

A Study on the Re-employment of Career-interrupted Childcare Teachers¹⁾

Seo, Youngmi²⁾ (Howon University, Professor)

< ABSTRACT >

This study aims to understand the difficulties experienced in re-entry to childcare centers by career-interrupted childcare teachers. We collected data using semi-structured interviews with six career-interrupted childcare teachers who participated in the re-employment process for unemployed childcare teachers at G Women's Human Resource Development Center in Jeonbuk, Korea. The participants in this study had stopped working due to factors including marriage, childbirth, child rearing, economic, and health reasons, they were motivated to regain employment, but felt the burden of working all day at the childcare site. I was concerned about adaptability. In the results, occupational teachers vocational values were positive, however, social awareness and the treatment of the teachers were negative. Teachers were satisfied with re-employment training, and felt it to be necessary, however, the methods of education showed a need for practical, and field-based training rather than theory-based lectures, as well as adjustments to the level of difficulty according to years of career experience. The most important on site factor was the personality of the teachers. The re-employment training curriculum was developed by government-run institutions, aimed at ensuring a sense of realism and professionalism, however, after the completion of training, participants still needed to gain confidence. After a career break, it is necessary for teachers to have social and other forms of support, and practical education, practical training, and field trips are needed for teachers to effectively re-enter the field. The findings of this study can contribute to the development of career education and government policy for re-entry into childcare work.

Key Words : Childcare teacher, career interruption, childcare center, re-employment

- 1) This study was presented at the 2018 Korea Open Association for Early Childhood Education's fall society, and received a grant from Howon University in 2019.
- 2) Corresponding Author: Seo, Youngmi, Professor, Howon University, 64 Howondae 3gil, Impi, Gunsan city, Jeollabuk-do, Korea, 54058 / E-mail: sym@howon.ac.kr

경력단절 보육교사의 어린이집 재취업에 관한 연구¹⁾

서영미²⁾ (호원대학교 교수)

< 요약 >

본 연구는 경력단절 보육교사의 어린이집 재취업에 대한 인식을 살펴봄으로써 이들이 어린이집 재취업 과정에서 경험하는 어려움은 무엇인지를 이해하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 자료수집을 위해 전북 G시의 여성인력개발센터에서 진행되는 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에 참여한 경력단절 보육교사 6명을 대상으로 반 구조화된 면담을 통해 그 의미를 탐색하였다. 그 결과, 본 연구참여자들은 결혼과 출산, 양육, 경제적, 건강상의 이유 등으로 경력이 단절되어 재취업의 동기를 가지고 있으나 실제 어린이집에서 종일근무 하는 것에 대한 부담을 느끼고 있었고, 어린이집의 현장감 또는 적응력 등을 우려하였다. 또한, 보육교사의 직업관 및 가치관은 긍정적이었으나, 보육교사의 사회적 인식 및 처우에 대해서는 부정적인 인식이 나타났다. 경력단절 보육교사의 재취업 교육과정 만족도는 긍정적이었고 꼭 필요하다고 느끼고 있었으나, 교육방법으로 이론 중심의 강의식 보다는 실무와 실습, 견학 중심의 교육에 대한 요구도가 나타났고, 경력 연차 수에 따라 교육 수준 난이도의 조정이 필요하다고 하였다. 또한, 어린이집에서 무엇보다 중요한 것은 6명 모두 교사의 인성이라고 하였으며, 앞으로 경력단절 보육교사 재취업 교육과정은 정부의 공공기관이 담당하여 현장감과 전문성을 담보하고 교육이수 후, 공신력 등이 필요한 것으로 나타났다. 이는 경력단절 후, 보육교사에 대한 사회적 지원과 다양한 제도를 필요로 하며, 어린이집 재취업 교사를 위한 경력별 맞춤형 교육과 실무교육, 실습 및 견학 등의 실효성 있는 교육이 요구됨을 맥락적으로 알 수 있었다. 이러한 연구 결과는 향후 경력단절 보육교사의 어린이집 재취업을 위한 직무교육 및 정부 정책의 방향 제시에 긍정적인 기여를 기대해 볼 수 있다.

주요어 : 보육교사, 경력단절, 어린이집, 재취업

1) 본 연구는 2018년 한국열린유아교육학회 추계학술대회 발표자료로, 2019년도 호원대학교 교내학술연구비의 지원을 받았음.

2) 교신저자: 서영미, 교수, (54058) 전북 군산시 임피면 호원대3길 64, 호원대학교 / E-mail: sym@howon.ac.kr
논문투고: 2019. 12. 2 / 심사일자: 2019. 12. 2 / 게재확정일자: 2019. 12. 13

I. 서론

OECD 국가 중, 여성의 경력단절은 우리나라에서 보이는 특이 현상으로 여성의 일과 삶의 불균형 또한 심각한 수준이다(OECD, 2016). OECD 가입국 중 출산율이 상위인 국가들은 여성의 고용률이 생애주기별로 안정적으로 유지되는 모습으로 나타나고 있다. 이는 우리나라 처럼 여성이 결혼, 출산, 육아를 위해 일을 포기해야 하는 것이 아니라, 일과 가정의 양립이 가능한 사회를 이루고 있다는 것을 의미한다. 우리나라 여성의 생애주기별 고용률은 20대 후반까지 증가하다 30대에서 급감하고, 40대부터 다시 증가하는 양상을 보인다. 즉, 결혼, 출산, 육아를 경험하는 30대에 노동시장을 이탈했다가 결혼, 출산, 육아 문제가 안정화되는 40대부터 다시 노동시장에 진입하는 것을 의미한다고 볼 수 있다(Ministry of Health and Welfare, 2017).

보육교사 역시 우리 사회에서 한 아이의 엄마로 존립하면서 전문 여성인력으로 인정받고 삶의 보람과 가치를 느끼며 살아갈 수 있도록 그들의 고충을 심층적으로 헤아려 문제를 해결해 주어야 한다. 때문에 우리 사회에서 보육현장의 내부를 들여다보고 보육교사의 삶이 건강하게 유지되고 강화되기 위한 지지와 격려가 필요한 부분이 무엇인지 파악해 볼 필요가 있다(Lee, 2014). 이러한 의미에서 보육교사들의 경력단절과 재취업 과정에서 겪는 어려움에 관한 연구는 매우 중요한 의미를 가진다. 뿐만 아니라 신규 보육교사 대비 약 32%만 보육현장에 종사하고 있어(Ministry of Health and Welfare & Korea Institute of Child Care and Education, 2011), 보육교사의 인적자본을 효율적으로 활용하기 위해서는 보육교사의 재취업을 돕고 보육교사가 전문 직종 여성으로서 경력단절 없이 직장생활을 영위해 나갈 수 있는 근로환경을 조성해 주는 방안이 중요하다. 따라서 경력단절 보육교사에 대한 특별 교사연수 프로그램 및 연수를 통해 재취업을 돕고 근무환경에 잘 적응해 나가도록 도움을 주어야 한다(Kim, 2010; Lee, 2014).

이러한 경력단절 보육교사 대상 직무교육 등의 보육교사 재취업 과정은 주로 여성인력개발센터에서 정부 지원금을 보조 받아 진행되고 있다. 2014년에 대전, 2015년~2016년 구미, 2015년 칠곡, 2016년 대구, 2017년 여수, 2018년~2019년 군산 등의 지역 여성인력개발센터에서 주로 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’을 통해 취업교육을 지원하고 있었다(Korea Women’s Development Center, 2019). 이 외에도 인천여성가족재단, 고용노동부·부평구지원 지역맞춤형 일자리 창출 지원사업, 고양시여성회관, 경주여성새로일하기센터, 정릉(서울성북)여성새로일하기센터·정릉종합사회복지관 등에서 현장의 요구도에 따라 경력단절 보육교사 재취업 과정이 이루어지고 있다. 이러한 경력단절 여성의 재취업과 관련한 준비과정은

새로 일하기 센터, 고용지원센터 등의 교육훈련이나 정부지원과정 경력지원프로그램 등의 연수를 통해 경력단절 여성의 재취업에 도움이 된다고 보고되고 있다(Min, Oh, & Lee, 2010).

한편, 경력단절 보육교사에 관한 연구나 어린이집 재취업 과정에 관한 직접적인 연구는 아직까지 미미한 실정이다. Beak, Lee, & Oh(2016)의 경력단절 후 재취업한 보육교사의 일과 자녀 양육의 병행 경험에 대해 연구한 내용을 살펴보면, 기혼 보육교사들은 임신, 출산, 육아로 인해 어린이집에서 퇴사 하였으나 자녀가 어린이집에 갈 나이 정도가 되면 재취업을 고려한 것으로 나타났다. 또한, 일과 양육을 병행하는 보육교사는 어린이집과 가정에서 다양한 어려움을 경험하고 있었고, 일과 양육을 병행하면서 어린이집과 가정에서의 역할을 충실히 수행 해 나가며 삶의 보람을 느끼고 있었다.

즉, 보육교사들의 자녀양육 경험은 자신의 일에 긍정적인 영향을 미치고 있었고, 일하는 엄마로서의 경험은 삶에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lee(2014)의 경력단절 보육교사의 재취업 적응과정 연구에서는 중심현상을 일으키는 인과적 조건으로 ‘경력단절 계기’와 ‘재취업 계기’를, 중심현상으로는 ‘일과 가정의 양립의 어려움’, ‘조직 내 인간관계의 어려움’, ‘학부모, 영유아와의 갈등’, ‘육체적, 정신적 소진’ 등을 제시하였다. 중심현상에 대응하는 상황인 맥락적 조건은 ‘재취업 지지’와 ‘열악한 처우와 낮은 보수’이고 작용/상호작용을 방해하거나 촉진하는 중재적 조건은 ‘재취업 후 인정과 격려’, ‘보육교사에 대한 정책적 지원 미비’ 등이었다. 중심현상에 대한 작용/상호작용은 ‘원장, 동료, 가족의 지지와 협력 유도하기’, ‘부모, 영유아와의 원만한 관계 형성하기’, ‘배움에 대한 열정과 삶의 긍정적 태도 갖기’로 나타났다. 이렇듯 보육교사의 경력단절은 일과 가정의 양립의 어려움을 말해주고 있고, 근무환경 및 처우의 열악함을 다시 한 번 확인해 주고 있다.

따라서 본 연구는 경력이 단절된 보육교사를 대상으로 심층면담을 통해 어린이집 재취업 과정에 대한 경험의 의미를 맥락적으로 탐색하고자 한다. 이를 위해 본 연구의 질문은 “경력단절 보육교사의 어린이집 재취업 과정은 어떠한지 그 의미와 그 안의 어려움의 본질은 무엇인가?” 이다.

II. 이론적 배경

우리나라 2018년 9월 말 기준 어린이집에 종사하는 보육교사는 23만 4천 명이고, 2005년부터 2018년 9월 말까지 보육교사 자격 취득자는 130만 명이다. 보육교사 자격은 소지하고

있으나 이를 활용하고 있지 않는 즉, 경력단절 보육교사는 2018년 9월 말 기준으로 106만 6천 명으로 추정해 볼 수 있다(Korea Childcare Promotion Institute, 2018). 보육교사가 자격을 취득하는 주요 동기에 대해 전체 조사자의 70%가 취업이었다고 응답했던 Kim, Park, & Gu(2011)의 연구로 볼 때 자격 취득 후, 보육현장에서 보육교사들이 활동하지 않는 이유는 무엇이고, 어떠한 이유로 경력단절 보육교사들이 발생하고 있는지를 다각적으로 살펴볼 필요가 있다.

Ministry of Health and Welfare & Korea Institute of Child Care and Education(2011)의 ‘보육서비스 품질 제고 방안’ 연구에서도 매년 8만여 명의 신규 보육교사가 배출됨에도 이 중 약 32%만 보육현장에 종사하고 있어, 보육교사 자격 소지자의 효과적인 활용이 미흡한 실정으로 국가적인 관리 체계 마련이 필요한 것으로 보고되었다. 보육교사 자격증을 소지하고도 취업하지 않은 이유에 대해 낮은 임금수준, 장시간 근로, 열악한 복지 수준의 직무환경, 보육교사직에 대한 낮은 사회적 인식, 원장과의 교육철학 불일치, 일·가정 양립의 어려움 등이 공통적으로 나타나고 있었다.

또한, 자격증을 소지하고도 취업하지 않은 현장의 보육교사를 위해 재취업을 위한 보수교육과정이 필수적인 것으로 이는 재취업의 형태에 따라 보수교육과정을 개발하여 적용함이 필요한 것으로 나타났다. 특히, 보육교사의 대부분이 여성임을 감안하여, 보육현장에 종사하는 환경이나 사회제도적인 면도 검토해 봐야 할 사항이다. 경력단절 여성은 제한적인 고용기회나 차별, 가사와 양육의 부담, 여성취업에 대한 고정관념과 준비 및 기술부족, 낮은 자기효능감 등을 재취업 장애요인으로 지각하고 있다(Choi, 2004; Lee & Lee, 2018; Lee, Yoon, & Eun, 2004; Oh et al., 2008). 이는 경력단절 여성이 취업을 시도하는 과정에서 느끼는 좌절감이나 심리적 불안, 무기력 같은 심리적 요인 및 경제적 요인과 같은 환경적 요인이 재취업 준비에 방해가 될 수 있음을 의미한다(Kim, Lee, & Cheon, 2018).

어린이집은 맞벌이 부부와 취업모로 하여금 육아에 도움을 주고, 일과 가정의 양립에 상당 부분 기여하는 기관이지만, 이를 담당하는 보육교사의 일과 가정의 양립은 열악한 실정이다. 이직의 경험이 있는 교사들을 대상으로 연구한 결과, 이직의 사유를 결혼, 출산, 이사 등으로 인한 개인적 신변의 변화가 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다(Choi, 2016; Moon, 2007), Lee(2014)의 연구에서도 경력단절 보육교사의 경력단절 계기는 결혼과 함께 이어지는 임신과 출산으로 인해 주로 발생하는 것으로 나타났다. 보육교사들은 낮은 사회적 인식과 열악한 근로환경, 저임금, 제도적 장애가 있음을 인식하지만 그에 대한 대처 능력이 없는 또 하나의 사회적 약자이다(Jung, 2012).

Ministry of Health and Welfare(2017)의 사회보장통계에 따르면, 무상보육 이후 0-5세의 영유아를 맡길 수 있는 어린이집이 급격히 증가하였고, 0-2세 영유아의 어린이집 이용률 또

한 증가하면서, 이와 함께 20-29세의 고용률과 30-39세의 고용률 차이가 줄어드는 것으로 보고되고 있다. 즉, 일과 가정이 양립할 수 있는 사회 환경이 조성되면서 여성의 경력단절이 줄어드는 것으로 분석되고 있다(Ministry of Health and Welfare, 2017). 이렇게 어린이집이 일과 가정 양립의 선두에서 중요한 역할을 하고 있으나, 정작 많은 연구에서 유아교육기관의 종사하는 교사들은 일과 가정의 양립에서 어려움을 호소하고 있었다(Beak, 2013; Jung, 2013; Kim, 2010). 반면, 기혼의 보육교사를 중심으로 한 연구에서는 사회적 지지가 높을수록 직장가정과 가정의 역할갈등이 낮아지는 것으로 나타났다(Jung, 2012).

이 같은 연구결과를 종합하여 볼 때 직장가정과 가정의 균형은 개인차원에서 여성의 경제 활동 참여를 지속시키며 육아를 비롯한 가정생활을 조화롭게 하여 개인의 삶의 질을 개선하기(Kim, 2013) 때문에 보육교사의 일과 양육의 조화가 중요하다고 볼 수 있다(Beak et al., 2016). 그러나 실제 어린이집에서의 최소 8시간 또는 12시간의 근무, 평가인증, 과도한 업무, 체력적 소진 등의 직무 환경으로 일과 양육의 어려움을 호소하고 있다(Kim et al., 2009). 선행연구에서도 보육교사의 역할스트레스와 소진, 정서적 고갈의 수준이 높다는 주목할 만한 여러 연구결과(An & Kim, 2007; Hwang, 2008; Kim, 2003; Lee & Jo, 2009; Moon & Lee, 2005; Park, Moon, & Lee, 2006; Yang, 2006; Yu & Kim, 2004)가 있었고, 영유아의 돌봄뿐 만 아니라 전문지식을 갖춘 교수자, 상담자, 연구자, 행정관리자로서의 다양한 역할을 수행하며 역할갈등 및 역할스트레스를 경험하기도 한다(Chae, 2009; Jo, 1997; Kang, 2013; Song & Jang, 2008). 결국 어린이집의 과다한 업무량과 역할스트레스 등은 교사의 이직의도와 높은 관계가 있고 이는 직무 만족도를 낮추는 요인이기도 하다.

‘육아기 여성의 전일제와 시간제 선택 연구(Yang & Park, 2016)’에 따르면 젊고 고학력이면서 배우자 수입이 많은 여성은 일보다 양육을 선택하는 경력단절 현상이 뚜렷이 드러났다. 또 출산, 육아휴직이 보장되고 4대 보험에 가입한 좋은 일자리를 지닌 여성일수록 오히려 모성별척이 증가했다. 즉, 여성의 경력단절이 배우자의 소득효과, 남성 외벌이 중심 장시간근로 관행과 자녀를 직접 돌보겠다는 여성의 인식이 결합된 산물임을 시사한다. 따라서 여성의 경제활동 참가를 촉진하려면, 학력과 소득계층에 따라 차별적인 정책이 절실하다. 특히, 고학력 또는 중산층 이상 여성에게는 유인이 크지 않은 시간제 일자리나 육아기 근로시간 단축보다 전일제 일자리 유지에 집중하는 것이 효과적이다. 근로시간 단축, 육아휴직 기간 제한, 어린이집과 다양한 시간제 보육 확충의 변화도 시급한 것으로 나타났다.

한편, 보육교사의 재취업 교육과정은 주로 여성인력개발센터에서 실시하고 있는 것으로 나타났다. 여성인력개발센터는 전문적인 여성 직업훈련기관으로서 1993년에 노동부의 지원을 받아 “일하는 여성의 집”으로 설립되어 현재는 각 지방자치단체로 이양되어, 여성의 취업기회 확대에 중요한 기능을 한다. 정부가 담당하지 못하는 여성복지서비스를 제공함으

로써 사회에서 충족되지 않은 요구를 처리할 뿐만 아니라, 더 효과적인 복지서비스가 제공될 수 있다는 가능성을 실현하는 기능을 담당하고 있어 긍정적이나, 운영적 측면과 서비스에 대한 효율적인 측면 등 여러 가지 문제점이 나타나고 있다. 정부지원에 대한 의존력이 높아서, 시설이나 장비 면에서 안정성이 떨어지고 있으며 여성회관, 여성발전센터, 여성문화센터 등 유사한 성격의 기관과 차별화에 어려움이 따르고 있다. 또한, 직종 및 프로그램 개발의 비전문성으로 인하여 지역적 특성화 추구가 미흡하고, 동일 직종에 대한 교육훈련 내용이 지역별로 서로 상이하여 교육훈련의 질적 평준화가 이루어지지 않는 등 여성의 일자리 창출에 대한 복지서비스에 많은 문제점이 지적되고 있다(Kim, 2003). 뿐만 아니라, 정확한 시장수요조사에 기반하지 않은 주먹구구식 훈련과정 개설, 취업 유망성을 신중히 고려하지 않은 채 수강생 선호도가 높은 기존 훈련과정의 답습, 훈련과정 수료 후 취업으로 연계시키는 역할 미흡 등과 같은 문제를 안고 있다(Sung & Choi, 2009).

따라서 경력단절 보육교사의 전문성을 신장시켜 현장 적응에 도움을 주기 위해서는 좀 더 체계적인 재취업 교육 및 프로그램 등의 지원 방안이 요구됨을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구참여자

본 연구를 위해 전형적 사례 선택 표집방법을 이용하여 경력이 단절되었다가 재취업을 희망하고 있는 경력단절 보육교사를 연구참여자로 선정하였다. 본 연구의 참여자는 전북 G시의 여성인력개발센터에서 진행하는 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에 참여 중인 교사로 결혼과 출산, 양육, 경제적, 건강상의 이유 등으로 인해 경력이 단절된 보육교사 6명으로 참여자 현황은 <표 1>과 같다. 경력단절 기간에 따라 재취업 과정에서 느끼는 다양한 현상을 살펴보기 위해 연구참여자의 경력단절 기간이 적게는 6개월부터 많게는 13년까지 차이가 나며, 그 외에도 일과 가정의 양립에 대해 맥락적으로 살펴보기 위해 각각의 삶의 환경을 알아보았다.

참여자 A교사는 유아교육을 전공하고, 현장에서 12년 동안 근무한 경력이 있다. 계속 한 직장에서 오래 근무를 해왔으며 과도한 업무, 건강상의 이유, 원장님과의 보육철학이 달라 직장을 퇴사하게 되었고 지금은 7개월 정도 쉬고 있지만 바로 어린이집에 재취업하길 희망하고 있다. 현재는 아이들도 다 키워놓은 상태라 나이는 있지만 어느 누구보다도 성실하고 책임감 있게 근무할 수 있다고 자부하고 있다.

참여자 B교사는 아동복지를 전공하고 졸업 후, 국공립어린이집에서 근무를 하다가 결혼과 동시에 군인인 남편을 따라 거주지를 옮기게 되며 퇴사하게 되었다. 현재는 두 쌍둥이를 키우느라 8년 동안 쉬고 있지만, 두 쌍둥이가 어느 정도 크면 다시 결혼 전처럼 보육교사로 근무하기를 희망한다. 그 전까지는 비담임교사나 보조교사 등으로 보육교사 일을 시작해 보려고 한다.

참여자 C교사는 본래 음악을 전공하였는데 보육교사에 관심이 있어서 평생교육원에서 보육교사 자격을 취득하였다. 보육경력은 1년이고, 경력단절 기간도 1년 정도로 아직은 보육 현장에 대한 이해가 높지 않아, 다시 취업을 한다고 해도 담임교사 보다는 보조교사를 희망하고 있었다.

참여자 D교사는 유아교육을 전공하고 결혼 전 3년 동안 보육교사를 하다가 결혼과 육아로 인해 13년째 경력이 단절된 상태이다. 이제는 아이들도 어느 정도 성장하여 더 늦기 전에 다시 보육교사로 근무하기를 원하고 있으나, 13년이라는 장기간의 경력단절 기간으로 현장감이 많이 떨어져 있어 취업 후에도 잘 적응할 수 있을지 우려하고 있었다.

참여자 E교사는 사회복지를 전공하고 주로 가정, 민간어린이집에서 근무한 경력이 있었으며 학부모와의 갈등으로 인해 퇴사하게 되었다. 현장에서는 12년 동안 근무했으며, 앞으로도 보육교사라는 직업을 바탕으로 어린이집 원장이 되는 것이 꿈이다. 그러나 작고 외소한 본인의 외형 때문에 원장님들이 본인에 대한 편견을 가지고 있다고 생각하고 있어, 재취업 과정에 대한 낮은 자존감을 보였다.

참여자 F교사는 어린이집 조리사로 근무하다가 보육교사에 대한 관심으로 다시 공부를 시작하여 1년 동안 보육교사로 근무하다가 건강상의 이유로 퇴사하여 5년의 경력단절 기간이 있다. 현재 건강도 많이 회복하고 집에만 있는 것이 너무 따분하여 얼른 재취업하기를 희망하지만, 건강상의 이유로 퇴사한 것에 대해 원장님들이 자신을 기피하는 것 같다는 속상한 마음을 표현하였다.

연구참여자들은 전북 G시의 여성인력개발센터에서 진행되는 경력단절 여성 단기직업훈련에 참여하였고, 2018년 9월에서 11월까지 하루 4시간 총 41일, 164시간 동안 보육교사 2급 이상 자격을 소지한 경력단절 여성 20명을 대상으로 어린이집 재취업 교육과정이 진행되었다.

교육의 주요 내용은 보육의 기초, 보육사업 운영, 발달 및 지도, 영유아교육, 가족 및 지역사회 협력, 건강 및 안전지도, 평가인증, 취업지원 특강과 직무소양 교육 등으로 이루어졌다. 강사는 지역 내 어린이집 원장, 육아종합지원센터장, 컴퓨터학원 원장, 보육전문가, 직무소양교육 관련 전문가 등이 참여하여 대부분 강의식으로 진행되었다.

<표 1> 연구참여자

순	참여자	연령	학력	자격증 취득 경로	결혼 유무	배우자 직업	자녀 수	자녀 연령	보육 경력	경력 단절 기간
1	AOO	51	전문대졸	정규 과정 (유아교육)	유	회사원	3명	22, 25, 27세	11년 8개월	7개월
2	BOO	37	대학원졸	정규 과정 (아동복지)	유	군인	2명	5세(쌍둥이)	5년	8년
3	COO	34	대졸	평생교육원	유	은행원	없음	.	1년	1년
4	DOO	43	대졸	정규과정 (유아교육)	유	회사원	3명	10, 12, 13세	3년	13년
5	EOO	34	전문대졸	정규과정 (사회복지)	유	사회 복지사	없음	.	12년	6개월
6	FOO	47	대졸	원격사이버 교육과정	유	회사원	2	14, 19세	1년	5년

2. 연구절차

본 연구의 자료수집을 위해서 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에 참여 중인 교사 6명에게 연구에 관한 설명과 함께 연구참여에 대한 사전 승인을 얻은 후, 일대일 심층면담을 진행하였다. 본 연구를 위한 자료수집 기간은 2018년 8월 20일~9월 30일까지 총 3회의 면담을 가졌으며 면담 시간은 평균 1시간~1시간 20분 정도 소요되었고, 연구자의 연구실에서 진행되었다.

경력이 단절된 보육교사를 대상으로 어린이집 재취업 과정에 대한 경험을 심층면담을 통해 의미 있는 내용으로 도출하고자 유도하였다. 면담의 충실성을 위해 면담 1주일 전 핸드폰 문자메세지, e-mail 등을 통해 면담 내용을 미리 공지하였다. 면담이 끝난 후, 면담과 관련된 사항에 대해 추가할 사항이나 수정 사항이 있을 경우 전화나 e-mail을 통해 재면담이 가능할 수 있다는 것을 공지하였다. 기본적인 연구수행 상의 면담 외에도 경력단절 보육교사를 위한 사회적 인식과 제도 등에 대하여 광범위한 면담이 이루어졌다.

3. 연구내용

아동복지학과 교수 1명, 유아교육전공 박사과정생의 전문가를 통한 반 구조화된 면담기법을 사용하여, 동일한 문제와 절차를 각각의 피면담자에게 동일한 순서로 적용하였다. 면담 결과는 각 문제에 따라 기록되어 자료화되고, 전체 면담 대상자를 문제별로 비교, 분석하여 결과를 정리하였다. 심층면담을 위한 질문 내용은 경력단절의 요인 및 재취업 동기, 보육교

사로서 직업적 가치관과 재취업, 경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 내용과 향후 방안 등으로 다음의 다섯 가지 질문으로 구성되었다. 면담의 주요 내용은 <표 2>와 같다.

첫째, 선생님의 이전 직업과 최초 경력단절 요인은 무엇이었나요?

둘째, 선생님의 재취업 동기 및 비전, 희망 어린이집 유형 및 직무, 재취업에 있어 어려움이나 우려되는 상황은 무엇인가요?

셋째, 선생님이 인식하고 있는 보육교사의 직업 및 가치관, 보육교사 양성체계는 어떠한가요?

넷째, 선생님이 경험하셨던 경력단절 보육교사 재취업 교육과정은 어땠나요?

다섯째, 추후 경력단절 보육교사 재취업 교육과정이 제도화 된다면 어떻게 이루어져야 한다고 생각하나요?

<표 2> 반 구조화된 심층면담 내용

구분	면담 내용
경력단절의 요인 및 재취업 동기과 과정	선생님의 이전 직업과 최초 경력단절 요인은 무엇이었나요? 선생님의 재취업 동기 및 비전, 희망 어린이집 유형 및 직무, 재취업에 있어 어려움이나 우려되는 상황은 무엇인가요?
보육교사로서 직업적 가치관	선생님이 인식하고 있는 보육교사의 직업 및 가치관, 보육교사 양성체계는 어떠한가요?
경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 경험	선생님이 경험하셨던 경력단절 보육교사 재취업 교육과정은 어땠나요?
경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 향후 제도적 방안	추후 경력단절 보육교사 재취업 교육과정이 제도화 된다면 어떻게 이루어져야 한다고 생각하나요?

4. 자료분석

본 연구의 신뢰도 및 타당성을 확보하기 위해 본 연구자는 질적연구 방법에 대한 다수의 논문과 강의를 듣고 난 후, 연구수행의 준비에 임하였으며 연구배경과 연구의 구조적 방법 및 내용에 대해 유아교육과 교수 1명에게 추가로 검증을 받았다. 본 연구는 연구자의 깊이 있는 성찰을 중심으로 보육교사의 다양한 경험에 대한 내용을 분석하는 Colazzi(1978)의 연구방법으로 면담 내용의 전사를 통한 반복 읽기, 의미 있는 문장 추출하기, 유사한 내용 수집하기, 구성 요소 추출하기의 분석과정을 거쳤다.

또한 주제별 주요의견으로 면담 내용은 2개의 녹음기로 녹취하고 동시에 속기화 하였으

며 녹취된 내용은 면담 질문을 중심으로 발언내용을 지속적으로 검토하고 귀납적 범주 분석(Patton, 1990)을 통해 의미 있는 해석과 연구 결론을 도출했다. 자료분석을 위해, 면담 시 녹음과 기록했던 내용의 차이점과 유사점을 찾아내어 핵심범주와 하위 범주를 체계적으로 연관시켜 묶는 선택코딩(selected coding)을 하였다. 분석 자료는 아동복지학과 전문가 2인에게 검토를 의뢰하여 신뢰성을 보장받고, 유아교육 전문가 2인에게 내용타당도를 검증받아서 범주를 명료화하였다.

IV. 어린이집 재취업 과정과 경험

본 연구의 질차적 과정을 거쳐 심층면담을 통해 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에 참여 중인 경력단절 보육교사를 대상으로 경력단절 보육교사의 경력단절 요인과 재취업 과정에서 느끼는 어려움은 무엇인지 살펴보고 그 의미를 탐색해 보았다.

먼저, 전북 G시의 여성인력개발센터에서 진행한 유휴 보육교사 재취업 교육과정은 보육의 기초, 보육사업 운영, 발달 및 지도, 영유아교육, 가족 및 지역사회 협력, 건강 및 안전지도, 평가인증, 취업지원 특강과 직무소양 교육 등으로 과목당 4시간 총 41일, 164시간 동안 이루어졌다. 어린이집에서는 보육교직원의 자질향상과 보육에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위해 「영유아보육법」 제23조, 제23조의2에 따른 보육교직원 보수교육이 진행되고 있다. 이에 따르면, 보육교사는 보육업무경력이 만 2년이 경과한 해 또는 보육교사 직무교육(승급교육 포함)을 받은 해부터 만 2년이 경과한 해에 보육교사 직무교육을 받아야 한다(Ministry of Health and Welfare, 2019).

보육교사의 일반 직무교육 내용으로는 인성·소양(8시간), 건강·안전(9시간), 장애 및 다문화 보육 실제(4시간), 보육활동 운영의 실제(16시간), 가족 및 지역사회 협력(3시간)로 총 15 과목 40시간을 이수하게 되어있고, 승급교육은 이보다도 많은 21과목 80시간으로 되어있다(Ministry of Health and Welfare, 2019). 그간 원장·보육교사가 자격 취득 후, 어린이집에 종사하지 않아 공백 기간이 발생하더라도 별도 직무교육 없이 다시 어린이집 근무가 가능하였다.

이에 대해 다시 현장으로 복귀하여 새로운 어린이집에 적응하는 어려움과 그로 인한 보육 서비스 질 저하 우려 등이 문제로 제기되어, 2020년 3월부터는 「영유아보육법 시행규칙」 제20조4항에 의거 어린이집에 근무하고자 하는 만 2년 이상의 장기 미종사자를 대상으로 인성·소양(8시간), 전문지식 기술(28시간), 건강·안전(4시간) 총 40시간의 의무 직무교육을 시행한다. 이러한 제도를 통해 근무 공백이 있는 보육교직원의 빠른 현장 적응을 지원하고, 전

문성을 높이는데 도움을 주어 보육서비스 질 향상에도 기여할 것으로 예상하고 있다 (Ministry of Health and Welfare, 2019).

한편, 전북 G시의 여성인력개발센터에서 진행한 유휴 보육교사 재취업 교육과정과 보육교사 일반 직무교육, 승급교육을 비교하면 표 3과 같다. 유휴 보육교사 재취업 교육과정과 보육교사 대상 각 종 직무교육 비교해 보았을 때, 이수시간은 일반 직무교육보다 4배가량, 승급교육 보다는 2배가량 많은 시간으로 진행되고 있었다. 내용으로 살펴보았을 때는 인성 및 소양과 같은 직무교육, 가족 및 지역사회 협력, 건강 및 안전지도는 보육교사 보수교육과 유사한 내용으로 편성되었으나, 내용과 시간으로 보았을 때 총 이수시간 대비 낮은 비율로 편성되고 있음을 알 수 있다.

보수교육의 보육활동 운영의 실제의 일부 내용들을 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에서는 보육의 기초, 보육사업 운영, 발달 및 지도, 영유아교육으로 구분하였고, 별도의 평가인증, 취업지원 특강으로 구성되어 진행하였다. 세부 내용을 비교해 보았을 때, ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에는 표준보육과정과 보육일지 작성, 평가인증에 대한 내용이 비교적 많았으며, 보수교육에서는 다루지 않는 행정문서 작성 실무에 대한 내용이 추가적으로 진행되고 있었다. 또한, 가족 및 지역사회 협력의 세부 내용에서는 장애영유아에 대한 교육내용은 없는 것으로 나타났다.

종합적으로 유휴 보육교사 재취업 교육과정은 경력이 단절된 보육교사가 현장에 적응하며 알아야 할 보육의 기초적인 동향과 보육사업에 대한 이해, 영유아에 대한 발달 및 지도와 표준보육과정, 평가인증, 건강 및 안전지도, 가족 및 지역사회와 협력하는 방안들을 중심으로 비교적 많은 시간으로 진행되고 있음을 알 수 있었다. 현재 우리나라 보육교직원 보수교육 과정은 현직 보육교직원 중심의 이론 위주로 이루어지고 있으며, 향후 2020년에 시행 예정 중인 장기 미종사자 직무교육 또한 이론 중심의 강의식 교육으로 경력이 단절된 후 재취업하는 교직원에 대한 실무 및 현장 중심의 보수교육은 미진한 실정이었다.

<표 3> 보육교사 대상 각종 직무교육 비교

구분	유휴 보육교사 재취업 교육과정(164시간) ¹⁾	구분	어린이집 장기 미종사자 직무교육(40시간)	구분	보육교사 일반직무교육 기본 과정(40시간)	구분	보육교사 1급 승급교육(80시간)
직무소양 (8시간)	오리엔테이션 및 자기개발 능력 스트레스 관리 및 감정조절 능력 알기쉬운 근로기준법	인성·소양 (8시간)	보육교사의 역할과 윤리 아동복지와 인권	인성·소양 (8시간)	보육교사와 인권 보육교사의 직무역량 강화 보육교사의 건강관리	인성·소양 (11시간)	아동복지와 인권의 실제 보육교사의 역할과 윤리 보육교사의 건강관리와 힐링
보육의 기초 (12시간)	보육정책 및 동향의 이해 어린이집 하루일과 운영 및 보육교사의 역할 아동학대 및 성폭력 예방	전문지식 기술 (28)	영유아 행동의 발달적 이해	보육 활동 운영의 실제 (16시간)	보수교육기관 자체개발 교과목(선택)	보육 활동 운영의 실제 (39시간)	어린이집의 개인정보보호 관리 영유아 관찰 및 평가
보육사업운영 (24시간)	행정문서 작성 실무		영유아 관찰 및 평가		영유아 인성의 실제		언어·수과학 활동 운영의 실제
발달 및 지도 (16시간)	영유아 관찰일지 및 개별 포트폴리오 작성 영유아 인지·언어발달의 이해 영유아 정서·사회성발달의 이해 동화, 손유희, 신체, 예술 활동의 실제		영유아 긍정적 상호작용		보육정보 탐색의 적용과 사례		대소집단 활동 운영의 실제 신체·예술(음률) 활동 운영의 실제
영유아교육 (52시간)	표준보육과정의 이해 연령별 보육프로그램(영아/유아편) 누리과정의 이해 보육계획과 보육일지 작성 실내외 환경구성 원리와 실제 영유아교사의 상호작용 전략 디지털 시대의 교수매체 활용 및 적용	영유아 행동지도	보육계획 수립	영유아 관찰 및 기록 실제	영유아 부적응 행동의 이해	언어·수과학 활동 운영 실습 역할·쌓기놀이 활동 운영의 실제	보육일지 작성의 실제
		보육일지 작성의 실제	보육정보 탐색의 적용과 사례	영아 또는 유아교사의 상호작용 전략(선택)	영아 또는 유아교사의 상호작용 전략(선택)	보육실습 지도의 적용과 사례	어린이집 환경 구성 및 관리
		표준보육과정	표준보육과정	디지털시대의 교수매체 활용 및 적용	디지털시대의 교수매체 활용 및 적용	영유아 문제행동 조기발견	영유아 문제행동 조기발견

<p>가족 및 지역사회 협력 (12시간)</p> <p>부모상담 및 면담방법 부모참여 프로그램 기획 다문화보육의 이해, 지역사회 협력 및 연계</p>		<p>가족 및 지역 사회 협력(3시간)</p> <p>장애 및 다문화 실제 (4시간)</p> <p>부모-교사 의사소통의 이해와 실제 또는 부모 개별 면담기법(선택) 다문화교육 이해와 실제 장애통합보육 운영 실제</p>	<p>가족 및 지역 사회 협력(8시간)</p> <p>장애 및 다문화 실제 (8시간)</p> <p>부모참여 계획 및 실행 지역사회 연계활동 계획 및 운영 다문화 가정의 영유아 지원 장애영유아의 이해 및 지원</p>
<p>건강 및 안전지도 (8시간)</p> <p>영유아 건강·영양 및 생활지도 영유아 안전 및 보건지도 응급처치 및 CPR</p>	<p>건강·안전 (4시간)</p> <p>영유아 건강·안전</p>	<p>건강·안전 (9시간)</p> <p>안전사고 예방교육 보건위생관리 아동학대, 성폭력, 실종 예방 및 사후관리</p>	<p>건강·안전 (12시간)</p> <p>영유아 건강안전교육 계획 및 실행 안전사고 예방교육 보건위생관리 아동학대, 성폭력, 실종 예방 및 사후관리</p>
<p>평가인증 (16시간)</p> <p>평가인증의 이해와 실무</p> <p>취업지원 특강 (16시간)</p> <p>취업역량 파악, 나의 강점 및 약점 여성생애주기별 고용맵 경력개발계획서 작성 취업성공 이미지 만들기 보육교사로서의 다짐 및 수료식</p>			

1) 전북 G여성인력개발센터 유휴 보육교사 재취업 과정

본 연구는 경력이 단절된 보육교사들의 어린이집 재취업 과정에서의 의미와 재취업 시 겪는 어려움 등의 인식을 살펴보고자 하는 것으로 이러한 심층면담은 문헌조사 및 설문조사에서는 얻기 어려운 경력단절 보육교사의 어린이집 재취업에 대한 의미를 보다 심층적이고 실제상황을 잘 반영하고 있다. 심층면담 자료는 귀납적 범주로 분석하였고, 그 결과를 기술하면 다음과 같다.

1. 경력단절의 요인 및 재취업 동기와 과정

보육교사의 경력단절 요인과 재취업 동기, 향후 비전, 재취업 전·후의 장애요인에 대한 면담사례를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

[면담 사례1]

일을 하면서 신랑을 만났는데 옆에서 연애하다 보니까 제가 안쓰러워 보였나 봐요. 그냥 결혼하면 쉬라고 하더라고요. 그래서 저도 일도 힘들고, 학부모 상대하는 것도 힘들고, 애들한테도 조금 많이 지치고... 그래서 지금 6개월 정도 쉬고 있어요. (18. 8. EOO, 34세, 보육경력 12년)

제가 직장을 안 다니고 막상 쉬고 있으니까 신랑이 벌어 온 걸로 생활할 수는 있는데, 요즘에 둘이 벌어야 빨리빨리 기반도 잡고 하니까.....(중략).... 그리고 일단은 돈이 없으니까. 다른 사람이 밥을 사면 저도 한번은 사야하니까 사람 만나는 횟수도 줄어드는 것 같고, 집에만 있으니까 산후 우울증 걸린다고 하잖아요. 아기는 없지만 그 비슷한 게 있는 것 같아요. 아직은 그 정도는 아니지만 없지 않아 그런 생각이 들어요. 집에서 안 좋은 생각도 들고요. (18. 9. COO, 34세, 보육경력 1년)

사실 제가 면접 보러 가면은 외모 때문에 많이 꺼려지고요. 원장님들이 면접 보면 선생님이 작아서 애들은 들 수 있겠냐고, 일 할 수 있냐? 체격이 작으니까 면접 보러 가면 자존감이 많이 떨어지더라고요. 나는 안 그러는데 저분들은 나를 왜 그렇게 볼까? 이런 생각들이 많이 들더라고요. 신랑한테도 그런 이야기 했더니 너무 신경 쓰지 말라고 넌 네가 가서 열심히 일하면 되는 거지. 뭘 신경 쓰냐고 하는데, 제 입장에서는 그게 아니죠. 저도 나중에 제 원을 한번 운영해 보고 싶은 꿈이 있긴 한데... (18. 9. EOO, 34세, 보육경력 12년)

[면담 사례2]

(애기)아빠가 군인이다 보니까... 뭐 그전에는 조금씩 아이를 봐주시다가 양쪽어머님, 아버님들이 다 서울에 계시니까 (지금은 이사 와서)답이 없어서.... 근데 제가 (일)하겠다고 고집을 피웠거든요..(그런데 남편이) ‘지금은 애기가 1순위였으면 좋겠다’ 는 식으로 얘기 하더라고요.. 나중에 애기 크고 그때도 정말 제가 하고 싶다고 하면 하라고 해주겠다. 지금은 아니다. 이런 식으로 (이야기 해서) 그래서 좀 갈등이 있었는데... (18. 8. BOO, 37세, 보육경력 5년)

지금 저희 같이 (재취업 과정)교육 들으시는 분들을 보면 좀 나이가 있으시잖아요. 제가 지금 움직이지 않으면 저 선생님들처럼 될 것 같이 보이는 거예요. 재취업 과정 교육을 받으면서도 내가 바로 취직한다면 바로 일 할 수 있을까 생각이 되면서, 아무래도 보조교사로 일 할 수밖에 없을 것 같아요. 그런데 보조교사 조차도 고민이 들어요. 지금 아이들이 어느 정도 컸긴 했지만, 우리나라 문화를 보면 가장 바쁜 부모가 초등학교 1학년 부모라고 하잖아요. 제가 저를 생각했을 때 분명히 저는 다시 또 일을 그만두는 고민을 할 것 같아요. 그러다 보니까 완벽한 제 조건에 맞는 직장을 구하기 어렵고 그런 상황인거죠. (18. 9. BOO, 37세, 보육경력 5년)

저도 어느 친구들처럼 엄마 집 근처에 살거나 엄마집 아파트 안에 같은 동에 산다고 하면 일을 할 수 있을 것 같아요. 그런데 그러지 못하는 상황이니까... 그렇기도 하고 그러면서도 자기 성격들이 있잖아요. 제 아이들을 책임져야 되는 책임감 때문에 그것도 쉽지는 않을 것 같은데, 아마 저의 이러한 고려 점의 모든 부분을 그 이상으로 뛰어 넘을 수 있는 조건의 직업이 있다면 할 것 같아요. 막상 또 일하면 현장에서 나온 게 벌써 오래 됐잖아요. 그렇기 때문에 제가 현장감이 굉장히 많이 뒤 떨어졌을 거란 말이에요. 그럼 완전히 그냥 처음 일하는 사람처럼 같을 것 같아요. 그리고 꼭 엄마 선생님만 있으리란 법은 없기 때문에, 아가씨 선생님들하고 겪을 때에 요즘에 세대차이나 이런 것처럼 그런 이해관계 부분들, 부모님을 대하는 것에 대한 두려움도 있고, 유별난 엄마들이 요즘에 너무 많다보니까...(18. 9. DOO, 43세, 보육경력 3년)

[면담 사례3]

저는 애들을 잘 키우는 게 (제 삶의)최고의 목표였기 때문에... 또 이 분야 공부를 하니까 제 애기들을 더 잘 키우고 싶은 욕심이 많았던 것 같아요. 저는 신랑이 돈 벌어오라고도 하지 않았고, ‘네가 버는 것보다 아이들을 더 잘 키우는 게 나중에 더 좋을 것 같다’ 라고 했죠. 그걸 합의 봤고, 제 아이가 한 8개월 됐을 때 저희 시어머니께서 나이가 더 들기 전에 (보육현장에)조금 받을 디더 놓는 게 어때? 그렇게 했는데 저희 신랑이 딱 와 가지고 그러더라고. “아니 그냥 우리는 아이에 일단 올인을 시키고 그 다음에 이제 아내가 정말 하고 싶을 때 그때 해도 늦지 않아요.” 그랬죠. 오히려 시부모님이 ‘일을 해도 괜찮겠다’ 하셨어요. 왜냐하면 시어머니께서 약간 경제관념이 조금 뚜렷하셨거든요. (18. 8. BOO, 37세, 보육경력 5년)

이제 애들이 제 품에서 조금씩 떨어질 나이가 됐잖아요. 이제 경제적으로 뒷받침을 해줘야 될 나이가 되서 저도 집에만 있는 성격은 아닌데 이제 취미생활 좀 하고 이렇게 시간을 보내긴 보냈었는데 그래도 너무 아깝잖아요. 공부했던 것들이 아쉽고 그리고 또 아가씨 때의 느낌과 제가 제 아이들을 키워본 느낌이 너무 달라요. 그때 정말 힘들었거든요. 근데 제 애기들을 오히려 키워보니까 그나마 조금 더 자상하게 보인다고 해야 되나? 아이들을 조금 더 포근하게 안아주는 것들은 더 자신이 있는 것 같아요. (18. 9. BOO, 37세, 보육경력 5년)

집에서 아이들을 케어 하는 것 보다 경제적으로 한번 일해 보는 것도 좋겠다. 이왕이면 전문직이니까 전문직으로 받을 디더놔야 되겠다고 생각했어요. 그런데 막상 취직한다고 하면 바로 (담임교사로) 들어가기는 너무 자신이 없고, 그런다고 묻히기엔 너무 아깝고... 갑자기 취직해서 하루 종일 애

들을 봐야 한다고 하면 겁부터 나가지고 ‘어머, 이걸 어떻게 하지?’ 저 같은 사람도 경력이 있는데도 불구하고 경력 자체가 오래되다 보니까 겁부터 나서 이걸 정말 보조교사부터 해야겠다는 생각이 들어요. 그러니까 지금 재취업 교육과정에 참여 중인 대부분 선생님들이 보조교사를 많이 뽑는다고도 하고, 자신은 없고 하니까 보조교사부터 시작해야 되겠다는 선생님들도 은근 많은 것 같아요. (18. 9. DOO, 43세, 보육경력 3년)

[면담 사례4]

평가인증을 하며, 조금 힘들었어요. 지표도 새로 바뀐 3차 지표인데 설명회도 저희는 안 갔거든요. 제가 주임이라... 과도한 업무에 건강까지 나빠져서... (그만 두게 되었어요).

저는 보육교사 일이 맞는 것 같아요. 다른 건 솔직히 할 수 있는 그런 재주도 없고, 이걸 너무 오랫동안 했잖아요. 그리고 저는 몬테소리가 저한테 굉장히 맞아요. 교육도 많이 다니고, 굉장히 저 나름대로 열정적으로 했거든요. 그리고 한 해 한 해가 새롭고 재밌고 그래서 처음엔 초창기에는 몰랐지만 자꾸 경력이 쌓이다 보니까 아이들한테 내가 이런 방법도 알려줘야 되는구나. 조금 더 이렇게... 다음에는 또 이렇게 나름대로 내 노하우가 생기고, 그래서 아이들 가르치는 건 솔직히 재밌어요. 그런데 나이가 있다 보니까 취업에 좀 자신이 없어요. 제가 저에 대해서는 좀 최선을 다하는 편이거든요. 다른 사람한테 피해를 안 끼치고요, 제가 맡은 건 열심히 하는데... (18. 9. AOO, 51세, 보육경력 11년 8개월)

[면담 사례5]

다른 일을 하다가 건강상의 이유 때문에 5년 정도 쉬었어요, 그 이후로 체력이 다운되더라고요. 일을 하는 게 너무 힘들더라고요. 에너지 소모도 많이 되고 동료들에게도 피해를 주는 것 같고,,, 그러면서 쉰 게 5년이에요. (18. 8. FOO, 47세, 보육경력 1년)

친구들은 40세 정도까지만 애 키우고 직장을 나가는데, 저는 자녀가 다 커서 집에서 놀 사람도 없고, 중·고등학생이라 학비도 들고, 일이 없이 집에만 있으면 우울증처럼 사람이 처지고 남들보다 뒤처지는 것 같은 생각도 들어서 일하고 싶은 마음이 생겼어요. 그런데 이제 면접 보면 ‘지금으 괜찮으세요?’ 아니면 ‘나이가 좀 있으시네요’ 라고 원장님들이 이야기 하시면, 나는 괜찮은데 먼저 건강 걱정하시고... 요즘엔 나이가 있어서 어렵더라고요. 아직은 50이 안됐지만 그게 두려워요. 45세가 넘으니까. 저도 그런데 막상 현장에 나가면 30대처럼 순발력을 따라갈 수 있을까 조금 염려가 되면서 아무래도 처음에는 보조교사로 시작을 해야 할 것 같아요. 서류에 대한 스트레스가 있을 것 같아요. 학부모 상담이나 보육활동은 잘 할 수 있겠는데 서류작업이 겁나네요. (18. 9. FOO, 47세, 보육경력 1년)

보육교사들은 경력단절 요인에 대해 4명은 ‘결혼과 출산, 육아’ 로 응답하였고, 2명은 ‘건강상의 이유’ 에 있다고 응답하였으며, 그 밖에도 ‘과도한 업무나 경제적 이유(낮은 급여)’ 라고 중복되어 나타났다. 어린이집의 재취업 동기에 대해서는 6명은 ‘취업욕구와 자아성취감’ 으로 1명은 ‘경제적 이유’ 라고 응답하였는데, ‘경제적 이유’ 는 중복되는

응답을 보이기도 했다. 어린이집 재취업 과정에서의 어려움은 보편적으로 취업 전에는 ‘현장의 괴리감 등의 우려’, ‘종일근무의 부담감’, ‘원장님의 편견(경력단절, 신체적 특성: 연령, 외모, 건강 등)을 장애요인으로 응답하였고, 취업 후에는 실무능력(컴퓨터 활용능력, 보육일지 및 관찰일지 작성, 평가인증제), 교사와 부모와의 소통 관계, 일과 가정의 양립이라고 응답하였다. 연구참여자들 중 자녀가 있는 30~40대 초반의 보육교사들은 대부분 결혼과 임신, 출산, 양육이 경력단절의 가장 큰 이유였다. B교사의 사례를 통해서도 이러한 내용을 맥락적으로 살펴 볼 수 있었다. 아이가 좋아서 시작한 보육교사란 직업이었지만, 막상 결혼을 하고 내 아이를 갖게 되면서부터 좋아하는 일이지만 육아와 병행하기에는 힘이 들고 육아를 함께 해줄 친정 부모님이나 베이비시터가 없이는 경력을 유지하지 힘든 상황에 대해 토로하였다. 이제는 어느 정도 아이가 성장하고, 다시 예전처럼 보육교사를 하고 싶지만 경력이 단절되면서 보육현장에 잘 적응할 수 있을지 우려를 표하기도 했다. 반면에 보육의 전문성은 다소 자신이 없지만 육아를 직접 해본 만큼 아이를 대하는 기술이나 애정과 관심 등의 표현 등에서는 그 전보다 자신감이 더 생기는 것으로 알 수 있다.

여성이 대부분인 보육교사의 근무환경은 소득이 낮고 업무 또한 과중한 것으로 보고되고 있으며(Lee & Jung, 2015), 일과 가정의 양립에서 어려움을 겪고 있었다(Beak, 2013; Jung, 2013; Kim, 2010). 특히, 기혼자면서 자녀가 있는 보육교사는 일과 가정의 균형에 어려움을 호소하고 있었다(Jang, 2013). 일과 삶의 균형은 주관적 삶의 질과 만족에도 크게 영향을 미치는데, 여성의 일과 가정의 양립은 남성보다 취약하며(Froese-Germain, 2014), 이러한 일과 삶의 불균형은 교수능력의 저하와 이직에 영향을 미친다(Lee & Lee, 2018; Crain, 2013). 보육교사들은 출퇴근 시간 등의 근무여건 불만족으로 인한 사직이 높은 것으로 나타났고(Ministry of Health and Welfare & Korea Institute of Child Care and Education, 2016), 보육교사의 일-삶 균형은 경력과 급여가 높아질수록 개인의 일-삶 균형에도 긍정적으로 작용하고 있어(Lee & Lee, 2018), 경력이 계속 유지될 수 있는 근무환경과 사회적 지지가 필요하겠다.

2. 보육교사로서 직업적 가치관

보육교사로서 직업적 가치관에 대해서는 다음과 같은 결과로 나타났다. 보육교사의 직업 및 가치관, 사회적 인식 및 처우, 보육교사 양성체계와 재교육에 대한 면담사례를 제시하면 다음과 같다.

[면담 사례1]

보육교사는 좋은 직업이지만, 너무 대우를 못 받는 것 같아요. 누가 오셨지? 저희 초반 교육 때 오셨던 강사분이셨나? 그때 최저임금을 물으시더라고요. 듣고 최저임금을 한 달치로 계산했을 때에 한 달 급여를 들었는데, 180초반인지 170후반인가였던 것 같거든요. 그런데도 지금 구인 사이트에 보면 선생님들 뽑는데 150만원, 160만원, 140만원, 130만원... 말도 안 되는 것 같아요. (18. 8. BOO, 37세, 보육경력 5년)

[면담 사례2]

보육교사가 가치 있는 직업이긴 하죠. 왜냐하면 일을 하시는 엄마들한테는 일단 믿음이 가는 어린이집이나 유치원이 있으면 맘 편하게 일할 수 있으니까 또 누가 아무리 친척, 엄마, 아빠 그 뭐 부모님들한테 말긴다고 해도 마음이 편하지가 않잖아요. 자기가 어떤 일을 할 경우에 부탁해야 되고, 돈은 돈대로 따로 드려야 되고, 맛있는 거 사드려야 되고, 그래야 하는데 일단은 이런 교육기관이 잘 되어있으면 엄마들이 맘 편하게 맡기고 자기 일을 할 수 있잖아요. 이제 육아쪽은 보육 전문직 선생님들이 조금 봐주시면 서로 같이 성장할 수 있으니까 좋은 것 같아요. (18. 9. AOO, 51세, 보육경력 11년 8개월)

보육교사들이 사회적으로 대우를 못 받고 있어요. 다들 임용고시를 준비하는 이유가 (병설유치원 교사와) 너무나 차이가 많이 나잖아요. 보수 쪽도 그렇고.... ‘아 정말, 병설유치원 선생님이 되지 않는 한 너무나 보수도 적고 힘들구나.’ 이런 생각이 들어서 저도 공부를 조금 하긴 했는데 ...(중략).. 그래서 다들 한 번쯤은 도전을 하는 것 같아요. 그러니까 솔직히 돈을 무시 못 하잖아요. 돈을 좀 많이 줘야죠. 그래야 좀 힘내서라도 ‘내가 이만큼 받는데 이 정도는 희생해야지’ 뭐 이런 마음을 솔직히 우리도 인간인데 생길 수 있는 거잖아요. 근데 예들은 많고, 교사는 적고, 돈도 별로 안 주고... 정말 바뀌어야 될게 너무 많은 것 같아요. (18. 9. DOO, 43세, 보육경력 3년)

[면담 사례3]

보육교사란 직업을 한번 해보면 좋겠다고 생각해서 시작했는데, TV에서 너무나 그런(아동학대) 장면들을 보여주고 또 그런 영향 때문에 사회적으로 안 좋은 인식이 더 생기는 것 같아요. 어느 때는 이 직업을 해야 하나라는 생각도 들고 그래요. (18. 9. COO, 34세, 보육경력 1년)

보육교사들 모두 보편적으로 보육교사로서 직업적 가치관은 긍정적이었으나, 열악한 처우, 아동 안전사고나 아동학대 등 미디어를 통해 보육교사의 부정적 사회적 인식을 우려한다고 응답하였다. D교사는 보육교사의 안정된 보수와 근무환경이 필요하고 아직도 보육교사들이 사회적인 대우를 받지 못한다고 이야기 하였다. 또한, D교사는 육아와 보육교사란 직업을 병행하기는 힘들지만 보수가 많고, 육아휴직 등의 안정적인 근무환경이라면(병설유치원 교사 정도의 보수와 근무환경) 보육교사란 직업을 계속했을 것이라고 하였다. 즉, 보육교사의 처우가 높은 수준에서 개선된다면 보육교사의 경력단절이 어느 정도는 줄어들 것이

라는 것을 짐작하게 해준다.

이러한 보육교사의 열악한 근무여건은 보육프로그램의 질뿐만 아니라 영유아와의 상호작용 등 부정적 영향을 미친다(Kim et al., 2009). 또한, 유아교사의 심리적 안녕은 사회적 지지 등의 심리적 특성과 관련이 높고, 이러한 심리적 안정은 스트레스 해소 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 유아교사의 업무만족도를 촉진하는 것으로 밝혀졌다(Ku, Moon, & Moon, 2018; Park, 2009; Wills, 1985).

3. 경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 내용

경력단절 보육교사 재취업 교육과정의 교육 만족도 및 요구도, 교육과정 운영의 질(교육 대상, 내용, 기관 등)에 대한 면담 결과를 바탕으로 한 사례를 제시하면 다음과 같다.

[면담 사례1]

유휴 보육교사 재취업 교육과정이 도움이 많이 되요. 솔직히 현장에서는 이런 걸 다 잊어버리고 일 정표처럼 따라서 움직이잖아요. 그런데 제가 새롭게 아이들의 발달단계에 대해서도 배우게 되고, 물론 표준보육과정을 배웠다고 해도 좀 더 세세하게 디테일하게 해주는 부분들도 많고 그래서 많은 도움이 되요. 저 같은 경우는 경력단절이 오래 안됐기 때문에 모든 과목들을 다 알고 하지만 지금 선생님들은 아무것도 모르는 거잖아요. 그 동안에 많이 바뀌어서 달라진 커리큘럼, 평가인증 제도, 어린이집 현장에서 쓸 수 있는 것들, 아이들을 어떻게 대해야 하는가, 세세한 일지작성법, 업무과약 그런 것들도 좋은 것 같아요. 지금 경력단절이 오래 되신 분들은 지금 말을 해줘도 다 이해는 못하시는 것 같더라고요. 저도 현장에 없었으면 똑같았을 것 같아요. (18. 9. AOO, 51세, 보육경력 11년 8개월)

[면담 사례2]

저는 이(재취업 과정) 교육이 저한테 도움이 많이 되었어요. 그런데 사실 이론과 현장은 많이 다른 거니까, 실제 어린이집에 가서 아이들이 생활하는 모습도 좀 보고, 어린이집 운영문서도 보고 하면 좀 더 좋을 것 같아요. 지금은 거의 이론식 강의라 실제 현장에 가서 또 백지가 될 것 같아요. (18. 9. COO, 34세, 보육경력 1년)

[면담 사례3]

대체적으로 재취업 과정이 좋긴 해요. 처음에 낯선 환경에 낯선 사람들과 있으니까 긴장이 되는 거예요. 그리고 계속 앉아있는데 수업도 계속 똑같고(중복된 내용), 실습도 하면 지루하지 않고 좋은데, 참관수업이나 아이들 소풍에 따라가는 것도 좋을 것 같아요. 그리고 저 같은 초보선생님은 보육 일지 작성법도 배우고 좋은데, 경력이 있으신 분들을 좀 지루하지 않을까 합니다. 뭐든 이론적인 것 보다는 실습부분이 있었으면 해요. (18. 9. FOO, 47세, 보육경력 1년)

[면담 사례4]

경력별로 나눠서 교육을 해줬으면 좋겠어요. 모르는 분은 못 알아 들었고, 아시는 분은 너무 쉽고, 중간인 분은 말을 잘못 꺼내면 서로 기분 나쁘니까, 질문을 하기에 애매해요. 여자들끼리 감지되는 분위기가 있잖아요. 초보선생님들이 질문을 하면 경력자들은 너무 쉬운거예요. 왜 저런 질문을 하지? 너무나 갖추고 있는 선생님들인데, 초보선생님이랑 경력자이신 선생님들이랑 같이 있으니까 초보선생님들이 질문을 거의 안하시는 것 같아요. 몰라도 그냥 넘어가는 거죠. (18. 9. E00, 34세, 보육경력 12년)

보육교사들은 재취업 교육과정에 대해 보편적 만족하였으나 중복된 내용의 불필요성을 강조하였고, 강사 간의 교안 및 수업 내용 교류의 요구도가 높았다. 보육교사 경력과 경력단절기간 등에 따른 교육내용의 차별화, 영유아 발달단계별 특성 및 문제행동 지도법 등을 중심으로 요구도가 나타났다. E교사는 다른 교사들에 비해 12년이라는 긴 보육경력과 6개월의 짧은 경력 단절 기간을 가지고 있었다. E교사는 경력에 상관없이 경력단절 보육교사 재취업 교육과정이 이루어 지다보니 너무 기본적인 것까지 교육이 이루어져 본인에게는 다소 불필요함을 느꼈고, 또 그러한 내용이 보육경력이 짧거나 경력단절 기간이 길었던 교사에게는 필요할 수 있다고 이야기하였다. 이러한 맥락에서 경력단절 보육교사의 재취업 교육과정은 보육경력이나 경력의 단절 기간에 따라 맞춤형 교육내용과 교육방법들이 요구됨을 알 수 있었다.

Kim(2018)은 보육교사의 경력에 따라 현장감 있고 전문성을 유지할 수 있는 보수교육이 필요함을 보고하였다. 경력 1-2년의 초임교사들은 영유아행동지도, 부모상담, 교수법과 같은 현장형 교육을 필요로 하였으며, 3-4년의 경력교사들은 효율적인 교사 업무 지식을, 5년 이상 된 경력교사들은 깊이 있는 이론적 지식과 아동 심리, 전문적 부모상담 기술이 필요하다고 하였다. 그리고 10년 이상의 교사들은 인성교육, 교사로서의 마음가짐을 되짚어 주는 기본교육, 중간관리자 교육 등이 필요하다고 하였고 상호작용, 부모상담 관련 교육은 교사의 경력에 상관없이 대체적으로 모든 교사가 요구하는 복합·순환적 지식이라고 강조하였다.

4. 경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 내용과 향후 방안

향후 경력단절 보육교사 재취업 과정 제도의 요구도와 경력단절 보육교사의 핵심역량(지식, 기술, 태도 등)에 대한 면담 결과를 바탕으로 한 사례를 제시하면 다음과 같다.

[면담 사례1]

앞으로 이런 과정이 생긴다면, 우리가 해보니까 듣는 것 보다 실습식으로 같이 좀 해봤으면 좋겠다는 생각이 들더라고요. 또 우리가 여러 가지 알아야 될 내용이긴 하지만 여기 선생님들이 다 자격증

있는 선생님들이시잖아요. 그러면 기본적으로 알고 있는 것은 빼셔도 되는데, 기본적인 것부터 다 이야기하시고 그리고 또 이제 강사님들마다 준비 해 오신 것들이 있으니까 약간 겹치는 부분도 조금 없지 않아 있고요. 그리고 평가인증 같은 경우에는 저희가 진짜 생소한 거니까 왜냐하면 재취업을 하시는 분들이니까 경력단절로 그런 것들은 해주셔야 되고, 평가인증이나 요즘 컴퓨터 활용은 어떤 식으로 보육현장에서 쓰고 있는지 그리고 또 보육프로그램도 영아 그 다음에 또 5,6,7세 이렇게 나눠서 지금 하고 있잖아요. 그러니까 조금 실습 아닌 실습도 조금씩 해야 되지 않을까요? 왜냐하면 갑자기 투입이 되서 종일반 선생님이나 반일반 선생님이 하다보면 너무 힘들지 않을까요? 실습이라도 해보고 직접 나가서 보기도 하고, 견학도 하고, 그러한 조금 더 재밌게 아이들하고 접해 보는 경험도 있어야 될 것 같고요. 어쨌든 기본적으로 자격증 갖고 계신 분들이니까 그 경력이 단절된 만큼의 현장에서 있는 실제 교육들을 받고 직접 가서 눈으로 보고 만나질 정도라도 생활을 해봐야 될 것 같아요. 기회가 되면 환경구성도 실제로 해보고요. (18. 9. DOO, 43세, 보육경력 3년)

[면담 사례2]

우리들이 지금 재취업 과정으로 두 달 정도 교육을 받는데요. 받고나면 수료증이나, 이수증 같은 것도 나오고 또 이런 과정을 받으면 어린이집에서 인정하는 공신력이 있으면 좋을 것 같아요. 이 과정 끝나고 이력서에 교육을 받았다고 쓰라고 하던데..글쎄요, 잘 모르실 것 같아요. ...(중략)... 나중에 경력단절 보육교사 재취업 관련 직무교육이 생기면 물론 다양한 지식과 내용들을 가르치겠지만, 사실 가장 중요한 교사의 기본적인 태도는 아이들을 사랑하는 마음인 것 같아요. 태도나 인성이 제일 중요하고 태도가 된 사람은 인성이 기본적으로 바탕이 됐겠죠. 그 다음에 지식이나 기술은 배우면서 익히게 되잖아요. 아무것도 몰랐을 때와 지금하고는 너무 차이가 나듯이 ‘교육의 질은 선생님의 질을 능가하지 못한다’ 는 말이 있잖아요. 그런 것처럼 교사가 우선적으로 기본이 되어있어야 될 것 같아요. (18. 9. AOO, 51세, 보육경력 11년 8개월)

[면담 사례3]

이런 보육교사 재취업 교육과정이 지속적으로 생긴다면 보육전문기관이 하는 게 좋을 것 같아요. 보육전문기관이 전반적인걸 아시잖아요? 그런데서 하면은 확실히 더 많을 걸 알고 가지 않을까요. 보육정책 동향이나 전문성도 더 낮고 원장님들에게도 인식이 더 좋을 것 같아요. (18. 9. EOO, 34세, 보육경력 12년)

[면담 사례4]

저는 인문대학을 나오고 다시 공부해서 보육교사 자격을 취득했거든요. 그래서 사실 보육교사에 대한 자신도 없고 그런데, 이런 재취업 과정은 참 좋긴 한 것 같아요. 여기서 배운 내용이 더 도움이 많이 될 것 같기도 하고요. 저한테는 좋은 과정이었는데 이런 제도가 생긴다면, 국가가 관리하거나 시에서 직접하는 게 사업이 오래 유지될 수도 있고 연속성도 있고, 뭔가 체계적이고 더 알아 줄 것 같아요. (18. 9. COO, 34세, 보육경력 1년)

면담사례를 바탕으로 경력단절 보육교사 직무 교육과정의 향후 제도적 방안에 대해 정

부의 공적 운영 강화, 수료 후 유효성, 공신력의 체계성, 누리과정 등 의무교육 과정 이수, 인성·소양의 중요성, 실무 중심의 지식, 기술, 태도, 실습·견학·참관 수업 강화 등에 대한 요구도가 나타났다. 보육교사의 보육 관련 질적 수준은 보육활동의 전문성과도 연관되어 있다. A교사는 재취업 교육과정이 도움은 되었지만, 이러한 과정이 현장에서 공신력 있는 과정으로 수료증 등을 통해 인정받기를 원했다. 그러기 위해서는 좀 더 공공성을 띄고 표준화된 직무 교육과정 개발과 이를 전문적으로 운영할 공공기관이 필요함을 알 수 있었다.

Kang(2018)은 보육서비스의 질적 수준 향상과 보육의 공공성이라는 정책적 변화에 따라 교사별 지원 프로그램과 실천적 지식 전문가의 보육기술을 통한 보육교사 연수의 공공성 강화를 주장하였다. Jung(2019)은 보육교사 양성과정에서 발생하는 질적 차이는 보육교사의 전문성과도 연결되고 현직교사의 보수교육 또한 어린이집에서의 보육의 질 향상을 위해 매우 중요하나 현행 보수교육 과정이 획일적이고 비차별적인 교육내용, 집단 강의식 등의 교육방식, 여러 교과목을 한꺼번에 이수해야 하는 비효율성 등을 지적하였다. Kwon(2011)은 보육교사교육원에서 성인학습자의 참여성과를 향상시키기 위해 프로그램 개발 및 효과적인 교수 방법, 쾌적한 학습 공간, 다양한 교재의 사용과 학습자의 직업에 대한 신념, 소명감을 증대시키는 등의 성인학습자의 다양한 요구를 충족시켜야 한다는 점을 강조하였다.

지금까지의 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에 참여한 경력단절 보육교사의 면담사례를 통해 도출된 내용은 다음과 같다. 경력단절의 요인 및 재취업 동기와 과정은 경력단절 요인, 재취업 동기, 향후 직업적 가치관과도 연결되어 보육교사의 사회적 인식 및 처우 개선, 보육교사 양성 체계와 재교육이 필요함을 맥락적으로 알 수 있었다. 경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 내용을 통해 경력단절 보육교사 재취업 교육과정의 만족도 및 요구도, 경력단절 보육교사 재취업 과정 교육 운영의 질(교육대상, 내용, 기관 등)을 살펴보면서 보육교사 직무교육 과정에 대한 내용과 향후 방안으로 경력단절 보육교사 재취업 과정 제도와 요구도, 경력 단절 보육교사의 핵심역량(지식, 기술, 태도 등)의 방향에 대해서도 살펴볼 수 있었다.

구체적으로 보육교사의 경력단절의 요인 및 재취업 과정에서 결혼, 임신, 출산, 육아, 경제적, 건강상의 이유로 경력이 단절되고 있음을 알 수 있었다. 향후 지속적인 보육교사직과 원장으로서 어린이집 운영 등의 비전을 가지고 경제적, 자아실현, 사회생활 욕구로 어린이집에 재취업하기를 희망하는 것으로 나타났다. 그러나 재취업 과정에서도 현장의 괴리감 등의 두려움과 실무능력(컴퓨터 활용능력, 보육일지 및 관찰일지 작성, 평가인증제), 교사와 부모와의 소통 관계, 일과 가정의 양립 등의 장애요인이 나타나는 것을 맥락적으로 살펴볼 수 있었다. 보육교사들은 보편적으로 보육교사라는 직업에 대해 긍정적 가치관을 지니고 있었으나, 열악한 처우, 미디어를 통한 보육교사의 부정적 사회적 인식을 우려하고 있었다. 보육

교사 양성 체계와 재교육에 대해서는 보육과 유아교육의 차별성을 인식하고 있었고, 보육교사의 자격 양성 제도가 강화되어야 하며, 실무형 교육을 요구하고 있었다. 경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 경험에서는 보편적으로 만족하나 중복내용의 불필요성이 나타났으며, 강사 간의 교안 및 수업 내용 교류 등 표준화되고 체계적인 교육과정이 요구되는 것으로 나타났다. 교육대상, 내용, 기관 등 운영의 질적 측면에서는 경력에 따른 교육내용의 차별화가 요구되며 영유아 발달단계별 특성 및 문제행동 지도법 등이 필요한 것으로 나타났다. 경력단절 보육교사 직무교육 과정에 대한 향후 제도적 방안에서는 정부의 공적 운영 강화, 수료 후 유효성, 공신력의 체계성, 누리과정 등 의무교육 과정의 이수가 요구되고, 인성·소양 등의 교사의 자질, 실무 중심의 지식, 기술, 태도, 실습·견학·참관 수업 등의 강화가 필요하다는 것을 맥락적으로 알 수 있었다.

V. 논의 및 결론

전북 G시의 여성인력개발센터에서 진행되는 ‘유휴 보육교사 재취업 과정’에 참여 중인 교사를 대상으로 경력단절 보육교사의 어린이집 재취업 과정에 관한 연구 결론은 다음과 같다.

첫째, 보육교사의 경력단절의 요인은 결혼, 임신, 출산, 육아, 경제적, 건강상의 이유 등으로 나타났다. 그러나 결혼, 임신, 출산 등에 의해 경력이 단절되었지만 보육교사에 대한 처우가 좋으면, 경력을 계속 유지 했을 것이라는 중복적인 응답이 있었으며, 이는 보육교사의 근무환경 또는 보수 등에 따라 보육교사의 경력 단절이 심화되지 않을 것이라는 예측을 해 볼 수 있다. 즉, 보육교사에 대한 낮은 사회적 인식과 열악한 근무환경, 저임금, 제도적 장애(Jung, 2012)는 보육교사가 경력단절이라는 선택을 하게 되는 직무환경임을 간접적으로 알 수 있다.

둘째, 경력단절 보육교사의 어린이집 재취업 과정에서 재취업 동기로 경제적, 자아실현, 사회생활 욕구로 나타났으며, 향후 비전으로 꾸준히 보육교사나 원장으로 근무하길 희망하고 있었다. 보육교사의 직업관 및 가치관은 긍정적이었으나, 보육교사의 사회적 인식 및 처우에 대해서는 부정적인 인식이 나타났다. 특히, 오랜 경력단절 후 근무하는 것에 대한 낮은 신뢰감, 높은 연령대, 마르거나 뚱뚱한 외모, 건강상의 염려 등 원장님의 편견을 취업 전 장애요인으로 나타났으며, 이는 어린이집 재취업 시 경력단절 여성이 겪을 수 있는 심리적 부담감으로 다시 작용하고 있었다. 이러한 맥락은 서론의 선행연구(Choi, 2004; Lee & Lee, 2010; Lee, Yoon, & Eun, 2004; Oh et al., 2008)의 내용과 같이 경력단절이 낮은 자기 효능감

으로 재취업의 장애요인이 될 수 있고, 좌절감이나 심리적 불안, 무기력 같은 심리적 요인은 Kim et al.(2018)의 연구 내용처럼 재취업 준비에 방해가 될 수 있다. 또한, 경력단절 보육교사들 모두 보편적으로 재취업의 동기는 컸으나 실제 어린이집에서 종일근무(8시간~12시간) 하는 것에 대한 부담을 느끼고 자신 없어 했으며, 어린이집의 현장감 또는 적응력 등을 우려하였다. Beak et al.(2016)의 연구에 따라 자녀를 양육해 본 경험은 보육교사로서 효능감, 부모의 마음과 아이의 마음을 이해하는 공감능력의 향상 등 많은 도움이 될 수 있는데, 실제 면담사례에서도 경력단절 기간 동안 아이를 키워보니, 보육교사의 일을 더 잘 할 수 있겠다는 자신감을 표현하기도 했다.

셋째, 경력단절 보육교사 재취업 교육과정에서 만족도는 긍정적이었고 꼭 필요하다고 느끼고 있었으나, 교육의 방법으로는 이론 중심의 강의식 보다는 실무와 실습, 견학 중심의 교육에 대한 요구도가 나타났다. 또한, 보육교사의 경력에 따른 연차와 경력단절의 기간 등에 따라 교육 수준 난이도의 조정이 필요하다고 응답하였다. 그러나 어린이집에서 무엇보다 중요한 것은 6명 모두 교사의 인성이라고 하였으며, 앞으로 경력단절 보육교사 재취업 교육과정은 정부의 공공기관이 담당하여 현장감과 전문성을 담보하고 교육이수 후, 공신력 등이 요구되는 것으로 나타났다. 이는 경력단절 후, 보육교사에 대한 사회적 지원과 다양한 제도를 필요로 하며, 경력단절 후 재취업 교사에 대한 경력별 교육과 현장감 있는 실습 및 견학 등의 실효성 있는 교육이 요구됨을 시사한다.

이를 통해, 보육교사 경력단절의 직접적 요인은 결혼, 임신, 출산, 육아, 경제적 또는 건강상의 이유가 될 수 있으나, 보육교사의 처우개선과 안정된 직무환경으로 경력단절의 요인들을 감소시킬 수 있을 것으로 예측해 볼 수 있다. 특히, 교사라는 직업은 교사들의 연령과 경력이 매우 다양하기 때문에(Gil & Day, 2007), 이들의 특성을 반영하여 교사 개개인이 가지는 서로 다르고 복잡한 경력주기에서 자신이 직면한 도전적 상황과 어려움에서 벗어나 회복이 가능하게 하는 각각의 요인들을 살펴보고 제시해 주는 것은 매우 중요하다(Castro, Kelly, & Shih, 2010; Lee, Yu, & Kim, 2010). 실제 보육교사들이 일과 가정의 양립에서 어려움을 겪고 있고(Beak, 2013; Jung, 2013; Kim, 2010), 이는 경력단절의 주요 요인이 되고 있었다. 또한 어린이집에 근무하는 기혼 보육교사의 사회적 지지가 높을수록 직장가정의 역할갈등이 낮아지는 것으로 나타났고(Jung, 2012), 재취업의 동기에서도 자아실현 및 사회생활의 욕구뿐만 아니라 보육교사로서 긍정적인 직업관에 비해 열악한 처우나 미디어를 통한 보육교사의 부정적 인식이 작용하는 것으로 나타나, 어린이집의 재취업을 위해서 보육교사의 처우 개선이나 보육교사에 대한 긍정적인 사회적 인식이 필요함을 알 수 있다. 핀란드에서는 사회적으로 교사를 존중하고 교사의 전문성을 인정하고 있으며, 유아교사의 권리 중 교육과정 운영의 자율권이 강력하게 보장되고 있는데, 국내 보육교사는 본인들이 사회에서 전문가로 인

식되고 있지 않다고 생각하며, 사회적으로 존중받고 있지 않다는 인식을 맥락적으로 알 수 있었다. 또한, 보육교사로서의 업무 수행을 위한 권리의 우선순위를 질문한 결과, 유치원 교사는 전문직으로서의 교육권 및 자율권이 가장 중요하다고 응답한 반면 어린이집의 경우 근무여건 및 생활보장 요구권이 가장 중요하다고 응답하였다(Kim, Moo, & Lee, 2015). 이러한 결과는 보육교사와 유치원 교사의 처우에서의 격차를 나타내고 있으며, 보육교사가 좀 더 열악한 직무 환경임을 보여주고 있다.

그러므로 보육교사의 경력단절은 한 가지 이유에서 보다는 다양한 요인이 복합적으로 나타난 결과로 볼 수 있으며, 보육교사들이 현장에 재취업 할 수 있도록 직무환경과 함께 제도적인 지원이 뒷받침 되어야 할 것이다. 경력단절의 보육교사들은 변화하는 보육환경의 패러다임에서 현장과의 괴리감과 실무능력 등을 재취업의 장애요인으로 생각하고 있는 것으로 나타나, 이를 위한 경력단절 보육교사의 직무교육과정을 통해 경력에 따른 교육내용의 차별화를 둔 실무중심의 교육과 실습·견학·참관 수업 등이 요구됨을 시사한다. 향후 이러한 직무교육과정이 도입된다면 보육교사 연수의 공공성을 바탕으로 교육과정의 체계성, 신뢰성, 유효성 등이 확보 될 필요가 있다.

지금까지의 연구 결과를 바탕으로 경력단절 보육교사의 어린이집 재취업을 위한 직무교육 및 정부 정책의 방향을 제시하는데 긍정적으로 기여할 것으로 기대한다. 아울러 어린이집 재취업을 통해 보육교사가 일과 가정의 양립 및 경력단절 현상이 해소 된다면, 보육교사 삶의 질과 보육현장 질 향상에 함께 도움이 되리라 사료된다.

References

- An, S. H., & Kim, J. E. (2007). The impact of individual characteristics, work condition, social support on the burnout of child care teachers. *Journal of the Korean Open Association for Early Childhood Education*, 12(5), 147-164.
- Beak, J. W. (2013). *Phenomenological study on the work-family compatibility of married child-care-teacher with children* (Master's thesis). Dankuk University, Seoul, Korea.
- Beak, Y. J., Lee, S. H., & Oh, E. S. (2016). Searching for experiences of child care teachers re-employed after career disconnection and parenting experience. *Journal of Korea Comprehensive Infants and Toddlers Association*, 4(1), 73-93.
- Castro, A. J., Kelly, J., & Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs area. *Teaching and Teacher Education*, 26, 622-629.
- Chae, Y. R. (2009). The effects of teaching efficacy on role-conflict and job satisfaction of early childhood education teachers. *Journal of The Korean Society for Ecological Education*, 8(3), 115-135.
- Choi, H. J. (2016). *A study on experiences of child-care teachers changing their career*. (Master's thesis). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Choi, Y. S. (2004). *Analysis of the types of career compromise for women of occupational re-entry who are facing the career barrier* (Master's thesis). Kyungki University, Korea.
- Colazzi, P. F. (1978). *Psychological research as the phenomenologist views it*. New York: Oxford University press.
- Crain, J. C. (2013). *Why do national board certified teachers from generation x leave the classroom?* (Unpublished doctoral dissertation). North Carolina State University.
- Froese-Germain, B. (2014). *Work-life balance and the Canadian teaching profession*. Ottawa, Canada: Canadian Teachers' Federation.
- Gil, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1302-1316.
- Hwang, H. S. (2008). A study on the factors of child care teachers' burnout. *Journal of The Korean Vocational Education Society*, 17(4), 589-600.
- Jang, H. S. (2013). *The Effects of job environment of a child care center and work-life balance of maternal separation anxiety of married female teachers and their children* (Master's thesis). Chung-Ang University, Seoul, Korea.

- Jo, B. K. (1997). Comparative study kindergarten teacher' s role perception and role performance in korea and the united states. *Journal of The Korean Society for Comparative Education*, 7(1), 235-258.
- Jung, E. Y. (2013). *A study on the day-to-day difficulty of child care teachers* (Master's thesis). Sukmyung Women' s University, Seoul, Korea.
- Jung, H. J. (2019). Issues and suggestions for the refresher education system of childcare teacher level 1 promotion. *Journal of The Korea Infants and Toddlers Association*, 119, 129-158.
- Jung, Y. K. (2012). *A study on social support and work-family role conflict of married female teachers* (Master's thesis). Chung-Ang University, Seoul, Korea.
- Kang, M. Z. (2013). The effects of role stresses on emotional exhaustion among child care teachers. *Journal of the Korean Open Association for Early Childhood Education*, 18(4), 153-179.
- Kang, S. M. (2018). Strengthening publicness of in-service education for early childhood teachers in the 4th industrial revolution era. *Global Creative Leader*, 8(20), 84-104.
- Kim, B. S. (2003). Analysis on implement and roles of the woman resources development center. *Journal of Vocational Education Research*, 22(3), 145-175.
- Kim, D. S. (2013). *Effects of working hours on work-family conflict and health of dual-earned women: Focusing on working hours*. Seoul, Korea: Korean Woman's Development Institute.
- Kim, E. S., An, J. J., Choi, E. K., Kim, E. H., Yang, S. E., & Kim, M. J. (2009). *A study on the improvement of professionalism of childcare workers*. Sejong, Korea: Ministry of Health, Welfare and Family Affairs.
- Kim, H. J., Lee, S. W., & Cheon, S. M. (2018). The mediating effect of hope on the relationship between career barriers and career preparation behavior perceived by career-break women. *Region and World*, 42(1), 153-174.
- Kim, J. H. (2010). *The influence of married early childhood teacher' work-family role conflict, husband' s participation in child nurturing and k environment on parenting stress* (Master's thesis). Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Kim, K. S., Moo, M. K., & Lee, M. K. (2015). *Right protection and promotion plan for kindergarten and daycare teachers*. Seoul, Korea: Seoul Childcare Policy Research Institute.
- Kim, S. H., Park, J. S., & Gu, C. D. (2011). Analysis of the effects of child care teacher qualifications. *Journal of Korean Policy Sciences*, 15(1), 101-122.

- Kim, Y. E. (2018). A study on education of childcare teacher to maintain professional development. *Journal of the Korean Infants and Toddlers Association*, 111, 1-26.
- Kim, Y. M. (2003). A study on burnout and social support among early childhood teachers. *Journal of the Korean Infants and Toddlers Association*, 34(1), 111-127.
- Korea Childcare Promotion Institute (2018). Childcare statistics. Retrieved from https://www.kcpi.or.kr/site/hp3/contents/business_n/business02_0.jsp
- Korea Women's Development Center (2019). Program search. Retrieved from <http://www.vocation.or.kr/sub2/sub1.aspx>
- Ku, Y. Y., Moon, E. S., & Moon, Y. W. (2018). The relationship between social support and ego-resilience and psychological well-being of family and friends perceived by prospective infant teachers. *Global Creative Leader*, 8(4), 47-61.
- Kwon, O. K. (2011). An analysis of the structural relationships among influence factors on the participation performance of adult learners in nursery teacher training centers. *Global Creative Leader*, 1(1), 3-18.
- Lee, G. H., & Jung, S. A. (2015). Characteristics of early childhood teacher life from the perspective of care. *Journal of the Korean Teachers' Education and Academic Association*, 32(4), 307- 326.
- Lee, J. H., & Jo, S. Y. (2009). Moderating effects of the childcare teacher's ego-resilience on relationship between their job satisfaction and burnout. *Journal of The Korean society of Community Living Science*, 20(4), 559-570.
- Lee, J. W., Yu, J. H., & Kim, E. H. (2010). An exploration of experienced teachers' resilience in early childhood educational setting. *Journal of Early Childhood Education, Childcare Welfare Research Society*, 14(2), 137-164.
- Lee, J. Y., Yoon, H. H., & Eun, H. K. (2004). *Job counselor dispatch project report*. Seoul: Korea: Korea Vocational Competency Development Institute.
- Lee, S. B., & Lee, J. H. (2010). The influence of career barriers perceived by unemployed married women on career preparation behaviors. *Journal of The Korean Vocational Education Society*, 29(3), 187-208.
- Lee, S. D., & Lee, S. Y. (2018). The tendencies and relationships of childcare teachers' work-life balance and subjective career success. *Journal of Korean Language and Linguistics Society*, 17(1), 185-213
- Lee, S. M. (2014). *A Study on the Adaptation Process for Re-Employment of Child Care Teachers Experiencing Career Discontinuity* (Master's thesis). Jeonbuk University, Jeonbuk, Korea.

- Min, M. S., Oh, E. Z., & Lee, S. K. (2010). *Development plan for career retirement support service for women*. Seoul: Korea Women's Development Institute.
- Ministry of Health and Welfare (2017). What does our society look like with social security statistics? Retrieved from <http://www.mohw.go.kr>
- Ministry of Health and Welfare (2019). Prior compulsory education for childcare teachers who have been away from childcare for more than two years. Retrieved from http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=14&CONT_SEQ=350680&FILE_SEQ=264523.
- Ministry of Health and Welfare & Korea Institute of Child Care and Education (2011). *Improvement plan of childcare service quality*. Sejong, Korea: Ministry of Health and Welfare
- Ministry of Health and Welfare and Korea Institute of Child Care and Education. (2016). *2015 National Childcare Survey : Daycare survey report*. Sejong: Ministry of Health and Welfare.
- Moon, C. R., & Lee, S. E. (2005). Early childhood teachers' job satisfaction and burnout. *Journal of Korean Human Ecology*, *14*(3), 387-399.
- Moon, M. S. (2007). *A study on the relations between child-care teachers* (Master's thesis). Duksung Women's University, Seoul, Korea.
- OECD (2016). Better life index. Retrieved from <http://www.oecd.org>
- Oh, E. J., Park, S. J., Min, H. J., Kim, N. J., Song, C. Y., & Kim, J. H. (2008). *A study on job aid history of career disconnected women*. Sejong, Korea: Ministry of Health and Welfare.
- Park, E. J. (2009). *A study on the relationship of perceived job stress, teacher efficacy, social support and organizational effectiveness in early childhood education teachers* (Doctoral dissertation). Deagu University, Deagu, Korea.
- Park, S. H., Moon, S. K., & Lee, M. Y. (2006). A study of the determinants on teachers in day care center burnout. *Journal of the Korean Open Association for Early Childhood Education*, *11*(6), 65-84.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Song, J. A., & Jang, J. S. (2008). A study of the effects of child-care teachers' role conflicts on their role performances. *Journal of The Korean Association of Family Welfare*, *13*(4), 229-249.
- Sung, D. K., & Choi, I. K. (2009). Evaluation of women's welfare services using DEA:

- Centering on the female human resource development center. *Journal of Korean Political Science Review*, 16(3), 351-380.
- Wills, T. A. (1985). *Supportive functions of interpersonal relationships*. In S. Cohen & S. L. Syne (Eds.), *Social support and health* (pp. 61-82). NY: Academic Press.
- Yang, H. S., & Park, J. W. (2016). Full-time or part-time work: An empirical analysis of motherhood penalty in Korea. *Journal of The Korea Association for Policy Studies*, 22(2), 151-182.
- Yang, Y. S. (2006). Efficacy and burnout of child care teachers for the disabled children. *Journal of The Korea Infants and Toddlers Association*, 47(1), 175-195.
- Yu, K. S., & Kim, S. O. (2004). A study of burnout in Korean early childhood educators. *Journal of Child Education*, 13(2), 293-302.