

사립유치원장의 교사 채용 경험에 관한 사례연구

변영신

백석대학교 사범학부 유아교육과 교수

A Case Study on Teacher Recruitment Experience of Private Kindergarten Director

Young-Shin Pyun

Division of Childhood Education, B. University, Professor

요 약 본 연구는 유치원교사 채용 시 고려하는 사항과 그 이유를 조사하여 대학(유아교육과)에게 성공적 취업을 위한 정보를 제공하고자 함이다. 이를 위해 원장 경력 10년 이상 사립유치원장 12명을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 근거이론의 개방코딩분석방법을 이용하여 심층면담 자료를 분석하였으며 11개의 중심개념별 하위요인을 도출하여 이를 4개요인(성격요인, 사회성요인, 인성요인, 전문성요인)으로 유목화 하였다. 연구 참여자 모두 성격요인에서는 성실성, 사회성요인에서는 대인관계안정성, 인성요인에서는 정직성, 전문성요인에서는 교육과정 수행 능력을 최우선 고려요인으로 지각하고 있는 것으로 나타났으며 좋은 인성을 지닌 교사가 성공적인 교사직무수행의 전건이라 지각하였다. 연구결과에 따라 대학에서는 교과별 포트폴리오 제작 등을 통하여 재학 중 현장 밀착형 교육과 더불어 방학을 이용한 교육봉사활동 등의 제도화와 공동체 삶에 대한 역량개발을 위한 교양교과 개발 등의 필요성을 제기하였다. 이밖에도 전공역량 강화를 위한 현장중심형 비교과 교육 프로그램을 개발·운영하여 학생들로 하여금 재학 중 현장직무능력을 함양하도록 해야 함을 제기하였다.

주제어 : 유치원교사채용, 개방코딩분석방법, 성격요인, 사회성요인, 인성요인, 전문성 요인

Abstract The purpose of this study is to investigate the factors and reasons for hiring kindergarten teachers and to provide information for successful employment to the college. 12 private kindergarten chiefs over 10 years of experience were conducted in - depth interviews. In-depth interview data were analyzed using open coding analysis. 11 sub - factors of each core concept were derived, and they were nominated as 4 outline (character, sociality, personality & professionalism factors). All of the researchers perceived the sincerity, interpersonal stability, honesty, and ability to perform the curriculum as the most important factors to consider, and the teacher with good personality was perceived as the precondition of successful teacher 's job performance. In the college, through the production of portfolios by subject, we raised the necessity of institutionalization of educational volunteer activities such as vacation - based education in addition to on - the - spot education at school and development of liberal arts curriculum to develop capacity for community life. And to develop and operate a field-oriented comparative education program to strengthen the competence of the majors.

Key Words : Kindergarten teacher recruitment, Open coding analysis method, Character factor, Sociality factor, Personality factor, Professionalism factor.

* This paper was supported by Baekseok University academic research fund in 2018.

* Corresponding Author : Young-Shin Pyun(pys2002@bu.ac.kr)

Received September 6, 2018

Revised September 27, 2018

Accepted October 20, 2018

Published October 28, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성 및 목적

신규 교사를 채용하고 열심히 교육시켜 이제 좀 교사 주도적으로 교사의 직무를 수행할 수 있겠구나 싶으면 그만둔다 해요. 내가 생각하기에는 교사에 대한 대우, 근무환경 등 부족함이 없다 생각하는데 왜 그러는지 이해가 가지 않습니다. 그럴 때 마다 어떠한 교사를 채용해야하나 많이 고민됩니다(2018년 03. 28 집단면담, 11.4년 경력 원장).

김선생님은 2년 전 우리 유치원에 교사로 채용되었습니다. 학교 성적이 그다지 좋지 않아 아이들과 수업을 잘 이끌어 나갈 수 있을까 걱정은 되었습니다. 그러나 자기 소개서와 포트폴리오를 통해 긍정적이고 적극적인 사람이구나 느껴 채용하였습니다. 2년이 지난 지금 아직도 교육계획안 작성이라든가 관찰 평가 등에서는 다소 부족함이 없지는 않았습니다. 그러나 아이들과의 상호작용, 부모면담 및 교사들 간의 관계도 좋아 본인은 물론 주변에서도 김선생님과 함께 근무하는 것을 무척이나 즐거워하고 있습니다. 이러한 경험을 할 때 마다 어떠한 소양을 갖춘 교사를 채용해야하나 고민이 됩니다(2018년 02. 15 개인면담, 16.4년 경력 원장).

사회·문화의 발전은 우리 사회의 다양한 변화를 초래하였으며 인구구조에의 변화도 예외는 아니다. 2017년 대한민국 출산아 수는 35만 7천 7백 명으로 이는 전년대비 4만 8천 5백명(-11.9%) 감소된 것이며, 10년 전(2007년:493,189명)에 비해 약 31%가 줄어든 상태이다[1]. 반면 국가경제성장과 이에 따른 부모들의 자녀에게 좋은 교육 기회를 제공하고자 하는 열의는 향상되어 출산율 저하에도 불구하고 유치원 재원율은 증가되어, 2017년 우리나라 유치원 재원생은 694, 631명(2010년:538,587명)으로 해마다 조금씩 늘어가고 있는 추세이다[2]. 국가에서도 교육의 중요성을 인식하여 고등교육 예산을 2016년 전체예산의 13.8%에서 2017년에는 14.1%로 상향조정하여 운영하고 있다. 유치원교육에서도 2013년 만5세 대상 누리교육과정 예산 편성을 시작으로 2018년 현재에는 전 연령(만 3세, 4세, 5세)으로 확대되어 운영하는 등 유아교육 관련 예산 역시 해마다 증가되어 운영하고 있는 실정이다[3]. 이러한 국가차원의 유아교육에의 관심확대는 일생 중 유아기가 갖는 중요성과 의의가 크기 때문이다.

유아기란 인간의 80%가 완성되는 결정적 시기이다. Freud는 유아기를 결정적 시기라 칭하며 영유아기 체계

적인 교육의 중요성을 역설하고 있다[4]. 유아기 교육의 중요성은 유아교육이 성인기 교육의 초석이 되며 사회전반에서 발생할 수 있는 다양한 문제들을 예방하는 효과가 크다고 분석되기 때문이다[5].

Bennett(2011)는 1960년대 시작된 미국의 Head Start 프로그램의 중단연구를 통해 프로그램에 참가한 사람이 참가하지 않은 사람에 비해 높은 학업 성취도 및 낮은 범죄율을 나타냈으며 취업률과 가정안정 비율이 높은 것으로 나타나 영유아기 체계적인 교육의 중요성을 실증적인 증거를 통해 역설하고 있다[6]. 영유아기 성공적인 교육이 이루어지기 위해서는 연령별 적합한 교육과정과, 교육환경 및 교사가 주요 영향요인이다. 현재 우리나라 유치원에서는 국가차원의 누리교육과정(만3세-5세 대상)을 2013년부터 개발하여 전면 실시하고 있으며 대학의 유아교육학과에서는 누리교육과정이 필수로 이수될 수 있도록 구성하여 지도하고 있다. 교육환경의 경우 2010년 개정된 유아교육법에 의해 교육시설 전반을 국가차원에서 검토되어 운영하도록 제도화 하였으며 이에 발달 연령별 적합한 교실 환경구성까지 포함되어 있어 꾸준히 개선되고 있는 실정이다(유아교육법 제2장 8조). 우리나라 유치원교사 양성은 전문대를 비롯하여 4년제 대학의 유아교육 학과 및 관련학과내 자격과정 이수를 통해 양성되고 있다. 2017년 교육부 교육통계에 의하면 유치원 교사 수는 원아 수 소폭증감과 더불어 학급인원 저하 조정 등에 의하여 증가하고 있는 실정이다. 한가정당 현재 하계 줄어드는 자녀의 수 및 이에 따른 교육시장의 변화는 영유아기 자녀를 둔 부모들의 유아교육 기관 선정에도 영향을 주어 불과 5-10년 전에는 비용이 유치원 선정의 첫째 고려요인으로 작용하였으나 점차 유치원 선정 고려요인이 원장의 교육철학 및 교사의 자질, 교육과정 수행 등으로 변화되어 가고 있는 실정이다[7].

유아교육에 있어 교사의 역할과 그 중요성은 고대로부터 이어져 내려오고 있으며 교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다는 말은[8] 유아교육에 있어 교사의 영향력이 절대적임을 시사하는 말이다. 이와 같은 유아교사의 중요성에도 불구하고 현재 우리나라 유치원 교사의 이직률은 높고 평균재직기간은 짧으며 교사의 만족도 역시 높지 않다[9-11]. 이러한 현상은 사립유치원 교사에게서 두드러진다. 대학을 졸업하고 유치원교사로 취업하여 만족스런 직무수행과 더불어 장기간 한 직장에 근무하는 것은 교사 개인의 행복감과도 연관되며 이러한 교사의

긍정적 정서는 아이들에게 직접적인 영향을 주는 간과할 수 없는 문제이다. 현재 대학에서 유아교육을 전공하고 있는 학생들의 첫 번째 희망은 국공립교사이다. 처우, 절대근무 시간 등에서 민간 유치원교사와는 차별화되기 때문이다. 그러나 국공립 교사의 경우 임용고시를 거쳐야 하며 실질적으로 지방대학 유아교육과의 경우 졸업 당해년도 임용고시 합격률이 3%도 되지 않는다. 이에 따라 학생들은 차선책으로 대부분 졸업과 동시에 국공립 수준의 대우를 받을 수 있는 유치원에 취업하기를 희망하고 있다. 유아교육비에 대한 국가적인 재정지원이 일부만 이루어지고 있는 사립유치원의 교사채우는 지역마다 편차가 크편이며 국공립 수준의 교사대우는 소도시나 작은 규모의 유치원 보다는 대도시에 위치하거나 학급 수 6학급 이상의 대규모 유치원에서 가능한 것이 현실이다. 따라서 이 같은 유치원에 교사로 채용되기 위해서는 차별화된 노력이 필요하다. 실제로 2015년-2017년 충청도에 소개하고 있는 B대학 유아교육과 졸업생의 경우 취업희망자의 90% 이상이 거주지와 상관없이 수도권에 위치한 대규모 유치원에 취업을 희망하였다[12]. 3년 평균 취업희망자의 26%만이 원하는 곳에 취업하였으며 전체의 49%는 취업을 포기하거나 보류 혹은 다른 직종으로의 취업을 희망하는 것으로 나타났다. 대학의 유아교육학과를 졸업한 후 동일계 취업을 기피하거나 취업을 포기하는 현상은 대학에게는 동일계 취업을 저하로 인한 각종 대학 및 학과 평가에 있어 부정적인 평가를 받도록 하며 학과에서는 전공의 정체성 확립에 까지 부정적인 영향을 주게 된다. 무엇보다 원하는 곳으로의 취업은 교사 개인의 교사 직무만족도 저하는 물론이고 이직의 근본 원인으로 작용하며 이에 대한 피해는 고스란히 유아들의 몫이 되고 있다. 대학에서 예비교사를 양성하는 교육자의 입장에서는 학생들이 희망하는 취업지의 특성을 파악하여 맞춤형 취업을 실천함으로써 성공적인 유아교육을 실현하고자 한다. 이를 위해서는 실제로 교사를 채용하는 기관장들이 선호하는 신입교사상에 대한 정보가 필요하며 이를 위한 교사채용경험에 대한 조사연구가 필요하다.

이에 본 연구에서는 사립유치원을 운영하고 있는 유치원장을 대상으로 교사 채용 시 고려하는 사항과 그 이유를 조사하여 유아교육과를 운영하고 있는 대학 관계자들에게 성공적 취업을 위한 정보를 제공하여, 보다 효율적인 학과 운영 및 취업관리가 이루어질 수 있도록 성공 취업에 대한 정책적인 제언을 하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구참여자

본 연구에서는 기존의 양적연구로는 유치원장의 교사 채용 시 고려하는 경험에 근거한 다양한 사항에 대한 조사에 한계가 있다고 판단되어 질적 연구방법 중 사례연구방법을 사용하였다. 사례연구는 상황적 맥락 속에서 자료수집을 통해 경계체계(bounded system)내에서 관심 사례를 탐색하는 연구방법[13]으로 본 연구에 타당하다고 사료되어 사용하였다.

연구는 유아교육과 학생들이 취업하기를 희망하는 수도권 소재 6학급 이상의 유치원을 경영하고 있는 유치원장의 교사채용경험을 분석하고자 한다. 이를 위해 서울, 경기 소재, 현재 6학급 이상의 유치원을 경영하며 원장 경력 10년 이상 된 12명으로, 교사채용 시 고려하는 사항에 대한 이야기를 공유하는데 동의한 후 연구에 참여하였다. 참여자의 평균 연령은 58.6세이며 원장 경력 10년 이상인 사람을 선정한 이유는 교사선발 경험이 많은 원장을 대상으로 하기 위함이다. 수도권 소재 6학급 이상 기관장을 선정한 이유는 유아교육학과 졸업생의 취업 희망 요구가 높은 것을 고려하였기 때문이다. 연구 참여자는 10.3년-20.1년의 원장경력을 지녔으며, 6학급-17학급을 운영하고 있다. 이들이 운영하는 유치원의 교사는 유치원정교사 자격인증 소지자를 기준으로 학급 수 + 4.2명(평균)이다. 연구 참여자가 운영하고 있는 기관의 최근 3년 이내 신규교사의 비율을 보면 원장경력이 많을수록 신규교사비율이 낮음을 알 수 있으며 구체적인 연구 참여자의 기본정보는 다음과 같다(Table 1 참고).

Table 1. Basic information of research participant

	gender	Director's career (years)	Number of Class	Number of Teachers	New teacher ratio (within 3 years)
1	F	12.5	8	11	64%
2	F	11.4	6	9	67%
3	F	17.1	9	14	29%
4	F	16.8	15	19	37%
5	F	10.3	9	14	57%
6	F	10.9	13	15	60%
7	M	10.2	6	8	63%
8	F	16.4	8	11	36%
9	F	10.7	17	26	54%
10	F	20.1	16	22	36%
11	M	11.5	9	13	69%
12	F	12.4	13	17	65%

2.2 연구기간 및 절차

본 연구에서는 2018년 2월-4월 까지 약 3개월에 걸쳐 심층면담법(in-depth interview)을 통해 자료수집[14]이 이루어졌으며 연구의 목적과 방법에 대해 설명을 듣고 참여의사를 밝힌 원장님들을 대상으로 면담을 실시하였다[15]. 개별면담은 1인/2회; 1회/50-60분 실시하였으며, 교사선발 중요도의 공감대를 토대로 보다 심도 깊은 자료수집을 위하여 3-4명씩 3회의 집단면담을 포함하여 총 27회의 면담을 실시하였다. 주요 면담내용은 신규교사 채용 시 자신만의 채용기준은 있는지, 있다면 어떠한 요인인지, 왜 그러한 요인을 고려하는지 등에 대한 것이었다. 면담은 방문면담 형식으로 하였으며 모든 면담내용은 참여자의 동의를 얻어 녹음 후 전사하여 원 자료(raw data)를 구성하였다.

2.3 자료분석

본 연구에서는 근거이론의 개방코딩분석방법을 이용하여 자료를 분석하였다. 전사자료와 면담 시 기록한 메모자료 등을 수차례 정독하며 28개의 중심개념을 도출하여 유사성과 공통적인 개념을 정리하여 11개의 중심개념별 하위요인을 도출하였다. 11개의 하위요인은 아동발달(2인) 및 심리학(2인) 전문가와의 협의 하에 4개요인(성격요인, 사회성요인, 인성요인, 전문성요인)별로 유목화하였다. 하위요인에 대한 중심개념 정의는 연구 참여자의 답변과 심리용어[16]정의를 토대로 전문가들과 협의하여 작성되었다(Table 2 참고).

Table 2. Factors to consider when recruiting teachers

Factors	Subfactors	Definition of subfactors
Character factors	Affection	Features such as altruism, affection, trust, consideration, humility and co-operation
	Diligence	Good working attitude, responsibility, persistence, self-regulating, strong intent to achieve, planning, orderly, prudence
	Open Experience	Imagination, curiosity, adventure, and artistic sense, break stereotypes, attention to aesthetic, a desire for variety, the propensity to oppose conservatism, the diversity of experience
Social factors	Interpersonal stability	Empathy with other people's feelings, cognitive empathy, emotional empathy, interpersonal skills
	Captaincy	Include characteristics related to the assertions, active and defensive arguments, and peer

Personality factors		influences without prejudice to others' rights
	Self-regulating	Includes characteristics related to the ability to control one's own psychology, behavior, and efforts to do so with desirable behavioral standards, and inner will for self-control
	Honesty	Includes courage to be honest, and character related to good citizenship. Except for self-serving, hyperbole, dishonest assessment and fake about me and others
	Self-esteem	Perform a valuable and given task regardless of the situation, Ambient environment control, Positive future. Current self satisfaction
Expert elements factors	Responsibility	Receptive, positive and spontaneous attitudes toward one's actions and outcomes
	Curriculum guidance	Ability to carry out Nuri curriculum (education plan preparation and teaching skills, child observation and evaluation skills, teaching aids, classroom performance, and interactive skills)
Expert elements factors	Teaching efficacy	Teachers' perceptions on the influence of teachers on early childhood education and self-awareness of how much influence a child's academic performance can have

3. 분석결과 및 해석

3.1 성격요인

12명의 연구 참여자 모두가 신입교사 채용 시 고려하는 4가지 성격요인 중에서 성실성을 첫 번째, 친화성을 두 번째 고려요인으로 답하였으며, 경험개발성과 외향성 순으로 고려하고 있음을 나타냈다.

유아기 아이들은 교사의 작은 행동에도 많은 영향을 받습니다. 교사의 성실한 수업준비, 아이와의 친화성 있는 상호작용은 올바른 아이교육을 위해 매우 필요한 요인이며 이러한 교사의 태도는 직장 내에서 가르쳐서 되는 것이 아니더라도(2018.02.07. 개별면담. 10.3년 경력 원장).

연구참여자 모두 교사의 성실성, 친화성, 경험개발성과 같은 성격요인은 취업 후 습득되거나 변화되기 힘든 요인이라 설명하고 좋은 교사선발을 위해 자기소개서와 포트폴리오 평가 등을 통해 성격적 특성을 평가한다고 답변하였다. 좋은 교사를 선발하기 위해 4명의 연구 참여자는 출신교를 고려하고 있는 것으로 나타났다(일반교 선호). 이와 같은 결과는 성격요인은 교사로서의 직무 수행에 중요한 영향요인이며 성인이 되기 이전에 형성되는 것이라 여기고 원만한 성격을 갖춘 교사선발이 관건임을 지각하고 있는 것으로 해석된다.

3.2 사회성요인

사회성요인에서는 응답자 모두 신입교사 채용 시대인 관계안정성을 가장 우선적으로 고려하는 사항이라 답하였으며 이어 자기조절과 주장성 순으로 답하였다.

대학성적이 우수할지라도 동료들과 잘 지내지 못하면 본인은 물론 주변에서도 힘들어요 배려가 없는 교사의 경우 주변과의 잦은 마찰로 인하여 항상 불편한 마음을 지니고 있어 결국은 아이들에게도 좋지 않은 영향을 주게 되더군요(2018.02 22. 개별면담. 11.5년 경력 원장).

대인관계 안정성 등의 사회성 요인은 교사 개인의 행복감과도 연관되며 이러한 개인의 행복감은 수업효율성에도 영향을 미친다고 응답하였다. 주장성을 최하위 고려요인으로 응답한 것은 주기주장이 강할 경우 동료와의 관계 및 수업설계과정에서도 불협화음이 잦아 원만한 원생활에 부적인 영향을 주어 해당 교사가 오래근무하지 못하는 영향요인으로 작용하는 것으로 분석되었다.

3.3 인성요인

연구 참여자 중 2명을 제외한 10명이 정직성을 첫 번째 인성고려요인으로 답하였으며 이어 자기책임, 자기존중 순으로 답하였다.

나는 개인적으로 인성을 가장 중요하게 생각합니다. 인성은 쉽게 바뀌지 않고 좋은 인성을 가진 교사를 선발하기란 어려운 것 같습니다. 특히 교실 내에서 문제가 발생하였을 때 비록 교사가 잘못을 하였을지라도 정직하게 사실 그대로를 말해주었을 때 일을 가장 합리적으로 처리할 수 있으며 반대로 교사가 자신의 실수나 잘못을 숨기려 할 때에는 상황은 더욱 어려워져 원차원에서 조차도 수습하기 어려운 경험을 몇 번 했습니다(2018.04 14. 집단면담. 16.4년 경력 원장).

응답자 모두 옳지 못한 인성은 개인적인 차원을 넘어서 원을 곤란한 상황에 처하기까지 할 수 있으며 이와 같은 인성요인은 영유아기 형성되므로 좋은 인성을 갖춘 교사를 선발해야 한다는 의견에 동의하였다.

3.4 전문성요인

교사 채용 시 고려하는 전문성 요인으로는 누리교육과정 수행 능력을 기초로 하는 교육과정지도능력과 교사가 지각한 유아학습에 대한 교사의 영향력 정도를 나타내주는 교수 효능감으로 나타났다.

저는 교사채용 시 출신대학이 4년제인지 3년제인지,

전공교과목은 무엇을 배웠는지, 실습은 어느 기관에서 했는지 포트폴리오를 위주로 봅니다. 학제와 대학에서 배운 교과목에 따라 신규교사의 경우 교육계획안작성과 아이들과의 상호작용에서 차이가 납니다. 또한 면담을 통해 교사로서 수업에 대한 자신감 등도 면밀히 관찰합니다(2018.03 24. 개별면담. 20.1년 경력 원장).

전문성요인에서는 4년제 유아교육전공자가 3년제 혹은 유아학과에서 유아교육을 전공한 교사에 비하여 누리교육과정 지도능력이 월등한 것으로 나타났으며 교수효능감에 있어서는 실습기관에 따른 실습형태가 영향을 미친 것으로 나타나고 있다.

4. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 민간유치원장을 대상으로 교사 채용 시 고려하는 사항과 그 이유를 조사하여, 대학에게 성공적인 취업을 위한 정보를 제공하여 보다 효율적인 학과 운영 및 취업관리가 이루어질 수 있도록 정책적인 제언을 하는 것이다. 연구에서 나타난 결과를 기초로 신입교사 선발 시 기관장이 고려하는 요인별 결론은 다음과 같다.

연구 참여자 모두 성격요인, 사회성요인, 인성요인, 전문성요인 간에는 상호연관이 있어 자아존중감을 가지고 성실하고 정직한 교사는 교실에서의 교수행동도 성공적으로 수행하는 것으로 인식하였으며, 신뢰를 기본으로 배려하며 안정된 대인관계를 형성해 나가는 교사가 직업에 대한 만족도가 높으며 근무지속성에도 영향을 주는 것으로 인식하였다.

유아교사의 경우 직무의 특성상 인성 요인에서 전문성 요인까지 모두 고려요인임을 알 수 있다. 특히 성격요인에서 성실성, 사회성요인 중 자기조절, 대인관계 안정성 및 인성요인에서의 정직성과 자아 존중성 등은 개인이 어려서부터 습득되는 것으로 교사의 포트폴리오나 자기소개서 및 이를 주제로 하는 면담 등을 통해 선별하는 것으로 조사되었으며 이에 대한 적합한 선발을 위한 방법이 모색되어야 한다고 주장하고 있다.

전문성 요인에서는 학제에 따라 누리교육과정 수행능력에 차이가 있다고 지각하고 있으며, 특히 재학 중 교육봉사나 관찰실습 및 교육실습과정이 현장직무능력 함양에 많은 영향을 주는 것으로 지각하고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구결과로 미루어 예비 유아교사를 양성하는 대학의 유아교육학과에서는 정규교육과정 이수를 통한 전문적 지식교육 뿐만 아니라 재학 중 방학을 이용한 교육봉사활동 등의 제도화와 공동체 삶에 대한 역량 개발을 위한 교양교과 개발 등의 필요성이 요구됨을 제기하는 바이다. 전공 관련 교과의 경우 교과별 포트폴리오 제작 등을 통하여 교수와 학생 모두 재학 중 현장 밀착형 교육을 이루어 나가야 함을 제기하는 바이다. 이밖에도 전공역량 강화를 위한 현장중심형 비교과 교육 프로그램을 개발·운영하여 학생들로 하여금 재학 중 현장 직무능력을 함양하도록 해야 함을 제기하는 바이다.

REFERENCES

- [1] KSIIS. (2018). *Future Population Estimation*.
- [2] Education Statistics Analysis Data Sheet. (2017). *Education Statistics for Kindergarten, Elementary School and Middle School (SM2017-06)*. Korea Educational Development Institute.
- [3] Ministry of Strategy and Finance. (2016). *Fixed Budget Press Release.(2016. 01. 05)*.
- [4] S. W. Hwang. (2012). *Counseling on Child Psychology*. Seoul : Changjiisa Publishing Company.
- [5] N. E. Kwak. (2006). Early Childhood Education Based on Naturalistic Educational Thought. *KSSEE, 17(1)*, 249-268.
- [6] H. J. Lee. (2017). *Selection factors and satisfaction of mothers who send infant children to kindergarten*. Seoul National University of Education Thesis.
- [7] E. Y. Choi & S. O. Hwang. (2014). Analysis on parents' choice and satisfaction of public and private kindergartens. *The Korean Society for Early Childhood Education & Care, 9(1)*, 151-175.
- [8] B. Spodek & O. N. Saracho. (1993). *Handbook of research on the education of young children*. N. Y. Macmillan Publishing Company.
- [9] M. S. Kim, S. J. Kim & O. H. Kang. (2018). The structural relationship between child care teachers' perception of job satisfaction, professionalism, organizational climate, and turnover intention. *KSECE, 38(1)*, 391-415.
- [10] E. Y. Kim. (2013). A Study on the Actual Conditions and Improvement of Child Welfare. *Korea Institute of Child Care and Education, 2013-13*.
- [11] S. J. Lim, E. J. Yeo & H. W. Lee. (2013). The effects of

job satisfaction, self-efficacy, and organizational commitment on child-care teacher's happiness. *KSECE, 33(3)*, 301-318.

- [12] Job analysis report. (2018. May). University of Baekseok.
- [13] J. W. Creswell. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design(2nd ed.)*. Thousand oaks, CA: Sage.
- [14] R. K. Yin. (2003). *Case study research: Design and method(3rd ed.)*. Thousand oaks, CA: Sage.
- [15] Hatch J. A. (2008). *Doing Qualitative Research in Education Settings*. N. Y. Macmillan Publishing Company.
- [16] S. I. Kim. (2014). *The Dictionary of Counselling Psychology Terminology(2nd ed.)*. Seoul : Mannamm & Chiyu Publishing Company.

변영신(Pyun, Young Shin)

[정회원]



- 1985년 2월 : 이화여자대학교 체육학과(이학사)
- 1987년 2월 : 이화여자대학교 스포츠심리학 석사
- 1994년 2월 : 이화여자대학교 이학박사(아동운동발달 전공)
- 1991년 3월 ~ 2016년 12월 수원여자대학 아동보육과 교수
- 2017년 1월 ~ 현재 : 백석대학교 사범학부 유아교육과 교수
- 관심분야 : 유아교육, 아동심리
- E-Mail : pys2002@bu.ac.kr