



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

권 경 숙 교수 지도  
석사학위 청구논문

사립유치원 경력교사가 교직생활에서  
경험하는 어려움과 지원 요구

2015

성신여자대학교 교육대학원  
교육학과 유아교육전공  
하 수 경

사립유치원 경력교사가 교직생활에서  
경험하는 어려움과 지원 요구

권 경 숙 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2015년 5월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

하 수 경

# 인 준 서

하수경의 석사학위 논문으로 인준함.

2015년 5월

심사위원장 \_\_\_\_\_ 인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_인

심 사 위 원 \_\_\_\_\_인

성신여자대학교 교육대학원

## 논문개요

본 연구의 목적은 사립유치원의 경력교사들이 교직생활에서 경험하는 어려움은 무엇이며 이러한 어려움을 보다 완화하고 개선하기 위한 지원 요구는 무엇인지 알아보고자 하는데 있다. 이와 같은 연구목적에 위해 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움은 어떠한가?  
둘째, 사립유치원 경력교사가 요구하는 지원과 개선방안은 어떠한가?

본 연구 참여자는 서울과 경기 지역의 사립 유치원에서 4년 이상의 경력을 가진 교사 10명으로 심층면담과 저널쓰기를 통하여 자료를 수집하였다. 심층면담은 2014년 11월부터 2014년 12월까지 총 20회 동안 개별적으로 진행하였으며 이메일을 통해 연구 참여자의 저널을 수집하였다. 수집된 자료는 반복적인 검토를 통해 정리한 후, 범주화 하였으며 자료해석의 객관성과 타당성을 확보하기 위해 유아교육 전문가의 조언과 충고 및 연구 참여자들을 통한 내부자 검증을 받았다.

본 연구 결과를 연구문제에 따라 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사립유치원의 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움을 알아본 결과, 교사들은 새로운 프로그램에 대한 수용과 갈등, 중재자의 역할과 초임교사 지도로 인한 어려움 및 경력교사에 대한 과도한 기대치로 인한 부담감으로 어려움을 겪는다고 하였다. 즉, 새로운 아이디어와 리더십에 대한 기대치, 모든

일을 실수하지 않고 다 잘해낼 것이라는 기대와 초임교사의 실수에 대한 관리자의 질책 및 과중한 업무분담으로 인해 어려움을 경험한다는 것을 알 수 있었다. 또한 경력교사들은 오랜 기간 동안 유아들을 대상으로 근무해오면서 환경적인 제약과 특성으로 인해 위장병, 방광염, 허리디스크, 성대 결절 등과 같은 직업병의 출현으로 어려움을 경험한다고 하였다. 또한 1급 정교사 자격증을 취득하기 까지 오랜 시간이 지체되고 있을 뿐 만 아니라 인건비 절감을 위해 대부분의 사립유치원에서 경력교사의 고용을 기피함으로 인해 경력교사들이 설 수 있는 자리를 잃어가고 있다는 점도 큰 어려움이 되고 있었다.

둘째, 사립유치원의 경력교사들의 지원 요구와 개선방안을 알아본 결과, 교사들은 근무여건의 개선과 경력교사 할당제, 실질적 연수 참여 기회 확대와 상급학교 진학을 위한 지원 및 경력교사 멘토링과 장학지원제도의 도입을 제안하였다. 근무여건의 개선에는 국가호봉과 각종 수당의 지급, 월차와 반차제도의 도입, 1정 연수 기관 확대와 대체교사 지원, 출산휴가와 육아휴직의 지원을 필요로 하는 것을 알 수 있었다. 또한 일정 비율이상 경력교사를 고용하도록 하는 경력교사 할당제와 실질적인 연수 참여와 상급학교 진학을 위한 시간적, 재정적 지원을 요구하였다. 그리고 경력교사의 고민과 어려움을 토로하고 이를 해소하기 위한 경력교사 멘토링 제도의 지원이 필요하다고 하였으며 자율장학과 동료장학, 컨설팅 장학 등에 대한 경험을 통해 장학의 필요성과 상황을 고려한 장학의 필요성을 느꼈다고 하였다.

# 목 차

## 논문개요

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구문제 .....	5
3. 연구자 .....	5
<b>II. 이론적 배경</b> .....	8
1. 유치원의 종류와 사립유치원 .....	8
1) 유치원의 종류와 발달 .....	8
2) 사립유치원의 특성 .....	11
2. 유치원 교사의 교직생활 .....	13
1) 교직의 의미와 특성 .....	13
2) 유치원 교사의 발달 .....	15
3) 유치원 교사의 업무와 어려움 .....	21
<b>III. 연구방법</b> .....	26
1. 연구참여자 .....	26
2. 자료수집 .....	32
3. 자료분석 .....	34

<b>IV. 연구결과 및 해석</b> .....	36
1. 사립유치원 경력교사가 느끼는 어려움 .....	36
1) 새로운 프로그램의 수용과 갈등 .....	36
2) 중재자의 역할 · 초임교사 지도의 어려움 .....	39
3) 경력교사에 대한 기대치 .....	45
4) 직업병의 발현 .....	53
5) 1급 유치원 정교사 자격증 취득과 이직의 어려움 .....	58
2. 지원 요구와 개선방안 .....	67
1) 근무여건의 개선 .....	67
2) 경력교사 할당제 .....	77
3) 실질적 연수 참여 확대와 상급학교 진학을 위한 지원 .....	79
4) 멘토링 시스템 도입 .....	87
5) 장학 지원제도 마련 .....	90
<b>V. 논의 및 결론</b> .....	94
1. 논의 .....	94
2. 결론 및 제언 .....	100

**참고문헌**

**영문초록**

**부    록**

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 가정 형태의 다양화, 맞벌이 부부의 증가 및 국가의 교육비 지원 확대 등으로 유아교육기관에 입학하는 유아들의 연령은 하향화되었고 유아들이 교육기관에서 지내는 시간 또한 길어지고 있다. 이는 좀 더 이른 시기부터 가정과 부모의 돌봄에서 벗어나 유아교육기관에서 생활하는 유아들의 건강한 성장과 발달을 위해서는 교사의 역할이 중요해지고 있음을 의미한다. 더욱이 유아교육은 교과서 없이 유아-유아 간, 유아-교구 간, 그리고 유아와 교사와의 상호작용이나 활동을 중심으로 이루어지기 때문에 유아교육의 환경을 마련하고 유아의 활동을 적극적으로 지원해 주는 교사의 질에 의해 크게 좌우되기(권유수비, 2013) 때문에 교사의 역할은 매우 중요하다. 그러므로 교사들이 유아를 교육하면서 겪게 되는 많은 문제점들은 교사의 교육적 열의를 상실케 하고 교사의 사기를 저하시키고, 교사들의 의욕 저하는 다시 유아교육의 질적 수준의 저하로 연계되어 양질의 교육을 제공할 수 없게 만든다(황은희, 2007).

교사의 스트레스와 긴장은 교직 수행 시 자신은 물론 잠재적으로 유아의 심신에도 유해하며 교육력의 약화를 초래하게 된다(장미아, 1996). 또한 유치원의 교사가 교직 수행 시 느끼는 어려움은 단순히 교사 개인의 문제에서 그치는 것이 아니라 유아와의 관계를 넘어 교육의 질에 영향을 미치게 된다. 따라서 유아와 매일 상호작용을 하는 교사는 다른 어떤 질적인 유아교육의 구성요소보다 중요한 요인이 된다.

유치원 교사들은 교직에 입문하면서 계속적으로 성장과 변화를 반복하며

교직생활을 이어간다. 교직초기에는 수업방법이나 문제 어린이의 통제와 같은 기술적인 어려움을 지나 경력이 증가함에 따라 철학적이고 교육의 본질적인 문제에 대해 더 어려움을 느낀다(남옥자, 1998). 이처럼 교사는 교직 주기의 각 단계마다 전문성 발달에 대한 요구뿐만 아니라 변화와 개선에 대한 요구가 서로 다르게 나타난다(Hargreaves & Fullan, 1992). 또한 교사들이 교직 생활 전 기간을 통해 교직 관련 기술, 지식, 행동, 태도, 가치관 신념, 자질 및 능력이 변화(이윤식, 1993; 조부경, 백은주, 서소영, 2001)되듯이 경력에 따른 문제 인식이나 어려움에 대한 정도의 차이도 발달 단계에 따라 다르게 나타난다(Katz, 1972).

Katz(1985)는 교사가 생존기, 강화기, 갱신기, 성숙기의 4단계에 걸쳐 발달한다고 하였다. 그 중 경력교사는 네 번째 단계인 성숙기로 보통 경력5년 이상의 교사가 이에 속한다. 이 시기의 발달특성은 교사로서의 완전한 자신감과 경험을 갖추게 되며, 이들은 교사로서 자신을 인정하고 자아 갱신을 위한 전략과 방법을 개발하며, 교직 전반에 걸쳐 나름대로의 안목과 관점을 갖게 된다. 한편 이 시기의 경력교사들은 유아교육 현장에서의 역할에 능숙해짐에 따라 때로는 반복되는 일과에 권태를 느끼기도 한다. 이에 대한 변화의 노력으로 새로운 도전을 시도해보기도 하고 자신의 현 상태를 되돌아보며 문제점을 스스로 보완해나가거나 지도자 및 상담자의 역할로 전환하기도 한다.

최미현(1988)은 성숙기의 교사들은 대체로 유치원 운영관리에 관심을 갖게 되며 지도자적인 역할과 입장을 지각하고 바람직한 유치원 교육 및 운영을 위한 통찰력과 안목을 갖기 위해 노력한다고 말하며 경력교사들의 발달 특성을 언급하였다. 서경숙(2007)도 초임교사들은 교실에 처음 들어설 때 동시에 발생하는 너무 많은 일에 압도되어 매우 힘들어한다고 했지만 경력교사들은 학급을 운영함에 있어 먼저 해야 할 일과 조금 여유를 두고 해야 할

일을 우선순위를 정하여 실천한다고 말했다. 노길영(1999)의 연구에서 경력이 쌓여 감에 따라 교직생활 및 교사의 일상생활의 경험들이 교사발달에 긍정적으로 작용하였음을 밝히고 있다. 긍정적인 요인들은 대학원 진학에 따른 교사로서의 전문적인 자신감과 만족감, 성숙되어 간다는 성취감, 부모와 원장과의 관계유지, 자녀 출산의 경험으로 유아에 대한 관점 및 태도의 변화, 일상생활을 통한 업무수행의 아이디어 얻기 등을 들었다. 이처럼 경력교사들은 그 동안 쌓아온 다양한 자기 경험을 업무와 연결시켜 반영할 수 있는 능력을 갖추고 있다(신은경, 2012).

유치원의 종류는 설립과 운영 주체에 따라 국립, 공립, 사립유치원으로 구분할 수 있으며 사립유치원은 개인 소유의 재산으로 운영자의 재량에 의해 운영되는 특성이 있다. 사립유치원의 양적인 확대를 살펴보면 국외적으로는 유네스코가 '세계 교육의 해'를 선포한 1970년대 즈음하여 평생교육의 강조와 더불어 유아교육의 중요성도 강조되기 시작하였다. 우리나라는 국내외의 시대적, 정치, 사회적 여건 속에서 선진 여러 나라들의 움직임에 직간접적인 영향을 받으면서 1980년대 사립유치원의 급속한 성장을 이룰 수 있는 발판을 이루었다(심은희, 2010).

이와 같은 과정을 거치면서 유치원의 수는 꾸준히 증가하여 2013년 우리나라 유치원은 총 8,678개가 설립되었으며 이 중 국립이 3개소, 공립이 4,574개소로 52.7%를 차지하며 사립은 3,922개소로 47.2% 이다. 사립유치원 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 개인이 설립·운영하는 유치원으로 전체 사립유치원의 80%를 차지하고 있으며 법인유치원은 11%에 그치는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2013). 기관 수 측면에서는 공립이 사립보다 많은 것으로 나타났으나 취원하고 있는 유아 수를 살펴보면, 2013년 4월 1일 기준으로 공립은 142,052명, 사립은 516,136명으로 유치원 취원아의 78.4%가 사립유치원에 재원하고 있는 것으로 나타났으며, 교원수도 공립 10,997명,

사립교사 35,129명으로 사립이 차지하는 비중이 76.1%에 달하는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2013).

이와 같은 조사를 통해 볼 때 사립유치원은 아직도 유치원 수, 취원 수, 교원 수의 모든 측면에서 전체 유치원의 절대적 다수를 차지하고 있는 한국의 대표적인 유아교육기관인 것이다(박수진, 2012). 한국사립유치원의 100년의 역사 중 비록 사립유치원의 일부 역기능이 있었던 것이 사실이지만, 오늘날 한국의 유아교육이 이만큼 발전한 데에는 사립유치원의 공헌이 매우 컸다(심은희, 2010). 그러나 양적인 발전이 있었던 만큼 그에 따른 문제점도 나타났다.

사립유치원 교사들의 경우 현직교육에 있어서 연수시설이 부족하다는 이유로 각종 연수들이 적체되고 있으며, 연수결과가 연수대상자들의 승진, 보수, 근무평정, 경력 등에 적절히 반영되지 않아 유치원 교사들이 적극적으로 연수에 참여하지 않는 등의 문제점을 안고 있다(김미경, 2005). 또한 사립유치원 교사의 신분이나 처우에 대한 법적 조항이 마련되어 있지 않아 고용조건이 불안정하고 경제적 처우 수준이 낮으며 따라서 잦은 이직율과 조기퇴직 등으로 전문성 발휘에 큰 어려움을 겪고 있다. 결국 이러한 문제점으로 인해 사립유치원의 유아교육의 질적 수준 향상은 어렵게 되고 있다(이혜경, 2008).

유치원 교사들의 어려움이나 갈등에 대한 이전의 연구들은 유치원 교사로서의 직무와 관련해 어떤 스트레스를 받는지에 대한 연구(김남희, 1993; 장미아, 1996), 교사 역할 갈등과 관련한 연구(이윤경, 1999; 이춘화, 1991; 임성혜, 1997; 홍승태, 1991), 또는 교사들의 직업적인 문제(김신영, 1998; 김현정, 2000; 조주연, 2005)등에 관련되어 이루어졌다. 그리고 교육실습 과정에서 유치원 예비교사가 느끼는 불안과 갈등(신은희, 2003; 이현중, 2002), 교육실습 과정이 예비교사에게 미치는 영향(이경화, 2001), 교육실습 과정에서

느끼는 어려움(박해선, 2005; 유홍옥, 2005; 이명순, 2001), 유치원 초임교사가 겪는 직무상의 여러 고충들을 다룬 연구(이현경, 2000; 임진형, 2000), 초임교사의 지원에 관한 연구(이지영, 2000; 임승렬, 1999; 조운주, 1998)가 이루어지고 있으며, 초임교사로서 유치원에 적응하는 과정을 이야기 한 질적 연구(이명순, 2000)들이 이루어지기 시작했다.

유치원 경력교사들의 갈등에 따른 어려움은 교사의 문제, 현장문제에 따른 개선 방안, 교사 발달단계에 따른 관심사, 직무만족, 스트레스, 교직사회화 등의 연구에서 찾아볼 수 있으며, 경력교사들의 어려움을 다룬 연구는 공립유치원의 교사를 대상으로 한 연구(김현정, 2000; 전복희, 2006; 임희영, 2014)이거나 혹은 유치원 예비교사, 초임교사, 경력교사를 분류하여 전반적인 어려움을 다룬 연구(황은희, 2007)가 이루어졌다. 그러나 사립유치원의 경력교사만을 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다.

그러므로 사립유치원의 질적인 향상을 위해 보다 중대한 역할을 하며 유아교육의 책임을 맡고 있는 사립유치원 교사들 중 경력교사들의 어려움이 무엇인지를 탐색하고 조망해 보는 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 사립유치원 경력교사들이 교직생활에서 느끼는 어려움은 어떠한가, 이들의 어려움을 해소하기 위한 지원요구와 개선방안은 무엇인지를 탐색하는데 목적을 두고자 한다.

## 2. 연구문제

위와 같은 연구목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움은 어떠한가?

둘째, 사립유치원 경력교사가 요구하는 지원과 개선방안은 어떠한가?

### 3. 연구자

연구자는 초임시절에는 누구든 그렇듯이 초임교사가 경험하는 어려움을 겪었다. 유치원에 대한 적응과 학부모 상담, 유아들과의 관계 그리고 직장 동료와의 적절한 관계유지 등 배워나가야 하는 것들에 대한 부담과 어려움이 있었다. 하지만 1~2년이 지나 7년차로 경력이 쌓이면서 교사로서 나만이 가지는 노하우를 습득하게 되었고, 점점 경력교사로서 자신감과 자긍심을 가지게 되었다. 이러한 자신감은 교사로서 나를 더욱 견고하게 만드는 계기가 되었지만 한편으로는 매일 되풀이되는 하루 일과와 유치원의 일상이 습관화되자 경력교사로서 점점 일상에 대한 회의감과 권태로움에 빠지는 나 자신을 보게 되었다.

초임 시절에는 하루하루 살아가고 적응하기 바빴던 하루살이 운명의 생존기를 지나 경력교사로 안정기와 성숙기에 접어들자 근무하는 원의 교육철학이 나의 생각이나 견해와 큰 차이가 있음을 느끼기도 하였으며 새로운 교육 프로그램개발이나 유아들을 가르치는 다양한 방법에 대한 연구와 노력이 연구자 스스로에게 필요함을 느끼게 되었다. 또한 다른 동료교사와의 관계에 있어 초임교사가 경험하는 어려움이 있는 만큼 경력교사 나름대로 경험하게 되는 인간관계의 어려움이 있었는데 경력이 쌓인 만큼 다른 교사에게 내가 맞추려 하기 보다는 다른 교사가 나에게 맞춰주길 기대하는 성향이 커졌음을 느낄 수 있었다. 경력이 쌓인 만큼 원에 새로운 초임교사가 들어왔을 때 그에 대한 지도에 대한 부담감도 있었고 학부모들의 성향을 파악하고 유아에 대한 관찰과 학부모 상담을 하는 것에 큰 부담감을 느끼지는 않았지만, 보다 전문성을 가지고 상담을 하기 위해서 나에게 필요한 것이 무엇일까 고민을 해본 경험도 있었다. 그리고 공립유치원의 교사들이 누리는 처우와 교

사들의 체계적인 복지, 이러한 복지가 원활하게 시행되는 것에 대해 사립유치원에도 복지체계와 교사들을 위한 근무환경이 개선 될 필요성이 있음을 느끼기도 하였으며 경력이 쌓이면서 이직이 어려워지는 현실을 경험하면서 난관에 봉착하게 되기도 하였다.

결국은 초임시절에는 초임 교사로서 느끼는 고충이 있다면 경력교사 또한 경력이 있는 만큼 경험하게 되는 어려움과 고민이 있음을 또 다시 느끼게 되었고 경력교사는 이미 원에서의 생활이나 흐름이 익숙하여 특별한 고민과 어려움 없이 안정감을 누리며 지낼 것이라는 나의 생각이 잘못되었음을 깨닫게 되었다.

이러한 깨달음이 계기가 되어 연구자는 사립유치원에서 근무하는 경력교사는 어떠한 어려움과 고민이 있는지 막연하게 아는 것에 그치는 것이 아니라 보다 심층적인 연구를 하고 사립유치원의 경력교사들이 경험하는 어려움과 고민을 이해하고, 이러한 어려움을 개선시키고자 하는 지원 요구와 개선 방안은 무엇인지에 대해 깊이 있게 연구하고자 이러한 주제를 정하게 되었다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 유치원의 종류와 사립유치원

#### 1) 유치원의 종류와 발달

유치원은 만 3세부터 초등학교 취학 전까지의 유아를 대상으로(초·중등교육법 제2조) 유아를 교육하고 유아에게 알맞은 교육환경을 제공하여 심신의 조화로운 발달을 조장하는 것을 목적으로 하는(초·중등교육법 제35조) ‘학교’이다(초·중등교육법 제2조). 유치원은 국·공·사립으로 구분되는데, 사립유치원은 시·도 교육감의 인가를 받아 설치되며 사립유치원은 지역교육청의 장학지도를 받는다.

설립별 유치원 현황을 살펴보면, 2013년을 기준으로 우리나라 유치원 총 8,678개 중 국립이 3개소, 공립이 4,574개소로 52.7%를 차지하며 사립은 3,922개소로 47.2% 이다. 사립유치원 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 개인이 설립·운영하는 유치원으로 전체 사립유치원의 80%를 차지한다. 사립유치원 중 법인유치원은 11%에 그치는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2013). 기관 수 측면에서는 공립이 사립보다 많은 것으로 나타났으나 취원하고 있는 유아 수를 살펴보면, 2013년 4월 1일 기준으로 공립은 142,052명, 사립은 516,136명으로 유치원 취원아의 78.4%가 사립유치원에 재원하고 있는 것으로 나타났으며, 교원수도 공립 10,997명, 사립교사 35,129명으로 사립이 차지하는 비중이 76.1%에 달하는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2013).

이처럼 사립유치원은 취원아수와 교원수에서 공립유치원보다 압도적으로

높은 비중을 차지하는 기관으로 유아교육의 많은 비중을 차지하며 터를 잡고 있다.

사립유치원은 개인 재산의 소유에 의해 설립된 유치원으로 개인의 철학과 운영방침을 세우고 이를 실현할 수 있다는 특징이 있다.

그러나 공적 지원이 미비한 취약한 재정구조로 인해 사립유치원의 대부분이 재정지원 없이 학부모의 수업료만으로 유치원을 운영하기 때문에 운영자들이 한정된 재원을 가지고 유아의 발달에 적합한 환경시설의 확충이나 적정수의 학급 구성을 적극적으로 시도하기가 용이하지 않다는(김현주, 2004) 한계점이 있다.

공립유치원이란 국가와 지방자치 단체에서 설립·운영하는 유아교육기관을 의미한다. 공립유치원의 형태는 시유지나 초등학교 내 부지에 위치하는 단독 건물형태 이거나, 초등학교 내 단독 건물의 형태 또는 초등학교 교사에 부속되어 있는 형태가 있다(유아교육사전, 1997). 일반적으로는 공립유치원은 초등학교에 부설되어 있는 병설유치원으로 기존의 초등학교 교실을 유치원의 환경 여건에 맞추어 개조한 시설을 말하며, 원장 및 원감은 초등학교의 교장과 교감이 겸임하고 있다. 반면 단독 유치원은 처음부터 유치원의 시설·설비 조건에 맞추어 설립한 단독 건물의 유치원이고 유치원의 운영관리는 유치원 원장 자격을 소지한 원장에 의해 운영되는 기관을 말한다(김선미, 2004).

우리나라 유치원은 수많은 변화와 발전은 거듭하면서 100여 년 동안 유아들의 교육을 담당해 왔으며 사회의 변화에 따라 유치원도 끊임없이 변화되고 발전되어 왔다. 우리나라 유치원의 발달 과정을 살펴보면 다음과 같다.

우리나라 최초로 설립된 유치원은 1897년에 부산에 세워진 사립 부산 유치원이라고 추정하고 있으며 1909년에 함경북도 경성군 나남읍에 설립된 사립 나남 유치원이 교사는 일본인이었으나 우리나라 유아들을 대상으로 한

최초의 유치원이었다(한미라, 2002).

1914년에 세워진 이화학당부설 이화유치원은 우리나라 유아교육의 내용과 체계에 있어서 유아교육의 선도적 역할을 하였으며 1922년 제 2차 조선교육령이 공포되고, 소학교령이 공포되면서, 해방 전 우리나라 유치원의 유일한 법적 근거가 되었다(최한수 1982). 1969년에 제 1차 유치원 교육과정은 문교부령으로 최초로 제정·공포되었다. 1979년에 문교부 고시로 제 2차 유치원교육과정이 개정되어 공포되었다. 그리고 제 3차 유치원교육과정은 제5공화국이 들어서면서 유신 말기의 정책의지가 강하게 반영되어 있던 기존의 교육과정을 전면적으로 새롭게 개정하려는 교육개혁 조치에 따라 2년 만에 다시 개정 되었다(이기숙, 2013). 한편 1981년 12월 31일에 「유아교육진흥법」이 공포되어 우리나라 유아교육의 양적증대에 혁명적인 변화를 가져왔다. 1987년 제 4차 유치원 교육과정은 주기적인 교육과정 개정의 필요성, 제 3차 유치원 교육과정의 내용 및 운영상에 나타나는 문제점 개선을 위하여 한국교육개발원이 주축이 되어 개정하였으며, 1992년 제 5차 유치원교육과정을 공포하였는데 제 4차 유치원 교육과정에서의 목표 수준의 진술만으로는 교사들에게 구체적 지침이 될 수 없었던 점을 보완하기 위해 제 5차 유치원교육과정에서는 유아들이 학습해야 하는 내용을 체계화하였다(한미라, 2002). 1998년 공포된 제 6차 유치원교육과정의 기본방향은 초·중등학교 교육과정과 같이 ‘21세기의 세계화·정보화시대를 주도할 창의적인 한국인 육성’으로 설정하고(이희경, 2006), 2007년에 유치원의 다양한 일과 운영에 대한 사회적 요구, 제6차 교육과정의 수정·보완에 대한 유치원 현장의 요구, 저출산 문제 해결을 위한 가치관이 반영된 유치원 교육과정의 개정이 이루어졌다(이기숙, 2013).

2011년 5월 2일 정부는 만 5세 교육·보육에 대한 국가의 책임을 강화하는 방안을 발표하였다. 이는 유아단계에서 양질의 보육과 교육을 제공하고 만

5세 아동의 교육과 보육을 통합하여 하나의 교육과정을 만들어 만 5세 학비 지원을 전 계층으로 확대하며 현실화하는 방안이다. 즉 초등학교 취학 직전 1년의 유아는 부모의 소득수준과 상관없이 정부의 교육·보육비를 지원받으며, 유치원이나 어린이집 어디에 다니든 국가가 마련한 수준 높은 공통 프로그램으로 교육·보육을 받도록 하는 것이다(육아정책연구소, 2011). 이후 누리과정이 만3~4세까지 확대 도입됨에 따라 2013년부터 우리나라의 모든 만 3~5세 유아들에게 유아교육·보육과정이 통합된 3~5세 연령별 누리과정이 도입되었고, 취학전 교육의 질을 제고하여 생애 초기 출발점 평등을 보장할 수 있게 되었다(교육과학기술부·보건복지부, 2012).

## 2) 사립유치원의 특성

사립유치원은 100년이 넘는 오랜 역사 속에 우리나라의 유아교육을 지켜 오고 있다. 이와 같은 결과는 2014년에 조사된 우리나라 유치원 현황을 통해서도 살펴볼 수 있는데 그에 대한 내용은 표 1과 같다.

< 표 1 > 우리나라 유치원 현황

구분	계	%	국·공립	%	사립	%
유치원 수	8,826	100	4,619	52.3	4,207	47.7
교원 수	48,530	100	11,931	24.5	36,599	75.4
취원아 수	652,546	100	148,269	22.7	504,227	77.3

\*자료: 교육통계서비스(2014). 유치원 현황

표 1에서 보듯이 우리나라 유치원 수는 공립이 4,619개소이고 사립은 4,207개소로 유치원의 수는 공립이 조금 더 많은 수준이다. 그러나 유치원에

취원하고 있는 유아의 수를 비교해보면 공립이 148,269명이고 사립은 504,227명으로 사립유치원이 담당하고 있는 유아의 수가 상당히 많음을 알 수 있다.

사립유치원의 특성을 살펴보면 첫째, 소규모의 여성성의 공간이라고 할 수 있다. 우리나라 유치원의 상당부분을 차지하고 있는 사립유치원들은 대부분이 타 학교기관에 비해 소규모이며, 환경이 개방적 공간으로 구성되어 있고, 인적환경의 특성으로 전체교사 수 중 여성이 높은 비율을 차지하며, 잦은 근무지 이동으로 교사조직은 또래모임의 특성을 보이고 있다(조형숙, 2006). 그래서 유아교육기관의 조직적 특성이 상급학교의 조직에 비해서 그 규모가 영세하고, 교육활동이 단순하며, 전문성이 미약하며, 문화적 특성은 평화적, 폐쇄적, 맹종적, 소극적, 정서적, 여성적인 특성을 지니고 있다(김세린, 1997)고 언급하고 있다.

둘째, 공적 지원이 미비한 취약한 재정구조이다. 사립유치원의 대부분이 재정지원 없이 학부모의 수업료만으로 유치원을 운영하기 때문에 운영자들이 한정된 재원을 가지고 유아의 발달에 적합한 환경시설의 확충이나 적정수의 학급 구성을 적극적으로 시도하기가 용이하지 않다(김현주, 2004). 더구나 사립유치원 교사 임금에 대한 정부의 미비한 재정지원으로 동일한 일을 하고 있는 공립유치원 교사들과 비교 하였을 때 낮은 수준의 임금을 받게 되는 경우가 대다수이다.

셋째, 수요자 중심의 교육과정이다. 사회적 · 정치적인 변화로 인해 사회적 요구와 교육 수요자들의 요구가 점점 높아지고 있는 것은 유아교육의 현 상황이라고 말할 수 있다. 교육소비자인 학부모와 원아들을 만족시키기 위해 유아교육기관은 시장경쟁체제 내에서 그 경쟁력을 확보하기 위해 지속적인 서비스 품질 향상을 위해 노력해야 한다(김미진, 이승희, 2009). 그동안 사립유치원은 급변하는 시대적 흐름에 빠르게 대처하며, 독창적이고 탄력적인 교육과정을

운영(박영례, 1999)함으로써, 학부모의 기대와 요구에 부응하는 유치원의 교육력을 높이기 위해 자구의 노력을 기울여 왔다. 따라서 사립유치원의 교육과정 또한 유아의 발달과 성장에 적합한 교육과정으로 편성하기 보다는 학부모들의 요구에 따라 한글, 영어, 각종 특기수업으로 교육과정을 편성하며 주객이 전도된 현상을 만들었다.

넷째, 열악한 근무환경과 불안한 신분보장이다. 교육기본법 14조 1항에는 “교원의 사회·경제적 지위는 적절하게 우대되어야하며, 그 신분은 반드시 보장되어야 한다.” 라고 유치원 교사에 대한 신분보장은 규정하고 있다. 이 조항에 의거하여 유치원 교사는 교육에 종사하는 전문직이라는 점에서 공·사립 구분 없이 공통의 법적 지위를 갖는다. 그러나 사립 유치원 교사들의 경우, 교사들이 생활하는 교육현장에서의 후생복지시설도 열악하다고 할 수 있다. 이러한 후생복지시설과 제도의 미비는 교원의 직무만족과 사기를 저하시키는 요인이 되고 있다(유창희, 2002).

대부분의 사립유치원의 교사들은 열악한 근무환경으로 인해 교사들은 어려움을 느끼고 경협하게 되는데, 교사들이 느끼는 어려움으로 대부분 지나친 업무량과 근무시간, 낮은 보수와 사회적 인식, 스트레스 누적으로 인한 소진, 인간관계의 어려움 등으로 보고되고 있다(서윤정 외 2012).

## 2. 유치원 교사의 교직생활

### 1) 교직의 의미와 특성

우리 사회에는 여러 종류의 직업이 수없이 많다. 그 중 학생들을 가르치는 직업이나 직무를 의미하는 것을 교직이라고 하며 교직생활은 교사가 학교에서 부딪히거나 겪을 수 있는 다양한 상황들과 이야기하며, 주변 인물들

과의 관계 및 교육기관현장에서 생활을 하면서 느끼는 다양한 감정들이 포함된다(변선우, 2013).

교직은 일반적인 직업과 공통되는 점도 있으나 교직만이 가지고 있는 특징이 있는데 일반적인 교직의 특성은 다음과 같다. 우선 교직은 사람을 상대로 하는 직업이다. 그렇기 때문에 이러한 직업은 감정과 느낌이 있어야 하고 의사소통을 해야 하는데 그러기 위해서는 서로가 서로를 이해하기 위한 자세와 따뜻하게 대하는 마음이 필요하다(염지숙, 2013). 또한 교직은 주로 미성숙자를 상대로 하는 직업이기 때문에 교직은 아직 성숙되지 않은 어린이들을 상대로 하여 훌륭한 인간상을 갖추는 것을 이상으로 삼아 교육하며 유아기는 가소성이 크므로 무한한 가능성을 가진 한 인간으로 인정하고 성숙한 인격을 가진 이상적인 인간으로 성장하도록 도와주어야 한다(박선훈, 2012). 교직은 다른 직종에 비해 여가가 많다는 특징이 있는데 교직이 가지고 있는 매력 가운데 하나로 꼽는 것은 아마도 방학이 있다는 사실 일 것이다. 물론 많은 교원들이 방학을 완전한 휴식기로 보내기보다는 다양한 연수에 참여하고 다음 학기를 준비하면서 보내지만 그럼에도 불구하고 일상의 책임에서 벗어나 있을 수 있다는 것은 상당한 매력으로 작용할 수 있다(박은혜, 2009).

이러한 교직의 직업적 특성과는 달리 유아교직만이 갖고 있는 특성을 살펴보고 생각해보 수 있는데 유아교직의 특성은 다음과 같다.

유아교직은 어린 연령의 유아를 대상으로 하는 직업이며, 유아는 일반 초·중등 학생과 다른 발달적 특성을 지니고 이러한 발달적 특성은 교수 목표, 내용, 방법 등에서 차이가 나는 접근을 해야 함을 의미한다. 즉 유아의 발달특성에 대한 이해 그리고 이를 토대로 한 교수 계획에 필요한 전문적 지식이 반드시 요구된다(신은수, 2013). 또한 유아교직은 돌봄과 가르치는 일을 조화롭게 유지해야 하는 직업이다. 유아교사는 교육을 하고 있다고 생

각하지만 다른 사람들이 보기에는 단순히 보호하고 있다고 생각되는 활동들도 존재한다. 이는 연령이 어리거나 일상생활지도에서 특히 많이 나타나는데 유아교사는 가르치는 일과 돌보는 일이 반드시 구분된 것이 아니라는 인식을 가지고 유아들에게 가장 필요한 것이 무엇인지 살피는 태도가 필요하다. 돌봄과 교육이라는 동일한 과정의 다른 측면을 조화롭게 유지해야 하는 것이다(박선훈, 2012). 유아교직은 사랑에서 시작되어야 하는 직업적 특성을 가지고 있는데 교육은 사람과 사람이 만나는 관계부터 출발한다고 생각했을 때, 사랑이라는 요소는 무엇보다도 중요하고 또 어떤 것보다도 앞서야 한다.

특히 유아기의 아이들은 교사와의 개별적인 관계 즉, 래포 형성이 중요하고 교사와 유아의 바람직한 관계 형성이 교육의 성패를 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 이러한 관계 형성에서 기본이 되는 것이 사랑이며 유아를 가르치는 교사에게 있어 아주 소중한 그리고 꼭 있어야 할 요소가 바로 사랑이다(염지숙, 2013).

이러한 유아교사만이 가지는 유아교직의 특성은 일반적인 교직의 특성과는 차이가 존재하며 유아교사들에게 어려움을 느끼게 하는 반면 더 보람 있고 기쁨을 느끼는 일로 만들어 주기도 한다.

## 2) 유치원 교사의 발달

유치원 교사는 유치원에 근무하면서 유아를 비롯한 학부모, 동료교사, 원장, 원감을 비롯한 관리자 등과 관계를 맺으면서 교직생활을 시작하며 그 과정에서 기쁨과 보람, 슬픔과 좌절 등의 감정도 경험하면서 교직에 대한 신념을 다지면서 발달해나간다.

교사발달이란 교사가 교직생활을 하면서 교직원, 교직에 관한 신념, 가치관, 관심과 같은 영역에서의 태도 및 관점과 교과지식, 학습지도 및 생활지도, 학급경영, 업무수행, 교수방법, 수업전략, 교육과정의 구성, 계획, 절차

및 실행 등과 같은 영역에서의 기술, 지식 및 행동 등이 시간적 변화에 따라 교직 전 영역에 걸쳐 변화, 발전, 퇴보하는 현상이라 정의한다(윤홍주, 1996). 또한 교사가 교직생활의 전체 기간을 통하여 교직과 관련된 제반 영역에서의 가치관, 신념, 태도, 지식, 기능, 행동에 있어 보이는 양적, 질적인 변화를 의미하는 것으로 볼 수 있다(이윤식, 1999).

교사 관심사 이론은 보는 관점에 따라 직선적·순차적 교사 관심사 이론과 순환적·복합적 관심사 이론으로 구분될 수 있다. 먼저, 직선적·순차적 이론은 교사의 관심사 발달이 한 방향으로 순서적으로 진행되는 것으로 보는 관점이고 순환적·복합적 이론은 한 가지 이상의 복합적이고 역동적인 발달로 보는 관점이다(신은수, 2013).

먼저 직선적·순차적 이론을 중심으로 살펴보면 Fuller(1969), Fuller와 Brown(1975) 그리고 Katz(1972)가 있다. Fuller(1969)는 예비교사와 현직교사의 관심사와 교육이 일치하지 않은 점을 관찰하고 이들이 무엇에 관심이 있는지, 또한 이러한 관심사를 어떠한 방법으로 개념화할 지에 대해 연구한 결과를 통해 교사관심사의 3단계 모형을 제시하였다.

1단계는 발달적인 모델로써 교직에 대해 특정한 관심을 보이지 않는 교직 이전단계로 학생들을 가르쳐 본 경험이 없는 실습 이전의 교사 지망생들이 속하게 되며, 2단계는 교사 자신에 대해 관심을 가지는 초기교직단계는 교직 생활을 처음 시작하여 자아에 대해 관심을 가지는 단계이다. 3단계는 학생에 대해 관심을 보이는 후기관심단계 이며 많은 교사들이 여기에 해당된다. 이 단계의 교사들은 타인의 평가나 개인적인 진보보다는 자기 자신의 평가나 학생의 진보에 관심을 보이며, 개별 학생을 위해 세분화된 목표를 세우는 것 혹은 자신이 학생들에게 미치는 영향을 고려하는 것 등이 구체적인 관심사가 된다(염지숙, 2013).

Fuller와 Bown(1975)는 이를 다시 수정하여 교직 이전 관심단계, 생존에

관한 초기 관심단계, 교수 상황 관심단계, 학생에 대한 관심단계로 구분하여 제시하였다(이은화, 배소연, 조부경, 1995). 교직 이전 관심사 단계는 교사 경험이 없는 예비 교사들이 여기에 속하며 교사보다는 학생에 대해 관심을 더 보이며, 이들은 학생에 대해서는 현실적으로 인식하지만 교사에 대해서는 환상적으로 보는 경향이 있다. 생존에 대한 초기 관심사 단계에서는 실제 교직 경험을 해 나가면서 관심사는 교사로서 자신의 생존에 대한 관심으로 변하게 된다. 또한 이들은 학급을 통제, 교수 내용에 대한 숙달, 장학사에게 좋은 평가를 받는 것 등에 관심을 보인다(염지숙, 2013).

교수 상황 관심사 단계에서는 교수 상황에 대한 좌절과 한계를 비롯해서 여러 가지 다양한 요구들이 나타나는데 많은 학생 수, 과다한 수업 외 업무, 시간적 압박, 학교와 교실에서의 비 융통적인 상황, 교수자료의 부족과 교사로서 자신의 교수수행에 대해 많은 관심을 보인다(김경미, 2012). 학생에 대한 관심사 단계에서는 학생, 학생의 학습, 학생의 사회·정서적 요구, 학생에 대한 공정한 대우, 학생에 대한 개인적 관계 등에 많은 관심을 나타낸다(Burden, 1990).

이와 같이 Fuller의 초기관심사 연구와 이후 수정·보완된 연구들이 시사하는 바는 일반적으로 초임교사가 경력이 많은 교사보다 자기 자신에 대한 자아 관심사를 더 많이 가지고 있으며, 자신에 대한 문제가 해결되고 나면, 학생과 교수 상황에 관심을 보인다는 것이다. 관심사가 교사 자신으로부터 학교, 교수 상황, 학생 등 주변 인물과 상황으로 옮겨간다는 사실을 알 수 있다.

Katz(1972)는 Fuller의 교사관심사 발달에 대한 이론을 유치원 교사에 국한시켜 유치원 교사의 전문성 발달단계를 4단계로 정리하였는데, Katz의 이론에 따르면 각 발달단계에 적합한 과업과 훈련이 있다고 보고 각 단계에서 나타나는 특성들과 훈련 요구, 적절한 훈련 시간과 장소를 제안하였다(장혜

진, 2011). Katz는 각 단계를 교사 경력에 따라 구분하였으며 각 단계별 시기와 특징은 다음과 같이 나타난다.

1단계는 생존단계(Survival Stage)로 교직생활을 시작하는 첫 1년에 해당되는 시기이며 이 시기의 주된 과업은 과연 교사로서 살아남을 수 있을지에 대한 관심이 매우 많은 부분을 차지한다. 생존단계의 교사들은 교육현장에서 일어나는 많은 문제에 직면하여 자신이 여러 가지 문제를 원활하게 처리해 나갈 수 있는 지에 대해 많은 관심과 우려를 표출한다(장혜진, 2011).

2단계는 강화단계로 1년 말쯤부터 3년 정도의 교직경력을 가지고 있는 교사가 해당되는 시기로서 이 시기의 교사는 자신이 교사로서 생존할 수 있다는 확신을 갖게 되므로(이승연, 1993), 문제 아동과 문제 상황에 관심을 갖기 시작한다. 그러므로 이 단계는 문제 아동에 관한 정보를 얻을 수 있는 경험이 풍부한 동료교사나 같은 발달단계에 있는 다른 교사 및 전문가와의 정보, 생각, 감정을 교환하는 것도 도움이 된다(김진희, 2013).

3단계는 갱신단계(Renewal)로 약 3년에서 5년의 교직경력을 가지고 있는 교사가 해당되는 시기로서 이들은 똑같은 일을 반복하기 보다는 무언가 새로운 아이디어, 자료, 기술, 접근법 등을 추구하게 된다(장혜진, 2011). 따라서 다른 프로그램을 운영하고 있는 동료교사들과의 만남이 특별한 도움이 되며 전문적 협회의 참석, 다양한 분야에 관한 서적, 신문과 잡지, 영화 관람이 도움이 된다(정은옥, 2012).

4단계는 성숙단계로 5년 이상의 교직경력이 되었을 때 해당하는 시기로서 이들은 완전한 성숙의 단계로 자신감과 경험을 갖추게 되며 보다 깊고 추상적인 질문을 할 수 있는 충분한 시각을 가지게 된다(장혜진, 2011). 이 단계의 교사들은 교사로서의 자신을 인정하고, 자아갱신을 위한 전략과 관습을 개발하며, 철학, 성장과 학습의 본질, 학교와 사회의 관계, 교직 등에 관한 문제에 대해 나름대로의 안목과 관점을 갖게 된다(김유화, 2012). 그러므로

성숙단계의 교사에게는 각종 세미나와 연수 참여, 상급학교 진학으로 인한 학위 취득, 폭넓은 독서 등이 도움이 된다. 이러한 Katz(1972)의 연구는 교직 경험이 많아짐에 따라 유아교육 교사들의 욕구가 달라짐을 보여 준다. 이는 또한 교사들의 발달단계에 따라 관심분야와 현직 교육에 대한 요구가 상이함으로써 서로 다른 교육 내용 및 방법을 강구해야 함을 시사한다고 할 수 있다.

이어 순환적·복합적 이론을 중심으로 역동적인 발달로 보는 관점을 사용하기도 하였는데 그 중, 교사의 교직 주기에 따른 발달을 교직에의 입문과 퇴직에 초점을 맞추어 시기를 구분한 웨슬러(Fessler, 1995)가 있다. 교직주기관 한 명의 교사가 되기 위한 준비를 하고 교직에 입문하여 교사로서 성장하고 퇴직할 때까지의 일련의 과정을 말한다(박은혜, 2009).

웨슬러(Fessler, 1995)는 교사의 직업 주기를 다음과 같이 구분하였다. 교사의 교직주기를 순환적, 역동적, 불규칙적인 것으로 설명하고 있는 웨슬러(Fessler, 1995)의 관점을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 교직 준비 단계는 교사에게 필요한 전문적인 기술과 능력을 교육받는 단계로 대학에서 교사가 되기 위한 준비를 하는 시기라고 할 수 있다. 교직 입문 단계는 자신이 소속된 체제에서 적응하기 위한 사회화 단계로 일반적으로 교직에서 3년 차 까지를 의미하며 능력 구축 단계는 수동적인 적응에서 벗어나 교수행위와 관련된 기술 증진에 관심을 가진다. 열중과 성장 단계에는 높은 수준의 직업 만족도를 가지고 교직을 수행하며 전문적인 지식과 기술을 가지게 된다. 이어 좌절 단계에서는 교수 행위에 대한 좌절과 환멸감을 느끼게 되는데 교직이 자신에게 맞는 것인지 의심을 하게 되며 안정 대 침체 단계에서는 교직 생활에 익숙해져 더 이상의 성장을 위해 노력하지 않고 교사에게 기대되는 역할을 적절히 수행하고 안정적인 직위를 누린다(박은혜, 2009). 가장 마지막단계인 교직 쇠퇴와 퇴직 단계에서는 퇴직을 준비하거나 교직에 대

한 대안 찾는다.

이어 교사발달의 복합주기를 제시한 Huberman(1989)은 교사의 발달을 교직경력 1년에서 3년의 교직입문으로 인한 생존·발견단계, 교직경력 4년에서 6년의 안정화단계, 교직경력 7년에서 18년의 실험주의·행동주의 또는 재평가·자기의심 단계, 교직경력 19년에서 30년의 평정, 상대적 거리감 또는 보수주의 단계, 교직경력 31년에서 40년의 이탈단계의 복선형 발달단계를 제시하였다(김정란, 2000).

생존·발견 단계는 교직경력 1년에서 3년의 입문으로 생존과 발견의 문제를 동시에 겪는다(김경미, 2012). 생존은 현실 충격과 관계가 있는데 교수경험이 없는 교사들에 있어 수업지도 관리의 복잡성과 우연성에 직면하게 됨에 따라 직업적 이상과 일상적인 학습 생활의 괴역, 과업의 단편성, 다양한 학생들의 특성으로 인한 수업자료의 부적절성에 어려움을 겪으며 이러한 문제를 극복하고자 하는데 관심을 둔다(안경아, 1999).

안정화 단계는 교직경력 4년에서 6년의 시기에 해당되는 시기로 생의 주기에 있어 몰입, 안정화, 성인으로서 책임감 이행의 특징을 가지며, 이 시기 교사들은 교직경력 3년에서 4년 동안에 주변상황에 적합한 기본적인 수업내용을 연마하고 세련화, 자기 스타일화, 편리화를 추구한다(장혜진, 2011).

안정화 단계에 이어 교직경력 7년에서 18년에 이르러 실험주의·행동주의 단계가 나타나는데 실험주의 정신은 교육에 있어 여러 가지 좌절요인과 장애물을 초현실적으로 변화하고자 하는 것이며 행동주의는 새로운 책임이 수반되는 것을 말한다(장선화, 1994). 이 시기 교사들은 새로운 도전과 자극을 찾으며 나이 많은 동료교사들에게 볼 수 있는 병폐와 직업 내에서 일어나는 문제에 관심을 갖는다. 교직경력 7년에서 18년에서는 실험주의·행동주의에 대한 시도에서 실패를 경험함으로써 이에 대한 환멸을 느끼고 자기 자신에 대한 재평가와 자기의심이 일어나기도 한다(김은주, 1999).

이상을 종합해보면, 경력교사들은 교사발달의 중기 또는 후기 속하며 그 발달의 단계와 기간이 초기처럼 짧고 생존에 관심을 갖는 공통점만을 보이는 것이 아니라 기간의 폭도 넓고 발달 단계와 특성 또한 다양하게 규정한다는 것을 알 수 있다.

대부분의 학자들이 말하는 경력교사의 발달 특성에 대한 공통점을 들자면 경력교사들은 교사로서 자신감과 자긍심을 갖고 학생들에 대해 보다 개방적인 경향을 보인다. 또한 학급이나 학교, 자아에 대해 원만한 기능을 하고 직업적으로도 안정되고 변화에 개방적일 뿐만 아니라 교육자로서 완숙한 기능을 수행한다고 보았다.

### 3) 유치원 교사의 업무와 어려움

‘교사의 업무’란 교육을 직업으로 삼고 있는 자의 의무 또는 법적으로 규정된 교사가 꼭 해야 할 일(심진구, 1994)이며 교사의 직위에 주어진 직책을 가지고 수행해야 할 업무를 말한다(현완상, 1996). 유치원 교사는 유아, 학부모, 동료교사, 운영자등의 교직과 관련되는 다양한 구성원들과 상호작용하는 과정에서 자신에게 주어지는 기대와 역할에 기초하여 업무를 수행하게 된다. 유치원 교사의 업무영역은 크게 수업영역과 수업외적영역으로 구분하고 있다(김환길, 1994). 수업영역이라 함은 유아교육기관에서 가장 기본적인 주 업무이며 핵심적인 과정은 가르치고 배우는 과정이다. 일반적으로 가르치는 주체를 교사, 배우는 주체를 유아라고 할 때 교사와 유아간의 사회 정서적이고 교육적인 상호작용은 교육의 질을 결정하는 중요한 요소이다(남분희, 2008).

유치원 교사들의 수업지도 외의 업무활동 내용은 다음과 같이 구분하고 있다. 수업지도 외의 업무활동 중에서도 수업과 관련된 업무로는 교재연구,

지도안 작성, 수업자료준비, 평가 등이 있다(김연미, 1992). 수업 외적 영역으로 원아의 등·하교 지도, 행정적 사무처리, 청소 및 정리정돈, 교사회의, 점심시간 및 휴식시간 아동지도, 수업평가기록, 학부모면담(김연미, 1992)과 학급 환경정리, 청소지도, 담당유치원 행사, 학생 생활지도, 출석부 정리, 학급 경영안 작성, 청소도구, 기타 비품 관리 및 보수 공문서 처리 및 보고담당 사무 추진, 비상연락망 조직, 학급행사 및 체육대회, 난방시설 점검, 이웃 돕기, 건강기록부, 생활기록부 정리 등(이상두, 1990)이 있다.

이상의 연구들을 종합해 보면, 교사의 업무는 교사가 맡고 있는 본질적인 수업영역만으로 생각하기 쉬우나 실제로는 수업 영역뿐만 아니라 수업 외적인 업무로 인하여 더욱 많은 업무 영역을 갖게 된다.

유치원 교사는 교수활동에 많은 시간을 투자해야 하는데 교원이 교수활동 이외의 활동에 많은 시간을 할애해 버리게 되면 교수활동의 질은 자연히 저하되기 마련이다. 이러한 현상은 교사의 사기를 저하시키며 교사의 자질 향상과 교직의 전문성 향상을 방해하게 된다.. 또한 교사들에게 육체적, 심리적인 영역인 잠재적인 업무영역의 견해에서 본다면 이러한 업무들이 교사가 수업활동을 성실히 수행하는데 있어 많은 지장을 초래하는 것도 간과 할 수 없다.

사립유치원 교사들만의 어려움으로 느끼는 것으로 사회·경제적 부분을 들 수 있다. 사립유치원 교사는 임금에 대한 정부의 재정지원 미비로 동일한 일을 하고 있는 공립유치원 교사들과 비교하였을 때 낮은 수준의 임금을 받게 되는 경우가 대다수다. 사립유치원에 근무하는 교사의 사회 경제적 수준이 열악함은 사립유치원 교직의 문화와 직무만족에 관한 연구(강근화, 2005; 김현주, 2005)를 통해 나타나 있다.

첫째, 불안한 신분보장이다. 유치원 교사들 중 사립에 근무하는 교사들은 한 기관에서 일정기간 근무를 하게 되면 호봉상승으로 인한 유치원의 부담

을 의식하게 되며, 결혼 적령기의 연령이므로 결혼은 하면 그만 두어야 한다는 암묵적 분위기가 존재한다(차주경, 2011). 결혼을 하면 그만두어야 한다는 분위기가 형성되는 이유는 교사 스스로 결혼 생활과 일을 병행하기 어렵다고 본인이 생각하는 경우와 결혼한 교사는 퇴직하여야 하는 유치원의 보이지 않은 방침 때문이다(김현주, 2005). 이렇게 불안한 신분보장은 유치원 교사들이 지속적으로 일을 하고자 하는데 걸림돌이 되며 의지를 꺾게 만들기도 한다.

둘째, 낮은 월급이다. 공립유치원에 비해 사립 유치원은 법적, 제도적 지원이 미약하고 열악하다(차주경, 2011). 공립유치원의 경우 교육공무원으로 국가에서 정한 기준에 의하여 정당한 급여와 각종 수당을 지급받고 신분이 보장되지만, 사립 유치원 교사들은 호봉에 따른 급여와 수당을 제대로 받지 못하고 있으며 유치원에 따라 천차만별로 지급되고 있다(강근화, 2005).

셋째, 잦은 근무지 이동과 이직이다. 유치원 교사의 근무지 이동과 이직 의도는 위에 열거한 낮은 보수, 불안한 신분보장, 과도한 업무로 인한 체력 소모, 짧은 방학 등의 원인이 복합적으로 작용한다(조혜선, 2008).

이와 같이 사립유치원 교사는 공립유치원 교사들이 누리는 근무환경과 복지에 비하면 턱없이 열악한 환경에서 제대로 된 신분조차 보장 받지 못하며 교사로서의 역할을 수행하며 근무하고 있음을 알 수 있다.

유치원교사의 업무와 어려움에 관한 선행연구를 살펴보면 먼저 유치원 교사로서 직무와 관련해 어떤 스트레스를 받는지에 대한 연구가 있다.

공립유치원 경력교사의 어려움과 교직갈등을 다룬 연구는 김현정(2000)과 전복희(2007), 임희영(2014)의 연구가 있다.

김현정(2000)은 공립유치원 교사가 인식한 현장문제에 관한 연구에서는 ‘시설·설비’ 문제의 발생빈도와 어려움 정도가 높게 나타났다. 하위요인을 살펴보면 ‘동료와의 관계’에서는 ‘교사 간 장학이 이루어지지 않는 것’, ‘제

도'의 문제에서는 '유아교육에 대한 정부의 행·재정적 지원 미비', '시간운영' 문제에서는 '수업준비를 위한 시간 부족' 등에 문제가 자주 발생하며 또한 어려움을 보였다.

진복희(2007) 또한 공립유치원 경력교사의 어려움에 관한 연구를 하였는데 '근무환경 측면과 관련된 어려움'은 대체로 적게 반응하였지만 '제도적 측면과 관련된 어려움'은 교사들이 가장 높게 반응하였으며 '승진기회 부족'과 '경력에 맞는 다양한 직급 부족', 이었다. '개인적 측면과 관련된 어려움'에서 가장 크게 느끼고 있는 '자기 발전을 위한 시간 부족' '유치원 교사는 젊어야 한다는 주변 인식'이 가장 큰 어려움으로 나타났다.

임희영(2014)은 공립유치원 고경력 교사들의 교직갈등 요인을 파악하는 연구를 하였는데 유치원 고경력 교사의 갈등요인은 '제도적 요인'에 대한 갈등이 가장 높고, 업무관련, 사회적 인식, 초등교사, 학부모, 개인적, 동료교사와의갈등 순으로 나타났다. 고경력 교사의 갈등요인을 문항별로 살펴보면 '방학 중 보충과정의 운영', '학급보조인력 문제', '유치원 평가인증 및 교원 평가제 실시', '교사의 성과급 차등지급' 등의 순으로 나타났다.

사립 유치원교사의 어려움을 다룬 연구로는 황은희(2007)의 연구가 있는데 황은희(2007)는 유치원 예비교사와 초임교사, 경력교사가 유치원 현장에서 느끼는 어려움을 파악하고, 그들이 시급하게 필요로 하는 지원을 고찰해보는 연구를 하였다. 그 결과 경력교사는 프로그램 계획·실행 평가를 가장 시급하게 필요로 하는 지원으로 나타났다.

백은숙(2014)은 유치원 교사의 발달단계에 따른 직무어려움에 대한 이미지와 지원요구에 대한 연구를 하였는데 '5년 이상에 유치원 교사의 경우'에는 '서류 작업 처리, 경영 마인드이해, 후배교사 관리'에 대한 직무 어려움으로 나타났다.

이처럼 유치원교사를 대상으로 한 여러 선행연구들이 있는데 유치원 교사

의 일반적인 스트레스를 다루거나 주로 공립유치원 교사의 교직과 어려움을 대상으로 한 연구가 주로 이루어져 왔음을 알 수 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 참여자

본 연구는 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 어떠한 어려움을 경험하며 그와 관련한 지원요구와 개선방안은 무엇인지를 탐색하는데 목적이 있다. 따라서 연구 참여자는 사립유치원에서 4년 이상 근무한 교사들 중에서 연구 참여 의지를 밝힌 10명의 교사들이다. 10명의 교사는 원감 자격증을 취득하였지만 계속적으로 학급을 담당하고 있는 1명의 교사와 유치원정교사 1급(3명)과 2급(6명) 자격증을 취득한 9명의 교사들로 이루어졌다.

연구 참여자의 수를 결정하는 과정은 질적 연구의 사례 수를 무작정 늘릴 때 집중력이 떨어지고 결과적으로 연구의 질이 저하되며, 질적 연구의 장점을 최대한 살리기 위해서는 연구의 폭보다 깊이를 더 중시해야 하며(조용환, 2005), 2시간까지 진행되는 심층면접을 한다면 10명의 연구 참여자가 적당한 규모라고 제시한(Duke, 1994; Pokinghorene, 1989; Rieman, 1986; 윤혜란, 2010에서 재인용) 선행연구를 토대로 이루어 졌다.

본 연구자는 참여자들을 처음 만나는 과정에서 연구의 주제와 목적 등 전 과정을 설명하였으며 연구 참여자로 자발적 동의를 한 경우에만 연구 참여자로 선정하였다. 연구 참여자로 선정이 되면 지속적으로 자료를 수집할 것을 언급하였으며 연구 참여자가 불이익을 당하는 경우가 없도록 하겠다는 약속을 하였다. 또한 연구 참여자로 역할을 하면서 중간에 원할 경우 언제든지 연구를 철회할 것을 사전에 미리 이야기 하였으며 수집된 자료는 연구외의 어떤 자료로도 활용되지 않을 것임을 알렸다. 특히 연구 참여자의 개인적 정보 보호를 위하여 교사 이름과 대화에서 거론된 사람 이름 등은 모두 가명이나 익명으로

처리하였다. 연구자는 연구 참여자를 우선적으로 배려할 뿐 아니라 윤리 의식을 가지고 연구를 진행하고자 하였으며 이들과의 관계를 보다 부드럽고 융통성 있게 유지하기 위해 친밀감을 형성하고자 노력하였다.

연구자가 연구 참여자를 찾기 위해 사용한 방법은 연구자 주변의 지인들에게 도움을 청하는 것이었다. 같은 대학원에서 공부하는 사립 유치원의 경력 교사들과 개인적인 친분이 있는 다른 사립유치원에서 근무하고 있는 경력교사들에게 연락을 취하였다. 이들에게 연구의 주제를 설명하고 참여를 부탁했는데 연구의 취지를 듣고 선뜻 응해주는 참여자도 있었지만 시간부족과 연구 참여에 대한 부담감 등의 이유로 정중히 거절하는 사례도 있었다.

처음에는 총 12명의 경력교사에게 연구주제와 목적, 방법에 대해 자세하게 설명하고 심층면담을 진행하면서 녹음을 하고 전사할 것임을 이야기 하였다. 면담 내용은 연구에 사용되는 것 이외에는 다른 경로로 유출이 되지 않으며 연구 참여자의 익명성이 보장된다는 것에 대해 설명을 하였다.

그 중 10명의 경력교사가 연구에 참여해 줄 것을 동의하였고 동의한 연구 참여자에게는 연구 참여 동의서를 받았다. 2명은 시간부족과 경력교사로서의 역할이 미비하다 생각하여 도움이 되지 못할 것이라고 거절하였다. 이러한 과정을 통해 선정된 연구 참여 교사의 배경은 표 2와 같으며 연구 참여자는 개인정보와 사생활 보호를 위해 모두 가명으로 처리하였다.

< 표2 > 연구 참여 교사 배경

이름	성별	나이	경력	학력	미혼/기혼	자격
조 교사	여	39세	13년	대졸	미혼	원감
이 교사	여	35세	9년	대졸	미혼	유1정
김 교사	여	32세	8년	대졸	기혼	유1정
배 교사	여	34세	8년	대졸	미혼	유2정
나 교사	여	31세	7년	대학원졸	기혼	유1정
정 교사	여	30세	6년	전문대졸	미혼	유2정
하 교사	여	29세	6년	대졸	기혼	유2정
윤 교사	여	27세	5년	전문대졸	미혼	유2정
원 교사	여	32세	4년	대졸	미혼	유2정
강 교사	여	27세	4년	전문대졸	미혼	유2정

### 1) 조 교사

조 교사는 서울시 강남구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 13년차라고 하였다. 조 교사는 네 번의 근무지 이동 경험이 있으며 조교사는 원감 자격증을 소지하고 있다. 현재 유치원의 만 5세 학급을 담당하고 있으며 5, 6, 7세 연령의 유아들을 다년간 담당하고 학급을 운영해오면서 자신만의 노하우를 가지고 있다고 하였다.

현재 대학원을 다니고 있는 조 교사는 원감의 업무를 하면서 만5세반 학급의 담임을 동시에 병행하며 경력교사이자 원의 중간관리자의 역할과 업무를 총괄하고 있다.

## 2) 이 교사

이 교사는 서울시 송파구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 9년차라고 하였다. 이 교사는 세 번의 근무지 이동 경험이 있으며 현재 유치원의 만 5세 학급을 담당하고 있고 현 원에서 경력이 가장 많은 교사로 근무를 하고 있다고 하였다.

유치원 정교사 1급 자격증을 취득하고 있으며 경력교사로서 원에서 근무하면서 나름 자긍심을 가지고 일을 하면서도 적지 않은 나이에 사립유치원에 지속적으로 근무를 하는 것에 대해 불안한 마음을 가지고 있었다.

## 3) 김 교사

김 교사는 유치원 교사 경력은 8년차 이며 한 번의 근무지 이동 경험이 있는 기혼 여성이다. 2013년 2월 서울시 성동구의 유치원에서의 만5세반의 근무를 마지막으로 현재는 자신의 아이를 양육하기 위해 휴직상태이다.

두 번째로 근무한 원에서 주임교사로 근무를 하면서 교사들과 원장 사이의 중재자 역할을 수행해오며 원의 행정적인 일을 처리와 함께 유치원의 행사 주도과 원감의 일을 수행하였다.

## 4) 배 교사

배 교사는 경기도 안양시에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 8년차라고 하였다. 배 교사는 두 번의 근무지 이동 경험이 있으며 8년의 경력이 있지만 아직 유치원 정교사 1급 자격은 취득하지 못했다.

현재 유치원의 만 5세 학급을 담당하고 있으며 방송통신대학교 졸업 후 경력교사로 대학원을 다니고 있었다.

## 5) 나 교사

나 교사는 현재 서울 광진구의 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 7년차로 두 번의 근무지 이동 경험이 있는 기혼 여성이다. 나 교사는 유치원에서 근무하면서 방송통신대학교에 편입하여 학사 취득 후 경험과 시야의 폭을 넓히기 위해 대학원에 진학하여 졸업을 했다고 하였다.

유아들에 대한 사랑으로 시작한 일이지만 경력이 쌓이면서 유아교육의 불안정한 미래를 가지고 있다고 생각하며 기혼 여성으로서 사립유치원에 근무하는 것에 대한 한계와 어려움을 가지고 있었다.

## 6) 정 교사

정 교사는 서울시 관악구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 6년차라고 하였다. 정 교사는 한 번의 근무지 이동 경험이 있으며 현재 유치원의 만 4세 학급을 담당하고 있다. 과거 공립 유치원의 임용고시에 두 번 응시해 본 경험이 있는데 정교사는 사립유치원의 열악한 처우와 경력교사에 대한 불안정한 미래 때문에 공립유치원의 임용고시에 응시했다고 하였다.

## 7) 하 교사

하 교사는 서울시 동작구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 6년차라고 하였다. 하 교사는 세 번의 근무지 이동 경험이 있으며 현재 유치원의 만 5세 학급을 담당하고 있는 임신 중인 기혼 교사이다.

사립유치원에서 근무하면서 자신의 발전을 위해 방송통신대학교에서 학사 취득 후 대학원에 진학하였으며 현재 대학원 재학 중인 교사이다.

#### 8) 윤 교사

윤 교사는 서울시 송파구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 5년차라고 하였다. 윤 교사는 근무지 이동 경험이 없으며 현재 유치원에서 초임부터 지금까지 계속해서 근무를 해오고 있다. 면담 시점에서 처음으로 만 5세 학급을 담당하고 있다고 하였으며 근무하고 있는 유치원에서 번째로 경력이 많은 교사라고 하였다.

#### 9) 원 교사

원 교사는 서울시 광진구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 4년차라고 하였다. 이 교사는 한 번의 근무지 이동 경험이 있으며 현재 유치원의 만 4세 학급을 담당하고 있는 교사이다. 사립유치원에서 근무하면서 대학원에 진학하여 현재 대학원에 재학 중인 교사이며 경력교사로서 부족한 자신을 더 보완하기 위해 고민을 하던 중 대학원에 진학을 하게 되었다고 하였다.

#### 10) 강 교사

강 교사는 서울시 광진구에 있는 유치원에 근무하고 있으며 유치원 교사 경력은 4년차라고 하였다. 강 교사는 한 번의 근무지 이동 경험이 있으며 현재 유치원의 만 3세 학급을 담당하고 있는 교사이다. 현재 두 담임으로 근무하고 있으며 자신보다 경력이 더 적은 교사와 짝을 이루어 반을 운영 중인 교사이다.

## 2. 자료 수집

### 1) 심층면담

본 연구에서는 사립유치원 경력교사들의 교직생활 경험에 대한 전반적인 이해와 그 과정에서 느끼는 어려움들을 탐색하고자 연구 참여자들을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 연구 참여교사의 면담은 교사별로 사전면담 1회, 개인면담 2회를 진행하였으며, 첫 개인면담에서는 경력교사로서 교직생활과 관련된 어려움에 대해 자유롭고 편안한 분위기에서 진행하였고, 2차면담에서는 그 범위를 좁혀 4가지의 하위항목(교수활동, 근무환경, 개인적 측면, 제도적 측면 등)에 따른 경험들을 중심으로 반구조화된 형식과 1차면담에서 수집된 자료를 바탕으로 질문지를 만들어 그것을 토대로 면담을 진행하였다.

질문 목록을 작성하여 면담에 임하더라도 연구 대상자와의 상황에 따라서 표현 방식의 변화와 개방형 질문으로 더 심층적인 면담이 될 수 있도록 (Hatch, 2008) 면담하는 동안 교사의 이야기를 약기로 기록하면서 의문점이나 구체적인 내용에 대한 이해를 돕기 위해 추가적인 질문을 하였다.

심층면담의 시기는 현장참여의 상황적 맥락에 따라 융통성 있게 이루어졌으며 연구 참여자가 이야기하는 내용에 대해 보다 적극적인 공감과 반응으로 심도 깊은 이야기를 끌어내고자 하였다. 또한 동일한 이야기 주제에 대해 교사가 연구자에게 질문할 수 있도록 상호작용적인 면담분위기를 조성하려고 노력하였다. 심층면담의 장소는 연구 참여자가 심리적인 안정감을 누릴 수 있는 장소나 보다 편안한 장소로 선택하여 이루어졌으며 면담 시간은 최소 40분에서 최대 60분이 소요되었다. 면담 초기에는 연구 참여자와 자연스러운 라포(rapport)를 형성할 수 있도록 자연스러운 대화로부터 면담을 시

작해 면담 과정에서 발생할 수 있는 연구자에 대한 불신으로 인한 소극적으로 단편적인 대화의 가능성을 줄이기(Seidman, 1998)위해 노력하였다.

개인 면담이 진행되는 동안 연구자는 참여자의 모든 이야기를 수용하는 자세로 경청하려고 노력하였으며, 모든 면담은 참여자의 동의하에 녹음하여 이를 이내에 전사하여 면담상황에 대해 자세히 기록할 수 있도록 하였다.

## 2) 저널 쓰기

### (1) 연구 참여교사의 저널

연구 참여자 중 학급담임교사 10명에게 자신들의 교직생활 가운데 경력교사로 경험하게 되는 어려움과 고민 유치원 생활에서 일어나는 다양한 사례나 사건에 대해 이를 저널로 작성할 것을 제안하며 연구 참여자들은 이에 동의하여 연구 참여자들의 저널도 자료로 수집하였다. 저널은 바쁜 유치원 일정과 저널쓰기에 대한 교사들의 부담감으로 2주에 한 번씩 이메일을 통해 각각의 저널을 연구자에게 전송할 수 있도록 했다. 저널쓰기 방법은 연구 참여자들이 사립유치원의 경력교사로 일하면서 경력을 가진 교사만이 느끼는 어려움에 초점을 맞추어 이에 대한 다양한 의견, 생각을 자연스럽게 표현할 수 있도록 주제와 형식을 자유롭게 하며 분량에 구애받지 않도록 하여 부담감을 주지 않는 범위 내에서 실시하기 위해 노력했다.

### (2) 연구자의 저널

유치원 현장참여관찰 및 교사 심층면담에서 연구자가 느낀 점, 개인적인 어려움과 한계, 분석을 위한 아이디어, 자료에 대한 해석 등을 바탕으로 연

구자의 반성적 저널로 기록하였다. 연구자의 저널은 사건이나 상황을 되짚어 볼 때, 연구자로 하여금 좀 더 객관적이고, 정확한 기억을 되살리는 데 큰 도움이 되리라 생각되어 1주에 1회 정도의 저널을 작성하였으며 분량에 구애받지 않고 작성하고자 노력하였다. 이러한 일기 형식의 저널쓰기는 연구자가 반성적 사고를 하는 데에 큰 도움이 되었으며 연구의 흐름과 특징을 이해하고 의미를 부여하는 데 도움이 되었다.

### 3. 자료 분석

본 연구에서 수집한 이상의 자료들은 단순화와 한계 설정을 최소화하고 현상의 복잡성을 최대한 ‘있는 그대로’ 파악하려는 입장으로 발견을 중시하며(이용숙, 김영천, 1999), 일련의 질서, 체계 그리고 의미를 부여하는 과정(Marshall & Rossman, 1989)이라 할 수 있는 질적 분석이 시도되었다.

질적 분석은 크게 자료의 감소, 자료의 배열, 결론 도출의 세 가지 과정으로 진행(Miles & Huberman, 1984)되었다. 수집한 자료 중 연구의 주제와 부합하지 않는 내용의 자료들을 제외하여 자료의 감소 과정을 거쳤고, 남아있는 자료를 주제에 따라 배열한 뒤 결과를 도출하고자 하였다.

연구 목적을 위하여 본 연구에서 수집된 자료는 심층면담과 연구 참여자와 연구자의 저널이다. 자료의 분석은 수집된 정보자료를 이용해서 의미를 부여하는 과정으로 본 연구에서의 자료의 분석은 자료수집과 동시에 진행될 수 있었으며, 분석 도중 떠오르는 생각과 의문점들을 기록해가며 다음 자료수집에 참고하였다. 수집된 자료들은 분석적 귀납방법을 통하여 자료 속에 함축된 의미에 맞는 주제나 용어를 찾아내는 개방적 코딩 방법을 사용하였고, 반복적 읽기를 통하여 새로운 아이디어를 주는 자료와 그렇지 않은 자

료들을 구분하고 의미 있는 단어를 추출하여 그 내용을 가장 잘 설명해 주는 용어로 명칭을 부여하며, 자료를 범주화하여 반복적인 주제들을 발견하게 되는 등 심층 코딩의 과정(김영천, 2006)을 거쳐 자료를 범주화하고 해석하였다.

자료를 분석하며 궁금한 내용이 떠오르면 기록하고, 다음 면담 시 질문하는 과정을 통해 연구의 주제를 잡았으며, 각각의 분석된 주제와 관련된 이론적 참고문헌을 탐색하여 자료를 이해하고 의미 있는 해석을 할 수 있는 보충자료로 활용하였다. 방대한 자료에서 유사한 주제들을 뽑아내기란 쉬운 과정이 아니었다. 연구자 자신이 분석의 틀이 되어(김영천, 1999) 해석을 해야 하므로 계속 되는 자신의 판단에 대한 의문을 해결하기 위해 수집한 자료와 관련문헌들을 재방문해서 읽고, 생각하고, 해석하는 과정이 순환, 반복되었다.

그 과정에서 질적인 분석에 있어서 연구자의 주관이 너무 크게 작용할 수 있는 가능성 때문에, 교사 경험이 있는 현재 유아교육 전문가 1인과 지속적인 협의를 통해 자료의 정확성과 해석의 유의과정을 토론했다. 수집된 자료에 몰입하여 사고하는 과정, 한발 물러서서 객관적 위치에서 재해석하는 과정, 제 3자와 해석의 유의성을 의논하는 과정이 반복·순환되면서 분석과 해석의 객관성을 유지하고자 하였다. 또한 질적인 분석을 할 때 유출해낸 범주들은 연구 참여자들을 통한 내부자 검증과 질적 연구자와의 검토를 통해 자료 분석에 대한 신뢰도를 확보하였다.

## IV. 연구결과 및 해석

### 1. 사립유치원 경력교사가 경험하는 어려움

사립유치원의 경력 교사 10명을 대상으로 사립 유치원에서 경력교사로 근무하면서 겪는 어려움은 무엇인지를 심층면담을 실시하고 수집한 자료를 분석한 결과 새로운 프로그램의 수용과 갈등, 중재자의 역할 · 초임교사 지도의 어려움, 경력교사에 대한 기대치, 직업병의 발현, 1급 유치원 정교사 자격증 취득과 이직의 어려움으로 범주화되었으며 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

#### 1) 새로운 프로그램의 수용과 갈등

본 연구에 참여한 경력교사들은 원아모집이라는 미명아래 새로운 교육프로그램에 대한 도입으로부터 자유로울 수가 없다고 하였다. 이들은 국가교육과정의 틀에서 교육을 실행하고자 하지만 학부모들의 다양한 요구와 시대의 변화는 기존의 교육과정에 안주할 수 없게 한다고 하였다. 실제로 본 연구에 참여한 교사들은 근무하고 있는 유치원에서 다양한 프로그램을 실시하고 있었다.

저희 원에서는 레지오 에밀리아라는 유아교육 프로그램을 하고 있어요. 이 유아교육 프로그램은 프로젝트를 통한 발현적 교육과정을 운영하는데, 유아나 성인과의 상호작용이나 상징적인 표상을 가진다는 특징이 있어요. 특히 유아들의 활동이나 결과를 기록화 하는 특징은 손에 꼽을 수 있는 특징인데 아무래도 시간도 오래 걸리고 손이 매우 많이 가는 작업이기도해요.

( 조교사 2차 심층면담, 2014. 11. 12 )

제가 근무하는 유치원은 기독교적 유아교육관과 누리교육과정을 통합한 프로그램을 주된 초점으로 하여 운영을 하고 있어요. 기독교적 유아교육관을 담은 프로그램이란 유아들과의 활동 안에서 모든 내용에 성경적인 이야기가 잘 녹아들어 갈 수 있게 유아들을 지도하고 이끄는 프로그램이라고 할 수 있어요. 누리교육과정은 모두들 잘 아시는 것처럼 만 3~5세의 공통교육과정으로 정부에서 제시된 교육과정인데 이러한 누리교육과정과 기독교적 유아교육관을 통합한 프로그램을 저는 현재 원에서 하고 있어요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

이직을 하면서 새로운 원에서 프로젝트 수업을 하는 원이었어요. 프로젝트는 하나의 주제를 가지고 심도 있고 또 다양한 활동들을 구성하여 유아들에게 제공되는 프로그램이라고 할 수 있어요. 유아들의 흥미나 상황에 따라 조금 더 오랫동안 진행이 되거나 또는 더 일찍 마무리가 될 수도 있고요.

( 김교사 1차 심층면담, 2014. 11. 4 )

위의 사례에서와 같이 조교사는 레지오 에밀리아 프로그램을 실시하고 있다고 하였으며 하교사는 누리과정에 준하여 교육과정을 구성하되 유치원의 설립이념에 따라 기독교적인 교육과의 조화를 꾀하기도 한다고 하였다. 김교사 또한 새로운 교육방법으로 프로젝트 수업을 원함으로써 그에 순응해야 했음을 이야기하였다.

그러나 교사들은 국가수준의 교육과정에 또 다른 교육프로그램을 결합해야 한다는 부담감과 새로운 것을 다시 배워서 잘 적용할 수 있을까하는 의구심 등이 들었다고 하였다. 특히 그동안 자신이 진행해오던 익숙했던 운영방법을 바꿀 수 밖에 없는 상황에 적응하는 것이 매우 어려웠다고 하였다.

레지오 에밀리아 유아교육 프로그램은 일단 연수를 한 달에 한번 받아야 했어요. 또 일정 기간이 지나면 한 아이에 대한 결과물을 포트폴리오로 만들

어야 했는데 또 제가 스스로 잘하고 있는지에 대한 의구심이 들었어요. 또 연수를 받았음에도 불구하고 큰 의미가 없었고 아는 내용을 듣는 것 같은 생각이 들었고 돌이켜 생각해보면 레지오라는 프로그램 자체도 어려웠지만 제가 기존에 해오던 단원별 수업활동에 익숙해진 모습에서 탈피하기가 어려웠던 것 같아요. 왜냐하면 제가 해오던 수업방법이 아닌 새로운 방법을 받아들이고 거기에 익숙해지는 것이 어려웠던 거죠.

( 조교사 2차 심층면담, 2014. 11. 12 )

기존에 제가 해오던 유치원교육과정이 있는데 새로운 내용(프로그램)을 접하게 되면서 배워야 하는 것들이 많이 생겨났어요. 일단 누리교육과정 뿐 아니라 성경적인 내용도 함께 알아야하기 때문에 저의 시간과 노력을 할애해야 했고 또 배워나가야 하는 상황이었는데 생각보다 새로운 프로그램을 배우고 접하는 것이 쉽지 않더라고요. 물론 시간부족의 어려움도 있었지만 기존에 제가 해왔던 익숙한 것이 있는데 이것을 버리지 못하고 뭔가 계속 고수하려는 저의 모습을 스스로 보고 이것 또한 경력교사가 가지는 어려움이 아닐까 생각이 들었어요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

위의 사례에서와 같이 사립유치원에서는 새로운 프로그램에 대한 기대와 변화가 끊임없이 요구되고 있고 이러한 상황은 교사에게 그대로 전위된다.

그러나 경력교사들은 기존에 해왔던 프로그램과 활동방법에 익숙해져 있어 새로운 프로그램이나 교육활동 방법을 수용하는데 어려움을 느낀다고 하였다. 특히 조교사는 레지오 에밀리아라고 하는 새로운 프로그램에 대한 적용으로 어려움을 경험하였으며 하교사는 누리과정에 유치원의 설립 이념인 기독교적 교육관을 접목시켜 새로운 교육과정을 구성해야 하는데서 많은 어려움을 느꼈다고 하였다.

기존에 해오던 7차 유치원교육과정과는 비슷하다고는 하지만 누리과정이라

는 새로운 교육과정을 접하면서 교사도 개인적으로 연구하거나 책을 찾아봐야하는 상황들이 생기기 시작했어요. 저는 누리교육과정에 대한 교수자료나 활동자료 구성에 대해 불분명한 것들이 많아 만족하지 못하는데 이러한 것들을 활용하기가 싫더라고요. 같은 유치원의 경력이 2~3년차 되는 교사들은 누리과정을 받아들이는데 별다른 어려움이 크게 없었는데 유독 저와 잘 맞지 않는 것 같고 알게 모르게 거부하려는 마음이 계속 생기더라고요. 아마도 새로운 것을 배워서 그것을 또 적용하고 기존에 제가 해왔던 것에서 바뀌야 한다는 생각에서 그러한 생각을 저만 느낀 것 같다는 생각도 했어요.

( 나교사 2차 심층면담 2014. 12. 30 )

특히 기존에 자신이 기존에 해오던 방법이 있는데 그것을 버리고 새로운 것을 추구한다는 것이 경력교사들에게는 힘든 일이었음을 토로하였다. 제7차 유치원 교육과정에 익숙해있던 나교사는 누리과정이 매우 생소하게 느껴져 수용하기가 매우 힘들었으며 특히, 그동안의 교육경험에 익숙해져 거부감마저 들었다고 하였다. 이와 같이 경력교사들은 새로운 프로그램을 배우는데 소요되는 시간이나 노력에 대한 어려움도 느끼고 있었으며 새로운 무언가를 수용하는 것에 대한 거부감과 동시에 익숙한 것들을 버리기 힘들어하는 성향도 나타났음을 알 수 있었다. 이는 사립유치원 경력교사들이 익숙한 생활과 기존에 해왔던 프로그램에서 벗어나는 것에 대한 어려움과 동시에 두려움을 대변해준다고 할 수 있다.

## 2) 중재자의 역할 · 초임교사 지도의 어려움

### (1) 중재자 역할의 어려움

유치원 안에서 원감은 원장의 대리인 역할을 하면서 유치원에서 원장과 교

사 사이의 소통을 원활하게 하는 중재자 역할을 담당하여왔다. 유치원 운영 시 원의 전체적인 측면을 고려하는 원장과 개인적인 측면이나 자신의 반 운영의 측면을 고려하는 교사의 입장 차이는 존재하기 마련이다.

이러한 두 집단간의 입장 차이로 인해 중간관리자의 역할에서 위로는 원장의 입장만을 대변할 수도 그렇다고 아래로는 교사들의 입장만을 대변할 수도 없게 된다.

일단 원장님의 입장과 교사들의 입장은 많이 차이가 있는 것 같아요. 예를 들어 행사를 진행할 때 원장님은 좀 더 새로운 것을 시도하기를 원하지만 이러한 경우 교사들은 원장님께서 실현하기 어려운 것들을 요구해서 어렵거나 아니면 그것을 시도하는 것은 나쁘지 않지만 거기에서 오는 많은 업무량과 야근으로 인해 거부감을 표현할 때가 있어요. 그래서 저는 중재자의 역할로 교사들에게 일단 원장님의 의견을 고민해보고 어떠한 점으로 인해 어려운지를 해보고 말씀드리자는 쪽으로 대화를 풀어나갈 때가 있는데 교사들의 입장은 또 그렇지 않으려고 할 때가 있어 중간에서 중재자의 역할을 하는 것이 가끔 이리지도 저리지도 못하는 딜레마 상황에 빠질 때 어려움이 있어요.

( 조교사 1차 심층면담, 2014. 11. 6 )

처음에 초임교사 일 때는 나의 앞가림만을 위해서 일을 했었더라면 경력이 점점 쌓이다 보니까 운영자의 입장에서든 생각을 많이 하게 되었어요. 그러다 주임교사가 되면서 경력이 어린 교사들과 또 원장님과 교사들 사이에서 중재자의 역할도 많이 했어야 되었어요. 어떠한 일이 발생했을 때 내가 이것을 교사의 입장에서 생각을 해야 하는 건지 아니면 운영자의 입장에서 생각을 해야 하는 것인지에 대한 어려움과 고민이 많이 있었어요.

( 김교사 1차 심층면담, 2014. 11. 4 )

이러한 중재자의 경우가 정말 어려운 입장인데 저는 문제의 상황에 따라

운영자의 입장에서 생각을 해야 하는 것이 맞는지 아니면 교사의 입장에서 생각을 해야 하는 것이 맞는지 고민해서 나름 결정을 해야만 했어요. 그래서 양측의 이야기를 우선 많이 들어보고 교사들과 또는 원장님과의 대화도 많이 나누면서 저의 의견을 이야기 했는데 결국은 대화를 나누는 것이 좋은 방법이라고 생각해요. 하지만 이러한 중재자의 역할은 경력교사로서 부딪치게 되며 참 어려운 역할이라는 생각이 들었어요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

사립유치원에서의 원장과 교사들 사이의 소통과 중재를 돕는 중간관리자로서의 업무수행은 자격을 소지한 원감뿐 아니라 주임교사가 대신 역할을 수행하기도 하였다. 조교사의 경우 중간관리자의 역할을 감당하면서 새로운 변화나 일을 수행하기를 바라는 원장의 입장과 많은 업무량과 야근으로 인해 이러한 것들을 거부하는 교사의 입장이 첨예하게 대립되었다. 이러한 상황에서 이러지도 저러지도 못하는 딜레마 상황에 빠질 때 중재자의 역할로서 어려움이 있다고 하였다. 김교사는 주임교사가 되면서 원에서 중간관리자의 역할을 수행해야만 했는데 문제의 상황에 따라 이것을 운영자의 입장에서 생각을 해야 하는지 교사의 입장에서 생각을 해야 하는지에 대해 어려움을 느꼈다고 하였다. 결국은 대화를 나누는 것이 좋은 방법이라고 생각하지만 이러한 중재자의 역할은 경력교사로서 부딪치게 되는 참 어려운 역할이라는 생각이 들었다고 하였다. 이러한 어려움을 느끼면서 고민을 토로하거나 나눌 곳이 없다는 것은 심리적인 문제로 다가왔다.

원장님은 나에게 중간관리자이기 때문에 교사의 편에 서는 것이 아니라 원장의 말을 잘 듣고 그것을 교사들이 할 수 있도록 유능하게 설득하는 것 또한 중간관리자의 중요한 역할이라고는 하지만 사실 많은 선생님들을 다 설득하기에는 한계가 있다. 요즘 내가 느끼는 감정은 정말 외롭다....

그래서 중간관리자의 교사들끼리 만나 대화를 하다보면 다들 외로운 마음

이 많이 드는 것에 대해 이야기를 나누면서 그나마 푸는 것 같다. 중간관리자가 외롭고 힘든 부분에 대해 다른 교사들에게 이야기하는 것은 본보기가 되지 못하는 건 당연하기 때문이다.

( 조교사 저널, 2014. 12. 5 )

중간관리자의 역할을 하고 있는 경력교사들은 원장과 교사들 사이의 소위 가운데에 자리한 위치로 고민과 어려움을 이야기하고 마땅히 토로할 곳이 없었다. 교사들에게 이야기 하는 것도 그렇다고 원장에게 이야기하는 것도 결국은 본인에게 득이 될 일은 없기 때문이었다. 조교사가 일하는 원에서의 원장은 중간관리자로서의 역할은 교사들을 잘 설득하는 것이라고 이야기 했지만 많은 교사들을 모두 설득하기엔 한계가 있기에 그러한 말들은 별로 와 닿지 않음을 이야기하였으며, 중간관리자로서의 감정을 ‘외롭다’라고 표현하였다. 이는 중재자의 역할의 어려움을 토로할 곳이 거의 없다는 점에 기인한다고 할 수 있다.

## (2) 초임·신입교사 지도의 어려움

경력이 쌓이면서 경력교사는 교사 본인의 업무 뿐 아니라 다양한 업무를 총괄하게 된다. 그 중 원에 새로운 초임·신입 교사가 들어오면 그에 대한 지도의 역할을 감당하게 되는데 경력교사는 이 때 수업준비와 활동, 유치원 일과 운영과 행사 준비, 학부모 상담, 교실환경 구성, 유아와의 상호작용 등의 여러 가지 업무에 대해 설명을 해주거나 조언을 해주기도 하며 초임·신입교사를 지도한다. 초임·신입교사를 지도하면서 경력교사는 다음의 어려움을 겪는다고 하였다.

제가 경력교사일 때 초임교사와 한 번 같은 연령을 맡아 일을 같이 진행한

적이 있었어요. 그런데 제가 아무리 경력교사라 하더라도 초임교사도 배우고 직접 실행해 나가야하는 부분이 있는데 너무 저를 의존하는 경향이 강했던 교사로 인해 어려운 마음이 들었어요. 교육계획안 같은 경우는 초임교사도 충분히 작성할 수 있는 부분인데 제가 하기만을 바라고 있고 또 아무리 초임이라 하더라도 아무런 의견 제시를 하지 않고 제가 내는 의견에는 무조건 좋다고 하는 초임교사를 지도하는 것이 오히려 어려웠어요. 뭔가 그래도 해보려는 노력보다는 저만 의존하면서 묻혀가려는 성향이 조금 저랑 맞지 않아서 어려움이 있었어요. ( 조교사 1차 심층면담, 2014. 11. 6 )

유치원에 초임교사가 들어온 적이 있는데 아직 모르는 것이 많기 때문에 제가 주로 학부모 상담방법이나 업무적인 것들, 교실환경이나 수업 준비 등 여러 가지 측면에서 알려주고 도움을 지속적으로 준 경험이 있어요. 저는 개인적으로 제가 해야 할 유치원의 업무도 많았고 또 준비하는 행사도 있었기에 힘든 부분도 있었지만 나름 최선을 다해서 잘 설명해주고 알려주었는데 그 교사는 저에게 고마워하는 마음을 가지기 보다는 오히려 그러한 것들을 당연하게 생각을 하더라고요. 이런 상황에서 보람을 느끼기가 어렵고 내일도 많고 바쁜데 내가 괜히 시간낭비 했나 하는 생각도 들었고 다음부터는 어떤 일이 있던지 별로 도움을 주고 싶은 마음이 생기지 않았어요. ( 정교사 2차 심층면담, 2014. 12. 15 )

저희 반에 부담임 교사로 초임교사가 왔는데 유아교육을 전공하신 분은 아니고 보육을 전공하신 분이 오셨어요. 아무래도 유아들을 지도하는 부분이나 학부모들과의 관계, 전화 상담, 차량지도 등 기본적인 것부터 제가 알려주어야 하다 보니 제가 해야 할 일도 많은데 초임교사 지도 뭉까지 함께 하면서 감당하기가 너무 힘들고 버거웠어요. 정해진 근무 시간 안에 일을 가능하면 마무리하고 싶어도 제 일의 진전이 없고 초임교사 지도에도 많은 시간과 노력, 에너지를 할애하다보니 더 어려움이 있었어요. ( 원교사 1차 심층면담, 2014. 12. 4 )

원의 경력교사로서 초임교사를 지도하면서 조교사는 스스로 해보려는 노력보다는 경력교사에게만 의존하면서 묻혀가려는 성향의 초임교사로 인해 어려움을 느꼈던 경험이 있었으며, 정교사는 최선을 다해서 잘 설명해주어도 고마워하는 마음을 가지기 보다는 오히려 그러한 것들을 당연하게 생각하는 초임교사의 태도로 인해 속상한 마음과 동시에 어려움을 경험했다고 하였다. 또한 원교사의 이야기처럼 경력교사로서의 높은 업무량과 업무강도에도 불구하고 초임교사의 지도에 대한 부분은 당연히 경력교사의 몫이 되어 이에 대한 부담감과 어려움으로 작용하고 있었다.

그러나 경력이 있다고 해서 모든 경력교사들이 초임교사를 지도할만한 역량을 갖춘 것이 아니라는 견해를 가진 배교사는 초임교사를 지도하는 것 자체에 대한 부담감도 가진다는 것을 알 수 있었다.

일단 저는 경력교사임에도 불구하고 말했다시피 부족하고 잘하지 못한 부분들이 많이 있다고 생각을 해요. 그래서 제가 누군가를 가르치고 훈수를 들 만한 입장이 아니라는 생각이 들었어요. 다른 초임교사들이 나를 선배교사로서 먼저 자문을 구하러 온다든가 하는 점에는 알려줄 수 있지만 무언가 적극적으로 지도하기에는 제가 많이 부족한 것 같아 저는 오히려 초임교사에게 세세한 부분 하나 하나 알려주는 것이 더 어려워요.

( 배교사 2차 심층면담, 2014. 11. 21 )

배교사는 자신의 경력이 짧아 다른 교사를 지도할 수 없는 교사임에도 불구하고 그 짧은 경력에 의해 지도자의 입장에 선다는 것이 부담스러웠다고 하였다. 즉 초임교사를 지도할만한 역량이 되지 못하기 때문에 초임교사와의 마찰에서 오는 어려움이 아닌 초임교사를 지도하는 것 자체로 어려움을 느낀다고 이야기 하였다.

### 3) 경력교사에 대한 기대치

경력교사는 한 해가 가면 쌓여지는 것으로 경력이 쌓일수록 교육하는 스킬이 생기고 학부모들을 대하는 태도도 더 능숙해지며 경력교사로서의 노하우가 생긴다. 하지만 그만큼 분명 책임도 커진다는 점이 있는데 이렇게 쌓아온 경력을 바탕으로 숙련된 경험과 노하우를 보유한 교사이기 때문에 초임교사에게는 기대하지 않는 “기대치” 라는 것이 부여된다.

경력교사에 대한 기대치로는 새로운 아이디어와 리더십에 대한 높은 기대치, 모든 일을 다 잘해야 한다는 부담감, 과중한 업무 분담, 초임교사의 잘못을 경력교사라는 이유만으로 질책을 당하는 경우의 사례들로 분류할 수 있었다.

#### (1) 새로운 아이디어와 리더십에 대한 높은 기대치

사립유치원은 항상 원아모집에 대한 부담감으로 인해 부모들에게 새로운 교육활동이나 프로그램을 제시하고자 하는 경향이 있다. 이로 인해 원장들은 경력교사들에게 새로운 아이디어에 대한 요구를 자주 하는 것으로 나타났다. 이 때 경력교사들은 자신이 보유한 노하우와 아이디어의 한계를 느끼며 이에 대한 부담감과 어려움을 토로하였다.

수업이나 유치원의 행사를 주관하는데 있어서 무언가 원장님이 경력교사에게 새로운 아이디어를 원하시더라고요. 그 유치원의 입장에서는 한 명의 경력교사를 고용함에 따라 그에 따라 숙련된 노하우와 다양한 아이디어를 창출하고자 하는 마음에 경력교사로서 부담감이 느껴졌어요. 제가 초임 교사라면 모르는 것이 많고 배워 나가야하는 입장이기 때문에 이러한 부담이 없겠지만 경력교사이기 때문에 가령 예를 들면 “다른 유치원에서는 이러한 행사에서 어떻게

했어요?” 라고 질문을 계속 던지면서 저에게 무언가를 찾아가려고 하는 느낌을 받았어요. 또 지금까지 해왔던 것들과는 다른 새로운 정보를 얻고 또 그러한 것들을 수행해주기를 바라는 원장님의 언행에서 경력교사로서 부담이 많이 느껴졌어요. ( 김교사 1차 심층면담, 2014. 11. 11 )

초임교사나 저 경력 교사에게는 지시하지 않고 경력교사로 근무하는 나에게 원장님이 목공을 가지고 만들 수 있는 것을 5가지를 갑자기 만들어오라고 하셨다. 다른 교사들에게는 딱히 이러한 요구를 하지 않으시는데 원에서 경력교사로 일을 하는 상황이라 나에게 계속해서 과제를 내시고 가만히 두려워하지 않으려고 하고 무언가를 계속 새로운 과제를 내신다는 것을 요즘 많이 느낀다. 경력교사가 가진 노하우나 아이디어를 최대한 활용하고자 하는 마음은 이해할 수 있으나 한편으로는 부담감도 생기고 해야 할 다른 일들도 많은데 솔직히 짜증이 난다. ( 배교사 저널, 2014. 11. 29 )

앞서 언급했던 것처럼 사립유치원은 원아모집의 경쟁으로 인해 교육수요자들의 요구에 따라 더욱 다양하고 특별한 교육 프로그램과 활동을 추구하고 있다. 따라서 사립유치원의 원장들은 경력교사에게 이들이 쌓아온 경험과 노하우를 바탕으로 새로운 아이디어와 프로그램에 대해 끊임없이 요구하였으며 일부 경력교사들은 부담감과 동시에 한계를 느끼기도 하였다.

사립유치원의 경력교사에게 새로운 아이디어에 대한 요구와 동시에 리더십에 대한 기대치도 높다는 것을 알 수 있었다.

경력교사이기 때문에 리더십에서 오는 고민도 있었어요. 일단 경력이 있기 때문에 무엇을 하나 하더라도 잘해야 하는 것 다른 교사의 본보기가 되어야 한다는 부담감이 있었어요. 예를 들면 교사회의 시간에 의견을 제시한다 하더라도 다른 저 경력 교사들이 생각하지 못한 부분까지 이야기를 해야 하고 회의시간에 다른 교사들은 잘 모르겠다고 하거나 다수의 의견을 따르겠다고 말

할 수 있지만 저는 주축이 되어 어떤 의견을 제시해야 하는 부담감도 있었어요. 그래서 저보다 경력이 적은 교사들을 항상 앞에서 잘 이끌고 주도해 나아가야 한다는 생각이 있으니까 또 이러한 점이 부담감과 압박감으로 작용했어요. ( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

경력교사일 때는 일단 어떠한 행사를 할 때 어느 정도 주도하고 또 그것이 잘 진행 되어 가는지 원감님도 보지만 경력교사에게도 일부 책임감이 있기 때문에 이러한 점들에 대한 기대치도 있더라고요. 경력교사 이기 때문에 행사를 할 때 또 다른 교사들이 놓치고 있는 부분은 없는지 마무리는 잘 되어가고 있는지 전체를 파악해야하기 때문에 압박감이 많이 생겼어요. 그런 부분들로 인해 퇴근하고 집에 와서도 마음 편하게 쉬지 못하는 경우가 많이 있었어요. ( 조교사 2차 심층면담, 2014. 11. 12 )

김교사의 이야기처럼 경력교사이기 때문에 다른 교사들 앞에 서서 리더십을 발휘하는 것에 대한 기대치와 다른 동료교사들의 본보기가 되어야 한다는 생각으로 인해 마음 안에 항상 부담감과 압박감을 가지고 있는 경우가 있었다. 그리고 조교사는 유치원의 행사를 주도하고 진행해나가는 것이 경력교사로서의 본연의 업무라고 생각하는 암묵적 분위기로 인해 경력교사들은 심리적인 부담감과 압박감이 있었다고 하였다.

## (2) 모든 일을 다 잘해야 한다는 부담감

경력이 쌓이면 그에 대한 기대치도 그 만큼 올라가게 된다. 따라서 경력교사는 원의 각종 서류나 행사 준비, 수업 준비와 활동 구성, 학부모 상담, 유아와의 상호작용, 교실환경구성 등 주어진 모든 업무에 대해 능숙하며 실수하지 않고 업무를 처리해야한다는 부담감이 있었다.

경력교사는 실수 하지 않고 많은 일들을 잘해내야 한다고 생각하는 것 같아요. 경력이 쌓인 교사도 사람이고 사람이기 때문에 실수 할 수 있는데 이러한 부분에 있어서 초임교사가 하는 실수는 “초임이니까 괜찮아” 라고 생각하면서 경력교사가 어쩌다 실수를 하면 “선생님 왜 그랬어요?” “경력이 있는데 그런 실수를 하면 어떡해요?” 등의 반응이 너무 당연한 것 같아 경력교사는 모든 것을 다 잘해야 한다고 생각하는 것 같아 이러한 부분에서는 심리적으로 너무 안정감을 가지기 어려워요.

( 나교사 1차 심층면담 2014. 12. 26 )

경력교사로 유치원에 들어 가다보니 이직한 원에서는 경력교사이기 때문에 다 잘할 것이라고 생각하고 기대하고 또 그 기대한 만큼의 결과가 나오지 않으면 실망하는 경우가 있는 것 같아요. 이직을 하면 그래도 그 원에서 처리하는 일의 방법이라는 것이 있다고 생각하는데 경력교사라는 이유만으로 저에게 구체적인 설명 없이 알아서 잘하라는 말들과 상황이 저를 어렵게 만들었어요. 예를 들면 유치원의 오리엔테이션을 할 때 원마다 방법이 다를 수 있는데 이러한 것에 대해 저에게 설명 없이 당연히 알 것이라는 생각이 경력교사에 대한 기대치로 인해 생기는 어려움이예요.

( 원교사 1차 심층면담, 2014. 12. 4 )

유치원의 행사나 어떠한 대외적인 일들을 준비할 때 나에게 주어진 임무가 있는데 경력교사는 잘 할 것이라고 어느 정도 믿기 때문에 그 기대를 충족시키지 못할 때 어려움이 많이 느껴진다. 경력이 있는 교사라도 완벽할 수 없고 부족한 부분이 있는데 경력교사는 그것이 허용하지 않으려고 하는 분위기라고 해야 할까..

경력이 많아질수록 실수하지 않고 많은 일들을 잘해내야 한다는 암묵적 기대치로 인해 은근하게 마음의 압박과 부담감이 많이 생긴다. 이러한 어려움은 표면적으로 드러나는 어려움은 아니지만 뭐랄까.... 마음속으로 항상 가지고 다니는 부담감과 고민이기 때문에 경력교사라는 이름 아래 어깨가 무겁게만

느껴진다.

( 하교사 저널, 2014. 12. 18 )

경력교사는 실수하지 않고 모든 일들을 다 잘해내어야 한다고 생각하는 원의 암묵적인 분위기로 인해 더 많은 어려움과 심리적인 압박감을 느끼고 있었다. 특히 경력교사라 하더라도 실수할 수 있는 부분이나 부족한 부분이 있는데 이러한 것을 허용하지 않는 분위기는 경력교사에게 스트레스를 주고 어려움을 더욱 가중시키고 있었다. 경력교사이기 때문에 알아서 뭐든 잘할 것이라는 기대치로 인해 원의 행사 운영에 대한 구체적 설명 없이 해보라는 식의 원 교사의 이야기 또한 모든 일을 잘 해낼 것 이라는 기대치를 대변해주는 사례라고 할 수 있다.

수업을 열심히 준비해서 활동을 해도 유치원의 관리자의 입장에서는 경력교사인데 그 정도는 당연히 해야 한다고 생각을 하고 학부모 상담을 할 때도 예민한 학부모님에 대해 능숙하게 상담을 할 때도 뭐랄까? 그 정도는 당연히 해야지.... 하고 생각하는 것 같아서 속상할 때가 있어요. 경력이 있다 하더라도 경력교사가 유연하게 대처한 부분이나 노력한 것에 대해 어떠한 칭찬이나 격려가 없을 때는 솔직히 경력교사도 사람인데... 속상한 마음이 먼저 들기도 해요.

( 배교사 2차 심층면담, 2014. 11. 21 )

오늘 교사들끼리 잠깐 대화를 하다가 “선생님은 경력교사잖아요” 라고 동료교사가 말을 했는데 순간 기분이 좋지 않았다. 이 말 안에 어떤 의미들이 포함되어 있을까 생각해보니 결국은 경력 있는 교사이기 때문에 뭐든 잘할 것이라는 믿음이 있고 경력이 있기 때문에 잘하는 것, 능숙하게 일을 처리하는 것은 당연하다는 생각들이 내포되어 있기 때문이다. 경력교사에 대한 기대치가 얼마나 높은지를 보여주는 말이고 이런 말을 들을 땐 경력교사라서 당연하게 모든 걸 잘할거라고 생각하는 것 같아 부담스러운 마음이 든다.

( 정교사 저널, 2014. 12. 19 )

또한 배 교사의 이야기처럼 경력교사가 열심히 준비한 수업이나 예민한 학부모님과의 상담에서 능숙하게 대처하는 것에 대해 매우 당연하게 생각하는 태도는 속상한 마음과 동시에 기대치가 얼마나 높은지를 보여주는 사례가 있었다. 이처럼 경력교사들은 모든 일들을 잘해야 한다는 암묵적인 원의 분위기와 은근한 압박감 속에서 생활하고 있었으며, 또 경력교사들이 능숙하게 업무처리를 하는 것을 당연하게 생각하는 암묵적인 분위기에서 높은 기대치로 인해 어려움을 느끼고 있었다.

### (3) 과중한 업무분담

경력이 쌓이면 그만큼의 다양한 경험을 하고 시간을 보내면서 교사로서 숙련된 솜씨를 가지게 되기 때문에 다양한 업무를 총괄하고 여러 가지 역할이나 업무를 맡게 된다. 업무분담을 통해 각자 맡게 되는 일의 양이나 정도가 있는데 과중한 업무량은 기술과 노하우를 보유한 경력교사에게 스트레스를 가중시켰다.

제가 경력이 6년차 일 때 유치원에서는 총 10명의 교사들이 서로서로 자신의 일을 잘 분배해가며 원활하게 잘 이루어지고 있었어요. 경력교사와 초임교사가 적절히 섞여 어려움 없이 유치원 일들을 잘 해나가고 있었어요. 그런데 경력이 7년차 되던 해 유치원의 원아모집이 실패하면서 인건비 절감을 위해 기존에 있던 경력교사들이 대부분 원에서 나가게 되고 원장님과 저와 1년 경력 차이가 나는 주임선생님과 초임교사들로 대부분 원을 채우게 되었어요.

업무분담도 원장님이 일을 지시하면 주임선생님이 저에게 일을 분담해서 지시하라고 했지만 일을 넘기려 해도 이제 인수인계를 받은 선생님들에게 전달하는 것이 의미가 없었고 또 설사 업무를 분담해도 결국은 제가 다시 일을 처리해야 할 하는 악순환이 되풀이 되었던 경험이 있어요.

원장님과 주임선생님은 일 진행이 느리니 자꾸만 저를 재촉하시고 저는 제 일을 처리하는 것만으로도 너무 벅차고 힘이 들었어요. 아직도 이러한 경험을 생각하면 너무 힘들었다는 생각밖에 들지 않아요.

( 나교사 2차 심층면담 2014. 12. 30 )

업무분장을 했을 때 아무래도 크고 더 중대한 일은 제가 해야 하는 것이었기 때문에 저에게 업무분장이 더 많았던 경험이 있어요. 각반의 서류와 수업 준비, 학부모상담, 행사준비 이외에도 경력교사이기 때문에 초임교사들에게 맡길 수 없는 부분들이 결국 저에게 돌아오는데 초임교사들에겐 무리한 일이라서 제가 맡은 점은 이해하면서도 한편으로는 경력교사이기 때문에 더 많은 업무량을 감당해야 하는 것은 어려움으로 작용했어요.

( 조교사 2차 심층면담, 2014. 11. 12 )

나교사가 다니던 원은 원아 모집에 실패하면서 원의 운영비 축소를 위해 초임·저 경력 교사들이 많이 남게 되었다. 따라서 업무분담을 한다고 했지만 경력교사는 어쩔 수 없이 초임·저 경력 교사에게 맡길 수 없는 많은 업무들을 결국 떠맡게 되었고 이로 인해 과중한 업무량으로 인해 고통 받고 힘들어하였다.

조교사 또한 초임교사에게 맡길 수 없는 업무들이 경력교사인 본인에게 돌아오면서 많은 업무량으로 인해 어려움을 경험했는데 이렇게 경력교사에게 주어지는 과중한 업무량은 스트레스를 더욱 가중시키고 있었다.

저에게 무엇인가 일을 맡겼을 때 이러한 일을 할 수 있는 교사가 저 밖에 없다면 그 일을 하는 것에 대해 큰 불만은 없겠지만 이 일을 할 수 있는 다른 교사들도 많이 있는데 그러한 일들이 경력교사라는 이유만으로 굳이 저에게 주어지면 불만이 생겼던 경험이 있어요. 그런데 이러한 경우가 한 두 번에 그치는 것이 아니라 지속적으로 빈번하게 생기다보니 저도 불만이 생기지 않

을 수가 없었어요.

( 김교사 1차 심층면담, 2014. 11. 4 )

김교사는 다른 교사들도 충분히 할 수 있는 업무를 경력교사라는 이유만으로 한 두 번이 아닌 지속적으로 일을 떠맡게 되었을 때 불만이 생겼던 경험이 있었다. 경력교사이기 때문에 다른 교사들 보다 더 많은 업무를 감당해야 하는 것을 일부 수용 하는 입장이면서도 한편으로는 지나치게 많은 업무분장으로 이어져 이에 따른 불만과 어려움을 겪었다.

#### (4) 초임교사의 잘못을 경력교사라는 이유만으로 질책함

교사는 경력이 쌓이면서 교사 자신만의 노하우가 생기지만 그만큼 책임도 분명 많아지게 된다. 경력이 쌓이면서 책임이 많아지기 때문에 때로는 경력교사 본인이 잘못된 부분이 아님에도 불구하고 후배교사를 관리하지 못했다는 이유로 질책을 듣게 되는 경우도 있었다.

또 제가 원에서 경력이 있는 교사이다 보니 옆 반에서 잘못된 학부모 응대 사건에 대해 질책을 당한 경우가 있어요. 옆 반 교사가 학부모와의 전화 상담에서 실수한 부분이 있었는데 저는 원감의 직분도 그렇다고 주임교사도 아닌데 경력교사라는 이유만으로 원장님께 질책을 당해야만 했는데 솔직히 억울한 부분이 있었어요. 저에게 원감이나 주임교사와 같은 직분을 준 것도 아니면서 다른 반에서 실수한 학부모와의 전화응대에서 도움을 주지 못했다고 질책 하시는데 저는 그러한 일들이 일어난 것에 대해 알지도 못한 상황이었어서 저 또한 많이 당황스러웠어요. 제가 저 경력 교사들을 케어해 주기를 바라는 원장님의 마음이 경력교사에 대한 기대치가 아닐까하는 생각이 들어요.

( 배교사 2차 심층면담, 2014. 11. 21 )

경력이 5년 이상이 되면서 같은 연령의 교사배치를 할 때 저 경력 교사와

한 팀이 되어 근무를 하게 되었어요. 관리자는 저 경력 교사가 실수하는 부분이 있거나 부족한 부분이 있을 경우 나를 질책하는 경우가 있어 이에 대해 부담을 느끼고 어려움을 느꼈어요. 저도 저경력 교사와 협의하고 또 모르는 부분은 설명해주고 조언도 해주었지만 숙달되지 않는 부분이 있어 부족한 점이 드러날 수 있는데 그럴 때마다 저를 질책하고 더 신경을 쓰라는 관리자와의 관계에서 마찰이 생겼어요. ( 이교사 2차 심층면담, 2014. 12. 6 )

경력교사들은 초임교사가 실수하거나 잘못된 부분을 경력교사라는 이유만으로 질책을 당하는 경우 어려움을 느꼈다. 배교사는 원감이나 주임교사의 직분인 것도 아니고 투 담임을 하며 한 반을 같이 책임지고 있는 것이 아닌 상황에서 그저 원에서 경력이 있는 교사라는 이유만으로 초임교사가 실수한 부분에 대해 질책을 당하면서 관리자와의 마찰이 생기는 경우가 있었다. 또한 이교사는 투담임을 맡고 있는 상황에서 조언과 협의의 과정을 거쳤음에도 불구하고 초임교사가 숙달되지 못해 실수한 부분에 있어 지속적으로 질책을 당할 때 어려움을 느꼈다고 하였다.

이와 같이 경력교사 본인이 잘못을 저지르거나 실수한 부분이 아님에도 불구하고 질책을 당하는 것은 ‘책임’이라는 것이 다른 초임이나 저경력 교사들에 비해 더 비중 있게 부여되어 일어나는 상황이었다. 이는 경력교사 본인의 잘못이나 실수가 아님에도 불구하고 받는 질책이었기 때문에 당황했던 경험이 있었고 이러한 지속적인 질책은 어려움을 더욱 가중시켰다.

#### 4) 직업병의 발현

유치원 교사는 유아들과 함께 생활하면서 유아들의 신장에 맞는 낮은 책상과 작은 의자에 앉아 지내는 경우가 많고 유아들과의 상호작용으로 인해

말을 많이 해야 하므로 상대적으로 목을 많이 쓰게 된다. 또한 점심식사 시간에는 유아들과 함께 식사를 하기때문에 이들을 지도하고 돌보는 상황에 쫓겨 식사에 여유 있게 하지 못하고 급하게 해야 하는 직업적인 특성을 가지고 있다.

따라서 유아들과 함께 생활하는 직업이기 때문에 이러한 직업적인 특성을 가진 환경에서 오랜 기간 근무하면서 초임 시절에는 생기지 않았던 직업적인 질병들이 나타났다.

유치원 교사는 점심시간에 밥을 편하게 먹지 못하고 항상 긴장하면서 초임 때부터 먹어야 했고 유아들보다 더 빨리 속도를 내서 먹어야 하잖아요. 그러다보니 경력이 점점 쌓이면서 초임 때는 생기지 않았던 위장병이 찾아오더라고요. 그래서 소화제를 유치원에 구비해놓고 체하거나 소화가 잘 안 될 때 자주 먹기도 했었어요. 그리고 다른 활동을 해야 하는데 하지 못할 경우 점심시간을 줄여가면서 하는 경우가 있어서 점심을 때로는 제대로 챙겨먹지 못하고 급하게 먹거나 편안한 마음으로 식사를 할 수 있는 상황이 아니다보니 위도 약해지고 위장병도 경력이 쌓이면서 점점 더 심해졌어요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

일단은 위가 좋지 않아요. 왜냐하면 점심시간에는 유아들과 함께 식사를 하는데 유치원교사라면 누구든 느끼겠지만 밥을 먹는 것이 제대로 식사를 한다 보다는 급하게 먹는 경우가 늘 일상이에요. 절대로 여유롭게 식사를 할 수 없는 상황이죠. 그래서 소화도 잘 안되고 위가 계속 약해져서 병원에 가야 하는 일이 점점 찾아지더라고요. 그런데 또 병원에 갈 수 있는 것도 유치원교사에게는 원의 상황이나 동료교사의 눈치도 봐야하고, 마음 편하게 다닐 수 없어요. 그러다보니 아픈 곳이 있거나 불편한 곳이 있어도 참게 되고, 결국 이러한 것들이 쌓이면서 건강이 더 악화되는 것 같아요.

( 정교사 2차 심층면담, 2014. 12. 14 )

일반 근로자들은 점심시간만큼은 일에서 해방되어 개인시간을 가지며 자유롭게 사용하지만 대부분의 유아교사들은 점심시간이 가장 힘든 하루의 일과라고 할 만큼 식사시간은 소위 유아들과의 전쟁이라고도 표현할 수 있다.

유치원 교사들은 유아들과 함께 식사를 해야 하기 때문에 빠른 속도로 불편하게 식사를 하는 경우가 일상이라고 할 수 있으며 경력이 쌓여감에 따라 초임 때는 가지지 않았던 위장병과 같은 직업병이 점점 생기고 증세도 더욱 악화되었다.

결국 경력교사들에게 위장병과 같은 직업병이 나타났으며 정교사는 질병이 생겨도 병원 진료조차 마음 편하게 받지 못하고 참고 인내해야 하는 열악한 근무환경과 현실을 토로하며 이를 극명하게 드러내었다. 이러한 상황은 경력교사들에게 신체적 고통과 정신적인 고통까지 안겨주었으며 유치원 교사의 근무 환경의 특성으로 인해 또 다른 직업병이 발현되었다.

아이들과 활동을 하다보면 아무래도 용변을 보고 싶을 때 화장실을 자유롭게 다닐 수가 없어 조금 부끄럽지만 방광에 자꾸 문제가 생긴다. 처음 이 일을 시작했을 때는 이러한 질병이 없었는데 오랜 기간 근무를 하다 보니 이런 직업병이 생겼다. 처음에는 특정 부위가 아프기 보다는 그저 피곤하고 스트레스로 인해 힘이 들었는데 나이가 들수록 이러한 일의 특성(화장실을 자유롭게 다닐 수 없다는 점)으로 인해 특정 부위가 아프게 되는 것을 경험하는데 일종의 직업병이라고 생각한다. 요즘에도 지속적으로 병원에서 치료를 받고 있는데 병원에 다니는 것도 주중에는 한계가 있고 마음 편하게 다닐 수 없어 건강상태는 호전될 기미가 별로 보이지 않는다.

( 원교사 저널, 2014. 12. 2 )

아무래도 유아들과 생활하다면 말을 많이 해야 하고 또 그러다보니 목을 많이 사용하게 되다보니 성대가 계속 약해지더라고요. 경력이 쌓일수록 목이

아프고 무언가 걸린 느낌이 계속 들어 병원에 갔더니 성대 결절이라고 하더라고요. 말을 많이 하지 말고 무리하게 큰 소리를 내지 말라고 하지만 교사로 근무하는 저에게 말을 많이 하지 않는 것은 현실적으로 불가능 한 일이잖아요. 초임 때는 이러한 일로 병원에 간 적이 없는데 경력이 쌓이면서 점점 목에 무리가 와서 이어져 지금도 주기적으로 치료를 받고 있어요.

( 나교사 2차 심층면담 2014. 12. 30 )

이직하기 전의 유치원에서 열 반의 선생님이 손목이 좋지 않아서 병원을 다니며 계속 진료를 받았어요. 이 직업이 손목을 자주 쓰는 직업이라 아무래도 무리가 있었던 것 같더라고요. 한편 유아들을 상대하다보니 자꾸 허리를 숙여 눈높이를 맞추어야 하고 유아들과 함께 하는 생활공간에서 유아의 신체 규격에 맞는 작은 의자와 책상을 사용하기 때문에 동료교사 중 한명이 허리가 항상 아팠어요. 이러한 것들은 대부분 교사들이 경력이 점점 더 쌓여가면서 유치원이 가지는 환경적 특성으로 인해 많이 생기기도 하더라고요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

위장병을 포함하여 원교사는 용변을 보고 싶을 때 화장실을 자유롭게 다니는데 한계가 있어 방광염에 걸려 아직도 주기적으로 치료를 받고 있다고 하였으며 나교사는 말을 많이 해야 하기 때문에 목을 많이 사용함에 따라 성대 결절이 생기는 등의 고질적인 직업병이 나타났다. 이외에도 무리한 손목 사용으로 인한 손목증후군과 작은 의자나 낮은 높이나 규격의 공간에서 생활하면서 허리디스크의 질병이 발생되었다.

이와 같이 유아를 대상으로 하는 직업적 특성으로 위장병, 방광염, 성대 결절, 손목증후군, 허리디스크 등의 직업병이 발생되었으며 이러한 직업병은 경력교사의 건강을 더욱 악화시킴으로써 고통을 증가시켰고 체력의 한계를 느끼게 하였다.

특별히 아픈 부위가 정해져 있는 것은 아니지만 초임 때에 비해서 기력이 딸리고 체력도 예전 만하지 못하다. 아무래도 고강도의 업무량과 유아들과 생활하다보면 많은 에너지를 소비하게 되는데 8년 전까지만 해도 힘들긴 해도 버틸 수 있는 체력이 되었는데 이젠 갈수록 나이도 들고 체력도 점점 떨어지고 기력이 떨어져서 야근을 하는 것 자체가 힘들다.

( 배교사 저널, 2014. 11. 19 )

초임교사 시절에는 야근을 하는 것이 힘들긴 했지만 그래도 버틸 수 있는 체력이 되었는데 이제 시간이 흐르고 경력이 쌓일수록 야근을 할 수 있는 체력이 거의 바닥이 났다. 점점 나이가 들수록 체력도 떨어지고 집중력도 저하되어서 6시가 되면 저의 육체적, 정신적 에너지는 고갈되어 있어서 일을 지속적으로 하는 것이 효율적이지 못하고 오래 끌면서 일을 하는 것 같은 느낌이 많이 든다. 또 몸이 아플 때 병원 진료를 쉽게 받을 수 있는 것도 아니고 그렇다고 유치원교사에게 휴게시간이 따로 주어진 것도 아니어서 이젠 나이가 들수록 체력의 한계를 많이 느끼고 더군다나 지금 임신까지 한 상태여서 더더욱 힘이 든다.

( 하교사 저널, 2014. 12. 7 )

직업병이라고 할 수는 없지만 경력이 쌓여감에 따라 체력고갈과 집중력 저하로 인해 어려움을 느끼는 경력교사도 있었다. 나교사는 저널에서 고강도의 업무량과 유아들과 생활하다보면 많은 에너지를 소비하게 되는데 8년 전까지만 해도 힘들긴 해도 버틸 수 있는 체력이 되었는데 이젠 갈수록 나이도 들고 체력도 점점 떨어지고 더 힘이 든다고 하였다. 하교사는 또한 저널에서 적당한 휴식시간과 병원에 가서 진료를 받을 시간조차 제대로 보장받지 못하는 열악한 근무여건으로 체력의 한계를 느낀다고 하였다.

이는 유아교사들이 유아들의 신체적, 언어적 상호작용을 해 주어야 하는 데서 비롯된 신체적 피로와 휴식이 보장되지 못하는 고강도와 장시간의 근무로 경력이 쌓여감에 따라 건강 상태가 더 악화됨을 검증하는 사례라고 할

수 있다.

## 5) 1급 유치원 정교사 자격증 취득과 이직의 어려움

### 1) 1급 유치원 정교사 자격증 취득의 지체 · 자격취득 후 부실한 보상 체계

유아교육법 제 22조 제2항을 살펴보면 1급 유치원 정교사 자격증은 2급 유치원 정교사 자격 취득 후 교육경력 3년이 지난 후 정해진 기관에서 소정의 재교육을 받은 후 주어지거나, 유치원 정교사 2급 자격증을 가지고 교육대학원 또는 교육부 장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하여 석사학위를 받은 자로서 1년 이상의 교육경력이 있는 자에게 수여되는 자격제도이다.

이러한 1정 연수는 경력이 쌓인 경력교사가 받을 수 있는 자격 연수 제도 중의 하나로 사립유치원 현장의 경력교사들은 이러한 자격연수를 적기에 받기를 원하였으나 연수를 받는 시기가 오랜 기간 지체됨으로 인해 어려움을 느꼈다.

승진에는 특별한 관심이 없어요. 그러나 사립유치원에서는 1정 연수를 받으러 가는 것을 기다리는 것이 너무 힘들고 부당하다고 생각을 해요. 관리규정으로는 3년의 교육 경력이 쌓이면 1정 자격증을 취득하도록 되어 있지만, 관리자들은 한 해에 많으면 한 명의 교사만을 1정 연수를 보내주려 하는데 대부분 유치원 방학 기간 동안 연수를 가게 되고 대체교사가 업무를 대신 하는데도 1정 연수를 가는 교사 당사자는 미안한 마음을 느끼며 힘들게 연수를 가야만 하죠. 그리고 본 원의 고 경력자들이 많으면 내가 아무리 1정 연수를 충분히 들을 수 있는 경력이라 하더라도 언제 올지 모르는 차례를 기다리며

내년, 후년을 기약해야 하고 그것 또한 확실하지가 않다는 것이 더 불합리한 실정이라 생각해요. 공립유치원에서는 1정 연수를 지원할 수 있는 경력이 되자마자 바로 지원을 하여 무리 없이 1정연수를 가는데 사립유치원에서는 그렇지 못한 경험이 많고 실제로 저 또한 충분한 경력을 갖추었음에도 불구하고 아직 1정 연수를 가지 못했어요.

( 나교사 1차 심층면담 2014. 12. 26 )

제가 1정연수를 받기도 했는데, 그 1정 연수를 받기 까지가 시간이 너무 긴 것 같아요. 어느 정도 명시해놓은 경력이 있기는 하지만 대부분 제 때에 받지 못하고 그 이상 몇 년 더 경력(6~7년)을 채운다음 연수를 받아야하기 때문에 그 관문을 통과하는 것처럼 너무 힘든 일 이라고 생각해요.

( 김교사 1차 심층면담, 2014. 11. 4 )

승진은 매해 경력이 쌓이므로 큰 어려움은 없어요. 다만 1급 정교사 자격연수를 받을 때까지의 기간이 오래 걸리고 1급 정교사의 자격연수 받을 조건이 되어도 한 원에 해당되는 교사가 여러 명 있을 경우 한꺼번에 자격연수를 받게 하는 일이 어려워 연수를 더 늦게 받는 경우가 있어요. 연수기관이 부족한 것도 한 가지의 이유가 될 수 있고 또 자격연수를 받기위해 원을 옮기고 싶어도 근무하던 곳에 계속 있어야하는 부분이 있는데, 자격요건이 갖춰져 있어도 원을 이동해야 하거나 하면 신청요건이 안되므로 근무조건이 맞지 않아도 계속 근무해야 하는 부분이 있어요.

( 조교사 1차 심층면담, 2014. 11. 6 )

사립유치원 경력교사들의 1정 연수와 그에 따른 자격 취득은 대부분 적기에 이루어지지 못하고 적어도 유치원의 교육경력이 6년 이상 되어야 1정 연수를 받을 수 있었다. 그러나 6년 이상의 교육경력을 쌓았다 하더라도 반드시 연수를 받을 수 있는 보장이나 확고한 제도가 마련되어 있지 않았다.

이러한 1정 자격취득이 제 때 이루어지지 못하고 지체되는 이유에 대해서

나교사는 대체교사의 문제와 한 원에 여러 명의 교사가 자격 요건을 갖추고 있다하더라도 사립유치원에서는 이러한 경력교사들에게 모두 연수를 보내주려 하지 않아 순서가 밀리게 된다고 하였다. 조교사 또한 연수기관이 부족하며 자격요건을 여러 명의 경력교사가 갖추었다 하더라도 한 명의 교사만 보내려 하기때문에 1정 연수는 지체될 수 밖에 없다고 하였으며 이직을 하고 싶어도 1정 연수로 인해 원을 옮길 수 없는 상황에 대해 어려움을 토로 하였다.

이와 같이 1정연수의 지체는 사립유치원 경력교사들에게 많은 어려움으로 작용하였으며 교육경력 3년을 가진 교사들은 적기에 교육을 받을 수 있는 공립유치원의 제도적 환경과의 극명한 차이를 보였다. 그러나 힘들게 1정 연수를 받게 된다하더라도 연수 과정에서 경력교사들은 또 다른 어려움에 봉착하게 되었다.

제가 1정연수를 받는 기간 동안 온전히 연수에만 집중하면서 공부하고 시험을 보아야 하는데 그 연수기간에 유치원에 행사가 있다거나 또는 일적인 것으로 연락이 오면 다시 원에 가서 일처리를 하거나 행사준비를 해야 하는 상황이 발생하더라고요. 그래서 제가 온전히 연수를 받는 것에만 집중할 수 없는 상황이 문제라고 생각해요. 저 뿐 만 아니라 그곳에서 연수 받는 다른 교사들도 연수기간동안 계속 유치원을 다녀오더라고요. 이러한 점들은 오히려 연수를 받으러 온 교사들에게 연수에만 온전히 집중하지 못하고 오히려 부정적으로 작용할 것이라는 생각이 들었어요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

때로는 원장님의 성향에 따라 1정연수를 교사들에게 보내주는 것이 크나큰 배려를 해주었다고 생각하시는 경향이 있는 것 같아요. 1정 연수는 법적으로 3년이 지나면 교사가 당연히 자격 연수를 받고 자격증을 취득하는 자연스러운 과정인데 이런 상황을 볼 때 좀 아이러니 하다는 생각이 들어요. 그래서

상황에 따라서는 1정 연수를 받은 교사들이 진심에서 우러나오는 고마운 마음이 아니라 의무감으로 원장님과 이사장님의 선물을 준비하기도 하는데, 이것은 나의 권리를 당연히 찾은 것인데 오히려 유치원에 고마워하고 감사해야 하는 입장인거죠. ( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

1정 연수를 받는 3~4주의 기간 동안 경력교사들은 원의 일과 연수를 병행하며 오히려 더 힘든 시간을 보내며 온전히 연수에만 집중을 할 수 없었다.

따라서 연수 자체의 효율성의 측면에서도 1정 연수는 크게 떨어졌으며 김교사는 경력교사로서 당연히 누려야 할 자격제도와 권리임에도 불구하고 이러한 연수를 보내주는 것이 큰 호의를 베푸는 것처럼 인식하는 일부 사립유치원 기관장의 태도는 경력교사들의 어려움을 더욱 가중시켰다고 하였다.

또한 1정연수를 받고 자격을 취득하고 난 뒤에는 경력교사에 대한 보상체계가 마련되어 있지만 사립유치원에서는 이러한 것들이 지켜지지 않는 것이 거의 관행이 되면서 사립유치원의 경력교사들은 자신들의 권리를 온전히 찾지 못했다.

또 1정연수를 받으면 급여의 호봉을 1호봉 높여주는 것으로 알고 있는데제가 근무하는 원에서도 이러한 보상체계를 너무 쉽게 간과하더라고요. 이런 것도 문제점이라고 생각해요. ( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

1정연수를 다녀오면 1호봉을 올려주어야 하지만 실제로 그렇게 해주는 사립유치원은 거의 없다고 보는 것이 일반적이에요. 따라서 이러한 점이 문제점이고 교사들이 1정 연수를 받는다고 해서 유치원에서 제공되는 특별한 보상이나 대가가 없어 솔직히 말하면 필요성을 그다지 느끼지 못하겠어요. 그러니 특별한 동기부여도 없게 된다고 생각하고요.

( 배교사 1차 심층면담, 2014. 11. 17 )

1정연수를 받았다고 해서 사실 현장에서 크게 달라지는 것이 없어요. 또 3년 이후 1정 자격증을 취득한다는 것이 사립유치원 교사에게 정확히 어떤 의미가 있는지 사실 저는 잘 모르겠어요. 경력이 높아지고 자격증을 취득하는 것일 뿐 일정한 대가가 있는 것도 아니고 막상 1정 연수를 받고 현장을 떠나가는 교사들도 많이 있어요. 결혼을 하고 나서 더 이상 교사 생활을 지속할 수 없다고 생각하기 때문에 이러한 결정을 하는 교사들이 가장 많을 것이라고 생각을 했고 어쨌든 1정 연수를 받고 현장에서 교원을 양성을 하지만 양성한 교원은 현장에 남지 않는다는 것도 문제가 된다고 생각해요.

( 조교사 1차 심층면담, 2014. 11. 6 )

김교사와 배교사는 1정연수를 다녀오면 경력교사 본래의 호봉에서 1호봉을 더 올려주어야 하지만 실질적으로 이를 행하는 사립유치원은 거의 없었다고 하였다. 따라서 1정 자격을 취득한다하더라도 이에 따른 보상이나 대가가 거의 없다는 점에서 문제점이자 사립 유치원 경력 교사들에게 특별한 동기부여가 되지 않는 어려움으로 작용하였다. 이렇게 동기부여가 되지 않아 결국은 1정 연수를 받고 현장에서 교원을 양성을 하지만 양성한 교원은 현장에 남지 않는다는 것도 문제가 된다고 조교사는 지적했다.

이와 같이 1정자격증 취득의 지체와 자격 취득 후 부실한 보상체계는 사립유치원 경력교사들이 근무하는데 어려움을 경험할 뿐 아니라 교직에서 열정과 사기를 더욱 꺾이게 만드는 요인으로 작용하였다.

## 2) 이직의 어려움

이직을 고려하는 이유는 결혼으로 인한 주거지 변화, 교육철학의 차이, 급여와 교사처우의 문제가 이직을 고려하는 이유가 될 수 있다.

국가의 재정적 지원이 국·공립에만 치중되어 있고 사립유치원은 재정자

립도가 낮고 국가로부터의 재정지원이 극미함에 따라 보수, 후생복지에 대한 조치가 잘 마련·시행되지 않고 있다. 따라서 교사 인건비는 곧 재정과 밀접한 관련이 있기 때문에 사립유치원에서의 이직은 경력교사들에게 특히 더 어렵고 큰 문제로 다가왔다.

사립에 있는 원을 다니다 보니까 사립 유치원의 기관장의 권한이 매우 크다보니 객관적인 시선으로 볼 때도 있지만 주관적인 생각이 많이 개입되어 있어요. 경력교사들이 대우 받지 못하고 고호봉자가 되면 상황에 따라서는 이직을 하거나 권고사직을 요하는 유치원도 있어 경력이 짐이 된다는 생각이 들어요. 오히려 경력교사들이 더 그에 합당한 대우와 보상을 받아야 하는데 실질적으로 제 주변 교사의 경험을 들어보면 이직을 할 때 본래 호봉으로 책정되지 않고 삭감하여 급여를 받는 경력교사들을 보았는데 이러한 상황을 보면 그저 안타까운 마음이 들고 이러한 관행들이 없어져야 한다고 생각이 들어요.

( 이교사 1차 심층면담, 2014. 12. 2 )

새로운 곳에 이직을 할 때 경력교사는 아무래도 불이익을 많이 당하는 경우를 보았어요. 기관에서는 아무래도 나이 든 교사 보다는 적당히 어린 연령의 교사를 선호하고 또 경력교사들은 인건비 부담이 있다 보니 경력2~3년차를 많이 고용하려 하는 것 같아요. 경력교사들은 그에 합당한 대우도 제대로 받지 못하고 나이는 들고 경력만 높아지니 사립유치원에서 근무를 하는 것은 한계가 있어요. 그래서 주변에 유치원 임용고시를 보는 교사들도 종종 생기고 있고 이 직업 자체가 불안정한 미래를 보고 있다는 생각이 들어요.

( 정교사 1차 심층면담, 2014. 12. 9 )

경력이라는 것이 유아교육계에서는 오히려 많이 쌓일수록 불리해지는 점이 많아지는 것 같아요. 일단 재취업이나 이직이 너무 많이 힘들기 때문에 경력이라는 것이 불리하게 작용하고 이직을 고려했을 때는 유치원에서 선호하는 경력 2~3년차가 가장 좋은 때가 아닐까 생각해요. 이런 상황으로 본다면 정말

경력교사가 오히려 정당한 대우를 받지 못하는 아이러니한 경우라 생각이 들어요. 유아교육의 미래는 인건비 절감이 목적이 되어 경력교사들은 오히려 찬밥신세이고 더욱 설 수 있는 자리가 없어지고 있다는 생각밖에 들지 않네요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

자신을 붙잡는 수많은 제약들 속에서 경력교사들은 현 직장에 바로 서 있기도, 새로운 직장으로의 이직을 계획하기도 어렵다. 교사에게 경력은 더 이상 다양한 경험과 성숙한 능력으로서의 명예가 되지 못하며 오히려 많은 기회로부터 소외당하고 짐이 되는 조건일 뿐이다. 이직을 생각하면 경력교사들이 설 자리는 더욱 좁아지며 재정적인 부담으로 인해 사립유치원에서는 더욱이 경력교사의 채용에 대해 인색해졌다.

사립유치원의 대부분의 기관장들은 개인이 이익 창출을 극대화 하고자 경력 2~3년차 교사를 고용하며 인건비를 절감하며 원을 운영하려 하니 자연스럽게 경력교사들은 이직을 하려해도 자신을 고용해주지 않아 많은 어려움을 느꼈다.

이교사는 고호봉자가 되면 상황에 따라서는 급여를 더 적게 받는 조건으로 이직을 하거나 권고사직을 요하는 유치원도 있어 경력이 짐이 된다는 생각이 든다고 하였다. 정교사는 경력교사임에도 그에 따른 합당한 대우와 보상을 받지 못하며 이 직업 자체의 '불안정한 미래'를 보고 있다고 하였으며 하교사는 유아교육계에서는 경력이 쌓일수록 다른 직업과는 역으로 더욱 교사에게 불리해지는 것이 아이러니 하다고 말하며 경력교사는 결국 홀대받는 신세가 될 수 밖에 없다고 하였다. 이처럼 경력교사들은 사립유치원의 경력교사의 불안한 신분보장과 불안정한 미래로 인해 경력교사의 자리확보를 언급하였다.

일단은 무엇보다도 경력교사의 자리 확보가 가장 중요하다고 생각해요. 결

국은 경력이 많아질수록 일할 곳이 없어진다는 것이 참 안타까운 현실이에요. 관리자의 입장에서는 저 경력 교사만 고용하려 하다 보니 경력교사는 갈 수 있는 직장이 없어요. 실제로 제 주변의 다른 교사들의 이야기를 들어보면 경력이 쌓이고 유치원으로 이직이 되지 않아 유아교육을 전공했음에도 불구하고 유치원으로 가지 못하고 어쩔 수 없이 어린이집으로 가게 되는 경우를 보았어요. 유치원에서 받았던 급여에 비하면 평균 40~50만원 정도 차이가 나지만 자신들을 받아주는 곳이 없다보니 급여 삭감을 감안하면서라도 어린이집에서 근무를 하는 교사들을 보니 저의 상황이 오히려 감사하게 느껴지면서도 한편으로는 이러한 것을 감사하게 생각해야 하는 상황이 더 스스로 안타까운 마음이 들었어요.

( 배교사 1차 심층면담, 2014. 11. 17 )

경력교사들은 불안정한 체제 속에서 살얼음판을 걸듯 위태로운 자리에 있는 현재 자신의 상황 대해 어려움을 토로하였다. 배교사는 경력교사의 고용 문제의 어려움으로 인해 유치원이 아닌 결국 어린이집으로 갈 수 밖에 없었다는 사례를 이야기 했는데 따라서 무엇보다도 사립유치원의 경력교사들에 대한 자리확보가 중요한 문제로 대두되었다.

사회구조상 여성들은 결혼, 출산, 육아와 같은 일련의 과업의 수행과 맞물리는 이유로 인해 직업을 오랜 기간 이어나가는데 제약이 따른다. 결혼으로 인해 교사들은 원하는 원하지 않던 휴직기간을 갖게 되고, 그 이후로 다시 복직하거나 다른 직장으로 근무지를 이동하는 것이 현실적으로 쉽지 않다.

경력교사에 대한 이직의 어려움 뿐 아니라 기혼여성에 대한 이직의 어려움도 동시에 나타났는데 이는 유아들을 돌보는 교사가 가정을 꾸리고 기혼자로 선 상태에서 근무를 하는 것을 긍정적인 시각으로 바라보지 않는 이중적인 잣대라고 할 수 있다.

나는 3년 전 결혼을 하게 되었고 기혼자로서 사립 유치원교사를 오랜 기간 동안 하는 것에 매우 큰 어려움을 느낀다. 사립유치원에서는 미혼교사가 저렴한 인건비와 야근과 각종 잡일들을 부리기에 적당하다고 생각해서 인지 기혼교사의 채용을 무척 꺼려하기 때문이다. 기혼자로서 가정을 가지게 되면 아무래도 챙겨야 할 아이도 있고 야근이 상대적으로 쉽지 않다는 것을 알기 때문에 더욱 그러는 것이라는 생각이 드니 유아교육의 미래가 참 암담하다는 느낌이 들고 솔직히 화도난다. 그렇다면 사립유치원에서 기혼자들은 어디로 가야 한다는 말인가? 유아교육 관리자의 이런 모습만 보아도 앞으로의 미래가 참 불안하다.

( 나교사 저널, 2014. 12. 15 )

나도 이제 결혼을 해야 하는 나이인데 결혼을 해서 제가 과연 기혼자로 사립유치원에서 근무를 할 수 있을지 확신이 전혀 생기지 않는다. 왜냐하면 경력자라면 누구든 느낄 만큼 사립유치원에서는 기혼자와 또 경력자를 꺼려하기 때문이다. 기혼자는 아무래도 가정이 있다 보니 챙겨야 할 아이와 가정이 있으니 상대적으로 야근이나 시간외 근무들이 용이하지 못하기 때문에 기혼교사 보다는 미혼 교사를 더 선호하고 또 경력이 많은 교사도 많은 인건비의 비용 때문에 원에서 많이 부담스러워 한다. 나의 처지가 딱해진 상황을 생각해보니 그저 한숨만 나온다. 그래서 경력교사와 기혼자에 대한 처우와 고용환경이 개선되었으면 좋겠다.

( 이교사 저널, 2014. 12. 2 )

나교사는 저널에서 볼 수 있듯이 기혼자로서 사립유치원에 지속적으로 근무하는 것에 한계를 느끼며 저렴한 인건비와 잦은 야근과 시간외 근무로 부리기 쉬운 미혼교사들을 고용하려하고 아이를 양육하고 가정을 가진 기혼교사들을 꺼리는 기관장들의 태도에 반감을 가졌다.

이교사는 결혼을 해서 과연 기혼자로 사립유치원에서 근무를 할 수 있을지 확신이 서질 않는다고 말하였는데 이는 교사 스스로 긍정적인 인식보다

는 부정적인 인식과 불안함, 두려움을 가지고 있는 경향이 나타났다.

이러한 부정적인 인식은 사립유치원의 고용주들이 상대적으로 부리기 쉬운 미혼자를 고용하려하고 기혼자를 꺼려한다는 점에 기인하는 것이며 따라서 경력교사와 기혼자에 대한 처우와 고용환경이 개선될 필요가 있었다.

## 2. 사립유치원 경력교사의 지원 요구

사립유치원 경력교사들이 겪는 어려움에 따른 지원 요구와 개선방안은 근무여건의 개선, 경력교사 할당제, 실질적 연수 참여 기회확대와 상급학교 진학의 지원, 경력교사 멘토링 제도의 도입, 장학지원제도의 도입으로 범주화되었다.

### 1) 근무여건의 개선

유치원 교사는 교육에 종사하는 전문직이라는 점에서 공·사립 구분 없이 공통의 법적 지위를 갖는다. 하지만 공교육 체제가 아닌 사립 유치원의 교원들은 열악한 복지체계, 낮은 급여, 임의의 채용과 해고 등 교사의 신분보장이 제대로 이루어지지 않고 질 낮은 근무여건을 반영하고 있다.

근무여건이란 직장에서 일하는데 주어진 조건을 의미하는데 질 낮은 근무조건과 신분보장이 제대로 이루어지지 않는 점은 유치원 교사로서 열심히 일하지만 사립유치원의 제도적 불합리함이 해결되지 못함으로 인해 교사 개인의 열정과 사기를 꺾이게 할 뿐 아니라 상실감과 회의감까지 던져 주게 된다. 사립유치원 경력교사의 근무여건 개선은 국가호봉과 각종 수당의 지급, 월차와 반차제도의 도입, 1급 유치원 정교사 자격증 취득 연수 교육기관

의 확대와 대체교사 지원, 출산휴가와 육아휴직제도의 도입으로 범주화 할 수 있었다.

### (1) 국가호봉과 각종 수당의 지급

국가호봉은 국가에서 제시한 호봉으로 교육 공무원들에게 지급되는 보수 체계이며 반면 사립호봉은 사립 유치원의 원장들이 담합하여 만든 호봉 체계로 법적인 효력을 발휘하지 못한다. 이러한 사립호봉은 국가호봉과 많은 급여의 차이를 보이며, 아직도 많은 사립유치원에서는 국가호봉이 아닌 사립호봉을 교사들에게 지급하고 있다.

공교육체제와 정부의 지원을 받는 공립유치원에 비해 정부의 지원을 미약하게 받는 사립유치원 교사는 낮은 보수와 열악한 처우를 받으며 국가에서 제시한 교육공무원 호봉에 따른 급여와 각종 수당을 제대로 받지 못하고 있었다고 하였다.

1정 연수를 받으면서 저는 사립호봉이라는 것이 원래 법적으로 제시되어 있지 않는 것임을 처음으로 알게 되었어요. 사립유치원의 원장님들이 교사들의 인건비 부담으로 인해 국가호봉과 30~40만원 정도 차이가 나는 사립유치원 교원 호봉표를 따로 책정했다는 것을 알았어요. 그걸 처음 알았을 때 배신감이 정말 많이 느껴졌던 기억이 나요. 그래서 이러한 사립호봉이 없어지고 모든 유치원에서 교사들에게 국가에서 정한 호봉표에 따라 국가호봉을 지급 해주었으면 하는 점이 있어요. ( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

사립유치원은 교사들이 경력에 따라 제 호봉을 받지 못하는 경우가 있으며, 사립유치원 원장들끼리 만든 사립호봉이라는 것이라도 받으면 다행으로 여겨지고 있는데 내 경력에 맞게 국가에서 정한 보수를 받는 것은 당연하며 당연한 일이라고 생각해요. 사립유치원 교사들의 월급과 처우에 대한 부분은 받드

시 변화해야 한다고 생각해요. ( 나교사 1차 심층면담 2014. 12. 26 )

국가에서 지원해주는 교사들의 처우가 예전에 비해 개선된 점이 있지만 더 지원을 해주어서 유아교사들이 힘들게 일한만큼의 대우를 해주었으면 좋겠어요. 또한 사립유치원에는 사립유치원의 관리자들이 만든 사립유치원 호봉이라는 것이 있는데 사실 이러한 것 자체가 존재한다는 것이 저는 말이 되지 않는다고 생각해요. 모든 교사들이 국가에서 정한 교육공무원 호봉을 해당 경력에 따라 받을 수 있도록 사립유치원의 제도가 개선되었으면 하는 바람이 있어요. ( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

위에서 사립호봉은 사립유치원의 관리자들이 담합하여 만든 호봉 제도라 언급하였는데 김교사는 1정 연수를 받으러 가면서 교사들과 서로의 근무환경에 대해 이야기를 나누다 사립호봉이라는 것을 처음 알게 되고 배신감을 느꼈다고 하였다. 하교사 또한 사립호봉이라는 것 자체가 존재하는 것이 말이 되지 않는 현실이라고 이야기하며 사립유치원의 교원들에게 국가호봉 지급을 의무화하도록 하는 요구를 제시하였다. 나교사도 경력이 쌓인 만큼 정당한 대가를 받아야 하는 것은 마땅한 일이며 교사의 권리인데 이러한 권리조차 온전히 찾을 수 없는 사립유치원의 열악한 근무환경을 토로하며 국가호봉 지급에 대한 요구를 제시하였다.

현행 교육공무원의 보수 체계는 공무원과 마찬가지로 봉급과 수당으로 이루어져 있다. 봉급은 호봉에 따라 지급되는 것이 기본급이며 봉급이외 업무에 따르는 각종 수당이 지급되고 있다. 공립유치원 교사들은 교육공무원법 제35조에 교원의 특별수당, 연구수당, 교직수당이 명시되어 있고, 국가공무원 수당 체계에 따라 상여수당, 가계보전수당, 특수지근무수당, 초과근무수당이 지급되고, 실비변상 등으로 정액급식비, 교통보조비, 명절휴가비, 가계지원비, 직급보조비가 지급 된다. 그러나 사립유치원의 교원들은 일한만큼

이러한 수당을 제대로 보장 받지 못하며 잦은 야근과 시간외 근무를 하고 있었다.

유치원에서 교사들은 잦은 야근과 주말에도 각종 행사가 있을 경우 출근을 하는데 야근 수당이 지급되는 것도 아니고 그렇다고 상여금이나 성과급이 잘 지급되는 것이 아니어서 이 점이 매우 어려움이 있어요. 병설유치원에서 근무하는 교사들을 보면 각종 상여금과 성과급 지급으로 인해 급여가 풍족한 편이지만 사립유치원의 경우는 이러한 부분에 있어 아주 미미하게 지원이 되기 때문에 일한 만큼 정당한 대가를 받지 못하는 것 같아 속상할 때가 많아요.

그래서 성과급과 상여금이 더 확대되었으면 좋겠어요. 현재 사립 유치원에는 이것이 아주 미미하게 지급되고 원의 상황에 따라서는 지급이 되지 않는 경우도 있어 교사에 대한 처우가 참 많이 열악하다고 생각이 들어요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

사립유치원 교사들은 잦은 야근과 주말에는 행사로 인해 출근을 하는 경우가 빈번한데 이에 대한 야근수당과 시간외수당이 거의 지급되지 않는다. 실상 내가 현재 근무하는 원의 원장님도 교사들이 야근을 하는 것에 대해 당연히 생각하는데 이것은 유치원 교사에 대한 인식이 어느 정도 인지 잘 보여주는 경우라고 생각하고 어찌보면 교사들이 자신의 권리를 찾지 못하는 환경을 그대로 반영하는 것 같다. 시간외 근무를 하는 것은 절대로 당연하거나 자연스러운 일이 아니고, 우리가 일한만큼의 정당한 대가를 받아야 한다고 생각한다.

( 강교사 저널 2014. 12. 26 )

유치원은 잦은 행사와 야근으로 시간외 근무를 많이 하는 편인데 국공립 유치원의 경우 교육 공무원호봉과 시간외 수당이 지급되는 반면 사립유치원은 시간외 수당 등의 교사들의 처우에 많이 부족하기 때문에 이러한 부분에서는 어려움을 느끼고 또 이러한 점이 더 개선되었으면 좋겠어요.

( 원교사 1차 심층면담, 2014. 12. 4 )

공립유치원의 경우는 선생님이 일하시는 근무시간이 일정하고 야근을 할 경우 야근 수당도 정확하게 계산되는데 비해 사립유치원 교사는 그러한 개념이 없이 밤과 낮으로 열심히 일하는 것에 비해 대가와 보상이 적은 것 같아 이러한 부분에 대한 처우가 좀 더 좋아졌으면 하는 바람이 있어요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

이와 같이 사립유치원의 경력교사들은 많은 업무량과 여러 행사준비로 인해 잦은 야근과 시간외 근무를 상당 부분 하고 있음을 알 수 있었다.

하교사, 강교사, 원교사, 김교사 모두 국공립유치원은 국가에서 정한 기준에 의하여 정당한 급여와 각종 수당을 지급받고 신분이 보장되지만 사립유치원은 턱없이 열악한 교사처우에 대해 대부분의 교사들이 어려움을 토로하였다. 특히 야근과 시간외 근무를 당연하게 생각하는 관리자의 잘못된 풍토와 인식이 자리 잡고 있었으며, 교사들은 근로에 대한 정당한 대가와 보상을 바라며 시간외 수당과 야근 수당, 성과급과 상여금 지급을 요구하였다.

공립유치원의 보수체계와 비교했을 때 사립유치원의 보수는 턱 없이 부족한 것이 현실이며 이러한 차이는 더욱 심해지고 있다. 이러한 현상은 결국 사립유치원 교사의 사기 저하로 이어지며 유아교사의 질 저하로 연결될 수 있기 때문에 국가수준에서 사립유치원 교사의 처우와 근무환경을 개선하기 위한 노력이 필요할 것으로 전망된다.

따라서 사립유치원에서 국가호봉지급을 의무화와 각종 수당을 지급하도록 하는 방안은 하루 빨리 해결되어야 할 문제이자 첫 번째 지원요구로서 수면위로 떠오르게 되었다.

## (2) 월차와 반차제도의 도입

대부분의 일반 근로자들에게는 월차나 반차를 개인의 상황과 여건에 따라

사용할 수 있도록 근무환경이나 제도가 조성되어 있지만 사립유치원에서는 이러한 제도가 실질적으로 존재하지 않으며 그렇기 때문에 유치원 교사들은 불편과 어려움을 감수해야만 하는 상황이었다.

사립유치원의 교사의 수가 많지 않아서 교사를 좀 더 많이 충원해서 담임 교사가 부재중 일 때도 아이들을 봐줄 수 있는 교사가 있었으면 해요. 또한 회사처럼 급한 일이 있을 때 월차나 반차를 낼 수 있는 시스템이 있었으면 좋겠어요. 유치원 교사도 갑자기 몸이 아프거나 사정에 따라서 원에 근무할 수 없는 상황이 있는데 아프면 대부분 참고 인내해야만 하고 개인적인 사정이 거의 고려되지 않는 상황이다 보니 경력교사로 근무하면서 이런 점들은 꼭 제도가 보완되었으면 좋겠어요.

( 정교사 2차 심층면담, 2014. 12. 15 )

유치원에 경력교사로 근무하면서 몸이 아프거나 또는 은행에 직접 가서 은행 업무를 보아야 하는데 이러한 점들에 있어서 너무 불편하고 한계가 있어요. 몸이 아파서 병원을 가거나 은행업무의 필요로 인해 은행을 가야할 때도 다른 교사들에게 혹여 피해를 주지 않을까 싶어 마음 편하게 다녀온 경험이 정말 손에 꼽을 정도로 거의 없다고 볼 수 있어요. 그래서 유치원에도 교사의 개인적인 상황에 따라 반차나 월차의 제도 도입이 꼭 필요하다고 생각해요. 실제로 저의 주변 교사들은 이러한 시스템을 가진 원에서 근무를 하고 있기도 한데 아직은 많이 정착되지 못한 부분이라서 이러한 제도가 더 많이 보급되고 확산되었으면 좋겠어요.

( 윤교사 2차 심층면담, 2014. 12. 10 )

윤교사는 몸이 아파 병원에 가서 진료를 받아야 하거나 은행 업무를 볼 때도 혹여나 다른 교사들에게 피해를 줄까 싶어 편하게 다녀올 수가 없었던 불편함을 토로하며 유치원에서 월차나 반차를 사용할 수 있는 제도 도입의 필요성을 언급하였다. 정교사는 몸이 아플 때는 참고 인내해야만 하는

유아교사의 열악한 현실과 환경을 드러내며 그에 따른 고통과 불편함을 토로하였다.

따라서 경력교사들은 담임교사가 부재중 일 경우에 이를 대체해 줄 수 있는 대체교사의 지원과 월차와 반차를 사용할 수 있는 제도의 도입과 실현을 요구하였다.

### (3) 1급 유치원 정교사 자격증 취득 교육기관의 확대와 대체교사 지원

사립유치원 경력교사의 1급 유치원 정교사 자격증(1정) 취득 연수 기관의 부족과 대체교사 지원의 어려움과 부족, 원의 상황에 따라 연수가 늦어지면서 오랜 기간 지체되고 있다. 이러한 자격 연수의 지체는 사립유치원 경력교사들의 사기와 동기부여를 더욱 떨어지게 만들며 이는 곧 유아교사 질 저하의 요인 중의 하나로 작용하기 때문에 이에 대한 개선과 지원방안이 요구되었다.

일단은 유치원교사들이 많이 있는데 이러한 교사들을 수용할 수 있는 연수 기관과 여러 주최하는 측의 부족 때문에 1정 연수가 늦어지고 있는 것이라는 생각이 들어요. 즉 수요와 공급이 맞지 않는 부분도 작용하는 것 같아요.

또한 연수 받을 수 있는 인원이 정해져 있는데 그 인원이 차고 넘치다보니 아무래도 1정 연수를 받는데 한계가 있는 것 같아요. 따라서 1정 연수를 받을 수 있는 기관을 더 확대하고 그만큼의 교육할 수 있는 인력을 충원하여 교사들이 적기에 1정 연수를 받을 수 있도록 국가차원에서의 엄격한 제제도 어느 정도 필요하다고 생각해요. ( 조교사 1차 심층면담, 2014. 11. 6 )

1정 연수를 받는 기간 동안 저의 부재를 채워 줄 대체교사도 꼭 구해야하는데 제가 직접 구인 글을 올려도 한계가 있고 대체교사를 구하는 일이 쉽지 않더라고요. 그래서 이러한 점에서도 국가적 차원에서 지원을 해주었으면 좋

겠어요. 교사가 직접 구하는 것이 너무 어렵고 국가에서 대체 인력을 파견해 주는 방법으로 진행과 지원이 된다면 보다 수월한 1정 연수가 될 수 있다고 생각해요. ( 이교사 2차 심층면담, 2014. 12. 6 )

1정 연수는 사립유치원의 경력교사들에게 ‘넘어야 할 하나의 산’ 이자 ‘고비’로 인식을 하고 있었다. 1정 연수에 대한 문제점 가운데 많은 교사들이 언제 올지 모르는 1정 연수 차례를 기다리고 있었는데 조교사는 가장 큰 이유가 수요와 공급의 균형이 맞지 않는다는 점에서 1정 연수가 지체되는 문제가 있었다.

따라서 많은 교사 수를 뒷받침하여 연수할 수 있는 기관의 확대와 교육할 수 있는 인력의 충원은 1정연수가 지체되지 않고 보다 원활하게 진행될 수 있도록 하는 과제로 남아있었다. 이교사는 1정 연수를 받는 기간 동안 부채를 채워줄 대체교사의 지원체제도 제대로 갖춰 있지 않아 스스로 구해야 하는 점에서 대체교사 지원도 국가적 차원에서 지원을 해줄 것을 제안하였다.

1정 연수를 받고 자격을 취득한 뒤에는 법적으로 명시된 것처럼 급여의 1호봉을 승급해주는 제도가 현재는 유명무실한 제도에 불과하다고 생각해요.

사립이라는 기관은 관리자의 재량과 능력에 따라 운영되는 부분이 크다고는 하지만 때로는 이러한 것들이 갑의횡포라고 느껴질 만큼 도가 지나친 부분도 있어요. 그래서 법적으로 명시된 것처럼 사립 유치원 교원들이 1정 연수와 자격취득 이후에는 1호봉 승급이 반드시 되었는지에 대한 국가적인 차원에서의 관리와 확인도 반드시 함께 필요하다고 생각해요. 사립유치원이라고 해서 모든 것을 관리자의 재량에만 맡기지 않도록 적절한 제제와 조치는 필요한 것이죠. ( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

또한 1정 연수 이후 법적으로 1호봉 상승이 되어 그에 따른 급여를 지급받아야 하지만 대부분의 사립유치원에서는 이러한 제도가 유명무실한 제도

로 그에 따른 보상과 대가를 받은 교사는 거의 없는 것으로 나타났다.

하교사는 사립유치원의 개인의 재량에 의해 원이 운영되는 특성이 있지만 1정 자격 취득 후 호봉을 올려주지 않는 것은 당연히 해야 할 의무임에도 불구하고 하지 않는 것에 대해 갑의 횡포라고 느껴진다고 말하였다. 이렇게 사립유치원의 경력교사들의 자신의 권리를 온전히 찾지 못했으며 따라서 사립유치원이 개인의 소유와 재량에 의해 운영되는 부분이 있지만 이러한 부분에 있어서는 보다 엄격한 국가적 관리와 재제의 필요성을 이야기 하며 개선을 요구하였다.

#### (4) 출산휴가와 육아휴직제도의 도입

출산휴가는 근로 여성이 아이를 낳기 위하여 얻는 휴가로 근로 기준법에 명시되어 있으며, 육아휴직은 근로자가 만 6세 이하의 취학 전 자녀의 양육을 위하여 일정 기간 동안 휴직할 수 있는 제도로 남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 정하여져 있다.

공립유치원 여교사의 경우에는 교육공무원법 제44조 제7항에 명시되어 있는 '자녀(만6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀)를 양육하기 위하여 필요하거나, 임신 또는 출산을 하게 된 때 2년간의 육아휴직이 주어질 수 있다'는 법령에 의거하여 이 제도를 활용하여 근무하지만 사립유치원은 이러한 교사 복지가 체계적으로 이루어지지 않아 실질적으로 활용하기 어려운 제한점이 있었다.

사립유치원에서는 교사가 결혼을 하고 가정을 꾸린 뒤에 직장생활을 계속해나가는 것에 많은 제약과 어려움이 있다고 생각합니다. 기혼자를 꺼리는 사립유치원의 고용 측면에도 문제가 있지만 기혼자로서 내 아이를 낳게 되고 그 아이를 기르기까지의 복지가 거의 이루어지지 않는다는 점에서 문제가 된다

고 생각해요. 사립유치원에서는 출산 휴가나 육아 휴직 제도가 거의 없다고 봐야하는 실정인데 이럴 경우 결국 “유치원교사는 결혼을 하고 아이를 가지면 이 일을 그만 두어야 한다.”라는 결론 밖에 나오지 않는다는 말인가요...?

기혼자와 경력교사의 복지차원에서 출산휴가와 육아휴직제도가 필요하고 이름만 있는 제도가 아니라 직접 실행에 옮기는 것이 전적으로 필요하다고 생각해요. ( 윤교사 2차 심층면담, 2014. 12. 10 )

저는 경력7년차가 되던 해에 결혼을 하고 아이를 가지게 되었는데 출산휴가와 육아휴직이 사립유치원에서 거의 존재하지 않는다는 점에서 많은 고민을 하게 되었어요. 유치원 교사로서 무엇보다 사명감을 가지고 근무하던 저였는데 임신을 하고 아이를 낳게 되면서 현실적으로 교사의 일을 그만둘 수밖에 없었어요. 이 일을 계속하고 싶어도 현실적인 복지와 여건이 전혀 뒷받침되지 못하고 사립유치원의 미약한 교사복지체계는 결국 경력교사를 벼랑 끝으로 내몰고 있다는 생각밖에 들지 않아요. 유치원 교사는 결혼도 하면 안 되는 것인지.....

공립유치원 교사들은 출산휴가와 육아휴직 등의 교사 복지가 잘 이루어져 있고 이러한 복지를 활용하는데 눈치를 보거나 하는 일이 없지만 사립유치원에서는 정말 어려운 일 인 것을 너무 잘 알아요. 그래서 저는 제 아이를 낳고 현재는 육아에 전념하고 있지만 미래의 경력교사들과 기혼교사들을 위해 꼭 육아휴직과 출산휴가 제도가 잘 정착되었으면 좋겠어요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

이제 곧 10달 동안 뱃속에 있는 아이가 세상에 나오는데 저는 유치원일로 너무 분주하고 더군다나 이 아이가 세상에 나오면 이 일을 계속 할 수 없을 것 만 같다는 생각이 많이 들어요. 현실적으로 아이를 가지고 낳게 되면 사립유치원에서 교사생활을 지속하는 것이 쉽지 않다는 것은 누구든 알고 있는 기정 사실 이잖아요. 육아휴직제도가 있으면 내 아이를 조금 더 키우고 난 뒤 다시 복직을 할 수 있는 기회가 주어지지만 그건 공립유치원이나 가능한 일

이고 사립유치원의 현 상황에선 불가능에 가깝다고 말할 수 있기 때문이죠...  
육아휴직 제도의 도입은 아마 사립유치원의 기혼 경력교사들이 대부분 바라는 제도라고 생각하고 이러한 제도가 꼭 사립유치원에도 잘 정착이 되었으면 좋겠어요. ( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

사립유치원의 경력교사이자 기혼교사들은 대부분 결혼을 하고 유아들을 가르치는 일을 계속하고 싶어도 교사 복지 차원에서 너무 현실이 열악하여 계속할 수 없는 어려움을 토로하였다.

김교사는 현재 자신의 아이를 출산하고 양육하고 있는 시기로 휴직 중인데, 사립유치원의 미약한 교사복지체계는 결국 경력교사를 벼랑 끝으로 내몰고 있다는 생각밖에 들지 않는다고 하며 공립유치원의 체계적인 교사복지와 비교하며 언급하였다.

하교사는 아이를 가지고 출산을 하게 되면 사립유치원에서 교사생활을 지속하는 것이 쉽지 않다는 것은 누구든 알고 있는 기정사실이라고 말하며 사립유치원의 씩씩한 현실에 순응하는 모습을 보이다가도 출산휴가와 육아휴직의 제도가 잘 정착되길 바라는 마음을 염원하였다.

## 2) 경력교사 할당제

우리나라의 유아교육은 아직 공교육이 이루어지지 않아 사립유치원은 재정지원이 부족할 뿐 아니라 재정 자립도가 매우 낮은 점으로 인해 대부분의 사립유치원은 호봉이 높은 경력교사들의 채용을 기피하고 있는 실정이다.

“할당제”란 몫을 갈라 나누거나 책임을 지우는 제도로 경력교사 할당제는 사립유치원에 일정한 비율의 경력교사를 고용하도록 만드는 제도로 설명할 수 있다. 사립유치원에서는 저비용의 노동으로 이익의 추구를 위해 경력교사를 기피하고 2~3년차의 저경력 교사들을 고용하려 하는 관리자들이 많

이 있다. 결국 경력교사들은 점점 설 자리가 없어지며 경력이 쌓일수록 역으로 경력이 짐이 되거나 장애가 되기도 한다.

사립유치원에서 일을 하다 보면 아무래도 경력교사들은 점점 원의 눈치를 보게 되고 또 이직을 하려해도 쉽지 않은 부분들이 많이 있어요. 사립유치원이 개인 소유와 재량이라고는 하지만 너무 저 경력의 교사나 초임교사만 고용하지 않도록 교육청에서 이러한 부분들은 개입을 해주었으면 좋겠어요.

예를 들면 초임교사나 저 경력 교사들로만 채워진 사립유치원에 대해서는 다른 부분에서 질적으로 우수하다 하더라도 유치원 평가나 장학에서 어느 정도 손해를 보게 하는 방법도 필요할 것 같아요. 교육청에서 간섭하지 않으면 경력교사를 고용하지 않으려는 원장님들로 인해 경력교사는 정말 어디로 가야할지 막막하기만 하네요. ( 배교사 1차 심층면담, 2014. 11. 17 )

사립유치원의 고 경력 교사들은 일부 본인의 호봉에 따라 인건비를 지급받지 못하고 호봉이 삭감되거나 또는 원의 사정에 따라 덜 받고 다니는 경우도 본 적이 있어요. 경력이 많은 것이 마치 죄인 것처럼 인건비 절감을 위해서 경력교사들을 기피하는 사립유치원의 원장님들을 관리자를 보면 우리나라 유아교육의 미래가 참 암담하다는 생각도 들어요. 그래서 사립유치원에서 경력교사들의 안정된 고용여건 마련과 유아교육의 질적인 측면을 위해 일정 비율 이상 채우도록 하는 제도가 필요하다고 생각해요. 유치원에 근무하는 교사들의 경력이 5년차 이상의 교육경력을 가진 경력교사들이 최소 원의 30%~40% 정도 채워질 수 있도록 국가 시스템의 도입이 꼭 필요하리라 생각이 되요.

( 이교사 2차 심층면담, 2014. 12. 6 )

사립유치원의 원장님들이 경력교사 채용을 꺼리는 가장 큰 이유는 아마 부담스러운 인건비라고 생각을 하시는 것 같아요. 제 개인적인 생각으로는 유치원 운영의 수익이 꽤 많이 되는데도 교사 인건비를 아까워하시는 원장님들도 있지만 원의 규모가 다소 협소한 경우 경력교사를 고용하려 해도 부담스러운

점이 있기는 할 것 같아요. 따라서 이러한 원에는 국가에서 교사들의 인건비를 일정 금액 이상 해주는 것도 좋은 방법이라고 생각해요. 실행되기 까지 많은 시간과 또 어려움이 있겠지만 실현가능성이 아예 없는 것은 아니라고 생각해요. ( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

사립유치원 경력교사의 안정된 고용여건 마련을 위해 경력교사를 일정 비율로 채우는 할당제의 제도는 사립유치원에서 저 경력 교사만을 선호하는 세태를 완화할 수 있고 유치원의 질 향상 면에서도 기여할 수 있는 장점이 있다. 경력교사의 비율을 의무적으로 정하고 이를 할당하도록 하는 제도는 비율에 따른 추후 논의가 필요하겠지만 공립유치원 경력교사들에 비해 불투명한 미래로 인해 신분보장을 받지 못하는 사립유치원의 경력교사들에게 이러한 제도가 반드시 필요하다고 하였다.

### 3) 연수 참여 확대와 상급학교 진학을 위한 지원

#### (1) 실질적 연수 참여 지원확대

연수란 직전 교육에 대응되는 말이며 일정한 자격과 경험을 지닌 현직교사들이 유용한 지식이나 정보를 획득하고, 개인의 자질 향상시키고 심화·발전하기 위해 교육에 참여하거나 연수활동을 하는 것이다. 이러한 연수는 교사가 자기반성의 기회를 가질 뿐 아니라 교사 개인의 동기부여가 되어 성숙과 성장을 도모하는 활동이 된다. 유치원 교사를 대상으로 한 연수의 종류에는 자격연수, 일반연수, 직무연수, 특별연수, 기타연수로 나눌 수 있는데 현직 사립유치원의 경력교사들은 바쁘고 고된 업무 속에서도 교사로서의 전문성 신장과 계발을 위해 다양한 연수를 받은 경험을 토대로 현장에 더욱 필요한 연수에 대해 언급하였다.

경력교사도 연수를 받기는 하지만 좀 더 실질적이고 다양한 연수를 경험할 수 있는 기회가 많아졌으면 좋겠어요. 물론 이론적인 것을 바탕으로 해서 실질적인 것들이 이루어지기는 하지만 어떤 연수의 경우에는 정말 이론적인 것만 읽고 끝나는 경우가 종종 있었거든요. 보다 현장에서 활용가능성이 크고 또 효율적인 연수를 더 다양화 했으면 하는 바람이 있어요.

( 원교사 1차 심층면담, 2014. 12. 4 )

제가 유치원에서 근무하면서 잦은 야근과 시간외 근무를 반복하고 나서도 때로는 원장님께서 교사들에게 추천하는 연수가 있어 연수를 받으러 간 경험이 있어요. 그런데 연수의 내용이 현장에서 직접 활용하면서 보다 효율적인 연수라기보다는 원론적인 내용들로만 거의 대부분 채워진 연수를 2시간이 넘게 들은 경험이 있는데 이걸 내가 왜 듣고 있나.... 하는 생각까지 들더라고요.

바쁜 일정과 업무가운데 시간을 할애해서 연수를 받으러 왔는데 원론적이고 이론적인 내용들로만 가득해서 너무 실망을 한 경험이 있어요. 그래서 연수들이 보다 현장에서 교사들에게 실질적으로 활용할 수 있는 현장사례중심의 연수를 더 지원해 주었으면 하는 바람이 있어요.

( 강교사 2차 심층면담, 2014. 11. 12 )

이론적인 연수가 전혀 필요 없는 것은 아니지만 유아들과의 활동에서 직접 활용할 수 있는 연수가 더 확대되었으면 좋겠어요. 현장에서 일하는 교사이고 또 오랜 기간 근무하다보니 때로는 연수의 기회를 놓치기도 하고 그 중요성에 대해 망각하고 지낼 때가 종종 있더라고요. 이럴 때 일수록 초심으로 돌아가 받는 연수는 경력교사에게 또 다시 동기부여가 될 수 있는 기회라는 생각이 들어요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

사립유치원의 경력교사들은 원의 바쁜 일정과 업무를 소화해내면서도 보다 전문적인 능력을 배양하고 한 단계 더 성숙한 교사로 거듭나기 위한 방

법 중의 하나로 연수를 꼽았다.

이교사와 강교사는 다양한 연수의 참여기회 확대 뿐 아니라 보다 현장에서 직접 실행할 수 있는 연수의 내용들을 원했다. 즉 이론적이고 원론적인 내용의 연수보다 유아들에게 직접 실행할 수 있는 현장사례중심의 연수를 더 지원 받고자 하였다. 하교사는 경력교사로서 연수를 받으면서 다시 동기 부여가 된다고 하였는데 이러한 연수는 경력교사들에게 잊고 지냈던 부분에 대한 발상의 전환을 가져오며 초심으로 돌아갈 수 있는 기회가 되었다고 하였다. 심층면담 결과 경력교사들은 다음과 같은 내용의 연수를 지원받고자 하는 경향이 있음을 알게 되었다.

제가 원에서 경력교사로서 중재자의 역할을 감당하고 있어 원장님의 의견과 교사들의 의견을 조율하거나 중간에서 소통을 해야 하는 경우가 많아 이러한 역할을 지혜롭고 현명하게 잘 해결해나가는 연수를 받아보고 싶은 생각이 있어요. 원장님의 요구사항은 많아지고 교사들은 점점 더 늘어만 가는 업무와 여러 가지 잡무에 대해 불평을 이야기하니 중간 입장에서 참 난처한 경우들이 종종 있었거든요. 그래서 유치원에서 경력교사들을 대상으로 한 중재자의 역할과 현명한 대처방법과 관련된 연수를 지원해주었으면 좋겠어요.

( 김교사 2차 심층면담, 2014. 11. 11 )

초임교사 때도 학부모 상담에 대한 점들은 많은 관심이 있었지만 경력이 쌓이고 난 뒤에도 학부모상담에 대한 스킬에 관한 연수는 계속 관심이 갔어요. 유아들을 가르치는 것은 경력이 쌓이다보면 느끼는 것이 있지만 학부모님들은 해가 갈수록 더욱 더 까다롭고 예민해지는 것 같아요. 그래서 학부모님들을 대하는 방법적인 것들, 상담하는 것들에 관해 연수를 해주면 좋을 것 같아요. 상담은 또 실질적인 부분이기 때문에 도움이 많이 되고 교사들은 학부모님들과 상담을 해야 하는 경우가 많이 있는데 이러한 부분은 도움이 될 것이라고 생각해요.

( 배교사 2차 심층면담, 2014. 11. 21 )

김교사는 유치원에서 경력교사들을 대상으로 한 중재자의 역할과 현명한 대처방법과 관련된 연수를 지원해주었으면 하는 지원 요구가 있었는데 원에서 중재자의 역할을 감당하면서 중간에서 교사와 원장사이에서 소통을 하는 역할이 결코 쉽지 않은 일이라는 것을 느꼈기 때문이라고 하였다.

배교사는 학부모상담에 관한 노하우나 연수는 초임교사일 때도 관심이 많지만 경력이 쌓였음에도 해가 갈수록 예민해지고 까다로운 학부모님들을 대하는 것에 어려움을 느꼈기 때문에 학부모 상담에 관한 연수를 지원받기를 원하였다.

경력교사로 근무하다보면 계속 같은 수업의 방법으로 진행하다보니 수업을 하는 교사도 지루하고 유아들도 흥미가 떨어질 경우가 있는 것 같아요. 경력교사가 가지는 한계라면 한계일 수도 있을 것 같아요, 그래서 경력교사들을 위한 좀 더 새로운 교수방법이나 상호작용 방법에 대한 구체적인 연수가 지원이 되었으면 좋겠어요. ( 강교사 2차 심층면담, 2014. 11. 12 )

유치원교사이지만 또 유아들과 바쁘게 생활하다보면 살아가면서 알아야 할 기본적인 지식이나 교양에 대해 많이 소홀해 지는 것 같다. 뭔가 내가 유치원에서만 생활하니 우물안 개구리가 된 느낌도 들고... 사회적인 부분이나 이슈에 대해 그냥 지나치는 내 모습을 보고 스스로 무지해져가고 있다는 느낌이 많이 든다. 그래서 유아들과 관련된 교수방법이나 새로운 상호작용 방법에 대한 연수도 물론 중요하지만 또 한편으로는 나무보다는 숲을 볼 수 있는, 그러니까 시야를 좀 더 넓힐 수 있는 일반교양에 관한 연수도 필요하다는 생각이 들었다. ( 윤교사 저널, 2014. 11. 11 )

강교사는 유치원에서 경력교사로서 근무하면서 계속 같은 수업 방법을 진행하면서 지루함을 느꼈다. 따라서 습관화된 교수방법이나 상호작용에서 탈

피하여 새로운 교수방법이나 상호작용 방법을 배우기 위한 구체적인 연수의 지원을 요구하였다. 한편 윤교사는 유치원이라는 작은 공간에서 오랜 시간 근무를 하면서 우물 안 개구리가 된 느낌이 들었다고 하였다. 이는 유아와 관련된 활동이나 지식에 대해서는 크게 부족한 점이 없지만, 점점 기본적인 지식이나 교양에 무지해지는 자신을 보면서 나무만 보기보다는 숲을 볼 수 있는 일반교양에 관한 연수의 필요성도 이야기 하였다.

요즘에 워낙 안전에 관한 사고와 사건들이 많이 발생하다보니 이것은 초임교사는 경력교사든 안전과 관련된 연수는 꼭 교사들을 대상으로 한 실질적인 연수가 생겼으면 좋겠어요. 특히 저는 개인적으로 CPR자격증을 학교를 다닐 때 취득을 했는데 어느 순간 보니 기한이 다 되어 다시 자격증을 취득해야 하더라고요. 심폐소생술과 같은 응급구조법은 교육기관에서 숙지해야 할 부분이고 또 생명을 다루는 중요한 부분이기 때문에 안전과 같은 연수는 반드시 강화되고 또 필요하다고 생각해요. ( 정교사 2차 심층면담, 2014. 12. 14 )

어느 누구에게나 건강은 중요한 부분이지만 특히 유치원 교사에게 건강은 유아들을 돌보고 함께 생활해야하기 때문에 더 중요한 부분이라고 생각한다. 교사들의 건강을 챙기는 요가 연수를 하면서 또 유아들이 할 수 있는 키즈 요가에 대해 배우는 기회를 통해 건강과 관련된 연수의 기회가 주어지면 경력교사에게 의미 있는 연수가 되지 않을까 하는 생각이 갑자기 들었다.

( 원교사 저널, 2014. 12. 15 )

정교사는 유치원에서 경력교사뿐 아니라 모든 교사들에게 안전에 관한 연수가 필요하다고 이야기 하였는데, 위급한 상황에서의 응급 대처법은 유아의 생명과도 직결되기 때문에 안전과 관련된 연수의 필요성과 강화에 대해 언급하였다. 원교사는 누구에게나 건강은 중요한 부분이지만 유아들과 함께 생활하는 교사에게 건강은 더없이 중요한 부분임을 언급하며 교사들의 건강

을 챙길 수 있는 요가와 더불어 유아들에게 직접 가르쳐 줄 수 있는 키즈 요가를 배워보는 연수의 지원을 요구하였다.

경력교사들은 상황에 따라 원에서 부장교사나 주임교사를 하고 있는 경우가 있고 또 경력이 쌓이다보면 미래를 생각했을 때 유치원을 운영하는 입장에 설 수도 있다고 생각해요. 그래서 경력교사들을 대상으로 관리자(원의 운영자)연수를 하는 것도 좋은 방법이라고 생각을 해요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

저는 개인적으로 경력교사로서 원활한 인간관계나, 경력교사로서의 리더십, 자기계발과 관련된 연수들을 좀 더 듣고 싶은 의사가 있어요. 또 졸업한지가 오래되다보니 요즘에는 어떠한 프로그램들이 새롭게 나오고 있는지에 대한 부분은 배웠으면 좋겠다는 생각이 있어요.

( 이교사 2차 심층면담, 2014. 12. 6 )

하교사는 경력교사들도 미래를 생각했을 때 원을 운영하는 자리에 설 수 있기 때문에 운영자(원의 관리자)와 관련된 연수의 지원을 언급하였으며 이교사는 경력교사로서의 리더십과 자기계발과 관련된 연수의 지원을 요구하였다. 이처럼 경력교사들이 받고 싶어 하는 연수는 중재자의 역할에 관한 연수, 새로운 교수방법과 프로그램에 대한 연수, 원의 운영과 철학에 관한 연수, 학부모 상담에 관한 연수, 건강과 안전에 관한 연수, 일반교양에 대한 연수 등 특정한 분야의 연수보다는 다양한 연수를 필요로 하였다.

따라서 경력교사들은 보다 실질적이고 현장사례중심의 연수와 함께 이들의 요구와 필요를 충족시킬 다양한 종류의 연수를 필요로 하고 지원을 받기를 원하였다.

## (2) 상급학교 진학을 위한 지원

교사로서 안정기에 접어들면 수업이나 유아와의 상호작용이 능숙해지기도 하지만 이러한 안정감이 때로는 정체기에 들어서게 한다. 경력교사들은 더 이상 어떠한 성장을 해야 하는지 고민을 하던 중 상급학교에 진학함으로써 다른 교사와 경험의 공유를 통해 배움과 시야의 폭을 넓히고 유아교육 관련 지식과 기술을 습득하는데 많은 도움이 되었다고 응답하였다.

저는 경력 5년차가 되던 해에 현장에만 머물러 안주하는 것 보다 전문성을 가진 교사로 성장하기 위해 고민을 하고 선택한 것이 바로 대학원 진학이에요. 현재 현장의 일과 병행하면서 어려운 부분이 있기는 하지만 제가 전문성을 가진 교사로 성장할 수 있다는 점에서 스스로 자부심이 생겼어요.

그래서 현장의 경력교사들이 상급학교 진학을 하는데 국가적인 차원이나 원에서 지원을 해주었으면 좋겠어요. 대학원 등록금에 있어서 학교에서 일부 지원되기는 하지만 등록금에 비하면 정말 턱없이 적은 금액이라 정부차원에서 학비의 지원을 좀 더 해주었으면 좋겠어요.

( 하교사 심층면담, 2014. 12. 23 )

경력교사들은 원에서 다양한 노하우를 가지고 근무를 하면서 내가 더 성장하기 위한 다른 방법은 무엇이 있을까...? 항상 고민하는 시기가 오는 것 같아요. 저 또한 그러한 시기가 왔었는데 이 때 주변의 다른 교사들이 대학원에 진학하는 것을 보고 저도 도전을 해보고 싶은 마음이 생겼어요. 하지만 만만치 않은 학비와 오후 수업이 있을 경우 원에 양해를 구해서 사정에 따라 4시 반~5시 정도에 퇴근을 해야 하는데 이러한 부분도 협의가 잘 이루어지지 않아 결국은 대학원 진학을 포기한 경험이 있어요.

그래서 사립유치원의 경력교사들이 대학원이나 상급학교 진학에 겪는 어려움으로 인해 이를 포기하지 않도록 시간적인 부분이나 재정적인 부분을 지원

해주었으면 좋겠어요.

( 이교사 1차 심층면담, 2014. 12. 2 )

경력교사로 근무하면서 권태로움과 매너리즘에 빠지며 반복되는 일상에 지루함을 느끼던 저에게 대학원은 저를 다시 돌아볼 수 있는 계기가 되었어요. 대학원의 다른 교사들과 좋은 정보나 교육적인 내용들을 공유하거나 교수님의 지도로 한 단계 더 도약하는 기회가 되었죠. 그런데 학비지원에 있어 모든 것을 자비로 부담해야 하니 아무리 일정한 수입이 있는 직장인 이지만 힘들었던 부분들이 있었어요. 학자금 대출을 받자니 제 삶에 빚을 지고 있다는 느낌이 싫어 가지고 있는 재정을 겨우 모아 한 학기 등록을 하고 계속 이러한 과정이 되풀이 되다보니 재정적으로 항상 부족하게 살아가게 되요.

그래서 상급학교 진학에 있어 경력교사에게 재정지원을 해주는 지원제도가 생겼으면 좋겠어요. 학교 자체에도 있긴 하지만 그래도 부담스러운 학비는 경력교사에게 더 배우고자하는 열의를 반감시키기도 하는 것 같아요.

( 나교사 2차 심층면담 2014. 12. 30 )

경력교사로 정체가 찾아오고 한 단계 더 발전하기 위한 도약과 자기발전을 위해 교사들은 상급학교인 대학원 진학을 생각하고 있었다. 직장과 학업의 병행으로 고되고 힘든 점도 있었지만 교사들 나름 한 단계 더 성장하고 보다 성숙해진 교사로 거듭나기 위한 발판이 되었다.

나교사는 경력교사로 근무하면서 권태로움에 빠지며 반복되는 일상에 지루함을 느끼던 차에 대학원은 자신을 다시 돌아볼 수 있는 계기가 되었고, 대학원의 다른 교사들과 좋은 정보나 교육적인 내용들을 공유하거나 교수님의 지도로 교사로서 한 층 더 성숙해 질 수 있었다고 언급하였다. 하지만 대부분 값 비싼 학비로 인해 재정적인 부담감을 가지고 있었으며 이교사는 원에서 일찍 퇴근을 해야 하는 시간적인 문제로 인해 고민을 하다 원에 양해를 구하려 했지만 조율이 잘 되지 않아 결국 대학원 진학을 포기했다고

언급하였다.

따라서 경력교사들은 상급학교 진학을 위해 시간과 재정적인 부분의 지원을 받을 수 있기를 요하였다. 이러한 지원요구는 원과 학교에서 뿐 만 아니라 보다 국가적인 차원에서도 이루어질 필요성이 있으며 일회성에 그치는 것이 아닌 상급학교에 재학을 하게 되는 동안 장기적인 지원으로 이루어져야 할 것이라고 언급하였다.

#### 4) 멘토링 시스템 도입

멘토링은 한 사람이 다른 사람과 관계를 형성하고 유지하는 것으로 형식적, 비형식적인 방법으로 지속적으로 교류하면서 정서적 지원과 전문적 지원을 포함하는 과정이라고 할 수 있다. 이러한 멘토링은 1:1관계로 이루어지며 상호작용적인 방법으로 이루어진다.

멘토링은 교육학 분야뿐만 아니라 다양한 분야에서 활용되고 있는데 우리나라 유아교육 분야의 멘토링은 유아들에게 보다 양질의 교육을 제공하기 위한 방법으로 가장 중요한 변인인 교사문제를 해결하자는 데서 시작되었다.

경력교사들도 초임교사가 고민을 하는 것처럼 생각보다 많은 고민과 어려움을 가지고 있어요. 초임교사 일 때는 유아들과의 상호작용방법이나 주의집중, 학부모상담과 관계에 대해 고민을 한다면 경력교사들은 지금까지 해왔던 교육활동이나 방법이 과연 잘하고 있는 것인지 더 역량 높은 교사로 성장하려면 어떠한 점들을 보완해야 할까에 대해 또 고민을 한다는 점이 차이가 있겠죠. 그런데 경력교사들은 이러한 고민을 토로하고 해소할 마땅한 누군가가 딱히 없다는 것이 어려움이 있어요. 따라서 경력교사들을 위한 멘토링 제도의 도입은 효율적인 지원방법이라는 생각이 들어요.

( 이교사 2차 심층면담, 2014. 12. 6 )

경력교사들도 유치원의 과중한 업무분담이나 자기계발의 한계로 인해 많은 어려움과 또 스트레스를 받고 있는데 이러한 어려움을 토로할 곳이 없다는 것이 가장 큰 문제 같아요, 같은 원의 동료교사에게 물론 고민을 이야기 할 때도 있지만 같이 힘든 상황에서 계속 부정적인 이야기만 하는 것 같아 때로는 미안한 마음이 들고 또 보다 전문적인 조언과 피드백을 받는데 한계가 있어요. 그래서 생각한 것이 경력교사들을 위한 멘토링 제도가 생겼으면 좋겠어요. 지속적으로 멘토와 멘티가 교류를 하면서 이러한 제도가 정착이 되면 유아교육의 질에 더 좋은 영향력이 생길 것이라 믿어요.

( 정교사 2차 심층면담, 2014. 12. 14 )

제가 경력이 어느 정도 쌓이고 경력교사가 된 후 부터는 다른 교사에게 저의 고민을 이야기하는 것이 정말 쉽지 않다는 것을 많이 실감했어요. 저의 고민과 어려움을 그렇다고 초임교사에게 이야기 할 수도 없고, 그래서 생각난 것이 경력교사들을 대상으로 한 멘토링을 하면 좋을 것 같아요. 경력교사의 고충을 잘 이해할 수 있는 전문가가 멘토가 되어 함께 문제를 해결하고 또 이야기를 들어주는 것 만으로도 마음의 짐을 덜어내는데 좋을 것이라는 생각이 들어요.

( 나교사 2차 심층면담 2014. 12. 30 )

초임교사는 초임교사들이 느끼는 어려움이 있다면 경력교사들은 또한 경력교사만이 경험하는 어려움이 반드시 존재한다. 그러나 초임교사에 비해 경력교사들은 교직생활에서 어려움과 고충이 있어도 고민을 토로할 누군가가 마땅히 없고, 주변의 동료 교사와 대화를 하면서 풀기도하지만 근본적인 해결방안의 제시는 사실상 어려웠다. 나교사는 경력교사를 위한 멘토링 제도는 그들의 이야기를 들어주는 것 만으로도 마음의 짐을 덜어내는데 도움이 될 것이라고 언급하였는데 이와 같이 정서적 지원과 전문적 지원을 받기 어려운 환경은 경력교사들에게 해소할 수 없는 문제와 어려움으로 다가왔다. 따라서 보다 전문가의 조언과 정서적 지원을 받고 고민을 함께 나누고

자 경력교사들을 위한 멘토링 시스템 도입의 지원을 요구하였다.

전에 유치원 초임교사들을 위한 멘토링 제도를 경력교사들이 초임교사의 멘토가 되어 초임교사들이 교직생활에서 경험하는 어려움을 나누고 토로하면서 함께 해결해나가는 멘토링을 본 적이 있어요. 하지만 정작 경력교사들을 위한 멘토링 제도는 미약하다는 것이 한계가 있죠.

그래서 경력교사들을 위한 멘토링 제도가 더 확대되고 보급되었으면 좋겠어요. 경력교사들을 위한 멘토링은 또한 경력교사들의 고충을 충분히 이해하고 조언해줄 수 있는 현장의 유아교육 전문가이거나 경력교사 보다 더 많은 경력을 가진 현장의 교사로 하여 이러한 제도가 더욱 많이 확산되었으면 좋겠어요. 교사의 질이 결국은 유아교육의 질을 결정하는 것이고 아무리 좋은 교육프로그램이 있다하더라도 그러한 프로그램을 교육하는 교사가 행복하지 않거나 고충으로 가득 차 있다면 유아교육의 질은 결코 좋아질리 없다고 생각합니다. ( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

하교사는 초임교사를 위한 멘토링은 본 적이 있었지만 경력교사를 위한 멘토링은 거의 실현되지 않는다는 점 한계가 있다는 것이 문제라고 지적했다. 따라서 경력교사를 위한 멘토링을 잘 정착시키기 위해서는 멘토는 교육경험이 보다 풍부한 유아교육 전문가나 경력이 더 많은 현장의 교사를 지원해야 한다고 언급하였다. 교사의 질이 결국은 유아교육의 질을 결정하는 것이고 아무리 좋은 교육프로그램이 있다하더라도 그러한 프로그램을 교육하는 교사가 고충으로 가득 차 있다면 유아교육의 질은 결코 좋아질리 없다고 생각하기 때문에 경력교사의 고충을 토로하고 들어줄 수 있는 경력교사 멘토링 제도의 필요성을 하교사는 언급하였다.

## 5) 장학 지원 제도

장학은 교수학습 과정을 개선하기 위한 하나의 과정으로 여러 가지 종류의 장학이 있다. 그 중 자율장학, 동료장학, 컨설팅장학이 있으며 이러한 종류의 장학은 각각의 특징과 장·단점을 가지고 있으며 교사 자신의 돌아볼 수 있는 회고와 반성의 기회를 가져다 줄 뿐 아니라 보다 객관적으로 자신을 평가할 수 있다

초임교사 때 동료장학이라는 것에 대해 알게 되었고 원의 상황에 따라 동료장학을 한 원도 있었어요. 초임 교사 일 때는 배워야 하는 입장이라 나의 부족한 수업이 보여지는 것에 대해 걱정이 되었는데 경력이 쌓이면서 동료장학의 필요성을 더욱 느끼게 되었어요. 내 수업을 다른 교사에게 보여주고 평가받는다는 느낌이 아직도 약간의 부담감도 있기는 하지만 경력교사임에도 불구하고 저의 수업과 교육활동에 있어 동료 교사의 적절한 조언과 피드백은 동기부여가 된다는 점에서 경력교사에게 필요하다고 생각해요.

또 제가 생각하지 못했던 부분에 대해 다시 알게 되고 평가된 사항들을 바탕으로 경력교사이지만 저를 더욱 발전시킬 수 있는 방법 중 하나라고 생각해요.  
( 나교사 2차 심층면담 2014. 12. 30 )

무엇보다도 경력이 쌓이니까 교사로서 내가 하고 있는 수업과 활동에 대해 익숙하고 보다 용이한 방법으로만 수업을 하려는 경향이 강하고 내가 정말 잘하고 있는 것인지 의문이 들었어요. 그러던 중 동료장학과 또 자기장학에 대해 알게 되었는데 동료교사와 나보다 더 많은 경력 교사, 원장님, 원감님에게 나의 수업을 보여주고 피드백을 받았는데 제가 경력이 쌓이면서 다소 나태해 졌다는 것을 스스로 깨달았던 기회가 되었어요.

( 하교사 1차 심층면담, 2014. 12. 18 )

동료장학을 하는 것이 처음에는 저의 수업과 교육활동의 개선점에 대해 이야기할 때 기분이 좋지는 않았지만 곰곰이 생각해보니 저의 부족한 점을 더 보완하고 수정하면서 제가 더욱 성숙한 경력교사로 거듭나는 기회라고 생각이 들었어요. 뭐랄까 저에게 권태로움이 저를 힘들게 했었고 반복되는 일상에 힘들어하는 시기에 동료장학은 저에게 다시금 새로운 발판을 마련하는 기회였어요. 그리고 자기장학은 저의 수업을 다시 평가하면서 되돌아보았는데 평가항목에 따라 생각을 하면서 제가 경력교사로서 저를 스스로 회고하고 반성해볼 수 있는 시간이 되었다는 점에서 동료장학과 자기장학은 경력교사들에게 필요한 지원방안이라고 생각해요.

( 하교사 2차 심층면담, 2014. 12. 23 )

나교사는 초임 교사 일 때는 배워야 하는 입장이라 부족한 수업이 보여지는 것에 대해 걱정이 되었는데 경력이 쌓이면서 동료장학의 필요성을 더욱 느끼게 되었다고 하였다. 또한 동료장학을 통해 생각하지 못했던 부분에 대해 다시 알게 되고 평가된 사항들을 바탕으로 개선해나가면서 본인 스스로를 더욱 발전시킬 수 있는 방법 중 하나였다고 언급하였다.

하교사는 경력이 쌓이면서 본인 스스로 수업활동 구성에 대해 잘하고 있는 것인지 의문점이 들었으며 동료장학을 통해 스스로 나태해졌음을 깨달았다고 언급하였다. 현장의 경력교사들은 자율장학과 동료장학에 대해 본인의 수업을 다른 교사에게 공개하는 것에 대해 약간의 부담감을 가지고 있었지만 장학을 통해 본인 스스로 부족한 점과 보완해야 할 점에 대해 알고 회고와 반성의 과정을 통해 다시금 성숙한 교사로 성장하기 위한 동기부여가 되었다는 점에서 장학의 지원을 요구하였다.

그러나 자율장학과 동료장학은 원의 내부 인원에 의해 실시되는 장학이므로 보다 더 객관적이고 전문적인 조언을 받는데 한계가 있었으며 이에 따라 보다 객관적인 평가와 전문적인 조언을 받을 수 있는 컨설팅 장학이 언급되

었다.

저희 유치원에서 컨설팅장학을 받은 경험이 있었어요. 제가 경력이 6년차 일 때 원에서 컨설팅장학을 원장님께서 신청하셔서 현장에 유아교육 전문가가 방문하여 실시하는 장학인데 처음에는 원의 여러 가지 업무와 잡무로 인해 힘든 상황에서 장학까지 준비하라고 하시니 너무 힘든 부분들이 있더라고요. 그런데 나름 컨설팅장학을 준비하면서 경력교사로서 과연 나에게 더 준비되어야 할 부분은 무엇인지 원 전체의 상황을 보았을 때 우리 원의 장점과 개선되어야 할 점을 더욱 깊이 고심하면서 무언가 바쁜 일상 속에서 한 번 더 생각해볼 수 있는 기회가 되었어요.

( 정교사 1차 심층면담, 2014. 12. 9 )

또 현장에 전문가가 직접 파견되어 보다 전문적인 조언을 듣고 동료장학과 자기장학이 가지는 한계점을 컨설팅장학이 보완해주는 점이 있더라고요. 단순히 유치원 내부 차원에서 실시하는 장학은 아무래도 한계점이 있고 또 보다 객관적인 평가를 받기가 어려울 수도 있다고 생각을 해요. 그런데 컨설팅장학은 유아교육 전문가 직접 방문하여 유치원의 여러 측면에서 자문을 해주는데 경력교사로서 도움이 되었어요. 그래서 이러한 장학이 경력교사들에게 더욱 많이 활성화되었으면 좋겠어요.

( 이교사 2차 심층면담, 2014. 12. 6 )

장학을 받는 것에 대한 인식은 경력교사에게 필요한 것이라고 생각하기 때문에 약간의 부담감은 있지만 큰 어려움은 없어요. 그렇지만 원의 과도한 업무는 그대로 가면서 장학을 원하는 건 절대 원치 않아요. 업무를 줄이면서 장학을 실시하는 방법이 제시 되어야 할 것이고 또 장학에 참여하는 교사들의 태도도 중요하다고 생각해요. 여러 측면에서 원의 분위기 조성도 필요하고요.

( 윤교사 2차 심층면담, 2014. 12. 10 )

원의 내부에서 이루어지는 자율장학과 동료장학 보다 전문적인 컨설팅을 받기를 원하는 컨설팅 장학을 필요로 하는 교사도 있었다. 정교사는 원의 여러 가지 업무를 진행하면서 컨설팅 장학까지 준비하는 것이 버겁고 힘이 들기는 했지만 경력교사로서 과연 나에게 더 준비되어야 할 부분은 무엇인지, 원 전체의 상황을 보았을 때 근무하는 원의 장점과 개선되어야 할 점을 고심하면서 무언가 바쁜 일상 속에서 한 번 더 생각해볼 수 있는 기회가 되었다고 하였다. 이교사는 컨설팅 장학은 보다 건설적인 장학으로 유아교육 전문가인 장학사에 의해 유치원의 운영이나 학급경영, 수업으로 조언과 지원을 받을 수 있다는 점이 원의 내부 장학과 차이가 있으며 경력교사들에게 필요한 장학의 부분이라고 언급하였다. 윤교사는 장학이 경력교사에게 필요한 것임을 수용하면서도 원의 과도한 업무와 행사준비, 여러 가지 잡무를 하면서 장학이 이루어지는 것에 대한 반감을 가졌다. 따라서 업무강도를 낮추고 장학이 실시되어야 함을 강조하였다.

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

본 연구는 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움은 무엇이며, 이러한 어려움을 완화하기 위해 그에 대한 지원 요구와 개선방안은 무엇이 있는지 알아보려고 하였다. 본 연구의 내용을 연구문제에 따라 요약하고 논의하면 다음과 같다.

사립유치원의 경력교사들의 어려움은 첫째, 새로운 프로그램의 수용과 갈등에 대한 어려움, 둘째, 중재자의 역할과 초임교사 지도로 인한 어려움, 셋째, 경력교사에 대한 기대치로 인한 어려움, 넷째, 직업병의 발현으로 인한 어려움, 다섯째, 1급 유치원 정교사 자격증 취득과 이직의 어려움으로 나타났다.

첫째, 새로운 프로그램에 대한 수용과 갈등에 대한 어려움이 있었다. 사립유치원에서는 정책과 시대의 변화와 교육 수요자인 학부모의 요구에 따라 새로운 프로그램에 대한 기대와 변화가 끊임없이 요구되었다. 이는 그대로 교사들에게 전위되었으며 경력교사들은 프로젝트나 레지오 에밀리아, 기독교 유아교육 프로그램 등 새로운 프로그램을 수용해야만 했다. 그러나 경력교사들은 기존에 해왔던 프로그램과 활동방법에 익숙해져 있어 새로운 프로그램이나 교육활동 방법을 수용하는데 어려움과 약간의 거부감이 있었는데 이는 이명순(2001)의 연구결과에서도 개인에 의해서 운영되는 사립유치원은 원의 운영이라는 현실적 요건 때문에 교육적 소신보다는 학부모의 요구에 맞춰 교육을 하고 있다고 하였다는 점에서 사립유치원이 가지는 한계점에서 유사한 맥락을 띄고 있다.

이는 사립유치원의 교육 프로그램이 새로운 것을 수용하기 앞서 교육 의도보다 학부모의 요구에 맞추어 주는 유치원을 선호한다는 현실은 유치원이 다른 교육기관과 달리 온전한 교육을 실현하기 어렵게 만드는 중요한 요인으로 자리 잡고 있다. 유아교육기관이 학부모들의 요구에 의해 좌우된다는 것은 교직에 대한 안정감을 형성해 나가는 중요한 시점에 있는 경력교사들에게 부정적인 영향을 미치며 이들에게 어려움으로 작용하였다. 이는 교사 스스로 유치원 교사직은 낮다고 인식하여 유치원 교직에 대한 불만족을 느끼게 하고 경력교사의 자존감에 부정적인 영향을 미치거나 심지어는 교직에 대한 이탈로도 이어질 수 있다.

둘째, 사립유치원 경력교사는 중재자의 역할과 초임교사 지도에 대한 어려움이 있었다. 이는 경력교사가 원의 초임이나 신입교사들이 들어왔을 때 이에 대한 지도가 쉽지 않았음을 나타낸 결과이기도 하다. 이는 백은숙(2014)의 연구에서 5년 이상 경력교사의 경우 후배교사 관리에 대한 직무 어려움으로 나타난 것과 유사한 맥락으로 이해될 수 있다. 후배교사가 들어와 이에 대한 지도나 조언을 해주어도 별로 고마워하지 않는 태도나 이를 당연하게 생각하는 것, 경력교사에게 너무 의존적인 태도는 경력교사에게 어려움을 더욱 가중시켰다고 할 수 있다. 바쁜 일과 속에서 경력교사로서 초임교사 지도에 대한 부분은 부담감으로 작용하며 이는 결국 교사의 질 저하로도 이어질 수 있다.

셋째, 경력교사에 대한 기대치로 인해 어려움을 나타냈다. 경력교사에 대한 기대치 중에서 과중한 업무로 인한 어려움이 있었는데 이춘화(1991)는 사립유치원에 근무하는 교사는 과다업무에서 가장 높은 갈등을 보였다고 하여 과중한 업무가 교사들에게 어려움의 요인임을 뒷받침하고 있다. 최성숙(1991)의 연구결과를 보면 유치원 교사들의 근무시간이 10시간 이상인 경우가 42.9%가 넘는다고 하였고, 이현경(2000)의 연구에서도 무려 67.2%가 10

시간이 넘게 근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 과중한 업무와 장시간의 근무시간 속에서 경력교사는 교사로서의 안정감을 형성하고 직업에 대한 자부심을 갖는 것은 힘든 실정이다.

넷째, 직업병의 발현으로 어려움을 겪었다. 사립유치원 경력교사들은 유아들과 오랜 기간 함께 생활하면서 유치원의 근무 특성으로 인해 위장병, 방광염, 허리 디스크 등의 고질적인 직업병으로도 어려움을 겪고 있었다. 이는 사립유치원 교사들은 적당한 휴식이 보장되지 않고 병원 갈 시간이 없어서 건강이 나빠질 정도로 근무여건이 열악한 것으로 나타났다는 신희연(2004)의 연구와 유사한 맥락으로 이해된다. 또한 직업병이라고는 할 수 없지만 경력이 쌓여감에 따라 체력의 한계로 인해 고충을 느끼는 교사들의 이야기를 심층면담을 통해 들을 수 있었는데 이것은 교사의 발달 단계가 높아질수록 체력의 한계로 인한 고충을 가진다고 한 최영남(1998)의 연구와도 맥을 같이 하는 것이다.

다섯째, 1정자격증 취득과 이직의 어려움이 있었다. 제도적인 측면에서도 공립유치원 교사들은 교육경력 3년이 지난 시기에 1정연수를 받고 자격을 취득하는데 큰 어려움이 없었으나 사립유치원 교사들은 적어도 교육경력 6년이 지난 뒤 1정연수를 받으러 가거나 이마저도 더 기다려야 하는 상황이 빈번하게 지속되면서 적기에 연수를 받을 수 없었다. 또한 1정연수를 다녀와서도 호봉승급이 대부분의 원에서 이루어지지 않았는데 이는 사립유치원의 경력교사들에게는 온전한 권리와 신분을 보장해주지 않는 상황에서 근무하게 하였고 따라서 교사로서의 정체감을 찾는 것은 결코 쉽지 않았다.

사립유치원에는 우리나라 원아의 78.4%가 재원하고 있고 있으며 76.1% 교사가 재직하고 있다(한국교육개발원, 2013). 더욱이 교사의 어려움은 단순히 교사 개인의 문제에서 그치는 것이 아니라 유아와의 관계를 넘어 교육의 질에 영향을 미치게 된다(김정휘, 고흥화, 1994). 따라서 우리나라 유아교육

의 질적 보장을 위해서는 사립유치원 교사들이 겪는 어려움에 관심을 가지고 그들의 어려움을 해소할 수 있는 정책적인 지원과 방안이 마련되어야 한다.

사립유치원의 경력교사들의 지원요구는 첫째, 근무 여건의 개선, 둘째, 경력교사 할당제, 셋째, 실질적인 연수와 세미나 참여 확대와 상급학교 진학을 위한 지원, 넷째, 경력교사 멘토링 제도의 지원, 다섯째, 장학지원제도의 마련으로 나타났다.

첫째, 근무여건의 개선이다. 사립유치원 현장에서는 가르치는 일 이외의 잡다한 일들을 겹겹히 수용하게 하고 교사들에게 무차별적인 육체노동을 요구한다. 특히 사립유치원 교사들은 각 종 행사와 유치원의 내부적인 일로 잦은 야근과 시간외 근무를 하고 있음에도 불구하고 헌신적이고 희생적인 유치원 교사의 성향만을 강조하며 각종 수당을 지급받지 못하고 있다. 이는 공립유치원 교사의 어려움을 연구한 전복희(2007)의 연구와 대조되는데 이는 공립유치원 교사는 근무환경 측면과 관련한 어려움이 대체로 적게 나타났다. 전복희(2007)의 연구와 다른 결과로 사립유치원 교사들이 공립유치원 교사들에 비해 열악한 처우와 임금 및 각종 수당 등의 근무환경과 관련된 측면에서 더 많은 어려움을 느끼며 만족하지 못한 여건에서 근무하고 있음을 의미한다. 따라서 사립유치원교사에게 헌신과 희생만을 강요할 것이 아니라 그에 상응하는 야근수당과 시간 외 수당 지급과 국가호봉 지급을 의무화해야 한다. 일부 사립유치원에서는 사립유치원의 기관장들이 담합하여 책정한 사립호봉이라는 것을 아직도 지급하고 있는데 경력교사들의 열정과 사기를 꺾이게 만들고 교사로서 신분을 온전히 보장받지 못한다는 점에서 문제점이 있다.

둘째, 경력교사 할당제이다. 경력교사들을 위한 경력교사 할당제는 고용여건이 점점 더 어려워지고 갈 곳이 없는 사립유치원 경력교사의 안정된 고용

여건 마련을 위해 경력교사들을 사립유치원에서 일정 비율이상 고용하도록 하는 경력교사 할당제 지원을 요구하였다. 이러한 제도는 도입 초반에는 다소 어려움이 있을 수 있지만 할당 비율에 대한 추후 논의와 협의과정을 거쳐 잘 정착된다면 경력교사들에게 보다 안정감을 가질 수 있는 고용여건 제도라 기대된다.

셋째, 실질적 연수 참여 확대와 상급학교 진학을 위한 지원이다. 경력교사로서 한 단계 더 성장하고 도약하기 위한 방법 중의 하나는 상급학교인 대학원을 진학하는 경우가 있었다. 이것 또한 근무하는 원과 근무시간 조정에서 양해를 구하지 못해 실현하지 못하는 경우도 있었다. 이는 황은희(2007)의 연구와도 유사한 맥락을 보이는데 유치원 경력교사에게는 유아교육의 질적 향상을 위한 프로그램과 관련된 부분의 지원은 교사가 대학원에 진학하거나, 사설기관에서 실시하는 연수 프로그램에 참여하지 않는 한은 지원을 받기 어려우며, 이런 지원마저도 유치원 현장의 시간 운영에 따른 문제가 걸림돌이 되어 쉽지 않은 실정이라고 언급하였다. 이러한 경우를 볼 때 보다 국가적인 차원에서 경력교사들을 위한 다양하고 실질적인 연수의 보급과 확대를 시행하며 상급학교 진학을 위한 부분에서 재정과 시간적인 부분을 지원을 필요로 하였고 이러한 부분의 지원은 경력교사들의 질을 더욱 높일 수 있는 기회가 될 것이다.

넷째, 멘토링 제도의 도입이다. 경력교사들에게 필요로 하는 지원 요구 중에 멘토링 제도의 도입은 경력교사들의 고충과 어려움을 토로할 곳이 마땅히 없다는 점에 기인한다. 경력이 쌓인다고 해서 초임교사 일 때와 같이 어려운 부분이나 고민하는 부분들이 전혀 없는 것은 아니며 초임교사가 고민하는 것들이 학부모와의 상담이나 유아들의 주의집중과 상호작용이라면, 경력교사들은 초임교사를 지도하거나 때로는 관리자와 동료교사 사이에서 중재자의 역할을 하면서 어려움에 겪거나 고민을 한다. 홍은경(2003)의 연구와

같이 초임교사를 대상으로 한 멘토링은 많은 연구와 사례들이 있지만 경력교사를 대상으로 한 연구나 사례들은 아직 상대적으로 부족한 실정이다. 따라서 경력교사들을 대상으로 한 멘토링을 시행함으로써 경력교사들의 고민을 나누고 함께 토로하면서 같이 해결책을 찾아가고 혼자만 느끼는 어려움이 아님을 알고 마음의 안정감을 얻는데 도움이 될 것이다.

멘토링 활동이 효과적으로 이루어지기 위해서는 자유롭고 서로간의 신뢰와 협력의 관계가 구축되어야하며 멘토링을 위한 시간적인 여유를 가지는 등의 유치원조직 풍토를 조성해야 한다. 주기적인 만남과 멘토링 과정을 통해 새로운 정보를 얻기도 하고, 서로의 어려움과 고민에 대해 조언을 주고받는 과정 속에서 경력교사들은 서로에게 긍정적이고 힘이 되는 자극제 역할을 하리라 기대된다.

다섯째, 장학지원제도의 도입이다. 경력교사의 지원 요구 중에서 장학제도의 지원을 필요로 하였는데 김현정(2000)도 공립유치원 교사가 인식한 현장문제에 관한 연구에서 ‘교사 간 장학이 이루어지지 않는 것’에 대해 문제점을 지적 했다는 점에서 유사한 맥락을 보인다고 할 수 있다. 사립유치원에서 장학을 준비하고 실행할 수 있는 여건과 환경이 매우 미흡한 실정이기 때문에 자율장학, 동료장학, 컨설팅장학 등의 장학 전반의 기초를 유치원에 지원하기 이전에 앞서 교사들이 장학을 위해 준비할 수 있는 시간적 여유를 가질 수 있도록 과도한 업무량을 줄이는 일이 필요할 것이고 장학의 본래 목적인 전문성 향상을 달성하기 위해서 그에 따른 교육적 환경 개선과 재정적인 후원도 뒷받침 되어야 할 것이다. 장학에 참여하는 경력교사 또한 적극적인 자세로 장학에 참여하면 사립유치원의 경력교사에게 전문성 향상을 위한 효율적인 방법이 될 것이며 이는 교사의 질 향상과 함께 유아교육의 질 향상에 기여할 것으로 예측한다.

## 2. 결론

본 연구는 사립유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움과 지원요구에 대해 알아보았다. 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 사립유치원 경력교사들은 새로운 프로그램의 수용과 갈등으로 인해 어려움을 느끼고 있었다. 급변하는 시대에 발맞추어 교육 수요자의 요구에 따라 기독교 유아교육 프로그램, 레지오 에밀리아와 프로젝트와 같은 지금까지 해오던 교육과정이나 프로그램이 아닌 새로운 프로그램을 접하면서 수용과 갈등의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 중재자의 역할과 초임교사 지도의 어려움으로 인해 어려움을 느끼고 있었다. 관리자와 동료교사의 사이에서 중재의 역할을 하는 것이 딜레마의 상황에 빠질 때가 많이 있었으며 중재자의 역할을 수행하면서 외로움의 감정을 느끼는 경우가 많이 있었다. 초임교사 지도의 어려움에서는 초임교사에게 사소한 것들을 알려주어도 별로 고마워하지 않는 태도나 초임교사가 경력교사에게 너무 지나치게 의존적일 때도 어려움이 느껴진다고 하였다. 또한 경력교사의 업무만으로도 충분히 버거운 상황에서 초임교사를 지도하는 것이 많은 시간과 에너지를 필요로 하는 일이라 경력교사로서 더욱 어려움이 느껴졌다고 하였다.

셋째, 경력교사에 대한 기대치로 인해 어려움을 느끼고 있었다. 원에서 경력교사로 근무하는 것은 그만큼 기대하는 기대치가 있었는데 새로운 아이디어와 리더십에 대한 높은 기대치로 인해 어려움을 경험했으며, 모든 일을 실수하지 않고 다 잘해내야 한다는 부담감으로 인해 스트레스를 받고 있었다. 또한 경력교사라는 이유만으로 초임교사가 실수한 부분이나 잘못에 대해 질책을 당하는 경우와 과중한 업무분담으로 인해 어려움을 경험하고 있었다.

넷째, 경력교사들이 가지는 고질적인 직업병의 발현으로 인해 어려움을 느끼고 있었다. 경력교사들은 초임교사와 달리 오랜 기간 동안 유아들을 대상으로 근무해오면서 환경적인 제약과 특성으로 인해 직업병이 나타났다. 그 중에서 화장실을 원할 때 자유롭게 다닐 수 없어 방광염에 걸리거나 점심시간에 식사를 빨리 해야 하는 환경으로 인해 위장병에 시달리는 교사들이 있었다. 또한 유아들의 눈높이에 맞추어 생활하고 작은 사이즈의 의자와 책상에서 생활하다보니 허리가 약해져 허리디스크에 걸리거나 유아들과 끊임없이 상호작용 하면서 많은 말을 함에 따라 성대 결절에 걸리는 경우도 있었다.

다섯째, 1정 자격증 취득과 이직의 어려움을 경험하고 있었다. 법적으로 교육경력 3년 이상을 가진 교사들은 연수를 받고 1정 자격증을 취득할 수 있도록 명시되어 있지만 대부분의 사립유치원에서는 1정 자격증을 취득하기 까지 오랜 시간이 지체되었으며 또한 1정 자격 취득 후 1호봉이 승급되어야 하지만 대부분의 사립유치원에서는 이러한 것들이 이루어지지 않았다고 하였다. 대부분의 사립유치원에서는 원 운영의 인건비 절감을 위해 경력교사의 고용을 기피하고 경력 2~3년차 정도의 저경력 교사만을 선호함에 따라 경력교사들이 설 수 있는 자리를 잃어가고 있었다.

사립유치원의 경력교사들은 이러한 어려움을 경험하였고 따라서 다음과 같은 지원요구와 개선방안을 이야기 하였다.

첫째, 근무여건의 개선을 요구하였다. 사립유치원 현장에서는 가르치는 일 이외의 잡다한 일들을 겹겹히 수용하게 하고 교사들에게 무차별적인 육체노동을 요구하였다. 특히 사립유치원 교사들은 각종 행사와 유치원의 내부적인 일로 잦은 야근과 시간외 근무를 하고 있음에도 불구하고 헌신적이고 희생적인 유치원 교사의 성향만을 강조하며 각종 수당을 지급받지 못하고 있었다. 이에 경력교사들은 일한 만큼 정당한 대우를 받지 못하는 환경에 대

해 어려움을 토로하였으며 따라서 야근수당과 시간 외 수당 그리고 국가호봉 지급의 의무화를 요구하였다. 또한 급한 일이 있거나 사정이 있을 때 쓸 수 있는 월차나 반차제도의 도입과 함께 1정 연수 기관의 확대와 대체교사 직원을 필요로 하였다. 근무여건의 개선 방안에서 이 일을 지속하고 싶어도 교사 복지 차원에서 매우 미약한 부분을 꼬집으며 출산 휴가와 육아휴직 제도의 도입을 요구하였다.

둘째, 경력교사 할당제 시행을 제안하였다. 사립유치원의 관리자는 운영비 절감을 위해 경력교사를 고용하지 않으려는 경향이 매우 강하다. 따라서 사립유치원의 일정 비율 이상의 경력교사를 고용을 원칙으로 하여 국가에서 개입하여 이러한 제도를 시행할 수 있기를 제안하였다. 이것은 경력교사들이 점점 설 수 있는 자리를 잃어가고 있는 상황에서 안정된 고용 여건을 마련을 위한 방법 중의 하나라고 언급하였다.

셋째, 연수 참여 확대와 상급학교 진학을 위한 지원이다. 경력교사들은 바쁜 하루 일과와 여러 가지 업무로 인해 필요로 하는 연수와 세미나에 참여하는데 한계가 있었다. 따라서 경력교사들이 필요로 하는 연수를 위한 참여를 확대하고 기회를 지원해주기를 원하였다. 또한 경력교사로서 더욱 성장하기 위한 교사로 거듭나기 위해 대학원 진학 등의 상급학교 진학을 위한 시간과 재정적인 지원을 필요로 하였다.

넷째, 경력교사 멘토링 제도의 지원을 요구하였다. 경력교사들도 어려움과 고민이 있고 이러한 고민과 어려움을 토로하고 마땅히 해소할 누군가가 없다는 점에서 경력교사들을 위한 멘토링 제도의 지원을 요구 하였다. 이 때 멘토는 경력교사보다 더 많은 경력을 가지고 있는 교사나 현장의 고충을 잘 이해할 수 있는 전문가들로 구성되어 주기적인 만남과 연락을 취하며 멘토링을 하는 제도를 필요로 하였다.

다섯째, 장학지원 제도 마련을 필요로 하였다. 장학에는 다양한 종류가 있

는데 그중에서도 자율장학과 동료장학, 그리고 컨설팅 장학에 대한 경험을 이야기 하며 장학의 필요성을 이야기 하였다. 특히 동료 장학의 경우 처음에는 다른 교사에게 나의 수업을 보여준다는 것이 조금 부끄럽기도 하고 부담스러운 면이 크게 작용했지만 오히려 수업공개 후 나의 수업의 부족한 점에 대해 알게 되고 또 다른 교사들의 수업을 보면서 배우기도 했다는 점에서 장학에 대한 필요성과 지원을 요구하였다.

본 연구는 사립유치원에서 근무하는 경력교사들이 경험하는 어려움과 그에 따른 지원요구와 개선방안의 양상에 대한 심층적인 이해를 도모했다는 점에서 연구 의의를 찾을 수 있다. 그러나 보다 포괄적이고 객관화된 수치와 자료로 연구의 결과를 검증하는 지에 대한 부분에 대해서는 간과되었다는 제한점이 있다. 본 연구의 제한점을 토대로 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울과 경기 지역을 조사한 것으로 앞으로 전국 단위의 사립 유치원 경력교사의 어려움과 관련된 양적 연구가 요구된다.

둘째, 본 연구는 사립 유치원 교사를 대상으로 한 연구로서, 공립유치원 교사와의 어려움을 비교하는 후속연구가 요구된다.

셋째, 본 연구는 사립유치원 경력교사의 지원요구에 대한 방안으로 경력교사 멘토링에 대해 제시되었는데 경력교사들이 멘토링의 과정을 거치면서 어떠한 변화가 있었는지 보다 심층적인 후속 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 강근화 (2004). 공. 사립유치원 교사의 역할과 직무만족도에 관한 연구. 가천대학교 대학원 석사학위논문.
- 강영철(2008). 사립유치원 교원의 원내자율장학에 대한 인식연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고선아 (2008). 사립유치원 초임교사와 경력교사가 학부모 관계에서 겪는 어려움과 보람에 관한 이야기. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 교육통계서비스(<http://cesi.kedi.re.kr>) 교육통계연보.
- 권미량·김은주 (2008). 유치원 교사교육. 경기도: 공동체.
- 권미량·손영환 (2007). 유아교육기관 운영관리. 서울: 파란마음.
- 권영례, 김소라 (2011). 영유아교사론. 서울: 양서원.
- 김경미 (2012). 유아교사의 발달단계에 따른 현장 문제 인식의 차이. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김경이 (2012). 유치원 교사의 대인관계 스트레스와 교사가 지각한 의사소통 유형에 따른 직무 만족도. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김명주 (2004). 유아교사의 현직교육에 관한 연구 : 천주교 서울대 교구 소속 유아교사를 중심으로. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김보영 (2013). 교사-부모 관계에서 경험하는 유치원 교사의 어려움. 경남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김선희 (2010). 멘토링 활동이 유치원교사의 전문성 발달에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김신영 (1998). 유아교육기관에서 교사가 인식하는 문제 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.

- 김옥희 (2010). 사립유치원 교사의 이직 원인 및 해결방안에 관한 인식 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은영 (2006). 유치원 동료장학의 실태와 효과에 대한 교사의 인식. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정란 (2000). 초등학교 병설유치원 교사로서의 발달단계와 관심사 수행에 따른 직무만족. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정아 (2011). 공립유치원 교사의 행정적 업무수행의 어려움 및 개선에 대한 인식. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김정희, 고흥화 (1994). 교사의 직무 스트레스 연구. 서울: 배영사.
- 김현주 (2004). 사립유치원 교사문화의 특질 : 어느 사립유치원 교사들의 이야기. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 노길영 (2000).경력 유치원 교사를 통해 본 교사발달의 제요인 및 유형, 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 노승부(2014). 사립유치원 재정운영에 관한 관리자들의 인식 유형. 경남대학교 대학원 석사학위논문.
- 노정화 (1997). 유치원 학급운영과 관련하여 초임교사와 경력교사의 유아행동에 대한 반응. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 류혜경 (2008). 공립유치원 고경력 교사가 인식한 교직갈등 및 해결방안 : 경북지역을 중심으로. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 박선희 (2012). 영유아교사론. 서울: 공동체.
- 박수미 (2001). 유치원교사의 생애에 관한 연구 : 한 교사의 생애를 통해 본 유치원교사의 발달과정 탐색. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박수진 (2012). 사립 유치원 평가의 과정과 지표에 대한 원장과 교사의 인식 : 유치원 1주기 평가를 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.

- 박은혜 (2009). 유아교사론(3판). 서울: 창지사.
- 박은혜 (2013). 유아교사론(4판). 서울: 창지사.
- 백은숙 (2014). 유치원 교사의 발달단계에 따른 직무 어려움에 대한 이미지와 지원요구. 고신대학교 대학원 석사학위 논문.
- 손은순 (2009). 공립유치원 자율장학에 관한 연구 : 대전광역시 공립유치원을 중심으로. 충남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 송연숙, 최애경 (2002). 유치원 교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구 : 인적 갈등요인을 중심으로. 연구논문집, 330-358
- 신은경 (2012). 유아교육기관 경력교사 지원체제로서의 집단 멘토링의 의미 탐색. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신은수, 유홍옥, 안부금, 안경숙, 김은정, 유영의, 김소향 (2013). 유아교사론. 서울: 학지사.
- 신주은, 이대균 (2014). 공립유치원 저경력 교사의 어려움과 그 어려움을 이겨내는 과정. 미래교육학회지, 21(1), 1-20
- 심은희 (2010). 한국 사립유치원의 변천과정 : 1980년부터 2008년까지 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 염지숙, 이명순, 조형숙, 김현주 (2013). 유아교사론(2판). 서울: 정민사.
- 우영혜 (2006). 자율장학을 통한 교수 실제 변화에 관한 질적연구 : A유치원을 중심으로. 창원대학교 대학원 박사학위논문.
- 이금례 (2000). 장학에 대한 교사의 부담감과 장학 효과성의 관계분석. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기숙 (2013). 유아교육과정. (주)교문사
- 이미진 (2013). 유치원 교사가 경험한 컨설팅 장학에 관한 의미탐색. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이사라 (2012). 어린이집에서 멘토링 활용의 실태 및 요구. 국민대학교 교육

- 대학원 석사학위논문.
- 이수련, 이정화 (2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. **유아교육연구**, 30(6), 1-20
- 이승연 (1994). 유아교사 발달단계에 기초한 유치원 교사의 관심사 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이윤식 (1990). 장학론. 서울: 교육과학사.
- 이은영 (2002). Katz의 교사 발달단계에 따른 유아교사의 전문성. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은화, 이정환, 이경우, 이기숙, 홍용희, 박은혜, 김희진(2003). 유아교육개론 (개정판). 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 이재영 (2012). 초등학교 교사의 경력정체에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정화 (2007). 유치원 교사의 직무수행에 대한 어려움 인식. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이정화 (2007). 유치원교사의 직무수행에 대한 어려움 인식. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이주란 (2011). 어린이집 초임교사의 어려움과 지원요구. 동의대학교 대학원 석사학위논문.
- 이희경 (2006). 유아교육개론. 태영출판사.
- 임우영, 안선희 (2011). 유아교사-부모 협력과 교사-유아 상호작용간의 관계. **미래유아교육 학회지**, 18(4), 323-350.
- 임태현 (2000). 유치원 원감의 역할갈등에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임희영 (2014). 공립유치원 고경력 교사의 갈등요인에 관한 연구. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장미아 (1996). 유치원 교사의 직무 스트레스와 대처방법. 이화여자대학교

- 대학원 석사학위 청구논문.
- 장선화 (1994). 유아교육 예비교사와 현직교사의 관심사에 대한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 장주혜 (2008). 공립유치원 교사의 직무수행 어려움과 소진에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장혜진 (2011). 유치원 교사의 교직경력에 따른 교사관심사의 발달단계별 차이와 특성. 고신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전복희 (2007). 공립유치원 경력교사의 어려움에 대한 연구. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 전주원 (2013). 유치원 교사의 경력 변인에 따른 교사 효능감 및 직무만족도 간의 관계. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 정경옥, 원중연, 고문석, 조경서, 김은정, 방인옥, 김금주, 손혜숙, 김태선, 문혜옥, 한은숙, 계영애, 신혜영 (2003). 유아교육개론. 서울: 정민사.
- 정서영(2009). 사립유치원 원감의 애환과 보람 그리고 희망. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 조부경, 백은주, 서소영 (2001). 유아교사 발달을 돕는 장학. 서울: 양서원.
- 조혜선 (2008). 유치원 교직문화 분석 : 경력교사 10인의 인식을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 차주경 (2011). 사립유치원 교사의 이직 경험에 대한 내러티브 탐구. 부경대학교 석사학위논문.
- 최서영 (2014). 사립유치원 교직원과 학부모간 신뢰형성의 어려움과 협력증진 과정. 배재대학교 대학원 박사학위 논문.
- 최혜숙 (2007). 경력-초임교사 간의 멘토링을 통한 유치원교사 되어가기. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 팽영일 (2001). 유아교육의 역사와 사상. 서울: 양서원.

- 하은영 (2008). 유아교육 실제에서의 다양한 가족의 반영과 유아교사가 인식하는 어려움 및 지원요구. *한국교원연구*, 25 (3), 1-10.
- 한미라, 전예화, 신혜영, 서현아, 천희영, 최미현, 안부금 (2002) 서울: 양서원.
- 한지혜 (2012). 사립유치원 교사의 근무환경에 대한 인식조사. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍은경 (2003). 유치원 초임교사를 위한 멘토링 과정. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 황은희 (2007). 유치원 교사의 어려움과 지원 요구 : 유치원 예비교사, 초임교사, 경력교사를 중심으로. 한양대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- Ball, S. and Goodson, I. (1985). Understanding teachers: Concepts and contexts. In S. Ball & I. Goodson(Eds), *Teachers' lives and careers*(pp. 1-26). Lewes, UK: Falmer Press.
- Burden, P. R.(1980). Teacher development: Implications for teacher education. In J. D. Raths & L. G. Katz(Eds), *Advance in teacher education*(vol. 2). Norwood, N. J.:Ablex.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American educational research journal*, 6(2), pp. 207-226.
- Fuller, F. F. & O. H. Brown (1975). Becoming a Teacher. In *Teacher Education: The Seventy-fourth Yearbook of the National Society for the Study of Education*, ed.by K. Ryan. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Huberman, M.(1992). Teacher development and instructional mastery. In A. Hargreaves, & M. G. Fullan(Eds.), *Rethinking teacher development*. Toronto: OISE Press. 121-142.

- Katz, L. G.(1985). Research currents: Teacher as learners. *Language Arts*. 62(7), 778-782.
- Kram, K. E., Isabella, L.(1985). Mentoring alternatives : the role of peer relationship in career development. *The Academy of Management Journal*. 28(1), 110-13

# ABSTRACT

## Difficulties career teachers in private kindergarten experience and request of support.

Ha su-kyeong

Early Childhood Education

Graduate School of Education

Sungshin Women's University

The purpose of this paper is to identify difficulties career teachers of private kindergarten experience in their teaching profession and to find out what to do in order to reduce these difficulties. These are the research problems of this paper.

First, what difficulties do career teachers of private kindergarten face in their teaching life?

Second, what kind of improvement plan and support do career teachers of private kindergarten ask?

10 kindergarten teachers who have been teaching more than 4 years at

private kindergarten in Seoul and Gyeonggi-do Province participated in this study. Data used in this study are collected by in-depth interview and journal writing. Interview was held 20 times from November 2014 to December 2014 individually, and journals participants wrote are gathered through e-mail. These data were organized by repetitive review and then categorized. In order to make sure of objectivity and validity of the research, verifications such as doctoral advisor and research participants' advice were implemented.

Following content is summary of this research.

Firstly, it showed that kindergarten career teachers have difficulties such as accepting new curriculum, conflict derived from new curriculum, trouble from guiding newly appointed teachers, role as intermediary, and pressure caused by high expectation of career teacher. To be specific, difficulties career teachers experience come from expectation of new idea and leadership, pressure not to make mistakes and to perform well, reproof about newly appointed teachers' mistake from supervisor and heavy labor. In addition career teachers suffer from many occupational diseases like stomach disorder, bladder infection, intervertebral disk, and vocal nodules. These diseases are caused by environmental limit and feature that kindergarten teachers face working with toddler. Lastly, not only the fact that getting teaching certificate keeps being delayed but also many kindergartens hesitate to hire career teacher to reduce labor cost which eventually make career teacher's position smaller are considerable problems

they experience.

Then what are support needs that career teachers who work for private kindergarten demand? Career teachers who participated in this study suggested improving working environment, enforcing career teacher quota system, expanding training opportunity, running mentoring program and enlarging aids for admission to advanced school, scholarship system. Working conditions can be upgraded by implementing salary class, paying various incentives, increasing training organization for teaching certificate, allocating substitute teachers, ensuring maternity leave. Participants also requested to guarantee fixed quota for career teacher in employing system, providing practical training opportunity and financial and time back up. It is needed to introduce mentoring program for career teachers so that they can express and get rid of their agony and difficulties. Research participants also mentioned that they realized necessity of appropriate scholarship system through experiencing autonomous, collegial, consulting supervision.

## 부록 1 연구 참여 동의서

.....  
선생님께

1. 연구제목 : 사립 유치원 경력교사가 교직생활에서 경험하는 어려움과 지원요구

2. 연구자

- 성신여자대학교 대학원 유아교육전공 석사과정 하수경
- 주 소 : 서울시 송파구 가락동 헤림유치원
- 연락처 : 010-7129-3803

본 연구는 성신여자대학교 석사학위논문 작성을 위한 것으로 사립유치원 경력교사의 어려움과 이를 위해 어떤 노력과 지원 요구가 필요한지를 알아보하고자 합니다. 이를 위해 선생님께서 제 연구의 연구 참여자로서 저널작성 및 심층 개인면담을 2회~3회 참여해주시길 바랍니다.

연구 참여기간은 2014년 11월부터 2014년 12월까지이며, 연구기간 중 지속적으로 자료 수집이 이루어질 예정입니다. 또한 언제든지 연구 참여를 원치 않을 경우에는 연구 참여를 철회할 수 있으며, 연구 참여자의 실명은 밝히지 않을 것과 연구를 위해 수집된 자료는 연구이외에는 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

- 2014. 10. 연구자 하수경 드림 -

.....  
< 연구 참여자 개인 동의서 >

본인은 위의 글과 연구자의 설명을 듣고 이해하였으며, 본 연구를 위하여 정보를 제공하고 참여할 것을 동의합니다.

2014. 10. 연구 참여자 \_\_\_\_\_ , 서명 \_\_\_\_\_