

어린이집 원장의 초임보육교사 채용에 대한 인식과 선발과정에 관한 연구*

Daycare Center Director's Perception and Selection Process on the Recruitment
of Beginning Teacher

오새니¹ 이상희²

Saenee Oh¹ Sanghee Lee²

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to explore daycare-center director's perceptions of recruitment and to understand how hire beginning teachers.

Methods: One hundred twenty-five directors of daycare-centers in Seoul, Incheon, and Gyeonggi-do Province answered a questionnaire that was developed by researchers. The results were analyzed by frequency analysis, descriptive statistics and multiple response analysis through SPSS 18.0. Furthermore, 17 of the directors that participated in the study were given individual interviews by qualitative methods for research.

Results: First, 56.8% of the directors felt difficulty to employ beginning teachers because of 'lack of information about them' and 'uncertainty of practice capability.' On the other hand, other directors of daycare-centers said that they hire them for 'high acceptance' and 'operational efficiency of the daycare-center.' Second, the main way to recruit teachers for daycare-centers is open recruitment, and through recommendations of acquaintances or through colleges in relevant fields. Professional talent and personal characteristics were important selection criteria for recruitment, and daycare-center directors used interviews, résumés, cover-letters, and demo classes for the hiring process. Primarily, most directors select candidates through résumés and cover-letters, and the final selection is completed by conducting interviews.

Conclusion/Implications: In conclusion, this study can be useful to prepare beginning teachers for employment and for educating applicants.

key words daycare-center director, beginning teacher, recruitment

¹ 제1저자

유한대학교 아동보육학과 조교수

² 교신저자

노원구육아종합지원센터

보육전문요원

(e-mail : dutl9241@naver.com)

I. 서론

지속적인 출생률 감소로 인하여 유아교육기관 취원 대상 영유아 인구가 급감하고 있다. '2017

유아교육 보육 주요통계'에 따르면, 2017년 영유아 인구는 262만명으로 20년 전인 1996년 영유아 인구 424만 명의 약 61.8% 수준까지 감소하였다(육아정책연구소, 2018). 출생률 감소로 2020년 영유아 인구가 249만 명까지 감소할 것으로 예측되면서, 영유아의 보육을 담당하는 어린이집은 경쟁력 있는 기관으로 생존하기 위한 운영전략을 세우기 위해 고심하고 있다. 하나의 조직체가 성공적으로 유지되기 위해서는 적절한 관리가 필수적이며, 일반적으로 재정, 물자, 인력을 조직 구성을 위한 3대 요소로 구분한다(박은혜, 김희진, 김명순, 임승렬, 2003). 특히 어린이집과 같은 보육현장의 운영은 보육교사의 역량과 자질에 많은 영향을 받는다는 점에서 보육교사의 채용 및 관리는 매우 중요하다 할 수 있다. 즉 세계에 유래 없는 저출산 시대를 맞이한 시점에서 어린이집 운영의 핵심 전략은 우수한 보육교사 채용 및 관리라고 할 수 있다(권혜진, 2015).

보육의 질은 보육교사의 질을 능가하지 못한다는 점에서 우수한 보육서비스 제공을 위해서는 양질의 프로그램을 개발하고 운영할 수 있는 보육교사가 요구된다(박화윤, 이연희, 이은정, 2006). 보육교사는 어린이집에서 영유아가 직접적이 상호작용을 통해 영유아의 발달에 결정적인 영향을 미치는 존재로 영유아가 일상생활을 원활하게 할 수 있도록 돕고, 발달 특성에 맞는 보육 활동을 계획하고 운영하는 역할을 담당한다(김혜경, 2013). 더 나아가 부모와 밀접하게 협력하고 지역사회와 활발하게 교류하므로 보육교사는 영유아의 전인적인 성장과 발달을 지원하는 역할을 수행한다(보건복지부, 한국보육진흥원, 2019). 즉, 우수한 보육서비스 제공을 위해서는 물리적 환경 개선 및 법적·행정적 지원도 중요하지만 영유아와 일차적으로 접촉하는 보육교사의 질이 중요하다(신은수, 박은혜, 2012).

영유아와 함께 호흡하며 보육 관련 업무 외 다양한 업무를 수행하는 보육교사의 질은 경력이 높을수록 다양한 경험을 통한 이해의 폭이 넓고, 문제 상황에 대한 대처능력이 뛰어나며(심순희, 김수영, 2015; 전홍주, 권현조, 변길진, 2018), 학력 및 자격 급수가 높을수록 안정적인 교육 및 보육업무를 수행하고 반성적 사고를 통해 새로운 시도와 성장을 보였다(이순영, 2009). 그러나 보육교사 채용 시 보육교사의 질을 우선적으로 고려해야 함에도 불구하고 어린이집 원장은 재정 여건을 우선적으로 고려하지 않을 수 없다(박기남, 홍순옥, 김현미, 2014). 2018년에 실시한 전국 보육실태조사에 따르면, 어린이집 운영에 있어서 가장 어려움을 느끼는 항목은 재정이며, 재정적 어려움의 가장 부담되는 부분은 교사인건비로 나타났다(육아정책연구소, 2018). 이는 2012년, 2015, 2018년 전국보육실태조사에서 우수한 보육교사 확보를 위한 교사인건비지원의 필요성을 제기한 결과와 같은 맥락으로 보육교사 채용의 어려움이 지속되고 있음을 알 수 있다.

보육교사의 채용은 채용에 대한 구체적인 내용을 게시하고 조건에 맞는 보육교사를 채용하는 공개경쟁이 원칙이다(김혜경, 2013). 그러나 전국 어린이집 중 11.38%의 국공립·직장어린이집(보건복지부, 육아정책연구소, 2018)만이 대외적으로 채용 조건이나 기준을 게시하고 공식적인 채용 절차에 따라 보육교사를 채용하며, 민간·가정어린이집은 기관 나름의 채용조건 및 기준에 의하여 보육교사를 채용한다. 즉 대부분의 어린이집이 공식적인 절차 보다는 비공식적인 절차에 의해 보육교사를 채용하는 관행이 있다(마은경, 이수경, 2014). 이에 현직 보육교사들은 보육교사 채용 및 어린이집 인사관리의 합리성 정도가 보통수준에 머물러 있다고 평가하였다(박화윤 등, 2006). 즉 우수한 보육교사 채용을 원하는 어린이집이 증가하고 있지만, 선발과정에 대한 정확하

고 구체적인 취업정보가 지원자에게 전달되지 않음으로 인해서, 인사 관리자와 지원자간의 채용 조건 및 기준에 대한 인식차이가 발생할 수 있다.

이와 같이 어린이집의 우수한 보육교사 채용의 어려움과 보육교사 채용의 합리적이고 구체적인 인사관리의 중요성이 대두됨에 따라 보육교사 채용 관련 연구가 이루어졌다. 보육교사 채용 관련 선행연구를 살펴보면, 보육교사 인사관리 현상을 분석하고 어린이집 인사관리 체계의 제도화와 인사관리를 점검할 수 있는 표준화된 평가도구 개발의 필요성을 제기한 연구(박화윤 등, 2006), 보육교사 채용문제 해결을 위해 보육교사의 근로환경과 복지 증진(박기남 등, 2014), 보육교사에 대한 직무 이미지 개선 및 자긍심 고취의 중요성을 제안한 연구(박기남, 2015), 취업을 위한 선발도구의 대표적 유형인 이력서, 자기소개서, 면접을 중심으로 보육교사 채용기준에 대한 우선순위를 분석한 연구(마은경, 이수경, 2014; 윤영배, 유준호, 2014)와 초임 보육교사 채용의 특성을 살펴본 연구(박정빈, 권경숙, 황은희, 2016)들이 이루어졌다. 이외에 유아교사 채용과 관련된 연구로는 사립유치원 신규 교사 선발과정에 관한 연구(박은혜 등, 2003), 유아교사 선발도구 취업 커뮤니케이션에 관한 연구(권혜진, 2015; 윤영배, 유준호, 2014), 유아교사 인사관리에 대한 원장과 교사의 이야기를 심층적으로 살펴본 연구(전지형, 2015)들이 있다.

이상과 같이 선행연구는 취업을 위한 선발도구에 초점을 두고 이루어졌거나 유아교사 채용 및 인사관리와 관련하여 포괄적인 내용을 다루고 있다. 연구대상은 유치원 교사와 어린이집교사, 경력교사와 초임교사 등 전반적인 유아교사 채용에 대한 연구가 이루어져, 특정집단이라 할 수 있는 초임 보육교사 채용 관련 연구는 미비한 실정이다. 최근 초임 보육교사 채용 관련 연구로는 박정빈 등(2016)이 소수의 어린이집 원장을 대상으로 실시한 질적연구가 있으나, 보육교사 양성 과정 및 초임 보육교사에게 채용에 대한 정보를 전달하기에는 부족하여 초임 보육교사의 취업지도를 위한 심도 있는 연구가 이루어질 필요가 있다. 어린이집에서는 경력에 관계없이 초임 보육교사도 임용 첫날부터 영유아와 함께 생활을 시작하는 한 반의 담임으로서 업무를 수행해야 한다(Brock & Grady, 2001). 이에 어린이집 원장은 신규 교사를 채용하는 과정에 있어서 경력교사와 초임교사에 대한 기준을 다르게 적용하며, 경력교사를 채용할 때보다 신중하게 채용한다(전지형, 2015). 그럼에도 초임 보육교사 채용에 대한 연구가 부족한 이유는 대학의 유아교육 및 보육 관련 학과의 취업률이 비교적 높고(한국교육개발원, 2019), 대부분의 어린이집이 기관 나름의 채용 조건 및 기준에 의하여 보육교사를 채용하는 관행(마은경, 이수경, 2014)이 있기 때문이라 할 수 있다.

이에 초임 보육교사로 새로운 시작을 준비하는 예비 보육교사는 취업을 위하여 어떠한 준비를 해야 하는지 어린이집에서 요구하는 보육교사의 자질이 무엇인지 정확하게 알지 못하여 체계적으로 취업 준비를 하지 않고 불안과 어려움만 느낀다(유연화, 임경애, 2012). 따라서 본 연구는 어린이집 운영의 책임자로서 보육교사 채용 및 관리의 업무를 담당하는 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용에 대한 인식과 선발과정에 대한 조사연구를 통해, 초임 보육교사 취업지원을 위한 방안을 모색해보고자 한다. 이를 위해서 초임 보육교사 채용에 대한 어린이집 원장의 전반적인 인식과 선발과정에 대해 질문지를 통해 살펴보고, 질문지에 응답한 어린이집 원장 중 면담에 동의한 일부 어린이집 원장을 대상으로 구조적 면담을 실시하여 어린이집 원장의 초임 보육교사

에 채용에 대한 경험적 근거를 밝히고자 하였다. 이를 통하여 예비 보육교사들이 갖는 막연한 불안과 어려움을 해소하여 체계적인 취업 준비를 돕고, 아울러 대학의 보육교사 취업지도에 실질적인 방향을 제시하고자 한다.

이러한 목적을 바탕으로 설정된 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용에 대한 인식은 어떠한가?

- 1-1. 어린이집 원장이 인식한 초임 보육교사 채용에 대한 어려움은 어떠한가?
- 1-2. 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용 이유는 무엇인가?

연구문제 2. 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용에 대한 선발과정은 어떠한가?

- 2-1. 어린이집 원장의 초임 보육교사 수급방법은 어떠한가?
- 2-2. 어린이집 원장이 초임 보육교사 채용 시 고려하는 특성은 어떠한가?
- 2-3. 어린이집 원장의 초임 보육교사 선발도구 활용은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

서울, 인천, 경기도에 소재한 어린이집 원장을 대상으로 2019년 2월부터 2019년 7월까지 설문 조사를 실시하여 총 125명을 설문조사 연구대상으로 선정하였다. 설문조사에 참여한 연구대상의 일반적 정보와 기관 특성은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 일반적 정보

기관특성 항목	빈도	%	원장 특성 항목	빈도	%
지역			원장경력		
서울	52	41.6	2년 이하	22	17.6
인천	43	34.4	3-9년 이하	34	27.2
경기	30	24.0	10년 이상	69	55.2
기관유형			최종학력		
가정어린이집	26	20.8	전문대졸 이하	26	20.8
직장어린이집	10	8.0	4년제대졸 이하	30	24.0
민간어린이집	69	55.2	대학원재학 이상	69	55.2
국공립어린이집	19	15.2			
법인어린이집	1	.8			
합 계				125	100.0

초임 보육교사 채용에 대한 어린이집 원장의 인식과 선발과정에 대한 경험적 근거를 알아보기 위해 설문조사에 참여한 원장 중 개별면담에 동의한 어린이집 원장 18명을 대상으로 2019년 7월부터 2019년 8월까지 면담을 실시하였다. 이 중 초임 보육교사 채용 경험이 없는 어린이집 원장 1명의 개별면담 자료는 분석에서 제외하였다. 개별면담에 참여한 어린이집 원장 17명의 일반적 특징은 표 2와 같다.

표 2. 개별면담에 참여한 어린이집 원장의 일반적 특성

구분	연령	원장 경력	학력	전공학과	어린이집 특성			
					유형	위치	교사수	정원수
원장1	56	14	대학원재학이상	유아교육	민간	서울	16	99
원장2	45	15	대졸	기타	민간	인천	6	53
원장3	45	12	대학원재학이상	유아교육	국공립	경기	9	47
원장4	58	29	대학원재학이상	유아교육	국공립	인천	7	42
원장5	56	20	대졸	유아교육	민간	인천	7	101
원장6	62	25	대학원재학이상	유아교육	민간	서울	5	49
원장7	55	6	전문대졸	사회복지	민간	인천	5	42
원장8	55	15	대학원재학이상	유아교육	민간	서울	6	43
원장9	52	19	대학원재학이상	유아교육	민간	경기	14	90
원장10	58	22	전문대졸	유아교육	국공립	인천	14	74
원장11	56	17	대졸	유아교육	법인	경기	11	91
원장12	40	8	대졸	유아교육	민간	서울	15	75
원장13	46	3	대졸	유아교육	국공립	인천	8	45
원장14	53	19	대학원재학이상	아동	국공립	서울	9	49
원장15	54	28	대학원재학이상	유아교육	민간	인천	23	172
원장16	50	16	전문대졸	유아교육	국공립	인천	12	97
원장17	64	20	대학원재학이상	유아교육	국공립	인천	10	64

2. 연구도구

본 연구의 설문문항은 보육교사 채용 및 인사관리와 관련한 선행연구(박은혜 등, 2003; 윤영배, 유준호, 2014; 마은경, 이수경, 2014)를 참고하여 개발하였으며, 유아교육학 박사 2인과 본 연구에 참여하지 않는 어린이집 원장 3인에게 내용타당도를 검증받아 최종 설문문항을 구성하였다. 최종 설문문항의 구성은 표 3과 같다.

초임 보육교사 채용에 대한 어린이집 원장의 인식과 선발과정에 대한 경험적 근거를 알아보기

위해 면담문항을 구성하였다. 설문에 대한 구체적 사례를 모으기 위하여 설문문항과 유사하게 면담문항을 구성하였다. 유아교육학과 교수 1인, 유아교육학 박사 1인, 어린이집 원장 1인에게 면담문항에 대한 적절성을 검토 받았다. 최종 면담문항의 구성은 표 4와 같다.

표 3. 초임 보육교사 채용에 대한 설문문항 구성

내용	세부내용		문항수
일반적 배경	원장 특성	연령, 전공학과, 원장경력, 학력	4
	기관 특성	유형, 위치, 교사 수, 정원 수	4
초임 보육교사 채용에 관한 인식	초임 보육교사 채용에 대한 어려움		2
	초임 보육교사 채용에 대한 어려움 원인		
	개인적 특성	나이, 인상 및 외모, 성별, 신장 및 체중, 근로경험, 출신학교, 전공일치	8
	개인적 자질	성실성, 사명감, 책임감, 적극성, 인내심, 순종심, 협동성, 의사소통능력, 대인관계능력	9
전문적 자질	보육지식, 사전경험, 자격증, 반 운영능력, 컴퓨터 활용능력, 전문성 개발의지	6	
초임 보육교사 채용에 관한 방법	초임 보육교사 수급 방법		1
	선발도구	이력서, 자기소개서, 면접, 수업시연	4

표 4. 초임 보육교사 채용에 대한 면담문항 구성

내용	면담 질문	문항수	
초임 보육교사 채용에 대한 인식	초임 보육교사 채용 경험이 있으신가요?	3	
	초임 보육교사를 채용한 이유는 무엇인가요?		
	초임 보육교사를 채용하는데 어려움은 무엇인가요?		
초임 보육교사 채용에 대한 방법	초임 보육교사를 채용하는데 수급 방법을 무엇인가요?	1	
	선발도구의 활용	초임 보육교사 채용에 가장 큰 영향을 주는 선발도구는 무엇인가요?	5
		이력서에서 중점적으로 검토되는 사항은?	
		자기소개서에서 중점적으로 검토되는 사항은?	
		면담에서 중점적으로 검토되는 사항은?	
	수업시연의 형식과 중점적으로 검토되는 사항은?		

3. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 양적분석을 위한 설문조사와 질적분석을 위한 개별면담을 통해 자료를 수집하였다. 먼저 설문조사는 서울, 인천, 경기도에 소재한 어린이집 원장에게 질문지를 이메일 또는 직접 배포하는 방법을 통해 자료를 수집하였다. 총 160부를 배포하였고, 이 중 140부가 회수되어

87.5%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 미응답이 있는 설문 15부를 제외한 125부를 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석방법으로는 응답에 대한 빈도분석, 기술통계, 다중응답분석을 실시하였다.

개별면담은 연구대상의 개별적인 일정에 따라 진행하였으며, 설문조사 응답을 바탕으로 면담용으로 개발한 면담문항을 활용하여 이루어졌다. 개별면담은 연구대상 당 15분~40분씩 소요되었으며, 모든 개별면담 내용은 녹음하고 전사하여 자료화하였다. 면담 전사본은 Bogdan과 Biklen (1991)이 제안한 분석방법에 따라 전사한 자료를 반복적으로 읽으면서, 의미 있는 부분을 찾아가는 방법으로 분석하였다. 먼저 전사한 과정에서 발견된 패턴이나 핵심키워드를 따로 메모하고, 추출된 핵심키워드는 연구문제에 맞게 의미 있는 부분을 찾아가는 방법으로 분석하였다. 추출한 키워드는 연구문제에 맞게 ‘초임 보육교사 채용 이유’, ‘초임 보육교사 채용의 어려움’, ‘초임 보육교사 모집방법’, ‘초임 보육교사 채용을 위한 선발도구의 활용’ 등으로 묶어 양적연구 결과를 뒷받침 할 수 있도록 하였다. 이러한 과정으로 도출된 범주와 결과에 대한 타당도를 높이기 위하여 유아교육과 박사과정을 수료한 유아교육 전문가 1인, 어린이집 운영 경험이 있는 아동보육학과 교수 1인으로 부터 분석결과에 대한 적절성을 검토 받았다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용에 대한 인식

1) 어린이집 원장이 인식한 초임 보육교사 채용에 대한 어려움

초임 보육교사 채용에 대한 어린이집 원장의 어려움 인식정도와 어려움의 원인을 살펴본 결과 표 5, 표 6과 같다.

표 5. 초임 보육교사 채용의 어려움 N = 125, N(%)

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	M	SD
4(3.2)	19(15.2)	31(24.8)	53(42.4)	18(14.4)	3.5	1.0

어린이집 원장이 인식한 초임 보육교사 채용의 어려움은 평균 3.5($SD = 1.0$)로 보통수준으로 나타났다. 그러나 응답자 중 71명(56.8%)은 초임 보육교사 채용에 어려움이 있다고 응답하였다. 어려움이 있다고 응답한 71명은 채용이 어려운 이유에 대해 불확실한 실무능력 44명(62.0%), 보수 및 처우 등의 열악한 근무환경 10명(14.1%), 지원자 수 부족 10명(14.1%), 기타 4명(5.6%), 출퇴근 용이성 등의 지역적 특성 3명(4.2%) 순으로 응답하였다.

표 6. 초임 보육교사 채용 어려움의 원인

N = 71, N(%)

불확실한 실무능력	보육교사의 처우	지원자 수 부족	지역적 특성	기타
44(62.9)	10(14.3)	10(14.3)	3(2.4)	3(2.4)

개별면담에 참여한 초임 보육교사 채용 경험이 있는 어린이집 원장 17명에게 설문조사 후 초임 보육교사에 어려운 이유에 대해 질문하여 얻은 자료를 분석하였다. 개별면담 결과를 분석한 결과, ‘정보 부족 및 불확실한 실무능력’, ‘어린이집에 대한 헌신도 부족’, ‘경력 교사의 지도 부당’, ‘지원자 수 부족’이 초임 보육교사 채용의 어려움으로 나타났다.

(1) 정보 부족 및 불확실한 실무능력

경력교사와 달리 초임 보육교사 채용은 이력서, 자기소개서, 면접 등의 선발도구 대한 의존도가 높다. 이에 어린이집 원장은 반 운영, 보육활동 계획 및 운영, 영유아 및 학부모와의 관계 등에 대한 검증되지 않은 실무능력과 초임 보육교사에 대한 학부모의 높은 불안감이 초임 보육교사 채용의 어려움으로 응답하였다.

학교에서와 어린이집에서의 태도가 너무 다른 면(성격, 태도 등)이 있어 ..(중략).. 공부 잘 한다고 좋은 교사는 아니니까요. (원장8. 2019.07.23 면담자료)

저희 원은 모두 원담임이어서 초임에게 단독으로 반을 맡기는 것은 곤란해요. 능력을 검증받지 않은 교사니까요. (원장10. 2019.07.19 면담자료)

초임교사는 (학부모) 대처능력이 떨어지고, 능력에 대한 신뢰가 없어 채용을 기피하게 되요. (원장5. 2019.07.22 면담자료)

초임교사도 임용 첫날부터 경력교사와 동일한 업무를 부여받아 반운영, 보육활동 계획 및 운영, 학부모와의 협력 등을 성공적으로 수행(Brock & Grady, 2001)해야 하기 때문에, 어린이집 원장은 초임 보육교사를 채용하는 것에 대한 불안함이 있음을 알 수 있다.

(2) 어린이집에 대한 헌신도 부족

어린이집 원장이 생각하는 보육교사의 근무시간과 초임 보육교사가 생각하는 근무시간 및 업무에 대한 태도의 인식차이로 인해 초임 보육교사의 헌신도, 책임감 부족을 초임 보육교사 채용의 어려움으로 응답하였다.

경력교사가 많다보니 초임교사가 필요해 채용했는데... 노동법을 먼저 배워서 휴게시간, 휴가 등을 먼저 생각하고 가르침이나 자신의 일에 대한 책임감은 부족함이 있었거든요. (원장3. 2019.07.19 면담자료)

최근 무조건 정시 퇴근하여 자기 시간을 가지려는 교사가 많아요. 맡은 일을 정확하게 하고 그러면 괜찮

으나 요즘에는 그런 교사가 없네요.

(원장6. 2019.07.23 면담자료)

보육교사의 근무환경 및 복지여건에 대한 관심, 보육교사 1일 8시간 근무와 휴게시간 적용 등으로 보육교사 채용에 대한 어린이집 원장의 어려움이 가중되고 있다고 보고한 박기남 등(2014)과 이승연(2019) 연구와 같은 맥락으로, 어린이집 원장은 초임 보육교사 채용 시에도 경력교사 채용과 동일한 어려움을 느끼는 것을 알 수 있다.

(3) 경력 교사의 지도 부담

어린이집 원장이 초임 보육교사를 채용하는 이유와는 상반되는 의견으로, 어린이집 원장은 실제 초임 보육교사를 지도하는 경력교사의 높은 부담감이 초임 보육교사 채용의 어려움으로 응답하였다.

초임교사 채용에 대한 경력교사들의 생각이 긍정적이지 않은 편이에요. 가르쳐야 하니까 부담을 느끼니까요. 기존 경력교사는 평가인증, 부모상담, 반운영 등 경험이 있는 동료로 원하는 것이 현실이에요.

(원장7. 2019.08.05 면담자료)

기존 선생님들의 업무가 과하기에 실습생도 초임교사도 채용하는데 어려움이 있어요. 원장이어도 그들의 마음을 모른 척 할 수는 없어요.

(원장16. 2019.07.26 면담자료)

경력교사가 초임교사 채용 시 함께 일하는 동역자라는 인식보다는 초임교사 지도의 업무를 부여받은 것으로 인식하는 경향이 있어, 어린이집 원장은 초임 보육교사를 위한 입문교육보다는 경력교사 채용 채용으로 경력교사의 업무에 대한 부담을 줄이고 있음을 알 수 있다.

(4) 지원자 수 부족

어린이집 설립 유형에 따른 차이로, 민간 어린이집의 원장은 초임 보육교사 지원자 수의 부족이 초임 보육교사 채용의 어려움으로 응답하였다.

젊은 교사들은 큰 어린이집이나 국공립을 선호한 듯 해요. 지원을 잘 하지 않아 채용의 기회가 없었어요.

(원장8. 2019.07.23 면담자료)

초임교사는 국공립 취업을 선호하는 경향이 있어요. 그리고 굳이 이 일이 아니어도 다른 일을 하며 살수 있다는 생각을 하는 것 같고요.

(원장12. 2019.07.22 면담자료)

어린이집 원장이 초임 보육교사 채용 시 지원자 수 부족의 어려움을 느끼는 것은 박기남 등(2014)의 연구에서 보고된 바와 같이 어린이집 원장의 83.1%가 양질의 보육교사 수가 부족하며, 기관 유형에 따라 보육교사 채용의 지원자 수 부족에 대한 어려움 정도 차이가 있음을 보고한 것과 같은 맥락으로, 개별면담에 참여한 민간 어린이집 원장이 초임 보육교사 채용의 어려움을

이같이 응답하였다.

2) 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용 이유

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용 이유를 개별면담을 통해 분석한 결과, 어린이집 원장은 ‘교육철학·운영방침에 대한 높은 수용’, ‘어린이집 운영(재정)의 효율성’, ‘순수함과 열정’, ‘교사 성장에 대한 보람’, ‘채용에 대한 책임’등을 이유로 초임 보육교사를 채용하는 것으로 나타났다.

(1) 교육철학·운영방침에 대한 높은 수용

어린이집 원장은 잘못된 습관이나 자신만의 교육철학이 수립된 경력교사보다 백지상태와 같은 초임 보육교사가 어린이집의 교육철학이나 운영방침을 잘 수용하여 채용한다고 응답하였다.

우리 원의 교육적인 특성에 맞게 가르쳐서 일할 수 있기 때문이에요. 경력교사를 채용하여 가르칠 때보다 초임 보육교사가 훨씬 교육적인 특성을 잘 받아들이는 경향이 있으니까요. (원장2. 2019.07.23 면담자료)

가르치면서 하면 되니까 초임교사를 피하지 않아요. 내 스타일대로 끌어가면 되니까요. 타성에 젖어있는 경력 교사보다 좋은 것 같아요. (원장14. 2019.08.08 면담자료)

목표의식을 갖고 열심히 배우고 가르치면 잘 배우고 하는 경향이 있어 채용했어요.

(원장6. 2019.07.23 면담자료)

초임 보육교사는 학교를 졸업하고 바로 현장에 투입되기 때문에, 원장의 철학이나 교육방침을 그대로 수용하는 자세를 지니고 있어 어린이집을 수월하게 이끌 수 있다는 기대가 있는 것을 알 수 있다.

(2) 어린이집 운영(재정)의 효율성

어린이집 원장은 두세 명의 교사가 함께 반을 운영함에 있어 경력교사와 초임교사가 한 팀을 이루어 반을 운영하는 것이 효율적이며, 어린이집 재정관리, 어린이집의 분위기 및 조직문화를 위해 초임 보육교사를 채용한다고 응답하였다.

경력자가 서로 맞추도록 하는 것보다 경력과 초임교사를 채용하는 편이 더 좋으니까요. 그런데 경력자가 잘 가르쳐야 서로에게 유익해요. (원장4. 2019.07.25 면담자료)

최저임금이 올라서 경력과 초임을 함께 채용해요.

(원장16. 2019.07.26. 면담자료)

오래된 교사가 많으니까 원분위기 변화를 위해 초임교사를 채용해요. 가르치기 힘들어도 오래된 교사, 중간교사, 초임교사가 있으면 원분위기가 좋아지니까요. (원장11. 2019.07.16 면담자료)

초임 보육교사의 입문교육을 위하여 경력교사와 팀티칭을 하는 조직유형이 증가하고 있다고 보고한 김효정, 임자영 그리고 이대균(2011)의 연구와 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 또한 최근 최저임금이 인상으로 경력이 있는 보육교사와 초임 보육교사를 함께 채용하는 것이 어린이집 재정관리에 유익함을 알 수 있다.

(3) 순수함과 열정

어린이집 원장은 대학을 졸업하고 어린이집에서 새로운 시작을 하는 초임 보육교사가 어떠한 경우에도 열심히 하려는 순수함과 도전정신, 열정을 지니고 있어 경력교사에게도 긍정적인 영향을 주어 초임 보육교사를 채용한다고 응답하였다.

기존의 교사와는 다른 새로운 모습, 도전정신 등을 갖고 있지 않을까 하는 생각에 채용해요.

(원장9. 2019.07.16 면담자료)

초임은 의욕이 강하고 열심을 내는 편이고, 교육하면 좋은 교사가 되는 것 같아 채용해요.

(원장11. 2019.07.16 면담자료)

새로운 시작에 대한 초임 보육교사의 순수함과 열정, 도전정신이 경력교사와 조화를 잘 이루어 함께 성장하고 발전해 나가는 긍정적인 결과를 가져온다고 밝힌 박정빈 등(2016)의 연구와 같은 맥락으로 해석된다.

(4) 교사 성장에 대한 보람 및 채용에 대한 책임

어린이집 원장은 초임 보육교사가 채용 후 우수한 보육교사로 성장해 가는 모습을 보며 보람을 느끼는 한편, 기관의 장으로서 초임 보육교사를 채용해야하는 책임감을 가지고 있는 것으로 나타났다.

항상 초임교사를 채용해요. 가르치고 기다려줘야 할 때가 많지만 나중에 성장하니까 보람을 느껴서요.

(원장17. 2019.07.25 면담자료)

개인적인 생각일 수도 있지만 국공립은 초임 교사를 키워야 할 책임이 있다고 생각하고 있어요.

(원장10. 2019.07.19 면담자료)

어린이집 원장의 이러한 의견은 앞서 제시한 높은 수용과 더불어, 자신의 교육철학이 초임교사를 통해 재연되는 것에 보람을 느끼는 한편, 경력자로서 초임교사를 교육하고 이끌어야 하는 책임감을 가지고 있음을 알 수 있다.

초임 보육교사 채용에 대한 어린이집 원장의 인식을 살펴본 결과, 어린이집 원장은 초임보육

교사 채용에 대한 불안과 어려움이 있는 한편, 초임 보육교사 채용을 통해 어린이집에 긍정적인 영향이 있을 것 이란 기대를 가지고 있어 초임 보육교사를 채용하는 것을 알 수 있다.

2. 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용 선발과정

1) 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용을 위한 수급방법

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용을 위한 수급방법을 살펴보기 위하여 선호하는 수급방법을 우선순위로 3개까지 선택할 수 있도록 하였다. 우선순위에 따라 점수화하여 각 항목별 평균과 표준편차를 산출하였으며, 각 항목별 응답 빈도와 평균 표준편차는 표 7에 제시하였다. 분석 결과, 육아종합지원센터 2.0($SD = 1.2$), 각종 구인구직사이트 1.1($SD = 1.3$), 지인 .8($SD = 1.0$), 전공 관련 대학교 .8($SD = 1.1$), 보육실습생 .5($SD = .8$), 기타 .1($SD = .4$)순으로 선호도가 높은 것으로 나타났다. 각 응답별 빈도를 살펴보면, 육아종합지원센터를 활용한 수급이 77.6%로 가장 높게 나타났다. 지인 48.8%, 전공 관련 대학교를 통한 채용 40.8%, 보육실습생 35.2% 등 공개채용 이외의 방법도 많이 활용되고 있는 것으로 나타났다.

표 7. 초임 보육교사 채용을 위한 수급방법

다중응답 $N(\%)$

항목	1순위	2순위	3순위	응답합계	M	SD
육아종합지원센터	68(54.4)	22(17.6)	7(5.6)	97(77.6)	2.0	1.2
보육실습생	4(3.2)	16(12.8)	24(19.2)	11(35.2)	.5	.8
지인	11(8.8)	17(13.6)	33(26.4)	61(48.8)	.8	1.0
전공 관련 대학교	12(9.6)	24(19.2)	15(12.0)	51(40.8)	.8	1.1
각종 구인구직	27(21.6)	21(16.8)	11(8.8)	59(47.2)	1.1	1.3
기타	2(1.6)	1(.8)	3(2.4)	6(4.8)	.1	.4

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용을 위한 수급방법을 개별면담을 통해 분석한 결과, 초임 보육교사 채용방법은 공개 채용이 원칙으로 어린이집 원장은 육아종합지원센터, 보육통합시스템을 통해 공식적 채용 절차를 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 초임 보육교사의 능력에 대한 불확실성, 부족한 정보에 대한 불안함을 줄이고자 대학교의 졸업생을 추천 받거나 원에서 보육 실습을 마친 졸업생을 채용하고, 그 외 지인의 추천을 통해 채용하는 것으로 나타났다.

공개채용의 방법을 사용하고 있어요. 예전에는 구직 신청란의 구직 신청자 중에 연락을 했는데 지금은 이력서 자기소개서를 보고 선별하여 연락하여 채용하고 있어요. (원장12. 2019.07.22 면담자료)

공개채용이요. 정부지원기관이니 채용의 투명성이 있어야 하거든요. (원장15. 2019.07.17 면담자료)

육아종합지원센터나 보육통합시스템에 공지하지만 보육실습생을 잘 살펴보는 편이에요. 서로 속을 알기 때문이에요. (원장17. 2019.07.25 면담자료)

공개채용을 원칙으로 하고 있어요. 그러나 영아반은 경력, 초임으로 매칭하는데 나쁜 성품을 가지고 있는 교사가 있어서 지인들과 정보를 주고받아요. 경력교사는 전 기관에 연락하지만 초임은 학교, 대학 소개로 오면 믿음이 있으니까요. (원장10. 2019.07.19 면담자료)

2) 어린이집 원장이 초임 보육교사 채용 시 고려하는 특성

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용 시 고려되는 특성 및 자질은 개인적 특성, 개인적 자질, 전문적 자질로 살펴보았다. 표 8에 제시된 것처럼 초임 보육교사 채용 시 고려되는 개인적 특성은 인상 및 외모($M = 4.13, SD = .67$), 전공일치($M = 4.02, SD = .87$), 성별($M = 3.97, SD = .97$), 나이($M = 3.73, SD = .82$), 근로경험($M = 3.73, SD = .96$), 신장 및 체중($M = 3.75, SD = .79$), 출신학교($M = 3.35, SD = .70$) 순으로 높게 나타났다. 개인적 자질은 책임감($M = 4.72, SD = .66$), 성실성($M = 4.71, SD = .66$), 사명감($M = 4.67, SD = .51$), 대인관계능력($M = 4.60, SD = .71$), 의사소통능력($M = 4.58, SD = .71$), 적극성($M = 4.46, SD = .68$), 인내심($M = 4.46, SD = .67$), 협동성($M = 4.46, SD = .67$), 순종심($M = 3.81, SD = .93$) 순으로 높게 나타났으며, 전문적 자질은 반 운영능력($M = 4.42, SD = .65$), 보육관련 지식($M = 4.25, SD = .74$), 전문성 개발의지($M = 4.14, SD = .81$), 보육관련 자격증($M = 4.05, SD = .91$), 컴퓨터 활용능력($M = 3.97, SD = .70$), 보육관련 사전경험($M = 3.88, SD = .82$) 순으로 높게 나타났다.

표 8. 초임 보육교사 채용 시 고려되는 특성 및 자질

$N = 125$

개인적 특성		개인적 자질		전문적 자질	
항목	$M(SD)$	항목	$M(SD)$	항목	$M(SD)$
나이	3.73(.82)	성실성	4.71(.66)	보육 관련 지식	4.25(.74)
인상 및 외모	4.13(.67)	사명감	4.67(.51)	보육 관련 사전경험	3.88(.82)
성별	3.97(.97)	책임감	4.72(.66)	보육 관련 자격증	4.05(.91)
신장 및 체중	3.35(.79)	적극성	4.46(.68)	반 운영능력	4.42(.65)
근로경험	3.73(.96)	인내심	4.46(.67)	컴퓨터 활용능력	3.97(.70)
출신학교	3.35(.70)	순종심	3.81(.93)	전문성 개발의지	4.14(.81)
전공일치	4.02(.87)	협동성	4.46(.67)		
종교	2.93(1.01)	의사소통능력	4.58(.71)		
		대인관계능력	4.60(.71)		

3) 어린이집 원장의 초임 보육교사 선발도구 활용

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용을 위한 선발도구의 활용 정도는 표 9에 제시된 것처럼 면접($M = 4.72, SD = .53$), 이력서($M = 4.25, SD = .77$), 자기소개서($M = 4.18, SD = .89$), 수업시연($M = 3.53, SD = 1.16$) 순으로 나타났으며, 수업시연은 다른 선발도구에 비해 활용 정도에 대한 편차가 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 활용 정도에 대한 반응 비율을 통해서도 나타났으며, 면접을 통한 채용을 선호하고 있음을 알 수 있다.

표 9. 초임 보육교사 선발도구 활용

N = 125

선발도구	부적합	조금 부적합	보통이다	조금 적합	적합	M(SD)
이력서		2(1.6)	19(15.2)	50(40.0)	54(43.2)	4.25(.77)
자기소개서		5(4.0)	25(50.0)	37(29.6)	58(46.4)	4.18(.89)
면접			5(4.0)	25(20.0)	95(76.0)	4.72(.53)
수업 시연	11(8.8)	7(5.6)	40(32.0)	39(31.2)	28(22.4)	3.53(1.16)

어린이집 원장에게 초임 보육교사 채용을 위해 각각의 선발도구를 어떻게 활용하는지 개별면담을 통해 수집한 자료를 분석한 결과, 이력서와 면접의 활용도가 높았고, 자기소개서와 수업시연에 대해서는 원장마다 활용도에 개인차가 있는 것으로 나타났다. 선발도구별로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 어린이집 원장은 이력서를 통해 초임 보육교사의 가족관계, 경력(봉사, 학교생활, 보육실습, 아르바이트 근무기간 등), 거주지 등을 확인하고, 이력서의 사진을 통해 지원자의 인상을 살펴보는 것으로 나타나 이력서의 정보를 활용하여 1차 선발을 하는 것으로 나타났다.

사진의 이미지를 보면서 순한지 편안한지 등의 인상을 파악해요. 부모님과 아이들을 대해야 하니깐요.
(원장10. 2019.07.19 면담자료)

전공, 출신학교, 거리를 봐요. 멀리서 출퇴근하는 교사를 채용했더니 끝내는 마무리하지 못해서.. 거리 중요시해요.
(원장8. 2019.07.23 면담자료)

초임 보육교사는 볼 것이 없고, 위치, 거리하고 부모님 직업을 봐요. 성장배경은 미루어 짐작할 수 있으니 부모님 직업을 보게 되네요.
(원장1. 2019.07.18 면담자료)

초임은 경력이 없어서 학교에서 어떻게 했는지 봐요.
(원장4. 2019.07.25 면담자료)

이력서는 실습지를 보는데 국공립을 선호해요. 민간, 가정도 잘 가르쳐주시겠지만 국공립이면 좋겠다 하는... 이것은 개인적 생각입니다.
(원장16. 2019.07.26 면담자료)

출신학교는 오랫동안 교육을 받고 성장한 교사를 선호하기 때문이에요. 경력은 없겠지만 아르바이트 2,3 개월 한 ... 이직이 많으면 배제해요.
(원장7. 2019.08.05 면담자료)

선발도구 중 자기소개서는 어린이집 원장마다 활용도에 차이가 있었다. 자기소개서에 대한 활용도를 낮게 평가한 어린이집의 원장은 어린이집에 제출한 자기소개서의 내용이 대부분 비슷하여 변별력이 낮다는 의견이 많았다.

자기소개서가 다 비슷하고 내용이 없어요. 사람파악이 어려워 자기소개서를 참고하는 부분은 적은 편이에요.
(원장5. 2019.07.22. 면담자료)

자기소개서는 너무 비슷해서... 변별력이 없는 것 같아 잘 보지 않아요. (원장15. 2019.07.17 면담자료)

만면 자기소개서에 대한 활용도를 높게 평가한 어린이집의 원장은 이력서에서 확인되지 않은 성장과정을 통해 초임 보육교사의 가정환경, 성격 및 장단점, 지원 포부 등을 평가하는 것으로 나타났다.

성장배경은 다복한 가정에서 자란 교사가 아이들을 보는 눈도 긍정적이며 스트레스 상황에서 조절하는 것도 좋은 것 같아요. (원장1. 2019.07.18. 면담자료)

성장배경을 주의 깊게 살펴요. 어렸을 때 어떤 성장과정을 거쳤는지, 가정환경은 어떠했는지, 왜 보육교사가 될 결정을 했는지를 보기 위해서... 그리고 교내활동이나 어느 기관에서 실습했는지도 주의 깊게 살펴요. (원장2. 2019.07.23. 면담자료)

자기소개서 중에 도전적인 삶이 있는 선생님이 있는지를 보아요. 이쪽에 도전적인, 열정이 있어야 마지막까지 선생님으로써 잘 하더라고요. (원장10. 2019.07.19 면담자료)

어린이집 원장은 공통적으로 이력서와 자기소개서를 통해 1차 선발을 하며, 면접을 통해 최종 결정을 하는 것으로 나타났다. 면접을 통해 어린이집 원장은 초임 보육교사가 가지고 있는 교육 철학은 어떠한지, 자신의 의견을 자신감 있게 표현하는지를 살펴보고, 면접에서 나타나는 태도, 인상을 통해 자신감, 열정, 성품 등을 평가하는 것으로 나타났다.

이력서, 자기소개서도 보지만 면접을 가장 중요하게 생각해요. 면접하면 성향을 알 수 있어요. 말투, 태도, 덕, 성향 체크가 가능하니까요. (원장3. 2019.07.19 면담자료)

왜 교사가 되고 싶은지, 교사로서의 철학 신념을 물어요. 막연하게 아이 좋아서라고 하면 안 되는 직업이니까요. 항상 아이가 좋을 수 없잖아요. 사명감이나 소명감이 필요하기 때문에 일의 가치를 알아야 할 수 있는 직업이니까요. (원장1. 2019.07.18 면담자료)

면접은 길게 보는 편이에요. 출퇴근, 토요일 근무 가능여부, 교육철학이나 맡고 싶은 연령, 보육 분야에서의 희망, 미래관, 포부 등을 물어봐요. 포부가 있는 교사는 책임감, 임하는 태도가 다르기 때문이에요. (원장5. 2019.07.22 면담자료)

자기소개와 장담점을 시키면 성격을 알 수 있어요. 스스로 발표하도록 하면 자신감, 표현력 정보수집력(어린이집)을 체크할 수 있으니까요. (원장10. 2019.07.19 면담자료)

수업시연을 실시하는 어린이집 원장은 개별면담에 참여한 17명 중 3명으로 간단한 형식의 동화 구연, 피아노 연주, 새 노래 지도 능력을 평가하는 것으로 나타났다. 소수이지만 면접을 진행하는 과정 중 수업시연과 유사한 형태의 질문, 과제를 제시하는 원장도 있는 것으로 나타났다.

초임의 경우 신뢰가 가지 않으니 수업시연까지 해요. 동화책 읽어주는 정도요.

(원장3. 2019.07.19. 면담자료)

원장, 주임교사가 참관하는 가운데 수업을 하도록 해요. 기본적인 지도능력을 봐야하니깐요.

(원장10. 2019.07.19. 면담자료)

노래(동요)는 피아노연주, 동화구연 등을 간단하게 해보도록 하는 편입니다. 기본이라고 생각하니깐요.

(원장12. 2019.07.22 면담자료)

설문조사와 개별면담 결과를 종합하면, 어린이집 원장은 초임 보육교사를 선발하는데 있어서 1차 선발을 위해서 이력서에서 가족관계, 출신학교, 보육실습기관, 아르바이트 경력, 거주지 등을 검토하며, 자기소개서를 통해 가정환경, 성격 및 장단점, 지원 포부 등을 평가하는 것으로 나타났다. 면접과 수업시연을 통해 나타나는 태도, 인상을 통해 초임 보육교사의 자신감과 열정, 성품 등과 수업 운영능력을 평가하고 최종 선발을 하는 것을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용에 대한 인식 및 채용방법을 살펴봄으로써 예비 보육교사의 불안과 어려움을 해소하여 체계적인 취업준비 돕고, 보육교사 양성기관의 교육과정 운영 및 취업지도에 효율적인 방안을 모색하고자 수행되었다. 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집 원장이 인식하는 초임 보육교사 채용의 어려움 정도는 보통수준이며, 연구대상의 56.8%가 어려움을 경험한 것으로 나타났다. 이는 전국보육실태조사(보건복지부, 육아정책연구소, 2018)에서 어린이집 운영의 가장 어려운 항목이 재정이며, 교사인건비지원의 필요성이 지속적으로 제기되는 것과 2018년 7월 개정 근로기준법 시행으로 보육교사의 1일 8시간 근무와 휴게시간 적용 및 보조·대체교사 확대로 어린이집 원장의 보육교사 채용에 대한 어려움이 가중되고 있다고 밝힌 결과(박기남 등 2014; 이승연, 2019)와 부분적으로 일치하였다. 어린이집 원장이 초임 보육교사 채용의 어려운 이유는 설문조사 결과, 불확실한 실무능력, 열악한 근무환경, 지원자 수 부족, 출퇴근 관련 지역 위치 순으로 많았고, 개별면담 결과, 초임 보육교사에 대한 정보 부족 및 불확실한 실무능력, 어린이집에 대한 헌신도 부족, 경력 교사의 지도 부담, 지원자 수 부족이 초임 보육교사 채용의 어려움으로 나타났다. 종합하면, 초임보육교사를 채용하는 어린이

집 원장은 검증되지 않은 초임 보육교사의 실무능력과 기관에 대한 적응능력을 초임 보육교사를 채용하는 불안 요소로 인식하고 있으며, 경력교사가 초임교사에게 모델링이 되어야 한다는 압박감, 초임교사의 잘못이 보일 때 이끌어주지 못한 것에 대한 죄책감과 동시에 방향키를 쥐고 있다는 것에 대한 부담감(오지선, 박은영, 2016)을 가져 채용에 어려움을 느낀다. 또한 지원자인 초임 보육교사가 열악한 근무환경이나 교通的 편의성 등을 이유로 지원하지 않아 지원자수가 부족한 것으로 나타났다. 보육교사는 경력에 관계없이 임용 첫날부터 한 학급의 담임으로서 보육활동 계획 및 운영, 영유아의 동기유발, 영유아 안전 및 생활지도, 학급운영, 부모와의 상호작용 등의 역할을 수행해야 한다. 이에 어린이집 원장은 초임 보육교사의 불확실한 실무능력을 보완하기 위해 두 명 이상의 교사가 한 학급을 운영하도록 하는 팀티칭의 방안을 활용하기도 하나(전지형, 2015) 여전히 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용의 어려운 원인으로 해석된다.

초임 보육교사 채용에 대한 불안 요소가 있음에도 어린이집 원장이 초임 보육교사를 채용하는 이유는 교육철학·운영방침에 대한 높은 수용, 어린이집 운영의 효율성, 순수함과 열정, 초임 보육교사의 성장에 대한 보람 및 채용에 대한 책임 등으로 나타났다. 이러한 결과는 어린이집 운영에 있어 어린이집 원장이 가장 어려움을 느끼는 항목은 재정(육아정책연구소, 2018)으로 초임 보육교사의 낮은 인건비는 어린이집 운영의 효율성에 도움을 주며, 순수함과 열정은 현 시대에 요구하는 보육교사가 갖추어야 할 요소로 초임 보육교사가 끊임없는 영유아의 호기심, 다양한 문제 해결을 위한 상황 등에서도 열정적으로 역할을 수행(김시연, 오재연, 2014)할 수 있도록 도울 뿐 아니라 경력교사에게도 긍정적인 영향을 준다. 또한 박정빈 등(2016)의 연구에서 어린이집 원장은 후배교사 양성이라는 기대를 갖고 초임 보육교사를 가르치며 사회적 책임, 기여에 대한 보람을 느끼는 것으로 보고하고 있으며, 초임 보육교사에 대해 열정과 신선함, 어린이집 운영 방침이나 원장의 교육관을 긍정적으로 잘 수용하리라는 생각에 초임 보육교사를 채용한다고 밝혀 본 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 초임 보육교사 취업지원을 위하여 보육교사 양성기관에서는 어린이집 원장의 불안 요소 및 기대심리 등을 고려하여, 양성과정에서 부터 보육교사로서의 철학, 어린이집 조직풍토 등을 이해할 수 있는 지원체계 마련이 필요함을 시사한다.

둘째, 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용을 위한 수급방법은 육아종합지원센터를 활용한 모집의 선호도가 가장 높았으며, 각종 구인구직 사이트, 지인, 전공 관련 대학교, 보육실습생 순으로 나타났다. 이는 박은혜 등(2003)의 연구와 상이한 결과로 사립유치원은 교사 양성기관, 지인, 교육실습생 순으로 모집한 것으로 나타나 유치원과 어린이집이라는 유아교육기관의 특성에 따른 차이로 해석되어진다. 육아종합지원센터는 영유아 육아지원 전문기관으로, 어린이집 원장과 보육교사는 육아종합지원센터를 통해 교육, 평가인증, 보육과정, 구인구직 관련 정보를 얻는 것으로 나타났다(이봉선, 2017). 그러나 일부 어린이집 원장은 초임 보육교사의 특성상 지인, 전공 관련 대학교, 보육실습생 등을 통하여 초임 보육교사를 채용하는 것으로 나타났다. 이는 사립유치원의 경우 교사채용 시 교사 양성기관, 지인, 교육실습생을 활용하여 교사 모집이 이루어진다는 박은혜 등(2003)의 연구와 일치한 결과로, 초임 보육교사의 불확실한 실무능력이나 개인적 특성 및 자질 등을 전문가를 통한 추천이나 기관에서의 실습경험을 토대로 채용에 대한 불안감을 줄이려는 시도로 해석할 수 있다. 종합하면, 보편적으로 보육교사 채용은 육아종합지원센터, 각종 구인구직

사이트를 통한 공개채용 비율이 높아지고 있으나, 초임 보육교사 채용에 한해서는 일부 능력을 검증하거나 보장받을 수 있는 비공개 채용 방식도 함께 활용되고 있음을 알 수 있다.

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용 시 고려되는 특성 및 자질을 살펴본 결과, 전문적 자질, 개인적 자질, 개인적 특성 모두 3점 이상으로 중요 채용 선발기준으로 작용하는 것으로 나타났다. 특히 전문적 자질에서 보육관련 지식, 보육관련 자격증, 반 운영능력, 전문성 개발의지가 4점 이상으로 비교적 높게 나타났으며, 개인적 자질은 순종심을 제외하고 성실성, 사명감, 책임감, 적극성, 인내심, 협동성, 의사소통능력, 대인관계능력이 4점 이상으로 나타났다. 이는 보육교사 채용 시 어린이집 원장은 자신감, 긍정적 사고, 사명감, 책임감 등의 업무를 대한 태도와 보육업무 수행에 필요한 지식, 경험, 운영능력, 자격증 및 컴퓨터 활용능력 등의 전문적 자질이 보육교사 채용의 중요한 기준으로 적용된다는 연구(마은경, 이수경, 2014)와 일치한다. 보육교사 자격증 발급을 위한 보육관련 교과목 및 학점에 대한 법령을 살펴보면, 2014년을 기점으로 이수학점을 35학점에서 51학점으로 변경하여, 보육교사의 전문지식을 강화하였으며, 2016년 8월 시행된 보육관련 교과목 및 학점(영유아보육법 시행규칙 제12조 제1항) 개정을 통해 전문적 지식 이외에 보육교사로서 갖추어야 할 인성에 대한 교과 지도가 강조된 것은 보육현장에서 요구하는 보육교사의 능력이 양성과정에서도 반영되고 있음을 알 수 있다. 그러나 보육교사의 개인적 자질과 전문적 자질은 양성과정을 통해서만 이루어지는 것이 아니라 각 개인의 자질과 생애에 걸쳐 형성된다(박은혜 등, 2003). 따라서 보육교사 양성기관에서는 입학 시기부터 보육교사로서의 인성과 자질을 갖춘 학생 선별을 위한 방안 모색에 노력을 기울여야 할 것이며, 우수한 보육교사 양성을 위하여 사회 봉사활동, 동아리 활동, 현장 연계 프로그램 운영 등을 통하여 어린이집 취업 전, 보육교사의 업무와 역할을 이해하고 보육교사에게 요구되는 개인적 자질과 전문적 자질을 갖추 수 있도록 보육교사 양성 교육과정 및 다양한 비교과 프로그램을 개발해야 할 것이다.

어린이집 원장의 초임 보육교사 채용을 위한 선발도구 활용은 설문조사 결과, 면접, 이력서, 자기소개서, 수업시연 순으로 나타났으며, 개별면담 결과는 이력서와 자기소개서가 1차 선발을 위한 도구로 활용되는 것으로 나타났다. 어린이집 원장은 이력서를 통해 초임 보육교사의 가족관계, 경력(봉사, 학교생활, 보육실습, 아르바이트 근무기간 등), 거주지 등을 확인하며, 이력서의 사진으로 초임 보육교사의 인상을 평가하는 것으로 나타났다. 자기소개서는 이력서에서 확인되지 않은 성장과정을 통해 초임 보육교사의 가정환경, 성격 및 장단점, 지원 포부 등을 평가하는 것으로 나타났다. 이력서와 자기소개서를 활용하여 1차 선발을 한 어린이집 원장은 면접과 수업시연을 통해 초임 보육교사의 적극성, 인성, 성격, 실무능력 등을 평가하고 최종 선발을 하는 것으로 나타났다. 이는 사립유치원 신규 교사 선발 과정을 살펴본 박은혜 등(2003)의 연구에서 많은 유치원이 교사를 선발할 때 서류심사(이력서, 자기소개서 등), 면접, 수업시연을 가장 기본적으로 사용하고 있으며, 서류심사의 경우 초기에 가장 많이 활용되나, 채용에 결정적인 변수가 되는 것은 면접이라고 밝혀 본 연구결과와 일치하였다. 신규교사 채용 시 면접을 통해 채용여부를 결정하는 경우가 가장 많다(박화윤 등, 2006)는 것은 면접의 중요성을 보여주는 것으로, 특히 실무능력이 검증되지 않은 초임 보육교사 선발의 경우 어린이집 원장은 교사와 직접 대면하는 면접을 선호하며, 면접을 통해 지원자의 인성, 언행, 열의, 지식 수준 등을 복합적으로 확인함을 알

수 있다(권혜진, 2015; 박정빈 등, 2016; 윤영배, 유준호, 2014). 즉 어린이집 취업을 위한 이력서, 자기소개서, 면접, 수업시연 등의 선발도구는 활용도에 있어 차이가 있을 수 있지만 책임자를 선발하기 위한 타당하고 효율적인 자료로 활용되고 있음을 알 수 있다.

이력서와 자기소개서는 어린이집 원장과의 첫 의사소통수단(박정빈 등, 2016)으로 어린이집 원장이 초임 보육교사 채용 시 1차 선발도구로 활용하는 주요 자료이다. 이에 예비 보육교사는 이력서를 작성할 경우, 출퇴근 가능 여부와 관련하여 현 거주지, 성장과정 및 성격 관련 정보가 되는 가족관계, 학교생활, 아르바이트 이력, 근속기간 등을 구체적으로 기록하고, 문서형식은 깔끔하게 정돈된 이력서 형식에 정확한 철자로 작성하는 것이 필요하다. 자기소개서는 예비 보육교사의 성장과정, 성격 및 재능, 경력, 교육관, 지원포부 등을 기록하되 양 보다는 과장 없는 진술, 논리적인 서술, 정확한 철자법에 유의하는 것이 필요하다. 보육교사 채용의 결정적인 변수가 되는 면접이 중요하게 평가되었는데, 이러한 결과는 채용준비과정에서 예비면접 도입 등을 통해 면접 시 갖추어야 할 태도나 어투, 복장 등을 사전에 점검하는 것이 필요함을 의미한다. 특히 면접과정에서 보육교사로서의 책임감, 성실성, 사명감 등의 개인적 자질 뿐 아니라 학급을 운영하는 능력과 보육교사의 전문성 개발의지가 실제 초임 보육교사 선발의 중요한 선발기준이 될 수 있으므로, 자신의 교육관이나 운영방침 등을 조리 있게 표현하는 연습이 필요하다. 이는 취업을 준비하는 예비 보육교사를 대상으로 한 이력서, 자기소개서 작성 시 유의할 사항, 어린이집 면접의 자세 및 준비사항, 수업시연에서 평가되어지는 항목 등에 대한 안내 및 교육을 위한 구체적이고 체계적인 취업 지원 프로그램의 필요성을 시사한다.

본 연구는 어린이집 원장의 초임 보육교사 채용과 관련하여 설문조사 및 개별면담을 실시하여, 현장의 구체적인 목소리를 살펴보았다는데 의의가 있으나 특정지역의 어린이집 원장을 대상으로 연구가 진행되었으며, 125명이라는 적은 수의 자료를 분석하여, 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 다양한 지역의 어린이집 원장을 대상으로 연구를 실시하여 지역적 특성이나 한계 등을 보완할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 어린이집 원장의 초임 보육교사에 대한 인식만을 살펴, 실제 취업을 준비하는 예비보육교사와 어린이집 원장간의 인식차이를 살펴지 못하였다. 후속연구에서 예비 보육교사의 초임 보육교사 채용에 대한 인식 조사를 실시하여, 초임 보육교사 채용에 대한 예비 보육교사와 어린이집 원장간의 인식 차이를 분석한다면, 보육교사 양성기관의 교육과정 운영 및 취업지도에 효율적인 방안 마련에 도움을 줄 것으로 기대된다.

참고문헌

- 한국교육개발원(2019. 12). 2018 고등교육기관 졸업자취업통계연보. <https://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2019&publSeq=58&menuSeq=0&itemCode=02&language=en#>에서 2019년 12월 30일 인출
- 권혜진 (2015). 유아교사 취업 커뮤니케이션에 대한 유아교육기관 원장의 담론. *어린이문학교육연구*, 16(3), 510-528.
- 김시연, 오재연 (2014). 교사-유아 상호작용에 영향을 미치는 유아교사의 내적변인과 외적변인들

- 간의 구조분석. **열린유아교육연구**, 19(5), 23-50.
- 김혜경 (2013). **영유아교육기관 운영관리**. 서울: 창지사
- 김효정, 임자영, 이대균 (2011). 팀티칭 경험이 어린이집 영아반 경력교사에게 주는 의미. **열린유아교육연구**, 16(4), 521-551.
- 마은경, 이수경 (2014). AHP기법을 활용한 보육교사 채용기준에 대한 우선순위 분석. **유아교육학논집**, 18(6), 529-549.
- 박기남 (2015). 어린이집 원장의 보육교사 채용 및 자질에 대한 인식. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 박기남, 홍순옥, 김현미 (2014). 보육교사 채용문제에 대한 어린이집 원장의 인식. **한국영유아보육학**, 5, 1-25.
- 박은혜, 김희진, 김명순, 임승렬 (2003). 사립유치원 신규 교사 선발 과정에 관한 연구. **한국교육연구**, 20(1), 159-180.
- 박정빈, 권경숙, 황은희 (2016). 초임교사 채용에 대한 어린이집 원장들의 담론. **유아교육연구**, 36(6), 5-26. doi:10.18023/kjece.2016.36.6.001
- 박화윤, 이연희, 이은정 (2006). 보육교사의 인사관리에 관한 조사연구. **한국영유아보육학**, 45, 171-206
- 보건복지부, 육아정책연구소 (2018). **2018년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고**-. 세종특별자치시: 보건복지부.
- 보건복지부, 한국보육진흥원 (2019). **제 3차 어린이집 평가인증 안내: 통합지표**. 서울: 한국보육진흥원.
- 신은수, 박은혜 (2012). 2011 국제표준교육분류(ISCED)에 의한 유아교육단계의 교원제도 분석. **열린유아교육연구**, 17(6), 265-282.
- 심순희, 김수영 (2015). 영아보육교사의 개인 변인에 따른 직무만족도와 전문성 인식 차이 및 관계 분석. **열린부모교육연구**, 7(1), 1-17.
- 오지선, 박은영 (2016). 어린이집 교사들의 경력차이에 따른 팀티칭 경험. **아동교육**, 25(3), 247-273. doi:10.17643/KJCE.2016.25.3.14
- 유연화, 임경애 (2012). K대학교 유아교육과 학생들의 취업준비 및 취업에 대한 인식조사. **유아교육학논집**, 16(3), 275-289.
- 육아정책연구소 (2018). **2017 유아교육 보육 주요통계**. 서울: 육아정책연구소
- 윤영배, 유준호 (2014). 유아교사 취업 커뮤니케이션에 대한 인사담당자의 인식. **유아교육학논집**, 18(1), 73-97.
- 이봉선 (2017). 육아종합지원센터 서비스에 대한 보육교직원과 부모의 중요도와 만족도 비교 연구: IPA 분석을 통해서. 우석대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순영 (2009). 보육교사의 전문성 인식(근무유형, 학력, 경력, 연령간의 관계). **유아교육·보육복지연구**, 13(1), 299-317.
- 이승연 (2019). 초임 어린이집 원장의 어려움과 극복. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 전홍주, 권현조, 변길진 (2018). 보육교사의 교직윤리의식과 교직인성이 교직전문성 인식에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 110(110), 33-57.

- 전지형 (2015). 유아교사 인사관리에 대한 원장과 교사의 이야기. *유아교육연구*, 35(6), 397-419.
doi:10.18023/kjece.2015.35.6.019
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Brock, B. L., & Grady, M. L. (2001). *From first-year to first-rate: Principals guiding beginning teachers (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Crown Press, Inc.

논문투고: 19.10.14
수정원고접수: 20.03.10
최종게재결정: 20.03.27