

## Strengthening Publicness of In-service Education for Early Childhood Teachers in the 4th Industrial Revolution Era

Kang, Soon-Mee<sup>1)</sup> (Baekseok Arts University)

---

---

< ABSTRACT >

---

---

The purpose of this study is to investigate the in-service education of childcare teachers, which have an important influence on the development of infants and toddlers according to the advent of the fourth industrial revolution era and the new government's childcare policy, and find ways to strengthen publicness of in-service education. The findings were as follows; First, the support environment for professional improvement such as improvement of working condition of childcare teachers. Second, it is the implementation of the support program for each teacher as a realization of public child care. Third, improvement of in-service training and evaluation method of childcare teachers. The suggestions of this study will strengthen the publicness of in-service education for early childhood teachers.

**Key Words:** 4th industrial revolution, in-service training workshop, the reinforcement measures of the public interests

---

---

---

1) Corresponding Author: Kang, Soon-Mee, Baeseok Arts University, 23-9 gil Bangbae-ro Seocho-gu, Seoul, Korea / E-mail: ksm9702@bau.ac.kr  
Received: June 01, 2018 / Revised: June 15, 2018 / Accepted: June 27, 2018

## 4차 산업혁명 시대의 보육교사 연수 공공성 강화 방안

강순미<sup>1)</sup> (백석예술대학교)

---

### < 요약 >

---

본 연구는 4차 산업혁명 시대의 도래와 새 정부의 보육정책에 따라 영유아의 전인발달에 중요한 영향력을 미치는 보육교사 대상 현직연수에 관하여 살펴보고 보육교사의 연수 공공성 강화 방안을 강구하고자 한다. 보육서비스의 질적 수준 향상과 공공성이라는 정책적 변화와 관련해서 보육교사에게 요구되는 것은 당연히 전문성이라 할 수 있기에 의무교육의 성격을 갖고 있는 법정연수 현황을 통하여 그들에게 유용한 현직연수 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하며, 보육의 질을 높이기 위한 자기 개발을 위한 연수도 제안한다. 첫째, 보육교사의 근무조건 개선과 같은 전문성 향상을 위한 지원 환경 조성이다. 둘째, 공공보육의 현실화 방안으로 교사별 지원 프로그램 운영이다. 셋째, 보육교사의 보수교육방법 및 평가방법의 개선이다. 넷째, 연수 프로그램의 교육 대상자 확대와 실천적 지식 전문가의 보육기술 요구이다. 이러한 본 연구의 제안점을 토대로 향후 보육교사 연수 프로그램의 공공성이 더욱 강화 될 것을 기대한다.

**주요어** : 4차 산업혁명, 보육교사, 현직연수, 공공성 강화

---

---

1) 교신저자: 강순미, 서울시 서초구 방배로 9길 23, 백석예술대학교, / E-mail: ksm9702@bau.ac.kr  
논문투고: 2018. 06. 01 / 심사일자: 2018. 06. 15 / 게재확정일자: 2018. 06. 27

## I. 서론

미래사회에는 특정하고 많은 양의 지식을 암기하는 것보다 학습한 내용을 새로운 상황에 적합하게 구성하고 활용할 줄 아는 능력이 더욱더 강조될 것으로 예상된다. 이에 따라 교육계는 학습자가 지닌 지식, 기능, 가치, 태도 등을 총체적으로 발현하여 실제 생활과 역동적으로 관련을 맺을 수 있는 능력인 ‘역량’을 강조하고 있다(McTighe & Sief, 2010). 다보스에서 개최된 세계경제포럼(WEF, 2016)에서 Klaus Schwab은 인공지능 로봇의 대체능력이 단순 노무직 뿐 아니라 판매, 언론, 금융, 의료, 법조까지도 영역이 확장되고 있다고 하였다. 즉, 지금까지 우리가 살아왔던 삶과 일의 방식을 근본적으로 바꿀 기술혁명에 직면하게 되고, 그 변화와 범위, 복잡성 등은 이전에 경험했던 것과는 전혀 다른 것이 될 것이라고 4차 산업혁명을 예고하였다. 4차 산업혁명의 혁신을 이끄는 동력인 인공지능, 로봇공학, 사물인터넷, 자율주행자동차, 3D프린팅, 나노기술, 생명공학, 재료공학, 에너지 저장기술, 퀀텀 컴퓨팅(Quantum Computing)등과 같은 과학기술은 과거에 단순한 상상력에 기반을 둔 것이었지만, 지금은 기술융합을 기반으로 서로를 증폭시키는 변곡점을 보여주고 있다. 향후 15년 이내에 기존 직업의 60%가 사라지고, 10년 후의 직업은 아직 생기지도 않았단든지, 그동안 인간의 영역이라 생각했던 예측과 추론의 사고 영역까지 로봇과 인공지능 기술이 대체할 수 있다는 것에 대하여 사람들은 막연한 충격과 두려움을 갖게 되었다.

이러한 이유로 인하여 여러 연구자들은(권귀염, 2018; 김충일, 김호현, 2018; 조상식, 2016; Blinder, 2006) 이러한 제4차 산업혁명과 미래 교육의 과제를 제시하고 있다. 노동과 여가의 균형적 가치를 추구할 줄 아는 인간을 양성해야 하고, 생활 속의 민주주의를 지향하고, 인터넷을 비롯한 사이버 공간의 출현으로 실제감의 결여와 도덕감의 약화로 타인에 대한 감수성의 결핍을 초래할 수 있기에 교육 정책의 방향과 교원의 역할과 역량에 관하여 심대한 과제와 발상전환을 던지고 있다.

또한 과제와 발상전환을 해결할 수 있는 대안 중 하나로 질 높은 교육은 중요한 경쟁력이 되고 있고, 각 나라마다 교육을 국가의 우선 과제로 삼고, 교육의 질적 수준을 향상하기 위한 정책들을 마련하는데 많은 투자를 하고 있다. 이는 가르치는 문제가 쉽지 않기 때문이다(박지현, 2017; 송윤나, 박희숙, 2017; 오채선, 2017; 이석순, 박은미, 2014; 조상식, 2016; Kantos, Howes, Shinn, & Galinsky, 1994). OECD(2005)에서도 교육의 발전을 위해서는 교사들의 전문성을 신장시키기 위한 현직교육이 반드시 필요하다고 주장하였고, 교사들 역시 그들의 직무를 원만하게 수행하고 전문성을 개발시키기 위해 다양한 현직교육에 참여하고 있다.

보육교사는 영유아를 보호하고 교육하는 일에 책임과 관련 지식이 요구됨으로 전문직이라 할 수 있다. 또한 자신의 신념과 직업윤리 뿐 만 아니라 보육대상의 기대와 사회적 기대선까지 고려해야 하는 이중의 업무를 지닌 전문가이다(이형정, 2008). 전문성 있는 보육교사는 영유아에 대한 교사자신의 중요한 영향력을 이해하고, 어느 한 측면에만 초점을 두고 수행하기 보다는 지식과 기술발달, 자기이해 발달, 생태적 발달의 포괄적인 측면에서 고려되어야 하며(신희이, 2011), 교사교육과 관련지어 발달해 간다(조부경, 백은주, 서소영, 2001).

현직 교사교육 또는 교사연수는 교사의 전문적 자질 향상에 영향을 미치는 직접적인 변인이며, 교사의 신념과 태도에 영향을 주며, 연수를 받은 교사들은 영유아들과 질적인 상호작용과 질 높은 보육환경을 제공해 준다(이진희, 2011). 선행 연구자들은 교사 대 영유아의 비율(심숙영, 김점연, 2005; 이정립 외, 2013; Bredekamp & Coople, 1997), 집단의 크기와 성인의 수(NAEYC, 1993), 교사교육 수준 및 훈련정도(조안나, 2018; Kantos et al., 1994), 교사-영유아의 상호작용의 질(임승렬 외, 2018; 윤수정, 이예진, 2017) 등이 보육의 질을 결정하는 요인이라고 하였다. 그 외에도(이은화, 배소연, 조부경, 2001; 최진령, 김인순, 2017) 교사를 성장시키고, 점점 고도화되고 전문화되어가는 교직의 요구에 적응하기 위해서는 끊임없는 학습의 기회가 제공되어야 한다. 교사의 전문성을 발달시키는 방안으로 현직교육을 중시해야 하며, 나아가 효율적인 현직교육이 이뤄지기 위해서는 교사가 가지는 특성과 요구에 기초하여 현직교육의 내용과 방법이 구성되어야 함을 강조하고 있다.

우리나라의 보육정책은 공공성 강화를 강조하고 있다. 보육에 있어서 공공성 강화란 무엇일까? ‘공공성’에는 세 가지 의미가 있다. 국가에 관계된 공적인(official) 것, 모든 사람에 관계된 공통(common)의 것이며, 누구나에게 개방된(open) 것의 의미가 있다(나병현, 2002). 백선희(2011)는 보육의 공공성을 아동의 발달과 일-가정 양립을 지원하기 위하여 보육서비스를 필요로 하는 모든 아동과 가족들에게 국가와 사회의 공동 노력으로 그것을 권리로써 보장하고 공공의 이익을 도모하는 것이라고 정의하였다. 이처럼 보육에도 공공성 강화를 위한 방안은 다양하겠지만, 영유아를 돌보는 보육교사에게 필수적인 현직연수의 공공성 또한 강화되어야 함은 당연하다. 공공재에 해당하는 국공립시설과 다양한 형태의 민간보육시설에서 질 좋은 보육의 실현을 위하여 공공성과 자율성의 균형은 무엇보다도 우선시 되어야 할 것이다. 그간의 보육의 증장기 발전 계획과 새 정부의 보육정책에서도 양질의 보육서비스 제공을 위한 공공성의 확대와 강화는 중요한 과제로 강조되고 있기에, 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 4차 산업혁명 시대를 맞아 보육교사 연수의 공공성 강화를 위한 효율적인 방안은 어떠한가?

## II. 본 론

### 1. 4차 산업혁명과 새 정부의 보육정책

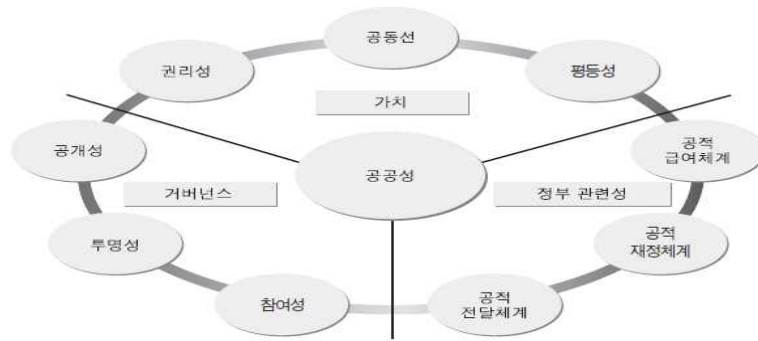
4차 산업혁명을 이끄는 스마트기술의 발달은 교육의 패러다임을 바꾸고 특히, MOOC(Massive Open Online Course)는 ‘대학의 미래’로 부각되면서 ‘어디서나 닿을 수 있는 열린교육’을 강조하고 있다. 거꾸로 학습(flipped learning) 등 학생의 참여를 활성화하는 학습자 중심 수업이 확산되면서 교수는 ‘가르치려는’ 사람이 아니라, 학생들의 자율적, 능동적 학습을 코치하고 학생별 수준과 역량을 맞추어 학습을 도와주는 역할로 변신할 것을 요구한다(이태억, 2017). 또한 4차 산업혁명 시대를 맞이하여 학문적 필요, 학습자 요구 그리고 사회적 수요라는 교육과정의 3요소가 동시에 발전적으로 급속하게 변화하고 있으며, 초융합성, 초연결성, 초지능성을 확산하는 4차 산업혁명의 전방위적 전개는 교육의 목표와 내용 그리고 방법에 걸친 전반적인 변화를 요구한다(백승수, 2017).

한국고용정보원의 4차 산업혁명의 영향(일자리 증감 여부, 수행업무 변화)에 대한 직업인들의 인식조사에 따르면, 4차 산업혁명 시대를 살아가는 현재의 직업인들 44.7%는 인공지능과 첨단기술 때문에 자신이 종사하는 직업에서 일자리가 줄어들 것이라고 생각한다고 응답한 반면, 기술적 변화에도 일자리가 증가할 것이라고 응답한 사람은 13%에 불과했다(허미란, 2017). 그러나 사회복지 및 종교관련직(사회복지사, 보육교사, 성직자, 육아도우미)은 4차 산업혁명으로 일자리 감소가 가장 적을 것(13.6%)로 전망되었다. 사람들을 대상으로 돌봄 서비스를 제공하거나 타인의 정신세계에 영향을 미치는 업무를 수행하는 ‘사회복지 및 종교관련직’은 23개 직종 중 4차 산업혁명의 영향을 가장 적게 받을 것으로 보인다(김한준, 2016).

새 정부의 보육정책 국정운영 3대 우선 과제 중의 하나가 저출산 해소인 만큼 보육 및 저출산 문제와 보육의 특성에 맞게 전담할 지원 관리 체계를 정립함에 있다. 영유아보육은 돌봄 그 이상의 의미와 가치를 가지는 전문영역으로서, 보육의 질 제고와 저출산 문제 해결을 위해서는 영유아권익중심의 보육정책, 보육교직원이 긍지를 가질 수 있는 보육정책, 그리고 보육교직원이 긍지를 가질 수 있는 보육정책, 보육정책의 실천에 적합하고 전문화된 전달체계 또는 영유아의 발달과정에 적합한 교육서비스를 제공하는 전담조직이 필요함을 밝히고 있다(허미란, 2017). 그러나 우리나라 보육서비스는 여전히 민간에 의지하고 있어 양질의 보육서비스를 제공하지 못하는 현실과 새 정부가 공약한 아동 수 기준 국공립어린이집 40%라는 공약 달성을 위해 중장기적인 계획과 대책이 마련되어야 하며, 보육교사의 열악한 노동

환경을 극복하기 위한 현실화 방안이 필요하다(김진석, 2017).

## 2. 보육교사 연수의 공공성 강화



[그림 1] 보육의 공공성 3대 영역과 구성요소

출처: 백선희(2011), 보육의 공공성 강화를 위한 정책 방안. 한국보건사회연구원.

현실적인 연수보육의 공공성 실현은 어떻게 이루어지는가? 국가로부터 재원과 통제를 받은 국공립어린이집이 공공성을 갖는 것은 당연하다. 국공립어린이집으로서 공공성에 대한 신념부족과 보육의 질을 담보할 수 없는 것 보다 민간자본이지만 질 좋은 보육으로 공공성을 실천하는 어린이집의 공공성 실현이 어찌면 우리 사회가 추구해야 할 더 높은 수준의 공공성이다(나병현, 2013). 어린이집의 공공성을 5개의 속성으로 비교한 양미선(2014)은 보편성(일정 수준의 시설 및 환경에서 일정 수준의 교사가 모든 영유아 요구에 적합한 질이 보장된 보육서비스를 제공하는 것), 공개성(기관 운영과 관련된 모든 정보를 공개하여 수요자의 정보 접근성을 강화하고 정보 격차를 최소화하며, 정보 공개 요구에 적극 대처함으로써 이용자 및 외부로부터 신뢰감을 얻고, 공공서비스 제공기관으로서의 역할을 다하는 것), 투명성(재정 운영의 투명한 관리), 참여성(운영자의 독단적인 결정에 의한 운영이 아닌 기관을 둘러싼 이해당사자 즉, 이용 부모, 보육교직원, 지역사회, 정부의 참여가 보장되는 것)으로 나누어 기관 유형에 따라 비교 분석하였다. 정부지원 여부, 정원충족의 여부, 도시의 크기 등에 따라 어린이집의 공공성은 영향을 받는다.

현재 공공성이라는 용어가 보육에 있어서 개념 자체에 대한 접근보다는 공공성을 강화하기 위한 정책적 사업으로 이해되고 해석되고 있다. 재정적 측면에서의 공공성과 공급체제

및 공급주체의 공공성에 관한 것이다. 보육서비스의 내용과 효과 측면에서의 공공성 논의는 보육서비스의 질과 관련되며, 이것은 자연스럽게 교사의 질과 연결되고, 교사의 질은 교사의 전문성의 논의로 집중된다(전윤숙, 2017). 진정한 공공성은 국공립 여부에 달려있는 것이 아니라 현장에서 보육을 실천하는 사람이 이루어나가는 것이다. 영유아교육의 전문성과 도덕적 소명이 있는 교사와 원장이 없다면 공공성은 전개 될 수가 없다(강정원, 2017).

보육교사의 자질로서 중요한 덕목은 따뜻하며, 융통성이 있고, 성실하며, 유머감각이 있고, 신체적·정신적으로 활력이 있고, 생기가 넘치며, 정서적으로 안정되며 자연스러우며, 영유아를 과잉보호하지 않으면서 발달을 지원할 수 있는 능력이다(Decker & Decker, 2001). 또한 긍정적인 사고방식을 갖고 있으며, 대인관계를 원만하게 형성할 수 있어야 하고, 자기 자신의 발전을 위해 끊임없이 노력하는 태도가 필요하다. 뿐만 아니라 교직은 전문직이며 전문직의 특성은 고도의 지적 능력을 요하며, 이를 위하여 장기간의 준비교육과 함께 현직 교육을 받아야 한다(김수향 외, 2015 재인용). 발달에 적합한 양질의 보육 환경을 제공하기 위해 보육교사의 지속적인 연구와 재교육을 통하여 모든 교직원의 전문적인 자질 및 능력향상을 도모하고 직업인의 자부심을 가질 수 있도록 교육과 장학 등의 교직원교육 프로그램을 운영하고 지원해야 한다.

교사 교육은 크게 교사를 지망하는 예비교사를 대상으로 하는 직전교육과 교사의 지속적인 전문성 및 자질 향상을 위한 현직교육으로 나눌 수 있는데, 양자 모두 질적으로 우수한 교사 양성에 그 목적을 두고 있다. 현재 보육교사를 대상으로 이루어지고 있는 현직연수는 온·오프라인 상에서 주로 강의 위주의 교육 방법으로 이루어지고 있다. 그러나 여러 연구들에서 교사들의 요구와 상관없이 이루어지는 대집단 위주의 강의는 교사의 직무 능력을 향상시키는데 효과적이지 않다는 연구결과(김경숙, 2002; 유위준, 1995; 허순조, 2011)도 있기에, 강의 위주의 방법에서 더 나아가 실용적이며, 효과적인 방법으로 강의를 포함한 토의, 워킹, 사례발표, 소그룹 교육, 시청각 교육, 현장견학 등의 방법으로 활용, 보완하고 있다.

보육교사의 연수 공공성 강화를 방안을 논하기 전에 보육교사와 원장들이 받고 있는 사전직무교육, 직무교육, 승급교육과 보수교육의 현 실태를 살펴보는 것이 우선일 것이다.

현직교육인 보수교육은 보육교직원의 자질향상을 위해 실시하는 교육으로써, 보육에 필요한 지식과 능력을 유지, 개발하기 위하여 보육교직원이 정기적으로 받는 직무교육과 보육교사가 상위등급의 자격을 취득하기 위해 받아야 하는 승급교육 및 어린이집 원장의 자격을 갖추기 위하여 받아야 하는 사전직무교육을 말한다(보건복지부, 2018). 아래에 기술된 내용은 ‘2018년 보육사업안내’ 자료를 기초로 작성되었으며, 이러한 자료를 통하여 현재의 보육교사의 교육과 연수상황을 짐작할 수 있다.

## 가. 보수교육 구분

&lt;표 1&gt; 어린이집 시설 종사자 현황 (단위: 명)

| 연도       | 2012    | 2013    | 2014    | 2015    | 2016    |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| (전년대비,%) | 14.3    | 6.2     | 3.3     | 3.0     | 0.2     |
| 어린이집원장   | 42,164  | 43,550  | 43,532  | 42,338  | 40,901  |
| 보육교사     | 204,946 | 212,332 | 218,589 | 229,116 | 229,548 |
| 기타       | 37,127  | 47,048  | 50,696  | 49,613  | 51,317  |

출처: 2018년 보건복지부 「보육통계」

<표 1>에서 보듯이 어린이집 시설 종사자는 2015년 대비 2016년에 0.2%가 증가하였고, 어린이집원장, 보육교사, 기타 종사자는 총 321,766명이다(e-나라지표, 2018.1.18). 아래의 <표 2>, <표 3>, <표 4>, <표 5>, <표 6>, <표 7>, <표 8>은 e-나라지표(2018)을 근거로 보수교육 종류 및 보수교육 대상자에 관한 내용을 요약·정리하였다.

&lt;표 2&gt; 어린이집 원장과 보육교사의 보수교육

| 구분   | 직무교육   |        |          |           |           | 사전직무교육                  |                 |
|------|--------|--------|----------|-----------|-----------|-------------------------|-----------------|
|      | 일반직무교육 | 특별직무교육 |          |           |           |                         |                 |
| 원장   | 기본교육   | 심화교육   | 영아보육직무교육 | 장애아보육직무교육 | 방과후보육직무교육 | 어린이집 원장 사전직무교육          |                 |
| 보육교사 | 기본교육   | 심화교육   | 영아보육직무교육 | 장애아보육직무교육 | 방과후보육직무교육 | 승급교육<br>2급 보육교사<br>승급교육 | 1급 보육교사<br>승급교육 |

원장 및 보수교육 일반직무교육에서 기본 및 심화교육과정은 보육업무경력 등을 감안하여 교육대상자가 선택하여 이수할 수 있다.

&lt;표 3&gt; 교육구분별 보수교육 대상자

| 교육구분 |        |      | 교육대상  | 시간  | 비고   |
|------|--------|------|---|-----|------|
| 직무교육 | 일반직무교육 | 보육교사 | 현직에 종사하는 교사로서 보육업무 만2년을 경과한자와 보육교사 직무교육(승급교육포함)받은 해부터 만 2년이 경과한 자 | 40H | 매 3년 |
|      | 원장     | 원장   | 어린이집의 원장의 직무를 담당한 해부터 만 2년이 지난 경우                                 |     |      |



|          |                |  |   |     |                       |
|----------|----------------|--|---|-----|-----------------------|
|          | 특별<br>직무<br>교육 | 영아   | 영아보육을 담당하는 일반직무교육 대상자와 영아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 원장   |     | 이 수 하<br>고 자 하<br>는 자 |
|          |                | 장애아  | 장애아보육을 담당하는 일반직무교육 대상자와 장애아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 원장 |     |                       |
|          |                | 방과후  | 방과후보육을 담당하는 일반직무교육 대상자와 방과후보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 원장 |     |                       |
| 승급<br>교육 | 2급승교육          | 보육교사 3급의 자격을 취득한 후 보육 경력이 만 1년이 경과한 자  |   | 80H | 이 수 하<br>고 자 하<br>는 자 |
|          | 1급승교육          | 보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육경력이 만 2년이 경과한 자 및 보육교사 2급의 자격증 취득한 후 보육관련 대학원에서 석사학위의 학위를 취득한 경우 보육경력이 만 6개월이 경과한 자 |   |     |                       |
| 원장사전직무교육 |                | 영유아보육법 시행령 [별표1] 제 1호의 가목부터 라목(일반,가정,영아전담,장애아전담 어린이집 원장)까지 어느 하나의 자격을 취득하고자 하는 자                         |   |     |                       |

보수교육은 현직 보육교직원을 대상으로 실시하므로 어린이집에 근무하지 않는 자는 보수교육을 받을 수 없고, 일반직무교육은 보육업무경력이 만 2년이 지난 사람 또는 보육교사 직무교육을 받은 해부터 만 2년이 경과한 해에 받을 수 있다. 특별직무교육은 영아·장애아·방과 후 보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장은 영아·장애아·방과 후 보육 직무교육을 받을 수 있다. 승급교육은 보육교사 3급 취득 후 보육경력이 만 1년 이상 경과, 2급 취득 후 만 2년 이상 경과한자는 승급교육을 받을 수 있다. 그리고 어린이집 원장 사전직무교육은 영유아보육법 시행령 제 1호의 가목부터 라목(일반, 가정, 영아전담, 장애아 전문 어린이집 원장)까지 어느 하나의 자격을 취득하고자 하는 자는 어린이집 원장 사전직무교육을 받아야 한다.

**나. 보수교육 내용**

<표 4> 어린이집 원장과 보육교사의 일반직무교육

| 일반 직무교육 |               |               |                  |                  |                 |
|---------|---------------|---------------|------------------|------------------|-----------------|
| 원장      | 인성·<br>소양(8H) | 건강·<br>안전(9H) | 전문지식·<br>기술(23H) | 장애 및 다문화 실제(4H)  | 기본과정 15과목 (40H) |
|         |               |               |                  | 보육활동운영의 실제(4H)   |                 |
|         |               |               |                  | 가족 및 지역사회 협력(3H) |                 |
| 보육교사    | 인성·<br>소양(8H) | 건강·<br>안전(9H) | 전문지식·<br>기술(23H) | 장애 및 다문화 실제(4H)  | 기본과정 15과목 (40H) |
|         |               |               |                  | 보육활동운영의 실제(4H)   |                 |
|         |               |               |                  | 가족 및 지역사회 협력(3H) |                 |

4차 산업혁명 시대의 보육교사 연수 공공성 강화 방안 93

보육교사의 일반직무교육에는 인성·소양은 8시간, 건강·안전은 9시간, 전문지식·기술은 23시간으로 총 15과목 40시간의 기본과정과 심화과정으로 되어 있고, 원장은 보육교사와 동일한 40시간에 과목이 추가되어 16과목으로 보수교육 내용이 되어 있다.

<표 5> 보육교사의 승급교육

| 보육교사의 승급교육                  |            |              |                  |
|-----------------------------|------------|--------------|------------------|
| 인성·소양(11H)                  | 건강·안전(12H) | 전문지식·기술(55H) | 장애 및 다문화 실제(8H)  |
|                             |            |              | 보육활동 운영의 실제(39H) |
|                             |            |              | 가족 및 지역사회 협력(8H) |
| 1급, 2급 승급교육 평가시험(21과목+평가시험) |            |              |                  |

보육교사의 승급교육은 인성·소양 11시간, 건강·안전 12시간, 전문지식·기술은 55시간으로 총 21과목과 평가시험, 80시간으로 2급과 1급 승급교육이 각각 구성되어 있다.

<표 6> 어린이집 원장 사전 직무교육

| 어린이집 원장 사전 직무교육           |            |              |                  |
|---------------------------|------------|--------------|------------------|
| 인성·소양(12H)                | 건강·안전(18H) | 전문지식·기술(48H) | 장애 및 다문화 실제(8H)  |
|                           |            |              | 기관 운영의 실제(32H)   |
|                           |            |              | 가족 및 지역사회 협력(8H) |
| 원장 사전직무교육 평가시험(22과목+평가시험) |            |              |                  |

어린이집 원장의 사전 직무교육은 인성·소양 12시간, 건강·안전 18시간, 전문지식·기술 48시간으로 총 22과목과 평가시험 포함 80시간을 이수하도록 되어 있다.

<표 7> 특별직무교육

| 특별 직무교육             |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| 영아 보육               | 인성·소양 영역 / 건강·안전 영역 / 전문지식 기술 |
| 장애아 보육              |                               |
| 방과후 보육              |                               |
| 20과목, 40시간(과목당 2시간) |                               |

특별직무교육은 영아보육, 장애아보육, 방과후 보육을 취득하는 교사를 대상으로 인성·소양영역, 건강·안전영역, 전문지식·기술 영역을 각 20과목, 40시간 교육을 득해야 한다.

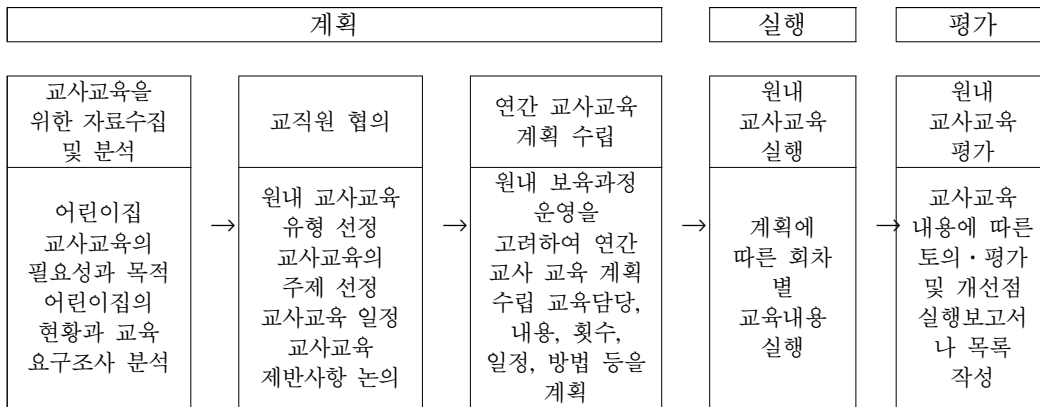
<표 8> 온라인 보수교육

| 교육기관  | 홈페이지  |
|---|---|
| (재)삼성복지재단<br>(주)멀티캠퍼스<br>에듀케어보육교사 교육원<br>(주)에듀케어 아카데미<br>경기안산시육아종합지원센터<br>(한화에스앤씨(주)) | e-보수교육캠퍼스<br>( <a href="http://samsungchild.cedu.com">http://samsungchild.cedu.com</a> )<br>에듀케어아카데미<br><a href="http://www.educare.ac">http://www.educare.ac</a><br>한화키즈클래스<br><a href="http://www.childcare.welearning.co.kr">http://www.childcare.welearning.co.kr</a> |

출처: 보건복지부(2018)

또한 인터넷온라인을 통하여 보수교육을 받을 수 있는데, 교육기관으로는 삼성복지재단, 에듀케어보육교사교육원, 경기안산시육아종합지원센터에서 가능하다. 그 외에도 어린이집에서 받아야 하는 교육으로는 어린이 통합버스 안전교육, 놀이시설 안전교육, 식품위생교육, 실내 공기의 질 관리교육, 아동학대예방교육, 성폭력교육, 성희롱예방교육, 개인정보보호 관련교육, 소방안전 관리자 실무교육, 장애인식 개선교육 등이 있다.

<표 9> 원내 교사교육절차



출처: 한국보육진흥원(2016)

이 밖에도 <표 9>와 같이 원내 교사교육을 절차에 따라 계획-실행-평가로 교사교육이 진행된다. <표 10>은 자체 교육관리 연간계획안을 근로복지공단에서 예시로 제공한 사례이다.

<표 10> 자체 교육관리 연간계획안(예시)

| 구 분             | 연간계획   |  |                                     |  |
|-----------------|--|--|-------------------------------------|--|
| 원장              | 원장 전문교육<br>영유아보육학회 참가<br>아동학대예방교육, 성희롱(성폭력, 성매매)<br>예방교육 |  | 회계교육<br>유아교육, 보육세미나 참가<br>대한어린이교육협회 |  |
| 보육교사            | 교육<br>강좌   | 누리과정 교육<br>표준보육과정교육<br>소방안전 교육<br>적용훈련 유아상담<br>유아생활지도 연수<br>아동학대예방교육       | 타 시<br>설<br>탐방                      | 영영아 어린이집 탐방<br>지역 직장어린이집 탐방<br>우수 어린이집 참관  |
|                 | 워크샵  | 음률교육<br>예술체험교육<br>유아수·과학교육연수<br>영유아 응급처치 교육<br>영유아 영양·위생 교육<br>영유아 미술치료 교육 | 자 체<br>교육                           | 유아 음악교육<br>어린이집 안전교육<br>어린이집 재난대피교육<br>표준보육과정 이해교육<br>전통 문화체험교육<br>하루일과 동영상 촬영<br>-연령별 수업 장학<br>반별 물리적 환경장학<br>연령별 교차 장학 |
| 기타<br>보육교직<br>원 | 사무원  | 회계교육, 연말정산 교육, 아동학대예방교육  |                                     |  |
|                 | 영양사  | 영양교육, 집단급식소교육, 아동학대예방교육  |                                     |  |
|                 | 취사부  | 위생교육, 조리사교육, 아동학대예방교육  |                                     |  |

출처: 근로복지공단(2017)

### 3. 보육교사의 현실

그동안 보육계는 아이들과 교사를 중심으로 두지 않고, 정책의 문제를 계속 경험해 왔다. 보육시설의 증추적 인적 자원이자 환경은 보육교사며, 보육교사의 전문성 및 자질은 양질의 보육을 결정하는 주체이기에, 연수를 통하여 보육교사의 전문성 확보가 시급히 이루어져야 할 것이다(강정원, 2017; 김애리, 2004). 연구자는 본 연구를 위하여 실제적으로 연수를 받고 있는 현장 교사와 원장의 목소리를 담아내는 작업이 필요했다. 따라서 아래의 내용은 연구자가 재직하고 있는 대학의 위탁체 2곳과 지인(知人)이 소개한 1곳을 포함, 총 3곳의 어린이집(수도권 2기관, 서울 1기관)을 방문하여 원장 3인, 교사 6인을 대상으로 현직교사연수에 대한 느낌과 소감을 인터뷰하여 요약 정리한 것이다.

학교 다닐 때 교사론 같은 과목을 배우면서도 유아교사에 관해 큰 의미를 두지 않았고 학점 따고 빨리 졸업할 생각만 했었죠. 그런데, 어린이집에 취업하고 연수를 다녀오면서 우리 반 아이들의 인권, 인성교육, 그리고 안전에 대한 생각들이 훨씬 구체적으로 다가왔어요. 교육은, 뭐든지 배워두면 다 좋은 것 같아요.

그런데, 너무 너무 힘들어요. 시간도 없고, 몸도 지치고, 졸립고, 다른 선생님들 모두 바쁘는데 저만 일도 안하고 쑥 빠져나가는 느낌이라서 눈치도 보였어요. (경력 2년, A교사)

보육의 질 향상을 위한 재교육이라면 진정한 교육시간을 정확히 확보해줘야죠. 12시간 보육하면서 다시 재교육 받으러 시간 내라고 하면 모두 다 지쳐서 교육에 몰입 할 여력이 없어요. 할 수 없이 몸은 연수 받는 자리에 있지만, 그 시간에 교사들이 전자키즈노트로 계속 사진을 올리거나 알림장을 쓰고 있어요. 좋은 의도로 마련된 교사교육이 현실적인 업무 앞에서 우선순위가 자꾸 뒤로 미뤄질 수 밖에 없는 거죠. 자체연수도 사실 시청각 틀고, 사진 찍어서 근거 자료 남기면 그걸로 끝나는 거지요. 보여주기 위한, 평가인증을 대비한 피하기 방법이라는 생각이 들어요. (경력 10년, B교사)

하라는 것이 엄청 많아요. 너무 많아서 저도 잘 몰라요. 솔직히, 우리 영양사가 알아서 제 사이버 교육을 다 듣고 있어요. ‘이거 해야 된데요’ 이러면서요. 교사교육 때는 전달연수 하나 하고, 꼭 해야 될 것들은 안전교육 담당자들이 들고 오고..... 뭐 이런 식이죠. 우리가 보육현장에서 아이들을 교육하면서 해야 할 것들이 진짜 많은데, 이런 교육, 연수까지 지나치게 많아서 스트레스로 작용하고 있으니 정작 해야 할 것들을 놓치는 경우가 많아요. (경력 25년, C원장)

4차 산업혁명의 핵심은 새로운 기술의 개발보다는 이미 존재하는 기술을 연결하는 것이다. 즉 지식의 양이 아니라 학습능력이 미래의 경쟁력이 되는 것이다. 새로운 물결의 변화가 시작되는 지금, 단조롭게 반복하며 실수를 피해가려는 전문가가 아니라 새로운 모색과 해결의 경험을 할 수 있어야 하며, 우리가 처한 시스템을 점검하고 방향성을 찾아야 한다. 김지영(2016)은 미래의 교사는 어떻게 달라져야 하는가에 대한 해답으로 다음과 같이 이야기하고 있다.

첫째, 비정형적인 일을 할 수 있어야 한다. 교과서나 교과 규정대로 잘 가르치는 교사의 역할을 뛰어넘어 학생들의 특징, 수준, 요구를 고려해서 교육과정을 재구성하고 필요한 학습 자원을 효과적으로 큐레이팅(curating)할 수 있는 교사가 요구될 것이다.

둘째, 기계로 배울 수 없는 역량을 길러줄 수 있는 교사이다. 빠른 속도로 인간의 능력이 기계로 대체될 것이며, 교사들은 기계가 감당하지 못하는 능력을 가르치는 일을 해야 한다. 미래사회에서는 다양한 패러다임의 공존에서 일어나는 혼란과 갈등, 인간과 기계와의 분쟁, 인공지능으로 통제되는 사회에 대한 불만족 등을 코칭 할 수 있는 역량의 교사가 요구될 것이다.

셋째, 배움을 지속해야 한다. 지식의 총량은 엄청난 속도로 늘어나는 반면 개별 지식의 수명은 감소하고 있다. 현장에서 일을 잘 해내기 위해서는 2-3년 단위로 새로운 지식을 배워야만 컴퓨터를 통해, 가상공간 등에서 학생과 기계와 협업할 수 있으므로 지속적으로 배움

을 업데이트 할 필요가 있을 것이다.

따라서 보육현장에서 교사들은 보육교사의 역할이 무엇인지에 대한 문제의식과 보육교사의 역량에 초점을 맞추어야 할 것이다.

### Ⅲ. 결론 및 제언

여러 연구들(강정원, 2017; 권귀엽, 2018; 이미화, 2017)에서도 4차 산업혁명의 도래에 대응하여 대한민국 교육이 2030년까지 나아가야 할 방향과 그에 따른 추진전략 22개를 담은 ‘지능정보사회에 대응한 중장기 교육정책의 방향과 전략’ 시안을 발표하였고, 유아교원정책도 유아교육정책 안에서 함께 논의되어야 하며 최근 국내외 사회 변화와 관련 정책 추이를 토대로 마련되어야 함을 강조하고 있다. 1991년 영유아보육법이 제정된 이후, 우리나라 보육정책의 큰 기조는 보육의 공공성, 공보육을 지향하였으나, 민간에 과도하게 의존한 보육사업의 확장은 보육의 공공성을 약화시키는 요인으로 작용하였다. 교사의 전문성은 교사양성과정, 자격제도와 보수교육, 현직교육 등을 함께 논의해야 하는데, 보육교사는 교사양성과정과 입직경로가 다양하여 이들의 전문성 강화는 보수교육과 현장경험 및 현직교육에 전적으로 의존하고 있다(이세나, 2017).

미래 교육의 전망을 바탕으로 새로운 교육의 모델을 만들어 가기 위해서 가장 핵심적인 분야는 교원에 대한 정책이다. 교사는 생애주기별로 초임기 교사, 저경력 교사, 중경력 교사, 원감, 원장의 자격과 경력에 따라 교사가 요구하는 바와 알아야 할 연수의 내용과 종류가 다양하다. 교사는 다방면을 경험하고 익혀야 아이들에게 가르치는 역량도 넓어지고 세계를 보는 시야도 깊어질 것이다(김정미, 2016; Howes, 1997). 이처럼 미래의 지능정보사회에서는 창의성과 인성을 갖춘 융합형 인재가 필요하고, 문제해결력을 갖춘 역량의 교사가 준비되어야 한다. 그런데, 실제 우리의 보육현장은 미래에 대한 준비보다는 하루하루의 업무에 쫓겨서 바쁘게 살아가고 있다. 위 사례로 제시된 보육교사와 원장이 체감하고 있는 교사교육과 연수에 관한 소회를 살펴보면 알 수 있다. 그렇다면, 보육교사의 연수 공공성 강화를 위한 개선방안으로는 어떠한 것이 있을까? 다음과 같은 제안을 해 본다.

첫째, 보육교사의 근무조건 개선과 같은 전문성 향상을 위한 지원 환경 조성이다. 일반적으로 전문성이란 개인적 차원으로 직업에 종사하는 자들이 보여주는 태도와 행동을 의미하는 것(이은화, 배소연, 조부경, 1995)으로 보육교사의 전문성 역시 역할 수행 과정에서의 기술, 지식, 행동, 태도, 신념, 가치관의 변화에 따라 발달하는 것이다(김경화, 송승민, 2012; Saracho & Spodek, 1993). 따라서 4차 산업혁명 시대에 우리는 다양한 대비와 보육교사의 역

량과 전문성 향상을 위한 교육시스템과 지원환경 조성은 우리 보육계가 풀어가야 할 당면과제가 되었다. 기존과 구별되는 역량을 함양하기 위한 현 체제의 어린이집 운영시간을 탄력적으로 운영하여, 보육교사의 탄력근무가 가능하게 한다면 다양한 연수 기회를 놓치지 않고 참여할 것이다. 양미선(2015)의 연구에서도 누리과정 교사연수 미참여 이유가 어린이집 교사는 연수 기회가 주어지지 않았다가 78.5%로 다수를 차지하고, 유치원 교사는 47.4%가 연수 신청기간을 놓쳐서였으며, 대다수의 보육교사가 대체교사 지원의 어려움으로 주말 연수를 선호한다는 것이다. 지금과 같은 상황에서 초임교사의 연수의 기회는 주어지기 어렵다는 선행연구 결과가 바로 이러한 상황을 설명하고 있다. 유아를 돌보고 교육한다는 공통점을 가진 유치원에는 종일제, 반일제, 시간제로 운영되고 있다. 어린이집도 다양한 운영의 틀을 통하여 보육 교사의 질 향상을 위한 진정한 연수를 보장해야 한다. 또한 다양한 휴게시간 확보를 통하여 교사들이 피로를 느끼고, 부정적 감정이 나타나는 오후 시간 대 인력지원을 통한 휴식제공이 필요하다. 김애리(2004)와 Williams(2000)의 연구에서도 교사의 전문성 향상을 위한 잠재적 요인 중 하나는 그들의 전문성 향상을 지원하기 위한 적절한 환경조성이라고 한 것과 동일한 그 궤를 같이하고 있다.

둘째, 공공보육의 현실화 방안으로 교사별 지원 프로그램의 운영이다. 교사들은 경력이 더해 갈수록 가치관 및 소명의식과 같은 철학적이고 본질적인 문제에 대한 어려움에 직면하는 경향이 있고, 그들의 경력에 따라 전문적인 기술, 지식, 행동, 태도 및 관심사에 다른 양상을 보인다(Burke, Christensen, & Fessler, 1984; Harhreaves & Fullan, 1992, 김정희, 2011 재인용). 교사들은 전문성을 성장시키기 위한 방법으로 지식을 향상시키려는 경향(Shulman, 1987)이 있다. 공공보육의 현실화 방안으로 아동수와 상관없이 발달에 적합한 양질의 보육환경을 제공하기 위해 보육교사에게 교사별 지원 프로그램을 운영하는 것이다. 보육교사의 감정노동은 직무의 만족감을 떨어뜨리고, 감정적 소진과 직무소진을 경험하며(조성연, 2006; 양연숙·양영주, 2012), 보육교사의 근무시간이 근로기준법에서 정한 40시간보다 15시간 이상 초과된 것(육아정책연구소, 2013)으로 보면 업무량이 과중될 수 밖에 없다는 것을 추측할 수 있다(김희수, 2016). 초임교사들은 주변인들과의 대인관계 형성, 사무처리 업무, 행사 업무 및 시설관련 업무 등 이론과 실제의 차이로 인하여 어려움과 좌절, 직무수행능력에 대한 효능감을 상실하고 이직으로 이어지기도 하고, 경력교사들도 유아교사직이 전반적으로 힘들고 어려우며, 끊임없이 갈등을 낳는 직업으로 생각하고 있다(이순자, 2000). 따라서 과중한 업무에 대한 해소 방안과 보육교사의 요구를 반영한 연수 정책, 보육전문가로 안내 및 조력 가능한 역할 수행을 위한 공적 지원이 필요하다.

셋째, 보육교사의 보수 교육방법 및 평가방법의 개선이다. 보육교사는 영유아의 건강과

안전은 물론 적합한 보육프로그램을 제공하고 행정 업무를 수행하며, 학부모와 유대관계를 형성하면서(백선정, 김혜금, 2013; 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나, 2011), 과노동과 저임금으로 인해 신체적, 심리적인 소진과 직무에 대한 과중한 스트레스를 받고 있다(김영은, 2012; 한국교육개발원, 2016). 그러나 교사들은 교직에 머무르는 동안 계속해서 자신을 연마하고 교직에 관계되는 전문지식을 배움으로써 교사로서의 자질을 갖추어야 함을 인식하기에 보다 향상된 현직교육이 반드시 필요하며, 일정 기간의 교육적 경험을 갖고 있는 상태에서 주어지는 교육적 자극은 교사의 전문성 발달에 더욱 중요하게 될 것이다(김정희, 2011; 정정숙, 2001; Robinson & Schwartz, 1982). 직무수행능력과 추상적 사고 수준이 높은 교사는 비지시적 장학 유형을 직무 수행 수준과 추상적 사고 능력이 낮은 교사는 지시적 장학을 필요로 하기 때문에 교사의 직무 수행 수준과 추상적 사고 능력에 따라 장학 유형을 달리해야 한다고 하였다(Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2001). 매일 전쟁 같은 하루를 보내고 있는 보육교사에게 연수란 어쩌면 시지프스 신화 속의 형벌처럼 무거운 돌을 아래에서 위로 끌어 올렸다가 굴러 떨어지면 처음부터 다시 무거운 돌을 위로 끌어 올리는, 악순환의 고리와 같은 반복이 아닐까? 반드시 필요한 교육이고 연수이지만, 보육현장의 현실은 시지프스 형벌처럼 한 없이 올려놓는 수고로움과 끝을 알 수 없는 바닥까지 내려와 버리는 악순환의 반복이 되면 안 될 것이다.

현행 보육교사의 보수교육은 집합교육을 원칙(영유아보육법 시행규칙 제 20조)으로 하며, 보수교육평가는 해당 교육시간 출석을 교육이수의 조건으로 엄격하게 규제하고 있다. 원칙으로 이루어지는 교육도 대리수강, 소홀한 학습 질 관리, 평가의 엄정함을 측정하기가 어려워져 문제가 발생하고 있는 것이다. 즉, 집합연수와 원격연수의 운영 체계만으로는 보육교사의 질 관리 확보가 어렵기에 새로운 연수 방식이 제고되어 보육교사들의 인식 변화가 필요하다. 따라서 현장 연구와 질적인 실천법을 통하여 반성적 사고를 통한 자기장학, 멘토링, 연구모임 등과 같은 학습공동체를 제안하는 바이다.

넷째, 연수 프로그램의 교육 대상자 확대와 실천적 지식 전문가의 보육기술 요구이다. 4차 산업혁명 시대의 교육 개혁 방향과 향후 과제에 대한 논의가 주로 초중등 및 대학을 대상으로 하고 있는 한계를 벗어나 영유아교육의 특성을 반영한 교원정책 설계와 추진에도 반영할 수 있어야 하며 이를 위한 정책연구가 필요하다(이미화, 2017). 현행 영유아보육법에서는 보수교육의 대상자를 보육교직원과 원장으로 되어있다. 그러나 보육현장에는 특별활동 프로그램을 위한 여러 형태의 교사들이 수업을 담당하고 있는데, 표준보육과정이나 누리과정에서 제시하고 있는 ‘영유아를 건전한 사회구성원으로 육성하는 내용을 제공해야 하고’, ‘양질의 누리과정을 충실하고 균등하게 적용하기 위해서 운영하는 기본적인 틀’을 동일하게 제



공하기 위한 교육활동도 함께 제시되어야 한다. 따라서 이세나(2017)의 주장처럼 보육현장의 일원으로 교수활동을 진행하는 특별활동 강사의 보수교육도 확대되어야 할 것이다. 또한 보육교사들이 가장 원하는 장학의 내용으로 실천적 지식 전문가라고 할 수 있는 보육전문 장학사 운영도 대안적인 방법이 될 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강정원 (2017). 공공성 강화는 어떻게 실현되는가?. **한국보육학회 2017 학술대회 자료집**, 27-34.
- 권귀염 (2018). 제4차 산업혁명 시대의 교육과 유아교사의 역할. **학습자중심교과교육연구**, 18(4), 47-72.
- 김경숙 (2002). 보육교사 연수프로그램에서 사용하는 교수 방법에 대한 연구. **한국영유아보육학**, 29, 45-64.
- 김경화, 송승민 (2012). 영아반 교사의 영아발달지식이 전문성 인식에 미치는 영향. **한국지역사회생활과학회지**, 23(3), 357-368.
- 김영은 (2012). 보육교사의 감정노동이 소진과 경력몰입에 미치는 영향. **한국보육지원학회**, 8(6), 57-76.
- 김정미 (2016). 지능정보사회를 내다보며 미래교육의 기틀을 마련하다. **한국교원교육학회 학술대회 자료집**, 297-311.
- 김정희 (2011). 보육교사와 유치원교사의 직무수행을 위한 지원 요구에 대한 인식. **유아교육·보육복지연구**, 15(3), 103-123.
- 김수향, 이용주, 이은진 (2015). **유아교육기관 운영관리**. 서울: 동문사.
- 김애리 (2004). **보육교사의 전문성 신장을 위한 보수교육 방안**. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 김진석 (2017). 우리나라 보육 정책의 문제점과 대안. **월간 복지동향**, 61-65.
- 김충일, 김호현 (2018). 4차 산업혁명 시대의 인간상과 누리과정 목표와의 연관성. **열린교육연구**, 26(1), 79-94.
- 김한준 (2016). 4차 산업혁명 직업세계에 미치는 영향: 4차 산업혁명에 대한 재직자 인식조사. **2016년 9월호 고용이슈**.
- 김희수 (2016). 보육교사의 직무만족 영향요인에 관한 연구. 석사학위논문, 건국대학교 행정대학원.
- 근로복지공단 (2017). **2017년도 직장어린이집운영관리**. 근로복지공단.
- 나병현 (2002). 공교육의 의미와 교육의 공공성 문제. **한국교육**, 29(2), 549-571.
- 신희이 (2011). **영아교사의 전문성 발달에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 영아교사의 민감성, 교직원신을 중심으로**. 카톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 박지현 (2017). 음악 교원 연수 프로그램 분석 및 개선 방향 탐색: 시도 교육청 운영 사례를 중심으로. **음악교육공학**, 30, 35-53.
- 보건복지부 (2017). **2017년도 보육사업안내**. 보건복지부.
- 백선정, 김혜금 (2013). 대체교사 제도에 대한 국비지원과 도비지원 대체교사의 인식. **한국보육**

- 지원학회지, 9(3), 209-228.
- 백선희 (2011). **보육의 공공성 강화를 위한 정책 방안**. 한국보건사회연구원.
- 백승수 (2017). 4차 산업혁명시대의 교양교육의 방향 모색. **교양교육연구**, 11(2), 13-51.
- 송윤나, 박희숙 (2017). 4차 산업혁명 기반 유아교육에 대한 유아교사의 인식과 교사교육 요구도에 관한 연구. **한국유아교육·보육복지학회 2017년 춘계전국학술대회**. 151-158.
- 오채선 (2017). 4차 산업혁명시대 유아교사의 전문성 강화 전략. **한국유아교육·보육복지학회 2017년 춘계전국학술대회 자료집**. 57-84.
- 이미화 (2017). 새 정부 출범에 따른 유아교원정책의 쟁점과 과제. **한국교원교육학회 제71차 춘계학술대회 자료집**. 57-89.
- 유위준 (1995). 세계화 정보화 시대의 교원연수-사회변화와 교원연수의 과제. **교육연수**, 4, 74-87.
- 육아정책연구소 (2013). **2012년 전국보육실태조사**. 보건복지부.
- 양미선 (2015). **누리과정 교사연수 실태 및 요구**. 육아정책연구소.
- 양연숙, 양영주 (2012). 국공립 및 민간어린이집의 전문성지원환경이 보육교사의 헌신과 소진에 미치는 영향. **자연과학**, 23, 69-83.
- 이석순, 박은미 (2014). 영아보육교사의 전문성 인식과 전문성 발달수준에 관한 연구. **유아교육·보육복지연구**, 18(4), 437-460.
- 이순자 (2000). 초등학교병설유치원 교사의 교직생활에 관한 문화기술적 사례연구. **유아교육연구**, 20(4), 77-106.
- 이세나 (2017). 4차 산업혁명 시대 보육교사 자격 공공성 강화 방안. **2017년도 미래유아교육학회 춘계학술대회**. 157-162.
- 이은하, 배소연, 조부경 (2001). **유아교사론**. 서울: 창지사.
- 이형정 (2008). **국공립보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 관한 연구**. 석사학위논문, 국민대학교.
- 이정림, 강경숙, 김은영, 엄지원 (2013). 장애영유아 통합보육·교육기관의 상태 및 관리자와 교사의 요구. **유아특수교육연구**, 13(1), 201-234.
- 이진희 (2011). **영아 보육교사 현직연수 프로그램 개발 및 효과**. 박사학위논문, 전남대학교.
- 이태억 (2017). 4차 산업혁명과 대학교육. 대학교육 195. **한국대학교육협의회**, 44-51.
- 윤수정, 이예진 (2017). 자기회귀 교차지연모형을 통한 유아-교사 상호작용과 또래상호작용의 중단연구. **한국영유아보육학**, 103, 75-95.
- 임승렬, 전방실, 곽한나, 조은비, 김덕희 (2018). 영아반 하루일과에서 나타나는 영아-교사 상호작용의 양상과 그 의미 분석. **학습자중심교과교육연구**, 18(2), 425-449.
- 정정숙 (2001). **유치원교사 현직교육에 관한 연구**. 석사학위논문, 전남대학교 교육대학원.
- 조부경, 백은주, 서소영 (2001). **유아교사의 발달을 돕는 장학**. 서울: 양서원.

- 조성연 (2006). 영국보육교사의 직무만족도와 직무스트레스. **한국생활과학회**, 15(5), 719-727.
- 조안나 (2018). 유아교육기관에서의 직무 스트레스가 유아교사의 행복감에 대한 열정에 미치는 영향. **한국융합학회**, 9(1). 341-351.
- 조상식 (2016). ‘제4차 산업혁명’ 과 미래 교육의 과제. **미디어와 교육**, 6(2), 152-185.
- 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나 (2011). 한국형 보육교사 직무만족척도의 표준화를 위한 타당화 연구. **한국가정관리학회지**, 29(2), 1-12.
- 심숙영, 김점연 (2005). 유아의 놀이행동과 놀이성에 대한 보육 프로그램의 질 평가 변인예측. **미래유아교육학회**, 12(1), 361-383.
- 최진령, 김인순(2017). 육아종합지원센터 보육교직원 교육에 대한 보육교사의 인식 및 요구. **학습자중심교과교육연구**, 17(4), 405-428.
- 한국교육개발원 (2016). 제4차 산업혁명과 한국경제의 구조개혁, 한국개발연구원기자간담회 자료.
- 한국보육진흥원 (2016). **서울시 어린이집 원장 사전직무교육**. 한국보육진흥원.
- 허미란 (2017). 4차 산업혁명 시대 보육교사 자격 공공성 강화 방안. **2017년도 미래유아교육학회 추계학술대회**, 27-40.
- 허순조 (2011). **보육교사 개인연수에 대한 인식과 실태**. 석사학위논문, 계명대학교.
- e-나라지표 (2018). [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1584](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1584)
- Blinder, A. S. (2006). Education for the third industrial revolution. *American Prospect*, 44-46.
- Bredenkamp S., & Coople C. (1997). *Developmental appropriate practice in early childhood programs*. (Rev. ed.). Washington, D.C.: NAEYC.
- Glickman, C. D., Gordon C. D., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision of instruction: A developmental approach* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Howes, C. (1997). Children’s experiences in center-based child care as a function of teacher background and adult: child ratio. *Merrill-Palmer Quarterly*, 43(3), 404-425.
- Kantos, S., Howes, C., Shinn, B., & Galinsky, E. (1994). *Quality in family child care and relative care*. New York: Teachers College Press.
- McTighe, J., & Sief, E. (2010). An implementation framework to support 21st century skills. In J. Bellanca & R. Brandt (Eds.), *21 century skills: Rethinking how students learn* (149-175). NY: Solution Tree Press.
- NAEYC (1993). Research into actions: The effects of group size, rations, and staff training on child care Quality. *Young Children*, 48(1), 65-67.
- Saracho, O. N., & Spodek, B. (1993). Professionalism and the preparation of early childhood education practitioners. *Early Childhood Development and Care*, 89, 1-17.
- Shulman, L. (1987). Knowledge and teaching: Foundation of the new reform. *Harvard*

*Educational Review*, 57(1), 1-22.

OECD (2005). **교사가 중요하다: OECD 국가 교원인사정책 국제비교** [Teacher matters]. (김이경 역), 서울: 한국교육개발원.

Robinson, H. F., & Schwartz, S. L. (1982). *Designing curriculum for early childhood*. Boston: Allyn & Bacon.

World Economic Forum (2016). *The future of jobs: Employment, skills, and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. Geneva: WorldEconomic Forum.

Williams, E. C. (2000). *School professional learning environment characteristics and teacher self-efficacy beliefs*. Unpublished doctoral dissertation, University of Georgia, Georgia.