직한 상호작용을 할 수 있도록 하기 위한 방안 중 하나로 팀티칭을 들 수 있다. 가능한 한 반에 두 명 이상의 교사가 담당할 수 있는 방안으로 보조 교사의 투입이나 실습생, 자원봉사자의 활용이 활성화되도록 지원 체계를 마련한다.
- 앞서 제시한 문제극복을 위한 제언으로는 다음 사례를 들 수 있다.

프랑스의 영아보육시설 방문시 원아 120명에 종사자가 50명이 있었으며 이중 상근 취사부 2인, 상근 청소부 1인이 있었으며, 특히 상근 청소부 1인은 아침에 출근하여 오후 퇴근시까지 종일 시설 전체의 청소를 담당하고 있었다.

본 연구의 조사결과 보육교사들이 업무 중 지원을 받기를 원하는 것으로 교실, 화장실, 복도 청소(24.0%), 교구장 청소(20.6%), 간식·점심준비(16.2%), 세탁하기(10.8%) 순이었다. 따라서 교사들의 업무부담을 줄이기 위해서는 다음과 같은 사항들이 지원되어야 한다.

- 보육교사들이 시설 전체를 쓸고 닦고, 화장실 청소는 물론 실외시설 청소까지 담당해야하는 것은 부적절하다. 청소 담당 인력지원은 시설의 규모에 관계없이 모든 시설에 지원되어야 하며, 특히 물고 빠는 행동이 많은 영아시설에는 필수적 지원 사항이다.
- 보육교사들의 업무 부담과 원활한 보육활동 지원을 위해서는 사무직원 혹은 비담임 교사가 배치되어 제반 행정서류 및 문서관리를 지원해주

고 나아가 교재교구 준비를 지원하여야 한다.

- 교사들은 특히 하루 2-3시간이상 소요되는 차량지도를 매우 힘들어하는 것으로 나타나고 있으므로 점차 보육시설에서의 차량지원을 지양하도록 지도하는 것이 바람직하다.

나. 보육교사의 보수체계 정비

1) 문제점

정부의 보육현장에 대한 지원 활성화 방안과 더불어 보육교사들의 보수가 다소 상향되고 있으나(본조사 결과 평균 113만원, 평균재직기간 57개월), 아직까지도 매우 낮은 현실이다. 이는 유치원 및 초·중등 교직원 인건비 산정 기준의 유치원 교사 초임 1,463,400원에 비해, 보육교사의 초임은 986,409원으로 사회복지시설 봉급표에 의한 것이다. 그러나 실제 정해진 임금이 지켜지지 않고 민간시설의 경우 수당이 제대로 지급되지 않아 보육교사의 임금수준은 상대적으로 낮다. 따라서 낮은 보수체계를 상향조정할 수 있는 방안이 필요하다. 또한 퇴직금제도, 연차 휴가, 복무규정, 산재보험, 건강보험, 국민연금, 고용보험 등의 유무가 국공립에 비해 개인 및 가정시설의 경우 매우 열악한 것이 현실이다. 보육교사의 낮은 임금은 우수인력의 진입을 근본적으로 제한하므로 이들에 대한 적정 임금 지급이 보장되어야 할 것이다.

2) 제언

- 현재의 봉급표는 보육교사 자격을 고려하지 않고 있으므로, 경력, 학력, 직급별로 호봉을 인정하는 보수규정이 개선되어야 한다. 기존의 사회복지시설 봉급표를 기준으로 호봉의 기본급을 결정하고, 기타 수당은 다른 사회복지시설과 차별되는 보육업무의 특성을 고려하여 국가공무원 보수규정 봉급업무처리 지침(행정자치부)을 기준으로 적용해야한다. 4대 사회보험의 가입 및 휴가 사용의 보장 등 기본적인 권리를 보장하며·법정 근로시간을 준수하는 것을 원칙으로 하며, 비담임 교사, 시설장은

별도 수당을 지급해야한다.

<표 VI-2> 보육교사 봉급표 조정안

단위 : 원

직급	호봉	기본급	연 보수총액			월 지급액
			연 기본급	제수당	계	
준교사	1	663,000	7,956,000	5,178,000	13,134,000	1,094,500
	2	680,000	8,160,000	5,348,000	13,508,000	1,125,660
현3년제 2급	3	719,000	8,628,000	5,729,700	14,357,700	1,196,470
현4년제 1급 (2급)	4	739,000	8,868,000	5,929,600	14,797,600	1,233,130
	5	765,000	9,180,000	6,652,500	15,832,500	1,319,370
	6	797,000	9,564,000	6,940,200	16,504,200	1,375,350
(1급/1급)	7	809,000	9,708,000	7,100,300	16,808,300	1,400,690
	8	829,000	9,948,000	7,317,200	17,265,200	1,438,760
	9	850,000	10,200,000	7,545,000	17,745,000	1,478,750
시설장	10	874,000	10,488,000	7,918,000	18,406,000	1,533,830
	11	903,000	10,836,000	8,121,000	18,957,000	1,579,750
	12	928,000	11,136,000	8,296,000	19,432,000	1,619,330
	13	951,000	11,412,000	8,457,000	19,869,000	1,655,750
	14	973,000	11,676,000	8,611,000	20,287,000	1,690,580
	15	999,000	11,988,000	8,913,000	20,901,000	1,741,750
	16	1,023,000	12,276,000	9,081,000	21,357,000	1,779,750
	17	1,047,000	12,564,000	9,249,000	21,813,000	1,817,750
	18	1,070,000	12,840,000	9,410,000	22,250,000	1,854,160
	19	1,094,000	13,128,000	9,578,000	22,706,000	1,892,160
	20	1,120,000	13,440,000	10,000,000	23,440,000	1,953,330
	21	1,144,000	13,728,000	10,168,000	23,896,000	1,991,330
	22	1,165,000	13,980,000	10,315,000	24,295,000	2,024,580
	23	1,188,000	14,256,000	10,476,000	24,732,000	2,061,000
	24	1,210,000	14,520,000	10,630,000	25,150,000	2,095,830
	25	1,232,000	14,784,000	10,784,000	25,568,000	2,130,660
	26	1,251,000	15,012,000	10,917,000	25,929,000	2,160,750
	27	1,272,000	15,264,000	11,064,000	26,328,000	2,194,000
	28	1,294,000	15,528,000	11,218,000	26,746,000	2,228,830
	29	1,314,000	15,768,000	11,358,000	27,126,000	2,260,500

주1 : 특수교사수당 10만원은 별도 지급, 주2 : 사회복지시설 봉급표 기준

다. 보육교사를 위한 휴식시간 및 공간 마련

1) 문제점

보육교사들을 위한 공간 유무에서 ‘교사 휴식공간이 없는 경우’가 71.8%로 가장 높았고, ‘교사실이 없다’는 59.6%, ‘교사용 사물함이 없다’는 40.6%로 나타났다. 교사의 피로는 영유아 보육에 그대로 반영되므로 보육교사휴식공간을 위한 배려가 요구된다. 스웨덴(2004)의 경우 대부분의 보육시설이 보육교사 휴식공간이 있었으며 보육교사들은 오전, 오후 각각 한차례씩 개별 휴식을 취하고 있다. 호주의 경우(Ngallia SDN Early Learning Center, 2003)에서도 교사휴게실이 별도의 공간으로 설치되어 있었으며 보육교사 휴식시간은 오전 15분, 오후 15분씩 하루일정표에 공식적으로 삽입되어 있었다.

보육시설은 영유아 뿐만 아니라 보육교사들 역시 하루 종일 생활하는 곳이다. 교사실이 없고, 교사용 사물함이 없는 경우 보육교사들은 영유아 교실 한 귀퉁이에 가방을 놓고 외투를 걸어놓기도 한다. 또한 영유아 놀이실 한 귀퉁이에서 교재교구를 만드는 일 역시 매우 비효율적이다. 이 경우 교사들의 생활은 전혀 보호되지 못한다.

2) 제언

- 시설장은 물론 보육교사를 위한 별도의 공간 배치가 제도적으로 마련되어야 한다. 교사실에는 보육교사를 위한 사물함이 배치되어 보육교사들의 사생활이 보장되어야 한다.
- 보육교사들을 위한 휴식시간이 배려되어야 한다. 본 조사 결과 보육교사들은 ‘휴식시간이 전혀 제공되지 않는다’는 경우가 31.8%, ‘가끔 제공된다’는 43.9%, ‘제공된다’가 24.2%로 나타났다. 휴식의 형태는 ‘개별적으로 알아서 휴식한다’ 38.6%로, ‘낮잠시간을 이용해 휴식한다’는 25.4%, ‘오후시간에 보육교사들이 함께 모여 티타임을 한다’가 10.5%로 응답하였다. 보육교사들이 하루 평균 10시간 이상 근무하고 있는 점을

감안할 때 보육선진국 사례에서와 같이 보육교사들을 위한 휴식개념이 공식적으로 도입되어야 할 것이다.

라. 보육교사를 위한 후생복지 마련

1) 문제점

보육교사들의 후생복지는 퇴직금이 있는 경우가 91.5%이었으나 하루 10시간 이상 근무하고 있음에도 불구하고 초과근무수당을 받는 경우가 20.7%밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 또한 4대 보험가입 여부에 대해서는 교사들의 90% 이상이 가입되어 있다고 답하였다. 휴가 제도를 살펴보면, 월차휴가가 있는 시설은 22.1%에 불과했고, 연차휴가는 65.7%가 있다고 답하였다. 출산 휴가는 41.2%가, 경조사 휴가는 76.7%가 있다고 답하였고, 육아 휴직은 21.6%에 불과했다. 출산 시 휴가 일수는 '90일 이상'이 82%로 가장 많았고, '60일~89일'이 10.3%였다<표 VI-3>.

<표 VI-3> 처우 관련 제도

단위: 명(%)

구분		내용			계		
		있다		없다			
퇴직금		1181(91.5)			110 (8.5)	1,291(100.0)	
초과근무 수당		248(20.7)			949(79.3)	1,197(100.0)	
보험 가입 여부	국민연금	1243(95.0)			66 (5.0)	1,309(100.0)	
	건강보험	1,206(93.6)			82 (6.4)	1,288(100.0)	
	고용보험	1,263(96.5)			46 (3.5)	1,309(100.0)	
	산재보험	1,121(91.4)			105 (8.6)	1,226(100.0)	
휴가	월차 휴가	211(22.1)			769 (77.9)	987(100.0)	
	연차 휴가	633(65.7)			330 (34.3)	963(100.0)	
	출산 휴가	30일 이내	27 (4.5)	574(41.2)	264(31.5)	838(100.0)	
		31일~59일	4 (0.7)				
		60일~89일	59 (10.3)				
		90일	470(82.0)				
		91일 이상	14 (2.5)				
		계	574(100.0)				
	경조사 휴가	808(76.7)			245(23.3)	1,053(100.0)	
	병가 휴가	571(56.5)			440(43.5)	1,011(100.0)	
	보건휴가(생리휴가)		91 (9.4)			878(90.6)	969(100.0)
	육아휴직		188(21.6)			683(78.4)	871(100.0)

2) 제언

- 보육교사들의 복리후생제도가 법·제도적으로 지원되어야 한다. 근로기준법이 제시하고 있는 근로조건이 충족되어야 한다. 예를 들면 보육교사들 역시 근로기준법이 제시하고 있는 연월차 휴가, 경조사 휴가, 출산휴가를 편리하게 활용할 수 있는 방안이 마련되어야 하며 정부는 이를 지원하기 위한 근거마련, 홍보, 대체교사 수급 등 지원을 향상하여야 할 것이다.

참고문헌

- 강문희 · 정정옥 · 이경희 · 윤애희 · 류진희(2002). 유아교육기관 운영관리. 서울: 학지사.
- 강숙현(2000). 발달에 적합한 실재에 대한 유아교사의 신념과 교육 실재의 질적 수준과의 관계, 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 강이수(1999). 여성학이란 무엇인가. 한국여성연구소(편). 새여성학강의(pp13-3-). 서울: 동녘.
- 강혜란 · 이미란(2000). '장애 영유아 통합보육 정책의 방향', 한국영유아보육사업의 발전과제. 한국영유아보육학회 추계학술대회.
- 공인숙 · 한미현 · 김영주(2000). 영유아보육론. 서울: 교육과학사.
- 기순신(2001). 교사론. 서울: 학지사.
- 김보들맘 외(2000). 어린이집 교사의 직무 스트레스에 관한 탐색적 연구. 유아교육연구, 20, 253-276.
- 김수천(1991). 교원연수방법의 개선. 한국교사교육, 8, 47-57.
- 김승권 외(2000). 영유아 보육서비스 실태분석과 종합대책 수립을 위한 연구. 대통령직속 여성특별위원회.
- 김신 외(2003). 양성평등사회 구현을 위한 여성정책 발전방향. 여성부.
- 김의영(1997). 아동보육론. 서울: 동문사.
- 김익균 · 정원주(2000). 보육학 개론. 서울: 대학출판사.
- 김정희(1992). 영유아보육시설 보육교사의 근무조건에 관한 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김종해(2003). 보육발전을 위한 합리적 선택은 무엇인가. 참여연대 사회복지위원회 세미나 자료.
- 김형모(2001). 보육정보센터의 기능 활성화 방안.
- 김혜경(2001). 영유아 교육기관의 개원과 운영. 서울: 창지사.
- 노종희(1986). 교원자격제도의 문제와 그 개선방안. 한국교사교육, 29-36.

- 로티, D. C.(1993). 교직사회: 교직과 교사의 삶. 진동섭 역. 서울: 양서원.
- 류진희(2000). 유아보육교사를 위한 교육실습과 교육활동. 서울: 양서원.
- 민혜진·박혜경(2000). 프랑스와 스웨덴의 유아교육 및 보육에 관한 연구. 생
활과학연구, 5, 168-185. 참고.
- 박은혜 외(2002). 유아 교사교육의 최근 연구동향. 서울: 이화여자대학교 출
판부.
- 박은혜(1996). 반성적 사고와 유아교사교육. 유아교육연구, 16(1),
175-192.
- 박은혜(2002). 지식 기반 사회에서의 유아교사의 지식. 서울: 창지사.
- 박은혜(2003). 유아교사론. 서울: 창지사.
- 박은혜·홍용희(1997). 유아교사의 일반연구에 관한 요구조사. 어린이교육,
15, 5-20.
- 박정문(2000). 아동복지와 보육사업의 이해. 서울: 보육사.
- 배소연(1993). 유아교사의 실천적 지식과 교사교육의 방향. 교육학연구,
31(5), 153-171.
- 백명희(1977). 한국교원의 권리·의무에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원
박사학위 청구논문.
- 보건복지부(1998). 보육시설확충 평가에 관한 3개년 연구.
- 보건복지부(2000). 보육 시설 운영의 실제.
- 보건복지부(2002). 2002년도 보육사업안내. 서울: 보건복지부.
- 보건복지부·한국보육교사회(2002). 보육교사 근무환경 실태조사를 통한 보
육의 질 향상 방안연구 보고서.
- 서문희 외(2002). 영아보육 활성화 방안. 보건 복지부·한국보건사회연구원.
- 서문희 외(1998). 보육시설 확충 3개년 계획 평가에 관한 연구. 한국보건사회
연구원.
- 서영숙 외(1996). 영유아보육론. 서울: 양서원.
- 서영숙·김경혜(1996). 보육학개론. 서울: 양서원.
- 서정화(1987). 교원 자격 및 임용제도의 개선. 새교육, 6, 4-42.

- 송유진(1993). 유아교육기관의 조직풍토와 교사의 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 신경아(1999). 현대 사회와 여성의 일. 한국여성연구소(편). 새여성학강의 (pp.247-276). 서울: 동녘.
- 양옥승 외(2001). 영유아보육개론. 서울: 학지사.
- 양옥승 · 임승렬 · 박은혜 · 조부경(1997). 유아교사 양성대학 평가. 한국교사 교육, 14(1), 30-56.
- 여성부(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구.
- 여성부(2004). 보육제도 개선을 위한 정책과제 대안 연구여성부(2004). 영유아보육법 시행규칙 개정령안.
- 유가효 외(1998). 보육학개론. 서울: 동문사.
- 유희정(1999). 수요자 입장에서 본 보육정책 평가. 한국여성개발원 연구보고서.
- 유희정(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구. 여성부 용역연구 보고 2003-6.
- 유희정 · 강정희(2002). 영유아 보육서비스 다양화 및 보육인프라 확충방안 연구. 한국여성개발원 연구보고서.
- 유희정, 이미화, 우현경, 신희연(2004). 영아보육프로그램 개발. 서울특별시, 한국여성개발원.
- 윤애희 외(2003). 보육의 이해와 영유아보육프로그램. 서울 : 창지사.
- 이대균 · 송정원(1998). 유아교육기관의 운영관리. 서울: 양서원.
- 이미화, 김명순(2004). 영아를 위한 대화식 그림책읽기 교사교육 프로그램의 효과. 한국아동학회지., 25(2), 41-57.
- 이소희 · 이숙희 · 이정혜 · 장명림 · 도미향(1998). 보육실습. 서울: 양서원.
- 이승신(2003). 유치원 교사 관련법에 기초한 근무환경 실태조사. 이화여자대학교 석사학위 청구논문.
- 이영애 · 이연승 · 정진 · 조화연 · 박현주 · 이현숙 · 임원신 · 유준호(2001). 유아교사교육의 새로운 접근. 서울: 창지사.

- 이영자·권영례(1998). 유아교육기관의 운영관리. 서울: 창지사.
- 이옥(2000). 한국영유아 보육사업의 이념적 방향과 과제. 한국영유아보육학.
- 이원영(1990). 탁아시설 종사자의 양성 및 교육과정. 한국탁아사업의 어제, 오늘. 한국행동과학연구소.
- 이은혜(1990). 탁아기관 종사자의 자격과 양성과정. 한국탁아사업의 어제, 오늘. 한국행동과학연구소.
- 이은혜·김운기·이미화·이재선(1995). 어린이집 영아반 운영의 실제. 서울: 교육과학사.
- 이은혜·이기숙(1996). 유아교육 프로그램 평가척도. 청삼아동연구시리즈 I. 서울: 창지사.
- 이은화·배소연·조부경(1995). 유아보육교사론. 서울: 양서원.
- 이은화·배소연·조부경.(1995). 유아교사론. 서울: 양서원.
- 이정옥(1998). 유아 교사교육과 개념도의 활용. 교육연구, 6, 155-173. 덕성여자대학교 논문집.
- 임재택(1997). 보육시설의 운영관리. 서울: 양서원.
- 서문희·임유경·박애리(2002). 2002년도 전국 보육실태조사 보고. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 조부경·박은혜·임승렬(1998). 유아교사 양성대학 교육과정에 반영된 '지식의 기초'에 대한 인식 및 요구조사. 교육학연구, 36(3), 225-254.
- 조부경·이정미 공역(1999). 유아보육교사교육의 새로운 접근. 서울: 양서원.
- 조부경·이정미(1999). 유아 교사 교육의 새로운 접근. 서울: 양서원.
- 주정일(1991). '한국탁아사업의 어제와 오늘', 내일, 전국탁아세미나.
- 중앙일보(2002. 5. 22). 공립 보육시설 보내기 '하늘의 별따기'. 서울: 중앙일보사.
- 최미현 외(2000). 영유아보육의 이해. 서울: 창지사.
- 최미현·박명화·박성미·이지희·최양미·김애자·김정신(1996). 영유아보육론. 서울: 창지사.
- 한국보건사회연구원(2001). 21세기 보육사업 선진화를 위한 보육제도 개선

- 안. 한국보건사회연구원.
- 한국어린이육영회(1991). 유아교육 교직의 전문화 방향: 현장 교사의 시각 분석.
- 홍금자(2000). 일본의 공보육, 영유아보육학회 추계학술대회.
- 황보영란(2002). 유아교육조직과 교사.
- Brady, J. (1995). *Schooling young children: A feminist pedagogy for liberatory learning*. Albany: State University of New York.
- Bredenkamp, S., & Copple, C. (1997). *Developmentally appropriate practice in early childhood programs* (2nd ed.). Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.
- Brubacher, J. W., Case, C. W., & Reagan, T. G. (1994). *Becoming a reflective educator: How to build a culture of inquiry in the schools*. Corwin Press, Inc.
- Bullough, R., & Knowles, J. (1991). Teaching and nurturing: changing concepts of self as teacher in a case study of becoming a teacher. *Qualitative Studies in Education*, 4, 121-140.
- Carnegie Forum on Education and the Economy (1986). *A nation prepared: Teachers for the 21st century*. Report of the task force on teaching as a profession. Hyattsville, MD: Author.
- Caruso, J. J. & Fawcett, M. T. (1996). 발달적 접근법에 의한 유아교육기관 장학론. 서울 : 교문사.
- Cater, K. (1990). Teachers knowledge and learning to teach. In W. R. Houson (Ed.). *Handbook of research on teacher education* (pp. 291-310). New York: Macmillan.
- Christensen, D. (1996) The professional knowledge-research base for teacher education. In M. C. Wittrock (Ed.), *Handbook of research on teaching*(3rd ed., pp. 38-52). New York: Macmillan.
- Clark, C. M., & Perterson, P. L. (1986) Teachers' thought process. In M.

- C. Wittrock (Ed), Handbook of research on teaching(3rd ed., pp. 255-296). New York: Macmillan.
- Cochran, K. F., DeRuiter, J. A., & King, R. A. (1993). Pedagogical content knowing: An integrative model for teacher preparation. *Journal of Teacher Education*, 44(4). 263-272.
- Decker, C, A., & Decker, J. R. (1976). Planning and administration early childhood programs. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Doyle, W. (1990). Case methods in the education of teachers. *Teacher Education Quarterly*. 17(1), 7-15.
- Eiskovitz, Z., & Beker, J. (1983). Beyond professionalism: The child and youth care worker as a craftsman. *Child Care Quarterly*, 12(2), 93-112.
- Elbaz, E. (1983). Teacher thinking: A study of practical knowledge. London: Croom Helm.
- Florio-Ruane, S., & Clark, C. M. (1990). Using case studies to enrich field experience. *Teacher Education Quarterly*, 17(1), 17-28.
- Goldstein, L. (1997). Teaching with love: A feminist approach to early childhood education. New York: Peter Lang.
- Goodman, J. (1986). Teaching preservice teachers a critical approach to curriculum design: A descriptive account. *Curriculum Inquiry*, 16(2), 181-201.
- Grimmett, P. P., Mackinnon, A. M. (1992). Craft knowledge and the education of teachers. *Review of Research in Education*, 18, 385-456.
- Hauser, M., & Jipson, J. (1998). Intersections: Feminisms/Early Childhood. New York: Peter Lang.
- Jorde-Bloom, P. (1989). Measuring work attitudes in the early childhood

setting. Technical manual for the early childhood job satisfaction survey and early childhood work environment survey. Illinois Early Childhood Professional Development Project.

- Kagan, D. M. (1990). Ways of evaluating teacher cognition: Inferences concerning the Goldilocks principle. *Review of Educational Research*, 60, 419-46.
- Katz, L. G. (1984). The professional early childhood teacher. *Young Children*, 39(5), 3-10.
- Katz, L. G. (1985). Research currents: Teachers as learners. *Language Arts*, 62(7), 778-782.
- Kelchtermans (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5/6), 443-456.
- Kouba, V. L. (1994). Self-evaluation as an act of teaching. *The Mathematics Teacher*, 87(5), 354-358.
- Lubeck, S. (1996). Deconstructing child development knowledge and teacher preparation. *Early Childhood Research Quarterly*, 11, 147-167.
- Melhuish, E. C., & Moss, P. (1991). *Infants and toddlers: Curriculum and teaching*. Albany, N. Y. : Delmar publishers Inc.
- Merseth, K. K. (1992). Cases for decision making in teacher education. In J. H. Shulamn (Ed.), *Case methods in teacher education* (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Munby, H. (1986). Metaphor in the thinking of teachers: An exploratory study. *Journal of Curriculum Studies*, 18, 197-209.
- Nias, J. (1989). *Primary teachers talking: A study of teaching as work*. London: Routledge.

NICHD Early Child Care Research Network(1996). Characteristics of infant child care: Factors contributing to positive caregiving. Early Childhood Research Quarterly, 11, 269-306.

NICHD Early Child Care Research Network(2000). Characteristics and quality of child care for toddlers and preschoolers. Journal of Applied Developmental Science, 4, 116-135.

OECD(1998). Co-ordinating services for children and youth at risk. OECD.

OECD(1999). Early childcare education and care policy in Sweden. Norstedts Tryckeri.

OECD(2001). Early childhood education and care policy in Australia.

Press. F., & Hayes. A. (2001). OECD thematic review of early childhood education and care policy. p.61.

Roopnarine, J. L., & Johnson, J. E. (2000). Approaches to early childhood education. NJ: Prentice-Hall.

Saifer, S. (2001). 유능한 유아 교사의 학급운영. 임승렬 역, 서울: 다음세대.

Spodeck, B. (1993). Handbook of research on the education of young children. NY: Macmillan.

www.mcys.gov.sg

www.moe.gov.sg

www.aeces.org

www.farstagymnasium.stockholm.se/timplaner/2003

www.hj.se

www.skolverket.se

www.skolverket.se



부 록

-
- | | |
|--------------------------|-----|
| 1. 부록 1 : 심층조사 세부내용 | 219 |
| 2. 부록 2 : 보육교사 및 시설장 설문지 | 253 |



부록 1. 심층조사 세부내용

1. 충청 중소도시/민간개인/만4세반

시간	업무 내용	< 업무내용표 >
8:30 ~		출근, 등원준비, 교실 정리
9:00 ~	등원시작	일찍 오는 아이의 경우 8:00에 등원, 한달에 2번 정도 당직을 서며 아침 당직은 7:50분까지 출근함. 자유놀이 시간(놀이 지도, 아동 중재, 수업자료 준비, 정리시간 알림, 간식 준비)
9:50~10:00	오전 간식시간	간식 챙겨주기, 자리에 앉아서 먹도록 도와주기, 간식 다 먹으면 정리하도록 하기
10:00~10:30	이야기 나누기 시간	대그룹 활동: 옛날과 현재의 비교, 관련 동화 읽어주기, 오늘 할 미술활동(장구만들기) 소개, 이야기 나누기 시간 정리하고 미술활동 준비하기
10:30~10:50	미술활동 하기	각 분단별로 앉히기, 재료 나누어 주기, 만드는 법 설명하기, 아이들이 색칠하는 동안 교사가 장구 몸통 만들기, 만들도록 도움을 주기, 다 만들었으면 이름을 써서 아이들 봉투에 넣어두기
10:50~11:40	미술활동 끝난 아동부터 글씨쓰기 시작하기	미술활동 정리, 한글 쓸기 자료 나누어 주기, 쓰는 법 알려주기, 쓰기 활동 정리하기
11:40~11:50	점심 전 손씻기	점심식사 시간 전 손씻기: 점심 시간임을 알리기, 손씻는 것 알려주기, 도시락을 가방에서 꺼낼 것을 알려주기, 2층 조리실에서 밥, 반찬, 국 가지고 오기
11:50~12:40	점심시간	가지고 온 식사 나누어 주기, 밥 먹기 전 기도하고 노래부르기, 교사도 아이들과 함께 식사하기, 아이들 식사 더 챙겨주기, 다 먹은 아이들은 이뒀고 도시락 정리하도록 하기, 반찬 국 그릇 정리하기, 조리실에 가져다 두기, 책상 닦기, 바닥에 떨어진 밥풀 줍기
12:40~1:30	오후 자유놀이	점심식사 후 다 먹은 아이들부터 자유놀이 시작, 놀이감 정리하기, 정리노래 부르기, 정리한 아이들에게 TV 과학 비디오 테잎 볼 것 알려주기

시간	업무 내용	< 업무내용표 >
1:30~2:20	과학 비디오 보기	아이들 비디오 앞에 앉히기, 비디오 틀어주기, 비디오 다 본후 다시 분단별로 앉히기 - 아이들이 비디오 보는 동안 교사는 아이들이 하던 미술활동 '장구 만들기' 중 교사가 마무리 해야하는 장구의 몸통 부분 완성하기
2:20~3:00	한글 색칠하기	비디오를 본 후 A4 사이즈 한글 색칠하기 자료를 나누어주기, 색칠하도록 색연필 주기, 색칠하는 법 알려주기, 다 한 아동은 검사한 후 선생님 책상 위에 정리해 두기 - 아이들이 한글 색칠하기를 하는 동안 교사는 장구 만들기 계속 하기
3:00~3:50	색종이 접기	한글 색칠하기를 다 끝낸 순서대로 아이들에게 색종이 나누어 주기, 색종이 접기는 아이들 하고 싶은 것 하도록 하기, 다 한 아이들은 가방에 넣으라고 하기 - 색종이를 접는 동안 교사는 장구 만들기 계속 하기
3:50~4:00	간식 준비	활동을 접고 손을 씻으라고 말하기, 교사는 아이들이 손을 씻는 동안 2층 조리실에 가서 간식을 가져오기, 간식을 분단 별로 나누기, 포크 챙기기
4:00~4:20	간식 먹기	아이들과 간식을 함께 먹기, 간식을 다 먹은 아이 중 투약할 아동 약 먹이기, 간식 그릇과 책상 정리하기, 조리실에 그릇 가져다 주기
4:20~4:40	만화영화 보기	비디오 보도록 대그룹 형태로 앉히기, 아이들이 비디오를 보는 동안 여자 아이들 머리 빗겨주기, 가방 챙기기, 차량 안내, 하원지도 하기
4:40~5:40	청소하기	교실, 화장실, 복도 청소하기
5:40~6:00		교재교구 확인, 수업준비 하기
6:00~6:20	교사회의회	
6:20~7:00	수업준비 하기, 행사준비 하기 퇴근	

1) 시설의 특성

- 아파트 단지와 인접해 있어 원아수 확보는 쉬운 편
- 3층 단독건물이며, 근무하는 교사수는 9명으로 규모가 큰 편
- 차량 운행에 함: 원장 선생님이 차량 중 한 대를 직접 운행함
- 위생상 불결: 화장실에 비누가 없음, 손을 씻는 것을 지도하지 않아 손은 거의 물만 묻히고 나오는 수준임

2) 관찰한 반

- 교실의 크기는 비교적 양호
- 6개 영역 모두 갖추고 있으나 환경구성이 산만해 교실 분위기 전반이 산만함
- 환경과 더불어 아이들도 산만하고, 시끄러우며, 놀이 집중 및 확장이 잘 안됨
- 사물함, 정리장이 많이 낡아 부서짐
- 바깥놀이를 안함(바깥놀이터 대신 잔디밭이 있음)
- 교사의 경우 미술활동 마무리에 오후 시간을 다 투자함
- 아이들은 하루 종일 만들기, 색칠하기, 글씨쓰기, 종이접기 등의 프로그램 속에서 하루를 보냄
- 비디오를 보는 시간이 1시간 30분 정도 됨
- 어린반이 기차여행을 갔으며, 그 중 가장 어린아이는 데리고 가지 못해 6세반에서 함께 지냄. 6세반 아이와 4세 아이를 함께 데리고 있으므로 해서 교사의 보육업무가 거의 두배가 됨
- 교실에 교사가 1명인 1:25인 구조라 개별적인 위생관리가 어려운 상황

3) 교사

- 30대 초반
- 충주가 고향

- 경력이 10년/현 시설에 온지 4년 정도
- 4대 보험가입은 되어 있음

4) 교사의 힘든 점

- 업무에 비해 처우가 열악함
- 월급이 적은 것 보다는 일하는 시간이 너무 길어서 개인적인 생활이
힘듦
친구를 만날려고 해도 주말 밖에 시간이 없는데 그나마 주말에 격주
근무를 하여 개인시간을 가질 여유가 없음
- 1년에 큰 행사만 7차례 정도임. 행사가 가까워지면 업무의 양은 기준
보다 오버됨. 일주일 정도 전부터 야근과 밤샘작업이 시작됨
- 엄마들과의 관계가 어려움; 시설이 위치한 지역이 아파트 단지 앞이라
엄마들 간의 소통이 빠른 편임. 교사의 의도를 왜곡하여 해석하거나
아이들 말만 듣고 소문을 내고 어린이집에 오지 않는 경우가 대단히
많음
- 차량지도가 너무 어려움: 차량은 순서를 정해서 하루 1회 정도는 하게
됨. 오전 또는 오후에 타게 되면 아이들은 옆반과 합반을 하게 됨
현재 교사 1인이 맡고 있는 아이도 많은데 2반이 합쳐지만 대단히 시
끄럽고 통제가 힘들
- 교사 교육을 받으러 가게 되면 평일 오후(7:00~10:00)에 주로 받게 됨.
그렇게 되면 근무를 하고 교육을 받는 거라 몸이 너무 힘이 듦
- 연령이 높아질수록 견학을 자주 가게 되는데, 토요일에 가게 되는 경
우가 있음. 내일(토)도 정동진으로 소풍을 감. 기차를 타는 시간만 왕
복 10시간임. 이렇게 되면 교사의 주말은 없어지는 거라 힘들

5) 전문성을 위해서는

- 우선 근무시간을 단축해야 함. 그래야 개인적으로 재개발할 시간을 가

질 수 있을 것임

- 임금 수준을 높여주어야 함. 현재 임금은 도시근로자의 평균 소득에도 못비치는 수준. 일의 강도에 비해 봉급은 너무 적음
- 교육을 받을 충분한 시간이 주어져야 함. 현재 교사교육은 대부분 주말이나 평일 오후에 많이 있음. 이렇게 되면 교사가 너무 지친 상태에서 교육을 받게 됨으로 효율이 낮아짐
교육을 받는 동안 대체교사를 보내주거나, 시간을 조절해서 교사의 편의를 보장해야 함
- 보조교사가 있었으면 함. 청소나 교재교구를 만드는 것에 시간이 많이 드는데 이런 것을 도와줄 보조교사가 있으면 아이들과 좀더 가까이 있을 수 있을 것임

2. 경기/직장 보육시설 / 만1세반

시간	업무 내용	< 업무내용표 >
오전~	7:30 일주일에 한번 오전 당직	
8:00~		
8:30~	출근, 등원준비	출근하고, 교실 환기 등 등원준비를 함
9:00~	오전간식 준비 및 지도(우유, 이유식 포함), 투약	오전 간식을 가지러 지하 식당에 다녀옴. 투약하는 아이가 있는지 일일알림장과 투약서를 확인
9:30~	오전실내자유놀이(신체, 언어, 탐색, 창의성 선택하여 실시)	오전 자유놀이 실시. 준비한 교구를 제시. 놀이감 정리하기
10:00~	기저귀 갈기, 화장실 지도(예: 소·대변, 손씻기 등)	기저귀 갈기, 배변훈련 중인 아이들의 경우 화장실 지도 도움
10:50~	음악 들으며 아이들과 함께 율동	준비한 음악을 가지고 아이들과 율동하기
11:00~	실외놀이	아이들과 손을 잡고 실외놀이 하기, 신발 신기, 안전 지도, 놀이감 정리하고 들어오기
11:30~	점심식사 준비 및 지도	놀이 후 점심 전에 손씻고 옷갈아 입기, 점심식사 도와주기, 교사도 점심 먹기, 그릇 및 바닥정리하고 교실로 돌아오기
12:00~	기저귀 갈기, 화장실 지도, 이닦기	낮잠 전 기저귀 갈고, 화장실 지도하기
12:30~	낮잠 준비 및 지도	이불장에 있는 개인 매트리스를 바닥에 깔고 낮잠을 재움
오후 1:00~	일일 보고서 작성, 교재교구 준비(수업준비 포함)	낮잠 자는 동안 아이들의 일일 보고서를 작성. 만들어야 할 교구등을 제작.
3:00~	기저귀 갈기, 화장실 지도(예: 소·대변, 손씻기 등), 오후간식 준비 및 지도(우유, 이유식 포함)	낮잠정리, 이불 개기, 기저귀 갈기, 화장실 지도를 한다. 간식을 먹기 전에 낮잠 정리를 끝낸다. 간식 먹기전 손을 씻도록 한다.
3:30~	오후 준비 및 지도(우유, 이유식 포함), 오후 프로그램(소·대집단활동)	오후 간식을 가지러 지하 식당으로 내려간다. 아이들이 간식 먹는 것을 도와준다. 오후 프로그램 진행을 구상한다.

시간	업무 내용	< 업무내용표 >
5:00~	오후 자유놀이, 기저귀 갈기, 화장실 지도(예: 소·대변, 손씻기 등)	오후 자유놀이가 정리되면 아이들의 기저귀를 갈아주고, 화장실에 갈 수 있도록 한다. 오후 놀이 때 쓴 놀이감을 정리한다.
5:30~	청소 및 교실정리	다른 교사가 아이들과 함께 있는 동안 교실을 정리한다.
6:00~	음악 들으며 아이들과 율동	음악을 들으며 아이들과 율동을 한다.
6:30~	저녁식사 준비 및 지도	저녁식사를 먹기 위해 지하 식당으로 내려간다. 손을 씻도록 도와준다. 식사를 하고 테이블과 바닥을 정리한다.
7:00~	하원 아동 개인 물품, 교실 물품 정리, 기저귀 갈기, 화장실 지도	하원하는 아동을 위해 갈아입은 옷과 기저귀, 약병을 정리하여 둔다. 하원하기 전에 화장실을 갈 수 있도록 도와준다.
7:30~	하원지도, 당직, 퇴근	하원지도가 끝나면 대략 7:40분 정도가 되며 퇴근한다.
8:00~		

1) 시설의 특징

- 직장보육시설임. 시설이 국내 최고 수준임
- 근무시간이 하루 12시간 정도 됨(오전 8:00~오후 8:00)
- 임금수준은 어린이집 교사 중 가장 높은 수준임

2) 교사

- 대학원 졸
- 근무한지 3개월 정도 된 만 1세반 초임교사

3) 교사로서 힘든 점

- 맡고 있는 반이 영아반이라 아이들의 기본생활습관과 놀이지도를 함께 해주어야 하는 상황이라 일과 시간에 쉴 틈이 없음
그나마 교실에 교사가 2명이며 2:8인 상황이라 그나마 보육시간동안

마음이 편한 편임

- 근무시간이 너무 김. 12시간 정도(보육을 하는 시간은 7시 정도까지이며 아이들이 하원하고 난 후에 교구준비, 청소, 수업준비, 공동관리영역 관리를 하고 나면 8시 정도에 퇴근을 하는 형편
- 봉급수준도 낮음. 그나마 보험관리 상황이나 봉급이 업계 최고라고 하지만 근무시간을 생각해보면 정말 낮음
- 토요일도 격주근무여서 개인적인 상황을 해결할 시간이 없음
- 최근에는 아이들 적응 기간이라 교실에 가족들까지 함께 참관수업을 하는 상황이라 부담이 너무 큼

4) 전문성을 위해서

- 교사의 자격관리가 철저히 되어야 할 것임. 보육교사교육원 등을 통해 들어온 교사의 경우 자격에 대한 질적인 부분에서 보장이 안됨
최소한 3년제 과정을 거쳐야 할 것으로 봄
- 처우(근무시간, 임금)가 개선되어야 함. 그래야 우수한 인력이 이 직종에서 일하고 싶어할 것이고, 자연스럽게 질 또한 높아질 것임
- 보육시설은 사각지대임. 일반 사업장처럼 철저한 관리가 되어야 할 것임

3. 경기읍면/민간개인/ 만2세반

시간	업무 내용	< 업무내용표 >
8:00~8:30	출근	
8:00~8:30	교실 환기, 정리	
8:30~9:30	수업준비, 오전 당직 교실에서 아이들 데리고 오기	
9:30~10:00	등원시작, 오전 자유선택 활동 실시, 어린 연령이라 다툼이 많아 중재하는데 시간이 많이 소요됨. 교구 정리정돈하기	
10:00~10:30	이야기 나누기	허수아비에 대한 이야기 나누기, 허수아비 노래하기
10:30~10:40	손씻기 지도, 간식 가져오기	
10:40~11:10	오전 간식먹기	각 그룹별로 앉도록 하고, 식판에 아이들 간식을 나누어줌. 빨대와 같은 것은 특정 아이에게 나누어주도록 함. 간식 정리하기
11:10~11:30	그림그리기 준비	노래를 틀어주면서 아이들과 그림그리기를 시작함. 노래에 따라 그림을 그려본 후에 아이들에게 스케치북을 나누어주고 함께 그림을 그려봄. 다 그린 아이들의 스케치북은 다시 정리함.
11:30~11:50	자유선택 활동 실시	아이들의 스케치북을 정리하고, 일일연락장에 간단하게 써야할 말을 쓰는 동안 아이들은 자유 활동을 함.
11:50~12:00	비디오 시청	아이들이 비디오를 보는 동안 간식그릇을 다시 조리실로 가져다두고, 점심식사를 가지고 옴.
12:00~12:10	손씻기	아이들이 손을 씻는 동안 점심 준비, 국, 밥, 반찬을 나누어 줌
12:10~12:50	점심식사	아이들과 함께 점심을 먹으며, 아이들이 점심을 먹을 수 있도록 도와줌.
12:50~1:10	비디오 시청	점심정리(그릇 가져다 두고, 책상과 바닥에 흘린 음식물 정리)
1:10~1:30	동화 들려주기	반일 수업을 받고 집으로 가는 아이를 위해 동화책 읽기를 함
1:30~1:40	하원지도	차량에 아이를 태워 보냄

시간	업무 내용	< 업무내용표 >
1:40~1:50	청소하기	낮잠 준비를 위해 청소기를 돌리고 바닥을 닦음.
1:50~3:00	낮잠 준비 및 지도	낮잠을 재우기 위해 이불을 깔고, 아이들을 자리에 눕도록 함.
3:00~3:10	낮잠 정리	이불 개기
3:10~3:40		오후 간식 준비, 지도
3:40~5:00		종일반 아이들 자유선택활동 지도, 자유선택 활동을 하는 동안 아이들 연락장 정리하기
5:00~5:10		교구 정리하고, 하원준비하기
5:10~5:30	동화 읽어주기	준비해 둔 동화 읽어주기
5:30~5:40	하원지도	차량에 타도록 함

1) 시설의 특성

- 경기 읍면에 위치
- 어린이집 주변에 아파트가 있고, 반 아이들 대부분이 아파트에 사는 아이들임
- 원이 있는 지역에서는 본 원이 가장 좋은 기관으로 알려져있음.
- 3층 건물에 어린이집은 1, 2층을 사용하고 있었으며, 3층에는 태권도장이 있음
- 만 2-5세까지 담당함
- 관찰한 교실의 경우 만2세에게 맞도록 공간을 확보하고 있었으며, 정리정돈이 잘 되어있음
- 교사대 아동 비율이 1:15 임

2) 교사의 힘든 점

- 교실에 교사가 혼자라 점심시간이나 잠시 자리를 비워야 할 때 굉장히

불안함

- 각종 행사가 매달 있는 편이라 힘들(근무시간이 너무 길어짐)
- 근무시간에 비해 보수가 너무 적은 편임
- 기혼인 경우에는 원에서 나가야 할 경우가 있음/경력이 너무 올라가면 월급을 주는 원장 입장에서 은연중에 나가라고 함
- 교사 교육을 받을 경우, 수업일이 방학중이거나 휴가중이라 개인시간이 없음
- 임신하거나 질병으로 임시휴직을 할 경우, 대체교사가 없어 마음대로 쉴 수 없음

3) 전문성 향상을 위해서

- 우선 임금이 올라가야 함. 그래야 교사의 사기도 올라가고 더 열심히 일하고자 하는 마음이 생길 것
- 교사 교육의 경우, 내용적인 면의 수준이 올라가야 할 것임. 매해 같은 내용을 들을 경우 힘들

4. 부산/단체/어린이집/만4세반

시간	업무 내용	<업무내용표>
~8:30	출근, 교실정리, 수업자료 준비	아이들이 등원하기 전에 오늘 수업자료와 교실 세팅 점검을 한다 - 수업자료 준비, 환기
~9:00	교사회의	교사들은 9시까지 교사 회의를 한다. 이 시간동안 아이들이나 부모에 대한 상담을 교사들과 함께 생각해보는 시간을 가진다.
9:00~ 9:40	자유놀이시간 놀이지도 등원지도 (옷걸기, 가방정리)	9시 정도 되자 아이들이 등원하기 시작했다. 교사는 아이들과 인사를 하고, 가방과 옷 정리를 도와주었다. 그리고 아이들이 자유롭게 놀 수 있도록 도움을 주었다. 바깥에서 노는 아이들도 있었으므로
9:40~ 10:00	간식준비 및 간식지도	오전 간식은 우유와 과일이었다. 간식을 먹기 전에 손을 씻도록 하고 간식을 식당에서 가지고 왔다. 간식을 먹고 난 후 손을 씻도록 했다. 간식을 먹고 난 후 그릇을 식당으로 가져다 두었다.
10:00~	영어특별활동: 영어교사가 영어특별활동을 하는 동안 보조교사 역할	영어특별활동을 하는 동안 교사는 보조교사 역할을 하였다. 아이들이 영어교사에게 집중할 수 있도록 하고, 영어교사가 자료를 제시하는 것을 도와주었다. 영어교사가 수업을 끝내고 계획한 추후활동의 재료를 준비했다. 영어수업이 끝나자 영어교사 뒤를 이어 영어시간에 배운 내용으로 추후활동을 하였다. 추후활동은 거품 그림 그리기였으므로, 교사는 비누방울과 스케치북, 물감을 준비하였다.
10:50~	한자배우기 : 한자를 가르치고, 게임을 함	한자수업을 했음. 교사는 칠판에 한자를 적고 그림카드로 맞추는 게임을 했고, 아이들이 재미있어 하자 좀더 큰 카드를 준비해 게임을 실시했다.
11:25~	점심 준비 -손씻기 지도 -도시락 꺼내기 -점심 식사를 받아서 준비 점심식사 -밥, 국 나누어주기 -다 먹은 후 정리하기	교사가 점심식사 시간임을 알리고 손씻으라고 말했다. 아이들은 화장실에서 손을 씻었고, 자신의 도시락을 꺼내왔다. 아이들이 손을 씻는 동안 교사는 조리실로 가서 국과 밥을 가지고 왔다. 국은 계란 국이었고, 밥은 김밥을 먹었다.
12:20~ 12:30	점심 식사 후 이닦기	아이들이 점심을 다 먹고나자 교사는 아이들에게 이를 닦으라고 말해주었고, 아이들은 이닦기를 했다. 아이들이 이를 닦는 동안 교사는 국과 밥 그릇을 조리실로 다시 가져다 두었다.

시간	업무 내용	<업무내용표>
12:30~ 1:40	자유놀이 지도 설거지 일일연락장 작성 간식 준비	이를 닦은 아이들은 자유놀이 시간을 가졌다. 바깥놀이를 하는 아이들도 있었고, 교실에서 책을 읽는 아이들도 있었다. 아이들이 자유놀이를 하는 동안 교사는 점심식사 설거지와 연락장을 작성했고, 오후 간식거리를 준비했다.
1:40~ 2:00	오후 간식준비 간식 나누어주기 간식 그릇 정리	자유놀이 시간이 끝나자 교사는 오후 간식을 준비했고, 간식을 나누어주었다. 오후 간식은 아이들이 직접 기른 땅콩을 삶아 먹었고, 우유를 마셨다. 간식을 다 먹고 난 후 아이들이 마신 컵, 접시를 정리하고 설거지를 했다.
2:00~ 2:20	동화읽기 일일 연락장 나누어주기 하원지도 -가방정리 -옷입기 지도	하원하기 전 교사는 아이들에게 동화를 읽어주었다. 동화를 다 읽어주자 교사는 아이들의 일일 연락장을 나누어주었다.
2:20 ~4:20	차량지도 -하원하는 아이들의 차량지도	반일만 하고 집으로 가는 아이들이 많이 있다. 그래서 차량지원을 오랜 시간 한다. 특히 원거리에서 오는 아이들이 많이 있어 시간이 더욱 오래 걸린다.
4:20 ~4:50	청소하기	종일반 아이들은 어린 연령반으로 이동시킨 후 청소를 한다.
4:50~ 5:30	오후 간식 준비하기 오후 간식 먹기 오후 간식 정리하기 하원지도 하기	오후 간식은 5시 정도부터 먹기 시작한다. 간식은 청소가 끝나고 준비하고, 그리고 점심을 먹고는 후 설거지를 하면서 미리 준비해 준다. 아이들과 함께 간식을 먹고 아이들에게 손을 씻을 것을 알려준다. 그리고 종일반 아이들을 배웅한다.
5:30~ 6:30	교실정리 하기 활동계획안 짜기 교구 만들기 행사 준비하기 퇴근하기	교실 정리를 다시 한번 하고 활동계획안을 만든다. 활동계획안을 만든 후 교구를 제작하기도 하고, 행사를 준비하기도 한다. 다음날이 소풍날이라 일이 좀 많았는데, 큰 행사 때에는 미리 오래 전부터 준비해 둔다.

1) 시설 및 보육실

- 본 시설은 부산에 위치해있고, 종교단체에 속해 있음
- 관찰한 교실은 교회 시설을 함께 쓰고 있고, 보육실 모두 1층에 위치

해 있음

- 교사실은 원장실, 자료보관실, 상담실을 모두 겸하고 있음
- 교실 규모는 비교적 넓은 편이고, 영역은 모두 갖추어져 있었음
- 특별활동으로는 영어, 태권도를 주 2회 실시하고 있음

2) 교사

- 총 경력은 7년 정도였고, 기혼이었음
- 교실에는 유아가 20명 정도 되었고, 교사는 혼자였음
- 본 기관에서는 반일반에 해당하는 아이가 거의 대부분이었고, 아이들이 1차로 집에 가는 시간은 2시 30분 정도였음
- 교사 모두 돌아가면서 차량지도를 함. 차량지도를 교사가 하는 동안 다른 교사는 종일반 아이들을 돌보거나, 오후 간식 준비를 하는 것으로 역할을 분담하고 있음
- 교사교육에 대한 지원은 많은 편임. 교육이 있으면 빈 교실은 원장선생님이 봐주시기도 하고, 비용면에서도 보조를 많이 해주시는 편임
- 아이들이 행복해지길 바람. 그래서 교사들끼리 보육시설 주변의 환경을 많이 이용하려고 노력하고 고민하고 있음. 그래서 현재는 근처 텃밭에서 아이들과 농사도 짓고, 산책도 함.

3) 교사로서 힘든 점

- 이런 문제에게 가장 문제가 되는 것은 처우에 대한 문제임. 일하는 시간에 비해 받는 월급은 너무 적음

4) 전문성을 기르기 위해서

- 보육교사로 진입하는데 요구하는 자격은 너무 낮음. 좀더 향상되었으면 함
- 위의 문제들과 복합적으로 사회적 인식이 낮음

5.서울/법인/어린이집/만5세반

시간	업무 내용	<업무내용표>
오전~		7:30분 출근
8:00~	교실정리, 수업자료 준비	오전 당직이 있어 돌아가면서 일찍 온 유아를 돌본다. 오전 당직이 아닌 그룹은 8:30분, 8:40분 출근 그룹으로 나누어져 있음. 출근시간에 융통성이 있는 편임.
8:30~	등원지도 및 자유 놀이활동	오전 7:30부터 아이들이 오기 시작하지만, 보통 아이들은 8시 30분 정도부터 등원하는 편이다. 아이들이 등원을 하면 옷걸이에 옷을 걸도록 한다. 그리고 정해진 자리에 앉아서 책을 읽거나 자유놀이를 할 수 있도록 한다.
9:00~		
9:30~	교사회의	교사회의를 매일 한다. 교실을 비울 수 밖에 없는 상황이지만 교사회의는 꼭 하려고 하는 편이다. 교사회의는 30분 정도 하고, 그날 할 일들과 아이들에 관한 이야기를 한다. 교사가 1인인 보육실의 경우에는 하는 수 없이 아이들만 두고 교사실로 내려오게 된다. 그나마 유치반이라 아이들만 두고와서 다행이라고 생각한다.
10:00~ 10:20	간식지도	오전 간식은 주로 과일 위주로 먹는다. 원장선생님이 아이들이 비타민을 섭취하는 것에 대해 중요하게 생각하신다. 그래서 오전 간식은 과일을 먹는다. 보육비에서 과일간식을 하고나면 비용이 많이 들지만 그래도 ‘오전=과일’이라는 원칙은 꼭 지키려고 하는 편이다. 관찰일에 먹는 간식은 바나나였다.
10:20~ 10:30	간식 정리	아이들에게 간식시간이 끝나고 공부시간이 시작된다는 말로 간식을 정리한다. 교사는 행주를 가지고 와서 아이들에게 나누어주고 닦아달라고 부탁한다. 아이들이 닦은 행주는 간식접시에 올려서 주방으로 가져다주었다.
10:30~ 12:00	대집단 활동 1) 음률활동 및 자료준비 2) 추석에 관해 이야기 나누기	대집단 활동으로 음률활동을 시작했다. 음률활동으로 노래를 한 10곡 정도 부르니 시간이 15분 정도 지났다. 교사는 이 시간동안 피아노를 치고 아이들에게 노래를 가르쳐주었다. 마지막으로 노래를 부르는 동안에는 교사는 다음 수업을 준비하였다. 추석이 가까웠으므로 교사는 추석에 관한 그림자료 및 복사물을 준비했다.
12:00~ 12:10	대집단 정리 및 점심 준비	대집단 활동을 정리하고 점심을 먹기 위해 손을 씻으라고 했다. 아이들이 손을 다 씻고 오자 한줄 기차를 하고 식당으로 이동했다. 식당이 바로 옆에 위치한 관계로 계단을 내려간다거나 하지는 않았다.

시간	업무 내용	<업무내용표>
오후 1:00~ 1:40	이닦기 자유놀이 선택 지도 개별 연락장 챙기기	점심을 먹은 후 교사는 교실로 와서 아이들에게 이를 닦으라고 했다. 그러자 아이들은 익숙한 듯 순서대로 자신의 칫솔과 치약을 가지고 화장실로 가서 이를 닦고 왔다.
12:10~ 12:50	점심식사 지도 교실로 이동	점심시간에 식당에는 다른 반 아이들도 함께 밥을 먹고 있었다. 시설이 교회부설인 관계로 식당이 교회와 함께 사용하고 있었다. 넓은 탁자가 8개 정도 있었고, 일하는 분이 반찬과 그릇을 가져다주었다. 교사는 국이 담긴 냄비에서 아이들을 위해 국을 뜨고 큰 반찬 그릇에서 반찬을 식판에 담았다.
1:40~ 2:20	휴식시간: 자리정해주기, 음악 들어주기	아이들이 쉴 수 있는 시간이라고 한다. 그래서 교사는 아이들을 자리에 앉히고 책상에 엎드리도록 했다. 조용한 음악을 틀어줬다. 그리고 휴식시간 중에도 특별활동을 하는 아이들을 깨워 다른 반 교실로 보내주었다.
2:20~ 2:50	예절 교육 보조 교실에서 식당으로 이동	예절교육을 위해 할아버지, 할머니께서 오셨다. 방과후 아이들을 주로 가르치시는 분들인데 이번에는 추석도 있고 해서 7세반 아이들도 가르치신다고 하셨다. 교사는 예절 수업을 위해 식당으로 아이들을 이동시켰다. 예절 시간동안 할아버지가 절하는 것을 가르쳐주실 때 옆에서 아이들이 떠들지 않게 주의시켰다. 수업이 끝나자 다시 교실로 이동했다.
2:50~ 3:40	특별활동: 주산수업 준비 및 진행	본 어린이집에서는 교사 1인당 한가지씩 특별활동을 하고 있었다. 7세반 교사는 주산을 특별활동으로 하고 있었다. 주산 수업을 하기 전 교사는 아이들에게 주판을 준비시켰고, 수업을 진행하였다. 그리고 아이들이 스스로 문제를 풀 수 있도록 시험지를 나누어 주었고, 아이들이 다 풀었는지 확인하고 도장을 찍어주었다. 그리고 다 풀 아이들은 시험지를 정리하라고 말하였다.
3:40~ 4:10	손씻기, 간식을 먹 을 수 있게 자리에 앉기, 간식 먹기, 다 먹고 정리하기 (접시 및 우유팩 정리, 탁자 닦기)	간식을 먹기 전에 아이들에게 손을 씻고 오라고 하였다. 아이들이 손을 씻고 오자 오는 순서대로 자리를 정해주었다. 주방 조리사 선생님이 간식을 가지고 오시자 아이들에게 오늘의 간식은 ‘전’이라고 소개해주었고, 우유를 가지고 가라고 하였다. 아이들이 우유를 가지러 가는 동안 전을 잘라 접시에 나누었고, 2명당 1접시를 먹을 수 있게 해주었다. 아이들과 간식노래를 부른 후 간식을 먹기 시작했다. 간식을 먹는 동안 다른 반 선생님과 아이들 피아노 특별 수업에 대해 이야기했고, 간식을 더 먹고 싶은 아이들이 있는지 살핀 후 간식을 더 주었다. 아이들이 간식을 거의 다 먹자 선생님은 간식 그릇과 우유 팩을 정리하라고 했고, 아이들은 자신이 먹은 그릇을 정리했다. 대부분의 아이들이 다 먹었을 때 교사는 행주를 각 테이블에 주고 닦으라고 했다.

시간	업무 내용	<업무내용표>
4:25~ 4:30	키보드 치기 음률활동지도:	이야기 나누기 시간 전에 교사는 음률활동을 할 것임을 알려주었다. 그리고 키보드를 연주하면서 아이들과 함께 노래를 불렀다. 음률활동이 끝나자 언어활동에 관해 이야기를 시작했다.
4:10 ~4:25	책읽기 지도	아이들이 테이블을 정리하는 동안 남은 아이들은 책을 읽었다. 교사는 아이들에게 책을 주면서 자리에서 책을 읽으라고 했다. 한 10분 정도 책을 읽은 후 아이들에게 언어활동을 할 것이므로 책 정리를 하라고 했다.
4:30~ 5:00	언어활동 준비물 챙기기, 언어활동 진행 및 마무리	언어활동을 하는 교재로는 받아쓰기 공책, 동화책이 있었다. 각 아이들은 자신의 교재를 가지고 교사와 함께 받아쓰기를 시작했다. 그리고 교사는 지금 하는 것을 잘 모르겠다는 아이들을 돌아가며 봐주었다. 받아쓰기를 3장 정도 하자 30분 정도 지났고, 교사는 다 한 아이들 별로 정리를 하라고 했다. 아이들은 자신의 받아쓰기 공책과 동화책을 정리했다.
5:00~ 5:30	하원 지도 및 청소	5시 정도가 되자 아이들이 하나씩 하원하기 시작했다. 하원하는 아이들의 가방과 옷을 챙겨주었고 인사를 했다. 그리고 남은 아이들과는 청소를 했다. 의자를 책상위에 올리라고 하고 아이들은 교실 밖 문 앞에서 놀도록 했다. 아이들이 노는 동안 교사는 청소기를 돌려 청소를 했고, 청소기를 다 돌리자 아이들을 교실로 들어오게 한 후 걸레를 주고 바닥을 닦으라고 했다. 아이들이 바닥을 다 닦자, 교사는 걸레를 화장실에 가져다 두었고, 그 동안 아이들은 의자를 내렸다.
5:30~ 6:00	교실 정리 및 아이 들 옷, 머리 정리	청소가 끝나자 아이들에게 책을 읽으며 기다리라고 했고, 여자 아이들의 경우에는 머리를 빗겨주었다. 아이들 머리를 다 빗겨주자 교사는 아이들에게 옷을 입고 가방을 챙기라고 했다. 아이들 전부를 데리고 1층 야간 보육실에 데려다 주었다. 아이들은 다 데려다주자 교사는 다시 3층의 교실로 돌아왔다.
6:00~ 7:00	내일 수업 준비 및 행사준비	수업준비는 보통 아이들이 귀가한 후 이루어진다고 했다. 그리고 내일은 생일인 아이가 있어 생일 준비를 해야한다고 했다. 수업준비와 행사준비를 하는 시간은 보통 1시간 정도 걸리며 퇴근 시간은 7시~7시 30분 정도가 된다고 하였다.

1) 시설 및 보육실

- 본 시설은 구로구에 있는 법인 시설임. 지역의 특성상 저소득층이 많은 비중을 차지하는 것으로 예상되었음
- 교회 내 어린이집이 있었고, 특성상 교회의 일부시설을 어린이집과 함께 사용하고 있었음. 어린이집은 1~3층에 위치하고 있었고, 영아반, 24시간 보육을 함께 운영하고 있었음. 교사실은 따로 없었고, 각 반에 교사의 책상이 있었음
- 유치반은 2-3층에 위치하고 있었고, 식당은 3층, 화장실은 2층에 있었음
- 6개 영역이 모두 갖추어지지 않았고, 책상을 놓아 마치 작은 초등학교 교실에 와 있는 듯한 느낌이 들었음

2) 교사

- 총 경력은 4년 10개월이고, 현시설에서는 2년 10개월째 근무하고 있음
- 교실에는 유아가 20명 정도 되었고, 교사는 혼자였음
- 교사는 특별활동을 한 가지씩 하고 있었는데, 주산을 가르치고 있었음
- 기혼임

3) 교사로서 힘든 점

- 처우에 대한 문제임. 근무시간은 거의 12시간에 가까운데 월급은 정말 적음(80만원 선). 그나마 아이들을 사랑하는 마음이 없었다면 정말 힘들 것임. 그리고 결혼을 한 상태이고, 남편이 많이 이해를 하기 때문에 보육교사로서 일을 하면서 살 수 있음
- 현재 근무하는 어린이집은 법인 시설이고, 지역적인 특성상 원의 운영이 어려움. 그래서 공간이나 교재교구에 대한 자료를 많이 구비하고 개선하고 싶어도 힘들. 공간은 좁은데 아이들은 20명 정도나 되니 힘이 듭

- 1학기와는 달리 유치반 2학기는 초등학교와 연계를 생각해 선행학습을 실시함. 그래서 낫잡도 채우지 않고, 주산, 한글과 같은 수업을 실시하고 있음. 교사 1인당 특별활동을 실시해야 한다는 부담감도 크게 작용함. 그나마 본인은 상업고등학교를 졸업해 주산을 잘 알고 있었으므로 다른 교사들에 비해 그 부담이 적었음
- 보육교사로서 가장 중요한 것은 다른 교사의 의견을 듣고, 상담을 할 수 있는 시간이 필요하다는 것임. 그러나 현실적으로 교사 회의를 할 시간이 없음. 그래서 현재 교사회의를 9시~9시 30분까지 매일 하고 있음. 아이들이 교실에 있어 약간 불안하지만 그래도 교사들끼리 만나서 회의하는 시간이 너무 중요하므로 어쩔 수 없음. 교사회의를 할 수 있는 시간이 확보되었으면 함
- 교재교구를 준비할 시간이 부족함. 그나마 본 기관은 퇴근시간을 엄수하도록 하는 편임. 그래서 7시 정도 되면 퇴근을 하고 교재교구를 만들 것이 있다면 집으로 가져감. 수업준비할 것을 집으로 가져가면 업무의 연장이라 힘이 듦. 교재교구나 행사시 보조를 해줄 수 있는 교사가 있으면 좋겠음. 물론 기관의 운영이 어려워 이것은 불가능 할 것이라는 생각이 듦
- 본인의 꿈은 기관을 운영하는 것임. 그래서 나이가 많아도 계속 교사로서 일을 하고 있음. 그러나 보육에 관련된 사안이 계속 변하고 있어 언제쯤 기관을 운영할 수 있을지 미지수임. 보육에 관련된 사안이 안정적으로 정착되었으면 좋겠음
- 교사의 자질이 부족한 사람이 교사를 하는 것 같음. 보육교사를 하려면 인성적인 면도 함께 고려되어야 함

4) 전문성을 기르기 위해서

- 교사교육을 받고 싶어도 시간이 잘 안남. 도와줄 수 있는 교사가 있다면 많은 힘이 될 것 같음

6. 강원 읍면/국공립/만 5세반

시간	업무 내용	<업무내용표>
~8:30	출근	
8:30~9:00	교실 환기 및 정리	
9:30~10:00	수업준비	
10:00~10:10	등원시작, 출석카드 정리	
10:10~10:20	간식 준비(오전 간식은 우유), 정리	
10:20~10:40	음률활동 준비, 관련 자료 확인, 음률활동 실시	
10:40~10:50	화장실 다녀오기	
10:50~11:20	이야기 나누기	관찰일이 월요일인 관계로 주말 이야기 나누기를 실시함
11:20~11:45	동화, 동시 읽기	- 가을이 주간 주제였으므로, 허수아비에 대한 시를 읽음
11:45~12:10	글씨쓰기	글씨쓰기 준비, 공책, 글쓰기 책을 나누어주고, 분단 별로 앉게 함. 글씨를 잘 못쓰는 아이를 도와줌. 공부시간-글씨쓰기를 실시하고 있었음.
12:10~12:20	정리시간	글쓰기 정리하기, 손씻기, 화장실 다녀오기
12:20~1:10	점심시간	점심준비, 조리실에서 밥, 반찬, 국 가지고 오기, 교사도 점심식사 함, 다 먹은 식판 정리해서 조리실 가져다주기
1:10~1:50	자유선택활동 시간	교사는 이 시간동안 아이들의 일일연락장을 정리함.
1:50~2:00	정리시간	아이들과 함께 교구를 정리정돈, 화장실 다녀오기
2:00~3:00	특별활동 시간	종이접기 시간을 위해 교사는 전날 준비해둔 색종이를 아이들에게 나누어주었고, 종이로 접는 방법을 알려줌.
3:00~3:10	전이	종이접기를 미리 끝낸 아이들을 위해 책읽기나, 퍼즐하기를 권함

시간	업무 내용	<업무내용표>
3:10~ 3:20	정리정돈, 화장실 다녀 오기	
3:20~ 3:50	오후 간식 준비, 정리 하기	오후 간식 우유와 씨리얼을 아이들에게 나누어줌.
3:50~ 4:40	귀가 지도	아이들이 옷을 입도록 도와주었고, 여자아이들의 경우 머리를 빗겨 주었음. 비디오를 틀어주어 아이들이 조용히 차량을 기다릴 수 있도록 하였음.
4:40~ 5:40	교실, 화장실 청소하기	
5:40~ 6:00	교사회의	교사회의는 거의 매일 하는 편
6:00~ 6:30	수업준비 및 퇴근	회의가 끝난 후 수업준비를 하고 퇴근.

1) 시설의 특성

- 읍면지역에 위치하고 있으며, 새마을 유아원부터 시작한 기관
- 읍면 지역임에도 불구하고, 비교적 주택과 아파트가 있음
- 바깥놀이터가 있는 2층 건물
- 정리정돈이 잘 되어있어, 시설이 오래되었다는 생각은 안들
- 4개반 운영 중
- 영영아반은 없고, 4세~7세까지 보육을 하고 있음
- 읍면지역의 특성상 차량 운영을 하고 있음
- 보수교육을 받아야 할 경우에는 대체교사를 채용함

2) 교사

- 경력 5년차, 현 시설에서 근무한지는 7개월 정도 됨
- 미혼이며, 현재 보육시설이 위치한 지역에서 거주

3) 교사로서 힘든 점

- 보육업무 이외의 잡무가 많음
청소, 교구 만들기 등은 시간이 많이 걸리며, 이를 할 수 있는 시간도 평일에는 많지 않아 주말에 집에서 해서 가지고 오는 일이 있음
- 본 기관이 차량을 운행하는 관계로 한달에 1주일씩 차량지도를 함
- 오전, 오후 2시간씩 총 4시간 정도 차량 지도를 하는데, 하고 나면 몸이 너무 힘들고 시간이 많이 소요되어 다른 업무를 하기가 힘들
- 일의 양에 비해 임금이 너무 낮음. 물론 본인이 근무하는 기관은 국공립 시설이라 보험가입이 되고, 월급도 다른 어린이집에 비해 많은 편임. 그러나 일의 양을 놓고 생각해 보았을 때 다른 직종 근무자들에 비해 턱없이 낮음

4) 보육교사의 전문성 향상을 위해서

- 우선 임금이 현재보다 높아져야 할 것임. 그래야 좀더 열심히 하려는 사기도 생기도, 우수한 인력도 지원하게 될 것임
- 근무조건 향상이 필요할 것임. 특히, 환경적인 부분에서 근무하는 어린이집 환경이 개선되어야 함. 그래야 일을 할 때 즐거운 기분을 가지고 할 수 있을 것임

7. 경기도 과천 /직장어린이집 만4세반

시간	업무 내용	<업무내용표>
~8:30	출근, 교실정리(킵 정리), 등원인사	아이들이 등원하기 전에 오늘 수업자료와 교 실세팅 점검을 한다. - 수업자료 준비, 환기
~9:10	정리시간 알림	키보드를 치면서 정리시간을 알려주었다. 교구 정리하는 것을 도와주었다.
9:10~ 9:30	이야기 나누기 -인사하기 -출석부르기 -날씨, 요일, 날짜 말하기 -시간별 일과 소개하기	대그룹 활동으로 인사를 하였다. 아이들은 자신 의 이름과 부모님의 이름을 차례차례 말하였다. 아이들이 자신의 출석을 다 부르고 나자 교사 는 날씨, 요일, 날짜에 관해 이야기를 나누었고, 오늘 하루 일과에 대해 이야기를 시작했다.
9:30~ 10:10	간식먹기 -간식먹는 아동 알려주기 - 교사도 간식 먹기 교구활동 도와주기 - 스케치북 정리하기 - 행사 준비 하기 - 가습기 물 갈기	오전 간식을 다른 교사와 실습생이 준비하는 동안 간식 먹을 아동을 지정해주었다. 한편 다 른 아동은 교구를 가지고 놀도록 해서 간식 시간의 번잡함을 덜었다. 아이들이 간식을 먹 는 동안 교사도 간식을 함께 먹고, 아이들이 교구를 가지고 작업(몬테소리)을 하는 동안 교 사는 행사준비, 아동물품 정리, 가습기 물 갈 기 등을 하였다.
10:15~	정리시간 알림 -배변활동 알림 -영역별 아동 이름표 정리하 기	작업과 간식 시간이 끝나는 정리시간을 알리 며 교사는 간식 그릇을 정리하고, 아이들에게 화장실에 다녀오라고 말했다. 그리고 아이들의 이름표를 정리하기 시작했다.
10:20~	-이야기 나누기 -주말 지낸 이야기 하기 -스케치북을 나누어 주며 그 림그리는 것 도와주기 -그림 그리기 정리	대그룹 활동을 하면서 주말지낸 이야기를 하 였다. 교사는 아이들에게 스케치북을 나누어 주면서 있었던 일을 그림으로 그려보라고 하 였다. 그리고 그림을 그리는 동안 교사의 도장 을 그림에 찍어주었다.
10:55~	그림 그린 것 발표하는 것 도 와주기 -이야기 마무리하기	다 그린 후 아이들을 모아 앉은 후 발표하는 것을 도와주었다. 아이들이 떠들면 주의집중을 하도록 하였고, 발표를 하는 아이가 더듬거릴 경우에는 말하 는 것을 도와주었다.
11:50~	점심 식사 -점심 준비 -손씻고 오도록 하기 -도시락 꺼내는 것 도와주기 -반찬, 밥, 국 나눠주기 -다 먹은 그릇, 바닥 정리하기	점심식사를 하기 전 준비를 하였다. 손을 씻고 오도록 하였고, 밥을 담을 도시락을 꺼내라고 하였다. 그리고 1층 식당에서 가지고 온 밥과 국, 반찬을 나누어 주었다.

시간	업무 내용	<업무내용표>
12:20 ~	점심 후 이닦기	점심 먹은 후 이닦기를 실시하였다.
12:30~	바깥놀이 하기 -줄세우기 -바깥놀이터로 나가 바깥놀이 하기	이닦은 아이들을 한줄로 세워서 바깥놀이터로 나갔고, 아이들이 놀이를 하는 동안 놀이를 지켜보았다. 그리고 아이들이 화장실을 갈 경우 데리고 화장실에 다녀왔다.
1:00~	-놀이 정리하기 -교실 바닥에 울동 연습용 테이프 붙이기 -지하 유희실로 이동하여 영어 비디오 보기 -비디오를 볼 수 있게 앉히기 -비디오 틀어주기 -비디오를 다 본 후 정리하고 올라오기	30분 가량 바깥놀이를 한 후, 지하 유희실로 이동하여 영어 비디오를 보았다. 영어 비디오를 보는 동안 교사는 비디오를 볼 수 있는 대형으로 아이들을 앉혔고, 함께 비디오를 보았다. 대략 50분 가량 비디오는 본 후 교실로 올라왔다.
2:00 ~2:30	행사 울동 연습 -동영상으로 함께 연습하기	얼마 있으면 있을 행사때 보여줄 울동연습을 하였다. 아이들과 컴퓨터 동영상을 보면서 연습을 하였다.
2:30 ~3:00	특별활동 : 장구치기 -울동 연습 하기	특별활동 교사가 와서 장구치기 활동을 하였다. 장구활동을 하는 동안 교사는 교실에서 행사 울동 연습을 하였다.
3:00~ 3:40	-휴식 -자유놀이 하기 -하원하기 전 여자아이 머리 묶어주기 -행사용 물품 만들기	자유놀이를 실시하였고, 교사는 교구에 대해 아이가 질문하면 대답해주었다. 그리고 하원하기 전에 여아의 머리를 묶어 주었고, 행사용 물품을 만들었다.
3:40~ 4:10	-간식먹을 준비 (손씻기) -간식 가지고 오기 -간식을 그릇에 담기 -간식 대용으로 책상 옮기기 -간식 먹기 -간식 정리	간식을 먹기 전 손씻기를 하며 간식 먹을 준비를 하였다. 그리고 보조교사가 간식을 가지고 오면 간식을 그릇에 담아 아이들에게 나누어 주었다. 교사도 아이들과 함께 간식을 먹고 간식 그릇을 정리하였다.
~5:00	자유놀이 시간	자유놀이 실시 - 교구활동 도와주기

시간	업무 내용	<업무내용표>
~5:40	이야기 나누기	대집단으로 이야기 나누기
~6:20	각 반별 활동 - 활동 준비물 챙기기 - 지하 유희실로 내려가기 - 게임하기 등	- 각 반별로 나누어 활동 진행하기 - 게임을 주로 실시
~6:30	정리하고 퇴근하기	

1) 시설 및 보육실

- 본 시설은 과천에 위치해 있고, 종교단체 시설임
- 관찰한 기관은 3층 건물로 관찰한 보육실은 2층에 있었음
- 원장실과 교사실은 함께 있었고, 조리실은 1층에 있었음
- 교실규모는 비교적 넓은 편이고, 영역은 모두 갖추어져 있었음
- 특별활동으로는 장구치기를 실시하고 있었음

2) 교사

- 총 경력은 7년 정도였고, 미혼이었음
- 교실에는 유아가 40명 정도 되었고, 교사는 2명이었음
- 보조교사가 있어 간식이나 행사준비, 청소를 도와주었음
- 본 기관에서는 4시 정도부터 귀가를 시작하였음
- 부모의 대부분이 어린이집 근처 직장에 다니고 있어 퇴근시간에 맞추어 데리러 오는 편임. 그러나 오후 9:00정도까지 아이를 돌봐주고 있고, 야간보육교사가 있음
- 교사교육에 대한 지원이 있음

3) 교사로서 힘든 점

- 이런 문제에게 가장 문제가 되는 것은 처우에 대한 문제임. 일하는 시

간에 비해 받는 월급은 너무 적음

- 부모와의 관계가 어려움. 특히, 같은 직장에 많이 다니는 관계로 어머니들 간의 대화가 빈번함. 그래서 교사로서 어머니를 대하기가 쉽지 않음. 특히, 수업에 대해 어머니가 전화를 할 때에는 몹시 힘이 듦
- 당직이 있음. 물론 한달에 아침당직 2번, 오후 당직 1번 정도가 있으나 힘이 듦

4) 전문성을 기르기 위해서

- 월급이 적음. 물론 이전에 근무했던 기관에 비해 월급도 많고 보험 들어주었지만, 사회전반적으로 비교해보았을 때 노동강도 대 봉급이 너무 적음
- 전문가가 되기 위해서는 교육이 절실함. 그러나 비용이나 거리상으로 교육을 받기 힘들. 특히 교육프로그램이 시간에 맞지 않아 교육을 받기가 힘이 듦. 근거리에 교육장소를 설치해주고, 시간을 교사들에게 맞추어 주면 좋겠음
- 일부 부모들은 아직도 보육을 탁아로 생각하고 있음. 정말 그럴 때는 너무 힘들. 전반적으로 보육교사에 대한 사회적 인식이 낮은 것 같음. 인식이 낮으니 부모의 참여도 낮은 것 같음. 보육에 대한 인식이 전환되어야 함

8. 경북읍면/민간개인/만 5세반

시간	업무 내용	<업무내용표>
8:30	출근, 교실 점검	환기, 교구 정리, 수업준비 확인
9:00	등원지도	대부분의 아이들이 9시가 넘어야 등원을 시작함. 등원지도, 출석 부르기, 책읽기, 프로젝트 활동을 실시
9:40	작업시간	작업 시작(몬테소리), 아이들이 교구를 선택할 수 있게 도움을 줌. 정리가 시작되면 종을 흔들어 알림. 교구 정리 도움
10:50	태극기 그리기	대집단 활동 시작, 알림장 나누어주기, 수첩 나누어주기, 오늘의 행사를 알려주기(생일, 활동 등). 준비해놓은 대집단 활동 자료를 가지고 활동시작(태극기 그리기), 태극기에 관한 이야기 해주기, 태극기 그리기 도와주기, 동시 읽어주기
11:30	생일잔치	생일잔치(행사) 한달에 2회 정도 생일 행사를 하는 편. 케익 준비, 아이들 성장 일기 읽어주기, 원장선생님이 오셔서 사진찍어주기. 생일 노래 부르고 초 끄기
12:00	점심시간	점심식사 준비. 아이들 손씻기, 교실에서 밥을 하므로 밥통에서 밥 꺼내오기, 아이들 도시락 꺼내라고 말하기, 3층 조리실에서 국과 반찬 받아오기, 점심시간에 아이들 2명을 지명해 오늘의 도우미로 임명하여 반찬을 나누어 주도록 함. 점심식사 후 정리하기, 행사 후라 케익 나누어 먹기, 이 닦기, 교실에 흘린 밥풀 줍기, 책상 닦기
1:00	바깥놀이	바깥놀이 준비. 한줄기차로 아이들과 바깥놀이터 나가 기, 줄넘기 챗기기, 줄넘기 연습, 놀이집에서 놀기, 교실로 올라오기
1:30		교실에서 체조하기(방두대장 뽕뽕이)
1:40	풍선 그림 그리기	풍선 그림 그리기(준비해 둔 풍선을 붙여 매직으로 그림그리기), 풍선을 못 부는 아이들 도와주기, 풍선을 가지고 차에 탔을 때 주의할 점 이야기해주기
1:50	하원지도	어제 밭에서 캔 콩 나누어주기, 하원지도 하기(옷입기, 가방 챙기기, 수첩 및 알림장 챙기기),귀가 방향에 따라 차량으로 안내하기(아파트에 따라 3개 방향으로 나누어 짐)

시간	업무 내용	<업무내용표>
2:10	청소하기	청소하기(청소기가 없어 빗자루로 청소함), 걸레질 하기, 청소하는 분이 없어 교사가 보육실 이외의 곳도 청소를 함. 그래서 시간이 오래 걸림. 그 동안 남은 아이는 아이들 끼리 교실에서 놀기
3:00	교육계획안 쓰기, 정리, 수업준비	청소를 마치고 교육계획안 짜기, 교실환경 정리, 수업준비, 아이들 숙제 봐주기
4:30	차량지도	오후 차량지도를 하게 됨
5:30	행사준비	행사준비, 수업준비(행사의 경우 큰 행사(재롱잔치, 교구 전시)의 경우 3개월 전부터 준비를 시작함. 생일같은 행사는 사흘 정도 전에 준비를 조금씩 함.)
6:30	퇴근	퇴근은 정확히 하는 편임. 교사들 경우 집이 먼 경우에는 버스가 자주 없어 빨리 나가야 함. 그래서 교사들은 원에 있는 동안 가능한한 일을 빨리 해결하려고 노력하는 편임.

1) 시설

- 경상도 읍면지역에 위치한 민간개인 어린이집
- 3층 단독 건물/ 4-7세 7개 반 운영 중
- 몬테소리 교육을 실시하고 있음
- 차량운행 하고 있음
- 식당은 없고, 1-2층에는 보육실, 3층에는 조리실이 있음
- 교사실과 교구보관실은 따로 있지 않음. 원장실은 1층에 위치
- 대체로 양호한 환경이며, 바깥놀이터가 있음. 그러나 바깥놀이터에 잔디밭이나 스폰지 처리가 되어있지 않음
- 어린이집이 있는 지역에는 여성이 취업할 만한 직종이 거의 없어, 이 지역에서는 영아반이 활성화되기 힘든 상황

2) 교사

- 4대 보험처리가 되지 않아 경력을 인정받기 힘들. 보험처리가 되지 않

아 월급에서 얼마간 모아서 퇴직금으로 사용하려고 교사들끼리 모으고 있는 중임

- 차량교사가 없음. 그래서 하루 1회 이상은 차량지도를 하게 됨. 오전/오후 지도로 나누어지는데 이것은 번갈아가면서 함. 현재 본인은 오후 차량지도를 하고 있음. 차량지도는 1시간만 타고나도 몸이 너무 힘들. 차량을 없애려고해도 지역 특성상 교통이 불편해서 운영을 하지 않을 수도 없음

다른 몇몇 기관에서는 차량교사만 따로 있기도 함

- 교실에 교사가 1명임. 현재 반인원은 18명임. 적은 인원이지만 교사가 1명이라는 점은 불편한 사항임. 마음대로 화장실을 다녀올 수도 없음
- 교사교육을 받으려면 순서를 기다려야함. 경력이 오래된 선생님부터 교육의 기회가 주어짐. 개인적으로 교육을 받는 것은 토요일에 할 수 밖에 없음

본인은 대학에서 미술을 전공했고, 아동미술에 관심이 많아 토요일에 미술교육관련 교육을 받음. 비용이 한 학기에 50만원 선임. 정말 얼마 안되는 월급에서 교육비까지 지출하려니 힘들. 비용 모두 교사가 100% 부담하고 있음

- 시간도 문제임. 교육을 받으려면 시간이 있어야 하는데, 교실을 비울 수 있는 상황이 안됨. 교실을 비우면 우리반 아이들은 뿔뿔이 다른 반에 가서 생활해야 함
- 대부분 반일반 아동이고 종일반은 4명 정도임. 종일반은 4세반 선생님께서 보육을 연장해서 아이들을 돌보고 있음. 그 대신 종일반보육을 담당하는 선생님은 토요 근무를 하지 않음

3) 전문성을 기르기 위해서

- 제일 중요한 것은 생활이 될 정도의 월급을 주어야 한다는 것임. 돈을 모으기는 커녕 병만 얻고 나가는 경우가 태반임. 선생님들끼리는 오히려 공장에 가는 편이 낫겠다고 함. 공장은 월급에 상여금에 보험도 들

어주고, 휴가도 꼬박 쓸 수 있음

- 결혼 후에도 교사로서 활동할 수 있어야 함. 결혼을 하고나면 개인 어린이집 같은 경우 나가야 하는 일이 많음. 본인도 결혼 후에 뭘해야 하나 고민이 많음. 특히 여건 시골이라 여자가 할 일이 그리 많지 않음. 그래서 집에서 아이들 미술을 가르칠까 생각 중임
- 근무시간이 조절되어야 함. 근무시간이 너무 긴 탓에 개인적인 시간이 없음. 자기개발과 건강관리를 하려면 개인 시간이 확보되어야 함
- 사회적 인식의 문제가 있음. 부모들은 보육교사를 탁아모 정도로 생각하는 사람이 많음. 이러한 인식이 바뀌기 전에 전문성을 생각하는 것은 힘들 것으로 봄

9. 서울/국공립 어린이집/ 만4세반

시간	업무 내용	<업무내용표>
8:30~	교실정리, 수업자료 준비	아이들이 등원하기 전에 오늘 수업자료와 교실세팅 점검을 한다.
9:00~	등원지도 및 자유 놀이활동	보통 아이들은 9시 정도부터 등원을 시작한다. 아이들이 오면 교사는 아이들의 가방과 옷을 정리하도록 한다. 그리고 아이들에게 하고 싶은 놀이를 하라고 말해준다. 아이들은 하고 싶은 놀이를 하면서 논다. 교사는 아이들의 가방에서 꺼낸 일일보고서를 챙겨둔다.
9:50~ 10:00	놀이감 정리 및 전이활동	오전 간식시간이 되자 교사는 아이들에게 놀이를 하던 것을 정리하라고 한다. 아이들과 책상과 바닥에 떨어진 장난감을 정리한 후 노래를 부른다. 그리고 아이들에게 손을 씻고 오라고 한다. 아이들이 오는 순서대로 책상에 앉도록 도와준다.
10:00~ 10:30	간식준비 및 간식지도	오전 간식이 씨리얼과 우유였다. 교사는 음식 엘리베이터로 온 간식을 복도에 두고 아이들 그릇에 간식을 담아 두었다. 그리고 쟁반에 아이들 간식을 담아 나누어 주었다. 간식을 잘 못먹는 아이들은 먹도록 도움을 주었다. 다 먹은 아이들의 그릇도 정리하도록 하였다. 마지막 아이가 다 먹자 교사는 그릇을 담아 음식 엘리베이터에 넣음
10:30~	대집단 활동 :음률활동, -사진자료 보여주기 -팀별로 책상에 앉기 -종이 나누어주며 쿵을 그리고 이름 써보기	대집단 활동을 시작하였다. 교사는 아이들과 10분 가량 음률활동을 하며 활동을 진행했고, 프로젝트 수업 주제인 '쿵'에 대해 이야기를 나누었다. 미리 준비해온 그림을 가지고 아이들과 오늘 할 활동에 대해 생각해 보는 시간도 가졌다. 오늘 할 활동에 대한 소개가 끝나고 각 팀별로 책상에 앉도록 도와주었다. 그리고 프로젝트 수업의 연장으로 빈 종이에 '쿵' 그림책 만들기를 했다. 그림을 그리고 글자를 쓴 아이들이 교사에게 가져가자 확인도장을 찍어 주었고, 아이들에게 만든 책을 가방에 넣으라고 말했다. 대부분의 아이들이 다 했을 무렵 교사는 정리노래를 피아노로 쳤고, 그러자 아이들은 정리를 하기 시작했다.

시간	업무 내용	<업무내용표>
11:35~	실내신체놀이 -지하 놀이실로 이동하기 -놀이실에서 매트 준비하기 -‘앞구르기’ 지도 -매트를 정리하고 교실로 이동하기	신체놀이를 하기 위해서 아이들과 지하 놀이실로 이동하였다. 아이들이 놀이실에 도착하자 교사는 앞구르기에 사용할 매트를 준비하였고, 준비를 하는 가운데 아이들과 앞구르기를 하는 동안 주의해야 할 점들에 대해 이야기를 나누었다. 앞구르기를 다 하고 나서 매트를 정리하고 아이들을 한줄로 줄을 세워 3층 교실로 다시 올라옴.
12:00~ 12:10	점심 준비 -손씻기 지도 -책상에 앉도록 지도 -점심 식사를 받아서 준비	교사가 엘리베이터에서 점심식사를 내린 후 아이들의 밥, 국그릇을 정리하였다. 아이들에게 손을 씻고 오라고 하였고, 텀별로 책상에 앉으라고 하였음.
12:10~ 1:00	점심식사 지도 -점심을 빨리 먹은 아이 순서로 이닦기 지도(12:40~) -교사의 점심식사(아이들과 함께)	아이들이 책상에 앉자 교사는 식판을 책상에 옮겨주었고, 아이들과 식사를 하였다. 그리고 빨리 먹은 순서대로 아이들의 이닦기 지도를 하였다.
1:00~ 1:35	휴식시간: 이닦기 지도 자유놀이 연락장 정리	이닦기가 다 끝난 아이들은 휴식시간을 주었고, 밥을 늦게 먹은 아이들은 이닦기를 할 수 있도록 하였다. 다 닦은 아이들은 30분 가량 자유놀이를 하였고, 교사는 이 시간 동안 연락장 정리를 하였다.
1:35~ 2:10	도서실 이동 책읽기 책 정리	도서실로 이동한 후 아이들과 책읽기를 하였다. 이 시간에는 도서실에 옆반 아이들도 함께 있었고, 교사들과 회의 시간에 대해 이야기 하였다. 3분 가량 책을 읽고 아이들에게 책을 정리하라고 하였다.
2:10~ 4:00	낮잠 준비 낮잠 지도 교사회의 참석 행사 준비	교사들은 낮잠 준비를 하기 위해 이불을 도서실 바닥에 깔았다. 그리고 아이들을 이불 위에 눕도록 하고 낮잠을 지도하였다. 아이들이 거의 잠들자 교사회의에 참석하였고, 내일 있을 추석 행사준비를 했다.
4:00~ 4:10	낮잠 정리 교실로 이동 화장실 가기 손씻기, 간식을 먹을 수 있게 자리에 앉기 책상 닦기	낮잠을 정리하고 아이들을 깨웠다. 그리고 이불을 정리한 후 아이들을 한 줄로 세운다음 교실로 이동하였다. 간식 전에 화장실을 다녀오게 하였고, 손을 씻고 오라고 하였다. 아이들이 손을 씻고 오자 오는 순서대로 자리를 정해주었다.

시간	업무 내용	<업무내용표>
4:10 ~4:25	오후 간식지도 교사도 함께 간식 먹기 간식 정리하기	음식 엘리베이터에서 간식을 가지고 와서 아이들에게 나누어주었다. 그리고 간식을 먹도록 한 후 다 먹은 아이들은 자신의 그릇을 정리하도록 하였다. 간식 그릇은 다 모아서 다시 간식 엘리베이터에 넣었다.
4:25~ 4:40	자유활동 연락장 챙겨서 아이들 가방에 넣기	아이들을 간식을 먹고 잠시 노는 사이에 교사는 아이들이 챙겨야 할 연락장을 가방에 넣도록 도와주었다.
4:40~ 4:50	교실활동 마무리 정리하기 3층도서실로 이동 하기	연락장을 다 챙긴 후 교사는 아이들과 정리노래를 부르면서 장난감을 정리했다. 그리고 아이들을 한줄로 세워서 다시 3층 도서관으로 갔다.
4:50~ 5:20	청소	청소를 시작했다. 아이들은 3층 도서실에서 오후 당직 선생님이 자신의 반 아이들과 하원하지 않은 아이들을 모아서 책읽기를 했고, 담임 교사는 보육실로 돌아와서 청소를 했다.
5:20~ 6:00	행사준비 및 수업 자료 확인	청소가 끝나자 내일 있을 행사준비를 하였다. 다른 교사들과 함께 행사준비를 낮잠 시간에도 해둔 탓에 30분 정도하고 끝이 났다. 그리고 내일 쓸 자료를 챙겼다.
6:00~	퇴근	대개 6시에 퇴근을 하는 것이 방침이다. 행사가 있어도 일을 나누어 효율적으로 하기 때문에 야근을 하는 일은 거의 없다.

1) 시설 및 보육실

- 본 시설은 광진구에 위치하고 있고, 구립 어린이집이라 환경이나 원의 시설이 좋은 편에 속함
- 관찰한 교실은 3층에 위치해 있었고, 바깥놀이터는 작았음. 그래도 실내 놀이터가 있어서 별로 불편함이 없어 보였음
- 유치반은 2-3층에 위치하고 있었고, 도서실, 교사실이 있었고, 식당은 없었음
- 교실규모가 작았지만 6개 영역이 모두 갖추어지지 있었음

2) 교사

- 총 경력은 2년 정도였고, 미혼이었음
- 교실에는 유아가 20명 정도 되었고, 교사는 혼자였음
- 본 기관에서는 관찰할 수 있는 특별활동은 없었고, 각종 예능학원을 다니기를 원하는 아동은 낮잠시간을 이용해 다니고 있었음

3) 교사로서 힘든 점

- 처우에 대한 문제임. 근무시간이 다른 어린이집에 비해 짧지만 그리도 다른 직업에 비해 노동의 강도는 높은 편임. 월급이 일하는 양에 비해 적은 것 같음
- 구립 어린이집이라 운영이 어려운 편은 아님. 그러나 교실이 조금 좁고 바깥 놀이터가 없음. 환경에 대한 개선이 필요함
- 교사회의 시간의 확보가 어려움. 보통 아이가 낮잠을 자는 동안에 회의를 하는 편인데, 그러면 결국 아이들을 그냥 두고 회의에 가야함
- 현재 맡고있는 반은 유아반이고 혼자서 아이들을 돌보고 있음. 그래서 비상시(아이가 다친 경우, 무언가 준비를 해야할 경우 등)에 불편할 때가 있음. 이럴 때 함께 아이들과 있어줄 수 있는 교사가 있었으면 함.
- 현재 근무하고 있는 기관에서는 철저하게 일을 나누고, 야근을 하지 않게 하려고 노력하고 있음. 그래서 그런지 늦게 퇴근하는 일은 거의 없음. 이 점은 무척 좋은 점이라고 생각함

4) 전문성을 기르기 위해서

- 교사교육을 받고 싶어도 아이들을 혼자서 돌봐야 하기 때문에 시간이 없음. 교육을 받을 수 있는 시간이 확보되었으면 하는 바램임
- 질적으로 우수한 사람이 교사가 되었으면 함. 자격에 대한 기준이 여러 가지이고, 그래서 그런지 부족한 사람이 많이 교사가 된. 제대로 아이들 가르치고 돌볼 수 있는 사람이 교사가 되었으면 함

부록 2. 보육교사 및 시설장 설문지

<교사용 질문지>

보육교사 직무분석 및 관리 실태조사

한국여성개발원은 국무총리실 산하 여성문제 전담 정부출연 연구기관입니다.

한국여성개발원에서는 보육교사 제도개선을 위한 연구과제를 수행하고 있습니다. 이를 위하여 보육교사 대상 설문조사를 실시하오니 바쁘시더라도 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

보내주신 자료는 개별로는 분석되지 않으며 총수로 분석되어 연구의 목적을 위해서만 활용하게 될 것입니다.

질의사항이 있으면 다음의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

과제담당자 : 서울특별시 은평구 불광동 1-363, 한국여성개발원
가족보건복지연구부

유희정 연구위원: E-mail: hjungyoo@kwdi.re.kr

이미화 연구위원: E-mail: mhlee@kwdi.re.kr

한 국 여 성 개 발 원

★ 보육시설 유형은?

- ① 국공립 ② 법인 ③ 단체 ④ 개인 ⑤ 직장 ⑥ 가정

★ 시설의 위치는?

- ① 대도시 ② 중소도시 ③ 읍면지역

해당되는 번호에 V표 하시거나, 빈칸에 내용을 자세히 적어주시기 바랍니다.

귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 성별은	___ 1) 여 ___ 2) 남
2. 귀하의 나이는	만 세
3. 귀하의 결혼여부	___ 1) 미혼 ___ 2) 기혼 ___ 3) 기타()
4. 자격	___ 1) 1급 보육교사 ___ 2) 2급 보육교사 ___ 3) 1급 유치원 정교사(1급 보육교사) ___ 4) 2급 유치원 정교사(2급 보육교사) ___ 5) 특수교사 ___ 6) 사회복지사(1급 보육교사) ___ 7) 간호사 또는 양호교사 ___ 8) 자격없음 ___ 9) 기타()
5. 최종 학력	___ 1) 고졸 ___ 2) 대학 졸(3년제 이하) ___ 3) 대학졸 ___ 4) 대학원 졸
6. 전공	___ 1) 보육학 ___ 2) 유아교육학 ___ 3) 사회복지학 ___ 4) 아동(복지)학 ___ 5) 가정(관리)학 ___ 6) 간호학 ___ 7) 교육학 ___ 8) 영양학 ___ 9) 기타
7. 자격 취득 경로는	___ 1) 보육교사교육원 ___ 2) 전문대학 관련학과 졸업 이상 ___ 3) 기타 ()
8. 직급은	___ 1) 일반교사 ___ 2) 주임교사 ___ 3) 원 감 ___ 4) 기타()
9. 보육교사로 근무한 총 재직기간	총()년 ()개월
10. 현 보육시설에 서근무한 기간	총()년 ()개월

귀하의 취업과정에 대한 질문입니다.

11. 귀하가 교사를 선택하게 된 동기는 무엇입니까?

- ☐ 1) 적성에 맞는 것 같아서
- ☐ 2) 주변(가족, 친구 등)의 권유에 의해서
- ☐ 3) 아이들과 생활하는 것이 좋아서
- ☐ 4) 결혼 후에도 가능한 직업이어서
- ☐ 5) 자격 취득이 쉬워서(취업이 용이해서)
- ☐ 6) 취업의 지속성이 보장되므로
- ☐ 7) 교직에 대한 소명 때문에
- ☐ 8) 우연히
- ☐ 9) 기타()

12. 귀하는 어떠한 경로로 취업을 하게 되었습니까?

- ☐ 1) 학교에서 구직공고를 보고
- ☐ 2) 인터넷의 구직공고를 통해서
- ☐ 3) 주변 지인의 소개로
- ☐ 4) 개별 어린이집에서 본 구인공고를 보고
- ☐ 5) 지역 신문을 통해서
- ☐ 6) 기타()

귀하의 근무환경에 대한 질문입니다.

13. 현재 담당하고 있는 영유아의 연령은?

- ☐ 1) 만 0 - 12개월 미만
- ☐ 2) 만 12 - 24개월 미만
- ☐ 3) 만 24 - 36개월 미만
- ☐ 4) 만 3 - 6세 미만
- ☐ 5) 혼합연령
- ☐ 6) 만 6세 이상

14. 현재 담당하고 있는 교실이 함께 있는 교사수와 영유아 수는? (문항 14-1로)

총 교사수		총 영유아수	
일반교사	명	일반아	명
장애교사	명	장애아	명
보조교사	명		

14-1. 현재의 아동비율에 대해 어떻게 생각하십니까?

____ 1) 적합하다 ____ 2) 적합하지 않다

14-2. 정교사 이외에 보조교사 혹은 인턴교사가 있습니까(실습생 제외)?

____ 1) 있다()명 ____ 2) 없다

14-3. 보조교사가 있어서 도움이 됩니까?

____ 1) 도움이 된다 ____ 2) 도움이 안된다

15. 귀하가 담당하고 있는 보육의 유형 중 해당되는 것을 모두 표시해 주시기 바랍니다.

15-1. 시간별 보육	____ 1) 주간보육 ____ 2) 야간보육
	____ 3) 24시간 보육 ____ 4) 기타()
15-2. 아동별 보육	____ 1) 영유아 보육 ____ 2) 영아전담 보육
	____ 3) 장애통합 보육 ____ 4) 장애전담 보육
	____ 5) 방과후 보육

16. 보육시설의 1일 평균 근무시간은? 해당란은 모두 써주십시오(문항 16-1로).

____ 1) 평 일 : 출근 ()시 ()분 - 퇴근 ()시 ()분 총 ____시간 ____분

____ 2) 토요일 : 출근 ()시 ()분 - 퇴근 ()시 ()분 총 ____시간 ____분

____ 3) 휴 일 : 출근 ()시 ()분 - 퇴근 ()시 ()분 총 ____시간 ____분

16-1. 정해진 근무시간 이외에 추가 근무시간이 있다면 몇 시간입니까?

해당란은 모두 써주십시오. (예, 1주 3회 총6시간)

____ 1) 정기적인 추가근무 : 주 회 총 ____ 시간 ____ 분
 ____ 2) 기타 추가근무 : 주 회 총 ____ 시간 ____ 분
 ____ 3) 당직 근무 : 주 회 총 ____ 시간 ____ 분

17. 퇴근 시간이 늦을 경우 그 이유는?

____ 1) 수업 준비 ____ 2) 행사준비
 ____ 3) 부모가 귀가 시간을 지키지 않아서 ____ 4) 원장의 요구로
 ____ 5) 아동 보육이 늦게까지 이루어지므로(예, 24시간 보육 등)
 ____ 6) 기타 ()

18. 귀하의 보육시설에서 다음과 같은 교사 연수의 기회가 있습니까?

구 분		있다	없다
1) 보수교육이나 승급교육		①	②
2) 보수, 승급교육을 제외한 일반 강습회나 세미나		①	②
3) 보육 시설 내 자율 연수	① 아동 관찰일지 쓰고 토론 모임	①	②
	② 강사 초빙이나 동료교사를 통한 교육	①	②
	③ 전문서적을 읽거나 세미나 참석 후 토론하기	①	②

19. 교사를 위한 보수 및 승급교육을 제외한 강습회나 세미나 등의 교사 연수에 몇 번 정도 참가하십니까?

____ 1) 참가하지 않는다 ____ 2) 2년에 1회 ____ 3) 1년에 1회
 ____ 4) 1년에 2회 ____ 5) 1년에 3회 이상

20. 현재 보수교육은 언제 실시되고 있습니까?

____ 1) 평일 오전 시간에 실시됨
 ____ 2) 평일 오후 시간에 실시됨
 ____ 3) 평일 저녁 시간에 실시됨
 ____ 4) 주말 및 휴일에 실시됨

21. 정기보수교육이 어떤 시간대에 실시되기를 원하십니까?

- _____ 1) 평일 오전 시간에 실시됨
- _____ 2) 평일 오후 시간에 실시됨
- _____ 3) 평일 저녁 시간에 실시됨
- _____ 4) 주말 및 휴일에 실시됨
- _____ 5) 인터넷으로 실시됨

22. 교사 연수에 참가하기 어려운 이유는 무엇입니까?

- _____ 1) 종일 보육 등으로 낮시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들므로
- _____ 2) 비용이 부담스러워서
- _____ 3) 대체교사를 구하기 어려워서
- _____ 4) 연수내용이 맘에 들지 않아서
- _____ 5) 연수에 대한 정보를 얻지 못해서
- _____ 6) 일상적인 보육활동으로 너무 피곤하기 때문에
- _____ 7) 교사 자신의 육아문제가 해결이 안되어서
- _____ 8) 기타()

23. 교사 연수 기회는 어떻게 주어집니까?

- _____ 1) 나이순에 따라
- _____ 2) 경력순에 따라
- _____ 3) 교사의 요청에 의해
- _____ 4) 원장이 임의로 정함
- _____ 5) 자체 교육참여 순번에 의해서
- _____ 6) 해당반의 필요에 의해
- _____ 7) 기타()

24. 보수 및 승급교육을 제외한 일반 연수 참가시 비용은 누가 지불합니까?

- _____ 1) 참가하는 교사가 전액 지불함
- _____ 2) 시설에서 전액 지불함
- _____ 3) 일정액은 시설이 보조하고 나머지는 교사가 지불함
- _____ 4) 국가가 지원함
- _____ 5) 기타()

25. 연수나 보수교육을 받을 때 대체 교사를 채용합니까?

- ____ 1) 채용한다(문항 25-1로)
 ____ 2) 간혹 채용한다(문항 25-1로)
 ____ 3) 채용하지 않는다 (문항 25-2로)

25-1. 대체교사 채용시 어떠한 점이 어려우십니까?

25-2. 채용 안하는 경우 어떻게 대응하십니까?

- ____ 1) 밤에 듣는다 ____ 2) 시설장이 대신한다
 ____ 3) 휴일을 이용한다 ____ 4) 다른 교사들이 대신한다

26. 보수교육을 받을 경우 어떤 내용의 교육을 받기를 원하십니까?

다음 표의 문항 중에서 3개를 골라 써주시기 바랍니다.

① 1순위: _____ ② 2순위: _____ ③ 3순위: _____

1) 보육정책	2) 세계의 보육동향
3) 보육시설 운영방법	4) 부모교육 및 상담
5) 영유아교수방법	6) 건강 및 영양 관리
7) 안전교육	8) 환경교육
9) 영유아특별활동	10) 문제행동지도
11) 영아보육	12) 방과후 보육
13) 장애아 보육	14) 견학
15) 야간·24시간 운영	16) 기타()

27. 외부에서 받은 교사연수가 귀하의 보육활동에 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ____ 1) 매우 도움이 되었다
 ____ 2) 약간 도움이 되었다
 ____ 3) 별로 도움이 되지 않았다
 ____ 4) 전혀 도움이 되지 않았다(문항 27-1로)

27-1. 도움이 되지 않았다면 그 이유를 간단히 적어 주십시오.

28. 근무실태에 관련하여 선생님의 어려운 점을 자유롭게 적어 주십시오.

29. 귀하가 근무하고 있는 어린이집의 공간과 시설에 대해서 해당 사항에 √해 주십시오.

	없 다	있 다			
		매우 불량	불 량	양 호	매우양호
1) 교사실	①	①	②	③	④
2) 교사 휴식 공간	①	①	②	③	④
3) 상담실	①	①	②	③	④
4) 자료실	①	①	②	③	④
5) 양호실	①	①	②	③	④
6) 교사용 사물함	①	①	②	③	④
7) 보육실내 교사용 책상	①	①	②	③	④
8) 화장실 내 성인용 변기	①	①	②	③	④
9) 화장실 내 성인용 세면대	①	①	②	③	④

고용조건에 대한 질문입니다.

30. 귀하가 근무하는 보육시설에 다음과 같은 처우 관련 제도가 보장되어 있습니까?

1) 한 달 평균 보수 (상여금, 기타수당 모두 포함)		만원	
		있 다	없 다
2) 퇴직금		①	②
3) 초과근무 수당		①	②
4) 보 험 가 입 여 부	국 민 연 금	①	②
	건 강 보 험	①	②
	고 용 보 험	①	②
	산 재 보 험	①	②
5) 휴 가	월 차 휴 가	①	②
	연 차 휴 가	년 () 일	②
	출 산 휴 가	() 일	②
	경조사 휴가	①	②
	병 가 휴 가	①	②
	보 건 휴 가(생리휴가)	①	②
	육 아 휴 직	①	②
6) 출산 및 병가 휴가 시 급여		① 유 급 ② 부분 유급 ③ 무급	
7) 출산 및 병가 휴가 시 비상근 교사 활용		①	②

31. 30번에 제시되어 있는 처우관련 사항을 알고 있습니까?

_____ 1) 예 _____ 2) 아니오

32. 귀원에서는 교직원 휴가를 어떻게 실시하고 있습니까?

- ____ 1) 여름에 3-7일, 겨울에 3-7일씩 교사들이 돌아가면서 휴가를 실시한다
 ____ 2) 여름에만 7일동안 휴가를 실시한다
 ____ 3) 법정 휴가로 지킨다(예: 연가, 월차, 생리 휴가 등)
 ____ 4) 교사가 필요할 때 휴가를 실시한다
 ____ 5) 기타()

32-1. 휴가 기간동안 귀하의 교실은 누가 담당합니까?

- ____ 1) 옆 반과 합반한다
 ____ 2) 원장이 담당교사의 영유아를 돌본다
 ____ 3) 보조교사가 담당교사의 영유아를 돌본다
 ____ 4) 휴가 기간동안 대체교사를 채용한다
 ____ 5) 교사들이 교대로 한다(예: 당직반 운영)
 ____ 6) 교사들의 여름휴가기간이 어린이집 방학기간이다
 ____ 7) 기타()

33. 귀 시설에서는 근무 연수에 따라 급여가 인상(호봉승급)되고 있습니까?

- ____ 1) 없다 ____ 2) 있다

34. 귀 시설에는 교사의 근무시간, 보수, 휴가, 상벌 등을 다룬 복무규정이 있습니까?

- ____ 1) 없다 ____ 2) 있다 ____ 3) 모르겠다

35. 임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약을 하신 적이 있습니까?

- ____ 1) 없다 ____ 2) 있다(문항 35-1로)

35-1. 하신 적이 있다면 그 종류는 어떤 것이었습니까?

- ____ 1) 결혼이나 임신후 퇴직하겠다는 약속
 ____ 2) 임용기간에 대한 계약
 ____ 3) 일정기간의 보조교사 생활 후 채용
 ____ 4) 부당한 출퇴근 시간의 강요

- ____ 5) 종교 문제
 ____ 6) 중도 퇴직금지
 ____ 7) 퇴직금을 받지 않기로 했거나 적게 주기로 함
 ____ 8) 일정기간 동안 급여의 일부분만 받기로 함
 ____ 9) 근무과정에서 발생하는 사고 및 과실에 대해서 보육교사가 부당하게 배상의 의무를 지도록 함
 ____ 10) 기타 ()

교사의 업무에 대한 질문입니다.

36. 선생님이 담당하고 있는 업무를 가장 많이 집중하는/중요한 순서대로 5가지를 골라주십시오.

① 1순위: ____ ② 2순위: ____ ③ 3순위: ____ ④ 4순위: ____ ⑤ 5순위: ____

주 보육관련 업무	____ 1) 보육계획안 작성	____ 2) 보육활동 실시
	____ 3) 영유아와의 상호작용	____ 4) 교재·교구 만들기
	____ 5) 일상 양육 활동: 씻기기, 기저귀 갈기 등	
	____ 6) 유아관찰일지 쓰기	____ 7) 건강·특별 활동 일지 쓰기
	____ 8) 행사 준비	____ 9) 부모 상담
	____ 10) 기타: 예-교실 내 식물, 동물 돌보기 등 ()	

36-1. ① 1순위: ____ ② 2순위: ____ ③ 3순위: ____ ④ 4순위: ____ ⑤ 5순위: ____

보육지원 업무	____ 1) 식단 작성	____ 2) 음식재료 주문, 장보기
	____ 3) 간식 및 점심 준비	____ 4) 우유병 소독 및 설거지
	____ 5) 세탁하기	____ 6) 교구장 청소
	____ 7) 교실·화장실·복도 청소	
	____ 8) 기기류 세척: 가습기, 정수기, 선풍기, 공기청정기 등	
	____ 9) 기타()	

36-2. ① 1순위: ____ ② 2순위: ____ ③ 3순위: ____ ④ 4순위: ____ ⑤ 5순위: ____

운영관련 업무	1) 교사회의	2) 각종 문서 및 공문 처리
	3) 업무 일지 및 교육 연수 보고서 쓰기	
	4) 출석부 정리	5) 실습생 지도
	6) 자원봉사 활동 관리	7) 차량지도
	8) 시설물 보수점검	9) 전화받기
	10) 기타()	

37. 귀하께서 현재 맡고 있는 업무량은 적당하다고 생각하십니까?

- ____ 1) 적당하다 ____ 2) 조금 많은 편이다
____ 3) 많은 편이다 ____ 4) 매우 많은 편이다

38. 귀하는 본인이 보육교사로서 만족하고 계십니까?

- ____ 1) 그렇다 ____ 2) 아니다

↓

38-1. 만족하지 못한다면, 그 이유는 무엇입니까?

39. 보육교사로서 가장 어렵다고 느끼는 점은 무엇입니까? 다음 표의 문항 중에서
서 2개를 골라 가장 중요하다고 생각되는 순서대로 써주시기 바랍니다.

① 1순위: _____ ② 2순위: _____

1) 장시간 근무	2) 업무량에 비해 낮은 임금
3) 교사간 관계의 어려움	4) 시설장과 관계의 어려움
5) 건강상의 문제	6) 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식
7) 학부모와의 관계의 어려움	8) 교사에 대한 자격관리가 이루어지고 있지 않음
9) 교사로서 전문성을 향상시킬 기회가 적음	
10) 지역사회와의 관계	11) 기타

교사의 만족도에 대한 질문입니다.

40. 다음은 교사의 만족도에 관한 질문입니다. 해당 사항에 V해 주십시오.

	매우 만족	대체로 만족	대체로 불만족	매우 불만족
1) 급여 수준	①	②	③	④
2) 휴가, 회식 등 복리후생 수준	①	②	③	④
3) 재교육 등 전문성 지원 수준	①	②	③	④
4) 근무 시간	①	②	③	④
5) 담당 업무	①	②	③	④
6) 직업적 전망	①	②	③	④
7) 사회적 인정	①	②	③	④

41. 귀하는 보육교사로 근무하면서 직장을 옮긴 경험이 있습니까?

____ 1) 없다 ____ 2) 있다 (문항 41-1, 41-2)

41-1. 있다면 몇 번 직장을 옮기셨습니까? (회)

41-2. 귀 시설에서 전 근무지의 경력을 인정받고 있습니까?

____ 1) 없다 ____ 2) 있다 ⇒ 총 경력 ()년 중 ()년

42. 귀하는 다른 어린이집으로 직장을 옮겨야겠다고 생각해 본 일이 있습니까?

____ 1) 자주 생각한다 (문항 42-1로)

____ 2) 가끔 생각한다 (문항 42-1로)

____ 3) 생각한 적 없다

42-1. 직장을 옮기고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?(해당사항 모두 표시하십시오)

(문항 42-1에서 문항 42-2로)

____ 1) 근무량이 너무 많아서 육체적으로 힘들어서

____ 2) 봉급이 너무 낮아서

- ☐ 3) 충분한 교육프로그램을 제공하지 못하기 때문에
☐ 4) 승진할 가능성이 없어서
☐ 5) 원장 및 동료교사와의 사이가 나빠서
☐ 6) 부모와의 관계가 원만하지 못해서
☐ 7) 개인적인 문제로(결혼, 출산, 육아 등)
☐ 8) 시설 환경이 너무 안 좋아서
☐ 9) 내가 하는 일에 대해 정당한 평가를 받지 못해서
☐ 10) 건의나 의견을 받아들이지 않아서
☐ 11) 아이들이 사고와 문제를 일으켜서
☐ 12) 기타()

42-2. 만약 직장을 옮길 경우 보육시설이 아닌 타 직종으로 직장을 옮기기를 원하십니까?

- 1) 예 2) 아니오

43. 귀하는 보육교사직을 그만 두겠다는 생각을 해 본 일이 있습니까?

- ____ 1) 자주 생각한다(문항 43-1로)
____ 2) 가끔 생각한다(문항 43-1로)
____ 3) 생각한 적 없다

43-1. 보육교사직을 그만두고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?(해당사항 모두 표시하시오)

- ☐ 1) 적성에 맞지 않아서
☐ 2) 근무량에 비해 봉급이 너무 낮아서
☐ 3) 충분한 교육프로그램을 제공하지 못하고 있다는 한계를 느끼고 있어서
☐ 4) 사회적 인식이 좋지 않아서
☐ 5) 인간관계가 어려워서
☐ 6) 개인적인 문제로(결혼, 출산, 육아 등)
☐ 7) 내가 하는 일에 대해 정당한 평가를 받지 못해서
☐ 8) 기타()

44. 귀하에게 휴식 시간이 제공됩니까?

- ____ 1) 제공된다(문항 44-1, 44-2로)
 ____ 2) 가끔 제공된다(문항 44-1, 44-2로)
 ____ 3) 제공되지 않는다

44-1. 휴식은 주로 어떤 형태로 취하십니까?

- ____ 1) 휴식을 거의 갖지 못한다
 ____ 2) 교사가 개별적으로 알아서 휴식을 취한다
 ____ 3) 오후에 교사가 함께 모여 티타임을 갖는다
 ____ 4) 점심시간에 휴식을 취한다
 ____ 5) 낮잠시간에 휴식을 취한다
 ____ 6) 기타()

44-2. 휴식을 갖는 시간은 주로 언제 입니까?

- ____ 1) 점심시간에 휴식을 취한다
 ____ 2) 오전 오후 자유놀이 시간을 이용한다
 ____ 3) 낮잠시간을 이용한다
 ____ 4) 아동이 일부 귀가한 후에 귀가 대기 시간을 이용한다
 ____ 5) 틈날 때
 ____ 6) 하루 중 일정시간 휴식시간이 있다
 ____ 7) 기타()

45. 점심식사는 주로 어떻게 하고 계십니까?

- ____ 1) 교실에서 아이들과 함께 한다
 ____ 2) 교사들끼리 모여서 식사를 한다
 ____ 3) 아이들이 다 먹고 정리한 후에 교실에서 교사 혼자 먹는다
 ____ 4) 기타()

46. 교사 자신의 시간을 가질 수 있는 방안에 대해서 알려주시기 바랍니다.

47. 1년 중에 이루어지는 어린이집 행사를 고른 후 준비기간을 꼭 적어주세요.

	행사	횟수	준비기간
	예: 소풍	연 2회	7×2=14일
원아행사	원아오리엔테이션	연 ____ 회	_____ 일
	견학	연 ____ 회	_____ 일
	생일잔치	연 ____ 회	_____ 일
	명절 및 기념일 (추석, 설날, 어린이날 등)	연 ____ 회	_____ 일
	운동회	연 ____ 회	_____ 일
	캠프	연 ____ 회	_____ 일
	소방대피훈련	연 ____ 회	_____ 일
	특별활동 (김장, 알뜰시장 등)	연 ____ 회	_____ 일
	기타 _____	연 ____ 회	_____ 일
부모행사	부모회의 및 부모교육	연 ____ 회	_____ 일
	부모 개별 면담	연 ____ 회	_____ 일
	부모 참여 프로그램	연 ____ 회	_____ 일
	조부모 초청 행사	연 ____ 회	_____ 일
	기타 _____	연 ____ 회	_____ 일
어린이집 전체행사	입학식	연 ____ 회	_____ 일
	졸업식	연 ____ 회	_____ 일
	소풍	연 ____ 회	_____ 일
	크리스마스 발표회(재롱잔치)	연 ____ 회	_____ 일
	기타 _____	연 ____ 회	_____ 일

교사의 업무내용에 대한 질문입니다.

48. 다음은 하루동안 선생님의 업무내용을 기록하는 표입니다. 30분 단위로 기록해주시면 됩니다. 출근에서 퇴근까지 선생님이 하시는 어린이집의 업무를 아래의 업무내용표를 참고하시어 번호로 기입해 주시기 바랍니다.

시간	업무 내용	예 시	< 업무내용표 >
오전~			
8:00~		1)	1) 출근, 등원준비 및 교실물품 정리
8:30~		2)	2) 등원 지도 및 등원아동 개인 물품 정리
9:00~		6)	3) 오전간식 준비 및 지도(우유, 이유식 포함)
9:30~		6)	4) 식당 정리
10:00~		6)	5) 체조
10:30~		6)	6) 오전 선택활동(예: 자유놀이 등)
11:00~		3)	7) 오전 프로그램(소·대집단활동)
11:30~		7)	8) 점심식사 준비 및 지도
12:00~		8)	9) 청소 및 교실정리
12:30~		8)	10) 기저귀 갈기
오후			11) 화장실 지도(예: 소·대변, 손씻기 등)
1:00~		9)	12) 이닦기
1:30~		15)	13) 투약
2:00~		15)	14) 일일 보고서 작성 (예: 보육일지, 관찰일지 등)
2:30~		15)	15) 낮잠 준비 및 지도
3:00~		17)	16) 오후간식 준비 및 지도 (우유, 이유식 포함)
3:30~		17)	17) 오후 프로그램(소·대집단활동)
4:00~		17)	18) 실외놀이
4:30~		18)	19) 오후 자유놀이
5:00~		18)	20) 저녁식사 준비 및 지도
5:30~		18)	21) TV 시청(비디오 포함)
6:00~		25)	22) 각종 특활수업(영어, 음악, 체육 등)
6:30~		9)	23) 하원 아동 개인 물품, 교실 물품 정리
7:00~		27)	24) 교재교구 준비(수업준비 포함)
7:30~		29)	25) 귀가 지도
8:00~			26) 차량 지도
			27) 교사 회의
			28) 당직
			29) 퇴근
			30) 기타 (내용 명시 후 번호 표기)

<시설장용 질문지>

보육교사 직무분석 및 관리 실태조사

한국여성개발원은 국무총리 산하 여성문제 전담 정부출연 연구기관입니다.

한국여성개발원에서는 보육교사 제도개선을 위한 연구과제를 수행하고 있습니다. 이를 위하여 시설장 대상 설문조사를 실시하오니 바쁘시더라도 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

보내주신 자료는 개별로는 분석되지 않으며 총수로 분석되어 연구의 목적을 위해서만 활용하게 될 것입니다.

질의사항이 있으면 다음의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

과제담당자: 서울특별시 은평구 불광동 1-363, 한국여성개발원
가족보건복지연구부

유희정 연구위원: E-mail: hjungyoo@kwdi.re.kr

이미화 연구위원: E-mail: mhlee@kwdi.re.kr

한 국 여 성 개 발 원

해당되는 번호에 √표 하시거나, 빈칸에 내용을 자세히 적어주시기 바랍니다.

시설장님께서 근무하고 계신 보육시설에 대한 질문입니다.

1. 시설 유형	____ 1) 국공립 보육시설 ____ 2) 법인 보육시설 ____ 3) 단체 보육시설 ____ 4) 개인 보육시설 ____ 5) 직장보육시설 ____ 6) 가정 보육시설
2. 시설 위치	____ 1) 서울 (구) ____ 2) 부산 ____ 3) 인천 ____ 4) 대구 ____ 5) 광주 ____ 6) 대전 ____ 7) 울산 ____ 8) 경기도 ____ 9) 강원도 ____ 10) 충청남·북도 ____ 11) 전라남·북도 ____ 12) 경상남·북도 ____ 13) 제주도
3. 시설 위치	____ 1) 대도시 ____ 2) 중소도시 ____ 3) 읍면지역
4. 총 학급 수와 총 유아 수	1) 영아반(만 2세 이하) 총() 학급 총() 명 2) 유아반(만 3세-만 5세) 총() 학급 총() 명 3) 방과후반 총() 학급 총() 명
5. 시설의 보육 형태 (※해당사항 모두 표기)	____ 1) 일반 보육 ____ 2) 야간 보육 ____ 3) 24시간 보육 ____ 4) 장애아 통합보육 ____ 5) 영아전담보육 ____ 6) 장애전담 ____ 7) 공동육아 ____ 8) 기타
6. 시설장을 제외한 종사자의 수	1) 정교사() 명 2) 임시교사() 명 3) 사무원() 명 4) 관리인()명 5) 취사부() 명 6) 기타 () 명

귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

7. 성별	___ 1) 여자 ___ 2) 남자
8. 연령	만 ___ 세
9. 귀하의 결혼여부	___ 1) 미혼 ___ 2) 기혼 3) 기타()
10. 경력	1) 보육시설 경력(년) 2) 기타직종 경력(년)
11. 자격	___ 1) 1급 보육교사 ___ 2) 2급 보육교사 ___ 3) 1급 유치원 정교사 ___ 4) 2급 유치원 정교사 ___ 5) 특수교사 ___ 6) 사회복지사(1급 보육교사) ___ 7) 간호사 ___ 8) 자격없음 ___ 9) 기타() ___ 10) 없다
12. 최종 학력	___ 1) 고졸 ___ 2) 전문대학 졸 ___ 3) 대학교 졸 ___ 4) 대학원 졸
13. 전공	___ 1) 보육학 ___ 2) 유아교육학 ___ 3) 사회복지학 ___ 4) 아동(복지)학 ___ 5) 가정(관리)학 ___ 6) 간호학 ___ 7) 교육학 ___ 8) 영양학 ___ 9) 기타
14. 급여	월 평균 ___ 원

귀하의 근무환경에 대한 질문입니다.

15. 귀하가 보육직종을 선택하게 된 동기는 무엇입니까?

- ☐ 1) 적성에 맞는 것 같아서
- ☐ 2) 주변(가족, 친구 등)의 권유에 의해서
- ☐ 3) 아이들과 생활하는 것이 좋아서
- ☐ 4) 결혼 후에도 가능한 직업이어서
- ☐ 5) 자격 취득이 쉬워서(취업이 용이해서)
- ☐ 6) 취업의 지속성이 보장되므로
- ☐ 7) 교직에 대한 소명 때문에
- ☐ 8) 우연히
- ☐ 9) 기타()

16. 강습회나 세미나 등의 시설장 연수에 몇 번 정도 참가하십니까?

- ☐ 1) 참가하지 않는다 ☐ 2) 2년에 1회 ☐ 3) 1년에 1회
- ☐ 4) 1년에 2회 ☐ 5) 1년에 3회 이상

17. 현재 보수교육은 언제 실시되고 있습니까?

- ☐ 1) 평일 오전 시간에 실시됨 ☐ 2) 평일 오후 시간에 실시됨
- ☐ 3) 평일 저녁 시간에 실시됨 ☐ 4) 주말 및 휴일에 실시됨

18. 정기보수교육이 어떤 시간대에 실시되기를 원하십니까?

- ☐ 1) 평일 오전 시간에 실시됨 ☐ 2) 평일 오후 시간에 실시됨
- ☐ 3) 평일 저녁 시간에 실시됨 ☐ 4) 주말 및 휴일에 실시됨
- ☐ 5) 인터넷으로 실시됨

19. 시설장 연수에 참가하기 어려운 이유는 무엇입니까?

- ☐ 1) 낮시간에 실시되는 교사연수에 참여할 시간을 내기 힘들므로
- ☐ 2) 비용이 부담스러워서
- ☐ 3) 업무를 대신할 사람이 없어서
- ☐ 4) 연수내용이 맘에 들지 않아서

- ____ 5) 연수에 대한 정보를 얻지 못해서
 ____ 6) 시설장 자신의 육아문제가 해결이 안되어서
 ____ 7) 기타()

20. 시설장 연수 참가지 비용은 누가 지불합니까?

- ____ 1) 본인이 전액 지불함
 ____ 2) 시설에서 전액 지불함
 ____ 3) 일정액은 시설이 보조하고 나머지는 본인이 지불함
 ____ 4) 국가가 지원함
 ____ 5) 기타()

21. 보수교육을 받을 경우 어떤 내용의 교육을 받기를 원하십니까?

다음 표의 문항 중에서 3개를 골라 써주시기 바랍니다.

① 1순위: _____ ② 2순위: _____ ③ 3순위: _____

- | | |
|----------------|---------------|
| 1) 보육정책 | 2) 세계의 보육동향 |
| 3) 보육시설 운영방법 | 4) 부모교육 및 상담 |
| 5) 영유아교수방법 | 6) 건강 및 영양 관리 |
| 7) 안전교육 | 8) 환경교육 |
| 9) 영유아특별활동 | 10) 문제행동지도 |
| 11) 영아보육 | 12) 방과후 보육 |
| 13) 장애아 보육 | 14) 견학 |
| 15) 야간·24시간 운영 | 16) 기타() |

22. 근무실태에 관련하여 시설장의 어려운 점을 자유롭게 적어 주십시오.

고용조건에 대한 질문입니다.

23. 귀하가 근무하는 보육시설에 다음과 같은 처우 관련 제도가 보장되어 있습니까?

1) 한 달 평균 보수 (상여금, 기타수당 모두 포함)		_____만원	
		있 다	없 다
2) 퇴직금		①	②
3) 초과근무 수당		①	②
4) 보 험 가 입 여 부	국 민 연 금	①	②
	건 강 보 험	①	②
	고 용 보 험	①	②
	산 재 보 험	①	②
5) 휴 가	월 차 휴 가	①	②
	연 차 휴 가	년 () 일	②
	출 산 휴 가	() 일	②
	경조사 휴가	①	②
	병 가 휴 가	①	②
	보 건 휴 가(생리휴가)	①	②
	육 아 휴 직	①	②
6) 출산 및 병가 휴가시 급여		① 유 급 ② 부분 유급 ③ 무급	
7) 출산 및 병가 휴가시 비상근 교사 활용		①	②

24. 23번에 제시되어 있는 처우관련 사항을 알고 있습니까?

_____1) 예 _____2) 아니오

25. 귀원에서는 교직원 휴가를 어떻게 실시하고 있습니까?

- ____ 1) 여름에 3-7일, 겨울에 3-7일씩 교사들이 돌아가면서 휴가를 실시한다
 ____ 2) 여름에만 7일동안 휴가를 실시한다
 ____ 3) 법정 휴가로 지킨다(예: 연가, 월차, 생리 휴가 등)
 ____ 4) 교사가 필요할 때 휴가를 실시한다
 ____ 5) 기타()

26. 귀 시설에서는 근무 연수에 따라 급여가 인상(호봉승급)되고 있습니까?

- ____ 1) 없다 ____ 2) 있다

27. 귀 시설에는 시설장의 근무시간, 보수, 휴가, 상벌 등을 다룬 복무규정이 있습니까?

- ____ 1) 없다 ____ 2) 있다 ____ 3) 모르겠다

28. 임용 시 부당한 서면계약이나 구두계약을 하신 적이 있습니까?

- ____ 1) 없다 ____ 2) 있다

시설장의 업무에 대한 질문입니다.

29. 귀하께서 현재 맡고 있는 업무량은 적당하다고 생각하십니까?

- ____ 1) 적당하다 ____ 2) 조금 많은 편이다
 ____ 3) 많은 편이다 ____ 4) 매우 많은 편이다

30. 귀하는 시설장으로서 만족하고 계십니까?

- ____ 1) 그렇다 ____ 2) 아니다(문항 30-1로)

30-1. 만족하지 못한다면, 그 이유는 무엇입니까?

31. 시설장으로서 가장 어렵다고 느끼는 점은 무엇입니까?

시설장의 만족도에 대한 질문입니다.

32. 다음은 시설장의 만족도에 관한 질문입니다. 해당 사항에 V해 주십시오.

	매우 만족	대체로 만족	대체로 불만족	매우 불만족
1) 급여 수준	①	②	③	④
2) 휴가, 회식 등 복리후생 수준	①	②	③	④
3) 재교육 등 전문성 지원 수준	①	②	③	④
4) 근무 시간	①	②	③	④
5) 담당 업무	①	②	③	④
6) 직업적 전망	①	②	③	④
7) 사회적 인정	①	②	③	④

33. 귀하는 시설장으로 근무하면서 직장을 옮긴 경험이 있습니까?

 1) 없다 2) 있다 (문항 33-1, 33-2)

33-1. 있다면 몇 번 직장을 옮기셨습니까? (회)

33-2. 귀 시설에서 전 근무지의 경력을 인정받고 있습니까?

_____ 1) 없다 _____ 2) 있다 ⇒ 총 경력 ()년 중 ()년

34. 귀하는 다른 어린이집으로 직장을 옮겨야겠다고 생각해 본 일이 있습니까?

1) 자주 생각한다 (문항 34-1로)

2) 가끔 생각한다 (문항 34-1로)

_____ 3) 생각한 적 없다

34-1. 직장을 옮기고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?(해당사항 모두 표시하시
오)(문항 34-1에서 문항 34-2로)

1) 근무량이 너무 많아서 육체적으로 힘들어서

2) 봉급이 너무 낮아서

3) 충분한 교육프로그램을 제공하지 못하기 때문에

- ☐ 4) 승진할 가능성이 없어서
☐ 5) 다른 교사 및 직원들과 사이가 나빠서
☐ 6) 부모와의 관계가 원만하지 못해서
☐ 7) 개인적인 문제로(결혼, 출산, 육아 등)
☐ 8) 시설 환경이 너무 안 좋아서
☐ 9) 내가 하는 일에 대해 정당한 평가를 받지 못해서
☐ 10) 건의나 의견을 받아들이지 않아서
☐ 11) 아이들이 사고와 문제를 일으켜서
☐ 12) 기타()

34-2. 만약 직장을 옮길 경우 보육시설이 아닌 타 직종으로 직장을 옮기기를 원하십니까?

- 1) 예 2) 아니오

35. 귀하는 보육직을 그만 두겠다는 생각을 해 본 일이 있습니까?

- ____ 1) 자주 생각한다(문항 35-1로)
____ 2) 가끔 생각한다(문항 35-1로)
____ 3) 생각한 적 없다

35-1. 보육직을 그만두고 싶다면 그 이유는 무엇입니까?(해당사항 모두 표시
하십시오)

- ☐ 1) 적성에 맞지 않아서
☐ 2) 근무량에 비해 봉급이 너무 낮아서
☐ 3) 충분한 교육프로그램을 제공하지 못하고 있다는 한계를 느끼고 있어서
☐ 4) 사회적 인식이 좋지 않아서
☐ 5) 인간관계가 어려워서
☐ 6) 개인적인 문제로(결혼, 출산, 육아 등)
☐ 7) 내가 하는 일에 대해 정당한 평가를 받지 못해서
☐ 8) 기타()

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

2004 연구보고서 240-17

보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석

2004년 12월 27일 인쇄
2004년 12월 30일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 10,000원>

ISBN 89-8491-095-3 93330