

2015 공동육아협동조합 어린이집

신입이사진교육



- 일 시 : 2015년 2월 7일(토)~8일(일)
- 장 소 : 하내테마파크 (경기도 화성시)
- 주 최 : (사)공동육아와공동체교육
- 주 최 : 공동육아협동조합 어린이집 조합대표자회의

진행순서

2월 7일(토)	오후 3:00~3:30	접 수
	오후 3:30~4:00	참여 지역 및 조합 소개 인사 [대강당]
	오후 4:00~6:00	전체 강연 '공동육아협동조합 이사회에 관한 몇 가지 이야기' 정성훈 (2012 과천공동육아협동조합 이사장)
	오후 6:00~7:00	저녁식사
	오후 7:00~10:00	강의 및 분과토론 [이사장 분과 : 대강당 / 진리관 3층] 장기성 (2015년 부천우리노리공동육아협동조합 이사장) [대표교사 분과 : 민들레관] 박정화 (2015년 공동육아와공동체교육 교사회 전체대표) [운영 분과 : 봉송아실] 김지연 (2014년 송파공동육아협동조합 운영이사) [교육 분과 : 조롱박실] 이성희 (2014년 춘천공동육아협동조합 교육이사) [재정 분과 : 채송화실] 신봉섭 (2014년 과천공동육아협동조합 재정이사) [홍보 분과 : 진리실 / 진리관 2층] 이무열 (2014년 부천우리노리공동육아협동조합 홍보이사) [시설 분과 : 산수유실 / 진리관 3층] 구민서 (2014년 용인지역공동육아협동조합 시설이사)
	오후 10:00~11:00	전체모임 / 신규 조합대표자회의 의장단 인사 [대강당]
	오후 11:00~	뒤풀이
2월 8일(일)	오전 8:00~9:00	아침식사
	오전 9:00~11:00	사례 나눔 '공동육아로 살아가기' [대강당] [마포참나무공동육아사회적협동조합 만들기] 백대중 (2014년 마포참나무공동육아협동조합 이사장) [아빠들이 만든 생산자협동조합 이야기] 전민걸 (고양공동육아협동조합 조합원) [함께사랑채 소개] 오승욱 (우면동공동육아협동조합 졸업부모)
	오전 11:00~12:00	보육현안 '이사진이 꼭 알아야 할 2015년 보육현안' 이경란 (사)공동육아와공동체교육 사무총장)
	오전 12:00	마무리

공동육아협동조합 이사회에 관한 몇 가지 이야기

정성훈 | 2012년 과천공동육아협동조합 이사장, 과천 두근두근방과후 조합원

1. 들어가며

어린이집 교사의 아동 학대 사건을 보면서 한편으로는 내 아이들을 공동육아에서 키웠던 걸 다행으로 여기면서도 다른 한편으로는 한해 정부 예산이 무려 376조원인 나라에서 왜 이런 일들이 반복될 수밖에 없는지 분노를 느낍니다. 또한 이 사건에 대해 지금까지 정부와 여당이 내놓은 대응 방침의 핵심이 “CCTV 설치 의무화”와 “보육교사 자격요건 강화”라는 데서는 절망감까지 듭니다.

기간 어린이집에서 2년 동안, 공동육아어린이집에서 4년 동안 두 아이를 키우면서 저는 훌륭한 어린이집 교사란 처음부터 타고나는 것도 아니고 엄격한 감시와 통제로 형성되는 것도 아니고 공부와 실습으로만 완성되는 것도 아니라는 것을 깨달았습니다. 훌륭한 교사는 그렇게 태어나는 것도 훈육되는 것도 교육되는 것도 아닙니다. 저는 훌륭한 어린이집 교사란 평범했던 한 청년이 그의 일을 보람찬 것으로 여기게 해주는 ‘조건’과 ‘관계’, 그리고 ‘보상’을 통해 점차 ‘성장’함으로써 도달하는 상태라고 봅니다.

아이들을 좋아하는 한 청년이 평생 직업을 염두에 두며 어린이집 교사로 사회에 첫발을 디디는 상황을 한번 가정해봅시다. 그는 아직 기저귀를 못 땀 아이들도 섞여있는 만2세 7명을 한 방에서 혼자 돌보아야 합니다. 아이들의 생일마다 풍선과 색종이로 온갖 장식을 만들어야 하고 부모 참관 수업을 앞두고는 며칠 동안 밤늦게까지 교재를 제작해야 합니다. 그런 ‘조건’에서도 그는 자신의 일에 대한 사명감으로 잘 버텨냅니다.

그는 아이들이 실내에서만 노는 것이 안타깝워서 다른 방보다 자주 산으로 들로 바깥 나들이를 갑니다. 그러던 어느 날 나들이에서 한 아이가 다소 불가항력적인 이유로 다쳐서 병원에 가게 됩니다. 그 아이의 부모로부터 거센 항의를 받고 위축된 그에 대해

다른 부모들은 무관심합니다. 원장과 동료 교사들은 왜 쓸 데 없이 자주 나들이를 가서 화를 자초했냐고 질타합니다. 이런 ‘관계’ 속에서 그는 열심히 해보겠다는 의욕을 점점 상실해갈 것이고 자기 직업에 대한 회의도 느끼게 될 겁니다.

그래도 그는 아이들을 사랑하는 마음으로 이력저력 2년 가까이 열심히 아이들을 돌봅니다. 그러던 어느 날 원장은 갑자기 재계약하지 않겠다고 통보합니다. 정확한 이유는 알 수 없지만 이 어린이집의 대부분의 교사는 1~2년차입니다. 좀 더 오래 다닌 경우도 간혹 있지만 결혼하면서 그만두거나 육아휴직 후에는 복직할 수 없습니다. 몇몇 어린이 집에서 1~2년씩 일하다 결혼한 그는 경력을 ‘보상’받지 못하는 자신의 노동을 혐오하게 됩니다.

그는 결혼하고 아이를 낳은 후 남편의 부족한 수입을 보충하기 위해 어느 날 자발적으로 경력을 포기하는 조건으로 혹은 파트타임 계약으로 새로운 어린이집에 들어가 일하게 됩니다. 자신의 노동에 대해 젊을 때처럼 의욕적이지 않은 그의 일거수일투족은 CCTV에 의해 감시당합니다. 그러던 어느 날 실시간으로 감시하던 어느 부모가 그 나이든 선생님이 자기 아이를 때리는 것처럼 보인다고 원장에게 항의하고 그는 원장으로부터 질책 받는다고 가정해봅시다. 그런 일들이 몇 차례 반복된 후 어느 날 그는 CCTV가 지켜보던 말걸 혹은 바깥놀이 하는 곳이나 CCTV의 사각지대에서 아이들을 학대하는 선생님이 되어버릴지도 모릅니다.

이 가설적인 이야기는 지금 수많은 어린이집 선생님들에게 매우 현실적인 이야기일 거라고 저는 판단합니다. 물론 그들 대부분은 그런 조건에서도 잘 인내하며 아이들을 잘 돌보고 있겠지만 그들 중 일부의 정신상태가 아동 학대를 할 수 있는 상태로 바뀌는 건 그리 비개연적인 것이 아닙니다. 지금과 같은 ‘조건’과 ‘관계’와 ‘보상’의 수준이 유지된다면 말이죠.

공동육아를 해온 사람들은 지금 정부와 여당의 대응방침을 규탄하고 있습니다. 무엇보다도 CCTV 설치 의무화에 대해 분노하고 있으며, 이미 (사)공동육아와공동체교육이 성명을 발표하는 등 이에 대한 저항 행동을 할 것으로 보입니다. 오늘과 내일, 전국의 공동육아 이사들이 다 모였으니 토론을 거쳐 어떤 행동 계획을 내놓을 것이라는 기대도 합니다. 저 역시 그런 행동에 대해 전적으로 지지하고 참여를 약속합니다.

그런데 이 강의에서 저는 어느 민간 어린이집 교사의 망가진 정신상태에 대한 가설을 출발점으로 삼아 우리 자신에 대한 내적 성찰도 필요하다는 것을 이야기하고 싶습니다. 지금 공동육아어린이집의 선생님들은 과연 힘겨운 ‘조건’에 놓여 있지 않은지, 그 힘겨운 조건을 함께 극복해줄 ‘관계’를 갖고 있는지, 그리고 자신의 노동에 대한 충분한

‘보상’을 받고 있는지 한번 생각해봅시다. 지금 공동육아협동조합의 이사진이 되어 예산을 짜고 1년 계획을 세우는 우리는 과연 선생님들에게 좋은 조건을 마련해주고 있는가, 서로 힘이 되는 관계를 맺고 있는가, 그리고 오래도록 일한 선생님들을 위해 어떤 보상을 고민하고 있는가? 이런 질문부터 던지면서 공동육아협동조합의 이사회에 관해 제 나름대로 생각해본 몇 가지 이야기를 해보고자 합니다.

2. 이사회와 교사회의 긴장, 특히 노동조건개선위원회

공동육아협동조합의 신입 조합원들이 가장 자주 저지르는 실수 중 하나는 아마도 어린이집 운영과 관련해 이사회에 항의하거나 건의해야 할 사안을 교사들에게 하는 경우 일 것입니다. 특히 방교사를 하지 않는 별도의 대표교사나 원장이 있는 어린이집의 경우 신입 부모들은 대표교사나 원장을 어린이집의 주인이라고 착각하기도 하죠. 왜 총회 불참하면 벌금 내냐, 왜 안전시설이 부족하냐 등등의 항의를 선생님들이 받는다면 정말 난감한 일이죠. 그래도 신입이 그러는 경우, 그리고 건의를 받은 교사가 이사진에게 잘 전달해주고 이사진이 친절하게 그 신입에게 해명해주는 경우, 별 문제는 아닙니다. 나중에 술자리에서 웃으며 이야기되는 ‘추억 속의 해프닝’이 되는 거죠.

심각한 문제는 고참이라는 부모조합원들이 여전히 그러는 경우, 혹은 교사들로부터 건의사항을 전달받은 이사진이 “저희도 잘 모르는데요” 혹은 “선생님들이 알아서 하세요.”라고 답하는 경우입니다. 이런 일이 반복되어 온 조합, 그런데도 그런 건의사항을 방모임, 이사회, 총회 등에서 전혀 논의하지 않고 그냥 넘어간 일들이 누적된 조합에서는 아마도 고참이 신입과 별 차이가 없을 겁니다.

공동육아협동조합에서 이사회를 중심으로 부모들이 결정하는 사항과 교사회의 고유권한 혹은 교사들의 결정을 승인하거나 존중해주는 사항에 대한 구분은 각 조합의 형식이나 전통에 따라 조금씩 다를 겁니다. 하지만 적어도 부모들이 이 어린이집 공동의 주인이라는 점은 분명하기에 크게 다르지는 않을 겁니다. 예를 들어, 원장 교사 혼자서 신입 교사를 뽑는 일은 결코 없을 겁니다. 다만 아이들 방 배치, 만나들이 장소 결정, 식단 등과 관련해 전적으로 교사회가 결정하는지 아니면 이사회와 협의하는지 등의 문제는 아마 조합의 전통에 따라 조금씩 다를 겁니다. 그런데 이 구분 또한 사실 이사회 스스로 결정해 총회를 거쳐 바꿀 수 있는 것이죠.

이사진은 부모들의 의견을 모으고 교사회의 조언을 얻되 이사회가 스스로 판단해 결정해야 할 사안들을 미뤄서는 안 됩니다. 그리고 공식 결정사항이 무엇인지를 항상 분

명히 해야 하고 이에 대한 불만이 제기될 경우 다시 논의하는 것을 두려워해서는 안 됩니다. 신입조합원 교육할 때 원론적으로 아무리 이야기해봤자 보통의 경우 금방 까먹습니다. 실제로 운영하는 과정에서, 특히 무슨 시끄러운 일이 일어났을 때, 이사회가 조합원들의 항의, 건의 등을 능동적으로 수용하고 논의를 조직하고 분명한 결정을 내리는 걸 보여주지 않으면, 조합원들은 이 어린이집의 주인이 부모들 자신임을 망각하게 됩니다. 그리고 자신들이 주인임을 망각한 부모들이 다수인 어린이집에서 수많은 항의와 건의에 시달리는 선생님들은 도입부의 가설적 상황에서처럼 위축되기 쉽습니다.

‘시끄러운 일’이라는 표현을 썼는데, 솔직히 말해 제가 이사장할 때 그런 일 잘 만드는 부모, 특히 선생님들을 많이 괴롭히는 부모를 속으로 좀 미워했던 기억이 납니다. 하지만 시끄러운 일 없는 협동조합은 협동조합이 아닙니다. 개인주의적인 현대 사회에서 어떻게 협동이 조용하게 되겠습니까? 어린이집의 위생 수준, 나들이에서의 모험(?) 수준, 아이들 간의 싸움에 대한 개입 수준 등에 관해서는 각자 기준이 다를 수밖에 없고 당연히 논쟁이 이루어져야 합니다. 그래서 이사장은 항의, 건의, 갈등, 파벌 형성 등 조합원들 사이에서 이루어지는 시끄러운 일들을 당연히 일어나는 일들로 받아들여야 하고, 매번 그런 일들을 수면 위의 공식 논의로 이끌어내서 해결할지 아니면 시간을 두고 차차 해결해나갈지를 잘 판단해야 합니다. 특히 누구보다도 이사장은 이런 판단력이 뛰어난 사람이어야 하죠. 판단력에 자신 없으면 잘 물어보고 다니는 사람이어야 하고요.

지금까지는 선생님 편을 드는 이야기만 했는데, 이제 공동육아협동조합에서 가장 민감한 문제인 교사회와 이사회의 갈등 혹은 교사들 간의 갈등에 대해 이야기하겠습니다. 부모들 간의 갈등은 공론화를 통해 해결하기 쉬운 반면, 대개의 경우 부모 대표들과 교사 대표들만 참석해 이루어지는 노동조건개선위원회는 회의 자체도 난항을 거듭하지만 그 과정을 공론화하기도 어렵습니다. 대개의 경우 결과만 총회에서 승인받기 때문에 대표들을 제외한 부모조합원들은 얼마나 참여한 논의가 있었는지, 그런 결과가 나온 배경은 무엇인지 등에 대해 잘 모릅니다. 그만큼 뒷말이 나오기 쉽죠.

저의 경우, 이사장이 된 2012년 초에 정부 지원과 과천시 지원이 바뀌는 상황이어서 노동조건개선위원회가 2월초쯤에야 시작되었고 그래서 전임 이사회의 도움을 받지 못한 채 신임 이사진만으로 교사 대표들과 협의를 했습니다. 그래도 운이 좋았던 것은 그 해가 누리과정 지원이 전 연령으로 확대되고 과천형어린이집(서울형과 비슷한 지원방식임) 지원도 받게 되어 재정적 여유가 커진 해였습니다. 그래서 신임 이사진들의 논의를 거쳐 이전의 회계 실수로 인해 결손된 교사 퇴직적립금을 총당해 퇴직연금으로 전환하는 것, 그리고 정부 및 지자체의 교사 지원금을 포함해 전년 대비 10% 가까이 되는 임

금 인상을 먼저 교사회에 제시했습니다. 그러고는 우리끼리 올해는 아무 쟁점이나 갈등 없이 손쉽게 노동조건개선위원회(이후 ‘노개위’)가 끝날 거라고 기대했죠. 그런데 의외로 교사 대표들을 통해 교사들의 집요한 문제제기가 이루어지기 시작했고 협상은 3월 중순의 총회 직전까지 지루하게 이어졌습니다. 인상폭에 대한 문제제기는 아니었고 세부적인 지급방식, 지자체의 지원 중단 시 총당 방식 등이 쟁점이었던 걸로 기억하는데 부모 대표들과 교사 대표들 사이에 상당히 팽팽한 줄다리기가 있었고 저는 계속 새로운 안을 만들어 던져야 했습니다. 그리고 교사 개인의 노동조건 관련 문제제기도 몇 가지 있어서 공식 협상과는 별개로 그에 대해서도 조정을 하거나 상담을 해주어야 했습니다.

이런 지난한 과정을 거치면서 어떤 부모 대표는 “잘 해주겠다는 데 왜 그러는지 모르겠다. 선생님들한테 실망했다.”는 말도 제게 했고, 솔직히 말해 저도 선생님들이 조금 원망스러웠습니다. 하지만 지금 되돌아보면 이런 실망이나 원망은 공동체적 관계와 노사관계를 혼동하기 때문에 일어나는 것입니다. 아무리 신뢰의 공동체라 하더라도 선생님들은 어린이집에 고용된 노동자이며, 노동자로서 자신의 조건을 개선하기 위해 최대한 쫓쫓하고 뻔뻔하게 요구하는 것이 당연합니다. 특히 조합이 총원 문제 등으로 어려웠던 시기에 자발적으로 임금을 동결하기도 했던 교사회라면 흑자 경영기에 대폭 조건을 개선해놓고 싶은 욕심이 생기는 건 당연합니다. 이건 어떤 직장의 노동조합이나 마찬가지죠. 제가 예전에 만난 어느 이사장님은 이사장 끝나고 졸업할 때까지 선생님들이랑 다시는 보기 싫었다고 고백할 만큼 노개위는 첨예한 줄다리기 협상의 장입니다. 그래서 노개위에 들어가는 부모 대표는 협상의 관계와 공동체의 관계를 잘 구분하고 전자에서 생긴 감정을 후자로 연결하지 않는 냉철함을 갖추고 있어야 합니다.

노개위 결과는 총회에서 대체로 그대로 통과되지만 항상 뒷말이 나오기 마련입니다. 특히 다음 이사회는 이전 이사회가 약속해놓은 구체적인 사항을 안 뒤에 분노하기도 하고 난감해하기도 하죠. 제가 주도한 2012년 초 노개위 결과에 대해서도 과천시가 2013년 말 일방적으로 과천형 지원을 중단한 후 뒷말이 좀 나왔던 것 같더군요. 열리는 어린이집이 다른 공동육아보다 인건비 부담이 크다는 불만도 좀 있는 것 같고. 그런데 저는 제가 참 잘했다고 생각합니다.

노개위를 할 때 다른 조합의 이사장에게 전화해서 교사 임금에 대한 자료를 요청하는 이사장님들이 제법 있더군요. 당시 저는 자료 제공을 거부했습니다. 그리고 다른 곳의 수준을 알아보려고 시도한 적도 없습니다. 저는 신입 교사의 경우 그가 부모로부터 자립할 수 있는 수준의 임금을 받아야 하고, 데이트 할 시간, 3년에 한번 긴 여행을 떠날 수 있을 정도의 시간적 여유를 누려야 한다고 생각합니다. 경력 교사의 경우 혼자서도

자기 아이를 키울 수 있는 수준의 임금을 받아야 하고 자기 아이를 잘 돌보고 다른 공동육아어린이집에 보낼 수 있는 정도의 여유를 누려야 한다고 생각합니다. 3년에 한번 긴 가족여행의 시간도 갖고요. 저는 부모조합원들보다 턱없이 모자란 수준의 생활을 하는 선생님들에게 제 아이들을 맡기고 싶지 않습니다. 지금 물가 수준에서 저는 신입교사는 월 2백만원 이상, 10년 이상 경력교사는 월 3백만원 내외는 받아야 한다고 생각합니다. 아마 열리는어린이집도 아직 그런 수준에 못 이르렀을 겁니다. 그런 수준을 기준으로 조합의 여력이 되는 한 최대한 인상해야 합니다. 그리고 그런 여력을 높이기 위해서는 정부에 대해 턱없이 낮은 보육료 지원을 늘여달라고 요구해야 합니다. 지금의 저가 무상보육은 돈 벌려고 하는 민간 어린이집 원장뿐 아니라 스스로를 희생하려 하는 원장조차도 교사들의 저임금 상태를 유지할 수밖에 없죠. 저는 초중고 교사나 대학 교수보다 어린이집 선생님들이 더 쉬운 노동을 한다거나 더 가치 없는 일을 한다고 결코 생각하지 않습니다.

물론 현재의 조건에서 조합비를 계속 올릴 경우 아무리 차등조합비 같은 제도를 갖추었다 해도 계속 공동육아하기 부담스러워지는 가정도 있을 것이고 신입 총원에도 문제가 생길 수 있습니다. 그래서 이사회는 교사들의 노동조건 개선 요청을 다 들어줄 수 없고 때로는 선생님들께 쓴 소리를 하기도 해야 합니다. 즉 '긴장'은 불가피합니다. 다만 한국 사회 전반적인 어린이집 교사의 저임금 상태가 '비정상'이고 '정의롭지 못하다'는 관점은 견지하길 바랍니다.

제 경험으로 볼 때 노개위 이후 이사회와 교사회의 관계에 있어서 가장 중요한 것은 이사장과 대표교사 혹은 원장의 호흡인 것 같습니다. 오랜 경력을 가진 원장의 판단을 존중하는 이사장이 있을 수도 있고, 조합원에 대한 장악력이 높은 노련한 이사장에게 젊은 원장이 의존하는 경우도 있을 수 있습니다. 열리는어린이집처럼 원장도 2년마다 교사들이 돌아가면서 맡는 경우, 강 대 강이나 온 대 온이 아니라 강과 온이 조화를 이룰 수 있도록 인선 과정에서 부모들과 교사들은 교묘하게 미리 신경을 쓰는 것이 좋습니다.

3. 이사회, 너무 힘들지 않나. 이사회의 구성과 이사회의 보완

여러분 중 일부는 아마도 올해 이사진에 안 들어가려고 온갖 애를 쓰다가 전임 이사진이 이사가 그리 힘든 게 아니며 보람 있고 재미있다고 회유하여, 혹은 이사를 안 하면 공동육아 안하는 거라는 협박을 당해 결의를 하게 되었을 겁니다. 이사회 1년 해보면 보람 있고 재미있을 가능성은 높습니다. 회사에서의 위계적 조직 질서와는 다른 평

등한 협동의 질서를 경험하는 것도 흥미롭고 함께 늙어갈 친구들도 사귀게 됩니다. 그런데 그리 힘들지 않다는 건 회유하기 위한 거짓말입니다. 여기 와서 1박 2일 교육받는 것부터 시작해 예산과 사업계획 짜다고 2월과 3월엔 새벽까지 마라톤 이사회를 하게 되죠. 하지만 누군가는 한 해씩 그런 봉사를 해야만 우리 아이들이 행복하게 지내는 어린이집을 유지할 수 있습니다. 그래서 그 힘든 일을 맡는 이사회 구성을 좀 쉽게 하는 방안, 그리고 이사회가 조금 덜 힘들 수 있도록 보완하는 방안을 고민해보아야 합니다.

이사회 구성 방식은 각 조합별로 조금씩 다른 것 같습니다. 열리는어린이집의 경우 아이 당 한 번씩은 해야 한다는 불문율이 있고, 해마다 늦가을에 이사를 한 번도 안한 가구와 이사 한지 몇 년 지난 가구를 소집해 그 자리에서 결판을 냅니다. 물론 이사장과 몇몇 이사는 여름부터 미리 작업 들어가서 결의시켜놓죠. 이 구성 방식의 장점은 조기 탈퇴한 경우가 아니면 거의 모든 가구가 이사를 한 번 이상 하게 되어 조합원들의 주인의식이 높아집니다. 단점이라면 적재적소에 이사가 배치되지 않을 수 있고 어떤 해에는 약체(?) 이사회가 꾸러지기도 한다는 겁니다. 부천 산어린이집의 경우 지금은 어떻게 하는지 모르겠는데 2012년까지는 추천을 통해 선출한다고 들었습니다. 그래서 어떤 가구는 이사를 여러 번 하기도 하지만 어떤 가구는 졸업할 때까지 한 번도 이사를 하지 않는 경우도 생긴답니다. 이 구성 방식의 장점은 적재적소에 이사가 배치되고 유능한 이사회가 될 가능성이 높다는 겁니다. 약점은 무임승차하는 자세를 갖는 가구들이 늘어날 수 있다는 겁니다.

저는 모든 가구가 한 번 이상 이사회에 들어가는 방식이 더 협동조합답다고 생각합니다. 불량(?) 조합원도 주인의식을 갖도록 강제되는 방식이며 조합의 실제 수준을 정확히 반영하는 이사회 구성이 이루어집니다. 매우 소극적으로 보였던 사람이 이사를 하고 나서 조합의 스타로 거듭나는 일도 있습니다. 문제는 결단력 약한 사람이 이사장을 맡게 되거나 회계 잘 모르는 사람이 재정이사를 맡게 되거나 몸 움직이기 싫어하는 사람이 시설이사를 맡게 되는 사태가 벌어질 수 있다는 것, 그리고 약체 이사회에 대해 열성 조합원들의 불만이 폭발할 수도 있다는 것입니다.

그래서 이사회를 보완하는 메커니즘을 갖추어야 합니다. 다들 알고 계시겠지만 바로 소위원회를 활성화하는 것입니다. 재정소위, 운영소위, 기획소위, 시설소위, 홍보소위, 교육소위 등을 갖추고 거기서 전직 이사들과 미래의 이사 후보가 현직 이사를 도와준다면 좀 일 못하는 이사가 한해를 책임져도 별 문제가 생기지 않습니다. 열리는어린이집의 경우, 2011년부터 매년 3월에 모든 아가가 자발적으로 혹은 강제로 하나의 소위에

배치되고 이를 총회에서 발표했습니다. 1가구 1소위가 아니라 1인 1소위입니다. 열성 조합원 중에는 1인 2소위 심지어 1인 3소위까지도 한 경우도 있습니다. 각 소위의 모임은 각 사업의 성격에 따라 조금씩 다른 주기와 다른 방식으로 모였지만 적어도 1년에 서너 번 이상 모여서 이사의 업무를 분담해주었습니다. 물론 계속 결석하는 사람들도 있지만 누구나 자기가 무슨 소위에 속해있다는 것은 알고 있기 때문에 언젠가 자신이 저 소위의 이사가 될 거라는 마음가짐을 갖고 기본적인 정보는 파악하게 됩니다. 연속성이 매우 중요한 재정소위의 경우 2012년 당시에 차기는 물론 차차기까지 이사 내정자를 확정해두었습니다.

지금은 어떤지 모르겠는데, 제가 이사장할 때 열리는어린이집에서는 대부분의 소위가 활성화되어 있었습니다. 개원잔치, 전체조합원들살이, 단오마당 같은 행사는 기획소위가 알아서 진행했고 이사회는 몇 가지 가이드라인 정도만 논의했습니다. 조합원교육도 교육소위가 담당했고 소식지도 홍보소위가 알아서 만들었죠. 그래서 3월에 예산안 통과시킬 때까지는 장시간 이사회를 했지만, 그 이후에는 2-3시간이면 이사회 회의가 끝났던 것으로 기억합니다. 술자리가 더 길었죠. 회의장소를 아예 치킨집으로 잡은 적도 있습니다.

1인 1소위를 처음에 관철시키려면 다소 저항도 일어날 겁니다. 하지만 신입조합원 교육 때부터 그걸 당연하게 여기도록 잘 주입하면 점차적으로 관철시킬 수 있습니다. 그렇게 되면 이사회의 부담도 줄어들고 신입조합원들의 주인 의식도 높아지고 전임 이사들 발목 잡기도 좋습니다. 소위 활성화 이전에는 전임 이사들이 이월 이후에 잠수 타는 일이 많았는데 소위 활성화 이후에는 그런 일이 줄어들었습니다. 자기도 소위원들 도움을 받고 일했기 때문에 후임 이사를 도와줄 수밖에 없게 된 것입니다.

4. 공동육아 전통의 갱신, 조합원의 요구와 지켜야 할 원칙 사이에서

대개의 경우 봄에 행사가 많기 때문에 여름이 지날 무렵이면 이사회는 한가해지기 시작합니다. 그런데 좀 한가해질 무렵이면 보이지 않던 것들이 보이고 들리지 않던 소리가 들립니다. 누구랑 누구랑 사이가 안 좋다더라, 누가 엄청 힘들어 한다더라, 누구는 이런 불만을 갖고 있다더라, 누가 탈퇴를 고민한다더라 등등. 그래서 긴급 이사회, 즉 이사회라기보다는 병개로 술자리를 만들어서 문제 해결책을 논의하는 자리를 갖곤 했습니다.

이런 논의에서 자주 대두되는 것이 조합의 전통적인 원칙에 현 조합원 중 일부의 요

구가 대립하는 것입니다. 가장 흔히 일어나는 대립으로는 사교육 허용 문제, 아마제도 개선 문제, 벌금 문제 등등이 있습니다. 교사들과 관련된 문제도 간혹 생기는데, 제가 이사장할 때는 육아휴직자 복직에 대비해 비정규직 기간제를 1년 이상 고용할 것인가, 아니면 일단 정규직을 채용하고 나중에 육아휴직자의 복직을 빈자리 날 때까지 유보시킬 것인가가 쟁점이 되었던 적이 있습니다. 선생님들은 교사회의 단합을 위해 비정규직 고용의 장기화를 싫어하셨고 육아휴직자가 스스로 자신의 복직이 유보되는 걸 감수하는 전통이 있었습니다. 그런데 일부 엄마 조합원들이 육아휴직자의 복직 권한은 가장 기본적인 노동권임을 주장했죠. 이사회는 둘 다 나름의 타당성을 가진 주장이라고 판단했지만, 노동법상 보장된 권리를 무시하는 전통은 유지될 수 없다는 결론을 내리고 휴직과 복직의 사이 기간에 비정규직을 고용하는 방향으로 결정했습니다. 다행히 지금까지는 비정규직으로 일했던 교사가 오래지 않아 정규직으로 전환되었고 육아휴직자의 복직도 이루어졌기 때문에 별 문제가 없지만 이 결정이 절대선이라고는 판단하지 않습니다.

다른 문제들의 경우에도 전통적인 원칙을 지키려는 주장과 새로운 요구를 반영하려는 주장 중 어느 하나는 절대적으로 옳고 다른 하나는 절대적으로 틀린 경우는 별로 없습니다. 사교육조차도 허용하자는 주장이 절대적으로 틀린 것이라고는 생각하지 않습니다. 대부분의 경우 저는 조합원들의 논의를 통해 다수가 원하는 방향으로 전통이 갱신될 수 있다고 봅니다. 다만 우리가 한국 사회 속의 일부인 한 탈법을 행해서는 안 됩니다. 그리고 ‘공동육아’라는 방향과 ‘협동조합’이라는 조직형식의 포기여 이어질 수 있다고 판단되는 것들에 대해서는 단호하게 원칙을 지켜야 합니다. 예를 들어 교사들이 동의했다고 해서 근로기준법을 어겨서는 안 됩니다. (사)공동육아와공동체교육에서 노무사의 조언을 받아 새로운 노동조건표준안을 마련하고 있으니 어기지 않도록 유의하십시오. 그리고 아마제도의 구체적 내용은 바뀔 수 있지만 어린이집의 일상에 부모가 참여하는 의무 그 자체가 임의적으로 되는 일은 ‘공동육아’의 포기입니다. 또한 총회 의결 없이 이사회가 자의적으로 큰 예산을 집행한다거나 상급단체에 가입한다거나 하면 ‘협동조합’을 포기하는 것입니다. 그래서 이사회는 모든 전통적 원칙과 제도를 조합원들 스스로 논의하고 결정해 변경할 수 있음을 열린 태도로 받아들이되, 더 이상 공동육아가 아니고 더 이상 협동조합이 아니게 되는 방향으로 가는 논의에 대해서는 다소 단호하게 선을 그어야 합니다.

5. 잘 해낸 이사회가 마지막에 해야 할 악역

제 사랑을 좀 하자면, 2012년에 열리는어린이집의 주요 행사는 엄청나게 높은 출석률을 기록했습니다. 전체조합원 들살이에는 아주 특수한 직업을 가진 한두 명을 빼고는 모든 가구의 모든 구성원이 참석했고, 과천 단오마당, 공동육아한마당 등에도 전 가구가 참석했습니다. 과천지역 공동육아와 대안학교의 연합 단체인 과교문연이 ‘마을공동체’를 주제로 개최한 조합원교육 때도 가장 많은 수가 참석해 협동조합 마을카페 TONG의 탄생으로 이어지기도 했습니다. 연초에 한번 그리고 여름에 한번 거의 모든 일정을 미리 확정해놓고 회유, 협박, 포섭 등을 치밀하게 했기 때문입니다. 저의 강경 드라이브에 대해 어떤 뒷담화들이 오갔을지 모르지만 대체로 조합원들이 잘 따라주었습니다.

이사회 임기의 마지막 일로 저는 두 가지를 택했습니다. 하나는 협동조합기본법에 따른 사회적협동조합으로의 전환 논의를 개시한 것이고, 다른 하나는 아마 모집 방식을 바꾸는 것이었습니다. 전자의 논의는 그해 겨울 시작된 논의가 여러 우여곡절을 겪은 후 2014년에 전환총회로 결실을 맺었습니다. 열리는어린이집은 2000년대 초중반에 공동육아 중에서는 상당히 빨리 영구터전을 마련하고 평가인증을 통과했는데, 그 덕택에 뒷날 여러 가지 정부 지원을 쉽게 받을 수 있었습니다. 2012년 (사)공동육아와공동체교육(이하 ‘공공교’)에서 사회적협동조합으로의 전환 논의가 처음 시작되었을 때 대부분의 이사장들이 전환의 실익이 무엇이나고 물었습니다. 하지만 저는 과거의 사례를 볼 때 전환해놓으면 어떻게든 나중에 실익이 있을 거라고 판단했습니다.

아마 모집 방식을 바꾸려했던 시도는 실패했습니다. 가구당 4점이되 엄마와 아빠가 모두 최소한 1점의 교육아마(종일 터전에서 아이들과 지내는 아마)를 해야 한다는 것이 열리는의 아마 규칙인데, 이걸 벌금으로 때우는 가구들이 매년 좀 있었습니다. 저는 그걸 막기 위해 1년간의 교육아마 일정을 연초에 상당 부분 미리 확정해두는 안, 특히 교육아마하기 힘든 사람이 미리 자신이 아마할 날을 찍어두고 교사들이 이를 배려하는 안을 제시했습니다. 교사회의 동의도 얻어두었죠. 그런데 이 안에 일부가 반대 의사를 표명했고 어떤 분들은 저의 강압적 의도를 간파하고 상당히 큰 상처를 받기도 했습니다. 그래서 결국 더 밀어붙이지 못하고 말았습니다. 그런데 저는 제가 막판에 이렇게 무리한 악역, 실패한 악역을 자임했던 것에 대해 후회하지 않습니다. 세상에 바쁘고 힘들지 않은 직업은 없고 누구나 상당히 어렵게 하루 휴가를 내서 아마를 합니다. 그런 메시지를 강하게 전달하고 싶었고 조합에 대한 장악력이 높은 이사장이 물러나면서 그런 악역을 맡아야 한다고 판단했습니다. 공동육아의 원칙을 강화하기 위한 악역을 새로운 이사진이 하기는 어렵습니다. 여러분도 1년간 잘 해낸 이사진이 되신 후 물러날 때 이런

식의 악역을 좀 맡아주시기 바랍니다.

6. 나오며

마지막으로 부탁드립니다 싶은 것 두 가지.

첫째, 오늘 밤과 내일의 논의 과정에서 자기 조합의 어려움만 호소하고 자기 조합에 바로 도움 될 것만 얻으려는 조급한 자세를 갖지 말아주십시오. 제 강의도 그저 사정 좋은 조합의 이야기려니 하고 뼈뺌하게 들으셨을지도 모르겠습니다. 하지만 직접 도움이 되지 않는 여러 이야기들에도 귀 기울이고 고민하다보면 스스로가 내야 할 해답을 찾아가는 데 간접적인 도움이 됩니다. 모든 조합의 상황이 다 특수하기 때문에 이 자리가 조합별 맞춤 상담의 자리가 될 수는 없습니다. 그리고 각 조합의 구체적인 어려움은 결국 스스로 해결할 수밖에 없습니다.

둘째, 자기 조합의 선생님들을 존중하는 것처럼 공공교 선생님들도 존중해주시십시오. 공공교 홈페이지를 보면 간혹 너무나 막 던지는 비난의 댓글을 볼 수 있습니다. 공공교가 조합 운영에 실질적인 도움을 주지 못하고 있다는 불만은 저도 예전에 가졌습니다. 그런데 공공교는 무엇보다 각 조합의 선생님들에게 매우 중요한 재교육과 추천의 기회를 제공하는 기관입니다. 특히 평생을 공동육아 교사로 살아가는 분들일수록 공공교는 중요한 상담자이자 동반자입니다. 물론 교사 재교육을 넘어서서 영구터전 마련, 평가인증, 사회적협동조합 전환 등등 각 조합별로 다른 현안들에 대해서도 공공교가 뛰어난 전문성을 갖고 큰 도움을 줄 수 있다면 더 좋겠지요. 하지만 현재의 인력과 예산으로는 쉽지 않은 것으로 보입니다. 오히려 각 조합에서 그런 전문성을 가진 분들이 공동육아 법인의 프로젝트들에 참여할 수 있도록 유도해주시십시오. ◆



공동육아어린이집 이사장의 역할

장기성 | 2015년 부천우리노리공동육아협동조합 이사장

1. 피하고 싶었지만, 맡은 일

공동육아협동조합에서 ‘우리’아이들을 ‘함께’ 잘 키우고자 공동육아어린이집을 선택했지만, 이사 특히 이사장을 하게 되리라고는 짐작도 하지 못했을 것입니다. 그러나 공동육아협동조합의 구성원 모두가 주인이고, 주체이다 보니 이사 또는 이사장을 해야 하는 상황을 만나게 된 거지요. 일부는 스스로 이사장을 결의하신 분들도 계시겠지만, 순전히 개인의 생각으로만 마음을 낸 경우는 극히 드물지 않을까 생각합니다. 급여는 고사하고 활동비도 없는 심부름꾼, 그 중에서도 ‘대장’ 심부름꾼이 되신 것에 대해 심심한 위로(?)의 말씀을 드립니다.

어떤 경험과 절차를 거쳤든, 여기 계신 모든 분들은 각 조합에서 조합원들의 열렬한(?) 지지를 받고, 1년 동안 이사장 역할을 해야 하는 상황입니다. 피하고 싶었지만, 여러 가지 이유로 피할 수 없어 맡은 이사장 역할을 각 조합의 선배들과 여기 계신 다른 조합의 이사장들과 함께 고민하며 수행해야 합니다. 각 터전마다 조건과 상황이 달라 개별적 상황에 대한 이야기는 드릴 수 없고, 다만 저의 경험을 바탕으로 중요하다고 생각하는 이사장의 역할을 말씀드리고자 합니다. 그리고 보다 구체적이고 많은 내용은 첨부하는 [참고자료]를 활용해 주시기를 부탁드립니다.

2. 이사장의 역할

1) 조합의 대표

이사장은 조합을 대표하며, 총회의 의장이 됩니다. 조합의 대표로서 이사장은 다음과 같은 노력을 해야 합니다.

첫째, 조합의 상황에 대해 전반적으로 알고 있어야 합니다. 그러기 위해서는 조합 설립 이후 지금까지의 역사를 각종 자료를 통해 이해하는 것이 필수적입니다. 현재 제기 되는 문제는 과거로부터 기인하며, 미래로 연결됩니다. 사안(예컨대, 보육료 인상, 노동 조건개선위원회, 조합원 총원 등)에 따라서는 매년 반복되는 문제일 수도 있습니다. 그리고 겉으로는 동일한 문제로 보인다 해도 구체적인 내용과 상황은 다른 경우도 많이 있습니다. 이렇듯 다양 다기한 일을 적절히 처리하기 위해서는 조합의 역사와 현 상황 등에 대한 이해가 전제되어야 조합원들의 동의를 얻을 수 있습니다. 따라서 선배 조합원들과 많은 이야기를 나누고, 온라인 커뮤니티에 게재된 많은 글들을 읽어보는 등의 노력을 통해 조합의 역사와 분위기의 변화, 현안 등을 파악하기 위해 노력해야 한다는 것입니다.

둘째, 이사회와 함께 공동육아협동조합의 지속가능성에 대해 고민해야 합니다. 올 한 해 살아내기를 목표로 하는 것이 아니라, 올 한 해를 문제없이 살아내면서, 5년 후, 10년 후에 대한 씨앗을 뿌리는 역할도 해야 한다는 의미입니다. 조합원 간 관계, 아이들과 조합원 총원, 교사의 결원, 출자금, 보육료, 터전의 안정화, 터전 시설의 정비 등 조합의 비전과 전략, 추진과제 등을 고민해야 합니다. 이를 통해 조합의 미래상을 제시하고 조합원들과 함께 논의하고 추진할 수 있도록 노력해야 합니다. 만약 임기가 끝날 시점에서 어떤 구체적인 방안이나 고민의 결과물이 나오지 않는다면, 그 간의 고민을 잘 정리하여 다음 이사회(이사장)에 잘 전달해주어야 합니다.

셋째, 조합원에 대한 신뢰를 바탕으로, 적절한 역할을 배분해 주어야 합니다. 이사장을 비롯한 이사회는 조합 일의 기획에 중점을 두고, 조합원들에게 적절한 일의 배분이 필요하다는 것입니다. 조합 생활을 하다보면 막상 일할 사람이 눈에 띄지 않고, 매번 고생하는 사람은 정해져 있고, 사람은 많지만 각자의 사정은 모두가 힘듭니다. 이것이 현실입니다. 그래도, 아무리 사정이 어려워도 공동육아협동조합의 조합원들은 일정 정도의 역할은 할 수 있다고 믿습니다. 따라서 조합원들의 어려운 현실을 잘 파악하여, 일을 잘 배분하는 것도 이사회의 역할이며, 이사장이 노력해야 하는 일입니다. 현실적으로 모든 조합원들이 균등하게 일을 하는 것은 불가능하며, 일의 균등 분배는 이상적으로 바람직하지도 않습니다. 그러나 이사회를 비롯한 소수의 조합원에게 일이 집중되는 것 또한 결코 바람직하지 않습니다. 어떤 조합원에게, 어떤 역할이 주어졌을 때, 정말 멋지게 일을 해내는 경우가 많습니다. 관심과 애정은 참여와 자치(기여)를 통해 이루어진다고 믿습니다. 따라서 참여와 기여를 위한 기회를 적절히 배분할 수 있도록 항상 노력해야 합니다.

넷째, 1년 사업계획을 꼼꼼히 준비해야 합니다. 1년 간 있을 조합의 행사(잔치)를 연간 계획을 통해 확인할 수 있도록 제시해야 합니다. 다만, 각 행사(잔치)별 구체적으로 확인해야 할 내용은 해당 이사가 담당할 수 있도록 해야 하며, 담당 이사는 각 소위 조합원들과 함께 일을 진행할 수 있도록 해야 합니다. 1년 사업계획을 수립하기 위해서는 무엇보다 조합이 처한 다양한 상황과 재정현황을 구체적으로 파악해야 합니다. 먼저 조합의 상황은 강점, 약점, 기회, 위협 등의 항목으로 나누어 분석하여, 강점은 더욱 강화하고, 약점은 보완하며, 기회는 활용하고, 위기(위협)은 제거 또는 기회로 전환할 수 있어야 합니다. 이런 과정을 통해 1년간의 핵심 추진과제를 선정할 수 있을 것입니다.

다섯째, 교사회와 원활한 소통 창구가 되어야 합니다. 교사의 조합원 여부 등은 조합마다 상황은 다르지만, 조합원들에 비해 교사회는 소수입니다. 따라서 자신들의 입장을 충분히 표현하기 어려울 수 있습니다. 원만하지 않은 소통은 오해와 불만, 불신을 낳게 됩니다. 그 결과 노동조건개선위원회가 열리는 시점에 불만이 한꺼번에 표출되어 조합이 흔들리는 경우도 많이 있습니다. 교사회의 의견이 충분히 표현될 수 있는 분위기를 만드는 것이 무엇보다 중요하며, 이런 과정에서 이해와 공감, 배려 등을 기대할 수 있습니다. 특히 교사회는 소수지만, 공동육아어린이집의 중심적 역할을 담당하고 있다는 점을 기억해야 합니다.

여섯째, 협동조합이나 육아 또는 보육 현장에서 일어나는 일에 대해 민감해야 합니다. 어린이집에 대한 보육정책이나 제도의 변화에 대해 잘 알고 있어야 합니다. 예컨대, 어린이집에서 일어난 아동학대 문제를 해결하기 위해 CCTV 설치를 의무화 한다는 발표에 대해 구체적인 내용과 방법, 활용방안 등에 대해 알아야, 그에 대한 절절한 논의를 진행할 수 있습니다. 또한 협동조합기본법의 개정으로 전환 기한이 1년 유예된 상황에서, 각 단위 조합은 다시 사회적협동조합으로의 전환을 한층 더 진지하게 논의해야 합니다. 이를 위해서도 협동조합과 어린이집 등을 둘러싼 여러 일들에 대해 보다 깊은 관심을 가져야 합니다.

2) 이사회의 대표

이사장은 이사회를 대표합니다. 이사 회의의 의장이지요. 이사회의 대표로서 이사장은 다음과 같은 노력을 해야 합니다.

첫째, 이사회가 끈끈한 결속력을 가질 수 있도록 노력해야 합니다. 일반 회사와 같이 이해관계나 인사발령으로 일을 담당하는 것이 아니며, 가보지 못한 길을 함께 논의하며,

개척해 가야합니다. 공동육아협동조합의 이사는 좋게 말하면 조합에 대한 봉사자이고, 조금 격하게 말하면 심부름꾼입니다. 보수도 없는 심부름꾼이지요. 보수도 없이 조합의 일을 전면에서 미리 고민하고, 집행하는 사람들이 이사이며, 이들의 모임이 이사회입니다. 모두 힘든 상황에서 같이 고생하는 공동체이니, 서로 이해하고 서로 도와야 합니다. 그러기 위해서는 우선 이사들끼리 친해져야 합니다. 또한 이사를 맡은 조합원 가족의 도움도 필요합니다. 따라서 같이 할 수 있는 무엇인가를 만드는 것이 좋습니다. 예컨대, 필자가 2011년 이사장을 할 때, 이사회 구성원들과 봄, 가을로 가족 들살이를 다녀왔었고, 1년 동안의 이사회 활동 기간 동안 큰 도움이 되었습니다.

둘째, 이사장은 각 이사의 역할을 분명히 파악해야 합니다. 그러나 이사 간 역할은 나누어지지만, 그것은 중심적 역할을 나누는 것이지 일반 회사의 업무 분장과는 다르며, 하나의 공동체로 역할을 나누는 것이 필요합니다. 예컨대, 교육이사가 조합원들의 교육을 위해 고민하고 실행하지만, 조합원 교육은 교육이사 혼자 힘으로 이루어지는 것이 아니며, 이사회가 함께 고민하고 실행하는 것이 무엇보다 중요합니다. 물론 조합의 업무와 행사가 제대로 진행되려면 전 조합원의 도움과 노력이 필요하지만, 조합원들에 앞서 고민하고 집행하는 것이 바로 이사회입니다. 역할과 권한에는 책임이 따릅니다. 그러나 역할의 구분은 책임 소재를 분명히 하고자 함이 아닙니다. 책임 또한 공동의 책임으로 인식할 수 있어야 합니다.

셋째, 이사회의 의견은 동일한 목소리로 전달될 수 있도록 노력해야 합니다. 총회 등의 조합 일에서 이사회의 의견이 갈라지는 것만큼 이사회에 대한 조합원들의 불신을 초래하는 경우는 없습니다. 특히 총회에서 나타나는 이사회의 이견(異見)은 안건에 대해서 이사회가 충분히 논의하지 못했다는 것을 보여주는 것이기 때문입니다. 따라서 이사회에서 고민한 의견이나 안건은 이사 전원이 합의하는 내용이어야 합니다. 이사회에서 합의하지 못한 안건은 총회에 상정하지 않는 것이 바람직합니다. 물론 이사회 논의과정에서는 당연히 이견이 있어야 하며, 치열한 논쟁이 이루어져야 하지만, 결정된 사항에 대해서는 한 목소리를 낼 수 있어야 한다는 것을 의미합니다.

넷째, 이사장은 이사들에 대한 지지자가 되어야 합니다. 공동육아협동조합의 이사는 각 소위의 대표이며, 각 소위 조합원들과 의견을 나누고, 조합 일을 분담하여 기획하고 진행합니다. 따라서 각 소위(조합원들)가 자발적으로 즐겁게 참여하지 않는 행사(잔치)나 역할 분담은 불만으로 나타나고, 결국 전체 조합 분위기를 흐릴 수 있습니다. 따라서 각 소위가 즐겁고 자발적으로 조합 일(행사, 잔치 등)에 참여하고, 소모임 등 조직하고 활동할 수 있도록 기회를 열어주어야 합니다. 그러기 위해서는 각 소위 이사들의

역할 중요하며, 이 역할수행은 매우 힘이 듭니다. 그러므로 이사장은 이사들에 대한 적극적인 지지자이면서 해우소 역할도 해야 합니다. 예컨대, 필자는 2011년 저와 함께 한 이사들에게 다음과 같은 주문을 한 적이 있습니다.

“소위 구성원들이 자발적이지 않고 즐겁지 않다면, 운영규정에서 정하는 소위별 역할을 하지 않아도 되며, 그 책임은 제가 지겠습니다. 소위 구성원들과 재미있고 즐겁게 지낼 수 있는 방법을 모색하고 실행해 주십시오.”

조합 전체의 일을 한 개인이 어떻게 다 책임을 질 수 없겠지만, 제가 그런 주문을 한 이유는 단 하나입니다. 자발적이고 즐거운 참여가 조합의 분위기를 만드는 것이고, 즐거운 곳에서는 주어진 역할을 잘 해내는 것뿐 만 아니라 더 창의적이고 발전적인 고민이 나올 수 있다는 믿음 때문입니다. 만약 올해 충분한 역할을 하지 못한 소위 역할이 있다면, 내년에 그 역할을 해내면 되는 것이고, 그것을 위해서 올해는 분위기만 만들어도 충분한 역할을 하는 것이라 확신합니다.

3) 조합 연대사업의 대표

조합 연대사업의 대표는 조합의 대표이기 때문에 수행해야 하는 역할이지만, 역할의 범위가 대외적이라는 점, 연대사업의 활성화가 필요하다는 점 등의 이유로 따로 분리하여 말씀드리고자 합니다.

첫째, 지역대표자회의(이하 ‘지역모임’) 또는 조합대표자회의에 적극적으로 참여해야 합니다. 개별 조합만의 힘으로 육아의 공공성을 실현하기는 힘듭니다. 개별 조합이 공공성 실현을 위해 노력하는 경우도 일부 있지만, ‘우리’ 아이들을 ‘함께’ 키우기 위한 공공성 확대는 조합 간 연대 없이는 분명한 한계가 있습니다. 예컨대, 어린이집에서 일어난 아동학대에 대한 해결책이 CCTV 의무적 설치일 수는 없는 것이며, 이에 대한 우리의 의견을 모아, 잘 정리하고 전달하기 위해서도 단위 조합간 연대는 필수적입니다.

공동육아협동조합대표자회의(이하 ‘조합대표자회의’) 의장이 (사)공동육아와공동체교육(이하 ‘공공교’) 운영위원회에 참여하지만, 지역모임과 조합대표자회의 등 연대조직이 활성화되지 못한 상태에서는 각 단위 조합의 의견을 충분히 반영할 수 없는 것이 현실입니다. 또한 공공교 운영위원회에서 결정된 내용이 효과적이고 효율적으로 단위 조합에 전달될 수 있는 창구 역할을 온전히 수행하기 위해서도 조합연대 조직의 활성화는 반드시 필요합니다. 지역모임 또는 조합대표자회의에 적극적으로 참여해 주시기를 부탁드립니다.

둘째, 지역사회 내 공동체 생활을 위한 적극적인 연대가 필요합니다. ‘공동체’라고 하면 상당히 어렵게 다가옵니다. 조금은 편안하게 생각하면 어떨까요? ‘같이 사는 것, 뭔가를 같이 하는 것’ 정도로… 지역사회 내 단체나 행사를 살펴보면 의미 있고, 참여 가능한 행사가 상당히 많다는 것을 알 수 있습니다. 공동육아 철학을 바탕으로 지역사회에서 진행되는 각종 행사와 활동에 참여함으로써 조합원들의 ‘함께’ 생활은 더욱 풍부해 질 것이라 생각합니다. 거창한 무엇이 아니라도 좋겠습니다. 어린이집 개원잔치에 어린이집 주위의 어르신들을 모시고, 막걸리라도 대접할 수 있는 등의 작고 쉬운 방법으로부터 진행해 보면 어떨까요? 이런 과정을 통해 연대하고 ‘함께’할 단위와 행사는 더욱 많아 질 것이라 생각합니다.

3. 마무리 하며

이사장의 역할이라 생각하는 몇 가지를 정리하고 보니, 상당히 무겁고 거창하게 전달될 수도 있을 것 같아 걱정이 됩니다. 사실 지금까지 조합원으로서, 부모로서, 지역주민으로서 조합 내에서 다 해 오던 일인데, 이사장이라는 역할에 초점을 맞춰 말씀드리다 보니 나타난 결과라 이해해 주시기를 부탁드립니다.

한 가지 분명한 것은 아는 것이든, 모르는 것이든 물어보면 된다는 것입니다. 아는 것에 대해서도 다른 사람에게 물어보면 나와 다른 시각의 좋은 정보를 제공받는 경우가 많았습니다. 전임 이사장, 선배 조합원, 졸업 조합원, 연차가 많은 선생님 그리고 다른 조합의 이사장, 공공교 사무국 등… 모두가 함께 고민해 줄 것입니다.

죄송합니다. 내 부족함 때문에 당신이 고생하셨습니다.
 괜찮습니다. 당신이 마련한 술 한 잔에 서운함도 넘어갑니다.
 고맙습니다. 당신은 또 다른 나이며, 내 아이의 또다른 부모입니다.
 별 말씀요. 당신 덕분에 제가 든든합니다.

- <부모교육자료집> 에서 발췌

◆ 참고자료 1 : 공동육아어린이집 이사장의 역할

1. 이사장이 되면 가장 먼저 할 일

1) 조합의 정관, 규정을 읽는다.

정관과 규정은 조합의 운영과 보육의 원칙을 담고 있으며 이사회를 운영하고 총회를 진행하는데 필수적인 바탕이 됩니다. 또한 법인에서 발간한 운영지침서, 설립지침서와 부모교육 자료집, 어린이집 인허가와 관련된 문서도 참조하면 좋습니다.

2) 조합의 지나간 역사를 읽고/듣고 안다.

터전의 문제는 반복됩니다. 경험하지 못한 사안에 대해서는 먼저 경험한 선배 조합원, 교사들에게 조언을 구하고 예전에 결정된 사항들의 배경 및 취지를 알고 있으면 이사회가 바뀔 때 마다 생기는 혼선을 줄일 수 있으며 성공한 조합운영의 사례뿐 아니라 실패한 경우에서도 배울 것이 많으므로 조합의 경험이 문서화되어 있는 경우 읽어두도록 합니다.

3) 공동육아의 철학, 이념 등의 배경을 읽고 배운다.

공동육아 철학, 이념이 터전 운영의 기본원칙과 기준이 됩니다.

2. 이사장의 역할

1) 이사장은 대내외적으로 조합을 대표하는 사람으로 이사회를 주재하고 총회의 의장이 됩니다.

① 회의 진행시 효율과 편의를 경계해야 합니다.

이사회나 총회 진행시 효율적인 시간 엄수는 회의진행의 비법이기도 합니다. 그러나 효율적으로 진행하는 것과 편의를 위해 논의를 단축하는 것은 구분되어야 하며 이사장이 경계할 부분입니다.

② 이사회 합의된 사안에 대해서는 통합된 의견으로 정리되고 조합원들에게 전달되

② 이사회의 합의된 사안에 대해서는 통합된 의견으로 정리되고 조합원들에게 전달되어야 합니다.

이사회는 아이의 나이, 조합원이 된 연차, 소속 소위원회 등 다양성을 대표하기 때문에 매번의 이사회는 작은 총회이고 열린마루가 됩니다. 이견이 난무할 수 있고 그런 것이 대표성의 표현이기 때문에 건강한 형태라 할 수 있습니다. 즉 이사회 내부가 소통되어야 합니다.

③ 이사장은 이전의 언행, 관계에 대해서 재정립할 필요가 있습니다.

조합을 대표하고 운영의 방향을 제시하기 위해서 사소한 언행의 흠결, 조합원과의 친소(親疎)가 이사회의 신뢰를 흔들리게 할 수 있습니다. 개인적인 의견의 표현과 대표로서의 이사장의 의견이 분명하게 구분되지 않을 수 있다는 점에 유의해야 합니다.

④ 법인에서 발간된 ‘부모협동어린이집 운영지침서’ 등을 참고하시면 좋습니다.

이사회 및 총회 시 준비해야할 사항, 다루어질 내용, 진행과정, 안전처리과정 등에 대해 부모협동어린이집 운영지침서를 참고하시면 좋습니다.

예: 부모협동어린이집 운영지침서, 공동육아어린이집 인증지침서, 공동육아 교사 노동기준안 등

2) 조합 안에서는 이사진과 1년 사업계획을 세우고 주요 사업을 총괄합니다. 이를 위해 사업을 주관할 담당자를 선정하고 사업을 독려하는 일을 합니다.

① 역할과 책임을 정리합니다.

일은 이사들이 합니다. 잘 할 수 있도록 이사회 내의 업무범위, 역할과 책임을 생각합니다. 소위원회, 이사회, 총회, 교사회가 하는 일을 생각하고 역할과 책임을 정리합니다.

② 수많은 현안이 있음에도 불구하고 조합의 장기과제에 대해 먼저 고민하고 공유해야 합니다.

터전에는 현안이 많습니다. 조합원 충원이 안 되고, 높은 출자금/보육료에 금융비용까지 부담하고 시설도 노후해서 크고 작은 시설 작업할 게 항상 있고, 신입 조합원들과

기존 조합원 간에 융화가 잘 안 되는 것 같고, 이런 저런 현안에 몰두하는 이사회가 되는 게 자연스럽습니다.

1년 내에 일어나는 일만 잘 처리하면 당대 이사회는 무난한 1년이겠지만 터전의 장래는 밝지 않습니다. 누군가 터전의 장기과제를 고민해야한다면 바로 이사장입니다. 고민에서 그치지 말고 상의하고 이사회, 조합원, 교사회와 공유해야 합니다. 우리 조합이 공동육아의 본연의 모습으로 운영되고 있는지 점검하는 의미에서 공동육아 재인증을 받아보는 것이 좋습니다. 이외 보육관련 주무관청(보건복지부, 해당 지자체)에서 매년 발간되는 <보육사업안내>를 참고하여 준비하고 진행하는데 관심을 뒤야 합니다.

3) 조합 밖으로는 관계 단체 및 지역사회와 연대활동을 담당합니다.

① 지역사회와 연계할 수 있는 활동에 늘 관심을 갖고 노력해야 합니다.

협동조합이 추구하는 지역과의 관계(공동체성)는 하루아침에 이루어지지 않습니다. 지역이라는 기반을 만나 아이나 어른이나 성장해가는 과정을 나누기 위해서는 지역과 소통하는 노력이 필요합니다.

② 이사장은 다른 조합의 사례에 관심을 가질 필요가 있습니다.

비슷한 여건에서의 성공사례가 좋은 설득이 됩니다. 장기과제 뿐 아니라, 우리 터전의 갈등/고민도 다른 곳에서도 하고 있거나, 이미 잘 해결한 경우가 의외로 많습니다.

조합지역대표자회의, 법인 사무국, 관계 단체 등과 적극적으로 소통하고 참여하여 문제해결의 도움뿐만 아니라 지역과 함께하시길 바랍니다.

4) 더불어 조합 내에서 의사소통을 원활히 하고, 갈등을 중재하는 소통의 중심에 있습니다.

① 조합의 화목을 이끄는 중심에 서야 합니다.

갈등 사안이 발생했을 때, 당사자들을 만나 의견을 들어 사안을 파악하고, 사안에 대한 회의를 이끌고, 회의가 마무리되면 당사자들을 다시 만나 결정사항이나 남은 문제를 검토하여 원만하게 문제가 해결되도록 합니다.

② 조합의 역량을 키워야 합니다.

조합의 역량이란 수많은 갈등상황을 협동조합과 공동육아의 원칙으로 자체적으로 해결하는 힘입니다. 갈등상황이 독감이라면 조합원교육은 백신주사라 할 수 있습니다. 백신주사가 항상 독감을 막지 못하듯 교육이 만능이 아니나 기초체력을 만들어줍니다.

3. 어느 티전에서나 가장 많이 발생하는 문제들

1) 소통의 어려움과 갈등

① 차이를 존중하고 겸손하게 표현하며 설득합니다.

공동육아협동조합은 공동체 의식을 기본 이념으로 삼고 있습니다. 공동체 의식의 기본은 민주적인 태도, 올바른 의사소통입니다. 생각의 차이가 존재할 때에는 서로 다른 편의 생각을 존중하여 듣고 자기 생각을 겸손하게 표현하며 설득을 하는 것이 원칙입니다. 생각의 차이가 좁혀지지 않을 때도 있지만 그럴 때에는 그 차이를 진지하고도 객관적으로 인정하되 상대방의 생각을 무시하거나 폄하해서는 안 됩니다.

② 조합 구성원의 의견을 충분히 듣고 수렴하되 최종결론은 분명하게내고, 책임지는 자세가 필요합니다.

갈등은 다양한 의견의 표출입니다. 부모조합원과 부모조합원, 부모조합원과 교사조합원, 교사회와 교사회. 다양한 구성원이 모여 있는 조합에서 다양한 의견이 존재하는 것은 당연합니다. 때로는 의견의 다름이 갈등의 원인이 되기도 하고 심지어 감정싸움으로 번지기도 하며, 조합의 탈퇴라는 극단적인 행동으로 나타나기도 합니다. 어떤 의견이든 틀린 의견은 없습니다. 갈등의 원인은 조합 발전에 도움이 되는 의견이라고 확신에 차 있는 소신들입니다.

③ 서로 얼굴을 맞대고 이야기하는 대면의 소통이 최선입니다.

소통의 단절도 문제지만, 소통 방법이 불화를 만들기도 한다. 인터넷을 통한 빠른 의사소통이 능사가 아니라는 점에 유의할 필요가 있습니다. 늦더라도 확실한 소통이 이루어지는 대면의 기회가 많아지는 게 바람직합니다.

2) 재정의 불안정

① 항상 조합원 충원에 신경 써야 합니다.

재정의 불안정에 가장 근본은 조합원 충원의 불안정입니다. 조합원 충원이 안정적으로 이루어진다면 기본적으로 안정된 재정구조를 만들 수 있습니다.

② 매월의 지출/수입에 대한 현황을 파악하고 있어야 합니다.

조합원 충원이 안정되어 있는데도 재정이 불안정하다면 재정구조를 파악해 볼 필요가 있습니다. 조합원수와 교사수가 적절한지, 적당한 조합비가 책정되었는지, 현재 지출내역 및 규모는 적절한지 등을 파악해서 체계적으로 예·결산 관리가 필요합니다.

3) 조합원 충원의 불안정

① 장기적인 계획을 세우고 실천합니다.

조합원 충원의 문제는 구조적인 문제와 여러 사항의 유기적인 문제로 나눌 수 있습니다. 구조적인 문제는 높은 출자금과 보육료, 많은 시간의 부모참여 등과 지역적 특색으로 인한 조합원 충원의 어려움이 있는데 일단 어떠한 문제점이 있는지 파악하고 원인을 해결해야하고 공공성 확보를 위한 장기적인 계획(영구터전 마련을 위한 기부금이나 품앗이 기금 조성 등) 등을 세워 실천합니다.

② 조합의 공공성에 대해 꾸준히 고민하고 현실적인 실천방안을 내와야 합니다.

역울한 측면도 있지만 공동육아의 진입장벽이 있는 것은 틀림없습니다. 졸업 조합원의 기부와 후원 등 공적기금에 대한 고민은 늘 중요합니다. 물론 출자금과 보육료만으로 해결될 성질이 아닌 측면도 존재합니다. 이는 개별 조합만이 아닌 전체 공동육아어린이집 교류와 연대 속에서 상황을 개선할 수 있도록 노력해야 합니다.

차등조합비제도 등 어린이집 내부의 나눔뿐 아니라 저소득기금과 같은 어린이집을 넘는 나눔과 공공성에 대한 고민하고 현실적인 실천이 필요합니다.

③ 누구나 오고 싶은 즐겁고 행복한 터전이 되어야 합니다.

다른 유기적인 문제에서는 조합원 충원의 밑거름은 아이들의 행복한 터전 생활을 기

본으로 부모조합원이나 교사조합원 역시 만족스런 터전생활 입니다. 그래야 주변에 적극적으로 홍보할 수 있으며 그러한 진정성이 다른 사람들에게 전달되어 오고 싶은 터전이 되리라 생각합니다.

4) 교사회의 불안정

① 터전 안정의 또 하나의 축은 교사회입니다.

조합 운영의 안정에 가장 중요한 게 뭘까요? 질문하면 많은 분들이 공통적으로 이야기하는 부분이 '안정된 교사회'일 것입니다. 교사회와 조합은 나무의 줄기와 잎과 같아서 교사회가 약하고 흔들리면 조합이 같이 동요할 수밖에 없습니다.

② 교사의 성장을 독려하고 기회와 여건을 만들어주어야 합니다.

안정된 교사회를 위해 조합에서 해야 할 일은 교사회를 신뢰하고 지지해주며 신입교사가 성장할 수 있는 기회를 제공하고 기다려주고, 경력교사 또한 비전을 갖고 성장할 수 있는 기회와 여건을 마련해주어야 합니다. 물론 합리적인 교사 처우는 기본일 것입니다. 그렇게 성장한 교사들이 모여 안정된 교사회를 이루리라 생각합니다.

5) 공동체 의식의 부재

① 즐거운 경험을 만들어갑니다.

가장 기본은 즐거운 경험을 나누는 것이 기본이 되어 서로의 어려움을 이해하며 도와주고 교육을 통하여 서로 다른 생각의 차이를 좁히고 공동육아협동조합의 철학과 이념을 이해하고 어린이집의 생활과 교육활동을 이해하여 우리가 지금 하는 것들이 왜 중요하고 아이들에게 이순간이 얼마나 중요한지 아는 것이라 생각합니다.

4. 행복한 협동조합을 위하여

① 아이를 잘 키우기 위해서 터전생활을 시작하였습니다.

지금 제가 살고 있는 동네에는 공동육아어린이집을 기본으로 생협, 대안학교, 방과후, 마을극장, 마을식당과 카페 등 많은 공동체모임과 단체들이 있습니다. 이렇게 도시에 마을이 형성되기까지 많은 선배 조합원들과 마을 사람들의 땀과 노력이 들었습니다. 저 또한 터전생활과 마을살이에 많은 갈등과 애정과 시간을 쏟았습니다. 그래서 지금은 내가 마을에서 살고 내 아이들이 마을에서 살고 마을에서 일을 하고 있습니다.

② 공동체적 삶을 경험하면서 조금씩 공동체 지향의 인간으로 바뀌는 경험을 합니다.

물론 참여하며 즐거워하고 성장하는 ‘함께 크는 삶’인 공동육아의 진정한 맛이라는 걸 느끼는 데는 시간이 필요한 것 같습니다. 처음에는 걸음마부터 배우고 나서야 될 수 듯 천천히 한걸음씩 성장하면서 그 만큼의 행복감을 느낀다면 성공적인 조합생활일 것입니다.

③ 행복과 기쁨은 발견하는 것입니다.

우리의 공동육아협동조합이란 조합원이 ‘공동체적 인간으로 변화되고 성장한 모습을 조금씩 발견하는 기쁨’을 느끼는 곳이 아닐까 생각합니다. 교사에 대한 무한의 신뢰, 친밀한 인간관계와 공동체와의 연대가 살아 숨 쉬는 모두의 터전을 바라며 글을 마칩니다.

❖ 참고자료 2 : 이사장이 되는 당신에게 던지는 질문²⁾

1. 이사장이 되는 당신에게 던지는 질문 A

- ① 터전의 모든 아이들의 이름과 연령을 파악하고 있는가?
- ② 조합의 모든 엄마들, 아빠들의 별명을 다 알고 있고 누가 누구와 부부 관계이며 그들의 자녀가 누구인지 다 알고 있는가?
- ③ 교사들의 별명을 다 알고 있으며, 그들이 각자 터전에서 얼마만큼 근무했는지 대략 알고 있는가?
- ④ 조합 공식 행사 이외의 자리에서 당신과 함께 밥을 먹거나 차를 마시거나 술을 마셔본 조합원이 몇 명이나 되는가? 절반은 되는가?
- ⑤ 교육아마를 해보았는가? 이제껏 몇 번이나 해보았는가?
- ⑥ 이사, 방장, 소위 활동, 소모임 활동 중에서 하나라도 해보았는가? 몇 가지나 해보았는가?
- ⑦ 조합의 정관과 각종 하위 규칙들(조합마다 다르겠지만 예를 들어, 조합 정관, 어린이집 운영규칙, 인사규정 등)을 처음부터 끝까지 읽어본 적이 있는가? 1년에 총회를 몇 번 하는지, 전체조합원교육은 몇 번 하는지, 그 밖의 필참 행사는 무엇 무엇이 있는지 알고 있는가?

2. 이사장이 되는 당신에게 던지는 질문 B

- ① 당신보다 먼저 당신의 조합에서 이사장을 한 사람들을 다섯 명 이상 알고 있는가?(5년 이하의 역사를 가진 조합의 경우 모두 알고 있는가?)
- ② 당신의 조합과 같은 지역 단위에 속한 공동육아협동조합들 이름을 다 알고 있는가?
- ③ 당신의 조합과 같은 지역 단위에 속한 공동육아협동조합들의 이사장을 오늘 이전에 만난 적 있는가?
- ④ 당신의 조합과 같은 지역에 있는 공동육아 방과후, 대안학교, 생활협동조합, 사회적기업, 그 밖의 여러 공동체들에 대해 어느 정도 파악하고 있으며 그 주요 인물들을 어느 정도 알고 있는가?

2) 이 자료는 2013년 신임이사진교육 이사장분과(정성훈, 2012년 열리는어린이집 이사장) 발표 자료입니다.

- ⑤ 당신의 조합이 속한 지역에선 어떤 지역 행사 혹은 마을 행사가 열리는가? 열리지 않는다면 앞으로 어떤 걸 추진해보고 싶은가?
- ⑥ 협동조합기본법을 대략이라도 검토해보았는가? 대책은 고민해보았는가? 2년 후 협동조합 이름 포기할 것인가? 협동조합으로 갈 것인가, 아니면 사회적협동조합으로 갈 것인가?

3. 이사장이 되는 당신에게 던지는 질문 C

- ① 당신의 조합과 어린이집이 올해 이루어야 할 목표 혹은 과제 혹은 총노선은 무엇인가? (예; 평가인증, 영구터전 마련, 법인격 부여되는 협동조합으로의 전환, 소위 활성화, 방모임 내실화, 아빠들의 참여 활성화 등등)
- ② 당신이 세운 목표, 과제, 총노선 등은 당신의 조합의 장기 발전 전망과 어떤 관계가 있는가?
- ③ 당신이 세운 목표, 과제, 총노선 등의 실현을 뒷받침해줄 오른팔과 왼팔이 있는가? 특히 이사진 안에 있는가?
- ④ 올해 이사진과 원장(혹은 대표교사)의 특징을 파악하고 있으며, 특히 그 직책을 이행하는 데 어려움을 겪을 만한 사람은 없는지 파악하고 있는가? 그리고 그런 사람을 위해 무엇을 조언하고 무엇을 도와줄지 생각해보았는가?
- ⑤ 조합원들의 의견, 여론, 분위기 등을 이사회로 전달할 핵심고리 역할을 할 사람들은 누구인가? 특히 당신과 다른 성별을 가진 사람 중에서.
- ⑥ 교사 조합원들의 임금 수준과 근무 조건을 상세히 알고 있으며, 다른 어린이집들(국공립, 민간 등)의 수준과 조건을 파악하고 있는가? 교사 처우가 적절하다고 생각하는가? 지금 교사 처우 개선이 어렵다면 개선을 위한 장기적 전망은 있는가?
- ⑦ 당신의 조합에서 이사회(아마 조합원)와 교사회(교사 조합원)의 역관계는 어떠하다고 판단하며, 이 역관계의 균형을 위해 올해 어떤 시도를 해볼 생각인가?

4. 극히 주관적으로 생각해본 공동육아협동조합 이사장의 덕목

일반적인 조직 리더의 덕목과 비슷하긴 하지만 조금씩 차이가 있는 것 같다.

1) 판단력

비슷한 말인 '결단력'과는 다른 의미에서 '판단력'이다. 결단력이 밀어붙인다는 느낌이 강한 말이라면, 판단력은 밀어붙일 때와 그렇지 않을 때를 구별할 줄도 아는 것이다. 어린이집이 기본적으로 굴러가지 못할 정도로 시급하지 않은 결정이라면 압도적인 합의가 이루어질 때까지 유보해도 되는 것이 협동조합 일의 특성이기 때문이다. 협동조합은 목적 지향성이 약한 조직이다. 다만 결정을 유보할 경우에는 향후 논의 일정을 명확히 해야 한다.

이사회를 하면서 여러 의견이 충돌할 때, 각 의견을 각각의 명제로 정식화해줄 수 있어야 하며, 각 명제가 사실상 같은 것인지, 대립적인 것인지, 절충 가능한 것인지 잘 판단해주어야 한다. 교통정리만 잘 해도 합의에 이르는 길의 80~90%는 간 것이다. 대개의 경우 공동육아를 선택하는 사람들의 가치나 성향은 어느 정도 비슷하기 때문이다.

이사장의 견해가 관철되지 못하는 것은 문제가 아니며, 그럴 때 섭섭해하는 기색을 보이지 말라. 다만 공동육아와 협동조합의 가장 기본적인 원칙이 훼손될 것 같은 상황에서는 가끔 단호함을 보여야 한다. 특히 (공동육아의 귀족화나 사교육화에 반대하는 경우) 선행학습 욕구나 돈으로 해결하려는 경향에 비타협적으로 맞서야 한다.

2) 책임감

결정을 유보할 경우 유보된 논의가 이후 어떻게 이어져야할지, 언제까지는 결정해야 하는지 방향을 제시하는 것을 잊어서는 안 된다. 특히 당신의 임기 안에 결정하지 못한다면 이월할 때 문제의식을 잘 전달해야 한다. 1년 임기로 바뀌는 이사진 특성상 같은 고민이나 같은 논의를 해마다 다시 반복하기 십상이기 때문이다. 그리고 해마다 아 마들의 구성이 바뀌는 만큼 작년의 논의를 잘 교육하고 설득한 후에 올해의 논의를 이어갈 수 있다.

다른 이사들은 임기 종료 후 잠수를 탄다고 해도 - 어느 정도 감수해야 함 - 이사장은 만약 졸업하는 경우라도 다음 이사회를 위해 계속 조연자 역할을 해주어야 한다. 1년 후 신규이사진 이월회의 때는 당신이 운영한 이사회 1년의 경과를 브리핑하고 문제의식을 요약한 자료를 반드시 제공하고 강의도 해주어라(글만 쓰면 잘 안 읽음).

3) 모범

이사장이 아마 안 하고 청소 안 하고 시설작업 안 하고 심지어 벌금 내게 되면, 운영 이사나 시설이사는 힘 빠지게 되고, 교육이사는 신입들에게 무시당하게 된다. 신입조합원들 중 일부가 반년 쯤 다닌 후엔 뭔가 눈치 채고 3월에 받은 교육대로 안 해도 된다

는 비밀을 서로에게 알려준다.

“처음에는 유연하고 포용력 있게, 마지막엔 다음 이사회를 위하여 조금 강하고 모질게”

차기 이사회 부담을 덜어주기 위해 차기 이사회 구성원들이 반대하는 경우가 아니라면 어려운 논의나 결정(출자금 인상, 조합비 인상, 영구터전 결의 등)은 물러나는 베테랑 이사회가 책임지는 것이 좋다. 불량 조합원에 대한 면담, 교사 근무 방식에 대한 건의 등 부담스러운 일들도 물러나는 이사회가 맡아주면 좋다. 즉 좋은 사람으로 시작해서 모진 구석도 있는 (조금) 나쁜 사람으로 끝나는 이사장이 되는 것이 조합의 미래를 위해 좋다.

앞서 이사장 했던 많은 분들이 이사장은 잘하건 못하건 물러난 후에 많은 사람들로 부터 욕먹게 되어 있고 그것이 이사장이라는 직책의 의미라고들 말한다. 욕 안 먹고 좋은 이미지로만 남는 이사장은 사실 별 일을 안 한 이사장일지도 모른다. ◀



공동육아어린이집 운영이사의 역할

김지언 | 2014년 파란하늘어린이집 운영이사

1. 들어가며

지난 해 신입이사교육을 받기 위해 이 자리에 앉아 있었던 제가 오늘은 앞에서 발표를 하게 되었네요. 그 때 분명 강의를 열심히 들었는데 구체적인 내용은 사실 기억나는 게 별로 없습니다. 다만, 마음자세를 잘 잡는 것이 무엇보다 중요하다는 것은 뇌리에 남아 있습니다.

그 분이 들려주었던 선배 운영이사님의 주옥같은 말씀을 다시 옮겨봅니다.

“운영이사는 그 업무를 풀어나가는 과정에서 상대적으로 많은 감정노동의 영역을 지니게되며, 여기에 운영이사의 어려움과 보람이 함께 놓여 있습니다. 곰곰이 생각해서 옳다고 생각하는 최선의 자세로, 자신이 가진 모든 지혜와 인내, 그 외 모든 자원을 동원해서 1년간 집중해 보는 것, 의무감에서가 아니라 사람에 대한 호기심을 가지고 설령 불편한 사람일지라도 그 사람의 발목까지 이해한다는 마음으로 최선을 다한다면 결과에 관계없이 무엇인가가 자신의 내면의 자산으로 남는다고 생각합니다.”

그렇다면 나는 어떤 마음자세를 가지고 갈 것인지 생각해 보았습니다. 결국 ‘터전의 구멍은 내가 메운다.’로 설정하였습니다. 다른 사람에게 미루는 것이 아니라 내가 먼저 나서서 기꺼이 일하자는 것이었습니다. 이런 마음자세를 갖고 보니 어느새 나는 터전의 주인이 되어 있었고, 그 이후에는 많은 일들이 술술 풀려나가는 느낌이었습니다.

2. 운영이사가 하는 일

1) 운영규정에 나타난 운영소위의 역할

우리 터전은 운영소위에 아래와 같은 역할을 요구하고 있습니다.

라. 운영소위

- 1) 어린이집 운영 전반에 대해 기획 점검한다.
- 2) 개원잔치, 야유회, 송별회, 환영회, 조합원 총회 등 주요 행사의 기획, 준비,
- 3) 진행을 총괄한다.
- 4) 어린이집 1년 운영계획서를 작성한다.
- 5) 어린이집 운영에 필요한 규정, 규칙의 초안을 작성한다.
- 6) 조합원들의 회의 및 행사 참석여부를 파악하여 재정소위에 통보한다.

2) 활동 준비

① 운영계획서 작성

운영계획서를 작성해 보는 것은 1년의 흐름을 예상하고, 업무를 파악하는 좋은 경험이 됩니다. 전임 운영이사로부터 노하우를 전수받는 한편 지난 '이사회 회의록'과 대대로 내려오는 '운영이사 노트'를 참고하면 됩니다.

② 정관 및 운영규정 숙지

정관, 운영규정을 숙지하고 있으면 이에 대해 묻는 아마들에게 정확한 답변을 해 줄 수도 있고, 회의 때 정관이나 규정을 검토하는데 시간을 아낄 수 있습니다. 외우고 다닐 수 없다면 소책자 형식으로 만들어 휴대하고 다니면 필요할 때 바로 찾아볼 수 있게 되어 아주 요긴할 것입니다.

③ 어떤 마음으로 역할을 수행해 나갈지 마음자세를 정한다

여러 사람들이 모인 곳이다 보니 정관에도 명확하지 않고, 전혀 예상치 못했던 일들이 벌어지기도 합니다. 이런 일이 닳쳤을 때 자신이 설정한 명심문을 토대로 점검한다

면 행동방향이 보일 것입니다.

2) 시간별 업무의 흐름

① 상하반기 소위 구성

소위 구성의 몇 가지 원칙, 예를 들면 1) 전임이사 잔류, 2) 방장들은 교육조로 편성, 3) 아이의 연령대가 높은 가구와 낮은 가구가 섞이도록 배치하기, 4) 터전 경력이 오래된 조합원을 골고루 배치하기 등등, 이러한 원칙에 따라 소위를 구성합니다.

운영소위에 운영이사의 일을 나누고 의논할 수 있는 인력을 배치하면 많은 도움이 됩니다. 내년엔 운영이사가 될 예정인 분이 내정되어 있으면 해당 소위에서 그 내용을 경험하게 하면 좋습니다.

② 길눈이 배치

신입 조합원은 터전 생활이 낯설기만 합니다. 이 때 길눈이는 적응기간 동안 곁에서 시시콜콜 안내하고, 첫 마실도 받고, 하원아마나 주말청소 때는 함께 참여하면서 실질적인 도움을 주게 됩니다. 신입조합원이 마음 편하게 도움을 요청할 수 있는 적절한 길눈이를 연결시켜 주는 센스가 필요합니다.

③ 신입조합원 환영식

처음으로 공식적인 인사를 나누고 밥을 함께하는 자리입니다. 친구 조합원들의 참여율을 높이고, 만남의 온도를 높이도록 기획해야 합니다.

④ 개원잔치

개원잔치는 터전의 큰 행사입니다. 이때는 졸업한 조합원들과 대기자들, 지역주민들까지 모두 초청하여서 잔치를 합니다.

저희 터전은 대개 운동회 형식으로 진행하곤 했는데, 재작년에는 서울시 마을공동체 지원사업 주민축제 부문에 공모하여 서울시 지원을 받아서 지역주민과 함께하는 개원잔치를 하였고, 작년에는 세월호 사건으로 개원기념 식수를 하고 세월호 기념 걷기대회를 개최하여서 터전부터 올림픽 공원까지 노랑리본을 달고 걷는 뜻 깊은 행사를 하였습니다.

지역주민과 함께 할 수 있는 개원잔치야 말로 공동육아를 널리 알리는 일하기에 많은 성과가 있었습니다.

⑤ 지역 사회와의 소통 - 합동 단오잔치

어린이집 설립 목적을 달성하기 위한 사업 내용 중 ‘지역사회의 공동체 생활을 위한 사업을 실시한다.’라고 명기되어 있습니다. 각 터전마다 표현은 다르지만 이와 비슷한 사업내용이 있을 것입니다.

우리 터전은 지난 9년간 지역단체들과 연합으로 합동 단오잔치를 진행해 왔습니다. 그런 경험이 쌓여 재작년에는 ‘송파마을넷’이 발족되기도 하였습니다.

공동육아어린이집을 대표하여 지역사회단체 실무자들과 만나면서 지역사회 내에서 공동육아어린이집이 차지하는 위상을 점검하는 계기가 되었습니다. 우리의 역량이 지역사회와의 연대나 소통까지는 나아가지는 못함을 인정해야 했습니다. 그렇다면 우리 공동육아는 지역사회에 기여하는 바가 없는 것인가라고 고민하게 되었는데 그 고민의 끝에 어린이집에 들어온 아마들을 공동체적 인간으로 성장시키는 역할을 하고 있다는 결론을 내릴 수 있었습니다.

한편으로 교사들은 지역교사모임을 통해 연대와 확장의 경험을 갖습니다.

⑥ 그 외 전체 조합원 모꼬지, 엄마 들살이, 김장 담그기, 해보내기 잔치 등 행사 총괄

행사 내용을 기획하고, 장소 섭외, 준비물 챙기기, 식사준비 등 행사가 진행되기 위한 다양한 일들을 해 나갑니다.

조합원 모꼬지는 외부로 나가게 되는데 인기 있는 장소는 몇 달 전에 예약이 다 차서 미리미리 예약해야 합니다. 그래서 올해 4월 모꼬지 장소는 미리 작년 12월에 예약을 해두었습니다.

⑦ 터전 행사 때마다 음식 준비

대청소, 총회, 졸업식 등 다른 소위에서 준비하는 행사라도 음식 준비는 운영소위에서 하게 됩니다. 함께 식사한다는 것이 한 식구가 되어가는 의미이고, 어린 아이들을 동반하고 식당에 가기가 여의치 않아 주로 터전에서 음식을 많이 준비하게 됩니다. 사람마다 밥을 지어 나누어 먹는 일의 경중을 달리 생각합니다만, 이 부분에 정성을 기울인다

면 행사의 분위기와 만족도는 분명 높아지게 될 것입니다.

⑧ 수익금 창출

우리 터전의 경우 수익금을 낼 수 있는 부분은 운영소위 뿐입니다.

터전 홈페이지 온라인 나눔장터인 ‘하늘장터’를 개설하여 활용하고 있습니다. 절기별로 좋은 물건을 도매값에 구입하여 약간의 터전수익금을 붙여서 판매합니다. 특히 명절이나 5월등 조합원들이 선물이 필요할 때 잘 기획하여 판매하면 꽤 높은 수익금을 마련할 수도 있습니다.

그리고 작년에는 오프라인 나눔장터인 ‘파란장터’도 개설하였습니다.

터전 현관 한 구석에 작아진 아이들 옷과 신발 등을 가져다두고 자율적으로 구매하는 작은 상자를 만들어두어서 아나바다 장터가 더욱 활성화되었습니다.

3. 놓치지 말아야 할 것들

① 아마들의 이야기를 잘 듣는다

특히 엄마들의 이야기에 귀 기울여야 합니다. 아무래도 터전 상황에 더 민감하게 관심 갖고, 활동을 많이 하는 것은 엄마들이기 때문입니다.

② 교사회에 힘을 실어 드린다

운영이사는 어떤 방법으로 교사회에 기운을 불어넣어 줄 수 있을까요? 제가 찾은 방법은, 절기 음식 준비나, 염색활동, 평가인증 등 평소 업무량보다 폭주하는 일이 있을 때 일을 덜어줄 수 있는 방안을 적극적으로 모색하고, 여러 편의를 제공해 드리는 것이었습니다. 그러기 위해서는 교사들을 세심하게 살펴야 합니다. 그러면 도움을 드릴 수 있는 적절한 타이밍을 놓치지 않게 됩니다.

③ 소모임을 지원한다

저희 터전에도 바느질 모임인 둥구미, 인문학 책모임인 쿵푸스, 아빠야구모임, 같이 모여 밥해 먹는 밥천하 등의 소모임들이 있습니다. 이런 소모임들은 조합원들이 서로 유대감을 갖는 중요한 자리이고, 졸업가구도 참석하고 있어서 터전의 크나큰 자산이 되고 있습니다.

서울시 마을공동체지원사업 중에는 부모커뮤니티 부문도 있으니, 외부 지원금을 받아 소모임 운영을 확대해 보는 것도 좋을 것 같습니다.

4. 지난 1년을 되돌아보며

지난 1년 최선을 다했고 돌아보니 큰 아쉬움은 없습니다. 그렇게 에너지를 모아 집중했던 시간이 제 개인에게도 보람이 있었습니다.

사실 어른이 되어 변화하기란 불가능에 가깝다고 생각하던 저였습니다. 그런데 이사 역할을 해보니 사람들 틈에서 제 부족한 모습은 숨길 수 없었고, 드러나는 제 모습이 있는 그대로 보고 인정하니 변화가 시작되었습니다. 실례를 들면, 저는 사람들 앞에 서는 것을 피하고만 싶은 사람이었습니다. 그랬던 제가 거절할 수도 있었던 이런 자리에 기쁜 마음으로 서 있습니다. 이런 변화는 어디서 시작되었을까 생각해 보았습니다. 운영이사를 하면서 싫든 좋든 사람들을 만나다보니 사람 만나는 일이 익숙해지고, 잘 나보이려는 생각을 내려놓으니 사람들 앞에서도 편할 수 있음을 알게 되었던 것이었습니다.

여러 이사직 중에서도 운영이사를 맡게 되신 것을 축하드립니다. 다른 이사님들의 의견은 다를 수 있겠지만, 적어도 운영이사는 이런 자부심을 가지고 가면 좋겠습니다.

운영이사가 역할을 제대로 해 내면 이사회도, 교사회도, 생기 넘치게 할 수 있습니다. 그런 의미에서 운영이사는 이사회의 꽃입니다. 여러분도 1년 동안 향기로운 꽃을 피워 내시기 바랍니다. ■

■ 참고자료

<보육사업안내>

<부모협동어린이집 운영지침서>

분기별 회보 <공동육아>

육아종합지원센터의 각종 자료

참여와 소통을 위한 조합원교육

이성희(토마토) / 2014년 춘천공동육아협동조합 교육이사

1. 함께 고민해보고 싶은 이야기

- 달라져 가는 시대와 사람들 / 꿈을 꾸 사람들과 선택을 한 사람들
 - 공동육아는 겪어 보지 않으면 알 수 없는, 그러나 오래오래 천천히 겪어 보면 많은 것을 선물 받게 되는 치명적인 매력이 있다.
 - 공동육아, '원래 그런 건' 없다.
 - 신입들은 서둘러 공동육아를 판단하지 않고, 선배들은 담담하게 후배들의 의견을 받아들이는 노력을 해야 한다.
 - 틀린 것이 아니라 다른 것이고, 설득이 아니라 이해하고 공감하고 동의해야 한다.
 - 공동육아는 아주 멀리 오래 가야 한다.
 - 나와 달라서 불편하더라도 반갑게 서로를 맞이하고 손잡고 껴안을 수 있는 용기를 내야 한다.
- ※ 「공동육아 / 2014년 여름 회보집 113호」 중 이송지 '공동육아 현장을 생각한다'

2. 조합원교육

1) 조합원교육, 왜 중요할까?

- 공동육아의 철학과 이념을 이해하게 한다.
- 어린이집 생활과 교육활동을 이해하게 한다.
- 부모들의 서로 다른 생각의 차이를 좁혀준다.

- 협동조합에서 만나는 다른 부모와 선생님들, 아이들과 관계를 잘 맺도록 한다.
- 공동체를 잘 이해하고 참여하고 싶은 마음을 갖게 한다.
- 조합을 운영하는 기본적인 능력을 갖게 한다.

2) 조합원교육 어떻게 운영하면 좋을까?

- 신입조합원교육 연2회 이상, 전체조합원교육 연4회 이상
- 주제 선정 시 우리 터전의 과거 교육 주제 흐름을 살펴보기(누리터)
- 교사회와 함께 고민하기 (교사회가 원하는 주제 반영)
- 교육소위에서 고민하고 역할 분담
- 법인 홈페이지 교육신청란 참고, <부모교육자료집> 참고
- 교육 후 평가는 설문지나 누리터를 이용하는 것도 좋지만, 조합원교육이 끝난 후 10분이라도 서로의 생각을 나누는 자리를 마련

3) 2014년 신나는 어린이집 교육소위 주요활동 (조합원교육)

날짜	활동	주제	지출
3/25	전체조합원교육 (교사 들꽃)	공동육아와 신나는 터전 아이들의 놀이는?	
3/25	멘토멘티 시상	**이네 & **이네	상품
4/9	신입조합원교육 (교육이사 토마토)	조합생활 나눔, 터전 정관 및 운영규정 교육 영구터전 진행상황 공유	
7/16	전체조합원교육 (외부강사)	비폭력대화 (부모가 행복해야 아이도 행복하다)	
7/23	전체조합원교육 (외부강사)	비폭력대화 (마음나누기, 그로그카드로 느낌, 욕구 알아보기)	
8/13	교육소위 모임	상반기 평가 및 하반기 교육소위 계획 세우기	
8/23	짜가구 미션	4개의 모둠으로 나누어 함께 식사를 하고 미션 수행하기	가구별 상품
9/24	통합방모임 (졸업조합원 핑귌)	나에게 공동육아란?	선물
10/23	전체조합원교육 (사무국)	공동육아와 사회적협동조합	

12/8	전체조합원교육 (강원도청소년성문화센터)	우리 아이들의 성 - 부모 성교육	
2015. 1/26	교육소위 모임	2014년 평가	
2015. 2/	교육소위 모임	인수인계 및 사업계획 수립	예정

※ 11월 터전교육설명회는 신입TO가 없어서 생략.

4) 진행하지 못한 주제들

소모임	전체조합원교육	마을공동체
<ul style="list-style-type: none"> * 짝가구 & 멘토 멘티 * 졸업조합원과 만남의 자리 * 소모임 활성화 (민들레 독토, 회보집 독토, 풍물패, 손인형 바느질 등) * 교육소위 한 달에 한 번 정기적으로 모여서 활동하기 	<ul style="list-style-type: none"> * 부부상담 & 내면아이 * 먹거리 이야기 * 옛이야기 & 그림책이야기 * 아마 특강 (아마의 재능 기부) * 공동체 & 마을 만들기 * 사교육 걱정 없는 세상 	<ul style="list-style-type: none"> * 지역주민과 함께 하는 사랑방 (아마 특강과 연계) * 공동육아설명회 (춘천지역 설명회) * 아이들의 놀이 특강 (춘천지역 강연)

3. 교육아마 운영

1) 전일 교육아마 운영

정관에는 순번제로 교육아마를 운영하도록 명시되어 있다.

2013년까지는 교육이사가 필요한 교육아마를 공지하고 자원하는 형식으로 운영하다보니 현실적으로 교육아마가 불가능하다는 이유로 (맞벌이 등) 책임감을 가지고 자발적으로 교육아마에 임하려는 사람이 부족하였다. 이렇다보니 교육아마 모집에 있어서 교육이사가 가져야 할 마음의 부담이 상당하였다.

2014년부터 정관에 있는 대로 순번을 정해 전일교육아마를 운영하기로 하였다.

순번제로 전일교육아마를 운영하니, 책임감 있게 아마활동을 할 수 있다는 장점이 있는데, 그에 반해 자신의 순번이 아니면 선뜻 자원하지 않는 경우도 있어, 긴급으로 아마를 구해야 하는 경우 어려움이 많았다. 우리가 왜 교육아마를 하는 지에 대한 고민을 더 했으면 좋겠고, 남의 일이 아닌 나의 일로 여기고 좀 더 적극적으로 참여하고 관심을 가질 필요가 있음을 조합원들과 논의하였다. 교사회에서 원하는 휴가 요일이 아마들이 불가능한 요일이 있는 경우, 교사회와 의논하여 아마가 참여할 수 있는 요일로 변경하도록 운영하였다.

2) 반일 교육아마 운영

- 총회, 조합원교육, 통합방모임 등에서 아이들을 돌보는 반일교육아마

교사회에서 요구한 아마가 아닌, 아마의 아마 일수를 위한 제도임에도 불구하고 전일교육아마보다 모집하기가 더욱 어려웠다.

반일교육아마가 힘들지만, 직장으로 인하여 전일교육아마가 쉽지 않은 아마들은 반일교육아마에 적극적으로 참여해주길 요청하기로 하였다.(총회)

반일교육아마를 하는 2가정은 역할은 분담하고 책임감 있게 임하여 함께 아마를 하는 이에게 부담이 가중되지 않도록 서로 협의를 하고, 활동 내용을 미리 준비하기로 하였다.

3) 아마일지 작성

전일교육아마에 참여한 후 누리터에 아마일지를 작성하기로 하였다.

전일교육아마를 한 후 아마일지를 작성하면,

- ① 아이들의 터전 생활과 교육활동을 이해하는데 도움이 된다.
- ② 교사의 어려움을 직접 느낄 수 있으며 고마움을 느낄 수 있다.
- ③ 아마활동을 하면서 아이들과의 활동을 글로 정리하면서 하나의 자료로 남길 수 있으며, 이는 교육아마에 부담을 느끼고 고민하고 있는 다른 아마들에게 큰 도움이 될 수 있다.

4. 교육이사의 역할

1) 2014년 신나는 어린이집 교육소위 역할분담

교육이사 역할	교육소위 역할분담
교육소위활동 전반적으로 관리	터전행사 시 교육소위 역할분담
반일아마, 차량아마 (긴급 아마 모집)	전일아마 모집 (순번제)
조합원교육 주제선정 및 강사 섭외	각종 모임의 방명록 관리 (조합원교육, 통합방모임, 총회 등)
교사-조합원 간의 소통	
조합원-조합원 간의 소통	
신입조합원-기존조합원 관계 맺음 돕기	

2) 소통

교육이사를 맡으면서 가장 고민했던 부분이 ‘소통’이었고, 실제로 제일 어려웠던 것 또한 그것이었다. 1년을 지내며 느낀 것은 그 사람을 얼마나 많이 이해하고 아는 것이 ‘소통’을 하는 밑바탕이 된다는 것이다. 행사나 일이나 운영이라는 것이 조합원생활을 하면서 중요할 수도 있지만, ‘사람’을 마음에 새기고 있다면 조합원생활이, 공동체라는 것이 좀 더 쉽게, 편하게 느껴질 수 있을 거라는 생각이 든다.

조합원교육이나 방모임을 통해 소통을 할 수도 있고 개인적인 술자리, 소모임, 청소아마, 시설아마 등 다양한 방법으로 소통을 할 수 있다.

소통은 혼자서는 할 수 없다는 것, 모두가 알고 있지만 결코 쉽지만은 않다. 누군가와 함께 나아가고 그 안에서 소통을 한다는 것은 내 마음을 열고 다른 사람의 말에 귀를 기울이고 함께 손을 맞잡고 걸어가는 것이 아닐까 생각한다.

3) 나의 무기 ‘오지랴’ 으로 끈끈하게 관계 맺기

- 전일교육아마를 하는 아마에게 아침에 행복을 전하는 메시지 전하기
- 교육이나 회의, 교사대회를 떠나는 교사에게 응원의 메시지 전하기
- 성탄절에 아이들 선물 주고 받기 하는 날 교사회 4명의 ‘어린이들’에게 성탄 축하 카드 써서 보내기

- 만나들이 때 고생하시는 교사분들 점심 굶는 일 없도록 여유도시락 챙기기
- 문득 문득 고마움이 느껴지는 날 예쁜 사진 첨부해서 마음을 담은 문자 보내기
- 터전 행사를 마치고 행사를 주관한 이사진들에게 고마움의 메시지 전하기
- 신입아마들에게 뜬금없이 안부 문자 보내기
- 아마와 끊임없이 연락을 주고받고, 마실도 오고 가고 우정 나누기
- 낮에 전업주부 모임 주선하기
- 엄마 모임, 아빠 모임 하도록 독려하고 응원하기
- 모둠을 만들어 미션 수행하기(주안상, 모두 모여라 상, 댓글상, 코믹상 시상)
- 누리터에서 종횡무진 활약하기(누리터 매일 2~3번 들어가기, 모든 글에 댓글 달기)
- 이사회, 각종 모임 끝나고 뒷풀이 마련해서 이야기 나누기

4) 놓치지 말아야 할 것들

- 많이 듣는 사람이 되자 : 아마들의 이야기를 잘 듣는다.
- 교사회의 고충을 이해하고 힘을 실어드린다.
- 어려움을 가진 조합원에게 먼저 손을 내민다.
- 선배 조합원, 졸업 조합원의 역사를 인정하고 배울 자세를 가진다.
- 교육이사는 공동육아의 철학과 이념, 가치관에 가장 가까이에 있어야 한다.
- 원칙은 지키되, 예의를 갖춘 솔직함도 필요하다.
- 교사회와 건강한 긴장관계를 유지한다.
- ‘왜?’라는 질문을 항상 마음속에 품고 고민, 생각을 많이 한다.
- <공동육아> 회보 정독하기

5. 2년차 조합원의 ‘교육이사로 1년 살기’

저는 2013년 8월에 조합원이 되어 2014년 3월 교육이사를 맡았습니다. 2년차, 정확히는 조합원 생활 7개월 만에 교육이사가 되었습니다. 정말 말이 안 되는 일이지요? 저도 처음에는 얼마나 막막했는지 모릅니다. 당시 저희 터전은 조합원 경력 7~8년 된 선배조합원들이 대거 졸업을 하는 시기였고, 영구터전 신축 이전에 어려움을 겪고 있던

힘든 시기였습니다. 조합원끼리 큰 갈등 없이 지내고 있었지만, 그렇다고 끈끈한 조합원생활은 아니었던 듯합니다. 2013년에 교육소위 운영이 잘 되지 않아 무언가 체계를 마련해야 하는 시기에 교육이사를 맡게 되었습니다. 인수인계를 하는 순간부터 교육이사의 역할에 대한 고민, 공동육아 철학에 대한 고민, 관계와 소통에 대한 고민.....그 외에 갖가지 '고민'들이 제 어깨를 짓눌렀었지요.

저는 혼자서 하는 일을 좋아합니다. 그리고 그것을 잘합니다. 그런데 교육이사는 제가 잘하는 것과 정반대의 일을 해야 하는 사람입니다. 그러니 제가 부담을 가질 만도 하지요. 고작 2년차 조합원이기 때문에 더더욱 그랬습니다.

힘들 때마다 기억했던 것들이 있습니다.

- 진심은 통한다. 사람의 선한 마음을 바라보자.
- 사람에게 대한 기본적인 이해를 하면 왜 그 사람이 그렇게 행동하는지 이해하고 공감할 수 있다.
- 무엇이든지 열심히 적극적으로 후회가 없도록 하자.

힘든 상황 속에서 제가 버티고 앞으로 한 발 한 발 나아갈 수 있었던 것은 교육이사로 사는 1년의 삶이 즐거웠기 때문입니다. 재미가 없었다면, 즐겁고 행복한 마음이 없었다면 '일'로만 여겨지고 하기 싫었을 것입니다. 교육이사의 삶을 살면서 저는 제 모습, 제 인생이 조금씩 변하는 것을 느꼈습니다. 내 기준만 내세우던 어리석은 모습에서 다른 사람의 삶을 바라보고 이해하고 공감하기 시작하면서, '그 사람은 그럴 수도 있겠구나' 라고 생각하니 제 삶이 변하였습니다.

교육이사를 맡게 되신 여러분은 행복한 사람입니다. 공동육아의 참맛을 느끼려면 졸업하기 전에 교육이사를 한 번씩은 모두 해봤으면 좋겠습니다. 그만큼 가치 있고 행복한 삶을 살게 되실 겁니다. ◆

*공동육아는 교육이 핵심입니다.
교육은 같은 곳을 바라보게 만들고,
갈등을 줄이며,
고민할 수 있는 기회를 주며,
아이를 아이답게 바라보게 만드는 힘이 있습니다.
다양한 생각을 담으려면 반드시 교육이 선행되어야 합니다.*

참고자료

1) 원고 참고자료

<공동육아> 회보 (2014년)

<부모교육자료집> 공동육아와공동체교육, 2008

2014공동육아협동조합어린이집 신임이사진교육 자료집

2) 참고할만한 자료

「비폭력대화」, 마셜 B. 로젠버그 저, 캐서린 한역, 바오출판사, 2004.

「민들레」, 민들레 출판사.

「5가지 사랑의 언어」, 게리 채프먼 저, 장동숙 역, 생명의말씀사, 2003.

「현명한 부모는 아이를 느리게 키운다」, 신의진, 걷는 나무, 2009.

「옛이야기 들려주기」, 서정오, 보리출판사, 2011.

협동조합과 어린이집의 재정 운영

신봉섭 | 2014년 과천공동육아협동조합 재정이사

1. 어린이집 재정 및 회계문제

- 어린이집과 조합의 당해 예산을 세워, 조합비를 산정하는 일
- 열리는 어린이집의 재산과 관계된 거래 또는 사실 등을 계정별로 집계하고 요약하여
- 재산상황과 손익상황을 요약 표시하는 것
- 재정의 투명성확보와 효율적 관리 및 조합원들에 대한 재무보고 목적
- 조합계좌와 보육계좌의 구분(회기중)과 통합(결산)
- 단기 및 중기 자금계획을 수립하고, 자금을 운용하고, 집행하는 일

2. 계좌 종류와 내용

(1) 계좌종류

- 기본계좌
 - a) 보육료통장
 - b) 조합비통장
- 특별계좌
 - c) 공적기금 통장
 - d) 퇴직급여충당금
 - e) 시설충당금(가입비)

f) 차등보육료계좌

* 매년 1회 국민은행, 하나은행 공인인증서를 갱신해야 함

2) 조합계좌

(1) 입금 - 조합원의 조합비와 신규조합원의 출자금, 공적자금, 가입비, 기타 수익사업과 관련 수입 등

(2) 출금 - 조합활동(들살이, 조합원교육, 개원잔치등 내부행사와 공동육아한마당 등 외부행사)비, 보육료회계 전출금 등

(3) 보육계좌

- 입금-조합 회계의 전입금과 과천시의 어린이집 지원금 등
- 출금-교사급여 등, 터전생활비, 교육잡비 기타

(4) 특별계좌 (조합계좌)

- 별도로 관리되어야 하는 계좌-이사회에서 의결
- 공적기금계좌-공적기금관리위원회에서 의결
- 퇴직급여충당금-이사회에서 의결
- 시설충당금-이사회에서 의결
- 차등보육료 통장-이사회에서 의결
- 보육기금 통장-이사회에서 의결(출자금 지원 등)

(5) 공인인증서 갱신 - 매년

(6) 걸음마넷

- 어린이집 회계 관리 프로그램 : <http://www.gulumma.net>
- 보육료 계정은 걸음마넷에 원장이 직접 입력하고, 재정회사가 확인.

3. 조합 활동별

1) 교사급여 관련

- 소위원 급여대장, 4대보험 신고
- 매월 교사급여산정 및 지급(25일) → 원장이 급여담당 재정소위원에게 서류 전달.

재정소위원회는 그결 토대로 급여 산정 → 재정이사 및 원장에게 월급명세표 전달 → 급여지급

- 2월 연말정산 → 신고는 3/10까지인데, 미리 정산해서 2월 급여지급 시 정산
=> 향후에는 세무사에게 의뢰하여야 함
- 3월 : 보육료와 조합비변동시 적용-소급하지 않음
: 교사급여의 결정(노개위-총회), 연차수당지급
- 7월, 1월 10일 반기별 원천징수이행상황신고 및 납부(급여담당 재정소위원회가 신고하고 재정이사가 납부)=> 원천세 국세청 홈택스 사이트에서 전자, 신고납부가능/ 지방소득세는 wetax 사이트에서 전자 신고, 납부가 가능, 원천세 및 지방소득세는 수기 신고도 가능
* 납부방법: (은행에 직접 납부하는 것이 가장 간편함)
(1) 국세(www.hometax.go.kr)
(2) 지방세(www.wetax.go.kr) - 조회납부하기 -> 전자신고납부 -> 지방소득세 -> 특별징수 -> 신고내용 입력(관할지는 과천시청 주소로 (경기 과천 중앙동)) -> 납부
- 기타 퇴직시 퇴직금지급이나 경조사 시 경조금지급 등
- 호봉승급분 반영, 들살이 수당반영 등(-> 급여담당 재정소위원)

2) 터전 생활비

- 어린이집 운영에 관련된 비용, 원장의 자체 결의에 의해 집행되며 ‘걸음마넷’을 통해 타당성 확인
 - 집행방법
(1) 체크카드 : 보육계좌로 연결된 체크카드를 이용한 집행
(2) 현금성 지출의 경우 증빙보관상태 점검요
 - a. 원장이 직접 지출하고, 몇건을 모아 재정이사에게 엑셀파일로 지급 요청함
 - b. 금액이 커서 원장이 부담하기 어려운 경우는 재정이사가 원장의 요청에 의해 직접 집행함.
- * 현금성 지출 누계액이 커지는 경우, 원장에게 피해가 갈 가능성이 있으므로, 일정 금액을 미리 원장에게 지급해 놓고, 이 금액에서 현금성 경비를 집행하고 사후 정산하는 방식을 고려해 볼 필요 있음.

3) 조합활동비

- 조합비 영수증철 재정비 요
- 위원회별 예산 확보 : 3월 예산 작업 때 각 위원회(소위)로부터 1년 활동 예산을 받음.
- 위원회별 예산 집행 : 각 위원회(소위)에서 자금을 집행하면, 별도의 정해진 양식(엑셀파일)에 소요 내역을 기재하여 재정이사에게 정산 요청. 재정이사가 정산 및 임금을 마치면 해당 양식에 자금 집행 날짜를 기록하여 해당 소위에 전달.
→ 하나의 최신 파일이 계속 공유되는 것 중요.
→ 원칙적으로 각 행사에 따라 이사가 일괄 지급하고, 일괄 지급된 것을 내역 정리(영수증 첨부)하여 재정이사에게 보내면 재정이사가 각 이사에 직접 이체하는 것이 좋음.(타 조합원에게 개별지급하는 것은 바람직하지 않음)
→ 금액이 큰 비용(예를 들어 들살이)은 재정이사가 먼저 선지출하는 유연성 발휘할 수 있음.(들살이 회비 경우 개별 조합원이 조합계좌로 납부하는 것보다는 기획이사 또는 재정이사 개인계좌로 납부하여 정리하는 것이 좋을 것으로 사료됨)

4) (사)공동육아와공동체교육 회비

- 법인회비 계좌번호는 매년 공지사향에서 재확인
- 법인회비는 공공교 홈페이지에 매달 '회비납부자명단'을 등록하고, 가구당 15,000원 +저소득기금 2,000원=가구당 월 17,000원씩 납부(개별 통장으로 나누어 납부)
- (사)공동육아와공동체교육(이하 '공공교') 회비는 연말에 소득공제를 위한 기부금영수증 발급 받음
- 매년 12월경 기부금대상자명단을 공공교에 전달
- 올해 기부금 신청은 12월말까지 공공교 공지사향 참고하여 공공교에 신청 → 재정 소위원 중 담당자를 정해서 가구별 신청자를 취합해서 공공교에 신청

5) 출자금 정산

- 매년 4월경에 정산하여 지급
- 완전 졸업가구는 졸업한 해 550만원을 지급, 익년 4월에 100만원 지급

- 동생이 남아 있는 경우는 120만원을 지급
- 졸업 전년도 말까지 미수금+졸업연도 미수금까지 정산하고 남은 금액 지급

6) 퇴직연금

- 확정기여형 퇴직연금제도 운용
- 매달 25일에 자동이체, 이체금액은 연초에 예상금액으로 납부하고 연말에 정산하는 방식
- 2014년에도 매달 예상금액으로 납부하고 12월말에 정산 실시하였음, 신고서식 있음
- 매년 예상 월평균급여를 산정하여 월 기준급여를 근로복지공단에 수정 신고해야 함
- 12월 15일 경에 퇴직연금부담금 정산신청서를 공단에 제출, 자동이체 변경마감일 전화로 확인
- 1~2월에 담당자 변경신청
- 퇴직연금 운용시스템 회원가입 후 연금 운용관련 정보 확인가능
- 근로복지공단 담당자: 정순화/031-463-0558
- 보다 자세한 자료는 근로복지공단 퇴직연금 안내자료 참조

7) 유/무상대출금액

- 결산총회에서 1년 이자율을 결정하며, 통상적으로 은행 예금금리 중 높은 수준으로 결정.
- 참고로, 2013년 유상대출 후 2014년 12월 지급 시 3.5%로 결정하여 지급, 2015년 2.5% 결정하여 지급 예정
- 매년 엑셀 자료(조합원 대출 신청 현황)를 참고하여 유무상 대출금액 지급

8) 기타

- 3월 보육료 금액 확정 후, 자동이체공지 하는 것이 좋음.

4. 예결산

(1) 예산 작성시 중요참고사항 (매년 3월 예산 작성)

- 전년예결산 참조
- 세출항목의 변동고려(교사급여인상이 주요항목)
- 세입항목의 변동고려(아동수의 증감과 그에 따른 수입증감,보육료조합비변동)
- 각종 국가 보조금을 모두 파악하고, 이의 수혜자를 명확히 구분(어린이집, 조합, 교사 등)하여 세입 예산에 반영
- 월별 아동 등원예상표를 토대로, 보육료/조합비/보조금 세입 예산 수립
- 세출 중에서, 조합 활동비는 위원회(소위)별 활동 목표와 소요 예산을 이사회에서 결의하고 이에 따라 예산 계획 수립

(2) 결산 - 손익의 계상과 손실금의 분배가 주요업무

- 조합원별 미수금 확정과 통지
- 기타 교사 퇴직급여충당금 이나 감가상각비 등 산정
- 조합원의 출자금 관리(졸업과 신입들에 대한 것)

◆ 결산 작업을 위한 지침

1. 결산보고의 목적

(1) 결산보고는 조합과 어린이집의 재무 상태와 자금의 변동내용 및 재정의 집행내용을 조합원에게 공개하고 보고하기 위한 목적임

(2) 결산보고를 통해 조합원들은 당해 연도말 현재의 재정상황과 손익현황 등을 알게 됨으로써, 조합의 재정과 관련된 의사결정에 참고자료가 됨

(3) 특히, 수입지출결산서는 당해 연도의 재정 집행에 따른 손익을 결정하여 이익잉여금이 발생한 경우 그 처분을 결정하게 하고, 손실이 발생한 경우 부족한 자금을 추가로 모집하기 위한 기초자료로 활용됨

2. 결산보고의 내용

(1) 조합 및 어린이집 수입지출결산서

(2) 통합 재무상태표

(3) 이익잉여금 또는 결손금의 처리방안에 대한 결의사항

3. 결산작업을 위한 절차

(1) 결산을 위한 사전준비작업

1) 미수거래: 12월에는 사전에 원장교사와 상의하여 12월 출결상황이 확정되는 대로 신고를 마무리하고, 즉시 12월 보육료 결제가 25일 이전에 완료되도록 조합원에게 공지하고 독촉하여야 함

2) 미지급거래: 당해 연도중에 이미 집행되었거나 발생한 거래와 관련된 지출건 중 조합통장에서 이체되지 않은 미지급금은 12월말까지 집행하도록 함. 특히 각 소위에서 사용하였거나 사용할 경비 중 미청구된 금액이 있는지 확인하여야 함. 예를 들어 12월 송년회 비용

3) 미결제거래: 당연도 예산에 잡아두었거나 이사회회의 결정으로 당연도 내에 지출이 결정된 거래 중 집행되지 않은 거래는 연도말까지 집행이 이루어지도록 하여야 함

4) 내부 적립금 등의 결산시 예상되는 장부가액과 통장잔액이 일치하도록 미리 필요한 금액을 이체하여야 함. 예를 들어 차등보육기금 등

5) 12월중에 반드시 퇴직연금에 대한 정산을 마무리하여 실제 통장지출액과 장부상

퇴직연금 불입액이 일치하도록 하여야 함

(2) 수입지출결산서

1) 주요흐름



2) 세부절차

가. 기초자료준비

<조합회계>

- 통장거래내역을 EXCEL로 전환
- 조합통장의 입출금내역에 수입지출결산서상 계정과목을 입력함

<어린이집회계>

- 걸음마넷의 현금출납장을 EXCEL로 다운받음
- 어린이집 통장의 입출금내역과 걸음마넷의 현금출납장의 입출금 내역이 일치하는지 확인함
- 차이가 없으면, 걸음마넷의 현금출납장의 계정과목이 적절한지 검토함. 특히, 예산 수립시의 계정과목을 사용하지 않은 경우가 다수 있을 수 있음
- 오류가 있는 항목은 걸음마넷에도 필요한 수정을 하도록 함

나. 1차 회계처리

- 조합 및 어린이집 입출금내역에 대한 계정과목 검토가 끝났으면, 계정과목별로 집계함
- 입출금 내역의 합계액이 통장의 입출금 합계액과 일치하는지 다시 확인
- 항목별로 집계된 금액을 예산등과 비교하여 계정과목의 오류가 없는지 다시 한번 확인함
- 집계된 금액을 기초로 입출금 내역에 기초한 회계처리를 수행

다. 결산조정 회계처리

<조합회계>

- 통장거래가 없는 손익항목: 감가상각비, 각종 적립금, 미지급이자, 미수이자, 이월사 업비 등

- 감가상각비: 월별 상각액을 계산하여 연간 감가상각비를 산정함. 당기에 공사비 지 출한 금액 중 고정자산으로 계상하여 상각이 필요한 자산은 당기손익이 아닌 자산으로 계상하여야 함

차>감가상각비XXX

- 차등보육기금: 조합에서 적립하여야 하는 금액+조합원들이 기부한 금액+기금통장 이자수익을 총당금으로 적립하는 회계처리. 그 외에 조합원들이 기부한 금액도 우선적으 로는 총당금 적립후 사용하는 방식으로 회계처리 하여야 함

차>차등보육적립금 XXX

- 장기시설적립금: 가입비를 포함하여 조합에서 적립하기로 한 금액+기금통장 이자 수익을 총당금으로 적립하는 회계처리

차>장기시설적립금 XXX

- 미수이자, 미지급이자: 은행 미수이자, 조합원 대출 미지급이자 등이 있으면 그 금 액을 산정하여 회계 처리

차>미수이자 XXX

차>이자비용 XXX

- 조합비미수금: 전기말 조합비 및 아마별금 미수금 중 회수된 금액은 회수처리, 당기 말 현재 조합비 및 아마별금 미수금이 있는 경우 미수 처리. 일반적으로 전기말 미수금 은 당기에 모두 회수된 것으로 처리하고, 당기말 현재 미수금을 새롭게 미수로 계상하고 있음. 조합비 등의 미수금을 출자금 정산시 정산한 부분이 있으면 이 금액도 반영하여 회계처리 하여야 함

차>조합비수입 XXX

차>조합비미수금(기말) XXX

- 가입비선수금: 가입비는 일반적으로 전년도에 선납하기 때문에 전기에 받았던 선수 금은 당기에 가입비수입으로 처리하고, 당기에 받은 금액은 당기의 가입비선수금으로 신 규로 계상하여야 함

차>가입비선수금(전기) XXX

차>가입비수입 XXX

<어린이집 회계>

- 보육료수입, 보육료미수금: 보육료로 입금된 금액은 1차 회계처리에서 전액 보육료 수입으로 계상한 것으로 보고, 실제 보육료 예산금액과 입금액을 조정해야 함.

보육료 미수금은 당기말 현재 보육료 결제를 하지 않은 가구가 있는 경우 미수금으로 계상하여야 하며, 결제는 하였으나 카드사로부터 입금이 안된 경우는 보육료 미수금이 아닌 기타 미수금으로 처리하여야 함. 다만, 기타 미수금으로 계상할 금액은 정확하게 파악하기 어렵기 때문에 대략 1월초 1주일 정도 입금 현황을 보고 큰 차이가 없으면 대충 처리하는 수밖에 없음

당기 보육료부과액

(-) 당기 보육료입금액

(+) 기초 기타미수금

(=) 기말 기타미수금

비교: 1/1~1/7일까지 카드 입금액

(회계처리)

차>보육료수입 XXX

차>기타미수금(기말) XXX

차>보육료미수금 XXX

- 인건비 조정사항: 어린이집 회계에서는 출금액 기준으로 처리가 되기 때문에 실제 급여대장상의 인건비 금액과 결음마넛에 입력된 인건비 금액에 다소 차이가 있을 수 있음. 먼저 이 금액을 맞춘 후에 회계처리를 하여야 함. 급여대장과 실제 지출액 및 예수금 금액까지 고려할 경우 금액이 딱 맞아 떨어져야 하기 때문에 금액이 맞아떨어지면 손익 항목간 대체하는 조정만 해주면 되고, 별도의 회계처리는 필요하지 않음

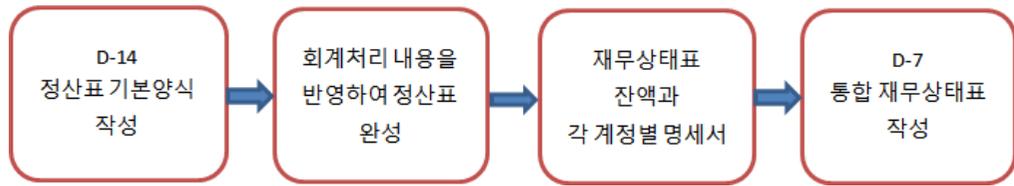
라. 세입세출결산서 작성

- 위 1차 회계처리 내용과 결산회계처리 내용을 집계하여 세입세출결산서 초안을 작성함

- 작성된 세입세출결산서의 내용을 예산과 비교하여 처리내용의 오류가 없는지 검토함

(3) 통합 재무상태표

1) 주요흐름



2) 세부절차

가. 정산표 기본양식 작성 - 양식 참조

나. 회계처리 내용을 정산표에 반영 - 양식 참조

다. 재무상태표 잔액과 각 계정별명세서 잔액을 비교 검토

라. 통합 재무상태표 작성

(4) 결산보고

1) 세입세출결산서

2) 재무상태표

3) 이익잉여금 또는 결손금의 처리방안에 대한 결의사항

◆ 재정이사 연간업무 일람표

구분	업무 내용	비고
상시업무	법인회비 납부	매월 10일
	교사 급여 지급	매월 25일
	급여대장 작성	매월 25일 이전, 재정소위원에게 일임
	사대보험 관련 각종 신고	신고사유 발생시, 재정소위원에게 일임
	어린이집 및 소위 비용 청구분 집행	비용 청구시, 어린이집은 월 2회
	어린이집 비용청구시 통장 잔고체크	월 2회 통장 체크
	여유자금의 운용	자금계획에 따라
	차등보육기금 운용, 집행	2월 신청건, 수시 신청건
1월	연말 결산	결산 총회전
	미수금 대장 작성 및 관리	1월초, 재정소위원에게 일임
	업무 인수인계	1월중
	공인인증서 갱신(하나, 국민)	1월중순, 1월말
	텃밭임차료 지급	1월초
	연차수당 산정 및 지급(연차대장 참조)	1월급여
	인사 및 임금규정 변경사항 체크	1월 총회전, 노개위
	노동조건개선위원회 개최, 임금협상	1~3월
	원천세 및 지방소득세 신고	1월 10일
교사 명절수당 현금지급 챙길것-재정이사 또는 운영이사	구정전	
2월	연말정산 서류 집계 및 정산	2월 24일
	공공교 신입이사 교육	2월초
	각 소위별 예산 편성지침 안내(2013 흥피 게시글 참조)	2월 이사회
	연간 자금계획 및 운용계획	3월 이사회 전
	차등보육기금 지원 신청, 기부금 모집(연납입 신청)	2월말
3월	차등보육기금 지원자 선정 및 지원여부 통보	3월 이사회 전후
	연말정산 신고	3월 10일까지
	예산 편성 및 조합비 결정	3월 총회전
	조합비, 보육료 납입 안내	3월 총회후

4월	출자금 정산	4월중
	조합원대출 상환	자금사정을 고려하여 4월중
5월	대출만기연장	5월중순
7월	미수금 대장 작성 및 관리	7월초, 재정소위원에게 일임
	상반기 결산	7월초
8~9월	대출이자율 재결정 및 공지	8월초쯤
	조합원대출 이자 지급	납입일 기준 순차지급
	교사 명절수당 현금지급 챙길것-재정이사 또는 운영이사	추석전
12월	공공교에 기부금영수증 신청	12월말, 재정소위원에게 일임
	결산준비-각종 적립금 이체, 아이사랑카드 결제	12월말
	퇴직연금 부담금 정산	12월 20일 이전



공동육아어린이집 홍보이사의 역할

이무열 | 2014년 부천우리노리어린이집 홍보이사

“전문가보다는 아마의 최선을 빛나는 홍보”

홍보업무는 일에 따라서 가끔은 전문가적인 능력을 필요로 합니다. 그런 능력이 발휘될 때 결과가 더 근사하게 보여질 수 있습니다. 하지만 공동육아에서는 전문가보다는 아마(아마추어도 되고 아빠,엄마도 된다)로서 우리아이들과 터전에 대한 애정이 우선인 것 같습니다. 어이없는 실수를 보며 함께 웃을 수 있고 한없이 늦어지는 일을 기다릴 줄 알고 그러면서 함께 할 때 더 빛날 수 있는 일이 공동육아 홍보의 일인 것 같습니다.

1. 홍보이사의 역할

- ① 대내적으로 내부 조합원 사이의 소통을 지원합니다. 물론 홍보만의 역할은 아닙니다만.
- ② 대외적으로 지역공동체의 발전을 위해 연대활동을 해야 한다고 합니다.
- ③ 다양한 자료와 기록을 만들면서 홈페이지를 관리합니다.

2. 기본적인 일들

1) 소위 구성

함께 일할 수 있는 아마들을 찾아 홍보소위를 구성하세요. 그리고 분기에 한 번씩은 모여 조합 일도 공유하고 할 일도 찾아 나누고, 친목도 도모하고.

일을 나눌 때는 누구 한 명이라도 빠짐없이 더불어 할 수 있게 해주세요. 일에서 소

외되면 조합에서도 소외된답니다.

2) 홈페이지 관리

1일 1회 방문이 어렵지요. 그렇다면 최소 1주에 2회 방문 정도는 하도록 독려합니다. SNS 긴급 연락방과 홈페이지의 적절한 긴장관계를 유지하며 사용하는 묘수가 필요한 때입니다. 홈페이지 활성화는 결국 중요한 콘텐츠가 많아질 때랑, 조합원 활동이 왕성할 때만 가능합니다.

3) 소식지 발간

지나고 보니 소식지 <햇살터>는 공동육아 최고의 기록이었습니다. 원고 모으기가 어렵다면 행사나 사안이 있을 때 마다 다른 이사들과 협의해서 그때그때 기록을 홈페이지에 게재할 수 있도록 하세요. 소식지 원고는 홈페이지에 게재된 글을 편집하는 걸 중심으로. 일상적인 활동으로 전환해보죠.

4) 회의록 작성

5) 행사의 기록

사진과 동영상을 기록하는 것 못지않게 바로 올리는 게 더 중요하다는 사실

6) 신입조합원 모집

이 일은 홍보소위의 일이 아니라 전체 조합원의 일입니다. 홍보이사는 전체 조합원의 신입조합원 모집 활동을 지원하는 일을 찾아서 하면 되겠지요.

다음 문제에 답은 몇 번일까요?

* 공동육아어린이집을 어떻게 알고 오게 되는 경우가 많을까요?

- 1) TV나 신문을 보고 2) 지나가다 간판을 보고 3) 아는 사람의 소개로
4) 인터넷검색으로 5) 교사 소개로 6) 전단을 보고

아직 공동육아에 대한 인지도가 낮은 상황에서 공공교의 대외 홍보력도 조금 더 발휘 되었으면 싶기도 합니다.

3. 1년 홍보이사의 경험담

- ① 홍보소위는 기본적으로 지원부서 그래서 다른 소위와 협업하는 게 좋습니다. 다른 소위들에게 요청하고 하고 요청이 없으면 찾아서 그래야 다른 소위활동이 공동육아가 더 빛을 발합니다.
- ② 내부 조합원 사이의 소통을 지원하기 위해서는 상시적인 소모임도 좋고 그때그때 건수를 만들어 계속해서 아마들이 만날 수 있도록 했으면 합니다.
- ③ 1년 업무의 지침은 업무 매뉴얼! 졸업하고 연락이 안되고 매년 새로 시작하는 일이 되지 않으려면 하나씩 하나씩 시간 날 때 마다 매뉴얼을 만들어 가다 보면 이것도 역사가 됩니다.

4. 앞으로 홍보이사가 꼭! 챙겨야 할 일

지역공동체와의 연대.

공동육아 본래의 중요한 역할로는 모두 잘 알고 있지만 해본 경험도 별로 없고 잘 안 되는 일, 사회적협동조합 전환을 계기로 이제는 더 늦출 수 없고 앞으로 공동육아 발전을 위해서도 바로 시작해야 하는 일.

지역에서 활동하는 다양한 주체들과 어떤 연대활동이라도 먼저 제안해서 시작하면 어떨까요?

사례 1: 부천지역협동조합신문 콩나물신문에 교사와 아마들의 공동육아이야기 게재

사례 2: 지역과 공동 강연회 개최 - 탈핵 등

- 지역의 다른 공동육아 같이 활동하며 교류를 활성화하고 지역공동체에 우리를 알리는 기회로
- 지자체와 관계 기관과의 적극적인 업무 교류를 계획하고 지원을 요청하는 것 ◀

공동육아어린이집의 시설 관리

구민서 | 2013년 용인지역공동육아협동조합 시설이사

부모협동어린이집 (공동운영)

비영리단체 = 시설보수는 누가?



공동육아와
공동체교육

시설소위의 역할

- 터전 안전센터 (시설유지, 보수, 위생)
- 청소아마관리 (일일청소, 대청소, 주말청소)
- 아이들의 질병예방책 마련 (수족구)
- 문구·놀잇감, 비품 구입 담당
- 임대터전이나 영구터전이나에 따라 역할이 조금씩은 다르겠죠?

임대터전 - 일상적 유지보수, 임대터전 관리
영구 터전 - 재정 장기전망, 시설보수(대공사)

공동육아와
공동체교육

혹시 맥가이버세요?

공동육아와
공동체교육



꼭 시설 소위만 노가다를 해야 하나?

공동육아와
공동체교육

- 터전은 우리집이라는 생각을 가져 주세요.
(남의 집 아이 가 놀 놀이터 보수하나요?)
- 아빠들의 참여를 적극적으로 유도합니다.
- 시설 소위 공사는 누구에게나 열려 있습니다.
- 부탁을 어려워 하지 마세요. (꼭~집어 누구 누구 부탁하세요.)

온가족이 함께 하는 즐거운 작업

공동육아와
공동체교육



먹는 재미도 있는 시설소위

공동육아와
공동체교육

식사 한 끼 해결



분기별 할일 계획 세우셨어요?

- 3월 대청소 4월 모래터보수 6월 물놀이터 개장
- 7-8월 무더위 및 호우 대비
- 9월 평가인증 (각 터전 상황에 따라 다름)
- 11월 차양막 해체
- 12월- 1월 눈과의 전쟁



분기별 할일 계획하기



아이들도 '협동'을 보고 배운다

공동육아와
공동체교육



시설활동은 어떻게 하죠?

공동육아와
공동체교육

- 사전공지로 참여 극대화
- 참여인원의 효율적 배치
- 자잘한 보수는 주말청소 가정에게...
- 보수 내역은 기록으로 남긴다.
- 긴급한 일이 아닐 경우 함께 논의 (더 좋은 아이디어가 나올 수 있다.)

거래처 물품 구입처를 기록하라

- 뭘 구입하려고 하면 어디서 사야 하는지 찾는 것도 일
(기록을 통해 누구라도 구입 가능)

(예)

1. 모래비용 (특별(학차 비용은 10만원이고 재료 채서 고운 모래는 13만원 입니다)
연락처 - 031-266-1000 미0-7702-5200 입니다
2. 예르 - 2014년 20만원 이었습니다.
연락처 - 010-3908-0583
3. 청풍 - 신갈중앙상사 (터전 올라오느길 민속마을 아파트 입구에 있습니다.)
4. 무수예탁물(터전 소독물) - 최씨가 입니다. (20리터짜리가 경제적입니다) - 그냥 95퍼센트 사세요~
<http://www.lst.co.kr/product/SellerProductDetail.tmall?method=getSellerProductDetail&prdNo=589901044&xfrom=0&xzone=>
개피 소독액은 통개피를 갈고 물과 무수 예탁물에 넣고 20여일 이상 무리면 됩니다.
이 원액을 예탁물에 희석하여 사용하면 됩니다.

돈 쓸 곳, 품 쓸 곳을 구분하자.

- 돌 들일 곳과 품 쓸 곳을 구분하자.
- 아이들이 편할 수 있는 공간을 만들자.
- 우리 모두가 즐거운 작업이 되어야 한다.
- 우리는 전문가가 아니다.
- 전문성이 필요한 곳은 비용을 투자하자.
단 그 후 보수는 우리가 할 수 있도록 잘 보고 익히자.

사무국에서 알립니다

1) 법인 계좌번호 안내

구분	계좌번호	은행명
법인 회비 / 교육비	032901-04-212061	국민은행
저소득기금	031-01-0421-564	국민은행
교사대회	031-25-0007-376	국민은행
공동육아 한마당	363037-04-000327	국민은행

2) 법인 회비(부모, 교사, 평생회원)

- 매달 10일자 현원 기준으로 송금 및 납부자 명단을 보내주세요. 이 명단에 등록된 분들을 기준으로 계간 <공동육아> 회보를 보내드리며, 연말에 기부금영수증이 발급됩니다. 단, CMS로 개별 납부하는 경우에는 납부자명단만 등록해주세요.
⇒ 매달 회비 납부자명단을 법인 사이트 관리 페이지에 등록해주세요.
(http://www.gongdong.or.kr/association_dues)
- 법인 회비는 전액 ‘지정기부금’ 으로 인정받아 연말정산을 위한 기부금영수증을 발급해 드립니다. 12월말까지 일괄 신청서를 보내주신 터전은 1월에 국세청 연말정산간소화서비스에서 확인하실 수 있으며, 신청기간이 지난 후에는 개별 신청을 통해 법인에서 직접 발급해드립니다. 이때 CMS 납부자 외에 개별 신청하실 경우에는 매월 ‘회비납부자 명단’ 등록 여부에 따라 발급이 제한될 수 있습니다.
- 회비 입금 시, “공공교회비” 혹은 “법인회비” 등으로 입금자명을 바꾸지 마시고 “터전명+부모” 혹은 “터전명+교사” 등으로 입금하신 터전의 이름을 명확히 합니다.
- 저소득기금을 납부하는 터전의 경우, 법인회비와 함께 입금하지 마시고 저소득기금 계좌로 따로 입금합니다.
- 부모회비와 교사회비는 따로 관리되므로, 입금하실 때 반드시 나눠서 입금합니다. 수수료 문제로 불가피하게 같이 납부하셔야 하는 터전은 미리 연락주세요.
- 어린이집과 방과후에 모두 조합원이신 회원은 회비를 방과후에서 납부하도록 합니다.
- 교사회원이면서 부모회원이신 조합원은 교사회비만 납부하도록 합니다.

- 평생회원의 회비는 100만원 이상입니다. 공동육아협동조합 부모·교사가 평생회원이 되시면 더 이상 부모·교사회비는 내시지 않아도 됩니다.

3) 교육비 현금영수증 발급

- 법인에서 주최하는 교육에 교육비를 선납하신 후 요청하시면 현금영수증을 발급해드립니다.(입금자 명의로 발급)

4) 기부 안내

- (사)공동육아와공동체교육의 활동을 후원하시거나, 저소득층 아동을 위한 지역공동체학교 네트워크를 후원하는 ‘저소득기금’ 을 기부하실 수 있습니다.
- 네이버(<http://www.naver.com>) 회원 가입 후 (사)공동육아와공동체교육 해피로그(<http://happylog.naver.com/gongdong>)에서 기부하시거나, 법인에 연락하여 CMS 기부 신청서 작성 후 이메일이나 팩스(02-323-1695)로 보내주세요.
⇒ 해피로그를 이용하실 경우, 네이버에 가입하신 분의 이름으로 기부금영수증이 발급됩니다. 이름 변경은 불가능하오니 반드시 기부금영수증을 발급받으실 분의 아이디로 후원해주시기 바랍니다.
- 기부금영수증은 1월~12월에 후원하신 금액에 대하여 별다른 신청 절차 없이 국세청 간소화서비스에서 확인이 가능합니다.
- 공동육아협동조합 지정기탁 사업은 종료되었으므로 기부금영수증을 발급하지 않습니다.

5) 법인과의 연대

- 매스컴 출연, 수상 소식, 기념행사 등 같이 나누고 싶은 터전 소식이 생기면 법인 사이트 활용해주세요. 아래 커뮤니티에 게시해주시면 법인 페이스북에 링크하여 소개해드립니다.
(<http://www.gongdong.or.kr/eCommunity>)
- 법인에서는 매년 2월에 ‘조합 현황조사’ , 10월에 ‘교사 임금복지현황조사’ 를 실시합니다. 공지가 되면 기한 내에 조합 자료를 제출해 주시고, 전국 현황을 공유하여 운영 참고자료로 활용해주시기 바랍니다.
- 이외에도 수시로 이사진들과 현안에 관해 이메일로 소통합니다. 궁금하신 사항이 있으시면 언제든지 법인에 문의해주세요.

[참고 : 공동육아어린이집 교사성장체계]

- ① 의미 : ‘교사교육’이라는 용어에 담겨져 있는 타율적이고 정형화된 교육에 대한 인식의 한계를 넘어서서 교사의 자율적 성장을 독려하는 복합적이고 역동적인 체계모형을 말한다.
- ② 구성
- 단계별 성장체계(현장학교) : 기초과정(1단계), 교육실제과정(2단계), 심화과정(3단계), 전문과정(4단계)
 - 개방적 성장체계 : 교사대회(여름,겨울), 단기교육 및 특강, 모둠활동(세시와 한해 흐름/ 놀이와 노래/ 생애나들이/ 통합교사모임/ 현장연구모임 등)
 - 직무교육 : 신입교사교육, 대표교사교육, 영양교사교육
- ③ 세부 내용
- 연차별 교사 교육과정 흐름(필수교육)

연차	법인		지역교사회	어린이집 교사회
	단계별 교사성장체계	정기교육		
1년차	1단계 : 현장학교 [기초과정]	대동놀이교육 (2회, 수료증)	신입교사 오리엔테이션	신입교사 안내
2년차	2단계 : 현장학교 [교육실제과정] (2~4년차)		- 여름교사대회(2박3일) - 겨울교사대회(무박 2일) - 지역교사회의 (매월 저녁 1회) - 연령별모임, 소모임, 세미나, 강의 * 모둠활동 - 놀이와 노래 - 생태교육 교사모임 - 교육연구모임 등	- 매월 긴회의 - 교육의 날 - 세미나 등
3년차				
4년차				
5년차	3단계 : 현장학교 [심화과정] (4~7년차)			
6년차				
7년차	4단계 : 현장학교 [전문과정] (7년차 이상)			
8년차				
9년차 이상				

▪ 단계별 성장체계 (현장학교)

구분	현장학교[기초과정] (1단계)	현장학교[교육실제과정] (2단계)	현장학교[심화과정] (3단계)	현장학교[전문과정] (4단계)
일정	매년 상·하반기	매년	2014년 예정	2013~2014년
대상	신입교사, 일반인, 부모	현장학교기초과정을 수료한 경력 1년 이상	경력 만 3년 이상	경력 7년 이상
기간	상·하반기 3개월간 주 2회 운영	1년 단위 월 1-2회(평일, 주말)	1년 단위 월 1회	6~8개월 월 1-2회
인원	30명	20-25명 내외	20-25명 내외	20명
진행 방식	강의, 담금질, 현장연수	강의, 체험교육, 교육사례 발표, 모둠안내자와 팀티칭	강의, 발제 및 주제별 세미나, 저널쓰기	강의, 토론 및 세미나 주관, 진행
교육 내용	공동육아의 기초 공동육아 교육이론 공동육아 교육활동	세시와 한해 흐름 텃밭가꾸기 이야기문화와 극놀이 생태나들이 놀이와 노래 장애아통합교육 하루흐름(계획 및 평가)실제	교육에 대한 이해 아동에 대한 이해 모둠별 세미나 저널쓰기	삶과 문화, 교육의 관계 공동체, 협동조합 참여보육 공동육아교사 리더십 저널쓰기, 현장관찰 주제연구 교육나눔
목적	공동육아운동에 대한 기본적인 이해, 이론적 기초 교육과정	실제 교육활동을 체험 교육활동 계획 및 실행평가 공동육아 교육활동을 통합적으로 구성	공동육아 철학과 교육에 대해 스스로 의미 정리 교육과 아동, 교육과정에 대한 깊은 이해	사회적 보육운동의 주체로 성장 - 보육을 폭넓게 조망 - 실천적 지식 공유하는 능력 - 공동육아 리더로 성장

▪ 직무교육과 선택교육

직무교육(필수교육)	대표교사교육, 영양교사교육	* 신입교사교육
선택교육	단기교육 (시리즈 강좌, 단기워크숍)	* 일반인도 수강 가능
	특강 통합교육	

▪ 경력교사, 비수도권 교사 지원

경력교사	- 공동육아 차세대 리더모임, 원장모임 등
비수도권 교사	- 현장학교[기초과정] 비수도권에서 진행
	- 비수도권 교사 연수제도 지원

▪ 그 외 외부 교육 : 보육교사 의무교육으로 누리과정교육, 보수교육, 승급교육 등

❁ (사)공동육아와공동체교육 2015년 월별 사업계획(안)

구분		사업명
2015년	3월	법인 총회 (14일) 현장학교 기초과정 (1단계/54기/ 3~6월) 현장학교 교육실제과정 (2단계/ 3~11월) 신입 대표교사교육 (25일) 전체 신입부모교육 (수도권 북부/ 28일)
	4월	전체 신입부모교육 (수도권 남부/ 4일 예정) 현장학교 기초과정 (1단계/55기/ 4~7월) 공동육아 장애통합교육 (4~12월) 전체 대표교사교육 (22일) 영양교사교육1 (24~25일) 방과후 학술회 (24, 25일)
	5월	표현예술교육/흥놀이 (5~6월) 특강 (14일, 16일)
	6월	아동인권 교육 대동놀이교육 공동육아협동조합 어린이집 교육이사모임 비수도권 공동육아어린이집 이사진위크숍 공동육아협동조합 방과후 부모.교사 워크숍
	7월	대동놀이교육 (4일, 11일) 영양교사교육2 공동육아 여름교사대회 (23~25일) 수도권 공동육아협동조합 어린이집 이사장워크숍
	8월	표현예술교육/노래 만들기
	9월	현장학교 기초과정 (1단계/ 56기/ 9~12월) 공동육아 부모 2~3년차 교육
	10월	표현예술교육/극놀이 방과후 학술회 (30, 31일) 영양교사교육3 (16일) 공동육아협동조합 어린이집 재정이사 모임
	11월	대표교사교육 (전체/ 11일) 공동육아협동조합 방과후 부모.교사 워크숍
2016년	12월	
	1월	공동육아 겨울교사대회
	2월	공동육아협동조합 어린이집 신입이사진교육
	3월	(사)공동육아와공동체교육 총회

★ 날짜 변동이 있을 수 있습니다. 세부사항은 법인 사이트 공지사항을 확인해주세요.

발행처 : (사)공동육아와공동체교육

발행인 : 이경란

발행일 : 2015년 2월 7일

주 소 : 서울시 마포구 동교로 114 (서교동 481-2)

태복빌딩 201호

전 화 : 02-323-0520

팩 스 : 02-323-1695

<http://www.gongdong.or.kr>

gongdong@gongdong.or.kr