

保育人力 資格管理 現況과 制度 改善方案

徐文姬* · 李尙憲** · 林有景**

이 논문은 보육인력의 자격관리제도 개선에 연구의 목적을 두고 있다. 이를 위하여 보육에서 보육인력의 전문성과 보육인력이 보육의 질에 미치는 영향과 현재 보육인력 자격관리 현황을 검토하였으며, 이를 토대로 『자격기본법』에 기초한 보육인력 자격제도 도입방안을 제시하였다.

보육시설에서는 아동과 가정의 복지를 위한 영양·건강·안전 등의 보호적 기능, 교육적 기능, 사회 서비스 기능 등을 통합한 종합적인 서비스를 제공해야 한다. 따라서 무엇보다도 먼저 보육인력의 전문성이 확보되어야 하는데, 이와 같은 전문성은 보육인력 자격제도를 통하여 효율적으로 확보·유지될 수 있다.

자격은 일정한 기준과 절차에 따라 평가 인정된 지식·기술의 습득정도로서 직무수행에 필요한 능력이다. 그러므로 우선 보육인력에 대한 자격 기준을 엄격하게 설정하여야 하고, 보육교사를 배출·공급하는 교육기관의 교육과정이 보육교사로서의 전문성 확보에 적절하고 효율적이어야 한다. 대학에서의 인정 교과목이나 보육교사교육원 교육과정의 개선이 요구된다. 두 번째로는 국가가 보육교사로서의 전문성을 인정받을 수 있는 자격증을 발급하여야 한다. 이를 위해서는 영유아보육법에서 검정의 기준, 방법, 절차 등의 제도가 적절하게 마련되어야 한다. 또한 국가자격을 취득한 자는 자격과 관련된 직무능력을 유지·발전시키기 위한 보수교육을 받아야 한다. 따라서 현재의 보수교육체계를 강화하여 보수교육에 대한 개념을 명확히 하고 일정기간 단위로 보수교육을 받도록 의무화하고 이를 승급과 연계시켜야 한다.

주요용어 : 보육인력 자격관리, 교육과정

筆者: * 本院 副研究委員, ** 主任研究員

▶ 원고를 검토하여 주신 卞裕榮 研究委員과 鄭京姬 副研究委員께 감사드립니다.

I. 研究의 背景 및 必要性

우리 나라에서 인력의 자격에 관하여 근간을 이루고 있는 법률은 1997년에 교육부의 제안에 의해 제정된 『자격기본법』이다.¹⁾ 이 법에 의하면 자격이란 ‘일정한 기준과 절차에 따라 평가 인정된 지식 및 기술의 습득정도로서 직무수행에 필요한 능력’을 말한다.

자격은 국가가 신설하여 관리·운영하는 국가자격과 국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 운영·관리하는 민간자격으로 나누고 있는데, 국가자격은 개별법령이 정하는 바에 따라서 자격기준, 자격검정, 자격등록과 자격증 교부, 자격취득 및 보수교육을 실시하도록 규정하고 있다.²⁾ 자격기준은 대체로 자격검정을 신청할 수 있는 기준을 의미하며, 검정은 자격의 인정에 필요한 시험 등 평가의 과정을 의미한다. 검정의 결과, 자격의 취득 및 등록을 나타내는 증서로서 자격증을 교부한다. 또한 자격을 취득한 자는 자격과 관련되는 직무능력의 유지 발전을 위하여 보수교육을 받아야 한다.

보육교사에 대한 자격은 영유아보육법에 의하여 규정되고 있으므로 국가자격에 해당된다. 그러나 자격기본법이 정하고 있는 기준에 비추어 볼 때 보육교사 자격은 이 세 가지 조건을 모두 충족하지 못하고 있다. 무엇보다도 보육인력에 대한 국가의 자격검정 과정이 없고, 따라서 국가가 자격증을 발급하지 않고 있다. 협소한 의미로 자격은 구체적인 직무

1) 자격의 관리와 운영에 관한 법률로 전면 개정될 예정임.

2) 국가자격은 산업과 관련이 있는 각종 기술, 기능 및 서비스분야의 자격을 나타내는 국가기술자격법에 의한 국가기술자격과 각 주무부처별 개별법령에서 규정하고 있는 국가자격으로 구분됨. 국가기술자격법으로 규정한 국가자격은 26개 분야의 595개 종목이고, 개별법령에 의해서는 15개 분야에서 119개 직종에 대한 자격을 규정하고 있음.

수행에 필요한 능력을 일정한 기준과 절차에 따라서 평가·인정한 증명서, 즉, 자격증(certificate)을 의미하기도 한다는 점에서 볼 때 보육인력에 대한 자격제도는 없다고 할 수 있다.

자격은 우선 근로자가 보유하고 있는 인적 자산 가치를 알려주는 신호기제로 인적자산의 가치를 평가하는 기준이 되며 동시에 한 개인의 직업능력을 나타내는 증명서이다. 따라서 근로자의 능력개발을 촉진시키는 역할을 하며, 또한 자격취득자의 직업적인 이익을 보호하고 개선하는 기능을 발휘한다. 근로자가 자격을 통하여 자신의 인적 가치를 보다 객관적으로 보여 줄 수 있고 그에 따른 정당한 대우를 받을 수 있을 뿐 아니라 직무수행에 필요한 작업환경의 필요성을 강조함으로써 자격소지자의 근로조건을 향상시키는 기능을 하는 것이다(정태화 외, 1998).

이런 점에서 볼 때 보육인력 자격제도의 미비는 인력관리의 효율성 부족뿐 아니라 보육인력에 대한 열악한 처우, 낮은 사회적 인식은 물론 보육인력의 전문성 부족과도 직결되어 있다. 이에 본고에서는 보육인력의 자격관리 제도 개선방안을 제시하고자 하였다.

II. 研究의 目的 및 方法

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다. 먼저 보육에서 보육인력의 전문성과 보육인력이 보육의 질에 미치는 영향을 검토하였으며, 두 번째로 현재 보육인력 자격관리 현황을 검토하고, 이를 토대로 자격기본법에 기초한 보육인력 자격제도 도입방안을 제시하였다.

연구방법은 기존 문헌을 검토하고, 1999년도에 실시한 보육교사에 대한 조사자료 및 보육교사교육원 교육생에 대한 조사 결과를 검토 및 재분석하였다. 아울러 정부, 학계 및 보육 관계자와의 회의를 통하여 다양한 의견을 수렴하였다.

Ⅲ. 理論的 背景

1. 保育人力的 專門性

보육은 교육적 경험과 지도, 아동과 그 가족이 필요로 하는 사회적 서비스를 제공하며, 아동을 안전하게 보호하여 그들 부모들이 풍요로운 가정생활을 유지하도록 도와주는 것이다(Costin, 1972). 이렇게 볼 때 보육 시설이 아동 및 가정의 욕구에 보다 적절히 대처할 수 있는 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 아동과 가정의 복지를 위한 영양·건강·안전 등의 保護的 機能, 教育的 機能, 社會 서비스 機能 등을 통합한 종합적인 서비스를 제공해야 하며(Kadushin & Martin, 1988; 김현숙, 1994), 이와 같은 서비스의 기능을 수행하기 위해서는 무엇보다도 보육인력의 전문성이 요구된다. OECD는 국가의 자격이 지니는 공통적 요소로 지식 체계(set of knowledge), 노하우(know-how), 자질(qualification), 기술(skills)을 들고 있다(정태화 외, 1998). 많은 학자들이 보육인력의 전문성에 대하여 이야기하였는데, 이 중에서 대표적인 것을 살펴보면 다음과 같다.

가. 保育教師의 專門性

Howsam 등(1976; 권혁진, 1995 재인용)은 보육교사의 전문성을 11가지로 제시하였다. 이를 보면 ① 보육교사는 개인과 사회에 서비스를 제공한다는 의미에서 사회의 기관과 연관성이 있어야 하고, ② 사회의 욕구와 기능에 관여하여야 하며, ③ 개인의 전문화와 함께 실무에 필요한 기술과 행동의 범주 및 지식이 필요하다. ④ 아동과 가정, 부모에게 서비스를 제공해 줄 수 있어야 하고 유효한 이론을 이용할 수 있어야 하며 이론의 원리와 배경을 논의할 수 있어야 하고 사회적 조건과 이론에 영향을 줄 수 있어야 한다. ⑤ 자신의 기술과 지식을 응용하고 통찰력을

보강할 수 있어야 하며, ⑥ 사회적 책임과 함께 전문성과 관련된 것을 조직할 수 있어야 하며, ⑦ 업무수행과 승인을 위한 수행기준에 의하여야 한다. ⑧ 전문성 있는 보육교사의 양성은 대학이나 전문기관에서 장기간의 훈련 프로그램을 통하여 이루어져야 하며 실증적인 능력이 기본이 되어야 한다. ⑨ 봉사적인 동기가 기본신념으로 되어 있어야 하고, ⑩ 개별적인 상황에서 개개아동을 중심으로 서비스를 제공할 수 있어야 하며, ⑪ 보육교사 명칭에 대한 책임을 인정받아야 한다.

Ritzer 등(1979)은 전문성 있는 보육교사는 사회로부터 전문직으로 대우받아야 하고 이론적인 지식과 기술을 갖추고 있어야 하며, 이를 실무에 적용할 수 있어야 하고, 실무적 역할을 수행함에 자율성이 있어야 한다는 세 가지를 제시하였다. 이와 유사하게 Read(1996)는 보육교사들의 역할수행에 있어서 전문성을 발휘하기 위해서는 충분한 지식이 있어야 하고, 사고가 독립적이어야 하며, 안정된 직업과 지속적인 능력 강화의 조건이 충족되어야 한다고 하였다.

권혁진(1995)은 전문성에 대하여 먼저 배경적 차원과 활동적 차원으로 나누고 배경적 차원을 신체적·정서적 건강의 유지와 훈련교육의 두 가지로, 그리고 활동적 차원을 수행능력과 자율성의 두 가지 범주로 나누어 모두 네 가지 범주로 구분하고자 하였다. 신체적·정서적 건강유지 환경으로는 근무시간, 급여, 교사 대 아동수, 처우 관련 제도를 들었고, 교육과 관련해서는 교육 및 재교육을, 수행능력은 기초지식, 교과운영 및 교수 방법으로, 그리고 책임성과 자율성은 신념과 의사결정 환경 및 조건으로 구체화하였다.

표갑수 등(1998)은 기존 보육교사의 전문성이 개인적 차원에 머무르고 있다고 하면서 거시적인 차원에서 4가지 단계로 구분하고 있다. 첫 단계는 전문성을 가질 수 있도록 전문적인 기술, 지식, 태도를 습득하도록 하는 사전교육단계, 두 번째는 교육훈련을 통하여 습득한 전문적인 태도 기술 지식을 사회적으로 인정받는 단계, 세 번째 단계는 전문적인 기술과 지식을 책임감과 자율성을 가지고 전문성을 발휘하는 단계, 네 번째

단계는 전문성을 유지·향상시켜 주는 단계이다. 특히 전문성을 유지시켜 주는 네 번째 단계에 대해서 개인적인 노력, 직업환경 및 지원환경과 관련된 조직적 차원, 사회적 전문성을 유지할 수 있도록 하는 제도 및 비제도적 환경을 들고 있다.

나. 保育施設 施設長の 專門性

보육시설 시설장은 소규모 조직의 장으로서 조직 운용에 따르는 제반 업무를 담당하고 있다. 보육철학 제시, 예산 계획 및 집행, 보육운영 계획 수립 및 평가, 영유아 보호와 교육, 종사자 임용, 보육종사자 전문성 증진을 위한 교육, 부모교육, 가정과 지역사회간의 연계 및 교류, 보육종사자 및 기타 관련 인사와의 의사교환 및 회의 참여 등의 영역과 관련된 역할을 수행하면서 시설을 운영하기 때문에 시설장의 전문성은 영유아와 가족을 위한 보육서비스의 질을 향상시키는 기초가 된다.

보육시설 시설장의 업무가 다양한 만큼 이들의 전문성을 반영하는 지식, 태도, 기술이 별개로 작용하기보다는 하나의 통합된 형태로 나타나는 경우가 많다. 특히 업무과정 속에서 의사결정이 요구되는 상황이 많기 때문에 가지고 있는 지식, 기술 및 태도를 종합적으로 발휘하여 판단을 내려야 하기 때문이다. Isenberg(1979)도 전문성은 지식, 기술, 태도가 서로 모여 있는 것으로 보기보다는 하나의 통합된 것으로 보아야 한다고 하였다.

Hayden(1996)도 보육시설장의 전문성과 관련하여 역할을 중심으로 ① 기술적 능력, ② 보육종사자와 관계, ③ 보육프로그램 운영 지식과 기술, ④ 공적 관계, ⑤ 상징적 능력으로 영역별로 나누고, 이들은 단계에 따라 기초능력에서 유동성으로 통합된 피라미드 형태를 이룬다고 하였다. 즉, 기초단계에 속하는 기술적 능력과 보육프로그램 운영에 관한 지식과 기술이 부족하다면 성공적인 공적 관계나 상징적 능력을 기대하기는 어렵다는 것이다. 여기서 기술적 능력은 보육시설의 예산 및 운영 관련 서류관리, 설비관리, 규정 준수, 아동의 안전 및 건강, 보육서비스 제공과

같은 업무와 관련되며, 두 번째로 보육 종사자들과의 관계는 보육종사자의 전문성 향상을 위한 긍정적인 상호관계 형성에 필요한 지식과 기술 등에 관한 것이다. 보육프로그램 운영 지식과 기술은 교육 및 보육운영 계획, 그리고 보육운영 실제의 방법과 영유아 교수방법의 수행과 평가, 부모교육 등과 관련된다. 공적관계 형성은 대외적인 활동, 행정기관과 전문기관과의 연계, 재정조달 등 지역사회와의 관계를 형성하는 능력을 의미한다. 상징적 능력은 보육철학과 가치, 보육시설의 지속적인 발전, 지역사회 문화 계승 및 유지, 보육시설의 대표 및 정체성을 위한 상징의 역할 수행 등과 관련된다.

표갑수 등(1998)의 연구에 의하면 우리 나라 보육시설장의 전체적인 전문성은 낮은 것으로 나타났다. 보육시설장의 전문성 영역 중 유일하게 '보육신념과 철학'영역에서만 전문성 있음을 나타내는 평균 4점이 넘는 것으로 나타났다. 보육시설 유형별로 분석하였을 때 국공립, 민간법인 등 정부지원시설 시설장의 전문성이 높은 것으로 나타났으며, 특히 국공립보육시설 시설장의 전문성이 가장 높은 것으로 밝혀졌다. 반면, 가정보육시설 시설장은 대부분의 영역에서 가장 낮은 점수로 나타났다.

2. 보육인력의 專門性과 保育의 質

보육의 질과 관련하여 시설의 물리적인 환경 및 시설운영 방식과 더불어 보육인력, 특히 보육교사의 배경이 중요한 변수로 인식되고 있다.

Love 등(1996)은 아동의 안녕에 영향을 주는 요인은 아동 대 교사 비율이나 반 규모 등과 같은 구조적인 측면, 보육교사의 민감성을 포함한 반이나 보육교사의 역동성, 보육교사의 교육 및 경력 등 배경적인 특성의 3가지 차원으로 구분된다고 하였다.

많은 연구들이 보육교사의 배경변수 중에서 보육교사의 자격, 전문적인 교육, 보육교사에 대한 지원체계가 일관성 있게 보육대상 아동의 행동에 유의한 영향을 미치는 변수임을 나타내고 있다. Morgan(1997)은

보육의 질에서 가장 중요한 열쇠는 교사의 교육(education)과 특수화된 훈련(specialized training) 등 보육자의 전문성 개발이라고 하였으며, 조선영(1992)의 연구에서도 운영경력, 자격 및 보육교사 경력이 보육에 유의한 차이를 가져오는 것으로 나타났다. 한미라(1995)도 보육교사의 전공과 자격이 아동과 교사의 상호작용에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 유효하게 작용하였다고 보고하였다. 가정보육시설을 대상으로 한 Pence와 Goelman의 연구(1991)에서는 자격증 소지여부 및 가정보육과 관련된 전문적인 교육, 직업에 대한 동기, 직업의 계속성이 보육의 질에 유의한 차이를 가져온다고 하였다. Whitebook은 특히 영아나 걸음마기 영아 보육에 있어서 전문적인 교육이 보육에 영향을 미치는 중요한 요인이라는 연구결과를 제시하였다(한미라, 1995).

펜실바니아에서 실시된 한 연구에서도 보육교사 훈련, 시설장의 자질, 수석 보육교사의 자질이 교사 대 아동 비율 및 집단 크기와 더불어 보육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인으로 나타났다(Fiene, 1995). 또한 미국 플로리다주에서 법을 개정하여 보육교사 대 아동의 비율을 낮추고 동시에 보육교사 자격을 최소한 CDA 자격 및 이에 상응하는 자격을 갖추도록 하였는데, 주 위원회의 보고서에 의하면 이와 같은 법 개정 후에 보육시설 아동의 언어능력의 증진, 문제아동의 감소 등 아동의 지적·정서적 발달이 증진되었으며, 교사가 아동에게 더 민감하고 반응적이 되었으며, 아동에 대한 교사의 부정적인 대응방법이 크게 감소하는 등 전반적으로 반의 질적 수준이 개선된 것으로 나타났다(Howes, Smith and Galinsky, 1995).

보육교사의 학력도 보육의 질에 영향을 주는 주요 요인이다. Berk(1985)는 고졸 보육교사에 비하여 2년제 이상 대학 학력의 보육교사가 유아에 대한 제약이 덜하고 격려 및 아동 주도적인 활동을 더 많이 하고 언어발달 관련 행동을 더 많이 하였다고 보고하였다.

표갑수 등(1998)의 보육교사 전문성에 대한 연구에서 보육교사의 전문성을 개인적 자질과 전문적 자질 그리고 보육교사의 역할로서 설명하고,

보육교사의 신념과 철학은 교사의 판단, 의사결정 및 태도에 영향을 미치는 중요한 요인으로서 보육교사의 전문성과 연관된 중요 변인이라고 하였다. 또한 이 연구에서 시설장은 보육교사 2급에 비하여 보육교사 1급이 전문성이 높은 것으로 평가하였으며, 또한 동일한 자격등급의 보육교사 사이에서도 학력에 따라서 차이를 보여서 2급 보육교사는 고졸자보다는 전문대 이상의 학력자가 전문성이 높고, 1급 보육교사는 대졸자가 전문대졸자보다 전문성이 높은 것으로 평가하였다고 보고하였다.

한편으로 보육시설 시설장에 대한 연구는 많지 않지만 외국에서 실시된 연구를 보면, Bloom과 Sheerer(1992)는 보육시설장에 대한 지도자 훈련과 보육교사의 교수방법 사이에 정의 상관관계가 있음을 보고하였다. 시설장 스스로도 훈련을 통하여 자신의 전문성이 증진되었다고 보고하였다. 또한 'The Cost, Quality, and Child Outcomes Study Team(1995)'의 연구결과는 현장 경험이 많고 전문교육도 더 받은 시설장이 운영하는 시설의 보육의 질이 높음을 시사하고 있다.

IV. 保育人力 資格管理의 現況과 問題點

1. 保育人力 資格 關聯 法體系

영유아보육법 제2조에서는 보육시설 종사자를 '보육시설에서 영유아의 교육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 기타 업무를 담당하는 자'로 규정하고, 영유아보육법 제9조 종사자 기준에서는 제1항에서 보육시설에 시설장과 보육교사, 기타 보건복지부령이 정하는 종사자를 두도록 명시하고 각각의 자격기준을 규정하고 있다. 또한 법 제10조에서는 보육시설종사자의 자질향상을 위하여 교육훈련을 실시하여야 한다고 규정하고 이를 대학이나 교육훈련시설에 위탁할 수 있다고 하고 있다.³⁾

이러한 영유아보육법을 자격기본법 및 개별 법령의 자격관리 법체계와 비교하여 볼 때 보육교사에 대한 기준만 법으로 정하여 있고, 검정절차와 방법, 국가의 공식적인 검정과정도 전혀 마련되어 있지 않다. 따라서 보육교사를 자격기본법에서 정한 국가자격으로 인정받을 수 없는 것이며, 우리 나라는 엄밀한 의미에서 보육교사의 자격제도는 없다고 할 수 있다.

보수교육에 대해서도 종사자를 위한 교육훈련이라는 조항으로 2급 보육교사 양성과정, 보수교육, 승급교육 등을 구별하지 않고 한꺼번에 다루고 있어서 특히 보육교사에 대한 재교육의 체계화에 한계를 보이고 있다.

2. 保育人力 資格管理

가. 資格基準

1) 施設長 資格基準

영유아보육법 시행규칙에서 정하고 있는 시설장이 될 수 있는 자격기준은 11가지로 매우 광범위하다. 사회복지사, 영양사, 간호 조무사, 유치원·초등학교 또는 중·고등학교 정교사, 유치원 원장의 자격 등도 보육시설 시설장이 될 수 있다. 물론 일정한 경력을 요구하고는 있으나 보육과는 거리가 있는 다양한 전문적인 배경을 가진 다양한 인력이 보육시설 시설장을 할 수 있도록 개방되어 있다. 즉, 제도적으로 시설장의 자격기준이 지나치게 과거 보육계의 현실을 수용함으로써 전문성을 희생시키

3) 법 제10조에 따라서 교육훈련의 대부분을 시행규칙으로 정하고 있는 바, 제12~20조가 교육훈련 및 시설에 대한 사항임. 이 중 제15조는 교육대상자 선정, 제16조는 교육훈련과목, 제17조에서 수료증을 교부하도록 규정하고 있고, 제19조에서는 수강료를 받을 수 있도록 규정하고 있으며, 나머지 조항은 교육훈련시설의 선정기준, 선전제한, 변경사항, 위탁공고, 실적보고, 운영세칙에 관한 사항임.

고 있다.

또한 가정보육시설을 포함하여 보육아동 40인 미만의 시설은 2급 보육교사가 아무런 보육경력이 없어도 시설장이 될 수 있는데, 이것도 시설장의 전문성 확보의 불확실성이나 보육사업에의 진입과 퇴출의 용이성을 허용함으로써 보육서비스 질 향상의 걸림돌이라는 지적이 많다(변용찬 외, 1998).

2) 保育教師 資格基準

가) 保育教師 1級 資格基準

보육교사 1급의 자격기준을 보면 유아교육 및 아동복지 관련학과에서 10개 이상의 과목을 필수 및 선택과목으로 이수하고 동시에 보육시설이나 유치원 또는 아동복지법에 의한 아동복지시설 및 장애아복지시설 등에서 4주 이상의 실습을 마쳤을 경우에 그 자격을 인정받을 수 있도록 하고 있다.

1998년도 광의의 보육 관련학과의 졸업생수는 모두 34,919명이고, 대다수가 보육교사 자격을 가질 것으로 예상되는 보육학, 유아교육학, 아동학 및 아동복지 관련학과 졸업자수는 12,000명이 넘어서 1급 보육교사의 공급은 수요를 초과하고 있다고 평가되는데, 이는 포괄적인 인정학과와 교과목에서 비롯된다고 할 수 있다(표갑수 외, 1998).

첫째로 인정 교과목은 산만하고 보육과 직접 관련이 없는 과목이 너무 많이 포함되어 있다. 보육교사 1급이 되기 위하여 이수하여야 할 영유아 보육관련 10개 과목은 영유아 보육에 대한 기초이론 3과목 중 2과목, 영유아발달과 교육에 대한 47개 과목 중 3과목, 영유아 건강, 안전, 영양에 관한 41개 과목 중 3과목, 그리고 영유아 보육관련 기타 일반적인 이론 41개 과목 중 2개 과목으로, 총 165개 과목 중에서 10개 과목을 선택이나 필수과목으로 이수하면 된다. 따라서 경우에 따라서는 보육에 대한 이론 및 기술적 기초 관련 과목을 전혀 이수하지 않고도 주

변 과목의 이수만으로도 보육교사 자격을 취득할 수 있어서 보육교사로서의 전문성은 물론 자부심을 갖는 데도 장애요인이 된다.

또한 분류가 체계적이지 못하고 동일한 내용의 교과목이 명칭만 약간 다르게 한 영역 또는 서로 다른 영역에 중복되어 들어 있어서 합리적이지 못하다.

〈表 1〉 大學 保育關聯學科의 學科數, 入學 및 卒業者數(1997~98年)

(단위: 개, 명)

학과	1997				1998			
	학과명수 ¹⁾	학과수	입학생	졸업생	학과명수 ¹⁾	학과수	입학생	졸업생
관련학과	39(11)	493	40,538	27,910	66(13)	670	47,384	34,919
핵심학과 ²⁾	15(4)	145	15,902	11,057	20(4)	171	16,510	12,881

註: 1) 학과명수의 ()안은 전문대로 앞의 숫자에 포함시키지 않았음.

2) 핵심학과는 보육학과, 유아교육학과, 아동복지 및 아동학과 관련학과임.

資料: 표갑수 외, 『보육인력의 수급적절성 및 전문성에 대한 평가』, 『보육시설확충 3개년계획 평가에 관한 연구』, 한국보건사회연구원, 1998.

서문희·이상현·임유경, 『보육서비스 질 향상방안』, 한국보건사회연구원, 2000.

두 번째로 보육 관련학과 인정범위도 너무 광범위하다. 당초에 영유아 보육사업 지침으로 12개 과목을 정하였으며, 여기에 보육학과가 추가되었다. 교과목이 처음으로 명시된 1992년도 영유아보육사업 지침을 보면 아동복지학과, 가정학과, 초등교육학과, 심리학과, 특수교육학과, 간호(학)과, 사회복지학과, 유아교육(학)과, 아동학과, 사회사업학과, 가정교육학과, 가정관리학과는 교과 과목이 규정하고 있는 관련 교과목명과 다소 상이하더라도 교과목의 내용이 유사한 경우 유아교육 또는 아동복지 관련학과의 교과목으로 인정한다고 명시하고 있다.

보육학과 이 외에 보육관련학과로 인정하고 있는 12개학과 중에서 유아교육과, 아동복지과, 아동학과를 제외하고는 보육과는 관련성이 약한 학문적인 배경을 가지고 있는 학과들이다. 9개학과는 가정관련학과 3개과, 사회복지 관련학과 2개과, 교육관련학과 2개과, 심리학과 및 간호학

과로, 이들 학과의 교과목만으로는 보육 전문가로서의 이론과 기술을 체계적으로 습득하기에 적절하지 않다.

나) 保育教師 2級 資格基準

보육교사 2급 자격기준은 고등학교 졸업자 또는 동등학력 소지자로서 교육훈련시설인 보육교사교육원에서 1,000시간 이상의 보육교사 양성교육과정을 이수한 자로 규정하고 있다.⁴⁾

1992년이래 1999년까지 10만명이 넘는 보육교사를 배출하였다. 보육교사교육원 교육생에 대한 조사결과에 의하면 당장 또는 나중에 보육시설에 종사하겠다는 비율이 모두 81.8%이다(이상현, 2000). 특히 수료후 바로 놀이방을 개원하겠다는 비율도 5.9%이다. 따라서 보육교사교육원 졸업생의 약 20% 정도를 제외하더라도 2급 보육교사의 실질적인 공급은 수요를 훨씬 초과하고 있다.

〈表 2〉 施設類型別 保育教師教育院 卒業者數

(단위: 명)

구 분	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	총계
전 체	4,389	7,191	11,966	14,926	15,371	15,906	15,182	15,911	100,842
대학부설	1,724	4,285	5,220	7,242	7,733	8,171	7,972	8,969	51,316
민간운영	2,665	2,906	6,746	7,684	7,638	7,735	7,210	6,942	49,526

資料: 서문희·이상현·임유경, 『보육서비스 질 향상방안』, 한국보건사회연구원, 2000.

보육교사교육원의 문제점으로 지적되고 있는 바를 살펴보면 다음과 같다.

첫째로 교육시간이 충분하지 않다. 보육시설 종사자 교육원의 보육교사 양성과정은 교육훈련기간이 1995년부터 연장되었지만 1년 동안에

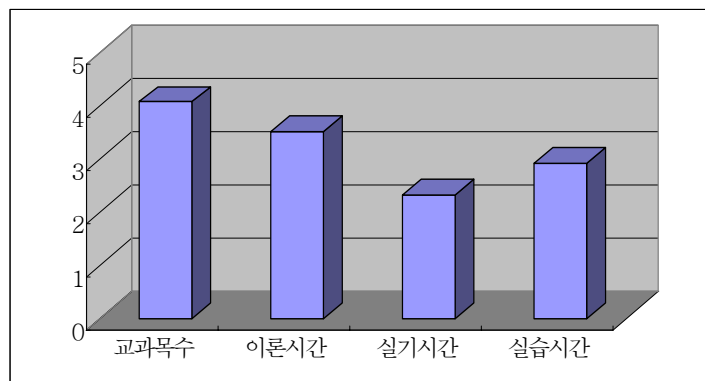
4) 교육시간은 당초 800시간이었으나 800시간으로는 보육교사의 전문성을 확보하기에 충분한 교육을 할 수 없다는 지적(정민자, 1995; 이경호, 1992)에 따라서 1995년 5월 1,000시간으로 연장 조치하였음.

800시간의 이론 및 실무교육과 200시간의 실습 이수는 훈련기간과 훈련 시간수가 결코 적당하다고 보기 어렵다. 보육교사교육원 교육생들도 현실적으로 교육하기로 되어 있는 교과목을 완전히 습득하기에는 절대시간이 부족하거나, 교과목수가 많으며, 실기시간이 절대적으로 부족하다.

둘째로 교육과목이 부적절하다. 시행규칙으로 정하고 있는 교과목은 37과목으로 1년 안에 교육하기에는 너무 많다. 과목에 대한 시간 배정에 있어서도 이론 교육 시간의 비중이 크고 실무관련 시간의 비중이 적다. 총 1,000시간 중 이론시간이 영유아보육이론, 아동복지일반이론으로 45%를 차지하는 반면에 실무 관련 교육시간은 30%로 비중이 적다. 또한 교과과정 구조를 살펴보면 과목에 따라서는 지나치게 세분화되어 있거나 또는 중복되어 있고 과목에 대한 분류도 적절하지 않다.

실제로 대부분의 교육원에서는 교과목을 30과목 내외로 유사 과목을 통합하여 강의하고 있고 시간 배정도 실기교육시간을 늘리고 이론 교육 시간을 줄이고 있다. 그러나 그럼에도 불구하고 교육원 교육생은 이론 시간은 많고 실기교육 시간이 부족하다고 인식하는 경향이다(그림 1 참조).

[그림 1] 教育課程에 대한 教育生 評價 總括¹⁾



註: 1) 3점이 적절하다는 것이고 점수가 높을수록 많다고 생각하는 것임.
 資料: 서문희·이상현·임유경, 『보육서비스 질 향상방안』, 한국보건사회 연구원, 2000.

셋째로 교육환경이 적절하지 않다. 반당 학생 규모를 정부에서는 2000년부터 50~80명 수준으로 줄이기로 하고 시·도에서 이에 따라 80명 선으로 감소시키고는 있으나 보다 더 개선되어야 하겠다. 오전, 오후반 및 야간반의 운영도 질 높은 교육의 저해요인이 되고 있다.

보육교사교육원의 시설이나 설비는 시행규칙으로 정하고 있는데, 보육실습을 위한 기자재나 설비 등에 대한 기준이 마련되어 있지 않다. 설비 중 도서실 등의 활용성은 대체로 낮은 것으로 평가되고 있다.

넷째로 보육교사교육원에서 보육에 적성이 맞는 교육생을 선발하여 교육하는가 하는 점이다. 대부분이 교육생 희망에 의하여 선착순으로 입학이 되고 있어서, 보육이 적성에 맞지 않는 사람들이 보육교사교육원을 수료하여 보육교사를 하는 경우에는 보육의 질을 저하시킬 우려가 있기 때문에 교육원 입학 시에 적성 여부를 검증하는 것이 바람직하다.

나. 保育教師 資格의 認定

보육교사 자격제도의 미비는 사회적 비효율과 불합리는 물론 보육교사 개인에게도 불이익을 초래하고 있다. 시설장에 대한 자격인정은 학력증명서, 경력증명서 및 재직증명서 등 다양한 관련서류를 가지고 임면권자로부터 시설장 자격이 있음을 인정받아야 한다. 보육교사의 경우도 마찬가지이다. 보육교사 임용권자가 보육교사의 자격 인정여부를 결정하여야 하므로 취업시마다 매번 졸업 및 성적증명서를 첨부하여야 하고, 유사과목을 이수하였는지 여부도 개별 임면권자에게 매번 확인 받아야 하는 번거로움과 행정의 비효율이 있다. 또한 임면권자의 개별적인 확인이 오차를 가져올 가능성도 배제할 수 없다.

한편 보육교사 2급은 보육교사교육원 수료증이 자격증을 대신하고 있다. 보육교사교육원 수료인정을 과정별 총시간의 90% 이상을 수강하고 과목별 교육훈련성적이 70점 이상인 자에 한하여 수료를 인정하도록 하고 있다. 그러나 자격획득을 의미하는 수료여부가 전적으로 개별 보육교사교육원에 맡겨져 있다.

다. 保育人力의 補修教育

보건복지부장관은 보육시설 종사자의 자질향상을 위한 교육 훈련을 실시하도록 하고, 이를 대학(전문대학) 또는 교육훈련시설에 위탁할 수 있도록 하고 있다. 보수교육은 정기적 보수교육과 승급을 위한 보수교육으로 구분되며, 신규 임용자는 임용된 해에 보수교육을 받고 그 이외의 기존 보육교사나 시설장은 매 3년마다 받도록 하고 있다. 교육시간은 정기 보수교육은 시설장 40시간, 보육교사 20시간이고, 승급을 위한 보수교육시간은 20~40시간이다.

보수교육과정은 보육교사교육원의 양성교육과정 교육훈련과목 이수시간의 비율을 기준으로 하되, 양성교육과정과 마찬가지로 교육훈련 시설의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 30% 범위 안에서 교육훈련과목별 이수시간의 비율을 조정하여 실시할 수 있다.

이와 같은 자격유지를 위한 보수교육은 다음과 같은 문제를 가지고 있다.

첫째, 법적 체계가 제대로 마련되어 있지 않을 뿐 아니라 사업안내에서도 정기적인 교육과 승급을 위한 교육을 모두 보수교육이라고 부르고 있어서 개념이 혼동되는 경향이고, 실제로 보육교사의 상당수가 법적으로 받도록 되어 있는 보수교육과 승급교육 및 일반적인 특기교육 등 교육과를 혼동하고 있는 것으로 보인다.

둘째, 제도적으로 보수교육이 승급과는 무관하기 때문에 보수교육을 받지 않더라도 아무런 불이익을 받지 않게 되어 있다. 보육교사에 대한 조사에 의하면, 조사 대상 보육교사 중 64.4%는 지난 3년간 보수교육을 받았고, 11.9%는 보수교육 대상이 아니며, 23.7%는 보수교육을 받아야 하는 대상임에도 불구하고 교육을 받지 않은 것으로 나타났다(서문희·이상헌·임유경, 2000).

보수교육을 받아야 함에도 불구하고 받지 못하고 있는 이유에 대해서 보육교사의 68.8%가 보육시설의 업무로 인하여 자리를 비우고 교육을

받으려 갈 수가 없었기 때문인 것으로 밝히고 있다. 대체인력이 없는 보육시설의 경우 보육교사의 보수교육에의 참가가 어려운 실정이므로 이에 대한 대책마련이 요청되고 있다. 한편 교육실시 시기에 대한 정보의 부재를 보수교육에 참가하지 못한 이유로 든 응답자도 14.2%나 되었고, 교육을 받을 필요성을 못 느낀다는 비율도 7.5%나 되어서 보수교육에 대한 보육교사의 인식이 개선되어야 함을 보여 주었다.

셋째, 교과목도 2급 보육교사 양성교육 교과목에 준하도록 하고 있는데, 이론위주의 교육은 보육교사의 관심사와는 거리가 많다. 그러므로 실기교육 내용을 보완하고 교육시간의 배정도 실기 위주로 구성하여야 할 필요가 있다.

〈表 3〉 補修教育 對象者의 教育 未參加 理由 百分率 分布

(단위: %, 명)

이 유	전체(N)
시설에서 지지하지만 현실적으로 아이를 맡아 줄 인력이 없어서	36.7
시설여건과 보수교육시기가 잘 맞지 않아서	32.1
교육을 실시하는 곳이 너무 멀어서	1.7
있고 있다가 시기를 놓쳐서	4.2
보수교육 실시시기에 대한 정보를 잘 몰라서	14.2
별 필요를 못 느껴서	7.5
기타	3.8
계	100.0 (240)

資料: 서문희·이상현·임유경, 『보육서비스 질 향상방안』, 한국보건사회연구원, 2000.

넷째, 보수교육과정도 일반적으로 보육교사와 시설장 보수교육 그리고 방과후 보육교사 교육을 실시하고 있는데, 보다 세분화하여 교육과정을 다양화함으로써 보육교사가 흥미를 가지고 교육에 임하고 교육후에는 현장에서 바로 보육활동에 적용할 수 있도록 할 필요가 있다. 특히 보수교육을 강화하여 매년 교육을 받도록 하기 위해서는 다양한 프로그램의 개발이 필요하다.

V. 保育人力 資格管理 體系의 改善

1. 保育教師 資格制度의 導入

자격기본법에 의하면 자격은 일정한 기준과 절차에 따라 평가 인정된 지식, 기술의 습득정도로서 직무수행에 필요한 능력이며, 국가자격은 개별법령이 정하는 바에 따라서 자격기준, 자격검정, 자격등록과 자격증 교부, 자격취득 및 보수교육을 실시하도록 규정하고 있다.

그러므로 보육교사 자격체계의 확립을 위해서는 첫째로 보육교사로서의 직무를 수행하는 데 필요하다고 평가된 지식 및 기술 습득 과정, 즉, 보육교사를 배출·공급하는 교육기관의 교육과정이 보육교사의 전문성 확보에 적절하고 효율적이어야 하며, 두 번째로 보육교사로서의 전문성을 인정받는 자격검정의 기준, 방법, 절차 등의 제도가 적절하게 마련되어야 한다. 또한 국가자격을 취득한 자는 자격과 관련된 직무능력의 유지 발전을 위하여 개별법령이 정하는 바에 따라 보수교육을 받아야 한다.

가. 資格의 種類 및 基準

1) 資格의 種類

보육교사 종류를 전문성 정도에 따라서 1급, 2급 및 준보육교사로 구분하는 방안을 제시하고자 한다. 또한 보육교사와 일부 중복자격으로 방과후 보육교사를 둔다. 보육교사 2급 이상 자격 취득자나 초·중등학교 교사자격자 중에서 별도의 교육훈련과정을 이수한 자에 한하여 방과후 보육교사 자격증을 발급한다. 보육의 대상아동이 12세까지로 확대된 만큼 방과후 교사에 대해서도 일원화된 국가자격 체계를 확립할 필요가 있으며, 영유아보육법 체계 안에서 이를 관리하는 것이 바람직하다.⁵⁾

또한 보육정보센터를 통한 지원 및 관리를 전제로 가정보육모⁶⁾ 제도를 도입한다. 통계청(1998) 통계에 의하면 미취학 아동의 0.9%인 38,600명의 취학 전 아동의 주 보육자가 파출부, 위탁모 등 비전문 인력인 것으로 나타났다. 따라서 이들 가정보육모 수요자에게 질 높은 서비스를 제공할 수 있도록 가정보육모를 제도화할 필요가 있다. 이와 같은 제도의 도입을 위해서는 먼저 시·군·구 보육정보센터가 지원체계 기능을 할 수 있도록 정비되어야 한다.

2) 資格의 基準

보육교사와 시설장의 자격 기준 마련에는 학력 차이에 따른 사회적 형평성을 제고한다는 원칙을 적용하였다.

가) 保育教師 資格基準

보육교사 자격기준은 <表 4>에서 볼 수 있는 바와 같이 자격취득에 있어서는 학력의 차이를 둔다. 먼저 전문대졸자와 대졸자를 구별하여 대졸자는 1급 보육교사, 전문대졸자는 2급 보육교사 자격을 준다. 보육교사교육원 출신에게는 준보육교사 자격을 주고 1년간의 경력을 쌓은 후 2급 보육교사가 되도록 한다. 보육교사교육원 수료자가 2급 보육교사가 되는 데 1년, 2급 보육교사가 1급 보육교사로 승급하는 데는 2년이 소요된다. 이는 대졸자와 전문대졸자간의 2년, 전문대졸자와 보육교사교육원 수료자간의 1년간의 학력 격차를 조정하여 형평성을 제고하고자 하는 것이다. 그리고 1급 보육교사가 시설장이 되는 데는 동일하게 3년의 경력을 조건으로 하였다. 1급 보육교사가 되기까지의 과정에서 학력 차이

5) 방과후 아동 지도에 대해서는 여러 단체에서 교육을 실시하여 방과후아동 지도사라는 민간자격을 부여하고 있음.

6) 가정보육모는 베이비시터와 유사하지만 베이비시터가 단순히 아이 보는 사람이라는 이미지를 갖는 반면에 가정보육모는 전문성을 갖추고 보호와 교육을 제공하는 보육인력이라는 점에서 차이가 있음.

를 조정하였기 때문에 1급 보육교사에서 시설장으로서의 승급에는 학력간의 차이를 두지 않는 것이 합리적이다. 교육과정도 1급 보육교사의 자격 획득을 위한 교과목의 수를 10개 과목에서 15개 과목으로 늘린다. 보육교사교육원 양성교육 교육시간도 학력에 따라 차등을 두어 고졸자는 실습 300시간을 포함하여 1,200시간, 대졸자는 실습 300시간을 포함하여 1,000시간을 이수한 자로 한다. 그러나 교육기간은 1년을 그대로 둔다.

〈表 4〉 保育教師 資格基準(案)

구분	자격기준
1급 보육교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 4년제 대학 및 이와 동등 이상의 학교에서 보건복지부령이 정하는 15과목을 이수한 자 2. 보육교사 2급의 자격을 가진 자로서 2급 자격취득후 영유아 보육 업무에 2년 이상 종사한 경력이 있고 승급교육 과정을 이수한 자
2급 보육교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전문대학 또는 이와 동등 이상의 학교에서 보건복지부령이 정하는 15과목을 이수한 자 2. 준보육교사 자격을 가진 자로서 준보육교사 자격취득후 영유아 보육 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자
준보육교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고등학교 또는 이와 동등 이상의 학교를 졸업한 자로서 법 제8조 제3항의 규정에 의한 보건복지부령이 정하는 교육훈련시설에서 학력에 따라 다음의 교육과정을 이수한 자 <ul style="list-style-type: none"> - 고졸자는 강의 900시간, 실습 300시간 - 전문대 이상 학력자는 강의 700시간, 실습 300시간
방과후 보육교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 보육교사 2급 이상 자격증 소지자로서 법 제8조 제3항의 규정에 의한 보건복지부령이 정하는 교육훈련시설에서 150시간 이상의 교육과정을 이수한 자 2. 초·중등학교 교사 자격소지자로서 법 제8조 제3항의 규정에 의한 보건복지부령이 정하는 교육훈련시설에서 150시간 이상의 교육과정을 이수한 자

방과후 보육교사는 보육교사나 초·중등학교 교사 자격소지자 중 150시간 정도의 별도의 교육과정을 이수한 자로 한다. 현재 방과후 아동지도사의 교육과정이 160시간임을 감안하였다.

한편 최근에 비인가 베이비시터의 활용이 많아지고 있는데, 기존 인력

의 활용 및 서비스의 질 관리 차원에서 21~50세의 보육교사 유자격자를 대상으로 1주일간의 단기 보수교육을 받도록 한 후 각 시·군·구 보육정보센터에 등록을 함으로써 가정보육모 자격이 생기도록 하고, 보육정보센터에서는 이들에 대한 관리 및 지원 업무를 담당하는 방안을 고려할 수 있다.

나) 施設長 資格基準

시설장의 자격기준을 <表 5>와 같이 개정한다. 먼저 어린이집 시설장은 1급 보육교사 자격증을 취득자로 1급 자격취득후 보육업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자로 한다. 다만 대학원에서 관련학과 석사학위를 취득하고 1급 보육교사가 된 경우에는 1급 자격 취득후 보육업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자로 한다. 대학원 졸업자 이외의 자의 학력의 차이는 1급 자격을 갖게 되기까지 걸리는 기간의 차별화를 통하여 조정하였으므로 1급 보육교사에서 시설장이 되는데 소요되는 기간을 동일하게 한다. 그 이외에 어린이집 시설장은 사회복지사 1급 자격증을 가진 자로 사회복지업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자, 간호사 자격을 가진 자로 보육업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자로 한정한다.

가정보육시설 시설장은 우선은 보육아동 15명 미만은 2급 보육교사 이상 자격 취득자로서 보육업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자로 하고, 보육아동 15명 이상인 가정보육시설 원장은 1급 보육교사 유자격자로 보육경력이 1년 이상인 자 및 어린이집 시설장 유자격자로 한다. 여기서 보육아동을 15명으로 기준을 설정한 것은 가정보육시설 정원이 평균 15명으로 집계되고 있는 바, 15명 이상 시설은 가정보육시설보다는 일반 어린이집에 더 가깝다고 판단되었고, 또한 보육사업안내에서 가정보육시설의 경우는 보육아동 15명 이상인 경우 어린이집과 같이 실습생 교육기능 수행 기관으로 정하고 있기 때문에, 아동 15명 이상인 가정보육시설이 보육교사 실습생 교육 기능을 수행하기 위해서는 지도교사가 1급 이상이어야 한다는 요건을 갖출 필요가 있다고 판단되었기 때문이다.

〈表 5〉 施設長 資格基準(案)

구분	시설장 자격기준
어린이집 시설장	<ul style="list-style-type: none"> - 1급 보육교사 자격증을 취득하고 보육업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 <ul style="list-style-type: none"> • 다만 대학원을 졸업하고 보육교사 1급 자격을 획득한 자는 1급 자격 획득후 보육업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자 - 사회복지사 1급 자격증을 가진 자로 사회복지업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자 - 간호사 자격을 가진 자로 보육업무에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자
놀이방 시설장	<ul style="list-style-type: none"> - (보육아동 15명 미만) 2급 보육교사 자격 취득자로 보육업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자 - (보육아동 15명 이상) 1급 보육교사 자격 취득자로 보육업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자 - 어린이집 시설장 자격을 가진 자

나. 資格檢定 節次의 確立

1) 資格 檢定

자격기본법 제10조에서는 국가자격 관리자는 자격여부를 평가하는 검정시행에 있어서 법령에 의하여 학점 등을 취득한 자와 학점인정 등에 관한 법률 등에 의하여 평가인정 받은 교육훈련과정을 이수한 자는 개별법령이 정하는 바에 따라서 검정과목의 전부 및 일부를 면제할 수 있다고 규정하고 있다.

보육교사의 경우는 이 조항에 기초하여 자격검정은 정교사나 사서 등과 마찬가지로 시험을 실시하지 않고 관련 교과목 이수를 통하여 면제하고자 한다. 따라서 보육교사 자격을 획득하고자 하는 자는 보육교사로서의 자격이 있음을 증명하는 학력 및 교과목 이수 관련 서류 등을 갖추어 보건복지부장관에게 제출하면 보건복지부에서는 이를 검토하여 확인하여야 한다. 보육교사 자격은 국가자격으로 자격검정 업무는 국가에서 실시하고, 관리운영은 관련단체에 위탁한다.

2) 資格證 交付

자격이란 좁은 의미에서는 구체적인 직무 수행에 필요한 능력을 일정한 기준과 절차에 따라서 평가·인정한 증명서인 자격증(certificate)을 의미하기도 한다고 할만큼 자격제도 확립에 있어서 자격증의 교부는 핵심적인 사안이다. 따라서 자격제도가 체계를 갖추기 위해서는 자격증을 교부하는 제도적 장치는 반드시 마련되어야 한다.

자격증은 보건복지부장관 명의로 자격증을 발급하고, 검정업무와 마찬가지로 자격증 교부업무는 민간단체에 위탁하는데, 여건이 성숙된다면 보육교사 단체에 이 업무를 담당하는 것이 가장 바람직하다.⁷⁾ 자격증 중 준보육교사의 자격증은 보육교사교육원에서 수료증 수여시에 배부할 수 있도록 위탁하는 것이 효율적이다.

이 제도의 실시로 보육교사는 자신의 지위를 사회적으로 인정받음으로써 직업에 대한 자부심을 갖고 보육업무에 임할 수 있으며, 또한 보육교사 취업시 보육교사와 임명권자 모두에게 업무의 효율성과 편의성을 증대시킨다.

2. 保育教師 教育課程 改善方案

가. (專門)大學 教育의 整備

1) 必須 및 選擇 科目

보육교사 자격 인정 교과목 개선은, 첫째로 교과목을 필수과목과 선택과목으로 구분하며, 둘째로 과목수를 현재 10개 과목에서 15개 과목으로

7) 유사 자격발급 업무를 보면, 사회복지사 자격은 보건복지부장관이 시행하되 자격증 관련 업무는 사회복지사협회에서 위탁하고 있음. 사서 자격증은 문화관광부의 위탁을 받아 도서관협회장이 자격증 교부 업무를 담당하고 있음. 간호조무사 자격업무는 각 시·도 보건과에서 담당하고 있으나, 업무가 많은 서울시 등에서는 한국간호조무사협회 서울지부에서 자격증 배부업무 등을 대행하고 있음.

늘리며, 셋째로 보육실습시간을 늘린다는 방향에서 마련되었다.

보육학과, 아동복지학과, 유아교육학과, 아동학과 교과목을 바탕으로 1급 보육교사로서 전문성을 확보하기 위하여 전문대학 및 대학에서 이수해야 할 교과목으로 필수 6개 교과목을 정하고자 한다. 필수과목 6개 과목은 우선 과목영역을 영유아 관련 기초이론, 영유아발달과 교육, 영유아 영양·건강·안전, 부모참여와 지역사회연계를 주요 4가지 영역으로 설정하고, 영유아보육 기초이론에서 영유아보육론, 아동복지론, 영유아발달과 교육영역에서 영유아발달, 영유아보육과정, 영유아 건강·영양·안전, 그리고 부모참여·교육으로 한다.

〈表 6〉 1級 保育教師 資格獲得을 위한 教科目(案)¹⁾

구 분	현 행	개정안	
		필 수	선 택
영유아 보육 기초이론	36 과목 중 2과목	영유아 보육론/ 아동복지론	사회복지론, 보육정책론, 보육교사론, 보육평가론, 시설 운영과 관리, 유아교육철학, 유아교육론, 사회복지윤리와 철학, 아동심리학, 상담심리학 (10과목 중 2과목)
영유아 발달과 교육	47 과목 중 3과목	영유아발달/ 영유아보육 과정	영유아 교수방법, 영유아놀이, 영유아 사회생활, 영유아 언어생활, 영유아 탐구생활, 영유아음악 및 율동, 영유아 미술 및 공작, 교과교재연구, 프로그램개발 및 평가, 방과후 아동지도, 영유아 상담과 지도, 심리검사(측정), 특수아의 이해와 지도, 영유아관찰, 아동행동연구, 인간행동과 사회환경, 학교사회사업론 (17과목 중 3과목)
영양·건강·안전	41 과목 중 3과목	아동건강·영양·안전	영유아 생활지도, 정신위생론, 정신보건사회복지론, 정신의료복지론, 응급처치, 소아의학, 영양학, 아동간호학 (8과목 중 2과목)
기타 일반적인 이론 ²⁾	41 과목 중 2과목	부모참여 및 교육	부모-아동관계론, 가족복지론, 가족관계론, 가족치료, 가족자원관리, 가정생활교육론, 자원봉사론, 인간관계론, 지역사회관계론 (10과목 중 2과목)
실습	200시간	300시간	-
계	10과목	6과목	9과목

註: 1) 영유아보육법 시행규칙 제8조 제2항 별표 4의 1임.

2) 개정안에서는 『영유아보육관련 기타 일반적인 이론』을 『부모 및 지역사회 관련 이론』으로 변경함.

선택 9과목은 기존 보육관련학과의 범주를 고려하여 영유아 보육기초 이론 10개 과목 중 2개 과목, 영유아발달과 교육 17개 과목 중 3개 과목, 영유아 영양·건강·안전 영역 8개 과목 중 2개 과목, 부모참여 및 지역사회 연계 관련 10개 과목 중 2개 과목으로 한다.

현재와 같이 165개 교과목을 제시하여 관련학과의 교과목을 모두 수용하기보다는 보육교사로서의 전문성을 확보하는 데 필요한 필수교과목을 제시하여 관련학과들이 필요에 따라서 교과목을 신설하고 교과목명을 통일하도록 유도하는 것이 바람직하다.

2) 關聯學科 削除

각 대학 관련학과의 교과목을 분석하여 보면 13개 보육 관련학과 중 보육학과, 유아교육학과, 아동복지학과, 아동학과 이 외의 학과는 보육교사에게 필요한 전문적인 지식과 기술을 충분히 습득할 수 있는 교과목을 개설하지 못하고 있다. 그러나 학부제를 실시하는 대학이 늘고 있고 학과간의 벽을 허무는 개방적인 정책과 함께 부전공제도가 적극 실시되고 있기 때문에 소속된 학과에 관계없이 보육관련 교과목 이수가 가능하다.

따라서 보육교사의 자격과 관련하여 관련학과 조항을 없애야 한다. 소속된 학과에 관계없이 보육교사 자격을 취득하겠다는 의지가 있어서 이를 위하여 정해진 보육관련 교과목을 이수하고 보육실습을 마친 자에게는 보육교사 자격을 부여한다.

대학원을 마친 자의 경우는 학부부터 연계하여 교과목 이수를 인정하도록 한다. 현실적으로 소속학과의 대학원 개설과목만으로는 요구되는 15과목을 이수하기가 어렵다. 그러므로 학부에서 보육과 관련 없는 학과를 졸업한 경우에는 별도로 교과목을 이수하여야 한다. 이는 일찍부터 보육교사가 되고자 하는 의지를 가진 자가 보육사업에 종사할 수 있도록 하자는 것이다.

나. 保育教師敎育院 敎育制度의 改善

1) 保育教師 養成 敎育課程의 改善

가) 敎育時間의 延長

현재의 보육교사교육원의 1년간 1,000시간의 교육이 보육교사로서의 전문성을 갖추기에 충분하지 않다는 주장이 끊임없이 제기되어 왔고, 특히 실기교육 시간이 부족하다는 의견이 많다. 이를 보완하기 위해서는 교육기간은 교육생 학력에 따라 전문대 및 대학 졸업자는 현재 1년 1,000시간을 그대로 시행하고 고졸은 1,200시간으로 연장하는 안을 제시하고자 한다. 또한 보육교사 양성에서 가장 중요한 것은 현장실습 경험 이므로 실습기간을 현재의 200시간을 300시간으로 증가시킨다. 다만 실습기간은 종전대로 1달로 두고 증가된 100시간의 실습은 연중 실시할 수 있도록 한다.

그러나 교육기간은 1년을 그대로 둔다. 준보육교사의 제도 도입으로 2급 보육교사가 되기 위해서는 1년의 실무경험이 있어야 하므로 교육기간은 그대로 1년으로 두고자 한다.

〈表 7〉 保育教師敎育院 養成敎育 時間 및 期間 改善(案)

현재	개정안	
	고졸자	전문대 이상
강의 800시간 실습 200시간	강의 900시간 실습 300시간	강의 700시간 실습 300시간
총 1,000시간	총 1,200시간	총 1,000시간

최근에 전국보육교사교육원연합회에서 1년의 교육기간 동안에는 강의를 통한 교육만 실시하고 3개월의 인턴 기간을 두어서 현장실습을 하도록 한 후에 2급 보육교사 자격을 주는 방안을 제시하고 있다(김덕성, 2000). 이 방안은 본 연구에서 제시하고 있는 방안과 비교하여 볼 때 보

육 교육의 현실을 많이 반영한 방안이라고 생각된다. 그러나 교육기간이 짧다는 점 이 외에도 인턴기간이 교육기간에 포함되는지 여부, 인턴기간에 대한 관리·책임 소재의 불분명, 실습이 포함되지 않은 보육교사교육원 교육후 수료증을 받는다는 점 등은 해결되어야 한다.

나) 教科目數 및 時間配定 調整

현장실습 이 외에 강의 시간을 개선하고, 교과목은 전문대 이상 졸업자반과 고졸자반 교과목에 차이를 두지 않고 시간으로만 조정한다. 실습 시간을 별도로 하고 현재에 비하여 영유아 보육 실무관련 분야의 비중을 크게 늘려야 한다.

교과목의 수를 현재 37개 교과목에서 25개 과목으로 축소 조정하고, 과목수의 축소는 영유아보육에 관한 실무관련분야의 과목을 그대로 살려두되 영유아보육에 관한 기초이론 및 아동복지 관련 일반이론 분야에서 중복되고 지나치게 세분화된 과목을 통합할 필요가 있다(表 8 참조).

〈表 8〉 保育教師教育院 教育科目 改善案

영유아보육법 시행규칙	개정안	비고
사회사업가의 자세 인간관계론	인간관계론	
유아교육론 유아교육철학	아동교육론	
아동복지론	아동복지론	
부모교육 및 상담	부모교육 및 상담	
장애인복지론 특수교육학	특수아 교육 및 복지론	
영유아교육과정	영유아교육과정	
영아기 발달 유아기 발달 아동기 발달	영유아발달	
유희 및 놀이지도	유희지도 놀이지도	
동화 및 언어지도	동화 및 언어지도	

〈表 8〉 계속

영유아보육법 시행규칙	개정안	비고
미술 및 공작지도	미술 및 공작지도	
사회지도	사회지도	
수학·과학지도	수학지도 과학지도	
방과후 아동지도	방과후 아동지도	
개별지도 아동문제 및 행동수정	아동문제 및 행동수정	
보육프로그램 개발		삭제
영유아영양관리 및 식생활지도	영유아영양관리	
보육교재 및 교구개발	보육교재 및 교구개발	
보육시설의 운영관리		사회복지와 보육사업에 포함
영유아안전관리 및 응급처치	영유아안전건강관리	
실무사례발표 및 토의실습		실습에 포함
영유아관찰 및 평가	영유아관찰 및 평가	
사회복지와 보육사업 사회복지개론	사회복지와 보육사업	
인간행동의 심리학적 기초 교육학개론	아동심리학개론	교육학개론은 일부 아동교육론 및 특수아교육에서 다룸.
인력관리		보육시설운영관리에 포함
사회복지행정론	영유아보육제도론	
자원봉사론	자원봉사론	
예절교육		사회지도에 포함
가정과 사회 가족상담과 치료	가족상담과 치료	
37개 과목	25개 과목	

2) 補修教育制度의 改善

가) 補修教育制度 確立

보육교사가 계속하여 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있도록 하기

위해서는 정기적인 교육기회를 제공하여야 한다. 현재 보수교육에 대한 개념 및 제도가 체계화되어 있지 않으므로 보수교육제도를 보다 체계화할 필요가 있다.

첫째, 보수교육의 개념을 정립한다. 보육교사에 대한 자격유지 관련 교육을 보수교육과 승급교육으로 구분하고, 보수교육과 승급교육과 연계시킨다. 승급교육 신청시에는 이수하여야 하는 보수교육을 이수하였음을 증명하는 서류를 첨부하도록 하여 보수교육을 이수하지 않을 경우에 승급교육을 받지 못하도록 하는 제도적 장치를 마련토록 한다.

둘째, 보수교육을 의무적으로 받도록 제도화하여 매 2년마다 20~40시간의 보수교육을 반드시 받도록 강화한다. 2년 동안 보수교육을 받지 않는 경우에는 보육교사 자격관리 업무 담당기관에서 명에 의하여 보수교육을 받도록 한다. 이는 자격증제도가 확립되어야 가능할 것으로 보인다.

셋째, 보수교육의 교육과정을 0세아반, 1~2세아반, 3세아반, 유아반, 가정보육반, 방과후반, 장애아반 등으로 다양화하고, 시·도가 주관하는 보수교육 이 외에 다양한 교육기관에서 다양한 방법의 교육훈련 기회를 보수교육으로 인정한다. 현재와 같이 시·도 주관으로 보육교사교육원에서 실시되는 보수교육을 매년 실시하되 이 교육뿐 아니라 관련단체 및 학회, 보육정보센터, 평생교육시설 등에서도 세미나, 워크숍, 특기교육, 특강 등 다양한 형태의 교육 시간을 마련하여 교육의 효율성과 효과성을 증대시킨다.

넷째, 승급교육은 시간을 늘려서 60시간 이상으로 하고 주로 관련학과가 있는 대학에서 교육하도록 하며, 어린이집 시설장과 놀이방 원장을 별도로 구분하여 시설 특성에 따라 차별화된 교육을 실시한다.

다섯째, 보육교사의 근무 여건상 평일 및 주간에 교육시간을 확보하기 어렵다는 특수성을 고려하여 주말이나 야간을 이용한 교육훈련 기회를 마련한다. 또한 교육방송, 사이버정보망을 통한 교육기회를 마련한다.

여섯째, 보육교사가 보수교육을 받기 위해 임시교사, 보조교사 및 자원봉사자 등 대체인력을 활용할 수 있도록 지원방안을 마련한다.

나) 再教育 教科目 改善

재교육 교과목 선정의 두 가지 원칙은 순수 보수교육과 승급교육의 차별성을 두어야 한다는 점과 재교육 과정은 다양하게 구성되어야 한다는 점이다.

보육교사에 대한 조사결과 및 기존 연구결과에 의하면 보수교육에 대한 만족도는 낮고, 특히 실무관련 교육의 만족도는 매우 낮아서 보수교육이 교육과정 등에 있어서 보육교사의 요구에 적절하게 부응하지 못하고 있음을 반영하는 것으로 볼 수 있다.

보수교육은 교육과정이 다양하게 마련되어야 한다. 보수교육을 2년마다 의무적으로 받도록 개선할 경우에 2년 전에 받은 교육을 올해에도 또 의무적으로 받아야 하는 비효율을 초래하지 않아야 한다. 또한 보수교육 교과목은 이론보다는 실무위주로 구성하여 보육교사가 보육현장에서 부족하다고 느끼고 교육의 필요성을 절감하였던 부분을 채워 줄 수 있어야 한다.

또한 어린이집 및 놀이방 원장 보수교육은 시설운영 및 관리영역을 추가하고 지역사회와의 연계 등에 보다 많은 시간을 배정하여야 한다.

한편 승급교육 과정은 보육인으로서의 새로운 지위를 부여하는 교육과정으로 보육인으로서의 자세를 재다짐하고 보육에 대한 이론적인 기초를 충진할 필요가 있다. 특히 1급 보육교사로 승급하기 위하여 교육을 받는 2급 보육교사의 경우 부족한 이론적인 기초를 강화할 수 있도록 교과목을 구성하여야 한다. 보수교육 과정과 비교하여 이론 분야의 교육시간을 약간 증가시킬 필요가 있다. 한편 시설장 승급교육은 조직의 운영자 및 지도자로서의 자질을 향상시킨다는 점에서 차별성 있게 교과목을 구성하여야 할 것이다.

3) 放課後 保育教師 養成課程 新設

방과후 보육교사 자격을 부여하기 위해서는 현재의 최고 40시간의 보

수교육 만으로는 충분하지 않기 때문에 150시간 이상의 양성교육과정을 개설할 필요가 있다.

이를 위해서는 최소한 시행령의 개정이 있어야 한다. 시행령에서 양성 과정교육을 1,000시간으로 정하고 있기 때문에 이를 개정하지 않고는 150시간을 양성교육과정으로 두기 어렵다.

VI. 맺는 말

본 연구에서는 보육서비스의 질적 향상이 새로이 추구해야 할 보육정책의 방향으로 제시되고 있는 시점에서 상대적으로 취약한 부문으로 지적되고 있는 보육인력 관리 방안에 대한 제도적 개선방안을 모색하고자 하였다.

보육인력과 관련해서는 관리 및 수요·공급 면에서 많은 문제가 제기되어 왔다. 보육인력에 대한 자격관리가 미흡하고 자격제도가 마련되어 있지 않아서 보육인력의 전문성이나 사회적 지위는 물론 업무의 효율성 측면에서도 부정적인 요인으로 작용하고 있다. 특히 유치원교사에 비하여 보육교사의 질이 낮다는 문제를 해결하기 위해서라도 보육교사가 전문적인 지식을 가지고 영유아에게 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있도록 법·제도적 개선방안이 마련되어야 한다.

제도 개선은 먼저 보육인력의 자격기준이 개선되어야 한다. 매우 포괄적으로 인정하고 있는 대학 및 전문대학에서의 인정 교과목을 전문성 확보 차원에 초점을 두어 정비하고, 보육교사 양성기관인 보육교사교육원에서의 교육시간을 늘려서 보육교사가 지식과 기술 그리고 태도 면에서 전문성을 갖출 수 있도록 하여야 한다. 보육교사 자격은 전문성 및 경력에 따라 구분하고 별도로 방과후보육교사 자격을 두며, 시설장은 어린이집 시설장과 가정보육시설장으로 구분하여 자격을 인정한다. 또한

학력에 따라 교육기간 및 승급 소요기간에 차등을 둠으로써 사회적 형평성을 제고하는 것이 바람직하다. 두 번째로는 무엇보다도 이들의 자격을 검증할 수 있는 체제를 마련하여야 한다. 자격증 제도를 도입하여 국가가 자격증을 발급하는 제도적 장치를 마련하고, 자격증 발급을 위한 검증 실무는 민간단체에 위탁하는 것이 바람직하다. 끝으로 보육인력이 자격을 유지하고 관리할 수 있는 보수교육체계가 정비되어 일정기간마다 정해진 교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.

이와 같은 제도적 개선방안 중 일부는 보육사업안내나 시행규칙의 개정을 통하여 단기적으로 개선할 수 있지만 일부는 영유아보육법의 개정을 필요로 하는 사항이므로, 단계별로 우선 순위에 따라 추진하여야 한다. 보육서비스의 질적 향상을 위한 제도 개선에는 정부의 의지가 가장 중요한 요인이 되겠지만, 한편 보육계에서도 자율적으로 참여함으로써 그 효과를 배가시키고 나아가서 보육계가 균형있게 발전할 수 있을 것으로 기대된다.

參 考 文 獻

- 교육부, 『교육통계연보』, 1991, 1998.
- 권혁진, 「보육시설 보육교사의 전문성에 관한 연구-경인지역에 위치한 국공립민간보육시설 보육교사를 중심으로」, 『한국영유아보육학』 제2집, 한국영유아보육학회, 1995.
- 김현숙, 「보육시설 종사자의 전문성 제고 방안」, 『한국 영유아보육사업의 개혁 과제』, 한국영유아보육학회 발표 자료, 1994.
- 김형식, 「보육교사 자격증 취득을 위한 교육에 나타난 문제점」, 『한국영유아보육학』 제7집, 한국영유아보육학회, 1996.
- 보건복지부, 『보육사업안내』, 1991, 1999, 2000.

- 서울특별시, 『보육사업안내』, 1999, 2000.
- 서문희·이상헌·임유경, 『보육서비스 질 향상 방안』, 한국보건사회연구원, 2000.
- 서문희, 「보육비용 추계와 비용 분담」, 『보건복지포럼』 통권 제44호, 2000. 5.
- 양옥승, 「보육교사 교육훈련시설의 운영제도 개선을 위한 기초조사」, 『한국영유아보육학』 제3집, 한국영유아보육학회, 1995.
- 이상헌, 「보육교사 양성교육에 대한 교육생 평가와 정책과제」, 『보건복지포럼』 통권 제46호, 2000. 8.
- 이성진, 「한국 보육교사 양성교육제도의 현황과 과제」, 『한국영유아보육학』 제3집, 한국영유아보육학회, 1995.
- 임유경, 「보육인력 보수교육의 현황과 과제」, 『보건복지포럼』, 통권 제47호, 2000. 9.
- 정민자, 「보육교사 교육훈련과목의 적절성 검토 및 개편방향」, 『한국영유아보육학』 제3집, 한국영유아보육학회, 1995.
- 정태화·이정표·조정윤 외, 『자격제도의 종합적 실태분석과 개선방안 연구』, 한국직업능력개발원, 1998.
- 통계청, 『사회통계조사보고서』, 1998.
- 표갑수 외, 「보육인력의 수급 적절성 및 전문성의 질에 대한 평가와 정책 제언」, 『보육사업의 평가와 발전방향 정립을 위한 공청회 자료집』, 한국보건사회연구원, 1998.
- 표갑수·김형식·지성애 외, 「보육인력의 수급 적절성 및 전문성에 대한 평가」, 『보육시설확충 3개년 계획 평가에 관한 연구』, 한국보건사회연구원, 1998.
- 한미라, 「가정보육시설의 질적 수준과 유아행동과의 관계에 대한 연구」, 이화여자대학교 박사학위 청구논문, 1995.
- Berk, L. E., "Relationship of Caregiver Education for Child Oriented Attitudes, Job Satisfaction and Behaviors of Children", *Child Care Quarterly*, Vol.14, 1985, pp.103~129.
- Bloom, P. J. & Sheerer, M., "The Effect of Leadership Training on

- Child Care Program Quality”, *Early Childhood Research Quarterly*, Vol.7, 1992.
- Cost, Quality, & Child Outcomes Study Team, *Cost, Quality, & Child Outcomes in Child Care Center*, Public Report. 2d(ed.), Denver: Economics Department, University of Colorado at Denver, 1995.
- Costin L. B., *Child Welfare: Policies and Practice*, Macgraw-Hill Co., 1972.
- Fiene, R., “Utilizing a Statewide Training System to Improve Child Day Care Quality”, *Child Welfare*, Vol.LXXIV, No.6, 1995.
- Howes, C., Smith, E., and Galinsky, E., *The Florida, Child Care Quality Improvement Study*, New York: Families and Work Institute, 1995.
- Hayden, J., *Management of Early Childhood Services: An Australian Perspective*, Wentworth Falls, NSW: Social Science Press, 1996.
- Isenberg, J., *Requisite Competencies for the Early Childhood Educator*, Eric Ed 182 009, 1979.
- Kadushin, A., J. Martin, *Child Welfare Services*, Macmillian N.Y. 1988.
- Kate, L., & Raths, J., “Dispositions as Goals for Teacher Education”, *Teaching & Teacher Education*, Vol.1, No.4, 1985.
- Katz, L. G., “The Nature of Professions: Where is Early Childhood Education?”, Katz & Steiner Eds, *Current Topics in Early Childhood Education*, Vol.7, Norwood, NJ: Alex, 1987.
- Love, J., Schochet, P., and Mechstroth, A., “Are They in Real Danger? What Research Does? And Doesn’t--Tell Us About Child Care Quality and Children’s Well-being”, *Mathematica Policy Research*, Inc. Princeton, NJ. May, 1996.
- Morgan G., *Competencies of Child Care Center Directors: Draft for*

Discussion, Background Materials for the 1993 Conference of the National Institute for Early Childhood Professional Development, Washington, D.C.: NAEYC, 1993.

Morgan, G., “Historical Views of Leadership”, in S. Kagan, & B. Bowman (Eds.), *Leadership*, NAEYC: Washington, D. C., 1997.

Pence A. R., & Goelman, “The Relationship of Regulation, Training and Motivation to Quality of Care in Family Day Care”, *Child and Youth Care Forum*, Vol.20, 1991, pp.87~101.

Ritzer, G., & Walczak, D., *Working: Conflicts and Change*, 1st ed., Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1979.

Summary

Present Condition and Improvement of Qualification Management System for Childcare Personnel

Moon-hee Suh, Sang-hun Lee, You-kyoung Lim

This paper aims at improving qualification management system for childcare personnel. In order to this ends, it will be reviewed how much the profession of childcare personnel affect to the quality of childcare. Also, the present situation of qualification management system of childcare personnel will be reviewed. According to this review, the improved qualification management system of childcare personnel is suggested.

Childcare institutions should guarantee a variety services including nutrition care, health and safety of children, education and social service. In order to provide these services to children, childcare institutions must first of all employ childcare personnels who have completed professional childcare programs. Second, childcare institution must effectively manage these personnels through an efficient qualification management system. Third, the qualification management system for childcare personnel must rigidly be set up. Fourth, efficient educational courses should be offered at educational institutions to train and teach those who aspire to work in the childcare sector. The courses should be updated and improved regularly. Fifth, government must grant a qualification paper to those who are recognized as qualified. In order to set up an efficient qualification management system, the childcare law for infants and preschoolers must be revised to be established standard, method, process for the qualification review. Lastly, the childcare personnels must be re-trained and re-educated

保育人力 資格管理 現況と 制度 改善方案

regularly to work continuously in the childcare sector. Mandatorization of regular re-training and integration of re-training and re-education programs with wage of promotion system will be required to establish an efficient qualification management system.