

영유아교사 전문성 관련체제 고찰: 미국, 영국, 호주를 중심으로 Study on Early Childhood Teachers' Professional Development Systems: Focused on America, England, and Australia

김명순¹ 신윤승² 이세원³ 서재화⁴

Myoung Soon Kim¹ Yoon Seung Shin² Se Won Lee³ Jai Wha Seo⁴

ABSTRACT

This study examined professional development systems in America, England, and Australia, and devised ways to enhance early childhood teachers' professional development in Korea. To suggest effective ways to improve current professional development system and its operation, this research aimed to investigate first, advanced professional development systems and policies in three countries, America, England, and Australia, second, the process of teacher qualification and requirements for acquiring teacher credential and its maintenance, and lastly, the effort of quality control for professional development, its operation, and evaluation systems in three countries. Based on the analysis of the three country's systems, five solutions for effective professional development are suggested. First, it is necessary to differentiate requirements for teachers by the level of teacher credentials. Second, an incessant training process for professional development is required. Third, an individualized professional development plan should be set for an individual teacher for the best outcomes in professional competence. Fourth, instructors for professional development trainings are needed to ensure the quality of training. Lastly, individuals, organizations, and policy and its operation systems need to be considered holistically as a whole in the perspective of convergence in policy making and its operation for effective professional development.

Key words Professional development, Teacher qualification, Evaluation

¹ 제1저자

연세대학교 아동가족학과 교수

² 교신저자

연세대학교 아동가족학과

박사수료

(email : sys7777@hanmail.net)

³ 공동저자

연세대학교 아동가족학과

박사과정

⁴ 공동저자

연세대학교 아동가족학과

박사수료

I. 서론

영유아기는 한 개인의 삶의 바탕을 구성하는 중요한 때이며 국가적으로도 투자 가치가 높은 시기이기 때문에, 영유아의 성장을 위한 가장 효과적이고 바람직한 최선의 지원이 무엇인지에 대해 더욱 더 주목 받아야 하는 시기라 할 수 있다. 최근 들어 맞벌이 가정 뿐 아니라 비취업모

도 가정 내 양육보다 기관을 통한 유아보육·교육을 선호하면서, 기관을 이용하는 영유아의 비율이 매우 높은 상황이다. 이에 따라 영유아보육·교육기관의 중요성이 부각되고 있고, 영유아의 부모를 비롯하여 학계와 국가 모두가 영유아보육·교육기관의 질에 대해 관심을 집중하고 있다. 영유아보육·교육 기관의 질적 수준은 교육에 대한 개인의 태도나 교육적 성과에 장기적으로 영향을 미치고, 높은 질의 유아보육·교육이 인지적, 사회적 발달을 향상시킨다는 여러 연구의 결과들(Fontaine, Torre, Grafwallner, & Underhill, 2006; Sheridan & Schuster, 2001)처럼, 기관의 높은 질은 영유아 시기의 발달과 성장, 이후 학습에 긍정적 효과를 가져 온다.

영유아보육·교육 서비스의 질을 높이는 데 있어 가장 핵심적인 요인은 교사의 전문적 자질과 능력이라 할 수 있다. 그러나 안타깝게도 최근 여러 언론 보도를 통해 교사자질의 문제들이 부각되고 있으며, 여러 연구들을 통해서도 우리나라 영유아교사가 역할 수행에 필요한 전문적 지식과 보육 및 교육 현장에서 접하게 되는 여러 문제 상황에 대한 해결력이 부족한 것으로 나타났다. 따라서 영유아교사의 전문성 관리 문제가 매우 시급하다고 할 수 있다. 특히 보육교사의 전문성에 관련한 논란은 사회적으로 빈번히 제기되는 측면으로, 본 연구에서는 이를 고려하여 영유아보육·교육 서비스의 질과 관련해 보육교사의 전문성에 초점을 맞추고자 한다. 보육교사의 전문성에 관련된 선행 연구들에서는, 영유아교사 자격기준의 이질성 및 다양한 경로를 통한 교사 자격 취득 문제(이미정, 2013; 임승렬, 2013), 교사 양성 기관의 종류나 양성과정의 다양성으로 인한 직전 교육의 내용과 수준 차이 문제(이미화, 임승렬, 조형숙, 유은영, 송신영, 2007; 이병래, 김진호, 강정원, 2005), 지식 위주, 대집단 강의 위주의 일회적이고 획일화된 재교육의 질적 문제(김의향, 서문희, 임양미, 민미희, 2010; 이미화, 김경희, 김문정, 2008) 등이 교사의 전문성 함양에 걸림돌로 지적되고 있다.

교사의 전문성 발달이란 영유아의 학습과 경험을 증진시킬 수 있는 전문적 지식, 기술, 태도를 향상시키도록 디자인 하는 과정, 체계를 말하며, 그 과정은 의도적, 지속적, 체계적이어야 한다(Cherrington & Thornton, 2013). Fromberg(2003)에 따르면, 교사들이 전문가로 성장, 발달하기 위해 갖추어야 할 조건들이 있다. 첫째, 윤리적, 도덕적이어야 하고, 둘째, 인턴쉽, 실습, 4년제 학사 이상, 지속적인 훈련 등 자신의 자격기준을 높이고자 해야 한다. 셋째, 전문화된 지식, 기술, 태도 형성은 물론 지식을 사용할 수 있는 능력을 지녀야 하고, 넷째, 전문성을 유지하고 향상시키기 위한 재교육을 지속적으로 받아야 한다. 즉, 영유아교사들의 전문성은 양성과정, 자격증 취득 과정 등 직전 교육을 통하여 기초가 형성되지만 교사가 된 이후에도 지속적인 재교육과정 참여를 하며 계속 습득하는 것이 중요하다. 직전 교육이 교사가 되기 위해 필요한 기초적인 내용을 체계적으로 제공하는 것이라면 현직에서 이루어지는 재교육은 현직에 종사하는 교사들이 변화하는 패러다임에 대처하고 현장에서의 다양한 문제에 대처하도록 교육과정과 관련된 새로운 정보를 계속해서 제공한다고 볼 수 있다. 교사의 교육수준과 연수를 통해 길러진 교사의 역량이 보육·교육의 질을 보장하는 핵심요인임이 많은 연구들(Eeva, Elina, & Janniina, 2012; Fukkink & Lont, 2007)에서 강조되고 있다. 또한, OECD의 보육과 유아교육 관련 보고서에서도 교사의 역량 강화의 중요성을 강조한다. 2011년 OECD 회원국의 보육·교육의 질 향상을 위한 정책 전략과 과제를 논의 한 Starting Strong III(OECD, 2012)에서도 교사의 자격기준과 교사 교육을 질 향상의

중요한 정책수단으로 고려하고 있다(권미경, 도남희, 황성은, 2012). 따라서 본 연구에서는 전문성의 광범위한 모든 측면을 논의하기 어려우므로 교사의 전문가적 자질을 높이는데 직접적으로 관련되어 있는 교사의 자격체제와 재교육 및 평가체제를 전문성으로 정의한다.

이에 우리나라 영유아교사의 전문성 발달 체제를 개선하고 발전시키기 위해 영유아교사의 전문성 발달이 강조되고 있는 외국의 관련 제도들을 살펴보는 것은 의미가 있다고 본다. 각 나라의 사회문화적 맥락에 따라 영유아보육·교육의 질에 대한 개념과 현황에 차이가 있기 때문에 외국의 사례를 그대로 모방하는 것은 지양해야 하며 외국의 다양한 사례를 참고로 우리나라 실정에 맞는 방법을 찾아나가야 할 것이다. 따라서 영유아보육·교육 영역에서 국제적으로 선도적 역할을 하는 국가 중에서 체계적인 기관평가와 더불어 교사전문성 향상을 적극적으로 꾀하고 있는 미국, 영국, 호주를 선정하여, 각 나라의 보육·교육 현황, 영유아교사 양성과정, 교사 재교육과 평가 현황에 대해 알아보고자 한다. 나아가, 이들 나라의 교사 전문성 체제 고찰을 토대로 우리나라 실정에 맞추어 영유아교사의 전문성발달 체제를 개선하기 위한 새로운 시각과 실질적이고 구체적인 방안을 제시하고자 한다. 이러한 연구목적에 따라 설정된 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 미국, 영국, 호주의 영유아보육·교육 현황은 어떠한가?

연구문제 2. 미국, 영국, 호주의 영유아교사 양성 과정은 어떠한가?

연구문제 3. 미국, 영국, 호주의 영유아교사 재교육과 평가 현황은 어떠한가?

II. 연구방법

우리나라는 국가 수준의 3~5세 공통과정인 누리과정을 시행하면서, 기관 간의 격차를 줄이고 기관의 질을 높이기 위한 기관평가가 중앙정부 중심인 외부평가에 의해 이루어지고 있다(장혜진, 송신영, 2014). 또한 기관평가에 있어 점차 기관의 물리적 환경 외에 교사의 전문성에 관련된 평가내용을 포함시키면서 교사의 전문성을 국가 수준에서 관리하고자 하는 의지가 높아지고 있다. 그러나 대부분의 OECD 국가들과 달리 우리나라는 국공립 또는 비영리 사립기관 보다 영리 사립기관의 비중이 매우 높기 때문에, 질 높은 보육서비스 제공 관리가 보장되지 못하는 문제가 제기되고(유희정, 김은설, 유은영, 2006), 이와 더불어 교사의 전문성과 관련한 정책을 국가수준에서 관리하는 데에는 많은 어려움이 있다.

이에 본 연구는 교사 양성과정, 교사 재교육과 평가 등 영유아교사의 전문성과 관련된 주요 부분을 국가 수준에서 관리하거나, 주별로 차이가 있기는 하지만 각 주의 다양성을 인정하면서도 교사 양성, 교사 재교육 및 평가 시스템이 잘 발달되어 있는 국가를 선정하여 살펴봄으로써 우리나라의 교사전문성 관리 체제에 의미 있는 시사점을 찾고자 하였다. 미국, 영국, 호주를 선정 한 이유를 조금 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 미국은 Head Start와 같은 복지차원의 보육을 1965년부터 50년 이상 국가 지원을 받으면

서 안정적이고 지속적으로 시행하고 있다. 그리고 국가적 차원의 보육교사 자격을 꾸준히 요구해오고 있을 뿐만 아니라, 교사 재교육의 중요성 인식과 함께 다양한 연구와 재교육 및 평가 시스템을 갖추고 있다(Department of Health and Human Services, 2007). 교사 재교육 체제의 구체적 사례로, 교사의 전문성발달을 위한 활동 계획과 실행 내용을 교육부 TEACH 온라인시스템을 통해 운영 관리하고 있는 New York 주를 살펴볼 수 있다. 또한 교사와 기관의 질을 관리하기 위하여 각 주 단위로 질평정체계(Quality Rating System: QRS) 시스템 등을 시행하는데, 그 예로 Pennsylvania주의 Pennsylvania Key stone STARS 프로그램이 있다(Office of Planning, Research and Evaluation, 2010). 이와 같이 미국의 국가적 차원의 보육교사 자격 체계와 중앙 교육당국이 중심이 된 체계화된 질 평정체계를 고찰하는 것은 우리나라의 교사양성과 방향설정에 도움이 될 것이다.

영국은 정부가 보육을 국가 주요정책으로 규정하고 중앙정부와 지방정부의 실행을 뒷받침하기 위해 모든 정부 발행에서 영유아기 발달의 중요성을 반복적으로 강조하고 있는 나라이다(황옥경, 2013). 이는 영국 보육개혁안을 담은 2013년의 More Great Care에서 교사 자격기준 개선, 보육교육기관에 대한 평가의 전면 재검토, 교사 대 아동비율의 조절, 교사 급여 향상, 부모선택권 확대 등의 내용에 잘 드러나 있다. 영국은 특히 신입교사교육에 대해 이미 1970년대부터 교육의 중요성을 부각시키고(HMI, 1982), 1999년 신입교사 입직연수를 법제화하여 입직연수 이수를 의무화하였다. 이는 2013년 이후에 모든 신입교사를 대상으로 한 신입교사훈련(Initial Teacher Training: ITT) 실시로 이어졌다. 영국의 개선된 교사자격기준과 국가 정책차원의 교사 전문성 신장을 위한 교사교육의 지속적인 노력은 우리나라 교사교육에 의미 있는 시사점을 줄 것으로 기대된다.

호주는 OECD 국가 중 평가인증제도가 국가적 차원에서 잘 정비되어 있는 대표적인 나라로 우리나라 평가인증제도의 모델이 되었던 국가이며, 최근 지속적인 영유아보육과 교육의 국가품질체계(National Quality Framework: NQF)를 통해 영유아 교사의 질관리를 포함한 기관의 질적 수준을 관리하고 있다(권미경 등, 2012). 또한 호주의 평가인증은 부모에게 정부의 보조금 지원을 연동시켜 운영함으로써 다른 국가들에 비해 더 높은 참여율과 강력한 효력을 나타내고 있다(서문희, 이해민, 2013). 따라서 민간보육시설이 발달한 우리나라 경우, 현재 우리 평가인증제도의 모델이 되었던 호주(권미경 등, 2012)가 국가적 수준에서 효과적으로 시행하고 있는 국가품질체계(National Quality Framework: NQF)를 통한 교사 관리체제에 대해 고찰해 보는 일이 필요하다.

이에 본 연구에서는 미국, 영국, 호주 각 나라가 어떤 흐름 속에서 교사 양성과정, 교사 재교육과 평가 관련 체제들이 형성되었는지를 알아보기 위해, 먼저 현재 각 나라 정책의 토대가 되는 보육·교육정책의 변화와 관련 현황을 살펴보고자 한다. 그리고 상술한 전문성 정의에 근거하여, 영유아 교사자격과 관련된 교사 양성과정, 교사 재교육과 평가의 세 가지 중심주제로 분류하여 분석하고자 한다.

본 연구는 문헌연구를 중심으로 한 고찰 연구이다. 우선 우리나라 영유아교사의 전문성과 관련된 내용을 검토하기 위해 선행 연구를 검토하였다. 미국, 영국, 호주 세 나라의 영유아 보육·교육 관련 자료는 국가 또는 주정부 차원의 규정을 살펴보기 위해 U.S. Department of Education,

GOV.UK, Australian Children's Education & Care Quality Authority 등 각 사례 국가의 보육·교육 관련 부처 및 공공기관 홈페이지 탑재 자료 등을 통해 수집되었다. 그 외에 각 사례 국가의 법·제도 및 공공기관 보고서, 보육·교육 관련 통계자료와 국내·외 관련 문헌을 참고하였다.

Ⅲ. 영유아보육·교육 현황

1. 미국

미국의 취학 전 영유아보육·교육 서비스의 형태는 크게 조직적인 기관에 의한 서비스와 부모나 친지에 의한 가정에서 정기적 혹은 비정기적으로 이뤄지는 서비스의 형태가 있다. 이 중에서, 5세 미만의 영유아를 대상으로 하는 유아보육·교육기관의 형태를 살펴보면, 헤드스타트, 어린이집(day care center), 유아원(preschool 혹은 nursery), 가정보육시설로 크게 구분할 수 있다. 어린이집의 경우, 기관에 따라 0세에서부터 만 5세에 대한 서비스를 제공하며, 유아원의 경우 주로 만 3~5세에 서비스를 제공한다. 미국에서 어린이집과 유아원은 대체로 유사성을 지니나, 유아원의 경우 기관에 따라 예비유치반(pre-kindergarten)을 운영하며 학습적인 면이나 규칙적응과 같은 면을 강조하는 등 어린이집에 비해 다소 구조화된 일과를 운영하는 경향이 있다. 만 5~6세를 위한 과정으로는 유치원(kindergarten)이 있고, 유치원은 대부분의 주에서 의무교육과정으로 사실상 미국 초등교육과정이 시작되는 시점이라 할 수 있다. 최근의 가정경제인구 설문조사자료(Laughlin, 2013)에 의하면, 기관에 의한 보육·교육서비스를 받는 경우는 32.9%, 친인척에 의한 보육서비스를 받는 영유아는 42.1%에 해당한다. 이 중 기관의 유형별로 보면, 어린이집에 의한 보육서비스를 받는 영유아는 13.4%, 유아원에 다니는 영유아는 6%, 헤드스타트에 다니는 영유아는 5.6%, 친인척이 아닌 가정보육을 받는 유아는 7.6%이다.

미국의 영유아보육·교육 정책은 1979년 이래로 교육부(United States Department of Education)와 건강복지부(Department of Health and Human Services)에서 국가적 차원의 정책수행을 담당하고 있으며, 중앙정부정책의 큰 줄기를 따르는 동시에 각 주의 특성에 맞는 독립적인 보육·교육 세부정책을 수립하여 실행하고 있다. 따라서 교육기관의 질적 요건, 교사준비과정의 교육요건, 교사보수교육 및 평가에 대한 세부 시행사항들이 주의 특성에 따라 자율적으로 정해져서 시행되고 있다(김명순, 2015).

미국의 경우, 전국적으로 시행되는 중앙정부의 보육·교육 정책이 많지는 않으나 크게 3가지로 구분해 볼 수 있다. 첫째, 가장 오래되고 영향력이 큰 정책으로, 1965년 빈곤과의 전쟁을 선포하며 교육으로 가난을 극복하고자 각 주에 중앙정부의 공적자금을 지원하여 시행한 헤드스타트(Head Start) 프로그램이다. 이 정책의 수행은 연방정부의 건강복지부의 관할 하에서 각 주정부 하위기관을 통해 비영리단체에 의해 운영된다. 만 3~5세 유아를 대상으로 처음 시행되어오다가, 1994년부터 출생에서 만 2세 영아를 대상으로 하는 조기헤드스타트(Early Head Start) 프로그램이 함께 운영되고 있다. 헤드스타트 프로그램이 재승인 된 2007년 당시, 교사와 교사가 제공하는 낮

은 수준의 교육이 프로그램의 낮은 효과성 문제에 대한 원인으로 밝혀짐에 따라, 영유아의 효과적인 발달을 위해 전문성 높은 교사에 의한 양질의 교육을 제공할 필요성을 지각하고, 2013년까지 헤드스타트 교사의 50% 이상이 학사학위를 소지한 교사로 구성하도록 규정했고, 이 기준은 2013년 초과 달성되는 성과를 보였다(Head Start, 2013). 둘째, 전국단위의 영유아보육·교육 정책에 영향을 끼친 정책은 2002년 법령화되어 시행된 No Child Left Behind Act(United States Department of Education, 2015)로, 교육의 높은 기준과 목표설정, 교육의 책무성 및 공교육의 질적 향상이 강조되었다. 이 정책의 시행으로 아동의 성취도 평가를 통한 교사평가의 중요성이 부각되었고, 평가결과에 따라 교사의 연봉과 보너스가 지급되는 인센티브 혜택이 주어졌다. 셋째, 가장 최근의 정책으로 2015년 발안한 Preschool for All Initiative 이 있다(The White House, 2013). 이 정책은 저소득층 만 4세 유아의 언어, 사회성, 정서적 발달 및 학업성취도 향상을 위한 것으로, 유아들의 보육·교육기관(preschool)에 대한 접근성을 높이는 것을 목표로 재정적 지원을 확대하고, 조기 헤드스타트 프로그램 및 가정방문 프로그램 개혁안 시행을 약속하는 정책이다.

그밖에 영유아보육·교육 기관과 수행에 전국적 영향력을 미치는 기관으로, 1985년 영유아보육·교육 분야의 전문인들에 의해 자발적으로 설립된 비영리단체인 전국아동교육협회(NAEYC)가 있다. NAEYC는 출생에서 8세까지 아동의 발달을 위한 보육·교육의 중요성과 이를 위한 기관의 질의 중요성을 강조하고 있다. 보육·교육에 대한 가이드라인이 불분명했던 1985년을 시작으로 1997년과 2006년에 영유아를 위한 발달에 적합한 교육의 준거를 마련하여 아동발달을 위한 가이드라인 제공, 영유아보육·교육 기관에 대한 인증, 교사준비교육 및 보수교육, 교육자료 및 시스템 제공, 학술지 편찬 및 학술대회개최 등 아동발달을 위해 노력해 오고 있다(National Association for the Education of Young Children, 2015).

2. 영국

영국은 전통적으로 가정에서 어머니가 영유아를 전적으로 양육한다는 믿음을 고수해 왔으나 시대 사회적 변화에 대처하면서 자녀 양육에 대한 공공기관과 민간기관 간 협력을 통한 개입이 진행되었다(황옥경, 2013). 1990년 중반 이후 조기 양질의 보육·교육 제공이 학교나 그 이후 삶에서 영유아의 성공을 도와준다는 믿음을 기반으로 ‘최고의 것을 제공한다.’는 정부의 어젠다를 실현하기 위해 일련의 보육·교육개혁 정책을 꾸준히 추진해오고 있다. 그리고 이에 따른 보육·교육 개선의 구체적인 지침과 실제적인 자료를 제공할 수 있는 전달체계를 구축하고 있다.

영국의 학제는 기본적으로 잉글랜드, 웨일즈, 북아일랜드, 스코틀랜드에 따라 차이가 있으나 본 연구에서는 연방정부가 추진하고 있고 영국 전 지역의 기본이 되는 잉글랜드 지역에 초점을 맞추어 살펴보고자 한다. 영국의 경우, 만 3~5세까지는 의무 교육이 아니고 그 전 단계인 조기 교육(early years education)에 속한다. 이 시기 아이들을 위한 보육·교육 서비스의 형태는 다양하며, 크게 집단 보육·교육과 가정 보육모(childminder)의 두 가지 형태로 나눌 수 있다. 조금 더 구체적으로 살펴보면, 먼저 영유아보육은 종일제 보육(full day childcare), 시간제보육(sessional childcare), 방과 후 보육(out of school care), 아동센터(Sure Start Children's Centre), 가정 보육모

(childminder)의 5가지 유형이 있다. 그리고 유아를 위한 기관은 유아학교(nursery school), 유아학급 및 예비학급 운영 초등학교(primary schools with nursery and reception classes), 유아학급 없이 초등예비학급만 운영하는 초등학교(primary schools with nursery and no reception classes)가 있다.

영국 교육부 Childcare and Family Years Providers Survey 2013(Department for Education, 2014)에 의하면, 2013년 기준으로 영국의 보육·교육기관은 총 139,650개가 있으며 이 중 보육시설은 전체 영유아보육·교육 기관의 88%를 차지하고 있고, 유아학교 및 초등학교 내 학급은 12%에 속한다. 보육시설 이용은 종일제 보육기관에 다니고 있는 영유아가 24%로 가장 많았고, 방과 후 보육기관에 다니는 영유아가 19%로 그 뒤를 이었으며, 종일제 프로그램을 제공하는 기관 중심 보육 선호 비율이 증가하고 있다. 유아학급 및 예비학급 운영 초등학교에 다니는 유아는 14%로 나타났다.

2002년 교육법 개정으로 만 3~5세를 포함하는 조기 단계가 정식으로 국가교육과정 안에 포함되는 법적 근거를 가지면서, 2008년 9월부터 조기기초단계(Early Years Foundation Stage: EYFS)가 시행되었다. 이 EYFS를 통해 출생에서부터 만 5세 미만의 보육과 교육을 담당하는 모든 기관의 서비스 질을 관리하고, EYFS 개요를 법적으로 명시하여 만 5세가 되는 시점에 모든 유아의 발달과 학습 성취도를 평가한다. 정부는 2012년 3월, 국가교육과정인 EYFS를 개편하고, 2013년 9월부터 교사 자격제도를 개선함으로써 보육·교육의 질 향상을 위한 노력을 계속하고 있다. 2012년 9월부터 시행된 EYFS 개정안에서 교육과정의 학습목표와 만 5세 평가를 간소화하고, 만 2세 영아들의 조기 개입을 위해 발달검사를 추가하였다. 또한 2013년 9월부터 사회취약계층에 있는 만 2세 영아들에게 주당 15시간 무상교육을 실시하고, 이는 계속해서 해당 영아의 40%까지의 무상교육 확대 실시를 위한 노력으로 이어지고 있다.

영국의 영유아보육·교육 관련 업무는 교육부(Department for Education, 2014)에서 관장하고 있으며, 향후 10년 내 부모와 영유아가 더욱 우수한 보육·교육을 이용할 수 있도록 한다는 목표 하에 새로운 국가 보육전략인 More Great Care 보고서를 2013년 1월 발표하였다. 그 내용으로는 교사 자격과 지위 향상, 우수한 무상보육의 확대, 관련규정과 제도 보완, 부모의 선택권 확대 등이 있다. 또한 2014년 3월에 발표된 아동 가족법(Children and Families Act)은 특별한 교육적 도움이 필요한 아동과 가족에게 양질의 보육 서비스를 제공할 것을 명시하고 있다.

3. 호주

호주의 영유아보육·교육은 영유아의 연령과 보육·교육 요구에 기초한 서비스 제공을 목적으로 하고 있다. 유치원은 주와 자치령(territory)에 따라 킨더가르텐(kindergarten) 또는 프리스쿨(preschool) 등의 용어로 불리며, 독립형 유치원, 학교와 함께 위치한 유치원 등 지역과 위치마다 다양한 형태의 유치원이 있다. 보육 서비스 형태로는 크게 기관중심 보육 서비스인 종일제 보육(long daycare)과 가정환경에서 소수의 영유아에게 제공하는 가정보육(family daycare)이 있으며, 두 가지 모두 만 0~6세 영유아를 대상으로 하고 있다. 이 외에 영유아의 집으로 승인된 보육자가 방문하는 가정 내 보육(in-home care)과 비정규적으로 짧은 시간 이용하는 일시보육(occasional care), 만

5~12세 아동 대상의 방과 전, 후 또는 학교휴일에 보육을 제공하는 방과 후 보육(outside school hours care), 만 5~12세 아동 대상의 방학 중 보육(vacation care) 등의 형태가 있다(서문희, 이혜민, 2013).

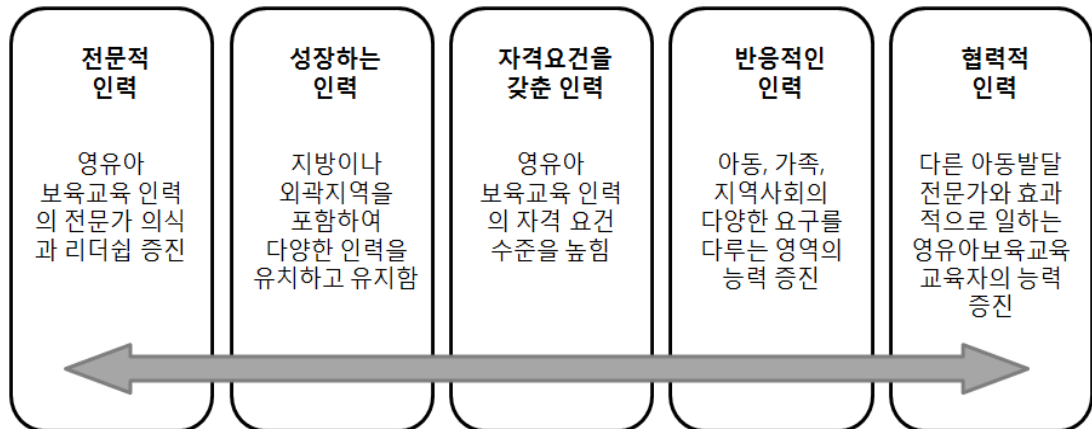
유치원은 호주에서 의무교육은 아니며, 주별로 명칭도 다르고 대상 연령도 차이가 있지만 일반적으로 만 4~5세를 대상으로 하며, 초등학교 1학년에 들어가기 전 1년 또는 2년 동안 영유아 교사 자격증이 있는 교사와 함께 하는 영유아 교육 프로그램이다. 유치원은 사립 프리스쿨 센터(Private PS center), 종일제 보육 센터 또는 지역 사회, 학교와 공동구역을 사용하거나, 또는 학교의 일부로 되어 있다. 종일제 보육 센터는 대부분 유치원 서비스를 포함하고 있으며, 어떤 주와 자치령에서는 유치원에 다니기보다 종일제 보육 시설 안에 있는 유치원 프로그램에 다니는 유아들이 많다. 2014년 호주 통계청 자료에 따르면, 몇 주 동안 단 몇 시간 활동만 참여하는 등 참석률은 다양하긴 하지만 만 4~5세 유아의 85.7%가 학교에 들어가기 전 유치원에 다니고 있었다. 또한 보육서비스 이용에 있어서는 만 0~12세의 아동의 경우, 조부모에 의한 돌봄이 22%로 가장 큰 비중을 차지하고 종일제 보육 14%, 방과전후, 방학 중 보육 7.8%, 가정 중심보육 2.5%로 나타났다. 이때 만 2세 이하, 만 5~12세 의 경우에는 비공식적 보육서비스의 이용률이 더 높고, 만 2~4세에는 공식적 보육서비스의 이용률이 더 높았다. 특히, 만 2~3세 영아 중 71%가 공식적 보육서비스를 이용하고 있는 것으로 나타났다.

호주는 최근 몇 년 동안 영유아보육·교육 관련 업무를 담당한 부처가 계속 변화해 오다가 2016년 현재, 교육·훈련부(Department of Education and Training)와 사회 서비스부(Department of Social Services)가 관련 업무를 담당하고 있다. 2014년 11월부터 교육부(Department of Education)가 교육·훈련부로 조정되어 질 높은 유아교육, 학교교육, 고등교육, 직무교육 및 훈련, 국제교육 및 조사연구 관련 업무를 돕는 국가정책과 프로그램에 대한 책임을 맡고 있으며, 보육 정책과 프로그램에 대한 책임은 2015년부터 사회 서비스부로 이관되는 등 관련 부처의 통합과 분리가 반복되고 있다. 호주는 주마다 다르게 이루어지는 영유아보육·교육 기준과 서비스의 공통 기준을 만들고 질을 높이고자 하는 노력을 계속하고 있다. 연방정부의 총리와 각 주 주총리, 자치구 정부의 수석장관으로 구성된 호주 정부위원회(the Council of Australian Governments: COAG)가 중심이 되어 2009년 국가수준의 유아기발달 전략(A National Early Childhood Development Strategy)을 발표하였다. 이 전략을 통해 2020년까지 모든 영유아가 국가와 자신을 위해 더 나은 미래를 창출할 수 있도록 최선의 생애초기 출발을 보장한다는 비전이 선포되었고, 전략에 따라 현재까지 영유아보육·교육의 질을 높이기 위한 실천이 계속 추진되고 있다. 같은 해인 2009년에 국가수준의 영유아 교육과정인 조기학습 체계(Early Years Learning Framework: EYLF)를 확정하여 출생~5세까지의 영유아들의 학습을 증진시키고 지원하기 위한 원칙, 실제와 발달결과 등을 설명하고 있다.

또한, 유아교육의 질을 위한 보편적 접근을 실천하기 위해 영유아보육·교육 국가품질 어젠더에 관한 국가적 파트너십 협정을 체결하여 호주 원주민과 소외지역 영유아들이 유치원 프로그램을 받을 수 있도록 정부가 지원하고 있다. 2010년 보육·교육 서비스법(Education and Care Services National Law Act 2010), 2011년 보육·교육 서비스규칙(Education and Care Services National Regulations 2011)을 제정하여 국가 질 체계(National Quality Framework) 시행, 평가인증, 감독규정

제시와 국가 질 체계(NQF)의 감독기구인 아동보육·교육 품질 관리원(The Australian Children's Education and Care Quality Authority: ACECQA)의 기능과 권한을 규정함으로써 호주의 모든 영유아 서비스에 대해 동일한 기준으로 규제하고 질을 평가하고자 하였다. 2012년에 모든 영유아 교육 및 보육기관의 인가와 질적 수준을 점검하는 국가 질 체계(NQF)가 완성되어 적용되면서 교사 대 영유아 비율의 개선, 새로운 교사 자격 요건 적용, 새로운 질적 평가 시스템 등 보육·교육 서비스의 질적 제고와 개선에 강력한 힘을 발휘하고 있다.

호주의 경우, 영유아보육·교육의 전문성을 높이기 위한 일환으로 특별히 영유아보육·교육 인력 전략(The Early Years Workforce Strategy 2012-2016)이 발표되어 추진되고 있다. 이 전략은 지속적으로 높은 자격요건을 갖춘 영유아기 인력을 이루기 위해서는 다음 [그림 1]과 같이 전문적 인력, 성장하는 인력, 자격요건을 갖춘 인력, 반응적인 인력, 협력적 인력 등이 필수적이라고 제안하고 있으며, 이를 이루기 위한 주요 접근방법과 성공지표 등을 제시하여 추진하고 있다.



(그림 1) 지속적이고 높은 자격요건을 갖춘 영유아 보육·교육 인력을 이루기 위한 필수 요소

출처: Standing Council on School Education and Early Childhood (2012). Early Years Workforce Strategy (p. 4)

IV. 영유아교사 양성 과정

1. 미국

영유아교사에 대한 기준과 양성과정은 전체적으로 공통적인 맥락을 이루고 있으나, 자격기준이나 보육·교육정책의 세부 시행사항에 있어서 각 주별로 다양하다. 영유아보육·교육 기관에 종사하는 교사의 기준은 각 주의 교육부에서 정하고 있고, 근무하는 기관의 유형에 따라 교사의 요건에 다소 차이를 두고 있다. 영유아교사가 되는 과정은 대부분의 주에서 개인의 경력이나 교육경로에 따라 다양한 형태로 진행된다. 마찬가지로, 최근에는 다른 주에서 취득한 학위나 교육

과정과 교사자격증을 대부분의 주에서 상호 인정하고 임시교사자격증을 발부하며, 이주한 주의 기준에 충족되지 못하는 자격부분에 대해서는 일정기간의 유예기간 동안 충족시켜 이주한 주의 교사자격증을 취득할 수 있게 하고 있다.

교사 또는 교사보조로서 영유아보육·교육 기관에 종사하기 위한 가장 최소한의 기준으로는, 만 18세 이상으로 고등학교 졸업이상의 학력이 요구된다. 일반적으로 고등학교 졸업이후 교사보조로 일하는 경우, 교사자격증 취득을 위해 보육교사양성과정을 이수한다. 그리고 대학에서 교사자격증 취득에 필요한 영유아발달과 관련된 강좌의 학점을 이수하고 주가 정한 현장경험을 충족시키거나, 준학사 혹은 학사학위를 취득하고 현장실습을 충족시키면 교사가 될 수 있다. 헤드스타트 교사가 되기 위해서는, 최소 준학사 학위를 취득해야 하며, 주교사로 일하기 위해서는 2013년부터 학사학위를 소지해야 한다. 이는 대부분의 주에서 사립기관 유아반의 주교사가 되기 위한 최소 요건으로, 기관의 주교사는 최소 유아발달교사(Child Development Associate: CDA) 자격증 또는 그에 준하는 자격과 준학사 학위 이상의 학력을 갖추어야 한다. 전문가인증위원회(Council for Professional Recognition, 2016)에서 발급하는 유아발달교사(CDA) 자격증은 1985년 헤드스타트 교사의 자격을 정하기 위해 만들어진 자격증으로써 헤드스타트 기관뿐만 아니라 미국 전역에서 대부분의 영유아보육·교육기관에서 인정하는 유일한 유아교사자격증이다.

또한 일반전공 석사, 학사, 혹은 준학사 학위를 취득한 개인의 경우, 교사준비기관인증위원회(Council for Accreditation of Educator Preparation)가 인증한 교사양성기관의 프로그램에서 유아발달 및 교육 관련 강좌를 이수하고 주가 정하는 실습시간을 충족시키면 유아교사자격시험에 응시할 수 있다. 대부분의 주에서 공립학교에 소속된 예비유치반 이상의 교육과정에서 주교사가 되기 위해서는 최소 준학사 혹은 학사학위를 취득해야 하고, 나아가 유아보육기관의 기관장이나 관리자의 자격증을 취득하기 위해서 학사 이상의 학력과 교실경력을 충족시켜야 한다. 많은 주에서 교사 또는 기관관리자가 되기 위한 기준으로 이와 같은 수준의 기준을 정하고 있으나, 구체적인 자격에 관한 내용은 각 주마다 기관에 따라 차이를 두고 있으며, 자격증 수준의 구분과 명칭에서도 차이를 보인다. 본 연구에서는 높은 교육수준과 기준을 요구하는 뉴욕 주의 제도를 구체적인 예로 살펴보고자 한다.

New York 주의 유아교사자격증은 주의 교육부 산하의 교사자격증위원회(Commission on Teacher Credentialing, 2016)에서 발급하고 있다. New York 주는 <표 1>과 같이 교사보조자격증 5가지 수준과 교사자격증 4가지 수준으로 구성되어 있으며, 교사가 되기 위한 과정은 개인의 경력과 교육배경에 따라 다양하게 진행될 수 있다. 이 중 교사자격증은 초기교사자격증(Initial Certificate), 전문교사자격증(Professional Certificate), 임시교사자격증(Provisional Certificate), 그리고 영구교사자격증(Permanent Certificate)의 4가지 수준으로 구분되어 있다(New York State Education Department, 2015). 공교육과정에 속하는 유치원 교사가 되기 위해서는 학사학위 이상의학력을 갖춰야 하고, 주교사로 일하기 이전에 최소 6학점에 해당하는 문해력, 읽기, 듣기, 말하기, 쓰기에 관한 강좌를 이수하고, 대학에 소속된 교사양성기관의 감독 하에서 최소 20시간 이상의 실습을 포함하여 총 100시간 이상의 현장경험을 마쳐야 한다. New York 주의 교사자격증 소지자는 신생아에서 초등학교 2학년까지 교육할 수 있다.

〈표 1〉 New York 주의 교직원 자격 및 전문성발달교육

	자격증유형	자격유지 및 전문성발달교육
교사 및 관리자 · 출생 { 초등 2년	교사 공통	학사학위 이상, 교사양성과정 이수 문해력, 읽기, 듣기, 말하기, 쓰기 최소 6학점 이수 주교사 되기 전 최소 100시간 현장 경험 예비유치반, 유치반, 초등1-2년 중 최소 2유형의 교실에서 20시간 교생 New York 주 주 교사자격증시험 ALST, ESA, CST 합격 장애아를 위한 특수교육 이수 유아인권보호법 워크숍 이수 타주 교사양성프로그램이수와 교사자격증 인정 전국유아전문교사 기준위원회자격증소지와 워크숍이수로 자격증 취득
	초기교사자격증 Initial Certificate	입문단계 자격증 5년 유효
	전문교사 자격증 Professional Certificate	지속적 효력 보수교육: 5년 주기로 175시간의 지속적인 PD교육으로 자격유지
	임시교사 자격증 Provisional Certificate	학교행정인, 학생, 학부모 상담사 2004년과 2007년 자격증 무효화됨
	영구교사 자격증 Permanent Certificate	인사상담전문가, 교실교사, 학교행정가, 상담사, 교행정관리자 지속적 효력
교사 보조	1수준 교사보조 자격증 Level 1 Teaching Assistant certificate	고등학교졸업 혹은 검정고시 이상 교사감독 하에서 지도, 3년 유효
	2수준 교사보조 자격증 Level 2 Teaching Assistant certificate	고등학교졸업 혹은 검정고시 이상 교사감독 하에서 지도, 3년 유효
	3수준 보조교사자격증 Level 3 Teaching Assistant Certificate	고등학교졸업, 검정고시이상 교사감독 하에서 지도, 5년 유효 보수교육: 5년 주기로 75시간의 지속적인 PD교육으로 자격증유지
	교사보조 평생자격증 Continuing Certificate as a Teaching Assistant	주교사의 감독 없이 영유아 직접 지도, 지속적 효력 대학 강좌 유아교육 6학점이수 및 교실경험 1년
	예비전문교사보조자격증 Pre-professional Teaching Assistant Certificate	주교사의 감독 없이 영유아 직접 지도, 5년 동안 유효 대학 강좌 30학점 이수

출처: Office of Teaching Initiative (2015). Types of certificates and licenses. <http://www.highered.nysed.gov/tcert/certificate/typesofcerts.html>

입문단계의 초기교사자격증을 취득하는 다양한 경로들 중 하나를 예를 들면, 타 전공 학사학위를 소지한 개인일 경우, New York 주에 등록되어 있는 유아교육교사준비프로그램, 출생-초등 2년(Early Childhood Education Program, Birth-Grade2)에서 교사양성과정을 이수하고, 문해력시험

(Academic Literacy Skills Test: ALST), 교직시험(Educating All State Test: ESA), 그리고 전공내용 시험(Content Specialty Test: CST) 3가지로 구성된 New York 주 교사자격시험에 통과하고, 장애 아를 위한 특수교육(edTPA-Early Childhood), 유아의 인권보호법 워크숍(Workshop-Dignity for All Student Act)을 이수함으로써 초기교사자격증을 취득할 수 있다. 초기교사자격증을 소지한 교사는 교사자격을 유지하기 위해 의무적으로 New York 주에서 정한 교사전문성발달교육(Professional Development: PD)을 이수하며, 지속적 효력을 지닌 상위 수준의 전문교사자격증을 취득해야 한다. 다음 수준의 임시교사자격증은 학교행정인 그리고 학생 및 학부모 상담사를 위한 자격증이었으나, 2004년과 2007년에 자격이 무효화되었다. 최고수준에 해당하는 영구교사자격증 소지자는 인사상담전문가 역할의 자격증으로, 교실에서 아동을 직접 지도할 수 있을 뿐만 아니라 학교 행정가로서 혹은 상담 및 기관의 관리자로서 역할을 할 수 있는 자격을 가지게 된다.

New York 주도 마찬가지로 다른 주에서 수료한 교사양성프로그램의 교육과 다른 주에서 취득한 교사자격증을 인정하고 있으며, ALST, EAS, 그리고 CST를 포함한 New York 주 교사자격 시험을 통과하고, 특수교육, 인권보호법 워크숍을 이수한 경우, 정식으로 New York 주 교사자격증을 취득할 수 있다. 그 밖에, 교사가 될 수 있는 경로로, 전국 유아전문교사 기준위원회 자격증(National Board for Professional Teaching Standards, Certificate-Early Childhood)이 있는데, 이것은 교사 자격시험을 거치지 않고 워크숍 이수를 통해 교사자격증을 취득하는 경우이다.

2. 영국

영국의 교사 양성 역시 다양한 과정으로 이루어진다. 그 종류를 5가지 형태로 간단히 살펴보면, 영유아교사 자격증이 없고 영유아 지도에 있어서 경험이 적은 학사 학위자를 위한 1년 동안의 전일제 교육과정(graduate entry), 현재 영유아교사로서 일하고 있는 교사를 대상으로 한 반일제 1년 과정(graduate employment-based), 교육학 학사과정을 선택한 사람들이 신입교사훈련(Initial Teacher Training: ITT)을 기본적으로 이수하는 3~4년간의 교육 과정(undergraduate), 3개월 과정으로 교사 기준을 성취하고 더 이상의 훈련이 필요 없는 0~5세 영유아 교사 경험이 있는 졸업생(assessment only) 등을 위한 양성과정으로 구분된다.

영국 정부는 최근 들어 보육·교육 교직원의 자격을 강화하기 위해 교사 훈련 과정을 새롭게 개편하고 있는데, 이는 유아교사가 초등교사에 비해 낮은 교육과 훈련을 받고 있다는 인식에서 벗어나기 위함이다. 이에 따라 2013년 7월 국립교원연수원(National College for Teaching Educator: NCTL)은 2014년 9월부터 모든 영유아교사가 새롭게 정비된 최소 3수준 이상의 자격을 취득해야 한다는 영유아교사 자격(Early Years Educator Qualification: EYEQ)도입을 발표하였다. 그리고 더 전문화된 영유아교사를 양성하기 위하여 2013년 9월부터 개편된 영유아 전문교사 기준(Early Years Professional Status Standards: EYPSS)을 실시하였다. 이 교육과정은 초등학교 교사의 교육과정과 동일한 수준으로 구성되어, 초등교사와 같은 수준의 시험인 영어, 수학, 과학 과목에서 국가 정규 교육과정의 Key Stage 3에 해당되고, 의무교육의 마지막 해에 학생들의 성취도를 평가하는 시험인 GCSE에서 C등급 이상을 받아야 한다. 또한 2013년 8월 1일 이후에 신입교사훈련

(ITT)을 시작하는 모든 신입교사들은 교사로서의 핵심 기술을 평가 받기 위해 산술과 문해능력(Numeracy and Literacy)의 직업 기술 시험(Professional Skills Tests)을 통과해야만 한다. 직업 기술 시험은 3회의 기회가 주어지고 3회의 시험을 통과하지 못하면 2년 후에 시험 신청이 가능하다. 공인된 신입교사훈련 제공자들이 이와 관련된 일을 수행할 때에 관련 사항들을 법으로 규정하고 있다. 즉 훈련을 제공하는 사람들의 자격 요건도 강화되어 훈련 제공자가 되기 위해서는 높은 비율의 실무 경력이 있어야 하고, 의무교육의 마지막 해에 학생들의 성취도를 평가하는 시험인 GCSE 영어와 수학에서 적어도 C학점 이상을 받아야 한다. 그리고 훈련받는 교사들이 모든 연령

〈표 2〉 영국 교사 자격증 등급

등급	내용
Level 1 (초급)	GCSE 등급 D-G 초급 GNVQ 직업관련 자격증 1등급 NVQ
Level 2 (중급)	GCSE 등급 A-C 중급 GNVQ 2등급 NVQ
Level 3 (고급)	A-level 고급 GNVQ 3등급 NVQ
Level 4 (고급)	높은 수준의 자격 BTEC Higher National 4등급 NVQ
Level 5 (고급)	높은 수준의 자격 BTEC Higher Nationals 5등급 NVQ(e.g Diploma in Higher Education and Playwork, Early Years Foundations Degree)
Level 6 (고급)	우등 등급 (e.g.BA Early childhood Studies, Early Years Professional Status)
Level 7 (고급)	석사급 PGCE, National Professional Qualification for Integrated Centre Leadership(NPQICL)
Level 8 (고급)	박사급

- 주1. GCSE(General Certificate of Secondary Education) 의무교육 마지막 해에 실시하는 성취도 평가시험
 주2. GNVQ(General National Vocational Qualification) 의무교육 이후의 자격증. 학과 공부 위주의 GCSE에 대한 대안으로 만들어진 직업관련 자격증. 그러나 특정 직업을 위한 직업훈련을 포함하지는 않음.
 주3. NVQ(National Vocational Qualification) 국가직업자격증
 주4. A-level(Advanced level) 영국 중등교육의 마지막 단계인 12, 13학년에 실시하는 시험. 대학입학, 취업에 중요한 자료로 활용.
 주5. BTEC(Business and Technology Education Council) 비즈니스, 엔지니어링 등 여러 분야의 직업훈련을 다루고, BTEC Level. 3은 대학 진학 시 인정됨.
 주6. PGCE(Postgraduate Certificate of Education) 교수과목에 대한 전공지식이 있는 학사자격 이상의사람에 한하며 학사과정에서 교육학을 전공하지 않은 학사 학위 소지자들이 교사자격증(QTS)을 습득하기 위한 방법으로 교육학 석사과정에 해당.

출처: GOV.UK (May, 2016). Compare different qualifications. [https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels\(pp. 1-2\)](https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels(pp. 1-2))의 표 재구성

범주의 교사자격증(Qualified Teacher Status: QTS)의 기준을 충족하도록 하고, 두 개 이상의 연속적인 연령 범주를 가르치도록 준비시키며, 각각의 훈련받는 교사들이 최소한 두 개의 학교나 영유아 기관 또는 다른 교육 환경에서 배우도록 하고 있다. 이렇게 기본적인 신입교사훈련(ITT)을 거친 후, 공립학교 교사가 되기 위한 교사자격증(QTS)을 소지하고, 교사의 기준(Teacher's Standards)을 갖추어야 비로소 교사로서 인정받게 된다.

영국의 교사자격등급은 자격과 교육과정 관리국(Qualification & Curriculum Authority: QCA)의 구분에 의해 다음 <표 2>와 같이 8수준으로 구분되어진다. 영국은 교사 자격 수준에 따라 역할에 차이가 있다. 예를 들어 <표 2>의 2수준 경우 영유아 보조교사 역할을 하게 되고, 3수준은 현장 경험을 바탕으로 영아반 슈퍼바이저나 유아반 주임교사의 역할을 하게 된다. 6수준 이상이 되면 리더로서 매니저하는 전문적인 역할을 담당한다. 영국의 영유아교사가 되기 위해서는 EYFS에서 제시하는 관련된 지식과 기술을 학습해야하는데, EYFS에서는 다음과 같은 교사의 자격을 명시하고 있다. 우선 영유아의 일상적인 환경과 전반적인 보육의 질은 참여자들이 적절한 자격, 훈련, 기술, 지식 그리고 그들의 역할과 책임을 분명히 이해하는 것에 달려있다고 본다. 따라서 EYFS에는 신입 훈련과정이 포함되어 있고, 그 내용은 긴급 대피 훈련, 구조, 아동보호, 건강과 안전에 관한 것을 다룬다. 그리고 교사들이 자신의 능력을 지속적으로 발달시킬 수 있도록 적절한 훈련을 받고 전문성 개발을 할 수 있는 기회를 가져야 하고, 아동, 가족과 접촉하는 직원에게 문제 해결책을 명확히 제공하고 인간적인 성장을 도울 수 있는 슈퍼비전을 제공한다. 자격 수준과 관련하여 집단 보육기관의 주임교사는 최소한 3수준이나 그에 상응하는 자격을 갖춰야하고, 영유아교육 분야나 그와 관련된 분야에서 최소 2년 이상의 경력이 있어야한다. 가정 보육모의 경우, 교육표준청(The Office for Standard in Education, Children's Services and Skills: Ofsted)이나 가정 보육모 협회에 등록하기 전에 EYFS를 실행하고 이해하는데 도움을 주는 훈련을 마쳐야 하며, 원내에 최소 한명은 소아 응급처치 수료증을 갖고 있어야한다고 명시하고 있다. 또한 보육서비스 제공자는 영유아의 복지를 위해 직원들이 영어를 충분히 이해하고 사용할 수 있는지를 반드시 확인해야 한다. 이외에 영국 정부는 교사들에게 EYFS에 대한 정보 제공과 교육 훈련을 실시하기 위해 Foundation Stage를 설립하고 웹사이트를 개설하여 이를 통해 자료 제공과 교육 훈련을 안내함으로써 교사양성을 돕고 있다.

3. 호주

호주 역시 미국처럼 연방제로 각 주의 특색에 따른 정책이 이루어지지만, 미국과 달리 호주의 영유아보육·교육 교사 자격증은 호주의 모든 자격증을 관리하는 국가 차원의 단일화된 호주 자격증 체계(Australian Qualifications Framework: AQF)에 기초한다. <표 3>과 같이 호주 자격증 체계(AQF)내에 10단계의 자격 수준이 있으며, 이를 통해 호주의 자격증이 국내외적으로 인정 및 이해를 받도록 관리한다. 호주 자격증 체계(AQF)는 각각의 등급에 따라 고등학교를 비롯하여 직업교육 훈련기관, 전문대학, 3년, 4년제 대학과 같은 고급 교육기관까지 다양한 기관으로부터 국가적 차원에서 인정하는 자격증을 취득할 수 있도록 시스템을 구축하였다. 또한, 학점 취득 및

(표 3) 호주 자격증 체계(AQF)

교육기관 단계	고등학교	직업교육 훈련기관	고급 교육기관(대학교)
10			박사학위(Doctoral Degree)
9			석사학위(Masters Degree)
8		준석사 수료증 (Graduate Diploma) 대학원 자격증 (Graduate Certificate)	대학원 수료증 (Graduate Diploma) 대학원 자격증 (Graduate Certificate)
7			학사학위 (Bachelors Degree)
6		상급 직업학교 수료증 (Advanced Diploma)	준학사 학위 (Associate Degree) 상급 직업학교 수료증 (Advanced Diploma)
5		직업학교 수료증(Diploma)	직업학교 수료증(Diploma)
4		자격증 4(Certificate IV)	
3		자격증 3(Certificate III)	
2		자격증 2(Certificate II)	
1	Senior Secondary Certificate of Education	자격증 1(Certificate I)	

출처: Australian Qualifications Framework Council(2013). Australian Qualification Framework. <http://www.aqf.edu.au/aqf/in-detail/aqf-levels>

실습 뿐만 아니라 이전의 직업훈련, 경력 및 개인의 경험 등을 일정한 평가를 통하여 자격과정으로 인정하고 있다. 따라서 모든 기술자격 및 사전학습 간에 학점이 상호 개방되어 탄력적인 직업교육 훈련 기회를 제공하고 평생학습개발에 기여한다. 예를 들면 직업교육 훈련기관(Technical And Further Education: TAFE)에서 직업교육 훈련을 받은 사람은 직업학교 수료증(Diploma) 및 상급 직업학교 수료증(Advanced Diploma)을 받을 수 있고 그 이상의 교육을 받고자 하면 대학으로 편입하여 학위를 받을 수도 있는데, 이 경우 직업교육 훈련기관에서 이수한 학점을 대학에서도 부분적으로 인정받을 수 있다. 각각의 AQF 자격증은 각 자격증이 정의하는 바가 호주 전역에서 동등하고 일반적으로 사용되고 있을 뿐만 아니라 국가적 차원에서 보증하는 자격증으로, 구체적인 요구조건은 인가받은 관계 부처 및 조직에 따르게 된다.

호주는 영유아기관의 다양성을 인정하면서, 유치원 교사와 보육 시설 교사의 자격취득 조건 체계 및 교사 양성의 관리를 통합하고 일원화하여 운영하고 있다. 호주의 영유아보육·교육 교사는 영유아교사(Early childhood teacher: ECT), 직업학교 학위수준 교육자(Diploma level educator), 자격증 3수준의 교육자(Certificate III level educator)의 세 가지 수준으로 나뉜다. 이 세 가지 수준은 <표 3>에 제시하고 있는 바와 같이 AQF의 자격증 10단계 중 7단계(학사학위), 5단계(직업학교 수료증), 그리고 3단계(자격증 3)에 각각 해당하며, 각 단계 이상을 수료하거나 졸업할 경우

그에 맞는 자격을 취득할 수 있다.

영유아교사(ECT)는 전문대학, 3년, 4년제 대학 등의 고급 교육기관에서 학사학위를 취득하고 정해진 관련 과목 학점을 이수하여 취득한 영유아교사 자격증(teaching qualification)을 가진 사람으로, 유치원과 기관 중심 보육시설에서 필요로 하는 교사 요구조건이며, 이 요구조건은 기관에 다니는 영유아의 정원수에 기초한다. 2013년 9월, ACECQA는 영유아교사(ECT) 자격에 대해서 최소한 5~8세를 중점으로 하는 초등교사자격, 호주의 유아교사 등록, ACECQA 자격 리스트에 기재되어 있는 승인된 영유아보육·교육 학위 또는 상위 자격 등의 사항을 모두 충족시키는 사람에 한해 영유아교사로 인정한다고 발표하였다(ACECQA, 2014).

직업학교 학위수준 교육자는 직업교육 훈련기관 또는 고급 교육기관에서 교육을 받고 디플로마 자격증(Diploma qualifications)을 가진 사람이며, 이 자격증은 가정보육 코디네이터, 슈퍼바이저 수료증을 위한 지원자에게 필수적이고, 기관 중심 보육시설의 경우에는 교육자의 최소 50%에게 요구된다. 자격증 3수준의 교육자(Certificate III level educator)는 직업교육 훈련기관에서 교육을 받고 자격증 3(Certificate III qualifications)을 가진 사람이며, 기관 중심 보육시설과 가정보육 교육자에게 필수적으로 요구된다. 즉, 호주는 2011년 보육·교육 서비스규칙(Education and Care Services National Regulations 2011)을 통해 영유아보육·교육 기관유형(가정보육 또는 기관 중심 보육)에 따라 다른 자격증 수준과 수준별 자격증 소지자의 비율을 법적으로 규정하고 있으며, 그 예는 다음 <표 4>와 같다. 기관 중심 보육시설의 경우에는 시설 이용 아동 수와 시설 운영시간에 따라 영유아교사(ECT)가 꼭 참여해야하는 시간비율을 규정하였으며, 아동 수 관련 조항이나 주에 따라 적용시기에 차이가 있기는 하지만 대부분 2014년 1월부터 적용되도록 하여 자격증과 교사 대 아동비율을 통한 질 관리를 철저히 하고 있다.

<표 4> 호주 교직원(educator) 자격 요건의 예

위치		교직원 자격 요건
가정보육 서비스	가정보육 코디네이터	가정보육 교직원 승인된 자격증 3(certification III) 수준의 교육, 보육 자격을 소지해야 함.
	아동수	승인된 디플로마(diploma) 수준의 교육, 보육 자격을 소지해야 함.
기관중심 서비스	아동수	교직원 자격 요건
	모든 서비스	아동 비율에 들어가는 교직원은 모두 자격증 3(certification III) 수준의 교육, 보육 자격이 있어야 하며, 교직원의 최소 50%는 디플로마(diploma) 수준의 교육, 보육 자격이 있어야 함.
	25명 이하	교육, 보육을 제공하는 시간의 최소 20%는 영유아교사(ECT)가 함께 해야 함.
25~59명	일주일에 50시간 이상 서비스를 제공하는 경우, 영유아교사(ECT)가 당일 6시간 동안 서비스에 참여해야 함.	
	일주일에 50시간 이하 서비스를 제공하는 경우, 영유아교사(ECT)가 당일 서비스 시간의 60% 이상 참여해야함. 또는 전임이나 전임과 동등한 영유아교사(ECT)를 고용해야 함.	

출처: Australian Children's Education & Care Quality Authority (2013). Guide to the Education and Care Services National Law and the Education and Care Services National Regulations 2011 (pp. 95-96)

또한, 디플로마 자격증과 자격증 3은 2013년 7월에 국가 질 체계(NQF) 기준에 부합하도록 새로운 자격증인 Diploma of early childhood education and care와 Certificate III in early childhood education and care로 대체하면서 최소한으로 요구되는 현장경험 시간과 수강과목을 더욱 강화하고 있다. 예를 들어 새로 강화된 디플로마 자격증의 경우, 240시간의 실습(영아 실습 60시간, 유아실습 60시간, 유치원 실습 60시간, 장애를 가진 아동을 포함한 아동실습 30시간, 서비스 관리 30시간)과 28개의 과목(필수과목 23개, 선택과목 5개) 이수가 요구되며, 이것을 이수하기 위해서는 평균적으로 약 18개월의 시간이 소요된다. 그러나 2012년 1월 이전에 자격을 완료하였고, 이전에 승인된 영유아 교육 자격, 디플로마 수준 자격, 자격증 3 수준 자격을 가진 사람은 영유아 교원(educator) 자격을 그대로 인정해 주고 있다(ACECQA, 2014).

V. 영유아교사 재교육과 평가

1. 미국

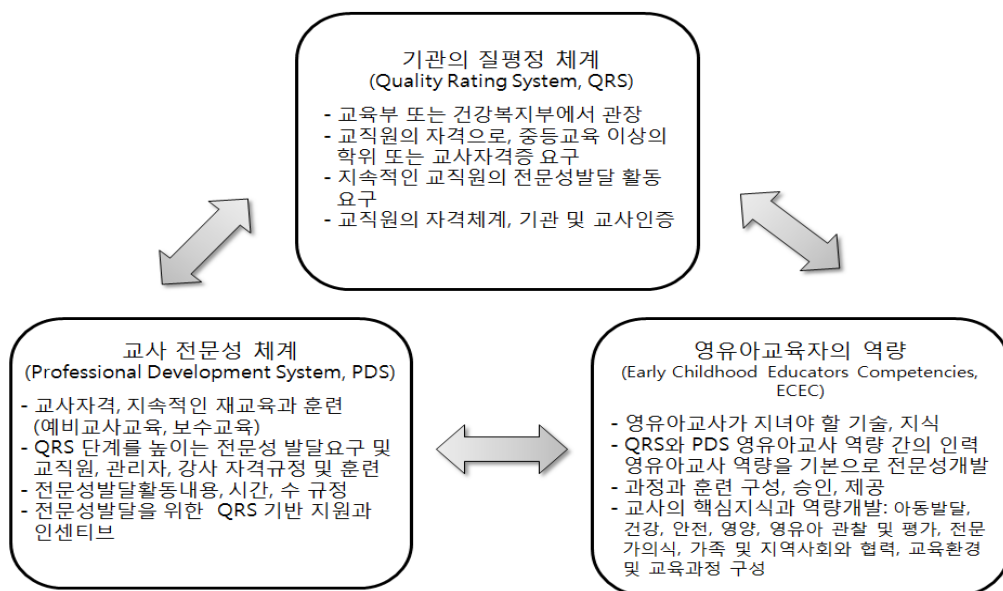
New York 주를 포함한 미국의 대부분 주에서 교사 재교육 과정은 교사자격증의 재발급과정과 함께 이루어진다. 인증된 교사양성프로그램을 이수하고 자격시험과 필요조건들을 충족시키고 취득하는 초기의 교사자격증은 입문단계의 자격증들로서 유효기간이 보통 3년이다. 교사는 이 기간 동안 각 주가 요구하는 교사 재교육과 워크숍 및 현장경험을 이수하여 자격증을 연장하거나 다음 단계로 갱신한다.

New York 주의 경우를 살펴보면, <표 1>과 같이 초기교사자격증을 소지한 교사는 고용기관이 인정하는 교사 재교육기관에서 75시간의 전문성발달교육(Professional Development)을 이수하고, 유아교사전공시험(Content Specialty Test-Teachers of Early Childhood)에 합격하였으며, 전일제 유급교사로서 3년 미만의 경력을 갖추면 다음 수준의 전문교사자격증에 응시할 수 있는 자격을 갖는다. 전문교사자격증(Professional Certificate)이나 3수준 교사보조 자격증(Level 3 Teaching Assistant Certificate) 소지자는 지속적인 전문성발달을 통해 자격증을 유지해야할 의무가 있으며, 5년을 주기로 전문성발달 요건을 모두 충족시키지 못한 교사의 경우 자격증을 상실하게 된다. 전문교사자격증을 소지한 교사는 초기교사자격증(Initial Certificate) 시작일로부터 5년 이내에 175시간의 전문성발달교육을 마쳐야 하며, 3수준 교사보조자격증 소지자는 75시간의 전문성발달교육을 이수해야 한다.

New York 주의 전문성발달 교육과정을 조금 더 자세히 알아보면, 교사가 필요로 하고 관심이 있는 교육활동을 선택하고 전문성발달 활동계획안을 작성하여 고용된 학교와 교육구에 제출한 후 승인을 받는 것으로 교육과정이 진행된다(Office of Teaching Initiatives, 2016). 교사는 실시한 교사전문성 활동기록을 학교와 교육구에 제출하고, 완성된 전문성발달기록은 New York 주 교육부 TEACH 온라인시스템에 7년간 보관된다. New York 주에서 추천하는 교사전문성발달을 위한 활동으로는, 아동자료 분석, 교사수행자료 분석, 대학과 교사센터, 교육구 등에서 제공하는 강좌

및 학습기회에의 참여, 상위 교사자격증 취득이나 학위취득과 관련하여 교수기술 또는 학과지식 향상을 위한 강의수강, 주의 지역기관평가 참여 또는 학생포트폴리오 평가참여, 교사 및 보조 교사의 포트폴리오작성과 평가, 연구프로젝트 참여, 교육과정 계획 및 개발, 새로운 프로그램과 교수방법 개발, 동료교사 코칭 또는 멘토링 제공, 타 교사에게 협력교사 혹은 현장수습교사 서비스 제공, 교사평가활동 참여, 교사전문성발달 학교활동참여 또는 학교-대학 교사발달협력 참여, 워크숍 주관 또는 참여, 교수전략 개발, New York 주 교사자격증 시험(NYSTCE) 평가자 혹은 시험 개발위원회 위원 참여, 주단위의 교육과정개발, 교육관련 학술지에 논문발표 등과 같이 교실수업을 직간접적으로 도울 수 있고, 다양한 체험을 통한 교사의 전문적 역량 강화에 초점을 둔 실질적인 활동들이 포함된다.

교사전문성에 대한 평가는 각 주에 따라 교육부 혹은 건강가족복지부에서 관장한다. 기관 및 교사의 질 향상을 위한 질평정체계(QRS)는 [그림 2]와 같이, 영유아교사가 지녀야 할 기술과 지식에 관한 영유아교육자역량(Early Childhood Educators Competencies: ECEC), 영유아교사의 자격 및 지속적 재교육을 위한 교사전문성발달체계(Professional Development System: PDS)와 연계하여, 교육의 질적 향상을 위해 전체 맥락 속에서 하나의 순환적인 과정으로 이루어고 있다(Bryant, Downer, Hammre, Hong, Howes, & Pianta, 2011).



(그림 2) 유능한 교사양성을 위한 통합적 지원체계

출처: Bryant et al. (2011). Ensuring effective teaching in early childhood education through linked professional development systems, quality rating systems and state competences: The role of research in an evidence-driven system.

QRS는 기관 및 교사평가, 교사전문성발달 기준, 교사자격 기준, 전문성발달가이드라인 제공, 교사전문성발달 동기부여지원 등과 같은 역할을 한다(Office of Planning, Research and Evaluation, 2010). QRS는 모든 기관의 교직원 이 직위의 유형에 따라 중등교육 이후의 학위 혹은 영유아교사 자격증을 취득요건을 규정하고, 학급 내 최대 수용인원의 수를 나타내는 학급크기를 제한하며, 교사 대 아동간의 비율과 같이 교육의 질에 영향을 미치는 요소에 대해 규정하고 있다. 교사의 전문성 발달과 평가는 예비교사에 대한 교사양성과정의 내용, 양성기관인증, 양성자의 자격, 교사자격증 학위요건, 자격기준, 교실경험에 대한 기준, 교사자격증 취득과정, 교사자격증 승급기준 및 내용, 그리고 지속적 교사전문성발달 교육과정에 대해 평가하며, 나아가 평가내용이 다시 교사 전문성발달 보수교육으로 이어지는 순환적인 과정의 형태로 이루어질 수 있도록 한다. 예를 들어 Pennsylvania 주 QRS인 Pennsylvania Keystone STARS 프로그램의 경우, 질평정체계는 시작단계를 제외하고 모두 4단계로 구분하여 평가한다. 각 단계의 질적 수준에 따라 STAR의 수로써 등급을 부과하며, 질평정 결과는 1년 동안 효력이 인정된다. 2010년 OPRE의 연구보고에 의하면, 참여 프로그램의 19%가 시작단계의 등급을 받았고, 43%가 STAR 1, 20%가 STAR 2, 8.5%가 STAR 3, 9.5%가 STAR 4를 받았으며, 각 기관에 소속된 교사들은 각 STAR 단계가 요구하는 기본 자격기준을 지켜야한다.

각 주의 교육부와 건강가족복지부는 다양한 방식으로 교사훈련과 전문성 발달을 지원하고 있다. 교사 및 관리 트레이너를 위한 재정적 지원과 전문성 발달활동 지원을 위한 온라인 데이터 베이스를 운영하고 있으며, 교사의 전문성발달이 연속적으로 이루어질 수 있도록 돕기 위한 가이드로써 경력단계(career ladder)를 제시하고 있다. Pennsylvania Keystone STARS는 경력단계를 8 수준으로 구분하고, 교사의 경우 기관 유형에 따라 최소 준학사 이상의 학력을 갖추도록 하고 있으며, 모든 교사들이 전문성 발달을 위해 매년 2가지 이상의 전문성발달활동에 최소 24시간 참여할 것을 요구하고 있다. 또한 교사뿐 만 아니라 원장이나 멘토, 교사교육 강사와 같은 관리자의 기준을 기관의 유형에 기초하여 정하고 있으며, 관리자급 직위에 대해 최소 학사 이상의 교육수준과 경력을 기준으로 정하고 있다. 대부분 주의 QRS는 가정보육중심프로그램 보다 기관 중심프로그램에 더 엄격한 기준을 요구하며, 초기헤드스타트, 헤드스타트, 사립학교, 공립교육구(Public School District), 조기중재교육, 교사 멘토 혹은 강사와 같은 관리자에 대해, 최소 6수준의 자격을 갖추도록 하고, 유아교육분야 최소 30학점 이상 이수를 포함한 학사학위를 요구한다(Jung, Tsao, & Vu, 2011).

교사는 제시된 경력단계를 따라 전문성발달을 위해 학위취득이나 연수, 멘토 역할수행, 학회 참석, 국가적 혹은 주 수준의 아동보육전문조직 활동 참여 등과 같은 다양한 전문성발달활동에 참여해야하며, 이와 같은 활동에 교사와 관리자들이 적극적으로 참여할 수 있도록 대학 강좌이수에 필요한 장학금, 보조금, 바우처, 인센티브 또는 급여상승과 같은 재정적인 지원을 제공하고, 멘토링 또는 코칭과 같은 맞춤형 조력을 제공한다. 예를 들어, Maryland 주는 평가점수에 따라 교사의 급여상승이나 보너스를 제공하고, 교사가 속한 학급에 혜택을 제공하며, Pennsylvania 주는 Teacher Education and Compensation Help(TEACH)를 통해 교사에게 재정적인 지원을 한다. 교사 전문성발달을 위한 이와 같은 주의 지원노력은 교사전문성발달을 실행하고자하는 교사의 동기

부여라는 중요한 역할을 하며(Hong, Walters, & Mintz, 2011), QRS 수준을 높이고 전문성이 우수한 교직원들이 교실현장을 떠나지 않고 유지될 수 있도록 하는데 도움이 된다.

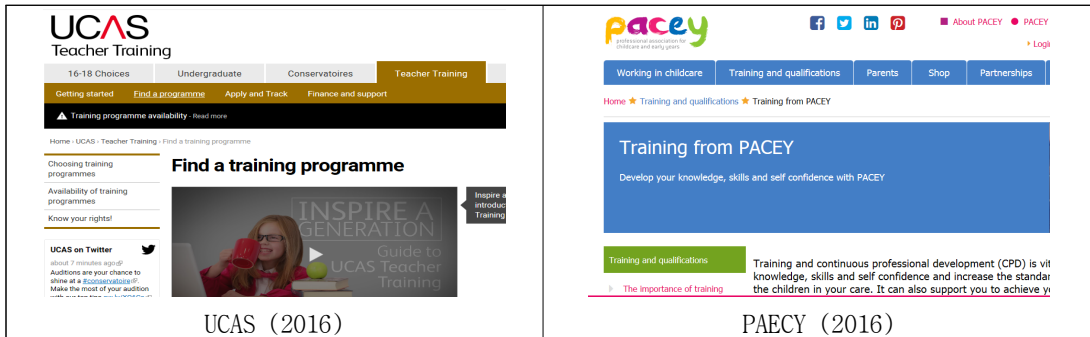
2. 영국

영국은 교사의 전문성과 질 관리를 위한 재교육을 실행함에 있어 교사기준(Teachers' Standards)을 설정하고, 현장 교사와 컨설턴트를 위한 영유아 질 향상 프로그램(Early Years Quality Improvement support Programme: EYQISP)을 수행하며, 다양한 맞춤형 온라인 교사교육을 제공한다. 이에 대한 각각의 내용을 간략히 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 영국 정부는 교사로서의 전문성 수행에 대한 명확한 기준을 설정하고, 영국 교사들에게 기대되는 최소한의 수행 수준을 정의하기 위해 교사 기준을 개발하였다. 이를 중심으로 현장 교사들의 전문성 개발, 평가, 보수, 잘못된 사례 등의 기준을 삼아 재교육에 활용하고 있다. 이 교사 기준은 교사들이 다른 교실에서의 수업을 관찰함으로써 교사로서의 수행 능력을 향상시키는데 사용되기도 하고, 신입교사 훈련을 통해 전문성 향상을 위한 기준으로 삼기도 하며, 나아가 학교 수준을 향상시키는 기준으로 사용되기도 한다.

둘째, 현장 교사와 컨설턴트를 위한 영유아 질 향상 프로그램(Early Years Quality Improvement support Programme: EYQISP)을 통한 교사 재교육이 이루어진다. 이는 EYFS의 원리와 맥을 같이 하여 영유아기 컨설턴트와 영유아보육·교육 제공자들의 지속적인 전문성 향상과 유지에 도움을 주기 위해서 고안되었다. EYQISP는 질을 향상시키고 유지시키는 효과적인 리더십의 역할, 자기평가, 성취의 차이를 줄이고 불균형을 감소시키는 지속적인 사이클, 명확히 도움을 주는 시스템, 각 기관들과 지역정부 간 그리고 각 기관들 간의 강력한 파트너십을 기반으로 만들어졌다. 이러한 EYQISP 핵심 원리의 다섯 가지 요소로는, 학습을 위해 리더십 강화하기, 참여자의 학습 발달시키기, 학습과 발달을 위한 파트너십 용이하게 하기, 학습과 발달 과정 지원하기, 학습과 발달을 위한 질 높은 환경 만들기가 내용으로 포함된다. EYQISP는 질 높은 영유아보육·교육 서비스를 위하여 인력(workforce)과 수행(practice), 내용과 환경(content & environment) 요소들 간의 상호간 영향과 하위 내용들을 도식화하여 각 요소들의 향상에 노력과 비용을 투입하고 있다. 또한 EYQISP는 교사 교육에 있어 FIP(Focused Improvement Plan) 자기평가검사 과정을 통해 향상시킬 수 있는 영역을 정한 다음, 우선적으로 향상시켜야 할 것들을 현재 이용 가능한 자원과 시간을 고려하여 판단 할 수 있도록 도움을 주고 있다.

셋째, 영국은 온라인을 통해 다양한 조건을 갖춘 교사들에게 개별 맞춤형 프로그램을 제시하여 교사 교육을 실시하고 있다. 영국의 교사들은 UCAS(2016)와 PACEY(2016) 등의 온라인 사이트를 통해서 맞춤형 교사교육에 참여할 수 있다(그림 3). 위의 온라인 교육은 교사개인의 자격과 경력에 따른 수 천 개의 교사 교육프로그램을 탑재하고 있다. 다음에 제시된 사이트 화면은 교사 재교육을 위한 위 사이트의 예이다.

영국은 2013년부터 영유아 기관 평가를 교육표준청(Ofsted)에서만 실시하도록 하고 있다. 영국의 기관평가는 다양한 영유아의 욕구 충족여부, 영유아 웰빙의 기여도, 리더쉽과 관리의 효율성을 중심으로 이루어진다. ‘다양한 영유아의 욕구 충족여부’는 영유아의 학습과 발달에 대한 내



(그림 3) 영국 교사 재교육 on-line 사이트의 예

용으로 영유아의 출발점과 역량, 최적의 발달, 그리고 초등학교 입학 이후 교육단계를 위해 얼마나 잘 준비되었는지를 살펴본다. ‘영유아의 웰빙 기여도’를 평가하기 위해 조사자는 영유아를 정서적으로 건강하게 돌보고 있는지를 평가한다. 그리고 ‘리더쉽과 관리의 효율성’ 평가의 경우, EYFS에서 제시된 내용을 이해하고 실행함에 있어서 리더쉽과 운영 관리의 효과를 평가한다.

평가과정에는 교사에 의한 자체평가와 전문가에 의한 현장평가가 있고, 조사자는 인터뷰와 상호작용하는 모습 등을 통해 교사의 교수 질과 영유아 발달에 미치는 영향력을 평가한다. 기관에서 제출하는 자기 평가 틀은 2개 범주와 6개 영역으로 나누어 이루어지는데, 6개 영역의 내용에 환경, 기관 이용자인 영유아와 부모의 생각, 다양한 영유아의 욕구 충족을 위한 준비, 영유아의 안녕감을 위한 준비, 리더쉽과 운영, 질 기준이 포함된다. 마지막 영역인 질 기준에는 영유아의 발달 과정을 고려하여 영유아 욕구에 충족하는 교사의 실행 정도를 평가함으로써 교사의 전문성을 확인한다. 4단계 평가 척도를 이용해 3년에 한 번씩 평가하고, 결과보고서는 웹페이지에 탑재하여 학부모에게 알린다. 영국 교육 제도의 커다란 특징 중 하나는 정부와 학교 사이에 독립적 기관이나 자율적 의사결정기구를 두어 자율성을 보장함과 동시에 책임성을 높이기 위해 매우 강도 높은 학교 평가를 실시하고 그 결과를 공개하는 점이다.

3. 호주

호주는 국가적 차원에서 영유아교사를 대상으로 실시하는 의무적인 교사 재교육은 없다(OECD, 2012). 그러나 주와 지방 자치단체는 영유아 교사들의 재교육을 책임지고 비용과 자료를 지원하여, 영유아교사들이 자발적으로 교육을 받을 수 있도록 하고 있다(이미화 등, 2008). 주별로 전문성 지원 코디네이터(Professional Support Coordinators: PSC)가 설치되어 있으며, 이러한 PSC들이 영유아교사 교육 일정과 프로그램 과정을 계획하여 주와 자치구에 있는 영유아보육·교육 서비스 기관에 홍보한다. 주별 PSC들은 온오프라인 교육 등을 통해 개별맞춤형 전문성 개발과 지원, 훈련을 제공하려고 노력하고 있으며, 그 대표적인 예로 Victoria(VIC) 주의 PSC 교육 프로그램을 살펴보면 다음 <표 5>와 같다.

〈표 5〉 Victoria(VIC) 주의 교사재교육 유형과 수준

구분	세부 내용
유아 교육 형	전문성 개발 강좌(Professional development sessions) - 자기평가를 통해 자신에게 필요한 교육·훈련 내용을 파악하고, 해당 영역의 강 좌를 선택하여 수강함. - 최소 3시간, 최대 30명의 수강생
	개별맞춤형 전문성 개발과 지원 (Customised professional development and support) 이론과 실제의 연계 강좌 - Gowrie Victoria 또는 해당 기관에서 실시함. - 수업 내용과 관련한 비디오 자료를 보고, 실제 관찰하며 이를 실습함. - 4~6시간, 최대 30명의 수강생
	전문성 지원 강좌(Professional support sessions) - 전반적인 내용을 다루는 대형 강의식 수업 - 3시간 이하, 30명 이상의 수강생
	개별 맞춤형 코칭 (Customised coaching) 비판적 사고를 할 수 있는 질문을 함으로써 영유아교사의 학습을 촉진함. - 회상하기: 다른 방법은 어떤 것이 있을까? - 실제 행동과 의도의 관계, 이것이 영유아의 발달에 끼치는 영향 살펴보기
	주 전체 전문성 개발 (Statewide professional development) VIC주 17개 지역의 통합지원관리국(Inclusion Support Agencies, ISAs)에서 제공함. - 국가품질기준(NQS)의 7개 영역과 관련한 강좌 개설 - 다양한 형태: 단일 강좌, 시리즈 강좌 - 활동 계획: 강좌에서 배운 내용을 실제에 적용해보고 그에 대한 생각적기, 성공 적이었던 점/어려웠던 점을 기록하여 다음 회기에서 토론하기
	이론과 실제의 연계 (Theory into practice) 학습한 내용을 직접 실제에 적용해 볼 수 있도록 함. - 국가품질기준(NQS)의 7개 영역과 관련한 강좌 개설 - 관찰실에서 적절한 교사-아동 상호작용을 관찰하고, 기관 및 실외놀이시설을 견학 - 소규모/대규모 집단 토론, 질의응답 중심의 수업
	반성적 학습 모임 (Reflective learning circles) 영유아교사들의 반성적 사고를 강조하며, 해당 교사들이 기관에서 리더의 역할을 할 수 있도록 도움. - 다양한 연구들을 살펴보고, 그룹 토론 - 가능하면 한 기관에서 최소 두 명의 영유아교사가 같이 참여하기를 권장함 (보수교육 이후 기관에 돌아가 지속적으로 전문성 개발을 위해 서로 노력할 수 있도록) 상급 과정에만 있음.
온라인 전문성 개발 (Online professional development) 뉴 사우스웨일(NSW)주의 전문성 지원 코디네이터(PSC)인 Children's Services Central 과 협력하여 온라인 교육 과정을 제공함. - 시간과 거리에 구애받지 않고, 강좌 수강	
교육수준 (Education level) 영유아교사가 영역별(주제별) 자신의 수준에 맞는 강좌 선택 - 입문과정(Introductory): 기초지식을 쌓고자 하는 경우 - 중급과정(Intermediate): 세부지식을 쌓고, 새로운 방법을 찾고자 하는 경우 - 상급과정(Advanced): 전문가와의 토론을 통해 반성적 사고를 하고자 하는 경우	

출처: Gowrie Victoria (2015). Professional learning program guide. http://www.gowrievictoria.org.au/Portals/12/PS C/PL_Program_Guide_Sem-1-2015.pdf

호주는 영유아보육·교육 기관에 대한 강력한 평가인증제도인 국가 품질체계(National Quality Framework: NQF)를 통해 기관의 질적 수준을 관리하고 있다. 1994년 종일제 보육시설 평가인증 시스템을 시작한 이래로 많은 변화를 거쳐 2012년 국가품질체계(NQF)를 관장하는 국가기관으로 아동보육·교육 품질 관리원(The Australian Children’s Education and Care Quality Authority: ACECQA)이 설치되었고, 그러면서 모든 주의 영유아보육·교육 기관이 동일한 기준으로 일관성 있게 관리되고 있다(ACECQA, 2013). 호주의 평가인증은 평가인증을 실시하는 다른 국가들에 비해 더 높은 참여율과 강력한 효력을 나타내고 있다. 그 이유를 여러 가지로 살펴볼 수 있는데, 우선 평가인증을 통과한 기관에 보내는 부모들의 경우에만 정부의 보조금을 지원받을 수 있다는 점을 들 수 있다. 또한, 모든 영유아보육·교육 기관에는 평가인증 여부와 5가지 수준의 평가 등급에 관련한 정보가 표시되어야 하며, 이런 정보는 인터넷을 통해서도 공개되어 진다. 더불어 기관이 5등급을 받은 경우에는 개선 정도에 따라 처벌이나 폐쇄 조치까지도 가능한 정도의 강력한 효력을 지니고 있다(서문희, 이혜민, 2013). 호주 영유아교사의 질관리 역시 이러한 강력한 국가품질 체계를 통해서 실행되고 있다고 볼 수 있다. 모든 영유아보육·교육 기관은 교육 프로그램과 실행, 아동의 건강과 안전, 물리적 환경, 교직원 배치, 아동과의 관계, 가족 및 지역사회와의 협력적 파트너십, 리더십과 서비스 관리 등 7개 영역, 18개 기준, 58개 항목으로 구성된 국가품질 기준에 따라 5개의 등급으로 평가가 이루어진다(ACECQA, 2013). 7개 영역의 국가 품질 기준에는 교사의 자격 요건 및 교사 대 아동비율에 대한 규정 뿐 아니라, 교육 프로그램의 실행과 교수법, 아동과의 관계, 자기평가와 질 향상 체계 등 교사의 질적 수준에 대한 평가 내용이 구체적으로 포함되어 있기 때문에 이러한 평가인증 과정을 통해 교사들이 지속적인 질적 향상과정에 적극적으로 참여하여 역량을 강화하도록 하고 있다.

〈표 6〉 호주의 국가 품질 기준 중 5영역의 기준별 항목의 예

5	유아들과의 관계
5.1	각 유아와 존중하고 동등한 관계가 개발되고 유지된다.
5.1.1	각 유아와의 온화하고 반응적인 상호작용은 신뢰 있는 관계를 만든다.
5.1.2	각 유아는 생활과 학습을 위한 기술 습득을 지원하는 의미있고 개방된 상호작용 속에서 교사들과 관계 맺는다.
5.1.3	각 유아는 안정감, 자신감, 소속감을 느낄 수 있도록 지원받는다.
5.2	각 유아는 다른 유아 및 성인과 민감하고 반응적인 관계들을 맺고 유지하도록 지원받는다.
5.2.1	각 유아는 협동적인 학습 기회들을 통해 타인과 작업하며, 배우고 도울 수 있도록 지원된다.
5.2.2	각 유아는 자신의 행동을 관리하고 타인의 행동에 적절하게 반응하며, 갈등을 해결하기 위해 효과적으로 의사소통할 수 있도록 지원된다.
5.2.3	각 유아의 존엄과 권리가 항상 존중된다.

출처: Australian Children’s Education & Care Quality Authority (2013). Guide to the National Quality Standard (p.13).

따라서 호주의 교사 재교육이 국가적 차원에서 의무화되어 있지는 않지만 실제 교사들이 적극적으로 재교육에 참여하도록 작용하는데 호주의 기관 평가 인증제도가 큰 역할을 하고 있다고 볼 수 있다. <표 6>은 국가 품질 기준의 7개 영역 중 5영역인 아동과의 관계 영역의 기준과 항목의 예이다.

VI. 논의 및 결론

이상에서 미국, 영국, 호주 세 나라의 영유아보육·교육 현황, 영유아교사 양성 과정, 영유아교사 재교육과 평가 현황에 대해 살펴보았으며, 이를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 영유아보육·교육 현황을 살펴볼 때, 세 나라 모두 다양한 형태의 유아보육·교육 기관이 운영되고 있으며, 나라마다 사용되는 기관 명칭과 대상 연령에 있어 다소 차이가 있다. 그러나 세 나라 모두 영유아보육·교육의 질에 대한 관심이 높아지면서 이를 실천하기 위한 정책들이 추진되고 있다는 점에서 공통적이다. 미국의 경우, 헤드스타트 프로그램, 2002년 법령화되어 시행된 No Child Left Behind Act, 2015년 발안한 Preschool For All Initiative 등의 3가지 정책이 전국적으로 시행되고 있고, 영국의 경우에는 2008년부터 시행된 국가교육과정 EYFS, 보육개혁안을 담은 2013년 More Great Care, 호주는 2009년 국가교육과정인 EYLF의 확정, 2010년 보육교육 서비스 법 제정, 국가품질체계 시행, 영유아보육·교육 인력 전략 등이 추진되고 있다.

둘째, 영유아교사 양성과정을 살펴볼 때, 영유아교사는 등급에 따라 차별화된 자격 요건 및 역할수행이 요구되고 있다. 미국, 영국, 호주는 다양한 교사 등급체계를 가지고 있으며, 등급에 따라 요구되는 자격요건이 매우 세분화 되어 있다. 또한, 등급에 따라 요구되는 교사로서의 수행에도 차이를 보인다. 미국 New York 주의 경우에는 크게 교사와 교사보조를 구분하고 있고, 교사는 4수준, 교사보조는 5수준으로 각각 더 세분하여 다른 자격 요건 및 역할 수준을 요구하고 있다. 영국도 1~8등급까지의 등급을 부여하고, 등급에 따라 다른 자격과 역할을 수행하도록 기대되고 있다. 호주는 자격이 3가지 수준으로 간단하게 구분되어 있지만, 아동 수에 비례하여 지정된 등급 이상의 교사가 학급의 수업을 이끌어야하는 것으로 역할 수행에 차별을 두기 때문에 교사로서의 자격이 있다고 하더라도 낮은 등급에 머무른다면 취업이나 수업에 한계를 가질 수밖에 없다. 이러한 체제가 교사에게 고등 교육 과정과 실습을 거쳐 상급 단계의 교사 자격증을 취득하고자 하는 내적 동기를 부여하게 된다.

셋째, 효과적인 교사 재교육 과정이 이루어지고 있다. 우선, 재교육 시기에 있어 한 시점에만 단편적으로 이루어지는 형식적인 재교육이 아니라 교사의 요구에 따른 교육이 지속적으로 이루어지고 있다. 미국의 경우 교사 재교육 이수시간이 의무사항으로 정해져 있으나, 기간 내에 자율적으로 이수할 수 있도록 하여 재교육 과정이 지속될 수 있도록 한다. 호주는 의무적인 보수 교육 시스템을 갖고 있지는 않지만, 내적인 동기를 통해 교사가 지속적으로 전문성을 개발시도록 각 주와 자치구를 중심으로 교사 재교육의 일정과 과정을 계획하여 지원한다. 각 주와 자치구에서 계획한 교육의 내용은 곧 국가 품질 기준의 영역과도 관련이 되기 때문에 교사가 자신의

직장에서 업무를 충실하게 수행하기 위해서는 지속적으로 교육에 참여할 수밖에 없는 분위기를 만든다고 볼 수 있다.

넷째, 교사의 개별성을 고려한 교사 재교육 프로그램이 이루어지고 있다. 미국의 경우, 교사 전문성 발달을 위한 다양한 과정과 프로그램이 제공되고 나아가 과정 참여가 재교육 이수로 인정된다. 예를 들면 연구프로젝트 참여, 교육과정 계획과 개발, 새로운 프로그램과 교수방법 개발, 동료교사에 대한 멘토링 제공, 협력교사 또는 현장 수습교사 서비스 제공, 연구 활동참여, 동료 코칭 및 평가활동참여, 학교-대학 교사발달협력 참여, 교육 학술지 논문발표, 학위취득 혹은 훈련이수, 아동보육전문조직 활동참여 등이다. 또한 영국의 경우에는, 교사들이 UCAS(2016)와 PAECY(2016) 등의 온라인을 통해서 맞춤형 교사교육에 참여할 수 있다. 온라인 시스템에는 교사개인의 자격과 경력에 따른 수 천 개의 교사 교육프로그램이 탑재되어 있기 때문에, 정해진 기간이 아니더라도 개인적 필요에 따라 전문성을 향상시키기 위한 프로그램에 참여할 수 있다. 호주의 Victoria 주는 교육경험에 따라 재교육의 수준을 입문과정, 중급과정, 종합과정 등으로 나뉘는 수준별로 교사의 지식, 연습, 그리고 전문적인 참여 수준의 향상이 이루어질 수 있도록 지원한다. 또한 교사 개인별 맞춤형교육을 통해 교사 스스로 전문적인 교사가 되고자 하는 목표와 배워 나가고자 하는 의지를 갖고 추진할 수 있도록 지원하기 때문에, 교사의 전문성 향상이 보다 가시적이고, 최종적으로 기관의 서비스 질을 향상 시키는데 큰 역할을 한다.

또한, 신입교사의 개별성을 위한 교육과정 역시 체계적으로 이루어지고 있다. 영국의 경우에는 기본적으로 GCSEC에서 출발한 교사의 자격은 경력과 능력을 고려하여 여러 단계로 구성된다. 처음 교사가 되는 사람은 신입교사 교육과정(ITT)을 이수하는데, 이는 교사로서의 기본 소양과 영유아 교육과정을 익히고 교사로서의 지위를 갖기 위한 과정이다. 기본과정을 통과하면, 그에 맞는 교사로서의 역할을 수행하게 되고, 이후 개인적인 발달 단계와 요구에 따른 다양한 맞춤형 교육을 접할 수 있는 기회가 제공된다.

다섯째, 교사 재교육을 담당하는 강사의 전문성이 관리되고 있다. 미국 Pennsylvania에 QRS의 경우에는, 교사나 기관의 관리자에 대한 질적 평가와 관리뿐만 아니라 교사교육을 제공하는 강사나 멘토의 자격, 그리고 교육내용의 질적 수준에 대한 관리를 함께하고 있다.

여섯째, 영유아교사의 전문성 관리를 위해 개인과 기관 그리고 제도 간 유기적인 연계가 이루어지고 있다. 미국의 경우, 교사의 전문성 발달체계(PDS)는 영유아교사의 역량에 관한 기준(ECED)과 기관의 질평정체계(QRS)의 통합된 맥락 속에서 궁극적으로 영유아의 발달을 위한 내용과 기준을 마련하여 진행하고 있다. 영국은 질 높은 영유아보육서비스를 위하여 인력(workforce)과 수행(practice), 내용과 환경(content & environment) 요소들 간의 상호간 영향과 하위 내용들을 도식화하여 각 요소들의 향상에 노력과 비용을 투입하고 있다. 호주 역시 국가 차원에서 영유아보육·교육 국가 품질 체계를 구축하여 시행함에 따라 서비스 수준을 높이고 기관의 투명성과 정보를 부모에게 전달하여 최상의 서비스를 선택할 수 있도록 한다. 호주의 평가는 보육·교육 기관과 개인의 자발적 참여에 의한 평가 인증이 아니라 의무적으로 조사를 받아야 한다는 점과 인증결과가 정부의 부모 보조금 지원과 연결되고, 낮은 평가 결과의 경우에는 서비스 승인 중단이나 승인 취소 등의 조치를 취하게 된다는 점에서 매우 강력한 평가인증제이다. 강력한 평가인증

제가 효과적인 기관의 질 관리, 교사의 질 관리로 연결되고 있다는 점은 영유아기의 중요성을 생각할 때 우리에게 시사하는 바가 크다.

Ⅶ. 우리나라의 영유아교사 전문성 관련 체제 개선을 위한 제언

결론을 토대로 우리나라 영유아 보육교사의 전문성과 관련된 체제를 개선하기 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 전문성과 관련된 체제를 개선하기 위해 교사의 등급에 따른 차별화된 자격 요건 및 역할수행이 이루어져야 한다. 우리나라는 보육교사 1급, 2급, 3급으로 등급 체계를 갖추고는 있지만, 모든 급이 거의 동일시되고 있다. 사이버과정, 단기교사양성과정, 단과대학, 학사, 석사 등 어떤 경로든지 다양한 과정에서 보육교사 될 수 있는 과목을 이수하기만 하면 모두 동일하게 보육교사로서의 역할을 수행하도록 기대된다(보건복지부, 2016). 최근 보육교사들의 전문성 논란과 관련하여 이러한 체제의 문제점이 거론되고 있다. 미국, 영국, 호주에 비추어볼 때, 우리나라는 학력과 역할에 따라 자격 체계를 정비하여 보육교사 자격요건에 차등을 두고, 각 단계별 보육교사의 적절한 업무 수행 수준을 명확히 설정해야 한다. 교사가 가진 자격과 경력에 따라 기대되는 수행이 달라질 때, 보육교사로서의 직업적 만족도가 향상되어 각 단계별 교사의 역할 수행력이 높아지고 최종적으로는 영유아의 최적의 성취라는 결과에 도달할 수 있을 것이다.

둘째, 전문성과 관련된 체제를 개선하기 위해 지속적으로 이루어지는 교사 재교육 과정이 필요하다. 우리나라에서 국가 수준으로 이루어지는 교사 재교육과정에는 승급교육과 직무교육이 있다. 영유아보육법에 따르면 보육교사 및 원장은 매 만 2년이 경과할 경우 직무교육을 받도록 규정하고 있기 때문에, 직무교육의 경우 3년제에만 교육을 받을 수 있고 정해진 기한이 되기 이전에는 교육을 받을 수 없다. 따라서 교육이 단절되기 쉽고 연계되기 어려워 효과적인 재교육을 기대하기 어렵다. Smylie와 Conyers(1991)는 교사 재교육이 효과를 거두려면 교직생애를 각각의 독립된 발달단계로 볼 것이 아니라 보다 총체적인 관점으로 접근할 것을 강조하면서 교사 재교육 내용의 변화를 제시하였다. 그 내용은 교사의 부족한 면을 보충해주는 것에서 능력을 갖추는 것으로, 교사의 교수기술과 전략을 단순히 전환하는 것에서 반성적으로 숙고하도록, 교사 혼자만의 학습보다는 공유된 학습의 장으로, 교사가 정체되기 보다는 지속적인 발달적 행동을 추구하도록 재개념화 하였다(Dilworth & Imig, 1995).

셋째, 교사 재교육과 관련하여 전문성 관련 체제 개선을 위해 개별성을 고려한 교사 재교육 프로그램이 필요하다. 우리나라는 현직 교사의 개인적 특성과 전문성의 정도에 따른 공식적인 개별적 맞춤형 교육프로그램이 부재하다. 현재 재교육 과정은 대집단 강의의 획일적인 집합교육으로서 교육생의 다양한 경력, 직위, 요구 등을 고려하지 않기 때문에 참여 교사의 전문성 향상에 도움이 되지 않는다는 비판을 받고 있다(김의향 등, 2010; 지성애, 2007; 황해익, 박성미, 김정신, 박선훈, 2008). 또한 주기적으로 반복되는 직무교육이나 승급교육에서 유사한 내용의 강의를 반복해서 수강해야 하므로 전문성 발달을 위한 재교육의 동기가 저하될 수 있다. 개별성이 고려

된 구체적 방안의 예로, 표준보육과정 영역 중 자신의 강점을 부각하거나 단점을 보완할 수 있는 영역을 선택할 수 있도록 여러 개의 모듈을 구성하고, 교육 시작 단계도 필요에 따라 보육과정 계획, 상호작용의 실제, 현장 피드백 등 세분화된 단계를 선택할 수 있도록 하는 프로그램이 요구된다.

개별성 교육과 관련하여 신입교사를 위한 체계적인 교육과정 또한 필요하다. 우리나라는 처음 교사로 입문하였을 때에 신입교사로서의 특화된 교육과정이 부재하다. 3년 전부터 시행해온 3~5세 누리과정 자격연수가 시작된 것은 고무적이라고 할 수 있으나, 이러한 교사교육은 영아반 교사를 제외한 유아반 일부 신입교사들에게만 주어지는 제한적인 교육이다(보건복지부, 2016). 자격연수에 참여하지 못하는 신입교사의 적응과 교육은 여전히 자체 원의 경력교사나 원장의 몫으로 남는다. 이에 보충적으로 지역 내 육아종합지원센터에서 개설되는 교육이 있으나 그 질과 내용에 있어 각 교사의 개인적 요구를 수용할 수 있는지는 알 수 없다. 따라서 우리나라도 신입교사의 적응력을 높여 이직률을 낮추고, 국가수준의 보육과정을 이해하여 교사로서의 수행 능력을 높일 수 있는 체계화된 신입교사 교육과정이 필요하다.

넷째, 체계적인 교사 재교육 과정에 있어 강사의 전문성 문제에 대한 검토가 필요하다. 우리나라는 매년 지방자치 단체에서 지정하는 교사재교육 기관에서 강사나 강의 내용에 대한 표준화된 평가 없이 교사교육이 진행되어진다. 따라서 교사 재교육을 통해 교사의 전문성을 효과적으로 향상시키기 위해서는 교사교육을 제공하는 강사에 대해서도 자격기준, 경력, 학위 등에 대한 기준을 강화시키고, 강사를 대상으로 한 표준화된 교육이 이루어질 필요가 있다(김은설, 황미영, 2011). 이와 관련하여 중앙육아종합지원센터에서 교사+ 보육과정 컨설팅 프로그램 실시를 위한 보육 컨설팅 강사 교육을 실시하고 있는 것은 고무적인 일이라 할 수 있다(보건복지부, 2015).

다섯 째, 전문성과 관련된 체제를 개선하기 위해 개인과 기관 그리고 제도 간의 유기적인 연계가 이루어져야 한다. 우리나라도 보육의 질 향상을 위하여 10여 년 전부터 보육현장을 평가하는 평가인증을 실시하고(한국보육진흥원, 2016), 국가적인 보육과정과 프로그램을 개발, 보급하여 보육의 질 향상을 위한 노력을 실시하고 있다(교육과학기술부, 2013). 최근에는 사회적 측면에서 보육근로 현장의 개선을 위한 표준보육근로시간, 대체인력의 투입 등에 대한 고민과 실행을 하고 있다. 하지만, 이러한 요소 또한 아직까지는 각 영역에서 단편적으로 실행되고 있고, 각 요소들을 연계하고 통합하여 상호보완하려는 시각과 노력이 부족하다. 따라서 우리나라 보육현장에서도 인력(workforce), 수행(practice), 내용과 환경(content & environment)의 통합적인 체계를 통해 보육의 질 향상을 위한 장·단기적 전략들을 세우고 실천하려는 노력이 필요하다.

우리나라는 위 세 나라의 영유아교사 양성 과정과 교사 재교육 및 평가의 고찰을 통한 시사점을 참고하여, 우리의 실정에 맞는 영유아교사 전문성 관련 체제 시스템을 구축해 나가야 할 것이다. 본 연구의 제한점은 기초자료 수집에 있어 미국, 영국, 호주 세 나라의 정보만을 다루었고 좀 더 다양한 나라의 기초자료를 포함시키지 못한 점이다. 또한 미국, 영국, 호주가 연방정부의 특성을 가지고 있는 나라인데 각 지역의 많은 사례를 다루지 못하였다는 점이다. 특히 미국의 경우, 중앙 집중식의 획일적인 기준에 의한 통제보다, 주의 특성에 따라 세부 시행사항들이 자율적으로 정해져 시행되고 있지만, 지면의 제한으로 여러 주의 교사관련 자료를 고찰하지 못하였다.

참고문헌

- 교육과학기술부 (2013). **3-5세 연령별 누리과정: 교사용 지침서**. 서울: 교육과학기술부·보건복지부.
- 권미경, 도남희, 황성은 (2012). **OECD 회원국의 보육서비스 (연구보고 2012-4)**. 서울: 육아정책개발센터.
- 김명순 (2015, 5). **보육교직원의 전문성 향상을 위한 보수교육체계의 다각적 고찰 및 현행체계 진단과 개선방안**. 보육관련 5개 학회 2015년 춘계통합학술대회, 서울.
- 김은설, 황미영 (2011). **보육교직원의 효율적 보수교육 추진체계 구축 방안 연구 (연구보고 2011-4)**. 서울: 육아정책개발센터.
- 김의향, 서문희, 임양미, 민미희 (2010). **보육종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안 연구, 유아교육학논집, 14(6), 405-438.**
- 보건복지부 (2015). **교사ⁱ 보육과정 컨설팅**. 서울: 중앙육아종합지원센터.
- 보건복지부 (2016). **2016 보육사업안내**. 세종: 보건복지부.
- 서문희, 이해민 (2013). **호주의 보육·유아교육 정책동향**. 서울: 육아정책연구소.
- 유희정, 김은설, 유은영 (2006). **육아지원기관의 공공성 제공방안 연구 (연구보고 2006-2)**. 서울: 육아정책개발센터.
- 이미정 (2013). **통합 시 자격체계 방안의 모색. 한국보육학회지, 13(4), 387-402.**
- 이미화, 김경희, 김문정 (2008). **육아지원인력의 재교육 실태 및 개선방안 연구 (연구보고 2008-5)**. 서울: 육아정책개발센터.
- 이미화, 임승렬, 조형숙, 유은영, 송신영 (2007). **육아지원인력 양성교육과정 모형 개발 연구 (연구보고 2007-05)**. 서울: 육아정책개발센터.
- 이병래, 김진호, 강정원 (2005). **영유아교사 양성을 위한 기준교육과정 구성 및 운영 방향모색: 영유아교사의 덕목에 대한 현직교사의 인식과 평가를 기준으로. 유아교육학논집, 9(1), 53-79.**
- 임승렬 (2013, 9). **누리과정의 효율적 시행과 유아교사 자격제도 개선 및 수급정책. 제 5회 교원정책포럼, 31, 서울.**
- 장혜진, 송신영 (2014). **유아교육·보육 질 관리 국제비교 (연구보고 2014-14)**. 서울: 육아정책개발센터.
- 지성애 (2007). **보육교사 보수교육 현황 분석 및 개선 방안. 유아교육학논집, 11(3), 155-180.**
- 한국보육진흥원 (2016). **어린이집 평가인증 안내(40인 이상 어린이집)**. 서울: 한국보육진흥원.
- 황옥경 (2013, 5). **영국 보육정책의 변화와 혁신, 그 의미탐색. 한국아동학회 2013 춘계학술대회, 서울.**
- 황해익, 박성미, 김정신, 박선혜 (2008). **보육교사 승급보수교육에 대한 교사와 원장의 인식조사. 한국영유아보육학, 53(6), 173-198.**
- Australian Children's Education & Care Quality Authority (2013). *Guide to the education and care services national law and the education and care services national regulations 2011*. Retrieved October 23, 2015 from <http://files.acecqa.gov.au/files/National-Quality-Framework-Resources-Kit/>

- 2014/NQF02%20Guide%20to%20ECS%20Law%20and%20Regs_web.pdf
- Australian Children's Education & Care Quality Authority (2013). *Guide to the national quality framework*. Retrieved October 23, 2015 from <http://files.acecqa.gov.au/files/National-Quality-Framework-Resources-Kit/NQF01-Guide-to-the-NQF-130902.pdf>
- Australian Children's Education & Care Quality Authority (2013). *Guide to the national quality standard*. Retrieved October 23, 2015 from <http://files.acecqa.gov.au/files/National-Quality-Framework-Resources-Kit/NQF03-Guide-to-NQS-130902.pdf>
- Australian Children's Education & Care Quality Authority (2014). *ACECQA Annual report 2013-2014*. Retrieved October 23, 2015 from <http://files.acecqa.gov.au/files/Annual%20Report/ACECQA-AnnualReport-2014.pdf>
- Australian Qualifications Framework Council (2013). *Australian qualifications framework*. Retrieved October 23, 2015 from <http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/AQF-2nd-Edition-January-2013.pdf>
- Bryant, D., Downer, J., Hammre, B., Hong, S., Howes, C., & Pianta, R. (2011). Ensuring effective teaching in early childhood education through linked professional development systems, quality rating systems and state competencies: The role of research in an evidence-driven system. In C. Howes & R. C. Pianta (Eds.), *Foundations for teaching excellence: Connecting early childhood quality rating professional development, and competency systems in States* (pp. 151-170). Baltimore, MD: Brookes.
- Cherrington, S., & Thornton, K. (2013). Continuing professional development in early childhood education in New Zealand, *Early Years: An International Research Journal*, 33(2), 119-132.
- Commission on Teacher Credentialing (2016). *Child development permits*. Retrieved January 14, 2016 from <http://www.ctc.ca.gov/credentials/leaflets/cl797.pdf>
- Council for Professional Recognition (2015). *About the child development associate credential*. Retrieved January 11, 2016, from <http://www.cdacouncil.org/about/cda-credential>
- Department of Health and Human Services (2007). *Head Start Act*. Retrieved July, 2016 from https://eclk.ohs.acf.hhs.gov/hslc/standards/law#define_21
- Department for Education (2014). *Childcare and family years providers survey: 2013*. Retrieved May 12, 2015 from <https://www.gov.uk/government/statistics/childcare-and-early-years-providers-survey-2013>
- Dilworth, M. E., & Imig, D. G. (1995). Professional teacher development. *The ERIC Review*, 3(3), 5-11.
- Eeva, H., Elina, F., & Janniina, E. (2012). Evaluating the quality of the child care in Finland. *Early Child Development and Care*, 182(3-4), 299-314.
- Fontaine, N. S., Torre, L. D., Grafwallner, R., & Underhill, B. (2006). Increasing quality in early care and learning environments. *Early Child Development and Care*, 176(2), 157-169.
- Fromberg, D. P. (2003). Professionalism in early childhood teacher education in an era of elevated standardization and minimalist testing. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 24(2),

103-109.

- Fukink, R. G., & Lont, A. (2007). Dose training matter? A meta-analysis and review of care-giver training studied. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(3), 290-311.
- GOV.UK (2016, May, 16). *Compare different qualifications*. Retrieved June 5, 2015, from <https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels>
- Gowrie Victoria (2015). *Professional learning program guide*. Retrieved December 11, 2015 from http://www.gowrievictoria.org.au/Portals/12/PSC/PL_Program_Guide_Sem-1-2015.pdf
- Head Start (2013). *Head Start program facts: Fiscal year 2014*. Retrieved June 19, 2015 from <http://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/hslc/data/factsheets/docs/hs-program-fact-sheet-2013.pdf>
- Her Majesty's Inspectors (1982). *The new teacher in school*. London: Her Majesty's Stationery Office.
- Hong, S. L., Walters, T., & Mintz, T. (2011). Professional development systems for early childhood educators within a state and federal policy context. In C. Howes & R. C. Pianta (Eds.), *Foundation for teaching excellence: Connecting early childhood quality rating professional development, and competency systems in states* (pp. 117-131). Baltimore, ML: Brookes.
- Jung, Y., Tsao, C., & Vu, J. (2011). What do state quality rating systems say about early childhood education competence and professional development?. In C. Howes & R. C. Pianta (Eds.), *Foundation for teaching excellence: Connecting early childhood quality rating professional development, and competency systems in states* (pp. 95-116). Baltimore, ML: Brookes.
- Laughlin, L. (2013). *Who's minding the Kids? Child care arrangements: Spring 2011. Household economic studies*. Retrieved June, 22, 2015 from <https://www.census.gov/prod/2013pubs/p70-135.pdf>
- National Association for the Education of Young Children (2015). *About NAEYC*. Retrieved January 28, 2016 <http://www.naeyc.org/content/about-naeyc>
- New York State Education Department (2015). *Types of certificates and licenses*. Retrieved May 27, 2015 from <http://www.highered.nysed.gov/tcert/certificate/typesofcerts.html>
- OECD (2012). *Starting strong III: A quality toolbox for early childhood education and care*. Retrieved June 12, 2015 from <http://www.oecd.org/edu/school/startingstrongiii-aqualitytoolboxforearlychildhoodeducationandcare.htm>
- Office of Planning, Research and Evaluation (2010). *Compendium of quality rating systems and evaluation*. Retrieved January 16, 2016 from https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/qrs_compendium_final.pdf
- Office of Planning, Research and Evaluation (2010). *The Child Care Quality Rating System (QRS) Assessment: Pennsylvania Keystone STARS: QRS profile United States*. Retrieved January 11, 2016 from <http://www.researchconnections.org/childcare/resources/18600/pdf>
- Office of Teaching Initiatives-certification (2015). *Types of certificates and licenses*. Retrieved January 16, 2016 from <http://www.highered.nysed.gov/tcert/certificate/typesofcerts.html>
- PACEY (2016). *Thinking becoming a childminder*. Retrieved January 16, 2016 from www.pacey.org

- uk/training-and-qualifications/training-from-pacey
- Sheridan, S., & Schuster, K. (2001). Evaluation of pedagogical quality in early childhood education: A cross-national perspective. *Journal of Research in Childhood Education*, 16(1), 109-124.
- Smylie, M. A., & Conyers, J. G. (1991). Changing conceptions of teaching influence; The future of staff development. *Journal of Staff Development*, 12(1), 12-16.
- Standing Council on School Education and Early Childhood (2012). *Early years workforce strategy*. Retrieved January 16, 2016 from https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/early_years_workforce_strategy_0_0_0.pdf
- The White House (2013). *Preschool for All Initiative*. Retrieved January 11, 2016 from <https://www.whitehouse.gov/blog/2013/02/14/what-you-need-know-about-president-obamas-plan-provide-high-quality-early-education>
- UCAS (2016). *Getting results and what happens next*. Retrieved January 16, 2016 from [https://www.ucas.com/connect/blogs/category/Teacher Training](https://www.ucas.com/connect/blogs/category/Teacher%20Training)
- United States Department of Education (2015). *No Child Left Behind*. Retrieved April 11, 2015 from <http://www2.ed.gov/nclb/landing.jhtml>

논문투고: 16.04.12
수정원고접수: 16.06.12
최종게재결정: 16.08.16