



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](#)

전 홍 주 교수지도
석사학위 청구논문

사립 유치원 교사의
퇴직 경험에 대한 탐구

2017

성신여자대학교 대학원
유아교육학과
이 정 숙

사립 유치원 교사의
퇴직 경험에 대한 탐구

전 홍 주 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2017년 5월

성신여자대학교 대학원

유아교육학과

이 정 숙

인 준 서

이정숙의 석사학위 논문으로 인준함

2017년 5월

심사위원장 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구의 목적은 사립 유치원을 퇴직한 교사의 경험을 이해함으로써 사립 유치원 교사가 안정적으로 근무하며 교직경험과 전문성을 쌓을 수 있는 방안을 모색하기 위한 시사점을 제공하고자 하는 것이다.

이와 같은 연구목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사립 유치원 교사의 퇴직 원인은 무엇인가?

둘째, 퇴직한 사립 유치원 교사의 근무환경 개선을 위한 요구는 어떠한가?

사립 유치원 교사의 퇴직은 교사 개인의 경험과 환경에 따라 다양한 요인이 작용할 수 있다. 이에 본 연구에서는 사립 유치원 교사가 퇴직을 결심하게 되는 원인과 퇴직을 경험한 교사가 바라는 근무환경 개선을 위한 요구사항을 심층면담을 통해 탐색하였다. 본 연구에서는 사립 유치원을 퇴직한 지 3년 미만인 9명의 교사들을 연구 참여자로 선정하여 2016년 4월부터 9월까지 심층면담을 실시하였다. 자료수집은 연구자가 작성한 연구 참여자의 개인적 배경, 유치원 교사로서의 정체성, 퇴직원인, 근무환경 개선을 위한 요구의 네 가지 영역으로 구성된 면담 가이드를 바탕으로 심층면담을 통해 이루어 졌다. 면담은 한 연구 참여자 당 평균 3회 실시되었으며 면담의 시간은 1회당 평균 40분 정도 소요되었다. 또한 필요 시 추가적인 개별면담과 전화면담을 실시하였다. 자료의 분석은 질적 자료분석 5단계(전사작업→메모작업→개방코딩→심층코딩→주제발견)를 기본 구조로 연구에 맞게 적용

하여 수행하였으며 연구자가 전사하여 기록된 내용을 반복적으로 읽으며 분류하고 범주화 하였다(김영천, 2012). 또한 신뢰도와 타당도 확보를 위하여 연구자의 현장노트와 반성적 저널 기록, 지도교수와의 주기적 검토와 협의 과정, 연구 참여자의 보고서 검토를 실시하였다.

연구문제에 따른 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 사립 유치원 교사가 퇴직을 한 원인은 동료교사와의 갈등, 결혼과 출산, 교사와 원장의 교육철학 불일치, 교사의 전문성 향상과 발전이라는 네 가지로 도출되었다. 동료교사와의 갈등은 교사로서의 과도한 업무와 동료교사와의 나이 차이에서 오는 서로에 대한 이해와 배려 부족에서 나타났다. 그리고 결혼과 출산으로 인한 퇴직은 한 학급의 유아들을 책임져야 하는 교사의 입장과 한 아이의 엄마로서의 입장을 모두 함께 충족 할 수 없는 현실로 인해 나타났다. 또한 원장과의 교육철학 불일치는 유아교육을 전공하지 않았거나 교사로서 실무경험이 없는 원장과의 교육관 불일치로 인한 것으로 나타났다. 한편 교사들은 매년 반복되는 교육과정에 지치거나 스스로의 발전을 위해 사립 유치원을 퇴직하기도 하였다.

둘째, 퇴직한 사립 유치원 교사가 인식한 근무환경 개선을 위한 유아교사직의 요구사항으로는 급여의 개선, 결혼과 출산에 대한 배려, 원장의 자격 개선, 체계적인 업무라는 네 가지로 범주화 되었다. 급여의 개선은 경력을 가진 교사들이 경력에 상응하는 급여를 받길 희망하는 이야기가 나타났으며 결혼과 출산에 대한 배려로는 기관 내에 보조 인력이 상주해 있길 바라는 이야기가 나타났다. 또한 원장의 자격 개선에 대한 요구는 유아교육을 전공하고 실무경험이 충분한 원장이 유아와 교사의 입장을 이해 할 수 있도록 원장 자격에 대한 자격을 보다 강화하고 이미 발급된 원장 자격에 대해서는 재교육이 필요하다는 이야기가 도출되었다. 한편 유아의 교육을 담당하는

교사가 사립 유치원의 행정적인 업무로 인해 교육에 차질을 주지 않기 위해서는 행정업무의 양식이 간소화되고 체계화될 필요가 있다는 점도 지적되었다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	4
3. 연구자	4
II. 이론적 배경	6
1. 유치원 교사	6
1) 양성	6
2) 근무환경	9
2. 유아교사의 생애 주기별 전문성 발달단계	10
3. 사립 유치원 교사의 이직·퇴직 현황 및 선행연구	12
III. 연구방법	16
1. 연구 참여자	16
2. 연구절차	21
1) 예비연구	21
2) 본 연구	21
3) 자료분석	24

IV. 결과 및 해석	27
1. 사립 유치원 교사의 퇴직 원인	27
1) 동료교사와의 갈등 : 과도한 업무와 나이 차이	27
2) 결혼과 출산 : 어쩔 수 없는 경력 단절	30
3) 교사와 원장의 교육철학 불일치 : 원장의 교육철학 부재	34
4) 교사 전문성 향상과 발전 : 스스로의 발전과 새로움 추구	38
2. 퇴직한 사립 유치원 교사의 근무환경 개선을 위한 요구	41
1) 급여의 개선	41
2) 결혼과 출산에 대한 배려	43
3) 원장의 자격 개선	47
4) 체계적인 업무	48
V. 논의 및 결론	51
1. 논의	51
2. 결론 및 제언	55

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 유치원 교사 양성 기관	7
<표 2> 유치원 교원의 자격기준	8
<표 3> 교사의 직업 주기	11
<표 4> 2015년 교육기관별 교원 변동사항	13
<표 5> 2015년 유치원 기관별 이직과 퇴직	14
<표 6> 연구 참여자의 일반적 배경	16
<표 7> 자료수집 방법과 일정	22
<표 8> 첫 번째 연구문제에 따른 자료분석	25
<표 9> 두 번째 연구문제에 따른 자료분석	26

그림 목 차

[그림 1] 자료분석 5단계	24
-----------------------	----

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

교사는 직무수행에 필요한 전문적 자질을 개발하여 임용의 과정을 거쳐 근무를 하게 되고 이후 이직이나 퇴직의 선택을 하게 된다. 퇴직은 개인이나 사회의 여러 가지 다양한 맥락에서 이루어지는 과정이기 때문에 한 가지의 의미로 정의내리기는 쉽지 않다. 사전적인 정의의 퇴직(退職)은 현직에서 물러나는 것을 의미한다(국립국어원 표준국어대사전, 2016). 한편 유아교사와 관련한 이직과 퇴직에 관한 연구에서는 이직이란 직장, 직업을 옮기는 이직(移職)의 개념을 일반적으로 사용한다. 본 연구에서는 본 연구의 초점이자 퇴직의 주체인 교사가 사립 유치원을 떠나 다시 사립 유치원으로는 돌아오지 않는 것을 퇴직(退職)으로 정의하였다. 이러한 퇴직에는 자발적으로 퇴직하는 개념과 관리자의 의도에 의해 퇴직하는 비자발적인 개념이 모두 포함된다.

유치원 교사는 교육부에서 지정한 유아교사 양성기관에서 발급되는 자격증을 취득 한 후 근무를 하다가 이직이나 퇴직을 하게 되고 그 중 교사가 선택하는 퇴직이란 인생에서 가장 중요한 전환점 중의 하나로 현직에서 물러나는 것을 의미한다. 이는 교사의 개인적 요인뿐만 아니라 지위, 역할, 대인관계 등의 사회 심리적 요인들과도 밀접한 관련을 갖는다. 2015년 발표된 교육통계연구센터의 교원변동사항에 따르면 한 해 동안 자발적으로 교직을 떠난 교원 12,187명 중 고등학교 교원은 1,874명, 중학교는 2,327명, 초등학교는 3,381명, 유치원은 4,605명으로 유치원 교원이 전체 퇴직교원

의 약 38%를 차지하는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2016). 이를 통해 우리나라 전체교원 중 퇴직하는 유치원 교원의 비중이 상당히 크다는 것을 알 수 있다. 한편 각 학교별 정년퇴직의 경우 전체 2,061명 중 고등학교 교원은 434명, 중학교는 323명, 초등학교는 1,301명, 유치원은 3명으로 유치원 교원의 경우 정년을 거의 채우지 못하고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 전체 퇴직 교원 중 38%의 큰 비중을 차지하는 유치원 교원의 다양한 퇴직 사유에 대한 관심이 필요하다.

국립, 공립, 사립 유치원을 통틀어 퇴직한 교원 4,605명 중 사립 유치원 교원은 4,515명으로 기관별 전체 유치원 퇴직의 약 98%를 차지하였다(한국교육개발원 교육통계연구센터, 2016). 국립이나 공립 유치원의 퇴직에 비해 높은 비율을 차지하는 사립 유치원 교원의 퇴직은 2011년에는 2,465명, 2012년은 2,476명, 2013년도에는 3,021명, 2014년에는 3,877명 그리고 2015년에는 4,516명으로 최근 5년간 계속적으로 증가하고 있다(한국교육개발원 교육통계연구센터, 2016). 이렇게 매년 증가하는 사립 유치원 교사의 퇴직은 다양한 문제를 야기하며 다음과 같은 영향을 줄 수 있다. 첫째, 교사 자신의 경력 단절뿐만 아니라 장기적이고 체계적인 훈련을 통해 신장되는 교직의 전문성 문제와도 연결될 수 있다. 둘째, 전체 사립 유치원 교원 38,379명 중 여성은 37,588명으로 대다수를 차지한다(한국교육개발원, 2016). 여성 교사의 측면에서 결혼과 출산 그리고 육아라는 여성의 본질적 한계로 인해 전공을 살려 전문성을 쌓을 기회부족과 사회적인 문제로 이어질 수 있다. 셋째, 교사의 퇴직은 교사뿐만 아니라 교육을 받는 유아에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이는 유치원 교사가 전문성이 신장되기 이전에 퇴직을 하게 되면 유아와 교사의 안정적인 관계와 애착형성에 부정적인 영향을 미치고 유아는 전문성을 갖춘 교사에게 교육을 받을 기회를 잃게 되기 때문이다. 그러므로 사립 유치원 교사의 퇴직을 감소시킬 수 있

는 방안을 찾는 것이 중요하다고 할 수 있다.

‘교육의 질은 교사의 질을 뛰어넘지 못한다’는 말이 있듯이 교육을 담당하는 교원의 역할은 중요하다. 교육에서 교원의 중요성에도 불구하고 교원은 다양한 요인으로 인하여 이직과 퇴직을 한다. 유아교사의 이직이나 퇴직과 관련한 국내 선행연구들은 그 원인을 다음과 같이 보고하고 있다. 선행연구에 따르면 크게 보수 및 처우 문제(김건옥, 2015; 김화순, 2015; 서지영, 2002; 최은경, 2013), 사회의 여론과 인식(권성민, 2011; 신성아, 2006; 정명선, 2013), 유아교사의 자아 존중감(이선미, 방지은, 2015), 여성으로서의 본질적 한계(구자영, 2012; 차주경, 2011), 학업의 연장(이명순, 2004), 물리적 환경과 직무 환경에서의 불만족(김옥희, 2010; 류다영, 2011; 이지현, 2014; 이지혜, 2013; 황선아, 2014), 인간관계에서의 어려움(임숙이, 2004; 임승렬, 권혜진, 2005; 임영진, 2012; 황성온, 2006)과 같은 다양한 요인들이 유아교사의 이직에 영향을 준다고 밝히고 있다. 이 중에서도 대다수의 선행연구들이 주로 보육교사를 연구대상으로 한 퇴직을 포함한 이직 관련 연구들인 반면 유치원 교사의 경우 주로 이직과 관련한 연구들이 주로 이루어졌다.

그동안 이루어진 사립 유치원 교사의 이직이나 퇴직 관련 연구들은 주로 질문지나 설문지를 통한 양적연구를 통해 이루어졌다. 이를 통해 퇴직 현황에 대한 파악은 가능하지만, 개개인의 경험에 대한 구체적인 사례를 살펴보기에는 다소 한계가 있다. 따라서 본 연구는 개인의 사례적인 특성에서 오는 다양한 경험적 이야기를 담아내는 다각적 접근 방법에 집중을 하게 되어 질적 연구의 방법으로 접근하게 되었다.

이에 본 연구는 사립 유치원 교사의 퇴직의 원인과 근무환경 개선을 위한 요구를 심층면담을 통해 살펴보고자 하였다. 이를 통해 사립 유치원 교사가 안정적으로 근무하며 교직경험과 전문성을 쌓을 수 있는 방안을 모색하는데

기초자료를 마련하고 시사점을 제공하고자 한다. 이상에서 살펴본 본 연구의 필요성 및 목적에 따라 연구문제를 기술하면 다음과 같다.

2. 연구문제

첫째, 사립 유치원 교사의 퇴직 원인은 무엇인가?

둘째, 퇴직한 사립 유치원 교사의 근무환경 개선을 위한 요구는 어떠한가?

3. 연구자

본 연구자는 사립 유치원을 퇴직한 교사로서 그리고 유아교육을 공부하고 있는 대학원생으로서의 개인적 경험에서부터 연구를 시작하였다. 과거 사립 유치원에서 6개월 간 근무를 했을 당시 사회에 첫 발을 내딛은 유아들에게 교사로서 유아교육의 전공을 살피 긍정적인 방향을 제시해 주고 가르친다는 것에 대해 직업에 대한 큰 자부심을 가지고 있었다. 하지만 근무당시 근로계약서에 명시된 것과는 다른 기관의 부적절한 처우와 과도한 근무시간, 그리고 낮은 급여 등으로 인해 퇴직을 결심했던 경험이 떠올랐다. 학기가 시작 될 무렵 원장은 담임교사와는 상의 없이 해당 교사의 담당 연령을 바꾸기도 했다. 또한 행사준비와 서류 업무로 인해 새벽까지 야근을 하게 되는 경우 저녁 식사비와 교통비에 대한 비용을 교사들의 사비로 해결해야 했

다. 좋아하고 자부심을 가졌던 유치원 교사라는 직업을 사립 유치원의 근무 환경으로 인해 퇴직을 해야 한다는 현실이 안타까웠고 이러한 연구자의 경험은 대학원에서 논문 관련 주제를 선정해야 할 때 많은 영향을 주었다. 사립 유치원에서 없어서 안 될 기둥과 같은 존재인 교사가 여러 가지 이유로 인해 퇴직을 결심하게 되는 과정과 그 후의 이야기에 대해 관심을 가지면서 본 연구는 시작되었다. 과연 퇴직한 다른 사립 유치원 교사들의 퇴직 이유는 무엇이고 그들의 근무환경 개선을 위한 다양한 요구는 무엇일지 심층면담을 통해 탐색해 보고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 유치원 교사

1) 양성

유치원 교사는 유아의 발달적 특성을 고려하여 유아에게 교육을 수행하는 사람이다. 그러므로 교사는 교사로서의 자격을 갖추고 있어야 하며 유아들에게 교육을 하기 때문에 일정한 합법적인 절차에 의하여 승인 또는 임명된 자여야 한다. 이러한 유치원 교사는 양성기관에서 유아교육에 대한 지식과 실제들에 대한 교육을 마치고 유치원에 채용되어 한 학급을 맡게 된다. 유아교육법 제 22조 제 2항에 명시된 바에 따르면 “교사는 정교사(1급, 2급)와 준교사로 나뉘되 대통령령(교원자격 검정령)이 정하는 바에 따라 교육부 장관이 검정 또는 수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다.” 라고 명시되어 있다. 이에 2015년 현재 이러한 유치원 교사의 자격을 발급하는 설립별 양성기관으로는 국립, 공립, 사립을 포함한 4년제 대학교의 경우 85개이고 방송 통신대와 산업 대학의 경우 각각 1개의 학교가 있다. 그 이외에 공립과 사립을 포함한 전문대학의 경우 100개의 양성기관이 있고 이를 종합적으로 살펴보면 다음의 표 1과 같다.

<표 1> 유치원 교사 양성 기관

양성기관	설립별	학교 수
대학교 (4년제)	국립	12
	공립	1
	사립	72
방송 통신대	국립	1
산업 대학	사립	1
전문대학	공립	2
	사립	98
총계	국립	13
	공립	3
	사립	171
	합계	187

*자료: 교육부(2016)

이렇게 다양한 교원양성기관에서 이론적이고 실제적인 교육을 이수하여 자격을 갖춘 교사들은 유아교육기관 임용되어 교사로서 근무를 하게 된다. 유아교육기관은 원활한 운영을 위해 다양한 직급별 교직원을 필요로 한다. 이에 유치원 교원은 자격별로 원장과 원감, 정교사(1급, 2급) 그리고 준교사로 나뉘고 유아교육법에 근거한 각각의 종별 자격기준에 대한 사항은 다음의 표 2와 같다.

<표 2> 유치원 교원의 자격기준

자격	자격기준
원장	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유치원의 원감자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자 2. 학식·덕망이 높은 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당한다고 교육부장관의 인정을 받은 자
원감	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유치원 정교사(1급)자격증을 가지고 3년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자 2. 유치원 정교사(2급)자격증을 가지고 6년 이상의 교육경력과 소정의 재교육을 받은 자
정교사 (1급)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유치원 정교사(2급)자격증을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자 2. 유치원 정교사(2급)자격증을 가지고 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하여 석사학위를 받은 자로서 1년 이상의 교육경력이 있는 자
정교사 (2급)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학에 설치하는 유아교육과 졸업자 2. 대학(전문대학 및 이와 동등 이상의 각종학교와 전문대학학력인정 평생교육시설 포함) 졸업자로서 재학 중 소정의 보육과 교직학점을 취득한 자 3. 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 유치원 교육과정을 전공하고 석사학위를 받은 자 4. 유치원 준교사자격증을 가진 자로서 2년 이상의 교육경력을 가지고 소정의 재교육을 받은 자
준교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 유치원 준교사 자격검정에 합격한 자

*자료: 교육부(2016)

2015년 기준으로 현재 우리나라 유아교육기관에서 정교사(1급, 2급)로서 근무를 하고 있는 전체 교원의 수는 50,998명이고 이 중 사립 유치원에서 근무를 하고 있는 교원의 수는 38,379명으로 나타났다(한국교육개발원 교

육통계연구센터, 2016). 이는 정교사로서 근무를 하고 있는 교원 중 사립 유치원에서 근무를 하고 있는 교원의 수가 상당하다는 것을 알 수 있다.

2) 근무환경

근무환경은 교사가 교육활동에 전념하고 교육의 효과와 능률을 높이기 위한 중요한 요인 중의 하나이다. 크게 보수 이외의 근무조건, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경을 총칭하며 근무조건, 업무수행, 각종 시설, 휴식시간 등이 이에 속한다(신희연, 2004).

유치원 교사 관련법에 의하면 하루 일일 평균 근무시간은 8시간으로 규정되어 있다. 또한 8시간의 근무시간 중 10분의 휴식시간과 30분의 점심식사 시간도 함께 규정되어 있다. 하지만 유치원 교사의 직업적 특성상 교육 이외의 행사준비, 학부모 상담, 전화 등의 과중된 업무로 인해 일 평균 근무시간을 초과하고 있다.

보수는 근로자가 근무하며 수고한 대가를 얻는 소득으로 유아교육기관에서는 유아교사가 만족하는 정도의 지급, 상여금, 수당 등을 포함하고 있는 정규 급여를 의미한다(임재택, 1992). 이러한 보수는 유치원 교사가 능률적으로 교육을 하고 근무할 수 있는 사기를 향상시키는데 중요한 관건이 될 수 있다. 4년제 사범대학을 졸업한 유치원 초임교사의 호봉은 9호봉으로 2016년 1월에 개정된 호봉에 따르면 현재 1,834,900원이다(기획재정부, 2016). 이는 지난해에 비해 3.4% 인상되어 교원들의 처우가 개선되어 가고 있음을 알 수 있다. 하지만 이는 공립 유치원 교사에게 한정되어 규정되어 있으며 사립 유치원 교사의 경우 교직과 담임 및 인건비 보조 수당을 모두 포함하더라도 공립 유치원 교사 급여 수준보다 낮은 보수를 받고 있다.

출산휴가의 경우 교육공무원은 출산전후를 통합하여 90일의 출산휴가를 보장받을 수 있으며 이와는 별도로 육아휴직도 함께 보장되어 있다. 보육교

사의 경우에는 임신 중인 여성은 출산 전과 출산 후 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산전후 휴가의 사용이 가능하다(국가법령정보센터, 2016). 또한 보육교사의 육아휴직은 최대 1년까지 보장이 되어 있고 이는 의무조항이 아니라 기관에 따라 다르게 적용되기도 한다(고용노동부, 2016). 이에 반해 사립 유치원 교원은 정확한 출산휴가나 육아휴직에 대한 법적인 보장이 없고 각 기관의 학칙이나 재량에 따라 관리자에게 일임하고 있다(교육부, 2016). 이에 사립 유치원 교사가 여성으로서 보장받아야 할 출산휴가와 육아휴직에 대한 부분을 사용하는데 어려움을 겪고 있다.

유아교육기관의 근무환경은 유치원 교사의 능력과 직무 특성 등이 최대한 고려되어 적절한 수준으로 정해져야 하며, 최대의 유아교육이 이루어지도록 교사의 근무환경이 개선되어야 한다.

2. 유아교사의 생애주기별 전문성 발달단계

유아교사직은 지식과 자질을 갖춘 전문직으로 교직의 전문성과 교사의 발달은 서로 필연적으로 연결된다고 할 수 있다. 개개 유아가 개인마다 발달의 속도와 방식이 다르듯 교사도 다른 속도와 방식으로 발달이 일어난다. Katz(1985)는 교사는 교직에 입문해서 처음 1년여에 걸친 생존단계, 1~3년 사이에 자신의 기술과 지식을 확고히 해서 안정감을 찾는 강화단계, 2~5년 사이에 새로운 지식과 방법을 통해 변화를 추구하려는 갱신단계 그리고 3년 이후로 볼 수 있는 자신감의 시기인 성숙단계로 구분하고 있다. 이러한 ‘교사의 발달’의 개념은 통일된 정의를 가지고 있지 못하며 학자들의 관심 영역에 따라 교사 사회화, 교사의 관심사 발달, 교직 발달, 교직 사회화 등의 용어가 혼용되고 있다. 그 중에서 한 명의 교사가 교사가 되기

위한 준비를 하고 교직에 입문하며 교사로서 성장하고 퇴직할 때까지의 일련의 과정을 교직주기라고 한다(박은혜, 2005). Fessler(1995)는 교사의 직업 주기를 다음의 표 3과 같이 구분하였다.

<표 3> 교사의 직업 주기

교직단계	설명
교직준비	대학에서 교사가 되기 위한 준비를 함
교직입문	일반적으로 교직에서 3년차까지
능력구축	교수 행위와 관련된 기술 증진에 관심을 가짐
열중과 성장	높은 수준의 직업 만족도를 가지고 교직을 수행함
좌절	교수 행위에 대한 좌절감과 환멸감을 느낌
안정과 침체	교사에게 기대되는 역할을 적절히 수행하고 안정적인 직위를 누림
교직쇠퇴	퇴직 준비하기
교직퇴직	은퇴하거나 교직에 대한 대안 찾기

*자료: Fessler(1995)

첫째, 교직준비단계는 교사에게 요구되는 전문적인 기술과 능력을 갖추기 위해 교육을 받는 단계를 의미한다. 교직 준비는 초임 교사에게만 적용되는 것이 아니라 새로운 역할을 맡게 되었을 때도 이를 성공적으로 수행하기 위하여 필요하다. 둘째, 교직 입문 및 적응의 단계는 자신이 속한 체제에 부합 되도록 사회화되는 단계를 의미한다. 셋째, 능력 구축의 단계는 교사들이 수

동적인 적응의 단계를 벗어나 좀 더 적극적으로 자신의 역할을 수행하기 위하여 노력하는 기간을 의미한다. 이 단계에서는 새로운 아이디어를 받아들이기 위하여 각종 연수에 열심히 참여하고, 전문적인 서적을 읽거나 상급 학교에 진학을 하기도 한다. 넷째, 열중과 성장의 단계의 교사들은 자신의 직업에 매우 높은 만족도를 가지고 있으며 자신이 가지고 있는 지식을 타인과 나누고자 하는 열망도 매우 높은 단계이다. 다섯째, 좌절의 단계의 교사는 가르치는 일에 대한 좌절감과 환멸감을 느끼며 가르치는 일의 의미를 찾기 힘들어 하기도 한다. 여섯째, 안정 혹은 침체의 단계의 교사들은 자신이 하는 일에 매우 익숙해져 있기 때문에 더 이상의 성장을 위해 노력하지 않고 특별한 변화 없이 현재의 상태를 유지하려고 한다. 일곱째, 교직 쇠퇴의 단계는 교사들이 퇴직을 위한 준비를 하는 단계를 의미한다. 여덟째, 교직 퇴직은 교사들이 가르치는 일을 그만두는 경우뿐만 아니라 육아나 상급학교 진학을 위한 휴직, 다른 직업으로의 이직 등이 포함된다(박은혜, 2005). 일반적인 교직 주기가 있지만 유아교사들은 짧은 교직 주기를 갖고 이직이나 퇴직을 하는 경우가 많다.

3. 사립 유치원 교사의 이직·퇴직 현황 및 선행연구

교육통계연구센터에서 발표한 2015년 한 해 동안 교육기관별 교원의 변동사항을 살펴보면 다음의 표 4와 같다.

<표 4> 2015년 교육기관별 교원 변동사항

기관		이직과 퇴직자 수	
유치원 (국립,공립,사립)	6,767명	이직	2,159명
		퇴직	4,605명
			정년
초등학교	4,719명	이직	37명
		퇴직	3,381명
			정년
중학교	2,665명	이직	15명
		퇴직	2,327명
			정년
고등학교	2,314명	이직	6명
		퇴직	1,874명
			정년
총 계	16,465명		

*자료: 교육통계연구센터(2016)

위의 표 4를 살펴보면 이직과 퇴직을 포함한 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 각 기관별 교원변동의 수는 16,465명이고 이 중에서도 유치원(국립, 공립, 사립)의 경우 6,767명으로 교육기관의 종류 중 유치원 교원의 이직과 퇴직률이 상당하다는 것을 알 수 있다. 또한 정년퇴직을 제외한 기관별 퇴직 인원을 살펴보면 전체 12,187명 중 유치원(국립, 공립, 사립)은 4,605명으로 초등학교, 중학교, 고등학교 교원에 비해 가장 많은 수의 퇴직

를을 보이고 있다.

한편 유치원은 운영주체에 따라 크게 국립과 공립 유치원 그리고 사립 유치원으로 분류될 수 있고 그에 따른 2015년 유치원의 이직과 퇴직에 관한 구체적인 현황을 살펴보면 다음의 표 5와 같다.

<표 5> 2015년 유치원 기관별 이직과 퇴직

기관		이직과 퇴직자 수	
유치원 (국립,공립,사립)	국립,공립 유치원	이직	1명
		퇴직	92명
	사립 유치원	이직	2,158명
		퇴직	4,516명

*자료: 교육통계연구센터(2016)

운영주체에 따라 유치원 기관별 이직과 퇴직 현황을 살펴보면 국립과 공립 유치원에 비해 사립 유치원 교사의 이직과 퇴직이 월등하게 높다는 것을 알 수 있다. 특히 사립 유치원의 이직과 퇴직 중에서도 퇴직이 이직에 비해 2배 이상의 많은 수를 차지하고 있다는 점을 알 수 있다. 그러므로 사립 유치원 교사의 퇴직에 관한 연구가 필요하고 이에 최근 발표된 사립 유치원 교사 관련 이직 또는 퇴직에 관한 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사립 유치원 교사를 포함한 유아교사의 직무만족과 이직의도와외의 관계에 대한 연구가 있었다(김옥희, 2010; 권성민, 2011; 류다영, 2011; 차주경, 2011; 이소정, 2012; 우경애, 김세곤, 2013; 정명선, 2013; 정혜영, 이경화, 2014). 이들 연구는 공통적으로 교사로서 직무에 만족 할 수록 이직의도는 낮아진다고 밝히고 있었다. 직무만족에는 크게 유아교육기관

의 근무환경, 원장이나 동료교사와의 인간관계, 유치원 교사에 대한 사회의 여론과 인식, 보수 등을 포함하고 있었다. 이들 연구가 이직에 영향을 줄 수 있는 이직의도나 경험에 대한 원인을 밝히긴 했지만 대부분의 연구가 설문지를 통한 양적인 연구이기 때문에 구체적인 경험에 대해 살펴보기는 어렵다. 또한 이직에 비해 퇴직률이 상당히 높은 사립 유치원의 퇴직에 대해 직접적으로 살펴본 연구가 부족하기 때문에 질적인 연구를 통해 심층적으로 퇴직의 원인에 대해 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 사립 유치원 교사들은 여성의 본질적인 한계로 인해 이직을 경험하고 있었다(구자영, 2012; 차주경, 2011). 2015년 발표된 통계 자료에 따르면 전체 사립 유치원 교원 38,379명 중 여성은 37,588명으로 유아교육기관에 여성 교사가 차지하는 비중이 상당하다는 것을 알 수 있다. 그러므로 사립 유치원 교사가 결혼 및 임신 그리고 출산으로 경험하는 이직뿐만 아니라 퇴직에 관한 경험과 요구에 대해 심층적으로 알아볼 필요성이 있다.

이에 매년 증가하는 사립 유치원 교사의 퇴직에 대해 구체적인 원인뿐만 아니라 퇴직률을 낮추기 위한 교사들의 요구사항에 대해서도 살펴볼 필요성이 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구는 연구 참여자가 직접 퇴직에 대한 경험을 이야기 해봄으로써 사립 유치원 퇴직을 결심하게 된 계기, 퇴직한 교사의 요구사항에 대해 심층 면담을 통해 알아보고자 하였다. 이에 본 연구의 참여자는 서울과 경기 지역의 사립 유치원에서 근무한 경력이 있으며 퇴직한지 3년 미만인 교사를 눈덩이 표집방법을 사용하여 선정하였다. 예비연구를 실시한 결과 퇴직한지 3년 이상인 교사의 경우 퇴직에 대한 경험을 회상하여 기억하기에 한계가 있으므로 퇴직한지 3년 미만인 교사를 선정하였다.

이후 연구자가 본 연구의 내용을 설명하였고 그 중 긍정적인 답변을 보인 9명의 교사들을 최종 연구 참여자로 선정하여 연구 참여 동의서를 받은 후 연구를 진행하였다. 사립 유치원에 근무를 하다가 퇴직한 연구 참여자의 일반적인 배경은 다음 표 6과 같다.

<표 6> 연구 참여자의 일반적 배경

연구 참여자	연령	결혼 여부	학력	현직	경력	근무기관
강서연	34세	기혼	전문대 졸업	전업주부	9년	사립 유치원
김영인	34세	기혼	대학원 재학	대학원생	8년	사립 유치원
김희은	34세	기혼	대학원 재학	대학원생	9년 7년 2년	사립 유치원 민간 어린이집

유은경	31세	기혼	대학교 졸업	전업주부	6년		사립 유치원
이지연	29세	미혼	대학교 졸업	무직	5년	2년	외국 유치원 (자카르타)
						3년	사립 유치원
정은영	38세	기혼	대학원 재학	대학원생	12 년	3년 6개월 8년 6개월	사립 유치원 민간 어린이집
최수민	25세	미혼	대학교 졸업	무직	1년		사립 유치원
최혜진	28세	기혼	대학교 졸업	무직	4년		사립 유치원
홍지원	26세	미혼	대학교 졸업	무직	1년		사립 유치원

*연구 참여자의 이름은 가명을 사용하였음.

1) 강서연 교사

강서연 교사는 주변의 권유로 유아교육을 전공하기 시작하여 사립 유치원에서 9년 동안의 경력이 있는 교사이다. 유아교육을 교사뿐만 아니라 ‘모든 부모들이 받아야 할 교육’ 이라고 언급하며 유아교육의 중요성에 대해 강조하였다. 교사로서 근무를 할 때 유아들에게 체험을 할 수 있는 다양한 기회를 풍부하게 제공하고자 노력을 하였으며 유치원 교사라는 직업을 선택한 것에 대해 후회하지 않는다고 하였다. 하지만 사립 유치원 교사에 대한 교육자로서의 사회적 인식이 낮은 부분에 대해서는 안타까워하고 있었고 2014년 2월 퇴직을 하였다.

2) 김영인 교사

아이들이 좋아서 유치원 교사가 되겠다고 결심한 김영인 교사는 유아들이 교사를 보고 모델링을 하기에 교사로서의 바른 신념과 행실을 중요하게 생각하고 있는 교사이다. 8년 동안 사립 유치원에서 근무를 하였고 근무 당시 부장교사라는 직책을 맡아왔다. 동료교사와의 나이 차이와 갈등으로 인해 2016년 2월에 퇴직을 하였고 퇴직 직후 잠깐의 휴식기간을 가진 후 현재는 대학원에 진학하여 학업에 열중하고 있다. 퇴직 후의 삶에 대해 만족하고 있으며 대학원 졸업 후 어린이집 보육교사로 복직하고자 희망한다.

3) 김희은 교사

김희은 교사는 총 9년의 경력 중 7년은 사립 유치원 교사로, 나머지 2년은 어린이집 교사로 근무했던 교사이다. 가르치는 일을 좋아해 유치원 교사가 되었고 유치원 교사로서 전문성을 신장시키기 위해 많은 노력을 하였다. 결혼 후 두 번의 유산의 아픔을 겪어 안정적인 임신을 위해 2년 전 퇴직을 하였지만 이후 아이들과의 끈을 놓치지 않기 위해 가정 방문 교사로 근무를 하였다. 현재는 남편의 권유로 대학원에 진학하였고 육아와 함께 학업을 병행하고 있으며 퇴직 후의 삶에 대해 만족하고 있다. 미래에는 유아교육기관을 설립하고자 하는 목표도 가지고 있다.

4) 유은경 교사

유은경 교사는 총 6년 동안 사립 유치원 교사로 근무를 하였고 그 중 3번의 이직 경험이 있는 교사이다. 교사로서의 업무는 고되고 힘들지만 직업 선택에 있어서 후회한 적이 없다며 자신의 직업에 대해 자부심을 가지고 있었다. 다만 유치원 교사라는 직업이 전문성을 가진 직업이지만 4년 이상의 경력을 가진 교사들은 교사로서 설 자리가 부족하다며 안타까워하고 있었

다. 3년전 결혼을 한다는 이유로 기관으로부터 부당한 퇴직을 권유 받았고 퇴직 후의 삶에 대해서는 만족을 하고 있었다. 현재는 아이를 돌보며 지내고 있으며 추후 어린이집 보육교사로 복직하기를 희망하고 있다.

5) 이지연 교사

이지연 교사는 해외에서는 2년, 그리고 국내에서는 3년 유치원 교사로서의 경력을 가진 교사이다. 유치원 교사는 전문성을 가진 직업이라 언급하며 기본적으로 교사란 감정과 이성의 조화가 잘 이루어져야 한다고 이야기 하였다. 동료교사와의 갈등과 비효율적인 업무로 인해 작년에 퇴직을 결심하였고 퇴직 후의 삶에 대해서 만족하고 있었다. 현재는 개인적인 생활을 하며 쉬고 있으며 추후 국내가 아닌 해외로 나가 교사로서의 전문성을 신장시키고자 한다.

6) 정은영 교사

정은영 교사는 경기도에 위치한 사립 유치원과 어린이집에서 교사로서 총 12년의 근무 경력을 가진 교사이며, 교사를 유아와 동등한 입장으로 생각하며 유아와 함께 성장하고 성숙되어가는 존재라고 언급을 하였다. 사립 유치원 근무 당시 경제적 처우가 높아지지 않는 부분에 대해 아쉬움을 가지고 있었다. 2016년 2월 퇴직하였고 앞으로 사립 유치원이 아닌 다른 기관에서 근무 할 기대감이 컸다고 하였다. 현재는 대학원 공부를 하며 공립 유치원 기간제 교사로 근무를 하고 있고 추후 공립 유치원에서 담임으로서 근무하기를 희망하고 있다.

7) 최수민 교사

최수민 교사는 1년 동안 사립 유치원에서 근무를 하였으며 교육적인 측면

에서 끊임없이 연구하는 이상적인 교사를 꿈꾸는 교사이다. 근무당시 교사로서 계획대로 수업이 이루어지고 인정을 받았을 때 보람을 느꼈지만 기관의 측면에서 교육과정에 대한 이해보다 학부모에 대한 이해를 우선시 생각하는 부분에 대해 안타까워하고 있었다. 2016년 2월 퇴직할 당시 복직에 대해 불안한 마음이 있었지만 현재는 매우 만족한 삶을 살고 있다.

8) 최혜진 교사

최혜진 교사는 부모님의 권유로 유치원 교사가 되어 사립 유치원에서 총 4년의 근무 경력이 있는 교사이다. 순간의 판단 능력과 대처 능력이 부족해 교사로서 힘든 부분이 있었지만 유아들의 긍정적인 변화를 볼 때 보람을 느낀다고 하였다. 교사는 유아를 중심으로 기관과 부모를 서로 연결시켜주는 연결고리로서의 역할을 하는 동시에 유아에게는 교육 목표를 가지고 교육적 환경을 제공해주는 제공자로서의 역할도 해야 한다고 하였다. 2016년 2월에 퇴직하여 현재는 유치원 교사가 아닌 새로운 쪽으로의 이직을 위해 준비 중이다.

9) 홍지원 교사

놀이를 통해 유아 스스로 깨달아 가는 교육을 중요하게 생각하는 홍지원 교사는 기관 선택 시 교육적인 철학을 우선시 생각하는 교사이다. 1년 동안 사립 유치원에서 근무를 하였고 2016년 2월에 원장과의 교육철학 차이로 퇴직을 결심하였다. 현재는 국공립 유치원에서 교사로 근무하기 위해 임용고시를 준비 중이다.

2. 연구절차

1) 예비연구

연구방법과 질문의 적절성을 알아보기 위해 2016년 3월 8일과 2016년 6월 11일에 예비연구를 실시하였다. 예비연구에서는 본 연구에 참여하지 않는 사립 유치원을 퇴직한 다양한 연령의 교사 3인을 대상으로 각각 1회의 개별면담을 실시하였다. 예비연구를 한 결과 첫째, 유치원 교사의 퇴직과 관련하여 각각의 교사들이 서로 다른 경험을 가진다는 점을 확인할 수 있었다. 둘째, 퇴직과 관련하여 형식적인 질문보다는 구체적인 경험을 도출해 낼 수 있는 질문이 중요하다는 점을 알게 되었다. 셋째, 연구 참여자에게 기관의 익명성이 보장 된다는 확신을 주어야 깊이 있는 이야기가 나올 수 있음을 알 수 있었다. 넷째, 퇴직에 대한 세대별 다양한 비교를 위해 50대의 연구 참여자를 대상으로 예비연구를 실시하였다. 하지만 50대의 연구 참여자와의 면담을 실시한 결과 퇴직에 대한 경험을 회상하여 기억하기에 한계가 있으므로 본 연구의 연구 참여자로 선정하지 않았다.

이러한 예비연구의 결과를 반영하여 본 연구에서는 사립 유치원을 퇴직한 지 3년 미만인 교사들을 연구 참여자로 선정하였다. 그리고 연구 참여자에게 기관과 연구 참여자의 익명성에 대한 설명을 추가하였고 면담 시 구조화된 질문과 반구조화된 질문을 혼합하여 실시하였다.

2) 본 연구

본 연구의 자료수집은 2016년 4월부터 9월까지 9명의 연구 참여자들을 대상으로 심층면담을 실시하여 자료수집이 이루어 졌다. 면담의 장소는 연구 참여자의 상황을 고려하여 거주 지역과 가까운 장소로 선정하였고, 연구 참여자의 개인적인 시간을 고려하여 비정기적인 면담으로 진행하였다. 본

연구는 한 연구 참여자당 40분씩 평균 3회의 면담이 이루어졌으며 면담의 내용을 해석하는 과정에서 추가 자료가 필요할 경우 추후 면담 시 질문을 추가하여 논의 하거나 E-mail 또는 전화를 이용하였다.

경험에 대한 이야기가 원활하게 이루어지기 위한 가장 중요한 조건 중 하나는 연구자와 연구 참여자간의 공감대 형성이다. 친숙하고 자연스러운 상황 속에서의 면담이 연구 참여자의 진솔하고 깊이 있는 이야기를 이끌어주는 근간이 될 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구를 위해 연구 참여자들과의 만남을 가지며 연구에 대해 설명하고 연구 참여자의 기본적인 배경과 일상적인 대화를 통해 자연스럽게 라포형성을 하고자 노력하였다. 심층면담은 연구자가 초기에 작성한 연구 참여자의 개인적 배경, 유치원 교사로서의 정체성, 퇴직원인, 근무환경 개선을 위한 요구의 네 가지 영역으로 구성된 면담 가이드를 바탕으로 질문을 하였고 이야기의 흐름에 따라 반구조화된 면담을 실시하였다. 연구자는 연구 참여자의 동의하에 면담 중 이루어지는 모든 이야기를 녹음 하였고 짧은 현장노트를 작성해 나갔다. 본 연구에서 각 연구 참여자별 자료수집 방법과 구체적인 일정을 소개하면 다음의 표 7과 같다.

<표 7> 자료수집 방법과 일정

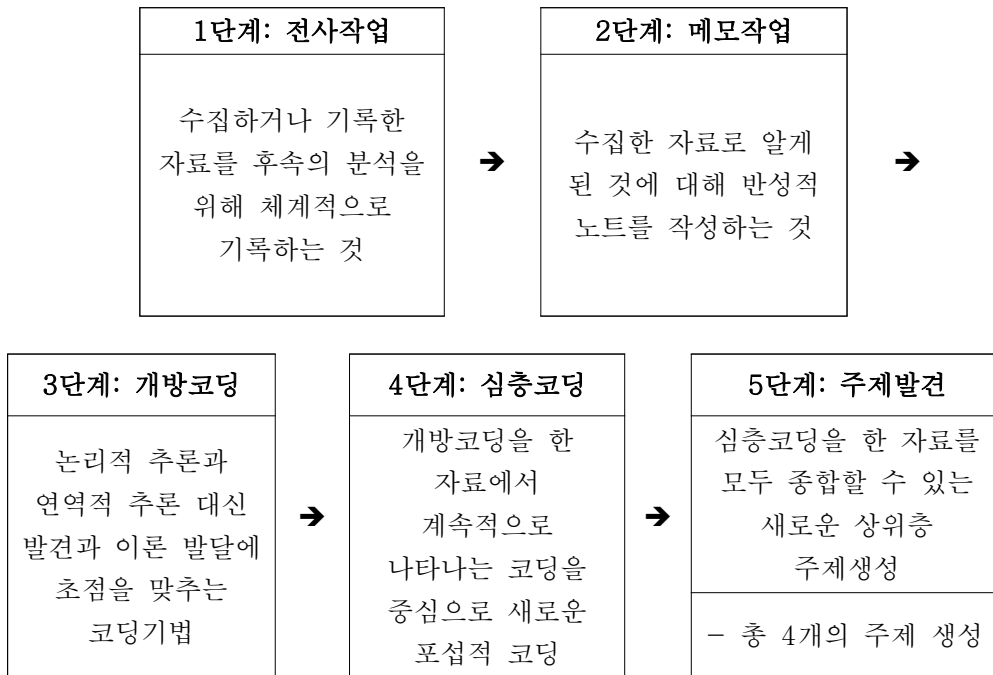
회기	참여자	날짜	시간	방법	주요내용
1	김희은	2016.4.21	30분	면담	- 연구의 주제와 목적 및 연구 일정에 대한 안내
	김영인	2016.4.26	20분		- 연구 참여에 대한 의사 확인 및 연구 참여 동의서 작성
	최수민	2016.5.11	30분		- 연구자와 연구 참여자간의 라포르 형성
	유은경	2016.5.12	25분		
	정은영	2016.5.20	50분		

	이지연	2016.5.23	40분	
	강서연	2016.5.27	44분	
	최혜진	2016.6.2	35분	
	홍지원	2016.6.3	15분	
	김영인	2016.5.3	85분	
	김희은	2016.5.9	40분	
	유은경	2016.5.18	60분	
	최수민	2016.5.19	90분	
2	강서연	2016.5.30	60분	면담 - 면담 가이드에 기초하여 영역1과 영역2에 대한 심층면담 실시 - 반구조화된 추가질문 실시
	이지연	2016.5.30	25분	
	최혜진	2016.6.10	50분	
	정은영	2016.6.10	75분	
	홍지원	2016.6.15	37분	
	김영인	2016.5.10	50분	
	유은경	2016.5.23	40분	
	최수민	2016.5.26	56분	
	김희은	2016.5.30	40분	
3	이지연	2016.6.8	72분	면담 - 면담 가이드에 기초하여 영역3과 영역4에 대한 심층면담 실시 - 반구조화된 추가질문 실시
	정은영	2016.6.22	33분	
	홍지원	2016.6.22	36분	
	강서연	2016.6.23	58분	
	최혜진	2016.6.23	74분	

3) 자료분석

본 연구는 Stainback와 Stainback(2002)의 신뢰성 강화를 위한 방안을 적용하여 신뢰도와 타당도를 확보하였다. 첫째, 매 면담 시 연구자의 현장노트와 반성적 저널을 기록하였다. 둘째, 연구자를 포함한 유아교육과 석사과정 2인과 함께 면담내용에 대한 논의를 하고 지도교수와의 주기적인 검토 및 협의과정을 가졌다. 셋째, 내용의 정확성을 위하여 면담 후 4명의 연구참여자에게는 보고서를 검토하도록 하였다.

질적 자료를 분석하는데 있어서 김영천(2012)이 제시한 질적 자료분석 5단계(전사작업→메모작업→개방코딩→심층코딩→주제발견)를 기본구조로 연구에 맞게 적용하여 수행하였고 본 연구에서 사용된 자료분석의 5단계를 살펴보면 다음의 그림 1과 같다.



[그림 1] 자료분석 5단계

본 연구에서 자료의 분석은 연구자가 연구 참여자와의 면담 자료를 전사하여 기록된 내용을 반복적으로 읽으며 분류하고 범주화하였다. 사립 유치원 교사가 퇴직을 결심하게 된 원인으로는 동료교사와의 갈등, 결혼과 출산, 교사와 원장의 교육철학 불일치, 교사 전문성 향상과 발전이라는 네 가지의 주제가 도출되었다. 또한 퇴직한 사립 유치원 교사가 인식한 근무환경 개선을 위한 요구로는 급여의 개선, 결혼과 출산에 대한 배려, 원장의 자격 개선, 체계적인 업무라는 네 가지 주제가 도출되었다. 본 연구에서 연구문제에 따라 각각의 주제가 도출된 과정을 살펴보면 다음의 표 8과 표 9와 같다.

<표 8> 첫 번째 연구문제에 따른 자료분석

주제		도출과정	
과도한 업무와 근무시간으로 교사들 간 서로에 대한 배려부족			
1	동료교사와의 갈등	경력과 나이 차이로 인한 교사들 간 동료애 부재	<p>젊고, 저경력, 미혼인 교사들을 선호하는 기관</p> <hr/> <p>30대, 고경력, 기혼자에 아이가 있는 교사들이 설 자리가 없음</p>
2	결혼과 출산	<p>육아, 가사와 병행하기 힘든 근무환경으로 인한 어쩔 수 없는 퇴직</p> <hr/> <p>결혼과 출산으로 인한 기관의 퇴직 권유</p>	<p>장기간의 휴식기간으로 다시 유치원 교사로 복직하려는 자신감 저하</p>

3	교사와 원장의 교육철학 불일치	교사입장: 국가수준의 교육과정에 의해 유아 중심의 계획된 체계적인 교육	이론적 유아교육과 현의 유아교육 사이에서의 괴리감 경험	유치원 교사에 대한 회의감
		원장입장: 유아가 아닌 학부모를 위한 보여주기 식 교육	유아교육 비전공자 이거나 교사경험이 없는 원장이 대다수	유아와 교사에 대한 이해와 배려 부족
4	교사 전문성 향상과 발전	매년 비슷한 교육과정과 업무로 인해 교사로서 스스로의 전문성을 발전시키지 못한다는 인식		

<표 9> 두 번째 연구문제에 따른 자료분석

주제			
1	급여의 개선	고경력을 가진 교사들에 대한 처우개선 필요	
2	결혼과 출산에 대한 배려	교사들의 결혼과 출산에 대한 세분화된 방침 필요	기관에 보조인력의 필요성
3	원장의 자격 개선	유아교육 전공자이며 교사로서의 경험이 있는 원장 필요	기존의 원장을 대안으로 한 재교육 필요
4	체계적인 업무	행정적인 업무의 간소화 필요 시간과 경제적인 지원을 받아 교사들의 질과 복지 그리고 전문성 향상을 위한 지속적인 교사 재교육 필요	

IV. 결과 및 해석

본 연구는 사립 유치원에서 근무를 했던 퇴직 교사들을 중심으로 퇴직을 한 원인, 근무환경 개선을 위한 요구에 대해 알아보고자 하였다. 연구에 참여한 교사들이 경험한 퇴직 경험은 ‘동료교사와의 갈등으로 인한 퇴직’, ‘결혼과 출산으로 인한 퇴직’, ‘교사와 원장의 서로 다른 교육철학으로 인한 퇴직’, ‘교사 전문성 향상과 발전을 위한 퇴직’의 네 가지 주제로 크게 유목화 되었다.

1. 사립 유치원 교사의 퇴직원인

사립 유치원 교사가 퇴직을 결심하게 된 원인은 개인적인 요인뿐만 아니라 기관의 물리적 환경이나 주변의 인적 환경 등 다양한 요인들에 의한 것으로 도출되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 동료교사와의 갈등: 과도한 업무와 나이 차이

퇴직을 결심하는 원인으로서는 함께 일하는 동료 교사들과의 관계에서 오는 갈등이 있었다. 동료교사와의 갈등은 한 교사가 처리해야 할 과도한 업무로 인해 서로를 배려하거나 돌아볼 수 없는 상황에서 주로 발생하는 것으로 나타났다. 본 연구에서 최수민 교사는 아이들을 가르치는 교육적인 교사상을 꿈꿔 왔지만 현실에서의 사립 유치원 교사는 아이들을 교육하는 교육자인 동시에 다방면의 것들을 해내야 하는 역할을 가지고 있다며 어려움을 토로 하였다.

처음에 교사가 되기 전에는 유치원 교사가 그저 아이들을 가르치는 교사인 줄 알았어요. 아이들의 울타리가 되어주고 교육적인 측면에서의 교사요. 그런데 제가 교사가 된 후에 보니 교사의 역할보다는 인테리어 업자, 환경구성 업자, 전화 상담사, 행정 업무사 등의 역할을 종합적으로 하는 것이 유치원 교사의 업무 같아요. 유치원 교사의 역할은 10개도 더 넘게 있는 것 같아요.

(2016년 5월 19일 최수민 교사의 2차 면담)

유치원 교사로서 교육적인 측면과 업무적인 측면 이외에 다양한 역할을 수행하기 위해서는 자신뿐만 아니라 자신 이외의 동료 교사에게도 마음의 여유가 생기지 않는 것이 현실이다. 직업의 특성 상 공동으로 수행해야 할 행사준비와 같은 업무에 있어서는 원활하게 협력을 하기도 하지만 그 외에 교사 개인이 수행하는 업무에 있어서는 협력 관계가 이루어지지 않는 경우가 많은 것으로 나타났다. 연구 참여자들은 공동 또는 교사 개인이 해야 할 과도하고 비효율적인 업무들로 인해 동료교사 간 소통과 배려가 없는 부분에 대해서 안타까워하고 있었다.

동료교사들과 서로 협력하고 소통을 하길 바랐는데 너무 비효율적인 업무들이 많아 힘들죠. 심한 유치원은 가구도 조립하거나 옥상에 잔디를 깔라고 해요. 업무에 대해서 체계적으로 관리가 되질 않으니 아이들을 교육하러 온 교사들이 모든 것들을 담당하게 되는 거죠. 사람들이 너무 지쳤던 것 같아요. 업무가 너무 많고 그 업무를 해결하는 사립 유치원 교사에게 요구되는 업무시간과 인력 그리고 교육환경이 너무 과도했던 거죠. 별것도 아닌 일 가지고 예민하게 되니 이런 부분들이 저랑 맞지 않아 제 스스로가 지치기도 했고 교사의 입장에서는 상처가 됐어요. 만약 이런 부분들을 해결 할 수 있었다면 계속 유치원에 남아서 근무를 했을 거예요.

(2016년 6월 8일 이지연 교사의 3차 면담)

내 일은 아니지만 동료교사끼리 서로 도우면 좋는데 그럴지 못 한건 환경 탓이겠죠. 설마 사람이 처음부터 여유도 없고 나빴겠어요. 동료 선생님들에게 그러지 못 하는건 마음의 여유가 없는 탓이죠. 본인이 해야 할 일이 산더미니까요. 아무래도 자기가 해야 할 일이 많고 힘드니까 동료 교사들끼리 이해나 배려가 없었던 거죠. 근무를 했던 그 당시에는 이해가 안됐는데 돌아서서 생각하니 얼마나 할 일이 많고 일에 쫓기면 마음에 여유가 없을까.. 하는 생각이 들면서도 안타까웠죠.

(2016년 5월 19일 최수민 교사의 2차 면담)

반면 경력이 많은 교사와 초임교사의 나이 차이로 인한 공감대 형성과 동료에 부족을 느끼는 경우에 경험하는 교사도 있었다.

후배 교사들과의 관계에서 많이 힘들었어요. 나이가 많아지고 경력이 쌓이다 보니 자연스럽게 후배 교사들과의 나이 차이도 생기게 되었어요. 그러다 보니 서로 공감대 형성도 어려워지기도 했고 저만 빼고 나이가 어린 교사들끼리 카톡 방을 만든 것도 알았어요. 저를 배척하는 분위기를 조성하는게 느껴지고 동료애도 없으니 그만두게 되었죠.

(2016년 5월 10일 김영인 교사의 3차 면담)

김영인 교사는 과거 유치원 교사로서의 일이 힘들고 지칠 때 함께 일하는 비슷한 또래의 동료 교사와 소통하고 위로하며 견뎌냈던 기억을 떠올렸다. 그러나 함께 근무를 했던 동료 교사들이 하나, 둘 그만 두면서 동료 교사의 나이대가 점점 낮아지는 부분에 대해서 힘들었던 기억을 이야기 했다.

예전에는 기관에서 힘들거나 어려운 부분이 있어도 비슷한 나이의 또래 동료교사들과 소통과 화합을 하며 이겨낼 수 있었어요. 아무리 일이 힘들어도 동료교사들이 좋아서 남아 있었죠. 하루의 힘든 일에 대해서 투덜대면서

서로 풀면서 위로해주고 그랬어요. 결정적으로 퇴직을 결심한건 동료 선생님들과 나이대가 맞지 않아 공감대를 형성하기 힘들었던 부분이에요. 저를 남아있게 한 버팀목이 사라진거죠.

(2016년 5월 10일 김영인 교사의 3차 면담)

사립 유치원을 퇴직한 교사들은 동료교사 간의 소통과 배려의 부재로 퇴직을 결심하였다. 본 연구에서의 면담을 통해 동료교사 간의 배려가 부족한 원인은 사립 유치원의 비효율적이고 과도한 업무로 인한 것임을 확인하였다. 또한 동료교사와의 갈등은 함께 일하는 동료교사와의 나이 차이로 인해 동료애가 부족한 경우에도 나타난다는 점을 알 수 있었다. 심지어 기관조차도 젊고 낮은 경력에 미혼인 교사들을 선호하고 있어 남아있는 경력이 많은 교사들은 동료교사와의 나이 차이를 경험하고 있었고 점점 더 사립 유치원에서 교사로서 설 자리가 없어지고 있다.

2) 결혼과 출산: 어쩔 수 없는 경력 단절

상대적으로 여성의 비율이 높은 유치원 교사가 퇴직을 결심하게 된 원인은 임신 또는 출산과도 관계가 있었다. 김희은 교사는 유치원 교사로서의 직업을 내려놓게 된 직접적인 원인에 대해서 ‘유산’이라고 언급하였다. 교사로서 맡아야 할 과중한 업무로 인해 두 번의 유산을 경험한 후 자신의 아이를 갖기 위해 퇴직을 결심하였다고 하였다.

제가 직접적으로 퇴직을 결심하게 된 원인은 유산이에요. 결혼을 했고 일을 하면서 유산이 한번이면 괜찮은데 두 번이나 경험하니 차라리 그만 두는 게 낫겠다 싶었어요. 아무래도 유치원에서 근무를 하다보면 차량도 타야하고 청소도 해야 하고 무거운 짐을 나르는 경우도 있잖아요. 그래서 남편과 상의

를 하고 그만뒀어야겠다고 결정을 했어요. 아기를 갖기 위해서 일을 그만 두거
죠.

(2016년 5월 30일 김희은 교사의 3차 면담)

현재는 한 아이의 엄마가 되었지만 임신과 유산을 경험했던 당시의 기억
을 떠올리며 힘들어했다. 임신한 교사에게 대해 동료 교사들의 배려를 당연하
다고 생각하는 김희은 교사는 과거 동료교사의 배려가 없고 불편했던 심정
을 이야기하며 유치원 교사가 된 것을 후회한 적도 있다고 하였다.

아이를 갖기 전 두 번의 유산을 경험했을 당시 제 스스로가 조금 더 조심
하려는 부분이 있었어요. 그래서 다른 동료 교사들에게 피해가 가는 부분이
있었죠. 기관에 행사가 많을 땐 동료 교사들이 무거운 물건을 옮기거나 차량
을 타거나 청소를 하는 부분을 배려받긴 했지만 다른 한편으로는 그 배려에
대해 오히려 제가 다른 동료 선생님들의 눈치를 봤어요. 임신한 교사에게 당
연한 배려인데 왜 내가 눈치를 봐야하는지 상실감이 들기도 했어요. 그러면
서 임신한 교사를 위한 배려가 없는 부분 때문에 유치원 교사가 된 것이 후
회됐어요.

(2016년 5월 9일 김희은 교사의 2차 면담)

‘미혼인 교사들의 경우 임신과 출산에 대한 경험이 없어서 배려가 부족
했던건 아닐까요?’ 라는 연구자의 질문에 기혼이고 심지어 아이를 출산해
본 경험이 있는 동료교사 또한 배려를 해주지 않았다고 이야기했다. 임신
한 교사에게 배려를 해준다고보다 임신한 교사는 그만뒀야 하는 교사라는
인식이 자리 잡고 있었다. 유치원 교사의 직업을 가지고 임신과 출산을 하
기까지는 혼자서 해내기 힘든 현실이었다.

임신을 했다고 이야기를 해도 기혼인 선생님들조차 이해를 잘 못했어요.

왜냐하면 그 선생님들은 유산을 경험한 분들이 없었으니까요. ‘왜 임신을 해서까지 일을 다니냐’는 눈초리가 힘들었어요. 그리고 또 다른 가장 큰 요인은 혼자서 다수의 아이들을 본다는 자체가 제 아기를 지키기에는 무리수였다고 생각이 들죠.

(2016년 5월 30일 김희은 교사의 3차 면담)

다른 연구 참여자 또한 유치원에서 임신한 교사로서 근무를 하면서 배려가 없는 동료교사에 대한 불편한 마음을 가지고 있었다. 심지어 퇴직 당시까지 기관으로부터 임신으로 인한 자신의 빈 자리에 대한 압박을 받았다고 이야기 했다. 사립 유치원은 교육공무원법을 따르는 공립 유치원과는 다르게 출산과 육아 휴직에 대한 부분이 법적으로 보장되어 있지 않다. 그러므로 사립 유치원은 기관의 정해진 학칙이나 원장의 재량에 따라 출산이나 육아 휴직에 대한 부분을 배려 받아야 한다. 강서연 교사의 경우 기관에서 출산휴가를 배려 받았지만 3개월의 출산휴가는 너무 짧다며 안타까움을 이야기 했다.

임신을 하게 되면 임신한 교사에게 배려를 해줘야 할 부분이 많아지는데 사람을 굉장히 불편하게 해요. 임신을 하면 산부인과에 갈 일이 많이 생기는데 말씀을 드리면 되려 ‘왜?’라고 물으시며 심리적으로 부담을 주세요. 동료교사 또한 임신한 교사에 대한 배려가 쉽지는 않겠죠. 퇴직을 할 때도 ‘너 때문에 이 자리가 빈다’라는 부담감의 느낌이 있었어요. 그리고 기관에서 제시한 3개월의 출산휴가는 좀 짧아서 과감하게 사용하지 않았죠. 그 짧은 출산휴가로 인해 제 몸도 아기도 그리고 주변의 사람들이 힘들어 지니까요. 영아기 때 애착형성이 중요하다고 배웠는데 다른 아이들을 위해 제 아이를 포기해야 한다는게 많은 생각을 들게 했어요. 출산휴가 3개월이면 몸조리도 안되고 너무 짧아요.

(2016년 6월 23일 강서연 교사의 3차 면담)

또한 면담을 진행하면서 임신으로 인해 퇴직을 경험한 교사가 출산 후 다시 사립 유치원으로 복직하지 못하는 원인에 대해서도 언급되었다. 일정하지 않은 퇴근시간과 잦은 야근으로 인한 이유도 있었지만 일반 회사와는 다른 직업적 업무 특성으로 인해 가족과 내 아이의 문제상황 발생 시 바로 대처 할 수 없는 상황적인 측면도 있었다.

아무래도 일을 계속하면 아이를 키울 상황이 안됐죠. 아이가 어느 정도 커서 다시 유치원 교사로 복직하고 싶은데 아이는 어린이집에 있는 시간이 정해져 있잖아요. 제가 유치원에 근무하게 되면 퇴근시간도 일정하지 않기 때문에 제 아이가 기관에 너무 오래 맡겨져 있는게 싫었어요. 제가 포기해야 할 것들이 너무 많았어요. 유치원 교사는 전문직인데 여성으로서의 어쩔 수 없는 상황 때문에 경력이 단절되고 포기해야 할 것들이 많아요. 사명감을 가지고 일을 하긴 하지만 제 건강이나 저의 개인적인 상황들이 배제가 되는 부분이 힘들었어요.

(2016년 5월 30일 강서연 교사의 2차 면담)

반면 자신의 의사로 사립 유치원을 퇴직하기 보다는 기관에서 먼저 퇴직을 권유하는 경우도 있었다. 사립 유치원 교사로서 근무하고 싶은 마음이 있음에도 결혼한 교사의 임신을 염두에 둔 원장은 오히려 교사에게 어린이 집에서 근무 할 것은 권유하기도 했다.

저는 유치원에서의 경력이 필요한데 원장님께서 유치원에서는 맞춰줄 수 없으니 어린이집에 가라고 권유를 하셨어요. 학업이나 결혼과 일을 함께 병행하려면 너무 힘든 상황인거죠. 그리고 결혼을 했는데 아직 생기지 않은 아이에 대해 이야기를 하면서 아기가 생기면 어떻게 일을 할 거냐며 부담을 주기도 하셨어요.

(2016년 6월 23일 최혜진 교사의 3차 면담)

제가 제 의사로 기관을 나오기 보다는 원에서 퇴직을 권유했어요. 아무래도 결혼에 대한 이유가 있었어요. 결혼을 하니 임신도 할 거라 생각을 하고 퇴직을 권유하신 거죠. 그리고 결혼에 대한 계획을 왜 자신과 상의하지 않고 통보를 하나고 말씀을 하시면서 결혼 사실을 말씀드리기 전과 후가 원장님의 대우가 조금씩 달라지긴 했어요.

(2016년 5월 23일 유은경 교사의 3차 면담)

한 여성이 결혼을 하게 되면 임신과 출산 그리고 육아의 과정을 자연스럽게 거치게 된다. 본 연구의 연구 참여자들과의 면담을 통해 사립 유치원에서 근무하는 교사의 경우 임신을 했을 당시 과도한 업무와 동료교사의 배려가 없는 점과 결혼 또는 임신으로 자신의 의지와는 상관없이 원장에게 퇴직을 권유 받기도 했다는 점을 알 수 있었다. 또한 출산 후 다시 사립 유치원으로 복직하길 희망하기도 하였지만 불규칙하고 탄력적이지 않은 근무시간으로 인해 어쩔 수 없는 경력 단절을 경험하고 있었다.

3) 교사와 원장의 교육철학 불일치: 원장의 교육철학 부재

사립 유치원 교사가 퇴직을 결심하게 되는 원인으로는 원장과 서로 다른 교육철학으로 인한 갈등의 요인도 있었다. 연구 참여자들은 교육철학으로 인한 갈등이 발생하는 원인은 유아교육을 전공하지 않거나 교사로서의 경험이 없는 사립 유치원 원장의 교사 및 유아에 대한 이해 부족에서 온다고 이야기 하였다.

원장님께서 유아교육을 전공한 분이 아니시고 교사 경험도 없으시다보니 교사로서 이해하기 힘든 부분이 많아요. 유아교육에 대해 모르시니 기본적으로 아동발달에 대한 이해가 떨어지고 교사 경험이 없으니 교사의 고충을 생

각하지 못하셨죠. 이런 부분들이 충족되었다면 교사로서 근무하기 수월했을 거예요.

(2016년 5월 19일 최수민 교사의 2차 면담)

원장님께서 유아교육 전공자나 교사경험이 없다보니 교사들을 잘 이해하지 못하고 쉽게 생각하셨어요. 그러다보니 당연히 교육관이 맞지 않아 충돌이 생기게 되었고 저 또한 퇴직을 생각하게 되었어요.

(2016년 5월 23일 유은경 교사의 3차 면담)

교사와 원장의 서로 다른 교육관 갈등과 이해관계에 대한 근본적인 원인으로서는 과거 원장자격 기준에 대한 이야기도 언급되었다.

제가 근무했던 기관의 원장님께서 유아교육 전공하지 않고 수학과 출신이셨어요. 예전에는 유치원 원장에 대한 자격을 체계적으로 주지 않았잖아요. 그러다보니 유아교육 비전공자였던 원장님의 교육철학과 유아교육을 전공한 교사와의 교육철학이 조금 맞지 않는 부분 때문에 갈등이 있었고 힘들었어요. 체계적인 기준이 없이 원장의 자격을 주었던 부분이 문제라고 생각을 해요.

(2016년 5월 3일 김영인 교사의 2차 면담)

원장님들의 교육철학이 중요한 것 같아요. 예전에는 유아교육을 전공하지 않은 분들도 원장을 할 수 있었어요. 저희 원장님도 유아교육을 전공한 출신이 아니라 교육과 출신이세요.

(2016년 5월 26일 최수민 교사의 3차 면담)

원장님의 지식과 교사경험이 있고 없과의 차이가 큰 것 같아요. 사립 원장님 같은 경우에는 예전에 원장 자격을 얻기 쉬웠다고 들었어요. 여러 가지

길을 통해 원장이 되다보니 실무경험이 없는 분도 현장에 계신거죠. 실제적으로 견학지를 정할 때 사립 유치원 같은 경우에는 돈이 들어도 가라는 원장님도 계시지만 관람료나 입장료가 공짜인 곳을 가라는 분도 계시고 그 견학지는 사진이 잘 만나오니 사진이 잘 나오는 곳으로 가라고 목적에 부합하지 않는 말씀을 하는 분들도 계세요. 교육이 목적이지만 학부모에게 보여주기 위해 견학을 가는건 아니잖아요. 사립은 원장님의 전공이나 실무 경험에 따라 견학의 목적에 대한 생각의 차이가 있는 거죠.

(2016년 6월 10일 최혜진 교사의 2차 면담)

유아교육 비전공자인 원장과의 갈등은 학부모와의 갈등으로도 이어질 수 있었다. 원장의 뚜렷한 교육관과 체계적인 운영방침 없이 기관이 운영되다 보니 학부모의 무리한 요구에도 거절하지 못하고 모두 수용하는 분위기가 있었다. 최수민 교사는 이 같은 분위기는 교사 스스로의 자존감을 낮아지게 할 뿐만 아니라 유아 또한 피해를 받을 수 있는 상황이라고 이야기 하였다.

원 분위기 자체가 학부모들의 의견이나 말도 안되는 요구도 다 이해하고 수용하려는 측면으로 다가가니까 교사인 저도 스스로 낮아질 수밖에 없어요. 학부모들은 무리한 요구를 하게 되고 교사들을 무시하고 교사들은 계속적으로 힘들 수 밖에 없는 거죠. 보통 원마다 차량 코스의 경우 정해진 코스를 학부모에게 안내하고 학부모가 맞추곤 하는데 저희 원은 학부모의 요구를 다 수용하다보니 차량 코스를 매년, 매달 다시 짜곤 했어요. 기관이 체계가 없고 기본적인 교칙이 없이 운영이 되니까 피해를 받는건 교사와 아이들이죠. 원장님이 유아교육을 전공하지 않았으니 아이들이 차량을 오래타는게 얼마나 힘든지도 이해를 못하는 거죠. 성인들도 한 시간 넘게 차를 타면 멀미도 하고 지루해 하는데 말이죠.

(2016년 5월 26일 최수민 교사의 3차 면담)

원장님이 교육철학이 뚜렷한 교육철학이 없으니 교사의 교권을 무시한 채 학부모의 요구들을 다 들어주셨어요. 한 번은 점심시간에 제가 반찬을 더 가지러 조리실에 간 적이 있었는데 그 사이에 아이들끼리 다툼이 발생한 적이 있었어요. 그런데 한 아이가 그 사실을 집에가서 다르게 잘못 전달을 했는데 학부모가 아이 말만 듣고 원장님께 찾아가 반을 옮겨달라고 했대요. 그때 원장님께서 철학이 있고 교사를 생각한다면 교사의 입장도 들어보고 아이의 애기도 다시 들어봐야 하는 건데 학부모에게 휘둘러 교사와는 상의도 없이 그 아이의 반을 옮겨버린 적도 있었어요.

(2016년 6월 10일 최혜진 교사의 2차 면담)

사립 유치원 교사로서 근무를 했을 당시 원장과의 교육철학으로 인한 갈등을 겪었던 교사들은 원장에게 자신의 교육관에 대한 의견을 제시한 적이 있다고 이야기하였다. 하지만 교사로서의 의견이 받아들여지지 않는 점으로 인해 퇴직을 결심하였다.

원장님과 갈등이 생길 때 가장 힘들었어요. 업무나 행사와 같은 부분에서 원장님과 교육관이 너무 달랐어요. 그래서 원장님께 제 의견을 이야기 했지만 통하지 않았어요. 주로 원장님과 교육관으로 인해 의견이 맞지 않는 부분이 어렵고 힘들었어요.

(2016년 5월 18일 유은경 교사의 2차 면담)

원장님과의 교육철학이 맞지 않아서 갈등이 있었어요. 매년 교사 회의에서 업무나 행사적인 측면의 의견을 제시하곤 했어요. 하지만 교사들이 낸 의견은 무시하고 원장님은 해오던 방식으로 항상 진행을 하세요. 이쪽으로 전공도 아니고 교사경력이 없으니 교사들을 이해하지 못하는 거죠.

(2016년 5월 3일 김영인 교사의 2차 면담)

다른 한편으로 강서연 교사는 이직했던 기관 중 유아교육을 전공하지 않은 원장이 있었지만 기관의 관리자로서 아이들과 교사들에게 노력하는 모습을 보며 긍정적인 마음을 가지고 있었다. 미술을 전공했던 원장이 자신의 전공을 살려 유아와 교사에게 미술상담을 해주기도 하고 유아교육에 대한 필요성을 인지하고 배우고자 노력하는 부분이 마음에 와 닿아 6년 동안 기관에서 근무를 했다고 이야기 했다.

6년을 근무한 기관은 미술을 전공한 원장님이셨지만 그 외에 유치원 운영을 하시면서 미술전공 만으로는 부족하다고 느끼셨던 분이었어요. 유아들에게 필요한 교육에 대해서 많이 공부를 하시고 그 부분에 맞춰서 교육을 하려고 노력하는 분이셨어요. 그리고 교사들이 일하는 부분을 보고 교사의 잘하는 부분을 살려서 더 교육을 받으면 좋을 것 같다고 교사교육도 제안해 주시고 시켜주시고 그랬죠. 그래서 가까운 일본 같은 곳으로 해외연수도 보내주시기도 하셨어요.

(2016년 5월 30일 강서연 교사의 2차 면담)

사립 유치원 교사의 퇴직경험은 유아교육 비전공자 이면서 교사경험이 없는 원장과의 교육철학적 갈등에서 발생하는 요인도 있었다. 면담을 통해 이 같은 요인은 과거 사립 유치원 원장 자격이 체계적으로 발급되지 않았기 때문이라는 공통적인 목소리를 들을 수 있었다. 뿐만 아니라 교육철학적 갈등은 학부모의 무리한 요구조차 모두 수용해야 하는 교사의 고충도 포함하고 있었다.

4) 교사 전문성 향상과 발전: 스스로의 발전과 새로움 추구

한 기관에서 7년 동안 근무를 했던 김영인 교사는 매년 같은 교육방식과 행사와 같은 부분에서 지루함을 느끼고 있었다. 스스로 발전하지 못한다는

인식과 새로운 교육방법에 대해 연구하고 발전하고자 상급학교로 진학하기 위해 퇴직을 결심하였다. 반면 반복되고 비슷한 업무에 힘들고 지치는 부분에 대해서 기관의 관리자에게 새로운 의견을 제시하고 해결책을 찾고자 노력을 하기도 하였다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 교사로서 자신의 의견이 받아들여지지 않자 퇴직을 하겠다는 마음이 더 확고해졌다고 토로했다.

매년 행사가 똑같은 패턴이라 너무 지겨웠어요. 그래서 한번은 새로운 행사에 대한 의견을 제시한 적이 있었어요. 하지만 결국엔 항상 했던 같은 패턴의 행사로 진행을 하죠. 교사들의 의견이 원장님에게 잘 수렴이 안되는 부분이 있었어요. 최근에도 그 기관의 동료교사와 견학지에 대해 대화를 나눈 적이 있어요. 그 기관은 아직도 매년 견학을 가는 ‘미사리 조정 경기장’을 이번에도 견학 장소로 간다고 해요.

(2016년 5월 3일 김영인 교사의 2차 면담)

한편으로 한 기관에서 오래 근무를 하다보면 이러한 단점도 있지만 다른 면에서의 장점도 있었다며 덧붙여 이야기 했다. 그러나 이러한 장점이 있음에도 불구하고 매년 비슷하고 같은 업무로 인해 머물러 있기 보다는 새로운 것들을 보며 교사 스스로 발전을 하고 싶다는 마음이 더 크게 느껴진다고 하였다.

한 곳에 오래 근무를 하다 보니 힘들고 지치는 부분도 있었지만 모든 부분을 안다는 점에서 편리함도 있었어요. 그 곳이 익숙하니까 교재교구의 위치를 아니 손쉽게 찾을 수 있었고 서류도 늘 했던 것이라 수월했어요.

(2016년 5월 10일 김영인 교사의 3차 면담)

또 다른 연구 참여자들은 유치원 교사의 직업에 대해 자부심을 가지고 있었으며 사회적으로도 중요한 직업이라고 언급하였다. 이어 자신은 스스로 목표하고자 하는 바가 있고 교사로서의 전문성 발달을 중요하게 생각하고 있다며 앞으로의 발전을 위해 사립 유치원을 퇴직하였다고 이야기했다.

우리 직업은 전문직이고 사물이 아니라 사람을 상대하고 있어요. 유아들은 저만 바라보고 있고 저는 중요한 위치에 있는 중요한 사람인 거예요. 그런 중요한 사람이면 그에 알맞은 것들이 보장되어야 하는데 사립은 지원을 해주지 않고 있어요. 그래서 저는 앞으로 제가 계획한 일들을 해야 하고 더 나아가고 싶었어요. 만약 사립 유치원에서 그 다음의 비전이 있었다면 계속 근무를 했을 거예요. 첫째는 기관에서 원하는 대로 다 맞춰줬고 1년 뒤 원장님께서 더 근무를 해줬으면 좋겠다고 하셔서 원장님께 경력에 맞는 급여에 대한 제 요구를 말씀드렸어요. 그런데 원장님과 협의가 잘 안됐어요. 저는 앞으로 더 나아가고 싶지 머물고 싶지 않았기 때문에 퇴직을 했죠.

(2016년 5월 20일 정은영 교사의 1차 면담)

유치원 교사는 중요한 역할을 담당하고 있는데 사립 유치원은 그런 교사의 희생과 가치를 너무 낮게 평가했어요. 교사 한 명의 희생은 당연히 감당해야 한다고 생각한거죠. 물론 사회생활에서 그런 부분이 필요하긴 하지만 저랑은 맞지 않았죠. 아이들과 같이 지내는 교사도 그만큼 중요한데 교사로서 존중을 안해주니 교사인 제 스스로의 발전이 없다고 생각을 했죠.

(2016년 5월 30일 강서연 교사의 2차 면담)

본 연구에서 연구 참여자들은 사회적으로 중요한 위치에 있는 ‘유치원 교사’ 라는 직업에 대한 배려가 부족한 점으로 인해 퇴직을 결심하고 있었다.

2. 퇴직한 사립 유치원 교사의 근무환경 개선을 위한 요구

본 연구에서는 사립 유치원을 퇴직한 교사들과의 심층면담을 통해 근무환경 개선을 위한 유아교사의 요구가 무엇인지 알아보고자 하였다. 교사들의 이야기는 ‘급여의 개선’, ‘결혼과 출산에 대한 배려’, ‘원장의 자격 개선’, ‘체계적인 업무’의 네 가지 주제로 크게 유목화 되었다.

1) 급여의 개선

퇴직한 사립 유치원 교사가 인식한 요구사항으로는 급여나 처우에 대한 개선의 언급이 있었다. 근무하는 시간과 양에 비해 타당한 급여를 받지 못하고 있다는 이야기가 나타났다.

퇴직을 할 당시 구체적인 준거가 없는 부분이 불만스러웠어요. 급여 또한 의무가 아니라 원장의 재량이잖아요. 그래서 사립에 대해서는 법으로서 교사나 운영에 대해서 의무를 지켜야 할 부분이 별로 없어요. 운영에 대한 안내 자체가 사립은 법의 울타리에서 강제성이 없어요. 이 부분이 사립의 큰 장점이자 단점이죠. 유치원 교사 자격증이 정부에서 발급한 자격증인데 왜 민간에서 발급을 한 자격증처럼 유치원 교사들에 대해서 관리를 안해주는지 모르겠어요. 그럴거면 교육부라는 이름으로 자격증을 남발하지 말았어야 해요.

(2016년 5월 20일 정은영 교사의 1차 면담)

시간이 지날수록 예전에 비해 학부모들의 학력이 높아졌고 정보화 시대가 되면서 아는 것들도 많아졌어요. 그러다보니 그에 적합한 교사가 가져야 할 자질이 높아졌죠. 교사의 학력과 인성과 자질이 높아졌는데 그 높아진 자질에 비해서는 급여는 높아지지 않았어요.

(2016년 5월 30일 김희은 교사의 3차 면담)

기본적인 급여에 대한 요구도 있었지만 다른 한편으로는 경력이 많은 교사들에게 경력에 상응하는 급여를 받길 희망하는 교사들도 있었다. 여러 요인으로 퇴직을 경험한 교사들이 다시 복직을 하고 싶어도 경력에 맞는 제대로 된 급여를 인정해주지 않는 사립 유치원의 현실이 연결되어 있었다.

사립 유치원에 바라는 부분이 있다면 고 경력자인 교사들도 경력을 인정해서 근무를 할 수 있었으면 좋겠어요. 급여도 호봉대로 인정해주면 좋겠는데 현실은 가능할지 모르겠어요. 경력에 맞게 급여를 주지 않고 원장의 재량으로 호봉을 깎아서 급여를 주는 곳도 많아요. 경력이 많은 교사들이 현장으로 가지 못하는 이유 중에 제일 큰 부분이 급여라고 생각이 되요.

(2016년 5월 10일 김영인 교사의 3차 면담)

저 같은 경우 만약에 사립 유치원에서 급여에 대한 부분에 대해 고 경력자 선생님들을 배려해 준다면 다시 사립 유치원으로 돌아갈 생각도 있어요.

(2016년 5월 23일 유은경 교사의 3차 면담)

한편 김희은 교사는 이제 막 졸업을 하고 취업한 초임교사와 7년 동안 사립 유치원에서 근무를 했던 자신과 급여 차이가 별로 없다며 안타까움을 나타냈다. 이 같은 급여 차이는 경력이 쌓이며 생긴 노하우로 인해 일을 좀 더 능률적으로 해낼 수 있는 경력이 있는 교사들의 일하고자 하는 사기를 저하시킨다고 토로하였다.

급여가 너무 적어요. 왜냐하면 초임교사와 경력교사의 급여 차이가 많이 나진 않더라고요. 경력 교사가 초임교사 보다는 열정이나 체력이 뒤떨어질 수는 있겠지만 경력교사가 훨씬 더 많은 일들을 능률적으로 하고 일을 하는 부분에 있어서는 노하우가 있잖아요. 그래서 그런 부분들을 인정해 주고 추가를 해서 더 인정을 해주면 좋겠어요. 급여 차이가 20만원에서 30만원 밖에

차이가 만나니 경력교사의 사기를 저하시키는 요인이 될 수 있는 것 같아요.

(2016년 5월 30일 김희은 교사의 3차 면담)

업무량 근무시간 그리고 많은 경력에 비해 합당하게 지급되지 않는 급여는 교사들로 하여금 사립 유치원을 떠나게 하는 요인이었다. 그렇기에 퇴직한 교사들은 공통적으로 업무의 양과 경력에 맞는 급여를 받기를 희망하고 있었다.

2) 결혼과 출산에 대한 배려

또 다른 요구사항으로는 사립 유치원 교사의 퇴직을 줄이기 위해서는 임신 및 결혼과 관련하여 세분화된 방침이나 배려가 필요하다는 의견도 있었다. 김희은 교사는 교사로서 근무를 하는 중간에 임신을 하게 된 임신부 교사를 위한 보조교사를 지원받길 희망하고 있었다.

임신을 한 동안만 이라도 교실에 보조교사가 왔으면 좋겠어요. 임신한 교사가 아이들과 상호작용을 하거나 교육을 할 때 말을 많이 하니 힘들어요. 그래서 보조교사가 동화를 읽어 준다거나 도와주면 임신을 한 교사들도 계속적으로 일을 이어나갈 수 있지 않을까 생각이 들어요.

(2016년 5월 30일 김희은 교사의 3차 면담)

이어 사립 유치원 기관 자체에 임신부 교사를 위한 융통성있는 출퇴근 시간과 같은 구체적인 배려가 문서로 명시되어 있다면 여성으로서 임신을 한 교사들이 현장을 떠나지 않고 지속적으로 일을 이어나갈 수 있다는 점을 이야기 하였다.

한 반에 교사 한 명이 담당하는 아이들의 수가 적어지면 갑자기 임신을 하

면 일을 그만두어야 겠다는 생각을 먼저하는게 아니라 임신을 해도 계속 할 수 있는 일이라는 생각을 가질 수 있죠. 이러한 생각을 가질 수 있게 구체적인 배려가 필요하죠. 지침서가 딱히 나와있지는 않으니 직접적으로 임신부 교사에게 지켜져야 할 배려라고 매뉴얼이 있었으면 좋겠어요. ‘임산부 교사’ 라는 생각을 했을 때 기피하는 교사라고 생각하기 보다는 같이 이끌어가 는 교사라고 인식이 있으면 유치원 교사 중 임신한 교사들도 계속 일을 할 수 있지 않을까 싶어요. 임신을 했다고 여태까지 했던 일을 한순간에 그만두 면 경력 단절이 오는거죠.

(2016년 5월 30일 김희은 교사의 3차 면담)

강서연 교사는 근무했던 사립 유치원 자체에서 3개월이라는 출산휴가를 배려 받았지만 출산 후 몸조리를 하기에는 짧은 기간이라고 토로하였다. 또한 출산 후 일을 다니며 유치원의 창고나 화장실 같은 비위생적인 환경에서 모유를 유축하는 것은 여성으로서의 모성애 또한 저하시키는 일이라고 이야기 하였다. 강서연 교사는 임신의 과정을 거쳐 출산을 경험하는 교사들을 위해 출산휴가를 늘리고 출산휴가 이후 복귀한 교사들을 대상으로 탄력적이고 유동적으로 근무를 할 수 있기를 희망하고 있었다.

아이들에게도 기관에 오면 적응기간이라는게 있듯 출산휴가 후 적응기간처럼 오전만 탄력적으로 근무를 하고 점점 근무시간을 늘려가면 좋겠어요. 내가 일하는 곳 창고에 숨어서 유축기를 이용해 젖을 짜고 담아내는 그 과정은 안 해본 사람을 모를거예요. 모성애는 중요한 건데 창고나 화장실과 같은 비 위생적인 공간에서 유축을 하면 내 모성애가 바닥에 떨어지는 경험을 하게 되고 상처만 남는 거죠. 그래서 6개월부터는 아기가 이유식을 하니 출산휴가를 6개월 정도 주면 정말 좋을 것 같아요. 이렇게 출산휴가 기간과 근무시간이 조율이 된다면 제가 퇴직까지 생각을 안했을 것 같아요.

(2016년 6월 23일 강서연 교사의 3차 면담)

사립 유치원에서 근무를 하며 아이의 엄마로 있는 교사들을 위해 기관 자체에 보조 인력이 필요하다는 목소리와 퇴근시간에 대한 배려를 바라는 의견도 있었다. 이는 엄마로서 자신의 아이가 아프거나 위급한 상황이 발생했을 때 자신의 빈자리를 바로 대체할 수 있는 인력이 필요함을 의미했다.

기관에 비담임 교사가 있는 건 좋은 것 같아요. 보조 인력의 역할을 하는 교사가 기관에 한명 또는 두 명씩 있으면 교사가 아프거나 아이가 아플 경우 바로 대체를 할 수 있는 여유가 있으니까요. 제가 만약 사립 유치원으로 다시 취업을 한다고 가정을 한다면 제 아이가 아플 수 있으니 엄마로서 배려를 해줄 수 있는 곳을 우선순위로 생각을 할 것 같아요.

(2016년 5월 9일 김희은 교사의 2차 면담)

퇴근시간이 중요하다고 생각을 해요. 저도 제 아이를 기관에 맡기게 되면 데리러 가야하니까요. 그리고 제 아이가 아프거나 위급한 상황일 때 외출을 할 수 있는 여건이었으면 좋겠어요.

(2016년 5월 18일 유은경 교사의 2차 면담)

유치원 교사들은 내 아이가 아프면 당장 아이에게 가고 싶어도 갈 수가 없어요. 내 몸이 아파서도 사실 똑같죠. 엄마가 되면 내 몸 아픈건 참아도 내 아기가 아픈건 못 참잖아요. 그런 부분들 때문에 사립 유치원으로 돌아갈 수 없는거죠.

(2016년 6월 23일 강서연 교사의 3차 면담)

한편 사립 유치원 기간 내에 대체인력이 필요로 하다는 목소리를 결혼과 출산을 경험한 교사들만의 이야기는 아니었다. 면담을 통해 교사들은 유치원에서 근무를 하는 도중 교사 자신이 아프거나 위급한 상황이 발생하거나

갑작스러운 사고가 발생하였을 경우를 대비해 바로바로 자신의 빈자리를 대체할 수 있는 보조 인력이 필요하다고 언급하였다.

제가 아플 때 쉬지 못하는 부분에 있어서 교사가 된 것을 후회했었어요. 무슨 일이 생겼을 때 시간을 뺄 수 없는 부분이죠. 상황적으로 다르긴 하지만 어머니께서 수술을 하셨을 때가 있었는데 가지 못한 적도 있었어요. 유치원 교사로서 근무를 할 때 제 생활이 사라진 것을 느꼈을 때 후회를 했죠. 그래서 그만두게 되었어요.

(2016년 6월 8일 이지연 교사의 3차 면담)

제가 심하게 아파서 결근을 하게 되면 그 무게를 모든 동료교사가 다 짊어지고 가야해요. 그런 직업적 특성으로 제가 출근을 못하면 제가 맡은 업무와 아이들에게 여러 가지가 영향이 있는 거죠. 결론은 대체교사가 빨리빨리 지원이 안된다는 거예요. 다른 회사는 대체할 직원이 없어도 그렇게 크게 문제는 없겠지만 우리는 대체해줄 사람이 없다면 문제가 생기는 거죠. 대체 인력이 상시적으로 있어야 하는 업종인데도 불구하고 없다는 거죠.

(2016년 6월 10일 정은영 교사의 2차 면담)

교사가 아플 때 외출을 해서 병원을 가는 경우가 있는데 유치원은 너무 바쁘게 돌아가고 대체할 사람이 없다면 교사가 아파도 아픈 채로 근무를 해야 해요. 실제로 제가 차량지도를 하다가 사고를 당한 적이 있었는데 그때 치료를 못 받아서 일년이 넘은 지금까지 무릎 질환을 호소하고 있어요. 근무 환경 자체가 교사의 질병을 키워가고 있으니까 속상했어요. ...중략... 그리고 교사의 시야에 아이들이 있어야 하니 제대로 화장실도 못 가거나 화장실 문을 열고 볼일을 보기도 해요. 옆반 선생님은 화장실을 제대로 못가서 방광염에 걸리기도 했어요. 자리를 비울 수 없는 직업의 특성이 있는 거죠. 이런 고충이 있으니 더욱 더 대체교사가 있었으면 하는 바램이에요.

(2016년 6월 10일 최혜진 교사의 2차 면담)

교사의 결혼과 출산에 대한 배려가 없다는 것은 여성으로서 경력 단절을 야기하게 된다. 본 면담을 통해 교사들은 출산휴가나 육아휴직과 같은 배려가 좀 더 체계적으로 자리 잡길 바라고 있었다. 그 중에서도 기관 내에 상시적으로 보조 인력이 상주해 있어야 한다는 필요성은 기혼뿐만 아니라 미혼인 교사들도 공통적으로 요구하는 바였다.

3) 원장의 자격 개선

퇴직을 경험한 교사들은 사립 유치원 원장의 자격에 대해서도 언급하고 있었다. 유치원을 운영하고 이끌어 가야 할 관리자가 유아교육을 전공하고 교사경험 또한 있었으면 좋겠다는 목소리도 나타났다.

원장님께서 교사경력이 있다면 처음에는 열정이 넘치는 교사였을 텐데 어쩌다가 그렇게 이익만을 추구하게 된 건지 모르겠어요. 원장이 되어서도 교사의 마음을 이해할 수는 없는 걸까요? 그래서 더욱이 원장님이 교사경력이 있었으면 좋겠어요.

(2016년 5월 26일 최수민 교사의 3차 면담)

원장님과의 교육관이 너무 달랐을 때는 원장님도 학교에서 배운 아동중심의 교육을 현장에서도 실천하기를 원했죠. 그런 부분에서 원장님이 전공자였으면 좋겠어요. 교사경력도 함께 있으면 더 좋죠.

(2016년 5월 23일 유은경 교사의 3차 면담)

제일 중요한건 보여주기 식 교육이 문제예요. 이 부분도 원장님의 교육철학과 관련이 있죠. 유치원 교사가 교사로서 교육적인 철학을 가지고 있는데 원장님의 힘이 막강하니 의견을 낼 수가 없고 유치원 교사를 그만두고 다른 일을 할까도 진지하게 고민을 하죠. 그런데 아이들이 너무 좋아서 직업을 떠날 수 없어서 사립 유치원 말고 임용고시를 통해 공립을 가려고 하는 거에

요. 아이들을 위한 교육을 하고 싶으니 제대로 전공을 하고 교사경력이 있는
원장님과 일하고 싶으니까요. 제대로된 과정을 거쳐 원장이 된 관리자들이
필요해요.

(2016년 6월 15일 홍지원 교사의 2차 면담)

유은경 교사는 이미 발급된 사립 유치원 원장의 자격에 대해서는 어쩔 수
없지만 원장이 늦게라도 유아교육을 이해하기 위한 노력을 하길 희망하고
있었다.

유아교육을 전공하지 않은 원장님께서 뒤늦게라도 전공을 하시면 좋을 것
같아요. 왜냐하면 아이들에게 해서는 되고 안되는 것들에 대해서 잘 모르세
요. 전공자와는 아이들을 보는 시각이 달라지는거죠. 그만큼 유아교육을 전
공으로 한 원장님이 필요하다는 거고 더 좋은건 교사 경험까지 있으면 좋겠
죠.

(2016년 5월 23일 유은경 교사의 3차 면담)

이러한 이야기들은 공통적으로 유아교육기관을 운영하는 원장으로서의 확
고한 교육철학이 없는 것으로 인해 교사와 유아들이 겪는 고충이 있음을 의
미하고 있다.

4) 체계적인 업무

면담을 통해 최수민 교사는 행정적인 서류 업무가 줄어야 하고 기관의 관
리자는 자신이 맡은 업무를 충실히 이행하면 좋겠다는 요구사항도 이야기
하였다.

교사가 자신의 수업을 돌아볼 시간이 있는 여유가 있는 기관이 이상적인
유치원 인 것 같아요. 일단 이런 여유가 생기려면 행정업무가 줄어야 해요.

제발 서류만을 담당하는 행정실정 업무를 보는 사람이 따로 있었으면 좋겠어요. 유치원은 학교이고 우리는 수업을 하는 교사니까요. 그리고 원장님 일은 원장님이 하면 좋겠어요. 상급자인 원장님이 결제를 해야 할 일을 안하니 그 일을 당연히 원감님이 하게 되고 그렇게 되면 원감님이 하셔야 할 일은 많으니 그 일들을 교사들이 분배를 받아서 하게 되죠. 행정업무가 너무 많아요.

(2016년 5월 19일 최수민 교사의 2차 면담)

한편 서류적인 업무 중에서도 일지와 관련된 이야기도 있었다. 이지연 교사는 유치원 교사가 경력이 쌓이면 일지의 분량이 간결해지면 좋겠다고 이야기하였다. 더 나아가 사립 유치원 기관의 측면뿐만 아니라 국가적 차원에서 체계성을 가지고 일지의 틀을 통일해야 하고 이를 위한 정기적인 교사교육도 필요하다고 언급하였다.

일지로 인한 스트레스가 심하니 초임교사의 경우 조금 더 세밀하게 쓰고 그 다음 경력이 쌓이면 조금 더 간결화 되고 그 다음 교사들은 조금 더 간결해지고 하면 좋겠어요. 경력 5년이 초임이라도 할 수도 있겠지만 활동 이름만 보면 어떤 활동을 해야겠다는 생각들이 머리 속으로 그려져요. 초임 때 일지를 체계적으로 썼기 때문이라는 생각이 들어요. 그래서 국가적 차원에서 연수를 통해 일지나 활동의 체계성을 위해 정기적인 교육이 필요해요.

(2016년 6월 8일 이지연 교사의 3차 면담)

또한 이러한 체계적인 업무를 수행하는 교사의 전문성 신장을 위해서는 다양하고 지속적인 교사의 재교육이 필요하다는 언급도 있었다. 현재 유치원에서 실시되고 있는 교사교육이나 연수의 경우 업무 이후의 교사 개인시간에 진행되고 있는 경우가 많다. 이에 교사들은 스스로 전문성을 신장시키기 위해서는 개인적인 시간과 비용을 모두 부담해야하는 현실이다. 정은영 교사는 이러한 교사교육에 대한 부분을 의무화하여 지원을 받길 요구하고

있었다.

여러 가지 교사 재교육을 의무화하고 교육을 받을 수 있게 경제적 지원과 휴무를 줘야 해요. 그런데 사립의 경우 퇴근시간 이후에 교사 사비로 교육을 받아요. 반면 공립의 경우 교사교육이 근무시간 안에 포함되어 있고 모든 교육이 교사 실적으로 올라가요. 그런데 교사 재교육 안에는 전문적이고 교사 복지에 대한 부분 그리고 인성에 대한 부분도 포함되어 있어요. 퇴근시간 이후에 연수를 가라고 하면 어떤 교사가 가겠어요. 간다고 해도 다들 즐기고 있거나 다른 업무를 보면서 대충 듣는 거죠. 이런 부분을 보장해 줘야 해요.

(2016년 6월 22일 정은영 교사의 3차 면담)

연구 참여자들은 사립 유치원 기관 내 행정적인 서류업무가 간소화 되고 체계적으로 자리잡길 희망하고 있었다. 서류의 업무 중 일지는 교사의 수업 준비와 같은 교육을 하는데 있어 많은 시간을 소모한다고 이야기를 하였다. 이러한 행정 업무의 체계성과 간소화를 위해서는 사립 유치원 기관의 변화의 방법도 있지만 이를 직접적으로 실행하는 교사를 위한 적절한 교육도 필요함을 언급하였다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구에서는 사립 유치원 교사의 퇴직에 대한 원인과 유치원 근무환경 개선을 위한 요구에 대해 심층면담 방법을 사용해 알아보았다. 이를 통해 사립 유치원 교사가 안정적으로 근무하며 교직경험과 전문성을 쌓을 수 있는 방안을 모색하는데 시사점을 제공하고자 하였다. 본 연구결과를 연구문제에 따라 요약하고 논의하면 다음과 같다.

1) 사립 유치원 교사가 퇴직을 한 원인

사립 유치원 교사가 퇴직을 한 원인은 동료교사와의 갈등, 결혼과 출산, 교사와 원장의 교육철학 불일치, 교사의 전문성 향상과 발전이라는 네 가지로 도출되었다.

첫째, 본 연구에 참여한 사립 유치원 교사는 동료교사 간의 갈등으로 인해 퇴직을 결정한 것으로 나타났다. 동료교사 간의 갈등은 인간관계에서 오는 갈등도 있지만 본 연구에서는 과도한 업무와 근무시간으로 인해 교사들과 과의 배려가 부족한 점과 경력과 나이 차이로 인한 교사들 간의 동료애가 부족한 경우 갈등이 나타나고 있었다. 이는 유치원 교사의 이직에 관한 연구 중 교사가 맡은 업무가 분업화되면서 교사들 사이에 갈등의 요지가 발생하여 이직을 경험한다(이명순, 2004)는 연구결과와 비슷한 맥락을 가지고 있다. 또한 본 연구에 참여한 연구 참여자들은 동료교사들 간의 나이 차이는 저 경력 그리고 미혼인 교사들을 선호하는 사립 기관의 문제점과도 연결

되어 있다고 인식하였다. 노하우를 가지고 능률적으로 업무를 처리하고 교육할 수 있는 전문성을 가진 교사들이 유치원에서 교사로서 경력 단절을 경험할 수 있다는 점을 우려하고 있었다.

둘째, 사립 유치원 교사는 결혼과 출산으로 퇴직하는 경우가 있었다. 이는 한 학급의 유아들을 책임져야 하는 교사의 입장과 한 아이의 엄마로서의 입장을 모두 함께 충족하지 못하고 있음을 의미한다. 이 같은 연구결과는 결혼 및 출산 그리고 육아와 교사로서의 업무 사이에서 이직의 갈등을 경험하고 있다는 구자영(2012)과 결혼생활과 육아를 병행할 수 없는 여성의 본질적 한계로 인해 교사들은 이직을 한다는 차주경(2011)의 연구와 일치하는 결과이다. 반면 소병만(1998)의 연구에서 결혼 후 유치원 생활을 계속하는 교사에게 결혼자체는 이직의도에 큰 영향력을 행사하지 않는다는 연구결과와는 상반된 결과를 나타냈다. 본 연구에서 연구 참여자들은 결혼과 출산의 시기를 기관의 행사나 방학에 맞춰야 한다고 하였고 이 같은 결과는 결혼과 출산으로 하여금 여성인 교사가 겪게 되는 어쩔 수 없는 경력의 단절과 상실의 있음을 해석할 수 있다. 원장이 교사들을 해임하는 사유로 결혼과 출산이라고 응답한 사례가 가장 많다는 연구결과(고미경, 류숙희, 나정, 2006)는 본 연구에서 결혼과 출산으로 인해 기관의 관리자에게 퇴직을 권유받는다든 결과를 뒷받침 해주고 있다.

셋째, 사립 유치원 교사는 원장과의 서로 다른 교육철학으로 인해 퇴직을 하는 것으로 나타났다. 교사는 교육과정에 준거한 유아 중심의 계획적이고 체계적인 교육활동을 원하는 반면 교사가 바라본 원장은 유아가 아닌 학부모를 위한 보여주기 식 교육을 고수하기 때문이라고 인식하였다. 이 같은 연구결과는 교사가 가지고 있는 교육철학이 교사가 근무하는 기관의 철학과 맞지 않을 때 직무수행에 대한 어려움을 느끼고 이직을 결심한다는 이지혜(2013)의 연구결과와 어느 정도 일치하는 결과이다. 또한 원장 자신이 교

육기관의 장으로써 전문성을 발휘하고 지도자로서 자신의 역할을 확실하게 인식하고 수행하면 이직의도는 낮아진다(이부근, 2001)는 연구 결과와 비슷한 맥락이다. 본 연구에서 연구 참여자들은 유아교육을 전공하지 않고 교사로서 실무경험이 없는 원장과의 교육철학 부재로 인해 갈등을 경험하고 있었다.

넷째, 사립 유치원 교사는 스스로의 전문성 향상과 발전을 위해 퇴직을 경험하였다. 매년 비슷한 교육과정과 업무로 인해 교사로서 전문성을 신장시키지 못한다는 인식과 새로운 의견이 수렴되어지지 않는 사립 유치원의 현실에서 어려움을 호소하고 있었다. 이 같은 연구결과는 교사들은 현재의 상황보다 상위의 자격을 얻고자 이직을 경험한다는 이명순(2004)과 교사로서의 발전을 위해 학업을 이어가려고 하지만 교사로서의 역할과 학업을 병행하기에 어려움을 느껴 직업을 그만두었다(김희태, 이슬기, 김경희, 2014)는 연구결과와 비슷한 맥락으로 이해할 수 있다. 또한 연구 참여자들은 보다 안정적인 근무환경과 신분 보장을 위해 사립 유치원을 퇴직하고 공립 유치원으로 가길 희망하는 경우도 있었다.

2) 퇴직한 사립 유치원 교사가 인식한 유아교사직의 요구사항

본 연구를 통해 퇴직한 사립 유치원 교사가 인식한 유아교사직의 요구사항으로는 급여의 개선, 결혼과 출산에 대한 배려, 원장의 자격 개선, 체계적인 업무라는 네 가지로 범주화 되었다.

첫째, 퇴직한 유아교사들은 근무시간과 업무에 대한 타당한 급여를 받길 희망하고 있었다. 이는 사립 유치원은 사립이라는 기관의 특수성으로 교사 급여나 기타 수당에 대한 적합한 법적 의무가 없이 기관의 재량에 의해 운

영되기 때문으로 해석할 수 있다. 이는 교사 이직에 관한 연구 중 유아교육 기관의 특수한 상황이 급여에 대한 법적 보호력이 미미하다(김신영, 1998)는 연구결과와 비슷한 맥락이다. 또한 사립에 대한 법적 의무가 없다는 것은 서은희(2002)의 연구에서 유치원 교사의 보수는 교원보수 규정에 의하여 지급 되도록 되어 있으나 사립 유치원의 경우 유치원의 규모나 운영자의 재량권에 따라 보수가 책정되어 있다는 결과와도 일치한다. 이와 같은 급여의 개선에 대한 요구사항은 경력이 많은 고경력 교사들도 공통된 요구사항으로 나타났다. 경력 교사의 경우 기관의 재량에 따라 호봉을 낮추기 때문에 경력에 상응하는 급여를 받기 힘들다고 나타났다.

둘째, 퇴직한 유아교사들은 결혼이나 출산에 대한 배려가 필요하다고 이야기 했다. 차량지도, 출퇴근시간 외 업무분담이 문서로서 구체적으로 제시가 되고 기관에 비담임 교사가 상주해 있다면 계속적으로 근무 할 가능성이 있음을 의미했다. 이 같은 결과는 결혼이나 출산을 경험하는 교사들에게 동료교사의 따뜻한 배려와 제도적인 측면에서 보충인력 지원이 필요하고(안유리, 이대균, 2012) 출산전후 휴가와 육아휴직, 대체교사 규모 확대 및 지원 서비스 강화와 같은 모성보호제도(김수란, 2015)도 필요로 한다는 연구의 결과와 같은 맥락이다. 또한 본 연구를 통해 기관 내 비담임 교사의 필요성은 결혼과 출산을 경험한 기혼 교사들만의 요구가 아닌 미혼교사들도 공통적으로 요구하고 있음을 나타냈다. 이는 교사 스스로 건강을 챙기거나 갑작스러운 개인적인 상황 발생 시 즉시 대처할 수 없는 교사들의 고충이 있음을 의미한다.

셋째, 퇴직을 경험한 유아교사들은 사립 유치원 원장의 자격 개선에 대해서도 요구하고 있었다. 이는 과거 무분별하게 발급되었던 원장 자격으로 인한 교육철학 부재로 교사들의 고충이 있음을 의미하고 있다. 이와 같은 결과는 김옥희(2010)의 연구에서 원장의 교육목표와 교육철학 부족 등이 유

아교사들이 이직 결정을 하는데 영향을 준다는 결과와 동일한 맥락이다. 또한 유치원 운영에 있어 원장의 철학과 교육관이 무엇보다도 중요하고 이 같은 부분을 위해 원장 재교육의 과정이 이루어져야 한다(이명순, 2004)는 연구결과와도 비슷한 맥락이다. 2016년 현재 유아교육법에 근거한 사립 유치원 원장 자격은 대학에 설치된 유아교육과 졸업자인 동시에 15년 이상의 교육경력을 가진 자 라고 명시되어 있다. 과거에 비해 원장 자격 발급에 대한 준거가 분명하고 자격요건이 향상 되었지만 본 면담의 결과 이미 발급된 원장 자격에 대한 원장 재교육이 필요함을 나타내고 있다.

넷째, 퇴직한 유아교사들은 사립 유치원 기간 내 행정적인 서류 업무를 간소화하여 교사들이 교육에 몰입하길 희망하고 있었다. 사립 유치원 기관마다 각각 다르게 문서화되는 각종 업무의 경우 국가적 차원에서 양식을 통일 할 필요성이 있다고 제기되었다. 또한 교사가 이러한 체계성을 가진 업무를 원활히 수행하기 위해서는 교사의 전문성 신장을 위한 다양한 연수가 확대되어 의무화 될 수 있는 제도적 뒷받침이 필요한 것으로 나타났다.

2. 결론 및 제언

이를 종합해 보면 사립 유치원 교사들은 과도한 업무와 나이 차이로 인한 동료교사 간의 갈등, 결혼과 출산, 교사와 원장의 교육철학 불일치, 교사 전문성 향상과 발전을 위해 퇴직을 경험하였다는 것을 알 수 있다. 이에 퇴직한 사립 유치원 교사들은 업무량과 근무시간 그리고 경력에 준거한 급여의 개선, 결혼과 출산에 대한 문서로서 보장된 배려, 원장의 자격 개선, 체계적인 업무에 대해 요구하고 있었다.

이와 같은 논의 및 결론에 기초한 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 사립 유치원을 퇴직한 교사만을 연구 참여자로 선정하여 연구가 이루어졌으므로 기관을 운영하는 원장 입장의 목소리를 들어볼 필요성이 있다. 교사뿐만 아니라 원장의 목소리를 통해 상호이해를 높이고 퇴직률을 낮추기 위한 서로의 합의점이 도출될 가능성이 있을 수 있다. 이에 후속연구에서는 퇴직한 교사뿐만 아니라 사립 유치원을 운영하는 원장의 이야기도 함께 연구할 필요가 있다.

둘째, 본 면담에서 사립 유치원을 퇴직한 많은 수의 교사들이 복직을 고려할 때 유치원 보다는 어린이집을 선호한다는 이야기가 언급되었다. 이와 같은 이야기는 사립 유치원에 비해 어린이집의 융통성있는 근무환경 때문인 것으로 나타났다. 이에 후속연구에서는 퇴직한 사립 유치원 교사가 어린이집을 선호하는 구체적인 이유에 대한 심층적인 연구가 이루어진다면 사립 유치원 교사의 퇴직에 대한 이해를 높이고 이를 해결해 나갈 수 있는 방안을 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구의 연구 참여자와 비슷한 배경을 가진 연구 참여자 중 퇴직의 선택을 극복하고 사립 유치원에서 계속 근무를 하며 남아있는 교사들에 대한 이야기를 들어볼 필요성이 있다. 퇴직을 선택하지 않고 극복하여 사립 유치원에 남아 있는 교사들에 대한 연구가 이루어진다면 사립 유치원 교사의 퇴직률을 낮추고 이를 해결해 나갈 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 강재희, 김진영(2013). 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도. *한국영유아보육학*, 76, 121-138.
- 고미경, 류숙희, 나정(2006). 유치원 교사의 근무 여건과 전문성 향상 요구 분석. *열린유아교육연구*, 11(3), 251-284.
- 곽영순(2014). *교사 그리고 질적연구*. 파주: 교육과학사.
- 구자영(2012). 결혼 앞에 흔들리는 유아교사의 이야기. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 국립국어원 표준국어대사전(2016). www.korean.go.kr
- 권성민(2011). 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. *열린유아교육연구*, 16(5), 313-333.
- 권혜진(2008). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도 및 전직의도에 미치는 영향과 개인적 성취감의 조절효과. *한국지역사회생활과학회지*, 19(4), 597-609.
- 김건욱(2015). 보육교사의 정서지능과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 동아대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경호, 차은진(2012). 보육교사의 역할 스트레스가 이직의사에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과 검증을 중심으로. *한국사회복지행정학*, 14(4), 231-262.
- 김경호(2013). 보육교사의 직무만족이 이직의사에 미치는 영향. *보건사회연구*, 33(2), 326-365.
- 김미라(2004). 기관 특성과 개인적 특성에 따른 소진이 유아 교사의 이직에 미치는 영향. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미숙(2015). 어린이집 아동학대 사건 이후 어린이집 교사의 자아존중감

- 이 직무스트레스와 이직 의사에 미치는 영향. 연세대학교 정경대학원 석사학위논문.
- 김수란(2015). 모성보호제도에 대한 사립유치원 교사의 인식과 실시현황 및 요구 조사. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김신영(1998). 유아교육기관에서 교사가 인식하는 문제 분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영천(2012). 질적연구방법론 I. 파주: 아카데미프레스.
- 김영천(2012). 질적연구방법론 II. 파주: 아카데미프레스.
- 김옥희(2010). 사립유치원 교사의 이직 원인 및 해결방안에 관한 인식 연구. 부산대학교 대학원 교육학석사학위논문.
- 김윤지(2008). 보육교사의 직무만족도가 이직성향에 미치는 영향. 대구대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진규(2003). 유아교육 공교육화와 사립유치원의 발전방향. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진아(2009). 보육교사의 직무 만족도와 이직의도와의 관계연구-평택지역을 중심으로-. 강남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현주(2004). 사립유치원 교사 문화의 특질: 어느 사립유치원 교사들의 이야기. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김화순(2015). 보육교사의 정서지능 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김희태, 이슬기, 김경희(2014). 보육교사의 이직에 관한 연구. 한국아동교육학회, 23(1), 137-157.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스와 직무만족이 이직성향에 미치는 영향. 한국교육행정학회, 17(3), 275-300.
- 류다영(2011). 유치원 교사의 이직의도와 근무환경 및 직무 만족도와의 관

- 계연구. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문미선(2007). 보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박남숙(2012). 민간보육시설 보육교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구-경상북도를 중심으로-. 경북대학교 과학기술대학원 석사학위논문.
- 박다솔(2015). 보육교사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박삼섭(2006). 보육교사 근무환경 개선을 위한 연구(구로구를 중심으로). 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 박윤경(2008). 유치원 교사의 직장이동경로 분석. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박종현(2013). 보육교사의 직무만족도와 자아탄력성이 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박진희(2013). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 방지은(2015). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 자아탄력성을 매개효과로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배선숙(2014). 보육교사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 경남과학기술대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 배성희, 김연화, 한세영(2014). 보육교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 소진이 이직의도에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 18(1), 234-258.
- 백영숙(2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 미치는 개인적·환경적 보호요인의 조절효과 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.

- 서은희(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신과 이직의도의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서은희, 이미숙(2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. 열린유아교육연구, 7(3), 155-170.
- 서지영(2002). 유치원 교사의 이직 의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 서지영, 서영숙(2002). 유치원교사 이직의도에 관한 연구. 한국유아교육학회, 22(4), 229-250.
- 성현숙(2009). 보육교사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구. 제주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 소병만(1998). 유치원 교사의 이직의도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손아랑(2009). 보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향-소진의 매개효과 중심으로-. 한국영유아보육학, 58, 81-101.
- 송승희(2004). 유아 교사의 직무 스트레스, 성취동기 수준과 이직과의 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신성아(2006). 유아교사의 사회적 지지와 소진 및 이직의도와의 관계. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신은수, 유홍옥, 안부금, 안경숙, 김은정, 유영의, 김소향(2013). 유아교사론. 서울: 학지사.
- 신희연(2004). 영유아보육교사의 근무환경과 직무스트레스에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심숙영(1999). 근무여건과 개인적인 특성에 따른 소진이 유아교육 교사의 이직에 미치는 영향. 한국아동학회, 20(3), 339-349.

- 심숙영(1999). 유아 교사의 이직에 영향을 미치는 원인 분석. 한국유아교육학회, 19(2), 5-21.
- 안유리, 이대균(2012). 임신한 유아 교사로 살아가기. 한국영유아교원교육학회, 16(4), 93-120.
- 양안숙(2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향: 보육 시설 종사자를 중심으로. 한국정책과학학회, 12(4), 367-388.
- 염지숙(1999). 내러티브 탐구를 통한 유아 세계 이해: 유치원에서 초등학교 1학년으로의 전이 경험 연구를 중심으로. 교육인류학연구, 2(3), 57-82
- 염지숙(2002). 교육 연구에서 내러티브 탐구의 개념, 절차, 그리고 딜레마. 교육인류학연구, 6(1), 119-140.
- 염지숙(2005). 유아교육현장에서 돌봄의 실천과 한계. 유아교육연구, 25(5), 147-171.
- 오만록, 한내창(1997). 어린이집 종사자의 직무만족도, 조직애착도, 이직의도 및 그 결정요인에 대한 분석. 논문집, 9, 135-165.
- 우경애, 김세곤(2013). 사립유치원교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구. 유아교육학논집, 17(2), 265-286.
- 유현정(2011). 보육교사의 교사효능감, 심리적 안녕감, 그리고 이직의도 간의 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤경준, 지경빈(2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로, 한국정책과학학회, 15(2), 171-197.
- 윤지영(2006). 유아교육기관의 서번트 리더십에 대한 원장과 교사의 지각 차이 및 이직 의도와와의 관계. 한국영유아보육학, 45, 227-249.
- 윤희미, 노필순(2013). 보육교사의 직무스트레스, 경력몰입, 소진과 이직의

- 도 간 관계. 한국아동복지학, 43, 157-184.
- 유현숙(2013). 보육교사의 직무스트레스, 교사효능감, 조직헌신, 소진과 이직의도 간의 구조적 관계. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 이동하(2014). 임금이 보육교사 이직에 미치는 효과. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 이명순(2004). 유치원 이직에 관한 교사와 원장의 이야기. 영유아교육연구, 7, 49-67.
- 이병록, 이광연(2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 71, 53-72.
- 이부근(2001). 유아교육기관에서 원장의 지도성 유형이 교사의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이선미, 방지은(2015). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자아탄력성의 매개효과. 미래유아교육학회지, 22(3), 83-104.
- 이소정(2012). 유치원 교사의 직무만족도와 이직의도와의 관계에 관한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이승신(2003). 유치원 교사 관련법에 기초한 근무환경 실태조사. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정의(2003). 교사의 퇴직기대 유형에 관한 연구. 한국교육학연구, 9(1), 375-397.
- 이재경(2006). 보육교사의 이직과 전직에 영향을 미치는 요인 연구. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 이지현(2014). 보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 연구. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이지혜(2013). 어린이집교사의 이직 및 퇴직 배경 탐색. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

- 이형정(2008). 국·공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구-서울시를 중심으로-. 국민대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임부연, 최혜림(2006). 유아교사의 여성성 탐구: 돌봄과 해방 담론의 아이러니. 유아교육연구, 26(5), 119-143.
- 임숙이(2004). 보육교사의 이직의도 결정요인 연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 임승렬, 권혜진(2005). 이직한 유치원 초임교사의 이직 동기에 관한 연구. 열린유아교육연구, 10(4), 361-391.
- 임영진(2012). 보육교사의 직무환경이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 남부대학교 대학원 석사학위논문.
- 임주희(2007). 보육교사의 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 연구. 서울시립대학교 도시과학대학원 석사학위논문.
- 장진성(2010). 어린이집 영아전담교사의 직무스트레스 및 직무만족과 이직의도와의 관계. 삼육대학교 대학원 석사학위논문.
- 전병주, 윤경미(2014). 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 및 조직건강의 조절효과: 어린이집과 유치원 교사의 비교를 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 14(11), 260-271.
- 정선영(2012). 보육교사의 이직의도에 영향을 주는 관련변인 연구. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전일우(2003). 사립유치원 교사의 이직의도 원인 및 이직계획 시기와 직무태도와의 관계연구. 열린유아교육연구, 7(4), 39-52.
- 정경진(2007). 직무스트레스와 자기효능감이 보육교사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정명선(2013). 유치원 교사의 소진과 이직의도의 관계: 사회적 지지의 조절효과. 인문학논총, 33, 183-204.

- 정은영(2012). 보육교사의 일과 양육 병행 어려움에 대한 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜영, 이경화(2014). 사립유치원 교사의 이직 의도에 미치는 사회적 지지와 우울 및 소진의 영향. 유아교육학논집, 18(3), 159-181.
- 정훈희(2004). 기관 유형에 따른 유아교사의 이직의도와 직무만족도 및 교직원과의 관계 연구. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조혜선(2008). 유치원 교직문화 분석-경력교사 10인의 인식을 중심으로. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 차주경(2011). 사립유치원 이직 경험에 대한 내러티브 탐구. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차주경, 이경화(2011). 사립유치원교사들의 이직 이야기. 직업교육연구, 30(3), 405-426.
- 최숙희(2011). 보육교사의 직무만족도와 직무참여도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 명지대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 최은경(2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구. 가천대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 최정림(2011). 보육교사의 유머감각이 직무스트레스 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 최혜림(2006). 유아교육 현장에서 교사들의 여성성에 관한 연구: 페미니즘적 접근. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 표갑수, 엄영숙(2012). 민간어린이집 교직원의 정서노동이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향-직무만족의 매개효과를 중심으로-. 한국영유아보육학. 71. 309-332.
- 한국교육개발원(2015). 교육통계연구센터. <http://std.kedi.re.kr> 2016년 3월 인출.

- 한찬희(2013). 보육교사 직무스트레스와 이직의도간의 연구. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍예림(2015). 유아교사의 복직이야기. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 홍용미(2011). 보육교사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 홍춘자(2008). 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 상지대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문.
- 황선아(2014). 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.
- 황성은(2006). 유아교사의 이직 결정 원인 조사. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 황은지(2007). 유치원 교사의 이직의도에 관한 분석연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황화란(2011). 어린이집 교사의 직무환경과 직무태도가 이직의도에 미치는 영향: 대전·충남지역을 중심으로. 건양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- Catherine Kohler Riessman (2005). 질적 연구 방법 총서1: 내러티브 분석 [Narrative analysis](대한질적연구간호학회: 김원옥, 강현숙, 조결자, 은영 역). 서울: 군자출판사. (원전 1993 출판).
- Irving Seidman (2009). 질적연구 방법으로서의 면담[Interviewing as Qualitative Research](박혜준, 이승연 역). 서울: 학지사. (원전 2005 출판)
- Jean Clandinin, D. & Michael Connelly, F. (2007). 내러티브 탐구: 교육에서의 질적 연구의 경험과 사례[Narrative Inquiry: Experience and

Story in Qualitative Research](소경희, 강현석, 조덕주, 박민정 역).
서울: 교육과학사. (원전 2000 출판).

Stainback, S. (2003). 질적연구의 이해와 실천[*Understanding & Conducting Qualitative Research*](김병하 역). 파주: 한국학술정보.

ABSTRACT

A Study Based on the Experience of Retired Private Kindergarten Teachers

Jeong-Suk, Lee

Department of Early Childhood Education

The Graduate School

Sungshin Women's University

The purpose of this study is to understand the resignation process of kindergarten teachers and to strengthen the ground that a stable working environment with teaching experience and self-improvement is needed.

Based on the research purpose, this study poses the following research questions.

First, what causes private kindergarten teachers to resign?

Secondly, what changes do retired teachers insist to improve
the work environment?

Retirement of kindergarten teachers can be affected by various factors, depending on the experience and environment each teacher faces. Therefore, in this study, in-depth interviews were employed to explore reasons behind the resignation of each teacher and changes teachers insisted on to improve the work environment. 9 teachers who were reemployed for less than 3 years were selected and in-depth interviews were conducted with them from April to September of 2016. Data was collected through the in-depth interview according to guideline based on personal background, identity as a kindergarten teacher, cause of retirement, and suggestions to improve work environment. Interviews were conducted on an average of 3 times per participant, and each interview lasted an average of 40 minutes. Additional individual interview and telephone interview were carried out when needed. Data analysis was applied using the five stages of qualitative data analysis (Transcription-Memoing-Open coding-Axial coding-Axial-Subject Discovery) as a base model and researchers transcribed and repeatedly read, classified, and categorized the data (Kim, Young-Chun, 2012). In addition, to secure the credibility and validity of the study, field notes and reflective journal records, periodical review and consulting with the advisor, and review of the reports of the research participants were taken.

The research questions produced the following results.

First, there were four main causes of retirement, including conflict with fellow teachers, marriage and childbirth, difference of teaching philosophy with the director, and the need for professional self-improvement. Conflicts with fellow teacher was a result of work overload and lack of understanding and care due to age difference. Retirement caused by marriage and birth was due to realistic limitation of simultaneously carrying out the role of a teacher overseeing a class of children and the role of a mother. The conflict with the institution director appeared to be due to the lack of child education study and the lack of field teaching experience of the director. On the other hand, some teachers also retired due to the annually repeating curriculum or to find the opportunity of self-improvement.

Secondly, increase in pay, tolerance towards marriage and childbirth, setting qualification for the director, and systematically organized tasks were acknowledged as the four main categories to improve work environment by the retired private kindergarten teachers. Improvement in salary meant teachers wanted to be paid according to their career. Having a residing assistant within the kindergarten was suggested as part of a maneuver to care for the teachers who were going through marriage and childbirth. Setting qualifications for directors were specified as requiring a major in early childhood education and a field experience to understand children and teachers better, and issuing reeducation for the already qualified directors was also suggested. Furthermore,

simplifying and systemizing the administrative tasks in the kindergarten were suggested as means to free teachers from administrative task and to let them focus on their main job of teaching the children

부 록

<부록 1> 연구 참여 동의서

<부록 2> 연구 참여자 면담 가이드

<부록 1>

연구 참여 동의서

사립 유치원 교사의 퇴직 경험에 대한 탐구

성신여자대학교 일반대학원 유아교육과

지도교수: 전홍주

연구자: 이정숙

본 연구는 사립 유치원을 퇴직한 교사의 경험을 심층면담을 통해 살펴보고 사립 유치원 교사가 안정적으로 근무하며 교직경험과 전문성을 쌓을 수 있는 방안을 모색하는데 기초자료를 마련하고 시사점을 제공하고자 하는 것입니다. 본 연구는 연구 참여자의 바쁜 일정을 고려하여 약 3-4회 정도의 비정기적인 면담을 실시할 것입니다. 연구 참여자의 사생활 보호를 위하여 본 연구에서 얻어진 자료는 모두 익명으로 기록될 것이고 본 연구 이외에 다른 목적으로 사용되어지지 않을 것을 약속드립니다.

본인 _____ 은(는) 본 연구에 참여할 것을 동의합니다.

또한 면담을 하는 동안 연구자의 기기 사용에 동의하며 본인 의사에 따라 언제든지 연구동의를 철회할 수 있음을 이해합니다.

연구 참여자: _____ (인)

2016년 월 일

연구 참여자 면담 가이드

영역	면담 질문
영역1. 사전 배경지식(개인적 배경)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 선생님의 성별은 어떠합니까? 2. 선생님의 연령은 어떠합니까? 3. 선생님의 최종학력은 어떠합니까? 4. 선생님의 근무경력은 어떠합니까? 5. 선생님의 결혼여부는 어떠합니까? 6. 선생님은 현재 무엇을 하고 있습니까? 7. 현재 거주하고 있는 곳은 어디인가요?
영역2. 유치원 교사로서 자신에 대한 묘사 (유치원 교사로서의 정체성)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현재 소지하고 있는 자격증은 무엇입니까? 2. 자신이 생각하는 유치원 교사란 무엇인가요? (교육철학도 포함) 3. 유치원 교사로서 보람을 느꼈던 부분은 무엇인가요? 4. 유치원 교사로서 힘들거나 어려웠던 부분은 무엇인가요? 5. 근무 당시 동료 교사들과의 관계는 어떠했나요?
영역3. 퇴직: 나는 왜 그만 두었는가? (퇴직 원인)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직을 결심하게 된 원인은 무엇인가요? 2. 퇴직을 할 당시 근무환경은 어떠했나요? (근무환경, 급여, 교사 대 아동 비율 등) 3. 퇴직을 할 당시 동료 교사들과의 관계는 어떠했나요?
영역4. 퇴직한 교사의 이야기 (근무환경 개선을 위한 요구)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직 후의 감정이나 생각은 어떠했나요? 2. 퇴직을 할 당시 기관에 불만족스러웠던 부분이 있었나요? 3. 퇴직을 할 당시 기관에 바라는 부분은 무엇이었나요? 4. 퇴직 후의 삶에 대해 만족하나요? 5. 다시 유치원 교사로 복직하고 싶지 않은 이유는 무엇인가요?

*위 문항은 면담의 상황에 따라 변동되거나 추가될 수 있음을 알려드립니다.