

연구보고 2017-25



KICE

Korea Institute of Child Care and Education

누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구

최윤경 박진아 이슬미 조현수

Korea Institute of Child Care and Education

*Korea
Institute of
Child Care and
Education*

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2017-25

누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구

최윤경 박진아 이솔미 조현수

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머 리 말

생애초기 영유아 교육·보육의 중요성이 증가함에 따라 세계 각 국에서는 교육·보육의 질 제고를 위해 많은 정책적 노력을 경주하고 있다. 서비스의 질 제고를 위해 다양한 정책이 수행되었는데, 그 중에서도 서비스 질 모니터링의 중요성과 함께 유치원과 어린이집 현장에 근무하는 원장과 교사의 중요성, 그리고 교육·보육 수행에 근간이 되는 커리큘럼의 주요한 영향력에 대해 많은 연구들이 입증하고 확인한 바 있다. 우리나라도 누리과정의 제정 및 개선, 교사 전문성 제고와 격차의 완화라는 국정과제의 수행과 함께 바야흐로 교육·보육과정과 교사에 관한 정책의 시기로 접어들었다고 할 수 있다.

그동안 양질의 교육·보육의 수행과 가정양육에의 지원을 위해 유치원과 어린이집 교사와 원장에게 많은 역할과 책임이 부여되었으며, 이는 현재에도 진행형이다. 그 간 축적되어 온 교원의 다양한 역할과 전문성 제고에의 요구 대비 교사를 교육하고 지원하는 제도가 어떻게 마련되어 있는지, 이와 관련된 현장의 교사 실태는 어떠한지 면밀히 살펴볼 필요가 있다. 또한 영유아의 건강한 성장 발달과 교육력의 제고, 취학전 출발선 평등을 위해 제정된 누리과정이 유치원과 어린이집 현장에서 어떻게 수행되고 있는지 지속적으로 살펴보고 개선 방안을 도모할 필요가 있다.

이 연구는 누리과정을 실행하는 유치원과 어린이집의 유아 담당 교사와 원장의 전반적인 실태를 처우를 포함한 근로·복지와 심리정서적 건강과 웰빙, 그리고 누리과정의 실행과 전문성을 중심으로 살펴보고, 이를 토대로 주요 내용에 대한 정책화 방안을 모색하였다. 또한 본 과제는 교육부의 지원으로 수행 중인 OECD 국제연구 사업 TALIS Starting Strong Survey(3S) 2018의 진행 과정도 일부 담고 있다.

연구과정에 참여해주신, 오늘도 현장에서 영유아를 위해 최선을 다하고 있는 교육·보육 교원에게 감사의 말씀을 전한다. 끝으로 본 연구내용은 육아정책연구소의 공식 견해와 관련이 없는 연구진의 의견임을 밝혀둔다.

2017년 12월
육아정책연구소
소장 **백선희**

차 례

I. 서론	9
1. 연구의 필요성 및 목적	9
2. 연구내용	11
3. 연구방법	11
4. 연구의 특성 및 제한점	16
II. 연구의 배경	18
1. 교사 정책 및 현황 분석	18
2. 선행연구 고찰	44
3. 소결	60
III. 유치원·어린이집 유아교사 실태	61
1. 교사 근로 및 복지	61
2. 교사의 정서적 건강	89
3. 누리과정 실행	94
4. 교사의 전문성	103
5. 요약 및 시사점	112
IV. 유치원·어린이집 원장 리더십 분석	117
1. 원장 근로 및 복지	117
2. 원장의 리더십 및 조직문화	127
3. 원장의 전문성	137
4. 요약 및 시사점	151
V. 누리과정 교사 정책 제언	154
1. 유치원·어린이집 교사 지원체계의 수립	154
2. 누리과정 성과 및 교사 전문성 제고를 위한 지원 방안	156
참고문헌	161
Abstract	168

부록	171
부록 1. 교사 및 원장 대상 설문지	173
부록 2. 국외출장보고 (TALIS 2차 NPM 회의 및 데이터관리 워크숍)	192

표 차례

〈표 I-3- 1〉 자문회의 및 FGI 실시	12
〈표 I-3- 2〉 조사 표집 계획(안)	13
〈표 I-3- 3〉 교사 설문조사 내용	14
〈표 I-3- 4〉 원장 설문조사 내용	15
〈표 II-1- 1〉 유치원 모집단 현황	20
〈표 II-1- 2〉 어린이집 모집단 현황	21
〈표 II-1- 3〉 유치원 교직원 구성	23
〈표 II-1- 4〉 전체 유치원 교원 수 - 자격/기관유형별(2016)	23
〈표 II-1- 5〉 어린이집 교직원 구성	23
〈표 II-1- 6〉 전체 어린이집 교원 수 - 자격/기관유형별(2016)	24
〈표 II-1- 7〉 어린이집 유형별 유아 교사 현황	24
〈표 II-1- 8〉 유치원교사 임용 절차	28
〈표 II-1- 9〉 보육교사 임용 절차	29
〈표 II-1-10〉 유치원·어린이집 교사 배치 기준	30
〈표 II-1-11〉 유치원·어린이집 교사 월 급여	31
〈표 II-1-12〉 2015년 보육실태조사: 보육교사 조사 재분석 결과 (경력X학력)	32
〈표 II-1-13〉 유치원·어린이집 교사 근로시간	32
〈표 II-1-14〉 경력연수별 유치원 교원 수	33
〈표 II-1-15〉 어린이집 교사 사직률	34
〈표 II-1-16〉 유치원·어린이집 이직 사유	34
〈표 II-1-17〉 보육교직원 보수교육 구성	36
〈표 II-1-18〉 유아교육·보육 총 예산	38
〈표 II-1-19〉 유아교육 예산: 2010-2014	39
〈표 II-1-20〉 유아교육 주요 사업	40
〈표 II-1-21〉 2017 보육예산(국비기준)	41
〈표 II-1-22〉 3·5세 누리과정 총론: 목적 및 편성·운영 기준	43
〈표 III-1- 1〉 교사 조사 참여자 특성	62
〈표 III-1- 2〉 기관특성-기관규모(현원)	63

〈표 Ⅲ-1- 3〉 현재 학급/반 수	64
〈표 Ⅲ-1- 4〉 기관당 연령별 평균 학급/반 수	65
〈표 Ⅲ-1- 5〉 기관당 연령별 평균 학급/반 수-기관유형별	65
〈표 Ⅲ-1- 6〉 기관당 연령별 학급/반별 평균 영유아 수	65
〈표 Ⅲ-1- 7〉 기관당 연령별 학급/반별 평균 영유아 수-기관유형별	66
〈표 Ⅲ-1- 8〉 교직원 현황-전체	66
〈표 Ⅲ-1- 9〉 원장/원감 현황	67
〈표 Ⅲ-1-10〉 담임교사 현황(부담임 포함)	68
〈표 Ⅲ-1-11〉 비담임교사 현황-보조교사, 방과후과정교사	68
〈표 Ⅲ-1-12〉 교직원 현황-특수교사	69
〈표 Ⅲ-1-13〉 교직원 현황-그 외 직원	70
〈표 Ⅲ-1-14〉 담당 반 내 다문화, 장애, 맞벌이, 취약(한부모, 조손) 등 개별적인 요구를 갖는 아동 수	70
〈표 Ⅲ-1-15〉 담당 반 내 다문화, 장애 등 개별요구를 갖는 아동 수-기관유형별 ..	71
〈표 Ⅲ-1-16〉 담당 반 내 맞벌이가구 아동 수-기관유형별	71
〈표 Ⅲ-1-17〉 담당 반 내 취약계층 아동 수-기관유형별	72
〈표 Ⅲ-1-18〉 교사 1일 근무시간-기관에서 일하는 시간	73
〈표 Ⅲ-1-19〉 교사 1주 근무시간-기관에서 일하는 시간	73
〈표 Ⅲ-1-20〉 교사 1일 근무시간-퇴근 후 일하는 시간	74
〈표 Ⅲ-1-21〉 교사 1일 근무시간 구성	75
〈표 Ⅲ-1-22〉 하루 일과 중 아이들을 직접 대면하는 시간-교사	77
〈표 Ⅲ-1-23〉 하루 일과 중 아이들을 직접 대면하지 않는 시간-교사	77
〈표 Ⅲ-1-24〉 교사 1일 근무시간-교육·보육 시간	79
〈표 Ⅲ-1-25〉 교사 1일 근무시간-수업준비 시간	79
〈표 Ⅲ-1-26〉 교사 1일 근무시간-행정업무 시간	80
〈표 Ⅲ-1-27〉 교사 1일 근무시간-점심시간	80
〈표 Ⅲ-1-28〉 교사 1일 근무시간-휴식시간	81
〈표 Ⅲ-1-29〉 교사 1일 근무시간-기타	81
〈표 Ⅲ-1-30〉 교사 1일 근무시간-퇴근 후 집에서 일하는 시간	82
〈표 Ⅲ-1-31〉 교사 근로시간 만족도	83
〈표 Ⅲ-1-32〉 연간 사용 가능한 교사 휴가일수(2016년 기준)	84

〈표 III-1-33〉 유치원/어린이집 근무 중 이직 및 사직 횟수	84
〈표 III-1-34〉 이직 또는 사직을 한 이유-1+2순위	85
〈표 III-1-35〉 기관 환경에 대한 교사 자체평가 및 만족도	86
〈표 III-1-36〉 교사의 근무여건 및 환경개선을 위한 우선과제-1+2순위	87
〈표 III-1-37〉 기관의 근로복지체계 평가	88
〈표 III-1-38〉 기관 조직문화	89
〈표 III-2- 1〉 교사의 정서적 건강 및 근무만족도	90
〈표 III-2- 2〉 교사로서 업무 수행하며 느낀 최근 기분과 감정 빈도	92
〈표 III-2- 3〉 교사가 지난 몇 주간 가장 많이 느낀 감정-1+2순위	92
〈표 III-2- 4〉 교사의 우울감	93
〈표 III-2- 5〉 교사의 소진	93
〈표 III-3- 1〉 누리과정 계획 및 실행	94
〈표 III-3- 2〉 누리과정 관련하여 가장 도움이 되는 자료	95
〈표 III-3- 3〉 누리과정 계획 시 자료 활용 방안-중복응답	97
〈표 III-3- 4〉 누리과정 관련 자료 개선 방향	97
〈표 III-3- 5〉 상호작용	98
〈표 III-3- 6〉 유아 행동 관리	100
〈표 III-3- 7〉 누리과정 실행 모니터링	100
〈표 III-3- 8〉 누리과정 평가	102
〈표 III-3- 9〉 누리과정 성과 평가	103
〈표 III-4 1〉 교사 효능감	104
〈표 III-4 2〉 원장이 평가한 중간경력 교사 효능감	105
〈표 III-4 3〉 교사로서 역량 만족도	106
〈표 III-4 4〉 누리과정 교사의 전문성 관련 가장 중요한 요소-1+2순위	107
〈표 III-4 5〉 누리과정 교사의 전문성 관련 가장 보완이 필요한 요소-1+2순위 ..	108
〈표 III-4 6〉 현재 교사 전문성을 높이기 위해 가장 필요한 부분-1+2순위 ..	109
〈표 III-4 7〉 누리과정 심화연수의 필요성	109
〈표 III-4 8〉 교사의 전문성 및 전문성 개발에 대한 인식	110
〈표 III-4 9〉 교사의 누리과정 실행력 제고	111
〈표 III-4-10〉 교사 전문성 향상 위해 가장 필요한 정책 개선	112
〈표 IV-1- 1〉 원장 조사 참여자 특성	117

〈표 IV-1- 2〉 조사참여기관 학급/반 구성	119
〈표 IV-1- 3〉 조사참여기관 영유아 수	120
〈표 IV-1- 4〉 영유아 비율-평균	120
〈표 IV-1- 5〉 교직원 현황-평균	121
〈표 IV-1- 6〉 1일 근무시간-기관에서 일하는 시간	122
〈표 IV-1- 7〉 원장 1주 근무시간-기관에서 일하는 시간	122
〈표 IV-1- 8〉 원장 1일 근무시간-퇴근 후 일하는 시간	123
〈표 IV-1- 9〉 원장 1일 근무시간 구성	124
〈표 IV-1-10〉 원장 1일 근무시간-평균	124
〈표 IV-1-11〉 원장 근로시간 만족도	125
〈표 IV-1-12〉 연간 사용 가능한 원장 휴가일수(2016년 기준)	125
〈표 IV-1-13〉 원장의 기관 이직 경험	125
〈표 IV-1-14〉 원장으로서 이직 횟수	126
〈표 IV-2- 1〉 기관 환경에 대한 원장 자체평가 및 만족도	127
〈표 IV-2- 2〉 원장-교사의 근무환경 개선을 위한 우선과제-1+2순위(원장응답) ·	129
〈표 IV-2- 3〉 유치원·어린이집 조직 진단	130
〈표 IV-2- 4〉 원장이 평가한 리더십 및 기관내소통	132
〈표 IV-2- 5〉 원장이 평가한 교직원 업무 보상	133
〈표 IV-2- 6〉 원장 외 교수학습 멘토 역할의 중간리더 유무	134
〈표 IV-2- 7〉 원장 리더십 유형	135
〈표 IV-2- 8〉 원장으로서 현재 가장 어려운 점-1+2순위	136
〈표 IV-2- 9〉 원장의 직무만족도	137
〈표 IV-3- 1〉 원장이 평가한 원장 효능감 자체평가	138
〈표 IV-3- 2〉 원장이 평가한 중간경력 교사의 효능감 평가-4점 척도	139
〈표 IV-3- 3〉 교사 전문성에서 가장 중요한 요소-원장 응답(1+2순위 응답) ·	140
〈표 IV-3- 4〉 교사 전문성에서 가장 보완이 필요한 요소-원장 응답(1+2순위 응답) ·	140
〈표 IV-3- 5〉 교사 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책-원장 응답	141
〈표 IV-3- 6〉 원장 전문성 향상을 위해 필요한 정책-원장 응답	142
〈표 IV-3- 7〉 원장의 우울감	143
〈표 IV-3- 8〉 원장의 소진	143
〈표 IV-3- 9〉 누리과정 계획 및 수행	144

〈표 IV-3-10〉 교사의 누리과정 실행력 제고	145
〈표 IV-3-11〉 누리과정 관련하여 가장 도움이 되는 자료-원장평가	145
〈표 IV-3-12〉 누리과정 관련 자료 개선 방향	146
〈표 IV-3-13〉 원장 연수/보수교육 만족도	147
〈표 IV-3-14〉 원장 대상 연수 및 보수교육의 문제점	147
〈표 IV-3-15〉 가장 필요한 원장(원감) 대상 연수/보수교육	148
〈표 IV-3-16〉 지난 3년간 컨설팅 여부	149
〈표 IV-3-17〉 컨설팅 만족도	149
〈표 IV-3-18〉 받고 싶은 컨설팅	150
〈표 IV-3-19〉 누리과정 성과 원장 평가	150

그림 차례

[그림 I-3-1] 누리과정의 목적과 성과 및 주요 정책수단	14
[그림 II-1-1] 연령별 유치원·어린이집 영유아 수	21
[그림 II-1-2] 교사 수 추이	26
[그림 III-1-1] 기관유형별 교사 근무시간	76

요약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 영유아 보육·교육의 질 제고를 위해 필요한 5가지 정책 요소로 OECD에서는 양질을 위한 목표와 최소기준의 설정, 커리큘럼, 교직원, 관련 연구의 수행과 데이터, 부모참여 및 지역사회 협력을 중요하게 제시하였음(OECD, 2012).
 - 이 중에서도 교직원의 질, 즉 교사의 전문성 확보가 보육·교육의 질을 제고하고 아동의 건강한 발달을 위해 가장 중요한 요소로 여겨짐.
- 2012-13년 누리과정 제정 이후 당초 계획한 목표 대비 성과에 대한 논의가 활발한 가운데, 그 중에서도 누리과정을 담당하는 교사에 관한 연구가 다수 진행됨.
 - 그 결과, 누리과정의 목표 중 취학전 교육·보육 이용의 확대와 보편적인 지원 설계 등에서 유의한 성과를 보인 것으로 나타남.
 - 그러나 서비스의 질 제고 및 누리과정을 수행하는 교사의 전문성은 상대적으로 그 성과가 미약한 것으로 나타남. 이와 관련하여 교사 정책에 대한 체계적인 설계가 요구되고 있음.
- 본 연구에서는 공통과정으로서의 누리과정의 목적 및 성과와 관련하여 교사의 누리과정 실행과 전문성에 관한 실태를 조사하고, 이를 통해 정책적으로 중요한 이슈를 도출하여 보다 체계적인 교사 정책의 설계에 기여하고자 함.

나. 연구내용

- 누리과정 교사 지원 제도 현황 및 교사 실태에 대한 자료 고찰
- 3-5세 유아 교사와 유치원과 어린이집 기관의 전반적 현황, 교사의 근로 및 복지, 누리과정 실행, 교사의 전문성 관련 변인 분석 등 교사실태 분석
- 원장의 리더십과 기관의 조직 문화, 전문성 인식을 통한 원장 실태 파악
- 실태조사 결과 분석에 기초한 누리과정 성과 제고를 위한 교사 지원 체계 제안

다. 연구방법

- 문헌연구
- 전문가 자문회의
- 어린이집·유치원 원장/교사 면담조사 및 설문조사
- 교사-원장 실태조사 결과 분석: System-Staff-Curriculum 관련 요인 탐색

라. 연구의 특성

- 본 연구는 OECD ECEC 네트워크에서 주관하는 TALIS Starting Strong Survey(3S) (일명 OECD International ECEC Staff Survey 2018: 국제유아교원조사) 1주기 사업(2015-2019)에의 참여 과정을 포함함.
 - 본 연구에서 실시하는 국내 교사실태조사는 TALIS 국제프로젝트와는 별개로 진행된 것으로 본 연구의 주요 내용을 이룸. 현재 3-5세 누리과정의 실행을 담당하는 유아 교사의 실태 조사 결과를 바탕으로 교사정책을 제언하여 ECEC의 질의 향상을 도모하고자 함.

2. 교사 정책 및 현황 분석

- 교사 양성·자격 제도
 - 유치원 교사의 경우 원장-원감-수석교사-정교사1급-정교사2급-준교사의 자격체계로 교사의 전문적 역할에 근거하여 세분화되어 있음. 일반적으로 2-4년제 대학 유아교육과 학과 중심의 전공과목 이수가 보편적인 양성과정으로, 교직을 포함한 교과교육이 중시됨.
 - 어린이집 교사의 자격체계는 원장-교사의 2단계로 이루어짐. 교사는 1-2-3급의 자격체계를 가지며 교사 양성 대학과 교육훈련기관에서 취득됨. 양성과정은 2~4년제 대학과 온라인수업을 실시하는 원격대학 및 보육교사교육원을 통해 교과목 이수가 가능함. 2016년 이후 현장실습과 온라인과정의 대면교육이 강화되어 개방형 양성과정에 변화가 있음.

□ 유치원·어린이집 기관 및 교사 현황

- 유치원 및 어린이집에서 누리과정 교육을 받고 있는 유아는 약 130만 명으로, 이 중 54.1%는 유치원, 45.9%는 어린이집에 다니고 있음. 추세적으로 어린이집에 재원하는 유아의 수가 완만하게 줄어드는 양상을 보임.
- 2016년을 기준으로 3-5세 대상 누리과정을 실행하는 기관은 유치원 8,967개원, 어린이집 16,666개원으로, 유아 교사는 각 50,990명, 74,786명으로 어린이집 교사가 유치원 교사 수에 비해 많음.
- 유치원에는 대부분 원내 교수학습리더(pedagogical leader)로 여겨지는 중간관리자(원감)가 있으며, 별도의 방과후과정 교사가 있어 누리과정 질 관리를 위한 모니터링과 교수학습 지원의 기회가 상대적으로 많음. 어린이집은 보조교사, 비담임교사 등 다양한 지원인력의 유형이 존재하는 특성을 가짐.

□ 교사 복지 현황

- 교사 복지 정책은 교사의 근로시간과 같은 근로여건, 급여 수준, 그리고 행복감과 만족도를 포함하는 심리정서적 건강을 포괄함.
- 유치원과 어린이집 교사의 하루 평균 근무 시간은 약 9~11시간으로, 1일 8시간 근무의 근로기준을 초과하고 있음. 유치원 교사가 어린이집 교사보다 근무시간이 긴 것으로 나타남.
- 유치원 교사는 10년 이상 근무한 교사의 비율이 30% 가량 되는 것으로 나타나, 경력교사의 근속률이 보육교사에 비해 높은 것으로 나타남.

□ 교사 관련 예산

- 유아교육 예산을 살펴보면, 2014년 기준 '인적자원운영'이 차지하는 비중이 약 16.9%로 나타난 가운데, 교사 전문성 개발과 증진에 관련된 예산이 적은 비중을 차지함.
- 어린이집 교사 지원 예산 역시 인건비의 편성을 제외하고는 대부분 보조교사와 대체교사 지원으로 이루어져, 교사의 전문성을 신장시키기 위한 지원 예산의 비중이 상당히 적음.

3. 유치원·어린이집 유아교사 실태

- 3-5세 유아를 대상으로 누리과정을 실시하는 전국의 유치원·어린이집 교사와 원장을 대상으로 실태조사를 실시함.
 - 총 988명의 유아교사와 307명의 원장이 실태조사에 참여함. 주요 변인별(기관유형, 기관규모, 지역)로 기관 및 교사의 분포 특성을 고려하여 유의할당 표집을 실시하였음.

가. 교사 근로 및 복지

- 유치원과 어린이집의 재원 유아에 대한 반 편성을 살펴볼 때, 혼합연령반의 구성이 적지 않은 것으로 나타나 혼합연령반에서의 누리과정의 수행과 이를 담당하는 교사에 대한 지원이 필요한 것으로 나타남.
- 통계 현황에서 살펴본 대로, 원감과 같은 중간관리자는 어린이집보다 유치원에서 많은 것으로 나타났으며, 유치원에서는 주로 방과후 교사(77%)가, 어린이집에서는 비담임/보조교사(69%)의 배치가 많은 것으로 나타남.
 - 다문화, 장애, 저소득/한부모 등의 개별화 된 요구를 갖는 아동은 기관당 평균 1.9명 정도로 나타남. 다양한 개별 요구를 갖는 아동을 담당하는 교사에 대한 지원이 필요함을 보여줌.
- 교사 1일 평균 근로시간은 10.2시간으로, 교육·보육과정을 준비하는 시간보다 행정업무 시간이 길게 나타남. 이로써 아동과의 상호작용과 부모 응대, 교사들의 휴식 및 다음 과정에 대한 준비 시간의 확보가 여전히 어려운 것으로 나타남.

나. 교사의 정서적 건강

- 90% 이상의 대다수 교사가 아이들과 함께하는 시간이 행복하며 교사로서 사명감과 긍정적인 자긍심을 느낀다고 응답함. 이로써 대체로 높은 수준의 주관적 직업행복감을 보고함.
 - 그러나 동시에 교사 직무수행의 어려움과 스트레스를 느낀다는 응답 역시 70%로 높아, 교사로서의 갖는 행복감 속에서도 부정적 정서 역시 많이 느끼는 것으로 나타남.

다. 누리과정 실행

- 90% 이상의 대다수 교사가 누리과정을 수행할 때, 아동이 갖는 개별적인 발달 특성과 요구를 반영하고 있으며 누리과정을 수업 목표에 맞게 논리적·창의적으로 계획한다고 응답함.
- 그러나 누리과정 계획안의 작성에 어려움을 겪는 교사의 비율이 약 30%로 나타났으며, 누리과정의 운영과 계획 수립, 교사의 주도성에서 긍정적 응답이 다소 적게 나타났음.

라. 교사의 전문성

- 유아와의 상호작용에서 90% 이상의 교사가 정서적인 유대감 속에서 민감하게 반응하고 있으며, 유아들에게 구체적인 피드백을 제공하고 교육·보육 활동과 과정에의 참여를 독려하는 것으로 나타남.
- 그러나 교실에서 분노, 공격성, 짜증과 같은 부정적 감정을 표출하는 유아들(78.1%), 흥미를 잃은 유아들(60.4%)의 비율이 높게 보고되었음.
- 다수의 교사가 높은 교사 효능감을 보고한 가운데, 효능감이 낮다고 보고한 교사들(약 39%)을 대상으로 구체적인 연수와 멘토링의 지원이 필요함을 보임.
- 전문성과 관련된 요소 중 '유아 행동관리와 유아 다루기'에 대한 보완 및 지원이 필요하다는 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 '누리과정에 대한 실행 계획과 수업 준비'에 대한 지원 요구가 가장 많았음.
- 대체로 교사들은 관계 중심의 전문성에 대한 인식 수준이 높은 것으로 보고됨.

4. 유치원·어린이집 원장 리더십 분석

가. 원장 근로 및 복지

- 원장의 1일 근로시간은 평균 약 9.5시간으로 나타났으며, 민간어린이집 원장의 근로시간이 1일 10.2시간으로 상대적으로 길게 보고됨.
- 근로시간의 구성을 살펴보면, 교육·보육에 할애하는 시간이 약 3시간, 행정업무 약 4시간, 점심시간 42분, 휴식시간 21분, 기타 47분으로 나타남. 행정업무 시간이 가장 길고 교수학습 리더로서의 역할 수행 시간이 부족한 것으로 나타남.

- 유치원과 어린이집 원장의 직업 행복감도 긍정응답률이 90% 이상으로 높게 나타남. 그러나 유아 교육·보육이 직업으로서 사람들에게 존중받고 있는지 사회적 인식과 지지에 대해 질문한 결과, 이에 대해 긍정응답률이 상대적으로 낮게 나타남. 영유아 교원에 대한 사회적 인식의 제고가 필요함을 보여줌.
- 원장의 과반 이상이 스트레스와 우울감을 갖고 있다고 응답하였으며, 직업/직장을 바꾸는 전직 및 이직 의향도 약 20% 이상으로 나타남.
 - 원장의 전반적인 복지 개선을 위해 필요한 요소로, 급여체계의 개선과 행정 지원 인력의 필요성을 가장 많이 응답하였음.

나. 원장의 리더십 및 조직문화

- 원장으로서의 리더십과 역량에 관한 자체평가는 3.4점(94.8% 긍정응답)으로 높게 나타난 가운데, 조직진단 결과에서 '기관의 비전과 가치 공유'에서 높은 점수가 나타나고 '교사의 역량평가'는 비교적 낮게 평가하였음.

다. 원장의 전문성

- 전문성 향상을 위해 근로여건의 개선과 원장을 대상으로 한 연수 및 보수교육의 필요성에 대해 가장 높은 응답률을 보였음. 원장 대상의 컨설팅은 기관 운영과 경영, 행정업무에 관한 요구가 가장 많은 것으로 나타남.

5. 누리과정 교사 정책 제언

- 전국의 유아교사와 원장을 대상으로 실시한 누리과정 수행에 관한 실태조사 결과에 근거하여, 교사의 전문성과 원장의 리더십을 제고하는 정책적 제언을 교사 정책을 구성하는 체계(system)와 교사(staff), 커리큘럼(curriculum)으로 나누어 제시하면 다음과 같음.
 - (System) 먼저 교사 정책을 구성하는 체계적인 요소를 살펴본 결과, 유아를 대상으로 동일한 누리과정을 수행하는 교사들에 대한 양성과정과 교사 자격 체계에서 유아교육과 보육 교사 간에 차이가 있는 것으로 나타남. 이러한 차이는 교직원의 인력체계 구성과 직무 수행, 교사 대 아동 비율과 반 편성, 물리적 환경, 근로여건의 차이 등과 같은 제반 여건과 관련되어 있으며, 유아교육과 보육이 이원화 된 체제에서 교사(staff)와 커리큘럼(curriculum) 수행에서의 구체적 차이와도 밀접히 연관되어 있는 것으로 나타남.

- 교사의 근로시간과 세부 시간의 구성 등, 근로복지의 측면에서 누리과정의 수행에 필요한 유아교사로서의 직무수행을 위한 근로복지가 충분히 달성되지 못한 것으로 나타남.
 - (Staff) 교사의 사회정서적 건강과 웰빙, 전문성의 측면에서 대부분의 교사들이 건강한 교사효능감과 직업행복감을 보고하고 있으나, 이와 함께 누적된 직무수행의 어려움과 스트레스, 우울, 소진과 같은 부정적 정서에 대한 보고도 많아 이에 대한 정책적인 접근이 필요함을 보여줌.
 - 교사 전문성의 측면에서 교사 간, 교사-아동 간, 교사-부모 간 등 관계성에 기반한 전문성 인식이 높게 나타남. 그러나 교실 내에서 문제행동을 보이는 유아, 흥미를 잃은 유아들이 일정 비율 이상 있는 것으로 보고됨을 볼 때, 교사들이 유아들이 갖는 다양한 개별적인 요구에 대한 대응에서 어려움을 갖는 것으로 보임.
 - (Curriculum) 누리과정의 활동 및 운영 계획 수립, 누리과정 실행 단계에서 교사의 자율성의 확보와 같은 주요 요소에서 미진한 것으로 보고됨.
- 상기한 분석 결과를 고려하여, 교사 지원체계의 수립과 교사의 전문성 (professionalism) 제고를 위한 방안을 제안하면 다음과 같음.

가. 유치원·어린이집 교사 지원체계의 수립

- 기관 환경의 측면에서 교사 근로시간의 전반적인 양뿐만 아니라 근로시간의 구성에 대한 지침을 마련하도록 함.
- 교사의 근로복지 개선은 교사의 전문성과 건강, 효능감과 같은 교사 개인의 역량과 특성, 그리고 누리과정의 커리큘럼 수행이 우수하게 이루어지도록 하고, 이러한 연계성을 고려한 기관환경의 개선과 교사의 근로여건 개선이 되도록 함.
- 그동안 부모지원체계로서의 누리과정 지원에 초점을 둔 것에서 나아가, 프로그램 구성의 다변화, 국가수준 공통과정으로서의 누리과정 수행을 위한 교사 정책의 설계가 되도록 함.
- 국가가 제공하는 교육·보육의 기본지원시간을 마련하고 이를 수요에 맞게 다양화 함. 4-8시간 등의 시간 구성에 따른 전문화 된 활동내용을 진행할 수 있도록 다양한 시간 및 프로그램의 운영과 설계가 가능하도록 제도화 함.

- 연령별 반/학급의 구성과 행정직원 등 교직원의 균형 배치, 급여체계 개선, 중간관리자 및 지원인력의 보강이 필요함. 구체적으로 혼합반, 다문화, 장애와 같은 영유아의 개별화 된 요구에 대응할 수 있도록 교사 대상의 연수와 지침의 제공, 멘토링과 같은 교사 지원체계가 필요함.
- 취학전 보육·교육에 관한 사회적 인식과 교사의 직무효능감이 연관되어 있으므로, (영)유아 교사의 직무를 바라보는 사회적 인식이 향상될 수 있도록 교사의 전문성 향상을 위한 정책을 강화하도록 함.
 - 누리과정 실행을 위해 영유아의 다양한 발달적 요구에 반응하는 커리큘럼을 구성할 수 있도록 교사가 주도적으로 활동을 구성, 응용하는 심화 연수와 교육, 관련 자료를 중앙정부뿐만 아니라 지역별로 다양하게 제공하도록 함.

나. 누리과정 성과 및 교사 전문성 제고를 위한 지원 방안

- 국가 수준의 누리과정을 원활히 실행하기 위해서는 교사와 커리큘럼 관련 정책이 동일한 방향성을 갖고 유아교육과 보육이 함께 진행되도록 함.
- 양적 인프라의 구축 역시 중요한 요소로, 교사 간 네트워크와 이들의 직무수행을 도울 수 있는 교수학습지원센터의 역할을 하는 기구 및 체계가 필요함. 교사 지원과 전문성 신장을 위한 전달체계를 통해 교사 역량의 지속적인 성장이 가능하도록 함.
- 중간관리자, 행정직원, 직원, 유자격 보조교사 등의 전문 인력을 배치하고, 교사 대 아동 비율과 학급/반 크기와 같은 기본환경 요소를 개선함으로써 교사의 과중한 업무 부담을 완화하도록 함.
- 교사의 지속적인 전문성 강화와 원장의 리더십 함양을 위해, 교사 및 원장 대상의 체계적인 연수와 멘토링, 역량 강화를 위한 지원과 모니터링이 필요함.
- 교사를 위한 별도의 물리적 공간 확보를 담은 시설기준의 마련과 관련 예산의 확보가 필요함. 공립-사립/민간 시설 간의 격차 해소를 위해 교사와 원장 자격과 인력의 배치, 근무시간 등의 차이 완화에 우선적으로 집중하도록 함.
- 교사 인건비 지원체계에 관한 재고가 필요함. 부모-기관 위주의 지원체계 외에 교사를 대상으로 직접 지원하고 인건비(예: 수당)를 지급하는 급여체계의 정비가 필요함. 이를 통해 (영)유아 교원의 신분 보장과 전문성 개발을 통한 유아교육과 보육의 공공성 강화를 마련하도록 함.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

보육·교육 서비스의 질 제고를 위한 노력이 국내외적으로 지속되는 가운데, ECEC(Early Childhood Education and Care)의 질을 구성하는 핵심 기제가 무엇인가에 대한 논의와 고민은 계속되어왔다. 이에 대해 OECD Starting Strong (III) 보고서에서는 보다 나은 아동발달을 위해 필요한 다섯 가지의 정책과제를 제시하였는데, 이는 양질을 위한 목표와 최소기준의 설정, 커리큘럼, 교직원의 질, 가족·지역사회 연계, 데이터·연구와 모니터링의 5개 요소였다(OECD, 2012). 이 중에서도 양질의 교육·보육 과정의 실현을 위해서는 교직원의 자질, 즉 교사의 전문성 확보가 가장 중요한 과제로 여겨지는 가운데, 아동의 건강한 성장발달이라는 상위의 목적 달성을 위해 5개 요소는 상호 필수적인 정책의 목표이자 과정으로 기능하게 된다.

2012-13년 누리과정의 도입은 영유아기 교육·보육 서비스 이용의 확대와 국가수준에서의 취학 전 공통과정의 마련, 그리고 이에 대한 보편적 지원 체계의 마련이라는 정책적으로 중요한 전환점과 기반을 제공하였다. 그러나 지원 제도로서의 누리과정은 성장을 거듭하는 가운데에서도 미완의 성과를 보이며, 애초 계획한 누리과정의 목표와 지향 대비 구체적으로 어떠한 성과와 노정을 보였는가에 대한 논의가 분분하다(예: 서문희·이혜민, 2015; 이운진·김지현·이민경, 2016). 또한 양질의 누리과정을 구성하는 핵심 요소인 교사에 대해, 그리고 누리과정의 구체적 수행과 관련하여 교사 정책의 차원에서 처우의 개선, 양성·자격 체계의 개편 및 통합 방안의 마련, 교사의 권익과 행복감, 인성 등 쟁점으로 부각되는 개별 이슈를 중심으로 교사 연구가 다수 진행되었다(예: 강은진·김정숙·김승진·안혜준, 2016; 김길숙·문무경·이미경, 2015; 이미화·문무경·최윤경·강은진·이진화·최은영 외, 2016a).

이러한 연구 결과, 국가 공통과정으로서의 누리과정의 제정과 교육·보육 지원의 확대를 통해 달성하고자 했던 누리과정의 상위의 목적과 지향은, 서비스 이용의 확대와 보편적 접근, 서비스 질에 관한 최소기준의 충족 등에서는 유의

한 성과를 보였으나, 구체적 성과 평가에서 서비스의 질 제고와 교사의 전문성 영역에서의 달성은 미진한 결과를 보였다(서문희·이혜민, 2015; 이윤진 외, 2016). 누리과정 정책에 대한 평가와 성과에 대한 논의가 다양한 관점에서 이루어지는 가운데, 교육·보육 서비스의 제공자이자 누리과정 수행의 핵심 주체인 교원(교사+원장)¹⁾의 측면에서 누리과정이 얼마나 잘 수행되고 있는지, 현재의 교사 정책 및 현황과 어떻게 연계되어있는지 살펴보는 작업은 상대적으로 간과되었다. 일례로 전국보육실태조사를 통해 매 3년마다 전국 단위의 교사 설문조사를 실시하여 교사 정책 수립에 필요한 기초 데이터가 산출되는 점은 고무적이다. 그러나 교원의 현황에 대한 실태적 파악이 이루어졌다 하여도 이를 통해 정책 설계에 필요한 주요 이슈를 도출하고 그 다음 단계로서 뒤따라야 하는 교육·보육과정과 연계된 교사정책은 체계화 되지 못했다.

이제 누리과정이 개발된 지 5년이 경과하고 누리과정의 개정을 준비하는 중기적 시점에, 국가수준의 공통과정 제공과 이를 위한 지원체계의 마련이 우수한 교사의 확보 즉 교사의 전문성과 연계되지 않고서는 누리과정을 통해 달성하고자 한 애초의 목적과 성과를 담보하지 못할 것이다. 따라서 누리과정이 지향하는 목적과 성과의 달성을 위해, 이를 위해 필요한 최우선 정책 과제로서 교사의 누리과정 운영과 전문성 증진에 필요한 주요 현황을 파악하고 관련 요소들을 점검하고자 한다. 본 연구에서는 3-5세 유아 교사의 실태를 파악하고 이를 통해 우리나라 교사 정책에 필요한 주요 요소와 쟁점을 파악하고자 한다. 즉 본 연구는 2017년 시점 3-5세 교사의 전반적인 실태를 파악함으로써, 누리과정의 목적과 목표에 부합하는 공통과정의 수행과 성과의 달성을 위한 교사 지원 체계를 마련하고 관련 정책요소들을 도출함으로써, 교사 정책의 체계적 수립에 기여하는 정책 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

1) 이 연구에서는 교사와 원장을 통칭하는 개념으로 '교원'을, 교사와 원장을 구분한 논의에서는 '교사', '원장'으로 기재함. 본 연구는 교원 중 교사 연구에 초점을 둠.

2. 연구내용

가. 연구내용

3-5세 유아 교사의 실태를 파악하기 위한 본 연구의 내용은 다음과 같다.²⁾

첫째, 국내 교사 관련 정책 및 현황 자료 고찰을 통해 누리과정 교사를 지원하는 제도적 현황과 이에 관한 교사 실태를 파악한다.

둘째, 누리과정과 누리과정 교사, 그리고 영유아 교사 일반에 관한 선행연구 고찰을 통해 누리과정의 실행과 교사에 관한 주요 이슈를 파악한다.

셋째, 교사 및 기관의 일반적인 현황, 근로와 복지, 누리과정 실행, 교사의 전문성 및 관련 변인에 대한 분석을 통해 누리과정을 담당하는 교사의 실태를 살펴보았다. 원장을 대상으로도 근로 및 복지, 원장의 리더십과 기관의 조직문화, 원장의 전문성 인식을 조사하여 유아 교원의 실태를 파악하고자 하였다(그림 I 3-1 참조).

넷째, 교사 실태조사 자료에 근거하여 유아교사의 기본적인 현황과 누리과정 수행에 관한 실태를 파악하고, 누리과정의 성과 제고를 위해 필요한 교사 지원 체계의 수립을 제안하였다.

3. 연구방법

상기한 연구내용의 수행을 위해 다음과 같은 연구방법을 적용하였다.

가. 문헌연구

최근 수행된 누리과정 및 누리과정 교사 연구와 정책 현황자료 분석을 통해 유치원·어린이집 3-5세 유아 교사에 관한 제도적 현황과 교사 실태를 파악하였다.

2) 이 연구는 OECD TALIS Starting Strong Survey 2018 (일명 OECD International ECEC Staff Survey, 국제유아교원조사) 1주기 사업(2015-2019)의 수행과정을 포함함. 「TALIS 3S 국제프로젝트」는 2019년까지 진행 예정으로, 본 과제는 TALIS 3S 프로젝트 수행을 서울시교육청 과제(최윤경·최은영·박진아·조숙인·김혜진, 2017)와 매칭으로 진행하였음.

나. 전문가 자문회의 및 어린이집·유치원 원장/교사 면담조사

어린이집과 유치원에서 유아교사의 누리과정 실행과 교사 직무 수행의 현황을 파악하기 위해 유아교육·보육 전문가 및 현장의 교사/원장을 대상으로 집단면담조사를 진행하였다. 또한 실태조사 설문지의 구성 및 결과 분석과 관련하여 전문가 자문회의를 실시하였다.

〈표 1-3-1〉 자문회의 및 FGI 실시

일시	구분	참석자
2017. 5. 23	자문회의	보육 전문가 3인
2017. 6. 2	자문회의	유아교육 전문가 2인 유치원/어린이집 원장 3인
2017. 6. 21	집단면담조사(FGI)	유치원/어린이집 교사 및 원장 대상
2017. 6. 22		설문예비조사 및 FGI 실시
2017. 10. 17	집단면담조사(FGI)	유치원/어린이집 교사 4인

다. 설문조사

전국 3-5세 누리과정을 담당하는 교사 및 원장을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여, 유아 교사의 누리과정 운영과 교사 업무 수행에 관한 주요 실태를 파악하였다.

1) 조사 대상 및 방법

3-5세 누리과정을 담당하는 전국 유치원·어린이집 교사와 원장을 대상으로, 현재 (1)교사로서 직무수행에 대한 현황을 파악하고 특히 (2)누리과정 실행에 대한 준비 및 실행과 평가, 교사로서 전문성 수준과 전문성 개발, 그리고 현재 경험하고 있는 어려움에 대한 내용을 중심으로 2017년 교사실태조사를 실시하였다. 본 연구의 국내 교사실태조사는 교사와 원장을 대상으로 하는 온라인 설문조사로 9~10월 진행하였다. 표집은 주요 분석 변인(예: 기관유형, 지역규모)에 의한 표집 계획에 근거하여 유의할당 방식을 적용하였다.

〈표 I-3-2〉 조사 표집 계획(안)

		단위: 명, (%)	
구분		교사	원장
계		1,000(100.0)	300(100.0)
기관	유치원	500	150
	어린이집	500	150
기관유형	공립 유치원	150	50
	사립 유치원	350	100
	국공립/법인/직장 어린이집	150	50
	민간 어린이집	350	100

주: 1) 기관유형(4), 지역규모(3), 유아연령(3)을 고려한 유의할당 표집임.
 2) 조사진행 결과에 따라, 최종 분석 사례수는 조정되었음.
 3) 「OECD TALIS Starting Strong Survey 국제유아교원조사」 2017년 예비조사(Field Trial)는 OECD ISC 콘소시엄 일정에 따라 별도로 실시됨(N=359).

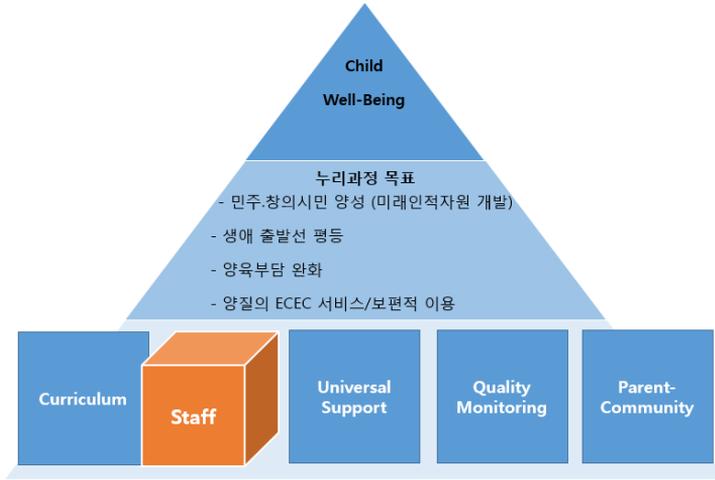
2) 조사 내용

국내 교사실태조사 설문지는 본 연구의 목적을 반영하여 구성하였으며, 전문가 자문회의와 현장 의견 수렴을 통해 보완하였다. 조사내용은 <표 I-3-3>, <표 I-3-4>과 같으며, 설문지는 <부록 1>에 제시하였다.

가) 누리과정의 목표와 성과

누리과정의 총론에 제시된 누리과정의 목적과 목표, 구성방향과 운영기준을 고려할 때, 누리과정이 추구하는 성과는 ①취학전 유아의 출발선 평등, ②미래 인적자원의 개발, ③양질의 보육·교육의 제공, ④양육부담의 완화로 요약된다(교육부 보도자료, 2012. 7. 6). 이는 최종적으로 “유아의 건강한 성장·발달과 웰빙”을 상위 목적으로 한다고 볼 수 있다. 이를 달성하기 위해 OECD에서 제시한 주요 정책수단은 1) 국가수준의 커리큘럼 및 관련 기준 제시, 2) 전문성 있는 교원, 3) 보편적 지원 및 서비스 이용과 접근성의 확대, 4) 양질의 교육·보육 제공, 5) 부모·지역사회의 참여와 연계이다(OECD, 2012).

누리과정의 목적과 목표 및 지향을 달성하고 제시된 성과의 제고를 위해서는 앞서 살펴본대로 5개 주요 정책 수단 중, 교육·보육과정 수행의 주체가 되는 ‘교원’을 중심으로 탐색할 필요가 있으며, 그 중에서도 특히 교사의 누리과정 수행과 전문성 현황을 살펴보고자 한다. 이에 근거하여 본 연구의 진행과 교사실태조사의 내용 구성에 관한 개념도와 관련 내용을 제시하면 다음과 같다.



[그림 1-3-1] 누리과정의 목적과 성과 및 주요 정책수단

나) 교사실태조사 내용

상기한 3-5세 누리과정의 목적과 목표(즉 성과)를 고려하여 유아 ‘교사’의 실태를 파악하기 위한 내용 요소를 크게 기관에 관한 ①환경적 특성(System), ②교사가 갖는 개인적 특성과 역량(Staff), ③누리과정(Curriculum) 수행에 관한 세 가지로 나누어 구성하였다.

<표 1-3-3> 교사 설문조사 내용

구분		문항내용
환경 특 성	기관특성	- 교직원 구성, 기관 운영 특성 전반
	부모-지역사회 연계	- 부모와의 관계
		- 지역사회 연계
교 사 특 성	인적특성	- 연령, 학력, 경력, 담당 반/학급 - 근무환경, 근로시간, 업무구성
	교사복지	- 이직/전직 경험, 정서적 건강 및 스트레스, 근속 의향
		- 행복감, 근무만족도
	전문성	- 전문성 인식 및 평가 - 과정적 질 요인 탐색(상호작용, 교사 간 교사-아동 교사-부 모 교사-원장 간 관계, 페다고지 등)

(표 I-3-3 계속)

구분		문항내용
교사 특 성	전문성	- 구조적 질 요인 탐색(교사대아동비율, 기관 운영특성 등) - 교사효능감
	전문성 개발 및 지원	- 전문성 향상에 대한 인식 - 연수/보수교육, 모니터링/평가 참여 및 의견
누 리 과 정	누리과정 운영	- 누리과정 준비: 누리과정에 대한 이해, 교수학습자료 등 - 누리과정 계획: 계획안 작성, 어려움 등 - 누리과정 실행과 실제
	누리과정 평가	- 누리과정 실행 평가 및 내·외부 모니터링 실시 - 누리과정 운영에 대한 평가, 누리과정 도입으로 인한 변화 - 누리과정 수행의 어려움, 누리과정의 성과
기 타	교원정책 제언	- 향후 누리과정 성과 제고를 위한 교사지원체계 및 정책 제언

원장 대상의 설문 내용은 큰 틀에서 교사실태를 파악하기 위한 문항과 동일하게 구성하되, 교사의 특성 대신 원장의 특성에 관해 질문하고, 교사복지 외에 원장의 복지에 관한 문항을 추가로 구성하였다. 교사의 누리과정 준비와 실행, 평가에 관한 내용은 실제 누리과정의 실행을 담당하는 교사에 비해 축약하여 질문하고, 누리과정의 수행과 교사의 전문성 개발에 대한 원장 관점의 의견을 반영하고자 하였다. 원장 조사를 통해 원장의 리더십과 조직문화를 평가하고, 원장과 기관의 특성을 파악하였다.

〈표 I-3-4〉 원장 설문조사 내용

구분		문항내용
환 경 특 성	기관특성	- 교직원 구성 - 원장의 리더십 - 조직 문화(CARE: 공유된 비전·가치, 역량, 자원, 동기부여) - 기관유형, 규모(현원/교직원 수), 기관 운영특성
	부모-지역사회 연계	- 부모와의 관계 - 지역사회 연계
원 장 특 성	인적특성	- 연령, 학력, 경력, 담당 반/학년 - 근무환경, 근로시간, 업무구성
	교사복지 /원장복지*	- 이직/전직 경험, 소진 및 스트레스, 근속 의향 - 행복감, 만족도

(표 I-3-4 계속)

구분		문항내용
원 장 특 성	전문성	- 원장/교사 전문성 인식 및 평가 - 과정적 질 요인 탐색(상호작용, 교사 간 교사-아동 교사-부모 교사-원장 간 관계, 폐даго지 등) - 구조적 질 요인 탐색(교사대아동비율, 기관규모 등) - 교사/원장 효능감
	전문성 개발 및 지원	- 전문성 향상에 대한 인식 - 연수/보수교육, 모니터링/평가 참여 및 의견
누 리 과 정	누리과정 운영	- 누리과정 준비-계획-실행-평가 - 누리과정 도입으로 인한 변화
		교원정책 제언
기 타		

3) 교사실태조사 결과 분석: System-Staff-Curriculum 관련 요인 탐색

본 연구를 통해 수집된 「2017 교사실태조사 결과」의 기초분석을 토대로, 누리과정이 지향하는 성과(outcome)의 제고를 위해 ①교사의 전문성(professionalism)과 ②누리과정의 실행(pedagogy)에 관한 자료를 수집, 분석한다. 상기한 기관 운영에 관한 환경 특성과 기관에서 근무하는 교사의 특성, 누리과정의 수행을 살펴봄으로써, 관련 요인들 간의 관계를 탐색하고 이를 통해 교사지원에 필요한 요소들을 논의하였다.

4. 연구의 특성 및 제한점

첫째, 본 과제는 OECD ECEC 네트워크에서 진행하는 TALIS Starting Strong Survey(3S) 2018 (일명 OECD International ECEC Staff Survey) 1주기 사업(2015-2019년)에 해당하는 국제연구프로젝트의 참여를 포함하고 있다. 2018년 ECEC 국제유아교원 본 조사를 앞두고 진행되는 TALIS Starting Strong Survey 현장 예비조사(Field Trial: 전국 42개소, 총 359명)를 2017년 상반기에 실시, 완료하였다. 이와 별도로 국내 교사실태조사를 교사 연구로 진행하여 본 보고서의

주요 연구내용으로 구성하였다.

본 연구에서 실시하는 국내 교사실태조사는 TALIS 3S 국제프로젝트의 진행과는 별개로 진행되는 국내 연구로, 현 시점 3-5세 유아 교사의 실태를 파악할 수 있는 기초자료를 확보하고 이를 통해 누리과정의 성과와 양질의 ECEC 발전을 견인할 수 있는 우리나라 '교사정책'에의 제언과 주요 이슈를 담고자 한다.

둘째, 본 연구의 본문에 수록된 교사실태조사 결과는 유치원과 어린이집 교사 및 원장을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 기관 설립유형별 하위변인을 중심으로 비교 분석한 내용으로 구성되었다. 교육과 보육이 이원화 된 체제 내에서 유치원 교사와 어린이집 교사의 발전과정과 연혁, 제도적 기반과 배경 요인에 주요한 차이가 있음에도 불구하고 기관유형별 비교를 통해 정책적으로 중요한 시사점을 도출하고자 하였다. 이러한 비교 분석은 본 연구의 특성이자 동시에 제한점으로 볼 수 있다. 비교 고찰을 통해 유치원과 어린이집 교사 정책 수립에 필요한 시사점의 도출을 용이하게 하고자 하였음을 밝혀둔다.

II. 연구의 배경

이 장에서는 교사실태연구의 수행에 필요한 기초 자료로서, 첫째, 교사와 관련된 정책 현황을 살펴보고 이와 함께 현재 유치원과 어린이집의 교사의 실태가 어떠한지 가용한 통계자료를 토대로 살펴보았다. 둘째, 선행연구 문헌 고찰을 통해 교사 및 누리과정에 관한 연구가 어떠한 내용과 이슈를 중심으로 이루어졌는지 살펴보고, 본 연구를 통해 분석하고자 하는 유아 교사의 실제적 파악의 주요 내용을 도출하고자 하였다. 구체적으로 현재 유치원과 어린이집 예비교사들이 교사가 되기 위한 진입과 양성, 배출, 재교육, 복지수준 등 유아 교사의 직무와 전문성, 교육·보육의 실행과 연관된 정책과 관련 현황을 고찰하였다.

1. 교사 정책 및 현황 분석

교사를 배출하여 현장에 진입, 유지하는 정책으로 교사 양성과 자격 제도를 들 수 있다. 이와 관련하여 교사의 수와 자격급의 현황이 어떠한 추이를 보이는지 살펴보면 다음과 같다.

가. 교사 양성·자격 제도 및 현황

1) 유치원·어린이집 교사 양성·자격 제도

가) 유치원 교사 양성·자격 제도

유치원교사의 자격 체계는 원장-원감-수석교사-정교사1급-정교사2급-준교사로 이루어져, 보육교사에 비해 교원의 자격급 체계와 관련 직무가 보다 전문화, 세분화 되어 있다. 유치원교사의 자격 취득을 위해서는 정교사 2급을 기준으로 최소 학력기준이 전문대학 졸업 이상으로, 72학점 이상을 취득하고 양성과정 이수 중 인적성 검사에서 적격 판정을 받아야 한다. 유치원 정교사 자격을 취득한 경우 자격급별 일정 기간의 경력과 연수를 통해 원감과 원장 자격을 취득할 수 있다.

유치원교사 양성 경로는 2-3-4년제 대학의 유아교육과, 4년제 대학의 아동 관련학과 일부, 방송통신대학 및 대학원 등으로 다양하나, 대체로 2-4년제 대학의 유아교육과를 중심으로 한 학과기반 전공이수를 통해 자격이 취득되는 학과중심의 구조를 갖는다. 유치원교사의 양성과정은 정교사 2급을 기준으로 전공 50학점 이상, 교직 22학점 이상으로 총 72학점 이상을 이수하도록 되어있다. 전공 교과목은 기본이수과목(7과목 21학점 이상)과 교과교육영역(3과목 8학점 이상), 선택과목으로 구성되어 있으며, 교직영역은 교직이론(6과목 12학점 이상), 교직소양(6학점 이상), 교육실습(4학점 이상)으로 구성되어 있어, 학교 교원으로서의 교직의 이수와 교과교육 영역이 중요한 요소가 된다(이미화 외, 2016a, p.26).

나) 어린이집 교사 양성·자격 제도

보육교사의 자격체계는 원장-교사의 2단계로 이루어져 있으며, 여기에서 교사는 1-2-3급으로 구성되어 있다. 1급 교사는 2급 자격 취득 후 3년 이상의 보육업무 경력과 교육이수에 의한 승급으로 자격이 취득되고, 신규로 진입할 수 있는 보육교사 2급과 3급은 2급 교사를 양성하는 대학과 3급 교사를 양성하는 교육훈련기관에 의해 배출된다. 보육교사 3급은 자격 취득 후 2년 이상 보육업무 경력을 갖고 승급교육을 받으면 2급 자격을 취득할 수 있다.

보육교사 2급 양성기관에는 2~4년제 대학과 온라인 수업을 진행하는 원격대학이 포함되며, 보육교사 3급을 양성하는 기관은 시도지사가 지정한 교육훈련시설인 '보육교사교육원'으로 전국에 약 60곳이 있다(보건복지부, 2016b, p. 233). 보육교사 자격을 취득하기 위한 최저 기준으로 3급 자격의 취득을 위해서는 고등학교 졸업자가 보육교사교육원에서 25과목 65학점(1,135시간 수업)의 교과목을 이수해야 하며, 2-4년제 대학 및 원격대학을 통한 2급 자격의 취득은 17과목 51학점을 취득하면 된다. 영유아보육법시행규칙 제 12조 제2항에 의하면 보육교사 양성과정은 보육기초, 발달·지도, 영유아교육, 건강·영양·안전, 가족·지역사회협력, 보육실습의 6개 영역으로 이루어져 있다(국가법령정보센터, 2017.6.23. 인출). 소관부처 보건복지부에서는 보육인력의 전문성 제고를 위해 2016년 보육교사 자격 및 양성체계를 개편하여, 양성 교과목 중 필수대면과목(9과목)을 지정하고, 현장실습을 강화하였으며('16년 8월 시행)(보건복지부 보도자료 2016. 1. 12), 앞서 전문성 제고를 위해 자격 취득 교과목 수와 경력기간, 보육실습기관 기준 등을 51학점으로 상향 조정하였다('14년 3월, '13년 3월)(이미화 외, 2016a, p.27-30 참조).

2) 유치원·어린이집 기관 및 교사 현황

가) 전체 기관 및 교원, 영유아 수

2016년 4월 기준의 유치원과 어린이집 모집단 정보를 활용하여 분석한 결과, 유치원은 전체 8,991개원으로 국공립 4,672개원, 사립 4,317개원으로 이루어져 있다. 국공립유치원과 사립유치원 기관 비중이 각 52%, 48%로 대략 비슷한 가운데, 전체 원아 678,445명 중 국공립 원아는 157,445명(23.2%), 사립 521,000명(76.8%)으로 사립유치원에 다니는 원아의 비중이 크다.

〈표 II-1-1〉 유치원 모집단 현황

구분	기관		교원		원아	
	개원	비중(%)	명	비중(%)	명	비중(%)
계	8,991	(100.0)	50,678	(100.0)	678,445	(100.0)
설립유형						
국공립	4,674	(52.0)	12,315	(24.3)	157,445	(23.2)
사립	4,317	(48.0)	38,363	(75.7)	521,000	(76.8)
지역규모						
특별/광역시	2,750	(30.6)	20,412	(40.3)	273,046	(40.2)
시군구(동)	3,235	(36.0)	21,074	(41.6)	295,696	(43.6)
읍지역	1,000	(11.1)	4,970	(9.8)	63,918	(9.4)
면지역	1,634	(18.2)	3,733	(7.4)	41,488	(6.1)
특수지역	372	(4.1)	489	(1.0)	4,297	(0.6)

자료: 한국교육학술정보원(2016). 전국 유치원 현황 내부자료를 바탕으로 재분석함.

(2016년 4월 기준).

2016년 4월 기준 전국 어린이집은 41,666개소로 어린이집에 재원 중인 영유아는 1,336,267명인 것으로 나타났다. 기관유형에 따라 전체 기관의 51%를 가정 어린이집이 차지하고 있고, 그 다음으로 민간어린이집 34.6%, 국공립어린이집 6.6%의 순으로 나타났다. 반면 기관유형에 따라 어린이집에 재원 중인 영유아 비중을 살펴보면, 전체 영유아의 51.6%가 민간어린이집에 재원하고 있으며 가정 어린이집 21.1%, 국공립어린이집 12.9% 순으로 나타나 민간 위주의 인프라 특성을 보이고 있다.

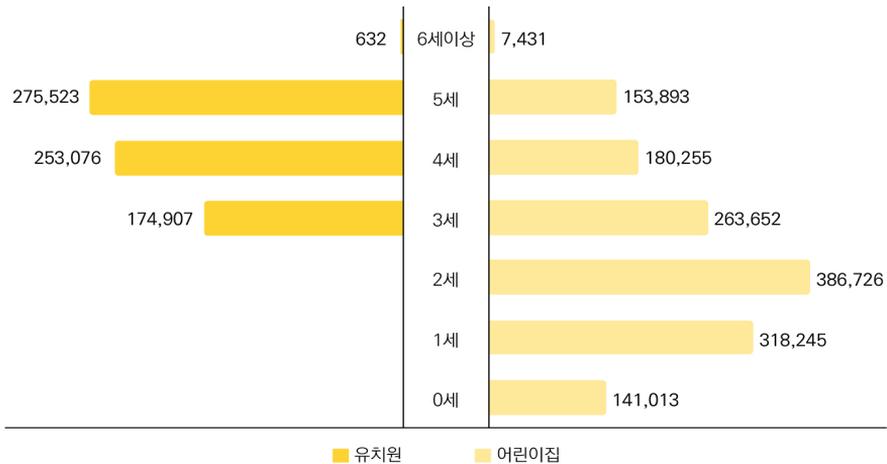
〈표 II-1-2〉 어린이집 모집단 현황

단위: 개원, 명

구분	기관	담임교사	영유아
계	41,666 (100.0)	180,390 (100.0)	1,336,267 (100.0)
기관유형			
국공립	2,732 (6.6)	18,388 (10.2)	171,912 (12.9)
사회복지법인	1,408 (3.4)	10,629 (5.9)	94,000 (7.0)
법인단체 등	813 (2.0)	4,684 (2.6)	44,246 (3.3)
민간	14,431 (34.6)	86,250 (47.8)	689,668 (51.6)
가정	21,247 (51.0)	52,108 (28.9)	282,456 (21.1)
협동	155 (0.4)	521 (0.3)	3,902 (0.3)
직장	880 (2.1)	7,810 (4.3)	50,083 (3.7)
지역규모			
대도시	15,391 (36.9)	71,231 (39.5)	518,288 (38.8)
중소도시	18,164 (43.6)	70,715 (39.2)	502,885 (37.6)
농어촌	8,111 (19.5)	38,444 (21.3)	315,094 (23.6)

자료: 사회보장정보원(2016). 전국 어린이집 현황 자료(2016년 4월 기준).

유치원과 어린이집에 다니며 누리과정을 경험하는 유아는 약 130만 명으로 이 중 54.1%는 유치원에, 45.9%의 유아는 어린이집에 재원하고 있다. 어린이집에서 누리과정을 배우는 유아의 수가 완만한 감소세를 보이고 있다. 이러한 추세의 원인이 어디에 있는지, 교사 관련 정책과 요인에 근거한 이유가 있는지 살펴볼 필요가 있겠다.



자료: 교육부 한국교육개발원(2016). 교육통계연보, 보건복지부(2016c). 보육통계(2016년 12월말 기준). 유아정책연구소(2017). 2016 유아교육·보육 주요통계. p. 22 재인용.

[그림 II-1-1] 연령별 유치원·어린이집 영유아 수

2016년 12월 전체 영유아 수 대비 유치원과 어린이집 이용률을 살펴보면 전국 미취학 영유아 중 68.1%가 유치원과 어린이집을 이용하고 있으며, 연령별로 0세 16.9%, 1세 72.5%, 2세 87.8%가 어린이집을, 3세 89.7%, 4세 91.1%, 5세 90.7%가 유치원과 어린이집을 이용하고 있다. 기관별로 어린이집의 경우 전국 3세 아동의 53.9%, 4세 아동의 37.9%, 5세 아동의 32.5%로 취학연령이 가까울수록 유치원 이용이 많아지는 경향을 보인다. 유치원의 경우 전국 3세 아동의 35.8%, 4세 아동의 53.2%, 5세 아동의 58.2%가 이용하는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2016; 보건복지부, 2016c; 육아정책연구소, 2017, p. 23 재인용).

나) 누리과정 운영 기관 및 교원, 유아 수

유치원과 어린이집에 재직하는 전체 교(직)원 수를 살펴보면, 전국 유치원 8,967 개원, 어린이집 41,084 개원에서 각 52,923명, 270,449명의 교원(교사+원장)이 근무하고 있다. 이 중 3-5세 대상 누리과정을 실시하는 기관은 2016년 기준 8,967개원, 어린이집 16,666개원으로 유아 교사는 각 50,990명, 74,786명으로 어린이집 교원의 수가 유치원에 비해 좀 더 많다. 그러나 전체 교직원의 규모가 어린이집이 5배 가량 큰 것을 고려할 때 유아교사의 규모는 상대적으로 큰 차이를 보이지 않아, 유아들이 유치원에 많이 다니는 구조를 반영한 것으로 보인다. 유치원에 재원하고 있는 유아는 704,138명으로 어린이집 재원아 597,800명에 비해 많다.

유치원 교원은 원장-원감-수석교사-교사-기간제교사로 구성되어 있으며, 원장과 수석교사의 자격급이 원장과 교사 사이에 존재하여 원장-원감-수석교사-1급정교사-2급정교사-준교사의 자격체계를 갖고 있다. 어린이집 교원은 원장과 교사 사이에 별도의 공식적인 자격급이 없는 가운데, 원장-교사-대체교사-시간연장/시간제교사-보조교사로 구성되어 있다. 교사에 대한 범위와 자격, 업무역할에 따라 제시된 교사 수에 포함된 인력의 범위가 다를 수 있다. 어린이집에서는 보조교사와 방과후과정교사, 대체교사 등을 모두 교사에 포함하여 집계하였다면, 유치원에서는 보조교사와 방과후과정 교사 등 유치원교사와는 다른 자격요건과 역할을 갖는 교사에 대해서는 교사 수 통계에 집계하지 않고 있다. 따라서 총 교사 수를 산출하는 교사의 범위와 자격기준에서부터 차이가 있어, 유치원·어린이집 교사의 양적 규모에 대한 정확한 비교에는 제한점이 있다.

전반적으로 유치원 교원의 구성에는 원내 교수학습리더(pedagogical leader)에 해당하는 중간관리자급의 교사직위가 마련되어 있고 방과후과정 교사가 별도로

배치됨에 따라, 교원의 누리과정 운영 시간과 교수학습 협력(collaboration)의 관점에서 교사들의 누리과정 등 직무수행에 대한 모니터링과 지원, 멘토링의 기회가 유치원에서 어린이집에 비해 상대적으로 많을 것으로 보인다. 또한 전체 교직원 중 사무직원의 비중이 9.6%로, 보육교직원의 사무원 비중(현재 데이터 기준, 약 0.4%)에 비해 월등히 높다. 따라서 유치원에서는 별도 사무직원의 배치를 통해 교사가 담당해야하는 추가 행정업무의 비중이 감소할 것으로 보인다.

<표 II-1-3> 유치원 교직원 구성

단위: 명

구분	원장	원감	수석 교사	보직 교사	교사	기간제 교사	특수 교사	기타	사무 직원	계
계	4,391	1,645	30	2,008	41,474	2,936	437	60	5,637	58,618
국공립	305	544	24	1,272	7,995	2,837	435	47	892	14,351
사립	4,086	1,101	6	736	33,479	99	2	13	4,745	44,267

자료: 한국교육개발원 교육통계 서비스 홈페이지. 2016 간추린 교육통계.

<http://kess.kedi.re.kr/index>(2017. 5. 23 인출).

<표 II-1-4> 전체 유치원 교원 수 - 자격/기관유형별(2016)

단위: 명

구분	계	원장	원감	수석 교사	1급 정교사	2급 정교사	준교사	보건 교사	영양 교사	기타
계	52,923	4,737	1,727	29	13,458	32,945	7	9	-	11
국공립	13,412	370	600	25	7,550	4,854	-	6	-	7
사립	39,511	4,367	1,127	4	5,908	28,091	7	3	-	4

주: 자격별 교원 수는 시간강사를 제외한 원장, 원감, 수석교사, 교사, 특수교사, 보건교사, 영양교사, 기간제 교사의 합으로 <표 II-1-3>의 수치와 차이가 남.

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스 홈페이지. 2016 간추린 교육통계.

<http://kess.kedi.re.kr/index>(2017. 5. 23 인출).

<표 II-1-5> 어린이집 교직원 구성

단위: 명

원장	보육 교사	특수 교사	치료사	영양사	간호사	사무원	취사부	기타	계		
40,901	229,548	2,115	567	934	1,296	1,142	28,999	16,264	321,766		
원장	소계	보육 교사	대체 교사	방과후 교사	시간 연장	24시간 보육	시간제 보육	보조 교사	누리과정 보조교사 30시간 이상	누리과정 보조교사 30시간 미만	계
40,901	229,548	198,631	1,694	301	6,124	244	129	13,379	4,427	4,619	270,449

자료: 보건복지부 홈페이지. 2016 보육통계. p. 164. <http://www.mohw.go.kr>(2017. 5. 23 인출).

〈표 II-1-6〉 전체 어린이집 교원 수 - 자격/기관유형별(2016)

단위: 명

구분	계	국공립	사회복 지법인	법인 /단체	민간	가정	부모 협동	직장
원장	40,901	2,821	1,399	801	14,261	20,519	158	942
교사 소계	229,537	23,253	12,478	5,560	106,536	71,553	643	9,514
1급	131,445	15,391	8,084	3,650	61,039	38,104	390	4,787
2급	89,548	7,589	4,253	1,819	41,217	29,765	231	4,674
3급	8,544	273	141	91	4,280	3,684	22	53

자료: 보건복지부 홈페이지. 2016 보육통계. p. 165. www.mohw.go.kr(2017. 5. 23 인출).

전체 보육교사 중 3급 자격을 갖고 있는 교사는 3.7%로 과거에 비해 줄어드는 추세이며, 2015년 전국보육실태조사의 원장조사 자료에 의하면 전체 보육교사 중 고졸학력자 비중은 약 15%로 민간/가정 어린이집에서 근무하는 비율(19.9%, 27.8%)이 상대적으로 높다.

3-5세 유아를 담당하는 보육교사는 74,786명으로 어린이집 전체 교(직)원의 약 27%를 구성하고 있으며, 어린이집의 유아교사 비중이 줄어드는 추세이다. 어린이집의 경우 앞서 살펴본대로 교수학습 등에서 중간관리자 역할을 하는 교사가 없는 대신 보조교사, 비담임교사로 구분되는 다양한 역할을 수행하는 지원인력들이 있다. 보조교사의 범위와 유형이 다양함에 따라 이러한 지원인력 위주의 구성을 지속할 것인지, 비담임/보조교사의 범주를 어떻게 체계화 할 것인지에 대한 고민이 필요해 보인다.

〈표 II-1-7〉 어린이집 유형별 유아 교사 현황

단위: 명

		전체	국공립	사회복 지법인	법인· 단체등	민간	가정	직장	협동
계		252,421	25,838	14,155	6,299	111,175	84,549	9,658	747
원장		41,466	2,717	1,405	810	14,366	21,138	876	154
담임 교사	3세반	17,208	2,440	1,490	669	11,428	168	941	72
	4-5세이상반	7,980	1,251	754	414	5,233	15	262	51
	2-3혼합세반	643	5	6	2	283	346	0	1
	3-4세혼합반	6,822	485	448	319	4,795	197	513	65
	5세반	5,957	1,272	543	288	3,304	4	516	30
	4세반	5,032	987	449	226	2,876	5	466	23
	0세반	12,594	1,164	327	114	3,548	6,958	478	5

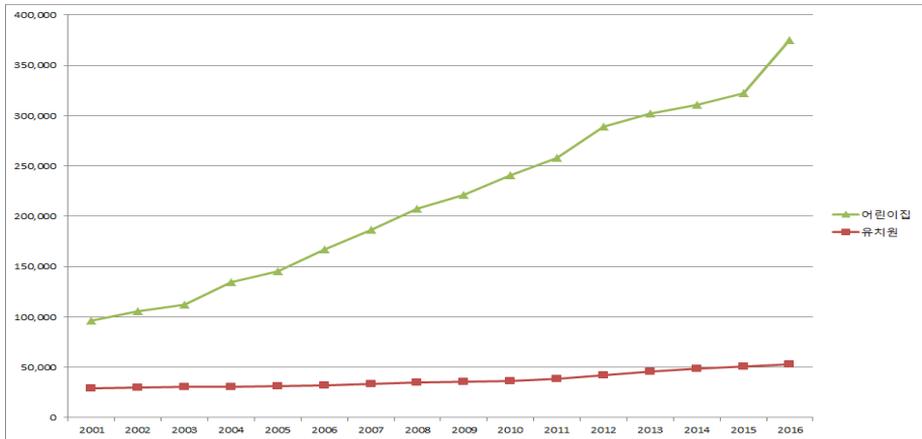
(표 II-1-7 계속)

		전체	국공립	사회복지법인	법인·단체등	민간	가정	직장	협동
담임 교사	1세반	41,665	4,185	2,059	780	16,695	15,752	2,124	70
	2세반	52,459	5,222	3,129	1,289	26,877	13,710	2,099	133
	방과후반	91	1	9	9	63	1	6	2
	0-1혼합반	10,774	260	370	197	4,077	5,704	144	22
	1-2혼합반	15,367	352	443	263	5,547	8,608	116	38
	장애아중일반	239	53	115	8	51	12	0	0
	장애아방과후반	192	26	124	2	36	4	0	0
	누리장애아반	773	355	214	35	165	0	4	0
대체교사	1,250	391	89	50	318	287	110	5	
방과후 교사	305	72	72	58	99	0	4	0	
시간연장 보육교사	0	0	0	0	0	0	0	0	
24시간 보육교사	255	29	11	5	110	89	11	0	
시간제 보육교사	115	7	1	1	16	63	26	1	
월급여형 시간연장 보육교사	6,186	997	257	135	2,209	2,426	158	4	
수당형 시간연장 보육교사	89	13	3	1	50	18	4	0	
보조 교사	13,386	815	114	90	3,096	9,032	222	17	
누리과정 (비담임) 보조교사 (30시간이상)	4,864	750	418	198	3,195	7	267	29	
누리과정 (비담임) 보조교사 (30시간미만)	4,587	1,041	454	249	2,510	3	306	24	
특수교사	2,122	948	851	87	228	2	5	1	

자료: 보건복지부(2016a). 내부자료. 보육통합정보시스템의 2016년 4월 기준 자료를 분석함.

나) 유치원·어린이집 교사 수 추이

3-5세 누리과정을 담당하는 교사를 포함하여 지난 10여년 간 영유아교사 전체 수와 추이를 살펴보면, 유치원 교사가 완만한 증가세를 보이는데 반해 어린이집 교사는 가파른 증가 기울기를 보였다. 유치원과 어린이집의 교사 수는 2000년 이후 매년 증가세를 보이는 가운데, 어린이집 교사의 증가 추이(2001년 67,084명 → 2016년 270,449명)에 비해 유치원 교사의 증가(2001년 28,974명 → 2016년 52,484명)는 상대적으로 완만하다(육아정책연구소, 2017, p. 30).



- 주: 1) 유치원 교원 수에는 정규교원(교장, 교감, 수석교사, 보직교사, 교사, 특수교사, 전문상담교사, 사서교사, 실기교사, 보건교사, 영양교사)과 기간제교원이 포함되며, 강사 및 퇴직교원은 제외됨(단, 휴직교원은 포함).
- 2) 어린이집 교사 수는 원장, 보육교사의 합으로 보육교사에는 대체교사, 방과후 교사, 보조교사 등이 포함됨.

자료: 육아정책연구소(2017). 2016 유아교육보육 주요통계. p.30.

[그림 11-1-2] 교사 수 추이

보육교사 자격취득자의 전공 학과 배출 경로를 살펴보면, 2013-14년 아동관련 학과가 각 34.6%, 40.1%로 가장 많고, 그 다음으로 사회복지, 기타학과, 유아교육의 순으로 나타났다(한국보육진흥원 내부자료, 2015; 이미화 외, 2016a, p. 20 재인용). 2014년 기준 보육교사 자격증 발급 현황은 총 1,378,728건으로, 이 중 현직에 종사하는 교사는 262,121명으로 자격 발급 대비 약 1/4 미만의 인력이 현직에 종사하고 있는 것으로 나타나 공급 과잉의 우려가 있다. 양성기관별 자격 발급 현황을 살펴보면, 최근 들어 4년제 및 2-3년제 대학을 통한 보육교사 자격 취득은 줄고, 학점은행과 사이버대학 등 온라인 수업을 통한 자격 취득이 2014년 기준 60%를 넘어(이미화 외, 2015, p. 14), 온라인교육을 통한 보육교사의 자격취득의 증가세가 문제점으로 논의되었다. 이를 해결하기 위한 정책 방안으로 양성교과목의 개편과 온라인 양성과정의 대면교육 강화, 실습 강화, 국가시험제를 제시하여 교사 교육 및 양성 과정 개선의 근거가 되었다(이미화 외, 2015).

나. 교사 복지 정책 및 관련 현황

교사 복지의 근간을 이루는 것은 유치원·어린이집 교사의 근로시간을 포함한 근로여건과 급여 수준 및 호봉 체계, 그리고 교사의 심리적·정서적 건강을 나타내는 행복감과 만족도를 들 수 있다.

1) 교사 복지 정책

가) 근로시간

유치원·어린이집에 근무하는 유아교사의 근로시간과 초과근무수당을 위한 법적·제도적 장치로 각각 「국가공무원 복무규정법」과 「근로기준법」이 있다. 유치원 교사의 경우 「국가공무원 복무규정」법에 의거하여 1주 근무시간을 총 40시간으로 보장받고 있다면, 어린이집 교사는 「근로기준법」에 의해 평일 8시간 근무를 원칙으로 하고 있다(보건복지부, 2017b).

나) 교사 급여 및 경력 관리

(1) 급여

먼저 국공립 유치원 교사의 경우 「공무원 수당 등에 관한 규정」에 따라 다양한 수당이 설계되어 있으며, 교원에 대한 예우 및 처우를 개선하고 신분보장을 강화하기 위해 제정된 「교원지위 향상을 위한 특별법」은 제 3조에 교원 보수 우대에 관한 내용을 담고 있다. 「사립학교법」 제 2조에서도 사립학교 교사의 보수가 국공립학교의 수준을 유지할 것을 권고하고 있다. 그러나 이는 강제되는 법이 아닌 관계로 실제 현장에서는 사립학교 교원의 보수가 국공립교원의 보수보다 낮고(김길숙 외, 2015, p. 253), 국공립-사립 유치원 간에 다른 임금 기준을 적용하고 있다.

(2) 경력관리

2005년 영유아보육법 개정으로 보육교직원의 임면 및 경력에 관한 사항을 시장·군수·구청장이 관리(법 제 20조)한다. 주당 30시간 이상 근무하는 교직원의 임명, 휴가, 휴직, 퇴직 등은 경력관리시스템(보육통합정보시스템)을 통해 이루어지는데, 보육교사의 경우 주당 30시간 미만을 근무하여도 경력이 인정되며 1일 8시간 근무, 1개월 209시간 근무를 기준으로 한다. 그 외에 대체교사(임시교사) 및 시간제 보육교사의 임면 사항도 경력관리시스템에 입력, 관리한다(보건복지부, 2017b, p. 172).

다) 교사 임용 및 배치

(1) 임용

국공립 유치원교사는 교육공무원법 제 10조에 의거하고, 사립 유치원교사는 사립학교법 제 53조의 2항에 의거하여 교사를 임용한다. 국공립유치원은 교사로서의 자격, 재교육성적, 근무성적, 직무능력을 평가한 후 공개 채용하며, 사립 유치원의 경우 해당 법인 또는 경영자에게 임용권을 준다. 유치원교사 임용절차에서 국공립유치원 교원에 대한 호봉 확정이 이루어진다. 유치원교사 채용과 임면보고 절차는 <표 II-1-8>과 같다.

<표 II-1-8> 유치원교사 임용 절차

구 분	국공립유치원	사립유치원
임용권자	교육감	유치원 원장 및 설립자
신원조사	<ul style="list-style-type: none"> • 공문 • 신원조사 서류(신원진술서 1부 + 기본 증명서 1부) • 신원조사회보 결과 DCMS 통보 	
임용서류	<ul style="list-style-type: none"> • 인사기록카드 1부 • 최종학력증명서 1부 • 경력증명서 1부 • 가족관계증명서 1부 • 채용신체검사서 1부 • 신원조사 회보서 1부 • 신원진술서 3부(대통령이 임용하는 경우 3부) • 호봉확정표 1부 • 사진 3장 	<ul style="list-style-type: none"> • 공문 - 각 학교의 교원의 임명권자가 교원 임면시 7일 이내 관찰청 보고 • 임용장 1부 • 기본증명서 1부 • 교원자격증 1부 • 졸업증명서 1부 • 채용신체검사서 1부 • 범죄경력조회서 1부 • 인사기록카드 1부

자료: 교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙 [시행 2013.11.13.][교육부령 제12호, 2013.11.13.], 사립학교법 [시행 2014.07.01.][법률 제12125호, 2013.12.30., 일부개정]

출처: 김은영·김길숙·이연주(2014). p. 48-49 재인용.

보육 교직원의 임면권자는 어린이집 설립 유형에 따라 다양하며, 임면권자는 채용 주체가 되어 국가 자격증을 발급받은 자를 공개채용 한다. 원장 및 보육교사 자격기준은 시행령 21조를 따르고, 국공립 어린이집은 시장·군수 또는 구청장, 위탁기관의 경우 수탁자가 임면한다. 사회복지법인, 법인단체, 직장, 가정, 민간 어린이집은 해당 기관 설치자가 임면권을 가지며, 부모협동 어린이집은 조합을 설치 및 운영하는 대표자가 가진다(보건복지부, 2017b). 어린이집 설치자에

의해 채용과 임용이 이루어지며 입면보고 절차는 어린이집에서 시군구청장에게 이루어진다.

〈표 II-1-9〉 보육교사 임용 절차

보육교직원 채용 (원장, 보육교사)	<ul style="list-style-type: none"> • 채용주체 : 어린이집 설치자 • 채용조건 : 자격기준을 갖춘 자 ※ 국가자격증을 발급받은 자를 공개채용 해야 함
교직원 입면보고	<ul style="list-style-type: none"> • 입면보고 절차 : 어린이집 → 시·군·구청장(채용 후 14일 이내) • 입면보고 시 구비서류 <ul style="list-style-type: none"> - 인사기록카드, 채용신체검사서, 자격증사본, 성범죄경력조회결과서. 보육통합정보시스템으로 확인 가능
교직원 자격의 적격성 확인	<ul style="list-style-type: none"> • 확인주체 : 시·군·구청장 • 확인대상 : 어린이집 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사, 영양사, 간호사 • 확인방법 : 각 자격별 자격증명 서류 및 보육통합정보시스템
교직원 결격사유조회 및 범죄경력조회	<ul style="list-style-type: none"> • 결격사유조회 및 범죄경력조회 주최 : 시·군·구청장 • 내용 : 교직원 결격 사유(법 제20조)
경력관리시스템 입력 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 교직원 입면 사항을 경력관리시스템에 입력 관리

자료: 보건복지부(2017b). 2017년도 보육사업안내. p. 159.

(2) 배치 및 교사대아동 비율

교사 배치와 관련하여 유치원은 유아교육법 시행령 제23조, 어린이집은 영유아보육법 제17조 및 시행규칙 제10조를 따른다. 유아교육법에는 유치원 원장 및 교사 배치 기준이 명시되어 있으나, 구체적인 교사 대 아동 비율과 방과후과정 교사 배치는 관할청이 정한 것을 따르도록 되어있다. 반면 영유아보육법에는 교직원 배치기준 및 교사 대 아동 비율까지 명시되어 있으며 해당 법규를 따르기 어려운 농어촌 등 특별한 지역을 제외하고는 전국에 있는 어린이집이 이 기준을 따른다(김은영 외, 2014, p. 50). 즉 유치원교사는 각 교육(지원)청 별로 마련되어있는 교사대아동 비율을 적용하여 지역별 편차가 있고, 보육교사의 경우 국가수준에서 마련된 교사대아동비율이 제시되어 있다.

〈표 II-1-10〉 유치원·어린이집 교사 배치 기준

유치원	어린이집
<ul style="list-style-type: none"> - 학급마다 원장/ 원감 외 교사 1명 이상 배치 - 2학급 이하의 경우 원장/원감이 학급담당 가능 - 방과후과정 운영 담당교사 배치기준은 관할청이 정함 - 학급 수에 따른 보직교사 배치 기준은 3~5학급 이하 1명, 6~11학급 이하 2명, 12학급 이상 3명임 - 유아수가 100명 이상인 유치원은 수석교사를 1명씩 두되 학급 담당 여부는 유치원 여건에 따름 	<ul style="list-style-type: none"> - 교사 대 아동 비율로 제시함: 만 1세 미만 1:3 만 1세 이상 만 2세 미만 1:5 만 2세 이상 만 3세 미만 1:7 만 3세 이상 만 4세 미만 1:15 만 4세 이상 미취학 유아 1:20 - 보육교사 외 교직원 배치 기준 원장: 영유아 20인 이하 원장 교사 겸임 가능. - 간호사·영양사·조리원: 영유아 100명 이상 보육하는 곳

자료: 보건복지부(2017b). 2017년도 보육사업안내. p. 185.

라) 교사 정서적 지원

유치원과 어린이집 교사의 업무에 관한 근로여건은 근로기준법에 의해 법적 인 보장을 받고 있으나, 교사들의 정서적 심리적 건강을 지원하는 구체적인 복지 정책이나 법규는 존재하지 않는다. 그러나 유치원과 어린이집 교사의 직업행복감 관련 사업들은 주로 지자체 단위의 정신건강 지원과 마음 치유에 관한 일회성 교육과 콘서트의 형태로 이루어지고 있다. 제 2차 중장기보육 기본계획에서 보육교사의 처우 개선과 함께 교사의 스트레스와 건강에 관한 심리 상담과 지원 프로그램이 개발되어 진행되도록 제시하였으며, 최근 개편한 보수교육 내용에 교사의 인성과 소양에 관한 영역을 분리하여 건강관리와 힐링에 관한 내용을 포함하도록 제안하였다(강은진 외, 2016, p. 53).

최근 보육교사의 경우 경력이 일정기간 이상 된 교사의 경우 누적된 직무스트레스와 소진을 경험하는 것에 대해 정서적 지원의 차원에서 연간 5,000명 이상의 교사를 대상으로 힐링에 관한 교사연수의 시간을 제공하였으며, 이를 전국 사업화하여 진행하고 있다. 또한 최근 국내외에서 교사대상 정서적 지원에 대한 관심이 높아짐에 따라 마음챙김(mindfulness)을 기반으로 한 보수교육의 실행과 효과에 대한 연구가 활발히 진행되고 있으며, 연수와 교사 교육의 과정에서 인성교육과 함께 중요한 요소로 접근하고 있다.

2) 교사 복지 현황

가) 교사 임금 및 처우 현황

강은진 외(2016) 연구에서 교사들에게 세후 월평균 임금을 조사한 결과, 유치원·어린이집 교사의 전체 평균 약 193만원을 받는 가운데, 유치원 유아반 교사의 평균 세후 급여는 약 224만원, 어린이집 유아반 교사는 평균 약 178만원을 받는 것으로 나타나, 유치원교사가 어린이집교사에 비해 약 46만원 더 받는 것으로 조사되었다. 대체로 학력이 높을수록 급여 수준도 높아지는 것으로 나타났다(강은진 외, 2016, p. 95).

김길숙 외(2015)의 교사 근무여건 조사에 의하면, 유치원 교사의 월 평균 급여는 약 248만원으로 어린이집 교사 전체(0-5세)의 평균 급여(145만원)보다 약 1백만원 이상 많아 격차가 더 크게 보고되었다. 교사 처우가 낮은 소규모, 가정 어린이집 등의 급여 수준이 포함되어 격차가 크게 나타난 것으로 보인다. 설립 유형별로 공립 유치원교사가 사립 유치원 교사보다 많은 급여를 받으며, 민간 및 가정 어린이집을 제외한 국공립, 사회복지법인, 직장 어린이집은 월 평균 급여가 200만원 이상으로 나타나 어린이집 내에서도 기관유형별 차이가 크다. 가정 어린이집의 급여는 월 130만원에 그쳤으며, 민간 어린이집은 이보다 조금 더 높은 148만원으로 보고되었다.

〈표 II-1-11〉 유치원·어린이집 교사 월 급여

단위: 원

유치원		어린이집	
전체	2,478,973	전체	1,451,007
공립단설	3,100,837	국공립	2,014,347
공립병설	2,995,240	사회복지법인	2,051,281
사립법인	2,055,547	법인·단체 등	1,981,502
사립사인	1,879,993	민간	1,477,400
		직장	2,065,777
		가정	1,299,915

자료: 김길숙 외(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. p. 149-150의 <표 IV-3-9>를 재구성.

유아 교사의 임금은 호봉에 따라 금액이 상이하다. 어린이집 교사의 임금 및 처우 현황은 월 평균 급여 184만 3천원으로 평균 4.8호봉으로 나타났다(이미화

외, 2016b, p. 186). 교사의 전문성 향상을 반영하는 교사의 학력과 경력에 따른 임금 상승을 살펴본 결과, 대체로 학력과 경력이 상승함에 따라 교사의 임금도 상승하는 것으로 나타났다. 그러나 학력에 비해 교사 경력에 따른 임금상승의 폭이 상대적으로 적어, 교사의 경력을 반영한 급여체계가 제대로 이루어지지 않음을 볼 수 있다.

〈표 II-1-12〉 2015년 보육실태조사: 보육교사 조사 재분석 결과 (경력×학력)

단위: 원

구분	5년미만	5~10년미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년이상	평균
전체	1,587,219	1,777,993	1,981,949	2,170,690	2,132,216	1,777,104
고졸	1,529,075	1,629,272	1,740,051	2,011,365	1,660,852	1,629,474
전문대졸	1,572,231	1,758,520	1,930,274	2,055,689	2,094,172	1,750,316
4년제졸 이상	1,645,111	1,897,666	2,186,175	2,403,082	2,545,614	1,902,590

주: 4년제대학재학(222사례), 무응답(58사례)를 제외한 총 3,784명 응답 재분석.
자료: 이미화 외(2016b). 2015 보육실태조사-어린이집조사 보고서.

나) 근로시간, 대면시간

유치원과 어린이집 교사들의 하루 평균 근무 시간은 9~11시간으로 근로기준법에서 정한 1일 8시간을 초과한다. 보육교사의 평균 근무 시간은 2004년 10시간 1분, 2009년 9시간 53분, 2012년 9시간 28분으로 점차 줄어드는 추세였다. 2015년 전국보육실태조사에서 어린이집 원장은 보육교사의 평균 근무시간을 8시간 42분이라고 응답하였지만, 중간경력교사는 9시간 36분으로 응답하여 결과에 차이가 있었다(이미화 외, 2016b). 다른 연구에서도 유사한 수치로 비슷한 경향을 보였다(김은설·이진화·김혜진·배지아, 2014, p. 81, p. 86).

〈표 II-1-13〉 유치원·어린이집 교사 근로시간

유치원		어린이집	
전체	9시간 53분	전체	9시간 34분
공립	8시간 35분	국공립	9시간 23분
		사회복지법인	9시간 56분
		법인·단체	9시간 42분
사립	10시간 23분	민간	9시간 29분
		직장	9시간 22분
		가정	9시간 26분

자료: 김은설 외(2014). 유치원 어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. p. 81, 86.

강은진 외(2016) 연구에서는 조사에 참여한 전체 교사의 평균 실제 근무시간은 1일 9.5시간으로, 유치원 교사가 어린이집 교사에 비해 근무시간이 길고, 10년 이상 경력교사의 근무시간이 2년 미만 신규교사보다 유의하게 짧은 것으로 나타났다(강은진 외, 2016, p. 92-93). 기관유형 외에, 교사 경력에 따른 근무시간의 차이가 있음을 알 수 있다.

다) 이직/근속/전직 및 소진

보육교사의 평균 근속 연한은 4.6년으로 기관의 규모가 클수록 근속 연한이 길고, 국공립 및 법인 어린이집의 보육교사가 평균 1년 더 오래 근무하는 것으로 나타났다. 가정 및 민간 어린이집 교사의 평균 호봉은 1~2 호봉 사이로 보고 되었고, 이외 국공립, 법인, 직장 어린이집 교사의 평균 호봉은 5~6 호봉으로 큰 차이를 보였다(이미화 외, 2016b, p. 185, 187).

유치원 및 어린이집 교사는 초등학교나 중학교 교사와 달리 5년 미만의 경력을 가진 교원 수가 월등히 높은 편이다. 유치원 교사의 경우 10년 이상 근무한 비율이 전체의 30%인 것으로 보아 평균 근속연한이 4.6년인 보육교사보다 근속률이 높은 것으로 보인다. 김길숙 외(2015)는 유치원과 어린이집의 근무 환경이 연령이 높은 교사가 업무를 수행하기 어렵다는 것을 지적하며 탄력적, 선택적 근로시간제의 확대를 제안한 바 있다.

〈표 II-1-14〉 경력연수별 유치원 교원 수

단위: 명, %

일한 기간(경력)	인원	비율
5년 미만	24,832	51.2
5년~10년 미만	10,134	20.9
10년~15년 미만	4,638	9.6
15년~20년 미만	2,496	5.1
20년~25년 미만	1,980	4.1
25년~30년 미만	3,120	6.4
30년~35년 미만	946	2.0
35년~40년 미만	258	0.5
40년~45년 미만	81	0.2
45년 이상	45	0.2
총	48,530	100

자료: 김길숙 외(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. p. 44.

〈표 II-1-15〉 어린이집 교사 사직률

단위: %

유형	구분	보육교사	어린이집
		전체교사 대비 비율	사직교사가 있는 비율
전체	어린이집	24.1	68.9
어린이집 설립유형	국공립	17.2	66.6
	사회복지법인	21.8	76.3
	법인·단체 등	19.9	67.4
	민간	27.5	74.4
	직장	31.7	36.6
	가정	17.1	70.9
소재지	대도시	24.9	71.8
	중소도시	24.1	66.0
	읍면지역	23.0	69.2
규모	20명 이하	31.5	63.9
	21-39명	23.7	63.5
	40-79명	23.2	70.4
	80명 이상	21.1	79.6

자료: 이미화 외(2016b). 2015년 전국보육실태조사 어린이집 조사. p. 198-199 재구성.

2015년 기준 전체 보육교사 중 24.1%의 인원이 사직을 하였고, 전체 기관 중 68.9%의 어린이집에서 지난 한 해 동안 사직한 교사가 있는 것으로 나타났다. 기관의 규모가 작을수록 사직률이 높았고, 민간 및 가정 어린이집의 사직률이 국공립 및 직장 어린이집보다 높았다(이미화 외, 2016b).

김은영 외(2013)의 영유아 교사 복지 실태 조사에 따르면 유치원 및 어린이집 교사의 이직 사유는 크게 세 가지로 나타났다. 순위의 차이는 있었으나 어린이집은 처우가 열악한 것(전체 응답의 34%)이 가장 큰 이유였고 유치원 교사는 교육(보육)외의 잡무가 많은 것(29%)이 가장 큰 이유였으며, 그 다음으로 근무시간(22%)이 지적되었다. 이외에도 원장 및 교사와의 관계, 부모 상담, 낮은 사회적 인식, 적성, 역량, 근무강도, 체력적 어려움 등이 이직 이유로 응답되었다.

〈표 II-1-16〉 유치원·어린이집 이직 사유

단위: %

이직 사유	유치원	어린이집
처우가 열악함	14.9	34.1
근무시간이 길어 개인시간 가지기 어려움	22.0	12.2
교육(보육) 이외의 잡무 많음	28.9	16.4

자료: 김은영 외(2013). p. 145를 재구성.

다. 교사 전문성 개발 정책 및 현황

1) 교사 전문성 개발 제도 및 현황

가) 보육교사 보수교육

영유아보육법 제23조, 제23조의2에 의하면 보건복지부장관은 어린이집 원장 및 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육을 실시하여야 한다. 원장 보수교육은 사전직무교육과 직무교육으로, 보육교사의 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분되며 집합교육을 원칙으로 한다(국가법령정보센터, 2017.6.23. 인출). 또한 2015. 5. 18에 신설된 영유아보육법 제23조, 영유아보육법 제23조의2에서는 원장 보수교육과 보육교사 보수교육에 포함되어야 할 내용을 규정하고 있는데(국가법령정보센터, 2017.6.23. 인출), 원장 및 보육교사 보수교육에는 성폭력·아동학대 예방, 실종 유괴의 예방과 방지, 감염병 및 약물의 오남용 예방 등 보건위생 관리, 재난대비 안전, 교통안전, 인성 함양(영유아의 인권보호 교육을 포함) 등이 포함되어야 한다. 승급교육 및 어린이집 원장 사전직무교육 이수를 위해서는 출석시간을 충족하고 평가시험에서 80점 이상을 획득해야 한다.

보육교직원 보수교육은 시도지사가 위탁운영을 지정한 전국의 보수교육기관에서 이루어지며, 지역별 보수교육기관의 선정과 위탁운영의 절차는 매년 시도지사가 공표하고 선정, 관리한다. 전국에 온라인 교육기관 2곳을 포함하여 총 106개의 보수교육기관이 있으며, 보수교육의 질제고 및 관리의 일환으로 2016년부터 중앙정부에서 보수교육기관 평가를 실시하여 매년 평가등급을 산출하고 있다. 아직 의무평가제가 아니며, 2017년 온라인 기관까지 평가를 실시하게 됨에 따라 지자체의 지도점검 및 위탁기관 선정과정과 연계하여 평가결과를 활용할 계획을 갖고 있다(최윤경·이정원·김동훈·배윤진·권혜진·최지은 외, 2016c).

2005년부터 보육교직원의 보수교육이 법에 의해 규정되어 시행되기 시작하였으며, 2016년 보수교육과정이 전면 개정되었다. 일반직무교육이 보육교사 및 어린이집 원장 경력에 따라 기초과정과 심화과정으로 구분되며, 1급·2급 승급교육과 어린이집 원장 사전직무교육이 평가시험 시간을 포함하여 80시간이 되도록 조정하였다. 6개 교육과정 영역이 3개 영역(인성·소양, 건강·안전, 전문지식·기술)으로 축소되고, 일반직무교육의 전문지식·기술 영역 내에 선택과목과 자체개발 교과목이 추가되는 등 법적·시대적 변화를 반영하여 일부 교과목이 신설되었다(최윤경 외, 2016c).

〈표 II-1-17〉 보육교직원 보수교육 구성

구분		대상자	시간
직무 교육	일반 직무 교육	보육교사 현직에 종사하고 있는 보육교사로서 ① 보육업무 경력이 만 2년이 지난 사람 ② 보육교사 직무교육(승급교육 포함)을 받은 해부터 만 2년이 지난 사람	40
		원장 현직에 종사하고 있는 원장으로서 ① 어린이집 원장의 직무를 담당할 때부터 만 2년이 지난 사람 ② 어린이집 원장 직무교육을 받은 해부터 만 2년이 지난 사람	40
	특별 직무 교육 ¹⁾	영아보육 직무교육 ① 영아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자 ② 영아보육을 담당하려는 보육교사 및 어린이집 원장	40
		장애아 보육 직무교육 ① 장애아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자 ② 장애아 보육을 담당하려는 보육교사 및 어린이집 원장	40
		방과후 보육 직무교육 ① 방과후보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자 ② 방과후 보육을 담당하려는 보육교사 및 어린이집 원장	40
	승급	2급 승급교육 3급 보육교사 자격 취득 후 보육업무 경력이 만 1년이 지난 사람	80 (평가 시험)
1급 승급교육 ① 2급 보육교사 자격 취득 후 보육업무 경력이 만 2년이 지난 사람 ② 보육교사 2급 자격 취득 후 보육 관련 대학원에서 석사학위 이상을 취득한 경우는 보육업무 경력이 만 6개월이 지난 사람		80 (평가 시험)	
원장사전직무교육		영유아보육법 시행령 [별표1] 제1호의 가목부터 라목 (일반, 가정, 영아전담, 장애아전담 어린이집 원장)까지 어느 하나의 자격을 취득하고자 하는 자	80 (평가 시험)

주: 영아·장애아·방과후 보육 담당 사전에 특별직무교육을 받는 것이 원칙이나, 불가피하게 받지 못한 경우에는 채용 후 6개월 이내에 받아야 함(보건복지부, 2016b: 196).

자료: 국가법령정보센터(2017. 6. 23 인출). 영유아보육법 시행규칙 별표7, 영유아보육법 시행령 별표1.

나) 교사 연수·보수교육 현황

교사들에게 3개월 평균 교사 현직교육(연수, 보수교육) 현황을 조사한 결과, 받은적 없음 6.1%, 1회 23.4%, 2회 23.1%, 3회 26.8%, 4회이상 20.7%로 나타난 가운데, 3개월 전체 평균 2.8시간의 교사교육을 받은 것으로 나타났다. 유치원 유아교사의 교육을 받은 평균 횟수와 시간이 어린이집 교사에 비해 다소 많았다(유치원 유아교사 3.0시간, 어린이집 유아교사 2.7시간)(강은진 외, 2016, p. 109).

다) 유치원교사 연수

연수는 각 시·도 교육청과 교육지원청, 유아교육진흥원에서 실시하고 있다. 유치원 교사 연수는 직무연수, 자격연수, 기타연수로 나눌 수 있는데, 직무연수에는 직급별 직무연수와 누리과정 담당교사 직무연수가 있으며, 자격연수는 유치원 원장, 원감, 1급 정교사, 신규임용자 등의 교원 자격과 관련한 연수이다. 직무연수와 자격연수는 시·도 간에 내용이 유사하나 기타연수의 경우 시·도별로 차이가 있다.

교원연수의 형태는 주관하는 주체에 따라서 기관중심, 학교중심, 개인중심 연수로 나눌 수 있는데, 기관중심 연수는 교육부/교육청 등의 교육행정기관에 의해 계획 추진되는 연수이고, 학교중심 연수는 단위 유치원에서, 개인중심 연수는 교원 개인의 의지에 의해서 이루어지는 연수활동을 가리킨다. 행정체계에 의한 기관중심 연수는 유치원 교원의 자격취득을 위한 1·2급 정교사, 원장, 원감, 수석교사 등의 자격연수와 교육 이론·방법 및 직무수행에 필요한 능력을 배양하기 위한 직무연수와 학습연구년제, 학위취득 대학위탁 등의 특별연수가 있다. 유치원 교원 연수기관은 중앙단위 연수원, 시도교육연수원, 대학부설연수원, 원격연수원, 민간종합연수원, 교육감 지정 특수 분야 연수기관이 있다. 「교원등의 연수에 관한 규정」에서는 직무연수 과정과 내용, 연수비 지급, 직무연수 지침, 연수실적의 관리 등을 명시하고 있다(교육부, 2015).

연수 내용의 다양화와 차별화, 질 제고를 위해 노력하고 있으며, 유치원 교원의 핵심역량 강화와 연관되고 이로써 유치원 교원 양성과정과도 연계되는 교육 체계로서 연수가 기능하도록 노력하고 있다(박은혜 외, 2010).

라) 평가 및 모니터링

그 밖에 교원의 전문성 신장을 위한 관리 및 지원 체계로 유치원과 어린이집에 대한 질 관리 체계가 교사 전문성 개발의 과정과 연동되어있다. 유치원 평가와 어린이집 평가인증, 시도별 어린이집 모니터링과 보육컨설팅, 시도교육청/교육지원청의 장학컨설팅은 대표적인 질 관리 기체이자 교사 지원체계로 있으며, 또한 멘토링과 코칭, 자체평가의 형태로 다양한 방식의 전문성 증진을 위한 지원과 감독이 이루어지고 있다.

라. 교사 정책 예산

1) 2016년 유아교육·보육 예산

국고와 지방비, 지방교육재정교부금을 모두 합친 유치원과 어린이집 예산은 2016년 기준 총 약 12조 5천억 원으로, 매년 증가세를 유지하고 있다. 보육은 (지방교육재정교부금 예산을 포함하여) 2017년 연간 약 10조 5천억 규모이다. 유치원과 어린이집의 기관수와 재원 아동, 근무하는 교원의 규모를 고려할 때 교육부의 예산 규모가 보건복지부에 비해 아동/교원 1인당 예산 비중이 크다. 이는 유아교육과 보육의 근거 법과 행재정·전달 체계, 담당 부처가 다른 등의 이원화 된 체계에 기인하는 것으로, 이러한 거버넌스 측면의 차이와 격차는 누리과정이 지향하는 생애초기 출발선 평등의 목표 달성을 구조적으로 어렵게 하는 요소라 할 수 있다.

〈표 II-1-18〉 유아교육·보육 총 예산

구분		2016년	2017년
유아교육	지방교육 재정교부금	1조 8,934억원	1조 8,534억원
보육	소계	10조 5,766억원	10조 5,533억원
	보육예산	8조 4,450억원	8조 4,658억원
	(국비)	5조 3,403억원	5조 3,735억원
	(지방비)	3조 1,047억원	3조 923억원
	지방교육 재정교부금	2조 1,316억원	2조 875억원
총계		12조 4,700억원	12조 4,067억원

자료: 보건복지부 내부 자료.

2017년 교육부 예산 중 유아 및 초중등교육 예산이 2016년도 41조 5,119억에서 2017년도 46조 6,740억원으로 11.3% 증가한 가운데, 이 중 누리과정 문제 해결을 위해 「지방교육정책지원 특별회계」(5개 사업 총 5조 1,990억원)를 신설하여 ‘누리과정 보육료 지원’에 2017년도 3조 8,294억원 지원을 교부하도록 하였다.

2017년 보건복지부 예산은 57조 6,628억원으로 2016년 55조 8,436억원 대비 3.3%로 증가한 가운데, 이 중 보육 및 가족여성 예산은 (국고기준) 5조 4,783억원으로 영유아보육료 지원에 3조 1,292억원, 가정양육수당 지원 1조 2,242억원 (지원대상 968천명), 보육교직원 인건비·운영비 지원 9,019억원으로 구성되어 있

다. 보육료와 양육수당 지원이 예산의 80% 이상을 차지하고 있다(보건복지부, 2017a, p. 14, p. 61).

2) 유아교육 예산 및 업무

유아교육 예산은 2014년 기준 총 555,710백만원으로 이를 구성하는 5개 예산 비목 중 ‘인적자원운영’(896,579백만원)은 유아교육 연간 예산의 16.9%를 차지한다. 그 밖에 교수학습활동 지원(7.1%), 교육복지 지원(65.4%), 학교재정지원 관리(3.7%), 학교교육여건개선(7.0%)으로, 유치원에서도 학비지원으로 인한 교육복지 예산 비중이 가장 크다. 2013년 기준 전체 유아교육 예산 중 공립유치원 1조 3,177억원, 사립유치원 1조 6,580억원으로 국공립유치원에 재원하는 유아 수가 사립유치원 재원 유아 수의 약 1/3임을 고려할 때, 국공립유치원 교원 인건비 지원으로 인해 국공립유치원에 대한 예산 비중이 큼을 알 수 있다(최은영·이진화·김승진, 2015, 최윤경·박창현·하연섭·김희수, 2016 p. 50-51 재인용).

〈표 II-1-19〉 유아교육 예산: 2010-2014

					단위: 백만원
구분	교직원운영지원	교육활동지원	유아교육비지원	운영·교육여건개선	총계
2010	567,573	53,102	667,431	211,912	1,500,018
2011	815,144	46,987	795,008	266,764	1,923,903
2012	720,019	395,261	1,618,939	287,008	3,021,225
2013	661,737	351,608	2,128,615	403,597	3,545,557
2014	인적자원 운영	교수학습활동 지원	교육복지 지원	운영·교육여건개선	총계
	896,579(16.9%)	377,71	3,466,69	193,95 369,32	
					5,304,268

자료: 최은영·이진화·김승진(2015). 2015 유아교육 정책의 성과와 과제. p. 54. <표 II-8-3>.

예산을 교원의 관점에서 볼 때, 유아교육과 보육에서 교원에 쓰이는 예산 내역과 비중이 달라 예산 투입에 격차가 존재한다. 유치원의 경우 인적자원운영에서 국공립유치원 교원에 대한 인건비 비중이 큼에 따라 동일한 유치원 내에서도 기관 유형별로 교원 간 임금의 차이와 근무여건 및 경력관리에 미치는 영향이 다르다. 이는 임용고시를 통한 교사의 선발, 임용과 관련되어 있다.

예산 비중의 측면에서 교사 인건비 외에, 교사지원체계(예: 컨설팅, 모니터링 등)로 지출되는 예산이 크지 않아 교원의 전문성 제고를 위한 정책적 노력과 투입이 (양성 및 자격체계와 같은 교사 배출의 정책과 함께) 어떠한 비중과 내용과 방식을 가지고 이루어져야할지 고민이 필요하다.

〈표 II-1-20〉 유아교육 주요 사업

정책사업	단위사업	세부사업
인적자원 운용	정규직 인건비	공립유치원 정규교직원 인건비, 기타 공립유치원 정규직 인건비
	비정규직 인건비	공립유치원 기간제(시간제)교사 인건비, 기타 공립유치원 비정규직 인건비
교수·학습 활동지원	유아교육진흥	사립유치원 담임수당, 사립유치원 처우개선비, 사립유치원 단기대체교사 인건비, 사립유치원 운영비, 유아학비지원시스템, 유치원 정보공시, 신용카드 납부 수수료, 유치원 평가, 유아교육 네트워크, 유치원 종합건설팅단, 유치원 종합복지서비스, 유치원 수석교사, 유치원 교원능력개발평가, 학습연구년제 시범운영, 유치원 교원동아리, 유치원 교원멘토링, 3세대 하모니, 세대간 지혜나눔, 희망유아교육사, 누리과정 교원연수, 누리과정 자료보급, 엄마품 온종일 돌봄교실, 유치원 교재교구, 방과후과정반 시설환경 개선, 공립유치원 통학편의 및 운영비 지원, 유치원 시설환경 개선(공립단설유치원 제외), 유아교육진흥원 운영 및 관리, 기타 유아교육진흥 사업비
교육복지 지원	누리과정 지원	5세 유아학비 지원(누리과정), 3-4세 유아학비 지원, 3-5세 방과후과정비 지원, 다문화가정 교육비 지원, 기타 유아학비 지원 사업비
	급식 지원	저소득층 유아급식비 지원, 기타 유아급식지원사업비
학교재정 지원관리	학교운영비 지원	공립유치원 운영비 지원, 기타 공립유치원 운영지원사업비
학교교육 여건 개선 시설	학생수용시설	공립유치원 신증설비, 기타 원아수용시설 설립비,
	교육환경개선 시설	공립 단설유치원 환경 개선비, 유아교육진흥원 설립비, 기타 유치원 교육환경 개선 시설비

자료: 최은영·이진화·김승진(2015). 2015 유아교육정책의 성과와 과제. p. 53. <표 II-8-1>.

지방교육자치를 실시하고 있는 유아교육의 교육청 예산 구성을 살펴보면 다음과 같다. 서울시교육청의 경우, 2016년 예산 편성을 기준으로 유아 및 초중등교육 전체 예산 중 인건비를 포함한 인적자원운용 예산이 과반을 넘어 가장 많은 부분을 차지하고 있다. (국공립) 교직원에 대한 임금 예산 외에 교원의 전문성 제고 등을 위한 교사지원의 예산 비중이 어떻게 되는지는 파악하기 어렵다. 그러나 교사 전문성 개발 예산이 포함된 교수학습활동 지원의 예산 비중이 상대적으로 가장 적은 것으로 나타난다. 서울시 유아교육정책과(3팀 12인으로 구성)의 공시 예산을 살펴보면, 교직원 운영사업 9천2백만원, 교육활동 지원사업 257,818백만원, 유아교육비지원사업 297,800백만원으로 교직원운영사업 예산이 유아교육과 예산의 0.016%로 가장 적은 비중을 보인다(최은영 외, 2016b, p. 52-53).

서울시교육청의 업무 중 교원 관련 내용을 살펴보면, 교원 선발과 임용과 퇴직, 교원 정·현원 관리, 임금과 같은 기본적인 교원 업무 외에, 교원 지원 및 전문성 개발에 해당하는 업무로는 장학/컨설팅 실시 계획 수립 및 추진, 장학자료 개발과 보급, (교육공무원) 교원능력개발평가, 연수 관리와 학습연구년제 운영, 학습공동체 및 교육·수업 연구회 운영, 수업교사 교육력 제고와 교수학습 지원, 사립유치원 교원 처우개선비 지급과 단기대체강사 지원 등으로 구성되어 있다 (최윤경 외, 2016b, p 54).

3) 보육 예산 및 업무

2017년 국비기준 연간 보육 예산을 살펴보면 영유아보육료와 양육수당 지원이 81.2%로 높은 비중을 차지하는 반면, 보육교직원 인건비와 운영비 지원, 처우개선비 지원을 합하여도 전체 16.9%로 상대적으로 낮은 비중을 보인다.

보육 예산 중 어린이집에 대한 지원은 크게 ①보육교직원 인건비 지원과 ②보육교직원 처우개선 지원, ③교재교구비/차량운영비/농어촌소재법인어린이집 지원의 3개 비목으로 이루어져 있는데, 이 중 ①보육교직원 인건비 지원은 총 5,655억원(국공립법인 3,962억, 취약보육 1,693억)으로 구성되어있고, ②보육교직원 처우개선 지원은 3,211억원(보조교사 지원 727억, 대체교사 110억, 교사근무환경개선비 1,982억, 교사겸직원장 지원비 103억, 농촌보육교사특별수당 290억원), ③교재교구비/차량운영비/농어촌소재법인어린이집 지원 등은 152억원이다 (보건복지부, 2017a, p. 14, p. 61).

어린이집의 교사 지원 예산은 인건비 지원 외에, 대체로 보조교사와 대체교사 등의 보조 인력의 투입과 근무환경개선비 등의 수당 지원으로 이루어져 있음을 알 수 있다. 보수교육을 포함하는 교사 전문성 개발에의 지원의 비중은 국고를 기준으로 0.05%로 적은 비중을 차지하고 있다.

〈표 II-1-21〉 2017 보육예산(국비기준)

단위: 백만원, %

구 분	2016예산		2017예산 (B)	%	비 고
	본예산 (A)	추경			
총 합계	5,270,824	5,340,319	5,373,451	1.9	
보육료지원 (58.4%)	3,118,540	3,188,035	3,138,013	0.6	

(표 II-1-21 계속)

구 분	2016예산		2017예산 (B)	%	비 고
	본예산 (A)	추경			
어린이집기능보강 (0.54%)	36,681	36,681	28,817	△21.4	
어린이집 관리 (0.46%)	30,855	30,855	24,758	△19.8	
	2,731	2,731	2,727 (0.05)	△0.1	교직원 보수교육, 보육자격관리 관련 운영비지원
어린이집 지원 (17.8%)	865,548	865,548	957,679	10.6	
	816,818	816,818	901,852 (16.8)	10.4	보육교직원 인건비 및 보육교직원 처우개선 지원, 어린이집 운영지원
가정양육수당 (22.8%)	1,219,200	1,219,200	1,224,184	0.4	취학전영유아 가구 아동 양육수당 지원

자료: 보건복지부(2016c). 보육통계. p. 277.

서울시청의 보육 예산을 살펴보면 기본적인 교직원 인건비 지원 외에 대체교사 인건비, 보육교직원 처우개선비, 비담임교사/보육도우미 인건비 지원 등 지원인력의 배치를 위한 예산이 구성되어 있다. 서울시청의 보육 업무는 정부의 정책기조에 맞추어 비용 지원과 국공립 확충, 점검과 평가의 질관리 체계에 대한 업무가 많다. 서울시 고유 사업과 정책도 편성되어 있는 가운데, 교사 관련 정책과 사업은 보수교육 및 연수, 대체교사와 보육도우미와 같은 지원인력 파견, 처우개선비(수당) 지급이 주를 이루고 있다. 전반적인 업무내용에 있어 보육교사를 위한 지원 사업의 편성은 상대적으로 적다(최윤경 외, 2016b, p. 60-61).

마. 3-5세 누리과정의 목적·목표 및 편성·운영 기준

본 연구가 누리과정의 성과를 고려한 유아 교사 실태 조사를 수행하므로, 국가수준 공통과정(커리큘럼)으로서의 누리과정의 목적과 목표, 편성과 운영의 기준에 관해 살펴보면 다음과 같다.

2012-13년에 도입된 3-5세 누리과정은 유아에게 필요한 기본 능력과 바른 인성을 기르고, 민주시민의 기초를 형성하는 것을 목적으로 하고 있으며 기본·구성 방향은 다음과 같다. 3-5세 누리과정 총론에 제시된 구성 방향은 1) 질서, 배려, 협력 등 기본생활습관과 바른 인성, 2) 자율성과 창의성, 전인발달, 3) 사람

과 자연을 존중하고, 우리의 문화를 이해, 4) 3~5세아의 발달 특성을 고려한 연령별 접근, 5) 신체운동·건강, 의사소통, 사회관계, 예술경험, 자연탐구의 5개 영역을 중심, 6) 초등학교 교육과정 및 0~2세 표준보육과정과의 연계인 가운데, 다음과 같은 목적과 목표, 편성운영 기준과 지침을 갖고 있다(교육부 보도자료 2012. 7. 6).

교사의 누리과정 실행을 고려하고, 누리과정의 성과 제고를 위한 교사 실행의 파악 및 지원체계의 마련을 위해 누리과정 총론의 주요 사항을 제시하면 다음과 같다. 누리과정의 총론에서 제시된 목적과 목표, 구성방향과 운영기준을 고려할 때, 누리과정이 추구하는 성과는 ①취학전 유아의 출발선 평등, ②미래 인적자원의 개발, ③양질의 보육·교육의 제공, ④양육부담의 완화로 요약된다.

〈표 II-1-22〉 3-5세 누리과정 총론: 목적 및 편성·운영 기준

3-5세 누리과정 총론	
목적과 목표	
목적	3-5세 유아의 심신의 건강과 조화로운 발달을 도와 민주시민의 기초를 형성
목표	1) 기본 운동 능력과 건강하고 안전한 생활 습관을 기름 2) 일상생활에 필요한 의사소통 능력과 바른 언어 사용 습관을 기름 3) 자신을 존중하고 다른 사람과 더불어 생활하는 능력과 태도를 기름 4) 아름다움에 관심을 갖고 예술경험을 즐기며, 창의적으로 표현하는 능력을 기름 5) 호기심을 갖고 주변세계를 탐구하며, 일상생활에서 수·과학적으로 생각하는 능력과 태도를 기름
편성과 운영 기준	
편성	1) 1일 4~5시간을 기준으로 함 2) 5개 영역의 내용을 균형 있게 통합적으로 편성함 3) 유아의 발달 특성 및 경험을 고려하여 놀이를 중심으로 함 4) 반(학년) 특성에 따라 융통성 있게 편성함 5) 성, 종교, 신체적 특성, 가족 및 민족 배경 등으로 인한 편견이 없도록 함. 6) 일과 운영 시간에 따라 심화 확장할 수 있음
운영	1) 연간, 월간, 주간, 일일 계획에 의거하여 운영함 2) 실내·외 환경을 다양한 흥미영역으로 구성하여 운영함 3) 유아의 능력과 장애 정도에 따라 조정하여 운영함 4) 부모와 각 기관의 실정에 따라 부모교육을 실시함 5) 가정과 지역사회와의 협력과 참여에 기반하여 운영함 6) 교사 재교육을 통해 누리과정 활동이 개선되도록 함
교수·학습 방법	1) 놀이를 중심으로 교수·학습활동이 이루어지도록 함 2) 유아의 흥미를 중심으로 활동을 선택하고 지속할 수 있도록 함 3) 유아의 생활 속 경험을 소재로 하여 지식, 기능, 태도 및 가치를 습득하도록 함 4) 유아와 교사, 유아와 유아, 유아와 환경 간에 능동적인 상호작용이 이루어지도록 함 5) 주제를 중심으로 여러 활동이 통합적으로 이루어지도록 함

(표 II-1-26 계속)

3-5세 누리과정 총론

교수학습) 실내·실외활동, 정적·동적활동, 대·소집단활동 및 개별활동, 휴식 등이 균형 있게 이루어짐
 방법 가) 유아의 관심과 흥미 발달 환경 특성을 고려하여 개별 유아에게 적합한 방식으로 학습이 이루어짐

1) 누리과정 운영 평가

- 가) 운영 내용이 누리과정의 목표와 내용에 근거하여 편성·운영되었는지 평가
- 나) 운영 내용 및 활동이 유아의 발달수준과 흥미·요구에 적합한지 평가
- 다) 교수·학습 방법이 유아의 흥미와 활동의 특성에 적합한지 평가
- 라) 운영 환경이 유아의 발달특성과 활동의 주제, 내용 및 효율성을 고려하여 구성되었는지 평가
- 마) 계획안 분석, 수업 참관 및 모니터링, 평가척도 등 다양한 방법을 활용하여 평가
- 평가 바) 운영 평가의 결과를 반영하여 운영계획을 수정·보완하거나 이후 누리과정 편성·운영에 활용

2) 유아 평가

- 가) 누리과정 목표와 내용에 근거하여 유아의 특성과 변화 정도를 평가
- 나) 유아의 지식, 기능, 태도를 포함하여 평가
- 다) 유아의 일상생활과 누리과정 활동 전반에 걸쳐 평가
- 라) 관찰 활동 결과물 분석, 부모면담 등 다양한 방법을 사용하여 종합적으로 평가, 그 결과를 기록
- 마) 유아평가 결과는 유아에 대한 이해와 누리과정 운영 개선 및 부모 면담 자료로 활용

자료: 교육과학기술부·보건복지부(2013). 3-5세 연령별 누리과정: 해설서.

2. 선행연구 고찰

2017년 교사실태조사에 반영되어야 할 주요 내용과 이슈를 파악하기 위해, 그 간의 선행연구를 크게 교사 전문성 연구와 누리과정 연구로 분류하여 살펴보면 다음과 같다.

가. 교사 전문성

1) 교사 교육

먼저 유치원·어린이집 교사 양성과 재교육(연수, 보수교육), 자격체계 개편에 관한 연구가 활발히 이루어졌다. 교사를 양성, 배출하는 교육과정의 제도적 변화에 관한 연구는 정책연구가 주도하는 가운데, 보육교사의 양성 및 보수교육과정 개편에 관한 논의가 주를 이루었다. 보육교사 급수별 양성과정을 강화하고, 특히 3급 및 온라인 양성과정에 대한 교육 강화(실습, 국가시험 등)를 제시하고, 보육교직원 보수교육과정에 대한 개편이 이루어졌으며 전국 보수교육기관 평가가 실시된 바 있다(예: 이미화 외, 2017; 최윤경 외, 2016c).

교사의 전문성 강화를 위한 영유아 교육·보육계 추진 과제인 유보통합 관련 하여 정부의 ‘유보 교사통합 방안’ 마련과 추진에 대한 정책적 요구가 크며(최윤경·박창현·하연섭·김희수, 2016), 관련 연구와 각 계 전문가 논의가 가 다수 진행되었다(예: 이미화 외, 2016; 한국보육지원학회·한국보육학회 공동학술대회, 2014). 공통적으로 실습 대면교육의 강화와 교사자격의 기본 학력을 4년제 대졸로 하는 학력연한의 강화, 교사 대상 연수와 보수교육의 질적 성장과 확대, 교사 누리과정 운영 컨설팅 및 모니터링 등 교사 지원 확대에 대한 논의가 강조되었다. 김은영 외(2014)는 유보 교사의 자격 및 양성 관련 체제 분석을 통해, 유보 교사의 자격이 동일해지는 유보 교사 통합에의 의견과 학과 중심의 양성 과정과 자격기준의 강화를 방안으로 제시하였다.

2) 전문성

유치원·어린이집 교사의 전문성 확보는 양질의 교육·보육을 제공하여 취학전 격차 없는 생애출발선 확보와 아동의 건강한 성장·발달을 담보하는 가장 중요한 기제로 알려져 있다. 교사의 전문성은 어떻게 설명될 수 있으며, 교사의 전문성 관련하여 어떠한 연구들이 진행되었는지 교사의 전문성을 구성하는 주요인과 내용을 중심으로 살펴보았다.

여기서는 전문성을 구성하는 요인(교사 학력 및 자격, 누리과정에 대한 이해와 실행, 교사-유아 상호작용, 교사 효능감, 교사 인성, 원장-교사와의 관계 등)을 중심으로 교사의 전문성 관련 연구를 살펴보았다.

가) 전문성 정의 및 구성요인

전문성(professionalism)은 대체로 전문가의 지식과 자격을 포함하여, 전문가가 해당업무를 수행하기 위해 갖는 높은 수준의 자질과 행동양식을 의미한다. Osgood(2006)은 이러한 상식적인 정의들을 해체(deconstruct)하고 ECEC와 관련된 문화적, 역사적, 정치적 맥락을 고려한 전문성으로, 영유아 교사 고유의 정체성에 기반하여 재정의되어야 한다고 하였다. Harwood, Klopper, Osanyin, & Vanderlee(2013)는 ECEC 전문성에 대한 환경적 다양성을 고려하더라도 공통적으로 ‘돌봄의 윤리(ethic of care)가 유아 교사의 전문성을 구성하는 고유한 측면이라고 하였다.

Burchinal 외(2008b)는 양질의 유아 교육·보육은 교사·아동 간의 빈번하고 민감한 그리고 친밀한 상호작용(interactions)과 높은 수준의 수업(instruction), 존중하고 효과적인 행동관리와 연관되어있다고 하였다. Early 외(2007)는 유아교육의 질을 높이기 위해 유치원 교사들에게 요구되는 유아교육 전공의 학사학위 취득을 강조하는 것에 대해, 7가지 연구를 통해 교육의 질과 아동의 학업결과가 4세 교사의 학위와 전공으로 예측할 수 있는지 알아보았다. 결과적으로 유의한 관계가 없거나 역의 관계를 보이는 경우가 있어, 교육·보육의 질 제고를 위해 교사의 교육수준에만 집중하는 정책은 교육의 질 제고와 유아의 학업성취 향상에 효과적이지 않다고 주장하였다. 이보다는 유아교육의 효과성을 높이는 다양한 전문성 향상 활동들을 제공하고 교사와 아동의 상호작용과 실행에 집중한 지원을 해주는 것이 효과적일 수 있다고 하였다.

Early 외(2006)는 앞선 연구에서, 주에서 지원하는 유치원(state-funded pre-kindergarten) 교사의 학력, 전공, 자격증과 교실의 질 및 아동의 학업성취와의 연관성에 대해 National Center for Early Development and Learning's (NCEDL)의 Multi-State Study of Pre-Kindergarten를 통해 살펴보았다. 237명의 pre-K 교실과 800명이 넘는 아동을 무작위로 6개주에서 뽑아 진행한 결과이다. 이 연구에서는 교실 관찰, 가을과 봄에 실시한 아동의 학업성취 평가, 그리고 선생님들이 응답한 설문지를 분석하였다. K-12 연구 결과들과 동일하게, 교사 교육, 전공, 자격증과 교육의 질 및 아동의 결과 간에 연관성은 적게 나타났다. 교사 교육은 pre-K 때 아동의 수학 실력과, CDA 자격증 취득은 아동의 기본능력과 연관이 있었지만, 이러한 학력, 전공, 자격증의 상관관계는 지속적으로 유의하게 나타나지 않았다.

또 다른 연구에서도 Early Childhood Longitudinal Study 데이터를 사용하여 교사의 자격(background qualification), 태도(attitudes), 수업 실행(instructional practices)이 1학년 아동의 읽기와 수학능력에 미치는 영향을 살펴본 결과, 수업에 비해 교사의 자격은 아동의 성취와 연관성이 적은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 근거하여 미국의 No Child Left Behind Act 정책에서 교사의 자격 수준에 기반하여 교사의 지도가 학생의 성취를 끌어올릴 것이라는 기대와 정책 설계는 부족하다고 논의하였다. 이러한 목적을 성취하기 위해 교육 정책은 수업의 실행과 교사의 태도와 같은 교수학습의 질적 내용적 측면들을 향상시키는 방향을 취해야한다는 논의가 진행되었다(Palardy & Rumberger, 2008). 즉 교사의 전

문성은 학력과 자격요건과 같이 이미 달성된 대표적인 고정요인들에 의해 구성되거나, 그것이 아동의 건강한 성장발달에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것은 아님을 알 수 있다.

김은설 외(2009)는 보육교사의 전문성을 구성하는 네 가지 요인을 제시하였는데, 이는 첫째, 아동발달에 대한 전문지식, 둘째, 영유아를 잘 돌보고 보살필 수 있는 기본 소양과 신념, 태도, 셋째, 다양한 현장 경험과 업무 경력을 바탕으로 한 직무 능력, 넷째, 아동의 부모 및 기관 내외 관계자들과의 긴밀한 관계로 정리하였다(김은설 외, 2009, p. 19-20). 보육의 질 제고를 위해 교사의 전문성과 밀접한 관련이 있는 보육교직원 자격제도와 양성과정에 대한 강화 방안을 제시하여, 보육교사 양성과정 이수학점을 51학점으로 늘리고 교사 승급의 경력연한을 상향 조정하였으며, 이를 제도화하는데 기여하였다.

김은영 외 (2012)는 유치원과 어린이집 교사의 직무를 수행 빈도, 중요도, 난이도 분석을 통해 비교하였다. 그 결과 유치원 교사의 직무 수행 빈도는 교수학습 준비, 교수학습 실제, 영유아 보호 업무의 순으로 높게 나타났으며, 어린이집 교사의 경우 영유아 보호 업무가 가장 높은 것으로 나타났다(김은영 외, 2012, p. 88). 대체로 유치원과 어린이집 교사 모두 전문성 신장과 관련된 업무 빈도가 낮은 가운데, 전문성 증진을 위한 제도가 어린이집 교사의 경우가 유치원 교사에 비해 부족하다고 보고하였다(김은영 외, 2012, p. 3).

한편 교원의 전문성 개념은 국제비교연구 및 대형 국제프로젝트를 통해서도 중요하게 논의되는 주제이자 정책 어젠더이다. OECD TALIS 교원교직환경 국제연구 프로젝트에서는 교사 전문성의 핵심으로 교사의 지식(knowledge), 의사결정 과정의 자율성(autonomy), 동료 네트워크 활동과 연계(engagement in peer networks)의 세 가지 요소를 강조하고 있다(OECD, 2016). 한편 다른 국제연구에서는 교원의 전문성 신장과 관련하여 교원의 직무수행에 필요한 핵심역량(key competence, skills)의 구인요소에 대한 연구가 진행되고 있다(OECD, 2003). 여기서 핵심역량이란 “교직인성과 전문성 개발, 학습자에 대한 이해, 교육과정 운영, 평가의 이해 및 실행, 대인관계 및 의사소통, 정보화 소양 개발, 유치원 운영 등 유아의 학습과 발달을 촉진하는데 필요한 유치원 교원의 전문적 지식과 기술, 태도”로 정의된 바 있다(문복진, 2014, p. 104). 교원에게 핵심역량과 전문성은 유사한 개념으로 간주된다. 또한 미국교사교육협의회에서 평가기준의 일환으로 유아교사를 위한 표준을 제시하였다. 이에 의하면 전문성을 갖

춘 영유아교사는 영유아의 특성과 요구, 발달과 학습에 대한 이해를 토대로 교육과정을 계획하고, 가족 및 지역사회와 연계하며, 유아를 관찰·평가하고 실제와 연계할 줄 알고, 동료와의 협력, 반성적·비판적 태도를 갖추고 있다고 하였다(박은혜·박선희, 2017).

나) 전문성 개발

유아교육에서 교사의 전문성 개발은 교사 대상의 교육, 훈련, 그리고 전문성 개발 기회에의 참여와 경험들을 의미한다. 전문성에 대한 정의, 전문성을 구성하는 요인 못지않게, 교사 입직 이후에도 지속적으로 전문성을 향상 발전시키는 단계적 전략이 요구된다. 현재 국내외 정책 환경을 고려할 때, 유아교사들은 아동의 건강한 성장발달 뿐만 아니라 유아교육과 돌봄에 연관된 여러 이슈들을 이해해야 하며, 그들이 돌보는 유아와 가족에게까지 풍성하고 의미 있는 교육 경험을 제공하도록 요구받고 있다. 교원에 대한 결과와 성과에 대한 책임은 높은 반면, 교원에 대한 전문적 지지와 성장을 위한 지원과 관련 정책의 설계는 부족하다.

유아교육은 전문성 발달의 기반이 되는 실증적 연구들을 필요로 한다. 이를 위해 유아교사의 전문성 개발을 위한 방향성을 제시하고, 유아교육 현장에서 교사들의 의미있는 능력과 행동, 성향을 형성하기 위해 어떠한 정책적 노력을 기울일 것인지에 대한 논의가 필요하다(Sheridan, Edwards, Marvin, & Knoche, 2009). Katz(1985)는 교사가 경력 개발을 통해 전문성을 향상시켜 나가는데, 교사의 전문성 발달 단계를 생존-강화-갱신-성숙의 4단계로 제시하였다. Fromberg(2003)는 교사의 전문성 발달을 역동적인 과정으로 보아, 초심자 단계, 초보자 단계, 지식을 갖춘 단계, 복합적 단계, 전문가로서 영향력을 미치는 단계로 구분하여 각 단계별로 전문성 수준에 차이가 있다고 하였다(신은수 외, 2013, p. 84 재인용).

전문성 개발의 장기적인 목적은 교사의 교수학습능력과 사회정서적 능력을 기르는 것과 더불어 유아의 학습을 인지적, 언어적, 사회-정서적, 행동적인 영역에서 향상시키는 것이다(Sheridan et al., 2009). 전문성 개발은 다음의 두 가지를 목표로 한다. 첫째, 교사들의 지식, 능력, 성향 그리고 실행을 향상시켜서 교사는 물론 아동과 가족을 돕는 것으로, 교사의 지식(knowledge)은 사실, 개념, 아이디어, 어휘력, 그리고 다른 교육적 문화와 관련된 측면과 연관되어 있다. 기술(skills)이란 비교적 구별된 시간 안에서 보여지는 관찰 가능한 행동으로, 설

명, 모델링과 모방, 시도와 실패, 발견 등을 통해 얻어지고 조정되며, 피드백, 지도, 연습, 반복, 지속적인 사용을 통해 향상된다. 교사의 성향(disposition)은 어떠한 행동 패턴을 지속적 의식적으로 보이는 것을 뜻한다. 행동패턴은 단기의 목표보다 넓은 범위의 목표로 방향이 정해지는데, 성향은 기술과는 별개로 범위가 넓으며 내적 동기가 적용된다. 지식, 기술, 성향을 목표로 둔 교사 전문성 개발의 장점은 유아 및 가족과의 상호작용, 학급 내 학습 환경의 구조화, 교사의 커리큘럼 실행과 교수법 사용 등에서 나타나게 된다(Sheridan 외, 2009).

둘째, 교사 스스로가 지속적으로 활용 가능하고 성장을 가져오는 활동들을 개발해가는 자발적인 성장과정이다. 이것은 코치나 컨설턴트, 혹은 관리자에 의해 다른 교사들에게 전수될 수도 있다. 즉 특정 주제에 대한 내용 습득과 교사 스스로 자기관리를 통해 전문적 성장을 위한 기술과 성향들을 개발하는 것을 포함한다(Riley & Roach, 2006). 교사의 전문성 향상은 초반에는 외부에서 강의 등을 통해 정보를 얻어서 전문성과 관련된 성장을 가져오는 것에서 출발하였다면, 이후에는 습득된 내용을 바탕으로 자기 스스로 자신이 존경하는 동료들과 함께 협력하여 개개인이 스스로의 성장을 주도하는 것을 지향하고 있다(Helm, 2007).

다) 교사-아동 상호작용

누리과정의 교육 내용을 교사가 영유아들에게 어떻게 전달하는지가 중요한 요소로, 교사-아동 간 상호작용의 중요성이 강조되고 있다. 교사와 영유아가 서로를 바라보며 주의를 기울이고, 대화를 나누며 생각을 공유할 때, 교사가 적절하게 행동하고 반응할 때 이러한 상호작용 내에서 교사의 전문성이 반영된다. 상관관계를 확인하기 위해 교사-아동 상호작용이 영유아의 발달에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구들이 이루어졌다. 교사의 긍정적이고 적절한 상호작용 행동과 반응은 영유아의 인지적, 사회정서적, 즉 전반적인 발달에 긍정적인 영향을 미친다. 교사가 누리과정을 정확하게 이해하고 적절하게 실천, 수행하는 것은, 영유아와 긍정적으로 상호작용하는 것에 기반하고 교육의 결과 영유아의 발달 결과에 유의미한 영향을 미치므로, 교사-영유아 상호작용은 교사의 전문성과 누리과정의 실행에 중요한 요소로 탐색될 필요가 있다.

긍정적인 교사-영유아 상호작용이 영유아의 발달에 미치는 긍정적인 영향과 관련하여, 김영실과 정영실(2016)은 10~21개월 영아들과 이들의 교사 100명을 대상으로 교사와 영아가 상호작용할 때 교사가 얼마나 아동 및 특정 사물 혹은

사건에 주의를 기울이는지, 그리고 교사가 긍정적인 태도를 보이며, 반응적이고 적극적으로 행동하는지 등을 관찰하였고, 이러한 교사-영아 상호작용이 영아의 언어발달에 영향을 미치는지 알아보았다. 연구 결과, 교사가 영유아와 특정한 사물에 주의를 기울이고, 긍정적·적극적으로 상호작용을 유지하며, 영아의 말과 행동에 민감하게 반응했을 때 영아는 제시된 단어들을 보다 잘 이해하고 말할 수 있었다.

박희숙(2014)은 교사-영유아 상호작용이 영유아의 정서지능에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해, 24시간 어린이집 교사들과 영유아들을 대상으로 교사-영유아 상호작용을 정서적, 언어적, 행동적으로 구분하여 교사들이 자신과 영유아의 상호작용의 질을 평정하게 하였고, 영유아의 정서지능을 정서 인식, 표현, 그리고 조절로 나누어 평정하였다. 그 결과, 교사들이 긍정적인 태도로 영유아와 정서를 나누며 적극적으로 영유아에게 대화를 시도하고 행동하며, 민감하게 영유아의 말과 행동에 반응할 때, 영유아들은 자신이 어떠한 정서를 느끼는지 더 잘 인식하고, 자신이 느끼는 정서를 적절하게 표현했을 뿐만 아니라, 표현하는 정서를 적절한 수준으로 조절할 수 있었다. 특히, 교사-영유아의 정서적 상호작용은 영유아의 정서인식 능력을, 언어적 상호작용은 영유아의 정서표현을, 그리고 행동적 상호작용은 정서조절을 유의하게 설명하는 것으로 보고되었다(박희숙, 2014, p. 277).

Pianta와 Stuhlman(2004)는 ‘교사-아동 관계’에서 친밀함과 갈등이 1학년 아동의 사회적 그리고 학업 성취 능력과 연관성이 있는지를 490명 아동들을 대상으로 조사하였다. 교사-아동 관계는 유아학교(preschool)와 유치원(kindergarten), 1학년에서 측정되었다. 결과는 아동의 연령이 증가함에 따라 교사가 측정한 갈등과 친밀감은 근소한 상관관계 보였다. 유아학교(preschool)에서의 사회적, 학업적 능력은 1학년에서의 개별 능력 차이와 밀접한 연관이 있었으며, 교사-아동 관계의 질 역시 이러한 아동의 능력의 수준 변화와 유의한 상관이 있었다. 대체로 교사-아동 관계는 아동의 성공적인 학교생활에 필요한 능력을 얻는 데에 주요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

평균적으로 pre-K 교사들은 어느 정도 반응적(responsive)이고 민감(sensitive)한 것으로 나타났으나, 구체적으로 아동의 특정 학습 능력 개발과 이러한 과정에 참여시키는 것에는 덜 성공적인 것으로 보고된다. Pre-K 교실에서의 민감하고 자극을 주는(stimulating) 교사와의 상호작용과 수업의 질(instructional

quality)의 측면들이 유치원(kindergarten)에서 아동의 언어 습득, 학업적, 그리고 사회적 능력들을 예측하는 것으로 나타났다(Burchinal 외, 2008a).

라) 교사 효능감

교사 효능감이란, 교사로서 자신의 능력과 역할에 대해 긍정적으로 믿으며, 자신이 영유아에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 믿는 신념이다(김명순·신윤승·채운화, 2016, p. 44). 즉, 교사 효능감이 높은 교사는 교사로서의 자신에 대해 긍정적인 기대가 크고, 자신이 가르치는 영유아들에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 믿음을 가지고 있다. 이와 같은 신념은 교사들의 실제 행동에도 영향을 미치며, 결과적으로는 교육의 질과 영유아 학습에도 긍정적인 영향을 미친다.

차봉진·홍순옥·김근혜(2015)는 유아 교사의 효능감이 누리과정 실행 수준과 관계가 있는지 알아본 결과, 교사로서 자신이 잘 수행할 수 있을 것이라는 자신감과 유아에게 유의한 영향을 미친다는 믿음이 높은 교사들은 누리과정을 실제 상황에 보다 잘 적용하고 적절히 실행한 것으로 나타났다. 김명순·신윤승·채운화(2016)는 어린이집 보육교사의 효능감, 전문성에 대한 인식, 그리고 보육과정 수행 간 관계를 분석하였다. 연구 결과에 의하면, 교사 효능감이 높은 교사들은 주어진 교육과정을 바탕으로 자신이 자유롭게 적용할 수 있다는 신념을 가지고, 이러한 신념을 통해 영유아와 긍정적인 상호작용을 한다고 보고하였다.

마) 교사 인성

유아교육과 보육 분야에서 중요하게 부각된 정책 의제인 ‘인성’과 관련하여 영유아의 인성뿐만 아니라 영유아를 가르치고 돌보는 교사에게 요구되는 핵심 자질로, 특히 2015년 어린이집에서의 아동학대 사건으로 인해 불거진 인성과 인성교육의 중요성이 더욱 강조되었다, 이를 위해 교사의 인성 검사 및 함양의 일환으로 김은설, 김길숙, 그리고 이민경(2015)은 영유아교사 인성평가도구를 개발하여 교사 양성교육과정에 인성교육으로 반영하도록 하였다. 여기에서 ‘인성’은 적성과는 구분되는 개념으로, 적성이 갖는 직무수행능력과 인지적 측면의 역량은 배제하고 정의적 개념으로서의 도덕적·윤리적·정서적 기본 특성으로서의 인성에 초점을 두었다. 이 연구에서는 보편적 인성 요소로 자기조절, 자존감, 책임감 및 성실성, 도덕성, 사회성, 타인존중 및 배려, 주도성, 수용성, 민감성, 인내, 공감적 이해가 있으며, 교사의 인성요소로서 교직원 또는 소명의식, 심리적 건강, (영유아에 대한) 열정을 포함한다고 하였다(김은설 외, 2015, p. 3). 이와 같

이, 교사 연구에서는 교사의 교육적이고 행동적인 전문성을 넘어 개인적·내적인 인성적 측면의 전문성을 교사를 지지하는 구성 요인으로 확장하고 있다.

선행연구들에 의하면, 교사의 인성은 전문성과 상관이 있으며(황선영, 2016), 영유아와 부모의 관계를 넘어서 동료 교사들과의 관계에도 영향을 미친다(이혜원·임수진, 2007). 황선영(2016)은 유아교사의 인성이 교사 역할수행에 미치는 영향을 알아보았다. 연구자는 교사의 인성을 '인간애,' '긍정적 자아개념,' '사회관계,' '직무수행,' '창의·인성'으로 나누어 교사들이 이러한 인성의 하위 요인들을 얼마나 인식하는지 알아보았으며, 이러한 인성 요소들이 교사들로 하여금 교육 활동과 평가 등을 설계하게 하는지, 체계적으로 하루 일과를 계획하고 수행하게 하는지, 신뢰를 주며 유아에게 민감하게 반응하게 하는지, 교사로서의 전문성을 쌓기 위하여 계속적으로 노력하게 하는지, 그리고 행정적인 업무를 실행하고 관리하게 하는지 알아보았다. 그 결과, 인성의 모든 하위 요인들이 교사들의 역할 수행과 정적인 상관을 보였으며, 특히 교사들의 긍정적인 자아개념이 모든 역할 수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로, 연구자는 긍정적인 자아개념은 지속적으로 개발하고 유지시킬 수 있는 성질을 가졌기 때문에, 다양한 지원을 통해 교사들로 하여금 긍정적인 자아개념을 유지할 수 있도록 해야 한다고 보고하였다(황선영, 2016, p. 19).

바) 원장 및 동료교사와의 관계

유치원·어린이집 교사들은 영유아들과 함께 보내는 시간 외에 원내 동료 교사 및 원장과 함께 시간을 보내며 상호작용을 한다. 교육·보육 기관은 제한된 공간에서 긴 시간 함께 생활하는 업무 특성으로 조직 내 일원들과의 관계와 이들 간 이루어지는 정서적 심리적 역동은 교사들의 복지와 교육보육과정의 수행, 아동과의 상호작용 전반에 영향을 미친다(최혜윤, 2016). OECD TALIS 연구에서도 교사가 주위 동료 및 관계자들과 협력하는 관계와 네트워크의 구성이 전문성을 구성하는 3개 주요 요인 중 하나로 그 중요성을 강조하고 있다(OECD, 2016).

최혜윤(2016)은 동료교사와 원장의 사회적 지지가 교사들의 교수몰입에 영향을 미치는지 알아보았다. 여기서 교수몰입이란, 교사들이 자신이 하는 일에 깊게 몰입하는 것을 의미하며, 단순히 교수활동을 열심히 하는 것을 넘어서 내적으로 동기화되어 열정을 갖고 업무를 수행하는 것을 의미한다. 연구자는 원내 사회적 지지를 알아보기 위해 원장과 동료교사의 평정으로 나누어 살펴보았다. 연구 결과, 동료교사와 원장의 사회적 지지는 교사들의 교수몰입에 긍정적인 영

향을 미쳤다. 동료교사들은 서로의 교수활동에 대한 의견을 나누고, 긍정적으로 지원을 해줌으로써 교사들로 하여금 더욱 자신의 일에 몰입할 수 있도록 돕는 것으로 나타났다. 원장의 지지를 통해서 교사들은 교수활동에 집중하고 이를 통해 만족감을 느꼈다. 유치원·어린이집 내 동료교사와 원장과의 관계 가운데 이들의 사회적 지지는 긍정적인 영향을 미치며, 교육의 질까지 이어질 수 있음을 시사한다.

김혜진, 손유진, 그리고 전윤숙(2016)은 동료교사와 원장에 대한 교사들의 신뢰와 업무 만족도, 그리고 조직 헌신도 간의 관계를 알아본 결과, 동료교사와 원장을 향한 신뢰는 각각 다르게 교사의 만족도와 헌신도에 영향을 미쳤다. 먼저, 교사들이 동료교사와 원장을 믿고 의지하는 경우, 자신의 일에 더욱 만족하는 것으로 나타났다. 연구자들에 의하면 조직 구성원과의 돈독한 관계가 형성되었을 때 교사들은 평가나 비판에 대한 두려움은 줄어들고, 근무 상황 가운데에 어려움을 극복하려는 의지가 높아지기 때문에 결과적으로 직무 만족도가 높았다. 원장은 조직의 목표와 방향에 영향을 미치는 대표적인 인물로, 원장에 대한 신뢰는 곧 조직에 대한 신뢰로 이어져 이로 인해 교사들은 자신이 속한 공동체에 보다 헌신하게 된다고 보고하고 있다(김혜진 외, 2016, p. 213). 이와 같이, 유치원·어린이집 내 동료교사와 원장과의 관계 및 이들을 향한 긍정적인 믿음은 교사 본인의 안녕감에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 기관 문화와 교육·보육의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

나. 교사 복지 및 근로환경

교사복지에 관한 연구로 교사의 근로여건과 처우, 근로환경에 대한 연구가 주요 연구내용인 가운데, 교사의 정서적 심리적 건강과 행복감을 다루는 웰빙에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다.

1) 근로시간 및 임금

유아교사의 복지에서 가장 먼저 고려되는 요소는 임금(처우)과 근로시간이다.

유치원과 어린이집 교사들 모두 근로기준법에 의해 법적인 보장을 받고 있다. 그러나 교사가 근무하는 기관과 그 유형에 따라 보장받을 수 있는 법에 차이가 있다. 어린이집 교사의 처우와 권리는 근로기준법과 영유아보육법에 의해 규정

되며, 유치원 교사는 교육기본법, 유아교육법, 교원지위향상을 위한 특별법에 의해 관할되나, 사립유치원 교사는 사립학교법, 국공립유치원 교사는 교육공무원법에 의해 규정된다(강은진 외, 2016, p. 40).

김은설 외(2014)는 교사 임금에 있어, 유치원 교사의 임금은 교육공무원법의 제 35조 보수에 관한 규정으로 인해 보육교사보다 더 보호된다고 보고하였다. 유보 교사의 정년과 퇴직, 휴직 및 휴가, 안전사고 및 교사의 건강과 관련된 복지후생제도가 법에 어떻게 명시되어 있는지 분석하였다.

동 연구에서 유치원 및 보육교사 모두 장시간 근무하는 것으로 나타났다. 유치원 교사의 1일 평균 근로시간은 약 10시간이었으며, 보육교사도 약 9시간 30분으로 비슷한 수준을 보였다(김은설 외, 2014, p. 44). 보육교사의 경우 근무 중 휴식시간이 거의 없는 것으로 나타났으며, 직장어린이집(19.1%)과 국공립어린이집(12.9%)의 경우 일과 중 휴식시간이 주어지는 비율이 상대적으로 높았다(김은설 외, 2014, p. 44). 누리과정 담당 교사의 시간외 근무 비율은 보육교사 59.8%(주당 평균 2.8회, 1일 평균 1.7시간 초과근무), 유치원교사 74.6%(주당 3.1회, 1일 평균 2.0시간 초과근무)로, 시간외 근무수당 지급률은 각 52.4%, 43.2%로 누리과정 담당 교사의 경우 유치원교사가 보육교사에 비해 시간외 근무를 좀 더 많이 하고 시간외 근무수당을 받는 비율은 상대적으로 적은 것으로 조사되었다(양미선·이규림·윤지연, 2014, p. 5).

2) 교사 행복감

유치원 및 어린이집 교사의 직업 행복감에 대한 연구는 2006년부터 수행되어 왔으며, 최근 연구에서 직업 행복감과 영유아의 발달, 교수 효능감, 교수 몰입 등과의 유의미한 관계가 논의되었다(강은진 외, 2016, p. 36). 강은진 외(2016)는 교사의 직업행복감을 기본행복감, 직무만족도, 직업행복감에 공통적으로 드러난 개념으로 설명하며 다음과 같이 직업행복감을 정의하였다. “유치원·어린이집 교사의 직업행복감은 교사로서 삶을 살아가는 데 있어 ‘교사직을 수행하는데 외부로부터 주어진 직업 환경의 질’과 ‘교사직 수행에 대해 개인이 느끼는 주관적 평가이다”(강은진 외, 2016, p. 63). 동 연구에서 교사의 직업행복감을 대인관계, 근무환경, 정서경험, 직업의식의 4개 영역으로 구성하여 유치원·어린이집 교사 1,543명을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 근거하여 교사의 직업행복감 증진 방안을 제시하였다. 연구 결과, 유아교사의 근무환경에 대한 직업행복감이 다른

영역에 비해 상대적으로 낮게 나타났으며 이에 대한 개선 요구가 있었다. 강은진 외(2016)는 근무환경의 질을 결정하는 요소로 근로시간, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진, 복리후생 등이 있는데, 이 중 '급여 인상'과 '실질적인 휴가 보장'에 대한 요구가 가장 컸다고 보고하였다.

교사의 행복감 연구는 최근에 강조되고 있는 복지, 웰빙(안녕감) 연구와도 중첩되는 개념으로 다양한 연구가 이루어진 가운데, 황지애와 김성재(2015)는 유아교사의 삶의 질을 신체적, 심리적, 사회적, 생활환경, 그리고 전반적인 삶의 질 영역으로 나누어 살펴보았다. 그 결과, 유치원·어린이집 교사들은 자신의 삶의 질에 대해 보통 수준의 만족도를 보였다. 교사들은 신체 영역에서 상대적으로 높은 만족도를 보인 반면, 전반적인 삶의 질 영역에서 낮은 만족도를 보였다. 교사들은 특히 재정적인 상황이나 여가활동 참여 기회 등 생활환경 영역에서 만족하지 못하는 것으로 나타나, 교사들을 위한 재정적인 지원과 여가활동을 위한 근로시간의 구성에 국가적인 개입이 필요하다고 하였다.

신현정, 신동주, 그리고 김승옥(2016)은 보육교사의 긍정적·부정적 정서, 직무 스트레스, 심리적 안녕감 간의 관계를 알아보았는데, 교사들은 긍정적 정서를 많이 느낄수록 심리적인 안녕감을 많이 느꼈고, 반대로 부정적인 정서성이 높으면 심리적 안녕감이 낮았다. 교사들의 긍정적 정서와 직무 스트레스의 관계에서 심리적 안녕감은 매개 변인으로 작용하였다. 즉, 긍정적인 정서를 느낄 경우 교사들은 심리적으로 안녕감을 느끼고, 결과적으로 일에 대한 스트레스는 적게 느끼는 것으로 나타났다. 동 연구에서 교사들은 교수활동을 실천하는 과정에서 자신이 영유아들에게 영향을 미칠 수 있다고 긍정적으로 느끼고 교사로서 안녕감을 느끼면 이것이 업무로부터의 스트레스를 완화시켜준다고 설명하였다.

한편, 교사 권익의 측면에서 수행된 연구결과에 의하면, 유사한 업무를 수행함에도 불구하고 복지와 처우에서 유치원 교사와 보육 교사 간에 격차가 존재함이 보고되었다. 유보 교사 모두 근로기준법에 의해 근무여건 개선 및 생활보장 요구권이 있으나, 각 근거 법이 되는 영유아보육법, 사립학교법, 교육공무원법 등은 교사 권익 보호의 측면에서 상이하게 적용되는 격차를 보이고 있다(김길숙 외, 2015, p. 63). 일례로 퇴직은 유치원 교사에게만 적용되는 등 전반적으로 유치원교사의 교사 권익 보호가 우수하다.

교사들의 행복감 또는 안녕감은 업무 스트레스를 완화하고 교사의 웰빙과 교육의 질로 이어질 수 있으므로, 이들의 행복감을 증진시키기 위해서는 교사들이

일상적인 보육·교육 내에서 긍정적인 정서를 느낄 수 있도록 지원과 개입이 이루어질 필요가 있다.

다. 누리과정의 준비-계획-실행-평가

누리과정은 2012-2013년에 개발 보급된 우리나라의 국가수준 3-5세 공통과정으로, 커리큘럼을 교육보육 기관 현장에서 일상의 과정을 통해 어떻게 구현하고 실천하는가는 매우 중요한 과제이다. 최근에는 커리큘럼의 실행의 핵심 과제로 교육학적 접근 혹은 교수법(pedagogical, pedagogy)을 칭하며 교사가 양질의 교수법을 구현하고 이에 대해 모니터링 하여 교수법의 실행을 개선, 보완해나가는 과정을 강조하고 있다. 이러한 페다고지를 설명하고 접근하는 방식은 다양하며 계속 진화하고 있는데, Farquhar와 White(2016)는 페다고지를 교사의 적극적인 개입이나 주도, 반응이 주도하던 교수학습을 넘어 아동 중심의 상호 주관적인 관계 형성에 기초한 배움의 과정으로 보고 있다. 박은혜와 박선혜(2017)는 유치원·어린이집 교사의 교수(teaching) 관점의 성향을 분석한 결과, 교사들이 가장 중시하는 교수 성향이 양육에 해당하는 정서적 지지이고, 상대적으로 발달 이해와 사회맥락의 고려를 중시하지 않는 것으로 보고하였다. 페다고지의 관점에서 누리과정의 준비와 계획, 실행, 모니터링의 과정을 접근하고자 하는 요구도 크다.

‘5세 누리과정’과 ‘3~5세 연령별 누리과정’이 도입된 이래 많은 연구자들이 국가수준의 공통과정의 실행과 효과에 대한 연구를 활발하게 진행하였다. 누리과정의 전반적인 내용과 우리 사회에 미치는 영향과 앞으로의 방향성에 대한 논의도 있었으며(나귀옥, 2013, 최은영, 2016), 구체적으로 누리과정 교사용 지도서 내용과 관련하여 음악, 언어, 수학, 인성, 다문화 교육 활동들을 분석하였다(성인지·정선아, 2015; 이민정, 2015; 이용주·조숙영, 2015). 특히 누리과정을 매일의 일상 속에 적용하여 실행하는 교사들을 대상으로 누리과정의 수행과 관련된 연구가 다수 이루어졌다(김윤희·황해익, 2015; 문연심·양성숙, 2015).

1) 누리과정 사전 교육 - 연수

선행연구들을 통해 누리과정 실행을 위한 교사 지원 체계가 미비하고 교사에게 누리과정을 준비시키는 과정(예: 연수)이 부족했다는 의견이 보고된 바 있다. 그 중에서도 교사 연수의 시기와 기간(양), 방법, 내용구성에 대한 지적이 있었

으며(권미경·김정숙·이경진·장현실, 2013; 김은설·유해미·엄지원, 2012; 최은영·최윤경·이경진·신은경, 2013), 이는 누리과정 연수에만 국한되지 않고 교사 교육 및 재교육 과정 전반에 해당되는 내용이다.

양미선·이규림·윤지연(2014) 연구에 의하면, 누리과정 연수를 받은 교사의 비율은 90%를 상회하는 높은 비율을 보인 가운데 보육교사 98.7%, 유치원교사 96.4%로 나타났다. 이 중 조사 참여 교사의 78.5%가 집합연수를 통해, 51.2%는 원격연수를 통해 누리과정 교육을 받은 것으로 나타났다. 동 연구에서 유보 교사의 60% 이상이(보육교사 69.2%, 유치원교사 67.3%) 누리과정 심화과정 연수가 필요하다는 의견을 보였으며, 심화연수의 형태는 사례 중심, 이론-실제 연계 교육으로 나타났다. 조사에 참여한 유보 관계자(학계 및 현장 전문가, 공무원 등)의 과반수가 원격연수에 교육적 효과가 있다고 응답하였으나, 관계자의 66.7%는 원격연수가 집합연수의 심화과정으로는 적절치 않은 것으로 보고 있다.

2) 누리과정 준비 및 계획, 이해와 실행

누리과정의 준비 과정에서 교육·보육 계획안 작성을 위해 보육교사는 유아교육사이트(45.6%), 어린이집 누리과정 프로그램(34.1%), 교사용 지도서(26.8%), 교사용 지침서(25.8%)의 순으로 응답한 반면, 유치원교사는 교사용 지도서(70.1%), 유아교육사이트(54.7%)로 응답하여, 유보교사 간에 '지도서'에 대한 활용도가 차이를 보였다(양미선 외, 2014, p. 2). 교사가 경험하는 누리과정의 어려움 중 계획 및 준비 단계에서는 학습목표의 설정(어렵다 72.7%)과 연간-주간-일일 계획의 수립(61.1%), 창의·인성 연계(57.8%)의 순으로 나타났다(최은영·최윤경·김경미, 2012, p. 94).

누리과정의 도입 이후, 지원체도로서의 누리과정의 효과에 관한 연구 외에 교육보육과정으로서의 누리과정 커리큘럼 실행에 관한 교사 연구가 다수 이루어졌다. 이는 크게 누리과정에 대한 교사의 이해 및 인식, 만족도, 누리과정의 실행과 어려움에 관한 연구가 주를 이루었다.

누리과정에 대한 유치원·어린이집 교사들의 이해·인식, 그리고 이에 따른 실행 수준에 대한 연구는 대부분의 교사들은 누리과정을 보통 이상으로 잘 이해하고, 실제로 이를 적용하고 실행한다고 보고하고 있다(손수연·이기숙, 2013; 이용주·조숙영, 2014).

구체적으로 유희정(2015)은 3~4세 누리과정에 대한 교사들의 인식과 만족도, 실행 수준을 분석하였는데, 누리과정에 대한 인식은 '관심 및 적절성'과 '실행 및 지원'으로 나누어 알아보았고, 교사 만족도는 '교육과정,' '실행 및 지원,' 그리고 '직무'에 대한 만족도를 측정하였다. 누리과정의 실행 수준은 '이론적 근거 및 성격(예: 5개 영역 통합),' '목표(예: 누리과정 전체 목표 인지),' '내용(예: 유아의 발달 수준에 맞는 수업 전개),' '방법(예: 기본생활습관, 인성교육 지속적 지도),' '자료(예: 유아 발달수준 고려한 교재, 교구 제공),' '평가(예: 교육활동 전반에 걸친 지식수준, 수행정도 평가),' 여섯 가지 영역으로 나누어 각 영역별로 얼마나 이를 수행하는지 알아보았다. 연구 결과, 교사들은 중간 수준 이상으로 누리과정에 대해 관심을 가지고 적절하다고 느끼고 있으며, 누리과정을 실행하는 데 있어 보통 수준의 지원을 받는다고 느꼈다. 또한, 누리과정에 대한 인식과 수행수준의 관계를 알아본 결과, 교사들이 누리과정에 대한 인식이 높을수록 실행수준이 높은 것으로 나타났다. 한편, 누리과정에 대한 교사들의 만족도는 보통 수준이었으며, 실행 수준과의 관계를 알아본 결과 정적인 상관관계를 나타냈다. 즉, 교사들은 누리과정에 대하여 관심을 가지나 실행에 대한 만족감이 상대적으로 떨어지는 것으로 나타났다(누리과정에 대한 교사들의 인식과 만족도는 40% 정도의 설명력을 가지며 실행 수준을 예측하였다).

박미정·서현아(2014)는 누리과정 해설서와 교사용 지침서 내 하위영역들을 나누어 교사들이 내용을 얼마나 인식하고 실행하는지 차이를 알아보았다. 누리과정 해설서에서는 '구성방향,' '목적과 목표,' '편성,' '운영,' '교수학습방법,' '운영평가,' 그리고 '유아 평가'를, 누리과정 교사용 지침서에서는 '신체운동건강,' '의사소통,' '사회관계,' '예술경험,' 그리고 '자연탐구' 영역에서의 인식과 실행수준을 각각 알아보았다. 그 결과, 교사들은 누리과정 해설서와 교사용 지침서의 내용들을 높은 수준으로 인식하였고, 이를 실제 수행한 것을 나타냈다. 특히, 해설서에서는 '교수학습방법'이, 교사용 지침서에서는 '신체운동·건강' 영역이 인식과 실행 수준에서 가장 높았다. 그러나 누리과정에 대한 교사들의 인식과 실행수준의 차이를 알아본 결과, 두 변인들의 점수는 차이를 보였다. 즉, 교사들은 자신들이 인식하고 있는 만큼 실제로 구현, 적용하지 못하는 것으로 보이며, 교사들이 누리과정의 구성과 내용에 대해서는 잘 이해하지만 이를 실제 실행하는 데에는 어려움이 있다고 보고된다. 교사들이 누리과정을 교수활동 가운데 잘 적용하여 실행할 수 있도록 교사교육이 필요하다고 제안하였다.

뿐만 아니라, 서현·오선희·박미자 (2016)의 연구에서 교사들의 누리과정에 대한 관심과 인식 정도를 넘어서, 이를 실행하는 데에 어려움과 장애요인들을 알아보았다. 누리과정 실행에 대한 장애요인을 크게 ‘인적 요인,’ ‘지원체계 요인,’ ‘누리과정 요인’으로 나누어 살펴본 결과, 교사들은 ‘혼합 연령반의 교육 내용을 수준별로 재구성하기 어렵다,’ ‘지원인력(보조교사, 교육과정 전문가 등)이 부족하다,’ ‘교사와 원아수 범정비율이 과다하다’라고 응답하였다(서현 외, 2016, p. 131). 교사들은 다양한 측면에서 누리과정 실행에 어려움을 겪고 있기 때문에, 교사의 누리과정 실행의 장애요인들을 파악하고, 이에 대한 전문적, 정책적 지원이 필요함을 보여준다.

최근에는 교사의 누리과정 실행 정도를 일반학급이 아닌 장애 및 다문화학급에도 적용시켜 알아본 연구가 수행되었는데(이용주·김정희, 2016), 교사를 통한 누리과정의 인식과 실행이 다양한 각도에서 연구되고 있다.

3) 누리과정 운영/실행 평가

문무경·이규림·김희수(2016)는 누리과정의 실행을 평가하고 모니터링 하는 과정의 중요성을 강조하였는데, 교사가 인식한 누리과정의 계획과 실행, 평가에서 교사의 실행도-중요도(Importance-Performance Analysis) 인식이 유치원 교사에 비해 어린이집 교사가 낮은 것으로 나타났으며, 누리과정의 계획-실행-평가 중 누리과정 실행에 대한 중요도 평정이 상대적으로 높고 누리과정에 대한 평가의 실행도가 낮은 것으로 보고되었다. 교사가 중요하다고 인식하면서도 실행수준이 낮은 영역으로 5개 영역 간 균형 있는 실행, 실외놀이, 연령에 맞는 활동, 교수 학습자료의 활용으로 나타났다(문무경 외, 2016, p. 6).

누리과정에 대한 인식 및 실행 수준이 교사의 연령, 경력, 학력 또는 기관유형에 따라 차이가 있다는 연구보고가 있는 가운데(양미선 외, 2014), 양미선 외(2014)에서 유보 교사 모두 ‘다양한 평가방법을 활용하여 누리과정 운영에 대한 평가를 실시하고 있다’는 응답률이 각 72.3%, 76.7%로 나타나, 비교적 높은 자체평가 비율을 보였다.

3. 소결

그 간 유아교육과 보육에서 추진한 서비스 질 제고 및 교사/교원 전문성 증진의 정책적 노력은 지속되어왔다. 대표적으로 유치원 교사를 대상으로는 장학 컨설팅의 제공과 활성화, 교원평가 등이 있으며, 상대적으로 교사자격 취득에 진입장벽이 낮은 보육교사의 경우 교사 전문성에 대한 요구가 커 보육교사 양성 및 자격취득의 과정이 꾸준히 개선되어 왔으며 현재에도 진행형이다. 대표적으로 보조교사 지원의 확대가 꾸준히 추진되었으며, 제 2차 보육 중장기 계획 및 최근 5년간의 연도별 시행을 살펴보면, 4) 양질의 안심보육 여건 조성에 보육인력의 역량 지원 강화 및 처우 개선을 위한 자격관리강화와 근로환경 개선이 계획되었고, 아동학대 사건의 발생으로 보수교육의 개편과 보수교육기관 평가, 자격발급의 강화를 위한 3급교사 국가시험제 도입 등이 가시적으로 논의된 바 있다. 그러나 이러한 정책적 노력에도 불구하고, 아동학대 사건의 발생이라는 사회적 파장에 의해 정책추진의 동력을 받아 진행된 부분이 많아 교사정책의 범주에서 교육보육과정의 수행이라는 교사의 핵심 역할 및 기제와 연계하여 정책을 설계하는 노력은 부족했다.

유아교육과 보육의 중장기 기본계획을 살펴보면, 내용적으로 교사의 전문성 증진을 위한 노력은 유치원교사와 어린이집 교사 간에 차이가 있으며, 특히 교사 전문성 증진에의 정책적 노력의 비중은 계획의 수립과 실천과제의 구성, 예산 편성, 교사지원체계 구체화 등에서 미비한 측면이 있다.

관련 정책 현황과 선행연구의 주요 쟁점들을 고려할 때, 2017년 시점 누리과정의 성과 제고를 고려한 유아 교사의 실태는, 첫째, 교사의 학력과 경력, 개인적 특성을 포괄하는 교사 특성, 둘째, 기관의 물리적 환경 및 운영특성, 근로여건과 부모의 참여와 지역사회를 포괄하는 교사를 둘러싼 환경 특성, 그리고 셋째, 누리과정을 담당하는 교사로서 누리과정에 대한 이해와 지식, 계획과 실행, 이에 대한 모니터링과 피드백의 과정에 대해 누리과정의 특성으로 살펴보고자 한다. 교사정책 현황 및 선행연구의 고찰을 통해, 교사를 둘러싼 시스템과 커리큘럼의 요소들이 교사에 대한 지원체계의 수립과 관련 정책의 설계에 반영되도록 할 필요가 있다.

Ⅲ. 유치원·어린이집 유아교사 실태

이 장에서는 누리과정을 수행하는 유아교사의 전반적인 현황 파악을 위해 교사실태조사를 통한 자료수집과 분석을 실시하였다. 유아교사의 실태에 관한 제 요소 중, (1) 기관 및 교직원 구성의 전반적인 특성과 (2) 교사 근무시간 등 교사 근로와 업무수행, 기관환경에 대해 살펴보았다. 그 다음으로 (3) 교사의 정서적 건강과 유아교사의 핵심적인 직무인 (4) 누리과정의 계획과 준비, 실행 그리고 상호작용, 누리과정 수행 모니터링과 평가에 대해 살펴보았다. 끝으로 (5) 교사 효능감 등 교사 전문성을 구성하는 요소들을 살펴보고 이에 대한 중요도와 필요도를 파악하였다.

1. 교사 근로 및 복지

가. 조사 참여기관 및 교직원 특성

1) 기관 특성

본 설문조사는 주요 변인별(기관유형, 기관규모, 지역) 기관 및 교사 분포 특성을 고려하여 유의할당 표집으로 진행하였다. 원장과 교사를 대상으로 별도의 조사를 실시하였다. 그 결과 조사에 참여한 유치원과 어린이집에 재직 중인 3-5세 유아교사는 총 988명으로, 기관유형별로는 유치원 교사와 어린이집 교사가 거의 동수로 표집 되었으며, 공·사립 및 민간/가정 어린이집의 교사 비중을 반영하고자 하였다. 그 외 하위변인 구성에서도 전국 현황과 유사하게 표집 되어, 교사 최종학력에서는 고졸이 2.6% (26사례)로 나타났으며, 2·3년제 및 4년제 대학 졸업자가 86.1%로 다수인 가운데 석사 이상이 10.8% 참여하였다.

〈표 III-1-1〉 교사 조사 참여자 특성

단위: %(명)

구분	%(수)
기관유형	
유치원	50.1(495)
어린이집	49.9(493)
기관유형 ²⁾	
공립유치원	16.5(163)
사립유치원	33.6(332)
국공립/법인/직장어린이집	23.0(227)
민간/가정어린이집	26.9(266)
기관규모(현원)	
50명 미만	30.3(299)
50~99명	36.5(361)
100명 이상	33.2(328)
지역	
서울	24.6(243)
인천/경기	20.9(206)
충청/강원	14.8(146)
경상	27.5(272)
전라	12.2(121)
지역규모	
대도시	56.1(554)
중소도시	25.3(250)
읍면지역	18.6(184)
연령	
20대	47.6(470)
30대	28.9(286)
40대 이상	23.5(232)
학력	
고졸	2.6(26)
2~3년제 대졸	39.3(388)
학사	46.8(462)
석사 이상	10.8(107)
교사경력	
5년 미만	43.9(434)
5년~10년 미만	31.7(313)
10년~15년 미만	13.1(129)
15년 이상	11.3(112)

3) 표 편집을 위해, 민간/가정어린이집은 이후 민간어린이집으로, 국공립/법인/직장 어린이집은 국공립/법인 또는 국공립 어린이집으로 표기하였음. 동일한 집단구분을 의미함.

(표 III-1-1 계속)

구분	%(수)
담당아동 연령	
3세	19.6(194)
4세	15.6(154)
5세	28.0(277)
6세 이상	12.8(126)
혼합반	22.6(223)
기타	1.4(14)
합계	100.0(988)

본 연구의 유아교사 조사에 참여한 유치원과 어린이집의 기관 특성을 살펴보면, 우선 정원과 현원에 의한 기관규모에서 조사 참여 기관은 정원 평균 약 105명에 현원 평균 약 88명으로 약 83.8%의 정원 충족률을 보이고 있다. 현원을 기준으로 살펴볼 때, 어린이집에 비해 유치원에서 100명 이상의 큰 기관이 약 51%로 표집 되어 유치원 현원은 평균 100명을 넘고 있다. 어린이집은 조사자료 기준으로 약 70명의 현원 평균을 보이고 있다. 기관의 현원규모 20명 미만의 소규모 기관은 읍면지역, 전라도, 그리고 40대 이상 연령의 교사와 15년 이상 고경력자에서 상대적으로 많았다.

기관유형별로 공립유치원 현원 평균이 약 61명, 사립유치원 약 129명, 국공립/법인/직장 어린이집 현원 평균이 약 71명, 민간어린이집 약 69명으로, 대체로 사립/민간 기관의 현원 규모가 컸다. 유치원에서 그 차이가 더 크게 나타나 사립유치원에서 100명 이상 채용하는 큰 기관이 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-1-2〉 기관특성-기관규모(현원)

구분	기관규모				계(수)	평균
	20명 미만	20-50명 미만	50-100명 미만	100명 이상		
전체	7.2	23.1	36.5	33.2	100.0(988)	88.1
기관유형						
유치원	11.9	12.5	24.8	50.7	100.0(495)	106.7
어린이집	2.4	33.7	48.3	15.6	100.0(493)	69.5
$\chi^2(df)/t$	207.487(3)***/					10.2***
기관유형2						
공립유치원	33.7	23.9	11.7	30.7	100.0(163)	61.0
사립유치원	1.2	6.9	31.3	60.5	100.0(332)	129.1

단위: %(명), 명

(표 III-1-2 계속)

구분	20명 미만	20-50명 미만	50-100명 미만	100명 이상	계(수)	평균
국공립/법인/직장 어린이집	3.5	30.4	50.7	15.4	100.0(227)	70.5
민간/가정어린이집	1.5	36.5	46.2	15.8	100.0(266)	68.6
$\chi^2(df)/F$					426.499(9)***/	102.2***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

기관별로 인가된 학급/반 수는 평균 6.5개로 현재 운영 중인 학급/반 수는 평균 6.3개로 나타났다. 공립유치원의 경우 병설 1학급이 포함되어 평균 학급 수가 3.4개로 나타났으며, (유아교사만을 표집 하였으나) 기관의 대상 연령범위가 넓은 어린이집의 경우 전체 학급/반 수 평균이 7.5개로 유치원에 비해 많았다. 어린이집의 현원 규모가 적은 데에는 유아반 모집의 어려움 외에 교사 대 아동 비율이 적은 영아반의 특성이 반영되었음을 알 수 있다. 기관유형별로 사립유치원과 민간어린이집의 학급/반 수가 국공립 기관에 비해 많았다.

〈표 III-1-3〉 현재 학급/반 수

구분	단위: %(명), 개					계(수)	평균
	5반 미만	5~9반	10~14반	15~19반	20반 이상		
전체	28.9	57.1	12.3	1.1	0.5	100.0(988)	6.3
기관유형							
유치원	45.5	46.7	6.9	1.2	0.3	100.0(495)	5.1
어린이집	12.4	67.5	17.8	1.8	0.0	100.0(493)	7.5
기관유형2							
공립유치원	75.6	21.5	3.0	0.0	0.0	100.0(163)	3.4
사립유치원	32.5	55.2	9.9	1.9	0.5	100.0(332)	5.9
국공립/법인어린이집	20.7	68.2	9.5	1.7	0.0	100.0(227)	6.9
민간/가정어린이집	10.9	65.3	21.8	2.0	0.0	100.0(266)	8.1

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

어린이집의 경우 0세반 편성이 기관 당 평균 한 반을 구성하지 못하고 있는 가운데, 1세반과 2세반은 한 반 이상을 편성하는 것으로 나타났다. 특히 민간 어린이집은 2세반이 어린이집 당 평균 2.5개 반으로 나타났다. 그러나 어린이집에서 영아반 '없음'의 비율이 과반 이상으로 높으며, 연령별 영아반 구성을 안 하는 혹은 못하는 경우가 많고 영아반 구성의 충족이 원활하지 못함을 고려할 때, 기관별로 영아반 교사의 배치 및 운영과 급여에도 어려움이 예상된다.

유아반 편성은 유치원과 어린이집 모두 기관 당 평균 한 반 이상으로 나타났다. 혼합반의 구성도 일정비율이 있는 것으로 나타남에 따라 혼합연령반 교사의 역할과 직무에 대한 적극적인 고려가 필요해 보인다.

〈표 III-1-4〉 기관당 연령별 평균 학급/반 수

단위: %(명), 반

학급/반 연령	없음	1~2반	3~4반	5반 이상	계(수)	평균
0세	86.3	11.9	1.5	0.2	100.0(988)	0.2
1세	57.6	33.9	7.4	1.1	100.0(988)	0.8
2세	51.5	34.4	11.6	2.4	100.0(988)	1.1
3세	24.0	66.0	9.6	0.4	100.0(988)	1.2
4세	36.5	51.1	11.6	0.7	100.0(988)	1.2
5세	36.6	52.9	10.0	0.4	100.0(988)	1.1
혼합	65.3	28.1	4.9	1.7	100.0(988)	0.6

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-1-5〉 기관당 연령별 평균 학급/반 수-기관유형별

단위: 개

학급/반 연령	유치원		어린이집			
	유치원	어린이집	공립	사립	국공립/법인/직장	민간/가정
0세	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.5
1세	0.0	1.7	0.0	0.0	1.6	1.7
2세	0.0	2.2	0.0	0.0	1.8	2.5
3세	1.3	1.2	0.7	1.6	1.0	1.3
4세	1.7	0.6	1.0	2.0	0.7	0.6
5세	1.6	0.5	1.1	1.9	0.7	0.4
혼합	0.4	0.9	0.4	0.3	0.6	1.1

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-1-6〉 기관당 연령별 학급/반별 평균 영유아 수

단위: %(명), 명

구분	없음	1~8명	9~16명	17~24명	25명이상	계(수)	평균
0세반	86.3	12.3	1.1	0.2	-	100.0(988)	0.7
1세반	57.6	13.2	24.6	3.8	0.8	100.0(988)	4.5
2세반	51.5	7.4	23.5	10.7	6.9	100.0(988)	8.0
3세반	24.0	5.3	26.3	13.8	30.7	100.0(988)	19.2
4세반	36.5	0.8	9.1	16.6	36.9	100.0(988)	23.8
5세반	36.6	1.2	9.6	13.8	38.8	100.0(988)	23.7
혼합반	65.3	5.2	12.4	8.5	8.6	100.0(988)	7.7

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-1-7〉 기관당 연령별 학급/반별 평균 영유아 수-기관유형별

단위: 명

학급/반 연령	유치원	어린이집	유치원		어린이집	
			공립	사립	국공립/ 법인/직장	민간/가정
0세	0.0	1.3	0.0	0.0	1.2	1.4
1세	0.0	9.0	0.0	0.0	9.5	8.6
2세	0.0	16.0	0.0	0.1	15.0	16.9
3세	23.7	14.6	10.5	30.2	14.4	14.8
4세	37.2	10.3	19.6	45.8	12.2	8.7
5세	38.4	8.9	24.7	45.1	11.2	6.9
혼합	6.6	8.8	4.8	7.4	6.1	11.0

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

2) 교직원 현황

본 조사에 참여한 기관 당 교직원 수는 평균 13.5명으로 사립유치원의 규모가 15.2명으로 가장 크게 나타났다. 기관규모(현원)가 클수록 교직원 수도 늘어나는 구조이다. 혼합반 담당 교사의 경우, 채용기관의 규모가 상대적으로 작은 특성을 보였다.

〈표 III-1-8〉 교직원 현황-전체

단위: %(명), 명

구분	1~5명	6~10명	11~15명	16~20명	21명 이상	계(수)	평균
전체	9.0	29.6	30.9	14.8	15.8	100.0(988)	13.5
기관유형							
유치원	16.4	25.5	20.0	16.8	21.4	100.0(495)	14.0
어린이집	1.6	33.7	41.8	12.8	10.1	100.0(493)	13.0
$\chi^2(df)/t$			125.732(4)***/				2.2*
기관유형2							
공립유치원	42.3	22.1	5.5	7.4	22.7	100.0(163)	11.7
사립유치원	3.6	27.1	27.1	21.4	20.8	100.0(332)	15.2
국공립/법인어린이집	1.3	30.0	46.7	11.0	11.0	100.0(227)	13.5
민간/가정어린이집	1.9	36.8	37.6	14.3	9.4	100.0(266)	12.6
$\chi^2(df)/F$			346.279(12)***/				10.6***
기관규모							
50명 미만	28.1	56.9	14.0	1.0	0.0	100.0(299)	7.4
50~99명	1.4	31.6	55.1	10.2	1.7	100.0(361)	12.0

(표 III-1-8 계속)

구분	1~5명	6~10명	11~15명	16~20명	21명 이상	계(수)	평균
100명 이상	0.0	2.4	19.5	32.3	45.7	100.0(328)	20.8
$\chi^2(df)/F$							607.0***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

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

유아교사 조사 결과, 기관에 원장이 없는 경우가 약 2.9%로 주로 공립병설유치원(14.7%)으로 인한 것으로 나타났다. 원감은 유치원에서 평균 64.8%, 어린이집에서 평균 30.8%가 있는 것으로 나타나 원감과 같은 중간관리자가 어린이집보다 유치원에서 많은 가운데, 유치원의 경우 사립유치원보다 공립유치원에서 더 많은 것으로 나타났다. 이러한 분포는 유치원과 어린이집 교사 자격체계의 차이에서 비롯되는 것 외에 기관규모와도 관련이 있으며(20명 미만 및 1학급 등 소규모 기관에서는 원감을 두지 않음), 공립 병설유치원과 같이 초등학교장이 유치원 원장을 겸임하는 경우 실질적인 기관리더 역할을 수행하는 원감의 역할이 필요한 점이 반영된 결과로 보인다.

〈표 III-1-9〉 원장/원감 현황

단위: %(명), 명

구분	원장			원감				계(수)
	0명	1명	평균	0명	1명	2명	평균	
전체	2.9	97.1	1.0	52.1	47.7	0.2	0.5	100.0(988)
기관유형2								
공립유치원	14.7	85.3	0.9	19.6	80.4	0.0	0.8	100.0(163)
사립유치원	1.2	98.8	1.0	42.8	57.2	0.0	0.6	100.0(332)
국공립/법인어린이집	0.4	99.6	1.0	69.2	30.0	0.9	0.3	100.0(227)
민간/가정어린이집	0.0	100.0	1.0	69.2	30.8	0.0	0.3	100.0(266)

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

기관별로 평균 7명의 담임교사가 있으며(부담임 포함), 유치원 평균 약 6명, 어린이집 평균 약 8명으로 나타났다. 영아반 구성까지 포함된 어린이집에서 상대적으로 담임교사의 수가 많다.

〈표 III-1-10〉 담임교사 현황(부담임 포함)

단위: %(명), 명

구분	0명	1~3명	4~6명	7~9명	10명 이상	계(수)	평균
전체	0.3	17.7	32.2	28.3	21.5	100.0(988)	7.0
기관유형2							
공립유치원	1.2	65.6	20.9	8.0	4.3	100.0(163)	3.2
사립유치원	0.0	17.5	34.9	21.1	26.5	100.0(332)	7.3
국공립/법인어린이집	0.0	1.8	33.9	40.5	23.8	100.0(227)	8.3
민간/가정어린이집	0.4	2.3	34.2	39.5	23.7	100.0(266)	7.7
$x^2(df)/F$							70.8***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

유치원과 어린이집 교사 구성에 차이를 보여, 유치원에서는 주로 방과후과정 교사를, 어린이집에서는 주로 비담임교사(보조교사 포함)를 배치하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 기관의 현원규모와 유의한 관계를 갖고 있다.

〈표 III-1-11〉 비담임교사 현황-보조교사, 방과후과정교사

단위: %(명), 명

구분	보조교사					방과후과정 교사					계(수)
	0명	1~2명	3~4명	5명 이상	평균	0명	1~2명	3~4명	5명 이상	평균	
전체	47.7	40.1	9.3	2.9	1.1	57.4	27.0	9.0	6.6	1.1	100.0(988)
기관유형											
유치원	64.0	23.4	7.3	5.3	0.9	23.2	46.3	17.6	12.9	2.0	100.0(495)
어린이집	31.2	56.8	11.4	0.6	1.2	91.7	7.7	0.4	0.2	0.1	100.0(493)
$x^2(df)/t$					-2.7**					20.2***	
기관유형2											
공립유치원	84.0	9.8	3.7	2.5	0.4	6.1	57.7	14.7	21.5	2.6	100.0(163)
사립유치원	54.2	30.1	9.0	6.6	1.2	31.6	40.7	19.0	8.7	1.7	100.0(332)
국공립어린이집	33.9	56.8	8.4	0.9	1.1	94.3	4.8	0.9	0.0	0.1	100.0(227)
민간어린이집	28.9	56.8	13.9	0.4	1.2	89.5	10.2	0.0	0.4	0.1	100.0(266)
$x^2(df)/F$					13.8***					154.8***	
기관규모											
50명 미만	70.2	29.8	0.0	0.0	0.3	62.5	35.8	1.3	0.3	0.5	100.0(299)
50~99명	35.7	57.9	5.8	0.6	1.0	70.4	21.3	7.8	0.6	0.6	100.0(361)
100명 이상	40.2	29.9	21.6	8.2	1.7	38.4	25.3	17.4	18.9	2.1	100.0(328)
$x^2(df)/F$					73.7***					113.8***	

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

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

먼저 비담임교사(보조교사 포함)의 경우 조사 참여 기관의 약 48%에서 보조교사가 없는 것으로 나타난 가운데, 1학급 병설유치원이 많은 공립유치원의 경우 약 84%가 보조교사를 두지 않고 있으며, 사립유치원에서도 과반 이상이 보조교사를 두지 않고 있다. 이는 방과후과정 교사를 별도로 두고 있는 유치원의 특성이 반영된 것으로, 반면에 어린이집의 경우 약 69%가 보조교사를 두고 있다. 어린이집의 경우 약 57%가 기관 당 1~2명의 보조교사를 두고 있으며, 기관 규모가 클수록 보조교사의 배치가 많은 것으로 나타났다.

방과후과정 교사는 유치원의 약 77%에서 두고 있으며, 특히 공립유치원의 대부분(94%)에서 채용하고 있어 유치원 전체 평균 2명의 방과후과정 교사를 두는 것으로 나타났다. 공립유치원의 방과후과정 교사 배치가 사립유치원에 비해 많다. 유치원의 경우 담임교사에 준하는 방과후과정 교사의 배치와 직무가 있음을 나타낸다. 어린이집에서 별도의 방과후과정 교사를 둔다고 응답한 경우는 약 8.3%로 나타났다.

특수교사는 본 조사에 참여한 전체 기관의 91.9%에서 근무하지 않는 것으로 나타났으며, 유치원의 경우 11.1%, 어린이집 15.1%의 기관에 특수교사가 배치되어 있는 것으로 조사되었다. 공립유치원에서의 특수교사 배치율이 가장 높았다.

〈표 III-1-12〉 교직원 현황-특수교사

단위: %(명), 명

구분	0명	1~2명	3~4명	5명 이상	계(수)	평균
전체	91.9	6.6	1.1	0.4	100.0(988)	0.1
기관유형						
유치원	88.9	9.5	1.4	0.2	100.0(495)	0.2
어린이집	94.9	3.7	0.8	0.6	100.0(493)	0.1
$\chi^2(df)/t$			15.616(3)**/			1.9
기관유형2						
공립유치원	76.3	21.5	2.2	0.0	100.0(163)	0.4
사립유치원	97.6	1.9	0.5	0.0	100.0(332)	0.1
국공립/법인어린이집	91.1	6.7	1.1	1.1	100.0(227)	0.1
민간/가정어린이집	94.1	4.0	1.0	1.0	100.0(266)	0.1
$\chi^2(df)/F$			127.464(9)***/			15.8***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

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

그 밖에 유치원의 약 74%, 어린이집의 약 83%에서 ‘직원’을 두고 있으며, 전국 평균 2.6명으로 조사되었다. 현원규모가 클수록 직원의 수가 많아 상대적으로 큰 규모가 많은 사립유치원의 직원 수가 가장 많았다. 또한 교직원의 업무분장과 배치가 효율적인 공립유치원에도 직원의 수가 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-1-13〉 교직원 현황-그 외 직원

단위: %(명), 명

구분	0명	1~2명	3~4명	5명 이상	계(수)	평균
직원	21.9	38.4	24.3	15.5	100.0(998)	2.6
기관유형2						
공립유치원	41.7	23.9	8.6	25.8	100.0(163)	3.0
사립유치원	19.0	22.9	35.8	22.3	100.0(332)	3.1
국공립/법인어린이집	14.1	56.4	19.8	9.7	100.0(227)	2.1
민간/가정어린이집	19.9	51.1	23.3	5.6	100.0(266)	1.9
$\chi^2(df)/F$			176.853(9)*** /			12.3***
기관규모						
50명 미만	38.8	55.2	5.4	0.7	100.0(299)	1.0
50~99명	14.1	51.5	31.6	2.8	100.0(361)	2.1
100명 이상	14.9	8.5	33.5	43.0	100.0(328)	4.5
$\chi^2(df)/F$			474.580(6)*** /			181.2***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

교사가 담당하는 반/학급에 다문화, 장애와 같은 개별 요구를 갖는 아동의 수를 질문한 결과, ‘없다’고 응답한 경우가 47%에 해당하였으며 기관 당 평균 약 1.9명의 개별요구를 갖는 아동이 담당하는 반/학급에 재원하고 있는 것으로 조사되었다. 유치원보다는 어린이집에(특히 민간어린이집), 그리고 교사의 연령이 40대 이상인 경우, 고졸학력인 경우, 다문화 장애와 같은 개별적인 요구를 가진 유아의 수가 상대적으로 많았다.

〈표 III-1-14〉 담당 반 내 다문화, 장애, 맞벌이, 취약(한부모, 조손) 등 개별적인 요구를 갖는 아동 수

단위: %(명), 명

구분	0명	1~5명	6~10명	11~15명	16명이상	계(수)	평균
개별요구 아동(다문화 장애 등)	47.0	31.2	12.3	2.5	7.0	100.0(988)	1.9
맞벌이가구 아동	1.7	17.1	41.3	26.2	13.7	100.0(988)	10.2
취약계층 아동	46.7	37.2	9.5	4.4	2.2	100.0(988)	1.3

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

<표 III-1-15> 담당 반 내 다문화, 장애 등 개별요구를 갖는 아동 수-기관유형별

단위: %(명), 명

구분	0명	1~5명	6~10명	11~15명	16명 이상	계(수)	평균
전체	47.0	31.2	12.3	2.5	7.0	100.0(988)	1.9
기관유형							
유치원	52.5	32.3	10.7	2.0	2.4	100.0(495)	1.3
어린이집	41.4	30.0	14.0	3.0	11.6	100.0(493)	2.6
$x^2(df)/t$			39.668(4)*** /				-6.0***
기관유형2							
공립유치원	39.3	38.0	16.6	4.3	1.8	100.0(163)	1.5
사립유치원	59.0	29.5	7.8	0.9	2.7	100.0(332)	1.1
국공립/법인어린이집	48.5	26.4	15.9	2.2	7.0	100.0(227)	2.0
민간/가정어린이집	35.3	33.1	12.4	3.8	15.4	100.0(266)	3.1
$x^2(df)/F$			84.007(12)*** /				16.4***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

또한 대부분의 유치원과 어린이집에 맞벌이 가구의 영유아가 재원하고 있으며, 본 조사 자료에 의하면 어린이집보다 유치원에, 그 중에서도 공립유치원보다 사립유치원에, 민간어린이집보다 국공립/법인/직장 어린이집에 상대적으로 많았다. 기관규모가 클수록 맞벌이 가구의 자녀수도 많았다.

<표 III-1-16> 담당 반 내 맞벌이가구 아동 수-기관유형별

단위: %(명), 명

구분	0명	1~5명	6~10명	11~15명	16명 이상	계(수)	평균
전체	1.7	17.1	41.3	26.2	13.7	100.0(988)	10.2
기관유형							
유치원	2.4	13.9	35.8	29.5	18.4	100.0(495)	11.1
어린이집	1.0	20.3	46.9	22.9	8.9	100.0(493)	9.3
$x^2(df)/t$			36.279(4)*** /				5.9***
기관유형2							
공립유치원	3.1	30.7	38.0	16.6	11.7	100.0(163)	8.9
사립유치원	2.1	5.7	34.6	35.8	21.7	100.0(332)	12.2
국공립/법인어린이집	1.3	14.5	41.4	29.5	13.2	100.0(227)	10.4
민간/가정어린이집	0.8	25.2	51.5	17.3	5.3	100.0(266)	8.3
$x^2(df)/F$			124.536(12)*** /				38.3***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

저소득, 한부모/조손과 같은 취약계층 아동의 경우 담당 반에 평균 약 1.3명이 있는 것으로 응답되었다. 유아의 다양한 발달적 요구, 개별화 된 요구에 적절히 대응할 수 있는 교사의 역량과 이에 대한 지원체계의 필요성을 보여준다.

〈표 III-1-17〉 담당 반 내 취약계층 아동 수-기관유형별

단위: %(명), 명

구분	0명	1~5명	6~10명	11~15명	16명 이상	계(수)	평균
전체	46.7	37.2	9.5	4.4	2.2	100.0(988)	1.3
기관유형							
유치원	46.7	38.8	7.1	5.1	2.4	100.0(495)	1.3
어린이집	46.7	35.7	12.0	3.7	2.0	100.0(493)	1.3
χ^2 (df)/t			8.143(4)/				0.6
기관유형2							
공립유치원	38.0	46.0	6.7	7.4	1.8	100.0(163)	1.4
사립유치원	50.9	35.2	7.2	3.9	2.7	100.0(332)	1.3
국공립/법인어린이집	53.3	33.5	8.8	2.2	2.2	100.0(227)	1.1
민간/가정어린이집	41.0	37.6	14.7	4.9	1.9	100.0(266)	1.4
χ^2 (df)/F			29.847(12)**/				1.3

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

** $p < .01$.

나. 교사 근로 및 업무 수행

1) 교사 근무시간

교사에게 기관에서 근무하는 시간을 질문한 결과, 교사 1일 평균 10.2시간으로 나타났으며, 공립유치원을 제외하고는 모든 기관유형에서 1일 10시간 이상을 일하는 것으로 나타났다. 이는 주당 약 49시간으로 집계되었으며, 사립유치원의 주당 근로시간이 52.5시간으로 상대적으로 가장 길고 공립유치원의 교사 근로시간이 주당 43.5시간으로 가장 적었다. 전반적으로 기관 규모가 클수록 교사 근로시간이 긴 경향을 보였다.

〈표 III-1-18〉 교사 1일 근무시간-기관에서 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	8시간 미만	8~9시간 미만	9~10시간 미만	10시간 이상	계(수)	평균
전체	1.8	17.2	22.8	58.2	100.0(988)	10.2
기관유형						
유치원	0.8	25.7	18.6	54.9	100.0(495)	10.0
어린이집	2.8	8.7	27.0	61.5	100.0(493)	10.3
χ^2 (df)/t			56.200(3)*** /			-3.2**
기관유형2						
공립유치원	1.2	60.1	19.6	19.0	100.0(163)	8.8
사립유치원	0.6	8.7	18.1	72.6	100.0(332)	10.6
국공립/법인어린이집	3.5	8.4	20.7	67.4	100.0(227)	10.5
민간/가정어린이집	2.3	9.0	32.3	56.4	100.0(266)	10.2
χ^2 (df)/F			289.178(9)*** /			48.7***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

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

〈표 III-1-19〉 교사 1주 근무시간-기관에서 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	40시간 미만	40~45시간 미만	45~50시간 미만	50시간 이상	계(수)	평균
전체	2.3	25.3	20.3	52.0	100.0(998)	49.3
기관유형2						
공립유치원	2.5	63.2	16.6	17.8	100.0(163)	43.5
사립유치원	1.5	9.6	15.7	73.2	100.0(332)	52.5
국공립/법인어린이집	3.1	20.3	19.8	56.8	100.0(227)	49.9
민간/가정어린이집	2.6	25.9	28.9	42.5	100.0(266)	48.4
χ^2 (df)/F			214.025(9)*** /			46.9***
기관규모						
50명 미만	1.7	39.5	23.1	35.8	100.0(299)	47.1
50~99명	3.0	23.5	22.2	51.2	100.0(361)	49.0
100명 이상	2.1	14.3	15.9	67.7	100.0(328)	51.7
χ^2 (df)/F			76.746(6)*** /			23.2***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

교사에게 퇴근 후 일하는 시간을 질문한 결과 교사 1일 평균 2.8시간으로 나타났다. 기관유형별로 유치원보다는 어린이집 교사에게서, 사립/민간 보다는 국공립 기관의 교사에게서 다소 길게 응답되었다. 앞서 질문한 기관에서 일하는 시간과 합칠 경우, 교사들의 1일 근무시간은 하루 평균 12시간을 넘는 것으로 보인다. 교사 응답에 의한 설문조사 결과임을 고려하더라도, 여전히 긴 근무시간과 퇴근 후로 이어지는 업무 특성을 가짐을 보여준다.

〈표 III-1-20〉 교사 1일 근무시간-퇴근 후 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	4시간 미만	4~8시간 미만	8~12시간 미만	12시간 이상	계(수)	평균
전체	77.3	14.1	4.9	3.7	100.0(988)	2.8
기관유형						
유치원	78.0	14.5	4.8	2.6	100.0(495)	2.5
어린이집	76.7	13.6	4.9	4.9	100.0(493)	3.0
$x^2(df)/t$			3.530(3)/			-1.9
기관유형2						
공립유치원	72.4	18.4	6.7	2.5	100.0(163)	2.8
사립유치원	80.7	12.7	3.9	2.7	100.0(332)	2.4
국공립/법인어린이집	74.9	14.1	5.3	5.7	100.0(227)	3.2
민간/가정어린이집	78.2	13.2	4.5	4.1	100.0(266)	2.8
$x^2(df)/F$			10.139(9)/			1.9

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

2) 교사 근무시간 구성 및 만족도

교사가 기관에서 근무하는 하루 일과를 살펴보면, 아이들을 직접 대면하는 시간 1일 평균 7.6시간, 직접 대면하지 않는 시간 2.4시간, 그리고 퇴근 후 집에서 일하는 시간 2.8시간으로 조사되었다.

이를 다시 세부 구성으로 살펴본 결과, 교육·보육과정(누리과정) 실행 6.5시간, 수업준비 1.3시간, 행정업무 1.3시간, 점심시간 38분, 휴식시간 16분, 기타 11분으로 조사되었다. 유아들을 직접 대면하는 시간 중 교육보육과정을 실행하는 시간이 6.5시간/대면시간 7.6시간으로, 다음(내일) 교육보육과정을 위한 교사의 준비시간이 절대적으로 부족한 양상이 지속되고 있다. 행정업무시간이 교육보육과정 준비 시간보다 길게 나타났으며, 시간 구성 상 유아들과 대면하는 시간 중

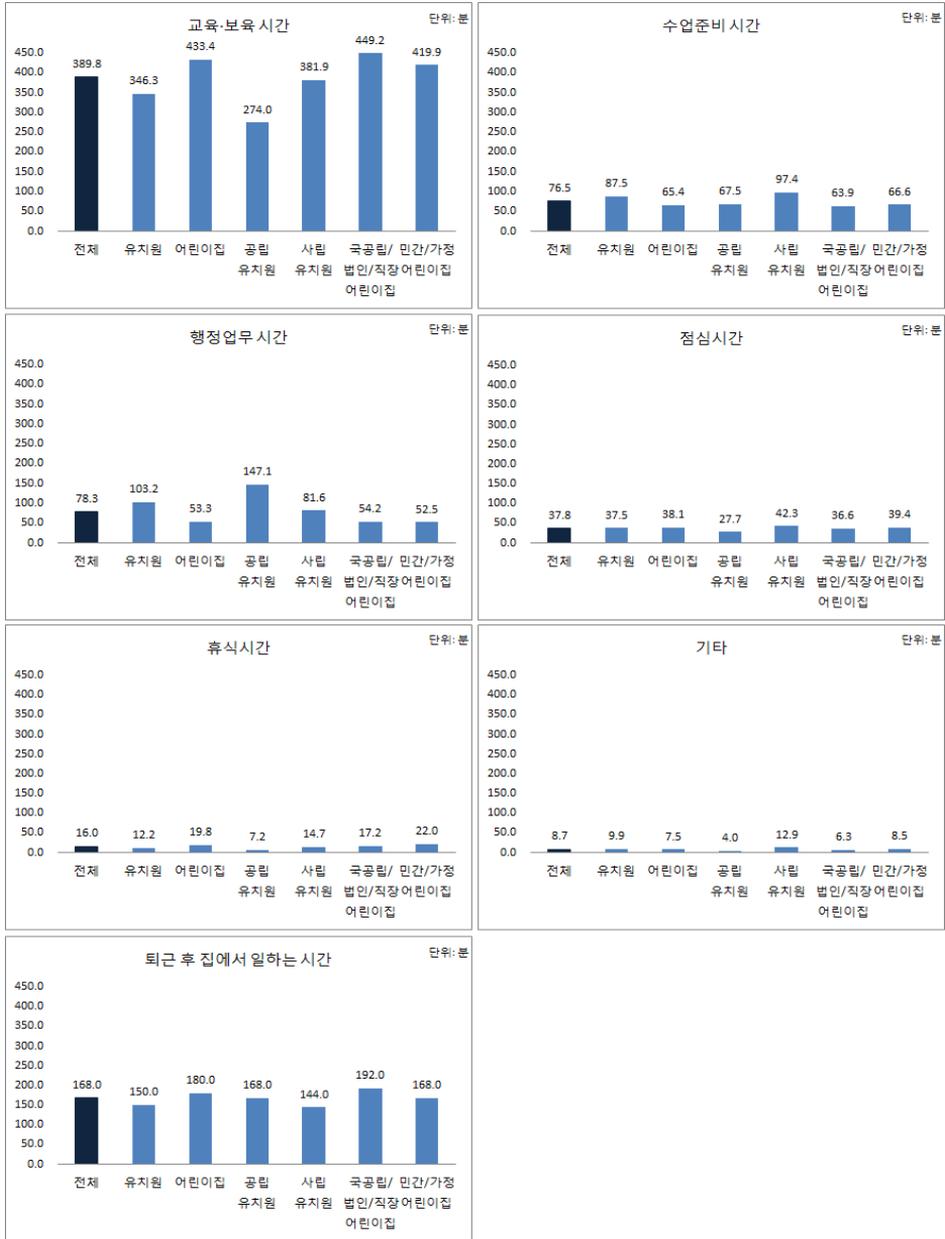
에도 행정업무가 진행되는 것으로 보인다(예: 출결관리, 등하원/유아관리 서류 등). 교사의 점심/휴식 시간을 합쳐 1일 1시간이 확보되지 않고 있어, 여전히 양질의 교육보육과정 수행과 아동의 개별요구에 적절히 응대할 수 있는 상호작용 등 교사의 직무시간 구성과 휴식/준비 시간의 확보에 어려움을 갖고 있다.

〈표 III-1-21〉 교사 1일 근무시간 구성

구분		분	시간	
기관에서 근무하는 시간	세부시간구성	1) 교육·보육 시간	389.8	6.5
		2) 수업준비 시간	76.5	1.3
		3) 행정업무 시간	78.3	1.3
		4) 점심시간	37.8	0.6
		5) 휴식시간	16.0	0.27
		6) 기타	11.2	0.19
	유아대면여부	유아를 직접 대면하는 시간	-	7.6
		유아를 직접 대면하지 않는 시간	-	2.4
퇴근 후 집에서 일하는 시간		168	2.8	

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

유아 대면 시간의 경우(표 III-1-22 참조), 유치원 교사에 비해 어린이집 교사가, 국공립기관에 비해 사립/민간 기관의 교사가 아이들을 직접 대면하는 시간이 좀 더 길게 응답되었다. 이는 기관 운영시간과도 연관된 것으로 보인다. 교사 최종학력이 높을수록 아이들과의 직접 대면시간은 상대적으로 적게 나타나, 학력과 같은 전문성 요인이 교사가 아이들과 직접 대면하는 시간에 유의한 차이를 갖게 하는 것으로 보인다. 한편 유아를 직접 대면하지 않는 시간이 없는, 즉 하루 일과를 모두 유아들과 대면한다는 응답이 전체 16.5% (유치원 7.7%, 어린이집 25.4%)로, 하루 3시간 이상 유아들과 직접 대면하지 않는 시간을 확보하는 47.9% (유치원 67.5%, 어린이집 28.4%) 와 비교하여 교사들 간의 직무시간 확보에 큰 편차를 보이고 있다(표 III-1-23 참조).



자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

[그림 III-1-1] 기관유형별 교사 근무시간

〈표 III-1-22〉 하루 일과 중 아이들을 직접 대면하는 시간-교사

단위: %(명), 시간

구분	1~3시간	4~6시간	7~9시간	10시간 이상	계(수)	평균
전체	0.5	28.8	56.8	13.9	100.0(988)	7.6
기관유형						
유치원	0.6	50.5	40.4	8.5	100.0(495)	6.7
어린이집	0.4	7.1	73.2	19.3	100.0(493)	8.4
$x^2(df)/t$			229.099(3)*** /			37.2***
기관유형2						
공립유치원	0.6	81.0	17.8	0.6	100.0(163)	5.4
사립유치원	0.6	35.5	51.5	12.3	100.0(332)	7.3
국공립/법인어린이집	0.0	9.3	72.7	18.1	100.0(227)	8.3
민간/가정어린이집	0.8	5.3	73.7	20.3	100.0(266)	8.5
$x^2(df)/F$			342.603(9)*** /			155.8***
학력						
고졸	0.0	3.8	73.1	23.1	100.0(26)	8.7
2~3년제 대졸	0.3	16.5	62.4	20.9	100.0(388)	8.2
학사	0.9	35.3	54.1	9.7	100.0(462)	7.2
석사 이상	0.0	53.3	43.0	3.7	100.0(107)	6.5
$x^2(df)/F$			93.465(9)*** /			37.2***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

〈표 III-1-23〉 하루 일과 중 아이들을 직접 대면하지 않는 시간-교사

단위: %(명), 시간

구분	없음	1~2시간	3~4시간	5시간 이상	계(수)	평균
전체	16.5	35.5	36.3	11.6	100.0(988)	2.4
기관유형						
유치원	7.7	24.8	47.3	20.2	100.0(495)	3.1
어린이집	25.4	46.2	25.4	3.0	100.0(493)	1.7
$x^2(df)/t$			173.763(3)*** /			14.5***
기관유형2						
공립유치원	9.8	13.5	58.3	18.4	100.0(163)	3.3
사립유치원	6.6	30.4	41.9	21.1	100.0(332)	3.1
국공립/법인어린이집	21.1	44.1	31.7	3.1	100.0(227)	1.9
민간/가정어린이집	28.9	48.1	19.9	3.0	100.0(266)	1.5
$x^2(df)/F$			201.811(9)*** /			75.0***

(표 III-1-23 계속)

구분	없음	1~2시간	3~4시간	5시간 이상	계(수)	평균
현원						
50명 미만	19.7	39.1	37.1	4.0	100.0(299)	2.0
50~99명	21.3	42.4	28.0	8.3	100.0(361)	2.0
100명 이상	8.2	24.7	44.8	22.3	100.0(328)	3.2
$x^2(df)/F$	100.913(6)*** /					53.7***
학력						
고졸	34.6	50.0	15.4	0.0	100.0(26)	1.2
2~3년제 대졸	21.1	38.4	30.9	9.5	100.0(388)	2.1
학사	12.6	34.2	38.5	14.7	100.0(462)	2.7
석사 이상	11.2	26.2	53.3	9.3	100.0(107)	2.8
$x^2(df)/F$	47.756(9)*** /					13.5***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

유아 대상 교육·보육 시간을 살펴보면, 1일 평균 6.6시간으로, 5시간 미만 약 17%에서부터 9시간 이상 약 14%까지 교사들 간의 편차가 크다. 종일제 보육을 하는 어린이집의 교육·보육 실행 시간이 유치원에 비해 길게 응답되었으며, 공립유치원 교사의 교육과정 수행 시간이 1일 평균 4.6시간으로 상대적으로 가장 짧아 누리과정 운영 시간을 기준으로 편성되어 있는 것으로 나타났다.

교사의 총 근로시간은 기관유형별로 다른 운영시간과 누리과정 등 프로그램 운영시간에 따라 다르게 나타났으며, 이와 연관되어 행정업무시간과 유아대면시간의 비중 면에서 큰 차이를 보인다. 공립유치원 교사의 경우 1일 8시간 기준을 중심으로 적정한 교육보육시간(1일 평균 4.6시간)을 수행하고 교사의 수업준비 시간도 가장 적은 가운데, 행정업무 시간에 쓰는 시간(2.5시간)은 상대적으로 가장 길었다. 전체적으로 교육·보육시간이 적은 유치원 교사의 1일 행정업무 시간이 어린이집 교사에 비해 약 2배 많은 것으로 나타났다. 사립유치원 교사, 100명 이상의 기관규모가 큰 경우 교사의 수업준비시간이 가장 길었으며, 국공립/법인/직장 어린이집 교사는 가장 긴 교육·보육시간을 갖는 것으로 나타났다.

특징적인 것은 교사의 학력 수준이 낮을수록 교육·보육 시간과 유아 직접 대면시간이 길어지는 경향을 보여, 교사의 학력과 같은 요인이 교사의 근로시간 및 교육보육과정의 수행과 어떠한 관련이 있는지 살펴볼 필요가 있다.

〈표 III-1-24〉 교사 1일 근무시간-교육·보육 시간

단위: %(명), 분

구분	없음	5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	계(수)	평균
전체	0.1	16.7	35.7	33.3	14.3	100.0(988)	389.8
기관유형							
유치원	0.0	25.1	46.9	22.4	5.7	100.0(495)	346.3
어린이집	0.2	8.3	24.5	44.2	22.9	100.0(493)	433.4
$x^2(df)/t$			164.965(4)*** /				-13.3***
기관유형2							
공립유치원	0.0	54.0	46.0	0.0	0.0	100.0(163)	274.0
사립유치원	0.0	10.8	47.3	33.4	8.4	100.0(332)	381.9
국공립/법인어린이집	0.0	6.2	18.9	51.1	23.8	100.0(227)	449.2
민간/가정어린이집	0.4	9.8	29.3	38.3	22.2	100.0(266)	419.9
$x^2(df)/F$			342.331(12)*** /				118.7***
학력							
고졸	0.0	7.7	19.2	50.0	23.1	100.0(26)	441.5
2~3년제 대졸	0.0	8.5	33.8	38.7	19.1	100.0(388)	415.3
학사	0.2	20.5	36.6	31.4	11.5	100.0(462)	377.6
석사 이상	0.0	31.8	43.9	18.7	5.6	100.0(107)	335.8
$x^2(df)/F$			69.811(12)*** /				20.1***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

〈표 III-1-25〉 교사 1일 근무시간-수업준비 시간

단위: %(명), 분

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3시간 이상	계(수)	평균
전체	4.1	15.8	52.5	21.5	6.1	100.0(988)	76.5
기관유형							
유치원	2.2	11.5	49.7	26.7	9.9	100.0(495)	87.5
어린이집	6.1	20.1	55.4	16.2	2.2	100.0(493)	65.4
$x^2(df)/t$			58.335(4)*** /				7.4***
기관유형2							
공립유치원	3.7	23.3	50.3	20.9	1.8	100.0(163)	67.5
사립유치원	1.5	5.7	49.4	29.5	13.9	100.0(332)	97.4
국공립/법인어린이집	7.9	19.4	53.7	16.7	2.2	100.0(227)	63.9
민간/가정어린이집	4.5	20.7	56.8	15.8	2.3	100.0(266)	66.6
$x^2(df)/F$			114.673(12)*** /				35.0***

(표 III-1-25 계속)

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3시간 이상	계(수)	평균
현원							
50명 미만	6.4	22.1	58.2	12.4	1.0	100.0(299)	60.5
50~99명	4.2	15.8	54.6	18.0	7.5	100.0(361)	75.7
100명 이상	2.1	10.1	45.1	33.5	9.1	100.0(328)	91.9
$\chi^2(df)/F$				81.282(8)*** /			35.8***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

〈표 III-1-26〉 교사 1일 근무시간-행정업무 시간

단위: %(명), 분

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3시간 이상	계(수)	평균
전체	12.1	16.3	40.1	20.3	11.1	100.0(988)	78.3
기관유형							
유치원	7.7	8.7	33.5	29.5	20.6	100.0(495)	103.2
어린이집	16.6	23.9	46.7	11.2	1.6	100.0(493)	53.3
$\chi^2(df)/t$				182.938(4)*** /			14.2***
기관유형2							
공립유치원	1.2	1.8	15.3	39.9	41.7	100.0(163)	147.1
사립유치원	10.8	12.0	42.5	24.4	10.2	100.0(332)	81.6
국공립/법인어린이집	16.7	22.0	47.1	11.9	2.2	100.0(227)	54.2
민간/가정어린이집	16.5	25.6	46.2	10.5	1.1	100.0(266)	52.5
$\chi^2(df)/F$				329.707(12)*** /			139.8***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

〈표 III-1-27〉 교사 1일 근무시간-점심시간

단위: %(명), 분

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	계(수)	평균
전체	19.5	32.2	48.2	0.1	100.0(988)	37.8
기관유형						
유치원	24.0	26.9	49.1	0.0	100.0(495)	37.5
어린이집	15.0	37.5	47.3	0.2	100.0(493)	38.1
$\chi^2(df)/t$				20.201(3)*** /		-0.4

(표 III-1-27 계속)

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	계(수)	평균
기관유형2						
공립유치원	35.0	37.4	27.6	0.0	100.0(163)	27.7
사립유치원	18.7	21.7	59.6	0.0	100.0(332)	42.3
국공립/법인/직장 어린이집	15.4	39.6	44.5	0.4	100.0(227)	36.6
민간/가정어린이집	14.7	35.7	49.6	0.0	100.0(266)	39.4
$\chi^2(df)/F$			70.397(9)***/			13.9***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

〈표 III-1-28〉 교사 1일 근무시간-휴식시간

단위: %(명), 분

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3시간 이상	계(수)	평균
전체	60.1	25.1	14.4	0.3	0.1	100.0(988)	16.0
기관유형							
유치원	65.3	26.1	8.5	0.2	0.0	100.0(495)	12.2
어린이집	55.0	24.1	20.3	0.4	0.2	100.0(493)	19.8
$\chi^2(df)/t$			29.975(4)***/				-5.0***
기관유형2							
공립유치원	73.6	25.2	1.2	0.0	0.0	100.0(163)	7.2
사립유치원	61.1	26.5	12.0	0.3	0.0	100.0(332)	14.7
국공립/법인어린이집	55.9	27.3	16.7	0.0	0.0	100.0(227)	17.2
민간/가정어린이집	54.1	21.4	23.3	0.8	0.4	100.0(266)	22.0
$\chi^2(df)/F$			51.542(12)***/				14.2***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

〈표 III-1-29〉 교사 1일 근무시간-기타

단위: %(명), 시간

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3시간 이상	계(수)	평균
전체	84.7	7.4	6.6	1.1	0.2	100.0(988)	8.7
기관유형							
유치원	84.0	7.3	7.1	1.2	0.4	100.0(495)	9.9
어린이집	85.4	7.5	6.1	1.0	0.0	100.0(493)	7.5

(표 III-1-29 계속)

구분	없음	1시간 미만	1~2시간 미만	2~3시간 미만	3시간 이상	계(수)	평균
기관유형2							
공립유치원	92.0	4.3	3.1	0.6	0.0	100.0(163)	4.0
사립유치원	80.1	8.7	9.0	1.5	0.6	100.0(332)	12.9
국공립/법인어린이집	87.7	7.0	4.4	0.9	0.0	100.0(227)	6.3
민간/가정어린이집	83.5	7.9	7.5	1.1	0.0	100.0(266)	8.5

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-1-30〉 교사 1일 근무시간-퇴근 후 집에서 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	4시간 미만	4~8시간 미만	8~12시간 미만	12시간 이상	계(수)	평균
전체	77.3	14.1	4.9	3.7	100.0(988)	2.8
기관유형						
유치원	78.0	14.5	4.8	2.6	100.0(495)	2.5
어린이집	76.7	13.6	4.9	4.9	100.0(493)	3.0
$\chi^2(df)/t$			3.530(3)/			-1.9
기관유형2						
공립유치원	72.4	18.4	6.7	2.5	100.0(163)	2.8
사립유치원	80.7	12.7	3.9	2.7	100.0(332)	2.4
국공립/법인어린이집	74.9	14.1	5.3	5.7	100.0(227)	3.2
민간/가정어린이집	78.2	13.2	4.5	4.1	100.0(266)	2.8
$\chi^2(df)/F$			10.139(9)/			1.9

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

원장들과 교사들을 대상으로 실시한 집단면담조사(FGI)에서 근로여건 및 처우 개선 중에서도 특히 행정업무로 인한 스트레스와 업무 부담을 덜어주는 지원 체계가 필요하다고 하였다. 그럼으로써 교사 전문성에서 중요시되는 유아와 대면하고 친밀감을 높이는 것에 보다 집중할 수 있을 것이라는 의견을 공통적으로 제시하였다.

국공립 유치원의 경우 교무행정지원 사업으로 인해 행정에 관한 업무가 과중된 상태예요. 누리과정 도입으로 기존 업무에 행정 업무가 더해지면서 누리과정 전반에 관해 교사들은 불만을 많이 가지고 있는 상태입니다(원장 사례 1).

수업은 당연히 해야 하는 것이고, 그 외의 일들이 업무 부담으로 다가와요. 예를 들어, 아이들을 맞을 준비를 해야 하는 아침 시간에 부모님을 응대하고 출석을 일일이 교사들이 체크해야만 하기 때문에 그에 대한 업무가 큼니다. 교사의 손을 덜어주어야 아이들에게 더욱 집중할 수 있을 것 같아요(원장 사례 2).

병설 같은 경우도 수업준비 + 행사 + 행정업무 기타 등등 업무가 너무 많아서 정시에 퇴근을 못하고 초과근무를 할 경우가 많은데요. 초과수당 등의 복지적인 지원이 있는데 유치원 선생님들의 경우 7-8시까지 남아서 근무하는 경우가 많아서 그에 대한 구체적인 지원도 필요합니다(교사 사례 1).

평가제도 이런 것들이 구립어린이집은 또 추가적인 심사라든지 구청에서 나오는 지도 점검 등 정기적 비정기적 평가가 계속 이어지기 때문에 행정업무가 선생님들한테 부담으로 다가오고 있어요. 행정업무 전담 인력이 따로 없어서 이런 평가 기간에는 야근을 당연시할 수밖에 없는 환경인 게 선생님들한테 많은 스트레스가 되고 있어요. 근무 시간이 이전에 비해 줄어들었다고 해도 평가 기간에 집중되는 근무 시간이 있어서 그 때에는 초과 근무를 많이 할 수밖에 없어요. 아이들한테 집중하는 시간에 비해 준비하는 시간이 적지 않은 것 같아요(교사 사례 3).

교사의 근로시간 만족도는 만족 43.5%, 불만족 56.4%로 불만족 응답이 많아 전체 평균 2.3점/4점으로 나타났다. 기관유형별로 큰 차이가 없는 가운데, 공립 유치원의 근로시간 만족도가 상대적으로 높았으며, 사립/민간 기관의 만족도가 국공립 기관에 비해 낮게 나타났다.

점심시간의 경우, 대체로 1시간 미만으로 모두 낮은 가운데 사립/민간 기관의 교사가 국공립/법인 기관의 교사보다 상대적으로 점심시간이 다소 길게 나타났다(공립유치원 28분, 사립유치원 42분, 국공립/법인/직장 어린이집 37분, 민간어린이집 39분). 휴식시간의 경우도 20분 미만으로 매우 적어 비교에 큰 의미는 없으나, 유치원보다는 어린이집에서, 국공립기관보다는 사립/민간 기관의 교사 휴식시간이 다소 긴 것으로 나타났다(공립유치원 7분, 사립유치원 15분, 국공립/법인/직장 어린이집 17분, 민간어린이집 22분).

〈표 III-1-31〉 교사 근로시간 만족도

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족	계(수)	평균
전체	13.4	43.0	40.8	2.8	100.0(988)	2.3
기관유형						
유치원	12.5	43.4	41.4	2.6	100.0(495)	2.3
어린이집	14.2	42.6	40.2	3.0	100.0(493)	2.3
$\chi^2(df)/t$			0.804(3)/			0.4

(표 III-1-31 계속)

구분	매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족	계(수)	평균
기관유형2						
공립유치원	6.7	38.0	52.8	2.5	100.0(163)	2.5
사립유치원	15.4	46.1	35.8	2.7	100.0(332)	2.3
국공립/법인어린이집	13.7	41.9	41.9	2.6	100.0(227)	2.3
민간/가정어린이집	14.7	43.2	38.7	3.4	100.0(266)	2.3
$\chi^2(df)/F$					16.894(9)/	4.3**

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

** $p < .01$.

연간 사용 가능한 휴가일 12.4일 중 실제 사용은 평균 8.6일로 응답되었으며, 사용가능한 혹은 실제 사용한 휴가일이 없다는 응답이 각 14.7%, 23.3%로 나타났다. 휴가일 준수가 전혀 이루어지지 않는 기관이 약 1/4 존재한다.

〈표 III-1-32〉 연간 사용 가능한 교사 휴가일수(2016년 기준)

단위: %(명), 일

구분	0일	1~5일	6~10일	11~15일	16일 이상	계(수)	평균
연간 사용가능 휴가일	15.2	6.5	26.3	25.1	26.9	100.0(988)	11.7
실제 사용한 휴가일	23.0	14.2	30.5	18.4	14.0	100.0(988)	8.5

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

그 간 유치원/어린이집에 근무하면서 이직 또는 사직한 횟수를 질문한 결과, 이직/사직 평균 총 1.2회로 어린이집 교사의 이직/사직 횟수가 유치원교사에 비해 많았다. 특히 민간어린이집 교사에서 많았다.

〈표 III-1-33〉 유치원/어린이집 근무 중 이직 및 사직 횟수

단위: %(명), 점

구분	없음	1회	2회	3회	4회 이상	계(수)	평균
전체	45.7	23.0	12.8	9.7	8.8	100.0(988)	1.2
기관유형							
유치원	56.2	22.0	9.7	6.1	6.1	100.0(495)	0.9
어린이집	35.3	23.9	15.8	13.4	11.6	100.0(493)	1.5
$\chi^2(df)/t$					53.304(4)***/		-6.3***

(표 III-1-33 계속)

구분	없음	1회	2회	3회	4회 이상	계(수)	평균
기관유형2							
공립유치원	68.7	12.9	5.5	5.5	7.4	100.0(163)	0.8
사립유치원	50.0	26.5	11.7	6.3	5.4	100.0(332)	1.0
국공립/법인어린이집	42.3	28.2	13.7	11.0	4.8	100.0(227)	1.1
민간/가정어린이집	29.3	20.3	17.7	15.4	17.3	100.0(266)	1.9
$\chi^2(df)/F$						107.725(12)***/	24.6***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

이직/사직 이유로는 (1+2순위 중복응답 기준) ‘업무과중’과 ‘긴 근로시간’이 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘급여’가 응답되었다. 그 다음으로 ‘원장과의 갈등’, ‘새로운 자기 계발을 위해서’로 응답되어, 급여 및 근로시간과 같은 근로복지 외에 기관 내 원활한 의사소통과 원장의 리더십, 교사로서의 성장과 발달을 지원 하는 체계가 중요함을 보여준다.

〈표 III-1-34〉 이직 또는 사직을 한 이유-1+2순위

구분	전체	공립 유치원	사립 유치원	단위: %	
				국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
업무가 너무 과중해서/근로시간이 길어서	35.4	33.3	36.1	33.6	36.7
급여가 더 많은 곳으로 옮기기 위해서	29.7	23.5	34.3	28.2	28.7
원장과 교육관이 맞지 않거나 갈등이 있어서	29.9	21.6	36.7	29.0	26.1
새로운 공부·연구 등의 자기 계발을 위해서	24.1	45.1	22.3	28.2	17.0
출퇴근 거리가 멀어서	22.9	17.6	24.1	27.5	20.0
쉬고 싶어서	16.2	7.8	10.8	16.8	22.9
결혼·출산·육아 등 가정생활을 위해	13.2	9.8	6.6	13.7	19.7
계약기간이 만료되어/재계약이 되지 않아	6.5	17.6	8.4	3.1	4.3
동료 교사와의 관계가 좋지 않아서	6.0	2.0	3.0	2.3	12.2
기관 폐원	5.0	0.0	6.0	4.6	5.9
학부모와의 갈등/부모응대의 어려움으로	1.1	0.0	1.2	0.8	1.6
기타	9.9	21.6	10.2	12.2	4.8

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

3) 교사 기관/근로환경 평가 및 개선방안

가) 교사 기관환경 평가

교사에게 기관의 근로환경에 대한 만족도 조사를 위해 항목별 평가를 실시한 결과, 대부분 4점 척도 평균 3점 이상으로 양호한 평가를 보였다. 그 중에서도 교직원간 협력과 교사의 우수성에 대한 '인적환경' 평가가 가장 좋았으며, 그 다음으로 '부모/지역사회와의 협력 및 참여'가 양호하게 평가되었다. 반면에 교무실 등 '교사공간을 포함한 교사복지시설'에 대한 평가는 가장 낮게 나타났다.

항목별 응답과 별도로 기관의 근로환경에 대한 전반적인 만족도를 질문한 결과, 불만족 23.5%(매우 불만족 4.0%, 불만족 19.5%), 만족 76.6%(만족 65.9%, 매우 만족 10.7%)로 만족 응답이 많은 가운데, 전체 4점 척도에서 평균은 2.8점으로 나타났다. 교사의 '물리적 공간' 확보와 '지역사회의 지원'을 통한 전반적인 만족도 제고를 위해 노력이 필요함을 보여준다.

〈표 III-1-35〉 기관 환경에 대한 교사 자체평가 및 만족도

단위: 점, %

구분	전체		공립 유치원	사립 유치원	국공립/법인 어린이집	민간 어린이집	
	평균	긍정 응답률					
물리적 환경	교실 환경	3.2	85.9	3.2	3.2	3.3	3.2
	놀이터 환경	3.1	79.9	3.1	3.2	3.1	3.0
	교무실 등 교사 복지시설	2.7	63.3	2.7	2.7	2.8	2.7
	교재·교구 구비	3.1	79.1	3.3	3.0	3.2	3.0
	전자매체 설비와 각종기기	3.1	79.4	3.2	3.1	3.1	3.0
인적 환경	교직원 간 협력	3.5	93.9	3.5	3.4	3.5	3.5
	교사-원장/운영자 간 협력	3.2	84.8	3.4	3.1	3.2	3.2
	교사의 우수성	3.4	95.4	3.6	3.3	3.4	3.3
	원장의 리더십 및 역량	3.2	84.4	3.3	3.1	3.2	3.3
	기관 분위기 및 조직문화	3.3	89.5	3.3	3.2	3.4	3.3
	교사 전문성개발/발전기회 제공	3.3	86.8	3.5	3.2	3.3	3.2
부모/ 지역 사회	부모/가족과의 소통	3.3	94.5	3.3	3.3	3.4	3.3
	부모/가족의 참여·협력	3.2	88.6	3.3	3.2	3.2	3.3
	지역사회 연계	3.2	89.1	3.3	3.1	3.4	3.3
	지역사회의 지원	3.1	81.5	3.2	3.0	3.2	3.0
근로환경 전반에 대한 만족도		2.8	76.8	2.9	2.8	2.9	2.8

주: 1. 매우나쁨, 2. 약간 나쁨, 3. 약간 좋음, 4. 매우 좋음 의 4점 척도 응답 평균임.

긍정응답률은 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율임.

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

교사의 근로환경 개선을 위한 우선 과제를 질문한 결과, 유치원과 어린이집 교사 공통적으로 '급여체계 개선'에 대한 의견이 가장 많은 가운데 유치원 교사보다 어린이집 교사에게서, 국공립기관보다 사립/민간 기관 교사에서 교사의 급여체계 개선에 대한 의견이 많았다. 그 다음으로 유치원 교사가 '교사대아동 비율의 개선', '행정인력 지원', '초과근무 축소'를 우선과제로 응답하였고, 어린이집 교사는 '대체교사/보조교사지원'과 '교사대아동비율의 개선', '초과근무 축소'의 순으로 응답하여 거의 유사하게 나타났다. 교사의 근무환경 개선을 위해서는 급여체계 및 지원인력(행정인력 또는 대체/보조교사)의 보강, 교사대아동 비율에 대한 제도적 개선에의 요구가 많음을 알 수 있다.

〈표 III-1-36〉 교사의 근무여건 및 환경개선을 위한 우선과제-1+2순위

단위: %

구분	급여 체계 개선	초과 근무 축소	대체 교사/보조 교사 확보	행정 인력 지원	물리적 공간과 환경의 개선	교사 대 아동 비율의 개선	교사 양성/자격 체계의 개선	교사 현직 연수/보수 교육 확대	기관 운영 시간/이용 시간 개선	기타	개선 할 점 없음
전체	53.2	30.7	30.2	19.8	7.7	33.1	3.4	2.6	14.3	1.3	1.6
기관유형											
유치원	46.5	30.1	29.9	29.1	8.5	35.6	4.2	2.6	10.5	1.0	0.6
어린이집	60.0	31.2	30.4	10.5	6.9	30.6	2.6	2.6	18.1	1.6	2.6
기관유형2											
공립유치원	8.0	8.6	37.4	58.9	14.7	52.8	4.9	3.1	8.6	2.5	0.0
사립유치원	65.4	40.7	26.2	14.5	5.4	27.1	3.9	2.4	11.4	0.3	0.9
국공립/법인/직장 어린이집	47.1	33.9	34.4	12.8	6.2	36.1	2.6	2.2	15.9	2.6	3.1
민간/가정어린이집	71.1	28.9	27.1	8.6	7.5	25.9	2.6	3.0	19.9	0.8	2.3

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

나) 기관 근로복지체계 평가 (교사업무에 대한 보상, 임금, 휴가 등)

기관의 복리후생 및 근무체계에 대한 평가와 의견을 조사한 결과, 전반적으로 긍정적인 평가와 의견이 많은 가운데 4대보험 지급 및 국민연금, 퇴직금 적립 등의 복리후생이 잘 이루어지고 있다는 응답이 90% 이상으로 가장 많았다. 그 다음으로 경력교사가 계속해서 일할 수 있다는 응답이 약 80% 이상으로 높게 응답되었고, 경력을 반영한 임금체계 적용과 각종 수당 지급이 잘 이루어진

다는 응답이 70% 이상으로 나타났다. 이로써 유치원과 어린이집 전반적으로 복리후생과 경력을 고려한 임금산정 및 수당의 지급이 원활히 이루어지고 있으며 꾸준히 향상되어왔음을 보여준다.

그 다음으로 각 기관에서 매년 임금이 적정수준으로 상승했는지, 그리고 병가/출산 및 연월차 휴가에 대한 시행이 잘 이루어지고 있는지에 대해서는 60% 이상으로 양호하게 응답되었으나, 다른 한편 잘 이루어지지 않는다는 부정적 응답이 약 30% 이상 있음을 알 수 있다.

특히 법정 휴게시간 준수와 근무시간이 교육보육활동의 재충전을 위해 적당 한지에 대한 긍정응답이 상대적으로 적게 나타났다. 앞서 조사결과 데이터를 통해서도 확인한대로, '긴 근무시간'과 '휴게시간의 미확보'는 유아교사들에게 여전히 중요한 개선과제로 남아있음을 알 수 있다.

〈표 III-1-37〉 기관의 근로복지체계 평가

단위: 점, %

구분	전체		공립 유치원	사립 유치원	국공립 어린이집	민간 어린이집
	평균	긍정 응답률				
우리 기관에서는 임금이 매년 적절한 수준으로 상승하고 있다.	2.8	66.2	3.2	2.6	3.0	2.5
경력을 반영한 임금체계를 적용한다	3.1	77.9	3.6	3.0	3.5	2.5
경력 교사가 계속해서 일할 수 있다.	3.4	88.6	3.7	3.3	3.5	3.3
각종 수당 지급이 제대로 이루어지고 있다	3.1	75.6	3.7	2.8	3.3	2.8
복리후생(의료보험, 국민연금, 퇴직금적립등)이 적절히 이루어진다	3.5	92.6	3.8	3.2	3.6	3.6
병거나 출산으로 인한 휴가제도가 잘 지켜지고 있다	2.9	69.9	3.7	2.4	3.2	2.9
법이 정한 연월차 등 휴가제도가 잘 지켜지고 있다	2.9	66.3	3.5	2.5	3.1	2.8
법에 정한 휴게시간을 부여하고 있다	2.5	50.2	3.1	2.2	2.6	2.5
나의 근무시간은 교육·보육 활동의 재충전을 위해 적당하다	2.4	45.4	3.0	2.2	2.3	2.3

주: 1.전혀 그렇지않다, 2.별로 그렇지않다, 3.약간 그렇다, 4.매우 그렇다 4점 척도 응답 평균. 긍정응답률은 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율임.

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

다) 교사에 책임·권한의 부여 및 의사결정 참여(조직문화 진단)

기관에서 교사에게 업무 수행의 자율성과 책임 및 권한을 부여하는지, 교사가 기관의 주요 의사결정에 참여할 수 있는지 등 조직문화에 대해 질문한 결과,

교사에게 교육·보육 업무에 대한 책임과 권한을 부여하고 있다는 항목에서 90% 이상으로 다수의 교사가 긍정응답을 하였다. 유치원과 어린이집에서 교사에게 권리와 책임 권한을 보장하는 문화를 가지고 있음을 보여준다.

그 다음으로 업무수행의 자율성, 주요 의사결정에의 참여, 공정한 대우 등에서 모두 80% 이상의 긍정응답을 보여 전반적으로 유치원과 어린이집의 책임과 권한의 공유와 자율성의 확보가 적절히 이루어지는 것으로 보인다. 한편 항목별로 약 20% 미만의 부정응답을 보인 교사와 기관에 대해 건강한 조직문화 형성의 기회가 마련될 필요가 있다. 이를 위해 유치원과 어린이집을 대상으로 한 조직문화 관점의 멘토링과 컨설팅, 연수가 꾸준히 제공될 필요가 있겠다.

〈표 III-1-38〉 기관 조직문화

단위: 점, %

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
우리 기관은 교육·보육 업무에 대한 책임과 권한을 교사에게 부여한다	3.3	91.7	3.6	3.2	3.4	3.3
우리 기관은 업무수행에 대한 자율성이 주어지고 있다	3.2	84.5	3.4	3.0	3.2	3.2
나는 기관 내 중요한 의사결정에 참여하고 있다	3.1	82.9	3.4	3.1	3.1	3.1
나는 원장 및 동료 교직원으로부터 공정한 대우를 받는다	3.1	81.2	3.4	3.0	3.1	3.1

주: 1. 전혀 그렇지않다, 2. 별로 그렇지않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균. 긍정응답률은 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율임.
자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

2. 교사의 정서적 건강

유아교사로서의 직무만족도와 행복감, 스트레스, 웰빙 등에 관한 정서적 건강에 대해 조사한 결과, 만족도와 행복감의 ‘긍정적 정서’에서 영유아교사는 매우 중요한 역할을 수행하는 직업으로, 아이들과 함께 하는 시간이 행복하고, 교사로서 사명감과 긍지를 느낀다는 긍정적·전문적 역할 인식과 직업행복감이 긍정응답률 90% 이상으로 높게 나타났다. 그 다음으로 교사로서의 행복감과 직무만족과 근무만족도, 계속 일하고 싶다는 지속의향에서도 긍정응답률 70% 이상으

로 나타나, 전반적으로 4점척도 평균 3점 이상으로 양호하게 나타났다.

그러나 교사로서 직무수행의 어려움과 스트레스, 우울감, 이직/전직 의향 등의 '부정적 정서'에서, 업무스트레스와 교사직무 수행의 어려움에 대한 긍정응답이 70% 이상으로 많아 교사들의 스트레스가 높은 수준이고 업무수행에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 교사로 일하면서 우울감을 느낄 때가 있다는 응답도 60% 이상으로 높게 나타났다. 기회가 된다면 다른 직업으로 바꾸고 싶다는 전직 의향도 과반이상으로 나타났다. 앞으로 교사 직무를 계속 수행하지 못하거나 다른 기관으로 옮기고 싶다는 의견은 30~40%대로 나타나 적지 않은 수준이다. 현재 유치원·어린이집 교사들이 전반적인 만족도와 행복감의 긍정적 정서 속에서도 교사직무의 어려움과 스트레스, 우울감, 전직의향이 높은 수준으로, 이에 대한 정책적 접근과 사회적 인식의 제고, 보다 적극적인 지원체계의 마련이 요구된다 하겠다.

특히 영유아교사는 사람들로 부터 존중받고 있다는 사회적 인식과 지지에서 긍정응답이 과반에 미치지 못해, 가장 낮은 긍정응답률을 보였다(2.5점/4점). 영유아교사가 수행하는 보육과 교육에 대한 외부로부터의 지지, 즉 사회적 인식과 인정의 제고가 있어야 교사들의 직무만족도와 정서적 건강이 증진될 것으로 보인다.

〈표 III-2-1〉 교사의 정서적 건강 및 근무만족도

단위: 점, %

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
(영)유아교사는 매우 중요한 역할을 수행하는 직업이다	3.6	96.9	3.7	3.6	3.6	3.6
아이들과 함께 하는 시간이 행복하다	3.3	91.2	3.4	3.3	3.3	3.3
나는 (영)유아 교사로서 사명감과 긍지를 느낀다	3.3	91.2	3.4	3.3	3.2	3.3
교사로서 행복하다	3.1	82.1	3.3	3.1	3.1	3.0
교사로서 현재 직무에 만족한다	3.0	77.9	3.1	2.9	3.0	3.0
현재 기관에서의 근무만족도가 높다	3.0	77.4	3.2	2.9	2.9	2.9
(영)유아교사로서 앞으로 계속 일하고 싶다	3.0	76.5	3.2	2.9	3.0	3.0
업무 스트레스가 많은 편이다	3.0	75.1	3.0	3.0	3.0	3.0
교사로서 현재 직무 수행에 어려움을 느낄 때가 있다	2.9	74.2	2.9	2.8	2.9	2.9
교사로 일하면서 우울감을 느낄 때가 있다	2.7	62.2	2.5	2.7	2.7	2.6

(표 III-2-1 계속)

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
기회가 있다면 다른 직종으로 바꾸고 싶다	2.6	57.3	2.1	2.8	2.6	2.6
(영)유아교사는 사람들로부터 존중받고 있다	2.5	49.6	2.5	2.6	2.5	2.4
대인관계 스트레스가 많은 편이다	2.4	42.3	2.6	2.4	2.4	2.4
기회가 있다면 다른 기관으로 옮기고 싶다	2.3	40.1	1.6	2.4	2.2	2.3
앞으로 교사 직무를 계속 수행하기 어려울 것 같다	2.2	34.6	1.9	2.3	2.2	2.1

주: 1. 전혀 그렇지않다, 2. 별로 그렇지않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균.
 긍정응답률은 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율임.

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

면담조사에서도 유아교사에 대한 사회적 인식이 교사의 직무행동과 관계, 스트레스 수준 등과 관련이 있으며, 교사의 근무시간 구성이 교직원의 전문성 개발을 위한 연수 참여와 관련이 있는 것으로 나타났다.

교사에 대한 인식의 변화를 체감할 때가 있는데, 이전에는 선생님이라는 존중감이 있었던 것 같은데 최근에는 지시를 받는다는 느낌도 있고 교육자라는 느낌보다는 내 아이를 내 편의를 위해 말기한다는 식으로만 대하시는 부분이 있어요. 또한 CCTV 설치로 인해 무슨 일이 있으면 부모가 CCTV를 보기 원한다고 요구하기 때문에 교사의 신뢰를 쌓기가 어렵고, 매번 웃고 있을 수는 없는데 표정을 늘 신경 써야 하는 데서 오는 스트레스가 있는 것 같아요(교사 사례 2).

(초등교사의 경우) 교직원 연수라고 해서 현장 연수처럼 월 1회 영화나 뮤지컬을 본다던지 기회를 제공을 하는데 유치원은 너무 바쁘다 보니까 나갈 수 없고 그러다 보니 교사들이 힐링(재충전)할 수 있는 기회가 적어요. 그래서 초등 교사처럼 교육과정 내에 정해져서 숨을 돌릴 수 있는 재충전의 기회를 제공하는 것이 어떨까 하고 생각합니다(교사 사례 1).

교사의 정신건강에 대해 주요 정서와 감정, 우울감, 소진을 중심으로 질문한 결과(표 III-2-2~5 참조), 긍·부정의 주요 정서와 감정의 경우 대체로 뿌듯함과 활동성에 관한 긍정적 응답이 높게 나타났다. 그러나 긴장과 분노, 죄책감을 느끼는 부정적 정서에 대한 응답도 40~60% 수준으로 높게 나타났다. 교사 경력이 많을수록 긍정적 정서를 느끼는 경향이 많고 상대적으로 부정적 정서를 경험하는 비율이 적었다.

우울감과 소진을 경험한다고 응답한 교사의 비율도 일부 항목별로 높게 응답되었다. 슬픈 감정과 나 자신에 대한 실망, 미래에 대한 기대감이 없다는 우울

감의 표현이 상대적으로 많았으며, 하루업무가 끝나고 나면 기진맥진하고, 내가 느낀 것과는 다른 감정을 표현해야 하고, 화가 나도 꼭 참고 억눌러야 하는 경우가 많은 것으로 응답되었다. 교사들의 감정조절과 긴장의 이완이 가능하고, 소진과 우울감이 커지지 않도록 교사의 사회정서적 건강을 위한 정책 설계가 필요함을 보여준다.

〈표 III-2-2〉 교사로서 업무 수행하며 느낀 최근 기분과 감정 빈도

단위: 점, %

구분	전체	긍정응답률	공립	사립	국공립/법인	민간
	(4점평균)	(매우+약간)	유치원	유치원	어린이집	어린이집
나의 업무에 흥미를 가짐	3.1	86.8	3.2	3.1	3.1	3.1
뿌듯함	3.3	91.1	3.2	3.3	3.3	3.3
의욕적임	3.1	84.1	3.1	3.1	3.1	3.2
활동적임	3.2	88.3	3.2	3.2	3.3	3.3
결단력 있음	3.0	78.9	3.2	3.0	3.0	3.1
분노	2.5	50.5	2.5	2.6	2.5	2.4
죄책감	2.3	40.3	2.2	2.4	2.2	2.2
긴장됨	2.6	60.3	2.6	2.7	2.6	2.6
적대감	1.9	21.7	1.8	2.0	1.9	1.9
부끄러움	2.0	26.9	1.9	2.1	2.0	2.0

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-2-3〉 교사가 지난 몇 주간 가장 많이 느낀 감정-1+2순위

단위: %

구분	나의									
	업무에 흥미를 가짐	뿌듯함	의욕적임	활동적임	결단력 있음	분노	죄책감	긴장됨	적대감	부끄러움
1순위	17.2	21.3	12.0	17.5	3.8	10.2	2.6	12.9	1.5	0.9
1+2순위	10.6	16.0	13.5	19.8	7.7	9.7	3.9	11.8	3.4	3.4
교사 경력										
5년 미만	10.6	15.9	9.2	19.6	6.7	10.8	5.8	13.6	3.7	4.1
5~10년 미만	10.9	15.7	14.7	20.1	6.7	10.9	4.2	10.5	3.8	2.6
10~15년 미만	10.9	19.4	20.2	17.8	7.8	4.7	0.8	11.6	3.1	3.9
15년 이상	9.8	13.4	18.8	22.3	14.3	8.0	0.0	8.9	1.8	2.7

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-2-4〉 교사의 우울감

단위: 점, %

구분	전체 (4점평균)	긍정응답률 (매우+약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/법인 어린이집	민간 어린이집
1) 슬픔을 느꼈다	2.4	50.4	2.3	2.5	2.5	2.3
2) 나 자신에 대해 실망했다	2.3	41.5	2.1	2.4	2.3	2.2
3) 유아에 대한 관심이 줄었다	2.1	30.4	2.0	2.2	2.1	2.0
4) 실패한 것처럼 느꼈다	2.0	25.7	1.9	2.1	1.9	1.9
5) 미래에 대한 기대감이 없다	2.2	37.3	2.0	2.2	2.2	2.1

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

〈표 III-2-5〉 교사의 소진

단위: 점, %

구분	전체 (4점평균)	긍정응답률 (매우+약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/법인 어린이집	민간 어린이집
1) 하루 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다	2.8	71.0	2.9	2.8	2.8	2.8
2) 유치원·어린이집 근무에 활기찬 느낌을 갖는다	2.9	72.1	2.9	2.8	2.8	3.0
3) 유치원·어린이집에 근무한 이후부터 사람들에게 냉정해졌다	2.0	25.1	2.0	2.1	1.9	1.9
4) 몇몇 원아들에게 어떤 일이 일어나고 있는지 관심 없다	1.6	11.5	1.6	1.7	1.6	1.5
5) 업무 때문에 정서적으로 지치고 매마른 느낌이다	2.5	56.1	2.5	2.6	2.5	2.5
6) 하루 업무가 끝나면 기진맥진하다	3.2	84.1	3.2	3.2	3.2	3.1
7) 원아 및 동료교사들과 온종일 함께 생활하는 것에 스트레스를 느낀다	2.1	32.0	2.3	2.2	2.1	2.1
8) 일을 하면서 한계에 도달한 것 같은 느낌을 받는다	2.5	50.3	2.4	2.6	2.4	2.4
9) (영)유아 때문에 화가 나도 억지로 껴 참는 경우가 있다	2.9	75.0	2.9	3.0	3.0	2.9
10) 일을 하면서 내가 느낀 기분과는 다른 감정을 나타내야 할 때가 있다	3.1	83.4	3.1	3.2	3.2	3.1

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

3. 누리과정 실행

누리과정을 수행에 대한 유아교사의 실태 파악을 위해, 국가수준 공통 커리큘럼인 누리과정에 대한 준비와 계획, 실행에 대해 질문하였다.

가. 누리과정 계획 및 실행

1) 누리과정 계획 및 실행

먼저 3-5세 누리과정에 대한 계획 수립에 대해 조사한 결과, 누리과정의 활동 계획 수립과 유아의 다양한 발달특성과 수요를 반영한 계획, 주제에 맞는 논리적인 계획, 그리고 수업목표 달성을 위한 창의적이고 풍부한 활동기회 마련에 대해 응답자 교사의 90% 이상이 긍정적인 응답을 하였다. 그러나 누리과정의 교육·보육과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다는 교사가 전체 약 30%로, 교사의 누리과정 계획안 작성과 계획 수립에 지원이 필요함을 보여준다.

이어서 누리과정의 실행에 대해 5개 항목으로 조사한 결과, 누리과정 5개 영역에 대한 통합적 실행과, 학습 및 유아의 요구에 맞는 누리과정의 적용, 생활 주제의 계열성 있는 조직, 누리과정 운영과 계획에서 교사의 주도성, 유아의 발달수준에 적합한 영역별 적용에 대해 모두 90% 이상의 높은 긍정응답을 보였다. 높은 응답률 가운데에서도 상대적으로 누리과정 운영과 계획 수립의 교사 주도성에 있어서는 긍정적 응답이 다소 떨어졌다.

〈표 III-3-1〉 누리과정 계획 및 실행

단위: 점, %

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인	민간	
					어린이집	어린이집	
계획	1) 나는 「누리과정」의 목표를 알고 이를 반영하여 교육·보육 활동을 계획한다.	3.3	96.7	3.4	3.2	3.2	3.2
	2) 유아들의 다양한 발달특성과 필요(needs)를 반영하여 계획한다.	3.2	96.1	3.4	3.2	3.2	3.2
	3) 주제에 맞춰 논리적인 순서에 따라 계획한다.	3.2	94.3	3.3	3.2	3.2	3.2
	4) 나는 수업목표를 달성하기 위해 유아에게 창의적이고 풍부한 활동 기회를 부여한다.	3.2	90.3	3.3	3.1	3.1	3.1
	5) 교육·보육 과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다.	2.1	30.6	2.1	2.3	2.2	2.1

표 III-3-1 계속)

	구분	전체	공정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인	민간
						어린이집	어린이집
실행	1) 나는 「누리과정」의 5개 영역을 통합하여 실행한다.	3.2	95.5	3.4	3.2	3.2	3.2
	2) 나는 「누리과정」의 이론적 기초를 유아의 요구와 학습의 상황에 맞추어 적용한다.	3.2	94.9	3.4	3.2	3.2	3.2
	3) 나는 유아의 지속적인 성장과 발달을 위해 (생활)주제를 계열성 있게 조직한다.	3.3	95.2	3.4	3.2	3.2	3.2
	4) 나는 교사로서 누리과정의 계획과 운영에 주도권을 가지고 있다.	3.2	91.0	3.4	3.1	3.2	3.2
	5) 나는 유아의 발달 수준에 적합하게 누리과정의 영역별 내용을 적용하고 유아의 발달을 증진시킨다.	3.2	95.7	3.4	3.1	3.2	3.2

2) 누리과정 자료 및 준비

누리과정 관련하여 국가가 발행한 자료 중 가장 도움이 되는 자료를 질문한 결과, 누리과정 교사용 지침서(25.4%)와 교사용 지도서(25.3%)에 대한 활용도가 가장 높았다. 그 다음으로 시중에 판매되는 프로그램 및 매뉴얼/책자(15.7%), 누리과정 해설서(13.8%), 교사연수자료집(6.9%)의 순으로 응답되어, 정부에서 발간한 지침서, 지도서, 해설서, 연수자료집 외에 시중의 프로그램 자료도 누리과정 준비에 도움이 되는 자료로 활용하고 있음을 알 수 있다.

유치원 교사의 경우 교사용지침서를, 어린이집 교사의 경우 교사용지도서를 가장 많이 활용하였으며, 시중에 판매되는 프로그램의 경우 민간어린이집 교사의 이용률(22.8%)이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 III-3-2〉 누리과정 관련하여 가장 도움이 되는 자료

단위: %

구분	누리 과정 해설서	누리 과정 교사용 지침서	누리 과정 교사용 지도서	교사 연수 자료집	혼합연령 학급 운영 매뉴얼 및 교사용 지도서	시중에 판매되는 운영 프로그램 및 매뉴얼 지도서 등	기타	없음	계(수)
전체	13.8	25.4	25.3	6.9	3.9	15.7	6.4	2.6	100.0(988)

(표 III-3-2 계속)

구분	누리과정 과정 해설서	누리과정 교사용 지침서	누리과정 교사용 지도서	교사 연수 자료집	혼합연령 학습 운영 매뉴얼 및 교사용 지도서	시중에 판매되는 운영 프로그램 및 매뉴얼 지도서 등	기타	없음	계(수)
기관유형2									
공립유치원	9.2	30.1	29.4	4.3	6.7	14.1	5.5	0.6	100.0(163)
사립유치원	19.3	32.2	15.7	8.7	1.2	12.7	6.3	3.9	100.0(332)
국공립/법인어린이집	14.1	19.8	29.5	6.6	3.1	15.4	8.8	2.6	100.0(227)
민간/가정어린이집	9.4	18.8	31.2	6.4	6.4	20.7	4.9	2.3	100.0(266)

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

누리과정 계획 시 관련 자료들을 어떻게 활용하는지 구체적으로 질문한 결과, 중복응답 기준 누리과정 교사용 지도서의 자료를 활용한다는 응답이 약 70%로 가장 많았으며, 그 다음으로 시중에 판매되는 사설 프로그램과 자료의 활용 약 42%, 자료들을 새롭게 재구성하여 활용한다와 기존의 유치원교육과정과 표준보육과정의 자료를 보완하여 적용한다는 응답이 각 31%로 응답되었다. 대체로 정부에서 제공한 지도서와 시중에 판매되는 자료에 제시된 대로 누리과정의 계획에 반영하는 비율이 높음을 알 수 있으며, 새로운 구성과 활용의 비중은 적게 나타났다. 교사의 누리과정 계획안 수립 시 새로운 구성과 응용 및 확장의 비중을 높이는 방향의 모색이 필요하겠다.

수년 간 같은 유치원에서 일해 왔으나 이전의 교사들이 더 창의적이고 역동적이었으며 다양했던 것 같아요. 요즘 교사들은 정해진 시간이 넘어가면 그 이상 일하지 않으려는 모습을 보이는데, 진흥원 자료들 중에서도 좋은 자료들이 많아서 적용해보려고 하지만 쓰려 하지 않고 주어진 자료들에 의존하는 경향성을 보여요. 사실상 누리과정 방침을 있는 그대로 따르면 부모의 기대에는 미치지 못하는 유치원이라는 인식이 생기기 때문에 경쟁력을 갖추는 것이 중요한데도 말이죠 (원장 사례 3).

누리과정 교사용 지도서의 활용 및 새로운 재구성 활용이 모두 어린이집 교사보다 유치원교사(특히 공립유치원)에서 상대적으로 많았으며, 사설업체 프로그램의 활용은 민간어린이집 교사의 활용이 상대적으로 많고 유치원에서는 공립유치원교사의 활용도 많았다.

〈표 III-3-3〉 누리과정 계획 시 자료 활용 방안-중복응답

단위: %(명)

구분	누리과정 교사용 지도서의 자료를 활용	기존의 유치원 교육과정/표준 보육과정의 자료를 보완 적용	새롭게 재구성해서 활용	사중 사설업체 프로그램과 지도서의 자료를 활용	기타	(수)
전체	70.1	30.5	30.8	42.1	1.0	100.0(988)
기관유형2						
공립유치원	82.2	24.5	42.3	41.1	1.8	100.0(163)
사립유치원	72.0	31.6	34.0	33.4	0.3	100.0(332)
국공립/법인어린이집	66.5	30.0	29.5	41.4	1.8	100.0(227)
민간/가정어린이집	63.5	33.1	20.7	54.1	0.8	100.0(266)

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

누리과정 관련 자료의 개선이 어떠한 방향으로 이루어져야 하는지 질문한 결과, 누리과정 교사용 지도서의 활동 자료가 보다 구체화, 다양화되기를 바라는 응답이 과반 이상으로 가장 많았으며, 그 다음으로 음원/영상자료의 추가, 그림과 자료의 질적 향상이 응답되었다. 공립유치원 교사에서 누리과정 교사용 지도서 활동 자료의 구체화/다양화에 대한 응답이 가장 많았으며, 민간어린이집 교사에서 음원/영상 자료 제공에 대한 응답이 상대적으로 많았다.

〈표 III-3-4〉 누리과정 관련 자료 개선 방향

단위: %(명)

구분	누리과정 교사용 지도서 활동 자료의 구체화, 다양화	그림이나 자료의 질적 향상	사용 방법을 쉽고 용이하게	음원/ 영상 자료 추가	기타	개선점 없음	계(수)
전체	51.4	15.2	12.8	18.2	1.7	0.7	100.0(988)
기관유형2							
공립유치원	57.7	12.3	10.4	16.6	3.1	0.0	100.0(163)
사립유치원	50.0	15.1	12.7	19.9	1.8	0.6	100.0(332)
국공립/법인어린이집	52.4	17.2	11.9	15.9	1.3	1.3	100.0(227)
민간/가정어린이집	48.5	15.4	15.0	19.2	1.1	0.8	100.0(266)

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

해설서를 참고를 하게 되면서 이전보다 교육보육과정 수행에 어떻게 대처해야 하는지도 더 많이 알게 되었어요. 준비 과정은 업무량이 많고 힘들지만 도움이 되는 부분이 있고 교구를 만들 때도 좀 더 내용을 수준 있게 바꿀 수 있고 아이들을 관찰하다 보니 실질적으로 써야 하는 부분들을 알게 되어서 도움이 되는 긍정적인 변화가 있었어요(교사 사례 4).

(지도서에) 선생님들이 바로 적용할 수 있는 활동들과 교재 및 교구가 많이 발달 되면 좋겠어요. 지도서에 나와 있는 활동들만을 꼭 해야 한다고는 되어 있지는 않지만 학부모가 이의를 제기해도 지도서를 근거로 해서 했다고 하면 설득이 되기 때문에 자체 개발한 활동들보다는 자연스럽게 지도서에 더 많이 의존을 하게 되더라고요(교사 사례 1).

나. 상호작용

1) 상호작용 평가

누리과정 교사의 전문성 파악을 위해 ‘교사와 유아 간의 상호작용’이 어떻게 이루어지는지 질문하였다. 그 결과, 전반적으로 90% 이상의 긍정응답을 보여 교실 내에서 교사와 유아의 상호작용은 정서적인 유대감 속에서 민감하게 반응되어 이루어지고 있으며, 유아의 흥미와 반응, 동기를 반영하여 교수법이 이루어지고, 활동 중에 유아들에게 구체적인 피드백을 제공함으로써 유아의 활동 참여를 독려하는 것으로 나타났다.

그러나 교실 내에서 분노와 공격성, 짜증과 같은 부정적 감정을 느끼는 유아들이 있으며(78.1%), 수업과 활동에 흥미를 잃는 경우(60.4%)도 높게 나타나, 이에 대한 교사의 상호작용과 반응도 중요하게 요구됨을 알 수 있다.

〈표 III-3-5〉 상호작용

단위: 점, %

구분	전체 (4점 척도 응답 평균)	긍정 응답률 (매우+ 약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이 집	민간 어린이 집
교실 내 전반적인 분위기는 따뜻하고 행복하다.	3.3	96.5	3.4	3.2	3.3	3.3
유아들과 나는 매일 정서적 유대감을 느낀다.	3.3	94.0	3.5	3.2	3.3	3.2
유아의 필요를 빠르게 알아차리고 대처하는 편이다.	3.2	95.6	3.3	3.2	3.2	3.2
유아가 학습에 뒤쳐져 있을 때 민감하게 알아차리고 돕는다.	3.1	93.7	3.2	3.1	3.1	3.1
유아가 감정적으로 어려움을 겪을 때 민감하게 알아차리고 대처한다.	3.2	94.8	3.3	3.2	3.2	3.2
유아의 흥미와 동기를 바탕으로 하여 활동들을 진행한다.	3.2	95.0	3.3	3.2	3.2	3.2

(표 III-3-5 계속)

구분	전체 (4점 척도 응답 평균)	공정 응답률 (매우+ 약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이 집	민간 어린이 집
효과적인 교수법을 사용하여 유아들이 흥미를 가지고 자발적으로 참여하도록 한다.	3.2	94.4	3.2	3.2	3.2	3.1
수업과 활동 중에 유아의 학습과 이해를 확장시키는 구체적인 피드백을 지속적으로 제공한다.	3.2	93.6	3.3	3.1	3.2	3.1
교실 내에서 분노, 공격성, 짜증과 같은 감정을 느끼는 유아들이 종종 있다.	2.9	78.1	2.9	3.0	3.0	2.9
유아들이 수업에 흥미를 잃는 경우가 종종 있다.	2.6	60.4	2.7	2.6	2.7	2.6

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

아이들은 점점 자신의 욕구만을 표출하는 경향을 보이는 것 같은데, 사회정서 수준이 자신의 연령보다 1년 이하의 수준을 보이는 아이들이 점점 많아지고 있어요. 자신의 감정을 잘 조절하지 못하고 감정폭발을 보이는 아이들이 많아요(원장 사례 2).

폭력성을 가진 영아가 반에 있어요. 덩치가 큰데 친구를 만나면 친구들을 밀치고 놀이터에서 폭력적인 행동을 많이 해서 원장님이 학부모와 상담을 하셨는데 부모님이 인정을 하지 않으시면 도움을 드리기가 어려워요. 따라서 전문성을 가진 사람이 와서 개입을 하면 좋을 것 같아요, 그리고 그와 더불어 부모교육이 의무적으로 이뤄지면 좋을 것 같습니다(교사 사례 2).

아무래도 미디어에 노출이 많이 되고 아이들이 너무 여러 매체를 어려서부터 접하다 보니 오히려 그것이 아이들의 인내심이나 인성에 악영향을 미칠 수도 있을 것 같아요(교사 사례 3).

2) 유아 행동 관리

‘유아의 행동 관리’에 대해 살펴보면, 교실 내에서의 행동지침과 규칙을 분명히 나누고 이에 대한 모니터링이 이루어지며, 문제행동을 보이는 유아들에 잘 대응하는 것으로 나타났다. 다만 유아들이 교실 내 규칙을 잘 따른다는 긍정응답이 약 80%로, 그렇지 않다고 응답한 약 20%의 교사들의 경우 유아의 행동 관리와 대응에 대한 전문성 요구가 큼을 알 수 있다.

〈표 III-3-6〉 유아 행동 관리

단위: 점, %

구분	전체 (4점 평균)	긍정 응답률 (매우+ 약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
교실 내 행동에 대한 지침과 규칙에 대해 유아들과 분명하게 이야기를 나눈다.	3.4	98.7	3.6	3.4	3.4	3.4
행동 지침을 유아들이 따르는지 잘 살펴보고 모니터링한다.	3.3	96.3	3.4	3.3	3.3	3.2
유아의 반응을 반영하여 대응한다.	3.3	8.3	3.4	3.3	3.3	3.2
문제행동을 보이는 유아들을 효과적으로 다룬다.	3.1	88.1	3.2	3.1	3.1	3.0
유아들은 교실 내 규칙을 잘 따른다.	3.0	80.6	3.0	3.0	2.9	2.9

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

다. 누리과정 모니터링 및 평가

1) 누리과정 모니터링 및 평가의 실시와 주체

누리과정 수행에 대한 모니터링이 이루어지는지 살펴본 결과 약 80%의 교사가 긍정응답을 하여, 누리과정 실행 모니터링이 대체로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 교사 자신의 자발적인 모니터링 수행과 기관 차원, 교사들 간의 자체적인 모니터링이 80% 이상으로 가장 많이 응답되었으며, 중앙 및 지방 정부 차원에서 이루어지는 모니터링은 과반을 넘는 수준이다.

기관 차원의 교사들의 자발적인 모니터링의 중요성을 고려하더라도, 정부 차원의 누리과정 수행에 대한 모니터링이 보다 활발하게 이루어질 필요가 있겠다.

〈표 III-3-7〉 누리과정 실행 모니터링

단위: %

구분	긍정 응답률 (그렇다)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
1) 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링이 이루어 지고 있다	80.4	87.1	79.2	82.8	75.6

(표 III-3-7 계속)

구분	긍정 응답률 (그렇다)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
- 모니터링이 국가 차원에서 이루어지고 있다	55.1	68.1	50.9	61.7	46.6
- 모니터링이 지방정부 차원에서 이루어지고 있다	57.4	74.8	53.6	62.1	47.4
- 모니터링이 기관 차원에서 이루어지고 있다	80.7	83.4	81.3	85.5	74.1
- 모니터링이 교사들 간에 자체적으로 이루어지고 있다	78.2	83.4	79.5	81.9	70.3
- 누리과정 실행에 대한 모니터링을 나 자신이 자발적으로 하고 있다.	83.5	92.6	81.0	81.9	82.3

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

2) 누리과정 평가의 실시 및 피드백

누리과정 수행에 대한 외부평가가 이루어지는지, 있다면 이러한 평가가 어떻게 이루어지고 그 결과가 반영되는지 질문하였다. 그 결과, 누리과정 수행에 대한 외부평가의 실시에 대해서는 약 66%의 교사가 긍정응답을 하였으며, 누리과정 실행에 대한 아동발달 모니터링도 약 80% 가까이 이루어지고 있다. 누리과정 수행과 관련하여 교사들이 유아의 성장과 발달에 대한 모니터링을 함께 실시하는 것은 중요한 것으로, 누리과정 수행에 대한 평가와 모니터링이 바람직한 방향으로 이루어지고 있음을 보여준다.

평가와 모니터링의 결과에 대한 피드백이 교사들에게 전달되고, 교사의 교수법 수행에 반영되며, 이를 통해 발전하는 경험을 하였다는 긍정응답이 약 70% 이상으로 비교적 높게 응답되었다.

교사들 자신은 누리과정의 영역별 목표에 준하여, 그리고 유아의 생활과 교육보육활동 전반에 대해 다양한 평가방법을 활용하여 평가를 실시하고 있는 것으로 응답하였다. 대체로 누리과정 수행에 대한 자발적 모니터링이 아동발달에 대한 모니터링을 포함하여 잘 이루어지고 있으나, 정부의 공식적인 모니터링과 평가의 실시와 이에 근거한 피드백 제공과 지원이 좀 더 제고될 필요가 있겠다.

〈표 III-3-8〉 누리과정 평가

단위: %

구분	긍정 응답률 (그렇다)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
교사의 누리과정 실행에 대한 외부평가가 실시되고 있다.	65.8	87.1	72.9	61.2	47.7
누리과정 평가에 대한 결과와 피드백이 교사들에게 전달된다.	72.6	81.0	74.4	69.6	67.7
교사의 누리과정 실행에 관한 아동발달 모니터링이 이루어진다.	80.2	89.6	77.1	81.1	77.4
누리과정에 대한 모니터링의 결과와 피드백이 이후 누리과정 실행에 적절히 반영되고 있다 (모니터링의 환류체계 가동).	74.4	81.6	71.7	74.0	73.7
모니터링 과정을 통해 누리과정 실행과 교수법 수행에 대해 되돌아볼 수 있다.	79.7	84.7	79.8	78.4	77.4
모니터링의 과정을 통해 누리과정 실행과 교수법 수행이 향상되었다.	75.3	83.4	73.8	74.4	72.9
나는 누리과정 영역별 목표에 준하여 평가를 실시한다.	90.6	92.0	90.4	88.5	91.7
나는 유아의 생활과 교육보육 활동 전반에 근거해서 평가한다.	92.6	94.5	93.1	91.6	91.7
나는 다양한 평가방법(관찰, 작업 결과물, 표준화된 검사도구 등)을 활용한다.	86.9	92.0	89.2	85.5	82.3

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

3) 누리과정 성과 평가

교사가 생각하는 누리과정의 목표 달성과 성과 평가에서는, 전반적으로 누리과정의 애초 도입 목표가 달성되었다는 긍정응답이 약 75%로 양호하게 응답되었다. 구체적으로 제시된 10개 항목별 성과 달성에 대해서는, 대체로 60~70% 이상의 긍정응답을 보이는 가운데 유아교육과 보육의 공공성 강화(78.2%)와 국가의 책무성이 강화되었다(76.9%)는 성과 달성에 대한 긍정적 평가가 가장 많았다. 그 다음으로는 교육·보육의 질 향상과 아동의 건강한 성장·발달과 웰빙의 증진에 대한 긍정응답이 많았으며, 부모의 양육부담 경감에 대한 평가도 긍정적이었다.

취약아동 지원과 부모참여 및 지역사회 연계 활성화에 대한 긍정응답이 다른 성과에 비해 긍정응답률이 다소 낮았다. 교사의 전문성 강화에 대한 긍정응답은 약 73%로 나타났다.

〈표 III-3-9〉 누리과정 성과 평가

단위: 점, %

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
1) 누리과정의 도입 목표가 달성되었다	2.8	75.1	2.9	2.7	2.8	2.8
2) 누리과정이 다음과 같은 성과를 달성하였다						
- 유아교육·보육에 대한 국가의 책무성 강화	2.8	76.9	3.0	2.8	2.9	2.8
- 교육·보육의 질 향상	2.8	75.3	2.9	2.7	2.9	2.9
- 교육·보육의 공공성 강화	2.9	78.2	3.0	2.8	2.9	2.9
- 유아의 출발선 평등/사회적 격차 완화	2.8	71.3	2.8	2.7	2.8	2.7
- 취약 아동 지원	2.7	67.9	3.0	2.6	2.8	2.7
- 유아의 역량 증진/미래 인적자원 개발	2.7	70.6	2.8	2.7	2.8	2.8
- 유아의 건강한 성장발달(웰빙) 증진	2.8	73.7	2.8	2.7	2.9	2.8
- 교사의 전문성 강화	2.8	72.7	2.7	2.7	2.9	2.8
- 부모의 양육부담 경감	2.8	75.2	3.0	2.7	2.9	2.8
- 부모 참여 활성화 및 지역사회 연계 원활	2.7	68.6	2.8	2.6	2.8	2.8

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

4. 교사의 전문성

누리과정을 수행하는 유아교사의 전문성 수준과 이에 대한 교사의 인식, 전문성 향상과 개발에 대해 살펴보았다.

가. 교사 효능감

가) 교사의 교사효능감 평가

우선 교사 전문성을 구성하는 주요 요인인 교사의 효능감을 교사에게 질문한 결과, 대부분의 효능감 항목에서 80~90% 이상의 대부분의 교사들이 높은 긍정 응답을 보여 누리과정을 수행하는 유아교사의 효능감이 양호한 것으로 조사되었다.

그러나 가끔 나에게 유아를 가르치는 역량과 기술이 충분한지 확신하지 못하는(약 39%)는 교사들과, 계획된 내용에 대해 유아에게 설명하는 것에 어려움(약 20%)을 느끼는 교사들, 열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없다고 생각하는(약 8%), 효능감이 떨어지는 교사들을 대상으로, 구체적인 연수와 멘토링, 지

원을 통해 교사로서의 교수학습 역량과 기술을 증진시킬수 있는 기회를 제공하는 시스템과 환경의 마련이 필요하다.

〈표 III-4-1〉 교사 효능감

단위: 점, %

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
유아를 잘 가르치기 위한 나의 노력은 유아의 발달과 성취에 크게 기여할 것이다	3.2	95.6	3.3	3.2	3.3	3.2
나는 유아가 물어보는 질문에 대해 대부분 대답할 수 있다.	3.3	94.9	3.3	3.3	3.2	3.3
나는 교사로서 유아에게 좋은 영향을 미치고 있다	3.1	93.1	3.3	3.1	3.1	3.1
나는 유아에게 어떤 개념을 가르치기 위한 절차/방법에 대해 잘 알고 있다.	3.1	90.1	3.1	3.0	3.1	3.0
유아의 능력이 향상한 경우, 이것은 교사들이 보다 효과적인 교수법과 접근법을 적용했기 때문이다.	3.1	87.3	3.1	3.0	3.0	3.1
나는 유아의 활동을 효율적으로 모니터링 한다.	3.0	83.8	3.0	2.9	2.9	3.0
유아의 취약한 환경이나 능력의 부족은 교사의 좋은 교수법으로 극복될 수 있다.	3.0	80.4	3.0	3.0	2.9	2.9
나는 가끔 내게 유아를 가르치기 위한 역량과 기술이 충분한지 의심한다.	2.3	38.5	2.3	2.3	2.3	2.2
나는 계획된 내용에 대해 영유아에게 설명하는 것이 어렵다.	2.0	20.1	2.1	2.1	2.1	1.9
내가 열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없을 것 같다.	1.6	8.3	1.6	1.6	1.6	1.5

주. 1. 전혀 그렇지않다, 2. 별로 그렇지않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균.

긍정응답률 = 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율.

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

나) 원장의 교사효능감 평가

한편 기관에 근무하는 '중간경력 교사'(경력 평균 6.9년: 유치원교사 7.1년, 어린이집교사 6.7년)에 대한 교사 효능감을 원장에게 응답하게 한 결과, 대부분의 효능감 항목에서 90% 이상의 높은 긍정응답률을 보여, 누리과정을 수행하는 유아교사의 효능감에 대한 원장의 평가가 우수한 것으로 나타났다.

그러나 전반적으로 낮은 응답률을 보였으나, 가끔 나에게 유아를 가르치는 역량과 기술이 충분한지 확신하지 못하는(약 19%)는 교사들과, 계획된 내용에

대해 유아에게 설명하는 것에 어려움(약 17%)을 느끼는 교사들, 열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없다고 생각하는(약 8%), 효능감이 떨어지는 교사들이 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-4-2〉 원장이 평가한 중간경력 교사 효능감

단위: 점, %

항목	전체	공정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
교사로서 유아에게 좋은 영향을 미치고 있다	3.4	97.4	3.6	3.4	3.4	3.2
유아가 물어보는 질문에 대해 대부분 대답할 수 있다	3.4	96.4	3.6	3.5	3.3	3.3
유아의 능력이 향상한 경우, 이것은 그 교사가 효과적인 교수법과 접근법을 적용했기 때문이다	3.2	93.2	3.4	3.2	3.2	3.1
유아 대상으로 어떠한 개념을 가르치기 위한 절차와 방법에 대해 잘 알고 있다	3.3	95.8	3.6	3.3	3.3	3.2
그 교사의 유아를 잘 가르치기 위한 노력은 유아의 발달과 성취에 크게 기여할 것이다	3.5	97.4	3.7	3.5	3.5	3.4
유아의 취약한 환경이나 능력의 부족은 그 교사의 좋은 교수법으로 극복될 수 있을 것이다	3.2	91.5	3.5	3.1	3.2	3.2
담당 학급/반 유아의 활동을 효율적으로 모니터링 한다	3.3	94.1	3.5	3.2	3.2	3.1
가끔 유아를 가르치기 위한 역량과 기술이 충분한지 확실하지 않다	1.9	18.9	1.9	1.8	1.9	2.0
계획된 교육·보육과정 내용에 대해 (영)유아에게 설명하는데 어려움을 갖는다	1.9	16.9	2.1	1.8	1.8	2.0
열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없을 것 같다	1.5	7.8	1.6	1.5	1.5	1.6

주: 1. 전혀 그렇지않다, 2. 별로 그렇지않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균.

공정응답률 = 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율.

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

나. 교사의 전문성 인식

1) 교사 역량 평가

교사로서 자신의 역량에 대한 만족도를 질문한 결과, 만족한다 83.6%(만족하는 편+매우 만족)로 나타났으며 4점 척도 평균 2.9점으로 응답되었다. 공립기관 교사의 자체 역량평가가 사립/민간 기관 교사에 비해 높았으며, 교사의 연령/경력 및 학력이 높을수록 교사로서의 자체 역량평가가 다소 높아지는 것으로 나타났다. 기관유형에 따른 공공성, 교사 개인이 갖는 연령과 경력, 학력이 특성이 교사로서의 역량(전문성)과 관련이 있는 요소로 보인다.

〈표 III-4-3〉 교사로서 역량 만족도

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족	계(수)	평균
전체	0.7	15.7	75.4	8.2	100.0(988)	2.9
기관유형2						
공립유치원	1.2	10.4	70.6	17.8	100.0(163)	3.0
사립유치원	0.9	19.0	74.4	5.7	100.0(332)	2.8
국공립/법인어린이집	0.4	13.2	77.1	9.3	100.0(227)	3.0
민간/가정어린이집	0.4	16.9	78.2	4.5	100.0(266)	2.9
$x^2(df)/F$		34.154(9)***/				6.8***
연령						
20대	0.9	20.4	74.3	4.5	100.0(470)	2.8
30대	0.0	11.5	76.9	11.5	100.0(286)	3.0
40대 이상	1.3	11.2	75.9	11.6	100.0(232)	3.0
$x^2(df)/F$		31.506(6)***/				13.7***
학력						
고졸	0.0	23.1	69.2	7.7	100.0(26)	2.8
2~3년제 대졸	0.8	17.8	75.8	5.7	100.0(388)	2.9
학사	0.6	16.0	75.3	8.0	100.0(462)	2.9
석사 이상	0.9	4.7	75.7	18.7	100.0(107)	3.1
$x^2(df)/F$		28.092(9)***/				7.5***
교사경력						
5년 미만	1.2	22.1	71.7	5.1	100.0(434)	2.8
5년~10년 미만	0.3	12.1	80.5	7.0	100.0(313)	2.9
10년~15년 미만	0.0	11.6	77.5	10.9	100.0(129)	3.0
15년 이상	0.9	5.4	73.2	20.5	100.0(112)	3.1
$x^2(df)/F$		55.417(9)***/				15.4***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

*** $p < .001$.

2) 교사의 전문성 요인

누리과정 교사의 전문성과 관련된 요소 중 가장 중요하다고 생각하는 것과 보완이 필요한 부분에 대해 질문한 결과, 전문성과 관련된 중요한 요소로는 '교사로서의 사명감과 열의'에 대한 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 '인성', '누리과정의 준비-계획-실행'이 응답되었다. 교사로서의 정체성과 인성 다음으로 '커리큘럼 수행 능력'을 꼽았다.

공립유치원 교사에서 교사의 전문성 요소로 사명감과 열의, 누리과정 실행, 교사의 인성 외에 교사 자격과 학력/경력/양성과정에 대한 중요도 인식이 다른 기관유형의 교사들에 비해 상대적으로 높았다. 그 외 기관유형의 교사들에서는 교사의 인성과 유아와의 친밀한 관계에 대한 중요도 인식이 상대적으로 많았으며, 교사의 학력이 높을수록 교수학습법(페다고지) 수행에 대한 중요성 인식이 큰 것으로 나타났다.

〈표 III-4-4〉 누리과정 교사의 전문성 관련 가장 중요한 요소-1+2순위

단위: %

구분	학력	경력	교사 자격/ 자격급	양성 과정	교사 사명감 /열의	누리 과정에 대한 준비, 계획, 실행	교수 학습법 (페다고지) 적용	인성	유아와 친밀한 관계	기타
전체	5.4	15.6	8.3	6.5	58.2	36.5	7.8	42.3	19.2	0.2
기관유형2										
공립유치원	9.2	13.5	14.7	10.4	52.1	39.3	13.5	33.7	13.5	0.0
사립유치원	4.5	16.9	6.9	5.4	60.5	31.3	6.6	47.6	19.9	0.3
국공립/법인어린이집	7.0	15.9	7.5	5.7	58.1	35.7	7.5	43.2	19.4	0.0
민간/가정어린이집	2.6	15.0	6.8	6.0	59.0	42.1	6.0	40.2	21.8	0.4
학력										
고졸	0.0	19.2	3.8	7.7	53.8	30.8	0.0	46.2	38.5	0.0
2~3년제 대졸	2.3	12.6	7.5	4.1	60.6	35.1	5.4	47.7	24.7	0.0
학사	6.1	17.5	8.4	7.8	58.4	36.6	9.3	39.2	16.2	0.4
석사 이상	15.0	17.8	12.1	9.3	48.6	43.9	11.2	34.6	7.5	0.0

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

누리과정 교사의 전문성과 관련된 요소 중 스스로 가장 보완이 필요하다고 생각하는 요소를 질문한 결과, 제시된 항목이 모두 고르게 응답된 가운데 (중복 응답 기준) ‘유아 행동관리와 유아 다루기’에 대한 보완 요구가 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘누리과정에 대한 계획과 수업준비’가 높게 응답되었다.

효과적인 교실운영과 교수학습법의 적용, 유아와의 상호작용이 20% 이상 응답되어, 교사들의 전문성 요구도가 큰 영역으로 유아 행동관리와 누리과정 수행이 있음을 알 수 있다.

어린이집 교사에서 유아와의 상호작용에 대한 요구가, 유치원교사에게서 부모/보호자와의 관계 및 소통 그리고 원장 및 동료교사와의 협력과 소통에 대한 보완 요구가 상대적으로 많았다. 공립유치원 교사의 경우 효과적인 교실운영 방

법과 유아행동관리에 대해, 민간어린이집 교사의 경우 누리과정 계획과 수업준비, 교사로서의 사명감과 열의에 대한 보완 필요도가 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 III-4-5〉 누리과정 교사의 전문성 관련 가장 보완이 필요한 요소-1+2순위

단위: %

구분	유아와 상호작용	누리과정 계획 및 수업 준비	누리과정 실행	교수학습 방법 (페다고지의 적용)	효과적인 교실 운영 방법	유아들 다루기 / 유아 행동 관리	부모/보호자와의 관계 소통	완장 및 동료 교사와의 협력 및 소통	교사로서의 사명감 열의	기타
전체	25.4	31.6	11.5	22.4	24.5	35.7	21.3	10.8	14.2	2.6
기관유형2										
공립유치원	16.6	27.6	11.7	25.2	28.2	38.7	26.4	14.1	8.6	3.1
사립유치원	24.1	32.2	11.7	18.7	25.3	33.4	22.3	13.9	15.4	3.0
국공립/법인어린이집	29.5	31.3	10.1	25.6	24.2	35.7	18.1	8.4	13.7	3.5
민간/가정어린이집	28.9	33.5	12.4	22.6	21.4	36.8	19.5	7.1	16.5	1.1

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

평가인증에 대한 교육을 진흥원에서 받으면서 강사가 자신의 경험을 바탕으로 이야기를 해주니까 도움이 많이 되었어요. 예를 들어서, 신체 부분에서 공을 굴리면서 아이들과 활동을 할 때 공이 굴러가는 모습을 말로 표현해주면 영아들에게는 좋다고 하시더라고요. 그래서 아이들과 이야기 할 때 아이의 행동도 계속 표현을 해주고 언어로 상호작용을 해주니까 그 부분에서 만점을 받을 수 있었어요. 현장이 계셨던 분이 얘기해 주시니까 공감도 많이 얻으면서 바로바로 대처법에 대해서 답을 해주시니까 도움이 되었어요(교사 사례 2).

전문성 향상을 위해서는 원내 장학이 활성화되어야 한다고 생각해요. 원 안에서 서로를 가장 잘 아니까 편안한 분위기 안에서 어떤 점이 향상되면 좋을지 어떤 부분을 잘 하고 있는지에 대해 나누면 좋을 것 같아요(교사 사례 1).

원내 장학이 도움이 많이 된다고 생각해요. 저희 원에서는 프로젝트를 준비해서 주제 별로 발표하고 다른 사례들을 듣다 보니까 도움이 많이 돼요. 원 내에서 아이들과 계속 지내다 보니 감춰있는 기분이 들기도 하고 성인과 소통이 많이 없기 때문에 교사들 간의 소통이 중요한 것 같습니다(교사 사례 3).

현재 교사로서 전문성을 향상시키기 위해 필요한 부분이 무엇인지 질문한 결과, ‘교사 스스로의 동기부여와 노력’이라는 개인적 특성을 가장 필요한 요소로 응답하였으며, 그 다음으로 교사 전문성과 관련된 ‘교육 및 연수 프로그램’ 참여가 중요하게 응답되었다. 또한 ‘교사 간 소통과 노하우의 공유’, ‘영유아와의 친밀한 활동 증진’도 전문성 향상을 위해 필요한 부분으로 응답되었다. 컨설팅과

장학 등의 전문가 멘토링, 원장의 교육적 리더십 강화는 약 10% 이상의 긍정응답으로 상대적으로 낮게 응답되었다.

유치원 교사에서 교사 간 소통과 노하우 공유를, 어린이집 교사에서 영유아와의 친밀한 활동 증진이 필요하다는 응답이 상대적으로 많았다.

〈표 III-4-6〉 현재 교사 전문성을 높이기 위해 가장 필요한 부분-1+2순위

단위: %

구분	교사 스스로의 동기부여와 노력	원장의 교육과정 리더십 강화	교사간 소통과 노하우 공유	(영)유아들과의 친밀한 활동증진	교사 전문성 교육/연수 프로그램 참여	컨설팅과 장학 등의 전문가 멘토링	기타
전체	69.0	9.7	28.3	24.8	48.1	18.4	1.6
기관유형2							
공립유치원	66.3	8.6	35.6	20.9	51.5	14.7	2.5
사립유치원	69.3	9.3	35.2	21.4	44.9	18.7	1.2
국공립/법인어린이집	71.4	13.7	20.3	30.4	42.3	20.3	1.8
민간/가정어린이집	68.4	7.5	22.2	26.7	54.9	18.8	1.5

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

3) 누리과정 심화 연수의 필요성

누리과정에 대한 보다 심화된 연수의 필요성을 조사한 결과, 필요하다는 응답이 약 79%로 높게 나타났다. 어린이집 교사가 상대적으로 높은 필요성을 인식하였다.

〈표 III-4-7〉 누리과정 심화연수의 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 필요하지않다	별로 필요하지않다	약간 필요하다	매우 필요하다	계(수)	평균
전체	2.1	18.7	58.4	20.8	100.0(965)	3.0
기관유형						
유치원	2.3	22.6	56.4	18.7	100.0(477)	2.9
어린이집	1.8	14.8	60.5	23.0	100.0(488)	3.0
$\chi^2(df)/t$			11.106(3)*			-3.0**

(표 III-4-7 계속)

구분	전혀 필요하지않다	별로 필요하지않다	약간 필요하다	매우 필요하다	계(수)	평균
기관유형2						
공립유치원	1.2	21.1	49.7	28.0	100.0(161)	3.0
사립유치원	2.8	23.4	59.8	13.9	100.0(316)	2.8
국공립/법인어린이집	1.3	15.7	61.4	21.5	100.0(223)	3.0
민간/가정어린이집	2.3	14.0	59.6	24.2	100.0(265)	3.1
χ^2 (df)/F					25.837(9)**/	5.9***

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

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

4) 교사의 전문성 인식

가) 교사의 전문성 인식

누리과정 교사의 전문성 및 전문성 개발에 대한 인식을 조사한 결과, 원장과 부모, 유아 및 동료교사들과의 좋은 관계 형성에서 모두 90% 이상의 긍정응답을 보여 관계 중심의 전문성 인식이 높게 나타났다. 한편 교육보육과정의 실행을 위한 새로운 아이디어의 수용과 시도에서도 약 95%의 높은 긍정응답을 하였다.

교사로서 전문성이 향상되고 성장하고 있다고 느끼는지와 전문성 향상을 위해 시간과 비용, 노력을 아끼지 않겠다는 항목에서도 80% 이상으로 높은 긍정응답을 보였다. 그러나 교사로서 경력을 쌓아가는 데 어려움이 있다는 응답이 36%로, 경력 신장에의 어려움이 드러났다.

〈표 III-4-8〉 교사의 전문성 및 전문성 개발에 대한 인식

구분	전체	단위: 점, %				
		긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
나의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회라면 비용과 시간이 들더라도 노력을 아끼지 않을 것이다.	3.1	87.6	3.3	3.0	3.0	3.0
교사로서 전문성이 향상되고 성장하고 있다고 생각한다.	3.0	88.4	3.2	3.0	3.0	3.0
교사로서의 경력을 쌓아가는 데 어려움이 있다.	2.3	36.1	2.2	2.4	2.3	2.2
나는 원장(기관장)과 좋은 관계를 형성하고 있다.	3.2	90.7	3.2	3.1	3.1	3.2

(표 III-4-8 계속)

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
나는 부모/보호자들과 좋은 관계를 형성하고 있다.	3.2	97.1	3.3	3.2	3.2	3.2
나는 아이들과 좋은 관계를 형성하고 있다.	3.3	98.4	3.5	3.3	3.3	3.3
나는 동료 교사들과 좋은 관계/네트워크를 형성하고 있다.	3.2	93.1	3.2	3.2	3.2	3.1
필요할 때 나는 동료교사들로부터 지원과 멘토링을 받는다.	3.2	92.4	3.2	3.2	3.2	3.2
나는 교육·보육과정의 실행을 위해 새로운 아이디어를 수용하고 시도한다.	3.2	94.5	3.3	3.2	3.2	3.2

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

나) 교사의 누리과정 실행력 제고 - 전문성 신장

누리과정 교사로서 수년간의 경험과 노력으로 누리과정의 계획과 운영 등 실행력이 향상되었는지 질문한 결과, 과거에 비해 누리과정의 계획과 운영, 이해도가 향상되었다는 긍정응답이 80% 이상으로 높게 나타났다. 누리과정에 관한 모니터링과 평가도 과거에 비해 잘하게 되었다는 긍정응답이 약 76%로 높게 나타났다.

〈표 III-4-9〉 교사의 누리과정 실행력 제고

단위: 점, %

구분	전체	긍정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이 집
누리과정의 계획을 더 잘하게 되었다.	3.0	88.1	3.1	3.0	3.0	3.1
누리과정의 수업 운영을 더 잘하게 되었다.	3.0	87.8	3.1	3.0	3.0	3.0
누리과정에 대한 이해를 더 잘 하게 되었다.	3.1	87.6	3.2	3.1	3.0	3.1
누리과정 모니터링·평가를 더 잘하게 되었다.	2.9	76.3	3.0	2.9	2.9	2.9

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

5) 교사의 전문성 향상을 위한 정책 개선

교사의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책은 무엇인지 질문한 결과, ‘근로시간 등 근로여건 개선’과 ‘처우 개선’이 각 34%, 30%로 가장 높게 응답되었다. 그 다음으로는 양성과정 및 자격체계의 개편이 합쳐서 13.7%로 응답되었다.

기관유형별로, 공립유치원 교사는 양성 및 자격체계의 개편과 교사네트워크의 구축 및 공동체학습 활성화에 대한 찬성 의견이 많았으며, 그 외 기관유형의 교사들은 근로여건과 처우 개선에의 요구가 가장 앞서 제시되었다.

〈표 III-4-10〉 교사 전문성 향상 위해 가장 필요한 정책 개선

단위: %(명)

구분	양성 과정 개편	자격 체계 개편	유보 통합	처우 개선	근로 시간 등 근로 여건 개선	온오프	전문가 컨설팅 / 장학 코칭 활성화	동료	기관내 멘토링 활성화	지역단위	교사 네트워크 구축, 공동체 학습 활성화	기타	계(수)
						라인 연수 보수 교육 활성화 전문화		간/교육		교사			
전체	8.4	5.3	6.5	29.7	33.9	5.4	5.0	2.0	3.6	0.3	100.0	(988)	
기관유형2													
공립유치원	17.2	11.0	4.9	9.2	19.0	12.3	6.7	2.5	17.2	0.0	100.0	(163)	
사립유치원	6.3	4.5	1.2	38.6	38.9	3.0	4.8	2.4	0.3	0.0	100.0	(332)	
국공립/법인어린이집	7.9	4.8	7.9	30.8	38.8	2.2	4.4	1.3	1.3	0.4	100.0	(227)	
민간/가정어린이집	6.0	3.0	12.8	30.1	32.7	6.8	4.5	1.9	1.5	0.8	100.0	(266)	

자료: 2017년 교사실태조사 본 조사 자료.

5. 요약 및 시사점

누리과정을 담당하는 유아교사의 기관 환경과 누리과정 실행, 교사의 전문성과 같은 특성을 중심으로 살펴보았다.

첫째, 기관 운영의 측면에서 혼합연령반의 구성이 일정비율이 있는 것으로 나타남에 따라 혼합연령반 교사의 역할과 직무에 대한 고려와 지원이 필요하다. 혼합반 담당 교사의 경우, 재원기관의 규모가 상대적으로 작은 특성을 보였다.

기관에 원장이 없는 경우가 약 2.9%로 주로 공립병설유치원(2.4%)으로 인한 것으로 나타났으며, 원감은 유치원에서 평균 64.8%, 어린이집에서 평균 30.8%가 있는 것으로 나타나 원감과 같은 중간관리자가 어린이집보다 유치원에서 많다. 유치원에서는 주로 방과후과정 교사(77%)를, 어린이집에서는 주로 비담임교사(보조교사 포함)(69%)를 배치하고 있는 것으로 나타났다. 유치원의 약 74%, 어린이집의 약 83%에서 ‘직원’을 두고 있으며, 전국 평균 2.6명으로 조사되었다. 교직원의 업무분장과 배치가 효율적인 공립유치원에 직원의 수가 많은 것으로

나타났다.

다문화와 장애, 저소득/한부모 등 기관 당 평균 약 1.9명의 개별요구를 갖는 아동이 담당하는 반/학급에 재원하고 있는 것으로 조사되었다. 유아의 다양한 발달적 요구, 개별화 된 요구에 적절히 대응할 수 있는 교사의 역량과 이에 대한 지원체계의 필요성을 보여준다.

둘째, 교사 1일 평균 근로시간이 10.2시간으로, 공립유치원을 제외하고는 모든 기관유형에서 1일 10시간 이상을 일하는 것으로 나타났다. 다음(내일) 교육보육 과정을 위한 교사의 준비시간이 절대적으로 부족한 양상이 지속되고 있으며, 행정업무시간이 교육보육과정 준비 시간보다 길다. 교사의 점심/휴식 시간을 합쳐 1일 1시간이 확보되지 않고 있어, 여전히 양질의 교육보육과정 수행과 아동의 개별요구에 적절히 응대할 수 있는 상호작용 등 교사의 직무시간 구성과 휴식/준비 시간의 확보에 어려움을 갖고 있다. 교사의 근로시간 만족도는 만족 43.5%, 불만족 56.4%로 불만족 응답이 많으며(2.3점/4점), 휴가일 준수가 전혀 이루어지지 않는 기관이 약 1/4 존재한다.

셋째, 교사에게 기관의 근로환경에 대해 평가하게 한 결과, 대부분 4점 척도 평균 3점 이상으로 양호한 평가를 보였다. 교직원간 협력과 교사의 우수성에 대한 '인적환경' 평가가 가장 좋았으며, 그 다음으로 '부모/지역사회와의 협력 및 참여'가 양호하게 평가되었다. 반면에 교무실 등 '교사공간을 포함한 교사복지시설'에 대한 평가는 가장 낮게 나타났다. 교사의 '물리적 공간' 확보와 '지역사회의 지원'을 통한 전반적인 만족도 제고를 위해 노력이 필요함을 보여준다. 교사의 근무환경 개선을 위해서는 급여체계 및 지원인력(행정인력 또는 대체/보조 교사)의 보강, 교사대아동 비율에 대한 제도적 개선이 필요하다.

넷째, 조직문화의 측면에서 교사에게 교육보육 업무에 대한 책임과 권한을 부여하고 있다는 응답이 90% 이상으로 나타났으며, 그 다음으로 업무수행의 자율성, 주요 의사결정에의 참여, 공정한 대우 등에서 모두 80% 이상의 긍정응답을 보여 전반적으로 유치원과 어린이집의 책임과 권한의 공유와 자율성의 확보가 적절히 이루어지는 것으로 나타났다. 유치원과 어린이집을 대상으로 조직문화 관점의 멘토링과 연수가 꾸준히 제공될 필요가 있겠다.

다섯째, 유아교사의 정서적 건강을 살펴본 결과, 만족도와 행복감의 '긍정적 정서'에서 영유아교사는 매우 중요한 역할을 수행하는 직업으로, 아이들과 함께 하는 시간이 행복하고, 교사로서 사명감과 긍지를 느낀다는 긍정적·전문적 역할

인식과 직업행복감이 긍정응답률 90% 이상으로 높게 나타났다. 그러나 교사로서 직무수행의 어려움과 스트레스, 우울감, 이직/전직 의향 등의 '부정적 정서'에서, 업무스트레스와 교사직무 수행의 어려움에 대한 긍정응답이 70% 이상으로 많아 교사들의 스트레스가 높은 수준이고 업무수행에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 또한 교사로 일하면서 우울감을 느낄 때가 있다는 응답도 60% 이상으로 높게 나타났다. 기회가 된다면 다른 직업으로 바꾸고 싶다는 전직 의향도 과반이상으로 나타났다.

현재 유치원·어린이집 교사들이 전반적인 만족도와 행복감의 긍정적 정서 속에서도 교사직무의 어려움과 스트레스, 우울감, 전직의향이 높은 수준으로, 이에 대한 정책적 접근과 사회적 인식의 제고, 보다 적극적인 지원체계의 마련이 요구된다 하겠다. 특히 영유아교사는 사람들로부터 존중받고 있다는 사회적 인식과 지지에서 긍정응답이 과반에 미치지 못해, 가장 낮은 긍정응답률을 보였다(2.5점/4점). 영유아교사가 수행하는 보육과 교육에 대한 외부로부터의 지지, 즉 사회적 인식과 인정의 제고가 있어야 교사들의 직무만족도와 정서적 건강이 증진될 것으로 보인다.

여섯째, 누리과정의 수행에서 누리과정의 활동계획 수립과 유아의 다양한 발달특성과 수요를 반영한 계획, 주제에 맞는 논리적인 계획, 그리고 수업목표 달성을 위한 창의적이고 풍부한 활동기회 마련에 대해 응답자 교사의 90% 이상이 긍정적인 응답을 하였다. 그러나 누리과정의 교육·보육과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다는 교사가 전체 약 30%로, 교사의 누리과정 계획안 작성과 계획 수립에 지원이 필요함을 보여준다. 항목별로 높은 응답률 가운데에서도 상대적으로 누리과정 운영과 계획 수립의 교사 주도성에 있어서는 긍정적 응답이 다소 떨어졌다.

누리과정 자료 준비에서는, 유치원 교사의 경우 교사용 지침서를, 어린이집 교사의 경우 교사용지도서를 가장 많이 활용하였으며, 시중에 판매되는 프로그램의 경우 민간어린이집 교사의 이용률(22.8%)이 상대적으로 높게 나타났다. 대체로 정부에서 제공한 지도서와 시중에 판매되는 자료에 제시된 대로 누리과정의 계획에 반영하는 비율이 높음을 알 수 있으며, 새로운 구성과 활용의 비중은 적게 나타났다. 교사의 누리과정 계획안 수립 시 새로운 구성과 응용 및 확장의 비중을 높이는 방향의 모색이 필요하겠다.

일곱째, 누리과정 교사의 전문성 파악을 위해 '교사와 유아 간의 상호작용'을

질문한 결과, 90% 이상이 긍정응답을 보여 교실 내에서 교사-유아 상호작용은 정서적인 유대감 속에서 민감하게 반응되고 있으며, 유아의 흥미와 반응, 동기를 반영하여 교수법이 이루어지고, 활동 중에 유아들에게 구체적인 피드백을 제공함으로써 유아의 활동 참여를 독려하는 것으로 나타났다. 그러나 교실 내에서 분노와 공격성, 짜증과 같은 부정적 감정을 느끼는 유아들이 있으며(78.1%), 수업과 활동에 흥미를 잃는 경우(60.4%)도 높게 나타나, 이에 대한 교사의 상호작용과 반응도 중요하게 요구됨을 알 수 있다.

누리과정 모니터링 및 평가에서, 대체로 누리과정 수행에 대한 자발적 모니터링이 아동발달에 대한 모니터링을 포함하여 잘 이루어지고 있으나, 정부의 공식적인 모니터링과 평가의 실시(이행률)와 피드백의 제공이 좀 더 제고될 필요가 있다.

여덟째, 우선 교사 전문성을 구성하는 주요 요인인 '교사의 효능감'을 조사한 결과, 대 부분의 효능감 항목에서 80~90% 이상의 대부분의 교사들이 높은 긍정응답률을 보였다. 그러나 나에게 유아를 가르치는 역량과 기술이 충분한지 확신하지 못하는(약 39%) 교사들과, 계획된 내용에 대해 유아에게 설명하는 것에 어려움(약 20%)을 느끼는 교사들, 열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없다고 생각하는(약 8%), 효능감이 떨어지는 교사들을 대상으로, 구체적인 연수와 멘토링, 지원을 통해 교사로서의 교수학습 역량과 기술을 증진시킬 수 있는 기회를 제공하는 시스템과 환경의 마련이 필요하다.

아홉째, '교사의 전문성 인식'을 위해 교사로서 자신의 역량에 대한 만족도를 질문한 결과, 만족 83.6%로 4점 척도 평균 2.9점으로 응답되었다. 공립기관 교사의 자체 역량평가가 사립/민간 기관 교사에 비해 높았으며, 교사의 연령/경력 및 학력이 높을수록 교사로서의 자체 역량평가가 다소 높아지는 것으로 나타났다. 기관유형에 따른 공공성, 교사 개인이 갖는 연령과 경력, 학력이 특성이 교사로서의 역량(전문성)과 관련이 있는 요소로 보인다.

전문성과 관련된 중요한 요소로는 '교사로서의 사명감과 열의'에 대한 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 '인성', '누리과정의 준비-계획-실행'이 응답되었다. 교사로서의 정체성과 인성 다음으로 '커리큘럼 수행 능력'을 꼽았다. 가장 보완이 필요하다고 생각하는 요소를 질문한 결과, (중복응답 기준) '유아 행동관리와 유아 다루기'에 대한 보완 요구가 가장 많았으며, 그 다음으로 '누리과정에 대한 계획과 수업준비'가 높게 응답되었다. 누리과정 교사의 전문성 및 전문성 개발

에 대한 인식을 조사한 결과, 원장과 부모, 유아 및 동료교사들과의 좋은 관계 형성에서 모두 90% 이상의 긍정응답을 보여 관계 중심의 전문성 인식이 높게 나타났다. 그러나 교사로서 경력을 쌓아가는 데 어려움이 있다는 응답이 36%로, 경력 신장에의 어려움이 드러났다.

교사의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책은 무엇인지 질문한 결과, '근로 시간 등 근로여건 개선'과 '처우 개선'이 각 34%, 30%로 가장 높게 응답되었으며, 그 다음으로는 양성과정 및 자격체계의 개편이 합쳐서 13.7%로 응답되었다.

IV. 유치원·어린이집 원장 리더십 분석

이 장에서는 유치원과 어린이집의 운영자 및 기관장으로서 리더 역할을 수행하는 원장의 근로 및 복지와 조직진단, 효능감 평가에 대한 원장의 설문 조사 결과를 담았다. 이를 통해 유치원과 어린이집 원장의 전문성 및 역량 평가와 전문성 증진을 위한 요구를 파악하고자 하였다.

1. 원장 근로 및 복지

가. 조사 참여기관 특성

1) 기관 특성

본 설문조사는 주요 변인별(기관유형, 기관규모, 지역) 기관 및 교사 분포 특성을 고려하여 유의할당 표집으로 진행하였다. 그 결과 조사에 참여한 유치원과 어린이집 원장은 중간집계 기준) 총 307명으로, 기관유형별로는 어린이집 원장보다 유치원 원장이 거의 동수에 가깝게 표집 되었다. 그 외 하위변인 구성에서는 기관 설립유형과 규모, 지역, 지역규모에 따라 고르게 의견이 반영되도록 하였으며, 국공립 기관보다는 사립/민간 기관의 원장 표집을 좀 더 할애하여 의견을 반영하였다.

〈표 IV-1-1〉 원장 조사 참여자 특성

구분	% (수)
기관유형	
유치원	49.2(151)
어린이집	0.8(156)
기관유형 ²⁾	
공립유치원	22.5(69)
사립유치원	26.7(82)
국공립/법인/직장어린이집	21.5(66)
민간/가정어린이집	29.3(90)

(표 IV-1-1 계속)

구분	% (수)
기관규모(현원)	
50명 미만	37.1(114)
50~99명	37.1(114)
100명 이상	25.7(79)
지역	
서울	24.8(76)
인천/경기	24.4(75)
충청/강원	14.3(44)
경상	25.1(77)
전라	11.4(35)
지역규모	
대도시	50.5(155)
중소도시	30.0(92)
읍면지역	19.5(60)
합계	100.0(307)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

본 원장 조사에 참여한 유치원과 어린이집의 기관 특성은, 새로 논의할 내용 위주로 정리하였다.

본 조사에 참여한 유아교사 기관의 학급/반 구성을 살펴보면, 유치원 기관 당 평균 4.4개, 어린이집 7.5개로, 영아반 구성이 반영되어 학급/반 수가 유치원에 비해 어린이집에서 많다. 어린이집의 경우, 대체로 1,2세 영아반의 구성이 가장 많은 특성을 갖고 있다. 유치원과 어린이집 기관 당 평균적인 학급/반 구성을 살펴보면, 유치원의 경우 3, 4, 5세 반 구성이 기관 당 한 반 이상이 확보되는 반면 (특히 규모가 큰 곳이 많은 사립유치원의 경우), 어린이집의 경우 유아반의 평균적인 편성이 한 반의 구성을 충족시키지 못하고 있다. 이러한 어린이집 유아반 운영 현황은, 교사 급여의 지급과 경력 산정 및 관리와도 상관이 있을 것으로 보인다.

4) 앞서 교사조사 결과에서 분석한 기관특성과 중복되는 부분은 생략함.

〈표 IV-1-2〉 조사참여기관 학급/반 구성

단위: 반

구분	전체	기관유형		기관유형2			
		유치원	어린이집	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인/직장 어린이집	민간/가정 어린이집
0세	0.3	-	0.6	-	-	0.6	0.6
1세	0.9	-	1.7	-	-	1.8	1.7
2세	1.1	-	2.1	-	-	2.3	2.0
3세	1.1	1.1	1.1	0.7	1.4	1.2	1.1
4세	1.0	1.4	0.6	1.1	1.7	0.8	0.5
5세	1.0	1.5	0.5	1.2	1.7	0.7	0.4
혼합	0.4	0.4	0.5	0.3	0.4	0.4	0.6
기타	0.2	0.1	0.3	0.2	0.0	0.5	0.1
전체	6.0	4.4	7.5	3.4	5.2	8.3	7.0

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

전반적으로 취학 전 영유아 수가 줄고, 특히 어린이집에서 유아반의 연령별 편성이 불안정한 경우가 늘어남에 따라 유아 대상 보육의 질과 교사 전문성의 확보, 그리고 기관의 충원과 반/학급의 구성 간의 관계는 중요한 정책 이슈로 부각된다. 연령별 반 구성을 충족하지 못해 일정 수준의 정원충족률과 반 구성 기준이 이루어지지 않는 기관에 대한 수급 및 질 관리, 기관에 재직 중인 교사에 대한 처우 및 급여 관리, 그리고 무엇보다 기관에서 누리과정을 배우는 유아의 하루일과가 어떻게 진행되는지 보다 면밀한 질 관리 모니터링이 요구된다 하겠다. 유아 대상 누리과정의 운영과 교사의 전문성 및 복지의 증진은 기관의 기본적인 운영 기준이 되는 정원충족률과 기관의 현원규모(규모의 경제), 연령별 반/학급의 구성의 배경특성과 관련이 있다.

2) 유아 및 교직원 특성

유치원의 원아 수가 어린이집에 비해 많아 유치원 현원 평균 약 85명 규모, 어린이집 평균 약 67명으로 조사되었다. 앞서 교사조사를 통해 살펴본 대로 사립유치원에 큰 규모 기관이 많으며, 민간어린이집의 규모는 평균 60인 규모로 나타났다.

〈표 IV-1-3〉 조사참여기관 영유아 수

단위: 명

구분	전체	기관유형		기관유형2			
		유치원	어린이집	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인/직장 어린이집	민간/가정 어린이집
0세	0.9	0.0	1.7	0.0	0.0	1.7	1.7
1세	4.7	0.0	9.2	0.0	0.0	9.6	8.8
2세	7.8	0.0	15.3	0.0	0.0	16.2	14.7
3세	16.3	17.8	14.9	10.1	24.3	16.7	13.5
4세	19.5	29.2	10.2	20.6	36.4	13.3	7.9
5세	20.3	32.2	8.8	26.7	36.8	12.4	6.2
혼합	5.7	5.8	5.6	3.2	8.0	5.3	5.7
기타	1.2	0.5	1.9	1.0	0.0	2.9	1.1
전체	76.3	85.4	67.4	61.6	105.5	78.1	59.6

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

다문화와 장애, 맞벌이가구, 저소득, 한부모 등 개별요구를 갖는 아동이 차지하는 비율을 조사한 결과, 기관별로 평균 다문화 또는 장애 아동은 약 6.7%, 맞벌이가구 자녀는 58.2%, 저소득 또는 한부모 가정의 아동은 11.3%로 조사되었다. 기관유형별로 유치원보다 어린이집에 취업모 맞벌이 가구의 자녀 등의 재원아 비중이 좀 더 많은 가운데, 다문화/장애/저소득 등의 요구를 갖는 유아는 사립유치원보다는 공립유치원에, 국공립/법인 등 어린이집에는 저소득/한부모 등의 취약요구를 갖는 아동이 더 많은 것으로 나타났다. 다양한 개별요구를 갖는 유아들에 대한 맞춤형 교육보육의 제공이 중요하므로, 이에 대응하는 교사의 전문성과 직무능력, 그리고 이를 고려한 원장의 리더십이 요구된다.

〈표 IV-1-4〉 영유아 비율-평균

단위: %

구분	전체	기관유형		기관유형2			
		유치원	어린이집	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인/직장 어린이집	민간/가정 어린이집
다문화, 장애	6.7	5.4	6.0	7.4	3.7	6.6	9.1
취업모(맞벌이)	58.2	53.2	63.0	51.1	55.0	69.3	58.4
저소득, 한부모	11.3	11.2	11.4	13.4	9.4	12.4	10.6

〈표 IV-1-5〉 교직원 현황-평균

단위: 명

구분	전체	기관유형		기관유형2			
		유치원	어린이집	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인/직장 어린이집	민간/가정 어린이집
원장	1.0	0.9	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0
원감	0.4	0.6	0.3	0.9	0.4	0.3	0.2
담임교사	6.2	4.6	7.7	3.2	5.8	8.4	7.1
비담임교사	1.1	1.0	1.2	0.7	1.3	1.5	1.0
방과후과정 교사	1.1	2.1	0.1	2.6	1.7	0.1	0.0
특수교사	0.2	0.2	0.2	0.4	0.0	0.4	0.0
그 외 직원	2.6	3.0	2.1	2.2	3.7	2.6	1.8
기타	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
전체	12.7	12.7	12.7	11.0	14.2	14.5	11.4

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장조사 참여 기관의 교직원 현황은 전체 평균 약 12.7명으로, 상대적으로 규모가 큰 기관이 많은 국공립/법인/직장어린이집과 사립유치원의 교직원 구성이 약 14명 이상으로 다른 기관유형에 비해 많다. 교직원 구성에서 원감과 방과후과정 교사는 유치원, 특히 공립유치원에서 많았으며, 비담임교사(보조교사 포함)는 어린이집에서, 특히 국공립/법인/직장 어린이집에서 많았다. 특수교사의 배치는 사립/민간 기관보다는 국공립기관에 많으며, 기관규모가 큰 사립유치원에서 기타 직원의 수가 많았다.

교직원의 수와 역할 및 이에 따른 교사와 직원의 균형 있는 배치는 교사의 직무 수행에 유의한 영향으로 미치는 중요한 요소이다.

나. 원장 근로 및 직무 수행

1) 원장 근무시간

원장에게 기관에서 근무하는 시간을 질문한 결과 원장 1일 평균 9.5시간으로 응답된 가운데, 공립유치원 원장 8.4시간, 민간어린이집 원장 10.2시간으로 기관유형별로 차이를 보인다. 대체로 큰 차이가 없는 가운데 유치원보다 어린이집 원장의 근무시간이 좀 더 긴 것으로 조사되었다.

〈표 IV-1-6〉 1일 근무시간-기관에서 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	8시간 미만	8~9시간 미만	9~10시간 미만	10시간 이상	계(수)	평균
전체	2.0	27.7	28.0	42.3	100.0(307)	9.5
기관유형						
유치원	3.3	37.7	23.8	35.1	100.0(151)	9.1
어린이집	0.6	17.9	32.1	49.4	100.0(156)	9.9
기관유형2						
공립유치원	4.3	68.1	14.5	13.0	100.0(69)	8.4
사립유치원	2.4	12.2	31.7	53.7	100.0(82)	9.7
국공립/법인/직장어린이집	0.0	21.2	42.4	36.4	100.0(66)	9.5
민간/가정어린이집	1.1	15.6	24.4	58.9	100.0(90)	10.2

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장에게 주당 근무시간을 기관에서 일하는 시간과 퇴근 후 일하는 시간으로 나누어 질문한 결과, 기관에서 일하는 시간이 주당 40~45시간으로 법정 근로시간에 준하여 근무하는 경우는 유치원 원장 47.0%, 어린이집 원장 29.5%로 차이를 보인다. 특히 공립유치원 원장의 주당 40~45시간으로 법정 근로시간 준수가 약 77%로 다수를 차지하며, 반면 50시간 이상 근무하는 비율이 사립유치원과 민간어린이집 원장에서 높게 나타났다. 원장의 근무시간에서부터 법정 근로시간이 최대한 준수될 수 있도록 제도적인 접근과 노력이 필요해 보인다.

〈표 IV-1-7〉 원장 1주 근무시간-기관에서 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	40시간 미만	40~45시간 미만	45~50시간 미만	50시간 이상	계(수)	평균
전체	2.0	36.2	19.2	42.7	100.0(307)	47.0
기관유형						
유치원	2.6	44.4	19.2	33.8	100.0(151)	45.3
어린이집	1.3	28.2	19.2	51.3	100.0(156)	48.6
기관유형2						
공립유치원	2.9	76.8	10.1	10.1	100.0(69)	41.7
사립유치원	2.4	17.1	26.8	53.7	100.0(82)	48.3
국공립/법인/직장어린이집	1.5	39.4	19.7	39.4	100.0(66)	46.2
민간/가정어린이집	1.1	20.0	18.9	60.0	100.0(90)	50.3

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장의 퇴근 후 일하는 시간은 1일 평균 3.3시간으로 나타났으며, 기관유형별로 민간어린이집 원장이, 기관규모가 50인 미만 소규모에서, 그리고 읍면지역에서 원장이 퇴근 후 일하는 시간이 상대적으로 길게 나타났다.

〈표 IV-1-8〉 원장 1일 근무시간-퇴근 후 일하는 시간

단위: %(명), 시간

구분	4시간 미만	4~8시간 미만	8~12시간 미만	12시간 이상	계(수)	평균
전체	73.9	11.7	8.5	5.9	100.0(307)	3.3
기관유형2						
공립유치원	78.3	7.2	8.7	5.8	100.0(69)	2.8
사립유치원	74.4	7.3	13.4	4.9	100.0(82)	3.3
국공립/법인/직장어린이집	75.8	16.7	6.1	1.5	100.0(66)	2.5
민간/가정어린이집	68.9	15.6	5.6	10.0	100.0(90)	4.2
기관규모						
50명 미만	72.8	8.8	10.5	7.9	100.0(114)	3.7
50~99명	75.4	14.9	6.1	3.5	100.0(114)	2.8
100명 이상	73.4	11.4	8.9	6.3	100.0(79)	3.3
지역규모						
대도시	78.1	11.6	3.9	6.5	100.0(155)	2.9
중소도시	68.5	13.0	12.0	6.5	100.0(92)	3.6
읍면지역	71.7	10.0	15.0	3.3	100.0(60)	3.8

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

2) 원장 근무시간 및 만족도

원장이 기관에서 근무하는 하루 일과를 살펴보면, 아이들을 직접 대면하는 시간 1일 평균 3.9시간, 부모/보호자를 직접 대면하는 시간 1.5시간으로 조사되어 원장의 직무에서도 유아의 직접 대면과 부모/보호자 응대 및 상호작용이 중요한 비중을 차지함을 알 수 있다.

세부시간 구성은, 원장의 교육·보육 시간 약 3시간, 행정업무 약 4시간, 점심 시간 42분, 휴식시간 21분, 기타 47분으로 조사되었다. 원장으로서 행정업무 시간이 가장 많았으며, 원장의 교육보육 시간도 평균 3시간으로 나타나 원장이 참여하는 교육보육과정의 운영이 중요하며, 또한 교수학습 리더로서의 역할 수행이 중요함을 보여준다.

원장의 점심/휴식 시간을 합쳐 1일 평균 1시간이 확보되는 것으로 조사되었으나, 원장의 직무시간과 휴식/준비 시간의 확보에 동일한 어려움을 갖고 있는 것으로 보인다.

〈표 IV-1-9〉 원장 1일 근무시간 구성

		단위: %, 분, 시간			
		구 분	없음(%)	분	시간
기관에서 근무하는 시간	세부시간 구성	1) 교육·보육 시간	28.3	175.1	2.9
		2) 수업준비 시간	46.3	44.0	0.73
		3) 행정업무 시간	5.2	241.9	4.0
		4) 점심시간	10.1	41.5	0.7
		5) 휴식시간	50.8	20.7	0.4
		6) 기타	-	46.5	0.8
	유아/보호자 대면	유아를 직접 대면하는 시간	1.3	-	3.9
		부모/보호자를 직접 대면하는 시간	7.2	-	1.5

주: 기타 시간은 기타(1) 30.5분과 기타(2) 16분의 합임.

원장의 세부시간 구성에 기관유형별로 큰 차이가 없는 가운데, 어린이집 원장의 교육보육과정 참여 시간이 상대적으로 많으며, 점심/휴식시간의 부족은 유치원과 어린이집 원장 모두에게서 공통적인 것으로 보인다. 어린이집 원장의 휴식 시간이 유치원 원장에 비해 다소 길어, 긴 운영시간으로 인한 차이로 보인다.

〈표 IV-1-10〉 원장 1일 근무시간-평균

		단위: 분					
구분	전체	기관유형		기관유형2			
		유치원	어린이집	공립 유치원	사립 유치원	국공립/법인/직장 어린이집	민간/가정 어린이집
교육·보육	175.1	153.6	196.0	150.3	156.5	170.9	214.3
수업준비	44.0	46.9	41.3	42.2	50.8	34.4	46.3
행정업무	241.9	246.6	237.3	223.0	266.3	246.4	230.7
점심시간	41.5	41.7	41.2	40.4	42.8	41.4	41.1
휴식시간	20.7	14.8	26.4	15.8	14.0	28.6	24.9
기타1	30.5	28.8	32.1	20.4	35.9	25.9	36.7
기타2	16.0	14.1	17.8	13.0	15.0	20.9	15.4

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장의 근로시간 만족도는 만족 53.7%, 불만족 46.3%로 만족 응답이 좀 더 많아 전체 평균 2.5점/4점 으로 나타났다. 기관유형별로 차이가 있어, 공립유치원 원장의 근로시간 만족도가 상대적으로 높았으며, 민간어린이집 원장의 근로시간 만족도가 가장 낮았다. 긴 운영시간 및 근무시간과 다양한 역할수행으로 인한 불만족도가 반영된 것으로 보인다.

〈표 IV-1-11〉 원장 근로시간 만족도

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족	계(수)	평균
전체	12.7	33.6	49.2	4.6	100.0(307)	2.5
기관유형2						
공립유치원	5.8	13.0	63.8	17.4	100.0(69)	2.9
사립유치원	11.0	37.8	51.2	0.0	100.0(82)	2.4
국공립/법인/직장어린이집	12.1	36.4	50.0	1.5	100.0(66)	2.4
민간/가정어린이집	20.0	43.3	35.6	1.1	100.0(90)	2.2

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

연간 사용 가능한 휴가일 16.2일 중 실제 사용은 평균 8.4일로 응답되었으며, 사용가능한 혹은 실제 사용한 휴가일이 없다는 응답이 각 7.2%, 13.7%로 나타났다.

〈표 IV-1-12〉 연간 사용 가능한 원장 휴가일수(2016년 기준)

단위: %(명), 일

구분	0일	1~5일	6~10일	11~15일	16일 이상	계(수)	평균
연간 사용가능 휴가일	7.2	2.9	16.9	17.3	55.7	100.0(307)	16.2
실제 사용한 휴가일	13.7	23.1	37.8	15.6	9.8	100.0(307)	8.4

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

〈표 IV-1-13〉 원장의 기관 이직 경험

단위: %(명)

구분	있다	없다	신규 원장임	계(수)
전체	24.8	67.8	7.5	100.0(307)
기관유형2				
공립유치원	13.0	73.9	13.0	100.0(69)
사립유치원	34.1	59.8	6.1	100.0(82)

(표 IV-1-13 계속)

구분	있다	없다	신규 원장임	계(수)
국공립/법인/직장어린이집	19.7	74.2	6.1	100.0(66)
민간/가정어린이집	28.9	65.6	5.6	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

그 간 원장으로서 기관을 이직한 경험이 있는지 조사한 결과, 있다 약 25%, 없다 약 68%, 신규원장임 약 8%로 응답되었다. 공립기관보다 사립/민간 기관 원장의 이직 경험이 상대적으로 더 많다. 원장으로서 이직 횟수는 평균 2.0회로 나타났다. 평균 경력 연한이 많은 유치원 원장에게서 이직 횟수가 많게 응답된 가운데, 사립/민간 기관에서의 원장 이직 횟수가 더 많음을 알 수 있다.

〈표 IV-1-14〉 원장으로서 이직 횟수

구분						단위: %(명), 회	
	1회	2회	3회	4회	5회 이상	계(수)	평균
전체	50.0	22.4	14.5	6.6	6.6	100.0(76)	2.0
기관유형							
유치원	45.9	21.6	10.8	8.1	13.5	100.0(37)	2.4
어린이집	53.8	23.1	17.9	5.1	0.0	100.0(39)	1.7
기관유형2							
공립유치원	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1	100.0(9)	1.7
사립유치원	39.3	21.4	14.3	10.7	14.3	100.0(28)	2.6
국공립/법인/직장 어린이집	84.6	15.4	0.0	0.0	0.0	100.0(13)	1.2
민간/가정어린이집	38.5	26.9	26.9	7.7	0.0	100.0(26)	2.0
기관규모(현원)							
50명 미만	44.4	29.6	18.5	3.7	3.7	100.0(27)	2.0
50~99명	43.8	18.8	15.6	9.4	12.5	100.0(32)	2.4
100명 이상	70.6	17.6	5.9	5.9	0.0	100.0(17)	1.5
지역규모							
대도시	56.1	24.4	9.8	4.9	4.9	100.0(41)	1.9
중소도시	37.5	20.8	20.8	12.5	8.3	100.0(24)	2.3
읍면지역	54.5	18.2	18.2	0.0	9.1	100.0(11)	2.1

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

2. 원장의 리더십 및 조직문화

가. 원장의 기관환경 평가

1) 원장 기관환경 평가

원장에게 기관의 물리적, 인적, 부모/지역사회 환경에 대한 만족도 조사를 실시한 결과, 4점 척도 평균 3점 이상이 대부분으로 대체로 우수한 평가를 보였다. 그 중에서도 ‘부모/가족과의 소통’이 가장 우수하게 평가되었으며, 그 다음으로 ‘교직원 간 및 교사-원장 간 협력’, 그리고 ‘기관분위기 및 조직문화’로 나타났다. 지역사회 연계는 높은 긍정응답을 보인 반면, 지역사회의 지원에서는 긍정평가가 떨어졌다.

교사와 마찬가지로 교무실 등 교사공간을 포함한 교사복지시설과 놀이터 환경, 교재교구의 구비 및 각종 기기 등 물리적 환경 및 공간과 설비에 대한 평가는 가장 낮게 나타났다.

〈표 IV-2-1〉 기관 환경에 대한 원장 자체평가 및 만족도

단위: %, 점

항목		긍정 응답률	전체	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
물리적 환경	교실 환경	91.9	3.4	3.4	3.4	3.5	3.4
	놀이터 환경	85.0	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2
	교무실 등 교사 복지시설	68.4	2.8	3.0	2.8	2.8	2.8
	교재·교구 구비	87.0	3.3	3.5	3.2	3.4	3.2
	전자매체 설비와 각종기기	85.7	3.2	3.5	3.3	3.2	3.1
인적 환경	교직원 간 협력	96.1	3.6	3.7	3.7	3.6	3.4
	교사-원장/운영자 간 협력	96.1	3.6	3.7	3.5	3.6	3.5
	교사의 우수성	94.1	3.5	3.8	3.5	3.4	3.3
	원장의 리더십 및 역량	94.8	3.4	3.7	3.4	3.4	3.4
	기관 분위기 및 조직문화	95.1	3.5	3.7	3.5	3.6	3.4
교사 전문성개발/발전기회제공	90.2	3.4	3.8	3.4	3.5	3.1	
부모/ 지역 사회	부모/가족과의 소통	97.1	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6
	부모/가족의 참여·협력	93.8	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4
	지역사회 연계	95.1	3.4	3.5	3.3	3.6	3.4
	지역사회의 지원	82.7	3.2	3.3	3.0	3.2	3.1

(표 IV-2-1 계속)

항목	긍정 응답률	전체	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
근로환경 전반에 대한 만족도	87.3	3.1	3.2	3.0	3.0	2.9
원장 본인의 근로여건/환경에 대한 만족도	75.9	2.9	3.3	2.8	2.8	2.6

주: 1. 매우불만족, 2. 불만족, 3. 만족, 4. 매우 만족의 4점 척도 응답 평균임.

긍정응답률은 만족하는편 + 매우만족 응답률을 합친 결과임.

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장의 리더십과 역량에 대한 자체평가는 3.4점(94.8% 긍정응답)으로 다른 항목들과 마찬가지로 높게 나타났다. 공립유치원 원장의 원장 리더십 및 역량 평가가 가장 높게 나타났다. 전반적으로 공립유치원의 원장 리더십 및 기관 조직 문화 평가가 가장 긍정적으로 응답되었다.

그러나 기관의 근로환경에 대한 전반적인 만족도를 질문한 결과, 불만족 12.7%(매우 불만족 1.0%, 불만족 11.7%), 만족 87.3% (만족 68.4%, 매우 만족 18.9%)로 만족 응답이 많은 가운데, 전체 4점 척도 평균 3.1점으로 교사(2.8점)보다 높게 나타났다. 교사의 '물리적 공간' 확보와 '지역사회의 지원'을 통한 전반적인 만족도 제고를 위해 노력이 필요함은 동일하다 하겠다. 공립유치원 원장의 기관환경 전반에 대한 만족도가 상대적으로 가장 높고(3.2점), 민간어린이집 원장의 만족도(2.9점)가 낮았다. 원장 본인의 근로여건 및 환경에 대한 만족도는 4점 척도 평균 2.9점으로 만족한다는 긍정응답이 75.9%로 높게 나타났다.

2) 원장-교사 근무환경 개선 과제

원장과 교사의 근무환경 및 전반적인 복지의 개선을 위해 필요한 우선과제를 질문한 결과, 원장의 경우 '급여체계 개선'과 '행정인력의 지원'을 가장 많이 응답하였으며, 그 다음으로 '기관 운영시간 및 이용시간 개선', '대체교사/보조교사 지원'의 순으로 나타났다.

원장이 응답하는 '교사'의 근무여건 및 근로환경 개선을 위한 우선 과제는, '급여체계의 개선'과 '대체/보조교사의 확보', '교사대아동비율의 개선'의 순으로 나타나 원장-교사 간에 우선순위 과제에서 다소 차이를 보였다.

〈표 IV-2-2〉 원장-교사의 근무환경 개선을 위한 우선과제-1+2순위(원장응답)

단위: %

구분	급여 체계 개선	초과 근무 축소	대체 교사/ 보조 교사 확보	행정 인력 지원	물리적 공간과 환경의 개선	교사 대 아동 비율의 개선	교사 양성/ 자격 체계의 개선	교사 현직 연수/ 보수 교육 확대	기관 운영 시간/ 이용 시간 개선	기타	개선 할 점 없음
원장	45.0	11.1	22.8	45.0	15.0	18.6	5.9	5.5	23.5	2.9	2.3
기관유형2											
공립유치원	11.6	2.9	29.0	56.5	15.9	37.7	8.7	10.1	14.5	0.0	5.8
사립유치원	50.0	14.6	24.4	47.6	13.4	7.3	9.8	9.8	14.6	6.1	1.2
국공립/법인어린이집	48.5	10.6	27.3	48.5	13.6	21.2	4.5	0.0	22.7	0.0	1.5
민간어린이집	63.3	14.4	13.3	31.1	16.7	12.2	1.1	2.2	38.9	4.4	1.1
교사	44.6	17.9	37.5	19.9	8.1	32.9	9.4	4.9	18.9	2.0	1.6
기관유형2											
공립유치원	7.2	1.4	42.0	53.6	18.8	59.4	4.3	2.9	4.3	0.0	2.9
사립유치원	65.9	28.0	42.7	12.2	6.1	17.1	6.1	7.3	8.5	3.7	1.2
국공립/법인/직장 어린이집	39.4	24.2	42.4	10.6	1.5	42.4	10.6	0.0	28.8	0.0	0.0
민간/가정어린이집	57.8	16.7	25.6	7.8	6.7	20.0	15.6	7.8	32.2	3.3	2.2

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

기관유형별로 살펴보면, 공립유치원 원장은 원장 및 교사의 근무환경 개선을 위한 최우선과제로 공통적으로 행정인력 지원을 응답하였으며, 사립유치원 원장은 원장과 교사를 위한 우선과제로 공통적으로 급여체계의 개선을 응답하였다. 그 다음으로 원장에게는 행정인력 지원을, 교사에게는 대체교사/보조교사 지원을 응답하였다.

국공립/법인/직장 어린이집 원장은 원장을 위한 개선과제로 급여체계의 개선과 행정인력 지원을, 교사를 위한 개선과제로는 대체교사/보조교사의 지원과 교사대아동 비율의 개선으로 응답하였다. 민간어린이집 원장은 원장의 경우 급여체계의 개선과 기관 운영시간 및 이용시간의 개선을, 교사에게는 급여체계의 개선과 역시 운영시간 및 이용시간의 개선을 응답하여, 민간어린이집 원장의 긴 운영시간 및 이용시간에 대한 개선 요구도가 큼을 알 수 있다. 즉 어린이집의 긴 운영시간 및 이용시간은 원장과 교사의 근무시간을 포함하여 전반적인 근무환경 및 복지와 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다.

나. 원장의 조직진단

1) CARE 조직진단 결과

가) 원장의 조직진단

조직으로서의 역량과 문화에 대한 유치원과 어린이집에 대한 조직진단을 원장에게 실시한 결과, 「C.A.R.E. 조직진단 체크리스트」 5)의 4개 영역별로 '기관의 비전과 가치 공유'에 대한 점수가 가장 높게 나타났다. 원장 및 중간관리자의 기관운영 철학과 이념의 안내, 그리고 기관의 보호자/부모에 대한 기관에 대한 안내와 오리엔테이션에서 가장 높은 점수를 보였다.

원장의 역량에 대한 평가가 평균 3.4점인데 비해 교사의 역량에 대한 원장의 평가는 평균 3.2점으로 차이를 보였다. 원장의 역량에서는 원장의 업무수행에 필요한 일반적인 관리능력에 대해 가장 높은 점수를 보였으며, 교사의 역량에서는 교사가 각자의 업무수행에 필요한 지식을 갖추고 있다 에서 가장 높게 응답되었다. 그러나 상대적으로 교사의 교육보육과정 수행의 창의성과 도전정신이 낮게 평가되었으며, 교직원에 대한 기관의 동기부여가 전반적으로 양호한 가운데 항목별로 살펴볼 때 교직원들에게 다양한 인센티브를 지급한다 에서 점수가 가장 낮게 나타났다.

전반적으로 4점 척도 평균 3점 이상으로 모두 높은 응답을 보이는 가운데, 기관의 비전과 가치공유에서 가장 높은 점수를, 교사의 역량평가에서는 상대적으로 낮은 평가를 보였음은 특징적이다.

〈표 IV-2-3〉 유치원·어린이집 조직 진단

단위: 점

	구분	전체 평균	공립 유치원	사립 유치원	국공립	민간
					/법인 어린이집	어린이집
비전과 가치공유 (Common Value) 3.5점	①관리자(예: 원장, 원감, 중간관리자)는 교사들에게 기관의 운영 철학과 이념 및 원리를 안내한다.	3.6	3.7	3.4	3.7	3.5
	②교사들은 기관의 운영 철학과 이념을 알고 업무과정에 이를 반영한다.	3.4	3.7	3.3	3.5	3.3

5) 「CARE 조직진단 체크리스트」는 <보육서비스 질 제고를 위한 어린이집 컨설팅 지원 방안 연구> (최윤경 외, 2016a)에서 개발 사용한 척도임.

(표 IV-2-3 계속)

	구분	전체 평균	공립 유치원	사립 유치원	국공립	민간
					/법인 어린이집	어린이집
비전과 가치공유 (Common Value) 3.5점	③우리 기관은 (영)유아의 보호자와 가족들에게 기관에 대한 안내와 오리엔테이션을 통해 우리 기관의 교육·보육 철학과 방법을 안내하고 있다.	3.7	3.7	3.6	3.8	3.7
	④우리 기관은 누리과정과 프로그램 운영을 통해 교육·보육의 철학과 이념이 구현되었는지 정기적으로 점검하고 평가한다.	3.4	3.7	3.2	3.5	3.3
역량-교사 (Ability-1) 3.2점	⑤모든 교사는 각자의 업무(예: 행정업무, 교육보육 과정 수행 등)를 수행하는데 필요한 지식을 충분히 가지고 있다.	3.3	3.6	3.2	3.2	3.1
	⑥모든 교사는 각자의 업무를 수행하는데 필요한 전문 기술(예: 영역별 활동 구성, 놀이, 교수법, 상호작용)을 충분히 가지고 있다.	3.2	3.7	3.2	3.1	3.0
	⑦모든 교사는 각자의 업무를 수행하는데 필요한 일반적인 관리능력(예: 문제해결능력, 합리적 의사결정능력, 업무처리능력 등)을 충분히 가지고 있다.	3.2	3.6	3.1	3.1	3.0
	⑧모든 교사는 각자의 업무를 수행하는데 필요한 대인관계 기술(예: 교사 대 교사 갈등해결, 교사 대 원장 갈등해결, 교사 대 학부모 갈등해결, 구성원 간 협력, 동료의 성취를 독려 등)을 충분히 가지고 있다.	3.2	3.6	3.1	3.1	3.1
	⑨모든 교사는 새로운 교육보육과정 및 활동을 이해하고 수행하는데 필요한 창의성과 도전정신을 가지고 있다.	3.1	3.5	3.1	2.9	2.8
역량-원장 (Ability-2) 3.4점	⑩나는 원장 업무 수행에 필요한 지식과 전문성을 충분히 가지고 있다.	3.4	3.6	3.2	3.4	3.4
	⑪나는 원장 업무 수행에 필요한 일반적인 관리능력(예: 문제해결능력, 합리적 의사결정능력, 업무처리능력 등)을 충분히 가지고 있다.	3.5	3.7	3.3	3.4	3.5
	⑫나는 원장 업무 수행에 필요한 대인관계 기술(예: 교사 대 교사 갈등해결, 교사 대 원장 갈등해결, 교사 대 학부모 갈등해결, 구성원 간 협력, 동료의 성취를 독려 등)을 충분히 가지고 있다.	3.3	3.6	3.3	3.2	3.3
	⑬나는 새로운 교육보육과정 및 활동을 적용하고, 원장으로서의 기관의 변화와 발전을 선도하는 혁신성과 도전정신을 가지고 있다.	3.3	3.6	3.2	3.3	3.3
동기부여 (Empower ring) 3.35점	⑭장 및 중간관리자는 각 교(직)원이 수행해야 하는 업무의 내용과 범위를 사전에 충분히 설명하고 알려준다.	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4
	⑮원장과 중간관리자는 각 교(직)원이 업무를 수행하는 과정을 참관이나 면담 등을 통해 주기적으로 점검하고 피드백을 준다.	3.3	3.5	3.3	3.3	3.3
	⑯원장과 중간관리자는 각 교(직)원이 업무를 수행하는 과정을 문서 점검(예: 일지, 계획안 등)과 소통을 통해 주기적으로 점검하고 피드백을 준다.	3.5	3.5	3.4	3.6	3.4
	⑰교(직)원들이 자신의 업무에 열의를 가지고 전문성을 발휘할 수 있도록 다양한 인센티브(예: 회의에서의 격려 및 칭찬, 정기적 평가 또는 보상)가 이루어진다.	3.1	3.5	3.0	3.2	2.9

주: 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 별로 그렇지 않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균.
 자료: CARE 조직진단 체크리스트 (최윤경 외, 2016a). 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

나) 원장이 평가한 리더십 및 기관 내 소통, 보상

별도의 문항을 통해 원장으로 하여금 기관의 전반적인 소통 분위기와, 원장의 리더십을 통한 정보공유를 질문한 결과, 전반적으로 긍정응답률 90% 이상으로 매우 높은 기관 내 소통 및 리더십 수준을 보였다. 전반적으로 높은 긍정응답률을 보이는 가운데, 교직원들이 서로에게 조언을 잘해준다 에서는 상대적으로 긍정응답률이 다소 낮았다. 그러나 전반적으로 모두 수준의 기관 내 조직문화와 소통을 갖는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-4〉 원장이 평가한 리더십 및 기관내소통

단위: %

항목	전체	공정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
나는 교직원의 업무수행에 필요한 정보를 잘 제공한다.	3.5	97.1	3.6	3.4	3.5	3.5
나는 교(직)원의 건의를 기꺼이 수용하려고 한다.	3.6	99.7	3.6	3.6	3.6	3.6
교(직)원들은 기타 미팅 등을 통해 상호 의견들을 활발히 나누고 있다.	3.5	94.8	3.6	3.4	3.4	3.4
교(직)원들은 조직 내에서 새로운 아이디어를 자유로이 개진하고 공유한다.	3.4	95.1	3.6	3.4	3.4	3.3
교(직)원들은 조직 내에서 전달되는 정보들을 자세히 알고 있다.	3.4	95.8	3.4	3.4	3.3	3.3
교(직)원들의 업무나 복지 등에 관한 애로사항은 원장 또는 관리자에게 신속히 전달되고 있다.	3.4	94.8	3.5	3.4	3.4	3.3
교(직)원 상호간 업무나 학습에 관한 정보공유가 신속하게 잘 이루어진다.	3.4	94.1	3.6	3.4	3.2	3.3
교(직)원들은 원장 또는 관리자의 의사와 욕구를 잘 이해하고 있다.	3.3	93.2	3.5	3.3	3.2	3.2
교(직)원들은 동료들의 의견을 긍정적으로 받아들인다.	3.5	95.8	3.7	3.5	3.4	3.3
교(직)원들은 서로에게 조언을 잘 해 준다.	3.3	87.6	3.6	3.3	3.2	3.1
우리 기관의 주요 사항에 대한 의사결정은 교(직)원들의 의견수렴을 통하여 이루어진다.	3.5	96.7	3.7	3.4	3.7	3.4
교사들은 수업 계획과 운영에 자율권과 주도권을 갖고 진행한다.	3.6	98.4	3.7	3.6	3.6	3.5

주: 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 별로 그렇지 않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균 긍정응답률 = 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율.
 자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

한편 조직의 직무수행이 원활이 잘 돌아가기 위해서는 교직원의 업무 보상(예: 급여) 및 전반적인 근로복지제도가 중요하다. 이에 대해 평가하게 한 결과, 기관의 기본적인 법정부담금의 지급(긍정응답률 97.4%)이 원활이 잘 이루어지고 있으며, 교육보육에 대한 책임과 권한이 부여, 그리고 중요한 의사결정에의 참여가 잘 이루어지는 것으로 평가되었다. 또한 공정한 대우와 경력교사가 계속 근무할 수 있는 여건에 대해서도 원장조사에서 긍정적으로 응답되었다.

법에서 정한 휴게시간의 부여, 다음날 교육보육활동을 하는데 필요한 재충전의 시간 부여, 연월차 휴가제도의 준수 등에서 상대적으로 평가가 낮았다. 근무시간의 구성과 휴게 및 휴식, 점심식사 시간의 확보가 교사의 근무복지에서 중요한 과제로 나타났다.

〈표 IV-2-5〉 원장이 평가한 교직원 업무 보상

단위: %

항목	전체	공정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립 /법인 어린이집	민간 어린이집
우리 기관에서는 임금이 매년 적절한 수준으로 상승하고 있다	3.2	80.1	3.6	3.0	3.3	2.9
우리 기관은 경력을 반영한 임금체계를 적용한다	3.3	82.4	3.7	3.2	3.8	2.7
우리 기관에서는 경력 교사가 계속해서 일할 수 있다	3.6	93.8	3.8	3.4	3.8	3.5
각종 수당 지급이 제대로 이루어지고 있다	3.2	78.2	3.8	2.8	3.6	2.8
복리후생(의료보험, 국민연금, 퇴직금 등)이 적절히 이루어진다	3.8	97.4	3.8	3.6	3.9	3.8
병가나 출산으로 인한 휴가제도가 잘 지켜지고 있다	3.4	85.0	3.8	3.0	3.7	3.2
법이 정한 연월차 등 휴가제도가 잘 지켜지고 있다	3.2	75.9	3.8	2.6	3.5	3.1
법에 정한 휴게시간을 부여하고 있다	2.8	59.3	3.6	2.3	2.8	2.7
교직원의 근무시간은 교육·보육 활동의 재충전을 위해 적당하다	2.9	65.5	3.7	2.5	2.9	2.8
교직원은 원장 및 동료 교직원으로부터 공정한 대우를 받는다	3.5	94.8	3.8	3.4	3.6	3.4
우리 기관은 교육·보육 업무에 대한 책임과 권한을 교사에게 부여하고 있다	3.6	97.4	3.7	3.5	3.6	3.5
업무수행에 대한 자율성이 주어지고 있다	3.6	96.7	3.7	3.4	3.6	3.6
교직원은 기관 내 중요한 의사결정에 참여하고 있다	3.5	96.7	3.7	3.3	3.6	3.4

주: 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 별로 그렇지 않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균
 긍정응답률 = 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율.
 자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

2) 중간관리자 유무

원장 외에 교수학습 멘토의 역할을 하는 중간관리자(pedagogical leader)가 있는지 조사한 결과, '있다' 약 70%로 나타났다. 민간어린이집을 제외하고는 기관에 교수학습에 리더 역할을 하는 중간관리자가 있는 비율이 약 70% 이상으로 높게 나타났다. 기관규모가 클수록, 도시지역일수록 중간관리자를 두는 경향이 드러났다.

〈표 IV-2-6〉 원장 외 교수학습 멘토 역할의 중간리더 유무

구분				단위: %(명)
	있다	없다	기타	계(수)
전체	69.7	30.0	0.3	100.0(307)
기관유형2				
공립유치원	72.5	27.5	0.0	100.0(69)
사립유치원	73.2	26.8	0.0	100.0(82)
국공립/법인/직장어린이집	71.2	27.3	1.5	100.0(66)
민간/가정어린이집	63.3	36.7	0.0	100.0(90)
기관규모				
50명 미만	57.0	43.0	0.0	100.0(114)
50~99명	71.1	28.9	0.0	100.0(114)
100명 이상	86.1	12.7	1.3	100.0(79)
지역규모				
대도시	72.9	27.1	0.0	100.0(155)
중소도시	73.9	26.1	0.0	100.0(92)
읍면지역	55.0	43.3	1.7	100.0(60)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

3) 원장의 리더십 유형

원장의 리더십 유형을 질문한 결과, 행정과 교수학습능력 전반을 아우르는 통합적 리더라는 응답이 약 60%로 월등히 가장 많았으며, 그 다음으로 행재정과 관리에 보다 집중하는 행정관리형 리더라는 응답이 약 16%로 그 다음으로 많았다. 사립유치원의 경우 행정관리형 리더가, 민간어린이집 원장의 경우 교육보육과정 운영과 실행에 집중하는 과정중심 리더가 2번째로 많았다.

〈표 IV-2-7〉 원장 리더십 유형

단위: %(명)

구분	행정과 교육보육과정 전반을 모두 아우르는 통합적 리더	행재정과 교직원 운영 관리에 보다 집중하는 행정관리형 리더	교육보육과정 운영과 (영)유아 대상 교수학습의 실행에 보다 집중하는 교육보육 중심 리더	영유아와 부모(보호자) 대면과 상호작용 등 수요자에 보다 집중하는 대민관계형 리더	기타	계(수)
전체	59.3	16.0	12.1	11.4	1.3	100.0(307)
기관유형2						
공립유치원	72.5	8.7	5.8	11.6	1.4	100.0(69)
사립유치원	47.6	22.0	8.5	20.7	1.2	100.0(82)
국공립/법인/ 직장어린이집	69.7	18.2	7.6	4.5	0.0	100.0(66)
민간/가정 어린이집	52.2	14.4	23.3	7.8	2.2	100.0(90)
기관규모(현원)						
50명 미만	57.9	9.6	18.4	11.4	2.6	100.0(114)
50~99명	60.5	12.3	15.8	10.5	0.9	100.0(114)
100명 이상	59.5	12.7	12.7	15.2	0.0	100.0(79)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

4) 원장 직무수행의 어려운 점

가) 원장으로서 가장 어려운 점

원장의 직무 수행에서 가장 어려운 점으로, 유치원 원장의 경우 정부의 평가·감사 및 관련 요구에의 대응을 가장 어렵다고 응답하였으며, 그 다음으로 원아 모집과 기관운영, 교사 채용의 순으로 응답되어, 주로 평가와 기관운영상의 어려움을 많이 지적하였다. 기관유형별로 유치원과 어린이집 원장은 공통적으로 정부의 평가·감사 및 관련 요구에의 대응을 가장 어려운 점으로 응답하였으며, 그 다음으로 원아모집과 기관운영을 꼽았다.

〈표 IV-2-8〉 원장으로서 현재 가장 어려운 점-1+2순위

단위: %

구분	기관 운영 (행재정)	원아 모집	교사 채용	부모/ 보호자 대응 및 상호작용	교육보육 과정 운영	교사 유지 및 관리	유치원· 어린이집 에 대한 사회적 인식	정부/ 지자체/ 교육청의 평가감사 요구	기타
전체	36.8	38.4	19.2	17.3	4.6	16.9	17.6	46.6	2.6
기관유형									
유치원	37.1	38.4	13.2	21.2	4.6	14.6	17.9	50.3	2.6
어린이집	36.5	38.5	25.0	13.5	4.5	19.2	17.3	42.9	2.6
기관유형2									
공립유치원	33.3	27.5	11.6	30.4	10.1	17.4	27.5	39.1	2.9
사립유치원	40.2	47.6	14.6	13.4	0.0	12.2	9.8	59.8	2.4
국공립/법인/ 직장어린이집	28.8	34.8	25.8	22.7	4.5	25.8	13.6	40.9	3.0
민간/가정 어린이집	42.2	41.1	24.4	6.7	4.4	14.4	20.0	44.4	2.2

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

나) 원장의 직무만족도

원장으로서의 직무만족도와 행복감, 스트레스, 웰빙 등에 관해 조사한 결과, 만족도와 행복감의 '긍정적 정서'에서 유치원과 어린이집 원장은 매우 중요한 역할을 수행하는 직업으로, 사명감과 긍지를 느끼며, 아이들과 함께 하는 시간이 행복하다는 긍정적·전문적 역할 인식과 원장의 직업행복감이 긍정응답률 90% 이상으로 높게 나타났다. 그 다음으로 원장으로서의 직무만족과 근무만족도, 계속 일하고 싶다는 지속의향에서도 긍정응답률 80% 이상으로 나타나, 전반적으로 4점척도 평균 3점 이상으로 양호하게 나타났다. 그러나 교사에서와 마찬가지로 사람들로부터 존중받고 있다는 사회적 인식과 지지에서 긍정응답이 상대적으로 적어 가장 낮은 긍정응답률을 보였다(2.7점/4점). 유아교사의 조사 결과에서와 마찬가지로 보육과 교육에 대한 사회적 인식과 인지의 제고가 수반되어야 교사 및 원장의 직무만족도와 정서적 건강이 증진될 것으로 보인다.

원장으로서 직무수행의 어려움, 스트레스, 우울감, 이직/전직 의향 등의 '부정적 정서' 살펴본 결과, 업무스트레스와 교사직무 수행의 어려움에 대한 긍정응답이 약 60% 미만에서부터 20% 대로 나타나, 원장으로서의 업무수행에 어려움을 느끼고 원장들의 스트레스와 우울감을 갖는 경우가 응답자의 과반 이상으로 비

교적 높은 수준으로 나타났다. 전직 및 이직에의 의향도 약 20% 이상으로 나타났다.

〈표 IV-2-9〉 원장의 직무만족도

단위: %

항목	전체 (4점 척도 응답 평균)	긍정 응답률 (매우+ 약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
아이들과 함께 하는 시간이 행복하다	3.8	98.0	3.7	3.7	3.8	3.7
유아교원은 매우 중요한 역할을 수행하는 직업이다	3.7	97.4	3.6	3.8	3.8	3.7
나는 (영)유아 교원으로서 사명감과 긍지를 느낀다	3.6	95.8	3.5	3.7	3.6	3.6
원장으로서 앞으로 계속 일하고 싶다	3.5	88.3	3.6	3.5	3.4	3.4
현재 기관에서의 근무만족도가 높다	3.3	85.3	3.5	3.2	3.3	3.0
원장으로서 현재 직무에 만족한다	3.2	83.7	3.6	3.1	3.2	2.9
원장으로서 행복하다	3.2	85.3	3.5	3.2	3.1	3.0
원장으로서 현재 직무 수행에 어려움을 느낄 때가 있다	3.0	79.8	2.9	3.0	2.9	3.1
업무 스트레스가 많은 편이다	3.0	74.6	2.7	3.0	3.1	3.2
유치원·어린이집 원장은 사람들로부터 존중받고 있다	2.7	59.3	3.0	2.8	2.8	2.4
대인관계 스트레스가 많은 편이다	2.7	59.9	2.6	2.8	2.7	2.6
(영)유아교원으로 일하면서 우울감을 느낄 때가 있다	2.5	54.4	2.2	2.5	2.6	2.7
앞으로 교사 직무를 계속 수행하기 어려울 것 같다	2.0	27.4	1.7	2.0	1.8	2.1
기회가 있다면 다른 직종으로 전직하고 싶다	2.0	29.6	1.7	1.9	1.9	2.3
기회가 있다면 다른 기관으로 옮기고 싶다	1.8	23.1	1.6	1.8	1.8	2.0

주: 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 별로 그렇지 않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균
 긍정응답률 = 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율.
 자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

3. 원장의 전문성

누리과정 교사의 전문성과 원장의 전문성 및 리더십을 파악하기 위해 효능감과 전문성 관련 요인에 대한 응답을 원장의 관점에서 살펴보았다.

가. 원장 효능감

‘원장’의 효능감을 자체 평가하게 한 결과, 교사에서와 마찬가지로 효능감의 모든 항목에서 90% 이상이 높은 긍정응답률을 보여 우수하게 평가하고 있다.

특히 아이들과 좋은 관계를 형성하고 있다와 원장으로서 아이들에게 좋은 영향을 미치고 있다는 항목에서 긍정응답률이 매우 높았다. 모두 높은 응답률을 보인 가운데, 원장으로서 전문성이 향상 및 성장하고 있다고 생각한다는 항목에서 상대적으로 다소 낮았다.

〈표 IV-3-1〉 원장이 평가한 원장 효능감 자체평가

단위: 점, %

항목	전체 (4점 척도 응답 평균)	긍정 응답률 (매우+ 약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립 어린이집	민간 어린이집
원장으로서 (영)유아에게 좋은 영향을 미치고 있다	3.4	98.7	3.6	3.4	3.3	3.4
원장으로서 교(직)원에게 좋은 리더로서 역할을 하고 있다	3.4	96.4	3.6	3.3	3.3	3.3
원장으로서 부모에게 좋은 안내자이자 교육보육 전문가로서 역할을 하고 있다	3.4	96.4	3.6	3.4	3.3	3.4
교사의 전문성이 향상될 수 있도록 중요한 역할을 수행하고 있다	3.4	96.1	3.6	3.3	3.4	3.4
영유아의 건강한 성장 발달에 중요한 역할을 수행하고 있다	3.4	98.0	3.6	3.3	3.4	3.5
원장으로서 기관의 전체 운영과 방향의 설정에 중요한 역할을 수행하고 있다	3.5	98.0	3.6	3.4	3.6	3.6
나의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회라면 비용과 시간이 들더라도 노력을 아끼지 않을 것이다	3.5	94.1	3.6	3.4	3.5	3.5
원장으로서 전문성이 향상되고 성장하고 있다고 생각한다	3.3	92.2	3.6	3.2	3.3	3.3
나는 교(직)원(들)과 좋은 관계를 형성하고 있다	3.4	97.7	3.6	3.3	3.4	3.3
나는 부모/보호자(들)와 좋은 관계를 형성하고 있다	3.4	97.7	3.6	3.3	3.3	3.3
나는 아이들과 좋은 관계를 형성하고 있다	3.6	100.0	3.7	3.6	3.5	3.6

주: 1. 전혀 그렇지 않다, 2. 별로 그렇지 않다, 3. 약간 그렇다, 4. 매우 그렇다 4점 척도 응답 평균 긍정응답률 = 3 (약간 그렇다)과 4 (매우 그렇다)에 응답한 비율.

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

이로써 효능감 문항을 통해 살펴본 원장의 역량 및 전문성에 대해서는 높은 긍정응답률을 보여 (원장에 의해) 교원이 모두 우수하게 평가됨을 알 수 있다. 특히 관계지향적인 유치원과 어린이집의 조직문화의 특성이 반영되어, 교직원 간에, 교사-원장 간에, 아이들과 좋은 관계를 유지하고 있는 것으로 나타났다.⁶⁾

한편, 원장이 평가한 기관의 중간경력 교사의 효능감에 대해서도 긍정적인

응답이 많은 가운데, ①가끔 유아를 가르치는 교사로서의 역량과 기술이 충분하지 확실하지 않다는 ②교육·보육 과정의 내용에 대해 영유아에게 설명하는데 어려움을 갖는다는 응답이 각각 약 19%, 17%로 응답되었다. 중간경력 교사에 대한 전반적인 긍정적인 인식에도 불구하고 일부 교사로서의 역량과 누리과정의 수행에 대해 부족한 교사들이 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-3-2〉 원장이 평가한 중간경력 교사의 효능감 평가-4점 척도

단위: 점

구분	전체	전체	공립 유치원	사립 유치원	국공립 /법인 어린이집	민간 어린이집
교사로서 유아에게 좋은 영향을 미치고 있다	97.4	3.4	3.6	3.4	3.4	3.2
계획된 교육·보육과정 내용에 대해 (영)유아에게 설명하는데 어려움을 갖는다	16.9	1.9	2.1	1.8	1.8	2.0
유아가 물어보는 질문에 대해 대부분 대답할수 있다	96.4	3.4	3.6	3.5	3.3	3.3
가끔 유아를 가르치는 역량과 기술이 충분한지 확실하지 않다	18.9	1.9	1.9	1.8	1.9	2.0
열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없을 것 같다	7.8	1.5	1.6	1.5	1.5	1.6
유아의 능력이 향상한 경우, 이것은 그 교사가 효과적인 교수법과 접근법을 적용했기 때문이다	93.2	3.2	3.4	3.2	3.2	3.1
유아 대상으로 어떠한 개념을 가르치기 위한 절차와 방법에 대해 잘 알고 있다	95.8	3.3	3.6	3.3	3.3	3.2
그 교사의 유아를 잘 가르치기 위한 노력은 유아의 발달과 성취에 크게 기여할 것이다	97.4	3.5	3.7	3.5	3.5	3.4
유아의 취약한 환경이나 능력의 부족은 그 교사의 좋은 교수법으로 극복될 수 있을 것이다	91.5	3.2	3.5	3.1	3.2	3.2
담당 학급/반 유아의 활동을 효율적으로 모니터링 한다	94.1	3.3	3.5	3.2	3.2	3.1

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

나. 교사의 전문성 요인

누리과정 교사의 전문성과 관련하여 가장 중요한 요소와 보완이 필요한 요소를 원장에게 질문한 결과, 전문성의 중요한 요소로 교사로서의 ‘사명감과 열의’가 응답되었으며, 그 다음으로 ‘누리과정에 대한 준비와 계획, 실행’ 그리고 ‘인

- 6) 한편 전문가 회의를 통해, 유치원과 어린이집의 관계지향적인 조직문화 특성은 맞으나, 이러한 관계중심의 인적환경이 가장 우수한 평가를 받는 것은 역설적으로 유치원과 어린이집에 관련된 다른 구조적 특성에서 가시적으로 내세울 수 있는 구체적 장점이 부족한 것을 반영한 것으로 보인다는 견해가 있었음.

성'의 순으로 응답되었다. 유아교사로서의 기본적인 자질과 구체적으로 커리큘럼의 수행 능력을 응답하였다. 교수학습법(페다고지)의 적용, 유아와의 상호작용의 응답을 더하면 관련 요소에 대한 중요도는 더해진다.

〈표 IV-3-3〉 교사 전문성에서 가장 중요한 요소-원장 응답(1+2순위 응답)

구분	학력	경력	교사 자격 및 자격급	양성 과정	교사 로서 사명감, 열의	누리 과정 준비, 계획, 실행	교수 학습법 (페다 고지) 적용	인성	유아와 친밀한 관계 기타	
전체	4.6	11.7	4.2	2.9	69.4	43.3	7.8	38.8	16.9	0.3
기관유형2										
공립유치원	2.9	13.0	11.6	5.8	68.1	43.5	7.2	30.4	17.4	0.0
사립유치원	4.9	13.4	1.2	2.4	78.0	25.6	4.9	51.2	17.1	1.2
국공립/법인어린이집	4.5	7.6	1.5	3.0	60.6	56.1	15.2	31.8	19.7	0.0
민간/가정어린이집	5.6	12.2	3.3	1.1	68.9	50.0	5.6	38.9	14.4	0.0

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

학력과 경력, 자격 및 양성과정에 대한 중요도는 상대적으로 적게 응답되었다.

〈표 IV-3-4〉 교사 전문성에서 가장 보완이 필요한 요소-원장 응답(1+2순위 응답)

구분	유아 상호 작용	누리 과정 계획, 수업 준비	누리 과정 실행	교수 학습법 (페다 고지) 적용	효과 적인 교실 운영 방법	유아들 다루기 /유아 행동 관리	부모/ 보호자 관계 및 소통	원장 및 동료 교직원 협력 및 소통	교사 로서의 사명감, 열의 기타	
전체	40.7	31.6	12.1	17.6	19.5	26.7	18.2	7.5	26.1	-
기관유형2										
공립유치원	36.2	27.5	18.8	18.8	13.0	24.6	27.5	18.8	14.5	-
사립유치원	41.5	20.7	3.7	19.5	26.8	30.5	25.6	6.1	25.6	-
국공립/법인어린이집	43.9	36.4	13.6	22.7	19.7	24.2	7.6	3.0	28.8	-
민간/가정어린이집	41.1	41.1	13.3	11.1	17.8	26.7	12.2	3.3	33.3	-

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

누리과정 교사의 전문성에서 가장 보완이 필요한 요소에서는, '유아와의 상호작용'이 가장 많이 응답되었으며, 그 다음으로 '누리과정에 대한 준비와 계획, 실행', '유아들 다루기와 행동관리', '교사로서의 사명감과 열의' 의 순으로 응답되었다.

〈표 IV-3-5〉 교사 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책-원장 응답

단위: %(명)

구분	양성 과정 개편	자격 체계 개편	유보 통합	처우 개선	근로 시간 등 근로 여건 개선	온·오프 라인 연수/ 보수 교육의 활성화· 전문화	전문가 컨설팅 /장학, 코칭 활성화	동료간 /기관내 멘토링 활성화	지역단위		계(수)
									교사 네트워크 구축 및 공동체 학습 활성화	기타	
전체	8.5	6.8	9.8	15.6	28.0	10.1	11.1	4.2	5.2	0.7	100.0(307)
기관유형2											
공립유치원	18.8	2.9	2.9	5.8	18.8	13.0	11.6	11.6	14.5	0.0	100.0(69)
사립유치원	4.9	6.1	0.0	26.8	24.4	14.6	13.4	3.7	4.9	1.2	100.0(82)
국공립어린이집	6.1	7.6	24.2	6.1	33.3	9.1	10.6	1.5	1.5	0.0	100.0(66)
민간어린이집	5.6	10.0	13.3	20.0	34.4	4.4	8.9	1.1	1.1	1.1	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

‘교사’의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책은 무엇인지 원장에게 질문한 결과, (교사 응답에서와 마찬가지로) ‘근로시간 등 근로여건 개선’과 ‘처우 개선’이 각 28.0%, 15.6%로 가장 높게 응답되었다. 그 다음으로 ‘전문가 컨설팅과 장학, 코칭’ 및 ‘온·오프라인 연수/보수교육’의 활성화가 응답되어 (양성과정 및 자격체계의 개편, 15.7%을 응답한) 교사와 다소 다른 견해를 보인다. 원장은 근로환경, 처우와 같은 교사복지와 교사 진입 이후의 재교육을 교사의 전문성 향상을 위해 필요한 정책으로 응답하였다.

기관유형별로, 공립유치원 원장은 교사의 전문성 향상을 위해 ‘양성 및 자격체계의 개편’과 ‘근로시간 등 근로여건의 개선’을 가장 많이 응답하였다면, 사립유치원 원장은 ‘처우 개선’과 ‘근로시간 등 근로여건의 개선’을, 국공립/법인/직장 어린이집 원장은 ‘근로시간 등 근로여건의 개선’과 ‘유보통합’을, 민간어린이집 원장은 ‘근로시간 등 근로여건의 개선’과 ‘처우개선’을 응답하여, 공통적으로 근로시간의 개선이 가장 중요한 정책임을 확인하였으며 이후 중요한 정책에서는 다양한 의견을 보였다.

〈표 IV-3-6〉 원장 전문성 향상을 위해 필요한 정책-원장 응답

단위: %(명)

구분	양성 과정 개편	자격 체계 개편	유보 통합	처우 개선	운영시간/ 근로시간 등 운영/ 근로여건 개선	원장대상 연수/ 보수교육 활성화, 전문화	전문가 컨설팅 /장학, 코칭 활성화	원장 네트워크 및 공동체 학습 활성화	기 타	계(수)
전체	5.2	6.8	13.7	12.1	23.8	18.6	11.1	7.8	1.0	100.0(307)
기관유형2										
공립유치원	14.5	14.5	4.3	2.9	7.2	24.6	21.7	10.1	0.0	100.0(69)
사립유치원	2.4	4.9	0.0	13.4	26.8	26.8	11.0	12.2	2.4	100.0(82)
국공립어린이집	3.0	1.5	30.3	9.1	30.3	15.2	6.1	4.5	0.0	100.0(66)
민간어린이집	2.2	6.7	21.1	20.0	28.9	8.9	6.7	4.4	1.1	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

‘원장’의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책으로 ‘운영시간/근로시간 등 근로여건의 개선’과 ‘원장 대상 연수·보수교육의 활성화’가 가장 많이 응답되었다. 그 다음으로는 ‘유보통합’과 ‘처우개선’이 응답되었다.

기관유형별로, 공립유치원 원장은 원장 대상 연수와 보수교육의 활성화, 전문화와 전문가 컨설팅, 장학, 코칭에 대한 응답이 많았으며, 사립유치원 원장은 운영시간/근로시간 등 근로여건의 개선과 원장 대상 연수·보수교육의 활성화를, 국공립/법인/직장과 민간 어린이집 원장은 공통적으로 운영시간/근로시간 등 근로여건의 개선과 유보통합을 원장의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책으로 응답하였다. 공립유치원을 제외하고는 모두 운영시간과 근로시간의 중요성을 강조하였으며, 유치원원장이 연수와 보수교육을 중요하게 생각하였다면, 어린이집 원장은 유보통합의 제도적 기반의 변화를 중요하게 응답하였다.

다. 원장의 정서적 건강

원장의 정서적 건강으로 현재 우울감과 소진을 조사한 결과, 우울감 중에서는 슬픈 감정을 느낀다는 응답이 상대적으로 많았으며, 소진에 대해서는 긍정적 응답과 함께 부정적 느낌(피곤함, 스트레스, 소진, 한계감)에 대한 응답 역시 약 40% 내외로 적지 않은 응답률을 보였다.

〈표 IV-3-7〉 원장의 우울감

단위: %

구분	전체	전체	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
슬픔을 느꼈다	47.9	2.4	27.5	50.0	51.5	58.9
나는 나 자신에 대해 실망했다	30.9	2.1	23.2	29.3	33.3	36.7
유아에 대한 관심이 줄어들었다	12.7	1.7	17.4	12.2	6.1	14.4
실패한 것처럼 느꼈다	22.8	1.8	11.6	28.0	19.7	28.9
미래에 대한 기대감이 없다	31.9	2.0	11.6	34.1	27.3	48.9

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

〈표 IV-3-8〉 원장의 소진

단위: %

구분	전체	전체	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 어린이집	민간 어린이집
하루 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다	84.7	3.2	95.7	89.0	74.2	80.0
유치원·어린이집 근무에 활기찬 느낌을 갖는다	88.9	3.3	94.2	90.2	86.4	85.6
하루를 시작하면서부터 피곤함을 느낀다	40.1	2.3	40.6	42.7	37.9	38.9
사람을 하루종일 대하는 일은 나에게 스트레스를 준다	41.4	2.3	43.5	43.9	39.4	38.9
원장으로서의 역할과 업무에 소진된 것처럼 느낀다	40.7	2.3	42.0	47.6	36.4	36.7
일을 하면서 한계에 도달한 것 같은 느낌을 받는다	39.1	2.3	33.3	41.5	34.8	44.4
하루 업무가 끝나면 기진맥진하다	59.0	2.6	52.2	62.2	59.1	61.1
일을 하면서 내가 느낀 기분과는 다른 감정을 나타내야 할 때가 있다	73.9	2.9	68.1	74.4	78.8	74.4

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

라. 교사의 누리과정 수행에 대한 원장 평가

누리과정을 수행에 대한 유아교사의 실태 파악을 위해, 국가수준 공통 커리큘럼인 누리과정에 대한 준비와 계획, 실행에 대해 원장을 대상으로 질문하였다.

1) 누리과정 계획 및 실행

먼저 3-5세 누리과정에 대한 계획과 실행에 대한 질문을 간략형으로 한 결과, 4개 항목에서 모두 90% 이상의 높은 긍정응답을 보여 원장이 평가하는 해당 기관의 누리과정에 수행에 대해서는 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다.

그러나 교사 응답에서와 마찬가지로 누리과정의 교육보육과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다는 교사가 전체 약 26% (교사응답 30%)로, 교사의 누리과정 계획안 작성과 계획 수립에 지원이 필요함을 보여준다.

〈표 IV-3-9〉 누리과정 계획 및 수행

단위: 점, %

항목	전체 (4점 척도 응답 평균)	긍정 응답률 (매우+ 유치원 약간)					
		공립 유치원	사립 유치원	국공립 /법인 어린이집	민간 어린이집	민간 어린이집	민간 어린이집
계획	교사들은 「누리과정」의 목표를 알고 이를 반영하여 교육·보육 활동을 계획한다.	3.5	99.3	3.7	3.5	3.6	3.4
	교육·보육 과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다	2.1	26.4	2.2	2.1	2.0	2.1
실행	「누리과정」의 5개 영역을 통합하여 실행한다.	3.5	97.7	3.7	3.4	3.6	3.4
	「누리과정」의 이론적 기초를 유아의 요구와 학습의 상황에 맞추어 적용한다	3.5	98.7	3.7	3.3	3.5	3.4
	유아의 발달 수준에 적합하게 누리과정의 영역별 내용을 적용하고 유아의 발달을 증진시킨다	3.5	98.0	3.7	3.4	3.4	3.4

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

2) 교사의 누리과정 실행력 제고

누리과정 교사로서 수년간의 경험과 노력으로 누리과정의 계획과 운영 등 실행력이 향상되었는지 질문한 결과, 과거 2-3년 전과 비교하여 교사들이 누리과정의 계획과 운영, 이해도와 모니터링·평가가 향상되었다는 긍정응답이 모두 80% 이상으로 높게 나타났다. 이로써 과거 수년전에 비해 나아지지 않았다는 응답이 약 10% 이상 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-3-10〉 교사의 누리과정 실행력 제고

단위: 점, %

항목	전체 (4점 척도 응답 평균)	공정 응답률 (매우+ 약간)	공립 유치원	사립 유치원	국공립 /법인 어린이집	민간 어린이집
누리과정의 계획을 더 잘하게 되었다.	3.2	86.3	3.5	3.0	3.2	3.1
누리과정의 수업 운영을 더 잘하게 되었다.	3.2	86.6	3.5	2.9	3.3	3.1
누리과정에 대한 이해를 더 잘하게 되었다.	3.2	88.3	3.4	3.0	3.3	3.2
누리과정 관련 모니터링·평가를 더 잘하게 되었다.	3.1	84.7	3.5	3.0	3.2	3.0

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

3) 누리과정 자료 및 준비

누리과정 관련하여 국가가 발행한 자료 중 가장 도움이 되는 자료를 질문한 결과, 누리과정 교사용 지도서/어린이집 프로그램(34.2%), 누리과정 교사용 지침서(23.5%), 시중에 판매되는 프로그램 및 매뉴얼/책자(19.0%)의 순으로 응답되었다. 정부에서 발행한 지침서, 지도서, 해설서, 연수자료집에 대한 활용도가 높은 가운데, 시중에서 판매되는 프로그램 자료도 누리과정 준비에 도움이 되는 자료로 응답되었다.

〈표 IV-3-11〉 누리과정 관련하여 가장 도움이 되는 자료-원장평가

단위: %

구분	누리 과정 해설서	누리 과정 교사용 지침서 (DVD 포함)	누리 과정 교사용 지도서/ 어린이집 프로그램 (DVD 포함)	교사 연수 자료집	혼합연령 학급 운영 매뉴얼 및 교사용 지도서	시중에 판매되는 운영 프로그램 및 매뉴얼, 지도서 등	기타	없음	계(수)
전체	9.1	23.5	34.2	6.2	2.6	19.9	3.3	1.3	100.0(307)
기관유형2									
공립유치원	7.2	31.9	42.0	5.8	0.0	10.1	1.4	1.4	100.0(69)
사립유치원	8.5	36.6	18.3	4.9	2.4	20.7	6.1	2.4	100.0(82)
국공립/법인어린이집	9.1	10.6	42.4	9.1	1.5	25.8	1.5	0.0	100.0(66)
민간/가정어린이집	11.1	14.4	36.7	5.6	5.6	22.2	3.3	1.1	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

유치원 교사의 경우 교사용 지침서와 지도서를, 어린이집 교사의 경우 교사용 지도서를 가장 많이 활용하였으며, 공립유치원에서 누리과정 지도서와 지침서의 활용도가 상대적으로 높았으며, 사립유치원과 국공립/민간 어린이집에서는 시중에 판매되는 프로그램에 대한 이용률이 20% 이상으로 높게 나타났다.

누리과정 관련하여 국가가 발행한 자료 중 가장 도움이 되는 자료를 질문한 결과, 누리과정 교사용 지침서과 지도서이나, 시중에 판매되는 프로그램 및 매뉴얼/책자를 함께 활용하고 있는 것으로 원장의 응답을 통해서도 나타났다.

누리과정 관련 자료의 개선이 어떠한 방향으로 이루어져야 하는지 질문한 결과, 누리과정 교사용 지도서의 활동 자료가 보다 구체화, 다양화되기를 바라는 응답이 약 60%로 가장 많았으며, 그 다음으로 음원/영상자료의 추가, 그림과 자료의 질적 향상이 응답되었다. 민간어린이집과 공립유치원 원장에서 누리과정 교사용 지도서 활동 자료의 구체화/다양화에 대한 응답이 상대적으로 많았으며, 그림/자료의 질적 향상은 공립유치원 원장에서, 사용방법을 쉽고 용이하게는 국공립어린이집에서, 음원/영상 자료 제공에 대한 응답은 사립유치원에서 상대적으로 많았다.

〈표 IV-3-12〉 누리과정 관련 자료 개선 방향

단위: %(명)

구분	누리과정 교사용 지도서 활동자료의 구체화, 다양화	그림/ 자료의 질적향상	사용방법을 쉽고 용이하게	음원/ 영상 자료 추가	기타	개선점 없음	계(수)
전체	59.9	12.1	9.8	12.1	4.6	1.6	100.0(307)
기관유형2							
공립유치원	60.9	17.4	8.7	8.7	4.3	0.0	100.0(69)
사립유치원	57.3	6.1	4.9	19.5	9.8	2.4	100.0(82)
국공립어린이집	57.6	12.1	16.7	7.6	4.5	1.5	100.0(66)
민간어린이집	63.3	13.3	10.0	11.1	0.0	2.2	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

다. 원장 대상 연수/보수교육 및 컨설팅

1) 원장 대상 연수/보수교육에 대한 만족도 및 의견

첫째, 원장을 대상으로 이루어지는 연수와 보수교육의 만족도를 질문한 결과, 교육을 받은 적 없음이 4.2%로 나타난 가운데 만족 75.6%, 불만족 20.2%로 나타났다. 공립유치원 원장의 연수교육 만족도가 가장 높았다.

〈표 IV-3-13〉 원장 연수/보수교육 만족도

단위: %(명).

구분	매우 불만족	불만족 하는 편	만족하는 편	매우 만족	받은 적 없음	계(수)	평균
전체	2.0	18.2	65.5	10.1	4.2	100.0(307)	2.9
기관유형2							
공립유치원	0.0	2.9	60.9	31.9	4.3	100.0(69)	3.3
사립유치원	2.4	19.5	65.9	3.7	8.5	100.0(82)	2.8
국공립/법인/직장어린이집	0.0	27.3	65.2	6.1	1.5	100.0(66)	2.8
민간/가정어린이집	4.4	22.2	68.9	2.2	2.2	100.0(90)	2.7

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장 대상 연수와 보수교육의 문제점으로는, 연수와 보수교육을 받을 '시간이 부족하다'는 의견이 가장 많았으며, 그 다음으로 '도움이 안 되는 교육내용'과 연수/보수교육의 '기회 부족'의 순으로 응답되었다. 유치원 원장은 기회 자체의 부족을 가장 많이 응답하였으며, 국공립어린이집 원장은 교육내용에 대해, 민간 어린이집 원장은 시간부족에 대해 가장 많이 응답하였다.

〈표 IV-3-14〉 원장 대상 연수 및 보수교육의 문제점

단위: %(명)

구분	연수/보수교육 기회 부족	연수/보수교육을 받을 시간 부족	대체 교사 지원 부족	낮은 강사의 질	도움이 안되는 연수/보수교육 내용	연수/보수교육에 대한 인센티브 부족	연수/보수교육 인원 과다	기타	문제점 없음	계(수)
전체	19.9	30.3	8.8	3.6	26.4	4.9	2.6	0.7	2.9	100.0(307)

(표 IV-3-14 계속)

구분	연수/보수교육기회부족	연수/보수교육을받을시간부족	대체교사지원부족	낮은강사의질	도움이안되는연수/보수교육내용	연수/보수교육에대한인센티브부족	연수/보수교육인원과다	기타	문제점없음	계(수)
기관유형2										
공립유치원	27.5	20.3	10.1	2.9	24.6	5.8	1.4	0.0	7.2	100.0(69)
사립유치원	29.3	29.3	7.3	1.2	24.4	3.7	1.2	2.4	1.2	100.0(82)
국공립어린이집	16.7	25.8	6.1	7.6	36.4	3.0	4.5	0.0	0.0	100.0(66)
민간어린이집	7.8	42.2	11.1	3.3	22.2	6.7	3.3	0.0	3.3	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

기관을 효율적으로 잘 운영하기 위해 가장 필요한 원장/원감 대상 연수와 보수교육을 질문한 결과, '리더십 교육'에 대한 요구가 가장 많았으며, 그 다음으로 '기관경영'이 응답되었다.

〈표 IV-3-15〉 가장 필요한 원장(원감) 대상 연수/보수교육

단위: %(명)

구분	기관경영	회계	부모교육	리더십교육	교육·보육과정	기타	계(수)
전체	27.4	11.4	12.4	34.9	13.0	1.0	100.0(307)
기관유형2							
공립유치원	26.1	7.2	13.0	40.6	13.0	0.0	100.0(69)
사립유치원	24.4	25.6	13.4	22.0	12.2	2.4	100.0(82)
국공립어린이집	33.3	4.5	12.1	34.8	13.6	1.5	100.0(66)
민간어린이집	26.7	6.7	11.1	42.2	13.3	0.0	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

유치원과 어린이집 원장의 기관 운영자로서의 경영마인드와 운영 능력, 리더십에 대한 요구가 큼을 보여준다. 특히 공립유치원 원장과 민간어린이집 원장의 리더십 교육에 대한 요구가 상대적으로 많았으며, 사립유치원에서는 회계를, 국공립어린이집에서는 기관경영에 대한 요구가 상대적으로 많았다. 원장이 필요로 하는 부분에 대한 연수와 교육내용을 보강하여 제공할 필요가 있다.

2) 컨설팅 만족도 및 의견

원장에게 지난 3년간 컨설팅을 받은 적이 있는지 질문한 결과, 있다 약 73%, 없다 약 27%로 유치원 원장의 컨설팅 경험이 어린이집 원장에 비해 좀 더 많았다.

〈표 IV-3-16〉 지난 3년간 컨설팅 여부

			단위: %(명)	
구분	있다	없다	계(수)	
전체	72.6	27.4	100.0(307)	
기관유형2				
공립유치원	79.7	20.3	100.0(69)	
사립유치원	74.4	25.6	100.0(82)	
국공립/법인/직장어린이집	68.2	31.8	100.0(66)	
민간/가정어린이집	68.9	31.1	100.0(90)	

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

컨설팅 만족도는 전체 평균 약 86%로 높은 가운데, 상대적으로 사립유치원 원장의 불만족률(약 28%)이 높았다.

〈표 IV-3-17〉 컨설팅 만족도

					단위: %(명), 점	
구분	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족	계(수)	평균	
전체	13.9	75.8	10.3	100.0(223)	3.0	
기관유형2						
공립유치원	5.5	76.4	18.2	100.0(55)	3.1	
사립유치원	27.9	65.6	6.6	100.0(61)	2.8	
국공립/법인/직장어린이집	8.9	82.2	8.9	100.0(45)	3.0	
민간/가정어린이집	11.3	80.6	8.1	100.0(62)	3.0	

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

원장이 받고 싶은 컨설팅 내용으로는 기관운영과 경험에 대한 요구가 가장 많았으며, 그 다음으로 행정서류 작성이 응답되었다. 원장으로서 기관을 운영하고, 행정업무를 처리하는 부분에 대한 컨설팅 수요가 확인되었다. 세 번째로는 교사의 수업운영과 교수학습법에 대한 요구가 응답되었다. 교사의 수업운영과는 다른, 원장 고유의 기관운영 및 행정에 대한 요구를 알 수 있다.

〈표 IV-3-18〉 받고 싶은 컨설팅

단위: %(명)

구분	교육/보 육과정 운영	수업 운영/ 교수학습 방법	부모 교육	학급 관리	행정 서류 작성	평가 (인증) 관련	기관 운영 및 경험	기타	계
전체	11.7	15.6	11.7	10.7	20.2	7.8	21.2	1.0	100.0(307)
기관유형2									
공립유치원	13.0	8.7	13.0	10.1	10.1	2.9	42.0	0.0	100.0(69)
사립유치원	7.3	15.9	12.2	7.3	30.5	7.3	15.9	3.7	100.0(82)
국공립어린이집	15.2	24.2	10.6	12.1	19.7	9.1	9.1	0.0	100.0(66)
민간어린이집	12.2	14.4	11.1	13.3	18.9	11.1	18.9	0.0	100.0(90)

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

3) 누리과정 성과 평가

원장이 생각하는 누리과정의 목표 달성과 성과에 대한 평가를 실시한 결과, 전반적으로 누리과정의 애초 도입 목표가 달성되었다는 긍정응답이 전체 평균 73.6%로 양호하게 응답되었다.

〈표 IV-3-19〉 누리과정 성과 원장 평가

단위: 점, %

항목	전체	공정 응답률	공립 유치원	사립 유치원	국공립/ 법인 어린이집	민간 어린이집
1) 누리과정의 도입 목표가 달성되었다	2.8	73.6	3.1	2.6	2.8	2.8
2) 누리과정이 다음과 같은 성과를 달성하였다						
- 유아교육·보육에 대한 국가의 책무성 강화	2.9	78.8	3.2	2.7	3.0	2.7
- 교육·보육의 질 향상	2.8	74.6	3.0	2.5	3.0	2.9
- 교육·보육의 공공성 강화	2.9	78.2	3.1	2.7	3.1	2.9
- 유아의 출발선 평등/사회적 격차 완화	2.7	65.1	3.0	2.5	2.7	2.7
- 취약 아동 지원	2.7	64.8	3.1	2.5	2.7	2.6
- 유아의 역량 증진/미래 인적자원 개발	2.7	66.4	3.0	2.4	2.8	2.7
- 유아의 건강한 성장발달(웰빙) 증진	2.8	68.7	3.0	2.5	2.9	2.7
- 교사의 전문성 강화	2.7	65.5	3.0	2.5	2.8	2.8
- 부모의 양육부담 경감	2.8	66.1	3.1	2.5	2.9	2.8
- 부모 참여 활성화 및 지역사회 연계 원활	2.7	65.1	2.9	2.5	2.7	2.8

자료: 2017년 교사실태조사 원장조사 자료.

제시된 10개 항목별 성과 달성에 대해 60~70% 이상의 긍정응답을 보이는 가운데, 유아교육과 보육에 대한 국가의 책무성 강화(78.8%)와 공공성 강화(78.2%)에 대한 성과 평가가 가장 많았다. 그 다음으로는 교육·보육의 질 향상(74.6%)에 대한 긍정응답이 70% 이상으로 나타났다.

취약아동 지원과 부모참여 및 지역사회 연계 활성화에 대한 긍정응답이 다른 성과에 비해 긍정응답률이 다소 낮았다.

4. 요약 및 시사점

유치원과 어린이집의 원장에 대한 분석을 실시한 결과, 원장은 교사와는 다른 고유한 전문성 요소와 전문성 증진을 위한 요구가 있음을 발견하였다. 대표적으로 기관 운영자로서의 '리더십 증진'에 대한 요구가 많았으며, 관리자로서의 '기관 운영에 대한 경영마인드', 그리고 '행정적 업무 처리'에 대한 요구가 표출되었다. 또한 원장에게 요구되는 다양한 역할 중, '교수학습리더(pedagogical leader)'로서의 누리과정 및 교육·보육과정 운영에 대한 조정자/지원자로서의 역할에 대한 인식도 나타났다.

원장의 전문성을 구성하는 주요 요인들을 확인할 수 있었으며, 이는 교사와 원장 대상 양성교육 및 연수와 보수교육, 컨설팅 등을 통해 지속적으로 보강되고 지원해야 할 직무 영역으로 파악되었다.

첫째, 원장의 기관 운영 현황에서는 유치원과 달리 어린이집의 경우 유아반의 평균적인 편성이 한 반의 구성을 충족시키지 못하고 있어, 이러한 어린이집 운영 현황은 교사 급여의 지급과 경력산정 및 관리와도 상관이 있을 것으로 예측되었다. 지역별 수급 관리와 교육보육의 질에 대한 면밀한 모니터링이 수반되어 양질의 서비스 제공이 이루어지도록 할 필요가 있다.

둘째, 교직원의 수와 역할 및 이에 따른 교사와 직원의 균형 있는 배치는 교사의 직무 수행에 유의한 영향으로 미치는 중요한 요소이다. 보조교사 및 방과 후과정 교사, 원감, 행정직원 등 주요 업무를 맡는 전문 인력의 배치는 교사의 누리과정 수행과 전문성의 증진을 돕는 중요한 요인으로 나타났다.

셋째, 다문화와 장애, 맞벌이가구, 저소득, 한부모 등 개별요구를 갖는 아동이 차지하는 비율을 일정하게 존재하므로, 이러한 개별화 된 맞춤형 교육보육 수요에 적절히 대응하는 전문성을 증진시킬 필요가 있다.

넷째, 원장의 근로여건과 복지를 살펴본 결과, (교사보다는 평균 근로시간이 적었지만) 1일 평균 9.5시간을 근무하고 있었으며, 민간어린이집 원장의 근로시간이 1일 10.2시간으로 가장 길었다. 퇴근 후 일하는 시간 1일 평균 3.3시간으로 길게 응답되었다. 세부시간 구성은, 원장의 교육·보육 시간 약 3시간, 행정업무 약 4시간, 점심시간 42분, 휴식시간 21분, 기타 47분으로, 원장으로서 행정업무 시간이 가장 많았으며, 원장의 교육보육 시간도 평균 3시간으로 나타나 원장이 참여하는 교육보육과정의 운영이 중요하며, 또한 교수학습 리더로서의 역할 수행이 필요함을 보여준다. 원장의 근무시간에서부터 법정 근로시간이 준수될 수 있도록 제도적인 접근과 노력이 필요하며, 교사의 직무수행에 대한 면밀한 분석과 지원 또한 필요하다. 원장의 근로시간 만족도는 만족 53.7%, 불만족 46.3%로 만족 응답이 좀 더 많아 전체 평균 2.5점/4점으로 나타났다.

법에서 정한 휴게시간의 부여, 다음날 교육보육활동을 하는데 필요한 재충전의 시간 부여, 연월차 휴가제도의 준수 등에서 상대적으로 평가가 낮았다. 근무시간의 구성과 휴게 및 휴식, 점심식사 시간의 확보가 교사의 근무복지에서 중요한 과제로 나타났다.

다섯째, 원장으로서의 직무만족도와 행복감, 스트레스, 웰빙 등에 관해 조사한 결과, 만족도와 행복감의 '긍정적 정서'에서 유치원과 어린이집 원장은 매우 중요한 역할을 수행하는 직업으로, 사명감과 긍지를 느끼며, 아이들과 함께 하는 시간이 행복하다는 긍정적·전문적 역할 인식과 원장의 직업행복감이 긍정응답률 90% 이상으로 높게 나타났다. 그러나 (교사에서와 마찬가지로) 사람들로부터 존중받고 있다는 사회적 인식과 지지에서 긍정응답이 상대적으로 적었다(2.7점/4점). 보육과 교육에 대한 사회적 인식과 인지의 제고가 수반되어야 교사 및 원장의 직무만족도와 정서적 건강이 증진될 것으로 보인다.

원장으로서 직무수행의 어려움, 스트레스, 우울감, 이직/전직 의향 등의 '부정적 정서' 살펴본 결과, 업무스트레스와 교사직무 수행의 어려움에 대한 긍정응답이 약 60% 미만에서부터 20% 대로 나타나, 원장으로서의 업무수행에 어려움을 느끼고 원장들의 스트레스와 우울감을 갖는 경우가 응답자의 과반 이상으로 비교적 높은 수준으로 나타났다. 전직 및 이직에의 의향도 약 20% 이상으로 나타났다.

원장과 교사의 근무환경 및 전반적인 복지의 개선을 위해 필요한 우선과제를 질문한 결과, 원장의 경우 '급여체계 개선'과 '행정인력의 지원'을 가장 많이 응답하였으며, 그 다음으로 '기관 운영시간 및 이용시간 개선', '대체교사/보조교

사 지원'의 순으로 나타났다.

여섯째, 원장의 리더십과 역량에 대한 자체평가는 3.4점(94.8% 긍정응답)으로 높게 나타났다. 공립유치원 원장의 원장 리더십 및 역량 평가가 가장 높게 나타났다. 전반적으로 공립유치원의 원장 리더십 및 기관 조직문화 평가가 가장 긍정적으로 응답되었다. 조직으로서의 역량과 문화에 대한 조직진단 결과, 전반적으로 4점 척도 평균 3점 이상으로 모두 높은 응답을 보이는 가운데, '기관의 비전과 가치 공유'에서 가장 높은 점수를, '교사의 역량평가'에서 상대적으로 낮은 평가를 보였다. 교사의 교육보육과정 수행의 창의성과 도전정신, 교직원들에게 다양한 인센티브를 지급한다 에서 점수가 가장 낮게 나타났다. 기관내 소통과 정보공유 등 관계지향적인 측면은 높게 응답되었다.

'원장'의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책으로 '운영시간/근로시간 등 근로여건의 개선'과 '원장 대상 연수·보수교육의 활성화'가 가장 많이 응답되었다. 그 다음으로는 '유보통합'과 '처우개선'이 응답되었다.

일곱째, 원장 대상 연수와 보수교육의 만족도는 만족 75.6%, 불만족 20.2%로 나타났으며, 문제점으로는 연수와 보수교육을 받을 '시간 부족'에 대한 의견이 가장 많았으며, 그 다음으로 '도움이 안 되는 교육내용'과 연수/보수교육의 '기회 부족'의 순으로 응답되었다. 기관을 잘 운영하기 위해 가장 필요한 내용으로 '리더십'과 '기관경영'에 대한 응답이 많다.

지난 3년간 컨설팅을 받은 적은 있다 약 73%, 없다 약 27%로 유치원 원장의 컨설팅 경험이 어린이집 원장에 비해 좀 더 많았다. 컨설팅 만족도는 약 86%로 높은 가운데, 원장이 받고 싶은 컨설팅 내용으로는 기관운영과 경험에 대한 요구가 가장 많았으며, 그 다음으로 행정서류 작성이었다. 원장으로서 기관을 운영하고, 행정업무를 처리하는 부분, 그리고 교사의 수업운영과 교수학습법에 대한 요구가 나타났다. 교사의 수업운영과는 다른, 원장 고유의 기관운영 및 행정에 대한 요구를 알 수 있다.

여덟째, 원장이 생각하는 누리과정의 목표 달성과 성과 평가에서는 전반적으로 누리과정의 애초 도입 목표가 달성되었다는 긍정응답이 약 74%로 양호한 가운데, 유아교육과 보육에 대한 국가의 책무성 강화(78.8%)와 공공성 강화(78.2%)에 대한 성과 평가가 가장 높은 수준을 보였다. 그 다음으로는 교육·보육의 질 향상(74.6%)에 대한 긍정응답이 70% 이상으로 나타났으며, 취약아동 지원과 부모참여 및 지역사회 연계 활성화에 대한 긍정응답률은 다소 낮았다.

V. 누리과정 교사 정책 제언

1. 유치원·어린이집 교사 지원체계의 수립

정책현황 분석과 설문조사 결과를 통해 파악한 누리과정 유아 교사의 현황은 크게 3가지 관점에서 정리될 수 있다. 현재 유치원과 어린이집에서 누리과정을 수행하는 유아교사의 전반적인 현황 파악을 통해 교사 지원에 관한 주요 쟁점을 살펴보면 다음과 같다.

1) 기관 환경 측면

유치원과 어린이집의 기관운영의 제 측면(기관특성, 교직원현황 등)은 교직원의 배치와 급여, 근무시간 등을 포괄하는 교사의 복지와 연관되어 있다. 기관운영의 측면에서 유치원과 어린이집의 기관 유형 및 규모별로 기관의 운영과 교직원의 배치, 교사 근로시간의 구성 등을 살펴본 결과, 기관 특성별로 차이를 보이고 있다. 대체로 교사의 급여수준과 법정부담금의 지급 등 근로여건의 개선이 점진적으로 이루어져 왔으나, 여전히 긴 근로시간과 퇴근 후 추가업무, 교사 공간의 부족과 같은 물리적 공간의 질은 해결되지 않고 있으며, 보육·교육 활동의 시간과 아이들을 직접 대면하는 시간 등 하위시간의 구성에서도 누리과정 활동 준비시간과 휴식시간의 확보에 어려움을 갖는 것으로 나타났다. 따라서 첫째, 교사 근로시간의 양뿐만 아니라 하위시간의 세부 구성에 대해서 지침을 마련하여, 교사가 양질의 누리과정을 수행하는데 필요한 직무환경과 근로여건을 가질 수 있도록 할 필요가 있다. 이는 누리과정의 성과 제고를 위한 교사정책의 설계에서 출발점이 될 것이다.

또한 원장조사에서 드러난 대로, 교사의 근로시간 및 기관의 운영특성은 유치원과 어린이집의 이용/운영 시간의 설계와도 밀접히 연관되어 있으므로, 둘째, 기관운영에 관한 시간정책을 통해 기관의 자율적인 운영시간과 유아와 부모의 이용시간 및 프로그램이 선택되도록 한다. 즉 누리과정 성과 제고를 위해 누리과정 운영시간의 설계가 필요함을 의미한다. 나아가 유치원과 어린이집의 운영기준 상의 격차를 해소하고 국가가 취학전 유아에게 제공하는 기본적인 교육

보육서비스에 대한 공통의 기준을 마련할 필요가 있다. 대표적으로 국가가 제공하는 기본지원시간(예: 표준보육시간, 누리과정시간)을 재설정 및 다양화 하여, 맞춤형 보육의 도입으로 1일 6시간-12시간 이용으로 차별화되기 시작한 이용시간의 설계를 4-8-12시간 등 더욱 다양한 시간 운용과 프로그램으로 이어질 수 있도록 표준시간의 개념과 함께 시간설계를 다변화 하도록 한다.

셋째, 기관운영 상 연령별로 온전한 한 반의 구성과 운영, 교사의 배치에 어려움을 갖는 기관이 있으므로 반/학급의 구성과 보조인력 및 행정직원 등 교직원의 배치와 관련 프로그램이 원활하게 돌아가도록, 교직원의 임용과 배치, 교사대아동비율 등에 관한 기준 검토와 지원체계의 마련이 필요하다. 교사의 근무환경 개선을 위해서는 급여체계 및 지원인력(행정인력, 대체교사/보조교사)의 보강, 교사대아동 비율에 대한 제도적 개선이 기관 차원에서뿐만 아니라 반/학급 단위에서 필요하다.

넷째, 혼합반을 담당하는 교사들, 그리고 다문화, 장애와 같은 영유아의 개별 요구에 적절히 대응해야 하는 교사들, 저소득 한부모 가족과 같은 취약계층 아동과 가족 등 다양한 발달적 요구와 수요에 적절히 대응할 수 있는 교사지원체계(인프라, 책자, 프로그램 등)의 마련이 요구된다.

2) 교사 측면

현재 유치원·어린이집 교사들이 전반적인 만족도와 행복감의 긍정적 정서 속에서도 교사직무의 어려움과 스트레스, 우울감, 소진, 전직의향이 높은 수준으로, 교사의 정서적 건강에 대한 점검과 지원체계의 마련이 요구된다. 특히, 유아 교사의 응답으로부터 유아교사가 사람들로부터 존중받고 있다는 사회적 인식에서 긍정적인 응답이 절반에 미치지 못하였음을 고려하여(2.5점/4점), 유아교사가 수행하는 보육과 교육 직무에 대한 외부로부터의 지지, 즉 사회적 인식과 인정이 제고되어야 교사들의 직무만족도와 정서적 건강이 증진될 수 있음에 유의할 필요가 있다. 보육과 교육에 대한 사회적 인식의 제고와 존중을 통해 교사로서의 정체성과 직무효능감이 건강하게 유지될 수 있도록 할 필요가 있다.

교사와 원장의 전문성은 효능감과 직무만족도의 측면에서 대체로 우수하게 자체 평가되었다. 다른 한편, 원장의 교사의 역량에 대한 평가는 상대적으로 낮게 나타났으며, 누리과정 등 교육보육과정의 운영과 다양한 적용에 있어 교사로서의 실행력과 시도가 상대적으로 떨어지는 것으로 나타난 점에서 (영)유아교사의 전문적 역량의 개념과 증진에 보다 적극적인 정책 설계와 지원이 필요하다.

3) 누리과정 측면

누리과정의 측면에서 누리과정의 교육보육과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다는 교사가 전체 약 30%로, 교사의 누리과정 계획안 작성과 계획 수립에 지원이 필요함을 보여준다. 또한 각 항목별로 누리과정의 실행에 대한 90% 이상의 높은 긍정응답에도 불구하고, 상대적으로 누리과정 운영과 계획 수립에 있어 교사 주도성과 창의적 역량이 약화되어 있음이 드러났다. 최적의 교육보육과정의 실행은 역량있는 교사가 아이들의 다양한 요구에 맞는 커리큘럼을 재구성, 창조하는 것으로, 교육보육의 기본 틀로서의 누리과정이 교사의 주도적인 활동 계획과 다양한 응용과 변화를 추구할 수 있도록 누리과정의 적용과 지도서/지침서와 활동과 프로그램의 제공 및 이에 관한 심화 연수와 교육이 제공될 필요가 있다.

2. 누리과정 성과 및 교사 전문성 제고를 위한 지원 방안

본 연구를 통해 살펴본 교사실태의 주요 내용은 교사의 전문성과 누리과정의 실행이었다. 교사의 제 특성 중 전문성을 구성하는 요인, 그리고 누리과정의 수행을 위해 필요한 준비와 계획, 실행, 평가와 모니터링, 이후 교육과 컨설팅 등 누리과정에 관련된 일련의 과정을 고려하여 지원 방안을 제언하면 다음과 같다.

1) 교사 정책과 누리과정 정책의 긴밀한 연계

먼저 누리과정과 같은 국가수준의 공통과정의 수행을 위해서는 교사정책과 커리큘럼 정책이 하나의 틀에서 설계될 필요가 있다. 교사를 양성하고 재교육을 시키며, 모니터링과 컨설팅을 제공하여 전문성을 신장시키는 일련의 과정은 모두 교육보육과정의 커리큘럼 수행 및 교사-아동 간 상호작용과 밀접히 연관되어 있다. 교사 양성과 자격, 임용과 배치, 재교육과 전문성의 계발 등 교사 정책의 수립과 교사 지원체계의 가동은 커리큘럼의 제정과 개정, 관련 자료의 생산과 배포, 교육보육과정의 운영 및 응용에 대한 지침 등 제반 과정을 통해 전달된다. 누리과정을 수행하는 교사를 어떻게 양성하고 지원하며 모니터링 및 평가

할 것인가와 누리과정이라는 커리큘럼의 개발과 발전이 정책적으로 함께 진행될 필요가 있다. 단편적인 지원 정책의 나열에서 나아가 교사의 전문성이 증진되고, 누리과정 실행에 대한 교육보육과정의 커리큘럼 개발과 교사 정책을 연계시키도록 한다.

2) 유아교사 교수학습 지원체계의 인프라 구축

현재 우리나라의 영유아교사 정책은 교사지원체계의 양적 인프라 구축을 필요로 한다. 온오프라인 네트워크나 공동체 형태의 교사 및 교원 관련 조직이 필요하고, 교사들의 직무와 교수법 수행을 지원할 수 있는 교수학습지원센터 역할을 하는 공식적인 기구와 지원체계의 보강이 필요하다. 현재 우리나라의 유아교사는 한국보육진흥원과 위탁운영되고 있는 보수교육기관, 육아종합지원센터, 그리고 전국 각 지역교육청과 유아교육진흥원 등에서 교사 교육과 지원을 담당하고 있다. 그러나 증가하는 취학전 영유아보육교육 서비스에의 양적·질적 요구에 대응하기에는 부족하다. 따라서 취학전의 어린 영유아를 양육, 보육, 교육하는 교사를 지원하는 체계적인 전달체계의 보강을 통해 누리과정의 수행과 학습의 유아 행동관리, 부모와의 소통 및 지역사회 연계, 아동의 건강관리, 교육보육과정의 새로운 구성 등 교사로서 지속적인 성장이 이루어질 수 있도록 하는 지원체계의 보강이 필요하다. 이를 통해 교사의 목소리가 보다 많이 반영되고, 교사의 직무안정성이 확보되도록 한다.

전 세계적으로 이제 교사의 초기교육 외에, 교사로 진입한 이후 지속적으로 성장 발전할 수 있도록 전문성을 견인하는 연수/보수교육, 컨설팅과 멘토링의 교육지원을 중시하고 있다. 이러한 상시 멘토링 지원체계가 가동될 수 있도록 인적·물적 기반을 갖는 교사지원 인프라를 필요로 한다. 현재의 교사교육과 재교육 및 컨설팅과 모니터링의 지원체계를 점검하고, 이를 통합적으로 관장할 수 있는 교사 교수학습지원체계의 마련을 필요로 한다.

3) 교사의 다양한 역할 수행을 지지하는 근무시간 설계

기관운영과 교사복지의 환경적 측면에서, 연령혼합반과 다문화/장애, 취약요건, 문제행동 등의 개별적인 요구를 갖는 아동을 대상으로 적절한 교육보육서비스를 제공할 수 있도록 교사에 대한 지원체계와 교육을 강화할 필요가 있다.

또한 앞서 논의한대로 여전히 긴 근로시간과 휴게시간의 미확보, 교사만의

물리적 공간이 없는 근무환경의 개선이 이루어질 수 있도록 교사의 근로시간 내에 영유아 대면시간과 프로그램 준비시간, 행정업무시간의 개념과 비중을 최소한으로 마련하여, 1일 1시간 휴게시간의 마련과 함께 영유아 대면시간과 대면하지 않는 시간, 계획된 교육보육과정 수행 시간과 그렇지 않은 시간 등 직무구성을 반영한 근로시간이 되도록 전문적인 교사의 시간 설계(안)를 지침으로 마련할 필요가 있다.

4) 전문인력의 발굴과 배치 -중간관리자, 행정직원, 유아격 보조교사 등

인력배치의 측면에서 일정규모 이상의 기관에는 중간관리자(pedagogical leader)에 해당하는 원감 또는 주임교사와 별도의 직원을 배치하는 지원이 필요하다. 소규모기관에는 기관끼리 협의체를 구성하여 지원인력(pedagogical leader, 행정지원인력 등)를 복수기관이 공유하는 것도 방법이다. 유치원과 어린이집에는 다양한 직원이 요구된다. 이들을 효율적으로 활용하고 유지할 수 있도록 교사와 지원인력과 직원의 배치와 파견 등에 대해서도 주의를 기울일 필요가 있다.

어린이집에서 교사대아동비율의 요건을 개선하고 교사의 과중한 업무를 덜기 위한 방안의 하나로, 보조교사 지원을 확대하고 있다. 보조인력 또는 보조교사에 대한 자격기준과 임금 기준을 마련하여 양질의 유 자격자가 보조교사로 진입할 수 있도록 관리할 필요가 있다.

5) 유아 교원의 리더십 개발

교사와 원장의 기관 환경 평가에서 유치원과 어린이집은 공통적으로 교직원 간 협력과 교사의 우수성에 대한 '인적환경'의 평가가 가장 우수하였고, 그 다음으로 '부모/지역사회와의 협력 및 참여'가 양호하게 평가되었다. 이러한 교사와 원장 개인의 전문성 인식에서도 관계 중심의 역량이 가장 우수한 것으로 나타났다. 유아교사의 역량에 중요한 소통과 관계지향성을 유아교사의 역량 특성 및 전문성의 구성요인으로 잘 살릴 필요가 있다.

유치원과 어린이집도 조직으로서의 문화와 역량을 갖추도록 지원할 필요가 있으며, 대표적으로 원장의 '리더십' 역량이 계발되어 개별 기관이 교육보육의 철학과 방향성을 가지고 교육보육을 운영하도록 한다. 교사응답 및 원장의 조직 진단을 통해 상당수의 기관에서 교사에게 책임과 권한의 공유, 자율성의 확보가 적절히 이루어지는 것으로 나타났다. 동시에 부정 응답을 보인 약 20% 미만의

교사와 기관에 대해 건강한 조직문화 형성의 기회가 마련될 필요가 있으므로, 이를 위해 유치원과 어린이집을 대상으로 한 조직문화 관점의 멘토링과 연수가 꾸준히 제공될 필요가 있겠다.

6) 교사의 역량 및 전문성 지원

교사로서 자신의 역량에 대한 만족도를 질문한 결과, 만족한다 83.7%(만족하는 편 74.0%, 매우 만족 9.7%)로 나타났으며 4점 척도 평균 2.9점으로 응답되었으며, 교사효능감과 상호작용의 수행 등을 통해 살펴본 교사 및 원장의 전문성 인식은 모두 긍정적이고 양호하게 나타났다. 이를 통해 현재 누리과정 교사의 전문성 인식과 수준이 전반적으로 양호한 것으로 볼 수 있다. 그러나 높은 긍정 응답률 속에서도 문제행동 유아와 부정적 정서의 유아에게 효과적으로 대응하는데 어려움을 겪는 등, 다양한 어려움을 겪고 있다. 교사가 이러한 어려움을 극복해나갈 수 있도록 지속적인 지원과 모니터링이 필요하며, 특히 교사로서 경력을 쌓아가는 데 어려움이 있다는 응답이 36%로, 경력 신장예의 어려움이 드러났다. 교사가 경력을 통해 전문성을 지속적으로 성장시킬 수 있도록 교사의 경력을 관리하는 시스템을 필요로 한다.

공립 기관 교사의 자체 역량평가가 사립/민간 기관 교사에 비해 높게 나타났으며, 교사의 연령/경력 및 학력이 높을수록 교사로서의 자체 역량평가가 다소 높아지는 것으로 나타났다.

7) 교사를 위한 물리적 환경 및 공간기준의 제고

기관의 물리적·인적 환경에 대한 평가에서 교무실 등 ‘교사공간을 포함한 교사복지시설’ 및 ‘전반적인 시설설비와 기기’에 대한 평가는 가장 낮았으므로, 교사의 별도 공간 마련을 위한 노력 등 물리적 환경과 시설설비에의 투자, 공간기준의 개선이 적극적으로 이루어질 필요가 있다. 시설설비의 투자가 교실의 면적과 교사공간의 마련 등에 우선적으로 집중될 필요가 있다.

8) 유아교원의 유보 및 공-사립/민간 등 기관유형별 격차 해소

본 연구의 조사결과 분석을 통해, 유치원과 어린이집, 그리고 기관유형별로 공립-사립/민간 시설간의 격차와 차이가 유의하게 드러났다. 교사의 복지와 근로, 전문성, 누리과정의 준비와 실행, 모니터링과 컨설팅 지원 등 제반 요소에서

교사 관련 요인에 기관유형별로 차이가 있으므로, 교사 정책의 설계에서 유보 격차 외에 공·사립 간 차이를 완화하는 공공성 확대의 전략이 요구된다. 특히 물리적 기반과 특성이 아닌, 교사와 원장의 자격 및 인력의 배치, 급여와 근로 시간 등 누리과정의 수행에 기본적인 요소에서 드러나는 불필요한 격차와 제도적 차이를 완화하는 것은 중요하다. 교사의 전문성 제고뿐만 아니라 유아를 위한 출발선 평등의 환경 조성을 위해서도 이러한 격차의 해소는 우선적으로 해결될 필요가 있다.

9) 교사 인건비 지원체계 정비

교사의 전문성 제고와 오랜 시간의 발전에도 불구하고 여전히 남아있는 교사 근로 및 복지의 사각지대 해소를 위해, 중장기적으로 교사 인건비 지원체계의 정비 및 제도적 도입을 고려할 필요가 있다. 현재 보육료·교육비의 지원은 부모 지원을 통한 간접적인 시설지원의 형태를 띠고 있으며, 다양한 비목의 시설지원이 증가하는 추세 속에서 양질의 교육·보육을 제공하는 주체인 교사 대상의 지원체계는 (처우개선을 위한 수당 지급 외에) 구체적으로 마련되어 있지 않다.

교사의 급여와 처우, 초과근무시간 등이 여전히 정책적으로 중요한 과제가 되고 있으므로, 부모-기관 대상 지원 외에 교사에게 직접 인건비의 일부를 지원하는 교사 지원체계의 마련을 검토할 필요가 있다. 이를 통해 교사에 대한 임용과 배치 및 지원을 준 공공의 수준으로 끌어올릴 수 있을 것으로 기대하며, 공공성 제고의 중요한 한 축을 담당할 수 있을 것으로 본다. 이는 꼭 필요한 기관수급에의 지원요건으로도 교사를 기준으로 지원하는 체계는 적극적으로 논의될 필요가 있다. 교사지원체계의 강화 및 제도적 정비를 국공립기관에서부터 시작하여 공공성이 확보된 사립/민간 기관을 중심으로 단계적으로 적용하는 것이 가능할 것이다.

참고문헌

- 강은진·김정숙·김승진·안혜준(2016). 유치원 및 어린이집 교사의 직업행복감 증진 방안. 육아정책연구소.
- 교육과학기술부·보건복지부(2013). 3-5세 연령별 누리과정: 해설서.
- 교육부(2015). 2016년도 교원연수 중점 추진 방향.
- 교육부·한국교육개발원(2016). 교육통계연보.
- 권미경·김정숙·이경진·장현실(2013). 3~4세 누리과정 운영 및 이용 현황과 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김길숙·문무경·이미경(2015). 유치원·어린이집 교사 권익 보호 실태 및 증진 방안. 육아정책연구소.
- 김명순·신윤승·채운화(2016). 어린이집 보육교사의 효능감, 전문성에 대한 인식이 보육과정 수행에 미치는 영향. 아동학회지, 37(2), 43-56.
- 김영실·정영실(2016). 영아의 공동주의와 영아교사의 상호작용의 질이 영아의 어휘력에 미치는 영향. 유아교육연구, 36(1), 133-152.
- 김윤희·황해익(2015). 누리과정 이해와 실행에서 나타난 공립유치원 교사의 실천적 지식 탐색. 유아교육학논집, 19(4), 339-364.
- 김은설·김길숙·이민경(2015). 영유아교사 인성 평가 도구 개발 및 교육 강화 방안. 육아정책연구소.
- 김은설·안재진·김문정(2009). 보육종사자 전문성 제고 방안 연구. 육아정책연구소.
- 김은설·유해미·엄지원(2012). 5세 누리과정 운영 현황과 개선방안. 육아정책연구소.
- 김은설·이진화·김혜진·배지아(2014). 유치원어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성교육과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.
- 김은영·김길숙·이연주(2014). 유치원과 어린이집 자격 및 양성 관련 체제 분석. 육아정책연구소.
- 김혜진·손유진·전운숙(2016). 유아교사가 인식한 동료교사 및 원장에 대한 신뢰가

- 직무만족과 조직헌신에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 23(1), 201-217.
- 나귀옥(2013). 핵심역량의 관점에서 본 누리과정의 방향. 미래유아교육학회지, 20(2), 425-447.
- 문무경·이규림·김희수(2016). 누리과정 실행 평가: 교사의 실행수준 모니터링을 중심으로. 육아정책연구소.
- 문복진(2014). 유치원 교원의 핵심역량 강화를 위한 직무연수 모형 개발 및 프로그램 운영 방안. 이화여자대학원 박사학위 청구논문.
- 문연심·양성숙(2015). 3-5세 누리과정 시행에 대한 원장과 보육교사의 만족도와 교사효능감과의 관계. 한국아동복지학, 49, 1-23.
- 박미정·서현아(2014). 유아교사의 누리과정에 대한 인식 및 실행 간의 차이 누리과정 해설서, 교사용 지침서를 중심으로. 한국보육지원학회지, 10(5), 249-272.
- 박은혜·김수연·김희진·김희태·박정선·이대균·이희경·조부경·조형숙·황해익·김미석·김은영(2010). 유아교육선진화 기반조성사업 5-유치원 교원 양성 및 임용 체제 개선 방안. 육아정책연구소.
- 박은혜·박선희(2017). 유치원 교사 및 어린이집 교사의 교수 관점 성향 분석. 육아지원연구, 12(2), 27-49.
- 박희숙(2014). 24시간 어린이집 교사-영유아의 상호작용이 영유아 정서지능에 미치는 영향. 육아지원연구, 9(1), 267-285.
- 보건복지부(2016a). 내부자료.
- 보건복지부(2016b). 2016년도 보육사업안내.
- 보건복지부(2016c). 2016년 보육통계.
- 보건복지부(2017a). 보건복지부 2017년도 예산 및 기금운용계획 개요.
- 보건복지부(2017b). 2017년도 보육사업안내.
- 사회보장정보원(2016). 전국 어린이집 현황 내부자료.
- 서문희·이혜민(2015). 영유아 교육·보육 재정 증가 추이와 효과: 2005-2014. 육아정책연구소.
- 서현·오선희·박미자(2016). 3~5세 연령별 누리과정에 대한 유아교사의 인식. 아동교육, 25(1), 119-140.

- 성인지·정선아(2015). 『3-5세 누리과정 교사용 지도서』 음악활동에서 활용된 음악작품 분석. 아동학회지, 36(6), 101-123.
- 손수연·이기숙(2013). 5세 누리과정에 대한 교사의 인식과 실행수준. 유아교육연구, 33(4), 119-144.
- 신은수·유홍옥·안부금·안경숙·김은정·유영의·김소향(2013). 유아교사론. 서울:학지사.
- 신현정·신동주·김승옥(2016). 보육교사의 정서성과 심리적 안녕감 및 직무스트레스 간의 관계: 심리적 안녕감의 매개효과를 중심으로. 유아교육학논집, 20(5), 177-200.
- 양미선·이규림·윤지연(2014). 누리과정의 효율적 운영을 위한 교사지원 방안. 유아정책연구소.
- 유희정(2015). 만3~4세 보육교사의 누리과정에 대한 인식 및 만족도에 따른 실행수준 분석. 한국보육지원학회지, 11(5), 153-171.
- 육아정책연구소(2017). 2016 유아교육·보육 주요통계.
- 이미화·강은진·박진아·김동훈·이재희·김길숙·김태우·최지은(2017). 국가시험제 등 보육교직원 자격강화 연구사업. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이미화·강은진·박진아·윤재석·조아라·신혜원·신나리(2015). 보육교직원 자격체계 개편 연구. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이미화·문무경·최윤경·강은진·이진화·최은영·김문정·김승진·문미옥·정선아·황옥경·조형숙(2016a). 유치원·보육교사 양성·자격 정비 및 개편 방안 연구. 영유아교육보육통합추진단·육아정책연구소.
- 이미화·최윤경·이정원·도남희·권미경·박진아·이혜민·김영원(2016b). 2015 전국보육실태조사-어린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이민정(2015). 3~5세 누리과정과 초등 1학년 교육과정에서 언어교육의 연계성 분석. 미래유아교육학회지, 22(2), 1-25.
- 이용주·김정희(2016). 유아교사의 담당 학급특성에 따른 3-5세 연령별 누리과정의 실행 분석 : 다문화학급, 일반학급, 통합학급, 혼합학급의 차이를 중심으로. 유아교육학논집, 20(6), 211-233.
- 이용주·조숙영(2014). 어린이집 교사의 3-5세 연령별 누리과정의 편성 및 운영, 교수, 학습방법, 평가에 대한 실행과 운영 시 장애요인. 열린유아교육연구, 19(4), 75-103.

- 이용주·조숙영(2015). 누리과정에 기초한 「3-4세 어린이집 프로그램」의 연간주제에 수록된 다문화 관련 활동 분석. 열린유아교육연구, 20(1), 111-133.
- 이윤진·김지현·이민경(2016). 누리과정 정책 성과 분석. 육아정책연구소.
- 이혜원·임수진(2007). 유아교사의 교수지식에 영향을 미치는 교사변인(반성적사고, 정서적 적응성, 동기부여)연구. 유아교육연구, 27(4), 401-418.
- 차봉진·홍순옥·김근혜(2015). 유아교사의 교사효능감이 4세 누리과정 실행수준에 미치는 영향. 어린이문학교육연구, 16(1), 251-269.
- 최윤경·이정원·김동훈·배운진·권혜진·최지은 외(2016c). 보육교직원 보수교육기관 평가 사업. 보건복지부·육아정책연구소·한국보육진흥원.
- 최윤경·권미경·윤지연·한국보육진흥원 외(2016a). 보육서비스 질 제고를 위한 어린이집 컨설팅 지원방안 연구. 육아정책연구소.
- 최윤경·박창현·하연섭·김희수(2016b). 유보통합 정착을 위한 실행방안 연구. 육아정책연구소.
- 최윤경·최은영·박진아·조숙인·김혜진(2017). ECEC 질 제고를 위한 교원실태조사. 서울시교육청·육아정책연구소.
- 최은영(2016). 누리과정 시행 이후의 유아교육재정 변화 및 향후 과제. 열린유아교육연구, 21(1), 51-68.
- 최은영·이진화·김승진(2015). 2015 유아교육 정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 최은영·최윤경·이경진·신은경(2013). 「5세 누리과정」 운영의 질 관리 방안. 육아정책연구소.
- 최혜윤(2016). 교사효능감과 원장 및 동료교사의 사회적지지가 유치원 교사의 교수몰입에 미치는 영향. 육아지원연구, 11(3), 73-93.
- 한국교육학술정보원(2016). 전국 유치원 현황 내부자료.
- 한국보육지원학회·한국보육학회(2014). 영유아교사 양성과정 및 자격체계의 방향. 한국보육지원학회·한국보육학회 공동 춘계학술대회 자료집.
- 한국보육진흥원(2015). 보육교직원 자격취득 현황(내부자료).
- 황선영(2016). 유아교사 인성이 교사역할수행에 미치는 영향. 유아교육학논집, 20(6), 5-24.

- 황지애·김성재(2015). 유아교사들의 삶의 질에 관한 실태분석: 전북지역을 중심으로. *열린유아교육연구*, 20(4), 221-244.
- Burchinal, M., Howes, C., Pianta, R., Bryant, D., Early, D., Clifford, R., & Barbarin, O. (2008a). Predicting child outcomes at the end of kindergarten from the quality of pre-kindergarten teacher - child interactions and instruction. *Applied Development Science*, 12(3), 140-153.
- Burchinal, M., Hyson, M., & Zaslow, M. (2008b). Competencies and credentials for early childhood educators: What do we know and what do we need to know. *NHSA Dialog Briefs*, 11(1), 1-7.
- Early, D. M., Bryant, D. M., Pianta, R. C., Clifford, R. M., Burchinal, M. R., Ritchie, S., & Barbarin, O. (2006). Are teachers' education, major, and credentials related to classroom quality and children's academic gains in pre-kindergarten?. *Early Childhood Research Quarterly*, 21(2), 174-195.
- Early, D. M., Maxwell, K. L., Burchinal, M., Alva, S., Bender, R. H., Bryant, D., & Henry, G. T. (2007). Teachers' education, classroom quality, and young children's academic skills: Results from seven studies of preschool programs. *Child development*, 78(2), 558-580.
- Farquhar, S., & White, E. J. (2016). *Philosophy and pedagogy of early childhood*. London: Routledge.
- Fromberg, D. P. (2003). Professionalism in early childhood teacher education in an era of elevated standardization and minimalist testing. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 24(2), 103-109.
- Harwood, D., Klopper, A., Osanyin, A., & Vanderlee, M. L. (2013). 'It's more than care': early childhood educators' concepts of professionalism. *Early years*, 33(1), 4-17.
- Helm, J. H. (2007). Energize your professional development by connecting with a purpose: Building communities of practice. *Young Children*, 62, 12 - 16.
- Katz, L. G.(1985). Research currents: Teachers as learners. *Language Arts*, 62(7), 778-782.

- OECD(2003). Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations(DeSeCo)-Summary of the final report. OECD Press.
- OECD(2012). Starting Strong III: A Quality toolbox for Early Childhood Education and Care. OECD Publishing.
- OECD(2016). TALIS Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013. OECD Publishing.
- Osgood, J. (2006). Deconstructing professionalism in early childhood education: Resisting the regulatory gaze. *Contemporary issues in early childhood*, 7(1), 5-14.
- Palardy, G. J., & Rumberger, R. W. (2008). Teacher effectiveness in first grade: The importance of background qualifications, attitudes, and instructional practices for student learning. *Educational evaluation and policy analysis*, 30(2), 111-140.
- Pianta, R. C., & Stuhlman, M. W. (2004). Teacher-child relationships and children's success in the first years of school. *School psychology review*, 33(3), 444.
- Riley, D. A., & Roach, M. A. (2006). Helping Teachers Grow: Toward Theory and Practice of an 'Emergent Curriculum' Model of Staff Development. *Early Childhood Education*, 33(5), 363-370.
- Sheridan, S. M., Edwards, C. P., Marvin, C. A., & Knoche, L. L. (2009). Professional development in early childhood programs: Process issues and research needs. *Early education and development*, 20(3), 377-401.

[보도자료]

- 교육부 보도자료(2012. 7. 6). 「3-5세 연령별 누리과정」 완성 고시.
- 교육부 보도자료(2016. 8. 30). 2017년 교육부 예산안 발표.
- 보건복지부 보도자료(2016. 1. 12). 보육교사의 인성 및 자질 향상을 위한 보육 교사 자격기준 강화.

[홈페이지]

국가법령정보센터. 영유아보육법 시행규칙. <http://www.moleg.go.kr/main.html>
(2017. 6. 23 인출).

보건복지부 홈페이지. 2016 보육통계. <http://www.mohw.go.kr> (2017. 5. 23 인출).

한국교육개발원 교육통계서비스 홈페이지. 2016 간추린 교육통계.
<http://kess.kedi.re.kr/index> (2017. 5. 23 인출).

Abstract

Survey of ECEC Staff and Leader for Quality Improvement of Nuri Curriculum's Learning Outcome

Choi, Yoon Kyung Park, Jinah Lee, Sol Me Cho, Hyunsu

This study investigated the current status and pedagogy of ECEC teachers and leaders, who implement the Nuri national curriculum in everyday setting of kindergarten and child care centers. The purpose of this study was to identify the main factors for better policy-makings of staff and curriculum at this stage.

Based on the main findings of staff and leader survey, first, the welfare status of teachers and leaders are still not that good in terms of long working hours and many administrative works. The division of child contact time and preparatory time for pedagogy is still lacking. The time strategy for teachers and leaders are important and they need to be systematically approached in terms of not only the working hours but also the time allocation within total working hours. Tthe preparatory and not-contact time with children also need to be secured for quality implementation and better interaction of teachers.

Second, the psycho-emotional wellbeing of teachers and leaders revealed both contradictory aspects of positive and negative feeling at the same time. ECEC teachers and leaders and happy, satisfied, and feel confident with their work and job. However, in other way, they are struggling with feeling depressed, frustration, a lot of work stress, fatigue and burn-outs. This results have shown the policy should carefully address the negative side of teachers' feeling and psycho-emotional struggles.

Third, the overall self-evaluation of teachers and leaders' professionalism and pedagogy was good and appropriate. But as the proportion of the respondents who answered negatively that they are not competent and good

at curriculum planning and pedagogy, are persistent as approximately 30%, it is necessary to develop professional development program targeting for those lag-behind teachers. Also teachers and leaders' perception of social recognition and respect of ECEC teachers were quite low and this low awareness of social recognition was associated with their self-efficacy and professional feeling.

The policy making for ECEC staff and curriculum are closely related, thus both policy setting and agenda need to be carefully addressed, designed, and implemented.

부록

부록 1. 교사 및 원장 대상 설문지

부록 2. 국외출장보고 (TALIS 2차 NPM 회의 및 데이터
관리 워크숍)

부록 1. 교사 및 원장 대상 설문지

교사 실태 조사 [교사용]

- ※ 조사대상: 원장 총 300명, 교사 총 1,000명(3~4~5세 유아, 담임교사 포함)
- 1개 기관당 교사 응답 시, 최대한 초임-중임-최고경력 등으로 분산하여 조사를 진행
- 가부유행별*지역구도별 유의항목 (가별구도 모니터링 포함)

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책을 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속 국가정책연구기관입니다.

본 설문지는 육아정책연구소의 2017년 연구과제 「누리과정 성과 재고를 위한 교사 실태 및 지원방안 연구」 및 수탁과제 「ECEC 질 재고를 위한 교원 실태 조사」의 일환으로 선생님들의 의견을 조사하기 위해 마련되었습니다. 비공개더라도 질문에 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 응답하신 내용은 통계법에 따라 통계자료 작성 및 연구의 목적을 위해서만 사용될 것이며, 개인정보 및 비밀이 보장됩니다.

2017년 9월
육아정책연구소 소장 우 담 외

본 설문지와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래로 연락해 주시기 바랍니다.
육아정책연구소 김혜진 연구원 (02) 398-7729, hikim@kicce.re.kr
이충미 연구원 (02) 398-7770, greensm425@kicce.re.kr
최신아 과장 (02) 3014-1015, chnoisa@frc.co.kr

한국리서치

[카테고리(신문1~신문9): * 다음은 귀 유치원 어린이집에 대한 질문입니다.]

신문1. 지역

1. 서울
2. 부산
3. 대구
4. 인천
5. 광주
6. 대전
7. 울산
8. 경기
9. 강원
10. 충북
11. 충남
12. 전북
13. 전남
14. 경북
15. 경남
16. 제주
17. 세종

신문2. 지역구도

1. 대도시(특별시/광역시)
2. 중소도시
3. 읍면지역

//신문3. 기관유형//

신문4-1. 현재 근무하시는 유치원의 유형은 무엇입니까?

1. 공립 양육
2. 공립 단설
3. 사립 법인
4. 사립 사립(개인)
5. 기타 ()

신문4-2. 성별의 운영원 교사 총 경력은 몇 년입니까? 현재 근무하시는 기관 뿐만 아니라 이전 경력을 포함하여 총 경력을 응답해 주십시오.

1. 3년 미만
2. 3년~7년 미만
3. 7년 이상

기면답장: 학급별 현황 및 근로시간

선문3-2-1. 현재 근무하시는 어린이집의 유형은 무엇입니까?

1. 국공립
2. 법인
3. 직장
4. 민간
5. 가정
6. 부모협동
7. 기타()

문1. 귀 기관의 정원/현원 이동수 현황에 대해 응답해주시시오.

총 정원	() 명
원원	() 명
인가 학급/만 수	() 학급/만
현재 학급/만 수	() 학급/만

선문3-2-2. 선생님의 어린이집 교사 총 경력은 몇 년입니까? 현재 근무하시는 기관 뿐만 아니라 이전 경력을 포함하여 총 경력을 응답해 주십시오.

1. 3년 미만
2. 3년-7년 미만
3. 7년 이상

문1-1. 귀 기관의 연령별 현원 영유아 주와 학급/만 수를 적어주시시오. 없는 경우 0을 적어주시시오.

원원	() 명	현재 학급/만 수	() 학급/만
----	-------	-----------	----------

구분	학급/만 수	영유아 수
0세반	() 반	() 명
1세반	() 반	() 명
2세반	() 반	() 명
3세반	() 반	() 명
4세반	() 반	() 명
5세반	() 반	() 명
혼합반(모든 연령)	() 반	() 명
기타()	() 반	() 명
합계	() 명	() 명

문2. 귀 기관의 교직원 현황에 대해 적어주시시오.

※ 방과후과정 교사는 방과후과정만을 담당하기 위해 별도로 적용한 정규 및 비정규 교직원 응답해 주십시오. 외부 강사는 제외합니다.

※ 그 외 직원은 보강교사, 영양교사, 영양교사, 취사부, 운전기사, 사무직원을 포함합니다.

원장	원감	담임교사 (부담임 포함)	미담당교사 (보조교사 포함)	방과후과정 교사	특수 교사	그 외 직원	기타	계
() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명

문3. 귀회가 현재 담당하고 계시는 반(학급)은 몇 세입니까? **혼합반**의 경우 해당되는 곳에 **모두** 표기해주시시오. (중복)

1. 0세
2. 1세
3. 2세
4. 3세
5. 4세
6. 5세
7. 6세 이상
8. 기타 ()

문4. 귀회의 학급/반에서, 디문화, 장애 등의 개별 요구를 갖는 (영)유아의 수는 대략 몇 명입니까?

1. () 명

문4-1. 귀하의 학급원에서, 취업도(명필)의 가구의 (영)유는 대략 몇 명입니까?
1. () 명

문4-2. 귀하의 학급원에서, 지도속, 학부모 등의 취업계층 (영)유는 대략 몇 명입니까?
1. () 명

문5. 선생님의 1일 근무시간과 하루 일과는 어떻게 구성되어 있습니까? 선생님의 하루 일과를 중심으로 근무시간의 구성을 대략 적어주시시오.
보기에 제시되지 않은 업무는 직접 적으시고 해당시간을 기재하여 주십시오.

근무 시간	
1) 교육·보육 시간	하루 ()시간 ()분
2) 수업준비 시간	하루 ()시간 ()분
3) 행정업무 시간	하루 ()시간 ()분
4) 점심시간	하루 ()시간 ()분
5) 휴식시간	하루 ()시간 ()분
근무하는 시간	하루 ()시간 ()분
6) 기타 ()	하루 ()시간 ()분
7) 기타 ()	하루 ()시간 ()분
8) 1일 총 근무시간 합	하루 총 ()시간 ()분
9) 주당 총 근무시간 합	주당 총 ()시간 ()분
평균 주 일하는 시간	주당 약 ()시간 ()분

문5-1. 앞서 적어주신 선생님의 1일 총 근무시간을, 아이들을 대면하는 시간과 대면하지 않는 시간으로 구분하면 대략 어떻게 됩니까?
하루 일과 중 아이들을 직접 대면하는 시간: 총 ()시간
하루 일과 중 아이들을 직접 대면하지 않는 시간: 총 (1일 총 근무시간-아이들 대면 시간)시간
//1일 총 근무시간은 반올림//

문6. 선생님은 앞서 응대해주신 본인의 근무시간에 대하여 어느 정도 만족하십니까?			
매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문7. 선생님의 연간 휴가일은 얼마이며, 작년(2016년) 기준 실제 며칠을 사용하셨습니까?

1. 연간 **사용가능** 휴가일수 ()
연간 **실제 사용**하는 휴가일수 ()

//근무환경 및 만족도//

문8. 유치원/어린이집에서 근무하시면서 이직 또는 사직할 뜻은 총 몇 번입니까? 없으면 0을 적어주세요.

1. 총 ()번

//문8-0 인 경우 질문함//

문8-1. 선생님께서 이직 또는 사직을 한 이유는 무엇입니까? 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1. 급여가 더 많은 곳으로 옮기기 위해서
2. 원장과 교육관이 맞지 않거나 갈등이 있어서
3. 동료 교사와의 관계가 좋지 않아서
4. 총퇴근 거리가 멀어서
5. 임무가 너무 과중해서/근무시간이 길어서
6. 새로운 공부 연구 등의 자기 개발을 위해서
7. 쉬고 싶어서
8. 결혼·출산·육아 등 가정생활을 위해
9. 기관 폐원
10. 계약기간이 만료되어/계약이 되지 않아
11. 학부모와의 갈등/부모 용태의 어려움으로
12. 기타 ()

문9. 다음은 선생님이 계시는 기관의 환경 전반에 대해서 자세한 의견을 선택해 주신 시요. [최도]

대분류	항목	매우 나쁨		약간 나쁨		약간 좋음		매우 좋음	
		1	2	3	4				
물리적 환경	1. 교실 환경								
	2. 놀이터 환경								
	3. 교무실 등 교사 복지시설								
	4. 교생·교구 구비								
	5. 건차 배차 선반과 각종 기기								
인적 환경	6. 교직원 간의 협력								
	7. 교사·원장/운영자 간 협력								
	8. 교사의 유수성								
	9. 원장의 리더십 및 역량								
	10. 기관 분위기 및 조직문화								
부모/지역사회	11. 교사에게 전문성 개발과 발전의 기회 제공								
	12. 부모(또는 가족)와의 소통								
	13. 부모(또는 가족)의 참여 및 협력								
	14. 지역사회 연계								
	15. 지역사회의 지원								
기타	16. 기타 ()								

문10. 선생님은 귀 기관의 근무환경에 대해 어느 정도 만족하십니까? (단일척도)

매우 불만족	1	2	3	매우 만족	4
--------	---	---	---	-------	---

문11. 교사의 근무 여건과 환경을 개선하기 위해 가장 우선적으로 필요한 점은 무엇이라고 생각하십니까? (순서대로 2가지를 선택해 주십시오.)

1. 급여 체계 개선
2. 초과 근무 축소
3. 대체교사/보조교사 확보
4. 행정 일련 지원
5. 물리적 공간과 환경의 개선
6. 교사 내 업무 부담의 개선
7. 교사 양성/자격 체계의 개선
8. 교사 행정연수/보급교육 확대
9. 기관 운영시간/이용시간 개선
10. 기타 ()
11. 개선할 점 없음

[모차: 1순위 11. 개선할 점 없음 선택 시, 2순위 질문 안함]

//의무만족도, 행동강령

문12. 다음은 유치원 또는 어린이집 교사로서 생활하시는 귀하의 직무수행 전반에 대한 항목입니다. 만족도, 행동강, 관계양성, 스트레스 등 제반 항목에 대해 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다		별로 그렇지 않다		약간 그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 교사로서 행복하다								
2. 아이들과 함께 하는 시간이 행복하다								
3. 교사로서 현재 직무 수행에 만족한다								
4. 교사로서 현재 직무 수행에 어려움은 느낄 때가 있다								
5. 업무 스트레스가 많은 편이다								
6. 대인관계 스트레스가 많은 편이다								
7. (영)유아교사로써 앞으로 계속 일하고 싶다								
8. 현재 기관에서의 근무만족도가 높다								
9. 교사로 일하면서 우울감을 느낄 때가 있다								
10. 앞으로 교사 직무를 계속 수행하기 어려울 것 같다								
11. 기회가 있다면 다른 직종으로 바꾸고 싶다								
12. 기회가 있다면 다른 기관(유치원, 어린이집)으로 옮기고 싶다								
13. 나는 (영)유아와 함께 하는 교사로서 사명감과 긍지를 느낀다								
14. (영)유아교사는 매우 중요한 역할을 수행하는 직업이다								
15. (영)유아교사는 사람들로부터 존중받고 있다								

//불만족

문13. 다음은 귀하의 최근 **기본과 감정**에 관해 물어보는 질문들입니다. 교사로서 업무를 수행하면서 아래의 감정들을 얼마나 느끼는지 응답해 주시오.

항목	전혀 그렇지 않았다		별로 그렇지 않았다		약간 그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 나의 업무에 흥미를 가짐								
2. 불zuf함								
3. 의무적인								
4. 활동적임								
5. 절단면 있음								
6. 분노								
7. 피로감								
8. 긴장됨								
9. 적대감								
10. 부끄러움								

문13-1. 앞서 기본과 감정에 관한 항목 중 지난 몇 주간 가장 많이 느낀 감정은 무엇이었나요? 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1. 나의 업무에 흥미를 가짐
2. 부zuf함
3. 의무적인
4. 활동적임
5. 절단면 있음
6. 분노
7. 피로감
8. 긴장됨
9. 적대감
10. 부끄러움

문13-2. 그 이유는 무엇이었습니까?

1. ()

문14. 다음은 귀하의 **우용감**에 관해 물어보는 질문들입니다. 교사로서 업무를 수행하면서 아래의 항목들에 대해 어떠했는지 응답해 주시오.

항목	전혀 그렇지 않았다		별로 그렇지 않았다		약간 그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 할만큼 느꼈다								
2. 나는 나 자신에 대해 실망했다								
3. 우용에 대한 관심이 줄어들었다								
4. 완벽함 것처럼 느꼈다								
5. 미래에 대한 기대감이 없다								

문15. 다음은 귀하의 **소견**에 관해 물어보는 질문입니다. 각 문항 내용을 읽고 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 응하여 주십시오.

항목	진해 그렇지 않았었다		약간 그랬다		매우 그랬다
	1	2	3	4	
1. 나는 하루 일과를 풀내고 나면 보람을 느낀다					
2. 나는 유죄된 어떤이질 근무에 활기찬 느낌을 갖는다					
3. 나는 유죄된 어떤이질에 근무한 이후부터 사람들에게 인정받는다					
4. 나는 몇몇 원아들에게 어떤 일이 일어나고 있는지 관심이 없다					
5. 나는 업무 때문에 정서적으로 지치고 때마침 느끼고 있다					
6. 하루 업무가 끝나면 기진맥진하다					
7. 나는 원아 및 동료교사들과 온종일 함께 생활하는 것에 스트레스를 느낀다					
8. 일을 하면서 함께에 도달한 것 같은 느낌을 받는다					
9. 나는 (원)유아를 때문에 화가 난다 역지로 꼭 찾는 경우가 있다					
10. 일을 하면서 내가 느낀 기분과는 다른 감정을 나타내야 할 때가 있다					

문16. 다음은 귀하의 **업무**에 대한 **보상**에 관한 질문입니다. 지난 몇 주간 아래의 항목들에 대해 어떠했는지 응답해 주십시오.

항목	진해 그렇지 않았었다		약간 그랬다		매우 그랬다
	1	2	3	4	
1. 나의 기원은 임금이 매년 제정할 수준으로 상승되고 있다					
2. 나의 기원은 경력을 반영한 임금체계를 적용한다					
3. 나의 기원에서는 경력 교사가 계속해서 임할 수 있다					
4. 나의 기원은 각종 수당 지급이 제대로 이루어지고 있다					
5. 나의 기원은 복리후생(의료보험, 국민연금, 퇴직금 등)이 적절히 이루어진다					
6. 나의 기원은 평가나 출근으로 인한 휴가제도가 잘 지켜지고 있다					
7. 나의 기원은 법이 정한 직원차 등 휴가제도가 잘 지켜지고 있다					
8. 나의 기원은 법에 정한 휴가시간을 부여하고 있다					
9. 나의 근무시간은 교육·보육 활동의 계속진행을 위해 적당하다					
10. 나는 원장 및 동료 교직원으로부터 공정한 평가를 받는다					
11. 나의 기원은 교육·보육 업무에 대한 책임과 권한을 부여하고 있다					
12. 나의 기원은 업무수행에 대한 자율성이 부여되고 있다					
13. 나는 기관 내 중요한 의사결정에 참여하고 있다					

//교사 호응도//

문17. 다음은 교사호응도에 대해 물어보는 문항입니다. 얼마나 동의하는지 응답해 주십시오.

항목	진해 그렇지 않았다		그렇지 않았다		매우 그렇다
	1	2	3	4	
1. 나는 교사로서 유아에게 좋은 영향을 미치고 있다					
2. 나는 배워(또는 깨달) 내용에 대해 영유아에게 설명하는 것이 어렵다					
3. 나는 유아의 몸이 보는 점원에 대해 대부분 대답할 수 있다					
4. 나는 가끔 유아를 가르치기 위한 역량과 기술이 충분하지 확실하지 않다					
5. 내가 열심히 노력해도 유아들을 잘 가르칠 수 없을 것이다					
6. 유아의 능력이 향상할 경우, 이것은 교사들이 보다 표리적인 교수법과 접근법을 적용했기 때문이다					
7. 나는 유아에게 어떤 개념을 가르치기 위한 절차와 방법에 대해 잘 알고 있다					
8. 유아를 잘 가르치기 위한 나의 노력은 유아의 발달과 성취에 크게 기여할 것이다					
9. 유아의 취약한 환경이나 능력의 부족은 교사의 좋은 교수법으로 극복될 수 있다					
10. 나는 유아의 활동을 효율적으로 모니터링 한다					

//누리과정 교사 전문성(·)·계획·실행//

문18. 다음은 누리과정 계획에 대한 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	진해 그렇지 않았다		그렇지 않았다		매우 그렇다
	1	2	3	4	
1. 나는 '누리과정'의 목표를 알고 이를 반영하여 교육·보육 활동을 계획한다					
2. 유아들의 다양한 발달특성과 필요(needs)를 반영하여 계획한다					
3. 주해에 맞춰 논리적인 순서에 따라 계획한다					
4. 나는 수업목표를 달성하기 위해 유아에게 장의적이고 풍부한 활동 기회를 부여한다					
5. 교육·보육 과정 계획안 작성에 어려움을 느낀다					

문19. 다음은 누리과정 4차음의 **행동**에 대한 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	진히 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4
1. 나는 「누리과정」의 5개 영역을 통합하여 실행한다				
2. 나는 「누리과정」의 이론적 기초를 유아의 요구와 학습의 상황에 맞추어 적용한다				
3. 나는 유아의 개별적인 성장과 발달을 위해 (생물)주제를 계열성 있게 조차한다				
4. 나는 교사로서 누리과정의 개념과 운영에 주도권을 가지고 있다				
5. 나는 유아의 발달 수준에 적합하게 누리과정의 영역별 내용을 적용하고 유아의 발달을 촉진시킨다				

「누리과정 교사 전문성(①: 상호작용, 운영관리)」

문20. 다음은 귀하의 유아 간 **상호작용**에 대한 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	진히 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4
1. 교실 내 전반적인 분위기는 따뜻하고 행복하다				
2. 유아들과 나는 정서적 유대감을 형성 느낀다				
3. 교실 내에서 분노, 공격성, 싸움과 같은 감정을 느끼는 유아들이 종종 있다				
4. 유아의 필요를 빠르게 알아차리고 대처하는 편이다				
5. 유아기 학습에 뛰쳐서 있을 때 민감하게 알아차리고 도와준다				
6. 유아의 감정적으로 어려움을 겪을 때 민감하게 알아차리고 대처한다				
7. 유아의 흥미와 동기, 활동을 대상으로 하여 활동들을 진행한다				
8. 유아들이 수업에 흥미를 잃는 경우가 종종 있다				
9. 효과적인 교수법을 사용하여 유아들이 흥미를 가지고 자발적으로 참여하도록 한다				
10. 수업과 활동 중에 유아의 행동과 이해를 확장시키는 구체적인 피드백을 지속적으로 제공한다				

문21. 다음은 귀하의 **유아 행동**에 대한 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	진히 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4
1. 교실 내 행동에 대한 지침과 규약에 대해 유아들과 분명하게 이야기를 나눈다				
2. 행동 지침을 유아들이 따르지 않자면 교사와 교사가 모티빙 한다				
3. 유아의 반문은 반영하여 대응한다				
4. 문제행동을 보이는 유아들을 표적으로 더한다				
5. 유아들은 교실 내 규칙을 잘 따른다				

「누리과정 모니터링 및 평가」

문22. 누리과정 실행에 대한 모니터링 및 평가가 어떻게 이루어지고 있습니까? 각 항목별로 해당 응답을 선택해 주십시오. [최도(step/step)]

내용	그렇지 않다	그렇다
	1	2
1. 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링이 이루어지고 있다		
1-1. 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링이 국가 차원에서 이루어지고 있다		
1-2. 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링이 지방정부 차원에서 이루어지고 있다		
1-3. 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링이 유리 기관 차원에서 이루어지고 있다		
1-4. 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링이 교사를 간접 차적으로 이루어지고 있다		
1-5. 교사의 누리과정 실행에 대한 모니터링을 나 자신이 직접적으로 하고 있다		
2. 교사의 누리과정 실행에 대한 외부평가가 실시되고 있다		
3. 누리과정 평가에 대한 결과와 피드백이 교사들에게 전달되고 있다		
4. 교사의 누리과정 실행에 관한 아동 발달 평가 및 모니터링이 이루어지고 있다		
5. 누리과정에 대한 모니터링의 결과와 피드백이 이후 누리과정 실행에 적절히 반영 되고 있다 (모니터링의 활용도가 가용된다)		
6. 모니터링의 과정을 통해 나의 누리과정 실행과 교수법 수행에 대해 피들아볼 수 있다		
7. 모니터링의 과정을 통해 나의 누리과정 실행과 교수법 수행이 향상 되었다		
8. 나는 누리과정 영역별 목표에 준하여 평가를 실시한다		
9. 나는 유아의 생활과 교육요구 활용 진반에 근거해서 평가한다		
10. 나는 다양한 평가방법(관찰, 작업 결과물, 표준화된 검사도구 등)을 활용한다		

문23. 귀하의 현재(2017년) 시점 누리과정 운영을 **약 2-3년전**과 비교해보는 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	진히 그렇지 않다	그렇지 않다	매우 그렇다
	1	2	3
1. 누리과정의 계획은 더 좋아지게 되었다			
2. 누리과정의 수업 운영은 더 좋아지게 되었다			
3. 누리과정에 대한 이해를 더 잘 하게 되었다			
4. 누리과정 관련 모니터링 및 평가를 더 좋아지게 되었다			

문29. 다음은 교사의 전문성과 관련된 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오. [척도] [step/step]

항목	전혀 그렇지 않다		그렇지 않다		그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 나의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회라면 비용과 시간이 불려도 노력을 아끼지 않을 것이다								
2. 교사로서 전문성이 향상되고 성장하고 있다고 생각한다								
3. 교사로서의 권위를 쌓아가는데 어려움을 있다								
4. 나는 동료 교사들과 좋은 관계 및 네트워크를 형성하고 있다								
5. 필요할 때 나는 동료 교사로부터 지원과 멘토링을 받는다								
6. 나는 학생(기관장)과 좋은 관계를 형성하고 있다								
7. 나는 부모/보조자들과 좋은 관계를 형성하고 있다								
8. 나는 아이들과 좋은 관계를 형성하고 있다								
9. 나는 교육/보육과정의 진척을 위해 새로운 아이디어를 수용하고 시도한다								

///누리과정 자료 및 준비//

문30. 누리과정과 관련하여 **국가가 발행**한 자료 중 **가장** 도움이 되는 자료는 무엇입니까?

1. 누리과정 매집서
2. 누리과정 교사용 지침서(DVD 포함)
3. 누리과정 교사용 지도서(DVD 포함)/이런이런 프로그램(DVD 포함)
4. 교사 연구 자료집
5. 혼합집합학습 운영 매뉴얼 및 교사용 지도서(DVD 포함)
6. 시중에 판매되는 운영 프로그램 및 매뉴얼, 지도서 등(DVD 포함)
7. 그 밖에 활용하고 있는 자료 ()
8. 없음

문31. 누리과정 개편 시 자료를 어떻게 활용하고 계시는지 **모두** 선택하여 주십시오. [중복]

1. 누리과정 교사용 지도서의 자료를 활용하는 편이다
2. 기존의 용구 및 교육과정/표준보육과정의 자료를 보완하여 적용한다
3. 새롭게 채워진 책에서 활용한다
4. 시중 사립집합에서 제공하는 프로그램과 지도서의 자료를 활용하는 편이다
5. 기타 ()

문32. 누리과정 관련 자료 개선은 어떻게 이루어져야 한다고 보십니까?

1. 누리과정 교사용 지도서 활용의 자료기 보다 구체화, 다양화 되도록
2. 그림이나 자료의 질적 향상 필요
3. 사용 방법을 쉽고 용이하도록
4. 용량/영상 자료 추가
5. 기타 ()
6. 개선할 점 없음

///누리과정 교사 전문성 인식//

문24. 누리과정 교사의 전문성과 관련된 요소 중 귀하가 가장 중요하다고 생각하는 부분이 무엇인지요? 중요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오. [복수] [rank2]

1. 학력
2. 경력
3. 교사 자격 및 자격급
4. 양성과정
5. 교사로서의 사명감, 열의
6. 누리과정에 대한 준비, 계획, 실행
7. 교수학습법(해당교사의 적용)
8. 인성
9. 유아와의 친밀한 관계
10. 기타 ()

문25. 누리과정 교사의 전문성과 관련된 요소 중 보편이 필요하다고 생각하는 부분은 무엇인지요? 필요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오. [복수] [rank2]

1. 유아와의 상호작용
2. 누리과정 계획 및 수업준비
3. 누리과정 실행
4. 교수학습법(해당교사의 적용)
5. 효과적인 교수 방법 개발
6. 유아들 다루기/유아 행동관리
7. 원장 및 동료교사와의 관계 및 소통
8. 원장 및 동료교사와의 협력 및 소통
9. 교사로서의 사명감, 열의
10. 기타 ()

문26. 현재 교사로서의 전문성을 높이기 위해 가장 필요한 부분은 다음 중 무엇이라고 생각하십니까? 필요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오. [복수] [rank2]

1. 교사 스스로의 동기 부여와 노력
2. 환경의 교육과정 리더십 강화
3. 교사 간의 소통과 나눔은 공유
4. (행)유아들과의 친밀한 활용 증진
5. 교사 전문성 관련 교육/연구 프로그램 참여
6. 친밀성과 장학 등의 전문가 멘토링
7. 기타 ()

문27. 교사로서 **자신의 역량**에 대해 어느 정도 만족하십니까? [단일척도]

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문28. 귀하가 특정 **기법**의 누리과정 교사의 전문성 향상을 위한 **지점**에 대해 어느 정도 만족하십니까? [단일척도]

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

연수보수교육, 컨설팅(컨설팅)

문33. 누리과정 인수를 지급까지 총 몇 번 받으셨습니까?

1. 총 () 번

/누리과정 인수 총 횟수>0인 경우 질문//

문34. 누리과정 인수가 얼마나 도움이 되었습니까? [단일최도]

1. 전혀 도움되지 않았다
2. 별로 도움되지 않았다
3. 약간 도움이 되었다
4. 매우 도움이 되었다

/누리과정 인수 총 횟수>0인 경우 질문//

문35. 누리과정 시행연수가 얼마나 필요하다고 생각하십니까? [단일최도]

1. 전혀 필요하지 않다
2. 별로 필요하지 않다
3. 약간 필요하다
4. 매우 필요하다

/누리과정 인수 총 횟수>0인 경우 질문//

문36. 전반적으로 인수 및 보수교육훈련의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 인수/보수교육 기회 부족
2. 인수/보수교육을 받을 시간 부족
3. 대체교사 지원 부족
4. 낮은 강사의 질
5. 도움이 안 되는 인수/보수교육 내용
6. 인수/보수교육에 대한 인센티브 부족
7. 인수/보수교육 인원 과다
8. 기타 ()
9. 문제점 없음

문35. 선생님께서 받은 인수/보수교육에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문36. 선생님께서는 지난 3년(2015, 2016, 2017년)동안 한 번이라도 컨설팅(장학)을 받은 경험이 있습니까?

1. 있다
2. 없다

문36-1. 선생님께서는 받으신 컨설팅에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문37. 선생님께서 가장 받고 싶은 컨설팅의 내용은 무엇입니까?

1. 교육/보육과정 운영
2. 수업 운영/ 교수학습 방법
3. 부모교육
4. 학습 관리(학정, 건강, 안전, 생활지도, 부모교육 등)
5. 행정관련 서류 작성
6. 평가(인증) 관련
7. 기타 운영 및 경험

8. 기타 ()

문38. 교사의 전문성 향상을 위해 가장 필요로 하는 정책 개선은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 양성과정 개선
2. 자격체계 개선
3. 유보 통합
4. 채용 개선
5. 근무시간 등 근무여건 개선
6. 온·오프라인 인수/보수교육의 활성화·진문화
7. 전문가 컨설팅/장학, 포칭 활성화
8. 중도·간기만 내 멘토링 활성화
9. 지역단위 교사 네트워크 구축 및 공동체학습 활성화
10. 기타 ()

누리과정 성과 평가

문39. 다음은 귀하가 생각하시는 누리과정의 목표 달성과 성과에 대한 평가입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4
1. 누리과정의 도입 목표가 달성되었다고 생각한다				
2. 누리과정의 내용과 같은 성과를 달성하였다고 생각한다				
2-1. 유아교육 비용에 대한 국가의 책무성 강화				
2-2. 교육·보육의 질 향상				
2-3. 교육·보육의 공공성 강화				
2-4. 유아의 출발선 평등/사회적 격차 완화				
2-5. 취약 아동 지원				
2-6. 유아의 역량·흥신/미래 인적자원 개발				
2-7. 유아의 건강한 성장(발달장애) 증진				
2-8. 교사의 전문성 강화				
2-9. 부모의 양육부담 경감				
2-10. 부모 참여 활성화 및 지역사회 연계 강화				
2-11. 기타 ()				

문40. 그 밖에 교사회원 정책 관련하여 제언이나 의견이 있으시면 자유롭게 적어주십시오.

1. ()

- 배문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?
 1. 남자
 2. 여자

- 배문2. 귀하의 연령은 몇 세입니까?
 1. 만 () 세

- 배문3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?
 1. 고졸
 2. 대학 졸업(연계 이력)
 3. 대학교 졸업(연계 이상)
 4. 대학원 석사 졸업
 5. 대학원 박사 졸업
 6. 기타 ()

/대학 졸업 이상인 경우/

배문3-1. 귀하의 최종 학교 전공은 무엇입니까?

1. 아동(복지)학
2. 유아교육학
3. 사회복지학
4. 보육학
5. 가정(관리)학
6. 간호학
7. 영양학
8. 교육학
9. 특수교육학
10. 기타 ()

배문4. 귀하가 소위한 자격증은 무엇입니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

1. 어린이집 원장
2. 1급 보육교사
3. 2급 보육교사
4. 3급 보육교사
5. 유치원 원장
6. 유치원 1급 교사
7. 유치원 2급 교사
8. 특수교사
9. 초등학교 교사
10. 사회복지사
11. 기타 ()

배문5. 귀하가 최초로 (유치원 또는 어린이집) 교사 자격을 취득한 기관은 어디입니까?

1. 본유교사보육원
2. 23년제 대학
3. 4년제 대학
4. 대학원
5. 학원 등합계
6. 사이버 대학
7. 기타 ()
8. 해당 없음

배문6. 교사로서 귀하의 기관 내 지위 또는 역할은 어떻게 되십니까? 가장 대표적인 하나만 골라주시되, 2개 이상에 해당되는 경우 모두 선택해 주십시오.

1. 교사
2. 주임/부장교사

3. 원감
4. 수석교사
5. 기타 ()

배문7. 교사로서 귀하의 근무특성 및 계약유형은 어떻게 되십니까? 다음 중 해당 응답을 선택해 주십시오. 시간제/일일제, 담임/부담임(비담임)교사, 정규직/계약직 각각 한 가지씩 총 세 보기를 고르시면 됩니다.

1. 시간제(파트타임)			
2. 초일제(풀타임)			
1. 담임교사			
2. 부담임교사			
3. 비담임교사			
1. 정규직			
2. 계약직			

배문8. 귀하의 유치원/어린이집 경력은 어떻게 됩니까? 해당되는 경력은 각각 적어주십시오. 해당되는 경력이 없으면 0년 이상을 입력해 주십시오.

유치원 교사 총 경력	()년 ()개월	어린이집 교사 총 경력	()년 ()개월
유치원 원장 총 경력	()년 ()개월	어린이집 원장 총 경력	()년 ()개월

현재 기한 교사 총 경력	()년 ()개월
---------------	------------

배문9. 현재 받고 있는 귀하의 초봉은 어떻게 됩니까?

1. 원계 () 호봉

배문10. 귀하가 받고 있는 월 급여는 얼마입니까? **세전**을 기준으로 적어주십시오. 없으면 0을 적어주세요.

기본급	() 만원
수당	() 만원
월 총액 * 한 달 기본급과 수당(장부직원급 포함)을 모두 합친 금액	() 만원

배문11. 귀 기관은 교사에게 시간의 수당을 지급합니까?

1. 지급함
2. 지급하지 않음
3. 시간의 근무 없음

배문12. 신장법은 본인의 급여 수준에 대하여 어느 정도 만족 또는 불만족 하십니까?

매우 불만족	2	만족하는 편	매우 만족
		3	4

교사 실태 조사 [원장용]

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책을 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속 국가정책연구기관입니다.

본 설문지는 육아정책연구소의 2017년 연구과제 「누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원방안 연구」 및 수탁과제 「ECEC 질 제고를 위한 교원 실태 조사」의 일환으로 원장님 의(업무기관 외감 포함) 의견을 조사하기 위해 마련되었습니다. 바쁘시더라도 설문에 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 응답하신 내용은 통계법에 따라 통계자료 작성 및 연구 의 목적을 위해서만 사용될 것이며, 개인정보 및 비밀이 보장됩니다.

2017년 9월
육아정책연구소 소장 우 남 희

본 설문지와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

육아정책연구소 김혜지 연구원 02) 398-7729, hikim@kicce.re.kr
이솔미 연구원 02) 398-7770, greensm423@kicce.re.kr
최신아 과장 02) 3014-1015, choosa@hrc.co.kr

한국리서치

[카테고리(선문1~선문9): * 다음은 귀 유치원 어린이집에 대한 질문입니다.]

선문1. 지역

1. 서울
2. 부산
3. 대구
4. 인천
5. 광주
6. 대전
7. 울산
8. 경기
9. 강원
10. 충북
11. 충남
12. 전북
13. 전남
14. 경북
15. 경남
16. 제주
17. 세종

선문2. 지역구도

1. 대도시(특별시/광역시)
2. 중소도시
3. 읍면지역

[리스트=유치원의 경우 전문행]

선문3.1. 현재 근무하시는 유치원의 유형은 무엇입니까?

1. 공립 방식
2. 공립 단설
3. 사립 법인
4. 사립 사인(개인)
5. 기타 ()

[리스트=어린이집의 경우 전문행]

선문3.2. 현재 근무하시는 어린이집의 유형은 무엇입니까?

1. 국공립
2. 법인
3. 직장
4. 민간
5. 가정
6. 부모협동
7. 기타 ()

기법탐색: 학습만 현황 및 근로시간

문제고려(문+문): 기법탐색, 학습만 현황 및 근로시간

문1. 귀 기관의 (영)유아 정원/현원 현황에 대해 응답해주십시오.

총 정원	() 명
현원	() 명
인가 학습/만 수	() 학습/만
현재 학습/만 수	() 학습/만

문1-1. 귀 기관의 연령별 현원 영유아 수와 학습만 수를 적어주십시오. 없는 경우 0을 적어주십시오.
/문1현원 현재 학습만 수 같고 뒤에 제시/

현원	() 명	현재 학습/만 수	() 학습/만
----	-------	-----------	----------

구분	학습/만 수	영유아 수
0세반	() 만	() 명
1세반	() 만	() 명
2세반	() 만	() 명
3세반	() 만	() 명
4세반	() 만	() 명
5세반	() 만	() 명
혼합반(모든 연령)	() 만	() 명
기타()	() 만	() 명
합계	() 만	() 명

문1-2. 귀 기관에서, 다문화, 장애 등의 개별 요구를 갖는 (영)유아는 현원 대비 대략 몇 %입니까?

1. () %

문1-3. 귀 기관에서, 취업(양육비) 기구의 (영)유아는 현원 대비 대략 몇 %입니까?

1. () %

문1-4. 귀 기관에서, 저소득, 한부모 등의 취약계층 (영)유아는 현원 대비 대략 몇 %입니까?

1. () %

문2. 귀 기관의 교직원 현황에 대해 적어주십시오.

보육교사/유아교사는 영유아/영아를 담당하기 위해 별도로 채용한 정규 및 비정규 교사만 응답해 주십시오. 외부 강사는 제외합니다.
※ 그 외 역할은 보육교사, 영유아교사, 취사부, 운전기사, 사무직원을 포함합니다.

원장	원감	담당교사 (반담당 포함)	비담임교사 (보조교사 포함)	방과후과정 교사	특수 교사	그 외 직원	기타	계
() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명	() 명

문3. 원장님의 1일 근로시간과 하루 일과는 어떻게 구성되어 있습니까? 하루 일과를 중심으로 근로시간의 구성을 대략 적어주십시오.
보기에 제시되지 않은 내용은 직접 적으시고 해당시간을 기재하여 주십시오.

근무 시간	
1) 교육·보육 시간	하루 ()시간 ()분
2) 수업준비 시간	하루 ()시간 ()분
3) 행정업무 시간	하루 ()시간 ()분
4) 점심시간	하루 ()시간 ()분
5) 휴식시간	하루 ()시간 ()분
6) 기타 ()	하루 ()시간 ()분
7) 기타 ()	하루 ()시간 ()분
8) 1일 총 근로시간 합	하루 총 ()시간 ()분
9) 수업 총 근로시간 합	수업 총 ()시간 ()분
10) 퇴근 후 정에서 일하는 시간	수업 약 ()시간 ()분
퇴근 후 일하는 시간	

문3-1. 앞서 적어주신 원장님의 1일 총 근로시간 중, (영)유아 또는 부모님/보호자와 대면하는 시간을 나타내면 대략 몇 시간입니까?
하루 일과 중 **아이들**을 직접 대면하는 시간: 총 ()시간
하루 일과 중 **부모(또는 보호자)**를 직접 대면하는 시간: 총 ()시간

문4. 원장님은 앞서 응답해주신 본인의 근로시간에 대하여 어느 정도 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문5. 원장님의 연간 휴가일은 얼마이며, **최근(2016년)** 기준 실제 며칠을 사용하십니까?

1. 연간 **사용가능한** 휴가일수 () 일간
2. 실제 **사용**하는 휴가일수 () 일간

근육단장 및 만족도

문6. 원장이 퇴직 후에, 근무기관(유치원 또는 어린이집)을 이직할 경험이 있습니까?
(국공립 발령이나 진보로 인한 근무기관 변경은 이직에 포함하지 않음)

- 이직할 경험이 있다. >문6-1
- 이직할 경험 없다. >문7
- 신규 원장임 >문7

문6-1. 유치원/어린이집에서 원장으로 근무하면서 이직할 횟수는 총 몇 번입니까?

1. 총 ()번

문7. 다음은 귀 기관의 환경 전반에 대해 자세한 사항을 선택해 주십시오.

5. 물리적 공간과 환경의 개선
6. 교사 태 아동 비율의 개선
7. 교사 양성/자격 체계의 개선
8. 교사 연수/보수교육 확대
9. 기관 운영시간/이용시간 개선
10. 기타 ()
11. 개선할 점 없음

대분류	항목	매우 나쁨	나쁨	양호	매우 양호
물리적 환경	1. 교실 환경	1	2	3	4
	2. 놀이터 환경				
	3. 교무실 등 교사 복지시설				
	4. 교재/교구 구비				
	5. 전자 매체 장비와 각종 기기				
	6. 교직원 간의 협력				
	7. 교사-원장/운영자 간 협력				
	8. 교사의 우수성				
	9. 원장의 리더십 및 역량				
	10. 기관 분위기 및 조직문화				
	11. 교사에게 전문성 개발과 발전의 기회 제공				
인적 환경	12. 부모(또는 가족)의 소용				
	13. 부딪(또는 가족)의 참여 및 협력				
	14. 지역사회 연계				
	15. 지역사회의 지원				
기타	16. 기타 ()				

문8. 원장님은 귀 기관의 전반적인 환경에 대해 어느 정도 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문9. 원장님은 본인의 근무여건 및 환경에 대해 어느 정도 만족하십니까? [단일척도]

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

//교사 설문 문11. 원장, 교사에 대해 득 비 항목은 **원장/교사 강조해줄게요!**

문10. **원장**의 근무 여건과 환경을 개선하기 위해 **가장 우선적으로 필요한 점**은 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2)지를 선택해 주십시오.

1. 급여 체계 개선
 2. 초과 근무 축소
 3. 대체교사/보조교사 확보
 4. 행정 인력 지원
 5. 물리적 공간과 환경의 개선
 6. 교사 태 아동 비율의 개선
 7. 원장 양성/자격 체계의 개선
 8. 원장 연수/보수교육 확대
 9. 기관 운영시간/이용시간 개선
 10. 기타
 11. 개선할 점 없음
- [표지: 16~17 II. 개선할 점 없음 선택 시, 2순위 질문 안함]

문11. **교사**의 근무 여건과 환경을 개선하기 위해 **가장 우선적으로 필요한 점**은 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2)지를 선택해 주십시오.

1. 급여 체계 개선
2. 초과 근무 축소
3. 대체교사/보조교사 확보
4. 행정 인력 지원

1/조직 진단

구요소	항목	그렇지 않음 1	그렇지 않음 2	그렇지 않음 3	그렇지 않음 4
비전과 가치 (Common Value)	1. 관리직(예: 원장, 팀장, 중간관리자)은 교사들에게 자신의 운영 철학과 이념 및 원리를 안내한다. 2. 교사들은 자신의 운영 철학과 이념을 알고 업무과정에 이를 반영한다. 3. 우리 기관은 (영유아의 보호자와 가족들에게 기관에 대한 안내와 오리엔테이션을 통해 우리 기관의 교육 보육 철학과 방법을 안내하고 있다. 4. 우리 기관은 누리과정과 프로그램 운영을 통해 교육 보육의 철학과 이념의 구현에 힘쓴다. 5. 모든 교사는 각자의 임무(예: 행정업무, 교무보육 과정 수행)를 수행하는데 필요한 지식 을 충분히 가지고 있다. 6. 모든 교사는 각자의 임무를 수행하는데 필요한 전문 기술 (예: 영아발 달육, 구상, 놀이, 교수법, 상호작용)을 충분히 가지고 있다. 7. 모든 교사는 각자의 임무를 수행하는데 필요한 일반적인 관리 능력 (예: 문제해결능력, 합리적 의사결정능력, 업무처리능력 등)을 충분히 가지고 있다. 8. 모든 교사는 각자의 임무를 수행하는데 필요한 대인관계 기술 (예: 교사 대 교사 갈등해결, 교사 대 원장 갈등해결, 교사 대 학부모 갈등해결, 구성원 간 협력, 동료의 성취를 축하 등)을 충분히 가지고 있다. 9. 모든 교사는 새로운 교육보육과정 및 활동을 이해하고 수행하는데 필요한 종교의상과 도덕성 을 가지고 있다. 10. 나는 원장 업무 수행에 필요한 지식과 전문성 을 충분히 가지고 있다. 11. 나는 원장 업무 수행에 필요한 일반적인 관리능력 (예: 문제해결능력, 합리적 의사결정능력, 업무처리능력 등)을 충분히 가지고 있다. 12. 나는 원장 업무 수행에 필요한 대인관계 기술 (예: 교사 대 교사 대 원장 갈등해결, 교사 대 학부모 갈등해결, 구성원 간 협력, 동료의 성취를 축하 등)을 충분히 가지고 있다. 13. 나는 새로운 교육보육과정 및 활동을 적용하고, 원장으로써의 기관의 변화와 발전을 선도하는 혁신성과 도전정신 을 가지고 있다. 14. 원장 및 중간관리자는 각 교(학)원이 수행해야 하는 업무의 내용과 범위를 사전에 충분히 검토하고 알려준다. 15. 원장과 중간관리자는 각 교(학)원이 업무를 수행하는 과정을 참관이나 투입 등을 통해 주기적으로 점검하고 피드백을 준다. 16. 원장과 중간관리자는 각 교(학)원이 업무를 수행하는 과정을 문서 점검(예: 일지, 계획안 등)과 소통을 통해 주기적으로 점검하고 피드백을 준다. 17. 교(학)원들이 자신의 업무에 의미를 가지고 전문성을 발휘할 수 있도록 다양한 인센티브(예: 회의석의 격려 및 칭찬, 평가적 평가 또는 포상)가 이루어진다.				
역량, 역량 (Ability,2)					
동기 부여 (Empowering)					

문12. 귀원의 기관에서는 아래에서 제시된 항목들을 얼마나 잘 수행하고 있는지 응답해 주시기 바랍니다. (최대 4점)

자료: 최윤경 외 (2016). 「어린이집 CARE 조직진단 체크리스트」

문13. 원장님으로서 현재 가장 어려운 점은 무엇입니까? 다음 중 어려운 순서대로 2가지를 선택해 주십시오.

1. 기관 운영(행·재정)
2. 원아 모집
3. 교사 채용
4. 부모/보호자 대응 및 상호작용
5. 교육보육과정 운영
6. 교사 유치 및 관리
7. 운영원칙/민감점에 대한 사회적 인식
8. 정부/거주자/계/교육청의 평가/감사 및 관련 요구
9. 기타 ()

문14. 귀 기관에는 원장님 외에, 교수학습(교사의 교육보육과정 수행) 검토 역할을 하는 중간관리자가 있습니까?

1. 없다
2. 있다
3. 기타 ()

문15. 원장님은 어떤 유형의 리더라고 생각하십니까? 귀하의 리더십을 가장 잘 나타내는 1가지를 골라주세요.

1. 행정적 교육보육과정 전반을 모두 아우르는 통합적 리더
2. 행정적과 사회적 운영의 관리에 보다 집중하는 행정관리형 리더
3. 교육보육과정 운영과 (영유아 대상 교수학습의 실행에 보다 집중하는 교육보육 중심 리더
4. 영유아와 부모(보호자) 대면과 상호작용 등 수요자에 보다 집중하는 대면관계형 리더
5. 기타 ()

// 직무 만족도, 행동강리 //

문16. 다음은 유치원 또는 어린이집 원장으로서 이루어지는 귀하의 직무수행 준비에 대한 인식을 묻는 항목입니다. 만족도, 행동강리, 관계성, 스트레스 등 각의 항목에 대해 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다. [척도(scale)]

항목	진행		별도		매우	
	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다
1. 원장으로서 행복하다	1	2	3	4		
2. 아이들과 함께 하는 시간이 행복하다						
3. 원장으로서 현재 직무를 만족한다						
4. 원장으로서 현재 직무 수행에 어려움을 느낄 때가 있다						
5. 업무 스트레스가 많은 편이다						
6. 대인관계 스트레스가 많은 편이다						
7. 원장으로서 계속 일하고 싶다						
8. 현재 기관에서의 근무만족도가 높다						
9. 원장으로서 일하면서 우울감을 느낄 때가 있다						
10. 앞으로 원장 직무를 계속 수행하기 어려움을 것 같다						
11. 기회가 있다면 다른 직종으로 전직하고 싶다						
12. 기회가 있다면 다른 기관(유치원, 어린이집)으로 옮기고 싶다						
13. 나는 (영)유아 교육자로서 사명감과 긍지를 느낀다						
14. 유치원·어린이집 원장은 사회적으로 매우 중요한 역할을 수행하는 직업이다						
15. 유치원·어린이집 원장은 사람으로부터 존중받고 있다						

문17. 원장님의 리더십과 기관 내 소통에 관한 질문입니다. 아래 항목들에 대하여 해당 응답을 선택해 주십시오. [척도(scale)]

항목	진행		별도		매우	
	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다
1. 나는 조직원들의 업무수행에 필요한 정보를 잘 제공해 준다	1	2	3	4		
2. 나는 피(직)원의 진의를 기꺼이 수용하려고 한다						
3. 피(직)원들은 기타 미명 등을 통해 상호 의견을 활발히 나누고 있다						
4. 피(직)원들은 조직 내에서 새로운 아이디어를 자유롭게 개진하고 공유한다						
5. 피(직)원들은 조직 내에서 접만되는 정보들을 자세히 알고 있다						
6. 피(직)원들의 업무나 복지 등에 관한 애로사항은 원장 또는 관리자에게 신속히 전달되고 있다						
7. 피(직)원 상호간 업무나 학업에 관한 정보공유가 신속하게 잘 이루어진다						
8. 피(직)원들은 원장 또는 관리자의 의사와 요구를 잘 이해하고 있다						
9. 피(직)원들은 동료들의 의견을 긍정적으로 받아들인다						
10. 피(직)원들은 서로에게 조언을 잘 해 준다						
11. 우리 기관의 주요 사항에 대한 의사결정은 피(직)원들의 의견수렴을 통해 이루어진다						
12. 교사들은 수업 계획과 운영에 자문권과 주도권을 갖고 진행한다						

// 원리 //

// 교사 설문 문14//
문18. 다음은 귀하의 **유치원**에 관해 물어보는 질문들입니다. 원장으로서 업무를 수행하면서 아래의 항목들에 대해 어떠합는지 응답해 주세요.

항목	진행		별도		매우	
	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다
1. 업무를 느낀다	1	2	3	4		
2. 나는 나 자신에 대해 실망했다						
3. 유아에 대한 관심이 줄어들었다						
4. 실망한 것처럼 느낀다						
5. 미래에 대한 기대감이 없다						

문19. 다음은 귀하의 **소직**에 관해 물어보는 질문들입니다. 원장으로서 업무를 수행하면서 아래의 항목들에 대해 어떠합는지 응답해 주세요.

항목	진행		별도		매우	
	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다	그렇지 않다	그렇다
1. 나는 하루 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다	1	2	3	4		
2. 나는 유치원 어린이집 근무에 활기찬 느낌을 갖는다						
3. 하루를 시작하면서부터 피곤함을 느낀다						
4. 사립을 하루 종일 대하는 일은 나에게 스트레스를 준다						
5. 원장으로서의 역할과 업무에 소진된 것처럼 느낀다						
6. 일을 할면서 한계에 도달한 것 같은 느낌을 받는다						
7. 하루 업무가 끝나면 기질때진다						
8. 일을 하면서 내가 느낀 기분과는 다른 감정을 나타내야 할 때가 있다						

문20. 다음은 귀 기관의 교직원 임무에 대한 보상에 대한 내용을 읽고 귀하의 생각과 가장 가까운 곳을 선택해 주세요.

항목	전혀 그렇지 않다	1	2	3	4
1. 우리 기관에서는 임금이 매년 적절한 수준으로 상승하고 있다					
2. 우리 기관은 경력을 반영한 임금체계를 적용한다					
3. 우리 기관에서는 경력 교사가 계속해서 임할 수 있다					
4. 우리 기관에서는 각종 수당 지급이 제대로 이루어지고 있다					
5. 우리 기관은 학리후생(의료보험, 국민연금, 퇴직금 등)이 적절히 이루어진다					
6. 우리 기관은 법이나 종산으로 인한 휴가제도가 잘 지켜지고 있다					
7. 우리 기관은 법에 관한 연립과 등 휴가제도가 잘 지켜지고 있다					
8. 우리 기관은 법에 관한 휴게시간을 부여하고 있다					
9. 우리 기관 교직원의 근무시간은 교육·보육 활동의 재충전을 위해 적당하다					
10. 우리 기관의 교직원은 원장 및 동료 교직원으로부터 동정한 대우를 받는다					
11. 우리 기관은 교육·보육 업무에 대한 책임과 권한을 교사에게 부여하고 있다					
12. 우리 기관은 업무수행에 대한 자율성이 주어지고 있다					
13. 우리 기관의 교직원은 기관 내 중요한 의사결정에 참여하고 있다					

문21. 다음은 귀 기관의 교사충진도에 대한 문항들입니다. 얼마나 동의하시는지 해당 응답을 선택해 주십시오. 귀 기관에 근무 중인 전체 교사 중, **중간전혀에 해당하는 교사 한 분을** 떠올리셔서 응답해주시기 바랍니다.

//교사 호응도//

문21. 중간전혀 교사의 교사충진도(충진도는 대학 몇 년입니까? () 년

항목	전혀 그렇지 않다	1	2	3	4
1. 교사로서 유아에게 좋은 영향을 미치고 있다					
2. 계획된 교육·보육과정 내용에 대해 (영유아에게) 설명하는데 어려움은 갖는다					
3. 유아기 몸이모는 질문에 대해 대부분 대답할 수 있다					
4. 가부 유아를 가르치기 위한 역량과 기술이 충분하지 확실하지 않다					
5. 영리회 노력에도 유아들을 잘 가르칠 수 없을 것 같다					
6. 유아의 능력이 향상한 경우, 이것은 그 교사가 효과적인 교수법과 접근법을 적용했기 때문이다					
7. 유아 대상으로 어떠한 개념을 가르치기 위한 절차와 방법에 대해 잘 알고 있다					
8. 그 교사의 유아를 잘 가르치기 위한 노력은 유아의 발달과 성격에 크게 기여할 것이다					
9. 유아의 취약한 환경이나 능력의 부족은 그 교사의 좋은 교수법으로 극복될 수 있을 것이다					
10. 담당 학급/반 유아의 활동을 효율적으로 모니터링 한다					

문22. 원장님은 원장으로서 호응감이 어떻습니까? 아래 항목들에 얼마나 동의하시는지 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	1	2	3	4
1. 원장으로서 (영)유아에게 좋은 영향을 미치고 있다					
2. 원장으로서 교(학)원에게 좋은 리더로서 역할을 하고 있다					
3. 원장으로서 부모에게 좋은 안내자이자 교육보육 진흥기로서 역할을 하고 있다					
4. 교사의 전문성이 향상될 수 있도록 중요한 역할을 수행하고 있다					
5. 영유아의 건강한 성장 발달에 중요한 역할을 수행하고 있다					
6. 원장으로서 기관의 전체 운영과 방향의 설정에 중요한 역할을 수행하고 있다					
7. 나의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회라면 비용과 시간이 들더라도 노력을 아끼지 않을 것이다					
8. 원장으로서 전문성이 향상되고 성장하고 있다고 생각한다					
9. 나는 교(학)원(들)과 좋은 관계를 형성하고 있다					
10. 나는 부모/보호자(들)와 좋은 관계를 형성하고 있다					
11. 나는 아이들과 좋은 관계를 형성하고 있다					

문23. 다음은 귀 기관 유아교사의 누리과정 **계획과 준비, 실행**에 대한 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	적절 그렇지 않다		그렇지 않다		매우 그렇다	
	1	2	3	4		
1. 「누리과정」의 목표를 알고 이를 반영하여 교육·보육 활동을 계획한다						
2. 교육·보육 과정 계획안 작성에 어려움은 느낀다						
3. 「누리과정」의 5개 영역을 통합하여 진행한다						
4. 「누리과정」의 이론적 기초를 유아의 요구와 학습의 상황에 맞추어 적용한다						
5. 유아의 발달 수준에 적합하게 누리과정의 영역별 내용을 적용하고 유아의 발달을 증진시킨다						

문24. 귀 기관 유아교사의 현재(2017년) 시점 누리과정 운영을 **약 2-3년전**과 비교해보는 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	적절 그렇지 않다		그렇지 않다		매우 그렇다	
	1	2	3	4		
1. 누리과정의 계획을 더 잘하게 되었다						
2. 누리과정의 수업 운영을 더 잘하게 되었다						
3. 누리과정에 대한 이해를 더 잘하게 되었다						
4. 누리과정 관련 코너팅 및 평가를 더 잘하게 되었다						

문25. 누리과정 교사의 전문성과 관련된 요소 중 원장님께서 가장 중요하다고 생각하는 부분은 무엇입니까? 중요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오. [복수선택가능]

1. 학력
2. 경력
3. 교사 자격 및 자격급
4. 양성과정
5. 교사로서의 시간, 열의
6. 누리과정에 대한 준비, 계획, 실행
7. 교수학습법(레디고)의 적용
8. 인성
9. 유아와의 친밀한 관계
10. 기타 ()

문26. 누리과정 교사의 전문성과 관련된 요소 중 보원이 필요하다고 생각하는 부분은 무엇인가? 필요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오. [복수선택가능]

1. 유아와의 상호작용
2. 누리과정 계획 및 수업준비
3. 누리과정 실행
4. 교수학습법(레디고)의 적용
5. 효과적인 교실 운영 방법
6. 유아를 다루기/유아 행동관리
7. 부모/보호자와의 관계 및 소통
8. 원장 및 동료교직원과의 협력 및 소통
9. 교사로서의 사명감, 열의
10. 기타 ()

문27. 현재 교사들의 전문성을 높이기 위해 가장 필요한 부분은 다음 중 무엇이라고 생각하십니까? 필요한 순서대로 **2가지**를 선택해 주십시오.

1. 교사 스스로의 동기부여와 노력
2. 원장의 교육과정 리더십 강화
3. 교사 간의 소통과 노하우 공유
4. (영)유아들과의 친밀한 활동 증진
5. 교사 전문성 관련 교육/연구 프로그램 참여
6. 권위자와 장학 등의 전문가 멘토링
7. 기타 ()

문28. 귀 기관의 누리과정 교사의 전문성 향상을 위한 **지원**에 대해 어느 정도 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문59. 누리과정 자료와 이에 대한 귀 기관의 활용 및 지원에 관한 질문입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오. [척도]

항목	권한 그렇지 않다		그렇지 않다		그렇다		매우 그렇다	
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 누리과정 교사용지도서/프로그램의 활용 내용이 적절하다고 생각한다								
2. 누리과정 교사용지도서/프로그램의 활용 수준이 적절하다고 생각한다								
3. 누리과정 교사용지도서/프로그램은 활용하기에 편하다								
4. 교사들은 누리과정 교사용지도서/프로그램을 적극적으로 수업에 활용한 다								
5. 우리 기관은 누리과정 관련 수업 자료(교재, 교구)를 충분히 지원하고 있다								
6. 우리 기관은 누리과정을 실행하기 위한 기기 및 비용을 충분히 지원한 고 있다								
7. 교사들은 누리과정의 준비와 실행을 위해 별도로 판매되는 프로그램과 지도서를 활용하고 있다								

문60. 누리과정과 관련하여 **귀가 발행**한 자료 중 **가정** 도움이 되는 자료는 무엇입니까?

1. 누리과정 해설서
2. 누리과정 교사용 지침서(DVD 포함)
3. 누리과정 교사용 지도서(DVD 포함)/여린이집 프로그램(DVD 포함)
4. 교사 연구 자료집
5. 혼합연령학급 운영 매뉴얼 및 교사용 지도서(DVD 포함)
6. 사출에 판매되는 운영 프로그램 및 매뉴얼, 지도서 등(DVD 포함)
7. 그 밖에 활용하고 있는 자료 ()
8. 없음

문61. 누리과정 관련 자료 개선은 어떻게 이루어져야 한다고 보십니까?

1. 누리과정 교사용 지도서 활용의 자료가 보다 구체화, 다양화 되도록
2. 그림이나 자료의 질의 향상 필요
3. 사용 방법을 쉽고 용이하도록
4. 음원/영상 자료 추가
5. 기타 ()
6. 개선할 점 없음

문32. **원장 대상** 연수 및 보수교육의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 연수/보수교육 기회 부족
2. 연수/보수교육을 받을 시간 부족
3. 대체교사 재원 부족
4. 낮은 강사의 질
5. 도움이 안 되는 연수/보수교육 내용
6. 연수/보수교육에 대한 인센티브 부족
7. 연수/보수교육 인원 과다
8. 기타 ()
9. 문제점 없음

문33. 원장님께서 받으신 연수보수교육에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문34. 유치원/어린이집을 효율적으로 운영하기 위해 원장(감)을 대상으로 가장 필요한 연수보수교육이 있다면 무엇입니까?

1. 기관경영
2. 회계
3. 부모교육
4. 리더십 교육
5. 교육·보육과정
6. 기타 ()

문35. 원장님께서는 지난 3년(2015, 2016, 2017년)동안 한 번이라도 (정확)컨설팅을 받은 경험이 있습니까?

1. 있다
2. 없다

문35-1. 원장님께서는 받으신 (정확)컨설팅에 대해 전반적으로 얼마나 만족하십니까?

매우 불만족	불만족하는 편	만족하는 편	매우 만족
1	2	3	4

문36. 원장님께서 가장 받고 싶은 컨설팅의 내용은 무엇입니까?

1. 교육/보육과정 운영
2. 수업 운영/교수학습 방법
3. 부모교육
4. 학급 관리(환경, 건강, 안전, 생활지도, 부모교육 등)
5. 행정관련 서류 작성
6. 평가(인증) 관련
7. 기관 운영 및 경영
8. 기타 ()

문37. **원장**의 전문성 향상을 위해 가장 필요한 정책 개선은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 양성과정 개편
2. 자격체계 개편
3. 유보 통합
4. 채용 개선
5. 운영시간/근로시간 등 운영/근로여건 개선
6. 원장 대상 연수/보수교육의 활성화·전문화

//누리과정 성과 평가//

문38. 교사의 전문성 향상을 위해 가장 필요로 하는 정책 개선은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 양성과정 개편
2. 자격체계 개편
3. 유보 통합
4. 유보 개설
5. 근로시간 등 근로조건 개선
6. 온·오프라인 연수/보유교육의 활성화·진통화
7. 전문가 진정성/장학, 고정 활성화
8. 동료 친/기내 내 멘토링 활성화
9. 지역단위 교사 네트워크 구축 및 공동체학습 활성화
10. 기타 ()

문39. 다음은 귀하가 생각하시는 누리과정의 목표 달성과 성과에 대한 평가입니다. 해당 응답을 선택해 주십시오.

항목	진척 그림자 않다		그림자 그림자 그림자		매우 그림자	
	1	2	3	4	3	4
1. 누리과정의 도입 목표가 달성되었다고 생각한다						
2. 누리과정이 다등과 같은 성과를 달성하였다고 생각한다						
2-1. 유아교육·보육에 대한 국가의 책임성 강화						
2-2. 교육·보육의 질 향상						
2-3. 교육·보육의 다양성 강화						
2-4. 유아의 출발선 평등/사회적 격차 완화						
2-5. 취약 아동 지원						
2-6. 유아의 역량 증진/미래 인적자원 개발						
2-7. 유아의 건강한 성장발달(질병) 증진						
2-8. 교사의 전문성 강화						
2-9. 부모의 양육부담 경감						
2-10. 부모 참여 활성화 및 지역사회 연계 원활						
2-11. 기타 ()						

//2번 항목 누리과정이 다음과 같은 성과를 달성하였다고 생각한다 부분이 아래 모든 항목에 해당되는 것처럼 보이게 해주세요//

문40. 그 밖에 교사고원 정책 관련하여 제언이나 의견이 있으시면 자유롭게 적어주십시오.
1. ()

배문6. 귀하의 유치원 어린이집 경력은 어떻게 됩니까? 해당되는 경력을 각각 적어주십시오. 해당되는 경력이 없으면 0년 0개월을 입력해 주십시오.

유치원 교사 총 경력 ()년 ()개월	어린이집 교사 총 경력 ()년 ()개월
유치원 원장 총 경력 ()년 ()개월	어린이집 원장 총 경력 ()년 ()개월
현재 기관 원장 총 경력 ()년 ()개월	

배문7. 현재 받고 있는 귀하의 호봉은 어떻게 됩니까?
1. 현재 () 호봉

배문8. 귀하가 받고 있는 월 급여는 얼마입니까? '사면'을 기준으로 적어주십시오. 없으면 0을 적어주세요.

기본급	() 만원
수당	() 만원
월 총액	() 만원
* 한 달 기본급과 수당(장부직원급 포함)을 모두 합친 금액	

배문9. 현재 이 기관의 운영자(또는 소유자)입니까?

1. 운영자(소유자)이다
2. 운영자(소유자)가 아니다
3. 기타 ()

배문10. 귀하는 본인의 급여 수준에 대하여 어느 정도 만족 또는 불만족 하십니까?

매우 불만족	1	2	3	매우 만족

배문1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남자
2. 여자

배문2. 귀하의 연령은 몇 세입니까?

1. 만 () 세
- [포락: 20 to 60]

배문3. 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

1. 고졸
2. 대학 졸업(4년제 이하)
3. 대학 졸업(4년제 이상)
4. 대학원 석사 졸업
5. 대학원 박사 졸업
6. 기타 ()

배문3-1. 귀하의 최종 학교 전공은 무엇입니까?

1. 아동복지학
2. 유아교육학
3. 사회복지학
4. 보육학
5. 가정(관리)학
6. 간호학
7. 영양학
8. 교육학
9. 특수교육학
10. 기타 ()

배문4. 귀하가 소유한 자격증은 무엇입니까? 해당되는 것을 모두 선택해 주십시오.

1. 어린이집 원장
- 1급 보육교사
- 2급 보육교사
- 3급 보육교사
- 유치원 원장
- 유치원 1급 교사
- 유치원 2급 교사
- 특수교사
- 초등학교 교사
- 사립복지사
- 기타 ()

배문5. 귀하가 최종으로 (유치원 또는 어린이집) 교사 자격을 취득한 기관은 어디입니까?

1. 보육교사교육원
2. 23년제 대학
3. 41년제 대학
4. 대학원
5. 학원(은행계)
6. 사립 대학
7. 기타 ()
8. 해당 없음

부록 2. 국외출장보고 (TALIS 2차 NPM 회의 및 데이터관리 워크숍)

1. 출장 개요

가. 목 적 :

OECD TALIS Starting Strong Survey (일명 International ECEC Staff Survey) (2015-2019) 프로젝트 수행을 위한 2차 NPM(National Project Manager) 회의 및 Data Management Training 참석

나. 출장지: 그리스 아테네

다. 기 간: 2017. 1. 22(일) ~ 2017. 1. 27(토) (5박 7일)

라. 주요 일정

날짜(요일)	주요활동	면담자(소속, 이름)
1. 22(일)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 출발 ▪ 아테네 도착 	-
1. 23(월)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NPM 회의 1일(9:00-17:30): - Pilot Study 결과보고 및 표집 절차 	OECD ECEC 담당자, 3S 참여국 NPMs,SM/DMs 3S 콘소시엄(ISC, IEA, RAND, CANADA Statistics 외: Miho Taguma(OECD), Arno Engel(OECD), Maria Huert(OECD), Juliane Hencke(ISC), Karsten Penon(ISC), Sabine Meinck(ISC), Julie Belanger(Rand) 등
1. 24(화)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NPM 회의 2일(9:00-12:30): - 현장조사(Field Trial) 진행절차 및 관리 ▪ Data Management Training 1일(14:00-17:30) - 표집과정과 실제 적용 	
1. 25(수)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data Management Training 2일(9:00-17:30) - 설문 번역 및 준비, 진행 모니터링 	
1. 26(목)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data Management Training 3일(9:00-17:30) - 조사기반 및 데이터 입력(IEA DME) 	
1. 27(금)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 출발 	
1. 28(토)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인천 도착 	

2. 출장 성과

가. National Project Managers Meeting

□ 날짜: 2017년 1월 23일(월) ~ 2017년 1월 24일(화) 오전

□ 회의 일정

○ 2017년 1월 23일(월)

Time	Topic
9:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meeting introduction and guiding principles ▪ OECD progress report ▪ Consortium's progress report
11:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Overview of the Greek ECEC system, policy & research ▪ Sampling procedures: state of affairs ▪ Pilot outcomes, overview of revisions and FT questionnaire design
14:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Field Trial instruments presentation
14:00~ 14:40	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Country Session(KOREA with ISC)
16:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Field Trial instruments presentation
17:30	Adjourn

○ 2017년 1월 24일(화)

Time	Topic
9:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Review and discuss international staff categories ▪ Field Trial scope, individualised preparation schedules, deliverables ▪ Field Trial survey operation procedures units and manuals
11:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrument preparation and workflow ▪ Field Trial translation and translation verification ▪ Quality control ▪ Wrap-up and next steps
12:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ End of NPM meeting

□ NPM Meeting

- 2017년 현장조사 준비
 - Field Trial을 위한 도구 초안 및 절차, 스케줄에 대한 논의
- 2017년 현장조사를 위한 ISC와의 개별 미팅(1월 24일 14:00~14:40)
 - FT(Field Trial)을 위한 조사 스케줄과 조사실행 논의
 - IEA DPC의 샘플링 담당자와 표본추출에 대한 논의:
 - (i) 기관의 교원 추출을 위해 기관별 교원리스트 확보가 필요하나 각 교원에게 임의의 번호를 부여하여 계통추출 방법으로 표본추출이 이루어지기 때문에 추출을 위한 개인정보가 모두 필요하지는 않음.
 - (ii) 기관 내 추출을 위해 IEA에서 「WIN W3S 프로그램」을 제공하며 Data Management Training 시간에 실습이 이루어짐.
- TALIS Starting Strong Survey 참여국
 - TALIS Starting Strong Survey 1주기 참여국은 총 9개국으로 ISCED 0.2 교원 조사만 진행하는 국가와 ISCED 0.2/U3 (3세미만) 조사를 병행하는 국가로 분류됨.

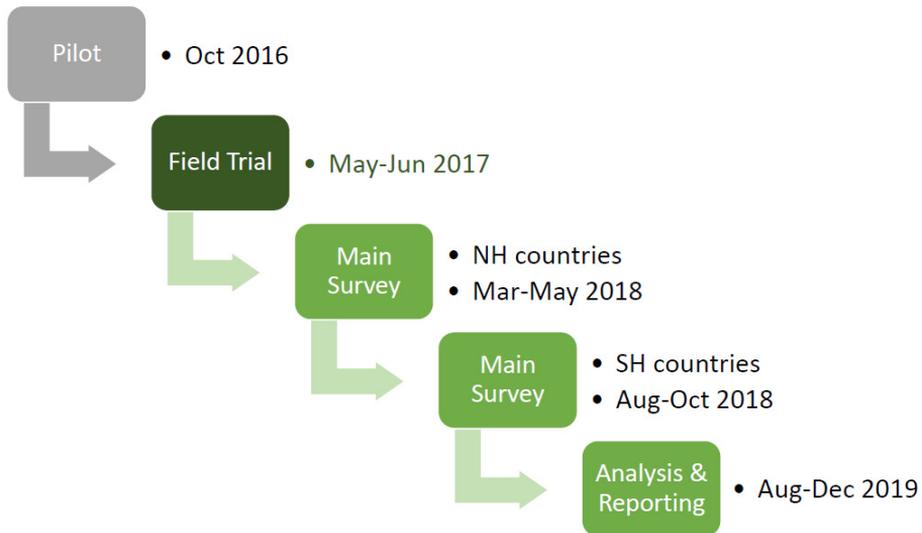
Surveying staff working in ISCED 0.2 ONLY	Surveying staff working in ISCED 0.2 and staff working with children under the age of three
칠레 아이슬란드 일본 한국 터키	덴마크 독일 이스라엘 노르웨이

○ 참가자 단체 사진



○ 1차 NPM 미팅 이후 진행 사항 보고

- 지난 1차 NPM 미팅 이후 4th Extended ECEC Network meeting에서 초안을 공유하고 논의를 거쳐 2016년 9월 30일 pilot 설문지(instrument) 마련함.
- Pilot study 이후 Field trial을 위한 설문지를 준비하고 2차 NPM 미팅을 위한 현장조사 2차 초안 설문을 준비함.
- 현장조사를 위해 필요한 manual을 공개하고 국가별 표본추출 작업을 진행함.
- 전체적인 조사 일정은 다음과 같음.



○ 설문지 수정 일정

- 설문지는 2016년 6월 1차 초안 이후 pilot version으로 pilot study가 진행되었고, Field trial version은 2017년 1월 30일 오픈 예정임. 이후 Field trial을 거쳐 2018년 Main survey를 위한 설문지는 2017년 11월 공개 예정임.

○ Pilot study 결과 발표

- 원장 설문지(55문항)와 교사 설문지(77문항) 조사에 걸리는 평균 시간을 발표하고 pilot revision 이후 보완된 설문지에 대한 설명함. 향후 본 조사에서는 평균 응답시간을 원장과 교사 모두 45분 이내로 하는 것을 목표로 함.

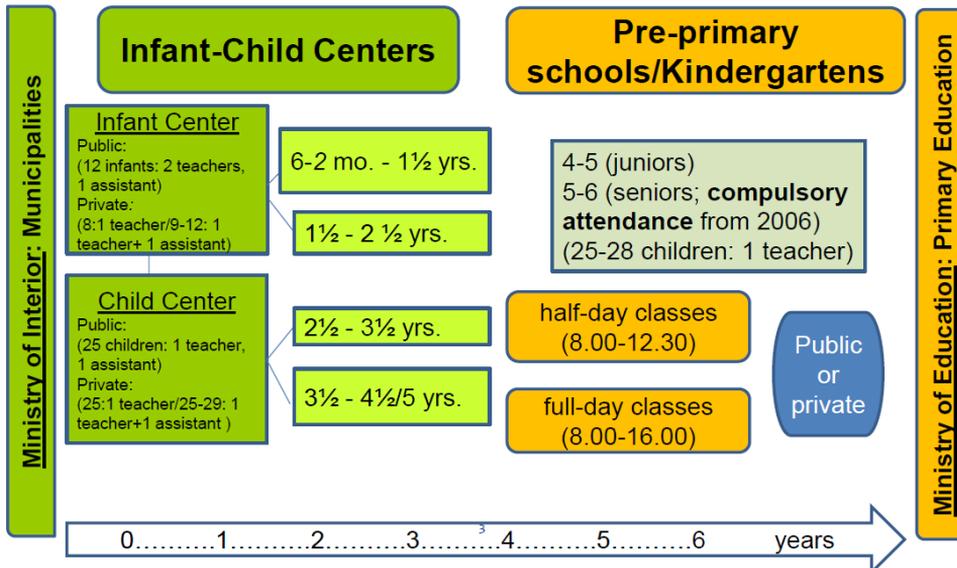
□ Overview of the Greek ECEC System Policy and Research

- 발표: Konstantinos Petrogiannis, Professor of Developmental psychology, School of Humanities. H.O.U

○ 가족특성, 복지, 노동시장기회로 유럽국가를 분류하면 그리스, 이탈리아, 스페인, 포르투갈의 특성이 비슷함.

- 영유아 시기에 어머니의 역할을 중요하게 여기며 가족간의 유대가 매우 강한 특성을 보임.

○ 그리스의 ECEC는 이원화 체계로 다음과 같음.



- Infant-Child Center의 목표와 daily 프로그램 소개
- Infant-Child Center staff의 자격
 - educator는 ECEC 전공학과를 졸업한 Bachelor Degree 자격을 요하며, educators' assistant는 post-secondary college를 졸업한 자격(diploma or certificate)이 필요함
- 그리스의 교육 시스템 소개
 - pre-primary school은 교육 시스템의 일부임
- 그리스 ECEC의 질적 제고를 위한 정책 과제와 합의 소개
- 조사 품질 관리를 위한 지침 소개
 - 품질관리 프로그램의 목적은 표준화된 조사 수행을 위함다.
 - 품질관리 프로그램의 구성은 National component(NPM)와 International component(ISC/IEA amsterdam)으로 함.
 - NPM 수준에서의 지침과 center coordinator manual을 소개함.
 - National quality observations은 Field Trial과 Main Survey를 관리하고 International quality observation은 Main Survey의 품질관리를 수행함.

3. Data Management Training for the OECD TALIS Starting Strong Survey

- 날짜: 2017년 1월 24일(화) 오후 ~ 2017년 1월 26일(목)
- 주제: TALIS Starting Strong Survey 조사 관리를 위한 프로그램 Training
- 회의 일정

○ 2017년 1월 24일(화)

Time	Topic
14:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Survey operations procedures: overview ▪ An overview of the within-center sampling procedures
16:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA WinW3s - Creating a new project, selecting ECEC centers for participation and creating Listing Forms
17:30	Adjourn

○ 2017년 1월 25일(수)

Time	Topic
9:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA WinW3s - Listing and sampling ECEC staff Tracking participation and resolving discrepancies between tracking information and available data
11:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA WinW3s Monitoring administration progress Translation of forms and additional features
14:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ National instrument adaptation and documentation ▪ An overview of the IEA eAssessment System
16:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA eAssessment System Reviewing national adaptations Translating instruments
17:30	Adjourn

○ 2017년 1월 26일(목)

Time	Topic
9:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA eAssessment System Export for paper delIVery of instruments Web delIVery of questionnaires and data monitor
11:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA DME An overview of the IEA Data Management Expert Manual data entry
14:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IEA DME Verifying and checking data Coding of open-ended questions
16:00	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Data submission and data processing at the IEA
17:30	Adjourn

□ Sampling Procedures

- Field trial과 Main Survey를 위한 표본추출은 2단 층화 계통 추출 방법으로 이루어짐.
- 층을 구별하여 1단계로 기관을 추출하고 2단계 기관내에서 교사를 추출함.
- 2단계 추출에서는 각 기관마다 1명의 leader와 8명의 staff를 추출함.
- Field trial과 Main Survey를 위한 표본추출 IEA에서 수행하여 Field trial 경우 기관에 따라 하나의 대체표본이 제공되었으며, Main survey의 경우 두 기관이 대체표본으로 제공됨.
- 기관 내 staff 추출은 IEA에서 제공하는 「WIN W3S 프로그램」을 통해 가능함.
- WIN W3S 프로그램을 활용한 프로젝트 생성 및 표본 추출과 이를 활용한 output 생성 방법 등을 각국의 data manager들이 할 수 있도록 강의하고 실습시간을 가짐.



- 설문지 구성을 위한 「IEA eAssessment System」에 대한 소개 및 실습
 - 본 프로그램을 사용하여 전체 참가국에서 사용하게 될 설문지를 동일한 양식으로 표준화하여 구성을 가능하게 함.
 - 참가국의 설문지는 최종적으로 ISC에서 검증할 예정임.

- 데이터 관리를 위한 IEA DME에 대한 소개 및 실습
 - 데이터 수집과정에서 각 기관과 응답자에 따른 데이터 관리를 위한 프로그램으로 이에 대한 소개와 실습 시간을 진행함.
 - 본 프로그램을 통해 데이터를 체크하고 타당화 등의 검증을 가능하게 하며 데이터 입력을 모니터링 함으로 인해 데이터의 신뢰도를 높일 수 있음.

연구보고 2017-25

누리과정 성과 제고를 위한 교사실태 및 지원방안 연구

발행일 2017년 12월

발행인 백선희

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 서초구 남부순환로 2558 외교센터 3층, 4층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 (주) 정인애드 02) 3486-6791

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-87952-42-8 93370

Korea Institute of Child Care and Education

Korea
Institute of
ChildCare and Education

