

유아 무용강사 파견업체 사례분석*

김주희** · 이은선*** · 김화례****

I. 서론

II. 유아 무용강사 파견업체 현황

III. 유아 무용강사 파견업체 사례 분석

IV. 결론

참고문헌

Abstract

1. 서론

예술은 인간의 가장 본질적이고 원시적인 본능 중 하나로 인간이 창조되면서부터 함께 시작되었으며 현대 사회에 이르러서는 인간이 마땅히 누려야 할 권리이자 기본권으로까지 주목받게 되었다. 예술은 인간의 삶을 풍요롭게 해줄 뿐만 아니라 인간을 인간답게 만들며, 다른 사람과 더불어 살 수 있도록 소통하게 하는데 이는 바로 예술이 시대를 넘어 전승되고 교육되어야 하는 이유이다.¹⁾

인간은 태어나면서부터 지속적인 발달 현상을 겪게 된다. 계속적인 발달의 시기 가운데 양적인 발달이고 질적인 발달이 가장 두드러지게 나타나는 시기가 바로 영·유아기 시기이며, 이 시기에 인간은 신체적 발달, 인지적 발달, 정서적 발달, 사

* 이 논문은 경희대학교 석사논문 김주희(2012)의 유아 무용강사 파견업체 현황분석과 개선방안 연구를 일부 수정, 보완한 것이다.

** 경희대학교 대학원 공연예술학과 박사과정

*** 경희대학교 무용학부 겸임교수

**** 교신저자, 경희대학교 무용학부 교수, khrye52@hanmail.net

1) 김세현(2010), 중등학교 예술교육의 실태와 개선방안 연구, 중앙대학교 예술대학원 석사학위 논문.

회적 발달이 활발하게 이루어지고 있다.²⁾ 유아기는 언어, 정서, 사회, 인지, 신체, 창의성 영역 등 발달의 모든 측면에서 기초가 형성되는 시기이다. 유아기는 상상 활동이 풍부하게 이루어지며, 자연과 주변 사물에 대한 호기심과 심미감이 발달하는 시기이다. 따라서 자신의 내부에서 떠오르는 생각과 느낌을 자발적으로 표현하고 다양한 표상 활동을 통하여 창의성 발달을 도모하여야 한다. 창의성은 행동변화가 용이한 유아기에 교육시키는 것이 좋으며, 이 시기에 형성된 행동양식은 습사리 소멸되지 않는다는 심리적 근거에서도 이루어보아 움직임이 다양하고 스스로 표현 할 수 있게 하는 창의성 발달을 위한 유아발레 프로그램이 필요하다.

유아들의 심신발달을 위한 무용의 교육적 효과가 알려지면서 이미 우리나라의 많은 어린이집, 유치원 등의 유아교육기관에서는 이전의 율동수준에서 벗어나 무용은 무용전공자를 통해 교육해야 한다는 사실을 인식하고 있기 때문에 이러한 특수적 수요를 맞추기 위하여 지도자를 육성하고 파견하는 민간단체의 유아체육 지도자 양성기관과 영리 및 비영리 목적의 기획사나 회사 형태의 예체능 전문 파견업체가 생겨났다. 따라서 유아 교육프로그램이 현장에 적용되도록 교사교육은 중요하다고 할 수 있다.

사실상, 대학 무용교육과정은 무용의 기능적 관점이 강조됨으로써 실기 중심의 수업이 이루어지기 때문에 무용 전공생들은 유아교육에 대한 기초적인 정보가 없고 무용학습의 체계적인 프로그램 개발 능력이나 놀이·신체학습활동의 교육방법이 없어 유아에게 효과적인 무용교육을 하는데 있어 어려움을 겪고 있다. 또한 졸업생들의 진로는 무용단 단원, 대학원진학, 학교교사, 학원강사 등이 대부분이므로 활동 영역도 다양하지 못한 것이 현실이다.³⁾

졸업을 앞두고 있는 무용전공 4학년 재학생들에게 진로방향에 관한 설문조사(K 대학, 2011)를 실시 한 결과 실기 강사, 공연예술 사무직, 대학원 입학, 무용단 등 다양한 결과 중 실기 강사의 비율이 가장 높았다. 취업 정보 경로는 선배, 인터넷 검색

2) 김지수·유병인·육동원·박윤식(1999), 유아의 기질과 운동능력에 관한 연구, 『한국체육학회』, 38(3): 233-243.

3) 박윤희(2012), 무용전공대학생의 취업환경변화에 따른 교과과정의 개선방안, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.

색, 취업강의 등이 있었지만 원하는 정보를 얻을 수 있는 경로가 적당하지 않아 취업 정보를 얻는데 문제가 많다고 대답하였다. 그 중 ‘듣는 정보들은 많지만 학교에서 이루어지는 순수예술 실기 위주의 수업으로 인해, 다른 분야에 관심이 있을 경우를 대비한 취업 관련 자격증이 적다.’, ‘현재 기존에 있는 무용사이트는 취업 연결이 아닌 정보 열람만 하는 데에도 돈을 내야하니 불만이 많다.’ 라는 의견이 있었다.

최근, 한국문화예술교육진흥원, 교육청, 문화재단 등에서 예술 강사 채용이 많이 공고되고 있으나 갓 졸업한 무용 전공자들은 예술 강사에 지원을 하여도 선발인원이 적고 경력이 없어 사실상 선발되기에는 어려운 실정이기 때문에 무용 파견업체를 찾는 무용 전공자들이 늘어나고 있는 실정이지만 타 분야 파견업체에 관한 연구는 많은 것에 비해 무용 파견업체는 정보조차도 미흡한 실정이다.

이에 본 연구는 파견업체의 현황을 살펴보고, 구체적 사례를 분석하여 파견업체의 역할을 재조명하고 무용 전공자들에게 졸업 후 진로방향에 대한 기초정보를 제공함으로써 진로선택을 하는 데 있어 기초적인 자료제공을 하는데 의의를 두고자 있다.

본 연구는 유아 무용 강사 파견업체 현황을 분석하기 위하여 웹사이트 조사와 전화조사, 설문조사, 심층면담 연구를 병행하여 실시하였다.

먼저 졸업을 앞두고 있는 K대학 무용전공 4학년 재학생들(2011)에게 진로방향에 관한 설문조사를 실시하고 무용학과 전공자들의 진로 문제점에 관해 분석하여 본 연구의 필요성을 밝혀낸 다음 주요 포털사이트 검색을 통해 현재 운영되고 있는 무용 파견업체의 현황을 알아보고 웹사이트와 전화조사를 통하여 26개의 파견업체(2011년 기준)를 밝혀냈다.

26개의 유아무용 파견업체들의 특성을 물리적 환경요인 5가지⁴⁾로(파견업체 생성시기와 분포도, 파견업체 운영형태, 파견업체 조직도, 파견강사 근무특성과 근무형태, 파견 강사 임금지급 형태) 살펴본 결과 가장 체계적 운영을 이루고 있는 두 업체⁵⁾를 선정하여 심층분석하였다.

4) 정은수(2009)의 ‘유아무용 파견교사 교육환경 요인 탐색’ 연구에 나타난 물리적 환경의 파견업체 특성을 기준

5) 선정된 두 업체는 이영아(2008)의 ‘문화센터 무용 프로그램 발전방안 연구’에서도 나타난 바와 같이 서울·경기도 문화센터 중 가장 많은 프로그램이 개설된 것을 알 수 있었고, 소속된 강사가 A업체는 120명, B업체는 60명으로 활발하고 체계적인 시스템을 갖추고 있

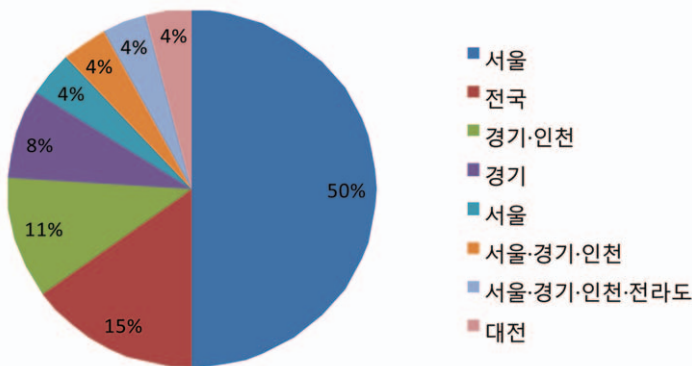
II. 유아 무용강사 파견업체 현황

국내의 유아 무용강사 파견업체를 조사한 결과 서울 18곳, 경기 4곳, 인천 3곳, 대전 1곳으로 총 26개의 파견업체가(2011년 기준) 있었다. 26개의 유아무용 파견업체의 특성을 다음과 같이, 파견업체의 생성시기와 분포도, 파견업체의 운영형태, 파견업체의 조직도, 파견강사 근무특성과 근무형태, 파견강사 임금 지급형태로 5가지 기준을 중심으로 살펴보았다.

먼저, 유아무용 파견업체의 강사 파견 분포도는 <그림 1>과 같이 서울·경기 지역에 가장 많이 분포되어 유아들이 많이 밀집되어 있는 신도시 중심으로 유아무용 교육이 활성화 된 것으로 판단되며, 파견업체 생성 시기는 1997년도~2004년도로 파악되었다.

파견업체의 운영형태는 개인이 사업자 등록을 하고 운영하고 있으며, 유아무용 기관에 직접 찾아가거나 전화 상담을 통한 직접 홍보 방법과 웹사이트나 홈페이지를 통한 간접 홍보 방법으로 이루어졌다. 강사모집 역시 사이트 홍보와 전화 상담을 통한 방법으로 이루어졌으며, 강사는 1년 단위로 계약을 하여 유아교육기관에 파견하는 방식으로 운영되고 있었다.

파견업체의 교육프로그램은 유아체육·유아무용을 같이 운영하는 업체가 85%이며, 유아무용 프로그램만 운영하는 업체가 15%로 대부분의 파견업체가 유아체육



<그림 1> 파견업체 분포도

과 유아무용 프로그램이 같이 이루어지고 있었다. 또한, 단순히 일자리 알선만 해주는 파견업체가 73%이며, 계약한 강사에게 업체의 프로그램을 교육하고 파견시키는 형태의 강사교육이 이루어지는 파견업체는 27%에 해당하였다.

이은진(2008) 연구에 의하면 다수의 전문 파견업체에서는 무용교사의 전공에 따른 전문성만 고려할 뿐 유아교육의 전문적 지식을 충분히 갖추지 못한 지도자들을 파견하여 실상 무용교사가 행하는 유아 무용교육활동에는 어려움이 크다고 하였듯이, 파견업체의 체계적인 강사교육은 유아무용교육의 질을 높이기 위해 필요하다고 판단된다.

파견업체를 운영하는데 있어 체계적인 조직도는 일의 능률을 높일 뿐만 아니라 빠른 시간 안에 정확하고 효과적인 일 처리를 할 수 있다. 무용 파견업체의 조직도를 살펴보면 대부분이 업체의 대표와 팀장, 강사관리팀, 사무국, 파견강사, 프로그램 개발연구팀으로 이루어진 것을 알 수 있었고 체계적인 조직도를 가지고 운영하는 업체는 19%밖에 해당되지 않았다.

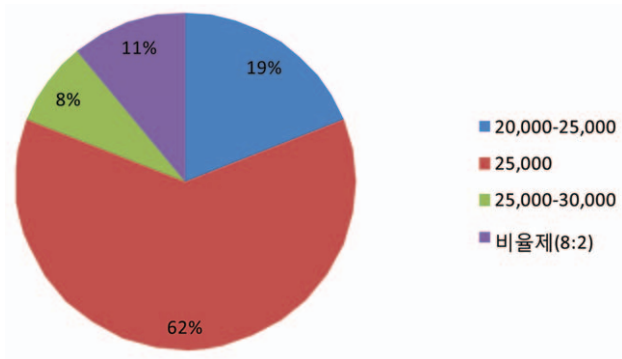
파견업체와 소속 강사는 1년 단위로 계약을 맺고 유아 교육기관으로 강사가 출강하는 근무 특성을 가지고 있었다. 대부분 인근지역으로 강사를 파견하고 있으나 그에 따라서는 먼 거리의 파견근무 이행도 있음을 알 수 있었다.

파견업체의 근무형태는 비정규직 파견강사가 일반적인 근무형태이다. 이 중 2개의 업체는 강사들에게 4대 보험 신청을 선택할 수 있도록 하였으나, 대부분의 파견강사들은 4대 보험을 선택할 경우 실질적으로 임금이 줄어들기 때문에 4대 보험을 제공받지 않고 비정규직 파견강사로 1년 단위로 계약을 하며 근무하고 있었다.

파견강사는 근무특성상 시간제 근무형태로 시간적으로 활용이 가능하고 시급제로 임금을 받기 때문에 시근무일수를 늘려서 임금의 변화를 유도할 수 있는 이점이 있으므로 파견강사들은 비정규직 근무형태를 선호하고 있는 것으로 생각된다.

파견업체는 강사에게 일자리를 제공해주는 대신 강사가 유아교육기관에서 교육을 하여 받은 임금을 업체와 분배한다. 임금지급은 시급제와 비율제의 형태가 있다.

파견교육기관에 따라 임금지급형태가 조금씩 다르지만 <그림 2>와 같이 한 번의 수업시간(50분)을 기준으로 25,000원 16곳(62%), 20,000~25,000원 5곳(19%), 비율제 3곳(11%), 25,000~30,000원 2곳(8%)으로 25,000원을 제공하는 파견업체



〈그림 2〉 파견업체 임금지급형태

의 비율이 가장 높았다. 비율제의 경우 80(파견강사):20(파견업체)의 형태를 띠고 있었다.

위와 같이 26개의 유아무용 파견업체들의 특성을 물리적 환경요인 5가지로(파견업체 생성시기와 분포도, 파견업체 운영형태, 파견업체 조직도, 파견강사 근무특성과 근무형태, 파견 강사 임금지급 형태) 살펴본 결과 가장 체계적 운영을 이루고 있는 두 업체 A, B를 선정하여 심층 면담을 통해 구체적 사례를 분석하였다.

Ⅲ. 유아 무용강사 파견업체 특성 분석

가장 활발히 활동하고 있는 A, B 업체의 물리적 환경요인 5가지를 살펴본 결과는

〈표 1〉 A, B 업체 프로그램 소개

	A 업체	B 업체
연구기준	영어 연구 발레 연구 창작 움직임 연구 째즈 발레 연구	정통 발레 동작을 기준 창의성에 바탕을 둔 연령별 발레 프로그램
교육현장	전국 1,000여 곳의 교육현장	전국 문화센터와 놀이학교
프로그램	창의적 놀이중심의 영어발레, 동화발레, 잉글리쉬 A업체 댄스	창의성에 바탕을 둔 다양한 움직임의 영어발레, 집발레, 스토리발레

다음과 같다. 먼저, 선정된 두 업체는 <표 1>과 같이 프로그램이 운영되고 있었다.

두 파견업체를 5가지 특성(파견업체 생성시기와 분포도, 파견업체 운영형태, 파견업체 조직도 파견강사 근무특성과 근무형태, 파견강사 임금지급형태)을 기준으로 구체적인 사례를 분석하였다.

1. 유아무용 파견업체 생성시기와 분포도

A업체는 2004년도에 영어발레 프로그램을 개발하고 설립하였다. 현재 전국 1,000여 곳의 교육현장(문화센터, 공공기관, 영어유치원, 놀이학교, 유치원)에서 유아발레 수업을 진행하고 있으며 120여명의 강사가 소속되어있다.

B업체는 2003년 6월 백화점 부산 문화센터에 처음으로 수업을 개설하고 점차 전국으로 범위를 넓혀갔다. 현재 60여명의 강사가 소속되어 있으며 전국 문화센터와 놀이학교에서 수업을 진행하고 있다.

위 내용과 같이 두 업체의 생성 시기는 2003-2004년도로 비슷한 시기에 생성되어 점차 전국으로 범위가 분포되었음을 알 수 있었다.

유아 무용파견업체의 생성 배경은 유아교육기관의 전문 무용교사 부족과 강사관리 필요성이 커지면서 지도자를 육성하고 파견하는 업체가 생성하게 된 것을 알 수 있었다.

2. 유아무용 파견업체 운영형태

가. 홍보방법

파견업체의 홍보방법은 홈페이지나 사이트를 통한 간접홍보가 이루어지고 있으나 직접적인 홍보 방식은 문화센터나 놀이학교 등 유아교육기관의 매니저를 직접 찾아가 홍보를 하고 숙련된 교사가 직접 프로그램을 시범 수업하여 계약을 체결하고 있으며, 매니저를 통해서 다른 기관을 소개 받으며 인프라를 넓혀가는 방법으로 운영되고 있다.

강사모집은 홈페이지나 사이트를 통한 홍보 방법과 지인 소개나 소속강사의 소

개로 들어오는 경우가 대부분 인 것을 알 수 있었다.

파견강사들은 인터넷을 통해 정보를 얻기도 하지만 파견업체에 대한 거부감이 있고 신뢰감이 없기 때문에 인터넷을 통한 지원자는 거의 없고 지인이나 파견업체의 소속강사의 소개로 입사하는 경우가 많았다. 하지만 업체에 대한 정보는 현장에서 직접 뛰고 있는 대학을 졸업한 무용 파견강사들에게는 알려져 있지만 현장에서 뛰지 않는 재학생들에게는 파견업체의 정보를 알 수 있는 경로가 없어 존재조차 모르는 경우가 많아 취업 정보를 얻는 데 어려움이 있음을 알 수 있었다.

인터뷰 결과와 서론에 밝힌 설문조사와 같이 무용과 재학생들은 취업정보의 경로를 원하고 파견업체 또한 재학생들을 대상으로 하는 홍보방법의 경로를 원하고 있었지만 소통이 되지 않아 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있었다.

나. 교육프로그램

A업체의 프로그램은 영어발레, 동화발레, 잉글리쉬 A업체 댄스로 3가지 프로그램을 운영하고 있는데 정해진 규칙과 테크닉 위주의 의한 발레 교육보다는 아이들이 느끼고 표현하면서, 움직임의 즐거움을 느낄 수 있게 도와주는 프로그램을 운영하고 있다.

B업체의 프로그램은 영어발레, 짐발레, 스토리발레 프로그램 위주로 운영하고 있고 정통 클래식 동작을 기준으로 수업을 진행하면서 그 속에서 아이들의 자유로운 움직임을 표현하고 놀이를 통한 즐거움을 느낄 수 있게 프로그램을 운영하고 있다.

위와 같이 두 업체는 동작 구성에 있어 기준은 다르지만 아이들이 자신의 생각을 이끌어내고 표현하여 구체적인 상상력과 창의력을 길러주는 목적으로 교육하고 있다.

행동 변화가 쉬운 유아기에 창의성 교육은 효과적이기 때문에 이 시기의 유아 창의력 발달은 매우 중요하다고 할 수 있다. 두 파견업체는 유아대상을 고려하여 연구진에 의해 만들어진 프로그램을 강사들이 교육받아 수업을 진행하여 유아무용교육의 질을 높이는데 노력하고 있다.

다. 강사 교육

두 업체는 다른 업체들보다 체계적인 강사 교육이 이루어지고 있었다.

A업체는 처음 업체에 입사한 신입강사는 3개월 안에 100시간의 교육을 이수하여야 하며 한 달에 한번 씩 전체 강사 교육과 팀별 교육이 있다. 또, 수업진행 능력이 부족하거나 교육이 더 필요하다고 판단되는 강사는 재교육을 실시한다.

B업체는 신규강사인 경우 아카데미에서 12주의 교육과정을 이수하고 팀이 배정되어 소속 팀장의 수업을 12회 참관하면서 교육 받는다. 또, 3개월에 한번 씩 전체 강사 교육이 있으며 일주일에 한 번씩 팀별 교육을 진행한다. 수업 능력이 부족하거나 불성실한 강사는 재교육을 실시한다.

두 업체의 체계적인 프로그램은 교육의 질을 높이고 파견강사들이 효과적인 수업을 진행할 수 있도록 하는 장점이 있다. 하지만 파견 강사들이 교육프로그램을 이수 하는 과정에서 많은 시간과 노력을 투자해야 하기 때문에 어려움을 호소하고 있었다. 파견강사들은 업체로부터 교육프로그램을 제공 받는 것에 대해 만족감을 느끼고 있었지만 교육 프로그램을 이수하는 과정에서 시간적인 문제와 체력적인 문제를 느끼고 있고 교육을 이수하기 위해서는 교육비를 지급하기 때문에 금전적인 불만도 느끼고 있었다.

3. 유아무용 파견업체 조직도

두 업체는 부서별로 관리·운영되고 있는 체계적인 조직도를 가지고 있다.

A업체는 대표를 중심으로 강사관리 팀, 마케팅 팀, 쇼핑물 사업 팀, 발레 프로그램 개발 연구 팀, 영어 연구팀, 음악 제작팀, 미술·디자인·교재 개발팀, 발레복 상품 개발팀으로 분리되어 운영하고 있고 서울지부와 경상지부로 분리되어 서울 지부는 서울, 경기, 인천, 충청, 대전, 강원, 전라, 광주지역을 관리하고 경상 지부는 울산, 부산, 대구, 마산, 창원, 진주, 거제, 통영 지역을 관리하고 있다. 그밖에 자문위원, 연구원, 디렉터가 있어 프로그램을 제작·개발하는데 힘쓰고 있다.

B업체 역시 대표와 부대표를 중심으로 교육부, 마케팅부, 판매 사업부, 센터사업부로 분리되어 교육부에서는 프로그램 개발팀, 아카데미 연구팀, 도서출판 교재·연구문서 팀, 영어 교육팀으로 구성되었고 마케팅부는 영업·홍보팀, 강사관리팀, 홈페이지 관리 팀, 공연기획팀으로 구성되었다. 판매 사업부는 B업체샵, 오픈마켓,

상품 개발팀, 쇼핑물 관리팀으로 구성되었고 센터사업부는 교육 운영팀, 행정 관리팀으로 구성되었다. B업체 역시 그밖에 프로그램 개발팀과 프로그램 관리팀이 있어 교육 프로그램에 힘쓰고 있는 것을 알 수 있었다.

위 두 파견업체의 조직도를 살펴보면 두 업체는 다른 업체와 다르게 연구원이 따로 있어 프로그램 개발과 관리가 철저히 되고 있었는데 연구원은 프로그램 연구만 하는 것이 아니라 연구와 현장교육을 같이 하고 있다.

또, 두 업체는 회사 운영자금을 위하여 교재 판매와 쇼핑물 사업을 운영하고 있음을 알 수 있었다.

4. 파견강사 근무특성과 근무형태

파견업체와 파견강사는 1년 단위로 계약을 맺고 파견 지역은 인근 지역 위주로 파견시킨다. 먼 지역일 경우 A업체는 대표나 실장급이 주로 움직이고 B업체는 경험을 쌓기 위한 신입강사가 파견을 나간다.

파견 강사의 특성상 근무 이동이 잦아 시간과 교통비 문제와, 체력적으로 어려움을 느끼고 있지만 파견업체가 유아무용교육기관과 일자리를 연결해주고 교육프로그램을 제공하여 효과적인 수업을 진행 할 수 있기 때문에 편리함을 느끼고 있었다. 또, 파견강사 개인이 혼자 일 할 경우 교육기관에서 임금을 제대로 지급하지 않거나 무리한 요구를 하는 등 부당한 경우들이 생길 수 있다. 하지만 파견업체는 이러한 문제점을 해결해 주기 때문에 파견강사들은 만족감을 느끼고 있었다.

위 내용과 같이 파견업체는 개인강사와 다르게 계약 조건이 확실히 정해져 있고 체계적으로 운영이 되고 있어 파견강사들이 부당한 대우를 받는 것을 막아주는 역할을 하고 있다.

두 업체의 근무형태는 비정규직 파견강사가 일반적인 근무형태라는 것을 알 수 있었다. A업체는 4대 보험을 선택 할 수 있으나 4대 보험을 선택할 경우 실질적으로 임금이 줄어들기 때문에 대부분의 파견강사가 비정규직 형태로 근무 하는 것을 알 수 있었다. B업체는 4대 보험이 없어 모든 강사가 비정규직 파견강사의 형태로 근무하고 있었다.

두 업체 모두 4대 보험의 필요성을 느끼고 있지만 회사 운영상 현재 활발하게 진행하지 못하고 있으며 파견강사의 특성상 시간제 형태로 근무하여 시간적으로 활용이 가능하고 시급제로 임금을 받기 때문에 근무일수를 조절하여 임금의 변화를 유도할 수 있는 이점이 있어 파견강사 역시 비정규직 근무형태를 선호하고 있었다.

5. 파견강사 임금지급 형태

파견 나가는 유아교육기관에 따라 임금 형태가 다르지만 대부분 80(강사):20(업체)의 비율로 임금이 지급 되는 것을 알 수 있었다.

파견업체의 특성상 문화센터나 유치원등 교육기관과 계약을 맺을 때 개인강사보다 임금을 높게 책정 받고 있지만 그 수입을 파견업체와 강사가 다시 분배하고 있다.

문화센터의 경우 수강인원이 많을수록 임금이 높아지며, 문화센터와 분배한 임금을 다시 파견강사와 파견업체가 80:20로 분배하였으며 유치원이나 놀이학교의 경우 정해진 임금에서 80:20로 분배하는 임금지급형태가 운영되고 있었다.

파견강사의 특성상 시간제 근무형태이기 때문에 수업을 많이 하는 파견강사가 임금이 높았으며, 경력이 쌓인 파견강사에게 성과급제 같은 처우는 따로 없는 것으로 나타났다.

IV. 결 론

본 연구는 유아무용 파견업체의 현황을 파악하고 구체적 사례를 분석하여 파견업체의 역할을 재조명하고 무용 전공자들이 졸업 후 진로선택을 하는 데 있어 기초적인 자료 제공을 하는데 목적이 있다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위해 주요 포털 사이트 검색을 통하여 26개의 파견업체를 밝혀내고, 파견업체의 특성을 물리적 환경 5가지로(파견업체 생성시기와 분포도, 파견업체 운영형태, 파견업체 조직도, 파견강사 근무특성과 근무형태, 파견강사 임금지급형태) 살펴본 후 활발하고 체계적인 시스템을 갖춘 두 업체 A, B를 선정

하여, 구체적 현황과 개선방안을 모색하기 위해 두 파견업체의 대표자들과 소속 파견강사들을 심층 면담하여 다음과 같은 특징을 살펴보았다.

첫째, 유아무용 파견업체의 생성시기와 분포도를 살펴보면, 유아 교육기관의 전문 무용강사 부족과 강사관리 필요성이 커지면서 지도자를 육성하고 파견하는 업체가 생성하게 되었으며, 생성시기는 1997~2004년도로 파악된다. 파견업체 분포도는 유아들이 많이 밀집되어 있는 서울·경기 지역에 가장 많이 분포된 것으로 나타났다.

둘째, 유아무용 파견업체의 운영형태를 살펴보면, 개인이 사업자 등록을 하고 강사를 모집하여 1년 단위로 계약하고 유아 교육기관에 파견하는 형태로 운영되고 있으며, 홍보방법은 유아 교육기관에 직접 찾아가 계약을 하고 인프라를 넓혀가는 직접 홍보 방법과 사이트 홍보나 전단지 등을 통한 간접 홍보 방법으로 이루어졌다. 대부분의 파견업체는 유아체육과 유아무용 교육 프로그램을 같이 운영하고 있었으며 강사교육은 없고 일자리 알선 역할만 하는 파견업체가 더 많았다. 체계적인 강사교육은 유아 무용교육의 질을 높이기 위해 필요하기 때문에 파견업체의 강사 교육은 활발히 이루어져야 한다고 판단된다.

셋째, 파견업체의 조직도를 살펴보면 대체로 대표팀, 홍보팀, 강사관리팀, 교육팀, 파견강사로 이루어진 것을 알 수 있었다. 체계적인 조직도는 일의 능률을 높이고 효과적인 일 처리를 할 수 있다. 하지만 체계적인 조직도를 갖춘 파견업체는 19%에 불과해 파견업체들은 조직도를 갖추는 데 더욱 힘써야 할 것으로 판단된다.

넷째, 파견강사의 근무특성과 근무형태를 살펴보면, 먼저 근무특성은 파견업체와 파견강사는 1년 단위로 계약을 맺고 대부분 인근지역의 유아교육기관으로 파견 근무를 한다. 파견업체는 파견강사에게 일자리를 연결시켜주고 교육기관의 부당한 대우를 막아주는 역할을 하지만 파견 근무 특성상 근무 이동이 잦아 강사들은 교통비와 시간적, 체력적인 문제를 안고 있어 이에 대한 처우가 필요하다고 판단된다.

근무형태는 비정규직 파견강사가 일반적인 형태이다. 파견강사의 특성상 시간적으로 활용이 가능하고 시급제로 임금을 받기 때문에 시근무일수를 늘려서 임금의 변화를 유도할 수 있는 장점이 있지만, 근무 이동 중 사고가 일어나거나 문제가 생겼을 경우 4대보험이 적용되지 않아 개인적인 문제로 처리될 수 있어 근로 복지에

대한 제반사항이 마련되어야 할 필요가 있다.

다섯 째, 파견강사 임금지급 형태를 살펴보면, 파견 교육기관에 따라 임금 지급 형태가 조금씩 다르지만 대부분의 파견업체는 1Time(50분)을 기준으로 25,000원을 지급하는 곳이 가장 많았다. 25,000원을 지급 받을 경우 교통비, 식비를 제외하면 적은 수입으로 임금 지급형태에 대한 강사처우가 이루어져야 할 것이라 판단된다. 이 중 3개의 업체는 파견강사(80):파견업체(20) 비율제의 형태로 높게 측정되었다.

본 연구에 의하면, 파견업체에 대한 정보는 현장에서 직접 뛰고 있는 졸업한 무용 강사들은 잘 알고 있지만, 재학생들은 파견업체에 대한 정보가 없어 존재여부조차 모르는 경우가 많았다. 무용과 재학생들은 취업 정보의 경로를 원하고 파견업체 또한 무용과 재학생들을 대상으로 홍보 할 수 있는 경로를 원하고 있지만 소통이 되지 않고 있다.

이러한 현 시점에서 무용 전공자들의 졸업 후 진로 선택을 하는 데 있어 기초적인 자료 제공을 위해 다음과 같이 몇 가지를 제언하고자 한다.

첫째, 산·학·연을 통한 취업정보교류이다.

무용과 대학생들도 파견업체와 같은 취업 정보 교류를 위한 연결고리를 만들고 특강을 마련하여, 취업 정보와 교육프로그램을 제공받아 졸업 후 바로 교육기관 현장에서 수업 할 수 있는 여건이 마련되어 시간적, 경제적 손실을 막고 취업률을 높일 수 있도록 이루어져야 할 것이다.

둘째, 유아대상 프로그램 교육을 실시한다.

현장에서 사용할 수 있는 대상을 연구하는 커리큘럼을 통해 실제 현장에서 적용할 수 있는 교육이 이루어져야 한다.

현재, 무용과 대학생들은 예술 교육 위주인 대학 현장에서 유아교육에 대한 기초적인 정보를 제공받지 못하고 무용학습의 체계적인 프로그램 개발 능력이 없어 졸업 후 유아들을 가르치는데 어려움을 겪고 있다. 따라서 대학 교육 현장에서 유아 교육 프로그램을 개발하는 커리큘럼이 이루어져 재학생들이 졸업 후 취업정보를 제공받는데 도움을 얻기를 바라며, 본 연구를 바탕으로 하여 앞으로 연구되어질 유아 무용파견업체에 관해 더욱 다양하고 구체적인 연구가 이루어지길 바라는 바이다.

■참고문헌

- 김세현(2010). 중등학교 예술교육의 실태와 개선방안 연구. 중앙대학교 예술대학원 석사학위 논문.
- 김지수 · 유병인 · 육동원 · 박윤식(1999). 유아의 기질과 운동능력에 관한 연구. 『한국체육학회』. 38(3):233-243.
- 박윤희(2012). 무용전공대학생의 취업환경변화에 따른 교과과정의 개선방안. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영아(2008). 문화센터 무용 프로그램 발전방안 연구. 세종대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정은수(2009). 유아무용 파견교사 교육환경 요인 탐색. 중앙대학교 예술대학원 석사학위 논문.

논문투고일	2012년 06월 15일
심 사 일	06월 22일
심사완료일	07월 03일

Abstract

A case study on the analysis of Early Childhood Dance Instructor

Joo Hee Kim · Eun Sun Lee · Haw Rye Kim

*Ph. D. course of Dance, Adjunct Professor of Dance, Professor of Dance
KyungHee University*

The purpose of this study was to examine the state of institutions providing early childhood dance instructors and reform measures for supply of those instructors in a bid to provide some information on post-graduation career choice for dance majors, as more dance majors intended to make a contract with companies providing dance instructors. After the characteristics of those companies were analyzed, two companies were selected, and in-depth interviews were held over the representatives of the companies and instructors provided by them to find out the state of the companies and seek reform measures.

The findings of the study were as follows:

First, companies that provided dance instructors were established between 1997 and 2004, and most of the companies were located in Seoul and Gyeonggi Province where there were lots of preschoolers.

Second, as for the operating state of the companies, the majority conducted both of early childhood P.E. and early childhood dance education programs, and a larger number of the companies just offered a job placement service without providing education for instructors.

Third, in terms of organization, only 19 percent were well organized, which indicated that the companies should try to make themselves well organized.

Fourth, as for the job characteristics of dispatched instructors and their form of work, instructors were mostly dispatched to early childhood education institutions in their neighborhood, and they often moved from an early childhood institution to another due to the unique characteristics of their job and consequently faced several difficulties related to traffic expenses, time and physical fitness. So better treatment should be provided for them. In terms of the form of work, they were irregular workers in general.

Fifth, concerning instructor payment, dance instructors didn't have an enough income when their transportation and food expenses were ruled out. Instructors should be properly be paid.

Dance majors want to acquire information on employment, and the companies that provide dance instructors also want to publicize themselves to students. But there isn't a good route of communication between the two.

Under the circumstances, there are some suggestions on career choice for dance majors:

First, educational-industrial cooperation is required to expedite the exchange of employment information.

Second, education should be provided about early childhood programs.

Third, college education primarily focuses on art education, but early childhood education programs should be developed as part of a college curriculum so that dance majors could conduct effective instruction without any difficulties when they teach preschoolers.

This study is expected to be of use for providing employment information for dance majors, and to serve as an opportunity to step up research efforts on early childhood dance instructor providers.

keywords: early childhood dance(유아무용), early childhood dance instructor(유아 무용강사), instructor providers(파견 업체), dispatched instructors(파견 강사), dance instructor(무용 강사).