

유치원교원 학습연구년 특별연수 운영 개선 방안¹⁾

문무경 선임연구위원

2013년도부터 시범운영 중인 학습연구년 특별연수제도에 관한 유치원교원의 인식과 요구를 파악하여 개선방안을 모색하고자 하였다. 지역별로 비례 표집한 전국 국공립유치원교원 총 316명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 학습연구년 특별연수에 참여한 유초중등교원 및 시도교육청 학습연구년 담당 장학사를 면담하였다. 설문조사 및 면담 분석결과, 선발인원 규모의 확대, 병설유치원과 농어촌지역의 대체교사 확보, 원장과 동료교사의 적극적인 독려와 지원, 연수프로그램의 다양화 및 참여교원의 자율성 확대 등이 요구되었다. 이에, 선발인원 할당제를 도입하고 설립유형별(사립유치원교원 포함), 직위별(원장, 원감 포함)로 선발대상을 다양화하며, 학습연구년 참여교원의 책무성을 강화함과 동시에 자율성 확대를 제안하였다. 아울러, 학습연구년의 성과를 현장에서의 교수 및 교원연수에 적극 활용하며, 학습연구년 교원 및 시도교육청간의 연수프로그램과 관련 정보를 공유하고 교류를 활성화할 것을 강조하였다.

I. 서론

유아교사의 전문성 개발은 유아교육의 질 향상을 위하여 요구되는 가장 핵심적 요소 중 하나이다. 우리정부는 ‘유아교육 선진화정책’(2009~2012)에서 초·중등교원정책과 연계하여 우수한 유치원 교원 확보 및 자질 향상을 위한 정책 방안을 모색, 추진하여 왔다(교육과학기술부, 2009). 그 대표적 정책으로 수석교사제 도입, 원장공모제를 통한 국공립유치원장 임용, 교원능력개발평가 도입을 통한 교원의 전문성 신장 유도 등을 들 수 있다. 이러한 정책들은 최근 수

립된 ‘유아교육발전 5개년 계획’(2013~2017)에 포함되어 지속적으로 시행되고 있다(교육부, 2013).

교사의 전문성을 함양하기 위하여 각종 교원 연수제도가 의무적 또는 자발적으로 실시되고 있다. 그러나 현직연수의 내용과 형식이 교육현장의 요구와 괴리가 생기면서 지식위주의 강의식 연수방법, 연수기관의 전문성 부족, 연수기관의 질 관리 미흡, 기관중심의 의존적 연수방식 등의 문제점이 지적되어 왔다(신현석·전상훈, 2008²⁾, 전제상, 2010) 전제상(2010)³⁾. 이에, 2010년 시범 실시된 ‘교원의 학습연구년제’는 현

1) 문무경, 정주영, 임지희(2013). 유치원교사 학습연구년 특별연수 운영 모형개발 연구에서 발췌, 정리함.

2) 신현석, 전상훈(2008). 교원연수제도의 문제와 개선에 대한 역사적 신제도주의적 분석. 교육문제연구, 32, 167-192.

3) 전제상(2010). 교원능력개발평가에 따른 교원연수지원 요구분석. 한국교원교육연구, 27(4), 369-394.

직교원의 효과적인 재교육의 방안으로 주목받게 되었다.

교원의 학습연구년제는 초·중등교원이 1년간 수업과 업무부담에서 벗어나 학습과 연구에 몰입할 수 있도록 지원하는 제도로써, 교원능력개발평가 결과가 우수한 교원을 대상으로 제공되고 있다(교육과학기술부, 2012). 교원의 학습연구년제의 실시는 우리나라 교직사회와 교원 연수제도에 있어서 큰 변화를 의미한다. 즉, 휴식과 재충전을 위한 안식년의 의미보다는 우수한 경력교사가 자신의 관심주제를 자기계획 하에 심도있게 학습하는 개별맞춤형의 연수를 실시한다는 점에서 '학습연구년 특별연수'로 지칭된다.

초·중등교원의 학습연구년제가 2010년 시범운을 거쳐 2011년부터 전국적으로 시행된 것에 비해, 유치원교원의 학습연구년 특별연수제도는 2013년 9월에 처음으로 6개월간 시범운영되었다. 2013년도 시범운영에서는 7개 시·도에서 각 1명씩 총 7명이 선발되었고, 1인당 5백만원씩 지원되었다. 연수프로그램은 교육부의 위탁으로 한국교원대학교 유아교육원에서 실시되었으며, 국내·외 우수교육기관 방문연수, 집합연수, 주제별 연수, 개인연구, 체험연수로 구성되었다. 유치원교원 학습연구년 특별연수는 2014년부터는 1년 동안, 1인당 천만원의 지원과 더불어 지속적으로 운영되고 있다. 그러나 2014년과 2015년에 참여한 유치원교원은 각각 10명, 12명으로 초중등교원에 비하면 매우 적은 규모이다. 이는 학습연구년 참여로 인한 근무평정 불이익에 대한 우려 및 대체교사 지원 결여로 신청자 부족, 시도교육청의

예산 부족 등의 당면문제들과 연관되어 있다. 이에, 전국 유치원교원을 대상으로 설문조사 실시, 담당공무원 및 여타 관계자들과의 심층면담을 통하여 다양한 관점과 의견을 수렴함으로써 보다 효과적인 유치원교원 학습연구년 운영을 위한 개선방안을 제시하고자 한다.

II. 조사 개요

본 설문에는 전국 17개 시도교육청별로 국공립유치원교원 총 474명을 비례 표집하였으며, 총 316명이 참여하였다(현재 유치원교원의 학습연구년 특별연수 지원 자격은 교원능력개발평가를 받은 교사에 한정되어 있다). 응답자의 특성을 요약하면, 대다수가 도시지역에(대도시 41.1%, 중소도시 37%), 또한 단설유치원 35.1%, 병설 유치원 64.9%에 근무하는 것으로 나타났다. 연령은 40대 37%, 30대 35.4%로 30~40대가 많고, 20년 이상의 교직경력자(34.2%)가 가장 많은 것으로 파악되었으며(〈표 1〉 참조), 설문문항은 총 31문항으로, 주요 내용은 〈표 2〉와 같다.

본 조사를 위해 17개 시·도 교육청별, 경력별(5년 미만, 5년 이상-10년 미만, 10년 이상-20년 미만, 20년 이상)로 비례표집된 국공립유치원 교원에게 이메일로 설문지를 발송, 회수하였다.

또한 유치원교원 학습연구년의 현황, 실제 운영체제, 애로사항 등을 파악하기 위하여 각 시·도 교육청 학습연구년 담당 장학사 총 7명과 2013년도 학습연구년 특별연수에 참여 중인 유·초·중등교원 총 7명을 대상으로 심층면담을 실시하였다(본 연구가 수행되던 시점에서는 유

〈표 1〉 응답자 특성

단위: %, (수)

구분	백분율(수)	구분	백분율(수)
기관 소재지		유치원교사 자격	
대도시	41.1(130)	정교사 2급	17.7(56)
중소도시	37.0(117)	정교사 1급	75.0(237)
읍면지역	21.8(69)	원감, 원장	7.3(23)
기관 유형		직위	
단설	35.1(111)	부장교사, 원감	38.0(120)
병설	64.9(205)	일반교사	62.0(196)
연령		경력	
20대	16.8(53)	5년 미만	18.7(59)
30대	35.4(112)	5~10년 미만	22.8(72)
40대	37.0(117)	10~20년 미만	24.4(77)
50대 이상	10.8(34)	20년 이상	34.2(108)
최종 학력			
대졸	42.1(133)		
대학원 이상	57.9(183)		
전체		100.0(316)	

〈표 2〉 주요 설문내용

단위: %, (수)

구분	내용
응답자 일반현황	지역규모, 연령, 경력, 설립유형, 직위, 소지자격증, 최종학력
학습연구년에 대한 인식	지원동기, 지원시 애로사항, 효과적 시행을 위한 조건, 기대효과
학습연구년 운영 관련 요구	선발인원 규모, 선발전형 기준 및 절차, 연수프로그램, 학습연구년 결과보고 방식 및 활용

치원교원 학습연구년 참여경험이 있는 유치원교사가 극히 제한적이며, 참여기간 또한 매우 단기에 불과하여 2010년도부터 시행되어온 초·중·등교원 학습연구년제에 참여한 교사들을 면담하여 운영 실태와 시사점을 파악하였다).

Ⅲ. 학습연구년 특별연수제도에 대한 유치원교원의 인식과 요구

1. 유치원교원의 인식

가. 유치원교원의 학습연구년제 지원 이유 및 지원 시 애로사항

유치원교원의 학습연구년제에 지원하고자 하는 가장 큰 이유는 ‘교원의 전문성 향상(49.1%)’과 ‘휴식을 통한 재충전(32.6%)’으로 나타났다. 교원의 경력별, 지역규모별로 유의미한 차이를 보였는데, 교직경력 20년 미만 교사는 ‘교원의 전문성 향상’을, 20년 이상 교사는 ‘휴식을 통한 재충전’을 가장 큰 지원 이유로 응답하였다. 대도시, 중소도시, 읍면지역 교사 모두 유치원교원의 학습연구년 지원 이유로 ‘교원의 전문성 향상’을 가장 많이 응답하였으나(각각 40.0%, 54.7%, 56.4%), 대도시에서 근무하는 교원의 경우 중소도시 및 읍면지역 교원에 비하여 ‘자기계발’(23.1%)을 상대적으로 많이 선택하였다(〈표3〉 참조).

유치원교원의 학습연구년 특별연수제도의 여러 가지 혜택에도 불구하고 학습연구년제 지원시 예견되는 어려움에 대해 절반 이상(62%)의 교사가 ‘부담스러운 연구성과 평가 및 의무조항’을 꼽았다. 또한 ‘복잡한 선발기준 및 절차(23.6%)’와 ‘경력관리의 어려움(8.3%)’도 걸림돌이 될 수 있다고 인식하였다. 지역규모별, 경력별, 직위별로 유의미한 차이가 나타났는데, 대도시 교원의 경우는 경력관리의 어려움, 읍면지역 교원은 선발기준과 절차의 복잡함으로 응답한 비율이

상대적으로 높았다. 경력 5년 미만의 교원 및 일반교사는 유치원장과 동료교사의 소극적인 태도, 경력 20년 이상의 교원, 주로 원감과 부장교사는 경력관리가 어려움을 지적한 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

초·중등학교에 비해 교사의 총 인원수가 현저히 적은 국공립 유치원의 경우, 교직경력 10년 이상의 교사의 부재로 인한 업무 공백을 대신할 만한 숙련된 대체교사를 구하기 어렵고, 이로

인해 동료교사들의 업무가 가중되는 상황이 발생하기 때문에 원장과 교사 모두 학습연구년 지원에 소극적, 심지어는 부정적인 태도를 보이기도 하였다. 특히, 읍면지역의 유치원교사의 경우 대체교사 확보 문제는 더욱 심각한 실정이다.

한편, 교직경력인 10년 이상, 정년 5년 미만 교사의 경우 승진 및 경력관리 때문에 지원을 꺼리는 경우도 있는 것으로 파악되었다. 관계자 면담을 통하여 실제로 일부 시도교육청에서는

〈표 3〉 학습연구년제 지원 이유

단위: %, (수)

구분	재충전	전문성 향상	자기계발	미래 교직 준비	기타	계(수)	x2(df)
전체	32.6	49.1	14.6	3.2	0.6	100.0(316)	
대도시	31.5	40.0	23.1	4.6	0.8	100.0(130)	17.013(8)*
중소도시	33.3	54.7	8.5	2.6	0.9	100.0(117)	
읍면지역	33.3	56.5	8.7	1.4	0.0	100.0(69)	
5년 미만	13.6	62.7	16.9	6.8	0.0	100.0(59)	30.705(12)**
5년~10년 미만	22.2	59.7	15.3	2.8	0.0	100.0(72)	
10년~20년 미만	35.1	44.2	15.6	3.9	1.3	100.0(77)	
20년 이상	48.1	38.0	12.0	0.9	0.9	100.0(108)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

〈표 4〉 학습연구년제 지원 시의 어려움

단위: %, (수)

구분	선발절차의 복잡함	의무조항	경력 관리의 어려움	유치원의 소극적 분위기	계(수)	x2(df)
전체	23.6	62.4	8.3	5.7	100.0(314)	
대도시	21.5	56.2	16.9	5.4	100.0(130)	23.330(6)**
중소도시	22.6	69.6	2.6	5.2	100.0(115)	
읍면지역	29.0	62.3	1.4	7.2	100.0(69)	
5년 미만	26.3	45.6	8.8	19.3	100.0(57)	28.851(9)**
5년~10년 미만	22.2	66.7	6.9	4.2	100.0(72)	
10년~20년 미만	22.1	71.4	6.5	0.0	100.0(77)	
20년 이상	24.1	62.0	10.2	3.7	100.0(108)	
부장교사, 원감	22.5	60.0	14.2	3.3	100.0(120)	10.354(3)*
일반교사	24.2	63.9	4.6	7.2	100.0(194)	

*p<.05, **p<.01

교원의 학습연구년 지원대상자에 원감을 포함시키지만, 원장 승진에 대한 부담감과 원장연수 참여 때문에 실제 지원자가 없음을 알 수 있었다. 이외에도 복귀 후 업무부담 과중과 현장 재적응에 대한 우려, 연수프로그램의 다양성 부족, 위탁기관에의 접근성 문제, 경력교사 부재에 따른 학부모의 불만 등의 이유로 학습연구년 특별연수에 지원하기 어려움이 지적되었다(〈표4〉 참조).

나. 학습연구년 운영요소의 타당성

응답한 유치원교원들은 현행 학습연구년 특별연수의 기간, 처우, 의무사항은 주로 타당하다고 인식한 반면, 지원 자격, 선발 기준 및 선발 규모에 있어서 타당하지 않다는 견해가 25~35% 수준에 달하였다. 학습연구년 기간(2013년은 6개월, 2014년부터 1년), 처우(급여, 호봉, 교육경력 100% 인정), 의무사항(연수종료 후 1개월 내

결과보고서 제출, 1년간 컨설팅 요원으로 활동)에 대해서는 90%이상이 보통 이상으로 답하여 매우 타당하다고 판단하였다.

한편, 교원 학습연구년 대상이 모든 경력교원이 아니라 교원능력개발평가 결과 우수교원에 제한적인 점에 약 20%의 교원이 타당하지 않다고 응답하였으며, 원장, 원감, 수석교사를 포함하는 것에 대해서도 약 20%의 교원이 적절하지 않게 생각함을 알 수 있다.

지원 자격과 관련하여, 담당 장학사들은 향후 사립유치원교사들에게도 교원능력개발평가가 실시될 예정이므로 학습연구년 특별연수 대상자에 사립유치원 교사를 포함하는 것을 고려할 필요가 있음을 지적하였다. 무엇보다도 시도교육별로 1명씩 선발하는 것에 대하여 약 35%가 타당하지 않다고 응답하여, 선발 인원규모가 운영요소 가운데 반대의견이 가장 높게 나타났다.

유치원교원의 학습연구년 대상자 선발절차는

〈표 5〉 2013년 유치원교원 학습연구년 특별연수 요소의 타당도

단위: %, (수)

구분	전혀 타당하지 않음	별로 타당하지 않음	보통	대체로 타당함	매우 타당함	평균	계(수)
운영 기간 (2014년부터 1년)	1.9	4.7	25.6	49.7	18.0	3.77	100.0(316)
횟수: 전 교직원 중 1회	1.3	15.4	21.8	36.2	25.3	3.69	100.0(312)
시도교육청별 1명씩 (총 17명)	4.9	29.8	34.6	24.3	6.5	2.98	100.0(309)
교원능력개발평가 결과 우수교원	3.3	16.6	23.8	42.3	14.0	3.47	100.0(307)
원장(감), 수석교사 참여 여부	3.2	17.7	28.1	41.6	9.4	3.36	100.0(310)
교원능력개발평가 최상위권 교원	5.1	19.9	23.8	37.9	13.2	3.34	100.0(311)
교직경력 10년 이상	2.9	11.4	19.0	44.4	22.2	3.72	100.0(315)
정년 잔여기간 5년 이상	2.6	14.3	22.1	39.9	21.1	3.63	100.0(308)
서류전형/연구능력 평가/면접	-	4.1	16.8	59.2	19.9	3.95	100.0(316)
전문기관 위탁연수	1.0	4.8	23.8	52.7	17.8	3.82	100.0(315)
급여, 호봉, 교육경력 100% 인정	0.6	1.3	6.1	32.6	59.4	4.49	100.0(310)
연수종료 1개월 내 결과보고서 제출	0.3	1.6	13.9	49.1	35.1	4.17	100.0(316)
1년간 컨설팅 장학요원으로 활동	0.5	0.5	13.9	49.0	36.1	4.20	100.0(202)

1차 서류전형, 2차 연구능력평가, 3차 면접전형으로 구성되어 있다. 선발기구는 각 시도교육청 내 특별연수 심사위원회 또는 별도의 선발위원회를 구성하여 운영하며, 선발기준은 교원능력개발평가 결과를 반드시 포함하고, 자기학습계획서, 원장 추천, 연구역량 평가 등을 포함하고 있다. 그러나 1차 서류심사의 주요 기준으로 교원능력개발평가 점수가 포함되고, 그 배점이 높게 차지하는 것에 대해서는 타당하지 않다는 의견이 약 25%로 적지 않음을 알 수 있었다. 요컨대, 4명 중 1명의 교원은 학습연구년 대상, 지원 자격 및 선발기준에 있어서 교원능력개발평가 최상위점수 1%의 교원에 국한하는 것을 적절하지 않다고 판단하고 있다(〈표5〉 참조).

다. 학습연구년 연수형태의 선호도

국공립유치원 교사들이 가장 선호하는 학습연구년 연수형태는 위탁연수와 개별연수를 함께 실시하는 형태였다. 응답대상 중 위탁연수와 개별연수의 혼합 형태를 선호하는 교사는 73.7%, 개별연수 중심을 선호하는 교사는 13.9%, 위탁연수 중심을 선호하는 교사는 12%로 나타났다. 그러나 시도교육청 교육이념과 예산 등의 시행여건에 따라 학습연구년 프로그램이 매우 다른 형태로 구성되어 있어서 학습연구년 참여교사들의 선호도와 만족도가 상이하게 나타났다. 특히, 자신의 전문교과 분야와 다른 학과에 위탁된 학습연구년 참여 교사의 경우에는 대학 위탁교육의 실효성에 대한 불만을 나타냈다.

위탁연수와 개별연수에 대한 비중은 해당교원의 역량과 학습연구년을 지원한 목적 및 동기에

따라 다르게 나타났다. 학습연구년을 신청하면서 본인의 전문분야 신장에 대한 뚜렷한 계획을 가지고 있는 교사의 경우에는 국내외 상관없이 100% 자율연수를 희망하였다. 반면, 학문적 소진으로 인한 전문성 향상을 원하는 교사의 경우에는 대학의 위탁교육을 선호하였다. 이처럼 학습연구년 지원 목적에 따라 연수형태의 선호도가 다르므로 개별교원의 지원 목적에 부합되게 연수프로그램의 형태 및 위탁연수와 개별연수의 비중이 조정될 필요가 있음을 시사한다(〈표6〉참조).

〈표 6〉 학습연구년 연수형태 선호도

단위: %, (수)

구분	비율(빈도)
위탁연수 + 개별연수	73.7
개별연수 중심	13.9
위탁연수 중심	12.0
계(수)	100.0 (316)

라. 학습연구년제의 기대효과

본 조사에 응답한 국공립유치원교원의 대부분(약 90%)이 학습연구년 특별연수제도가 자신의 직업만족도에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 인식하였다. 유의한 수준의 차이는 아니지만, 지역 규모별로는 대도시 교원들의 평균(4.36, 5점 만점)이 가장 높았고, 중소도시(4.29)와 읍면지역(4.30) 교원의 만족도는 비슷한 수준으로 나타났다. 교직경력 5년 미만 교사의 평균(4.46), 부장교사와 원감의 평균(4.36)이 다른 집단보다 더 높게 나타났다.

시도교육청의 담당 장학사들 역시 학습연구년을 통한 교원의 직업만족도 향상에 대한 피드백을 실제로 받고 있었다. 시도교육청에서 참여했던 교

사들을 대상으로 실시한 만족도 조사결과에 의하면, 학습연구년 특별연수 자체에 대한 만족도는 물론, 교사라는 직업에 대한 만족도도 학습연구년 실시 이전보다 향상되었음이 보고되었다(〈표 7〉 참조).

응답한 교원의 대부분(95%)이 학습연구년 특별연수제도가 향후 담당하게 될 유아의 학습발달에 긍정적인 영향을 줄 것이라고 인식하였다. 유의한 차이는 아니지만, 지역규모별로는 대도시(4.42)와 읍면지역 교원(4.42)이 중소도시 교원

(4.36)보다, 직위별로는 일반교사(4.37)보다 부장교사, 원감(4.45)이 더 높은 평균값을 보였다. 경력별로는 교사경력 5년 미만 교사의 평균(4.47)이 가장 높았고, 20년 이상 교사의 평균(4.32)이 가장 낮았다. 2013년도 유치원교원 학습연구년 시범운영에 참여한 교사들도 학습연구년 특별연수 기간 동안 학습한 이론을 바탕으로 향후 담당하게 될 유아들을 지도하는데 더 자신감을 가질 수 있을 것으로 전망하였다(〈표 8〉참조).

〈표 7〉 직업만족도 향상에의 도움정도

단위: %, (수)

구분	전혀그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)	t/F
전체	0.6	1.9	7.6	44.1	45.7	4.32	100.0(315)	
대도시	0.8	1.6	6.2	43.4	48.1	4.36	100.0(129)	
중소도시	-	2.6	10.3	42.7	44.4	4.29	100.0(117)	.324
읍면지역	1.4	1.4	5.8	47.8	43.5	4.30	100.0(69)	
5년 미만	-	-	5.1	44.1	50.8	4.46	100.0(59)	
5년~10년 미만	-	1.4	2.8	50.0	45.8	4.40	100.0(72)	
10년~20년 미만	-	2.6	6.6	47.4	43.4	4.32	100.0(76)	1.829
20년 이상	1.9	2.8	13.0	38.0	44.4	4.20	100.0(108)	
부장교사, 원감	1.7	1.7	6.7	38.7	51.3	4.36	100.0(119)	
일반교사	0.0	2.0	8.2	47.4	42.3	4.30	100.0(196)	.691

〈표 8〉 유아의 학습과 발달에의 도움정도

단위: %, (수)

구분	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균	계(수)	t/F
전체	0.6	5.4	47.5	46.5	4.40	100.0(316)	
대도시	0.8	3.8	47.7	47.7	4.42	100.0(130)	
중소도시	-	8.5	47.0	44.4	4.36	100.0(117)	.379
읍면지역	1.4	2.9	47.8	47.8	4.42	100.0(69)	
5년 미만	-	5.1	42.4	52.5	4.47	100.0(59)	
5년~10년 미만	-	2.8	51.4	45.8	4.43	100.0(72)	
10년~20년 미만	1.3	3.9	46.8	48.1	4.42	100.0(77)	.893
20년 이상	0.9	8.3	48.1	42.6	4.32	100.0(108)	
부장교사, 원감	0.8	5.0	42.5	51.7	4.45	100.0(120)	
일반교사	0.5	5.6	50.5	43.4	4.37	100.0(196)	1.148

2. 유치원교원의 학습연구년제에 대한 요구

가. 전반적인 요구

학습연구년제의 효과적인 시행을 위한 전반적인 요구에 대하여 우선순위로 1, 2위를 조사한 결과, 1순위의 최다응답은 '선발의 공정성 보장 등을 위한 학습연구년제 운영체계 확립(44.7%)', 그 다음으로 '다양하고 내실 있는 연수프로그램 마련(22.7%)과 시도교육청별로 지원예산 확보(10.0%)로 나타났다. 1순위와 2순위를 합한 경우에는 '선발의 공정성 보장 등을 위한 학습연구년제 운영체계 확립(60.8%)', '다양하고 내실 있는 연수프로그램 마련(52.1%)'은 동일 순위로 다수 선택되었고, 그 다음으로는 '선발된 교원에게 학습연구년 시행에 대한 보다 큰 자율성 부여(28.8%)'로 나타났다(〈표9〉 참조).

나. 선발 규모 관련 요구

유치원교원의 학습연구년 지원 대상 교사에 해당하는 인원의 2~3%로 확대해야 한다는 의견이 50%, 신청인원에 따라 선발인원을 조정해야 한다는 의견이 35.8%, 현행대로 선발하자는 견해는 13.3%로 조사되었다. 시·도교육청의 담당 장학사들 역시 전국의 교사 분포비율을 바탕으로 인원이 배정되는 초·중등 교원의 경우와 같은 방식으로 유치원교원 학습연구년 선발규모가 결정되어야 할 필요가 있음을 지적하였다(〈표10〉 참조).

〈표 10〉 유치원교원 학습연구년 선발 규모

단위: %, (수)

구분	비율(빈도)
선발 인원을 대상 인원의 2~3%로 확대해야 한다	50.0
신청 인원에 따라 선발 인원을 조정해야 한다	35.8
적절하며 현행대로 해야 한다	13.3
계(수)	100.0 (316)

〈표 9〉 학습연구년제의 효과적 시행을 위한 전반적인 요구

단위: %, (수)

1순위	비율	1+2순위	비율
선발의 공정성 보장 등을 위한 학습 연구년제 운영체계 확립	44.7	선발의 공정성 보장 등을 위한 학습 연구년제 운영체계 확립	60.8
다양하고 내실있는 학습 연구년 특별연수 프로그램 마련	21.7	다양하고 내실있는 학습 연구년 특별연수 프로그램 마련	52.1
시도교육청별 지원 예산 확보	10.0	선발된 교원에게 학습 연구년 시행에 대한 더 큰 자율성 부여	28.8
선발된 교원에게 학습 연구년 시행에 대한 더 큰 자율성 부여	8.7	대체인력 확보	16.8
대체인력 확보	7.1	원장 및 유치원의 적극적 지원 풍토	16.8
원장 및 유치원의 적극적 지원 풍토	6.1	시도교육청별 지원 예산 확보	
학습연구제 특별연수 성과의 공유 및 확산	1.3	학습연구년 특별연수 성과의 공유 및 확산	6.8
학습연구년 특별연수 기관 선정	0.3	학습연구년 특별연수 기관 선정	2.6
계(수)		(309)	

다. 학습연구년 특별연수 프로그램 운영 관련 요구

효과적인 학습연구년 특별연수가 실시되기 위한 보완점으로 ‘위탁연수 프로그램의 다양화’에 대한 견해가 가장 많았다. 또한 ‘충분한 개별연구시간의 확보’가 약 30%, ‘위탁연수 기관의 다양성 확보’가 약 20%로 나타났다. 2013년 시범 운영되고 있는 학습연구년 특별연수 참여한 유치원교사의 면담결과, 특정연수기관에 일괄

〈표 11〉 학습연구년 특별연수 프로그램 운영 관련 요구

단위: %, (수)

구분	비율(빈도)
위탁연수 프로그램의 다양화	40.9
충분한 개별연구 시간 확보	30.0
위탁연수 기관의 다양성 확보	18.8
권역별 스터디 그룹 구성	5.8
인적 네트워크에 대한 정보 제공	4.5
계(수)	100.0 (313)

〈표 12〉 학습연구년 특별연수 관심주제

단위: %, (수)

구분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통임	그려함	매우 그려함	평균	계(수)
1. 각과 교수법/ 수업모형	-	1.0	12.7	33.4	52.9	4.38	100.0(314)
2. 유아와의 상호작용 방법	-	1.0	10.9	33.5	54.6	4.42	100.0(313)
3. 인성 및 기본생활습관 지도	-	1.3	17.3	36.4	45.0	4.25	100.0(313)
4. 혼합연령학급 지도	-	1.6	22.2	38.3	37.9	4.13	100.0(311)
5. 누리과정 운영 전반	-	3.9	16.2	42.7	37.2	4.13	100.0(309)
6. 교수매체 활용 및 교육공학	0.3	2.6	13.8	44.9	38.5	4.19	100.0(312)
7. 실내외 교실환경 개선	-	5.8	23.6	43.7	26.9	3.92	100.0(309)
8. 부모교육 및 의사소통 방법	-	1.3	12.9	35.7	50.2	4.35	100.0(311)
9. 기관운영 관리	0.3	2.3	15.6	42.9	39.0	4.18	100.0(308)
10. 유아평가	0.6	-	9.6	35.0	54.7	4.44	100.0(311)
11. 다문화 유아교육	0.3	3.5	21.3	46.1	28.7	3.99	100.0(310)
12. 장애통합교육	-	2.3	19.9	41.5	36.3	4.12	100.0(311)
13. 일반교양	0.3	2.9	25.6	39.6	31.5	3.99	100.0(308)
14. 예체능 계열의 교육	0.7	2.0	19.9	44.1	33.3	4.08	100.0(306)

위탁되어 개별연수에 대한 요구도가 비교적 높은 것으로 파악되었다. 면담한 교사들은 연수기관이 제공하는 강의수강과 세미나 이외에도 개인의 관심주제를 심도 깊게 연구할 수 있는 개별연수의 기회가 열려있어야 함을 강조하였다.

아울러 면담에 의하면, 초등학교교원들과의 교류를 통해 유치원교육과정과 초등저학년 교육과정의 연계에 대한 이해의 폭을 확대할 수 있는 장이 필요함을 알 수 있었다. 나아가, 같은 지역 교원들과의 연구 소모임 등을 통해 유·초·중등의 모든 학교급별 교육과정에 대한 학문적 이해를 증진하기를 희망함을 알 수 있었다(〈표11〉참조).

학습연구년 특별연수의 관심 주제 또는 영역, 내용에 대한 요구를 5점 만점 기준으로 살펴본 결과, 유아평가가 4.44점으로 가장 높았고, 유아와의 상호작용 방법이 4.42점, 각과 교수법/수업모형이 4.38점, 부모교육 및 의사소통 방법이 4.35점으로 그 다음 순으로 높게 나타났다. 반면,

실내의 교실환경에 대한 내용은 3.92점으로 가장 낮았고, 다문화 유아교육과 일반교양이 각각 3.99점으로 3점대로 나타났다(〈표12〉 참조).

Ⅳ. 개선 방안

이상의 주요 결과를 토대로 유치원교원의 학습연구년 특별연수제도의 정착 및 효과적인 운영을 위한 개선방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 학습연구년과 안식년을 구분하여 교원의 전문성 신장과 교원능력개발평가 우수교원에 대한 인센티브 제공이라는 학습연구년의 목적 및 취지를 강화할 필요가 있다. 학습연구년제의 운영이 교원 개인의 이익을 위한 것이 아니라 유치원 교육 발전에 기여한다는 공익을 우선으로 해야 한다는 책무성을 우선 적으로 숙지하도록 해야 한다. 또한 전문성 향상, 교직에 대한 사명감 제고 등의 연수결과물이 충실히 산출될 수 있도록 학습연구년의 기본 운영 방향이 명확히 설정되고 공유되어야 한다.

둘째, 유치원 교원의 학습연구년 선발인원 규모에 있어 시도별로 일정 비율 또는 인원수를 의무적으로 할당하는 방식의 쿼터제 도입을 고려할 필요가 있다. 이는 초·중등 교원과의 공개경쟁절차를 거치는 경우 상대적으로 유치원 교원이 불리할 가능성이 높기 때문이다. 또한 유치원 교원 수가 많은 시도교육청에서는 자체적으로 선발비율을 정하고 그에 상응하는 연수비용을 지원하는 방안이 함께 고려될 수 있을 것이다(예를 들어, 2013년도 경기도교육청의 경우 연수지원비용을 교원 1인당 1천만원 대신 5백만원으로 하고, 대신 선발인원을 2배로 확대한 사례를

참고할 수 있을 것이다.

셋째, 장기적으로 학습연구년 특별연수 대상에 사립유치원교원을 포함시키도록 한다. 2013년도부터 점진적으로 사립유치원에서도 교원능력개발평가제도가 시범적으로 실시되고 있으며, 향후 전면 확대 시행될 예정이므로 공·사립에 제한 없이 공평한 연수기회를 제공해야 한다. 그러나 교원 수를 근거로 나눠주기 식의 선발인원 할당은 지양되어야 하며 공정한 선발절차를 거쳐 정확한 지표와 근거로 공개 경쟁하여야 할 것이다. 또한 사립유치원 교원의 이직 및 이동을 고려하여 학습연구년을 마친 후 혜택을 받은 동일한 시도에서 최소 3년 이상의 근속을 의무화할 필요가 있다.

넷째, 향후 일반교사 뿐 아니라 원감, 원장도 유치원 교원의 학습연구년 특별연수 대상자에 포함하는 방안도 추진되어야 한다. 유치원 원감, 원장의 경우 단위유치원 교육의 질에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 위치에 있으므로, 개인과 기관의 발전을 위해 전문성 개발기회를 보다 적극적으로 부여해야 한다. 다만, 학습연구년 기간에 대해서는 동·하계 방학 기간을 이용하여 학습연구‘년’을 대신하여 학습연구‘월’을 시행하는 방안도 대안이 될 수 있을 것이다.

다섯째, 학습연구년 참여교원의 자율성을 확대하고 개별적인 요구에 대한 적극적인 지원이 이루어져야 할 것이다. 학습연구년 참여 교원을 충분한 역량과 경력을 갖춘 교원이므로 시도교육청의 과도한 관리감독과 정형화된 연수프로그램 운영 형식을 탈피하여, 개별 교원의 자발성과 특성을 최대한 발휘할 수 있도록 지원방향이 바뀌어야 한다. 이를 위해 지시적 연수체계를 지양

하고 학습연구년 참여교원들과 담당 장학사간의 지속적인 대화와 논의를 통해 운영프로그램과 형식을 조정하는 절차가 필요하다. 또한 시도별로 학습연구년 운영의 노하우와 우수 사례를 공유하여 연수프로그램과 활동에 관한 정보 개방이 의무화되어야 한다.

여섯째, 학습연구년 참여교원의 활용방안을 내실화할 필요가 있다. 중등교사와 달리, 유치원 및 초등교사는 학습연구년 종료 후 복귀하여 학급을 전담하게 되므로 장학, 컨설팅요원으로 활용함에 있어서 시간적 제약이 커서 실질적으로 거의 활용하지 못하는 실정이다. 온라인을 통한 연수주제관련 일대일 또는 소집단 컨설팅 요원, 워크숍 강사 등으로 활용 방안을 모색하고, 특히, 학습연구년에 선발된 교원 오리엔테이션에 활용

하도록 한다.

이외에도 선발절차의 공정성을 확보하기 위한 서류전형의 배점 조정 및 선발위원의 자질 검증, 대체교사 확보를 위한 정부의 재정지원, 학습연구년의 효과에 대한 체계적인 평가연구 수행 등이 이루어져야 한다. 또한 연수프로그램의 다양화를 위하여 구체적인 내용, 운영방식 등에 주안점을 둔 연수프로그램 개발 연구가 수행될 필요가 있다. 본 설문결과에 의하면, 학습평가, 유아와의 상호작용, 수업모형에 대한 관심이 높으므로, 이를 연수내용으로 고려하여 우선적으로 관련 프로그램을 제공할 수 있을 것이다. 이와 같은 지속적인 후속연구를 통하여 보다 내실 있고 효과적인 유치원교원의 학습연구년 특별연수제도가 성공적으로 정착되기를 기대한다.