

본 연구는 보육교직원의 전문성을 강화하기 위한 보수교육의 현재 실태를 살펴봄으로써 현 보수교육체제의 강점과 문제점을 파악하고 향후 개선 방안을 제시하는데 그 목적이 있다. 특히 보수교육의 한 축을 담당하는 온라인 특별직무교육을 포함하여 보육교직원 보수교육의 현재 실태를 살펴보고 그 문제점과 개선방안을 제시해 보고자 한다. 이를 위하여 보육교직원 보수교육에 관한 선행연구를 중심으로 쟁점 분석을 실시하였고 보수교육 관련 법령 및 정책을 중심으로 문헌고찰을 실시하였다. 연구결과, 보육교직원 보수교육의 쟁점은 교육과정의 다양화 및 전문성, 교육방법의 다양화, 자격관리, 교육 자원 등으로 범주화되었고, 이는 다시 14개의 핵심 과제로 정리되었다. 그동안의 선행연구에서는 거의 다루지 않았지만 최근에 두드러진 현상으로, 보수교육 현장의 온라인 특별직무교육 참여 증가 현상을 분석하고 문제점을 제시하였다. 본 연구결과를 토대로 '보수교육' 용어의 변경, 직무교육의 다양화 인정, 직무교육의 학점 은행제, 집합교육과정과 동일한 온라인 직무교육(기본과정/심화과정) 제공, 승급교육의 교육자원 확대, 보수교육기관 평가 의무제 전환 등의 발전방안을 제안하였다.

■ 주제어: 보육교직원 보수교육

집합교육

온라인 특별직무교육

보육교직원 보수교육 현황 고찰 및 발전 방안

Improving the In-Service Education for Teachers and Directors of Childcare Centers

이 미 정¹⁾

Mi Jeong Lee

I. 서론

보육의 질은 보육전문성 강화과정에 의해 제고되고, 보육교직원의 보육 전문성은 보육교사 양성과정과 보수교육에 의해 상당 부분 결정된다. 그런데 주지하는바와 같이 보육교사 양성과정은 개방형 자격취득 과정으로서 다양한 경로로 보육교직원으로 진입할 수 있고 학력과 경력, 수업연한 및 수업 방식 등의 편차가 커 처음 자격을 취득한 보육교사들의 역량이 상호 일정 수준의 균질성을 보장한다고 할 수 없다.

따라서 보육교직원에 대한 현직교육인 보수교육은 보육교직원의 보육역량을 강화시키는 매우 중요한 과정이다. 그럼에도 불구하고 그동안 보육교직원의 보수교육은 보육교사 양성과정 보다 상대적으로 덜 비중 있게 다루어져온 것이 사실이다. 그러나 보육교사의 재직 기간 동안 지속적으로 이루어지는 현직교육은 그 기간의 장기성이라는 특성과 현직교사가 느끼는 재교육 필요 강도 등에 비추어볼 때, 오히려 보육교직원의 전문성을 향상시키는 데 보다 중요한 역할을 담당할 수 있는 중요한 기회라고 판단된다. 현직에 있는 교사들은 교사가 된 후 현직에서 지속적으로 재교육과정을 통해 교육역량을 강화시키고 전문성을 향상시키는 중요한 과정을 거쳐 보다 역량 높은 교사로 거듭나게 된다. 이 과정은 흔히 지속교육(continuing education), 전문성개발(professional development), 역량강화, 현직교육 등의 용어로 표현될 수 있다.

우리나라 보육교직원 일반보수교육과정은 처음 제정된 이후 관련 법령과 정책에 그다지 큰 변화가 없었고, 양성교육과정 개편과 궤를 같이 하여 이루어진 2016년 보수교육 교육과정의 개편이 비교적 큰 변화라고 할 수 있다. 오히려 보수교육에서 나타나는 보다 큰 변화는 일반보수교육보다는 온라인특별직무교육에서 나타나고 있다. 온라인 특별직무교육은 2007년 처음 시범 실시되었고, 이후 현재까지 지속적으로 진행되어오고 있는데 온라인 보수교육을 통해 직무교육을 이수하는 비중이 최근에 크게 증가하고

1) 여주대학교 아동보육복지과 부교수, 제1저자, 교신저자
(catarina4632@hanmail.net)

있다는 점이 주목할 만한 큰 변화이다.

보수교육 중 온라인 특별직무교육과정이 개설된 당초의 이유는 ‘영아보육’, ‘장애아보육’, ‘방과후보육’이라는 특별한 보육과정을 담당하는 교직원을 위해서였다. 아마도 처음 개설 당시에는 지금처럼 이렇게 많은 인원이 온라인 보수교육과정을 이수할 것이라고 생각하지 못했을 것이다. 그러나 현재는 당초의 특별직무교육과정이라는 취지와 달리 대다수 보육교직원들이 일반 직무교육 대신 손쉽게 온라인 교육을 받고 있어 오프라인 일반직무교육을 거의 대체하는 결과를 가져왔다는 점이 보수교육에 나타난 가장 큰 변화 중 하나일 것이다. 더욱이 2019년에는 온라인 특별직무교육 위탁기관이 6개로 전년도 대비 200% 확대되면서 직무교육은 거의 다 온라인으로 수강하게 되는 보수교육 환경이 조성되었다. 그럼에도 불구하고 온라인 보수교육은 특별직무교육만 제공할 뿐, 2016년에 개편된 집합교육과 동일한 일반 직무교육을 제공하지 않고 있어 실질적으로 일반 직무교육이 제대로 이루어지지 않는 결과를 가져오게 되었다. 더욱이 보수교육 관련연구에서 온라인 보수교육과정에 대한 연구는 거의 이루어지지 않은 것이 현실이다. 따라서 최근의 보수교육관련 연구를 중심으로 보수교육의 문제점을 분석해 보고 나아가 현재 가장 활성화된 온라인보수교육의 실태에 대하여 살펴보고자 한다.

이에 본 연구에서는 보육교직원 보수교육의 현재 실태와 보수교육 환경의 변화 및 쟁점을 살펴보고, 보육의 전문성을 제고시키고 보육역량을 강화시키기 위한 보육교직원 보수교육의 발전 방안을 제공하는데 목적을 둔다. 이는 온라인 특별직무교육으로 보수(직무)교육이 대체되는 현실에서 보수교육의 현 실태를 정확히 파악하고 보다 바람직한 온라인 오프라인 보수교육의 총체적인 발전 방안을 수립하기 위한 기초 자료를 제공한다는데 의의가 있다.

이를 위하여 보수교육 관련 선행연구에 대한 내용을 분석하였고, 그동안의 선행 연구에서 거의 다루지 않은 온라인특별직무교육 이수를 통한 보수교육현황을 살펴봄으로써 보수교육의 문제점을 파악하고 이를 기초로 한 반성적 고찰을 통해 보육교직원 보수교육의 발전 방안을 모색하였다.

II. 보육교직원 보수교육 관련 규정의 변천 및 현재 보수교육의 쟁점

1. 보육교직원 보수교육 관련 규정 및 정책의 변천

보육교직원 보수교육에 대한 법적 규정은 「영유아보육법」 제23조, 제23조의2, 시행규칙 제11조의2[시행일: 2014.3.1.], 제20조, 제39조의4에 근거하고 있다. 보육교직원의 보수교육이란 ‘보육교직원의 자질향상을 위해 실시하는 교육으로서, 보육에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위하여 보육교직원이 정기적으로 받는 직무교육과 보육교사가 상위 등급의 자격(3급 → 2급, 2급 → 1급)을 취득하기 위해 받아야 하는 승급교육 및 어린이집 원장의 자격을 갖추기 위하여 받아야 하는 사전직무교육(2019 보육사업안내)’을 말한다.

보육교직원 보수교육에 대한 규정은 다른 보육 분야에 비해서 그동안 비교적 크게 변화되지는 않았다고 볼 수 있다. 보육교직원 보수교육에 대한 규정 중 비교적 주목할 만한 변화로 볼 수 있는 내용은 2010년 1월 1일 어린이집 원장 신규교육이 시행규칙에 처음 신설된 점, 2011년 12월 31일 원장직무교육에 사전직무교육이 새로이 포함된 점, 2015년 5월 18일 보수교육은 집합교육을 원칙으로 함을 법에 명시한 점, 그리고 2016년 보수교육과정을 전면 개정하여 일반직무교육을 기초과정과 심화과정으로 구분하고 6개 교육과정영역을 3개 영역(인성·소양·건강·안전·전문·지식기술)으로 개정한 점 등이다.

한편, 온라인으로 이루어지는 특별직무교육의 경우 그동안 법령 등에서는 거의 변화가 없었다. 다만, 온라인 특별직무교육의 위탁업체 선정에 대한 부분은 최근에 새로운 변화가 시작된 듯하다. 그동안 온라인 특별직무교육의 위탁 흐름에 대하여 살펴보면 가장 먼저 위탁을 받은 곳은 삼성이다. (재)삼성복지재단은 처음으로 2007년 시범사업을 실시한 이후 2008년부터 보건복지부로부터 온라인 특별직무교육 3개 과정을 위탁받아 2019년 현재까지 진행해 오고 있다. 그러다 2015년 에듀케어 아카데미가 삼성과 함께 보건복지부의 온라인 특별직무교육기관으로 선정됨으로써 삼성의 단독 위탁체계가 변화되기 시작하였다. 2017년에는 (재)삼성복지

재단, 에듀케어 보육교사교육원에 이어 한화에스엔씨(주)가 포함되면서 온라인 보수교육기관이 3개로 확대되었다. 이어 2019년에는 (재)삼성복지재단, 에듀케어 아카데미, 한국보육교사교육원, 성서대학교, 아이코리아, 안산시 육아종합지원센터 등 6개 기관이 위탁을 받아 전년도 3개 기관에 비해 기관수가 2배로 확대되었다(보건복지부, n.d.).

특히 주목할 사항은 2019년부터 온라인 특별직무교육을 담당하는 기관을 총 6개 기관으로 확대 승인하여 3개 기관이었던 전년도 대비 200% 확대되었다는 점이다. 이 점은 전년도에 보수(직무교육)교육 대상자의 과반수 이상이 온라인 수강을 하고 있고, 온라인 수강의 비중이 큰 폭으로 상승해가고 있는 시점에서 이루어진 결과이기 때문에 이후 보육교직원 보수교육에 대하여 새로운 시사점을 주고 있다.

2. 보육교직원 보수교육 현황

1) 보수교육의 유형과 교육 주기

보육교직원에 대한 보수교육의 유형은 표 1과 같으며, 원장 및 보육교사 일반직무교육에서 기본 및 심화교육과정은 보육업무경력 등을 감안하여 교육대상자가 선택하여 이수할 수 있도록 하고 있다(2019년 보육사업안내).

보수교육 중 직무교육은 보육업무경력이 만 2년이 지나거나, 직무(승급 포함)교육을 이수한 해부터 만 2년이 지난 경우 모두 대상이 된다. 따라서 표로 그리면 표 2와 같다.

표 1. 보육교직원의 보수교육 현 체제

원장	직무교육						사전직무교육
	일반직무교육(오프라인)			특별직무교육(온라인)			어린이집 원장 사전직무교육(오프라인)(80시간)
	기본교육(40시간)	심화교육(40시간)	영아보육 직무교육(40시간)	장애아보육 직무교육(40시간)	방과후보육 직무교육(40시간)		
보육교사	직무교육					승급교육	
	일반직무교육(오프라인)		특별직무교육(온라인)			2급 보육교사 승급교육(오프라인)(80시간)	1급 보육교사 승급교육(오프라인)(80시간)
	기본교육(40시간)	심화교육(40시간)	영아보육 직무교육(40시간)	장애아보육 직무교육(40시간)	방과후보육 직무교육(40시간)		

표 2. 보육교직원의 보수교육 주기

	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	6년차	7년차	8년차
3급 보육교사	-	2급 승급교육(80시간)	-	-	1급 승급교육(80시간)	-	-	직무교육(40시간)
						이 중 한 해에 원장 사전직무교육(80시간) 이수가능		
2급 보육교사	-	-	1급 승급교육(80시간)	-	-	직무교육(40시간)	-	-
						이 중 한 해에 원장 사전직무교육(80시간) 이수가능		
원장	직무교육(40시간)	-	-	직무교육(40시간)	-	-	직무교육(40시간)	-

자료: 김명순(2014)에서 재구성

2) 보수교육 대상자

보수교육대상자는 표 2와 같은 주기에 따라 보수교육을 받을 수 있는데, 2018년 12월 현재 재직 중인 보육교직원은 총 333,420이다(표 3). 이중 2018년 12월 현재 원장과 보육교사의 총수는 278,971명인데, 매 3년에 한 번씩 직무교육을 받아야 하므로 매년 약 9만명 정도가 보수교육 대상자가 된다.

3) 보수교육 내용

보수교육의 내용은 2016년 6개 영역에서 ‘인성·소양’영역, ‘건강·안전’영역, ‘전문지식·기술’영역의 3개 영역으로 개편하여 이론보다는 실제 현장에서 활용되는 실습위주의 교육과정으로 변경하였다. 또한 보육교사와 원장의 일반직무교육을 기본과정과 심화과정으로 나누어 교사의 경력에 따라 선택할 수 있도록 구성하여 보다 더 세밀한 부분까지 배려하고 보수교육에 대한 그동안의 요구사항을 반영하고 내실화 강화에 중점을 두었다.

아울러 특별직무교육도 같은 맥락에서 ‘인성·소양’영역, ‘건강·안전’영역, ‘전문지식·기술’영역의 3개 영역으로 개편하여 이론보다는 실무 중심 실습위주의 교육내용으로 구성할 것을 권장하였다.

이미화, 강은진(2016)은 보수교육 관련 선행연구들을 분석하여, 그동안 제기되었던 보수교육의 문제점과 개선점 등이 2016년 보수교육 체계개편에 반영되었는지 분석한 결과 교육과정 내용 등에서 제기되었던 그동안의 요구사항들이 상당 부분 반영된 것으로 보고하여, 개편결과를 긍정적으로 평가하였다.

그러나 온라인 특별직무교육은 ‘인성·소양’영역, ‘건강·안전’영역, ‘전문지식·기술’영역의 3개 영역으로의 개편방향은 따르고 있지만 기본과정과 심화과정으로 구분하지는 않고 있다.

4) 보수교육 비용지원

보수교육 비용은 국가 및 지방자치단체에서 지원하는 것을 원칙으로 하고 있다. 직무교육(40시간)은 1인당 6만원, 승급교육(80시간)은 1인당 12만원, 원장사전직무교육은 지방보육정책위원회의 의결을 거친 시도의 결정사항이다. 보수교육이 정상적으로 이수된 자에 한해 시·도지사, 또는 시장·군수·구청장이 환급하는 방식을 따르고 있다.

온라인 특별직무교육은 고용노동부의 교육비 환급에 의해 비용 지원이 이루어지고 있다. 2018년까지는 온라인 교육 수강 이수자 전원에 대해 100%의 환급이 이루어졌는데, 2019년부터는 각 보수교육 위탁기관마다 3개의 교육과정(영아, 장애아, 방과후) 각각의 이수자 3,000명까지만 교육비의 50%환급이 이루어지고, 나머지 50%의 금액은 어린이집의 자부담으로 진행된다. 이 점은 2019년부터 적용되는 새로운 사항으로 이후 보육교직원의 보수교육에 영향을 줄 수 있는 요인이라고 보인다.

5) 보수교육 위탁기관

보육교직원 보수교육 위탁기관은 집합교육 위탁기관과 온라인 특별직무교육 위탁기관으로 구분된다. 집합교육 위탁기관 선정은 각 시·도에서 담당하고 있고 온라인 특별직무교육 위탁기관 선정은 보건복지부에서 담당하고 있다. 그런데, 온라인 보수교육의 경우 보건복지부에서 선정된 이후에도 교육비 환급을 받기 위해서는 고용노동부의 교육 콘텐츠 내용심사를 통과해야 온라인 강의의 개설이 가능하다.

2019년 보육교직원 보수교육 집합교육 위탁기관은 총 95개 기관이고, 온라인특별 직무교육기관은 총 6개 기관이다(보건복지부, 보육진흥원 내부자료).

표 3. 2018년 직군별 보육교직원 현황

(2018. 12. 31. 기준, 단위: 명)

	계	원장	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	조리원	기타
남	12,956	1,176	1,412	103	66	5	43	365	89	9,696
녀	320,464	37,799	238,584	1,914	567	922	1,127	734	30,545	8,272
총 합계	333,420	38,975	239,996	2,017	633	927	1170	1,099	30,634	17,968

자료: 보건복지부 2018년 보육통계

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 보육교직원의 보수교육에 대한 선행연구를 검토 분석하였다. 연구의 범위는 학술연구정보서비스(<http://www.riss.kr>) 사이트에서 ‘보육교직원’, ‘보수교육’, ‘보육교직원 집합교육’, ‘온라인 특별직무교육’의 키워드로 검색하여 나온 연구물 중 2010년 이후부터 현재까지의 연구를 본 연구의 대상으로 하였다. 분석에 사용된 연구는 모두 14편이었다. 보육교직원 보수교육에 대한 연구가 의외로 적었고, 보육교직원 온라인 보수교육만 별도로 연구한 논문은 전혀 없어서 일반 보수교육 논문에 포함된 온라인교육에 대한 쟁점과 내용을 함께 살펴보았다.

또한 보육교직원 보수교육 관련 법령 및 정책 자료들을 중심으로 현재의 보수교육 현황을 분석하였다. 정

책보고서와 학술지 모두에 게재된 연구는 학술지 연구를 중심으로 살펴보았다.

연구대상 논문은 표 4와 같다.

2. 자료 분석

본 연구에서는 보육교직원 보수교육에 관한 선행연구를 수집하여 각각의 연구에서 문제점으로 제시한 내용을 키워드 중심으로 정리하였다. 각 쟁점은 현재 변화된 보육교직원 보수교육 환경과 연동하여 분석하였다. 선행연구 분석을 통해 나타난 보수교육의 쟁점은 ‘교육과정의 다양화’, ‘전문성’, ‘교육 방법의 획일성’, ‘자격관리’, ‘교육지원’으로 범주화하였고, 각 범주의 핵심 내용들을 13개로 정리 분석하였다(표 5. 참조).

아울러 보육교사 보수교육 관련 현행 법령과 정책 등의 변화를 문헌연구를 통해 정리 분석한 후, 앞의 선행연구를 통해 범주화한 문제점들과의 연계성을 분석하고 제언을 제시하였다.

표 4. 연구대상 연구물 목록

번호	연도	저자	제목
1	2010	김의향, 서문희, 임양미, 민미희	보육시설종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안
2	2011	김난실 이승연	보육교사의 1급 승급교육에 대한 인식 및 요구 분석
3	2012	정계숙, 손환희, 하은실	전문성 강화를 위한 보육교사 양성과정 개선방안 탐색
4	2012	김영은, 신정숙	보육교사의 보수교육 인식에 관한 연구: 경기지역을 중심으로
5	2013	김은설	보수교육제도의 문제점과 개선방안
6	2014	서영숙, 박진옥, 서혜전	보육교직원
7	2014	김명순	어린이집 교사 재교육 현황 및 전문성 향상을 위한 개선안 모색
8	2014	김송이, 최주혜, 이해숙	서울시 보육교사 역량강화를 위한 재교육 실태 및 개선방안 연구
9	2014	최윤경, 유해미, 임준범	보육교직원 보수교육기관 선정 기준 및 운영에 관한 연구
10	2015	이미화, 강은진, 김은설, 김동훈, 김아름, 최지은	보수교육 프로그램 운영 매뉴얼 연구
11	2016	이미화, 강은진	보육교사 전문성 제고를 위한 양성과정과 보수교육과정의 쟁점 및 연계성 분석 연구
12	2017	정혜진, 임민욱	경기도 보육교사 보수교육 개선방안 연구
13	2018	조용남, 장혜진, 전나리, 김지은	보육교직원 보수교육 실태와 개선방안
14	2018	김양은	보육교사 경력에 따라 전문성 유지를 위한 보수교육에 관한 연구

표 5. 보육교직원 보수교육과정의 쟁점, 개선방안 분석

분류	연구자	쟁점													
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭
교육과정의 다양화	경력에 따른 교육과정의 이원화							0	0		0	0		0	0
	수강자의 요구에 따른 보수교육내용	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0		0
	현장 활용 실습위주의 교육 제고		0	0	0				0				0		0
전문성	보수교육 강사 자격 기준강화				0				0					0	
교육방법의 다양화	교수학습방법 다양화		0						0		0	0	0		
	온라인 교육의 확대 및 정비	0				0	0						0	0	
자격관리	승급교육 시험의 객관성 부족 (승급체계 개편)						0	0							
	보수교육기관의 평가체계								0	0			0	0	
	보수교육 이수 적립제						0	0	0						
	통합관리시스템	0				0		0	0					0	
교육지원	학습 선택권 부족			0					0		0	0	0		
	보수교육기관의 접근성 문제				0										
	대체교사 활용성 문제					0		0	0				0		

주: ①김의향, 서문희, 임양미, 민미희(2010) ②김난실, 이승연(2011) ③정계숙, 손환희, 하은실(2012) ④김영은, 신정숙(2012) ⑤김은설(2013) ⑥서영숙, 박진옥, 서혜전(2014) ⑦김명순(2014) ⑧김송이, 최주혜, 이혜숙(2014) ⑨최윤경, 유해미, 임준범(2014) ⑩이미화, 강은진, 김은설, 김동훈, 김아름, 최지은(2015) ⑪이미화, 강은진(2016) ⑫정혜진, 임민욱(2017) ⑬조용남, 장혜진, 전나리, 김지은(2018) ⑭김양은(2018)

IV. 보육교직원 보수교육의 쟁점 및 개선 방안 분석

선행연구로부터 도출된 보육교직원 보수교육과정의 쟁점은 13개로 요약되었으며, 이는 다시 5개로 범주화되었다.

1. 보육교직원 특성에 따른 보수교육과정의 다양화

선행연구들은 보수교육과정이 교사의 경력과 직위 등과 무관하게 구성되어 있어 매우 비효율적이라는 점을 지적하고 있다. 매 3년마다 이루어지는 보수교육인데

그 내용은 전혀 변화가 없고 직무교육이나 승급교육도 상호 차이가 거의 없어 교육과정의 획일성이 큰 문제임을 지적하고 있다.

더욱이 보수교육 내용이 현장과 동떨어진 대규모 강의식 이론교육인 점에 대해 지적하고 있다. 수강자가 정말 필요로 하는 내용이나 실습 위주의 교육이라면 현장에서 활용도가 높을 것인데, 그에 미치지 못해 만족도가 떨어짐을 지적하고 있다. 특히 보육교사 자격증을 취득하는 양성과정 체제가 다양한 경로를 유지하고 있고 보육교사들이 다양한 경로로 보육현장에 진입된다는 점에 비추어 볼 때, 보육교사의 보수교육 필요와 요구를 고려하는 것이 중요할 것으로 보인다. 이러한 문제점은 2016년 보수교육체계를 개편하여 기본과정과 심화과정으로 이원화하였으므로 집합교육에서는 어느 정도 의견 수렴이 되었다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 이미화, 강은진(2016)은 2016년 보수교육 개편이 기본과정과 심화과정으로 나누어 내용을 다양화하고 자율 선택 교과목도 포함하고 있으나, 보육교사의 요구와 경력에 맞는 교육과정을 모두 포함하는 데는 한계가 있다고 지적한다. 이에 온-오프라인의 다양한 형태의 교육 콘텐츠들을 모두 직무교육으로 인정해 주는 학점 누적제에 대한 요구가 높다.

그러나 중요한 점은 온라인 특별직무교육과정은 기본과정과 심화과정으로 구성되어 있지 않다는 점이다. 아래 보수교육 이수자의 직무교육 선택과정을 보아도 대부분의 보육교직원이 온라인 교육을 선택하고 있는데, 정작 온라인 교육은 기본과정과 심화과정 등으로 전혀 이원화되어 있지 않다. 특히 경력과 학력 등이 천차만별인 원장과 보육교사가 모두 동일한 과정을 이수하도록 되어 있어 전혀 보수교육의 효율성을 담보할 수 없는 상황이다.

2. 보수교육의 전문성

보수교육 담당 강사의 전문성 정도는 그 편차가 매우 큰 것으로 보인다. 집합교육의 장점에도 불구하고 강사진의 편차가 커서 김영은, 신정숙(2012)은 만족도가 보통 수준이라고 보고하였다. ‘강의자 수준에 따라 강의 내용의 편차가 크고 강의자의 질적 수준을 평가하는 과정은 없으며 얼마나 효과적으로 강의를 운영하고 있는가에 대한 조사나 점검, 연구는 매우 미비한 상황(한국보육진흥원, 2011)’임을 지적하고 있다. 이러한 지적은 2016년 이후부터 적용된 보수교육기관 평가에서 강사의 전문성 항목에 대한 평가를 강화함으로써 어느 정도 개선되었을 것으로 기대한다.

오히려 온라인 특별직무교육의 경우 강사의 전문성 평가 항목의 비중이 높고, 고용노동부의 내용심사까지 거치고 있으므로 온라인 교육이 일정 수준 이상의 전문성을 확보하는데 더 유리한 점이 있다고 보인다.

3. 보수교육 방법의 획일성

보육교직원이 보수교육을 받을 때 가장 어려운 점은 하루 보육일과를 마치고 저녁 시간에 40시간, 혹은 80시간의 법정 보수교육을 받아야 한다는 것이다. 특히 집합교육의 경우 교육환경의 열악함, 대형 강의식 일방

적 전달 방법, 접근성, 편의성의 부족 등이 문제로 제기되었다. 하루 종일 보육업무로 번아웃된 상황에서 밤 시간에 받는 보수교육은 학습자에게는 최악의 학습 환경이다. 그래서 직무교육, 승급교육의 40시간, 80시간은 너무 많다는 문제 제기로 이어진다.

이에 따라 평일 일과시간에 교육을 받을 수 있도록 대체교사 활용 등의 방법 제안, 학점은행제 방식의 보수교육 누적제도의 제안이 제기되었다.

특히 집합교육 장소에 대한 접근성이 너무 낮은 것도 문제로 제기된다. 전국의 전체 집합교육 보수교육 위탁기관은 2016년 105개소, 2017년 101개소, 2018년 92개소, 2019년 95개소(보육진흥원 내부자료)로 전반적인 감소추세이다. 특히 집합교육기관은 인구가 많은 대도시 중심으로 위탁되어 있어서, 읍면 단위에 거주하는 보육교직원이 집합교육을 받기에는 접근성이 매우 낮은 상태이다. 이러한 현상은 보수교육비용과도 무관하지 않아서, 인구가 적은 군단위의 지역에서는 보수교육기관으로 위탁을 받아도 적은 수강생과 낮은 교육단가로 인해 강사료 등 운영비를 확보할 만큼의 규모의 경제가 되지 않는 것이다. 이에 면대면 집합교육의 장점을 살릴 수 있는 기회 자체가 소멸되고 있으며, 결국 편의성, 접근성 등의 문제로 온라인교육으로 집중될 수밖에 없다. 이에 이제 현실적으로 보육교직원 직무보수교육은 온라인 직무교육의 세밀한 정비가 더욱 요구되는 상황이라고 하겠다.

그러나 승급교육은 현재 집합교육만 가능하기 때문에 승급교육의 내실화, 접근성 문제는 조속히 해결되어야 할 문제이다. 승급교육 시 대체교사의 지원 등은 승급교육의 내실화에 중요하다. 혹은 승급교육 중심으로 집합교육으로 실시할 수 있도록 하고 교육비지원의 현실화가 요구된다는 지적이다. 중앙 총괄 시험제도 등에 대한 요구도 제기되었다(김명순, 2014; 서영숙, 박진옥, 서혜진, 2014).

교수학습 방법의 다양화에 대한 요구도 제기된다. 정혜진, 임민욱(2017)은 조사대상자의 70% 이상이 집합교육과 온라인교육을 병행할 것을 요구하고 있다고 보고하였다. 특히 2016년 보수교육 교육과정 개편으로 현장 중심의 실무교육이 중요하게 포함되었다는 점에서 온라인과 집합교육을 병행하는 방법도 고려할 만하다고 보인다. 보육교사 온라인 양성과정에 일정 부분 대면교육을 필수로 포함하는 형태도 고려할 수 있다.

4. 보수교육 자격관리

보수교육 자격관리 범주에는 보수교육기관의 평가, 보수교육 통합관리 시스템 정비, 보수교육 이수 적립제, 혹은 학점 은행제 방식의 추천, 승급교육의 강화 등에 대한 문제가 제기되었다.

보수교육기관 평가는 집합교육기관은 2016년부터, 온라인보수교육기관은 2017년부터 매년 평가를 실시하고 있다. 집합교육기관은 2017년 B등급 이상이 전체기관의 83.7%를 차지하여 전반적인 수준은 양호하다고 보고되었다. 그러나 16.3%를 차지하는 C, D등급 기관에 대한 수준 향상 계획이 요구된다. 특히 정혜진, 임민욱(2017)은 경기도 보수교육기관 평가를 대상으로 한 연구에서, '낮은 평가등급을 받거나 평가영역에서 낙제점을 받은 기관이 다시 위탁을 받아 보수교육을 운영하고 있는 실정'이라고 밝혀 평가결과의 환류가 잘 이루어지지 않음을 시사하였다. 이에 보수교육기관 평가의 의무제로의 전환이 필요하다고 보이며, 평가 결과가 다음 해 기관선정에 반영되는 환류시스템의 확보가 필요하다.

직무교육은 보육교직원의 역량강화라는 측면에서 항상 수시로 필요한 교육을 받아 역량을 강화하는 형태가 바람직하다고 요약된다. 따라서 접근성과 편의성에서 강점을 보이는 온라인교육의 형태를 직무교육에 활용하되, 기본과정과 심화과정으로 구분하여 2016년 개편된 집합교육의 직무교육 교육과정 형태대로 온라인교육도 개편될 필요가 있다. 아울러 그밖의 공신력 있는 여타 기관에서 진행된 보육관련 온라인, 오프라인의 교육을 수시로 이수하고 이를 학점은행제처럼 누적하여 인정해 주어야 한다는 제안이 많았다. 학점 누적제에 대한 제안은 매우 타당성이 있다고 보이며 실질적으로 보육교직원의 역량강화에 많은 도움이 될 것으로 보인다. 직무교육으로 승인받을 수 있는 기관의 선정 등 구체적인 방안 마련이 필요하다.

5. 교육지원

보수교육기관의 접근성 문제는 거의 대부분의 선행연구에서 제시되어 왔고, 접근성 문제는 온라인교육 의존도가 상승하는데 가장 큰 영향을 주는 변수 중의 하나이다. 또한 현재와 같이 접근성 문제나, 보수교육으로

인정되는 교육내용의 한계 등으로 학습자의 보수교육의 선택의 폭은 제한적이다.

보수교육을 받는 기간 동안 대체교사를 지원해 주어야 한다는 의견은 대부분의 선행연구에서 제시되었다. 별도의 방학이 없는 어린이집이기 때문에 대체교사의 지원은 정부에서 담당해 주어야 할 매우 중요한 업무로 보인다. 특히 직무교육은 온라인 오프라인 등으로 선택의 폭을 넓히고, 승급교육의 경우부터 반드시 대체교사를 지원하여 교직원의 역량 강화를 돕는 것은 중요하다. 매년 보수교육을 받아야 하는 인원이 6~7만명 정도이지만, 이 중 승급교육 대상자는 1만명~1만2,000명 정도 되므로 이 인원 수 만큼의 대체교사 지원은 우선 실시되어야 할 항목으로 제안되었다.

V. 논의 및 제언

보육교직원 보수교육과정에 대한 선행연구에서 제시된 쟁점과 개선방안을 분석한 결과는 다음과 같다.

2016년 보수교육과정의 개편이 이루어져서 그동안 문제점으로 제기되어 왔던 보수교육과정의 획일화는 다소 완화되었다. 원장과 보육교사의 직무교육이 기본과정과 심화과정으로 차별화되었고, 인성·소양/건강·안전/전문·지식기술의 3개 영역으로 개정하여 양성과정과 보수교육과정의 직무교육 및 승급교육과의 연계를 맞춘 점은 보수교육과정의 획일성을 다소 벗어나는데 영향을 주었다. 실습 중심의 현장 활용도가 높은 교육내용을 포함하는 방향으로의 개선도 교육과정의 다양화에 긍정적인 효과가 있었다고 정리된다. 또한 보수교육기관에 대한 평가를 실시하여 강사자격의 전문성, 교육환경의 개선 등에 대한 환류시스템을 구축하였다.

그럼에도 불구하고 보육교직원 보수교육은 여전히 많은 쟁점과 해결해야 할 문제점을 지닌다. 특히 선행연구들에서 거의 다루지 않은 부분이 온라인 직무교육의 문제인데, 이는 최근에 보수교육 환경이 급격히 변화되고 있어 보육교직원의 보수교육 체계 전체에 큰 영향을 주고 있다고 보인다.

즉, 보육교직원 보수교육에서 온라인교육 의존도가 빠르게 상승하여 이제 온라인 교육이 보수교육을 주도하고 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 앞서 살펴본 선행연구들은 온라인 보수교육을 자세히 살펴본 연구가

없다. 이에 여기에서 온라인 보수교육에 대하여 상세히 논의해 보고자 한다.

보육교직원 보수교육에서 최근 몇 년 사이에 나타난 가장 큰 변화 중의 하나는 온라인 보수교육의 비중이 점점 더 커지고 있다는 점이다. 온라인 교육 의존도는 당연히 온라인 교육으로 대체가 가능한 직무교육 중심으로 나타나는 현상이고 이는 보육교사 뿐만 아니라 원장까지 포함된다. 물론 온라인교육의 장점이 분명히 있기 때문에 온라인교육의 증가를 반드시 부정적 시각으로만 볼 일은 아니다.

직무교육의 경우 집합교육이나 온라인 특별직무교육 중 선택이 가능하고 온라인 특별직무교육의 수강은 원장도 보육교사도 모두 대상이 된다. 그러므로 승급교육이나 일부 집합교육 참여자를 제외한 나머지 인원은 모두 온라인으로 직무교육을 받고 있다고 판단된다.

보육교직원에 대한 온라인 보수교육은 영아보육, 장애아보육, 방과후보육의 3개 교육과정에 대한 특별직무교육으로 구성되어 있어 형식상으로는 영아, 장애아, 방과후 보육을 담당하는 보육교직원을 대상으로 한다. 그러나 특별직무교육을 수강할 수 있는 대상은 '영아(장애아, 방과후)보육을 담당하는 일반직무교육 대상자, 영아(장애아, 방과후)보육을 담당하고자 하는 시설장 또는 보육교사'로 명시되어 있어(2008~2019 연도별 보육사업안내), 실질적으로는 원장을 포함한 모든 보육교직원이 온라인으로 직무교육을 수강할 수 있는 체계이다.

조용남 외(2018)의 연구에 의하면 보수교육 이수자 대비 온라인보수교육 이수비율은 2015년 약 50%에서 2016년 53%, 2017년 59%를 차지하는 것으로 보고하고 있다. 경기도에 재직 중인 보육교직원을 대상으로 한 정혜진, 임민욱(2017)의 연구에서도 2016년 경기도 보육교직원 중 보수교육을 이수한 총인원 총 27,693명 중에서 온라인 특별직무교육을 받은 경우가 전체 이수자의 45.7%였고, 집합교육을 통해 직무교육을 이수한 비율은 14.4%였고, 나머지 39.9%는 승급교육 대상자였다. 결국, 승급교육 이수자 11,050명을 제외한 직무교육 대상자는 16,643명이고 이중 3,987명만이 집합교육에 참여했고 나머지 12,656명은 온라인직무교육을 이수하여 결국 직무교육대상자의 약 76%가 온라인 직무교육을 이수하고 있음을 알 수 있다. 다른 시도도 비슷한 양상을 보일 것으로 보이며 결국 온라인보수교육

의 이수율은 해가 갈수록 점점 더 증가하고 있음을 알 수 있다.

조용남 외(2018)의 전국 통계 보고에 기초해 볼 때, 2019년에는 더욱 증가하여 전체 보수교육 이수자의 약 65%정도가 온라인 특별직무교육을 받는다고 가정하면, 2018년 12월 현재 원장과 보육교사를 합한 수는 278,971명이다. 이중 2019년에 65%정도가 온라인 특별직무교육을 받는다고 가정하면, 매 3년에 한 번씩 직무교육을 받아야 하므로 매년 약 6만명 정도가 온라인으로 직무교육을 받는다고 추정할 수 있다.

온라인 보수교육 이수율이 50%를 넘어가고 큰 폭으로 증가하기 시작한 해가 2015년이다. '보수교육은 집합교육을 원칙으로 함'의 조항을 영유아보육법에 명시한 것이 2015년 5월 18일인데, 2015년 이후 집합교육 참여율은 점점 낮아지고 있는 점은 아이러니한 일이다.

또한 보수교육비용에 대한 노동부환급 비율이 올해 2019년부터 크게 바뀌었다는 점이다. 2018년까지 고용노동부는 온라인 직무교육의 100%를 환급해 주었는데, 2019년부터 50% 환급으로 축소되었고, 각 위탁기관별로 3개 교육과정 당 3,000명까지 환급되는 것으로 변경되었으므로 각 과정별 3,000명까지는 아마도 3개의 특별직무교육이 골고루 선택될 가능성이 크다. 정혜진, 임민욱(2017)의 연구에 의하면 그동안 온라인직무교육 이수자는 3개 과정 중 영아보육과정이 80.4%를 차지해왔다. 그러나, 각 직무 당 50% 환급 인원이 3,000명으로 제한되므로 실제로는 관심이 더 적은 방과후과정이나 장애아과정을 선택할 가능성도 많아져 오히려 요구수준이 낮은 교육을 받는 결과를 가져올 수 있다. 혹은, 노동부환급분 이외의 50%는 어린이집에서 부담하게 되어 있으므로 일부 어린이집에서는 온라인보다 집합교육을 선택하도록 권유하는 비율이 약간 더 높아질 수도 있으나, 기관의 부담금액이 그다지 크지 않고 온라인교육의 장점이 많기 때문에 온라인수강 이수비율을 낮추는데 별 영향력은 없을 것으로 판단된다.

온라인교육에서 제공되는 특별직무교육은 현재 영아교육과정, 장애아교육과정, 방과후 교육과정으로, 방과후 교육과정이 특별직무교육의 1/3을 차지하고 있는데, 요즘 어린이집 방과후 과정은 초등학교 돌봄교실로 많이 이전되어 어린이집에는 초등 아동이 거의 없는 것이 사실이다. 그러므로 전체의 1/3을 차지하는 방과후과정은 수정이 불가피할 것으로 보인다.

사실, 집합교육에 제시되어 있는 교과내용 목록과 온라인 특별직무교육의 내용은 크게 다르기 때문에 온라인교육을 집합 직무교육의 내용으로 대체해 준다는 것은 선뜻 이해하기 어려운 방침이다. 아마도 특별 직무교육이 필요한 소수의 특수보육 담당자의 경우 오히려 특별직무과정이 더 유효했기 때문에 당초에 집합교육 대체 승인이 시작된 것으로 판단된다. 그러나 지금은 애매한 법 규정으로 인해 모든 보육교직원의 직무교육이 온라인 특별직무교육으로 대체가능하다는 것이 현장에 널리 전파되어 온라인 학습자가 증가추세에 있는 듯하다. 그렇다면, 온라인 직무교육을 특별직무교육에 한정하지 말고 집합교육에서 제공되는 내용을 온라인으로도 제공할 것을 제안하며, 나아가 보육교직원의 역량강화에 필요한 더 많은 콘텐츠의 개발과 이에 대한 승인이 보다 효율적일 것으로 생각된다.

더욱이 온라인 특별직무교육이 시작된 지 올해 12년째인데, 강의 동영상의 교체가 얼마나 이루어졌는지 살펴볼 일이다. 직무교육 대상자들은 매 3년째 마다 직무교육을 받아야 하는 형편이니 교육동영상의 교체 주기보다 보수교육 수강 주기가 더 짧아서 결국 같은 동영상을 계속 보고 있는 문제가 지적되는 것이다. 2018년 기준 원장을 포함한 보육교직원의 수는 31만 명을 상회하는 인원인데(보건복지부, 2018년 보육통계) 일부 집합교육 참여자와 승급교육자를 제외해도 매년 6~7만 명의 보육교직원이 동일한 내용의 거의 동일한 동영상으로 직무교육을 받고 있다. 그동안 그 비용은 모두 노동부 환급과정을 통한 국비로 충당해 온 것이므로 보육교직원의 역량강화에 실질적인 도움이 되는 방안을 적극적으로 찾을 필요가 있다.

온라인 특별직무교육기관은 2007년(시범실시)부터 2014년까지 1개, 2015~2016년 2개 기관, 2017~2018년 3개 기관이 담당해 왔고, 2019년 현재 6개 기관으로 확대됨에 따라 자유경쟁이 심화되어 자연스럽게 동영상의 리뉴얼이 진행되고 있으나, 거의 비슷한 내용의 콘텐츠가 중복 개발되는 문제도 제기된다. 온라인 동영상강의 제작단가가 고가인 점을 생각하면 중복투자의 부분이 낭비가 아닌지 고려해 볼 필요가 있고, 2016년 보수교육체계 개편 시 직무교육 대다수가 온라인 학습자임을 파악하여 온라인 교육과정도 세심하게 개편되었어야 할 것으로 보인다.

온라인교육은 접근의 용이성 부분에서 집합교육보다

훨씬 강점이 크다. 바쁘고 힘든 어린이집 업무를 종료한 후에 장소를 이동하지 않아도 되며 시간적으로도 학습자가 원하는 시간에 언제나 접속 가능하다는 점은 엄청난 강점이다.

그러나 다른 한편으로 교육의 효과성 부분은 항상 의문을 남긴다. 해당 교육의 내용을 들어야 다음 내용으로 전환될 수 있도록 중간 중간 점검프로세스를 지속적으로 강화하고는 있지만, 여전히 교육에 집중하지 않아도 이수가 손쉬운 측면이 크다. 그래서 다른 일을 하면서 동영상을 틀어놓기만 해도 이수가 가능하다는 말은 여전히 사라지지 않고 있다. 온라인 강의의 시험문제 수준도 너무 일반적이어서 굳이 수업을 듣지 않아도 문제를 풀 수 있다는 지적(정혜진, 임민욱, 2017)은 계속 반복적으로 보고된다. 온라인 보수교육 이수자가 현재 집합교육 이수자보다 더 많아지고 있는 상황이고 이러한 추세는 아마도 앞으로 더욱 심화될 것으로 보인다. 따라서 온라인 교육이 대세를 형성한 현재 이러한 문제점을 잘 파악하여 온라인교육의 장점을 살리고 문제점을 개선하려는 노력이 중요하다고 보인다.

그러나, 본 연구는 보수교육을 실제로 받고 있는 대상을 중심으로 실증조사연구를 실시한 것이 아니며, 선행연구를 중심으로 한 문헌분석 중심 연구이므로 연구의 결과를 일반화하는데 한계를 지님을 밝혀둔다.

이상으로 본 연구에서는 선행연구에서 거의 다루어지지 않은 보육교직원 보수교육의 높은 온라인 의존환경과 그 쟁점에 대하여 살펴보았다. 이를 토대로 보육교직원 보수교육에 대하여 종합적인 제언을 하고자 한다.

첫째, '보수교육'이라는 용어의 변경이 필요하다. 보수교육이라는 용어보다 더욱 포괄적인 의미의 '현직교육', '재교육', '교원연수' 등의 용어로 변경할 것을 제안한다.

둘째, 직무교육과 승급교육을 구분할 필요가 있다고 본다. 집합교육의 장점에도 불구하고 접근성 및 보육교직원의 피로도 등을 고려하여 직무교육은 현재와 같이 일정 기간 동안 집중해서 진행되는 형태를 지양할 것을 제안한다. 직무교육은 보육교직원의 역량강화라는 측면에서 수시로 필요한 강의를 듣고 학점은행제처럼 누적하여 일정 시점까지 정해진 학습시간을 달성하는 방식이 필요하다. 현재도 수시로 진행되는 어린이집 평가 관련 강의나 누리과정 및 보육과정 컨설팅, 혹은 보육진흥원이나 육아정책연구소 등과 같은 국책기관에서 제

공되는 온라인, 오프라인의 많은 콘텐츠들이 오히려 보육교직원의 역량 강화에 긍정적 효과가 있다. 물론 온라인 보수교육기관에서도 일정 부분 다양한 강의 콘텐츠를 제작하고 복지부의 승인을 받으면 직무교육으로 인정될 수 있는 시스템을 제안한다.

셋째, 같은 맥락에서 직무교육의 경우 학점은행제와 같은 강의 누적제도의 도입을 제안한다.

넷째, 현재의 직무교육을 온라인직무교육으로도 제공할 필요가 있다. 2016년 개편된 3개 영역의 내용에 맞게 온라인으로 제공하는 것이 특별직무교육을 대체 승인하는 것보다 훨씬 타당하다.

다섯째, 승급교육, 원장 사전직무교육 등은 지금과 같이 집합교육으로 하되, 과중한 보육업무 때문에 교육이 부실화되는 것을 막기 위해 대체교사를 지원하는 방안을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 직무교육은 온-오프라인으로 다양화하면서 승급교육은 집합교육으로서의 내실을 기할 수 있도록 집중 관리할 필요가 있다. 가능한 교수학습 방법도 실무 중심, 실습위주의 교육을 포함하여 일방적 강의를 하지 않도록 점검할 필요가 있다.

여섯째, 승급교육의 경우 중앙에서 승급 시험을 관리할 필요가 있다. 승급교육 시험의 기관 편차가 크고 유명무실한 상태인데, 승급을 위한 법정교육으로서 국가에서 동일한 시험을 통해 일정 수준이상의 학습자에게 승급을 허용할 필요가 있다. 이는 양성과정의 다양화로 여러 경로를 통해 진입하는 보육교사의 질적 수준을 관리하는 효과가 있을 것이며, 교육의 효과를 증대하여 보육교직원의 역량 강화에 도움이 될 것으로 보인다.

일곱째, 보수교육기관의 평가를 의무제로 전환할 필요가 있으며 평가 결과는 반드시 다음 기관 선정에 자동으로 환류되는 시스템의 구축을 제안한다. 보수교육 기관평가가 시작된 초기이므로 지속적인 평가 항목의 개선이 요구된다. 특히 교육내용에 대한 평가가 이루어질 필요가 있으며, 고용노동부의 온라인직무교육 내용 심사 방법을 참고하여 집합교육의 내용 심사를 강화할 필요가 있다.

참고문헌

김난실 이승연(2011). 보육교사의 1급 승급교육에 대한

인식 및 요구 분석. **유아교육·보육복지연구**, 15(2), 27-50.

김명순(2014). **어린이집 교사 재교육 현황 및 전문성 향상을 위한 개선안 모색**. 서울: 한국보육진흥원.

김송이, 최주혜, 이혜숙(2014). **서울시 보육교사 역량 강화를 위한 재교육 실태 및 개선방안 연구**. 서울: 서울시여성가족재단.

김양은(2018). 보육교사 경력에 따라 전문성 유지를 위한 보수교육에 관한 연구. **한국영유아보육학**, 111, 1-26.

김영은, 신정숙(2012). 보육교사의 보수교육 인식에 관한 연구: 경기지역을 중심으로. **유아교육·보육행정연구**, 16(1), 283-306.

김은설(2013). 보육교직원 보수교육 제도의 문제점과 개선 방안. **육아정책연구**, 7(1), 127-149.

김은설, 황미영(2011). **보육교직원의 효율적 보수교육 추진체계 구축 방안 연구**. 서울: 육아정책연구소.

김의향, 서문희, 임양미, 민미희(2010). 보육종사자 보수교육 운영현황 및 개선방안 연구. **유아교육학논집**, 14(6), 405-438.

백선정, 이혜자, 김예슬(2014). **경기도 어린이집 원장 및 보육교사 보수교육 운영체계 개선방안 연구**. 수원: 경기도가족여성연구원.

보건복지부(2019). **2018년 보육통계**. 세종: 보건복지부.

보건복지부(2019). **2019년 보육사업안내**. 세종: 보건복지부.

보건복지부(n.d.). 2019년도 보육교직원 온라인 보수교육 위탁기관 선정 결과 공고. <http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0101vw.jsp>에서 2019년 6월 10일 인출

보건복지부·육아정책연구소(2016). **2015년 보육실태 조사: 어린이집조사 보고**. 세종: 보건복지부 보육정책과.

서영숙, 박진옥, 서혜전(2014). 보육교직원. **한국보육지원학회지**, 10(4), 5-28. doi:10.14698/jkce.2014.10.4.005

이미화, 강은진(2016). 보육교사 전문성 제고를 위한 양성과정과 보수교육과정의 쟁점 및 연계성 분석 연구. **육아정책연구**, 10(2), 105-123.

이미화, 강은진, 김은설, 김동훈, 김아름, 최지은(2015).

- 보수교육 프로그램 운영 매뉴얼 연구.** 세종: 보건복지부 보육사업기획과.
- 정혜진, 임민옥(2017). **경기도 보육교사 보수교육 개선 방안 연구.** 수원: 경기도가족여성연구원.
- 조용남, 장혜진, 전나리, 김지은(2018). **보육교직원 보수교육 실태와 개선방안.** 서울: 한국보육진흥원.
- 최윤경, 유해미, 임준범(2014). **보육교직원 보수교육 기관 선정기준 및 운영에 관한 연구.** 서울: 육아정책연구소.
- 한국보육진흥원(2011). **2010 보수교육교재 내용 분석: 보육교사 승급교육(2급, 1급), 시설장 신규 직무 교육을 중심으로.** 서울: 한국보육진흥원.

Improving the In-Service Education for Teachers and Directors of Childcare Centers

Mi Jeong Lee

Associate Professor, Dept. of Young Child Care, Education and Welfare, Yeosu Institute of Technology

Abstract

Objective: The purpose of this study is to identify the strengths and problems of the current in-service education system, and suggest ways to improve it in the future by looking at the current status of in-service education to strengthen the expertise of teachers and directors of childcare centers. In particular, I would like to search the current status of in-service education, including on-line special job competency education, which is responsible for one of the pillars of in-service education, and present the problems and measures to improve them.

Methods: To that end, the present study conducted an analysis of issues based on the previous research on in-service education of childcare teachers' education, and conducted a literature examination focusing on laws, policies, and foreign cases related to in-service education.

Results: In-service education for childcare teachers was categorized into educational process diversification and professionalism, educational method diversification, qualification management, and educational support, which were again organized into 14 core tasks. In addition, as a recent phenomenon that has not been discussed in detail in the preceding study, the phenomenon of increased participation in on-line special job competency education at the site of in-service education was analyzed and the problems were presented.

Conclusion/Implications: Based on the results of this study, I proposed development measures such as changing the term 'in-service education' and recognizing the diversity of job competency education, the credit rating banking system for job competency education, the provision of on-line job competency education curriculum (basic courses/enhancing courses) for collective education courses, the expansion of education support for promotion to a higher grade courses and the conversion of the mandatory evaluation system for in-service educational institutions.

Keywords: in-service education for childcare staff, off-line education, on-line special job competency education

Received July 30, 2019

Revision received September 11, 2019

Accepted September 15, 2019