

연구보고 2018-08



# 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구 (I)

: 교사를 중심으로

김은영 외

연구보고 2018-08

# 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구(I)

: 교사를 중심으로

연구책임자 김 은 영 (육아정책연구소 연구위원)  
공동연구자 박 창 현 (육아정책연구소 부연구위원)  
김 수 정 (평택대학교 아동청소년복지학과)  
김 혜 진 (육아정책연구소 연구원)

연구보고 2018-08

**유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구(1)  
: 교사를 중심으로**

발행일 2018년 11월  
발행인 백선희  
발행처 육아정책연구소  
주소 06750 서울특별시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층  
전화 02) 398-7700  
팩스 02) 398-7798  
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>  
인쇄처 경성문화사 02) 786-2999

보고서 내용의 무단 복제를 금함.  
ISBN: 979-11-87952-64-0 (93370)

## 머 / 리 / 말

2017년 새로 수립된 문재인 정부는 국가비전인 정의로운 대한민국 실현을 위해 ‘격차’ 완화에 주력하고 있다. 이러한 맥락에서 육아정책연구소는 ‘유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구’를 3년 연구로 기획하였으며, 2018년에는 그 첫 번째 연구로 ‘교사 격차 완화’를 주제로 하였다. 2019년에는 물리적 환경, 2020년에는 프로그램을 주제로 연구가 진행될 예정이다.

유치원과 어린이집이 이원화된 체계 하에서 교사 자격과 양성제도 등의 시작이 다르므로 이후 임용이나 처우 등 다양한 측면에서 차이가 있는 것은 당연하다. 그러나 유치원과 어린이집 교사의 격차는 결국 교육과 보육의 질적 격차로 연결되며, 결국 우리 아이들이 소속된 기관에 따라 질적 차이가 있는 교육과 보육을 받는 결과를 야기한다. 우리는 우리의 미래인 모든 아이들이 일정 수준 이상의 교육과 보육을 받으며 건강하게 성장하고 발달할 수 있도록 아낌없는 지원을 해야 할 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 유아 교사 격차의 실태를 6가지 측면에서 살펴보았다. 특히 본 연구는 기존에 시도하지 않았던 ‘국민 참여 워크숍’을 포함하여 다양한 방법으로 자료를 수집하고 분석하였으며, 이에 기초한 구체적인 정책방안과 로드맵을 제시하였다. 본 연구를 통해 도출된 제언들이 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 초석으로 실질적인 정책 추진의 청사진이 되기를 기대한다.

그동안 본 연구에 함께 참여하고 지원해 주신 국가교육회의와 교육부, 복지부 담당자 분들께 진심으로 감사한다. 더불어 본 연구의 다양한 추진 과정에서 적극적으로 참여해주신 유아교육과 보육 전문가, 유치원과 어린이집의 원장과 교사, 공무원, 부모, 일반 국민들께 진심으로 감사의 마음을 전한다.

아울러, 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝힌다.

2018년 11월  
육아정책연구소  
소장 백 선 희



유아교육과 보육의 격차 완화를 위한 로드맵 연구(1): 교사를 중심으로

# 목 차

<b>I. 서론</b>	<b>9</b>
1 연구의 필요성 및 목적 .....	11
2 연구내용 .....	13
3 연구방법 .....	13
4 연구범위 .....	17
<b>II. 연구의 배경</b>	<b>19</b>
1 유치원과 어린이집 교사 관련 규정 .....	21
2 유치원과 어린이집 교사 관련 통계 .....	38
3 선행연구 .....	64
<b>III. 유아 교사 격차 관련 국외사례</b>	<b>89</b>
1 일본 .....	92
2 싱가포르 .....	99
3 뉴질랜드 .....	108
4 노르웨이 .....	116
5 소결 .....	123
<b>IV. 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식</b>	<b>127</b>
1 국민 참여 워크숍을 통해 본 교사 격차에 대한 일반적 인식 .....	129
2 교사 격차에 대한 관계자 인식 .....	134
3 정책의 우선순위 .....	262

**V. 정책제언** **279**

---

- 1 정책 방향 ..... 283
- 2 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵 ..... 283
- 3 정책 방안 ..... 291

**참고문헌** **301**

---

**Abstract** **315**

---

**부록** **319**

---

- 부록 1. 국민 워크숍 결과 보고 자료 ..... 321
- 부록 2. 인식 조사 설문지-교원용/부모용(2종) ..... 353
- 부록 3. 델파이조사 설문지-전문가용 ..... 378

## 표 목차

〈표 Ⅰ-3- 1〉 워크숍 질문 목록 .....	14
〈표 Ⅰ-3- 2〉 유치원 표본 배분 .....	15
〈표 Ⅰ-3- 3〉 어린이집 표본 배분 .....	15
〈표 Ⅰ-3- 4〉 설문조사 문항 구성 .....	15
〈표 Ⅱ-1- 1〉 교원의 신분 및 신분 보장 관련 법령 .....	21
〈표 Ⅱ-1- 2〉 유치원과 어린이집 교사 자격기준 비교 .....	23
〈표 Ⅱ-1- 3〉 유치원과 어린이집 교사양성을 위한 교육과정 .....	24
〈표 Ⅱ-1- 4〉 유치원과 어린이집 교사의 직무 관련 규정 .....	26
〈표 Ⅱ-1- 5〉 유치원 교사 신규채용 및 임면보고 절차 .....	28
〈표 Ⅱ-1- 6〉 어린이집 교사 채용 및 임면보고 절차 .....	29
〈표 Ⅱ-1- 7〉 유치원과 어린이집 교사의 배치 기준 .....	30
〈표 Ⅱ-1- 8〉 유치원과 어린이집 교사의 처우 및 복지 관련 법 .....	33
〈표 Ⅱ-1- 9〉 유치원과 어린이집 교사의 전문성 신장 관련 법 .....	36
〈표 Ⅱ-2- 1〉 2017년 유치원 교사 퇴직 사유 .....	39
〈표 Ⅱ-2- 2〉 2014년 어린이집 교사 사직 사유 .....	40
〈표 Ⅱ-2- 3〉 양성기관에 따른 유치원 자격증 발급 현황(2017) .....	41
〈표 Ⅱ-2- 4〉 어린이집 근무 전체 보육교사 최초 자격취득 기관(2014년 기준) .....	42
〈표 Ⅱ-2- 5〉 설립유형별 유치원 교사 자격 현황(2017) .....	43
〈표 Ⅱ-2- 6〉 설립유형별 어린이집 교사 자격 현황(2017) .....	43
〈표 Ⅱ-2- 7〉 유치원 교사의 최종 학력 .....	44
〈표 Ⅱ-2- 8〉 어린이집 교사 최종 학력 .....	45
〈표 Ⅱ-2- 9〉 유치원 교사 주 전공 .....	46
〈표 Ⅱ-2-10〉 어린이집 교사 전공 .....	47
〈표 Ⅱ-2-11〉 유치원과 어린이집 유아 담당 교사의 직무 영역별 수행 빈도 .....	48
〈표 Ⅱ-2-12〉 교사의 수행 빈도 인식이 높은 직무내용 .....	48
〈표 Ⅱ-2-13〉 교사의 수행 빈도 인식이 낮은 직무내용 .....	49
〈표 Ⅱ-2-14〉 유치원 교사의 1일 및 주당 평균 근무시간 .....	50
〈표 Ⅱ-2-15〉 어린이집 교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간 .....	51

〈표 II-2-16〉 2017년 설립유형별 유치원 교사 신규채용 비율 .....	52
〈표 II-2-17〉 2015년 어린이집 교사 신규 채용 현황 .....	52
〈표 II-2-18〉 유치원 교직원 배치 비율 .....	53
〈표 II-2-19〉 기관유형별 보육교직원 현황(2017) .....	54
〈표 II-2-20〉 유치원 대체교사 채용 현황(2016) .....	55
〈표 II-2-21〉 어린이집 대체교사 평균 수 및 평균 채용 기간 .....	56
〈표 II-2-22〉 유치원 초임교사 기본급, 수당, 총액(2017) .....	57
〈표 II-2-23〉 어린이집 초임교사 기본급, 제수당, 총액(2015) .....	58
〈표 II-2-24〉 유치원 교사가 사용한 평균 휴가일수(2016) .....	58
〈표 II-2-25〉 어린이집 휴가 사용 가능 비율 및 실제 사용 휴가 일수 .....	59
〈표 II-2-26〉 유치원 자격연수 현황 .....	60
〈표 II-2-27〉 유치원 교사가 받은 연수(2016) .....	60
〈표 II-2-28〉 어린이집 일반직무 보수교육 현황(2014) .....	61
〈표 II-3- 1〉 학자별 통합교사(안)의 자격 및 양성과정 제안 내용 .....	69
〈표 II-3- 2〉 학자별 보육교사 임금체계 개선 방안 .....	81
〈표 III-1- 1〉 일본의 유치원, 보육소, 인정어린이원의 일반적인 특징 .....	93
〈표 III-1- 2〉 일본 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성 .....	98
〈표 III-2- 1〉 세 가지 유형의 영유아 교직원 트랙별 직업 및 직무/역할(싱가포르) .....	101
〈표 III-2- 2〉 신규 영유아 교육 및 보육기관의 승인 신청을 위해 요구되는 교직원 배치 기준(싱가포르) .....	103
〈표 III-2- 3〉 자격을 갖춘 교사-영유아의 비율 (Trained Programme Staff-Child Ratio)(싱가포르) .....	104
〈표 III-2- 4〉 싱가포르 영유아 교원 트랙별 임금 범위 .....	105
〈표 III-2- 5〉 싱가포르 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성 ..	107
〈표 III-3- 1〉 뉴질랜드의 신규 교사 역량 기준(Graduating teacher Standards) .....	110
〈표 III-3- 2〉 교사의 전문가로서의 책임의 기준이 되는 영역과 교수 전문성의 기준이 되는 기준(뉴질랜드) .....	111
〈표 III-3- 3〉 성인 대 유아 최소 비율(뉴질랜드) .....	113
〈표 III-3- 4〉 뉴질랜드 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성 ..	115

〈표 III-4- 1〉 노르웨이 유치원 교사의 역할 .....	118
〈표 III-4- 2〉 노르웨이 유치원 교사 자격 이수에 따른 현직교사 비율 .....	119
〈표 III-4- 3〉 노르웨이 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성 ..	122
〈표 IV-1- 1〉 격차 해소에 관한 찬반 의견 .....	130
〈표 IV-1- 2〉 격차 해소에 대한 개선 방안 .....	133
〈표 IV-2- 1〉 유치원과 어린이집 교사 격차 및 격차 완화에 대한 필요성 인식: 세 집단 비교 .....	135
〈표 IV-2- 2〉 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 특성(1순위): 세 집단 비교 .....	135
〈표 IV-2- 3〉 유치원과 어린이집 교사 격차 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 인식: 세 집단 비교 .....	136
〈표 IV-2- 4〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 인식: 세 집단 비교 .....	138
〈표 IV-2- 5〉 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 인식: 세 집단 비교 .....	139
〈표 IV-2- 6〉 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(자격 및 양성제도): 세 집단 비교 .....	140
〈표 IV-2- 7〉 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(직무 및 역할): 세 집단 비교 ·	140
〈표 IV-2- 8〉 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(처우 및 복지): 세 집단 비교 ·	141
〈표 IV-2- 9〉 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(연수 및 전문성 제고): 세 집단 비교 .....	142
〈표 IV-2-10〉 교사 설문조사 응답자 특성 .....	143
〈표 IV-2-11〉 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이에 대한 교사의 인식 ·	143
〈표 IV-2-12〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이에 대한 교사의 인식 .....	144
〈표 IV-2-13〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이에 대한 교사의 인식 .....	144
〈표 IV-2-14〉 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이에 대한 교사의 인식 ·	145
〈표 IV-2-15〉 유치원과 어린이집 교사 역할 차이에 대한 교사의 인식 .....	145
〈표 IV-2-16〉 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이에 대한 교사의 인식 ·	146
〈표 IV-2-17〉 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이에 대한 교사의 인식 ·	146
〈표 IV-2-18〉 유치원과 어린이집 교사 처우 차이에 대한 교사의 인식 .....	147
〈표 IV-2-19〉 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이에 대한 교사의 인식 ·	148

〈표 IV-2-20〉 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이에 대한 교사의 인식 .....	149
〈표 IV-2-21〉 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 특성(1순위): 교사집단 .....	149
〈표 IV-2-22〉 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	150
〈표 IV-2-23〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	150
〈표 IV-2-24〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	151
〈표 IV-2-25〉 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	151
〈표 IV-2-26〉 유치원과 어린이집 교사 역할 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	152
〈표 IV-2-27〉 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	152
〈표 IV-2-28〉 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	153
〈표 IV-2-29〉 유치원과 어린이집 교사 처우 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	153
〈표 IV-2-30〉 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식 .....	154
〈표 IV-2-31〉 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이 완화 필요성에 대한 교사 의 인식 .....	155
〈표 IV-2-32〉 유치원과 어린이집 교사 신분 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식 .....	155
〈표 IV-2-33〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식 .....	156
〈표 IV-2-34〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식 .....	158
〈표 IV-2-35〉 유치원과 어린이집 교사 역할/직무 차이 유무에 따른 처우 및 복지에	

대한 교사의 인식 .....	159
〈표 IV-2-36〉 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식 .....	160
〈표 IV-2-37〉 유치원과 어린이집 교사 전문성 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식 .....	161
〈표 IV-2-38〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집에 대한 사회적 인식 상이 .....	162
〈표 IV-2-39〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원은 교육 중심, 어린이집은 보육 중심 .....	162
〈표 IV-2-40〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집의 질적 수준 유사 .....	163
〈표 IV-2-41〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 격차해소 시 기관 고유의 특성 및 부모선택권 축소 문제 .....	164
〈표 IV-2-42〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 질 상이 .....	164
〈표 IV-2-43〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사 노동 강도 상이 .....	165
〈표 IV-2-44〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사 근무시간 상이 .....	165
〈표 IV-2-45〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 임용 고시를 통해 선발되는 국공립 유치원 교사 질 우수 .....	166
〈표 IV-2-46〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 동등한 대우 .....	167
〈표 IV-2-47〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이 인정 필요여부 .....	167
〈표 IV-2-48〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 다른 기관에서 일한다면 동일서비스 미제공 .....	168
〈표 IV-2-49〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다는 의견에	

대한 동의 정도 .....	168
〈표 IV-2-50〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선 필요 .....	169
〈표 IV-2-51〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사 격차 완화 시 교육의 질 향상 .....	169
〈표 IV-2-52〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 격차 완화 시 교사의 삶의 질 향상 .....	170
〈표 IV-2-53〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사 격차 완화 시 기관여부에 관계없이 기관에 대한 부모 신뢰도 향상 .....	171
〈표 IV-2-54〉 우선적으로 완화해야 할 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 교사의 인식 .....	171
〈표 IV-2-55〉 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 교사의 인식 .....	172
〈표 IV-2-56〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 신분보장을 공립 유치원 교사 수준으로 일원화 .....	173
〈표 IV-2-57〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 고용 안정성 보장 .....	173
〈표 IV-2-58〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 학력 격차 해소 .....	174
〈표 IV-2-59〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 양성과정 통합 .....	175
〈표 IV-2-60〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지 .....	175
〈표 IV-2-61〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 교사 자격 체계 통일 .....	176
〈표 IV-2-62〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 시험을 통한 자격 취득 .....	177
〈표 IV-2-63〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발 .....	177
〈표 IV-2-64〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발 .....	178
〈표 IV-2-65〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 국가 수준 전환 .....	178

〈표 IV-2-66〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 위한 공적 최소 기준 마련 .....	179
〈표 IV-2-67〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 방과후과정 교사, 보조 교사 등 인력 배치 동일화 .....	180
〈표 IV-2-68〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사 자격소지자의 기관 구분 없는 취업 허용 .....	180
〈표 IV-2-69〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 호봉 통일 .....	181
〈표 IV-2-70〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 호봉 통일, 기관 상황에 따라 수당 차등 지급 .....	181
〈표 IV-2-71〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원 .....	182
〈표 IV-2-72〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 8시간 근무시간 보장 .....	183
〈표 IV-2-73〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 휴가 사용 보장 ...	183
〈표 IV-2-74〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공 .....	184
〈표 IV-2-75〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공 .....	185
〈표 IV-2-76〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 누리과정 장학이나 컨설팅에 대한 동등한 기회 제공 .....	186
〈표 IV-2-77〉 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 연수 및 보수교육 기관 통합 .....	186
〈표 IV-2-78〉 원장 설문조사 응답자 특성 .....	187
〈표 IV-2-79〉 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이에 대한 원장의 인식 ..	188
〈표 IV-2-80〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이에 대한 원장의 인식 .....	189
〈표 IV-2-81〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이에 대한 원장의 인식 .....	189
〈표 IV-2-82〉 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이에 대한 원장의 인식 ..	189
〈표 IV-2-83〉 유치원과 어린이집 교사 역할 차이에 대한 원장의 인식 .....	190
〈표 IV-2-84〉 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이에 대한 원장의 인식 ..	190
〈표 IV-2-85〉 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이에 대한 원장의 인식 ..	191
〈표 IV-2-86〉 유치원과 어린이집 교사 처우 차이에 대한 원장의 인식 .....	191

〈표 IV-2- 87〉 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이에 대한 원장의 인식	192
〈표 IV-2- 88〉 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이에 대한 원장의 인식 .....	192
〈표 IV-2- 89〉 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 유형(1순위): 원장집단 .....	193
〈표 IV-2- 90〉 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	193
〈표 IV-2- 91〉 유치원 교사와 어린이집 교사 학력 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	194
〈표 IV-2- 92〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	194
〈표 IV-2- 93〉 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	195
〈표 IV-2- 94〉 유치원 교사와 어린이집 교사 역할 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	195
〈표 IV-2- 95〉 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	196
〈표 IV-2- 96〉 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	196
〈표 IV-2- 97〉 유치원과 어린이집 교사의 처우 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	197
〈표 IV-2- 98〉 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	197
〈표 IV-2- 99〉 유치원 교사와 어린이집 교사 연수/보수교육 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식 .....	198
〈표 IV-2-100〉 유치원과 어린이집 교사의 신분 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식 .....	199
〈표 IV-2-101〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식 .....	200
〈표 IV-2-102〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식 .....	201

〈표 IV-2-103〉 유치원과 어린이집 교사 역할/직무 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식 .....	202
〈표 IV-2-104〉 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식 .....	204
〈표 IV-2-105〉 유치원과 어린이집 교사의 전문성 차이 유무에 따른 처우와 복지에 대한 원장의 인식 .....	205
〈표 IV-2-106〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집에 대한 사회적 인식 상이 .....	206
〈표 IV-2-107〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원은 교육 중심, 어린이집은 보육 중심 .....	206
〈표 IV-2-108〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집의 질적 수준 유사 .....	207
〈표 IV-2-109〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 격차해소 시 기관 고유의 특성 및 부모선택권 축소 문제 .....	208
〈표 IV-2-110〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 질 상이 .....	208
〈표 IV-2-111〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사 노동 강도 상이 .....	209
〈표 IV-2-112〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사 근무시간 상이 .....	210
〈표 IV-2-113〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 임용고시를 통해 선발되는 국공립 유치원 교사 질 우수 .....	210
〈표 IV-2-114〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 동등한 대우 .....	211
〈표 IV-2-115〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이 인정 필요여부 .....	211
〈표 IV-2-116〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 다른 기관에서 일한다면 동일서비스 미제공 .....	212
〈표 IV-2-117〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사의	

자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다는 의견에 대한 동의 정도 .....	212
〈표 IV-2-118〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선 필요 .....	213
〈표 IV-2-119〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사 격차 완화 시 교육의 질 향상 .....	213
〈표 IV-2-120〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 격차 완화 시 교사의 삶의 질 향상 .....	214
〈표 IV-2-121〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사 격차 완화 시 기관여부에 관계없이 기관에 대한 부모 신뢰도 향상 .....	214
〈표 IV-2-122〉 우선적으로 완화해야 할 유치원과 어린이집 교사의 격차에 대한 원장의 인식 .....	215
〈표 IV-2-123〉 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 원장의 인식 .....	216
〈표 IV-2-124〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 신분보장을 공립 유치원 교사 수준으로 일원화 .....	217
〈표 IV-2-125〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 고용 안정성 보장 .....	217
〈표 IV-2-126〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 학력 격차 해소 ·	218
〈표 IV-2-127〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 양성과정 통합 ·	218
〈표 IV-2-128〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지 .....	219
〈표 IV-2-129〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 교사 자격 체계 통일 .....	219
〈표 IV-2-130〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 시험을 통한 자격 취득 .....	220
〈표 IV-2-131〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발 .....	220
〈표 IV-2-132〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발 .....	221

〈표 IV-2-133〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 국가 수준 전환 .....	221
〈표 IV-2-134〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 위한 공적 최소 기준 마련 .....	222
〈표 IV-2-135〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 방과후과정 교사, 보조교사 등 인력 배치 동일화 .....	222
〈표 IV-2-136〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사 자격소지자의 기관 구분 없는 취업 허용 .....	223
〈표 IV-2-137〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 호봉 통일 .....	224
〈표 IV-2-138〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 호봉 통일, 기관 상황에 따라 수당 차등 지급 .....	224
〈표 IV-2-139〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원 .....	225
〈표 IV-2-140〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 8시간 근무시간 보장 .....	225
〈표 IV-2-141〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 휴가 사용 보장 ·	226
〈표 IV-2-142〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공 .....	226
〈표 IV-2-143〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공 .....	227
〈표 IV-2-144〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 누리과정 장학이나 컨설팅에 대한 동등한 기회 제공 .....	227
〈표 IV-2-145〉 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 연수 및 보수교육 기관 통합 .....	228
〈표 IV-2-146〉 부모 설문조사 응답자 특성 .....	229
〈표 IV-2-147〉 유치원과 어린이집 교사의 학력 차이에 대한 부모의 인식 ·	229
〈표 IV-2-148〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이에 대한 부모의 인식 ·	230
〈표 IV-2-149〉 유치원과 어린이집 교사 역할 차이에 대한 부모의 인식 ·	231
〈표 IV-2-150〉 유치원과 어린이집 교사의 처우 차이에 대한 부모의 인식 ·	232
〈표 IV-2-151〉 유치원과 어린이집 교사의 연수/보수교육 차이에 대한 부모의 인식 .....	233

〈표 IV-2-152〉 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 특성(1순위): 부모집단 .....	233
〈표 IV-2-153〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식 .....	234
〈표 IV-2-154〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식 .....	234
〈표 IV-2-155〉 유치원과 어린이집 교사 역할 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식 .....	235
〈표 IV-2-156〉 유치원과 어린이집 교사 처우 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식 .....	235
〈표 IV-2-157〉 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식 .....	236
〈표 IV-2-158〉 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식 .....	237
〈표 IV-2-159〉 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식 .....	238
〈표 IV-2-160〉 유치원과 어린이집 교사 역할/직무 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식 .....	239
〈표 IV-2-161〉 유치원과 어린이집 교사 전문성 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식 .....	240
〈표 IV-2-162〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집에 대한 사회적 인식 상이 .....	240
〈표 IV-2-163〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원은 교육 중심, 어린이집은 보육 중심 .....	241
〈표 IV-2-164〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집의 질적 수준 유사 .....	242
〈표 IV-2-165〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 격차해소 시 기관 고유의 특성 및 부모선택권 축소 문제 .....	242
〈표 IV-2-166〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 질 상이 .....	243

〈표 IV-2-167〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사 노동 강도 상이 .....	244
〈표 IV-2-168〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사 근무시간 상이 .....	244
〈표 IV-2-169〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 임용고시를 통해 선발되는 국공립 유치원 교사 질 우수 .....	245
〈표 IV-2-170〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 동등한 대우 .....	246
〈표 IV-2-171〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이 인정 필요여부 .....	246
〈표 IV-2-172〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 다른 기관에서 일한다면 동일서비스 미제공 .....	247
〈표 IV-2-173〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다는 의견에 대한 동의 정도 .....	248
〈표 IV-2-174〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선 필요 .....	248
〈표 IV-2-175〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사 격차 완화 시 교육의 질 향상 .....	249
〈표 IV-2-176〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 격차 완화 시 교사의 삶의 질 향상 .....	249
〈표 IV-2-177〉 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사 격차 완화 시 기관여부에 관계없이 기관에 대한 부모 신뢰도 향상 .....	250
〈표 IV-2-178〉 우선적으로 완화해야 할 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 부모의 인식 .....	250
〈표 IV-2-179〉 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 부모의 인식 .....	251
〈표 IV-2-180〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 학력 격차 해소 ...	251
〈표 IV-2-181〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 양성과정 통합 ...	252

〈표 IV-2-182〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지 .....	252
〈표 IV-2-183〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 교사 자격 체계 통일 .....	253
〈표 IV-2-184〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 시험을 통한 자격 취득 .....	254
〈표 IV-2-185〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발 .....	254
〈표 IV-2-186〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발 .....	255
〈표 IV-2-187〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 호봉 통일 .....	256
〈표 IV-2-188〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 호봉 통일, 기관 상황에 따라 수당 차등 지급 .....	256
〈표 IV-2-189〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원 .....	257
〈표 IV-2-190〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 8시간 근무시간 보장 .....	257
〈표 IV-2-191〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 휴가 사용 보장 .....	258
〈표 IV-2-192〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공 .....	258
〈표 IV-2-193〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공 .....	259
〈표 IV-2-194〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 누리과정 장학이나 컨설팅에 대한 동등한 기회 제공 .....	259
〈표 IV-2-195〉 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 연수 및 보수교육 기관 통합 .....	260
〈표 IV-3- 1〉 델파이조사 응답자 배경 .....	262
〈표 IV-3- 2〉 교사의 신분보장 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과 .....	264
〈표 IV-3- 3〉 교사의 자격 및 양성제도 관련 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과 .....	265
〈표 IV-3- 4〉 교사의 직무 및 역할 관련 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과 .....	

.....	267
〈표 IV-3-5〉 교사의 임용 및 배치 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과	269
〈표 IV-3-6〉 교사의 처우 및 복지 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과	271
〈표 IV-3-7〉 교사의 연수 및 전문성 제고를 위한 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과	273
〈표 IV-3-8〉 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 의견: 유아교육과 보육 통합 이슈: 델파이조사 결과	275
〈표 V-2-1〉 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵(2019-2023)	284
.....	284
〈표 V-2-2〉 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성제도 격차 완화를 위한 로드맵	286
.....	286
〈표 V-2-3〉 유치원과 어린이집 교사 임용 및 배치 격차 완화를 위한 로드맵	287
.....	287
〈표 V-2-4〉 유치원과 어린이집 교사 신분 및 신분보장 격차 완화를 위한 로드맵	288
.....	288
〈표 V-2-5〉 유치원과 어린이집 교사 직무 및 역할 격차 완화를 위한 로드맵	289
.....	289
〈표 V-2-6〉 유치원과 어린이집 교사 처우 및 복지 격차 완화를 위한 로드맵	290
.....	290
〈표 V-2-7〉 유치원과 어린이집 교사 연수 및 전문성 제고 격차 완화를 위한 로드맵	291
.....	291
〈표 V-3-1〉 유치원과 어린이집 자격 및 양성제도 일원화를 위한 제도 개선(안)	292
.....	292
〈표 V-3-2〉 사립 유치원과 어린이집 교사 임용의 공적 절차(안)	293
.....	293
〈표 V-3-3〉 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화(안)	294
.....	294
〈표 V-3-4〉 유아교사 지위 향상을 위한 특별법(안)	295
.....	295
〈표 V-3-5〉 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침(안)	296
.....	296
〈표 V-3-6〉 유치원과 어린이집 교사의 호봉 단일화 및 국가 지원 근거	297
.....	297
〈표 V-3-7〉 유아교사 현직교육기관 관련 제도 및 개선(안)	298
.....	298

## 그림 목차

〈그림 IV-3-1〉 교사의 신분보장 정책에 대한 델파이조사 결과 .....	264
〈그림 IV-3-2〉 교사의 자격 및 양성제도 관련 정책에 대한 델파이조사 결과 ..	266
〈그림 IV-3-3〉 교사의 직무 및 역할 관련 정책에 대한 델파이조사 결과 .....	268
〈그림 IV-3-4〉 교사의 임용 및 배치 정책에 대한 델파이조사 결과 .....	270
〈그림 IV-3-5〉 교사의 처우 및 복지 정책에 대한 델파이조사 결과 .....	272
〈그림 IV-3-6〉 교사의 연수 및 전문성 제고를 위한 정책에 델파이조사 결과	274
〈그림 V-1〉 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 정책 제언 .....	282

## 요약

### 1. 서론

#### 가. 연구의 필요성 및 목적

- 2017년 새로 수립된 문재인 정부는 국가비전인 정의로운 대한민국 실현을 위해 ‘격차’ 완화에 주력하고 있음.
  - 유아교육과 관련한 격차 완화 정책은 국정과제 49번 ‘유아에서 대학까지 교육의 공공성 강화’에 ‘유치원과 어린이집 격차 완화’로 명시됨.
- 이러한 맥락에서 본 연구는 다양한 방법을 통해 유치원과 어린이집 교사 격차 실태와 인식을 분석하고, 이에 기초하여 교사 격차 완화를 위한 정책방향과 정책방안을 제시하고 이를 실현하기 위한 정책 로드맵을 제시하고자 함.

#### 나. 연구내용

- 유치원과 어린이집 교사 관련 제도와 기초 통계 비교·분석
- 선행연구를 통해 유치원과 어린이집 교사 격차 분석
- 국외사례 분석을 통한 시사점 도출
- 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식 분석
- 유아교사 격차 완화를 위한 정책과 로드맵 제시

#### 다. 연구방법

- 문헌연구
- 국민 참여 워크숍
  - 유아교사 격차에 대한 서비스 제공자(유치원 교원 및 어린이집 교원), 서비스 수혜자(부모), 제3자(일반 국민), 관련 공무원을 대상으로 5차례 실시
- 설문조사: 원장, 교사, 부모 912명의 응답 분석

□ 델파이조사

- 교사양성기관 교수, 유치원과 어린이집 원장과 교사, 행정가를 대상으로 델파이조사 3차례 실시

□ 정책토론회

□ 자문회의 및 정책연구실무협의회

**라. 연구범위**

- 유치원과 어린이집에서 3~5세를 대상으로 누리과정을 운영하는 교사에 한정
- 신분 및 신분보장, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고의 6가지 측면 조사

**2. 연구의 배경**

**가. 유치원과 어린이집 교사 관련 규정**

- 유치원과 어린이집 교사는 담당부처가 이원화된 상황에서 신분 및 신분보장, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고의 모든 영역에 있어 적용되는 규정에 차이가 있음.
- 유치원 교사 대상 법률이 어린이집 교사 대상 법률 보다 상대적으로 좀 더 구체적이고 혜택을 받는 교사 입장에서 규정하고 있음.

**나. 유치원과 어린이집 교사 관련 통계**

- 신분보장에 있어서는 국공립 유치원 교사가 가장 안정적임.
- 유치원 교사와 어린이집 교사는 양성기관, 학력, 전공 등에서 차이가 있음.
- 유치원 교사와 어린이집 교사의 직무유형은 유사하나 수행 빈도에 차이가 있음.
- 유치원과 어린이집 신규교사 채용비율은 유사하나 설립유형별 편차가 있음.
- 처우는 기관별, 설립유형별 차이가 있으며, 사용 휴가 일수 또한 차이가 있음.
- 관련 통계는 유치원과 어린이집 간의 차이 뿐 아니라, 설립유형 간 차이, 소재지 간 차이, 기관 규모 간 차이가 있다는 사실을 보여줌.

## 다. 선행연구

- 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 법적인 권리보장 수준은 낮으면서 수행해야할 의무는 더 많음.
- 교사 격차 완화에 대한 로드맵 제시 시 장기적인 차원에서 기존의 통합교사 자격에 대한 재검토가 필요함.
- 유치원과 어린이집 교사의 직무와 역할이 상호 유사해져가는 양상을 보이나, 직무에 대한 중요성 인식, 실제 현장에서의 수행 빈도 등에는 차이가 있음.
- 교사 배치에서 가장 중요한 이슈는 교사 대 아동 비율 조정의 문제였으며, 이는 보조교사 추가 배치의 문제로 연결됨.
- 처우는 유치원과 어린이집의 차이 외에도 설립유형 간 차이도 큼. 동일 자격 및 학력 조건을 갖춘 인력이 동일한 업무(3~5세 누리과정 운영) 수행 시 근무하는 기관에 따른 처우 및 복지 편차를 최소화하는 방안이 고려되어야 함.
- 교사의 역량 강화를 위한 노력은 유아교육 현장에서 먼저 정착된 후 보육 현장에 영향을 미쳐 유사한 형태로 발전되어 감.

## 3. 유아 교사 격차 관련 국외사례

### 가. 일본

- 이원화 체계의 영유아교육 및 보육 서비스
- 통합노력 중, 과도기적 운영 특징
- 자격, 양성과정, 담당기관 모두 이원화 체계로 운영
- 보육사가 유치원 교유의 3배에 달함.
- 보육사의 처우 및 복지가 유치원 교유에 비하여 낮은 편임.

### 나. 싱가포르

- 2013년 이후 행정적으로 영유아 교육 및 보육기관 및 교직원의 통합적인 관리(ECDA)
- 교육위주 유치원과 보육을 포함하는 보육교육기관으로 나뉘어져 있음.

- 보육사와 교사 트랙의 자격 및 양성을 ECDA에서 통합 관리함.
- 일정수준의 자격을 갖추면, 트랙 간 이동이 가능함.
- 보육사와 유아교사의 처우 및 복지에 있어 직무를 고려한 임금의 동등성 확보에 대한 요구가 있음.

#### 다. 뉴질랜드

- 보육과 교육이 통합된 대표적인 나라(교육부로 행정체계 통합)
- 다양한 기관유형 존재

#### 라. 노르웨이

- 포괄적, 공적 복지서비스 체계
- 행정체계 통합(교육연구부)
- 자격증을 갖춘 교원이 적정하게 배치된 기관이 50% 이하: 자격을 갖춘 유치원 교사의 확보가 시급한 과제임.
- 공립, 사립, 직급에 따라 격차가 비교적 큼.

#### 마. 소결

- 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화할 수 있는 방안에는 다양성이 있음을 인지해야 할 필요가 있음.
- 유치원과 어린이집 교사의 전문성을 같은 수준으로 정한 국가도 있으나 어린이집 교사의 자격조건을 상대적으로 낮게 요구하는 경향이 있음.
- 유치원과 어린이집 교사의 전문성을 학력 외에 보완할 수 있는 방안으로 체계적인 현직교육을 고려할 수 있음.
- 어린이집 교사의 경우 더 어린 연령의 영아를 대상으로 교육 및 보호의 역할을 담당하므로, 양호한 환경 제공의 역할이 추가적으로 부여되고 있음.
- 자격과 전문성을 갖춘 유치원 및 어린이집 교사의 안정적인 확보 방안을 고려하고, 전문성을 갖춘 유치원 및 어린이집 교사들이 지속적으로 근무할 수 있는 제도 마련에 힘써야 함.

- 적절한 자격과 전문성을 갖춘 유치원 및 어린이집 교사의 안정적인 확보와 유지를 위해서는 이들의 처우 및 복지수준을 제고해야 할 것임.
- 적정수준의 현직교육에 기초한 전문성 제고 과정을 통하여 어린이집 교사가 유치원 교사로의 이동이 가능하게 할 수 있는 방안을 고려할 수 있음.

#### 4. 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식

##### 가. 국민 참여 워크숍

- 전반적으로 유치원과 어린이집 교사 격차 완화는 해야 한다는 의견이 필요하지 않다는 의견보다 우세함.
- 일반 국민은 어린이집과 유치원 교사의 임금과 업무에 차이가 있는 것은 당연하며, 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야한다는 의견이었음.
- 현 상황의 문제점으로 지적된 것은 교사의 학력, 자격, 처우 및 복지, 역할, 부모나 사회적 인식, 부처 이원화 등임.
- 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 다양한 방법이 제안됨.

##### 나. 설문조사

- 원장은 교사의 전문성에 초점을 맞추고 있는 반면, 교사는 처우에 더 큰 관심을 가지고 있음.
- 부모가 기관을 선택할 때 가장 우선으로 두는 기준은 기관 유형이며, 목적이나 상황에 따라 유치원과 어린이집을 구분하여 선택함.
- 유치원과 어린이집 교사의 처우나 복지 격차를 완화하기에 앞서 교사의 학력, 자격, 역할이나 직무, 전문성 등의 격차를 완화해야 함.
- 격차 완화를 위한 정책 추진 시, 유치원과 어린이집 교사 간 차이를 인정하는 동시에 역차별이 되지 않도록 정책을 추진할 필요가 있음.
- 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해서는 어떤 형태로든 행정체계를 통합하는 것이 바람직함.
- 교사양성기관이나 자격제도에 대한 정비가 필요함.
- 교사의 직무나 일과운영에 대한 공통된 지침 개발이 필요함.

- 현장에서 시급히 우선적으로 시행해야 할 정책은 급여보다는 근로조건임.
- 유치원과 어린이집 교사에게 전문성 제고의 기회가 동등하게 제공되어야 할 필요가 있음.

#### 다. 델파이조사

- 교사 신분 보장에 있어서는 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련과 어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장을 중요하게 고려해야 함.
- 교사 자격 및 양성제도에서 가장 우선적으로 추진해야 할 정책은 2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화와 유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성하는 것임.
- 교사 직무 및 역할에서 중요하게 고려해야 할 정책은 어린이집 교사의 수업 준비시간 보장임.
- 교사 임용 및 배치에서 가장 우선적으로 추진해야 할 정책은 사립 유치원과 어린이집 교사 채용을 위한 공적 기준 마련, 유치원과 어린이집 교사 대 유아 비율 통일, 사립 유치원과 어린이집 교사 임용고시 제도 도입임.
- 교사 처우 및 복지에서 가장 우선적으로 추진해야 할 정책은 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원임.
- 교사 연수 및 전문성 제고에서 가장 우선적으로 추진해야 할 정책은 체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과의 연계 체계 마련임.
- 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해서는 현 상태 유지보다는 어떤 형태로든 유치원과 어린이집의 통합이 필요한 것으로 나타남.

### 5. 정책제언

#### 가. 정책 방향

- 현 수준에서 할 수 있는 것부터 고려하되 보다 장기적으로는 근본적인 차이 해소
- 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 전문성 제고의 관점에서 접근
- 유치원과 어린이집 교사 격차 완화가 결국은 유아교육과 보육의 질 제고로 연결되어 우리나라 모든 유아의 출발선 평등에 기여할 수 있도록 정책 추진

## 나. 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵

▣ 요약표 1 ▣ 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵(2019-2023)

구분		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
교사 자격 및 양성	공통		교사양성교육과정 공통 기준 마련	<b>유아교사 자격체계 일원화</b> (2급-1급- 원감-원장)  [상위자격 취득을 위한 경력과 연수 시간 일원화]	3년제 대학 이상에서 유아교사 양성  사이버대학 및 방송대학을 통한 교사 양성 폐지	(장기) 4년제 대학 이상 고려  교사자격 부여 부처 일원화
	유치원	현장실습 강화를 위한 기준 마련				
	어린이집	보육교사 양성기관에 대한 평가 지침 마련 및 보급	학점은행제, 보육교사교육원 을 통한 교사 양성 폐지	보육교사 양성기관 평가 실시		(장기) 학과제 고려  →
교사 임용 및 배치	공통			교사 임용 시 인 적성 검사 실시	교사(성인) 대 유아 비율 일원화	<b>교직원 배치 기준 일원화</b>  [학급당 교사(성인) 2인 배치]
	사립 유치원 어린이집		<b>교사채용을 위한 공적 기준 마련</b>			
신분 및 신분 보장	공통					<b>유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정</b>  →
	사립 유치원	법인화 및 공영화 추진방안 마련	법인화 및 공영화 추진			
	민간 어린이집	연 단위 고용계약서 작성 및 갱신 지침 마련 및 실행	육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 지침 마련 및 실행	위탁체나 설립자 변경 시 고용 유지 제도화	어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장 법제화	
	국공립 어린이집					
교사 직무 및 역할	공통	표준직무매뉴얼 마련		<b>일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련</b>		<b>유아교사 표준 교육 보육 시수제도 마련</b>
	어린이집			교사의 수업 준비시간 보장		
교사 처우 및 복지	공통			<b>8시간 근무 보장을 위한 보조인력 지원</b>		<b>유치원과 어린이집 교사 보수 체계 일원화</b>

구분		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
사립 유치원	사립 유치원	차우개선비 지원 확대 (65만원)	차우개선비 지원 확대 (71만원)	차우개선비 지원 확대 (77만원)	차우개선비 지원 확대 (83만원)	
	어린이집	초과근무 및 휴일근무 수당 지급 지침 마련 및 실행	휴가, 휴직, 연수 보장 지침 마련 및 실행			
교사 연수 및 전문 성 제고	공통	체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과의 연계 체계 마련	다양한 연수 기회 제공 및 연수시간 마일리지에 따른 인센티브 제공	유아교사 자격 체계 일원화와 연계한 연수 계획 마련 및 추진	<b>교사 연수 및 보수교육 기준 일원화</b>	<b>교사연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리</b>
	어린이집		교사 자격 격차 완화를 위한 전문교육과정 운영	교사 장학시스템 마련		

#### 다. 정책 방안

##### □ 제도적인 측면

- 유치원과 어린이집 자격 체계 및 양성 제도 일원화
- 유치원과 어린이집 교사 공통 임용제도 마련
- 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화
- 유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정
- 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련
- 유아교사 호봉 단일화 및 국가 지원의 근거 마련
- 유아교사 현직교육 기준 일원화 및 국가 관리 근거 제도 마련

##### □ 재정적인 측면

- 누리과정 지원비를 교사 인건비 재원으로 전환
- 보조 인력 등 추가 인력 배치를 위한 재원 마련

##### □ 행정적인 측면

- 유치원과 어린이집 유아교사 담당 부처 일원화
- 유치원과 어린이집 전달체계 일원화

# I

## 서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용
3. 연구방법
4. 연구범위





# I. 서론

## 1 연구의 필요성 및 목적

2017년 새로 수립된 문재인 정부는 국가비전인 정의로운 대한민국 실현을 위해 ‘격차’ 완화에 주력하고 있다. 유아교육과 관련한 격차 완화 정책은 국정과제 49번 ‘유아에서 대학까지 교육의 공공성 강화’에 ‘유치원과 어린이집 격차 완화’로 명시되어 있다(국정기획자문위원회, 2017: 82). 이 내용 안에는 교사, 교육 프로그램, 교육시설 질 균등화를 위해, 교육부와 보건복지부가 함께 교사 자질 향상과 교사처우 개선, 전문교육과정 운영, 자격체계 개편을 추진하는 것으로 되어 있다(국정기획자문위원회, 2017: 82). 이러한 맥락에서 육아정책연구소는 ‘유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구’를 3년 연구로 기획하였으며, 2018년에는 그 첫 번째 연구로 ‘교사 격차 완화’를 주제로 하였다.

유치원과 어린이집 교사의 격차, 국공립 기관과 사립 기관 교사의 격차는 그동안의 선행연구에서 다양하게 제시되어 왔고, 격차를 줄이기 위한 노력이 지속되어 왔으나, 여전히 그 격차를 줄이지 못하고 있다. 사실 유아교육과 보육은 행정체계부터 이원화되어 있으며, 교사 자격 또한 달라 격차 완화는 어려운 과제일 수 있다. 지난 정부에서 유보통합으로 교사 격차를 줄이려했던 노력이 있었다면, 이번 정부는 물리적 통합을 전제로 하기보다는 현 상태에서 격차를 완화할 수 있는 방안을 찾고자 한다고 볼 수 있다.

유치원과 어린이집 교사는 직업상 신분과 신분보장에 대한 규정이 다르며(김은영·장혜진·조혜주, 2013: 26-27), 직무는 유사하나 역할 규정이 상이하다(김은영·권미경·조혜주, 2012: 25-28). 유치원과 어린이집 교사는 자격기준이 다르며, 상위 자격 취득을 위한 연수시간과 프로그램도 차이가 있다(김은영·김길숙·이연

주, 2014: 21-29). 유치원과 어린이집 교사양성과정의 연한과 프로그램 또한 차이가 있으며, 유치원 교사와 어린이집 교사 내에서도 편차가 심한 편이다(김은영 외, 2014: 29-48). 이 외에도 국공립 유치원 교사와 사립 유치원 교사, 어린이집 교사는 임용방식이 다르며, 유치원과 어린이집 교사는 배치 기준도 상이하다(김은영 외, 2014: 48-51). 뿐만 아니라 유치원 교사와 어린이집 교사는 근무환경과 복리후생에 있어서도 차이가 있다(김은영 외, 2013: 25-26).

교사 간 격차는 교사가 유아들에게 미치는 영향을 고려해 볼 때 시급히 해결해야 할 문제이다. 교육의 질은 교사의 질을 넘어서지 못한다는 말이 있듯이 유아교육의 격차를 완화하기 위해서는 교사의 격차 완화가 전제되어야 한다. 정부는 교육 출발점 평등을 위하여 2011년과 2012년에 유치원교육과정과 표준보육과정을 통합하여 유치원과 어린이집에 공히 적용하는 「3-5세 연령별 누리과정」을 고시하였으며(교육부 보도자료, 2012. 7. 9.) 누리과정을 실행하는 교사 대상으로 교사 연수를 실시하고 있다. 그러나 누리과정을 실행하는 교사의 자격, 학력, 전공, 경력 등의 배경이 다양하여 유아교육·보육의 질에 편차가 있다는 보고들이 있다. 사실 유치원과 어린이집이 이원화된 체계 하에서 교사 자격과 양성제도 등의 차이가 다르므로 모든 측면에서 차이가 있는 것은 당연하며, 국공립 기관과 사립/민간 기관의 경우 설립 및 관리 주체가 다르므로 차이가 발생하는 것은 필연적일 수 있다. 그러나 이러한 교사 격차로 인해 유아교육·보육의 질적 격차 생기고 결과적으로 유아들이 받는 교육·보육에 질적 차이가 생긴다면 이는 출발점 평등의 원칙에 위배되는 것이다. 따라서 교사의 격차 완화는 결국 유아교육과 보육의 질 제고를 통해 유아들의 건강한 성장과 발달을 돕기 위한 것이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 유아교사 격차 실태와 이에 대한 관계자 및 제3자의 인식을 다양한 방법으로 조사하고 분석하고자 한다. 이 때 유아교사 격차를 완화해야 하는지에 대한 문제제기부터 시작해 교사 격차와 관련된 인식을 교사 신분 및 신분보장을 비롯하여 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 등 다양한 측면에서 살펴보고자 한다. 이러한 분석 자료에 기초하여 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 정책 방향과 정책 로드맵을 제시하고 이를 실현하기 위한 정책 방안을 제시하고자 한다.

## 2 연구내용

본 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 유치원과 어린이집 교사 관련 제도와 기초 통계를 비교·분석한다. 유치원 교사와 보육교사 관련 제도를 검토하고, 유치원과 어린이집 자격별, 학력별, 경력별 교사 수와 추이를 비교·분석한다.

둘째, 선행연구를 통해 유치원과 어린이집 교사 격차를 분석한다. 유치원과 어린이집 교사의 신분과 신분보장, 자격 및 양성 제도, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 기회에서의 차이를 분석하고, 교사 격차 완화를 위한 정책방안의 시사점을 모색한다.

셋째, 유치원과 어린이집 교사 격차 관련한 국외사례를 분석하고, 이를 통해 우리나라 상황에 적용할 수 있는 시사점을 도출한다.

넷째, 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식을 분석한다. 유치원과 어린이집 교사의 신분과 신분보장, 자격 및 양성 제도, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 기회 등 다양한 측면에서의 격차에 대한 원장, 교사, 부모, 일반 국민, 공무원 등의 인식을 분석한다. 이어서 교사 격차 완화를 위한 여러 가지 정책방안의 중요성과 실현가능성, 우선순위를 알아보고 정책로드맵에 반영하기 위하여 전문가를 비롯한 관계자의 의견을 분석한다.

다섯째, 유아교사 격차 완화를 위한 정책방향과 로드맵을 제시한다. 이러한 로드맵에 기초하여 이를 실천하기 위한 정책 방안을 제안한다.

## 3 연구방법

본 연구를 위하여 문헌연구, 국민 참여 워크숍, 설문조사, 델파이조사, 정책토론회, 자문회의 및 정책연구실무협의회를 실시하였다.

### 가. 문헌연구

문헌연구를 통해 기초자료를 수집하였다. 유치원 교사와 어린이집 교사 관련 제도 및 통계를 비교·분석하였으며, 선행연구를 통해 유치원 교사와 어린이집 교

사의 격차를 탐색하였다.

## 나. 국민 참여 워크숍

국민 참여 워크숍은 기존에 알고 있던 고정관념이나 편견에서 벗어나 새로운 시각에서 사안을 바라보기 위하여 실시하였다. 다시 말해 국정과제에서는 교사 간 격차 완화를 교사자질 향상과 교사처우 개선 등의 세부과제로 제시하고 있으나, 본 연구에서는 유치원과 어린이집 교사 격차 완화가 필요한 것인지에 대한 근본적인 질문부터 시작하였다. 국민 참여 워크숍은 서비스 제공자(유치원 및 어린이집 교원)<sup>1)</sup>, 서비스 수혜자(부모), 제 3자(일반 국민), 관련 공무원을 대상으로 실시하였다. 대상별로 5인씩 5회에 걸쳐 실시하였고, 워크숍 진행방식에 대해 간략히 설명한 후 질문을 던지고, 질문에 대한 자신의 생각을 적어 지정된 곳에 붙인 후 유목화 해보거나 동의하는 의견에 스티커를 붙이는 방식으로 진행하였다. 워크숍에서 할 수 있는 질문 목록(안)은 <표 1-3-1>과 같으며, 오픈된 형식이기 때문에 대상과 상황에 따라 질문은 유동적으로 적용하였다.

|| 표 1-3-1 || 워크숍 질문 목록

구분	질문
차이 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원 교사와 어린이집 교사는 다르다고 생각하십니까? -(다르다면) 어떤 측면에서 차이가 있다고 생각하십니까? 어떤 상황에서 차이를 느끼십니까? -(같다면) 어떤 측면에서 같다고 생각하십니까?</li> </ul>
격차 완화에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원 교사와 어린이집 교사, 국공립 교사와 사립(민간) 교사 간 차이가 있다면, 이러한 격차는 완화되어야 한다고 생각하십니까? (찬성, 반대 모두) 그 이유는 무엇입니까?</li> </ul>
격차 완화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>교사 간 격차가 완화되어야 한다면 어떤 방식으로 가능하다고 생각하십니까?</li> <li>교사 간 격차 완화를 위해서 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇입니까?</li> </ul>
예상되는 어려움	<ul style="list-style-type: none"> <li>격차 완화 과정에서 예상되는 어려움은 무엇입니까? -이러한 어려움은 어떻게 해결할 수 있습니까?</li> </ul>

## 다. 설문조사

설문조사는 국민 참여 워크숍에서 도출된 내용을 중심으로 보다 많은 대상의 인식을 조사·분석하여, 교사 간 격차 및 격차 완화에 대한 전반적인 인식을 파악하고 해결방안을 모색하기 위하여 실시하였다. 대상은 3~5세를 담당하고 있는 유

1) 교원에는 교사, 원감, 원장을 포함함. 본 과제는 유치원과 어린이집 교사 격차를 연구하기 때문에 조사대상 중 교사는 유치원과 어린이집 교육·보육의 중복되는 대상인 3~5세 담당 교사로 한정함.

치원 교원, 어린이집 교원, 3~5세 자녀가 있는 부모 각 300명으로 총 900명을 목표로 하였다. 부모는 조사기관의 패널을 활용하고 제곱근 비례할당을 통해 지역별로 과소 표집되지 않도록 하였다. 교원은 기관을 통해 조사를 실시하였으며, 대상 기관의 표집은 설립유형과 지역을 고려하여 제곱근 비례할당을 하였다.

■ 표 I-3-2 ■ 유치원 표본 배분

유치원	전체	국공립	사립
전국(계)	150	77	73
대도시	48	19	29
중소도시	54	26	28
읍면지역, 도서벽지	48	32	16

■ 표 I-3-3 ■ 어린이집 표본 배분

어린이집	전체	국·공립	사회복지법인 +법인단체	민간	직장
전국(계)	150	33	27	70	20
대도시	56	14	9	25	8
중소도시	50	10	7	26	7
농어촌	44	9	11	19	5

조사는 웹조사로 진행되었으며, 최종 912명의 응답을 분석하였다. 대상별 설문 조사 문항 구성은 <표 I-3-4>와 같으며, 설문지는 부록 2에 제시하였다.

■ 표 I-3-4 ■ 설문조사 문항 구성

구분	교원	부모
개인 배경	소속기관(유형, 소재지), 직위, 담당유아 연령(교사만), 자격, 연령, 경력, 최초 학위 취득 기관, 전공	거주 지역, 자녀 수, 자녀 연령, 자녀 소속 기관 유형, 해당 기관 선택 이유, 타 기관 이용 경험, 성별, 연령, 학력, 취업 여부, 주당 근로시간, 배우자 취업 여부, 월평균 가구소득,
교사 차이 인식	신분보장, 학력, 자격, 양성과정, 역할, 직무수행, 임용방식, 처우(급여), 복지수준, 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육 차이에 대한 인식 정도	학력, 자격, 역할, 처우(급여), 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육 차이에 대한 인식 정도
교사 격차 해소 인식	교사 간 격차가 가장 심하다고 생각하는 신분보장, 학력, 자격, 양성과정, 역할, 직무수행, 임용방식, 처우(급여), 복지수준, 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육 차이	차이 유형 학력, 자격, 역할, 처우(급여), 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육 차이 완화 필요성에 대한 인식

구분	교원	부모
조건에 따른 처우 및 복지 동일성에 대한 찬반	신분, 학력, 자격, 역할이나 직무, 임용 방법, 전문성 차이 존재 유무에 따라 처 우와 복지가 같아야 하는지에 대한 인식	학력, 자격, 역할이나 직무, 전문성 차 이 존재 유무에 따라 처우와 복지가 같 아야 하는지에 대한 인식
유치원과 어린이집의 일반적 인식에 대한 동의 정도	사회적 인식, 역할, 기관의 질적인 수준, 노동 강도, 근무시간, 교사의 질, 대우, 투 입 대비 차이 인정, 격차 완화의 효과 등 유치원과 어린이집의 일반적 인식에 대한 동의 정도	
격차 완화를 위한 방안	격차 완화 영역의 우선순위, 기본 전제, 해결방안에 대한 개인 의견	
	신분보장, 자격 및 양성제도, 직무 및 역 할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 영역에서 격차 완화를 위한 방안에 대한 동의 정도,	자격 및 양성제도, 직무 및 역할, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 영역에 서 격차 완화를 위한 방안에 대한 동의 정도

## 라. 델파이조사

델파이조사는 교사 격차를 완화하기 위한 정책을 이끌어내고, 이에 대한 전문가 인식을 살펴보기 위하여 교사양성기관 교수, 유치원과 어린이집 원장과 교사, 행정가를 대상으로 하였다. 1차 델파이조사는 유아교육과 보육학회 대표(교사양성대학 교수) 6인, 유치원과 어린이집 연합회 대표(원장) 3인, 추천교사 4인 총 13인을 대상으로 하였다. 1차 델파이조사에서는 신분 및 신분보장, 교사 자격 및 양성 제도, 교사 직무 및 역할, 교사 임용 및 배치, 교사 처우 및 복지, 교사 연수 및 전문성 제고의 6가지 영역에서 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위한 정책을 주관식으로 질문하여 응답을 받았다.

2차 델파이조사는 유아교육과 보육 관련 대표 학회에서 추천한 교사양성기관 교수, 유치원과 어린이집 연합회에서 추천한 원장, 관련 부처에서 추천한 행정가, 각 행정라인에서 추천한 교사를 대상으로 대상별 30명, 총 120명을 목표로 하였다. 2차 델파이조사는 1차 델파이조사에서 추출된 각 영역의 정책을 정리하여 각 정책의 중요도, 실현가능성, 우선순위에 대해 질문하였으며, 최종 108명의 응답을 분석하였다. 3차 델파이조사는 2차 델파이조사의 평균과 최다응답 값, 순위 결과를 알려주고, 같은 대상, 같은 문항으로 실시하였으며, 총 96명의 응답을 분석하였다.

## 마. 정책토론회

정책토론회는 연구결과 공유 및 토론을 통해 본 연구에서 제안한 정책 방안을 보완하기 위하여 2018년 11월 21일에 육아정책연구소 세미나실에서 실시하였다. 정책토론회에는 부처 담당 공무원, 유아교육 및 보육 전문가, 유치원 및 어린이집 현장 전문가, 교육학 전문가, 정책 전문가, 행정전문가, 유아 부모 및 일반국민 등이 참석하였다. 정책토론회에서는 연구결과에 대해 보고하고, 이에 대한 서비스 제공자, 서비스 수혜자, 일반 국민, 공무원, 전문가의 토론으로 다양한 의견을 수렴하였다.

## 바. 자문회의 및 정책연구실무협의회의

연구의 방향 및 방법에 대한 검토, 설문조사 및 델파이조사 문항 검토, 정책 방향 및 방안에 대한 논의를 위해 전문가가 참석하는 자문회의와 부처 실무 담당자가 참석하는 정책연구실무협의회를 개최하였다.

## 4 연구범위

본 연구는 유치원과 어린이집의 격차 완화를 위한 로드맵 연구로 다양한 격차 중 교사를 주제로 하며, 유치원과 어린이집 교사 중 3~5세를 대상으로 누리과정을 운영하는 교사로 한정하였다. 유치원과 어린이집 교사의 격차를 다루지만, 유치원과 어린이집 간의 차이뿐 아니라 기관 설립유형 간, 소재 지역 규모 간, 기관 규모 간 차이를 함께 고려하였다. 유치원과 어린이집 교사의 격차는 신분 및 신분보장, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고의 6가지 측면에서 살펴보았다.



# II

## 연구의 배경

1. 유치원과 어린이집 교사 관련 규정
2. 유치원과 어린이집 교사 관련 통계
3. 선행연구





## II. 연구의 배경

### 1 유치원과 어린이집 교사 관련 규정

#### 가. 신분 및 신분 보장

유아교육법상 유치원은 학교이며(유아교육법 제2조 제2항), 유치원 교사는 교원으로(유아교육법 제20조 제1항), 교육공무원이다. 따라서 유치원 교사는 교육공무원으로서 교육기본법, 교육공무원법, 국가공무원법에 제시되어 있는 관련 규정을 적용하도록 되어 있으며, 사립 유치원 교원 또한 동법을 준용하도록 되어 있다. 교육기본법, 교육공무원법, 국가공무원법에는 교원의 신분보장, 교원단체, 고충처리 및 사회보장 등 권익보장에 대해 제시되어 있으며, 구체적인 내용은 <표 II-1-1>과 같다.

표 II-1-1 교원의 신분 및 신분 보장 관련 법령

구분	관련 법령	내용
신분보장	교육기본법	제14조(교원) ① 학교교육에서 교원(敎員)의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다.
	교육공무원법	제43조(교권의 존중과 신분보장) ① 교권(敎權)은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다. ② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다. ③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.
	국가공무원법	제48조(교원의 불체포특권) 교원은 현행범인인 경우를 제외하고는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다. 제68조(의사에 반한 신분 조치) 공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이

구분	관련 법령	내용
교원단체	교육기본법	법에서 정하는 사유에 따르지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직·강입 또는 면직을 당하지 아니한다. 다만, 1급 공무원과 제23조에 따라 배정된 직무등급이 가장 높은 등급의 직위에 임용된 고위공무원단에 속하는 공무원은 그러하지 아니하다.
		제15조(교원단체) ① 교원은 상호 협동하여 교육의 진흥과 문화의 창달에 노력하며, 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있다.
권익보장	교육공무원법	제49조(고충처리) ① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.
	국가공무원법	제77조(사회보장) ① 공무원이 질병·부상·폐질(廢疾)·퇴직·사망 또는 재해를 입으면 본인이나 유족에게 법률로 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다.

자료: 교육기본법[법률 제14601호, 2017.3.21., 일부개정], 교육공무원법[법률 제13936호, 2016.2.3., 타법개정], 국가공무원법[법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정]

〈표 II-1-1〉에서 나타난 바와 같이 교원의 전문성과 교권은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 신분이 보장될 뿐 아니라, 부당한 간섭을 받지 않도록 되어 있다. 또한 본인의 의사에 반하여 강입·휴직 또는 면직을 당하지 않을 뿐 아니라 학교 내에서 체포되지 않을 권리를 가지고 있다. 교원은 교원 단체 조직도 가능하고, 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 고충심사를 청구할 수 있으며, 질병·부상·폐질(廢疾)·퇴직·사망 또는 재해를 입을 경우 적절한 급여를 받도록 되어 있다.

한편 어린이집 교사는 2011년 6월 7일 영유아보육법 일부 개정을 통해 보육시설 및 보육시설 종사자의 명칭을 어린이집 및 보육교직원으로 변경하여 국민에게 밝고 긍정적인 이미지를 심어주어 보육교직원 등의 위상을 높이고자 하였다<sup>2)</sup>. 하지만 보육시설 종사자에서 보육교직원으로 명칭만 변경하였을 뿐, 이에 따른 어린이집 교사의 신분보장과 고충처리 등에 관한 규정은 제시되어 있지 않다.

2) 영유아 보육법 제정·개정 이유 <http://www.law.go.kr/LSW/lsvsRsnListP.do?lsId=000191&chrClsCd=010> (2018. 4. 22. 인출)

## 나. 자격 및 양성

유치원과 어린이집 교사는 근거법, 소관부처, 자격구분, 자격취득 최소학력 등이 모두 다르다(표 II-1-2 참고). 유치원 교사는 유아교육법에 근거하여 교육부에서 관리하는 반면, 어린이집 교사는 영유아보육법에 근거하여 보건복지부에서 관리한다. 유치원 교사의 자격구분은 유치원 준교사, 유치원 정교사 2급, 유치원 정교사 1급, 수석교사로 나뉘는데, 현재 유치원 준교사는 양성하지 않고 있으며, 수석교사는 상위 자격 취득을 위해 필수적으로 거쳐야 하는 자격은 아니어서 통상 2단계로 볼 수 있다. 반면 어린이집 교사는 3급, 2급, 1급의 3단계로 되어 있다. 유치원 정교사 자격 취득을 위해서는 최소 전문대학을 졸업해야 하는 반면, 어린이집 교사는 고등학교 졸업 이상이면 자격증을 취득할 수 있다. 유치원 교사 상위 자격으로는 원감, 원장이 있지만, 어린이집 교사 상위자격은 원장밖에 없다.

■ 표 II-1-2 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격기준 비교

구분	유치원 교사	어린이집 교사(보육교사)
근거법	유아교육법 제 22조 (교원의 자격)	영유아보육법 제 21조 (어린이집의 원장 또는 보육교사의 자격)
소관부처	교육부	보건복지부
자격구분	유치원 준교사, 2급·1급 정교사, (수석교사)	3급·2급·1급 보육교사
자격취득 최소학력	전문대학 졸업(이상)	고등학교 졸업(이상)

주: 유치원 준교사는 현재는 양성하지 않고 2017년 현재 전국에 12명뿐임. 수석교사는 유치원 정교사 자격증을 소지한 사람으로서 15년 이상의 교육경력(「교육공무원법」 제2조제1항제2호 및 제3호에 따른 교육전문직원으로 근무한 경력 포함)을 가지고 교수·연구에 우수한 자질과 능력을 가진 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관이 정하는 연수 이수 결과를 바탕으로 검정·수여하는 자격증을 받은 사람으로(유아교육법 제22조 제3항), 상위 자격(원감) 취득을 위한 필수조건은 아님.

자료: 유아교육법[법률 제14567호, 2017.2.8., 타법개정], 영유아 보육법[법률 제14597호, 2017.3.14., 일부개정]

유치원과 어린이집 교사가 자격 기준이 다르기 때문에 교사양성을 위한 기관과 교육과정도 차이가 있다. 유치원 교사는 2·3년제 대학의 유아교육과, 4년제 대학의 유아교육 및 아동학 관련학과, 방송통신대학, 대학원에 이르기까지 다양한 경로를 통해 양성되나, 유치원 교사 양성의 중심은 3, 4년제 대학의 유아교육과이다(김은영 외, 2014: 29). 어린이집 교사는 보육교사교육원, 2·3년제 대학 보육학과 및 관련학과, 4년제 대학 관련 학과, 사이버과정 등 다양한 경로를 통해 양

성되며, 유치원 교사와 다르게 학과 중심이 아닌 학점 이수 중심의 양성체제이다 (김은영 외, 2014: 29).

유치원 교사가 되기 위해서는 전공 영역 50학점 이상(기본이수과목 7과목 21학점 이상, 이 중 8학점 이상은 교과교육 영역을 포함해야 함)과 교직 영역 22학점 이상(교직이론 7과목 14학점 이상, 교직소양 4학점 이상, 교육실습 4학점 이상)을 이수해야 한다(표 II-1-3 참고). 어린이집 교사가 되기 위해서는 보육지식과 기술 영역 15과목 42학점 이상(교사 인성 영역 2과목 6학점 필수, 필수교과목 9과목 27학점 필수 포함)과 보육실무 영역 2과목 6학점 이상을 이수해야 한다(표 II-1-3 참고). 어린이집 교사 자격 취득을 위해서는 교사인성 영역 교과목을 필수로 이수해야 하는 반면, 유치원 교사 자격 취득을 위해서는 교과목은 아니지만, 양성과정 중 교직 적성 및 인성검사를 2회 이상 실시하여 적격판정을 받아야 한다.

▮ 표 II-1-3 ▮ 유치원과 어린이집 교사양성을 위한 교육과정

구분	학점 수	유치원 교사 양성과정 과목	보육교사 양성과정 과목	학점 수	구분
		* 양성과정 중 교직 적성 및 인성검사를 2회 이상 실시하여 적격판정을 받아야 함.	보육교사(인성)론, 아동권리와 복지	2과목 (6학점)	필수 교과목 교사 인성 영역
전공 영역	기본 이수 과목	7과목 (21학점) 이상 교과교육 영역 8학점 이상 포함 유아교육론, 유아교육과정, 영유아발달과교육, 유아언어교육, 유아사회교육, 유아과학교육, 유아수학교육, 유아미술교육, 유아음악교육, 유아교사론, 유아동작교육, 유아놀이지도, 유아교육기관운영관리, 아동복지, 유아건강교육, 유아관찰및실습, 부모교육	보육학개론, 보육과정, 영유아발달, 영유아교수학습방법론, 놀이지도, 언어지도, 아동음악(또는 아동동작, 아동미술), 아동수학지도(또는 아동과학지도), 아동안전관리(또는 아동생활지도)	9과목 (27학점)	필수 교과목
	선택 과목	기본 이수과목의 잔여학점	아동건강교육, 영유아 사회정서지도, 아동문학교육, 아동상담론, 장애아지도, 특수아동 이해, 어린이집 운영관리, 영유아 보육프로그램 개발과 평가, 보육정책론, 정신건강론, 인간행동과 사회환경, 아동간호학, 아동영양학, 부모교육론, 가족복지론, 가족관계론, 지역사회복지론	4과목 (12학점) 이상	선택 교과목
소계	50학점 이상			15과목 (45학점) 이상	

구분	학점 수	유치원 교사 양성과정 과목	보육교사 양성과정 과목	학점 수	구분
교직 영역	교직 이론 7과목 (14학점) 이상	교육학개론, 교육철학 및 교육사, 교육과정, 교육평가, 교육방법 및 교육공학, 교육심리, 교육사회, 교육행정 및 교육경영, 생활지도 및 상담, 그 밖의 교직이론에 관한 과목	해당 없음		
	교직 소양 4학점 이상	특수아동의 이해(2학점 이상) * 영재교육 영역(단원) 포함 교직실무(2학점 이상)	해당 없음		
	교육 실습 4학점 이상	학교현장실습(2학점 이상) 교육봉사활동(2학점 이내 포함 가능)	아동관찰 및 행동연구, 보육실습	2과목 (6학점)	필수 교과목
소계		22학점 이상		2과목 (6학점)	
전체		72학점 이상		17과목 51학점 이상	

주: 보육교사 자격 취득을 위한 양성과정은 12과목 35학점 이상에서 2016년 8월 1일부터 17과목 51학점 이상으로 강화되었음.  
 자료: 교육부(2018). 2018년 교원자격검정 실무편람, 영유아보육법시행규칙 [보건복지부령 제559호, 2018.2.28., 일부개정] 제12조제1항 관련 별표 4(개정 2016.1.11)

### 다. 직무 및 역할

유치원 교사의 직무는 교육기본법, 유아교육법, 유아교육법시행령, 국가공무원법 등에 명시되어 있으며, 어린이집 교사의 직무는 영유아보육법과 보육사업안내에 제시되어 있다(표 II-1-4 참고). 유치원과 어린이집 교사의 직무 관련 규정을 보면 유치원 교사는 유아를 대상으로 교육하는 것이 주된 직무이며, 어린이집 교사는 영유아를 보육하는 것이 주된 직무로 되어 있다.

유치원 교사의 직무 관련 규정을 살펴보면, 유치원 교사의 임무는 유아를 교육하고 다른 교사를 지원하는 것이다. 유치원 교사는 교육공무원으로서 성실의 의무, 복종의 의무, 친절 공정의 의무, 종교 중립의 의무, 비밀 엄수의 의무, 청렴의 의무, 품위 유지 의무를 지니며, 공무원은 직장 이탈 금지의 의무, 영리업무 및 겸직 금지 의무, 정치운동금지의무, 집단행위의 금지 의무를 수행해야 한다. 사립학교법 제55조 제1항 ‘사립학교의 교원의 복무에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다.’는 규정에 의하여 사립 유치원 교사도 이상의 규정을 공히 적용받는 것으로 볼 수 있다.

한편 어린이집 교사는 영유아를 보육하기 위해 쾌적한 환경을 마련하고 모든 영유아를 차별하지 않고 보육해야 한다. 어린이집 교사는 8시간 근무를 원칙으로 하고, 휴가도 보육공백을 최소화하는 선에서 사용해야 하며, 다른 업무를 겸임할 수 없다. 이처럼 유치원 교사의 직무 관련 규정이 교사를 중심으로 기술되어 있는 반면, 어린이집 교사의 직무 관련 규정은 교사가 아닌 서비스 수혜자의 입장에서 제시되어 있다.

표 II-1-4 유치원과 어린이집 교사의 직무 관련 규정

영역	하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역	영역
교육	교육의 방향	교육 기본법 (제9조)	③ 학교 교육은 학생의 창의력개발 및 인성의 함양을 포함한 전인적 교육을 중시하여 이루어져야 한다.	①보육은 영유아의 이익을 최우선적으로 고려하여 제공되어야 한다. ②보육은 영유아가 안전하고 쾌적한 환경에서 건강하게 성장할 수 있도록 하여야 한다. ③영유아는 자신이나 보호자의 성, 연령, 종교, 사회적 신분, 재산, 장애, 인종 및 출생지역 등에 따른 어떠한 종류의 차별도 받지 아니하고 보육되어야 한다. <개정 2011.8.4>	영유아 보육법 (제3조) [전문 개정 2007. 10.17]	보육의 이념	보육
	유치원 교원 임무	유아 교육법 (제21조)	②(원장직무대행) 다만, 원감을 두지 아니하는 유치원은 원장이 미리 지명한 교사(수석교사를 포함한 다)가 그 직무를 대행한다. ③수석교사는 교사의 교수·	②보육교사는 영유아를 보육하고 어린이집의 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다. <개정 2011.6.7>	영유아 보육법 (제18조) [전문 개정 2007. 10.17] [제목 개정 2011. 6.기]	보육 교직원 직무	

영역	하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역	영역
			연구 활동을 지원하며, 유아를 교육한다. ④교사는 법령에서 정하는 바에 따라 해당 유치원의 유아를 교육한다.				
복무	이행 의무	국가 공무원법 (제56-57조), (제59조) [전문 개정 2008. 3.28] (제59조의 2) [본조 신설 2009.2.6] (제60-61조), (제63조) [전문 개정 2008. 3.28]	<ul style="list-style-type: none"> <li>공무원은 성실의 의무, 복종의 의무, 친절 공정의 의무, 종교 중립의 의무, 비밀 엄수의 의무, 청렴의 의무, 품위 유지 의무 등을 수행해야 함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>어린이집 교사 등 기타 종사자는 평일 8시간 근무를 원칙으로 함.</li> <li>어린이집 보육교직원 휴가는 보육공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집 원장, 보육교사 또는 그 밖의 보육교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체원장, 대체교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 함.</li> </ul>	2018년도 보육 사업 안내 보육 종사자 복무 관리	이행 의무	복무
	금지 의무	국가 공무원법 (제58조), (제64-66조) [전문 개정 2008. 3.28]	<ul style="list-style-type: none"> <li>공무원은 직장 이탈 금지의 의무, 영리업무 및 겸직 금지 의무, 정치운동 금지의무, 집단행위의 금지 의무를 수행해야 함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보육교직원은 전임이어야 하며, 다른 시설의 업무를 겸임할 수 없음.</li> </ul>	2018년도 보육 사업 안내 보육 종사자 복무 관리	금지 의무	

자료: 교육기본법 [법률 제14601호, 2017.3.21., 일부개정], 유아교육법[법률 제14567호, 2017.2.8., 타법개정], 유아교육법시행령 [대통령령 제28111호, 2017.6.20., 일부개정], 국가공무원법 [법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정], 영유아보육법[법률 제14597호, 2017.3.14., 일부개정]

## 라. 임용 및 배치

유치원 교사의 임면에 관해서는 교육공무원법과 사립학교법을 따른다. 유치원 교사의 신규채용은 공개전형으로 해야 하며(교육공무원법 제11조), 모든 사람에게 능력에 따른 균등한 임용의 기회가 보장되어야 함을 명시하고 있다(교육공무원법 제10조 제2항, 사립학교법 제 56조). 유치원 교사의 임용권자는 설립유형에 따라 달라지는데, 국·공립 교사의 임용권자는 교육감인 반면, 사립 유치원 교사의 임용권자는 유치원 원장과 설립자이다. 유치원 교사의 신규채용 및 임면보고 절차는 <표 II-1-5>와 같다.

■ 표 II-1-5 ■ 유치원 교사 신규채용 및 임면보고 절차

구 분	국·공립	사립
임용권자	• 교육감	• 유치원 원장 및 설립자
신원조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공문</li> <li>• 신원조사 서류(신원진술서 1부 + 기본 증명서 1부)</li> <li>• 신원조사회보 결과 DCMS 통보(회보일 이후 일자로 임용)</li> <li>※ 국·공립 교사의 경우 신원조사뿐만 아니라 임용권자나 임용제청권자는 전직공무원이나 정부관리기업체 또는 그 밖의 공공기관에서 근무한 경력이 있는 사람을 임용할 경우에는 그 교육공무원이 전에 근무하였던 기관의 장에게 교육공무원 전력 조회서에 따라 그 교육공무원의 전력 조회를 요청하여야 함.</li> </ul>	
신규채용 서류	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인사기록카드 1부(대통령이 임용하는 경우 2부)</li> <li>• 최종학력증명서 1부</li> <li>• 경력증명서 1부</li> <li>• 가족관계증명서 1부</li> <li>• 채용신체검사서 1부</li> <li>• 경력사유조회회보서 1부</li> <li>• 신원조사 회보서 1부</li> <li>• 신원진술서 3부(대통령이 임용하는 경우 4부)</li> <li>• 호봉확정표 1부</li> <li>• 사진 3장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공문</li> <li>※ 각 학급학교의 교원의 임명권자가 교원을 임명한 때에는 임명한 날부터 7일 이내에 관찰청에 보고하여야 함.</li> <li>• 임용장 1부</li> <li>• 기본증명서 1부</li> <li>• 교원자격증 1부</li> <li>• 졸업증명서 1부</li> <li>• 채용신체검사서 1부</li> <li>• 범죄경력조회서 1부</li> <li>• 인사기록카드 1부</li> <li>• 신원조회 회보서 1부</li> <li>• 성범죄 경력조회 및 아동학대 관련 범죄 전력조회 회신서 1부</li> </ul>

자료: 1) 김은영·김길숙·이연주(2014). 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성 관련 체제 분석. 육아정책연구소. p 47. <표 II-1-19>에서 최근 법령에서 개정된 부분만 확인하여 반영

2) 교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙 [교육부령 제12호, 2013.11.13., 일부개정], [별표 4] 사립학교법 [법률 제14468호, 2016.12.27., 일부개정]

어린이집 교사의 채용 및 임면보고 절차는 2018년 보육사업 안내(보건복지부, 2018)의 보육교직원 임면 부분에 제시되어 있는데, 보육교직원 임면권자, 보육교직원 채용, 보육교직원의 성범죄 경력 조회 및 관리, 아동학대 관련 범죄 전력 조회 및 관리, 보육교직원 퇴직 등 보육교직원 임면관련 자료 관리 등에 대한 구체적인 내용이 포함되어 있다. 어린이집 교사는 원장의 제청으로 법인, 단체의 대표자 또는 어린이집 설치자가 임면하는 것으로 되어 있으며, 국가 또는 지방자치단체로부터 보육교직원의 인건비를 보조받는 어린이집의 경우 공개경쟁을 원칙으로 한다(보건복지부, 2018). 또한 국공립 어린이집의 경우 국가 또는 지방자치단체의 장이 선발고사 등을 통하여 별도로 보육교사를 채용, 배치할 수 있다(보건복지부, 2018). 교직원 채용 시에는 근로계약을 체결해야 하며, 여기에 부당한 내용이 포함되어서는 안 되고 가능한 계약기간은 명시하지 않는 것을 원칙으로 하고 있다(보건복지부, 2018). 어린이집 교사 채용 및 임면보고 절차는 <표 II-1-6>과 같다.

|| 표 II-1-6 || 어린이집 교사 채용 및 임면보고 절차

<b>보육교직원 채용</b> (원장, 보육교사, 특수교사, 조리원 등)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용주체 : 어린이집 설치자</li> <li>• 채용조건 : 자격기준을 갖춘 자</li> <li>※ 어린이집 원장 및 보육교사, 특수교사, 장애영유아를 위한 보육교사, 간호사, 영양사 등은 관련 자격증 소지자를 채용해야 함</li> </ul>
<b>교직원 임면보고</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임면보고 절차 : 어린이집 → 시·군·구청장(채용 후 14일 이내)</li> <li>• 임면보고 시 구비서류                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인사기록카드, 채용신체검사서, 자격증사본, 성범죄경력조회결과서, 아동학대 관련범죄 전력 조회 회신서</li> </ul> </li> <li>※ 자격증 사본은 일정자격이 필요한 자(간호사, 영양사 등)에 한하며, 원장 및 보육교사는 보육통합정보시스템으로 확인 가능한 경우 제외</li> <li>※ 인사기록카드 서식 전산화로 "임신육아종합포털(아이사랑)", "보육통합시스템"을 통해 임면보고 가능</li> <li>※ 어린이집 및 시·군·구에서는 교직원 임면보고를 시스템을 통해 실시하고 적극 지도</li> </ul>
<b>교직원 자격의 적격성 확인</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 확인주체 : 시·군·구청장</li> <li>• 확인대상 : 어린이집 원장, 보육교사, 특수교사, 장애영유아를 위한 보육교사, 치료사, 간호사, 영양사, 조리원 중 주리사</li> <li>• 확인방법 : 각 자격별 자격증명 서류 및 보육통합정보시스템</li> </ul>
<b>교직원 결격사유조회 및 범죄경력조회</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 결격사유조회 및 범죄경력조회 주체 : 시·군·구청장</li> <li>• 내용 : 교직원 결격 사유(법 제20조)</li> </ul>
<b>경력관리시스템 입력 관리</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교직원 임면 사항을 경력관리시스템에 입력 관리</li> </ul>

자료: 보건복지부(2018). 2018년도 보육사업 안내. p. 171.

유치원과 어린이집의 교사 배치는 유아교육법과 시행령, 영유아보육법과 시행령 및 시행규칙에서 각각 규정하고 있다. 유치원과 어린이집 교사의 배치 기준은 <표 II-1-7>과 같다. 표에서 볼 수 있는 바와 같이 유치원에는 교원, 직원, 기타 교원을 배치할 수 있으며, 학급마다 교사 1명 이상 배치를 원칙으로 하고 있다. 또한 유치원 학급 수에 따라 보직교사 기준을 정하고 있으며, 필요한 경우 촉탁의사, 영양사 등 직원을 1명 이상 배치할 수 있도록 하고 있다. 특수학교에는 기준보다 추가 배치할 수 있으며, 일정 자격 기준을 충족하는 강사도 임용할 수 있도록 되어 있다. 교직원 배치는 시도별로 별도 규정을 가지고 있으며, 종일제 운영 담당 교사의 배치와 직원의 배치기준 또한 유치원별 관할청이 정하도록 되어 있다.

어린이집에는 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 조리원 및 그 밖의 보육교직원을 배치할 수 있다. 어린이집 당 원장 1명이 배치되어야 하며, 영유아 20명 이하 시설은 원장의 보육교사 겸임이 가능하다. 보육교사는 영유아 연령에 따라 교사대 영유아 비율에 맞추어 배치해야 하며, 영유아 100명 이상 보육시설에는 간호사(간호조무사) 1명과 영양사 1명을 배치해야 한다. 취사부는 영유아 40~80명 보육시설에 1명이 배치되어야 하며, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원해야 한다.

▣ 표 II-1-7 ▣ 유치원과 어린이집 교사의 배치 기준

구분	유치원	어린이집
교직원 구분	(1) 교원 -원장, 원감, 수석교사, 교사 (2학년 이하 유치원: 원감 미배치 가능) (2) 교원 외 직원 -촉탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원 등 (3) 기타 교원 -강사, 기간제 교사, 명예교사 등 필요한 경우 추가 배치 가능 -역할: 유아교육 담당 및 보조 -기준: 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항, 사립 유치원은 「사립학교법」 제54조의3제5항을 각각 준용	(1) 원장 (2) 보육교사 (3) 간호사 (4) 영양사 (5) 조리원 (6) 그 밖의 보육교직원 -의사(촉탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등
교직원 배치 기준	(1) 교원 배치기준 -원장·원감 외에 학급마다 교사 1명 이상 배치(2학년 이하 유치원: 원장 및	(1) 원장 -1명(영유아 20명 이하 시설은 원장이 보육교사 겸임 가능)

구분	유치원	어린이집																								
	<p>원감이 학급 담당 가능)                      -방과후과정 운영 유치원: 각 학급 담당 교사 외에 방과후과정 운영 담당 교사 1인 이상 배치 가능(유치원별 방과후과정 운영 담당 교사의 배치기준: 관할청이 정함)                      -보직교사 기준                      (11학급 이하의 유치원 중 교육부장관이 지정하는 연구학교에는 보직교사 1명 더 배치 가능)</p> <table border="1" data-bbox="352 620 681 832"> <thead> <tr> <th>유치원 학급 수</th> <th>보직교사 기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3학급 이상 5학급 이하</td> <td>1명</td> </tr> <tr> <td>6학급 이상 11학급 이하</td> <td>2명</td> </tr> <tr> <td>12학급 이상</td> <td>3명 이상</td> </tr> </tbody> </table> <p>(보직교사의 명칭: 관할청이 정함)                      (보직교사의 종류 및 업무분장: 원장이 정함)                      -수석교사 배치 기준: 유치원별로 1명씩 (100명 이하나 4학급 이하 유치원에는 두지 않을 수 있음, 수석교사는 학급 담당하지 않는 것이 원칙이나 여건에 따라 담당할 수 있음)</p> <p>(2) 직원 배치기준                      -필요한 경우 축탁의사, 영양사 등 직원을 1명 이상 배치 가능 (유치원별 배치기준: 관할청이 정함)</p> <p>(3) 특수학교 교직원 배치기준                      -특수학교는 필요한 경우 교직원 추가 배치 가능 (특수학교의 장이 정함)</p> <p>(4) 기타 교원 배치기준                      -강사 임용 : 국립·공립 유치원의 원장, 사립 유치원의 법인 또는 경영자가 강사 및 명예교사의 자격기준에 해당하는 사람 중 임용                      (사립 유치원: 법인의 정관 등에 따라 원장에게 임용 권한 위임 가능)</p>	유치원 학급 수	보직교사 기준	3학급 이상 5학급 이하	1명	6학급 이상 11학급 이하	2명	12학급 이상	3명 이상	<p>(2) 보육교사                      -보육교사 대 영유아 비율 기준</p> <table border="1" data-bbox="734 392 1096 871"> <thead> <tr> <th>영유아 연령</th> <th>보육교사 1명 당 영유아 인원</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>만1세 미만</td> <td>3명</td> </tr> <tr> <td>만1~2세</td> <td>5명</td> </tr> <tr> <td>만2~3세</td> <td>7명</td> </tr> <tr> <td>만3~4세</td> <td>15명</td> </tr> <tr> <td>만4세 이상 미취학 유아</td> <td>20명 (유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)</td> </tr> <tr> <td>취학 아동</td> <td>20명</td> </tr> <tr> <td>장애아</td> <td>3명 (장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 간호사                      -영유아 100명 이상 보육시설 간호사(간호조무사) 1명</p> <p>(4) 영양사                      -영유아 100명 이상 보육시설 영양사 1명 (보육시설 단독 영양사 배치 곤란할 경우 동일 시군구 5개 이내 보육시설 공동 영양사)                      (보육시설장이 간호사, 영양사 자격증 소지 시 겸직 가능)</p> <p>(5) 취사부                      -영유아 40~80명 보육시설 취사부 1명, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원</p> <p>(6) 그 밖의 종사자                      -시설의 규모와 특성에 따라 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등 배치</p> <p>※도서·벽지 및 농어촌 지역의 특례인정                      -도서·벽지 및 농어촌 지역의 범위                      ①「도서·벽지 교육진흥법」 제2조에 따른 도서·벽지                      ②행정구역상 면 지역                      ③그 밖에 보건복지부장관이 정하는 농어촌 지역                      -특례인정 사항</p>	영유아 연령	보육교사 1명 당 영유아 인원	만1세 미만	3명	만1~2세	5명	만2~3세	7명	만3~4세	15명	만4세 이상 미취학 유아	20명 (유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)	취학 아동	20명	장애아	3명 (장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)
유치원 학급 수	보직교사 기준																									
3학급 이상 5학급 이하	1명																									
6학급 이상 11학급 이하	2명																									
12학급 이상	3명 이상																									
영유아 연령	보육교사 1명 당 영유아 인원																									
만1세 미만	3명																									
만1~2세	5명																									
만2~3세	7명																									
만3~4세	15명																									
만4세 이상 미취학 유아	20명 (유아 40명당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)																									
취학 아동	20명																									
장애아	3명 (장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)																									

구분	유치원	어린이집					
		①보육시설의 규모에 관한 사항 중 최소 보육인원에 관한 사항 ②보육교사 1명당 담당 영유아수					
		연령 구분	0세	1세	2세	3세	4세 이상
		원칙	3명	5명	7명	15 명	20 명
		특례 인정 범위	4명 이내	7명 이내	9명 이내	19 명 이내	24 명 이내
		-특례인정 절차: 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 지방보육정책위원회의 심의 거쳐 관할 시·도지사의 승인 얻어 적용 -특례인정 조건: 특례인정으로 인한 수입금을 보육교사 급여 등 처우개선에 사용해야 함.					

자료 1) 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력운영 개선방안. 육아정책연구소. p. 11. <표 II-1-2>, p 16. <표 II-1-5>에서 최근 법령에서 개정된 부분만 확인하여 반영함.  
 2) 유아교육법[법률 제14567호, 2017.2.8., 타법개정], 유아교육법 시행령 [대통령령 제28111호, 2017.6.20., 일부개정], 영유아보육법[법률 제14597호, 2017.3.14., 일부개정], 영유아보육법 시행령[대통령령 제28628호, 2018.2.9., 타법개정], 영유아보육법 시행규칙[보건복지부령 제559호, 2018.2.28., 일부개정]

## 마. 처우 및 복지

유치원과 어린이집 교사의 처우 및 복지 관련법은 <표 II-1-8>에 제시된 바와 같다. 유치원 교사의 경우에는 교원의 처우개선을 목적으로 제정된 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법의 적용을 받는다. 동법 제12조에는 교원단체의 교섭과 협의에 의해 처우 개선에 대한 논의를 할 수 있다는 내용이 명시되어 있다. 어린이집 교사에 대해서는 영유아보육법 제36조에 ‘국가나 지방자치단체는 보육교사 인건비, 보육교직원의 복지 증진 등 보육사업에 드는 비용의 전부 또는 일부를 보조한다.’고 되어 있다. 또한 영유아보육법 시행령 제24조 1항에는 ‘국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위 내에서 보육교사 인건비의 전부 또는 일부를 보조한다.’고 명시되어 있다. 누리과정 시행 이후에는 누리과정 운영 교사에 대한 처우개선비가 지급되고 있다.

유치원 교사의 근무환경과 복리후생에 관한 법은 국가공무원법, 교육기본법, 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법에 명시되어 있다. 국가공무원

법 제52조 제1항에 ‘공무원의 근무능률을 높이기 위하여 공무원의 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고 실시해야 한다.’고 되어 있으며, 교육기본법 제27조 제1항에는 ‘국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.’고 명시되어 있다. 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 제5조 제1항에는 ‘각 급학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원과 학생을 보호함으로써 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영한다.’고 되어 있다. 동법 제11조 제1항에는 ‘교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도 교육감이나 교육부장관과 교섭·협의를 한다.’고 되어 있고, 제12조에는 ‘교섭·협의를 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 한다.’고 되어 있다.

어린이집 교사의 경우에는 영유아보육법 제31조에 어린이집 안전사고로 인하여 생명·신체 또는 재산상의 피해를 입은 보육교직원 등에 대한 보상을 하기 위하여 어린이집 안전공제사업을 할 수 있도록 하고 있다. 한편 교사의 근무환경과 복리후생을 위해서라기보다는 보육대상인 영유아를 위하여 교직원의 건강유지에 대한 내용이 영유아보육법 시행규칙, 보육사업 안내지침에 제시되어 있다. 영유아보육법 시행규칙 제33조, 보육사업 안내지침을 통해 보육교사는 1년에 1회 이상 정기적으로 건강진단을 해야 한다는 내용이 제시되어 있으며, 영유아보육법 시행규칙 제33조 제5항에는 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 보육교직원을 즉시 휴직시키거나 면직시키는 등의 조치를 하도록 되어 있다.

표 II-1-8 유치원과 어린이집 교사의 처우 및 복지 관련 법

하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역
처우	교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 (제2조 제2항)	②학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치·경영하는 학교 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다.	국가나 지방자치단체는 … (중략) 교사(대체교사를 포함한다)의 인건비, … (중략) 보육교직원의 복지 증진, … (중략) 등 보육사업에 드는 비용 … (중략) 전부 또는 일부를 보조한다.	영유아 보육법 (제36조)	인건비 및 복지 비용 지원

하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역
	(제12조)	교섭·협의를 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 한다.	① 법 제36조에 따라 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 다음 각 호의 비용의 전부 또는 일부를 보조한다. 2. 보육교사 인건비 5. 보수교육 등 직원 교육훈련 비용	영유아 보육법 시행령 (제24조 제1항)	인건비 지원
	국가 공무원법 (제52조 제1항)	① 중앙인사관장기관의 장은 공무원의 근무능률을 높이기 위하여 공무원의 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하여야 하며, 각 기관의 장은 이를 실시하여야 한다.	① 어린이집 상호 간의 협동조직을 통하여 어린이집의 안전사고를 예방하고 어린이집 안전사고로 인하여 생명·신체 또는 재산상의 피해를 입은 영유아 및 보육교직원 등에 대한 보상을 하기 위하여 보건복지부장관의 허가를 받아 어린이집 안전공제사업(이하 "공제사업"이라 한다)을 할 수 있다.	영유아 보육법 (제31조)	복지
	교육기본법 (제27조 제1항)	① 국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.			
복지	교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 (제5조 제1항)	① 각급학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원과 학생을 보호함으로써 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영한다.	① 법 제31조제1항에 따라 어린이집의 원장은 보육하고 있는 영유아 및 보육교직원에 대하여 1년에 한 번 이상 건강진단을 실시하여야 한다. ⑤ 어린이집의 원장은 제1항에 따른 건강진단을 실시한 결과 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 영유아 및 어린이집 거주자를 어린이집으로부터 격리시키고, 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 보육교직원을 즉시 휴직시키거나 면직시키는 등의 조치를 하여야 한다.	영유아 보육법 시행규칙 (제33조 제1항, 제5항)	건강
	(제11조 제1항)	① 「교육기본법」 제15조 제1항에 따른 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 "시·도"라 한다) 교육감이나 교육부장관과 교섭·협의를 한다.			
	(제12조)	교섭·협의를 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 한다.	○보육교직원의 건강진단은 매년 1회 이상 실시해야 함. ○건강진단 결과 감염병에 감염된 것으로 의심되거나	2018 보육사업 안내	

하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역
			나 판명된 자는 완치 시 까지 휴직시키거나 면직 시키는 등의 조치를 취하여야 함.		

자료: 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법[법률 제13936호, 2016.2.3., 일부개정], 국가공무원법[법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정], 교육기본법 [법률 제14601호, 2017.3.21., 일부개정], 영유아보육법[법률 제14597호, 2017.3.14., 일부개정], 영유아보육법 시행령[대통령령 제28628호, 2018.2.9., 타법개정], 보건복지부(2018). 2018 보육사업 안내. pp. 101-102.

## 바. 연수 및 전문성 제고

유치원과 어린이집 연수 및 전문성 제고 관련 규정은 유치원 교사의 경우 유아교육법 시행령, 교육공무원법, 국가공무원법에, 어린이집 교사의 경우 영유아보육법, 보육사업 안내지침에 관련 규정이 제시되어 있다(표 II-1-9 참고). 유치원 교사의 경우 유아교육법 시행령에 교원의 품성과 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시해야 하고, 유치원 교원을 다른 교원과 차별을 하지 않아야 함을 명시하고 있다. 교육공무원법에는 재교육이나 연수 기회를 균등하게 주어야 한다고 되어 있으며, 국가나 지방자치단체는 연수를 장려할 계획을 수립하고, 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있도록 하고 있다. 교육공무원은 국내외의 교육기관이나 연구기관에서 일정 기간 연수를 받을 수 있으며, 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 특별연수 경비를 지급할 수 있다.

어린이집 교사의 경우, 영유아보육법에서 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육을 실시하여야 하고, 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다고 되어 있다. 2018년도 보육사업 안내에는 보수교육을 받을 수 있는 자격기준 및 비용지원에 관한 구체적인 사항이 제시되어 있다. 보수교육은 현직 교사를 대상으로 하고, 일반직무교육은 보육업무 경력이 만 2년이 경과한 해 또는 직무교육을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 받아야 한다(보건복지부, 2018: 216). 보육교사가 일반직무교육을 해당 연도에 받지 못한 경우에는 다음 연도 말까지 받아야 하며, 특별직무교육을 받은 경우 일반직무교육을 받은 것으로 인정한다(보건복지부, 2018: 216). 승급교육은 보육교사 3급 자격 취득 후 보육업무 경력이 만 1년 이상 경과한 자는 2급, 보육교사 2급 자격을 취득한 후 보육업무 경력이 만 2년 경과한 자

는 1급 보육교사 승급교육을 받을 수 있다(보건복지부, 2018: 217). 다만 보육교사 2급 자격 취득 후 보육관련 대학원에서 석사 학위 이상을 취득한 자는 보육업무경력이 6개월 이상 경과한 경우 1급 승급교육을 받을 수 있다(보건복지부, 2018: 217). 보육교사가 직무교육과 승급교육을 이수한 경우 예산의 범위 내에서 국가 및 지방자치단체에서 보수교육 비용을 지원해야 한다(보건복지부, 2018: 217). 2018년 기준 직무교육의 경우 40시간 기준으로 1인당 6만원, 승급교육은 80시간 기준으로 1인당 12만원을 지급한다(보건복지부, 2018: 233).

■ 표 II-1-9 ■ 유치원과 어린이집 교사의 전문성 신장 관련 법

하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역
자질 함양	교육기본법 (제14조 제1항, 제2항)	②교원은 교육자로서 갖추어야 할 품성과 자질을 향상시키기 위하여 노력하여야 한다. ③교원은 교육자로서의 윤리의식을 확립하고, 이를 바탕으로 학생에게 학습윤리를 지도하고 지식을 습득하게 하며, 학생 개개인의 적성을 계발할 수 있도록 노력하여야 한다.			
연수	유아교육법 시행령 (제28조 제1항, 제2항)	①교육부장관과 교육감은 유치원 교원의 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시하여야 한다. ② 교육부장관과 교육감은 교원의 각종 교육 및 연수 계획을 수립하거나 집행할 경우 유치원 교원을 다른 교원과 함께 대우하여야 하며 차별해서는 아니 된다.	①보건복지부장관은 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육(補修教育)을 실시하여야 한다. ②제1항에 따른 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다. ③제1항에 따른 보수교육의 기간·방법·내용 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.	영유아보육법 (제23조의 2)	교사의 보수교육
	교육공무원법 (제37조)	교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등하게 주어져야 한다.			
	교육공무원법 (제38조 제2항,	②국가나 지방자치단체는 교육공무원의 연수와 그에 필요한 시설 및 연수를 장려할 계획을	(나) 직무교육 (1) 일반직무교육 ○현직 보육교사는 보육업무경력이 만 2년이 경과	2018 보육사업안내	

하위 영역	관련 근거	유치원 교사	어린이집 교사	관련 근거	하위 영역
	제3항)	<p>수립하여 실시하도록 노력하여야 하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있다.</p> <p>③국가는 제2항에 따라 교재비를 지급하는 지방자치단체에 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.</p>	<p>한 해 또는 보육교사 직무교육(승급교육 포함)을 받은 해부터 만 2년이 경과한 해에 보육교사 직무교육을 받아야 함</p> <p>○현직 어린이집 원장은 어린이집 원장의 직무를 담당할 때부터 만 2년이 경과한 해 또는 어린이집 원장 직무교육(원장 사전 직무교육 포함)을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 어린이집 원장 직무교육을 받아야 함</p> <p>○어린이집 원장 및 보육교사가 일반직무교육을 받아야 하는 연도에 일반직무교육을 받지 못한 경우에는 다음연도 12월 31일까지 받아야 함</p> <p>(2) 특별직무교육</p> <p>○영아·장애아·방과후 보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장은 영아·장애아·방과후 보육 직무교육을 받을 수 있음</p> <p>○영아·장애아·방과후 보육을 담당하고 있는 일반직무교육대상자는 영아·장애아·방과후 직무교육을 받을 수 있음</p> <p>○영아·장애아·방과후 담당 보육교사로 근무하고자 하는 자는 사전에 특별직무교육을 받아야 하는 것이 원칙이나, 불가피하게 받지 못한 경우에는 채용 후 6개월 이내에 받아야 함</p> <p>○특별직무교육을 받은 사람은 일반직무교육을 이수한 것으로 봄</p>		
	교육 공무원법 (제40조 제1항, 제2항)	<p>①국가나 지방자치단체는 특별연수계획을 수립하여 교육공무원을 국내 외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 할 수 있다.</p> <p>②국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 제1항에 따른 특별연수 경비를 지급할 수 있다.</p>			

자료: 교육기본법 [법률 제14601호, 2017.3.21., 일부개정], 유아교육법 시행령 [대통령령 제28111호, 2017.6.20., 일부개정], 교육공무원법 [법률 제13936호, 2016.2.3., 타법개정], 영유아보육법[법률 제14597호, 2017.3.14., 일부개정], 영유아보육법 시행규칙 [보건복지부령 제541호, 2017.12.12., 일부개정], 보건복지부 (2018). 2018 보육사업 안내. pp. 216-217.

## 사. 소결

이상에서 살펴본 바와 같이 유치원과 어린이집 교사는 담당부처가 이원화된 상황에서 신분 및 신분보장, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고의 모든 영역에 있어 적용되는 규정에 차이가 있다. 유치원 교사는 교육공무원의 신분으로 교육기본법, 교육공무원법, 국가공무원법, 사립학교법, 유아교육법, 유아교육법 시행령, 유아교육법 시행규칙 등의 법률을 적용받으며, 어린이집 교사는 사회복지시설 종사자의 신분으로 영유아보육법, 영유아보육법 시행령, 영유아보육법 시행규칙 등의 법률을 적용받는다.

이처럼 교사가 유치원과 어린이집 중 어느 곳에 소속되느냐에 따라 각기 다른 법률을 적용받기 때문에 제도에 있어서는 주로 유치원과 어린이집 기관 간 차이를 나타낸다. 신분보장에 있어서는 상대적으로 유치원 교사가 잘 되어 있으며, 자격 및 양성은 유치원 교사가 상대적으로 더 엄격하다. 직무 및 역할은 법률상 유치원 교사는 교육, 어린이집 교사는 보육이 주된 직무로, 그 의무와 책임에 있어서도 규정하는 바에 차이가 있다. 임용에 있어서는 국공립 유치원 교사가 국가고시로 임용되는 반면, 사립 유치원 교사와 어린이집 교사는 원장이나 설립자가 임용의 주체가 된다. 교사 배치는 유치원과 어린이집 모두 한 학급(반)에 1인 교사를 원칙으로 하는 것은 같으나, 교사 대 영유아 비율이나 기타 직원의 배치 기준이 상이하다. 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 관련 법률은 유치원 교사가 어린이집 교사보다 상대적으로 좀 더 구체적이고 혜택을 받는 교사 입장에서 규정되어 있다.

## 2 유치원과 어린이집 교사 관련 통계

### 가. 신분 및 신분보장

신분 및 신분보장 관련 통계는 직업의 안정성을 살펴보기 위해 교사의 이직률과 교사가 자리를 옮기는 이유를 살펴보았다. 2017년 기준 유치원 교사의 퇴직 비율은 20.8% 정도이나, 국공립은 1.5%인데 반해 사립은 26.6%에 이르러 그 편

차가 매우 심하였다.<sup>3)</sup> 이처럼 국공립 유치원은 고용이 안정적인데 비해 사립 유치원은 안정적인지 않다는 것을 나타낸다. 어린이집의 경우 2014년 한 해 동안 사직한 보육교사는 24.1%였으며, 10개 어린이집 중 7개 어린이집에서 사직한 교사가 있다고 응답하였다(이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아 외, 2016: 198). 사직한 보육교사의 비율은 설립유형별로 편차가 있었는데, 가정 어린이집에서 31.7%로 가장 높았고, 그 다음은 민간 27.5%, 사회복지법인 21.8% 순이었으며, 직장은 17.2%로 가장 낮았다(이미화·최윤경·이정원 외, 2016: 198).

2017년 기준 유치원 교사가 이직하거나 사직하는 이유는 <표 II-2-1>과 같다. 전체적으로 기타가 71.4%로 가장 많았고, 그다음은 이직이 24.6%였다. 이러한 비율은 설립유형에 따라 차이가 있었는데, 국공립 유치원 교사는 기타와 명예퇴직 이유가 각각 56.1%, 37.4%로 대부분의 이유이고, 이직은 2.4%에 불과한 반면, 사립 유치원 교사는 기타(71.7%)와 이직(24.9%)이 주요 이유였다.

|| 표 II-2-1 || 2017년 유치원 교사 퇴직 사유

단위: 명

구 분	질병	사망	정년	결혼	징계	명예	이직	기타	계
계	57	2	3	235	1	52	2,166	6,296	8,812
국공립	0	1	3	0	1	46	3	69	123
사립	57	1	0	235	0	6	2,163	6,227	8,689

주: 수치는 수석교사, 보직교사, 교사 특수교사를 포함함.  
 자료: 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보. 2-12. 교원 변동 상황.

2014년 기준 어린이집 교사의 사직 이유는 <표 II-2-2>와 같다. 전체적으로 출퇴근 시간문제가 23.1%로 가장 많았고, 그 다음은 계약 만료 18.6%, 건강상 이유 17.5%. 급여나 근무조건 불만족 12.3% 순이었다. 이러한 결과는 어린이집 교사가 자의에 의해 사직하기보다는 타의나 다른 여건에 의해 사직하는 경우가 많다는 것을 보여준다. 시설유형별로 보면 출퇴근 시간문제는 직장 어린이집 교사의 응답비율이 가장 높았고, 계약 만료와 건강상 이유는 가정 어린이집, 급여나 근무조건 불만족은 민간 어린이집, 임신·출산은 사회복지법인 어린이집과 직장 어린이집, 관계 간 갈등 및 부적응 문제는 직장 어린이집과 국공립 어린이집 교사의

3) 유치원 교사는 수석교사, 보직교사, 교사, 특수교사를 포함하며, 퇴직자 수를 전체 교사수로 나누어 산출함. (출처: 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보. 2-5. 직위별 교원 수, 2-12. 교원 변동 상황)

응답비율이 가장 높았다. 지역 규모에 따라서는 경향성에 차이가 없었고, 시설 규모별로는 규모가 클수록 출퇴근 시간문제, 임신·출산 문제로 사직하는 비율이 높아지며, 규모가 작을수록 계약만료, 급여나 근무여건 불만족으로 사직하는 비율이 높아지는 경향이 있었다. 이상의 차이는 시설유형이나 시설 규모에 따른 교사의 근무여건을 보여준다.

■ 표 II-2-2 ■ 2014년 어린이집 교사 사직 사유

단위: %(개소)

구 분	출퇴근 시간문제	계약 만료	건강상 이유	급여·근무 조건 불만족	임신· 출산	관계 간 갈등 및 부적응	기타	계(수)
전체	23.1	18.6	17.5	12.3	11.3	7.7	9.4	100.0(2,774)
시설유형								
국공립	28.9	6.0	14.8	6.9	15.1	12.4	15.9	100.0( 336)
사회복지법인	26.8	15.2	14.4	9.4	17.1	6.3	10.8	100.0( 286)
법인·단체	29.1	16.6	18.4	4.5	15.7	4.9	10.8	100.0( 190)
민간	21.7	19.9	17.4	16.8	9.5	7.2	7.5	100.0( 840)
가정	17.6	25.8	19.8	14.1	8.0	8.1	6.6	100.0( 934)
직장	34.2	7.1	15.7	5.7	16.9	3.9	16.5	100.0( 188)
소재지								
대도시	20.6	17.5	17.1	13.3	11.4	8.7	11.5	100.0(1,046)
중소도시	22.5	19.7	19.1	12.3	10.0	7.2	9.1	100.0(1,076)
읍·면	28.2	18.7	15.8	10.8	13.5	6.8	6.3	100.0( 652)
규모								
20명 이하	17.7	25.7	19.6	13.9	8.2	8.0	6.9	100.0( 961)
21~39명	21.5	21.4	15.6	14.5	11.0	7.7	8.3	100.0( 396)
40~79명	25.9	14.5	18.3	11.1	12.5	6.9	10.8	100.0( 703)
80명 이하	28.4	11.5	15.1	10.3	14.7	7.9	12.1	100.0( 714)

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고  
- 보건복지부·육아정책연구소. pp. 199-200, <표 IV-3-3>.

## 나. 자격 및 양성

### 1) 유치원과 어린이집 교사 양성 기관

유치원 교사 양성은 2, 3년제 대학에서 약 60% 정도로 가장 많이 하고 있다(표 II-2-3 참고). 어린이집 교사 또한 2, 3년제 대학(37.1%)에서 가장 많이 양성하고 있지만, 그에 못지않게 보육교사교육원(32.7%)에서도 양성하고 있다(표 II

-2-4 참고).

유치원 교사 양성 기관을 살펴보기 위해 유치원 정교사 2급 자격증 발급현황을 알아보았다. 2017년 기준 유치원 정교사 2급 자격증은 11,752명에게 발급되었으며, 이중 59.2%는 전문대학에서, 25.2%는 대학에서, 13.3%는 방송통신대학에서 발급되었다. 이상에서처럼 교사의 과반수는 전문대학에서, 4명 중 1명은 대학에서 양성되고 있음을 알 수 있다.

■ 표 II-2-3 ■ 양성기관에 따른 유치원 자격증 발급 현황(2017)

단위: 명

구 분	원장	원감	수석교사	정교사1급	정교사 2급	준교사
계	268	328	1	2,760	11,752	0
교육부	-	-	-	-	-	-
시·도교육청	268	328	1	2,760	15	-
대학	-	-	-	-	2,967	-
교육대학	-	-	-	-	-	-
전문대학	-	-	-	-	6,955	-
방송통신대학	-	-	-	-	1,561	-
산업대학	-	-	-	-	83	-
각종학교	-	-	-	-	-	-
기능대학	-	-	-	-	-	-
전공대학	-	-	-	-	171	-

자료: 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보. 2017년도 교원자격증 발급현황

2015년 전국보육실태조사의 어린이집조사 보고 자료를 보면, 2014년 기준 어린이집 교사 자격취득 기관은 2, 3년제 대학이 37.1%로 가장 많았고, 그 다음은 보육교사교육원 32.7%, 4년제 대학 16.1%, 학점은행제나 사이버 대학 12.3%로 나타났다(표 II-2-4 참고). 이처럼 어린이집 교사 양성은 대부분 2, 3년제 대학이나 보육교사교육원 위주로 이루어지며, 10명 중 1명은 학점은행제나 사이버 대학에서 양성되고 있다고 볼 수 있다. 시설유형별로 교사의 최초 자격취득 기관의 비율에 편차가 크게 나타났는데, 보육교사교육원 출신 교사들은 가정 어린이집에 46.5%로 가장 많았고, 그 다음은 민간 어린이집이 36.4%로 많았다. 2, 3년제 대학 출신은 사회복지법인에 60.0%로 가장 많았고, 그 다음은 국공립 55.3%, 법인 단체 48.3% 순이었다. 4년제 대학 출신은 직장 어린이집에 52.0%가 있어 과반수였다. 학점은행이나 사이버대학 출신은 가정 어린이집에 19.5%로 가장 많았고,

그 다음은 민간에 12.4%가 있었다. 지역 규모별로는 보육교사교육원 출신과 학점은행이나 사이버대학 출신은 중소도시에, 2, 3년제 대학 출신은 읍면지역에, 4년제 대학 출신은 대도시에 상대적으로 많았다. 시설 규모별로는 규모가 작을수록 보육교사교육원과 학점은행이나 사이버대학 출신의 교사가 많은 것으로 나타났다.

표 II-2-4 어린이집 근무 전체 보육교사 최초 자격취득 기관(2014년 기준)

단위: 명

구분	보육교사 교육원	2, 3년제 대학	4년제 대학	대학원	학점은행제 /사이버 대학	기타	계(수)
전체	32.7	37.1	16.1	0.5	12.3	1.1	100.0(26,047)
시설유형							
국공립	16.4	55.3	22.8	0.5	3.6	1.1	100.0( 4,411)
사회복지법인	13.7	60.0	20.5	0.4	4.5	1.0	100.0( 3,490)
법인·단체	23.0	48.3	18.8	0.4	8.4	1.0	100.0( 2,024)
민간	36.4	38.5	11.1	0.4	12.4	1.0	100.0( 8,209)
가정	46.5	22.5	9.6	0.5	19.5	1.4	100.0( 5,078)
직장	7.9	35.5	52.0	1.0	3.0	0.4	100.0( 2,835)
소재지							
대도시	33.1	36.3	19.1	0.5	9.6	1.4	100.0(10,440)
중소도시	36.0	33.9	14.2	0.5	14.2	1.1	100.0( 9,437)
읍면	26.4	44.1	14.8	0.3	13.4	0.9	100.0( 6,170)
규모							
20명 이하	45.8	23.1	10.0	0.4	19.1	1.4	100.0( 5,233)
21~39명	34.6	35.2	15.7	0.3	13.2	1.1	100.0( 3,151)
40~79명	24.4	44.5	21.6	0.6	7.8	1.0	100.0( 7,181)
80명 이하	18.3	54.1	20.8	0.5	5.2	0.9	100.0(10,482)

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서. 보건복지부·육아정책연구소. p. 177, <표 IV-1-4>.

## 2) 유치원과 어린이집 자격별 교사 현황

유치원에는 유치원 정교사 2급 자격증 소지자가 70% 이상으로 가장 많으며, 어린이집에는 보육교사 1급이 61% 정도로 가장 많다(표 II-2-5, 표 II-2-6 참고).

2017년 기준 유치원 현장에는 수석교사 31명, 정교사 1급 13,754명, 정교사 2급 33,388명으로 정교사 2급이 70% 이상을 차지하고 있음을 알 수 있다. 설립 유형별로 보면 국공립 유치원의 경우에는 정교사 1급이 59.0%로 과반수인 반면, 사립 유치원의 경우에는 정교사 2급이 82.3%로 대다수이다.

【표 II-2-5】 설립유형별 유치원 교사 자격 현황(2017)

단위: 명

구분	계	수석교사	정교사1급	정교사 2급	준교사
전체	47,185	31	13,754	33,388	12
국공립	13,104	25	7,734	5,343	2
사립	34,081	6	6,020	28,045	10

자료: 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보. 직위/자격별 교원 수.

2017년 기준 보육교사 자격 현황을 보면, 보육교사 1급이 60.6%로 가장 많고, 그 다음은 보육교사 2급 36.6%로 많다. 이러한 경향은 시설유형과 상관없이 유사하지만, 그 비율에는 차이가 있다. 보육교사 1급은 법인단체 어린이집에서의 비율이 가장 높았으며, 보육교사 2급은 직장 어린이집, 보육교사 3급은 가정 어린이집에 가장 많았다.

【표 II-2-6】 설립유형별 어린이집 교사 자격 현황(2017)

단위: 명(%)

구분	계	보육교사 1급	보육교사 2급	보육교사 3급
전체	235,688	142,884	86,245	6,559
국공립	25,608	17,261	8,108	239
사회복지법인	12,449	8,276	4,045	128
법인·단체	5,456	3,724	1,668	64
민간	107,823	65,544	38,995	3,284
가정	72,728	41,985	27,973	2,770
협동	712	460	233	19
직장	10,922	5,634	5,233	55

자료: 보건복지부(2017). 보육통계, 지역 및 어린이집 유형별 보육교직원 현황. p.169.

### 3) 유치원과 어린이집 학력별 교사 현황

조사 연도에는 다소 차이가 있지만, 유아교육실태조사와 보육실태조사 결과를 살펴보면, 유치원 교사의 최종학력은 3년제 전문대졸이 41.6%로 가장 많고 4년제 대학교 졸업도 40.5%로 유사하게 많은 반면, 어린이집 교사의 최종학력은 2, 3년제 대졸이 48.6%로 가장 많았다(표 II-2-7, 표 II-2-8 참조).

유치원 교사의 최종학력은 3년제 전문대졸이 41.6%로 가장 많았으며, 그 다음은 4년제 대학교 졸업 40.5%, 2년제 전문대졸 10.2% 순이었다. 설립유형에 따라 공립 유치원에는 4년제 대학교를 졸업한 교사가 62.1%로 가장 높은 비율을 차지

했다. 지역 규모별로는 읍면지역으로 갈수록 2년제 전문대와 대학원 졸업 교사의 비율이 높아졌으며, 대도시로 갈수록 3년제 전문대와 4년제 대학교 졸업 교사의 비율이 높아지는 경향을 보였다. 기관 규모별로는 규모가 커질수록 3년제 전문대 교사의 비율이 높고, 규모가 작아질수록 4년제 대학교와 대학원 졸업 교사의 비율이 높았다.

■ 표 II-2-7 ■ 유치원 교사의 최종 학력

단위: %(개원)

구 분	전문대졸 (2년제)	전문대졸 (3년제)	대학교 졸 (4년제)	대학원 졸	계(수)
전체	10.2	41.6	40.5	7.8	100.0 (2,224)
기관 구분					
공립	5.5	2.9	62.1	29.5	100.0 ( 428)
사립	11.3	50.8	35.3	2.6	100.0 (1,796)
$\chi^2(df)$	583.3(3)***				
기관유형					
공립병설	6.2	2.9	61.9	29.0	100.0 ( 352)
공립단설	2.6	2.7	63.0	31.8	100.0 ( 77)
사립사인	11.8	51.9	33.8	2.5	100.0 (1,598)
사립법인	7.0	41.7	47.9	3.4	100.0 ( 198)
$\chi^2(df)$	599.2(9)***				
소재지					
대도시	8.9	43.8	41.9	5.5	100.0 ( 880)
중소도시	9.9	42.7	39.6	7.8	100.0 ( 957)
읍면지역	13.9	33.6	39.4	13.2	100.0 ( 387)
$\chi^2(df)$	35.4(6)***				
규모					
50인 미만	10.5	17.5	51.0	21.0	100.0 ( 317)
50인~100인 미만	10.1	38.7	40.5	10.8	100.0 ( 452)
100인 이상	10.1	47.7	38.2	4.0	100.0 (1,455)
$\chi^2(df)$	170.0(6)***				

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소. p. 160, <표 V-1-15>.

\*\*\* $p < .001$ .

어린이집 교사의 최종 학력은 2, 3년제 대졸이 48.6%로 가장 많았고, 그 다음은 4년제 대졸 26.0%, 고졸 18.5% 순이었다. 시설유형에 따라 고졸은 가정 어린이집에 가장 많았고, 그 다음은 민간이었다. 4년제 대졸자는 직장 어린이집에 가장 많았으며, 이는 다른 유형의 2배 이상이었다. 대학원 졸업자도 직장 어린이집에 가장

많았다. 지역 규모에 따라 고졸자는 중소도시에 가장 많았고, 4년제 대학과 대학원 졸업자는 대도시에 상대적으로 많았다. 시설 규모에 따라서는 규모가 작을수록 고졸 교사가 많았으며, 규모가 커질수록 2, 3년제 대졸자도 많아지는 경향이 있었다.

표 II-2-8 어린이집 교사 최종 학력

단위: %(명)

구 분	고졸	2, 3년제 대학		4년제 대학		대학원		계(수)
		재학	졸업	재학	졸업	재학	졸업	
전체	18.5	2.6	48.6	1.5	26.0	1.0	1.6	100.0(26,047)
시설유형								
국공립	7.1	2.5	52.9	2.6	29.1	2.1	3.5	100.0( 4,411)
사회복지법인	6.5	1.1	61.7	1.1	26.7	0.8	2.1	100.0( 3,490)
법인·단체	12.6	2.7	53.0	0.9	26.7	2.0	2.0	100.0( 2,024)
민간	20.6	2.8	52.8	1.7	20.6	0.6	1.1	100.0( 8,209)
가정	27.7	3.2	42.7	1.2	23.7	0.5	0.7	100.0( 5,078)
직장	3.6	0.9	32.9	1.8	54.0	3.2	3.7	100.0( 2,835)
소재지								
대도시	17.5	2.7	46.2	1.3	28.9	1.2	2.2	100.0(10,440)
중소도시	20.8	2.7	47.9	1.7	24.8	0.9	1.2	100.0( 9,437)
읍·면	16.4	2.2	53.7	1.5	23.5	1.0	1.3	100.0( 2,835)
규모								
20명 이하	27.3	3.1	43.1	1.2	23.9	0.5	0.7	100.0( 5,233)
21~39명	20.6	2.6	47.9	2.2	24.8	0.7	1.4	100.0( 3,151)
40~79명	12.2	2.8	49.5	1.7	29.9	0.7	2.4	100.0( 7,181)
80명 이상	9.3	1.6	57.4	1.5	26.3	1.4	2.3	100.0(10,482)

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서. 보건복지부·육아정책연구소. p. 174, <표 IV-1-1>.

#### 4) 유치원과 어린이집 전공별 교사 현황

유치원 교사의 주 전공은 유아교육학이 94.4%로 대부분이었으며, 어린이집 교사의 전공 또한 유아교육학이 28.0%로 가장 많았으나, 아동학, 사회복지학, 보육학 등 다양한 전공을 가지고 있었다(표 II-2-9, 표 II-2-10 참고).

유치원 교사의 주 전공은 유아교육학이 94.4%로 대부분이었으며, 소수지만 아동학(2.5%)과 교육학(0.8%) 전공자도 있었다. 설립유형에 따라서는 공립 유치원에 아동학, 특수교육학, 교육학 전공자가 상대적으로 많았으며, 사립 유치원에는 유아교육학 전공자가 상대적으로 더 많았다. 지역 규모에 따라 유아교육학 전공

자는 대도시에 더 많았으며, 아동학 전공자는 중소도시에, 특수교육학과 교육학 전공자는 읍면지역에 상대적으로 더 많았다. 기관 규모에 따라 기관 규모가 커질수록 유아교육학 전공자가 많아지는 경향이 있었고, 작을수록 특수교육학과 교육학 전공자가 상대적으로 많았다. 교사 경력에 따라서는 경력이 적을수록 유아교육학 전공자가, 경력이 많을수록 아동학 전공자가 상대적으로 많았다.

■ 표 II-2-9 ■ 유치원 교사 주 전공

단위: %(명)

구분	유아교육학	아동학	특수교육학	초등교육학	중등교육학	교육학	기타	계(수)
전체	94.4	2.5	1.5	-	-	0.8	0.8	100.0(2,224)
기관 구분								
공립	85.4	3.7	6.4	0.1	0.2	2.7	1.6	100.0( 428)
사립	96.5	2.3	0.3	-	-	0.3	0.6	100.0(1,796)
$\chi^2(df)$				129.9(6)***				
기관유형								
공립병설	85.8	4.0	6.0	0.1	0.1	2.8	1.3	100.0( 352)
공립단설	83.4	2.4	8.2	-	0.7	2.4	2.9	100.0( 77)
사립사인	96.3	2.3	0.3	-	-	0.4	0.6	100.0(1,598)
사립법인	98.2	1.8	-	-	-	-	-	100.0( 198)
$\chi^2(df)$				157.9(18)***				
소재지								
대도시	95.5	2.2	1.0	-	-	0.6	0.6	100.0( 880)
중소도시	93.7	3.4	1.5	-	-	0.7	0.7	100.0( 957)
읍면지역	93.5	1.1	2.6	-	0.1	1.6	1.2	100.0( 387)
$\chi^2(df)$				22.7(12)*				
규모								
50인 미만	90.2	2.9	2.9	0.1	0.1	2.3	1.4	100.0( 317)
50인~100인 미만	94.2	2.5	1.9	-	-	1.0	0.5	100.0( 452)
100인 이상	95.4	2.5	1.0	-	-	0.4	0.7	100.0(1,455)
$\chi^2(df)$				22.7(12)*				
교사경력								
3년 미만	96.2	2.1	0.9	-	0.1	0.3	0.5	100.0( 940)
3년~7년 미만	95.7	2.8	0.7	-	0.1	0.2	0.4	100.0( 684)
7년 이상	90.0	2.9	3.2	0.1	-	2.2	1.6	100.0( 600)
$\chi^2(df)$				48.6(12)***				

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소. p. 161, <표 v-1-16>.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

어린이집 교사의 전공은 유아교육학이 28.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 아동학 14.7%, 사회복지학 10.2%, 보육학 9.3% 순이었다. 시설유형에 따라 아동학 전공자는 직장, 유아교육학 전공자는 사회복지법인, 사회복지학 전공자는 법인단체와 사회복지법인, 보육학 전공자는 국공립 어린이집에 상대적으로 더 많았다. 지역 규모별로 아동학 전공자와 보육학 전공자는 대도시, 유아교육학 전공자와 사회복지학 전공자는 읍면지역에 상대적으로 가장 많았다. 지역 규모에 따라서는 규모가 커질수록 유아교육학 전공자와 보육학 전공자가 많아지는 경향이 있었다.

■ 표 II-2-10 ■ 어린이집 교사 전공

단위: %(명)

구분	아동	유아교육	사회복지	보육	가정	간호	영양	교육	특수교육	기타	계(수)
전체	14.7	28.0	10.2	9.3	1.8	0.4	0.5	1.3	0.7	14.3	100(22,079)
시설유형											
국공립	18.4	36.7	10.0	14.7	1.8	0.1	0.3	1.2	2.0	7.1	100(4,067)
사회복지법인	15.4	45.8	14.6	8.1	1.1	0.3	0.2	0.8	1.8	5.5	100(3,287)
법인·단체	14.6	36.7	14.9	9.2	1.4	0.2	0.2	1.0	1.1	7.8	100(1,795)
민간	14.1	25.8	11.1	8.8	1.4	0.3	0.4	1.4	0.4	15.6	100(6,549)
가정	10.0	19.1	8.8	7.5	2.3	0.7	0.9	1.5	0.2	20.9	100(3,652)
직장	34.3	37.8	4.6	12.5	1.1	0.1	0.3	0.5	0.3	4.9	100(2,729)
소재지											
대도시	16.3	27.2	9.0	10.4	1.7	0.4	0.5	1.2	1.0	14.8	100(8,987)
중소도시	13.6	25.5	9.6	9.1	1.9	0.5	0.6	1.5	0.5	16.3	100(7,752)
읍·면	13.9	33.9	13.3	7.8	1.6	0.3	0.5	1.1	0.5	10.2	100(5,340)
규모											
20명 이하	10.3	19.4	8.7	7.9	2.2	0.7	0.9	1.5	0.3	20.7	100(3,784)
21~39명	14.6	24.9	11.3	8.7	2.1	0.4	0.3	1.7	1.3	14.2	100(2,521)
40~79명	19.2	33.2	11.3	10.3	1.3	0.1	0.2	1.1	1.0	10.1	100(6,299)
80명 이상	17.2	39.3	11.0	11.0	1.2	0.2	0.4	0.8	0.8	8.4	100(9,457)

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서. 보건복지부·육아정책연구소. p. 175, <표 IV-1-2>.

#### 다. 직무 및 역할

유치원과 어린이집 유아 담당 교사는 교수학습 준비, 교수학습 실제, 교수학습 평가, 전문성 신장, 유아보호 관련 업무, 부모 관련 업무, 행사 관련 업무, 사무관련 업무, 시설설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무를 수행하고 있다(김은

영 외, 2012: 54). 각 직무 영역별로 유치원 교사와 어린이집 교사의 직무 수행 빈도를 비교해 보면, 교수학습 준비는 유치원 교사가, 유아보호 관련 업무는 어린이집 교사의 수행빈도가 다소 높은 것으로 나타났다.

▣ 표 II-2-11 ▣ 유치원과 어린이집 유아 담당 교사의 직무 영역별 수행 빈도

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	3.7	0.48	3.0	0.66
교수학습 준비	3.9	0.45	3.7	0.49
교수학습 실제	4.4	0.47	4.3	0.46
교수학습 평가	3.6	0.61	3.6	0.65
전문성 신장	3.3	0.58	3.3	0.62
유아보호관련 업무	4.0	0.52	4.3	0.5
부모관련 업무	3.5	0.59	3.5	0.59
행사관련 업무	4.0	0.66	3.8	0.66
사무관련 업무	3.9	0.57	3.9	0.65
시설설비관련 업무	3.6	0.74	3.6	1.11
대인관계 및 사회적인 업무	3.1	0.68	3.2	0.75

자료: 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사용성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석, 유치원과 어린이집 유아 담당 교사의 직무 영역별 수행 빈도. 육아정책연구소. p. 86, <표 IV-4-1>.

교사가 수행 빈도가 높다고 생각하는 직무에도 유치원과 어린이집 유아반 교사 간에 인식 차이가 있었다. 유치원 교사는 교육 계획을 가장 자주 수행하고 있는 반면, 어린이집 유아반 교사는 교실 청소하기를 가장 빈번하게 수행하고 있다고 인식하였다. 그 다음은 등·하원 지도하기와 놀이 지도가 공히 높게 나타났고, 5순 위로는 유치원 교사는 생활지도를 자주 수행한다고 생각한 반면, 어린이집 교사는 건강 관련 투약 업무를 자주 수행한다고 인식하였다.

▣ 표 II-2-12 ▣ 교사의 수행 빈도 인식이 높은 직무내용

단위: 점

순위	유치원 교사			어린이집 유아반 교사		
	직무 구분	직무내용	M(SD)	직무 구분	직무내용	M(SD)
1	교육계획	주간교육 계획하기	4.78(0.54)	청결	교실 청소하기	4.85(0.40)
2	등·하원 지도	귀가지도하기	4.77(0.53)	등하원지도	귀가지도하기	4.72(0.58)
3	등·하원 지도	등원지도하기	4.74(0.53)	등하원지도	등원지도하기	4.69(0.61)

순위	유치원 교사			어린이집 유아반 교사		
	직무 구분	직무내용	M(SD)	직무 구분	직무내용	M(SD)
4	놀이지도	놀잇감 정리정돈 지도하기	4.67(0.60)	놀이지도	놀잇감 정리정돈 지도하기	4.67(0.63)
5	생활지도	인사하기 지도하기	4.63(0.62)	건강	투약하고 확인 기록하기	4.63(0.67)

자료: 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석, 교사의 수행빈도 인식이 높은 직무내용. p. 88, <표 IV-4-4>.

교사가 수행 빈도가 낮다고 생각하는 직무의 첫 번째로 직무내용은 차이가 있었으나 유치원 교사와 어린이집 유아반 교사 모두 연구 관련 업무였다. 그 다음은 유치원 교사가 지역사회와의 관계, 장학, 연수 순으로 인식한 반면, 어린이집 유아반 교사는 장학, 연구, 지역사회와의 관계 순이었다. 직무내용에 다소 차이는 있었지만 유치원 교사와 어린이집 유아반 교사가 자주 수행하지 않고 있다고 인식한 업무는 전문성 신장 관련 업무나 지역사회와의 관계 업무였다.

|| 표 II-2-13 || 교사의 수행 빈도 인식이 낮은 직무내용

단위: 점

순위	유치원 교사			어린이집 유아반 교사		
	직무구분	직무내용	M(SD)	직무구분	직무내용	M(SD)
1	연구	연구 참여하기	2.62(1.13)	연구	연구회 활동하기	2.44(1.19)
2	지역사회와의 관계	지역사회를 위해 봉사하기	2.65(1.05)	장학	전공 관련 상위학교 진학하기	2.46(1.28)
3	지역사회와의 관계	지역사회 인사들과 네트워크 형성하기	2.68(1.07)	연구	연구 참여하기	2.59(1.18)
4	장학	전공 관련 상위학교 진학하기	2.73(1.40)	지역사회와의 관계	지역사회를 위해 봉사하기	2.84(1.06)
5	연수	유아교육 관련 전사회 견학하기	2.74(1.06)	장학	컨설팅 장학·컨설팅 받기	2.84(1.20)

자료: 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석, 교사의 수행빈도 인식이 낮은 직무내용. p. 89-90, <표 IV-4-5>.

유치원 교사의 1일 평균 근무시간은 9시간 37분, 어린이집 교사의 1일 평균 근무시간은 9시간 36분으로 유사하게 나타났다(표 II-2-14, 표 II-2-15 참고).

유치원 교사의 1일 평균 근무시간은 9시간 37분이었으며, 주당 근무시간은 48시간 20분으로 나타났다. 1일 근무시간 중 교육시간이 5시간 41분으로 가장 길

었으며, 그 다음은 기타 업무시간 2시간, 교육 준비시간 1시간 31분으로 나타났다. 설립유형에 따라서는 사립 유치원 교사의 근무시간이 공립 유치원 교사의 근무시간에 비해 길게 나타났으며, 세부적으로 교육시간, 교육 준비시간이 상대적으로 길었다. 지역 규모가 클수록, 기관 규모가 클수록, 교사 경력이 짧을수록 근무시간이 길어지는 경향이 있었다.

▮ 표 II-2-14 ▮ 유치원 교사의 1일 및 주당 평균 근무시간

단위: 시간(명)

구 분	교육시간	교육 준비시간	기타 업무시간	휴식 시간	1일 총 근무시간	주당 총 근무시간	(수)
전체	5시간 41분	1시간 31분	2시간 0분	25분	9시간 37분	48시간 20분	(2,224)
기관구분							
공립	4시간 42분	1시간 12분	2시간 39분	15분	8시간 48분	43시간 54분	( 428)
사립	5시간 55분	1시간 35분	1시간 51분	28분	9시간 49분	49시간 24분	(1,796)
<i>t</i>	-26.4***	-11.3***	13.7***	-11.0***	-16.7***	-17.8***	
기관유형							
공립병설	4시간 41분	1시간 11분	2시간 35분	14분	8시간 41분	43시간 20분	( 352)
공립단설	4시간 43분	1시간 15분	3시간 1분	18분	9시간 18분	46시간 31분	( 77)
사립사인	5시간 57분	1시간 35분	1시간 49분	28분	9시간 49분	49시간 24분	(1,598)
사립법인	5시간 40분	1시간 37분	2시간 10분	25분	9시간 51분	49시간 28분	( 198)
<i>F</i>	109.4***	29.6***	73.3***	30.3***	70.0***	80.4***	
소재지							
대도시	5시간 43분	1시간 36분	2시간 3분	26분	9시간 48분	49시간 12분	( 880)
중소도시	5시간 41분	1시간 31분	1시간 57분	26분	9시간 35분	48시간 12분	( 957)
읍·면	5시간 37분	1시간 18분	2시간 2분	22분	9시간 18분	46시간 45분	( 387)
<i>F</i>	0.7	19.0***	1.6	4.6*	16.7***	16.4***	
규모							
50인 미만	5시간 11분	1시간 14분	2시간 14분	18분	8시간 57분	44시간 55분	( 317)
50~100인 미만	5시간 34분	1시간 30분	2시간 6분	23분	9시간 32분	47시간 52분	( 452)
100인 이상	5시간 49분	1시간 35분	1시간 56분	28분	9시간 48분	49시간 14분	(1,455)
<i>F</i>	30.***	26.0***	11.1***	20.7***	48.7***	51.2***	
교사경력							
3년 미만	5시간 45분	1시간 31분	1시간 57분	28분	9시간 40분	48시간 38분	( 940)
3년~7년 미만	5시간 48분	1시간 33분	1시간 56분	26분	9시간 43분	48시간 54분	( 684)
7년 이상	5시간 27분	1시간 28분	2시간 10분	21분	9시간 25분	47시간 14분	( 600)
<i>F</i>	13.0***	2.2	8.7***	12.4***	8.2***	10.3***	

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소. p. 340, <표 VIII-2-1>.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

어린이집 교사의 1일 평균 근무시간은 9시간 36분이었으며, 이 중 보육시간이 7시간 54분으로 대부분을 차지하였다. 보육준비 및 기타업무는 1시간 정도밖에 할애하지 못하였다. 시설유형별로는 직장 어린이집, 지역 규모별로는 읍면지역 교사의 근로시간이 가장 길었으며, 시설 규모별로는 규모가 클수록 교사의 근로시간도 길어지는 경향이 있었다. 보육시간이 상대적으로 가장 짧은 곳은 국공립, 대도시, 20명 이하의 어린이집이었다.

■ 표 II-2-15 ■ 어린이집 교사의 하루 총 근무시간 및 주당 근무시간

단위: 시간(명)

구 분	보육시간	보육준비 및 기타업무	점심 시간	휴식 시간	1일 총 근로시간	주당 총 근로시간	(수)
전체	7시간 54분	1시간	30분	18분	9시간 36분	48.3시간	(4,063)
시설유형							
국공립	7시간 15분	1시간 12분	30분	12분	9시간 56분	49.3시간	( 511)
사회복지법인	8시간 6분	1시간 18분	30분	12분	10시간 6분	51.1시간	( 380)
법인·단체	8시간	1시간 12분	30분	18분	9시간 54분	50.1시간	( 283)
민간	7시간 54분	1시간	30분	18분	9시간 42분	48.4시간	(1,145)
가정	7시간 42분	42분	24분	18분	9시간 6분	45.9시간	(1,473)
직장	8시간 6분	1시간 30분	30분	24분	10시간 24분	52.8시간	( 271)
<i>F</i>	3.7**	56.8***	4.7***	5.1***	61.3***	58.0***	
소재지							
대도시	7시간 42분	1시간	30분	18분	9시간 30분	47.9시간	(1,493)
중소도시	7시간 54분	54분	30분	12분	9시간 30분	48.0시간	(1,630)
읍·면	8시간	1시간 6분	30분	18분	9시간 48분	49.6시간	( 940)
<i>F</i>	21.3***	12.5***	0.2	10.2***	19.0***	18.4***	
규모							
20명 이하	7시간 42분	42분	24분	18분	9시간 6분	46.0시간	(1,513)
21~39명	7시간 54분	48분	30분	18분	9시간 30분	48.1시간	( 625)
40~79명	7시간 54분	1시간 6분	30분	18분	9시간 42분	48.9시간	(1,011)
80명 이상	7시간 54분	1시간 12분	30분	12분	9시간 54분	50.1시간	( 914)
<i>F</i>	3.5*	105.5***	8.0***	5.3**	88.9***	85.0***	
2012년 조사	-	-	-	26분	9시간 28분	-	(4,000)

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서. 보건복지부·육아정책연구소. p. 206. <표 IV-5-1>.

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

## 라. 임용 및 배치

2017년 기준 유치원 교사 신규 채용 비율은 30.8%, 2015년 기준 어린이집 신

규 교사 비율은 27.4%로 유치원이 다소 높게 나타났다(표 II-2-16, 표 II-2-17 참고). 신규교사 비율은 같은 기관 내에서도 설립유형, 지역, 시설 규모에 따라 편차가 크게 나타났다.

2017년 기준 유치원 교사의 신규채용 비율은 국공립 유치원의 경우 7.3%인데 반해 사립은 37.9%로 높게 나타나, 2017년에 사립 유치원 교사 10명 중 4명 정도가 교체되었다는 것을 보여준다. 이러한 결과는 국공립 유치원은 국가시험을 통해 임용되어 직업 안정성이 매우 높은 반면, 사립 유치원에서는 전문성을 쌓으며 장기간 일하는 것이 상당히 어려운 상황임을 보여준다.

■ 표 II-2-16 ■ 2017년 설립유형별 유치원 교사 신규채용 비율

단위: 명, %

구 분	신규채용 교사 수	신규교사 비율	교사 수
전체	13,737	30.8	(44,572)
국공립	747	7.3	(10,281)
사립	12,990	37.9	(34,291)

주: 수치는 수석교사, 보직교사, 교사 특수교사를 포함함.  
 자료: 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보. 2-5. 직위별 교원 수, 2-12. 교원 변동 상황

2015년 기준 어린이집 교사의 경우, 시설유형에 따라 가정 어린이집의 신규교사 비율이 36.4%로 가장 높았고, 그 다음은 민간 어린이집이 30.9%로 높았으며, 법인·단체 어린이집은 19.9%로 가장 낮았고, 그 다음은 국공립 어린이집으로 20.0% 수준이었다. 지역 규모별로는 도시에 비해 읍면의 신규교사 비율이 낮았으며, 시설 규모에 따라서는 규모가 작을수록 신규교사 비율이 높은 경향을 나타냈다. 이러한 결과는 어린이집에 대한 국가 지원이 있을 경우와 일정 규모 이상이 되어 운영이 안정적일 경우에는 상대적으로 교사 변동이 적다는 것을 보여준다.

■ 표 II-2-17 ■ 2015년 어린이집 교사 신규 채용 현황

단위: 명, %(명, 개소)

구 분	보육교사			어린이집	
	신규교사 수	전체교사 대비 비율	(수)	(신규교사 채용 어린이집 비율)	(수)
전체	7,097	27.4	(26,047)	75.5	(4,046)
시설유형					
국공립	913	20.0	( 4,411)	75.2	( 506)
사회복지법인	770	23.8	( 3,490)	82.1	( 377)

구 분	보육교사			어린이집	
	신규교사 수	전체교사 대비 비율	(수)	(신규교사 채용 어린이집 비율)	(수)
법인·단체	388	19.9	( 2,024)	69.3	( 283)
민간	2,540	30.9	( 8,209)	81.2	(1,134)
가정	1,840	36.4	( 5,078)	69.6	(1,480)
직장	645	22.6	( 2,835)	81.4	( 266)
소재지					
대도시	3,009	28.2	(10,440)	78.9	(1,464)
중소도시	2,659	28.8	( 9,437)	75.1	(1,631)
읍면	1,429	23.9	( 6,170)	70.6	( 951)
규모					
20명 이하	1,892	36.2	( 5,233)	69.4	(1,520)
21~39명	903	28.8	( 3,151)	73.7	( 625)
40~79명	1,784	24.9	( 7,181)	77.2	( 992)
80명 이상	2,518	24.3	(10,482)	85.0	( 909)

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사: 어린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소. p. 198, <표 IV-3-1>.

유치원 교육과정을 담당하는 교사 이외에 다른 교직원의 배치비율을 살펴보면 <표 II-2-18>과 같다. 유치원에 배치된 다른 교직원은 방과후과정 교사가 85.0%로 가장 높았으며, 그 다음은 원장 51.9%, 취사부 51.2%, 운전기사 50.3%, 보조원 38.0%, 사무직원 29.4% 순이었다. 설립 유형에 따라서 공립 유치원의 방과후과정 교사 배치 비율은 92.4%로 사립 유치원 76.8%에 비해 높았다. 반면 사립 유치원에는 보조원, 취사부, 운전기사, 사무직원의 배치비율이 공립 유치원에 비해 월등하게 높았다. 지역규모와 기관규모가 커질수록 보조원, 취사부, 운전기사, 사무직원의 배치비율이 높아지는 경향이 있었으며, 지역규모보다는 기관규모에 따른 차이가 더 크게 나타났다.

▮ 표 II-2-18 ▮ 유치원 교직원 배치 비율

단위: %(개원)

구 분	원장	원감	특수 교사	방과후 과정 교사	보조 원	보건 교사	영양 교사	취사 부	운전 기사	사무 직원	기타	(수)
전체	51.9	26.8	7.4	85.0	38.0	2.8	24.6	51.2	50.3	29.4	32.4	(1,722)
기관구분												
공립	8.7	15.1	14.1	92.4	29.0	4.6	8.9	12.1	13.0	14.3	31.6	( 899)
사립	99.1	39.6	-	76.8	47.7	0.9	41.6	93.8	90.9	45.9	33.2	( 823)

유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구(1): 교사를 중심으로

구 분	원장	원감	특수 교사	방과후 과정 교사	보조 원	보건 교사	영양 교사	취사 부	운전 기사	사무 직원	기타	(수)
전체	51.9	26.8	7.4	85.0	38.0	2.8	24.6	51.2	50.3	29.4	32.4	(1,722)
기관구분												
공립	8.7	15.1	14.1	92.4	29.0	4.6	8.9	12.1	13.0	14.3	31.6	( 899)
사립	99.1	39.6	-	76.8	47.7	0.9	41.6	93.8	90.9	45.9	33.2	( 823)
기관 유형												
공립병설	2.1	9.2	9.5	92.1	26.8	4.2	5.1	7.2	10.7	8.8	28.0	( 839)
공립단설	100.0	100.0	78.3	96.6	61.0	10.0	63.3	81.4	46.7	91.5	81.7	( 60)
사립사인	99.0	38.9	-	77.0	46.7	0.4	43.0	93.9	91.6	45.7	32.5	( 717)
사립법인	100.0	44.3	-	75.5	54.7	3.8	32.1	92.5	85.8	48.1	37.7	( 106)
소재지												
대도시	65.8	35.0	9.0	89.1	51.5	1.9	29.8	61.5	60.2	40.7	33.3	( 523)
중소도시	55.9	27.3	7.2	80.5	36.2	3.3	28.7	54.4	50.4	29.8	35.6	( 641)
읍면지역	34.5	18.8	6.1	86.4	27.4	3.0	14.9	37.7	41.0	18.6	27.7	( 559)
규모												
50인 미만	16.6	6.3	5.0	85.3	22.4	3.8	5.3	19.7	22.3	6.2	24.8	( 761)
50인~100인 미만	55.5	27.9	11.2	82.0	43.2	2.2	11.9	54.3	54.0	26.5	29.6	( 412)
100인 이상	98.0	54.4	7.8	86.9	55.6	1.8	60.7	92.3	86.2	63.8	44.9	( 550)

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p. 146, <표 v-1-1>.

어린이집의 보육교직원 현황을 살펴보면, 한 시설 당 보육교직원이 8.2명이며, 직장 어린이집이 14.1명으로 가장 많고, 가정 어린이집이 5.3명으로 가장 적다. 보육교사의 평균 수 또한 직장 어린이집이 10.4명으로 가장 많고, 특수교사와 치료사는 사회복지 법인 어린이집에, 영양사, 간호사, 사무원, 조리원, 기타 인력은 직장 어린이집에 가장 많이 배치되어 있었다.

표 II-2-19 기관유형별 보육교직원 현황(2017)

단위: 명(개, 명)

구 분 (시설수)	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타	계
전체 (40,238)	235,704 (5.9)	2,106 (0.1)	600 (0.0)	944 (0.0)	1,249 (0.0)	1,135 (0.0)	30,180 (0.8)	18,214 (0.5)	330,217 (8.2)
국공립 (3,157)	25,610 (8.1)	976 (0.3)	164 (0.1)	128 (0.0)	190 (0.1)	174 (0.1)	4,017 (0.1)	1,714 (1.3)	36,098 (11.4)
사회복지법인 (1,392)	12,452 (8.9)	839 (0.6)	350 (0.3)	93 (0.1)	119 (0.1)	142 (0.1)	1,848 (0.1)	1,613 (1.3)	18,845 (13.5)
법인·단체 등 (771)	5,456 (7.1)	82 (0.1)	16(0.0)	40 (0.1)	57 (0.1)	88 (0.1)	904 (0.1)	838 (1.2)	8,254 (10.7)

구분 (시설수)	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타	계
민간 (14,045)	107,832 (7.6)	199 (0.0)	68(0.0)	502 (0.0)	707 (0.0)	484 (0.0)	13,448 (0.0)	9,703 (1.0)	146,920 (10.5)
가정 (19,656)	72,728 (3.7)	2 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (0.0)	8,091 (0.0)	3,707 (0.4)	104,176 (5.3)
협동 (164)	704 (4.3)	3 (0.0)	1 (0.0)	1 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	127 (0.0)	63 (0.8)	1,066 (6.5)
직장 (1,053)	10,922 (10.4)	5 (0.0)	0 (0.0)	180 (0.2)	175 (0.2)	201 (0.2)	1,745 (0.2)	576 (1.7)	14,858 (14.1)

주: 보육교직원 숫자 아래 괄호는 보육교직원 수를 시설수로 나누어 한 시설당 배치 인원수를 계산한 것임.  
표에서는 원장을 삭제하였으나, 계는 원장이 포함된 수치임.  
자료: 보건복지부(2017). 2017 보육통계. 다. 지역 및 어린이집 유형별 보육교직원 현황. p.169.

유치원의 대체교사 채용 비율은 23.1%이며, 대체교사 채용 인원은 평균 1.6명 이고, 채용 기간은 평균 14주였다. 설립유형에 따라 사립 유치원의 대체교사 채용 비율이 26.7%로 공립 19.7%보다 상대적으로 높았다. 지역규모가 클수록, 기관규모가 클수록 대체교사 채용 비율이 높아지는 경향이 있었다. 채용 인원은 공립에 비해 사립이, 기관 규모가 커질수록 많은 반면, 채용 기간은 사립에 비해 공립이, 지역규모가 작을수록, 기관규모가 작을수록 길었다.

|| 표 II-2-20 || 유치원 대체교사 채용 현황(2016)

단위: %, 명, 주(개월)

구분	대체교사 채용 비율	(수)	대체교사 채용 인원		채용기간(주)		(수)
			M	(SD)	M	(SD)	
전체	23.1	(1,722)	1.60	1.13	14.00	17.46	(397)
기관구분							
공립	19.7	( 899)	1.46	0.89	19.74	18.49	(177)
사립	26.7	( 823)	1.70	1.28	9.37	15.10	(220)
<i>t</i>	11.9(1)**		-2.1*		6.1***		
기관유형							
공립병설	18.6	( 839)	1.36	0.71	18.13	17.80	(156)
공립단설	35.0	( 60)	2.20	1.57	31.75	19.54	( 21)
사립사인	26.6	( 717)	1.71	1.31	9.15	15.07	(191)
사립법인	27.4	( 106)	1.63	1.05	10.79	15.47	( 29)
<i>F</i>	20.5(3)**		5.0**		17.2***		
소재지							
대도시	29.1	( 523)	1.61	1.03	9.99	14.45	(152)
중소도시	23.8	( 641)	1.62	1.31	14.66	18.26	(152)
읍·면지역	16.7	( 559)	1.52	0.96	19.45	18.97	( 93)
<i>F</i>	23.6(2)**		0.2		9.0***		

구 분	대체교사 채용 비율	(수)	대체교사 채용 인원		채용기간(주)		(수)
			M	(SD)	M	(SD)	
규모							
50인 미만	16.4	( 761)	1.32	0.74	18.87	18.35	(125)
50~100인 미만	24.8	( 412)	1.59	0.92	13.34	17.28	(102)
100인 이상	30.9	( 550)	1.81	1.40	10.81	16.15	(170)
<i>F</i>	38.6(2)**		122.0**		8.0**		

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소. p. 206, <표 v-3-8>.

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

어린이집의 대체교사 사용 비율은 39.4%로 유치원의 23.1%에 비해 높았다. 대체교사의 평균 수는 1.91명, 대체교사 평균 채용 기간은 5.6주로 유치원(1.6명, 14주)에 비해 대체교사 수는 많고 기간은 짧았다. 시설유형에 따라 대체교사 채용 비율은 국공립과 직장 어린이집이 과반수로 가장 높았고, 대체교사 수와 채용 기간 모두 직장 어린이집이 각각 2.9명, 10.1주로 가장 많고 길었다. 대체교사 사용 비율은 지역규모와 기관규모가 클수록 높았으며, 대체교사 평균 수는 지역규모와 기관규모가 중간일 때 가장 많았고, 대체교사 채용 기간은 대도시와 40~79명 규모의 어린이집에서 가장 길게 나타났다.

|| 표 II-2-21 || 어린이집 대체교사 평균 수 및 평균 채용 기간

단위: %, 명, 주(개소)

구 분	대체교사를 사용한 어린이집 비율	(수)	대체교사 평균 수	대체교사 평균 채용 기간	대체교사를 사용한 어린이집 수
전체	39.4	(4,046)	1.91	5.59	(1,579)
시설유형					
국공립	53.2	( 506)	1.97	8.17	( 271)
사회복지법인	36.5	( 377)	1.59	4.67	( 136)
법인·단체	37.0	( 283)	2.13	6.80	( 112)
민간	35.8	(1,134)	1.87	6.16	( 393)
가정	35.9	(1,480)	1.67	2.58	( 522)
직장	52.7	( 266)	2.88	10.08	( 145)
$\chi^2 (df)F$	77.7(5)**		17.9**	1.3	
소재지					
대도시	50.9	(1,464)	2.12	6.46	( 751)
중소도시	34.0	(1,631)	1.72	4.76	( 548)
읍·면	29.7	( 951)	1.69	4.81	( 280)
$\chi^2 (df)F$	139.6(2)**		15.3**	0.4	

구 분	대체교사를 사용한 어린이집 비율	(수)	대체교사 평균 수	대체교사 평균 채용 기간	대체교사를 사용한 어린이집 수
규모					
20명 이하	35.9	(1,520)	1.68	2.58	( 537)
21~39명	34.4	( 625)	2.00	3.14	( 212)
40~79명	43.8	( 992)	2.10	10.02	( 433)
80명 이상	43.8	( 909)	1.95	6.19	( 397)
$\chi^2 (df)F$	29.6(3)***		7.4***	3.3*	

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이해민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서. 보건복지부·육아정책연구소. p. 193-194, <표 IV-2-11>.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

### 마. 처우 및 복지

2017년 기준 유치원 초임교사 월 급여는 공립 유치원 교사의 경우 2,245,527 원이었고, 사립 유치원 교사는 1,826,576원으로 공립 유치원 교사의 급여가 사립 유치원 교사의 급여보다 42만원 정도 많았다.

■ 표 II-2-22 ■ 유치원 초임교사 기본급, 수당, 총액(2017)

단위: 원(개원)

구 분	기본급 평균	수당 평균	총액 평균	(수)
기관구분				
공립	1,745,881.0	501,642.0	2,245,526.9	( 133)
사립	1,443,580.0	382,439.3	1,826,576.2	(1,071)
$t$	4.8***	1.40	4.1***	
기관유형				
공립병설	1,613,981.4	361,807.0	1,976,214.0	( 65)
공립단설	1,856,125.4	618,518.4	2,474,643.7	( 68)
사립사인	1,409,707.0	371,171.1	1,781,700.3	( 847)
사립법인	1,573,196.0	425,557.4	1,998,753.5	( 224)
$F$	57.5***	10.2***	49.9***	

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소. p. 201, <표 v-3-3>.

\*\*\*  $p < .001$ .

2015년 기준 어린이집 초임교사 월 급여는 직장 어린이집 교사가 1,930,700 원으로 가장 많았고, 그 다음은 국공립, 사회복지법인, 법인단체 어린이집 교사가 175만원에서 178만원으로 유사하였다. 가정 어린이집 교사는 월 급여가 1,390,100 원으로 가장 적었으며, 그 다음은 민간 어린이집 교사가 1,437,000원으로 적었

다. 가장 급여가 많은 직장 어린이집과 가장 적은 가정 어린이집의 교사 급여의 차이는 54만원 정도였다.

■ 표 II-2-23 ■ 어린이집 초임교사 기본급, 제수당, 총액(2015)

단위: 만원(개소)

구 분	초임교사 있음		기본급			제수당			총액	
	비율	(수)	M	(SD)	(수)	M	(SD)	(수)	M	(수)
시설유형										
국공립	53.5	( 385)	149.08	11.47	(201)	28.68	19.61	(201)	177.76	(201)
사회복지법인	60.7	( 305)	150.31	9.71	(190)	26.26	17.43	(190)	176.57	(190)
법인·단체	49.7	( 200)	146.04	21.10	( 96)	29.20	17.97	(96)	175.24	(96)
민간	50.1	( 919)	122.65	15.19	(467)	21.05	19.74	(467)	143.70	(467)
가정	37.9	(1,031)	117.74	14.17	(393)	21.27	19.30	(393)	139.01	(393)
직장	69.2	( 216)	150.59	16.41	(149)	42.48	24.50	(149)	193.07	(149)
$\chi^2 (df)/F$	107.5(5)***		278.6***			39.0***				

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고  
- 보건복지부·육아정책연구소 p. 188, <표 IV-2-4>.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사가 사용한 평균 휴가일수는 18.4일이었으며, 공립 유치원 교사가 20.1일, 사립 유치원 교사가 17.9일로 공립 유치원 교사의 휴가가 2일 정도 길었다. 총 휴가일수는 지역규모나 기관규모에 따라 차이를 보이지 않았으며, 교사 경력이 높을수록 휴가일수도 더 많았다.

■ 표 II-2-24 ■ 유치원 교사가 사용한 평균 휴가일수(2016)

단위: 일(명)

구 분	연가				병가	공가	특별 휴가	총 일수	(수)
	봄방학	여름방학	겨울방학	그 외 기간					
전체	1.3	7.4	7.4	0.2	0.5	0.2	1.5	18.4	(2,119)
기관 구분									
공립	1.9	5.7	6.6	0.7	1.2	0.1	4.0	20.1	( 419)
사립	1.1	7.8	7.6	0.1	0.3	0.2	0.9	17.9	(1,699)
$t$	4.3***	-4.8***	-2.0*	6.0***	3.2**	-3.4***	2.0*	1.2	
기관 유형									
공립병설	2.0	5.9	6.8	0.6	1.3	0.1	4.5	21.1	( 346)
공립단설	1.3	4.9	5.7	0.7	0.9	0.1	1.9	15.4	( 73)
사립사인	1.1	7.6	7.4	0.1	0.3	0.2	0.9	17.6	(1,508)
사립법인	1.5	9.1	8.8	0.2	0.3	0.1	1.1	21.0	( 192)
$F$	11.1***	23.4***	7.7***	22.8***	11.5***	1.8	4.9**	4.7**	
소재지									
대도시	1.0	7.8	7.6	0.2	0.4	0.2	1.1	18.3	( 841)
중소도시	1.3	7.1	7.2	0.2	0.4	0.1	2.1	18.5	( 919)

구 분	연가				병가	공가	특별 휴가	총 일수	(수)
	봄방학	여름방학	겨울방학	그 외 기간					
읍면지역	1.7	7.2	7.4	0.3	0.7	0.1	0.9	18.3	( 358)
<i>F</i>	7.7***	3.9*	1.3	3.1*	1.0	3.3*	1.3	-	
규모									
50인 미만	1.9	6.0	6.6	0.5	0.9	0.1	3.5	19.5	( 309)
50인~100인 미만	1.3	6.8	6.6	0.3	0.6	0.2	2.5	18.3	( 433)
100인 이상	1.1	7.9	7.8	0.1	0.3	0.2	0.8	18.2	(1,377)
<i>F</i>	10.0***	19.0***	10.4***	14.6***	4.8**	0.6	4.9**	0.6	
교사 경력									
3년 미만	1.3	7.4	7.3	0.2	0.3	0.2	0.5	17.2	( 835)
3년~7년 미만	1.2	7.7	7.6	0.2	0.3	0.2	0.8	18.0	( 684)
7년 이상	1.3	6.9	7.2	0.4	0.8	0.1	3.7	20.5	( 600)
<i>F</i>	0.5	3.5*	0.9	8.0***	6.5**	1.9	8.5***	4.7**	

자료: 문무경·김은영·이윤진·최호미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소. pp. 347-348. <표 VIII-2-9>.

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

어린이집 교사의 연월차 휴가 사용 가능 비율은 86.9~98.6%로 대부분이 사용 가능하였다. 어린이집 교사의 연월차 휴가 사용 일수는 7.6일에서 12.3일 사이였으며, 직장 어린이집이 가장 많았고, 가정 어린이집이 가장 적었다. 기타 휴가 사용 가능비율은 8.6~15.1%로 낮았으며, 실제 사용 일수도 대부분 1일이 채 안 되는 것으로 나타났다. 이처럼 조사 연도에 차이가 있으나 유치원 교사의 휴가사용 일수는 어린이집 교사의 휴가 사용 일수의 2배 가까이로 나타났다.

▮ 표 II-2-25 ▮ 어린이집 휴가 사용 가능 비율 및 실제 사용 휴가 일수

단위: %, 일(명)

구 분	연월차 휴가(여름, 겨울 정기휴가 포함)				기타 휴가(생리휴가 등)			
	사용 가능비율	M	(SD)	(수)	사용 가능비율	M	(SD)	(수)
시설유형								
국공립	98.6	11.72	5.23	( 511)	14.8	0.85	5.30	( 511)
사회복지법인	95.7	10.72	6.50	( 380)	9.1	0.30	1.22	( 380)
법인·단체	97.3	10.37	4.74	( 283)	15.1	0.82	2.98	( 283)
민간	91.5	8.84	4.89	(1,145)	10.2	0.47	2.47	(1,145)
가정	86.9	7.55	5.27	(1,473)	9.1	0.37	2.24	(1,473)
직장	96.4	12.29	4.80	( 271)	8.6	0.56	2.87	( 271)
$\chi^2$ (df) <i>F</i>	74.7(5)***		61.3***		14.6(5)***		2.3*	

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고 - 보건복지부·육아정책연구소. p. 214. <표 IV-5-11>.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

## 바. 연수 및 전문성 제고

2017년 기준 자격연수를 받은 교사는 3,177명이었으며, 이 중 78%는 정교사 1, 2급 자격연수였다. 수석교사 자격연수는 2명이 받았고, 원감 연수는 411명의 교사가 받았다.

■ 표 II-2-26 ■ 유치원 자격연수 현황

단위: 명

구분	교장	원감	수석교사	정교사 1,2급	전문 상담교사	사서교사	보건교사	영양교사	계
	276	411	2	2,487	-	-	-	1	3,177

자료: 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보. 자격연수실적

2016년 기준 유치원 교사가 받은 연수는 자율연수가 53.9%로 가장 많았고, 그 다음은 직무연수로 51.5%였으며, 받은 적이 없다는 비율은 20.4% 정도였다. 직무연수는 공립, 읍면지역, 기관규모가 작을수록, 교사경력이 많을수록 받은 비율이 높았고, 자율연수는 지역규모가 클수록, 고경력 교사가 받은 비율이 상대적으로 높았다. 받은 적이 없다는 비율은 사립 유치원이 공립 유치원 교사에 비해 약 2배 가량 높았으며, 기관규모가 클수록 경력이 낮을수록 비율이 높았다.

■ 표 II-2-27 ■ 유치원 교사가 받은 연수(2016)

단위: %(명)

구분	직무연수	특별연수	자율연수	받은 적 없음	(수)
전체	51.5	5.1	53.9	20.4	(2,224)
기관 구분					
공립	73.9	2.9	55.8	11.5	( 428)
사립	46.2	5.7	53.4	22.5	(1,796)
기관 유형					
공립병설	72.9	2.6	53.5	11.7	( 352)
공립단설	78.5	4.3	66.5	10.6	( 77)
사립사인	44.3	5.3	52.6	23.9	(1,598)
사립법인	61.4	9.1	59.4	11.5	( 198)
소재지					
대도시	53.1	6.2	56.0	19.0	( 880)
중소도시	47.3	4.1	54.4	21.6	( 957)
읍면지역	58.6	5.3	47.6	20.8	( 387)
규모					
50인 미만	59.6	6.0	54.2	17.6	( 317)
50인~100인 미만	55.5	4.4	54.9	18.9	( 452)
100인 이상	48.6	5.2	53.5	21.5	(1,455)

구 분	직무연수	특별연수	자율연수	받은 적 없음	(수)
교사 경력					
3년 미만	43.2	5.6	52.8	25.6	( 940)
3년~7년 미만	53.8	5.2	51.9	19.0	( 684)
7년 이상	62.0	4.3	57.7	13.9	( 600)

자료: 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. 교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소, p. 311, <표 Ⅷ-1-4>

- 주: 1) 특별연수는 교육부 및 시도교육청 특별연수 대상으로 선정되어 받은 국내외 연수이며 자율연수는 유치원 주관 및 개인적으로 받은 연수를 의미함.  
2) 중복응답 결과임.

2014년 기준 어린이집 교사의 일반직무 보수교육 현황을 살펴보면, 교육대상자 중 이수율은 91.3%로 나타났다. 일반직무 보수교육 이수율은 직장 어린이집 교사가 98.2%로 가장 높았으며, 가정 어린이집 교사 이수율이 88.9%로 가장 낮았다. 중소도시, 40~79명 규모의 어린이집 교사가 상대적으로 이수율이 높았다.

▮ 표 II-2-28 ▮ 어린이집 일반직무 보수교육 현황(2014)

단위: %(개소, 명)

구 분	대상 시설	(수)	교육대상자 이수율	(수)
전체	40.2	(4,046)	91.3	(4,015)
시설유형				
국공립	45.2	( 506)	96.2	( 636)
사회복지법인	43.7	( 377)	90.8	( 574)
법인·단체	51.2	( 283)	96.5	( 339)
민간	42.5	(1,134)	89.4	(1,306)
가정	34.1	(1,480)	88.9	( 871)
직장	38.0	( 266)	98.2	( 289)
$\chi^2(df)/F$		47.0(5)***	11.9***	
소재지				
대도시	40.2	(1,464)	91.0	(1,577)
중소도시	39.2	(1,631)	92.9	(1,415)
읍·면	41.7	( 951)	89.9	(1,023)
$\chi^2(df)/F$		1.5(2)	0.1	
규모				
20명 이하	33.7	(1,520)	89.0	( 882)
21~39명	40.7	( 625)	88.5	( 489)
40~79명	43.1	( 992)	94.7	(1,154)
80명 이상	47.5	( 909)	93.2	(1,490)
$\chi^2(df)/F$		50.1(3)***	20.1***	

자료: 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서. 보건복지부·육아정책연구소, p. 201-202, <표 IV-4-1>.

\*\*\* $p < .001$ .

## 사. 소결

이상에서 살펴본 바와 같이 유치원과 어린이집 교사는 관련 통계에서도 차이를 찾아볼 수 있다. 신분보장에 있어서는 국공립 유치원 교사가 이동 없이 가장 안정적이라고 볼 수 있으며, 같은 법률을 적용받아야 함에도 불구하고 사립 유치원 교사는 이직이나 사직하는 등 이동이 많았다. 어린이집 교사도 사립 유치원 교사와 마찬가지로 이동이 잦았다.

유치원 교사는 3년제 대학이 주 양성기관이며, 어린이집 교사는 2, 3년제 대학과 보육교사교육원이 주 양성기관이다. 유치원 교사는 정교사 2급 소지자가 70% 이상이나, 어린이집 교사는 1급 교사가 60% 이상이다. 유치원과 어린이집 교사는 학력에서 편차가 더 심한 편인데, 유치원 교사의 최종학력은 4년제 대졸이 41.6%로 가장 많고 대학원 석사가 40.5%로 비등하게 높았던 반면, 어린이집 교사의 최종학력은 2, 3년제 대졸이 48.6%로 가장 많고 대학원 졸업 비율은 1.6%에 불과하였다. 이러한 차이는 시설유형별로도 편차가 심하였는데, 공립 유치원은 대학원 석사의 비율이 62.1%로 가장 많은 반면, 사립 유치원은 4년제 대학 졸업이 50.8%로 과반수였다. 어린이집 또한 직장 어린이집은 4년제 대졸자가 54.0%로 과반인 반면, 다른 유형의 어린이집은 2, 3년제 대졸이 40~60%로 가장 많았으며, 가정어린이집은 고졸자가 27.7%로 가장 많았고, 민간 어린이집 또한 고졸자가 20.7%였다. 유치원 교사와 어린이집 교사의 전공을 살펴보면, 유치원 교사의 주 전공은 유아교육학이 94.4%로 대부분인 반면, 어린이집 교사의 전공은 유아교육이 28.0%로 가장 많았으나, 아동학, 사회복지학, 보육학 등 다양한 전공을 가지고 있다. 어린이집 교사의 전공은 시설유형에 따라 차이가 있었는데, 아동학 전공자는 직장 어린이집에, 유아교육 전공자는 사회복지법인 어린이집에, 사회복지 전공자는 법인단체와 사회복지법인 어린이집에, 보육 전공자는 국공립 어린이집에 상대적으로 더 많았다.

유치원 교사와 어린이집 교사의 직무 종류는 유사하지만, 수행 빈도를 보면 차이가 있다. 교수학습 준비는 유치원 교사가, 유아보호 관련 업무는 어린이집 교사가 조금 더 많이 수행하고 있는 것으로 나타났으며, 유치원 교사는 교육 계획을 가장 자주 수행하고, 어린이집 교사는 교실 청소하기를 가장 빈번하게 수행하고

있었다. 유치원 교사와 어린이집 교사의 1일 평균 근무시간은 9시간 37분, 9시간 36분으로 유사하였으나, 근무시간 중의 업무 비중은 다르게 나타났다. 유치원 교사의 근무시간 중 교육시간은 5시간 41분으로 가장 길었으며, 그 다음이 기타 업무시간 2시간, 교육 준비시간 1시간 31분인 반면, 어린이집 교사는 보육시간이 7시간 54분으로 대부분을 차지하였고, 보육준비와 기타업무는 1시간 정도밖에 할애하지 못하였다.

신규교사 채용 비율은 유치원이 2017년 기준 28.3%, 어린이집이 2015년 기준 27.4%로 유사하였다. 이러한 비율은 설립유형에 따라 편차가 있었으며, 특히 유치원의 설립유형에 따라 격차가 심하게 나타났다. 신규교사 채용 비율은 국공립 유치원이 4.8%인데 비해 사립 유치원은 37.3%로 나타났는데, 이는 국공립 유치원이 신규 교사 채용 규모를 정하고 국가고시를 통해 채용하기 때문이다. 어린이집 또한 신규교사 채용 비율에 설립유형별 편차가 있었는데, 가정 어린이집이 가장 높고, 법인단체 어린이집에 이어 국공립 어린이집이 가장 낮아 직업의 안정성 수준을 보여주고 있다. 유치원에는 교육과정 교사 이외에 방과후과정 교사가 가장 많고, 그 다음은 취사부, 운전기사, 보조원, 사무직원 순이었으며, 어린이집에는 보육교사 이외에 조리원, 기타, 특수교사, 사무원, 간호사, 영양사, 치료사 순으로 많이 배치되어 있다.

처우는 초임교사 기준으로 2017년 기준 공립 유치원 교사 2,245,527원, 사립 유치원 교사 1,826,576원, 2015년 기준 직장 어린이집 교사 1,930,700원, 국공립 어린이집 교사 1,777,600원, 가정 어린이집 1,390,100원으로 연도 차이가 있어 직접 비교는 어려우나, 기관별 설립유형별 편차가 있는 것으로 나타났다. 휴가 일수 또한 유치원 교사는 연간 평균 18.4일을 사용한 반면, 어린이집 교사는 7.6일에서 12.3일 정도로 나타나서 차이를 보였다.

연수와 전문성 제고에 있어서 2016년 기준으로 유치원 교사들이 가장 많이 받은 연수는 자율연수로 53.9%였으며, 그 다음은 직무 연수가 51.5%였고, 받은 적이 없다는 비율도 20.4%였다. 사립 유치원 교사가 국공립 유치원 교사에 비해 연수를 받지 않은 비율이 2배가량 높았다. 어린이집의 경우 일반직무 보수교육은 교육대상자 중 이수율이 91.3%로 높게 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 신분 및 신분보장, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임

용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 등 모든 영역의 통계치는 유치원과 어린이집 간의 차이뿐만 아니라, 설립유형 간 차이, 소재지 간 차이, 기관 규모 간 차이가 있다는 사실을 보여준다. 따라서 유치원과 어린이집 교사의 격차를 논할 때에는 유치원과 어린이집 간의 차이뿐 아니라, 시설유형별, 지역별, 기관 규모별 차이도 함께 고려해야 할 필요가 있다.

### 3 선행연구

유치원과 어린이집 교사의 격차는 여러 선행연구에서 다양한 측면으로 분석 및 논의되어 왔다. 본 절에서는 유치원과 어린이집 교사의 격차를 1) 신분 및 신분보장, 2) 자격 및 양성제도, 3) 직무 및 역할, 4) 임용 및 배치, 5) 처우 및 복지, 6) 연수 및 전문성 제고로 나누어 살펴보고, 향후 유아교사 격차 완화를 위한 정책로드맵 제시에 대한 방향성을 모색하고자 한다.

#### 가. 신분 및 신분보장

유치원 및 어린이집 교사의 신분 및 신분보장에 대한 연구들은 주로 두 집단에 대한 근거 법률을 중심으로 분석하였는데, 유치원 교사와 어린이집 교사의 법적 지위에 상당한 차이가 있다는 것이 공통적인 의견이다(김광병·김기화, 2015: 222; 서영숙·박진옥·서혜전, 2014: 8). 유치원 교사는 교육기본법에 따른 유아교육법에 명시된 교원으로서 교육을 제공하며, 어린이집 교사는 사회복지사업법에 위치한 영유아보육법에 따라 사회복지 서비스로서 보육을 제공하는 것으로 구분되는데, 유치원 교사가 전문성, 예우, 처우, 지위향상, 신분보장에 대한 권리가 어린이집 교사에 비해 더 잘 되어있다(김광병·김기화, 2015: 203). 이에 반해 법적 의무(책임)의 경우, 유치원 교사에 비해 어린이집 교사는 건강, 안전, 인권 관련하여 더 많은 의무규정을 준수해야 하며 그 강도 또한 높았다(김광병·김기화, 2015: 222). 즉, 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 법적인 권리보장 수준은 낮으면서 수행해야 할 의무(책임)는 더 많은 것이다.

한편 법률에 보장된 지위도 중요하지만, 당사자들이 본인의 권리와 의무에 대한 인식 정도가 실제 유아교육 및 보육현장에서의 권리와 의무 실천과 더 밀접한

관계가 있을 것이다. 유치원 및 어린이집 교사의 권리와 의무에 대한 인식에 대한 연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

유치원 교사가 인식한 스스로의 권리와 의무에 관한 연구(황보영란, 2012: 375)에서 유치원 교원의 권리와 의무에 대한 인식은 보통 수준 보다 높은 것으로 나타났고, 권리 중 교육과 보수청구권에 대한 인식이 높았고 정치적 기본권과 연금청구권에 대한 인식이 낮았다. 교원에 대한 권리와 의무에 대한 인식은 경력이 많고 학력이 높으면 더 높은 수준을 나타냈는데, 설립유형별로도 국공립 유치원 교원이 사립 유치원 교원에 비해 인식 수준이 높았다(황보영란, 2012: 375). 어린이집 교사의 권리와 의무에 대해서 조사한 다른 연구에서는 어린이집 교사들은 자신들의 권리와 의무에 대해 보통 정도로 인식하고 있으나 권리나 의무가 침해 되었을 때 대처방법은 잘 모르고 있었으며 어린이집 교사의 권리나 의무에 대한 법규 제정을 원하고 있는 것으로 나타났다(김보영, 2011: 20). 구체적으로 살펴 보면 근로성보다는 전문성과 공공성을 더 중요하다고 생각하였으며, 권리와 의무를 침해받고 있다고 인식하고 있는데, 침해를 하는 주 대상은 부모와 행정기관, 원장이라고 응답하였다(김보영, 2011: 20-21).

유치원 교사와 어린이집 교사의 권리와 의무에 대해 같이 살펴본 연구도 있는데, 유치원 및 어린이집 교사 모두 권리와 의무에 관한 관련 법률에 대해 보통 수준으로 인식하였지만, 유치원 교사가 어린이집 교사 보다 인식 수준이 높은 것으로 나타났다(송영미·윤은주, 2016: 193). 상세항목에서 비교한 결과, 유치원 교사가 어린이집 교사보다 전문성, 공공성 영역에서의 실천도 인식이 높았고, 근로성 영역에서는 어린이집 교사가 유치원 교사보다 실천도 인식이 높았다(송영미·윤은주, 2016: 193). 김길숙(2017: 288)의 연구에서는 유치원과 어린이집뿐만 아니라 설립유형별로 비교를 실시하였는데, 공립 유치원 교사가 사립 유치원, 어린이집 교사에 비해 법에 보장된 교사 권익에 대해 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 두 집단 모두를 대상으로 교사권리에 대한 개념도 분석 결과, 다른 분야의 권리 개념도 연구와 비교 시 개념도에 대한 밀도 수치가 상대적으로 높은 편은 아닌 것으로 나타나 결국 어린이집 및 유치원 교사 모두 권리에 대해 제대로 된 인식을 하지 못하고 있다는 연구결과도 있다(구은미·정혜영, 2016: 21)

## 나. 자격 및 양성제도

유치원과 어린이집 교사는 자격 및 양성제도 부분에서 많은 차이가 있다. 앞서 관련 제도 및 통계에서도 확인하였듯이 유치원 교사의 자격, 배치, 보수교육 등에 대한 내용은 유아교육법, 보육교사는 영유아보육법에 규정되어 있다. 이외 근로조건, 신분보장에 대한 내용은 유치원 교사의 경우는 유아교육법과 사립학교법, 교원지위향상법을 위한 특별법, 근로기준법 등에 나와 있는 반면, 보육교사는 법적 교사에 포함되지 않으므로 영유아보육법 외 사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률, 근로기준법을 따르게 된다. 전혀 다른 법적 체계에서 관리되는 만큼 자격과 양성제도 또한 상이하게 운영되고 있다.

자격 및 양성제도에 대한 그간의 선행연구들은 유치원 교사와 어린이집 교사 각각의 제도를 보완하여 각자의 전문성을 향상시키는 위한 방안에 대해 꾸준히 논의하였으나(박은혜·김명순·김희진·임승렬, 2003; 김정신·노은호, 2006; 백선희·서문희, 2004; 양옥승, 2002; 윤건호, 2006; 임승렬·박은혜·김명순·김희진, 2003; 지성애·최미숙, 2006; 하경표, 2006), 유보통합 논의가 본격적으로 시작된 2000년대 중반 이후부터 2017년 문재인 정부가 출범하기 전까지는 통합을 전제로 유치원과 어린이집 현장에 균등한 질의 교육과 보육을 제공하기 위한 통합교사(안), 혹은 격차 완화 방안에 대한 연구(권건일·이미정·이희경·정선아·정혜순, 2007; 김은영, 2016; 유희정·이미화·장명림·김은설·김은영·송신영, 2008; 이경인·김은숙·양다교·김명찬, 2017; 이미정, 2013; 이미화·임승렬·조형숙·유은영·송신영, 2007; 이미화·장명림·신나리·김문정·김현철, 2006; 이옥·김은설·신나리·문무경·최혜선, 2006; 이현선·이윤진·이일주, 2015; 최윤경·문무경·원종욱·김재원, 2011)가 주를 이뤘다.

유아교육과 보육을 막론하고, 여러 선행연구에서는 취학 전 영유아들에게 질 높은 교육과 보육의 기회 제공 차원에서 유치원 교사와 어린이집 교사의 전문성 강화에 대해 꾸준히 주장해왔다. 초·중등교사의 자격 및 양성제도에 비해 유치원 교사와 어린이집 교사는 교육연한, 자격검정방식, 양성경로 등의 기준이 실제로 낮은 실정인데, 윤정일(2002: 13)은 인간의 신체적·정신적 발달의 기초가 형성되는 영유아 시기의 중요성을 강조하며 영유아 교사의 양성체계 및 양성프로그램의 질적 제고를 주장하기도 하였다.

### 1) 유치원 교사의 자격 및 양성제도에 관한 연구

유치원 교사의 자격 및 양성제도에 대해 공통적으로 지적되어 문제는 다음과 같다. 여러 학자들은 초·중등교사와 달리, 유치원 교사는 양성기관이 다양하고, 표준화된 교육과정의 부재로 양성기관에 따라 교육내용에 큰 차이가 있으며(임승렬 외, 2003: 292-293, 박은혜·장민영, 2016: 279-280), 이는 유아들에게 제공되는 교육이 질이 낮고 형평성이 결여될 수 있다는 것을 의미한다고 하였다(임승렬 외, 2003: 293). 또한 유치원 2급 정교사 자격증 취득은 '유아교육과' 전공이 중심이 되는 구조를 갖추고 있지만, 2년제, 3년제, 4년제 대학에서 모두 유아교육과 설치가 가능하기 때문에 학력단계가 다양하다는 특징이 있다(박은혜·장민영, 2016: 279-280; 양옥승, 2002: 34). 또한 교육연한에 상관없이 졸업과 동시에 동일한 자격증이 발급된다는 것은 유치원 교사의 전문성과 사회적 지위에 대한 문제가 지속적으로 제기될 수 있다(양옥승, 2002: 34). 이외에도 유치원 교사 양성대학 교육과정 내 교양비율 상향 조정 필요 등도 지속적으로 지적되어온 문제이다(양옥승, 2002: 37).

이러한 문제를 보완하기 위해, 많은 학자들은 현행과 같은 무시험검정 자격제도의 개선(나정·장명림·박은실, 1998: 121; 임승렬 외 2003: 294, 양옥승, 2002: 35), 전문대학교 유아교육과 교육연한의 연장(양옥승, 2002: 35), 교사 양성 교육기관에 대한 질 관리(나정·장명림·박은실, 1998: 116) 등을 제안하였다.

### 2) 어린이집 교사의 자격 및 양성제도에 관한 연구

어린이집 교사의 자격 및 양성제도에 관해서는 2004년 국가에서 보육교사 자격증을 발급하는 구조로의 변화를 가져온 영유아보육법 전면 개정 시기를 전후하여 어린이집 교사의 질 개선 방안에 대한 연구들이 본격적으로 수행되었다. 일찍이 유치원 교사 자격증에 대해서는 국가적 차원에서 관리된 것에 비해, 어린이집 교사에 대해서는 2004년 개정 이전에는 자격증조차 발급이 되지 않았기 때문에, 전문성에 대한 사회적 인정 정도가 약하고 국가차원에서도 어린이집 교사 인적자원 관리에의 여러 가지 어려움이 있었다(백선희·서문희, 2004: 179).

유치원 교사 자격 및 양성제도 관련 연구에서와 마찬가지로 학자들은 지속적으로

로 어린이집 교사의 자격 및 양성제도 강화를 주장해왔다(김영명, 2010; 김정신·노은호, 2006; 박종옥, 2010; 서영숙·박진옥·서혜전, 2014; 이미정, 2010; 지성애·최미숙, 2006). 2004년 대대적인 개정 이후에도 지속적으로 어린이집 교사 전문성 강화를 위한 조치가 시행되었으나, 여전히 자격기준에 필요한 최소 학력 상향의 필요성, 자격체계와 연동되지 않는 보수체계 및 직무, 보육실습 강화 등에 대한 문제가 제기되고 있다.

이러한 문제에 대한 대안으로 이미정(2010: 70-73)은 어린이집 교사 자격 취득에 있어 학점하한선 조항 필요, 전문대 졸업 이상의 학력 확보(점진적으로 4년제 교육과정으로 기준 상향), 학과제로의 변경, 자격 취득에 필요한 양성교과목의 조정 및 이수학점 상향조정, 보육실습 교과목의 강화 등을 제시하였다. 박종옥(2010: 67)도 어린이집 교사 양성과정의 체계화 및 표준화 추진을 제안하였다. 이에 더 나아가 김영명(2010: 80-81), 김정신과 노은호(2006: 229)는 국가 차원의 어린이집 교사 자격시험 제도 마련을, 서영숙과 박진옥, 서혜전(2014: 21)은 어린이집 교사 양성학과에 대한 평가인증제 도입, 학력연한에 따른 자격체계로의 변화 등에 대해 지속적으로 주장하고 있다.

### 3) 유치원과 어린이집 통합교사(안)의 자격 및 양성제도에 관한 연구

유치원과 어린이집에서 제공되는 서비스의 경계가 점차 모호해지고, 국가적 차원에서 동일 연령의 영유아를 대상으로 균등한 교육 기회를 제공하기 위한 해결 방안으로 이원화된 유아교육과 보육 체계를 통합하는 것에 논의가 활발해지면서, 통합교사(안), 혹은 격차 완화 방안에 대한 연구(권건일 외, 2007; 김은영 외, 2014; 김은영, 2016; 유희정 외, 2008; 이경인 외, 2017; 이미정, 2013; 이미화 외, 2006; 이미화 외, 2007; 이옥 외, 2006; 이현선·이윤진·이일주, 2015; 조부경, 2013; 최윤경 외, 2011)가 다양하게 진행되었다.

학자들은 유치원과 어린이집 교사를 하나의 자격과 양성과정으로 통일하는 방안에 대해 크게는 자격에 대한 법률적 근거에서부터 구체적인 양성교육과정에 이르기까지 상세한 논의를 활발히 이어갔다. 학자별로 제시한 세부내용에는 일부 차이가 있으나 대다수의 학자들은 유아교육과 보육 현장의 질 제고를 위해 다음의 상세 방안을 공통적으로 제안하였다(표 II-3-1 참조).

첫째, 유치원 및 어린이집 통합교사 자격취득에 있어 최소학력의 상향조정을 이야기했다. 최소한 현행 유치원 교사 자격기준 이상인 2, 3년제 전문학사에서 향후에는 4년제 학사까지의 확대를 공통적으로 주장하였다. 이러한 주장은 대다수의 유럽연합국의 교원자격제도와 기준 등을 고려해보았을 때 우리나라의 ECEC 교원 자격을 최소 학사학위 이상으로 강화시키는 것이 바람직하다는 신동주와 염지숙, 장혜진(2013: 58)의 연구결과와도 일치한다. 둘째, 표준화된 통합교사 교육과정의 마련을 주장했다. 이는 다양한 양성기관에서 배출되는 인력의 차이를 최소화하기 위한 장치로, 유치원과 보육교사 공통과목 외에도 양쪽의 특성을 모두 보완한 과목으로 구성된 표준화된 교육과정을 구성하기를 제안하였다. 셋째, 기존 유치원 교사 자격제도와 유사한 통합교사의 자격을 세분화하고, 추가적으로 담임교사 외 보조교사, 방과후교사 등 제3의 자격 마련에 대해 이야기하였다. 일부는 자격구분에 따라 직위가 달라지는 만큼 처우도 긴밀히 연결되어야 한다고 하였다.

■ 표 II-3-1 ■ 학자별 통합교사(안)의 자격 및 양성과정 제안 내용

	자격	양성제도
이옥 외 (2006)	-영유아 교사(가칭)로 일원화 -보육교사 3급 폐지(또는 보조교사제)	-영유아 교사(가칭) 자격기준 조정: 보육교사 자격기준을 유 치원 교사 수준으로 상향 조정 -영유아 교사(가칭) 자격취득 최소학력: 교육기간별 자격급수 구분: 4년제 학사와 2,3년제 전문학사 구분 필요 -영유아 교사(가칭) 양성교육과정 • 조정하여 현 유치원 및 보육교사 양성교육과정에 동일하게 조정 • 유치원 교사 양성교육과정에 영아발달 지도 부분 포함 필요 -보육교사 교육원의 역할 전환 모색 -일원화 이전에 사립 유치원과 보육시설(어린이집) 상호공용 허용 방안 마련 -국공립 유치원 교사 임용제도 현행 유지
권건일 외 (2007)	-초중등교원과 연계하여 자 격기준 상향 조정: 2급-1 급-원감-원장 -유치원 준교사 자격, 보육 교사 3급 폐지	-유치원·보육교사 학력: 단계적으로 3년제 이상 학력 조정을 거쳐 향후 학사 이상으로 강화 -방송통신대학, 사이버대학은 전문대학, 기존 보육교사 교육 원에서 배출된 교사의 학력 고양을 위한 기관으로 활용하는 방안 제안
유희정 외 (2008)	-영유아 교사(가칭)로 일원 화: 2급, 1급, 원감, 원장 -보조교사제 도입 -보육교사 3급 폐지(또는 보조교사제)	-영유아 교사(가칭) 공동의 양성교육과정 마련 필요 -영유아 교사(가칭) 자격취득 최소학력: 4년제 대학(전문대학 교 졸업자 경과조치) -영유아 교사(가칭) 양성교육과정: 0-5세 연령 영유아를 이 해하고 보살필 수 있는 교육과정으로 구성 -보육교사 교육원의 역할 전환 모색 -방송통신대학, 사이버대학, 학점은행제 과정은 영유아교사

	자격	양성제도
<p>최윤경 외 (2011)</p>	<p>-영유아 교사(가칭)로 일원화: 2급-1급-선임교사-원감-원장의 최소 5단계 이상 자격체계</p>	<p>의 학력고양 등의 재교육 방향으로 전환                      -일원화 이전에 사립 유치원과 보육시설(어린이집) 상호고용 허용 방안 마련                      -다음 제시된 1안 혹은 2안에 따라 통합교사자격을 취득, 새로운 통합교사 자격제도와 보수체계 및 복무기준을 적용 받음.                      • 1안(국가시험 통과): 최저학력 4년제 대졸자로 1급 국가 시험을 통과                      • 2안(보수교육): 유아교육과 보육 상호 보완된 공통과정을 이수하여 기존 교원에 준하는 통합교사자격 취득                      -통합양성과정:                      • (도입기) 유아교육 및 보육이 상호 보완된 4년제 대학 약 60학점 이상의 공통과정 적용                      • (달성기) 공통핵심(60학점 이상)+선택교과목 확정, 구성 (일반/교양+선택교과)                      • (정착기) 공통핵심(60학점 이상)+선택(일반/교양, 선택교과)+세부전공 확장 및 조정</p>
<p>조부경 (2013)</p>	<p>-유아(학교)교사(가칭) 1급, 2급, 보육교사(가칭) 1급, 2급, 3급                      ·유아(학교)교사(가칭) 1~2급: 담임교사의 역할                      ·보육교사(가칭) 1~2급: 방과후교사, 부담임교사의 역할과 직무                      ·보육교사(가칭) 3급: 시간제 지원보조인력, 가정 중심 시설의 교사 역할</p>	<p>[유아(학교)교사(가칭)]                      -학점 중심이 아닌 표준양성과정을 운영하는 대학의 학과중심 양성                      -유아(학교)교사(가칭) 표준양성교육과정 개발 및 운영                      -담임교사의 학력은 학사학위 수준 이상(기존 교사의 경우 한시적으로 학사학위나 동일한 자격취득 기회 부여)                      -교육부에서 교원자격 부여                      [보육교사(가칭)]                      -표준교육과정을 운영하지 않는 양성기관 졸업자의 경우 담임교사 역할이 제한되는 보육교사 2급 자격 취득                      -학사학위를 취득하지 않은 전문대학 졸업자의 경우 담임교사 역할이 제한되는 보육교사 2급 자격 취득                      -보육교사 3급의 역할 차등화                      -교사의 직무표준화 및 그에 따른 자격, 역할 및 처우 마련 (역할별 자격의 차등)</p>
<p>이미정 (2013)</p>	<p>-통합교사: 2급, 1급, 주임교사, 원감, 원장                      -기타: 준교사, 보조교사                      -보육교사 3급은 폐지</p>	<p>-학과중심제로 자격증 발급: 2, 3, 4년제 정규대학의 보육, 아동 관련학과, 유아교육과에서 배출                      -통합교사 자격취득 최소학력: 추후 학사학위 이상의 학력으로 상향조정, 2,3년제 관련 핵심학과는 추후 4년제로 일괄 전환                      -통합교사 양성 교육과정: 표준 양성교육과정, 전공과목(60학점 이상)+공통교양과목(기존 교직과목+복지 및 양육 관련 과목)                      -기존 원격대학(사이버), 학점은행제, 방송통신대학 등을 통한 자격은 통합교사 하위등급체계로 신설, 통합교사 자격과는 처우, 역할에 차등                      -보육교사 교육원의 역할 전환 모색</p>
<p>김은영 외 (2014)</p>	<p>-표준보육과정과 누리과정을 담당하는 담임교사: 2급교사-1급교사-(수석교사)-원감-원장                      -방과후, 보조교사 제도 도입</p>	<p>-학과 중심의 교사양성: 4년제                      • 학과명은 유아교육학과, 보육학과 (통합 시) 유아교육학과로 통일                      • 아동학과, 아동복지학과 등 관련학과는 중고등 교원처럼 유능한 인재 유입 차원에서 일정비율은 유아교육 및 보육</p>

	자격	양성제도
		관련 전공과목과 교직과목을 이수하면 자격을 부여하는 방안 마련 -방송통신대학교, 사이버대학교, 보육교사 교육원, 학점은행 제 과정은 교원 전문성 제고를 위한 연수기관이나 보조교사 양성의 기능으로 전환하여 운영 -자격부여를 위한 인적성 검사 의무화. 이수과목의 성적기준 규정 필요 -영유아교사 양성교육과정 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습 이수 학점의 확대, 철저한 관리시스템 도입(사전실습 2학점-본실습 3학점-사후실습 2학점)</li> <li>• 표준 교사양성교육과정 구성: 전공영역(필수과목+선택과목)+교직영역(이론+소양+실습으로 구분하되 각각 필수과목과 선택과목을 지정)</li> <li>• 교양 20: 전공 60: 교직 20으로 구성</li> </ul>
이현선, 이윤진, 이일주 (2015)	-통합된 명칭 필요(예: 유아학교 교사, 영유아교사 등): 1급, 2급, 3급	-보육교사 자격기준의 학점이수제를 학과 중심제로 변화 필요 -담임교사를 위한 최소학력: 4년제 대학 학사 이상의 자격으로 상향 필요 -통합교육과정 마련 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공(50학점 이상)+교직(22학점 이상)+인성과 교양(20학점 이상)</li> <li>• 양성교육기관에서 동일 교육기관을 거친 경우에만 자격증 부여</li> </ul>

자료: 1) 이옥·김은설·신나리·문무경·최혜선(2006). 육아정책의 효율성 제고를 위한 유아교육·보육의 협력과 통합 방안. 육아정책개발센터. pp. 116-118.  
 2) 권건일·이미정·이희경·정선아·정혜순(2007). 유아교사(보육·유치원 교사) 자격의 강화. 한국교원교육학회 학술대회자료집, 37-55. pp. 53-54.  
 3) 유희정·이미화·장명림·김은설·김은영·송신영(2008). 유치원과 보육시설 일원화체제를 위한 협력과 통합 방안. 육아정책개발센터. pp. 172-176.  
 4) 최윤경·문무경·원종욱·김재원(2011). 육아지원인력 체계의 통합추진을 위한 단·중기 전략. 육아정책연구소. pp. 161-168.  
 5) 조부경(2013). 유아교육·보육 통합을 위한 교원 정책 방안. 한국유아교육연구, 15(1), 25-53. pp. 44-49.  
 6) 이미정(2013). 통합교사 자격체계 방안의 모색. 한국보육학논집, 13(4), 387-402. p. 399.  
 7) 김은영·김길숙·이연주(2014). 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성과제 관련 체제 분석. 육아정책연구소. pp. 245-250.  
 8) 이현선·이윤진·이일주(2015). 유보통합을 위한 유치원과 어린이집의 교사자격 및 양성과정 방안 모색. 포괄 영유아·아동교육지원연구, 3, 1-18. pp. 14-15.

반드시 일원화된 통합교사를 전제로 하지 않아도, 양쪽 기관에서 동등하게 양질의 교사 양성하기 위한 기초 작업으로 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성제도에 대해 비교하고 개선 방안을 도출한 연구도 있다. 최현자(2005: 238-239)는 유치원과 어린이집 교사 최종학력 차이가 크며, 유치원 2급 정교사 자격증을 취득하기 위해서 최소 성적기준이 명확한데 반해, 어린이집 교사는 성적제한 없이 관련 학점 이수만 하면 자격증 취득이 가능하므로 두 기관의 교사 자질을 동질하게 볼 수 없다고 주장했다. 전공과목 개설 현황을 살펴본 결과, 보육 관련 학과들

이 보육뿐만 아니라 사회복지 관련 학점의 개설을 높여 사회복지사 자격 취득까지 염두에 두느라 어린이집 교사 양성과정의 질 제고를 기대하기 어려운 실정이라고 지적했다(최현자, 2005: 239).

유아교육과 보육 통합논의가 활발해지면서 영유아교사 양성과정에 대한 관계자들의 인식을 조사한 연구도 많이 수행되었다. 유치원과 어린이집 교사 자격에 대한 인식 조사에서는 각 집단마다의 인식 차이를 확인할 수 있었다(김은영 외, 2014; 김수향·임경심·홍혜경, 2014).

김은영 등(2014: 240)의 연구에서는 유치원과 어린이집 교사 자격 제도에 대한 전문가, 원장, 교사의 인식을 살펴본 결과, 유치원과 어린이집 교사의 자격, 영아 교사와 유아 교사의 자격이 같아야 하며 학력과 역할에 따라 교사 자격을 차등화해야 한다는 의견이 높게 나타났다. 자격부여를 위한 적정 수업연한에 대해서는 전문가 집단은 유치원, 어린이집, 자격 통합, 이 세 가지 경우 모두 4년, 원장의 경우 유치원 교사는 4년, 보육교사는 3년, 자격 통합 시 4년, 교사의 경우는 유치원, 어린이집, 자격 통합, 세 가지 경우 모두 3년이 적절하다는 응답이 가장 많았다(김은영 외, 2014: 240). 세 집단 모두에서 향후 학과중심의 교사양성을 원하는 비율이 높았고, 통합교사 운영 시 적절한 자격 체계로 전문가는 2급-1급-수석교사-원감-원장으로 구성된 자격체계가 가장 적절하다고 응답한 반면, 원장과 교사는 3급-2급-1급-수석교사-원감-원장의 자격체계가 가장 적절하다고 응답하였다(김은영 외, 2014: 240-241). 이를 통해 현장에서는 3급 교사에 대한 요구를 있다는 것을 알 수 있다(김은영 외, 2014: 241). 세 집단에서 모두 사이버대학, 보육교사교육원, 학점은행제가 통합교사 양성기관으로 부적합하다고 인식하고 있었다(김은영 외, 2014: 241). 통합교사 양성교육과정에 대해서는 실습 이수 학점 확대에 대해 과반수가 찬성의견을 보인 가운데, 교원의 찬성비율이 더 높게 나타났다(김은영 외, 2014: 241).

또 다른 연구에서의 유치원 및 어린이집 교사 대상 통합교사(안)에 대한 인식 조사 결과, 유아교육과 보육 통합 시 필수자격증에 대해서는 유치원 교사의 절반 이상은 일원화된 유아교사 자격증이 필요하다고 답변하였으나, 어린이집 교사의 절반 이상은 유치원 교사 자격증이나 보육교사 자격증 하나를 필수자격증으로 답해 일원화된 유아교사 자격증에 대한 요구가 상대적으로 낮게 나타났다(김수향·

임경심·홍혜경, 2014: 394). 교사 자격 부여 방식에 대해서는 유치원 교사는 관련학과 중심으로, 어린이집 교사는 학점중심의 자격부여 방식을 선호하는 것으로 나타났다(김수향 외, 2014: 394). 유보통합된 교사양성기관에 대한 인식으로, 유치원 교사의 과반수이상은 '사범대학교'에서, 유아교육 전공학과에서 교사양성을 담당하여야 한다고 응답한 반면, 보육교사는 '일반대학'이나 '전문대학원' 형태의 교육기관에서, 유아교육 및 보육 복합 전공학과를 중심으로 하는 것이 적합하다고 답했다(김수향 외, 2014: 395). 교사양성 기간에 대해서는 유치원 교사의 대부분은 4년제가, 어린이집 교사의 경우는 3년제 혹은 4년제 교육기간이 적절하다고 응답하여 현재 교육연한 기준보다는 상향되어야 한다고 인식하는 것으로 나타났다(김수향 외, 2014: 395).

유아교육과 보육의 질 제고를 목적으로 양쪽 교사의 격차를 줄이기 위한 정책 시행 시 이러한 현장관계자의 인식 차이를 세심히 고려하여야 할 것이다. 교사 격차 완화를 위해 교사 자격과 양성과정이 일부분이라도 조정된다면 직무 및 역할이 달라질 수 있고, 이에 따라 처우 및 복지도 연동되는 복잡한 문제이다. 유아교육과 보육의 질 제고라는 큰 방향성을 갖고 세부방안에 대한 중장기 로드맵 제정이 필요할 것이다.

한편, 영유아 교사에 대한 공통 자질에 대해 조사한 결과, 현직 유치원과 어린이집 교사들은 실제 현장에서는 인간적 자질, 교사로서의 신념 또는 태도, 전문적 지식, 실천적 능력 순으로 필요하다고 응답하였다(이병래·김진호·강정원, 2005: 68). 교사양성 교육기관에서 실제 교육받은 정도에 대한 인식 조사 결과, 교사양성 교육과정에서 부모상담 능력, 창의적인 교육활동 운영 능력 등 실천적 능력에 대한 교육이 상대적으로 미흡했다고 느끼는 것으로 나타났다(이병래 외, 2005: 68). 이러한 조사 결과를 바탕으로 이병래 등(2005: 75)은 영유아교사 양성교육기관에서는 교육과정을 보다 충실하고 효율적으로 운영할 것과 교사로서의 인간적 자질과 교직에 대한 신념 및 태도 소양을 위한 교육과정 운영방안을 충실하게 모색할 필요가 있으며, 교육기관별 유형 차이보다는 교육대상 영유아의 연령 특성에 근거하여 기본교육과정을 편성·운영할 필요가 있다고 제안하였다.

## 다. 직무 및 역할

유치원과 어린이집 교사가 실제 교육 및 보육 현장에서 어떠한 업무를 담당하고 수행하는지는 교육 및 보육의 질과 직접적으로 연결되는 중요한 단서가 될 것이다. 영유아들이 기관에 머무르는 시간이 점차 길어지고 부모들의 교육적 요구가 다양해짐에 따라 유치원 및 어린이집 교사의 직무와 역할이 점점 늘어나고 있는 실정이며, 이에 대해 학계에서는 유치원 및 어린이집 교사의 정확한 직무 및 역할 규명에 대한 연구, 기관유형별 직무수행의 차이 분석, 역할 수행 및 직무에 대한 인식 연구 등 영유아 교사의 일과 관련하여 다양한 연구가 수행되었다.

### 1) 유치원 교사의 직무 및 역할에 관한 연구

김현자(2005: 43-46)는 공립 유치원 교사의 직무에 대해 보고하였는데, 공립 유치원 교사의 직무를 1) 관계 조성 및 유지, 2) 유아 지도 및 보호, 3) 교실중심 환경 정비, 4) 행사 수행으로 나누었고, 김은영과 박은혜(2006: 303)는 유치원 교사의 직무를 1) 교수학습 준비, 2) 교수학습 실제, 3) 교수학습 평가, 4) 전문성 신장, 5) 유아보호 관련 업무, 6) 학부모 관련 업무, 7) 행사 관련 업무, 8) 사무 관련 업무, 9) 시설설비 관련 업무, 10) 대인관계 및 사회적인 업무의 10가지 영역으로 나누고, 각 영역의 직무내용을 세분화하면 총 190가지의 일로 구분된다고 하였다. 공통적으로 두 연구에서 모두 유치원 교사가 실제 직접적인 수업 수행 이외에 많은 일을 처리하고 있음을 지적하였다.

보육교사 자격체계와는 다르게 수석교사 제도를 운영 중인 유아교육 분야에서는 유치원 수석교사의 효율적 직무수행을 위한 핵심역량 개발 연구도 수행되었는데, 이 연구에서는 유치원 수석교사의 핵심역량을 1) 교육과정·평가 이해 및 지원, 2) 학습공동체 이해 및 지원, 3) 유아·가족·지역사회와의 협력 이해 및 지원, 4) 긍정적 대인관계 이해 및 형성, 5) 전문성 발달 이해 및 지원, 6) 유아와 교사의 권리 이해 및 옹호, 7) 현장 연구 이해 및 지원으로 구분 짓고, 하위 52개 내용으로 개발한 바 있다(조운주, 2013: 135-136). 유치원 수석교사에 대해 다른 연구에서 분석된 유치원 교사 직무에 추가적으로 동료교사를 지원하고 전문성을 촉진하는 역할에 대한 기대가 있음을 알 수 있다.

## 2) 어린이집 교사의 직무 및 역할에 관한 연구

변숙영과 고태순, 김미경, 김은희, 박영충, 이광자 등(1999: 1)은 어린이집 교사의 직무를 영유아의 발달에 적합한 보육 서비스와 영양, 위생, 안전을 위한 보호서비스의 제공을 통해 영유아의 전인적 발달에 기여하고, 가족과 지역사회와의 교류 서비스를 통한 가족의 복지증진을 수행하는 것으로 규정하고, 상세직무를 1) 학부모 요구 및 영유아 특성 파악, 2) 보육계획, 3) 건강과 안전 및 생활지도, 4) 보육지도 및 연계, 5) 평가 및 보육 기관 운영의 5가지 영역, 총 22개로 나눈 바 있다.

이후 강문숙과 황해익(2008: 75-76)은 어린이집 교사의 직무에 대해 1) 보육 활동 준비, 2) 보육활동 실제, 3) 보육활동 평가, 4) 영유아보호 관련 업무, 5) 전문성 신장, 6) 학부모 관련 업무, 7) 행사 관련 업무, 8) 사무 관련 업무, 9) 시설 설비 관련 업무, 10) 대인관계의 10개 영역으로 나누고, 세부적으로 146개의 직무를 수행하고 있는 것으로 보고하였다. 강문숙과 황해익(2008: 75-77)은 어린이집 교사의 직무 중 보육활동 실제와 영유아 보호 관련 업무, 사무 관련 내용이 가장 많으며, 이는 어린이집 교사가 영유아의 보호자 및 교육자 본연의 역할 외에도 부모교육 담당자, 각종 공문서 작성 등 다양하고 많은 업무를 수행하고 있으며, 이러한 과도한 직무가 어린이집 교사 본연의 직무인 교수활동을 저해하지 않도록 인력지원이 절실하다고 주장하였다.

예비 어린이집 교사와 실습 지도경험이 있는 교사를 대상으로 어린이집 교사 직무에 대한 인식을 연구한 결과를 살펴보면, 예비교사와 실습 지도교사 모두 교수학습 실제와 관련된 업무에 대해서 가장 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다(김현정·남궁선희, 2011: 78; 심은희, 2011: 61). 예비 어린이집 교사 대상 조사결과, 보육실습 전후를 기준으로 교사의 직무에 대한 중요성 인식은 교수학습 실제 영역을 제외한 모든 영역에서 낮아진 것으로 나타났으며(김현정·남궁선희, 2011: 77-78), 이는 어린이집 교사의 다양한 직무에 대한 인식이 높다 하더라도 열악한 근무환경으로 인해 직무수행이 효율적으로 이뤄지지 못하였을 것이라는 Peeke의 연구(1984)와 같은 맥락으로 보았다(김현정·남궁선희, 2011: 78에서 재인용).

한편 기관유형별로 어린이집 교사 역할수행에 대한 인식 차이를 연구한 결과, 국공립·법인 어린이집에 근무하는 교사 집단의 역할수행 인식이 가장 높았고, 민

간 어린이집에 근무하는 교사 집단의 역할수행 인식이 가장 낮았다(김현진, 2012: 63). 구체적으로 교육과정 설계자, 연구자로서의 역할은 가정 어린이집 교사 집단이 가장 낮았고, 일과계획 및 수행자, 상담자 및 조연자, 행정업무 및 관리자로서의 역할은 민간 어린이집 교사 집단이 가장 낮은 것으로 나타났다(김현진, 2012: 63).

### 3) 유치원 및 어린이집 교사의 직무 및 역할에 관한 비교 연구

본래 교육, 보호 각각의 기능에 집중하던 유치원과 어린이집은 기능이 서로 비슷해지면서, 교사의 역할 역시 상호유사해지고 있다(최은희·최성열·권정해, 2015: 76). 실제 그동안의 연구논문을 중심으로 유치원과 어린이집 교사의 직무를 분석한 연구에 따르면, 유치원과 어린이집 교사의 직무는 빈도의 차이가 있기는 하지만 전반적으로 유사한 형태로 분석되었다(최은희 외, 2015: 76).

유치원과 어린이집의 일과운영 및 교사의 직무분석을 연구한 김은영 등의 연구결과(2012: 107)를 살펴보면, 유치원과 어린이집 교사 직무 비교 시 수행 빈도면에 있어서 유치원 교사는 주간교육 계획하기, 귀가 지도하기, 등원 지도하기 순으로 높게 나타났으며, 어린이집의 경우는 유아반, 영아반 교사 모두 교실 청소하기, 귀가 지도하기, 등원 지도하기 순으로 나타났다. 중요도 인식 면에서 유치원 교사의 경우는 주간 교육 계획하기, 놀이 안전 지도하기, 연간 교육계획하기로 나타난 반면, 어린이집의 유아반 교사는 차례 지키기 지도하기, 교실 청소하기, 언어사용 지도하기 순으로 조사되었다(김은영 외, 2012: 108).

김환남(2016: 109)의 연구에서는 개발된 유아교사 직무모형을 기반으로 과업항목별 중요도에 대한 교사들의 인식을 분석한 결과, 유치원 교사들은 유아의 교육과 관련된 과업을, 어린이집 교사들은 유아의 보호와 관련된 과업들을 상대적으로 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 과업의 수행 빈도에서 유치원은 유아의 지도와 평가, 부모 상담 등의 과업이 수행 빈도가 높게 나타났고, 어린이집은 유아의 안전관리와 학대예방, 인권 보호 등 유아의 보호와 관련된 과업들의 수행 빈도가 높은 것으로 나타났다(김환남, 2016: 109). 연구자는 연구결과와 대부분의 항목에서 유치원 교사가 어린이집 교사에 비해 과업의 중요도, 수행 빈도 모두 높게 인식하고 있는 것으로 보아 어린이집의 교육 기능이 강화됨에 따라 어린이집 교사의

직업정체성과 직무에 대한 인식도 함께 개선되어야 한다고 주장하였다(김환남, 2016: 110-111). 이와 반대로 다른 연구에서는 유치원 교사와 어린이집 교사의 직무 내 사무 관련 영역을 제외한 대부분 영역(교수학습의 준비, 실제, 평가영역, 유아보호 관련 업무, 부모 관련 업무, 시설설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무 영역)에서의 수행 빈도는 보육교사가 유치원 교사에 비해 더 많이 수행하고 있는 것으로 나타났다(박순호·고은미, 2008: 207). 이에 대해 연구자는 근무시간이 상대적으로 긴 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 직무수행 역시 많이 하고 있다고 인식하는 것으로 해석된다고 하였다(박순호·고은미, 2008: 207).

이상의 연구결과를 종합해보면, 두 기관 교사에 대한 직무와 역할은 상호 유사해져가지만, 각 기관의 특성에 따라 더욱 강조해온 특정 직무에 대한 중요성 인식, 실제 현장에서의 수행 빈도 등에는 차이가 있는 것을 알 수 있다.

## 라. 임용 및 배치

유치원과 어린이집 교사의 임용과 배치에 대한 국내 연구는 사실상 많지 않다. 임용 자체에 대한 연구보다는 자격제도와 관련한 임용제도에 대한 연구는 활발히 진행되어 왔는데, 이에 대해서는 앞서 ‘자격 및 양성제도’ 부분에서 일부 살펴본 바 있다. 배치와 관련하여 유치원 쪽에서는 임용고사에서 선발된 공립 유치원 교사의 배치 방식을 다룬 몇몇 연구가 있는데(이연승·곽미금, 2011; 이유진·김현주, 2010), 병설유치원은 단일학급 구성이 가능하므로 단일학급 운영상의 문제점 인식에서 시작된 연구들이 주를 이룬다. 반면 어린이집에서는 법률상 정해진 배치 기준에 따라 원장이 필요한 만큼 인력을 채용하는 구조로 되어있으므로 배치에 관한 연구는 거의 없는 실정이며, 장애전담교사 배치에 따른 운영에 대해 다룬 연구가 일부 있다.

공립 유치원 교사 배치 방식 개선에 대한 교사의 인식을 살펴본 이연승과 곽미금(2011: 188) 연구를 살펴보면, 공립 유치원 교사의 배치 방식에 개선 필요하다고 응답한 비율이 45.6%였고, 45.5%는 보통이라고 응답했다. 응답대상에 공립 유치원 교사 외에도 사립 유치원 교사가 63.6% 포함되어 있는 것을 감안하였을 때, 교사들은 공립 유치원 교사 배치 방식에의 개선이 필요하다고 높게 인식하고 있는 것으로 판단된다. 공립 유치원 교사 배치에 관한 여러 연구에서 공립 유치원 단일 학급 교사들은 여러 가지 업무를 동시에 혼자서 담당하는 것에 많은 어려움

을 겪고 있다고 공통적으로 지적하고 있다.

유치원과 어린이집을 통틀어 교사 배치와 관련하여 가장 활발히 연구된 주제는 ‘교사 대 아동비율’일 것이다. 나정(2010: 113)은 2008년 기준 유치원 교직원 대 아동 비율이 15.5:1이고, 어린이집 4세 이상은 20:1이므로 특히 어린이집은 유니세프 아동권리보호 최저기준 1:15 미만을 충족시키지 못하고 있으므로 이 비율을 낮춰야 한다고 주장한 바 있다. 이후 김은설, 이재희, 박은영, 김정숙(2016: 32)의 연구에서 정리한 자료에 따르면 2015년 교육통계 기준으로 유치원 전체 교사 1인당 아동 수는 13.4명으로 2008년과 비교 시 확연히 낮아졌다. 유치원의 경우, 나정(2010)이 제시한 유니세프 권고 기준 이하로 떨어진 것으로 확인할 수 있었으나, 어린이집의 경우에는 교사 대 4세 이상의 아동비율이 여전히 20:1을 유지하고 있는 실정이다.

김은설 등(2016)의 연구에서는 영유아 보육·교육기관의 질 제고를 위해서는 교사 대 아동비율을 개선해야 하며, 이를 위해 5가지 개선 방안을 상세히 제안하였다. 현행 대비 가장 변화가 큰 제1안의 내용을 구체적으로 살펴보면, 유치원에서 3세는 교사 1인당 아동이 13명, 4세는 17명, 5세는 21명으로 구성하는 것이 적정하며 현행보다 최소 3명 이상 아동 수를 줄여야 한다고 주장하였다(김은설 외, 2016: 158-159). 어린이집 영아의 경우는 각 연령별로 1명씩을 줄여서 0세 2명, 1세 4명, 2세는 6명이 적절하고, 유아는 현행보다 4~5명씩 줄여서 3세는 11명, 4세는 15명, 5세는 16명이 적정 수라고 제안하였는데, 동일연령에서 유치원과 어린이집의 비율에 다소 차이가 있는 것은 운영시간이 다르기 때문이라고 설명하고 있다(김은설 외, 2016: 159). 이외의 나머지 개선안에서는 정규 담임교사 추가 배치, 다인교사 집단담당 방식, 보조교사 배치 등 교사배치와 관련하여 개선해야 함을 주장하고 있다(김은설 외, 2016). 이는 영아반 교사 대 아동비율의 문제점을 개선하기 위해서 궁극적으로 영아반은 교사 2인 이상 배치를 기본으로 하고, 보조교사 배치를 의무화해야 한다는 김미은(2017)의 주장과 맥을 같이 한다. 김미은(2017: 28)은 여기에 덧붙여 1급 보육교사는 정교사, 2급 보육교사는 보조교사로의 배치 등 보육교사 자격기준에 따른 업무를 세분화하고 이를 반영한 보육교직원 배치기준을 명료화하여야 한다고 하였다.

한편, 유치원과 어린이집 인력 배치 관련 교원의 인식 및 요구에 대해 조사한

연구(김은영·조혜주, 2013: 380)에 따르면, 유치원과 어린이집 원장 모두 인력 배치와 운영 부분에서 인건비 확보에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 또한 가장 필요한 정부의 지원정책으로 유치원 교사는 종일제 정규교사 배치를 가장 필요한 것으로 인식한 반면, 어린이집 교사는 인력비용 지원을 들었다(김은영·조혜주, 2013: 381-382).

## 마. 처우 및 복지

유치원과 어린이집 교사의 처우 및 복지에 대해 학계에서는 주로 교사의 근무 여건 및 실태, 개선방안에서 대해 연구해왔으며, 이외에도 근무여건에 따른 직무 만족도에 대한 연구도 수행되었다. 본 단락에서는 유치원과 어린이집 교사의 처우 및 복지의 다양한 요소 중 근무시간, 휴가 및 휴직 사용, 급여, 물리적 근무환경 등을 중심으로 선행연구를 살펴보고자 한다.

### 1) 유치원 교사의 처우 및 복지에 관한 연구

유치원 교사의 근무여건에 대한 여러 선행연구(고미경·류숙희·나정, 2006; 김은영·조혜주, 2014)는 공통적으로 유치원 교사의 복지 실태에 대해 근무량이 많은 반면, 복지 수준은 낮은 것으로 진단하였다.

고미경, 류숙희, 나정(2006: 259)의 연구에서 사립 유치원 교사들은 1일 10시간 33분 근무하며, 공립 유치원 교사들은 1일 평균 8시간 35분 근무하는 것으로 나타난 반면, 2012년 기준으로 자료가 수집된 김은영과 조혜주(2014: 86)의 연구에서는 사립 유치원 교사의 근무시간이 1일 약 9.7시간이고, 공립 유치원 교사는 약 8.5시간으로 나타났다. 종합하면 설립유형을 불문하고 대부분의 유치원 교사는 법정 근로시간을 초과하여 근무하고 있었으며, 2006년에 비하면 사립 유치원 교사의 근무시간이 다소 줄어들기는 했으나, 사립 유치원 교사의 근무 여건이 공립 유치원 교사에 비해 열악한 것을 확인할 수 있었다. 이외에도 유치원 교사들은 2012년 한 해 동안 실제 휴가 사용률이 약 10일 정도(연가 기준)에 불과하였으며, 휴가 사용 시 대체인력을 사용하지 않는다는 비율이 48.3%, 근무환경 부분에서는 독립된 교사용 공간이 없는 경우가 41.7%에 달했다(김은영·조혜주,

2014: 92-94).

김은영과 조혜주(2014: 103)는 유치원 교사의 과중한 업무를 줄여주기 위한 방안으로 첫째, 오후 전담교사와 보조인력 배치를 통해 교사의 업무 부담을 낮추고, 둘째, 휴가와 휴직을 보장할 수 있도록 대체교사 확대와 함께 관리·운영을 체계화해야 하고, 마지막으로 교사를 위한 시설설비 기준을 마련하고 이에 대한 재정지원이 필요하다고 주장하였다.

## 2) 어린이집 교사의 처우 및 복지에 관한 연구

어린이집 교사는 일반적으로 유치원 교사보다 더 낮은 처우와 열악한 근무여건에 놓여있기에, 학계에서는 어린이집 교사의 근무여건 및 처우 개선에 대한 연구를 활발히 수행하여 왔다.

먼저 어린이집 교사의 과중한 근무시간 문제는 주로 어린이집 운영시간 문제와 얽히어 같이 이야기되어 왔다. 영유아보육법과 보육사업 안내에서 규정한 어린이집 운영시간은 1일 12시간 이상을 원칙으로 하기 때문에, 운영자 입장에서는 근로기준법에 정한 8시간 근무에 맞게 보육교사를 고용하려면 여러 가지 운영의 어려움을 호소하고 있는 실정이다. 이에 대해 몇몇 연구자(서문희, 2010: 122; 이미정·강란혜, 2011: 42)들은 근로자인 교사의 근로여건 개선 차원에서 초과근무수당을 지급하고, 근본적으로는 정규교사 외 보조인력 등의 추가배치를 주장하였다.

반면, 긴 근로시간 대비 낮은 급여로 인한 어린이집 교사에 대한 낮은 사회적 인식은 직무스트레스를 증가시키고 높은 이직율과 연결되므로(황해익·남미경, 2011; 황옥경, 2011; 황옥경, 2012: 250에서 재인용), 학계에서는 높은 질의 보육 서비스 제공과 어린이집 교사의 전문성 확보를 위해서는 임금체계를 현실적인 수준 내에서 상향조정해야 한다는 목소리를 내어왔다(서문희, 2010; 이미정·강란혜, 2011; 최윤경·김재원, 2011; 황옥경, 2012). 여러 학자들은 임금체계 개선방법으로 학력과 자격급수와 연동된 임금체계 마련, 기본 급여체계 마련, 직급수당 등 각종 수당 지급 등을 꼽았다. 여러 선행연구에서 제시한 임금체계 개선방안을 간략히 정리하면 <표 II-3-2>와 같다. 학계의 많은 연구자들이 지속적으로 주장한 바와 같이, 어린이집 교사 급여 수준은 2012년 5세 누리과정 시행을 시작으로 유아반 교사 대상 수당 지원이 확대되면서 일정부분 개선된 바 있다.

표 II-3-2 학자별 보육교사 임금체계 개선 방안

임금체계 개선 방안	
서문희 (2010)	-정부지원시설에 지원되는 인건비 기준 상향 조정 • 인건비 지원 기준 자체가 유사직종의 인건비에 비해 낮게 책정되어 있음. -최저 학력 기준 상향 조정 • 보육교사의 최저 학력 기준이 고졸이기 때문에 인건비 산정시 고졸 여성 평균 급여가 기준이 되고 있음. -자격 및 학력을 고려한 보수규정 마련 필요 • 초임교사 초봉의 경우, 3급 보육교사는 1호봉부터, 2급 보육교사는 3호봉부터, 1급 보육교사는 5호봉부터 시작하는 차등화 제안 -연차별 호봉 승급 준수 • 시설유형별로 호봉승급 준수 비율에 차이가 크고, 이직 시 경력이 제대로 호봉에 반영되지 않는 경우가 많음. -일정규모 이상의 기관의 경우, 주임교사, 원감 등을 직급체계에 포함하여 직급수당 지급 -수당의 지역별 차이 해소
이미정, 강란혜 (2011)	-학력과 자격을 고려한 보수규정 마련 -호봉체계 정비 • 학력과 근무경력 등의 항목 세분화하여 호봉에 반영하는 호봉체계로 정비 • 호봉 간 지급 급여 수준을 유치원 교사 체계만큼 상향조정 -직급수당, 주임교사 수당 등 수당지원 필요 -설립유형에 상관없이 동일한 급여체계 적용받을 수 있도록 기본 급여체계 정비 필요
최윤경, 김재원 (2011)	-자격, 학력의 호봉 반영 • 학력연한에 의한 초임 차별화: 양성교육원졸 초임 1호봉, 2년제졸 초임 2호봉, 3년제졸 초임 3호봉, 4년제졸 초임 4호봉, 대학원졸 초임 6호봉으로 차등 적용 • 상위자격 및 학력의 반영과 직무의 차별화: 보육교사 1급 자격취득의 국가시험(또는 무시험검정), 재직기간 중 상위학력 취득 시 호봉반영 -원장 호봉의 초임수준 상향조정 -임금체계의 구성 강화 • 기본임금체계의 제시: 「기본급+수당+지원액」 • 수당체계 도입 및 수당 비중 확대: 직무분석을 통한 직무수당 신설 -인건비 미 지원 기관의 근로환경과 급여체계에 대해서도 정부가 일정수준 관여하는 모니터링 시스템 마련, 장기적으로 인건비 지원 대상기관 및 지원율에 대한 재정비
황옥경 (2012)	-학력과 자격급수가 고려된 보수체계 마련 • 초임교사의 초봉의 경우, 3급 보육교사는 1호봉부터, 전문대 졸업자는 3호봉, 4년제 대학 졸업자는 5호봉, 대학원졸업 자격 보육교사에게는 1호봉 가산 -호봉 승급제도 실시 -담임수당, 교직수당, 직급수당 등 수당항목의 명시적 제시 -원장 초임 호봉의 상향조정 -초과근무수당 지급규정 준수 -인건비 미 지원 기관 교사의 인건비 관련 규정 명시 • 최저임금 보장, 각종 초과근무 수당 등과 같은 각종 수당 지급 분명히 적시 • 정부차원에서 인건비 미 지원 기관의 교사인건비 지원방안 마련 -정부의 유아반/영아반 교사 인건비 지원 비율 조정

자료: 1) 서문희(2010). 보육교사 근무환경과 처우 개선. 한국보육학회 2010 추계 보육관련 학회 통합 학술대회자료 집, 113-133. pp. 126-127.  
 2) 이미정·강란혜(2011). 보육교사의 처우 및 근무실태 개선을 위한 고찰. 한국보육학회지, 11(3). 27-44. pp. 41-42.  
 3) 최윤경·김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구. 육아정책연구소. pp. 112-117.  
 4) 황옥경(2012). 보육교사의 처우 현황과 개선방안: 보수 체계를 중심으로. 한국보육지원학회지, 8(3), 249-272. pp. 265-268.

이외 어린이집 휴가 및 휴직 사용, 물리적 근무환경의 개선 등의 요소에 대해 김은영 등(2013: 164)은 근무시간 내 휴게시간을 보장하거나 보장받을 수 없다면 점심시간을 근로시간으로 인정해야 한다고 주장하였다. 또한 대체교사 규모 확대 등을 통해 교사들이 원하는 시간에 휴가와 휴직을 사용할 수 있도록 하고, 성인인 교사를 배려한 시설설비 기준 마련을 제안하였다(김은영 외, 2013: 164-166, 167-168). 이는 유치원 교사에 대해서도 공통적으로 주장한 내용이다.

한편 2015년 9월부터 영유아보육법 시행규칙 개정으로 어린이집 내 CCTV 설치가 법적으로 의무화됨에 따라 교사의 사생활 및 인권 침해 논란은 지속적으로 제기되어 왔다. 어린이집 내 CCTV 의무설치가 헌법에서 보장하는 사생활의 비밀과 자유를 침해한다며 어린이집 관계자들이 제기한 헌법소원에서 재판권 전원일치의 의견으로 'CCTV 의무설치는 어린이집 안전사고와 보육교사 등에 의한 아동학대를 방지하기 위한 것으로 그 자체만으로도 안전사고 예방이나 아동학대 방지 효과가 있어 입법목적이 정당하고 수단의 적합성이 인정된다.'고 합헌 결정이 나기는 하였지만(서울신문, 2018. 1. 1), 이와 별개로 근로자인 어린이집 교사의 근무여건 저하 문제는 여전히 존재한다. 이에 대해 학자들은 주로 CCTV 설치에 대한 교사의 인식 연구(김은하·손수민, 2015; 나정숙·이순용, 2017; 이지연, 2017; 황신해·김민진, 2017)를 통해 CCTV 설치의무화 정책에 대한 개선안을 내놓았다.

여러 연구가 일관된 결과를 도출하지는 않았지만, 어린이집 교사의 CCTV에 대한 인식이 부정적일수록 이직의도가 높았고(이지연, 2017: 42), 직무스트레스가 높은 것으로 나타나(황신해·김민진, 2017: 346) 교사 본인의 CCTV에 대한 인식 수준이 직무만족도에 영향을 주는 변인임을 짐작할 수 있었다.

CCTV 의무설치 논란에 대한 여러 학자들이 공통적인 시각은 CCTV 의무설치 정책이 본연의 목적인 보육의 질 제고를 이루기 위해서는 근본적으로 보육환경 및 근로환경의 개선이 이루어져야 한다는 것이다(김은하·손수민, 2015; 나정숙·이순용, 2017; 황신해·김민진, 2017). 이들은 근로환경의 개선을 통해 교사들이 CCTV의 필요성과 효과의 긍정적 측면을 인식하고 수용함으로써 CCTV로 인한 직무스트레스가 증가되지 않도록 해야 한다고 덧붙였다(황신해·김민진, 2017: 346).

### 3) 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 연구

유치원과 어린이집 교사의 전반적인 직무만족도 수준은 연구에 따라 다소 차이가 있었으나, 보통 수준이거나(장영애·이영자, 2003: 12), 대체로 낮은 수준(윤건호, 2003: 133)으로 나타났다. 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도를 비교한 연구(윤건호, 2003: 133)에서는 어린이집 교사가 유치원 교사보다 만족도 수준이 낮게 나왔다. 직무만족도의 하위영역별로는 동료교사와의 관계, 직무 자체에 대한 만족도는 다른 영역에 비해 높은 편으로 '조금 만족'하는 수준이었으나, 근무환경, 보수, 행정제도에 대한 만족도는 '조금 불만족' 수준 이하로 나타나, 행정제도 영역에 대한 근본적인 개선, 보수수준의 현실화 및 근무환경 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다(윤건호, 2003: 141). 이러한 연구결과는 직무만족도의 하위영역 중 동료만족도가 가장 높게 나타났고, 보수만족도 영역은 가장 낮게 나타난 윤재석과 이완정(2014: 274)의 연구결과와 일치한다.

학자들은 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도에 영향을 끼치는 변인에 대해 다양하게 탐색하여 왔는데, 주로 급여와 근무시간 등 근로여건이 직무만족도를 결정하는 중요한 변인인 것으로 밝혀졌다. 근무시간은 적을수록(장영애·이영자, 2003: 13), 보수수준은 높을수록(윤재석·이완정, 2014: 275) 직무만족도는 높았다. 또한 이경민과 박주연의 연구(2015: 44)에서는 월평균수입이 낮은 유치원과 어린이집 교사집단이 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 어린이집 교사를 대상으로 보수와 승진에 대한 인식 정도와 정신건강과의 관계를 알아본 이용주(2015: 246)의 연구 결과, 보수, 승진에 대한 인식은 정신건강 중 부적응에 유의미한 영향이 나타났으며, 부적응은 영유아권리존중보육의 하루일과 존중에서 유의미한 영향을 준 것과 연결된다. 즉, 영유아교사의 열악한 근무여건은 직무만족도 혹은 정신건강에 영향을 주며, 이직의도를 높이고, 이는 유아교육과 보육 현장의 질로 연결됨을 의미한다고 볼 수 있다.

### 바. 연수 및 전문성 제고

교사의 전문성 향상을 위한 연수와 장학에 대한 연구는 주로 교사들의 인식 및 요구 분석에 초점을 맞춰왔으며, 그간 보육 및 유아교육 분야에서 활발히 연구되

어 온 것을 확인할 수 있었다.

### 1) 유치원 교사의 연수 및 전문성 제고에 대한 연구

교사의 역량을 강화시키기 위한 대표적인 노력에는 연수와 장학, 컨설팅 등이 있는데, 유아교육 학계에서는 이에 대한 현황, 교사들의 인식과 요구, 평가체계 마련 등에 관심을 기울여왔다.

교사들은 경력이 많고, 학력이 높을수록, 전문성에 대한 인식이 높을수록, 사립 보다는 공립 교사가 개인연수에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다(이선훈, 2006: 190). 이처럼 개별적인 연수에 대한 요구가 늘어남에 따라 2000년대 들어서 유치원 교사를 대상으로 한 원격연수, 사이버연수, 웹기반연수 등에 대한 연구가 활발히 이뤄졌다. 이는 그 당시 인터넷 보급이 일반화되면서 물리적 공간과 시간을 초월한 인터넷 기반의 개인연수 방법이 현직교사 대상 교육의 새로운 대안으로 부상하였기 때문으로 짐작된다. 당시의 관련 연구(강한나·황해익, 2006; 민복기·백은주, 2005; 심숙영·서혜전·서영숙, 2002)들은 인터넷 기반의 원격연수에 대한 교사들의 인식과 요구를 분석하고, 이를 바탕으로 원격연수의 효과를 높이기 위한 여러 방안을 모색하였다. 연구자들은 사이버연수가 효과적인 분야에 대해 적극적인 도입이 필요하며(민복기·백은주, 2005: 174), 원격연수의 정착을 위해서는 놀이치료, 특수아동지도, 프로젝트접근법 등 다양한 연수과목의 개발(강한나·황해익, 2006: 34), 가상공간이 지닌 장점을 활용한 원격 교수학습전략 개발(심숙영·서혜전·서영숙, 2002: 37)이 필요하다고 주장하였다.

원격연수 외에도 유아과학교육, 통합교육 등 특정영역에 대한 교사들의 인식 및 요구를 분석한 연구(류영지·노진아, 2016; 오정희·황정희, 2011), 초임교사를 위한 교사교육 프로그램 개발 인식 및 요구도 연구(이풍임·황해익, 2013) 등 특정직무에 대한 연구도 수행되었다. 최근에는 초·중등교원에게 먼저 도입된 학습연구년 특별연수제도에 대한 유치원 교원의 인식, 요구 등에 대해서도 연구된 바 있다(문무경·정주영, 2014).

장학은 연수와 함께 대표적인 교사교육 방법 중 하나로, 수업 개선을 위하여 교사에게 제공되는 전문적인 지도와 조언활동을 의미하며 최근에는 기존의 수직적 관계의 장학 형식을 탈피하여 교사의 자발성과 주도성이 강조되는 컨설팅 형태로

변화되는 양상을 보이고 있다(박수정·김미정, 2015: 168). 유치원 교사를 대상으로 유치원 수업 컨설팅에 대한 여러 연구에서 교사들은 수업실행에 대한 컨설팅이 가장 필요하다고 응답하였고(김호, 2011: 274; 송주연·정명숙, 2013: 405), 자율장학 활성화를 위해서는 교사들의 잡무와 업무 부담을 줄이고, 개별 교사들의 요구에 적합한 프로그램이 개발될 필요성이 있으며(박은혜·김명순, 2002: 183), 수업 관찰 및 피드백 교환 외에도 반성적 저널쓰기, 유아 관찰, 전문서적 읽기 및 토론 등 교사의 경력별 관심사와 요구가 반영된 다양한 형태의 장학 경험이 되어야 하고, 일방학적 지시에 의한 경험이 아니라 자발적인 참여 기회가 보장되어야 한다고 제안하였다(이경민·엄은나, 2012: 274). 또한 컨설팅에 있어 컨설턴트의 역량이 중요한 요인이므로, 컨설턴트를 대상으로 한 심화교육을 실시하여 컨설팅 분야별 전문성을 제고하고(김주영·이대균, 2014: 216; 최은영, 2016: 309-310), 컨설턴트를 체계적으로 구성하고 관리하는 연수 시스템이 필요하다고 강조하였다(최은영·최윤경, 2013: 86).

이상의 연구결과를 종합해보았을 때, 유아교육 현장에서 유치원 교사의 전문성 제고에 대한 높은 관심을 갖고 다양한 교육방법을 통해 개선하고자 노력해온 것을 확인할 수 있다.

## 2) 어린이집 교사의 연수 및 전문성 제고에 대한 연구

어린이집 교사의 전문성 제고에 대한 선행연구를 살펴보면 영아반 교사를 대상으로 한 보수교육에 대한 연구가 많다는 점이 특징이다. 연구자들은 기존의 영유아교사 양성과정은 주로 유아교사 양성을 목적으로 유아 중심으로 교육과정이 구성되었기 때문에(이진희·임진형, 2004: 209), 현장에서 영아에 대한 전문지식이 부족한 상태로 영아반에 투입되어 영아보육에 대한 어려움을 겪고 있다고 하였다(이진희·홍혜경, 2011: 234). 이에 영아반 교사들은 보수교육에 대한 필요성을 높게 인식하고 있었고, 보수교육 경험이 있는 교사들이 경험이 없는 교사들보다 보수교육이 더 필요하다고 인식하였다(조혜경, 2001: 463-464). 현직연수 교육 방법으로는 강의식의 일방적인 전달보다는 워크숍, 현장견학, 토론 등을, 교육내용에 있어서는 기초이론 보다는 영아문제행동지도, 영아놀이지도 등의 현장적용이 바로 가능한 실무이론을 더 선호하는 것으로 나타났다(이명조, 2007: 22; 이

진희, 2011: 68; 조혜경, 2001: 461, 472). 가정 어린이집의 경우 소규모 특성을 반영하여 대체인력 파견에 대한 현실적 지원(이명조, 2007: 20-21), 전문화되고 구체적인 영아교사 대상 보수교육 프로그램 개발이 필요하다고(조혜경, 2001: 471-472) 제안하였다.

장학제도가 먼저 발달된 유아교육 분야에 비해 2000년대 초반 보육현장에서는 장학에 대한 일반적 인식조차 부족했고, 긴 보육시간에 따른 과중한 업무로 장학지도를 수행할 여건부터 마련되지 않은 실정이었다(원영미, 2001: 110). 이 당시부터 어린이집 장학에 대한 다양한 연구들이 수행되었는데, 유아교육 전문가로 구성된 장학지도 팀을 구성하여 어린이집 장학지도 모형을 적용 후 분석한 연구(원영미, 2001) 이후 어린이집 내 장학프로그램 현황과 교사들의 인식 및 요구, 활성화 방안에 대해서 연구된 바 있다(김갑순·김민정, 2010; 노영희·유현주, 2014; 이근주, 2006; 임현주·이대균, 2010; 조성연·강재희, 2007; 황해익, 2011).

어린이집 교사를 포함한 관계자들은 장학의 필요성을 높게 인식하고 있었으며(노영희·유현주, 2014: 15; 이근주, 2006: 133; 황해익, 2011: 205), 장학을 통해 전문성이 향상되는 경험을 하였다고 보고했다(임현주·이대균, 2010: 213). 초기의 연구에서는 보육현장 장학제도의 활성화를 위해서 장학제도가 활성화된 유치원과 교류·협력체계를 구축하여 장학에 대한 정보와 경험을 교류해야 한다고 하였다(임현주·이대균, 2010: 236). 보육현장의 특성을 살려, 수업장학 외 일상에 대한 장학으로도 그 범위를 확대하고(임현주·이대균, 2010: 236), 교육청의 장학사와 같이 어린이집 장학을 전담하는 인력과 전담기관의 마련이 필요하며, 이를 수행할 기관으로 보육지원센터나 보육정보센터(현 육아종합지원센터)가 가장 적합하다는 의견이 있었다(황해익, 2011: 206). 여러 연구자들은(김갑순·김민정, 2010: 95; 이근주, 2006: 134; 조성연·강재희, 2007: 415) 장학제도 활성화를 위해서 근본적으로 보육교사의 과중한 업무를 줄여서 자발적으로 장학에 참여할 수 있는 근무여건을 마련해야 한다고 주장하였다.

이후 장학의 형태는 교사와 컨설턴트가 보다 평등하면서 상호작용적인 입장에서 진행되는 컨설팅(홍창남, 2007, 박정빈·김정희·김은심, 2012: 476에서 재인용)의 형태로 변화되어 갔는데, 그 시작은 2010년 1주기 평가인증을 통과한 어린이집을 대상으로 중앙 및 지방 육아종합지원센터가 주체가 되어 체계적인 질 관

리 점검과 재인증 준비에 대해 지원하는 보육컨설팅(당시 명칭으로 교육컨설팅)이었다(정효정·장영인·김현진, 2016: 247). 최은영과 최윤경(2013: 86)은 평가인증의 사전조력으로 시작된 보육컨설팅이 초기 평가인증 제도가 정착하는데 많은 기여를 했으나, 보육서비스의 근본적인 질 제고를 위해서는 평가와 점검의 구조화된 틀을 벗어난 다양한 영역의 컨설팅 과정이 개발되어야 한다고 평가하였다. 또한 평가인증 관련 컨설팅 외에도 어린이집 현장의 특성을 반영하여 영아반 교사에 대한 수업컨설팅(박정빈·김정희·김은심, 2012, 이진옥·이대균, 2016)에 대한 연구도 있었다.

유치원 교사의 전문성 제고 관련한 연구경향과 마찬가지로, 어린이집 교사의 전문성 제고를 위해 다양한 전략이 발달되어 왔고, 대부분의 전략은 유아교육 현장에서 먼저 정착된 후 보육 현장에 영향을 미쳐 유사한 형태로 발전되어 갔음을 알 수 있다.

## 사. 소결

국내에서 수행된 선행연구의 내용을 간략히 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유치원과 어린이집 교사의 법적 지위는 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 법적인 권리보장 수준은 낮으면서 수행해야 할 의무는 더 많은 것으로 나타났다.

둘째, 유치원과 어린이집 교사는 전혀 다른 법적 체계에서 관리되는 만큼 자격 및 양성제도 또한 상이하게 운영되고 있었으며, 전문가들은 여러 선행연구에서 영유아들에게 질 높은 교육과 보육의 기회 제공 차원에서 두 기관 교사의 전문성 강화를 위한 다양한 방안들을 모색해온 것을 알 수 있다. 특히, 이러한 논의는 유보통합 정책이 본격적으로 논의되면서 활발히 진행되었는데, 교사 격차완화에 대한 로드맵 제시 시 장기적인 차원에서 기존의 통합교사 자격 제안에 대한 재검토가 반드시 필요할 것이다.

셋째, 영유아들이 기관에 머무르는 시간이 점차 길어지고 부모들의 교육적 요구가 다양해짐에 따라 두 기관 교사에 대한 직무와 역할이 상호 유사해져가는 양상을 여러 선행연구에서 확인할 수 있었다. 그러나 각 기관의 고유한 특성에 따라 강조해온 특정 직무에 대한 중요성 인식, 실제 현장에서의 수행 빈도 등에는 차이

가 있는 것을 알 수 있었다.

넷째, 임용 및 배치 부분에 있어서 가장 중요한 이슈는 유아교육과 보육 현장을 막론하고, 교사 대 아동 비율 조정의 문제였으며, 이는 보조교사 추가 배치의 문제로 연결되는 것을 확인하였다.

다섯째, 여러 선행연구에서 공통적으로 두 기관의 교사 모두 과중한 업무와 열악한 처우에 놓여있는 것을 지적하였는데, 유치원과 어린이집의 차이 외에도 설립유형 간 차이도 큰 것을 확인할 수 있었다. 이에 대한 개선방안으로 학자들은 학력과 자격을 고려한 임금체계 개선안 등을 꾸준히 주장해오고 있다. 최소한 동일 자격 및 학력 조건을 갖춘 인력이 동일한 업무(3~5세 누리과정 운영) 수행 시 근무하는 기관에 따른 처우 및 복지 편차를 최소화하는 방안이 로드맵에서 고려되어야 할 것이다.

여섯째, 교사의 역량 강화를 위한 노력은 꾸준히 지속되어 왔는데, 대부분의 전략은 유아교육 현장에서 먼저 정착된 후 보육 현장에 영향을 미쳐 유사한 형태로 발전되어 갔음을 알 수 있다.

앞서 살펴본 선행연구 결과를 종합해보면, 유치원과 어린이집은 어떤 측면에서는 매우 유사하나, 매우 다른 내용도 분명히 존재하는 것으로 보인다. 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위한 로드맵을 마련하기에 앞서 교육과 보육의 개념 차이, 공통점에 대해 솔직한 논의가 필요한 시점으로 보인다.

# III

## 유아 교사 격차 관련 국외사례

1. 일본
2. 싱가포르
3. 뉴질랜드
4. 노르웨이
5. 소결





### Ⅲ. 유아 교사 격차 관련 국외사례

본 장은 유치원과 어린이집 교사 격차 관련 국외사례를 분석함으로써 우리나라의 유치원과 어린이집 교사의 격차 완화를 위한 정책적 시사점을 얻는 데 그 목적이 있다.

UNESCO 보고서에 따르면, 양질의 유아교육 및 보육 서비스를 제공하기 위한 주요한 조건으로서, 영유아기의 교육과 보호가 통합되어야 하며(Kaga, Bennett, & Moss, 2010), 그러나 유아교육과 보육의 통합이란 행정체계의 통합만으로 이루어질 수 없으며, 특히 유아교육과 보육의 수행을 직접 담당하는 교사의 통합은 단일한 모형으로 설명할 수 없다(Kaga, Bennett, & Moss, 2010; 박은혜·장민영, 2014: 152에서 재인용). 이에, 본 장에서는 통합의 유형을 구분하여, 각 사례에 대표적인 나라들로 유치원과 어린이집의 교사 격차를 살펴보고, 각 나라의 통합 유형에 따른 교사 격차 완화 과정을 통해 시사점을 얻고자 하였다. 이에, 행정체계 및 교사의 자격 양성과 관리부서가 이원화되어 있는 대표적인 나라인 일본(나종혜·김송이·신나리·권연희·배선영·손승희, 2018: 334), 그리고 행정체계 및 교사의 관리부서는 통합되어 있으나 기관의 종류는 분리되어 있으며 연령별로 교사 자격 조건이 차별화 되어있는 싱가포르(신동주·염지숙·장혜진, 2018: 55), 행정체계 및 교사의 자격양성과 관리부서는 모두 통합되어 있으나, 기관의 종류는 다양한 특징을 갖는 뉴질랜드(신동주 외, 2018: 55), 마지막으로 행정체계 및 교사의 자격양성과 관리부서가 모두 통합되어 있으며, 기관의 종류도 단일하여 유아교육과 보육이 완전한 통합을 이루고 있는 대표적인 나라인 노르웨이(박은혜·장민영, 2014: 167) 등 4개국의 유아교육과 보육 관련 체계를 우선 살펴보고, 이어서 유치원과 어린이집 교사의 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 그리고 연수 및 전문성 제고로 나누어 비교·분석해 보고자 한다.

## 1 일본

### 가. 유아교육 및 보육 체계

일본은 영유아 교육 및 보육서비스가 유치원과 보육소로 이원화체계를 오랫동안 유지해 오고 있는 대표적인 나라로 분류되며, 최근 들어 유아교육과 보육의 통합을 위한 논의 및 구체적인 제도 개선을 시행하고 있는 나라로서, 우리나라의 영유아 교육 및 보육서비스 제도와 유사한 점이 많은 국가이다(신동주 외, 2018: 25; 나중혜 외, 2018: 334). 영유아교육 및 보육서비스와 관련한 행정체계는 뚜렷하게 구분되어 있으며, 0-2세의 영유아를 대상으로 제공하는 보육서비스는 후생노동성에서, 3-5세사이의 유아를 대상으로 제공하는 보육 및 교육서비스는 문부과학성에서 관장하고 있다(신동주 외, 2018: 25). 한편 이러한 영유아교육 및 보육서비스의 이원화 체계를 통합하고 급증하는 보육서비스 수요를 충족시키고자 하는 국가적인 노력의 일환으로서, 2008년 0-5세의 모든 영유아를 대상으로 하는 유아교육과 보육의 통합된 법적 시설인 인정어린이원을 확정한 후, 내각부 관할하의 독립기관 “유보연계추진실”을 통해 관리하고자 하였다(신동주 외, 2018: 31; 나중혜 외, 2018: 335).

일본의 이원화 체계의 영유아 교육 및 보육서비스는 교육과정에서도 살펴볼 수 있는데, 0-5세를 위한 보육과정으로서 보육소의 보육지침(National Curriculum of day care centers)이 제공되며, 3-5세 유아를 위한 유치원 교육과정으로서 유치원 교육요령(Course of Study for Kindergarten)이 있다(박은혜·장민영, 2014: 162-163). 교사 양성 및 자격관리와 관련하여서도 0-2세에 해당하는 영아를 담당하는 교원에게 부여하는 자격증은 “보육사(保育士)”로 칭하며, 이들 교원의 양성과 관리는 후생노동성에서 관할하며, 3-5세를 담당하는 교원은 “교유(教諭)”로 칭하며, 이들 자격관리와 양성에 대한 관리는 문부과학성에서 담당한다(신동주 외, 2018: 25). 한편, 0-5세를 관장하는 통합 영유아 교육 및 보육기관으로 설립된 인정어린이원에 종사하는 교직원들은 “보육교유(保育教諭)”로 칭하며, 이들의 양성 및 자격관리와 관련하여서는 현재 논의 중에 있으며, 보육사와 교유 자격증 모두를 취득할 것이 권고되고 있는 상황이다(박은혜·장민영, 2014: 167; 신

동주 외, 2018: 43-44). 유치원, 보육소, 그리고 인정어린이원의 일반적인 특징을 정리하면 아래의 <표 III-1-1>과 같다.

|| 표 III-1-1 || 일본의 유치원, 보육소, 인정어린이원의 일반적인 특징

구분	유치원	보육소	(유보연계형) 인정어린이원
대상아동의 연령	3-5세	0-2세	0-5세
관할행정부처	문부과학성	후생노동성	내각부
관할법령	학교교육법	아동복지법	아동·자녀양육 관련 3법
교직원 명칭	교유(教諭)	보육사(保育士)	보육교유(保育教諭)
교육과정	유치원교육요령	보육소보육지침	유보연계형 인정어린이원의 교육·보육요령

출처 1) 신동주·염지숙·장해진(2018). 각 국의 유치원, 어린이집 교사 자질향상 및 전문성 제고방안 (일본, 싱가포르, 대만, 영국, 뉴질랜드). 국무조정실. pp. 25-26, <표 III-1> 참조  
 2) 나중혜·김송이·신나리·권연희·배선영·손승희(2018). 보육학개론. 경기도: 파워북. pp. 334-337 참조

## 나. 자격 및 양성

일본의 영유아 교육 및 보육을 담당하는 교사의 자격, 양성과정은 물론, 이를 관할하는 정부기관 모두 이원화 체계로 운영되고 있다(김은영 외 2014: 69; 박은혜·장민영, 2014: 157; 신동주 외, 2018: 25). 먼저 유치원 교유의 경우, 4년제 대학을 졸업한 경우 1종, 2·3년제 단기대학을 졸업한 경우 2종, 그리고 대학원을 졸업한 경우 전수 유치원 교사 면허장 취득을 통해 자격이 주어지며, 10년마다 갱신하여야 한다(김은영 외, 2014: 70; 신동주 외, 2018: 34). 보육소 보육사의 경우, 4년제 대학, 2·3년제 단기대학, 혹은 직업전문학교인 보육사 양성시설에서 소정의 학점을 이수하는 방법 외에도, 필기 및 실기시험으로 구성된 보육사 시험을 통해서도 모두 동일한 보육사 자격증을 취득할 수 있다(김은영 외, 2014: 70; 신동주 외, 2018: 38-39). 보육사 시험을 칠 수 있는 자격은 직업전문학교 졸업자, 고등학교 졸업 후 2년의 실무경력을 소지한 자, 또는 중학교 졸업 후 5년의 실무경력이 있는 자에게 주어진다(김은영 외, 2014: 74). 한편, 보육사의 전문성 향상을 위해 지속적인 노력을 기울임으로써, 보육사양성과정검토회를 중심으로 양성 과정에서 교과목 재편 및 보육사 시험 과목에의 재편성 등이 이루어지고 있다(신동주 외, 2018: 40).<sup>4)</sup>

한편 유치원 교사 면허장 취득과 보육사 자격 과정이 동일한 4년제 대학 혹은 2·3년제 단기대학에 개설되어 있어, 두 자격증을 동시에 취득하는 경우가 더욱 빈번한 추세이다(안재진, 2013; 이미화·문무경·최윤경·강은진·이진화·최은영 외, 2016: 76에서 재인용).

2015년 이후, 유치원 교유 면허장과 보육사 자격증을 모두 소지한 교사에 해당하는 보육교유를 배치할 것이 의무화 되어 있는 유보연계형 인정어린이집의 설립 및 확충을 원활하게 이행하기 위해, 유치원 교유 면허장과 보육사 자격증 중 하나의 자격증만 소지하고 있는 교사들도 보육교유로 임용될 수 있는 특례제도를 마련하고, 특례제도가 유효한 5년간(2019년 말 예정) 소지하지 않은 자격증을 취득하는 방안을 마련하고 있다(신동주 외, 2018: 43-44; 김은영 외, 2014: 70).

## 다. 직무 및 역할

교유와 보육사의 직무 및 역할은 유치원의 교육내용을 제안하고 있는 유치원 교육요령과 보육소의 보육내용을 안내하는 보육소보육지침을 통해 확인할 수 있다. 먼저, 2018년부터 시행되는 새로운 유치원 교육요령에 따르면, 유치원 교육의 구체적인 목표를 다음의 10가지로 제안하고 있다: 1) 건강한 몸과 마음, 2) 자립심, 3) 협동성, 4) 도덕성 및 규범의식, 5) 사회생활과의 관계, 6) 사고력, 7) 자연과의 관계 및 생명존중, 8) 수량, 도형, 표식 및 문자 등에 대한 관심과 감각, 9) 말로 전달하기, 10) 풍부한 감성 및 표현.<sup>5)</sup> 이러한 교육목표를 효과적으로 실현하기 위하여, 유치원 교유에게 요구되는 전문가로서의 자질 및 능력으로서 자율적으로 배우는 자세, 교유로서 스스로 자신의 자질 및 능력향상, 정보 활용 능력 및 지식의 구조화, 새로운 과제에 대한 역량 향상으로 제안된다(신동주 외,

4) 원자료: 일본 후생노동성 홈페이지. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189068.html>에서 2018년 9월 27일 인출

5) 출처:

- (1) 원자료: 일본 문부과학성의 '초등중등교육분과회 교육과정부회'의 보도자료인 '학습지도요령에 대해(学習指導要領について)' [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/\\_icsFiles/afieldfile/2017/08/22/1389010\\_3\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/_icsFiles/afieldfile/2017/08/22/1389010_3_1.pdf)에서 2018년 10월 16일 인출
- (2) 인출사이트: 일본 문부과학성의 '초등중등교육분과회 교육과정부회'의 보도자료인 '학습지도요령에 대해(学習指導要領について)'를 한국어로 전문번역한 자료를 직접 인용함. [http://policy.nl.go.kr/cmnn/FileDownload.do;jsessionid=pP7dglO4F8zjwSYWh7o73dSttMs9Z4D5HQjgLfCpDQaOyUd0MMg1J01GdZXkA3B.sl-extwas\\_servlet\\_engine5?atchFileId=211806&fileSn=53680](http://policy.nl.go.kr/cmnn/FileDownload.do;jsessionid=pP7dglO4F8zjwSYWh7o73dSttMs9Z4D5HQjgLfCpDQaOyUd0MMg1J01GdZXkA3B.sl-extwas_servlet_engine5?atchFileId=211806&fileSn=53680)에서 2018년 10월 16일 인출

2018: 29 재인용).<sup>6)</sup>

한편, 보육소 설치 및 운영에 있어 가장 상위법에 해당하는 아동복지법에 의하면, 보육소는 ‘보육을 필요로 하는 영유아를 매일 보호자의 보호 아래 다니게 하며 보육을 행하는 것을 목적으로 한다.’고 명시하고 있다(신동주 외, 2018: 30). 보육소보육지침에 따르면, 유치원 교육과정에서 제안하고 있는 다섯 개 영역의 발달(건강, 인간관계, 환경, 언어, 표현)을 지원하는 역할 외에, 보육사는 생애 초기에 긴 시간을 보육소에서 지내야 하는 영유아의 건강한 성장을 위해 편안한 분위기와 양호한 환경을 제공할 것에 대한 중요성을 강조하고 있다(신동주 외, 2018: 30; 이기숙·김명순·박은혜·정미라, 2003: 79).

## 라. 임용 및 배치

일본의 유치원 교유로 임용되기 위해서는 문부과학성이 인정하는 유아교육 전공의 4년제 대학 졸업, 혹은 2·3년제 단기대학 졸업을 통한 유치원 교사 면허장 취득이 요구된다(김은영 외, 2014: 71-72; 신동주 외, 2018: 35). 유치원 교원 수의 분포 변화를 살펴본 신동주 등(2018: 28)에 의하면, 공립과 사립<sup>7)</sup> 유치원 교원 수는 지속적으로 소폭 감소하는 추세에 있으며, 특히 2013년과 2016년 사이, 교원의 수가 급격하게 감소하는 양상을 보이고 있다. 한편, 문부과학성령으로 공시된 “유치원 설치기준”에 따르면, 교실 당 영유아 최대 35명당 교사 1명이 배치되어야 한다(신동주 외, 2018: 26).

보육소의 보육사의 경우 4년제 대학 졸업, 혹은 2·3년제 단기대학 졸업을 통하거나, 보육사양성시설에서 일정 기준의 과목 이수, 또는 보육사 시험에 합격함으로써 임용이 가능하다(조부경·김경철·최연철·서문희·정정희, 2016: 95; 신동주 외, 2018: 38-39). 유치원에 비하여 보육소의 개수, 그리고 등록된 원아의 수도 더 많으며, 종사하고 있는 교원의 수도 유치원에 비하여 더 많을 뿐 아니라, 2012년 후생노동성에서 제공한 통계자료를 토대로 분석한 김은영 등(2014)의 자료에 따르면 보육사가 유치원 교유 수의 약 3배에 달한다고 보고되었다(김은영

6) 원자료: 일본 문부과학성 홈페이지, 2016년도 유치원 교유 양성과정 모델 교육과정 개발을 위한 조사연구, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/youchien/1385790.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/1385790.htm)에서 2018년 10월 16일 인출

7) 2016년 기준 공립 유치원에 비해 사립 유치원에 종사하는 교유 수가 5배 많은 것으로 보고됨.

외, 2014: 70-71; 조부경 외, 2016: 95). 한편 보육소의 교사 배치 기준에 관하여 연령별로 그 기준을 제공하고 있는 아동복지법에 따르면, 출생에서 0세까지는 영아 3명당 교사 1명, 1-2세의 영유아 6명당 교사 1명, 3세 유아 20명당 교사 1명, 그리고 4-5세 30명당 교사 1명이 배치되어야 한다(신동주 외, 2018: 26).

## 마. 처우 및 복지

일본의 경우도, 보육사의 처우는 다른 직급에 비하여 좋지 않으며, 봉급도 낮은 편에 속한다(조부경 외, 2016: 96; 김은영 외, 2014: 75). 일본 후생노동성 홈페이지 자료에 따르면, 일본의 보육소 입소난은 매우 심각한 수준이며, 가장 주요한 원인으로 보육사의 부족을 들고 있다.<sup>8)</sup>

이와 같은 보육사 부족은 일본 보육사의 열악한 근무 환경 및 처우 개선의 필요성을 나타내고 있는데, 신동주 등(2018: 26)에 따르면, 일본 보육소의 경우 아동복지법에 따라 연간 300일, 일일 교육 및 보육시간이 8시간 원칙으로 정해져 있으나, 보호자의 필요와 여건에 따라 심야까지 영유아를 돌보아주는 경우도 있으며, 토요일에도 교대로 근무하는 경우가 있는 것으로 알려져 있다(조부경 외, 2016: 97). 이와 비교하여, 유치원 교유의 경우 연간 개설 일수가 39주(200일) 이상, 일일 교육 및 보육시간은 4시간 표준<sup>9)</sup>으로 보육소의 보육사보다 교육 및 보육에 종사해야 하는 시간이 상대적으로 적다(신동주 외, 2018: 26).

2014년도 후생노동성 보고에 의하면, 지방공무원의 연봉을 받고 있는 공립보육소 근무 보육사와 달리 사립보육소에 근무하는 보육사는 평균 월급여가 208,500엔으로, 다른 업종 월 급여액에 비하여 약 9만엔 정도 낮은 것으로 나타났다(조부경 외, 2016: 96). 이러한 보육사의 열악한 처우는 보육사 자격증을 소지하고도 보육소 취직을 꺼리는 잠재적 보육사를 양산하게 되었으며,<sup>10)</sup> 이에 국

8) 출처: 일본 후생노동성 홈페이지, <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>에서 2018년 10월 1일 인출

9) 유치원에서 제공하는 보육 서비스를 이용하는 유아의 경우, 11시간이 교육 및 보육 시간이 됨. 이는 보육소와 동일함(신동주·염지숙·장혜진, 2018: 26).

10) 출처:

(1) 원자료: 일본 Asahi 신문사 홈페이지, <https://www.asahi.com/articles/ASL1J5FT8L1JPPZB00T.html>에서 2018년 10월 1일 인출

(2) 인출사이트: 육아정책연구소 홈페이지, 해외육아정책동향 [http://kicce.re.kr/kor/reference/01\\_02.jsp?mode=view&idx=24611&startPage=90&listNo=892&code=trend02&search\\_item=&se](http://kicce.re.kr/kor/reference/01_02.jsp?mode=view&idx=24611&startPage=90&listNo=892&code=trend02&search_item=&se)

가 및 지자체 모두 보육사의 처우 개선을 위한 다방면의 노력을 기울이고 있다.<sup>11)</sup> 한편, 2015년 기준 오사카시의 유치원 교유와 보육사 급여 자료를 기준으로 분석한 신동주 등(2018: 43, 표 III-15 참조) 역시, 동등한 학력을 보유한 유치원 교유와 보육사의 초임 급여에서 유치원 교육의 초임급여가 보육사보다 높은 것을 밝힌 바 있다.

## 바. 연수 및 전문성 제고

일본의 유아교육 교원들의 전문성 제고를 목적으로 실시하는 현직교육은 교원연수센터를 통해 실시되는 국가수준의 교육연수와 도도부현<sup>12)</sup> 및 시정촌<sup>13)</sup>의 교육위원회에서 담당하는 연수, 교육 관련 민간단체에서 주도하는 연수로 나눌 수 있다(신동주 외, 2018: 50-51에서 재인용).<sup>14)</sup> 이들의 공통적인 특징은 교원의 발달단계(초임자 단계, 중견교원 단계, 그리고 관리직 단계)에 따라 필요한 교원의 능력과 자질을 향상시킬 수 있도록 연수의 내용 및 체계가 구분되어 있다는 점이다(신동주 외, 2018: 49).<sup>15)</sup>

보육시설의 경우, 공립 보육시설이라 하더라도, 정부에서 주도적으로 현직 보육사의 연수가 시행되는 것이 아니라, 각 지역별 보육 연구회 등의 보육단체조직에 의해 지자체의 위탁 방식으로 각종 연수회가 자발적으로 실시되고 있는 형편이다(공병호, 2013: 7).<sup>16)</sup> 그러나 변화하는 보육서비스 체계에 걸맞는 보육사의 전문성 제고를 위하여 2009년 설립된 보육사양성과정등검토회(保育士養成課程等検討会)를 통하여, 현직 보육사를 대상으로 하는 연수 및 전문성 제고와 관련한 개선 방안이

arch\_order=&order\_list=10&list\_scale=10&view\_level=0에서 2018년 10월 1일 인출

- 11) 출처: 일본 후생노동성 홈페이지, Plan for Reducing Wait-listed Children <대기아동 제로화 대책> <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>에서 2018년 10월 1일 인출
- 12) 시, 군, 구에 해당함.
- 13) 읍, 면, 리에 해당함.
- 14) 원자료: 일본 문부과학성 홈페이지, 교원연수 안내 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kenshu/1244827.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244827.htm)에서 2018년 10월 16일 인출
- 15) 원자료: 일본 문부과학성 홈페이지, 教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kenshu/002.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/002.htm)에서 2018년 10월 16일 인출
- 16) 참고자료(미야기현 연수회의 예시): 일본 미야기현 홈페이지, 보육사 등 Career-up 연수 홍보 자료 참고, <http://www.town.mikata-kami.lg.jp/www/contents/1529280439196/index.html>에서 2018년 10월 2일 인출

제안된 바 있다(공병호, 2013: 3; 김은영 외, 2014: 74). 특히, 보육사양성과정 등 검토회의 자료에 따르면, 현직보육사 연수 실시를 통해 보육사의 전문성을 향상시켜야 할 필요성을 피력하고 있으며, 이러한 연수를 제도화할 것을 권고하고 있다(공병호, 2013: 10-12).

일본에서의 유치원 교사와 어린이집 교사 현황과 교사 간 격차의 특징을 정리하면 <표 III-1-2>와 같다.

▣ 표 III-1-2 ▣ 일본 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성

구 분	유치원 교사	어린이집 교사	교사 격차의 특징
유아교육 및 보육 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3세 이상의 유아를 대상으로 한 교육프로그램 제공</li> <li>• 문부과학성의 관할</li> <li>• 교유로 명칭</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0~2세 영아를 대상으로 한 보육 서비스 제공</li> <li>• 후생노동성 관할</li> <li>• 보육사로 명칭</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이원화 체계의 영유아교육 및 보육 서비스</li> <li>• 통합노력 중, 과도기적 운영 특징</li> </ul>
자격 및 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4년제 대학 (학사과정)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4년제 대학 (학사과정) 혹은 보육사 시험응시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격, 양성과정, 담당기관 모두 이원화 체계로 운영</li> </ul>
직무 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치원 교육요령에 따른 유치원 교육의 목표 달성 및 아동의 영역별 발달 성취를 위해 지원하는 역할</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영유아의 영역별 발달 성취를 위해 지원하는 역할 + (긴 시간을 보육소에서 보내야 하는 영유아를 위한) 안전한/양호한 환경의 제공</li> </ul>	—
임용 및 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교사 대 아동 비율 = 1:35</li> <li>• 유치원 수는 급감하고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교사 대 아동 비율 = 1:30이하 (연령별 차이 있음)</li> <li>• 어린이집 수는 많아지고 있음 (보육사는 부족한 현실)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육사가 유치원 교유의 3배에 달함</li> </ul>
처우 및 복지	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치원 교유에 비하여, 교육일수가 많음.</li> <li>• 유치원 교유에 비하여 월급이 낮은 편임.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육사의 처우 및 복지가 유치원 교유에 비하여 낮은 편</li> </ul>
연수 및 전문성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가수준에서 계획된 교원연수 제공됨</li> <li>• 민간단체의 교원연수 프로그램도 있음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부주도의 현직 교원 연수 및 전문성 제고 방안이 마련되어 있지 않음.</li> </ul>	—

주: 위 표는 본문 92~98 page 내용을 바탕으로 구성함.

## 2 싱가포르

### 가. 유아교육 및 보육 체계

2013년 이전까지 싱가포르의 영유아 교육 및 보육기관은 두 부처가 각각 관장하고 있는 분리형 체계를 갖고 있었다(보육기관은 사회가정발달부<Ministry of Social and Family Development, MSF>; 유치원은 교육부 <Ministry of Education, MOE>)(신동주 외, 2018: 56). 그러나 정부시스템상의 분리 및 영유아를 위한 ‘보육’과 ‘교육’의 의미가 분리되는 상황을 해결하고 양질의 영유아 교육 및 보육서비스를 제공하기 위하여 2013년 사회가정개발부 산하의 유아발달기관(Early Childhood Development Agency, ECDA)을 설립하고, 영유아 교육 및 보육기관, 교직원의 통합적인 관리 및 양성을 해 오고 있다(김은영 외, 2014: 91; 신동주 외, 2018: 57). 행정부처상의 통합은 이루어졌으나, preschool<sup>17)</sup>로 통칭되는 7세 이하의 영유아를 대상으로 한 영유아 교육 및 보육기관은 교육을 위주로 하는 유치원(Kindergarten)과 교육과 보육서비스를 함께 제공하는 보육시설(Child Care Centers)로 나뉘어져 있다(신동주 외, 2018: 55).

유치원(Kindergarten)은 일반적으로 4시간 내외의 프로그램을 제공하며, 만 2세부터 7세 이하의 영유아가 이용가능하나, 주로 만 3~5세 이하의 취학 전 연령(K1~K2 class)의 영유아가 이용한다(신동주 외, 2018: 55에서 재인용).<sup>18)</sup> 한편, 보육시설(Child Care Centers)은 18개월에서 만 5세 사이의 영유아를 위한 보육서비스 및 유아교육 프로그램을 제공한다(신동주 외, 2018: 55에서 재인용).<sup>19)</sup> 보육기관은 주로 부모의 취업 등 다양한 요구에 따라 종일제 혹은 반일제 등 융통적인 보육서비스를 제공하고 있다(신동주 외, 2018: 55). ECDA에서 제공한 통계자료에 따르면 싱가포르 유치원의 수는 2008년 이래 일정하게 유지되고 있는 반면, 보육기관의 수는 꾸준한 증가양상을 보이고 있음을 알 수 있다.<sup>20)</sup>

17) Preschool(kindergarten과 child care center 모두)에서의 4세 유아 대상의 학급은 유아학급(Nursery classes), 5세 대상의 학급은 K1 학급(K1 classes), 6세 대상의 학급은 K2 학급(K2 classes)로 명명함 (출처: 신동주·염지숙·장혜진, 2018: 55).

18), 19) 원자료: 싱가포르 ECDA 홈페이지, <https://www.ecda.gov.sg/pages/aboutus.aspx>에서 2018년 9월 18일 인출

20) 출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지, the Guide on Occupation and Skills for the SFw for

## 나. 자격 및 양성

싱가포르의 영유아를 대상으로 한 교육 및 보육기관은 유치원(Kindergarten)과 보육시설(child care centers)로 나뉘어 있으나, 동일 연령의 영유아를 대상으로 하는 교사의 자격요건은 동일한 것이 특징이다(신동주 외, 2018: 57). 한편, 두 종류의 영유아 교육 및 보육기관의 교원의 양성 및 자격 관리, 교원의 훈련 및 계속적인 전문성 개발의 강화는 모두 ECDA가 유아발달기관법 2017(Early Childhood Development Centers Act 2017)에 의거하여 관장하고 있다(신동주 외, 2018: 57).

싱가포르의 영유아 교육 및 보육기관에 종사하는 교사의 체계는 유치원 혹은 보육기관에서 2개월에서 3세 사이의 영아를 담당하는 보육사(18개월에서 4세 사이의 영유아를 돌보는 초급 보육사(Beginning Educarer)와 2개월에서 3세사이의 영아를 돌보는 영아담당 보육사(Infant/Toddler Educarer)로 나뉘며, 그리고 3-5세의 유아를 담당하는 교사, 그리고 지도자 트랙으로 나뉜다.<sup>21)</sup>

한편 싱가포르에서는 유치원과 보육기관 교사의 자격증을 구분하지 않고, 자격증별로 교사가 담당할 수 있는 연령을 세분화하여 구분하고(L2: 6세 이하 모든 연령의 영유아; L1: 18개월에서 4세 이하의 영유아; EY2: 2개월에서 3세 이하의 영유아; EY1: 2개월에서 18개월 이하의 영유아), 해당 자격증에 맞추어 교사를 배치함으로써 일원화된 자격증 체계를 갖추고 있다(김은영 외, 2014: 95).

보육사 트랙과 교사 트랙은 지원하는 개인이 선택할 수 있으며, 보수체계는 보육사 트랙이 교사 트랙에 비하여 조금 낮다(신동주 외, 2018: 59-60). 보육사 트랙을 선택한 경우라 하더라도, 일정 수준의 능력을 갖추고, 추가적인 자격을 갖추게 될 경우, 교사 트랙으로 이동이 가능한 유동적인 교사 자격 시스템을 갖추고 있는 것이 특징이라고 할 수 있다(신동주 외, 2018: 59).

---

ECCE 내용(Skills Framework for Early Childhood Care & Education)을 번역 인용하였음, <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 26일 인출

21) 출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지의 Career Pathways for the Early Childhood Care and Education sector 다이어그램을 번역 인용하였음 <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 18일 인출

## 다. 직무 및 역할

교사 트랙별(보육사, 교사, 지도자 트랙) 직무 및 역할은 ECDA에서 운영하는 Skillsfuture 홈페이지의 내용을 통해 확인할 수 있다.<sup>22)</sup> 보육사 트랙과 교사 트랙에 제안된 직무 및 역할에 있어서 큰 차이는 나타나지 않으며, 보육사 트랙의 경우 교사 트랙에 비하여 보다 어린 연령의 영유아를 담당하게 되므로 이에 대한 역할을 강조하고 있다.<sup>23)</sup>

표 III-2-1 세 가지 유형의 영유아 교직원 트랙별 직업 및 직무/역할(싱가포르)

보육사 트랙의 직무 및 역할	
Infant Educarer/ Beginning Educarer	<ul style="list-style-type: none"> <li>영유아의 요구에 민감하게 반응</li> <li>영유아를 위한 안전하고 질 높은 학습 환경을 조성</li> <li>기관의 동료들과 긴밀하게 협력하고 공동의 협력 문화 형성에 기여</li> <li>교수활동에 관한 지속적인 배움과 반성적인 사고 수행</li> </ul>
Educarer 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>영유아의 요구에 민감하게 반응</li> <li>영유아를 위한 안전하고 질 높은 학습 환경을 조성</li> <li>기관의 동료들과 긴밀하게 협력하고 공동의 협력 문화 형성에 기여</li> <li>교수활동에 관한 지속적인 배움과 반성적인 사고 수행</li> </ul>
Educarer 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>보육사가 영유아의 요구에 민감하게 반응할 수 있도록 안내</li> <li>영유아를 위한 안전하고 질 높은 학습 환경을 조성</li> <li>보육사의 교육 및 보육 수행의 질을 향상시킬 수 있도록 안내 및 지원</li> <li>보육사의 지속적인 전문성 개발 및 질 높은 교육 및 보육 수행을 지원하며, 기관 소속 교직원들 간의 협력문화를 형성하는 데 기여</li> </ul>
Senior Educarer	<ul style="list-style-type: none"> <li>보육사에게 멘토로서의 적극적인 역할 수행</li> <li>영유아를 위한 안전하고 양질의 학습 환경을 설계하는 데 주도적인 역할을 함</li> <li>영유아의 발달 및 문화적으로 적합한 교육과정의 설계 및 구현을 위한 역할 수행</li> <li>가족 및 지역 사회와 지속적으로 협력 관계 수립.</li> <li>보육사의 지속적인 전문성 개발 및 질 높은 교육 및 보육 수행을 지원하며, 기관 소속 교직원들, 지역사회 전문가들 간의 협력문화 형성에 기여</li> </ul>
교사 트랙의 직무 및 역할	
Beginning Preschool Teacher	<ul style="list-style-type: none"> <li>유아와 의미 있는 관계를 형성하여 유아를 위한 안전하고 질 높은 학습 환경을 조성</li> <li>유아의 발달 및 문화적으로 적절한 교육과정을 제공하고, 유아와의 신뢰로운 관계를 통해 유아의 전인발달을 지원</li> <li>가족 및 지역 사회와 지속적으로 협력 관계 수립</li> <li>부모 및 가족과의 파트너십 구축</li> <li>기관의 동료들과 긴밀하게 협력하고 공동의 협력 문화 형성에 기여</li> <li>전문성 증진을 위한 지속적인 학습과 사려 깊은 반성을 통한 교육 수행</li> </ul>

22), 23) 출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지의 the ECCE Occupation Descriptions 내용을 번역 인용하였음. <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 18일 인출

Preschool Teacher	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유아와 의미 있는 관계를 형성하여 유아를 위한 안전하고 질 높은 학습 환경을 조성</li> <li>• 유아의 발달 및 문화적으로 적절한 교육과정을 제공하고, 유아와의 신뢰로운 관계를 통해 유아의 전인발달을 지원</li> <li>• 발달 및 문화적으로 적절한 교육과정을 설계 및 구현하고 혁신적인 교수 및 학습과정을 효과적으로 통합함으로써 유아의 학습능력을 강화</li> <li>• 부모 및 가족과의 파트너십 구축</li> <li>• 기관의 동료들과 긴밀하게 협력하고 공동의 협력 문화 형성에 기여</li> <li>• 전문성 증진을 위한 지속적인 학습과 사려 깊은 반성을 통한 교육 수행</li> <li>• 최소 3년 이상의 경험을 지닌 유치원 교사는 LSEd (Learning Support Educator) 가되기 위해 추가 교육을 받을 수 있음. LSEd는 특수한 발달적 요구를 지닌 유아의 학습을 지원하고, 발달에 적합한 능력을 갖출 수 있도록 지원하는 역할을 수행</li> </ul>
Senior Preschool Teacher	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유아와의 신뢰로운 관계를 형성하는 것을 포함한 기관 내의 교육의 질 향상을 지원.</li> <li>• 심화된 과목별 지식과 교육 전문 지식을 활용하여 발달 및 문화적으로 적합한 교육과정을 설계 및 구현</li> <li>• 유아를 위한 안전하고 양질의 학습 환경을 설계</li> <li>• 가족 및 지역 사회와 지속적으로 협력 관계를 맺을 수 있는 방안을 모색하고, 기관 내에서 교사들의 지속적인 전문성 증진을 위한 배움, 협력 문화를 형성하는 데 기여</li> </ul>
<b>지도자 트랙의 직무 및 역할</b>	
Lead Teacher	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관의 교수 학습 과정 설계 및 구현에서 주도적인 역할 담당</li> <li>• 기관 내 교직원들의 전문성 향상을 위한 지속적인 배움을 장려하고, 교직원 간 협력문화 형성에 기여</li> </ul>
Centre Leader	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 내에서 교직원 간의 신뢰로운 관계 구축 및, 선후배 교사간의 멘토링 지원, 교직원 간의 협업 및 전문성 증진의 문화를 형성하는 데 주도적인 역할 담당</li> <li>• 교육에 대한 비전을 제시할 뿐 아니라, 교육과정을 설계하고 구현하는 데 주도적인 역할 담당</li> <li>• 교직원들 간의 지속적인 협력적 문화를 형성하는데 기여</li> <li>• 기관의 운영 관리 규정 준수</li> <li>• 기관의 사명, 비전 및 가치를 수립하고 이를 수행해 나하며 교직원들이 적절한 복지 혜택을 받을 수 있도록 지원</li> </ul>
Senior Lead Teacher	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체적인 교육과정의 검토, 설계 및 구현에 있어서 리더십을 발휘하고 기관 내에서의 교수 학습 과정을 지원함</li> <li>• 교직원 간의 협력 문화를 조성하고 교직원들의 지속적인 전문성 향상을 지원</li> </ul>
Senior Centre Leader	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 내에서 교직원 간의 신뢰로운 관계 구축 및, 선후배 교사간의 멘토링 지원, 교직원 간의 협업 및 전문성 증진의 문화를 형성하는 데 주도적인 역할 담당</li> <li>• 멘토링 실시를 통해 교직원들의 전문성과 조직의 우수성을 향상시키는 데 주도적인 역할 담당</li> </ul>
Pinnacle Leader	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ECDA와 협력하여 기관의 교육의 질을 향상시키는 역할 담당</li> <li>• 기관의 비전, 사명 및 가치를 지켜내기 위해 리더십 발휘</li> <li>• 소속 교직원들로 하여금 지속적인 배움과 반성적 사고에 근거한 교육수행을 지지하며, 교수학습과정에 대한 연구문화를 수립하는 데에 주도적인 역할 담당</li> </ul>

출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지의 the ECCE Occupation Descriptions 내용을 번역 인용하였음.

<http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 18일 인출

주: 신동주·염지숙·장혜진(2018). 각 국의 유치원, 어린이집 교사 자질향상 및 전문성 제고방안 (일본, 싱가포르, 대만, 영국, 뉴질랜드). 국무조정실. pp. 61-64. <표 IV-3, 4, 5> 번역내용 참조함.

## 라. 임용 및 배치

ECDA는 새로 개원하는 보육기관(Child care center)이 갖추어야 할 세부 사항들을 ‘Guide to setting up a child care centre’를 통해 안내하고 있는데, 그 중 인력 배치에 있어서, 기관에 임용 및 배치되는 교직원의 기본자격 요건과 관련한 가이드라인을 제시하고 있다.<sup>24)</sup> 가이드라인에 따르면, 18개월 이상의 영아에서부터 6세 11개월까지의 유아에게 영유아 교육 및 보육 서비스를 제공하는 보육기관의 경우 아래의 사항을 충족하는 교직원의 배치가 요구된다.<sup>25)</sup>

▮ 표 III-2-2 ▮ 신규 영유아 교육 및 보육기관의 승인 신청을 위해 요구되는 교직원 배치 기준(싱가포르)

- A. 아래의 자격요건을 갖춘 숙련된 원장
  - ☞ Diploma in Preschool Education Leadership (DPE-L) 혹은 Diploma in Early Childhood Care & Education - Leadership (DECCE-L) 수준의 훈련 (학위)을 받은 자
  - ☞ ECDA에 의해 Level 2 교사로 인증 받은 자
  - ☞ ECDA에서 인정하는 유효한 응급 처치 자격증을 소지한 자
  - ☞ 유치원 (보육기관 혹은 유치원)에서 2년 이상의 교수 경력이 있는 자
- A. ECDA로부터 Level 2 교사로 인증 받은 (L2교사 자격증을 소지한) Programme staff (교사)가 적어도 한명 이상 배치되어야 함.
- A. ECDA에서 Level 1 교사 (L1 교사 자격증을 소지한 교사) 혹은 보육사 (Educarer)로 인증 받은 Programme staff (보육사)가 2명 이상 배치되어야 함.
- A. 2013년 4월부터 4세 연령(K1), 5세 이상의 취학전 연령(K2)을 담당할 수 있는 교사자격은 L2 자격증 소지자로 한정하며, 3세(N2)에서 5세 이상(K2)까지의 연령을 담당하는 교사의 75%는 L2 자격증을 가진 교사로 채용해야 함.

출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre에서 p. 9 <STAFFING REQUIREMENTS TO BE COMPLIED WITH FOR NEW LICENCE APPLICATION> 내용을 번역 및 요약함. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 10월 5일 인출

한편, 위의 기준에 덧붙여 ECDA는 모든 영유아를 담당하는 영유아 보육 센터가 L1 혹은 L2 자격증을 소지한 경험이 풍부한 교사를 고용할 것을 권고하고 있으며, 적절한 수준의 교육을 받지 않은 교직원들이 자격증을 취득할 수 있도록 기관차원에서 구체적인 계획을 세울 것을 권고하고 있다.<sup>26)</sup> ECDA가 제공한

24) 출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre.

[https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 9월 26일 인출

25) 출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre에서 p. 9 <STAFFING REQUIREMENTS TO BE COMPLIED WITH FOR NEW LICENCE APPLICATION> 내용을 번역 및 요약함. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 10월 5일 인출

26) 출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre에서 p. 10의 내용을 번역 및 요약함. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 10월 5일 인출

‘Guide to Setting up a Child Care Centre’에 따르면, ECDA는 영유아의 연령에 따라 교사와 영유아의 적정 비율을 제안하고 있으며(표 III-2-3 참고), 이 비율에 근거하여 유아교사 및 보육사가 보육기관의 각 교실에 배치된다.<sup>27)</sup>

▣ 표 III-2-3 ▣ 자격을 갖춘 교사-영유아의 비율(Trained Programme Staff-Child Ratio)(싱가포르)

영유아의 연령	교사:영유아 (권고) 비율
2개월 ~ 18개월 미만	1:528)
18개월 이상 ~ 30개월 미만	1:8
30개월 이상 ~ 3세 미만	1:12
3세 이상 ~ 4세 미만	1:15
4세 이상~5세 미만	1:20
5세 이상~ 7세 이하	1:25

출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre. p. 11 (Table 1: Programme Staff-Child Ratio)를 번역하였음. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 9월 26일 인출

## 마. 처우 및 복지

ECDA는 싱가포르의 영유아 교사 트랙별로(Educarer Track; Teacher Track; Leader Track) 임금의 범위가 대략 어느 정도인지를 제안한 바 있다(표 III-2-4 참고).<sup>29)</sup> 한편, 현직 영유아 교원들로부터 싱가포르 영유아교육현장에 관한 의견을 수렴한 결과가 보고된 Lien 재단의 보고서에 따르면, 트랙과 상관없이 영유아교원의 임금은 다른 직종의 근로자에 비하여 낮을 뿐 아니라, ECDA가 제시하고 있는 영유아 교원의 트랙별 임금의 범위의 차이보다 실제의 차이는 더 클 수 있다(Lien Foundation, 2012: 52-53).<sup>30)</sup> 특히, 싱가포르 영

27) 출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre에서 p. 11의 내용을 번역 및 요약함. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 10월 5일 인출

28) 영아반의 경우, 보육기관은 주정부 간호사(State Registered Nurse, SRN) 또는 훈련된(EY1 혹은 EY2를 소지한) 영아담당 보육사(Infant Care Educarer)를 고용해야 하며, 보육기관의 운영 시간 동안 항상 최소한 한 명의 SRN 또는 영아담당 보육사가 상주해야 할 것을 권고하고 있음.

출처: ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre에서 p. 9의 내용을 번역 및 요약함. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 10월 5일 인출

29) 출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지, the Guide on Occupation and Skills for the SFw for ECCE 내용(Skills Framework for Early Childhood Care & Education)을 번역 인용하였음. <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 26일 인출

30) 출처: Lien Foundation(2012). *Vital Voices for Vital Years*. Singapore: Lien Foundation. [http://www.lienfoundation.org/sites/default/files/vitalvoices\\_1.pdf](http://www.lienfoundation.org/sites/default/files/vitalvoices_1.pdf)에서 2018년 9월 17일 인출

유아 교육 및 보육현장은 트랙별로 연차 휴가, 근무 시간 및 직무와 관련하여 보육사와 유아교사의 차이가 있음에 주목할 필요가 있다(Lien Foundation, 2012: 52-53).

일반적으로 보육사는 유아교사에 비하여 연차 휴가가 적고 기저귀 교환, 수유 또는 입욕과 같은 영유아의 양육에 대한 직무가 주요하게 포함되므로 육체적인 노동 강도가 더 높은 편으로 여겨진다(Lien Foundation, 2012: 52-53). 유치원에서도 탄력적으로 종일제 프로그램을 시행하고는 있으나, 평균적으로 비교해 보면, 유아교사에 비하여 보육사가 더 많은 시간을 보육 및 교육 서비스에 할애하고 있다(Lien Foundation, 2012: 52-53). 결국, 보육사와 유아교사의 처우 및 복지에 있어 직무를 고려한 임금의 동등성 확보에 대한 요구가 현직 교원들을 통하여 대두되고 있는 상황이다(Lien Foundation, 2012: 52-53).

▶ 표 III-2-4 ▶ 싱가포르 영유아 교원 트랙별 임금 범위

교원 트랙	임금 범위
보육사 트랙	SGD 1,800~2,100
교사 트랙	SGD 2,200~3,000
지도자 트랙	SGD 3,100~6,000

출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지, the Guide on Occupation and Skills for the SFw for ECCE 내용(Skills Framework for Early Childhood Care & Education)을 번역 인용하였음, <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 26일 인출

- 주 1) 임금 범위는 2015년 공립 및 사립 기관 모두를 포함한 기관에 재직할 트랙별 교원의 월 임금 자료임.
- 2) SGD(싱가포르달러) 환율은 2018년 10월 1일 기준으로 810원 정도임.

### 바. 연수 및 전문성 제고<sup>31)</sup>

싱가포르의 영유아 교원의 전문성 향상을 위한 현직교육제도는 크게 지속적인 전문성 신장(Continuing Professional Development, CPD)과 전문성 신장 프로그램(Professional Development Programme, PDP)으로 나누어 살펴볼 수 있다(신동주 외, 2018: 69-71).

지속적인 전문성 신장(CPD)은 현직교사들로 하여금 컨퍼런스 참여, 학습커뮤니티 참여, 멘토링 프로그램 참여와 같은 다양한 형태의 전문성 신장 프로그램으

31) 출처: 싱가포르 ECDA 홈페이지, 싱가포르 영유아 교사 전문성 신장 프로그램 관련 내용, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(T\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(T).aspx)에서 2018년 9월 18일 인출

로 제안될 수 있다(신동주 외, 2018: 69-70). ECDA는 개별 교사 혹은 기관장으로 하여금 ‘Skills Framework(SF) for ECCE’에서 제안하는 ‘CPD Masterplan’을 참조하여, 개별 교원의 기술 및 지식을 업그레이드하고, 주요 역량을 획득할 수 있도록 제안하고 있다.<sup>32)</sup> 이를 위해, ECDA는 모든 트랙의 영유아 교원이 연간 최소 20시간의 지속적인 전문성 신장(CPD)을 완료할 것을 강력히 권장하고 있으며, 지속적인 전문성 신장(CPD)을 위해 해당 ‘Skills Framework’ 과목 수강에 드는 비용을 지원하고 있다.<sup>33)</sup>

전문성 신장프로그램(Professional Development Programme, PDP)은 영유아교원의 전문성 신장을 도모하고, 나아가, 영유아 교육 및 보육현장에서 보다 다양한 역할을 담당할 수 있는 능력을 갖추도록 지원하는 3년 과정의 현직교육 프로그램이며, 지속적인 전문성 신장(CPD)과 다르게, 소속기관으로부터 추천을 받아야 프로그램에 참여할 수 있다.<sup>34)</sup> 전문성 신장 프로그램(PDP)은 크게 유아 교사의 전문성 신장을 위한 프로그램인 PDP(T)<sup>35)</sup>와 보육사의 전문성 신장을 위한 PDP(E)<sup>36)</sup>, 그리고 지도자트랙을 위한 PDP(L)<sup>37)</sup>로 나뉜다. 특히, 3년의 PDP(E)과정 이수를 통해 보육사는 L2 자격에 해당하는 유아교육 전공의 학위를 취득할 수 있으므로, 교사 트랙으로의 이동이 가능해진다.<sup>38)</sup> 현직 교원의 전문성 신장 프로그램(PDP) 참여에 드는 비용은 ECDA가 적극적으로 지원하고 있다(신동주 외, 2018: 71).

32) 출처: 싱가포르 skillsfuture 홈페이지의 Training Programms 내용을 번역 인용하였음. <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 10월 11일 인출

33) 출처: 싱가포르 ECDA 홈페이지, Continuing Professional Development 관련 내용, <https://www.ecda.gov.sg/Educators/Pages/Continuing-Professional-Development.aspx>에서 2018년 10월 11일 인출

34), 35) 출처: 싱가포르 ECDA 홈페이지, PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMME (PDP) for Teachers/PDP(T) 관련 내용, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(T\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(T).aspx)에서 2018년 10월 11일 인출

36) 출처: 싱가포르 ECDA 홈페이지, PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMME (PDP) for Educarer/PDP(E) 관련 내용, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(E\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(E).aspx)에서 2018년 10월 11일 인출

37) 출처: 싱가포르 ECDA 홈페이지, PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMME (PDP) for Leaders/PDP(L) 관련 내용, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(L\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(L).aspx)에서 2018년 10월 11일 인출

38) 출처: 싱가포르 ECDA 홈페이지, PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMME (PDP) for Educarer/PDP(E) 관련 내용, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(E\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(E).aspx) 에서 2018년 10월 11일 인출

싱가포르에서의 유치원 교사와 어린이집 교사 현황과 교사 간 격차의 특징을 정리하면 <표 III-2-5>와 같다.

|| 표 III-2-5 || 싱가포르 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성

구 분	유치원 교사	어린이집 교사	교사 격차의 특징
유아교육 및 보육 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>유아를 대상으로 교육서비스를 제공하는 유치원</li> <li>4시간 내의 프로그램으로 2~7세 영유아가 이용가능하나, 주로 3~5세 유아가 이용함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>영유아를 대상으로 교육 및 보육 서비스가 제공되는 보육교육기관</li> <li>종일제 혹은 반일제로 운영하며 18개월 ~ 5세 영유아가 이용함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2013년 이후 행정적으로 영유아 교육 및 보육기관 및 교직원들의 통합적인 관리 (ECDA)</li> <li>교육 위주 유치원과 보육을 포함하는 보육교육기관으로 나뉘어져 있음.</li> </ul>
자격 및 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>동일연령 자격 동일</li> <li>2개월 ~ 3세 영유아 담당할 수 있는 유아교사: “보육사”로 칭함 (EY1, EY2자격증)</li> <li>3~5세 유아를 담당할 수 있는 유아교사: “교사”로 칭함 (L1, L2자격증)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>보육사 및 교사 트랙의 자격 및 양성을 ECDA에서 통합 관리함.</li> <li>일정수준의 자격을 갖추면, 트랙 간 이동 이 가능함.</li> </ul>
직무 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>영유아를 대상으로 한 교육의 목표 달성 및 아동의 영역별 발달 성취를 위해 지원하는 역할</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>영유아를 대상으로 한 교육의 목표 달성 및 아동의 영역별 발달 성취를 위해 지원하는 역할</li> <li>영아를 담당하게 되므로, 안전한 환경을 제공할 의무가 강조됨</li> </ul>	—
임용 및 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>모든 영유아보육기관에서 L1 혹은 L2자격증을 소지한 유아교사의 고용이 권고됨.</li> </ul>		—
처우 및 복지	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>보육사가 교육시간이 교사에 비하여 더 많고, 영아를 보육하는 과정에서 육체적 노동이 더 요구됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보육사와 유아교사의 처우 및 복지에 있어 직무를 고려한 임금의 동등성 확보에 대한 요구가 있음</li> </ul>
연수 및 전문성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuing Professional Development (CDP) &amp; Professional Development Programme (PDP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PDP(E) 과정 이수를 통해, 보육사는 유아교사 트랙으로 전환 가능함.</li> </ul>	—

주: 위 표는 본문 99~107 page 내용을 바탕으로 구성함.

### 3 뉴질랜드

#### 가. 유아교육 및 보육 체계

뉴질랜드는 보육과 교육이 통합된 대표적인 나라(신동주 외, 2018: 104) 중의 하나로 분류된다. 영유아를 대상으로 한 교육과 보육 행정체계는 교육부(Ministry of Education)로 통합되어 있으나(박은혜·장민영, 2014: 156), 다양한 유형의 기관을 통해 영유아교육 및 보육서비스가 제공되고 있는 것이 특징이다(신동주 외, 2018: 104). 영유아가 이용하는 기관은 교사주도기관(Teacher-led services)에 해당하는 유치원(Kindergarten)과 교육·보육기관(Education and care service), 가정 기반의 교육·보육 서비스(Home-based education and care services), 그리고 질병 혹은 특수한 상황으로 기관에 등원하기 어려운 영유아를 대상으로 한 교육서비스인 *Te cura*(the correspondence school) 외에도 부모 주도기관(Parent-led services)인 놀이센터(play-centers), 놀이그룹(play-group), 그리고 뉴질랜드 토착민족의 고유 언어를 통한 영유아교육 및 보육 서비스를 제공하는 *Ngā Puna Kōhungahunga* 등 다양한 종류의 기관이 존재한다.<sup>39)</sup> 이들 다양한 기관 중, 2017년 통계자료에 의하면, 교육보육기관(Education and care services)이 전체 기관 중 55.6%에 해당하며, 교육보육기관에 재원중인 영유아의 비율 역시 전체 기관의 영유아 중 65%로 가장 많은 것으로 나타났다.<sup>40)</sup> 이러한 교육보육기관은 출생부터 5세 사이의 영유아를 위한 종일제 프로그램으로 운영된다. 또 다른 교사주도기관인 유치원은 전체 영유아 보육 및 교육 기관의 14.9%에 해당하고<sup>41)</sup>, 2세부터 5세 사이의 유아를 대상으로 연령대에 따라 오전과 오후 세션의 교육 서비스를 제공하며, 일부의 유아를 대상으로 종일제 프로그램을 제공하기도 한다.<sup>42)</sup>

39) 출처: 뉴질랜드 교육부 홈페이지, Different kinds of early childhood education 관련 내용, <https://parents.education.govt.nz/early-learning/early-childhood-education/different-kinds-of-early-childhood-education/>에서 2018년 9월 26일 인출

40), 41) 뉴질랜드 교육통계청 (educationcounts) 홈페이지, The National Picture: What does the ECE census 2017 tell us about ECE services? 관련 내용, [https://www.educationcounts.govt.nz/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/184540/ECE-Summary-page-Services.pdf](https://www.educationcounts.govt.nz/_data/assets/pdf_file/0004/184540/ECE-Summary-page-Services.pdf)에서 2018년 9월 26일 인출

42) 원자료: 뉴질랜드 교육부 홈페이지, Different kinds of early childhood education 관련 내용, <http://parents.education.govt.nz/early-learning/early-childhood-education/different-kinds-of-e>

## 나. 자격 및 양성

뉴질랜드에서 영유아를 담당하는 교사가 되기 위해서는 유아교육 전공의 교육 학사학위(Bachelor of Teaching in Early Childhood Education) 또는 이에 준하는 교육학 학위(Diploma of teaching in Early Childhood Education)를 소지하거나, 혹은 뉴질랜드 교사위원회(New Zealand Teachers Council: NZTC)에서 승인한 7수준<sup>43)</sup>의 자격수준과 동일한 수준의 자격을 획득해야 한다(김은영 외, 2014: 63; 최윤경 외, 2015: 94; 조부경 외, 2016: 92).

유아교육에서의 교육학사 학위 취득은 일반적으로 3년의 풀타임 과정으로 구성되지만, 이전의 학업 수준에 따라, 혹은 풀타임이나 파트타임에 따라 과정 연한에는 차이가 있으며(신동주 외, 2018: 112-114), 일반적으로 본 학위과정을 6년 안에 마칠 것을 권고하고 있다(신동주 외, 2018: 112).<sup>44)</sup> 뉴질랜드의 유아교육 전공의 3년제 학사학위과정에서 특이한 점은 다른 국가에 비하여 실습기간이 20주 이상으로 매우 길다는 점이다(김은영 외, 2014: 66; 최윤경 외, 2015: 96; 신동주 외, 2018: 112).

한편, 뉴질랜드는 1986년 유아교육과 보육을 담당하는 행정체계가 교육부로 통합되었으며(박은혜·장민영, 2014: 156), 뉴질랜드 유아서비스 규정(Education <Early Childhood Services> Regulations 2008)에 따르면, 유치원과 교육·보육기관을 포함한 모든 서비스 기관의 교직원은 적절한 자격 조건을 갖추어야 한다는 규정을 제시하고 있다.<sup>45)</sup> 그러나 이러한 교사의 자격증 소지에 대한 통합된 규정에도 불구하고, 뉴질랜드 교육부의 2017년도 통계자료에 따르면, 교육·보육기관의 경우 유아교사의 자격을 갖추지 않은 교원이 9,000명을 육박하는 것으로 나타났다.<sup>46)</sup> 같은 통계 보고에서 유치원의 경우, 357명의 교원이 자격을 갖추지 않

arly-childhood-education/에서 2018년 9월 26일 인출

43) 출처: 뉴질랜드 자격인증국 (Newzealand Qualification Authority) 홈페이지, <https://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf> (Qualification types p. 5)에서 2018년 9월 26일 인출

44) 원자료: 뉴질랜드 TeachNZ 홈페이지, <https://www.teachnz.govt.nz/studying-to-be-a-teacher/getting-qualified/>에서 2018년 9월 26일 인출

45) 출처: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/latest/DLM1412501.html>에서 2018년 12월 13일 인출

46), 47) 출처: 뉴질랜드 교육통계청(educationcounts) 홈페이지, Staffing, Time Series Data: Number of teaching staff by qualification status 2011-2017 관련 내용 재구성, <https://www.educationcounts.govt.nz/data-visualisation/staffing>

은 것으로 나타난 수치(전체 유치원 교원 4,062명에서 8.8%에 해당)와 비교해 볼 때, 교육·보육기관은 자격을 갖추지 않은 교원의 비율(전체 교육·보육기관의 경우 유아교사 25,755명에서 35.8%에 해당)이 유치원보다 상대적으로 높음을 알 수 있다.<sup>47)</sup>

#### 다. 직무 및 역할

유아교육 전공의 학사학위 취득을 위한 Initial Teaching Education(ITE) 과정을 이수하고 졸업하는 전공 학생들이 모든 영유아의 교육적 성취를 가능하게 하는 교육적 소임을 수행할 수 있도록 요구되는 직무 및 역할의 기준은 ‘Graduating teacher Standards’를 통해 전문적인 지식, 전문적인 수행, 전문적인 가치수립과 관계형성의 3가지 영역의 7가지 기준으로 제시되었다(김은영 외, 2014: 66-67에서 재인용).<sup>48)</sup> (표 III-3-1 참조).

■ 표 III-3-1 ■ 뉴질랜드의 신규 교사 역량 기준(Graduating teacher Standards)

영역	기준
Ⅰ. 전문적인 지식	1. 무엇을 가르쳐야 하는지 알아야 함.
	2. 학습자에 대해서, 그리고 학습자가 학습하는 방법에 대하여 알아야 함.
	3. 상황에 따른 다양한 요소가 교수 및 학습에 미치는 영향을 이해해야 함.
Ⅱ. 전문적인 수행	4. 전문 지식을 사용하여 안전하고 질 높은 교육 및 학습 환경을 계획해야 함.
	5. 다양한 근거를 활용하여 영유아의 학습을 증진시켜야 함.
Ⅲ. 전문적인 가치수립과 관계형성	6. 학습자 및 학습 커뮤니티 구성원과 긍정적인 관계를 형성해야 함.
	7. 기관의 전문가 구성원으로서 헌신해야 함.

출처: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, Graduating Teacher Standards 관련 내용, <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/gts-poster.pdf>에서 2018년 9월 26일 인출 및 해석

주: 1) 김은영·김길숙·이연주(2014), 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성 관련 체제 분석. 육아정책연구소. pp. 66-67 <표 III-1-4> 번역 참조

2) 이미화·문무경·최윤경 외(2016), 유치원·보육교사 양성·자격 정비 및 개편 방안 연구. 국무조정실 영유아교육보육통합추진단·육아정책연구소. pp. 109-110 <표 IV-4-4> 번역 참조

한편, 학사학위 취득 이후, 정식 교원으로 등록되기 위한 준비과정을 마치고 임용된 현직 유치원 교사들에게 요구되는 직무 및 역할의 기준은 ‘전문가로서의 책

ounts.govt.nz/statistics/early-childhood-education/staffing에서 2018년 9월 26일 인출

48) 원자료: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, Graduating Teacher Standards 관련 내용, <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/gts-poster.pdf>에서 2018년 9월 26일 인출 및 해석

임 규정과 교수 전문성을 위한 기준(Code of Professional Responsibility and Standards for the Teaching Profession)'을 통해 4개의 영역과 6개의 기준으로 제안되었다.<sup>49)</sup> 이들 기준은 소속 기관과 상관없이 영유아를 담당하는 현직 교원들이 마땅히 수행해야 하는 직무 및 역할의 가이드라인을 제공한다(신동주 외, 2018: 116-118).<sup>50)</sup>

▮ 표 III-3-2 ▮ 교사의 전문가로서의 책임의 기준이 되는 영역과 교수 전문성의 기준이 되는 기준(뉴질랜드)

영역 (모든 교사에게 요구하는 행동의 윤리적 기준으로서 제시됨)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교수 전문성에 대한 헌신 (Commitment to the teaching profession)</li> <li>2. 학습자에 대한 헌신 (Commitment to learners)</li> <li>3. 가족 (및 Whanau)에 대한 헌신 (Commitment to families and Whanau<sup>51)</sup>)</li> <li>4. 사회에 대한 헌신 (Commitment to society)</li> </ol>
기준 (효과적인 교수 실제로서 기대되는 기준으로서 제시됨)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Te Tiriti o Waitangi 관련 파트너십 형성:</b> 뉴질랜드의 다양한 지역사회 및 토착문화 배경의 다양한 지역사회 문화와 적절한 파트너십을 형성, 유지하는 데에 이바지 함.</li> <li>2. <b>전문성 향상을 위한 배움:</b> 모든 학습자들의 배움과 성취에 영향을 끼칠 수 있는 전문적인 능력을 갖 추기 위하여 탐구과정, 협력을 통한 문제 해결, 그리고 전문성 향상을 위한 학습 및 전문 학습을 사용함.</li> <li>3. <b>전문적인 관계 형성:</b> 개별 학습자의 학습과 안녕감에 초점을 맞춘 교수 행동과 개별학습자와의 신뢰롭고 전문적인 관계를 수립하고 유지함.</li> <li>4. <b>배움이 장려되는 문화 형성:</b> 상대방에 대한 존중, 포용, 공감, 협동 및 안전함으로 특징 지워지는 배움이 장려되는 문화 형성에 이바지 함.</li> <li>5. <b>영유아의 효과적인 학습을 위한 계획 수립:</b> 교육과정 및 교육에 대한 지식, 평가 정보 및 각 학습자의 강점, 관심사, 요구 사항, 정체성, 언어 및 문화에 대한 이해를 토대로 영유아의 학습에 대한 계획을 수립함.</li> <li>6. <b>영유아를 가르침:</b> 적절한 수준과 속도로 영유아가 배워나갈 수 있는 효과적인 방법을 사용하여 영유아를 가르침.</li> </ol>

출처: Education Council(2017). *Our codes Our standards*, Wellington, New Zealand: Education Council. <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/Our%20Code%20Our%20Standards%20web%20booklet%20FINAL.pdf> (p. 18, 20)에서 2018년 9월 26일 인출 및 해석

주: 신동주·염지숙·장혜진(2018). 각 국의 유치원, 어린이집 교사 자질향상 및 전문성 제고방안 (일본, 싱가포르, 대만, 영국, 뉴질랜드). 국무조정실. pp. 117-118 (표 VII-5, VII-6) 해석 참조

49), 50) 출처: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, Our Code, Our Standards, <https://www.educationcouncil.org.nz/sites/default/files/Introducing%20the%20Code%20and%20Standards.pdf>에서 2018년 10월 15일 인출

51) 넓은 범위의 가족을 의미: 현대적인 의미로 혈연관계가 아닌 친구들까지를 포함하는 넓은 범위의 지인을 의미하기도 함. 출처: 마오리어사전 (Māori Dictionary), <http://maoridictionary.co.nz/search?diom=&phrase=&proverb=&loan=&keywords=whanau>에서 2018년 10월 11일 인출

## 라. 임용 및 배치

유아교육 전공 학사학위과정(Initial Teacher Education: ITE)을 이수한 학생들은 초임교사로서의 임시교사 등록증을 취득할 수 있게 된다(김은영 외, 2014: 68). 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지의 'BEING ISSUED WITH A FULL PRACTISING CERTIFICATE' 자료에 의하면, 임시교사들은 2년간의 입문 및 멘토링 기간(Induction and Mentoring Period)을 신청하여, 정부에 등록되어 있는 멘토 교사의 교실에 배치되어 유아교육 현장에서의 배움을 이어나가게 된다.<sup>52)</sup> 입문 및 멘토링 기간 제도는 뉴질랜드 유아교사 임용 및 배치과정에서의 핵심적인 특징에 해당하며, 2년간의 프로그램을 성공적으로 마치고, 교사 전문성 기준(Standards for the Teaching Profession)을 충족한다고 판단되면, 멘토 교사는 해당 임시교사를 유아교육서비스 전문지도자한테 추천하게 된다(김은영 외, 2014: 68에서 재인용).<sup>53)</sup> 전문지도자는 해당 임시교사를 뉴질랜드 교사협회의 회에 완전히 등록하도록(full registration) 추천함으로써, 정식으로 등록된 유아교사로 임용 및 배치될 자격을 갖추게 된다(김은영 외, 2014: 68에서 재인용).<sup>54)</sup>

한편, 뉴질랜드 영유아 교육 및 보육기관에서의 교직원 배치는 뉴질랜드 유아교육 규정 2008(Education <Early Childhood Education> Regulation 2008)<sup>55)</sup>에서 제시하고 있는데, 모든 교사 주도의 영유아 교육 및 보육기관에 종사하는 교직원 중 50% 이상은 국가에서 인정하는 유아교사 자격증을 소지하고 있어야 한다(신동주 외, 2018: 111에서 재인용).<sup>56)</sup> 본 규정은 또한 기관을 이용하는 영유

52) 출처: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, Moving from provisional to full certification 관련 내용, <https://educationcouncil.org.nz/content/being-issued-full-practising-certificate>에서 2018년 9월 26일 인출 및 해석

53), 54) 원자료: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, Information for teachers with certification subject to confirmation 관련 내용, <https://educationcouncil.org.nz/content/being-issued-full-practising-certificate>에서 2018년 12월 23일 인출

55) 출처: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출

56) 원자료: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, Schedule 1 Qualification requirements 관련 내용, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출

57) 출처: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, Schedule 2 Adult-to-child ratios (minimum) 관련 내용, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출

아의 연령과 수에 따라 최소한의 교직원 수를 제시하고 있다(표 III-3-3 참조).<sup>57)</sup>

■ 표 III-3-3 ■ 성인 대 유아 최소 비율(뉴질랜드)

기관을 이용하는 영유아의 연령	기관이용영유아 수	최소한의 교직원 수
2세 미만	1-5	1
	6-10	2
	11-15	3
	16-20	4
	21-25 <sup>58)</sup>	5
2세 이상	1-6	1
	7-20	2
	21-30	3
	31-40	4
	41-50	5
	51-60	6
	61-70	7
	71-80	8
	81-90	9
	91-100	10
	101-110	11
	111-120	12
	121-130	13
	131-140	14
	141-150 <sup>59)</sup>	15

출처: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, Schedule 2 Adult-to-child ratios (minimum) 관련 내용, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출

## 마. 처우 및 복지

초임 유아 교사의 경우 자격 여부에 따라 NZ\$34,000<sup>60)</sup>에서 NZ\$45,000의 범위

58) 뉴질랜드 유아서비스 규정(Education <Early Childhood Education> Regulation 2008)의 Schedule 3에 의하면, 특별한 허가를 얻은 경우가 아니라면, 2세 미만의 영유아가 한 기관에 25명 이상 재원할 수 없도록 규정하고 있음.

출처: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출

59) 뉴질랜드 유아서비스 규정(Education <Early Childhood Education> Regulation 2008)의 Schedule 3에 의하면, 한 기관에서 2세 이상의 영유아는 최대한 150명까지 재원할 수 있도록 규정하고 있음.

출처: 뉴질랜드 법률처 홈페이지, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출

60) 뉴질랜드 달러임. 2018년 10월 현재 740원 정도임.

에 해당하는 연봉을 받고 있으며, 경력 유아 교사의 경우 경력 및 자격 정도에 따라 NZ\$60,000에서 NZ\$85,000의 범위에 해당하는 연봉을 받을 수 있다(김은영 외, 2014: 69; 조부경 외, 2016: 93).<sup>61)</sup> 한편, 2017년 4/4분기 뉴질랜드 노동자의 평균 시간당 임금이 NZ\$30.68이었음을 고려할 때, 유아교사의 시간당 평균 임금이 지역에 따라 NZ\$24에서 NZ\$28 사이에 해당하는 것으로 조사된 통계 결과는 뉴질랜드 역시 유아교사의 임금은 다른 분야의 노동자의 평균 임금에 비해 낮은 수준임을 나타내고 있다.<sup>62)</sup>

## 바. 연수 및 전문성 제고

뉴질랜드 유아교사의 전문성 제고 방안으로서 가장 특징적인 제도는 모든 등록된 유아교사들이 3년마다 실시해야 하는 교사자격증 갱신제도(Renewing a full practising certificate)이다(김은영 외, 2014: 68).<sup>63)</sup> 교사자격증을 갱신하기 위해서 교사는 1) 교사로서의 적절한 인성을 갖추어야 하며, 2) 지난 3년간 교사로서의 만족스러운 전문성 성장을 이루어 냈을 뿐 아니라, 3) 적절한 수준의 교수를 시행함으로써, 4) 교직 전문성 기준(Standards for the Teaching Profession)을 충족하고 있다는 평가를 받아야 한다.<sup>64)</sup> 이와 같은 조건을 충족시키는지의 여부를 확인하기 위해 교육위원회(Education Council)는 교사자격갱신을 신청한 교사의 교수능력을 살펴볼 뿐 아니라, 범죄 경력 혹은 해당 교사에게 해결되지 않은 불만 사항 등이 보고되었는지 여부 등을 엄격하게 확인하는 절차를 수행한다.<sup>65)</sup> 매 3년마다 자격을 갱신한 교사들은 뉴질랜드에서 법적으로 유치원 혹은 교육·보육기관에 고용을 유지해 나가며 전문성을 지속적으로 향상해 나갈 기회를 얻게 된다(신동주 외, 2018: 119).

한편, 현직 유치원 교사들에게 요청되는 직무 및 역할의 기준으로 앞서 소개된<sup>66)</sup> 전문가로서의 책임 규정과 교수 전문성을 위한 기준을 이해시키고, 해당 역

61), 62) 원자료 및 출처: Education New Zealand(ENZ) 홈페이지, <https://www.enz.org/salary-early-childhood-teacher.html>에서 2018년 10월 15일 인출

63)~65) 원자료 및 출처: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, Renewing full practicing certificate 안내자료, <https://educationcouncil.org.nz/content/renewing-full-practising-certificate>에서 2018년 10월 15일 인출

66) 직무 및 역할에서 논의되었음.

량을 갖춘 교사로 성장시키기 위한 현직교원 대상의 워크숍이 이루어지고 있으며,<sup>67)</sup> 현직교사들이 규정과 기준을 잘 이해할 수 있도록 지원하기 위한 다양한 책자들을 발행하고 있다(예: The code of professional responsibility: Examples in Practice<sup>68)</sup>).

뉴질랜드에서의 유치원 교사와 어린이집 교사 현황과 교사 간 격차의 특징을 정리하면 <표 III-3-4>와 같다.

■ 표 III-3-4 ■ 뉴질랜드 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성

구 분	유치원 교사	어린이집 교사	교사 격차의 특징
유아교육 및 보육 체계	• (Kindergarten) 만 2~5세 유아를 위한 오전/오후 세션의 교육 서비스 제공	• (Education and care services) 출생~5세 영유아를 위한 종일제 프로그램	• 보육과 교육이 통합된 대표적인 나라 (교육부로 행정체계 통합) • 다양한 기관유형이 존재
자격 및 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유아교육 전공의 3년 학사학위 &amp; 2년간의 mentoring기간을 포함한 등록 절차를 거칠 것</li> <li>• 모든 교원이 교원자격을 갖출 것을 권고 (소수의 자격을 갖추지 않은 교원이 있는 것으로 보고됨)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 모든 교원이 교원자격을 갖출 것을 권고 (그러나, 자격 갖추지 않은 교사가 더 많은 것으로 보고됨)</li> </ul>	—
직무 및 역할	• 유아교사에게 제안된 직무 동일: Code of Professional Responsibility and Standards for the teaching profession		—
임용 및 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교직원 배치는 Education (Early Childhood Education) Regulation 에서 규정</li> <li>• Education (Early Childhood Education) Regulation 2008에 의해, 두 기관 모두 50%이상의 자격 갖춘 교원 임용할 것이 규정됨</li> </ul>		—
처우 및 복지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 초급급여는 \$34,000 ~ \$45,000</li> <li>• 다른 직종보다 임금수준은 낮은 편</li> </ul>		—
연수 및 전문성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육협의회 중심으로 현직유아교사연수 실시</li> <li>• 3년마다 자격증 [엄격한] 갱신절차 거쳐야 함</li> </ul>		—

주: 위 표는 본문 108~115 page 내용을 바탕으로 구성함.

67) 출처: 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, workshop 관련 내용, <https://www.educationcouncil.org.nz/content/workshops>에서 2018년 10월 15일 인출

68) 출처: Education Council(2017). *The Code of Professional Responsibility*, Wellington, New Zealand: Education Council. <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/Code%20Guidance%20FINAL.pdf>에서 2018년 10월 15일 인출

## 4 노르웨이

### 가. 유아교육 및 보육 체계

북유럽의 포괄적, 공적 서비스 중심의 복지국가를 표방하고 있는 스칸디나비아 제국의 대표적인 국가인 노르웨이에서는 영유아 교육 및 보육서비스 역시, 정부 주도의 보편적 복지서비스 제공 차원에서 관련 정책이 형성되어 왔다(신동주, 2015: 76). 특히, 다른 북유럽 국가들과 마찬가지로 노르웨이의 영유아 교육 및 보육제도와 정책은 여성의 노동시장 참여와 육아의 책임을 국가가 함께 공유하는 것에 근간하고 있다(신동주, 2015: 74).

노르웨이의 영유아 교육 및 보육서비스 정책은 양성평등 정책을 뒷받침할 수 있는 주요한 정책 중의 하나로 이루어져 왔다(신동주, 2015: 74; 이정원·이세원, 2013: 43). 20세기 중반 이후 노르웨이의 복지정책 발전과 더불어 유치원은 급속한 성장을 했으며, 1975년 유치원법(First Kindergarten Act) 제정을 통해 5세 이하의 모든 영유아를 대상으로 한 영유아 교육 및 보육기관은 유치원(Kindergarten, Norwegian, *barnehager*)으로 통합되었다(Haug & Storø, 2013: 2, 신동주, 2015: 77에서 재인용). 2006년 이후, 영유아 교육 및 보육서비스는 아동가족부(Ministry of Children and Family Affairs)에서 교육연구부(the Ministry of Education and Research)로 이관되었다(이정원·이세원, 2013: 15; 신동주, 2015: 80).

포괄적, 공적 복지서비스 체계에 기초한 노르웨이의 영유아 교육 및 보육정책에 따라, 5세 이하의 모든 영유아가 유치원에 입학할 수 있는 권리를 보장받는다(신동주, 2015: 80에서 재인용).<sup>69)</sup> 노르웨이 통계청의 2018년 4월 통계자료에 따르면, 노르웨이 1~5세 아동의 91.3%가 유치원(Kindergarten)에 다니고 있으며, 노르웨이 전역에 5,876개의 유치원이 있는 것으로 나타났다.<sup>70)</sup> 또한 노르웨이의 유치원을 이용하는 1~5세 영유아의 90% 이상이 주당 41시간 이상의 프로

69) 원자료: Norwegian Directorate for Education and Training (2014). Kindertagens: Facts and analysis of kindertagens in Norway. Ministry of Education and Research, Norway.

70), 71) 출처: 노르웨이 통계청 홈페이지, Kindertagens 관련 내용, <https://www.ssb.no/en/utdanning/statistikker/barnehager/aar-enderlige>에서 2018년 9월 20일 인출

그램에 참여하고 있다.<sup>71)</sup> 육아휴직이 철저히 보장되어 있는 노르웨이에서는 1세 미만의 영아는 가정에서 양육하는 것이 일반적이어서, 1세 미만의 영아가 유치원에 재원하는 경우는 많지 않다(이정원·이세원, 2013: 18-19).

## 나. 자격 및 양성

유치원(barnehage)에서 근무하는 교직원엔 원장(Director), 교사(Educational leader; Pedagogical leader; Kindergarten teacher or equivalent), 보조교사(Childcare and youth worker, Assistant), 이중 언어 보조교사(Bilingual assistant), 그리고 기타 교직원(Other educational personal, Office staff) 등으로 구성된다(김은영 외, 2014: 87). 이 중 원장과 교사의 자격은 영유아의 나이와 상관없이 통합되어 있으며(신동주, 2015: 86; 박은혜·장민영, 2014: 167), 세부적인 자격 기준은 유치원법(The Kindergarten Act)에 명시되어 있다(김은영 외, 2014: 89). 유치원법에 따르면, 교사는 학사학위 과정을 통하여 교육부가 인정하는 유치원 교사 자격증을 취득하여야 한다(김은영 외, 2014: 89).<sup>72)</sup> 종일제인 3년제 학사과정 혹은 시간제인 4년제 학사과정 외에도 유아교육에 대한 기타 고등교육 수준의 3년 교육 프로그램을 이수한 경우 유치원 교사가 되기 위한 전문교육을 받은 것으로 인정된다(이정원·이세원, 2013: 34-35 재인용).<sup>73)</sup>

그러나 이러한 자격 조건을 갖춘 교원의 비율이 비교적 낮다는 점은 노르웨이의 유아교육 및 보육 현장을 이해하는 데에 주목해야 할 부분이다(신동주, 2015: 86). 영유아의 연령과 상관없이 보육과 교육을 담당하는 교원의 자격 기준이 통합되어 있으며, 박은혜와 장민영(2014: 170)의 연구에서도 통합 요소별로 완전 통합을 이룬 유일한 국가로 노르웨이가 분석된 바 있다. 이렇듯 유보통합의 체계 확립에 있어서 선진국으로 평가를 받고 있음에도 불구하고, 2014년 노르웨이 교육연구부 홈페이지에 보고된 바에 따르면 상급교사에 해당하는 Head teacher와 Pedagogical teacher 중, 13%가 유치원 교사 자격증을 취득하지 않은 것으로 나타났다.<sup>74)</sup>

72), 73) 원자료: Norwegian Ministry of Education and Research (2012). Act no. 64 of June 2005 relating to Kindergartens (the Kindergarten Act) 자료, [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/engelsk/act\\_no\\_64\\_of\\_june\\_2005\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/engelsk/act_no_64_of_june_2005_web.pdf)에서 2018년 9월 20일 인출

74) 출처: 노르웨이 교육연구부 홈페이지, Early Childhood Education and Care staffing 관련 자료, ht

## 다. 직무 및 역할

노르웨이 교육훈련국(Norwegian Directorate for Education and Training)은 유치원 기본계획(Framework plan for kindergartens)에서 교직원(Head teacher, Pedagogical leader, Teacher)의 직무 및 역할에 관한 일반적인 가이드라인을 제공하고 있으며, 특히 교사의 직무 및 역할에 있어서 영유아가 유치원에서 누려야 할 기본적인 발달 및 학습에의 욕구를 제공함으로써, 이를 지원하기 위한 교사의 구체적인 역할 및 직무를 제시하고 있다.<sup>75)</sup>

표 III-4-1 노르웨이 유치원 교사의 역할

교사의 유형	역 할
주임교사 (Head Teacher)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Head Teacher는 유치원 법 및 기관의 기본 교육 계획에 따라 교육이 수행되고, 소속 교직원들이 이러한 계획을 잘 이해할 수 있도록 지원해야 함.</li> <li>☑ Head Teacher는 소속 교직원들이 유치원의 교육계획 및 문서화 작업, 평가 및 교육내용 개발 등에 함께 참여할 수 있도록 독려해야 함.</li> <li>☑ Head Teacher는 유치원이 학교, 보건 센터, 교육 심리 서비스 및 아동 보호 서비스와 같은 지역사회 관련 기관과 긴밀한 협력관계를 이루어나갈 수 있도록 적절한 조치를 해야 함.</li> </ul>
교육 지도자 (Pedagogical Leader)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Pedagogical Leader는 유치원에서 이루어지는 교육이 유치원 법 및 기관의 기본 교육 계획에 따라 수행되는지를 관리 감독해야 함.</li> <li>☑ Pedagogical Leader는 유치원법과 기관의 기본 교육 계획이 유치원의 교육 수행에서 준수될 수 있도록 지침을 제공해야 함.</li> </ul>
교사 (Teacher)	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 교사는 유치원 교육을 통해 아동이 누려야 할 다음의 기본적인 발달 및 학습에의 욕구를 충족시켜주기 위한 최선의 교육을 계획, 수행해야 함.                         <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 교사는 아동의 양육(보호) 받아야 할 필요를 채워주어야 하며,</li> <li>☞ 교사는 아동의 놀 필요를 충족시켜 주어야 하며,</li> <li>☞ 교사는 아동의 인지발달을 증진시킬 수 있도록 지원해야 하며,</li> <li>☞ 교사는 아동의 학습을 지원해야 하며,</li> <li>☞ 교사는 아동의 사회성 발달과, 지역사회 헌신을 지원해야 하며,</li> <li>☞ 교사는 아동의 의사소통 능력 발달을 지원해야 함.</li> </ul> </li> </ul>

출처: Norwegian Directorate for Education and Training (2017). Framework plan for kindergartens 자료, <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/framework-plan-for-kindergartens2-2017.pdf>에서 2018년 9월 20일 인출 및 번역

[ps://www.regjeringen.no/en/topics/families-and-children/kindergarten/early-childhood-education-and-care-polit/id491283/](https://www.regjeringen.no/en/topics/families-and-children/kindergarten/early-childhood-education-and-care-polit/id491283/)에서 2018년 9월 20일 인출 번역

75) 출처: Norwegian Directorate for Education and Training (2017). Framework plan for kindergartens 자료, <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/framework-plan-for-kindergartens2-2017.pdf>에서 2018년 9월 20일 인출 및 번역

## 라. 임용 및 배치

일반적으로 노르웨이의 유치원 교실에는 1명의 자격을 갖춘 유치원 교사와 보조 교사가 배치된다(Haug & Storø, 2013: 6; 김은영 외, 2014: 90에서 재인용). 3세 이하 영유아의 교실의 경우 7~9명의 영유아 당, 3세 이상 영유아의 교실의 경우 14-18명의 영유아 당 1명 이상의 유치원 교사 자격증을 갖춘 교사가 배치된다.<sup>76)</sup>

신동주(2015)는 노르웨이의 유아교육 및 보육 제도에 있어서 가장 문제가 되는 상황으로서, 자격을 갖춘 유치원 교사의 비율이 비교적 낮음을 지적하면서, 2013년 기준 49%의 유치원만이 유치원법(The Kindergarten Act)에서 규정하고 있는 자격증 갖춘 교사 대 영유아 수의 비율을 만족시키고 있다고 하였다(신동주, 2015: 86). 물론, 유치원 교사 자격증을 가지고 있는 교사의 비율은 꾸준히 증가하고 있으며, 유치원 교사 자격증을 소지하지 않은 보조교사의 비율은 점차 줄어들고 있다<sup>77)</sup>. 하지만, 2017년 노르웨이 통계청의 통계자료에 따르면, 여전히 14.9%의 교직원(주임교사와 교육지도자 제외)이 유치원 교사 자격증 취득을 위한 정규 교육을 이수하지 않은 것으로 나타났다(표 III-4-2 참조). 이를 고려할 때, 자격을 갖춘 유치원 교사의 확보는 노르웨이의 영유아 교육 및 보육에 있어 가장 시급한 현안이라 할 수 있을 것이다(신동주, 2015: 86).

■ 표 III-4-2 ■ 노르웨이 유치원 교사 자격 이수에 따른 현직교사 비율

구 분	현직 교사 비율(%)
취학 전 / 유치원 교사 교육 이수	83.1
기타 유치원 관련 교육학 교육 이수	3.0
유치원 관련 교육학 교육을 이수하지 않은 경우	14.9

출처: 노르웨이 통계청 홈페이지, Employees in kindergartens, by region, occupation, sex, age, ownership, qualifications, contents and year 관련 통계자료, <https://www.ssb.no/en/statbank/table/12095>에서 2018년 9월 24일 인출

76) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 79, 89)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

77) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 94)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

## 마. 처우 및 복지

2015년 노르웨이 교육연구부(Norwegian Ministry of Education and Research)에서 출판한 노르웨이의 유아 교육 및 보육 정책 주제 검토에 관한 OECD 보고서(OECD- Thematic Review of Early childhood Education and Care Policy in Norway)에 의하면, 노르웨이 유치원에서 풀타임으로 근무하는 교직원의 주당 평균 근무 시간은 37.5시간이며 유급 휴가로 연간 최소 25일을 사용할 수 있다.<sup>78)</sup> 해당 보고서는 2013년 Education Mirror의 연구를 인용하여 노르웨이의 전직 유치원 교사들이 지속적으로 저임금과 승진기회의 부족을 매우 중요한 이슈로 보고 있음을 강조하고 있다.<sup>79)</sup> 특히, 현직 유치원 교사에게 제공되는 재정적 지원의 부족은 아동의 교육활동에 있어서의 재정적 부족을 야기하게 되며, 적절한 교원 자격을 갖춘 동료 교직원의 부족 및 만족스럽지 못한 근무 여건은 교사의 이직을 초래하는 주요인이 되고 있음을 보고한 바 있다.<sup>80)</sup>

노르웨이 유치원 교사의 임금은 공립과 사립에 따라 차이가 있으며, 각각의 유형에서도 직급(Head teacher/manager; Pedagogical leader; Kindergarten teacher; Child nurse; Child care and youth worker; Assistant)에 따라 차이가 있다.<sup>81)</sup> 노르웨이의 유아 교육 및 보육 정책 주제 검토에 관한 OECD 보고서는 2013년도의 통계자료 인용을 통해, 공립 유치원의 경우, 주임교사를 제외한 교직원들은 월 평균 33,777NOK~35,421NOK, 보조(Assistant), 보육 및 청년 직원(Child care and Youth Worker), 그리고 소아 간호사(Child nurse) 등을 포함하는 보조 인력들은 평균 27,420NOK~30,878NOK를 받았던 것으로 보고하고 있다.<sup>82)</sup> 2013년 노르웨이 전체 근로자의 월평균 임금이 38,500NOK<sup>83)</sup>이었음을 고려할 때,<sup>84)</sup> 공립 유치원의 주임교사를 제외한 모든 직급 교직원의 평균임금

78)~80) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 101) 에서 2018년 9월 24일 인출 번역

81), 82) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 104)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

83) 2015년 기준으로 (환율 144.85원) 한화 약 540만원에 해당

은 전체 근로자의 평균임금보다 낮은 수준이다.<sup>85)</sup> 이러한 임금의 차이는, 초등학교, 중등학교 및 고등학교에 종사하는 교직원의 평균임금에 비해서도 현저히 낮은 것으로 보고되었다.<sup>86)</sup>

## 바. 연수 및 전문성 제고

노르웨이 유아교사의 전문성 제고 방안으로 가장 주요한 이슈는 앞서 언급된, 자격을 갖추지 않은 현직 유아교사의 자격취득을 위한 지원방안이다(신동주, 2015: 86). 노르웨이의 유아 교육 및 보육 정책 주제 검토에 관한 OECD 보고서에 따르면, 노르웨이 교육연구부는 2009년과 2012년 사이에 유치원 전문 자격을 취득하기 위한 교사교육 기관을 650곳 증설한 바 있다.<sup>87)</sup> 2014-2020 교사 역량 제고 및 채용을 위한 국가 전략(National Strategy for Competence and Recruitment 2014-2020) 정책의 일환으로 기관의 장은 보육 및 청년 직원 등의 보조 인력들을 포함한 자격을 갖추지 않은 교직원들에게 유치원 교사 자격증 취득을 위한 교사교육의 기회를 제공할 것을 권고하고 있으며, 교육훈련국(the Directorate for Education and Training)은 이러한 교사교육을 위한 다양한 방법들을 제공할 책임을 맡고 있다.<sup>88)</sup>

84) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 104) Table 9.11 Average monthly wage in public and private barnehager에서 2018년 9월 24일 인출 번역

85) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 103)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

86) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 105. Table 9.13 Wages and developments in public sector (municipalities)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

87) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 97. 9.3.3 Professional development and strategies for competence)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

88) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeecd_rapport_2015_kd_web.pdf)

한편, 초임 교사들이 전문성을 갖춘 유아교사로 성장할 수 있도록 지원하기 위해 2009년 신규 유치원 교사를 위한 안내서(the guided first year for new kindergarten teachers)가 마련되었다.<sup>89)</sup> 이에 따르면, 유치원의 장은 신규 교사들에게 적절한 멘토링 프로그램을 제공할 의무가 있으며, 교육부는 이에 드는 비용과 정보를 제공함으로써 신규 유치원 교사 훈련을 위한 교육에 동참하도록 동기부여를 하고 있다.<sup>90)</sup> 이 외에도, 현직 교사 및 주임교사를 대상으로 양질의 다양한 재교육 프로그램을 제공하기 위한 노력들이 계속되고 있다.<sup>91)</sup>

노르웨이에서의 유치원 교사와 어린이집 교사 현황과 교사 간 격차의 특징을 정리하면 <표 III-4-3>과 같다.

▮ 표 III-4-3 ▮ 노르웨이 유치원 교사와 어린이집 교사 현황 및 격차 특성

구 분	유치원 교사	어린이집 교사	교사 격차의 특징
유아 교육 및 보육 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원 (barnehager)로 통합</li> <li>종일반 이용률이 90%이상</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>포괄적, 공적 복지서비스 체계</li> <li>체계(행정)통합 (교육연구부)</li> </ul>
자격 및 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>연령과 상관없이 유치원 교사 자격은 동일</li> <li>유치원 임용을 위해서 학사/3년의 고등교육 이수해야함</li> <li>유치원에 임용되어 있는 교사들 가운데 자격 갖춘 교사들의 비율 매우 낮음</li> </ul>		—
직무 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>Framework plan for kindergartens에서 유치원 교직원의 역할 제시하고 있음.</li> <li>영아보육 (안전한 환경 제공)이 포함되는 유치원 교사의 역할이 제안됨.</li> </ul>		—
임용 및 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>만 3세 이하 7~9명 당 교사 1명</li> <li>만 3세 이상 14~18명 당 교사 1명</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>자격증을 갖춘 교원 이 적정하게 배치된 기관이 50% 이하: 자격을 갖춘 유치원 교사의 확보가 시급한 과제임</li> </ul>
처우 및 복지	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원 교사의 임금은 전체 근로자의 평균임금보다 [현저히] 낮은 수준</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>공립, 사립, 직급에 따라 격차가 비교적 큼</li> </ul>

egjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeed\_rapport\_2015\_kd\_web.pdf (p. 97-98. 9.3.3 Professional development and strategies for competence)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

89)~91) 출처: Norwegian Ministry of Education and Research (2015) OECD-Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Norway: Background Report 자료, [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeed\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oeed_rapport_2015_kd_web.pdf) (p. 98)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

구 분	유치원 교사	어린이집 교사	교사 격차의 특징
연수 및 전문성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격 갖추지 않은 현직 유아교사의 자격 취득 지원 위해 기관에서 지원함</li> <li>• 초임 교사 mentoring 등의 프로그램 통해 적응 및 전문성 지원함</li> </ul>		—

주: 위 표는 본문 116-122 page 내용을 바탕으로 구성함.

## 5 소결

이상에서 일본, 싱가포르, 노르웨이, 뉴질랜드 4개 국가의 유치원 교사와 어린이집 교사 간의 격차를 교사 신분을 포함한 전반적인 유아 교육 및 보육 체계 현황, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 그리고 연수 및 전문성 제고 측면에서 살펴보았다. 이러한 내용을 중심으로 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 유치원과 보육기관의 운영에 있어서 전반적인 행정체계 및 관리와 운영 상황은 이원화 체계와 통합 체계로 구분될 수 있으며 혼합적으로 운영되는 곳도 있다. 이원화 체계의 대표적인 국가는 일본으로 유아교육과 보육 행정의 주무부처는 물론 유아교사 및 보육교사(보육사로 지칭)의 자격양성과 관리부서도 분리되어 있었다. 이에 반하여 노르웨이는 행정체계, 교사의 자격양성과 관리부서가 모두 통합되어 있을 뿐 아니라, 영유아를 대상으로 한 유아교육 및 보호 기관의 유형도 유치원(barnehager)으로 단일하였다. 뉴질랜드 역시 행정체계, 교사의 자격양성과 이들의 관리부서 모두 통합되어 있으나, 노르웨이와 달리 다양한 유형의 유아교육 및 보육기관이 존재하는 특징을 나타내고 있었다. 또한, 혼합적으로 운영되는 국가도 있는데 싱가포르는 행정 체계, 영유아를 담당하는 교사의 관리부서가 모두 통합되어 있으나, 담당하는 영유아의 연령 별로 교사에게 상이한 자격조건을 제시하여 분리되어 있었다. 한편, 일본은 유아교육과 보육의 통합을 모색하는 방법으로 제3의 체계인 인정어린이집을 제안하고, 인정어린이집 교사의 자격조건을 유아교사 자격증과 보육교사 자격증을 모두 가진 교원으로 한정하는 방안을 제안하고 있는데, 이러한 체계에서 유아교육과 보호를 통합하여 담당할 수 있는 교사 양성 체계가 안정적으로 자리 잡는 데에는 아직 해결해야 할 점이 많은 것으로

평가되고 있다(나종혜 외, 2018: 334-335).

본 보고서에서 살펴본 4개국의 유치원과 어린이집 체계 및 교사의 전반적인 상황 비교를 통해 유아교육과 보육을 통합하고 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화할 수 있는 방안에는 다양성이 있음을 인지해야 할 필요가 있다. 우리나라의 실정에 가장 적합한 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화할 수 있는 모델을 찾는 것이 시급한 과제일 수 있으며, 이를 통해 비로소 5세 이하의 모든 영유아와 그들의 가족들에게 양질의 교육과 보육서비스를 제공할 수 있을 것이다.

둘째, 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격조건을 같은 수준으로 정한 국가도 있으나 어린이집 교사의 자격조건을 상대적으로 낮게 요구하는 경향이 나타났다. 영유아를 대상으로 하는 교육 및 보육 환경의 질을 제고하기 위한 방안으로 각국은 유아교사의 자격조건, 특히 교육수준의 향상에 노력을 기울여 오고 있다. 이는 교사의 교육수준과 교육 및 보육의 질 간의 상관관계를 밝힌 선행연구 결과들을 통해 더욱 강화되어 왔으며, 이러한 선행연구들은 영유아에게 제공되는 질 높은 교육 및 보육을 위하여 교사의 자격기준을 향상시킬 것을 주요한 정책과제로 제시한 바 있다(김명순·신윤승·이세원·서재화, 2016: 152-153에서 재인용).<sup>92)</sup> 본 보고서에서 살펴본 일본, 싱가포르, 뉴질랜드, 노르웨이 모두 3년제 전문학사 혹은 4년제 유아교육 전공의 학사학위 이상을 유아교사의 자격조건으로 삼고 있는 것으로 나타났다.

유아교사의 자격조건과 관련하여 뉴질랜드의 예는 전문성을 갖춘 교사의 양성을 위해 학력수준을 높이는 것 외에, 또 다른 접근의 시도가 필요함을 시사해 주고 있다. 뉴질랜드에서는 유아교사가 되기 위하여 학부과정의 유치원 교사 자격 취득 과정 이후, 2년간의 입문 및 멘토링 기간(Induction and Mentoring Period)을 국가가 주관함으로써, 예비교사로서 멘토 교사와 유급 체계로 실제 유아교육 및 보육 현장에서 수습교사로서의 과정을 거친 후에야 정식으로 등록된 교사로 현장에 배치될 수 있도록 하였다. 이러한 뉴질랜드의 예는 영유아를 담당

92) 원자료 (1) Eeva, H., Elina, F., & Janniina, E. (2012). Evaluating the quality of the child care in Finland. *Early Child Development and Care*, 182(3-4), 299-314.

원자료 (2) Fukkink, R. G., & Lont, A. (2007). Dose training matter? A meta-analysis and review of care-giver training studied. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(3), 290-311.

원자료 (3) 권미경·도남희·황성운(2012). OECD 회원국의 보육서비스 - 보육유형, 보육교직원, 보육비용을 중심으로. 육아정책연구소

하는 교사의 질 제고를 위한 자격조건에 있어서 기준 학력 외에 다양한 방법을 통하여 예비 교사들이 반성적 사고 및 실천적 지식을 형성 할 수 있는 전문가로 성장할 수 있는 준비를 할 수 있도록 제도적인 방안 모색의 필요성을 보여준다. 이는 높은 이직률과 함께 초임 교사들의 비율이 점차 높아지는 우리나라 영유아 교육 및 보육현장의 특성을 고려해 볼 때 시사점이 큰 부분이다.

셋째, 조사된 대부분의 국가에서 유치원 교사와 어린이집 교사의 직무 및 역할에 대하여 동일시하고 있었다. 이러한 경향은 우리나라의 유치원과 어린이집 교사에게 요구되는 직무 및 역할에서도 유사하게 나타난다. 유치원 교사와 보육교사의 직무 및 역할은 거의 동일하며, 보육교사의 경우 더 어린 연령의 영아를 대상으로 교육 및 보호의 역할을 담당하는 경우가 빈번하므로, 이들을 위한 양호한 환경의 제공 역할이 추가적으로 부여되고 있음은 영유아를 대상으로 한 교육 환경에서는 보육과 교육이 함께 고려되어야 한다는 것을 확인해 주는 부분이다(조형숙·이경민, 2004: 221). 한편 유아교사의 자격이나 직급에 따라 다른 역할이 부여되고 있다는 것 또한 주목해야 할 부분이다.

넷째, 대부분의 국가에서 유치원 수가 감소하고 보육시설의 수가 증가하는 추세이며 자격을 갖춘 교사, 특히, 어린이집 교사의 확보가 시급한 문제로 대두되고 있다. 유아교육과 보육의 통합을 성공적으로 이룬 나라에 해당하는 뉴질랜드와 노르웨이에서 자격을 갖춘 유아교사의 확보에 큰 어려움을 겪고 있음은 우리나라에 시사하는 바가 크다. 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하는 방안보다 우선되어야 할 정책과제는 적절한 자격을 갖추고 전문성을 갖춘 유치원 교사와 어린이집 교사의 확보이다. 영유아에게 발달에 적합한 양질의 교육과 안전하게 보호받는 환경을 제공하기 위해, 특히, 일-가정 양립을 위해 급증하고 있는 보육서비스 요구를 충족시키기 위해서는 무엇보다 자격과 전문성을 갖춘 유치원 및 어린이집 교사의 안정적인 확보 방안을 고려해야 할 것이며, 전문성을 갖춘 교사들이 지속적으로 근무할 수 있는 제도 마련에 힘써야 함을 본 조사는 시사하고 있다.

다섯째, 조사된 모든 국가에서 다른 직종에 비하여 유치원 교사 및 어린이집 교사의 처우는 열악한 상황이며 유치원 교사에 비하여 어린이집 교사의 처우는 상대적으로 더 취약하였다. 유아교육과 보육이 통합되어 있는 뉴질랜드와 노르웨이에서도 유아교사의 부족은 국가적으로도 매우 시급한 문제인데, 이 문제의 가장

일차적이고 주된 요인으로 제기되는 것이 바로 유치원 및 어린이집 교사의 열악한 처우라 할 수 있다. 유치원 교사와 어린이집 교사의 월급에서 큰 차이가 나타나지 않는 것으로 보고되었던 싱가포르의 경우도 유치원 교사는 교육시간이 보육 교사보다 더 짧으며, 수업일수도 더 적은 경우가 일반적이기 때문에, 이를 고려한다면, 유치원 교사와 어린이집 교사의 처우 및 복지에는 차이가 있는 것으로 볼 수 있다(Lien Foundation, 2012: 52-54).

본 보고서에서 살펴본 4개국의 유치원과 어린이집 처우 및 복지에 관한 비교는 우리나라 역시, 적절한 자격 및 전문성을 갖춘 유치원 및 어린이집 교사의 안정적인 확보를 위해서는 이들의 처우 및 복지수준을 제고해야 함을 보여준다. 특히, 영유아에게 안전한 환경을 제공하기 위해 더 많은 시간을, 그리고 더 많은 육체노동을 감당해야 하는 업무를 수행하고 있는 어린이집 교사들의 처우 및 복지 개선을 위한 노력이 절실함을 시사하고 있다.

여섯째, 조사된 모든 국가에서는 영유아를 담당하고 있는 현직 교사를 대상으로 한 다양한 유형의 전문성 제고 프로그램들이 제공되고 있으며, 전문성을 갖춘 유치원 및 어린이집 교사를 확보하기 위한 노력들이 계속되고 있다. 특히, 싱가포르의 경우, 현직교사의 전문성 제고 과정 이수를 통해, 보육사 트랙에서 유아교사 트랙으로의 전환이 가능하다는 점은 우리나라의 어린이집 교사와 유치원 교사의 전문성 제고 방안에서 시사점을 준다. 즉, 적정수준의 현직교육을 통한 전문성 제고 과정을 통하여 어린이집 교사가 유치원 교사로의 이동이 가능하게 할 수 있는 방안은 유치원 교사와 어린이집 교사의 분리 및 격차를 좁힐 수 있는 방안으로 제안될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라, 3년마다 유아교사 자격증의 엄격한 갱신제도를 갖추고 있는 뉴질랜드의 사례는 승급교육 및 자격연수를 통한 상위자격 취득을 위한 재교육이 주를 이루는 우리나라의 유치원 및 어린이집 교사의 연수 및 전문성 제고 방안에서 있어 적절한 수준의 전문성을 갖춘 현직교사의 확보를 위한 시사점을 준다.

# IV

## 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식

1. 국민 참여 워크숍을 통해 본 교사 격차에 대한 일반적 인식
2. 교사 격차에 대한 관계자 인식
3. 정책의 우선순위





## IV. 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식

본 장에서는 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식을 국민 참여 워크숍, 교사, 원장, 부모 대상의 온라인 설문조사, 전문가 대상의 델파이조사 결과 분석을 통해 알아보고자 한다.

국민 참여 워크숍에서는 일반 국민들을 대상으로 기존의 고정관념이나 편견에서 벗어나 새로운 시각에서 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식을 알아보고자 시작하였으며, 국민 참여 워크숍 결과는 교사, 원장, 부모 대상의 온라인 설문조사의 문항으로 일부 반영되었다. 교사, 원장, 부모 대상의 온라인 설문조사 결과와 전문가 자문회의 결과는 이후 전문가 대상의 델파이 문항의 기초가 되었다. 이 과정을 통해 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 실효성 있는 정책방안을 도출하고 제시된 로드맵의 타당성을 확보하고자 하였다.

### 1 국민 참여 워크숍을 통해 본 교사 격차에 대한 일반적 인식

본 절은 국민 참여 워크숍<sup>93)</sup> 결과를 중심으로 내용을 정리하였다. 이러한 결과를 유치원과 어린이집 교사 격차 해소에 대한 인식과 격차 해소를 위한 개선 방안 2가지로 나누어 살펴보고자 한다.<sup>94)</sup>

93) 국민 참여 워크숍의 자세한 내용은 부록 1 참고

94) 국민 참여 워크숍을 진행할 당시의 과제 제목은 「유치원과 어린이집 격차 해소(완화)를 위한 로드맵 연구(I): 교사를 중심으로」이었으므로 격차 완화가 아닌 격차 해소에 대한 질문으로 진행함.

## 가. 격차 해소에 대한 인식

### 1) 격차 해소에 관한 주요 쟁점

본 워크숍 참여자들이 인식하는 유치원과 어린이집 교사 격차 해소에 대한 주요 쟁점은 교사의 학력 등의 자격, 급여 및 근무조건 등의 처우, 교육의 질 등이었다. 유치원과 어린이집 원장은 교사 격차의 의미를 영유아 교사의 자질 및 양성, 교사 급여, 관리감독 기관, 교육과정 및 교육일수, 교육환경 및 근무환경, 대상연령 및 운영시간 등으로 보았다. 유치원과 어린이집 교사는 교사 격차의 의미를 자격요건, 급여 및 근무여건, 관리기관, 교사교육 및 평가인증, 교육과정 및 교육일수, 복지 등으로 보았다.

### 2) 격차 해소에 대한 찬반 의견

전반적으로 유치원과 어린이집 교사 격차 해소는 해야 한다는 의견이 필요하지 않다는 의견보다 우세하였다. 워크숍 참여 대상별 격차 해소에 대한 찬반 의견을 정리하면 <표 IV-1-1>과 같다. 격차 해소 찬성 측에서는 유치원과 어린이집 교사 모두 유아를 교육하는데, 교사의 차이가 교육의 질에 차이를 가져올 수 있고, 결과적으로 소속 기관에 따라 불이익을 받을 수 있으므로 교사의 자격을 비롯한 격차를 해소해야 한다는 의견이 있었다. 격차 해소 반대 의견은 유치원과 어린이집은 다른 기관이며, 교사의 자격과 역할이 다르다면 처우가 동일한 것이 오히려 공정하지 않은 것이기 때문에 차이가 있는 것이 당연하다는 입장이다.

▮ 표 IV-1-1 ▮ 격차 해소에 관한 찬반 의견

대상	찬성	반대
일반국민	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 격차는 차이가 있는 것이므로 차이를 없애야 함.</li> <li>• 교사 스스로가 차별을 받는다고 여기면 아이들 교육에도 차별이 생길 수밖에 없을 것 같음.</li> <li>• 유치원, 어린이집의 차이가 명확하지 않는데 격차를 굳이 둘 필요가 없을 것 같음.</li> <li>• 유아를 교육하는 직업이기 때문에 동등한 대우가 필요함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어린이집은 돌봄의 개념이고 유치원은 교육기관의 개념으로 격차가 있어야 함.</li> <li>• 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격요건과 관할기관이 다르므로 처우가 동일하다면 공정하지 않음.</li> <li>• '격차'가 아니라 '다름'임</li> <li>• 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격취득요건이 다르므로 격차는 있어야 함. (교사일수, 자격취득 유무)</li> <li>• 학습자(유아)의 교육방법, 교육 안이 다르기 때문에 격차/차이가 있어야함.</li> </ul>

대상	찬성	반대
원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>유아교육 전공과 아동 관련 전공 간에 자격증을 구분하지 말아야 함.</li> <li>유아 교사의 전체 학력 또는 자격인정 절차는 동일해야 함.</li> <li>어린이집에 다닌다는 것만으로 영유아, 부모, 교사가 불이익을 받으며 안 됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월급은 격차가 있어야 함.</li> <li>보육과 교육 프로그램 달라야 함.</li> </ul>
교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원, 어린이집 교사는 모두 아이들을 가르치는 교사임.</li> <li>유치원과 어린이집이 교육과 질적인 부분도 다르지 않음.</li> <li>교사 처우 개선비가 지역별로 다른데 동일하게 적용해야 함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>동일한 보수 X, 적당한 보수 O</li> <li>어린이집과 유치원은 담당 유아 연령과 교사 자격으로 구분해야 함.</li> </ul>
부모	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원이나 어린이집 교사의 수준이 동일하면 좋을 것 같음.</li> <li>영유아 발달에 관한 이해가 충분하고 그에 단련한 전문교육을 받은 선생님이 아이의 연령에 맞게 배치되어야 하고 유치원이든 어린이집이든 그에 대한 교사자격의 구분이 있어서는 안 된다고 생각함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>유치원과 어린이집에서 추구하고자 하는 교육적인 목표는 같지만 기관에 특성에 따라 자격이 다를 수 있음.</li> <li>유치원의 경우 교육적 측면이 강하기 때문에 정규과정을 이수한 교사가 아이들을 교육해야 한다고 생각하고, 교육적 목표도 어린이집보다 더 강함.</li> </ul>
공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로조건, 환경의 격차 해소 필요 (전제 조건으로 교사양성 등 조건)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육 &amp; 보육 서비스 질을 동등하게 제공할 수 있는 '역량'이라 생각하나, 실질적 관심은 보수 &amp; 직무 격차</li> </ul>

### 3) 격차에 대한 일반적인 인식

일반국민의 경우 어린이집 교사는 보육에 초점을 맞추므로 교육을 하는 유치원 교사와 임금 및 담당업무의 차이가 있는 것은 당연하며, 유치원 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야한다는 의견이 있었다. 또한 격차가 해소되면 교육의 질이 향상되고, 교사의 삶의 질이 향상되며, 부모입장에서는 질이 같으므로 어느 기관에 보내더라도 안심하게 될 것으로 보았다.

유치원과 어린이집 원장은 어린이집 교사가 유아교육 전공은 아니더라도 평생교육원에서 1년 교육 받고 자격증을 받는 시스템은 적절하지 않다고 보았다. 또한 유치원과 어린이집 교사 격차는 근로조건과 사회 인식에 있다고 생각하였다. 전반적으로 교사의 질이 향상되어야 하며, 유아교사의 학력과 자격인정 절차는 동일해야 한다는 의견도 있었다.

유치원과 어린이집 교사는 취득 자격 격차로 인해 교육과정 운영 능력이 달라질 수 있으며, 전문적 자질이 다르므로 동일한 보수를 받기보다 적당한 보수를 받

는 것이 당연하다는 의견이었다. 또한 시설운영 체계가 달라서 근무시간, 교육과정 운영시간, 업무 시간 등에 차이가 있다고 보았다.

유치원과 어린이집 부모는 유치원과 어린이집을 선택한 각각의 이유가 있었는데, 이를 살펴보면 유치원과 어린이집에 대한 부모의 인식 차이를 알 수 있다. 유치원을 선택한 부모는 유치원이 교사의 질이 높다고 생각하고 있으며, 특히 공립 유치원 교사의 경우 임용고시를 통해 선별되어서 교수방법에 대한 기대감을 가지고 있었다. 또한 어린이집보다 체계적이고 교육내용이 좋은 것 같다는 의견도 있었으며, 오전 오후 선생님이 별도로 있어서 교육과 보육에 대한 신뢰도가 높다고 하였다. 반면 어린이집을 선택한 부모는 어린이집이 어릴 때부터 다닐 수 있고, 보호가 가능하다고 보았다. 또한 종일반 이용이 가능하며, 맞벌이 가정의 경우 방학기간에도 보낼 수 있다고 하였다.

## 나. 격차 해소를 위한 개선 방안

워크숍 참여자들은 유치원과 어린이집 교사 격차 해소를 위한 해결방안의 전제로 유치원과 어린이집을 연령으로 구분, 부처 단일화, 유아교육과 보육의 통합을 제시하였다. 현 상황의 문제점과 격차 해소를 위한 개선 방안을 살펴보면 <표 IV-1-2>와 같다. 문제점으로 지적된 것은 교사의 학력, 자격, 처우 및 복지, 역할, 부모나 사회적 인식, 부처 이원화 등이다.

교사의 학력 격차에 대한 해결 방안으로는 부처통합을 통한 학력 격차 완화, 교사 연수, 임용 고시 등이 제시되었다. 교사의 자격 격차 완화를 위해서는 자격 취득 방법 통일, 자격증 통합, 사이버나 평생교육원 폐지 혹은 보조교사로 자격 전환, 학과제로 통일, 연령에 따른 구분을 통한 일원화 등이 제시되었다. 교사의 처우 및 복지 격차 완화를 위해서는 법으로 규정, 동일한 호봉체계 마련, 역할, 자격, 근무특성에 적합한 처우 향상, 인센티브 지급 등이 제시되었다. 교사의 역할 격차에 대해서는 교육과정과 회계기준은 통일하되 운영시간, 이용자 특성 등은 설립취지에 맞는 기능으로 재정립할 것을 제안하였다. 부모나 사회적 인식 격차 완화를 위해서는 교사 인성 검사 주기적 실시, 교사 관찰 의무적 실시, 영유아 교육에 대한 홍보, 부모교육 의무화 등이 제안되었다. 부처 이원화에 대해서는 부처 일원화 혹은 연령별 일원화가 제안되었다.

표 IV-1-2 격차 해소에 대한 개선 방안

대상	문제점	개선 방안
원장	• 유치원과 어린이집 처우 및 복지 격차	• 처우개선 필요 • 국공립 초·중·고등학교처럼 법으로 정하기(통일하기) • 당장의 급여 뿐 아니라 장기 근무자의 복지(연금)혜택 부여 • 인센티브 개념이 적용되어야 함(교사 능력, 기여에 따라)
	• 유치원과 어린이집 교사의 학력 수준 격차	• 국가에서 부처 통합(교육부)을 통해 학력격차 완화 • 교사의 연수, 학력으로 대처할 만한 연수 및 학교, 임용고시(검증될만한 시험) • 보육 자격증 남발 방지
	• 교사의 자격에 따라 기관 선택의 제한	• 유치원이든 어린이집이든 교사가 자유롭게 선택 할 수 있도록 개선
교사	• 유치원과 어린이집 임금 격차	• 사립 호봉제 폐지, (경력에 따른 급여 인정) 국공립 호봉체계 • 호봉제가 잘 적용 될 수 있는 운영체계 마련(기관 운영 점검) • 교사 학력에 따른 호봉을 인정해 주면서 교사 경력 호봉 보장
	• 유치원과 어린이집 교사에 대한 사회적 인식의 격차	• 교사 인성 검사 주기적 실시 • 교사 참관, 관찰 의무적 실시 • 교육부 및 시도 교육청의 영·유아 교육에 대한 적극적 홍보
	• 교사 자격 격차	• 취득 방법 통일(유치원·어린이집 교사) • 보육 자격증&유아 정교사 자격증 통합 • 어린이집 교사도 자격 증진 (스스로) 할 수 있게 전문대 이상으로 up! • 사이버 1~2년 과정 폐지, 실습 강화. • 양성교육 폐지(예: 사이버 교육, 평생 교육원) • 유아교육으로 교사의 전문성 및 자질 강화: 아동학과, 유아교육학과
부모	• 운영시간 격차	• 어린이집은 12시간 이상의 운영시간을 위해 오전 당직, 오후 당직을 해가며 장시간 아이들을 돌볼 수밖에 없는 현실적 제도 개선
	• 교사의 질적 격차로 인한 교육과 보육의 질 격차	• 전문대 이상의 전문교육을 필수로 하되 인성검사 같은 테스트를 통해 인성 정도를 파악하고 기준 제시
공무원	• 유치원과 어린이집에 대한 부모의 인식 격차	• 홍보 강화(바우처 지원 연계한 부모교육 의무화) • 부모 선택권 강화(보육 교육 비용) • 부모교육 의무화 (단계별)
	• 유치원과 어린이집의 역할 격차	• 공통교육과정, 회계기준은 표준화 및 개선 • 운영시간, 이용자 특성, 설립 취지에 맞는 기능 재정립
	• 부처 이원화	• “부처 단일화”를 통해 체계적으로 관리 하되 연령별 주요 기능을 중심으로 일원화 필요 0~2세(보육 중심) 3~5세(교육 중심) • 통합 우선(사회적 합의 필요), 특히 부모보다 유아 입장도 함께 고려
	• 교사 자격 격차	• 교사의 자격조건을 강화 예) 보육교사 3급 → 보조교사로 채용 사이버 자격증 → 폐지 또는 보조교사 자격화 • 연령별로 나누는 방법: 0~2세 어린이 집, 3~5세 유치원

대상	문제점	개선 방안
	<ul style="list-style-type: none"> <li>교사 처우 격차</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>어린이집의 공공성 강화</li> <li>확실적 평등보다는 역할, 자격, 근무특성에 적합한 처우 향상</li> <li>자격에 따른 보수체계 마련</li> </ul>

## 2 교사 격차에 대한 관계자 인식

유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 관계자 인식을 알아보기 위해 유치원과 어린이집 원장, 3-5세 담당 교사 그리고 3-5세 자녀를 둔 부모를 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문조사에서는 유치원과 어린이집 교사의 직업특성에 따른 차이, 처우 및 복지수준에 따른 차이, 유치원과 어린이집의 사회적 인식에 대한 동의, 격차 완화를 위한 해결방안에 대한 동의 정도 등을 알아보았으며, 교사 305명, 원장 305명, 부모 302명, 총 912명의 응답을 분석하였다. 본 절에서는 먼저 공통질문에 대해 집단별로 간략히 비교하고, 교사, 원장, 부모 순으로 응답 결과를 살펴보고자 한다.

### 가. 교사, 원장, 부모의 인식 비교

#### 1) 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식

교사, 원장, 부모를 대상으로 유치원과 어린이집 교사의 격차에 대한 인식을 조사한 결과, 전체적으로 격차 완화 필요성에 대한 인식이 실제 격차에 대한 인식보다 높게 나타났다. 격차와 격차 완화 필요성에 대한 인식이 가장 높은 영역은 처우(격차M=3.93, 격차 완화 필요성M=4.01)였으며, 역할(격차M=3.23, 격차 완화 필요성M=3.70)에 대한 격차 인식은 가장 낮았다.

대상별로 교사의 학력 격차와 완화 필요성에 대한 인식은 교사와 원장이 부모에 비해 높게 나타났다. 교사의 자격 격차에 대한 인식은 원장, 교사, 부모 순으로 높게 나타났으며, 자격 격차 완화 필요성에 대한 인식은 교사와 원장이 부모에 비해 높았다. 교사의 역할에 대한 인식은 대상에 따라 차이가 없었다. 교사의 처우 격차에 대한 인식은 교사와 원장이 부모에 비해 높게 나타났으며, 처우의 격차 완화 필요성에 대한 인식은 대상별 차이가 없었다. 교사의 전문성 향상을 위한 연수

나 보수교육 격차에 대한 인식은 원장이 교사에 비해 높았으나, 전문성 제고 격차 완화 필요성에 대한 인식은 대상별로 차이가 없었다.

|| 표 IV-2-1 || 유치원과 어린이집 교사 격차 및 격차 완화에 대한 필요성 인식: 세 집단 비교

단위: 점(명)

구분	(수)	격차 인식			격차 완화 필요성 인식		
		평균 (M)	표준편차 (SD)	F	평균 (M)	표준편차 (SD)	F
학력	전체 (912)	3.57	1.17	14.50***	3.90	1.00	9.14***
	교사 (305)	3.63 <sup>a</sup>	1.16		3.95 <sup>a</sup>	1.00	
	원장 (305)	3.78 <sup>a</sup>	1.21		4.03 <sup>a</sup>	1.10	
	부모 (302)	3.29 <sup>b</sup>	1.08		3.70 <sup>b</sup>	.90	
자격	전체 (912)	3.69	1.21	33.80***	3.83	1.08	12.17***
	교사 (305)	3.72 <sup>b</sup>	1.27		3.90 <sup>a</sup>	1.05	
	원장 (305)	4.06 <sup>a</sup>	1.13		3.99 <sup>a</sup>	1.17	
	부모 (302)	3.28 <sup>c</sup>	1.11		3.58 <sup>b</sup>	.98	
역할	전체 (912)	3.23	1.30	0.42	3.70	1.07	2.93
	교사 (305)	3.18	1.28		3.77	1.02	
	원장 (305)	3.24	1.43		3.75	1.19	
	부모 (302)	3.27	1.18		3.58	.99	
처우	전체 (912)	3.93	.96	13.87***	4.01	.95	0.88
	교사 (305)	4.08 <sup>a</sup>	.90		4.01	.99	
	원장 (305)	4.00 <sup>a</sup>	1.00		4.06	1.00	
	부모 (302)	3.70 <sup>b</sup>	.95		3.96	.85	
전문성 제고	전체 (912)	3.54	1.12	3.50*	3.98	1.00	2.17
	교사 (305)	3.45 <sup>b</sup>	1.19		3.96	.97	
	원장 (305)	3.68 <sup>a</sup>	1.17		4.08	1.05	
	부모 (302)	3.50	.98		3.91	.96	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 격차가 가장 심한 특성에 대해 조사한 결과를 보면, 전체적으로 설립유형별 차이라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로는 기관유형간 차이로 나타났으나 두 응답의 비율 차는 미미하였다. 교사와 원장은 전체 응답과 동일한 양상을 보인 데 비해, 부모는 기관유형간 차이를 첫 번째로 꼽았으며 설립유형별 차이가 그 뒤를 이었다.

|| 표 IV-2-2 || 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 특성(1순위): 세 집단 비교

단위: %(명)

구분	설립유형별 차이	기관유형간 차이	지역규모별 차이	기관규모별 차이	계(수)	X <sup>2</sup> (df)
전체	44.0	42.3	7.7	6.0	100.0(912)	66.05***
교사	48.5	42.0	4.3	5.2	100.0(305)	
원장	52.1	41.6	3.9	2.3	100.0(305)	
부모	31.1	43.4	14.9	10.6	100.0(302)	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차에 따른 처우와 복지에 대한 인식을 조사한 결과, 학력, 자격, 역할이나 직무, 전문성의 격차가 없을 때는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 80% 이상으로 매우 우세하였으며, 이와 같은 결과는 집단에 관계 없이 동일하였다. 특히 전문성이 같을 때는 처우와 복지가 동일해야 한다는 의견이 91%로 가장 높게 나타났다.

한편 학력, 자격, 역할이나 직무, 전문성의 격차가 있을 경우에는 처우나 복지가 달라져야 한다는 응답이 60% 내외로 상대적으로 우세하였으며, 전문성에 격차가 있을 경우 달라져야 한다는 응답이 68%로 상대적으로 높았다. 학력이나 자격에 격차가 있을 경우에도 처우나 복지가 같아야 한다는 것에는 부모의 동의 비율이 교사나 원장에 비해 상대적으로 높았으며, 전문성에 격차가 있을 경우에도 처우나 복지가 같아야 한다는 의견에는 원장의 동의 비율이 가장 낮았다.

■ 표 IV-2-3 ■ 유치원과 어린이집 교사 격차 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 인식: 세 집단 비교  
단위: %(명)

구분	격차 없을 경우		격차 있을 경우		계(수)	
	처우/복지 같아야 함	처우/복지 달라야 함	처우/복지 같아야 함	처우/복지 달라야 함		
학력	전체	83.7	16.3	40.2	59.8	100.0(912)
	교사	83.6	16.4	36.7	63.3	100.0(305)
	원장	82.0	18.0	33.1	66.9	100.0(305)
	부모	85.4	14.6	51.0	49.0	100.0(302)
	$\chi^2(df)$	1.33		22.53***		
자격	전체	87.7	12.3	37.9	62.1	100.0(912)
	교사	85.9	14.1	35.1	64.9	100.0(305)
	원장	86.2	13.8	31.8	68.2	100.0(305)
	부모	91.1	8.9	47.0	53.0	100.0(302)
	$\chi^2(df)$	4.69		16.51***		
역할 직무/	전체	86.4	13.6	39.3	60.7	100.0(912)
	교사	85.2	14.8	42.6	57.4	100.0(305)
	원장	84.9	15.1	35.7	64.3	100.0(305)
	부모	89.1	10.9	39.4	60.6	100.0(302)
	$\chi^2(df)$	2.75		3.04		
전문성	전체	91.0	9.0	32.3	67.7	100.0(912)
	교사	88.5	11.5	35.7	64.3	100.0(305)
	원장	91.8	8.2	26.6	73.4	100.0(305)
	부모	92.7	7.3	34.8	65.2	100.0(302)
	$\chi^2(df)$	3.61		7.08*		

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

## 2) 유치원과 어린이집에 대한 사회적 견해에 대한 인식

유치원과 어린이집에 대한 사회적 견해에 대한 교사, 원장, 부모의 인식을 조사한 결과, ‘유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다.’는 의견에 대한 동의 정도( $M=4.43$ )가 가장 높았고, 그 다음은 ‘유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다.’에 대한 동의 정도( $M=4.06$ )가 높았다. 동의 정도가 가장 낮은 견해는 ‘유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고, 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어든다.’( $M=2.87$ )였으며, 그 다음으로 낮은 의견은 ‘유치원과 어린이집의 질적인 수준은 같다.’( $M=2.97$ )는 것이었다.

대상별로 보면 전반적으로 교사나 원장의 동의 정도가 부모의 동의 정도에 비해 높은 경향이 있었다. 다만 ‘유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이다.’는 의견에는 부모의 동의 정도가 교사나 원장에 비해 상대적으로 높았으며, ‘유치원과 어린이집은 교사의 질이 다르다.’는 의견에는 원장의 동의 정도가 교사나 부모에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

‘유치원 교사와 어린이집 교사는 노동 강도가 다르다.’, ‘유치원 교사와 어린이집 교사의 근무시간은 다르다.’, ‘유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다.’, ‘유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다.’, ‘유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이다.’, ‘유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교사의 삶의 질이 향상될 것이다.’는 의견에 대해서는 교사와 원장의 동의정도가 부모에 비해 더 높았다.

‘유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다.’는 의견에 대해서는 원장의 동의정도가 부모보다 높게 나타났으며, ‘유치원과 어린이집의 질은 다르다.’는 의견에 대해서는 원장의 동의 정도가 교사나 부모에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

■ 표 IV-2-4 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 인식: 세 집단 비교

단위: 점(명)

구분	(수)	평균	표준편차	F
유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다.	전체 (912)	3.86	.96	4.20*
	교사 (305)	3.90	1.04	
	원장 (305)	3.95 <sup>a</sup>	1.03	
	부모 (302)	3.74 <sup>b</sup>	.79	
유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이다.	전체 (912)	3.57	1.26	10.88***
	교사 (305)	3.54 <sup>b</sup>	1.33	
	원장 (305)	3.35 <sup>b</sup>	1.49	
	부모 (302)	3.82 <sup>a</sup>	.83	
유치원과 어린이집의 질적인 수준은 같다.	전체 (912)	2.97	1.26	2.27
	교사 (305)	3.08	1.32	
	원장 (305)	2.86	1.45	
	부모 (302)	2.96	.94	
유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고, 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어든다.	전체 (912)	2.87	1.21	1.13
	교사 (305)	2.88	1.21	
	원장 (305)	2.79	1.38	
	부모 (302)	2.94	1.03	
유치원과 어린이집은 교사의 질이 다르다.	전체 (912)	3.12	1.30	4.66*
	교사 (305)	3.02 <sup>b</sup>	1.39	
	원장 (305)	3.30 <sup>a</sup>	1.42	
	부모 (302)	3.03 <sup>b</sup>	1.04	
유치원 교사와 어린이집 교사는 노동 강도가 다르다.	전체 (912)	3.43	1.19	12.47***
	교사 (305)	3.45 <sup>a</sup>	1.24	
	원장 (305)	3.66 <sup>a</sup>	1.20	
	부모 (302)	3.18 <sup>b</sup>	1.07	
유치원 교사와 어린이집 교사의 근무시간은 다르다.	전체 (912)	3.56	1.14	17.45***
	교사 (305)	3.70 <sup>a</sup>	1.17	
	원장 (305)	3.73 <sup>a</sup>	1.16	
	부모 (302)	3.25 <sup>b</sup>	1.01	
국공립 유치원 교사는 임용고시를 통해 선발되므로 교사의 질이 높다.	전체 (912)	3.22	1.26	0.70
	교사 (305)	3.29	1.31	
	원장 (305)	3.17	1.39	
	부모 (302)	3.19	1.07	
유치원 교사와 어린이집 교사는 유아를 교육·보육하는 직업이므로 동등한 대우가 필요하다.	전체 (912)	3.79	1.06	1.70
	교사 (305)	3.88	1.11	
	원장 (305)	3.76	1.22	
	부모 (302)	3.72	.82	
유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다.	전체 (912)	4.06	.86	12.00***
	교사 (305)	4.20 <sup>a</sup>	.80	
	원장 (305)	4.10 <sup>a</sup>	.99	
	부모 (302)	3.87 <sup>b</sup>	.72	
같은 자격을 가지고 있더라도 각각 유치원과 어린이집 등 다른 기관에서 일한다면 동일서비스를 제공한다고 볼 수 없다.	전체 (912)	3.21	1.21	0.12
	교사 (305)	3.24	1.23	
	원장 (305)	3.21	1.39	
	부모 (302)	3.19	.98	
소속 기관에 관계없이 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 더 바람직하다.	전체 (912)	3.56	1.05	0.14
	교사 (305)	3.56	1.02	
	원장 (305)	3.54	1.22	
	부모 (302)	3.59	.88	
유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다.	전체 (912)	4.43	.72	84.82***
	교사 (305)	4.58 <sup>a</sup>	.60	
	원장 (305)	4.69 <sup>a</sup>	.63	
	부모 (302)	4.03 <sup>b</sup>	.75	
유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이다.	전체 (912)	3.99	.96	21.57***
	교사 (305)	4.14 <sup>a</sup>	.87	
	원장 (305)	4.13 <sup>a</sup>	1.03	
	부모 (302)	3.70 <sup>b</sup>	.91	

구분	(수)	평균	표준편차	F
유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교사의 삶의 질이 향상될 것이다.	전체 (912)	3.98	.96	15.43***
	교사 (305)	4.15 <sup>a</sup>	.90	
	원장 (305)	4.06 <sup>a</sup>	1.03	
교사 격차가 완화되면 부모 입장에서는 유치원이든 어린이집이든 안심하고 보낼 것이다.	전체 (912)	3.98	1.01	7.45**
	교사 (305)	4.13 <sup>a</sup>	.91	
	원장 (305)	4.00	1.13	
	부모 (302)	3.74 <sup>b</sup>	.89	
	부모 (302)	3.82 <sup>b</sup>	.95	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

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

### 3) 유치원과 어린이집 교사 격차 완화 방안에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 격차 완화를 위한 전제조건에 대한 인식을 조사한 결과, 연령별 일원화가 46.5%로 가장 많이 나타났으며, 그 다음으로는 유아교육과 보육 통합(42.2%)이었고, 현 상태를 유지를 선택한 비율도 11.3%였다. 이러한 결과는 집단에 따라 차이가 있어 교사와 원장은 연령별 일원화, 유아교육과 보육 통합 순으로 응답한 데 비해, 부모는 유아교육과 보육 통합, 연령별 일원화 순으로 응답하였다.

■ 표 IV-2-5 ■ 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 인식: 세 집단 비교

단위: %(명)

구분	유아교육과 보육 통합	연령별 일원화	현 상태 유지	계(수)	$\chi^2$ (df)
전체	42.2	46.5	11.3	100.0(305)	
교사	39.3	48.9	11.8	100.0(305)	
원장	43.3	50.8	5.9	100.0(302)	19.90(4)**
부모	44.0	39.7	16.2	100.0(912)	

\*\* $p < .01$

자격 및 양성 제도에 있어 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하는 방안에 대한 조사 결과, 학력 격차 해소에 대해서는 대체로 동의하는 것으로 나타났으며(4.04), 범위는 3.92~4.23이었다. 가장 동의 정도가 높은 방안은 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지였으며, 그 다음은 시험을 통한 자격 취득, 교사 자격 체계를 2급-1급-원장-원장 체계로 통일, 학력 격차 해소, 양성과정 통합 순이었다. 대상별로 각 방안에 대한 동의 정도는 교사나 원장이 부모에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

표 IV-2-6 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(자격 및 양성제도): 세 집단 비교

단위: 점(명)

구분		(수)	평균	표준편차	F
학력 격차 해소	전체	(912)	4.04	.878	46.71***
	교사	(305)	4.15 <sup>a</sup>	.836	
	원장	(305)	4.30 <sup>a</sup>	.873	
	부모	(302)	3.67 <sup>b</sup>	.801	
양성과정 통합	전체	(912)	3.92	1.049	6.29**
	교사	(305)	3.97 <sup>a</sup>	1.069	
	원장	(305)	4.04 <sup>a</sup>	1.176	
	부모	(302)	3.75 <sup>b</sup>	.857	
원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지	전체	(912)	4.23	.958	41.38***
	교사	(305)	4.37 <sup>a</sup>	.875	
	원장	(305)	4.49 <sup>a</sup>	.863	
	부모	(302)	3.85 <sup>b</sup>	1.010	
교사 자격 체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 통일	전체	(912)	4.05	.960	28.62***
	교사	(305)	4.13 <sup>a</sup>	.875	
	원장	(305)	4.29 <sup>a</sup>	1.011	
	부모	(302)	3.74 <sup>b</sup>	.906	
시험을 통한 자격 취득	전체	(912)	4.11	.893	7.91***
	교사	(305)	4.13 <sup>a</sup>	.852	
	원장	(305)	4.23 <sup>a</sup>	1.007	
	부모	(302)	3.95 <sup>b</sup>	.782	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

직무와 역할에 있어 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위한 해결책으로 유치원과 어린이집 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발과 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발에 대해 교사, 원장, 부모 모두 4점 이상의 높은 수준으로 동의하였으며, 집단 간의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

표 IV-2-7 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(직무 및 역할): 세 집단 비교

단위: 점(명)

구분		(수)	평균	표준편차	F
교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발	전체	(912)	4.06	.943	0.01
	교사	(305)	4.06	.907	
	원장	(305)	4.06	1.121	
	부모	(302)	4.06	.769	
일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발	전체	(912)	4.07	.946	0.49
	교사	(305)	4.07	.940	
	원장	(305)	4.11	1.096	
	부모	(302)	4.04	.777	

처우와 복지에 대해 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위한 방안에 대한 동의 정도는 평균 3.65~4.33으로 나타나 어느 정도 동의하는 수준이었다. 가장 동의 정도가 높았던 것은 휴가 사용 보장이었으며, 그 다음은 8시간 근무시간 보장이 근소한 차이로 뒤를 이어서 처우에 대한 것보다는 근로여건에 대한 동의 정도가 상대적으로 높은 것을 알 수 있었다. 대상별로는 처우개선비 지원, 근무시간, 휴가 보장에 대해 교사나 원장의 동의 정도가 부모에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

■ 표 IV-2-8 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(처우 및 복지): 세 집단 비교

단위: 점(명)

구분	(수)	평균	표준편차	F
호봉 통일	전체 (912)	3.76	1.10	1.55
	교사 (305)	3.85	1.09	
	원장 (305)	3.70	1.32	
	부모 (302)	3.74	.85	
호봉 통일하되 기관 상황에 따라 수당 차등 지급	전체 (912)	3.65	1.10	1.62
	교사 (305)	3.56	1.14	
	원장 (305)	3.67	1.25	
	부모 (302)	3.72	.85	
사립 유치원과 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원	전체 (912)	3.81	1.08	4.80**
	교사 (305)	3.92 <sup>a</sup>	1.03	
	원장 (305)	3.83	1.26	
	부모 (302)	3.66 <sup>b</sup>	.90	
8시간 근무시간 보장	전체 (912)	4.32	.82	58.06***
	교사 (305)	4.52 <sup>a</sup>	.71	
	원장 (305)	4.50 <sup>a</sup>	.77	
	부모 (302)	3.92 <sup>b</sup>	.83	
휴가 사용 보장	전체 (912)	4.33	.83	33.67***
	교사 (305)	4.55 <sup>a</sup>	.72	
	원장 (305)	4.40 <sup>a</sup>	.90	
	부모 (302)	4.03 <sup>b</sup>	.78	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

연수와 전문성 제고에 있어 유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하는 방안에 대한 동의 정도는 평균 4.02~4.29로 모두 4점 이상으로 나타났다. 가장 동의 정도가 높은 것은 누리과정 운영을 위한 장학/컨설팅에 대한 동등한 기회 제공이었으며, 그 다음은 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공, 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공 순이었다. 대상별로는 교사나 원장의 동의 정도가 부모에 비해 높게 나타났다.

표 IV-2-9 교사 격차 완화 방안에 대한 인식(연수 및 전문성 제고): 세 집단 비교

					단위: 점(명)
구분		(수)	평균	표준편차	F
상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공	전체	(912)	4.25	.81	20.12***
	교사	(305)	4.35 <sup>a</sup>	.78	
	원장	(305)	4.39 <sup>a</sup>	.87	
	부모	(302)	4.02 <sup>b</sup>	.73	
직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공	전체	(912)	4.24	.81	6.42**
	교사	(305)	4.30 <sup>a</sup>	.79	
	원장	(305)	4.32 <sup>a</sup>	.93	
	부모	(302)	4.11 <sup>b</sup>	.68	
누리과정 운영을 위한 장학/컨설팅에 대한 동등한 기회 제공	전체	(912)	4.29	.79	12.14***
	교사	(305)	4.34 <sup>a</sup>	.78	
	원장	(305)	4.42 <sup>a</sup>	.80	
	부모	(302)	4.12 <sup>b</sup>	.76	
연수 및 보수교육 기관 통합	전체	(912)	4.02	1.02	2.32
	교사	(305)	4.05	1.07	
	원장	(305)	4.09	1.13	
	부모	(302)	3.92	.84	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

## 나. 교사 인식

교사 인식에서는 교사 소속 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 집단 간 차이를 분석하였으며, 전체 결과와 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 내용을 중심으로 제시하였다.

### 1) 응답자 특성

본 연구 설문조사에 참여한 교사의 특성은 다음과 같다. 유치원 교사가 49.8%, 어린이집 교사가 50.2%로 비율이 유사하였으며, 유치원의 경우 국공립과 사립의 비율이 25.2%와 24.6%이었고, 어린이집의 경우 민간 23.9%, 국공립 10.8%, 사회복지법인 및 법인단체 8.5%, 직장 6.9%이었다. 지역규모별로는 대도시, 중소도시, 읍면지역이 거의 비슷한 비율로 구성되어 있었다. 교사의 경력은 5년 미만이 24.6%, 5년 이상 10년 미만이 33.4%, 10년 이상 15년 미만이 19.0%, 15년 이상이 23.0%이었으며, 응답자의 연령은 30세 미만이 36.1%, 30세 이상 40세 미만이 33.8%, 50세 이상이 30.2%로 구성되었다. 전공은 유아교육학이 72.1%로 대부분을 차지하였다.

표 IV-2-10 교사 설문조사 응답자 특성

단위: %(명)

구분	비율	(수)	구분	비율	(수)
전체	100.0	(305)			
기관유형			설립유형		
유치원	49.8	(152)	국공립 유치원	25.2	( 77)
어린이집	50.2	(153)	사립 유치원	24.6	( 75)
			국공립 어린이집	10.8	( 33)
지역규모			사회복지법인/법인단체 어린이집	8.5	( 26)
대도시	34.1	(104)	민간 어린이집	23.9	( 73)
중소도시	35.1	(107)	직장 어린이집	6.9	( 21)
읍면지역	30.8	( 94)			
교육/보육 경력			전공		
5년 미만	24.6	( 75)	유아교육학	72.1	(220)
5년 이상 10년 미만	33.4	(102)	보육학	4.6	( 14)
10년 이상 15년 미만	19.0	( 58)	아동학	5.9	( 18)
15년 이상	23.0	( 70)	아동(사회)복지학	8.2	( 25)
연령			기타 전공	7.5	( 23)
30세 미만	36.1	(110)	해당 없음	1.6	( 5)
30세 이상 40세 미만	33.8	(103)			
40세 이상	30.2	( 92)			

## 2) 유치원과 어린이집 교사 차이에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 고용안정성 등 신분보장에 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 54.4%가 차이가 있다고 응답하였고, 차이가 없다고 응답한 교사는 22.9%에 불과하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-11 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	6.2	16.7	22.6	39.0	15.4	100.0 (305)	3.4	1.1
기관유형								
유치원	5.9	15.1	23.0	42.1	13.8	100.0 (152)	3.4	1.1
어린이집	6.5	18.3	22.2	35.9	17.0	100.0 (153)	3.4	1.2
<i>t</i>							0.3	

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 68.9%가 교사 학력에 차이가 있다고 응답하였으며, 인식정도는 3.6점이었다.

기관유형별로 보면 어린이집 교사(M=3.2)에 비해 유치원 교사(M=4.0)가 차이를 더 크게 인식하고 있었고, 유치원 교사의 경우 매우 차이가 있다고 응답한 비율이 34.2%였으나, 어린이집 교사의 경우에는 9.8%에 불과하였다.

▮ 표 IV-2-12 ▮ 유치원과 어린이집 교사 학력 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	7.5	10.5	15.1	44.9	22.0	100.0 (305)	3.6	1.2	
기관유형									
유치원	2.0	5.9	11.8	46.1	34.2	100.0 (152)	4.0	0.9	
어린이집	13.1	15.0	18.3	43.8	9.8	100.0 (153)	3.2	1.2	
<i>t</i>								6.7**	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 67.5%가 자격에 차이가 있다고 생각하고 있었고, 인식정도는 대체로 그렇다는 쪽에 가까웠다. 기관유형에 따라 유치원 교사는 대체로 차이가 있다(M=4.2)고 인식하고 있는 데 비해, 어린이집 교사는 상대적으로 차이가 있다고 인식하지는 않는(M=3.3) 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-13 ▮ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	8.2	12.5	11.8	34.1	33.4	100.0 (305)	3.7	1.3	
기관유형									
유치원	2.6	7.2	7.9	36.2	46.1	100.0 (152)	4.2	1.0	
어린이집	13.7	17.6	15.7	32.0	20.9	100.0 (153)	3.3	1.3	
<i>t</i>								6.4***	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 양성과정에 차이가 있는지에 대한 교사의 인식을 조사한 결과 전체의 74.1%가 양성과정에 차이가 있다고 응답하였다. 기관유형에 따

라 응답에 차이가 나타나, 어린이집 교사(M=3.4)에 비해 유치원 교사(M=4.4)는 그 차이를 더 강하게 인식하고 있었다.

■ 표 IV-2-14 ■ 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.9	10.8	11.1	37.7	36.4	100.0 (305)	3.9	1.1
기관유형								
유치원	-	3.9	4.6	38.2	53.3	100.0 (152)	4.4	0.8
어린이집	7.8	17.6	17.6	37.3	19.6	100.0 (153)	3.4	1.2
<i>t</i>							8.4**	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 50.2%가 역할에 차이가 있다고 응답하였으며, 차이가 없다고 응답한 비율도 32.5%이었다. 기관유형별로 보면 유치원 교사(M=3.8)는 어린이집 교사(M=2.6)에 비해 역할 차이를 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-15 ■ 유치원과 어린이집 교사 역할 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	13.8	18.7	17.4	36.4	13.8	100.0 (305)	3.2	1.3
기관유형								
유치원	2.0	11.8	17.1	47.4	21.7	100.0 (152)	3.8	1.0
어린이집	25.5	25.5	17.6	25.5	5.9	100.0 (153)	2.6	1.3
<i>t</i>							8.7**	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 직무수행 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 49.5%가 직무수행에 차이가 있다고 응답하였고, 34.1%는 차이가 없다고 응답하였으며 인식수준 점수도 평균 3.2점이므로 보통에 가까웠다. 기관유형별로는 어린이집 교사(M=2.6)에 비해 유치원 교사(M=3.8)가 직무수행 차이를 더 크게 느끼고 있었다. 교사의 교육/보육 경력에 따라서도 차이가 나타나, 경력이 15

년 이상인 교사(M=3.7)가 직무수행 차이를 가장 크게 인식하고 있었고, 5년 이상 15년 미만의 교사가 직무수행 차이를 상대적으로 적게 인식하였다.

▮ 표 IV-2-16 ▮ 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	12.8	21.3	16.4	31.5	18.0	100.0 (305)	3.2	1.3
기관유형								
유치원	2.0	10.5	18.4	41.4	27.6	100.0 (152)	3.8	1.0
어린이집	23.5	32.0	14.4	21.6	8.5	100.0 (153)	2.6	1.3
<i>t</i>							9.2**	
교육/보육 경력								
5년 미만	6.7	21.3	21.3	38.7	12.0	100.0 ( 75)	3.3	1.1
5년 이상 10년 미만	17.6	22.5	15.7	29.4	14.7	100.0 (102)	3.0 <sup>a</sup>	1.4
10년 이상 15년 미만	19.0	24.1	17.2	29.3	10.3	100.0 ( 58)	2.9 <sup>a</sup>	1.3
15년 이상	7.1	17.1	11.4	28.6	35.7	100.0( 70)	3.7 <sup>b</sup>	1.3
<i>F</i>							5.4**	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 임용방법 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 74.1%가 차이가 있다고 응답하였다. 기관유형별로 보면 어린이집 교사(M=3.6)에 비해 유치원 교사(M=4.4)가 그 차이를 더 크게 느끼고 있었으며, 교육/보육 경력에 따라서도 15년 이상의 경력을 가진 교사(M=4.4)는 15년 미만 경력의 교사(M=3.9)에 비해 임용방법 차이를 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 경력에 따른 차이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-17 ▮ 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.3	9.2	13.4	31.8	42.3	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	0.7	3.9	10.5	25.7	59.2	100.0 (152)	4.4	0.9
어린이집	5.9	14.4	16.3	37.9	25.5	100.0 (153)	3.6	1.2
<i>t</i>							6.4**	

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
교육/보육 경력								
5년 미만	-	12.0	18.7	37.3	32.0	100.0( 75)	3.9	1.0
5년 이상 10년 미만	4.9	9.8	13.7	33.3	38.2	100.0(102)	3.9	1.2
10년 이상 15년 미만	6.9	10.3	8.6	34.5	39.7	100.0( 58)	3.9	1.2
15년 이상	1.4	4.3	11.4	21.4	61.4	100.0( 70)	4.4	1.0
<i>F</i>								3.4*

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 급여 등 처우 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.4%가 차이가 있다고 응답한 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 어린이집 교사(M=4.2)의 인식 정도가 유치원 교사(M=3.9)에 비해 높았다. 또한 설립유형에 따라서도 차이가 나타나, 민간 어린이집 교사가 그 차이를 가장 크게 느끼고 있었고 직장 어린이집 교사가 상대적으로 차이를 적게 느끼는 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-18 || 유치원과 어린이집 교사 처우 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.3	4.3	16.1	42.0	36.4	100.0(305)	4.1	0.9
기관유형								
유치원	1.3	5.9	18.4	48.7	25.7	100.0(152)	3.9	0.9
어린이집	1.3	2.6	13.7	35.3	47.1	100.0(153)	4.2	0.9
<i>t</i>								-3.2**
설립유형								
국공립 유치원	-	2.6	22.1	42.9	32.5	100.0( 77)	4.1	0.8
사립 유치원	2.7	9.3	14.7	54.7	18.7	100.0( 75)	3.8	1.0
국공립 어린이집	-	3.0	9.1	48.5	39.4	100.0( 33)	4.2	0.8
사립 어린이집	3.8	3.8	11.5	30.8	50.0	100.0( 26)	4.2	1.1
민간 어린이집	1.4	1.4	9.6	28.8	58.9	100.0( 73)	4.4 <sup>b</sup>	0.8
직장 어린이집	-	4.8	38.1	42.9	14.3	100.0( 21)	3.7 <sup>a</sup>	0.8
<i>F</i>								5.5***

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 복지수준 차이에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 72.4%가 차이를 느끼는 것으로 나타났다. 기관유형별로 살펴보면 유치원 교사(M=3.8)에 비해 어린이집 교사(M=4.1)가 두 기관의 복지수준에 차이가 있다

고 인식하는 경향이 높았다. 또한 설립유형에 따라서도 차이가 나타나, 국공립 어린이집과 민간 어린이집 교사(M=4.2)의 인식 정도가 가장 높았으며, 사립 유치원 교사(M=3.6)와 국공립 유치원 교사(M=3.9)의 인식정도는 상대적으로 낮았다. 그러나 이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

■ 표 IV-2-19 ■ 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.3	9.2	13.4	31.8	42.3	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	0.7	3.9	10.5	25.7	59.2	100.0 (152)	4.4	0.9
어린이집	5.9	14.4	16.3	37.9	25.5	100.0 (153)	3.6	1.2
<i>t</i>							6.4***	
교육/보육 경력								
5년 미만	-	12.0	18.7	37.3	32.0	100.0( 75)	3.9	1.0
5년 이상 10년 미만	4.9	9.8	13.7	33.3	38.2	100.0(102)	3.9	1.2
10년 이상 15년 미만	6.9	10.3	8.6	34.5	39.7	100.0( 58)	3.9	1.2
15년 이상	1.4	4.3	11.4	21.4	61.4	100.0( 70)	4.4	1.0
<i>F</i>							3.4*	

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 51.1%가 차이를 느낀다고 응답하였으며, 보통이라고 응답한 경우도 28.5%이었다. 기관유형에 따른 차이를 보면 어린이집 교사(M=3.0)에 비해 유치원 교사(M=3.9)가 연수나 보수교육에 차이가 있다고 인식하는 경향이 높았다. 설립유형별로는 국공립 유치원 교사의 인식수준이 가장 높았고, 그 다음으로는 사립 유치원, 사회복지법인/법인단체 어린이집, 민간과 직장 어린이집, 국공립 어린이집 순이었다.

표 IV-2-20 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	5.9	17.4	25.6	28.5	22.6	100.0 (305)	3.4	1.2
기관유형								
유치원	-	9.9	21.7	36.8	31.6	100.0 (152)	3.9	1.0
어린이집	11.8	24.8	29.4	20.3	13.7	100.0 (153)	3.0	1.2
<i>t</i>								-3.2**
설립유형								
국공립 유치원	-	9.1	18.2	32.5	40.3	100.0 ( 77)	4.0 <sup>c</sup>	1.0
사립 유치원	-	10.7	25.3	41.3	22.7	100.0 ( 75)	3.8 <sup>bc</sup>	0.9
국공립 어린이집	12.1	39.4	24.2	18.2	6.1	100.0 ( 33)	2.7 <sup>a</sup>	1.1
사회복지법인/법인단체 어린이집	3.8	11.5	38.5	30.8	15.4	100.0 ( 26)	3.4	1.0
민간 어린이집	17.8	20.5	24.7	19.2	17.8	100.0 ( 73)	3.0 <sup>ab</sup>	1.4
직장 어린이집	-	33.3	42.9	14.3	9.5	100.0 ( 21)	3.0 <sup>ab</sup>	0.9
<i>F</i>								5.5***

주: a, b, c는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\**p* < .01, \*\*\**p* < .001.

유치원과 어린이집 교사 간 격차가 가장 심한 특성에 대해 교사에게 조사한 결과, 전체적으로 기관유형간 차이가 크다는 응답이 48.5%로 가장 많았고, 그 다음으로는 설립유형별 차이가 42.0%로 조사되었다. 이밖에 지역규모별 차이나 기관 규모별 차이는 각각 5%정도로 낮은 수준이었다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-21 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 특성(1순위): 교사집단

단위: %(명)

구분	기관유형 간 차이	설립유형별 차이	지역 규모별 차이	기관규모별 차이	계(수)
전체	48.5	42.0	5.2	4.3	100.0(305)
기관유형					
유치원	45.4	46.1	5.9	2.6	100.0(152)
어린이집	51.6	37.9	4.6	5.9	100.0(153)
<i>X<sup>2</sup> (df)</i>			3.97(3)		

유치원과 어린이집 교사의 고용안정성 등 신분보장 차이가 완화되어야 하는지에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 73.1%가 완화될 필요가 있다고 응답하였고, 인식수준은 평균 4.0점이었다. 기관유형별로 유치원 교사(M=3.8)보다는 어린이

집 교사(M=4.2)가 필요성을 더 느끼고 있었으며, 설립유형별로도 이러한 경향은 동일하여 직장 어린이집 교사의 점수가 가장 높았고(M=4.3) 국공립 유치원과 사립 유치원의 점수가 가장 낮았다(M=3.8). 그러나 설립유형별 차이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

■ 표 IV-2-22 ■ 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.3	6.2	19.3	39.7	33.4	100.0(305)	4.0	0.9
기관유형								
유치원	1.3	8.6	23.0	44.1	23.0	100.0(152)	3.8	0.9
어린이집	1.3	3.9	15.7	35.3	43.8	100.0(153)	4.2	0.9
<i>t</i>								-3.5***
설립유형								
국공립 유치원	1.3	9.1	24.7	42.9	22.1	100.0( 77)	3.8	0.9
사립 유치원	1.3	8.0	21.3	45.3	24.0	100.0( 75)	3.8	0.9
국공립 어린이집	3.0	3.0	9.1	36.4	48.5	100.0( 33)	4.2	1.0
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	3.8	11.5	42.3	42.3	100.0( 26)	4.2	0.8
민간 어린이집	1.4	5.5	20.5	30.1	42.5	100.0( 73)	4.1	1.0
직장 어린이집	-	-	14.3	42.9	42.9	100.0( 21)	4.3	0.7
<i>F</i>								2.8*

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 75.1%가 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났으며 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-23 ■ 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	6.6	16.4	44.3	30.8	100.0(305)	4.0	1.0
기관유형								
유치원	2.6	5.3	18.4	45.4	28.3	100.0(152)	3.9	1.0
어린이집	1.3	7.8	14.4	43.1	33.3	100.0(153)	4.0	1.0
<i>t</i>								-0.7

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 74.1%가 자격 차이가 완화되어야 한다고 응답하였다. 기관유형에 따라 살펴보면 유치원 교사(M=3.7)에 비해 어린이집 교사(M=4.1)가 그 필요를 더 느끼는 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-24 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.9	7.2	14.8	43.0	31.1	100.0(305)	3.9	1.0	
기관유형									
유치원	4.6	9.9	17.1	43.4	25.0	100.0(152)	3.7	1.1	
어린이집	3.3	4.6	12.4	42.5	37.3	100.0(153)	4.1	1.0	
<i>t</i>								-2.7**	

\*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사 양성과정의 차이가 완화될 필요에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.4%가 필요하다고 응답하였으며, 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-25 ■ 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.9	5.6	13.1	41.3	36.1	100.0(305)	4.0	1.0	
기관유형									
유치원	3.9	5.9	15.8	38.2	36.2	100.0(152)	4.0	1.1	
어린이집	3.9	5.2	10.5	44.4	35.9	100.0(153)	4.0	1.0	
<i>t</i>								-0.6	

유치원과 어린이집 교사의 역할 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 66.8%가 역할 차이를 줄여야 한다고 응답하였다. 기관유형에 따라서는 유치원 교사(M=3.6)에 비해 어린이집 교사(M=3.9)가 그 필요를 더 느끼는 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-26 ■ 유치원과 어린이집 교사 역할 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.3	8.2	21.6	41.6	25.2	100.0(305)	3.8	1.0	
기관유형									
유치원	4.6	10.5	25.0	39.5	20.4	100.0(152)	3.6	1.1	
어린이집	2.0	5.9	18.3	43.8	30.1	100.0(153)	3.9	0.9	
<i>t</i>								-2.9**	

\*\* $p < .01$

유치원과 어린이집 교사의 직무수행 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 64.2%가 직무수행 차이를 줄여야 한다고 응답한 것으로 조사되었다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-27 ■ 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.9	7.2	24.6	36.7	27.5	100.0(305)	3.8	1.1	
기관유형									
유치원	2.6	11.2	27.0	36.8	22.4	100.0(152)	3.7	1.0	
어린이집	5.2	3.3	22.2	36.6	32.7	100.0(153)	3.9	1.1	
<i>t</i>								-1.9	

유치원과 어린이집 교사의 임용방법 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 66.6%가 차이를 줄여야 한다고 응답하였다. 기관유형에 따라 살펴보면 유치원 교사(M=3.7)에 비해 어린이집 교사(M=3.9)가 임용방법의 차이를 줄여야 한다고 인식하는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-28 ▮ 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.0	9.5	21.0	37.7	28.9	100.0(305)	3.8	1.1
기관유형								
유치원	3.3	13.8	21.7	34.9	26.3	100.0(152)	3.7	1.1
어린이집	2.6	5.2	20.3	40.5	31.4	100.0(153)	3.9	1.0
<i>t</i>								-2.1*

\* $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 급여 등 처우 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 차이를 줄여야 한다는 응답은 73.4%로 나타났다. 기관유형에 따라 유치원 교사(M=3.7)보다는 어린이집 교사(M=4.3)가 차이 완화의 필요성을 더 느끼고 있었다. 설립유형에 따라서는 국공립 어린이집 교사(M=4.5)가 처우의 차이가 완화될 필요를 가장 크게 느끼고 있었고, 국공립 유치원과 사립 유치원 교사(M=3.7)는 상대적으로 필요를 덜 느끼는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-29 ▮ 유치원과 어린이집 교사 처우 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.0	3.6	20.0	36.7	36.7	100.0(305)	4.0	1.0
기관유형								
유치원	4.6	4.6	27.6	42.1	21.1	100.0(152)	3.7	1.0
어린이집	1.3	2.6	12.4	31.4	52.3	100.0(153)	4.3	0.9
<i>t</i>								-5.6***
설립유형								
국공립 유치원	5.2	3.9	27.3	40.3	23.4	100.0( 77)	3.7 <sup>a</sup>	1.0
사립 유치원	4.0	5.3	28.0	44.0	18.7	100.0( 75)	3.7 <sup>a</sup>	1.0
국공립 어린이집	-	-	9.1	33.3	57.6	100.0( 33)	4.5 <sup>b</sup>	0.7
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	3.8	11.5	34.6	50.0	100.0( 26)	4.3	0.8
민간 어린이집	2.7	1.4	13.7	27.4	54.8	100.0( 73)	4.3	1.0
직장 어린이집	-	9.5	14.3	38.1	38.1	100.0( 21)	4.0	1.0
<i>F</i>								6.8**

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 복지수준 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.4%가 복지수준 차이를 줄여야 한다고 응답하였다. 기관유형 별로는 유치원 교사(M=3.8)에 비해 어린이집 교사(M=4.4)가 그 필요성을 더 느끼고 있었고, 설립유형에 따라서는 국공립 어린이집 교사의 인식수준이 평균 4.5점으로 가장 높았고, 사립 유치원은 평균 3.8점으로 가장 낮았다.

■ 표 IV-2-30 ■ 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	3.3	16.4	40.7	37.7	100.0(305)	4.1	0.9
기관유형								
유치원	3.3	3.3	23.0	50.0	20.4	100.0(152)	3.8	0.9
어린이집	0.7	3.3	9.8	31.4	54.9	100.0(153)	4.4	0.8
<i>t</i>								-5.5***
설립유형								
국공립 유치원	3.9	2.6	22.1	48.1	23.4	100.0( 77)	3.8	0.9
사립 유치원	2.7	4.0	24.0	52.0	17.3	100.0( 75)	3.8 <sup>a</sup>	0.9
국공립 어린이집	-	-	9.1	33.3	57.6	100.0( 33)	4.5 <sup>b</sup>	0.7
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	3.8	11.5	34.6	50.0	100.0( 26)	4.3	0.8
민간 어린이집	1.4	2.7	11.0	28.8	56.2	100.0( 73)	4.4	0.9
직장 어린이집	-	9.5	4.8	33.3	52.4	100.0( 21)	4.3	1.0
<i>F</i>								6.3**

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육의 차이를 완화해야 하는지에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 70.7%가 완화가 필요하다고 응답하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-31 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이 완화 필요성에 대한 교사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	1.6	5.6	22.0	36.4	34.4	100.0(305)	4.0	1.0	
기관유형									
유치원	2.0	4.6	23.0	38.2	32.2	100.0(152)	3.9	1.0	
어린이집	1.3	6.5	20.9	34.6	36.6	100.0(153)	4.0	1.0	
<i>t</i>								-0.4	

### 3) 유치원과 어린이집 교사 차이와 처우 및 복지에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 신분 차이 유무에 따른 교사의 처우와 복지에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 교사의 신분이 같을 경우 처우와 복지도 같아져야 한다는 의견이 83.6%로 대다수를 차지하였으며, 유치원 교사의 경우 72.4%가 이 같은 의견을 나타낸 데 비해 어린이집 교사의 경우 무려 94.8%가 처우와 복지가 같아야 한다고 응답하였다. 설립유형별로는 국공립 및 사립 유치원 교사의 경우 처우와 복지가 같아야 한다는 응답비율이 상대적으로 낮았다.

반면, 교사 신분이 다를 경우에는 처우와 복지 또한 달라져야 한다는 의견이 56.1%로 더 많았다. 기관유형별로는 유치원 교사의 경우 교사 신분이 다르다면 처우와 복지도 달라야 한다는 응답이 71.7%이었으나, 어린이집 교사의 경우에는 40.5%에 불과하여 신분이 달라도 처우와 복지는 같아야 한다고 생각하는 비율이 더 높았다. 설립유형별로도 민간 어린이집 교사는 신분이 달라도 처우와 복지는 같아야 한다고 생각하는 비율이 상대적으로 높았다.

표 IV-2-32 유치원과 어린이집 교사 신분 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식

단위: %(명)

구분	신분이 같을 경우		신분이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	83.6	16.4	43.9	56.1	100.0 (305)
기관유형					
유치원	72.4	27.6	28.3	71.7	100.0 (152)
어린이집	94.8	5.2	59.5	40.5	100.0 (153)
$\chi^2(df)$	27.92(1)***		30.11(1)***		

구분	신분이 같을 경우		신분이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
설립유형					
국공립 유치원	70.1	29.9	23.4	76.6	100.0 ( 77)
사립 유치원	74.7	25.3	33.3	66.7	100.0 ( 75)
국공립 어린이집	93.9	6.1	54.5	45.5	100.0 ( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	96.2	3.8	57.7	42.3	100.0 ( 26)
민간 어린이집	95.9	4.1	67.1	32.9	100.0 ( 73)
직장 어린이집	90.5	9.5	42.9	57.1	100.0 ( 21)
$\chi^2(df)$	28.89(5)**		36.09(5)**		

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 학력이 같으면 처우와 복지도 같아야 한다는 응답이 82.0%이었고, 기관유형별로는 유치원 교사의 73.0%, 어린이집 교사의 90.8%가 처우와 복지가 같아져야 한다고 응답하였다. 또한 설립유형에 따라서는 국공립 유치원과 사립 유치원 교사의 경우 학력이 같아도 처우와 복지가 달라야 한다는 응답이 20~30%로 나타나 다른 유형에 비해 높은 비율을 나타냈다.

교사 학력이 다를 때는 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 66.9%로 나타났다. 유치원 교사의 경우 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 81.6%로 많이 나타난 데 비해 어린이집 교사의 경우에는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답과 달라야 한다는 응답 비율에 큰 차이가 없었다. 설립유형별로 민간 어린이집 교사는 학력이 달라도 처우와 복지는 같아야 한다는 응답을 더 많이 한 데 비해 국공립 유치원, 사립 유치원, 국공립 어린이집, 직장 어린이집 교사는 학력이 다르면 처우와 복지가 달라져야 한다는 응답을 더 많이 하였다. 한편, 사회복지법인과 법인단체 어린이집 교사의 경우 같아야 한다는 응답과 달라야 한다는 응답이 같은 비율로 나타났다.

▮ 표 IV-2-33 ▮ 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식  
단위: %(명)

구분	학력이 같을 경우		학력이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	82.0	18.0	33.1	66.9	100.0(305)
기관유형					

구분	학력이 같을 경우		학력이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
유치원	73.0	27.0	18.4	81.6	100.0(152)
어린이집	90.8	9.2	47.7	52.3	100.0(153)
$\chi^2(df)$	16.39(1)**		29.54(1)**		
설립유형					
국공립 유치원	67.5	32.5	14.3	85.7	100.0( 77)
사립 유치원	78.7	21.3	22.7	77.3	100.0( 75)
국공립 어린이집	93.9	6.1	39.4	60.6	100.0( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	84.6	15.4	50.0	50.0	100.0( 26)
민간 어린이집	91.8	8.2	58.9	41.1	100.0( 73)
직장 어린이집	90.5	9.5	19.0	81.0	100.0( 21)
$\chi^2(df)$	20.52(5)**		43.75(5)**		

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이 유무에 따라 교사의 처우와 복지가 어떻게 되어야 하는지 교사를 대상으로 조사한 결과를 보면, 전체적으로 자격이 같을 때는 교사 처우와 복지도 같아야 한다는 응답이 우세하였다(86.2%). 기관유형별로 유치원 교사보다는 어린이집 교사가 그렇게 생각하는 경향이 더 높았고, 설립 유형에 따라서도 처우와 복지가 같아져야 한다는 인식은 사회복지법인과 법인단체 어린이집, 민간 어린이집, 국공립 어린이집 교사 등의 순으로 많았으며, 사립 유치원과 국공립 유치원 교사의 응답비율은 상대적으로 낮았다. 지역규모별로는 자격이 같을 경우 대도시 지역의 교사(92.3%)가, 교사 경력별로는 5년 미만의 경력을 가진 교사(90.7%)가 처우와 복지가 같아야 한다는 응답을 가장 많이 하였다.

반면, 자격이 다를 때는 교사 처우와 복지도 달라져야 한다(68.2%)는 응답이 우세하였다. 유치원 교사의 대다수가 자격이 다르면 처우와 복지도 달라져야 한다(87.5%)고 생각한 데 반해, 처우와 복지도 달라져야 한다고 응답한 어린이집 교사의 비율은 49.0%로 낮았다. 설립유형별로는 민간 어린이집(57.5%), 국공립 어린이집(51.5%) 사회복지법인과 법인단체 어린이집 교사(42.3%) 등의 순으로 높게 나타났으며, 사립 유치원(17.4%)과 국공립 어린이집 교사(7.8%)의 응답비율은 상대적으로 낮았다. 지역규모가 작은 집단일수록, 경력이 늘어날수록 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 적게 나타났다.

표 IV-2-34 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식

단위: %(명)

구분	자격이 같을 경우		자격이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	86.2	13.8	31.8	68.2	100.0(305)
기관유형					
유치원	74.3	25.7	12.5	87.5	100.0(152)
어린이집	98.0	2.0	51.0	49.0	100.0(153)
$\chi^2(df)$	36.060(1) <sup>***</sup>		52.057(1) <sup>***</sup>		
설립유형					
국공립 유치원	66.2	33.8	7.8	92.2	100.0( 77)
사립 유치원	82.7	17.3	17.3	82.7	100.0( 75)
국공립 어린이집	97.0	3.0	51.5	48.5	100.0( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	100.0	-	42.3	57.7	100.0( 26)
민간 어린이집	98.6	1.4	57.5	42.5	100.0( 73)
직장 어린이집	95.2	4.8	38.1	61.9	100.0( 21)
$\chi^2(df)$	44.98(5) <sup>***</sup>		57.61(5) <sup>***</sup>		
지역규모					
대도시	92.3	7.7	40.4	59.6	100.0(104)
중소도시	80.4	19.6	29.9	70.1	100.0(107)
읍면지역	86.2	13.8	24.5	75.5	100.0( 94)
$\chi^2(df)$	6.34(2) <sup>*</sup>		6.04(2) <sup>*</sup>		
교육/보육 경력					
5년 미만	90.7	9.3	36.0	64.0	100.0( 75)
5년 이상 10년 미만	83.3	16.7	37.3	62.7	100.0(102)
10년 이상 15년 미만	89.7	10.3	34.5	65.5	100.0( 58)
15년 이상	82.9	17.1	17.1	82.9	100.0( 70)
$\chi^2(df)$	3.22(3)		9.14 (3) <sup>*</sup>		

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할이나 직무 차이 유무에 따라 교사의 처우와 복지가 어떻게 되어야 하는지 교사를 대상으로 조사한 결과를 보면, 자격이 같을 때는 교사 처우와 복지도 같아야 한다(84.9%)는 응답이 우세하였다. 유치원 교사(73.0%)에 비해 어린이집 교사(96.7%)가 처우와 복지가 같아야 한다는 응답을 더 많이 하였으며, 설립유형별로도 유형별로 유치원인지 어린이집인지에 따라 비율 양상이 달라지고 있었다.

반면, 역할이나 직무가 다를 경우에는 처우와 복지 역시 달라져야 한다는 응답이 64.3%로 더 많았다. 기관유형에 따라 유치원 교사는 처우와 복지도 달라져야 한다고 응답한 비율이 높은 데 비해(78.9%), 어린이집 교사는 ‘교사 역할이나 직무가 달라도 처우와 복지는 같아야 한다.’는 응답을 조금 더 많이 하였다(50.3%).

또한 국공립 유치원, 사립 유치원, 사회복지법인과 법인단체 어린이집, 직장 어린이집 교사의 경우 역할이나 직무가 다르면 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답을 많이 한 데 비해, 국공립과 민간 어린이집의 교사는 역할이나 직무가 달라도 처우와 복지는 같아야 한다는 응답을 더 많이 한 것으로 나타났다. 지역규모에 따라서는 대도시의 경우 교사 역할이나 직무가 달라도 처우와 복지가 같아야 한다는 응답 비율이 다른 집단에 비해 상대적으로 높았다. 경력별로 15년 이상 경력을 가진 교사는 역할이나 직무가 다르면 처우와 복지도 달라야 한다는 응답을 비율이 상대적으로 높았다.

표 IV-2-35 유치원과 어린이집 교사 역할/직무 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식  
단위: %(명)

구분	역할/직무가 같을 경우		역할/직무가 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	84.9	15.1	35.7	64.3	100.0(305)
기관유형					
유치원	73.0	27.0	21.1	78.9	100.0(152)
어린이집	96.7	3.3	50.3	49.7	100.0(153)
$X^2(df)$	33.46(1)***		28.45(1)***		
설립유형					
국공립 유치원	67.5	32.5	13.0	87.0	100.0( 77)
사립 유치원	78.7	21.3	29.3	70.7	100.0( 75)
국공립 어린이집	97.0	3.0	54.5	45.5	100.0( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	96.2	3.8	34.6	65.4	100.0( 26)
민간 어린이집	97.3	2.7	56.2	43.8	100.0( 73)
직장 어린이집	95.2	4.8	42.9	57.1	100.0( 21)
$X^2(df)$	37.20(5)***		37.52(5)***		
지역규모					
대도시	89.4	10.6	47.1	52.9	100.0(104)
중소도시	85.0	15.0	29.9	70.1	100.0(107)
읍면지역	79.8	20.2	29.8	70.2	100.0( 94)
$X^2(df)$	3.58(2)		8.90(2)*		
교육/보육 경력					
5년 미만	82.7	17.3	44.0	56.0	100.0( 75)
5년 이상 10년 미만	84.3	15.7	36.3	63.7	100.0(102)
10년 이상 15년 미만	87.9	12.1	41.4	58.6	100.0( 58)
15년 이상	85.7	14.3	21.4	78.6	100.0( 70)
$X^2(df)$	0.77(3)		9.29(3)*		

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 임용방법 차이 유무에 따라 교사의 처우와 복지가 어떻게 되어야 하는지 교사를 대상으로 조사한 결과, 전체적으로 임용방법이 같을 때는 교사 처우와 복지도 같아야 한다는 응답이 우세하였으며(90.2%), 유치원 교사보다는 어린이집 교사의 인식정도가 높게 나타났다.

반면 임용방법이 다를 경우에는 전체적으로 처우와 복지도 달라야 한다는 응답이 63.0%로 더 높았다. 기관유형에 따라 유치원 교사의 경우 대체로 처우와 복지가 달라야 한다고 응답하였으나, 어린이집 교사는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답을 더 많이 하였다. 설립유형별로는 국공립 및 사립 유치원과 국공립 및 직장 어린이집 교사는 처우와 복지가 달라야 한다고 생각하는 비율이 높았으나, 사회복지법인·법인단체 어린이집과 민간 어린이집 교사는 처우와 복지가 같아야 한다고 생각하는 비율이 높았다.

▮ 표 IV-2-36 ▮ 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식  
단위: %(명)

구분	임용방법이 같을 경우		임용방법이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	90.2	9.8	37.0	63.0	100.0(305)
기관유형					
유치원	82.9	17.1	15.8	84.2	100.0(152)
어린이집	97.4	2.6	58.2	41.8	100.0(153)
$\chi^2(df)$	18.05(1)**		58.72(1)**		
설립유형					
국공립 유치원	84.4	15.6	10.4	89.6	100.0( 77)
사립 유치원	81.3	18.7	21.3	78.7	100.0( 75)
국공립 어린이집	100.0	-	48.5	51.5	100.0( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	92.3	7.7	57.7	42.3	100.0( 26)
민간 어린이집	98.6	1.4	68.5	31.5	100.0( 73)
직장 어린이집	95.2	4.8	38.1	61.9	100.0( 21)
$\chi^2(df)$	19.71(5)*		68.97(5)**		

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 차이 유무에 따라 교사의 처우와 복지가 어떻게 되어야 하는지 교사를 대상으로 조사한 결과를 보면 ‘전문성이 같을 때는 교사 처우와 복지도 같아야 한다.’는 응답이 우세하였으며(91.8%), 어린이집 교사의 경우 100%의 응답률을 보였다. 설립유형별로는 국공립 유치원보다는 사립 유치원 교사의 동의 비율이 높았다.

반면, 교사 전문성이 다를 경우에 대해서는 전체적으로 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 더 많았다(73.4%). 기관유형별로 유치원 교사는 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답비율(86.8%)이 높게 나타난 데 비해, 어린이집 교사의 경우 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 60.1%로 유치원 교사에 비해 적게 나타났다. 또한 설립유형별로는 처우와 복지가 달라져야 한다는 응답이 국공립 유치원 교사에게서 두드러지게 높았고, 민간 어린이집 교사의 경우만 전문성이 달라도 교사의 처우와 복지는 같아야 한다는 응답비율이 달라야 한다는 응답비율보다 더 높게 나타났다.

■ 표 IV-2-37 ■ 유치원과 어린이집 교사 전문성 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 교사의 인식  
단위: %(명)

구분	전문성이 같을 경우		전문성이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	91.8	8.2	26.6	73.4	100.0(305)
기관유형					
유치원	83.6	16.4	13.2	86.8	100.0(152)
어린이집	100.0	-	39.9	60.1	100.0(153)
$X^2(df)$	27.41(1)***		27.89(1)***		
설립유형					
국공립 유치원	76.6	23.4	7.8	92.2	100.0( 77)
사립 유치원	90.7	-	18.7	81.3	100.0( 75)
국공립 어린이집	100.0	-	30.3	69.7	100.0( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	100.0	-	34.6	65.4	100.0( 26)
민간 어린이집	100.0	-	52.1	47.9	100.0( 73)
직장 어린이집	100.0	-	19.0	81.0	100.0( 21)
$X^2(df)$	37.37(5)***		42.34(5)***		

\*\*\*  $p < .001$ .

#### 4) 유치원과 어린이집에 관한 사회적 견해에 대한 인식

유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 76.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 동의수준은 3.9점이었다. 기관유형에 따라 차이가 나타나, 유치원 교사(M=3.6)에 비해 어린이집 교사(M=4.2)의 동의수준이 높았다.

표 IV-2-38 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집에 대한 사회적 인식 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.3	9.8	10.2	46.9	29.8	100.0 (305)	3.9	1.0	
기관유형									
유치원	5.3	16.4	13.2	48.0	17.1	100.0 (152)	3.6	1.1	
어린이집	1.3	3.3	7.2	45.8	42.5	100.0 (153)	4.2	0.8	
<i>t</i>								-6.2***	

\*\*\*  $p < .001$

유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이라는 사회적 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 62.3%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의 수준은 평균 3.5점이었다. 기관유형에 따라 어린이집 교사(M=2.9)보다 유치원 교사(M=4.2)의 동의수준이 높았으며, 유치원 교사의 경우 동의하지 않는 비율이 5% 미만이었다.

표 IV-2-39 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원은 교육 중심, 어린이집은 보육 중심

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	11.1	14.1	12.5	34.4	27.9	100.0 (305)	3.5	1.3	
기관유형									
유치원	2.0	2.6	11.8	40.8	42.8	100.0 (152)	4.2	0.9	
어린이집	20.3	25.5	13.1	28.1	13.1	100.0 (153)	2.9	1.4	
<i>t</i>								10.0***	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집의 질적인 수준은 같다는 사회적 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과 전체적으로 동의하는 비율(37.1%), 동의하지 않는 비율은(37.7%)이 비슷했으며, 동의수준도 평균 3.1점으로 보통에 가까웠다. 기관유형별로는 유치원 교사(M=2.3)에 비해 어린이집 교사(M=3.8)가 두 기관의 질적인 수준이 같다고 더 인식하고 있었다. 설립유형에 따른 차이는 구체적인 유형 구분에 따른 차이

가 아닌 유치원과 어린이집에 따른 차이인 것으로 사후검증 결과 드러났다. 교사의 교육/보육 경력에 따라서는 15년 이상의 경력을 가진 교사(M=2.6)가 두 기관의 질적 수준이 다르다고 생각하는 경향이 가장 컸고 10년 이상 15년 미만인 교사가 두 기관의 질적 수준을 가장 유사하게 인식하고 있었다.

▮ 표 IV-2-40 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집의 질적 수준 유사

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	12.5	25.2	25.2	16.4	20.7	100.0 (305)	3.1	1.3
기관유형								
유치원	21.7	42.1	23.7	5.3	7.2	100.0 (152)	2.3	1.1
어린이집	3.3	8.5	26.8	27.5	34.0	100.0 (153)	3.8	1.1
<i>t</i>								-11.6***
설립유형								
국공립 유치원	27.3	42.9	20.8	2.6	6.5	100.0 ( 77)	2.2 <sup>a</sup>	1.1
사립 유치원	16.0	41.3	26.7	8.0	8.0	100.0 ( 75)	2.5 <sup>a</sup>	1.1
국공립 어린이집	-	12.1	30.3	21.2	36.4	100.0 ( 33)	3.8 <sup>b</sup>	1.1
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	3.8	42.3	30.8	23.1	100.0 ( 26)	3.7 <sup>b</sup>	0.9
민간 어린이집	6.8	6.8	23.3	27.4	35.6	100.0 ( 73)	3.8 <sup>b</sup>	1.2
직장 어린이집	-	14.3	14.3	33.3	38.1	100.0 ( 21)	4.0 <sup>b</sup>	1.1
<i>F</i>								27.7***
교육/보육 경력								
5년 미만	2.7	30.7	28.0	20.0	18.7	100.0 ( 75)	3.2	1.2
5년 이상 10년 미만	10.8	25.5	22.5	17.6	23.5	100.0 (102)	3.2	1.3
10년 이상 15년 미만	10.3	17.2	29.3	22.4	20.7	100.0 ( 58)	3.3 <sup>b</sup>	1.3
15년 이상	27.1	25.7	22.9	5.7	18.6	100.0 ( 70)	2.6 <sup>a</sup>	1.4
<i>F</i>								3.6*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고, 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어든다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 40.3%가 이에 동의하지 않는 것으로 나타났고 동의수준도 평균 2.9점으로 보통 이하였다. 기관유형별로는 어린이집 교사(M=2.7)보다 유치원 교사(M=3.1)의 동의수준 약간 더 높았다.

▮ 표 IV-2-41 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 격차해 소 시 기관 고유의 특성 및 부모선택권 축소 문제

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	14.4	25.9	26.6	23.3	9.8	100.0 (305)	2.9	1.2
기관유형								
유치원	9.9	23.0	27.0	28.3	11.8	100.0 (152)	3.1	1.2
어린이집	19.0	28.8	26.1	18.3	7.8	100.0 (153)	2.7	1.2
<i>t</i>							3.1**	

\*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 질이 다르다는 사회적 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 31.3%는 이에 동의하였으며, 40.4%는 동의하지 않는 것으로 나타났다. 기관유형별로 어린이집 교사(M=2.1)에 비해 유치원 교사(M=4.0)의 동의수준이 두드러지게 높았다. 또한 교사의 교육/보육 경력에 따라 15년 이상 경력 교사가 두 교사의 질이 다르다는 데 가장 동의하였고(M=3.6), 경력이 가장 짧은 5년 미만 교사와 10년 이상 15년 미만 교사의 동의수준이 가장 낮았다(M=2.7, 2.8).

▮ 표 IV-2-42 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 질 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	18.4	22.0	18.4	22.3	19.0	100.0 (305)	3.0	1.4
기관유형								
유치원	-	7.9	22.4	35.5	34.2	100.0 (152)	4.0	0.9
어린이집	36.6	35.9	14.4	9.2	3.9	100.0 (153)	2.1	1.1
<i>t</i>							16.0**	
교육/보육 경력								
5년 미만	22.7	22.7	22.7	21.3	10.7	100.0 ( 75)	2.7 <sup>a</sup>	1.3
5년 이상 10년 미만	19.6	22.5	17.6	21.6	18.6	100.0 (102)	3.0	1.4
10년 이상 15년 미만	20.7	27.6	19.0	19.0	13.8	100.0 ( 58)	2.8 <sup>a</sup>	1.4
15년 이상	10.0	15.7	14.3	27.1	32.9	100.0 ( 70)	3.6 <sup>b</sup>	1.4
<i>F</i>							5.5**	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사는 노동 강도가 다르다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 63.1%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▣ 표 IV-2-43 ▣ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사 노동 강도 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	9.2	13.4	24.3	29.5	23.6	100.0 (305)	3.4	1.2
기관유형								
유치원	3.9	18.4	27.0	32.2	18.4	100.0 (152)	3.4	1.1
어린이집	14.4	8.5	21.6	26.8	28.8	100.0 (153)	3.5	1.4
<i>t</i>								-0.3

유치원과 어린이집 교사의 근무시간이 다르다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 62.3%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의수준은 평균 3.7점이었다. 기관유형에 따라 유치원 교사(M=3.5)보다는 어린이집 교사(M=3.9)가 근무시간이 다르다고 느끼고 있었다. 또한 지역규모에 따라 차이가 나타나 중소도시에서 근무하는 교사가 가장 근무시간이 다르다고 인식하였으며(M=3.9), 그 다음으로는 읍면지역(M=3.6), 대도시(M=3.5) 순이었으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

▣ 표 IV-2-44 ▣ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사 근무시간 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	4.9	12.5	20.3	32.1	30.2	100.0 (305)	3.7	1.2
기관유형								
유치원	3.3	16.4	25.0	32.9	22.4	100.0 (152)	3.5	1.1
어린이집	6.5	8.5	15.7	31.4	37.9	100.0 (153)	3.9	1.2
<i>t</i>								-2.3
지역규모								
대도시	4.8	13.5	27.9	29.8	24.0	100.0 (104)	3.5	1.1

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
중소도시	2.8	11.2	15.9	30.8	39.3	100.0 (107)	3.9	1.1	
읍면지역	7.4	12.8	17.0	36.2	26.6	100.0 ( 94)	3.6	1.2	
<i>F</i>								3.2*	

\*  $p < .05$ .

국공립 유치원 교사는 임용고시를 통해 선발되므로 교사의 질이 높다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 56.9%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 보면 어린이집 교사(M=2.8)에 비해 유치원 교사(M=3.8)의 동의수준이 더 높았다. 또한 교사의 교육/보육 경력에 따라서는 10년 이상 15년 미만 교사의 동의정도가 가장 낮았고, 15년 이상 경력 교사가 국공립 유치원 교사의 질이 높다는 견해에 가장 동의하고 있었다.

■ 표 IV-2-45 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 임용고시를 통해 선발되는 국공립 유치원 교사 질 우수

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	11.5	18.4	23.3	23.9	23.0	100.0 (305)	3.3	1.3	
기관유형									
유치원	6.6	9.2	20.4	25.0	38.8	100.0 (152)	3.8	1.2	
어린이집	16.3	27.5	26.1	22.9	7.2	100.0 (153)	2.8	1.2	
<i>t</i>								7.4***	
교육/보육 경력									
5년 미만	12.0	8.0	24.0	37.3	18.7	100.0 ( 75)	3.4 <sup>bc</sup>	1.2	
5년 이상 10년 미만	11.8	23.5	26.5	22.5	15.7	100.0 (102)	3.1 <sup>ab</sup>	1.3	
10년 이상 15년 미만	19.0	29.3	27.6	13.8	10.3	100.0 ( 58)	2.7 <sup>a</sup>	1.2	
15년 이상	4.3	12.9	14.3	20.0	48.6	100.0 ( 70)	4.0 <sup>c</sup>	1.2	
<i>F</i>								12.9***	

주: a, b, c는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사는 유아를 교육·보육하는 직업이므로 동등한 대우가 필요하다라는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 68.5%가 이에 동의하였고 동의하지 않는 비율은 12.4%에 그쳤다. 기관유형에 따라 유치원 교사(M=3.2)에 비해 어린이집 교사(M=4.5)가 크게 동의하는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-46 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 동등한 대우

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.9	8.5	19.0	33.1	35.4	100.0 (305)	3.9	1.1	
기관유형									
유치원	7.9	15.1	33.6	34.9	8.6	100.0 (152)	3.2	1.1	
어린이집	-	2.0	4.6	31.4	62.1	100.0 (153)	4.5	0.7	
<i>t</i>								-13.0***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 82.9%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의수준도 평균 4.2점으로 높았다. 설립유형 별로 보면 국공립 유치원과 직장 어린이집 교사(M=4.4)의 동의수준이 가장 높았고, 그 다음으로는 사립 유치원(M=4.2), 민간 어린이집(M=4.1) 등의 순이었으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-47 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이 인정 필요여부

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	0.3	2.6	14.1	42.6	40.3	100.0 (305)	4.2	0.8	
설립유형									
국공립 유치원	-	2.6	7.8	37.7	51.9	100.0 ( 77)	4.4	0.7	
사립 유치원	-	-	14.7	52.0	33.3	100.0 ( 75)	4.2	0.7	
국공립 어린이집	-	12.1	15.2	39.4	33.3	100.0 ( 33)	3.9	1.0	
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	-	11.5	50.0	38.5	100.0 ( 26)	4.3	0.7	
민간 어린이집	1.4	2.7	20.5	39.7	35.6	100.0 ( 73)	4.1	0.9	
직장 어린이집	-	-	14.3	33.3	52.4	100.0 ( 21)	4.4	0.7	
<i>F</i>								2.4*	

\* $p < .05$ .

같은 자격을 가지고 있더라도 각각 유치원과 어린이집 등 다른 기관에서 일한다면 동일서비스를 제공한다고 볼 수 없다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결

과, 전체의 47.2%만이 동의하였고, 보통이라는 응답이 상당수 나타났다. 기관유형에 따라서는 어린이집 교사(M=3.0)보다 유치원 교사(M=3.5)의 동의수준이 높았다.

■ 표 IV-2-48 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 다른 기관에서 일한다면 동일서비스 미제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	12.1	14.4	26.2	32.1	15.1	100.0 (305)	3.2	1.2
기관유형								
유치원	5.3	9.9	29.6	38.8	16.4	100.0 (152)	3.5	1.0
어린이집	19.0	19.0	22.9	25.5	13.7	100.0 (153)	3.0	1.3
<i>t</i>							4.0**	

\*\*\* $p < .001$ .

소속 기관에 관계없이 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 더 바람직하다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 56.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의수준은 평균 3.6점이었다. 기관유형별로 보면 어린이집 교사(M=3.7)는 유치원 교사(M=3.4)에 비해 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다고 느끼고 있는 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-49 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다는 의견에 대한 동의 정도

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	15.1	26.2	38.7	18.0	100.0 (305)	3.6	1.0
기관유형								
유치원	2.0	17.1	30.3	40.8	9.9	100.0 (152)	3.4	1.0
어린이집	2.0	13.1	22.2	36.6	26.1	100.0 (153)	3.7	1.1
<i>t</i>							-2.8**	

\*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 94.1%가 이에 동의

하는 것으로 나타났으며 동의수준도 평균 4.6점으로 매우 높았다. 기관유형에 따라 살펴보면 유치원 교사(M=4.5)에 비해 어린이집 교사(M=4.7)가 사회적 인식 개선이 더 필요하다고 느끼고 있었다.

■ 표 IV-2-50 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선 필요

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준편차
전체	-	-	5.9	30.5	63.6	100.0 (305)	4.6	0.6
기관유형	-	-						
유치원	-	-	7.2	36.8	55.9	100.0 (152)	4.5	0.6
어린이집	-	-	4.6	24.2	71.2	100.0 (153)	4.7	0.6
<i>t</i>								-2.6**

\*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이라는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 79.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의수준도 평균 4.1점으로 비교적 높았다. 기관유형에 따라 살펴보면 어린이집 교사(M=4.4)의 동의수준은 유치원 교사(M=3.9)의 동의수준에 비해 상당히 높았다. 설립유형에 따라서도 차이가 나타나 국공립, 민간, 직장 어린이집 교사의 동의수준이 높았고, 사립 유치원 교사의 동의수준이 가장 낮았다.

■ 표 IV-2-51 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사 격차 완화 시 교육의 질 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준편차
전체	0.7	3.6	16.7	38.7	40.3	100.0 (305)	4.1	0.9
기관유형								
유치원	1.3	5.9	24.3	40.1	28.3	100.0 (152)	3.9	0.9
어린이집	-	1.3	9.2	37.3	52.3	100.0 (153)	4.4	0.7
<i>t</i>								-5.5***
설립유형								
국공립 유치원	-	5.2	20.8	39.0	35.1	100.0 ( 77)	4.0	0.9

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
사립 유치원	2.7	6.7	28.0	41.3	21.3	100.0 ( 75)	3.7 <sup>a</sup>	1.0	
국공립 어린이집	-	-	6.1	51.5	42.4	100.0 ( 33)	4.4 <sup>b</sup>	0.6	
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	3.8	19.2	23.1	53.8	100.0 ( 26)	4.3	0.9	
민간 어린이집	-	1.4	8.2	32.9	57.5	100.0 ( 73)	4.5 <sup>b</sup>	0.7	
직장 어린이집	-	-	4.8	47.6	47.6	100.0 ( 21)	4.4 <sup>b</sup>	0.6	
<i>F</i>								7.5 <sup>***</sup>	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교사의 삶의 질이 향상될 것이라는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 79.6%가 이에 동의하였으며 동의수준도 평균 4.1점으로 비교적 높았다. 기관유형에 따라 살펴보면 유치원 교사(M=3.9)에 비해 어린이집 교사(M=4.4)가 격차 완화로 인해 교사의 삶의 질이 향상될 것이라고 더 인식하고 있었다.

▮ 표 IV-2-52 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 격차 완화 시 교사의 삶의 질 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	1.0	4.6	14.8	38.0	41.6	100.0 (305)	4.1	0.9	
기관유형									
유치원	2.0	6.6	21.7	40.8	28.9	100.0 (152)	3.9	1.0	
어린이집	-	2.6	7.8	35.3	54.2	100.0 (153)	4.4	0.7	
<i>t</i>								-5.3 <sup>***</sup>	

\*\*\* $p < .001$ .

교사 격차가 완화 되면 부모 입장에서는 유치원이든 어린이집이든 안심하고 보낼 것이라는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의수준도 평균 4.1점으로 비교적 높았다. 기관유형별로는 유치원 교사(M=3.8)에 비해 어린이집 교사(M=4.5)의 동의수준이 높은 것으로 나타났다.

표 IV-2-53 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 교사의 인식: 교사 격차 완화 시 기관 여부에 관계없이 기관에 대한 부모 신뢰도 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	1.3	3.9	16.1	37.4	41.3	100.0 (305)	4.1	0.9	
기관유형									
유치원	2.6	7.2	23.0	40.1	27.0	100.0 (152)	3.8	1.0	
어린이집	-	0.7	9.2	34.6	55.6	100.0 (153)	4.5	0.7	
<i>t</i>								-6.5**	

\*\*\* $p < .001$ .

### 5) 유치원과 어린이집 교사 격차 완화 방안에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 격차를 가장 우선적으로 완화해야 할 영역에 대해 교사는 어떻게 생각하는지 조사한 결과를 보면, 전체적으로 자격이나 양성제도 차이를 완화하는 것이 가장 시급하다고 인식하고 있었고, 그 다음으로는 처우와 복지, 신분보장과 임용 및 배치 등의 순서였다. 이와 같은 결과는 기관유형에 따라 차이가 나타나, 유치원 교사는 처우와 복지 격차를 완화하는 것을 가장 우선적으로 해결해야 한다고 생각한 반면, 어린이집 교사는 자격과 양성제도 차이 완화를 가장 시급한 과제로 인식하고 있었다.

설립유형에 따라서도 차이가 나타나, 민간 어린이집과 사회복지법인 및 법인단체 어린이집 교사를 중심으로 자격과 양성제도 완화를 가장 첫 번째로 꼽았으나, 국공립 유치원과 사립 유치원 교사가 자격과 양성제도라고 응답한 비율은 현저히 낮았다. 특히 국공립 유치원 교사들 중 7.8%만이 자격과 양성제도 격차 완화가 우선적으로 이루어져야 한다고 인식하였다.

표 IV-2-54 우선적으로 완화해야 할 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 교사의 인식

단위: %(명)

구분	자격/ 양성제도	처우/ 복지	신분 보장	임용/ 배치	연수/ 전문성	직무/ 역할	계(수)
전체	41.6	37.7	7.2	7.2	3.3	3.0	100.0 (305)
기관유형							
유치원	16.4	60.5	7.9	9.2	0.7	5.3	100.0 (152)
어린이집	66.7	15.0	6.5	5.2	5.9	0.7	100.0 (153)
$\chi^2(df)$							101.75(5)***

구분	자격/ 양성제도	처우/ 복지	신분 보장	임용/ 배치	연수/ 전문성	직무/ 역할	계(수)
<b>설립유형</b>							
국공립 유치원	7.8	64.9	7.8	18.2	-	1.3	100.0 ( 77)
사립 유치원	25.3	56.0	8.0	-	1.3	9.3	100.0 ( 75)
국공립 어린이집	63.6	21.2	9.1	3.0	3.0	-	100.0 ( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	69.2	19.2	7.7	3.8	-	-	100.0 ( 26)
민간 어린이집	69.9	8.2	5.5	6.8	8.2	1.4	100.0 ( 73)
직장 어린이집	57.1	23.8	4.8	4.8	9.5	-	100.0 ( 21)
$\chi^2(df)$			140.81(25)**				

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 전제조건으로 교사들은 연령별 일원화 48.9%, 유아교육과 보육 통합 39.3% 순서로 응답률이 높았다. 기관유형에 따라 응답 양상에 차이가 있어 유치원 교사의 경우에는 연령별 일원화라고 응답한 비율이 가장 높은 데 비해, 어린이집 교사는 유아교육과 보육 통합을 꼽은 비율이 가장 높았다. 설립유형에 따라서도 이와 같은 양상이 유지되었으며, 특히 국공립 유치원 교사가 유아교육과 보육 통합이 전제되어야 한다고 응답한 비율은 현저히 낮았다.

▮ 표 IV-2-55 ▮ 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 교사의 인식

단위: %(명)

구분	연령별 일원화	유아교육과 보육 통합	현 상태 유지	계(수)
전체	48.9	39.3	11.8	100.0 (305)
<b>기관유형</b>				
유치원	73.7	11.8	14.5	100.0 (152)
어린이집	24.2	66.7	9.2	100.0 (153)
$\chi^2(df)$		98.327(2)***		
<b>설립유형</b>				
국공립 유치원	76.6	9.1	14.3	100.0 ( 77)
사립 유치원	70.7	14.7	14.7	100.0 ( 75)
국공립 어린이집	21.2	75.8	3.0	100.0 ( 33)
사회복지법인/법인단체 어린이집	38.5	42.3	19.2	100.0 ( 26)
민간 어린이집	20.5	69.9	9.6	100.0 ( 73)
직장 어린이집	23.8	71.4	4.8	100.0 ( 21)
$\chi^2(df)$		108.816(10)***		

\*\*\* $p < .001$ .

가) 신분보장

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 교사의 신분보장을 공립 유치원 교사 수준으로 일원화 하는 방안에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 83.9%가 이러한 견해에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로는 유치원 교사(M=3.4)에 비해 어린이집 교사(M=4.1)가 더 동의하는 것으로 조사되었다.

■ 표 IV-2-56 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 신분보장을 공립 유치원 교사 수준으로 일원화  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	6.6	7.2	19.3	36.7	30.2	100.0 (305)	3.8	1.2	
기관유형									
유치원	11.8	10.5	25.0	30.9	21.7	100.0 (152)	3.4	1.3	
어린이집	1.3	3.9	13.7	42.5	38.6	100.0 (153)	4.1	0.9	
<i>t</i>							-5.8***		

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사의 고용 안정성을 보장해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 83.9%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 유치원 교사(M=4.1)에 비해 어린이집 교사(M=4.3)의 동의수준이 약간 더 높았으며, 설립유형에 따라서는 국공립 유치원 교사의 동의수준이 평균 3.9점으로 가장 낮으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

■ 표 IV-2-57 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 고용 안정성 보장  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	1.6	0.7	13.8	42.6	41.3	100.0 (305)	4.2	0.8	
기관유형									
유치원	2.0	0.7	17.8	44.1	35.5	100.0 (152)	4.1	0.9	
어린이집	1.3	0.7	9.8	41.2	47.1	100.0 (153)	4.3	0.8	
<i>t</i>							-2.3*		
설립유형									
국공립 유치원	3.9	1.3	23.4	48.1	23.4	100.0 ( 77)	3.9	0.9	
사립 유치원	-	-	12.0	40.0	48.0	100.0 ( 75)	4.4	0.7	

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
국공립 어린이집	3.0	0.0	6.1	45.5	45.5	100.0 ( 33)	4.3	0.8
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	0.0	11.5	42.3	46.2	100.0 ( 26)	4.3	0.7
민간 어린이집	1.4	0.0	12.3	34.2	52.1	100.0 ( 73)	4.4	0.8
직장 어린이집	-	4.8	4.8	57.1	33.3	100.0 ( 21)	4.2	0.7
<i>F</i>							4.2**	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

### 나) 자격 및 양성제도

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사의 학력 격차를 해소해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 82.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 교사의 교육/보육 경력에 따라 차이가 있었는데, 5년 미만의 교사는 학력 격차 해소에 대한 인식이 가장 낮았고, 15년 이상 교사의 인식이 가장 높았다.

▮ 표 IV-2-58 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 학력 격차 해소

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.3	2.0	14.8	44.6	37.4	100.0 (305)	4.1	0.8
교육/보육 경력								
5년 미만	2.7	1.3	25.3	40.0	30.7	100.0 ( 75)	3.9 <sup>a</sup>	0.9
5년 이상 10년 미만	1.0	2.9	15.7	47.1	33.3	100.0 (102)	4.1	0.8
10년 이상 15년 미만	1.7	3.4	8.6	51.7	34.5	100.0 ( 58)	4.1	0.8
15년 이상	0.0	0.0	7.1	40.0	52.9	100.0 ( 70)	4.5 <sup>b</sup>	0.6
<i>F</i>							5.0**	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사의 양성과정을 통합해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 74.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 교사(M=3.6)에 비해 어린이집 교사(M=4.3)의 동의수준이 더 높았다. 교사의 교육/보육 경력에 따라라도 차이가 있었는데, 10년 이상 경력의 교사가 10년 미만 경력

의 교사에 비해 양성과정 통합에 대한 동의 정도가 높았으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

■ 표 IV-2-59 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 양성과정 통합

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.9	6.9	14.4	38.0	36.7	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	7.9	11.8	19.1	34.2	27.0	100.0 (152)	3.6	1.2
어린이집	-	2.0	9.8	41.8	46.4	100.0 (153)	4.3	0.7
<i>t</i>								-6.2**
교육/보육 경력								
5년 미만	1.3	10.7	22.7	38.7	26.7	100.0 ( 75)	3.8	1.0
5년 이상 10년 미만	6.9	8.8	12.7	39.2	32.4	100.0 (102)	3.8	1.2
10년 이상 15년 미만	3.4	1.7	13.8	36.2	44.8	100.0 ( 58)	4.2	1.0
15년 이상	2.9	4.3	8.6	37.1	47.1	100.0 ( 70)	4.2	1.0
<i>F</i>								3.5*

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 원격대학을 통한 자격 취득은 폐지되어야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 82.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 살펴보면 어린이집 교사(M=4.2)보다 유치원 교사(M=4.5)가 이에 대해 더 동의하는 것으로 조사되었다. 또한 교사의 교육/보육 경력에 따라서도 5년 미만 교사에 비해 15년 이상 교사의 인식정도가 높았다.

■ 표 IV-2-60 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.7	2.6	14.8	23.3	58.7	100.0 (305)	4.4	0.9
기관유형								
유치원	0.7	1.3	13.2	18.4	66.4	100.0 (152)	4.5	0.8
어린이집	0.7	3.9	16.3	28.1	51.0	100.0 (153)	4.2	0.9
<i>t</i>								2.4*
교육/보육 경력								
5년 미만	-	4.0	24.0	28.0	44.0	100.0 ( 75)	4.1 <sup>a</sup>	0.9

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
5년 이상 10년 미만	1.0	2.9	15.7	22.5	57.8	100.0 (102)	4.3	0.9	
10년 이상 15년 미만	-	1.7	13.8	15.5	69.0	100.0 ( 58)	4.5	0.8	
15년 이상	1.4	1.4	4.3	25.7	67.1	100.0 ( 70)	4.6 <sup>b</sup>	0.8	
<i>F</i>								3.8 <sup>*</sup>	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\* $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 교사 자격 체계를 2급-1급-원감-교사 체계로 통일해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의하지 않는 비율은 5% 미만이었다. 이러한 결과는 교사의 교육/보육 경력에 따라 차이가 나타나 경력이 오래된 교사일수록 자격체계 통일에 더 동의하는 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-61 || 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 교사 자격 체계 통일

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	0.3	4.3	17.7	37.4	40.3	100.0 (305)	4.1	0.9	
교육/보육 경력									
5년 미만	-	6.7	33.3	34.7	25.3	100.0 ( 75)	3.8 <sup>a</sup>	0.9	
5년 이상 10년 미만	-	5.9	21.6	36.3	36.3	100.0 (102)	4.0 <sup>ab</sup>	0.9	
10년 이상 15년 미만	1.7	-	8.6	41.4	48.3	100.0 ( 58)	4.3 <sup>bc</sup>	0.8	
15년 이상	-	2.9	2.9	38.6	55.7	100.0 ( 70)	4.5 <sup>c</sup>	0.7	
<i>F</i>								9.8 <sup>***</sup>	

주: a, b, c는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 국가고시 등 시험을 통해 교사 자격을 취득해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의하지 않는 비율은 3% 미만이었다. 이러한 결과는 교사의 교육/보육 경력에 따라 차이가 나타나 5년 미만 교사에 비해 경력이 오래된 15년 이상 교사가 국가고시 등 시험을 통한 자격 취득에 더 동의하는 것으로 나타났다.

표 IV-2-62 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 시험을 통한 자격 취득

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	1.6	19.7	38.7	39.0	100.0 (305)	4.1	0.9
교육/보육 경력								
5년 미만	-	2.7	33.3	32.0	32.0	100.0 ( 75)	3.9 <sup>a</sup>	0.9
5년 이상 10년 미만	1.0	2.0	21.6	40.2	35.3	100.0 (102)	4.1	0.9
10년 이상 15년 미만	-	1.7	13.8	48.3	36.2	100.0 ( 58)	4.2	0.7
15년 이상	2.9	0.0	7.1	35.7	54.3	100.0 ( 70)	4.4 <sup>b</sup>	0.9
<i>F</i>								3.8 <sup>*</sup>

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\* $p < .05$ .

#### 다) 직무 및 역할

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼을 개발해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.4%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기관유형에 따라 차이가 있어 유치원 교사(M=3.8)에 비해 어린이집 교사(M=4.3)가 공통 표준 직무 매뉴얼 개발에 더 동의하는 것으로 조사되었다.

표 IV-2-63 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.6	4.3	15.7	43.6	34.8	100.0 (305)	4.1	0.9
기관유형								
유치원	3.3	7.2	19.7	44.7	25.0	100.0 (152)	3.8	1.0
어린이집	-	1.3	11.8	42.5	44.4	100.0 (153)	4.3	0.7
<i>t</i>								-4.9 <sup>***</sup>

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침을 개발해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 교사(M=3.8)

에 비해 어린이집 교사(M=4.4)의 동의수준이 더 높은 것으로 조사되었다.

■ 표 IV-2-64 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	2.0	4.6	15.4	41.0	37.0	100.0 (305)	4.1	0.9	
기관유형									
유치원	3.9	7.9	20.4	44.1	23.7	100.0 (152)	3.8	1.0	
어린이집	0.0	1.3	10.5	37.9	50.3	100.0 (153)	4.4	0.7	
<i>t</i>								-6.0***	

\*\*\* $p < .001$ .

#### 라) 임용 및 배치

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사의 임용을 국공립 유치원처럼 국가수준으로 전환해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 69.2%의 교사가 이에 대해 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사의 교육/보육 경력에 따라 차이가 있어, 5년 미만 경력의 교사의 동의수준은 가장 낮았고, 10년 이상 15년 미만의 교사의 동의수준이 가장 높았다.

■ 표 IV-2-65 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 국가 수준 전환  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	2.0	5.2	23.6	37.7	31.5	100.0 (305)	3.9	1.0	
교육/보육 경력									
5년 미만	1.3	5.3	42.7	30.7	20.0	100.0 ( 75)	3.6 <sup>a</sup>	0.9	
5년 이상 10년 미만	1.0	7.8	19.6	40.2	31.4	100.0 (102)	3.9	1.0	
10년 이상 15년 미만	1.7	1.7	17.2	41.4	37.9	100.0 ( 58)	4.1 <sup>b</sup>	0.9	
15년 이상	4.3	4.3	14.3	38.6	38.6	100.0 ( 70)	4.0	1.0	
<i>F</i>								3.5*	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\* $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사의 임용을 위해 별도의 공적 최소기준을 마련해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 79.3%가 이에 대해 동의하였고 동의하지 않는 비율은 2%에도 미치지 않았다. 이 같은 결과는 교사의 교육/보육 경력에 따라 차이가 있어, 10년 이상 교사의 동의수준이 가장 높았고, 5년 미만 교사의 동의수준이 가장 낮게 나타났다.

■ 표 IV-2-66 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 위한 공적 최소 기준 마련

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	1.6	18.7	43.6	35.7	100.0 (305)	4.1	0.8
교육/보육 경력								
5년 미만	-	1.3	36.0	38.7	24.0	100.0 ( 75)	3.9 <sup>a</sup>	0.8
5년 이상 10년 미만	-	1.0	19.6	41.2	38.2	100.0 (102)	4.2	0.8
10년 이상 15년 미만	-	1.7	10.3	50.0	37.9	100.0 ( 58)	4.2 <sup>b</sup>	0.7
15년 이상	1.4	2.9	5.7	47.1	42.9	100.0 ( 70)	4.3 <sup>b</sup>	0.8
<i>F</i>								4.4 <sup>**</sup>

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집의 방과후과정 교사, 보조교사 등 인력배치를 동일하게 해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 84.6%가 이에 대해 동의하였고 동의하지 않는 비율은 3% 미만이었다. 기관유형에 따라 유치원 교사(M=4.1)에 비해 어린이집 교사(M=4.4)의 동의수준이 더 높았고, 설립유형별로 보면 민간 어린이집과 직장 어린이집 교사의 동의수준(M=4.5)이 가장 높고, 국공립 유치원 교사의 동의수준(M=4.0)이 가장 낮은 것으로 나타났으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-67 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 방과후과정 교사, 보조교사 등 인력 배치 동일화  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	2.6	12.5	40.0	44.6	100.0 (305)	4.3	0.8
기관유형								
유치원	0.7	3.9	17.1	42.8	35.5	100.0 (152)	4.1	0.9
어린이집	-	1.3	7.8	37.3	53.6	100.0 (153)	4.4	0.7
<i>t</i>								-3.9**
설립유형								
국공립 유치원	1.3	3.9	16.9	45.5	32.5	100.0 ( 77)	4.0	0.9
사립 유치원	-	4.0	17.3	40.0	38.7	100.0 ( 75)	4.1	0.8
국공립 어린이집	-	3.0	-	48.5	48.5	100.0 ( 33)	4.4	0.7
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	-	15.4	38.5	46.2	100.0 ( 26)	4.3	0.7
민간 어린이집	-	1.4	8.2	34.2	56.2	100.0 ( 73)	4.5	0.7
직장 어린이집	-	-	9.5	28.6	61.9	100.0 ( 21)	4.5	0.7
<i>F</i>								3.3**

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원 교사나 어린이집 교사 자격증 소지자가 유치원과 어린이집의 구분 없이 원하는 곳에 취업하도록 허용해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 57.4%가 이에 대해 동의하였고 동의하지 않는 비율도 23.6%에 이르렀다. 이와 같은 결과는 기관 유형에 따라 차이가 있어 유치원 교사(M=3.1)보다는 어린이집 교사(M=4.1)가 이에 대해 더 동의하는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-68 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 유치원, 어린이집 교사 자격소지자의 기관 구분 없는 취업 허용  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	8.5	15.1	19.0	25.9	31.5	100.0 (305)	3.6	1.3
기관유형								
유치원	16.4	21.1	23.0	17.8	21.7	100.0 (152)	3.1	1.4
어린이집	0.7	9.2	15.0	34.0	41.2	100.0 (153)	4.1	1.0
<i>t</i>								-7.1***

\*\*\* $p < .001$ .

마) 처우 및 복지

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원 교사와 어린이집 교사의 호봉을 통일해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체의 59.5%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 교사(M=3.4)에 비해 어린이집 교사(M=4.3)의 동의수준이 훨씬 높았다.

▣ 표 IV-2-69 ▣ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 호봉 통일

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	4.3	7.9	18.4	37.4	32.1	100.0 (305)	3.9	1.1
기관유형								
유치원	7.9	15.1	28.3	30.3	18.4	100.0 (152)	3.4	1.2
어린이집	0.7	0.7	8.5	44.4	45.8	100.0 (153)	4.3	0.7
<i>t</i>								-8.8***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원 교사나 어린이집 교사의 호봉을 통일하되 기관의 개별 상황에 따라 수당을 차등적으로 지급해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 59.0%가 이에 대해 동의하였고 동의하지 않는 비율은 19.0%로 나타났다. 기관유형에 따라서는 유치원 교사(M=3.4)에 비해 어린이집 교사(M=3.7)의 동의수준이 더 높은 것으로 나타났다.

▣ 표 IV-2-70 ▣ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 호봉 통일, 기관 상황에 따라 수당 차등 지급

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	5.9	13.1	22.0	37.0	22.0	100.0 (305)	3.6	1.1
기관유형								
유치원	6.6	17.8	23.0	35.5	17.1	100.0 (152)	3.4	1.2
어린이집	5.2	8.5	20.9	38.6	26.8	100.0 (153)	3.7	1.1
<i>t</i>								-2.7**

\*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사의 처우개선비를 추가로 지원하는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 69.2%가 이에 대해 동의하였고 동의하지 않는 비율은 8.2%에 그쳤다. 기관 유형에 따라 유치원 교사(M=3.5)보다 어린이집 교사(M=4.4)의 동의수준이 더 높았고, 설립유형에 따라서도 국공립, 사회복지법인/법인단체, 민간, 직장 어린이집 교사가 높은 수준으로 동의하였고, 국공립 유치원 교사(M=3.2)가 가장 동의하지 않는 것으로 나타났다.

표 IV-2-71 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.3	4.9	22.6	34.4	34.8	100.0 (305)	3.9	1.0
기관유형								
유치원	5.9	8.6	36.2	29.6	19.7	100.0 (152)	3.5	1.1
어린이집	0.7	1.3	9.2	39.2	49.7	100.0 (153)	4.4	0.8
<i>t</i>								-8.1***
설립유형								
국공립 유치원	10.4	11.7	41.6	24.7	11.7	100.0 ( 77)	3.2 <sup>a</sup>	1.1
사립 유치원	1.3	5.3	30.7	34.7	28.0	100.0 ( 75)	3.8	0.9
국공립 어린이집	-	3.0	6.1	51.5	39.4	100.0 ( 33)	4.3 <sup>b</sup>	0.7
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	-	11.5	42.3	46.2	100.0 ( 26)	4.3 <sup>b</sup>	0.7
민간 어린이집	1.4	-	9.6	31.5	57.5	100.0 ( 73)	4.4 <sup>b</sup>	0.8
직장 어린이집	-	4.8	9.5	42.9	42.9	100.0 ( 21)	4.2 <sup>b</sup>	0.8
<i>F</i>								18.4***

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사의 8시간 근무를 보장해주어야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 88.6%가 이에 대해 동의하였고, 동의하지 않는 비율은 1%도 되지 않았다. 기관유형별로 보면 어린이집 교사의 동의수준은 평균 4.7점으로 유치원 교사의 동의수준 평균 4.4점에 비해 높은 것으로 나타났다.

표 IV-2-72 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 8시간 근무시간 보장

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	-	0.7	10.8	24.3	64.3	100.0 (305)	4.5	0.7	
기관유형									
유치원	-	1.3	15.8	27.6	55.3	100.0 (152)	4.4	0.8	
어린이집	-	-	5.9	20.9	73.2	100.0 (153)	4.7	0.6	
<i>t</i>								-3.8***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사가 필요 시 휴가를 사용할 수 있도록 보장해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 90.5%가 이에 대해 동의하였고, 동의하지 않는 비율은 1% 정도였다. 기관유형별로는 어린이집 교사(M=4.7)의 동의수준이 유치원 교사의 동의 수준(M=4.4)보다 높았다.

표 IV-2-73 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 휴가 사용 보장

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	0.3	1.0	8.2	23.9	66.6	100.0 (305)	4.6	0.7	
기관유형									
유치원	-	1.3	10.5	30.3	57.9	100.0 (152)	4.4	0.7	
어린이집	0.7	0.7	5.9	17.6	75.2	100.0 (153)	4.7	0.7	
<i>t</i>								-2.6**	

\*\* $p < .01$ .

#### 바) 연수 및 전문성 제고

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사가 상위 자격을 취득하기 위해 이수하는 연수의 시간과 질을 동등하게 해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 88.5%가 이에 대해 동의하였고, 동의하지 않는 비율은 약 2% 정도였다. 이와 같은 결과는 기관유형에 따라 차이가 있어 유치원 교사(M=4.2)에 비해 어린이집 교사(M=4.5)의 동의수준이 더 높았다. 설립유형에 따라서도

국공립 어린이집(M=4.6), 민간 어린이집 교사(M=4.5) 순으로 크게 동의하였고, 국공립과 사립 유치원 교사(M=4.2)의 동의수준은 상대적으로 낮았으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다. 한편, 교사의 교육/보육 경력에 따라서도 응답에 차이가 나타나, 15년 이상 경력 교사가 연수 시간과 질을 동등화 하는 데 가장 동의하였고, 5년 미만 경력을 가진 교사의 동의수준이 가장 낮았으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-74 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	1.3	9.2	38.7	49.8	100.0 (305)	4.4	0.8
기관유형								
유치원	2.0	1.3	10.5	44.7	41.4	100.0 (152)	4.2	0.8
어린이집	-	1.3	7.8	32.7	58.2	100.0 (153)	4.5	0.7
<i>t</i>								-2.9**
설립유형								
국공립 유치원	2.6	1.3	11.7	39.0	45.5	100.0 ( 77)	4.2	0.9
사립 유치원	1.3	1.3	9.3	50.7	37.3	100.0 ( 75)	4.2	0.8
국공립 어린이집	-	-	3.0	30.3	66.7	100.0 ( 33)	4.6	0.5
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	-	15.4	42.3	42.3	100.0 ( 26)	4.3	0.7
민간 어린이집	-	1.4	6.8	28.8	63.0	100.0 ( 73)	4.5	0.7
직장 어린이집	-	4.8	9.5	38.1	47.6	100.0 ( 21)	4.3	0.8
<i>F</i>								2.7*
교육/보육 경력								
5년 미만	-	2.7	16.0	49.3	32.0	100.0 ( 75)	4.1	0.8
5년 이상 10년 미만	1.0	1.0	10.8	30.4	56.9	100.0 (102)	4.4	0.8
10년 이상 15년 미만	1.7	-	5.2	39.7	53.4	100.0 ( 58)	4.4	0.8
15년 이상	1.4	1.4	2.9	38.6	55.7	100.0 ( 70)	4.5	0.8
<i>F</i>								3.4*

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사의 직무연수나 보수교육 기회를 동등하게 제공해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 86.5%가 이에 대해 동의하였고, 동의하지 않는 비율은 2% 정도였다. 기관유형 별로 유치원 교사(M=4.1)에 비해 어린이집 교사(M=4.5)의 동의수준이 높았으며, 설립유형에 따라서도 국공립 어린이집 교사(M=4.5)가 가장 동의하고 있었고, 사립 유치원 교사(M=4.1)가 가장 동의하지 않는 것으로 나타났으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

표 IV-2-75 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	1.0	11.5	40.3	46.2	100.0 (305)	4.3	0.8
기관유형								
유치원	2.0	1.3	13.8	46.7	36.2	100.0 (152)	4.1	0.8
어린이집	-	0.7	9.2	34.0	56.2	100.0 (153)	4.5	0.7
<i>t</i>								-3.6***
설립유형								
국공립 유치원	2.6	-	14.3	45.5	37.7	100.0 ( 77)	4.2	0.9
사립 유치원	1.3	2.7	13.3	48.0	34.7	100.0 ( 75)	4.1	0.8
국공립 어린이집	-	-	3.0	30.3	66.7	100.0 ( 33)	4.6	0.5
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	-	19.2	42.3	38.5	100.0 ( 26)	4.2	0.7
민간 어린이집	-	1.4	6.8	32.9	58.9	100.0 ( 73)	4.5	0.7
직장 어린이집	-	0.0	14.3	33.3	52.4	100.0 ( 21)	4.4	0.7
<i>F</i>								3.7**

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사가 누리과정 운영을 위해 장학이나 컨설팅을 받을 수 있는 기회가 동등하게 제공되어야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 87.2%가 이에 대해 동의하였고, 동의하지 않는 비율은 약 3% 정도였다. 기관유형에 따라 유치원 교사(M=4.2)에 비해 어린이집 교사(M=4.5)의 동의수준이 높았고, 설립유형별로는 국공립 어린이집 교사(M=4.7)가 가장 동의하였으며 사립 유치원 교사(M=4.1)의 동의수준이 가장 낮았다. 또한 교사의 교육/보육 경력이 15년 이상인 경우에 장학과 컨설팅 기회를 동등하게 제공받는 것에 대해 크게 동의하였고, 경력이 짧은 집단일수록 동의수준이 더 낮았으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다(표 IV-2-76 참고).

유치원과 어린이집 교사 격차를 완화하기 위해 유치원과 어린이집 교사의 연수 및 보수교육 기관을 통합해야 해야 한다는 견해에 대한 교사의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 73.8%가 이에 대해 동의하였고, 동의하지 않는 비율은 약 10% 정도였다. 기관유형별로 보면 유치원 교사(M=3.6)에 비해 어린이집 교사(M=4.5)의 동의수준이 더 높았다(표 IV-2-77 참고).

▮ 표 IV-2-76 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 누리과정 장학이나 컨설팅에 대한 동등한 기회 제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	2.3	10.2	37.0	50.2	100.0 (305)	4.3	0.8
기관유형								
유치원	0.7	3.3	12.5	44.7	38.8	100.0 (152)	4.2	0.8
어린이집	-	1.3	7.8	29.4	61.4	100.0 (153)	4.5	0.7
<i>t</i>								-3.8***
설립유형								
국공립 유치원	1.3	1.3	11.7	40.3	45.5	100.0 ( 77)	4.3	0.8
사립 유치원	-	5.3	13.3	49.3	32.0	100.0 ( 75)	4.1 <sup>a</sup>	0.8
국공립 어린이집	-	0.0	-	27.3	72.7	100.0 ( 33)	4.7 <sup>b</sup>	0.5
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	3.8	15.4	34.6	46.2	100.0 ( 26)	4.2	0.9
민간 어린이집	-	1.4	6.8	26.0	65.8	100.0 ( 73)	4.6	0.7
직장 어린이집	-	0.0	14.3	38.1	47.6	100.0 ( 21)	4.3	0.7
<i>F</i>								5.0**
교육/보육 경력								
5년 미만	-	1.3	16.0	50.7	32.0	100.0 ( 75)	4.1	0.7
5년 이상 10년 미만	-	2.9	13.7	27.5	55.9	100.0 (102)	4.4	0.8
10년 이상 15년 미만	1.7	1.7	3.4	37.9	55.2	100.0 ( 58)	4.4	0.8
15년 이상	-	2.9	4.3	35.7	57.1	100.0 ( 70)	4.5	0.7
<i>F</i>								2.8*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ .

▮ 표 IV-2-77 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 교사의 인식: 연수 및 보수교육 기관 통합

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.6	7.5	16.1	30.2	43.6	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	5.3	13.2	22.4	35.5	23.7	100.0 (152)	3.6	1.1
어린이집	-	2.0	9.8	24.8	63.4	100.0 (153)	4.5	0.8
<i>t</i>								-8.2***

\*\*\* $p < .001$ .

#### 다. 원장 인식

원장 인식에서는 원장 소속 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에

따라 집단 간 차이를 분석하였으며, 전체 결과와 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 내용을 중심으로 제시하였다.

### 1) 응답자 특성

본 연구 설문조사에 참여한 원장의 특성은 다음과 같다. 유치원 원장이 50.5%, 어린이집 원장이 49.5%로 비율이 유사하였으며, 국공립 유치원과 사립 유치원의 비율이 26.2%와 24.3%이었고, 어린이집의 경우 민간 어린이집이 23.0%, 국공립 어린이집이 11.1%, 사회복지법인 및 법인단체 어린이집이 8.9%, 직장 어린이집이 6.6%를 차지하였다. 지역규모별로는 대도시, 중소도시, 읍면지역이 거의 비슷한 비율로 구성되어 있었다. 원장의 경력은 20년 미만이 38.7%, 20년 이상 30년 미만이 37.4%, 30년 이상이 23.9%이었으며, 연령은 45세 미만이 32.5%, 45세 이상 50세 미만이 23.0%, 50세 이상 55세 미만이 22.0%, 55세 이상이 22.6%로 구성되었다. 전공은 유아교육학이 83.0%로 대부분을 차지하였다.

■ 표 IV-2-78 ■ 원장 설문조사 응답자 특성

단위: %(명)

구분	비율	(수)	구분	비율	(수)
전체	100.0	305			
기관유형			설립유형		
유치원	50.5	(154)	국공립 유치원	26.2	( 80)
어린이집	49.5	(151)	사립 유치원	24.3	( 74)
			국공립 어린이집	11.1	( 34)
지역규모			사회복지법인/법인단체 어린이집	8.9	( 27)
대도시	34.4	(105)	민간 어린이집	23.0	( 70)
중소도시	35.1	(107)	직장 어린이집	6.6	( 20)
읍면지역	30.5	( 93)			
교육/보육 경력			전공		
20년 미만	38.7	(118)	유아교육학	83.0	(253)
20년 이상 30년 미만	37.4	(114)	보육학	3.9	( 12)
30년 이상	23.9	( 73)	아동학	4.9	( 15)
연령			아동(사회)복지학	3.6	( 11)
45세 미만	32.5	( 99)	기타 전공	4.3	( 13)
45세 이상 50세 미만	23.0	( 70)	해당 없음	0.3	( 1)
50세 이상 55세 미만	22.0	( 67)			
55세 이상	22.6	( 69)			

## 2) 유치원과 어린이집 교사 차이에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 고용안정성 등 신분보장 차이에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 49.8%가 차이를 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 차이가 없다고 응답한 원장은 35% 정도였다. 기관유형에 따라 인식수준에 차이가 나타나 유치원 원장(M=3.5)은 어린이집 원장(M=3.0)에 비해 신분보장 차이를 더 크게 인식하고 있었다. 또한 교육/보육 경력에 따라 30년 이상 경력의 원장은 20년 미만 경력의 원장보다 신분보장의 차이를 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

표 IV-2-79 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	11.5	23.9	14.8	27.5	22.3	100.0(305)	3.3	1.3	
기관유형									
유치원	5.2	22.1	16.2	35.1	21.4	100.0(154)	3.5	1.2	
어린이집	17.9	25.8	13.2	19.9	23.2	100.0(151)	3.0	1.5	
<i>t</i>								2.7**	
교육/보육 경력									
20년 미만	12.7	31.4	14.4	22.0	19.5	100.0(118)	3.0 <sup>a</sup>	1.4	
20년 이상 30년 미만	12.3	19.3	18.4	28.1	21.9	100.0(114)	3.3	1.3	
30년 이상	8.2	19.2	9.6	35.6	27.4	100.0(73)	3.5 <sup>b</sup>	1.3	
<i>F</i>								3.3*	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 약 68.6%가 차이가 있다고 응답하였다. 유치원 원장의 인식수준은 평균 4.4점으로 두 기관 교사의 학력 차이를 크게 인식하고 있는 데 비해, 어린이집 원장의 인식수준은 평균 3.1점으로 보통 수준을 보였다(표 IV-2-80 참고).

유치원과 어린이집 교사의 자격에 차이가 있는지 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.1%가 차이가 있는 것으로 응답하였다. 기관유형에 따라서는 어린이집 원장(M=3.5)에 비해 유치원 원장(M=4.6)이 교사 자격에 차이가 있다고 더 인식하고 있었다(표 IV-2-81 참고).

표 IV-2-80 유치원과 어린이집 교사 학력 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	5.9	12.8	12.8	34.8	33.8	100.0 (305)	3.8	1.2	
기관유형									
유치원	0.6	3.2	3.9	39.0	53.2	100.0 (154)	4.4	0.8	
어린이집	11.3	22.5	21.9	30.5	13.9	100.0 (151)	3.1	1.2	
<i>t</i>								10.8***	

\*\*\*  $p < .001$ .

표 IV-2-81 유치원과 어린이집 교사 자격 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.9	9.5	8.5	32.5	45.6	100.0 (305)	4.1	1.1	
기관유형									
유치원	0.6	1.3	1.9	27.3	68.8	100.0 (154)	4.6	0.7	
어린이집	7.3	17.9	15.2	37.7	21.9	100.0 (151)	3.5	1.2	
<i>t</i>								10.1***	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 양성과정 차이에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 83%가 차이가 있다고 응답한 것으로 나타났다. 기관유형별로 어린이집 원장(M=3.8)에 비해 유치원 원장(M=4.6)이 양성과정에 차이가 있다고 더 크게 인식하고 있었다.

표 IV-2-82 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.6	6.2	7.2	30.5	52.5	100.0 (305)	4.2	1.1	
기관유형									
유치원	0.6	1.3	1.9	26.6	69.5	100.0 (154)	4.6	0.7	
어린이집	6.6	11.3	12.6	34.4	35.1	100.0 (151)	3.8	1.2	
<i>t</i>								7.4**	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할 차이에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의

53.8% 정도만이 차이가 있다고 응답하였다. 기관유형에 따라 유치원 원장(M=4.0)은 대체로 차이가 있다고 응답한 데 비해, 어린이집 원장(M=2.5)은 차이가 없다고 인식하는 경향이 있었다. 또한 원장의 교육/보육 경력에 따라서는 경력 30년 미만의 원장보다는 30년 이상의 원장이 역할 차이를 더 크게 인식하는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-83 ▮ 유치원과 어린이집 교사 역할 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	17.4	18.0	10.8	30.8	23.0	100.0 (305)	3.2	1.4	
기관유형									
유치원	2.6	12.3	9.7	37.0	38.3	100.0 (154)	4.0	1.1	
어린이집	32.5	23.8	11.9	24.5	7.3	100.0 (151)	2.5	1.4	
<i>t</i>								10.3***	
교육/보육 경력									
20년 미만	20.3	22.0	11.9	33.9	11.9	100.0 (118)	2.9 <sup>a</sup>	1.4	
20년 이상 30년 미만	20.2	15.8	12.3	26.3	25.4	100.0 (114)	3.2 <sup>a</sup>	1.5	
30년 이상	8.2	15.1	6.8	32.9	37.0	100.0 ( 73)	3.8 <sup>b</sup>	1.3	
<i>F</i>								7.5***	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 직무수행에 차이가 있다고 생각하는지 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 50.9%가 차이가 있다고 응답하였다. 기관유형에 따라 유치원 원장(M=3.9)은 대체로 차이가 있다고 인식하고 있었으나, 어린이집 원장(M=2.4)은 보통보다 낮은 수준으로 응답하여 집단 간 차이를 보였다.

▮ 표 IV-2-84 ▮ 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	18.7	18.7	11.8	30.2	20.7	100.0 (305)	3.2	1.4	
기관유형									
유치원	1.9	13.0	13.0	39.0	33.1	100.0 (154)	3.9	1.1	
어린이집	35.8	24.5	10.6	21.2	7.9	100.0 (151)	2.4	1.4	
<i>t</i>								0.5***	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 임용방법 차이에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 73.1%가 차이가 있다고 응답하였다. 기관유형에 따라 유치원 원장은 5점 만점에 4.4점으로 임용방법의 차이를 크게 인식하고 있는 것으로 조사되었으나, 어린이집 원장은 3.5점으로 상대적으로 차이를 적게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-85 ■ 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	5.9	9.5	11.5	27.2	45.9	100.0 (305)	4.0	1.2	
기관유형									
유치원	0.6	6.5	7.1	19.5	66.2	100.0 (154)	4.4	0.9	
어린이집	11.3	12.6	15.9	35.1	25.2	100.0 (151)	3.5	1.3	
<i>t</i>								7.2**	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 급여 등 처우에 차이가 있다고 생각하는지 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 76.4% 이상이 처우에 차이가 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 없었다.

■ 표 IV-2-86 ■ 유치원과 어린이집 교사 처우 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.0	5.6	15.1	41.0	35.4	100.0 (305)	4.0	1.0	
기관유형									
유치원	1.3	5.2	18.8	46.1	28.6	100.0 (154)	4.0	0.9	
어린이집	4.6	6.0	11.3	35.8	42.4	100.0 (151)	4.1	1.1	
<i>t</i>								-0.9	

유치원과 어린이집 교사의 복지수준에 차이가 있는지 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 66.5%가 차이가 있다고 응답하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▮ 표 IV-2-87 ▮ 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.3	9.5	21.6	38.0	28.5	100.0 (305)	3.8	1.0
기관유형								
유치원	1.3	9.1	26.0	43.5	20.1	100.0 (154)	3.7	0.9
어린이집	3.3	9.9	17.2	32.5	37.1	100.0 (151)	3.9	1.1
<i>t</i>								-1.5

유치원과 어린이집 교사의 연수나 보수교육 차이에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 69.7%가 차이가 있다고 응답한 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 유치원 원장의 점수는 5점 만점에 4.2점으로 대체로 차이를 인식하는 것으로 조사되었으나, 어린이집 원장은 3.1점으로 보통 수준을 나타냈다.

▮ 표 IV-2-88 ▮ 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	5.2	11.8	22.3	31.5	29.2	100.0 (305)	3.7	1.2
기관유형								
유치원	0.0	2.6	17.5	37.0	42.9	100.0 (154)	4.2	0.8
어린이집	10.6	21.2	27.2	25.8	15.2	100.0 (151)	3.1	1.2
<i>t</i>								8.9***

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 간 격차가 가장 심한 유형을 조사한 결과, 전체적으로 기관유형 간 격차가 가장 심하다는 응답이 많았으며, 그 다음으로는 설립유형별 차이였다. 지역규모나 기관규모별 차이라고 응답한 비율은 전체의 약 6%로 매우 낮은 수준이었다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-89 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 유형(1순위): 원장집단

단위: %(명)

구분	기관유형간 차이	설립유형별 차이	지역 규모별 차이	기관규모별 차이	계(수)
전체	52.1	41.6	3.9	2.3	100.0 (305)
기관유형					
유치원	54.5	40.9	1.9	2.6	100.0 (154)
어린이집	49.7	42.4	6.0	2.0	100.0 (151)
$\chi^2(df)$	3.63(3)				

유치원과 어린이집 교사의 고용안정성 등 신분보장의 차이가 완화될 필요성에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 71.3%가 차이가 완화되어야 한다고 응답한 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 어린이집 원장(M=4.1)은 유치원 원장(M=3.8)에 비해 차이가 완화되어야 한다고 생각하는 경향이 더 높았다. 설립유형에 따라서는 직장 어린이집(M=4.3), 국공립과 민간 어린이집(4.1), 국공립 유치원(M=4.0) 등의 순으로 차이가 완화되어야 한다고 인식하고 있었고, 전체 중 사립 유치원(M=3.6)의 인식 정도가 가장 낮았으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

표 IV-2-90 유치원과 어린이집 교사 신분보장 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.3	9.2	17.0	31.1	40.3	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	2.6	9.1	20.8	37.7	29.9	100.0 (154)	3.8	1.0
어린이집	2.0	9.3	13.2	24.5	51.0	100.0 (151)	4.1	1.1
$t$							-2.5*	
설립유형								
국공립 유치원	3.8	7.5	13.8	35.0	40.0	100.0 ( 80)	4.0	1.1
사립 유치원	1.4	10.8	28.4	40.5	18.9	100.0 ( 74)	3.6	1.0
국공립 어린이집	0.0	14.7	11.8	17.6	55.9	100.0 ( 34)	4.1	1.1
사회복지법인/법인단체 어린이집	3.7	11.1	18.5	22.2	44.4	100.0 ( 27)	3.9	1.2
민간 어린이집	2.9	7.1	11.4	30.0	48.6	100.0 ( 70)	4.1	1.1
직장 어린이집	0.0	5.0	15.0	20.0	60.0	100.0 ( 20)	4.3	0.9
$F$							2.5*	

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이가 완화되어야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.7%가 완화 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-91 ■ 유치원 교사와 어린이집 교사 학력 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	4.3	7.9	9.2	38.0	40.7	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	3.2	7.8	9.1	33.8	46.1	100.0 (154)	4.1	1.1
어린이집	5.3	7.9	9.3	42.4	35.1	100.0 (151)	3.9	1.1
<i>t</i>								1.4

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이가 완화되어야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.4%가 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-92 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	6.6	7.2	7.9	37.4	41.0	100.0 (305)	4.0	1.2
기관유형								
유치원	5.2	8.4	7.1	33.8	45.5	100.0 (154)	4.1	1.2
어린이집	7.9	6.0	8.6	41.1	36.4	100.0 (151)	3.9	1.2
<i>t</i>								1.0

유치원과 어린이집 교사 양성과정의 차이가 완화되어야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.0%가 필요성을 느끼는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라서는 유치원 원장(M=4.2)이 어린이집 원장(M=3.8)보다 양성과정 차이 완화가 필요하다고 더 인식하고 있었다.

■ 표 IV-2-93 ■ 유치원과 어린이집 교사 양성과정 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	7.5	7.5	7.9	31.1	45.9	100.0 (305)	4.0	1.2	
기관유형									
유치원	4.5	8.4	5.8	29.2	51.9	100.0 (154)	4.2	1.1	
어린이집	10.6	6.6	9.9	33.1	39.7	100.0 (151)	3.8	1.3	
<i>t</i>								2.2*	

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 약 68%가 완화될 필요가 있다고 응답하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 없었다.

■ 표 IV-2-94 ■ 유치원 교사와 어린이집 교사 역할 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	6.2	11.8	14.1	36.7	31.1	100.0 (305)	3.7	1.2	
기관유형									
유치원	5.8	11.0	17.5	39.6	26.0	100.0 (154)	3.7	1.1	
어린이집	6.6	12.6	10.6	33.8	36.4	100.0 (151)	3.8	1.2	
<i>t</i>								-0.9	

유치원과 어린이집 교사의 직무수행 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 약 66%가 완화될 필요가 있다고 응답하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 없었다(표 IV-2-95 참고).

유치원과 어린이집 교사의 임용방법 차이 완화가 필요한지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 67.2%가 필요성을 인식하고 있었다. 설립유형에 따라 직장 어린이집 원장(M=4.3)이 가장 필요성을 크게 느끼고 있었으며, 사립 유치원 원장의 인식 정도는 5점 만점 중 3.3점으로 가장 낮아 임용방법의 차이를 줄여야 할 필요를 상대적으로 적게 느끼고 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-96 참고).

표 IV-2-95 유치원과 어린이집 교사 직무수행 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	5.2	14.1	14.8	38.7	27.2	100.0 (305)	3.7	1.2	
기관유형									
유치원	3.9	14.3	14.3	46.1	21.4	100.0 (154)	3.7	1.1	
어린이집	6.6	13.9	15.2	31.1	33.1	100.0 (151)	3.7	1.2	
<i>t</i>								-0.2	

표 IV-2-96 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	6.9	10.5	15.4	33.1	34.1	100.0 (305)	3.8	1.2	
설립유형									
국공립 유치원	7.5	8.8	7.5	26.3	50.0	100.0 ( 80)	4.0	1.3	
사립 유치원	10.8	13.5	24.3	37.8	13.5	100.0 ( 74)	3.3 <sup>a</sup>	1.2	
국공립 어린이집	2.9	17.6	11.8	29.4	38.2	100.0 ( 34)	3.8	1.2	
사회복지법인/법인단체 어린이집	7.4	11.1	14.8	40.7	25.9	100.0 ( 27)	3.7	1.2	
민간 어린이집	5.7	7.1	17.1	37.1	32.9	100.0 ( 70)	3.8	1.1	
직장 어린이집	-	5.0	15.0	25.0	55.0	100.0 ( 20)	4.3 <sup>b</sup>	0.9	
<i>F</i>								4.0 <sup>**</sup>	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 급여 등 처우의 차이가 완화될 필요가 있는지 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.3%가 필요성을 인식하고 있었다. 기관유형에 따라 어린이집 원장(M=4.3)은 유치원 원장(M=3.8)에 비해 처우의 차이가 완화되어야 한다고 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 또한 설립유형에 따라서는 국공립 어린이집 원장(M=4.3)이 사립 유치원 원장(M=3.6)에 비해 처우 차이 완화 필요성을 크게 인식하고 있었다.

|| 표 IV-2-97 || 유치원과 어린이집 교사의 처우 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.3	6.2	14.1	38.0	39.3	100.0 (305)	4.1	1.0
기관유형								
유치원	2.6	8.4	21.4	41.6	26.0	100.0 (154)	3.8	1.0
어린이집	2.0	4.0	6.6	34.4	53.0	100.0 (151)	4.3	0.9
<i>t</i>								-4.8***
설립유형								
국공립 유치원	1.3	7.5	15.0	42.5	33.8	100.0 ( 80)	4.0	1.0
사립 유치원	4.1	9.5	28.4	40.5	17.6	100.0 ( 74)	3.6 <sup>a</sup>	1.0
국공립 어린이집	-	5.9	-	32.4	61.8	100.0 ( 34)	4.5 <sup>b</sup>	0.8
사회복지법인/법인단체 어린이집	3.7	-	11.1	40.7	44.4	100.0 ( 27)	4.2	0.9
민간 어린이집	2.9	2.9	8.6	32.9	52.9	100.0 ( 70)	4.3	1.0
직장 어린이집	-	10.0	5.0	35.0	50.0	100.0 ( 20)	4.3	1.0
<i>F</i>								6.5***

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 복지수준 차이 완화에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 80.7%가 완화 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 어린이집 원장(M=4.4)은 유치원 원장(M=3.9)에 비해 그 필요를 더 크게 인식하고 있었다. 설립유형에 따라서는 국공립 어린이집 원장의 인식정도가 가장 높았고, 사립 유치원 원장의 인식정도가 가장 낮았으나 사후검증 결과는 유의미 하지 않았다.

|| 표 IV-2-98 || 유치원과 어린이집 교사 복지수준 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.6	5.6	12.1	37.4	43.3	100.0 (305)	4.2	1.0
기관유형								
유치원	1.3	8.4	16.2	42.2	31.8	100.0 (154)	3.9	1.0
어린이집	2.0	2.6	7.9	32.5	55.0	100.0 (151)	4.4	0.9
<i>t</i>								-3.8***
설립유형								
국공립 유치원	1.3	5.0	15.0	42.5	36.3	100.0 ( 80)	4.1	0.9
사립 유치원	1.4	12.2	17.6	41.9	27.0	100.0 ( 74)	3.8	1.0

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
국공립 어린이집	0.0	5.9	2.9	26.5	64.7	100.0 ( 34)	4.5	0.8	
사회복지법인/법인단체 어린이집	3.7	0.0	11.1	37.0	48.1	100.0 ( 27)	4.3	0.9	
민간 어린이집	2.9	1.4	10.0	32.9	52.9	100.0 ( 70)	4.3	0.9	
직장 어린이집	0.0	5.0	5.0	35.0	55.0	100.0 ( 20)	4.4	0.8	
<i>F</i>								3.8**	

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육의 차이가 완화되어야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과 전체의 약 78%가 완화될 필요가 있다고 응답하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 없었다.

▮ 표 IV-2-99 ▮ 유치원 교사와 어린이집 교사 연수/보수교육 차이 완화 필요성에 대한 원장의 인식  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.6	5.9	12.5	35.4	42.6	100.0 (305)	4.1	1.1	
기관유형									
유치원	3.2	5.8	11.7	36.4	42.9	100.0 (154)	4.1	1.0	
어린이집	4.0	6.0	13.2	34.4	42.4	100.0 (151)	4.1	1.1	
<i>t</i>								0.4	

유치원과 어린이집 교사의 신분 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아져야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 신분이 같을 때는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 86.6%로 더 많았다. 기관유형별로는 어린이집 원장의 인식정도가 98%로 유치원 원장보다 높았고, 설립유형별로는 국공립 유치원 원장과 사립 유치원 원장의 인식정도가 어린이집 원장에 비해 낮았다. 또한 원장의 경력이 짧을 수록 처우와 복지가 같아야 한다고 생각하는 것으로 나타났다.

반면, 신분이 다를 때는 처우와 복지가 달라져야 한다는 응답이 50.2%로 약간 많았다. 기관유형별로 유치원의 경우는 신분이 달라지면 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 67.5%로 더 많았으나 어린이집의 경우 신분이 달라도 처우나 복지는 같아야 한다는 응답이 67.5%로 반대 양상을 나타냈다. 설립유형에 따라서도 국공립과 사

립 유치원 원장의 처우와 복지도 달라져야 한다고 대체로 응답한 데 반해, 민간 어린이집 원장의 경우 처우와 복지가 같아져야 한다는 응답이 77.1%로 매우 높았다.

▮ 표 IV-2-100 ▮ 유치원과 어린이집 교사의 신분 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식

단위: %(명)

구분	신분이 같을 경우		신분이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	86.6	13.4	49.8	50.2	100.0(305)
기관유형					
유치원	75.3	24.7	32.5	67.5	100.0(154)
어린이집	98.0	2.0	67.5	32.5	100.0(151)
$\chi^2(df)$	33.73(1)**		37.54(1)**		
설립유형					
국공립 유치원	70.0	30.0	31.3	68.8	100.0( 80)
사립 유치원	81.1	18.9	33.8	66.2	100.0( 74)
국공립 어린이집	97.1	2.9	61.8	38.2	100.0( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	100.0	-	51.9	48.1	100.0( 27)
민간 어린이집	97.1	2.9	77.1	22.9	100.0( 70)
직장 어린이집	100.0	-	65.0	35.0	100.0( 20)
$\chi^2(df)$	38.02(5)**		43.38(5)**		
교육/보육 경력					
20년 미만	92.4	7.6	55.1	44.9	100.0(118)
20년 이상 30년 미만	85.1	14.9	50.9	49.1	100.0(114)
30년 이상	79.5	20.5	39.7	60.3	100.0( 73)
$\chi^2(df)$	6.81(2)*		4.33(2)		

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

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 학력이 같을 경우에는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 83.4%로 많았으며, 유치원 원장보다는 어린이집 원장의 비율이 더 높았다. 설립유형별로는 사회복지법인과 법인단체 어린이집 및 직장 어린이집 원장의 경우 처우나 복지도 같아져야 한다는 응답이 100%이었고, 그 다음으로는 국공립 어린이집 97.1%, 민간 어린이집 94.3% 순이었으며, 사립 및 국공립 유치원은 78.4%와 63.8%로 상대적으로 응답비율이 낮았다. 원장 경력에 따라서는 경력이 많을수록 처우와 복지가 달라야 한다는 응답이 더 많았다.

학력이 다를 경우에는 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 63.3%로 더 많았고, 유치원의 경우는 이러한 경향이 더욱 높은 데 비해, 어린이집의 경우에는

학력이 달라도 처우나 복지는 같아야 한다는 응답이 달라져야 한다는 응답보다 근소하게 많은 것으로 나타났다. 설립유형별로는 국공립과 사립 유치원 원장의 약 80%, 직장 어린이집 원장의 70.0%와 사회복지법인과 법인단체 어린이집 원장의 63.0%도 처우와 복지 차이에 동의하였다. 반면 국공립과 민간 어린이집 원장은 학력이 달라도 처우와 복지는 같아야 한다는 응답을 더 많이 하였다. 경력에 따라서는 30년 이상의 경력 원장이 30년 미만 경력 원장에 비해 처우와 복지가 달라져야 한다는 응답비율이 더 높은 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-101 ■ 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식  
단위: %(명)

구분	학력이 같을 경우		학력이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	83.6	16.4	36.7	63.3	100.0 (305)
기관유형					
유치원	70.8	29.2	20.8	79.2	100.0 (154)
어린이집	96.7	3.3	53.0	47.0	100.0 (151)
$\chi^2(df)$	37.34(1)***		34.02(1)***		
설립유형					
국공립 유치원	63.8	36.3	21.3	78.8	100.0 ( 80)
사립 유치원	78.4	21.6	20.3	79.7	100.0 ( 74)
국공립 어린이집	97.1	2.9	55.9	44.1	100.0 ( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	100.0	-	37.0	63.0	100.0 ( 27)
민간 어린이집	94.3	5.7	64.3	35.7	100.0 ( 70)
직장 어린이집	100.0	-	30.0	70.0	100.0 ( 20)
$\chi^2(df)$	44.02(5)***		45.51(5)***		
교육/보육 경력					
20년 미만	89.0	11.0	46.6	53.4	100.0 (118)
20년 이상 30년 미만	87.7	12.3	40.4	59.6	100.0 (114)
30년 이상	68.5	31.5	15.1	84.9	100.0 ( 73)
$\chi^2(df)$	16.06(2)***		20.34(2)***		

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 자격이 같을 경우에는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 85.9%로 많았으며, 어린이집 원장의 응답 비율이 더 높았다. 설립유형에 따라서는 모든 유형의 어린이집 원장이 100% 또는 이에 가까운 비율로 처우와 복지가 동일해져야 한다고 응답하였으나, 국공립 및 사립 유치원의 경우 그 비율이 훨씬 낮았다. 또한 경력이 많은 원장일수록 처우와 복지

가 달라야 한다는 응답을 더 많이 한 것으로 조사되었다.

반면, 자격이 다를 경우에는 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 64.9%로 더 많았다. 그러나 유치원 원장의 84.4%가 자격이 달라지면 처우와 복지도 달라져야 한다고 응답한 데 비해 어린이집 원장은 45.0%만이 처우와 복지가 달라져야 한다고 응답하여 차이를 보였다. 설립유형별로 사회복지법인과 법인단체 어린이집 원장은 처우와 복지가 달라져야 한다는 응답을 더 많이 하였고, 국공립과 직장 어린이집 원장의 경우 달라져야 한다는 응답비율과 같아져야 한다는 응답비율이 동일하였으며, 민간 어린이집 원장은 자격이 달라도 처우와 복지는 같아야 한다고 생각하는 비율이 더 높았다. 원장의 경력에 따라서는 30년 이상의 경력 원장은 30년 미만 원장에 비해 처우와 복지가 달라져야 한다는 경향이 더 높았다.

▣ 표 IV-2-102 ▣ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식  
단위: %(명)

구분	자격이 같을 경우		자격이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	85.9	14.1	35.1	64.9	100.0(305)
기관유형					
유치원	73.4	26.6	15.6	84.4	100.0(154)
어린이집	98.7	1.3	55.0	45.0	100.0(151)
$\chi^2(df)$	40.29(1)***		51.92(1)***		
설립유형					
국공립 유치원	62.5	37.5	17.5	82.5	100.0( 80)
사립 유치원	85.1	14.9	13.5	86.5	100.0( 74)
국공립 어린이집	100.0	-	50.0	50.0	100.0( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	100.0	-	40.7	59.3	100.0( 27)
민간 어린이집	97.1	2.9	64.3	35.7	100.0( 70)
직장 어린이집	100.0	-	50.0	50.0	100.0( 20)
$\chi^2(df)$	56.81(5)**		57.84(5)**		
지역규모					
대도시	84.8	15.2	41.9	58.1	100.0(105)
중소도시	87.9	12.1	25.2	74.8	100.0(107)
읍면지역	84.9	15.1	38.7	61.3	100.0( 93)
$\chi^2(df)$	0.52(2)		7.24(2)*		
교육/보육 경력					
20년 미만	91.5	8.5	41.5	58.5	100.0(118)
20년 이상 30년 미만	87.7	12.3	41.2	58.8	100.0(114)
30년 이상	74.0	26.0	15.1	84.9	100.0( 73)
$\chi^2(df)$	11.97(2)*		16.88(2)***		

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

유치원과 어린이집 교사의 역할이나 직무 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 역할이나 직무가 같을 경우에는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 85.2%로 많았다. 그러나 기관유형에 따라 어린이집 원장의 경우 무려 98.0%가 처우와 복지가 같아져야 한다고 인식하였다. 설립유형에 따라서는 모든 국공립과 직장 어린이집 원장은 처우와 복지가 같아져야 한다고 응답하였고, 다른 유형의 어린이집 원장도 거의 100%에 가까운 응답률을 보였다. 반면 유치원 원장의 경우에는 국공립 유치원의 경우 66.3%, 사립 유치원의 경우 79.7%만이 처우와 복지가 같아져야 한다고 인식하여 비율의 차이가 나타났다. 또한 30년 이상 경력 원장은 처우와 복지가 같아져야 한다고 응답한 비율이 상대적으로 현저히 낮았다.

한편, 역할이나 직무가 다를 경우에는 처우나 복지도 달라져야 한다는 응답이 57.4%로 약간 더 많았다. 기관유형에 따라 응답경향에 큰 차이가 있어 유치원 원장의 80.5%가 처우와 복지가 달라야 한다고 인식하는 데 비해 어린이집 원장은 33.8%만이 이와 같이 인식하는 것으로 나타났다. 설립유형별로는 국공립과 사립 유치원의 약 80%가 처우와 복지가 달라져야 한다고 인식하고 있었으나, 사회복지법인과 법인단체 어린이집을 제외한 모든 유형의 어린이집 원장이 역할이나 직무가 달라도 처우나 복지는 같아져야 한다고 응답한 비율이 높았다. 또한 경력에 따라 30년 미만 원장의 경우 같아져야 한다는 응답과 달라져야 한다는 응답이 유사한 비율로 나타난 데 비해, 30년 이상의 경력 원장의 경우 86.3%가 처우와 복지가 달라져야 한다고 응답하였다.

■ 표 IV-2-103 ■ 유치원과 어린이집 교사 역할/직무 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식  
단위: %(명)

구분	역할/직무가 같을 경우		역할/직무가 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	85.2	14.8	42.6	57.4	100.0(305)
기관유형					
유치원	72.7	27.3	19.5	80.5	100.0(154)
어린이집	98.0	2.0	66.2	33.8	100.0(151)
$\chi^2(df)$	38.76(1)**		68.12(1)**		
설립유형					
국공립 유치원	66.3	33.8	16.3	83.8	100.0( 80)
사립 유치원	79.7	20.3	23.0	77.0	100.0( 74)

구분	역할/직무가 같을 경우		역할/직무가 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
국공립 어린이집	100.0	-	70.6	29.4	100.0( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	92.6	7.4	48.1	51.9	100.0( 27)
민간 어린이집	98.6	1.4	71.4	28.6	100.0( 70)
직장 어린이집	100.0	0.0	65.0	35.0	100.0( 20)
$\chi^2(df)$	45.13(5)**		73.49(5)**		
지역규모					
대도시	90.5	9.5	45.7	54.3	100.0(105)
중소도시	86.9	13.1	40.2	59.8	100.0(107)
읍면지역	77.4	22.6	41.9	58.1	100.0( 93)
$\chi^2(df)$	7.05(2)		0.69(2)		
교육/보육 경력					
20년 미만	94.1	5.9	50.0	50.0	100.0(118)
20년 이상 30년 미만	85.1	14.9	53.5	46.5	100.0(114)
30년 이상	71.2	28.8	13.7	86.3	100.0( 73)
$\chi^2(df)$	18.70(2)**		33.12(2)**		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 임용방법 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 임용방법이 같을 때는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 87.9%로 많이 나타났으며, 어린이집 원장의 응답비율이 유치원 원장보다 다소 높았다. 설립유형에 따라서는 민간 어린이집, 국공립 어린이집, 사회복지법인과 법인단체 어린이집, 직장 어린이집 순으로 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 높게 나타난 데 비해 국공립과 사립 유치원의 경우 상대적으로 응답비율이 낮았다.

임용방법이 달라질 경우에는 전체적으로 58.4%가 처우나 복지도 달라져야 한다는 인식을 하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 유치원 원장의 경우는 임용방법에 따라 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 80.5%이었으나, 어린이집 원장의 경우에는 응답비율이 35.8%에 불과하였다. 설립유형별로는 민간 어린이집 원장의 27.1%만이 처우와 복지도 달라져야 한다고 인식한 데 비해, 국공립이나 사립 유치원 원장의 경우에는 각각 86.3%, 74.3%가 달라야 한다고 응답하여 차이를 보였다. 경력에 따라서 임용방법에 따라 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답비율은 30년 이상 경력 원장이 83.6%로 가장 높았고, 20년 이상 30년 미만 경력 원장이 47.4%로 가장 낮았다.

■ 표 IV-2-104 ■ 유치원과 어린이집 교사 임용방법 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 원장의 인식  
단위: %(명)

구분	임용방법이 같을 경우		임용방법이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	87.9	12.1	41.6	58.4	100.0(305)
기관유형					
유치원	81.2	18.8	19.5	80.5	100.0(154)
어린이집	94.7	5.3	64.2	35.8	100.0(151)
$\chi^2(df)$	13.10(1)**		62.85(1)**		
설립유형					
국공립 유치원	85.0	15.0	13.8	86.3	100.0( 80)
사립 유치원	77.0	23.0	25.7	74.3	100.0( 74)
국공립 어린이집	94.1	5.9	58.8	41.2	100.0( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	92.6	7.4	59.3	40.7	100.0( 27)
민간 어린이집	97.1	2.9	72.9	27.1	100.0( 70)
직장 어린이집	90.0	10.0	50.0	50.0	100.0( 20)
$\chi^2(df)$	16.32(5)*		69.60(5)**		
교육/보육 경력					
20년 미만	89.0	11.0	46.6	53.4	100.0(118)
20년 이상 30년 미만	86.8	13.2	52.6	47.4	100.0(114)
30년 이상	87.7	12.3	16.4	83.6	100.0( 73)
$\chi^2(df)$	0.25(2)		25.95(2)***		

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 전문성 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 전문성이 같을 경우에는 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 88.5%로 많이 나타났으며, 어린이집 원장의 94.7%가 이와 같이 인식하고 있었다. 설립유형에 따라서는 모든 국공립, 민간 및 직장 어린이집 원장이 처우와 복지도 같아야 한다고 인식하고 있었다. 경력에 따라서는 30년 이상의 고경력 원장들의 경우 처우와 복지가 달라야 한다고 인식하는 비율이 다른 집단에 비해 두드러지게 높았다.

한편, 전문성이 다를 경우에는 처우나 복지도 달라져야 한다는 응답이 58.4%로 약간 더 많았으며, 유치원 원장의 응답 비율이 더 높았다. 또한 경력이 높은 원장일수록 처우와 복지가 달라져야 한다는 응답을 더 많이 한 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-105 || 유치원과 어린이집 교사의 전문성 차이 유무에 따른 처우와 복지에 대한 원장의 인식  
단위: %(명)

구분	전문성이 같을 경우		전문성이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	88.5	11.5	35.7	64.3	100.0 (305)
기관유형					
유치원	77.9	22.1	18.2	81.8	100.0 (154)
어린이집	99.3	0.7	53.6	46.4	100.0 (151)
$\chi^2(df)$	34.42(1)**		41.75(1)**		
설립유형					
국공립 유치원	71.3	28.8	17.5	82.5	100.0 ( 80)
사립 유치원	85.1	14.9	18.9	81.1	100.0 ( 74)
국공립 어린이집	100.0	0.0	44.1	55.9	100.0 ( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	96.3	3.7	48.1	51.9	100.0 ( 27)
민간 어린이집	100.0	0.0	64.3	35.7	100.0 ( 70)
직장 어린이집	100.0	0.0	40.0	60.0	100.0 ( 20)
$\chi^2(df)$	42.02(5)**		48.55(5)**		
교육/보육 경력					
20년 미만	94.1	5.9	39.0	61.0	100.0 (118)
20년 이상 30년 미만	90.4	9.6	45.6	54.4	100.0 (114)
30년 이상	76.7	23.3	15.1	84.9	100.0 ( 73)
$\chi^2(df)$	13.97(2)**		18.96(2)**		

\*\*\*  $p < .001$ .

### 3) 유치원과 어린이집에 관한 사회적 견해에 대한 인식

유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다는 의견에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 약 77%가 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 어린이집 원장의 동의수준은 5점 만점에 4.1점으로 유치원 원장의 3.8점보다 더 높았다. 설립유형별로는 직장 어린이집 원장의 동의수준이 가장 높고, 사립 유치원 원장의 동의수준이 가장 낮았으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다(표 IV-2-106 참고).

유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이라는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 56.4%가 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 유치원 원장의 인식은 5점 만점에 4.2점으로 어린이집 원장의 점수 2.4점보다 두드러지게 높았다(표 IV-2-107 참고).

■ 표 IV-2-106 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집에 대한 사회적 인식 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.3	10.5	10.2	43.9	33.1	100.0 (305)	4.0	1.0
기관유형								
유치원	3.2	12.3	13.6	41.6	29.2	100.0 (154)	3.8	1.1
어린이집	1.3	8.6	6.6	46.4	37.1	100.0 (151)	4.1	0.9
<i>t</i>								-2.4*
설립유형								
국공립 유치원	3.8	7.5	12.5	38.8	37.5	100.0 ( 80)	4.0	1.1
사립 유치원	2.7	17.6	14.9	44.6	20.3	100.0 ( 74)	3.6	1.1
국공립 어린이집	0.0	2.9	11.8	47.1	38.2	100.0 ( 34)	4.2	0.8
사회복지법인/법인단체 어린이집	0.0	14.8	3.7	51.9	29.6	100.0 ( 27)	4.0	1.0
민간 어린이집	2.9	8.6	5.7	45.7	37.1	100.0 ( 70)	4.1	1.0
직장 어린이집	0.0	10.0	5.0	40.0	45.0	100.0 ( 20)	4.2	1.0
<i>F</i>								2.4*

\*  $p < .05$ .

■ 표 IV-2-107 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원은 교육 중심, 어린이집은 보육 중심

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	18.0	15.4	10.2	26.2	30.2	100.0 (305)	3.4	1.5
기관유형								
유치원	2.6	4.5	9.7	32.5	50.6	100.0 (154)	4.2	1.0
어린이집	33.8	26.5	10.6	19.9	9.3	100.0 (151)	2.4	1.4
<i>t</i>								13.1***

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집의 질적 수준은 같다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 동의하지 않는다는 응답 비율이 47.3%로 동의한다는 응답 36.7%보다 많다. 기관유형에 따라 유치원 원장의 인식은 5점 만점에 1.9점으로 두 기관의 질적 수준이 같지 않다고 인식하고 있는 데 비해, 어린이집 원장 질적 수준이 대체로 같다고 인식하고 있었다(M=3.9). 설립유형에 따라서는 유치원과 어린이집의 차이만이 나타났으며, 경력에 따라서는 30년 이상 경력 원장의 경우 두 기관의

질적 수준이 다르다고 인식한 데 비해 30년 미만 경력의 원장은 보통으로 인식하였다.

■ 표 IV-2-108 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집의 질적 수준 유사

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	23.0	24.3	16.1	17.4	19.3	100.0 (305)	2.9	1.4
기관유형								
유치원	42.2	39.0	11.7	3.2	3.9	100.0 (154)	1.9	1.0
어린이집	3.3	9.3	20.5	31.8	35.1	100.0 (151)	3.9	1.1
<i>t</i>								-16.4***
설립유형								
국공립 유치원	50.0	31.3	10.0	3.8	5.0	100.0 ( 80)	1.8 <sup>a</sup>	1.1
사립 유치원	33.8	47.3	13.5	2.7	2.7	100.0 ( 74)	1.9 <sup>a</sup>	0.9
국공립 어린이집	2.9	14.7	26.5	29.4	26.5	100.0 ( 34)	3.6 <sup>b</sup>	1.1
사회복지법인/법인단체 어린이집	3.7	7.4	22.2	37.0	29.6	100.0 ( 27)	3.8 <sup>b</sup>	1.1
민간 어린이집	4.3	7.1	20.0	31.4	37.1	100.0 ( 70)	3.9 <sup>b</sup>	1.1
직장 어린이집	-	10.0	10.0	30.0	50.0	100.0 ( 20)	4.2 <sup>b</sup>	1.0
<i>F</i>								55.0***
교육/보육 경력								
20년 미만	14.4	23.7	19.5	22.0	20.3	100.0 (118)	3.1 <sup>b</sup>	1.4
20년 이상 30년 미만	21.9	20.2	16.7	18.4	22.8	100.0 (114)	3.0 <sup>b</sup>	1.5
30년 이상	38.4	31.5	9.6	8.2	12.3	100.0 ( 73)	2.2 <sup>a</sup>	1.4
<i>F</i>								9.2***

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어들 것이라는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 이러한 견해에 동의하지 않는 비율이 47.8%로 동의하는 비율보다 더 많았다. 기관유형에 따라서 유치원 원장은 보통 정도의 동의수준을 나타냈고(M=3.1), 어린이집 원장은 상대적으로 동의하지 않는 경향을 보였다(M=2.2).

▮ 표 IV-2-109 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 격차 해소 시 기관 고유의 특성 및 부모선택권 축소 문제

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	21.6	26.2	19.0	17.4	15.7	100.0 (305)	2.8	1.4	
기관유형									
유치원	12.3	23.4	22.7	22.1	19.5	100.0 (154)	3.1	1.3	
어린이집	31.1	29.1	15.2	12.6	11.9	100.0 (151)	2.5	1.4	
<i>t</i>								4.4***	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집은 교사의 질이 다르다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 52.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 유치원 원장은 이러한 견해에 대체로 동의하는 것으로 나타났으나(M=4.2), 어린이집 원장은 보통 이하의 동의수준을 보였다(M=2.4).

▮ 표 IV-2-110 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 질 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	16.1	15.7	15.4	27.5	25.2	100.0 (305)	3.3	1.4	
기관유형									
유치원	0.6	5.8	10.4	37.0	46.1	100.0 (154)	4.2	0.9	
어린이집	31.8	25.8	20.5	17.9	4.0	100.0 (151)	2.4	1.2	
<i>t</i>								15.1***	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 노동 강도가 다르다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 63.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 설립유형별로 보면 국공립 어린이집의 인식이 평균 4.3점으로 가장 높았으며, 사립 유치원과 민간 어린이집의 인식이 평균 3.5점으로 가장 낮았으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다. 원장의 교육/보육 경력에 따라서는 20년 이상 30년 미만 경력 원장은 평균 3.9점으로 두 교사의 노동 강도가 다르다고 인식하였고, 20년 미만 경력의 원장은

평균 3.4점을 나타내 상대적으로 덜 동의하는 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-111 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사 노동 강도 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	6.9	11.5	18.7	35.1	27.9	100.0 (305)	3.7	1.2
설립유형								
국공립 유치원	5.0	15.0	18.8	35.0	26.3	100.0 ( 80)	3.6	1.2
사립 유치원	4.1	16.2	27.0	31.1	21.6	100.0 ( 74)	3.5	1.1
국공립 어린이집	0.0	2.9	17.6	29.4	50.0	100.0 ( 34)	4.3	0.9
사회복지법인/법인단체 어린이집	7.4	3.7	14.8	40.7	33.3	100.0 ( 27)	3.9	1.2
민간 어린이집	14.3	8.6	14.3	42.9	20.0	100.0 ( 70)	3.5	1.3
직장 어린이집	10.0	15.0	10.0	25.0	40.0	100.0 ( 20)	3.7	1.4
<i>F</i>								2.7*
교육/보육 경력								
20년 미만	12.7	10.2	17.8	42.4	16.9	100.0 (118)	3.4 <sup>a</sup>	1.2
20년 이상 30년 미만	2.6	10.5	21.9	28.1	36.8	100.0 (114)	3.9 <sup>b</sup>	1.1
30년 이상	4.1	15.1	15.1	34.2	31.5	100.0 ( 73)	3.7	1.2
<i>F</i>								4.5*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 근무시간은 다르다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 66.9%가 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 어린이집 원장이 5점 만점에 3.9점으로 유치원 원장(M=3.5)에 비해 근무시간이 다르다고 인식하는 경향이 컸다. 설립유형에 따라서는 국공립 어린이집, 사회복지법인과 법인단체 어린이집, 직장 어린이집, 민간 어린이집, 사립 유치원, 국공립 유치원 순으로 교사의 근무시간이 다르다고 인식하는 것으로 나타났으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다(표 IV-2-112 참고).

국공립 유치원 교사는 임용고시를 통해 선발되므로 교사의 질이 높다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 44.3%는 동의하였고, 34.7%는 동의하지 않는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 원장은 보통 이상 수준으로 이에 동의하였으나(M=3.6), 어린이집 원장은 반대 양상을 나타냈다(M=2.8)(표 IV-2-112 참고).

■ 표 IV-2-112 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사 근무시간 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	6.6	8.9	18.7	37.0	28.9	100.0 (305)	3.7	1.2
기관유형								
유치원	7.8	11.7	22.1	37.7	20.8	100.0 (154)	3.5	1.2
어린이집	5.3	6.0	15.2	36.4	37.1	100.0 (151)	3.9	1.1
<i>t</i>								-3.2**
설립유형								
국공립 유치원	10.0	12.5	20.0	38.8	18.8	100.0 ( 80)	3.4	1.2
사립 유치원	5.4	10.8	24.3	36.5	23.0	100.0 ( 74)	3.6	1.1
국공립 어린이집	2.9	-	14.7	29.4	52.9	100.0 ( 34)	4.3	0.9
사회복지법인/법인단체 어린이집	3.7	3.7	22.2	29.6	40.7	100.0 ( 27)	4.0	1.1
민간 어린이집	5.7	10.0	15.7	40.0	28.6	100.0 ( 70)	3.8	1.1
직장 어린이집	10.0	5.0	5.0	45.0	35.0	100.0 ( 20)	3.9	1.3
<i>F</i>								3.3**

\*\* $p < .01$ .

■ 표 IV-2-113 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 임용고시를 통해 선발 되는 국공립 유치원 교사 질 우수

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	15.4	19.3	21.0	21.0	23.3	100.0 (305)	3.2	1.4
기관유형								
유치원	11.0	15.6	16.2	18.8	38.3	100.0 (154)	3.6	1.4
어린이집	19.9	23.2	25.8	23.2	7.9	100.0 (151)	2.8	1.2
<i>t</i>								5.4***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사는 유아를 교육·보육하는 직업이므로 동등한 대우가 필요하다라는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 67.5%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라서는 어린이집 원장의 동의수준이 5점 만점에 4.5점으로 유치원 원장(M=3.1)보다 더 높았다.

■ 표 IV-2-114 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 동등한 대우

단위: %(명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	6.6	11.5	14.4	34.1	33.4	100.0 (305)	3.8	1.2	
기관유형									
유치원	11.7	20.8	25.3	33.8	8.4	100.0 (154)	3.1	1.2	
어린이집	1.3	2.0	3.3	34.4	58.9	100.0 (151)	4.5	0.8	
<i>t</i>								-12.5***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 80.9%가 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 원장의 동의수준이 5점 만점에 4.3점으로 어린이집 원장(M=3.9)보다 더 높았다.

■ 표 IV-2-115 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이 인정 필요여부

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.9	3.0	12.1	41.6	39.3	100.0 (305)	4.1	1.0	
기관유형									
유치원	2.6	1.9	11.0	34.4	50.0	100.0 (154)	4.3	0.9	
어린이집	5.3	4.0	13.2	49.0	28.5	100.0 (151)	3.9	1.0	
<i>t</i>								3.2**	

\*\* $p < .01$ .

같은 자격을 가지고 있더라도 각각 유치원과 어린이집 등 다른 기관에서 일한다면 동일서비스를 제공한다고 볼 수 없다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 50.9%가 이에 동의하였고, 33.8%는 동의하지 않는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라서는 유치원 원장의 동의수준이 5점 만점에 3.7점으로 어린이집 원장(M=2.7)에 비해 더 높았다.

▮ 표 IV-2-116 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 다른 기관에서 일한다면 동일서비스 미제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	16.4	17.4	15.4	30.2	20.7	100.0 (305)	3.2	1.4	
기관유형									
유치원	3.9	11.7	18.8	42.2	23.4	100.0 (154)	3.7	1.1	
어린이집	29.1	23.2	11.9	17.9	17.9	100.0 (151)	2.7	1.5	
<i>t</i>								6.5***	

\*\*\* $p < .001$ .

소속 기관에 관계없이 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 더 바람직하다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 57.2%가 이에 동의하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▮ 표 IV-2-117 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다는 의견에 대한 동의 정도

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	6.6	16.4	19.7	31.1	26.2	100.0 (305)	3.5	1.2	
기관유형									
유치원	5.2	19.5	24.0	28.6	22.7	100.0 (154)	3.4	1.2	
어린이집	7.9	13.2	15.2	33.8	29.8	100.0 (151)	3.6	1.3	
<i>t</i>								-1.4	

유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 95.8%가 이에 동의하였다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-118 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사의 자존감을 높여 주기 위한 사회적 인식 개선 필요

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.7	0.7	3.0	21.0	74.8	100.0 (305)	4.7	0.6
기관유형								
유치원	0.6	0.6	4.5	24.0	70.1	100.0 (154)	4.6	0.7
어린이집	0.7	0.7	1.3	17.9	79.5	100.0 (151)	4.7	0.6
<i>t</i>								-1.7

유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이라는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 78.4%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라서는 어린이집 원장의 동의수준이 평균 4.5점으로 매우 높아 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이라고 기대하는 경향이 높은 것으로 조사되었다.

|| 표 IV-2-119 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사 격차 완화 시 교육의 질 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.6	6.2	12.8	32.5	45.9	100.0 (305)	4.1	1.0
기관유형								
유치원	4.5	11.0	16.2	35.1	33.1	100.0 (154)	3.8	1.1
어린이집	0.7	1.3	9.3	29.8	58.9	100.0 (151)	4.5	0.8
<i>t</i>								-5.7***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교사의 삶의 질이 향상될 것이라는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 75.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 동의하지 않는 비율은 10% 미만으로 조사되었다. 기관유형별로는 어린이집 원장(M=4.4)이 유치원 원장(M=3.7)에 비해 더 동의하는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-120 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 격차 완화 시 교사의 삶의 질 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	2.6	6.6	15.1	33.8	42.0	100.0 (305)	4.1	1.0	
기관유형									
유치원	4.5	9.1	21.4	37.0	27.9	100.0 (154)	3.7	1.1	
어린이집	0.7	4.0	8.6	30.5	56.3	100.0 (151)	4.4	0.9	
<i>t</i>								-5.6***	

\*\*\* $p < .001$ .

교사 격차가 완화되면 부모 입장에서는 유치원이든 어린이집이든 안심하고 보낼 것이라는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 72.5%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 어린이집 원장(M=4.4)의 동의수준이 유치원 원장(M=3.6)보다 더 높은 것으로 조사되었다.

▮ 표 IV-2-121 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 원장의 인식: 교사 격차 완화 시 기관여부에 관계없이 기관에 대한 부모 신뢰도 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	4.9	5.9	16.7	29.5	43.0	100.0 (305)	4.0	1.1	
기관유형									
유치원	9.1	8.4	24.0	31.2	27.3	100.0 (154)	3.6	1.2	
어린이집	0.7	3.3	9.3	27.8	58.9	100.0 (151)	4.4	0.8	
<i>t</i>								-6.8***	

\*\*\* $p < .001$ .

#### 4) 유치원과 어린이집 교사 격차 완화 방안에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해 가장 우선적으로 격차를 완화해야 할 영역에 대한 원장의 의견을 조사한 결과, 전체적으로 자격과 양성제도 차이를 우선 완화하는 것이 필요하다고 인식하였으며, 그 다음으로는 처우와 복지의 격차 완화였다. 기관유형별로 보면 유치원의 경우 자격과 양성제도, 처우와 복지, 임용 및 배치 순이었고, 어린이집의 경우에는 처우와 복지, 자격과 양성제도, 신

분보장 순으로 차이가 나타났다. 설립유형에 따라서는 국공립 및 사립 유치원과 국공립 어린이집은 자격과 양성제도 완화를 가장 시급한 것으로 꼽았고, 나머지 유형들은 처우와 복지의 격차를 가장 우선적으로 해결해야 한다고 응답하였다. 원장의 교육/보육 경력에 따라서도 응답 양상에 차이가 나타나, 20년 미만 경력의 원장은 처우와 복지를 선택한 데 비해 20년 이상의 원장은 자격과 양성제도 차이를 가장 먼저 해결해야 한다고 응답하였다.

▮ 표 IV-2-122 ▮ 우선적으로 완화해야 할 유치원과 어린이집 교사의 격차에 대한 원장의 인식

단위: %(명)

구분	자격/ 양성제도	처우/ 복지	신분 보장	임용/ 배치	연수/ 전문성	직무/ 역할	계(수)
전체	49.2	32.8	6.2	5.6	4.3	2.0	100.0 (305)
기관유형							
유치원	68.2	10.4	6.5	9.7	3.2	1.9	100.0 (154)
어린이집	29.8	55.6	6.0	1.3	5.3	2.0	100.0 (151)
$\chi^2(df)$	80.90(5)***						
설립유형							
국공립 유치원	65.0	5.0	7.5	16.3	3.8	2.5	100.0 ( 80)
사립 유치원	71.6	16.2	5.4	2.7	2.7	1.4	100.0 ( 74)
국공립 어린이집	50.0	32.4	5.9	0.0	5.9	5.9	100.0 ( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	33.3	48.1	14.8	0.0	3.7	0.0	100.0 ( 27)
민간 어린이집	21.4	68.6	1.4	0.0	7.1	1.4	100.0 ( 70)
직장 어린이집	20.0	60.0	10.0	10.0	0.0	0.0	100.0 ( 20)
$\chi^2(df)$	125.14(25)***						
교육/보육 경력							
20년 미만	39.0	49.2	4.2	1.7	4.2	1.7	100.0 (118)
20년 이상 30년 미만	50.9	31.6	5.3	7.0	4.4	0.9	100.0 (114)
30년 이상	63.0	8.2	11.0	9.6	4.1	4.1	100.0 ( 73)
$\chi^2(df)$	40.24(10)***						

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차 완화를 위한 전제조건을 조사한 결과, 전체적으로 연령별 일원화가 50.8%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로는 유아교육과 보육 통합 43.3%이었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장의 경우 연령별 일원화라고 응답한 비율이 87.0%로 매우 높은 데 비해, 어린이집 원장은 유아교육과 보육 통합을 전제조건으로 선택하였다(78.8%). 설립유형에 따라서도 차이가 나타났으나 기관유형과 유사한 양상을 보였다. 원장의 교육/보육 경력에 따라서는 30년

미만 경력의 원장은 유아교육과 보육 통합을, 30년 이상 경력의 원장은 연령별 일원화를 전제조건으로 꼽았다.

■ 표 IV-2-123 ■ 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 원장의 인식

단위: %(명)

구분	연령별 일원화	유아교육과 보육 통합	현 상태 유지	계(수)	
전체	50.8	43.3	5.9	100.0	(305)
기관유형					
유치원	87.0	8.4	4.5	100.0	(154)
어린이집	13.9	78.8	7.3	100.0	(151)
$\chi^2(df)$		168.38(2)***			
설립유형					
국공립 유치원	88.8	10.0	1.3	100.0	( 80)
사립 유치원	85.1	6.8	8.1	100.0	( 74)
국공립 어린이집	11.8	82.4	5.9	100.0	( 34)
사회복지법인/법인단체 어린이집	11.1	81.5	7.4	100.0	( 27)
민간 어린이집	17.1	74.3	8.6	100.0	( 70)
직장 어린이집	10.0	85.0	5.0	100.0	( 20)
$\chi^2(df)$		173.05(10)***			
교육/보육 경력					
20년 미만	41.5	50.0	8.5	100.0	(118)
20년 이상 30년 미만	43.0	50.9	6.1	100.0	(114)
30년 이상	78.1	20.5	1.4	100.0	( 73)
$\chi^2(df)$		29.40(4)***			

\*\*\* $p < .001$ .

### 가) 신분보장

유치원과 어린이집 교사의 신분보장은 공립 유치원 교사 수준으로 일원화되어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과 전체의 77.4%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 유치원 원장(M=3.7)보다는 어린이집 원장(M=4.4)이 교사의 신분을 공립 유치원 교사 수준으로 일원화하는데 상대적으로 더 동의하였다.

표 IV-2-124 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 신분보장을 공립 유치원 교사 수준으로 일원화

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	4.3	6.2	12.1	35.4	42.0	100.0 (305)	4.0	1.1
기관유형								
유치원	8.4	9.7	16.9	31.8	33.1	100.0 (154)	3.7	1.3
어린이집	-	2.6	7.3	39.1	51.0	100.0 (151)	4.4	0.7
<i>t</i>								-5.7***

\*\*\* $p < .001$ .

사립 유치원과 어린이집 교사의 고용 안정성이 보장되어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 91.8%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 유치원과 어린이집 원장 모두 높은 수준으로 동의하는 것으로 나타났으나, 어린이집 원장의 동의수준이 평균 4.5점으로 다소 높았다. 또한 원장의 교육/보육 경력에 따라서도 30년 미만 경력의 원장(M=4.5)이 30년 이상 경력 원장(M=4.2)보다 더 크게 동의하는 것으로 조사되었다.

표 IV-2-125 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 고용 안정성 보장

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	-	1.6	6.6	42.0	49.8	100.0 (305)	4.4	0.7
기관유형								
유치원	-	1.9	7.8	48.1	42.2	100.0 (154)	4.3	0.7
어린이집	-	1.3	5.3	35.8	57.6	100.0 (151)	4.5	0.7
<i>t</i>								-2.5*
교육/보육 경력								
20년 미만	-	0.8	4.2	41.5	53.4	100.0 (118)	4.5	0.6
20년 이상 30년 미만	-	1.8	5.3	37.7	55.3	100.0 (114)	4.5	0.7
30년 이상	-	2.7	12.3	49.3	35.6	100.0 (73)	4.2	0.8
<i>F</i>								5.2*

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

### 나) 자격 및 양성제도

유치원과 어린이집 교사의 학력 격차를 해소해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 87.9%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▮ 표 IV-2-126 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 학력 격차 해소

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.6	3.6	6.9	39.0	48.9	100.0 (305)	4.3	0.9
기관유형								
유치원	0.6	3.9	7.8	35.1	52.6	100.0 (154)	4.4	0.8
어린이집	2.6	3.3	6.0	43.0	45.0	100.0 (151)	4.2	0.9
<i>t</i>								1.1

유치원과 어린이집 교사 양성과정을 통합해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=3.6)보다는 어린이집 원장(M=4.4)이 양성과정 통합에 더 동의하고 있었다.

▮ 표 IV-2-127 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 양성과정 통합

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	5.6	8.5	8.2	32.1	45.6	100.0 (305)	4.0	1.2
기관유형								
유치원	9.7	15.6	11.7	27.3	35.7	100.0 (154)	3.6	1.4
어린이집	1.3	1.3	4.6	37.1	55.6	100.0 (151)	4.4	0.8
<i>t</i>								-6.4***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사 격차 해소를 위해 원격대학을 통한 자격 취득은 폐지되어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 86.5%가 이에 동

의하고 있었으며 평균 4.5점으로 높은 수준이었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=4.6)의 동의수준이 어린이집 원장(M=4.4)점보다 다소 높았다.

■ 표 IV-2-128 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	0.7	3.9	8.9	19.3	67.2	100.0 (305)	4.5	0.9	
기관유형									
유치원	1.3	2.6	5.8	14.3	76.0	100.0 (154)	4.6	0.8	
어린이집	-	5.3	11.9	24.5	58.3	100.0 (151)	4.4	0.9	
<i>t</i>								2.6*	

\* $p < .05$ .

교사 자격 체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 통일해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 82.6%가 이에 동의하고 있었으며 평균 4.3점으로 높은 수준이었다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-129 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 교사 자격 체계 통일  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.0	4.3	10.2	25.9	56.7	100.0 (305)	4.3	1.0	
기관유형									
유치원	5.2	5.8	10.4	21.4	57.1	100.0 (154)	4.2	1.2	
어린이집	0.7	2.6	9.9	30.5	56.3	100.0 (151)	4.4	0.8	
<i>t</i>								-1.7	

교사 격차 완화를 위해 국가고시 등 시험을 통해 유치원과 어린이집 교사 자격을 취득하도록 해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 81.6%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

【표 IV-2-130】 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 시험을 통한 자격 취득

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.3	5.9	10.2	29.5	52.1	100.0 (305)	4.2	1.0
기관유형								
유치원	3.9	6.5	8.4	26.0	55.2	100.0 (154)	4.2	1.1
어린이집	0.7	5.3	11.9	33.1	49.0	100.0 (151)	4.2	0.9
<i>t</i>								-0.2

#### 다) 직무 및 역할

교사 격차 완화를 위해 유치원과 어린이집 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼을 만들어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 76.4%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=3.7)보다 어린이집 원장(M=4.4)의 동의수준이 더 높은 것으로 나타났다.

【표 IV-2-131】 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.6	9.2	10.8	30.8	45.6	100.0 (305)	4.1	1.1
기관유형								
유치원	6.5	14.9	13.6	32.5	32.5	100.0 (154)	3.7	1.2
어린이집	0.7	3.3	7.9	29.1	58.9	100.0 (151)	4.4	0.8
<i>t</i>								-6.0***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 일과운영 시간과 편성에 대한 공통된 지침이 있어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 77.7%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형별로 보면 어린이집 원장의 동의수준(M=4.5)이 유치원 원장(M=3.7)보다 상당히 높은 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-132 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.6	7.2	11.5	29.5	48.2	100.0 (305)	4.1	1.1	
기관유형									
유치원	6.5	12.3	15.6	32.5	33.1	100.0 (154)	3.7	1.2	
어린이집	0.7	2.0	7.3	26.5	63.6	100.0 (151)	4.5	0.8	
<i>t</i>								-6.6***	

\*\*\* $p < .001$ .

### 라) 임용 및 배치

사립 유치원과 어린이집 교사의 임용은 국공립 유치원처럼 국가 수준의 임용으로 해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 71.4%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 기관유형, 설립유형, 지역규모, 교육/보육 경력에 따라 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-133 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 국가 수준 전환  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	3.0	8.2	17.4	31.1	40.3	100.0 (305)	4.0	1.1	
기관유형									
유치원	5.2	9.1	14.9	30.5	40.3	100.0 (154)	3.9	1.2	
어린이집	0.7	7.3	19.9	31.8	40.4	100.0 (151)	4.0	1.0	
<i>t</i>								-1.0	

사립 유치원과 어린이집 교사 임용을 위한 별도의 공적인 최소 기준을 마련해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 82.3%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 기관유형에 따라서는 유치원 원장(M=4.0)에 비해 어린이집 원장(M=4.3)이 임용을 위한 별도의 공적 최소 기준 마련에 더 동의하고 있었다. 설립유형별로는 국공립 어린이집 원장의 동의수준이 가장 높고, 사립 유치원 원장의 동의수준이 가장 낮았으나, 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

|| 표 IV-2-134 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 임용 위한  
공적 최소 기준 마련

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	2.6	13.1	40.3	42.0	100.0 (305)	4.2	0.9
기관유형								
유치원	3.9	4.5	12.3	41.6	37.7	100.0 (154)	4.0	1.0
어린이집	-	0.7	13.9	39.1	46.4	100.0 (151)	4.3	0.7
<i>t</i>								-2.6**
설립유형								
국공립 유치원	2.5	3.8	11.3	37.5	45.0	100.0 ( 80)	4.2	1.0
사립 유치원	5.4	5.4	13.5	45.9	29.7	100.0 ( 74)	3.9	1.1
국공립 어린이집	-	-	8.8	38.2	52.9	100.0 ( 34)	4.4	0.7
사회복지법인/법인단체 어린이집	-	-	22.2	48.1	29.6	100.0 ( 27)	4.1	0.7
민간 어린이집	-	1.4	12.9	38.6	47.1	100.0 ( 70)	4.3	0.8
직장 어린이집	-	-	15.0	30.0	55.0	100.0 ( 20)	4.4	0.8
<i>F</i>								2.8*

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

유치원과 어린이집의 방과후과정 교사, 보조교사 등 인력 배치가 동일해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 83.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 평균 4.2점 수준으로 동의하고 있었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=4.0)보다 어린이집 원장(M=4.5)이 인력배치를 동일하게 하는 의견에 더욱 동의하고 있었다.

|| 표 IV-2-135 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 방과후과정 교사, 보조교사 등 인력 배치 동일화

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.6	6.2	9.2	32.5	50.5	100.0 (305)	4.2	1.0
기관유형								
유치원	3.2	8.4	11.7	37.7	39.0	100.0 (154)	4.0	1.1
어린이집	-	4.0	6.6	27.2	62.3	100.0 (151)	4.5	0.8
<i>t</i>								-4.4***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원 교사나 보육교사 자격증을 가지고 있다면, 유치원이나 어린이집 구분 없

이 원하는 곳에 취업할 수 있어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 59.0%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 동의하지 않는 비율도 33.5% 이었고, 동의수준은 평균 3.4점이었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장의 동의수준은 평균 2.5점으로 어린이집 원장 평균 4.3점에 비해 훨씬 동의하지 않는 것으로 나타났다. 또한 경력에 따라서도 차이가 나타나, 30년 이상 경력 원장의 동의수준이 평균 2.4점으로 30년 미만 원장에 비해 낮았다.

▣ 표 IV-2-136 ▣ 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 유치원, 어린이집 교사 자격소지자의 기관 구분 없는 취업 허용

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	21.0	12.5	7.5	23.9	35.1	100.0 (305)	3.4	1.6
기관유형								
유치원	37.7	21.4	9.1	20.1	11.7	100.0 (154)	2.5	1.5
어린이집	4.0	3.3	6.0	27.8	58.9	100.0 (151)	4.3	1.0
<i>t</i>								-13.1***
교육/보육 경력								
20년 미만	11.9	11.9	5.1	30.5	40.7	100.0 (118)	3.8 <sup>b</sup>	1.4
20년 이상 30년 미만	16.7	6.1	10.5	26.3	40.4	100.0 (114)	3.7 <sup>b</sup>	1.5
30년 이상	42.5	23.3	6.8	9.6	17.8	100.0 ( 73)	2.4 <sup>a</sup>	1.5
<i>F</i>								23.8***

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
\*\*\* $p < .001$ .

#### 마) 처우 및 복지

유치원과 어린이집 교사 처우의 격차 해소를 위하여 호봉을 통일해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 65.5%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 동의수준은 평균 3.7점이었다. 기관유형에 따라서는 동의수준에 상당한 차이가 나타나 유치원 원장(M=3.0)에 비해 어린이집 원장(M=4.4)이 교사 호봉을 통일하는 것에 더 동의하고 있었다.

표 IV-2-137 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 호봉 통일

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	9.2	12.8	12.5	29.8	35.7	100.0 (305)	3.7	1.3	
기관유형									
유치원	17.5	22.1	17.5	29.2	13.6	100.0 (154)	3.0	1.3	
어린이집	0.7	3.3	7.3	30.5	58.3	100.0 (151)	4.4	0.8	
<i>t</i>								-11.3**	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 호봉은 같아야 하지만, 기관의 개별적 상황에 따라 수당은 달리 줄 수 있다는 견해에 대한 원장의 동의정도를 조사한 결과, 전체적으로 69.2%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 평균점수는 3.7점이었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=3.4)보다 어린이집 원장(M=4.0)의 동의수준이 더 높은 것으로 나타났다.

표 IV-2-138 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 호봉 통일, 기관 상황에 따라 수당 차등 지급

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	10.5	8.2	12.1	42.0	27.2	100.0 (305)	3.7	1.3	
기관유형									
유치원	14.9	9.7	14.3	42.9	18.2	100.0 (154)	3.4	1.3	
어린이집	6.0	6.6	9.9	41.1	36.4	100.0 (151)	4.0	1.1	
<i>t</i>								-4.0***	

\*\*\* $p < .001$ .

사립 유치원과 어린이집 교사의 처우개선비를 추가 지원하여 격차를 완화해야 한다는 견해에 대한 원장의 동의정도를 조사한 결과, 전체적으로 71.2%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 5점 만점에 3.8점 수준으로 동의하고 있었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=3.2)보다 어린이집 원장(M=4.4)이 교사의 처우개선비 추가지원을 통한 격차 완화에 더욱 동의하는 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-139 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 사립 유치원 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	8.9	7.5	12.5	33.8	37.4	100.0 (305)	3.8	1.3	
기관유형									
유치원	16.9	12.3	18.2	35.1	17.5	100.0 (154)	3.2	1.3	
어린이집	0.7	2.6	6.6	32.5	57.6	100.0 (151)	4.4	0.8	
<i>t</i>								-9.5***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 8시간 근무시간이 보장되어야 한다는 견해에 대한 원장의 동의정도를 조사한 결과, 전체의 90.5%가 이에 동의하고 있었으며, 동의수준 또한 평균 4.5점으로 매우 높았다. 기관유형별로 보면 어린이집 원장의 동의수준은 평균 4.7점으로 유치원 원장의 4.3점에 비해 상대적으로 더 동의하는 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-140 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 8시간 근무시간 보장  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	0.7	2.3	6.6	27.5	63.0	100.0 (305)	4.5	0.8	
기관유형									
유치원	1.3	4.5	9.7	33.8	50.6	100.0 (154)	4.3	0.9	
어린이집	-	-	3.3	21.2	75.5	100.0 (151)	4.7	0.5	
<i>t</i>								-5.2***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 필요 시 휴가 사용이 보장되어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 87.5%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며 동의수준도 평균 4.4점으로 높은 편이었다. 기관 유형에 따라서는 유치원 원장(M=4.3)보다 어린이집 원장(M=4.5)의 동의수준이 더 높게 나타났다.

|| 표 IV-2-141 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 휴가 사용 보장

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.3	2.3	7.9	28.2	59.3	100.0 (305)	4.4	0.9
기관유형								
유치원	1.9	4.5	11.0	29.9	52.6	100.0 (154)	4.3	1.0
어린이집	2.6	-	4.6	26.5	66.2	100.0 (151)	4.5	0.8
<i>t</i>								-2.6**

\*\* $p < .01$ .

### 바) 연수 및 전문성 제고

유치원과 어린이집 교사의 상위 자격 취득을 위한 연수 시간과 질이 동등해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 88.5%가 이에 동의하고 있었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=4.2)에 비해 어린이집 원장(M=4.6)의 동의수준이 더 높았다.

|| 표 IV-2-142 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	2.3	7.2	31.8	56.7	100.0 (305)	4.4	0.9
기관유형								
유치원	3.9	4.5	9.1	34.4	48.1	100.0 (154)	4.2	1.0
어린이집	-	-	5.3	29.1	65.6	100.0 (151)	4.6	0.6
<i>t</i>								-4.4***

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 직무연수나 보수교육 기회는 동등해야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 86.6%가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 동의수준은 5점 만점에 4.3점으로 높은 편이었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=4.0)보다 어린이집 원장(M=4.6)의 동의수준이 더 높았으며, 어린이집 원장의 경우 동의하지 않는다는 응답이 전혀 없었다.

|| 표 IV-2-143 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	2.6	3.0	7.9	32.5	54.1	100.0 (305)	4.3	0.9	
기관유형									
유치원	5.2	5.8	11.0	36.4	41.6	100.0 (154)	4.0	1.1	
어린이집	-	-	4.6	28.5	66.9	100.0 (151)	4.6	0.6	
<i>t</i>								-5.8***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원 교사와 어린이집 교사는 누리과정 운영을 위한 장학이나 컨설팅을 받을 기회를 동등하게 제공받아야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 89.5%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 동의수준도 5점 만점에 4.4점으로 높은 편이었다. 기관유형에 따라 살펴보면 유치원 원장(M=4.2)보다 어린이집 원장(M=4.6)의 동의수준이 더 높았다.

|| 표 IV-2-144 || 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 누리과정 장학이나 컨설팅에 대한 동등한 기회 제공  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	1.3	1.3	7.9	33.1	56.4	100.0 (305)	4.4	0.8	
기관유형									
유치원	2.6	2.6	11.7	38.3	44.8	100.0 (154)	4.2	0.9	
어린이집	-	-	4.0	27.8	68.2	100.0 (151)	4.6	0.6	
<i>t</i>								-5.0***	

\*\*\* $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 연수 및 보수교육 기관이 통합되어야 한다는 견해에 대한 원장의 인식을 조사한 결과, 전체의 76.4%가 이에 동의하는 것으로 나타났으며, 동의수준도 대체로 동의하는 편이었다. 기관유형별로 보면 유치원 원장(M=3.6)에 비해 어린이집 원장(M=4.6)의 동의수준이 훨씬 더 높은 것으로 나타났다.

표 IV-2-145 Ⅱ 교사 격차 완화 방안에 대한 원장의 인식: 연수 및 보수교육 기관 통합

단위: %, 점(명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	4.3	7.2	12.1	28.2	48.2	100.0 (305)	4.1	1.1
기관유형								
유치원	8.4	13.6	20.8	27.3	29.9	100.0 (154)	3.6	1.3
어린이집	-	0.7	3.3	29.1	66.9	100.0 (151)	4.6	0.6
<i>t</i>								-9.3***

\*\*\* $p < .001$

## 라. 부모 인식

부모 인식에서는 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀 연령, 이용경험 기관, 성별, 최종학력, 가구소득에 따라 집단 간 차이를 분석하였으며, 전체 결과와 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 있는 내용을 중심으로 제시하였다.

### 1) 응답자 특성

본 연구 설문조사에 참여한 부모의 특성은 다음과 같다. 자녀의 성별은 남아 40.7%, 여아 59.3%로 여아의 수가 조금 많았으며, 자녀의 연령은 만3세 27.8%, 만4세 27.5%, 만5세 44.7%로 만 5세의 비율이 높았다. 이용하는 기관 유형은 유치원 50.3%, 어린이집 49.7%로 비율이 유사하였으며, 그동안 이용해 본 경험이 있는 기관으로는 유치원 15.9%, 어린이집 45.4%, 유치원과 어린이집을 모두 경험한 경우가 38.7%로 나타났다. 학력은 전문대졸 27.2%, 대졸 54.0%, 대학원졸 18.9%로 대졸이 과반을 차지하였으며, 가구소득은 300만원 미만과 600만원 이상은 다소 적었으나 대체로 고른 분포를 보였다. 거주하고 있는 지역은 대도시 37.1%, 중소도시 39.1%, 읍면지역 23.8%로 나타났다.

표 IV-2-146 부모 설문조사 응답자 특성

단위: %(명)

구분	비율	(수)	구분	비율	(수)
전체	100.0	(302)			
자녀성별			자녀연령		
남자	40.7	(123)	만3세	27.8	( 84)
여자	59.3	(179)	만4세	27.5	( 83)
			만5세	44.7	(135)
자녀 소속기관			이용경험 기관		
유치원	50.3	(152)	유치원+어린이집	38.7	(117)
어린이집	49.7	(150)	유치원	15.9	( 48)
			어린이집	45.4	(137)
최종학력			가구소득		
전문대졸	27.2	( 82)	300만원 미만	14.6	( 44)
대졸	54.0	(163)	300만원~400만원	26.5	( 80)
대학원졸	18.9	( 57)	400만원~500만원	21.9	( 66)
지역규모			500만원~600만원	16.2	( 49)
대도시	37.1	(112)	600만원 이상	20.9	( 63)
중소도시	39.1	(118)			
읍면지역	23.8	( 72)			

## 2) 유치원과 어린이집 교사 차이에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 학력에 차이가 있는지 부모 인식을 조사한 결과, 전체의 54.2%가 차이가 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 이용경험 기관에 따라 유치원만 이용해본 부모(M=3.6)는 어린이집만 이용해본 부모(M=3.2)보다 교사의 학력 차이를 더 인식하고 있었다. 또한 자녀 성별에 따라서도 남아의 부모(M=3.5)가 여아의 부모(M=2.4)에 비해 유치원과 어린이집 교사의 학력에 차이가 있다고 인식하는 경향이 높았다.

표 IV-2-147 유치원과 어린이집 교사의 학력 차이에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	5.0	23.5	18.2	44.4	8.9	100.0(302)	3.3(1.1)
이용경험 기관							
유치원+어린이집	3.4	26.5	16.2	42.7	11.1	100.0(117)	3.3(1.1)
유치원	4.2	14.6	10.4	58.3	12.5	100.0( 48)	3.6 <sup>b</sup> (1.0)
어린이집	6.6	24.1	22.6	40.9	5.8	100.0(137)	3.2 <sup>a</sup> (1.1)
<i>F</i>							3.2

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
성별							
남자	4.1	17.9	17.1	49.6	11.4	100.0(123)	3.5(1.0)
여자	5.6	27.4	19.0	40.8	7.3	100.0(179)	3.2(1.1)
<i>t</i>							2.4*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이에 대한 인식을 조사한 결과, 전체의 50.3%의 교사 자격에 차이가 있다고 인식하였다. 자녀의 연령에 따라 인식 정도에 차이가 나타나, 만3세 자녀를 둔 부모(M=3.6)가 만4~5세 자녀를 둔 부모(M=3.2)에 비해 두 기관 교사 자격에 차이가 있다고 인식하는 정도가 컸다. 이용 경험 기관에 따라서는 유치원만 이용해 본 부모(M=3.7)는 유치원과 어린이집 모두를 이용해 본 부모(M=3.3)나 어린이집만 이용해 본 부모(M=3.2)에 비해 교사의 자격 차이가 있다고 인식하고 있었다. 자녀 성별에 따라서는 남아의 부모가 여아의 부모에 비해 교사 자격에 차이가 있다고 인식하는 경향이 높았으며, 부모의 학력에 따라서는 전문대졸 부모보다 대학원졸 부모가 교사의 자격 차이에 대해 더 크게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-148 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	6.0	21.9	21.9	38.7	11.6	100.0(302)	3.3(1.1)
자녀연령							
만3세	2.4	13.1	23.8	42.9	17.9	100.0( 84)	3.6 <sup>a</sup> (1.0)
만4세	6.0	26.5	21.7	37.3	8.4	100.0( 83)	3.2 <sup>b</sup> (1.1)
만5세	8.1	24.4	20.7	37.0	9.6	100.0(135)	3.2 <sup>b</sup> (1.1)
<i>F</i>							5.1**
이용경험 기관							
유치원+어린이집	3.4	24.8	24.8	36.8	10.3	100.0(117)	3.3 <sup>a</sup> (1.1)
유치원	6.3	10.4	12.5	50.0	20.8	100.0( 48)	3.7 <sup>b</sup> (1.1)
어린이집	8.0	23.4	22.6	36.5	9.5	100.0(137)	3.2 <sup>a</sup> (1.1)
<i>F</i>							4.1*

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
성별							
남자	4.9	17.1	17.9	49.6	10.6	100.0(123)	3.4(1.0)
여자	6.7	25.1	24.6	31.3	12.3	100.0(179)	3.2(1.1)
<i>t</i>							2.1*
최종학력							
전문대졸	9.8	29.3	22.0	29.3	9.8	100.0( 82)	3.0 <sup>a</sup> (1.2)
대졸	3.7	21.5	25.2	39.9	9.8	100.0(163)	3.3(1.0)
대학원졸	7.0	12.3	12.3	49.1	19.3	100.0( 57)	3.6 <sup>b</sup> (1.1)
<i>F</i>							5.4**

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
 \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할에 차이가 있는지에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 52.4%가 교사 역할에 차이가 있다고 인식하였다. 자녀 소속 기관에 따라 유치원을 이용하고 있는 부모(M=3.6)는 어린이집을 이용하는 부모(M=3.0)보다 두 기관의 교사 역할에 차이가 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 이용경험 기관에 따라서도 유치원만 이용해왔거나 유치원과 어린이집을 모두 이용해본 부모(M=3.6)는 어린이집만 이용해본 부모(M=2.9)에 비해 교사 역할의 차이를 크게 인식하고 있었다. 자녀의 성별에 따라서도 남아의 부모(M=3.5)가 여아의 부모(M=3.1)보다 두 교사의 역할 차이를 크게 느끼고 있었다.

■ 표 IV-2-149 ■ 유치원과 어린이집 교사 역할 차이에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	9.3	18.9	19.5	40.1	12.3	100.0(302)	3.3(1.2)
자녀 소속기관							
유치원	6.6	13.2	14.5	49.3	16.4	100.0(152)	3.6(1.1)
어린이집	12.0	24.7	24.7	30.7	8.0	100.0(150)	3.0(1.2)
<i>t</i>							4.4***
이용경험 기관							
유치원+어린이집	5.1	13.7	18.8	45.3	17.1	100.0(117)	3.6 <sup>b</sup> (1.1)
유치원	8.3	10.4	12.5	52.1	16.7	100.0( 48)	3.6 <sup>b</sup> (1.1)
어린이집	13.1	26.3	22.6	31.4	6.6	100.0(137)	2.9 <sup>a</sup> (1.2)
<i>F</i>							12.1***

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
성별							
남자	8.1	11.4	18.7	47.2	14.6	100.0(123)	3.5(1.1)
여자	10.1	24.0	20.1	35.2	10.6	100.0(179)	3.1(1.2)
<i>t</i>							2.7**

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 처우(급여) 차이에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 67.2%가 교사의 처우에 차이가 있다고 인식하였다. 현재 유치원을 이용하는 부모(M=3.8)는 어린이집을 이용하는 부모(M=3.6)에 비해 교사의 처우에 차이가 있다고 인식하는 경향이 높았다.

▮ 표 IV-2-150 ▮ 유치원과 어린이집 교사의 처우 차이에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	2.6	9.3	20.9	50.3	16.9	100.0(302)	3.7 0.9
자녀 소속기관							
유치원	2.0	5.9	21.7	49.3	21.1	100.0(152)	3.8 0.9
어린이집	3.3	12.7	20.0	51.3	12.7	100.0(150)	3.6 1.0
<i>t</i>							2.2*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육에 차이가 있다고 생각하는지 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 56.2%가 차이가 있는 것으로 인식하고 있었다. 유치원을 이용하고 있는 부모(M=3.7)는 어린이집을 이용하는 부모(M=3.3)에 비해 전문성 향상을 위한 교육에 차이가 있다고 더 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이용경험이 기관에 따라서도 유치원만 이용하거나 유치원과 어린이집을 모두 이용해본 부모(M=3.7)는 어린이집만 이용해본 부모(M=3.3)에 비해 교사 교육에 차이가 있다고 인식하는 경향이 높았다. 또한 자녀의 성별에 따라서도 남아의 부모는 여아의 부모에 비해 교사 교육에 차이가 있다고 더 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

표 IV-2-151 유치원과 어린이집 교사의 연수/보수교육 차이에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.0	13.2	27.5	43.0	13.2	100.0(302)	3.5	1.0
자녀 소속기관								
유치원	-	11.8	26.3	44.1	17.8	100.0(152)	3.7	0.9
어린이집	6.0	14.7	28.7	42.0	8.7	100.0(150)	3.3	1.0
<i>t</i>								3.2**
이용경험 기관								
유치원+어린이집	-	9.4	29.9	44.4	16.2	100.0(117)	3.7 <sup>b</sup>	0.9
유치원	-	14.6	20.8	43.8	20.8	100.0( 48)	3.7 <sup>b</sup>	1.0
어린이집	6.6	16.1	27.7	41.6	8.0	100.0(137)	3.3 <sup>a</sup>	1.0
<i>F</i>								6.5**
성별								
남자	2.4	5.7	24.4	56.1	11.4	100.0(123)	3.7	0.8
여자	3.4	18.4	29.6	34.1	14.5	100.0(179)	3.4	1.0
<i>t</i>								2.8*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사 간의 격차가 가장 심한 특성에 대한 1순위 결과는 설립유형별 차이라는 응답이 43.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 기관유형 간 차이 31.1%, 지역규모별 차이 14.9%, 기관규모별 차이 10.6% 순이었다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-152 유치원과 어린이집 교사 격차가 가장 심한 특성(1순위): 부모집단

단위: %(명)

구분	설립유형별 차이	기관유형간 차이	지역규모별 차이	기관규모별 차이	계(수)
전체	43.4	31.1	14.9	10.6	100.0(302)
자녀 소속기관					
유치원	44.1	29.6	13.8	12.5	100.0(152)
어린이집	42.7	32.7	16.0	8.7	100.0(150)
$\chi^2(df)$			1.55(3)		

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 67.2%가 완화할 필요가 있다고 인식하였다. 또한 현재 어린이집을

이용하는 부모(M=3.9)는 유치원을 이용하는 부모(M=3.5)에 비해 두 기관 교사의 학력 차이가 완화되어야 한다고 인식하는 경향이 높았다.

■ 표 IV-2-153 ■ 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	1.3	10.3	21.2	51.3	15.9	100.0(302)	3.7 0.9
자녀 소속기관							
유치원	1.3	15.8	25.7	42.8	14.5	100.0(152)	3.5 1.0
어린이집	1.3	4.7	16.7	60.0	17.3	100.0 (150)	3.9 0.8
<i>t</i>							-3.3***

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 자격 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 62.3%가 차이를 완화해야 한다고 인식하였으며, 유치원을 이용하는 부모(M=3.5)에 비해 어린이집을 이용하는 부모(M=3.7)가 자격 차이가 줄어들어야 한다고 생각하는 경향이 더 높았다.

■ 표 IV-2-154 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	2.6	13.2	21.9	47.7	14.6	100.0(302)	3.6 1.0
자녀 소속기관							
유치원	2.6	18.4	22.4	44.1	12.5	100.0(152)	3.5 1.0
어린이집	2.7	8.0	21.3	51.3	16.7	100.0(150)	3.7 0.9
<i>t</i>							-2.3*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할 차이가 완화에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 60.9%가 차이를 줄여야 한다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한 유치원을 이용하는 부모(M=3.5)에 비해 어린이집을 이용하는 부모(M=3.7)가 역할 차이가 줄어들어야 한다고 생각하는 경향이 더 높았다.

|| 표 IV-2-155 || 유치원과 어린이집 교사 역할 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	3.0	12.3	23.8	45.7	15.2	100.0 (302)	3.6 1.0
자녀 소속기관							
유치원	3.3	15.8	26.3	41.4	13.2	100.0 (152)	3.5 1.0
어린이집	2.7	8.7	21.3	50.0	17.3	100.0 (150)	3.7 0.9
<i>t</i>							-2.2*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 급여 등 처우 차이가 완화되어야 하는지에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 76.2%가 완화 필요성을 인식하고 있었다. 유치원을 이용하는 부모(M=3.8)에 비해 어린이집을 이용하는 부모(M=4.1)가 처우의 차이가 줄어들어야 한다고 생각하는 경향이 더 높았다. 이용기관 경험에 따라 어린이집만 이용해 본 부모(M=4.1), 유치원과 어린이집을 모두 이용해 본 부모(M=3.9), 유치원만 이용해 본 부모(M=3.8) 순으로 처우 차이 완화의 필요성을 크게 인식하고 있었다. 부모의 학력에 따라서도 대학원졸(M=4.2), 대졸(M=3.9), 전문대졸(M=3.8) 순으로 처우 차이가 완화되어야 한다고 더 크게 인식하였다. 이용기관 경험 및 부모 학력별 차이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

|| 표 IV-2-156 || 유치원과 어린이집 교사 처우 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	0.3	6.3	17.2	49.7	26.5	100.0(302)	4.0 0.8
자녀 소속기관							
유치원	0.7	5.9	25.0	46.1	22.4	100.0(152)	3.8 0.9
어린이집	-	6.7	9.3	53.3	30.7	100.0(150)	4.1 0.8
<i>t</i>							-2.5*
이용경험 기관							
유치원+어린이집	0.9	5.1	24.8	45.3	23.9	100.0(117)	3.9 0.9
유치원	-	8.3	22.9	47.9	20.8	100.0( 48)	3.8 0.9
어린이집	-	6.6	8.8	54.0	30.7	100.0(137)	4.1 0.8
<i>F</i>							3.1*

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
최종학력							
전문대졸	-	7.3	19.5	54.9	18.3	100.0( 82)	3.8 0.8
대졸	0.6	6.1	17.8	50.3	25.2	100.0(163)	3.9 0.9
대학원졸	-	5.3	12.3	40.4	42.1	100.0( 57)	4.2 0.9
<i>F</i>							3.1*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 향상을 위한 연수나 보수교육 차이가 완화되어야 한다고 생각하는지 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 73.2%가 동의하고 있었다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 차이가 나타나지 않았다.

▮ 표 IV-2-157 ▮ 유치원과 어린이집 교사 연수/보수교육 차이 완화 필요성에 대한 부모의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	2.0	7.0	17.9	44.4	28.8	100.0(302)	3.9 1.0
자녀 소속기관							
유치원	2.6	7.9	18.4	44.7	26.3	100.0(152)	3.8 1.0
어린이집	1.3	6.0	17.3	44.0	31.3	100.0(150)	4.0 0.9
<i>t</i>							-1.3

유치원과 어린이집 교사의 학력 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 85.4%의 부모가 처우와 복지가 달라져야 한다고 인식하였다. 유치원 이용 부모(80.3%)에 비해 어린이집 부모(90.7%)의 응답비율이 더 높았다. 이용경험 기관에 따라서도 유치원만 이용해 보았거나 유치원과 어린이집을 모두 이용해 본 부모(80.3%)보다는 어린이집만 이용해 본 부모(92.0%)의 비율이 더 높았다. 자녀의 성별에 따라서도 여아 부모(90.5%)의 인식 정도가 남아 부모(78.0%)에 비해 더 높게 나타났다. 부모의 학력에 따라서는 부모의 학력이 높은 집단일수록 처우와 복지가 같아야 한다는 응답이 적었다.

한편, 교사 학력에 차이가 있을 경우는 처우와 복지도 같아야 한다는 응답이

51.0%로 달라야 한다는 응답보다 근소하게 많았다. 부모의 학력에 따라 전문대졸 부모는 학력이 달라도 처우와 복지가 같아야 한다고 응답한 비율이 64.6%로 높았으나, 대졸과 대학원졸 부모는 학력이 다르면 처우와 복지가 달라져야 한다고 인식하는 경향이 높았다.

■ 표 IV-2-158 ■ 유치원과 어린이집 교사 학력 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식  
단위: %(명)

구분	학력이 같을 경우		학력이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	85.4	14.6	51.0	49.0	100.0(302)
자녀 소속기관					
유치원	80.3	19.7	49.3	50.7	100.0(152)
어린이집	90.7	9.3	52.7	47.3	100.0(150)
$X^2(df)$	6.57(1)*		0.33(1)		
이용경험 기관					
유치원+어린이집	80.3	19.7	47.9	52.1	100.0(117)
유치원	79.2	20.8	45.8	54.2	100.0( 48)
어린이집	92.0	8.0	55.5	44.5	100.0(137)
$X^2(df)$	8.66(2)*		2.07(2)		
성별					
남자	78.0	22.0	52.8	47.2	100.0(123)
여자	90.5	9.5	49.7	50.3	100.0(179)
$X^2(df)$	9.09(1)**		0.29(1)		
최종학력					
전문대졸	92.7	7.3	64.6	35.4	100.0( 82)
대졸	84.7	15.3	45.4	54.6	100.0(163)
대학원졸	77.2	22.8	47.4	52.6	100.0( 57)
$X^2(df)$	6.65(2)*		8.45(2)*		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원 교사와 어린이집 교사의 자격 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 교사 자격이 같을 경우 처우와 복지도 같아야 한다는 응답이 91.1%로 나타났으며, 어린이집 이용 부모의 응답 비율이 94.7%로 더 높았다. 이용경험 기관에 따라 어린이집만 이용해 본 부모(95.6%)는 유치원만 이용해보았거나(87.5%) 유치원과 어린이집을 모두 이용한 부모(87.2%)에 비해 처우와 복지가 같아야 한다고 인식하는 비율이 더 높았다. 또한 남아의 부모(85.4%)보다는 여아의 부모(95.0%)가 처우와 복지가 같아야 한다고 더 인식하는 것으로 나타났다.

한편, 교사의 자격이 다를 경우에는 전체적으로 처우와 복지가 달라야 한다는 응답이 53.0%로 조금 더 많았다. 기관에 따라 응답 양상이 달라져, 유치원 이용 부모는 교사 학력이 다르면 처우와 복지도 달라져야 한다고 응답한 비율이 높은 반면, 어린이집 이용 부모는 교사의 학력이 달라도 처우와 복지가 같아야 한다는 응답을 더 많이 하였다. 부모의 학력에 따라 대졸인 부모는 교사 자격이 다르면 처우와 복지가 달라져야 한다고 인식하는 비율이 더 높게 나타났으나(62.0%), 전문대졸(59.8%)과 대학원졸 부모(54.4%)의 경우에는 교사의 자격에 차이가 있어도 처우와 복지가 같아야 한다고 응답한 비율이 더 높았다.

■ 표 IV-2-159 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식  
단위: %(명)

구분	자격이 같을 경우		자격이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	91.1	8.9	47.0	53.0	100.0 (302)
자녀 소속기관					
유치원	87.5	12.5	40.8	59.2	100.0(152)
어린이집	94.7	5.3	53.3	46.7	100.0(150)
$X^2(df)$	4.76(1)*		4.77(1)*		
이용경험 기관					
유치원+어린이집	87.2	12.8	44.4	55.6	100.0(117)
유치원	87.5	12.5	37.5	62.5	100.0( 48)
어린이집	95.6	4.4	52.6	47.4	100.0(137)
$X^2(df)$	6.41(2)*		3.74(2)		
성별					
남자	85.4	14.6	44.7	55.3	100.0(123)
여자	95.0	5.0	48.6	51.4	100.0(179)
$X^2(df)$	8.26(1)**		0.44(1)		
최종학력					
전문대졸	95.1	4.9	59.8	40.2	100.0( 82)
대졸	90.2	9.8	38.0	62.0	100.0(163)
대학원졸	87.7	12.3	54.4	45.6	100.0( 57)
$X^2(df)$	2.60(2)		11.86(2)**		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 역할이나 직무 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 역할이나 직무가 같을 경우 처우와 복지도 같아야 한다는 응답이 89.1%로 우세하였으며, 어린이집을 이용하는 부모의 비율이 특히 높고(93.3%), 이용경험 기관에 따라서도 어린이집만 이용해본 부모들의 동의 비

율이 가장 높았다(94.2%).

반면, 교사의 역할이나 직무가 다를 경우에는 전체적으로 처우와 복지도 달라져야 한다는 응답이 60.6%로 더 많았으며, 지역규모에 따라 대도시에 거주하는 부모들의 응답 비율이 가장 높게 나타났다(69.6%). 부모의 학력에 따라서는 전문대졸 부모는 역할이나 직무가 달라도 처우와 복지가 같아야 한다고 응답한 비율이 높은 반면, 대졸 이상의 부모는 역할이나 직무가 다르다면 처우와 복지도 달라야 한다고 응답한 비율이 더 높게 나타나 차이를 보였다.

■ 표 IV-2-160 ■ 유치원과 어린이집 교사 역할/직무 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식  
단위: %, (명)

구분	역할/직무가 같을 경우		역할/직무가 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	89.1	10.9	39.4	60.6	100.0(302)
지역규모					
대도시	92.0	8.0	30.4	69.6	100.0(112)
중소도시	85.6	14.4	46.6	53.4	100.0(118)
읍면지역	90.3	9.7	41.7	58.3	100.0( 72)
$X^2(df)$	2.54(2)		6.56(2)*		
자녀 소속기관					
유치원	84.9	15.1	34.9	65.1	100.0(152)
어린이집	93.3	6.7	44.0	56.0	100.0(150)
$X^2(df)$	5.56(1)*		2.64(1)		
이용경험 기관					
유치원+어린이집	83.8	16.2	39.3	60.7	100.0(117)
유치원	87.5	12.5	27.1	72.9	100.0( 48)
어린이집	94.2	5.8	43.8	56.2	100.0(137)
$X^2(df)$	7.16(2)*		4.16(2)		
최종학력					
전문대졸	92.7	7.3	51.2	48.8	100.0( 82)
대졸	86.5	13.5	32.5	67.5	100.0(163)
대학원졸	91.2	8.8	42.1	57.9	100.0( 57)
$X^2(df)$	2.48(2)		8.21(2)*		

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 전문성 차이 유무에 따라 처우와 복지가 같아야 하는지에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 92.7%의 부모가 처우와 복지도 같아야 한다고 응답하였다. 이용경험 기관에 따라 어린이집만 이용해 본 부모의 응답비율이 96.4%로 가장 높았고, 그 다음으로는 유치원과 어린이집을 모두

이용해 본 부모 92.3%, 유치원만 이용해 본 부모 83.3% 순이었다.

반면, 교사의 전문성이 다를 경우에는 전체의 65.2%가 처우와 복지도 달라져야 한다고 응답하였으며, 부모 학력에 따라 차이가 있어 대졸, 대학원졸, 전문대졸 순으로 달라야 한다고 생각하는 비율이 높았다.

|| 표 IV-2-161 || 유치원과 어린이집 교사 전문성 차이 유무에 따른 처우 및 복지에 대한 부모의 인식  
단위: %, (명)

구분	전문성이 같을 경우		전문성이 다를 경우		계(수)
	같아야 함	달라야 함	같아야 함	달라야 함	
전체	92.7	7.3	34.8	65.2	100.0(302)
이용경험 기관					
유치원+어린이집	92.3	7.7	34.2	65.8	100.0(117)
유치원	83.3	16.7	25.0	75.0	100.0( 48)
어린이집	96.4	3.6	38.7	61.3	100.0(137)
$\chi^2(df)$	8.97(2)*		2.96(2)		
최종학력					
전문대졸	95.1	4.9	48.8	51.2	100.0( 82)
대졸	91.4	8.6	27.0	73.0	100.0(163)
대학원졸	93.0	7.0	36.8	63.2	100.0( 57)
$\chi^2(df)$	1.12(2)		11.55(2)**		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났으며, 동의한다고 응답한 비율은 69.2%이었다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-162 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집에 대한 사회적 인식 상이  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균 (표준편차)
전체	0.3	7.6	22.8	56.6	12.6	100.0(302)	3.7 0.8
자녀 소속기관							
유치원	-	8.6	23.0	52.6	15.8	100.0(152)	3.8 0.8
어린이집	0.7	6.7	22.7	60.7	9.3	100.0(150)	3.7 0.8
$t$							0.5

유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이라는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 71.2%의 부모가 이에 동의하는 것으로 나타났다. 또한 현재 이용하고 있는 기관과 이용해본 경험이 있는 기관 유형에 따라 응답 양상에 차이가 있어, 어린이집(M=3.7)보다는 유치원(M=4.0)을 이용하는 부모의 동의정도가 높았으며, 어린이집만 이용해본 부모(M=3.6)보다는 유치원과 어린이집을 모두 이용해본 부모(M=4.0)의 동의정도가 더 높은 것으로 나타났다.

■ 표 IV-2-163 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원은 교육 중심, 어린이집은 보육 중심

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균 (표준편차)	
전체	0.3	7.3	21.2	52.3	18.9	100.0(302)	3.8	0.8
자녀 소속기관								
유치원	0.7	5.3	16.4	53.3	24.3	100.0(152)	4.0	0.8
어린이집	-	9.3	26.0	51.3	13.3	100.0(150)	3.7	0.8
<i>t</i>							2.8**	
이용경험 기관								
유치원+어린이집	-	6.0	17.1	50.4	26.5	100.0(117)	4.0 <sup>b</sup>	0.8
유치원	2.1	2.1	16.7	58.3	20.8	100.0( 48)	3.9	0.8
어린이집	-	10.2	26.3	51.8	11.7	100.0(137)	3.6 <sup>a</sup>	0.8
<i>F</i>							5.5**	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집의 질적인 수준은 같다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 27.5%만이 이에 동의하는 것으로 나타났고 동의수준도 보통이었다. 자녀 소속기관에 따라 어린이집 이용 부모(M=3.1)가 유치원 이용 부모(M=2.8)에 비해 더 동의하고 있었으며, 이용해본 기관 경험에 따라 유치원만 이용해본 부모는 어린이집만 이용해보았거나 유치원과 어린이집을 모두 이용해 본 경험이 있는 부모에 비해 동의수준이 낮았다. 또한 자녀 성별에 따라 여아 부모의 동의 수준(M=3.1)이 남아 부모(M=2.8)보다 더 높은 것으로 조사되었다.

|| 표 IV-2-164 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집의 질적 수준 유사

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.6	29.5	39.4	21.9	5.6	100.0(302)	3.0	0.9
자녀 소속기관								
유치원	5.3	35.5	37.5	18.4	3.3	100.0(152)	2.8	0.9
어린이집	2.0	23.3	41.3	25.3	8.0	100.0(150)	3.1	0.9
<i>t</i>								-3.3**
이용경험 기관								
유치원+어린이집	4.3	31.6	38.5	20.5	5.1	100.0(117)	2.9 <sup>b</sup>	0.9
유치원	8.3	43.8	35.4	10.4	2.1	100.0( 48)	2.5 <sup>a</sup>	0.9
어린이집	1.5	22.6	41.6	27.0	7.3	100.0(137)	3.2 <sup>b</sup>	0.9
<i>F</i>								8.4***
성별								
남자	4.9	35.8	35.0	21.1	3.3	100.0(123)	2.8	0.9
여자	2.8	25.1	42.5	22.3	7.3	100.0(179)	3.1	0.9
<i>t</i>								-2.2*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

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

유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고, 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어들 것이라는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 보통으로 인식하고 있었으며, 동의하는 비율은 28.8%에 불과하였다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-165 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 격차 해소 시 기관 고유의 특성 및 부모선택권 축소 문제

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	7.6	26.2	37.4	22.2	6.6	100.0(302)	2.9	1.0
자녀 소속기관								
유치원	6.6	23.0	38.8	25.0	6.6	100.0(152)	3.0	1.0
어린이집	8.7	29.3	36.0	19.3	6.7	100.0(150)	2.9	1.0
<i>t</i>								1.4

유치원과 어린이집은 교사의 질이 다르다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 36.4%의 부모만이 동의하는 것으로 나타났다. 유치원을 이용하는 부모(M=3.2)는 어린이집을 이용하는 부모(M=2.8)에 비해 더 동의하였으며, 이용경험 기관에 따라서도 유치원과 어린이집을 모두 이용해 보았거나(M=3.2) 유치원만 이용해 본 부모(M=3.3)는 어린이집만 이용해 본 부모(M=2.8)에 비해 동의정도가 더 높았다. 자녀의 성별에 따라서는 남아 부모(M=3.2)의 동의 수준이 여아 부모(M=2.9)보다 더 높은 것으로 나타났다.

표 IV-2-166 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 질 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	7.6	23.5	32.5	30.8	5.6	100.0(302)	3.0	1.0
자녀 소속기관								
유치원	3.9	21.7	29.6	37.5	7.2	100.0(152)	3.2	1.0
어린이집	11.3	25.3	35.3	24.0	4.0	100.0(150)	2.8	1.0
<i>t</i>								3.3**
이용경험 기관								
유치원+어린이집	4.3	21.4	29.9	35.9	8.5	100.0(117)	3.2 <sup>b</sup>	1.0
유치원	4.2	16.7	35.4	37.5	6.3	100.0( 48)	3.3 <sup>b</sup>	1.0
어린이집	11.7	27.7	33.6	24.1	2.9	100.0(137)	2.8 <sup>a</sup>	1.0
<i>F</i>								7.3***
성별								
남자	8.1	14.6	31.7	37.4	8.1	100.0(123)	3.2	1.1
여자	7.3	29.6	33.0	26.3	3.9	100.0(179)	2.9	1.0
<i>t</i>								2.7**

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사와 어린이집 교사는 노동 강도가 다르다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적인 동의수준은 보통으로 나타났다. 소득에 따라 가구소득이 300만원 미만인 집단의 동의 수준(M=3.5)이 가장 높았고, 400만원에서 500만원 사이인 집단의 동의 수준(M=2.9)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

|| 표 IV-2-167 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사 노동 강도 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	6.0	21.5	30.8	31.8	9.9	100.0(302)	3.2	1.1
가구소득								
300만원 미만	2.3	13.6	29.5	36.4	18.2	100.0( 44)	3.5 <sup>b</sup>	1.0
300만원~400만원	3.8	20.0	30.0	33.8	12.5	100.0( 80)	3.3	1.1
400만원~500만원	10.6	24.2	39.4	15.2	10.6	100.0( 66)	2.9 <sup>a</sup>	1.1
500만원~600만원	4.1	26.5	24.5	38.8	6.1	100.0( 49)	3.2	1.0
600만원 이상	7.9	22.2	28.6	38.1	3.2	100.0( 63)	3.1	1.0
<i>F</i>								2.9 <sup>*</sup>

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ .

유치원 교사와 어린이집 교사의 근무시간은 다르다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적인 동의수준은 보통으로 나타났다. 자녀의 연령에 따라 만 5세 부모(M=3.4)들의 동의 수준이 가장 높았고, 그 다음으로는 만 3세(M=3.3), 만 4세(M=3.0) 순으로 나타났다. 그러나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

|| 표 IV-2-168 || 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사 근무시간 상이

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	4.3	19.2	32.8	34.4	9.3	100.0 (302)	3.3	1.0
자녀연령								
만3세	3.6	16.7	32.1	40.5	7.1	100.0 ( 84)	3.3	1.0
만4세	6.0	26.5	33.7	27.7	6.0	100.0 ( 83)	3.0	1.0
만5세	3.7	16.3	32.6	34.8	12.6	100.0 (135)	3.4	1.0
<i>F</i>								3.3 <sup>*</sup>

\*  $p < .05$ .

국공립 유치원 교사는 임용고시를 통해 선발되므로 교사의 질이 높다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과 전체적으로 42.1%의 부모가 동의하였고, 보통 수준에 가까웠다. 이용경험 기관에 따라 유치원과 어린이집을 모두 이용해 본 부모의 동의 수

준이 5점 만점에 3.4점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 유치원만 이용해 본 부모는 평균 3.1점, 어린이집만 이용해 본 부모는 평균 3.0점 순으로 나타났다. 그러나 사후 검증 결과는 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-169 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 임용고시를 통해 선발 되는 국공립 유치원 교사 질 우수

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차	
전체	7.0	18.9	32.1	32.5	9.6	100.0 (302)	3.2	1.1	
이용경험 기관									
유치원+어린이집	2.6	18.8	29.9	35.0	13.7	100.0 (117)	3.4	1.0	
유치원	14.6	8.3	37.5	29.2	10.4	100.0 ( 48)	3.1	1.2	
어린이집	8.0	22.6	32.1	31.4	5.8	100.0 (137)	3.0	1.0	
<i>F</i>								3.4*	

\*  $p < .05$ .

유치원 교사와 어린이집 교사는 유아를 교육보육하는 직업이므로 동등한 대우가 필요하다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 65.2%가 동의하는 것으로 나타났으며, 동의수준은 대체로 동의하는 쪽에 가까웠다. 지역규모에 따라 대도시(M=3.6)에 비해 중소도시나 읍면지역(M=3.8)에 거주하는 부모의 동의 수준이 높았으나 이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다. 자녀 소속기관에 따라서도 어린이집을 이용하는 부모의 동의 수준은 5점 만점에 3.9점으로 유치원 이용 부모의 동의 수준 평균 3.6점에 비해 높게 나타났다. 이용경험 기관에 따라서도 차이가 있어 어린이집만 이용해본 부모의 동의 수준이 5점 만점에 3.9점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 유치원만 이용해 본 부모의 평균 3.7점, 유치원과 어린이집을 모두 이용해 본 부모는 평균 3.6점 순이었으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다. 자녀의 성별에 따라서도 여아 부모의 동의 수준이 평균 3.8점으로 남아 부모의 동의 수준인 평균 3.6점보다 높았다.

표 IV-2-170 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 동등한 대우

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	7.3	27.2	50.3	14.9	100.0(302)	3.7	0.8
지역규모								
대도시	-	10.7	33.9	43.8	11.6	100.0(112)	3.6	0.8
중소도시	0.8	4.2	24.6	52.5	17.8	100.0(118)	3.8	0.8
읍면지역	-	6.9	20.8	56.9	15.3	100.0( 72)	3.8	0.8
<i>F</i>								3.5*
자녀 소속기관								
유치원	0.7	9.9	29.6	51.3	8.6	100.0(152)	3.6	0.8
어린이집	-	4.7	24.7	49.3	21.3	100.0(150)	3.9	0.8
<i>t</i>								-3.3*
이용경험 기관								
유치원+어린이집	0.9	9.4	29.9	51.3	8.5	100.0(117)	3.6	0.8
유치원	-	8.3	29.2	50.0	12.5	100.0( 48)	3.7	0.8
어린이집	-	5.1	24.1	49.6	21.2	100.0(137)	3.9	0.8
<i>F</i>								4.4*
성별								
남자	-	8.1	33.3	49.6	8.9	100.0(123)	3.6	0.8
여자	0.6	6.7	22.9	50.8	19.0	100.0(179)	3.8	0.8
<i>t</i>								-2.3*

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-171 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이 인정 필요여부

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	4.0	19.2	61.3	15.2	100.0(302)	3.9(0.7)	

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
자녀 소속기관								
유치원	0.7	3.9	16.4	63.2	15.8	100.0(152)	3.9(0.7)	
어린이집	0.0	4.0	22.0	59.3	14.7	100.0(150)	3.8(0.7)	
<i>t</i>							0.6	

같은 자격을 가지고 있더라도 각각 유치원과 어린이집 등 다른 기관에서 일한다면 동일서비스를 제공한다고 볼 수 없다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 39.8%의 부모가 동의하는 것으로 나타났다. 유치원 이용 부모(M=3.3)는 어린이집 이용 부모(M=3.1)에 비해 동의 수준이 높았으며 이용경험 기관에 따라서는 유치원과 어린이집을 모두 이용하는 부모의 동의 수준이 평균 3.4점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 유치원만 이용해 본 부모 3.1점, 어린이집만 이용해 본 부모 3.1점 순으로 나타났다. 그러나 이에 대한 사후검정은 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-172 ▮ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 다른 기관에서 일한다면 동일서비스 미제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	5.0	17.9	37.4	32.8	7.0	100.0(302)	3.2	1.0
자녀 소속기관								
유치원	2.6	15.1	38.8	36.2	7.2	100.0(152)	3.3	0.9
어린이집	7.3	20.7	36.0	29.3	6.7	100.0(150)	3.1	1.0
<i>t</i>							2.1	
이용경험 기관								
유치원+어린이집	-	13.7	40.2	40.2	6.0	100.0(117)	3.4	0.8
유치원	8.3	14.6	43.8	20.8	12.5	100.0( 48)	3.1	1.1
어린이집	8.0	22.6	32.8	30.7	5.8	100.0(137)	3.0	1.0
<i>F</i>							4.2*	

\*  $p < .05$ .

소속 기관에 관계없이 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 더 바람직하다는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 보통에서 약간 높은 정도의 동의수준을 보였다. 지역 규모에 따라 읍면지역에 거주하는 부모의 동의 수준이 5

점 만점에 3.8점으로 대도시나 중소도시에 거주하는 부모의 동의 수준 평균 3.5점보다 높은 것으로 나타났으나, 이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

■ 표 IV-2-173 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 바람직하다는 의견에 대한 동의 정도

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.7	8.9	30.8	46.4	12.3	100.0(302)	3.6	0.9
지역규모								
대도시	2.7	7.1	33.0	48.2	8.9	100.0(112)	3.5	0.9
중소도시	0.8	13.6	31.4	44.1	10.2	100.0(118)	3.5	0.9
읍면지역	1.4	4.2	26.4	47.2	20.8	100.0( 72)	3.8	0.9
<i>F</i>							3.5*	

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다는 인식에 대한 부모의 동의 수준을 조사한 결과, 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났으며 동의비율은 80.2%이었다. 지역규모에 따라 읍면지역에 거주하는 부모의 인식이 평균 4.2점으로 가장 높았으며, 대도시 거주 부모의 점수가 평균 3.9점으로 가장 낮았다.

■ 표 IV-2-174 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식 개선 필요

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	2.6	16.9	54.0	26.2	100.0(302)	4.0	0.8
지역규모								
대도시	0.9	2.7	22.3	56.3	17.9	100.0(112)	3.9 <sup>a</sup>	0.8
중소도시	-	2.5	16.9	52.5	28.0	100.0(118)	4.1	0.7
읍면지역	-	2.8	8.3	52.8	36.1	100.0( 72)	4.2 <sup>b</sup>	0.7
<i>F</i>							4.9**	

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이라는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-175 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사 격차 완화 시 교육의 질 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	7.9	25.2	47.7	17.2	100.0(302)	3.7(0.9)	
자녀 소속기관								
유치원	2.0	9.2	27.6	45.4	15.8	100.0(152)	3.6(0.9)	
어린이집	2.0	6.7	22.7	50.0	18.7	100.0(150)	3.8(0.9)	
<i>t</i>								-1.2

유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교사의 삶의 질이 향상될 것이라는 견해에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 64.2%가 동의하는 것으로 나타났다. 동의를 대체로 동의하는 쪽에 가까웠다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-176 ■ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 유치원, 어린이집 교사의 격차 완화 시 교사의 삶의 질 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.7	6.0	28.1	45.0	19.2	100.0(302)	3.7	0.9
자녀 소속기관								
유치원	1.3	5.3	32.2	42.8	18.4	100.0(152)	3.7	0.9
어린이집	2.0	6.7	24.0	47.3	20.0	100.0(150)	3.8	0.9
<i>t</i>								-0.5

교사 격차가 완화되면 부모 입장에서는 유치원이든 어린이집이든 안심하고 보낼 것이라는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 67.6%가 동의하였

으며, 동의수준도 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▣ 표 IV-2-177 ▣ 유치원과 어린이집 관련 사회적 견해에 대한 부모의 인식: 교사 격차 완화 시 기관여부에 관계없이 기관에 대한 부모 신뢰도 향상

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	8.9	22.5	42.1	25.5	100.0 (302)	3.8	0.9
자녀 소속기관								
유치원	1.3	10.5	24.3	42.1	21.7	100.0 (152)	3.7	1.0
어린이집	0.7	7.3	20.7	42.0	29.3	100.0 (150)	3.9	0.9
<i>t</i>								-1.8

### 3) 유치원과 어린이집 교사 격차 완화 방안에 대한 인식

유치원과 어린이집 교사의 격차가 있다면 우선적으로 완화해야 할 영역에 대한 부모의 의견을 조사한 결과, 자격 및 양성제도가 39.7%로 응답비율이 가장 높았으며, 그 다음은 처우 및 복지 39.4%로 유사하게 높게 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▣ 표 IV-2-178 ▣ 우선적으로 완화해야 할 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 부모의 인식

단위: %(명)

구분	자격 및 양성제도	처우 및 복지	연수 및 전문성 발달	직무 및 역할	계(수)
전체	39.7	39.4	10.6	10.3	100.0 (302)
자녀 소속기관					
유치원	41.4	35.5	11.2	11.8	100.0 (152)
어린이집	38.0	43.3	10.0	8.7	100.0 (150)
$\chi^2(df)$		2.24(3)			

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화해야 한다면 어떤 상황을 전제로 실시하는 것이 가장 적합하다고 생각하는지 부모를 대상으로 조사한 결과, 유아교육과 보육

통합이라는 응답이 44.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 연령별 일원화 39.7%, 현 상태 유지 16.2% 순이었다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-179 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 전제조건에 대한 부모의 인식

단위: %(명)

구분	유아교육과 보육 통합	연령별 일원화	현 상태 유지	계(수)	
전체	44.0	39.7	16.2	100.0	(302)
자녀 소속기관					
유치원	38.2	42.1	19.7	100.0	(152)
어린이집	50.0	37.3	12.7	100.0	(150)
$X^2(df)$		5.16(2)			

가) 자격 및 양성제도

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사의 학력 격차를 해소해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 64.9%가 동의하였으며, 동의수준도 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-180 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 학력 격차 해소

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.7	5.3	28.1	54.3	10.6	100.0(302)	3.7	0.8
자녀 소속기관								
유치원	2.6	6.6	27.6	53.3	9.9	100.0(152)	3.6	0.9
어린이집	0.7	4.0	28.7	55.3	11.3	100.0(150)	3.7	0.7
$t$								-1.2

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사 양성과정을 통합해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의

67.2%가 동의하였으며, 동의수준도 대체로 동의하는 쪽에 가까웠다. 어린이집을 이용하는 부모의 동의 수준은 5점 만점에 3.9점으로 유치원을 이용하는 부모의 동의 수준 3.6점보다 높게 나타났다.

표 IV-2-181 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 양성과정 통합

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	7.3	24.5	50.3	16.9	100.0(302)	3.7	0.9
기관								
유치원	2.0	11.2	27.0	46.1	13.8	100.0(152)	3.6	0.9
어린이집	-	3.3	22.0	54.7	20.0	100.0(150)	3.9	0.7
<i>t</i>								-3.4**

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ ,

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사 격차 해소를 위해 원격대학을 통한 자격 취득은 폐지되어야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 63.9%가 동의하였으며, 동의수준도 대체로 동의하는 쪽에 가까웠다. 이용경험 기관에 따라 인식에 차이를 보여, 어린이집만 이용해 본 부모가 5점 만점에 4.0점으로 가장 높았고, 유치원과 어린이집을 모두 이용해 본 부모와 유치원만 이용해 본 부모는 5점 만점에 3.7점이었다. 그러나 이에 대한 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

표 IV-2-182 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 원격대학을 통한 자격 취득 제도 폐지

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.7	7.6	26.8	32.1	31.8	100.0(302)	3.8	1.0
이용경험 기관								
유치원+어린이집	2.6	9.4	25.6	37.6	24.8	100.0(117)	3.7	1.0
유치원	2.1	8.3	37.5	22.9	29.2	100.0( 48)	3.7	1.1
어린이집	0.7	5.8	24.1	30.7	38.7	100.0(137)	4.0	1.0
<i>F</i>								3.2*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 교사 자격 체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 통일해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체적으로 61.6%가 동의하는 것으로 나타났으며, 대체로 동의하는 쪽에 가까웠다. 어린이집 이용 부모(M=3.9)는 유치원 이용 부모(M=3.6)에 비해 더 동의하였으며, 자녀 연령에 따라서도 만3세 자녀를 둔 부모가 5점 만점에 4.0점으로 가장 높았고, 만5세 자녀를 둔 부모는 3.6점으로 가장 낮았다. 이용경험 기관에 따라서는 어린이집만 이용해 본 부모(M=3.9)의 동의정도가 유치원만 이용해 본 부모(M=3.4)의 동의정도보다 더 높았다. 부모의 학력에 따라서도 차이가 나타나, 대졸 부모의 동의 수준(M=3.9)이 가장 높았고, 대학원졸(M=3.7), 전문대졸(M=3.5)이 그 뒤를 이었으나 사후검증 결과는 유의미하지 않았다.

▮ 표 IV-2-183 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 교사 자격 체계 통일

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.0	4.6	31.8	41.1	20.5	100.0(302)	3.7	0.9
자녀 소속기관								
유치원	3.3	6.6	34.2	38.8	17.1	100.0(152)	3.6	1.0
어린이집	0.7	2.7	29.3	43.3	24.0	100.0(150)	3.9	0.8
<i>t</i>								-2.7**
자녀연령								
만3세	1.2	-	28.6	41.7	28.6	100.0( 84)	4.0 <sup>b</sup>	0.8
만4세	4.8	2.4	30.1	43.4	19.3	100.0( 83)	3.7	1.0
만5세	0.7	8.9	34.8	39.3	16.3	100.0(135)	3.6 <sup>a</sup>	0.9
<i>F</i>								4.0*
이용경험 기관								
유치원+어린이집	3.4	6.8	27.4	43.6	18.8	100.0(117)	3.7	1.0
유치원	4.2	4.2	50.0	29.2	12.5	100.0( 48)	3.4 <sup>a</sup>	0.9
어린이집	-	2.9	29.2	43.1	24.8	100.0(137)	3.9 <sup>b</sup>	0.8
<i>F</i>								5.6**
최종학력								
전문대졸	2.4	7.3	37.8	41.5	11.0	100.0( 82)	3.5	0.9
대졸	0.6	4.3	29.4	40.5	25.2	100.0(163)	3.9	0.9
대학원졸	5.3	1.8	29.8	42.1	21.1	100.0( 57)	3.7	1.0
<i>F</i>								3.9*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 국가고시 등 시험을 통해 유치원과 어린이집 교사 자격을 취득하도록 해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 74.2%가 동의하였고, 동의수준도 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

▮ 표 IV-2-184 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 시험을 통한 자격 취득

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	-	3.6	22.2	49.7	24.5	100.0(302)	4.0	0.8
자녀 소속기관								
유치원	-	3.3	23.0	52.6	21.1	100.0(152)	3.9	0.8
어린이집	-	4.0	21.3	46.7	28.0	100.0(150)	4.0	0.8
<i>t</i>								-0.8

#### 나) 직무 및 역할

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼을 만들어야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 쪽에 가까웠다. 자녀 소속 기관에 따라 어린이집을 이용하는 부모가 평균 4.2점으로 유치원을 이용하는 부모 평균 4.0점에 비해 상대적으로 더 동의하는 것으로 나타났다.

▮ 표 IV-2-185 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼 개발

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	-	4.3	13.6	53.6	28.5	100.0(302)	4.1	0.8
자녀 소속기관								
유치원	-	5.9	17.8	50.7	25.7	100.0(152)	4.0	0.8
어린이집	-	2.7	9.3	56.7	31.3	100.0(150)	4.2	0.7
<i>t</i>								-2.3*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 일과 운영 시간과 편성에 대한 공통된 지침이 있어야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하고 있었다. 어린이집을 이용하는 부모의 동의 수준은 평균 4.2점으로 유치원을 이용하는 부모의 동의 수준 평균 3.9점에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 이용경험 기관에 따라서도 어린이집만 이용해 본 부모의 동의 수준은 평균 4.2점으로 유치원만 이용해 본 부모의 평균 3.8점에 비해 더 높은 수준이었다.

▮ 표 IV-2-186 ▮ 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.7	2.6	16.2	53.0	27.5	100.0(302)	4.0	0.8
자녀 소속기관								
유치원	1.3	2.6	20.4	53.3	22.4	100.0(152)	3.9	0.8
어린이집	-	2.7	12.0	52.7	32.7	100.0(150)	4.2	0.7
<i>t</i>								-2.5*
이용경험 기관								
유치원+어린이집	0.9	3.4	16.2	53.8	25.6	100.0(117)	4.0	0.8
유치원	2.1	2.1	27.1	52.1	16.7	100.0( 48)	3.8 <sup>a</sup>	0.8
어린이집	-	2.2	12.4	52.6	32.8	100.0(137)	4.2 <sup>b</sup>	0.7
<i>F</i>								4.4*

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.

\*  $p < .05$ .

#### 다) 처우 및 복지

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사 처우의 격차 해소를 위하여 호봉을 통일해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 67.2%가 동의한다고 응답하였으며, 동의수준은 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났다. 소속기관별로는 어린이집을 이용하는 부모(M=3.9)가 유치원을 이용하는 부모(M=3.5)에 비해 상대적으로 더 동의하고 있었다.

|| 표 IV-2-187 || 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 호봉 통일

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.7	8.3	23.8	51.0	16.2	100.0(302)	3.7	0.9
자녀 소속기관								
유치원	1.3	11.2	31.6	44.1	11.8	100.0(152)	3.5	0.9
어린이집	-	5.3	16.0	58.0	20.7	100.0(150)	3.9	0.8
<i>t</i>								-4.2***

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사의 호봉은 같아야 하지만, 기관의 개별적 상황에 따라 수당은 달리 줄 수 있다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-188 || 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 호봉 통일, 기관 상황에 따라 수당 차등 지급

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	3.0	4.0	24.2	56.3	12.6	100.0(302)	3.7(0.8)	
자녀 소속기관								
유치원	3.3	3.9	22.4	56.6	13.8	100.0(152)	3.7(0.9)	
어린이집	2.7	4.0	26.0	56.0	11.3	100.0(150)	3.7(0.8)	
<i>t</i>								0.4

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 사립 유치원과 어린이집 교사의 처우개선비를 추가 지원하여 격차를 완화해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 63.9%가 동의하였으며, 동의수준은 대체로 동의하는 쪽에 가깝게 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-189 || 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 사립 유치원, 어린이집 교사 처우개선비 추가 지원

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	2.6	7.0	26.5	49.7	14.2	100.0(302)	3.7(0.9)	
자녀 소속기관								
유치원	2.6	7.2	31.6	45.4	13.2	100.0(152)	3.6(0.9)	
어린이집	2.7	6.7	21.3	54.0	15.3	100.0(150)	3.7(0.9)	
<i>t</i>								-1.3

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사의 8시간 근무시간이 보장되어야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 전체의 73.9%가 동의하였으며, 동의수준은 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-190 || 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 8시간 근무시간 보장

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	3.6	21.5	49.7	24.2	100.0(302)	3.9 (0.8)	
자녀 소속기관								
유치원	1.3	2.6	25.0	48.0	23.0	100.0(152)	3.9 (0.8)	
어린이집	0.7	4.7	18.0	51.3	25.3	100.0(150)	4.0 (0.8)	
<i>t</i>								-0.8

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사의 필요 시 휴가 사용이 보장되어야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 IV-2-191 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 휴가 사용 보장

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	2.6	14.9	55.0	26.5	100.0(302)	4.0	0.8
자녀 소속기관								
유치원	2.0	2.6	17.1	52.0	26.3	100.0(152)	4.0	0.8
어린이집	0.0	2.7	12.7	58.0	26.7	100.0(150)	4.1	0.7
<i>t</i>								-1.2

라) 연수 및 전문성 제고

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사의 상위 자격 취득을 위한 연수 시간과 질이 동등해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 유치원을 이용하는 부모(M=3.9)에 비해 어린이집을 이용하는 부모(M=4.1)의 동의 수준이 더 높았으며, 이용경험 기관에 따라서도 유치원만 이용해본 부모(M=3.8)에 비해 어린이집만 이용해 본 부모(M=4.1)의 경우 이에 더 동의하는 것으로 조사되었다.

표 IV-2-192 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	-	2.6	17.9	54.6	24.8	100.0(302)	4.0	0.7
자녀 소속기관								
유치원	-	4.6	23.7	48.7	23.0	100.0(152)	3.9	0.8
어린이집	-	0.7	12.0	60.7	26.7	100.0(150)	4.1	0.6
<i>t</i>								-2.8**
이용경험 기관								
유치원+어린이집	-	4.3	20.5	49.6	25.6	100.0(117)	4.0	0.8
유치원	-	4.2	31.3	47.9	16.7	100.0( 48)	3.8 <sup>a</sup>	0.8
어린이집	-	0.7	10.9	61.3	27.0	100.0(137)	4.1 <sup>b</sup>	0.6
<i>F</i>								5.3**

주: a, b는 Scheffe 사후분석 결과 서로 차이가 있음을 의미함.  
\*\*  $p < .01$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원과 어린이집 교사

의 직무연수나 보수교육 기회는 동등해야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 또한 어린이집을 이용하는 부모(M=4.2)는 유치원을 이용하는 부모(M=4.0)에 비해 동의수준이 더 높았다.

|| 표 IV-2-193 || 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 직무연수/보수교육에 대한 동등한 기회 제공  
단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	-	1.0	15.2	55.6	28.1	100.0(302)	4.1	0.7
자녀 소속기관								
유치원	-	1.3	21.7	49.3	27.6	100.0(152)	4.0	0.7
어린이집	-	0.7	8.7	62.0	28.7	100.0(150)	4.2	0.6
<i>t</i>								-2.0*

\*  $p < .05$ .

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원 교사와 어린이집 교사는 누리과정 운영을 위한 장학이나 컨설팅을 받을 기회를 동등하게 제공받아야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

|| 표 IV-2-194 || 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 누리과정 장학이나 컨설팅에 대한 동등한 기회 제공

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	1.0	1.7	12.9	53.3	31.1	100.0(302)	4.1	(0.8)
자녀 소속기관								
유치원	1.3	2.6	14.5	50.7	30.9	100.0(152)	4.1	(0.8)
어린이집	0.7	0.7	11.3	56.0	31.3	100.0(150)	4.2	(0.7)
<i>t</i>								-1.1

유치원과 어린이집 교사의 격차를 완화하기 위해서는 유치원 교사와 어린이집 교사의 연수 및 보수교육 기관은 통합되어야 한다는 의견에 대한 부모의 인식을 조사한 결과, 70.6%가 동의하였고 대체로 동의하는 것으로 나타났다. 이러한 응

답은 지역규모, 자녀 소속기관, 자녀의 연령, 이용경험 기관, 자녀의 성별, 부모의 학력 및 가구소득에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

■ 표 IV-2-195 ■ 교사 격차 완화 방안에 대한 부모의 인식: 연수 및 보수교육 기관 통합

단위: %, 점, (명)

구분	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다	계(수)	평균	표준 편차
전체	0.3	4.3	24.8	44.4	26.2	100.0 (302)	3.9	0.8
자녀 소속기관								
유치원	0.0	5.3	32.2	36.8	25.7	100.0 (152)	3.8	0.9
어린이집	0.7	3.3	17.3	52.0	26.7	100.0 (150)	4.0	0.8
<i>t</i>								-1.8

## 마. 소결

설문조사 분석 결과, 대상이나 소속 기관에 따라 인식에 차이를 보이기는 하였으나 대체로 유치원 교사와 어린이집 교사는 모든 영역에서 차이가 있다고 인식하였다. 이러한 격차는 해소되어야 하지만 제반 여건의 차이에서 발생하는 격차는 당연하다는 시각이 많았다. 이러한 결과를 요약하고 몇 가지 시사점을 기술하면 다음과 같다.

첫째, 교사, 원장, 부모는 모두 유치원과 어린이집 교사는 차이가 있는 쪽에 가깝게 인식하고 있었다. 학력과 자격, 전문성 제고에 대해서는 원장이 상대적으로 더 차이가 있다고 인식하고 있었으며, 처우에 대해서는 교사가 더 차이가 있다고 인식하고 있었다. 학력과 자격에 있어서 격차가 완화되어야 한다는 인식 또한 원장이 더 크게 나타났다. 이는 원장은 교사의 전문성에 초점을 맞추고 있는 반면 교사는 처우에 더 큰 관심을 가지고 있음을 보여준다.

둘째, 유치원과 어린이집 교사의 격차는 전체적으로 설립유형별 차이가 크다는 응답이 기관유형 간 차이가 크다는 응답보다 약간 더 높게 나타났다. 대상별로는 원장과 교사가 설립유형별 차이를 상대적으로 크게 인식한 것에 반해 부모는 기관 유형 간 차이를 더 크게 인식하였다. 이는 부모가 기관을 선택할 때 기준은 기관 유형이며, 상황에 따라 유치원과 어린이집을 구분하여 선택한다는 것을 보여준다.

셋째, 교사의 학력, 자격, 역할, 전문성에 차이가 없을 경우 처우나 복지는 같아야 한다는 의견이 80% 이상이나, 이러한 조건에 차이가 있을 경우 당연히 처우나

복지가 달라져야 한다는 의견이 60% 내외로 나타났다. 이러한 결과는 유치원과 어린이집 교사의 처우나 복지 격차를 완화하기에 앞서 교사의 학력, 자격, 역할이나 직무, 전문성 등의 격차를 완화해야 함을 시사한다.

넷째, 유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식에 대해서는 유치원과 어린이집이 다르다는 인식보다는 그 차이를 인정해 주되 교사의 자존감을 높여주기 위한 사회적 인식이 개선되어야 하며, 교사 격차 완화를 통해 교육의 질과 교사의 삶의 질을 향상시켜야 한다는 것에 대한 동의 정도가 더 높았다. 따라서 격차 완화를 위한 정책을 추진할 때 어느 정도 차이를 인정하면서 역차별이 되지 않도록 세심하게 정책을 추진할 필요가 있다.

다섯째, 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해서는 연령별 일원화가 전제 되는 것이 보다 효율적 방안이라는 응답이 가장 높게 나타났다. 부모는 다소 다르게 유아교육과 보육 통합이라는 의견이 연령별 일원화보다 조금 더 우세했으며, 현 상태를 유지하자는 의견이 소수였지만 교사나 원장에 비해 상대적으로 높았다. 이는 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해서는 어떤 형태로든 행정체계를 통합하는 것이 바람직하다는 것을 보여준다.

여섯째, 교사 자격 및 양성 정책에 있어서는 원격대학을 위한 자격 취득 제도 폐지에 대한 동의가 가장 높았고, 자격시험이나 자격 체계 일원화, 학력 격차 해소 모두 어느 정도 동의하는 것 이상으로 나타났다. 이러한 동의정도는 원장이나 교사가 부모에 비해 높게 나타났다. 이는 교사양성기관이나 자격제도에 대한 정비가 필요함을 보여준다.

일곱째, 교사의 직무 및 역할 관련 정책에서는 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 개발, 교사의 공통 표준 직무매뉴얼 개발에 대해 대상에 상관없이 어느 정도 동의하는 것 이상으로 나타났다. 따라서 교사의 직무나 일과운영에 대한 공통된 지침 개발이 필요하다.

여덟째, 교사 처우 및 복지 정책에 있어서는 교사 휴가 사용 보장과 8시간 근무시간 보장에 대한 동의 정도가 월등히 높게 나타났는데, 특히 교사의 동의 정도가 높았다. 호봉을 통일하거나 수당을 지급하는 것에 대해서는 어느 정도 동의하는 편에 가까웠지만 상대적으로 동의 정도가 낮았다. 이는 현장에서 시급히 우선적으로 시행해야 할 정책은 급여보다는 근로조건임을 시사한다.

아홉째, 교사 연수 및 전문성 제고에 있어서는 누리과정 운영을 위한 동등한 장학이나 컨설팅 기회 제공에 대한 동의 정도가 가장 높았고, 그 다음은 상위 자격 취득을 위한 동등한 연수 시간과 질 제공, 연수나 보수교육에 대한 동등한 기회 제공에 대해 어느 정도 동의하는 것 이상으로 높게 나타났다. 이는 유치원과 어린이집 교사에게 전문성 제고의 기회가 동등하게 제공되어야 할 필요가 있음을 나타낸다.

### 3 정책의 우선순위

정책의 우선순위를 알아보기 위한 델파이조사<sup>95)</sup>는 유치원과 어린이집 교사 격차를 위한 정책방안의 중요도와 실현가능성, 우선순위에 대한 전문가들의 의견을 분석하여 정책 로드맵에 반영하기 위하여 실시하였다.

#### 가. 응답자 특성

1차 델파이 주관식 조사에 참여한 전문가는 총 13명이었으며, 2차 델파이조사에 참여한 응답자는 총 108명, 3차 델파이조사에 참여한 응답자는 총 96명이었다. 2차 델파이조사에는 유아교육 전문가와 보육 전문가가 각 50%씩 참여하였으며, 대상별로 구분해보면, 교수, 원장, 교사, 행정가가 유사한 비율로 참여하였다. 3차 델파이조사에는 유아교육 전문가와 보육 전문가가 50% 내외로 보육전문가가 조금 더 참여하였으며, 대상별로 약간 차이는 있었지만, 교수, 원장, 교사, 행정가가 유사한 비율로 참여하였다.

표 IV-3-1 델파이조사 응답자 배경

단위: %(명)

응답 대상	2차 델파이	3차 델파이
전체	100.0 (108)	100.0 (96)
유아교육 전문가	50.0 (54)	47.9 (46)
보육 전문가	50.0 (54)	52.1 (50)
교수	26.9 (29)	29.2 (28)
원장	24.1 (26)	25.0 (24)

95) 1차 델파이조사 결과는 2차 델파이조사 문항에 반영되었으며, 2차 델파이조사 결과는 3차 델파이 조사 때 제시되었음. 본 절에서는 최종결과인 3차 델파이조사 결과를 중심으로 기술함.

응답 대상	2차 델파이	3차 델파이
교사	24.1 ( 26)	24.0 ( 23)
행정가	25.0 ( 27)	21.9 ( 21)
유치원 교사 양성대학 교수	13.9 ( 15)	14.6 ( 14)
어린이집 교사 양성대학 교수	13.0 ( 14)	14.6 ( 14)
유치원 원장	10.2 ( 11)	10.4 ( 10)
어린이집 원장	13.9 ( 15)	14.6 ( 14)
유치원 교사	12.0 ( 13)	11.5 ( 11)
어린이집 교사	12.0 ( 13)	12.5 ( 12)
유치원 전달체계 공무원	13.9 ( 15)	11.5 ( 11)
어린이집 전달체계 공무원	11.1 ( 12)	10.4 ( 10)

## 나. 교사의 신분보장

교사 신분보장 정책에 대한 중요도는 평균 3.68~4.51점으로 어느 정도 중요한 것으로 나타난 반면 실현가능성은 평균 2.69~3.57점으로 보통 정도로 나타나 중요도에 비해 상대적으로 실현가능성이 낮은 것으로 인식하였다.

교사의 신분보장 격차 완화를 위해 가장 중요하다고 생각하는 정책은 어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장(M=4.51)과 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련(4.51점)이었으며, 그 다음은 사립 유치원과 어린이집 교사가 육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 제도화(M=4.35)였다.

교사의 신분 보장을 위해 실현가능성이 상대적으로 높다고 인식한 정책은 사립 유치원과 어린이집 교사 대상 1년 또는 2년 단위 고용계약서 작성 및 갱신(M=3.57)이었으며, 그 다음은 위탁체나 설립자 변경 시 고용승계 유지(M=3.36), 사립 유치원과 어린이집 교사가 육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 제도화(M=3.30) 순이었다.

정책의 우선순위는 사립 유치원과 어린이집 법인화가 1순위 응답비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음은 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련, 어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장 순으로 높게 나타났다.

정책의 중요도와 실현가능성이 응답의 평균보다 높으며 우선순위가 높게 나타난 정책은 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련으로 가장 신속하게 우선적으로 추진해야 함을 시사한다. 정책의 중요도와 실현가능성이 평균보다 높아 우선 고려할 수 있는 정책은 사립 유치원과 어린이집 교사가 육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 제도화하는 것이었다.

표 IV-3-2 교사의 신분보장 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
A. 사립 유치원과 어린이집 법인화	4.33	2.69	1
B. 어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장	4.51	3.11	3
C. 유치원과 어린이집 교사 명칭 통합	3.79	2.89	4
D. 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련	4.51	3.30	2
E. 사립 유치원과 어린이집 교사 대상 1년 또는 2년 단위 고용계약서 작성 및 갱신	3.83	3.57	5
F. 사립 유치원과 어린이집 교사가 육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 제도화	4.35	3.16	6
G. 국공립 어린이집 위탁체나 설립자 변경 시 고용승계 유지	3.95	3.36	8
H. 사립 유치원과 어린이집 교사의 단체 활동 권한 규정 제정	3.68	3.03	6

주: 우선순위는 1순위 응답비율로 산출함.

그림 IV-3-1 교사의 신분보장 정책에 대한 델파이조사 결과



## 다. 교사 자격 및 양성제도

교사 자격 및 양성제도 관련 정책에 대한 중요도는 평균 4.10~4.78점으로 모두 어느 정도 이상 중요한 것으로 나타났으며, 실현가능성은 평균 3.0~3.9점으로 보통에서 어느 정도 높은 것으로 나타나 중요도에 비해 실현가능성이 낮은 것으로 인식하였다.

교사 격차 완화를 위한 교사 자격 및 양성제도에서 가장 중요하다고 생각하는 정책은 사이버 대학, 학점은행제, 보육교사교육원을 통한 교사 자격 취득 폐지(M=4.78)였으며, 그 다음은 유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성과 교사자격부여 부처 일원화와 현장실습 강화를 위한 통합 기준 마련(M= 4.56) 순이었다.

교사 자격 및 양성제도에서 실현가능성이 상대적으로 높다고 인식한 정책은 현장실습 강화를 위한 통합 기준 마련(M=4.00)이었으며, 그 다음은 상위자격 취득을 위한 경력과 연수시간 통일(M=3.81), 2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화와 교사양성기관 평가 확대(M=3.71) 순이었다.

정책의 우선순위는 2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화가 1순위 응답비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음은 유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성, 교사자격부여 부처 일원화 순으로 높게 나타났다.

정책의 중요도와 실현가능성이 응답의 평균보다 높으며 우선순위가 높게 나타난 정책은 2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화와 유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성으로 이 2가지 정책은 가장 신속하게 우선적으로 추진해야 할 정책임을 시사한다. 정책의 중요도와 실현가능성이 평균보다 높아 우선 고려할 수 있는 정책은 현장실습 강화를 위한 통합 기준 마련, 상위자격 취득을 위한 경력과 연수시간 통일, 사이버 대학, 학점은행제, 보육교사교육원을 통한 교사 자격 취득 폐지였다.

▮ 표 IV-3-3 ▮ 교사의 자격 및 양성제도 관련 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
A. 2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화	4.44	3.71	1
B. 상위자격 취득을 위한 경력과 연수시간 통일	4.46	3.81	8

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
C. 교사자격부여 부처 일원화	4.56	3.02	3
D. 유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성	4.68	3.65	2
E. 유치원과 어린이집 교사 모두 4년제 대학 이상에서 양성	4.14	3.02	7
F. 어린이집 교사 학과제 양성	4.33	3.36	6
G. 교사양성기관 평가 확대	4.10	3.59	10
H. 표준교사양성교육과정 마련	4.23	3.60	10
I. 사이버 대학, 학점은행제, 보육교사교육원을 통한 교사 자격 취득 폐지	4.78	3.65	4
J. 현장실습 강화를 위한 통합 기준 마련	4.56	4.00	8
K. 교사자격 국가시험제 도입	4.28	3.36	5

주: 우선순위는 1순위 응답비율로 산출함.

■ 그림 IV-3-2 ■ 교사의 자격 및 양성제도 관련 정책에 대한 델파이조사 결과



## 라. 교사 직무 및 역할

교사의 직무 및 역할 관련 정책에 대한 중요도는 평균 4.30~4.73점으로 어느 정도 중요한 정도 이상으로 매우 높게 나타났으며, 실현가능성은 평균 3.41~3.86점으로 어느 정도 높은 정도에 가까운 것으로 나타나 중요도에 비해 실현가능성이 상대적으로 낮은 것으로 인식하고 있었다.

교사 직무 및 역할 격차 완화를 위해 가장 중요하다고 생각하는 정책은 어린이집 교사의 수업 준비시간 보장(M=4.73)이었으며, 그 다음은 사무처리 업무 개선(M=4.70), 표준 직무매뉴얼 마련(M=4.33) 순이었다.

교사 직무 및 역할에서 실현가능성이 상대적으로 높다고 인식한 정책은 표준 직무매뉴얼 마련(M=3.86점)이었으며, 그 다음은 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련(M=3.81), 표준수업시간제도 마련(M=3.75) 순이었다.

정책의 우선순위는 표준 직무매뉴얼 마련이 1순위 응답비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음은 어린이집 교사의 수업 준비시간 보장, 표준수업시간제도 마련 순으로 높게 나타났다.

정책의 중요도와 실현가능성이 응답의 평균보다 높으며 우선순위가 높게 나타난 정책은 없었다. 중요도와 우선순위가 함께 높게 나타난 정책은 어린이집 교사의 수업 준비시간 보장이었으며, 실현가능성과 우선순위가 높은 정책은 표준 직무매뉴얼 마련과 표준수업시간제도 마련으로 우선적으로 고려할 수 있다.

▣ 표 IV-3-4 ▣ 교사의 직무 및 역할 관련 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
A. 표준 직무매뉴얼 마련	4.33	3.86	1
B. 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련	4.30	3.81	4
C. 표준수업시간제도 마련	4.31	3.75	3
D. 어린이집 교사의 수업 준비시간 보장	4.73	3.45	2
E. 사무처리 업무 개선	4.70	3.41	5

주: 우선순위는 1순위 응답비율로 산출함.

그림 IV-3-3 교사의 직무 및 역할 관련 정책에 대한 델파이조사 결과



#### 마. 교사 임용 및 배치

교사의 임용 및 배치 관련 정책에 대한 중요도는 평균 3.88~4.63점으로 어느 정도 중요한 정도 이상으로 높게 나타났으며, 실현가능성은 평균 2.99~3.92점으로 보통에서 어느 정도 높은 것으로 나타나 중요도에 비해 실현가능성이 상대적으로 낮은 것으로 인식하였다.

교사 임용 및 배치 격차 완화를 위해 가장 중요하다고 생각하는 정책은 어린이집 교사 임용 시 인적성 검사 실시(M=4.63)였으며, 그 다음은 사립 유치원과 어린이집 교사채용을 위한 공적 기준 마련(M=4.54) 교직원(원감, 보직교사, 교사, 보조인력, 행정인력 등) 배치 기준 통일과 학급당 교사 2인 배치(M=4.50)였다.

교사 임용 배치에 있어서 실현가능성이 상대적으로 높다고 인식한 정책은 어린이집 교사 임용 시 인·적성 검사 실시(M=3.92)이었으며, 그 다음은 사립 유치원과 어린이집 교사채용을 위한 공적 기준 마련(M=3.62), 인건비 지원 시설이 아닐 경우 교사채용은 공개경쟁에 따른 채용 자율권 보장과 유치원과 어린이집 교사 대 유아 비율 통일(M=3.49)이었다.

정책의 우선순위는 사립 유치원과 어린이집 교사채용을 위한 공적 기준 마련이 1순위 응답비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음은 유치원과 어린이집 교사 대 유아 비율 통일, 어린이집 교사 임용 시 인·적성 검사 실시 순으로 높게 나타났다. 이상의 3가지 정책은 중요도와 실현가능성 또한 응답의 평균보다 높은 것으로 나타나 가장 신속하게 우선적으로 추진해야 할 정책임을 시사한다.

■ 표 IV-3-5 ■ 교사의 임용 및 배치 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
A. 사립 유치원과 어린이집 교사채용을 위한 공적 기준 마련	4.54	3.62	1
B. 사립 유치원과 어린이집 교사 임용고시 제도 도입	3.92	2.99	4
C. 사립 유치원과 민간 어린이집은 사립학교법 임용 절차 준용	4.27	3.26	6
D. 어린이집 교사 임용 시 인·적성 검사 실시	4.63	3.92	3
E. 인건비 지원 시설이 아닐 경우 교사채용은 공개경쟁에 따른 채용 자율권 보장	3.88	3.49	6
F. 교사 인턴제 도입	3.91	3.28	6
G. 유치원과 어린이집 교사 대 유아 비율 통일	4.46	3.49	2
H. 교직원(원감, 보직교사, 교사, 보조인력, 행정인력 등) 배치 기준 통일	4.50	3.34	6
I. 학급당 교사 2인 배치	4.49	2.99	5

주: 우선순위는 1순위 응답비율로 산출함.

그림 IV-3-4 교사의 임용 및 배치 정책에 대한 델파이조사 결과



### 바. 교사 처우 및 복지

교사의 처우 및 복지 관련 정책에 대한 중요도는 평균 4.31~4.69점으로 어느 정도 중요한 정도 이상으로 고르게 높게 나타났으며, 실현가능성은 평균 2.69~3.38점으로 보통보다 낮거나 살짝 높은 정도로 나타나 중요도에 비해 실현가능성이 상대적으로 낮은 것으로 인식하였으며, 다른 영역보다 중요도와 실현가능성의 차이가 높게 나타났다.

교사 격차 완화를 위한 교사 처우 및 복지에서 가장 중요하다고 생각하는 정책은 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원(M=4.69)이었으며, 그 다음은 초과근무 및 휴일근무 시 수당 지급(M=4.6), 휴직과 연수 보장(M=4.60) 순

이었다.

교사 처우 및 복지에서 실현가능성이 상대적으로 높다고 인식한 정책은 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원(M=3.38)이었으며, 그 다음은 초과 근무 및 휴일근무 시 수당 지급(M=3.31), 휴직과 연수 보장(M=3.29) 순이었다.

정책의 우선순위는 유치원과 어린이집 교사 보수체계 통일이 1순위 응답비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음은 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원, 사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 처우개선비 지원 및 점진적 추가 순으로 높게 나타났다. 유치원과 어린이집 교사 보수체계 통일은 실현가능성이 낮지만 우선순위에서는 가장 먼저 추진해야 할 정책으로 나타나 관계자의 요구가 상당히 높은 것을 알 수 있다.

정책의 중요도와 실현가능성이 응답의 평균보다 높으며 우선순위가 높게 나타난 정책은 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원으로 가장 신속하게 우선적으로 추진해야 할 정책임을 시사한다. 정책의 중요도와 실현가능성이 평균보다 높아 우선 고려할 수 있는 정책은 초과근무 및 휴일근무 시 수당 지급과 휴직과 연수 보장으로 나타났다.

■ 표 IV-3-6 ■ 교사의 처우 및 복지 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
A. 유치원과 어린이집 교사 보수체계 통일(단일호봉체계 및 동일수당)	4.38	2.69	1
B. 사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 처우개선비 지원 및 점진적 추가	4.48	3.27	3
C. 사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 월급 보전	4.47	3.14	4
D. 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원	4.69	3.38	2
E. 초과근무 및 휴일근무 시 수당 지급	4.66	3.31	5
F. 장기근속 수당, 평가 참여 수당 등 수당 신설	4.31	3.17	6
G. 휴직과 연수 보장	4.60	3.29	6

주: 우선순위는 1순위 응답비율로 산출함.

그림 IV-3-5 교사의 처우 및 복지 정책에 대한 델파이조사 결과



#### 사. 교사 연수 및 전문성 제고

교사의 연수 및 전문성 제고를 위한 관련 정책의 중요도는 평균 4.11~4.55점으로 어느 정도 중요한 정도 이상으로 고르게 높게 나타났으며, 실현가능성은 평균 3.34~3.79점으로 보통보다 약간 더 높은 것으로 나타나 중요도에 비해 상대적으로 실현가능성이 낮은 것으로 인식하였다.

교사 격차 완화를 위한 교사 연수 및 전문성 제고를 위해 가장 중요하다고 생각하는 정책은 체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련(M=4.55)이었으며, 그 다음은 교사 연수 및 보수교육 기준 일원화(M=4.52), 교사 장학시스템 마련(M=4.47) 순이었다.

교사 연수 및 전문성 제고를 위해 실현가능성이 상대적으로 높다고 인식한 정책은 체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련(M=3.79)이었으며, 그 다음은 교사 연수 및 보수교육 기관 다양화(M=3.71), 교사 연수 및 보수교육 기준 일원화(M=3.69) 순이었다.

정책의 우선순위는 교사 연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리가 1순위 응답비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음은 체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련, 교사 연수 및 보수교육 기관 다양화 순으로 높게 나타났다.

정책의 중요도와 실현가능성이 응답의 평균보다 높으며 우선순위가 높게 나타난 정책은 체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련으로 가장 신속하게 우선적으로 추진할 수 있는 정책임을 시사한다. 실현가능성은 평균보다 낮지만 중요하고 우선적으로 필요하다고 인식한 정책은 교사 연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리로 관련 정책에서 중요하게 고려해야 할 필요가 있다.

■ 표 IV-3-7 ■ 교사의 연수 및 전문성 제고를 위한 정책에 대한 인식: 델파이조사 결과

정책	3차 델파이		
	중요도	실현 가능성	우선 순위
교사 연수 및 보수교육 기관 다양화	4.26	3.71	3
교사 연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리	4.52	3.52	1
체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련	4.55	3.79	2
교사 연수 및 보수교육 기준 일원화(교육 유형 및 시간 통일)	4.39	3.69	4
교사 연수 및 보수교육 기관 차등 통합(교사 자격 및 배경에 따라 차별화된 교육)	4.39	3.55	5
다양한 연수 기회 제공 및 연수시간 마일리지에 따른 인센티브 제공	4.45	3.55	6
교사 장학시스템 마련	4.47	3.51	8
원내 또는 지역 내 자율 연구모임 활성화	4.11	3.34	7

주: 우선순위는 1순위 응답비율로 산출함.

그림 IV-3-6 교사의 연수 및 전문성 제고를 위한 정책에 델파이조사 결과



### 아. 유아교육과 보육 통합 이슈

유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 전제 조건으로 어떤 상황이 바람직 한지에 대해 연령별 일원화하라는 응답비율이 48.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 유아교육과 보육의 통합이라는 응답비율이 47.2%로 근소한 차이를 보였다. 현 상태를 유지하면서 격차를 완화하자는 의견은 4.6%에 불과하였다.

유아교육 전문가는 교사 격차 완화를 위한 전제 조건으로 연령별 일원화를 해야 한다는 응답이 79.6%로 가장 높았던 반면, 보육 전문가는 유아교육과 보육 통합이 이루어져야 한다는 응답이 74.1%로 차이를 보였다. 응답대상별로는 교수, 원장, 교사는 유아교육과 보육 통합을, 행정가는 연령별 일원화에 대해 상대적으로

로 높은 응답비율을 보였다. 보다 세분화하면, 유치원 교사 양성대학 교수, 보육 교사 양성대학 교수, 어린이집 원장, 어린이집 교사, 어린이집 전달체계 공무원은 유아교육과 보육 통합에, 유치원 원장, 유치원 교사, 유치원 전달체계 공무원은 연령별 일원화에 상대적으로 더 많이 응답하였다. 특이한 점은 보육교사 양성대학 교수의 28.6%가 현 상태 유지를 원하고 있다는 것이다.

▮ 표 IV-3-8 ▮ 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 의견: 유아교육과 보육 통합 이슈: 델파이조사 결과  
단위: %(명)

	유아교육과 보육 통합	연령별 일원화: 0-2세(0-3세) 어린이집, 3-5세(4-5세) 유치원	현 상태 유지	계(수)
전체	47.2	48.1	4.6	100.0(108)
유아교육 전문가	20.4	79.6	0.0	100.0( 54)
보육 전문가	74.1	16.7	9.3	100.0( 54)
$\chi^2$ (df)		43.721(2)***		
교수	55.2	31.0	13.8	100.0( 29)
원장	53.8	42.3	3.8	100.0( 26)
교사	53.8	46.2	0.0	100.0( 26)
행정가	25.9	74.1	0.0	100.0( 27)
$\chi^2$ (df)		16.951(6)**		
유치원 교사 양성대학 교수	53.3	46.7	0.0	100.0( 15)
보육교사 양성대학 교수	57.1	14.3	28.6	100.0( 14)
유치원 원장	9.1	90.9	0.0	100.0( 11)
어린이집 원장	86.7	6.7	6.7	100.0( 15)
유치원 교사	15.4	84.6	0.0	100.0( 13)
어린이집 교사	92.3	7.7	0.0	100.0( 13)
유치원 전달체계 공무원	0.0	100.0	0.0	100.0( 15)
어린이집 전달체계 공무원	58.3	41.7	0.0	100.0( 12)
$\chi^2$ (df)		75.018(14)***		

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## 자. 소결

델파이조사를 통해 유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 정책을 도출해 내고, 신분보장, 자격 및 양성과정, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고의 6개 영역에 있어서 제안된 정책의 중요도와 실현가능성, 우선순위를 알아보았다. 이러한 분석을 통해 도출된 시사점은 다음과 같다.

첫째, 교사의 신분보장 정책에서 가장 우선적으로 신속하게 추진해야 할 정책

은 사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련이다. 실현가능성은 낮지만 중요하고 우선적으로 추진해야 한다고 인식하는 정책은 어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장과 사립 유치원과 어린이집 법인화로 관련 정책에서 중요하게 고려할 필요가 있다.

둘째, 교사의 자격 및 양성제도 관련 정책에서 가장 우선적으로 신속하게 추진해야 할 정책은 2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화와 유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성으로 나타났다. 우선순위에 들지는 않았지만 중요도와 실현가능성이 모두 높은 정책은 현장실습 강화를 위한 통합 기준 마련, 상위자격 취득을 위한 경력과 연수시간 통일, 사이버 대학, 학점은행제, 보육교사 교육원을 통한 교사 자격 취득 폐지로 중요한 정책으로 고려할 필요가 있다.

셋째, 교사의 직무 및 역할 관련 정책에서 중요도와 우선순위가 함께 높게 나타난 정책은 어린이집 교사의 수업 준비시간 보장이었으며, 실현가능성과 우선순위가 높은 정책은 표준 직무매뉴얼 마련과 표준수업시간제도 마련으로 관련 정책 추진에 우선적으로 고려할 수 있다.

넷째, 교사의 임용 및 배치 관련 정책에서 가장 우선적으로 신속하게 추진해야 할 정책은 사립 유치원과 어린이집 교사채용을 위한 공적 기준 마련, 유치원과 어린이집 교사 대 유아 비율 통일, 사립 유치원과 어린이집 교사 임용고시 제도 도입으로 나타났다.

다섯째, 교사의 처우 및 복지 정책에서 가장 우선적으로 신속하게 추진할 수 있는 정책은 8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원이다. 순위에 들지는 않았지만, 정책의 중요도와 실현가능성이 높아 중요하게 고려해야 할 정책은 초과근무 및 휴일근무 시 수당 지급 및 휴직과 연수 보장으로 나타났다. 유치원과 어린이집 교사 보수체계 통일은 우선적으로 추진해야 할 정책의 1순위로 나타났으나, 중요도가 상대적으로 낮고 실현가능성은 가장 낮아서 보다 장기적인 관점에서 접근할 필요가 있다.

여섯째, 교사의 연수 및 전문성 제고를 위한 정책에서 가장 우선적으로 신속하게 추진해야 할 정책은 체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련이다. 실현가능성은 상대적으로 낮았으나 우선순위와 중요도는 높게 나타나 장기적으로 중요하게 고려해야 할 정책은 교사 연수 및 보수교육 기관 통합

및 국가 관리이다.

마지막으로 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해서는 현 상태 유지보다는 어떤 형태로든 유치원과 어린이집 통합이 필요한 것으로 나타났다. 유아교육과 보육 통합을 목적으로 한다면 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위해 연령 별 일원화 내지는 유아교육과 보육 통합이 가장 효율적인 정책방안이 될 수 있다.



# V

## 정책 제언

1. 정책 방향
2. 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵
3. 정책 방안





## V. 정책 제언

본 연구는 유치원과 어린이집 교사의 격차를 다각도로 알아보고 이에 기초하여 누리과정을 담당하는 유아 교사 격차 완화를 위한 정책 로드맵을 제시하고 이를 실현하기 위한 정책방안을 제안하고자 하였다. 담당부처가 이원화된 상황에서 유치원 교사와 어린이집 교사에게 적용되는 규정에 차이가 있으며, 이에 따라 신분, 자격 및 양성, 직무 및 역할, 임용 및 배치, 처우 및 복지, 연수 및 전문성 제고 등에서 차이가 날 수 밖에 없는 구조를 가지고 있다. 그러나 유치원 교사와 어린이집 교사의 차이는 두 기관 유형 간 차이 뿐 아니라, 설립유형 간 차이나 소재지 간 차이, 기관 규모 간 차이가 있었으며, 그 중에서도 설립유형 간 차이가 큰 것을 알 수 있었다.

유치원과 어린이집 격차를 살펴보면 평균적으로 유치원의 상황이 좋은 편이고, 설립유형별 차이를 보면, 국공립 유치원이나 국공립 어린이집이 사립 유치원이나 민간 어린이집에 비해 여건이 좋은 편이다. 격차 완화에 대한 국민 참여 워크숍에서의 의견을 살펴보면, 근본적인 차이가 있는 것에 대해서는 당연히 격차가 존재하는 것이고, 이를 완화해야 할 것인가에 대해서는 부정적인 견해가 우세하였다. 교사 자격과 학력, 전문성 등 전제에 차이가 있기 때문에 결과적으로 처우나 복지 등 다른 부분에서 차이가 있는 것이 당연하다는 것이다. 다만 교사 자격이나 양성 과정 등의 정비를 통해 동등한 전문성을 가지게 되는 등 기본적인 전제가 같아진다면, 다른 측면에서의 격차도 완화되는 것이 정당하다고 보고 있다.

본 장에서는 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 정책 입안과 추진의 기초자료를 제공하고자 하였다. 우선 다양하게 시도한 연구결과를 기초로 정책 방향을 제시하고, 이에 따라 6가지 영역에서 추진할 수 있는 연도별 정책 로드맵을 제안하였으며, 이러한 로드맵을 실천하기 위한 정책 방안을 제도적 측면, 재정적

측면, 행정적 측면에서 기술하였다. 이러한 내용을 종합하면 <그림 V-1>과 같다.

|| 그림 V-1 || 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 정책 제언

▮ 정책 방향

1. 단기적으로는 현수준 고려, 장기적으로는 근본적인 차이 해소
2. 교사 전문성 제고의 관점에서 접근
3. 유아교육·보육의 질 제고를 통한 유아의 출발선 평등에 기여

▮ 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵

	2019	2020	2021	2022	2023
교사 자격 및 양성		교사양성교육과정 공통 기준 마련	자격체계 일원화	3년제 이상 대학에서 양성	자격 부여 부처 일원화
교사 임용 및 배치		교사채용 공적 기준 마련	교사 임용 시 인적성검사 실시	교사 대 유아 비율 일원화	교직원 배치 기준 일원화
신분 및 신분 보장	법안화 및 공영화 추진 방안 마련	법안화 및 공영화 추진		'교사 지위' 보장 법제화	유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정
교사 직무 및 역할	표준직무 매뉴얼 개발		말과유명시간과 관성에 대한 공통지침 마련		유아교사표준 교육보육 시수제도 마련
교사 처우 및 복지	처우 개선비 지원 확대		8시간 근무 보장을 위한 보조인력 지원		교사 보수 체계 일원화
교사 연수 및 전문성 제고	전문 연수 프로그램 협업 및 대학과 연계 체계 마련	연수시간에 따른 인센티브 제공	자격 체계 일원화와 연계한 연수 추진	교사 연수 및 보수교육 기준 일원화	교사연수기관 통합 및 국가 관리

▮ 정책 방안

• 제도적인 측면

1. 유치원과 어린이집 자격 체계 및 양성제도 일원화
2. 유치원과 어린이집 교사 공통 임용제도 마련
3. 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화
4. 유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정
5. 유아교사 말과유명 시간과 관성에 대한 공통 지침 마련
6. 유아교사 보행 단영화 및 국가 지원의 근거 마련
7. 유아교사 전문교육 기준 일원화 및 국가 관리 근거 제도 마련

• 재정적인 측면

1. 누리과정 지원비를 교사 인건비  
재원으로 전환
2. 보조 인력 등 추  
가 인력 배치를  
위한 지원 마련

• 행정적인 측면

1. 유치원과 어린이  
집 유아교사 담  
당부처 일원화
2. 유치원과 어린이  
집 전달 체계 일  
원화

## 1 정책 방향

유치원 교사와 어린이집 교사 격차는 근본적으로 이원화된 부처와 이원화된 제도에 있다. 이러한 근본적인 문제 해결 없이 외형적으로 드러나 있는 부분의 격차만 해소하는 것은 논리적으로 정당하지도 않고 다수의 관계자들이 원하지도 않는다. 따라서 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 정책은 다음의 3가지 방향에 따라 추진될 필요가 있다.

첫째, 현 수준에서 할 수 있는 것부터 고려하되 보다 장기적으로는 근본적인 차이를 해소하는 방향으로 정책을 추진한다.

둘째, 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 전문성 제고의 관점에서 접근한다. 격차 완화가 하향평준화가 아니라, 전체적인 수준을 높일 수 있는 방향으로 격차 완화 정책을 추진한다.

셋째, 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화가 결국은 유아교육과 보육의 질 제고로 연결되어 우리나라 모든 유아의 출발선 평등에 기여할 수 있도록 정책을 추진한다.

## 2 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵

이상의 정책 방향에 따라 본 연구의 선행연구 검토, 국외 사례, 국민 참여 워크숍, 설문조사, 델파이조사 결과를 근거로 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵을 제시하면 <표 V-2-1>과 같다. 로드맵에서는 교사가 경험하는 순서에 따라 교사 자격 및 양성, 교사 임용 및 배치, 신분 및 신분보장, 교사 직무 및 역할, 교사 처우 및 복지, 교사 연수 및 전문성 제고의 6가지 측면에서 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위해 2019년부터 2023년까지 5년간 추진해야 할 정책을 정리하였다. 2023년을 유치원과 어린이집 교사 격차 완화의 완료 시점으로 보고 델파이조사 결과분석을 기초로 중요도와 실현 가능성 및 우선순위를 고려하여 순차적으로 정책을 배치하였으며, 2023년 이후 보다 장기적으로 추진해야 할 정책은 별도로 표시하였다.

표 V-2-1 유치원 교사와 어린이집 교사 격차 완화를 위한 로드맵(2019-2023)

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	
교사 자격 및 양성	공통		교사양성 교육과정 공통 기준 마련	<b>유아교사 자격체계 일원화</b> (2급-1급- 원감-원장)  [상위자격 취득을 위한 경력과 연수 시간 일원화]	3년제 대학 이상에서 유아교사 양성  사이버대학 및 방송대학을 통한 교사 양성 폐지	(장기) 4년제 대학 이상 고려  교사자격 부여 부처 일원화
	유치원	현장실습 강화를 위한 기준 마련				
	어린이 집	보육교사 양성기관에 대한 평가 지침 마련 및 보급	학점은행제, 보육교사 교육원을 통한 교사 양성 폐지	보육교사 양성기관 평가 실시		(장기) 학과제 고려
교사 임용 및 배치	공통			교사 임용 시 인·적성 검사 실시	교사(성인) 대 유아 비율 일원화	<b>교직원 배치 기준 일원화</b>  [학급당 교사(성인) 2인 배치]
	사립 유치원					
	어린이 집		<b>교사채용을 위한 공적 기준 마련</b>			
신분 및 신분 보장	공통					<b>유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정</b>
	사립 유치원	법인화 및 공영화 추진방안 마련	법인화 및 공영화 추진			
	민간 어린이 집	연 단위 고용계약서 작성 및 갱신 지침 마련 및 실행	육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 지침 마련 및 실행	위탁체나 설립자 변경 시 고용 유지 제도화	어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장 법제화	
	국공립 어린이 집					

구분		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
교사 직무 및 역할	공통	표준직무매뉴얼 마련		일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련		유아교사 표준 교육 보육 사수제도 마련
	어린이 집			교사의 수업 준비시간 보장		
교사 처우 및 복지	공통			8시간 근무 보장을 위한 보조인력 지원		유치원과 어린이집 교사 보수 체계 일원화
	사립 유치원	처우개선비 지원 확대 (65만원)	처우개선비 지원 확대 (71만원)	처우개선비 지원 확대 (77만원)	처우개선비 지원 확대 (83만원)	
	어린이 집	초과근무 및 휴일근무 수당 지급 지침 마련 및 실행	휴가, 휴직, 연수 보장 지침 마련 및 실행			
교사 연수 및 전문성 제고	공통	체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련	다양한 연수 기회 제공 및 연수시간 마일리지에 따른 인센티브 제공	유아교사 자격 체계 일원화와 연계한 연수 계획 마련 및 추진	교사 연수 및 보수교육 기준 일원화	교사연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리
	어린이 집		교사 자격 격차 완화를 위한 전문교육과정 운영	교사 장학시스템 마련		

## 가. 교사 자격 및 양성 제도

유치원 교사와 어린이집 교사의 자격과 양성 제도의 차이는 다른 모든 영역에 있어서의 차이의 기초가 되고, 이러한 차이를 정당화하는 근거가 된다. 따라서 유치원 교사와 어린이집 교사의 자격과 양성 제도에 있어서의 격차 완화는 다른 영역에 있어서의 격차 완화도 함께 이끌 수 있는 동력이 될 수 있다. 처음부터 자격과 양성 제도를 통합하면 격차와 관련한 모든 문제가 한 번에 해결될 수 있으나, 현 정부가 격차 완화를 국정과제로 하고 있기 때문에 본 연구에서는 실현가능한 부분적인 것부터 격차를 완화해 나가고자 하였다.

교사양성을 위한 현장실습 기준은 어린이집이 더 높으므로, 우선 유치원에서 어린이집 수준으로 현장실습 기준을 강화하여 일원화된 기준을 갖도록 한다. 어

린이집에서는 현재 유치원 교사 양성기관을 대상으로 실시되고 있는 교사 양성기관 평가기준에 기초하여 보육교사 양성기관에 대한 평가 지침을 마련하고 보급하며, 법 개정 후 보육교사 양성기관 평가를 실시하도록 한다. 보다 장기적으로는 학과제 양성을 염두에 둔다. 이를 통해 어린이집 교사도 일정 수준 이상의 교사 양성기관에서 양성할 수 있도록 하는 기반을 마련할 수 있다.

2020년에는 유치원 교사와 어린이집 교사에게 공히 적용해야 하는 유아교사 양성 교육과정의 공통기준을 마련하고, 동시에 선행연구와 본 연구에서 지속적으로 문제 제기가 있었던 학점은행제, 보육교사교육원을 통한 교사 양성을 폐지한다. 2021년에는 현재 이원화되어 있는 유아교사 자격체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 일원화하며, 상위자격 취득을 위한 경력과 연수시간도 통일한다.

2022년부터는 유아 교사 양성을 3년제 대학 이상에서 하는 것을 원칙으로 하며, 보다 장기적으로는 4년제 대학 이상에서 양성하는 것을 고려한다. 사이버대학과 방송대학을 통한 교사 양성을 폐지함으로써 질 높은 유아교사 양성의 기반을 마련한다. 2023년에는 교사자격 부여 부처를 일원화함으로써 교사 자격 및 양성 제도를 통합하여 관리하도록 한다.

■ 표 V-2-2 ■ 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성제도 격차 완화를 위한 로드맵

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공통		교사양성 교육과정 공통 기준 마련	<b>유아교사 자격체계 일원화</b> (2급-1급-원감-원장)  [상위자격 취득을 위한 경력과 연수 시간 일원화]	3년제 대학 이상에서 유아교사 양성  사이버대학 및 방송대학을 통한 교사 양성 폐지	(장기) 4년제 대학 이상 고려  교사자격 부여 부처 일원화
유치원	현장실습 강화를 위한 기준 마련				
어린이집	보육교사 양성기관에 대한 평가 지침 마련 및 보급	학점은행제, 보육교사 교육원을 통한 교사 양성 폐지	보육교사 양성기관 평가 실시		(장기) 학과제 고려

## 나. 교사의 임용 및 배치

유치원 교사의 임용 및 배치 시 공적인 절차를 거침으로써 유치원과 어린이집의 공공성을 제고할 수 있다. 공적인 절차를 통해 보다 질 높은 교사를 임용함으로써 결과적으로 교육과 보육의 질적 격차를 완화할 수 있을 뿐 아니라 교사의 고용 안정성을 동시에 도모할 수 있을 것이다.

이러한 맥락에서 우선 사립 유치원과 어린이집 교사 채용을 위한 공적 기준 마련을 통해 공공성을 강화할 필요가 있다. 또한 유치원과 어린이집 공통으로 교사 임용 시 인·적성 검사를 의무화하여 현장에서 발생하는 다양한 문제들을 미연에 방지할 수 있다.

교사 배치에 있어서도 유치원과 어린이집의 교사(성인) 대 유아 비율을 연령별로 일원화하고, 기관 규모별 교직원 배치 기준을 일원화함으로써 유아교육과 보육의 구조적 질의 격차를 완화할 수 있도록 한다. 보다 장기적으로는 학급당 교사(성인) 2인 배치를 통해 교사들이 교육과 보육에 보다 집중할 수 있도록 지원하며, 교육 준비시간과 전문성 제고를 위한 시간을 확보할 수 있도록 해야 한다.

■ 표 V-2-3 ■ 유치원과 어린이집 교사 임용 및 배치 격차 완화를 위한 로드맵

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공통			교사 임용 시 인·적성 검사 실시	유치원과 어린이집 교사(성인) 대 유아 비율 일원화	교직원 배치 기준 일원화 [학급당 교사(성인) 2인 배치]
사립 유치원 어린이집		교사채용을 위한 공적 기준 마련			

## 다. 신분 및 신분보장

신분과 신분보장에 있어서는 국공립 유치원 교사를 기준으로 하되 현 상황을 고려하여 단계적으로 상향 조정하는 것으로 고려한다. 신분보장이라는 것은 공공성과 함께 가는 것이기 때문에 우선 사립 유치원과 어린이집 법인화 및 공영화 추진 방안을 마련하고 지속적으로 추진하도록 한다. 또한 유아 입장에서는 중간에

교사가 변경되는 일이 없도록, 교사 입장에서는 최소한 연 단위의 고용 보장이 가능하도록, 사립 유치원과 어린이집 교사는 최소한 연 단위로 고용 계약서를 작성하고 갱신하도록 지침을 마련하고 실행할 필요가 있다.

사립 유치원과 어린이집 교사의 고용 안정성을 위해 휴직 후에도 복직할 수 있도록 지침을 마련하고 실행될 수 있도록 지원해야 하며, 국공립 어린이집의 위탁체나 민간 어린이집의 설립자 변경 시에도 고용유지를 의무화하여 유아교육과 보육의 지속성을 보장할 필요가 있다.

어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장을 법제화함으로써 교사로서의 신분을 보다 공고히 하고, 조금 더 나아가서는 「유아교사 지위 향상을 위한 특별법」 제정을 통해 교사의 신분 보장을 비롯한 다양한 측면에서의 유치원과 어린이집 교사의 권리를 보장해야 한다.

■ 표 V-2-4 ■ 유치원과 어린이집 교사 신분 및 신분보장 격차 완화를 위한 로드맵

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공통					유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정
사립 유치원	법인화 및 공영화 추진방안 마련	법인화 및 공영화 추진			
민간 어린이집	연 단위 고용계약서 작성 및 갱신 지침 마련 및 실행	육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 지침 마련 및 실행	위탁체나 설립자 변경 시 고용 유지 제도화	어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장 법제화	
국공립 어린이집					

## 라. 교사의 직무 및 역할

유치원 교사와 어린이집 교사의 역할이 유사해졌다고는 하지만, 실제로 수행하는 직무의 수행 빈도나 시간은 차이가 있다. 근본적으로는 유치원과 어린이집 중 어디에 소속되어 있느냐에 따라서도 차이가 있지만 인력 배치 등 각 개별 기관의 실정과도 연관이 있다. 따라서 유치원 교사나 어린이집 교사가 유아를 교육하고

보육하는 업무에 집중할 수 있도록 직무분석을 통해 꼭 해야 하는 일과 선택적으로 할 수 있는 일을 구분하고, 이를 기초로 유치원과 어린이집 교사의 표준 직무매뉴얼을 마련할 필요가 있다.

더 나아가서는 일과운영 시간과 편성에 대한 공통지침을 마련함으로써 교사의 역할과 직무, 누리과정 운영, 업무시간의 일과시간 배분에 있어서의 차이를 줄이고, 결과적으로 교사의 업무 부담을 경감시킴과 동시에 교육과 보육의 질을 높일 수 있도록 한다. 이러한 지침에 기초하여 2023년에 유아교사 표준 교육보육 시수제도를 마련함으로써 교사의 업무 부담 경감과 함께 교사 처우에 대한 근거와 권리를 갖도록 한다.

▮ 표 V-2-5 ▮ 유치원과 어린이집 교사 직무 및 역할 격차 완화를 위한 로드맵

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공통	표준 직무매뉴얼 마련		<b>일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련</b>		<b>유아교사 표준 교육 보육 시수제도 마련</b>
어린이집			교사의 수업 준비시간 보장		

#### 마. 교사의 처우 및 복지

현재 정부는 유치원의 설립유형 간 처우 격차를 해소하기 위하여 사립 유치원 교사에게 처우개선비를 지원하고 있으며, 단계적으로 증액할 계획을 가지고 있다. 이를 어린이집에도 적용하여 처우 격차를 줄일 수 있는 재정을 확보하여 지원할 필요가 있다. 교사 처우에 있어 어느 정도 격차가 완화된 시점에서 유치원과 어린이집 교사 보수 체계를 일원화함으로써 실질적인 격차를 해소할 수 있도록 한다.

부가적으로 초과근무나 휴일근무 시 수당 지급에 대한 재원을 마련하여 실질적으로 지급할 수 있도록 하고, 사립 유치원과 어린이집 교사가 휴가, 휴직, 연수를 필요로 할 때 이를 보장할 수 있도록 지침을 마련하고 대체교사 확보 등 재정 지원을 할 필요가 있다. 또한 교사들의 실질적인 8시간 근무 보장을 위한 보조인력 지원을 통해 업무를 경감할 수 있도록 한다.

표 V-2-6 유치원과 어린이집 교사 처우 및 복지 격차 완화를 위한 로드맵

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공통			8시간 근무 보장을 위한 보조인력 지원		유치원과 어린이집 교사 보수 체계 일원화
사립 유치원	처우개선비 지원 확대 (65만원)	처우개선비 지원 확대 (71만원)	처우개선비 지원 확대 (77만원)	처우개선비 지원 확대 (83만원)	
어린이집	초과근무 및 휴일근무 수당 지급 지침 마련 및 실행	휴가, 휴직, 연수 보장 지침 마련 및 실행			

## 바. 교사의 연수 및 전문성 제고

유치원과 어린이집 교사의 전문성 제고 기회의 격차를 완화하기 위해서는 공히 적용할 수 있는 체계적이고 전문적인 연수 프로그램을 도입하고 대학과의 연계를 통해 질 높은 현직교육이 이루어질 수 있도록 한다. 또한 교사의 개별 관심에 따라 다양한 연수 프로그램에 참여할 수 있는 기회를 제공하고, 연수시간 마일리지 제도를 만들어 이에 대한 인센티브를 지원함으로써 교사 자발적으로 연수에 참여하고자 하는 동기를 부여한다.

어린이집에는 교사 자격 격차 완화를 위한 전문교육과정을 운영하여 어린이집 교사의 전문성을 제고하도록 한다. 또한 교사 장학시스템을 마련함으로써 정기적인 장학을 하며, 수시장학을 통해 교사가 원할 때 교육과 보육에서의 어려움을 지원받을 수 있도록 한다. 덧붙여 유아교사 자격 체계 일원화와 이전에 이와 연계한 연수를 계획하고 추진할 필요가 있다.

더 나아가서는 유치원과 어린이집 교사 연수와 보수교육 기준을 일원화하여 소속 기관에 상관없이 누구나 교사의 생애주기별로 필요한 내용을 일정 시간 동안 양질의 현직교육을 받을 수 있도록 한다. 교사 연수의 질은 교사 연수(보수교육) 기관과 프로그램, 강사에 따라 천차만별이므로 이에 대한 정비 또한 필요하다. 교사 연수 및 보수교육 일원화를 기초로 난립해 있는 교사 연수(보수교육) 기관을 통합하고 국가가 관리하고 지원하는 체계를 만든다. 현재 유치·초·중·고등학교 교사를 대상으로 현직교육을 담당하는 교육연수원이 그 예가 될 수 있다.

표 V-2-7 유치원과 어린이집 교사 연수 및 전문성 제고 격차 완화를 위한 로드맵

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공통	체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련	다양한 연수 기회 제공 및 연수시간 마일리지에 따른 인센티브 제공	유아교사 자격 체계 일원화와 연계한 연수 계획 마련 및 추진	교사 연수 및 보수교육 기준 일원화	교사연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리
어린이집		교사 자격 격차 완화를 위한 전문교육과정 운영	교사 장학시스템 마련		

### 3 정책 방안

이상의 로드맵에 따라 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 정책방안을 제도적인 측면, 재정적인 측면, 행정적인 측면으로 나누어 제안하면 다음과 같다.

#### 가. 제도적인 측면

유치원과 어린이집 교사의 격차 완화를 위해 순차적으로 제도 개선을 할 필요가 있다. 이러한 개선은 크게는 법률 개정이 되겠지만, 작게는 지침을 마련하는 것으로 이루어질 수 있다. 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 위한 제도적인 측면에서는 유치원과 어린이집 자격 및 양성 체계 일원화, 유치원과 어린이집 교사 공통 임용제도 마련, 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화, 유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정, 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련, 유아교사 호봉 통일 및 국가 지원의 근거 마련, 교사 연수기관 통합 및 국가 관리 근거 제도 마련을 제안하였다.

##### 1) 유치원과 어린이집 자격 체계 및 양성 제도 일원화

유치원과 어린이집 교사 격차의 원인이 되는 교사 자격체계와 양성제도를 우선 일원화하게 되면 신분, 역할, 임용, 처우, 전문성 제고 등 모든 다른 측면에서 격

차를 완화해야 하는 명분이 생기게 된다. 이러한 제도의 선행 없이 유치원과 어린이집 교사 격차를 완화한다고 하면 관계자를 비롯한 대다수의 국민들이 이해하기 어렵다.

유치원과 어린이집 자격은 2급-1급-원감-원장 체제로 통합하고 상위 자격 취득을 위한 연수시간과 프로그램도 일원화한다. 자격체계 일원화를 위한 사전 단계로서 유아교사 양성을 위한 공통 기준 마련이 필요하다. 우선 학점은행제, 보육교사교육원을 통한 어린이집 교사 양성을 폐지하고, 교사양성기관에 대한 평가를 실시하며, 장기적으로는 학과제 양성을 지향한다.

유아교사는 3년 이상 대학에서 양성하도록 하고, 보다 장기적으로는 4년 이상 학사 수준에서 양성하는 것도 고려할 수 있다. 그러한 과정에서 사이버대학과 방송대학을 통한 교사 양성도 폐지해야 할 필요가 있다. 유치원과 어린이집 자격 체계 및 양성제도가 일원화되면 교사자격을 부여하는 부처를 교육부로 통일하는 것을 고려한다. 이를 위해 현 법령은 <표 V-3-1>과 같이 개정되어야 한다.

■ 표 V-3-1 ■ 유치원과 어린이집 자격 및 양성제도 일원화를 위한 제도 개선(안)

	현 법령		개선(안)
	유치원 교사	어린이집 교사	
자격	[유아교육법 제22조] (준교사)-2급-1급-원감-원장	[영유아보육법 제21조] 3급-2급-1급-원장	[각 법조항에 반영] 2급-1급-원감-원장
양성	[교원자격 검정령] [교원자격 실무편람] 학과제(유아교육과 졸업)	[영유아보육법 시행규칙 제112조 제1항] 학점제(17과목 51학점 이상)	[각 법조항 및 규정에 반영] (장기) 학과제 고려
	2년제 이상 대학 (대부분은 3년제 이상)	고졸 이상	3년제 이상 대학 (장기) 4년제 이상 대학 고려

주: 유치원 자격체계에는 현재 양성되고 있지 않은 준교사가 남아 있으며, 자격 체계 이외에 수석교사제가 있음.

## 2) 유치원과 어린이집 교사 공통 임용제도 마련

현재 공립 유치원 교사는 교사 임용을 위한 국가고시를 통해 임용되고 있고, 이에 따라 초·중등학교와 동일한 급여를 받고 있다. 반면 사립 유치원 교사와 어린이집 교사는 공개채용이라고는 하나, 개별 기관장에 의해 채용이 되어 공공성이 떨어지고, 이에 따라 급여도 기관이 임의대로 정한 기준에 따라 받고 있어 편차가 있다. 유치원과 어린이집 교사 격차 완화를 논하자면 가장 먼저 전제되어야 하는

것은 자격 체계와 양성제도이나, 임용제도 또한 처우나 복지 격차의 근거가 되는 요소이다.

이러한 맥락에서 사립 유치원과 어린이집 교사 채용을 위한 공적 기준을 마련할 필요가 있다. 사립학교법 임용 절차를 참고한 사립 유치원과 어린이집 교사 채용의 공적 기준(안)은 <표 V-3-2>와 같다.

■ 표 V-3-2 ■ 사립 유치원과 어린이집 교사 임용의 공적 절차(안)

사립학교법 임용 절차	사립 유치원과 어린이집 교사채용 기준(안)
<p><b>[사립학교법 제53조의2]</b></p> <p>-경영자가 임명: (법인) 학교장의 제청으로 이사회 의결 (사인) 학교장 제청</p> <p>-공개전형 원칙</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 시도교육감에게 위탁 가능</li> <li>· 지원 마감 30일 전까지 공고</li> <li>· 필기, 실기, 면접으로 진행</li> </ul>	<p><b>[유아교육법과 영유아보육법에 명시]</b></p> <p>-경영자가 임명: (법인) 원장의 제청으로 이사회 의결 (사인) 원장 제청</p> <p>-공개전형 원칙</p> <p>(공고) 자격요건, 근로조건, 처우 명시 (전형위원) 교육청과 시도교육청 전문가 인력 풀에서 전형위원의 1/2 이상 무착위 선정 및 구성</p> <p>(절차) 지역교육청이나 사·도청 홈페이지에 최소 30일 전 공고 → 서류접수 → 서류 전형 → 인·적성 검사 → 실기 및 면접 → 결과 발표</p>

### 3) 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화

유치원과 어린이집의 연령별 교사 대 유아 비율에는 차이가 있다. 유치원은 시도별로 기준이 다르지만 대략 3세 20명, 4세 25명, 5세 30명 정도이고, 어린이집은 3세 15명, 4~5세 20명 수준으로 어린이집이 더 낮다. 다만 어린이집은 종일제로 운영하고 대부분 1인의 교사가 담당하고 있기 때문에 현 상황에서는 더 낮은 것이 타당하다.

제반 여건에서 유치원과 어린이집의 격차가 완화되면 유치원과 어린이집 교사(성인) 대 유아 비율을 비롯한 교직원 배치 기준을 일원화함으로써 교육과 보육의 질, 교사 업무 부담의 격차를 완화할 수 있을 것이다. 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화(안)은 <표 V-3-3>과 같다.

표 V-3-3 유치원과 어린이집 교직원 배치 기준 일원화(안)

	현행 제도		개선(안)
	유치원	어린이집	
교사 대 유아 비율	[유아교육법시행령 제23조] [시도별 유아교육운영계획]  시도별로 다름 3세: 1대 15~20 4세: 1대 20~28 5세: 1대 20~33	[영유아보육법 시행규칙 제10조 별표2] 전국 동일 기준 적용 도서, 벽지, 농촌 특례 인정 3세: 1대 15 4~5세: 1대 20 (특례: 3세 19명 이내, 4세 이상 24명 이내)	[유아교육법 시행령과 영유아보육법 시행규칙에 반영] 전국 동일 기준 적용 (특례 인정하지 않음) 3세: 1대 14 4~5세: 1대 18 * 성인 대 유아 비율 기준 3세: 1대 7 4~5세: 1대 12
교원 배치	학급당 1인 이상 (2학급 이하는 원장 및 원감이 학급 담당 가능) 방과후과정 담당교사 1인 이상 가능  기관 당 원장, 원감 배치 보직교사 배치 -3~5학급: 1인 -6~11학급: 2인 -12학급 이상: 3인	학급 기준 없음 (실제로 교사 2~3명이 교사 대 유아 비율 준수하면서 한 반으로 운영하기도 함)  기관 당 원장 배치 보직교사 규정 없음	학급당 -교육과정/기본보육시간 담당 교사 1인 이상 -방과후과정/추가보육시간 담당 교사 1인 이상  -어린이집에 원감 추가 배치 (자격체계 개편과 함께 추진) -보직교사 배치는 유치원 규정 준용 -보조교사 배치 기준 추가 (3세는 학급당 보조교사 1인, 4~5세는 2학급당 1인)
기타 인력	-축탁의사, 영양사 등 직원 1명 이상 배치 가능(관찰청 정함)	-영유아 100명 이상 시설은 간호사, 영양사 각 1인 배치 -영유아 40~80명일 경우 취사부 1인 배치, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원 -기관 상황에 따라 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 배치	-모든 기관에 취사부, 청소원, 행정원, 간호사, 영양사 1인 이상 배치 -단, 영유아 100인 미만일 경우 청소원과 행정원은 시간제 배치 가능, 간호사와 영양사도 축탁으로 배치 가능

#### 4) 유아교사 지위 향상을 위한 특별법 제정

교사의 사회적 지위와 처우가 낮았을 때 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」이 만들어졌던 것처럼 유아교육과 보육의 공공성을 강조하는 현 동향을 반영하여 유아교사 지위 향상을 위한 특별법을 마련할 필요가 있다. 이를 통해 유아교사의 교사로서 사회적 지위와 신분을 보장하고 처우를 개선하며, 교사의 권리를 보장해 주어야 한다. 유아교사 지위 향상을 위한 특별법(안)은 <표 V-3-4>와 같다.

표 V-3-4 유아교사 지위 향상을 위한 특별법(안)

교원 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법		유아교사 지위 향상을 위한 특별법(안)
제2조 교원에 대한 예우	국가와 지자체의 교원 예우를 위한 여건 조성, 배려 등 의무	유아교사 예우를 위한 국가와 지자체의 의무와 책임 명시
제3조 교원 보수의 우대	교원의 보수 우대 사립학교는 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지	유아교사의 보수 우대 사립 유치원과 민간 어린이집 교사의 보수는 국공립 유치원과 국공립 어린이집 수준으로 유지해야 함을 명시
제4조 교원의 불체포 특권	현행법 이외에 학원장의 동의 없이 학원 안에서 체포 불가	현행법 이외에 원장의 동의 없이 유치원이나 어린이집 안에서 체포 불가
제6조 교원의 신분 보장	형(刑)의 선고, 징계처분 또는 법률로 정하는 사유가 아니면 그 의사에 반하여 휴직·강임(降任) 또는 면직 불가 학교의 비리 고발로 인해 징계 등 불이익이나 차별 금지	위법을 행하지 않았을 경우 의사에 반하여 면직 불가 유치원이나 어린이집의 비리 고발로 인한 불이익이나 차별 금지
제5조 교육활동 침해행위에 대한 조치	소속 학교의 학생 또는 그 보호자 등이 교육활동 중인 교원에 대하여 폭행, 모욕 등 교육활동을 침해하는 행위를 했을 경우 교권 회복을 위한 조치 실행	유치원과 어린이집 유아의 보호자가 교육보육활동 중에 폭행이나 모욕을 하였을 경우 유아교사의 권리 회복을 위한 조치 실행
제17조 교원치유 지원센터	교육활동 침해행위로 피해를 입은 교원의 정신적 피해에 대한 치유를 지원하기 위하여 교원치유지원센터 지정	교육보육 중 침해행위로 정신적 피해를 입었을 경우 심리적 치료 지원

### 5) 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련

유치원과 어린이집의 3~5세 교사는 국가수준의 교육과정인 누리과정을 운영하고 있다. 유치원의 일과는 교육과정과 방과후과정으로 나누어져 있어 교육과정은 누리과정의 운영시간인 4~5시간을 기준으로 편성하고 있다. 반면 어린이집은 12시간 운영이 기본으로 되어 있어, 누리과정에 4~5시간으로 명시는 되어 있으나 운영은 기관의 사정에 따라 다양하게 나타난다. 이러한 상황에서 2018년 8월, 보건복지부에서 주관하는 보육지원체계 개편 방안 T/F에서 어린이집 운영시간을 기본보육시간과 추가보육시간으로 구분하려는 방안을 발표하였다. 아직 각 구분에 대한 구체적인 시간을 얼마로 할지 정해지지 않았지만, 보건복지부의 정책방향을 보면 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침이 실현될 가능성이 더 높아졌다고 볼 수 있다.

유치원의 방과후 시간과 어린이집의 오후 시간은 기관의 상황에 따라 특성 있

게 운영한다고 하더라도 누리과정 운영시간인 4~5시간 편성에 대한 공통 지침을 마련하여 기관 간 누리과정 운영의 편차를 줄이고 교사의 부담도 경감해 줄 필요가 있다. 장기적으로는 누리과정 운영시간을 연령에 따라 차별화할 필요가 있으며, 이에 따라 일과운영 편성 지침을 마련할 수 있다. 3세는 3시간, 4세는 4시간, 5세는 5시간을 기준으로 편성하도록 하며, 유아중심, 놀이중심의 교육과정 개정 방향을 고려할 때 일과 중에서 실내외 자유놀이 시간을 최대한 편성하도록 한다.

일정 수준 이상의 자격을 갖춘 누리과정을 운영하는 교사는 누리과정 운영시간 이후에 교육을 준비하고 전문성을 제고할 수 있는 시간을 확보하고 행정적인 업무 등 기타 업무는 최소화할 수 있도록 지원한다. 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침(안)은 <표 V-3-5>와 같다.

표 V-3-5 유아교사 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침(안)

	현행 제도		개선(안)
	유치원 교사	어린이집 교사	
누리과정 운영 시간	4~5시간 (교육과정 운영시간과 동일)	4~5시간 (기관 운영시간에 따라 다양하게 운영)	3세: 3시간 4세: 4시간 5세: 5시간 (어린이집은 기본보육시간 내에서 운영)
	1시간 이상 실외놀이 1시간 이상 자유선택활동		3세: 실내외 자유놀이 중심 4세: 실내외 자유놀이 중심 + 소집단 활동 1~2 5세: 실내외 자유놀이 중심 + 대소집단 활동 1~2
교사 업무 시간	-교육과정 이후 시간에 교육활동 준비 가능 -과다한 행정업무 부담 -전문성 제고 시간 확보 어려움	보육시간 과다로 보육활동 준비시간 30분 확보도 어려움	(어린이집) 기본보육시간 내 주교사 담당시간은 연령별 운영시간부터 최대 6시간으로 하고, 매일 보육활동 준비시간 1시간 30분 이상 확보 (유치원, 어린이집 공통) 주당 2시간 이상 전문성 제고 활동 시간 확보

### 6) 유아교사 호봉 단일화 및 국가 지원의 근거 마련

공립 유치원 교사와의 급여 격차 완화를 위해 사립 유치원 교사와 어린이집 교사는 처우개선비를 지원받고 있다. 사립 유치원 교사의 경우 처우개선비는 지속적으로 증액하여 2022년에는 공립 유치원 교사와의 격차를 해소할 수 있을 것으로 계획하고 있으며, 이를 어린이집 교사에게도 단계적으로 적용할 필요가 있다. 그러나 처우개선비로 교사의 급여를 보전하는 것은 근본적인 교사의 처우 격차를

해소하는 데는 한계가 있다. 따라서 유아교사의 호봉을 단일화하고 이에 대해 국가가 지원하는 근거를 마련하여 유아교사가 보다 안정적으로 근무할 수 있는 환경을 마련할 필요가 있다. 이에 대한 개선(안)은 <표 V-3-6>과 같다.

■ 표 V-3-6 ■ 유치원과 어린이집 교사의 호봉 단일화 및 국가 지원 근거

	현행 제도		개선(안)
	유치원	어린이집	
호봉	-공립 유치원 교사: 초중등 교사와 동일한 교원 봉급표 적용 -사립 유치원 교사: 교원 봉급표, 사립교사 호봉표, 기관 임의 등 다양	-국공립 어린이집 교사: 보육교사 인건비 지급 기준 -민간 어린이집: 최저임금 수준으로 기관 임의	-유아교사에 대한 단일 호봉 체계 적용 -현 초중등 교사와 동일한 봉급표 적용
현황 및 관련 이슈	-공립 유치원과 사립 유치원 급여 격차가 커서 이에 대한 부분을 교사처우개선비로 차이를 줄이고 있음. -사립 유치원은 기관에 따라 공립 유치원에 준하여 지급하는 곳부터 기관 임의로 최저 임금 수준으로 주는 곳까지 편차가 있음.	-보육교사 인건비 지급 기준은 국공립에 한정하여 적용되며, 민간 등 인건비 지원을 받지 못하는 어린이집은 최저 임금 수준 정도로 지급하는 경우가 많음 -보육교사 인건비 지급 기준 자체가 학력을 반영하고 있지 않은 문제를 지님	-호봉은 단일화 하되 수당은 기관 상황에 따라 지급할 수 있는 융통성 허용
지원 근거	사립 유치원의 경우 국공립 유치원 호봉을 적용하도록 법에 명시되어 있음에도 실제로는 지켜지지 않고 있는 상황임.	인건비를 지원받지 못하는 기관에 대한 지급 기준 근거 없음.	교사자격 체계가 일원화되고 교사 명칭이 통일되며, 교사 자격 부여 부처가 일원화될 경우, 교원 관련 규정에 유치원 교사와 어린이집 교사를 모두 포함함으로써 동일한 교원 봉급표 적용의 근거 마련

### 7) 유아교사 현직교육 기준 일원화 및 국가 관리 근거 제도 마련

현재 유치원 교사와 어린이집 교사의 현직교육을 실시하는 기관은 상당히 다양하다. 기관이 다양하다보니, 프로그램이나 교육의 질은 천차만별이다. 현직연수가 교육의 질을 제고하는 가장 중요한 요소이므로 연수기관을 통합하여 운영하고 국가가 관리할 필요가 있다. 교사연수 및 보수교육 기관을 통합하기 전에 체계적인 연수 프로그램을 도입하고 대학과의 연계 체계를 마련하여 지원하며, 자발적인 연수 참여를 유도하기 위하여 연수시간 마일리지 제도를 시행함으로써 격차를 줄여나갈 수 있다. 또한 국가가 유아교사 대상 연수를 통합하여 관리하기 위해서는

유아교사 대상 현직교육 기준 일원화가 선행되어야 한다.

유아교사 현직교육 통합 관리를 위해서 연수기관은 대학이나 전문연수기관, 지역별 행정 지원 체계로 한정하고, 대학의 경우는 인증이나 평가를 통해 질을 관리할 수 있다. 유아교사 연수기관 관련 제도 및 개선(안)은 <표 V-3-7>과 같다.

■ 표 V-3-7 ■ 유아교사 현직교육기관 관련 제도 및 개선(안)

	현행 제도		개선(안)
	유치원	어린이집	
연수기관	대학의 관련 학과 평생교육원 유아교육진흥원 등	사이버대학교 보육교사교육원 육아종합지원센터 등	인증 받은 대학의 관련 학과 (국립)유아교사연수원 유아교육진흥원 육아종합지원센터 등
국가 관리	-자격연수 -직무연수 -특별연수	-승급교육 -직무교육: 일반, 특별	-자격체계 일원화와 함께 자격연수 시간과 프로그램 기준 일원화 -교사 생애주기에 따른 직무연수 기준 마련 및 시행 -유아교사 현직교육기관 평가 기준 마련 및 관리 -유아교사 연수 지원: 연수비용, 연수 시간 확보를 위한 대체교사 지원 등

## 나. 재정적인 측면

제도가 마련되어 시행되기 위해서는 재원 마련이 필요하다. 교사 격차 완화를 위해 실질적인 재원이 추가적으로 소요되는 정책은 크게 교사 처우 개선, 인력 지원, 전문성 제고로 나누어볼 수 있다. 이 중 교사 처우 개선이나 인력 지원을 위해서는 상당한 규모의 재정이 필요하므로, 재원 마련에 대한 고려를 해야 한다. 이러한 측면에서 두 가지 제안을 하면 다음과 같다.

### 1) 누리과정 지원비를 교사 인건비 재원으로 전환

현재 유치원과 어린이집에는 누리과정 지원비를 비롯한 상당한 금액의 공적 자금이 투입되고 있다. 처음 누리과정 지원비를 지급하였을 때는 유아교육과 보육 비용 부담이 약간 줄어드는 듯 했으나, 곧 부모 부담 비용은 이전과 같이 늘어났

다. 이러한 예산의 누수를 막고 투입한 금액만큼 유아교육과 보육의 질을 제고할 수 있는 최선의 방안은 유치원과 어린이집에 대한 모든 지원 비용을 하나로 모아 교사 호봉으로 지급하는 것이다. 또한 교사 인건비는 국고로 지원하여 지역 격차를 해소하고 안정적인 지원 방안을 마련해야 한다.

이러한 방안은 기존에 유치원과 어린이집에 지원하던 재원을 다시 정비함으로써 유치원과 어린이집 교사 처우 격차 해소를 위한 추가적인 재원 마련에 대한 부담을 최소화할 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 시도는 기관 운영상황과 상관없이 교사의 장기 근무를 가능하게 하여 이직률을 줄이고 전문성을 제고할 수 있으며, 우수한 인력을 유치원과 어린이집으로 끌어들이는데 유인가로 작용하여 장기적으로도 유아교육과 보육의 질을 높이는 기반이 된다.

## 2) 보조 인력 등 추가 인력 배치를 위한 재원 마련

유치원과 어린이집 인력 배치는 법으로 규정되어 있지만, 기관의 상황에 따라 다양한 인력을 채용하여 융통성 있게 활용하고 있는 경우도 있다. 교사의 8시간 근무 보장이나, 교육이나 보육 활동 준비 시간, 전문성 제고를 위한 시간 확보를 위해서는 추가 인력 배치가 불가피한데, 이를 위해서는 상당한 규모의 예산이 필요하다.

인력 배치를 위한 재원은 국고로 지원하지 않을 경우 안정성이 떨어지므로 국가 재원을 확보할 필요가 있다. 국민 세금의 일정 부분을 교육 예산으로 활용하는 것처럼 국민 세금의 일정 부분을 취학 전 유아를 위한 유아교육과 보육의 재원으로 확보할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 더불어 지방자치단체에서 추가 인력 배치나 지원 사업을 할 경우 국가가 그 비용에 매칭하여 지원하는 방법을 통해 지방 정부의 적극적인 보조 인력 배치 사업을 유도할 필요가 있다.

## 다. 행정적인 측면

### 1) 유치원과 어린이집 유아교사 담당 부처 일원화

유치원 교사와 어린이집 교사의 근본적인 차이는 담당 부처가 이원화된 데 있다. 이에 따라 적용받는 관련법이 다르고, 재정도 분리되며, 결과적으로 신분, 교

사 자격과 양성제도, 교사 역할과 직무, 교사 임용 및 배치, 교사 처우 및 복지, 교사 연수 및 전문성 제고 기회 등 모든 것에서 격차가 발생할 수밖에 없다.

이러한 맥락에서 유치원과 어린이집 유아교사를 담당하는 부처를 일원화할 필요가 있다. 보다 장기적으로는 유치원과 어린이집을 담당하는 부처를 통합할 수 있으나, 우선 같은 국가수준의 교육과정을 운영하는 유아교사 담당 부처만이라도 일원화하여 교사의 질을 관리하고 지원하는 것이 필요하다. 유아교사 담당 부처는 교육부로 일원화하는 것이 유치원과 어린이집 교사의 처우나 복지 격차를 완화하고, 교사 신분의 안정성을 도모하며, 교사의 전문성 제고를 위해 상대적으로 더 유리하다.

## 2) 유치원과 어린이집 전달체계 일원화

유치원과 어린이집 유아교사 담당 부처 일원화에 따라 유치원과 어린이집 전달체계 또한 일원화할 필요가 있다. 현재도 같은 유아를 담당하는 전달체계의 이원화로 인력과 재정의 낭비가 있지만, 다양한 측면들이 일원화되고 통합되면 더 이상 이원화로 남아있을 근거가 없다. 유치원과 어린이집 전달체계 일원화를 통해 교사들의 임용과 배치를 관리하고, 인력을 지원하며, 교사를 일관성 있게 교육할 수 있으며, 재정 낭비도 막을 수 있다.

시도교육청과 시도청이 유치원과 어린이집에 대한 지원을 업무별로 나누어 수행할 수 있으나, 유아교사에 대해서는 교육청이 전적으로 업무를 담당하는 것이 상대적으로 효율적이다. 지역마다 설치되어 있는 유아교육진흥원과 육아종합지원센터 또한 역할을 나누어 유아교육진흥원은 주로 교사 연수를 지원하도록 하고, 육아종합지원센터는 부모 지원을 주로 하는 등 역할을 구분하여 효율성을 제고할 수 있다.

## 참고문헌

- 강문숙·황해익(2008). 보육교사의 직무에 대한 내용분석. 보육지원학회지, 4(2), 57-80.
- 강한나·황해익(2006). 유치원 교사 원격연수의 인식과 실태 및 요구도 조사: 부산 울산 경남지역을 중심으로. 어린이미디어연구, 5(1), 17-37.
- 고미경·류숙희·나정(2006). 유치원 교사의 근무 여건과 전문성 향상 요구 분석. 열린유아교육연구, 11(3), 251-284.
- 공병호(2013). 日本 保育士 養成制度의 變化 動向. 한국일본교육학연구, 18(1), 1-18.
- 교육부(2018). 2018년 교원자격검정 실무편람.
- 교육부·한국교육개발원(2017). 교육통계연보.
- 구은미·정혜영(2016). 보육교사와 유치원 교사의 교사권리에 대한 개념도 분석연구. 한국영유아보육학, 96, 1-27.
- 국정기획자문위원회(2017. 7). 문재인 정부 국정운영 5개년 계획.
- 권건일·이미정·이희경·정선아·정혜순(2007). 유아교사 (보육·유치원 교사) 자격의 강화. 한국교원교육학회 학술대회자료집, 37-55.
- 권미경·도남희·황성온(2012). OECD 회원국의 보육서비스 - 보육유형, 보육교직원, 보육비용을 중심으로. 육아정책연구소
- 김갑순·김민정(2010). 어린이집 자율장학의 현황 및 요구도: 근무기관유형과 교육경력에 따라. 유아교육학논집, 14(6), 79-100.
- 김광병·김기화(2015). 유치원 교사와 보육교사의 법적 지위 비교 분석. 교육문화연구, 21(5), 203-227.
- 김길숙(2017). 유치원·어린이집 교사 권익관련 법인식 실태 연구. 열린부모교육연구, 9(3), 277-292.
- 김명순·신윤승·이세원·서재화(2016). 영유아교사 전문성 관련체제 고찰: 미국, 영국, 호주를 중심으로. 한국보육지원학회지, 12(4), 151-181.

- 김미은(2017). 어린이집 영아반 교사 대 아동비율 적정방안 연구. 대전대학교 대학원 논문집, 19(2), 17-35.
- 김보영(2011). 보육교사의 권리와 의무에 관한 인식조사 연구. 유아교육·보육복지연구, 15(2), 7-24.
- 김수향·임경심·홍혜경(2014). 유보통합 교사양성체제에 대한 유치원 교사와 어린이집 교사 간 인식비교. 유아교육연구, 34(3), 379-400.
- 김영명(2010). 보육교사의 전문성과 자격제도 정비 방안에 대하여, 2010 추계 보육관련 학회통합 학술대회 자료집, 78-83.
- 김은설·이재희·박은영·김정숙(2016). 영유아 교육·보육 효과성 제고를 위한 환경 조성 방안-「교사 대 영유아 비율」의 적정 기준 마련 연구-. 육아정책연구소.
- 김은영(2016). 유치원 교사와 보육교사 양성교육과정에 대한 인식에 기초한 영유아교사 양성 교육과정 개선 방안. 유아교육학논집, 20(2), 29-52.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.
- 김은영·김길숙·이연주(2014). 유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성 관련 체제 분석. 육아정책연구소
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력운영 개선방안. 육아정책연구소.
- 김은영·박은혜(2006). 유치원 교사의 직무분석. 한국유아교육논집, 23(2), 303-323.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김은영·조혜주(2013). 유치원과 어린이집 인력 배치 및 운영에 대한 교원의 인식 및 요구. 미래유아교육학회지, 20(4), 361-386.
- 김은영·조혜주(2014). 유치원 교사의 근무여건과 개선 방안. 육아정책연구, 8(1), 81-107.
- 김은하·손수민(2015). 어린이집 CCTV에 대한 부모와 교사의 인식. 아동교육, 24(1), 99-117.
- 김정신·노은호(2006). 전문직으로서의 보육교사와 자격제도. 한국여성교양학회지, 15, 207-234.
- 김주영·이대균(2014). 원내 수업 컨설팅 모형 개발과정에서의 유치원 교사의 수업 전문성 신장에 대한 경험. 열린유아교육연구, 19(4), 187-219.

- 김현자(2005). 공립유치원 교사의 직무에 대한 이해. *교육인류학연구*, 8(2), 31-55.
- 김현정·남궁선혜(2011). 예비보육교사의 보육교사 직무에 대한 인식 연구: 보육 실습 전·후 인식 변화를 중심으로. *아동보육연구*, 7(1), 65-82.
- 김현진(2012). 보육교사의 기관변인에 따른 역할수행 인식에 관한 연구-보육교사 교육원 졸업생을 중심으로, *한국보육학회지*. 12(2), 47-66.
- 김호(2011). 유치원 수업 컨설팅 현황 및 교사의 요구 분석. *미래유아교육학회지*, 18(3), 257-280.
- 김환남(2016). 유아교사의 직무모형 개발 및 직무수행 실태분석. *한국보육학회지*, 16(3), 87-114.
- 나정(2010). UNICEF 아동권리보호 최소기준에 비추어본 우리나라 영유아교육보육의 위치와 과제. *유아교육학논집*, 14(3), 101-122.
- 나정·장명림·박은실(1998). 유아교육 공교육화에 대비한 유아교사 양성체제 개선 방안 연구. *한국교육개발원*.
- 나정숙·이순용(2017). CCTV 설치 유무에 따른 어린이집 교사의 인식 차이와 직무스트레스 차이. *열린유아교육연구*, 22(3), 301-324.
- 나중혜·김송이·신나리·권연희·배선영·손승희(2018). 보육학개론. 경기도: 파워북.
- 노영희·유현주(2014). 기관규모에 따른 어린이집 교사의 자율장학에 대한 인식. *한국보육학회지*, 14(1), 1-22.
- 류영지·노진아(2016). 통합교육 연수에 대한 공립유치원 교사의 인식 및 지원요구. *특수아동교육연구*, 18(2), 229-250.
- 문무경·김은영·이윤진·최효미·이재희·김근진·최은영·김희수(2017). 2017년 전국 유아교육 실태조사. *교육부·서울특별시교육청·육아정책연구소*.
- 문무경·정주영(2014). 학습연구년 특별연수제도에 대한 유치원교원의 인식 및 요구분석. *한국교원교육연구*, 31(1), 221-241.
- 민복기·백은주(2005). 사이버연구에 대한 유치원 교사의 인식 및 요구. *어린이미디어연구*, 4, 157-177.
- 박수정·김미정(2015). 교원 역량 강화에 대한 교원의 인식 분석: 세종특별자치시 교육청을 중심으로. *한국교원교육연구*, 32(3), 163-186.
- 박순호·고은미(2008). 유치원 교사와 보육교사의 경력에 따른 직무수행 비교 연구. *유아교육학논집*, 12(6), 195-213.

- 박은혜·김명순(2002). 유치원 자율장학에 대한 유아교사들의 인식 및 요구. *교육과학연구*, 33(1), 171-185.
- 박은혜·김명순·김희진·임승렬(2003). 유치원 교사의 전문성 제고를 위한 자격, 임용 및 사이버 연수를 포함한 재교육 체제 개선 방안에 관한 정책 연구. 한국연구재단.
- 박은혜·장민영(2014). 통합 요소별로 살펴본 8 개국의 유아교육과 보육 통합 현황 비교. *교육과학연구*, 45(1), 149-180.
- 박은혜·장민영(2016). OECD 국가별 공립 유치원 교원제도 분석 : 임용, 입문 및 현직교육, 근무여건 제도를 중심으로. *한국교원교육연구*, 33(2), 259-286.
- 박정빈·김정희·김은심(2012). 영아반 교사(만 2세)의 수업 컨설팅에 대한 현황 및 요구 분석. *한국영유아보육학*, 73, 473-496.
- 박종욱(2010). 영유아 교원 양성정책의 성과와 과제. *아동보육연구*, 6(1), 51-70.
- 백선희·서문희(2004). 영유아보육법 개정에 따른 보육시설장 및 보육교사 자격제도 연구. *한국영유아보육학*, 39, 171-195.
- 변숙영·고태순·김미경·김은희·박영충·이광자·이미희·임경은·임명희·정수미·최나영·최안복(1999). 보육교사 직무분석. 한국직업능력개발원.
- 보건복지부(2017). 2017 보육통계.
- 보건복지부(2018). 2018 보육사업 안내.
- 서문희(2010). 보육교사 근무환경과 처우 개선. *한국보육학회 2010 추계 보육관련 학회 통합 학술대회자료집*, 113-133.
- 서영숙·박진옥·서혜전(2014). 보육교직원. *한국보육지원학회지*, 10, 5-28.
- 송영미·윤은주(2016). 유치원 교사와 보육교사의 권리와 의무에 관한 인식 연구 (포스터 발표). 2016 한국아동학회 추계학술대회 자료집, 193-194.
- 송주연·정명숙(2013). 유치원컨설팅에 대한 교사의 인식 및 요구, *한국보육지원학회지*, 9(6), 391-415.
- 신동주(2015). 노르딕국가의 ECEC제도 연구-노르웨이, 핀란드, 스웨덴을 중심으로. *유아교육학논집*, 19(5), 73-99.
- 신동주·염지숙·장혜진(2013). 유아교육의 질 향상을 위한 교원 관리방안 국제비교연구. 교육부·덕성여대산학협력단.

- 신동주·염지숙·장혜진(2018). 각 국의 유치원, 어린이집 교사 자질향상 및 전문성 제고방안 (일본, 싱가포르, 대만, 영국, 뉴질랜드). 국무조정실.
- 심숙영·서혜전·서영숙(2002). 유치원 교사 원격교육 직무연수에 대한 강좌 평가 및 효과분석. 유아교육연구, 22(3), 23-41.
- 심은희(2011). 보육교사 직무에 대한 실습지도교사의 인식. 아동보육연구, 7(2), 47-68.
- 안재진(2013). OECD 6개국의 보육교사 및 서비스 질 관리체계 비교. 2013 한국아동학회 춘계학술대회 발표논문.
- 양옥승(2002). 유치원 교사 양성체제와 유아교육의 전문성 신장. 한국교원교육연구, 19(1), 25-43.
- 오정희·황정희(2011). 유아과학교육 연수실태와 유치원 교사들의 요구 분석. 미래유아교육학회지, 18(3), 195-222.
- 원영미(2001). 보육시설 장학지도 모형개발을 위한 사례연구. 유아교육논총, 10, 109-140.
- 유희정·이미화·장명림·김은설·김은영·송신영(2008). 유치원과 보육시설 일원화 체제를 위한 협력과 통합 방안. 서울: 육아정책개발센터.
- 윤건호(2003). 유아교육교사와 보육교사의 직무만족 비교연구. 교육행정학연구, 21(3), 123-146.
- 윤건호(2006). 개정된 영유아보육법 보육교사 자격관련 교과목에 대한 연구: 2005년도 영유아보육법 시행규칙을 중심으로. 한국보육학회지, 6, 1-19.
- 윤재석·이완정(2014). 어린이집 교사의 보수수준이 직무만족도에 미치는 영향: 인건비지원 및 미지원어린이집을 중심으로. 육아정책연구, 8(1), 257-280.
- 윤정일(2002). 교육의 질적 향상을 위한 교사양성체제의 발전방향. 한국교원교육연구, 19, 5-24.
- 이경민·박주연(2015). 유아교사의 행복, 소진, 이직의도의 관계. 유아교육연구, 35(6), 33-48.
- 이경민·엄은나(2012). 원내 자율장학에 대한 유치원 경력교사의 인식. 한국유아교육·보육행정학회, 16(1), 257-280.
- 이경민·김은숙·양다교·김명찬(2017). 유·보 통합에 대비한 유아교사 양성과정에 대한 고찰. 한국유아교육·보육복지연구, 21, 151-180.

- 이근주(2006). 어린이집 자율장학의 실태와 활성화 방안에 관한 연구-민간 어린이집 시설장 중심으로-. 한국보육학회지, 6(2). 115-137.
- 이기숙·김명순·박은혜·정미라(2003). 한·중·일 3개국의 유아 교육·보육 정책에 대한 유아 교사의 인식 및 기대. 교육인적자원부. [http://125.60.48.13/home4/dl\\_files/edu/001/EM024588.pdf](http://125.60.48.13/home4/dl_files/edu/001/EM024588.pdf)에서 2018년 10월 16일 인출
- 이명조(2007). 가정보육교사의 전문성 향상을 위한 현직교육프로그램의 현황과 과제. 미래유아교육학회지, 14(4), 1-27.
- 이미정(2010). 토론보육교사 전문성과 자격제도 정비방안. 한국보육학회 학술대회자료집, 2010, 58-74.
- 이미정(2013). 통합교사 자격체계 방안의 모색. 한국보육학논집, 13(4), 387-402.
- 이미정·강란혜(2011). 보육교사의 처우 및 근무실태 개선을 위한 고찰. 한국보육학회지, 11(3). 27-44.
- 이미화·문무경·최윤경·강은진·이진화·최은영·김문정·김승진·문미옥·정선아·황옥경·조형숙(2016). 유치원·보육교사 양성·자격 정비 및 개편 방안 연구. 국무조정실 영유아교육보육통합추진단, 육아정책연구소.
- 이미화·임승렬·조형숙·유은영·송신영(2007). 육아지원인력 양성교육과정 모형 개발. 육아정책개발센터.
- 이미화·장명립·신나리·김문정·김현철(2006). 육아지원인력의 수급전망과 전문성 제고방안 연구. 육아정책개발센터.
- 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016). 2015년 전국 보육실태조사: 어린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이병래·김진호·강정원(2005). 영유아교사 양성을 위한 기준교육과정 구성 및 운영 방향 모색 -영유아교사의 덕목에 관한 현직교사의 인식과 평가를 중심으로 -. 유아교육학논집, 9(1), 53-79.
- 이선혜(2006). 유치원 교사의 교직전문성 인식과 개인연수에 대한 요구. 한국유아교육연구, 8, 171-199.
- 이연승·곽미금(2011). 교사의 변인에 따른 「유아교육 선진화 추진계획」 중 우수 교원 배치 및 활용에 대한 교사의 인식 차이. 한국교육문제연구, 29(2), 181-201.

- 이옥·김은설·신나라·문무경·최혜선(2006). 육아정책의 효율성 제고를 위한 유아 교육·보육의 협력과 통합 방안. 서울: 육아정책개발센터.
- 이용주(2015). 원장 및 동료교사와의 관계, 보수와 승진에 대한 인식이 어린이집 교사의 정신건강과 영유아권리존중보육에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 20(5), 231-250.
- 이유진·김현주(2010). 단일학급 병설유치원 교사의 직무수행 어려움에 대한 연구. 한국교육문제연구, 28(2), 13-33.
- 이정원·이세원(2013). 노르웨이의 육아정책 동향. 세계육아정책동향 시리즈 (14).
- 이지연(2017). 보육교사의 CCTV 인식이 이직의도에 미치는 영향: 인간관계의 조절효과. 미래유아교육학회지, 24(2), 31-48.
- 이진옥·이대균(2016). 어린이집 만1세 영아반 교사의 요구에 따른 맞춤형 수업컨설팅 실행 과정과 결과. 열린유아교육연구, 21(1), 241-273.
- 이진희(2011). 영아보육교사의 요구를 반영한 현직연수 경험 분석. 유아교육·보육복지연구, 15(3), 51-73.
- 이진희·임진형(2004). 영아전담 보육교사의 어려움과 요구 분석. 한국보육학회지, 4(2), 193-215.
- 이진희·홍혜경(2011). 영아 보육교사 현직연수 프로그램이 교사의 효능감과 만족도에 미치는 효과. 열린유아교육연구, 16(4), 233-260.
- 이풍임·황해익(2013). 만3세반 초임유치원 교사의 초기적응을 위한 교사교육 프로그램 개발 인식 및 요구도. 교육혁신연구, 23(1), 87-107.
- 이현선·이윤진·이일주(2015). 유보통합을 위한 유치원과 어린이집의 교사자격 및 양성과정 방안 모색. 포괄영유아·아동교육지원연구, 3, 1-18.
- 임승렬·박은혜·김명순·김희진(2003). 유치원 교사의 자격제도와 임용고사에 관한 연구. 열린유아교육연구, 5(8), 271-297.
- 임현주·이대균(2010). 어린이집 교사의 장학 경험과 그 의미. 열린유아교육연구, 15(3), 213-241.
- 장영애·이영자(2003). 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 비교연구. 아동과 권리, 7(2), 1-16.
- 정효정·장영인·김현진(2016). 보육교직원의 인식과 욕구를 통해 본 교사중심 보육컨설팅 운영 방안. 한국영유아보육학, 101, 245-274.

- 조부경(2013). 유아교육·보육 통합을 위한 교원 정책 방안. 한국유아교육연구, 15(1), 25-53.
- 조부경·김경철·최연철·서문희·정정희(2016). 유치원·보육교사 처우격차 해소 방안 연구. 국무조정실 영유아교육보육통합추진단, 한국교원대학교 유아교육원.
- 조성연·강재희(2007). 보육교사의 현직교육 및 보육시설 내 장학에 대한 현황과 보육시설장의 인식. 교과교육학연구, 11(2), 405-418.
- 조운주(2013). 유치원 수석교사의 효율적인 직무수행을 위한 핵심역량 개발. 유아교육학논집, 17(2), 117-144.
- 조형숙·이경민(2004). 유아교육의 전문성 신장을 위한 영유아교사 양성체제 확립 방안. 유아교육학논집, 8(4), 219-237.
- 조혜경(2001). 어린이집 영아반 교사의 보수교육에 대한 연구. 일립논총, 7, 441-472.
- 지성애·최미숙(2006). 보육교사 자격제도의 실시 현황과 과제. 한국영유아보육학, 45, 27-52.
- 최윤경·김은설·신동주·장혜진·박창현·홍성은(2015). 유아교육(ECEC) 교원양성·자격 정비 및 재교육에 관한 국제비교 연구. 교육부 육아정책연구소.
- 최윤경·김재원(2011). 보육교직원 보수체계 개선 방안 연구. 서울: 육아정책연구소
- 최윤경·문무경·원중욱·김재원(2011). 육아지원인력 체계의 통합추진을 위한 단·중기 전략. 서울: 육아정책연구소.
- 최은영(2016). 유치원 컨설턴트의 컨설팅장학 운영 현황과 컨설팅 과정에서의 어려움 분석. 아동교육, 25(1), 293-313.
- 최은영·최윤경(2013). 유치원과 어린이집의 컨설팅 현황과 활성화 방안. 육아정책연구, 7(2), 63-89.
- 최은희·최성열·권정해(2015). 유치원과 어린이집 교사의 직무분석을 통한 교육과정의 방향성 제고: 연구논문을 중심으로. 상담심리교육복지, 2(2), 67-79.
- 최현자(2005). 유아교사양성제도에 대한 연구. 한국유아교육·보육복지연구, 9, 219-244.
- 하경표(2006). 유치원교원양성대학의 교육과정에 관한 한일 비교연구-전문대학의 교육과정을 중심으로. 한국유아교육·보육복지연구, 10, 95-117.
- 홍창남(2007). 수업 컨설팅 지원을 위한 연구·개발에 관한 토론-학교컨설팅의 과

- 제와 전망, 경인교육대학교 산학협력단/서울대학교 학교컨설팅 연구회 공동세미나.
- 황보영란(2012). 유치원 교원의 권리와 의무에 관한 인식 연구. *유아교육논집*, 32(5), 375-393.
- 황신해·김민진(2017). 보육교사의 CCTV 인식 수준에 따른 직무스트레스와 전문성 인식. *유아교육연구*. 37(1). 329-352.
- 황옥경(2011). 보육의 새로운 결단: 만5세 공통과정 도입과 논점 고찰에 대한 토론, 한국보육학회 추계학술대회 자료집.
- 황옥경(2012). 보육교사의 처우 현황과 개선방안: 보수 체계를 중심으로. *한국보육지원학회지*, 8(3), 249-272.
- 황해익(2011). 어린이집 장학프로그램 개발을 위한 요구도 실태 조사 연구. *한국보육지원학회지*, 7(3), 189-209.
- 황해익·남미경(2011). 보육시설종사자의 자격 및 처우, 한국보육학회 2011년도 통합학술대회 자료집. 2011. 3, 134-155.
- Eeva, H., Elina, F., & Janniina, E. (2012). Evaluating the quality of the child care in Finland. *Early Child Development and Care*, 182(3-4), 299-314.
- Fukkink, R. G., & Lont, A. (2007). Dose training matter? A meta-analysis and review of care-giver training studied. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(3), 290-311.
- Haug, K. H., & Storø, J.(2013). Kindergarten—a Universal Right for Children in Norway. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 7(2), 1-13.
- Kaga, Y., Bennett, J., & Moss, P. (2010). *Caring and learning together: A cross-national study on the integration of early childhood care and education within education*. UNESCO.
- Norwegian Directorate for Education and Training (2014). *Kindergartens: Facts and analysis of kindergartens in Norway*. Ministry of Education and Research, Norway.
- Peeke, G. (1984). Teacher as researcher. 9ERIC Document Reproduction Service No ED 286 366).

[법령]

교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법 [법률 제13936호, 2016.2.3., 일부개정]

교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙 [교육부령 제12호, 2013.11.13., 일부개정]

교육공무원법 [법률 제13936호, 2016.2.3., 타법개정]

교육기본법 [법률 제14601호, 2017.3.21., 일부개정]

국가공무원법 [법률 제14839호, 2017.7.26., 타법개정]

사립학교법 [법률 제14468호, 2016.12.27., 일부개정]

영유아보육법 [법률 제14597호, 2017.3.14., 일부개정]

영유아보육법 시행령 [대통령령 제28111호, 2017.6.20., 일부개정]

영유아보육법 시행규칙 [보건복지부령 제559호, 2018.2.28., 일부개정]

유아교육법 [법률 제14567호, 2017.2.8., 타법개정]

유아교육법시행령 [대통령령 제28111호, 2017.6.20., 일부개정]

[인터넷 자료]

교육부 보도자료(2012. 7. 9.) 「3-5세 연령별 누리과정」 완성·고시, <http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=31338&lev=0&searchType=S&statusYN=W&page=3&s=moe&m=0204&opType=N> 에서 2018년 11월 30일 인출함.

서울신문(2018. 1. 1). 어린이집 CCTV 설치 합헌...현재 “보호자 열람도 당연”. [http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20180102017001&wlog\\_tag3=naver](http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20180102017001&wlog_tag3=naver)에서 2018년 6월 11일 인출함.

영유아보육법 제정·개정 이유<http://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000191&chrClsCd=010102> (2018. 4. 22 인출)

## [해외사례 관련 참고 사이트]

## 〈일본〉

육아정책연구소 홈페이지, 해외육아정책동향 [http://kicce.re.kr/kor/reference/01\\_02.jsp?mode=view&idx=24611&startPage=90&listNo=892&code=trend02&search\\_item=&search\\_order=&order\\_list=10&list\\_scale=10&view\\_level=0](http://kicce.re.kr/kor/reference/01_02.jsp?mode=view&idx=24611&startPage=90&listNo=892&code=trend02&search_item=&search_order=&order_list=10&list_scale=10&view_level=0)에서 2018년 10월 1일 인출

일본 Asahi 신문사 홈페이지, <https://www.asahi.com/articles/ASL1J5FT8L1JPPZB00T.html>에서 2018년 10월 1일 인출

일본 문부과학성 홈페이지, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/youchien/1385790.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/1385790.htm)에서 2018년 10월 16일 인출

일본 문부과학성 홈페이지, 教員の各ライフステージに応じて求められる資質能力, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kenshu/002.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/002.htm)에서 2018년 10월 16일 인출

일본 문부과학성 홈페이지, [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/kenshu/1244827.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kenshu/1244827.htm)에서 2018년 10월 16일 인출

일본 문부과학성 ‘초등중등교육분과회 교육과정부회’의 보도자료인 ‘학습지도요령에 대해(学習指導要領について)’ [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/\\_icsFiles/afieldfile/2017/08/22/1389010\\_3\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryu/_icsFiles/afieldfile/2017/08/22/1389010_3_1.pdf)에서 2018년 10월 16일 인출

일본 문부과학성 ‘초등중등교육분과회 교육과정부회’의 보도자료인 ‘학습지도요령에 대해(学習指導要領について)’를 한국어로 전문번역한 자료를 직접 인용함. [http://policy.nl.go.kr/cmmn/FileDown.do;jsessionid=pP7dgJO4F8zjwSYWh7o73dSttMs9Z4D5HQjgLdfCpDQaOyUd0MMg1J01GdZXkA3B.sl-extwas\\_servlet\\_engine5?atchFileId=211806&fileSn=53680](http://policy.nl.go.kr/cmmn/FileDown.do;jsessionid=pP7dgJO4F8zjwSYWh7o73dSttMs9Z4D5HQjgLdfCpDQaOyUd0MMg1J01GdZXkA3B.sl-extwas_servlet_engine5?atchFileId=211806&fileSn=53680)에서 2018년 10월 16일 인출

일본 미야기현 홈페이지. <http://www.town.mikata-kami.lg.jp/www/contents/1529280439196/index.html>에서 2018년 10월 2일 인출

일본 후생노동성 홈페이지, <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>에서 2018년 10월 1일 인출

일본 후생노동성 홈페이지. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000189068.html>에서 2018년 9월 27일 인출

〈싱가포르〉

ECDA(2015). Guide to setting up a child care centre. [https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC\\_Guide.pdf](https://www.ecda.gov.sg/Documents/Resources/CCC_Guide.pdf)에서 2018년 9월 26일, 10월 5일 인출

Lien Foundation(2012). *Vital Voices for Vital Years*. Singapore: Lien Foundation. [http://www.lienfoundation.org/sites/default/files/vitalvoices\\_1.pdf](http://www.lienfoundation.org/sites/default/files/vitalvoices_1.pdf)에서 2018년 9월 17일 인출

싱가포르 ECDA 홈페이지, <https://www.ecda.gov.sg/Educators/Pages/Continuing-Professional-Development.aspx>에서 2018년 10월 11일 인출

싱가포르 ECDA 홈페이지, <https://www.ecda.gov.sg/pages/aboutus.aspx>에서 2018년 9월 18일 인출

싱가포르 ECDA 홈페이지, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(E\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(E).aspx)에서 2018년 10월 11일 인출

싱가포르 ECDA 홈페이지, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(L\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(L).aspx)에서 2018년 10월 11일 인출

싱가포르 ECDA 홈페이지, [https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP\(T\).aspx](https://www.ecda.gov.sg/Pages/ECDA-PDP(T).aspx)에서 2018년 9월 18일, 10월 11일 인출

싱가포르 skillsfuture 홈페이지, <http://www.skillsfuture.sg/skills-framework/ecce>에서 2018년 9월 18일, 9월 26일, 10월 11일 인출

〈뉴질랜드〉

Education Council(2017). *The Code of Professional Responsibility*, Wellington, New Zealand: Education Council. <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/Code%20Guidance%20FINAL.pdf>에서 2018년 10월 15일 인출 및 해석

Education Council(2017). *Our codes Our standards*, Wellington, New Zealand: Education Council. <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/Our%20Code%20Our%20Standards%20web%20booklet%20FINAL.pdf>에서 2018년 9월 26일 인출 및 해석

뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, <https://educationcouncil.org.nz/sites/default/files/gts-poster.pdf>에서 2018년 9월 26일 인출 및 해석

- 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, <https://www.educationcouncil.org.nz/sites/default/files/Introducing%20the%20Code%20and%20Standards.pdf>에서 2018년 10월 15일 인출
- 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, <https://educationcouncil.org.nz/content/being-issued-full-practising-certificate>에서 2018년 9월 26일, 12월 23일 인출
- 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, <https://educationcouncil.org.nz/content/renewing-full-practising-certificate>에서 2018년 10월 15일 인출
- 뉴질랜드 교육위원회 홈페이지, <https://www.educationcouncil.org.nz/content/workshops>에서 2018년 10월 15일 인출
- Education New Zealand(ENZ) 홈페이지, <https://www.enz.org/salary-early-childhood-teacher.html>에서 2018년 10월 15일 인출
- 뉴질랜드 교육부 홈페이지, <https://parents.education.govt.nz/early-learning/early-childhood-education/different-kinds-of-early-childhood-education/>에서 2018년 9월 26일 인출
- 뉴질랜드 교육통계청 (educationcounts) 홈페이지, [https://www.educationcounts.govt.nz/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/184540/ECE-Summary-page-Services.pdf](https://www.educationcounts.govt.nz/_data/assets/pdf_file/0004/184540/ECE-Summary-page-Services.pdf)에서 2018년 9월 26일 인출
- 뉴질랜드 교육통계청(educationcounts) 홈페이지, <https://www.educationcounts.govt.nz/statistics/early-childhood-education/staffing>에서 2018년 9월 26일 인출
- 뉴질랜드 법률처 홈페이지, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/latest/DLM1412501.html>에서 2018년 12월 13일 인출
- 뉴질랜드 법률처 홈페이지, <http://www.legislation.govt.nz/regulation/public/2008/0204/42.0/DLM1412501.html>에서 2018년 10월 12일 인출
- 뉴질랜드 자격인증국 (Newzealand Qualification Authority) 홈페이지, <https://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf>에서 2018년 9월 26일 인출
- 뉴질랜드 TeachNZ 홈페이지, <https://www.teachnz.govt.nz/studying-to-be-a-teacher/getting-qualified/>에서 2018년 9월 26일 인출
- 마오리어언어사전 (Māori Dictionary), <http://maoridictionary.co.nz/search?i>

diom=&phrase=&proverb=&loan=&keywords=whanau에서 2018년  
10월 11일 인출

〈노르웨이〉

Norwegian Directorate for Education and Training (2017). <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/framework-plan-for-kindergartens2-2017.pdf>에서 2018년 9월 20일 인출 및 번역

Norwegian Ministry of Education and Research (2012). [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/engelsk/act\\_no\\_64\\_of\\_june\\_2005\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/engelsk/act_no_64_of_june_2005_web.pdf)에서 2018년 9월 20일 인출

Norwegian Ministry of Education and Research (2015). [https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd\\_rapport\\_2015\\_kd\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6372d4f3c219436e990a5b980447192e/oecd_rapport_2015_kd_web.pdf)에서 2018년 9월 24일 인출 번역

노르웨이 교육연구부 홈페이지, <https://www.regjeringen.no/en/topics/families-and-children/kindergarden/early-childhood-education-and-care-polic/id491283/>에서 2018년 9월 20일 인출 번역

노르웨이 통계청 홈페이지, <https://www.ssb.no/en/statbank/table/12095/>에서 2018년 9월 24일 인출

노르웨이 통계청 홈페이지, <https://www.ssb.no/en/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige>에서 2018년 9월 20일 인출

---

## Abstract

# Roadmap Development Study to Reduce Disparities between Kindergartens and Childcare Centers (I) : regarding the Teachers

Eunyoung Kim · Changhyun Park · Hyejin Kim · Soo Jung Kim

The Moon Jae-in administration, established in 2017, has been concentrating on ‘reducing disparities’ to realize its vision for the nation, “A Nation of the People, a Just Republic of Korea”. It is stated in Policy Task 49: “strengthen educational services from early childhood to higher education” to relieve disparities between the fields of early child education and early child care. Thus this study aims to support the 49th policy task by suggesting policy directions, measures and a roadmap based on the results of examining and analyzing the disparities existing between kindergartens and childcare centers.

Korean and overseas literature was conducted along with an advisory meeting with field related experts and a policy research execution conference with government officials. A 5-session public workshop for service providers (kindergarten and childcare center faculty), service recipients (parents), third party (non field-related citizens), and government officials. A survey to examine the perceived disparities between kindergarten and childcare center teachers was conducted to 912 principals, teachers and parents. Three delphi surveys on teacher training professors, kindergarten and childcare center principals and

teachers, and government administrators were also carried out.

The results of the research are as follows.

First of all, as the departments for teachers of kindergartens and childcare centers are separate, disparities in regulations for status and status guarantee, qualification and training, duties and roles, employment and placement, treatment and welfare, and retraining and professionalism improvement were discovered to exist. Differences were also present depending on the type of establishment, location, and size. Through the public workshop it was found that most non field-related citizens perceived the gap in wage and duty between as appropriate as childcare teachers provide care whereas kindergarten teachers education, and acknowledge the time, effort and cost of qualifying as a kindergarten teacher. The Survey revealed that principals were mostly concerned with the expertise of the teachers whereas teachers with employment conditions. The type of service was the main criteria when parents selected a service, differentiating childcare centers and kindergartens in some cases. When reducing the inequality in working conditions, narrowing the gaps in level of education, qualification, duties and roles, professionalism were perceived as a precedence. Also efforts to achieve congruity in teacher duties and schedules were viewed necessary. Through the delphi surveys led to detailed policy development and showed the significance, feasibility and order of priority of the suggested policies in the aforementioned six domains: status and status guarantee, qualification and training, duties and roles, employment and placement, treatment and welfare, and retraining and professionalism improvement.

Accordingly, policies should focus on enhancing professionalism in teachers of both domains to improve the quality of education and care, and annual roadmaps from 2019 to 2023 are presented in regards to the six domains (status and status guarantee, qualification and training, duties and roles, employment and placement, treatment and welfare, and retraining and professionalism improvement). In order to deliver the

suggested roadmaps, the following are the suggested policies regarding the system, finances and administration. Discrepancies due to the separate systems of education and care, unifications in qualification, training, employment, placement, guideline for teaching/care hours and schedule are called for. Legislation of a special law to raise the status of early childhood teachers, a standard salary class and grounds for government aid, a common retraining and quality care systems are also required. In regards to finances, transference of the Nuri curriculum aids to the labor finances, and placement of additional assistant staff are suggested. The administration of each service will also be beneficiary with a centralized department and delivery system. In order to deliver the suggested measures,

Keyword: teacher gap, kindergarten teacher, child care center teacher, teacher qualification, teacher treatment, teacher welfare, teacher training

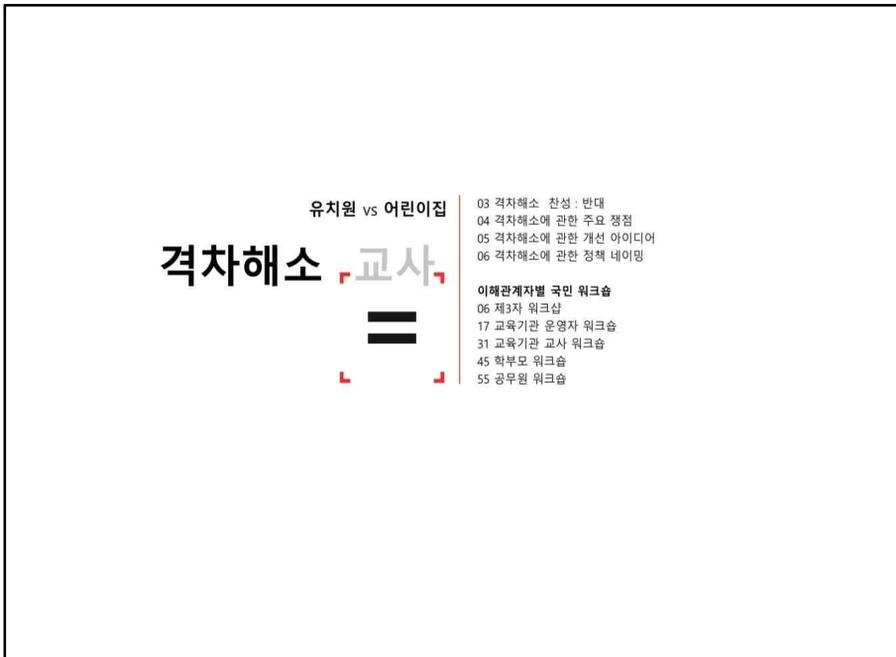
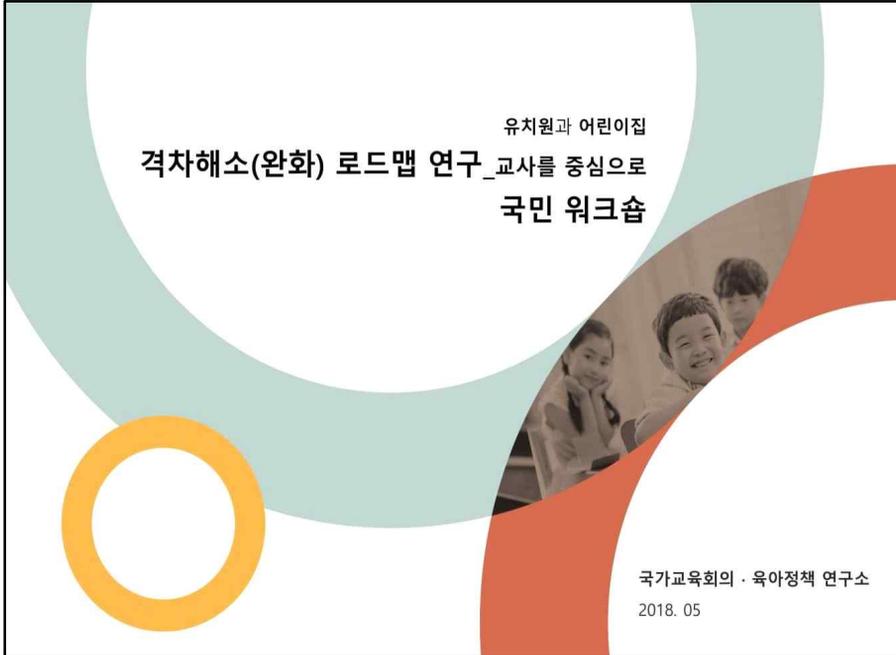


## 부록

- 부록 1. 국민 워크숍 결과 보고 자료
- 부록 2. 인식 조사 설문지-교원용/부모용(2종)
- 부록 3. 델파이조사 설문지-전문가용(1,2차)



## 부록 1. 국민 워크숍 결과 보고 자료





### 격차해소에 관한 개선 의견

#### 제3자

- 두 기관을 연명으로 구분 : 어린이 집/유치원/초/중/고로 구분
- 교사 처우 역시 어린이 집/유치원/초/중/고로 구분 : 국가수준의 교육과정에 따른 구분

#### 운영자

- **유보통합** : 교육연 구분이 없어야 함.
- **기관에 따른 자율 운영 허용** : 보육 과정과 교육 과정은 달라야 함
- **동일 기관 내 처우 개선** : 기관 특성에 따른 지원 확대
- **교사의 학력 격차 해소** 시급 : 사이버 과정으로 인정받는 것 폐지

#### 교사

- **급여격차** : 호봉제의 폐제화(동일한 보수가 아닌 정당한 보수), 시간 외 근무 수당 지급
- **자격조건** : 보육교사 자격 취득법 강화 (사이버 1년 과정 2년 과정 이현 것 중 폐지)
- **근무조건** : 보조교사 도입, 교사 VS 원아 비율 법적으로 정하기, 교사 연수 및 지원확대
- **사회적 인식 개선** : 아동학대 등을 어린이집에서만 일어나는걸로 댁스컴에서 부각 (예:CC카메라 설치-유치원과 어린이집 동일 기준 마련)

#### 학부모

- **교사의 자격조건 강화 및 교육의 질 향상** : 보육교사의 자격 기준을 강화, 아이 행동에 대한 상담 가능 교사 배치
- **어린이 집 교사 지원** : 12시간 운영에 따른 교사 및 보육 교사의 인원 보강
- **어린이 집의 경우 특별비 제한이 없어야 함** : 어린이 집 원아도 보다 다양한 수업과 교육을 받을 수 있는 기회 부여
- **부처 통합** : 행정처리 관련 학부모 입장에서 혼란스러운 일이 많음. (예:복지카드 사용 등)

#### 공무원

- **학부모 교육** : 수요자인 부모에 대한 정책(기관별 특성)을 교육
- **운영 투명성, 부적정기관 퇴출 구조** : 규정 위반에 대한 엄정한 행정 처분, 규정 위반 기관 운영자의 재진입 제한
- **부처 단일화** : 체계적으로 관리, **연령별 주요** 기능을 중심으로 **일원화** 필요 0~2세 (보육 중심) 3~5세 (교육 중심)

### 본 정책에 관한 정책 네이밍/주제 제안

#### 제3자

▶ 유치원과 어린이집 교사의 **공정한 처우개선** 방안

#### 교사

▶ 유치원 어린이집 **자격 통합**을 통한 **처우개선** 및 **근무환경의 격차해소**

#### 학부모

▶ 유치원과 어린이집 **교사의 자격 통일** 방안

#### 공무원

▶ 유치원과 어린이집의 **질적 격차 완화**

# 1

## 제3자

### 워크숍 의견 정리

05.11

격차해소에 관한 찬성 및 반대	
찬성 (격차해소 해야함)	반대 (격차해소 불필요)
<ul style="list-style-type: none"><li>• 격차는 차이가 있는 것이므로 차이를 없애야 한다. 교사 스스로가 차별을 받는다고 여기면 아이들 교육에도 차별이 생길 수 밖에 없을 거 같음.</li><li>• 유치원, 어린이 집의 차이가 명확하지 않는데 격차를 굳이 둘 필요가 없을 것 같음.</li><li>• 유아를 교육하는 직업이기 때문에 동등한 대우가 필요함.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 어린이 집은 돌봄의 개념이고 유치원은 교육기관의 개념으로 격차가 있어야 함.</li><li>• 유치원교사와 어린이 집 교사의 자격요건과 관할기관이 다르므로 처우가 동일하다면 공정하지 않음.</li><li>• '격차'가 아니라 '다름'이다</li><li>• 유치원교사와 어린이 집 교사의 자격취득요건이 다르므로 격차는 있어야함. (교육이수,자격취득유무)</li><li>• 학습자(유아)의 교육방법, 교육 안이 다르기 때문에 격차/차이가 있어야함.</li></ul>
2 표	7 표



유치원 vs 어린이집 교육(?)	
유치원	어린이집
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대상의 연령 - 이해가 정확하지 않음                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 만4세~5세</li> <li>• 5세~7세</li> </ul> </li> <li>▶ 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육의 강도가 어린이집보다 높음</li> <li>• 전문 유아교육기관으로 실습</li> <li>• 다양한 체험학습으로 교육</li> </ul> </li> <li>▶ 기관의 특징                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치원은 탐구와 탐색을 하는 놀이 교육이 학습 목적</li> <li>• 유치원은 취학 전 준비학교의 개념으로 접근하여 유치원 교사의 자격요건이 어린이집보다 높음</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대상의 연령 - 이해가 정확하지 않음                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 만0세~3세</li> </ul> </li> <li>▶ 특성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전한 놀이 활동을 목적</li> <li>• 돌봄의 시간이 좀 더 많음</li> <li>• 놀이와 보육이 중심인 기관</li> </ul> </li> <li>▶ 기관의 특징                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 어린이 집은 만0세~3세 까지의 어린아이를 위한 교육과 보육과정으로 운영</li> <li>• 유치원생들의 병과 후 Day care 역할</li> </ul> </li> </ul>
공통점	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취학 전 아동들을 돌보거나 교육하는 기관.</li> <li>• 취학 전 아동들의 대표적인 교육기관.</li> <li>• 영·유아가 사회 생활하는 장소.</li> <li>• 초등 입학 전 아동을 맡아 교육하거나 돌보는 기관.</li> </ul>	

## 유치원 vs 어린이집 교사의 격차/구분

### Why? What?

#### ▶ 격차구분

- 보육교사는 보육에 초점을 맞추므로 유아 정교사와 임금 및 담당업무의 차이가 있는 것은 당연함.
- 유치원교사가 되기 위해서는 투자한 시간,노력,비용에 대한 차이는 인정 해야함.
- 왜? 유치원 교사는 교육 자격을 취득해야 함. 무엇? 임금이 차이는 존재 해야함.
- 자격요건이 다르므로 그 자격을 갖추기 위해 노력한 보상은 인정 해야함.

#### ▶ 근무환경

- **보육교사** 보육교사는 교육자이기보다는 근로자(노동자)의 개념이 강함으로 노동강도의 조절로 처우 개선  
(연령별 1인당 담당 유아 수를 줄이거나 2인 1조 업무) 처우를 개선해 줌.
- **유아 정교사** 유아 정교사의 자격을 갖추었으므로 보육보다는 교육(수업)을 주도.

## 격차해소가 되면 무엇이 좋아지나?

### 제3자

- 보육이나 교육이 더 신중해질 것. 교사의 교육의 질이 향상될 것.
- 질 높은 교육과 보육이 육아에게 제공될 것.
- 격차완화로 상황평준화가 이뤄질 것.
- 교사의 삶의 질이 향상 될 것.
- 어린이 집 밖에 보낼 수 없는 부모입장에서는 '교사'가 동일하다고 생각하면 안심하게 될 것.
- 불평등하다고 느끼는 교사가 없어진다면 국민 모두가 전반적으로 평등하다고 생각할 것.
- 격차가 해소되어 좋은 질의 서비스를 받는다면....
- 나는 교사의 급여 등에 격차에는 관심이 없고 나의 관심은 '좋은 질의 서비스'를 어떻게 어떤 비용으로 받을 것인가 임.

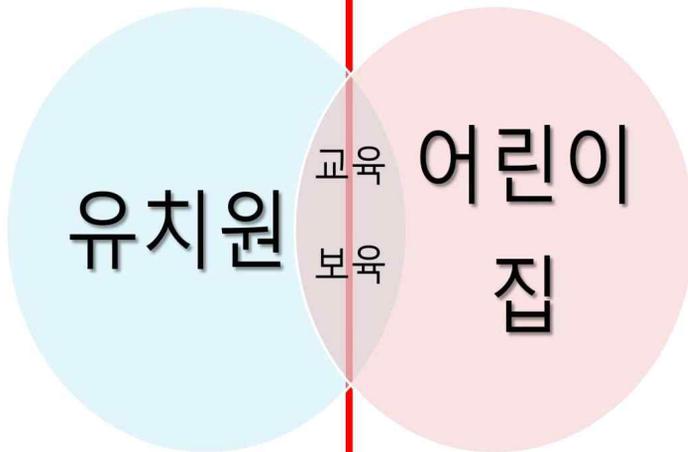
영·유아 교사 격차해소

제3자

본 정책이 국가·국민에게 **필요한** 것인가?  
**격차해소 불필요-격차가 아닌 차이**

본 정책이 국민이 **원하는** 것인가?  
**원하지 않음**

본 정책은 국민에게 **어떤 도움**이 되나?



“두 기관은 구분되어야 한다. 연령으로.”  
“교사는 어린이 집/유치원/초/중/고로 구분될 것이다.”  
**국가수준의 교육과정에 따른 구분**



## 2

## 영·유아 교육기관 운영자

워크숍 의견 정리

05.23

## 교육기관 운영자의 '격차'의 의미

## 운영자

- ▶ 영·유아 교사의 자질 및 양성
  - 학력격차 (교사 자격 기준 명확)
  - 교육 기간 및 기관

- ▶ 교사 급여
  - 교사 급여 격차
  - 누리반 교사 수당

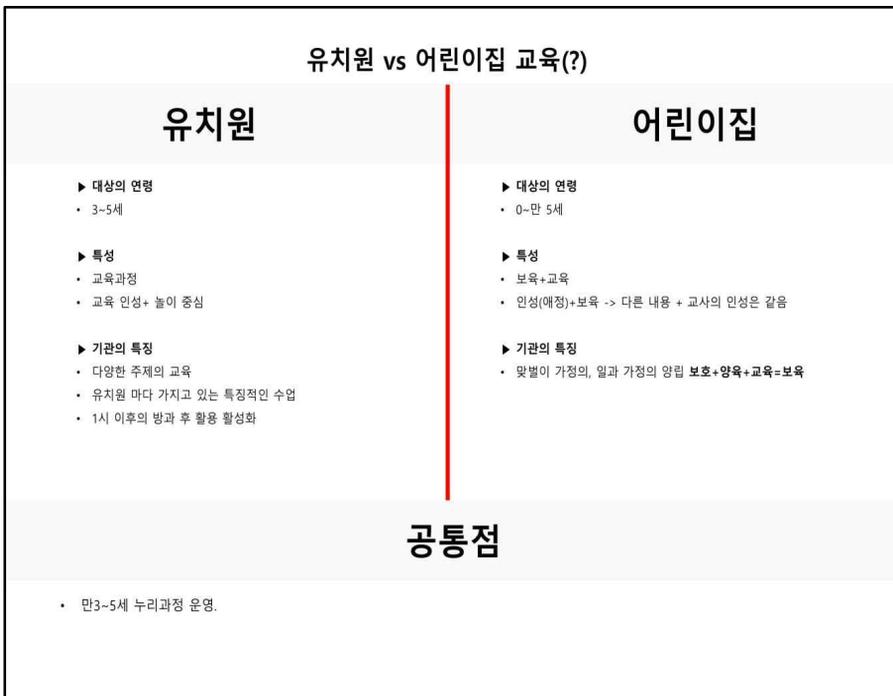
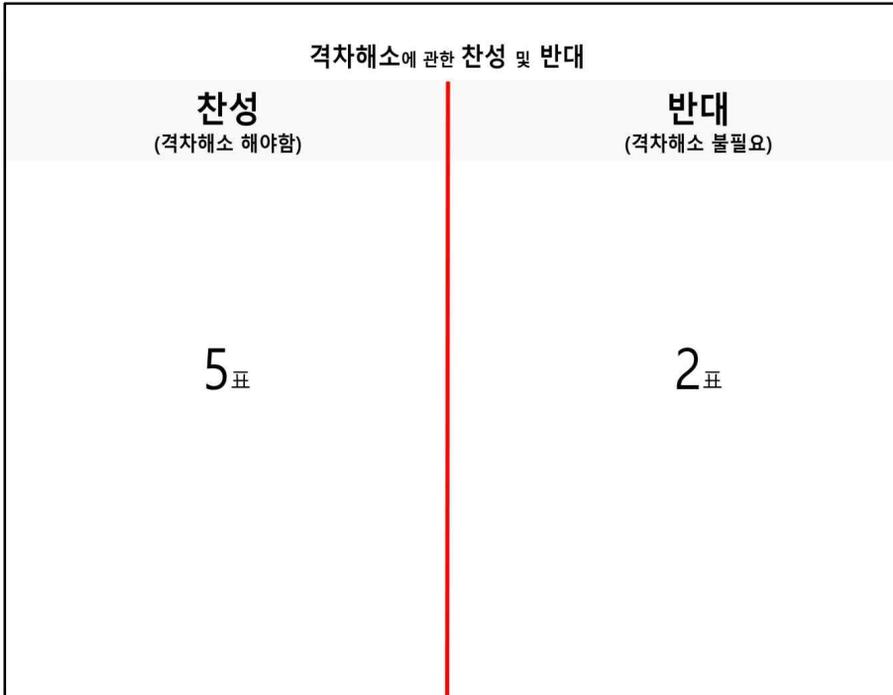
- ▶ 관리 감독 기관
  - 교육부
  - 보건복지부
  - 유보 통합을 위한 준비 단계
  - 부처간 통합을 위한 단계

- ▶ 교육과정 및 학습과정
  - 누리과정
  - 교육 이수 보육 이수

- ▶ 교육환경 및 근무환경의 특징
  - 교육과 복지
  - 유치원 - 교육과정에 비중을 많이 둠
  - 어린이 집 보육에 비중이 크다는 생각이 들
  - 컨설팅, 장학 등을 통한 교사의 질 제고

- ▶ 교육 기관의 운영 시스템
  - 원아의 연령
  - 운영시간

- ▶ 국민 워크숍이라 함은 일부 사람만 모인 곳은 편협 된 의견 수렴이 되리라 생각합니다.  
『대토론을 원함』



## 유치원 vs 어린이집 교사의 격차/구분

## Why? What?

## ▶ 교사의 교육 수준

- 어린이 집 교사가 유아 교육은 안 나오더라도 학원, 평생교육등에서 1년 교육 받고 자격증을 받는 시스템은 아니라고 봄.
- 교사의 인성 교육(세미나 및 교육 기회).
- 전문적 자질(교사의 질).

## ▶ 교사의 학력격차 및 자격취득

- 교대 -> 초등학교, 중등->사범대 전공과목, 유아교육 교사-> 사범대.
- 교육관, 철학이 중요하므로 재교육 필요.

## ▶ 교사의 격차

- 근로 조건(처우) · 사회 인식(어린이 집 / 유치원).
- 보육-공공성->(사회복지 서비스) 일과 가정의 저 출산 문제 해소.

## ▶ 교사의 질이 향상되어야 함.

## ▶ 월급은 격차가 있어야 함.

## ▶ 보육과 교육 프로그램 달라야 함.

## ▶ 전공과목 · 처우 (근무 시간 · 급여).

## ▶ 유아교육 전공과 아동관련 전공 간에 자격증을 구분하지 말아야 함.

## ▶ 유치원 교사와 어린이 집 교사라는 차이가 아니라 "유아 교사"의 전체 학력 또는 자격인정 절차는 동일해야 함.

## 유치원 vs 어린이집의 격차해소 개선 제안

## 제안

## ▶ 교육연 구분은 없어야 함.

- 운영 시간의 차이가 있다면 인정.  
(어린이 집 · 유치원 동일 반은 둘다 선택 가능)
- 입소 연령 차이도 선택 가능.

## ▶ 보육 과정과 교육 과정은 달라야 함

- (1안) 교육부로 통합하여 0-2세 (보육 중점)  
3-5세 (교육 중점) -> 유아 학교.
- (2안) 현재의 시스템 유지하되 어린이 집: 0-5세  
유치원: 3-5세 중복 연령 조정.

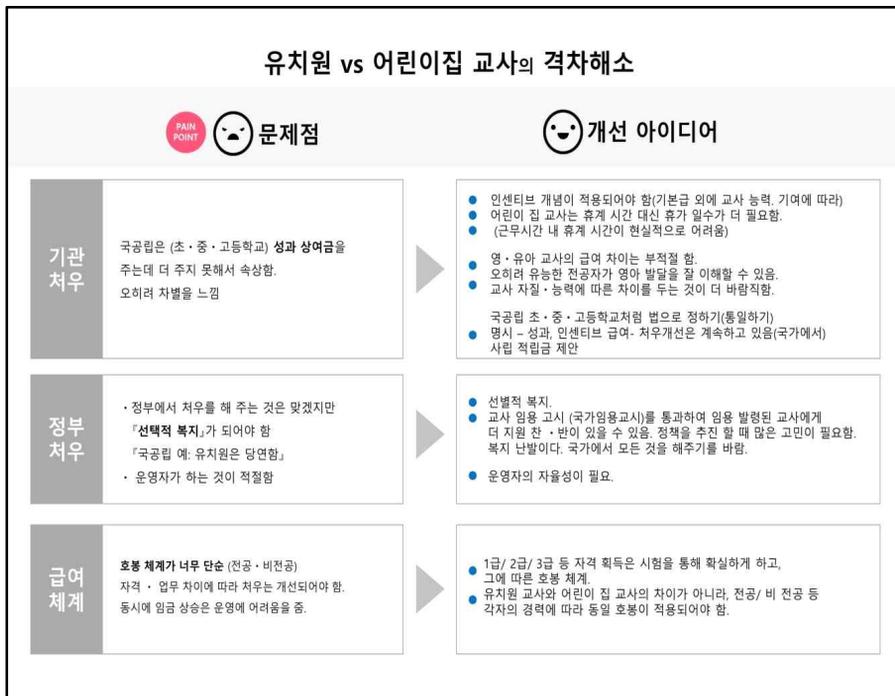
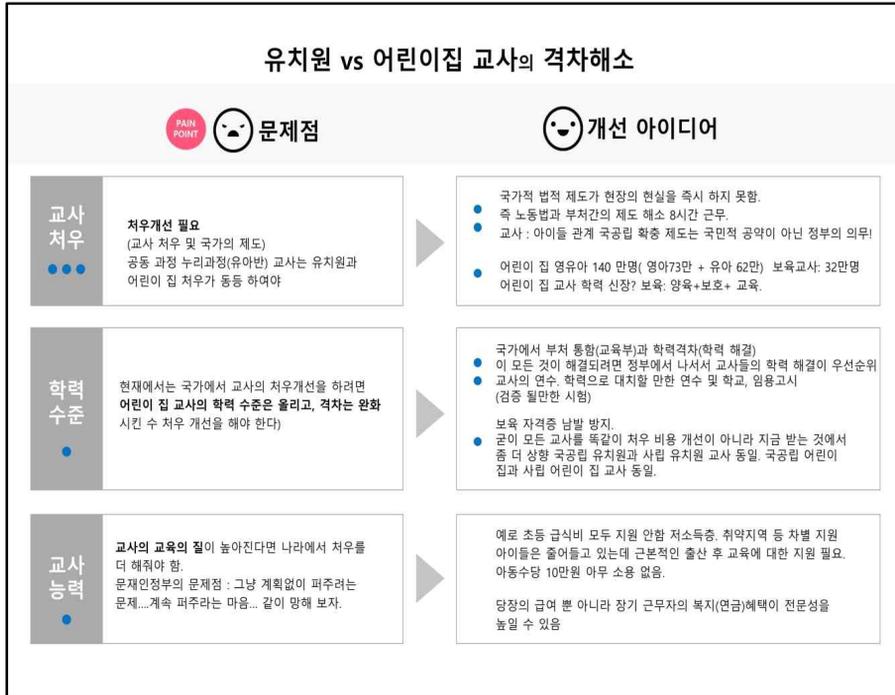
## ▶ 교사의 학력 격차 해소 시급

누리과정으로 인하여 격차가 좁혀졌으나 아직도 유보통합과정에서는

교사의 학력격차 해결이 가장 어려운 과제이기도 함.

하지만 격차를 해소하기 위해서는 학력 격차가 가장 시급함.

학력격차 해결이 되어야만 하기 때문에 학력격차 대안이 없다면 반대함.



영·유아 교사 격차해소

## 운영자

본 정책이 국가·국민에게 **필요한** 것인가? 2명본 정책이 국민이 **원하는** 것인가? 3명본 정책은 국민에게 **어떤 도움**이 되나?

영·유아 교사 격차해소

## 운영자

본 정책이 나에게 **필요한** 것인가? 3명본 정책이 내가 **원하는** 것인가? 3명본 정책은 나에게 **어떤 도움**이 되나?

## 본 정책에 대한 나의 의견

### 운영자

#### ▶ 본 정책이 나에게 필요함

- 국민의 선택적 갈등이 갈아 질 수 있음.  
유치원과 어린이 집이라는 용어에 대한 것 보단 영·유아 구분해야 함.
- 유아교육 전공자가 어린이 집에도 근무함, 유아교육 전공자가 어린이 집에도 근무함, 다른 처우를 받는 것은 격차를 늘리게 됨.  
유치원이든 어린이 집이든 부모도 선택하 듯, 교사도 자유롭게 선택 할 수 있어야 격차가 해소 됨.  
같은 자격·동일 처우 받아야 함.

#### ▶ 본 정책을 나는 원함

- 운영자의 자율성 보장을 위해서 필요함.  
영·유아는 동일시 된 정책에서 운영 제도가 형성되어야 함.
- 어린이 집에 다니는 것만으로 영·유아 / 부모 교사가 불이익을 받으며 안됨.
- 어린이 집과 유치원은 연명으로 구분해서 안됨.  
부모 필요·선택의 문제임.  
근무자도 동일해야(동일자격) 자격요건을 통일해야 하는 것이 최상의 해결방안 임.

#### ▶ 본 정책을 나에게 도움이 됨

- 학부모의 유아교육 개념이 바뀔 수 있음.

## 유치원 · 어린이 집 운영자의 의견

### 운영자

#### ▶ 동일 기관 내 처우 개선

어린이 집과 유치원의 격차해소 보다 유치원 교사 처우 개선 필요.  
(유치원 교사 간에도 차이가(학력) 있는데 유치원 내의 격차 해소가 우선이 아닐까요?  
어린이 집도 교사간의 격차해소 후 유치원\_어린이 집 격차 해소가 이루어져야 되겠지요).  
어린이 집과 유치원은 구별되어 운영하는게 대안.  
기관 특성에 따른 지원 확대.  
동일자격(증) / 동일처우

#### ▶ 어린이 집 / 유치원 / 초·중·고 에 따른 교사 자격 찬성

#### ▶ 부처 통합 => 1순위

- 통합이 안 될 경우: 어린이 집 (0~2세) 보육, 유치원 (3~5세) 교육 유지
- 통합이 될 경우 : 국가 정책에 유지\_누리과정 통합되었으나 월급 격차, 교사의 학력 격차, 국가에서 정책 (해결책)마련
- 부처별 실적 위주의 정책 입안은 그만!  
정부에게 바라는 점이 있다면 두 부처 장관님들의 합의가 중요함. "실적 위주의 정책 입안은 그만!

#### ▶ 연령 구분

어린이 집 => 표준 보육과정, (0~2세) => 연령별 보육과정, 3~5세) => 교육과정\_누리과정

- ▶ 교사 처우를 나라에서 더 준다고 하더라도 운영자 입장에서는 좋을 것이 없음.

## 영·유아 교육기관 운영자가 느끼는 교사에 대한 불만

### 운영자

- ▶ 시대적 변화로서 교사의 사명을 인지하지 못하고 막연하게 아이들 수업에 임 할 때.
- ▶ 1. 프로그램 연구  
2. 교사의 이직률



# 3

## 영·유아 교육기관 교사

### 워크숍 의견 정리

05.23

### 영·유아 교사의 '격차'의 의미

▶ **자격요건**

- 자격증 보육 유아 정교사 통합

▶ **급여 처우**

- 급여 및 수당

▶ **관리 기관 및 유보 통합**

- 보건복지부 : 교육부
- 우리나라 아이들(아동) 하나로 통일되었으면
- 교사 환경 개선 (수업의 질, 준비 등)
- 교사 교육
- 평가인증: 장학지도
- 육아 종합 지원 센터 : 유아교육 진흥원

▶ **근무여건**

- (학급당 담임교사 인원, 가르치는 유아 연령)
- 업무·수업 시간
- 교사 근무 시간
- 업무지원: 알하는 여건
- 유치원 교사와 어린이 집 교사의 업무시간 차이가 많이 남.

▶ **교육과정 및 학습과정**

- 누리과정.
- 교육 일수 보육 일수

▶ **복지**

- 국민연금 : 사학연금
- 장기 근속 교사인데, 연, 월차 써 보고 싶다.
- 유치원, 보육교사는 아이들을 가르치는 교사다  
현장에서 애쓰시는 교사들 처우 좀 인간답게

▶ **영·유아 교육 시스템은 분리 자체가 오류**

유보 통합 및 영·유아 교사 격차 보다는 아이들을 돌보는 것이 가장 중요하다는 것을 모든 교사가 인지하는 것이 과제

격차해소에 관한 찬성 및 반대	
찬성 (격차해소 해야함)	반대 (격차해소 불필요)
8표	0표

격차해소 유치원 vs 어린이집 교사			
찬성		반대	
동일자격&동일서비스		다른자격&동일서비스	
찬성 (격차해소 해야함)	반대 (격차해소 불필요)	찬성 (격차해소 해야함)	반대 (격차해소 불필요)
2표	6표	3표	5표

<b>유치원 vs 어린이집 교육(?)</b>	
<b>유치원</b>	<b>어린이집</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>교육 대상의 연령</b></li> <li>• 만3~5세</li> <li>• 기관에 다니는 연령 5세, 7세</li>   <li>▶ <b>교사</b></li> <li>• 교사 급여(어린이 집에 비해) 높음</li> <li>• 교사 연수, 연차</li> <li>• 전문대학 3년제, 4년제 대학</li> <li>• 유아교육 전공자가 아이들의 교육 담당</li> <li>• 공립은 임용고시라는 절차를 거침</li> <li>• 유치원 교사 자격증</li> <li>• 사학연금</li> <li>• 근로시간 (교육 오전9:00~오후 3:00시)</li> <li>• 공립의 경우 오전 8:40~ 오후 2:00 기본교육, 오후 2시 이후 행정 업무</li> <li>• 교육자인 교사로서 연수와 연구 시간 부족</li>   <li>▶ <b>특성</b></li> <li>• 교육 과정에서 차이가 존재(누리 과정과 별개)</li> <li>• 교사가 교육과정 편성의 주체</li> <li>• 한 학급 1 담임제. 한 학급 유아 수 많음</li> <li>• 하루 일과 운영 + 특별활동 프로그램 다수</li> <li>• 수업시간 적음</li>   <li>▶ <b>기관의 특징</b></li> <li>• 교육과정 운영시간이 4~5시간이고, 이후 유치원에 머무는 유아는 방과후활동</li> <li>• 학습 공동체 연구비 지원(시간여유)</li> <li>• 중일반 비용 지원 됨(중일반, 아침·저녁 돌봄교사).</li> <li>• 교육과정반·방과후과정반</li> <li>• 일반반·중일반 운영</li>   <li>▶ <b>관할 행정기관</b></li> <li>• 교육부</li> <li>• 장학지도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>교육 대상의 연령</b></li> <li>• 0세~ 만 5세 영·유아 대상</li>   <li>▶ <b>교사</b></li> <li>• 교사 급여(유치원에 비해) 낮음</li> <li>• 국가자격증 취득 법</li> <li>• 보육교사 양성 기관</li> <li>• 4년제 대학</li> <li>• 교사 연수 (지침은 있으나 연수 받기 어려움)</li> <li>• 연차 부족</li> <li>• 교사 자격을 비교적 쉽게 취득</li> <li>• 아동복지 분야 전공, 영·유아 보육 담당</li> <li>• 근로자로 분류</li> <li>• 국민연금</li> <li>• 행정업무 없음</li> <li>• 재택근무 꼭 해야 서류 처리(기관별 다름)</li> <li>• 근무시간 9시간 이상</li> <li>• 오전7:30 ~ 오후 9:30 운영하는 직장 보육시설도 있고, 교육자인 교사로서 연수와 연구 시간 부족</li>   <li>▶ <b>특성</b></li> <li>• 교육과정 보다 보육</li> <li>• 한 학급 2~3 담임제 유아 수 적음</li> <li>• 양성 교육(+ 유아교육)</li> <li>• 하루 일과 운영 + 특별활동 프로그램 다수</li> <li>• 하루 일과 운영 시간</li>   <li>▶ <b>기관의 특징</b></li> <li>• 운영시간이 학부모 요구에 따라 개별성 강함</li> <li>• 중일 반 비용 지원 안됨</li> <li>• 시설: 가정집 or 건물</li>   <li>▶ <b>관할 행정기관</b></li> <li>• 보건 복지부</li> <li>• 도청 시청 담당 부서 다름</li> </ul>

<b>유치원 vs 어린이집의 공통점과 다른점</b>	
<b>공통점</b>	<b>다른점</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기본 교육과정(누리교육과정) 틀이 동일하며, 교육 유아 동일(교육 대상자).</li> <li>• 기본적인 교실 환경 여건 등 유사.</li> <li>• 유아를 교육하고 보육하는 점은 동일.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금 및 수당이 다름.</li> <li>• 보육교사(어린이 집) 오전 7시 30분~저녁 7시 30분 12시간 보육과교육을 함.</li> <li>• 노동법(어린이 집) 8시간을 준수하라고 하고 있다 현실 아동보육법과 노동법 2개를 준수하고 있음.</li> <li>• 평가인증지표가 유치원과 어린이 집은 다름.</li> <li>• 민간 어린이 집 교사는 유치원, 국공립, 법인 교사 보다 처우, 연차가 다름.</li> <li>• 유치원 어린이 집 같은 교육 다른 부처가 다름.</li> <li>• 유치원과 어린이 집이 교육과 질적인 부분도 다르지 않은데 인식, 편견에 따른 평가절하.</li> </ul>

## 유치원 vs 어린이집 교사의 격차/구분

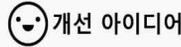
# Why? What?

- ▶ **임금 격차**
  - 동일한 보수 X
  - 정당한 보수 O
  - 1년 교육 받고 자격증을 받는 시스템은 아니라고 봄.
  - 교사의 인성 교육(세미나 및 교육 기회)
  - 전문적 자질(교사의 질)
- ▶ **취득 자격 격차**
  - 교육과정 운영능력
  - 유아에 대한 교수의 질
  - 자격에 따른 기본 능력과 자질(개인적인 것은 아님)
- ▶ **교사의 격차**
  - 자격증 취득
  - 급여 제도
  - 전문성의 차
  - 수업의 질
  - 자격, 저우
- ▶ **시설 운영 체계 격차**
  - 근무시간 (노동 차별 없애기)
  - 교육(보육)과정 운영시간
  - 업무 분담 시간
  - 부처
  - 법

## 유치원 vs 어린이집 교사의 격차해소 요소



문제점



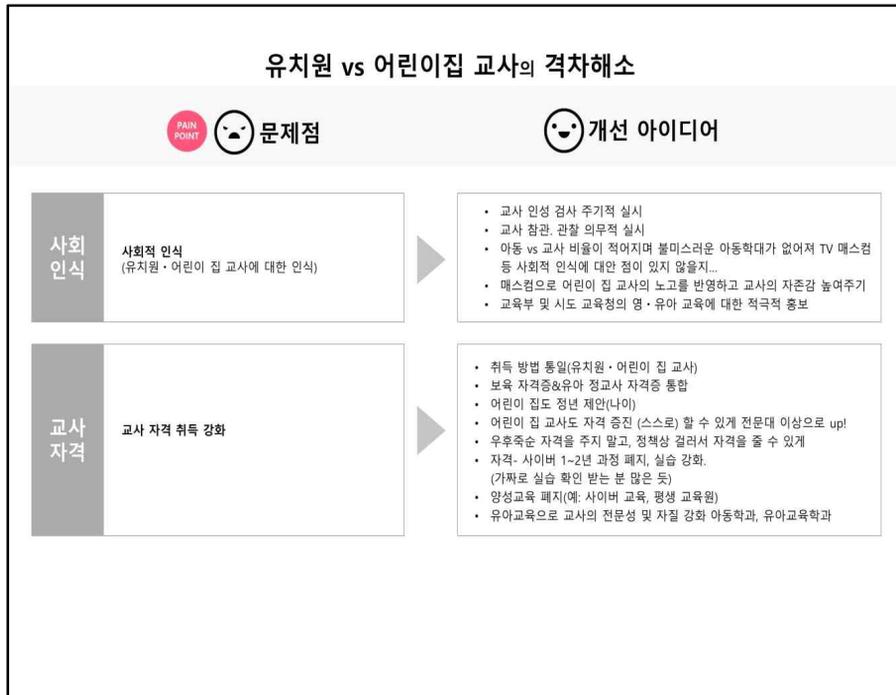
개선 아이디어

국가 지원

국가 지원 및 행정

임금  
근무시간 및 환경 (어린이 집 CC카메라)

- 노동법, 영·유아법의 통일성 (유치원은 하나의 법이 있다고 함)
- 어린이 집도 유치원 같이 오후 보육 교사를 따로 배치하여 서류, 수업준비, 상담 업무 집중 교육의 질 향상
- 민간 어린이 집의 **호봉 제도를 법제화** 장기근속 근무자에게 적절한 처우
- 사립 호봉제 폐지, (경력에 따른 급여 인장) 국공립 호봉 제도
- 호봉제가 잘 적용 될 수 있는 운영체제 마련(기간 운영 점검)
- 평가인중, 유치원 평가 완화
- **교사 호봉 보장**  
교사 학력에 따른 호봉을 인정해 주면서 교사 경력 호봉 보장
- **시간 외 수당 지급**
- 시간 외 수당 지급 철저한 관리 감독
- 법의 통일화, 교육부로
- 교사 연구 및 학습 공동체 지원
- 각 교사 수 보충, **교사 : 월아 비율 법적으로 정하기**  
3(아동): 1(교사)로 아동 : 교사 비율 낮추기
- 교사 지원 예산 늘리기
- CC카메라 설치 시 어린이 집도 교사, 학부모, 기관장 100% 동의 후 설치
- 보육 교사의 1일 최대 근무시간 법제화  
예) 유아 돌보는 일은 체력, 정신적 노동력이 많이 소모됨
- 행정업무 담당자 배치, 병설 1~2학급은 병설된 기관 담당자 업무지원
- 근무시간, 서류 업무, 수업준비 위해 보조교사 지원
- **교사 인원 보충** (아침, 저녁, 돌봄 교사 지원 동일 반 교사 지원)
- 5시간 보육, 3시간 사무 or 보육 자료 준비 시간
- 영·유아를 돌보는 교육기관 담당 교사에 대한 자격증 철저한 인증과 충분한 교육 이수 기간 필요



### 본 정책에 대한 나의 의견

## 교사

▶ **본 정책이 나에게 필요함**

- 현재 보다는 다른 정책이 필요·소속부터, 교육과정... 등.
- 유아 교육계 전반의 질 제고를 위해서는 최자의 복지와 임금, 근무여건 마련이 필요하다고 봄 (기관에 따른 차이는 있을 수 밖에 없다고 생각함).
- 유치원과 어린이 집에서 모두 근무한 경험으로 볼 때 두 기관의 격차 해소 어느 정도 필요.
- 격차 해소가 있어야 된다 대우 받지 못하는 현실(민간).

▶ **본 정책을 나는 원함**

- 격차 해소가 되는 다른 정책도 원함.

▶ **본 정책을 나에게 도움이 됨**

- 현재 정책은 도움이 되지 않는다 다른 정책을 원함.
- 후배 교사들에게 유치원·어린이 집 교사 진로를 정하고 직업 선택하는데 조언이 됨.
- 보육 교사 처우가 지금보다 나아지고 유치원 교사만큼 적용되면 일하기 더 편리할 것.

## 정책의 네이밍

### 교사

- ▶ 유치원 어린이 집 자격 통합을 통한 처우개선 및 근무환경의 격차해소 \_4표
- ▶ 교사의 인원 보강(지원)으로 근무환경 개선 \_2표
- ▶ 유치원 · 어린이 집 자격취득 및 처우 통일(처우개선)방안\_2표
- ▶ 유치원 · 어린이 집 교사의 사회적 지위 향상(근무환경, 급여 포함)\_2표
- ▶ 유치원 · 어린이 집 교사 격차 완화를 위한 근무 조건 근무 환경 조성 \_1표
- ▶ 유 · 보 교사 근무환경과 조건의 격차 완화를 위한 방안- 1표
- ▶ 영 · 유아 담당 기관별 교사 격차해소(사립 : 공립, 민간, 사립 : 국 · 공립) \_1표
- ▶ 유치원과 어린이 집의 특성 강화

## 유치원 · 어린이 집 교사로 기분 나쁜 점

### 교사

- ▶ 사회적 인식
  - 아동 학대자 교사 연령은 25세~ 35세 사이.
  - CCTV는 자유롭지 못하다(어린이 집).
  - 천적으로 알고 행복한 교사였는데 언제 문 닫을지.
- ▶ 근무조건
  - 공립유치원은 행정 업무에 대한 지원이 없어 교사 교육과정 운영보다 행정 업무에 더 힘든 상황이라 행정 업무 지원이 절실함.
  - 국가 보조금 인상.
  - 교사 처우 개선 비용 지역별로 다른데 동일하게 적용해야 할 것.
  - 지원이 저조(교사처우, 교사연수, 교사학습).
  - 근무 여건, 근무환경, 근무시간.
  - 재택근무를 해야 서류 작업 가능.
- ▶ 급여 격차
  - 기관별 호봉이 다른 것은 인정(유치원, 어린이 집, 병설, 국공립 등) 정해진 호봉은 제대로 지켜졌으면 좋겠음.
  - 시립 유치원에서 근무했을 때도 어떤 곳은 국가 호봉, 어떤 곳에서는 시립 호봉(급여 30~40만원 이상 차이)
  - 교사들의 연차 반영
- ▶ 자격조건
  - 보육교사 자격증 좀 너무 쉽게 주지 않았으면 좋겠음(사이버 1년 과정 2년 과정 이런 것 좀 폐지).
  - 자질이 없는 교사들로 인해 많은 문제들 발생.

## 유치원 · 어린이 집 교사의 의견

### 교사

- ▶ 어린이 집과 유치원은 담당 유아 연령과 교사 자격으로 구분하여 담당하도록 함.
  - 교육에 지중 : 유치원 만3~5세, 유치원 교사 자격증.
  - 보육과 돌봄에 지중 : 어린이 집 만0~2세, 혹은 0~만3세(만 3세는 선택), 어린이 집 교사는 보육교사 자격증.
- ▶ 유치원에도 초등과 같은 전담교사 인력을 배치하고, 한 학급 병설은 순환 할 수 있는 인력을 교육청에 배치.
- ▶ 유치원 방과후 과정에 대한 개념 정리를 통한 지원 방안 마련.
  - 방과후 과정은 교육과정 시간 외(교육과정 이전, 이후, 방학)에 이루어지는 교육과 돌봄.
  - 방과후 과정 전담 인력 교원 배치(교사, 공무원 전담사) 후에는 인건비를 지원.
  - 특성화 활동 만으로 이루어지는 방과후 과정은 운영 계획의 방과후 과정 운영 형태에서 삭제.
- ▶ 어린이 집 교사들의 자격 취득 여건을 강화.
- ▶ 어린이 집 교사나 사립유치원 교사들이 정해진 호봉 임금을 받을 수 있도록 여건을 마련.
- ▶ 의무 교육화
  - 유치원은 만 4~5세 유아만 교육하고 초등학교처럼 공립화, 의무교육화, 학교화 시켜야 함.
  - 유치원 vs 유아학교(만4~5세) 초·중·고등학교처럼 의무 교육화 시켜야 함
- ▶ 근무 조건 및 특성
  - 어린이 집은 0~만 3세 유아만을 대상으로 보육을 한다면 교사의 격차도 그에 해당하는 보수, 근무시간을 조정하여 줄일 수 있고, 또한 필요함.
  - 다른 기관 동일 자격, 동일서비스라는 가정은 합리적 가정은 아닌 듯 함.
  - 어린이 집, 사립 유치원의 많은 기관장들이 교육 서비스 마인드 보다는 사업, 이윤추구의 목적으로 운영하는 경우가 많음.



4

# 영·유아 교사 격차해소 학부모

워크숍 의견 정리  
05.25

## 격차해소에 관한 찬성 및 반대

근로시간

급여

선생님자격

사회적 인식

교육프로그램

### 찬성 (격차해소 해야함)

- 유치원 교사와 어린이 집 교사의 질적 차이가 있으며 교사가 되는 과정부터 다르기때문에 양성과정에서 차이가 존재함.
- 어린이 집은 돌봄(보육)위주이며 유치원은 교육 위주.
- 처우가 다르다. 월급,근무시간,사회적 인식, 업무환경, 학력과 자격이 다름.

8표

### 반대 (격차해소 불필요)

0표



유치원 vs 어린이집 선택한 이유	
유치원	어린이집
<p>▶ 교사</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>교사의 질도 높음.</li> <li>공립유치원의 선생님의 경우 임용고시를 통해 선발되어서 교수방법에 대한 기대감이 있음.</li> </ul> <p>▶ 특성</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>아이들이 보다 안정적으로 교육받을 수 있을 것 같음.</li> <li>어린이집보다 체계적이고 교육정책에 기반으로 교육내용이 좋은 것 같음.</li> <li>성장 후 교육적인 것을 달성하기 위해 선택함.</li> </ul> <p>▶ 기관 특징</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>지원이 좋음.</li> <li>오전·오후 선생님이 따로 계셔서 교육과 보육에 대한 신뢰도가 높음.</li> </ul>	<p>▶ 특성</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>어린이 집은 어렸을 때 다니고 육아적인 케어가 가능함.</li> <li>아이가 어릴 때부터 (만2세~만5세)지금까지 너무 좋아하고 즐겁게 다니고 있음. 교육프로그램에 대해 만족도가 높음.</li> </ul> <p>▶ 기관 특징</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>만2세부터 어린이 집 갔는데 유치원은 영아 반이 없음.</li> <li>어린이 집은 동일반 이용이 가능하고 원하는 입학 추천에서 떨어져 어린이 집을 보냄.</li> <li>유치원은 2주이고 1주일엔 선생님들이 쉬고 남은 1주일엔 맞벌이 가정에 한해서 등원을 하는데 어린이 집의 경우 방학 1주일이고 당직선생님이 계셔서 맞벌이 가정의 경우 방학기간에도 보낼 수 있음.</li> <li>직장 어린이 집이라 교육수준과 질이 다른 유치원보다 훨씬 높음</li> </ul>

<b>유치원 vs 어린이집의 공통점과 다른점</b>	
<b>공통점</b>	<b>다른점</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 누리과정 프로그램.</li> <li>• 교육.</li> <li>• 영유아 발달 &amp; 성장을 책임지는 것.</li> <li>• 교육대상과 교육내용이 비슷.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치원의 경우 교육시간이 더 많고 교육프로그램이 다양함.</li> <li>• 유치원의 경우 어린이 집에 비해 교육적 목표가 더 강함.</li> <li>• 유치원은 교육서비스 체계적이며 차이가 존재함.</li> <li>• 유치원과 교육의 목적이 다름</li> <li>• 유치원 3-5세 오전교육만 실시하고 교사 자격이 다름.</li> <li>• 교사의 질이 다름.</li> <li>• 어린이 집 0-5세 교육이며 종일 교육을 실시하고 보육을 함.</li> <li>• 어린이 집은 보육이 목적으로 낮 참석시간이 존재함.</li> <li>• 어린이 집은 돌봄이 더 주된 목표.</li> <li>• 어린이 집이 비체계적.</li> <li>• 어린이 집의 경우 보육위주로 교육프로그램이 일괄적이고 다양하지 못함.</li> </ul>

<b>유치원 vs 어린이집 선생님 자격요건</b>	
<b>같아야한다</b>	<b>달라야한다</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 담임선생님 경우 전문대 졸업 이상의 선생님이 맡아서 교육하면 좋을 것 같음. 단 돌봄을 하는 보조 교사의 경우는 아이를 키워 본 엄마들이 보육 자격을 이수하여 가르치면 좋을 것 같음. 단 예외의 경우 보조교사의 경우 현장경험을 최소 5년 이상 국가 인정 후 이수 한 자에 의해 전문 졸업 이상으로 하면 좋을 것 같음.</li> <li>• 유치원이나 어린이 집 교사의 수준이 동일하면 좋을 것 같음. 영유아 발달과 어떤 교육(아동, 유아교육)이 아이들에게 좋은 지 공부하고 그 학문을 이수한 선생님이 아이들 교육을 할 때 신뢰할 수 있을 것 같음.</li> <li>• 현재처럼 교육을 하되 어린이 집의 만3세~5세 누리교육이 동일하면 좋을 것 같음.</li> <li>• 교육부와 보건복지부 중에 한 기관에서 관리하면 좋을 것 같음.</li> <li>• 만0세~2세는 보육위주의 교육이 이뤄지고 만3세~5세는 유치원과 동일한 교육이 이뤄지고 유치원과 어린이 집의 누리과정이 같아져야 함.</li> <li>• 영유아 발달에 관한 이해가 충분하고 그에 단련한 전문교육을 받은 선생님이 아이의 연령에 맞게 배치되어야 하고 유치원이든 어린이 집이든 그에 대한 교사자격의 구분이 있어서는 안 된다고 생각함.</li> <li>• 학력의 조건보다 채용단계에서 교사의 인성이나 사명감을 알 수 있는 척도를 다양한 방법을 연구 해야함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치원과 어린이 집에서 추구하고자 하는 교육적인 목표는 같지만 기관에 특징에 따라 자격이 다를 수 있음.</li> <li>• 유치원은 교육 위주이며 어린이 집은 보육 위주임. 자격이 다를 경우 질적으로 동일 할 수 없으므로 자격 관리가 필요함.</li> <li>• 교사의 외적 자격은 같을 필요 없으나 인성에 대한 척도를 필요함.</li> <li>• 유치원의 경우 교육적 측면이 강하기 때문에 정규과정을 이수 한 교사가 아이들을 교육해야 한다고 생각하고, 교육적 목표도 어린이 집보다 더 강함.</li> </ul>

## 유치원 vs 어린이집 교사

### 개선 및 해결방안

- 어린이 집은 평가인증제도로 인해 평가를 잘 받기 위해 그 기간 동안 **아이들 보육에 집중하지 않고 서류나 시설관리에 전념을** 다하는 것이 문제이며 7:30~7:30 이라는 12시간 이상의 운영시간을 위해 오전 당직, 오후 당직을 해가며 장시간 아이들을 돌볼 수 밖에 없는 현실적 제도를 바꿔야 함.
- 유치원이나 어린이 집에서 동일한 유아교육과 보육과 통합을 외치면서 교육부와 보건복지부가 따로 행정을 하니 학부모 입장에서 혼란스러운 일이 많으므로 통합의 필요성이 있음.
- 유치원 교사는 유치원 정교사만 교사가 될 수 있고, 어린이 집은 유치원 정교사와 보육교사들이 교사가 될 수 있는데 어린이 집 교사의 경우 사교육만으로도 가능하므로 보육의 질 이 떨어지는 것 같음.
- **유치원교사와 어린이 집 교사가 아동행동이나 심리에 대한 지식이 있다면 부모들이 아동에 대한 상담을 원할 때 아이들의 교육과 보육 시 훨씬 도움이 될 것.**
- 아동학대 문제가 종종 발생 하고 있으나 오히려 어린이 집의 경우 평가인증이 있는데 평가인증기간에 **담임교사들은 평가를 잘 받기 위해 별도의 준비로 인해 오히려 힘들어하고 있음.** 평가인증제도가 누구를 위한 것인지 모르겠음.
- **CC카메라 설치**는 어린이 집 의무 유치원은 의무가 아닌데 유치원도 의무사항이면 좋겠음.
- 아이들에게 나쁘게 하려고 교사가 되신 분은 없다고 생각합니다. 교사서비스 아이들이 잘 돌 볼 수 있는 분위기, 프로그램이 있으면 좋겠음.
- 아이들을 잘 케어 할 수 있는 능력과 사랑하는 마음이 필요함.
- **보육교사나 자격을 주는 곳은 많지만 적성이나 실질적인 실습 기관이 필요함.**
- 전문대 이상의 전문교육을 필수로 하되 인성검사 같은 테스트를 통해 인성 정도를 파악하고 기준을 만들어 영·유아를 교육하는 모든 선생님들이 기본적으로 같은 교육을 받고 아이들을 교육 할 수 있도록 하는 것이 필요
- 유치원과 어린이 집 선생님은 적절한 자격과 전문성을 가지고 질 좋은 선생님을 만나 우리 아이들이 행복한 환경에서 교육 받는 것이 필요

## 유치원 vs 어린이집 교사의 격차/구분

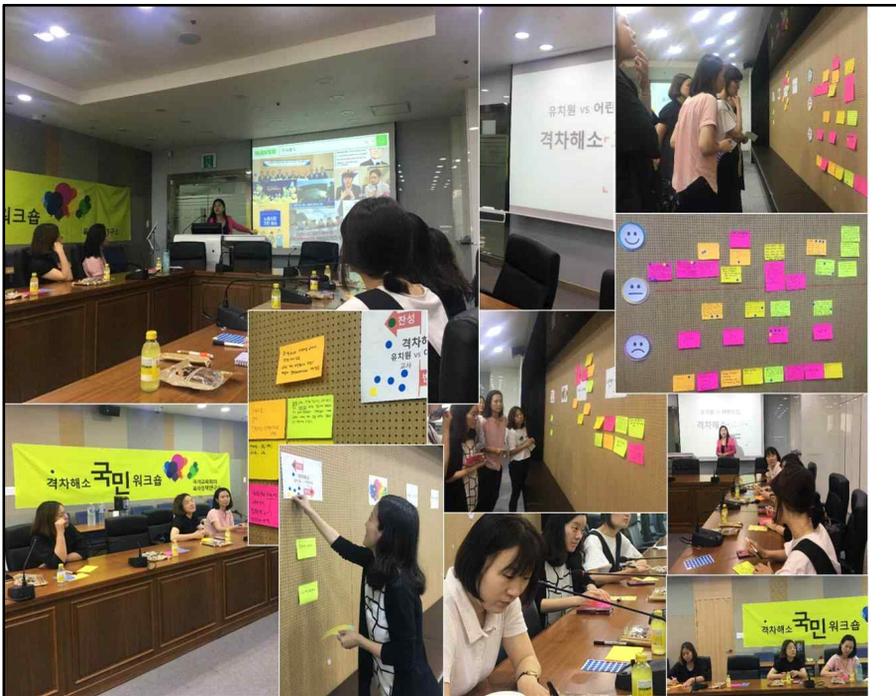
### 국가정책 무엇이 필요한가

- 어린이 집 보육 어린이 수를 더 많이 줄이고 오후수업의 경우 보조교사가 있어야 함.
- 어린이 집 교사자격을 강화하여 6개월 양성학원 출신을 금지하고 보육교사 자격의 질을 높여야 함
- 환경이나 재정적으로 열악한 어린이 집 경우 아이들이 받게 되는 교육의 질이 달라지는 듯함.
- 국가가 어린이 집과 유치원을 교육기관의 개념으로 동일하게 관리를 위해 하나의 기관에서 일괄적으로 관리해 주기를 바람.
- 교사의 자격은 원장에게 권한을 주고 유아교육과 보육을 통합해야 하고 관리의 개념으로 똑같은 것대로 어린이 집과 유치원을 동일하게 관리해야 하고 선생님의 자질이나 전문성을 원장들에게 채용권한을 주어야한다. 국가가 원장을 관리하면 된다. **운영시간은 원장들에게 자율성을 주되 표준보육시간을 정해서 기본적으로 보육 받는 시간을 모든 부모에게 동일하게 보장해줘야 함.**
- 교사의 자격 동일화하여 최소 2년제 유아교육을 이수한 자에 의해 선생님을 자격을 부여하고 보조교사의 경우 얼마교사가 일정기간 수료 후 격반에 배정되게 하면 됨.
- 추가적인 교육이 필요할 경우 부모가 선택해서 유상으로 이용 할 수 있도록 해야함. 누리과정이라는 통합교육이 이뤄지고 있는데 모든 영유아에게 동일한 기준으로 동일 교육을 제공하되 연령별로 아이들에게 필요한 교육으로 추가적으로 부모가 선택해서 추가로 이용 할 수 있도록 현재 어린이 집, 유치원의 특별활동 제한으로 두 기관에 같은 기준을 적용 해야함.
- 어린이 집의 경우 **특별비 제한이 없어져야 함.** 어린이 집에 다니는 어린이들도 보다 다양한 수업과 교육을 받을 수 있는 기회를 줘야 함.
- 국공립 시설 확충하는 것도 좋지만 기존에 있는 기관들에 대해서도 검증을 통해 지원을 더욱 많이 해준다면 교사의 질을 높일 수 있음.
- 어린이 집&유치원 **통학 차량 지원하여 기존의 노후화된 차량을 바꿔줘야 함.**
- 어린이 집 교사가 아이들을 보육하는 시간이 너무 길고 쉬는 시간이 부족하다. 오후 보조교사가 필요함.
- 국공립과 병설 유치원이 많아졌으면 좋겠다. 교사들이 똑같은 교육을 받아서 교사가 된다면 교육의 질은 같지 않을까 생각한다. 사비비교육만으로 교사가 되는 것은 금지하면 좋겠다.
- **직장 어린이 집과 공립유치원이 많아지면 좋겠다.**
- 공립유치원이나 직장 어린이 집처럼 시설운영,재정이 풍부해서 기관의 질, 교사의 질 보장되는 기관이 확충되기를 바람

## 정책의 네이밍

### 학부모

- ▶ 유치원과 어린이 집 교사의 자격통일방안
- ▶ 유치원과 어린이 집의 교사개선 방안
- ▶ 유보 통합을 통한 어린이 집과 유치원의 평준화
- ▶ 평등한 유아교육을 위한 유치원교사와 어린이 집 교사의 자격관리방안
- ▶ 어린이 집과 유치원 교사 자격과 근무조건 격차해소



5

## 영·유아 교사 격차해소 공무원

워크숍 의견 정리

05.30

### 격차해소에 관한 찬성 및 반대

#### 찬성 (격차해소 해야함)

- ▶ 노동강도 격차(집단간)
- ▶ 임금격차(집단간)
- ▶ 전문성 격차(집단내)
- ▶ "격차" 근로에 대한 뉘앙스, 사회적 인식의 차이
- ▶ 근로조건, 환경의 격차 해소 필요  
(전제 조건으로 교사양성 등 조건)

4표

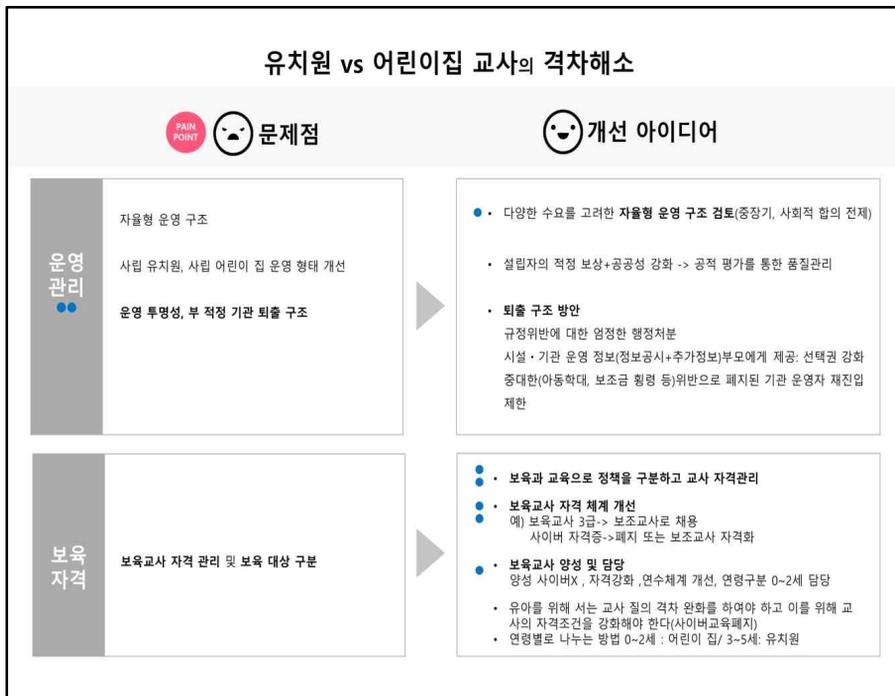
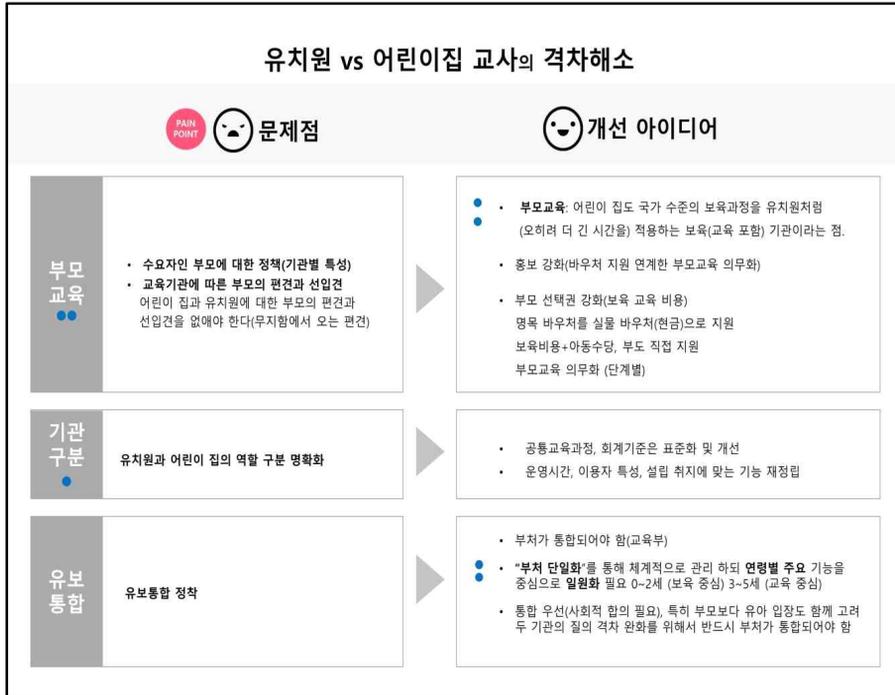
#### 반대 (격차해소 불필요)

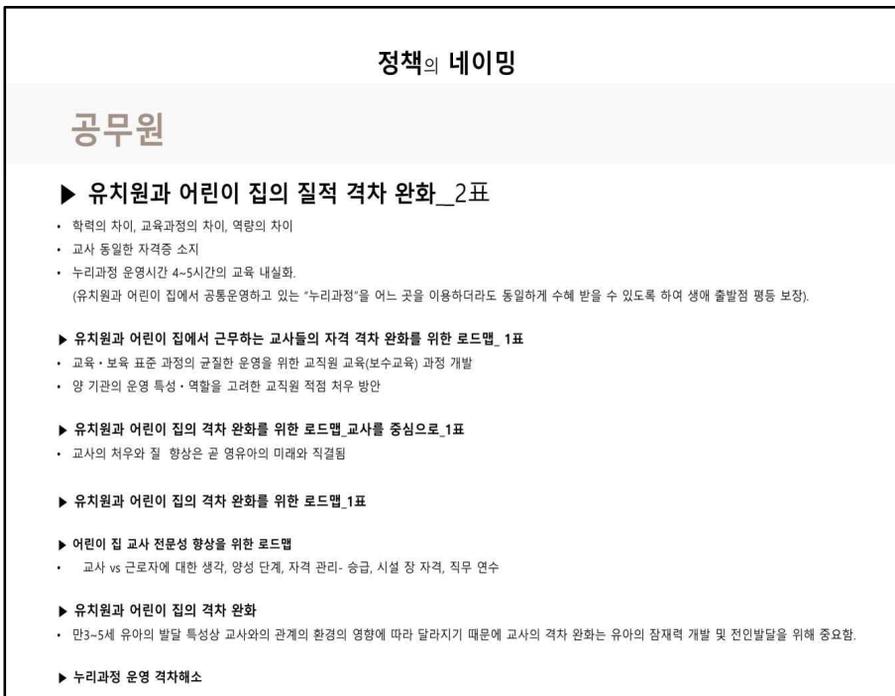
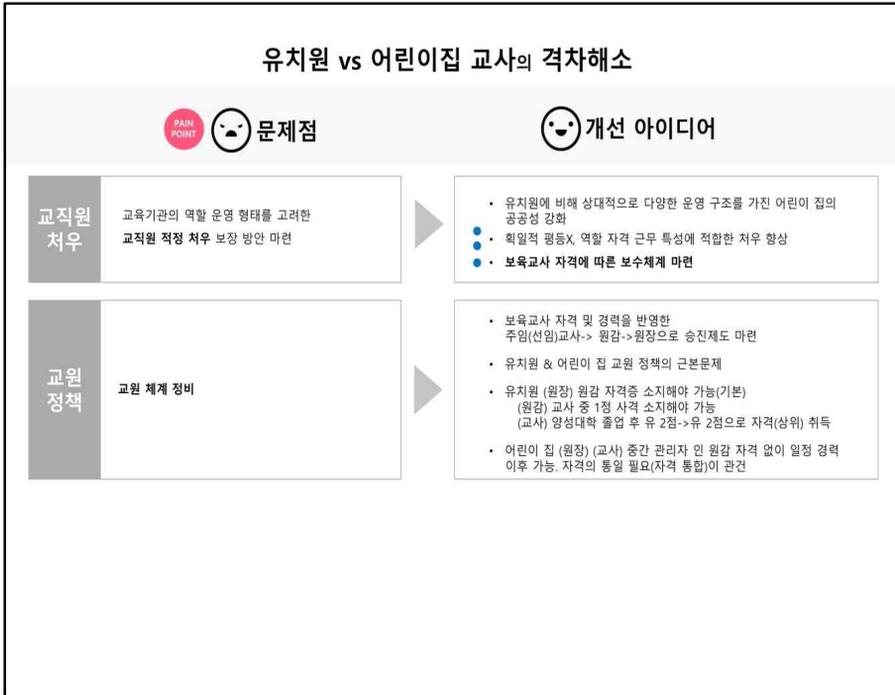
- ▶ 격차란, 불공평 또는 불평등
- ▶ 교육&보육 서비스 질을 동등하게 제공 할 수 있는 "역량"이라 생각하나, 실질적 관심은 보수& 직무 격차

2표

유치원 vs 어린이집 교육(?)	
유치원	어린이집
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>교육 대상의 연령</b></li> <li>• 만 3-5세 유아가 다니는 기관</li> <li>▶ <b>교사</b></li> <li>• 교원자격: 유치원 교사</li> <li>• 교원_원장/ 원감/ 수석교사/ 교사</li> <li>▶ <b>보수</b></li> <li>• 국공립은 유·조·중등교사 호봉표 적용</li> <li>▶ <b>특성</b></li> <li>• 유치원은 교육</li> <li>• 유아를 전인발달을 목적으로 교육하는 곳.</li> <li>• 교육에 초점이 맞추어져 있음.</li> <li>• 교육의 질 관리, 교육이 체계화 되어 있음.</li> <li>▶ <b>기관</b></li> <li>• 학교 교육기관</li> <li>• 국가 수준 교육과정</li> <li>• 운영_ 4-5시간 누리과정+방과후과정+돌봄</li> <li>▶ <b>관할 행정기관</b></li> <li>• 교육부</li> <li>• 교육청(장학 중심)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>교육 대상의 연령</b></li> <li>만 0-5세</li> <li>▶ <b>교사</b></li> <li>• 교원_원장(시설풐장), 교사</li> <li>▶ <b>보수</b></li> <li>• 복지부 호봉표 적용함</li> <li>▶ <b>특성</b></li> <li>• 국가수준 보육과정</li> <li>• 영·유아기 아동을 보호하고 양육의 서비스를 제공하는 곳</li> <li>• .</li> <li>▶ <b>기관</b></li> <li>• 복지시설</li> <li>• 국가수준 보육과정</li> <li>• 보육기관(보호와 교육기능)</li> <li>• 사회복지시설_맞벌이 부모 지원체계</li> <li>• 운영_ 1일 12시간(오전 7:30~오후 7:30분), 누리과정 포함</li> <li>▶ <b>관할 행정기관</b></li> <li>• 보건복지부-지자체</li> </ul>

유치원 vs 어린이집의 공통점과 다른점	
공통점	다른점
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>대상</b></li> <li>• 유아기(3-5세)</li> <li>▶ <b>특성</b></li> <li>• 교육과정 통합</li> <li>• 부모 육구 반영</li> <li>• 공통의 교육·보육과정(누리과정)운영</li> <li>• 누리과정 내용</li> <li>• 평가를 받고 있음</li> <li>• 유사한 운영 형태</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>교사</b></li> <li>• 교사 vs 이동 비율 낮음</li> <li>• 교사의 자격 차이</li> </ul>





유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구(1): 교사를 중심으로



## 부록 2. 인식 조사 설문지

## 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식 조사: 교원용

안녕하십니까?

육아정책연구소는 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속 국가정책연구기관으로 우리나라 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립되었습니다.

본 질문지는 「유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구: 교사를 중심으로」 수행을 위해 진행되는 설문조사입니다. 여러 가지 업무로 바쁘시겠지만, 실효성 있는 교사정책 수립을 위해 솔직하게 응답해 주시길 부탁드립니다. 조사내용은 통계법 제 33조 및 제 34조에 의하여 통계자료로만 이용됩니다. 감사합니다.

2018년 8월 육아정책연구소장 백 선 희

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 주관조사기관: 육아정책연구소     | <input type="checkbox"/> 조사실시기관: 한국리서치        |
| <input type="checkbox"/> 담당자: 김은영 연구위원       | <input type="checkbox"/> 담당자: 이해민 차장          |
| <input type="checkbox"/> 담당자: 김혜진 연구원        | <input type="checkbox"/> 담당자: 전해진 연구원         |
| <input type="checkbox"/> 조사관련문의: 02-398-7729 | <input type="checkbox"/> 조사관련문의: 02-3014-0983 |

선문1-1. 선생님께서 속해있는 기관의 유형은 다음 중 무엇입니까? 유치원 [리스트 기준] [자동처리 후 skip] [쿼터]

1. 공립단설
2. 공립병설
3. 사립법인
4. 사립사인

선문1-2. 선생님께서 속해있는 기관의 유형은 다음 중 무엇입니까? 어린이집 [리스트 기준] [자동처리 후 skip] [쿼터]

1. 국공립
2. 사회복지법인
3. 법인단체
4. 민간
5. 직장

선문2. 선생님께서 속해있는 기관의 소재지는 다음 중 무엇입니까? [리스트 기준] [자동처리 후 skip] [쿼터]

1. 대도시
2. 중소도시
3. 읍면지역

선문3. 선생님의 직위는 다음 중 무엇입니까?

1. 원장 → 선문6-1 또는 선문6-2
2. 원감 → 선문6-1 또는 선문6-2
3. 교사 → 선문4

[로직 : 리스트 구분 '유치원&원장'인 경우 보기 1, 2만 제시]

[로직 : 리스트 구분 '어린이집&원장'인 경우 모두 선문3=1 자동체크, skip 후 선문6-2로 이동, 선문6-2 역시 자동체크 후 문1로 이동]

[로직 : 리스트 구분 '교사'인 경우 모두 선문3=3 자동체크, skip 후 선문4로 이동]

[로직 : 교사 리스트 응답자만]

선문4. 선생님께서는 현재 만3~5세 누리과정 반을 담당하고 계십니까?

1. 예 → 선문5
2. 아니오 → 면접 중단

선문5. 선생님께서는 현재 몇 세반을 담당하고 계십니까?

1. 단일연령반 → 선문5-1
2. 혼합연령반 → 선문5-2

선문5-1. 단일연령 몇 세반을 담당하고 계십니까?

1. 만3세
2. 만4세
3. 만5세

[로직 : 응답 후 유치원리스트응답자는 선문6-1로 이동]

[로직 : 응답 후 어린이집리스트응답자는 선문6-2로 이동]

선문5-2. 혼합연령 몇 세반을 담당하고 계십니까?

1. 혼합연령 3, 4세
2. 혼합연령 4, 5세
3. 혼합연령 3, 5세
3. 혼합연령 3, 4, 5세

[로직 : 유치원 리스트 응답자만]

선문6-1. 선생님께서 소지한 최상위자격증은 다음 중 무엇입니까? 유치원

1. 원장
2. 원감
3. 수석교사
4. 1급 정교사
5. 2급 정교사

[로직 : 리쿠르팅 리스트 구분 '원장'인 경우 보기 1, 2만 제시]

[로직 : 리쿠르팅 리스트 구분 '교사'인 경우 보기 전체 제시]

[로직 : 어린이집 리스트 응답자만]

선문6-2. 선생님께서 소지한 최상위자격증은 다음 중 무엇입니까? 어린이집

1. 원장
2. 보육교사 1급
3. 보육교사 2급
4. 보육교사 3급

[로직 : 리쿠르팅 리스트 구분 '원장'인 경우 보기 1 자동처리]

[로직 : 리쿠르팅 리스트 구분 '교사'인 경우 보기 전체 제시]

문1. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)는 다음과 같은 직업 특성에서 차이가 있다고 생각하십니까? 동의하는 정도에 체크해 주십시오. [척도][step by step][화면을 두 번에 나눠서 보여주십시오. 1~4, 5~10까지]

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>신분보장(고용안정성 등)</b> 에 차이가 있다. - 신분보장이란? 본인의 의사에 반하여 휴직이나 면직을 당하지 않는 등 지위와 신분이 보장되는 것을 말함.					
2. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>학력</b> 에 차이가 있다.					
3. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>자격</b> 에 차이가 있다.					
4. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>양성과정</b> 에 차이가 있다. - 양성과정은 교육연한, 이수 과목, 이수 과목의 내용을 포함함.					
5. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>역할</b> 에 차이가 있다. - 역할은 법에 명시된 교육과 보육 등 유치원과 어린이집 교사의 명시적인 역할을 의미함.					
6. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>직무수행</b> 에 차이가 있다. - 직무수행은 교사가 유치원과 어린이집에서 환경 구성, 교육보육과정 운영, 영유아 보호를 위한 업무 등 실제로 수행하는 업무를 의미함.					
7. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>임용방법</b> 에 차이가 있다. - 임용방법은 국가고시에 의한 임용, 기관 차원의 공채나 특채에 의한 임용 등이 있음.					
8. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>처우(급여)</b> 에 차이가 있다.					
9. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>복지수준</b> 에 차이가 있다.					
10. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>전문성 향상을 위한 연수나 보수교육</b> 등에 차이가 있다.					

문2. 다음 보기 중 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당 교사를 의미함) 간의 격차가 전반적으로 가장 심하다고 생각되는 차이의 유형을 순서대로 2개 골라주십시오.

[복수][rank:2]

1. 기관 유형 간 차이: 유치원 vs. 어린이집

유치원 교사인지 어린이집 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

2. 설립유형별 차이: 국공립 기관 vs. 사립이나 민간

국가나 시도에서 설립한 국공립 유치원이나 어린이집의 교사인지, 개인이 설립한 사립 유치원이나 민간 어린이집의 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

3. 지역 규모별 차이: 대도시(특별시, 광역시) vs. 중소도시 vs. 읍면지역

대도시에 위치한 유치원이나 어린이집의 교사인지, 중소도시에 위치한 유치원이나 어린이집의 교사인지, 읍면지역에 위치한 유치원이나 어린이집의 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

4. 기관 규모별 차이: 대규모 vs. 소규모

규모가 큰 유치원이나 어린이집 교사인지 규모가 작은 유치원이나 어린이집의 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

5. 기타( )

문3. 다음의 직업 특성에서 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리 나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)의 격차는 완화되어야 한다고 생각하십니까? 동의하는 정도에 체크해 주십시오. [척도][step by step][화면을 두 번에 나눠서 보여주십시오. 1~4, 5~10까지]

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>신분보장(고용안정성 등)</b> 에 차이가 있다. - 신분보장이란? 본인의 의사에 반하여 휴직이나 면직을 당하지 않는 등 지위와 신분이 보장되는 것을 말함.					
2. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>학력</b> 에 차이가 있다.					
3. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>자격</b> 에 차이가 있다.					
4. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>양성과정</b> 에 차이가 있다. - 양성과정은 교육연한, 이수 과목, 이수 과목의 내용을 포함함.					
5. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>역할</b> 에 차이가 있다. - 역할은 법에 명시된 교육과 보육 등 유치원과 어린이집 교사의 명시적인 역할을 의미함.					
6. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>직무수행</b> 에 차이가 있다. - 직무수행은 교사가 유치원과 어린이집에서 환경 구성, 교육보육과정 운영, 영유아 보호를 위한 업무 등 실제로 수행하는 업무를 의미함.					
7. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>임용방법</b> 에 차이가 있다. - 임용방법은 국가고시에 의한 임용, 기관 차원의 공채나 특채에 의한 임용 등이 있음.					
8. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>처우(급여)</b> 에 차이가 있다.					
9. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>복지수준</b> 에 차이가 있다.					
10. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>전문성 향상을 위한 연수나 보수교육</b> 등에 차이가 있다.					

문4. 다음은 유치원 교사와 어린이집 교사의 처우 및 복지수준 차이에 대한 인식을 알아보기 위한 문항입니다.

모든 조건이 동일한 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)가 있다고 가정하고, 이 교사가 유치원 교사인지 어린이집 교사인지에 따라 다음 각 상황에 대해 응답해주시시오. [척도][step by step]

[화면을 6번으로 나눠서 나오게 해주십시오. 하얀색 1,2 / 회색 3,4 / 하얀색 5,6 / 회색 7,8 / 하얀색 9,10 / 회색 11,12]

	그렇다	그렇지 않다
	1	2
1. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>신분에 차이가 없다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
2. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>신분에 차이가 있더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
3. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>학력에 차이가 없다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
4. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>학력에 차이가 있더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
5. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>자격이 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
6. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>자격이 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
7. 유치원 교사와 어린이집 교사의 역할이나 <b>직무가 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
8. 유치원 교사와 어린이집 교사의 역할이나 <b>직무가 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
9. 유치원 교사와 어린이집 교사가 <b>임용방법이 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
10. 유치원 교사와 어린이집 교사가 <b>임용방법이 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
11. 유치원 교사와 어린이집 교사가 <b>전문성이 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
12. 유치원 교사와 어린이집 교사가 <b>전문성이 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		

문5. 다음은 유아교육/보육 관계자 및 일반국민들의 유치원과 어린이집에 대한 인식입니다.

다음 항목에 대해 어느 정도로 동의하십니까? 동의하는 정도에 체크해 주십시오.

[척도][step by step][화면을 두 번에 나눠서 보여주세요. 1~8, 9~16 까지]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다.					
2. 유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이다.					
3. 유치원과 어린이집의 질적인 수준은 같다.					
4. 유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고, 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어든다.					
5. 유치원과 어린이집은 교사의 질이 다르다.					
6. 유치원 교사와 어린이집 교사는 노동 강도가 다르다					
7. 유치원 교사와 어린이집 교사의 근무시간은 다르다					
8. 국공립 유치원 교사는 임용고시를 통해 선발되므로 교사의 질이 높다.					
9. 유치원 교사와 어린이집 교사는 유아를 교육·보육하는 직업이므로 동등한 대우가 필요하다.					
10. 유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다.					
11. 같은 자격을 가지고 있더라도 각각 유치원과 어린이집 등 다른 기관에서 일한다면 동일서비스를 제공한다고 볼 수 없다.					
12. 소속 기관에 관계없이 교사의 자질이나 능력에 따라 처우에 차이를 두는 것이 더 바람직하다.					
13. 유치원과 어린이집 교사의 자존감을 높여 주기 위한 사회적 인식 개선이 선행되어야 한다.					

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
14. 유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교육의 질이 향상될 것이다.					
15. 유치원과 어린이집 교사의 격차가 완화되면 교사의 삶의 질이 향상될 것이다.					
16. 교사 격차가 완화 되면 부모 입장에서는 유치원이든 어린이집이든 안심하고 보낼 것이다.					

문6. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)의 격차가 있다면 가장 먼저 격차를 완화해야 할 항목은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 신분 보장(고용안정성 등)
  - 신분보장이란? 본인의 의사에 반하여 휴직이나 면직을 당하지 않는 등 지위와 신분이 보장되는 것을 말함.
2. 자격 및 양성제도
3. 직무 및 역할
4. 임용 및 배치
5. 처우 및 복지(근무환경 포함)
6. 연수 및 전문성 발달

문7. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)의 격차 완화를 생각한다면, 다음의 어떤 상황을 전제로 하는 것이 가장 적합하다고 생각하십니까?

1. 유아교육과 보육 통합
2. 연령별 일원화: 0-2세(0-3세) 어린이집, 3-5세(4-5세) 유치원
3. 현 상태 유지

**문8-1. 신분보장(고용안정성 등)**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 신분보장은 공립 유치원 교사 수준으로 일원화되어야 한다.					
2. 사립 유치원과 어린이집 교사의 고용 안정성이 보장되어야 한다.					

**문8-2. 자격 및 양성제도**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 학력 격차를 해소해야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 교사 양성과정을 통합해야 한다.					
3. 유치원과 어린이집 교사 격차 해소를 위해 원격대학을 통한 자격 취득은 폐지되어야 한다.					
4. 교사 자격 체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 통일해야 한다.					
5. 교사 격차 완화를 위해 국가고시 등 시험을 통해 유치원과 어린이집 교사 자격을 취득하도록 해야 한다.					

## 문8-3. 직무 및 역할

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)

격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼을 만들어야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 일과운영 시간과 편성에 대한 공통된 지침이 있어야 한다.					

## 문8-4. 임용 및 배치

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 사립 유치원과 어린이집 교사의 임용은 국공립 유치원처럼 국가 수준의 임용으로 해야 한다.					
2. 사립 유치원과 어린이집 교사 임용을 위한 별도의 공적인 최소 기준을 마련해야 한다.					
3. 유치원과 어린이집의 방과후과정 교사, 보조교사 등 인력 배치가 동일해야 한다.					
4. 유치원 교사나 보육교사 자격증을 가지고 있다면, 유치원이나 어린이집 구분 없이 원하는 곳에 취업할 수 있어야 한다.					

**문8-5. 처우 및 복지(근무환경 포함)**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사 처우의 격차 해소를 위하여 호봉을 통일해야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 교사의 호봉은 같아야 하지만, 기관의 개별적 상황에 따라 수당은 달리 줄 수 있다.					
3. 사립 유치원과 어린이집 교사의 처우개선비를 추가 지원하여 격차를 완화해야 한다.					
4. 유치원과 어린이집 교사의 8시간 근무시간이 보장되어야 한다.					
5. 유치원과 어린이집 교사의 필요 시 휴가 사용이 보장되어야 한다.					

**문8-6. 연수 및 전문성 제고**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 상위 자격 취득을 위한 연수 시간과 질이 동등해야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 교사의 직무연수나 보수 교육 기회는 동등해야 한다.					
3. 유치원 교사와 어린이집 교사는 누리과정 운영을 위한 장학이나 컨설팅을 받을 기회를 동등하게 제공받아야 한다.					
4. 유치원 교사와 어린이집 교사의 연수 및 보수교육 기관은 통합되어야 한다.					

문9. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결방안에 대해 개인 의견을 적어주세요.

1. ( )

배문1. 선생님은 몇 세 입니까?

1. 만 \_\_\_\_\_ 세

[로직 : 19 to 70]

배문2. 선생님의 교육/보육 경력은 얼마나 되십니까?

1. 교육/보육 총 경력 \_\_\_\_\_년

[로직 : 배문1-19<배문2 이면 확인창]

[확인창 문구 : 만19세 이전부터 일을 하신 것으로 나옵니다. 너무 많은 경력을 응답하셨습니다. 맞습니까?]

[로직 : 배문1 < 배문2 이면 경고창]

[경고창 문구 : 선생님 나이(제시 : 배문1)보다 더 많은 경력을 응답하셨습니다. 다시 응답해주시시오.]

[로직 : 유치원 리스트 응답자만]

배문2-1. 선생님께서 유치원 교원 자격을 **최초로 획득한 곳**은 다음 중 어디입니까?

1. 2년제 대학
2. 3년제 대학
3. 한국방송통신대학
4. 4년제 대학
5. 대학원

[로직 : 어린이집 리스트 응답자만]

배문2-2. 선생님께서 어린이집 교원 자격을 **최초로 획득한 곳**은 다음 중 어디입니까?

1. 보육교사 교육원
2. 학점은행제

3. 사이버대학교
4. 한국방송통신대학교
5. 2년제 대학
6. 3년제 대학
7. 4년제 대학
8. 대학원

배문3. 선생님께서는 다음 중 무엇을 전공하셨습니까? 최종학력을 기준으로 **주된 전공 하나만** 응답해주시시오.

1. 유아교육학
2. 보육학
3. 아동학
4. 아동(사회)복지학
5. 기타 전공
6. 해당없음 (고졸)

[로직 : 유치원 리스트의 경우, 배문3의 6번 보기 감춤]

## 유치원과 어린이집 교사 격차에 대한 인식 조사: 부모용

안녕하십니까?

육아정책연구소는 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속 국가정책연구기관으로 우리나라 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립되었습니다.

본 질문지는 「유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구: 교사를 중심으로」 수행을 위해 진행되는 설문조사입니다. 여러 가지 업무로 바쁘시겠지만, 실효성 있는 교사정책 수립을 위해 솔직하게 응답해 주시길 부탁드립니다. 조사내용은 통계법 제 33조 및 제 34조에 의하여 통계자료로만 이용됩니다. 감사합니다.

2018년 8월 육아정책연구소장 백 선 희

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 주관조사기관: 육아정책연구소     | <input type="checkbox"/> 조사실시기관: 한국리서치        |
| <input type="checkbox"/> 담당자: 김은영 연구위원       | <input type="checkbox"/> 담당자: 이해민 차장          |
| <input type="checkbox"/> 담당자: 김혜진 연구원        | <input type="checkbox"/> 담당자: 전해진 연구원         |
| <input type="checkbox"/> 조사관련문의: 02-398-7729 | <input type="checkbox"/> 조사관련문의: 02-3014-0983 |

선문1. 선생님께서 거주하시는 곳은 어디입니까? [쿼터]

1. 시도(        )
2. 시군구(     )
3. 읍면동(     )

선문2. 자녀 중 **유치원이나 어린이집**을 다니는 **만3~5세 유아**가 있습니까?

만3~5세는 생후 36개월 이상으로, 우리나라 나이 5~7세의 유아를 말합니다.

1. 있다
2. 없다 → 면접 중단

선문3. **유치원이나 어린이집**을 다니는 **만3~5세 자녀**는 몇 명입니까?

1. (                    )

[로직 : 1 to 9]

선문4. 유치원이나 어린이집을 다니는 자녀는 몇 살입니까?

[선문3>1인 경우만 해당 문구 보여줌] 만3~5세 유아가 2명 이상이라면 나이가 많은 아이를 기준으로 응답해주시시오.

1. 만3세
2. 만4세
3. 만5세

선문5. 만3~5세 유아는 현재 어느 기관에 다니고 있습니까?

[선문3>1인 경우만 해당 문구 보여줌] 만3~5세 유아가 2명 이상이고, 각각 유치원/어린이집 따로 다닌다면 나이가 많은 아이를 기준으로 응답해주시시오. [쿼터]

1. 유치원
2. 어린이집 → 선문5-1

선문5-1. 현재 자녀가 다니는 어린이집이 **가정어린이집** 혹은 **부모협동어린이집**입니까?

1. 가정어린이집 혹은 부모협동어린이집이다 → 면접 중단
2. 아니다

[선문5=1]

선문6-1. 자녀가 다니는 유치원은 다음 중 어떤 유형입니까?

1. 공립단설
2. 공립병설
3. 사립법인

## 4. 사립사인

[선문5=2]

선문6-2. 자녀가 다니는 어린이집은 다음 중 어떤 유형입니까?

1. 국공립
2. 사회복지법인, 법인단체 등
3. 민간
4. 직장

선문7. 자녀가 현재 다니는 [제시 : 선문5]을 선택한 이유는 무엇입니까?

2개까지 응답해주시시오.[복수][max:2]

1. 비용이 적절함
2. 원하는 시간만큼 이용 가능함
3. 학급 내 영유아 수가 적절함
4. 원장 또는 교사의 자질이 우수함
5. 시설설비가 우수함
6. 집에서 다니기 편안함
7. 프로그램 질이 우수함
8. 급간식의 질이 좋음
9. 형제(자매)가 함께 이용할 수 있음
10. 선택가능한 기관이 이곳밖에 없었음
11. 기타( )

[로직 : 선문5=1 응답자만]

선문8-1. 현재 자녀가 유치원을 이용하고 있다고 응답하셨습니다.

혹시 자녀가 만3~5세일 때, 유치원이 아닌 어린이집을 이용한 적이 있습니까?

다른 자녀의 경험으로 응답하셔도 됩니다. 단, 만3~5세일 때의 경험만 해당합니다.

1. 만3~5세일 때 어린이집도 이용해보았다
2. 만3~5세일 때 어린이집을 이용하지는 않았다

[로직 : 선문5=2 응답자만]

선문8-2. 현재 자녀가 어린이집을 이용하고 있다고 응답하셨습니다.

혹시 **자녀가 만3~5세일 때**, 어린이집이 아닌 **유치원**을 이용한 적이 있습니까?  
 다른 자녀의 경험으로 응답하셔도 됩니다. 단, 만3~5세일 때의 경험만 해당합니다.

1. 만3~5세일 때 유치원도 이용해보았다
2. 만3~5세일 때 유치원을 이용하지는 않았다

문1. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)는 다음과 같은 직업 특성에서 차이가 있다고 생각하십니까? 동의하는 정도에 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>학력</b> 에 차이가 있다.					
2. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>자격</b> 에 차이가 있다.					
3. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>역할</b> 에 차이가 있다.					
4. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>처우(급여)</b> 에 차이가 있다.					
5. 유치원 교사와 어린이집 교사는 <b>전문성 향상을 위한 연수나 보수교육</b> 등에 차이가 있다.					

문2. 다음 보기 중 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당 교사를 의미함) 간의 격차가 전반적으로 가장 심하다고 생각되는 차이의 유형을 순서대로 2개 골라주십시오.

[복수][rank:2]

1. **기관 유형 간 차이: 유치원 vs. 어린이집**

유치원 교사인지 어린이집 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

2. **설립유형별 차이: 국공립 기관 vs. 사립이나 민간**

국가나 시도에서 설립한 국공립 유치원이나 어린이집의 교사인지, 개인이 설립한 사립 유치원이나 민간 어린이집의 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

3. **지역 규모별 차이: 대도시(특별시, 광역시) vs. 중소도시 vs. 읍면지역**

대도시에 위치한 유치원이나 어린이집의 교사인지, 중소도시에 위치한 유치원이나 어린이집의 교사인지, 읍면지역에 위치한 유치원이나 어린이집의 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

4. **기관 규모별 차이: 대규모 vs. 소규모**

규모가 큰 유치원이나 어린이집 교사인지 규모가 작은 유치원이나 어린이집의 교사인지에 따라 학력, 자격, 역할, 처우, 전문성 등의 차이가 가장 큼

5. 기타( )

문3. 다음의 직업 특성에서 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)의 격차는 완화되어야 한다고 생각하십니까? 동의하는 정도에 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>학력</b> 차이는 완화되어야 한다.					
2. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>자격</b> 차이는 완화되어야 한다.					
3. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>역할</b> 차이는 완화되어야 한다.					
4. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>처우(급여)</b> 차이는 완화되어야 한다.					
5. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>전문성 향상을 위한 연수나 보수교육</b> 등의 차이는 완화되어야 한다.					

문4. 다음은 유치원 교사와 어린이집 교사의 처우 및 복지수준 차이에 대한 인식을 알아보기 위한 문항입니다.

모든 조건이 동일한 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아 반 담당교사를 의미함)가 있다고 가정하고, 이 교사가 유치원 교사인지 어린이집 교사인지에 따라 다음 각 상황에 대해 응답해주시요. [척도][step by step][화면을 4번으로 나눠서 나오게 해주십시오. 하얀색 1,2 / 회색 3,4 / 하얀색 5,6 / 회색 7,8]

	그렇다	그렇지 않다
	1	2
1. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>학력에 차이가 없다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
2. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>학력에 차이가 있더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
3. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>자격이 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
4. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>자격이 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
5. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>역할이나 직무가 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
6. 유치원 교사와 어린이집 교사의 <b>역할이나 직무가 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
7. 유치원 교사와 어린이집 교사가 <b>전문성이 같다면</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		
8. 유치원 교사와 어린이집 교사가 <b>전문성이 다르더라도</b> 처우와 복지는 같아야 한다.		

문5. 다음은 유아교육/보육 관계자 및 일반국민들의 유치원과 어린이집에 대한 인식입니다. 다음 항목에 대해 어느 정도로 동의하십니까? 동의하는 정도에 체크해 주십시오.

[척도][step by step][화면을 두 번에 나눠서 보여주시요. 1~8, 9~16 까지]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통 이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집에 대한 사회적 인식이 다르다.					
2. 유치원은 교육이 중심이고 어린이집은 보육이 중심이다.					
3. 유치원과 어린이집의 질적인 수준은 같다.					
4. 유치원과 어린이집 격차를 해소하다 보면 기관 고유의 특성이 사라지고, 다양한 기관에 대한 부모 선택권이 줄어든다.					
5. 유치원과 어린이집은 교사의 질이 다르다.					
6. 유치원 교사와 어린이집 교사는 노동 강도가 다르다					
7. 유치원 교사와 어린이집 교사의 근무시간은 다르다					
8. 국공립 유치원 교사는 임용고시를 통해 선발되므로 교사의 질이 높다.					
9. 유치원 교사와 어린이집 교사는 유아를 교육·보육하는 직업이므로 동등한 대우가 필요하다.					
10. 유치원 교사나 어린이집 교사가 되기 위해 투자한 시간, 노력, 비용에 대한 차이는 인정해야 한다.					

문6. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)의 격차가 있다면 가장 먼저 격차를 완화해야 할 항목은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 자격 및 양성제도
2. 직무 및 역할
3. 처우 및 복지(근무환경 포함)
4. 연수 및 전문성 발달

문7. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)의 격차 완화를 생각한다면, 다음의 어떤 상황을 전제로 하는 것이 가장 적합하다고 생각하십니까?

1. 유아교육과 보육 통합(유치원과 어린이집 통합)
2. 연령별 일원화 : 만0-2세(0-3세)는 모두 어린이집으로, 만3-5세(4-5세)는 모두 유치원으로
3. 현 상태 유지

문8-1. **자격 및 양성제도**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함) 격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 학력 격차를 해소해야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 교사 양성과정을 통합해야 한다.					
3. 유치원과 어린이집 교사 격차 해소를 위해 원격대학을 통한 자격 취득은 폐지되어야 한다. - 원격대학은 사이버 대학 등 온라인 과정을 통해 자격을 취득할 수 있는 대학을 말함.					
4. 교사 자격 체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 통일해야 한다. - 유치원 교사의 자격 체계는 2급-1급-원감-원장 체계이며, 어린이집 교사의 자격 체계는 3급-2급-1급-원장 체계임.					
5. 교사 격차 완화를 위해 국가고시 등 시험을 통해 유치원과 어린이집 교사 자격을 취득하도록 해야 한다.					

문8-2. **직무 및 역할**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)

격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 공통 표준 직무 매뉴얼을 만들어야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 일과운영 시간과 편성에 대한 공통된 지침이 있어야 한다.					

문8-3. **처우 및 복지(근무환경 포함)**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)

격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사 처우의 격차 해소를 위하여 호봉을 통일해야 한다. - 호봉은 경력에 따라 올라가는 기본 급여를 말함.					
2. 유치원과 어린이집 교사의 호봉은 같아야 하지만, 기관의 개별적 상황에 따라 수당은 달리 줄 수 있다.					
3. 사립 유치원과 어린이집 교사의 처우개선비를 추가 지원하여 격차를 완화해야 한다.					
4. 유치원과 어린이집 교사의 8시간 근무시간이 보장되어야 한다.					
5. 유치원과 어린이집 교사의 필요 시 휴가 사용이 보장되어야 한다.					

문8-4. **연수 및 전문성 제고**

유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)

격차 완화를 위한 해결책에 동의하는 정도를 체크해 주십시오. [척도][step by step]

	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	보통이다	대체로 동의한다	매우 동의한다
	1	2	3	4	5
1. 유치원과 어린이집 교사의 상위 자격 취득을 위한 연수 시간과 질이 동등해야 한다.					
2. 유치원과 어린이집 교사의 직무연수나 보수 교육 기회는 동등해야 한다.					
3. 유치원 교사와 어린이집 교사는 누리과정 운영을 위한 장학이나 컨설팅을 받을 기회를 동등하게 제공받아야 한다.					
4. 유치원 교사와 어린이집 교사의 연수 및 보수교육 기관은 통합되어야 한다.					

문9. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사(우리나라 나이로 5~7세 유아반 담당교사를 의미함)

격차 완화를 위한 해결방안에 대해 개인 의견을 적어주세요.

1. ( )

배문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남자
2. 여자

배문2. 귀하의 나이는 몇 세입니까?

1. 만( )세

[로직 : 15 to 60]

배문3. 귀하의 최종학력은 다음 중 무엇입니까?

1. 고등학교 졸업 이하
2. 2·3년제 대학 졸업

3. 4년제 대학교 졸업

4. 대학원 졸업

배문4. 귀하께서는 지난 1주간 1시간 이상 소득을 얻는 일을 하셨습니까?

- 1. 예
- 2. 아니오

[로직 : 배문4=2]

배문4-1. 귀하께서는 현재 휴직 중이십니까?

- 1. 예 (휴직 중)
- 2. 아니오 (일을 하지 않음)

[로직 : 배문4=1]

배문4-2. 귀하께서는 주당 평균 몇 시간 일을 하십니까?

- 1. 주당 평균 (                      ) 시간

배문5. 배우자께서는 지난 1주간 1시간 이상 소득을 얻는 일을 하셨습니까?

- 1. 예
- 2. 아니오
- 3. 배우자 없음

[로직 : 배문5=2]

배문5-1. 배우자께서는 현재 휴직 중이십니까?

- 1. 예 (휴직 중)
- 2. 아니오 (일을 하지 않음)

배문6. 선생님 덕의 월평균 총 가구소득은 얼마입니까? 세후를 기준으로 응답 해주십시오.

- 1. 월평균 총 가구소득 (                      ) 만원

[0 to 10000]

[로직 : 배문6]=1000만원 이면 확인창]

[확인창 : 월평균 총 가구소득이 1000만원 이상이라고 응답하셨습니다. 맞습니까?]

### 부록 3. 델파이조사 설문지

## 델파이 1차 조사(사전 조사)

#### ▣ 연구 배경

- 2017년 새로 수립된 문재인 정부는 국가비전인 정의로운 대한민국 실현을 위해 ‘격차’ 해소에 주력하고 있음.
  - 유아교육과 관련한 격차 해소 정책은 국정과제 49번 유아에서 대학까지 교육의 공공성 강화에 ‘유치원과 어린이집 격차 완화’로 명시되어 있음(국정기획자문위원회, 2017: 82).
  - 이 내용 안에는 교사, 교육프로그램, 교육시설 질 균등화를 위해, 교육부와 보건복지부가 함께 교사자질 향상과 교사처우 개선, 전문교육과정 운영, 자격체계 개편을 추진하는 것으로 되어 있음(국정기획자문위원회, 2017: 82).
- 이러한 맥락에서 육아정책연구소는 ‘유치원과 어린이집 격차 완화를 위한 로드맵 연구’를 3년 연구로 기획하였으며, 2018년에는 그 첫 번째 연구로 ‘교사 격차 완화’를 주제로 함. 본 연구에서 교사 격차 완화의 범위는 누리과정을 운영하는 만 3~5세 담당 교사에 한정함.
  - 5세는 2012년부터, 3~4세는 2013년부터 공통 교육과정인 ‘누리과정’의 시행에도 불구하고 유치원과 어린이집 간에는 교육 프로그램, 교사 전문성, 시설환경 등에서 격차가 나타나고 있다는 보고들이 있음(김은설, 2015, 문무경 외, 2017, 이미화 외, 2013).
  - 이러한 차이는 교육의 질적 차이를 유발하며, 그 중 교사의 전문성 차이는 교육과정의 실질적인 질적 격차를 가져오고, 결과적으로 누리과정의 근본취지인 ‘교육의 출발점 평등’을 저해하는 가장 큰 요소로 작용함.

## ▣ 조사 대상(총 16인)

- 유아교육 및 보육 관련 학회장(6인)
- 유치원 및 어린이집 연합회장(4인)
- 교육청 및 시도청(육아종합지원센터) 추천 교사(4인)
- 교육부 및 복지부 담당관(2인)

## ▣ 조사 내용

1. 다음의 주제에 대해 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사의 격차 완화를 위해 추진되어야 하는 정책들을 적어주시고, 적어주신 정책들의 우선순위를 표시해 주시기 바랍니다. 교사 격차 완화를 위한 더 많은 정책 제안이 있다면 칸을 늘려서 적어 주십시오.

### 1) 교사의 신분 보장(직업 안정성 포함)

구분	정책	정책의 구체적인 내용	우선 순위
1			
2			
3			
4			
5			

#### (현황)

- 국공립 유치원 교사의 경우 교원의 전문성 존중, 경제적·사회적 지위 우대, 신분 보장, 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 않음, 현행법인 경우를 제외하고 학원 안에서 체포되지 않음 등 신분보장에 대한 내용이 관련법에 제시되어 있음.
- 사립 유치원 교사는 이러한 법의 준용을 받게 되어 있으나 실질적으로 작동하지 않고, 어린이집 교사는 이러한 규정이 존재하지 않음.
- 사립 유치원 교사와 어린이집 교사는 이직률이 높음.

**(신분보장의 격차 완화를 위한 정책의 예)**

- 교사의 고용안정성 보장: 사립 유치원과 어린이집 교사가 본인의 의사에 반하여 면직을 당하지 않도록 하는 규정 마련 및 적용

**2) 교사 자격 및 양성 제도**

구분	정책	정책의 구체적인 내용	우선 순위
1			
2			
3			
4			
5			

**(현황)**

- 유치원 교사는 전문대학 이상에서 양성하고 있으며 학과제인 반면, 어린이집 교사는 고등학교 졸업 이상에서 양성하고 있으며 학점제임. 유치원 교사, 어린이집 교사 내에서도 학력의 편차가 많음.
- 유치원 교사는 2급 정교사, 1급 정교사의 자격체계이며, 상위 자격으로 원감과 원장이 있는 반면, 어린이집 교사는 3급, 2급, 1급 보육교사 자격체계이며, 상위 자격으로 원장이 있음.
- 유치원 교사와 어린이집 교사는 상위자격 취득을 위한 경력과 연수 시간 또한 차이가 있는데, 대체로 유치원 교사의 상위자격 취득 요건이 더 까다로움.

**(교사 자격 및 양성제도 격차 완화를 위한 정책의 예)**

- 유치원과 어린이집 교사양성과정 통합: 유치원과 어린이집 교사양성과정을 3년제(4년제) 이상의 학과제로 통합하고 표준교사양성과정 마련
- 유치원과 어린이집 교사 자격체계 일원화: 교사 자격체계를 2급-1급-원감-원장 체계로 통합

### 3) 교사의 직무 및 역할

구분	정책	정책의 구체적인 내용	우선 순위
1			
2			
3			
4			
5			

#### (현황)

- 유치원 교사는 유아교육법에 유아를 대상으로 교육하는 것이 임무로 되어 있으며, 어린이집 교사는 영유아보육법에 영유아를 보육하는 것이 직무로 규정되어 있음.
- 업무 시간 내에서 실제로 수행하는 직무의 비중도 유치원과 어린이집 교사 사이에 차이가 있음.

#### (교사의 직무 및 역할 격차 완화를 위한 정책의 예)

- 유치원과 어린이집 교사의 공통표준직무매뉴얼 작성: 교사의 업무 영역에 따른 직무 매뉴얼을 공통으로 만들어 보급
- 유치원과 어린이집 일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련: 교사의 근무시간 내 직무 격차 완화를 위한 업무 지침 마련 및 보급

### 4) 교사의 임용 및 배치

구분	정책	정책의 구체적인 내용	우선 순위
1			
2			
3			
4			
5			

<p><b>(현황)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유치원 교사의 신규채용은 공개전형으로 해야 하며, 국공립 유치원 교사의 임용권자는 교육감인 반면, 사립 유치원 교사의 임용권자는 원장과 설립자임. 국공립 유치원 교사는 국가 임용고시를 통해 선발하며, 사립 유치원 교사는 개별 유치원에서 채용함.</li> <li>- 보육교사는 원장의 제청으로 법인, 단체의 대표자 또는 어린이집 설치자가 임면함.</li> <li>- 유치원과 어린이집은 교직원 배치 규정이 다름.</li> </ul> <p><b>(교사 자격 및 양성제도 격차 완화를 위한 정책의 예)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사립 유치원과 어린이집 교사 임용을 위한 공적인 기준 마련: 사립 유치원과 어린이집 교사 채용은 개별 기관이 아닌 공적 기관에서 일정한 절차를 통해 임용하고 배치함.</li> <li>- 유치원과 어린이집의 교직원 유형 및 배치 기준 일원화: 연령별 교사 대 유아 비율, 기타 직원 배치 기준 등 교직원 배치 기준 통일</li> </ul>
---

**5) 교사의 처우 및 복지**

구분	정책	정책의 구체적인 내용	우선 순위
1			
2			
3			
4			
5			

<p><b>(현황)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국공립 유치원 교사는 국가호봉제에 의해 급여를 국고로 지급하고 있음. 사립 유치원 교사는 국공립 유치원 교사의 급여에 준하여 지급하는 것이 원칙이나, 운영상 그렇게 지급하지 못하는 경우가 대부분임.</li> <li>- 어린이집 교사는 국공립 등 국고 보조기관은 호봉에 근거하여 급여를 받으나, 그렇지 않은 경우 상호 협의에 의한 급여를 받는 경우가 많음.</li> </ul>
---

**(교사의 처우 및 복지 격차 완화를 위한 정책의 예)**

- 사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 처우개선비 지원: 공립 유치원 교사와의 격차를 완화하기 위해 사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 처우개선비 점진적 추가 증액 지원
- 유치원과 어린이집 교사의 8시간 근무 보장: 점심시간을 근무시간에 포함하여 8시간 근무 보장

**6) 교사의 연수 및 전문성 제고**

구분	정책	정책의 구체적인 내용	우선 순위
1			
2			
3			
4			
5			

**(현황)**

- 유치원 교사는 국내외 기관에서 연수를 받을 수 있으며, 국가나 지방 자치단체가 경비를 지급할 수 있음을 규정하고 있음.
- 어린이집 교사는 경력이 2년이 경과한 해에 일반직무교육을 받아야 하며, 영아, 장애아, 방과후 보육을 담당할 경우 특별직무교육을 받도록 되어 있음.
- 유치원 교사와 어린이집 교사는 상위 자격 취득을 위한 자격연수가 있으나, 대상의 자격과 연수시간에 차이가 있음. 대체로 유치원의 기준이 높고 연수시간이 많음.

**(교사의 처우 및 복지 격차 완화를 위한 정책의 예)**

- 유치원과 어린이집 교사의 연수 및 보수교육 기관 통합: 유치원과 어린이집 교사 연수 및 보수교육 기관을 통합하여 국가 차원에서 질 관리

2. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사의 격차 완화를 생각한다면, 다음의 어떤 상황이 가장 적합하다고 생각하십니까?

- ① 유아교육과 보육 통합
- ② 연령별 일원화: 0-2세(0-3세) 어린이집, 3-5세(4-5세) 유치원
- ③ 현 상태 유지

3. 다음은 개인 배경에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 V표 해 주십시오.

1) 응답자는 누구십니까?

- ① 유치원 교사 양성대학 교수       ② 보육교사 양성대학 교수
- ③ 유치원장       ④ 어린이집 원장
- ⑤ 유치원 교사       ⑥ 어린이집 교사
- ⑦ 교육부 담당관       ⑧ 복지부 담당관

2) 1번에서 응답한 현 직위에서의 경력은 얼마나 되십니까?

- ① 5년 미만       ② 5~10년 미만
- ③ 10~15년 미만       ④ 15~20년 미만
- ⑤ 20년 이상

## ▣ 2차 델파이조사 대상 추천

※ 각 소속 기관이나 단체에서 2차 델파이조사(객관식)에 참여할 대상(유치원과 어린이집 교사에 대한 이해가 높은 전문가)을 10순위까지 추천해 주십시오. 교육부와 복지부 담당관님께서도 교육청과 시도청의 담당자를 추천해 주시면 됩니다.

순위	소속	이름	개인 연락처	이메일 주소
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

## 〈텔파이 2, 3차 조사〉

### ▣ 조사 대상(총 120인 목표)

- 유아교육 및 보육 관련 학회 대표(30인)
- 유치원 및 어린이집 연합회 대표(30인)
- 교육청 및 시도청(육아종합지원센터) 추천 교사(30인)
- 교육청 및 시도청 담당관 (30인)

### ▣ 설문

※ 다음은 개인 배경에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 V표 해 주십시오.

1) 응답자는 누구십니까?

- ① 유치원 교사 양성대학(유아교육학과) 교수
- ② 보육교사 양성대학(보육학과, 아동학과, 복지학과 등) 교수
- ③ 유치원 원장
- ④ 어린이집 원장
- ⑤ 유치원 교사
- ⑥ 어린이집 교사
- ⑦ 유치원 전달체계(교육청, 교육지원청, 유아교육진흥원 등) 공무원
- ⑧ 어린이집 전달체계(시도청, 육아종합지원센터 등) 공무원 및 담당직원

2) 1번에서 응답한 현 직위에서의 경력은 얼마나 되십니까?

- ① 5년 미만
- ② 5~10년 미만
- ③ 10~15년 미만
- ④ 15~20년 미만
- ⑤ 20년 이상

## ▣ 연구의 배경

- 2017년 새로 수립된 문재인 정부는 국가비전인 정의로운 대한민국 실현을 위해 ‘격차’ 해소에 주력하고 있음.
  - 유아교육과 관련한 격차 해소 정책은 국정과제 49번 유아에서 대학까지 교육의 공공성 강화에 ‘유치원과 어린이집 격차 완화’로 명시되어 있음(국정기획자문위원회, 2017: 82).
  - 이 내용 안에는 교사, 교육프로그램, 교육시설 질 균등화를 위해, 교육부와 보건복지부가 함께 교사자질 향상과 교사처우 개선, 전문교육과정 운영, 자격체계 개편을 추진하는 것으로 되어 있음(국정기획자문위원회, 2017: 82).
- 이러한 맥락에서 육아정책연구소는 ‘유치원과 어린이집 격차 해소(완화)를 위한 로드맵 연구’를 3년 연구로 기획하였으며, 2018년에는 그 첫 번째 연구로 ‘교사 격차 완화’를 주제로 함. 본 연구에서 교사 격차 완화의 범위는 누리과정을 운영하는 만 3~5세 담당 교사에 한정함.
  - 5세는 2012년부터, 3~4세는 2013년부터 공통 교육과정인 ‘누리과정’의 시행에도 불구하고 유치원과 어린이집 간에는 교육 프로그램, 교사 전문성, 시설환경 등에서 격차가 나타나고 있다는 보고들이 있음(김은설, 2015, 문무경 외, 2017, 이미화 외, 2013).
  - 이러한 차이는 교육의 질적 차이를 유발하며, 그 중 교사의 전문성 차이는 교육과정의 실질적인 질적 격차를 가져오고, 결과적으로 누리과정의 근본취지인 ‘교육의 출발점 평등’을 저해하는 가장 큰 요소로 작용함.

## ▣ 조사 내용

1. 다음에 제시된 교사 격차 완화를 위한 주제별 정책에 대하여 중요도와 실현 가능성에 대해 5점 척도로 응답하고, 정책의 우선순위(가장 먼저 실현되어야 하는 정책)를 3순위까지 적어 주십시오.

### 1) 교사의 신분 보장(직업 안정성 포함)

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요하다	매우 중요하다	매우 낮다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	사립 유치원과 어린이집 법 인화												
2	어린이집 교사의 '교사'로서의 지위 보장												
3	유치원과 어린이집 교사 명칭 통합												
4	사립 유치원 교사와 어린이집 교사의 신분보장 관련 법 마련												
5	사립 유치원과 어린이집 교사 대상 1년 또는 2년 단위 고용계약서 작성 및 갱신												
6	사립 유치원과 어린이집 교사가 육아휴직 등 휴직 후 복직할 수 있도록 제도화												
7	국공립 어린이집 위탁체 변경 시 고용승계 유지 / 민간 어린이집 설립자 변경 시 고용 유지												
8	사립 유치원과 어린이집 교사의 단체활동 권한 규정 제정												

## 2) 교사 자격 및 양성 제도

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요 하지 않다	별로 중요 하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요 하다	매우 중요 하다	매우 낮다	낮은 편이 다	보통 이다	높은 편이 다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	2급-1급-원감-원장으로 자격체계 일원화												
2	상위자격 취득을 위한 경력과 연수시간 통일												
	교사자격부여 부처 일원화												
3	유치원과 어린이집 교사 모두 3년제 대학 이상에서 양성												
4	유치원과 어린이집 교사 모두 4년제 대학 이상에서 양성												
5	어린이집 교사 학과제 양성												
6	교사양성기관 평가 확대												
7	표준교사양성교육과정 마련												
8	사이버 대학, 학점은행제, 보육교사교육원을 통한 교사 자격 취득 폐지												
9	현장실습 강화를 위한 통합 기준 마련												
10	교사자격 국가시험제 도입												

### 3) 교사의 직무 및 역할

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요하다	매우 중요하다	매우 낮다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	표준직무매뉴얼 마련												
2	일과운영 시간과 편성에 대한 공통 지침 마련												
3	표준수업시간제도 마련												
4	어린이집 교사의 수업 준비 시간 보장												
5	사무처리 업무 개선												

### 4) 교사의 임용 및 배치

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요하다	매우 중요하다	매우 낮다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	사립 유치원과 어린이집 교사 채용을 위한 공적 기준 마련												
2	사립 유치원과 어린이집 교사 임용고시 제도 도입												
3	사립 유치원과 민간 어린이집은 사립학교법 임용 절차 준용												
4	어린이집 교사 임용 시 인적성 검사 실시												
5	인건비 지원 시설이 아닐 경우 교사채용은 공개경쟁에 따른 채용 자율권 보장												
6	교사 인턴제 도입												
7	유치원과 어린이집 교사 대 유아 비율 통일												
8	교직원(원감, 보직교사, 교사, 보조인력, 행정인력 등) 배치 기준 통일												
9	학급당 교사 2인 배치												

## 5) 교사의 처우 및 복지

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요하다	매우 중요하다	매우 낮다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	유치원과 어린이집 교사 보수체계 통일(단일호봉체계 및 동일 수당)												
2	사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 처우개선비 지원 및 점진적 추가												
3	사립 유치원과 어린이집 교사에 대한 월급 보전												
4	8시간 근무 보장을 위한 대체인력 등 보조인력 지원												
5	초과근무 및 휴일근무 시 수당 지급												
6	장기근속 수당, 평가 참여 수당 등 수당 신설												
7	휴직과 연수 보장												

## 6) 교사의 연수 및 전문성 제고

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요하다	매우 중요하다	매우 낮다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	교사 연수 및 보수교육 기관 다양화												
2	교사 연수 및 보수교육 기관 통합 및 국가 관리												
3	체계적이고 전문적인 연수 프로그램 도입 및 대학과 연계 체계 마련												
4	교사 연수 및 보수교육 기준 일원화(교육 유형 및 시간 통일)												

구분	정책	중요도					실현가능성					우선 순위	
		전혀 중요하지 않다	별로 중요하지 않다	보통 이다	어느 정도 중요하다	매우 중요하다	매우 낮다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높다		
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
5	교사 연수 및 보수교육 기관 차등 통합(교사 자격 및 배경에 따라 차별화된 교육)												
6	다양한 연수 기회 제공 및 연수시간 마일리지에 따른 인센티브 제공												
7	교사 장학시스템 마련												
	원내 또는 지역 내 자율 연구모임 활성화												

2. 유치원과 어린이집 만 3, 4, 5세 담당 교사의 격차 완화를 생각한다면, 다음의 어떤 상황이 가장 적합하다고 생각하십니까?

- ① 유아교육과 보육 통합
- ② 연령별 일원화: 0-2세(0-3세) 어린이집, 3-5세(4-5세) 유치원
- ③ 현 상태 유지

3. 유치원과 어린이집 교사 격차 완화에 대한 의견을 자유롭게 적어주시고, 교사 격차 완화를 위해 앞에서 제시되지 않은 정책이 있다면 제안해 주십시오,

유치원과 어린이집 격차 완화를 위한  
로드맵 연구 (I)

: 교사를 중심으로

육아정책연구소  
Korea Institute of Child Care and Education



9 791187 952640

ISBN 979-11-87952-64-0