

2010년 제3차 육아지원정책 포럼

일시 | 2010. 10. 28.(목) 15:00

장소 | 육아정책연구소 회의실

2010년 제3차 육아지원정책 포럼

- 일시: 2010.10.28.(목) 15:00
- 장소: 육아정책연구소 회의실

3:00~3:10 **개회 및 인사말**

3:10~3:40 **발표 유치원교원의 생애주기별 역량강화 및 활용방안**
 신은수(덕성여자대학교 유아교육과 교수)

3:40~4:30 **토론**

사회: 문무경(육아정책연구소 연구위원)

조형숙(중앙대학교 유아교육과 교수)

이희경(부천대학교 유아교육과 교수)

4:30~5:00 **질의응답 및 폐회**



유치원교원의 생애주기별 역량강화 및 활용방안*

발표자: 신은수(덕성여자대학교 유아교육과 교수)

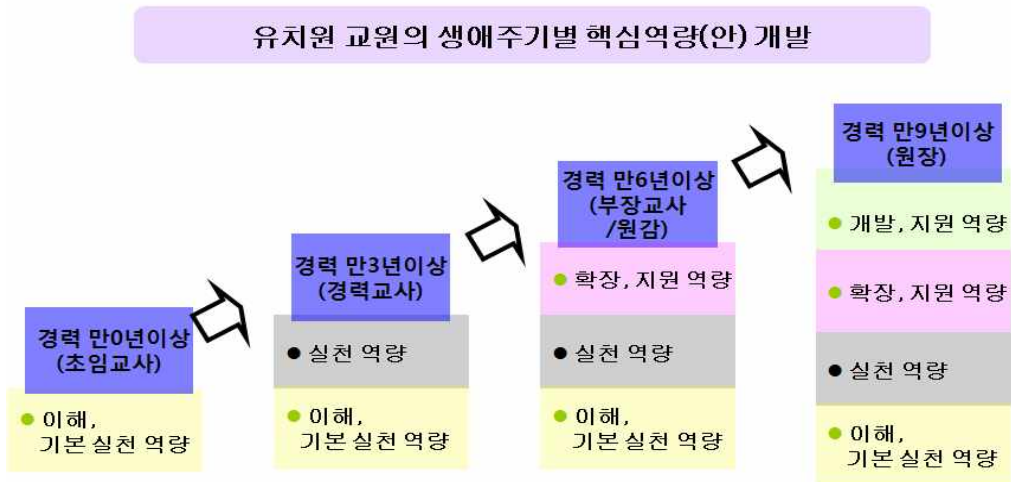
* 본 토론회 원고는 신은수, 박은혜, 조운주, 이경민, 유영의, 이진화, 이병호 저(2010 11월 출판 예정)
「유치원교원의 생애주기별 역량강화 및 활용방안」 연구의 일부이며, 출판 후 인용 바람.

유치원교원의 생애주기별 역량강화 및 활용방안

발표자: 신은수(덕성여자대학교 유아교육과 교수)

I. 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량(안)

정책 목표	유치원 교원의 지속적인 전문성 발달을 위한 생애주기별(경력, 직급별) 핵심역량(안)을 개발한다.
--------------	---



1. 배경

- OECD 2002년부터 25개 회원국의 생애 핵심역량에 기초한 교사 교육 정책 연구 실행(OECD, 2005)
- 유아교육선진화 방안(교육과학기술부, 2009.12 .09) ‘우수교원 배치활용’ 영

역에서 ‘교원 생애주기별 전문성 제고 연수’ 강조

- 유치원 교원의 전문성 발달에 대한 새로운 관심으로 세계 여러 나라들은 생애 주기 별 핵심역량을 개발함.
 - 미국의 50%이상의 주정부가 유아교육(ECE) 교원의 역량을 개발(NCCIC, 2009).
 - 영국의 TDA(Training and Development Agency for Schools, 2007)는 교원의 핵심역량 개발
 - 한국 유치원 교원의 공통적인 핵심역량을 개발 예정

2. 현황

- 국내외 개발된 핵심역량 현황은 다음과 같음.

〈표 1-2-1〉 국내외 개발된 핵심역량 비교

나라/주	역량 수준	역량 영역
우리나라 (2010예정)	나누지 않음	6영역 교직인성 및 전문성 개발/학습자에 대한 이해/교육과정 운영/대인관계 및 의사소통/정보화 소양/학습운영
영국 (Training and Development Agency for Schools, 2007)	5수준 - The Award of Qualified Teacher Status(QTS)(Q) - Teachers on the main scale (Core)(C) - Teacher on the pay scale (Post Threshold Teachers)(P) - Excellent Teacher(E) - Advanced Skills Teachers (ASTs)(A)	3영역 전문적 태도/전문적 지식과 이해/전문적 기술
캔사스, 미조리 주 (Kansas & Missouri, 2001)	5수준 - 최소 훈련 - CDA - 전문학사 - 학사 - 석사	8영역 유아의 성정과 발달/유아관찰과 평가/학습 환경과 교육과정/ 유아와 상호작용/가족과 지역사회/전문적 발달과 리더십/건강, 안전, 영양/프로그램 계획과 개발

나라/주	역량 수준	역량 영역
네바다 주 (Chappel & Nye, 2007)	3수준(경력 7단계) - 초급 - 중급 - 고급	8영역 인간 성장과 발달/관찰과 평가/환경과 교육과정/긍정적 상호작용과 지도/가족과 지역사회 관계/리더십과 전문적 발달/건강, 영양, 안전/운영과 관리
네브라스카 주 (Nebraska Department of Education, 2009)	6수준 - 유아교육입문 - 1-2년 경력 - CDA - 전문학사 - 학사 - 대학원	9영역 유아의 성장과 발달/건강, 안전, 영양/학습 환경/계획, 경험, 교육과정/유아와 상호작용과 안내/관찰, 평가, 기록/가족, 지역사회 상호작용/전문적 발달과 리더십/운영, 프로그램 계획과 개발
뉴멕시코 주 (New Mexico, 2002)	3수준 - 시작수준 - 전문학사 - 학사	7영역 유아의 성장, 발달, 학습/유아사정, 프로그램 평가/학습환경과 교육과정 실행/발달에 적합한 내용/가족과 지역사회 협력/전문성/건강, 안전, 영양
뉴욕 주 (New York, 2001)	3수준 - 수준1 - 수준2 - 수준3	5영역 유아의 성장과 발달/유아평가/환경, 교육과정, 교육내용/상호작용/사회에서의 가족/전문성과 리더십
오클라호마 주 (Oklahoma, 2008)	5수준 - 시작수준 - CDA - 전문학사 - 학사 - 석사	8영역 유아 성장과 발달/건강, 안전, 영양/유아 관찰 및 평가/가족 및 지역사회 참여/학습환경과 교육과정/유아와 상호작용/프로그램 계획, 발달 및 평가/전문성과 리더십
오하이오 주 (Ohio, 2008)	3수준 - 수준1 - 수준2 - 수준3	6영역 유아의 성장과 발달/가족과 지역사회 관계/건강, 안전, 영양/유아 관찰 및 평가/전문적 발달/학습 경험과 환경
펜실바니아 주 (Pennsylvania, 2006)	3수준 - 초급 - 중급 - 고급	8영역 유아의 성장과 발달/유아평가/환경, 교육과정, 교육내용/상호작용/사회에서의 가족/전문성과 리더십/건강, 안전, 영양/프로그램 조직과 관리
웨스트버지니아 주 (West Virginia, 2009)	3단계(경력 8수준) - 수준1 - 수준2 - 수준3	8영역 유아의 성장과 발달/유아관찰과 평가/교육과정/긍정적 상호작용과 관계/가족과 지역사회/전문성/건강, 안전, 영양/프로그램 운영

3. 추진과제

가. 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량(안)의 개념 정의

- 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량이란 유치원 교원이 교직인성 및 전문성 개발, 학습자에 대한 이해, 교육과정 운영, 평가의 이해 및 실행, 대인 관계 및 의사소통 실천, 정보화 소양 개발, 학급 운영 등에 필요한 지식과 기술, 태도의 전문적 발달로 정의함.
- 지식은 유아들의 학습과 발달을 촉진하기 위해서 필요한 지식의 범위로 정의함
- 기술은 유아를 교육하는데 필요한 관찰 가능한 일련의 기술로 정의함.
- 태도는 유아 및 가족들과 일하려는 태도, 교직과 전문적인 발전에 대한 흥미와 열정, 헌신, 직업윤리 등으로 정의함.

나. 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량(안)의 구성 특성

- 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량은 경력이 쌓이면 수직적으로 이동하는 경력 단계와 달리 경력과 직급에 따라서 반드시 획득해야 하는 기본적인 최소한의 량을 제공함
- 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량은 국내외 핵심역량 영역분석, 전문가 자문, 요구조사에 근거하여 7개 영역으로 구성함
 - 영역1. 교직인성 및 전문성 개발
 - 영역2. 학습자에 대한 이해
 - 영역3. 교육과정 운영
 - 영역4. 평가의 이해 및 실행
 - 영역5. 대인관계 및 의사소통 실천
 - 영역6. 정보화 소양개발
 - 영역7. 학급운영

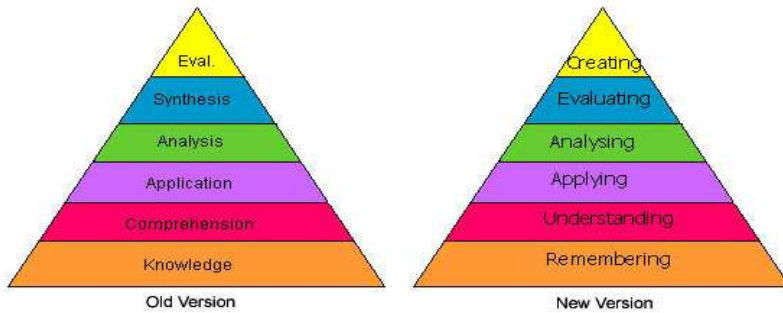
- 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량 수준은 한국 유치원 교원의 승진 기준인 경력 연수에 근거하여 만 3년을 단위로 구성함
 - 1수준: 초임교사(경력 만 0년 이상)
 - 2수준: 경력교사(경력 만3년 이상)
 - 3수준: 부장교사 및 원감(경력 만6년 이상)
 - 4수준: 원장(경력 만 9년 이상)

- 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량 수준의 내용은 Bloom's Revised Taxonomy(Forehand, 2005)에서 인지 영역에 근거하여 4수준으로 구성함.
 - Bloom's Revised Taxonomy에서 제시한 6개의 인지영역

〈표 1-3-1〉 Bloom's Taxonomy와 Bloom's Revised Taxonomy

Bloom's Taxonomy	Bloom's Revised Taxonomy
인식(Knowledge):정보 회상하기, 정의, 서술하기	인식하기(Remembering): 기억, 인식, 회상하기
이해(Comprehension):의미 이해하고 해석하기, 구별하고 설명하기	이해하기(understanding): 해석, 분류, 요약, 추론, 비교, 설명을 통해서 의미 구성하기,
적용(Application): 상황에 개념 사용하기, 학급에 적용하기	적용하기(applying): 이행, 사용, 실천하기
분석(Analysis): 개념 분석과 조직하기, 정보 모으기	분석(analyzing): 구분하고, 차이, 조직, 특성에 의해 구조 결정하기
종합(Synthesis): 새로운 창조, 고안하기, 향상을 위해서 개선하기	평가하기(Evaluating): 아이어 개념을 기준에 근거하여 판단하기
평가(Evaluation); 가치 판단, 평가와 지원하기	창조하기(creating): 전체로 요소를 종합하고, 계획, 생신을 통해 구조를 재조직하기

출처: Forehand, M. (2005). Bloom's taxonomy: Original and revised.
<http://projects.coe.uga.edu/epltt>. 2010.10.8 인출.



[그림 1-3-1] Bloom's Taxonomy와 Bloom's Revised Taxonomy

○ Bloom's Revised Taxonomy는 6개의 인지영역에 근거하여 유치원 교원의 핵심 역량을 4수준으로 구성함

<표 1-3-2> 인지 영역에 근거한 역량 수준별 중점 사항

Bloom's Revised Taxonomy	교원 경력/직급	역량 수준	중점 사항
인식하기(Remembering): 기억, 인식, 회상하기	만0년 이상 (초임교사)	1수준 이해, 기본 실천	-인식하고 이해하기
이해하기(understanding): 해석, 분류, 요약, 추론, 비교, 설명을 통해서 의미 구성하기,			-기본 실천하기
적용하기(apply): 이행, 사용, 실천하기	만3년 이상 (경력교사)	2수준 실천	-계획하여 실천하기
분석(analyzing): 구분하고, 차이, 조직, 특성에 의해 구조 결정하기	만6년 이상 (부장교사 및 원감)	3수준 확장, 지원	-새로운 이론과 연구를 이해, 분석하여 적용하기
평가하기(Evaluating): 아이어 개념을 기준에 근거하여 판단하기			-교사 지원하기
창조하기(creating): 전체로 요소를 종합하고, 계획, 생산을 통해 구조를 재조직하기	만9년 이상 (원장)	4수준 개발, 지원	-운영을 위해 개발하기 -교사 지원하기

- 1수준(초임교사, 경력 만 0년 이상): 이해, 기본 실천하기
 - 유아교사에게 필요한 지식, 기술, 태도를 인식하고 이해하고, 이러한 인식과 이해를 기초로 기본적인 것을 실천하는 역량을 중심으로 구성함.
- 2수준(경력교사, 경력 만3년 이상): 실천하기
 - 지식, 기술, 태도에 대한 인식과 이해를 기초로 적용하고 실천하는 역량

을 중심으로 구성함.

- 3수준(부장교사 및 원감, 경력 만6년 이상): 확장, 지원하기
 - 새로운 이론이나 연구를 이해, 분석하여 적용하므로 역량을 확장하고, 다른 교사들을 지원하는 역량을 중심으로 구성함.
 - 4수준(원장, 경력 만 9년 이상): 지원하기
 - 기관의 운영에 대해서 판단하여 결정하고, 운영을 위해 개발하여 다른 교사들의 모든 측면을 지원하는 역량으로 구성함.
- 유치원 교원의 수준별 핵심역량은 각 경력 및 직급별로 유치원교원이 반드시 획득(master)해야 하는 최소한의 역량을 의미하는 것으로, 각 수준별 역량 이외의 모든 수준의 핵심역량을 습득하는 것을 권장함.

다. 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량(안)

〈표 1-3-3〉 핵심역량 영역별 핵심역량 내용

영역	핵심역량 내용	
영역 1. 교직 인성 및 전문성 발달	1.1 교직에 대한 열정 소유	1.1.1 좋은 교육을 위한 헌신
		1.1.2 교육개선을 위한 지속적 탐구
	1.2 창의성 개발	1.2.1 다양한 상황과 조건 수용
		1.2.2 새로운 가치와 아이디어 창출
	1.3 반성적 자기개발	1.3.1 반성적 사고
		1.3.2 전문성 발달을 위한 노력
	1.4 교직윤리 함양	1.4.1 유치원 교사의 윤리 강령 실천
		1.4.2 유치원 교사의 근무자세 유지
영역 2. 학습자에 대한 이해	2.1 학습자에 대한 이해	2.1.1 유아의 보편적 발달 특성 이해
		2.1.2 유아의 개별적 발달 특성 이해
		2.1.3 특수아에 대한 발달 특성 이해
영역 3. 교육과정 운영	3.1 교육과정에 대한 이해 및 실행	3.1.1 교육과정에 대한 이해
		3.1.2 핵심역량과 국가수준 교육과정의 관계 이해
		3.1.3 다학문적 지식의 교육과정 적용
	3.2 교수-학습과정에 대한 이해 및 실행	3.2.1 교수-학습 이론 이해
		3.2.2 교육계획안의 구성과 적용
		3.2.3 교육환경과 교수매체의 구성과 적용
		3.2.4 놀이 중심 교육과정 적용

영역	핵심역량 내용	
영역 4. 평가의 이해 및 실행	4.1 평가의 이해 및 실행	4.1.1 유아 평가 이해와 실행
		4.1.2 교육과정 평가 이해
	4.2 평가의 활용	4.2.1 유아 평가 활용
		4.2.2 교육과정 평가 활용
영역 5. 대인관계 및 의사소통 실천	5.1 공동체 의식 및 태도 형성	5.1.1 교육공동체 필요성 이해
		5.1.2 교육공동체 존중
	5.2 관계 형성을 위한 의사소통 기술 형성	5.2.1 대상에 따른 의사소통 기술 형성
		5.2.2 언어적/비언어적 의사소통 기술 형성
	5.3 공동체 형성 및 지원	5.3.1 부모와의 협력
		5.3.2 동료교사와의 협력
		5.3.3 지역사회와의 협력
5.3.4 국가정책 이해		
영역 6. 정보화소양 개발	6.1 정보화 기술 이해	6.1.1 새로운 정보화 기술 이해
		6.1.2 폭넓은 정보 교류
	6.2 정보화 기술 활용	6.2.1 교실 현장에서의 정보 활용
		6.2.2 교실 이외에서의 정보 활용
영역 7. 학급운영	7.1 교실문화조성	7.1.1 교실 운영과 관리
		7.1.2 유아와 긍정적 관계 형성
		7.1.3 유아 행동 지도
	7.2 문서작성 및 관리	7.2.1 학급 운영 관련 문서 작성 및 관리
		7.2.2 대외관련 공문서 작성 및 관리

□ 영역 1. 교직 인성 및 전문성 발달: 교직인성과 전문성 발달 영역은 유치원 교원이 열정을 가지고, 다양한 상황과 조건에서 창의성을 개발하고, 지속적으로 전문성을 발달시킬 뿐 아니라 교사로서의 윤리를 이해하고 실천하는 것에 대한 역량임.

구분		경력 만0년 이상	경력 만3 이상	경력 만6년 이상	경력 만9년 이상
		교사(초임)	교사(경력)	부장 및 원감	원장
1.1 교직에 대한 열정 소유	1.1.1 좋은 교육을 위한 헌신	-좋은 유아교육을 위한 교사의 헌신의 필요성 인식하기			
		-좋은 유아교육을 위한 교사의 전문적 역할 이해하기			
	-좋은 유아교육을 위한 원리와 요소 이해하기		-좋은 유아교육을 구성하고 실천하기		
			-좋은 유아교육을 위해 연구, 학회 발표, 위원회 등의 활동을 통해서 지원하기		
1.1.2 교육개 선을 위한 지속적 탐구	-교육개선을 위한 지속적인 탐구의 필요성 인식하기				
	-교육개선을 위한 지속적인 탐구의 방법 이해하기				
			- 교육개선을 위해 지속적인 탐구 실천하기		
			-교육개선을 위한 연구에 참여하기		
1.2 창의성 개발	1.2.1 다양한 상황과 조건 수용	-교육개선을 위한 최근 이론과 연구를 이해, 분석, 적용하기			
		-교육개선을 격려하는 근무환경을 구성하고 교사 지원하기			
		-문화, 언어, 계층, 가족구조, 장애 등 다양성을 이해하고 수용하기			
		-문화, 언어, 계층, 가족구조, 장애 등 다양성에 대한 존중을 실천하기			
		-문화, 언어, 계층, 가족구조, 장애 등의 다양성에 대한 교사의 신념 분석하기			
		-문화, 언어, 계층, 가족구조, 장애 등의 다양한 배경의 유아를 존중하고 수용하는 철학 확장하기			
		-문화, 언어, 계층, 가족구조, 장애 등 다양성을 이해하고 실천하도록 교사 지원하기			

구분	경력 만0년 이상	경력 만3 이상	경력 만6년 이상	경력 만9년 이상
	교사(초임)	교사(경력)	부장 및 원감	원장
1.2.2 새로운 가치와 아이디 어 창출	-새로운 가치와 아이디어에 관심을 가지고 필요성 인식하기			
	-새로운 관점에서 사물이나 대상을 보고 이해하기			
			-변화에 대해 창의적, 건설적으로 실천하기	
			-새로운 경험 지식과 탐구에 대한 최근 이론과 연구를 이해, 분석, 적용하기	
				-새로운 프로그램, 교수방법, 학급운영에 대한 아이디어를 개발하기
1.3 반성적 자기개 발	-반성적 사고를 정의하고 중요성 인식하기			
	-반성적 사고에 기초하여 자신의 교수 실제의 장· 단점 인식하기			
	-반성적 사고에 기초하여 실천 능력을 향상시키기			
			-반성적 사고에 기초하여 목표를 계획하고 실천하기	
1.3.1 반성적 사고			-교사 직무, 전문적 지식에 근거하여 교육적 실천을 반성적으로 분석하기	
			-지역사회, 국가, 세계적 관점에 근거하여 교육적 실천을 반성적으로 분석하기	
			-교육 실천에 대해 반성적으로 사고하도록 교사 지원하기	
1.3.2 전문성 발달을 위한 노력	-전문성 발달의 필요성 인식하기			
	-전문성 발달을 위해서 필요한 지식과 기술 이해하기			
	-전문성 발달을 위한 기회와 조직(지역사회기관, 학회, 협회, 대학교, 교육청 등) 인식하기			
	-전문성 발달을 위한 기회에 참여하기			
			-전문성 발달을 계획하고 실천하기	
			-전문성 발전을 위해 동료 장학에 참여하기	
			-전문성 발달을 위해 조직(지역사회기관, 학회, 협회, 대학교, 교육청 등)의 발표, 공개수업, 워크숍, 연수 등에 참여하기	
				-전문성 발달에 대한 최근 이론과 연구를 이해, 분석, 적용하기

구분	경력 만0년 이상	경력 만3 이상	경력 만6년 이상	경력 만9년 이상
	교사(초임)	교사(경력)	부장 및 원감	원장
			-프로그램 목적, 교사 개인의 요구에 근거하여 전문성 발달을 계획하고 적용하도록 교사 지원하기 -전문성 발달을 위해 조직(지역사회기관, 학회, 협회, 대학교, 교육청 등) 지원하기	
				-교사의 전문성 발달을 위해 서적, 세미나, 네트워크 등을 통해 최근 정보 개발하고 지원하기 -교사의 전문적 승진 기회 지원하기
14 교직원 리 함양	1.4.1 유치원 교사의 윤리 강령 실천	-책임과 의무 인식하고, 실천하기 -윤리 강령 이해하고 실천하기		
			-윤리강령을 적용하여 유아지도 전략을 실천하기 -윤리적 딜레마를 분석하여 적절한 행동방향을 결정하고 실천하기	
			-윤리강령의 실천에 대해서 교사에게 시범을 보이고 지원하기	
			-책임감을 가지고 전문적, 포괄적, 협동적, 신뢰적인 근무 환경을 구성하고 교사 지원하기	
	1.4.2 유치원 교사의 근무자 세 유지	-교사의 바른 근무자세(용모, 예절, 언어 습관) 이해하고 실천하기		
		-교사의 긍정적인 가치관, 태도, 행동을 인식하고 실천하기		
		-보다 높은 기준의 교사의 바른 근무자세(용모, 예절, 언어 습관)와 긍정적인 가치관, 태도, 행동을 실천하기		
			-교사의 바른 근무 자세(용모, 예절, 언어 습관)와 긍정적인 가치관, 태도, 행동 지원하기	

- 영역 2. 학습자에 대한 이해: 학습자에 대한 이해 영역은 유아의 일반적인 신체, 정서, 인지, 언어, 사회성의 발달 과정과 각 유아들의 개별적인 성장, 발달을 이해하고, 유아들에 대한 적절한 지도 방법과 지도 기술 적용하는 것에 대한 역량임(Chappel & Nye, 2007).
- 영역 3. 교육과정 운영: 교육과정은 유아들이 성인 및 다른 유아들과의 상호작용, 선택된 매체, 계획된 활동을 통해서 개념, 기술, 태도, 성향을 획득하고, 구성하고, 실천하는 경험의 범위를 의미함. 따라서 교육과정 운영 영역은 교육과정에 대한 이해 및 실행, 교수학습과정에 대한 이해 및 실행에 대한 역량 영역임.
- 영역4. 평가의 이해 및 실행: 평가의 이해 및 실행 영역은 유아의 발달을 촉진하고, 유아교육과정과 환경의 개선을 위해서 실행되는 유아 및 교육과정 평가의 이해와 실행, 평가결과의 활용에 대한 역량 영역임.
- 영역5. 대인관계 및 의사소통 실천: 대인관계 의사소통 영역은 유치원 교원이 부모, 동료, 지역사회와 친밀하고 협력적인 관계를 형성하는데 필요한 공동체 의식 및 태도형성, 관계 형성을 위한 의사소통 기술 형성, 공동체 형성 및 지원에 대한 역량 영역임.
- 영역6. 정보화소양 개발: 정보화 소양 개발 영역은 정보가 유력한 자원이 되고 정보의 가공과 처리에 의한 가치의 생산을 중심으로 사회나 경제가 운영되고 발전 되어 가는 정보화 사회에서 필요한 정보화기술 이해와 활용에 대한 역량 영역임.
- 영역7. 학급운영: 학급운영 영역은 교육 활동을 효과적으로 실시하기 위하여 학급 안의 여러 가지 일을 운영하는 것으로 안전하고 즐거운 교실 문화를 조성하고, 문서를 작성하고 관리하는 것에 대한 역량 영역임.

II. 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량 강화 방안

정책 목표

유치원 교원의 생애주기별(경력, 직급, 기관규모별) 역량 강화 방안을 위한 실천적인 방안을 마련한다.



1. 유치원 교원의 경력, 직급별 핵심역량 강화 방안

세부 추진 과제

- 초임 교사를 위한 6R 멘토링 프로그램
- 경력 교사를 위한 6R 연수 프로그램
- 원감 및 원장을 위한 리더십 프로그램

가. 배경

- 교원의 핵심역량 표준에 기초한 전문성 신장
- 맞춤형 교원 역량 강화 프로그램 개발의 필요성

나. 현황

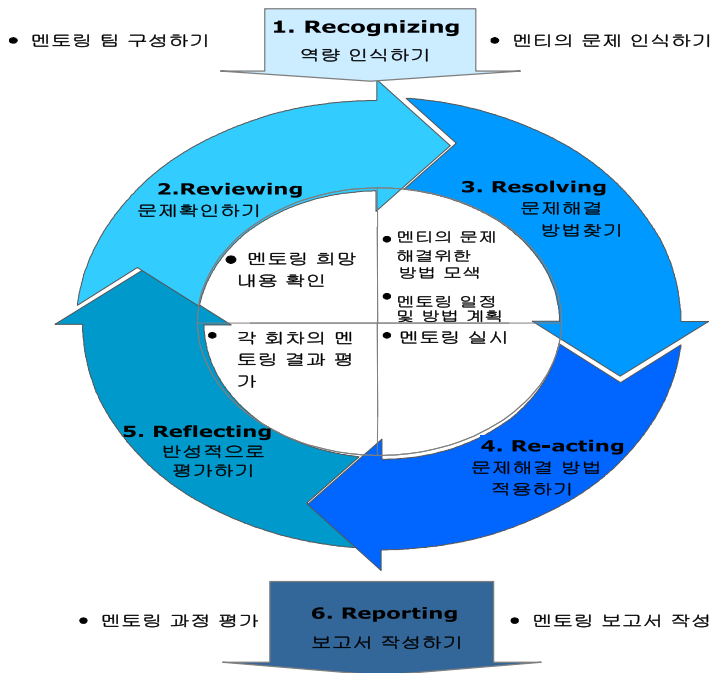
- 현재 우리나라에서는 기관중심의 자격연수·직무연수·특별연수, 유치원 중심의 자체연수, 개인중심의 자율연수 등이 운영되고 있으나 많은 제한점을 가지고 있음.
- 교원의 역할과 책무 측면에서 볼 때 생애주기에 따른 적절한 지원과 교육이 부족하고 교원의 직무역할 및 경력을 고려한 연수프로그램이 미흡함
- 연수 프로그램의 설정 절차 측면에서 볼 때 자격연수의 일관성과 정형성이 부족하고 수요자 요구에 대한 이해가 부족함
- 연수프로그램의 내용과 방법 측면에서 볼 때 비교과 영역의 역량 강화를 위한 연수, 교사 개개인의 요구와 필요에 따른 맞춤형 연수, 내실 있는 원격연수가 미흡함
- 연수 프로그램의 관리 및 통제 측면에서 볼 때 교사의 역할특성을 반영한 프로그램이 부족하며 교원연수를 개인의 책무로 인식하는 경향이 있음. 그로 인해 연수 미이수자의 비중이 높음.

다. 방안

1) 초임교사를 위한 6R 멘토링 프로그램

□ 초임교사를 위한 6R 멘토링 프로그램의 특징

- 초임교사를 위한 6R 멘토링 프로그램의 목적은 교원의 전문성 계발을 통해 교원의 역량을 개발하는 것으로 역량 전반에 걸친 적절한 지원과 안내를 하고 기회를 제공함으로써 초임교사의 전문성 성장과 발달을 돕는 것임.
- 멘토링 유형은 멘토와 멘티의 요구, 상황에 따라 다양한 형태로 진행될 수 있음
- 초임교사를 위한 6R 멘토링 프로그램은 크게 6단계로 구성되어 있으며 이 중 2단계에서 5단계는 순환적인 성격을 가지고 있음.



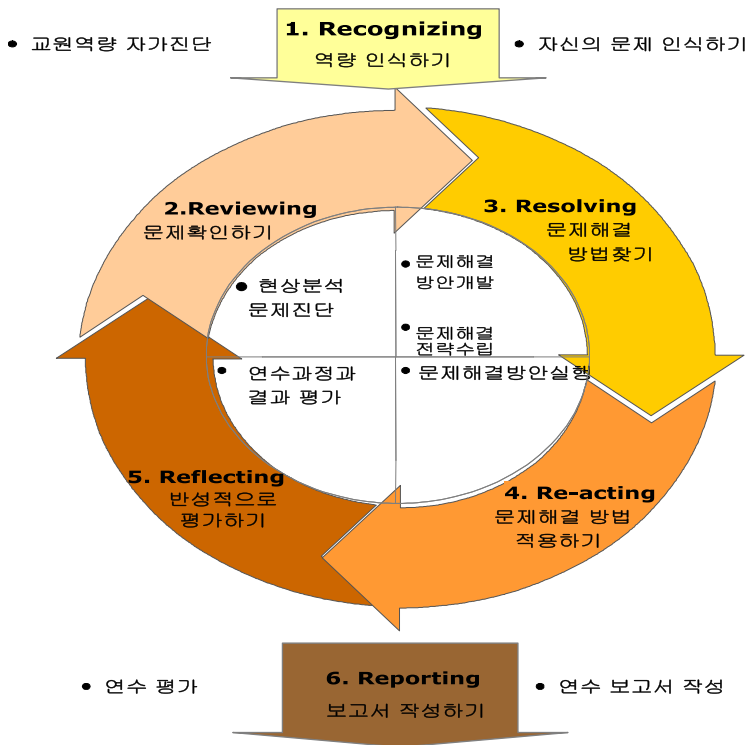
[그림 II-1-1] 초임교사를 위한 6R 멘토링 프로그램 단계

I-1. 모집단계	⇒	<ul style="list-style-type: none"> 멘토링 참가자 모집 멘토 모집 멘티 모집
I-2. 자가진단 단계	⇒	<p>교원역량 자가 진단(온라인을 통한 자기평가)</p> <ul style="list-style-type: none"> 멘티 자가진단 <ul style="list-style-type: none"> 자신의 강점과 약점 분석하기 교원핵심역량 중 약점 인식하기 멘토 자가진단 <ul style="list-style-type: none"> 자신의 강점과 약점 분석하기 교원핵심역량 중 강점 인식하기 멘토링을 위한 MBTI 분석하기
I-3. 팀구성단계	⇒	<ul style="list-style-type: none"> 팀 구성 영역별 멘토 구성 자가진단 결과에 따라 멘티의 멘토링 신청
I-4. 사전교육단계	⇒	<ul style="list-style-type: none"> 멘토링 교육 멘토링의 이해 멘토와 멘티의 관계 이해 효율적인 멘토링 운영 방법
I-5. 협약단계	⇒	<ul style="list-style-type: none"> 멘토링 협약 멘토링 일정 및 방법 계획 멘토링 내용, 일정, 방법 협약

2) 경력교사를 위한 6R 연수 프로그램

□ 경력교사를 위한 6R 연수 프로그램의 특징

- 경력교사를 위한 6R 연수 프로그램의 목적은 경력교원의 전문성 계발을 통해 교원의 역량을 개발하는 것으로 교사 스스로 자신의 역량의 강점과 약점을 분석한 후 약점을 보완해 나가면서 경력교사의 적합한 역량을 균형있게 발전시켜나가는 것임.
- 연수의 유형은 교사의 필요와 상황에 따라 다양한 형태로 진행될 수 있음
- 경력교사를 위한 6R 연수 프로그램은 크게 6단계로 구성되어 있으며 이 중 2단계에서 5단계는 순환적인 성격을 가지고 있음.

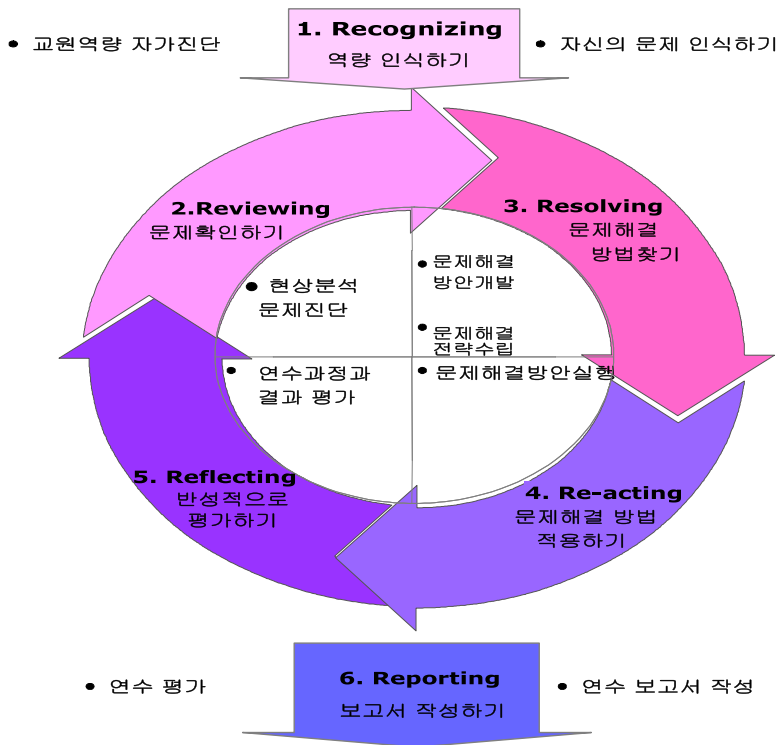


[그림 II-1-2] 경력교사를 위한 6R 연수 프로그램 단계

3) 원장 및 원감을 위한 6R 리더십 프로그램

□ 원장 및 원감을 위한 6R 리더십 프로그램의 특징

- 경력교사를 위한 6R 연수 프로그램의 목적은 원장 및 원감의 전문성 및 리더십 계발을 통해 관리자의 역량을 개발하는 것으로 원장 및 원감 스스로 자신의 역량의 강점과 약점을 분석한 후 약점을 보완해 나가면서 리더십을 갖춘 관리자로서의 역량을 균형 있게 발전시켜나가는 것임.
- 연수의 유형은 교사의 필요와 상황에 따라 다양한 형태로 진행될 수 있음
- 원장 및 원감을 위한 6R 리더십 프로그램은 크게 6단계로 구성되어 있으며 이 중 2단계에서 5단계는 순환적인 성격을 가지고 있음.



[그림 II-1-3] 원감 및 원장을 위한 6R 리더십 프로그램 단계

2. 유치원 규모별 핵심역량 강화 방안

세부 추진 과제

- 도시형 : 거점유치원 활용
- 소도시 및 농산어촌 지역형 : 순환원감(교사)제 활용
- 원격지원체제

가. 배경 및 현황

- 2009년 현재 전국 유치원 학급수는 24,908이며 국립유치원 14학급을 포함하여 공립유치원 6,887학급과 사립유치원 18,021학급임. 대도시 유치원의 학급수는 9,479로 전체 유치원 학급수의 약 38%를 차지하는 데 반해 도서벽지 지역을 포함한 중소읍면단위 유치원 학급수는 15,429학급으로 약 62%에 해당됨(<http://std.kedi.re.kr/교육통계>. 2010.10.18검색).
- 서울을 포함한 6대 광역도시를 제외하고는 사립유치원 보다 공립유치원이 많으며 광역도시를 제외한 경우 공립유치원이 약 79.6%를 차지하고 있음. 공립유치원의 학급 수 역시 약 84% 해당됨 (<http://std.kedi.re.kr/교육통계>. 2010.10.18검색).
- 경기도의 경우 공립유치원 총 976개소이며 학급수는 1,514학급으로 1개 유치원 당 약 1.5학급인 것으로 나타남. 이는 서울을 비롯한 광역대도시를 제외한 각 시도에서도 유사한 상황으로 공립유치원에서의 2학급 미만 유치원과 해당 근무 교원에 대한 지원이 필요함
- 2학급미만의 소규모의 공립유치원 중에서도 지역적으로 도서벽지지역에 위치한 유치원 교원은 소규모라는 특성 외에도 지역적인 제한이 연수 및 장학참여의 장애요인으로 작용함
- 유치원 교원, 특히 공립 유치원 교원들은 원감 자격 연수 대상인 7년 이상의 고경력자임에도 불구하고 현재 원감자격 미연수로 인한 적체 문제가 매우 심각한 상태임. 이는 경력 10년 이상 교원의 수가 전국적으로 약 10,270명이며 이중 공립 유치원 교사는 5,512명, 사립유치원 교사는 4,758명임. 특히 경력 20년 이상의 공립유치원 교사 수가 약 3,718명임. 이중

1급 자격소지자는 공립이 5,865명, 사립이 3,650명임(<http://std.kedi.re.kr/교육통계>. 2010.10.18검색)

- 전국의 공립유치원 원감은 443명이며 사립유치원은 683명임. 따라서 현재 공립 유치원의 경우만 볼 때, 절대적으로 많은 수가 원감 자격연수를 받지 못했거나 원감자격연수를 받았으나 직위를 배정받지 못한 실정임.
- 유치원 기관 규모 및 지역적 특성을 반영한 모형은 고경력 유치원 교원의 효율적인 활용방안으로 기대됨

나. 정책 추진과제

1) 도시형 - 거점 유치원 활용

□ 개념

- 2학급 미만의 공사립 유치원 교원들의 역량 개발을 위한 협력체제로 지역의 3학급 이상의 유치원을 거점유치원으로 지정하고, 거점 유치원에 멘토 혹은 경력 교사 1인을 추가로 배치 하여, 거점유치원과 연결된 유치원의 교원들의 역량 개발을 지원하는 체제임

□ 실행 과정

- 매주 1회씩 지역유치원은 원감(멘토)에게서 수업 및 행정에 대한 지원을 받음
- 거점유치원을 중심으로 구성된 지역 유치원은 '교사교육의 날(inservice day)'를 선정하여 매 학기 2회씩 거점유치원에 모여서 원감(멘토)에게서 지원을 받음
- 지역유치원의 요청 혹은 지역청의 필요사안이 발생할 경우, 원감(멘토)는 순회하며 지원함



[그림 11-2-1] 거점 유치원 예시 모형

2) 소도시 및 농·어촌 지역형 - 순환 원감(교사)제 활용(안)

□ 개념

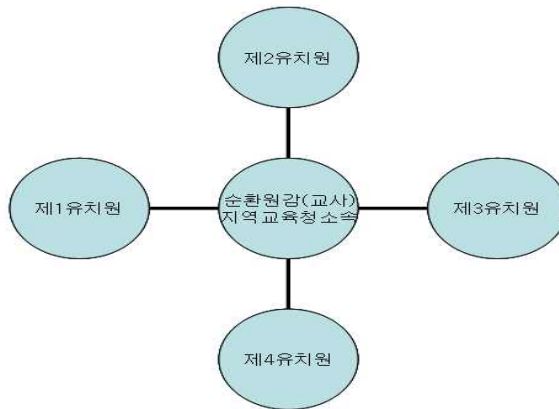
- 지역교육청 소속의 순환 원감(멘토)을 임명하여 2학년 미만 유치원과 원감 배정을 할 수 없는 유치원을 중심으로 '학습공동체(professional learning network)'를 형성하여 진행함

□ 실행 조건

- 한 학급, 2학년이하의 공립(병설) 및 사립유치원이 있는 소도시 및 농·어촌지역
- 순환원감(멘토)는 원감자격소지자 혹은 이에 준하는 자격과 연수과정을 이수한 경력교사
- 지역교육청 특성을 고려하여 1인의 순환원감(교사)는 3~6학급을 배정함

□ 실행 과정

- 순환원감(교사)는 주 2회 소속 지역교육청에서 근무함
- 주 3일을 지역유치원을 방문하여 지원함
- 1주일 동안 2~3곳 지역 유치원(3~6학급)을 방문하여 지원함
- 매학기 2회씩 '현직교사의 날(inservice day)'를 지정하여 지역유치원 교사들이 모두 지역교육청에 모여서 협의하고 교육지원을 받음



[그림 II-2-2] 순환원감(교사)제 예시 모형

□ 특성

- 소속지역교육청 소속으로 주 2회 정기적으로 교육청에서 해당 유치원들의 원감으로서의 업무(장학 및 관리 등)를 수행함
- ‘교사교육의 날(inservice day)’에는 지역교육청으로 지역유치원의 모든 교사들이 모여서 협력하며 지원을 받음
- ‘교사교육의 날’은 유치원 정규수업일수(180일이상)을 기준으로 하였을 때, 무리가 없도록 지역교육청에서 지정함
- 순환원감(교사)제는 주로 1학급으로 이루어진 공립(병설)유치원을 대상으로 하는 경우가 많으므로 순환원감(교사)로 근무하게 되는 자에게는 ‘도서벽지’ 근무자에 해당하는 추가 점수를 부여하는 방안이 고려되어야 함

3) 원격지원체제

□ 개념

- 유치원 교원의 연수 및 장학을 위해 지역 교육청 혹은 해당 지역 유아교육진흥원에서 온라인과 오프라인을 함께 활용하는 원격지원체제(안)의 도입을 의미함.
- 온라인으로 유치원 교원들에게 필요한 지원방안을 체계적으로 프로그램화 하여 지원함과 동시에 ‘현직교사의 날(inservice day)’에는 함께 오프라인으로 모여서 협의하여 지원받는 이원체제임

□ 실행조건

- 원격지원체제를 운영하는 해당 지역교육청(혹은 지역유아교육진흥원)에서는 원감자격이수자 혹은 이에 준하는 경력교사를 배치하여 교사들을 지원하고 프로
- 온라인 강의와 함께 오프라인 강의를 반드시 포함되도록 구성해야 함

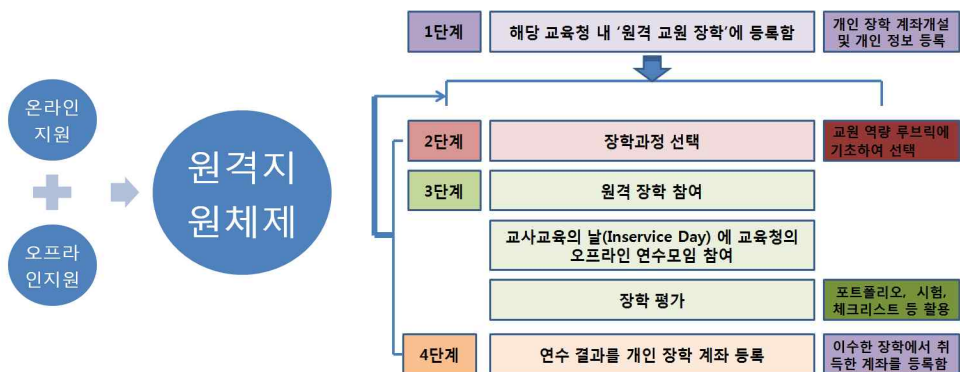
□ 실행과정

- 교육청 혹은 연수 및 장학 프로그램 개발하여 유치원에 제공하는 것으로 유치원 교원 역량 루브릭을 바탕으로 강화지원 프로그램을 구성함

- 교사들은 자신들이 원하는 역량강화지원 프로그램을 선택하여 온라인으로 수강 하고, 수강 후 자신의 ‘장학 및 연수계좌(accounts)’에 이수한 영역과 단위를 등록함
- ‘메모창’, ‘대화창’ 등의 기능을 추가하여 질의응답이 가능하도록 구성함
- 온라인으로 교사 학습공동체를 형성하여 토론장을 활성화함
- 매학기 2회 ‘현직교사의 날(inservice day)’에 지역유치원 교사들은 해당 지역 교육청(혹은 지역유아교육진흥원)에서 모여서 오프라인 수업을 진행함

□ 특성

- 지역교육청(혹은 지역유아교육진흥원 등)에서 역량강화지원 프로그램을 구성하여서 유치원 교사들에게 원격지원체제로 제공함으로써 시간과 비용을 절감할 수 있음.
- 온라인상의 단점을 보완하기 위해 ‘교사교육의 날(inservice day)’에는 지역교육청으로 원격지원체제 수강 유치원 교사들이 모여서 자신이 현재 수강하고 있는 프로그램에 대한 심도 있는 지원을 받음
- 전국 유치원 교원이 대상이므로 도서벽지 지역 등 특수지역 유치원 교원을 위하여 ‘교사교육의 날’은 방학을 활용하는 것도 방안일 수 있음



[그림 11-2-3] 원격지원 구성 체제

[그림 11-2-3] 원격지원 진행절차

3. 연수기관별 유치원 교원 핵심역량 강화 방안

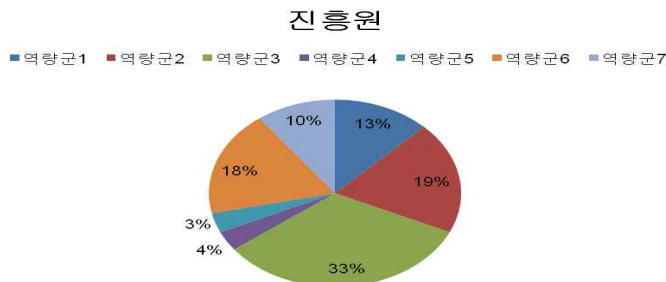
세부 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> ● 연수 자가 분석을 통한 연수기관별 특화영역 설정 ● 연수기관별로 특화된 연수 프로그램 개발 및 코드 부여 ● 연수의 종합관리 시스템 구축 및 관리
-------------------------	---

가. 배경

- 유치원 교원의 경력·직급별 연수 실태 및 현황 분석 결과
 - 교원의 직무 역할 및 경력을 고려한 프로그램의 미흡
 - 연수내용의 중복성 및 편중 경향
 - 유치원 교원의 직무역할 및 경력을 고려한 핵심역량 영역 전반의 균형잡힌 내용을 다루는 프로그램이 부족
 - 지역교육청의 경우, 장학사 1명이 연수기관 단독의 프로그램을 관리하고 통제하는 현실적 어려움
- 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량 강화를 위하여 연수기관별 연수 프로그램의 특화가 필요함

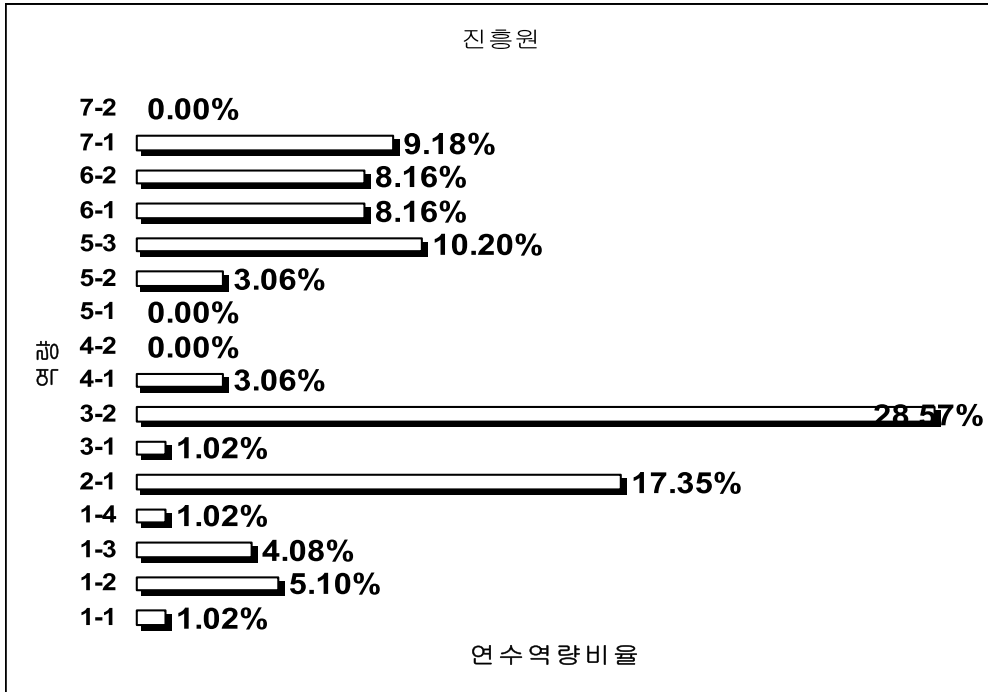
나. 현황

- 2009 서울특별시 유아교육진흥원에서 실시되는 맞춤형 교원 연수, 특수분야 직무 연수, 작급별 교원 연수, 공사립 유치원장 직무 연수, 유아교육 CEO 연수를 핵심역량은 기준으로 분석한 내용은 다음과 같음



[그림 II-3-1] 진흥원 연수역량 비율

- 서울특별시 유아교육진흥원에서 실시되는 연수의 경우, 핵심역량 영역3. 교육과정 운영에 대한 이해와 관련한 내용이 가장 많이 이루어지는 것으로 나타났으며, 다음으로 핵심역량 영역2. 학습자에 대한 이해, 핵심역량 6. 정보화 소양 개발과 관련한 연수 내용이 다루어지는 것으로 나타났음



- 연수 내용을 핵심역량의 하위 영역별로 분석해 본 결과, 핵심역량 3영역 중 3.2 교수학습과정에 대한 이해 및 실행 관련 내용이 28.58%로 가장 많이 다루어지고 있는 것으로 나타났음. 다음으로 핵심역량 영역2에서 2.1 학습자에 대한 이해 관련 내용이 17.35%, 핵심역량 영역 5에서 5.3 공동체 형성 및 지원 관련 내용이 10.20%로 다루어지고 있는 것으로 나타났음.
- 핵심역량 영역 4에서 4.2평가의 활용, 핵심역량 영역 5에서 5.1공동체 의식 및 태도 형성, 핵심역량 영역 7에서 7.2문서 작성 및 관리 관련 내용은 연수 내용으로서 전혀 다루어지고 있지 않는 것으로 나타났음

다. 추진 과제

1) 연수기관별 특화영역 설정

- 연수기관별 유치원 교원 연수 프로그램의 현황 분석을 토대로 할 때, 유치원 교원의 생애주 기별 핵심역량 강화를 위하여 제공되는 연수 프로그램은 각 기관별로 특화된 연수프로그램 을 개발, 운영할 필요가 있음을 제안하고자 함
 - 연수기관별로 교원의 생애주기별 핵심역량에 근거하여 유치원 교원의 연수 프로그램 내용에 대한 자가진단을 실시함
 - 자가진단 분석을 통하여 연수 프로그램이 경력별, 직급별, 핵심역량 영역과 내용에 근거할 때 편중되어 있는 정도를 분석함
 - 분석된 내용을 가지고 기관별로 연수프로그램의 특화 영역을 설정함

2) 연수 기관별 코드 개발 및 부여

- 각 기관별로 특화된 연수 프로그램에 대하여 연수 관리 코드번호를 부여함
 - 코드번호 부여 체계는 교원의 생애주기별 핵심역량영역 및 내용에 근거하여 부여함
- 예: 서울시교육청의 경우, 자가진단 분석 결과 6-9년(부장 혹은 원감)의 경력교사들을 대상으로 하며, 내용은 교육과정 운영 영역 중 교육과정에 대한 이해 및 실행 (3.1)을 특화하여 연수 프로그램을 개설하고자 한다면 부여되는 코드 번호는 다음과 같이 해 볼 수 있음

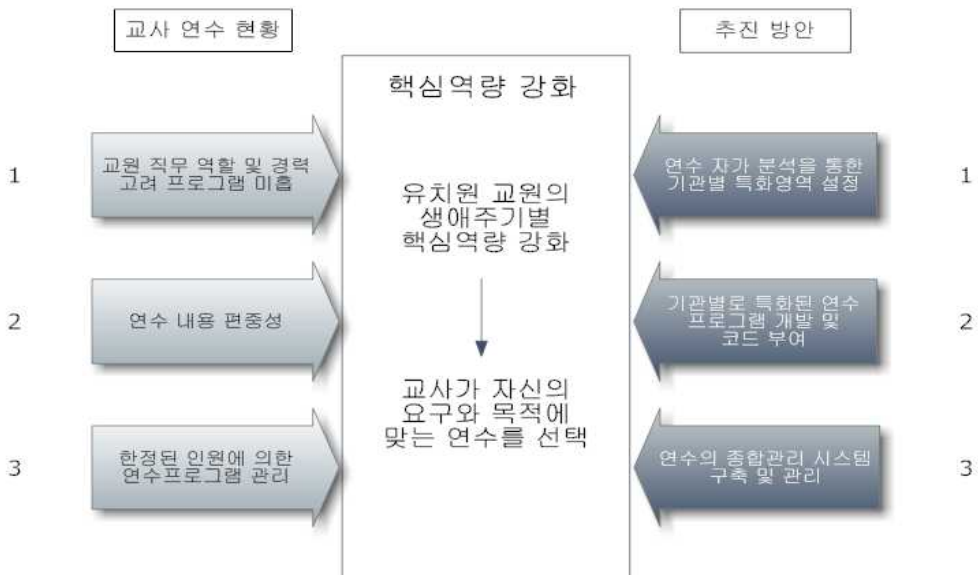
<코드부여의 예>

J(교육청 번호) - 3(경력 혹은 직급 부여 번호) - 3(핵심역량 영역 번호) - 3.1
(해당되는 핵심역량 영역의 내용 번호)

3) 연수의 종합관리 시스템 구축 및 관리

- 각 기관별 특화된 연수 프로그램의 내용을 종합 관리하여 교사들이 일괄적으로 확인할 수 있도록 함으로써 교사가 자신의 요구와 목적에 맞는 연수를 받을 수 있도록 함

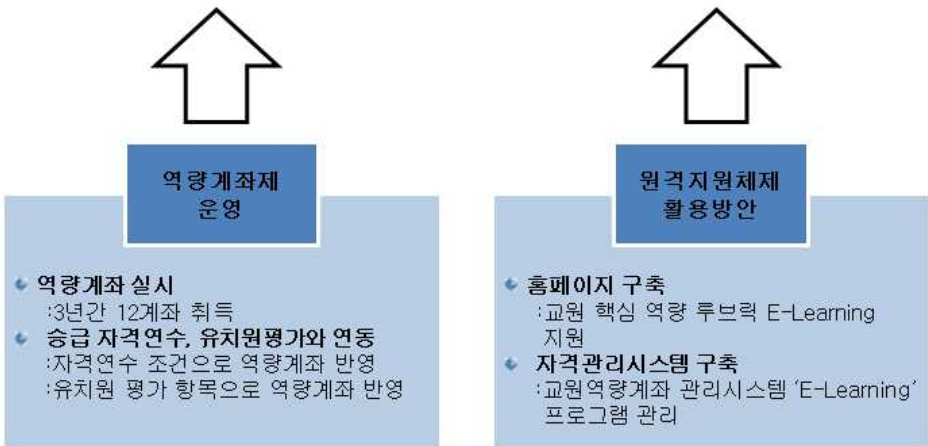
연수기관별 유치원 교원 핵심역량 강화 모형



III. 유치원 교원의 생애주기별 핵심역량 강화 활용 방안

정책 목표	유치원 교원의 생애주기별 (경력, 직급, 기관규모별) 역량 강화 방안의 효율적인 실천을 위한 정책적 기반을 마련한다.
----------	---

유치원 교원의 생애주기별 핵심역량 강화 방안의 효율적 운영



1. 유치원 교원의 핵심역량 강화를 위한 역량계좌제 운영 방안

세부 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> ● 역량계좌 실시 방안마련 :역량계좌 영역별 기본 단위 구성 3년간 12계좌 취득 :필요계좌 취득 시에만 승급 자격연수가 필요계좌 미 취득시 패널티 적용
----------------	--

가. 배경

- 현직교원의 연수현황(유아교육백서, 2007)에 따르면 개인에 따라 편차가 매우 큼. 1년 동안 한 차례의 연수도 받지 않은 교사가 상당 수 있음. 따라서 현직교원의 체계적인 연수관리를 통해 교원의 역량과 전문성을 함

양할 필요성이 있음.

- 역량계좌는 현직교사가 자신의 경력과 직급에 적합한 역량을 갖추기 위해 참여하는 다양한 현직교육을 계좌로 인정하고 인센티브를 제공받는 제도임.
- 역량계좌는 교사의 발달단계에 따라 다르게 요구되는 교사의 역량을 스스로 발전시켜나갈 수 있도록 하는 제도로 교사의 생애주기에 맞추어 전문적인 다양한 학습과 경험을 장려하고 이를 체계적으로 관리하고 인정하는 것을 목적으로 함.

나. 현황

□ 우리나라의 역량계좌 제도

- 우리나라는 아직 역량계좌제를 시행하지 않고 있음. 다만 승진 가산점 제도를 통해 연수이수 정도에 따라 점수를 부여하고 있음.
- 교사의 전문성을 강화하기 위해 교원 등의 연수에 관한 규정 및 시행규칙 등을 통해 의무적으로 이수해야하는 연수과정과 시간 등을 제시하고 있음. 입직 후 4년차부터 3년 주기로 최소 6학점(90시간)이상을 의무적으로 이수하여야 하며 1급 정교사 자격을 취득하기 위해서는 180시간의 자격 연수과정을 의무적으로 이수하여야 함.

□ 미국의 역량계좌 제도

- 미국은 교사들이 스스로 자신의 전문성 발달을 위해 노력하고 그를 통해 교원의 역량을 지속적으로 개발해나갈 수 있도록 하기위해 각 주마다 역량계좌를 실시하고 있음.
- 역량계좌를 운영하는 기간은 5년을 기본단위로 하고 있으며 5년 동안 취득하여야 하는 포인트를 60포인트에서 180포인트까지 주마다 다양함.
- National Board of Professional Teaching Standards(NBPTS) 의 성공적인 달성을 위해서는 120포인트를 기준으로 할 때 전공영역 30포인트, 교육학영역 60포인트, 선택과목영역 30포인트를 취득하여야 함.
- 역량계좌는 자격증 갱신과 연동하여 운영되고 있어 필요한 포인트를 일정

기간동안 취득하지 못하는 경우 승진뿐만 아니라 자격증 갱신도 되지 않음, 따라서 이 제도는 교사가 의무적으로 해야만 하는 성격이 강함

〈표 III-1-1〉 미국 주별 역량계좌 운영현황

주	5년 동안 취득해야 하는 학점	소요시간
Arkansas	60-Professional Development Hours	60시간
	10 PDH = 10시간	
Georgia	10-Professional Learning Units (PLUs)	100시간
	1 PLU = 10시간	
Illinois	120 Certified Professional Development Units (CPDU)	120시간
	30 CPDUs = 30시간	
Massachusetts	150 Professional Development Points(PDP)	150시간
	30 PDPs = 30시간	
Michigan	6-semester credit hour/18-SB-CEU	180시간
	1 SB-CEUs = 10시간	

- 메세츄세츠주는 역량계좌를 체계적으로 잘 운영하는 주 중의 하나로 5년 동안 150포인트를 어떻게 취득해야하는지에 대해 영역, 영역별 내용, 내용별 포인트 인정 기준, 내용별 인정 상한선 등을 자세하게 안내하고 있음.

〈표 III-1-2〉 메세츄세츠주의 역량계좌 인정정도 및 단위

영역	세부내용	인정 포인트
정규 학교 수업	대학교 학부 레벨 과목 수강	1학점 (semester hour) = 15 PDP
	대학원 레벨 과목 수강	1학점 (semester hour) = 22.5 PDPs
	대학교 학부 및 대학원 과목 청강	1학점 (semester hour) = 7.5 PDPs
주정부 교사 전문성 프로그램	주정부 교육청은 다음과 같은 교사 전문성 프로그램을 제공 최소 10시간 참여 사전 / 사후 평가 포함 사후 연계 활동 포함	시간당 1.5 PDPs
학교 및 교육구 제공	인증 받은 과목당 최소 10시간 참여 일부 과목들은 포인트 취득과 연관되어 있지	1시간 당 1 PDP 5년간 30 PDPs까지 취득

영역	세부내용	인정 포인트
교사 전문성 프로그램	<p>않거나 시간당 포인트의 비율이 다름*. 교사들이 다양한 과목에 참여할 수 있도록 한 프로그램에서 취득할 수 있는 포인트가 제한되어 있음. 교육청 주관 프로그램 -</p>	가능
	멘토링 프로그램 (Mentoring) -	1년에 15 PDPs 까지 전공, 교육학, 선택과목 중에서 취득 가능
	동료 코칭 (Peer Coaching) -	1년에 15 PDPs 까지 전공, 교육학, 선택과목 중에서 취득 가능
	동료 지원 및 평가 프로그램 (Peer Assistance and Review Programs)-	1년에 15 PDPs 까지 전공, 교육학, 선택과목 중에서 취득 가능
	실습 지원	1년에 15 PDPs 까지 전공, 교육학, 선택과목 중에서 취득 가능
	학교 평가팀 및 평가 준비팀 참여	30 PDPs (5년에 1회)까지 취득 가능
교사 주도적 활동	전문 학회 발표	30 PDPs 취득 가능
	<p>학교 활동 (School-Based Activity) 교내 가족 참여 수업의 구성 및 실행 (Family Mathematics Nights within a school) 학생 학습 연계 활동 구성 및 실행 (Extended learning activities for students) 학생 및 학부모 세미나 구성 및 실행 (seminars for teachers and/or parents)</p>	<p>시간당 1 PDP 5년간 최대 30 PDPs 취득 가능</p>
	교사 전문성 발달 프로그램 발표자/교육자 - 3개 이상의 교사 전문성 발달 프로그램을 받	시간당 2 PDPs를 받음 (최소 10 PDPs, 최대 24 PDPs)

영역	세부내용	인정 포인트
	표. 진행하는 경우 수강생들의 PDPs의 두배	5년간 최초 1회만 해당)
	교육과정 개발 - 개발 참여	프로그램 당 15 PDPs, 5년간 최대 60 PDPs 취득
	박사논문	90 PDPs (5년간)
	석사 논문	45 PDPs (5년간)
	책 저술	책별로 90 PDPs
	전문 저널 및 챗터	30 PDPs
	실행 연구 출판물 및 자료집	30 PDPs (5년간)
	평생 교육원 과목 (Continuing Education Units)	과목당 10 PDPs

출처: <http://www.doe.mass.edu/recert/2000guidelines/guidelines.pdf>
http://npspd.newton.k12.ma.us/file.php/1/PDFs/NPS_Guidelines_for_PDPs.pdf
<http://www.kdsi.org/Teacher-Recertification.aspx>

다. 방안

1) 역량계좌 인정 정도 및 단위

- 역량계좌 영역은 교원핵심역량 영역에 따라 교직인성 및 전문성 개발, 학습자에 대한 이해, 교육과정 운영, 평가의 이해와 실행, 대인관계 및 의사소통 실천, 정보화 소양 개발, 학급운영 등 7개 영역으로 나뉘어짐.
- 역량계좌 단위는 학점으로 15시간을 1계좌로 규정함. 이는 교원등의 연수에 관한 규정 및 시행규칙에서 직무연수 이수 학점제 시행(2008.3.1) 규칙을 기준으로 함.
- 역량계좌를 적립하는 기본기간을 3년으로 하고 3년동안 쌓아야 할 계좌는 12계좌(180시간)로 함. 교원 등의 연수에 관한 규정 및 시행규칙, 초중등 교사의 인사고과 인정 학점, 자격연수, 자격연수를 대체해주는 교육대학원 수업시수 등을 종합적으로 반영한 것이며, 현재 시행중인 제도들을 계좌제에 연계하여 추진하기로 함

〈표 III-1-3〉 현재 시행 중인 역량계좌 관련제도들

영역	세부내용	계좌
교원등의 연수에 관한 규정 및 시행규칙	직무연수 이수 학점제 시행 입직 후 4년차부터 3년 주기 최소 6학점(90시간)이상 의무	6계좌/3년
초중등 교원의 인사고과 인정 학점	연간 최대 4학점(60시간) 인정	4계좌/1년
자격연수	180시간	12계좌
교육대학원	자격연수 대체 450시간	30계좌

〈표 III-1-4〉 역량계좌제에 따라 1정 자격을 취득하는 유형

유형	내용	계좌
A형	1. 경력 3년 동안 12계좌 적립 (1년 60시간 연수 × 3년 = 180시간 연수) 2. 1정연수 180시간 연수 /12계좌 적립	24계좌
B형	1+2를 통해 1정 자격 취득 1. 교육대학원 수업 450시간/30계좌 2. 1년 교직 경력(별도의 연수 필요없음)	24계좌만 인정 잉여계좌를 다음기간으로 이월할 수 없음.

- 역량계좌에서 3년 동안 적립해야하는 12계좌는 영역별로 정해진 최소 시간의 연수를 통해 적립하여야 함. 3년 12계좌 180시간을 기준으로 할 때 기본소양 18시간(10%), 교직일반 36시간(20%), 전공 126시간(70%)을 통해 적립해야 함. 이는 국가 수준의 자격연수 표준교육과정(교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙 별표 2)을 기준으로 동일한 비율로 산정하였음.
- 3년 12계좌(180시간)를 교원 핵심역량의 하위영역별로 세분하면 교직인성 및 전문성 개발 18시간(10%), 학습자에 대한 이해 27시간(15%), 교육과정 63시간(35%), 평가의 이해 및 실행 18시간(10%), 대인관계 및 의사소통 실천 18시간(10%), 정보화 소양 개발 18시간(10%), 학급운영 18시간(10%)으로 나누어짐.

〈표 III-1-5〉 역량계좌 영역별 기준단위

영역	내 용		표준교육 과정비율	180시간 기준
1. 교직인성 및 전문성 개발	1-1 교직에 대한 열정 소유	1.1.1 좋은 교육을 위한 헌신	교직 일반 10% (2시간)	교직 일반 18시간
		1.1.2 교육개선을 위한 지속적 탐구		
	1-2 창의성 개발	1.2.1 다양한 상황과 조건 수용		
	1-3 반성적 자기개발	1.2.2 새로운 가치와 아이디어 창출		
		1.3.1 반성적 사고		
		1.3.2 전문성 발달을 위한 노력		
	1-4 교직윤리 함양	1.4.1 유치원 교사의 윤리 강령 실천		
		1.4.2 유치원 교사의 근무자세 유지		
2. 학습자에 대한 이해	2-1 학습자에 대한 이해	2.1.1 유아의 보편적 발달 특성 이해	전공 27시간	
		2.1.2 유아의 개별적 발달 특성 이해		
		2.1.3 특수아에 대한 발달 특성 이해		
3. 교육과정 운영	3-1. 교육과정에 대한 이해 및 실행	3.1.1 교육과정에 대한 이론 이해	전공 60% (12시간)	전공 63시간
		3.1.2 핵심역량과 국가수준 교육과정의 관계 이해		
		3.1.3 다 학문적 지식의 교육과정 적용		
	3-2. 교수-학습과 정에 대한 이해 및 실행	3.2.1 교수-학습 이론 이해		
		3.2.2 교육계획안의 구성과 적용		
		3.2.3 교육환경과 교수매체의 구성과 적용		
		3.2.4 놀이 중심 교육과정 적용		
4. 평가의 이해 및 실행	4-1. 평가의 이해 및 실행	4.1.1 유아 평가 이해와 실행	전공 18시간	
		4.1.2 교육과정 평가 이해		
	4-2. 평가의 활용	4.2.1 유아 평가 활용		
		4.2.2 교육과정 평가 활용		
5. 대인관계 및 의사소통 실천	5-1 공동체 의식 및 태도 형성	5.1.1 교육공동체 필요성 이해	교직 일반 10% (2시간)	교직 일반 10% 18시간
		5.1.2 교육공동체 존중		
	5-2. 관계형성을 위한 의사소통 기술 형성	5.2.1 대상에 따른 의사소통 기술 형성		
		5.2.2 언어적/비언어적 의사소통기술 형성		

영역	내 용		표준교육 과정비율	180시간 기준
	5-3. 공동체 형성 및 지원	5.3.1 부모와의 협력		
		5.3.2 동료교사와의 협력		
		5.3.3 지역사회와의 협력		
		5.3.4 국가정책 이해		
6. 정보화 소양 개발	6-1. 정보화 기술 이해	6.1.1 새로운 정보화 기술 이해	기본 소양 10% (2시간)	기본 소양 10% 18시간
		6.1.2 폭넓은 정보 교류		
	6-2. 정보화 기술 활용	6.2.1 교실 현장에서의 정보 활용		
		6.2.2 교실 이외에서의 정보 활용		
7. 학급운영	7-1 교실문화조성	7.1.1 교실 운영과 관리	전공 10% (2시간)	전공 10% 18시간
		7.1.2 유아와 긍정적 관계 형성		
		7.1.3 유아 행동 지도		
	7-2 문서작성 및 관리	7.2.1 학급 운영 관련 문서 작성 및 관리		
		7.2.2 대외관련 공문서 작성 및 관리		

- 학점은 문서화 가능한 결과물이 있는 경우만 인정함.

2) 역량계좌 인정 범위

- 역량계좌로 인정하는 범위는 다양한 형태의 직무연수, 특별연수, 대학원 수업, 학회참석 등을 인정함
- 교사가 3년 동안 12계좌(180시간)를 취득하는 방법과 내용은 개인의 요구와 필요에 따라 다양하게 구성될 수 있음.
- 자격연수 대상자 선정 시 교직경력뿐만 아니라 역량계좌제도 함께 반영하여 역량계좌를 제대로 적립한 교사에게 인센티브를 부여함
- 역량계좌는 3년 단위로 평가하며 3년 내에 12계좌를 적립하지 못하는 경우 그 다음 단계로 발전할 수 없으며 자격연수 자격도 제한되는 페널티를 받게 함

〈표 III-1-6〉 역량계좌 인정 범위의 예시

영역	세부내용의 예
유아교육진흥원 교사 전문성 프로그램	유아교육진흥원 주관 직무연수
교육청 주최 교사 전문성 프로그램	교육청 주관 직무연수 교사동아리활동 멘토링 프로그램 동료 장학 교생 실습지도 학교 평가팀 및 평가 준비팀 참여 우수교사/수석교사/선도교사/연구교사 등등
교사 주도적 활동	전문 학회 발표 (등재학술지 발간 학회만 인정) 협회 연수 참여 유치원 내 활동 유치원 가족 참여 수업의 구성 및 실행 부모교육 구성 및 실행 교사 전문성 발달 프로그램 발표자/강의자 유아교육 관련 연구/심의/협의회 유치원 교육과정 개발/ 개발 참여 수업실기대회 수상 책 저술 실행 연구/시범학교 수업 평생 교육원 강의 수강 등등
정규학교 수업	대학원 과정수료 및 졸업

3) 유치원 평가 연동 방안

- 유치원 평가 항목에 교사의 역량계좌 수행여부를 추가함으로써 원에서 교사에게 역량 강화 기회를 부여하도록 제도적으로 지원함

2. 원격지원체제를 활용한 유치원 교원의 생애주기별 역량 강화 방안

세부 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> ● 홈페이지 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 교원 핵심역량 루브릭 - 'E-Learning' 시스템 및 학습공동체, 멘토링 ● 자격관리시스템 개발 <ul style="list-style-type: none"> - 교원 역량 계좌 관리 - 'E-Learning' 을 위한 교원 핵심역량 프로그램 관리
-------------------------	---

가. 홈페이지 구축

1) 배경 및 현황

- 유치원 교원의 생애주기별 역량 강화 지원 체제 강화를 위하여 원격지원 체제를 도입하고자 함
- 현재 우리나라 온라인 보급 및 이용 실태를 비추어 보았을 때, 유치원 교원을 위한 원격지원체제 도입을 위한 교육행정 담당 부서 및 유치원 교원의 요구 반영이 가능함
- 현행 유치원 교원의 자격 및 직무연수, 장학과 관련된 행 재정적인 관리는 지역교육청에서 이루어지고 있음
- 현행 유치원 교원의 자격 및 직무연수는 유치원 교원의 경력과 직무연수(이수학점)으로 관리되고 있음
- 유치원 교원의 연수 및 장학을 위한 원격지원체제는 현재 실행되어 있지 않으며, 다만 각 지역교육청에서 이루어진 연수를 VOD형태로 홈페이지에 업로드되어져 있으나, 참고 자료이며 교원의 연수 및 장학의 형태로 이루어지는 것은 아님
- 유치원 교사와 유사직종인 보육교사 직무연수에서는 온라인시범 연수가 2009년도에 실시됨(보건복지가족부 09년 온라인 보육시설종사자 연수 시범 위탁교육)
- 온라인 상에서 유치원 교원들이 개별적으로 ‘블로그’, ‘카페’, ‘클럽’ 등의 형태로 학습공동체를 형성하여 협력 및 지지적인 활동이 이루어지고 있음
- 캐나다, 영국 등 선진국가에서 온라인(원격지원)으로 교원 연수 및 장학을 위한 프로그램을 개발하여 시도하고 있음

2) 원격지원체제 개발 방향

- 유치원 교원을 위한 원격지원체제 개발은 ‘홈페이지’ 와 ‘자격관리시스템’ 구축됨
- ‘홈페이지’는 다음과 같은 방향으로 개발함

- 홈페이지는 유치원 교원의 장학 및 연수를 담당하는 운영주체에서 관리하며 자격관리시스템과 연동 가능하도록 개발함
- 유치원교원은 홈페이지에서 장학 및 연수 프로그램을 선택·수강 가능하며, 개별적으로 자신의 장학 및 연수 계좌의 관리가 가능하도록 함
- 홈페이지에서는 다음과 같은 내용을 개발하고자 함
 - 유치원 교원의 생애주기별 역량강화와 관련한 기본 매뉴얼
 - 장학 및 연수 프로그램 활성화 메뉴
 - 유치원 교원의 개인별 장학 및 연수 계좌제 매뉴얼
- ‘자격관리시스템’은 다음과 같은 방향으로 개발함
 - 자격관리시스템은 유치원 교원의 장학 및 연수를 담당하는 운영주체에서 관리하며, 자격관리시스템 접근은 해당 시스템 운영자로 제한함
 - 자격관리시스템은 홈페이지의 유치원 교원의 개인별 장학 및 연수 계좌제와 연동하여 개별 유치원 교원의 장학 및 연수계좌를 총괄적으로 관리함
 - 자격관리시스템 운영자는 장학 및 연수 프로그램을 홈페이지에서 관리함
 - 자격관리시스템은 다음과 같은 내용으로 개발하고자 함
 - 홈페이지와 연동되도록 개발함
 - 각 유치원 교원별 장학 및 연수 이수 현황을 관리하기 위해 계좌제 관리 프로그램 개발함
 - 장학 및 연수 프로그램을 자격관리시스템 운영 체계에서 홈페이지로 등록 및 삭제가 가능하도록 고안함

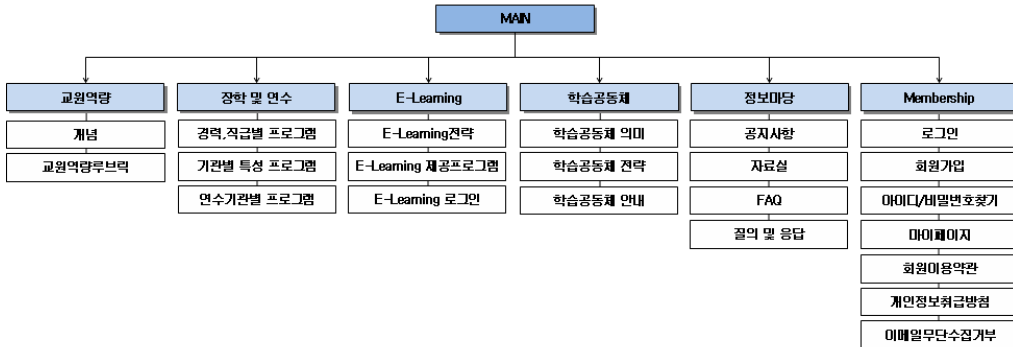
3) 원격지원체제 설계(안)

□ 홈페이지 구축

- 홈페이지의 메뉴구조도는 다음과 같음

좌정보'에 수강정보를 등록함

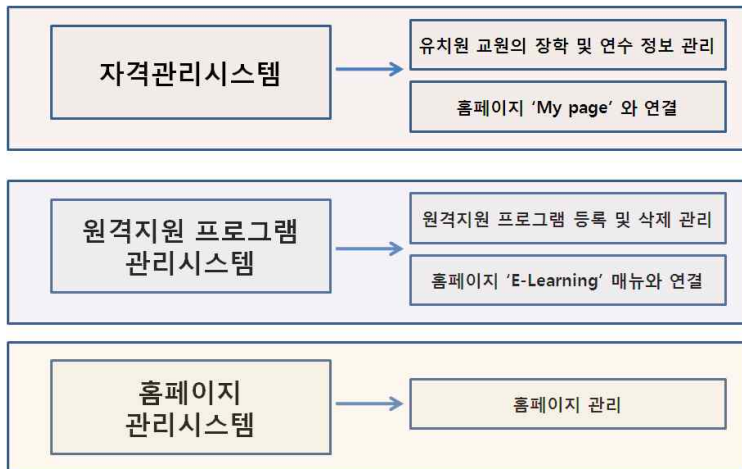
SITEMAP (2depth 기준)



- TOP 영역 : 로그인(로그아웃) | 회원가입(마이페이지) | Sitemap | 이용안내 | 검색
- FOOTER 영역 : 이용약관 | 개인정보취급방침 | 이메일무단수집거부 | 문의 및 응답 | 교육청 | 유아교육진흥원

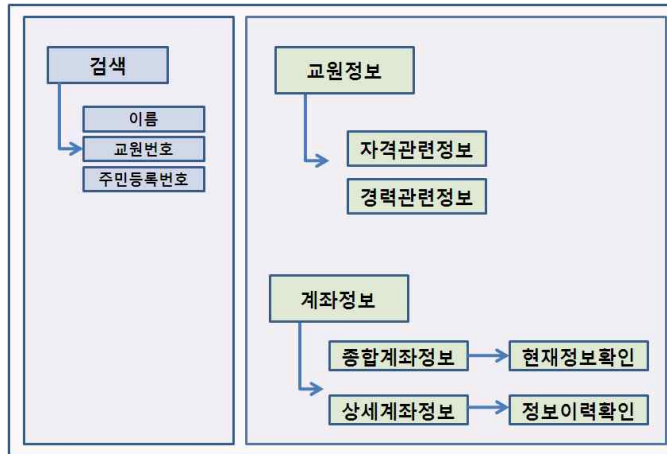
□ 장학 및 연수 자격관리시스템

○ 자격관리시스템 첫 화면은 다음의 내용이 포함됨



[그림 III-2-2] 자격관리시스템 첫화면 예시

○ 자격관리시스템은 첫 페이지 상세 화면은 다음과 같이 구성됨



[그림 III-2-3] 자격관리시스템 첫페이지 화면 예시

- 위 화면은 홈페이지의 'My page'와 연동되어서 자격관리시스템에서 체계적으로 데이터 베이스를 구축하여 관리함