

보육교사의 권리에 대한 경험적 인식 연구*

A Study on the Experiential Cognition of Child Care Teachers' Rights

이 서 영¹⁾ 양 성 은²⁾
Seoyoung Yi Sungeun Yang

I. 서론

보육교사는 업무의 특수성과 법적 지위에 따라 복합적인 위치에 놓여 있다. 보육교사는 영유아기 아동을 보호하고 교육하는 전문가로서 「영유아보육법」상의 보육교직원이다. 누리과정 시행으로 유아를 대상으로 교육부가 지정한 교육과정을 운영하는 교육자인 동시에 영유아를 건강하고 안전하게 보호하고 양육한다. 한편, 「근로기준법」상의 근로자라는 직업적 신분을 갖는다. 이러한 업무와 법적 지위의 특수성에 의해 보육교사는 일관적인 원칙의 적용을 받지 못하고 다소 이중적인 기준에 따라 평가받으며 의무와 권리가 모호한 상황에 놓여 있다.

보육교사는 「근로기준법」상 근로자이기 때문에 유치원교사와 업무상 유사성을 가지나 유치원 교사와 다른 법적 적용을 받고 있다. 유치원교사는 「유아교육법」, 「사립학교법」, 「교육공무원법」의 적용을 받고 있어 보육교사와 법적 지위가 다르다(김광병, 김기화, 2015). 「교육공무원법」에서는 교사의 교권 존중과 신분보장, 불체포특권, 고충처리에 대한 권리를 명시하고 있다. 하지만 보육교사는 이에 대한 법적 보장을 받지 못하고 있다. 「영유아보육법」에서 보육교사의 직무, 책무, 자격, 결격사유, 보수교육과 같은 의무에 대한 내용은 비교적 자세히 명시되어 있으나, 보육교사의 권리를 보호하기 위한 조항은 미흡하거나 명확히 명시되어 있지 않다. 이로 인해 보육교사의 권리에 대한 개념조차 확립되지 못하고 있다.

또한, 보육교사와 유치원 교사는 법적 지위뿐만 아니라 사회적 인식에서도 다소 차이를 보인다. 보육교사의 이미지를 연구한 선행연구들에 따르면, 언론에서 보육교사는 아동을 보호하고 교육하는 전문가로서 인식되기 보다는 대부분 비전문적 이미지로 다루어지고 있으며(정은미, 이무영, 박주현, 2016), 이훈희와 황병순(2015)의 연구에 따르면 보육교사는 어린이집 이용 부모에게조차 ‘사회에 기여하는 불안정한 봉사자’로 인식되고 있는 것으로 나타난다.

최근 보육교사가 수행하는 업무의 다중성 및 법적 신분과 관련된 쟁점이 부각되고 있다. 보육교사는 「근로기준법」상의 근로자이면서, 「영유아보육법」상의 보육교직원이고, 누리과정 실시로 인해 「유아교육법」상의 유치원 교사의 업무도 수행한다. 영유아를 보호하고 양육하는 보육교사의 주업무를 기본으로 유아를 대상으로는 누리과정을 통한 교육프로그램을 진행하는 것이다. 하지만 보육교사의 직업적 의무가 법적인 권리와 부합되지 않는 부분이 있어 보육교사의 권리와 의무는 불균형적인 상황에 놓여 있게 된다. 본 연구는 해석주의 인식론에 기반한 질적방법을 활용하여 보육교사들이 현장의 경험을 통해 자신의 권리를 어떻게 인식하는지를 실증적으로 고찰하였다. 연구참여자는 수도권에 근무하는 보육교사 61명이며, 자료수집을 위해 프로토콜(protocol) 서술과 포커스그룹면접(FGI: focus group interview)을 활용하였다. 수집된 자료는 Creswell(2013)이 제안한 자료분석법에 따라 중심주제로 도출되었다. 연구결과를 보면, 보육교사들은 전문직으로서 교육권과 자율권, 근무여건 개선 및 복지후생 요구권, 고충처리 및 신분보장권에 대한 경험적 인식을 구체적으로 진술하였다. 보육교사들은 어린이집의 열악한 근무여건 및 복지후생을 지적하는 동시에 교육권과 자율권이 양질의 보육활동을 위해 강화되어야할 필요조건임을 강조하였다. 한편, 연구참여자들은 고충처리 및 신분보장권이 자신의 권리라는 점에 대한 인식 자체가 낮았고, 해당 권리의 침해를 감수하는 경향을 보였다. 본 연구결과는 보육교사들의 의무와 권리 사이의 간극을 드러내면서 이에 대한 제도적 마련이 필요함을 보여준다. 영유아 전문가로서 인정 및 전문성 강화에 대한 사회적 기대가 높아짐과 동시에 근로에 대한 사회적 가치관의 변화를 고려하여, 보육 현장에 근무하는 교사의 권리 향상을 위한 실천적 대안이 필요하다는 점을 논의하였다.

■ 주제어: 보육교사의 권리
(Rights of Childcare Teachers)
권리 인식
(Rights Acknowledgements)
권리 보호
(Rights Protection)

* 이 논문은 인하대학교의 자원에 의하여 연구되었음(This work was supported by INHA UNIVERSITY Research Grant).

1) 인하대학교 대학원 아동복지학전공 석박사통합과정, 제1저자
2) 인하대학교 아동심리학과 정교수, 교신저자 (syang@inha.ac.kr)

손흥숙(2015)은 보육정책과 관련법들을 분석하여 보육교사의 전문성에 대한 비판적 담론을 펼친 논문에서 보육교사를 '낮은', '열악한', '단기' 등의 용어로 묘사함으로써 보육교사의 전문성이 낮을 수밖에 없음을 암시한다고 지적하였다. 이러한 사회적 인식으로 인해 보육교사는 전문직으로서 자신의 권리를 주장하기 어려운 상황에 놓이게 된다. 하지만 영유아에게 중요한 역할을 수행하기 위해서 보육교사에게도 기초적인 교사의 권리와 의무가 뒷받침되어야 할 것이다(송영미, 2016).

보육교사는 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자이다. 그동안 보육교사의 근로자로서의 권리를 중심 연구 주제로 다룬 선행연구는 없었지만, 보육교사에 대한 다수의 선행연구(김은영, 장혜진, 조혜주, 2013; 양인자, 2010; 윤경준, 지경빈, 2011; 이동하, 2013; 최은경, 2013)에서 이들의 근무여건을 조명한 바 있다. 김은영 외(2013)는 영유아 교사의 복지 실태를 조사한 연구에서 영유아교사는 처우에 비해 정서노동의 강도는 높아 이직하는 비율이 높다고 분석하였다. 이서영과 양성은(2017)이 예비보육교사를 대상으로 실습 전과 후에 보육교사에 대한 이미지를 분석한 연구에서 따르면, 예비보육교사들은 보육교사가 과중한 업무를 수행하고 있다고 평가하는 것으로 나타난다. 양인자(2010)는 강원도 원주시 지역에 위치한 보육시설 280곳을 대상으로 보육교사의 근무환경과 직무만족도를 조사하였다. 이 연구에서 보육교사의 근무시간은 시설유형과 상관없이 평일 1일 평균 10시간으로 법정 근로시간 이상 근무하고 있으며, 법정 휴가를 지키는 보육시설은 7.0%에 불과하다고 조사되었다.

한편, 윤경준과 지경빈(2011)은 서울형 어린이집에 재직 중인 보육교사를 대상으로 이직의도를 조사한 결과 우리나라 영유아의 대다수는 보육시설을 이용하기 때문에 보육의 질에 대한 사회적 관심은 대단히 높은 반면, 정작 보육의 질에 결정적인 영향을 미치는 보육교사에 대한 관심은 상대적으로 적다고 분석하였다. 또한 보육교사는 그 역할에 비해 낮은 처우를 받고 있기 때문에 이직 의도가 높은 대표적 직종으로 여겨져 왔고, 이러한 상황은 분명 개선될 필요가 있다고 주장하였다. 생존자료분석법을 통해 보육교사의 이직률을 연구한 이동하(2013)의 연구에 따르면 첫 취직 후 1년이 지나면 보육교사로서의 생존율(이직하지 않고 재직하는

비율)은 75%로 떨어지고, 그 다음 해에는 48%, 3년차에는 30%, 4년차에는 25%까지 하락하는 것으로 나타났다. 평균 재직기간은 약 2년 8개월 정도에 불과하다고 보고하였다. 최은경(2013)이 보육교사의 직무스트레스와 이직 의도에 대해 분석한 연구에 따르면, 보육교사의 이직 사유로 낮은 보수, 보육과 직접적으로 관련이 없는 업무의 과다한 수행, 과다한 초과근무가 높게 나타났고, 보다 나은 보수와 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다고 다수가 응답하였다. 이에 대해 최은경(2013)은 보육교사의 근로환경이 매우 열악함을 의미한다며, 개별 보육시설의 내부적 노력뿐만 아니라 관련 자치단체와 중앙부처인 보건복지부의 정책차원의 제도개선 및 실질적인 지원이 필요하다고 주장하였다. 이러한 선행연구를 통해 보육교사의 근무여건이 열악한 것을 추측할 수 있다.

최근 유아정책연구소의 실태조사에 따르면, 보육교사는 법률상 명시되어있는 근로기준과는 다른 근무여건에서 일하고 있는 것으로 나타난다. 최은경, 박진아, 이솔미, 조현수(2017)는 누리과정에 대해 연구하면서 어린이집 유아반 교사 493명과 유치원 교사 495명을 설문조사하여 근무 실태를 조사하였다. 그 결과 보육교사의 61.5%가 1일 10시간 근무하고 있고, 55%는 휴게시간을 갖지 못하며, 52.5%가 점심시간을 1시간미만으로 사용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 근무여건 및 환경 개선을 위해 60%가 급여체계 개선이 필요하다고 응답하였다. 이러한 보육교사의 열악한 근무 실태가 드러나면서 2018년 7월 1일부터 보육교사의 휴게시간을 보장하고 초과근무시간을 제한하는 등 보육교사의 권리 보호를 위한 법적·제도적 지원이 보강되고 있으나, 실제 현장에서 어떻게 권리가 존중되고 있는지에 대한 연구는 아직 부족하다.

이전까지 이루어진 관련 연구들은 주로 유아교육학 분야에서 유치원교사를 중심으로 보육교사를 일부 포함한 연구가 대부분이었다. 그로 인해 교권의 개념에 근거하여 권리에 대한 논의와 연구가 이루어져왔다. 교권은 교사가 전문인으로서 자신의 직무를 수행할 수 있도록 법이 인정하는 지위와 역할을 말한다(이도례, 2016). 경기도교육청 민주시민교육과(2017)에서는 교사의 권리를 '협의로는 교사의 권리'라는 측면에서 교육권을 의미하며, 광의로는 교사의 권위와 생활 보장권 및

자율적인 단체 활동권 등을 포함한다.’고 정의하고, ‘인간으로서 기본권’, ‘교육할 권리’, ‘전문직 종사자로서 권리’로 세분화하여 정의하고 있다. 최근 구은미와 정혜영(2016)은 보육교사와 유치원교사가 인식하고 있는 교사의 권리에 대한 개념도를 분석하였다. 이 연구의 결과에서 보육교사들은 생활보장을, 유치원교사들은 교사인권을 가장 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 김길숙, 문무경, 이민경(2015)은 유치원교사와 어린이집 교사의 권익에 대한 선행연구와 법제도를 분석하여 정리하고 설문지를 통해 인식 및 실태에 대해 연구하였다. 연구결과 유치원 교사와 어린이집 교사의 법적지위를 ‘전문직으로서의 교육권 및 자율권’, ‘근무여건 개선 및 생활보장 요구권’, ‘복지후생제도 요구권’, ‘신분보장권 및 불체포특권’, ‘소송제기권 및 교직단체활동권’으로 분류하여 정의하였다. 이러한 선행 연구들은 관련법 분석이나 실태를 파악하는 수준에 머무르며, 실제 보육교사는 유치원 교사와 다른 법적인 적용을 받고 있기 때문에 보육교사가 ‘보육교사의 권리’를 어떻게 경험하고 인식하는지를 심층적으로 이해하기엔 한계를 가진다.

이에 본 연구에서는 보육교사의 경험적 인식을 분석해보고자 한다. 경험적 인식이란 ‘일체 경험에만 의존하는 인식’을 뜻한다(철학사전편찬위원회, 2009). 여기서 경험이란 사전적으로 ‘자신이 실제로 해 보거나 겪어 봄. 또는 거기서 얻은 지식이나 기능’으로 정의되며, 철학용어로 ‘객관적 대상에 대한 감각이나 지각 작용에 의하여 깨닫게 되는 내용’을 의미한다(국립국어원, n.d.). Hume은 우리의 모든 의식 내용들을 관념 대신 지각이라는 명칭을 사용해서 부르고 있으며, 모든 지식은 경험으로부터 온다고 보았다(임진아, 2004). 이러한 Hume의 인식론에 따라 경험은 인식에 가장 중요한 요소이고, 이에 따라 ‘보육교사의 권리’를 이해하기 위해서는 당사자의 경험이 중요한 요인일 것이다. 그러므로 본 연구는 아직 충분히 논의되지 못한 ‘보육교사의 권리’에 대해 보육교사의 경험을 통해 탐색해보고자 하였다. 보육교사가 어떠한 경험을 하고 이를 근거로 자신의 권리를 어떻게 인식하는지 연구함으로써 보육교사의 권리를 이해하고 이들의 권리를 보호하기 위한 기초자료로 사용될 것을 기대한다.

II. 연구방법

본 연구는 수도권 지역 보육교사를 연구참여자로 선정하고 해석주의에 기반한 질적연구 방법을 활용하여 보육교사가 인식한 ‘보육교사의 권리’에 대해 탐색하였다. 보육교사의 권리는 충분히 연구되지 않은 주제일 뿐만 아니라, 당사자인 보육교사에게조차 익숙하지 않은 개념이다. 이러한 연구 주제는 연역적인 방법보다 귀납적인 방법을 활용할 때 연구참여자의 경험과 인식을 더 심층적으로 이해할 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 해석주의에 기반한 질적연구 방법을 활용하여 ‘보육교사의 권리’에 대해 탐구하였다.

1. 연구참여자

본 연구는 수도권 지역에서 근무하고 있는 보육교사 61명이 참여하였다. 프로토콜 서술에 55명의 교사가 참여하였고, 포커스그룹면접에 6명의 교사가 참여하였다.

프로토콜 서술에 응답한 연구참여자들의 사회인구학적 정보는 표 1로 제시하였다. 연구참여자들의 평균 연령은 31.4세였으며, 성별은 모두 여성이었다. 담당 반의 연령은 영아반(만 0~2세반) 담임교사는 36명, 유아반(만 3~5세반) 담임교사는 18명, 무응답 2명으로 유아반보다 영아반 담임교사의 수가 더 많았다. 근무 어린이집 유형은 민간 어린이집이 40%로 가장 많았다. 평균 경력은 약 3년 6개월 정도(43.7개월)로 나타났다. 연구참여자의 최종 학력과 자격증 취득기관은 전문대학이 가장 많이 나타났다.

육아정책연구소(김은영, 김길숙, 이연주, 2014)는 2013년 양성기관에 따른 보육교사 자격증 발급수를 조사한 결과, 전문대 및 4년제 대학교가 47.5%, 방송통신대학이 1.6%, 사이버대학이 2.2%, 학점은행제가 35.9%, 보육교사교육원이 12.8%으로 자격증을 발급한 것으로 나타났다. 발급기관 중 48.7%가 학점은행제와 보육교사교육원으로 나타난 점은 보육교사 자격증 취득의 현실적 상황을 보여준다고 하겠다. 본 연구의 연구참여자 61명의 자격증 취득 기관은 전문대가 31.1%, 4년제 대학이 16.4%, 사이버대학이 8.2%, 학점은행제가 21.3%, 보육교사 교육원이 19.7%, 무응답이 3.3%였다. 빈도 순위는 전문대 및 4년제 대학이 가장 많고,

그다음으로 학점은행제와 교육원 순으로 나타났다.

표 1. 프로토콜 서술 연구참여자의 사회인구학적 정보 (N = 55)

	구분	n	(%)
성별	여	55	(100.0)
	국공립	12	(21.8)
어린이집 유형	민간	22	(40.0)
	법인	1	(1.8)
어린이집 유형	가정	13	(23.6)
	직장	5	(9.1)
	공공형	2	(3.6)
최종학력	고등학교 졸업	5	(9.1)
	전문대학 졸업	25	(45.5)
	4년제 대학교 졸업	21	(38.2)
	대학원 졸업	2	(3.6)
	무응답	2	(3.6)
자격증 취득기관	교육원	8	(14.5)
	전문대학	19	(34.5)
	학점은행제	11	(20.0)
	4년제 대학교	10	(18.2)
	사이버 대학(교)	5	(9.1)
	무응답	2	(3.6)

포커스그룹면접에 참여한 연구참여자의 사회인구학적 정보는 표 2로 제시하였다.

표 2. 포커스그룹면접 연구참여자의 사회인구학적 정보

구분	성별	연령	어린이집 유형	담당 연령	최종학력	경력 (개월)	자격증 취득기관
FGI_1	여	48	민간	1	고등학교	81	교육원
FGI_2	여	44	민간	1	고등학교	60	교육원
FGI_3	여	41	민간	2	전문대학	53	학점은행제
FGI_4	여	41	민간	3~5	전문대학	81	교육원
FGI_5	여	44	민간	2	전문대학	57	교육원
FGI_6	여	44	민간	1~2	전문대학	57	학점은행제

연구참여자는 6명 모두 여성이었고 연령은 다양하였다. 모두 현재 수도권 민간 어린이집에 재직 중이었으며 담당연령은 유아 혼합반 담임교사 한명을 제외하면 모두 영아반의 담임교사였다. 이들 중 2명은 고등학교를 졸업하였고 4명은 전문대학교를 졸업하였다. 보육교사 경력은 약 4년에서 7년까지 다양하였다. 연구참여자 중 2명이 학점은행제도를 통해 자격증을 취득하였고, 4명이 교육원에서 자격증을 취득하였다.

2. 자료수집

본 연구의 주제인 ‘보육교사의 권리’는 이론적 모델이 구축되지 않은 개념이며, 선행연구가 충분히 이루어지지 않은 주제이다. 그러므로 본 연구에서는 ‘보육교사의 권리’에 대해 해석주의에 기반하여 심층적으로 이해가 이루어지도록 질적연구방법을 선택하였다. 질적연구는 연구주제를 실제로 체험한 사람들의 진술을 통해 ‘살아 있는 경험(lived experiences, Van Manen, 1990: 35)’을 얻고, 이로부터 의미를 도출하고자 할 때 적합한 연구방법이다. 질적연구를 통해 보육교직원의 주관적 경험을 명료화함으로써 이면에 감추어진 정서, 신념, 동기, 가치관 등을 심층적으로 이해하는 것이 가능할 것이다.

이를 위해 본 연구에서는 2단계로 자료수집을 설계하였다. 1단계에서는 프로토콜서술을 자료수집 방법으로 활용하고, 2단계에서는 포커스그룹면접을 사용하였다. 이러한 다양한 자료수집 방법은 질적연구의 삼각화(triangulation)를 고려할 때, 연구참여자들의 경험을 심층적으로 이해하는 데 도움을 준다. 프로토콜 서술은 연구하는 주제에 대한 연구참여자들의 회상, 의견, 가치판단과 같은 인지적 과정에 중점을 둔 자료를 수집할 때 유용한 자료수집 방법이다. Van Maren(1990: 65)은 프로토콜 서술에 대해 설명하면서, 참여자의 생생한 개인적 체험이나 의견을 얻는 가장 좋은 방법은 ‘당신의 개인적 체험이나 의견을 직접 글로 적어주세요.’라고 요청하는 것이라고 주장하였다. 프로토콜 서술을 실시하기 위해 먼저 연구주제인 ‘보육교사의 권리’에 대해 잠시 동안 생각해보도록 한 후 질문에 서술하도록 요청하였다. ‘교사의 권리 측면에서 보육교사와 유치원교사는 어떻게 차이가 있다고 생각하시나요?’와 같은 권리에 대한 인식과 경험에 대해 질문하였고, 질문 내

용을 분석하여 보육교사의 권리에 대한 내용을 1차로 구조화 하였다.

이러한 프로토콜 서술을 1차 분석하고 정리한 내용에 입각하여 포커스그룹면접의 질문을 작성하였다. 보육교사의 권리에 대해 전반적으로 생각해볼 수 있도록 ‘보육교사의 권리라는 말을 들었을 때 어떤 것들이 떠오르시나요?’와 같은 질문과 ‘보육교사의 권리를 침해받았던 경험이 있다면 말씀해주세요.’와 같은 개인의 경험에 대한 질문을 포함하여 보육교사의 권리와 관련된 9개의 질문을 준비하였고, 역동에 따라 연구자가 구체적으로 설명해달라고 요청하거나 사용한 단어의 의미를 묻는 방식으로 반구조화된 면접을 진행하였다. 질문하는 연구자도 연구참여자와 함께 원형으로 앉고 간단한 간식을 준비하여 편안한 분위기에서 진행되도록 하였으며, 라포형성을 위해 연구자의 보육교사 경험을 나누기도 하였다. 프로토콜 서술을 분석한 내용으로 포커스그룹면접을 진행함에 따라 수집된 자료의 연관성을 높였고 상호보완적으로 분석되도록 하였다. 이는 연구자가 연구참여자의 관점을 이해하고 자료를 분석하도록 도왔다.

3. 자료분석

본 연구의 자료분석은 Creswell(2013)이 제시한 질적연구의 자료분석 방법에 따라 실시하였다. Creswell(2013)의 분석 단계에 따라 연구자는 먼저, 수집된 전체 자료를 빠르게 반복적으로 검토하였다. 다음 단계로, 연구참여자들의 경험에서 일관적이고 반복적으로 나타난 내용을 정리하였으며 이후 구체적이고 상세한 분석을 위해 자료를 해체하고 공통점과 차이점을 비교하며 범주화하는 과정을 진행하였다. 다음에는 코딩된 자료를 근거로 중심 주제(theme)를 도출하고 그 중심 주제가 생성된 맥락에 대해 기술하였다. 마지막으로, 기존문헌과 이론, 연구자 개인의 경험 등을 이용하여 결과를 해석하였다.

이 과정에서 김길숙 외(2015)가 보육교사 및 유치원교사와 관련된 법을 분석하여 교사의 권익을 5가지로 구분한 범주를 참고하였다. 그 이유는 연구참여자들의 서술이 개인의 경험에 대한 내용이 많아 이를 분석하는 과정에서 보육교사의 권리 개념과 이론을 서술 내용과 비교분석하며 체계화할 필요가 있었기 때문이다. 이는

일반적인 질적 연구의 분석방법인 귀납적 분석방법과 다른 연역적 분석 방법으로 보일 수 있다. 그러나 이러한 제시 방법은 연구 결과를 체계적으로 제시하고 법률상 권리와 비교 분석함에 따라 사례 간 분석과 같이 개인 경험과 법적 권리를 비교 분석할 수 있게 하였다. 이로 인해 진술 이면에 있는 권리의 내용을 더 자세히 탐색하는 것에 도움이 되었다. 또한, 김길숙 외(2015)는 교사의 권리를 5가지 범주로 분류하였는데 본 논문은 3가지로 분류하였다. 이는 수집된 자료를 범주화하는 분석과정에서 자료의 내용이 법률용어에 따라 정확히 구분되기보다 반복적으로 함께 언급되는 범주가 있었고, 이를 구분하기보다 같이 묶는 것이 본 연구의 결과에 더 적절하다고 판단되었기 때문이었다. 이에 본 연구는 김길숙 외(2015)의 선행연구의 범주를 참고하여 본 연구의 결과에 맞게 수정하여 제시하였다. 용어에 따라 부족하게 이해될 수 있는 질적 부분은 연구참여자의 진술을 인용하고 연구자의 해석을 통해 보완하였다.

III. 결과 및 해석

본 연구는 연구참여자가 가지고 있는 경험과 인식에 근거하여 ‘보육교사의 권리’를 연구하기 위해 수집된 자료를 분석하고 선행연구에서 분류한 범주를 참고하여 결과를 제시하였다. 1차 자료수집 과정인 프로토콜 서술에서는 근무환경에 대한 자신의 생각, 부모나 원장에 의해 권리를 침해 받은 사례와 같은 개인적 경험이 주로 수집되었다. 이 내용을 1차로 범주화하여 질문을 작성하고 포커스그룹면접을 진행하였다. 본 연구에서는 프로토콜 서술의 내용과 포커스그룹면접의 내용을 분석하는 과정에서 법적·제도적 용어를 바탕으로 보육교사의 권리를 정리한 선행연구(김길숙 외, 2015)를 참고하여 본 연구에 맞게 수정하여 범주화하였다. 표 3은 프로토콜 서술에서 나타난 보육교사의 경험에서 각 범주에 해당하는 권리를 언급한 참여자의 수를 정리한 내용이다. 프로토콜 서술에서 연구참여자가 세 가지 범주의 권리를 모두 언급하기도 하였고, 일부는 한 가지 권리에 대한 내용을 반복적으로 진술하기도 하였다. 이로 인해 각 범주를 언급한 참여자의 수는 차이를 보였다. 질적 연구에서 언급의 빈도보다는 내용이 중요하지만, 각 범주의 빈도가 다른 것은 보육교사들이 어떤 권리를 주로 자신의 권리라고 인식하는지 보여주는 정보가 될

수 있을 것으로 사료되어 제시하였다.

프로토콜 서술에서 나타난 각 범주의 언급 빈도를 보면, 연구참여자의 47.3%는 전문직으로서 자신에게 아동을 자율적으로 교육할 권리가 있다는 것을 인식하고 있다. 또한, 78.2%의 연구참여자들은 자신에게 근무 여건과 복지를 개선해달라고 요구할 수 있는 권리가 있다는 것을 인식하고, 이와 관련한 경험을 실제로 많이 하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 마지막으로, 다수인 58.2%의 연구참여자들이 신분보장권과 고충처리권에 대해 언급하였는데, 답변의 내용은 실제로 권리를 행사하지 못하고 부당사례를 감내하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 연구참여자들이 신분보장권과 고충처리권을 다수 언급하였음에도, 이에 대해 자신이 보호받아야 한다고 인식하지 못하는 것이 드러났다. 이는 보육 교사의 권리에 대한 질적 분석이 중요함을 시사하는 부분일 것이다.

표 3. 프로토콜 서술에 나타난 '보육교사 권리'의 내용 (복수 응답) (N = 55)

구분	n	(%)
전문직으로서 교육권 및 자율권	26	(47.3)
근무여건 개선 및 복지후생 요구권	43	(78.2)
신분보장권 및 고충처리권	32	(58.2)

1. 전문직으로서의 교육권 및 자율권

교육권 및 자율권은 교사로서의 전문성 함양을 위해 계속 교육을 받을 수 있는 권리와 교육활동을 위해 타인의 지시나 간섭 없이 스스로 결정하여 추진할 수 있는 권리로 교육과정 결정 및 편성권, 교재의 선택 결정권, 교육내용 및 방법 결정권, 성적 평가권 등이 포함된다.

연구참여자는 교육권과 자율권을 침해 받는 것을 경험하기도 하였고, 대부분 이런 경험에 대해 부당하다고 느끼고 있었다. 이러한 연구참여자들의 경험에 대한 진술은 자신이 보육교사로서 교육권과 자율권을 가지고 있다고 인식하는 것을 보여준다.

우리는 일상생활부터 아이들을 지도하는 거예요. 그게 교육이잖아요. 그래서 '신발신기, '수저통 정

리하기' 그런 일상생활이 다 교육에 들어간다고 생각을 하거든요. 아이가 5살이면 스스로 신발을 신게 해야 되잖아요. 우리는 공부하기를 '기다려줘야 된다.' 이렇게 배웠는데, 엄마는 그거를 교사가 도와주지 않아서 서운해 하고 그런 게 있더라고요. 저희는 스스로 할 수 있게끔 아이를 가르쳐야 되는데, 부모님들의 양육방식 때문에 오해하고, 불편하게 생각하고, 서운하게 생각하고 그런 면들이 있어서 그런 (교육할) 권리를 방해 받고 있다고 생각했어요. (#FGI_4)

가정 어린이집 근무 당시 원장으로부터 갖은 간섭과 잔소리 아이들 케어까지 침해받고 마음에 들지 않으면 나가라는 식의 말을 들었다. (#Protocol_06)

만3~5세 유아반의 경우 누리과정이 시행되고 있고, 모든 유아교육기관에서 유사한 교육을 진행하고 있다. 하지만 연구참여자들은 유치원 교사와 비교했을 때 보육교사는 교사로서 사회적 대우를 받지 못한다고 평가하며, 교육권과 자율권이 존중받기 어려운 상황 속에 있음을 토로하였다. 또한 유치원 교사와 유사한 교육권과 자율권을 보장 받고 싶음을 서술하였다.

(어린이집도) 누리과정 등으로 큰 틀 안에서 수업을 하지만, (어린이집은) 보육위주의 현장이라는 인식이 강한 듯하다. (유치원교사와 비교하면) 사회적으로 인식의 차이가 있는 건 명백하다. 어머님 들조차도 비교하는 발언을 많이 한다. (#Protocol_45)

일단은 (유치원 교사와) 사회적 인식부터가 다른 것 같다. 교육의 정도가 다르다보니 생겨난 인식이 고 보육교사는 '애 보는 보모' 정도로 취급 받을 때 가장 모멸감을 느끼지만 처우가 제법 좋아진 만큼 보육교사들에 대한 인식도 더 좋아지리라 믿는다. (#Protocol_02)

연구참여자들은 보육교사의 교육권과 자율권이 존중받기 어려운 사회적 인식을 느낀 경험에 대해 이야기하면서 보육교사의 양성과정과 전문성에 대해 언급하였

다. 보육교사에게 교육은 중요한 의무일 뿐만 아니라, 존중받아야 하는 전문적 영역이다. 현재의 사회적 인식은 보육교사의 교육권과 자율권이 존중받지 못하게 하여, 보육교사가 교사로서의 의무를 다하기 어렵게 만든다. 연구참여자들은 교사로서 권리(교육권과 자율권)를 존중 받고, 교사로서 의무를 다하기 위해 사회적 인식의 변화와 보육교사 자격증 취득 방법에 변화가 필요하다고 언급하였다.

유치원교사는 대학을 나와야하고 어린이집 교사는 강의를 듣고 수료만 하면 자격이 주어집니다. 솔직히 하는 업무는 똑같은데 유치원 교사는 학부모들이 교사 대접해주고 어린이집 교사는 교사 대접을 안 해주는 것 같아 속이 상할 때가 많습니다. (중략) 유치원 교사, 어린이집 교사 모두 똑같은 교사입니다. (#Protocol_24)

유치원은 3년·4년제 졸업 즉 무조건 학력 졸업을 해야 취업 및 인정을 받을 수 있는데, 보육교사는 인터넷 강의 이수 및 시험으로도 간단히 자격증 취득이 가능하다. 노력과 시간, 투자, 능력, 대우 모든 것이 갈려지는데, 너무 쉽게 취득한 자격증에 대해서 과연 성취감, 열정, 소중함을 느낄 수 있을지 의문이 든다. (#Protocol_29)

2. 근무여건 개선 및 복지후생 요구권

보육교사는 업무의 효과와 능률을 높이기 위해 적정량의 업무 부담이 이루어지는 것과 같이 적절한 근무여건을 부여받고 근무여건에 대한 개선을 요구할 권리를 가진다. 또한 생활안정과 함께 가족에 대한 부양책임을 덜어줌으로써 업무에 전념할 수 있도록 요구할 권리도 가지고 있다. 보수 및 기타 물질적 급부에 해당하는 급여, 근무시간, 휴게시간 및 월연차, 보험가입 및 퇴직금 보장, 휴가, 업무상 재해 및 부상에 대한 보상 등이 이에 해당된다.

연구참여자는 근로기준법조차 준수되지 않았던 경험을 언급하였고, 이는 실제 보육교사들이 법제화된 기준에도 미치지 못하는 근무환경에 속해 있는 현실을 보여준다. 다수의 연구참여자가 초과근무와 이에 대한 수당을 지급 받지 못한 경험이 있다고 서술하였고, 특히 연

차, 병가와 같은 휴가에 대해 보호받지 못한다고 호소하였다.

연월차, 생리휴가를 사용할 수 없거나 몸이 아파도 대체교사가 없어서 쉴 수 있는 근무환경이 아니다. 급여가 적고, 근무 중 식사시간과 휴식시간의 보장이 없다. 의무적으로 받아야 하는 직무교육을 업무 후 또는 주말에 받아야 하며, 그럼에도 불구하고 시간 외 수당이 지급되지 않는다. (#Protocol_10)

최근 논란 속에서 보육교사 휴게시간제도가 시행되고 있다. 이에 대해 연구참여자들은 보육교사의 근무환경 개선을 위해 필요한 제도라고 평가하면서도, 휴게시간 동안 교사를 대체할 인력을 지원하는 제도와 같은 시행을 위한 보완책이 부족해 실제 현장에서 이루어지기 힘든 부분이 있음을 지적하였다.

휴게시간 같은 경우도 무조건 시행하라고 해서 지금 하고는 있어요. 다른 직장 환경이 달라서 자율적으로 쉬는데 어려움이 많아요. 그 시간을 저희가 비우게 되면, 선생님이 안 계실 때 다쳐가지고 안전사고가 날 수도 있고..... 그래서 휴게시간 보장이라고 얘기를 하긴 하는데, 저희도 쉬면서도 편하지 않은 부분이 많고, 또 휴게시간이 없는 원도 많아요, 아직까지는. 지금 시행된 지 얼마 되지 않아서 이게 정책이 되기까지는 시간이 꽤 걸리긴 하지만, 정말 국회나 법 만드는 사람들이 조금 더 생각을 해서 제도를 만들어 해주신다면, (현장의 목소리를) 더 들어주신다면 하는 안타까움이 있더라고요. 저도 휴게시간 너무 좋은데, 당당하게 저희가 쉴 수 있는 그런 시간이 될 수가 없다는게 안타까워요. (#FGI_6)

또한 보육교사에게 아동을 보호하고 교육하는 것 외에 다양하고 과중한 업무가 주어졌던 경험에 대해 토로하였다. 보육교사가 가장 중요한 업무인 아동 보호와 교육에 집중할 수 있도록 지원이 필요할 것이다. 이러한 보육교사의 근무여건에 대한 지원은 아동의 권리 보호에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 사료된다.

휴게시간이 전혀 없습니다. 어린이집에서 일어나는 일은 모두 교사 책임이라고 하는데, 현실적으로 처리해야 할 업무와 교사 대 아동비율을 보면 사건사고 없는 것이 더 기적 같은 일이라고 생각합니다. 예를 들어 간식·점심 배식 전에 행주질하고, 앞치마 입고 소독을 하고, 식사를 가져와서 상호작용 하며 배식하는 동안 화장실, 교실 구석구석에서 일어나는 일을 교사가 다 신경 쓸 수 있는 환경이 아니라고 생각합니다. (#Protocol_33)

3. 고충처리 및 신분보장권

고충처리 및 신분보장권이란 업무상 고충을 해소하기 위해 고충 심사를 청구할 수 있는 권리, 징계처분이나 인사에 대한 불만 또는 불복이 있을 때 재심을 청구할 수 있는 권리, 법률이나 타의 규정에 의하지 않고는 신분상의 불이익한 처분을 받지 않을 권리를 말한다. 부당해고에 대한 구제신청, 가혹·부당 행위 발생 시 보호 등을 예로 들 수 있다.

유치원 및 초중고 교사의 경우 권리를 침해 받았을 때 교육공무원법과 특별법으로 법적 보호를 받으며, 보호위원회와 같은 제도적 절차에 따라 보호를 요청할 수 있으나 보육교사의 경우 관련 조항이 없어 법적·제도적 지원을 받을 수 없는 현실이 드러났다. 소수의 연구참여자는 보육교사 관련 제도가 입법되고 시행되는 과정에도 당사자의 의견이 충분히 수렴되지 못했다고 언급하였다.

CCTV 의무 설치 제도 자체가 보육교사의 동의를 얻은 사항이 아니므로 이미 교사의 권리는 침해됐다고 생각한다. (#Protocol_17)

또한 어린이집 유형별로 어린이집 연합회가 존재하여 어린이집의 입장을 피력하고 있으나, 원장 중심으로 구성되어 때론 교사의 입장과 상이한 의견을 주장하기도 하는 것으로 나타났다.

휴게시간에 대한 얘기가 나오면서 원장님이 '점심시간에 휴게시간 가지는 대신 점심을 알아서 사 먹고, 어린이집에서 밥 먹으려면 따로 식비를 내라!'고 했대요. 알고 보니 그 지역 연합회의 원장

님들끼리 그렇게 하기로 했더라고요. (#FGI_1)

연구참여자는 자신의 권리가 침해받은 경험들에 대해 언급하였다. 국가인권위원회의 보육교사인권실태 조사(김연, 유재두, 2012)에서도 보육교사에게 가혹·부당 행위가 발생하는 것으로 나타났다. 하지만 이러한 침해 사례에 대해 '기분이 나빴다', '속상했다'와 같이 단순히 기분의 문제로 진술하거나 '어쩔 수 없이'라며 수동적인 태도를 취하는 모습을 보였다. 실제로 프로토콜 서술에서 부당 사례와 이로 인해 권리 침해를 느낀다고 언급한 사람은 58.2%로 다수였지만, 권리를 주장하기 보다는 권리 침해라고 인식하고 있는 정도에 머무르고 있었다. 이러한 대처는 권리 침해를 허용하고 묵인하게 만드는 요인이 되므로 장기적으로도 보육교사의 권리에 부정적인 영향을 미치게 된다. 이러한 부분에 대해서는 보육교사를 대상으로 권리에 대한 재인식이 이루어지도록 교육할 필요가 있을 것이다.

IV. 논의 및 결론

보육교사는 영유아기 아동을 보호하고 교육하는 전문가로서 교육자의 역할을 수행하며 법적으로 보육교직원에게 해당한다. 그러므로 보육교사는 근로자로서의 권리를 가지며 교사에 준하는 권리를 보장 받아야 한다. 아직까지 보육교사의 권리에 대한 연구는 교사의 의무와 역할에 대한 연구에 비해 부족하였다. 이에 본 연구는 프로토콜 서술과 포커스그룹면접 자료를 통해 보육교직이 경험하고, 그 경험을 근거로 인식한 '보육교사의 권리'를 탐색하였다. 본 연구의 결과를 정리하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사들은 '전문직으로서 교육권과 자율권'을 자신의 권리로 인식하고 있었으나 권리보호가 힘든 사회적 인식 속에 있음을 토로하였다. 선행연구들(손홍숙, 2015; 이훈희, 황병순, 2015; 정은미 외, 2016)에서는 보육교사의 비전문성에 대한 이용자 부모, 언론, 정책 용어의 부정적 시선이 보고된 바 있다.

본 연구의 참여자들도 보육교사가 교육권과 자율권을 행사하기 위해서는 전문성을 확보하고 이를 인정받아야 한다는 것을 직시하고 있었다. 이는 보육관련 종사자들을 대상으로 보육교사의 전문성이나 역할에 대한 인식을 연구한 선행연구(이서영, 양성은, 2018; 최양미, 박

미경, 이홍재, 2017)와 유사한 맥락이다. 이서영과 양성은(2018)이 보육교사를 대상으로 보육교사의 역할과 자질을 분석한 연구에서 보육교사들은 자신의 교육자로서의 역할과 이에 따른 전문적 자질이 필요함을 인식하고 있었다. 최양미 외(2017)가 실무전문가(육아종합지원센터장)와 학계전문가(유아교육이나 보육교사 관련 연구 및 평가에 참여한 교수) 38명을 대상으로 보육교사의 교권에 대한 상대적 중요도를 분석한 논문에서 보육교사의 전문성이 가장 중요한 영역이며, 그 중에서도 영유아 지도권에 대한 강화가 중요하다고 나타났다. 이처럼 보육교사의 전문성과 교육권은 모두 강화되어야 하는 권리의 중요한 부분으로 제기되고 있다.

사회적 기대에 합당한 전문성을 향상시키기 위해서는 보육교사의 자격기준을 강화하고, 양성교육과정 및 보수교육과정에 대한 보완이 필요할 것으로 사료된다(서영숙, 박진옥, 서혜전, 2014). 김의향과 박진옥(2018)은 보육교직원 관련 정책 및 관련법에 대한 각종 자료와 문헌을 조사한 연구에서 보육교직원 자격 관련법과 정책은 점진적으로 개선되어가고 있지만 보다 적극적인 관리가 필요하다고 주장하였다. 이와 더불어 보육교사의 전문성을 높이기 위한 제도적 강화와 함께 이에 부합되는 권리와 자율권 보장도 확대될 필요가 있을 것이다. 의무에는 권리가 뒷받침되어야 하며, 권리에겐 항상 의무가 따른다. 보육교사의 전문성을 강화하기 위한 노력과 이에 대한 합당한 권리 보호의 균형이 필요한 시점이다.

둘째, 보육교사들은 '근무여건 개선 및 복지후생 요구권'과 관련하여, 근로기준법이 준수되기 어려운 현 상황을 지적하였다. 보육교사의 열악한 근무여건과 복지후생은 선행연구에서도 지속적으로 보고된 바 있으며(김은영 외 2013; 양인자, 2010; 이동하, 2013, 전운숙, 2011), 육아정책연구소의 최근 연구보고서(최윤경 외, 2017)에서도 아직까지 근로자로서 보육교사의 권리가 온전히 지켜지지 않고 있음이 지적된 바 있다. 이는 휴게시간 보장이 이루어지는 등 법적으로 개선이 이루어지고 있지만, 어린이집 현장에서의 구체적 실천까지는 어려움이 있음을 시사한다. 연구에 참여한 보육교사들도 새로운 제도를 만드는 것보다 기존의 제도를 제대로 준수하기 위한 실효적 보완을 강조하였다.

또한 장성예와 이주연(2018)이 수도권 지역 어린이집에 종사하고 있는 보육교사 488명을 대상으로 직무

스트레스, 직무환경, 역할수행 간의 상관관계와 영향을 분석한 결과, 직무환경이 좋을수록 역할수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 보육교사의 복지나 처우, 보육환경을 포함한 직무환경에 대한 개선이 지속적이고 가시적으로 이루어져야 한다고 논의하였다. 이 뿐만 아니라 조신숙과 김정희(2018)는 서울, 경기 지역에 위치한 민간어린이집에 근무하는 보육교사 228명으로 설문 조사를 실시하여 직무만족도와 아동의 권리존중보육의 관계와 영향력을 연구한 결과, 직무만족도와 영유아 권리존중보육 간의 상관관계에서 전체적으로 유의미한 정적상관이 있음을 확인하였다. 이는 민간어린이집 교사가 현장에서 매일 직면하는 업무 속에서 근무환경에 대한 적응력과 보육업무에 대한 만족도가 높을수록 영유아의 권리에 대한 관심이 높은 것으로 해석되며, 이를 위해서는 교사 개인의 노력뿐 아니라 정부 차원의 현실적인 지원이 더욱 적극적으로 이루어져야 한다고 주장하였다.

그러므로 교사의 권리 존중과 아동의 권리 존중 모두를 위해 보조인력 지원 등 보육교사의 업무 특성에 맞는 제도 지원이 필요할 것이다. 박창현과 김상림(2018)은 어린이집에 근무하는 보조인력(누리보조교사, 일반보조교사 보육도우미, 대체교사, 부담임 교사)을 대상으로 노동실태 및 요구를 분석한 연구에서 보조인력의 고용 안정성에 대한 개선이 필요하다고 논의하였다. 만약 현장의 상황에 맞게 적절한 보조인력이 지원된다면 보육교사의 권리뿐만 아니라 보조인력의 고용환경에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 또한 근로기준법의 기본 조항부터 현장에 뿌리내리기 위해서는 적절한 관리 감독과 범미시행에 대한 조치가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

셋째, 보육교사들은 '고충처리 및 신분보장권'과 관련하여 고충처리나 신분보장에 대한 권리를 행사할 수 있다는 것 자체에 대한 인지가 낮았다. 부당 사례를 경험한 경우에도 적절히 대처하는 방법을 알지 못하거나 또는 수동적으로 감내하는 회피적 반응을 보였다. 자신의 권리를 인지하지 못하거나 보호받지 못하는 보육교사가 아동의 권리를 존중하기는 쉽지 않다. 이러한 관점에서 보육교사들의 권리교육과 권리실제는 강화될 필요가 있는 것이다.

현재 보육교사 관련 제도가 입법되고 시행되는 과정에서 당사자인 보육교사들의 의견을 충분히 수렴할 수

있는 절차가 부족한 것은 사실이다. 제도 수립과 시행에 있어 보육교사들의 참여가 전제될 때 이들의 권리가 구체적으로 명시되고, 이후 권리가 행사될 수 있을 것이다(김기화, 양성은, 2017). 또한, 근로자로서 보육교사의 기본적 권리를 보호하고, 이들에 대한 부당한 처우나 고충을 해결하는 적절한 기구의 설치가 마련될 필요가 있다. 보육교사들을 대상으로 자신의 권리가 무엇인지 인지하고, 적합한 권리 실체는 어떻게 이루어질 수 있으며, 권리 침해에 대해 대처할 수 있는 방법에 대한 교육도 필요할 것이다.

본 연구의 제한점을 바탕으로 추후 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 수도권 소재에 근무 중인 보육교사를 연구참여자로 한정하였으며 포커스그룹면접에는 민간어린이집에서 근무 중인 보육교사만 참여하였다. 따라서 다른 지역이나 다른 유형의 어린이집 교사의 경험과 차이를 보일 수 있다. 또한, 본 연구는 일반화가 목적이 아닌 질적연구로서 본 결과를 보육교직원의 보편적 인식으로 추정하는 것은 적절하지 않을 것이다. 그러므로 본 연구에서 이루어진 보육교사들의 권리 인식에 대한 탐색적 결과를 바탕으로 다양한 변인들을 고려한 양적 연구가 실시될 것을 기대하는 바이다.

본 연구는 보육교직원이 인식한 보육교사의 권리에 대해 고찰함으로써 그동안 연구되어오지 못한 보육교사의 권리를 당사자의 경험과 관점에 근거하여 이해할 수 있다는 의의를 가진다. 또한, 프로토콜 서술과 포커스 그룹면접을 활용하여 보육교사의 권리를 다각적으로 이해하고자 하는 방법론적 시사점을 지닌다. 끝으로, 보육 관련 입법과정에서 소외되어 온 보육교사의 목소리를 경청한 본 연구결과가 향후 관련 제도의 보완과정에서 실증적 자료로 기여하기를 기대하는 바이다.

참고문헌

경기도교육청 민주시민교육과(2017). **2017 찾아가는 교권보호 연수 자료집**. 경기도: 경기도교육청.

구은미, 정혜영(2016). 보육교사와 유치원교사의 교사권리에 대한 개념도 분석연구. **한국영유아보육학**, 96, 1-27.

국립국어원(n.d.). 표준국어대사전. http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp에서 2018년 11월 23일 인출

김광병, 김기화(2015). 유치원교사와 보육교사의 법적 지위 비교 분석. **교육문화연구**, 21(5), 203-227.

김기화, 양성은(2017). 가정어린이집 보육교사들의 권리실제에 관한 질적 연구. **아동학회지**, 38(1), 169-183.

김길숙, 문무경, 이민경(2015). **유치원·어린이집 교사 권의 보호 실태 및 증진 방안**. 서울: 육아정책연구.

김연, 유재두(2012). **보육교사 인권상황 실태조사**. 서울: 국가인권위원회.

김은영, 김길숙, 이연주(2014). **유치원과 어린이집 교사 자격 및 양성 관련 체제 분석**. 서울: 육아정책연구소.

김은영, 장혜진, 조혜주 (2013). **영유아 교사 복지 실태 및 개선방안**. 서울: 육아정책연구소.

김의향, 박진옥(2018). 보육교직원 자격과 재교육 정책 현황 분석 및 발전 방향 고찰. **한국보육학회지**, 18(2), 129-145.

박창현, 김상림(2018). 어린이집 보조인력의 노동실태 및 요구 분석. **한국보육학회지**, 18(2), 85-102.

서영숙, 박진옥, 서혜전(2014). 보육교직원. **한국보육지원학회지**, 10(4), 5-28.

손홍숙 (2015). 보육정책과 보육교사의 전문성: 비판적 담론 분석. **한국보육학회지**, 15(2), 65-84.

송영미(2016). 영유아교사의 권리와 의무에 관한 유치원교사와 보육교사의 인식 연구. 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

양인자(2010). 보육교사 근무환경과 직무만족에 관한 연구 : 강원도 원주시를 중심으로. 상지대학교 사회복지정책대학원 석사학위논문.

윤경준, 지경빈(2011). 보육교사의 이직의도와 정책적 시사점: 서울형어린이집의 구조적 특성과 근무환경을 중심으로. **한국정책과학학회보**, 15(2), 171-197.

이도레(2016). 어린이집 일과에서의 영유아 권리존중에 대한 교사와 학부모의 인식비교 및 교사의 갈등 분석. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.

이동하(2013). 생존분석을 이용한 보육교사 이직률 결정요인 분석. **대학원생 논문대회 우수논문집**, 9, 77-98.

이서영, 양성은(2017). 보육실습을 통한 예비보육교사의 교사, 아동, 부모에 대한 이미지 변화 및 진로선택. **한국가정관리학회지**, 35(3), 53-66.

이서영, 양성은(2018). 이미지 분석을 통한 “좋은 보육교사”의 역할과 자질에 대한 연구. **한국가정관리학회지**, 36(2), 72-83.

이훈희, 황병순(2015). 보육시설 이용부모가 인식한 보육교사 이미지 : 세종특별자치시를 중심으로. **유아교육·보육복지연구**, 19(3), 5-28.

임진아(2004). 휴에 있어서 물질적 실체 인식에 대한 연구. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.

장성예, 이주연(2018). 보육교사의 직무스트레스 직무환경이 역할수행에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 18(1), 1-25.

- 전운숙(2011). 초임보육교사의 어려움과 지원 요구. **한국보육학회지**, 11(4), 167-187.
- 정은미, 이무영, 박주현(2016). 언론에 나타난 보육교사 이미지에 관한 연구. **한국가족복지학**, 21(2), 323-343.
- 조신숙, 김정희(2018). 민간어린이집 교사의 임파워먼트와 직무만족도가 영유아 권리존중보육에 미치는 영향. **한국보육학회지**, 18(3), 1-20.
- 철학사전편찬위원회(2009). **철학사전**. 서울: 중원문화.
- 최양미, 박미경, 이홍재(2017). 계층분석방법(AHP)을 활용한 보육교사 교권의 상대적 중요도 분석: 실무 및 학계 전문가 비교. **한국보육학회지**, 17(2), 25-44.
- 최윤경, 박진아, 이솔미, 조현수(2017). **누리과정 성과 제고를 위한 교사 실태 및 지원 방안 연구**. 서울: 육아정책연구소.
- 최은경(2013). 보육교사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에 관한 연구. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science of an action sensitive pedagogy*. NY: Routledge.

A Study on the Experiential Cognition of Child Care Teachers' Rights

Seoyoung Yi

Doctoral Student, Major in Child Welfare, Inha University

Sungeun Yang

Professor, Dept. of Child Studies, Inha University

Abstract

Objective: Social attention is paid to the issues concerning child care teachers' work multisibility and ambiguous legal status. Child care teachers are employees based on the 「Labor Standards Act」 and the 「Child Care Act」. They also play the role of kindergarten teachers based on the 「Childhood Education Act」 because of the Nuri curriculum. Based on the main tasks of the child care teachers who protect and nurture infants and toddlers, the Nuri curriculum education for infants is conducted. However, the duties and rights of child care teachers are disproportionate because there are many areas where teachers' professional roles do not suit their legal rights.

Methods: The purpose of this study is to investigate how teachers perceive their own rights through field experience using qualitative method based on interpretative epistemology. Participants were 61 child care teachers working in the metropolitan area and used protocol description and focus group interview (FGI) for data collection. The collected data were derived as a central theme according to the data analysis method proposed by Creswell (2013).

Results: Participants in the study described the 'Right and autonomy of education as a professional occupation', 'Right to request for improvement on working conditions, guarantee of living and to request for welfare system' and 'Right to guarantee of a teacher's status and adjustment of grievance.' They pointed out poor working conditions and welfare benefits at daycare centers, and emphasized that education and autonomy are necessary conditions to be strengthened for quality child care activities. On the other hand, they did not realize that 'Right to guarantee of a teacher's status and adjustment of grievance' was their right. And they have endured the infringement of this right.

Conclusion/Implications: This study reveals the gap between teachers' responsibilities and rights, indicating the urgency of institutional arrangements. It is discussed that the social expectation for strengthening personality and professionalism as an infant and child specialist is increased and a practical alternative for the improvement of the right of teachers working in the child care field is needed considering the change of values about work.

Received October 29, 2018

Revision received November 26, 2018

Accepted December 10, 2018