

발간등록번호

11-1351000-000548-01

보육종사자의 전문성 제고 방안 연구

2009

보건복지가족부
육아정책연구소

발간등록번호

11-1351000-000548-01

보육종사자의 전문성 제고 방안 연구

2009

책임연구원: 김은설 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구원: 안재진 (육아정책연구소 부연구위원)

최윤경 (육아정책연구소 부연구위원)

김의향 (보육자격관리사무국 국장)

양성은 (인하대학교 교수)

김문정 (육아정책연구소 연구원)

보건복지가족부
육아정책연구소

본 보고서는 육아정책연구소가 보건복지가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 보건복지가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

제 출 문

보건복지가족부 장관 귀하

본 보고서를 보건복지가족부의 『보육종사자의 전문성 제고 방안 연구』에 관한 최종보고서로 제출합니다.

2009년 12월
육아정책연구소
소장 조복희

요 약

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 보육의 질적 수준을 결정하는 것은 무엇보다 시설장과 보육교사의 능력과 자질 임은 이론의 여지가 없음. 인격적으로 훌륭하고 합리적이며 발전적 생각을 하는 시설장이 보육시설을 운영하고, 보육활동에 대한 수준 높은 이해와 이행 능력을 지닌 보육교사가 있을 때 그 보육시설은 ‘아이를 맡길 만한 보육시설’이 되는 것임.
- 본 연구는 보육종사자 전문성 제고를 위해 도입되어야 할 정책적 방안들을 검토하여 그 우선성을 평가하고, 타당한 근거에 따라 단기적 실행 방안과 중장기적 방안을 구분하여 구체적 안을 제시하는 데 그 목적을 두고 있음.

2. 연구내용

- 보육교사와 시설장의 전문성 개념 파악
 - 보육의 전문성을 개념화하고 보육교사, 시설장 전문성의 영역과 특성을 파악함.
- 보육종사자의 전문성 현황 및 문제점 파악
 - 보육교사와 시설장의 현황을 양성과정, 자격취득, 처우 및 근무환경이라는 측면에서 살펴보고 전문성 측면에서 각각의 문제점을 분석함.
- 외국의 보육종사자 제도 및 국내 유사직종의 전문성 제고 검토
 - 미국, 영국, 프랑스, 스웨덴, 일본의 보육교사 제도와 현황을 살펴봄.
 - 보육교사와 유사한 직종인 유치원교사와 사회복지사의 전문성에 대해 검토함.
- 보육종사자 전문성 제고 방안에 대한 전문가 및 현장 종사자 의견 수렴
- 단기 및 중장기 정책 방안의 제시

3. 연구방법

- 문헌 및 기존 자료 조사
 - 보육종사자 전문성에 대한 기존 연구, 정책 자료, 영유아보육법, 통계자료, 보육사업안내, 보육자격관리사무국 자료 등 다양한 문헌과 자료를 검토함.
- 전문가 회의
 - 시설장과 학계에서 보육분야 연구를 하는 교수 및 연구자를 대상으로 2차례의 전문가 회의를 개최함.
- 포커스 그룹 면담
 - 보육종사자가 인식하는 전문성의 현황을 파악하기 위해 시설장 2개 집단과 교사 3개 집단을 면담하고 내용을 분석함.
- 델파이 조사
 - 전문성 제고를 위한 각 방안의 필요성과 현실화 가능성에 대한 전문가 집단의 의견을 분석함.

4. 연구의 범위

- 본 연구는 보육종사자 전문성 제고를 위해 논의되어야 할 다양한 측면 중 보육교사의 양성과정, 보육교사 및 시설장의 자격취득제도, 보육교사의 처우와 근무환경 부분에 한 해 문제점과 개선 방안을 논의하고 있음.

II. 보육의 전문성: 개념적 이해

1. 보육의 발전과 전문성 강화

- 영유아보육법은 1991년 제정 이후 16차례에 걸쳐 부분 개정되었고, 2004년에 한 차례 전면 개정되었는데, 이를 통해 보육서비스의 질 제고를 위한 정책적 근간

을 마련하였고, 2008년 12월 개정으로 수요자 중심의 보육정책 추진을 위한 제도적 근거를 마련함.

- 개정 영유아보육법(2004)에 의거하여 보육의 질적 측면이 강화되어 온 바, 보육 시설 평가인증 사업 및 보육교사의 국가자격증제도 도입, 정부의 표준보육과정 개발·보급, 보육인력 전문성 제고를 위한 표준양성교과와 표준보수교육과정을 개발하였음.

2. 보육종사자의 역할과 전문성

- 전문성이란 전문가 집단이 자격증을 갖고 해당 지식과 기술을 사용하는 것이며, 전문직은 전문조직을 활용하고 대중에 대한 신념, 자기규제, 소명의식, 전문적 자율성을 가지고 특수한 능력과 기법, 실천, 서비스 개발에 대한 관심, 개인적인 책임을 지는 직업임.
- 보육은 교직과 일반직으로서의 전문성 양자에 해당함은 물론, 개별아동의 발달 요구에 긴밀하게 부합해야 하고 (예: 특수아동, 다문화 아동, 아동의 성격 및 가정환경 등), 전적으로 의존적인 해당아동과 자연스럽게 애착관계를 형성하게 되는 특수성이 내재되어 있는 매우 포괄적이고 다면적인 전문직임.
- 보육교사의 역할은 첫째, 영유아를 가르치고 지도하는 '교사', 둘째, 부모를 대신하여 아이들은 돌보는 '대리양육자', 셋째, 부모와의 지속적인 면담과 상호교류를 통해 아이들이 어떻게 생활하고 성장해가는지 알려주는 '상담자', 넷째, 모든 아동의 보편적 보육 요구에 부응하는 '사회복지 실천가', 다섯째, 영유아를 이해하고 지원하기 위해 부모 및 지역사회 환경과 지속적으로 의사소통하고 상호 협력하는 '교류자', 여섯째, 자율성과 책임감을 갖춘 보육서비스 전문가임과 동시에, 근로기준법에 근거한 피고용된 '근로자'임.
- 시설장의 역할은 보육교사 역할에, 보육시설을 총체적으로 '관리 감독하는 책임자', 교사에 의해 실천되는 과정을 점검·평가하고 보육인력의 인사관리와 직무를 관장하는 '관리자'로서의 일이 더 부가되어 있음.

Ⅲ. 보육종사자의 전문성 현황과 개선 방향

1. 자격제도의 현황 및 문제점

- 보육정원이 300인 이하인 일반보육시설, 5인 이상 20인 이하를 보육하는 가정보육시설, 만3세 미만 영아만을 20인이상 보육하는 영아전담 보육시설과 그 외 장애아전담 보육시설로 구분되어 시설장 자격이 발급됨.
- 보육교사 자격에는 2급 자격 취득 후 3년 경력이 있어야 하는 보육교사 1급, 전문대학 이상 학교에서 교과목 및 학점을 이수한 보육교사 2급, 고등학교 졸업 이상 교육훈련과정을 수료한 보육교사 3급이 있음.
- 전문성과 관련한 시설장 자격의 문제점으로는 자격취득의 용이, 자격취득과정에서의 승급교육 부재 등이 있음.
- 보육교사 자격에 대해서는 고졸 3급 자격자의 자질 부족, 자격승급의 용이함 등이 전문성 관련 문제점으로 지적됨.
- 시설장의 경우 자격 취득에 필요한 경력요건을 연장하고 필수 이수 사전교육과정이 강화될 필요가 있고, 교사의 경우는 승급요건을 강화하고 3급보육교사의 역할을 재규정할 것이 요구됨.

2. 양성과정의 현황 및 문제점

- 대학(교)에서 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업하는 보육교사 양성과정을 살펴보면, 보육관련 교과목 중 총 12과목 35학점 이상을 이수하고 졸업하는 경우 보육교사 2급 자격증을 취득할 수 있음.
- 보육교사교육원에서 고졸 이상의 학력을 소지한 자를 대상으로 1년간의 교육과정을 통해 보육교사를 양성하고 있는 과정을 살펴보면, 2009년 현재 전국적으로 73개소의 보육교사교육원이 있으며 25과목 총 65학점 이상을 이수하여야 보육교사 3급 자격을 취득할 수 있음.
- 학과와 관계없이 보육관련 학점만 이수하면 보육교사 자격취득이 가능하여 공

급이 과다한 반면, 이수 학점 기준은 보육현장에서 필요한 이론과 실제를 익히기에 절대적으로 부족한 수준임.

- 보육교사교육원에서는 짧은 교육기관과 고등학교 졸업 이상의 학력기준으로 인하여 전문성확보가 어렵고 교과목 수가 많은데 비해 교육기간이 짧아 고등교육이 갖추어야 하는 기본소양교육이 부족함. 또 전임교원 수, 교재의 질 등이 미흡하다고 지적되고 있음.
- 보육실습에 대한 기준 및 운영 강화가 필요함.

3. 보육종사자 근무여건과 처우 현황 및 문제점

- 2009년 현재 시설장의 초임은 월 163만원(국공립시설 기준), 보육교사의 초임은 월 135만원 가량으로 여전히 매우 낮은 수준임. 특히 가정이나 민간 등 인건비 미지원시설은 보육시설종사자 인건비 지급기준을 참조하여 자율적으로 정하도록 되어 있으나, 대부분의 경우 정부인건비지원시설보다 낮은 수준이어서 처우가 더 열악함.
- 보육교사의 경우 호봉책정 시 학력이나 자격기준에 따른 차이가 전혀 없어, 1~3급이 모두 동일하게 1호봉에서 시작하는 반면, 국공립유치원 교사의 보수체계는 2, 3년제 전문대학을 졸업한 경우 6호봉, 4년제 일반학과는 8호봉, 4년제 사범계 졸업자는 9호봉부터 시작하도록 하고 있어 차이가 있음.
- 보육시설종사자의 평균 근로시간을 살펴보면, 시설장의 평일 근무시간이 11시간 52분, 교사의 경우 10시간 19분으로 시설장과 보육교사 모두 하루 평균 10시간 이상의 장시간 노동에 시달리고 있음.
- 시설의 물리적 환경과 보수교육, 휴가사용 등에 있어서도 보육시설종사자들의 근무여건은 열악한 것으로 나타남.

IV. 국내외 육아지원인력 양성 및 자격 제도

- 프랑스에서는 0~6세 영유아들을 책임지는 전문교사들을 위한 양성기간이 늘어나고 양성과정이 점차 강화되고 있음. 또한 자격을 부여하기까지 여러 차례의

선발과 심사(screening) 과정을 거치도록 되어 있어 자격증 발급이 매우 엄격하게 관리되고 있음. 프랑스의 육아지원인력은 다양한 전문직이 공존, 협력하는 체제로 구성되어, 보육시설의 영유아보육사는 보육전문가, 준보육전문가, 가정보육모 및 심리치료사들과 함께 협력하여 일하는 경우가 많고, 주 역할을 하는 교사와 보조역할을 하는 교사의 자격기준이 구분되어 교사의 전문성 수준에 따른 역할분담이 이루어짐.

- 영국은 아동학교가족부에서 교육, 보건, 복지 등을 통합적으로 제공하고 있으며 정부 중심의 전문성 제고 제도와 정책을 진행하고 있음. 즉 보육종사자에 대한 10년간의 장기계획과 같은 국가적 전략을 통하여 다양한 전문성 개선 방안을 제시하고, 보육종사자의 훈련 및 보수교육 등 전문적인 지원을 강화함. 특히 보육종사자의 정보 공유 및 파트너십을 통한 협력이 이루어지고 있음.
- 미국의 보육교사 처우는 다른 직종에 비해 상대적으로 낮은 임금체계를 가지고 있으나, 일원화되어 있지 않은 배출경로와 학력수준에 의해 시장내에서 다양한 질적 수준의 보육서비스가 제공되고 있음. 그러나 미국사회 저변에 확대된 1일 8시간의 노동권 보장과 엄격한 근무일수의 적용으로 보육교사직은 저임금임에도 불구하고 업무강도가 높지 않고 접근성이 있는 직업군으로 받아들여지고 있음. 또한 보육에 대한 표준화된 국가정책과 교사양성체계의 미비에도 불구하고 각 주별로 운용되는 보육체계를 통해 질적으로 관리되고 있음.
- 스웨덴은 유아교사와 초등교사, 그리고 방과후 교사 등 모든 교사의 양성교육과정이 3년 반으로 통합됨. 스웨덴의 육아지원인력은 양성과정의 차이에 따라 자격과 역할을 구분하고 있음. 즉 대학교육을 이수한 유아교사와 성인교육기관에서 보조교사 과정을 이수한 보조교사로 나누어지며, 한 학급에서 두 종류의 교사가 팀을 이루어 협력을 하고 있음. 양성과정에서는 실습을 강조하고 있음. 근무조건 또한 한 학급의 교사 대 아동 비율이 적고(3:20), 교대근무나 시간차 근무로 1일 8시간 근무가 가능하며, 대체교사 지원이 시스템화 되어있는 등 양호하여 이직율도 낮은 편임.
- 일본의 보육사양성은 공급이 수요를 초과하고 있어 양성기관의 양보다는 질을 높이려는 방안이 모색되고 있음. 또한 보육사의 전문분야를 정해 교육과정을 달리하여 양성하자는 논의가 있고 보육사는 영유아 지도를 위한 지식과 기술이 필요한 전문직이라는 인식에서 볼 때 고등학교 졸업자들이 응시할 수 있는 보

육사시험제도를 개선하려 하며 원칙적으로 대학에서 보육사를 양성해야 한다는 데 동의하고 있음.

V. 전문성 제고에 대한 인식 및 전문가 의견의 분석

- 여러 가지 전문성 제고 대안들을 제시하고 이에 대한 92명 전문가들의 의견을 수렴, 분석한 결과를 자격제도의 개선, 양성과정의 개선, 근무여건 및 처우의 개선 등으로 나누어 제시함.
- 자격제도의 개선에서 전문가들이 가장 많이 필요성을 인식하고 지지한 방안은 평균 4.39(5점 척도)점을 얻은 보육시설장 자격취득시 요구되는 연수과정을 신설해야한다는 방안임. 또한 시설장 자격 취득 필요 경력연한 연장, 학력에 따라 보육교사 승급 요구경력에 차등을 두는 방안(3.91점), 2급 자격자이상자에게 담임교사 역할 부여(3.57점) 등이 비교적 높은 지지를 얻었고 보육교사 첫째 수습기간 필수 방안은 필요성이 낮게 나옴(2.89점).
- 양성과정의 개선에 대하여, 관련학과 졸업생으로 보육교사의 자격을 제한해야 한다는 '학과제' 필요 의견이 평균 4.61로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 '35학점이상의 상향조정'과 '보육교사교육원에 대한 평가실시'가 평균 4.39로 동일하게 높게 나타남. 상대적으로 '현장실습기간의 연장'과 '보육교사교육원의 폐지'에 대한 필요성 인식은 평균 각 3.30, 3.54로 실현가능성이 낮은 것으로 나타남. 한편, 실현가능성이 가장 높다고 응답된 것은 '표준양성교육과정의 마련'(평균 3.88)이었으며 '35학점이상의 상향조정(평균 3.77)'과 '실습교육 강화(평균 3.72)'가 비슷하게 나타남.
- 근무여건 및 처우개선 방안에 대해서 전문가들은 대체로 매우 높은 필요성을 언급하였으며, 그 중 보수교육시 대체교사 파견(4.91), 휴가사용 보장(4.89), 보육교사 전반적 급여 수준 인상(4.88), 보육교사 일일 근무시간 준수(4.86) 등이 가장 높은 점수를 얻었음. 현실화가능성이 가장 큰 방안으로는 직무수행 관련 교육훈련 프로그램 참여에 대한 지원확대(4.00), 보수교육시 대체교사 파견(3.91), 보육교사 전반적 급여수준 인상(3.75) 등으로 나타나 필요성과 현실화 가능성은 수치의 있어 차이를 보이고 있음.

VI. 보육종사자의 전문성 제고 방안

- 전문성 제고 방안은 크게 네 가지의 측면에서 제시됨. 먼저 보육시설장 자격 취득과정 개선에 대한 방안, 보육교사의 양성과정에 대한 방안, 보육교사 자격등급 개선에 대한 방안, 그리고 보육교사직 수행의 전문화를 위한 처우개선 및 보육활동 지원 방안임. 이러한 정책 방안들은 그 필요성과 각각의 현실적 실행가능성의 크기에 비추어 우선 순위를 정하여 우선 추진 방안과 중장기 방안으로 구분됨.

1. 우선 추진 방안

- 보육시설장 자격취득 과정의 강화
 - 자격취득 필수 요건으로서 장기 자격 연수를 실시함.
 - 신규 시설장 교육 40시간을 자격 취득 전 3주 120시간 연수로 전환
 - 연수 후 평가 및 과락제도 도입
 - 보육정보센터 교육기능 확충 필요
 - 자격취득 필요 경력의 강화
 - 모든 시설장 자격은 1급 보육교사 자격자만이 취득 가능
 - 가정보육시설장은 1급 자격 취득 후 1년 경력 필요
 - 일반보육시설장은 1급 자격 취득 후 3년 경력 필요
- 보육교사 자격 제도의 개선
 - 3급 보육교사 승급 요구 경력의 강화
 - 3급 보육교사 자격자 2년 경력 후 2급 승급
 - 보조교사제 도입과 함께 논의 필요
 - 보육교사교육원에 대한 평가인정제도의 도입
 - 전국 보육교사교육원 평가 지침의 개발
- 보육교사 양성과정의 개선
 - 필수 학점 수의 강화

- 현재 12과목 35학점을 전공 6과목을 추가하여 53학점으로 강화함.
- 영유아 교육 및 지도 과목의 필수 학점 강화
- 보육교사론, 영유아발달 과목 필수 이수

□ 처우 개선 및 보육활동 지원

- 자격급수에 따른 호봉의 차등 책정
 - 고졸 보육교사 3급 자격자 초임 1호봉
 - 전문대졸 이상 보육교사 3급 자격자 초임 2호봉
 - 전문대졸 2급 보육교사 자격자 초임 3호봉
 - 4년제 대학교졸 1급 보육교사자격자 초임 5호봉
- 대체교사 활용의 확대
 - 보수교육 시 대체교사 활용 가능
 - 1주일 이하 단기간 대체교사 활용방안 필요
- 보육교사 근무시간 및 휴식시간 준수 유도, 초과근무수당 지급

2. 중장기 방안

□ 보육교사 자격제도의 개선

- 3급 보육교사 자격자의 역할 제한: 보조교사제 신설
 - 3급 자격자의 역할을 1년간 보조교사로 제한
 - 보조교사 급여체계 책정 필요
 - 교사 대 아동비율이 상향조정되고 교사근무여건이 향상될 수 있음.
 - 농어촌의 경우는 현행대로 3급 자격자 주교사 근무 가능케 함.
- 교사승진제진: 선임교사제의 도입
 - 선임교사 제도를 40인 이상 시설은 반드시 의무적으로 시행하도록 함.
 - 선임교사의 자격은 보육교사 1급 자격 취득 후 1년 이상 근무경력자임.
 - 선임교사는 국가시험을 통해서만 자격 취득이 가능함.

□ 보육활동 지원을 통한 전문성 제고

- 보육교사 보육과정 지도 활동에 대한 장학 실시

- 표준보육과정에 입각하여, 보육정보센터 보육전문인력의 확충을 통한 정기적 장학지도 실시
- 대학 관련 전공 학과와의 연계, 교수 인력을 활용하여 장학 실시 가능
- 우수 교사 및 시설에 대한 포상 실시
- 유치원 장학 벤치마킹 필요
- 시설장의 전문성 계발 노력에 대한 인센티브의 부여
 - 평가인증지표 고득점 시설, 교사 호봉에 따른 급여 지급 준수 시설, 교사근무여건 우수 시설 대상
 - 국공립/법인 시설의 경우 포상, 지원비 지급
 - 민간/가정 시설의 경우 “서울형 어린이집” 식의 보조금 지원
 - 전국 3%이내 우수 시설 보육료 자율화 승인: 3년마다 평가 및 재승인 필요

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 내용	3
3. 연구 방법	4
4. 연구의 범위	9
II. 보육의 전문성: 개념적 이해	10
1. 보육의 발전과 전문성 강화	10
2. 전문성 개념	11
3. 보육교사와 시설장의 역할	16
4. 보육의 전문성 구성 요인	18
5. 전문성 현황과 문제점	27
III. 보육종사자의 전문성 현황과 개선 방향	36
1. 자격제도의 현황 및 문제점	36
2. 보육교사 양성과정의 현황 및 문제점	57
3. 보육종사자의 근무여건과 처우 현황 및 문제점	63
IV. 국내의 육아지원인력 양성 및 자격 제도	73
1. 외국의 육아지원인력 양성 및 자격 제도	73
2. 우리나라 유치원교사 및 사회복지사 자격 제도의 검토	99

V. 전문성 제고에 대한 인식 및 전문가 의견의 분석	113
1. 전문가 델파이 조사	113
2. 근무여건 및 처우 개선 방안에 대한 의견	127
3. 보육종사자 포커스 그룹 면접 결과의 분석	134
4. 보육종사자의 인식 분석	137
5. 시사점	146
VI. 보육종사자의 전문성 제고 방안	148
1. 우선 추진 방안	148
2. 중장기 방안	158
참고문헌	167
부록	179
부록1. 델파이 조사 질문지(1차)	181
부록2. 국내에서 수행된 보육·교육 분야의 시계열자료 분석 연구 목록	185
부록3. 보육종사자의 월 급여액 지급 기준	186

표 차례

〈표 I-3-1〉 전문가 자문회의 참석자 유형 및 수	4
〈표 I-3-2〉 포커스 그룹 면접 참여자 수 및 면담내용	5
〈표 II-5-1〉 육아지원인력의 전문성 및 관련 요인 비교	30
〈표 III-1-1〉 보육시설장 자격기준의 변천(2005년 이전)	38
〈표 III-1-2〉 보육교사 자격기준의 변천(2005년 이전)	41
〈표 III-1-3〉 현행 보육시설장 자격기준(일반보육시설장)	43
〈표 III-1-4〉 시설장 자격의 종류	44
〈표 III-1-5〉 현행 보육교사 자격기준	45
〈표 III-1-6〉 보육시설장자격증 발급 현황	46
〈표 III-1-7〉 보육교사자격증 발급 현황	46
〈표 III-1-8〉 유치원 원장의 자격연수 교육과정	48
〈표 III-1-9〉 신규 시설장 직무 교육과정	49
〈표 III-1-10〉 보육교사의 수요 추정치	55
〈표 III-2-1〉 대학(교)에서 이수해야 하는 보육관련 교과목 및 학점	57
〈표 III-2-2〉 보육교사 배출 학과 예시(2008년)	58
〈표 III-2-3〉 보육교사교육원의 교육과정	59
〈표 III-2-4〉 보육실습 세부기준	60
〈표 III-2-5〉 보육교사, 유치원교사, 사회복지사 양성 교육과정 비교	61
〈표 III-3-1〉 직종간 초임 비교	67
〈표 IV-1-1〉 스웨덴의 육아지원인력 양성과정 및 활동분야	74
〈표 IV-1-2〉 스웨덴의 피르스콜라 원장 연수 프로그램	76
〈표 IV-1-3〉 일본의 유치원과 보육소 제도 및 현황	80
〈표 IV-1-4〉 일본의 보육사 양성 기관 수 및 입학정원	82
〈표 IV-1-5〉 일본의 보육사 양성 학교 및 기관 수업교과목과 이수 단위	82
〈표 IV-1-6〉 일본의 보육사 자격취득자 수	83
〈표 IV-1-7〉 영국의 교사자격(Qualified Teacher Status: QTS) 시험	85
〈표 IV-1-8〉 영국의 보육교사 자격기준	86
〈표 IV-1-9〉 프랑스 유아교육 및 보육교사 양성체계	89

〈표 IV-2-1〉 유치원과 보육시설의 기본 특성 비교	100
〈표 IV-2-2〉 유치원교사 및 원장의 자격 기준	101
〈표 IV-2-3〉 보육교사와 유치원교사의 자격기준 비교	102
〈표 IV-2-4〉 보육교사와 유치원교사의 양성 교육과정 비교	103
〈표 IV-2-5〉 사회복지사 자격증 교부 현황	107
〈표 IV-2-6〉 전국의 사회복지 교육기관 현황	109
〈표 V-1-1〉 델파이 조사의 참여자 수	114
〈표 V-1-2〉 보육교사 자격 승급시 요구되는 경력(연한) 연장	114
〈표 V-1-3〉 4년제와 23년제 출신 2급 보육교사간 승급시 요구경력의 차등 ..	115
〈표 V-1-4〉 보육교사 임용 첫 해 수습기간 의무화	116
〈표 V-1-5〉 2급 자격자 이상 담임교사 임용	117
〈표 V-1-6〉 보조교사제의 신설	118
〈표 V-1-7〉 아동연령별 전문보육교사의 양성 및 자격 부여	118
〈표 V-1-8〉 1급 자격 국가시험 도입	119
〈표 V-1-9〉 강화된 자격취득교육 이수 후 시설장 자격 부여	120
〈표 V-1-10〉 보육시설장 자격 취득 필수 경력연한의 연장	121
〈표 V-1-11〉 2급 보육교사 자격 취득 학과제로 전환	122
〈표 V-1-12〉 2급 보육교사 양성과정의 요구 학점 상향조정	123
〈표 V-1-13〉 보육교사 양성과정에 교직과목 추가	123
〈표 V-1-14〉 3급 보육교사 양성 폐지	124
〈표 V-1-15〉 보육교사교육원 평가 및 인증제 실시	124
〈표 V-1-16〉 보육교사 자격취득을 위한 실습교육 강화	125
〈표 V-1-17〉 현장실습기간 연장	125
〈표 V-1-18〉 표준양성교육과정의 마련	126
〈표 V-1-19〉 학력 및 급수에 따른 호봉 차별화	127
〈표 V-1-20〉 학력/급수별 호봉 차별화를 위한 소급안 적용	128
〈표 V-1-21〉 보육교사의 전반적 급여 수준 인상	128
〈표 V-1-22〉 호봉 승급액을 유치원교사 수준으로 상향조정	129
〈표 V-1-23〉 초임 호봉 금액 인상	129
〈표 V-1-24〉 근무연한 20년 내 최고 30호봉 도달 가능	130
〈표 V-1-25〉 수당 신설	130

〈표 V-1-26〉 보수교육시 대체교사 파견	131
〈표 V-1-27〉 휴가사용 보장	131
〈표 V-1-28〉 보육교사의 일일 근무시간 준수	132
〈표 V-1-29〉 1일 2교대 도입	133
〈표 V-1-30〉 직무관련 교육·훈련 프로그램 참여 지원확대	134
〈표 V-2-1〉 포커스그룹 면접 참여 보육교사 및 시설장 정보	135
〈표 V-2-2〉 포커스그룹 면접의 주요결과	138
〈표 VI-1-1〉 보육교사 양성교육 교과목과 유치원교사 양성 필수 교과목의 비교 ..	153
〈표 VI-1-2〉 교수 요원 및 행정업무 요원 수 (N=69)	154
〈표 VI-2-1〉 보육시설장 전문성 제고 방안	163
〈표 VI-2-2〉 보육교사 전문성 제고 방안	164

그림 차례

[그림 I-3-1] 델파이 1차 조사의 문항 예	7
[그림 I-3-2] 델파이 2차 조사의 문항 예	8
[그림 VI-2-1] 전문성 제고 우선 추진 방안에 따른 양성 및 자격취득 과정	165
[그림 VI-2-2] 전문성 제고 중장기 방안에 따른 양성 및 자격취득 과정	166

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현재 우리나라에서는 1,429,105명의 미취학 영유아가 33,000개가 넘는 보육시설에서 보육서비스를 받으며 자라고 있다(보건복지가족부, 2009). 출산과 더불어 보육은 이제 국가의 사업이 되었으므로 정부는 꾸준히 보육료 지원을 늘리고 보다 많은 국공립보육시설을 설치하는 등 보육지원정책을 지속적으로 수립·시행해오고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 주위에서 쉽게 들을 수 있는 말은 “아이를 맡길 만한 곳이 없다”라는 푸념이다. 이것을 어떠한 의미로 받아들일 것인가? 이는 주변에 보육시설이 없어서 맡길 수가 없다는 말이라기 보다는, 자녀를 제대로 돌보고 가르쳐줄 만하다고 믿고 맡길 수 있는 신뢰로운 보육시설을 찾기 힘들다는 뜻이다. 어린 자녀를 처음 보육시설에 보내려할 때 부모들은 몇몇 시설을 찾아 다녀보고 가장 적합한 곳을 선택하기 위해 여러 가지를 고려하게 된다. 실태조사(서문희 외, 2009)에 의하면, 비용, 환경 및 시설, 운영시간 등등 여러 조건들을 보지만 그 중에서도 프로그램과 그것을 운영하는 교사, 보육시설을 이끌어가는 시설장 등 보육시설의 하드웨어보다는 소프트웨어적인 측면에 더 많은 관심을 둔다고 한다. 이는 물리적 환경이나 편리성도 중요하겠지만 그보다 아이의 인지적, 정서적, 성격적 발달과 내적 성장을 더 중요시하여 아이에게 직접적으로 영향을 줄 수 있는 보육시설의 질적 수준을 가장 우선해서 살펴본다는 뜻이다. 보육료가 내려가고 보육시설이 확충되고 환경도 더욱 정비되었다고 해서 보육에 대한 신뢰가 높아지는 것이 아니라 좋은 교사와 시설장, 또한 그들이 진행해가는 양질의 프로그램에 대한 수요가 충족될 때 시설에 대한 믿음이 커지는 것이다. 다시 말해 이제는 보육의 양적 성장뿐 아니라 질적인 수준 향상을 위한 노력이 본격적으로 진행되어야 하는 시점에 이르렀다.

보육의 질적 수준을 결정하는 것은 무엇보다 시설장과 보육교사의 능력과 자질임은 이론의 여지가 없다. 인격적으로 훌륭하고 합리적이며 발전적 생각을 하는 시설장이 보육시설을 운영하고, 보육활동에 대한 수준 높은 이해와 이행 능력을 지닌 보육교사가 있을 때 그 보육시설은 ‘아이를 맡길 만한 보육시설’이 되는 것이다. 그러므로 보육시설의 질적 수준 향상을 위해서 가장 먼저 논의되고 제고되어야 할 것이

보육교사와 시설장의 전문성이다. 물론 지금까지 보육교사(시설장 포함)의 전문성 제고를 위한 많은 연구와 제안들이 있어왔다. 김정신 등(2006)은 보육교사의 자격제도 강화를 위해 국가고시제를 도입하고 보육교사 단기양성제도를 폐지할 것을 주장하였고 박덕송(2005)은 보육실습을 강화할 것을 강조하였으며 유희정 등(2007)은 보육교사의 호봉체계를 바꿀 수 있는 방안을 제시하였다. 그 외에도 학과제로의 복귀, 이수학점 상향조정 등 양성과정 관련 연구(이연승 외, 2005; 이미화 외 2006; 지성애 외 2006), 학력별 자격등급 차별화, 3급자격 역할구분 등 자격관련 연구(표갑수 외, 1998; 서영숙 외, 2005; 이미화 외, 2004; 김정신, 2007) 등 다양한 정책적 제안들이 있었다. 많은 문제점들이 도출되면서 그에 대한 개선안도 다 같이 제시되어 이들을 정리하고 선별하여 실행에 옮기는 일만 남은 듯이 보인다. 그러나 정책입안가의 입장에서 볼 때 보육종사자의 전문성 제고를 위한 정책 시행에서 어디에 우선 집중해야 할 것인지 판단이 서지 않을 수 있다. 이러한 어려움에 대해, 본 연구는 가능한 전문성 제고 정책 방안들을 재검토하고 구체적 실천 계획을 수립해 보고자 한다.

보육은 이제 단순히 일하는 엄마를 대신하여 아이를 맡아 보호하는 '탁아'일을 넘어서서 영유아의 신체적, 인지적, 정의적 발달과 성장을 돕는 보호와 양육과 교육의 모든 활동이 포함되는 복합적이고 다면적인, 아이에게는 가정이면서 학교이기도 한 하나의 '세계'이다. 최근에 개정된 「영유아보육법」에는 이러한 보육의 개념을 새롭게 정의하고 있다. “보육이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 보육시설 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다(2008년 개정 영유아보육법 제2조)”. 이렇게 영유아의 생활과 전인적 발달을 돌보고 지도하는 보육종사자는 그 '세계'를 책임지는 전문적 자질과 능력을 소유한 사람이어야 하고 국가는 그들이 미래 주역이 될 영유아를 제대로 보육할 수 있는 전문가가 되도록 양성교육과정과 자격검정을 통해 그 기회를 보장해 줄 수 있어야 한다. 또한 전문성을 지닌 우수 인력이 자부심과 열성으로 근무할 수 있는 근무환경을 조성하여 인재들이 보육직에 기꺼이 모여들고 오래 머물 수 있도록 기반을 조성해야 할 것이다. 이와 같은 취지에서 보건복지가족부의 '아이사랑플랜'에도 '보육교사로서 전문성과 자긍심을 가지고 보육업무에 전념할 수 있도록' 하는 계획이 포함되어 있다. 같은 맥락에서, 본 연구는 보육종사자 전문성 제고를 위해 도입되어야 할 정책적 방안들을 검토하여 그 우선성을 평가하고, 타당한 근거에 따라 단기적 우선추진 실행 방안과 중장기적 방안을 구분하여 구체적 대책안을 제시하는데 그 목적을 두고 있다.

2. 연구 내용

본 연구에서는 다음과 같은 연구내용을 다루고자 하였다.

1) 보육교사와 시설장의 전문성 개념 파악

보육에 있어서의 전문성을 개념화하고 보육종사자인 보육교사와 시설장이라는 직업이 갖는 전문성의 영역과 특성을 파악하고자 하였다.

2) 보육종사자의 전문성 현황 및 문제점 파악

보육교사와 시설장의 현황을 양성과정, 자격취득, 처우 및 근무환경이라는 측면에서 살펴보고 전문성이라는 측면에 비추어 각각의 문제점을 분석해 보고자 하였다.

3) 외국의 보육종사자 제도 및 국내 유사직종의 전문성 제고 검토

보육교사의 자격, 양성, 처우에 대해 미국, 영국, 프랑스, 스웨덴, 일본의 제도와 현황을 살펴보고자 하며, 이와 함께 보육교사와 유사한 직종으로 인식되는 유치원교사와 사회복지사의 전문성에 대해서도 검토해보고자 한다. 이러한 과정을 통해 우리나라 보육교사 전문성 제고를 위한 시사점을 얻을 수 있다.

4) 보육종사자 전문성 제고 방안에 대한 전문가 및 현장 의견 수렴

현장에서 보육업무에 종사하고 있는 시설장, 보육교사를 대상으로 그들이 경험해 온 양성과정과 자격제도, 교사처우 및 근무환경의 적절성, 개선점 등에 관해 들어보고, 또한 보육종사자 양성기관에 근무하는 전문가들을 대상으로 전문성 제고를 위한 각 방안에 대해 느끼는 필요성과 현실화 가능성에 대해 의견을 수렴하고자 하였다.

5) 우선추진 및 중장기 정책 방안의 제시

기존의 자료와 본 연구에서 제시하고 있는 논의 및 조사결과를 바탕으로, 보육종사자의 전문성 제고를 위해 단기적으로 급속히 추진해야 할 단기 중점 과제와 앞으로 시간을 두고 추진을 진행해 가야 할 중장기 방안들을 제시하고자 한다.

3. 연구 방법

앞서 제시한 연구내용을 수행하기 위해 본 연구에서 채택하고 있는 연구의 방법은 다음과 같다.

1) 문헌 및 기존 자료 조사

보육종사자의 전문성을 다루었던 기존의 연구들을 비롯하여 정책 자료, 영유아보육법, 통계자료, 보육사업안내, 보육자격관리사무국 자료 등 다양한 문헌과 자료를 검토하고 활용하여 현황파악과 방안제시를 위한 근거로 하였다.

2) 전문가 회의

전문성 강화 방안에 대한 의견을 듣고 현장의 문제점을 파악하기 위해 두 차례에 걸친 자문회의를 실시하였다. 제 1차 자문회의는 현장의 시설장 4명을 대상으로 하였고 참여자는 국공립, 국공립영아전담, 가정, 민간 등 4개 유형의 보육시설을 각각 운영하고 있었다. 제 2차 자문회의는 학계에서 보육분야 연구를 하는 교수 및 연구자를 대상으로 하였으며 참석자는 4년제 대학 교수, 전문대 교수, 사이버대 교수, 국책연구기관 연구위원 1명 등 총 4명이었다.

〈표 1-3-1〉 전문가 자문회의 참석자 유형 및 수

단위: 명

제 1차 전문가 회의					제 2차 전문가 회의					총계
현장 전문가: 보육시설장					학계 전문가: 교수 및 연구원					
K 국공립 시설	S 영아 전담	D 가정 시설	H 민간 시설	계	S 대학 교	Y 전문 대	S 사이버 대학	W 정책 연구원	계	
1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	8

3) 포커스그룹 연담

보육종사자가 인식하고 있는 전문성의 현황을 살펴보고 그들이 갖고 있는 전문성

제고 방안에 대한 생각을 듣기 위해 포커스 그룹 면담을 실시하였다. 포커스 그룹은 자격을 취득한 양성기관에 따라 나누어진 3개의 교사 집단과 운영시설의 유형에 따라 나누어진 2개의 시설장 집단 등 5개 집단을 대상으로 이루어졌다. 참여자는 총 21명이었고 그룹면담의 내용은 종사자의 직무에 대한 인식, 양성과정과 보수교육에 대한 평가, 보육종사자 전문성에 대한 인식, 보육자격 국가고시화에 대한 의견 등이었다. 2009년 9월 동안 5개 집단 각각의 일정을 잡아 실시하였고 각 집단별로 120분 정도의 면담시간이 소요되었다. 참여자의 수는 다음 <표 1-3-2>와 같다.

<표 1-3-2> 포커스 그룹 면접 참여자 수 및 면담내용

단위: 명

참여자수	시설장			보육교사				총계
	일반보육시설	가정보육시설	계	4년제 대학 출신	2,3년제 대학 출신	단기 양성기관 출신	계	
	3	3	6	6	2	7	15	21
면담 내용	1. 직무에 대한 인식 3. 전문성 평가			2. 양성 및 보수교육에 대한 평가 4. 국가고시제 도입에 대한 의견				

면접 대상자 선정은 보건복지가족부의 협조를 받아 e-보육 자료에서 현직교사 정보를 수집하고 보육자격관리사무국에서 최근 자격취득자의 명단을 확보하여 서울과 수도권내의 보육시설에서 근무하고 있는 교사와 시설장들을 선정하였다. 조사 기준에 적합한 대상이 30-40명 정도씩 확보가 되었으며 연구진이 개별적으로 전화 섭의를 실시하였다. 그러나 참여에 응하겠다는 응답의 비율이 매우 낮아서(15-20%) 포커스 집단 참여의 일반적 규모인 6-7명으로 5개 각 그룹을 잠정 구성하였다. 시설장이나 보육교사를 평일에 집단으로 면접하는 것은 어려운 일이었으므로 주말 오후에 대부분의 면접일시를 정하였고 참여에 대한 일정 사례를 하였다. 그러나 면접 당일 기후 여건이나 주말에 급작스런 사적 일정 발생을 이유로 참석을 거부하는 경우가 많아서 결국 포커스 면접의 최종 참여자는 그룹별로 2-7명으로 그 수가 일정하지 않게 되었다. 그럼에도 불구하고 연구의 일정과 참여자 추가 섭의의 어려움으로 처음 계획한 집단만으로 진행하고 분석을 실시하였다.

4) 델파이 조사

가) 조사의 목적

지금까지 기존의 많은 연구에서 제시되어 온 보육종사자 전문성 제고 방안들을 모두 검토하여 현 시점에서 필요하고 타당한 제안들을 선정하고 이에 본 연구진이 추진 필요성을 느끼는 방안들을 더하여, 각 방안의 필요성과 현실화 가능성에 대한 의견을 알아보기 위해 델파이 조사를 실시하였다.

델파이 조사의 일반적인 목적은 전문가들을 대상으로 질문지에 자신의 의견에 대한 응답을 하게 한 후 분석된 전체 응답자의 결과를 각자 보게 하고, 다른 응답자의 응답을 참조하여 자신의 응답을 재조정하는 몇 차례의 과정을 거침으로써 전문가들의 차이나는 의견들을 보다 편차가 적도록 수렴하여 통일된 결론을 얻고자 하는 데 있다. 즉, 전문가들이 직접 면대면 토론을 하는 대신 질문지를 통한 간접적 토론을 하는 것과 동일한 의미를 지니며 전문가들은 다른 전문가의 입장을 알고서 자신의 입장과 비교하는 과정을 거치게 되어 극단적인 의견을 줄여가게 되며 결과적으로 연구자는 전문가들의 다양한 의견을 최대로 균일하게 수렴, 일치된 형태로 받을 수 있게 된다.

본 연구에서도 델파이 연구의 원 목적에 충실하여, 전문가들의 의견을 수렴하여 보다 정련된 형태로 전문성 제고 방안에 대한 의견을 반영할 수 있도록 하기 위해 조사를 실시하였다.

나) 조사 방법

본 연구에서는 1차와 2차, 두 차례에 걸쳐 델파이 조사를 실시하였다. 일반적으로 델파이 조사의 1차 질문지 형태는 연구하고자 하는 주제에 대한 개방적인 질문을 제시하여 전문가들이 생각하는 의견을 자유롭게 수집하는 목적을 지닌다. 그러나 본 연구가 추구하는 결론들은 이 분야의 새로운 주제가 아니고 이미 많은 전문가들이 그들의 의견을 다양한 방식으로 제시해 온 축적된 자료가 있는 주제이므로, 연구기간과 비용의 문제를 감안하여 개방질문 형태의 일반적 형식의 1차 델파이 조사는 제외를 하였다. 따라서 기존 연구들에서 전문가들이 제시하고 있는 의견들을 정리하여 제시하고 각각 방안에 대한 필요성과 현실적 실천 가능성에 대해 찬성하는 정도를 표시하게 하는 형태로 1차 델파이 조사를 진행하였다.

문항	필요성					현실화 가능성				
	① 매우 필요	② 조금 필요	③ 보통	④ 별로 불필요	⑤ 전혀 불필요	① 매우 높다	② 조금 높다	③ 보통 이다	④ 별로 없다	⑤ 전혀 없다
현재 2급 보육교사 자격부여는 개방형 12과목 이수자로 되어있는데, 관련학과 졸업생으로 제한하는 학과제로 변경되어야 한다										
2급 보육교사의 현행 양성과정 12과목 35학점을 상향조정해야 한다 : (학점)으로										
보육교사 양성과정에 교직 학점을 추가해야 한다										

[그림 1-3-1] 델파이 1차 조사의 문항 예

이러한 1차 델파이 조사 결과 분석에 따라 개별적으로 설문지 수정을 하여 다시 한 번 선택형 질문지로 된 2차의 델파이를 실시하였다. 2차 조사에서 응답자는 각자가 자신이 1차 조사에서 제시했던 응답점수와 함께 전체 응답자의 평균점수 및 표준편차를 개별화된 질문지에서 받았다. 그리고 자신의 응답이 전체 평균에서부터 1 표준편차) 내에 들어가는지 아닌지를 확인해 볼 수 있게 하였고 만일 그 범위를 벗어나 있다면 자신의 응답을 변경할 의사가 있는지를 질문하고 재응답할 수 있도록 하였다. 응답을 변경할 의사가 없는 경우는 그 이유를 적도록 하였다. 다음 <표 1-3-4>는 2차 델파이조사의 질문지 중 한 가지 예로, 응답 방식을 볼 수 있다.

델파이 조사는 개별 전문가와 직접적으로 접촉할 필요가 있는 방법이므로 전화로 조사안내와 참여 요청을 하고 e-메일을 통해 조사지 전달과 회수를 실시하였다.

1) 평균을 0으로 하는 정상분포곡선에 ± 1 표준편차($\pm 1\sigma$) 범위에 속하는 비율은 68.26%이다.

필요성	①	②	③	④	⑤	문항	현실화 가능성	①	②	③	④	⑤
	전혀 불필요	별로 불필요	보통	조금 필요	매우 필요			전혀 없다	별로 없다	보통 이다	조금 높다	매우 높다
1차조사전체 평균(범위)	4.31 (3.22~5)					<1-2> 2급 보육교사의 현행 양성과정 12과목 35학점을 상향조정해야 한다	1차조사전체 평균(범위)	3.73 (2.79~4.67)				
1차조사에서 귀하의 선택			√								√	
재응답				√			재응답				√	
의견:							의견:					

[그림 1-3-2] 델파이 2차 조사의 문항 예

다) 조사 대상

현재 대학이나 보육교사 교육원에 근무하고 있는 보육분야 전문가 130명을 대상으로 조사를 진행하였으며 1차 조사에서는 70.8%의 응답율을 보여 92명의 응답지가 최종 회수되었고, 1차 응답자를 대상으로 한 2차 조사에서는 81.5%의 응답율을 보여 75명이 참여하였다.

라) 질문지 내용과 신뢰도 및 타당도

델파이조사지는 총 29개 문항으로 이루어져 있으며 내용은 ① 보육교사 양성제도 개선 방안, ② 보육교사 자격취득 제도 개선 방안, ③ 보육시설장 자격취득 제도 개선 방안, 그리고 ④ 보육교사 처우 및 근무환경 개선 방안에 대해 각각의 필요성과 현실화 가능성을 묻고 있다.

조사지의 신뢰도는 문항내적일치도로 제시할 때 $\alpha = .92$ 를 보여 신뢰도가 충분히 높다고 할 수 있으며 타당도는 전문가 3인의 의견 일치도를 반영하여 안면타당도로써 내용타당성을 확인하였음을 밝혀 둔다.

구체적인 조사지의 문항별 내용은 본 보고서의 <부록>에 수록되어 있으므로 참고할 수 있다.

4. 연구의 범위

본 연구에서는 보육종사자 전문성 제고를 위해 논의되어야 할 다양한 측면 중 보육교사의 양성과정, 보육교사 및 시설장의 자격취득제도, 보육교사의 처우와 근무환경 부분에 한 해 문제점과 개선 방안을 논의하고 있다. 즉, 보수교육이나 장기적인 교사 수급 추계 등의 문제는 포함하고 있지 않은 바, 이는 연구의 기간이나 인력, 조사비용 등에 대한 고려 때문이기도 하며 연구 영역의 발주자인 보건복지가족부와 협의의 거친 사항임을 밝히는 바이다.

또한 본 보고서에서 '종사자' 또는 '보육종사자'라고 하는 용어는 보육시설을 운영하는 시설장과 보육교사만을 포함하는 의미이다. 취사부나 그 밖에 보육시설에 근무하는 인력은 포함하고 있지 않다.

II. 보육의 전문성: 개념적 이해

출산율의 저하와 노령인구의 증가가 빠른 속도로 진행됨에 따라 이에 대처하기 위한 중요 방안 중 하나가 공보육의 확대와 보육의 질적 제고를 통한 가정의 양육 부담의 완화이다. 이를 견인책으로 하여 사적 영역인 가정에 일방적으로 부담시켜왔던 출산과 양육의 의무를 가정 밖으로 끌어내 사회전체가 적극 수용, 분담하고자 하는 것이 우리나라는 물론 전 세계적으로 진행되고 있는 국가 과제이다(예: 교육과학기술부, 육아정책개발센터, 2008).

보육의 중요성이 강조되면서 보육의 양적확대는 괄목할만한 성장세를 보여 왔으나 질적 측면에서, 구체적으로는 종사자의 전문성에 대한 논의는 아직 진행 중이다. 보육교사와 시설장의 전문성 논의를 위해 지금까지 우리나라 보육의 추이를 먼저 짚어 보고 전문성의 개념과 부육이 가진 전문성에 대해 살펴보고자 한다.

1. 보육의 발전과 전문성 강화

과거 우리나라의 보육사업은 1920년대부터 시작된 구빈사업에서 비롯하여 '탁아'라는 이름으로 아동복지법(1961년)과 아동복지법(1981년), 그리고 시행령(1989, 1990)의 제·개정에 근간하여 특정 대상에 대해 제한적으로 시행되어왔다(백선희·서문희, 2004). 현재 진행되는 현대적 의미의 보육은 1991년 영유아보육법의 제정을 통해 시작되었다. 보육 사업이 영유아보육법으로 독립됨으로써 양·질의 측면에서 지속적인 성장을 보여왔다. 일례로 보건복지부는 1994년도에 보육시설확충 3개년 계획(1995~1997)을 수립하여 7,590개의 보육시설 확충계획을 세웠으나, 실제로는 8,958개의 보육시설이 확충, 당초계획의 118% 초과달성을 이루었다. 그러나 시설유형별로는 증가비율에 있어서 불균형(공공보육시설 53%, 직장보육시설 8%, 민간보육시설 234%)을 보이게 되었다(정성배·박분희, 2001).

영유아보육법은 1991년 제정이후 16차례에 걸쳐 부분 개정되었고, 2004년에 한 차례 전면 개정되었는데, 이를 통해 보육서비스의 질 제고를 위한 정책적 근간을 마련하였고, 2008년 12월 개정으로 수요자 중심의 보육정책 추진을 위한 제도적 근거를 마련하였다. 2004년 개정 영유아보육법에서는 보육이 더 이상 취업모나 편부모가정,

빈곤가정 등 특정 일부 가정에 제공되는 복지서비스가 아니라 모든 아동의 건강한 성장을 위해 제공되는 보편²⁾적 개념이 되었으며, 이와 함께 보육의 질적 측면이 강화되었다. 구체적으로 보육의 질을 확보하기 위해 보육시설 평가인증 사업이 착수되어 제 2기 사업(2010~2012년)으로 단계적 진입을 모색하고 있으며, 인증과정을 통한 평가와 피드백이 교사로서 자신의 직무를 개발하고 전문성을 개발하는데 도움이 된다는 보고가 있다(OECD, 2009; 한국교육개발원, 교육과학기술부, 2009). 보육의 질 제고와 체계적 관리를 위해 보육교사의 국가자격증제도가 도입되었고 정부가 표준 보육과정을 개발하여 보급하였다. 또한 보육인력의 전문성 제고를 위한 표준화 사업으로 표준교과와 표준보수교육과정을 개발하였다(보건복지가족부, 유아정책개발센터, 2009; 이순형 외, 2009).

2. 전문성 개념

보육의 전문성은 구체적으로 무엇을 의미하는지 먼저 전문성의 일반적 개념과 특성에 대해 살펴보고, 전문성 관점에서의 보육의 현황과 문제점을 검토해보고자 한다.

가. 전문성의 일반적 개념

사회복지사전에 나와 있는 전문성의 사전적 의미는 ‘전문가 집단이 자격증을 갖고 해당 지식과 기술을 사용하는 것이며, 전문직은 전문조직을 활용하고 대중에 대한 신념, 자기규제, 소명의식, 전문적 자율성을 지녀야 하고, 특수한 능력과 기법, 실천, 서비스 개발에 대한 관심, 개인적인 책임을 지는 직업’이라고 명시되어 있다(대구대학교 사회복지연구소, 1985, 재인용). 전문성이란 하나의 직업으로서 학습과 훈련에 의하여 지식을 소유하며, 그것에 기초하여 타인에게 영향을 미치거나 일을 수행하는 직업을 의미한다고 하였다(백혜리, 1990; Carr-Saunders, 1964). 요약하면 전문성이란 전문지식의 소유와 그에 기반한 구체적 수행에 초점이 맞춰져 있음을 알 수 있다. Oxford사전에서도 선언된 지식이 다른 사람들을 위하여 적용되거나 이러한 지식을

2) 보육의 공공성이라고도 하며, 구체적으로 기존의 보호자 보육비용부담 원칙을 삭제하고 정부가 직접 보육정책을 수립하고 보육서비스를 제공하며 관리 및 감독은 물론, 정부의 보육비용지원 확대와 국가 및 지자체의 보육책무를 강화한 것이다. 따라서 우리나라 영유아라면 누구든지, 보육을 필요로 하는 곳이면 어느 곳이든 국가가 보육을 제공함을 성문화하여 명시하고 있다.

토대로 하여 구체적 기교가 실현되어야 한다고 함으로써 전문적인 지식과 기술의 실현을 강조하고 있다(구혜영, 1989).

그밖에 전문성을 사회와 상호작용을 하고 전문적인 실무에 대한 수행기준과 체제를 유지할 수 있는 조직과 직업이라고 하여 수행기준과 체제를 강조하는 입장이 있는가하면, Spodeck(1975)은 장기간 필요한 내용을 훈련·교육 받아야 하고, 폭넓은 자율성과 그에 따른 책임을 져야 하며, 자율적인 조직과 전문적인 지식을 갖추는 것이라고 하여 지식과 수행 외 조직체 구성이 전문성 개념에 고려된다고 하였다. 자체기준을 설정해야 하며 개인적 이익보다는 봉사정신의 중요성을 내세우며, 강력한 전문적 집단과 조직을 갖추어야 한다고 보았다.

전문성 여부에 대한 또 다른 요인으로, Omstein(1981)은 전문직은 보통사람 이상의 지식체계를 갖추고 있어야 하며, 부단한 연구와 이론을 현실에 적용하려는 지속적인 노력을 해야 하며, 그 가입 요건에 철저한 통제가 있어 이를 통과할 능력이 요구된다고 하였다. 그리고 전문직에는 투철한 봉사정신이 요구되며, 의사 결정시 자율성과 직업적인 윤리관을 가지고 있어야 하며, 자율적인 조직체를 구성하여 적극적인 참여의식으로 자신의 권리를 주장할 수 있는 용기가 필요하다고 하였다. 전문직은 본질적으로 사회봉사를 수행해야 하며 조직적인 지식체계에 근거하고, 지식이나 기술에 있어서 장기적이고 실제적인 훈련을 필요로 하며, 지속적인 현직 연수를 통한 자기 성장과 영속적인 근무와 경력을 필요로 한다고 보아(Hoyle, 1980; Stinnet & Huggett, 1963), 지속성 있는 동태적 개념으로서 전문성의 발달 및 신장을 전문성 개념의 주요요인으로 제시하였다.

전문성(Professionalism)에 대한 개념은 시대와 사회의 변화에 따라 달라지며, 어떤 직업을 전문직으로 규정하는 데에는 사회적 인식과 개인적 인식의 정도에 따라 많은 차이가 있으므로 전문성 개념은 사회적 합의에 의해 결정되는 구성적이고 상대적인 것이라는 (임재택, 1996) 견해가 있다. 이에 반해, 이은화 등(1995)은 전문성이란 개인적 차원에 국한된 것으로 해당 직업 종사자들이 보여주는 태도와 행동, 즉 일에 대한 신념, 오랜 기간 직업에 헌신하는 태도, 전문가로서 지니고 있는 지식, 그리고 그 지식에 근거한 의사결정의 자유가 있다고 믿는 태도 등 개인적 요인들을 의미하는 것으로 보았다.

Katz(1988)는 전문성을 사회적 필요성, 애타주의, 자율성, 윤리강령, 대상자들과의 거리유지, 실제에 관한 구체적 표준들, 지속적인 훈련, 전문화된 지식 등으로 개념화하였다. 요약하자면, 전문적 교육에 의한 고도의 지식과 그 실행, 자격요건에 대한

엄격한 통제와 전문성 제고의 지속적인 교육과 그와 관련된 전문성의 신장, 윤리강령과 자체 활동을 규율하는 조직체, 사회 봉사정신 등을 전문직의 특성이라 할 수 있다(Lieberman, 1960).

나. 보육에서의 전문성 개념

2008년 개정 영유아보육법에 의하면, '보육'이란 0~6세 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 사회복지 서비스이다. 현대적 의미의 보육의 개념이 변화 발전해가고 있으나, 보육종사자와 보육교사라는 명명에서부터 시작해 어린 아이들에 대한 돌봄의 서비스가 과연 전문성을 띠는가에 대한 논란이 남아있는 것이 보육의 현 상황이다. 그러나 보육의 질 제고를 위한 노력의 일환으로 보육종사자의 전문성에 대한 연구와 논의가 활발히 이루어지고 있다. 보육의 전문성 개념과 구성요인, 전문성에 영향을 미치는 관련 요인들, 그리고 보육종사자의 역할과 직무를 중심으로 보육교사와 보육시설장의 전문성에 대해 살펴보려고 한다.

1) 준전문직으로서의 보육교사

유치원교사 및 보육교사와 같은 육아지원인력의 전문성에 관해 일반화할 수 있는 체계적 지식이 부족하고, 전문직의 권위와 특권에 대한 사회적 인정도가 낮으며, 사회봉사의 기능이 적기 때문에 전문직으로 보기 어렵다는 견해가 있다(Ade, 1982). Howsam 등(1976)과 Spodeck 등(1988)도 유아교사의 낮은 직업적 지위, 짧은 훈련, 봉사에 대한 사회적 인정 부족, 발달되지 못한 이론적 개념과 전문화 부족, 의사결정시 자율성의 부족, 행정적 통제의 용이함, 교사 스스로의 전문가 인식과 전문가 집단으로서의 일체감 부족, 높은 여성참여율, 생사의 문제에 직접 관련되지 않는 등을 근거로 하여 유아교사직을 준전문가로 보았다. Joffe(1977)는 미국의 유아교사의 경우, 교사 교육을 대학에서 담당하지 오래되었고, 이론과 실체를 연결시키는 연구가 발전되었으며, 전문 단체가 존재한다는 점에서 보면 전문성을 갖추고 있지만, 전문직에 필요한 지식, 자격기준, 자율성이 갖춰지지 않았기 때문에 유아교사를 전문직으로 보기에 부족하다고 하였다.

2) 전문직으로서의 보육교사

Feeney 등(1983)은 육아지원인력과 관련하여, 첫째, 어린이들에게 광범위한 지식을 전달하고, 그들이 자신에 대해 긍정적으로 느끼도록 교육하며, 둘째, 역할수행에 있어서 다른 영역의 교육들과는 다른 전통적이며 특별한 지식의 조직체를 강하게 요구하여 영유아의 발달과 학습에 관한 이론이 확고하게 세워져 있다고 보았다. 셋째, 유아교사는 위에서 말한 이론을 매일 현장에서 사용하고 실천하고 있으며, 넷째, 유아를 위한 프로그램을 선택하기 위하여 필요한 지식과 기술을 계속적으로 보충하고 발전시켜야 하기 때문에 전문성을 지니고 있다고 보았다.

유아교사는 교수기술이나 교실운영 등의 업무뿐만 아니라 진단, 의사결정 및 판단 등과 같은 많은 역할을 소화해낼 수 있는 지식이 필요한 전문인이며 (Broudy, 1984), 전문직 중에서도 가장 창조적인 직업이라고 정의되었다. 유아교사는 법률가, 의사, 회계사와 같은 다른 전문직 종사자와는 달리 자신의 신념과 직업윤리뿐만 아니라 아동의 기대와 사회적 질서의 일반적인 선(善)까지 고려해야 하는 이중의 임무를 가진 전문가라고 주장하였다(이은화 외, 1995, 재인용).

UNESCO와 ILO에서는 '교직'은 엄격하고 지속적인 연구를 통해 습득되고 유지되는 전문적 지식과 기술을 교사에게 요구하고, 공공적 봉사의 일종으로 교사에게는 해당 학생의 교육 및 복지에 대하여 개인적·공공적 책임감이 요구됨을 지적하면서 교직의 전문성을 강조하고 있다 (대한교육연합회, 1971). 이희경(1991)은 교직은 유일하고 독특한 사회적 봉사를 본질적인 요소로 갖는다고 하면서 교사가 하는 일은 사회발전에 필요불가결하다고 하였다. 또한 교직은 전문직으로서 그 직무 수행에 있어서 이론적 배경과 고도의 지적 기술이 필요하며, 지역사회와의 관계에 작용하는 지도력, 그리고 정책 및 계획의 결정과 입안에 참여 등 집중적이고도 전문적인 장기간의 훈련과 이론 및 기술의 준비교육이 필요하다고 하였다.

교직의 전문성에 대한 일반 견해는 사회적으로 수렴되어 있어, 외국의 경우 공립 학교 학제에 편입되어 있는 유치원교사의 경우 교직으로서 위상과 전문직으로의 인식이 형성되어있다. 그렇다면 보육교사가 일반 교직에 해당하는가 그리고 교직의 전문성에 준하여 보육의 전문성이 개념화될 수 있는가 대한 논의가 필요하다.

보육교사는 어린 영유아를 돌보고 가르치는 역할로 인해 희생과 봉사, 엄격한 직업윤리가 요구되고, 특별한 자질과 사명감, 다른 일반 전문직과 구분되는 창의성, 그리고 무엇보다 영유아에 대한 보편적 지식과 개별 아동과 가정이 갖는 특수성에 대한 개별화된 지식과 현장경험의 경력이 매우 중요한 전문직이라 할 수 있다. 보육종

사자들의 직무가 Liberman(1960)이 제시한 고전적인 일반 전문직 특성³⁾에 부합하고, 어린 아동을 대상으로 한 교육과 돌봄의 기능이 사회봉사의 사명을 가지며 사회 발전의 공헌도가 높다는 점을 고려할 때 직무상 교직으로서의 전문성을 가지고 있다고 볼 수 있다. 또한 따라서 보육은 교직과 일반직으로서의 전문성에 양자에 해당함은 물론, 개별아동의 발달요구에 긴밀하게 부합해야 하고 (예: 특수아동, 다문화 아동, 아동의 성격 및 가정환경 등), 전적으로 의존적인 해당아동과 자연스럽게 애착 관계를 형성하게 되는 특수성이 내재되어 있는 매우 포괄적이고 다면적인 전문직이다. 이는 교직과 일반 전문직에서 요구하는 전문성 이상으로 특수하게 집약된 정서 노동과 개인적 차원의 관여, 그리고 상호작용 기술을 요한다.

3) 사회적 구성체로서의 보육전문성

전문성 개념을 구체화된 행동양식과 특정 특질, 역할의 나열에 초점을 둘 수도 있겠지만, 전문직에 대한 정의가 전문성의 특질(traits)과 행동양식(behaviors), 역할수행(role play)의 제시 그 이상이라는 지적이 있다(Martimianakis, 2009). 즉 전문성이란 사회적 구성체(social construct)로서 정치, 경제, 사회적 차원의 다양한 사회적 제어와 권력 개념이 개입한 개념으로, 특정 특질과 역할을 개선하는 것만으로는 전문성을 확보하기 어렵다는 견해(예: 임재택, 1996)이다.

미국의 보육 정보 및 기술지원센터(U.S. National Child Care Information & Technical Assistance Center, 2009)에서는 보육의 전문성 개념을 정체되어 있는 직무 특성과 역할의 구성체로 본 것이 아니라, 서비스 대상인 아동과 가족의 변화하는 요구에 맞춰 평생 지속되고 교육을 통해 끊임없이 수정되고 발전해야 하는 가변적 적용체로서 개념화하였다. 그리하여 지역별 각기 다른 로드맵을 가지고 다양한 정책설계와 전문성 개발 체계를 만들고 있음이 한 예이다(예: www.nccic.acf.hhs.gov). 또한 유아뿐 아니라 교사도 끊임없이 성장하고 발달한다는 관점에서 변화하는 교사의 특성과 자질 및 지식에 전문성을 높이기 위해 교사(의 전문성)교육에 발달적 관점을 적용해야 한다는 주장도 있다(조부경 외, 2003).

3) 독특한 사회봉사기능, 고도의 지적기술, 장기간의 전문적 훈련, 개인적 그리고 집단적 차원의 광범위한 자율권, 행동과 판단에 대한 책임, 면허, 가입, 제명 등의 규제권을 갖는 자치조직, 경제적 보수보다 사회적 봉사가 우선, 직능수행을 위한 윤리강령을 가짐.

3. 보육교사와 시설장의 역할

보육교사의 역할과 구체적인 관련 직무는 다양하게 규정될 수 있겠으나, 자격기준과 이에 따른 양성과정의 구성을 위해서는 보육교사의 역할이 무엇이고, 역할에 따른 직무기능이 무엇이 있는지 살펴봐야 한다. 이 장에서는 보육교사와 시설장의 역할에 대해 살펴본 후, 그 역할을 수행하는 데에 요구되는 구체적인 직무에 대해 알아보려고 한다.

가. 보육교사의 역할

보육교사의 고유한 핵심 역할은 말 그대로 영유아를 ‘보호하고 동시에 교육’함에 있다. 영유아보육법 제 29조에 의하면, “보육교사는 영유아의 신체·정서·언어·사회성·인지 발달을 도모하기 위해 표준보육과정에 의거한 보육을 실행하고 영유아의 발달 상황을 종합적으로 관찰 평가한 생활기록부를 작성해야 한다”. 이에 근거하여 [보육교사의 공동 업무]로 기관의 공간 및 환경 구성, 기관행사 준비 및 평가인증 대비, 실외놀이공간의 관리 등으로, [보육교사 개인별 고유업무]로는 자신의 담당 학급 운영을 위한 보육활동의 진행 및 준비, 보육활동일지 작성, 교실 환경구성 및 청결 관리, 영유아관찰일지 및 일일보고서 작성, 그리고 학부모 상담 등으로 제시된다. 이러한 업무에 근거한 보육교사의 역할로는, 첫째, 보육교사는 어린 영유아를 가르치고 인도하는 ‘교사’이다. 교사로서의 역할을 수행하기 위해 교수활동을 설계하는 일, 수업을 계획하고 조직하며 교육과정을 수행하는 일, 학급을 융통성 있게 운영하는 일, 아동 개개인의 특성을 알고 관찰하여 기록하고 그것에 기초하여 상호작용함으로써 효과적인 교수활동이 이루어지도록 하는 일, 주로 관찰과 기록을 통해 영유아의 발달과 특성을 평가하고 모니터링 하는 일, 강화와 지지를 통해 영유아가 바람직한 행동을 체험하여 발달시키도록 하는 일 등, 교육과정 설계와 관련된 직무를 수행하게 된다. 영유아의 연령에 따라 보육교사로서의 구체적인 역할 수행은 조금씩 달라지고 특화된 교수활동이 요구되기도 하나, 교사로서 교육과정 설계의 직무를 행함에는 변함이 없다.

둘째, 보육교사는 부모를 대신하여 아이들은 돌보는 ‘대리양육자’이다. 보육교사는 일반 전문직이나 교직에서는 찾아 보기 어려운 역할특성으로 어머니에 버금가는 헌신적이고 친밀한 양육자의 역할을 행하게 된다. 이와 관련하여 보육교사는 강한 정서적 몰입과 유대관계를 지속해야 하며(De Shipper, Stolk, & Schuengel, 2006) 애착

을 형성하고 부모와 떨어져있는 시간동안 영유아와 정서적으로 친밀한 상호작용을 갖게 된다.

셋째, 보육교사는 부모와의 지속적인 면담과 상호교류를 통해 아이들이 어떻게 생활하고 성장해가는 지 알려주는 '상담자'이며, 때로는 육아에 대한 지식과 개별아동에 대한 구체화된 양육 가이드라인을 제공하는 '부모교육자'이다. 아동의 발달과 연령에 따른 성장과정과 변화 및 특이사항에 대해 부모와 함께 논의하고 모니터링 하며, 때로는 전문상담과 부모교육, 그리고 이와 관련된 연구의 직무까지 행하게 된다.

넷째, 보육교사는 모든 아동의 보편적 보육 요구에 부응하는 '사회복지 실천가'이다. 앞서 살펴본 바대로 보육은 사회복지사업으로 출발한 것으로, 현재까지도 보육시설을 아동복지법에 의한 건강 및 안전관리 대상 기관이며, 보육시설 종사자는 아동복지법에 의한 아동학대 신고의무자로 규정되어 있다. 보육교사는 가족내 갈등과 문제 상황을 파악하여 줄이고자 하는 사회적 노력을 연결시켜주고 열악한 환경의 아동에게 조기중재의 효과를 제공하는 등 사회참여와 자원 재분배의 역할을 수행하게 된다. 구체적으로 취약계층 보육과 다문화 보육, 그리고 장애아 통합 보육 등 상대적으로 어려운 환경에서 방임되고 유기되는 아동과 해당 가족의 보육과 가족이 와해되지 않고 건강한 가족발달, 지역사회와의 발달과 복지를 이끌며 아동의 성장을 영위할 수 있도록 사회복지차원의 직무를 행하게 된다.

다섯째, 보육교사는 영유아를 이해하고 지원하기 위해 부모 및 지역사회 환경과 지속적으로 의사소통하고 상호 협력하는 '교류자'이다. 지역사회와의 연계와 협력은 보육의 질과 전문성 확보에 매우 유용하다. 보육정보센터, 의료기관, 사회복지기관, 관공서, 경찰서와 소방서, 그리고 유치원과 학교, 정부 관련부처 및 행정기관 등 지역사회 시설과 상호 협조를 통해 영유아의 건강 안전 관리와 교육활동의 구성은 물론 교사의 전문성 발달도 꾀하게 된다.

여섯째, 자율성과 책임감을 갖춘 보육서비스 전문가임과 동시에, 근로기준법에 근거한 피고용된 '근로자'이다. 아동복지법에 근거한 사회복지 종사자로서 국가에서 부여하는 자격요건을 갖추고 있으나, 교원자격령과 유아교육법에 의한 교원이 아니다. 근로자로서의 역할을 수행하기 위해 보육지원인력(보조교사, 간호사 또는 양호교사, 영양사 및 조리부, 특수교사, 사무원, 관리인 및 운전기사), 동료, 선임교사 및 시설장과의 상호관계와 같은 직장 내 업무로 인한 인간관계와, 행정 업무, 시설운영과 원아관리 등의 담당업무를 수행하게 된다.

나. 보육시설장의 역할

보육시설장의 경우, 이상의 보육교사로서의 역할과 직무 외에 보육시설을 총체적으로 '관리 감독하는 책임자'이며, 보육과정이 교사에 의해 실천되는 과정을 점검·평가하고 교사를 비롯한 보육인력의 인사관리와 이들의 직무를 관장하는 '관리자'이다. 시설장의 철학과 자질, 비전에 따라 보육시설의 전반적 분위기는 물론 보육서비스의 질과 교육의 목표가 좌우된다.

시설장은 보육시설의 보육 철학 및 신념을 설정하고 그에 따른 보육과정을 실행한다. 표준보육과정을 적용하는 과정에서 보육 프로그램의 목표와 내용, 교수학습방법, 평가의 구체적 내용을 교사들과 협의하여 지속적으로 관리하는 직무를 수행하게 된다. 또한 예산을 편성·집행하며, 제반 물리적 환경을 구성하고 시설 설비와 물품 구매 등을 관리한다. 또한 대내외적 행정업무를 관장하며, 학부모 및 지역사회와 교류하고 소통하는 일을 주관한다(이순형 외, 2009)

4. 보육의 전문성 구성 요인

가. 보육종사자의 전문성 구성 요인

1) 보육교사의 전문성 구성 요인

보육교사는 역할수행에 있어 전문성을 발휘하기 위해서는 지식이 풍부해야 하고 스스로의 사고가 독립적이어야 하며, 직업이 안정되어 있어야 하고, 스스로의 능력을 지속적으로 강화해 나갈수 있는 분위기가 되어야 한다. 보육종사자의 전문성을 위해 필요한 요인들은 우선 교사와 시설장의 개인적 차원의 요인들이 있고, 조직차원의 요인(예: 교사 조직체, 윤리강령), 그리고 보육시설구성과 운영 등에 관련된 구조적 요인(예: 교사 대 아동 비율, 시설장 리더쉽), 직무수행 차원의 요인 등으로 나눌 수 있다. 보다 크게는 개인적 요인⁴⁾과 환경적 요인⁵⁾으로 나눌 수 있겠으나(정광희, 2007), 이 장에서는 보육의 질 전반에 영향력이 큰 개인 특성, 즉 교사에 초점을 두어 살펴보고자 한다⁶⁾.

4) 개인적 요인- 교직사명감 요인, 교사인성요인, 교수 및 전공교과에 대한 자신감, 교직경력요인, 신체적 요인, 역할모델교사요인 등 6가지.

5) 환경적 요인- 학교관리자 요인, 인간관계 요인, 과업수행 요인, 전문성 개발 및 학습기회관련 요인, 성공적 경험 요인, 승진제도 및 인센티브 요인, 학생의 사회경제적 배경요인 등 7가지.

보육의 질을 구성하는 가장 중요한 요소는 교사이다(김혜성, 2001; 이옥, 2000; Bogard et al., 2008; Howes, Phillips, & Whitebook, 1992; Lero & Kyle, 1985). 그 중에서도 성취동기와 사고양식 등 교사로서의 자질이 중요하다(황윤세, 2007). 보육 교사의 전문성이란 사회발전에 기여하는 등 사회와의 연관성이 있어야 하며, 수행기준에 의한 조직과 체계가 갖추어져 있어야 하며, 특수한 지식과 기술의 역할 수행을 위해 전문적인 훈련과 교육으로 이루어져야 한다(권혁진, 1995). 따라서 여기서 의미하는 보육교사의 전문성이란 질 높은 보육을 제공하기 위해 '보육교사'가 갖추어야 할 지식과 기술로, 이를 위해서는 교사의 충분한 현장경험과 역할수행, 무엇보다 전문직으로서의 신념과 책임감이 중요하게 작용한다(Saracho & Spodek, 1993). 보육교사의 전문성을 구성하는 하위 요인들을 보다 개인적 특성에 보다 근거하여 살펴보고자 한다.

첫째, 보육교사는 연령과 발달단계별로 성장하는 아동의 발달 특성에 대해 전문 지식(core knowledge)을 가지고 있어야 하며, 구체적으로 다양한 영유아들과 어떻게 상호작용하고 보육해야하는 지에 관한 구체화된 기술을 습득해야 한다(Katz, 1996). 영유아는 구조적·집단적·언어적 방법으로 학습하기 어려운 학습자이기 때문에, 보육 교사의 교육기술은 상급 교육기관의 교사에 비해 어렵다. 보육수행에 요구되는 전문 지식으로는 영유아의 학습방법, 영유아의 발달에 영향을 미치는 자극과 경험의 정도, 영유아의 생활습관 및 언어 습득에 관한 지식 등과 같은 발달전문지식과 보육프로그램의 계획 및 보육활동 수행 등 보육과정과 교수에 관한 지식이 있다.

둘째, 보육교사는 영유아를 잘 돌보고 보살필 수 있는 기본 소양과 신념, 태도(core competencies of belief, attitude, personality)를 가지고 있어야 한다(황윤세, 2007; Saracho & Spodek, 1993; Spodek, 1988; Sternberg & Grigorenko, 1997). 어린 아동들을 돌보고 책임진다는 보육교사직에 대한 사명감과 직업윤리의식 없이는 영유아와 교감하는 보육의 행위를 제대로 수행할 수 없다. 보육교사는 영유아의 개별적인 특성과 흥미, 요구와 질문들을 이해하고 격려할 수 있는 능력과 태도를 지녀야 한다. 또한 어린 영유아와 오랜 시간 생활하는 보육교사는 신체적으로 건강하고 활력이 넘쳐야 하며, 심리적으로도 건강하며 정서적으로 안정되어 있고 자기조절능력

6) 그밖에 사회경제적 지위, 윤리의식 및 윤리강령, 조직력 등의 집단 변인도 보육교사의 전문성을 가늠하는 구성 요인으로 간주되기도 하나(reference!!), 이 장에서는 보육교사 관련 개인적인 요인들로 살펴보았다.

7) <일반 교사의 자격요건>- 일반교사의 자격을 구성하는 영역 및 요소로 전문성 개발, 전문성 수준 검증 및 평가, 전문성 신장, 전문적 책임 및 윤리준수의 네 가지가 모두 전문성 개념에 근거하여 제시되기도 한다(한국교육개발원, 2007, 국가 수준의 교사 자격 기준 개발 연구)

이 뛰어나며 밝고 긍정적인 사고를 해야 한다. 교사의 전문적 신념은 모든 의사결정과 교수행동에 기초가 되며(Saracho & Spodek, 1993; Spodek, 1988), 교사로서의 '전문성 인식'이 수업환경을 조성하고 효과적으로 교수활동을 할 수 있도록 한다. 무엇보다 유아와의 원활한 상호작용을 위해 보육교사의 신념과 사고체계는 매우 중요한 요인이다(Pultorak, 1996).

셋째, 다양한 현장 경험과 업무 경력(career and experience)의 축적과 통합을 통해, 보육교사는 교육의 실제 적용가능성, 즉 직무능력을 높여야 한다. 앞서 전제한 아동발달에 대한 전문 지식과 함께 실무에 필요한 구체적 기술과 행동의 범주, 즉 직무 능력이 필요하며, 습득한 이론적 지식을 현장에 적용하고 응용 발전시킬 수 있어야 한다. 보육교사는 체계적인 보육 지식을 습득하고 이를 숙지한 후 보육현장에 적용할 수 있는 실천력을 갖추어야 한다.

넷째, 보육교사는 학부모와 어린 영유아와의 의사소통은 물론, 시설장과 동료교사, 기타 보육인력, 나아가 유관 지역사회 관련자들과도 밀접한 관계를 형성하며 보육의 효과를 높이고 시설의 분위기를 만들어간다(communication and relationship skills). 부모들과 지속적으로 교류하며 원만한 관계를 형성하는 의사소통 능력을 갖추어야 하며, 단순히 의사소통 기술과 능력 외에 보육교사 고유의 아동과의 친밀한 정서적 유대와 안정된 애착관계를 형성, 유지, 발전시키는 역할(professional caretakers as attachment figure)도 수행해야 한다(De Shipper, Stolk, & Schengel, 2006). 아동과의 관계가 형성되면 자연스럽게 부모와의 관계도 친밀해지고 중요하게 된다. 이러한 관계형성과 의사소통의 기술은 일반적인 전문직에 혹은 초중고 교직에 필요한 의사소통과 상호작용 기술과는 차별화되는 것으로, 높은 관여도와 헌신(commitment)이 요구된다.

2) 보육시설장의 전문성 구성 요인

평교사의 연함과 경력이 쌓이면 보육시설의 장이 된다. 보육시설장에게는 관리자로서의 역할 외에 교수의 효과성에 직접적으로 영향을 미치는 리더로서의 역할에 대한 관심이 중요하다. 따라서 시설장의 전문성 요인에는 기본적으로 좋은 보육교사로서의 구성 요인이 포함된다. 이에 덧붙여 보육시설장으로서의 전문성을 구성하는 요인을 살펴보면, (1) 보육교사로서의 경험과 연륜, (2) 올바른 아동관과 보육에 대한 철학, 비전의 제시, (3) 시설 운영에 대한 행정적 능력과 관리 기술 (시설, 재정, 인력), 그리고 (4) 리더쉽과 원만한 대인관계 등을 들 수 있다.

첫째, 좋은 교사가 훌륭한 시설장이 된다. 보육교사로서 축적된 경험과 경륜이 통합되어 시설의 보육인력들을 아우르고 보육의 목표를 제시하고 관장하는 능력이 요구된다. 둘째, 시설장은 영유아를 독립된 인격체로 존중하고 이들의 무한한 잠재력을 믿는 보육 철학을 가지고 있어야 하며, 보육시설에 대한 비전을 제시할 수 있어야 한다. 이러한 시설장의 아동관과 보육철학, 비전을 통해 해당시설의 보육의 고유 직무가 운용되고 질이 결정된다. 셋째, 시설장은 시설운영에 대한 행정적 능력과 관리 기술을 갖추고, 인사관리, 재정관리, 보육 프로그램의 계획 및 운영, 시설 및 환경 관리 등을 총괄하며, 시설운영 전반과 관련된 시장환경과 관련 정책, 법규 및 법 체계에 대해서도 숙지하고 있어야 한다. 넷째, 시설장은 원만한 대인관계기술과 의사소통 능력으로 교사와 지원 인력의 관계 형성을 돕고 바람직한 조직문화를 창조하며 보육교사와 지원인력에게 동기를 부여하고 지도력을 발휘하는 리더십이 요구된다. 교사와 지원 인력 개개인을 독립된 인격체로 존중하며, 그들의 능력개발과 성장발전의 교육 기회제공에 최대한 지원해야 한다. 교사의 업무량과 업무방식에 무리가 없는지 지속적으로 처우과 근무여건을 파악하여 교사의 역량과 동기가 소진과 피로감으로 제대로 발휘되지 못하는 일이 없도록 문제해결에 적극적이어야 한다.

나. 보육 전문성에 영향을 미치는 관련 요인

우리나라 영유아교사의 전문성에 관한 연구와 논의는 특히 보육수요의 급속한 팽창에 비해서 보육서비스의 질적 수준은 균형있게 발전하지 못하였다는 인식이 확산되면서 증가되어왔다(김옥련, 2001). 현재 육아지원인력의 다양한 학력, 양성기관 및 기간, 자격 명칭 및 자격부여 조건으로 인하여 육아지원인력을 전문성 있는 전문직 집단으로 보기 어렵다는 견해가 많다. 육아지원인력의 전문성 제고를 위한 방법을 모색하기 위해 전문성에 영향을 미치는 관련 요인들을 살펴볼 필요가 있다. 전문성 고려를 위해 개인적⁸⁾·제도적 차원의 관련요인들이 있겠으나, 여기서는 ‘제도적 차원’의 전문성 관련 요인들, 즉 가장 직접적으로 영향을 미치는 정책 관련 요인 위주로 논의하고자 한다.

1) 양성과정

양성과정은 영유아교사로서의 전문성을 확보하기 위한 전문적 태도, 지식, 및 기

8) 직업만족도, 전문성 인식, 자기개발동기 및 실행 등

술을 습득하는 사전교육(pre-education)으로서, 육아지원인력이 유아교육 및 보육의 올바른 목적을 정확히 이해하고, 영유아기 발달 상황에 맞는 교육·보육내용을 선택하고 조직하며, 이에 따라 영유아의 성장을 조장하고 행동의 변화를 적극적으로 돕는 능력의 기초를 습득하게 된다. 이에 유아교육 및 보육 관련 학문에 대한 지식은 영유아교사의 전문성 확립을 위한 가장 중요한 조건으로 강조되어온 것으로서, 전문적이지 못한 교사에 대한 첫 번째 요인으로 사전교육의 부적절성이 지적되어왔다(양옥승·임승렬·박은혜·조부경, 1997; 이윤식, 1994; 이은화 외, 1995). 특히 우리나라 육아지원인력의 사전교육은 대학 및 보육교사교육원에서 이루어지고 있어, 양성과정에 있어서 수업연한, 교육과정 등이 다양하고 편차가 큰 편이다.

먼저, 수업연한과 관련하여 현재 육아지원인력의 최저학력기준을 살펴보면 유치원 교사의 경우 전문대 이상 학력을, 보육교사의 경우 고졸이상의 학력을 요구하고 있다. 2004년도 유치원과 보육시설의 실태조사에 의하면, 유치원의 경우 전체 교원의 55%가 전문대학 졸업 학력이고, 보육교사의 경우 58%가 전문대 졸업 학력, 21%가 고졸 학력인 것으로 나타났다(이미화 외, 2005). 그러나 여러 연구자들(나정·한유미, 2001; 양옥승, 2002; 윤정일, 2002)은 육아지원인력의 최저학력을 4년제로 해야한다고 주장하였고, 이를 통해 다른 학제의 교사들과 동등한 학력이 될 수 있다고 보았다. 한편 유치원교사의 적정 학력에 대한 의견은 응답자의 소속에 따라 차이가 나타났는데, 2년제 대학 소속교수와 학생의 경우는 42%가 '3년제 졸업'을, 4년제 대학 소속교수와 학생의 경우는 89%가 '4년제 졸업'을 적정학력으로 보았다(임승렬·박은혜·김명순·김희진, 2003). 한편, 육아지원인력을 대상으로 한 홍혜경, 김영옥, 그리고 지성애(2003)의 연구 결과, 선호하는 수업연한은 보육교사의 경우 2년제 대학, 유치원교사의 경우 4년제 대학으로 보고되어 유치원교사와 보육교사에 대한 수업연한의 선호 및 기대가 다른 것으로 나타났다. 그러나 유치원교사와 보육교사의 역할이 점점 유사해진다는 점을 고려할 때, 보육교사도 유치원교사의 학력과 동등하게 나아가야 할 것이라는 주장도 있다(조형숙·이경민, 2004).

교육내용의 측면을 보면, 유치원교사 양성내용은 교양·교직·전공과목으로, 보육교사의 경우 6개 영역에 걸친 전공과목으로 각각 다르게 구성되어있다. 특히 교육내용의 구성상 유치원교사와 보육교사간의 가장 큰 차이점은 교직과목을 들 수 있다. 즉, 보육교사의 경우 교사로서 필요한 지식의 기초를 습득할 수 있는 교직관련 교육시간이 없기 때문에, 교직 전문성 확보에 제한점이 있다(서영숙·이미화·임승렬·조부경, 2005). 하지만 유치원교사이든, 보육교사이든 유아의 보육과 교육을 담당할 전문적인

지식과 자질을 갖춘 교사를 양성해야 하므로, 양성교육내용의 공통된 기본방향을 명확히 설립하고 현재와 같은 차이점을 좁혀야 한다(서영숙 외, 2005). 이에 따라 일부 전문가들은 영유아교사로서 필요한 지식의 기초를 분명히 규명하여 이를 교육과정에 반영함으로써 교사 교육과정을 체계화하고 표준화하여야 한다고 주장하고 있다. 즉, 영유아교사들이 전공에 따라 다양한 배경을 갖더라도 유아들을 이해하고 최선의 발달을 이루도록 도와주는데 필요한 내용을 규명하는 표준양성교육과정 개발이 필요하다고 하겠다(배소연, 2001).

2) 자격기준

직업의 전문성을 확보하기 위해서는 교육적 훈련을 통해 습득한 전문적 태도, 지식 및 기술을 사회적으로 인정받는 단계가 필수적이다. 일반적으로 이 같은 단계는 전문직의 자격부여에 해당하는데, 우리나라 육아지원인력에 대한 자격부여는 무시협 검정방식으로 졸업과 동시에 자격이 부여되고 있으며, 국가수준의 시험으로는 국공립 유치원 교원을 대상으로 하는 임용고시만이 있다. 그렇기 때문에 국공립 유치원을 제외한 사립 유치원교사 및 보육교사의 경우 자격기준 측면에서 사회적 인정도가 낮으므로 전문직의 특성을 제대로 갖추지 못한 것으로 볼 수 있다. 이에 영유아교사직을 전문직으로 보기 어려우며, 이를 준전문가에 그친다고 보는 견해가 많다.

여러 연구자들(김주건, 2000; 나정 외, 2001; 문기정, 2000; 양옥승, 2002; 윤정일, 2002)은 자격부여의 개선방안으로 졸업과 자격의 분리 또는 동일자격증 부여 후 승급 연한 차등 방식을 제안하였다. 보육교사 양성과정에 대해 양옥승(2002)은 유치원 2급 정교사 자격부여방식에 관해 현행의 무시협검정 방식이 아닌 체계화된 방법을 통한 자격부여에 대해 대다수(72%)가 찬성하는 것을 보여주었다. 자격 취득 방법에 대해서는 전반적으로 국가 수준의 자격시험을 통한 부여에 찬성하는 의견이 많은 것으로 나타났다. 하지만 양성기관에 대한 평가인정 부여등을 통해 기관의 질을 관리하는 것이 더 효율적이라고 보기도 한다(나정 외, 2001; 양옥승, 2002).

또한 육아지원인력의 양성기간이 1년, 2년, 3년, 4년 또는 7년(교육 대학원) 등 다양함에도 불구하고 동일한 자격증이 부여되고 있다. 여러 연구자들(김주건, 2000; 나정 외, 2001; 문기정, 2000; 양옥승, 2002; 윤정일, 2002)은 자격부여의 개선방안으로 자격증 차등화 방안을 제안하고 있다. 즉, 4년제 대학은 2급 정교사, 2년제 대학은 3급 정교사, 보육교사교육원은 보조교사 양성 등으로 교육기간에 따라서 교사들의 직급을 다르게 하고 장기적으로 4년제 대학에서만 교사를 양성하자는 것이다. 그러나

이러한 방안은 양성기관 간의 갈등이나 기존의 자격증 소지자에 대한 조치 등의 문제가 야기될 수 있다. 이에 대한 대안으로 문기정(2000)과 김주건(2000)은 동일자격증 부여 후 승급 연한 차등화 방안을 제안한 바 있다. 또한 짧은 수업연한으로 논란이 되어온 비학위 과정인 1년 보육교사교육원에 대하여 조형숙 등(2004)은 교사 양성기관에서 교사 재교육기관으로 전환할 것을 제안한 바 있다. 또한 서영숙 등(2005)은 자격을 세분화시키고 그에 맞는 책임과 역할 및 자격기준을 구분하는 방안을 제안하였다. 예를 들어 3급 보육교사는 보조교사의 역할을 담당하게 한 뒤, 일정기간의 현장경험과 재교육 후 정교사의 역할을 할 수 있도록 할 것을 제안하였다.

한편 자격부여방식과 더불어 영유아교사의 전문성을 사회적으로 인정받기 위한 대안으로서 자격증 갱신제도에 관한 논의 또한 최근에 대두되고 있다. 임승렬 등(2003)에 따르면, 유치원교사 양성대학의 교수와 학생은 교사 자격증 갱신제도에 대하여 70%가 찬성하였으며, 대부분이 갱신주기로 5년 또는 10년이 적절하다고 하였다. 갱신방법에 대해서는 전반적으로 자격 연수를 통한 방법이 적절하다고 생각하는 응답자가 가장 많았으며, 그 다음으로 선호하는 방법은 2년제 대학 응답자의 경우 '연수 학점 은행제 등을 통한 필요 학점 취득'에 의한 갱신 방법이었으며, 4년제 대학 응답자의 경우 '일정 기간 이상의 현직 경험'을 통한 갱신 방법으로 보고되었다.

3) 수요와 공급

직업 전문성을 위한 주요 요건에는 관련 인력이 처한 사회적인 수요와 공급 상황이 포함된다. 표갑수(1998)는 보육시설의 경우 영유아보육법 제정 이후 보육시설의 대폭적인 확충과 맞물려 보육인력의 수요가 폭발적으로 늘어났고, 정부가 단기간 내에 보육인력을 공급하기 위해 보육 관련학과와 보육교사교육원을 통한 양성체제를 구축함으로써 인해 보육인력의 질적 저하 문제가 야기되었다고 비판한 바 있다. 전문성이 낮은 양성기관에서의 교사 양성뿐 아니라, 교사의 공급 과잉은 급여 수준의 저하, 잦은 이직, 경력 교사 부재 등의 부작용을 가져올 수 있으므로 기존 교사의 전문성 유지 및 향상에도 부정적인 영향을 미친다(송태민·서문희·박지혜·최진원, 2005). 다시 말해 육아지원인력의 수요와 공급은 이들 인력의 전문성에 상당한 영향을 주는 요인으로서, 전문성을 높이기 위한 구체적인 정책 대안들 또한 수급에 관한 과학적인 평가를 바탕으로 제시되어야 한다.

인력수급의 실태를 파악하고, 수급계획을 과학적으로 구성하는 방법으로는 시계열 예측기법이 많이 사용된다. 교사수급과 관련하여 시계열 예측기법을 사용한 연구로

가장 널리 알려진 것으로는 미국의 교육통계본부(National Center for Education Statistics: NCES)에서 해마다 발행하는 연구보고서인 'Projections of Education Statistics'가 있는데, 이는 시계열 회귀분석법과 지수평활법을 사용하여 보고서 발행 다음 해부터 향후 10년간의 주요 교육 통계치를 추정하는 연구보고서이다.

우리나라는 보육교사의 경우 지난 2005년에 보육교사자격관리사무국이 설치 운영된 관계로 관련 통계자료가 시계열로 사용되기는 미비한 상태이나, 유치원교사의 경우는 1965년부터 「문교통계연보」(1965~1990)와 「교육통계연보」(1991~2006)를 해마다 발행하여 지난 42년간 교육 분야의 주요 통계자료에 함께 축적되어 있어 시계열분석을 위한 기초 자료가 제공되고 있다. 그럼에도 불구하고 국내에서는 시계열 자료의 분석기법을 이용한 유치원교사의 예측연구가 활발하게 수행되지 못하고 있는 형편으로, 이제까지 국내에서 교육 관련 자료의 시계열분석에 의하여 수행된 소수의 예측 연구를 살펴보면 다음과 같다. 보육교사 및 유치원교사 수급과 관련하여 이미화 등(2006)이 시계열분석에 의한 수급전망에 대해 연구를 수행한 바 있다.

4) 재교육과정

일련의 양성 및 자격 과정을 거친 전문직의 다음 단계로 획득한 전문성을 유지하고 향상시키는 재교육과정은 직업에 대해 보람과 전문적 의식을 가지고 꾸준한 자기개발을 위해 노력하는 전문가의 특성 중 하나이다. 재교육을 통해 영유아를 담당하는 교사는 스스로의 전문성을 향상시킬 수 있을 뿐 아니라(Spodeck 외, 1987), 교육과 보육 실재에 적용할 수 있는 지식, 정보, 기술들을 시기 적절하게 배움으로써 확보한 전문성을 유지시킬 수 있다. 따라서 육아지원인력이 보수교육 및 다양한 연수에 적극적으로 참여하고, 워크숍 등을 통해 새로운 기술을 익히며 정보를 교환하는 등 지속적인 재교육에 참여할 때 교사의 전문성이 신장될 뿐 아니라 교육 및 보육의 질도 향상된다고 할 수 있다.

여러 선행연구 결과 육아관련 전문가와 현장의 인력 모두 전문성 유지 및 향상을 위해서 재교육은 필요하며 도움이 된다고 인식하는 것으로 나타났음에도 불구하고(권혁진, 1995; 김애리, 2004; 이연승·조미나, 2005; 표갑수, 1998), 전문성의 중요 요인인 재교육이 실효성 있게 운영되고 있지는 않는 것으로 보인다.

그러나 보육교사의 보수교육은 시설의 여건 상 보수교육 참여 자체가 쉽지 않은 것으로 보고되고 있다. 2004년도에 여성부에서 실시한 전국 보육시설 실태조사 결과(이미화 외, 2005), 많은 교사들이 대체교사의 부족과 보수교육에 대한 정보 부족으

로 재교육에 불참한다고 보고하였다. 이 같은 결과는 보수교육과 관련한 여러 연구에서 일관되게 보고되어왔다(김애리, 2004; 이연승 외, 2005; 표갑수 외, 1998). 보수교육시간(40시간)이 유치원교원의 자격연수 시간(180시간 이상)에 비해 상대적으로 적으며, 보육교사 종사자를 대상으로 한 연구에서 보수교육시간을 최소 80시간 이상으로 연장할 것을 요구하는 것으로 나타난 결과(김애리, 2004)를 고려하여 볼 때, 보육교사들이 보다 많은 보수교육에 참여할 수 있도록 제반여건을 조성하는 것이 무엇보다도 시급하다고 할 수 있다. 따라서 대체교사의 수급 자체가 어렵고, 대체교사 운영 시 영유아와의 적응이 어려운 관계로 보육교사가 보수교육에 참여하는 경우 시설장과 동료교사가 대체교사의 역할을 담당하게 되는 실태에 대한 다각적인 대안이 필요하다고 하겠다.

5) 근무여건

근무여건은 개별 직종이 사회로부터 전문직으로서 가치 있는 대우를 받고 있는지에 관한 측면으로서, 그 직종이 전문성을 유지할 수 있도록 지원하는 역할을 한다. 영유아교사의 경우, 직업의 특성상 요구되는 전문가적인 태도와 행동에도 불구하고 실제로 육아지원인력이 현실적으로 전문성을 인정받지 못하는 가장 큰 이유 중 하나가 바로 근무여건에 있다고 할 수 있다.

먼저 근무여건에서 가장 중요한 급여를 보면, 2004년 유치원과 보육시설 실태조사 결과(나정 외, 2005; 이미화 외, 2005), 과반수 이상의 보육교사가 100만원 미만의 급여를 받는 것으로 나타났으며, 초과근무수당을 제외한 대부분의 수당 또한 제대로 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

근무시간의 경우 보육교사의 일일 평균 근무시간은 각 보육시설에서 재직경력이 제일 많은 교사를 대상으로 조사한 결과 10시간 정도인 것으로 나타났다. 설립유형별로 법인시설 보육교사의 근무시간은 10시간 반 정도였고, 가정(놀이방)시설 보육교사의 근무시간은 9시간 반 정도로 유형별로 차이가 나타났다. 유치원교사의 일일 평균 근무시간은 9시간 반 정도인 것으로 나타났다. 설립유형별로 공립 교사들의 근무시간은 8시간 반 정도였고, 사립 교사들의 근무시간은 10시간 반으로 유형별로 차이가 나타났다. 즉 보육교사의 근무시간이 유치원교사보다 더 긴 것으로 나타났다. 하지만 이는 근무하는 기관/시설의 유형에 따라 차이가 있었다(나정 외, 2005; 이미화 외, 2005).

6) 사회적 인식

사회적 인식, 즉 보육을 바라보는 관점은 그 직접적인 영향력을 규명하기 어려운 비제도적 요인이나 보육 전반에 주요하게 작용하는 점은 간과할 수 없다. 그간의 보육의 역사와 발전, 보육 관련 정책과 세부 어젠다의 설정 등 보육사업의 저변에는 사람들이 아동에 대한 돌봄과 교육을 어떻게 바라보는가 하는 사회적 인식이 자리하고 있다. 전문직으로서의 역할 수행과 태도, 지식과 기술의 습득 같은 보육의 전문성 요인들을 확보하기 위해서는 보육교사가 맡은 직무와 역할을 이해하고 잘 할 수 있도록 돕는 사회적 지지와 제도적·정책적 여건이 선행되어야 하는데, 이러한 변화와 개선의 근본적인 추동력은 인식과 관점에서 비롯된다. 앞선 다섯 가지 제도적 요인(양성, 자격, 수급, 재교육, 근무여건)들은 현재 보육에 대한 사회 전반의 인식을 일부 반영한 결과물로, 보육의 직무를 전문성이 필요한 혹은 전문성이 확보된 직업군으로 바라보는 관점이 형성되지 않은 맥락에서 보육의 전문성 제고를 위한 정책적·제도적 준비는 어렵다 하겠다.

5. 전문성 현황과 문제점

우리나라 보육 종사자의 전문성 현황과 실태를 선행연구를 통해 살펴보고, 문제점과 개선해야 할 요인들에 대해 알아보려고 한다.

가. 보육교사와 시설장의 전문성 평가

보육교사의 전문직으로서의 당위성 논의에도 불구하고, 실제 보육교사가 보여주는 전문성 수준에 대한 평가 결과 만족할만한 수준에 이르지 못한 것으로 평가된다(김옥련, 2001). 보육인력의 전문성이 전반적으로 낮은 수준으로 평가된 가운데, 보육시설장의 전문성이 보육교사의 전문성보다 상대적으로 더 낮게 보고되었다(김형식·지성애·허선·백선희, 1998; 표갑수·백선희, 1999).

수도권 지역의 보육교사를 대상으로 보육교사의 활동적 전문성에 대해 5점 척도로 조사한 연구에서는, 보육교사의 수행능력에서 보육교사가 갖춰야 할 기초지식(평균 3.36)과 교육과정 운영(평균 3.53), 책임성, 교수방법의 응용과 습득(평균 3.33)은 보통 수준으로 나타났으며, 자율성은 부정적으로 나타났다. 보육교사의 전체적인 수

행능력은 평균 3.57로 보통이상의 수준으로 나타났으며, 시설유형, 학력별, 전공별로 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 경력에 따라서는 통계적으로 유의하게 나타나 경력이 많을수록 수행능력이 우수했다(권혁진, 1995).

보육시설장의 전문성을 11개 영역에서 평가한 결과 '보육 신념 및 철학' 영역에서만 전문성이 있는 것으로 나타나, 보육시설장은 전문적 태도는 가지고 있으나 실제 수행능력은 이에 못 미치는 것으로 나타났다. 특히 지역사회와의 협조 및 연계 요인은 보육교사보다 보육시설장에게 더욱 요구되는 직무임에도 불구하고, 시설장의 평균점수가 보육교사보다 낮은 수준을 보여 전문성이 결여된 것으로 나타났다. 대체로 보육시설장은 최소수준이상의 전문성을 확보하지 못한 것으로 평가되었고, 특히 연령 30대 이하와 경력 3년 이하의 신입 시설장의 경우에 전문성 저하가 더욱 심각한 것으로 나타났다. 그러나 전문직으로서의 전반적 인식 자체는 보육교사보다는 시설장에게서, 2급보다는 1급에게서 더 높게 나타났으며, 또한 민간시설보다는 정부지원 시설에서, 그리고 경력이 많을수록 높게 나타났다(표갑수, 백선희, 1999).

보육교사 2급 교사에게 전문성 수준을 자체 평가 하게 한 결과, 보육신념과 영양·건강·안전관리 영역에서만⁹⁾ 전문성이 있는 것으로 나타났으며, 나머지 교육활동 및 상호작용, 부모·가정·지역사회와의 연계, 환경관리 등에서는 전문성이 결여되어 있는 것으로 나타났다. 또한 시설장 평가에서도 전문성을 갖추지 못한 것으로 나타났다(표갑수 외, 2006). 동일 연구에서 보육교사 1급과 2급간의 전문성 차이를 조사한 결과, 영유아와의 상호작용 영역에서 1급 교사가 전문성이 더 있는 것으로 나타나, 전반적으로 보육교사의 전문성 수준이 높지 않은 가운데 1급과 2급 급수에 따른 전문성의 차이가 유의미하게 나타났다. 또한 전문대졸 이상의 학력을 가진 보육교사가 고졸학력의 보육교사보다 모든 전문성 영역에서 높게 인식했으며 특히 직업윤리도 측면에서의 인식의 차이가 두드러졌다. 직전교육에서의 교육연한 또한 현직교사들의 전문성에 영향을 주는 것으로 나타났다(백혜리, 1990; 이순영, 2009).

보육교사의 전문성 인식을 영역별(지적능력, 사회봉사, 자율성, 직업윤리, 사회경제적 지위)로 조사한 이순영(2009)의 연구에서, 첫째, 정부지원시설에 근무하는 보육교사가 사회경제적 지위 측면에서 정부미지원시설의 보육교사보다 높은 전문성 인식을 보였으며, 정부미지원시설교사는 사회봉사기능 측면에서만 높게 나타났다. 둘째, 전문대졸 이상의 학력자가 고졸 학력자보다, 그리고 경력이 많고 연령이 높아질수록 직업윤리 측면에서 높은 인식수준을 보이는 것으로 나타났다. 전자의 경우는 정부지

9) 연구별로 전문성을 정의하는 구성요인이 달랐다.

원시설의 보육교사들이 근무조건과 환경면에서 상대적으로 안정적이기 때문인 것으로, 후자의 경우는 그간 정부에서 진행해 온 보육지원책과 보육교사대상의 승급 및 보수 교육 등 현직교육의 강화의 효과가 반영된 것으로도 해석되었다.

이러한 결과는 다른 보육교사 및 유치원교사의 전문성 연구에서도 유사하게 보고되어, 설립 유형면에서 민간·사립보다는 국공립에 근무하는 교사가, 학력이 높고 경력이 많을수록 보육교사의 지적능력, 직업윤리, 사회경제적 지위 면에서의 전문성 인식이 높았다(김유진, 2003; 백혜리, 1990; 김혜린, 1993, 최명, 2006). 보다 엄격한 자격관리와 안정적인 근무환경 및 처우, 그리고 현장경험의 숙련도에 의해 보육교사의 전문성 인식이 높아짐을 알 수 있다.

이미화 외 연구(2006)에서 유치원교사와 보육교사를 대상으로 전문성 수준에 대한 자체평가를 비교한 결과, 전문성 관련 모든 항목에서 유치원교사의 전문성 평가가 보육교사보다 유의하게 높게 나타났으며, 이는 전문성 인식과 역할수행 인식의 양자에서 모두 유치원교사의 평균이 높다는 선행연구 결과(예: 이경, 2001)와 일치하는 것이다. 구체적 영역별¹⁰⁾로는 '자기 계발'과 '교육/보육 신념'영역에서 유치원교사가 보육교사보다 높게 나타났다. 유치원장과 보육시설장의 전문성 수준에 대한 자체평가 비교에서는, '교육/보육 신념과 철학'을 제외한 4개 영역¹¹⁾에서 유치원장의 점수가 보육시설장보다 높게 나타났다. 전문성에 대한 자체 평가와 유치원교사 및 보육교사의 전문성 관련 요인을 분석한 결과, 유치원교사의 경우 학력이 높을수록, 상위자격일수록, 자격을 상위학교에서 취득할수록, 경력이 많을수록, 국공립유치원교사일수록 전문성 측정 점수가 더 높게 나타났다. 또한 정부미지원시설 보육교사의 전문성 인식이 정부지원시설 교사에 비해 상대적으로 낮게 나타나(이순영, 2009; 백혜리, 1990; 황정선, 2000; 최명, 2006)에 대한 연구결과를 통해, 정부의 지원을 통한 근무환경의 지원이 보육교사의 전문성 인식과 관련됨을 알 수 있다.

보육교사의 전문성 수준평가는 교사의 학력이 4년제 대학졸업 이상이고, 경력 10년 이상인 경우가 높은 가운데, 전문가 집단의 88%가 보육교사의 전문성 수준이 낮다고 인식하여 응답비율이 유치원교사(56%)보다 높게 나타났다. 마찬가지로, 보육시설장과 유치원장의 전문성 수준 평가, 고학력일수록, 상위기관에서 자격을 취득할수록, 경력이 길수록, 국공립보육시설장일수록 높은 가운데, 보육시설장의 경우 전문가 집단의 89%가, 유치원장의 경우 전문가 집단의 69%가 전문성 수준이 낮다고 인식하

10) 교육/보육 프로그램, 자기계발, 교육/보육 신념, 자율성, 책임성의 5개 영역 중

11) 교육/보육 프로그램, 운영관리, 인사관리, 지역사회와의 협력 4개 영역

였다. 그 이유로 '자격기준'에 대한 응답이 가장 많았다.

〈표 II-5-1〉 육아지원인력의 전문성 및 관련 요인 비교

구 분	보육교사	보육시설장	유치원교사 (원장 별도 제외)
전문성 수준 자체 평가	평균 3.10/4점 척도	평균 3.05/4점 척도	평균 3.20/4점 척도
전문성 관련 요인	학력(4년제 이상), 경력(10년 이상)	학력, 상위기관, 경력, 국공립일수록	학력, 상위자격, 상위학교, 경력, 국공립 교사
전문성 수준(타인)인식	양성대학·기관 교수의 88%가 낮다고 인식	양성대학·기관 교수의 89%가 낮다고 인식	양성대학 교수의 56%가 낮다고 인식
전문성 수준이 낮은 이유	근무여건 및 자격기준	자격기준	근무여건 및 처우
전문성 수준이 높은 이유	-	-	양성대학의 교육과정
전문성 확보를 위해 중요한 요인	근무여건 및 처우 개인적 자질 사회적 인정	개인적 자질 근무여건 및 처우 자격기준	근무여건 및 처우 개인적 자질 재교육과정

자료: 이미화 외(2006). 육아지원인력의 수급 전망과 전문성 제고 방안 연구. 육아정책개발센터.

우리나라와 스웨덴 보육시설에 대한 ECERS(Early Childhood Environment Rating Scale) 질 평가에서, 성인 부문에 해당하는 성인 요구에의 부응, 전문성의 신장(성장, professional growth), 부모에의 제공 등 3개 영역의 평균을 비교한 결과(Sheridan, Giota, Han, & Kwon, 2009), 전반적으로 스웨덴의 보육의 질 보다 상대적으로 낮은 점수를 보인 가운데, 전문성 관련 항목인 전문성의 성장과 부모에의 서비스 제공에서 한국이 양호한 점수를 보였다. 교사의 전문성 신장(professional growth)의 영역에서는 한국이 스웨덴보다 높게 나타났다. 그러나 전문성 신장을 구체적 항목으로 제시하여 조사한 최근의 국내 연구 결과(강문숙, 황해익, 2009), 보육교사의 직무수행 정도가 가장 낮은 전문성 신장으로 나타났으며, 해당 직무 내용은 구체적으로 연구회 활동하기, 영유아교육 박람회였다. 한국의 유아교사들(유치원교사와 보육교사 통칭)은 전문성 인식과 지식에 대해서보다는 직업의식과 인성적 특성에 대해 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 교사가 된 이후 워크숍, 연수참여 등의 방법을 통해 지속적으로 연구하고자 하는 자기계발과 전문성의 신장에 대해 중요하게 지각하는 것으로 나타났다(류철선, 이성희, 2005).

한편, 유치원교사에 대한 전반적인 평가도 만족하지 못한 것으로 나타나, 2년제와

4년제 유치원교사 양성대학의 교수와 학생의 대다수(91%)가 유치원교사의 질에 대해 만족하지 못하였으며(임승렬 외, 2003), 교사의 전문성을 측정하는 주요 하위개념의 하나인 교사로서의 효능감 평가에 대한 국가별 비교연구(TALIS)에서 한국의 일반학교 교사의 효능감 평균이 가장 낮게 나타났다. 이는 한국 교사가 보편적으로 학생들에게 제공하는 교육의 효과성이 교사가 가지고 있는 잠재력에 미치지 않음을 드러내는 것으로 해석되었다 (한국교육개발원·교육과학기술부, 2009). 그러나 한국의 일반학교 교사는 학사보다 높은 교육학위를 가진 경우, 교사로서 수년 동안의 경력에 있는 경우, 교사 역량 개발 기간이 길어질 경우, 좋은 교사-학생 관계 속에서 일할 경우, 다른 교사와 직무상 협력을 할 경우, 효과적인 수업이 무엇인지에 대한 강한 신념이 있는 경우, 수업시간에 잘 조직되고 학생 중심적인 수업을 할 경우, 직무에 대한 평가 및 피드백에서 학교장으로부터 큰 인정을 받았을 경우, 교사 인력의 효능감이 강화된다고 하여, 보육교사를 포함하여 교직 일반의 전문성 제고에 요구되는 제도적·환경적 요인과 기제는 매우 유사함을 알 수 있다.

나. 보육종사자의 전문성과 보육 질의 관계

교사 양성과정을 통해 보육교사의 질을 향상시킨다고 할 때, 그것이 무엇을 의미하는지, 그리고 교사의 질 향상을 위한 정책이나 방안이 어떤 내용을 담아야 실제로 보육의 질 제고로 나타나는지 검토할 필요가 있다. 이는 보육의 전문성의 중요성을 이해하기 위한 것으로, 전문성에 영향을 미치는 관련 요인 전문성 구성 요인과의 실제 보육의 질과의 관계에 대한 연구들을 살펴보고자 한다.

보육의 질 또는 보육의 효과에 대해 논의할 때 가장 중요하게 거론되는 요인은 교사의 자질이다(백혜리, 1990; 이은화 외, 1996; 이순영, 2005; Katz, 1994; NICHD, 1996, 2000). 즉 교사가 어떻게 가르치고 어떠한 성품과 태도를 가지고 아이들과 상호작용하는 지에 관한 인적 요인이 보육의 경험과 질이 아동에 미치는 영향에 있어 가장 중요한 요소인 것으로 보고되어왔다(McCartney, 1984; NICHD, 2000). 예를 들어 전문성 요인의 하나인 교사의 전문적 신념은 교사의 모든 의사결정과 교수행동에 기초가 되며(Saracho & Spodek, 1993; Spodek, 1988), 구체적으로 초임교사의 최초 부임 3년간 반성적 사고를 통한 오랜 기간 동안의 점진적인 '전문성의 성장'이, 교사가 수업환경을 조성하고 효과적으로 교수하며 유아와 상호작용 하는 데 매우 중요한 요인이 된다(유수경, 황해익, 2005; Pultorak, 1996). 즉 보육교사의 전문성의 성장과정 자체도 보육의 질을 향상시키는 요인이 되는 것으로 보고되었다.

전문성에 대한 교사들 스스로의 인식이 보육교사의 전문성을 결정짓는 중요 요인이 되어(김승옥, 황윤세, 2006), 보육교사가 많은 지식을 갖고 커리큘럼을 구성하며 수업 기술을 갖추는 등 구체적인 직무기능과 역할수행도 중요하지만, 보육교사 스스로 자신의 일을 전문적으로 인식하는 것이 자질 있는 교사가 되는 데에 우선적인 요건이 된다.

보육교사의 정규 교육, 아동발달관련 전공과목 수강여부, 보육교사 경력이 유의미하게 보고되어, 아동 관련 교육을 많이 받을수록, 보육교사자격의 취득 경로 그리고 보육경력이 4년 이상 될수록, 아동의 언어 및 사회성 발달을 증진하는 교사역할을 더 잘 수행하고 체계적인 교수활동을 하는 것으로 나타났다(현온강·태진, 2000; Honig & Hirallal, 1998). 교사 연수시간도 유의미한 요인으로 나타나 1년에 15시간 이상 전문연수를 받는 교사가 15시간 미만의 연수를 받은 교사에 비해 상대적으로 더욱 민감하고 친절한 보육행동을 보였으며(Whitebook, Howes, & Philips, 1989), 보육교사의 재교육과정이 아동의 사회성 발달(친사회성, 적응력, 자율성)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그러나 교사의 학력, 연수기간, 교사의 태도가 보육의 질과는 관계가 없으며와 경력이 길수록 보육의 질이 낮았다는 연구결과(이경선, 2000; Howes et al., 1992)도 있어, 전문성 관련 요인과 전문성 구성 요인이 보육교사의 전문성 수준 및 보육의 질에 미치는 매개경로에 대한 보다 구체적인 이해가 요구된다.

보육교사의 직업만족도¹²⁾를 연구한 결과, 시설장들은 대체로 현직에 대해 만족하고 있지만 ($m=4.03$) 보육교사는 그다지 만족하지 않는 것으로 나타나 시설장에 비해 상대적으로 낮은 직업만족도($m=3.85$)를 보였다. 한편, 근무시간 관련하여 근무시간에 대한 만족도가 높은 시설장 집단이 그렇지 않은 집단보다 전문성이 높게 나타나, 근무여건이 보육종사자의 전문성과 관련됨을 나타낸다. 그러나, 전반적으로 낮은 근무시간 만족도를 보인 보육교사 집단에서는 근무시간 만족도별로 집단간 차이가 드러나지 않아, 보육교사집단의 낮은 근무만족도가 보편화되어보육교사의 전문성 차이로 반영되지 않는 것으로 해석된다.

교사의 아동과의 상호작용양식이 보육의 질은 물론, 아동의 발달을 도모하는 가장 중요한 요인이며(McCartney, 1984), 아동에게 온정적이며 민감하게 반응하고 지시적이거나 처벌적이지 않은 교사의 행동양식이 아동이 사회적으로 유능하고 문제해결력과 과제수행능력, 언어 및 사회적 적응력이 더 뛰어난 것과 관련이 있다고 보고되

12) 직업으로서의 보람과 전문적 의식으로 구분하여 살펴봄.

었다(Howes & Hamiton, 1993). 교사의 아동과의 상호작용과 교수 방법의 실체가 보육의 질은 물론 아동의 발달에까지 영향을 미치는 주요 요인으로, 이는 교사의 학력 수준에 따라 다르다고 보고되었다 (Berk, 1985). 즉 고졸 교사보다는 2년 이상의 대학교육을 받은 교사가 아동과 더 활발한 상호작용을 하며 상호작용양식이 억압적이지 않고 아동 중심적 태도를 갖게 된다.

또한 교사의 보육에 대한 신념이 교사가 실제 행하는 보육행동과 역할수행에 밀접한 영향을 미치며, 보육교사의 연령이 낮고 해당 아동의 연령이 낮을수록, 그리고 보육교사의 육체적 노동의 강도와 부하가 심할수록 보육의 질이 떨어지는 것으로 나타났다. 보육교사의 전문성 수준 뿐만 아니라, 전문성에 영향을 미치는 관련된 제도적 요인들이 보육의 질과 아동의 발달에 까지 영향을 미침을 알 수 있다.

다. 보육의 전문성 부족으로 인한 문제점

보육의 전문성 연구들과 인근 직업군들에 관한 연구를 통해 볼 때, 전문성 관련 요인들의 영향과 이로 인한 보육의 질 저하, 그에 따른 (많은 보육교사자격자 배출에도 불구하고) 보육교사 수급의 불안정성과 어려움 등이 모두 상호 밀접하게 연관되어 있음을 알 수 있다. 즉 전문성 관련 요인 및 구성 요인들은 원인이 결과가 되고 결과가 다시 원인이 되는 순환적 관계를 띠고 있다.

보육인력의 전문성 부족으로 인해, 첫째, 처우 및 근무환경 개선의 더딘 진행을 들 수 있다. 보육의 전문성 제고에 관련하여 다양한 제언들이 구체화되었음에도 불구하고 이를 제도에 반영시키고 실행시키고자 하는 보육인력의 조직화된 노력과 의견개진의 목소리(advocacy)가 미약하다. 전국 보육시설연합회와 같은 보육종사자 조직이 존재하나 직업윤리강령과 자체적인 질 제고 방안 등 자율적으로 구속력을 갖는 조직체의 활동이 미비하며, 보육교사의 의견이 반영될 수 있는 교사들의 모임이 없는 등, 전문성의 하위요인 중 하나인 조직체의 구성과 조직력의 강화를 통한 실행력이 뒷받침되지 못해 정책에 반영되는 등의 전반적 전문성 개선의 속도가 더딘 것으로 이해된다. 인근 직업군인 유치원교사와 사회복지사의 경우 제언이 반영된 양성과정 개선안이 실행단계에 있는 반면, 보육교사의 경우는 아직 계획단계에 있다.

둘째, 보육의 전문성 개념화 작업의 부족으로, 보육종사자의 전문적 역할수행을 위해 필요한 직무와 직무수행 요건 등이 구체적으로 마련되어 있지 못하다(Early et al., 2007). 그러나 2009년 보육인력의 전문성 제고를 위한 표준화 사업으로 표준교과 개요 및 표준보육실습 지도 지침 개발(1차)과 표준보수교육과정 개발(2차)의 진행은

보육의 전문성 개념화와 직무수행요건의 파악에 주요한 밑받침이 되리라 사료된다. 이를 통해 전문성을 고려한 표준양성교육과정의 개발에 한층 다가섬에 따라 전문적인 지식과 자질을 갖춘 교사를 양성하기 위한 기본적인 교육내용을 선정하여 지식의 기초를 분명히 하고 이를 교육과정에 반영하고 구체적 직무수행아까지 마련하는 등 전문성 개념화 작업의 완성도가 향상될 것으로 기대된다. 그럼에도 불구하고 보육교사 고유의 역할과 정체성이 무엇이고 그에 따른 직무요건이 무엇인지와 일반 교사의 역할, 직무 대비 보육교사의 전문성 역할과 직무의 차이점과 유사점이 무엇인지를 명확하게 파악하여 보육교사의 양성과 보수교육, 자격기준, 나아가 임금 및 처우 개선의 근거가 체계적으로 마련되어야 한다.

셋째, 보육교사의 상대적으로 낮은 직무만족도로 인한 동기부여와 사기의 저하, 낮은 직업안정성과 보육의 질 문제를 들 수 있다. 보육시설현장에서 근무하는 보육교사들의 근무시간과 급여수준 등에 의한 직업만족도는 낮다(권혁진, 1995; 이연승 외, 2005, 표갑수 외, 1998). 표갑수와 백선희(2009)의 연구에서 보육교사의 직업만족도¹³⁾를 연구한 결과, 근로시간 만족도는 보육교사와 시설장 모두에게서 낮아($m=$ 각 2.91, 3.15), 장시간의 근무는 교사들의 정서적 고갈과 소진의 원인이 되는 것으로 나타났다. 이러한 낮은 근무만족도는 교사들의 사기를 저하시키고 교사로서의 자존감과 효능감에 부적 영향을 미쳐, 보육교사의 실제 보육활동과 교수학습, 그리고 아동과의 상호작용의 질, 즉 보육 전반의 질 저하로 이어지며 이와 함께 보육교사에 대한 사회적 인식을 낮추게 되는 순환으로 이어진다. 다른 직종에 비해 열악한 근무여건에 처한 보육교사의 근무환경은 결국 보육교사의 높은 이직으로 연결되고, 이는 보육교사 수급의 어려움과 보육의 질 저하로 이어지는 악순환의 원인이 된다(이순영, 2009). 보육의 질적 저하와 낮은 사회적 인식은 결국 보육교사의 높은 이직율로 이어져 직업의 안정성이 떨어짐으로써, 우수 인력의 진입이 차단되며, 잦은 교사의 교체와 경력교사의 부재로 현장에서의 자체 장학기능과 연수의 기회가 절대적으로 부족하게 되는 등 전반적인 보육의 질 저하로 이어진다.

넷째, 보육교사에 대한 인식의 부족과 근무여건과 처우의 미비로 인하여 전문성 신장의 기회가 제공되지 못함에 따라, 과잉공급되는 보육교사 배출에도 불구하고 지역별로 기관의 규모와 유형별로 수급에 여전히 어려움을 겪으며 지역별 편차를 보이고 있다(예: 농어촌 지역, 가정보육시설의 구인난).

13) 직업으로서의 보람과 전문직 의식으로 구분하여 살펴봄.

라. 전문성 제고가 가장 필요한 부분

이미화 등(2006)의 연구결과, 양성기관 교수들이 생각하는 보육교사 및 시설장의 전문성 수준이 낮다고 생각하는 이유를 살펴보면, 보육교사의 경우는 근무여건과 자격기준으로, 시설장의 경우는 자격기준으로 나타났다. 유치원교사의 전문성이 '높다'고 응답한 전문가집단의 이유로는, '양성대학의 (양질의) 교육과정'이라고 응답한 경우가 약 60%로 가장 많았으며 유치원교사의 전문성 수준이 '낮다'고 응답한 전문가집단의 이유를 살펴본 결과, '근무여건 및 처우'에 대한 응답이 63.8%로 가장 많았다. 즉 유치원교사의 전문성 향상에 긍정적인 요인은 '대학수준에서의 양성교육과정'으로, 부정적 영향을 주는 요인은 '근무여건 및 처우'로 이해할 수 있다.

유치원교사 및 보육교사를 대상으로 전문성 확보를 위해 가장 중요한 요인을 조사한 결과, 두 교사집단 공히 '근무여건 및 처우'에 대한 응답이 가장 높게 나타난 가운데, 유치원교사(34.9%)보다 보육교사(59.8%) 집단에서 더 높은 응답율이 나왔다. 보육 전문가들이 보육교사의 전문성 저해 요인으로 유치원교사와는 달리 '자격기준'과 '양성교육과정'을 가장 많이 꼽았다. 따라서 보육교사의 전문성 제고가 가장 필요한 부분은 '제도적 요인'으로, 근무여건과 처우의 개선 및 자격기준의 강화, 그리고 양성교육과정을 통한 개인적 자질의 향상이 보육의 전문성 제고를 위해 가장 필요한 부분으로 나타났으며, 강조점에 있어 보육교사와 시설장이 다소 차이를 알 수 있다.

보육교사의 직무에 대한 인식조사 결과, 보육교사의 직무수행 정도가 가장 낮은 영역으로 '전문성의 신장'이 나타났으며, 해당 직무 내용은 구체적으로 연구회 활동하기, 영유아교육 박람회 엮다 (강문숙·황해익, 2009). 따라서 양성과정과 자격 및 처우 관련 제도적 요인 외에 보육교사의 직무수행에 있어 연구활동의 기회와 풍토를 조성하는 구체적인 근무환경의 조성도 요구된다고 하겠다.

Ⅲ. 보육종사자의 전문성 현황과 개선 방향

앞 장에서 논의한 바와 같이, 보육종사자의 전문성에 영향을 미치는 관련 요인으로는 양성과정과 자격기준, 수요와 공급, 재교육, 근무여건, 사회적 인식 등이 있다. 본 장에서는 이 중 양성과정과 자격기준, 근무여건 등을 중심으로 현황과 문제점, 개선방향을 제시하고자 한다. 수요와 공급도 본 장에서 논지를 이끌어가는 논거의 일부로서 언급되고는 있으나 제한적이며, 재교육은 연구의 범위에서 벗어나 있고 사회적 인식은 다른 요소들의 개선을 통해 자연스럽게 따라오는 결과를 낳는 측면이므로, 논의에서 제외되었다.

1. 자격제도의 현황 및 문제점

가. 배경

자격이란 어떤 임무를 맡거나 일을 하는 데 필요한 조건을 뜻하고 한 개인이 이러한 조건을 갖추고 있음을 보여주는 공식적인 인정의 증서가 자격증이라고 할 수 있다. 1997년 제정된 자격기본법에서는 자격을 '일정한 기준과 절차에 따라 평가 인정된 지식 및 기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력'으로 규정하고 있다. 그러나 협의의 의미에서 자격은 구체적인 직무 수행에 필요한 능력을 일정한 기준과 절차에 따라서 평가, 인정한 증명서 즉 자격증(certificate)을 의미하기도 한다. 일반적으로 자격증이란 통상의 기술, 기능계 자격증뿐 아니라 각종 면허, 학위를 포함한 교육 및 훈련 이수증을 포괄하는 것이다(서문희 외, 2005).

보육종사자와 관련된 자격으로서는 시설장 자격과 보육교사 자격이 있다. 즉 보육 시설에서 맡은 임무와 일에 따라서 크게 두 종류의 자격 조건을 가진 인력이 보육에 관련되어 있고 각각이 가진 전문적 영역과 업무도 구분될 수 있음을 알 수 있다. 우리나라에서는 시설장과 교사, 각 자격 조건에 합당하는 경우에 대해 각각 자격증을 부여하고 있다. 이렇게 자격을 구분하고 자격증을 부여하는 것은 그만큼 보육활동에서 종사자의 업무영역을 전문화하고 보육 자체의 질적 수준을 높이고자하는 의도가 있다고 볼 수 있다. 그러나 보육교사와 시설장에 대한 자격 규정은 처음부터

일관적으로 정해져 있었다기 보다는 유아기 관련 법의 개정과 제정, 제도의 변화로 인해 여러 해를 거쳐 조금씩 다양하게 변경되어 왔고 시설장에 대한 자격증 부여 제도는 최근에 이루어진 일이기도 하다.

1) 시설장 자격

시설장의 자격이 형성된 과정을 보면, 1989년 이후 「아동복지법」이 시행되면서 보육시설장(당시는 탁아시설) 자격에 대한 언급이 나타나고 있고 1991년 영유아보육법이 제정된 후에야 시설장 자격에 대한 구체적인 기준이 법적으로 규정되었다. 1983년 이전에는 「아동복지법」에 의해 탁아시설로 되어 있고 시설의 장에 대한 자격 조항은 전혀 없었으며, 1983년 이후 「유아교육진흥법」에 의해 새마을유아원이 설치되면서 이에 대한 종사자의 자격을 법에 정하고 있다. 이에 따르면 새마을유아원의 원장은 유치원의 원장 자격을 가지거나 명예직 원장으로서 전문대학 이상 졸업자, 유치원 또는 초등학교 교원 경력자, 아동복지시설 시설장 경력자 중 1 가지 항목에 속하는 경우면 가능한 것으로 하였다(표 III-1-1 참조). 그러나 1989년 「아동복지법」이 개정되면서 이전에 유아교육진흥법에 따라 제외되었던 탁아시설이 다시 사회복지시설의 종류로 포함되어 시설장의 자격기준에 대한 사항도 아동복지법 시행령에 규정되게 되었다. 이에 따르면, 4년제 대학에서 사회복지관련 학과를 졸업하고 사회복지업무에 3년 이상 종사한 자, 3년이상 진료경력이 있는 의사, 전문대 사회복지관련 학과 졸업자 및 4년제 졸업자 중 양성교육과정 이수 및 자격검정시험 합격자, 유치원 원장 자격자 등 8개의 가능한 자격 기준을 제시하고 있다(표 III-1-1 참조).

보육에 관한 사항이 아동복지법에서 벗어나 독립적인 법적 규정을 가지게 된 것은 1991년 「영유아보육법」이 제정되면서부터이다. 영유아보육법 시행령에서 보육시설 시설장 자격을 구체적으로 정하였으며, 이전과 비교해 간호조무사로서 사회복지업무 7년 경력자, 보육교사 자격자(30인미만 시설장), 지방보육위원회 추천자, 시설장 양성교육과정 수료자 등 그 범위가 일부 넓혀진 경향을 보인다(표 III-1-1 참조). 이후 1996년 영유아보육법 시행령 개정을 통해 시설장 자격기준에 유치원, 초등, 중·고등 정교사로서 10년 이상 경력자를 추가하고 지방보육위원회 추천자를 삭제하는 등 일부 변화가 있었다. 이러한 시설장 자격기준은 2005년 1월 영유아보육법이 개정되면서 보다 구체적이고 현실적인 요건을 갖추게 되었다. 개정 영유아보육법에 따르면, 일단 시설장의 자격기준이 보육시설 유형에 따라 그 특수성을 고려하여 달라지

는 형태를 띠고 있다. 이전의 기준 대부분을 일반기준으로 받아들이면서, 가정보육 시설의 경우는 보육교사 2급자격증 소지자도 경력에 따라 가능하게 하였고 영아전담보육시설은 간호사자격자를, 장애아전담보육시설의 경우 장애인복지, 재활관련 학과 전공자 등 장애아 보육과 관련자를 포함하였고, 대학 등이 운영하는 보육시설의 경우 운영 대학의 전임강사 이상 관련 교육경력자에게도 시설장 자격을 부여할 있게 한 특징을 지니고 있다.

그러나 영유아보육법은 다시 2005년 12월 일부 개정을 통해 제21조에서 보육시설장은 자격을 가지고 여성가족부장관(2008년 이후 보건복지가족부 장관으로 전환)이 검정·수여하는 자격증을 받아야 한다고 규정하였다. 이러한 법령이 적용된 결과 2006년 이후 보육시설장 자격증을 교부하게 되었다.

〈표 III-1-1〉 보육시설장 자격기준의 변천(2005년 이전)

시행 연도	규정법 조항	내용
1982	유아교육진흥법 및 동법 시행령	(새마을유아원 교직원의 종별 자격) ①법 제14조제2항에 의한 유아원의 명예직원장은 다음 각호의 1에 해당하는 자이어야 한다. 1. 전문대학이상 졸업자로서 전문대학이상의 학교에서 유아교육 또는 보육에 관한 과목을 이수한 자 2. 유아교육기관 또는 초등학교에서 교원으로 2년이상 근무한 자 3. 아동복지법의 규정에 의한 아동복지시설의 시설장 또는 아동복지지도원으로서 2년이상 종사한 경력이 있는 자 4. 고등학교이상 졸업자로서 내무부장관이 인정하는 연수기관에서 소정의 연수교육을 이수한 자
1989	아동복지법	1. 4년제대학 또는 이와 동등이상의 학교에서 보건사회부령이 정하는 사회복지관련 학과를 전공하여 졸업하고 사회복지업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는자 2. 의사(한의사, 치과의사를 포함한다)로서 3년 이상 진료경력이 있는 자 3. 전문대학에서 제1호의 학과를 전공하여 졸업한 자 또는 4년제 대학 또는 이와 동등이상의 학교에서 제1호 이외의 학과를 전공하여 졸업하고 보건사회부장관이 실시하는 양성교육과정을 이수하였거나 자격검정시험에 합격한 자로서 사회복지업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자 4. 대학 또는 전문대학의 전임강사 이상의 직에서 사회복지에 관하여 3년 이상의 연구경력이 있는 자 5. 보육사1급, 직업훈련교사 또는 간호사 및 영양사로서 사회복지업무에 7년 이상 종사한 경력이 있는자 6. 유치원 또는 초등학교의 정교사로서 사회복지에 관한 소정의 보수교육을 이수하고 5년 이상 사회복지업무에 종사한 경력이 있는 자

시행 연도	규정법 조항	내용
		7. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 사회복지행정업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자 8. 교육법에 의한 유치원 원장의 자격을 가진자(탁아시설에 한한다)
1991	영유아 보육법	1. 4년제 대학 또는 이와 동등이상의 학교에서 제8조2항의 규정에 의한 학과를 전공하여 졸업하고 사회복지업무에 3년이상 종사한 경력이 있는 자 2. 교육법에 의한 대학원에서 제8조2항의 규정에 의한 학과를 전공하고 교육인적자원부에 석사이상의 학위등록을 한 자 3. 사회복지사 2급이상 자격증을 가진 자로서 사회복지업무에 3년이상 종사한 경력이 있는 자 4. 의사(한 의사, 치과 의사를 포함한다)로서 1년이상 진료경력이 있는 자 5. 보육교사 1급의 자격을 가진 자 또는 간호사, 영양사로서 사회복지업무에 5년이상 종사한 경력이 있는 자 6. 간호조무사로서 사회복지업무에 7년이상 종사한 경력이 있는 자 7. 유치원·초등학교 또는 중·고등학교 정교사자격을 가진 자로서 5년이상 사회복지업무에 종사한 경력이 있거나 10년이상 교육법에 의한 유치원·초등학교 또는 중·고등학교에서 교육업무에 종사한 경력이 있는 자[1996년 개정 사항] 8. 교육법에 의한 유치원 원장의 자격을 가진 자 9. 국가 또는 지방자치단체에서 7급이상의 공무원으로 사회복지에 관한 행정업무에 3년이상 근무한 경력이 있는 자 10. 보육교사의 자격을 가진 자(영유아 30인미만을 보육하는 시설의 경우에 한한다) 11. 학식·덕망이 높은 자로서 시·군 또는 구 지방보육위원회의 추천에 의하여 중앙보육위원회의 심의를 거쳐 보건사회부장관의 승인을 얻은 자 12. 보건사회부장관이 지정한 교육훈련시설에서 시설장 양성교육과정을 마친 자

2) 보육교사 자격

‘보육교사’라는 명칭은 1991년 영유아보육법이 제정되면서 이전의 ‘보육사’라는 자격이 보육교사로 변경되면서 생겨났다. 그러므로 보육시설에 근무하는 종사자를 보육교사라고 부르게 된 것은 20여년이 채 되지 않았다. 1981년 유아교육진흥법이 제정되기 전까지는 아동복지법에 의한 탁아사업 종사자였으므로 이 때까지는 인력기준이 정해진 바가 별도로 없었다. 아동복지법이 시행된 1982년 이후 영아반에 반드시 배치되어야 하는 인력으로 ‘보육사’ 자격이 등장하게 된다. 보육사의 등급은 1~3

급까지 세 가지로 구분될 수 있고 1급이 가장 높은 수준의 자격이다. 구체적 자격기준을 보면 1급 보육사는 대학 등에서 사회복지 관련학과를 전공하여 졸업한 자, 대학 졸업자로서 보건사회부장관이 실시하는 양성교육과정을 이수한 자 또는 자격검정시험에 합격한 자, 보육사 2급으로서 사회복지업무 3년 이상 종사 경력자, 유치원 또는 초등학교 정교사로서 사회복지 보수교육 이수자로 규정하고 있다(<표 III-1-2> 참조). 보육사 2급은 고등학교 졸업자이면서 양성교육과정 이수자, 3급은 고등학교 졸업자이면서 자격검정시험에 합격한 자가 자격을 취득할 수 있었다. 이는 학력과 교육경험에 따라 보육사의 등급을 구분한 최초의 기준이며 보육사의 역할을 사회복지업무와의 연관성을 강조하여 관련학과 12개의 명칭을 규정하고 이 학과를 졸업한 경우에만 1급 기준에 해당하는 것으로 두었다.

이후 보육사 자격검정시험이 폐지되면서 3급 보육사에 대해 보건사회부 장관이 위탁하지 않은 기관에서 영유아보육과정을 마친 경우로 자격이 대체되는 과정을 겪기도 하다가 1991년 영유아보육법이 제정되면서 '보육교사'라는 명칭이 도입됨으로써 큰 변화를 맞게 된다. 이전의 1급 보육사는 그대로 '보육교사 1급'으로 전환되고 2급과 3급 보육사의 자격은 구분이 없어지면서 '보육교사 2급'으로 바뀐 것이다.

이러한 자격기준이 15여 년 간 지속되다가 2005년 영유아보육법이 개정되면서 보육종사자의 자격은 다시 보육교사 1, 2, 3급으로 세분화되는 등 또 한 번 큰 변화가 있게 되었다. 이전의 법은 보육교사를 대학졸업자와 고등학교 졸업자로 크게 나누어 각각 1, 2등급으로 구분 짓고 자격을 부여한 것이 기본이라면 개정된 법은 보육교사 2급과 3급은 대학졸업자와 고등학교 졸업 후 양성교육과정 이수자로 구분하면서 1급은 일정 수준의 경력을 갖춘 경우에만 취득할 수 있게 하여 경력과 승급교육을 강조하게 되었다는 점이 크게 달라진 점이라 할 수 있다. 또한 지금까지 법에 명시된 관련학과 출신자에게 보육교사 2급 자격증이 주어졌으나 2005년 이후부터는 학과와는 무관하게 보육관련 교과목을 이수하고 학점이 60점이 넘는 대학졸업자에게 2급 자격을 부여할 수 있게 하였다. 즉 소위 '학과제' 중심에서 '학점제'로 변환된 것이다. 지금까지 살펴본 바와 같이, 자격기준이 없는 데에서 출발하여 1~3급 보육사 제도에서 1~2급 보육교사 제도로, 다시 새로운 방식의 1~3급 보육교사 제도로 변화되어온 보육교사 자격 제도의 역사는 보육에 대한 사회적 인식의 변화와 보육교사에 대한 직접적 전문성에 대한 요구도가 달라져왔음에 기인한다고 보겠다.

〈표 III-1-2〉 보육교사 자격기준의 변천(2005년 이전)

시행 연도	규정법 조항	내용
1982	아동복지법	<p><보육사 1급></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대학(전문대학 포함) 또는 이와 동등이상의 학교에서 보건사회부령이 정하는 사회복지에 관한 학과를 전공하여 졸업한 자 2. 대학 또는 이와 동등이상의 학교에서 제1호 이외의 학과를 전공하여 졸업하고 보건사회부장관이 실시하는 양성교육과정을 이수하였거나 자격검정시험에 합격한 자 3. 보육사 2급으로서 사회복지업무에 3년 이상 종사한 경력이 있고 소정의 보수교육을 이수한 자 4. 유치원 또는 초등학교 정교사로서 사회복지 보수교육을 이수한 자 <p><보육사 2급></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고등학교 또는 이와 동등이상의 학교를 졸업한 자로서 보건사회부장관이 실시하는 소정의 양성교육과정을 이수한 자 2. 보육사3급으로서 3년이상 사회복지업무에 종사한 경력이 있고 소정의 보수교육을 이수한 자 3. 유치원 또는 초등학교 준교사로서 사회복지에 관한 소정의 보수교육을 이수한 자 <p><보육사 3급></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고등학교 또는 이와 동등이상의 학교를 졸업한 자 2. 보건사회부장관이 실시하는 자격검정시험에 합격한 자
1991	영유아보육법	<p><보육교사 1급></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이전 법에 의한 1급 보육사는 “보육교사 1급”으로 전환 <p><보육교사 2급></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 이전 법에 의한 2급 보육사와 3급 보육사는 “보육교사 2급”으로 전환. 단 이 때 3급 보육사는 ‘고등학교 또는 이와 동등이상의 학교를 졸업한 자로서 이 규칙 시행 전에 보건사회부장관이 교육훈련을 위탁하지 아니한 교육훈련시설에서 1991년 1월 13일까지 영유아보육에 관한 교육을 150시간 이상 받고, 이 규칙에 의한 보수교육과정을 마치는 자

나. 현황

현재 보육교사와 보육시설장의 자격증을 부여하고 관리하는 업무를 보는 기관은 보건복지가족부 산하의 「보육자격관리사무국」이다. 보육자격관리사무국은 2005년 설립되어 현재 ‘육아정책개발센터14)에 운영이 위탁되어 있다. 2010년부터는 ‘한국보육진흥원’이라는, 위탁형태에서 벗어나 하나의 독립기관으로서 운영되게 된다. 이러

14) 2009년 12월 ‘육아정책연구소’로 개칭됨.

한 흐름을 보면 국가가 자격증 관리를 점점 중시하게 되어 전담 업무기관을 설치하고 또 그 중요성을 인식함으로써 역할의 비중을 점차 키워가고 있음이 드러난다. 보육시설의 수가 급증한 이래 자격관리가 점차 어려워지고 반면 시설의 질적 수준을 보장받고자 하는 수요자의 요구는 더욱 엄격한 종사자의 자격 관리를 요하게 되었던 것이다. 결과적으로 보육자격관리사무국에서는 종전보다 체계화되고 통계축적이 용이하게 된 보육교사자격제도를 실시하고 있으며 시설장 자격도 국가자격증제도를 도입하여 보다 신뢰롭고 검증된 체계를 갖추게 된 것이다. 본 절에서는 시설장자격을 포함한 보육종사자 자격의 현황을 알아보기 위해서 현행 자격 기준을 먼저 살펴보고 종사자 자격 취득자의 수적 현황을 정리해 보고자 한다.

1) 현행 자격 기준

가) 보육시설장

보육시설장의 자격은 운영하는 시설이 어떤 특성을 지닌 곳인지에 따라 자격기준이 달라진다. 시설은 보육정원이 300인 이하인 일반보육시설, 5인 이상 20인 이하를 보육하는 가정보육시설, 만3세 미만 영아만을 20인이상 보육하는 영아전담 보육시설과 그 외 장애아전담 보육시설로 구분된다. 따라서 각 시설 유형에 따른 시설장 자격기준을 보면 다음과 같다.

(1) 일반보육시설장

300인 이하 시설의 장인 일반보육시설장은 다음 <표 III-1-3>의 7가지 자격 기준 중 하나를 만족하는 경우 자격증을 취득할 수 있다.

이전의 보육시설장 자격과 비교해 보면 훨씬 엄격해진 기준임을 알 수 있다. 먼저 가장 눈에 띄는 것이 의사나 간호조무사에게는 자격이 주어지지 않는다는 점과 1급 보육교사라 하더라도 2년 이상의 보육 등 경력이 있어야 한다는 점, 초등교사 자격자라도 보육경력이 있어야 시설장 자격이 된다는 점이다. 또한 매우 애매모호했던 '학식과 덕망인 높은, (중략) 장관의 승인을 얻은 자'라는 항목이 완전히 빠졌고 시설장 양성교육과정도 없어졌음을 알 수 있다. 다시 말해 과거의 기준보다 엄격하면서 정련된 모습을 보이고 있다. 즉 다른 분야의 경력이나 자격은 배제하면서 보다 보육업무 자체에 대한 경력 보유 여부를 중시함으로써 전문성을 높이려는 의지를 보이고 있는 것이다.

〈표 III-1-3〉 현행 보육시설장 자격기준(일반보육시설장)

첫째, 보육교사 1급 자격 취득 후 2년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 사람
둘째, 「유아교육법」에 따른 유치원 정교사 2급 자격을 취득한 후 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 사람
셋째, 유치원 원장의 자격을 가진 사람
넷째, 「초·중등교육법」에 따른 초등학교 정교사 자격을 취득한 후 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 사람
다섯째, 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 1급 자격을 취득한 후 5년 이상의 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 사람
여섯째, 「의료법」에 따른 간호사 면허 취득 후 7년 이상 보육 등 아동복지업무 경력이 있는 사람
일곱째, 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 보육 등 아동복지업무에 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람

(2) 가정보육시설장

일반보육시설장과 대비되게, 가정보육시설장은 20인 이하를 보육하는 시설의 장으로 일반보육시설장보다는 자격기준을 낮춘 항목을 두어 시설장자격 취득을 용이하게 하고 있다. 즉, 위의 일반기준을 두고 그 외에 ‘보육교사 2급 이상의 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람’이라는 항목을 덧붙여서 보육교사 1급 자격을 갖지 않은 경우에도 보육시설장으로 진출할 수 있는 여지를 만들어 둔 것이다. 가정보육시설은 규모나 운영 면에서 일반보육시설과는 차이가 있는 소규모이므로 시설장의 역할범위도 좁을 수 있음을 감안한다면 두 시설의 시설장 간 차이를 두는 것은 어느 정도 타당하다고 보겠다. 그러나 기관의 규모나 형태가 다르다고 해서 시설장이 갖추어야 할 능력과 자질이 차이날 수는 없는 일이고 시설이 작아짐에 따라 시설장의 자격요건도 느슨해지는 것은 문제가 된다는 지적도 있다(서문희 외, 2009)

(3) 영아 전담 보육시설장

영아 전담 보육시설이란 만 3세 미만의 영아만을 20명 이상 보육하는 시설로 가정보육시설과 보육대상에서 차이가 있다. 시설장 자격은 일반시설장 자격기준에 ‘간호사 면허를 취득한 후 5년 이상의 아동간호업무 경력이 있는 사람’이라는 기준을 하나 더 추가해 두었다. 즉, 영아가 건강이 특히 중요하고 질병에 약한 존재임을 강조하여 보육경력이 없고 보육교사자격이 없더라도 간호사의 업무경력을 중시하여 시설장의 자격을 부여하고 있다.

(4) 장애아 전담 보육시설장

「장애인복지법」 제32조에 따라 장애인으로 등록된 영유아만을 20명 이상 보육하는 시설을 장애아 전담 보육시설이라 하고 이러한 시설의 장은 일반기준에서 정한 자격을 갖춘 사람으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사람이 될 수 있다.

- ① 대학(전문대학을 포함한다)에서 장애인복지 및 재활 관련 학과를 전공한 사람
- ② 장애아 보육시설에서 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람
- ③ 보건복지가족부령으로 정하는 장애아 보육 직무교육을 받은 사람

그 외에 대학이나 교육훈련시설이 운영하는 보육시설의 경우는 보육관련 교과목 교육 경력이 있는 전임교수 이상이 시설장을 할 수 있게 하는 예외 규정도 있다.

〈표 III-1-4〉 시설장 자격의 종류

자격종류	정 의	근무가능 보육시설
장애아전담	『장애인복지법』 제29조의 규정에 의하여 장애인으로 등록된 영유아만을 20인 이상 보육하는 시설의 장	모든 보육시설의 시설장으로 근무가능 : 장애아전담, 일반, 40인미만, 가정, 영아전담
일반	보육정원이 300인 이하인 시설의 장	장애아전담 시설을 제외한 모든 보육시설의 장으로 근무가능 : 일반, 40인미만, 가정, 영아전담
40인 미만	보육정원이 40인 미만인 시설의 장 ※종전법에 의해 자격을 갖춘 자에 한함	40인미만, 가정
가정	개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 시설로 상시 5인 이상 20인 이하를 보육하는 시설의 장	가정
영아전담	만 3세미만의 영아만을 20인 이상 보육하는 시설의 장	영아전담

나) 보육교사

보육교사는 다음 <표 III-1-5>에 제시된 것과 같은 자격기준을 가지고 있다. 이전의 자격기준과 비교할 때 보육교사 1급의 기준이 엄격해져 2급 자격 취득후 3년이

라는 경력을 요구하고 있고 대학원 석사학위를 중요한 요건 중 하나로 포함하고 있다는 점이 특징적이다. 또한 이전에는 전문대포함 대학졸업자들은 1급 자격부여 대상이었으나 현재는 2급으로 낮추어졌고 3급을 취득한 경우에는 1년의 경력이 있으면 1급 자격을 얻을 수 있도록 하고 있다.

〈표 III-1-5〉 현행 보육교사 자격기준

등급	자격기준
보육교사 1급	가. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 3년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지가족부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람 나. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사학위를 취득하고 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지가족부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 2급	가. 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 보건복지가족부령으로 정하는 보육 관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 사람 나. 보육교사 3급 자격을 취득한 후 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지가족부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 3급	고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업한 사람으로서 보건복지가족부령으로 정하는 교육훈련시설에서 정해진 교육과정을 수료한 사람

2) 자격증 발급 현황

보육자격관리사무국이 국가자격증을 교부하기 시작한 2005년 이래 보육시설장 자격은 109,875명에게 부여되었고 보육교사 자격증은 467,378명에게 교부되었다(2009년 9월말 기준). 보육교사자격증의 경우 2급과 3급 신규 취득자가 모두 해마다 증가하는 추세를 보이고 있으며, 보육시설장자격은 많은 기존 시설장이 국가자격증으로 전환한 2007년이 숫적으로는 가장 많이 발급되었으나 지속적으로 2만명 이상이 자격을 받고 있고 2009년 경우 일반보육시설장 자격 취득자가 전체의 60.8%이상을 차지하였다(표 III-1-6과 표 III-1-7 참조).

〈표 III-1-6〉 보육시설장자격증 발급 현황

단위: 건

구분	일반	40인 미만	가정	영아 전담	장애아 전담	계
2007	32,916	15,350	0	17	1,353	49,636
2008	21,784	14,058	4	8	819	36,673
2009	16,928	9,494	860	41	613	27,936
총 계	71,628	38,902	864	66	2,785	114,245

주: '09.11.30 현재

〈표 III-1-7〉 보육교사자격증 발급 현황

단위: 건

구분	1급	2급	3급	계
2005	44,302	15,742	309	60,353
2006	76,809	11,562	10,910	99,281
2007	64,607	35,222	10,755	110,584
2008	51,359	47,087	11,558	110,004
2009	28,415	57,224	10,339	95,978
총 계	265,492	166,837	43,871	476,200

주: '09.11.30 현재

다. 문제점

앞서 살펴본 바와 마찬가지로, 지금까지 보육교사와 시설장 자격 부여 조건이 변화되어온 과정을 살펴보면 이들 보육자격 규정이 보다 정련되었고 자격을 받을 수 있는 사람들의 조건과 범위가 좁혀짐으로써 자격자체의 전문성을 제고하려는 제도적인 노력이 있어왔음을 알 수 있다. 즉 과거에는 여러 다양한 방법으로 자격에 접근할 수 있었던 데 비해 최근에 이르러서는 '보육'의 개념을 법적으로 명확히 하면 서¹⁵⁾ 보육교사와 시설장의 자격조건도 보육개념에 충실한 방향으로 전환되어 가는 것이다.

그러나 여전히 보육관련 자격은 상대적으로 다른 자격에 비해 획득이 어렵지 않다. 예를 들면, 비슷한 직종에 속한다고 볼 수 있는 유치원교사 자격의 경우 대부분 유아교육과라는 특정학과 출신자에게만 자격취득의 기회가 주어진다. 유치원 원장

15) 영유아보육법 참조

또한 자격에 응할 수 있는 요구기간이 길 뿐만 아니라 장기간 합숙을 요하는 원장 연수를 거쳐야 자격을 얻을 수 있도록 규정되어 있다. 한편 사회복지사 자격은 2급까지는 보육교사자격 취득과 비슷한 경로를 가지고 있으나 1급자격 획득을 위해서는 국가고시를 통과해야하는 어려운 관문을 요구하고 있다. 이들 자격취득과정에 비해 보육교사 자격은 대학학력을 반드시 요구하고 있지는 않다는 점, 1년의 양성교육 과정만 수료한다면 자격을 얻을 수 있다는 점, 특정 학과를 졸업할 필요가 없다는 점 등 매우 개방적인 자격부여 체제를 지니고 있어 원하는 사람은 누구나 단기간에 시험없이 자격취득을 할 수 있다. 이러한 점으로 인해 우리 사회는 보육교사나 시설장 전문성을 지닌 직업으로 인정하기를 여전히 꺼리고 있는 듯하다. 보다 구체적으로 보육관련 자격제도가 지닌 문제점들을 열거해 보고자 한다.

1) 시설장 자격

가) 자격취득의 용이

현재 시설장 자격 중 가장 단기 취득이 가능한 유형은 가정보육시설장 자격으로, 2급보육교사 자격 취득후 2년의 경력이 있으면 시설장이 될 수 있다. 가장 어린 나이의 시설장이 있다고 고려해 본다면, 고등학교를 졸업한 후 1년간의 보육교사 교육원과정을 수료하고 1년간 보육시설에서 교사로 근무를 한 후, 2급자격을 취득하게 되고 다시 2년을 더 근무하면 시설장으로서 보육시설을 개원할 수 있게 된다. 즉 고교 졸업 후 4년, 또는 교사자격 취득 후 3년 경력이면 어린 영유아를 보육하는 한 시설의 장이 되어 운영을 할 수 있게 되는 것이다. 이는 제도적으로 가능한 일이다. 그러나 영유아의 보호와 양육, 교육을 책임지는 시설장의 경력으로 3년이 충분한지는 생각해 볼 일이다.

뿐만 아니라 누구나 사업을 하고자 하는 의도에서 1년간을 자격교육에 투자하고 3년간 실무를 익힌 다음 자신의 사업체로서 보육시설을 차리는 경우도 허다하다. 즉, 사업체로서 보육시설을 개원하고 이익을 남기고자 한다는 것은 아동을 위한 복지시설이자 비영리를 추구해야하는 보육시설 운영의 측면에서는 적절하지 않다. 시설장 자격 취득이 어렵지 않다는 점이 이러한 문제를 낳는다.

나) 자격취득과정에서의 승급교육 부재

현재 시설장 자격은 1급 교사 승급이후 요구경력 3년만 채우면 취득을 할 수 있는 구조이다. 시설장이 되기 위해 반드시 거쳐야한다거나 통과해야하는 관문이 전혀

없고 시설장으로서의 업무 능력을 미리 배울 수 있는 기회도 없다.

교사로서의 경력이 시설장의 능력을 보장해주지 못한다. 왜냐하면 교사의 일과 시설장의 일은 확연히 다른 업무영역을 가지고 있기 때문이다. 아동들에 대한 보육활동이 전부인 교사에 비해 시설장은 시설전체의 운영과 교사에 대한 관리 등 기관장으로서의 업무가 더 커지게 된다. 시설장으로서 새롭게 대처해야 할 문제들을 미리 알고 그 역할에 대한 가이드와 교육을 받을 수 있는 기회가 주어진다면 보다 준비된 시설장의 역할을 수행할 수 있게 될 것이다.

현재 신규 시설장 대상 40시간 보수교육 프로그램이 보육정보센터에서 실시되고 있기는 하나 이는 시설장이 된 다음 신청에 의해 참여할 수 있도록 되어 있다. 그러므로 시설장 자격을 위해 필수적으로 요구되는 과정은 아니며 시설장이 된 이후 선택에 따라 들을 수 있는 교육이므로 경우에 따라서는 교육 참석을 미루거나 아예 참석하지 않게 될 수도 있다. 비슷한 직종이라 할 수 있는 유치원 원장의 경우 원장 자격 취득을 위해서는 반드시 자격연수를 이수할 해야 하고 그 기간도 10주 360시간 이상으로 매우 길며 교육과정 또한 치밀하게 구성되어 있다(표 III-1-8 참조). 또한 자격연수에서 모든 과목은 60점 이상의 점수를 받아 통과해야 하고 전체 8할 이상 반드시 수업에 참석해야 한다. 이에 비추어 볼 때 시설장의 역할 전문성 교육이 자격취득을 위한 필수요건으로 규정되어야 한다는 목소리가 커지고 있다.

〈표 III-1-8〉 유치원 원장의 자격연수 교육과정

유형	기간(총 10주)	내용구성	세부교육내용	연수 기관
집체연수	6주	교양 + 교직 + 학교경영	-일반교양 -국가관·교직원 함양 -교육정책의 이해 -교육학 일반이론 -직무기술습득 -교수·학습방법 -유치원교육과정관련 전문지식 -유아에 대한 이해와 생활지도 -유치원 및 학급 경영관리 -교원의 교육연구능력 신장	한국교원대학교
민간 위탁연수	1주			
멘토링연수	1주			
해외연수	1주			
재택연구 보고서 및 원격연수	1주			

자료: 한국교원대학교 종합교육연수원 홈페이지(<http://tcie.knue.ac.kr/course/quality>)

〈표 III-1-9〉 신규 시설장 직무 교육과정

영역	시설장 신규 직무 교육과정	시간
보육기초	<ul style="list-style-type: none"> 영유아보육법과 보육관련법의 이해 아동학대와 아동권리모니터링의 이해 시설장의 역할과 윤리(필수) 	6시간
발달 및 지도	<ul style="list-style-type: none"> 연령별 영유아 발달 특성의 이해 영유아 부적응 행동 지도 장애아 통합보육 운영 	6시간
영유아 교육	<ul style="list-style-type: none"> 표준보육과정의 이해 보육프로그램의 개발 교구교재 선정의 원리 	6시간
영유아의 건강·영양 및 안전	<ul style="list-style-type: none"> 영유아 전염성 질환과 대응 보육시설 급식관리 보육시설 안전관리와 사고대응(필수) 	6시간
가족 및 지역사회 협력	<ul style="list-style-type: none"> 부모오리엔테이션의 실제 다문화가정의 지원체계 이해 지역사회 연계의 이해와 보육 	6시간
보육사업의 운영	<ul style="list-style-type: none"> 보육의 질과 평가인증 보육시설 인사관리 보육시설 재정 및 사무관리 보육시설 환경 및 설비관리 조직문화와 리더십 보육정보화시스템의 이해와 활용(선택) 	10시간
계	21과목	40시간

자료: 보건복지가족부(2009), 표준보수교육과정 개발, 보육인력의 전문성 제고를 위한 표준화 사업 제2차 설명회 자료집

2) 보육교사 자격

가) 고졸 3급 자격자의 자질 부족

현재 자격제도에서 3급은 고등학교 졸업자를 대상으로 하고 있고 1년 단기 교육을 통해 취득할 수 있는 자격이다. 그러나 현장 시설장들과의 면담결과 등을 보면 3급자들이 보육교사로서 그 직무를 제대로 수행하지 못하는 경우가 많음을 알 수 있다. 2급 보육교사 자격에 요구되는 조건인 12과목 35학점이라는 필수 사항에 비해 더욱 많은 과목(25과목)과 학점(60학점)을 이수함에도 최소 2, 3년, 또는 4년에 걸친 교육의 과정을 지나온 보육교사들이 보여주는 순간적 판단력, 상황 대처력, 아동과

의 상호작용, 이해력, 새로운 기술의 수용과 적응력 등에서 차이가 있다는 것이다. 이러한 차이는 대학에서 경험하게 되는 교양과목과 수업의 질 등이 가져오는 것일 수 있다고 추측하였다.

교사를 채용할 때 아무래도 가장 먼저 보는 것은 지원자의 학력이죠. 고졸보다는 대졸을 뽑고 싶어요. 고졸자가 (보육교사)교육원을 졸업하고 보육교사가 되는 경우 실제로 부족한 게 많아요. 이것저것 설명해 주어도 금방 이해하지 못하는 경우가 많거든요. 고졸이거나 40대 이상 나이가 많은 경우는 사실 좀 힘들어요.... 하지만 보육교사 교육원 출신자이더라도 대학을 졸업하고 다시 1년 과정을 이수한 사람은 일을 잘하고 괜찮다고 생각해요. (보육시설장 간담회, 2009. 10.)

그러므로 많은 보육시설 시설장이 3급 교사를 채용하는 것을 가능하면 피하려 하고 그 결과 면담에 의하면 도시지역은 2급 이상의 보육교사가 대부분이고 교사수급이 어려운 농어촌지역에서는 3급 보육교사가 많이 채용된다고 하였다. 그러나 반면 농어촌지역 한 보육시설장은 면담에서 대학에서 보육과 전혀 다른 전공(예, 자연과학, 공학 등)을 이수하면서 12학점만 수업을 듣고 자격을 취득한 보육교사의 경우 보육교사 교육원 출신 3급 교사보다 오히려 영유아를 다루고 보육활동을 하는데 어려움이 많아 3급 보육교사를 선호한다고 하였다. 개인에 따른 차이도 있을 것이고 상황이나 지역에 따른 차이가 많겠으나 3급의 자질에 대해서는 부정적인 의견이 많고 그러면서도 한편으로 그 필요성에 대해 동의하는 분위기가 여전히 있다.

나) 자격승급의 용이성

보육교사 1급 자격을 취득하는 것이 너무 쉽게 이루어진다는 지적들이 있어왔다(서문희 외, 2009). 3급 보육교사의 경우 1년 경력 후 2급 자격을 획득하고 다시 3년 경력을 쌓으면 1급이 된다. 유사한 직종이라 보고 있는 사회복지사의 경우 1급으로 승급하기 위해서는 국가고시를 통과할 것을 요구하고 있다. 유치원교사의 경우는 보육교사 3급과 유사하다고 보는 '준교사' 자격과 비교해 볼 수 있다. 유치원교사 자격 중 현재는 거의 존재하지 않지만 아직도 '준교사'라는 자격이 법적으로 존재하고 있다. 이 자격은 준교사 검정에 합격한 자에게 주어지는 자격인데, 이 때 준교사는 2년 이상의 교육경력을 가지고 재교육을 받은 후에 2급 정교사가 될 수 있다. 2급 정교사는 3년의 교직 경력 후 1급으로 승급하게 된다. 유치원 정교사 취득을 교

사 학과제 등 양성부분의 차이를 제외하고 단순히 경력요건만 비교하더라도 3급보육교사와 유사한 준교사가 2급자격 취득을 위해 2년경력이 필요한데 비해 3급보육교사가 1년 후 2급 승급이 가능한 것은 전문성에서 차이가 있어 보인다. 이는 2년제 전문대학 졸업자가 2급 보육교사 자격을 바로 취득할 수 있다는 것과 비견할 때 1년 과정을 이수한 3급 보육교사가 1년 현장 경험을 더하여 2급으로 승급하는 것이 타당하다는 논리에서 나온 것이라 하겠다.

그러면 보육교사가 경험하는 현장의 1년과 전문대학 보육전공자가 경험하는 학업의 1년을 동등한 것으로 취급할 수 있을 것인가? 물론 현장의 1년 경험은 살아있는 교육이고 실제에 더 필요한 것을 배운 기간이라 할 수 있다. 그러나 학교에서 교육 받는 1년과 동등한 것으로 볼 수는 없다. 만일 보육교사가 산 지식, 현장경험만이 필요한 직업이라면 처음부터 학교교육 없이 경험만 쌓으면 되는 것이다. 노동작업장의 하급기술자나 미용실의 도제식 기술훈련생처럼. 그러나 보육교사는 기술자가 아니고 영유아 즉 '사람'을 돌보고 교육하는 '선생님'이 되기 위해 '학교'에서 '교육' 받아야 할 필요가 있는 지적인 직업인이므로 현장 경험 이전에 정식 '교육'을 받아야 한다. 그런 점에서 전문대 교육 1년과 현장 경험 1년을 같은 것으로 취급하여 3급보육교사에게 1년 경력축적 후 2급 승급은 결코 타당하다고 볼 수 없는 것이다. 따라서 3급 보육교사가 2급으로 승급하는데 요구되는 기간을 늘이는 문제가 논의될 필요가 있다.

라. 개선 방향

앞서 논의한 문제점과 연결하여 시설장 자격과 보육교사 자격 취득과정을 개선하기 위한 방향을 아래에서 정리해 보고자 한다.

1) 시설장

가) 자격 취득 필요 경력의 강화

2급 교사 자격을 취득한 이후 2년이 지나면 가정보육시설 시설장이 될 수 있도록 규정되어 있는 현재의 기준이 충분하지 않다는 점에 많은 전문가들이 동의하고 있다. 그러면 어느 정도까지 시설장 자격취득에 요구되는 경력 연한이 필요한지를 생각해 보아야 한다.

비슷한 직종인 유치원 원장 자격과 보육시설장 자격을 비교해 보면, 몇 가지 차이

가 있다. 첫째, 유치원 정교사 1급자격자만이 원장이 되기 위한 승급을 진행해 갈 수 있다. 보육시설의 경우는 2급보육교사도 2년 경력이 있으면 시설장이 될 수 있다. 둘째, 유치원 원장이 되기 위해서는 먼저 원감 자격이 있어야 하고 원감은 교사 1급 자격을 취득한 후 3년의 교사경력을 쌓아야 가능하다. 그리고 원감 경력이 3년 이상 있어야 원장자격 연수를 받을 수 있는 조건을 갖춘 것이 된다. 다시 말해 대학을 졸업한 2급 유치원 정교사가 3년 후 원감 자격을 취득하고 다시 3년 후 원장 자격 취득에 응할 수 있게 되는 것이다. 이는 최소의 연한을 예시한 것에 불과하고 실제로는 원장자격 연수에는 인원이 정해져 있으므로 연수 참가를 위한 차례를 기다려야 하기 때문에 10년 이상의 기간이 걸린다고 한다. 보육시설장은 졸업 후 2년이면 시설장이 될 수 있다.

본 연구의 조사에 의하면 전문가들은 5년 또는 10년이 적절한 시설장자격 취득을 위해 요구되어야 할 기간이라고 생각하고 있었다(각 24.4%). 다음으로는 3년과 7년이 14.6%인 것으로 나타났고 평균적으로 7년을 요구한 것으로 조사되었다.

보육시설의 질적 수준을 좌우할 수 있는 가장 중요한 종사자가 시설장이라는 점을 생각해볼 때 시설장자격을 위한 경력요건은 강화될 필요가 있다(이경희, 2008; 지성애, 2001)¹⁶⁾. 아무리 작은 규모의 가정보육시설이라 할지라도 그곳에서 보육서비스를 받는 아동의 행복과 보육의 질적 수준을 생각한다면 규정은 수정되어야 할 것이다. 그러나 현재의 규정과 상황을 생각해 볼 때 급작스럽게 7년, 10년까지 올린다는 것은 혼란을 불러올 수 있을 것으로 추측이 된다. 그러므로 본 연구에서는 시설장 자격 필요 경력에 대해 다음과 같이 개선안을 제시하고자 한다.

첫째, 모든 시설유형의 시설장은 1급 자격을 가진 자만이 지원 자격이 된다.

둘째, 1급 자격을 취득한 후 최소 1년의 경력을 쌓아야만 가정보육시설 시설장이 될 수 있다.

셋째, 1급 보육교사 자격을 가진 후 3년 경력을 가진가가 일반보육시설장 자격을 취득할 수 있다.

그러므로 가정보육시설장 자격을 가지기 위해서는 현재 2급 취득 후 2년에서 4년으로, 일반보육시설장은 현재 2급 취득 후 5년에서 6년으로 그 기간이 강화된 결과가 된다. 그러나 유치원 원장 자격 요건에 비하면 여전히 낮은 정도임을 잊지 말아야 한다.

16) 이들 연구에 의하면, 보육시설장의 전문성 수준은 보육서비스 질의 수준을 측정하는 영역별 요소들과 상관계수가 .94로 매우 높게 나타났다.

나) 자격취득 필수 교육과정의 강화

문제점에서 밝힌 바와 마찬가지로, 시설장 자격을 취득하기 위해 필수적으로 요구되는 연수 또는 교육 과정이 신설되어야 한다. 현재 신규 시설장을 위한 직무교육으로만 되어 있는 연수과정을 강화하고 시간을 연장하여 시설장이 되고자 하는 사람은 필수적으로 이수하고 최종 시험을 통과해야 가능한 것으로 개선할 필요가 있다.

현 상황에서 보육정보센터가 교육기능을 담당하고 있는 바, 신규 시설장 직무교육 40시간을 3주 120시간으로 늘이고 이 중 100시간은 센터에서 수업을 듣고 나머지 20시간은 현장의 기존 우수 시설들 여러 곳에 가서 현직 시설장으로부터 시설운영의 실재를 배울 수 있는 기회를 갖도록 한다. 그리고 그 후 연수 평가를 하여 시설장 자격을 주도록 한다. 결과적으로 **현재의 신규 시설장 직무교육 형태를 자격연수로 전환할 필요가 있다.**

2) 보육교사

보육종사자의 전문성을 제고하기 위한 방안 중 교사자격과 관련한 주제들은 이미 여러 연구(표갑수 외, 1998; 지성애 외, 2006; 김정신 외 2006; 서영숙 외, 2005; 이미화 외, 2004; 김정신, 2007)에서 논의가 된 바 있다. 이들에 의하면, 자격검정시험을 도입하여 3급에서 2급 승급시, 2급에서 1급 승급시에 자격시험을 치르도록 하거나, 학력별로 자격등급을 차별화하거나, 3급을 보조교사화하거나, 등급별 역할을 구별하거나 등 다양한 방식으로 교사자격 체계를 변경할 필요가 있다고 한다. 이들의 전체적인 핵심은 크게 두 가지이다. 첫째는 승급요건을 강화하는 것이고 둘째는 3급보육교사의 역할 재규정이다.

가) 보육교사 승급요건의 강화

앞서 살펴본 문제점에서 논의했던 바에 근거하여, 3급 보육교사가 2급으로 승급하는데 필요한 경력을 현재 1년에서 2년으로 연장할 것을 제안하는 바이다. 보육교사 교육원의 단기 교육의 강점을 인정하지만 대학교육에 비해 교양이나 소양을 길러주는 '교사'라는 직업에 관련한 보다 장기적인 교육적 경험의 부족을 감안하여 승급에 필요한 기간을 늘이고자 하는 것이다. 이 기간 동안 보수교육을 통한 교육적 능력 향상이 같이 따라야 함은 물론이다.

전문성을 제고하고자 하는 노력에서 사회복지사는 2급 자격에서 1급을 승급하기 위해서는 국가시험을 치르고 통과해야하는 과정을 설치하고 있다. 사회복지사 양성

과정에서 과다하게 배출되는 2급 자격자 수를 통제하지 못함으로써 1급자의 수를 수요에 적절하게 맞추기위해 도입된 제도이나, 실제로는 한해 1급 자격시험 합격자가 7-9천명에 이르는데 비해 수요는 3000-5000명 정도 밖에 되지 않아 1급자만도 과잉공급을 보이고 있는 실정이다(이기영, 2009). 이러한 형태의 국가시험을 도입하게 되면 2급자격자에 대해서는 전혀 수요가 없어지고 대학교육과정 이수만으로는 취직을 할 수 없는 상황임을 인정하는 것이 된다.

보다 전문성이 높은 보육교사를 배출하기 위해서는 직전교육을 강화하고 그러한 양성과정을 충실히 거친 사람은 보육교사로서 능력을 가지고 준비된 상태로 취업할 수 있도록 하는 방향을 먼저 생각해보아야 할 것이다. 보육교사의 수급까지 고려한다면 1급이 아니라 오히려 2급 자격을 시험으로 주는 것이 확실할 것이다. 적정수의 보육교사를 대학 졸업 시에 이미 확보할 수 있기 때문이다. 그러나 현실적으로 보육교사의 처우와 근무환경 등 직업으로서의 수준과 맞은 퇴직, 이직을 생각하면 당장 국가시험도입은 실제로 보육교사로 근무할 자격자의 수를 예측하기 어렵게 하여 수급의 전망을 불투명하게 할 가능성도 있다. 교사의 처우 등 전문직으로서의 근무 수준이 제고된다는 확고한 전제가 있고 그 다음에 생각해 볼 문제이다. 그러므로 시험보다는 교육의 강화를 통한 역량을 최대한 높일 수 있도록 하는 방향을 먼저 생각하고자 한다.

나) 수급에 따른 보육교사 3급의 필요성

보육교사 단기 양성기관을 거친 3급 보육교사자격자의 능력에 대해 비판적인 시각이 많고 극단적으로는 3급 보육교사자격을 폐지해야 한다는 주장들도 있다. 그러나 보육교사 수급안정의 면에서 볼 때 과연 3급 보육교사 자격을 폐지하는 것이 타당한 지를 짚어볼 필요가 있다.

2009년에 실시된 보육실태조사(서문희 외, 2009)에 의하면, 조사시점(2009년 4~5월)으로부터 1년 이내에 보육시설을 이용할 의사가 있는 영유아가정을 조사하여 보육수요를 계산해 내었다. 그 결과에 따르면 0세부터 5세까지 영유아 중 보육시설을 이용할 의사를 가진 수가 116,885명으로 나와있다. 이들을 연령별로 교사 대 아동수에 비추어 필요한 교사수를 산정해 보면¹⁷⁾, 총 15,620명의 교사가 더 필요한 것을

17) 보육실태조사는 실사 시점에서 0~3세인 아동의 경우 월령을 고려하여 수요추정을 하지 않았으므로 1년 이내 시설을 이용하는 경우, 0세를 1세로 환산하지 않고 그대로 0세 연령에 있는 것으로 보았고 1세~ 3세도 마찬가지로 계산하였으며, 1년 이내 태어날 만 0세아 출산률에 따른 수요는 추정이 불가하여 제외하고 있다. 본 연구에서도 이러한 방식을 그대로 사용하였다.

알 수 있다. 여기에 현직 교사들 중 퇴직자(2008년 유치원교사퇴직률 13.2%)를 계산해 보면¹⁸⁾ 172,559(2009년 6월 현재 교사수) × 0.132 = 22,778명이 된다. 즉 수요 아동수에 맞춘 교사수와 퇴직자 수의 합으로써 앞으로 1년간 필요한 교사수를 계산해 보면, 15,620+22,778=38,398이 되어 총 38,398명이 필요하다는 결과가 나온다.

〈표 III-1-10〉 보육교사의 수요 추정치

단위: 명

	추가수요 아동수 ^{주1)}	교사 대 아동 비율	추가수요 교사수	퇴직보육교사 대체수요추정	연간 보육교사 수요 총 수
0세	34,220	1:3	6,844	-172,559 (현직보육교사 수) ^{주2)} - 퇴직률 13.2%적용 ^{주3)}	① + ②
1세	44,235	1:5	6,319		
2세	28,154	1:7	1,877		
3세	7,818	1:15	391		
4세	3,783	1:20	189		
5세	0	1:20	0		
계	116,885		15,620 ①	22,778 ②	38,398

- 주: 1) 서문희 외(2009). “2009 보육실태조사”에서 추정된 향후 1년내 보육수요 아동수를 사용하였음. 앞으로 출생할 0세에 대한 수요는 조사되지 않은 한계가 있음.
 2) 이 자료는 2009년 6월 현재 보육통계에서 조사된 보육교사 수입.
 3) 이미화 외(2006)의 연구 방식을 따라, 유치원교사 퇴직률(교육통계, 2009)을 차용하여 보육교사 퇴직률로 사용하였음. 보육교사 퇴직률 수치는 통계로 나와 있지 않음.

한편, 보육교사의 공급 추정치를 알아보기 위해서는 2009년 한 해 동안 보육교사 자격증을 발급받은 교사수를 먼저 파악해야 한다. 보육자격관리사무국 자료에 따르면(본 보고서 표 III-1-7 참조), 2009년 11월 30일 현재 총 보육교사 자격증 발급수는 95,978건이었다. 그러나 이 중 신규 배출만을 필요로 하므로, 1급 보육교사 자격자수(28,415명)를 제외하고 얻은 수는 67,563명이 된다. 그러나 보육교사 2급 자격취득자 중 3급에서 승급한 자나 종전법에 의한 자격증 전환자는 제외하고 순수하게 대학을 졸업하면서 2급 자격을 취득한 경우의 수는 43,163건으로, 이 수와 3급 자격 신규 취득자 수 10,339명을 합하면 53,508명이 되며 이것이 2009년의 11개월 동안 자격을 신규로 취득한 사람의 수가 된다¹⁹⁾.

18) 이미화 외(2006) 연구에서 보육교사의 퇴직률 통계가 없는 이유로 유치원교사 퇴직률을 적용하여 수요추정을 해낸 선례가 있으므로, 본 연구에서도 유치원교사 퇴직률을 보육교사 퇴직률에 대입하여 사용하였다. 그러므로 정확한 퇴직률이라고 할 수는 없다.
 19) 11월까지의 수치이므로 1년 총 자격취득자수와는 약간의 차이가 있을 수 있다. 12월은 일반적

그러므로, 총 자격취득자 수 53,508명 대비 교사수요는 38,398명인 것을 보면 15,110명이 초과 공급된다는 것을 알 수 있다. 물론 퇴직률을 유치원에 비춤으로써 과도하게 잡은 경향이 있는데, 이미화 등(2006)이 이를 사용했을 시 유치원교사 퇴직률은 7.7%정도였다. 불과 3년만에 배 가까이나 늘어난 유치원교사의 퇴직률이 그대로 보육교사에게도 적용될 지는 알 수 없다. 만일 보육시설에서는 교사 퇴직이 많지 않아 그 때의 수치(7.7%)로 퇴직률을 계산해야 하다면 훨씬 적은 수치(13,287명 정도)의 퇴직으로 인한 수요가 있게 되므로, 총 교사는 2만 9천명 가량이 필요한 것으로 추정되게 된다. 다시 말하면, **연간 보육교사 수요는 2만 9천에서 3만 8천명 사이라고 추정해 보는 방법도 있겠다.** 그럼에도 불구하고 보육교사 자격자가 100% 보육교사가 되는 것은 아니라는 점을 생각해보면, 이 초과 수치(1만 5천 ~ 2만 8천)는 전혀 불필요한 잉여 인원이라고만 볼 수는 없다²⁰⁾. 더군다나 중소도시나 농어촌 지역은 언제나 만성적인 교사부족에 시달린다는 점을 감안하면 3급 보육교사 제도를 폐지한다는 것은 타당하다고 볼 수 없다. 그러므로 3급 보육교사 제도는 완전히 폐지하기 보다는 여전히 필요한 부분을 인정하고 부족한 부분을 개선하여 단기적으로는 유지해 가는 쪽을 생각해야 할 것이다.

그러나 한편, 보육교사자격사무국이 개국한 이래 2005년부터 보육교사 자격증(2, 3급)을 신규로 획득한 사람의 수가 443,220명(본 보고서 표 III-1-7 참조)이고 현직에 있는 교사의 수가 172,559명인 것을 감안하면 270,661명의 휴면 보육교사 자격자가 있는 것으로 생각되어 교사자격 취득을 보다 까다롭게 함으로써 반드시 교사로서 일할 생각이 있는 사람들이 자격을 취득하고 자격에 대한 의미와 성취감을 높여 불필요한 자격취득은 제한할 필요 또한 있다고 하겠다.

인 대학이나 양성기관의 졸업 시기가 아니므로 12월 한 달 추가 자격취득자 수는 크지 않을 것으로 사료된다.

20) 연간 보육교사 자격취득자 중 몇%가 보육교사로 취직을 하는지 정확한 통계가 없다. e보육상 교사 정보에는 채용날짜만 나오므로 그 보육교사가 초임 취업인지 그 해 다른 시설로부터 이직한 경우인지 판단할 수 없어 통계를 잡을 수 없다.

2. 보육교사 양성과정의 현황 및 문제점

가. 양성교육과정의 현황

현재 보육교사 양성교육과정은 교육기관별로 상이하게 운영되고 있으며, 그에 따라 취득할 수 있는 자격의 등급도 나뉘어 있다. 즉 보육교사를 양성하는 교육과정은 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교(이하 '대학(교)')에서 보건복지가족부령이 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업하여 보육교사 2급 자격증을 취득할 수 있는 과정과 고등학교 또는 이와 같은 수준 이상의 학교를 졸업하고 보건복지가족부령이 정하는 교육훈련시설(이하 '보육교사교육원')에서 정해진 교육을 수료하여 보육교사 3급 자격증을 취득할 수 있는 과정이 있다.

먼저, 대학(교)에서 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업하는 보육교사 양성 과정을 살펴보면, 영유아보육법 시행규칙 제12조 제1항에 「고등교육법」에 따른 학교 및 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정된 사람이 보육관련 교과목 중 총 12과목 35학점 이상을 이수하고 졸업하는 경우 보육교사 2급 자격증을 취득할 수 있다고 규정하고 있다.

〈표 III-2-1〉 대학(교)에서 이수해야 하는 보육관련 교과목 및 학점

영역	교과목	이수과목(학점)
보육기초	아동복지(론), 보육학개론, 아동발달(론), 보육과정	4과목(12학점) 필수
발달 및 지도	인간행동과 사회 환경, 아동관찰 및 행동연구, 아동생활지도, 아동상담(론), 특수아동지도	1과목(3학점) 이상 선택
영유아교육	놀이지도, 언어지도, 아동문학, 아동음악과 동작, 아동미술, 아동수·과학지도, 영유아프로그램 개발과 평가, 영유아교수방법(론)	3과목(9학점) 이상 선택
건강·영양 및 안전	아동건강교육, 아동간호학, 아동안전관리, 아동영양학, 정신건강(론)	2과목(6학점) 이상 선택
가족 및 지역사회 협력 등	부모교육(론), 가족복지(론), 가족관계(론), 지역사회복지(론), 자원봉사(론), 보육정책(론), 보육교사(론), 보육시설운영과 관리	1과목(3학점) 이상 선택
보육실습	보육실습	1과목(2학점) 필수
전체	12과목(35학점) 이상	

1) 교과목명이 서로 다르더라도 교과목의 내용이 유사하면 동일한 교과목으로 인정하고, 보육실습의 경우 명칭과 관계없이 실습기관과 실습기간의 조건을 만족하는 경우에 보육실습으로 인정한다.

2) 각 과목은 3학점을 기준으로 하며 최소 2학점 이상이어야 한다.

구체적으로 「고등교육법」에 따른 학교 및 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 경우란 「고등교육법」에 의한 전문대학(대학), 「학점인정 등에 관한 법률」에 따른 학점은행제에서 전문학사 이상의 학위를 취득한자, 다른 법률에서 졸업 시 전문대학 이상의 학력이 인정되는 시설을 졸업한 자를 의미한다. 이들의 보육교사 자격 취득을 위한 교과목 및 각 영역에 대한 이수학점은 앞의 <표 III-2-1>과 같다.

보육자격관리사무국의 자격증 배출 현황에 따르면, 2008년 한 해 동안 대학(교) 졸업자로 보육교사 2급 자격증을 취득한 자는 총 68,812명이며, 보육교사 자격증 취득자를 배출한 학과는 전국 309개 대학(교)의 712개 학과(계열)로, 1개 학과에서 최소 1명부터 최대 794명의 보육교사 자격취득자를 배출하였다. 712개 학과(계열) 중 동일한 명칭의 학과를 단일 학과로 분류하였을 경우 총 179개 유형의 학과로 분류될 수 있으며 그 예는 다음 <표 III-2-2>와 같다.

<표 III-2-2> 보육교사 배출 학과 예시(2008년)

구분	학과	구분	학과
보육	보육학과 사회복지보육과 아동보육학과 아동보육복지과	복지	복지계열 복지행정학과 복지관광학과 복지상담과 뷰티케어복지과
아동	아동학과 아동가족학과 소비자아동학과	가정/가족	가정관리학과 가정교육학과 가정학과 가족주거학과
유아교육	유아교육과 유아특수교육과	교육	초등교육과 교육학과 기독교교육학과 어린이영어교육학과
아동복지	아동복지과 아동가정복지과 아동복지보육과	기타	행정학과 대체요법학과 무용학과 경찰행정학과 식품과학부 음악과
사회복지	사회복지학과 사회복지보육과 사회복지행정과 사회복지경영과 케어사회복지과		

자료: 보육자격관리사무국 내부자료 (기준일자: 2008. 1. 1 ~ 2008. 12. 31)

이 학과들 중 보육, 아동, 유아교육, 아동복지, 사회복지 등 보육과 관련된 학과를 제외한 기타학과 출신은 7,373명으로 대학(교) 졸업으로 보육교사 2급 자격을 취득한 자의 약 10.7%에 달한다. 이는 전공학과에 관계없이 보육관련 교과목 중 12과목 35학점을 이수하면 보육교사 자격취득이 가능하기 때문에 매우 다양한 대학의 학제 및 학과에서 보육교사 자격취득이 이루어지고 있다는 것을 의미한다.

다음으로, 보육교사교육원에서 고졸 이상의 학력을 소지한 자를 대상으로 1년간의 교육과정을 통해 보육교사를 양성하고 있는 과정을 살펴보면, 2009년 현재 전국적으로 73개소의 보육교사교육원에서, 교육원별로 주간반, 야간반(혹은 오후반) 등 하나의 교육과정으로 보육교사 양성교육과정을 운영하고 있다. 보육교사교육원에서는 영유아보육법 시행규칙 제12조 제2항의 교육과정에 따라 보육실습 교과목을 포함한 25과목 총 65학점 이상을 이수하여야 보육교사 3급 자격을 취득할 수 있다. 또한 최소한 1,105(보육실습 포함)시간 이상을 교육훈련기간으로 편성하고 운영해야 하며 교육생이 이수시간별 총 시간의 80%이상을 수강하고, 각 과목당 평가 점수가 70점 이상인 경우에만 보육교사교육원의 양성교육과정을 이수한 것으로 인정받을 수 있다. 보육교사교육원에서 이수해야 하는 교과목 및 학점은 다음 <표 III-2-3>과 같다.

<표 III-2-3> 보육교사교육원의 교육과정

영역	교과목	이수과목(학점)
보육기초	아동복지(론), 보육학개론, 보육과정	3과목(9학점) 필수
발달 및 지도	아동발달(론), 인간행동과 사회환경, 아동생활지도, 아동상담(론), 특수아동지도(특수교육학), 영유아보육의 실제, 방과후 아동지도	7과목(20학점) 필수
영유아 교육	놀이지도, 언어지도, 아동음악과 동작, 아동미술, 아동수과학지도, 교재교구개발, 영유아교수방법(론)	7과목(17학점) 필수
건강·영양 및 안전	아동간호학, 아동안전관리, 아동영양학	2과목(4학점) 이상 선택
가족 및 지역 사회협력 등	부모교육(론), 지역사회복지(론), 보육정책(론), 보육시설운영과 관리, 정보화 교육	5과목(13학점) 이상 선택
보육실습	보육실습	1과목(2학점) 필수
전체	25과목(65학점) 이상	

※ 1) 각 과목당 평가점수가 70점 이상인 경우에만 이수한 것으로 인정한다.
 2) 학점당 시간은 15시간 기준이며, 보육실습시간은 4주 이상, 연속 160시간 이상으로 한다.
 3) 보육실습은 <표 III-2-4> 보육실습에 관한 기준을 준용한다.

이상에서 살펴본 보육교사 양성교육과정에서 대학(교) 및 보육교사교육원 모두 보육실습 교과목을 필수로 이수하도록 하고 있다. 보육실습 교과목은 반드시 2학점 이상이고, 평가점수가 80점 이상인 경우에만 실습을 이수한 것으로 인정된다. 보육 시설 또는 종일제유치원에서 보육실습을 이수해야 하며, 4주 이상 연속하여 160시간 이상 실시를 원칙으로 하고 있다. 이에 대한 세부 기준은 다음 <표 III-2-4>와 같다.

<표 III-2-4> 보육실습 세부기준

구 분	보육실습 기준 (영유아보육법 시행규칙 제12조1항 관련 [별표4])	보육실습 세부기준 (2009 보육사업안내)
교과목	보육실습	· '보육실습' 교과목은 성적증명서를 통해 확인이 가능해야 함. - 유사교과목 인정범위: 보육현장실습, 교육실습 · 실습교과목이 개설된 학기에 실시
이수학점	1과목(2학점)	· 2학점이상, 평가점수80점(B학점)이상인 경우 실습 이수 인정
실습기관	보육시설, 종일제 유치원	· 보육시설(정원15인 이상) 또는 종일제 유치원(교육청에 종일제 유치원으로 등록되어야 함)
실습기간	4주 160시간 (야간대학 등 2회 분할 가능)	· 연속 4주, 160시간 이상, 1일 8시간 - 2회 분할실습은 야간대학, 원격대학, 한국방송통신대학에 한함
지도교사	보육교사 1급 자격소지자 유치원 정교사 1급 소지자	· 보육교사 1급 자격소지자 · 유치원 정교사 1급 소지자
보육실습 확인서	-	· 보육실습확인서를 통해 보육실습 내용의 적절성을 증명함

나. 문제점 및 개선방향

현행 우리나라 보육교사 양성교육은 대학(교) 및 보육교사교육원에서 이루어지고 있으며, 양성교육과정에 따라 학제별 교육기간, 교육내용 및 자격기준 등이 다양하여 체계적인 교육과정운영이 미흡한 실정이다. 이에 보육교사의 전문성 확보에 대한 문제점이 지속적으로 제기되고 있어 양성교육과정의 전면적인 개선 및 강화가 요구된다.

첫째, 대학(교)에서의 보육교사 양성교육과정에 대한 문제점 및 개선안을 살펴보면 다음과 같다.

복수전공이나 부전공, 연계전공, 학점은행제 등 대학의 다양한 학제 체계로 인하여 학과와 관계없이 보육관련 교과목과 학점만 이수하면 보육교사 자격취득이 가능하기 때문에 2008년 한 해 동안 보육관련 교과목을 이수하고 대학(교)을 졸업하여 보육교사 자격을 취득한 자의 출신 학과 수는 무려 712개였다. 이는 보육교사가 다양한 학문 분야에서 배출되어 학문 간 다양성이 연계될 수 있다는 점에서 긍정적으로 해석할 수도 있지만, 보육과 무관한 학과에서 교과목 이수만으로 보육교사가 배출된다는 것은 양성교육과정을 통해 보육교사 전문성이 담보되지 못한다는 심각한 문제로 인식될 수 있다. 따라서 현재 **보육교사 양성제도에서 보육교사의 전문성을 확보하기 위해 상위 급수의 자격 취득을 위한 시험제도 도입이나 보육관련 학과로 보육교사 자격취득을 제한하는 방안이 신중히 검토되어야 할 것이다.**

한편, 대학(교)에서의 보육관련 교과목 및 학점 이수 기준은 보육현장에서 필요로 하는 이론과 실재를 익히기에는 절대적으로 부족한 수준이다. 유사 자격증인 유치원교사, 사회복지사 자격취득을 위한 양성교육과정을 비교해보아도, 유치원교사의 경우 유아교육과에서 전공(52학점)과 교직과목(22학점)으로 총 74학점을 이수해야 하며, 사회복지사의 경우 전공 14과목 42학점을 이수해야 하는 데 비해 보육교사 양성교육과정의 이수학점은 낮은 수준이다. 구체적으로 보육교사 및 유치원교사, 사회복지사 양성교육과정의 세부기준은 다음 <표 III-2-5>와 같다.

<표 III-2-5> 보육교사, 유치원교사, 사회복지사 양성 교육과정 비교

구분	보육교사	유치원교사	사회복지사
양성기관	보육교사교육원(1년제-고졸 이상 학력), 2·3년제 대학, 4년제 대학, 사이버대학, 방송통신대학교, 대학원	2·3년제 대학, 4년제 대학, 방송통신대학교, 교육대학원	교육훈련기관(24주 이상-고졸이상의 학력요구), 2·3년제 대학, 4년제 대학, 방송통신대학교, 사이버대학,
전공	보육과, 지정과목 개설학과	유아교육과, 아동학 관련학과	대학원 졸업을 통한 자격취득의 경우: 사회복지학, 사회사업학
이수학점	전공 12과목 35학점 (교직과목과 관련 요구 사항이 없음)	전공과목 52학점, 교직과목 22학점 (교직과목 이수필수)	대학: 전공 14과목 42학점 대학원: 전공 8과목 24학점
자격인정	학점제와 관련 교과목 이수로 자격증 발급	학과제를 기본으로 자격부여	교과목 이수와 교육훈련시설에서의 교육, 국가시험 등 급수별로 상이

출처: 영유아보육법(2009), 유아교육법(2009), 사회복지사업법(2009)

특히 유치원교사의 경우에는 교육과학기술부에서 자격 취득을 위한 전공, 교직원 관련 이수과목 및 이수학점을 확대하였고, 졸업성적 기준 평균 75점 미달 시 교사자격을 부여하지 않는 것이 2008년 입학생부터 적용하여 유치원교사 양성교육과정을 더욱 강화하려는 노력을 기울이고 있다. 또한 사회복지사의 경우에도 전문성 향상을 위한 자격제도 개선 노력이 현재 진행되고 있다. 따라서 **보육교사의 전문성 확보를 위한 표준양성교육과정이 마련되어야 하며 이에 준하여 보육교사 자격취득을 위한 이수학점 및 교과목을 상향조정해야 할 것이다.**

한편, 현행 영유아보육법에서는 보육관련 교과목명과 학점만 명시되어 있어 다양한 대학 및 학과에서의 교과목 내용에 대한 질적 관리가 전혀 이루어지지 않고 있다. 또한, 교과목 명칭이 동일하지 않더라도 교과목의 내용이 유사하면 유사교과목 심의를 통해 동일 교과목으로 인정하므로, 보육관련 교과목별로 표준화된 교과목 개요가 요구된다. 그러므로 변화하는 현대 사회의 새로운 지식습득과 부모의 다양한 요구 변화를 충족시킬 수 있도록 양성교육과정 제도, 교과목 및 세부내용 보완이 지속적으로 이루어져야 한다. 이에 우선적으로 대학(교)에서 이수해야 하는 교과목 및 영역 체계에 대한 합리적인 개선방안이 마련되어야 한다. 즉, 영역별 특성에 교과목이 적절하게 배치되지 않았거나, 교(강)사 확보 및 수업운영 상의 문제로 인하여 보육교사 직무수행능력을 기르기 위해 중요한 교과목이 개설되지 않는 등 실제 보육 현장에서의 활용성이 낮은 교과목에 대한 문제점이 계속해서 제기되어 왔다. 특히, 보육기초 영역을 제외한 4개 영역에서는 여러 교과목 중에서 1~3과목을 선택하여 이수하도록 되어 있어, 보육교사로서 반드시 수강해야 하는 교과목을 선택하지 않는 경우도 있다. 따라서, 필수 교과목을 추가로 설정하여 보육교사로서 필요한 기초지식을 습득하도록 해야 할 것이다. 즉, 보육 현장의 요구를 반영하여 보육관련 교과목을 재조정하고, 필수 교과목을 추가 설정하거나 필요에 따라 영역 및 교과목의 추가, 삭제 또는 분리도 해야 할 것이다.

다음으로, 보육교사교육원에서의 양성교육과정에 대한 문제점 및 개선안을 살펴보면 다음과 같다.

보육교사교육원에서의 양성교육과정은 짧은 교육기간과 고등학교 졸업 이상의 학력기준으로 인하여, 보육교사의 전문성확보가 저하되는 이유로 지목되어왔다. 그러나, 현재 학과와 상관없이 보육관련 교과목 12과목 35학점 이상만 이수하면 보육교사 2급 자격을 취득할 수 있는 대학(교)에서의 양성교육과정과 비교했을 때, 25과목 65학점 이상을 이수해야 하는 보육교사교육원의 1년 집중적인 양성교육과정이

보육교사로서의 전문성 확보에 보다 적절할 수 있다는 의견도 있다. 그러나 교과목 수가 많은데 비해 교육기간이 짧아 고등교육에서 갖추어야 하는 기본소양교육이 부족할 수 있고 보육관련 교과목의 이론과 실제를 충분히 숙지하지 못한 채 현장에 배치될 수 있다는 문제점을 가지고 있다. 또한 현재 보육교사교육원의 양성교육과정은 상주하는 전임교수의 수, 기본 소양 교과목의 부족 및 교재의 질 등 전반적으로 대학(교)에서의 양성교육과정 운영과 비교했을 때 미흡한 실정이다.

따라서, 전문적이고 질 높은 보육교사 양성교육기관으로 인정받기 위해서는 보육교사교육원에 대한 평가인정제 도입과 시행을 바탕으로 행·재정적인 지원을 받아 보육교사교육원 양성교육과정의 교육수준을 높이고 효율적인 운영관리를 통하여 수요자중심의 교육과정을 특성화하도록 해야 할 것이다.

마지막으로, 대학(교) 및 보육교사교육원의 양성교육과정 모두에서 보육실습에 대한 기준 및 운영 강화가 이루어져야 한다. 보육실습은 이론으로만 배웠던 보육과정의 전반적인 내용을 보육현장에서 실제로 익히고 적용할 수 있는 필수적인 교육과정이다. 하지만, 대학(교)와 사이버대학 또는 학점은행제 그리고 보육교사교육원 등 교육기관별로 다양한 방식으로 보육실습이 운영되고 있어 보육실습 지도의 질적 수준 차이가 발생하고 있다. 이에 보육실습 지도 시 양성교육기관 및 보육실습기관 모두에서 적용할 수 있는 표준화된 지도방법과 관련 양식이 제시된 지침서가 필요하다. 또한, 보육실습을 지도할 수 있는 보육실습기관을 평가인증 통과시설로 제한하여 보다 강화된 기준 마련이 필요하고 더불어 보육실습을 직접 지도하는 보육교사에 대한 교육 및 관리 강화, 우수 보육실습 지도기관에 대한 보상제도가 마련되어 양성기관과 보육시설 간에 적극적인 협력을 통해 체계적인 보육실습 운영관리가 이루어져야 하겠다. 또한 현행 보육실습 이수시간은 국내외 현장실습이 강화되는 추세로 볼 때 상향이수될 필요가 있다. 이에 충분한 보육현장 실무를 습득하게 됨으로써 다소 부족할 수 있는 보육관련이론과 실제를 보충하는 역할을 하게 되어 양성교육과정에서 보육교사의 전문성 확보에 도움이 될 것이다.

3. 보육종사자의 근무여건과 처우 현황 및 문제점

가. 배경

보육시설 종사자들의 처우, 복지, 물리적 환경 등 근무환경이나 근무조건은 보육

인력의 전문성을 확보하는데 중요한 요인이며, 직무만족도와 스트레스 등에 영향을 주게 되고, 이는 다시 보육서비스의 질적 수준에 중요한 영향을 미치게 된다(서문희·이미화·구미진, 2006). 또한 근무여건에 따라 보육시설 종사자들의 전문적 직무수행을 지원함으로써 이들의 전문성을 제고할 수도, 그렇지 못할 수도 있다는 점에서 보육시설 종사자들의 근무여건은 전문성과 밀접한 관련을 갖는다.

이처럼 보육시설 종사자의 근무여건과 처우는 보육서비스의 질과 전문인으로서의 직무수행에 중요한 영향을 미치는 것으로 알려져 있음에도 불구하고, 그동안 보육시설 종사자의 근무여건과 처우의 문제는 주로 보육교사에 한하여 논의되어 왔으며²¹⁾, 그마저도 보육교사의 전문성 향상을 위한 노력은 보육교사 양성과정의 확충, 자격제도의 개선, 재교육 확대 등에 치우쳐왔을 뿐, 보육교사들의 직업적 자긍심, 동기, 헌신성, 안전성 등에 직간접적으로 영향을 미치는 보육교사의 근무환경이나 처우 개선을 위한 노력은 매우 미흡한 실정이다(이순영·우정희, 2008). 이미 1990년대에 보육교사에 대한 사회적으로 부적절한 처우와 낮은 임금은 보육교사들의 이직률을 높이는 결과를 가져왔고, 2000년대에 들어서도 여전히 보육종사자의 낮은 처우와 열악한 근무여건은 많은 연구에서 문제점으로 지적되고 있다(이순영, 우정희, 2008; 유희정 외, 2007; 서문희 외, 2006; 유희정, 이미화, 2004). 특히 ‘전문가’라는 말 속에 내포된 사회적 인정과 처우라는 측면에 비추어봤을 때, 보육종사자의 처우 수준은 보육종사자의 전문성을 논하기에도 걸맞지 못한 듯하다.

보육종사자들이 전문성을 갖추기 위해서는 이들이 보육시설에서 수행하는 역할을 적절히 지원해주고 이에 부합하는 보상을 제공하는 것이 다른 노력들에 못지않게 중요하다. 따라서 보육종사자의 전문성 제고를 위해서는 이들의 처우와 근무여건을 개선하기 위한 노력이 무엇보다 우선시되어야 할 것이다.

우선 보육시설 종사자의 급여수준을 살펴보면, 보육종사자의 급여는 시설유형에 따라 다르게 책정되는데, 국공립, 법인 등 정부인건비 지원시설은 정부가 매년 발간되는 보육사업안내를 통해 제시하는 「보육시설 종사자 인건비 지급기준」의 시설장 및 교사의 호봉기준에 따라 급여가 책정되는 반면, 가정이나 민간 등 인건비 미지원시설은 지역별 내규 또는 보육시설별로 보수를 책정하여 지급하고 있는데 이는 대체로 정부인건비지원시설보다 낮은 수준이다. 그러나 급여수준이 가장 높은 국공립보육시설의 보육교사 급여조차 유사직종의 임금수준은 물론 일반적인 고졸초임에

21) 우리나라에서 시설장은 상당수가 고용주이기 때문에 보육시설 종사자의 근무여건 등을 논할 때는 주로 보육교사를 중심으로 논의가 이루어져옴.

도 미치지 못하고 있어²²⁾ 우수한 인력의 진입을 가로막는 장벽으로 기능하고 있다. 특히 문제가 되는 것은 학력 및 자격에 따른 인건비 지급기준이 차별화되지 않아 오히려 보육종사자들의 전문성 향상에 디스인센티브(disincentive)로 작용하고 있다는 점이다. 이러한 현상은 정부의 인건비 지원을 받지 않는 시설에서 더욱 심각하게 나타날 것으로 여겨진다.

낮은 급여수준에 비해 보육종사자의 평균 근로시간은 매우 긴 것으로 나타나고 있는데, 가장 최근 연구인 서문희 등(2006)과 유희정 등(2007)의 연구에 따르면 보육시설의 시설장과 교사 모두 평일 기준으로 10시간 이상의 장시간 노동을 하고 있는 것으로 나타났으며, 시설 유형에 따른 편차도 큰 것으로 나타났다. 이러한 근무여건에서 보육종사자들은 전문성을 갖추고자 해도 별도의 교육이나 전문적인 훈련을 위해 별도의 시간을 내기가 어려운 실정이다. 현직 교사들의 전문성 제고를 위한 재교육 프로그램이 마련된다고 하더라도 보육시설의 여건상 이에 참여할 수 있는 교사들은 많지 않다. 따라서 보육교사들의 전문성 향상을 위해서는 먼저 이러한 근무여건의 개선이 선행되어야 할 것이다.

한편, 급여와 근무시간과 같은 기본적인 근무여건 외에 보육시설 종사자의 전반적인 근무환경을 살펴보면, 물리적인 환경이나 보수교육, 휴가사용 등에 있어서도 제약이 많은 것으로 나타난다(서문희 외, 2006 참조). 그 결과, 보육시설 종사자들의 직무만족도는 저하될 수밖에 없으며, 이러한 낮은 직무만족도는 결국 높은 이직률로 이어진다. 서문희 등(2006)의 연구에서는 이직을 자주 생각한다는 보육교사의 비율이 20%가 넘었으며, 이직을 생각하는 이유로는 낮은 임금, 시간적 여유, 장시간 근무 등의 순으로 높게 나타났다. 또한 유희정 등(2007)의 연구에서도 전체 보육교사 응답자의 43.7%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났으며, 이직 사유로는 개인사정 외에 근무환경 부적합, 급여불만족 등이 높은 비율을 차지했다.

이러한 보육교사의 낮은 처우와 열악한 근무여건, 그리고 그에 따른 보육교사의 높은 이직률은 결과적으로 우수한 인력의 확보를 어렵게 하고 보육종사자의 직무만족도를 저하시키며, 훈련된 인력을 보육현장에서 이탈시킨다는 점에서 보육인력의 전문성 저하와 보육서비스의 질적 저하를 초래한다. 따라서 보육종사자의 근무여건과 처우개선은 보육종사자의 전문성 제고를 위해 무엇보다 근본적으로 해결되어야 할 과제이다. ‘전문가’라는 명칭에 걸맞는 처우와 사회적 인정이 수반되어야 비로소

22) ‘임금구조기본통계조사’ 결과에 따르면 2006년 6월 현재 고졸 1년 미만 경력자의 평균 임금은 126만 8,000원인 반면, 보육교사 1호봉 초임은 123만 7,030원임.

자신의 직무에 자부심을 갖고 전문성을 키우려는 동기가 증가하기 때문이다. 이는 많은 예산투입과 사회적 합의가 수반되어야 하는 과제이므로 이 문제를 한꺼번에 해결하기는 쉽지 않다. 따라서 장기적인 시각을 가지고 시급한 문제부터 단계적으로 해결해 나가려는 의지가 필요하다.

나. 현황

1) 보육종사자의 처우

보육종사자의 낮은 처우는 이미 많은 연구에서 문제점으로 지적되어 왔으며(유희정 외, 2007; 서문희 외, 2006; 유희정, 이미화, 2004), 보육종사자의 전문성과 보육서비스의 질을 저해하는 원인이기도 하다. 실제로 보육교사들 스스로도 보육교사의 전문성 확보를 위해 가장 중요한 요인으로 '근무여건 및 처우'라고 응답한 비율이 59.8%로 가장 높았다(이미화 외, 2006).

국공립, 법인 등 보육종사자의 급여는 앞서 말한 바와 같이 보육시설종사자 인건비 지급기준에 따라 책정되는데, 지난 2003년 이후 우리나라 보육시설종사자의 인건비 지급기준²³⁾은 본 보고서의 [부록]에 수록되어 있다. 각 지방자치단체에서 지급하는 처우개선비나 지역에 따라 놓여준 보육교사 특별근무수당(월 11만원) 등이 더해 지급되므로, 실수령액은 이보다 약간 높은 수준일 것으로 여겨진다. 지난 2003년 이후 보육시설종사자의 인건비 기준액은 매년 물가상승률 등을 반영하여 꾸준히 증가해왔으나, 2009년 현재 시설장의 초임은 월 163만원, 보육교사의 초임은 월 135만원 가량으로 여전히 매우 낮은 수준이다. 특히 가정이나 민간 등 인건비 미지원시설은 보육시설종사자 인건비 지급기준을 참조하여 자율적으로 정하도록 되어 있으나, 대부분의 경우 정부인건비지원시설보다 낮은 수준이어서 처우가 더 열악할 것으로 예상된다.

이러한 보육시설종사자들의 보수체계는 유사직종 종사자들과 비교했을 때 턱없이 불리하다는 것을 알 수 있다. 2009년 현재 정부 규정에 따른 유치원교사, 보육교사, 사회복지사, 공무원의 기본급 및 월평균 급여를 비교하면 다음 <표 III-3-1>과 같다. 다만 이때 유치원교사와 보육교사는 국공립유치원 근무 교사와 국공립 및 법인보육시설 근무 보육교사에 한하며, 사립유치원 근무교사와 민간개인보육시설 근무 보육

23) 2003년 이전에는 「사회복지시설 종사자 인건비 보조기준」에 준하여 보육시설 종사자에 대한 급여책정이 이루어짐.

교사는 이에 준하고 있지 못하다. 기본급의 초임을 보면, 보육교사의 기본급 초임은 사회복지사를 제외한 나머지 직종보다 높았으며, 가장 낮은 기본급을 받는 직종은 공무원(9급 1호봉의 경우)인 것으로 나타났다. 그러나 일반직 공무원 및 교육공무원(유치원 교원)의 경우에는 각종 명목의 수당(급식비, 교통보조비, 명절휴가비, 가계지원비, 가족수당, 직급보조비, 특수근무수당, 성과상여금 등)이 지급되며, 이들 수당이 기본급에 못지 않은 액수이기 때문에 수당을 포함한 월 급여 총액을 계산해보면, 유치원교사, 사회복지사, 공무원, 보육교사 순으로 보육교사가 가장 낮은 수준임을 알 수 있다. 반면, 사회복지사의 급여는 가족수당과 효도휴가비를 제외한 나머지 수당을 포함한 금액이며, 보육교사의 임금체계는 연봉제로 이루어져 각종 수당(기말수당, 가계지원비, 정근수당, 장기근속수당, 가계보조수당, 명절휴가비, 교통급식비 등)을 반영한 연간 총 급여를 산정한 금액을 월단위로 나누어 지급하기 때문에 지자체에서 지원하는 수당 외에는 별도 수당이 없다.

〈표 III-3-1〉 직종간 초임 비교

단위: 원

구 분	기본급	수당(월평균)	기본급+수당	기준	비고	
유치원 (교원)	6호봉	1,080,700	약 1,000,000~ 1,426,000 범위	약 2,080,700~ 2,506,700 범위	2, 3년제 대학	담임수당 포함, 성과급에 따른 차등발생
	8호봉	1,143,600	약 1,018,000~ 1,443,800 범위	약 2,161,600~ 2,587,400 범위	4년제 일반학과	
	9호봉	1,175,700	약 1,026,520~ 1,452,400 범위	약 2,202,220~ 2,628,100 범위	4년제 사범계	
보육교사	1,351,730	없음(연봉제)	1,351,730	1호봉	지자체 수당 (처우개선비 등) 제외	
사회복지사(장애인 시설 제외한 이용시설)	1,422,000	188,500 (가족수당, 효도휴가비)	1,610,500	1호봉	생활시설 종사자는 별도 기준 적용	
일반공무원(9급)	820,100	약 643,700~ 890,930 범위	약 1,463,800~ 1,714,030	1호봉	성과급에 따른 차등발생	

자료: 2009년도 사회복지시설관리안내, 2009년도 보육사업안내, 2009년도 공무원보수규정 및 공무원 수당 등에 관한 규정에 준하여 계산함.

주: 가족수당은 4인가족 기준임. 지자체 지원은 제외한 금액이며, 보편적 수당이 아닌 특정 조건의 총족에 따른 수당(육아휴직수당, 자녀학비보조수당, 특수지근무수당, 시간외 근무수당, 야간 및 휴일근무수당, 연가보상비 등)은 제외한 금액임.

한편, 보수산정을 위한 호봉을 책정하는데 있어서도 불합리한 점이 존재하는데, 보육교사의 경우 호봉책정 시 학력이나 자격기준에 따른 차이가 전혀 없어, 1~3급이 모두 동일하게 1호봉에서 시작하는 반면, 국공립유치원교사의 보수체계는 2, 3년제 전문대학을 졸업한 경우 6호봉, 4년제 일반학과는 8호봉, 4년제 사범계 졸업자는 9호봉부터 시작하도록 하고 있어, 교사의 전문성 수준에 영향을 줄 것으로 여겨지는 학력의 차이 뿐 아니라, 일반학과와 사범계에 따른 차이까지도 인정하고 있다.

2) 근무조건

보육시설종사자의 처우 외에도 근무조건은 보육시설종사자의 전문성 수준에 영향을 미친다.

먼저 보육시설종사자의 평균 근로시간을 살펴보면, 서문희 등(2006)의 연구에서는 시설장의 평일 근무시간이 11시간 52분, 교사의 경우 10시간 19분으로 나타났으며, 유희정 등(2007)의 연구에서도 평일 근무시간이 시설장은 10.7시간, 보육교사는 10.1시간으로 나타나 시설장과 보육교사 모두 하루 평균 10시간 이상의 장시간 노동에 시달리고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 장시간 근로는 전문성 향상을 위한 교육이나 훈련의 기회를 차단하고, 전문성 향상을 위한 노력을 저하한다.

한편, 근로시간 외에 시설의 물리적 환경과 보수교육, 휴가사용 등에 있어서도 보육시설종사자들의 근무여건은 열악한 것으로 나타나는데, 서문희 등(2006)의 연구에 따르면 시설장이나 교사를 위한 별도의 공간이 없다는 비율이 각각 46.1%, 64.5%로 높게 나타났으며, 있다고 응답한 경우에도 만족도가 높지 않았다. 보육교사가 영유아보육법에서 정한 기준에 따라 보수교육을 받는다는 비율은 75.2%로 보육교사의 약 1/4이 보수교육에서 소외되거나 제대로 인식하고 있지 못한 것으로 조사되었다. 보육교사의 연간 휴가일수는 10.9일로 조사되었으나, 시설 유형에 따른 편차가 매우 큰 것으로 나타나, 가정보육시설의 교사들은 평균 7.3일로 가장 짧았으며, 월차휴가의 경우 77.2%가 휴가가 없거나 모른다고 응답하였다.

다. 문제점

1) 경력인정

보육교사의 전문성과 관련하여 가장 크게 대두되고 있는 경력인정의 문제는 전문성 수준에 따른 경력인정의 차이가 전혀 없다는 점이다. 현행 체제에서는 교육기간

과 훈련수준에 있어 엄연한 차이가 있는 보육교사 1급, 2급, 3급이 자격기준에 관계 없이 동일하게 1호봉에서 시작한다. 이는 전문성을 제고하여 자격기준을 높이려는 노력을 저해하는 요인이 되며, 긴 훈련기간을 통해 전문성을 높이기보다는 짧은 시간 투자하여 자격증을 취득, 쉽게 취업할 수 있는 직종의 하나로 보육교사를 전락시킨다. 이러한 동기에 따라 전문성이 높은 인력보다는 자격기준이 낮고 공공서비스로서의 보육서비스에 대한 인식이 부족한 인력들이 보육시설을 채우게 된다.

또한 정부인건비지원시설 종사자의 호봉확정을 위한 경력인정 기준은 초기에 비해 인정범위가 점차 확대되었으나, 그 과정에서 지나치게 잦은 기준의 변경으로 인해 혼란을 초래하였으며, 여전히 많은 불합리한 점이 있다. 특히 보육시설장의 자격 기준에는 높은 전문성을 가진 우수 인력을 확보하기 위해 보육시설장으로 근무하기 이전 보육시설 뿐 아니라 유치원, 아동복지시설, 장애영유아생활시설 등에서 근무한 경험이 있을 경우에도 시설장 자격취득이 가능하도록 다양한 입직 경로를 마련하고 있으나, 보육시설 이외의 시설에 근무한 경력은 전혀 호봉으로 인정하지 않고 있어 전문성을 가진 인력들을 끌어들이기 위한 유인이 되지 못한다. 특히 유치원교사 자격을 가진 자가 보육시설에 근무한 경력은 유치원에서 교사의 호봉 확정 시 전부 인정하고 있으나, 보육교사 자격을 가진 자가 유치원에 근무한 경력은 2005년 1월 30일 이후 종일제 유치원에서 근무한 경력으로 제한하여 보육시설에서 인정하고 있어, 유치원에서 근무한 경력이 있는 우수인력의 보육시설 근무를 기피하도록 하고 있다.

한편, 정부인건비지원시설의 경우 규정 상 보육사업안내에 의한 호봉별 인건비 지급기준을 반드시 준수하여야 하는 것이 아니므로 대부분 시설별 계약에 의해 인건비를 지급하고 있기 때문에, 인건비 책정 시 경력인정 및 호봉체계가 고려되고 있지 않다. 그러다보니, 오랜 경력을 가진 우수 인력들이 제대로 경력인정을 받지 못하고, 시설 입장에서도 인건비 부담을 줄이기 위해 경력교사보다는 신규교사의 채용을 선호하는 등 전문성을 가진 인력에 대한 인정과 보상이 제대로 이루어지고 있지 못하다. 정부인건비지원시설이 보육시설의 대부분을 차지하고 있는 현실에 비추어 볼 때, 전문성 제고에 따른 인정과 보상체계의 미비는 점차 보육인력의 질적 저하를 가져올 우려가 있다.

2) 보수체계

먼저 보육시설 종사자들의 보수는 유사직종과 비교 시 매우 낮아 보수의 현실화가 요구된다. 특히 국공립, 법인 등 정부인건비지원시설의 종사자들은 그나마 경력

인정 기준에 근거하여 확정된 호봉별 인건비 지급 기준에 따라 보수를 지급받고 있으나, 민간개인, 가정 등 정부인건비미지원시설은 정부에서 매년 보육사업안내에서 제시하는 보육시설종사자 보수기준을 규정 상 준수하여야 할 의무가 없으므로 대부분 시설을 설치·운영하는 자와 근로계약체결로 협의하여 책정된 보수를 지급받게 되는데(유희정 외, 2007)²⁴⁾ 이는 정부인건비지원시설의 지급 기준에 미치지 못한 시설의 대부분인 정부인건비미지원시설 종사자들의 보수체계는 더욱 더 취약하며, 보수 책정 시 경력을 고려하지 않고 고용주와 보육교사가 임의로 보수를 계약한다는 점에서 사실상 시설장의 재량에 따라 결정된다.

이러한 현실에서 전문성을 가진 우수한 인력이 정부인건비미지원 시설에 근무할 경우, 자신의 경력과 자격기준에 맞지 않는 보상체계를 받아들일 수밖에 없기 때문에 이는 결국 낮은 직무만족도로 이어져 높은 이직률 또는 탈락률로 이어지게 된다.

정부인건비지원시설과 정부인건비미지원시설의 재정운영 구조가 다르기 때문에 종사자 보수도 차별적일 수밖에 없는 한계가 있으나, 보육시설종사자가 동일수준의 근무를 수행하고 있으면서도 근무하는 시설 유형에 따라 수령하고 있는 보수에 차이가 있는 점은 점차 시정되어야 할 것이다(유희정 외, 2007).

한편, 보육교사의 근무시간은 1일 8시간을 원칙으로 규정하고 있는 반면, 보육시설의 운영시간은 하루 12시간(07:30~19:30)으로 규정되고 있기 때문에, 많은 보육교사들의 시간외 근무가 일상화되어 있는 실정이다. 따라서 기본급과 시간외 근무수당을 명확히 구분하여, 1일 8시간 이상 초과 근무하는 경우, 실제 시간외 근무에 대해 보상할 수 있는 수당이 지급되어야 할 것이다.

라. 개선방향

1) 전문성 제고를 독려하는 보수체계 확립

보육종사자의 전문성 제고를 위해 가장 먼저 이루어져야 할 것은 ‘전문가’ 또는 ‘전문성’이라는 용어에 걸맞게 보수체계를 정비하는 것과 보수체계가 전문성의 수준에 따른 차이를 인정하고 반영해야 한다는 점이다.

‘전문가’ 또는 ‘전문성’이라는 용어에는 이미 사회적 인정과 보상이 내포되어 있는 만큼, 보육종사자의 전문성을 요구하기 위해서는 그에 부합하는 보상체계가 구축되

24) 다만 정부의 영아기본보조금을 지원받는 시설은 시도지사가 정하는 최저 수준 이상의 임금을 보육교사에게 지급하여야 하고, 근로기준법의 관련규정을 준수하여야 한다.

어야 한다. 그러나 이러한 보수체계의 전반적인 상향조정은 많은 예산을 투입해야 하는 문제이므로 단기적으로 이루기에 한계가 있다. 이보다 시급하게 이루어져야 할 것은 전문성의 수준, 즉 자격기준에 따른 호봉인정기준을 차별화하는 것과 호봉기준을 유연화하여 전문성을 갖춘 우수 인력을 보육현장으로 유인하는 것이다. 현재의 보수체계는 전문성 제고를 위한 노력과 동기를 오히려 저해하는 측면이 있기 때문에 보육종사자의 전문성 제고를 독려하는 보수체계를 확립하는 것이 필요하다.

2) 보수교육 활성화

보수교육은 양성교육 못지않게 보육종사자의 전문성 제고에 중요한 역할을 하고 있음에도 불구하고 많은 보육종사자들이 보수교육을 제대로 받지 못하고 있어, 그 중요성이 간과되어 온 측면이 있다. 그 동안 보수교육이 지나치게 이론적, 형식적으로 이루어져 온 것에 대한 비판과 더불어, 그나마도 영유아보육법이 정한 기준에 따라 보수교육을 받지 못하는 보육교사가 전체의 약 25%를 육박하고 있는 것으로 나타났다(서문희 외, 2006). 이처럼 보수교육이 법적 기준에 따라 제대로 이루어지지 못하고 있는 이유로는 대체인력 확보의 어려움이 37.3%로 가장 높았으며, 기타 보육 시설의 사정 26.7%, 정보 부족 17.3%이다(서문희 외, 2006). 따라서 보수교육을 활성화를 위해서는 대체교사의 확보가 무엇보다 중요한 것으로 나타난다. 현재 연월차 사용에만 국한하여 사용할 수 있도록 제한된 중앙정부의 대체교사 지원 사업을 확대하여 보수교육 참여에도 이용할 수 있도록 하는 방안이 검토되어야 할 것이다. 이 밖에 연중 특정시점에만 몰려있는 보수교육의 시기를 골고루 분산시켜 원하는 시기에 언제든지 보수교육을 받을 수 있도록 하는 한편, 전체 시설에 대해 보수교육의 필요성과 일정, 내용 등을 적극 홍보하여, 정보의 부족으로 보수교육에 참여하지 못하는 일이 없도록 해야 할 것이다.

3) 일 근무시간 준수 및 휴가 사용 보장

1일 8시간 근무시간의 준수와 휴가 사용은 보육종사자에게 재충전과 자기계발의 기회를 제공한다는 점에서 의미가 있다. 현재와 같은 장시간 근무와 휴가사용이 보장되지 않는 환경에서는 자기계발을 위한 동기가 있다고 하더라도 교육 및 훈련을 통해 이를 실현하기가 쉽지 않다. 현재 보육정보센터를 비롯한 유관기관에서는 보육교사의 직무와 관련하여 전문성을 높일 수 있는 다양한 프로그램을 제공하고 있으

며, 노동부에서도 직무와 관련 프로그램에 참여할 경우 비용을 전액 환급해주는 과정이 개설되어 있다. 일과 후 시간 및 휴가기간을 이용하여 이러한 교육 및 훈련에 참여할 수 있도록 보육종사자의 일 근무시간 준수와 휴가사용을 보장하는 것이 필요하다.

4) 전문성 높은 인력의 채용에 대한 인센티브 제공

현재 정부인건비미지원시설은 보육교사와 고용주가 임의로 보수계약을 체결하고 있기 때문에, 시설 입장에서는 인건비 부담을 줄이기 위해 전문성이 높은 경력교사 보다는 낮은 호봉의 신규교사 채용을 선호하는 경향이 있다. 이처럼 전문성 높은 인력의 채용을 꺼리는 고용구조는 보육시설에서 전문성이 높은 인력이 차지하는 입지를 좁히는 결과를 가져온다. 따라서 시설이 전문성 높은 인력을 채용하도록 인센티브를 제공함으로써, 우수인력이 보육현장에서 탈락하지 않도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다. 여기에는 전문성을 갖춘 교사에 대한 별도의 수당 제공을 통해 정부인건비미지원 시설에서 전문성 높은 교사의 채용을 기피하지 않도록 하고, 교사 중 일정비율은 반드시 경력교사를 채용함으로써 관리 및 장학 업무를 담당하도록 하는 규정하는 방안 등이 포함된다.

5) 전문성 개발 지원

보육종사자의 자기개발 기회 제공을 위하여, 일 근무시간 준수 및 휴가사용 보장 뿐 아니라 업무 관련 교육·훈련 프로그램 참여에 대한 부가적인 지원이 이루어져야 할 것이다. 여기에는 교육·훈련 비용에 대한 환급뿐 아니라, 교육·훈련 프로그램에 대한 인증을 통한 보수교육 일부 대체, 관련 프로그램 이수 여부를 호봉 책정 시 반영하는 방안 등을 고려해볼 수 있다.

IV. 국내외 육아지원인력 양성 및 자격 제도

본 장에서는 미국, 영국, 프랑스, 스웨덴, 일본 등 북미와 유럽, 아시아 5개 국가의 유치원 및 보육시설 등 육아지원기관에서 근무하는 종사자의 자격을 중심으로 양성 과정, 처우 등 제도적 특징들을 소개하고 있다. 더불어 우리 사회에서 보육교사와 비슷한 직종으로 인식될 수 있는 유치원교사와 사회복지사의 자격, 양성, 처우 개선을 통한 전문성 제고 노력들을 살펴봄으로써 보육종사자의 전문성 제고에 고려해 볼 수 있는 각각의 시사점들을 정리해 보고자 하였다.

1. 외국의 육아지원인력 양성 및 자격 제도

가. 스웨덴의 육아지원인력 자격제도 및 근무특성²⁵⁾

1) 교사의 유형별 특성 및 현황

스웨덴은 육아지원제도가 일찍이 일원화된 대표적인 나라로서, 1996년 이전까지 사회복지에 귀속되어 있었던 유아교육과 보호의 업무는 1996년 교육과학부(Ministry of Education and Science)로 이관됨으로써, 현재는 교육관련부처에서 육아지원을 관장하는 체제를 취하고 있다. 이에 스웨덴의 육아지원기관은 교육과 보호의 서비스를 모두 제공하고 있는데, 그 유형을 살펴보면, 피르스콜라(förskola), 개방형 피르스콜라(öffna förskola), 가정보육(familie daghem), 유아학급 등으로 크게 구분되며, 특별히 학령기 아동을 대상으로 하는 레저타임센터(fritidshem), 가정보육, 개방형 레저타임센터(öffna fritidshem) 등의 육아지원기관 또한 활성화가 되어 있다.

가) 교사의 유형별 특성

스웨덴의 육아지원인력은 근무하는 기관의 유형에 따라 크게 유아교사(förskollärare), 보조교사(child minder), 가정보육모(family child minder), 레크레이션 교사의 네 종류로 구분된다. 육아지원인력의 양성과정 및 활동분야를 살펴보면 다음과 같다(표 IV-1-1 참조).

25) 출처: 한유미·오연주·권정윤·강기숙·백석인 (2005). 스웨덴의 아동보육제도. 서울: 학지사.

〈표 IV-1-1〉 스웨덴의 육아지원인력 양성과정 및 활동분야

교사 유형	양성과정	활동분야
유아교사	- 3년 6개월(140주) 대학교육 이수 (실습 12주 포함)	- 피르스콜라 - 개방형 피르스콜라 - 유아학급 - 레저타임센터
보조교사	- 고등학교에서 3년간 아동과 레크레이션 프로그램 이수(실습 15주 포함) - 또는 성인교육기관에서 1년간 보조교사 과정 이수	- 피르스콜라 - 개방형 피르스콜라 - 유아학급 - 가정보육
가정보육모	- 지방자치단체가 운영하는 기관에서 90-100시간 훈련과정 이수	- 가정보육
레크레이션 교사	- 3년 6개월(140주) 대학교육 이수 (실습 12주 포함)	- 레저타임센터 - 피르스콜라(유아교사와 함께)

자료: 한유미 외(2005). 스웨덴의 아동보육제도.

(1) 유아교사

유아교사는 대학(3년 반)에서 배출되는데, 9세 이하 아동을 대상으로 하는 교육과 보호에 대한 전반적인 내용을 배우므로 아동의 연령에 상관없이 교사로서의 역할을 수행할 수 있도록 훈련받게 된다. 주된 양성과정의 교과 내용은 아동발달, 가족사회학, 교수방법 등으로서 보조교사 양성과정보다는 훨씬 더 이론의 비중이 높은 경향이 있지만, 현장실습 기간이 12주로 실습 역시 강조되고 있다. 유아교사는 피르스콜라와 유아학급 등의 영유아를 위한 육아지원기관뿐 아니라 학령기 아동을 위한 육아지원기관인 레저타임센터에서도 일할 수 있으며, 초등학교 저학년 교사들과 다양한 방법으로 협력하고 있다.

교사연수 프로그램은 대학에서 제공하는 6주 간의 단기 코스부터 1년이나 그 이상의 교육과정이 있다. 공식적인 연수과정은 없으며 지방자치단체에 따라 연수의 기회가 다르다. 특수한 지원을 필요로 하는 아동, 다문화교육, 교육행정 등에 관해서 연수가 이루어지고, 피르스콜라의 원장은 지방자치단체로부터 받은 교사연수 예산을 사용하여 교사들에게 연수기회를 제공한다. 교사가 연수를 받는 것이 공식적인 의무사항은 아니지만, 연수를 받지 않으면 봉급 책정 시 불이익을 받을 수 있다.

(2) 보조교사

보조교사는 고등학교에서 양성이 이루어진다. 보조교사 양성은 3년간의 과정을 통하여 공통과목 750학점, 선택과목은 300학점, 전공과목 1,450학점 등 총 2,500학점을 이수하도록 되어있다. 참고로, 스웨덴의 고등학교에는 17개의 표준화된 프로그램이 개설되어 있는데, 대학진학을 위한 사회과학 또는 자연과학과 같은 몇몇 프로그램을 제외한 대부분은 취업을 위한 프로그램이며, 이중 하나가 '아동과 레크레이션'이다. 통상적으로 2, 3학년에 전공과목을 이수하면서 전공 프로그램을 선택하게 되는데, '아동과 레크레이션' 과정을 이수한 학생들이 육아지원기관의 보조교사가 된다. 교과목을 구체적으로 살펴보면, 육아지원기관에 대한 지식, 아동보육과 레저학, 전문직으로서의 아동보육, 사회현상으로서의 레저타임, 발달과 사회화, 전문직과 평생학습, 유아기와 레저타임 교육 등의 전공과목과 그 외의 선택과목이 제공되며, 별도로 15주 동안의 현장실습을 하도록 하고 있다.

보조교사의 또 다른 양성기관으로는 각 지방자치단체가 운영하는 성인교육기관(Komvux)이 있는데, 이는 우리나라의 보육교사교육원과 같은 1년 훈련과정이다. 이 과정은 고등학교 졸업에 요구되는 1개의 필수과목 외에 4개의 공통과목을 이수하고, 2개의 선택과목 중 한 개를 선택하여 총 800학점을 이수하도록 되어있다. 하지만 많은 지방자치단체에서 교사를 선발할 때 대학교육을 받은 유아교사들에게 우선권을 주고 있으므로 보조교사들은 유아교사 자격을 갖추도록 압력을 받고 있다. 이는 유아교사 양성학과의 입학경쟁률을 높여 교사의 질을 향상시키는 요인이 되었다.

유아교사와는 달리 보조교사는 취학전 영유아를 위한 육아지원기관에서 근무할 수는 있으나 레저타임 센터에서는 근무할 수 없으며, 현장에서의 역할 또한 주교사를 돕는 보조적인 역할을 수행하도록 제한되어있다. 그러나 상급과정의 교육 이수를 통한 보조교사의 유아교사 자격 취득의 통로가 다양하게 마련되어 있다.

(3) 가정보육모

가정보육모는 유아교사나 보조교사와 같이 공식적인 교육은 받지 않았으나 지방자치단체가 운영하는 기관에서 90~100시간 정도의 훈련을 받고 자신의 집에서 보육을 제공하게 된다. 일반적으로 가정보육모 자격 취득을 위하여 보조교사 교육과정이 권고되고는 있으나, 중앙정부 수준에서의 특별한 지침이나 요구는 없다. 그러나 대부분의 지방자치단체에서 90~100시간의 훈련 이외에 연간 30시간의 연수를 꾸준히 받도록 권유되고 있지만, 실제로 가정보육모를 위해 체계적으로 개발된 교육 프로그램은 없는 실정이다.

가정보육모는 지방자치단체에 고용되고 급여를 받는 대신 철저한 관리·감독을 받는 공립 가정보육모와, 지방자치단체에 의해 인가를 얻고 관리·감독을 받거나 공적 규제를 받지 않고 완전히 개인적으로 운영되는 사립 가정보육모로 나누어진다.

(4) 레크레이션 교사

레크레이션 교사는 유아교사와 마찬가지로 3년 반의 대학교육을 받은 자들로서 주로 레저타임센터에서 6~12세에 해당하는 학령기 아동의 육아지원을 담당한다. 레크레이션 교사 양성 교과목은 교수법, 발달심리학, 가족사회학 및 창의적 활동 등을 포함하여, 그 체제 및 이수과목이 유아교사 양성과정과 매우 유사하다고 할 수 있다.

(5) 원장

피르스콜라의 원장은 일정한 자격심사 과정을 통해 지방자치단체 보육위원회에서 선출되거나, 본인의 신청이나 지방자치단체의 다른 피르스콜라 원장 또는 보육공무원의 추천을 받을 수 있다. 유아교사 자격증을 지니고 보육관련 경력이 있으며 근무 기관에서 받은 추천서 및 면접 등의 절차를 거친다. 유아교사들도 원장 선임에 참여하여 의견을 제시할 수 있다.

원장은 행정적인 모든 일을 관리하는 총괄 책임자이며 주로 재정업무를 담당한다. 지방분권화로 원장의 재량권이 커졌다. 원감이라는 직책은 없다.

1986년 국가와 지방자치단체들이 각기 관여하는 4단계의 통합된 원장 프로그램이 만들어졌다. 내용은 다음 표 IV-1-2와 같다.

〈표 IV-1-2〉 스웨덴의 피르스콜라 원장 연수 프로그램

단계	내용 및 대상	목적	비고
1단계 (원장지원자를 위한 모집훈련 프로그램)	원장의 다양한 리더십을 다루지만 국가의 교육목표에 초점을 둠	· 여성 원장의 증가 · 새로운 원장을 해당 지방자치단체 외부에서 채용 · 교육 배경, 직업은 다르지만 역량 있는 사람을 발견	지방자치단체에 의해 진행되며, 시행은 지방자치단체간에 차이가 있음
2단계 (기초연수 프로그램)	새로 임명된 원장의 처음 1년 동안 업무를 도움	원장의 실제적 업무와 행정적 업무에 초점을 두지만 교육적 리더십도 소개함	
3단계 (원장연수 국립 프로그램)	경력 1년 이상 2년 이하의 원장에게 30일 가량의 세미나를 제공함	스웨덴의 학교 시스템, 피르스콜라에 대한 국가적 목표, 사회와 지역사회에서 학교의 역할에 대해 원장들의 이해와 지식을 높임	중앙정부가 국립교육원을 통해 원장 훈련 책임을 맡음.

단계	내용 및 대상	목적	비고
4단계 (심화연수 프로그램)	경력 2년 이상의 원장들을 대상으로 함		대학에서 제공

자료: 한유미 외(2005). 스웨덴의 아동보육제도.

나) 교사 현황

(1) 교사 유형별 현황

보육시설 유형별 시설 수의 증감 추세와 마찬가지로 피르스콜라와 레저타임센터에서 일하는 유아교사의 수는 증가하고 있으나 개방형 피르스콜라의 교사 수는 감소하고 있다. 특히 가정보육모는 급격한 감소세를 보이고 있다.

보육시설 종사자들은 일반적으로 교육수준이 높다. 1990년대 이후 피르스콜라의 대졸 교사 비율이 지속적으로 증가하다 최근 몇 년 간 다소 감소되는 경향을 보인다. 2003년 피르스콜라에서 대졸 교사는 50%, 보조교사는 42%였다. 피르스콜라에 근무하는 유아교사의 비율은 지역에 따라, 시설에 따라 차이가 있다.

가정보육모의 경우 자격을 갖춘 가정보육모의 비율이 1990년 41%에 비해 2003년 71%로 증가했다. 이들은 주로 아동보육과 관련된 훈련 과정(34%)이나 보조교사 교육(34%)을 받고 있다.

(2) 성별 현황

보육시설 종사자와 보육담당 공무원들은 보육 영역에 더 많은 남성들이 참여하는 것이 바람직하다고 생각하는 반면, 실제로 남성은 피르스콜라에 3%, 레저타임센터에 14%에 불과하다(Sverigies officiella statistik, 2005b).

2) 근무특성

가) 업무

교사 대 아동 비율이 낮으며, 학급당 아동수가 20명을 넘지 않는 경우가 일반적이다. 대개 학급당 3명의 교사가 팀을 이루어 일한다. 팀을 구성하는 방식은 가장 일반적인 형태는 2명의 유아교사와 1명의 보조교사이며, 3명이 모두 유아교사인 경우, 2명이 유아교사이고 1명이 보조교사인 경우, 2명이 보조교사이고 1명이 유아교사인 경우도 있다. 상호간에 수평적인 협력관계를 보이고 있다.

나) 근무조건

(1) 근무시간

연간 1,700시간, 주당 40시간, 일일 8시간(피르스콜라는 일반적으로 오전 7시부터 오후 5시까지 10시간 운영되는 종일제 시설이지만, 교대근무나 시간차 근무를 통해 8시간을 유지한다). 1일 근무시간 중 교사에게 오전, 오후 각각 15분 간의 휴식시간과 30분의 점심시간을 보장하고 있다.

(2) 급여

유아교사와 레크리에이션 교사의 월급이 초등교사보다 낮은 편이다. 사회적 지위에 있어서도 피르스콜라와 레크리에이션 교사들은 초등교사들에 비해 상대적으로 낮게 인식되어 왔다. 이는 두 집단간의 급여와 교육기간의 차이에 의한 것이었다. 그러나 스웨덴 정부의 통합적 교사양성 정책과 교사의 전문성을 발달시키려는 노력으로 이러한 급여 차이를 어느 정도 없앨 수 있었다(OECD, 1999).

(3) 신분 및 지위

국가 수준의 취학전 교육과정(Lpfö 98)을 실행한 뒤 교사들의 지위가 두드러지게 향상되었다. 피르스콜라에 종사하는 교사의 월급은 다소 적지만, 근무조건이 양호하고 이직률도 낮은 편이다. 가정보육모를 포함해 모든 교사들이 지방자치단체에 의해 임명되고, 급여도 지방자치단체로부터 받는 공무원 신분이라는 점에서 비교적 안정된 직종이라고 할 수 있다. 교사의 직무만족도는 보육시설 설립유형에 따라 차이가 있는데 사립 보육시설 교사의 경우 공립 보육시설 교사보다 높다. 이는 사립 보육시설이 아동 수와 학급의 크기가 작고, 교육계획에서의 자율권이 상대적으로 많으며 낮은 교사 대 아동 비율 등의 특징을 가지고 있기 때문으로 볼 수 있다.

스웨덴에서는 훈련된 교사를 공급하는 것이 교육의 질과 직결된 필수 요인이라는 입장에서 정부가 교사 수급을 관리하고 있다. 기존 교사들의 성별 및 연령 구성에 관한 필수적인 정보가 들어 있는 교사인명록(NAE teacher directory)을 토대로 교육부는 매년 교사양성 대학에서 배출해야 할 예비 교사의 수를 설정한다. 하지만 피르스콜라나 레저타임센터의 교사는 교사인명록에 포함되어 있지 않다.

(4) 복지

스웨덴 보육시설에서는 아동의 권리뿐 아니라 교사의 권리도 존중하고 있다.

교사는 교원노조에 가입해서 권익을 옹호하는 다양한 활동에 참여할 수 있으며, 유아교사는 초등교사와 같은 노조에 가입되어 있다. 교원노조는 여러 가지 네트워크

및 세미나와 강의를 통해 유아교사들의 지속적인 직무발달을 돕는 등 중요한 역할을 수행하고 있다. 유아교사들로 조직된 네트워크도 교사 상호간의 아이디어 교환 및 지속적인 직무발달에 도움을 제공한다. 유아교사들은 정기적으로 모임을 갖고 강의와 토론을 실시하는 지방자치단체의 네트워크에 활발하게 참여하고 있다.

직업안전 및 건강위원회는 1987년부터 피르스콜라 및 레저타임센터에 근무하는 교사들에게도 안전 규정(AFS 1986: 19)을 적용해 오고 있다.

유아교사는 몸이 아픈 경우 대체교사 시스템을 이용할 수 있다. 지방자치단체에 따라서 약간씩 차이가 있지만, 대체로 교사가 병가를 내면 둘째 날부터 급여의 90%를 보상받을 수 있으며 90일 이후부터 1년까지 급여의 80%를 지급받을 수 있다.

3) 시사점

스웨덴과 우리나라의 보육교사 양성 체계를 비교하여 차이나는 점을 제시해 보면 다음과 같으며, 이러한 차이에 대한 분석을 통해 보육종사자 양성 및 처우를 위한 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 스웨덴은 1996년 육아지원제도가 일원화되고, 교육과학부로 이관되었다. 이와 함께 2001년 7월부터 스웨덴 전역에서 새로운 교사교육에 의해 유아교사와 초등교사, 그리고 레크리에이션 교사 등 모든 교사의 양성교육과정이 3년 반으로 통합되었다. 이를 통해 모든 유형의 교사를 '교사'라는 단일 호칭으로 부르게 되었다. 또한 유아교사는 레크리에이션 교사, 초등학교 저학년 교사들과 다양한 방법으로 협력을 하고 있으며 급여 또한 차이가 감소하고 있다.

둘째, 스웨덴의 육아지원인력은 양성과정의 차이에 따라 자격과 역할을 구분하고 있다. 즉 대학교육을 이수한 유아교사와 고등학교에서 아동과 레크레이션 프로그램을 이수하거나 성인교육기관에서 보조교사 과정을 이수한 보조교사로 나누어지며, 한 학급에서 두 종류의 교사가 팀을 이루어 협력을 하고 있다.

셋째, 양성과정에서는 실습을 강조하고 있다. 즉, 유아교사와 레크레이션 교사 양성과정의 경우 140주 중 12주, 보조교사 양성과정의 경우는 3년 중 15주로 우리나라의 4주에 비하여 길다.

넷째, 근무조건은 학급당 교사 대 아동 비율이 낮고(3:20), 교대근무나 시간차 근무로 1일 8시간 근무가 가능하며, 대체교사 지원이 시스템화 되어있는 등 양호하여 이직율이 낮은 편이다.

나. 일본의 육아지원인력 양성제도²⁶⁾

일본의 영유아 교육과 보육제도는 우리나라와 거의 유사하게 유치원과 보육시설(보육소 또는 보육원)의 이원화된 체제로 이루어져 있다. 유치원의 경우 교육을 관할하는 문부과학성 소관으로 「학교교육법」을 근거로 만 3세이상 초등학교 취학 전의 유아의 교육을 담당하고 있으며, 1일 4시간 수업을 원칙으로 하고 교사는 1949년 「교육직원면허법」이 공포된 이래 교유(教諭)라는 호칭으로 명명되었다. 한편 보육소의 경우는 「아동복지법」에 근거하고 있는 후생노동성 관할 복지시설이고 취학 전 전연령을 담당한다. 1일 8시간 정도를 기본 보육시간으로 하고 있으며 보육소의 종사자는 보육사(保育士)라는 명칭을 가지고 있다. 원래는 보모라는 명칭을 사용하였으나 1997년 「아동복지법」이 개정되면서 보육사로 명칭이 바뀌었다. 이렇게 일본의 이원화된 유치원과 보육시설 체계는 종사자의 자격과 그에 따른 양성제도에 대해서도 이원적인 구조를 갖추게 하였다.

〈표 IV-1-3〉 일본의 유치원과 보육소 제도 및 현황

유치원	보육소
<ul style="list-style-type: none"> • 학교교육법(1947년)에 의거한 교육시설 • 문부과학성 소관 • 만3세~초등학교 취학 전의 유아 • 1일 4시간(오전9시~오후1시) • 교유(教諭) (교육직원면허법에 의거하여 부여되는 유치원 교유(教諭)의 전수(專修), 1종 또는 2종 면허장을 가지고 있을 것) 	<ul style="list-style-type: none"> • 아동복지법(1947년)에 의거한 아동복지시설 • 후생노동성 소관 • 보육이 결손된 가정의 유아 • 1일 8시간 전후로 보육 • 보육사(保育士) (아동복지법시행령에 의거하여 부여되는 보육사자격 습득증명서를 가지고 있을 것)

1) 유치원 교원양성제도

유치원 교원양성은 직접양성방식과 간접양성방식으로 구분될 수 있는 바, 문부대신이 유치원 교원양성과정을 인정하는 대학 또는 단기대학에 입학하여, 면허법에 규정된 소정의 단위를 이수함으로써 면허장을 취득하는 과정을 직접양성방식이라고 하며, 현직에 있으면서 면허법에 의거한 강습회, 통신교육 등을 통해서 소정의 단위를 이수함과 동시에, 재직 년수에 의해 면허장 종류를 바꾸는 형태를 간접양성방식

26) 이 절의 내용은 이선옥(2008)과 이미화 외(2006)의 일본 관련 논문과 보고서에서 발췌·정리하였다.

이라고 한다(이선옥, 2008).

가) 직접양성제도

면허장에는 보통면허장과 임시면허장 등 2종류가 있고 보통면허장은 전수면허장, 1종면허장, 2종면허장 등 3 가지 종류로 나눌 수 있다. 전수면허장은 대학원에서 석사학위를 취득한 자에게 부여되고 1종면허장은 4년제 대학에서 학사학위를 취득한 자에게 부여된다. 그리고 2종면허장은 2년제 및 3년제 단기대학에서 62단위 이상을 이수한 자에게 수여된다. 또한 임시면허장에는 학교의 종류별로 조교유 면허장 및 양호 조교유면허장 등이 있으나 이는 교원 수급을 위해 일시적으로 발급된 면허장으로 그 수가 매우 적다.

교원양성은 원칙적으로 2년제 단기대학과 4년제 대학교 모두에서 수행되는데, 4년제 보다 2년제 양성시설의 수가 많다. 4년제의 경우 초등 교사 양성에 부수적으로 양성되는 경향으로 졸업생들은 대부분 초등학교에 취직하는 것을 선호하여 실제로는 2년제 졸업생이 유치원교사의 주를 이루고 있다(이선옥, 1998, 재인용). 또한 예외적으로 지정양성기관에서도 교원양성이 이루어지고 있는데, 이는 단기대학과 동등한 자격으로 인정되어, 2년간의 과정을 마친 수료자에게 2종 면허장을 부여하고 있다.

나) 간접양성제도

유치원교유 2종면허장을 소지하고 유치원 교원으로서 일정기간 동안 근무하면서 소정의 단위를 이수하고 '교육직원검정' 시험에 합격한 자에게는 1종면허장이 부여된다. 또 임시면허장을 가지고 유치원에서 일정기간 근무한 자도 동일한 방법으로 2종면허장을 취득할 수 있다. 뿐만 아니라 대학, 단기대학에서는 4년 및 2년의 정규과정 외에도 전공학과 및 청강생 통신교육과정도 인정하고 있어, 일정한 자격을 가진 자가 이러한 과정을 통해서 소정의 단위를 이수하면 보통면허장을 취득할 수 있도록 하고 있다.

2) 보육사의 양성

보육사양성기관에는 「학교교육법」에 의한 대학, 단기대학, 전수학교와 후생대신이 승인한 양성기관 등이 있다. 2003년 현재 전국적으로 총333개의 양성기관이 있는 것으로 나타나있다(표 IV-1-4 참조). 보육소의 보육사 양성은 크게 두 가지의 갈래가 있는 바, 보육사양성기관을 통한 자격취득과 보육사시험을 통한 자격취득이 있다.

가) 기관을 통한 양성

보육사의 양성 기관은 74%가 대학 또는 단기대학이고 그 외 단기 양성기관인 양성시설은 8%(28개)정도에 지나지 않는다(표 IV-1-4 참조).

〈표 IV-1-4〉 일본의 보육사 양성 기관 수 및 입학정원

(2003년 4월1일 현재)

학교종류별	대학	단기대학	전수학교	양성시설	계
학교수	26	219	60	28	333
입학정원	2,220 (7.2%)	22,905 (74.2)	4,400 (14.3%)	1,337 (4.3%)	30,862 (100%)

보육사양성기관의 교육과정은, 「아동복지법시행규칙」에 의거하여, 후생대신이 고시한 수업교과목 및 단위수를 책정하게 되었다. 보육사자격을 취득하기 위하여 이수하지 않으면 안되는 교과목의 명칭 및 수, 단위 수는 다음 <표 IV-1-5>과 같다.

〈표 IV-1-5〉 일본의 보육사 양성 학교 및 기관 수업교과목과 이수 단위

분류	교과목	이수 단위
① 일반교육과목	인문관계과목, 사회과학관계과목, 자연과학관계과목	각2과목 이상, 4단위이상
② 체육	강의 및 실기	각1단위
③ 전문 과목	A.복지 : ①사회복지 I ②사회복지II ③아동복지(각2단위) B.보육·교육 : ①교육원리 ②양호원리 I ③보육원리 I ④보육실습(각4) C.심리 : ①아동심리학 ②교육심리학(각2) D.보건 : ①소아보건 I (4) ②소아보건II(실습) (1) ③정신위생(2) ④소아영양(3) E.보육내용 : ①건강②사회③자연④언어⑤음악,리듬 ⑥회화제작(각1), 영아보육(2) F.기초기능 : ①음악 I ②도화공작 ③체육(2)	2과목 4단위 (전부 필수)
④ 전문 과목	A.보육·교육 : ①보육원리II ②양호원리II ③보육실습II ④보육실습III(각2단위) B.심리 : ①청년심리학 ②영유아심리학 ③임상심리학(각2) C.보건 : ①소아보건II(2) D.가정 : ①가정관리(2) E.보육내용 : ①건강②언어③음악리듬④회화제작(각1) ⑤양호내용⑥영아보육II(각2) F.기초기능 : ①음악II(2)	5과목 8단위

보육실습은 보육사 양성 커리큘럼 중에서 가장 중요한 과목으로, 실습보육소에서 의 견학, 관찰, 참가 등 활동을 통해서 영유아의 심신의 발달과 행동, 보육사의 일과 역할, 보육소의 운영과 사회적 역할에 대한 이해, 상호작용, 보육사의 업무 등에 관한 실제적인 경험을 익히게 된다.

나) 시험을 통한 양성

보육사시험은 매년 1회씩 각 도도부현(都道府縣)에서 실시되며, 수험자격은 2년 이상 대학을 다니면서 62학점 이상을 취득한 자, 고등전문학교를 졸업한 자, 고등학교 졸업자 및 이에 준한 자, 아동복지시설에서 5년 이상 아동의 보호에 종사한 자, 각 지자체에 의해서 그 자격이 인정된 자 등이 해당한다. 과거에는 보육사양성기관 출신인 보육사보다 오히려 보육사시험에 합격함으로써 보육사자격을 취득하는 사람 수가 많았으나 지금은 90%이상이 양성기관을 통하여 자격을 얻고 있어 시험을 보는 비율이 매우 낮아졌다.

〈표 IV-1-6〉 일본의 보육사 자격취득자 수

단위: 명, %

년도	보육사양성소		보육사시험		보육사자격취득자총수 C
	취득자 A	비율 A/C	취득자 B	비율 B/C	
1990	33,088	92.4	2,720	7.6	35,808
1991	32,547	93.0	2,439	7.0	34,986
1992	33,234	92.3	2,765	7.7	35,999
1993	32,636	92.5	2,633	7.5	35,269
1994	33,877	91.5	3,127	8.5	37,004
1995	35,173	90.6	3,655	9.4	38,828
1996	33,470	90.9	3,347	9.1	36,817

3) 전문성 제고에 대한 시사점

전문성의 제고와 관련하여 일본의 보육사 양성제도의 개선을 요구하는 다음과 같은 목소리들이 있다.

첫째, 보육사양성은 공급이 수요를 초과하고 있어 양성기관의 양보다는 질을 높여야 하는 방안이 모색되고 있다. 보육사들이 자격을 취득한 후 취직하고 있는 곳을 살펴보면 40.3%가 보육소에서 일하고 있고 10.7% 정도가 보육시설이 아닌 기타 복지시

설에서 일하고 있는 것으로 나타나고 있으나, 자격 취득자 중 49.3%는 보육사로서 취직하고 있지 않는 것으로 조사되었다(이선옥, 2008). 이들은 유치원 교원면허장을 취득하여 유치원에서 근무하고 있거나 일반기업에 있는 것으로 나타나고 있는데, 이는 보육사양성이 그 수요에 비해 공급과잉 현상을 보이기 때문이다.

둘째, 보육사의 전문분야를 정해 교육과정을 달리하여 양성하자는 논의가 있다. 즉 보육소에 종사할 보육사와 그 외의 복지시설에 종사할 보육사들은 직무내용이 동일하지 않음에도 교육과정이 세분화되지 않고 동일한 자격조건으로 양성되고 있어, 학생, 특히 단기 대학 학생들은 유치원 교원양성과정 외에 보육사과정에 필요한 학점을 추가로 이수하기 위해 매일 오후 3시까지 과도한 수업을 들어야만 한다.

셋째, 보육사는 영유아 지도를 위한 지식과 기술이 필요한 전문직이라는 인식에서 볼 때 고등학교 졸업자들이 응시할 수 있는 보육사시험제도를 개선해야 한다는 주장이 있다. 즉 보육사의 양성은 원칙적으로 대학 등 고등교육기관에서 행해져야 하며, 부득이하다면 보육사시험의 합격수준을 높여 보육사의 질적 수준을 향상시킬 필요가 있다는 것이다.

이와 같은 일본의 보육교사 전문성관련 논의들은 비슷한 양성제도를 가진 우리에게도 의미있는 시사점이 될 수 있다. 수요와 공급을 적절히 조절하고 보육교사 양성기관의 질을 높이도록하고 보육교사양성과정의 직무를 전문화하여 교육하자는 주장도 생각해볼만 하다. 뿐만 아니라 보육교사는 전문직이므로 원칙적으로 대학 등 고등교육기관에서 이루어져 한다는 의견은 앞으로의 보육교사양성에 대한 방향성을 제시해주고 있다 하겠다.

다. 영국

1) 보육체계

영국의 보육체제는 국가와 지방정부가 공동으로 책임을 지는 보육정책을 구축하고 있으며 기본적으로 육아지원제도는 영유아 교육 및 보육이 일원화되어 운영되고 있다. 2007년 교육기술부(Department for Education and Skills)가 개편되어 아동교육가족부(Department for Children, Schools and Families: DSCF)에서 보육에 대한 육아지원정책을 담당하고 있다. 또한, 보육시설 규제와 감사의 책임이 교육기술부와 협력하여 교육의 다양한 측면을 지원하고 평가하는 교육표준국(Office for Standard in Education, Children's Service and Skills: OfSTED)으로 이양되었다. 영국의 노동

당은 ‘부모를 위한 선택, 영유아를 위한 최상의 출발(Choice for parents, the best start for children)’의 취지 아래 ‘10년 영유아보육 행동 전략(Action Plan for the Ten Year Childcare Strategy)’을 구축하였다. 또한, 2006년 ‘영유아 보육전략을 위한 행동계획’을 발표하여 2010년까지 아동빈곤 퇴치를 목표로 800여개 이상의 슈어스타트 아동센터(Sure Start Children’s Centre)를 설립하는 계획을 세웠다. 이처럼 영국은 국가경쟁력을 높이기 위한 목적으로 보육 정책과 제도를 재정비하는 노력을 기울이고 있다.

2) 영국의 보육교사

영국의 보육교사 교육과 훈련을 담당하는 기관은 TDA(Training and Development Agency for schools)로 교사 기초 훈련을 제공하는 대학 및 학교 기관들과 협력하여 보육교사를 양성하고 있다. 지역교육청에 소속된 공립학교와 특수학교 교사가 되기 위해서는 2002년도부터 교사자격증(Qualified Teacher Status: QTS)을 소지해야 하며, 이를 위해서는 QTS시험에 합격해야 한다. QTS를 위한 예비교사교육(Initial Teacher Training: ITT)과정은 취득학위 및 기간, 교육기관 등 다양하게 이루어진다. 적어도 18주 이상의 교육을 받아야하며, 주요 교육내용으로는 수학, 과학, 언어, 미술, 역사, 신체활동 등을 기본으로 하고 있다.

〈표 IV-1-7〉 영국의 교사자격(Qualified Teacher Status: QTS) 시험

구분	세부 내용
수능력 평가(Numeracy test)	- 계산 능력 - 통계 해석 및 활용 - 일반 산수의 활용 및 적용
문해능력 평가(Literacy test)	- 맞춤법, 문법, 이해력
정보/의사소통기술(Information and Communications Technology: ICT)	- 발표 능력 - 이메일/자료 편집 - 기타 소프트웨어 기술 능력

또한, 영국에서는 자격과 교육과정(Qualifications and Curriculum Authority: QCA)에 의해 인정되는 8등급 중 종일제 시설에서 근무하는 모든 책임 관리자 및 관리자급 종사자는 최소한 3급 이상의 자격을 소지하도록 하고 있다. 더불어 모든 종사자의 절반 이상은 2급 이상의 자격을 소지하도록 규정하고 있다.

영국에서는 만 5세부터 의무교육이 시작되며, 지방정부에 의해 운영되는 공사립

학교를 다니게 된다. 영국에서 0-4세 영유아에게 교육과 보육서비스를 제공하는 보육시설 유형은 크게 공립유아학교(public nursery school), 사립유아학교(private nursery school), 사립보육시설, 놀이 집단, 유치원(primary school) 등으로 나눌 수 있다. 보육교사의 유형별 자격기준을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 IV-1-8〉 영국의 보육교사 자격기준

보육교사 유형	특징 및 자격기준	근무 기관
사립보육시설 교사	- 전문학사 과정 및 단기 과정으로 보육관련 교육과정 이수 - 놀이 집단(play group) 교사는 3-4세 유아를 담당하며, 200시간의 연수로 가능	개인이 설립한 보육시설
보모(nanny)	- 정부에 등록되어 있지 않음	가정방문
보육사 (childminder)	- 0-3세까지의 영아들을 보육 - 정부에서 지정하는 특정 수준의 조건 요구되며 국가표준규정을 준수해야 함	본인 가정에서 보육 서비스 제공
공립유아학교 교사	- 3-5세 유아 담당 - 정식 교사 자격증 필요 - 3-4년제 대학학위 받은 교사	유아학교
사립유아학교 교사	- 3-5세 유아 담당 - 정식 교사 자격증 필요 없음	
유치원교사	- QTS 시험 중 3과목 시험에 응시하여 합격	유치원

최근, 아동교육가족부(DCSF)에서는 보육법(Childcare Act, 2006)과 10년간의 장기 계획인 2020 아동청소년 교육종사자 전략(2020 Children and Young People's Workforce Strategy, 2008)을 통해, 보육의 질을 높이기 위한 방법으로 보육종사자 전문성 강화에 힘쓰고 있다. 보육법(Childcare Act, 2006)에 의하면, 정부는 보육종사자 및 훈련 구조의 문제를 개혁하고 전문적인 지원을 할 것이며, 보육종사자의 신규교육 및 보수교육을 지방정부에서 관할하여 각 지역의 보육관련 조항에 따라 시행하도록 하고 있다.

다음으로, 2020 아동청소년 교육종사자 전략에서는 보육종사자라면 갖추어야 하는 요소로 모든 아동에 대한 열정, 우수한 수업능력, 파트너십과 협력에 대한 적극적인 참여, 인정받는 전문성 등 4가지의 목적을 제시하여, 목적 달성을 위한 다양한 전문성 개선 방안을 포함하고 있다. 특히, 교사의 전문성 강화 방안으로 교사간의 파트너십을 강조한 것이 주목할 만하다. 전국적으로 보육종사자간의 파트너십과 협

력을 통해 서로의 기술과 능력을 개발할 수 있도록 지원하는 방안을 제시하였다. 이외에도 자격과 교육 및 승급 과정을 확실히 하고, 보육종사자를 위한 정보 공유 시스템(knowledge bank)을 개발하는 계획을 소개하고 있다. 이러한 중장기적인 보육종사자 질 개선 방안의 실행을 위하여 정부는 교육발달국(Traing and Development Agency: TDA)과 아동종사자발달협회(Children's Workforce Development Council: CWDC) 등의 기관과 협력하게 되었다. CWDC에서는 교사를 위한 교육과 워크샵 운영, 보육종사자의 자격 기준 검토 및 개발, 보육과 관련된 전문지식 제공, 교사간의 협력 및 파트너십 연계 등 보육종사자의 전문성 제고를 위한 다양한 업무를 수행하고 있다.

3) 시사점

이와 같이 영국은 보육 관련 정책을 강화하고 있으며, 3~6세 유아의 일인당 교육 비용은 OECD 국가 중 최고 수준이다. 또한 부모의 선택권 보장, 유아 교육과 보육 시설의 확충을 위한 접근성 제고, 보육의 질적 향상을 위하여 영국 정부는 다양한 지원을 하고 있다. 영국의 보육 관련 제도를 근거로 우리나라 보육 정책에 주는 시사점을 다음과 같이 논하고자 한다.

첫째, 현재 우리나라는 교육과학기술부에서 유아교육을, 보건복지가족부에서는 영유아의 보육을 담당하고 있다. 하지만, 영유아 및 가족에게 보육서비스를 통합적으로 제공하기 위해서는 행정부서간의 통합 또는 협력이 필요하다. 이에 대해 관련 부처와의 유기적 협조를 강화하고, 그 다음 단계로 영국의 교육기술부 슈어스타트 국과 같이 통합된 조직을 구성하는 방법을 제안할 수 있다. 그러나 궁극적으로는 우리나라도 영국의 아동학교가족부와 같이 교육, 보건, 복지 등을 통합적으로 제공하는 정부 부처가 만들어져 영유아보육을 실시하도록 하는 것이다.

둘째, 보육종사자의 전문성 제고를 위한 정부 중심의 제도와 정책이 필요하다. 영국 정부는 보육의 질을 높이기 위한 방법으로 보육종사자의 전문성 강화에 힘쓰고 있다. 보육종사자에 대한 10년간의 장기계획과 같은 국가적 전략을 통하여 다양한 전문성 개선 방안을 제시하고, 보육종사자의 훈련 및 보수교육 등 전문적인 지원을 강화하고 있다. 특히, 보육종사자의 정보 공유 및 파트너십을 통한 협력 등은 우리나라 보육종사자 관련 정책에 실제적으로 반영할 수 있을 것이다. 결론적으로 영국은 보육을 국가사업으로 확정하고 적극적으로 개입하고 있으며, 이는 보육종사자의 열악한 근무 조건 및 환경, 실제적 지원의 부족 등 문제점을 안고 있는 우리

나라의 정책 상황을 전환하는 계기를 마련해 줄 수 있다.

끝으로 우리나라도 모든 영유아들이 질 높은 보육서비스를 제공하며, 이를 위해 보육종사자에 대한 실질적인 지원이 가능한 보육 정책이 실현되기를 기대한다.

라. 프랑스 육아지원인력의 전문성과 자격제도

프랑스는 3세 이상은 유아교육, 3세 미만은 보육으로 각기 다른 관리체제, 제정, 교직원 교육방식을 지닌 연령별로 이원화된 체계를 가지고 있다. 따라서 육아지원인력도 보육시설에서 근무하는 보육교사와 유아학교에서 근무하는 유아교사로 나누어지며, 이들 각각에 대한 전문 인력 양성체계도 다르다.

그러나 우리나라 보육교사의 경우 사실상 만 0~5세 아동을 모두 담당하고 있기 때문에 프랑스의 보육교사와 유아교사의 역할을 상당부분 겸하고 있는 것으로 보인다. 따라서 여기에서는 유아교사와 보육교사를 모두 포함한 프랑스의 육아지원 인력 양성 체계를 개괄해보도록 한다.²⁷⁾

1) 육아지원 인력 양성체계 개요

프랑스의 육아지원 인력은 역할에 따라 크게 영유아에 대한 보육을 담당하는 교사와 유아교육을 담당하는 교사, 그리고 유아의 방과 후 활동을 담당하는 교사로 구분된다. 또한 각 담당 영역별로 육아지원 인력의 전문성 수준도 세분화되어, 주된 역할을 하는 교사와 보조적 역할을 하는 인력이 자격 기준에 따라 엄격히 구분되지는 특징이 있다.

프랑스의 경우 유아교육이 공교육 체제에 속함에 따라, 유아교사의 전문성을 인정하고 그 역할에 대한 중요성에 대한 인식도 매우 높다. 따라서 프랑스의 유아교사는 OECD 국가 중 가장 학력이 높다. 반면, 프랑스의 경우도 만 3세 미만 영아들을 위한 보육시설이나 기타 보육분야에서 일하는 교사 및 직원의 경우는 대체로 유아교사보다 교육기간이나 전문성, 보수, 근로조건 등에서 떨어지는 편이다. 그러나 2000년대 중반 이후 국가 단위의 보육교사 자격증 시험체제를 도입하는 등 보육교사 자격제도를 재정비함으로써 보육교사 양성체계에 있어 큰 변화를 보이고 있다. 다음 <표 IV-1-9>는 프랑스의 육아지원 인력의 양성체계 개요를 보여준다.

27) 이화도, 원수현(2007)와 정미라, 조희연, 안재진(2009)을 바탕으로 정리하였음.

〈표 IV-1-9〉 프랑스 유아교육 및 보육교사 양성체계

영역	기관	대상연령	교사	관련 전문가
영유아 보육	보육시설 (Crèche)	0~3	영유아 보육사 (Educateur de Jeunes Enfants) /	준 보육전문가 (Auxiliaire de puériculture)
	시간제 보육 (Halte-garderie)	0~6		
	유치원 (Jardin d'enfant)	2/3~6	보육전문가 (Puéricultrice)	
	기타	0~6		
	가정보육 (Assistante maternelle)	0~6	가정보육모 (Assistante maternelle)	
유아교육	유아학교(École maternelle)	2/3~6	유아교사 (Professeur des écoles)	보조교사(ATSEM)
유아 방과 후 활동	방과 후 여가센터 (Centre des loisirs)	2/3~6	사회문화교육전문가 (Animateur socioculturel)	

자료: 정미라, 조희연, 안재진(2009). 프랑스의 육아정책.

2) 육아지원 인력 양성체계

가) 영유아 보육사(Educateur de Jeunes Enfants)

보육을 담당하는 교사의 업무는 만 3세 미만 아동에만 국한되지 않고 때로는 0~6세 아동이 모두 보육대상이 된다. 따라서 영유아 보육사는 0~6세 아동의 보육을 담당하는 전문가로 집단 보육시설, 유치원²⁸⁾, 시간제 보육시설, 가정보육시설 등의 다양한 형태의 보육시설에서 근무한다.

영유아보육사의 양성체계는 2005년과 2006년에 제도 개혁이 이루어졌는데, 교육과정의 강화되고 교육기간이 길어지는 등 양성체계가 재정비되고 국가시험이 도입되면서 영유아 보육사의 위상강화에 중점을 두었다. 영유아 보육사가 되기 위해서는 전문양성학교(Institut régional du travail social)에서 2년 간의 교육과정을 이수한 후 국가시험에 합격해야 하며, 합격 이후에도 보육시설에서 15개월(60주) 동안의 실습기간과 1500시간의 7개 학습영역에 대한 이론학습을 마쳐야만 자격증을 받을 수 있다. 2005년도 제정된 법령에 의해 2006년 신설된 영유아 보육사 국가자격증(DEEJE: Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants) 시험은 논문발표, 교육활동의 3가지 과제에 대한 구두시험, 전문적 의사소통 필기시험, 종합시험의 4단계로 이루어지는

28) 유아학교와는 구별되는 만 2세에서 6세의 유아를 보육하는 정시제 보육기관이다.

데 이를 모두 통과해야 보건사회부서(DRASS: Direction régionale des affaires sanitaires et sociales)로부터 자격증을 받게 된다.

나) 보육전문가(Puéricultrice)

보육전문가는 1947년에 생긴 국가공인자격증으로 다양한 환경 내에서 영유아의 건강을 증진, 유지, 회복시키는 임무를 지니는 건강교육을 담당하는 전문가이다. 주로 병원이나 모자보건국(PMI), 공공 보육시설에서 일하며, 보육시설(Crèche)의 장이 될 수 있다. 자격증을 취득하기 위해서는 보육전문가양성학교(Ecole de Puéricultrice)에서 3년 과정을 이수하거나 이미 간호사나 사회복지사 자격증 취득자인 경우는 전문양성학교에서 1년간 이수하고 이 기간 동안 국가고사, 논문, 구두시험을 통과해야 한다. 1년 간의 전문양성학교 교육과정은 이론과 실습을 포함하여 1,440시간으로 구성되며 그 중 650시간은 실습으로 구성된다. 실습은 보육시설 외에 산부인과, 신생아실, 소아병동, 모자보건국(PMI) 등에서 이루어진다.

다) 준 보육전문가(Auxiliaire de puériculture)

준 보육전문가는 1947년 보육전문가(Puéricultrice) 자격증이 시작될 때 생겨났으며, 주로 보육시설에서 영유아를 돌보며 간호사나 보육전문가의 보조적 역할을 한다. 준 보육전문가 자격을 취득하기 위해서는 중학교 이상의 학력을 가진 사람이 전문양성학교에서 1년간의 이수과정을 거쳐 구두, 필기, 실기 시험을 통과해야 한다. 1년 과정의 교육시간은 총 1,575시간이며 이 중 630시간은 이론교육이고 845시간은 실습이다. 이론과 실습 교육은 장애아, 심리부적응아, 질환아, 응급처치법 등 총괄적인 유아발달의 지식 획득에 중점을 두고 있으며, 자격증을 받기 위해서는 17주간의 실습기간을 이수해야 한다.

라) 가정보육모 (Assistante maternelle)

가정보육모라는 명칭은 1977년부터 공식적으로 사용되었으며, 일정한 보수를 받으며 자신의 집에서 아동을 보육하는 자를 말한다. 이들은 특별한 자격증은 필요 없으나 1992년 제정된 법령에 의해 모자보건국(PMI)이 자격인증절차와 교육시간을 제시하여 유급휴가 및 직업의 사회적 권리보장 등 전문직업인으로서 지위를 획득하게 된다. 인증은 도 단위로 이루어지며 인증을 받기 위해서는 모자보건국(PMI)에서 60시간 동안 교육을 받고, 보육시설에서 일정기간 동안 실습을 받아야 한다. 자격이 인증된 보육모에게는 인증서(attestation)가 부여되며 유효기간은 5년이다. 전문교육

과정은 5년마다 자격증을 갱신하는데 필요하다.

또한 1992년 법령에 따르면 자격인증을 받기 위해서는 가정보육모가 “아동의 신체적, 인지적, 정서적 발달을 보장할 수 있음을 증명해 보여야 하며 신체검사를 받아야 하고 아동을 보육하기에 적합한 환경에서 살고 있어야 한다”고 규정하고 있다. 아동을 보육하기 적합한 환경이란 거주지의 상태, 면적, 실내외 환경이 아동에게 편하고 안전해야 하며 아동의 수와 연령에 적합한 것으로 말한다. 원칙적으로 보육아동의 수는 자신의 자녀를 포함하여 3명까지이며, 이를 초과할 시에는 시도 의회장의 승인을 받아야 한다.

마) 유아교사 (Professeur des écoles)

프랑스에서 교사는 IUFM(Institut Universitaire de la Formation des Maîtres)라는 교원양성기관에서 종합적으로 양성된다. IUFM은 학사학위 이상 소지자들을 대상으로 전문적인 교사양성을 목적으로 설립된 대학원 수준의 종합교사교육기관이며, 유·초등교사 과정과 중등교사 양성과정으로 나누어진다. 1991년 이전까지 유아교사는 바칼로레아(대입자격시험) 이후에 고등교육기관에서 2년간의 전문교육을 받으면 유아교사의 자격을 취득할 수 있었으나, 1991년 이후에는 초등교사 양성과정과 통합되어 IUFM에서 양성된다.

2년간의 교사양성교육은 임용고시 준비반인 1학년 과정과 임용고시 합격 후 실습교사 과정인 2학년 과정으로 나누어지며, IUFM에서 교육을 받으면서 유아학교 교사나 초등학교 교사 중 그 자격을 선택할 수 있다. 이후에도 본인이 원한다면 일정 기간은 유아학교에서, 또 일정기간은 초등학교에서 일할 수 있는데, 이러한 점이 유아학교 교육과 초등학교의 교육을 연계하는데 도움이 된다.

유·초등교사 자격증(CAPE: Certificat d'aptitude au professorat des ecoles)은 국가임용고시에 합격하고 IUFM의 실습교사과정(2학년)을 이수한 후 평가에 의해 받을 수 있다. 평가는 유아교사로서의 전문지식과 실제 현장능력을 중심으로 이루어지는데, 주로 IUFM 2년차에 대한 평가를 토대로 이루어진다. 임용고시를 합격했다 하더라도 평가에서 일정 점수를 획득하지 못하면 1년간의 유예기간을 두고 한 번의 기회를 더 준다. 두 번째에도 통과하지 못한 경우에는 교사자격증이 주어지지 않는다.

바) 유아학교 보조교사(ATSEM)

유아학교에는 정규교사 이외에 보조교사(ATSEM: agent territorial spécialisé des écoles maternelles)가 있는데, 보조교사들은 지방공무원으로 교장의 추천을 받아 시장

이 임명한다. 보조교사는 정규교사를 도와 아동의 생활규칙이나 질서유지, 급식 및 학습준비를 돕는 역할을 하며 특별히 아동의 위생과 안전을 담당한다. 보조교사의 자격증은 중학교를 졸업한 후 CAP 영유아자격증을 준비하는 학교에서 2년 과정을 이수한 후 12주의 실습과정을 거쳐 자격증을 취득할 수 있다. CAP 자격증을 소지한 자는 유아학교 보조교사에 지원할 수 있으며, 필기시험과 구두시험에 합격하면 비로소 유아학교 보조교사 명단에 이름을 올리고 자리가 생기면 일을 시작할 수 있다.

사) 사회문화교육전문가(Animateur socioculturel)

정규 유아교육 및 보육시간 외에 3~12세 미만 아동의 보육과 교육을 담당하는 기관이 방과후 여가센터(centre de loisir)이며, 여기에 일하는 전문가들은 사회교육전문가(Animateur socioculturel)로 불린다. 방과후 활동이란 점심시간(11시 30분~13시 30분), 저녁시간(16시 30분~18시 30분), 수요일 하루 종일과 방학기간에 실시되는 활동으로 정의되며, 교육장소는 지방자치단체에서 허가한 센터가 있기도 하지만 대부분 학교에서 공교육의 연장선으로 진행된다. 유아학교의 방과후 활동은 매달 유아학교에서 신청하며 등록비는 선택한 활동과 학부모의 월급에 따라 정해진다.

사회문화교육전문가는 유아의 자유선택활동시간에 문화, 체육활동 중심의 교육활동을 주로 담당하는데, 여기에는 미술, 연극, 노래, 비디오보기, 책읽기, 협동놀이, 자전거 타기 등이 포함된다. 사회문화교육가의 자격증은 2001년 BPJEPS(Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)로 통일되었으며, 체육청소년부에서 발급된다.

3) 시사점

프랑스 육아지원인력의 전문성과 자격기준은 OECD 국가들 중에서도 매우 높은 수준이며, 국내 육아지원인력의 양성과정 및 자격제도의 개편방향과 관련해서 다음과 같은 시사점을 준다.

먼저 대부분의 유럽국가들과 마찬가지로 프랑스에서도 0~6세 영유아들을 책임지는 전문교사들을 위한 양성기간이 늘어나고 양성과정이 점차 강화되고 있다. 이는 영유아 교사들이 담당하는 역할의 중요성을 인정하는 사회적 인식과 분위기를 반영하는 것이라고 볼 수 있다. 즉, 교육의 질은 교사에 의해 좌우되며, 특히 영유아기 교육에서 교사의 중요성이 강조되면서 육아지원 인력에 대한 국가의 관리가 강화되었으며, 이는 영유아 교사의 질적 향상 및 직업적 위상 향상으로 이어진다.

둘째 양성과정의 강화와 더불어 자격을 부여하기까지 여러 차례의 선발과 심사(screening) 과정을 거치도록 되어 있어 자격증 발급이 매우 엄격하게 관리되고 있음을 알 수 있다. 프랑스에서는 특정 양성기관이나 교육기관을 이수하였다고 해서 자격증이 자동적으로 발급되는 경우는 없으며, 일정한 교육과정을 이수한 후에 반드시 구두시험, 필기시험, 실습 등을 거쳐 합격한 자에 한해서만 자격증을 부여하도록 되어 있다. 특히 유아학교의 교사 같은 경우에는 국가임용고시를 합격한 후, 1년간의 실습과정을 거쳐 평가가 이루어지며 평가점수가 일정 기준에 미치지 못하면 1년간의 유예기간을 두고 한 번 더 기회를 준 후, 두 번째에도 통과하지 못하면 교사자격증을 주지 않는 등 자질 없는 교사가 현장에 발붙이지 못하도록 철저히 차단하고 있다.

마지막으로 프랑스의 육아지원인력은 다양한 전문직이 공존, 협력하는 체제로 구성된다. 보육시설의 영유아보육사는 보육전문가, 준 보육전문가, 가정보육모 및 심리치료사들과 함께 협력하여 일하는 경우가 많으며, 보육시설과 유아학교 내에는 주 역할을 하는 교사와 보조역할을 하는 교사의 자격기준이 구분되어 교사의 전문성 수준에 따른 역할분담이 이루어진다. 또한 유아학교의 방과후 여가센터에는 문화, 체육활동을 담당하는 사회문화교육전문가가 별도로 존재하는 등 영역별로 전문성을 가진 영유아 교사들이 영유아들에 대한 교육과 보육을 담당하는 것을 알 수 있다.

따라서 국내의 육아지원인력의 전문성을 높이기 위해서는 먼저 양성기간을 늘리고 교과목 이수학점을 상향조정하는 등 육아지원인력 양성과정을 강화할 필요가 있으며, 국가시험제도의 도입 등을 고려해 국가가 이들 인력에 대해 관리를 엄격히 할 필요가 있다. 특히 특정 양성기관 혹은 교과목을 이수하면 곧바로 자격증이 주어지는 현재의 양성체계를 개편해야 할 것이다. 또한 육아지원인력들의 전문성과 자격기준에 따라 역할과 처우를 달리함으로써 효율적인 자원 배분이 이루어지고 우수한 인력을 보육 및 교육현장으로 끌어들이는 유인이 되도록 해야 할 것이다.

마. 미국의 보육교사

1) 미국의 보육 정책

미국의 보육사업은 청교도들이 양육과 교육의 역할에 있어 가족의 중요성을 강조해 온 역사적 배경을 가지고 있다. 전통적으로 보육에 대한 개인 또는 가족의 책임, 즉 아동양육에서 사적 영역의 역할을 강조하는 나라로, 국가역할의 제한성, 시장역

할의 강화를 강조하는 전형적인 자유주의 특성을 가지고 있다(홍승아, 2006; Kamerman, 2001). 따라서 미국은 높은 여성 취업률과 전일제 근로형태에도 불구하고 여성들의 노동지원을 위한 보육정책은 매우 미흡한 수준이다.

미국의 보육정책은 시장화 전략과 빈곤가족을 대상으로 한 제한적인 공보육의 제공 등 이원구조를 가지고 있으며, 전반적인 보육서비스의 제공은 보육의 욕구에 비해 부족하다. 개별 가족의 경제적 지위, 보육서비스에 대한 구매력에 따라 보육서비스의 접근성, 이용과 보육의 질 등이 결정되기 때문에 사회적 계층적 문제를 재생산하는 문제를 안고 있는 체계이다.

미국의 보육사업은 빈곤자녀와 취업여성의 자녀를 대상으로 출발하였으며, 요보호 아동을 중심으로 편성되었다(Zylan, 2000). 현재에는 Head Start와 같은 저소득층 아동에 대한 보육을 통한 정부의 적극적인 개입과 보조, 그리고 일반 아동 대상의 보육료에 대한 세금혜택 지원이 미국의 큰 보육정책 방향이다. 1990년에 아동보호법(Act for Better Child Care)이 제정되면서 연방정부가 종합적인 보육정책을 강구하였으며, 1996년도에는 복지개혁(Welfare Reform: PRWORA - Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996)에 의해 취업과 일을 전제로 한 복지정책과 보육지원이 전개되고 있어²⁹⁾, 빈민여성의 근로를 유도하기 위한 노동교환의 조건으로서의 공보육 성격이 강하다. 가장 잔여적인 형태와 수준의 복지급여로 볼 수 있다. 법 체계면에서 미국은 연방정부 차원에서 아동 관련하여 기본법적 성격을 갖는 법령(예: 우리나라의 아동복지법)이나 보육을 주된 내용으로 하고 있는 법령 등의 성문화된 법 체계를 가지고 있지 않다. 미국의 보육과 교육제도는 다양성, 지방분권주의, 전형적인 교육자치제의 특성을 지닌 지방분권적 행정체제로, 보육관련법이 따로 있다기 보다는, 아동 및 유아 보호에 관한 다양한 서비스가 별도의 법률에 의하여 규정되어 있다. 구체적으로 아동 혹은 자녀가 있는 가정에 지급되는 수당, 세금감면 등의 혜택, 학대에 대한 예방 등의 아동복지 전반에 걸쳐 관련된 내용들 위주로 구성되어 있다.

최근 연구에 의하면, 미국은 연간 아동당 600불을 아동기 보육 및 교육(ECEC: Early Childhood Education and Care)에 사용하고 있는데 비해, 프랑스는 거의 5배인 약 3,000불, 스웨덴은 7.5배의 4,500불을 지출하는 것으로 나타났다(Meyers & Gornick, 2001; 홍승아, 2006 재인용). 스웨덴, 핀란드를 중심으로 하는 노딕 국가군에

29) 미국의 아동양육 관련 대표적인 조세 프로그램으로 근로빈곤층의 복지를 지원한다는 근로소득보전세제(EITC: Earned Income Tax Credit)가 있다. EITC는 시장경제 원리가 지배하는 미국에서 (1975년 도입) 가장 먼저 도입돼 이미 정착 단계에 들어선 저소득층 소득보장제도다.

서 보육이 공보육으로 국가의 책임과 재정으로 제공되는데 반해, 프랑스, 이탈리아, 벨기에 등 유럽대륙에서는 아동의 조기교육의 성격이 더 강조된다. 미국과 영국, 호주 등의 영어권 국가에서는 주로 시장화전략을 사용하여 보육시장내 서비스 구매를 원칙으로 하고, 제한적으로 저소득층을 대상으로 한 공보육서비스를 제공하고 있다.

2) 서비스 유형에 따른 보육 현황

국가적으로 통합된 정책체계가 없기 때문에 각 주별로 다른 서비스 유형이 존재하나, 보편적으로 만 5세 반일제 유치원 교육이 K-학년(kindergarten)으로 공립학교 체계 내에 편입되어 있으며, 보육의 경우는 만3~5세아를 대상으로 놀이와 인지·사회성 등 발달 전반을 고려한 preschool과 0~만5세를 대상으로 하는 child care center의 두 가지 형태가 병행하여 이루어지고 있다. 일반적으로 출생 후 만 2세까지는 child care center로, 만2세 이후부터 유치원 입학 전까지는 보육과 유치원의 중간 단계이자 학교(K-학년 포함) 입학 전 단계의 개념으로 preschool 또는 Pre-K 로 불리우나, 엄격한 구분이 이루어지는 것은 아니다. 또한 공립학교(유치원 K-학년 포함)에서 방과후 학교 내에 보육이 연계된 경우가 많다. 만5세부터 무상교육을 제공하나, 주정부 지원 하에 제공되는 Pre-K 프로그램의 경우 점차 무상교육을 받는 만4세 아동의 비율을 증가시키고 있다. 대표적으로 조지아 주와 오클라호마 주정부에서 모든 4세 아동에게 Pre-K를 제공하고 있다(조은경, 김은영, 2008).

서비스 유형에 따른 분류로는, 첫째, 일반적으로 주정부 인허가를 받은 보육시설에서 유상으로 제공하는 것으로 사립 가정보육 및 보육기관에서 0~만6세 아동들에게 반일제에서 종일제까지 다양한 프로그램을 제공한다. 둘째, 공립학교 시스템내에서 주정부 지원 하에 만3~4세 아동에게 제공되는 Pre-K 프로그램 및 만5세 아동들을 위한 유치원 프로그램이 있다. 셋째, 저소득층 가정의 만 3~4세 및 영아기 아동들에 대한 조기 중재와 가정지원의 성격을 띤 Head start, Early Head start 프로그램이 있다.

이용률을 살펴보면, 5~6세아의 90%이상이 유치원(kindergarten)을 다니고 있으며; 3세아의 40%와 4세아의 70%가 보육시설에 다니는 것으로 나타났다 (Barnett, 2003). Head Start는 만3~4세 아동의 11%에게 보육서비스를 제공하고 있으며, 주 정부에서 지원하는 Pre-K 프로그램은 만3세 아동의 2.5%, 만4세 아동의 16%에게 제공하는 것으로 나타났다 (조은경·김은영 편역, 2008,재인용). 3세 미만 아동 중 절반 가량이 보육시설에 다니는 가운데, 그 중 절반이 가정보육시설의 비공식적인 관리하에서 보

육되고 있다. 최근에 보육관련 지출이 증가하였다고 하나, 전체적인 보육관련 지출과 규모는 명확히 파악되지 않고 있다(Kamerman, 2001; 홍승아, 2006에서 재인용).

가) 빈곤퇴치 프로그램 및 가족지원 프로그램

Head start는 40년의 역사를 지닌 연방정부의 빈곤퇴치 프로그램으로, 해당 지역 사회에 기반을 두고 있으며 현재 보건복지부(DHHS)에서 관장하고 있다. 이는 다른 유아보호기관이나 예비유치원과는 구별되는 것으로 빈곤가정의 유아에게 폭넓은 교육혜택과 건강 및 지원서비스를 제공한다. 각 기관들에 자금을 지원하고, 유아의 건강과 발달을 심사하며, 저소득 가정에 사회복지 혜택을 제공하는 서비스 전달체계로서도 활용된다. 보육서비스로서의 Head start가 지향하는 특징 중 하나의 활동은 부모의 참여이다(Head start Bureau, 1998).

Head start의 수혜자는 연방정부가 정한 빈곤선 이하 가정의 아동으로, Head start 이용 아동의 약 10%는 저소득층 가정에서, 또다른 약 10%는 장애아로 구성되어 있다. Head start는 기관 중심으로 운영되지만 가정에 기반을 두고 이루어지기도 하며, 최근에는 만 3~4세를 대상으로 하는 조기 헤드스타트 (Early Head start) 프로그램에 대한 예산이 지속적으로 증가하고 있다. Head start와 마찬가지로 유아 및 가족의 발달, 지역사회 공동체 구현과 부모의 참여를 통한 종사자 개발에 초점을 두고 있다.

빈곤층 또는 가족해체와 사회적 위협에 노출된 아동에 대한 조기중재의 성격을 띤 보육 프로그램으로 Perry preschool, Abecedarian project, Chicago child-parent center (CPC) program 등 다양한 보육형태가 시도되어, 성공적인 반빈곤 중재 프로그램으로 유형화 되었으며, 미국의 보육체계의 중요한 한 축을 이루고 있다.

가족지원 프로그램은 유아와 가족을 고려한 광범위한 서비스를 제공하고 있어 다른 유아교육과 보호 프로그램 등으로 분류되기도 한다. 대개 가족지원 프로그램은 빈곤하거나 경제적 사회적 위험수위에 있는 가정 (예: 십대 부모, 저소득층 사회복지에 의존하는 가정, 이민 가정, 미혼모 가정 등) 전체에 대해 그들의 자립생활능력 개발을 위한 융통성 있는 서비스를 제공한다.

나) 수익자 비용 부담 체제

수익자 비용 부담체제는 사립으로 운영되는 보육 프로그램을 일컫는 것으로, 보육 시설중 공립 부설이 (1990년대 기준으로) 8.0%, Head start 9.0%로 국공립 보육시설의 비율은 낮으나, 비영리보육시설은 모두 65%에 이른다. 보육시설 운영주체에 따라

체인, 영리 독립기관, 교회기관, 비영리 독립기관, 사립 혹은 대학부설, 지역연계, 공립 등으로 수요자 특성에 따라 다양한 재정 구조와 서비스의 질을 보이며 운영되고 있다.

다) 공립학교 체제

교육청 주관아래 주 재원으로 운영되는 유치원은 미국에서 거의 모든 아동에게 제공되는 유일한 서비스로 초등학교 입학전 만 5세아를 대상으로 운영된다.

3) 교사의 양성 및 자격 기준

미국의 육아지원인력 양성기관의 경우, 입학 기준 및 양성과정 프로그램의 세부 규준이 주별로 혹은 기관유형별로 다양하다. 교사 양성에 의한 분류로 4년제 대학 졸업자, 2~3년제 대학 졸업자, 고등학교 졸업자 모두 보육교사가 될 수 있는 다양한 경로를 갖고 있어, 보육교사 및 유치원교사에게 요구되는 자격기준이 엄격한 편이 아니다.

교사양성의 경우, 미국의 보육 및 유치원교사는 크게 세 가지로 나뉘볼 수 있다. 첫째, 4년제 대학 학사과정 졸업자는 많은 주에서 양성과정 졸업 후에 유치원 초임 교사 자격증 발급을 위해 시험을 치른다. 시험은 기초영역 시험(읽기, 쓰기, 수학 등), 교과목 위주의 전공 시험, 일반지식에 대한 교양시험, 교수에 대한 교직시험, 그리고 교수 수행평가까지 하는 경우도 있다. 이 시험은 각 주에서 자체적으로 실시하기도 하고, 국가적으로 National Teacher's Examination (NTE)에서 실시하기도 한다 (김은영, 1999; 이미화 외, 2006에서 재인용).

둘째, 초급대학(communitiy college)에서 제공하는 준학사제도를 통한 것으로, 이 과정을 통해 보조교사의 자격을 가질 수 있다. 2년제 전문대학에 해당하는 것으로, 직업교육으로서의 양성과정의 의미가 크다. 많은 주들이 이 교육과정에 교사가 되기 전에 의무적인 훈련을 제시하고 있어, 대개 자격증 취득 전 직전 훈련을 실시하고 있다.

셋째, 18세 이상 고등학교 졸업자를 대상으로 CDA(Child Development Associate) 자격을 주는 것으로, 유아교육전문가 협의회(Council for Professional Recognition)에 의해 운영된다. CDA 자격증을 얻기 위해서는 5년간 아동과의 경험이 480시간 이상 되어야 하며, 아동에 대한 형식적인 훈련과 교육을 120시간 이상 받아야 한다. CDA 커리큘럼은 현장학습, 교육과정 및 평가의 세 단계로 이루어지며, 이 세 단계

가 끝나면 유아교육전문가 협의회로 CDA 프로그램 이수 결과가 보내져 심의를 받게 된다. CDA 자격은 3년간 유효하며 5년 이내에 동일한 교육을 통하여 자격을 갱신해야 한다(서문희 · 이상현 · 임유경, 2000, 이미화 외, 2006에서 재인용).

공립학교 유치원과 주 정부의 지원을 받는 Pre-K 프로그램의 주교사는 4년제 대학 학사학위 소지자가 담당하고 있으며, Head start 프로그램의 주교사 중 75%는 최소 1년 과정의 아동발달(CDA) 이수자이며, 그 가운데 57%는 2년제 대학 이상의 학위 소지자이다. 유아교육기관의 대부분(약 90%)에 해당하는 사립 유아교육기관의 교사는 어떠한 자격요건을 갖추고 있는지 연방차원의 자료는 축적되어 있지 않으나, 대개 학사학위 이상의 종사자 비율이 20~46% 인 것으로 집계되어 있다(Helburn & Bergmann, 2002).

4) 시사점

2차 세계대전 이전 구빈법에 기초하여 출발한 미국의 보육사업은 대표적인 이원화 체제의 하나로, 몇 가지 특징들을 보이고 있다.

첫째, 미국의 보육은 구빈사업에서 출발한 것으로, 여전히 보육이 빈곤층 대상의 사회복지 서비스 맥락안에 자리잡고 있다. 그리하여 보육은 중산층 대상의 보육과 저소득층을 위해 고안된 반빈곤프로그램으로서의 보육, 두 가지로 나뉘어져 있으나 후자의 수혜율은 저조한 편이다. 이러한 보육 프로그램을 이용하지 못하는 저소득층의 경우 부모의 양육부담이 커 사적영역에서 운용하는 가정보육과 보육모에 의존할 수밖에 의존하게 되는데, 이는 미국 보육사업의 사각지대로 남아 있다.

둘째, 반빈곤 프로그램을 제외한 보육사업은 시장성을 띤 영리사업의 성격이 강해, 보육시설 운영비의 80%를 부모가 부담하고 있는 형태이다. 특히 영유아보육의 경우 세계적으로 드문 높은 보육료의 서비스로 사적영역에서 개별적으로 이루어지고 있다. 이는 아동양육을 국가의 책임으로 보지 않는 미국의 정책적 패러다임을 보여주는 실례로, 최근 들어 양육수당과 세금혜택을 통해 개별가정의 자녀양육을 경제적으로 지원하고 있다. 기관지원중심의 우리나라 보육사업과는 상이한 개념이다.

셋째, 취학 전후를 망라하여 교육, 즉 유아교육은 보육과 구분되어 유치원은 공교육에 K학년 무상교육으로 편입되어 있으며, 일부지역에서 유치원 전 단계인 Pre-K (또는 Kindergarten)도 공교육체제내로 편입시켜 운용하고 있다. 유치원교사의 경우, 모두 4년제 대학의 학사학위를 기본으로 하여 초중등 교사와 동일한 자격기준과 양성과정을 거치게 된다. 따라서 유초연계의 개념을 넘어서 K학년을 포함한 12학년제가 하나의 교육 시스템이다. 따라서 유치원교사와 초등학교 교사간 호환이 지극히

자연스러운 현상이다. 반면에 보육교사는 우리나라와 마찬가지로 다양한 형태와 운용의 모습으로 교사의 자격기준과 양성체계가 다양하게 적용되고 있다. 고졸학력부터 시작하여 4년제 학사까지 다양한 자격과 학력수준이 보육교사로 종사하고 있다. 따라서 보육과 공교육으로서의 유아교육은 차별화된 별개의 영역으로 질적으로 그리고 교사의 측면에서 상이하다.

미국의 교사 처우 역시 다른 직종에 비해 상대적으로 낮은 임금체계를 가지고 있으나, 공립학교 교사의 경우 높은 직업안정성과 교사로서의 고유한 직무영역을 가지고 있다. 보육교사의 경우, 일원화되지 못한 배출경로와 학력수준에 의해 시장내에서 다양한 질적 수준의 보육서비스를 제공하고 있다.

그러나 보육에 대한 미국 정부의 제한된 노력에도 불구하고, 미국사회 저변에 확대된 1일 8시간의 노동권 보장과 엄격한 근무일수의 적용으로 보육교사직은 저임금임에도 불구하고 업무강도가 높지 않고 접근성이 있는 직업군으로 받아들여지고 있다. 또한 청교도 정신에서 유래한 아동과 가족에 대한 뿌리깊은 존중이 사회 저변에 가치체제로 자리잡혀 있어, 보육에 대한 표준화된 국가정책과 교사양성체계의 미비에도 불구하고 각 주별로 운용되는 보육체계를 통해 질적으로 관리되고 있다.

2. 우리나라 유치원교사 및 사회복지사 자격 제도의 검토

가. 유치원교사³⁰⁾

1) 유치원과 보육시설의 기본 특성 비교

우리나라에서 유아교육과 보육시설은 이원화 체제로 오랜 시간 서로 구별된 영역에서 발전되어 왔다. 중장기적으로 유치원과 보육시설의 일원화 체제로 통합하는 것을 정책적으로 계획하고 시범사업이 모색 중이나 아직 구체적인 안이 수립되어 있지 않은 상태이다(문무경 외, 2009).

가) 유치원과 보육시설의 전반적 운영 및 이용 현황

보육통계(2009)와 교육통계(2009) 자료에 의하면, 2008년 12월 현재 보육시설은 33,499개소가 운영되고 있고, 유치원은 8,373개원이 있어 전국적으로 보육시설이 유

30) 본 장은 유희정 등(2008)의 연구와 이미화 등(2006)의 연구 보고서 중 내용을 발췌하여 여기에 재정리하였음을 밝혀둔다.

치원보다 약 4배 많다. 보육시설의 경우, 2008년 현재 국공립시설이 5.5%(1,826개)에 불과하여 민간 (가정, 법인 보육시설 포함) 보육시설이 대부분 (93.3%, 31,258개)을 차지한다. 유치원의 경우는 2009년 4월 현재 53.7%가 국공립 유치원(4,493개)이고 46.3%가 사립유치원(3,880개)으로 국공립유치원과 사립유치원이 절반 수준의 비슷한 분포를 보인다. 그러나 이용 아동수와 교사수의 양적 지표에 있어 유치원과 보육시설은 설립유형에 따라 현저한 차이를 보이고 있다. 이용 아동수 통계를 보면, 조사 시점 현재 보육시설 이용 아동수(1,135,502명)가 유치원 이용 아동수(537,361명) 의 2 배 이상이며, 국공립 보육시설의 이용률은 유치원에 비해 낮다.

2004년 전국 보육교육실태 조사 분석(나정 외, 2006)에 의하면, 만 3-5세 기준 교사 1인당 아동수 평균은 보육시설의 경우 16.7명, 유치원이 19.4명으로 나타났으며, 연간 운영일수는 보육시설을 평균 연간 9.3일을 제외한 모든 근로 일수를 개원하는 것으로, 반면에 유치원은 초중고 학교와 더불어 법정 수업일수를 준수한 연간 평균 195일을 운영하는 것으로 나타났다. 보육시설은 1일 12시간 운영을 원칙으로 하고 토요일에 개원하는 곳은 보육시설 96.6%, 유치원 65.5%로 조사되었다. 종사자 지위와 특성에 관한 법적 규정도 달라, 보육교사는 근로기준법에 의한 근로자로 규정되어 있는 반면, 유치원교사는 유아교육법에 의해 교사로 되어 있다. 그리하여 연간 개원 또는 근무일수에서도 연간 약 100일 가량의 차이를 보이며, 아동의 이용시간에서도 보육시설 이용시간이 약 1시간 반 가량 더 긴 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-1〉 유치원과 보육시설의 기본 특성 비교

구 분	보 육	유 치 원
관련 법	영유아보육법(1991년 제정)	유아교육법(2004년 제정)
대상	0-만 5세 취학전 아동 (만 12세까지 학동기 아동 포함)	만 3세부터 취학전 아동
시설 수	33,499개	8,373개
연간이용아동수	1,135,502명	537,361명
교사 인원수	140,113명	30,170명
시설장/ 원감·원장 인원수	33,499명	4,586명
아동 1일 평균 이용 시간	7시간 20분	5시간 51분
교사 1일 평균 근로시간	10시간	9시간 24분

구 분	보 육	유 치 원
종사자 특성에 대한 법적 규정	근로기준법에 의한 근로자	교원자격검정령에 의한 교사
연간 개원일	연간 근로일수에 준함	학교 수업일수에 준함 (약196일)

자료: 보건복지가족부(2007.12). 보육통계; 교육과학기술부(2007). 교육통계; 이미화 외(2005). 2004년 전국 보육·교육실태 조사2: 보육시설 실태조사 보고. 여성부.

2) 유치원교사 자격 및 양성과정

가) 유치원교사의 자격기준(유아교육법 제22조 (07.12.14))

보육교사와 유치원교사의 자격기준, 교사 자격의 취득연한과 배출경로가 상이하다. 1991년 영유아보육법 시행령에서는 보육교사를 1급과 2급으로 구분하였으나, 2005년 법안 개정예 따라 1-2-3급으로 구분하여 다양한 보육교사 배출경로를 법제화 하여 양적 공급의 확충에 기여하도록 하였다. 유치원교사는 1980년대초 유아교육정책이 강화되고 1982년 유아교육진흥법이 제정되면서 유치원교사 양성기관의 양적 성장을 통해 질적 발전의 발판이 마련되고 유아교육에 대한 사회적 중요성이 강조되었다. 이에 따라 2년제 대학의 유아교육과 신설이 증가하였으며, 4년제 대학에서도 유아교육과가 신설되고 4년제 대학 이동학 등의 관련학과에서도 일정비율(30%)의 졸업생에게 유치원 정교사 2급 자격을 취득할 수 있도록 하였다.

〈표 IV-2-2〉 유치원교사 및 원장의 자격 기준

종별 \ 자격	자 격 기 준
원장	1. 유치원의 원감자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자 2. 학식·덕망이 높은 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당한다고 교육과학기술부 장관의 인정을 받은 자
원감	1. 유치원 정교사 1급 자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자 2. 유치원 정교사 2급 자격증을 가지고 6년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자
정교사 1급	1. 유치원 정교사 2급 자격증을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자 2. 유치원 정교사 2급 자격증을 가지고 교육대학원 또는 교육과학기술부 장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하여 석사학위를 받은 자로서 1년 이상의 교육경력이 있는 자

종별 \ 자격	자 격 기 준
정교사 2급	1. 대학에 설치하는 유아교육과 졸업자 2. 대학(전문대학 및 이와 동등 이상의 각종 학교) 졸업자로서 재학중 소정의 보육과 교직학점을 취득한 자 3. 교육대학원 또는 교육과학기술부 장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하여 석사학위를 받은 자 4. 유치원 준교사 자격증을 가진 자로서 2년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자
준교사	유치원 준교사 자격검정에 합격한 자

2001년에 고등교육법 및 시행령이 개정되면서 2년제 대학 유아교육과의 교육연한을 3년으로 연장할 수 있게 됨에 따라, 이후 대부분의 유아교육과는 3년제 교육과정으로 전환되었다. 따라서 유치원교사는 교원의 자격으로 2~3년제 대학 졸업을 최소학력으로 하여, 보육교사에 비해 자격검정에 요구되는 최소학력연한이 높다.

〈표 IV-2-3〉 보육교사와 유치원교사의 자격기준 비교

구 분	보육교사	유치원교사
근거법	영유아보육법 (2005년 개정)	유아교육법 (2004년 제정)
주 소관부처	보건복지가족부	교육과학기술부
자격규정	보육시설의 장 및 보육교사의 자격 (제 21조)	교원의 자격(제 22조)
자격증	보건복지가족부 장관이 국가자격증 검정수여	교육과학기술부 장관이 국가자격증 검정 수여
최소학력	고등학교 졸업 이상	전문대학 졸업 이상
자격 체계	1급-2급-3급 보육교사 보육시설장	1급-2급 정교사, 유치원 준교사 유치원 원감, 원장

현재 유치원교사는 2-3년제 대학의 유아교육과, 4년제 대학의 사범대학이나 일반 대학의 유아교육과, 2-3-4년제 보육관련학과, 방송통신대학, 교육대학원 등의 다양한 교육과정을 통해 배출되고 있다. 그러나 실제로는 2-3년제 대학의 유치원교사 양성이 상대적으로 많고 양성기관에 상관없이 같은 등급의 유치원교사 자격증이 부여되는 점, 초·중등교사에 비해 낮은 유치원교사의 최소학력수준 등은 유치원 교육의 공공교육화 및 유초연계를 논의하는데 있어 문제점으로 인식되고 있다. 또한 유아교육과

나 보육관련학과는 특정과목을 이수하거나 일정수준의 학점을 취득하면 유치원교사와 보육교사 두 개의 자격을 모두 취득할 수 있도록 하고 있고, 많은 대학에서 유아교육과와 아동학 관련학과 또는 보육학과를 함께 가지고 있어 유치원교사와 보육교사의 구분 및 일원화 논의에 많은 쟁점들을 내포하고 있다.

나) 유치원교사와 보육교사 양성과정 비교

양성기관 교과과정에 대한 비교를 통해 유치원교사와 보육교사의 양성과정을 살펴보면 다음과 같다. 유치원교사 양성기관이 2~3년제 대학의 유아교육과와 4년제 대학교의 유아교육과 및 일부 아동학 관련학과로 학과제에 기반한 자격검정에 기반한다면, 보육교사를 양성하는 기관은 2~3년제 대학과 4년제 대학의 관련 학과 및 보육교사교육원으로 학점이수제로 개방형이다.

〈표 IV-2-4〉 보육교사와 유치원교사의 양성 교육과정 비교

	보육교사	유치원교사
양성교육기관	보육교사교육원 2~3년, 4년제 대학, 방송통신대학교, 사이버대학, 대학원	2~3년, 4년제 대학, 방송통신대학, 대학원
양성과정의 특징	교사양성경로의 다양성 교육과정의 개방성. 전문성 및 질관리 어려움	교사양성경로의 일원화 교육과정의 폐쇄성 전문성 및 질관리 상대적 용이
	학점제: *출신학과수: 789개	학과제: 유아교육과, 아동학 관련학과
자격인정	관련교과목 이수로 자격증 발급	학과제를 기본으로 자격부여
교과목 및 학점기준	2~4년제 대학 및 학점은행제: 총 12과목 35학점 이상 :보육교사 2급자격 취득 대학 외 교육훈련시설 -보육교사교육원(1년과정): 25과목 총65학점이상 이수 :보육교사 3급자격 취득	· 전공과목 50학점 이상: -기본이수 21학점이상, -교과교육(기존 교육실습과목) 6학점 이상 포함 · 교직 3개영역 총22학점이상(교육실습 4학점 이상 포함)
특 징	교직과목 이수 없음.	교직과목 및 학점이수 강화

대학 졸업을 위해 이수해야할 학점으로는 보육교사의 경우 유치원교사와 달리 교직과목이수 없이 보육관련 교과 35학점을 이수하면 보육교사 2급 자격증이 부여되며, 보육교사교육원은 고졸이상의 학력자로서 25과목 65학점을 이수한 자에게 보육교사 3급 자격을 부여한다. 2005년도를 기준으로 우리나라의 유아교사 양성기관 현

황을 살펴보면, 보육교사는 핵심학과와 관련학과를 합하여 2~3년제 642개교, 4년제 대학 613개교, 보육교사교육원 78개소로 총 1,333개소이며, 연간 신규교사 배출인원은 약 67,020명이다. 반면 유치원교사는 2~3년제 대학 95개교, 4년제 대학 49개교로 총 144개교이며, 연간 신규교사 배출인원은 약 15,455명으로 교사수급에 있어 보육교사의 배출이 많다.

2009년에 개정된 유치원교사 양성과정('09 교원자격검정 실무편람)에 의하면, 유치원교사 자격취득을 위한 무시험검정 요건에서 종전에 전공과목 42학점 이상, 교직과목 20학점 이상, 전공과목 및 교직과목 평균 각 80점이상이었던 것이, 전공과목 50학점 이상, 교직과목 22학점 이상 및 졸업평점 환산점수 75점이상으로 변경되었다(2009학년도 입학자부터 적용). 이는 총 이수학점을 72학점 이상으로 상향조정함으로써 유치원교사 자격취득의 교과과정 기준을 강화한 것이다. 이러한 교육과정의 강화를 통해 유치원교사의 전문성을 강화하고, 초·중등교사와의 양성과정의 차이를 줄이고자 한 것으로 이해된다.

다) 시사점

세계적으로 공교육학제의 유기적 통합과 영유아교육의 공교육화는 큰 흐름이다. 미국의 학제가 유치원 K학년으로부터 시작해 K-12의 체계를 갖추고 있고, 스웨덴과 프랑스 등 유럽국가의 경우 만3세 또는 만4세부터 무상교육과 의무교육의 형태로 유아교육을 공교육의 체제안으로 통합·확대해가고 있다. 최근 개정된 우리나라의 유치원교사 교과이수학점의 상향조정을 살펴보면, 초·중등 교사와 교과과정과 학력연한의 격차를 줄이고 유치원교사의 전문성을 제고함으로써 유아교육전반의 질을 발전시키고 향후 기대하는 유치원 공교육화에 대비하는 것으로 이해된다. 보육과정이 더 이상 돌봄에만 머무르지 않고 양질의 교육과정으로 확충되어온 만큼 지속적으로 보육의 질적 발전을 이루기 위해서는, 보육교사의 자격요건과 양성과정이 유치원교사와의 양성·보수과정 및 최소학력연한, 그리고 이수학점요건에서의 격차를 좁히는 제도적 전환이 요구된다.

유치원교사의 양성과정을 살펴봄으로써, 교사의 전문성 확보는 바로 교육기관에서의 교육과정의 연한, 질, 내용 등에 의해 우선적으로 결정됨을 알 수 있다. 따라서, 비록 보육교사와 유치원교사가 상이한 법체계와 자격 근거조항에 의한다 하더라도 실질적으로 교육과정의 질과 교사의 전문성에 영향을 주는 양성과정의 체계와 교과과정 요건을 동일하게 상향조정하는 노력이 구체적으로 요구된다 하겠다.

나. 사회복지사의 양성과정 및 자격제도

사회복지사는 국가자격제도의 시행으로 전문성을 확립하고자 노력하지만 낮은 처우와 자격기준으로 인해 여전히 사회적으로 전문직으로 인정받고 있지 못하고 있다는 점에서 보육교사와 유사점이 있으며, 점차 양성과정과 자격제도를 강화해나가는 방향으로 체계의 개편을 시도한다는 점에서 보육교사의 양성과정 및 자격제도 개선에 참고할 만하다.

본 절에서는 사회복지사 제도의 역사적 발전과정을 고찰해보고 현행 제도의 문제점 및 앞으로의 개선 방향을 검토한 후, 이를 토대로 보육교사 양성과정 및 자격제도 개편에의 시사점을 도출하고자 한다.

1) 사회복지사 제도의 역사적 발전과정

사회복지사 자격제도의 발전과정은 1970년 사회복지사업법 제정 이후 현재까지 크게 세 단계로 구분된다. 1970년 이전에도 사회복지시설은 존재하였으며, 각 시설의 종사자들도 있었으나, 이들에 대한 자격제도는 존재하지 않았다. 각 단계별 자격제도의 주요 변화 및 특징을 살펴보면 다음과 같다³¹⁾.

가) 사회복지사업종사자 자격증 시대(1970~1983)

1970년 제정된 사회복지사업법 제5조와 시행령 제9조에서 「사회복지사업종사자자격증」 제도를 규정하면서 처음으로 사회복지 분야의 자격제도가 도입되었다. 이 제도에 의하면 4년제 대학에서 사회복지학을 전공하거나, 고등학교를 졸업하고 사회복지시설에 5년간 종사한 사람은 누구나 자격을 취득할 수 있었다. 그러나 1970년대 후반에 들어서면서 4년제 대학을 중심으로 사회복지사업종사자 자격제도의 개선이 필요하다는 문제제기가 시작된다. 즉, 고등학교를 졸업하고 사회복지시설에 5년간 근무한 사람과 대학에서 사회복지학을 전공한 사람에게 동일하게 사회복지시설종사자 자격을 부여하는 것에 대한 거부감이 높아졌다.

이러한 사회적 여론과 함께 1982년 한국사회복지협의회에서는 사회복지사업법 개정위원회를 설치하여 사회복지사업종사자 자격을 사회복지사 1급, 2급, 3급 자격제도로 세분화하는 한편, 사회복지사업종사자의 명칭을 사회복지사로 바꾸도록 법안을 개정하였다.

31) 김범수(2005), 김범수·허준수·이기영·최명민(2006)의 원고를 바탕으로 정리한 것임.

나) 사회복지사 자격증 시대(1984~2002)

개정된 사회복지사업법에 따른 사회복지사 1급, 2급, 3급의 구분은 초·중고 교사의 2급 정교사와 1급 정교사 자격제도를 참조하여 만든 것으로 양성과정에 따라 급수를 구분한 것이다. 2급의 경우는 전문대학 졸업자들이 취득할 수 있었으며, 1급은 4년제 대학 졸업자들이 14개의 사회복지관련과목을 이수하면 취득할 수 있었다. 한편, 당시에는 고등학교를 졸업하고 5년간 사회복지법인에 근무하면 사회복지사업종사자 자격을 취득할 수 있었던 당시 사회복지사업법의 규정을 감안하여, 국립사회복지원에서 일정기간 연수과정을 통하여 취득할 수 있는 사회복지사 3급 자격제도를 만들었다.

사회복지사 자격증의 교부는 1985년부터 한국사회복지협의회에서 시행하였으며, 1999년 사회복지사업법 개정으로 자격증 교부 업무가 한국사회복지사회로 이관되어 보건복지부 장관 명의의 사회복지사 자격증 교부 업무를 시행 중이다.

이 때에도 사회복지사 자격을 국가시험으로 하자는 방안이 제시되었으나, 사회복지사에 대한 대우나 시설 근무의 기회현상 등으로 인력이 부족한 현상을 고려할 때 시기적으로 빠르다는 의견이 많아 채택되지 않았다.

한편, 사회복지사의 전문성 향상을 위해 1996년에 한국사회복지사회협회가 중심이 되어 사회복지사 1급 소지자들을 대상으로 일정기간 교육·훈련을 이수한 자에게 임상사회복지사 자격을 부여하는 제도가 신설되었다. 임상사회복지사 자격은 1998년에 전문사회복지사 자격으로 명칭이 변경되어 현재까지 4회의 시험과정을 통하여 571명이 자격을 소지하고 있다.

그러나 이러한 전문사회복지사 자격제도는 사회복지사의 전문성을 근본적으로 개선시키기 어렵다는 점에서, 한국사회복지사회협회와 한국사회복지교육협의회에서는 1999년 입학생부터 사회복지사 1급 자격취득을 위한 국가시험을 시행할 것을 보건복지부에 건의하여 관련법의 개정을 이끌어냈다.

다) 사회복지사 국가시험 시대(2003~현재)

2003년부터 도입된 사회복지사 국가시험은 대학졸업과 동시에 부여되던 사회복지사 자격을 한 단계 강화시켜 사회복지사의 전문성을 향상시키기 위한 것이다. 2003년도와 2004년도의 사회복지사 국가시험은 필수 6과목, 선택 16과목으로 치러졌으며, 두 차례의 시험을 거치면서 선택과목이 너무 많아 과목별로 출제위원을 선발하고 시험문항을 선별하는데 어려움이 많다는 문제점이 제기되었다. 이러한 점을 감안하

여 사회복지사제도 발전위원회에서는 2005년도 사회복지사 국가시험부터 선택과목 16과목을 없애고 필수과목 6과목에 '사회복지법제론'과 '지역사회복지론' 2과목을 추가하여 8과목으로 단일화 하는 한편, 필수과목의 시험문제를 과목당 40문항에서 30문항으로 줄이기로 하였다.

2) 문제점과 개선방향

가) 사회복지사 제도의 현황과 문제점

(1) 공급과잉의 문제

현재 사회복지사 자격증은 '국민 자격증'이라고 불릴 만큼 공급과잉의 문제가 심각한 상황이다. 1997년만 해도 연간 3천 3백 명 선에 불과하던 자격증 발급건수가 2001년 드디어 1만 명을 넘어섰고, 2005년에는 2만 명 선, 2006년에는 3만 명 선을 돌파하였다. 특히 사회복지사 2급 자격증은 보건복지부령이 정한 관련 교과목을 이수하면 취득할 수 있기 때문에, 2급 자격자의 과잉공급문제는 심각하다. 2008년 8월 말 현재 사회복지사 자격증 소지자는 26만 명 정도이며, 이 중 67.4%가 2급 소지자이며, 1급 소지자가 28.1%, 3급 소지자가 4.5%이다(표 IV-2-5 참조).

이렇게 학력에 따라 사회복지사 2급과 3급을 배출하고 있는 양성교육 과정은 사회복지전문인력의 수가 절대적으로 부족하던 시기에 속성으로 인력을 배출하기 위해 설립된 것으로, 현재와 같이 사회복지사의 공급 과잉 현상이 발생하고 있는 상황에서 이러한 제도를 유지하고 있는 것에 대한 필요성에 의문이 제기된다(김범수 외, 2006). 강혜규와 윤상용(2001)의 연구에 의하면 사회복지의 신규 일자리는 매년 3천~5천 개가 생겨날 것으로 예측하고 있는데, 현재와 같이 매년 3만 명 이상의 사회복지사가 공급되는 상황은 수요와 공급의 불일치를 가져와 사회복지시장의 인력 구조를 왜곡시킬 뿐 아니라 사회복지사의 열악한 근무환경과 낮은 처우 수준을 고착화할 것으로 우려된다(강홍구, 2007).

〈표 IV-2-5〉 사회복지사 자격증 교부 현황

구 분		총 계	1 급	2 급	3 급
2003	당분기	16,126	5,319	10,492	315
	교부누계	85,449	45,834	29,857	9,758
2004	당분기	19,196	5,044	13,722	430
	교부누계	104,645	50,878	43,579	10,188

구 분		총 계	1 급	2 급	3 급
2005	당분기	25,354	4,421	20,348	585
	교부누계	129,999	55,299	63,927	10,773
2006	당분기	33,315	5,055	27,871	389
	교부누계	163,314	60,354	91,798	11,162
2007	당분기	45,552	4,445	40,823	284
	교부누계	208,866	64,799	132,621	11,446
2008	당분기	51,561	8,570	42,807	184
	교부누계	260,427	73,369	175,428	11,630

주: 2008년 8월 31일 기준.
 자료: 한국 사회복지사 협회 내부자료(2008), 홍선미(2009)에서 재인용.

(2) 사회복지 교육의 질 관리 미흡

위에 제기한 사회복지사 공급과잉의 문제는 사회복지 교육의 질 저하와 밀접한 관련이 있다. 즉, 관련 학과 출신이 아니어도 관련과목 14과목만 이수하면 사회복지사 2급 자격을 취득할 수 있는 상황에서, 학부의 사회복지학과나 대학원 교육과정 이외에 유사전공을 만들어 사회복지사 자격취득과목을 개설하거나 더욱 심각하게는 사회복지학과나 관련 전공과 무관하게 자의적으로 사회복지사 자격증 과목들을 개설하여 사회복지사 2급 자격증 발급이 이루어지도록 하는 곳이 많아 사회복지교육의 부실화가 가속화되는 것이다(홍선미, 2009). 2008년 8월 현재 사회복지사 2급 자격증 발급을 위한 교육과정을 개설하고 있는 학교는 총 439개로 이는 2005년 8월의 302개에 비해 지난 3년간 50% 가까이 증가한 것이다(표 IV-2-6 참조). 또한 한 학교에서 사회복지 전공이 있음에도 불구하고 유사전공을 만들어 과목을 중복 개설하는 경우가 많아 과목을 개설한 학과수는 이보다 훨씬 많은 609개에 이른다.

또한 현행법령(사회복지사업법시행규칙 제3조 관련 [별표 1])에서는 사회복지학 전공 교과목 및 사회복지관련 교과목만을 규정하고 각 과목에 대한 학점 및 이수시간과 교육자에 대한 규정이 부재하여 교과목의 기본 기준이 되는 학점과 시간이 여러 형태로 달리 적용되는 현상을 낳고 있다. 즉, 동일 교과목을 1학점 1시수로 수강하거나 3학점 3시수로 수강하거나, 모두 동일하게 과목이수로 인정되고 있는 상황이다(김범수 외, 2006). 이러한 학점 및 이수시간에 대한 규정 미비는 악용될 경우 사회복지사 교육의 파행을 불러올 우려가 있다.

〈표 IV-2-6〉 전국의 사회복지 교육기관 현황

구분	사회복지학과/ 전공개설수	관련전공학과/ 전공개설수	학과/전공 합계	교육기관수	입학정원(명)	
전문대학	21	60	111	80	9,961	
대학교	116	93	209	149	12,682	
일반대학원	51	10	61	58	1,619	
대학원 특수대학원	90	81	171	125	6,365	
전문대학원	8	16	24	11	188	
원격 대학	2년제 4년제	2 13	6 12	8 25	2 14	930 6,120
총계	331	278	609	439	38,158	

주: 2008년 9월 30일 기준.
자료: 한국 사회복지사 협회 내부자료(2008), 홍선미(2009)에서 재인용.

한편, 실천학문인 사회복지에서는 이론 습득 못지않게 실습을 통한 교육이 중요하다. 따라서 사회복지학 교과 과정에서도 실습을 필수과목으로 규정하고, 대학과 현장에서 실습의 내실화를 위한 끊임없는 노력을 기울이고 있다. 그러나 일부 교육기관의 경우, 한 두 차례의 견학이나 보고서, 강의 등을 실습으로 인정하거나 지도감독이 제대로 제공되지 않는 현장에서 수행한 실습도 시간만 채우면 실습으로 인정하는 등(김범수 외, 2006) 편법으로 실습이 진행되는 경우가 있어 사회복지 종사자의 전문성을 저하시키는 요인이 되고 있다.

(3) 자격, 급수에 따른 업무의 차별화 미흡

사회복지사의 자격과 급수가 구분되어 있고 1급 자격증은 국가시험을 통해 수여되고 있는 상황에서, 자격에 따른 수행직무와 범위는 제시되고 있지 않아 1급, 2급, 3급의 자격 기준에 따른 업무의 차별화가 제대로 이루어지지 않고 있다.

실천 현장에서는 급수에 따른 업무구분보다는 경력이나 의사결정자의 자의적 판단에 따라 업무가 배분되고 있어 국가 자격 제도의 자격 구분 취지를 무색하고 있는 현실이다(김범수 외, 2006). 자격 등급을 도외시한 직무의 배분과 그에 의한 직무수행이 지속적으로 이루어질 경우, 사회복지사 제도의 급간 구분의 의미는 퇴색되고, 인력활용의 비효율성과 그로 인해 사회복지직의 전문성을 훼손하는 요인이 될 것이다(강홍구, 2006).

(4) 사회복지사의 전문성 개발 기회 부족

위에서 살펴본 바와 같이 사회복지사 양성과정은 사회복지사의 전문성을 충분히 확보할 수 있을 만큼 체계적으로 관리되지 못하고 있다. 일부 교육기관의 파행적인 교육과정 운영과 실습교육의 부실화 등으로 인해 현장에 쏟아져나오는 사회복지사의 전문성 수준에는 편차가 클 것으로 예상된다.

이에 따라 현재 현장에 근무 중인 사회복지사에게 전문성 개발을 위한 기회를 제공함으로써, 지속적인 질 관리체계를 마련해야 할 것이다. 그러나 현행 사회복지사업법에는 사회복지사업종사자 및 공무원에 대한 지도훈련에 대해서만 명시되어 있고, 사회복지사를 대상으로 한 별도의 보수교육에 대해서는 명시되어 있지 않다. 따라서 사회복지사는 자격을 취득한 이후 보수교육을 통한 재교육과 체계적인 관리가 이루어지지 않고 있다.

나) 개선방향

(1) 사회복지사 3급의 폐지

사회복지사 3급은 단기간의 교육(6주, 12주, 24주)으로 취득할 수 있는 자격제도로서, 사회복지 전문가로서의 교육과정을 강조하고 그 내실화를 위해 노력하고 있는 전체 사회복지계의 흐름과 조화를 이루지 못하고 있다(김범수 외, 2006). 특히 현재와 같이 사회복지사가 과잉 공급되어 1급과 2급 자격자만으로도 관련 수요를 충분히 충족시킬 수 있는 상황에서 단기간에 필요한 인력을 배출하기 위해 마련된 3급 제도는 폐지할 필요가 있다.

(2) 사회복지 교육의 내실화

사회복지 교육의 내실화를 위해서는 교과목 내용과 각 교과목의 최소학점이 규정되어야 한다. 현재는 사회복지사 자격취득을 위한 과목으로 14과목만이 규정되어 있을 뿐, 각 과목에 대한 학점 및 이수시간과 교육자에 대한 규정이 부재하여 사회복지 교육이 자칫 파행적으로 이루어질 수 있는 상황이다. 따라서 교과목의 내용을 표준화하고, 과목별 최소 이수학점이 부여되도록 해야 하며, 관련 전공자에 의한 교육이 이루어질 수 있도록 규정을 보완할 필요가 있다.

또한 사회복지사들의 자질을 향상시키고 현장 적응력을 높이기 위하여 실습교육을 강화할 필요가 있다. 많은 학자들이 사회복지 교육의 필수 요소인 현장실습을 강화하기 위한 방안으로 사회복지현장 실습 인증제도의 도입 및 실습인정기관에 혜택 부여, 필수 실습시수의 증가 등을 개선방안으로 제시하고 있다(김범수, 2005; 양옥경,

2005; 이기영·최명민, 2006). 실습 인증제도의 도입을 통해 자격을 갖춘 수퍼바이저에게 실습지도를 받도록 하고, 학생의 입장에서 시간 낭비라고 여겨지는 무의미한 실습이 되지 않도록 실습교육을 내실화할 필요가 있다.

(3) 자격급수별 표준 직무규정안 마련

사회복지사의 자격급수별 표준 직무규정안을 마련하여 자격기준에 따른 직무할당이 이루어지고 그에 기반한 업무체계가 수립되도록 함으로써 효율적인 업무수행과 사회복지의 전문성을 강화할 수 있는 체계가 마련되어야 한다.

사회복지 현장에서의 수행직무는 시설관리, 직접 서비스 제공, 접수, 문서관리 등 수준이 낮은 것으로 인식되는 직무와 인력관리, 기획 및 재정관리 등의 행정적 직무, 그리고 업무형성과 유지, 평가 및 종결 등 수준이 높게 인식된 직무 등으로 구분된다(강홍구, 2006). 따라서 각각의 직무에 적합한 사회복지사의 자격 기준을 제시하여 개인의 전문성 수준에 맞는 직무를 담당하도록 해야 할 것이다.

특히 질적인 측면에서 1급 합격자의 직무영역을 보다 전문성 있는 내용으로 상향 조정하되, 다른 급수와 명확하게 차별화 되도록 규정하는 방향으로 나아가야 한다(이기영, 2009).

(4) 사회복지사 보수교육 규정의 제도화

사회복지사의 보수교육은 전문성 계발을 위해 반드시 필요하며 사회복지 현장에서 과학적 실천(증거 기반 실천)에 대한 요구가 점차 커지고 있는 가운데, 재교육을 통한 전문인력 관리가 이루어지지 않으면, 종사자들은 늘 해오던 대로 주먹구구식 실천을 지속할 수밖에 없어 사회복지 실천의 발전에 큰 장애가 될 것으로 여겨진다. 따라서 지속적인 사회복지사의 자질향상을 위해 사회복지사업법에 사회복지사 보수교육 규정을 제도화하고, 이를 의무화하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

아울러 사회복지사 자격증 소지자는 3년에 한 번씩 신고를 통해 사회복지사 자격증을 갱신하도록 하며, 갱신을 위한 보수교육을 이수하도록 할 필요가 있을 것이다(김범수, 2005).

(5) 전문사회복지사 제도 도입

사회복지직의 전문화 논의에 있어 최근 지속적으로 제기되어 온 대표적인 논의는 전문사회복지사 제도의 도입이다. 전문사회복지사는 1급 사회복지사 자격을 갖춘 사람들 중 사회복지업무를 일정 기간 해 온 경력자에게 국가시험을 통해 부여하는 방향으로 논의가 진행되고 있으며, 만약 전문사회복지사 제도가 도입되면 향후 사회복지기관의 실습수퍼바이저 역할과 중간 관리자 이상(과장, 부장, 사무국장, 관장 등)

지위는 전문사회복지사 자격자만이 할 수 있도록 해야 할 것이다.

3) 시사점

보육교사 제도는 현재 여러 측면에서 사회복지사 제도와 유사한 문제에 직면해있다. 첫째, 과거 빠른 시간 내에 필요한 인력을 공급하기 위해 만들었던 학점 이수제로 인해 인력의 공급과잉 문제가 대두되기 시작하였다. 둘째, 양성교육과정으로 인한 전문성 저하가 우려되는 상황에서 양성교육과정 폐지에 대한 의견이 지속적으로 제기되고 있다. 셋째, 실습교육의 중요성을 인식하고 실습을 내실화, 강화하는 방향으로 나아가고 있다는 점이다.

따라서 현재 사회복지계에서 논의되고 있는 자격제도 개선 방안들은 상당부분 보육교사 제도에도 적용의 여지가 있다. 특히 3급 자격제도의 폐지와 실습교육의 내실화를 위한 실습기관 인증제도의 도입, 중간 관리자역할을 할 수 있는 전문 자격제도의 도입 등은 보육교사 자격제도의 개편방향에 많은 시사점을 주고 있다.

한편, 보육교사 제도는 국가자격증이기기는 하지만 국가시험을 거치지 않고 과정 이수만으로 자격이 부여된다는 점에서 사회복지사 자격제도와 차이가 있다. 현재 사회복지사 1급 자격증 취득을 위한 국가시험은 현재 사회복지 전문인력 공급을 관리할 수 있는 유일한 기제로 채택되었다. 그 효과성에 대해서는 논란이 있어 차후 논의될 필요가 있으나 채택과정과 방식에 대한 고려는 동일한 인력과잉 문제에 직면해 있는 보육교사 양성의 경우에도 검토되어야 할 사인으로 보인다.

V. 전문성 제고에 대한 인식 및 전문가 의견의 분석

본 장은 크게 두 가지의 내용으로 구성되어 있다. 1절에서는 보육 전문가를 대상으로 실시한 전문성 제고 방안의 필요성과 실현가능성에 대한 델파이 의견조사의 결과를 제시하고 있고, 2절에는 보육종사자인 시설장과 보육교사로 구성된 포커스그룹을 심층 면접하고 그 결과를 실었다. 이러한 데이터의 분석을 통해 정책방안 제시의 신뢰성과 객관성을 확보하고자 한다.

1. 전문가 델파이 조사

본 절에서는 보육 분야의 전문가인 관련 전공 대학의 교수와 보육교사교육원 강의를 대상으로 전문성 제고 방안에 대한 델파이조사를 실시한 결과를 실었다. 1장의 연구방법에서 설명한 바와 마찬가지로, 델파이조사는 2차례에 걸쳐 실시되었다. 1차 델파이조사의 목적은 전문성 제고를 위한 정책방안 각각의 필요성과 현실화 가능성에 대한 전문적 의견을 알아보고자 하는 데 있었고, 2차 델파이조사는 1차조사를 바탕으로 평균에서 많이 벗어나 있는 의견을 평균 쪽으로 수렴하여 편차를 줄이고자 하는데 있었다. 따라서 조사의 결과는 2차 조사를 중심으로 분석하는 것이 더 정확하다고 할 수 있다. 그러나 본 장에서는 1차와 2차 조사의 결과를 함께 제시하여 편차가 줄어든 정도를 정확히 볼 수 있도록 하였다. 대부분의 문항, 특히 실행가능성을 짚어보는 질문에서는 대부분 편차가 1점 이하로 나와 의견의 분산이 적음을 알 수 있다. 결론적으로 본 델파이조사는 이 분야의 전문가들이 의견차를 최소로 줄인 적절한 자료라고 하겠다.

조사에 참여한 전문가는 델파이 1차 조사에서 4년제와 2,3년제 대학에 근무하는 교수 51명과 보육교사 단기양성교육기관(보육교사 교육원)의 교수 41명으로 총 92명이다. 그러나 2차 조사에서는 이 중 81.5%가 응답을 하여 총 75명이 참여한 결과가 되었다. 따라서 다음에 주어진 결과 분석표는 이러한 응답자 수가 각 1, 2차 조사의 사례수가 됨을 양지하고 보아야 할 것이다.

〈표 V-1-1〉 델파이 조사의 참여자 수

단위: 명

	1차 델파이 조사	2차 델파이 조사
대학(전문대 포함) 교수	51	46
보육교사 교육원 교수	41	29
계	92	75

가. 자격제도의 개선 방안에 대한 의견

1) 보육교사 자격제도 개선

가) 승급시 필요 경력의 연장

전문가들은 보육교사 3급에서 2급, 2급에서 1급 승급시 요구되는 경력을 늘려야 한다는 안의 필요성에 대하여는 5점 척도상에서 평균 3.41점으로 보통이라고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 3.27점으로 보통 정도로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 50.7%로 불필요하다고 생각하는 경우(21.4%)보다 많았다. 필요한 이유로는 전문성이 강화된 직무설계에는 반드시 필요하므로, 타 자격증에 비하여 너무 승급이 쉬우므로 등이 있었고, 특히 3급에서 2급 승급시 요구 경력을 배가해야 한다는 의견이 있었다. 반면 현행이 적당하다는 의견이 있었고, 요구 경력이 길어지면 교사들의 의욕이 상실될 수 있다는 우려가 있었다.

〈표 V-1-2〉 보육교사 자격 승급시 요구되는 경력(연한) 연장

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	24.2	28.6	16.5	24.2	6.6	3.40(1.27)
	2차	18.7	32.0	28.0	14.7	6.7	3.41(1.15)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	9.9	34.1	29.7	20.9	5.5	3.22(1.06)
	2차	8.0	36.0	34.7	17.3	4.0	3.27(0.98)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

현실화 가능성에 대하여도 조금 높음과 보통이 각각 36.0%, 34.7%로 많아 긍정적인 편으로 보고 있었다. 긍정적으로 보는 이유로는 요구 경력을 늘리되 그에 따른 보수차이를 확실히 하거나, 정책적으로 의지가 있으면 가능하다는 의견이 있었다.

나) 교육연한에 따른 2급 보육교사간 승급 요구 경력의 차등화

2급 보육교사의 경우 4년제 대학을 졸업한 경우와 2·3년제 전문대를 졸업한 경우 승급시 요구되는 경력에 차이를 두어야 한다는 안의 필요성에 대하여, 평균 3.91점으로 조금 필요하다고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여는 평균 3.42점으로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 72.9%로 대다수가 필요하다고 생각하고 있었다. 차이를 두는 방안에 대하여 2년제와 3년제 사이에도 차이를 둘 것, 단순 학력에 따른 차이보다 해당 교과목 이수학점으로 인한 구분이 필요하다는 의견이 있었다. 한편 보육교사간에 위화감을 조성할 수 있기 때문에, 보육교사의 자질에 있어서 학력간 차이가 없기 때문에, 유치원 정교사의 경우에도 차이가 없기 때문에 불필요하다는 의견이 있었다.

현실화 가능성에 대하여도 조금 높다고 응답한 경우가 47.3%로 가장 많아 긍정적인 편이었다. 학력에 따른 호봉산정 및 경력 인정에 대한 법적기준을 제시한다면 현실화가 가능하다는 의견이 있었다.

〈표 V-1-3〉 4년제와 2,3년제 출신 2급 보육교사간 승급시 요구경력 차등

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	42.9	33.0	3.3	11.0	9.9	3.88(1.34)
	2차	45.9	27.0	9.5	6.8	10.8	3.91(1.35)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	18.7	36.3	25.3	14.3	5.5	3.48(1.12)
	2차	8.1	47.3	28.4	10.8	5.4	3.42(0.98)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

다) 신규 자격자의 수습기간 신설

모든 보육교사는 자격이나 등급에 상관없이 자격을 취득한 후 첫 해에는 수습기간을 가져야 한다는 안의 필요성에 대하여, 평균 2.89점으로 보통이라고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 2.59점으로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 별로 불필요함과 보통이 각각 33.3%, 30.7%로 불필요하다고 생각하는 경우가 많은 편이었는데, 불필요한 이유로는 교사들의 급여지급 문제와 유치원 정교사 자격과정과의 형평성을 위해서 등이 있었다.

현실화 가능성에 대하여도 보통과 별로 없음이 각각 44.0%, 36.0%로 많아 부정적인 편으로 보고 있었다. 부정적인 이유로는 기관 운영이 어려워지므로, 교사 수급을 고려할 때 단기적으로는 힘들기 때문에 등이 있었고, 한편 수습기간은 절대적으로 필요한 것이고 수습기간 중의 교사에게도 1호봉에 해당하는 급여를 지급한다는 전제하에서는 가능할 것이라는 의견도 있었다.

〈표 V-1-4〉 보육교사 임용 첫 해 수습기간 의무화

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	13.2	18.7	24.2	33.0	11.0	2.90(1.22)
	2차	6.7	22.7	30.7	33.3	6.7	2.89(1.05)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	7.7	13.2	31.9	30.8	16.5	2.65(1.14)
	2차	2.7	8.0	44.0	36.0	9.3	2.59(0.87)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

라) 보육교사 3급자격의 역할 개선

담임교사는 보육교사 2급 자격소지자부터 가능하도록 한다는 안의 필요성에 대하여는, 평균 3.57점으로 조금 필요하다고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여는 평균 3.15점으로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 62.7%로 불필요하다고 생각하는 경우(21.4%)보다 많았다. 필요한 이유로는 보육교사교육원에 대한 수요를 줄여 3급 배출을 줄이기 위해, 3급 양성과정의 질적 편차가 큰 것에 대하여 보완이 되므로, 직무설계상 직급별 역할 차이는 반드시 필요하므로, 보육서비스의 질 제고를 위하여 등이 있었다. 한편 학력보다는 경력이 중요하므로, 소규모 가정보육시설의

교사수급에 문제가 된다는 이유로 불필요하다고 보는 경우가 있었다.

〈표 V-1-5〉 2급 자격자 이상 담임교사 임용

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	36.3	22.0	11.0	19.8	11.0	3.53(1.43)
	2차	26.7	36.0	16.0	10.7	10.7	3.57(1.29)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	15.4	31.9	18.7	22.0	12.1	3.16(1.28)
	2차	8.0	42.7	16.0	22.7	10.7	3.15(1.18)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

현실화 가능성에 대하여도 조금 높음 또는 매우 높음이 50.7%로 많아 긍정적인 편으로 보고 있었다. 한편 이 안에 대하여는 동의하지만 보조교사제도가 없는 상태에서 진행하기는 어려울 것이고, 기관에서 담임교사 외의 인력을 채용할 수 있도록 지원을 해준다면 가능할 것으로 보는 경우도 있었다(표 V-1-5 참조). 한편 전혀 불필요하다고 생각하는 경우도 10.7%있었고, 현실화 가능성이 별로 없다고 응답한 경우도 22.7%있었다.

보육교사의 자격으로 1급, 2급 보육교사 외에 보조교사제를 신설해야 한다는 안의 필요성에 대하여는 5점 척도에서 3.39점으로 보통이라고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 2.92점으로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 53.3%로 불필요하다고 생각하는 경우(25.3%)보다 많았다. 필요한 이유로는 교사의 업무 과중을 덜어줄 수 있으므로, 근무시간 정상화(1일 8시간)를 위해서, team teaching을 통해 보육교사간의 level을 구분할 수 있으므로, 교사 대 아동 비율을 줄일 수 있으므로 등이 있었고, 교사간 위화감을 조성할 수 있기 때문에 불필요하다는 의견이 있었다.

한편 현실화 가능성에 대하여는 보통이 35.1%로 가장 많았고, 별로 없음과 조금 높음이 각각 24.3%, 21.6%로 양분되었다. 보조교사에 대한 자격기준과 처우가 논의되어야 하고, 인건비 지원 예산이 확보되지 않는 한 현실적이지 못하다는 의견이 있었다.

〈표 V-1-6〉 보조교사제의 신설

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	28.6	22.0	20.9	15.4	13.2	3.37(1.39)
	2차	20.0	33.3	21.3	16.0	9.3	3.39(1.24)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	10.1	19.1	34.8	24.7	11.2	2.92(1.14)
	2차	8.1	21.6	35.1	24.3	10.8	2.92(1.11)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

마) 아동 연령에 따른 전문보육교사제 신설

보육대상아동의 연령별로 세분화된 전문보육교사를 양성하고 자격을 부여해야 한다는 안의 필요성에 대하여는 5점 척도에서 3.47점으로 보통이라고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 2.84점으로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 49.3%로 불필요하다고 생각하는 경우(14.6%)보다 많았다. 한편 불필요한 이유로는 학령기 이전 연령을 너무 세분화하는 것은 포괄적 이해나 현장에서의 융통성을 제한하게 되고, 전체 보육교사의 질적 수준을 높이는 것이 더 필요하므로, 또는 현재 양성과정의 여건상 힘들기 때문에, 방과후나 특수 교사의 경우는 바람직하나 영아/유아 세분화는 불필요하므로, 교사수급에 문제가 생길 수 있으므로 등이 있었다.

〈표 V-1-7〉 아동연령별 전문보육교사의 양성 및 자격 부여

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	19.8	26.4	26.4	23.1	4.4	3.34(1.17)
	2차	13.3	36.0	36.0	13.3	1.3	3.47(0.93)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	6.6	20.9	31.9	36.3	4.4	2.89(1.00)
	2차	6.7	8.0	49.3	34.7	1.3	2.84(0.85)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

한편 현실화 가능성에 대하여는 보통이 49.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 별로 없음이 34.7%로 많아 부정적이었다. 부정적인 이유로는 양성대학의 교육과정 조정이 쉽지 않기 때문에 등이 있었고, 한편 현재 경기도의 경우 시행하고 있으므로 전국적으로 확대 가능하다고 보는 경우도 있었다.

바) 보육교사 1급 자격 국가고시제 도입

보육교사 1급 자격 취득시 국가시험을 도입하는 안의 필요성에 대하여 전혀 불필요함 1점~매우 필요함 5점으로 평정한 결과, 평점 3.27점으로 보통이라고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 전혀 없음 1점~매우 높음 5점으로 평정한 결과, 평균 2.80점으로 보통으로 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함과 별로 불필요함이 각각 34.7%, 26.7%로 많아 의견이 양분되는 것을 볼 수 있다. 필요한 이유로는 3급 폐지가 단·중기적으로 실행하기 어려우므로 3급의 시설장진입 또는 2급 진입을 어렵게 하기 위해서, 지나친 자격증 남발을 막기 위해서, 보육교사의 전문적 지식수준에 대한 대외적 인식 개선을 위해서, 전문성 제고를 위해서 등이 있었다. 불필요한 이유로는 교사들에게 부담이 되어서, 시험으로 교사의 자격을 판정하기 어려우므로 등이 있었다.

한편 현실화 가능성에 대하여는 보통이 42.7%로 가장 많았고, 그 다음으로 가능성이 별로 없음이 36.0%로 많아 부정적으로 보는 경우가 더 많았다. 부정적으로 보는 이유로는 국가고시 이외의 방법이 있으리라 생각되어서 등이 있었고, 한편 긍정적으로 보는 이유로는 정책적 의지가 있다면 단·중기적으로 가능하다고 여겨지므로 등이 있었다.

〈표 V-1-8〉 1급 자격 국가시험 도입

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	24.2	23.1	18.7	24.2	9.9	3.27(1.33)
	2차	14.7	34.7	18.7	26.7	5.3	3.27(1.17)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	9.9	17.6	31.9	34.1	6.6	2.90(1.09)
	2차	2.7	16.0	42.7	36.0	2.7	2.80(0.84)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

2) 보육시설장 자격제도 개선

가) 자격취득 필수 연수과정 신설

시설장 자격부여 방식에 대하여 일정기간이 요구되는 강화된 자격취득교육 이수 후에 시설장 자격이 주어져야 한다는 안의 필요성에 대하여, 5점 척도 상에서 4.39점으로 조금 필요하다고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 평균 3.87점으로 가능성이 조금 높다고 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 90.7%로 대부분이 필요하다고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 조금높음 또는 매우높음이 77.3%로 대다수가 긍정적으로 보고 있었다.

〈표 V-1-9〉 강화된 자격취득교육 이수 후 시설장 자격 부여

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	52.7	35.2	4.4	4.4	3.3	4.30(0.98)
	2차	54.7	36.0	5.3	1.3	2.7	4.39(0.87)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	27.5	42.9	19.8	5.5	4.4	3.84(1.04)
	2차	17.3	60.0	17.3	2.7	2.7	3.87(0.83)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

나) 자격취득 경력요건 강화

보육시설장 자격 취득시 필요한 경력을 늘려야 한다는 안의 필요성에 대하여, 평균 3.96점으로 조금 필요하다고 생각하였고, 현실화 가능성에 대하여도 평점 3.55점으로 가능성이 조금 높다고 생각하는 것으로 나타났다.

응답 비율을 살펴보면, 조금 필요함 또는 매우 필요함이 65.4%로 불필요하다고 생각하는 경우(9.4%)보다 많았고, 유치원장의 자격취득 과정과 동일하게 해야 한다는 의견이 있었다. 현실화 가능성에 대하여도 조금높음이 41.3%, 보통이 38.7%로 긍정적인 편이었다. 한편 시설장 자격기준 상향에 상응하는 처우개선이 함께 이루어질 때 실현가능성이 높을 것이라는 의견이 있었다.

〈표 V-1-10〉 보육시설장 자격 취득 필수 경력연한의 연장

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	40.4	23.6	18.0	13.5	4.5	3.82(1.23)
	2차	42.7	22.7	25.3	6.7	2.7	3.96(1.10)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	23.6	28.1	33.7	10.1	4.5	3.56(1.10)
	2차	12.0	41.3	38.7	5.3	2.7	3.55(0.87)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

3) 요약: 자격제도 개선 방안

이상으로 보육교사와 시설장의 자격제도 개선 방안의 필요성과 현실화 가능성에 대한 전문가들의 의견을 살펴보았다. 보육교사의 자격제도 개선 방안으로 제시한 여러 안에 대하여 승급시 필요 경력 연장, 2급 보육교사 학력별 승급 요구경력 차등화, 보육교사 2급 자격소지자부터 담임교사 가능화 안에 대하여는 필요하다고 보았으며 현실화 가능성도 긍정적으로 보았다. 한편 보육대상아동 연령에 따른 전문보육교사제 신설 안과 보조교사제 신설 안에 대하여는 필요하다고 생각은 하나 현실화 가능성에 대하여는 부정적이거나 긍정과 부정이 양분되었다. 보육교사 1급 자격 국가고시제 도입과 모든 신규 보육교사 자격자의 수습기간 이행 안에 대하여는 필요와 불필요가 양분되거나 불필요하다고 생각하는 경우가 많고 현실화 가능성에 대하여는 부정적인 편으로 나타났다. 이러한 전문가들의 의견을 바탕으로 볼 때 보육교사의 자격제도 개선은 필요도에 따라 순차적으로 진행하여야 하며, 현실화 가능성이 부정적으로 판단되는 안에 대하여는 뒷받침할 수 있는 여건을 함께 마련하여야 하겠다.

보육시설장의 자격제도 개선 방안으로 제시한 두 가지 안에 대하여는 자격취득 필수 연수과정 신설과 자격취득 경력요건 강화 안 모두 대부분 필요하다고 생각하고 현실화 가능성에 대하여도 높은 편으로 생각하는 것으로 나타났다.

나. 양성과정 개선 방안에 대한 의견

보육종사자의 양성과정 개선은 대학에서의 양성제도, 3급 보육교사를 배출하는 보육교사교육원을 통한 양성제도, 둘 모두에 해당하는 것으로 양성과정의 질적 수준 제고를 위한 개선 등 3 가지의 측면에서 논의되었다.

1) 대학의 보육종사자 양성제도 개선

가) 전공학과제로의 전환

2급 보육교사 자격의 학과제 전환에 대해 전문가 집단의 의견을 조사한 결과, '필요하다'는 긍정응답의 비율이 1, 2차 조사에서 82.4%, 88.0%로 높게 나타난 반면, 현실화 가능성은 상대적으로 낮게 지적되었다. 2차 응답을 통해 전문가 집단의 학과제 변경에 대한 의견이 수렴되어 긍정 응답율이 5.6% 증가하였으며 응답자간 편차도 다소 줄어든 것으로 나타났다. 결국 현행의 학점요구제를 학과제로 변경하는 것이 전문성 제고에 크게 도움이 된다는 의견에는 많은 비율로 동의하고 있음에도 현실적으로 이 제도를 도입하는 것은 쉽지 않음을 인식하고 있다고 하겠다.

〈표 V-1-11〉 2급 보육교사 자격 취득 학과제로 전환

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	75.8	6.6	4.4	11.0	2.2	4.43(1.13)
	2차	80.0	8.0	6.7	4.0	1.3	4.61(0.88)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	18.7	41.8	25.3	11.0	3.3	3.62(1.02)
	2차	12.2	51.4	29.7	5.4	1.4	3.68(0.81)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

나) 필수 요구 학점의 강화

현행 35학점제의 교과목 구성에 대한 전문가 의견을 조사한 결과, 필요성 인식이 전반적으로 평균 4.3 이상의 높은 수준으로 나타났으며, 필요하다는 긍정 응답율이 2차 조사결과 83.0%로 나타났다.

이에 대한 현실화가능성도 다른 안에 비해 다소 높은 수준을 보여 가능성이 있다는 긍정응답이 66.0%, 66.7%로 나타났다. 그러므로 전문가들은 현행의 교과목 요구 학점이 부족하고 이를 보다 많은 학점으로 높일 필요가 있다는 생각이 강함을 알 수 있으며 이 제안의 현실화 가능성도 상당히 높은 것으로 인식하고 있었다. 즉, 자격 취득에 필수적으로 요구되는 학점은 우선적으로 강화될 필요가 있는 것으로 보인다.

〈표 V-1-12〉 2급 보육교사 양성과정의 요구 학점 상향조정

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	63.3	17.8	7.8	8.9	2.2	4.31(1.09)
	2차	60.8	23.0	10.8	5.4	0.0	4.39(0.89)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	19.8	46.2	22.0	11.0	1.1	3.73(0.94)
	2차	16.0	50.7	28.0	5.3	0.0	3.77(0.78)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

다) 교직과목의 추가

보육교사 양성과정에 교직과목을 추가하는 것에 대한 의견을 조사한 결과, 전체적으로 ‘조금 필요하다’의 4점 수준으로 나타나 다른 안에 대한 필요성 인식에 비해 상대적으로 높지 않게 나타났다. 2차 응답과정을 통해 긍정응답율의 상승이나 응답자간 편차의 감소는 나타나지 않았다. 보육교사직이 교직이라는 의견이 전문가 집단 내에서 조금 필요한 수준으로 인식됨을 알 수 있다.

〈표 V-1-13〉 보육교사 양성과정에 교직과목 추가

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	42.2	28.9	15.6	11.1	2.2	3.98(1.11)
	2차	44.0	26.7	18.7	8.0	2.7	4.01(1.10)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	18.9	31.1	31.1	16.7	2.2	3.48(1.05)
	2차	12.0	37.3	37.3	10.7	2.7	3.45(0.93)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

2) 3급 보육교사 양성제도의 개선

가) 3급 보육교사 자격의 폐지

3급 교사를 양성하는 보육교사교육원의 폐지에 대한 의견을 조사한 결과 제시된 다른 안에 비해 필요성 인식과 현실화가능성이 상대적으로 가장 낮았으며, 응답자간 편차도 큰 것으로 나타났다. 특히 현실화 가능성이 보통수준인 3점 이하로 부정적인

편이었으며 2차 응답과정을 통해 긍정응답율의 비율이 다소 줄어든 양상을 보였다. 이는 보육교사양성원 소속의 전문가 집단과 대학소속의 전문가 집단의 의견차가 반영된 것으로 해석되며, 전문가 집단내 의견의 수렴이 어려움을 드러낸다.

〈표 V-1-14〉 3급 보육교사 양성 폐지

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	49.5	13.2	4.4	7.7	25.3	3.54(1.71)
	2차	53.3	16.0	1.3	9.3	20.0	3.73(1.64)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	6.6	15.4	31.9	24.2	22.0	2.60(1.18)
	2차	5.3	12.0	34.7	26.7	21.3	2.53(1.12)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

나) 보육교사교육원에 대한 평가제도 실시

보육교사교육원에 대한 평가와 인증제 실시에 대해서는 1, 2차 모두 긍정응답비율이 82.4%, 83.8%로 높은 수준으로 동의하였다. 현실화 가능성에 대해서도 제시된 다른 안에 비해 다소 높게 나타났으나, 2차 응답과정을 통해 현실화 가능성에 대한 긍정응답비율이 다소 줄어들었다.

〈표 V-1-15〉 보육교사교육원 평가 및 인증제 실시

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	62.6	19.8	11.0	5.5	1.1	4.37(0.96)
	2차	63.5	20.3	9.5	5.4	1.4	4.39(0.96)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	27.5	37.4	26.4	6.6	2.2	3.81(0.99)
	2차	13.5	52.7	24.3	6.8	2.7	3.68(0.89)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

3) 양성과정의 수준 제고를 위한 개선

가) 보육현장 실습교육의 강화

교육과정에서 실습교육을 강화하자는 안에 대해 전문가 집단은 1, 2차 조사 결과 '필요하다'는 긍정응답이 69.3%에서 77.4%로 다소 증가하였으며, 전반적으로 '조금 필요'한 수준으로 나타났다. 현실화 가능성에 대해서는 다른 안과 유사하게 보통 이상의 수준으로 나타나, 1, 2차 조사결과 59.4%, 62.6%로 응답되었다.

〈표 V-1-16〉 보육교사 자격취득을 위한 실습교육 강화

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	41.8	27.5	22.0	8.8	0.0	4.02(1.00)
	2차	42.7	34.7	14.7	8.0	0.0	4.12(0.94)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	17.6	41.8	35.2	5.5	0.0	3.71(0.82)
	2차	13.3	49.3	33.3	4.0	0.0	3.72(0.75)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

실습교육의 기간을 늘리자는 안에 대해 전문가 집단은 필요하다는 긍정응답이 1, 2차 조사 결과 49.5%, 48.7%로 다른 안에 비해 낮게 나타나, 실습기간의 연장에 대한 필요성 인식은 높지 않은 것으로 해석된다. 이 안의 현실화 가능성에 대한 응답도 다른 안에 비해 다소 낮게 나타났다.

〈표 V-1-17〉 현장실습기간 연장

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	24.7	24.7	18.5	19.8	12.3	3.30(1.36)
	2차	14.9	33.8	23.0	17.6	10.8	3.24(1.23)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	8.9	30.4	36.7	17.7	6.3	3.18(1.03)
	2차	2.7	32.4	45.9	13.5	5.4	3.14(0.88)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

나) 표준양성교육과정의 마련

표준양성교육과정의 마련에 대해 물어본 결과, 1, 2차 조사에서 긍정응답이 각각 83.6%, 86.7%로 높게 나타났으며, 현실화 가능성도 73.7%, 78.7%로 높은 수준으로 나타났다. 이로써 양성과정의 표준화에 대한 전문가 집단의 필요성 인식이 높음을 알 수 있다.

〈표 V-1-18〉 표준양성교육과정의 마련

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	47.3	36.3	8.8	5.5	2.2	4.21(0.97)
	2차	50.7	36.0	10.7	1.3	1.3	4.33(0.83)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	30.8	42.9	20.9	3.3	2.2	3.97(0.92)
	2차	16.0	62.7	16.0	4.0	1.3	3.88(0.77)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

4) 요약: 종사자 양성과정 개선 방안

보육교사와 시설장에 대한 포커스 그룹 인터뷰와 자문회의를 거쳐 제안된 양성과정 관련 7개안에 대해 전문가 집단의 필요성 인식을 조사한 결과, 관련학과 졸업생으로 보육교사의 자격을 제한해야 한다는 ‘학과제’ 의견이 2차조사결과 평균 4.61로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘35학점 이상의 상향조정’과 ‘보육교사교육원에 대한 평가실시’가 2차조사결과 평균 4.39로 동일하게 높게 나타났다. 상대적으로 ‘현장실습기간의 연장’과 ‘보육교사교육원의 폐지’에 대한 필요성 인식은 평균 각 3.30, 3.54로 실현가능성이 낮은 것으로 나타났다.

한편, 현실적으로 얼마나 실현 가능한가에 대한 응답은 제시된 안에 따라 큰 차이가 없는 가운데, 실현가능성이 가장 높다고 응답된 것은 ‘표준양성교육과정의 마련’(평균 3.88)으로 나타났다. 그 다음으로 ‘35학점 이상의 상향조정(평균 3.77)과 실습교육 강화(평균 3.72), 실습교육 강화(평균 3.72)가 비슷하게 나타났다. 다만 보육교사교육원의 폐지에 대한 실현가능성이 2차 조사 결과 평균 2.53으로 가장 낮게 나타나 현재 보육교사 공급의 한 축을 이루고 있는 3급교사의 단계적 폐지에 대해 전문가 집단의 부정적 의견이 적지 않음이 드러났다.

2. 근무여건 및 처우 개선 방안에 대한 의견

1) 급여제도의 개선

가) 학력 및 급수에 따른 호봉 차별화

보육교사의 학력(4년제, 2~3년제, 고졸) 및 급수(1~3급)에 따라 호봉을 차별화해야 한다는 의견에 대해 매우 필요하다는 의견이 1차 조사에서 57.1%로 가장 많았으며, 조금 필요하다는 응답은 24.2%로 두 가지를 합쳐 필요하다는 응답이 81.3%였다. 또한 2차 조사에서는 매우 필요하다는 응답이 61.3%, 조금 필요하다는 응답이 26.7%로 각각 높아져, 전문가들 대다수가 학력 및 급수에 따른 호봉 차별화의 필요성을 인식하고 있었다. 한편, 호봉 차별화의 가능성은 1차 조사에서 ‘매우 높다’라는 응답이 22.2%였으나 2차 조사에서는 12%로 낮아진 반면, ‘조금 높다’라는 의견은 35.6%에서 52.0%로 증가했다. 그러나 전체적으로 보면 1차 때에 비해 2차 때에는 현실화 가능성이 없다는 의견이 20%에서 10.7%로 줄어들어 현실화 가능성에 대해 덜 비관적으로 변화했음을 알 수 있다.

〈표 V-1-19〉 학력 및 급수에 따른 호봉 차별화

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	57.1	24.2	9.9	3.3	5.5	4.24(1.12)
	2차	61.3	26.7	8.0	1.3	2.7	4.43(0.90)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	22.2	35.6	22.2	14.4	5.6	3.54(1.15)
	2차	12.0	52.0	25.3	8.0	2.7	3.63(0.90)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

한편, 이러한 학력과 급수에 따른 호봉 차별화를 위해 소급적용안을 마련하여 적용해야 할 필요성에 대해 필요하다는 응답이 1차와 2차 모두에서 각각 55% 정도를 차지했다. 그러나 1차 조사에 비해 2차 조사에서는 매우 필요하다는 응답보다 조금 필요하다는 응답비율이 높아졌다. 그러나 이러한 호봉 차별화의 소급적용안 마련의 현실화 가능성에 대해서는 다소 회의적이었는데, 현실화 가능성이 매우 높다는 의견은 1차 조사에서 5.4%, 2차 조사에서 1.4%로 매우 소수였으며, 평균도 두 차례 조사

에서 모두 3점 이하로 나타나, 현실화 가능성이 없다고 생각하는 편이었다.

〈표 V-1-20〉 학력/급수별 호봉 차별화를 위한 소급안 적용

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	37.8	17.6	21.6	16.2	6.8	3.64(1.32)
	2차	25.0	31.9	31.9	6.9	4.2	3.67(1.06)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	5.4	24.3	36.5	21.6	12.2	2.89(1.08)
	2차	1.4	20.8	45.8	26.4	5.6	2.86(0.86)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

나) 급여수준의 인상

보육교사의 전반적인 급여 수준에 대해서는 인상할 필요가 있다는 응답이 압도적으로 많아서 5점 척도에 평균 4.8점 이상이었으며, 2차 조사에서는 불필요하다는 응답이 전무했다. 현실화 가능성에 대해서는 조금 높다는 응답이 가장 많았고, 보통이라는 응답이 그 다음을 차지했으나, 현실화 가능성이 전혀 없다는 응답도 전무해서 급여수준 인상의 가능성에 대해 전문가들이 어느 정도는 낙관을 하고 있는 듯했다.

〈표 V-1-21〉 보육교사의 전반적 급여 수준 인상

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	86.5	11.2	1.1	1.1	0.0	4.83(0.48)
	2차	89.2	9.5	1.4	0.0	0.0	4.88(0.37)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	24.4	34.4	30.0	11.1	0.0	3.72(0.96)
	2차	16.0	48.0	30.7	5.3	0.0	3.75(0.79)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

보육교사의 급여 수준 인상을 위한 방안으로 호봉승급액의 상향조정, 초임 호봉금액을 상향조정, 근무연한 20년 내에 최고 30호봉까지 갈 수 있도록 호봉체계 조정, 수당을 신설하여 부여하는 방안 등을 제시하고 각각의 방안에 대해 마찬가지로 필요성과 현실화가능성을 5점 척도로 질문하였다.

호봉 승급액을 유치원교사 수준으로 상향조정해야 한다는 의견에 대해서는 전문가들 대다수(90% 이상)가 필요성을 공감하고 있었으나, 현실화 가능성에 대해서는 60% 정도만이 낙관하고 있었다. 필요성과 현실화 가능성에 대한 5점 척도 평균은 2차 조사에 걸쳐 비슷하게 나타난다. 그러나 2차 조사에서는 현실화 가능성이 없다는 의견이 약 15%에서 9% 정도로 5% 이상 감소한 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-22〉 호봉 승급액을 유치원교사 수준으로 상향조정

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	75.8	16.5	5.5	2.2	0.0	4.66(0.69)
	2차	78.7	14.7	4.0	2.7	0.0	4.69(0.68)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	27.5	30.8	26.4	13.2	2.2	3.68(1.08)
	2차	17.3	44.0	29.3	6.7	2.7	3.67(0.93)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

초임 호봉금액을 높게 시작하는 방안에 대해서는 마찬가지로 필요성은 인식하고 있었으나, 현실화 가능성에 대해서는 과반수가 조금 넘는 전문가들만이 높다고 응답했다. 초임 호봉금액을 높게 시작하는 방안은 호봉승급액을 유치원교사 수준으로 상향조정하는 방안에 비해 필요성에 대한 인식은 다소 낮게 나타났으나, 현실화 가능성은 비슷한 수준으로 인식하고 있었다.

〈표 V-1-23〉 초임 호봉 금액 인상

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	60.0	25.6	13.3	1.1	0.0	4.44(0.77)
	2차	63.5	29.7	5.4	1.4	0.0	4.55(0.67)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	17.8	35.6	36.7	8.9	1.1	3.60(0.92)
	2차	12.0	45.3	38.7	2.7	1.3	3.64(0.78)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

호봉체계 내에서 승급을 빨리 하여 근무연한 20년 내에 최고 30호봉까지 갈 수 있도록 하는 방안에 대해서는 다른 방안들에 비해 전문가들의 필요성 및 현실화 가능성에 대한 인식이 낮았다. 2차 조사에서는 1차 조사에 비해 필요성 및 현실화 가능성에 대한 평균 점수가 높아지기는 하였으나, 여전히 4.20점과 3.26점으로 다른 방안들에 비해 낮은 점수이다.

〈표 V-1-24〉 근무연한 20년 내 최고 30호봉 도달 가능

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	43.3	32.2	15.6	6.7	2.2	4.08(1.03)
	2차	43.2	39.2	13.5	2.7	1.4	4.20(0.88)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	11.1	22.2	44.4	17.8	4.4	3.18(1.00)
	2차	8.1	28.4	48.6	10.8	4.1	3.26(0.91)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

수당을 신설하여 부여하는 방안에 대해서는 필요성과 현실화 가능성 모두 높은 점수를 보였다. 2차 조사에서 수당 신설의 필요성에 대한 의견은 4.64점으로 호봉 승급액 상향조정과 유사한 정도로 높게 나타났으며, 현실화 가능성도 3.65점으로 다른 방안에 비해 높은 점수이다. 따라서 보육교사들의 전반적 급여 수준을 인상하기 위한 방법으로 전문가들은 호봉 승급액을 상향조정하고, 수당을 부여하는 방안이 필요성과 현실화가능성 면에서 가장 타당하다고 생각하는 것으로 보인다.

〈표 V-1-25〉 수당 신설

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	67.8	21.1	8.9	2.2	0.0	4.54(0.75)
	2차	70.7	22.7	6.7	0.0	0.0	4.64(0.61)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	22.2	35.6	31.1	10.0	1.1	3.68(0.97)
	2차	10.7	50.7	33.3	4.0	1.3	3.65(0.78)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

2) 근무환경의 개선

가) 대체교사의 파견 확대

보육시설 종사자의 전문성 향상을 위해 보수교육시 대체교사를 파견해야 한다는 문항에 대해서는 매우 필요하다는 응답이 압도적으로 높았고, 특히 2차 조사에서는 응답자 전원이 대체교사 파견의 필요성에 의견을 일치하였다. 그러나 현실화가능성에 있어서는 현실화 가능성이 높다는 의견이 많기는 하였으나, 매우 높다는 의견보다는 조금 높다는 의견이 더 많았다. 2차 조사에서는 1차 조사에 비해 현실화 가능성이 없다는 의견이 많이 감소한 반면, 매우 높더라는 의견이 조금 높다는 의견으로 상당수 이동한 것을 볼 수 있다.

〈표 V-1-26〉 보수교육시 대체교사 파견

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	86.8	9.9	2.2	1.1	0.0	4.82(0.51)
	2차	90.7	9.3	0.0	0.0	0.0	4.91(0.29)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	33.0	36.3	18.7	11.0	1.1	3.89(1.03)
	2차	18.7	58.7	18.7	2.7	1.3	3.91(0.77)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

나) 휴가사용의 보장

보육교사의 재충전과 전문성 제고를 위한 프로그램 참여 등을 위해 보육교사의 휴가사용을 보장해야 한다는 문항에 대해서는 응답한 전문가들이 모두 필요하다고 답하였다. 그러나 현실화 가능성에 대해서는 '매우 높음'보다는 '조금 높음'과 '보통'이라는 응답이 더 많아서 다소 회의적인 입장을 보이고 있다.

〈표 V-1-27〉 휴가사용 보장

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	85.7	11.0	3.3	0.0	0.0	4.82(0.46)
	2차	89.3	10.7	0.0	0.0	0.0	4.89(0.31)

		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	27.8	34.4	27.8	10.0	0.0	3.80(0.96)
	2차	20.0	45.3	28.0	6.7	0.0	3.79(0.84)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

다) 일일근무 시간의 준수

보육교사의 일일 근무시간을 준수해야 한다는 문항 역시 휴가사용을 보장해야 한다는 문항과 마찬가지로 당위성을 갖지만 현실화 가능성 부분에서 다소 회의적이다. 2차 조사에서는 1차 조사에 비해 '매우 필요하다'는 응답 비율이 증가한 반면, 현실화 가능성에 있어서는 '매우 높음'이라는 응답보다 '조금 높음'이라는 응답이 더 크게 증가했다.

〈표 V-1-28〉 보육교사의 일일 근무시간 준수

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	82.2	15.6	2.2	0.0	0.0	4.80(0.45)
	2차	86.3	13.7	0.0	0.0	0.0	4.86(0.35)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	26.7	30.0	32.2	10.0	1.1	3.71(1.01)
	2차	18.9	40.5	33.8	5.4	1.4	3.70(0.89)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

1일 근무시간 정상화를 위한 방안으로 2교대 근무를 도입하는 것에 대해서는 '매우 필요하다'는 응답이 1, 2차 조사에서 모두 44% 이상으로 가장 많았고, 조금 필요하다'는 응답이 각각 29.2%, 36.5%로 그 다음이었다. 다시 말해 80.5%가 보육교사 2교대 도입이 바람직하다고 보고 있었다.

그러나 현실화 가능성에 대해서는 1차 조사에서는 '별로 없음'이라는 응답이 '보통' 다음으로 많아서 2교대 근무 도입의 가능성이 별로 없다고 보는 것으로 나타났다. 2차 조사에서는 '조금 높음'이라는 응답이 '별로 없음'을 앞질러 1차 조사에 비해 현실화 가능성에 대한 인식이 약간 높아진 것을 알 수 있다. 즉, 1차 조사의 평균점수를 보고 전문가들이 가능성이 있다는 쪽으로 의견을 선화한 경우가 많았다.

〈표 V-1-29〉 1일 2교대 도입

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	44.9	29.2	19.1	6.7	0.0	4.12(0.95)
	2차	44.6	36.5	16.2	2.7	0.0	4.23(0.82)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	13.5	22.5	31.5	27.0	5.6	3.11(1.12)
	2차	12.0	29.3	33.3	21.3	4.0	3.24(1.05)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

한편, 1일 2교대 근무 외에 근무시간 정상화를 위한 방안으로는 보조교사 또는 시간제 근무교사제의 도입(인턴제 도입, 비상근 교사제 도입, 오후근무교사 도입 등)과 교사의 추가채용(2명 담임제 도입, 비담임교사제도 도입 등)을 건의한 응답이 대부분이었으며, 다음으로 초과근무수당을 지급해야 한다는 응답이 많았다. 소수 의견으로는 관할기관의 지도감독 강화, 최고근무시간제 도입, 초과근무를 당직으로 처리, 반나절 보육과 종일보육의 구분, 부모님의 보육시간 준수 관련 정책 필요, 오전 이른 시간과 오후 늦은 시간의 통합보육 등이 있었다.

라) 개별 교육·훈련 프로그램 참여 지원 확대

보육교사의 전문성 제고를 위해 직무수행과 관련된 교육·훈련 프로그램 참여에 대한 지원(비용 환급 등)을 확대해야 한다는 의견에 대해서는 필요성과 현실화 가능성에 대한 인식이 모두 높게 나타났다.

교육·훈련 프로그램 참여에 대한 지원 확대가 ‘매우 필요’하다는 응답이 각각 62.6%, 65.3%였고, 불필요하다는 응답은 두 차례 조사에서 모두 전무하였다. 현실화 가능성도 5점 척도의 4점 안팎으로 다른 문항들에 비해 높게 나타났고 2차 조사의 경우 응답자의 84%가 실현 가능성이 높다는 의견을 보여 정책 방안들에 비해 상대적으로 실행가능성이 높을 것으로 보인다. 이미 채용된 보육교사의 질적 수준을 지속적으로 관리하고 제고한다는 점에서 교육, 훈련 프로그램에 개별 사정을 고려해 활발하게 참여할 수 있도록 하는 지원이 필요함을 알 수 있다. 그러나 국가 재정이 관여되는 사안이므로 다각적 논의가 필요하기도 하다.

〈표 V-1-30〉 직무관련 교육·훈련 프로그램 참여 지원확대

단위: %, 점

		매우필요	조금필요	보통	별로불필요	전혀불필요	평균(표준편차)
필요성	1차	62.6	33.0	4.4	0.0	0.0	4.58(0.58)
	2차	65.3	32.0	2.7	0.0	0.0	4.63(0.54)
		매우높음	조금높음	보통	별로없음	전혀없음	평균(표준편차)
현실화 가능성	1차	28.6	45.1	22.0	3.3	1.1	3.97(0.86)
	2차	18.7	65.3	14.7	0.0	1.3	4.00(0.68)

주: 평균은 전혀 불필요(전혀없음) 1점, 매우필요(매우높음) 5점으로 점수화한 결과임.

3) 요약: 보육교사 근무여건 및 처우 개선

이상으로 보육교사의 근무여건 및 처우개선을 통한 전문성 향상 방안의 필요성과 현실화 가능성에 대한 전문가들의 의견을 살펴보았다. 전반적으로 보육교사의 근무여건과 처우개선의 필요성에 대해서는 많은 전문가들의 의견이 일치하였으나, 현실화가능성에 대해서는 대체로 '조금 높다'와 '보통'이라는 의견이 많아서 다소 미온적인 태도를 취하였다. 이는 이러한 보육교사 처우개선의 문제가 오랫동안 제기되어 왔음에도 불구하고 그동안 예산상의 이유 등으로 눈에 띄만한 개선이 이루어지지 않았기 때문에 전문가들의 입장에서 현실화가능성에 대해 다소 낮게 평가하고 있는 듯하다. 그러나 보육교사의 근무여건과 처우개선 문제의 해결에 대한 전문가들의 공감대가 형성되었다는 점에서 현실화 가능성에 한층 가까이 접근했다고 볼 수 있을 것이다.

3. 보육종사자 포커스 그룹 면접 결과의 분석

본 절에서는 보육종사자의 전문성 제고 방안 제시를 목적으로 보육교사 및 시설장을 대상으로 포커스그룹 면접을 실시한 결과를 정리하였다. 보육종사자의 전문성 제고를 위한 기존 연구들은 주로 조사법을 이용한 양적자료에 근거함으로써 피상적인 결과 기술(description)에 그쳐왔다. 선행연구들의 제한점을 극복하기 위해 본 연구는 준거에 적합한 연구참여자들로부터 심층적 정보를 획득하는데 초점을 두었다. 이를 통해 보육종사자들의 직무 인식을 고찰하고, 보육종사자 양성 및 보수교육에

대한 비판을 바탕으로 개선책을 제안하며, 보육종사자의 전문성 향상을 위한 실천적 대안을 마련하고자 하였다.

포커스그룹 면접은 특정 주제에 관한 관점, 태도, 가치관 등을 탐색하기 위해 소수의 참여자를 모집하여 집단토론 형태로 진행되는 질적 면접법의 일종이다. 포커스 그룹은 훈련된 진행자(moderator)가 개방적 질문을 던져 약 90-120분의 집단토론을 유도하는 형태로 이루어진다. 포커스그룹의 규모는 일반적으로 그룹당 7-10명이지만, 연구주제에 따라 4-6명의 미니그룹을 구성할 수도 있다. 포커스그룹 면접은 개별 면접으로는 불가능한 집단 구성원 간의 상호작용을 포착할 수 있는 장점을 지닌다. 또한 특정 주제에 관한 의견의 대립이나 동조를 이끌어내어 보다 심층적인 정보를 획득할 수 있다.

가. 포커스그룹의 구성

본 연구는 보육종사자의 전문성 제고를 위해 보육교사와 시설장을 연구참여자로 선정하여 포커스그룹 면접을 진행하였다. 포커스그룹 면접에 참여한 보육종사자들은 모두 21명(보육교사 15명, 시설장 6명)이었다. 연구참여자들에 대한 상세한 정보는 <표 V-2-1>에 제시하였다.

<표 V-2-1> 포커스그룹 면접 참여 보육교사 및 시설장 정보

구분	그룹	번호	출생년도	자격취득	최종학력	근무경력	시설유형	임금(만원/월)	현 근무처	담당연령(만)
보육교사	1	1	80	보육교사 교육원	대학자퇴	7개월	민간(34인)	108	서울 송파구	3세
		2	73	보육교사 교육원	2-3년제	4개월	민간	80	서울 송파구	3세
		3	73	보육교사 교육원	2-3년제	5개월	구립(29인)	128	서울 송파구	0세
		4	71	보육교사 교육원	무응답	8개월	가정	91	서울 송파구	1-2세
		5	77	보육교사 교육원	고졸	8개월	가정	91	서울 송파구	2세
		6	70	보육교사 교육원	고졸	6개월	가정	91	서울 은평구	1세
		7	82	보육교사 교육원	2-3년제	4개월	민간(39인)	87.5	서울 송파구	4-5세
	2	8	89	2-3년제 영유아보육	2-3년제 영유아보육	8개월	민간(39인)	91	서울 성북구	2-3세

구분	그룹	번호	출생년도	자격취득	최종학력	근무경력	시설유형	임금 (만원/월)	현 근무처	담당 연령(만)
3		9	88	2-3년제	2-3년제 유아특수교육	6개월	민간(40인)	90.1	서울 금천구	2세
		10	85	4년제	4년제 아동복지	7개월	민간(150인)	167.5	서울 강남구	2세
		11	87	4년제	4년제 가정복지	7개월	민간(40인)	91	서울 강서구	0세
		12	86	4년제	4년제 아동학	7개월	민간(90인)	90	서울 강남구	2세
		13	86	4년제	4년제 유아교육	8개월	국공립(225인)	167	서울 서초구	2세
		14	86	4년제	4년제 아동복지	8개월	국공립(225인)	167	서울 서초구	2세
		15	85	4년제	4년제 아동가족복지	3개월	국공립(85인)	135	서울 강남구	비담임
시설장	4	16	68	2년제 유아교육 사회복지	4년제 교육학	2년	가정	200	경기 안양시	0-3세
		17	69	보육교사 교육원	4년제 교육학	1년	가정	200	서울 영등포	*
		18	63	4년제 유아교육	4년제 서양학과	6개월	가정	160	경기 파주시	3세
		19	71	보육교사 교육원	4년제 산업디자인	15년	민간(100인)	160	서울 영등포구	*
		20	60	2-3년제 아동미술 유아교육	2-3년제 아동미술 유아교육	2년 7개월	민간(92인)	160	서울 송파구	*
	21	64	2-3년제 유아교육	4년제 산업디자인	6개월	민간(89인)	160	서울 은평구	*	

주: 1) 임금은 보육교사의 경우, 처우개선비를 제외한 금액임.

2) 시설장 근무경력 기간은 교사 경력을 제외한 시설장 경력만 기입함.

연구참여자 모집은 보육교사의 경우, 자격취득 과정(보육교사교육원, 2-3년제대학, 4년제대학)을 준거로 3개의 그룹을 구성하였다. 보육교사들은 경력이 1년 미만인 경우만 모집하였는데, 이는 자격증을 취득한 직후 현장에 투입된 신진교사들이야말로 양성과정에 대한 타당성 있는 평가를 내리는데 가장 적합하리라는 판단 때문이었다. 이들은 교사 경험이 짧고, 양성과정 이외의 교육을 받을 기회가 적었기 때문에 양성과정의 장단점과 현장적용성을 비판적으로 평가하는 것이 가능했다.

보육시설장을 모집한 준거는 보육시설 평가인증지표에 따른 시설의 규모(39인 이하, 40인 이상)였다. 이는 시설의 규모에 따라 보육시설장의 역할이나 직무에 대한 인식이 다를 수 있다는 판단에 따른 것이다. 보육시설장 포커스그룹은 3명씩 2그룹으로 나누어 진행되었다.

나. 자료수집 및 분석

포커스그룹 면접은 2009년 9월 한 달간 육아정책연구소의 회의실에서 이루어졌다. 연구진이 포커스그룹 면접을 진행했으며, 각 포커스그룹 면접에 소요된 시간은 평균 120분이었다. 연구자는 포커스그룹 참여자들에게 비밀보장의 원칙을 설명하고, 이들의 동의하에 면접을 녹음하였다. 연구자는 보육종사자로 일하게 된 동기를 묻는 것부터 시작하여, 교사 또는 시설장의 역할이 무엇이라고 생각하는지, 직무 수행에 어려운 점은 무엇인지, 양성과정 및 보수교육이 어떻게 도움이 되며, 보완되거나 개선될 점은 무엇인지, 교사 또는 시설장으로서 전문성을 어떻게 평가하는지, 전문성을 확보하기 위한 방안은 무엇인지, 보육종사자 국가고시화에 대해 어떻게 생각하는지 등을 질문하였다.

수집된 자료는 포커스그룹 면접 분석법에 따라 그룹간분석(across-group comparison)과 그룹내분석(group level analysis)으로 이루어졌다. 구체적으로, (1) 연구자는 5개 그룹 전체가 합의하고 공통적으로 동의하는 핵심주제를 도출하였다. 이어서 그룹 간의 차이점을 조명하고자 (2) 보육교사 그룹 전체와 시설장 그룹 전체를 비교하고(보육교사 vs. 시설장), (3) 자격취득 과정에 따라 나눈 3개의 보육교사 그룹을 비교한 후(보육교사교육원 vs. 2-3년제대학 vs. 4년제대학), (4) 시설 규모에 따라 나눈 2개의 시설장 그룹을 비교하였다(39인 이하 vs. 40인 이상).

4. 보육종사자의 인식 분석

본 연구의 결과는 보육종사자들의 직무에 대한 인식, 양성 및 보수교육에 대한 평가, 전문성 평가, 자격증 국가고시화에 대한 필요성으로 나누어 볼 수 있다.

〈표 V-2-2〉 포커스그룹 면접의 주요결과

	교사	시설장
직무에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> - 교사의 주요 직무를 보육수업, 환경구성, 시설관리, 행사준비, 인증 및 평가준비 등으로 인식 - 정규 보육수업 외 기타업무에 대한 불만 제기 - 유치원의 교육기능과 차별되는 보육교사의 역할 및 정체성에 대한 혼란 	<ul style="list-style-type: none"> - 시설장의 주요 직무를 관리자, 행정가, 운영자 등으로 인식
양성 및 보수교육에 대한 평가	<ul style="list-style-type: none"> * 운영적 측면에 대한 평가 - 양성교육: 보육교사 및 시설장 자격 취득의 용이성에 대한 비판 - 보수교육: 보수교육에 대한 높은 욕구에 반해 현실적 제약으로 참가하기 어려움 * 내용적 측면에 대한 평가 - 양성 및 보수교육과정에 실용적이고 현장 적용성이 높은 교과목의 추가를 요구 - 양성 및 보수교육 강사진의 현장경험을 강조. 	
전문성 평가	<ul style="list-style-type: none"> - 자격 취득의 용이성, 열악한 처우, 부모들의 폄하, 낮은 사회적 인지도 등을 이유로 보육교사의 전문성을 부정적으로 평가 	<ul style="list-style-type: none"> - 시설장의 교사경험 및 지속적인 보수교육이 필수적이라고 평가 - 시설장의 전문성이 시장 경쟁을 통해 획득된다고 주장. 영리추구와 공공복지 사이에서 보육시설의 기능에 대한 혼란 제기
국가고시 도입 필요성	<ul style="list-style-type: none"> - 보육종사자 자격의 국가고시화에 대해 긍정적으로 평가. 단, 자격취득이 어려워지는 만큼 보육종사자에 대한 처우개선도 뒤따라야함을 강조 	

가. 보육종사자의 직무에 대한 인식

1) 교사의 직무에 대한 인식

교사들은 “보육교사는 뭐든지 잘 해야 되는 (보육교사교육원 출신 교사1)” 직업이라고 설명하였다. 연구에 참여한 교사들이 수행하는 주요 직무는 정규 보육수업, 보육실 환경구성, 자료 및 교구관리, 행사실시, 일지 및 각종 서류작성 등이었다. 교사

들은 정규 보육수업 외에 수행해야하는 차량운행 지도, 일회성 행사준비, 시설청소 등에 불만을 토로하였다. 특히 보육시설 평가인증이나 서울형 어린이집 인증을 준비 하면서 증가된 업무로 “수업시간에 아이들을 방치하고, 인증을 위한 서류도 쓰고 환경구성도 해요 (2·3년제대학 출신 교사8)”라고 고백하기도 하였다. 교사의 업무가 과도해지면 보육수업의 질적 저하를 초래할 가능성이 높다.

아이들만 딱 보는 건 괜찮죠. 거기다 플러스로 해야 할 것들이 많아요. 보육과 교육을 같이 해야 하는데, 노래도 가르치고, 율동도 가르치고, 그림도 해야 하고, 환경구성도 하고, 일지나 형식적인 서류도 너무 많아요. 보육교사들은 청소도 해야 하죠. 우리가 왜 화장실 청소도 해야 하는지 자괴감이 들더라고요... 원장 입장에서는 행사가 많아져야 원아모집도 잘되고, 엄마들은 모르니까 행사가 많아질수록 좋아해요. 하지만, 행사가 많아질수록 아이들은 버려져요. 선생님들이 준비를 해야 하니깐. (보육교사교육원 출신 교사6)

보육교사들은 처우에 비해 과도한 업무를 수행한다고 느끼며 낮은 직업만족도를 표실했다. 특히 이들이 혼란스러워하는 것은 보육교사의 역할 및 정체성 부분이었다. 「영유아보육법」에 따르면, 보육이란 “영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달특성에 맞는 교육을 제공하는 보육시설 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스”를 말한다. 하지만, 연구에 참여한 교사들은 유치원의 교육기능과 차별되는 고유한 보육업무가 무엇이고, 보호, 양육, 교육이 어떻게 균형을 맞춰 제공되어야하는지를 명확히 개념화하지 못하고 있었다. 정책적 차원에서 유아교육과 보육의 통합이 쟁점으로 대두되었지만, 현장의 보육종사자들은 역할정체성 확립에 어려움을 토로하였다. 이러한 혼란은 보육교사의 전문성에 대한 회의를 유발하기도 한다.

보육이란 의미자체가 보호와 교육이잖아요. 사실 그건 아닌 것 같아요. 보호와 교육이 아니라 보호만인 것 같아요. 그냥 아이들 보는 것! 옛날의 탁아소 개념이 아직 남아 있어요. 교육은 유치원에서 한다는 생각이 엄마들한테는 더 커요. 어린이집에서는 엄마들 해달라는 것 해주고, 밥만 잘 먹이고, 안전하게 있다가 보내라는 개념이 있어요. 선생님이 아니라 보모라는 생각도 들어요. (2·3년제대학 출신 교사9)

2) 시설장의 직무에 대한 인식

시설장들은 본인들의 직무를 관리자, 행정가, 운영자 등으로 규정했다. 첫째, 시설장은 보육프로그램을 관리하고, 교사들의 인사를 담당하며, 환경을 정비하고, 재정 및 회계를 책임지는 관리자 역할을 한다. 둘째, 시설장들은 급속히 변화하는 보육정책에 대처하기 위해 관련 공무원들과 업무관계를 유지하는 행정가 역할이 점차 중요해진다고 설명했다. 일부 시설장들은 자신들이 “구청공무원의 산하 대리인 (민간 어린이집 시설장20)”이라는 표현을 사용하기도 했다. 셋째, 시설장들은 다양한 역할 속에서도 보육시설의 철학을 제시하고, 부모 및 아동의 욕구에 부합되는 서비스를 제공하는 운영자 역할을 가장 중요한 직무로 인식하였다.

“이 원이 어떻게 갈 것인가”를 보여주는 것이 원장의 몫이죠. 교사들이랑 똑같이 일하지만, 거기에 플러스알파로 부모상담도 깊게 들어가고, 부모교육하면서 우리 원의 방향이라든지, 어떤 쪽으로 아이들을 끌고 가겠다는 것을 보여줘야죠. 부모님과 상담과 교육이 잘 이루어질 때 그 동네에서 소문이 나고, 운영이 이루어지는 것이니까요. 원의 색깔을 보이는 게 원장의 몫인 것 같아요. (가정어린이집 시설장16)

나. 보육종사자 양성 및 보수교육에 대한 평가

연구에 참여한 교사 및 시설장들은 현재 운영되는 보육교사 및 시설장 양성과정과 보수교육에 대해 비판적이었다. 이들의 비판은 양성 및 보수교육의 운영적 측면과 내용적 측면으로 구분될 수 있다.

1) 운영적 측면에 대한 평가

운영적 측면에 대한 평가는 보육종사자 양성과정에 대한 내용과 보수교육 운영에 대한 내용으로 구분된다.

가) 보육종사자 양성교육과정

먼저, 보육종사자 양성과정에 대한 논의로서 연구참여자들은 보육교사 및 시설장 자격을 취득하는 것이 지나치게 용이하다고 지적하였다. 일단 보육교사로 진입하는 장벽이 너무 낮고, “보육교사 5-6년 하면 시설장을 할 있으니까 시간으로는 긴 것이 아니다 (2·3년제대학 출신 교사9)”는 인식을 갖고 있었다. 특히 1년제 보육교사교육

원을 수료한 후 취득할 수 있는 보육교사 3급 자격에 대한 비판이 2·3년제대학 출신 교사들, 4년제대학 출신 교사들, 시설장들로부터 제기되었다. 교사들은 2·3·4년제대학을 졸업한 전공자들에게 보육교사 2급 자격이 주어지는데, 1년 단기과정으로 3급 자격을 취득하여 1년 근무 후 2급으로 승급할 수 있는 현행 자격검정에 불만을 제기했다. 교사 자격을 취득하는 것이 지나치게 쉽고, 교육기간에 대한 차별성이 처우에 반영되지 않는 점 등이 주요 지적 사항이었다.

억울할 때도 있어요. 저희는 4년을 공부하던 2년을 공부하던 2급 자격을 받잖아요. 공부기간이 더 긴데도 똑같이 2급을 받고, 3급은 1년만 하면 저랑 똑같이 2급이 되거든요. 3급이 있어서 저희가 아무나 할 수 있는 직업이란 소리를 들어요. (4년제 대학 출신 교사10)

보육교사교육원에서 배출되는 3급 자격에 대해 시설장들의 인식도 긍정적이지는 않았다. 시설장들은 이들이 2·3·4년제대학 출신들과 비교해 교사가 된 동기, 교육기간 및 내용, 부모들로부터 받는 인식 등에 차이가 있다는 점을 언급하였다.

선생님들 사이에서도 4년제 유아교육과 나온 선생님이나 1년 과정 밟아서 하신 선생님이나 출발은 같은 거예요. 공부는 다르게 했어도 경력상 출발은 같은 거예요. 그러니까 그런 선생님들이 짜증이 나는 거예요. 엄마들도 상담 올 때, 선생님들이 교육원 출신인지 유아교육 전공자인지 물어보세요. 교육원 출신이라고 하면 일단 불신을 해요. 부모님들이 1년 과정 밟으신 선생님들을 인정 못하니 전문성을 인정하는 게 어렵죠. (가정어린이집 시설장16)

요즘엔 3급도 있잖아요. 다른 것 하다가 “보육교사나 해보자” 하고 들어오지만, 그 선생님들은 아이들에 대해 아무것도 몰라요. 1년이라는 짧은 교육으로 교사들 내 보내고 있는데, 현장에서 실질적으로는 그렇게 쓰이지 못하고 그만한 자질도 갖고 있지 않아서 문제가 많아요. (민간어린이집 시설장19)

나) 보육종사자 보수교육과정

연구에 참여한 교사나 시설장 모두 보수교육에 대한 욕구는 높게 나타났다. 특히 보육교사들은 힘이 들어도 보수교육에 참여해 자신의 전문성이 향상되기를 원했다. 양성과정에서 학습하지 못했거나 또는 현장에 투입된 후 필요성을 자각하게 된 다

양한 보육활동 지식 및 기술을 배우고자 했다. 문제는 보육시설의 일과 운영상 교육에 참여하는 것이 용이하지 않다는 점이다. 보수교육이 근무시간과 중복되어 낮시간에 진행되는 경우도 빈번하고, 저녁이나 주말에 이루어진다 해도 참석을 힘들어했다. 교사들은 시설장이 대체교사제도를 활용해 교사들의 보수교육을 지원해주기를 희망하였다.

저도 업그레이드가 되어야 하니까! 기술적인 부분이나 부모상담하는 것이 부족하니까 교육을 받아 변하고 싶은데... 교육이 있을 때 가고 싶은데 대체교사가 없으니까 못가요. 다른 선생님 눈치 봐야지, 원장님 눈치 봐야지. (보육교사교육원 출신 교사4)

원장님께서 교사를 위해서 투자를 좀 해 주셨으면 좋겠어요. 교사교육을 받으면 교사가 아이들에게 해줄 수 있는 것도 많아지고, 더 잘 할 수 있는 거잖아요. 맨 날 같은 것만 해줄 수는 없잖아요. 그런 기회를 많이 주셨으면 좋겠어요. 하기 싫더라도 배워야 전문적인 사람이 되는 것이니까. (4년제대학 출신 교사14)

2) 내용적 측면에 대한 평가

연구에 참여한 보육교사들과 시설장들은 일제히 보육종사자 양성 및 보수교육과정에 실용적이고 적용가능성이 높은 교과목의 추가를 요구했다. 현재 교육과정이 이론적인 교과목 중심으로 구성되어있다고 비판하면서, 교사로 투입됐을 때 즉각적으로 현장에서 사용할 수 있는 교과목의 필요성을 강조하였다. 교사와 시설장들이 실용적 과목으로 예를 든 것은 손유희, 동화구연, 피아노, 풍선아트, 종이접기, 델타샌드, 응급처치, 부모상담법 등이었다. 그러나 이처럼 구체적 기술(technical skill) 중심의 교과목들이 강조될 경우 보육종사자의 역할과 전문성에 대한 논쟁도 야기될 가능성이 있다.

교사교육도 그렇고 시설장 교육도 그렇고 이론적인 게 많아요. 책만 읽으면 알 수 있는 이론교육은 정말 필요 없거든요. 선생님도 싫어하고, 시설장도 싫어해요. 교사교육 같은 경우는 현장에서 쓸 수 있는 상호작용이면 상호작용, 베이비 마사지면 베이비 마사지, 심폐소생술이면 심폐소생술 같이 딱 실질적인 교육을 해줘야죠. 그래

야 상호작용도 눈 반짝이면서 배워가지고 와서 현장에서 바로 쓸 수 있지. 교사의 자세가 어때야하고, 교사의 자질이 어때야 한다는 (웃음) 그런 교육은 시간낭비 하는 거죠. (민간어린이집 시설장20)

보육종사자 양성 및 보수교육과정의 강사진에 대한 비판도 제기되었다. 연구에 참여한 보육교사들과 시설장들은 강사진들이 현장에 대한 경험이 부족하며, 이론중심으로 수업을 진행한다고 지적했다. 연구참여자들은 보육종사자 양성 및 보수교육과정의 강사진들이 “현장 실무를 경험한 분들 (4년제대학 출신 교사14)”로 구성되어, 이론과 현장을 연계할 수 있는 내용을 전달할 것을 요청하였다.

어떤 강사선생님은 원장님이신데, 원을 운영하면서 했던 미술작품이라든가 사진들을 교실 벽면에 짝 붙여놓고 샘플들을 다 보여주더라고요. 저희가 “작품전시회 때 저런 것을 응용하면 좋겠다”는 느낌을 받았죠. 그런데 이론적으로만 하시는 강사님도 있어요. 원장님들 중에서 그런 이론 모르는 분 없거든요? 우리가 건지러 오는 것은 실질적인 것! 이론에서 플러스알파가 되어야 하는데, 이론으로 그치더라고요. (가정어린이집 시설장17)

다. 보육종사자의 전문성 평가

연구에 참여한 교사 및 시설장들은 보육종사자의 전문성에 대해 부정적인 자기평가를 내렸다. 교사의 전문성 측면과 시설장의 전문성 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

1) 교사의 전문성

연구에 참여한 교사 및 시설장들은 보육교사가 전문성을 지닌 직업이라는 것 자체에 회의적인 태도를 보였다. 이에 대한 이유로는 보육종사자 자격증 취득이 용이하며, 처우가 열악하고, 사회적 인지도가 낮게 형성된 점 등을 지적하였다. 특히 영유아 보육을 전문적 교육과정 없이도 할 수 있는 여성의 일상적인 돌봄노동으로 폄하하는 소수 의견도 제기되었다.

전문성이라고 말하기에는 좀 그렇죠. 자격을 딸 때 시험을 보는 게 아니라 과목만 다 듣고, 실습도 한번만 나가서 서류를 제출하면 다 되는 거잖아요. 그러니까 누구나 다 딸 수 있는 거라고 다른 사람들이 얘기해요. 저희도 할 말이 없어요. 오죽하

면 어린이집의 어떤 엄마들은 “집에 있으면서 놀기 뭐하면 어린이집 교사나 해야겠다”고 그래요. 그런 말이 나올 만큼 전문성이 없다는 거죠. 전문성을 갖기 위해서는 어렵게 해서 자격을 따고, 그것만큼 대우를 해줬으면 좋겠어요. 국가에서 교사의 전문성을 원한다면 좀 더 어렵게 자격증을 취득하게 하고, 더 당연한 대우를 갖춰주면, 거기에서 열심히 할 수 있을 텐데... (2·3년제대학 출신 교사8)

우리가 교사의 전문성이 중요하다고 하잖아요. 하지만, 무늬만 전문가인거 같아요. 사회적인 인지도라든지, 급여도 그렇죠. 사실 급여를 말하기 창피해요. 어디 가서 알바를 해도 그거는 받을 거예요 (웃음). 운영하는 입장에서는 그것밖에 줄 수 없으니까... 사회적인 인정이나 처우가 있어야 전문가죠. 우리가 그 분야에 대해 잘 알고 있다고 주장해서 전문가가 되는 건 아니거든요? 그래서 그 전문가라는 용어도 잘 사용 안 해요. (가정어린이집 시설장16)

2) 시설장의 전문성

연구에 참여한 교사 및 시설장들은 시설장의 전문성을 위해서 교사 경력이 필수적이라고 평가했다. 특히 보육교사들은 “교사들의 입장을 이해하고, 보고 배울 수 있는 원장”의 역할이 절실하다고 주장했다. 교사 경험이 부재한 시설장의 경우 변화된 보육과정에 무지하거나 평가인증과정에서 교사들을 적절히 지도감독하지 못하는 문제도 제기되었다. 보육의 정체성을 공고히 하고, 보육의 질을 향상시키기 위해서는 시설장에 대한 지속적인 보수교육이 필요하다는 의견도 제기되었다.

그냥 오픈 하면 안 된다고요. 교사로서의 경력도 있고, 적어도 3년 이상의 경험이 있어야 하지 않을까? 그래서 1급 몇 년이란 제도가 생겼겠죠. (가정어린이집 시설장 17)

원장님이 되려면 교사 경험도 중요하고요. 원장님들은 정기적인 교육도 받고, 공부도 하고, 경험도 하고, 견문을 넓히는 게 필요한 것 같아요. 원장님이라고 돈만 쫓아가다가보면 정체성도 잃고, 아이들 보육도 뒤흔어지는 것 같아요. (보육교사교육원 출신 교사2)

한편, 민간보육시설장 일부는 현 보육정책으로는 시설장의 전문성을 향상시키는 것이 불가능하다고 비판하였다. 이들은 시설장의 전문성이란 시장에서의 “자율적인

경쟁”을 통해 획득된다고 주장하였다. 이들의 논리는 일정 규모의 시설은 국가보조를 받는 지원자가 많아 운영에 문제가 없고, 정해진 임금 외에 인센티브가 없으므로 원장은 노력을 하지 않으며, 결국 보육의 질이 저하된다는 것이었다.

저 같은 경우에는 행사 같은 것도 센세이션하게 했어요. 외부에서는 “보이기 위한 것”이라고 말씀도 하지만, 개인적으로는 굉장히 자부심을 갖고 했었거든요. 하지만, 이젠 아무도 그렇게 안 할 거예요. 왜냐면 그렇게 안 해도 오니까! 우리 동네에는 우리같이 큰 데는 그냥 출서서 와요. 지원받는 아이들 쭈루루 와요. 개네들만 받으면 되죠, 뭐. 국가에서 받으라는 것만 하고, 내가 더 이상 지출만 안 되게 관리하고, 내 월급만 받아 가면 되요. 내가 책 한권을 보겠어요? 굳이 투자해서 얻을게 없어요. 나라에서 걸으라는 금액도 똑같고, 정해진 원장 월급 가져가야되는데, 나에게 도움이 될게 없는 거죠. 이제 어린이집은 아이 오면 손 닦이고, 간식 먹이고, 좀 놀다가 밥 먹고, 낮잠 재우고 있다가 엄마 오면 보내면 되요. 나는 다른 원과 차별화가 되는 특별한 것을 해주고 싶은 건데, 우리 원의 메리트를 키우고 싶은데 다른 원과 똑같이 하라고 하니... 한글도 가르치면 안 된다, 영어도 하면 안 된다, 특기교육도 안 된다! 내 역할이 없어졌어요. (민간어린이집 시설장19)

전문성이라는 것도 자율적인 경쟁 속에서 나온다고 생각해요. 원마다 경쟁력을 길러야 되면 원장들도 스스로 노력하고, 발전하려고 공부도 하고 하겠죠. 그래야 엄마들도 만족할 것이고, 시장성도 생기고, 그러면서 자연스럽게 전문성도 생기는 것이죠. (민간어린이집 시설장21)

일부 민간보육시설장들의 시장성에 대한 주장은 2004년 영유아보육법의 전면 개정 이후 공보육체제 확립을 목적으로 하는 정부정책과 상반되며, 정부의 행정체계, 재정지원, 관리감독 등 제 측면에 대한 적극적 개입에 반대하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 주장은 보육에 대한 철학적 관점 자체가 무엇이나에 대한 근본적 고찰을 필요로 한다. 자본주의 경쟁논리에 입각해 이익창출의 수단으로 보육시설을 운영하고자 하는 경우, 보육을 “사회복지서비스(「영유아보육법」2조2항)”로 규정한 현행법과 충돌하게 된다. 일부 시설장들은 이러한 괴리 속에서 인식의 전환에 어려움을 느끼며, 사회복지서비스의 실천으로 시설을 운영하는 것에 불만을 제기했다.

어린이집 시작할 때 복지에 대한 개념 없이 들어온 게 문제인 것 같아요. 우리는

사업 마인드로 어린이집을 시작했던 거예요. 불과 얼마 전까지 개인 사업하는 것으로 생각하고 누구나 가게 내듯이 했는데, 중간에 자꾸 “복지”라는 말이 들어오는 거예요. 이걸 복지다! 복지개념으로 해야 한다고 하니까 우리 마인드하고 다른 거죠. (민간어린이집 시설장21)

라. 보육종사자 자격 국가고시화의 필요성

연구에 참여한 교사 및 시설장들은 보육종사자 자격의 국가고시화에 대해 모두 긍정적으로 평가하였다. 엄격한 자격증 취득과정을 통해 보육종사자의 지식과 기술이 향상되고, 보육교사의 전문성에 대한 사회적 인식도 긍정적으로 변화되리라고 예상했다. 이를 통해 보육종사자 자신들의 직업만족도도 향상될 수 있을 것으로 보았다. 단, 자격취득이 어려워지는 만큼 보육종사자에 대한 처우개선도 뒤따라야함을 강조했다.

시험을 봐서 전문성을 인정받을 수는 있지요. 아무나 볼 수 있는 게 아니라 정말 열심히 공부해서 보육교사를 딸 수 있는 것이라면 사회적으로 인정받을 수 있다고 생각해요. (가정어린이집 시설장18)

국가고시의 경우는 어렵잖아요. 아무나 할 수 있는 게 아니잖아요. 시험을 준비해야 하고... 근데 그러면서 그만큼 대우를 해주시는 거예요? 대우가 지금보다 더 좋은 환경에서 더 좋은 봉급으로 된다면 시험을 봐서 따고 싶지요. (보육교사교육원 출신 교사7)

5. 시사점

보육교사 및 시설장을 대상으로 포커스그룹 면접을 실시하여 보육종사자들의 직무 인식을 고찰하고, 보육종사자 양성 및 보수교육에 대한 비판을 바탕으로 개선책을 제안하며, 보육종사자의 전문성 향상을 위한 실천적 대안을 마련하고자 하였다.

본 조사결과에 따르면, 보육종사자 양성교육과정은 강화될 필요가 있다. 운영적 측면에서는 단기과정을 통해 취득할 수 있는 교사자격제도의 수정 및 보완이 필요

할 것이다. 내용적 측면에서는 현장 적용성이 높은 실용적 교과목을 보강해야한다. 그러나 보육종사자 양성 및 보수교육과정이 지나치게 기술(technique) 교과목 중심으로 치우는 것 또한 경계해야한다. 현재 구성된 이론 교과목을 현장실무 경험이 풍부한 강사진을 통해 진행하도록 구성하고, 여기에 기술적 교과목을 추가하는 것이 바람직한 대안이라고 사료된다.

본 포커스 그룹 면접에 참여한 보육종사자들은 스스로의 전문성에 대해 회의적인 평가를 내렸다. 이들은 보육종사자의 전문성을 향상시키기 위한 방안으로 국가고시를 통한 자격검정제도에 긍정적인 태도를 보였다. 자격을 취득한 보육종사자들이 현장에 투입되면 보수교육에 적극적으로 참여할 수 있도록 정책적 지원이 뒷받침되어야할 것이다. 이를 통해 보육종사자의 전문성 향상이 가능할 것이며, 실질적 처우 개선으로 이어지기 위한 국가의 노력도 경주되어야한다. 보육종사자들의 전문성 향상은 이들에 대한 긍정적 사회적 인식을 가져와 우수한 인재들이 보육분야에 진출할 가능성을 높이고, 이러한 선순환이 지속되면 궁극적으로 보육의 질 향상에 기여하게 될 것이다.

VI. 보육종사자의 전문성 제고 방안

지금까지 보육종사자의 전문성 제고 방안에 대하여 기존의 문헌과 본 연구의 양적, 질적 조사를 실시한 결과의 분석을 통해 어떠한 방안이 가장 타당하고 적절하며 우선적으로 진행되어야 할 것인지를 알아내기 위해 노력하였다. 현장 종사자를 대상으로 한 포커스그룹 면담과 전문가를 대상으로 한 자문회의, 델파이조사 등을 통한 객관적 자료를 분석하여 그 결과를 취하고, 지금까지의 기존 연구 결과와 제언, 해외 자료, 유사 직업군의 전문성 제고 방안 등을 참고하였으며 이 모두를 종합하고 그것을 바탕으로 하여 연구진의 전문적 시각과 통찰을 투입함으로써 본 장에서 연구의 결론은 내리고자 한다.

전문성 제고 방안은 크게 네 가지의 측면에서 제시될 것이다. 그것은 먼저 보육시설장 자격 취득과정 개선에 대한 방안, 보육교사의 양성과정에 대한 방안, 보육교사 자격등급 개선에 대한 방안, 그리고 보육교사직 수행의 전문화를 위한 처우개선 및 보육활동 지원 방안이다. 이러한 정책 방안들은 그 필요성과 각각의 현실적 실행 가능성의 크기에 비추어 우선 순위를 정하여 그에 따라 우선 추진 방안과 중장기 방안으로 구분하고자 한다.

1. 우선 추진 방안

보육시설의 질적 수준을 결정하는데 가장 큰 영향을 미치는 요인 중 하나는 시설장의 능력과 역량이다. 시설장의 수준에 따라 시설 운영이 크게 좌우되고 교사의 능력발휘도 달라질 수 있다. 기존 실태조사연구(2005)에 따르면 보육시설을 선택하는데 원장의 철학이나 운영방침을 고려하는 비율도 상당히 나타나고 있다. 그러므로 보육시설장의 자격취득 과정을 강화하여 보육시설장의 역할수행능력을 강화할 필요가 있다. 또한 보육교사의 양성과정에 대한 개선의 목소리가 크고 교사의 수준 제고에 가장 필요한 것으로 지적되고 있는 학과목의 확대 이수 필요성을 제기하였다. 그와 함께 3급 보육교사 승급제도 강화, 처우개선 등을 우선적으로 추진해야 할 사안으로 논의하고 있다.

가. 보육시설장 자격취득 과정의 강화

1) 자격취득 필수 요건으로서 장기 자격연수 실시

현재 자격취득 제도 하에서는 자격취득을 위한 필수 과정으로서 시설장이 반드시 거쳐야 하는 교육과정이 없다. '신규 시설장을 위한 40시간 교육'이 있기는 하나 이는 새롭게 시설장으로 일을 하게 된 사람의 신청에 따라 직무연수를 할 수 있는 기회를 제공하는 것에 지나지 않고 그나마도 충분하지 않다.

본 보고서의 III장(pp.52~54)에서 이미 언급한 바와 마찬가지로, 교사로서의 경력이 시설장의 능력을 보장해주지 못한다. 왜냐하면 교사의 일과 시설장의 일은 확연히 다른 업무영역을 가지고 있기 때문이다. 아동들에 대한 보육활동이 전부인 교사에 비해 시설장은 시설전체의 운영과 교사에 대한 관리 등 기관장으로서의 업무가 더 커지게 된다. 또한 시설장의 전문성이 보육시설의 질을 좌우한다. 그러므로 시설장으로서의 새롭게 대처해야 할 문제들을 미리 알고 그 역할에 대한 가이드와 교육을 받을 수 있는 기회가 주어진다면 보다 준비된 시설장의 역할을 수행할 수 있게 될 것이다. 보육시설장들과의 면담에서도 크게 중요한 사안으로 지적되었을 뿐만 아니라 유치원 원장의 자격연수와 비교해서도 매우 낮은 수준임을 알 수 있었다. 또한 전문가 의견조사에서 90.7%라는 높은 비율로 필요성이 인식되었고 77.3%가 현실화 가능성이 높다고 응답하여 최우선적으로 추진될 필요성이 있는 방안이라고 할 수 있다.

개선안으로서는, 현행 40시간을 3주간의 120시간으로 확대하고 교육내용 또한 강의뿐 아니라 실습과정을 도입할 것을 제시하는 바이다. 실습을 통해 우수 운영 시설을 참관하고 시설장과 면담을 하며 실제적인 경험을 쌓는 기회를 가진다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
<ul style="list-style-type: none"> - 신규 시설장 교육 참여 - 40시간 교육 	<ul style="list-style-type: none"> - 자격취득 사전 교육과정으로서 필수 자격연수 실시 - 3주 120시간 <ul style="list-style-type: none"> · 100시간: 보육정보센터 및 보육교사교육원, 대학 강의 활용 · 20시간: 우수시설 참관, 실습 - 연수 후 평가 및 과락제도 도입 	<ul style="list-style-type: none"> - 시설장 전문성수준 향상 - 보육정보센터 교육기능 확충 필요 - 민간시설 난립억제

2) 자격 취득 필요 경력의 강화

보육시설장 자격 취득에 요구되는 경력이 너무 짧다는 의견들이 많다(III장 내용 참조). 2급 교사 자격을 취득한 이후 2년이 지나면 가정보육시설 시설장이 될 수 있도록 규정되어 있는 현재의 기준이 충분하지 않다는 점에 많은 전문가들이 동의하고 있다.

비슷한 직종인 유치원 원장 자격과 보육시설장 자격을 비교해 보면, 유치원 정교사 1급자격자만이 원장이 되기 위한 승급을 진행해 갈 수 있다는 점, 유치원 원장이 되기 위해서는 먼저 원감 자격이 있어야 하고 원감은 교사 1급 자격을 취득한 후 3년의 경력을 요하고 원감 경력이 3년 이상 있어야 원장자격 연수를 받을 수 있는 조건을 갖추게 된다는 점 즉, 원장이 되기 위해서는 최소 9년의 경력이 필요하다는 점(보육시설장은 2년)에서 차이가 있다.

본 연구의 조사에 의하면 전문가들은 5년 또는 10년이 적절한 시설장자격 취득을 위해 요구되어야 할 기간이라고 생각하고 있었다(각 24.4%). 다음으로는 3년과 7년이 14.6%인 것으로 나타났고 평균적으로 7년을 요구한 것으로 조사되었다.

보육시설의 질적 수준을 좌우할 수 있는 가장 중요한 종사자가 시설장이라는 점을 생각해볼 때 시설장자격을 위한 경력요건은 강화될 필요가 있다. 아무리 적은 규모의 가정보육시설이라 할지라도 그곳에서 보육 받는 아동의 행복과 보육의 질적 수준을 생각한다면 규정은 수정되어야 할 것이다. 그러나 현재의 규정과 상황을 생각해 볼 때 급작스럽게 7년, 10년까지 올린다는 것은 혼란을 불러올 수 있어 시설장 자격 필요 경력에 대해 다음과 같이 개선안을 제시하고자 한다.

첫째, 모든 시설유형의 시설장은 1급 자격을 가진자만이 지원 자격이 된다.

둘째, 1급교사자격 취득 후 1년 경력이 가정보육시설장에게 요구된다.

셋째, 1급교사자격 취득 후 3년 경력이 일반보육시설장에게 요구된다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 2급 보육교사 자격자 2년 경력 후 가정보육시설장 자격 취득 - 1급 보육교사 자격자 2년 경력 후 일반시설장 자격 취득	- 모든 유형의 시설장 자격은 1급 보육교사 자격자만이 취득 가능 - 가정보육시설장: 1급 자격 취득 후 1년 경력 필요 - 일반보육시설장: 1급 자격 취득 후 3년 경력 필요	- 시설장 전문성 강화 - 가정보육시설 설립 조건 상향 조정 - 시행 연도에 따른 경과조치 기간 필요

나. 보육교사 자격 제도의 개선

1) 3급 보육교사 승급 필요 경력의 연장

3급 보육교사의 자질에 대한 논란은 지속적으로 있어왔으나 농어촌 등 보육교사 채용이 어려운 지역에서는 이들의 역할이 적지 않은 것이 현실이다. 그러나 3급 보육교사의 경우 1년 경력 후 2급 자격을 획득하고 다시 3년 경력을 쌓으면 1급이 되고 시설장 자격까지 얻게 된다. 유사한 직종이라 보고 있는 사회복지사의 경우 1급으로 승급하기 위해서는 국가고시를 통과할 것을 요구하고 있다. 유치원교사의 경우는 보육교사 3급과 유사하다고 보는 '준교사'는 2년 이상의 교육경력을 가지고 재교육을 받은 후에 2급 정교사가 될 수 있어 경력요건에 차이가 있다. 이는 2년제 전문대학 졸업자가 2급 보육교사 자격을 바로 취득할 수 있다는 것과 비견할 때 1년 과정을 이수한 3급 보육교사가 1년 현장 경험을 더하여 2급으로 승급하는 것이 타당하다는 논리에서 나온 것이라 하겠다. 그러나 앞서 논의한 바와 같이 보육교사가 경험하는 현장의 1년과 전문대학 보육전공자가 경험하는 학업의 1년을 동등한 것으로 취급할 수 없다. 보육교사는 기술자가 아니고 영유아 즉 '사람'을 돌보고 교육하는 '선생님'이 되기 위해 '학교'에서 '교육' 받아야 할 필요가 있는 지적인 직업인이므로 현장 경험 이전에 정식 '교육'이 필요한 것이다. 그런 점에서 전문대 교육 1년과 현장 경험 1년을 같은 것으로 취급하여 3급 보육교사에게 1년 경력축적 후 2급 승급은 결코 타당하다고 볼 수 없는 것으로, 따라서 3급 보육교사가 2급으로 승급하는데 요구되는 기간을 늘림으로써 3급의 전문성 제고를 기하여야 할 것이다.

한편 3급 보육교사 제도를 그대로 두면서 농어촌을 제외한 도시지역의 보조교사로 일정기간(1년 이상) 일하도록 하고 다시 2년의 경력을 쌓은 후 2급교사가 될 수 있도록 하는 방안도 장기적으로 고려해 볼만 하며, 이에 대해 전문가들의 55.3%가 찬성하였고 25.3%가 반대입장이었다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 3급 보육교사 자격자 1년 경력 후 2급 승급	- 3급 보육교사 자격자 2년 경력 후 2급 승급	- 3급 보육교사의 전문성 강화 - 보조교사제 도입과 함께 논의 필요

다. 보육교사 양성과정의 개선

1) 필수 학점 수의 강화

현행 보육교사 자격을 위한 대학 양성과정의 과목을 조정할 필요가 있다. 아래의 <표 V-1-1>을 보면 유치원교사 자격증 필수 과목에 비해 보육교사의 경우 특히 차이가 나는 영역이 “영유아교육”부분이다. 물론 보육교사는 유아교육을 중심으로 유치원교사의 양성 교과목과 중점 영역이 다른 것은 사실이다. 그러나 보육시설 현장에서 보육시설장들은 유아교육과를 졸업하고 유치원자격을 가진 교사를 우선적으로 채용하고 싶어 한다. 그 이유를 찾아보면, 유치원교사 자격자가 더 많은 양과 질의 직전교육을 받았다고 생각하기 때문인데, 그 차이를 보면 유치원교사는 영유아 담당 교사로서 지도해야 할 모든 (유아교육과정에 나타나고 있는) 교과영역에 대해 수업(9과목 27학점)을 들었고 반면 보육교사는 단지 그 중 3과목 9학점만을 취득했다는 점이 두드러지게 다른 특성임을 알 수 있다. 보육교사는 그 특성상 건강, 영양, 안전과 사회복지나 지역협력에 관련한 과목들을 포함하고 있는 점을 감안하더라도 전체적으로 듣는 수업의 단위가 상대적으로 매우 부족한 것이 사실이다. 보육교사가 ‘교사’로서의 정체성을 지니고 전문성을 키워가기 위해서는 **현재 선택과목으로 되어 있는 몇몇 교과목을 필수과목으로 전환함으로써 취득 학점수를 늘릴 필요가 있는** 바, **반드시 포함되어야 할 과목으로 ‘보육교사론’과 ‘아동생활지도’가 있다.** 그리고 더불어 **영유아교육과 관련 과목의 수강 필수학점을 같이 늘려야 한다.**

현실적으로 볼 때 보육시설이 감당해야 할 ‘교육’의 부분은 매우 커지고 있다. 표준보육과정을 보더라도 교육적 영역을 모두 포함하고 있으므로 그에 대한 보다 심층적인 지도력을 대학에서 가르칠 필요가 있다. 어린 영아를 둔 부모라고 하더라도 자녀 교육을 먼저 걱정하는 시대이다. 그러므로 단순한 보호에 치중하기 보다는 이제는 교육적으로도 능력있고 지도력 있는 보육교사를 양성하는 것이 전문성을 높이는 길이 될 것이다. 보육적 측면에서 어머니를 대신하는 인격과 자세를 키울 수 있도록 양성해야 하는 것은 물론 말할 필요도 없는 일이다. 그럼에도 앞서 논의한 바와 마찬가지로 보육교사가 보육사가 아닌 ‘교사’임을 상기하여 양성교육과정의 개선을 서두를 필요가 있다. 시설장들이 유아교육학과 출신 보육교사들을 선호하는 이유 또한 생각해보아야 한다. 유아교육교사와 보육교사의 교육적 지도 능력의 차이는 줄이면서 보육교사 고유의 보호 기능은 더욱 키울 있는 쪽으로 개선되어야 할 것이다.

〈표 VI-1-1〉 보육교사 양성교육 교과목과 유치원교사 양성 필수 교과목의 비교

영역	보육교사		유치원교사 ^{주)}
	교과목	이수과목(학점)	교사자격증 필수 교과목
보육 기초	아동복지(론), 보육학개론, 아동발달(론), 보육과정	4과목(12학점) 필수	유아교육학 개론
발달 및 지도	인간행동과 사회 환경, 아동관찰 및 행동연구, 아동생활지도, 아동상담(론), 특수아동지도	1과목(3학점) 이상 선택	영유아발달과 교육
영유아 교육	놀이지도, 언어지도, 아동문학, 아동음악과 동작, 아동미술, 아동수·과학지도, 영유아프로그램 개발과 평가, 영유아교수방법(론)	3과목(9학점) 이상 선택	놀이와 교육, 유아음악교육, 유아언어교육, 유아수학교육, 유아동작교육, 유아과학교육, 유아사회교육, 유아조형교육, 유아교육과정
건강·영양 및 안전	아동건강교육, 아동간호학, 아동안전관리, 아동영양학, 정신건강(론)	2과목(6학점) 이상 선택	
가족 및 지역사회 협력 등	부모교육(론), 가족복지(론), 가족관계(론), 지역사회복지(론), 자원봉사(론), 보육정책(론), 보육교사(론), 보육시설운영과 관리	1과목(3학점) 이상 선택	유아교육기관 운영관리, 유아교사론, 아동복지
보육 실습	보육실습	1과목(2학점) 필수	유치원교육실습
전체	12과목(35학점) 이상		52학점(전과목 전공필수)

주: 2009년도 유치원교사 양성 필수 교과목의 사례 중 하나로, 서울시 소재 E여자대학 유아교육과의 교육과정임.(출처: www.ehwa.ac.kr)

결과적으로, 위의 표에서 1과목 선택으로 되어 있는 ‘발달 및 지도 영역’에서 필수 과목을 1개 더 첨가하여 2과목을 필수 수강하게 하고, 현재 3과목 선택으로 되어 있는 영유아 교육 영역의 8개 학과목 중 최소 7과목을 선택하도록 강화하여 교육에 대한 지도력을 높이도록 한다. 또한 ‘보육교사’에 대한 정체감과 전문성에 대한 인식을 높이기 위해 ‘보육교사론’을 반드시 수강하도록 해야한다. 그러므로 필수 6개 과목이 추가되어 총 53학점이 보육교사 2급 자격 취득을 위해 이수되도록 해야 한다. 53학점으로서의 상향조정은 기존의 연구들(박덕승, 2005; 이연승 외, 2005; 이미화 외,

2005)에서 주장된 바와도 일치하는 방안이다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 12과목 35학점	- 전공 53학점 (6과목 추가 총 18과목가능)	- 영유아교육 과목의 필수 학점 강화(4과목 추가) - 보육교사론 필수 추가 - 발달 및 지도 영역 필수 추가

2) 보육교사교육원에 대한 평가 실시

현재 보육교사교육원의 양성교육과정은 상주하는 전임교수의 수, 기본 소양 교과목의 부족 및 교재의 질 등 전반적으로 대학(교)에서의 양성교육과정 운영과 비교했을 때 미흡한 실정이다. 보육자격관리사무국의 조사결과(2009)에 따르면, 전국 보육교사교육원의 전임교수 수는 평균 3.91명 정도이고 외래교수 및 겸직교수가 각각 13.42, 2.88명으로 나타나있다(표 VI-1-2 참조). 따라서, 전문적이고 질 높은 보육교사 양성교육기관으로 인정받기 위해서는 보육교사교육원에 대한 평가인증제 도입과 시행을 바탕으로 행·재정적인 지원을 받아 보육교사교육원 양성교육과정의 교육수준을 높이고 효율적인 운영관리를 통하여 수요자중심의 교육과정으로 특성화하도록 해야 할 것이다.

〈표 VI-1-2〉 교수 요원 및 행정업무 요원 수 (N=69)

		단위: 명	
	문항내용	M	SD
교수요원수	전임교수	3.91	2.70
	겸직교수	2.88	2.92
	외래교수	13.42	5.57
행정업무요원수	전업(full-time) 직업	2.12	1.07
	비전업(part-time) 직업	1.15	.56

출처: 보육자격관리사무국(2009). 보육교사교육원 운영 현황 조사 보고서.

전문가들의 델파이조사 결과를 보면, 83.8%가 보육교사교육원에 대한 평가제도를 실시할 필요가 있다고 응답하였다. 그리고 66.2%가 현실화 가능성이 높다고 보았

다. 본 조사에 보육교사교육원에 소속된 교수들이 1/3정도 참여한 것을 고려한다면 상당히 많은 전문가들이 교육원은 평가될 필요가 있다고 생각함을 알 수 있다. 현실화 가능성은 중상정도(3.68점)에 지나지 않는 것으로 나왔으나 우선 추진 방안으로 제시하여 시급하게 진행되기를 기대한다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 없음	- 전국 보육교사교육원 평가 지침의 개발 - 전국 보육교사교육원 평가단의 구성 - 보육교사교육원 평가 결과 제공	- 보육교사교육원의 교육 질적 수준 제고

라. 처우 개선 및 보육활동 지원

1) 자격급수에 따른 호봉의 차등 책정

보육교사의 전문성과 관련하여 가장 크게 대두되고 있는 경력인정의 문제는 전문성 수준에 따른 경력인정의 차이가 전혀 없다는 점이다(유희정 외, 2007). 현행 체제에서는 교육기간과 훈련수준에 있어 엄연한 차이가 있는 보육교사 1급, 2급, 3급이 자격기준에 관계없이 동일하게 1호봉에서 시작한다. 이는 전문성을 제고하여 자격기준을 높이려는 노력을 저해하는 요인이 되며, 긴 훈련기간을 통해 전문성을 높이기 보다는 짧은 시간 투자하여 자격증을 취득, 쉽게 취업할 수 있는 직종의 하나로 보육교사를 전락시킨다. 이러한 동기에 따라 전문성이 높은 인력보다는 자격기준이 낮고 공공서비스로서의 보육서비스에 대한 인식이 부족한 인력들이 보육시설을 채우게 된다.

전문가 델파이조사에서 88.0%가 그 필요성을 언급하였고 5점 척도에서 평균 4.43이라는 높은 필요성 점수가 나왔다. 현실화 가능성에서도 64%가 높다고 응답하여 교사의 자격급수에 따른 호봉의 차등 책정은 빠른 시일내에 시행되어야 할 사안으로 보인다. 유치원교사의 자격과 호봉관계를 참고하여(본 보고서 p. 68), 급수에 따른 호봉 차등 책정 방안을 생각해 보면 고졸 보육교사 3급 자격자는 현재의 초임 1호봉, 전문대졸 2급 자격자는 초임 3호봉, 그리고 4년제 대졸 2급 자격자는 초임 5호봉으로 각각 차등을 둘 수 있다. 또한 보육교사 3급 자격자 중 전문대 이상 졸업의 학력

을 가진 경우는 고졸 3급보다는 높고 2급보다는 낮은 초임 2호봉에서 시작할 수 있게 하여야 할 것이다. 이렇게 되면 4년제 대학을 졸업한 2급 보육교사의 초임 월급 여가 1,524,240원으로 100~300인 이하 중소기업 초임 평균 195만원(2009년 경총 자료)에 비해 43만원 정도 낮은 수준을 갖게 된다. 그러나 현재의 60만원 차이에 비하면 상당히 나아진 편이라 할 수 있을 것이다.

그러나 이러한 제도를 시행하는 데 있어서 기존 교사들의 소급적용 요구가 격렬할 것으로 예상된다. 시행 첫 해 동안은 기존 교사 중 기존 초임 호봉에 비해 낮은 호봉 수준에 있는 교사에 대해 호봉을 기준선까지 올려주는 경과조치를 시행할 필요가 있으나 기준선에 걸리거나 겨우 넘은 교사에 대해서는 소급적용 대상에서는 제외하고 특별 수당 등으로 일시적 보상을 해 주는 선에서 마무리를 하고 시행을 지속해야 할 것이다. 전문성 제고는 교사 자격과 호봉을 개선하지 않고서는 결코 이루어질 수 없는 일이다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 자격 급수에 무관한 일괄적 1호봉 책정	- 고졸 보육교사 3급 자격자 초임 1호봉 - (전문)대졸 보육교사 3급 자격자 초임 2호봉 - 전문대졸 2급 자격자 초임 3호봉 - 4년제 대졸 2급 자격자 초임 5호봉	- 4년제 대학 졸업 보육교사 초임 1,524,240원 수준 ※ 100-300명 미만 기업 초임 195만원 (2009, 경총자료) - 시행 첫 해 기존 호봉 미달 기존보육교사에 대한 보상체계 마련 필요

2) 대체교사활용의 확대

대체교사 파견 확대에 대해서는 전문가 델파이에서 100%가 필요하다고 응답하였고 77.4%가 현실적으로 가능하다는 데 동의하였다. 현재에도 대체교사 제도를 보육 정보센터에서 운영하고 있으나 극히 제한적이고 활용도에서도 크게 좋지는 못한 것으로 나타나고 있다(안재진 외, 2009 발간중). 전문성 제고를 지원한다는 견지에서, 보수교육시 대체교사를 적극적으로 활용할 수 있도록 규정을 개정할 필요가 있다.

연구에 따르면, 보수교육이 법적 기준에 따라 제대로 이루어지지 못하고 있는 이유로는 대체인력 확보의 어려움이 37.3%로 가장 높았으며, 기타 보육시설의 사정 26.7%, 정보 부족 17.3%이다(서문희 외, 2006). 따라서 보수교육을 활성화를 위해서

는 대체교사의 확보가 무엇보다 중요한 것으로 나타난다. 현재 연월차 사용에만 국한하여 사용할 수 있도록 제한된 중앙정부의 대체교사 지원 사업을 확대하여 보수교육 참여에도 이용할 수 있도록 하는 방안이 검토되어야 할 것이다.

한편, 본 연구에서 실시하였던 포커스그룹 인터뷰의 결과를 보더라도, 연구에 참여한 교사나 시설장 모두 보수교육에 대한 욕구가 높게 나타남을 알 수 있었다. 특히 보육교사들은 보수교육 참여에 대한 수요가 높았으나 보육시설의 일과 운영상 교육에 참여하는 것이 용이하지 않음을 지적하였다. 보수교육이 근무시간과 중복되어 낮시간에 진행되는 경우도 빈번하고, 저녁이나 주말에 이루어진다 해도 참석이 어려우므로 대체교사제도를 활용해 보수교육이 지원되기를 희망하는 것으로 나타났다.

결론적으로 대체교사를 상시로, 기존 보육교사가 필요로 하는 시기면 언제나 편리하고 자유롭게 활용할 수 있도록 하여야 하며, 이 때 이용비용은 국가와 지자체, 보육시설이 공동으로 지불할 수 있다. 그러나 대체교사 사용최대횟수에 대한 규정은 필요하며 규정 일수(예, 연간 15일)를 초과하는 경우에는 보육교사 자신이 지불하도록 하는 방법도 고려해 볼 수 있다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
<ul style="list-style-type: none"> - 450명 대체교사 풀(pool) 가동 중 - 보육교사가 5일 이상의 휴가 사용시만 대체교사 활용 가능 - 연간 1회 이용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 보수교육 시에 대체교사 활용 가능 - 5일 미만 단기간 대체교사 활용방안 필요 - 연간 15일정도까지 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 인력 확충 필요 ※아이사랑플랜에 의하면 2012년까지 1,681명 확충 계획임.

3) 보육교사 근무시간 및 휴식시간 준수 유도, 초과근무수당 지급

전문가 델파이조사에서 나타난 바에 따르면(본 보고서 pp.150~151), 보육교사의 일일 근무시간이 준수되어야 한다는 필요성은 100%가 동의하였고 5점 척도에서 4.86점(표준편차 0.35)으로 가장 높은 점수를 보였다. 현실화 가능성에서는 조금 회의적이기는 하였으나 근무시간 정상화를 위해 교사 2교대제를 도입하는 방안에도 81.1%가 찬성하였고 보조교사제, 시간제 근무교사제, 2명 담임제, 비담임교사제도 등을 제안하기도 하였다. 또한 초과근무수당지급을 요청하는 목소리도 높았다. 교사의 근무시간이 정상화된다면 처우에 대한 인식은 확연히 달라질 것이고 이것이 전문성

제고에 영향을 미칠 것은 확실하다.

초과근무수당지급은 평가인증통과시설에 대해 지급하는 것으로 최근 논의가 되고 있어(보건복지가족부 내부자료) 시행이 긍정적으로 보이는 바이다. 그러나 여기에서 더 나아가 앞서 언급한 바 있는 3급 보육교사 자격자를 활용한 보조교사제를 적극적으로 도입한다면 교사의 근무시간 및 휴식시간의 준수는 훨씬 용이한 환경이 될 것이다. 외국의 경우와 마찬가지로, 4시간 근무당 30분의 휴식을 보장해 주고 이를 위해 보조교사가 2~3개 반 당 한 명씩 배치된다면 보육의 질적 수준이 달라질 수 있다. 뿐만 아니라 교사 전용 공간이 모든 보육시설에 필수적으로 구비되어야 하는 점도 교사 근무 환경 개선에 필수 요건이라 하겠다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
<ul style="list-style-type: none"> - 평균 근무시간 10시간 19분 - 규정된 휴식시간 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 9시간 초과 근무시 초과근무 수당 지급 - 4시간 근무 당 30분 휴식 보장(권고사항) 	<ul style="list-style-type: none"> - 교사 전용 공간 확보 개선 지원금 지급 - 보조교사제의 도입 검토

2. 중장기 방안

지금까지 논의한 우선 추진 과제 이외에 중장기적 계획을 가지고 지속적으로 추진해야 할 과제로서는 전문성의 한계를 가지는 것으로 문제시되고 있는 3급 보육교사 자격제도의 개선, 보육활동의 지원을 통한 종사자 스스로의 능력향상 동기부여 등 전문성 제고와 관련해 반드시 필요하지만 새로운 명목의 예산이 확보될 필요가 있고 사회적인 동의를 절차가 필요한 방안들을 중장기 방안으로서 제시하였다.

가. 자격제도의 개선

1) 3급 보육교사 자격자의 역할 제한: 보조교사제 신설

3급 보조교사 자격자를 일정기간(예, 1년 정도) 보조교사로 근무토록 하는 방안이다. 전문가 델파이조사의 결과를 보면, 담임교사는 2급부터 가능하게 해야한다는 의견이 62.7%로 이에 반대하는 의견(21.4%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한 보

조교사제에 대해서도 53.3%가 찬성을 하였고 24.3%가 반대하였다. 그러나 이러한 방안들에 대한 현실화 가능성의 인식은 비교적 낮은 것(5점 척도 2.92점~3.15점)으로 나타나 쉽게 시행되기에는 어려움이 있다고 하겠다.

3급 보육교사의 전문성에 대한 부정적인 시각은 기존 연구들에서 나타나고 있는 바, 전문대졸 이상의 학력을 가진 보육교사가 고졸학력의 보육교사보다 모든 전문성 영역에서 높게 인식했으며 특히 직업윤리도 측면에서의 인식의 차이가 두드러졌고, 직전교육의 교육연한이 현직교사들의 전문성에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(백혜리, 1990; 김혜린, 1993; 이순영, 2009). 이에 근거하여 서영숙 등(2005)은 3급 보육교사는 보조교사의 역할을 담당한 뒤 일정기간의 현장경험과 재교육 후 정교사의 역할을 할 수 있도록 할 것을 제안하고 있다.

전문가들이 인식하는 바대로, 지금 당장은 시행이 어려운 방안일지라도 중장기적으로 볼 때 보육교사와 보육의 질적 수준 제고에는 반드시 필요한 사안이 될 것이다. 3급 보육교사는 교사 수급의 측면에서 없어질 수 없는 상황이고 특히 가정보육 시설과 농어촌 시설에서는 그 역할이 큰 것으로 시설장과의 면담에서 나타나고 있다. 그러므로 3급 보육교사는 보조교사직을 수행토록 하되, 유아반을 중심으로 2~3개 반당 1명씩 배치할 수 있다. 영아반과 농어촌 지역 시설에서는 상황을 고려하여 정교사로 역할을 할 수도 있다. 한편 농어촌에서는 아이돌보미 등을 활용하여 보조 인력을 둘 수 있다.

보조교사의 경력은 정교사 경력으로는 50%까지 인정해 줄 수도 있으나 보조교사 자체의 호봉체계와 경력산정이 이루어져야 할 것이다. 한편 3급 자격 취득 후 2급 승급을 위해 요구되는 경력이 2년인 경우(현행이 아닌 본 연구의 제안 사안임) 보조교사 경력만으로는 2급 승급을 할 수 없고, 최소한 정교사 1년의 경력은 소지했을 때만 승급이 가능하도록 되어야 한다. 앞서 논의한 바와 같이, 보조교사는 교사처우에 매우 긍정적인 영향 요인이 될 수 있고 이를 통해 보육교사 질 제고뿐만 아니라 보육 전반에 질적 수준 제고의 효과를 볼 수 있을 것이다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 영아반, 유아반 담당(담임)교사 가능	- 보조교사 가능 - 보조교사는 경력 체계 수립 - 보조교사 급여체계 책정 필요	- 교사 대 아동비율 재조정, 보조교사포함 - 교사근무여건 향상: 근무시간준수가능 - 농어촌은 현행대로 인정

2) 선임교사제의 신설: 국가 자격시험의 도입

교사의 전문성을 높이는 데는 경력의 중요함을 배제할 수 없다. 기존 연구에 따르면, 보육교사 경력이 높을수록, 특히 4년 이상의 경력을 가졌을 때 아동의 언어 및 사회성 발달을 증진하는 교사의 역할을 더 잘 수행하고 체계적인 교수활동을 하는 것으로 보고되고 있다(현은강, 태진, 2000; Honig & Hirallal, 1998). 그러나 현실적으로 보육시설 특히 민간보육시설 등 정부인건비미지원 시설은 인건비에 대한 부담으로 경력이 많은 교사를 계속 고용하고 싶어 하지 않고 있다. 교사 또한 낮은 인건비로 인해 오래 일하고 싶어 하지 않으며 이직과 퇴직이 매우 빈번하다. 이를 개선하기 위해 평가인증제도에서는 지표에 경력이 3년 이상인 교사를 몇 명이나 두었는지에 따라 점수 차이를 주도록 함으로써 시설장에게 평가에서 이익을 주고자 노력하고 있다. 보육교사의 단기 근무, 빈번한 이직, 퇴직 등은 결국 보육교사의 전문성을 하락시키는 결과를 가져오게 된다.

그러므로, 보육시설들로 하여금 교사들이 오래 근무할 수 있도록 하는 제도적인 장치가 필요하다. 그것은 교사에게 승진의 기회를 주어 자발적인 발전의 동기를 부여하는 것이다. 이러한 측면에서 선임교사 제도를 실시할 것을 제안하는 바이다. 40인 이상 시설은 반드시 이러한 경력이 있는 교사를 두도록 함으로써 보육의 질적 수준 제고를 지향해야 할 것이고 더불어 선임 교사에 대한 호봉체계가 개발되어 준수하도록 제도화되어야 한다.

선임교사는 최소 경력이 4년이라고 볼 때 1급 자격 취득 후 2년 이상 보육교사로서 근무한 경우에 지원이 가능하지만, '선임교사 국가자격시험'을 도입하여 통과한 경우 선임교사로서 직위를 인정받을 수 있다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
<ul style="list-style-type: none"> - 해당 없음 - 평가인증지표에, 경력이 많은(3년 이상) 교사를 둔 경우 높은 점수를 주고 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 주임교사 또는 선임교사 제도 (국가자격시험제도 실시) - 40인 이상 시설은 반드시 주임교사를 두어야 함 - 주임교사의 자격: 보육교사 1급 자격 취득 후 2년 이상 근무경력자 	<ul style="list-style-type: none"> - 주임(선임) 교사 호봉체계 개발 필요 - 직급 수당 지급 가능 - 자격시험을 통해 검증된 능력 교사임을 공인함.

나. 보육활동 지원을 통한 전문성 제고

보육시설장과 보육교사의 집단 면담 결과를 분석해 보면, 전문성에 대한 인식이 낮을 뿐 아니라 전문성을 제고하려는 의지나 동기가 매우 부족하다는 것을 알 수 있다. 전문성을 제고하기 위해 노력을 했을 때 그에 대한 적절한 대가나 만족감이 없기 때문이다. 이것은 장기적으로 볼 때 보육 자체의 발전 전망을 흐리게 하는 것이고, 보육이 복지사업일 뿐만 아니라 우리나라 인적자원 개발에 큰 역할을 하는, 영유아 보호 및 교육의 한 영역임을 자각한다면, 상당한 문제가 아닐 수 없다. 그러므로 보육교사와 시설장 스스로 전문성을 제고하고자 하는 의욕을 높일 수 있는 몇 가지 방안을 제시하고자 한다.

1) 보육교사의 보육 활동에 대한 장학 지원

본 연구에서 보육교사들은 자신들의 전문성에 대해 낮게 평가하고 있으며 보수교육에 대한 수요가 매우 높은 것으로 포커스 그룹 면담에서 답하고 있다. 보수교육의 일환이라고도 할 수 있는 것이 유치원에서 시행하고 있는 교육청 주관의 현장 지도인 장학이라고 하겠다. 장학은 유치원의 경우 유치원 교육과정에 입각하여 교사가 하는 교육활동에 대해 경험이 많은 전문가들인 장학사가 수업을 참관하고 지도하는 과정을 의미하며, 경우에 따라서는 동료간 공개수업을 함으로써 상호 도움을 주는 자율 장학을 실시하기도 한다. 이와 같은 장학 제도를 보육에도 도입할 필요가 있다.

이제 보육도 국가수준의 표준보육과정을 가지고 있으며 이에 근거하여 보편적인 보육활동이 가능하게 되었다. 그러므로 모든 보육시설에서 지향해야 하는 보육활동에 대한 객관적인 평가와 그에 따른 지도가 가능할 것이고 이러한 과정을 통해 교사들은 아동 지도에 대한 보수교육의 효과를 얻음으로써 전문성과 자신감을 함양할 수 있게 된다. 장학은 보육정보센터의 보육전문요원이나 경험이 많은 동료 교사 및 시설장 등 현장 전문인력이나 대학 및 교사양성기관 교수 등 양성교육 전문인력을 활용할 수도 있다. 평가인증이 3년마다 관찰자를 통한 평가의 목적을 가진 것이라면 장학은 1년에 2~3번 정도 실시하는 지도 또는 지원적인 목적을 지닌 활동이므로 전문성 제고라는 측면에서는 평가인증과 별도로 필요한 방안이라고 보인다. 이러한 장학과정에서 우수한 보육활동을 하는 보육교사로 선정이 되는 경우 포상제도를 두어 교사들로 하여금 전문성제고 동기를 높이는 역할로서도 효과를 발할 수 있다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 해당 없음	<ul style="list-style-type: none"> - 보육정보센터 보육전문인력의 확충, 정기적 장학 지도 실시 - 대학 관련 전공 학과와의 연계, 교수인력 활용 - 우수 교사 및 시설에 대한 포상실시 	<ul style="list-style-type: none"> - 보육정보센터 인력 확충필요 - 현직교사에 대한 전문성 제고 - 유치원 장학 벤치마킹 필요

2) 시설장의 전문성 계발 노력에 대한 인센티브 부여

보육교사뿐만 아니라 보육시설장의 전문성 계발을 위한 노력을 이끌어내기 위해서는, 시설장이 노력한 만큼에 대한 인센티브가 주어져야 한다. 시설장이 시설의 수준을 높이거나 보육교사의 전문성을 높이기 위해 가시적인 노력을 한 성과가 있을 경우, 평가를 통해 국공립이나 법인 등 정부인건비지원시설에 대해서는 포상이나 지원비를 지급하는 방법이 있을 수 있다. 또한 정부미지원시설에 대해서는 포상의 측면에서 “서울형 어린이집”식의 지원제도를 도입할 수 있을 것이고 평가인증 등을 통해 전국 3%이내에 드는 우수 시설과 시설장에 대해서는 보육료 자율화를 승인하는 것도 하나의 획기적인 제도가 될 것이다. 본 연구의 포커스그룹 면담 조사의 결과에 따르면, 시설장들은 아무 일도 하지 않아도 열심히 했을 때와 마찬가지로 동일한 인건비를 가져가고 더 열심히 시설의 개선을 위해 노력하고 보육교사의 전문성 제고를 위해 애쓰더라도 그에 대한 대가가 전혀 없는 것으로 느끼고 있어 이러한 인식을 바꾸고 동기를 부여하기 위해서는 시설장들이 성과라고 받아들일 수 있는 제도적 지원이 필요하다. 이러한 지원은 결국 보육 전체의 질적 수준 제고에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

현행	개선안	기대효과 및 필요조건
- 없음	<ul style="list-style-type: none"> - (평가인증지표 고득점 시설, 교사 호봉에 따른 급여 지급 준수 시설, 교사근무여건 우수 시설 대상) - 국공립/법인 시설의 경우 포상, 지원비 지급 - 민간/가정 시설의 경우 “서울형 어린이집”식의 보조금 지원 - 전국 3%이내 우수 시설 보육료 자율화 승인 · 3년마다 평가 및 재승인 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 시설장의 시설자체의 수준을 높이고자 하는 노력에 대한 동기부여가 필요함. - 보육료 자율화의 시범 시설로서 활용해 볼 수 있음.

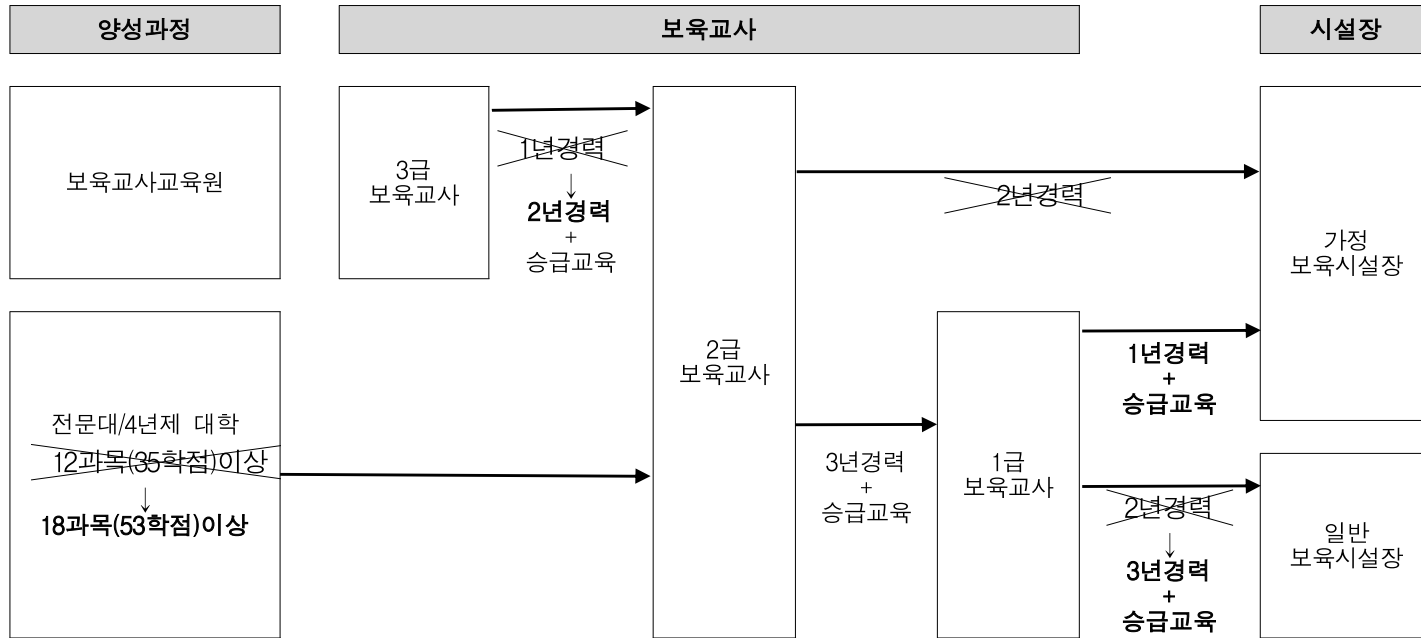
지금까지 논의한 보육종사자 전문성 제고를 위한 방안들은 다음 <표 VI-2-1> 및 <표 VI-2-2>와 같이 정리될 수 있다.

<표 VI-2-1> 보육시설장 전문성 제고 방안

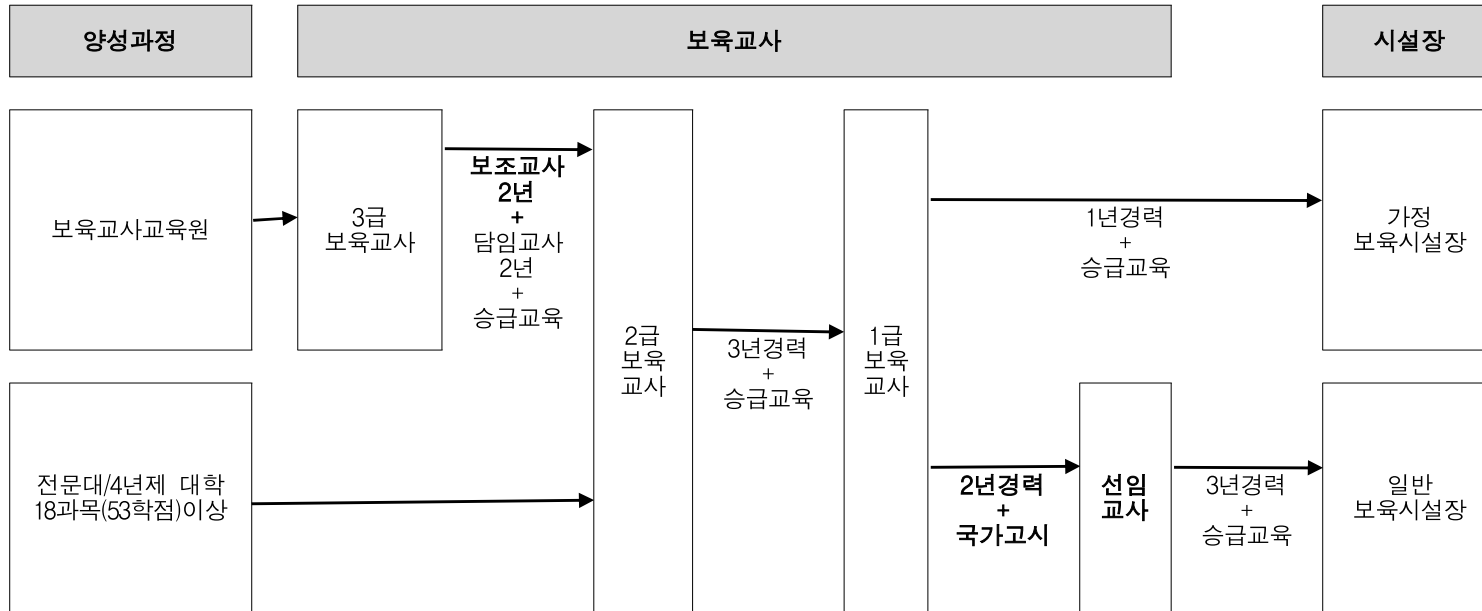
우선 추진 방안	자격 제도의 개선
	<ul style="list-style-type: none"> - 자격연수 신설 및 연수기간연장 : 3주 120시간 필수(100시간 보육정보센터 강의, 20시간 우수시설 참관, 실습) 연수 후 평가 및 과락제도 도입 - 자격 취득 필요 경력의 강화 : 가정보육시설장 - 1급 보육교사자격 + 1년 경력 필요 일반보육시설장 - 1급 보육교사자격 + 3년 경력 필요
중장기 방안	보육활동의 지원 및 전문성 제고 동기부여
	<ul style="list-style-type: none"> - 전문성 개발 인센티브 부여 (평가인증 고득점 시설, 교사 호봉별 급여 지급 준수시설, 교사근무여건 우수시설 대상) : 포상, 보조금지원, 전국 3%이내 우수시설 보육료 자율화 승인

〈표 VI-2-2〉 보육교사 전문성 제고 방안

우선 추진 방안	자격제도의 개선
	- 3급 보육교사 승급 필요 경력의 연장 : 2년 경력 후 2급 승급
	양성제도의 개선
	- 필수 학점수 강화(6과목 추가) : 18과목 53학점= 영유아교과지도 4과목 추가 + 보육교사론 + 발달과 지도 영역 1과목 추가 필수
	- 보육교사 교육원에 대한 평가 실시 : 평가단의 구성, 평가지침 개발, 평가결과 배포
	처우의 개선
- 자격급수에 따른 초임 호봉의 차등 책정 : 고졸 3급 1호봉, 전문대졸이상 3급 2호봉, 전문대졸 2급 3호봉, 대졸 2급 5호봉	
- 대체교사활용의 확대 : 기간, 횟수, 이용목적요건 개선	
- 근무시간 준수 유도 : 초과근무수당지급, 4시간 당 30분 휴식 권고	
중장기 방안	자격 제도의 개선
	- 3급 보육교사 자격의 역할 제한 : 유아반 보조교사제 신설
	- 선임교사제 도입 : 보육교사 1급자 2년 경력 후 국가주관 자격시험 통과자 해당 선임교사 직급수당 또는 선임교사급여체계 마련 필요
	보육활동의 지원 및 전문성 제고 동기부여
- 교사 보육활동 장학 지원 : 보육전문인력, 대학 교수인력 활용, 장학결과 우수교사 포상	



[그림 VI-2-1] 전문성 제고 우선 추진 방안에 따른 양성 및 자격취득 과정



[그림 VI-2-2] 전문성 제고 중장기 방안에 따른 양성 및 자격취득 과정

참고문헌

- 강문숙·황해익(2009). 보육교사의 직무에 대한 인식조사. 부산유아교육학회 유아교육
논총, 17, 1-23.
- 강홍구(2006). 사회복지사의 직무특성과 1급과 2,3급의 직무 유형화에 관한 연구. 한
국사회복지학, 58(1), 209-235.
- 강홍구(2007). 전문사회복지사제도의 도입 필요성과 도입을 위한 과제. 월간 복지동
향, 제110호, 61-65.
- 교육과학기술부(2007). 교육통계.
- 교육과학기술부·육아정책개발센터(2008). OECD 영유아 교육·보육정책 II: Starting
StrongII Early Childhood Education and Care.
- 교육과학기술부(2009). 유아교육법령집.
- 구혜영(1989). 사회사업 전문적 확립을 위한 접근방법 연구. 이화여자대학교 대학원
석사학위 청구논문.
- 권혁진(1995). 보육시설 보육교사의 전문성에 관한 연구. 한국영유아보육학회지, 2,
245-269.
- 김범수(2005). 사회복지사 자격제도의 발전과정과 개선방안. 임상사회사업연구, 3(2),
55-73.
- 김범수·허준수·이기영·최명민(2006). 사회복지사 자격제도의 현황 및 개선방안. 한국
사회복지교육, 2(2), 1-38.
- 김승욱·황윤세(2006). 유아교사(예비·현직)의 자기평가와 교사전문성 인식간의 관계.
아동교육, 15(4), 117-126.
- 김애리(2004). 보육교사의 전문성 신장을 위한 보수교육 방안. 중앙대학교 사회개발
대학원 석사학위 청구논문.
- 김옥련(2001). 보육의 전문성을 위한 보육프로그램에 관한 연구: 민간 보육시설 보육
교사의 전문성과 관련하여. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 청구논문.
- 김유진(2003). 영유아보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스에 관한 연구. 덕성여자
대학교 석사학위 청구논문.

- 김은영(1999). 우리나라와 미국의 유치원교사 양성제도 비교. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김이경·한유경·김현철(2006). 저출산 및 학교교육 변화에 따른 교원정책수립 기초자료 조사·정책연구. 교육인적자원부.
- 김정신·노은호(2006). 전문직으로서의 보육교사와 자격제도. 한국여성교양학회지, 15, 207-234.
- 김주건(2000). 공교육에 따른 유아교사 양성체계의 개선 방향. 제 24회 한국전문대학 유아교육과 교수연수회 및 학술발표회 자료.
- 김현철(1998). 교육통계 시계열자료의 분석모형 개발. 한국교육개발원.
- 김현철(2000a). 중·장기 유아교육 수요예측(I): 원아수 예측. 유아교육연구, 20(4), 35-57.
- 김현철(2000b). 중·장기 초등교원 수급예측(I): 교원수 예측. 교육행정연구, 18(2), 91-113.
- 김현철(2000c). 중·장기 초등교원 수급예측(II): 교육대학 졸업생수와 신규채용 규모 예측. 교육행정연구, 18(3), 133-149.
- 김현철(2001). 중·장기 유아교육 수요예측(II): 교원수 예측. 유아교육연구, 21(1), 5-25.
- 김현철(2002a). 시계열분석에 의한 초등교원 수요예측: 설명변수의 탐색과 분석방법 간 예측결과의 비교. 한국교육, 29(2), 113-130.
- 김현철(2002b). 과학기술인력 공급규모 예측에서 외생변수에 의하여 지수평활모형의 예측결과를 수정하는 방법의 제안 및 방법의 유용성 검토. 고등교육연구, 13(2), 29-47.
- 김현철(2004). 중등교원의 과목별 공급예측과 수요분석. 한국교육, 31(1), 183- 211.
- 김혜린(1993). 유치원 교사들의 교직전문성 인식과 역할수행. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김혜성(2001). 어린이집 보육교사의 소진 경험과 직무만족도간의 상관성 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 나정·류숙희·고미경·성화영·양옥승·장영희·김희진(2005). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사 3: 유치원 실태조사 보고. 여성부.

- 나정·한유미(2001). 유아교육의 기능 변화와 교원양성 정책: 양성체제와 양성과정 정책을 중심으로. *교육이론과 실천*, 11(2), 71-95.
- 대구대학교 사회복지연구소(1985). *사회복지 연수원*. 서울: 경민사.
- 대한교육연합회(1971). *교원의 지위에 관한 권고*. 서울: 대한교육연합회.
- 류칠선·이성희(2005). 한국과 독일 유아교사의 교사이미니 평가 비교 연구. *한국영유아보육학*, 41, 137-155.
- 문기정(2000). 공교육화에 따른 유아교사 양성체제의 개선방향에 대한 토론. 제 24회 한국전문대학 유아교육과 교수연수회 및 학술발표회 자료.
- 문무경·김은설·김진경·김문정·황해익·문혁준(2009). 유아교육과 보육의 협력 및 통합 체제 시범저공 연구. 육아정책개발센터.
- 박덕승(2005). 질 높은 서비스를 위한 보육교사의 전문성 강화 방안. *교육논문집*, 9, 297-323.
- 박영숙·김갑성·전제상·김지희(2007). 국가 수준의 교사 자격 기준 개발 연구. 한국교육개발원.
- 배소연(2001). 4년제 유아교사양성 대학교의 전공교육과정 연구. *교육학연구*, 39(4), 271-290.
- 백선희·서문희(2004). 영유아보육법 개정에 따른 보육 시설장 및 보육교사 자격제도 연구. *한국영유아보육학*, 39, 171-195.
- 백혜리(1990). 유아교육 교사의 전문성에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 보건복지가족부(2007). *보육통계*.
- 보건복지가족부(2009). *사회사업법령집*.
- 보건복지가족부(2009a). *보육통계*
- 보건복지가족부(2009b). *영유아보육법령집*.
- 보건복지가족부·육아정책개발센터(2009). 보육인력의 전문성 제고를 위한 표준화사업 자료집: (1) 표준교과개요 및 표준보육실습 지도지침 개발, (2) 표준보수교육과정 개발.
- 서문희·김은설·안재진·최진·최혜선·김유경·조애저(2009). 2009년 전국보육실태조사-가구조사-. 보건복지가족부·육아정책개발센터

- 서문희·박지혜·최진원(2005). 보육교사 자격증 발급 기준 연구. 한국보건사회연구원.
- 서문희·이미화·구미진(2006). 보육종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 여성가족부.
- 서문희·이상헌·임유경(2000). 보육서비스 질 향상 방안: 가정보육시설과 보육인력 자격관리를 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 서영숙·이미화·임승렬·조부경(2005). 한국 유치원/보육교사교육의 역사와 미래: 유아 교육·보육의 질적 향상과 유아교사의 전문성 제고를 위한 교사교육. 한국 유아교육학회 2005 창립 30주년 기념식 및 정기 학술대회 자료.
- 송태민·서문희·박지혜·최진원(2005). 보육교사 자격증 발급 기준 연구. 여성부.
- 심숙영·김현철(2000). ARIMA모형을 통한 유아교육 관련 통계자료의 시계열분석과 예측. 교육학연구, 38(1), 123-133.
- 안재진·김문정(2009). 보육시설 대체교사 지원사업의 효과 분석 및 운영 방안 연구. 육아정책개발센터.
- 여성가족부·보건복지가족부(2003-2009). 보육사업안내.
- 양옥경(2005). 사회복지현장실습 교육모델 개발연구. 한국사회복지교육, 1(1), 97-127.
- 양옥승(2002). 유치원교사 양성체제와 유아교육의 전문성 신장. 한국교원교육연구, 19(1), 25-43.
- 양옥승·임승렬·박은혜·조부경(1997). 유아교사 양성대학 평가. 한국교사교육, 14(1), 30-56.
- 유수경·황해익(2005). 유아교사의 전문성 신장을 위한 교사 포트폴리오 제작 경험의 의미. 영유아보육연구, 11.
- 유희정·이미화(2004). 보육교사의 근무환경 및 실태 분석. 한국여성개발원
- 유희정·이미화·장명림·김은설·김은영·송신영(2008). 유치원과 보육시설 일원화 체제를 위한 협력과 통합 방안. 육아정책개발센터.
- 유희정·문무경·원명순·김애리·김홍희(2007). 보육시설조사자 경력 및 호봉체계 개선 방안 연구. 여성가족부·육아정책개발센터.
- 윤정일(2002). 교육의 질적 향상을 위한 교사양성체제의 발전방향. 한국교원교육연구, 9(1), 5-24.

- 이 경(2001). 유치원 교사와 보육교사의 전문성과 역할수행 인식과의 관계. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이경선(2000). 보육의 질에 영향을 주는 관련 변인 연구. 성균관대학교 박사학위 청구논문.
- 이경희(2008). 보육시설장의 전문성과 보육서비스 질에 관한 연구. 한양대학교 행정·자치대학원 석사학위 청구논문.
- 이기영(2009). (주제발표3)전문사회복지사 자격제도 도입에 관한 고찰. 사회복지사 전문화 방안을 위한 자격제도개선 정책토론회 자료집, pp. 69-77.
- 이기영·최명민(2006). 사회복지 전문인력 개발의 현황과 과제. 한국사회복지교육, 2(1), 1-52.
- 이미화·유희정(2004). 보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.
- 이미화·장명림·신나리·김문정·김현철(2006). 육아지원인력의 수급전망과 전문성 제고 방안 연구. 육아정책개발센터.
- 이미화·장혜경·김경미·황정임·김영란·김영주·김혜금·나종혜·문혁준·박금희·박응임·이숙·이완정·류임량·이수현(2005). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사 2: 보육시설 실태조사 보고. 여성부·한국보건사회연구원.
- 이순영(2005). 보육교사 양성대학의 교육과정 모형 개발 연구. 덕성여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이순영(2009). 보육교사의 전문성 인식. 유아교육보육연구, 13(1), 301-317.
- 이순영·우정희(2008). 보육교사 근무환경에 대한 행정적·재정적 지원 만족도 및 요구. 유아교육·보육행정연구, 12(1), 259-275.
- 이순형·이혜승·이성옥·황혜신·이완정(2009). 보육학개론(3판). 서울: 학지사.
- 이순형·이혜승·이성옥·황혜신·이완정(2009). 보육학 개론. 서울: 창지사.
- 이연승·조미나(2005). 보육교사의 전문성 향상을 위한 실태 연구. 열린유아교육연구, 10(1), 41-67.
- 이 옥(2000). 한국 영유아보육사업의 이념적 방향과 과제. 한국영유아보육학, 23, 1-24.
- 이윤식(1994). 교사 양성체제의 현황 및 이에 대한 인식. 한국교육개발원 교사 양성체제 개선방안 세미나 자료집.

- 이윤식·유현숙·최상근(1993). 교원연수제도 개선방안 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 이은화·배소연·조부경(1995). 유아교사론. 서울: 양서원.
- 이화도·원수현(2007). 프랑스 유아교사 및 영·유아 보육교사 양성체계 연구. 유아교육연구, 27(5), 33-62.
- 이희경(1991). 탁아정책 모델과 개정제도의 선택, 우리 아이들의 육아 현실과 미래. 서울: 한울사.
- 임승렬·박은혜·김명순·김희진(2003). 유치원교사의 자격제도와 임용고사에 관한 연구. 열린유아교육연구, 8(1), 271-297.
- 임재택(1996). 전문직 보육교사의 역할과 자세. 부산대 부설 보육교사교육원 보육교사 보수교육과정 자료집.
- 정광희(2007). 한국의 혁신적인 교사 특성 연구. 한국교육개발원
- 정미라·조희연·안재진(2009). 세계육아정책동향시리즈 8. 프랑스의 육아정책. 육아정책개발센터.
- 정성배·박분희(2001). 보육교사의 전문성 향상을 위한 양성교육 개선방안. 목포대학교-교육연구, 14(1), 125-137.
- 정택희·이만희(1999). 주요 교육통계 미래 예측 (II): 고등교육 학생수(2000- 2009). 한국교육개발원.
- 조동섭·김현철·박남기·박영숙·장덕진(2003). 초등교원 중·장기 수급계획 및 안정적인 충원방안 연구. 교육인적자원부.
- 조부경·백은주·고영미·이삼덕(2003). 유치원교사의 전문성 발달 수준을 고려한 현직 교육프로그램 모형 개발. 충북:한국교원대학교 부설 교과교육공동연구소.
- 조은경·김은영 편역(2008). 세계육아정책동향시리즈 5. 미국의 육아정책. 육아정책개발센터.
- 조형숙·이경민(2004). 유아교육의 전문성 신장을 위한 영유아교사 양성체제 확립방안, 유아교육학논집, 8(4), 219-237.
- 지성애(2001). 영유아 보육시설장과 교사의 전문직 자질에 관한 조사연구. 영유아보육학, 27, 137-164.
- 지성애·최미숙(2006). 보육교사 자격제도의 실시현황과 과제. 한국영유아보육학, 45, 27-52.

- 최 명(2006). 보육교사의 전문성 인식과 직무스트레스간의 관계. 성균관대 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 표갑수(1998). 보육인력의 수급 및 전문성에 대한 평가: 시설장 및 보육교사를 중심으로. 보건복지포럼, 27, 39-53.
- 표갑수·김형식·지성애·허선·백선희(1998). 보육인력의 수급 적절성 및 전문성에 대한 평가. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 표갑수·백선희(1999). 보육인력(시설장 및 보육교사)의 자격제도 및 전문성 유지환경에 대한 평가. 한국영유아보육학, 17, 57-96.
- 한국교육개발원(2007). 국가 수준의 교사 자격 기준 개발 연구.
- 한국교육개발원·교육과학기술부(2009). 새천년 학습자 및 교원(New Millenium Leariners and Teachers). 2009 한-OECD 국제세미나자료집.
- 한유미·오연주·권정윤·강기숙·백석인(2005). 스웨덴의 아동보육제도. 서울:학지사.
- 황병진(1991). 유치원교사의 현직교육 개선방안에 대한 연구. 원광대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 황윤세(2007). 보육교사의 자기평가에 의한 전문성 인식: 성취동기 및 사고양식과의 관계. 미래유아교육학회지, 14, 175-194.
- 현온강·태진(2000). 보육환경의 질과 영유아의 적응-인천시 보육시설을 중심으로. 대한가정학회지, 38(3), 25-42.
- 홍선미(2009). (주제발표2)한국사회복지교육인증제의 필요성과 도입방안. 사회복지사 전문화 방안을 위한 자격제도개선 정책토론회 자료집, pp. 43-68.
- 홍승아(2006). 미국의 보육정책: 시장화전략과 잔여적 보육정책. 여성연구, 1(3).
- Ade, W. (1982). Professionalization and its implication for the field of early childhood education. *Young Children*, 37(3), 25-26.
- Barnett, W. S.(2003) Better teachers, better preschools: Student achievement linked to teacher qualifications. New Brunswick, NJ: NIEER, 2003(2).
- Berk, C. L. (1985). Relationship of educational attainment, child-oriented, job satisfaction and career commitment to caregiver behavior toward children. *Child Care Quarterly*, 14, 103-129.

- Bogard, K., Fasaha, T., & Takanishi, R.(2008). Teacher education and PK outcomes: Are we asking the right questions? *Early Childhood Research Quarterly*, 23, 1-6.
- Broudy, H. S. (1984). The university and preparation of teachers. In S. G. Katz & J. D. Raths(eds.). *Advance in teacher education*. NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Carr-Saunders, A. M., & Willson, P. A. (1964). *The professions*. London: Frank Cass.
- DCSF(2006). *Children Act 2006*.
- de Shipper, J. C., Stolk, J., & Schuengel, C. (2006). Professional caretakers as attachment figures in day care centers for children with intellectual disability and behavior problem, *Research in Developmental Disabilities*, 27, 203-216.
- Early, D., Maxwell, K., Burchinal, M. Alva, S., Bender, R., Bryant, D., Cai, K., Clifford, R. et al.(2007). *Child Development*, 78(2), 558-580.
- Feeney, S., Christensen, D., & Moravcik, E. C. (1983). *Who am I in the lives of children?* Columbus Ohio: E. charles Merrill Publishin Co.
- Head Start Bureau (1998). *Office of Head Start. Administration for Children & Families. U.S. Department of Health and Human Services.* (www.acf.hhs.gov/programs/ohs).
- Helburn, S. & Bergmann, B. (2002). *America's Childcare Problem: The Way Out*. St. Palgrave MacMillan Publisher.
- Honig A. S. & Hirallal, A. (1998). Which counts more for excellence in childcare staff: Years in service, education level, or ECE coursework? *Early Child Development and Care* 45. 31-46.
- Howes, C., Phillips, D., & Whitebook, M.(1992). *Thresholds of Quality: Implications for the Social Development of Children in Center-Based Child Care*.
- Howsam, R. B., Corrigan D. C., Denemark, G. W., & Nash, R. J. (1976). *Educationg a profession*, Washington, D. C.: American Association of Colleges for Education.

- Hoyle, E. (1980). *The role of the teacher*. London: Routledge & Kogan Paul.
- Joffe, C. E. (1977). *Freindly intruders: Child care professionals and family life*. University of California Press.
- Kamerman, S. B. (2001). Child and Family policies in the United States at the Opening of the Twenty-first Century, *Social Policy & Administration*, 35, 69-84.
- Katz, L. (1988). Where is early childhood education as a profession? In B. Spodek, O. N. Saracho, & D. L. Peters (Eds.), *Professionalism and the early childhood practitioner*. New York: Teachers College Press.
- Katz, L. (1994). Knowledge of child development and the competence of developing teachers. In S. Goffin and D. Day (Ed.d). *New Perspectives in early childhood teacher education: Bringing practitioners into the debate*. Teachers College Press. NY. 124-127.
- Katz, L.(1996). Child development knowledge and teach preparation: Confronting assumptions. *Early Childhood Research Quareterly*, 11, 135-146.
- Lero, D., & Kyle, I.(1985). *Day care quality: Its definition and implementation*. Ottawa: 1986 Task Force on Child Care.
- Liebernam, M. (1960). *Education as a profession*. NJ: Prentice-Hall Inc.
- Martimianakis, M. A. (2009). Sociological interpretation of professionalism. *Medical Education*, 43, 829-837.
- McCartney, K. (1984). The effect of quality of day care environment upon children's language development., *Developmental Psychology*, 20, 244-260.
- Meyers, M. K. & Gornick, J. C. (2001). Cross-national variation in ECEC service organization and financing. S. B. Kamerman (Ed.). *Early Childhood education and care: International perspectives*. NY: Institute for Child and Family Policy, Columbia Univ.
- NICHD Early Child Care Research Network(1996). Characteristics of infant child care: Factors contributing to positive caregiving. *Early Child Research Quarterly*, 11, 269-306.
- NICHD Early Child Care Research Network(2000). Characteristics and quality of

- child care for toddlers and preschoolers. *Applied Developmental Science*, 4, 116-135.
- NICHD Early Child Care Research Network(2002). Child care structure, process, outcome: Direct and indirect effects of child care quality on young children's development. *Psychological science* 13, 199-206.
- OECD(1999). OECD country note: early childhood education and care policy in Sweden. Paris: OECD.
- OECD(2006); 육아정책개발센터·교육과학기술부(2008 번역). OECD 영유아 교육·보육정책 II (Starting Strong II: Early Childhood Education and Care), Paris.
- OECD(2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS(Teaching And Learning International Survey). OECD, Paris.
- Ornstein, A. S. (1981). An introduction to the foundation of education. Boston, NJ: Houghton Mifflin.
- Pultorak, E. G. (1996). Following the developmental process of reflection in novice teachers: Three years of investigation. *Journal of Teacher Education*, 47, 288-295.
- Sarcho, O. N. & Spodeck, B. (1993). Professionalism and the preparation of early childhood education practitioner: Early childhood development and care. Gordon and Breach Science Publisher.
- Spodek, B. S, (1975). Early childhood education and teacher education: A search for consistency. *Young Children*, 30, 69.
- Spodek, B. S, (1988). Implicit theories of early childhood teachers: Foundation for professional behavior. In B. Spodek, O. N. Saracho, & D. L. Peters (Eds.), *Professionalism and the early childhood practitioner*. NY: Teachers College Press.
- Spodek, B. S., & Davis, O. N. (1987). *Early childhood education*. NJ: Prentice-Hall Inc.
- Spodek, B., Saracho, O. N., & Peters, D. L. (1988). *Professionalism and the early childhood practitioner*. New York: Teachers College Press.
- Sternberg, R. J., & Grigorenko, E. L. (1997). Are cognitive styles still in style?

American Psychologist, 52, 700-712.

Stinnet, T. M., & Huggett, A. J. (1963). Professional problems of teachers. New York: Collier Macmillan.

Whitebook, M., Howes, C., & Philips, D. (1989). Who cares? Child care teachers and the quality of care in America. *Young Children*, 45(1), 41-46.

Zylan, E. (2000). Maternalism redefined: Gender, the state, and the politics of day care, 1945~1962. *Gender & Society*, 14, 608-629.

<http://www.dcsf.gov.uk>

<http://www.qca.org.uk>

부록

부록 1. 델파이 조사 질문지(1차)

부록 2. 국내에서 수행된 보육·교육 분야의 시계열자료 분석 연구 목록

부록 3. 보육종사자 월 급여액 지급 기준

[부록1] 델파이 조사 질문지(1차)

보육종사자의 전문성 제고 방안 연구

안녕하십니까?

육아정책개발센터(www.kicce.re.kr)는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된, 국무총리실 산하 국가 정책 연구기관입니다.

본 센터에서는 보건복지가족부와 함께 「보육종사자의 전문성 제고 방안 연구」를 수행하고 있습니다. 연구의 일환으로 보육분야 전문가들을 대상으로 연구 주제에 대한 의견 수렴을 위하여 **1, 2차에 걸쳐 델파이조사를 실시**하고자 합니다. 본 설문지는 그 중 **1차 델파이 조사에 해당**합니다. 선생님께서 주신 의견은 향후 보육정책의 계획과 실행에 초석이 되는 자료로 활용될 예정이오니, 바쁘시더라도 협조해 주시면 감사하겠습니다.

2009년 11월
육아정책개발센터 소장 조 복 희

질문지와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

<조사주관기관> 서울특별시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층 육아정책개발센터
김은설, 안재진, 최윤경, 김문정 / Tel 02) 398-7719

<조사대행기관> (주)리서치 플러스/ 서울시 서대문구 충정로 3가 32-11 엘림넷빌딩 4층
조사책임자 조 미 진 / Tel 02) 312-0865, Fax 02) 312-0562

※ 다음의 항목들은 보육종사자의 전문성 향상을 위해 시행되거나 개선되어야 할 안을 문헌조사와 간담회를 통해 수합하여 정리한 것입니다. 각 항목들은 의견 조사와 협의를 모색하기 위한 제시안에 머무르는 것으로, 연구진의 의견이나 구체적 실행계획이 반영된 것이 아님을 우선 알려드립니다.

※ 각 항목별로 보육교사·시설장의 전문성 제고와 관련하여 그 필요성과 현실적 실현 가능성, 그리고 일부 구체적인 방안에 대해 전문가 의견을 알아보고자 합니다. 해당 칸에 V표 해주시고, 전문성 제고와 관련하여 추가적으로 제안하고자 하는 항목이 있는 경우, 기타 응답란이나 여백에 기입해주시길 부탁드립니다.

문1. 양성과정

문 항	필요성					현실화 가능성				
	① 매우 필요	② 조금 필요	③ 보통	④ 별로 불필요	⑤ 전혀 불필요	① 매우 높다	② 조금 높다	③ 보통 이다	④ 별로 없다	⑤ 전혀 없다
현재 2급 보육교사 자격부여는 개방형 12과목 이수자로 되어있는데, 관련학과 졸업생으로 제한하는 학과제로 변경되어야 한다										
2급 보육교사의 현행 양성과정 12과목 35학점을 상향조정해야 한다 : (<u> </u> 학점)으로										
보육교사 양성과정에 교직 학점을 추가해야 한다										
보육교사교육원에서의 3급 교사 양성을 폐지해야 한다										
보육교사교육원에 대한 평가 및 인증제를 실시해야 한다										
보육교사 자격취득을 위한 실습교육을 강화해야 한다										
↳ 현장실습기간을 연장해야 한다 : 연속 (<u> </u> 주)로										
표준양성교육과정을 마련하여 교육내용의 질 관리를 해야 한다										

문2. 자격제도 (교사)

문 항	필요성					현실화 가능성				
	① 매우 필요	② 조금 필요	③ 보통	④ 별로 불필요	⑤ 전혀 불필요	① 매우 높다	② 조금 높다	③ 보통 이다	④ 별로 없다	⑤ 전혀 없다
1급 자격 취득 시 국가시험을 도입해야 한다										
3급→2급, 2급→1급 승급시 요구되는 경력(연한)을 늘려야 한다										
4년제 졸 2급 보육교사와 23년제 졸 2급 보육교사의 경우 승급시 요구되는 경력에 차이를 두어야 한다										
자격/등급 상관없이 모든 보육교사들은 첫 해에 수습기간을 가져야 한다										
담임교사는 2급부터 가능하도록 한다										
보조교사제를 신설하여야 한다										
대상아동 연령별로 세분화된 전문보육교사의 양성 및 자격을 부여해야 한다 (예: 영아-유아-방과후 특수보육교사 자격)										

문3. 자격제도 (시설장)

문 항	필요성					현실화 가능성				
	① 매우 필요	② 조금 필요	③ 보통	④ 별로 불필요	⑤ 전혀 불필요	① 매우 높다	② 조금 높다	③ 보통 이다	④ 별로 없다	⑤ 전혀 없다
일정기간이 요구되는 강화된 자격취득교육 이수 후 보육시설장 자격이 주어져야 한다.										
보육시설장 자격 취득에 필요한 경력연한을 늘려야 한다 (제안: 년)으로										

문4. 근무여건 및 처우

문 항	필요성					현실화 가능성				
	① 매우 필요	② 조금 필요	③ 보통	④ 별로 불필요	⑤ 전혀 불필요	① 매우 높다	② 조금 높다	③ 보통 이다	④ 별로 없다	⑤ 전혀 없다
학력(4년제, 2~3년제, 고졸) 및 급수(1-2-3급)에 따른 호봉 차별화										
↳ 학력/급수에 따른 호봉 차별화를 위한 소급적용안을 마련하여 적용해야 한다 (어떻게:)										
보육교사의 전반적 급여 수준 인상										
↳ 호봉 승급액을 유치원교사 수준으로 상향조정해야 한다										
↳ 초임 호봉금액을 높게 시작해야 한다										
↳ 근무연한 20년내에 최고 30호봉까지 갈 수 있도록 해야 한다										
↳ 수당을 신설하여 부여해야 한다										
보수교육시 대체교사를 파견해야 한다										
휴가사용 보장 (재충전과 전문성 제고 위한 훈련 프로그램 참여 등)										
보육교사의 일일 근무시간을 준수해야 한다										
↳ 1일 근무시간 정상화를 위해 1일 2교대를 도입해야 한다										
↳ 1일 근무시간 정상화를 위해 (어떻게:) 해야 한다										
직무수행관련 교육·훈련 프로그램 참여에 대한 지원(비용환급 등)을 확대해야 한다										

[부록2]

국내에서 수행된 교육학 분야의 시계열자료 분석 연구

연구자	예측대상	연구제목	발행지/기관	예측방법
이미화, 장명림 신나리, 김현철, 김문정	보육교사수, 유치원 교사수	육아지원인력의 수급전망과 전문성 제고 방안 연구	육아정책개발센터(2 006)	지수평활모형, 시계열회귀분석모형
김현철	초등 교원수	중·장기 초등교원 수급예측(Ⅰ): 교원수 예측	교육행정연구 (2000b)	지수평활모형, 시계열회귀분석모형
김현철	교육대학 졸업자수	중·장기 초등교원 수급예측(Ⅱ): 교육대학 졸업자수와 신규채용규모 예측	교육행정연구 (2000c)	지수평활모형, 시계열회귀분석모형
김현철	초등 교원수	시계열분석에 의한 초등교원 수요예측: 설명변수의 탐색과 분석방법간 예측결과의 비교	한국교육 (2002a)	지수평활모형, 시계열회귀분석모형
조동섭, 김현철, 박남기, 박영숙, 장덕진	초등 교원수	초등교원 중·장기 수급계획 및 안정적인 충원방안 연구	교육인적자원부 (2003)	지수평활모형, 시계열회귀분석모형, 시나리오분석
김이경, 한유경, 김현철	초·중등 교원수	저출산 및 학교교육 변화에 따른 교원정책수립 기초자료 조사·정책연구	교육인적자원부 (2006)	시나리오분석
김현철	중등 교원수	중등교원의 과목별 공급예측과 수요분석	한국교육 (2004)	지수평활모형 시나리오분석
정택희, 이만희	고등교육 재학생수	주요 교육통계 미래 예측(Ⅱ): 고등교육 학생수 (2000-2009)	한국교육개발원 (1999)	지수평활모형
김현철	고등교육 인력	과학기술인력 공급규모 예측에서 외생변수에 의하여 지수평활모형의 예측결과를 수정하는 방법의 제안 및 방법의 유용성 검토	고등교육연구 (2002b)	지수평활모형

[부록3] 보육종사자의 월 급여액 지급 기준

〈부표 1〉 시설장 월 급여액 지급기준(2003~2009)

단위: 원

호봉	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
1	1,244,000	1,350,200	1,450,000	1,493,500	1,538,310	1,584,460	1,631,990
2	1,279,450	1,342,431	1,489,175	1,553,850	1,579,870	1,627,270	1,676,090
3	1,322,810	1,387,958	1,537,800	2,583,930	1,631,450	1,680,390	1,730,800
4	1,365,050	1,432,958	1,583,825	1,631,340	1,680,280	1,730,690	1,782,610
5	1,407,660	1,432,303	1,630,267	1,679,170	1,729,550	1,781,440	1,834,880
6	1,501,450	1,573,531	1,732,542	1,784,520	1,838,060	1,893,200	1,950,000
7	1,557,300	1,632,165	1,793,850	1,847,670	1,903,100	1,960,190	2,019,000
8	1,593,400	1,670,070	1,833,908	1,888,930	1,945,600	2,003,970	2,064,090
9	1,642,330	1,721,450	1,886,833	1,943,440	2,001,740	2,061,790	2,123,640
10	1,690,120	1,771,631	1,940,225	1,998,430	2,058,380	2,120,130	2,183,730
11	1,751,500	1,835,575	2,007,250	2,067,470	2,129,490	2,193,370	2,259,170
12	1,803,750	1,890,438	2,065,833	2,127,810	2,191,640	2,257,390	2,325,110
13	1,884,910	1,933,663	2,110,167	2,173,470	2,238,670	2,305,830	2,375,000
14	1,887,660	1,978,550	2,157,667	2,222,400	2,289,070	2,357,740	2,428,470
15	1,930,410	2,023,438	2,205,167	2,271,320	2,339,460	2,409,640	2,481,930
16	1,986,330	2,081,650	2,265,833	2,333,810	2,403,820	2,475,930	2,550,210
17	2,027,500	2,124,875	2,311,750	2,381,100	2,452,530	2,526,110	2,601,890
18	2,073,410	2,173,088	2,362,417	2,433,290	2,506,290	2,581,480	2,658,920
19	2,117,750	2,219,638	2,411,500	2,483,850	2,558,370	2,635,120	2,714,170
20	2,157,330	2,261,200	2,454,250	2,527,880	2,603,720	2,681,830	2,762,280
21	2,224,830	2,331,075	2,526,500	2,602,300	2,680,370	2,760,780	2,843,600
22	2,267,580	2,375,963	2,574,000	2,651,220	2,730,760	2,812,680	2,897,060
23	2,305,580	2,415,863	2,616,750	2,695,250	2,776,110	2,859,390	2,945,170
24	2,345,160	2,457,425	2,659,500	2,739,290	2,821,470	2,906,110	2,993,290
25	2,387,910	2,052,313	2,707,000	2,788,210	2,871,860	2,958,020	3,046,760
26	2,427,500	2,543,875	2,751,333	2,833,870	2,918,890	3,006,460	3,096,650
27	2,465,500	2,583,775	2,792,500	2,876,280	2,962,570	3,051,450	3,142,990
28	2,503,500	2,623,675	2,835,250	2,920,310	3,007,920	3,098,160	3,191,100
29	2,539,910	2,661,913	2,874,833	2,961,080	3,049,910	3,141,410	3,235,650
30	2,579,500	2,703,475	2,919,167	3,006,740	3,096,940	3,189,850	3,285,550

자료: 여성부·보건복지가족부(각 연도), 보육사업안내

〈부표 2〉 보육시설종사자(보육교사) 월 급여액 지급기준(2003~2009)

단위: 원

호봉	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
1	1,094,500	1,144,225	1,201,000	1,237,030	1,274,140	1,312,360	1,351,730
2	1,125,660	1,176,950	1,235,775	1,272,850	1,311,040	1,350,370	1,390,880
3	1,160,150	1,213,158	1,273,900	1,312,120	1,351,480	1,392,020	1,433,780
4	1,196,470	1,251,299	1,313,900	1,353,320	1,393,920	1,435,740	1,478,810
5	1,233,130	1,289,790	1,354,267	1,394,890	1,436,740	1,479,840	1,524,240
6	1,319,370	1,378,344	1,447,333	1,490,750	1,535,470	1,581,530	1,628,980
7	1,375,350	1,437,118	1,508,650	1,553,910	1,600,530	1,648,550	1,698,010
8	1,400,690	1,463,726	1,536,267	1,582,350	1,629,820	1,678,710	1,729,070
9	1,438,760	1,503,705	1,578,200	1,625,550	1,674,320	1,724,550	1,776,290
10	1,478,750	1,545,688	1,623,650	1,672,360	1,722,530	1,774,210	1,827,440
11	1,533,830	1,603,025	1,682,667	1,733,150	1,785,140	1,838,690	1,893,850
12	1,579,750	1,651,238	1,733,333	1,785,330	1,838,890	1,894,060	1,950,880
13	1,619,330	1,692,800	1,777,667	1,831,000	1,885,930	1,942,510	2,000,790
14	1,655,750	1,731,038	1,817,250	1,871,770	1,927,920	1,985,760	2,045,330
15	1,690,580	1,767,613	1,856,833	1,912,540	1,969,920	2,029,020	2,089,890
16	1,741,750	1,820,838	1,912,750	1,970,130	2,029,230	2,090,110	2,152,810
17	1,779,750	1,860,738	1,953,917	2,012,530	2,072,910	2,135,100	2,199,150
18	1,817,750	1,900,638	1,995,083	2,054,940	2,116,590	2,180,090	2,245,490
19	1,854,160	1,938,875	2,036,250	2,097,340	2,160,260	2,225,070	2,291,820
20	1,892,160	1,978,775	2,077,417	2,139,740	2,203,930	2,270,050	2,338,150
21	1,953,330	2,042,000	2,144,917	2,209,260	2,275,540	2,343,810	2,414,120
22	1,991,330	2,081,900	2,186,083	2,251,670	2,319,220	2,388,800	2,460,460
23	2,024,580	2,116,813	2,222,500	2,289,180	2,357,860	2,428,600	2,501,460
24	2,061,000	2,155,050	2,263,667	2,331,580	2,401,530	2,473,580	2,547,790
25	2,095,830	2,191,625	2,301,667	2,370,720	2,441,840	2,515,100	2,590,550
26	2,130,660	2,228,200	2,339,667	2,409,860	2,482,160	2,556,620	2,633,320
27	2,160,750	2,259,788	2,372,917	2,444,100	2,157,420	2,592,940	2,670,730
28	2,194,000	2,294,700	2,409,333	2,481,610	2,556,060	2,632,740	2,711,720
29	2,228,830	2,331,275	2,448,917	2,522,380	2,598,050	2,675,990	2,756,270
30	2,260,500	2,364,525	2,483,750	2,558,260	2,635,010	2,714,060	2,795,480

여성부·보건복지가족부(각 연도). 보육사업안내

연구보고

보육종사자의 전문성 제고방안 연구

발행일 2009년 12월
발행처 보건복지가족부 보육정책관실 보육사업기획과
주 소 서울시 종로구 율곡로 75(계동 140-2)
전화: 02) 2023-8944
팩스: 02) 2023-8941
인쇄처 한학문화 02) 313-7593

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

발간번호 11-1351000-000548-01