



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

장 영 희 교수지도
석사학위 청구논문

멘토링을 통한 시간연장반 보육교사의
역할수행 변화과정 탐색

2016

성신여자대학교 교육대학원
교육학과 유아교육전공
배 민 정

멘토링을 통한 시간연장반 보육교사의 역할수행 변화과정 탐색

장 영 희 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2015년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

배 민 정

인 준 서

배민정의 석사학위 논문으로 인준함

2015년 11월

심사위원장_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

심 사 위 원_____ (인)

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구의 목적은 시간연장반 보육교사가 역할수행과정에서 겪고 있는 어려움이 무엇인지를 파악하고, 이에 기초한 멘토링을 실시함으로써 이 과정에서 나타나는 시간연장반 보육교사의 변화양상을 탐색해보는 것이다.

이러한 연구목적을 위하여 설정된 연구 문제는 다음과 같다.

1. 시간연장반 보육교사가 역할수행과정에서 겪는 어려움은 무엇인가?
2. 멘토링을 통하여 시간연장반 보육교사의 역할수행과정은 어떠한 변화양상을 보이는가?

본 연구는 2015년 4월 20일부터 2015년 9월 15일까지 달빛어린이집 시간연장반 교사를 대상으로 21회의 참여관찰과 43회의 개별 및 집단 면담을 통하여 이루어졌다. 자료 수집은 참여관찰과 시간연장반 보육교사 면담, 각종 관련 자료의 분석을 통하여 이루어졌으며 수집된 면담자료 전사본과 현장 노트 등에 기록된 자료를 주요 내용별로 분류하고 범주화하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

시간연장반 보육교사가 겪는 어려움은 보육교사로서의 정체성, 전문성, 소속감 등의 영역에서 나타났다. 정체성과 관련된 어려움으로는 다양한 연령대의 영유아가 혼합되어 있는 상황에서 겪게 되는 보육교사 역할의 모호성, 동시다발적인 역할수행에 따른 정체성 혼란 등으로 나타났다. 전문성과 관련된 어려움으로는 교사가 계획한 수업이 여러 가지 상황으로 진행되지 못하는 경우에 대한 허무함, 전용교실 부재로 인한 영역구성이나 활동자료, 계

시물 등에 대한 제한점, 혼합연령 구성으로 인하여 안전사고 발생을 우려한 소극적, 수동적 보육활동의 어려움 등으로 나타났다. 소속감과 관련된 어려움으로는 출퇴근 시간의 차이로 인한 동료교사 간 대면기회의 제한, 업무공유나 소통의 부재로 동료교사로 인식되기보다는 ‘별도의 교사’로 인식되는 점으로 나타났다. 또한 학부모의 시간연장반 보육교사에 대한 인식 차이 및 학부모와의 소통문제도 시간연장반 보육교사가 겪는 어려움으로 나타났다.

이에 연구자는 시간연장반 교사가 느끼는 어려움에 대하여 보육교사 및 운영자로서의 선경험을 바탕으로 공감하고 이해하며 안내하는 방법으로 멘토링을 실시하였다.

멘토링을 통하여 시간연장반 보육교사의 역할정체성 찾아가기, 전문성 찾아가기, 서로 인정하고 소통하는 시간을 통한 소속감 찾아가기, 학부모와의 긍정적 관계 형성하기 등 역할수행과정에서 긍정적인 변화가 나타났다. 역할정체성과 관련된 사항으로는 자신의 역할에 대한 사명감과 자부심을 갖게 되었으며 전문성과 관련된 사항으로는 전문성 확보를 위해 연수에 참여하고 전용 공간 확보를 위해 노력하였고, 새로 출간된 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼을 적극 활용하였다. 소속감과 관련된 사항으로는 교직원 여가활동 모임에 적극 참여하여 서로의 역할을 인정하고 소통하려고 노력하였으며, 시간연장반 영유아들의 수업활동 산출물을 공유공간에 게시하여 동료교사들의 관심과 공감을 유도하였다.

또한 시간연장반 교사를 보조교사 정도로 인식하였던 학부모들에게는 개별 상담과 교육을 통하여 시간연장반 보육교사 역할의 중요성과 어려움을 이해하도록 하였으며 이 후 학부모들의 태도변화는 시간연장반 운영에 긍정적인 영향을 주게 되었다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구자의 연구 동기	4
3. 연구 문제	6
II. 이론적 배경	7
1. 시간연장 보육	7
1) 시간연장 보육의 개념 및 필요성	7
2) 시간연장형 보육현황	8
3) 보육교사의 역할 및 직무환경	10
2. 멘토링	16
1) 멘토링의 개념	16
2) 멘토의 역할 및 과정	18
3) 멘토링의 효과	20
3. 선행연구 고찰	22
1) 시간연장 보육에 대한 선행연구	22
2) 멘토링에 대한 선행연구	25
III. 연구 방법	29
1. 연구기관	29
2. 연구 참여자	31

3. 자료수집 방법	36
4. 자료분석	39
5. 자료의 신뢰성	40
6. 연구의 윤리성	43
IV. 연구결과 및 해석	44
1. 시간연장반 보육교사 역할수행의 어려움	44
1) 시간연장반 보육교사로서의 정체성과 관련된 어려움	44
2) 시간연장반 보육교사로서의 전문성과 관련된 어려움	50
3) 시간연장반 보육교사로서의 소속감과 관련된 어려움	64
4) 보완 및 안전과 관련된 사항에 대한 어려움	72
2. 멘토링을 통한 시간연장반 교사의 변화 양상	75
1) 시간연장반 보육교사로서의 역할정체성 찾아가기	75
2) 시간연장반 보육교사로서의 전문성 인식하기	80
3) 시간연장반 보육교사로서의 소속감 찾아가기	91
4) 보완 및 안전관리를 위해 적극적으로 노력하기	108
V. 논의 및 결론	110
1. 논의	110
1) 시간연장반 보육교사가 역할수행과정에서 겪는 어려움	110
2) 멘토링을 통한 시간연장반 보육교사의 역할수행과정의 변화양상	112
2. 결론 및 제언	114

참고문헌

ABSTRACT

표 목 차

<표 1> 시간연장 보육시설 운영 및 보육아동 현황	9
<표 2> 어린이집 보육교직원 현황	10
<표 3> 멘토의 역할	19
<표 4> 달빛어린이집의 시간연장반 교사의 하루일과	30
<표 5> 시간연장 보육이용 영유아구성	31
<표 6> 어린이집 교직원 현황	32
<표 7> 교사면담내용	37
<표 8> 멘토링의 내용과 멘토의 역할	38
<표 9> 시간연장 보육프로그램 매뉴얼의 연간 상황주제	82

그 립 목 차

[그림 1] 일률적으로 진행한 피크닉 가방 만들기	62
[그림 2] 상황주제 ‘우리동네 저녁풍경’ 활동	86
[그림 3] 상황주제 ‘우리동네 저녁풍경’ 에 대한 확장활동	87
[그림 4] 상황주제 ‘똥굴똥굴 놀아요’ 활동사진	88
[그림 5] 영아와 유아들이 함께한 미술활동(공동화)	89
[그림 6] 시간연장반의 환경 게시물 변화	96
[그림 7] 시간연장반 부모님과과의 상담	106

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 우리나라는 가족구조의 변화, 취업모의 증가 등으로 보육수요가 증가하고 있으며, 각 가정이나 취업모의 요구를 반영한 수요자 중심 보육지원 방안의 중요성이 강조되고 있다. 이러한 수요자 중심 보육지원 중 부모의 취업형태 및 근무시간의 다양화에 따른 보육서비스를 제공하기 위하여 시간연장 보육을 실시하는 어린이집이 증가하고 있다. (서문희, 양미선, 2013; 한국정책연구원, 2010). 보육은 더 이상 개인의 문제가 아닌 사회의 중요한 쟁점으로 부상하였으며 부모의 입장에서는 적극적으로 부모의 역할과 가정의 기능을 지지해 줄 수 있는 어린이집이나 현대사회의 다양한 근무형태 및 근무시간을 고려한 보육지원 방안이 제시되길 바라게 되었다(천영희, 2005).

2014년 총 출생아 수는 43만 5천 4백명으로 전년도인 2013년 총 출생아수 43만 6천 5백명 보다 1천 1백명이 감소하였다(통계청, 2015). 여성의 출산기 피로 인한 출산율 저하 현상은 가정의 문제로만 취급할 수 없는데 이는 영유아가 미래의 한국사회를 이끌어갈 중요한 구성원이고 미래의 인력자원이기 때문이다(권혁미, 2010).

최근에는 근로형태와 근로시간의 다양한 직종이 증가함에 따라 보육정책 가운데 맞벌이 부모를 위한 맞춤형 보육의 하나로 등장한 것이 시간연장보육이다. 시간연장 보육은 1995년 서울을 시작으로 시범적으로 도입되었다가 점차 증가하여 시간연장 보육을 실시하는 어린이집이 2004년 600개소에서 2013년에는 10,000여개소로 확대(한국보육진흥원, 2014) 되었으며 이것은 시간연장 보육의 필요성에 따른 변화 경향을 반영하고 있음을 보여주고 있다. 돌봄과 교육이 필요한 영유아들에게 부모가 안심하고 자녀를 맡길 수 있는

질 높은 보육서비스를 제공하기 위하여 영유아보육법 제 26조(취약보육의 우선 실시 등)에 의하면 국공립어린이집은 취약 보육(영아 보육, 장애아보육, 다문화아동 보육, 시간연장형 보육)을 우선적으로 실시하도록 하고 있다. 또한 원장의 재 위탁 시에도 취약보육 프로그램 중 2가지 이상을 반드시 운영하도록 하고 있기 때문에 앞으로도 시간연장 보육 어린이집은 더욱 증가할 것이다. 그러나 시간연장 어린이집의 양적 팽창에도 불구하고 많은 취업모들은 자녀를 안심하고 맡아줄 어린이집의 수가 부족하다고 생각하고 있으며 기존의 종일제(12시간) 보육시간은 취업모들의 다양한 출퇴근시간에 대한 배려를 충족하지 못하고 보고 있다고 보고 있다.

시간연장 보육은 부모의 요구를 반영하여 어린이집에서 장시간 영유아를 보육하게 된다는 점에서 영유아의 요구 및 전인적 성장발달 측면에서 많은 논의가 제기되고 있다(한유진, 2009; 한지희, 2011). 시간연장 보육이 경제 및 사회활동에 부모들이 안정적으로 참여할 수 있도록 지원한다는 점에서는 긍정적이지만, 영유아들이 장시간 부모와 격리되어 어린이집에서 공동체 생활을 하면서 겪는 격리불안과 스트레스를 유발할 수 있다는 점에서는 영유아의 성장과 발달에 저해요인이 될 수 있는 문제점도 제기되고 있다(김혜경·류왕효, 2006; 직장보육시설지원센터, 2007).

이러한 점에서 시간연장 보육을 필요로 하는 영유아들이 질 높은 보육서비스를 받을 수 있도록 다각적인 정책적 지원방안 역시 모색되고 있다. 시간연장제 운영에 대한 지원방안으로는 국공립 위탁 시 가점 부여 등을 통하여 국공립, 법인 보육시설의 시간연장 보육의무를 강화하도록 하고 있으며(권혁미, 2010; 여성부, 2007), 보건복지부에서는 시간연장 보육 시스템을 정비하고, 운영의 질 제고를 위하여 2014년 12월 「시간연장형 보육 프로그램 운영 매뉴얼」을 개발하여 보급하였다.

보육의 질을 설명하는 가장 중요한 요인은 역시 보육교사의 역할수행 능력이라는 점(유희정, 2003; 이미화, 2004)에서 시간연장제 보육의 질 역시 이

시간을 담당하는 보육교사의 질에 의존하게 된다. 그러나 시간연장반 보육교사의 역할의 중요성에도 불구하고 직무 만족도는 일반 보육교사에 비하여 매우 낮으며, 직무스트레스는 오히려 높다고 보고되고 있다(송미연, 2002; 이미경, 2004; 유금미, 2009). 급격하게 증가하고 있는 시간연장반 영유아들의 수요에 비하여 시간연장반 담당을 희망하거나 장기간 담당하고 있는 교사의 수는 매우 적으며, 학기 중에도 시간연장반 교사를 교체해야 하는 경우가 일반 학급에 비하여 높게 나타나고 있는 것은 시간연장반 교사의 직무만족도나 근무조건 등이 열악하다는 것을 반영하는 것이라고 볼 수 있다(안성화, 2008).

시간연장반 교사들의 직무와 관련된 어려움에 대한 선행연구에서는 오후 시간부터 밤늦은 시간까지 불규칙하게 귀가하는 영유아들을 위한 보육프로그램의 부재, 근무 시간 중 최소 인력 상황에서 발생될 수 있는 안전에 대한 불안감, 야간취사부나 전용 보육실 부재 등과 관련된 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되었다(한지희, 2011). 또한 하루 종일 지친 영유아들을 늦은 시간까지 돌보아야 하는 동시에 직장생활로 지쳐있는 취업부모들에게 영유아들에 대한 정보를 공유하거나, 기관에서의 다른 교직원들과의 소통시간이나 기회가 부족하고 이로 인한 소외감 등이 문제점으로 제기되었다(한지희, 2011; 안성화, 2008).

시간연장반 보육교사들이 경험하는 어려움 및 직무수행과정에서의 다양한 문제점에도 불구하고 시간연장 보육활동의 중요성을 인식하고 보육에 대한 전문성 확보와 시간연장 보육 상황에서 교사로서 적절하게 대처할 수 있는 능력을 길러줄 필요성은 더욱 강조되고 있다. 교사의 전문성 향상에 대한 연구에서 근무경력이나 연령에 따라 전문성이 높게 나타나며, 이는 다양한 현장 경험과 체계적이고 전문화된 연수 및 수시 보수교육 등이 긍정적인 영향을 주기 때문인 것으로 보고되고 있다(손현희, 2007; 이사라, 2012). 따라서 시간연장 교사들에게도 그들이 담당하는 직무 및 역할에 대한 성취감이

나 보람 등을 느낄 수 있도록 지원하기 위한 적극적인 노력이 필요하다.

시간연장반 보육교사의 전문성을 향상시키기 위해서는 지속적인 학습 기회를 가져야 하나(이은화, 배소영, 조부경, 1999), 집합형 교사교육을 받기에는 보육활동으로 인하여 시간이 부족하며(문미성, 2010), 시간연장 보육프로그램 운영과 관련한 교육 프로그램 강좌도 매우 적은 것으로 나타났다(조은숙, 2012). 이러한 교사교육의 한계를 극복할 수 있는 대안으로 제시된 것이 멘토링(mentoring)이다(신은경, 2012). 특히 실제적인 교수활동 경험이 부족한 초임 보육교사들은 전문적 능력을 가지고 있는 경력교사와의 멘토링 경험기회를 갖는 것이 중요하다(김현실, 2014). 시간연장반 보육교사가 역할을 수행하는 과정에서 원장이나 경력이 있는 교사가 전문적인 지식이나 개인적으로 필요한 부분을 지원하거나 격려 또는 지도하는 멘토링 과정을 통하여 시간연장반 보육교사가 적극성과 자신감을 가지고 보육활동을 전개할 수 있도록 함으로써 영유아 및 학부모들에게 질 높은 보육 서비스를 제공하도록 해 주어야 한다.

시간연장 보육에 대한 요구는 계속 증가하는데 비하여 이를 담당하는 보육교사의 직무 만족도는 매우 낮다는 점에서 시간연장반 보육교사가 자신이 맡고 있는 역할을 잘 담당할 수 있도록 다각적인 지원방안이 모색될 필요가 있다. 따라서 본 연구는 멘토링을 통하여 시간연장반 교사의 역할 수행 과정을 탐색함으로써 시간연장반 보육교사를 지원할 수 있는 구체적인 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구자의 연구 동기

본 연구자는 2년 동안 시간연장 어린이집을 운영하면서 시간연장 보육에 대한 몇 가지 문제점과 함께 시간연장 보육에 대한 궁극적인 목표, 방향에 대하여 관심을 갖게 되었다. 첫 해에는 시간연장반을 신청하는 영유아가 거

의 없어 지자체로부터 보조금 중단(월 20시간 미만일 경우)에 대한 통보를 받고 ‘과연 시간연장 어린이집을 유지해야 하는가?’에 대하여 갈등을 겪었다. 그러나 지난 2014년부터는 시간연장 보육을 신청하는 영유아 수가 급격하게 늘어나고, 시간연장반 보육교사가 1년 동안 3명이나 교체되다 보니 ‘안정된 시간연장반을 운영하기 위하여 어떻게 해야 하는가?’, ‘교사들은 왜 시간연장반 담당을 꺼려하는가?’에 대하여 관심을 갖게 되었다.

“원장님 이번에도 선생님이 또 바뀌었어요? 시간연장반이 많이 힘든가요? 시간연장반 선생님은 경력이 있으신 분이셨으면 좋겠는데 이번에 오신 선생님도 시간연장에 대한 경험이 없으신 분이네요 …….

어쩔 수 없는 일이지만 부모로서 많이 걱정이 됩니다”

(신학기 오리엔테이션 학부모 의견 중에서 / 2015. 2. 21)

2015년 2월 신학기 오리엔테이션을 마치자 시간연장반 보육을 이용하고 있는 학부모가 보육 서비스에 대한 의견을 수렴하는 설문지를 통해 시간연장반 교사 교체에 대한 서운함으로 글로 적어 제출하였다. 그 때는 시간연장반 보육교사가 세 번째 교체된 시점이었고, 연구자 또한 두 명의 자녀를 둔 맞벌이 취업모였기 때문에 학부모 입장을 충분히 공감하고, 이 문제에 대하여 심각하게 고민하였다.

연구자가 자녀들을 어린이집에 보냈던 시기에는 시간연장 보육을 운영하는 어린이집이 거의 없었다. 오전 7시 30분에서 오후 7시 30분까지 어린이집을 12시간씩 운영한다고 해도 오후 6시까지 어린이집에 남아있는 영유아들이 없어서 퇴근시간이 되면 내 아이 혼자 어린이집에 있을 걱정으로 좌불안석을 하다가 겨우 6시에 퇴근하여 허둥지둥 데리러 가거나 가까이에서 거주하시는 시부모님께 부탁드려서 자녀의 하원을 지원받곤 하였다. 또한 장시간 어린이집에 아이가 있게 되는 것이 선생님과 아이 모두를 지치게 하는 것 같아서 12시간이 경과하기 이전에 항상 서둘러서 아이들을 데려오려고

노력하다보니 스트레스가 이만저만이 아니었다. 자녀 양육 문제로 인하여 부부간에 의견 충돌도 있었고, 몇 번인가는 직장을 그만두어야 하는가를 놓고 고민하기도 하였다.

최근 들어 정부의 관심과 지원으로 시간연장 어린이집이 증가하고 이용자도 점점 늘어나고는 있지만 시간연장반에 대한 경험이 적은 저 경력 신규교사가 배치되거나 그나마도 자주 교체되는 상황에 대하여 늦게까지 자녀를 어린이집에 맡겨야 하는 부모는 안심하고 만족할 수가 없는 입장이다. 늦은 저녁시간까지 부모의 품으로 돌아가지 못하는 보육영유아들에게 시간연장반은 가정만큼 안정적이고 따뜻해야 한다. 그러나 교사가 자주 바뀌게 되면 영유아도 그러하지만 부모도 불안할 수밖에 없다. 그러함에도 불구하고 어린이집 원장으로서 이와 같은 문제를 해결할 수 있는 별다른 대안이 없었다. 원장으로서 최선의 역할은 시간연장반 교사를 모집할 때 교사의 보육에 대한 전문성에 초점을 두기 보다는 오랫동안 시간연장반을 책임감 있게 운영할 수 있는 교사를 찾는 데 더 중점을 두는 것이었다.

이번 연구에서는 어린이집 원장으로서 시간연장반 보육교사의 어려움을 함께 고민하고 멘토링 함으로서 교사의 역할 수행 변화과정을 통하여 시간연장 어린이집의 변화과정을 탐색하고자 한다.

3. 연구 문제

본 논문에서는 연구의 필요성 및 목적에 따라 시간연장반 보육교사의 멘토링 과정에서 나타나는 변화과정을 살펴보고자 연구 문제를 다음과 같이 설정하였다.

- 1) 시간연장반 보육교사가 역할수행 과정에서 겪는 어려움은 무엇인가?
- 2) 멘토링 과정에서 시간연장반 보육교사의 역할수행과정은 어떠한 변화양상을 보이는가?

II. 이론적 배경

1. 시간연장 보육

1) 시간연장 보육의 개념 및 필요성

보육은 단순한 보호가 아닌 영유아와 그 가족이 안고 있는 생활상의 문제에까지 적극적으로 개입하는 사회복지 서비스이다(황윤경, 2007). 최근 들어 여성들의 사회 진출과 맞벌이 부부의 증가로 야간근로여성, 시간제 근무와 근무형태가 다양해지면서 이에 따른 보육 형태 또한 다양하게 요구되고 있다. 이러한 요구를 반영하여 영유아보육법 시행규칙 제28조 제4호에 의하면 시간연장형 보육이란 기준 보육시간 외에 시간을 연장하여 보육서비스를 제공하는 것이라고 정의하고 있으며, 시간연장 보육, 야간 보육, 24시간 보육, 휴일보육 등을 포함하고 있다. 즉, 기준 보육시간에 귀가 할 수 없는 영유아들을 대상으로 부모를 대신하여 가정과 같은 안락한 환경을 만들어 보호자인 부모가 자녀들을 방치하는 현상을 방지하고, 영유아를 둔 부모가 안심하고 생업에 종사하며 사회참여를 통하여 자아를 실현할 수 있도록 하는데 의의가 있다(전연희, 2011).

2013년 보건복지부 보육사업안내에서 보육시간별 보육 유형을 시간연장 보육, 야간보육, 24시간 보육, 휴일(토요일 제외), 시간제 보육 등으로 분류하였다. 시간연장 보육이란 기준보육시간(07:00-19:30)을 경과하여 최대 24:00까지 시간을 연장하여 보육하는 것을 의미한다. 시간연장 보육은 해당 어린이집의 주간보육 영유아를 연장하여 보육하는 것이 원칙이며, 주간에 다른 어린이집이나 유치원등을 이용한 경우에도 가능하다. 또한 국공립 및 정부지원 비영리법인 법인시설의 경우 부모의 취업 등으로 1명 이상이 보육시간 연장을 필요로 할 경우 시간연장 보육을 의무적으로 실시해야한다.

따라서 시간연장 보육의 필요성에 대하여는 다음과 같이 정리할 수 있다.
첫째, 영유아기 자녀를 둔 어머니들의 경제활동 참가율이 높은 현실을 반영하여 부모의 근로형태와 근로시간에 부응하는 다양한 시간대의 보육서비스 운영할 필요성이 대두되었다(최현희, 2014).

둘째, 최근 부부와 자녀로 이루어진 핵가족 비중이 높아져 그간 가족 구성원에 의해 자녀를 양육할 수 있었던 가족 내 돌봄의 기능이 점차 약해지거나 상실되었다(송정원·오채선, 2012).

셋째, 가족 해체현상의 증가로 가정 내 양육이 어렵기 때문이다. 별거, 이혼, 유기, 사망 등 부부의 혼인관계가 파괴되거나 부부 가운데 한사람의 장기간 부재에 의하여 직업을 갖게 된 나머지 한쪽 부모가 자녀를 양육하기 어렵게 되어 시간연장 어린이집을 이용하는 경우가 증가하고 있다(이인숙, 2003).

시간연장형 보육의 필요성에 대하여 송미연(2002)과 조희숙(2004)은 기혼 여성의 취업, 가족해체, 핵가족화를 원인으로 들었고, 이미경(2004)은 핵가족화, 취업모의 증가, 해체가족의 증가, 사회 병리현상에 따른 증가, 저소득층 증가 등을 원인으로 들고 있다. 따라서 오늘날의 양육은 부모의 다양한 근로형태, 핵가족화 및 해체 가정의 증가에 따른 보육 기능의 강화를 필요로 하므로 이에 대한 해결 방안으로 시간연장형 보육을 필요로 하고 있다. 또한 영유아가 정상적으로 발달할 수 있도록 충분한 교육적 배려와 가정과의 상호관계에 초점을 맞춘 질적으로 우수한 프로그램을 마련해 주어야 하는 이유도 여기에 있다.

2) 시간연장형 보육 현황

시간연장보육은 기준 보육시간(07:30~19:30)을 경과하여 최대 24:00까지 시간을 연장하여 보육하는 것을 의미하며, 24시간보육(종일보육+시간 연장 보

육+새벽보육), 시간연장 보육, 야간보육(시간연장+새벽보육), 휴일보육을 포함한다(보건복지부, 2014).

이중 시간연장 보육 어린이집의 경우 시작 시간인 19시 30분 이후 시간연장 영유아가 2명 이상 보육할 경우 인건비가 지원이 되며 국공립 어린이집 및 정부지원 비영리법인 어린이집의 경우와 직장어린이집 중 공공기관 및 고용보험기금 지원시설은 보육영유아가 1명인 경우에도 인건비가 지원된다. 또한 해당 시간연장반 전체 영유아의 시간연장 보육시간의 총 합이 월 20시간 이상일 경우에만 인건비가 지원된다(보건복지부, 2014).

지원방법은 두 가지가 있는데 그 중 한 가지는 시간연장반 보육교사 인건비를 지원하는 경우로 보육교사를 별도로 채용한 경우에만 해당된다(보건복지부, 2014). 정부지원어린이집과 직장어린이집의 경우에는 시간연장반 보육교사 월 지급액의 80%를 지원하고 민간어린이집의 경우에는 시간연장반 보육교사 1인당 120만원을 지급한다(보건복지부, 2014). 또 다른 지원 방식은 주간 보육교사(보육교사 겸임 가능한 원장도 포함)가 초과근무 형태로 시간연장 보육을 한 경우 또는 단시간 보육교사를 채용한 경우로 이들 교사에게는 월 40만원이 지원된다. 시간연장 보육료는 시간당 2,800원으로 지원한도액은 168,000원이다. 장애아동의 경우 시간당 3,800원이 지원되며 지원한도액은 228,000원이다(보건복지부, 2015 보육사업 안내).

시간연장 보육의 경우 교사 대 영유아의 비율은 1:5를 원칙으로 하되, 장애아, 0세아는 종사자의 업무량을 고려하여 일부 달리 적용 할 수 있다. 또한 유아로만 편성되는 경우 1:7까지 조정할 수 있다.

〈표-1〉 시간연장 보육시설 운영 및 보육아동 현황

시·도	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
어린이집 수	287	715	2,029	3,910	6,535	8,164	8,644
아동 수	2,655	5,761	16,261	16,278	31,371	39,287	41,655

통계청, 어린이집 및 이용자 통계(2014)

2015년 통계청 조사에 의하면 시간연장형 어린이집의 경우 2002년의 287개소에 비하여 2015년에는 30배 이상 증가하였으며, 시간연장형 보육영유아 수는 15.7배나 증가한 것으로 나타났다. 특히 2010년에는 2008년보다 시간연장형 어린이집이 2,625개, 시간연장 영유아 수가 15,093명이나 증가하여 다른 해보다 현저하게 늘어났으나 2008년에는 2006년에 비하여 시간연장 영유아가 17명만 증가한 것으로 나타났다.

또한 시간연장 어린이집 보육교직원은 아래와 같다.

〈표-2〉 시간연장 어린이집 보육교직원 현황(2014. 12. 31. 기준)

계	원장	보육교사		특수교사	치료사	취사부	기타
		장애아반	그외				
77,519	8,615	9,224	47,556	609	88	6,987	4,440
3,366	329	451	276	20	10	20	2,260
74,153	8,286	8,773	47,280	589	78	6,967	2,180

보육통계, 보건복지부(2015)

3) 보육교사의 역할 및 직무환경

(1) 보육교사의 역할

보육교사는 보육아동을 위해 보호서비스, 교육서비스, 가족서비스 등의 포괄적인 서비스를 제공하는 대표로서 가장 중요한 인력이다. 특히 영·유아기에 있어 환경에 의한 영향은 다른 어느 시기보다도 민감한 시기이며, 그 중에서도 일차적 인적환경으로서의 보육교사는 매우 결정적이고 많은 영향을 미치게 되므로 보육교사는 보육서비스의 핵심이라고 할 수 있다(안성화, 2007; 한지희, 2011). 아울러 보육교사는 개인적, 정신적, 신체적으로 건강해야 한다. 자신에 대한 신뢰와 긍정적인 자아개념의 소유자로 융통성이 풍부

해야 하고 인내심이 있어야 하며, 바람직한 언어를 사용하고 행동을 바르게 해야 하며 고착된 고정관념을 갖지 않아야 한다. 또한 새로운 것을 개발하는 창의성을 갖추어야 하며 효과적인 업무수행 능력을 겸비하고, 양질의 프로그램 실천에 만족과 기쁨을 갖고 영유아를 돌보고 영유아의 행복 추구를 위해 노력해야 한다(송미연, 2002).

이처럼 보육교사 역할의 중요성은 시간연장반 보육교사의 경우에도 동일하다고 볼 수 있다. 다만 시간연장반 보육교사는 전 연령을 혼합으로 보육을 담당하고 있기 때문에 일반적인 보육교사보다 더 중요한 역할과 자질이 요구되며 시간연장반 영유아들은 어린이집에서 지내는 시간이 긴 관계로 부모의 삶을 볼 수 없기 때문에 교사가 좀 더 수준 높은(편리하고 적절한 의미에서), 또는 바람직한 생활문화를 가지고 성인으로서 살아가는 모습을 영유아들에게 보여야 하며 시간연장반 교사는 일상문화에 대한 민감성이 필요하다(송정원·오채선, 2012).

그러므로 시간연장반 보육교사는 다음과 같은 역할을 수행해야 한다(이숙희 외, 2007).

첫째, 대리양육자로서 안정애착과 정서발달을 지원해주는 역할을 수행해야 한다. 하루 대부분의 시간을 보육시설에서 보내는 영유아에게 보육교사는 부모의 대리역할을 해야 한다.

둘째, 놀이에 참여시키고 놀이에 촉진시키는 역할, 즉 환경제공자, 상호작용자, 관찰자의 역할을 수행해야 한다. 영유아에게 가정과 같이 편안하고 안전한 환경을 계획하여 제공하는 환경제공자와 상호작용자로서의 역할을 한다. 보육시간이 영유아가 피로한 저녁시간임을 고려하여 영유아와 잦은 상호작용을 하기 보다는 영유아가 주도하는 놀이를 관찰하면서 적절한 시점에서 모델을 보여주거나 개입하여 영유아의 놀이가 지속되고 촉진 될 수 있게 해주어야 한다.

셋째, 기본생활습관을 지도하는 역할을 수행해야 한다. 손 씻기, 양치질,

바람직한 식습관 등과 같은 청결습관에서부터 인사하기, 정리정돈하기, 차례 지키기, 적절하게 도움청하기 등 규칙과 타인의 권리를 존중하는 태도까지 유아가 바람직한 기본생활습관이 형성되도록 지도해야 한다.

넷째, 관찰자 및 평가자로서의 역할을 수행해야 한다. 영유아의 건강 및 심리상태, 놀이행동이 평소보다 다른 점 등을 주의 깊게 관찰하여 기록해야 한다. 기록은 영유아를 평가하고 보육계획 및 활동의 적절성을 판단하는데 의미 있는 자료가 될 것이다.

다섯째, 하루의 대부분을 보육시설에서 생활하는 영유아의 건전한 성장과 발달을 도모하기 위해 탄력적으로 일과운영을 해야 하며 일관성과 융통성 있게 계획되어야 한다.

여섯째, 장시간 보육시설에서 생활하게 되므로 안전사고의 위험이 많기 때문에 안전에 대한 세심한 배려가 있어야 한다.

따라서 시간연장반 교사는 주간반 보육교사로부터 인계받은 영유아 인원 및 영유아에 대한 낮 동안의 생활 및 특이사항에 관하여 전달 받게 되며 전달 받은 내용을 보육일지에 기록하여 영유아의 귀가 시 부모에게 정확하게 전달 될 수 있도록 해야 한다. 시간연장반 보육교사는 부모나 주중교사가 작성한 일일보고서를 통해, 영유아의 건강, 심리 상태 및 투약에 대한 내용을 확인해야 하며 휴일보육 시에는 주중의 어린이집 교사와의 협력을 통해 영유아가 주중에 지냈던 일들과 정보를 수첩이나 이전의 연락체계를 통해 전달 받아야 한다. 시간연장 보육이 시작되기 전에 보육실을 점검해야 하며 영유아들에게 위험한 물건이 있는지 확인하고, 그 날의 시간연장 보육프로그램 진행에 필요한 자료나 환경이 구성되었는지 확인해야 한다(한국보육진흥원, 2014).

(2) 보육교사의 직무환경

보육교사의 직무환경이란 보육교사가 영유아를 보육하고 교육하는데 자신

의 책임을 효과적이고 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경 전반을 지칭하는 것이다. 즉 금전적인 보상을 비롯한 업무수행에 필요한 모든 근무조건을 총칭하는 것이며 근무시간과 급여, 승급, 승진제도, 후생복지 등을 포함한 내·외적 환경은 영유아에게는 양질의 보육프로그램 제공을 위한 기본조건이다. 보육교사에게는 그들의 삶의 질 향상을 위한 중요한 요인이다(임영진, 2012; 황선아, 2014).

보육교사가 영유아의 보호와 양육에 있어서 확고한 신념인 영유아에 대한 애정, 영유아기 경험의 중요성에 대한 확신, 창의적인 사고 등을 지니고 있다 하더라도 보육교사의 근무환경이 열악하면 전문가로서의 보육교사 역할은 훌륭하게 수행할 수가 없다(김미정, 2007; 황선아, 2014).

이와 같이 보육교사의 직무환경에 따른 직무만족도는 직접적으로 영유아들의 신체적, 정신적, 정서적인 영향을 줄 뿐 아니라 전인적인 성장에 이르기까지 매우 중요하다. 그러므로 우수한 시간연장반 보육교사를 확보하기 위해서는 시간연장반 보육교사의 근무시간과 보수조건, 복무조건, 신분보장, 후생복지 등이 잘 갖추어져야 한다(이지원, 2010; 한지희, 2011).

현 영유아 보육교사의 직무환경을 살펴보면 다음과 같다(이영, 2013; 황선아, 2014)).

① 근무시간 및 업무량

어린이집 교사의 근무시간은 근로기준법에 일일 8시간, 주당 40시간으로 제시되어 있으며, 근로시간이 8시간일 경우 1시간의 휴게시간을 주어야 한다고 명시되어 있다. 어린이집 교사의 경우는 보육사업안내의 보육교직원 복무관리에도 제시되어 있다. 또한 특정한 주나 특정한 날에 근로시간을 초과할 수는 있으나 일정 기간을 단위로 평균을 맞추어야 하며 초과근무를 하는 경우에도 2주 평균의 경우 특정한 주에 48시간, 3개월 평균의 경우 특정

한 주에 52시간, 특정한 날에 12시간을 초과할 수 없다고 되어 있다. 보육사업안내에는 보육교사 등 기타 교직원은 평일 8시간 근무를 원칙으로 하며, 이들의 근무시간 및 근로조건 등은 근로기준법 등 노동관계법령에 따라야 함을 명시하고 있다.

보육시설의 교사가 경험하는 업무량은 교사의 스트레스에 영향을 미치며 교사의 소신 상태로 연결된다. 교사의 스트레스는 여러 부정적인 영향을 미치는데 이는 교사의 좋지 못한 건강 상태, 업무 진행의 낮은 질, 우울, 이직 등으로 나타난다(Baumgartner & Dicarlo, 2013).

따라서 보육교사의 근무시간 및 업무량에 따라 영유아와의 긍정적인 상호작용에 영향을 미치고 보육교사의 직무만족과 이직에 영향을 주는 주요 요인으로 볼 수 있다.

② 휴가 및 휴직

어린이집 교직원의 휴가 및 휴직과 관련하여 근로기준법에는 보상휴가제, 연차유급휴가, 생리휴가, 임신부 보호, 육아시간 관련 내용을 포함하고 있다. 보상휴가제는 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 준다는 내용이며, 연차 유급휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다는 내용이다. 또한 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일 가산한 유급휴가를 주되 25일은 한도로 해야 한다. 생리휴가는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다는 규정이며, 임신부 보호는 90일의 출산전후 휴가를 주어야 하고, 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우에는 유산·사산 휴가를 주어야 한다는 규정이다. 어린이집은 2013년도 보육사업안내에 보육교직원의 휴가는 보육

공백을 최소화 할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가, 등으로 어린이집의 원장, 보육교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 한다고 되어 있다. 휴가 일수와 근무시간 외 수당여부가 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(OECD, 2012, 2013).

따라서 휴가와 휴직은 과중한 업무와 육체적 어려움 등에서 발생하는 에너지 소진 시 재충전의 기회를 삼고 보육교사로서의 역할과 가정에서 구성원으로서의 역할을 잘 수행할 수 있도록 도와준다고 볼 수 있다.

③ 연수 및 승진 기회

보육교사의 경우, 영유아보육법에서 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육을 실시하여야 한다고 명시되어 있으며 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다고 되어 있다. 2013년도 보육사업 안내에는 보수교육을 받을 수 있는 자격기준 및 비용지원에 관한 구체적인 사항이 제시되어 있는데 보수 교육은 현직 교사를 대상으로 하고, 현직 보육교사는 보육업무 경력이 만 2년이 경과한 경우와 직무교육을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 직무교육을 받아야 하며 일반직무 교육을 받지 못한 경우에는 다음 연도에 받아야 하며 직무교육과 승급교육을 이수한 경우 예산의 범위 내에서 국가 및 지방자치단체에서 보수교육 비용을 지원해야 한다.

기관으로부터 전문적인 지원 정도가 직업만족도에 미치는 영향을 살펴 본 결과 전문적인 지원을 받지 않는 교사의 직업만족도가 더 낮은 것으로 나타났다 이는 현직 연수프로그램이 교사의 만족도와 효능감을 높여준다는 관점과 같은 맥락이라고 볼 수 있다(이진희·홍혜경, 2011; 황선아, 2014).

④ 근무환경 및 복리후생

보육교사의 경우 영유아보육법, 영유아보육법 시행규칙, 보육사업안내지침을 통하여 1년에 1회 이상 정기적으로 건강진단을 해야 한다는 내용이 제시되어 있으며, 영유아보육법 시행규칙에는 질병에 걸린 교직원에 대한 휴직 및 면직 등 조치사항에 대해서도 구체적으로 제시되어 있다.

정부는 2009년에 대체교사 제도를 도입하여 보육교사가 불가피한 사유로 인한 결원 시 보육서비스의 공백을 해소하고자 하였고, 보육교사의 처우개선을 위한 수당은 2009년부터 농촌지역에서 시작하여 2012년 중소도시까지 확대하고자 하였으나 시행하지 못하였고, 대신 2012년부터 근무환경개선비를 지급하고 있다(서문희·김혜진, 2012).

보육시설의 공간크기나 구성이 영유아 발달에 미치는 영향에 대하여는 많은 연구와 논의가 이루어지고 있는 반면(Sheridan & Schuster, 2001), 교사와 관련된 공간에 대한 논의는 거의 이루어지지 않고 있다. 교사 복지 측면에서 물리적 환경인 교실의 크기, 환경, 교사 휴게실 등의 공간 관련 사항도 중요하게 고려될 필요가 있다.

2. 멘토링

1) 멘토링의 개념

멘토라는 말의 어원은 그리스 신화인 호머(Homer)의 오디세이(Odyssey)에서 유래 되었는데 오디세우스는 트로이 전쟁기간동안 자식의 훈육을 오랜 친구인 ‘멘토르(Mentor)’에게 부탁하였다. 그는 친구로, 아버지로, 스승으로서의 역할을 성실히 수행하였다. 이후로 멘토라는 이름은 지혜와 신뢰로 한 사람의 인생을 이끌어 주는 스승이자 안내자, 본을 보이는 선배, 비밀까지

공유할 수 있는 친구 등의 의미로 사용되기 시작하였다. 즉 멘토링이란 초보자가 성장하고 성숙하여 사회의 유능한 구성원이 되는 것을 돕기 위해, 경험과 기술 수준이 높은 사람과 경험과 기술 수준이 낮은 초보자 사이에 발생하는 복잡하고 상호작용적이며 역동적인 지원과정을 의미하며(Scott, 1999) 한사람이 다른 사람과 일정한 관계를 맺음으로써 장, 단기적으로 혹은 정규적, 비정규적으로 주어진 시간을 통해 격려하고 돌보고 교육하고 지도하여, 아이디어를 공유함으로써 개인적인 영향을 끼치는 모든 과정을 의미한다(홍은경, 2003).

멘토링은 멘티가 멘토와의 상호작용을 통하여 객관적이고 다각적인 시각을 가지고 새로운 도전에 직면 할 수 있도록 하고(배진옥, 2007), 반성적 사고를 촉진하여 자기 주도적 학습자로서 성장하도록 돕는다(Nolan, 2007). 멘토링은 개인적인 상호작용이 아니라 하나의 학습과정(Anderson, Greene, & Loewen, 1998)으로 멘토와 멘티 모두가 지식을 얻을 수 있는 상호학습 관계가 형성된다(Zachary, 2000). 상호 협력적이라는 의미로 Nolan(2007)은 멘토링을 ‘공생의 과정’이라고 설명하였다. 이러한 공생의 관계가 되어야만 진정한 멘토링 효과를 낼 수 있을 것이다(임현주, 이대균, 2011). 따라서 멘토링은 교사의 전문성 신장과 지속적인 발전을 향한 학습 공동체를 구성하는 맥락을 제동한다고 볼 수 있다.

교사는 교직생활을 하는 동안 교육관, 유아관, 교직원 등이 변할 뿐 아니라 교수-학습지도, 생활지도, 학급경영, 업무수행 등에 관한 능력, 지식, 기 능, 행동 등을 포함하는 모든 영역에서 변화가 일어난다(김화영, 2008). 이 과정에서 자신을 인식하고 변화를 자극하는 기회가 제공되지 않으면, 교사는 성장하지 못한다. 교사의 경력이 전문성을 발달시키지 않는다. 자기반성을 통한 전문성을 갖추기 위해서 경력교사에게도 지속적인 멘토링이 필요하다(배진옥, 2007: 박찬옥, 강순미, 2008: Holloway, 2001: Martin. Trueax, 1997).

멘토링은 현장 상황에 기반을 둔 내용을 토대로 교사들에게 지속적으로

정서적·전문적 지원을 제공한다(조형숙, 박수미, 2009; Scoot, 1999; Whitebook & Bellm, 1996). 교사는 멘토링을 통해 조직 내에서 자신의 역할을 효율적으로 수행하고, 전문적 성장의 밑거름이 되는 자신감과 심리적 안정감을 획득한다. 이러한 멘토링의 기능은 교사의 전문성 신장과 지속적인 발전을 향한 정서적 지원의 맥락과 부합되는 부분이다(박찬옥, 강순미, 2008). 멘토링은 현장의 전체적 맥락에서 교사들의 개별 상황을 이해하고, 교사들이 갖는 어려움을 파악하여, 지원 할 수 있는 효과적인 방법이다(이명순, 이영미, 2006). 최상의 멘토링은 평가가 아니라 지원이라고 할 만큼 지원은 멘토링에서 중요한 부분이다(조형숙, 2005). 따라서 교사에 대한 지원은 개인의 요구에 기초하여 교사 발달 단계에 적절하게 실행 될 때 실질적인 성과를 거둘 수 있을 것이다.

2) 멘토의 역할 및 과정

멘토링은 경력, 전문성의 발달 뿐 아니라 심리적, 정서적 영역에도 영향을 주어 교사로서 교수기술, 태도, 가치관의 변화를 가져온다. 멘토링은 진행 과정에서 그 특성이 드러나는데, 공공부문조직의 관리자들을 대상으로 심층 면접을 통하여 멘토가 멘티에게 제공하는 역할을 밝혀낸 Kram(1983)의 연구가 멘토의 기능을 가장 체계적이고 상세하게 보여주고 있다.

Kram(1983)은 멘토의 기능을 크게 경력기능(career function)과 심리사회적 기능(psychosocial function)으로 분류하였고, Noe(1988)의 연구를 포함해 멘토링 기능의 다차원성에 대한 여러 연구들은 이 두 기능의 존재함을 확인하고 나아가 경력관련 기능과 심리사회적 기능외의 역할 모델을 추가하였다(허인영, 2010 재인용). 심리사회적 기능은 개인적인 수준에서 자신감, 자아에 대한 명확성을 고양시켜주며 친밀감과 신뢰감이 바탕이 된 인간적인 관계가 맺어질 때 가능하고 장기간에 걸쳐 영향을 미치는 중요한 기능으로서

수용 및 지원(acceptance and confirmation), 상담(counseling), 그리고 우정(friendship)을 통해 발휘된다. 멘티의 고민과 두려움, 혼란, 불안 등 내적 갈등을 멘토와 상의하고 멘토는 자신의 경험에 비추어 해결방법을 제시하거나 그렇지 못하더라도 함께 고민함으로써 효과적으로 대처 할 수 있도록 도와주는 것이다. 이런 관계를 통해서 서로를 이해하고 호의적인 관계를 유지하며 서로의 생각과 관심을 나눔으로써 심리적인 안정과 만족감을 고취시킨다. 역할모델기능은 멘티가 멘토를 바람직한 모형으로 설정하고 멘토의 태도, 가치관, 행동을 닮아가는 것을 말하는데 멘토가 역할 전수자로서 적절한 행동방식과 태도, 가치관등을 전해주고, 멘티는 이러한 멘토를 바람직한 역할모형이나 준거의 틀로 설정하고 멘토의 태도, 가치관, 행동 등을 닮아가는 멘티들의 행동양상이 멘토역할 수행에 있어서 효율성을 고취시켜 준다(Kram, 1983). 멘토의 역할을 정리하면 아래와 같다.

〈표-3〉 멘토의 역할

멘토의 역할	세부방법	개념
심리사회적 역할기능	수용 및 지원	멘티의 자아의식을 높여줌
	상담	멘티의 내적갈등 해결, 도움
	우정	비공식적 관계를 통해 상호이해를 모색
모델기능의 역할	모델링	역할 전수자인 멘토를 닮아감으로 학습

멘토의 역량이란 이러한 멘토의 과업과 역할을 수행할 수 있는 능력과 기술을 말한다. Allen & Poteet(1999)는 효과적인 멘토링을 위해 필요한 멘토 역량 관련요소에서 경청 및 의사소통 기술, 인내, 회사 및 산업에 대한 지식, 타인이해, 정직, 성실한 관심, 사람 중심적 태도, 비전과 체계, 상식, 자기확신, 자유로운 제안허용, 정보공유, 리더쉽 자질, 멘티의 실수 허용, 다재다능, 타인존경, 합당한 목표설정, 가르치는 능력, 피드백제공, 객관성이라고

하였다(조아라, 2007, 재인용).

또한 Scoot(1999)은 전문적인 지원과 정서적인 지원을 중요시하였다. 조형숙(2005)은 경력교사를 대상으로 한 집단 멘토링 과정을 ‘교수 능력’과 ‘관계’ 측면에서 다루었다. 교사의 전문성과 관련된 교수능력은 수업계획·실행·평가에서 반성적으로 수업계획하기, 유아의 반응에 귀 기울이기, 실행에 기초한 평가로 구분하고 있다. 또한 멘토링 과정에서 심리사회적 기능을 통해 멘토와의 관계를 수평적 관계, 협력과 대화의 관계가 형성됨을 밝히고 있다. 멘토링의 과정에서 멘토가 수행한 종합적이고 복합적인 역할은 ‘편안하게 하기, 안내하기, 이어주기, 자극하기, 지원하기’ 였다.

홍은경(2003)의 연구에 의하면 하나의 영역이나 내용에 대한 멘토링 활동에는 일련의 단계가 있음을 발견하였다. 각 단계는 멘토의 역할을 중심으로 찾아가는 (도움 요청하기), 지켜보기(드러내기), 파악하기(반성을 통해 문제 인식하기), 기회주기(적용하기), 비춰주기(적용결과 반성하기), 채워주기(보완하기), 확증하기(확증하거나 확증받기)이다. 멘토는 교수-학습 영역, 환경구성, 유아 생활지도에 대한 내용을 멘토링 하면서 각 단계별로 멘티의 전문적, 정서적 지원자의 역할을 하였다. 멘토링은 초임교사를 지지하고 안내하고, 초임교사 뿐 아니라 경력 있는 교사 모두를 위한 가치 있고 전문성 있는 발달을 제공한다(Hollway, 2001). 교사의 전문성 발달과 관련된 연구들(Martinn & Trueax, 1997)은, 멘토링이 초임교사의 전문성 증진에 영향을 미치며 동시에 경력 있는 교사들에게는 재교육과 직업의식을 일깨우는 기회를 제공한다 하였다. 또한 멘토링은 ‘배움을 위한 관계’로서 모든 수준의 유아교육 종사자들의 훈련과 장학을 위한 적절하고 실제적인 방법이다(Martin & Trueax, 1997).

3) 멘토링의 효과

교사의 전문성 발달과 관련된 연구들(Martin & Trueax, 1997)은 멘토링이

초임교사의 전문성 증진에 영향을 미치며, 동시에 경력 있는 교사들에게도 재교육과 직업의식을 일깨우는 기회를 제공한다고 한다. 멘토링은 배움을 위한 관계로서, 모든 수준의 유아교육 종사자들의 훈련과 장학을 위한 적절하고 실제적인 방법이다. 멘토링은 교사의 시각을 변화시키고, 성장에 대한 기회를 제공한다(이영미, 2006; Fletcher, 2000). 멘토링은 교사의 반성적인 사고를 촉진하여 전문성이 신장되도록 도우며, 멘토링에 참여한 구성원들의 상호학습관계를 형성한다. 멘토와 멘티의 상호작용을 전제로 시간의 흐름에 따라 변화하는 역동성을 경험하게 된다.

유아교육에서의 멘토링에 대한 필요성과 요구는 출생에서부터 만 6세까지의 유아들에게 질 좋은 교육을 제공하고자 하는데 가장 중요한 요인인 교사에 초점을 두고 교사들의 전문성 신장을 위한 노력의 일환으로 실행되고 있다(조미영, 2010). 그러므로 교육현장에서 멘토는 초임교사와 짝이 되어 경험이 많은 교사 또는 유아교육전문가로서 교수활동의 모델링이 되어 주고, 피드백과 반성적 사고를 위한 기회를 제공하며 기술적인 지원과 도움을 제공하는 사람이다(White book).

유아교육에서 멘토링은 이처럼 유아교사들의 개인적인 목표를 발전시키고 전문가적인 자아에 대한 인식을 갖추어가게 함으로써, 전문성에 있어서의 성장과 변화를 위한 토대를 마련해 준다. 이는 유아교육자 개인의 발달을 촉진하는 것과 동시에 전문가로서의 성장의 촉진을 의미한다. 또한 전체적 맥락 내에서 교육과 장학에 대한 새로운 패러다임을 제공해 주고, 유아교육의 이론과 최선의 실제에 대한 통합의 합리적 근거를 마련해 주고, 유아들을 보호하고 가르치는 것에 대한 실제적 접근을 가능케 하는 수단이 된다. 따라서 멘토링은 초임교사로 하여금 유능한 전문가가 되기 위해 필요한 지지를 제공하며, 경력교사인 멘토들에게는 자신만의 교수신념과 실제를 재평가하고 그들의 전문성을 나누기 위해 필요한 능력을 발달시키는 계기를 제공하는 효과적인 교사 지원 전략 중 하나라고 볼 수 있다.

3. 선행연구 고찰

1) 시간연장 보육에 대한 선행연구

시간연장보육에 관한 선행연구는 시간연장 인식 및 실태, 요구도와 같은 기초조사연구와 이를 바탕으로 하여 시간연장 보육교사의 직무만족이나 역할수행에 대한 연구, 시간연장보육의 프로그램에 관한 연구, 시간연장보육의 운영개선안에 관한 연구 등으로 살펴 볼 수 있다. 본 연구는 시간연장반 교사의 역할수행에서 겪는 어려움과 멘토링 과정에서의 변화 양상에 대하여 탐색하는 연구이므로 이러한 목적과 부합되는 연구와 결과를 중심으로 고찰해 보도록 하겠다.

시간연장 보육교사의 직무만족도와 관련하여 안성화(2007)의 연구에서는 시간연장 보육교사가 일반보육교사보다 직무만족도는 낮게, 스트레스는 높게 나타났으며 스트레스의 원인으로 교수자료부족, 설거지, 출퇴근시간, 동료관계 등으로 나타났으며 질 개선을 위한 시간연장 보육 프로그램 개발, 보육교사 2인 이상 의무 배치, 명확한 역할 분담 및 인건비 지원, 전용보육 공간 확보, 교사수급문제점을 해결해야 한다고 하였다. 윤옥경(2009)의 연구에서는 연령이 높을수록 직무만족도가 높았고, 초과근무수당을 받는 교사가 더 높게 나왔으며 담당 영유아의 연령에 대해서는 보수 관련 요인은 영유아의 연령이 낮고, 근무환경의 경우 영유아의 연령이 높을수록, 사회적 인식의 경우 영유아의 연령이 낮을수록 높게 나타났으며 근무환경의 요인에서 영유아수가 많을수록 만족도가 낮게 나타났다. 한유진(2009)의 연구에서는 시간연장반 보육교사의 전문성 인식이 높을수록 역할수행 수준도 긍정적인 경향을 나타내었다. 김동례·백영애·김지영(2010)의 연구에서는 시간연장반 보육교사 근무환경 실태 조사 결과 시간연장 보육 프로그램이 부족하고 영유아가 아픈 경우 어려움이 있으며 주간반 교사와의 영유아 인수인계의 문제

가 있다고 주장하였다.

시간연장 보육 프로그램에 대한 조은숙(2012)의 연구에서는 민간어린이집보다 국공립어린이집의 프로그램 운영만족도가 더 높다고 분석하였으며 시간연장 보육프로그램의 운영 장점으로서는 교사는 유아의 흥미 욕구를 평가하여 유아의 발달을 촉진시킬 수 있으며 단점으로는 시간연장반 프로그램이 다양하게 마련되지 않아 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 또한 시간연장 보육프로그램에 대한 교육을 받지 못한 교사가 대부분이며 대부분의 시간연장반 교사들은 교육계획 및 활동에 대한 교육을 받기 원하였다. 시간연장 보육 프로그램시 교사의 어려움으로는 수시로 이루어지는 귀가로 인해 산만한 분위기가 조성되는 것과 연령의 다양화, 시간연장 보육에 대한 부모님들의 잘못된 인식을 어려움으로 꼽았다. 시간연장반 개선점으로는 전담교사 및 보조교사의 배치와 기존 종일제 프로그램과 차별화된 보육프로그램이 필요하며 다양한 교재교구지원과 전담 교실 배치 등이었다. 김채린(2012)의 연구에서는 시간연장 보육 프로그램 운영을 위해 필요한 교사의 자질로 영유아에 대한 애정과 바람직한 인성에 대해 가장 많은 요구가 있었으며 시간연장 보육 프로그램 운영을 위한 교사재교육에 대한 요구로는 영유아의 영양·위생·건강·안전관리에 대한 내용을 가장 많이 요구하였음을 알 수 있었다.

시간연장보육 영유아와 관련하여서는 김혜경·류왕효(2006)는 시간연장보육 영유아의 스트레스에 대해 연구하였는데, 시간연장보육 영유아가 종일제 영유아보다 스트레스 전체 행동이 유의하게 높게 나타났으며, 시간연장보육 영유아의 스트레스 행동에도 연령, 운영시간, 이용시간이 유의미한 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 이에 따라 영유아의 발달적 측면에서 부모의 역할을 재인식하고, 시간연장 어린이집 확대 실시에 대한 반성적인 재검토가 필요하다고 하였다. 배성희(2008)의 연구에서는 영아들은 주간반에서의 적응과 더불어 시간연장반에서도 적응을 해야 하는 어려움을 비롯하여 집단활동과 관련된 어려움, 시간연장반 전용교실이 따로 있지 않아서 생기는 어려움 등

이 있지만 시간연장 보육활동을 통해 교사와 또래와의 관계를 재구성해 나가고 있으며 형님들과의 관계로까지 확대되어가는 모습을 보이고 있음을 나타내었다. 김영지(2009)의 연구에서는 맥니프의 실행연구방법을 기초하여 유아의 관점에서 시간연장보육 프로그램을 적용하여 유아가 공간과 시간을 주체적으로 영위할 수 있는 방법으로 시간연장 보육프로그램을 개발하고 이를 적용함으로써 유아들은 어린이집의 경험과 가정에서의 경험이 유연하게 연결되어 시간 연장 보육공간과 시간을 구성하는 능력이 있음을 나타냈다. 서현·윤경아(2012)의 연구에서는 시간연장 보육 유아들의 겪는 어려움과 적용특성에서 예비 시간연장반 보육교사나 현직 보육교사들에게 그들의 양육대상자인 유아들을 올바르게 이해하고 적용을 지원할 수 있도록 유용한 정보를 제공하며 수요자 중심의 시간연장 보육을 운영하기 위한 정책의 기초자료를 마련해 줄 수 있다고 하였다. 양은혜(2012)는 유아들의 시간연장 보육의 이용은 유아들의 건강한 신체와 정서가 발달하는데 방해가 될 수 있기 때문에 유아들의 개별적인 건강상태를 고려하고 불안한 감정을 해소시켜 주기위해 부모가 데리러 오는 시간을 예고해 주어야 한다고 하였다.

시간연장 보육 학부모 만족도를 중심으로 한 고영주(2010)의 연구에서는 학부모를 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 보육의 안전성 문제, 식단구성의 문제, 보육시설 선택기준 상의 문제가 있다고 조사되었으며 이를 바탕으로 효율적인 시간연장반을 운영하기 위한 제도적 장치가 마련되어 학부모들이 시간연장 보육을 안심하고 이용할 수 있도록 해야 한다고 하였다.

시간연장 어린이집의 운영개선안으로 황윤경(2008)은 시간연장 보육은 확대되어야 하며, 시간연장반 보육교사의 자격 기준을 강화하고, 각 시설마다 시간연장 전담 보육교사를 2명씩 의무 배치하여야 하며 연령에 따라 담당 영유아 수를 조절할 수 있도록 하고, 시간연장 보육에 적합한 프로그램이 필요함을 제시하고 있다. 김동례·백영애·김지영(2010)은 시간연장반 보육교사의 근무환경 실태와 개선방안에 대한 요구도를 살펴보는 연구에서 시간

연장반 보육교사의 근무환경 실태를 조사하였으며, 보육교사들은 시간연장 보육프로그램의 부족, 영유아가 아픈 경우, 영유아의 인수인계 등을 어려운 점으로 생각하는 것으로 나타났다. 한지희(2011)는 서울시 국공립 시간연장 보육시설의 종사자를 대상으로 운영현황을 분석하였다. 시간연장반 보육교사의 직무상 어려움으로는 행정적인 어려움으로서 시간연장 어린이집의 필요성과 문제점, 운영지원, 교육과 건강 프로그램, 안전과 영양관리에 대한 현황과 문제점을 지적하였다. 송경섭(2013)은 시간연장 어린이집에 행정적, 재정적 지원이 필요하다고 하였으며 시간연장 보육서비스의 실태 및 인식과 요구에 대해 보다 책임있는 대처가 필요하며 단순히 야간시간에 이루어지는 탁아수준의 서비스가 아닌 가정복지와 영유아의 복지를 위한 실천적인 서비스가 되기 위한 개선이 우선되어야 한다고 하였다.

2) 멘토링에 대한 선행연구

박은혜(1996)는 초임교사들은 멘토링을 통하여 반성적 사고를 하게 되며, 이를 통해 자신의 사고를 공유하고 나눌 수 있는 안전하고 협력적인 공동체를 구성하게 되며 초임교사는 멘토와의 끊임없는 반성적인 사고과정을 통하여 교수행동과 결정에 밑거름이 되는 지식, 이해 등의 전문성의 정체감을 형성하게 된다고 하였다.

홍은경(2003)은 초임교사는 멘토링을 통해 반성적 사고가 향상되어 문제의식이 발달되고 객관적이고 다각적으로 볼 수 있는 시각을 갖게 되며, 더불어 최선의 대안을 모색함으로써 자율적 의사 결정자로서의 교사로 발전해 나갈 수 있다고 하였다.

권혜진(2001)의 연구에서 초임교사들은 멘토링을 통해 초기 교실현장의 '생존' 과 관련된 문제들에서 점차 '성숙' 과 관련된 문제들로 관심이 전이되며, 발달하는 양상을 보여주었으며 이명순(2000)은 초임교사의 성장은

문제를 예측하고 해결하기, 유아의 요구에 기초를 준 교육과정에 적응하기, 유아들과 좀 더 긍정적으로 변화했고 자발적인 반성적 교사로 ‘생각하는 힘’ 과 ‘현상을 바라보는 눈’ 이라고 볼 때 이 두 부분을 키우기 위해 유아교육의 현장에서 요구되는 지식의 공동체로서 멘토링은 이를 위한 대안이 될 수 있다고 하였다.

교사의 전문성 발달과 관련된 연구들은 멘토링이 초임교사의 전문성 증진에 영향을 미치며 동시에 경력 있는 교사들에게 재교육과 직업의식을 일깨우는 기회를 제공한다고 한다. 멘토링은 교사의 시각을 변화시키고, 성장에 대한 기회를 제공한다(Fletcher, 2000). 멘토링(mentoring)은 초임교사를 지지하고 안내하며, 초임교사 뿐 아니라 경력 있는 교사 모두를 위한 가치 있고 전문성 있는 발달을 제공한다(Holloway, 2001). 교사의 전문성 발달과 관련된 연구들(Martin & Trueax, 1997)은, 멘토링이 초임교사의 전문성 증진에 영향을 미치며, 동시에 경력있는 교사들에게는 재교육과 직업의식을 일깨우는 기회를 제공한다고 하였다.

유아교육과 관련된 멘토링의 효과에 대한 선행 연구들(권혜진, 2001: 김춘희, 2012:박수미)은 멘토링이 초임교사의 교수법, 교사행동, 교사 효능감과 전문성 증진에 영향을 미치며, 동시에 경력 있는 교사들에게도 재교육과 직업의식을 일깨우는 기회를 제공한다고 하였다. 멘토링은 교사의 시각을 변화시키고, 성장에 대한 기회를 제공한다고 하였으며 이영미(2006)의 연구에서도 멘토링은 교사의 시각을 변화시키고, 성장에 대한 기회를 제공한다고 하였다.

Scott(1999)의 연구는 초임교사에 대한 멘토링을 통해 그들이 교사로서 계속 머무르게 하고, 더 효과적인 교수 실재를 수행하였으며, 교사의 태도에 영향을 미쳤음을 보고하고 있다. Hatzopolulos(2003)의 연구에서도 양질의 멘토링 프로그램이 새로운 교사가 교수와 학교 조직에 적응하는데 도움을 주고 있음이 드러났다.

윤향미의 연구는 소집단 멘토링에 참여한 교사들은 서로의 문제를 이야기하고 공감하며, 고민하던 문제에 대한 해답을 얻거나 도전을 받았고 자기반성을 하는 변화의 과정을 보여주었다고 하였다.

이덕현 외(2013)는 국내 선행연구에서 보고된 멘토링 기능과 조직몰입 및 직무만족의 관련성을 메타분석을 통해 밝히고자 하였고, 그 결과 멘토링 각 기능은 직무만족 및 조직몰입과 정적인 관계가 있음을 밝혀냈다. 즉 멘토가 제공하는 경력개발 기능 및 심리 사회적 기능, 역할모델 기능이 높아질수록 직무에 대한 만족도와 조직에 대한 몰입 정도가 높아진다는 것이다. 이러한 결과들은 멘토링의 기능이 개인의 주관적 차원 뿐 아니라 조직의 차원에서도 중요하다는 것을 보여주고 있다.

김재경(2015)은 멘토링 기능과 직무 만족에 대한 연구에서 멘토링은 교사의 전문성 신장 및 어려움을 개선하기 위한 가장 실제적인 방식이며, 공식적인 재교육 기회가 부족한 보육교사에게 멘토링이 제공된다면 업무 능력 향상을 위한 전문성 개발은 물론 열악한 근무환경에서도 조직 적응력과 직무만족도를 높일 수 있게 될 것이라는 점을 언급하였다. 또한 업무시간이나 그 외의 시간에 멘토와의 비공식적 또는 공식적 만남을 통해 보육교사가 정서적 지원을 받도록 원장이 보육기관 내에서 멘토링 프로그램의 개발과 운영을 활성화할 필요가 있으며 유능한 인재 확보 차원에서도 멘토링 제도의 도입이나 확대에 적극적인 지원을 아끼지 말아야 한다는 점을 이야기하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 멘토링은 멘토와 멘티 사이에서 경력개발 기능, 심리 사회적 기능, 역할모델 기능 등을 통하여 조직 구성원의 직무만족 수준을 증대시키는 중요한 역할을 할 수 있다 이는 멘티가 멘토에게 제공 받는 정서적 혹은 업무적 지원이 많을수록 직무만족에 긍정적인 미친다는 것을 유추해 볼 수 있다 이러한 측면에서 보육기관에서 멘토링 기능이 잘 적용된다면 보육교사들의 직무만족을 높여 보육기관뿐만 아니라 보육교사

개인에게도 긍정적인 영향을 줄 것이며, 결과적으로 보육의 질 제고에 기여하게 될 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구기관

1) 연구 기관

(1) 달빛어린이집

평택시 P동에 위치한 달빛어린이집은 1998년 7월에 개원하여 현재 74명의 영유아들과 9명의 교사가 근무하고 있는 국공립어린이집이다. 달빛어린이집이 위치하고 있는 지역은 구역세권으로 오래된 주택과 원룸이 많은 재개발 정비구역이다. 생활수준은 낮은 편이고 맞벌이 가정이 많은 지역으로 2005년부터 시간연장 지정시설로 시간연장반을 운영해 왔다.

현재 시간연장반에 등록된 영유아는 10명이고 시간연장반 교사1명과 당직 교사1명으로 운영하고 있다. 달빛어린이집의 경우 만 1세반~만5세반까지 운영하고 있으며 종일반 이후 시간연장반을 이용할 수 있다. 시간연장반 전용 보육실이 별도로 마련되어 있지 않아 1층의 만 4, 5세 혼합연령 교실을 사용하고 있다.

(2) 달빛어린이집 환경

실내 환경은 현관문을 들어서면 영유아들의 신발장과 몇 개의 화분이 있다. 현관입구 왼쪽에 어린이집관련 주요 현황이 게시되어 있고 현관문을 들어서서 중간문을 열면 실내 미끄럼틀이 중앙 거실에 자리 잡고 있으며 한쪽에는 식단 쇼 케이스가 있다. 오전, 오후, 점심메뉴를 실제 음식으로 넣어 두고 있어 어린이집을 방문하는 부모님들이 그날의 식사메뉴를 쉽게 볼 수

있다. 식단 쇼 케이스 옆에는 약품냉장고가 있어 가정에서 보내오는 약들을 보관할 수 있게 되어 있다. 1층 거실 오른쪽 2층으로 올라가는 실내 계단이 있으며 낮으면서도 영유아들의 보폭에 맞게 원목으로 설계되어 있다. 계단을 올라가면 2층에는 화장실이 보이고 화장실 앞 거실에는 그림책으로 작은 도서관이 꾸며져 있다. 1층에는 만1세반 교실, 만2세반 교실, 만4, 5세 혼합 연령반 교실과 화장실, 원장실이 있고 2층에는 만 3세반 교실 2개와 화장실, 주방, 자료실이 위치하고 있다.

실외환경을 살펴보면 실내현관에서 나오면 왼쪽으로 여러가지 놀이시설이 갖춰진 종합놀이대가 있고 실내현관의 오른쪽으로 잔디밭과 모래놀이터, 야외개수대가 있다. 여름에는 모래놀이터 옆 잔디밭에 간이 수영장을 설치하여 물놀이를 할 수 있도록 하였다. 정문 옆으로 30여개의 텃밭 화분이 늘어서 있고 계절에 따라 화분에는 방울토마토, 고추, 상추를 재배한다. 맞은편에는 여러 가지 일년생 꽃들을 심은 화단이 있다. 또한 현관 옆 잔디밭 둘레에는 철쭉과 대나무, 단풍나무가 자라고 있으며 잔디밭 안에는 모래놀이터가 있으며 울타리에 머루나무 덩쿨이 뻗어있다.

달빛어린이집의 시간연장반 교사의 하루일과는 아래 <표-4>와 같다.

<표-4> 달빛어린이집의 시간연장반 교사의 하루일과

		시간	활동		
시간 연장 보육 교사 하루 일과	오후 보조 활동	13:30~14:00	출근, 일지제출, 하루일과 준비		
		14:00~15:30	만 4,5세반 지원업무		
		15:30~16:30	1부 하원차량인솔		
		16:30~17:30	휴식 및 교실정리 및 그룹활동 준비		
		17:30~18:10	그룹 활동		
			18:10~18:20	저녁 배식준비	
			18:20~19:10	저녁식사 및 양치질하기	
			19:10~19:40	이야기나누기 및 대소집단 활동	
		시간 연장 보육 활동	19:40~20:30	자유선택활동	자 율
			20:30~21:00	자유놀이 및 귀가준비	귀
		21:00~21:30	교실정리 및 일지쓰기	가	

(3) 달빛어린이집 시간연장 보육 이용 영유아와 교직원현황

본 연구대상은 각 보호자의 동의하에 참여가 이루어졌으며, 본 연구자가 근무하고 있는 보육시설에 재원하고 있는 시간연장 보육 영유아로 한정하였다. 시간연장 보육 대상 영유아는 총10명이며 만 2세 2명, 만3세 6명, 만4세와 만 5세가 각각 1명씩 등록되어 있다. 모든 영유아가 매일 연장보육을 이용하는 것은 아니므로 일일연장보육 영유아는 최대 5명을 넘지 않으며 일일 연장보육 영유아가 5명 이상일 경우 당직교사가 배치되고 있다. 시간연장 보육을 이용하고자 하는 영유아 학부모들은 매월 18일~25일 신청 기간중에 연장보육 이용신청서류를 이용하여 신청 받고 있으며 연구기간 동안 시간연장 보육을 이용하는 영유아들은 <표-5>에 제시된 바와 같다.

<표-5> 시간연장 보육이용 영유아 구성

이름	성별	연령	생년월일	시간연장보육 이용일수
남주현	남	5	091014	주1회
이지윤	여	4	100925	주1회
이종현	남	3	110106	매일
우서현	여	3	110824	주2회
김수진	여	3	110328	매일
이소영	여	3	110511	주1회
조현우	남	3	110215	매일(월14일, 2주 연속)
손나현	여	3	111126	매일
이영우	남	2	121109	주1회
김진우	남	2	120906	매일

2. 연구 참여자

본 연구는 2015년 4월 20일부터 2015년 9월 15일까지 약 5개월에 걸쳐 이

투어졌다. 연구의 대상은 P시에 위치한 달빛어린이집의 시간연장반 교사이고 연구 참여자는 같은 어린이집에서 근무하는 연구자와 동료교사들, 그리고 시간연장반 영유아 9명과 시간연장반 이용 부모들이다.

멘토로는 연구자와 주임교사, 심교사를 비롯하여 주간반 보육교사들이 연구에 참여하게 되었다.

〈표-6〉 달빛어린이집 교직원 현황

교직원	경력	나이	학력	담당학급	인원수	연령경험
서○○	4년	48세	대졸	시간연장반	11	만0세, 만1세, 만2세
주임교사	7년	46세	대학원 재학 중	만4, 5세	20	전 연령 경험
김○○	5년	28세	전문대졸	만 3세	15	만2세, 만3세
정○○	5년	35세	전문대졸	만 3세	15	만1세, 만2세, 만3세, 만5세
권○○	4년	29세	대졸	만 2세	7	만2세, 만4세
이○○	3년	31세	대졸	만 2세	7	만1세, 만2세
선임교사	10년	38세	전문대졸	만 1세	5	전 연령 경험
심○○	1년	34세	전문대졸	만 1세	5	시간연장반 만1세

1) 서교사(시간연장반 보육교사)

시간연장반 보육교사인 서교사는 4년제 대학에서 교육학을 전공한 후 보육교사 자격을 취득하였다. 가정어린이집에서 주로 영아반 담임으로 4년 동안 근무한 적이 있으며 국공립어린이집인 달빛어린이집 시간연장반 보육교사 공개모집 공고를 보고 응시하여 채용되었다.

당시 서교사는 시간연장반 보육이 주간반 종일제 보육보다 더 수월할 것으로 판단하고 지원하였지만 고용 후 한 달 정도가 지나면서부터 업무에 대한 부담감과 어려움을 연구자를 비롯하여 동료 교사들에게 간간히 토로하였다.

취직 후 3월과 4월을 지내는 동안 저는 4년 동안의 보육경력이 무색할 정도로 어리석은 행동과 실수를 반복하였고, 그동안 시간연장반 교사에 대한 선입견이 무너지는 경험을 하였습니다. 평소 제 스스로 교육학을 전공하게 된 것을 매우 자랑스럽게 생각하고 있었고, 나름대로의 교육에 대한 소신과 원칙으로 남다른 교육관을 가지고 있다고 생각해 온 터라 적잖은 충격을 받았던 것 같습니다. 이곳 어린이집에서의 두 달 동안은 저에게 보육교사로서 그동안의 경험을 되돌아 볼 수 있는 기회가 되었으며, 맨 처음에 시작하였던 보육교사로서의 초심으로 돌아가게 하는 마음가짐을 갖게 해주었습니다.

그리고 제가 시간연장반 아이들을 바라보면서 보육하는 마음가짐이 달라진 것은 사실입니다. 그러나, 아직까지도 아이들과의 상호작용이나 시간연장반 보육프로그램 적용에 있어서는 여전히 부족함을 많이 느낍니다.

(서교사가 전해온 편지 / 2015. 4. 27)

채용 후 한 달 쯤 지나자 서교사는 시간연장반 교사로 근무해보니 처음 경험하는 시간연장 보육에 대한 혼란과 어려움, 보육교사로서의 정체성에 대한 의문과 시간연장반 교사의 역할에 대해 진지하게 생각하게 되었다고 고백하였으며 연구자에게 시간연장반 교사로서의 역할과 방향성 제시 등 도움을 요청하였다.

2) 주임교사 (박○○)

주임교사는 대학교에서 교육학을 전공하였으며 보육교사 경력 8년차이다. 현재 만4, 5세 혼합연령을 담당하고 있으며 대학원에서 유아교육을 연구하고 있다. 2년 전 평택시 주관으로 열린 동화구연대회에 대상을 받은 적이 있으며 지난 6월에는 경기도에서 모범교사상을 수상하기도 하였다. 달빛어린이집에서 주임을 맡고 있으며 만 1세부터 만 5세까지 전 연령학급을 맡은 경험이 있고, 최근에는 만4, 5세 혼합연령 19명을 담당하고 있다. 주임교사로서 매사 책임감이 있으며 달빛어린이집에서 중간관리자로서의 역할을 충실

하게 수행하면서 담임교사로서도 맡은 바 역할을 성실하게 수행하고 있다. 특히 고등학교에 재학 중인 자녀 둘을 두고 있는 주임교사는 이미 자녀를 키워본 선 경험의 기혼 선생님이라는 것 때문에 학부모님들로부터 많은 신뢰를 받고 있다.

시간연장 교사가 바뀌면서 처음 적응 기간 동안에는 힘든 점이 많았습니다. 출근 전에 약 1주일이 넘는 기간 동안 인수인계하는 시간을 가졌지만, 인수 받은 내용에 대해 시간연장 교사가 제대로 이해하지 못하여 통합보육을 하는 오후 시간부터 시간연장 보육으로 연계되는 연장선에서 업무가 제대로 이루어지지 않아서 교사의 개입이 필요한 상황이 발생하는 등 교사들의 불만이 생긴 적도 있어요.

(주임교사면담 / 2015. 4. 7)

3) 심교사(전 시간연장반 교사)

심교사는 2014년 7월에 시간연장반에 초임교사로 입사로 하여 현재까지 1년 남짓 근무하였으며 올 3월부터는 만 1세반 교사로 근무하고 있다. 과거 병원에서 간호조무사로 근무한 경험이 있으며 보육교사에 대한 꿈을 갖고 뒤늦게 학업을 이어나가 자격을 취득하였다. 시간연장반 보육교사로 일할 당시 초임교사답지 않게 민첩하고 융통성 있게 업무를 수행하였지만 시간연장반이 아닌 주간반을 담당하면서 자신의 보육에 대한 부족한 부분을 다양한 경험을 통하여 배워 나가고 싶다고 희망하였으며, 경력이 많은 선임교사와 함께 만 1세반을 맡고 있다. 최근까지 시간연장반 교사인 서교사에게 시간연장반 운영에 대한 정보나 조언을 가장 많이 주고 있다.

4) 멘토로서의 연구자

멘토로 참가하게 된 본 연구자는 달빛어린이집을 운영하고 있는 원장이

다. 최근 취약보육 중 시간연장보육에 관심이 갖게 된 연구자는 대학을 졸업하고 보육교사로 10년을 근무하였으며 원장으로는 7년째 근무하고 있다. 현재 달빛어린이집 원장으로 3년째 근무하고 있으며 시간연장 어린이집은 두 번째 근무하는 중이다. 연구자가 보육교사로 근무하였던 당시만 해도 시간연장반을 운영하는 어린이집이 흔하지 않았을 뿐더러 다소 생소하기까지 하였는데 최근에는 시간연장형 어린이집의 수가 많아지고, 시간연장보육을 이용하고자 하는 이용부모도 매년 늘고 있다. 앞서 언급한 바와 같이 시간연장 어린이집을 운영한 경험이 있지만 과거 시간연장 보육 어린이집을 운영했을 때와는 달리 요즘 시간연장보육을 이용하는 부모들의 요구나 시간연장보육에 대한 사회의 인식이 많이 달라졌음을 느낀다.

과거의 시간연장 보육은 보호나 돌봄의 개념에서 크게 벗어나지 않았다고 한다면 현재에는 각 영유아의 개별성을 고려하여 정서적 지지는 물론이거니와 더 나아가 가정과 같은 편안함까지 제공해 주어야 한다. 보육현장에 있다 보니 부모나 국가에서 요구하는 시간연장 보육서비스를 제공하기란 그리 만만치 않다는 것을 실감하게 되었다. 물론 여러 가지 어려운 점이 있겠으나 가장 큰 어려움으로는 시간연장반을 담당할 전문적인 보육교사의 채용에 대한 어려움을 가장 많이 느끼고 있다. 최근 1년 새 3명의 시간연장반 교사가 교체되었는데 모두 시간연장반 교사로 입사할 당시 남다른 포부와 긍정적인 자세로 입사를 하였다. 그러나 시간이 지나면서 주간반 교사로의 근무를 절실하게 희망하게 되거나 부득이하게 주간교사로의 근무로 전환이 어려워지면 다른 어린이집 주간반 교사로 취직하기 위하여 어린이집을 퇴사하였다. 시간연장반 보육교사를 채용하면서 기존 주간반 보육교사들에게 시간연장반 교사에 대한 의견을 들어보기도 하였다.

시간연장 교사는 어떻게 보면 다른 교사들에 비해 편한 것 아닌가요? 솔직히 아이들도 몇 명 되지 않고 프로그램이나 활동도 주간에서 종일반 아이들이 활동하는 것에 비하면, 절반 정도 밖에 활동이 이루어지지 않고 다른 교사들에 비해 역할분담

하는 일도 없다고 생각해요. 학부모님들에 대한 관리도 크게 신경 쓰지 않아도 되고, 교실도 별도로 없으니 환경구성이나 교실관리에 덜 힘들 것 같고…….

매일같이 차량운행에 대한 당직을 서는 것은 좀 어렵겠지만 그 외 행사라든지 교사들 업무분담에서 가장 단순한 영역만 맡으시니까 가끔은 부러울 때가 있어요. 근무시간도 딱 8시간만 하시면 되잖아요. 일반 주간반 교사들은 평가인증이다 점검이다 하면 늦은 시간까지 야근할 때가 빈번한데 연장반 교사는 근무시간에 대한 스트레스는 최소한 없을 것 같아요.

그러나, 시간연장반 일이 쉬어 보이지만, 저보고 시간연장반을 맡으라고 하신다면 출퇴근 문제라든지, 책임으로서의 역할이 모호하여 시간연장반 교사로 근무하고 싶진 않을 것 같아요.

(달빛어린이집의 주간보육교사의 의견)

대부분의 보육교사들은 시간연장반 교사에 대한 의견이 야간근무를 한다는 단점은 있지만 여러 가지 영유아들에 대한 서류나 학부모관계에서 정담임이 아니기 때문에 자유로울 수 있고 편하지 않을까? 라고 인식하고 있었다. 그러나 정작 자신들이 시간연장반 교사로 근무하는 것에는 부정적인 반응을 보였다. 최근 신규 채용된 시간연장반 교사의 채용조건도 시간연장반을 맡아 오랫동안 근무할 수 있는 조건을 우선순위에 두고 채용하게 되었다.

이런 과정을 경험하면서 모든 교사와 관리자가 퇴근한 이후 혼자 시간연장반을 운영해야 하는 보육교사의 특수한 환경에 관심을 갖게 되었으며 양질의 시간연장보육 운영에 대하여 생각해 보는 계기가 되었다.

3. 자료수집 방법

1) 심층면담

본 연구는 시간연장반 보육교사의 어려움은 무엇이고, 멘토링을 통하여

어떤 변화 과정을 거치는지 알아보고자 심층면담을 실시하였다. 면담은 목적을 지닌 대화로서 연구 참여자의 상황에 대한 생각, 행동의 의도, 감정적인 내용을 들을 수 있는 효과적인 방법(Merriam, 1994)이다. 심층면담은 2015년 3월 20일부터 9월 15일까지 실시되었다.

면담은 연구 참여자가 근무하는 어린이집에서 매주 1회 이상 실시하였으며 면담시간은 30분~60분 정도로 진행되었다. 또한 어린이집 교직원 정기회의 때에도 시간연장반 운영에 대한 이야기를 모든 전체교사와 함께 나누기도 하였다.

면담의 내용은 연구 참여자가 경험한 시간연장반에 대한 인식과 운영하면서 겪는 어려움, 멘토링 과정에서 변화되어 가는 이야기 등으로 시간연장반 보육교사로서 자신의 모습을 돌아보는 과정 등이 담겨있다. 연구자는 연구 참여자가 편안하게 자신의 이야기를 할 수 있도록 배려하고 노력하였으며, 연구 참여자의 동의하에 내용을 녹음하였다. 연구자는 상황을 그대로 기록하기 위해 녹음 후 바로 전사하였으며, 연구자가 느꼈던 생각이나 궁금한 점, 면담의 분위기 등도 함께 기록하기도 하였다. 교사와의 면담 내용을 기록 할 때에는 Spradley(1980)가 제시한 바에 따라 연구자가 사용하는 용어를 그대로 기록하였다.

〈표-7〉 교사면담내용

면담주제	내용	비고
* 시간연장반(시간연장반)운영활동및 평가	활동계획안/ 시간연장 보육프로그램매뉴얼/상황주제/ 부모상담	3~4월/5~6월/7~8월 시간연장반 운영에 대한 활동 및 평가(2개월 간격으로 평가)
* 시간연장반(시간연장반)보육교사로서 어려운 점	보육프로그램/동료관계/학부모소통	수시 면담
* 시간연장반(시간연장반)에서의 변화과정	보수교육, 평가인증3차지표, 동교교사들과의 소통	교육활동, 소모임, 저널쓰기나 자기반성

2) 참여관찰

본 연구자는 시간연장반 보육활동을 실제로 이해하고 분석하기 위하여 시간연장반 교사와 이용 영유아 및 부모들의 사전 동의를 얻어 매주 1~2회 2015년 4월 20일부터 9월 15일까지 총 16회에 걸쳐 이루어졌다.

〈표-8〉 멘토링의 내용과 멘토의 역할

영역	멘토링 내용	멘토의 역할
	<ul style="list-style-type: none"> 시간연장반을 운영하면서 느끼는 어려움 및 교사자신의 이야기 들 어주기 	<ul style="list-style-type: none"> 들어주기/ 질문하기
시간연장반 교사의 수행 과정을 돕는 주제	<ul style="list-style-type: none"> 연구자 경험 들려주기 동료교사들과 이야기 나눠보기 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼 적용하기(생활주제, 상황주제) 	<ul style="list-style-type: none"> 토론하기/ 질문하기/들어주기 함께 계획세우기/실행 후 함께 평가해보기
	<ul style="list-style-type: none"> 이용부모님들과의 관계 맺기 	<ul style="list-style-type: none"> 함께 상담하기/공감하기
	<ul style="list-style-type: none"> 돌아보기 	<ul style="list-style-type: none"> 공감하기/격려하기/칭찬하기

3) 연구 참여자 및 연구자의 저널쓰기

저널은 개인이 자신의 경험을 설명하는 방법으로 자신의 경험을 기록하는 것 뿐 만아니라 저널을 기록하는 과정 자체에서 얻어지는 의미도 중요하다. 저널 쓰기는 연구 참여자가 자신의 경험을 기술하고, 기술하는 과정에서 여러 가지 의미를 얻게 하는 작업이다. 저널은 자신과의 대화 수단이 되고 경험을 재구성하여 교사- 학습에 대한 의미를 찾아가는 기회를 제공한다(박은혜, 1999). 연구 참여자는 저널을 쓰는 과정을 통해 교실에서 자신의 교수 행동과 그 맥락을 되짚으면서 무슨 일이 어떻게 진행되었으며 그것이 영유

아들에게 의미하는 바에 대해 생각하는 과정을 경험하였다.

연구 참여자는 처음에 저널쓰기를 어려워하였지만 시간연장 보육시간에 인상 깊었던 일이나 사건을 중심으로 기록하였고, 멘토링이 진행되면서 사건이 일어나게 된 배경이나 상황을 객관적으로 기록하고 스스로 분석하였다. 연구 참여자는 개별적으로 39회 53장의 저널을 썼다. 연구자도 연구 참여자가 고민하는 것과 그들의 생각과 느낌을 공유하기 위하여 참여한 관찰 내용이나 연구 참여자들과의 멘토링 과정에서 있었던 일이나 개인적인 느낌과 생각들을 저널로 기록하였다. 연구자는 연구 참여자의 저널에 표현된 내면의 변화과정을 보기 위해 노력하였고 상황에 맞는 전문적, 정서적 지원을 할 수 있는 단서를 얻을 수 있었다.

4) 기타 자료

연구자는 멘토링 과정에서 일어나는 모든 상황 뿐 아니라 현장 참여관찰 시 필요한 것을 수시로 현장노트에 기록하였다. 현장 노트에는 멘토링 과정에서 연구 참여자들의 모근 상황과 행동을 기술하고, 연구자의 느낌과 질문, 할 일 등을 기록하였다. 참여관찰은 다른 자료를 분석할 때 멘토링 당시의 상황을 좀 더 자세히 이해하는데 도움이 되었다. 그 외 자료는 어린이집운영계획안, 연간 및 주간보육계획안, 보육일지, 전화면담자료, 부모상담일지 등이 포함되었다.

4. 자료 분석

본 연구에서는 시간연장반을 운영하는 교사의 이야기를 바탕으로 그들을 이해하고 그 의미를 고찰하고자 노력하였다. 연구자는 연구기간 내내 연구 참여자와 면담 시 녹음한 내용을 전사한 전사본과 교사저널을 반복적으로

읽으며 연구문제와 관련하여 멘티 교사가 겪는 어려움과 멘토링을 통하여 변화되어지는 변화양상을 찾아 기록하는 과정을 거쳤다. 연구자는 이를 위해 현장노트(fieldnote)에 수집된 자료를 당일 전사(transcribe)하고, 전사된 내용을 주의 깊게 읽으면서 단어나, 문장, 정황에 나타난 참여자들의 의도와 동기들을 유추하여 해당사례를 메모해 두었다. 이러한 과정에서 생기는 의문점들은 관련 문헌을 검토하거나 연구 참여자들과의 면담을 통해 확인해 나갔다. 전사본을 반복적으로 읽어나가면서 그 속에 들어 있는 내러티브 패턴, 줄거리 등을 맥락적으로 연결시키고 이야기를 재구성하여 현장에서 일어난 일을 생생하게 전달하고자 하였다. 분석자료는 A4사이즈 156쪽의 전사본과 24장의 주간보육계획안, 53장의 교사저널, 연구자의 참여관찰 현장노트이다. 면담 시 녹음한 전사본의 분석은 개방적인 코딩 방법(open coding)을 사용하여 수집된 자료에 기초하여 분석·정리하였다. 또한 자료 분석과정에서 타당성을 높이기 위하여 연구 참여자의 저널, 문서탐색, 수시 면담을 통하여 다양하게 수집하였고, 질적 연구를 수행해 본 유아교육 전문가들과의 대화를 통하여 다양한 관점을 수용하고자 하였으며 객관적인 분석이 되고자 동료원장 1인과 유아교육 전문가 1인에게 분석 과정을 거쳐 보다 객관적인 시각을 갖기 위해 노력하였다. 그리고 연구가 진행되는 동안 기존 연구에서는 어떤 관점으로 설명되고 있는지 논문이나 관련서적을 비교·고찰함으로써 분석된 내용을 해석하고 기술하는 과정을 거쳐 관점을 넓히고자 하였다.

5. 자료의 신뢰성

본 연구의 신뢰성을 높이기 위해서 Lincoln과 Cuba(1985)가 제시한 트라이앵글레이션(triangulation)의 방법, 일차적으로 작성된 보고서를 연구에 참여한 연구 참여자에게 읽어보도록 하는 과정(member check)을 거쳤다. 그 외에도 지도교수와 동료 연구자들의 조언과 지적, 자기반성 과정 등을 거치면

서 질적 연구에서 가질 수 있는 주관성을 배제하도록 노력하였다(Merriam, 1994).

본 연구의 타당도를 확보하기 위하여 장기간의 관찰, 교사, 원장, 연구자 등 자료의 출처를 다양화한 삼각법(triangulation from multiple data sources), 동료간의 협의와 비평(peer debriefing)등을 이용하였다(Lincoln & Guba, 1985; Merriam, 1988). 장기간의 관찰은 오랜 시간에 걸쳐 자료를 수집하고 반복적인 면담과 관찰을 하는 것은 연구 결과의 타당도를 높일 수 있다(김영천, 2006). 본 연구에서는 2015년 4월 20일부터 2015년 9월 15일까지 장기간의 관찰과 면담을 실시하였다. 관찰과 면담으로 시간연장반 교사가 겪는 어려움과 멘토링을 통한 변화과정을 탐색할 수 있었다. 장기적인 참여는 교사와 연구자를 더욱 친밀한 관계로 이끌었으며 교사 자신이 시간연장반을 운영하면서 겪는 어려운 점을 허심 탄해하게 말할 수 있어 타당성 있는 결과를 도출 할 수 있었다.

1) 삼각 측정법

삼각측정법(Triangulation)은 연구대상에 대한 각종 자료(참여관찰, 심층면담, 연구자의 저널, 문서자료)들을 수집하여 통합적으로 분석함으로써 한 가지 방법만의 분석으로부터 야기 될 수 있는 연구 자료 해석의 결점과 판단 오류를 보완하고자 하는 방법이다. 연구자는 연구방법에 있어서 참여관찰과 면담, 문서자료, 연구자의 저널 등의 다양한 자료수집으로 얻은 연구결과를 한 가지이론이 아닌 다양한 이론을 적용하여 해석하고자 하는 것이다(Straus & Corbin, 1988).

본 연구에서는 연구 참여자의 시간연장반 운영의 변화를 이해하고 해석하는 데 있어 연구자의 오류와 해석의 한계를 극복하기 위해 면담, 참여관찰, 사진촬영, 문서 등을 수집하여 다각적인 방법으로 이용하고 통합하여 분석

하였다. 면담에서 발현되는 주제는 참여관찰 과정에서 확인하고, 보완하는 과정을 거쳤다. 또한 저널과 기타 문서들을 통하여 추가적인 해석이 가능하였으며, 각각의 자료들을 연결하여 분석하는 순환적인 과정을 거쳤다.

2) 시간연장반 교사에 의한 자료검토

연구자는 전사된 자료, 자료 분석, 그리고 주제어 등을 수시로 메일과 프린트 자료로 연구 참여자에게 보냈다. 연구 참여자는 그 내용들을 읽어보고 왜곡된 해석이나 애매한 부분이 있는지 확인해 주었으며 연구참여자는 연구자에게 정확한 해석을 보내 줌으로써 타당도를 높이기 위한 중요한 자료가 되었다. 이로써 객관화된 자료와 정확한 결론 도출에 도움을 받았다. 이러한 과정을 통해 연구자는 연구 참여자의 관점을 고려하여 서로의 목소리가 반영된 결과가 나오도록 노력하였다.

3) 지도 교수 및 동료 연구자들의 조언과 지적

연구자가 연구 자료 해석의 결점과 판단오류를 줄이고자 외부 동료의 조언을 연구과정에 포함하는 것이다. 본 연구의 객관성과 신뢰성을 확보하기 위하여 지도교수와 동료원장의 조언, 제안, 비평의 과정을 포함하였다. 검토하는 과정에서 연구자가 갖는 주관적이고 고정적인 사고에 대해 조언을 받음으로써 타당성 있고 객관적인 연구결과를 가져오도록 노력하였다.

4) 연구자의 자기반성적 사고

연구가 진행되는 전 과정에 걸쳐 본 연구자는 연구 방법상의 문제점, 연구 과정과 연구 결과에 개입될 수 있는 편견과 해석을 줄이고자 하였다. 특

히 연구 참여자의 입장에서 충분히 생각하고 있는지, 연구 참여자의 자신의 목소리를 내고 있는지를 확인하면서 타당하고 심층적인 자료수집 및 해석이 이루어지도록 노력하였다.

6. 연구의 윤리성

본 연구에서는 연구의 윤리성을 확보하기 위하여 연구 참여자의 동의를 먼저 구한 뒤 연구를 진행하였다. 연구 참여자의 의사를 존중함은 물론, 적극적인 협력을 구하기 위해서 본 연구의 자료 수집을 위한 면담 절차와 과정은 연구 참여자의 일정에 맞추어 실시하였고, 면담장소는 연구 참여자가 편안하게 생각하는 교실에서 주로 이루어졌다.

연구자는 연구의 윤리성을 위하여 연구 참여자의 신분과 개인 정보에 대한 노출이 없도록 하는 것과 수집된 자료는 연구의 목적 이외에는 사용되지 않는다는 점에 대한 서면 동의서를 만들어서 면담 전에 연구 참여자인 시간연장반 교사에게 보여주고, 서명을 받았으며 신분과 개인정보의 노출을 보호하기 위하여 연구에 참여한 연구 참여자들의 면담 자료가 외부에 노출되지 않도록 가명을 사용하고 자료의 보관에 신경을 썼다.

IV. 연구결과 및 해석

본 연구에서는 시간연장반 교사의 시간연장반 운영에 대한 어려움과 멘토링을 통한 변화 양상을 탐색하였다. 이를 위하여 교사가 시간연장반을 운영하면서 겪는 어려움은 무엇이고 멘토링 과정에서 나타나는 시간연장반 운영에 대한 교사의 변화양상을 분석하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 시간연장반 보육교사 역할수행의 어려움

주간보육교사와는 다르게 시간연장반 보육교사가 학급을 운영하면서 겪는 어려움은 보육교사 역할에 대한 정체성 혼란, 전문성에 대한 한계, 동료교사로부터의 소속감 결여로 느껴지는 소외감, 야간 근무로 인한 불안감 등으로 나타났다.

1) 시간연장반 보육교사로서의 정체성과 관련된 어려움

(1) 나는 유아반 교사인가? 영아반 교사인가?

4년 경력의 서교사는 그동안 영아반 보육만 담당해 왔다. 다양한 연령을 맡아본 경험이 없었기 때문에 시간연장반을 처음 담당했던 3월초에 서교사는 시간연장반 프로그램을 어떻게 구성하고 운영해야 할지 고민이 된다고 하였다. 이러한 현상은 서교사가 동료 심교사와의 인수인계 과정에 나타나았으며 시간이 지날수록 영아와 유아가 혼합되어 있는 시간연장반 보육활동에 대해 걱정하였다.

시간연장반 아이들 중 유아들 하고는 어느 정도 상호작용이 되어 수업하는 재미가

있어요. 그러나 떼가 심한 영아반의 진우나 집중을 하지 못하고 산만하게 돌아다니는 현우의 경우에는 어떻게 해야 할지 걱정이 되고, 아직까지 아이들의 성향을 다 파악하지 못해서 그럴 것 이라고 스스로 위로도 해보았지만, 난감 할 때가 있어서 ‘내가 아이들을 잘 돌보지 못하는 자질이 부족한 교사가 아닐까?’라는 생각이 들 때가 있어요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 10.)

서교사는 저녁시간에는 식사 준비로 바쁘고 분주하였는데 특히 신학기 적응과정에서 영아들의 식사지도는 늘 어렵다고 하였다.

저녁식사 시간에 대부분의 아이들은 식사를 잘 하는데 비하여 수진이와 진우, 영우는 많이 늦는데다가 편식이 심해요. 수진이는 식사를 하지 않으려 할 뿐만 아니라 식사시간에는 늘 머리가 아프다고 하거나 배가 아프다고 해요. 영우는 식사를 하면서 돌아다닌다거나 놀잇감을 만지기도 하고 때로는 다른 아이들 식사를 방해하기도 합니다. 진우도 대부분 식사시간에 식사를 하지 않으려고 하여 식사시간이 길어지고 식사 후에 양치지도 할 때에도 영아인 진우와 영우는 교사가 일일이 칫솔질을 해주어야 해서 손이 많이 가는 편입니다. 양치지도 할 때에 물장난이라도 하는 날이면 기운이 소진되어 다음 활동을 하기가 힘이 들 정도예요. 장난이 심한 날에는 단호한 모습으로 아이들에게 이야기를 해보았지만 제가 담임이 아니어서 그런지 별로 효과가 없었어요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 20.)

저녁식사시간에 영아반 진우가 식사를 하지 않자 서교사가 진우에게 다가가 식사를 하자고 하였다. 진우는 식판 옆에서 엎드려서 일어나지를 앓았고, 하늘반(연장반 사용공간 교실)으로 가서 놀이를 하겠다고 떼를 쓰기 시작하였다. 서교사가 다른 영유아들이 식사를 하고 식판을 정리 할 때까지 기다렸다가 함께 하늘반 교실에 가자고 하였더니, 진우는 큰소리로 울기 시작하였고 좀처럼 울음을 멈추지 않았다. 서교사는 몹시 당황하였으며, 결국 퇴근하려고 준비하는 진우의 주간반 담임인 김교사에게 상황을 설명하고 도움을

청하였다. 김교사가 진우를 달래자 울음을 멈추고 진우는 김교사와 함께 저녁식사를 다 한 후에 식판을 정리하였다. 만 3세인 현우는 만 2세인 영우, 진우와 잘 어울려 지내기도 하지만, 때로는 다툼이 발생하여 평소 서교사가 눈을 떼지 못한다고 하였다. 특히, 귀가시간에 인터폰이 울리면 현우가 제일 먼저 현관으로 뛰어 나가는데 현우가 뛰어나가면 진우와 영우도 현우를 따라 현관으로 뛰어 나간다고 하였다. 현우의 경우 현관 밖 대문까지 맨발로 뛰어나가는 일이 종종 발생하기도 하였으며 서교사는 이런 영유아들의 행동을 혼자 통제하는데 어렵다고 하였다. 이러한 어려움은 영아와 유아를 통합보육하고 영유아 개별 상황이나 이해부족으로 적절한 보육을 제공하지 못하는 것에서 오는 것으로 나타났다. 즉 무조건적으로 1(교사):5(영유아)의 영아와 유아의 혼합연령구성은 안정적인 시간연장반 운영이 정착되지 않아 발생하는 것으로 나타났다.

(2) 나는 아이 돌보미 인가? 보육교사인가?

저녁 8시 30분 이후에는 시간연장반 영유아들이 대부분 귀가하여 한 두 명만 남게 된다. 영유들이 모두 귀가하고 나면 퇴근 전까지 다음날 보육계획에 맞춰 수업준비를 하는데 준비한 보육계획에 따른 수업활동을 못하는 날이 많았다고 하였다. 활동을 진행하려고 하여도 영유아들의 저녁식사와 양치, 자유선택활동 등을 하다보면 부모님들이 오셔서 귀가준비를 시키게 되거나 그나마 수업활동을 진행할 때에도 매번 중간 중간 귀가지도로 인해 진행이 끊기게 되었으며 계획에 따른 보육활동 실행은 어쩌다 가끔씩만 이루어졌다. 또한, 아이들이 모두 귀가한 후에도 저녁식사 설거지를 해야 하고 당일 사용했던 수건이나 빨래를 세탁기에 돌려야 하는 업무들 때문에 ‘나는 과연 교사인가? 아이돌보미 인가?’ 라는 회의감이 들기도 하였으며 교사지만 교사가 아닌 것 같은 느낌이 든다고도 하였다.

어제는 빨래를 널면서 시간연장 교사에 대해 많은 생각이 드는 거예요. 보육교사라기보다는 요즘 흔히 말하는 ‘아이 돌보미’나 ‘베이비 시터’가 하는 일이 시간 연장보육교사가 하는 일과 무엇이 다를까? 라는 생각이 들었어요.....(중략)

시간연장반 교사로 근무하게 되면 정신적으로 편하고 시간적인 여유가 많을 줄 알았는데, 막상 시간연장반 교사로 근무해 보니 생각했던 만큼 편하지도 않을 뿐더러 제가 지금 하고 있는 일이 ‘교사로서 해야 할 역할인가?’에 대한 생각이 많아졌어요. 시간연장반 교사의 역할은 매우 모호하고 정의하기가 어려운 것 같아요.

(서교사 인터뷰 / 2015. 5. 12)

서교사는 자신이 처한 시간연장반 교사의 역할에 대해 부정적인 감정을 나타내었다.

어느 날, 현우어머니께서 현우를 데려가시며 시간연장반에서 수·한글 지도 해달라고 하시는 거예요. 현우네는 맞벌이 가정이기 때문에 현우의 학습까지 신경 쓸 수 없다가 밤늦게까지 현우가 어린이집에 있는데 놀리지만 말고 공부를 시켜 달라고 하시더라고요. 시간연장반에 현우를 맡겨서 편하기는 한데 현우의 학습이 걱정이 된다면 현우어머니께서는 현우네 뿐만 아니라 시간연장반에 맡기는 다른 부모님들께서도 수·한글 지도를 시켜주는 것을 바랄 거라고 하시더라고요.

(서교사 인터뷰 / 2015. 5. 14)

서교사는 현우 어머니의 부탁을 듣고 매일 늦게까지 남아있는 현우나 종현이에게 ‘학습적으로 뭔가를 더 해줘야 하나?’ 라는 생각이 들었다고 하였다. 또한 자신이 과거 학습지 교사를 하면서 좀 더 보람되게 교육하는 것을 꿈꾸며 보육교사가 되었는데 시간연장반 교사를 하면서 학습지 교사의 역할까지 해내야 하는 상황이 되는 것은 아닌지 걱정이 된다고 하였다.

아이 돌보미, 베이비시터 같은 역할에서 이제는 학습지 교사역할까지, 과거에 학습지 교사로 잠깐 일을 한 적이 있었던 그 때의 기억이 떠올랐어요. 학습지 교사를 하는 동안에 보육교사가 꿈이었기 때문에 나름대로 많은 노력을 하면서 자격을 취득 했거든요.

현우어머니의 요구를 수용하게 된다면 시간연장반 교사는 경우에 따라서는 어쩌면 학습지 교사의 역할까지도 수행해야 하지 않을까? 라는 불안한 생각이 들었어요.

(서교사 인터뷰 / 2015. 5. 14)

솔직히 처음에는 부담 없이 시간연장반 교사를 지원하게 되었는데, 근무를 시작하고 시간이 지날수록 어렵기만 하고, 고민도 많이 생기게 되었어요. 영유아 개개인을 고려하여 보육활동도 전개해 나가야 되고, 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼이 있지만 혼자서 준비하여 계획안대로 수행하기가 저에게는 어려운 것 같아요.

(서교사 면담 / 2015. 5. 28)

(3) 동시다발적인 역할수행

대부분 시간연장을 운영하는 어린이집에서는 혼합연령으로 구성하고 있어 영유아들의 연령차이가 많다. 달빛어린이집의 경우에도, 시간연장 보육을 이용하는 영유아들은 만1세부터 만5세까지 연령차이가 많은 혼합연령으로 구성되어 있어서 서교사는 영유아들의 일상생활 지도가 더욱 어렵게만 느껴진다고 하였다. 식사지도, 양치지도, 손 씻기 지도, 배변지도, 문제행동지도 등 다양한 연령에 대한 각각의 보육을 제공하여야 하기 때문에 ‘신경 쓸 일과 할 일이 더 많게’ 느껴진다고 하였다. 또한 대집단활동이나 신체활동을 할 때에도 어떤 연령을 기준으로 활동을 해야 할지 모호 할 때가 많다고 하였다.

서교사가 처음 시간연장반 교사로 근무한지 얼마 지나지 않아 영우(만2세)가 현우(만3세)의 셋째 손가락을 깨물어서 크게 당황한 적이 있었는데, 현우 아버님으로부터 ‘아이를 똑바로 보라’ 는 핀잔을 듣고는 견디기가 몹시 힘들었다고 하였다.

처음 3월과 4월에는 영아반과 유아반이 혼합으로 구성되어 화장실 사용, 식사지도에도 어려움이 많았고, 영우나 진우의 경우에는 다툼이 일어날 때마다 무조건 입을

내물어 깨우는 습관 때문에 힘들었어요. 영유아들 사이에 다툼이 일어나는 것에 대하여 부모님들께서는 관대하게 이해하시리라 믿었던 저로서는 깨물린 영유아의 학부모님이 지나치다 싶을 만큼 화를 내시는 반응에 몹시 당황스러웠습니다. 지금은 영우나 진우도 학기 초보다는 깨우는 일이 많이 줄었다고는 하지만, 그래도 안전에 대해서는 늘 신경을 많이 쓰고 있으며, 영아가 화장실에서 대변을 보아야 하는 상황에 직면하게 되면 저는 교실과 화장실 중간 복도에서 혹여 안전사고라도 일어날까봐 화장실에 있는 영아와 교실 안에 있는 영유아들을 살펴야 해요.

(서교사 인터뷰 / 2015. 4. 27)

시간연장반 운영에 있어서 혼합연령으로 운영을 하게 되더라도 영아반과 유아반을 구분하여 구성했으면 좋겠다는 생각을 자주 하게 됩니다. 영아와 유아가 함께 혼합으로 구성되어 있다 보니 영아들에게는 안전에 대한 모든 것이 우려 되는 상황이고 유아들에게는 영아들과 연령차이가 크다보니 활동계획에 있어 고려해야 할 것이 많아요.

(서교사 인터뷰 / 2015. 5. 10)

일반적으로 보육교사는 교육과 보호의 ‘일’을 하는 것으로 인식되어 왔다. 하지만 서교사는 자신이 교육을 하는 것보다 주로 돌보는 일을 하고 있다고 여겼으며 영유아들을 보호 하는 일이 주 업무인 시간연장반 교사로 일을 해야 할지, 아니면 주간반 교사로 구직을 하여 일을 다시 시작을 해야 할지 고민이 된다고 하였다.

서교사는 처음에 국공립어린이집에 취업을 하게 된 것에 매우 만족하였고 자부심도 많았다고 하였다. 그러나 시간이 지날수록 시간연장반 교사로 일하기가 어렵게 느껴지며, 최근 들어 시간연장반 교사로 언제까지 일을 할 수 있을까? 하는 생각도 든다고 하였다. 특히, 주임교사와 연구자에게 연장보육과 관련된 일로 회의를 하거나 함께 토의를 할 때에는 더욱 그런 생각이 들어서 지난 4년간의 보육경력이 부끄럽게 느껴진다고 하였으며, 시간연장반을 운영하면서 역할에 대한 모호성, 동료교사로서의 소속감에 대한 불안, 부모들로부터 느껴지는 시선에 대한 부담감 등 자신의 역할에 대한 정

체성에 대하여 몹시 고민하기도 하였다.

2) 시간연장반 보육교사로서의 전문성과 관련된 어려움

(1) 시간연장반 전용교실 및 공간의 부재

시간연장반에서 영아들은 어린연령인 만큼 많은 손길을 필요로 하고 있고, 또한 유아들은 어느 정도 상호작용이 된다고는 하지만, 장시간 어린이집에 머무는 영유아들 대부분은 이미 지치고 힘들다는 것은 누구나 느끼는 것이다.

그러나 서교사는 늦게까지 남아 있는 영유아들을 위해서 뭔가를 해주어야 한다는 의무감 때문에 몹시 부담스럽다고 하였다. 서교사의 이전 보육경험은 주로 0세~만2세 영아들만을 담당하였기 때문에 만1세~만5세 연령이 혼합되어 있는 시간연장반을 처음 맡게 되었을 때에는 어떻게 반운영을 해야 할지 막막하였으며 보육계획과 교구를 선택하고 제공함에 어려움이 따른다고 하였다. 시간연장 보육이 하늘반(만4, 5세반)보육실에서 이루어지다 보니 영아에게 맞지 않는 교구는 미리 수거하여 치워 놓거나 교구장을 돌려놓아 시간연장반 영유아들의 손에 닿지 않게 하였다.

연구자 : 선생님. 교구장을 벽에 붙여놓은 이유가 있으신지요?

서교사 : 수·조작 교구들은 영아들이 가지고 활동하기에는 위험하기도 하고 잘 망가지기도 하여 영아들의 손에 닿지 않도록 하기 위하여 교구장을 돌려 놓아요. 그래야 영아들이 더 안심하고 활동할 수 있어요. 저도 안전사고를 예방차원에서 영아들에게 적절한 교구를 제공하려고 신경을 쓰고 있어요. 또 보육실이 주간반 교실로도 사용하니까 시간연장반에서 사용하지 않는 교구장을 돌려 놓으면 다음날 하늘반(만 4,5세)이 사용할 때 정리하기도 편해요.

연구자 : 영유아들이 벽에 붙여놓은 교구장을 돌려서 교구들을 꺼내려 한다거나 교

구장속의 교구들을 궁금해 하지는 않던가요?

서교사 : 처음에는 유아들이 놀잇감을 꺼내어 가지고 놀겠다고 하기도 했는데 영아반 동생들에게는 위험할 수도 있다고 설명을 해주었더니 대부분 유아들은 이해하고 요즘에는 제시된 영역에서도만 놀이를 하거나 활동을 하고 있습니다.

(서교사 면담 / 2015. 4. 30)

학기 초 시간연장반 보육실을 하늘반 교실로 선정하였는데 선정할 때 가장 큰 이유는 보육실이 가장 크고 교구가 많아서였다. 그러나 영아들도 함께 있다 보니 시간연장반 안전에 대해서는 교사회의 때마다 늘 거론되었다. 교사회의에서 영아반 교사들은 다양한 연령의 영유아가 있게 되는 시간연장반에서는 안전을 우선 고려하여 교구를 제공해야 하기 때문에 영아들이 갖고 활동하기에 적합하지 않는 크기의 교구들은 제외시켜야 한다고 의견이 모아졌다. 이후 서교사는 영아들이 사용하기에는 일정한 크기에 미치지 못하는 위험한 교구가 들어 있는 교구장을 돌려놓거나 교실 한쪽으로 교구장을 붙여놓아 폐쇄하였다. 그렇게 되자 영유아들에게는 역할영역, 쌓기 영역, 미술영역 공간만 허용되었고 교구의 선택도 제한되었다.

연구자 : 교구장을 돌려놓으신 것은 참 잘 하셨는데, 자유선택활동에서 영유아들이 역할, 쌓기, 미술영역 공간만 허용되고, 교구선택도 제한된다는 점은 안타깝고 아쉽네요...

서교사 : 아이들이 흥미 있어 하는 영역이 과학과 관찰영역인데, 관찰영역은 하늘반 유아들이 키우는 식물들과 물이 있는 곳이여서 조심스럽기는 합니다. 시간연장반 아이들이 만지거나 갖고 놀다가 안전사고가 일어날 수도 있고 또 하늘반 아이들이 키우는 식물들도 있어서 자칫 잘못했다가 망쳐 놓을 수도 있어서 개방해 놓지 않아요. 그리고 수·조작영역에서는 크기가 작은 교구가 있어서 영아들에게는 매우 위험하기도 하고, 또한, 가지고 놀다보면 정리하는데도 시간이 많이 걸리기도 합니다. 처음에는 영아들을 위해 매일같이 영아반에서 교구를 가지고 와서 활동을 하곤 했는데, 유아들과

함께 교실을 사용하다 보니 영아들은 영아반 교구보다는 유아들이 가지고 노는 교구에 대하여 호기심을 많이 보이고 좋아하더라고요. 영아반에서 가져온 교구랑 함께 놓으면 다 놓고 나서 정리할 때 영아반 것인지 유아반 것인지 헷갈려서 영아반에 있는 교구를 자꾸 안 갖다 놓게 되었어요. 지금은 아예 유아반 교구로만 활동을 하고 있는데 영아들에게는 주로 안전한 것으로만 제공하고 있어요.

(서교사 인터뷰 / 2015. 4. 30)

서교사의 말대로라면 영아와 유아들은 연령에 상관없이 또는 선택의 여지 없이 역할, 쌓기, 미술영역에서만 놀 수가 있었다. 교실 한 쪽을 막아놓은 데다가 수·조작 교구장은 돌려서 벽에 붙여 놓았기 때문에 영아들과 유아들은 한정된 공간에서 몇몇 영역의 교구만을 선택하다 보니 자유선택활동은 늘 어수선하고 정신없어 보였다.

수진이와 진우가 미술영역에서 그림을 그리고 있다. 수진이는 이면지에 싸인펜으로 드레스 입은 공주를 그리고 있고 진우는 그림을 그리는 누나 옆에서 색연필로 꼬적이기를 하고 있다. 진우가 꼬적이기를 하다말고 누나인 수진이에게 ‘누나! 나 줘!’ 하며 수진이가 그린 그림을 달라고 한다. (진우와 수진이는 남매이다) 수진이가 드레스 입은 공주를 완성하고 나서 ‘선물이야’ 하며 자신이 그린 그림을 진우에게 건네준다. 그리고 수진이는 다른 이면지를 꺼내어 계속해서 그림을 그린다. 영우와 소영이 남매는 역할영역에서 상차림을 하고 있다. 소영이가 여러 가지 소꿉놀이를 상위에 꺼내놓고 접시에 모형음식을 담으며 ‘이건 밥이야, 이건 바나나야, 피자도 만들어 줄까?’ 하며 동생인 영우와 소꿉놀이를 한다. 맞은편에서 물편 블록을 가지고 놀던 현우가 소영이의 말에 다가오더니 모형음식들을 먹는 시늉을 한다. 그러자 소영이도 동생인 영우에게 먹이는 시늉을 한다. 종현이는 계속해서 물편 블록으로 칼을 만들고 있다.

(참여관찰 / 2015. 5. 7)

남자영유아들은 쌓기 영역에서 레고나 물편 블록, 유니트 블록을 갖고 주로 놀았으며 여자영유아들은 미술영역에서 그림그리기, 가위나 풀을 이용하

여 조형 활동하기, 역할영역에서 소꿉놀이를 주로 하였다. 형제, 자매의 경우에는 주로 오빠나 누나가 활동하는 영역에서 동생도 같이 놀이 하였다.

시간연장반 영유아들은 역할, 쌓기, 미술영역 이외의 다른 영역에는 가지 않고 놀이를 하고 있었으며 서교사는 미술영역책상의 중간에 앉아서 아이들이 놀이하러 오는 모습을 보고 있었다. 서교사는 영유아들에게 시간연장반에서의 자유선택활동은 제한된 영역에서만 할 수 있도록 하였다. 영아들에게 적합한 교구와 유아들에게 적합한 교구를 각각 제공하는데 어려움이 있다고 하였으며 시간연장반 영유아들의 귀가시간이 모두 다르고 일정하지 않기 때문에 부모님들이 아이들을 데리러 왔을 때, 귀가를 쉽게 시킬 수 있는 방법으로도 놀이 영역에 제한을 둔다고 하였다.

서교사는 하늘반 교실을 시간연장반 교실로 함께 사용함으로 인해 시간연장반을 이용하는 영유아는 물론이고 시간연장 교사와 하늘반 주간교사 모두에게 스트레스가 된다고 생각하였다. 서교사는 시간연장반 전용교실이 있다면 연장보육이라는 특색을 살려 환경구성도 해주고 영유아 발달에 맞는 교재교구를 배치하며 무엇보다도 달빛어린이집 내에서 자신이 공간을 갖고 싶다고 하였다. 서교사는 ‘시간연장 보육실이 별도의 전용공간이 꼭 있으면 좋겠다’ 라고 간절하게 희망하기도 하였다.

저는 시간연장반 교실이 어린이집에서 꼭 별도로 마련되어야 한다고 생각해요. 영유아들이 활동한 활동지나 결과물을 전시할 만한 공간이 확보가 된다면 영유아들에게는 자신감이 생기고, 학부모님들께서도 보시면서 흐뭇하시고 뿌듯할 것 같아요. 그리고, 식사 후에 양치질을 위해서 각자 주간반 교실에 있던 칫솔과 양치컵을 들고오는것도 번거롭고, 영아들의 경우에는 소변이나 대변으로 인하여 실수를 하였을 때 아이들 교실에 가서 옷을 찾아와야 하는 번거로움도 있고.....

보육실 사용에 있어서도 주간반 교사와의 보이지 않는 신경전과 예민함으로 늘 긴장 하며 보육실을 사용한다는 것도 사실 불편하거든요. 다음날 주간반 아이들을 위해서 깔끔하게 놀잇감 정리하려다 보면 시간연장반 아이들에게 교구나 놀잇감 사용에 대한 주의와 잔소리가 많아지고 자꾸 영역을 제한하게 되는 것 같아요. 만약에

시간연장반 전용교실이 별도로 마련된다면 가정과 같이 아늑하고 안정된 교실환경을 만들어 주고 싶어요. 시간연장반 영유아들도 귀가 전까지 주간반 교실을 드나드는 번거로움도 없게 되고.....

(서교사 면담 / 2015. 5. 7)

(2) 교사가 듣지 못하는 영유아들의 이야기

연구자가 연구를 시작한 후 부터는 서교사가 시간연장반에서 영유아들과 나누는 상호작용에 있어서 매우 신경이 쓰인다고 하였다. 연구회의를 통해서 연구자와 주임교사로부터 상호작용에 대한 멘토링을 받고 난 이후에는 유아들과의 상호작용은 더욱 신경이 쓰이며 상호작용에 대한 스트레스도 상당하다고 하였다.

저는 오후 2시에까지 출근하여 시간연장반을 맡아 운영하기 전까지는 하늘반(만4,5세)지원하고 있어요. 유아반 지원을 하면서 하늘반선생님께 유아들과 상호작용하는 방법에 대해 자주 조언을 구하고 있습니다. 나름대로 신경을 쓰면서 상호작용을 한다고는 하지만 아직까지 잘 모르겠어요. 하늘반 아이들과 상호작용한 것을 지난번에 하늘반 선생님께서 녹음하셨더라고요. 녹음한 것들을 들어보면서 얼마나 부끄럽고 반성이 많이 되던지요. 아이들에게 그냥 나오는 대로 순화됨 없이 이야기 하는 것을 들어보고는 아이들과의 상호작용에서 좀 더 많은 연습이 필요하다는 것을 느꼈습니다. 처음에는 언어순화와 정제된 언어로 상호작용을 해보라는 주임선생님의 말씀이 이해가 되지 않았는데, 막상 녹음한 것을 직접 들어보니까 하늘반 선생님께서 이야기 하는 부분이 이해가 되었어요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 22)

서교사는 자신이 아이들과 나누는 상호작용에 대해 객관적으로 평가받은 것이 달빛어린이집에서 처음이라고 하였다. 하늘반에서 서교사의 목소리는 하늘반을 지나 교사실 옆에 위치한 원장실까지도 크게 들려서 처음 몇 번은 연구자도 ‘목소리가 너무 크다’ 라는 것 때문에 이야기를 하다가 상호작용

에 대한 중요성, 기본원리, 주의사항, 효과적으로 대처하는 법 등에 대하여 자연스럽게 이야기를 하게 되었다. 특히 영유아에게 있어서 상호작용은 작은 관심과 배려에서부터 시작된다고 하였으며 정신적으로 미성숙한 영유아들에게 얼마나 적재적소에 반응하고 대응을 해주느냐가 좋은 상호작용의 시작이라는 것을 이야기 하였다.

서교사의 상호작용에는 몇 가지 수정해야 할 것이 있는데, 그 부분에 대한 이야기를 서교사와 어떻게 나눠야 할지 고민이 된다. 정제되지 않은 말투와 목소리 톤 조절에 대한 변화, 또 다른 문제는 서교사의 이야기에 영유아들이 집중을 하지 못한다는 부분이다. 영유아들의 상황을 충분히 공감하면서 상호작용을 한다면 지금보다는 조금 낫지 않을까? 서교사에게 우선 무엇보다도 영유아들의 이야기를 충분히 귀담아 들어주는 것이 필요하다고 이야기 해주었으며 앞으로 이 부분에 변화가 있다면 바람직한 상호작용이 이루어질 것이라고 격려해주었다.

서교사는 멘토링 해주는 것에 대해 꼼꼼히 체크를 하면서도 상당히 자존심과 마음에 상처를 입는 것 같았다. 나 또한 당황스러웠다. 어떻게 하면 서교사의 자존심도 지켜주면서 바람직한 아이들과의 상호작용에 대한 의견을 나눌 수 있을까?

(연구자저널 / 2015. 4. 23)

연구자는 서교사의 상호작용에 대하여 주임교사와 의견을 교환하며 앞으로 서교사가 발전적인 모습이 될 수 있도록 지원하자고 하였다. 다음은 서교사와 영유아들과의 상호작용에 대하여 주임교사의 의견을 메일로 아래와 같이 보내왔다.

서교사는 유아들과의 상호작용을 할 때 이름을 부르지 않고 주로 ‘야!’, ‘너!’ 라고 하여 유아들이 혼돈 할 때가 있습니다. 서교사에게 유아들의 이름을 정확하게 불러 주었으면 좋겠다고 하였습니다. 또한 이야기를 할 때 상황에 맞지 않는 상호작용으로 유아들이 혼란스러워 할 때가 있는데 가만히 옆에서 지켜보면 유아들의 행동이나 말뜻을 공감하거나 이해하면서 대답과 질문을 하기 보다는 늘 분주하게 움직이면서 건성으로 유아들에게 반응하는 것을 볼 수 있었습니다. 이 상황이 우려되는

것은 아이들에게 행여나 정서적으로 무시당한다는 느낌을 가지게 하여 나중에 서교사가 유아들에게 신뢰를 받지 못하게 되는 것은 아닌지 걱정스럽기도 합니다. 제가 이런 이야기를 하였을 때 서교사의 안색이 좋지 않은 것을 느꼈는데 앞으로 어떻게 조언을 드려야 할지 조심스러운 부분도 있습니다.

(주임교사가 보내온 e-mail / 2015. 4. 28)

주임교사 또한 서교사에게 상호작용에 대한 것을 조언하였을 때 받아들이는 반응을 걱정하며 연구자와 같은 고민을 하고 있었다. 서교사가 천천히 변화하더라도 서교사의 감정을 충분히 인정하고 배려하면서 상호작용에 대한 조언을 하기로 하였다. 서교사도 처음에는 연구자나 주임교사의 조언을 듣고 다소 불편한 기색을 보였지만 시간이 지날수록 자신의 상호작용에 대하여 변화의 필요성을 느낀다고 하였다.

어느날 서교사는 영유아-교사간 상호작용에 대한 기본적인 이해가 부족하였다고 고백하였으며 달빛어린이집 내에서 다른 교사들에 비해 자신이 부족하다는 것을 느낀다고 하였다. 연구자가 서교사의 보육활동과 업무를 관찰하기 위해 함께 교실에 있게 되는 날이면 서교사는 평소보다 말 수가 훨씬 줄어들었다. 연구자가 지켜보고 있는 상황에서 영유아들과의 상호작용은 연구자를 의식하게 되어 평소처럼 잘 되지 않는다고도 이야기하였다. 이에 연구자도 시간연장반을 참관 할 때 서교사에게 의식이 되지 않으려고 하였으며 자주 참관을 통하여 서교사에게 참관에 대한 어려움을 익숙하고 자연스럽게 여기도록 하였다.

다음 사례는 서교사와 시간연장반 영유아들과 자유선택활동시간에 상호작용한 것을 관찰녹음 한 내용이다.

서교사 : (블록을 가지고 돌아다니는 주현이를 향해서)

주현아 앉아서 놀자. 블록을 가지고 다니지 말자. 주현아 앉아봐.

(갑자기 수진이를 보더니...)

서교사 : 수진아 뭐하니? 김수진! 매트 바깥으로 빠져나오면 안 되는데

지금 빠져나왔잖아. 그리고 정리하면서 놀면 좋겠네.
 (그러자, 주현이가 몰편 블록으로 종현이를 찌르는 모습을 보며)

서교사 : 정주현! 친구 방해하면 안 돼!(주현이는 계속 찌르는 시늉을 하고 있다)
 (계속하여 블록을 가지고 만들기를 하고 있었을 때...)

수진 : 나는 집을 만들고 있어.

서교사 : 수진이는 집이구나. 진우는 무얼 만들고 있니?

진우 : 선생님 이거 봐요.
 (교사가 갑자기 진우와 손바닥을 친다-파이팅 하는 장면)
 (그때, 인근유치원에서 시간연장 보육을 위해 달빛어린이집 교실로 나현이가 들어옴. 달빛어린이집은 인근의 거점형 시간연장운영 시설임)

서교사 : 나현이 안녕하세요?
 (그리고는 수진이가 만든 블록을 보면서)
 수진이는 사방이 모두 막혀있는데, 어떻게 방에 들어갈 수가 있지?
 (갑자기 수진이 대답도 듣기 전에, 진우 쪽으로 고개를 돌려서)
 진우야 팽이가 어디에 있을까?
 (그 때, 지윤이가 몰편으로 무언가를 만들어서 교사에게 보여주고 있었음)

서교사 : 지윤아. 이게 뭐야?

지윤 : 불펜!

서교사 : 와! 별표불펜이네.

서교사 : 종현이는 무엇을 만들었니?

종현 : 이거 우리 집이에요. 이건 엄마 방, 이건 아빠 방, 아주 넓은 집에서 살고 싶어요.

서교사 :

(참여관찰 / 2015. 5. 6)

위에서 보면 서교사는 부정적, 지시적인 언어와 일방적인 언어로 영유아들과 상호작용을 하는 모습을 볼 수 있다. 영유아들의 물음에 서교사는 건성으로 대답하고 영유아들의 놀이상황에 관심을 갖고 공감하기보다는 짧은 문장으로 일방적인 질문과 답변을 하였으며 다른 유치원에서 시간연장 보육을 위해 달빛어린이집으로 오는 유아에게 하는 인사도 건성으로 하는 것처럼

럼 보였다. 수진이가 “집을 만들고 있어” 라며 이야기를 하는데도 서교사는 옆에 있는 진우에게 말을 걸었으며 진우와 갑자기 파이팅을 하다가 나현이, 수진이, 지윤이, 현우에게 산만하게 한 마디씩 묻곤 더 이상의 상호작용이 이루어지지 않았다. 종현이는 서교사에게 무언가를 말하고 싶어 하는 것 같았는데 서교사가 종현이의 말을 귀담아 듣지 않자 종현이도 서교사에게 더 이상 이야기를 하지 않았다.

연구자가 종현이의 대화에서 의미를 찾고자 하는 것은 종현이어머니가 지 얼마 전 이혼을 하면서 종현이를 데리고 어린이집 근처 원룸으로 이사하였기 때문이다. 먼저 살던 집보다 작은 크기의 집으로 이사를 하였는데 종현이가 요즘 들어 부쩍 예전 집으로 가고 싶다고 자주 투정을 부린다고 하였다. 최근 부부관계 변화와 이사 등으로 종현이가 상처를 받는 것은 아닌지 걱정이 된다면 여러 차례 연구자와 주간반 담임교사에게 잘 돌보아 달라고 부탁을 하였다. 이런 내용을 서교사도 알고 있었기에 종현이가 ‘넓은 집에서 살고 싶어요’ 라고 말을 하였을 때 서교사가 그냥 지나치지 않고 종현이와 적절한 상호작용을 했더라면 현재 종현이의 마음을 이해 할 수 있는 기회가 되었을 텐데 하는 아쉬움이 남았다. 또한 지윤이와의 대화에서도 지윤이는 ‘불펜’ 이라고만 하였는데 서교사는 모양이 별처럼 생겼다면 지윤이의 의견은 듣지 않고 물편 블록으로 만든 불펜을 ‘별표불펜’ 이라고 이름 지었다.

서교사 : 어제는 원장님께서 보고 계셔서 자꾸 의식이 되었어요. 그래서 더 열심히 적극적으로 상호작용으로 영유아들과 이야기를 해야겠다고 생각을 해서 다른 날 보다 훨씬 더 많이 이야기를 하고 목소리도 또박또박 하려고 무진 애를 썼지만, 오히려 다른 날에 비해 실수도 많이 하게 되고, 훨씬 부족하다는 것을 느꼈어요.

연구자 : 선생님께서 의식하지 않도록 나름대로 배려하면서 관찰을 했는데도 선생님은 의식이 되었나봅니다.

서교사 : 아이들과 상호작용하면서도 쑥스럽기도 하고 긴장을 많이 했어요.

주임교사 : 저도 교사휴게실에서 선생님의 상호작용을 우연히 듣게 되었어요. 원장님이 계셔서 그런지 다른 날 보다 더 아쉬움이 많은 날이었어요. 어제 선생님 수업에서 영유아들과의 상호작용은 ‘산만하게 혼자서 이야기 하고 있는 느낌’ 을 받았어요.

연구자 : 선생님께서 영유아들의 이야기를 들어주는 습관을 가져야겠다고 생각했어요. 선생님이 영유아들과 많은 말을 하지 않아도 아이들의 행동이나 태도에 관심을 가지면서 이야기에 적절히 반응 해준다면 바람직한 상호작용이 될 거라고 생각합니다.

(교사인터뷰 / 2015. 5. 7)

연구자는 관찰한 상황에 대한 장면을 전사한 기록과 녹음내용을 서교사에게 들려주었다. 서교사는 ‘너무 창피해요. 제가 저런 언어를 사용하여 표현하였다는 것이 너무 쑥스럽고 민망해서 어디라도 숨고 싶은 심정이에요……’ 라며 영유아들과의 상호작용을 한 내용에 대해 부끄럽다고 하였다. 평소 서교사가 생각하는 바람직한 상호작용이란 영유아들과 이야기를 많이 하면 할수록 좋은 것이라고 생각하였다며 녹음한 것을 들어본 후에는 그동안 조언을 받았던 상호작용에 대하여 다시 한 번 되돌아보게 되었고 많은 부분에 대해 이해가 되었다고 하였다.

(3) 열심히 준비한 수업: ‘허탈하고 맥 빠지는 기분’

시간연장반 영유아들은 하원 하는 시간이 일정하게 이루어지지 않으며 각각의 영유아가 부모님의 사정에 따라 어떤 날은 일찍 하원하기도 하고 또 어떤 날은 늦게 하원을 하게 됨에 따라 매일매일 시간연장보육 대한 편차 있을 수 밖에 없다고 하였다. 그래서 상황에 따라 영유아들의 기분이나 반의 분위기가 달라질 수 있다고 하였다. 무엇보다도 서교사는 열심히 계획하고 준비한 수업이 그런 이유 등으로 인해 진행하지 못할 경우에는 ‘정말 맥

빠지는 허탈한 기분' 을 느낀다고 하였다.

혼합연령이다 보니 보육을 계획 할 때도 만2세와 만5세의 중간연령에 맞추게 되는데, 시간연장반에서 가장 많은 연령 아이들이 있는 만3세에 대부분 맞추어서 계획을 세우게 되요. 만2세인 영우나 진우, 만4세인 지윤이나 만5세인 주현이는 만3세 연령에 맞추어진 계획안대로 함께 하고 있어요. 그나마도 영유아들마다 각각 귀가 시간이 일정하지 않아서 계획안대로 진행되었던 날은 거의 없었던 것 같아요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 20)

어제는 영유아들과 미술활동을 하려고 '물감으로 손바닥 찍기'를 준비해 놓았는데 대부분의 영유아들이 일찍 하원하는 바람에 준비했던 활동을 실행하지 못했어요. 오늘 다시 하려고 어제와 같이 물감을 접시에 다 짜놓았는데.....오늘도 모두 일찍 가는 것은 아닐까? 하는 생각이 들어요. 앞으로도 이러한 상황은 발생하며 그 다음 날로 넘겨서 수업을 진행해야 할지 아니면 하지 말아야 할지 고민이 될 것 같아요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 26)

서교사는 작년에 시간연장반으로 근무했던 심교사가 계획해 놓은 연간보육계획안을 참고하여 주간계획안을 작성하였다. 하지만 시간연장반 영유아들의 하원시간이 일정하지 않게 되자 시간연장 보육활동은 저녁식사 전까지 계획대로 진행 되었다.

(4) 그룹 활동에서 정체성을 찾는 교사

서교사는 오후통합보육시간에 유아들을 위한 활동으로 그룹활동을 진행하였다. 대부분 대·소집단으로 미술이나 신체활동으로 계획하였으며 개별 활동에 대한 배려는 좀처럼 이루어지지 않았다. 연구자는 그룹 활동을 하고 싶어 하지 않는 유아들은 대·소집단 활동에 참여시키지 않고 자유선택활동

놀이를 할 수 있도록 배려해주어야 한다고 서교사에게 조언을 해주기도 하였지만 서교사는 그룹활동을 진행할 때 가장 적극적인 모습으로 유아들을 모두 참여시켰다.

5월, 가정의 달을 맞이하여 시간연장반에서는 그룹활동으로 가족과 함께 나들이 갈 때 들고 갈 수 있는 피크닉 가방을 만들려고 준비를 하고 있었다. 다음 사례는 그룹활동에 대한 관찰내용이다.

서교사 : 오늘은 여러분들과 함께 만들기를 할 거예요.

(가방그림을 보여주며.....) 이게 뭘까?

서 윤 : 가방이에요.

수 진 : 가방이요. 가방!

서교사 : 맞아요. 그런데 무슨 가방일까?

현 우 : 들고 다니는 가방인 것 같아요(교사에게 다가가 가방을 만지작거린다)

서교사 : 지금 현우친구의 말대로 이 가방은 소풍갈 때 들고 가는 가방 이예요. 가족과 함께 소풍간다면 이 가방에 무엇을 넣을 수 있을까 우리 생각해 봐요. 소풍갈 때 들고 갈 피크닉 가방을 선생님이 꾸며 볼 수 있는 재료를 나누어 주실 거예요. (교사는 다양한 색상의 시트지 재료를 아이들에게 나누어 준다)

소 영 : 색종이 같은데, 이것은 무엇이에요?

서교사 : 아 이것은 색종이가 아니라 시트지인데 이 부분의 종이를 떼어내면 풀칠이 되어져 있는 것처럼 바로 필요한 부분에 붙일 수가 있어요. 동생들을 위해서 모양 시트지를 오려서 선생님이 준비했는데, 유아반 친구들은 직접 그리거나 오려서 멋지게 피크닉 가방을 꾸며보기로 해요. 모두 할 수 있지요?

아이들 : 네~

유아들이 피크닉가방을 받고 자리에 앉아서 가방꾸미기를 한다. 현우가 모양 시트지를 골라 종이를 떼어내려 하는데 잘 떼어지지 않자, 서교사가 다가가서 떼어주고 현우는 시트지를 가방에 붙였다. 그리고 현우는 영아반 친구들을 위해서 준비해 둔 3개의 모양 시트지를 떼어서 붙이고 나서 가방 만들기 마무리를 하지 않고 블록영역으로 가서 유니트 블록놀이에 몰입을 한다.

서교사 : 현우야. 가방 만들기를 마치고 나서 블록놀이를 할까?

현 우 : 싫어요……. 지금 블록놀이 할 거야.

서교사 : 선생님이 도와 줄 테니 조금만 우리 더할까?

서교사는 계속해서 현우에게 이야기를 하였지만, 현우는 석사의 말에 일체 대꾸를 하지 않고 블록놀이를 계속한다.

(참여관찰 / 2015. 5. 15)



<그림-1> 일률적으로 진행한 피크닉 가방 만들기

연구자 : 선생님. 그룹 활동 진행 시, 자유선택활동을 하려는 아이들에게는 개별성을 존중하여 수업을 진행하는 것은 어려울까요?

서교사 : 원장님 말씀은 이해를 하는데, 저는 오후 5시 30분 이후에 남아있는 영유아의 수에 맞추어서 수업준비를 해요. 그룹 활동을 진행 할 때 다 같이 하지 않으면 힘들어요. 그리고 처음에는 하지 않으려고 하던 아이들도 활동을 하다보면 흥미를 느끼면서 잘하는 모습을 보이거든요.

연구자 : 선생님은 오후 그룹 활동 계획을 주로 어떤 면에 중점을 두고 계획 하시나요?

서교사 : 준비한 재료로 활동을 하고 난 후에, 아이들이 집으로 가져가기도 하고, 또한, 활동모음집(포토폴리오)으로 남기는 것도 좋을 것 같아 만들기를 많이 하여 모으고 있습니다.

연구자 : 연장반 아이들은 주로 맛벌이 자녀인데다가 일반 아이들보다도 늦게 귀가를 하기 때문에 장시간 어린이집에서 머물러 있는 영유아들이 자칫 지루할 수 있을 것 같습니다. 따라서 그룹 활동을 부담스러워 하는 아이들이 있다면 개별성을 인정해주고 존중해주어야 할 것 같습니다. 좀 전에 현우는 그룹 활동 가방 만들기를 하다가 지난번처럼 오늘도 블록영역으로 가서 놀고 있었어요. 현우와 같이 그룹 활동을 하고 싶어 하지 않는 아이들

은 자유선택활동을 할 수 있도록 배려해 주시는 것은 어떨까요?

서교사 : 그룹 활동 시간에 자유선택활동을 하도록 한다면 현우뿐만 아니라 모든 아이들이 준비한 활동을 제대로 할 수 없을 것 같고 특히 현우는 매일 같이 하지 않으면 아마도 활동한 작품이 하나도 없을 거예요.

(서교사 면담 / 2015. 5. 15)

서교사는 유아들과의 그룹활동은 계획대로 실행해야 한다고 생각하였다. 그리고 계획대로 실행하지 않으면 보육활동에 따른 어려움이 더 많이 발생할 것이라고 하였다. 그룹 활동은 일주일에 2회 정도 실시하였으며 2주간 4회에 걸쳐 지켜본 것에 의하면 유아들 모두 일괄적으로 그룹 활동에 참여하고 있었다. 하지만 기분에 따라 당일에 하기 싫은 유아도 있었고 현우와 같이 오래 한 곳에서 앉아있는 것을 어려워하거나 일괄적인 그룹활동을 어려워하는 유아들은 활동을 하다가 중간에 자신이 하고 싶은 놀이를 하기도 하였다. 때문에 미술활동의 경우에는 완성되지 못하는 것은 대체로 서교사가 마무리를 깔끔하게 해주었다. 서교사는 특히, 그룹 활동을 진행 할 때 교사로서 역할을 하는 것 같아 뿌듯하다고 하였다.

시간연장반 선생님의 경우에, 오후 그룹 활동을 유아들의 흥미보다는 결과물에 치중하여 진행하시는 것 같아서 안타까워요. 그룹 활동이 끝난 후에는 결과물을 정리하느라 보육이 제대로 이루어지고 있지 않으며, 문제행동을 일으키는 영유아가 있어도 별다른 개입 없이 지켜만 보는 모습이 종종 눈에 띄기도 했어요. 몇 번이나 말씀은 드렸지만 여전히 영유아 통합보육을 할 때는 소극적입니다.

(주임교사 면담 / 2015. 5. 18)

주임교사는 서교사가 그룹 활동을 하면서 교사로서 의미를 찾는 것 같다고 하였다. 영유아들과 자유놀이를 하거나 계획된 활동을 하지 않을 경우에는 소극적인 보육을 하는 반면, 그룹활동에 대한 수업준비는 열심히 하고 있으며 특히 그룹활동 시간에는 매우 적극적이라고 하였다.

3) 시간연장반 보육교사로서의 소속감과 관련된 어려움

(1) 업무와 관련된 소속감 결여

그동안 시간연장반 교사는 오후 2시에 출근을 하여 연장보육시간이 시작되기 전까지 다른 반에 업무를 지원하기 위해 투입되거나 어린이집의 기타 일들을 하였다. 그 중 대표적인 것이 인터넷으로 식자재 발주하는 것과 주임교사와 함께 홈페이지를 관리하거나 기본적인 어린이집 공동서류들을 맡아 하는 것이 었다. 그러나 서교사의 인터넷활용과 문서작업에 대한 어려움으로 다른 교사들이 서교사가 해야 할 일들에 대해 나누어 맡게 되었고 서교사는 이것을 대신하여 오후 2부 차량지도를 하게 되었다. 그러나 학기 초 대부분의 교사들은 자신들의 업무가 더 늘어났다고 불평을 하기도 하였다.

시간연장반 선생님은 연세가 있으셔서 업무분담 할 때 많은 배려를 하였습니다. 전에 시간연장반 심○○ 선생님은 오후에 출근하자마자 식자재 발주와 어린이집 공동서류 등 인터넷활용이나 컴퓨터를 활용한 문서를 담당한 후에, 연장반을 맡아 수업을 하였는데, 현재 시간연장반을 맡고 계시는 서○○ 선생님은 컴퓨터에 능숙하지 않으셔서, 식자재 발주와 컴퓨터를 활용한 문서들은 모두 제외시켜 드렸고, 제외된 업무들은 다른 선생님들이 대신 역할분담으로 나누어서 하고 있어요. 학기 초에는 다른 선생님들이 시간연장반 선생님에 대한 조금씩 불평을 하기도 했지만 지금 오후 2부 차량지도를 해주시니까 불평하는 마음들은 없는 것 같아요.

(김교사 면담 / 2015. 4. 24)

어린이집에서 교사들 간의 업무분담은 중요하다. 해야 할 일들이 많기 때문에 공동의 업무는 강도에 따라 모든 교직원들이 공평하게 나누어 맡는데 학기 초 서교사가 문서작업과 인터넷활용부분에서 효율적으로 일을 하지 못하자 교직원들이 서교사의 업무를 나누어 분담하였고 당직교사를 대신하여

서교사가 오후차량지도를 함으로써 차츰 다른 교사들의 불만이 사라질 수 있었다고 하였다. 그러나 서교사는 주간반 교사들이 수행하는 보편적인 업무- 행사준비, 교직원회의 참석, 점검이나 평가 준비-를 하는 다른 교사들을 부러워하였다.

선생님들은 행사준비나 점검을 준비 하면서 힘들고 바쁘다고 하지만……. 뭔가 교사로서 일을 수행하는 것 같이 보여서 저는 사실 그런 선생님들 모습이 좀 부러웠어요. 교사회의 시간에 집중하여 이야기를 나누거나 가끔씩 사무실 너머로 웃음소리만 들려도 무슨 얘기를 할까? 궁금해 하죠. 교사회의에 참석하고 싶은 마음이 간절해 질 때도 있었어요. 그래도 요즘에는 회의록을 보거나 주임선생님께서 내용을 잘 전달받아 회의시간에 오고 간 내용에 대해 알고는 있지만 가끔씩 선생님들이 어린이집을 위해서 의견을 교환하고 있는 모습을 보게 되면 마냥 부럽기만 해요.

(서교사 면담/ 2015. 4. 28)

(2) 동료교사와 관련된 소속감에 대한 결여

40대 후반의 중년 기혼여성인 서교사는 보육교사 자격을 늦게 취득하였다. 달빛어린이집의 보육교사의 연령구성은 주임인 박교사가 40대 중반이고, 그 외 교사들은 20대가 3명, 30대가 4명으로 구성되었다. 20대의 교사들은 서교사의 연령이 자신의 어머니와 비슷한 연배여서 어머니와 같은 느낌이라고도 하였다.

주임교사는 서교사가 달빛어린이집에서 제일 늦게 입사한 교사이지만, 연령이 가장 많아서 업무분담 외에도 세심한 부분까지 배려를 한다고 하지만 교직원들 간 연령차이가 커서 그런지 공감대를 형성하기란 좀처럼 쉽지 않았다고 하였다.

저는 시간연장반을 맡은 이후로, 오후에 출근하여 하늘반에서 지원을 하거나 기타 업무를 보고 있지만, 기타업무라는 것이 딱히 구분도 없어서 그 역할을 수행하기가

어려웠어요. 왜냐하면 제가 무엇을 어떻게 지원해야 하는지, 내가 해당 반에서 해야 할 일이 명확히 구분되지 않아 어떻게 지원해야 하는지가 고민이었던 것 같아요. 교사들이 모두 저보다 나이가 어려서인지 먼저 다가와 주지 않는 것 같았고 또 무언가를 저에게 부탁하거나 제안하는 것도 쉬워 보이지는 않았어요. 자녀 또래의 교사들이 달빛어린이집에서는 모두 선배이다 어색하더라고요. 한편으로는 젊은 선생님들과 세대차이가 나서 무시를 당하거나 소외되면 어쩌나? 하는 불안한 생각이 들기도 했어요.

(서교사 면담/ 2015. 4. 28)

이에 대해 동료교사인 정교사는 서교사에 대하여 다음과 같이 이야기 하였다.

새로 오신 시간연장반 서○○선생님은 기존 선생님들과는 달리 동료교사들을 의식하여 긴장을 하거나 어려워하지는 않는 것 같았어요. 저는 처음 입사 했을 때 동료교사나 선배 교사들이 너무 어려웠거든요. 그래서 업무가 주어지면 최선을 다해 열심히 하였고 무슨 의견을 내거나 부탁 할 일이 있으면 몇 번을 심사숙고하여 말씀을 드렸던 것 같아요. 그런데 지금 시간연장반 서○○선생님은 선생님들에게 편하게 대해 주셔서 정말 어른 같다는 느낌을 받지만, 나이가 제일 많으셔도 올해 입사하신 거니까 연세가 있으셔도 긴장감을 가지고 근무하셔야 할 것 같아요.

(정○○교사 인터뷰/ 2015. 5. 12)

저는 늘 긴장을 하면서 근무를 하고 있지만, 긴장한 모습을 들키지 않으려고, 여유 있어 보이는 모습을 유지하고자 많은 노력을 하고 있습니다. 경력도 우리 어린이집에서는 중간정도가 되고 나이도 제일 많은데다가 허둥대기라도 한다면 제자신이 너무 부끄러울 것 같아서요. 어린이집 교직원들 사이에서도 편안하게 큰언니처럼 대해주려고 노력을 하지만 의지대로 잘 되지 않고 지금은 제가 실수를 연발하게 되지만 언젠가는 자연스럽게 우리교사들에게 편안한 교사가 될 것이라 믿고 있습니다.

(서교사 면담 / 2015. 5. 14)

교사들은 처음 서교사가 신입교사답지 않게 어린이집 내에서 발생하는 일

에 있어서는 거침이 없어 보였다고 하였다. 또한 서교사는 자신의 목소리를 교사들 사이에서 확실하게 내고 있다고 생각하였기 때문에 먼저 다가가기 부담이 되었다고 하였다. 그러나 함께 근무해 보니 서교사의 강한 이미지는 우려했던 거와는 달랐고 서교사가 가끔씩 동료교사나 시간연장반 학부모들 앞에서 위축되어 있거나 소통이 잘 안 되는 모습을 보게 될 경우에는 매우 안타깝다고 하였다.

이에 주임교사는 서교사가 주간반 교사들과 시간연장반 영유아들에 대한 정보공유가 출석여부 등 최소한의 인수인계만 이루어져 서교사와 주간반 교사들간의 원활한 소통과 정보공유가 이루어져야 한다고 하였다. 시간연장반 영유아들에 대한 각반에서의 활동이나 각 영유아의 개인별 정보나 상태에 대하여 서교사가 관심 있게 점검해야 하는데 주간반 교사들과의 관계에서 소극적이다 보니 인수인계과정에서 자꾸 실수를 한다는 것이다.

지난번 종현이 어머니가 본인 이외에는 종현이를 데리러 와도 귀가시키지 말아 달라고 신신당부하셨는데 시간연장반 선생님이 종현이어머니께 알리지 않고 종현이를 할머니와 귀가시켜 어린이집이 곤란했었잖아요. 모든 교사들이 다 아는 것을 왜 혼자만 모르시고 계실까 하는 생각이 들었어요.

(정교사 인터뷰/2015. 4. 17)

종현이 부모님의 이혼으로 종현이어머니께서는 시댁식구들이 종현이를 자신의 허락 없이 데려가지 못하도록 해달라고 어린이집에 요청했었다. 그런데 서교사가 종현이어머니에게 알리지 않고 종현이를 할머니편에 귀가시킨 것이다. 이후 종현이어머니께서 불편한 감정을 드러내셔서 어린이집이 곤란한 적이 있었다.

어제는 두 배로 힘들었던 날이 었던 같다. 아이들과 저녁에 과자파티를 하려고 하였는데 주임선생님께 지적을 당한 것 같아 속상하고 우울했다. 내가 문제인가? 아니면 선생님들이 날 싫어하는 건가? 요즘 들어 일이 자꾸 꼬여가는 것 같아 몸도

마음도 몸도 힘들다.

(서교사 저널/2015. 5. 6)

월요일에는 시간연장반에서 과자파티를 하신다고 선생님이 과자를 많이 사오셨어요. 당일 오후에 각반에서 어린이날 행사로 과자파티 해서 아이들이 과자를 많이 먹었거든요. 시간연장반 선생님께 다음부터는 주간반 행사도 참고하여 보육활동을 계획 하시라고 말씀드렸어요.

(주임교사 보고/2015. 5. 7)

서교사는 시간연장반 아이들과 함께 어린이날을 기념하여 이벤트로 과자파티를 할 생각이었는데 주간반 교사들과의 소통이 없다보니 주간 반에서의 과자파티 행사를 한다는 것을 생각하지 못하였고 과자파티 문제로 주임교사에게 지적을 당한 것 같아서 속상하다고 하였다.

저는 어린이날 전날이어서 아이들에게 깜짝 이벤트를 통해서 즐거움을 선사하려고 하였어요. 그런데, 오후에 같은 행사가 진행되어진 것을 몰랐어요. 그날은 정말 많이 속상하더라고요. 한 편으로는 과자파티를 두 번 하면 안되는 이유가 있나? 그런 생각도 했었는데 마음이 진정되고 보니까 내가 아이들 엄마라도 하루종일 어린이집에서 과자를 먹고 왔다고 하면 싫겠구나 하는 생각이 들더라고요. 주임선생님의 지적이 옳은 것 같아요.

(서교사 면담 / 2015. 5. 9)

서교사는 주임교사의 이야기에 처음에는 많이 섭섭했으나 시간이 지나면서 자신이 좀 더 신중하지 못했다고 하였다. 앞으로는 주간반에서 이루어지는 행사에 좀 더 적극적으로 관심을 갖고 살펴 볼 것이라고 하였으며 시간연장반 보육계획에도 참고 하여 운영해야겠다고 하였다.

우리 어린이집 교사들이 함께 공유하는 단체 카톡방이 있어서 어느날 교직원들에게 간단한 주말인사를 하면서 토요일 교사에게 시간연장반 아이들이 사용한 이불을

세탁기에서 꺼내어 넣어달라는 내용과 거실(어린이집)에 있는 벽시계가 멈추었으니 건전지를 교체해달라는 내용으로 카톡으로 보냈어요. 그런데 하루가 지났는데 교사들에게서 아무도 답변이 없는 거예요. 순간 무안하기도 하고 내가 어린이집에서 '왕따'인가 하는 생각이 들었어요.

(서교사 면담/ 2015. 5. 21)

서교사는 교사들끼리 나누는 교직원 단체 카톡방에서의 반응으로 혹시 자신이 교사들로부터 소외되고 있는 것은 아닌가? 하는 걱정을 하고 있었다. 연구자도 상황이 매우 궁금해서 평소에 서교사에게 조언을 잘 해주는 정교사를 불러 교직원 단체 카톡방에서의 상황을 이야기해보게 하였다.

그날 시간연장반 선생님이 단체 카톡에 올린 시간이 새벽 6시였어요. 카톡 소리에 잠에서 깨어 확인해보고 화가 났어요. 시간연장반 이불을 넣어달라고 할 때에는 부탁을 해야 하는 입장인데도, 당연하게 이야기를 하는 것 같았고, 또 (어린이집)거실에 있는 벽시계도 건전지가 어디 있는지 몰라서 교체를 하지 못했으니 어디 있는지를 물었으면 좋았을 텐데, 마치 당직교사에게 끼워 넣으라고 하는 것처럼 들려서 기분이 유쾌하지는 않았어요.

(정교사 / 2015. 5. 21)

정교사는 서교사가 빨아놓은 시간연장반 이불을 아무렇지도 않게 넣어달라고 하는 것도 이해가 가지 않았으며, 시계 건전지도 급한 사항이 아니어서 이튿날 자신이 처리할 수 있었던 일이었고, 카톡을 보낸 주말 아침시간은 모두 잠을 자고 있는 이른 시간으로 카톡소리에 잠을 깨었던 정교사는 자신뿐만 아니라 다른 교사들도 기분이 썩 좋지 않았을 거라고 하였다.

(3) 부모들과 소통의 어려움

시간연장반 교사는 오후에 출근하고 늦게 퇴근하다 보니 다른 교사들과는

다른 환경에 놓여 있게 된다. 서교사는 부모님들에게 시간연장반 보육활동을 위한 간단한 자료나 준비물을 부탁하여도 무시되는 경우가 많아 자신감이나 의욕이 상실되며 ‘내가 과연 교사로 인정은 받고 있는 걸까?’ 라는 생각에 우울한 적이 많았다고 고백하였다.

지난주 계획안에 요리활동계획이 있어서 앞치마와 머릿수건을 보내달라는 안내를 하였는데 단 한 분도 준비물은 보내지 않으셨어요. 물론 맞벌이를 하시느라 시간적 여유가 없으신 것은 알겠지만 부모님들이 시간연장반 보육계획안은 거의 살펴보지 않는 것 같아서 속상했어요. 시간장반에서 무엇을 하고 있는지에 대한 궁금함이 전혀 없으신가 봐요.

(서교사 면담 / 2015. 5. 22)

서교사는 시간연장반 이용부모님들과의 관계에서도 많은 부담감을 느끼고 있었다. 이용부모님들은 시간연장반 영유아들에 대한 부탁이나 질문조차도 주간반 담임교사를 통해 서교사에 전달하였으며 자녀들을 귀가시키기 위해 어린이집에 왔을 때도 서교사를 대하는 부모님들의 태도는 주간반 교사들을 대할 때와는 달라 보였다. 서교사 또한 영유아들을 부모님께 인계할 때도 안부를 묻거나 웃음을 보이지 않고 다소 경직되어 보였으며 부모님이 먼저 자녀에 대해 묻지 않으면 서교사도 먼저 영유아에 대한 이야기를 하는 경우가 거의 없었다. 서교사는 부모님들이 자신을 ‘번외의 교사’로 인식하는 것 같아서 부모님들 앞에 서면 더 위축이 된다고 하였다.

원장님. 서현이 어머니 때문에 스트레스를 많이 받고 있어서 속상해요. 예전에도 저녁식사 신청을 늘 애매모호하게 말씀을 하셔서 어려움이 있었어요. 가정통신문으로 여러 번 안내도 받으셨을 테고, 제가 매번 부득이한 경우가 아니면 시간연장 보육 신청을 최소 1주전까지 알려 달라고 몇 번을 말씀 드렸는데도 지금까지 지켜주시지 않고 있습니다. 그리고 서현이 어머니는 어린이집에 일찍 오시는 날에도 마당 벤치에 앉아서 창문너머로 교실을 살피고 계시는데, 아마도 서현이가

저녁식사를 마칠 때까지 기다리시는 것 같았어요. 매달 가정으로 발송하는 시간연장 보육 신청서를 보면 보호자는 보육아동을 돌볼 수 있는 시간에 지체 없이 데려 가야 한다고 명시되어 있던데 왜 일찍 오시고도 밖에서 한 참을 기다렸다가 데려가시는 이해가 안되요. 저녁급식 때문에 그러시는 건지..... 그리고 7시 30분이 되자마자 인터폰을 누르시고 교실에 들어오셔서 데려가시기도 하고 가끔 데려가실 때 전화 통화 하시면서 눈인사도 없이 가시는 모습을 보면 씁쓸하죠. 제가 무시당한다는 느낌과 ‘서현이 어머니가 나를 교사로 인정한다면 과연 저런 태도를 취하실 수 있을까?, 과연 나는 교사로서 어디까지 인정을 받는 걸까’ 하는 생각에 속상해요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 16)

서교사는 서현이 어머니께서 자신을 주간반 담임교사가 아니라 시간연장반 교사라서 비전문가라고 여기고 무시한다고 생각하였다.

연구자 : 선생님. 연장반 부모님들을 대하실 때 어떤 점이 많이 어려우신가요?

서교사 : 특별히 어려운 부분은 없습니다만, 서현어머니와 저녁 식사문제로 오해가 있었던 점이 어려웠고, 이제는 오해를 풀어서 그다지 어려움은 없지만, 그 이후로 조심은 항상 하고 있습니다.

연구자 : 앞으로도 다양한 부모님들이 계셔서 어려움이 있으시겠지만, 선생님께서 많은 부분을 포용해 주셔달라는 부탁을 드리고 싶어요.

서교사 : 네~

그런데 대부분의 부모님들이 시간연장반 교사를 주간반 교사들처럼 전문가라고 생각하지는 않는 거 같아요. 가끔씩 서현이 어머니나 수진이 어머니의 경우 저와 마주치게 되면 인사를 해도 받지 않으시거나 말없이 가버리시기도 하고 어찌다가 이야기를 나누게 될 때에도 무표정하게 말씀하시는 것을 보면 서운할 때가 있어요. ‘내가 무슨 실수라도 했나’ 싶어서..... 그런 일이 있을 때 마다 부모님들을 대하기가 부담스러워요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 22)

서교사와 서현이 어머니가 서현이의 어린이집 석식문제로 서로 오해가 있어서 어렵게 오해를 풀어 나간 적이 있었다. 서현이 어머니는 시간연장 보

육을 당일에 신청을 하는 경우가 있어서 가끔씩 영유아들의 저녁이 부족한 상황이 발생하거나 월말석식식대 계산에서 착오가 생기기도 하였다. 그래서 어린이집에서는 부득이한 경우가 아니면 최소 1주일 전에 연장보육을 신청하는 것을 원칙으로 하여 안내되어지고 있는데 서현이 어머니의 경우 당일 오후에 시간연장 보육을 신청하는 횟수가 점점 늘다 보니 서교사도 서현이의 시간연장보육 당일 신청에 많은 스트레스를 받고 있었다.

제가 전 어린이집에서 근무할 때에 학부모님과 좋지 않은 일이 있었습니다. 아이를 씻기지 않고 보내셨기에 ‘아이들은 면역력이 약하여 청결해야 한다’는 말을 조심스럽게 꺼냈다가 그 학부모님으로부터 어린이집에 문제가 있다고 민원제기를 당했어요. 저는 그 학부모님께 사과 아닌 사과를 하면서 사건은 일단락 마무리 되는 듯하였으나, 그 때 상처가 커서 이후부터는 제 스스로 학부모님을 대하기가 무척 두렵고 조심스러웠어요. 여기에서도 서현이 어머니께 몇 가지 드릴말씀이 있었지만, 그것을 빌미로 어린이집에 문제를 삼을 수 있을까봐 조심스러워서 아무 말도 못하고 있습니다.

(서교사 면담/ 2015. 5. 27)

서교사는 부모님들과의 소통을 어려워하였다. 서현이 어머니의 경우 시간연장반 교사가 정교사가 아닌 시간제 보육도우미라고 생각하고 연구자에게 자격확인까지 하였다. 연구자가 보육교사 자격을 가진 정직원이라고 알려드린 적이 있긴 하지만 서교사가 부모님들의 시선을 많이 의식하고 있는지는 이번 상담을 통해 알게 되었다.

4) 보안 및 안전과 관련된 사항에 대한 어려움

어린이집에서 시간연장반 교사는 늦은 시간까지 혼자 근무해야 한다. 서교사는 또한 저녁 늦게까지 어린이집에 혼자 남아서 일을 하다보면 예상치

못한 일들도 당황하게 만든다고 하였다.

지난번에는 옆 원룸건물 주차장에서 싸움이 났어요. 남자 둘이 여자 한 명을 놓고 싸우고 있었는데, 주먹다짐이 오갈 정도로 싸움이 심각한 상태에서 여자가 큰 소리를 지르면서 울었는데 그 소리가 어린이집 전체에 울려 퍼졌어요. 시간연장반 아이들 그 소리를 듣고 불안해 하고 있었죠. 경찰에 신고를 해야하나 말아야 하나 고민하던 찰나에 마침 소영어머님께서 아이들을 데리러 오셨죠. 잘 됐다 싶어 얼른 경찰서에 신고를 해달라고 부탁을 드렸어요. 제가 괜히 신고를 했다가는 어린이집에서 신고를 했다는 이유로 보복을 당할까봐 무섭기도 하고..... 그러나 눈앞에서 싸움하는 것을 보고도 막상 112에 신고도 하지 못하고 있는 제 자신을 발견했을 때는 어이가 없었어요. 이 동네는 역세권이라 그런지 원룸에서 생활하는 근로자들도 많은 것 같고, 여름철이 되니까 늦은 시간까지 술 취한 사람, 떼 지어 다니는 중·고등학교 학생들이 많아져서 밤이 되면 정말 무서워요.

(서교사 / 2015. 6. 26)

연구자도 과거에 중·고등학생들이 근처 원룸주차장에서 패싸움이 일어나서 직접 신고한 적이 있었다. 그 이후 경찰서와 해당 동장님께 직접 건의하여 가로등도 추가로 설치하고 시청에서 CCTV도 어린이집 골목 어귀에 설치해 주었지만, 밤늦게까지 시간연장반을 운영하고 있는 어린이집 입장에서는 늘 치안에 대한 걱정이 해소되지 않았다. 서교사는 싸움을 목격한 이후 문단속을 더 철저히 하는 습관이 생겼고 퇴근시간에도 꼭 주위를 살피게 된다고 하였다. 그리고 늦게까지 한 두 명의 시간연장반 영유아들과 있다 보면 어린이집이 조용해지고 특히, 영유아들이 모두 귀가한 이후부터 퇴근할 때까지는 무섭고 외로움마저 든다고 하였다.

늦게까지 현우나 종현이와 함께 있다 보면 어린이집도 조용하고 뭔가 쓸쓸해져요. 아이들이 북적대고 함께 있을 때는 잊고 있다가 모두 귀가가 이루어지면 누군가 어른이 함께 있어 서로 다독여주고 이야기 나누면서 지내면 좋을 것 같다는 생각이 자주 들어요. 그렇게 된다면 소외감이나 외로움 같은 것도 덜 느끼게 될 테이고함

께 영유아들을 위한 프로그램에 대하여 서로가 의논할 수 있고 역할도 나누어 일을 하다보면 재미있게 시간연장반을 운영할 수 있을 것 같다는 생각도 해보았어요. 아이들과 함께 있을 때에는 어린이집에서 ‘무서움’이 덜하지만 아이들이 일찍 귀가하고 어린이집에 아무도 없을 때는 주변의 도둑고양이 울음소리만 들려도 얼마나 긴장 되고 무서운지 몰라요.

(서교사 면담 / 2015. 6. 29)

서교사는 저녁시간 이후 안전사고 발생에 대해서도 우려하였다. 혼자 영유아들을 돌보다 보니 안전사고에 대해 특별히 조심하지만 만약 사고가 발생하게 되면 혼자 감당해야 책임감 때문에 늘 부담이 된다고 하였다. 학기 초 현우가 영아반 동생한테 손가락을 물리어 현우 아버님께 편잔을 들은 후로는 더욱 신경이 쓰인다고 하였다. 그러던 중 다른 교직원들이 모두 퇴근하여 아무도 없을 때 서현이가 화장실에 가다가 넘어져 발을 다친 적이 있었다.

지난 번 서현이가 다쳤을 때는 정말 너무 놀랐어요. 저녁식사 후 양치하러 가다가 서현이가 교실문턱에 걸려 넘어졌어요. 당시에는 바로 일어나서 별일 없이 화장실에 가길래 괜찮은 줄 알았지요. 그 때 바로 확인했어야 했는데..... 정말 괜찮아 보였거든요. 그런데 한 시간 쯤 지나고 자유선택활동시간에 보니까 아이가 잘 못 걷는 거예요. 이상하다 싶어 불편해 보이는 왼쪽 양말을 벗기고 발을 살펴보니 새끼 발가락 쪽으로 시커멓게 부어오르고 있더라구요. 그 때부터 서현이가 아프다고 울기 시작하는데 어떻게 해야 할지 모르겠는 거예요. 서현이 어머니의 무서운 얼굴이 떠오르며 병원에 가야하나? 서현이 어머니에게 전화를 해야 하나? 한동안 정신이 없더라구요. 그날은 종현이랑 현우도 있어서 아이들보육도 그렇고 저 혼자 감당을 못하겠더라고요. 그래서 원장님께 전화 드렸어요. 지금은 지났으니까 이렇게 말씀드리지만 그 때만 생각하면 지금도 식은땀이 나요.

(서교사 면담 / 2015. 7. 9)

서교사가 바로 연구자에게 전화하여 서현이를 병원응급실로 데려가서 응

급처치를 받고 서현이 부모님에게도 바로 연락을 취해 다행히 안전사고가 잘 해결되었지만 서현이는 그날 사고로 새끼발가락이 골절되어 2주 동안 왼쪽발에 반기부스를 하게 되었다. 서교사는 서현이의 안전사고 이후 더욱 혼자 있을 때 영유아들에 대한 안전사고가 발생하면 대처가 어렵다는 것을 경험하도 전 보다 안전사고에 더 철저히 대비하였다.

2. 멘토링을 통한 시간연장반 교사의 변화 양상

본 연구에서는 멘토링을 통해 시간연장반 교사의 시간연장반 운영에 대하여 그동안 얼마만큼 어떻게 변화 했는지를 알아보았다. 멘토링 과정을 통해서 시간연장반 교사는 긍정적인 변화를 보여 주었다. 시간연장반 보육교사로서의 정체성을 찾고자 노력하였으며, 교사 주도적 보육활동에서 영유아의 상황에 기초한 활동으로 변화하고 있었다.

주간반 교사들과의 상호협력적인 상호관계를 통하여 ‘시간연장반 교사로서의 소속감 찾아가기’의 적응 양상을 보였으며, 학부모 상담과 부모연계 활동으로 시간연장반 영유아들과 부모들에게 더 친밀하게 다가가는 노력을 보이기도 하였다. 멘토링에 참여한 서교사의 시간연장반 운영에 대한 변화 양상을 살펴보면 다음과 같다.

1) 시간연장반 보육교사로서의 역할정체성 찾아가기

(1) 자기 역할 돌아보기 : 저널쓰기와 보수교육을 통한 자기성찰

멘토링을 진행하는 동안 서교사는 자신을 돌아보는 일이 많아졌다. 시간연장반 보육교사에 대한 연구를 시작한지 한 달이 되어 연구자는 서교사에게 그동안 자신이 맡고 있는 시간연장반에 대한 소개나 느낀 점에 대해 ‘저

널쓰기' 를 부탁하였다. 서교사는 저널을 쓰기까지 고민이 많았다고 하였으며 다시 읽어보면 너무나 부끄럽지만 지금까지 자신의 보육교사 경험을 되돌아보는 시간이 되었다고 하였다.

시간연장반 교사이라는 다소 낯선 경험을 2개월 넘게 경험하면서 가장 많이 느낀 것은 시간연장반 교사에 생각이 많이 부족했다는 것과 다른 두 곳의 어린이집에서의 근무한 경력이 있기는 하지만 나에게 멘토나 모델링이 되어줄 선배교사나 원장님이 없었다는 것에 아쉬움이 남는다. 그동안 내 나름대로의 원칙과 교육관을 가지고 있다고 생각했던 터라 내가 수행한 보육활동에 대한 자기반성은 별로 하지 않았다. 아이들과 함께 놀이하는 것을 좋아하는 것이 나의 장점이지만 지금생각해 보니 좀 더 체계적으로 보육활동을 했어야 했는데 하는 생각을 떨쳐 버릴 수가 없다. 내가 맡은 시간연장반 영유아들의 구성은 만2세 2명, 만4와 만5세 각각 1명씩, 그리고 만 3세가 6명으로 이루어져 있다. 등록된 영유아들은 많지만 매일 보육하는 영유아는 5~6명 정도가 되며 만3세 유아가 제일 많아서 활동계획안은 만 3세를 기준으로 계획하여 운영하고 있다. 활동계획은 올해 처음으로 보급된 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼을 참고하여 계획하고 있는데 주 1회 원장님과 한 주제단원씩 읽어보고 토의를 하고 있다. 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼은 누리과정을 기반으로 한 지도서로서 생활주제 활동과 상황주제 활동으로 나누어져 있으며 상황주제의 경우 아직까지 시간연장반에 적용하기에는 다소 어려움이 있다. 좀 더 공부를 하고 난 후 적용을 해볼 생각이다. 지난 두 달 동안 나와 시간연장반 아이들은 시행착오를 거치면서 적응을 하였다고 하지만 되돌아보면 시간연장반을 운영하기란 결코 쉽지가 않았고 내 스스로 부끄러운 부분도 많이 남아있다.

(서교사 저널 / 2015. 5. 16)

서교사는 저널을 쓰면서 그동안 시간연장반에서의 활동을 차분히 떠올려볼 수 있었다고 하였다. 지난 5월 초부터 시작된 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼 연구(연구자와 주1회 한 단원씩 공부하고 토론하는 시간을 갖는다)도 제법 열심히 하였다.

서교사는 상황주제활동을 공부하며 재미있다고도 하였다. 상황주제활동은 기존 생활주제활동과 의도와 활동이 다르고 시간연장반 영유아들입장에서

고민하고 연구하여 만든 주제 같다면 적용을 해보고 싶은데 잘 할 수 있을지 걱정이 된다고 하였다. 서교사의 저널에서 보육교사로서 자아를 찾아가려는 고민과 시간연장반에서의 역할에 대한 자신의 정체성을 찾기 위한 부단한 노력하는 것을 느낄 수 있었다. 보육과 관련된 지도서를 접하면서 교사로서의 초심도 되살아나고, 맡고 있는 영유아들에 대한 마음가짐도 달라진다고 하였다.

다음은 서교사가 학부모 상담이후 부모님들로부터 시간연장반 운영과 서교사에 대한 긍정적인 평가가 있고 난 후 쓴 서교사의 저널이다.

시간연장반을 신청하여 출석하는 원아가 조금씩 늘어간다는 게 사실 얼마나 기쁘고 뿌듯한지 모른다. 그래서 가끔은 스스로 재미있는 착각에 빠질 때가 있으며, ‘시간연장반에서의 생활이 너무 즐겁고 내가 시간연장반 교사라는 것이 참으로 행복하다’ 라는 기분을 자주 느끼고 있다. 오늘은 아이들과 활동지 위에 ‘내가 타고 싶은 교통기관을 표현해 보기’ 였는데 그동안 모든 활동에서 늘 소극적인 태도를 보였던 종현이가 적극적으로 활동을 해주서 얼마나 기특했는지 모른다. 종현이의 이야기를 좀 해보고 싶다. 시간연장반에 처음 들어와서 어떤 놀이를 하거나 화장실을 가려고 할 때조차도 주춤거리며 속삭이듯 작은 목소리로 말하곤 하였다. 그러나 이제는 예전의 종현이가 모습을 찾아 볼 수 없다. 본인이 하고 싶지 않거나 화가 날 때에도 “싫어!”라는 분명한 의사표현을 친구에게 하였으며 그림을 그릴 때에도 손에 힘이 없는 것처럼 소심하게 보일 듯 말 듯 색칠을 하곤 했는데 이제는 종현이가 그린 그림에서 뚜렷하고 선명한 선, 꼼꼼하게 색칠한 것을 볼 수 있다. 종현이는 기차를 다그리고 나서 “엄마와 아빠랑 KTX를 탔었어요, 바다에도 갔었어요.” 라며 실 새 없이 나에게 말을 하였다. 나는 가만히 종현이의 얼굴과 눈을 보고 이야기를 들어 주었다. 신이 나서 이야기하는 종현이 얼굴에서 나 또한 작은 행복을 느낄 수 있는 하루였다.

(서교사의 저널 / 2015. 8. 17)

서교사는 직무교육을 받은 지가 오래되었다고 하였으며 그 외의 보육교사와 관련된 교육이나 연수는 받아본 적이 없다고 하였다. 연구자가 온라인

교육수강을 신청하여 받아 보는 것은 어떠냐고 제안하자 처음에는 온라인이라는 말에 머뭇거리더니 인터넷사이트를 함께 검색하여 교육과정을 살펴 본 후 7월 1일부터 두 달간 e-보수교육에서 운영하는 영아보육과정을 수강하겠다고 하였다.

e-보수교육! 원장님의 권고로 신청을 하게 되었지만 처음에는 인터넷 강의라서 크게 좋은 교육일 것 라고 기대하지 않았다. 그러나 첫 시간을 수강하고 나자 교육내용에 대해 벅찬 감동이 밀려왔다. 교육은 영아보육에 대한 전반적인 내용이었지만 구체적인 돌봄과 교육에 대해 제시해 주었다. 강이자 또한 표준보육과정과 연계하여 현장에서 보육과 관련된 활동을 하고 계시는 원장 및 원감 그리고 유아교육을 담당하고 있는 교수진으로 구성되어 있어서 실제적으로 공감이 되는 내용이 많았으며 강의 듣는 내내 고개를 끄덕이게 하였다. <보육교사의 역할과 직업윤리>의 강의를 들으면서 보육교사의 막연한 역할들을 구체적으로 인식을 시켜 주었으며 내가 선택한 직업에 대하여 감사하는 마음을 갖게 해 주었다. <영아 행동 관찰과 평가>는 객관적으로 관찰하고 평가하는 방법에 대하여 알 수 있게 해주어 유익했다. 내가 영유아들을 보육하면서 제일 어려워했던 <일과 속 상호작용>강의는 일방적인 지시어와 통제어에 익숙한 나의 모습에 경종을 울려주었고 긍정적인 자극이 되었다. 매 차시 말미에 나오는 퀴즈와 자신의 생각을 서술해 보는 문제들을 접하면서 강의 내용을 정리해 보는 시간도 가졌다. 온라인 교육은 자유롭게 원하는 시간에 수강할 수 있다는 것과 반복적으로 계속 정취가 가능하다는 장점이 있었다. 앞으로도 시간이 날 때 마다 틈틈이 다시 한 번 더 경청하고 싶다.

(서교사의 저널 / 2015. 8. 1)

시간연장 보육을 담당하는 교사들은 연수를 받을 기회가 매우 적다. 지역에 육아종합지원센터나 사설기관에서 열리는 교사 교육은 오후 늦게 열리는 경우가 많고 간혹 토요일에 열리는 교육도 대도시로 진입을 해야 하기 때문에 그동안 지방의 중소도시에서 시간연장 보육을 담당하고 있었던 서교사에게는 오프라인 교육 수강이 매우 어려울 수밖에 없다. 그나마 온라인 수강이 가능하였기 때문에 서교사가 연구자의 권유를 받아들여 신청하게 되었

고, 강의 기간 내내 정말 열심히 배우고자 노력하였다. 서교사는 교육을 받으면서 매우 행복한 시간이었다고 술회하기도 하였다.

(2) 평가인증지표를 통하여 교사역할에 대한 인식하기

평가인증 3차지표가 개발, 적용되면서 전체 교사회의시간을 이용하여 7월부터는 한 달에 두 번 2주 동안 공부한 내용 중 서로가 궁금하거나 이해되지 않는 부분에 대하여 교사들이 모여서 의견을 교환하기로 하였다. 서교사는 교사회의에 참여하기가 쉽지 않기 때문에 이해되지 않는 부분이나 궁금한 부분을 미리 적어 놓았다가 회의시간에 다른 교사들과 함께 생각을 나누기로 하였다. 그러나 서교사는 빈번하게 연구자에게 시간이 날 때마다 질문을 하여 3차 지표에 대한 이해를 높이려고 노력하였다.

평가인증지표 책자에서 기억에 남는 내용 중 하나는 ‘교사는 아이들이 존중받고 있다고 느끼도록 보육 한다’라는 말이다. 성격이 급하며 일방적인 지시에만 익숙해 있던 내 자신의 성향은 절대적으로 아이들의 보육에 좋은 영향을 주고 있지 못했을 것이다. ‘내가 보육하는 아이들이 미래에 어떤 사람이 되어 있을지…….’를 늘 생각하면서 보육하라는 원장님의 말씀이 생각이 났다. 한 명, 한 명의 작은 목소리에 귀 기울여 주며 아이들의 눈을 보며 이야기하는 교사의 모습을 그려보게 된다. 부드럽고 낮은 목소리로 존대어를 사용할 때, 아이들이 자신이 존중받고 있다고 느끼며 교사의 말을 이해하고 따른다는 것을 알았다.

(서교사의 저널 / 2015. 7. 10)

평가인증 3차 지표를 공부하면서 서교사는 다시 학생으로 돌아 간 것 같으며 평가인증에 대한 의미를 다시 한 번 새기게 되었다고 하였다. 그리고 아이들의 모습 속에서 여러 가지 미래의 모습이 형상화되기도 하고 자신의 미래모습을 상상하기도 하며 보육교사로서의 사명감과 자부심을 가질 수 있는 시간이 되었다고 하였다. 평가인증 3차 안내지침서 공부를 하면서 과거

자신이 경험하였던 문서위주의 형식적인 평가인증과는 다르게 이번에는 자신 스스로에 지침서에 제시한 내용에 대해 양심적으로 평가받고 싶다고 하였다.

시간연장반 교사로서 늘 고민이 되었던 것은 '내가 정말로 아이들을 좋아하고 사랑하는가?'였다. 아이들의 표정과 이야기를 공감하고 이해하며 상황에 맞게 문제를 해결해 주고 있는지에 대한 의문이 들었다. 상황에 맞는 적절한 상호작용을 잘 하고 있는가? 에도 여전히 의문이 남았다. 평가인증지침서 4장 부분을 읽어 내려가면서 과연 나는 교사로서 얼마나 충실했는지, 부족한 점은 무엇이었는지에 대하여 자극을 많이 받았다. 시간연장반 보육계획안은 형식적인 것만 갖추면 된다고 생각하였던 위험한 발상과, 매 순간 마다 아이들을 위한 보육계획이 얼마나 중요한지도 느끼게 되었던 것 같다. 아이들마다 각자가 다른 호기심이 있으며 성향이 모두 다르기 때문에 그 아이들을 돌보는 교사는 늘 아이들 한 명 한 명에 대한 관심과 이해가 절실하게 필요하다는 것을 깨닫게 되었다.

(서교사의 저널 / 2015. 7. 23)

서교사는 학기 초, 영유아들과의 어수선하던 분위기의 관계 속에서 이제는 차분하게 적응을 잘해주고 있었으며, 먼저 말을 많이 하려고 하기 보다는 영유아들의 말을 적극적으로 들어주고 공감하려는 모습이 보여 졌다. 서교사가 말을 많이 하던 지난번과는 달리 말을 훨씬 적게 하는데도 아이들과의 소통은 더 활발해 보였다.

2) 시간연장반 보육교사로서의 전문성 인식하기

(1) 영유아 상황에 기초한 활동의 중요성 인식

서교사에게 작년 말에 출간된 취약보육 프로그램 시간연장형 보육매뉴얼을 소개하면서 연가를 다시 세워보자고 하였다. 기존의 연간계획은 작년에

시간연장반을 맡았던 심교사가 월간유아잡지와 지역의 육아종합지원센터에서 제공한 연간계획을 참고하여 작성한 것이었는데, 서교사가 좀 더 적극적으로 시간연장반을 운영하길 바라는 마음으로 연구자는 최근 새로 출간된 시간연장형 보육매뉴얼을 참고로 하여 연간 시간연장반 운영을 계획해 보는 것이 어떻겠냐고 제안을 한 것이다. 5월부터 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼 연구를 주1회 실시하게 되었으며 연구를 하면서 상황주제활동과 생활주제활동을 중심으로 연간교육을 다시 계획하고 월간 및 주간보육계획에 적용해 보자고 하였다.

서교사 : 시간연장형 보육매뉴얼에 대하여 열심히 공부를 하고 있는데 아직까지 제가 이해부족으로 4월에는 그냥 기존 연간보육계획을 참고하였습니다. 5월부터 상황주제 활동과 생활주제 활동을 계획하여 실시 하려고는 하지만 솔직히 아직까지는 상황주제 활동에 대해 정확하게 이해가 되지 않아서 생활주제 활동과 별개로 진행할 것인지, 아니면 두 가지 중 한 가지를 선택하여 활동하라고 한 것인지에 대하여 어떻게 해야 할지 모르겠습니다.

연구자 : 그럼 저와 함께 5월부터 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼에 대한 연구 회의를 시작해 볼까요? 저도 새로 나온 프로그램이라 요즘 들어 열심히 보고 있는데 선생님과 함께 연구해 보고 영유아들에게 적용해 보면 혼자 공부하는 것보다 더 효과적일 것 같은데요. 미리 책을 읽어보고 토론부분을 생각해서 화요일에 공부를 하는 방법으로~

서교사 : 저야 괜찮지만..... 원장님께서 도와주시면 저도 더 열심히 할 것 같아요.

(서교사 면담 / 2015. 4. 22)

이렇게 하여 서교사와 연구자는 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼을 함께 공부하게 되었다. 상황별 시간연장형 보육과정은 보육교사가 계획하는 생활주제 보육과정과는 달리 영유아와 보육교사가 함께 직접 보육활동을 계획하고, 운영되는 형태이다. 즉 생활주제보육과정이 보육교사에 의해 계획된 주어지는 보육과정이라면, 상황주제 보육과정은 한 가지 상황주제를 가지고

영유아들이 주도적으로 참여하여 스스로 활동을 계획하고, 준비하고, 실행하면서 놀이를 계속적으로 만들어가는 보육과정이라고 할 수 있다(한국보육진흥원, 보육교직원을 위한 시간연장형·시간제보육 직무교육과정, 2014). 시간연장형 보육프로그램은 유아들에게 자신들만 남겨진 느낌이 아닌 특별함과 그들만이 즐길 수 있는 또 다른 즐거움, 그리고 편안함이 제공되어야 할 것이라고 하였다.

〈표-9〉 시간연장 보육프로그램 매뉴얼의 연간 상황주제

시간연장 보육프로그램 매뉴얼 상황주제	1) 새로운 가족이 되었어요.
	2) 저녁 풍경이 궁금해요.
	3) 똥굴똥굴 놀아요.
	4) 글자, 숫자놀이 해요.
	5) 저녁 식사 준비 같이 해요.
	6) 내 마음을 알아주세요.

가정에 돌아간 유아들이 부모들과 어떤 규칙이나 제약 없이 마음껏 하고 싶은 놀이를 즐기듯 시간연장반 유아들도 되도록 교사가 주도하는 활동보다는 유아들이 자유롭고 편안함 속에 하루 동안의 긴장을 풀고 안정감을 가질 수 있는 느슨한 활동이 필요하다(보건복지부, 시간연장형 보육매뉴얼 1권)고 하였다.

서교사는 연구자와 첫 연구회의 시간에 5월 계획안과 5월 1주 주간계획안을 제출하였다.

연구자 : 생활주제 활동과 상황주제 활동을 각각 나누어 별도로 계획하였는데 각각의 활동이 매일 이루어진다는 것인가요?

서교사 : 생활주제 활동과 상황주제 활동 매뉴얼이 별도의 책으로 되어 있어서 별도로 계획하였어요. 저도 계획안이 두 장 나와서 시간연장 보육에서 이렇

게 많이 해야 하나? 라는 의문을 가지게 되었지만 주임선생님께서 하자고 제안하셔서 책에 나온 그대로 계획을 하였어요.

연구자 : 선생님이 생활주제 활동이나 상황주제 활동의 출현배경이나 목표를 이해 하면 그렇게 어렵지는 않을 것 같아요. 매뉴얼 책에도 계획안이 예시로 잘 제시 되어 있는데 예시안을 토대로 계획을 참고해도 어렵지 않을 것 같고, 매뉴얼에 예시되어 있는 대로 형식을 그렇게 적용해보는 것도 괜찮을 것 같습니다.

서교사 : 상황주제나 생활주제나 복잡해 보여 각각 두 장의 계획을 만든다면 보기에는 더 편할 거라고 생각했어요. 솔직히 상황주제다 생활 주제다 저는 다 그게 그것인 것 같은데 책이 각각 별도로 되어 있다보니 보기가 더 어려웠던 같아요.

연구자 : 보육매뉴얼 개요 부분에서 상황주제 활동과 생활주제 활동에 대해 목적과 목표가 잘 설명이 되어 있어서 읽어 보면 어렵지 않을 겁니다.

서교사 : 앞부분은 읽지 않았고, 활동내용과 활동방법위주로 읽어 보았어요.

연구자 : 상황주제 활동은 생활주제 활동과는 달리 유아들이 자유롭게 편안함 속에 긴장을 풀고 안정감을 가질 수 있는 활동으로 영유아들의 삶을 반영하고 혼합연령의 장점을 최대한 살려 영유아들이 삶이 매 순간 변화한다는 것을 감안하고 획일화된 보육과정이 아닌 삶의 맥락을 이해하며 가정에서와 같이 일상을 경험할 수 있는 주제 활동입니다. 저는 시간연장반 아이들에게 매우 의미 있는 활동이 될 것이라고 생각했어요.

서교사 : 너무 어려워요. '삶의 맥락을 이해하면서 삶을 반영하고.....' 심오한 뜻이 있는 주제 활동인 것 같아요. 저는 그동안 시간연장반 계획이 그렇게 중요하다고 생각하지는 않았던 것 같아요. 왜냐하면 어차피 영유아들은 부모님이 오시는 대로 귀가를 해서 계획안 그대로 실행하는 날이 많지 않았거든요. 그리고 상황주제 활동의 내용이나 방법을 보면서 아이들이 귀가하는 시간이 각기 다르기 때문에 계획한 것을 언제 해야 하는 거지? 라는 생각이 들 때도 많았어요.

(연구회의 / 2015. 4. 28.)

(2) 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼을 통한 전문성 제고

서교사는 상황주제 활동과 생활주제 활동이 헛갈린다고 하였다. 상황주제가 대부분 일상생활과 관련이 있는 것을 프로젝트 형식으로 정리가 잘된 활동 같다고 하였다. 즉 생활주제에서 수시로 경험하는 것들 중 재미있을 법한 것들을 잘 정리해서 해 놓은 것이라고 이해했다. 연구자와 상황주제 활동과 생활주제 활동에 대해 이야기를 나누고 서교사에게 시간연장형 보육프로그램매뉴얼을 개요부분부터 다시 읽고 이해하도록 하였으며 계획안도 다시 수정하였다.

보육계획안은 시간연장형 보육매뉴얼 및 보육교직원을 위한 시간연장형·시간제 보육직무 교육과정을 참고하여 수정하였다.

서교사 : 상황주제 활동에 대한 내용을 잘 읽어 보았어요. 이제야 이해가 가는 것 같아요. 생활주제 활동을 기본으로 하되 상황주제 활동은 보편적으로 일어날 수 있는 사건이나 활동에 대해 유아들과 프로젝트의 형식으로 진행하는 것을 제가 잘 할 수 있을지 모르겠어요. 생활 속에서 빈번히 일어날 수 있고 느껴볼 수 있는 것을 프로그램으로 적용하려다 보니 상당히 부담이 되요.

연구자 : 상황주제 활동도 생활주제 활동과는 큰 틀에서 다를 것은 없다고 생각합니다. 오히려 상황주제 활동이 더 자연스럽게 일상생활에서 잘 녹아져 나올 것 같은데.....예를 들면 상호작용을 할 때도 생활주제 활동보다 더 흥미롭고 즐거울 것 같아요. 일상생활에서처럼 편안하게 접근해 보세요.

서교사 : 계획안을 다시 수정하다 보니 상황주제 활동과 생활주제 활동에 대해 더 많이 이해하게 되었어요. 상황주제 활동에 대해 재미있겠다는 기대감도 들고요. 보통의 일반적인 영유아들이 집에서 경험하는 일상생활을 시간연장반에서도 경험할 수 있을 거라는 생각을 해보니 영유아들에게 그 시간이 매우 흥미롭고 즐거울 것 같아요.

(연구회의 / 2015. 5. 6)

서교사는 수정된 주간보육계획안을 참고로 활동을 실행하였다. 상황주제 활동은 순서에 연연하지 않고 서교사가 하고 싶은 활동부터 적용하기로 하였다. 서교사는 첫 번째 활동으로 ‘저녁이 되면 무엇이 달라질까? - 우리 동네 저녁풍경’을 계획하였다. 어린이집 밖을 산책해야 하는 실외활동으로 연구자가 지원자로 활동에 참여하기로 하였다. 시간연장반 영유아들은 어린이집 밖으로 그것도 깜깜한 저녁에 산책을 나간다는 것에 들떠 있었다. 활기차게 현관에 나가 신발을 신고 어린이집 앞마당에 모였다. 서교사는 영유아들이 자유롭게 짝꿍을 정할 수 있도록 하였고 영유아들은 짝꿍의 손을 잡고 동네산책을 떠났다. 연구자는 마지막 줄에 합류하여 영유아들을 보호하며 맨 뒤에서 따라갔다. 어수선 할 것 같았지만 의외로 영유아들은 서교사의 말을 잘 듣고 활기차게 어린이집 동네 골목길을 산책하였으며 저녁이 되어 달라지는 저녁풍경에 대하여 이야기도 하였다. 또한 길을 건널 때는 모두 한 손을 들고 질서 있게 건너기도 하였다. 반면 서교사는 처음 영유아들을 데리고 나가는 저녁산책이라서 그런지 영유아들이 들뜬 기분으로 다니다가 넘어져 다치지나 않을까 걱정이 된다고 하였으며, 영유아들은 여전히 신이 나서 저녁산책을 하였다.

다섯 명의 아이들을 데리고 처음 나와 보는 거라 걱정 되었습니다. 아이들은 즐거울지 몰라도 저는 혹시 아이들이 다치기라도 하면 어찌지? 하는 생각에 더 긴장이 되었어요. 저녁에 처음으로 나온 산책활동에 원장님이 함께 참여 해주시고, 뒤에서 지켜보아 주셔서 정말 안심이 되었습니다. 아마도 저 혼자 아이들을 데리고 저녁산책을 했다면 지금보다 훨씬 많이 긴장하여 스트레스를 많이 받았을 거예요.

(서교사 면담 / 2015. 5. 21)

골목을 다니면서 저녁이 되어 깜깜해진 길의 가로등이나 자동차 헤드라이트 등을 보며 불빛을 찾아보는 게임을 하였으며 하늘을 보며 별을 찾아보고자 하였지만 구름 때문에 별은 볼 수 없었다. 서교사는 평소 교실 안에서

아이들과 나누는 대화보다도 산책을 하면서 영유아들과 주고받는 대화에서 더 재미있고 자연스러운 상호작용으로 이야기를 나누었다.

서교사 : 이제 우리 밤이 되면 무엇이 달라지는지 보러 갈 거야.

(짜꿍을 자유롭게 정할 수 있도록 하였음)짜꿍의 손을 잡아 볼까?

서교사: 짜꿍 손 다 잡았으면 선생님이 규칙을 알려 주실 거예요. 두 줄로 맞추어 어린이집에서 출발하여 00마트와 00정육점을 지나 00세탁소를 거쳐서 다시 어린이집으로 돌아 올 거예요. 그런데 우리가 길을 가고 있을 때 차들이 지나가면 어떡하지?

종현이 : 비켜야 해요.

서연이 : 조심해야 해요.

서교사 : 차가 지나가면 선생님이 호루라기를 불어 주실거고, 여러분들은 짜꿍 손을 놓고 한 줄로 길옆으로 가만히 서있으면 되는데, 모두 할 수 있겠어요?

아이들 : 네. 할 수 있어요~

(참여관찰 / 2015. 5. 21)

주택가 골목에 차가 한 대 지나가면 영유아들은 골목 가장자리에 한 줄로 서서 차가 지나갈 때까지 움직이지 않았다. 거리가 얼마 되지 않는 골목길이었지만 다녀오는 내내 서교사는 영유아들의 즐거워하는 표정과 기분에 공감할 하면서도 아이들 안전에 대한 걱정을 많이 하였다.



<그림-2> 상황주제 ‘저녁이 되면 무엇이 달라질까 - 우리동네 저녁풍경’ 활동

확장활동으로 시간연장반 영유아들과 동네어귀 ○○마트에서 먹고 싶은 간식 한 가지씩을 사기로 하였다. ○○마트에 들어가기 전 서교사는 시간연장반 영유아들에게 무엇을 사고 싶은지, 구매규칙(한가지물건, 마트 안에서 뛰지 않기, 계산시 줄서기 등)에 대해 이야기를 나누었고 ○○마트로 들어갔다. 시간연장반 영유아들은 자유롭게 ○○마트 안을 돌아다니며 먹을 간식을 골랐다. 영우는 현우가 고른 과자를 보고 똑같은 것을 구입하였으며 유아들은 어떤 것을 고를까 망설이는 모습도 볼 수 있었다. 마트에서 골라온 간식은 교실에 와서 함께 나누어 먹었으며 영유아들은 서교사나 연구자에게 “내일 또 갈 거지요?”, “내일 또 가요” 하기도 하였다.



<그림-3> 상황주제 ‘저녁이 되면 무엇이 달라질까?’에 대한 확장활동

서교사는 상황주제 활동 실행에 대해 신선하고 재미있는 활동이지만 교사 혼자 영유아들을 데리고 나가기엔 위험 할 것 같다고 하였다. 하지만 인위적이지 않은 마치 삶의 일부분처럼 자연스러운 경험이었다고 하였다. 누군가 옆에서 도와주지 않는다면 야간에 혼자 영유아들을 데리고 어린이집 밖에서 활동을 하는 것은 고민이 될 거라고도 하였다.



〈그림-4〉 상황주제 ‘딩굴딩굴 놀아요’ 활동사진

시간연장 보육에 일주일에 1~2회 정도 상황주제를 가지고 활동을 하였는데, 서교사는 상황주제 활동을 진행하면서 이전 생활주제 활동 때와는 다른 경험을 한다고 하였다. 상황주제 활동이 우리 생활에 더 밀접해 있고 축 쳐져 있는 아이들을 더 활기차게 움직일 수 있게 한다고 하였다.

또한 상황주제 활동을 시작한 이후 귀가시간에 마주친 소영·영우 남매의 어머니께서 어린이집 어귀 ○○마트를 지날 때면 아이들이 ‘원장님과 시간연장반 선생님과 왔던 곳’이라며 늘 이야기한다고 하였다. 아이들에게 특별한 경험 이었다고 말씀하시며 그동안 늦게까지 어린이집에 있게 하는 것이 아이들에게 미안했는데 요즘 들어 아이들이 시간연장반에서 늦게까지 있는 것을 많이 좋아하게 되었다고 하였다. 서교사는 소영·영우 남매의 어머니 말씀에 보람을 느낀다며 상황주제 활동이 아이들에게도 좋은 영향을 미치게도 하지만 서교사 자신에게도 시간연장반 보육에 대한 내적동기를 북돋아 주어 매우 의미가 있다고 하였다.

서교사는 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼을 기초하여 보육계획세우기에 정성을 쏟았다. 다음 주 보육계획을 위하여 연구자나 주임교사에게 두세 개의 활동을 제시하여 의견을 물어보거나 계절에 따른 활동에 무엇이 좋을지 조언을 구하기도 하였다.

시간연장반 아이들과 활동을 할 때 아쉬운 것이 있다면 영아들과 유아들의 연령차 이로 인하여 활동을 계획할 때, 어디에 기준을 두어야 할지가 고민이 되었어요. 영아들 기준으로 하게 되면 유아들이 너무 쉽고 유아들 기준으로 하면 영아들은 어려울 텐데, 영아들은 유아들이 하는 것을 무조건 따라 하려고 해요. 그래서 생각해진 것이 공동화나 함께 꾸미기를 할 수 있는 활동이었는데, 영유아들 모두 다 좋아했어요. 1~2주에 한 번 씩 동생들과 함께 할 수 있는 시간을 계획하려고 합니다.

(연구회의, 서교사 발언 / 2015. 6. 30)



<그림-5> 영아와 유아들이 함께한 미술활동(공동화)

또한 미술활동을 계획 할 때도 영아와 유아가 함께 할 수 있는 활동들을 생각해 내기도 하였다. 실제로 활동을 하면서 유아들은 영아들을 도와주고, 영아들이 스스로 할 수 있는 것에 대해서는 시간이 걸려도 기다려 주기도 하면서 아이들끼리 끈끈해 지는 것 같다고 하였다.

공동화의 경우 영유아들끼리 머리를 맞대며 의견을 교환하고 완성하는 과정을 거쳐 시간연장반 영유아들은 협동심도 길러지고 우애도 좋아졌다. 이러한 과정은 다양한 연령의 영유아가 서로 협력하고, 배려하고, 책임감, 소속감 등이 형성되고, 여러 감정을 경험하게 하며, 특히 서로보고 배우며 좋은 모델링을 주고받는 소중한 경험이 된다. 이러한 경험을 잘 적용하는 시간연장반의 경험은 엄마를 기다리기 위해 어쩔 수 없이 어린이집에 머물고 있다는 공허감 대신 엄마를 기다리면서 즐겁고 행복한 추억을 만들 수 있었다는 뿌듯한 마음을 갖게 할 수 있었다(한국보육진흥원, 보육교직원을 위한

시간연장형 · 시간제보육직무교육과정, 2014).

시간연장형 프로그램매뉴얼과 보육교직원을 위한 시간연장형 · 시간제보육직무교육과정은 연구자와 서교사의 시간연장반 보육계획에 많은 흥미와 변화를 주었다. 시간연장반 영유아들은 주간반 영유아들과 달리 오랜 시간 어린이집에서 보내야 하는 특수한 상황이므로 혼합연령임을 고려하여 재미있고 흥미롭게 활동을 계획하기 위해 노력하였다. 형님은 동생에게 책을 읽어 주거나 식사 및 물건 챙기는 것을 도와주는 경험에서부터 시작하여 놀이 할 때 자연스럽게 동생들과 역할을 나누거나 놀이에 참여할 수 있도록 배려했다. 즉 영아는 유아와 함께 하면서 다양한 역할을 배우고 시도해 볼 수 있는 기회를 갖게 되며 서로의 입장을 이해 할 수 있도록 하였다.

서교사는 이렇게 시간연장반에서의 영유아 혼합연령의 장점이 될 수 있는 것들을 끌어내려고 노력하였다.

교통기관 주제로 활동을 준비하면서 아이들은 교사가 어떤 마음으로 준비하고 아이들을 대하느냐에 따라 활동에 대한 반응이 달라지는 것을 알았다. 멀티미디어를 통해서 공항의 모습을 살펴보았다. 여권과 비행기티켓, 여행가방(캐리어)을 프린트물로 제시해 주었다. 비록 장난감이지만 자동차와 비행기를 보면서 교통기관에 대한 흥미를 더욱 가지는 모습을 보였다. 쌓기 영역으로 이동하여 벽돌블록을 사용하여 비행기 안을 꾸미기 하였는데 미리 정한 역할에 만족한 듯 각자 열심히 참여해 주었다. 현우와 종현이는 기장과 부기장을 수진이와 지윤이는 스텐더디스크를 그리고 진우는 의사가 되었다. 긴 네모 형태의 비행기 내부를 만드는데 시간이 걸리자 지윤이는 “얼른 비행기 놀이해요”하며 빨리 하고 싶어 하는 마음을 드러냈다.

(서교사 저널 / 2015. 8. 12)

이날 시간연장반 영유아들은 적극적으로 공항놀이에 참여하였다. 서교사도 영유아들에게 여권이나 비행기티켓 등과 같이 비행기를 탈 때 사용하는 문서들에 대하여도 비교적 쉽게 설명하였으며 오늘 활동에 대해 많은 연습하고 준비를 한 노력을 볼 수 있었다. 벽돌블록으로 비행기를 다 만들고 나

서 영유아들이 각자 역할로 돌아가서 놀이를 하는데 수진이는 목에 스카프를 두르고 스텐디스처럼 비행기 안에서 탑승 영유아들에게 음식을 날라다 주었다. 진우도 아픈 사람 치료해 주겠다고 종현이와 지윤이에게 청진기를 가슴과 배에 가져다 대곤 하였는데 종현이와 지윤이가 동생의 의사놀이를 잘 받아주었다. 비행기에 탔다 내렸다는 반복하면서 세계 여러 나라의 이름도 이야기 해보고 세계일주 놀이도 하였다. 전 보다 영유아들이 놀이에 몰입하는 모습과 안정된 교실분위기를 느낄 수 있었다. 서교사의 놀이 진행과 도움도 훨씬 여유로워 졌으며 놀이 활동을 위해 노력한 서교의 모습이 보이기도 하였다.

3) 시간연장반 보육교사로서 소속감 찾아가기

(1) 동료교사: 서로의 마음열기

서교사는 주간반 교사들과 좀처럼 섞이지 못하는 자신에 대해 고민하고 문제점을 해결해 나가기 위해 노력하였다. 그 계기는 우연히 찾아왔다. 6월 초부터 중순까지 P시의 메르스 감염 대유행으로 어린이집이 휴원 하는 일이 빈번하였고 어린이집도 최소한의 당직교사만 배치하여 운영하게 되었다. 메르스 유행으로 인한 휴원은 풀렸으나 결석하는 영유아가 절반 이상이 되어 교사들에게는 다른 때보다도 여유 있는 시간들이 많았다. 9월 말에 열리는 가족등반대회를 위한 사전답사와 메르스 여파에 따른 침체된 분위기를 환기시키고 교사들 간의 화합을 다지는 목적으로 교직원 등산 활동을 계획하였다. 참여는 자율로 하였지만 토요일당직 교사 김교사와 8월 결혼을 앞둔 이교사를 제외하고는 모두 등반모임에 참여 하였다. 6월 27일 P시에서 가까운 S산 등산로 입구로 모이기 시작한 교사들은 2시간 가량 산 정상을 향해 오르내리며 화기에애한 분위기에서 이야기를 나눌 수 있었고 서교사 또한 교사

들 속에서 이야기를 많이 나눌 기회를 갖게 되었다. 어린이집 밖에서 만난 교사들은 대부분 자신이 맡고 있는 반 아이들에 대한 이야기를 하였다. 서교사는 자연스럽게 시간연장반과 주간반이 겹치는 영유아들에 대한 이야기를 하며 해당 영유아반 주간반 교사와 주로 대화를 하게 되었다. 서교사는 시간연장반을 운영하면서 어려운 점, 애로사항들을 교사들에게 토로하게 되었고 주간반 교사들은 주간반 담임으로 매일매일 해야 하는 일들에 대해서 이야기를 나누었다. 다음은 교사들의 동의를 얻어 점심을 먹고 난 후 커피를 마시며 나누는 이야기들 녹음한 후 전사한 내용이다.

서교사 : 저는 시간연장반이라고 해서 이렇게 힘들 줄은 몰랐어요. 전 어린이집에서 같이 근무했던 단짝 선생님도 시간연장반 교사에 대한 경험이 있었습니다. 그 선생님은 아이들 식사를 잘 챙겨주기만 하면 특별히 시간연장반 교사가 하는 일이 없다고 하였으며, 시간연장반을 신청하는 영유아들도 그리 많지 않다고 하였어요. 그런데 이곳 달빛 어린이집에서는 시간연장반 아이들도 많고 주간반 선생님들이 늘 열심히 하시니까 연장반 아이들을 위해서도 뭔가를 해야겠구나 하는 부담감이 있어요. 그리고 주간반 선생님들은 부모님들께서 전문가로 인정해 주시는 것 같은데 저는 시간연장반 교사라 그런지 교사로서 별로 인정하지 않는다는 느낌을 종종 받을 때가 있어요.

정교사 : 그렇지만 주간반 교사들 보다는 담당하는 영유아 인원도 적고 반 운영과 관련하여 하는 일이 거의 없어서 책임을 덜 하기 때문에 그 부분은 주간반 교사보다 받는 스트레스가 훨씬 덜 하지 않을까요?

서교사 : 근대 저는..... 이런 말씀드리면 선생님들이 어떻게 생각하실지 몰라도 내반이 있어서 선생님들이 자기반 서류나 교실정리 하는 것을 볼 때 부럽거든요. 내 아이들, 내 교실이라는 소속감이 있잖아요. 요즘엔 시간연장반 일이 과연 쉬운 일일까? 하는 생각이 들어요. 그리고 밤늦게 까지 혼자 있다 보면 쓸쓸함, 외로움, 소외된 느낌..... 같은 것도 많이 느끼게 되요. 그런 기분이 들 때에는 더 힘든 것 같아요.

주임교사 : 이해해요. 가끔 저도 행사계획을 하거나 새로운 프로그램 연구로 늦게까지 있다 보면 시간연장반 선생님이 외롭겠구나 하는 생각이 들었어요. 낮에는 그래도 아이들도 많고 일단 사람들이 많으니까 어린이집이 활기가

있잖아요. 한두 명 남아있을 때는 더 외로울 것 같더라고요. 그런데, 우리 어린이집에서는 원장님께서 시간연장반에 대해 관심도 많으셔서 요즘 시간연장반 선생님도 아이들 활동에 집중하시는 것 같고 원장님과 연구회의 하는 모습도 멋져 보여요. 전 솔직히 선생님께서 그렇게 열심히 하실 줄은 몰랐어요.

서교사: 저는 원장님 덕분에 시간연장반을 운영하면서 보육에 대한 이론적 지식이나 현장에서 필요한 것을 얻은 것이 너무 많아서 원장님께 진심으로 감사드립니다. 지금은 제가 많이 부족하지만 현장경험을 더 많이 쌓게 된다면 1년 후, 2년 후, 더 나아가 향후 몇 년 후에는 베테랑교사가 되어있지 않을까 그려보기도 해요. 앞으로도 더 열심히 해야죠.

심교사 : 저는 작년에 시간연장반 교사를 하면서 시간연장반 운영을 재미있게 한 것 같아요. 병원에서 일을 할 때는(병원 간호조무사로 근무를 하였던 경력이 있음) 늘 바쁘고 정신없이 움직이면서 너무 힘들었는데 어린이집에서의 시간연장반 운영은 우선 시간적으로나 정신적으로 여유가 있었어요. 처음 몇 달은 모든 면에서 만족했지만, 시간이 지날수록 저녁에 혼자 있게 되는 것이 너무나 힘들었어요. 제가 사람들과 어울리기를 좋아해서 퇴근 후에 사람들 만나는 것을 큰 낙으로 살았는데 시간연장반 교사로 근무해 보니 저녁시간이 없는 거예요. 물론 시간연장반 교사로 근무하는 것도 좋았지만, 저는 지금 만 1세반 주간반 담임으로 근무하는 것이 더 맞는 것 같아요. 선생님들도 시간연장반에 대하여 조금만 관심을 갖더라도 시간연장반 선생님의 고충을 이해하실 수 있을 거예요.

김교사 : 저는 시간연장반 선생님이 제일 편할 거라고만 생각했었어요. 지난번 카톡 사건 이후 주임선생님께서 시간연장반 선생님의 애로사항에 대해 말씀을 하지 않으셨다면 시간연장반 운영과 선생님의 어려움에 대해서 별다른 생각을 하지 않았을 겁니다.

김교사 : 카톡 사건으로 교사회의 때 말이 나왔어요. 그러면서 주임선생님이나 심선생님이 연장반 선생님의 고충에 대해 많은 말씀을 하셨고, 다른 선생님들도 시간연장반에 대해 조금 더 관심을 가지게 되었던 계기가 된 것 같아요.

(달빛어린이집교직원 등반 모임 중에서 / 2015. 6. 27)

등반모임 이후 서교사는 교사들 대하기가 훨씬 편해졌다고 하였다. 간혹

교사들 간의 대화에서도 전처럼 경직되고 업무적인 대화가 아니라 웃으며 농담을 하는 모습이 보이기도 하였다. 교사회의 시간에도 시간연장반 보고 사항을 그동안은 주임교사가 대신 해주었지만, 이제는 서교사가 직접 교사회의에 참석을 하게 되면서 시간연장반에 대한보고도 직접 할 수 있게 되었다. 교사회의에 참여하게 되면서부터는 교직원 모두가 시간연장반에 대한 관심이 전보다 훨씬 많아졌다. 서교사도 밤 10시 퇴근 전에 당일 시간연장반에서 일어났던 사건을 주간반 교사가 알 수 있도록 거실복도에 공용칠판을 마련해 놓고 일일이 내용을 기록하였으며 기록한 내용은 이튿날 출근하는 주간반 교사가 참고하였다. 주간반교사와 시간연장반 교사의 소통을 위한 작은 실천이었지만 교사들의 분위기는 전 보다 훨씬 돈독해지고 좋아보였다. 서교사도 교사들과 자주 소통하다보니 전에는 소외되었다고 생각했는데, 이제는 진짜 동료직원처럼 느껴진다고 하였다.

(2) 시간연장반을 위한 공간 : 활동자료 및 게시물 공유

시간연장반 교실이 따로 있지 않은 달빛어린이집은 주간반과 함께 연장반 교실을 공유한다. 그러다 보니 시간연장반 아이들을 위한 환경구성을 하기란 쉽지 않다. 서교사는 처음부터 교실 한 쪽에 아이들의 활동자료나 시간연장반만을 위한 환경구성을 하고 싶어 했었다. 연장반 아이들의 활동지나 작품을 전시해 주고 싶다는 것이다.

시간연장반을 담당하면서 가장 아쉽게 느낀 점은 따로 연장반 교실이 있었으면 하는 것이었습니다. 함께 쓰는 교실이니 늘 청소문제는 물론이고 영유아들과 함께 활동하는 동안 교실에 대한 배치와 활동후 정리에도 늘 신경이 쓰입니다. 시간연장반 아이들이 만든 작품이나 그림도 한 번 씩 게시하여 주고 싶은데, 주간반과 함께 사용하고 있어 그럴 수 있는 입장도 아니고 시간연장반 전용교실에 대한 아쉬움이 연장반 운영에서 가장 큰 것 같아요.

(연구회의/ 2015. 5. 19)

그리고 나서 며칠 후 서교사가 주간반(하늘반)과 거실사이의 복도 벽면 창문에 시간연장반 영유아들의 작품이나 활동지를 게시해 놓고 싶다고 하였다. 그동안 어린이집 어딘가에 영유아들의 작품이나 활동지를 게시해 놓을 수 있는 자리를 물색하였다며 며칠 동안 환경판을 꾸미고 영유아들 작품이 하나, 둘씩 걸리게 되었다. 환경판에 시간연장반 영유아들의 작품이 모두 걸리자 복도를 다니는 교직원들과 학부모님은 시간연장반 영유아들의 솜씨를 보게 되었고 작품에 대해 관심을 갖게 되었다. 무엇보다도 영유아들이 자신들의 작품을 보면서 뿌듯해하고 자랑스러워했다. 시간연장반 부모님들도 아기가 자기하고 환해진 복도를 보면서 시간연장반 영유아들에게 관심과 배려를 많이 해주는 것 같아 어린이집에 진심으로 고마움을 느낀다고 하였다.

연구자 : 활동지를 게시하기 위해 환경판을 준비하시느라 정말 수고하셨어요. 작품을 게시하고 나서 아이들의 반응은 어떠했나요?

서교사 : 아이들 모두가 너무나 좋아 했어요. 수진이나 소영이는 하루에도 몇 번씩 게시판에서 자신들의 작품을 보고 들어가곤 합니다. 색칠활동을 하거나 활동지를 할 때 더 열심히 하는 모습을 보면 참 대견해요. 아마도 환경판에 게시했을 때, 자기 작품이 멋지게 보이고 싶은 마음에서 그런 것 같아요.

연구자 : 선생님께서 시간연장반을 적극적으로 운영하면서 시간연장반 분위기가 긍정적으로 변화된 모습은 무엇보다 감동입니다. 환경판에 아이들 작품을 게시해준 것은 시간연장반 아이들에게 소속감을 갖게 한 계기가 된 것 같아요. 정말 좋은 아이디어였습니다.

서교사 : 저도 우리반 교실을 갖고 싶을 때가 많았어요. 지금 현실에서는 전용교실을 갖는 것은 불가능한 일이지만 이번에 시간연장반 아이들의 작품을 걸 수 있는 환경판이 생겼다는 것만으로도 엄청 뿌듯하고 매우 만족스럽기만 합니다.

(연구회의 / 2015. 7. 14)

다른 사람들이 기준에서 보면 아주 소박한 환경판 이겠지만 서교사와 시

간연장반 영유아들에게는 소속감과 성취감, 그리고 자신들의 그림이나 활동지를 더 열심히 할 수 있게 하는 동기가 된 것 같아서 연구자도 매우 기쁘게 생각되었다. 그리고 환경관에 아이들의 작품이 게시될 때마다 시간연장반 부모님들 관심 있게 보았으며 어린이집에 대한 신뢰가 더 생겼다고 하였다.

그런데, 처음에는 게시된 시간연장반 영유아들의 활동작품에 무한 감동을 받았던 연구자는 언제부터인지 똑같은 주제의 작품만 걸리는 환경관이 눈에 들어오기 시작하였다. 모두 똑같은 미술활동을 같은 시간에 똑같이 하지는 않았을 텐데 하는 마음에 서교사에게 왜 매번 영유아들 작품이 똑같은 주제만 걸리게 되는지 서교사에게 직접 물어보게 되었다.

연구자 : 아이들 활동한 작품이 항상 똑같은 모습으로 걸려있어서 궁금했어요. 모두 똑같이 하지는 않을 텐데 말이죠.

서교사 : 네. 아무래도 똑같이 걸려야 보기도 좋을 것 같아서 모든 아이들이 활동한 것을 골라서 걸어주고 있어요.

연구자 : 아이들의 주제나 활동지가 다를지라도, 당일에 완성된 작품을 걸어놓는다면 더 흥미 있을 것 같은데.....

서교사 : 환경판 면적이 좁기도 하고, 활동지 주제도 다른 작품들이 걸리면 산만하게 보이지 않을까 싶어서 같은 작품을 게시하게 되었어요.

연구자 : 똑같은 작품을 계속하여 게시한다면 너무 정형화 되고 획일적인 느낌을 주어 재미도 덜하고 또 옆 친구들 하고도 비교하게 되지 않을까요?

(연구회의 / 2015. 8. 11)



<그림-6> 시간연장반의 환경 게시물 변화

매번 같은 주제의 활동작품이 걸리다 보니 게시한 작품이 마치 ‘누가, 누가 더 잘하나?’ 를 비교하는 장과 같았다. 서교사와 이야기가 오고간 후에 차츰 영유아들의 개성에 따라 선택한 작품을 게시하기도 하고 그때그때 완성된 작품을 걸어두기도 하였다. 다양한 작품을 걸어놓으니 영유아들이 매우 흥미로워 하였고, 시선도 더 집중되었을 뿐만 아니라 시간연장반 영유아들의 작품활동에 대하여 교직원들이 더 재미있게 구경하게 된 것이다.

“야 저거 윤서가 한 거래. 그리고 저거는 열매반 김수진 거야”

(하늘반 유아 ○○가 / 2015. 8. 24)

수진이가 그림을 저리도 잘 그리는지 몰랐어요. 섬세하게 구석구석을 빠짐없이 그려 넣는 모습을 보고 깜짝 놀랐어요. 열매반(수진이 주간반 담임) 선생님한테 평소에 수진이가 그림그리기를 좋아했느냐고 물어 보았다니까요.

(김교사 / 2015. 8. 24)

모두 똑 같은 활동지를 걸어 놓을 때 보다 훨씬 재밌고 시선이 가요. 시간연장반 솜씨자랑이라고 제목도 붙여주니 근사한 갤러리 같아요. 교실입구만 봐도 이제 정말 하늘반과 시간연장반이 함께 생활하는 공간이라는 느낌이 드는데요.

(주임교사 / 2015. 9. 1)

서교사도 동료교사들의 칭찬과 관심에 놀라워하였다. 시간연장반 환경관이 다른 교사들로부터 관심을 받을 줄 몰랐다면 환경관 만들기를 잘 한 것 같다고 하였다. 영유아들 또한 자신들의 작품이 하늘반 복도 한 켠에 전시가 되자 유아들은 미술활동을 더 열심히 하였다. 다양한 작품과 그때 그때 완성한 활동지를 전시한 것이 지저분해 보이고 정신없어 보일 것 같다는 서교사의 생각도 바뀌었으며, 앞으로도 시간연장반 영유아들의 작품은 그 때 그 때 마다 완성한 활동지로 게시해야겠다고 하였다.

(3) 교사로서 성장을 돕는 부모상담

4월 3주부터 5월 2주까지 주간반 부모님들의 1학기 상담을 진행하였다. 늘 느끼지만 상담을 하면 어린이집에서는 몰랐던 아이들의 습관이나 생활태도에 대해 아는 경우도 있고 새 학기 부모님과 서먹한 관계도 어느 정도 해소가 된다. 그동안 시간연장반에서는 이미 주간반에서 상반기와 하반기에 정기적으로 상담이 진행되기 때문에 시간연장반을 위한 학부모상담은 정례적으로 계획하지 않았다. 처음 시간연장반에 등록 할 때라든지 부모님께서 요청을 하시거나, 영유아들에게 문제행동이 있었을 때, 또는 시간연장반에서 부적응 할 경우 등 특별한 경우에만 상담을 하였다. 여건상(늦은 시간까지 운영해야 하기 때문에 시간연장반에서 부모상담을 진행하기란 어려운 실정이다) 정기적인 학부모상담이 꼭 필요하다는 생각을 하지 않은데다가 시간연장반 교사도 자주 교체되었던 터여서 상담계획을 수립하기가 매우 어려웠다.

그러나 시간연장반이 수요자 중심의 안정적인 운영을 하기 위해서는 학부모님들이 처한 여건이나 어린이집에 대한 시간연장반 운영에 대한 의견도 들어 보고 싶었다. 서교사에게도 시간연장반 교사로서의 동기부여나 사명감을 갖기 위해서는 학부모님들과의 소통을 통해서 서로 공감해야 하는 부분이 있어야 할 것 같았다. 학부모님들에게도 서교사가 시간제 아르바이트를 하는 보육도우미가 아니라 달빛어린이집의 정직원이라는 것을 알려야겠다는 생각도 들었다. 서교사에게 학부모상담의 필요성과 목적을 이야기 하자 서교사자신도 학부모상담을 통해서 본인이 운영하는 시간연장반에 대한 의견을 직접 듣고 싶다고 하였다.

원장님께서 시간연장반 이용학부모님들과의 상담을 제안 하셨다. 솔직히 부담스럽기는 했지만, 시간연장반 운영에 대한 직접적인 평가를 학부모님들께 들어본다는

것도 매우 의미가 있다고 생각을 했으며, 학부모 상담이 필요하다는 것을 전부 터 느끼고는 있었지만 내가 과연 부모님들과 상담을 잘 할 수 있을지에 대하여 걱정과 두려움이 생겼다. 학부모 상담 일정을 계획하고 난 후 여러 가지의 근심걱정으로 인하여 며칠 째 잠을 이루지 못하였다. 부모님들이 나에게 대해 어떻게 생각하고 있을까? 아직도 시간제 보육도우미라고 여기고 있는 건 아닌지..... 과연 주간반 교사와 똑같이 보육 전문가라고 인정하고 있을지, 시간연장반에 자녀를 맡기면서 늦은 시간 까지 믿고 맡길 수 있는 든든한 교사라고 생각해 주실는지....등등. 하지만, 한편으로는 시간연장반 아이들이 귀가한 후, 늦은 시간에 집으로 돌아 가서 어떻게 생활하는지 알고 싶기도 하다.

(서교사저널 / 2015. 5. 22)

서교사와 의논 끝에 6월 2일부터 6월 12일까지 시간연장반 이용부모님들의 상담일정을 계획하고 상담시간과 시간연장반 보육까지 계획하였다. 시간연장반 부모님들은 서교사와 먼저 상담이 끝나면 연구자와 상담하는 것으로 하였다.

그러나, 부모님들과 주간계획안을 통한 안내로 상담일정을 정하고 나서 학부모님들과 시간약속을 했지만 P시의 중동 호흡기 증후군(메르스)의 유행으로 달빛어린이집은 지자체의 권고에 따라 6월 4일~6월 12일까지 임시 휴원이 내려지는 사태가 발생하였다. 일정을 재조정하여 6월 23일~6월 30일까지 부모 상담을 연기하였지만 여전히 메르스 공포로 영유아들의 결석은 좀처럼 줄어들지 않았고, 결국 시간연장반 부모상담은 7월 말로 연기하게 되었다. 처음 상담안내와 일정을 조정할 때에는 부모님들의 반응이 “어린이집에 무슨 일 있나요?”, “시간연장반도 상담하여야 하나요?” 등의 질문이 많았다. 연구자의 시간연장반에 대한 연구를 통해 부모님들의 의견을 적극 수렴하여 운영에 반영하고자 하며, 무엇보다도 어린이집을 운영하면서 시간연장반을 원활하게 운영하고 싶은 의지를 피력하였더니 대부분의 학부모님께서는 적극적인 반응으로 상담에 관심을 가져주셨다. 다음은 서교사와 연구자가 상담하면서 간추린 부모님들의 이야기이다.

토요일까지 어린이집에 맡기게 되면 아이들에게 너무나 미안하죠. 더구나, 우리 아이들만 있었다고 하니까 마음이 짠하기도 하고..... 평일에는 그래도 늦게까지 보육을 하는 아이들이 있어서..... 시간연장반에 대해서 아무 생각 없어요. 무얼 하는지..... 그냥 믿고 맡기는 거죠 뭐. 그리고 여기처럼 늦게 까지 아이들을 돌봐 주는 곳도 없어요. 늦게까지 맡길 수 있으니까 너무 편안하여 어떤 불만도 없어요. 시간연장반 선생님이 바뀌어서 다른 분들은 불만이라고 하던데, 전 잘 모르겠어요. 전 (심교사) 시간연장반 선생님에 대해서는 아이아빠도 대하기가 어려웠다고 했는데, 저 역시도 그런 느낌을 받았거든요. 우리부부가 못하는 부분을 꼭 짚러 이야기 해주시는데 당시에는 너무 자존심이 상해서 무척 속상했어요. 수진이, 진우가 편식이 심한데 이것저것 잘 먹게 해야 한다고 너무나 자주 말씀해 주셔서..... 좋은 말씀이기는 했지만, 솔직히 더 이상 듣고 싶지가 않았어요. 누구보다도 제 아이를 제가 제일 잘 알겠죠. 집에 가면 저나 아이아빠 모두 지쳐서 아이들을 일일이 신경을 써주지 못하거든요. 그런데, 이번 선생님은 특별히 하시는 말씀이 없으셔서 저는 전에 계시던 선생님 보다 아주 편해서 좋아요.

(수진·진우어머니 상담 / 2015. 6. 24)

수진, 진우어머니와 상담하고 난 후 서교사는 수진, 진우의 편식에 신경을 써야겠다고 하였다. 저녁을 먹을 때 수진이나 진우의 경우 식사지도가 너무 힘들어서 아이들이 먹기 싫어하면 먹지 않게 하였는데 가정에서까지 신경 쓰고 있지 않은 지는 상담을 통해서 알게 되었다는 것이다.

부모님은 제가 아이들 편식문제에 대해 이야기 하지 않는 것에 대하여 좋아 할지 모르나 진우나 수진이를 생각하면 당연히 어린이집에서 편식지도를 열심히 해야 하는 게 맞는 것 같아요. 그동안 수진이와 진우의 식사지도가 어려워 포기하는 경우도 많았거든요. 요즘 괜히 식사지도 잘못했다가 아동학대나 정서학대의 구설수에 오르게 될 수도 있고..... 어쩌면 그런 이유에서도 솔직히 식사지도에 신경을 적극적으로 쓰지 않은 이유도 있었어요. 그런데, 상담을 통해서 수진이, 진우 어머니의 마음을 알고 나니까 아이들을 위해서라도 제가 식사지도를 열심히 해야겠다는 생각이 들었어요.

(서교사 면담/ 2015. 6. 25)

학기 초 서교사는 수진이나 진우의 경우에는 식사지도가 너무 힘들어서 저녁식사를 할 때마다 영유아들이 먹기 싫다고 하면 곧바로 먹지 않게 하였다고 한다. 서교사는 수진이와 진우의 건강을 위해서도 어린이집 시간연장반에서 식사지도를 충실하게 해주어야겠다고 하였다. 그동안 수진이와 진우의 식사지도가 어렵다고 자신이 방치한 것은 아닌지 후회가 된다고 하였다.

(4) 부모상담을 통한 영유아에 대한 이해증진과 지도효과

처음에 친정에서 현우를 데리고 와서 힘들었던 것 같아요. 저도 임신 중이었고 현우아빠는 도와주지 않고 현우랑 떨어졌던 시간이 길어서 아이와 어떻게 놀아야 할지 방법도 모르겠고……

밥 먹이는 것조차도 너무 힘들었어요. 현우는 자꾸만 밖으로 나가려고 하는데, 친정집은 시골이라서 마당이 넓었지만, 지금 사는 곳은 아파트가 좁다보니 하루 종일 아이와 함께 집에 있다는 것이 정말 어렵더라고요. 어린이집에 입학하기 전 한 달 정도가 함께 지내면서 제일 힘들었던 시간이었어요. 그러다 보니 둘째도 제가 감당할 자신이 없어서 친정에 보내게 된 거예요. 저는 아이를 돌보는 것 보다 회사에서 일하는 게 차라리 훨씬 더 편해요. 작년에 현우가 문제행동을 많이 한다고 해서 걱정이 되었지만, 요즘에는 남편과 현우얘기를 많이 하면서 크는 재미를 함께 느끼고 있습니다. 남편도 현우가 커가는 모습이 너무나 예쁘다고 하면서 주말에는 함께 놀아준답니다. 저도 처음보다는 현우에게 더 애착이 생기고 있어요.

(현우어머니상담 / 2015. 6. 26)

과거 현우어머니와는 현우의 문제행동으로 담임교사와 내가 상담해 준 기억이 있었다. 그 때는 시간연장 교사가 자주 교체되어 시간연장반 교사와는 상담하기가 어려운 실정이었다. 작년 시간연장반에 맡기는 아이들 중 현우가 가장 어리기도 했지만, 시간연장반에 맡기는 시간이 다른 영유아들보다 월등히 많아서 현우를 많이 걱정했던 기억이 났다. 현우는 늘 밖으로 나가려고 했고 통제가 전혀 되지 않았으며, 거의 매일같이 교사와 일대일 보육을 해야 할 정도로 현우의 문제행동은 심각한 상황이었다. 간단한 의사소통

조차도 받아들이지 않아 발달검사를 통해서 전문기관과 연계를 해야 하는 상황은 아닌지에 대하여 고민을 할 정도였으며, 여러번 어린이집에서 부모님께 상담을 요청하여 상담이 진행되었고 상담하는 시간 내내 현우 어머니께서는 눈물만 흘리시며 현우에 대해 어쩔 줄 몰라 하셨다. 다행히 상담 이후 현우어머니는 현우와 더 많은 시간을 함께 하려고 노력하였다. 상담하기 전에는 한 달 내내 매일 저녁 9시까지 시간연장 보육을 이용하였지만 상담을 하고 난 이후 현우어머니께서는 현우와 함께 하는 시간을 만들기 위해 일찍 데려가려고 노력하였다. 그래서 최근에는 한 달에 2주 정도만 시간연장보육을 이용하고 있으며 야간 근무가 없는 날에는 현우를 일찍 집에 데려가신다. 현우 어머니의 상담을 통해서 연구자는 다시 한 번 학부모 상담이 얼마나 중요한 것인지를 경험하게 되었다. 현재 현우 어머니는 현우의 학습에 대한 막연한 불안감으로 수·한글 공부를 집중적으로 시켰으면 좋겠다고 하셨지만 연구자는 현우어머니께 이번 상담에서 놀이가 곧 아이들에게는 공부라는 인식과 시간연장반 활동에 대하여 구체적으로 이야기를 해주었다. 서교사는 현우어머니와의 상담을 통해서 인터폰이 울리면 대문 밖까지 뛰어나갔던 현우의 상황에 대해 이해하게 되었다고 하였다. 향후 시간연장반에서도 현우가 실외활동을 충분히 할 수 있도록 보육계획에 반영해야겠다고 하였다.

늦둥이라 잘 키우고 싶은데 직장문제로 어쩔 수없이 맡겨요. 처음에는 잘 몰라서 제가 너무 많이 요구했던 것 같아요. 시간연장반 선생님이 힘드셨을 거예요. 아까 시간연장반 선생님과 상담할 때 잘 말씀드렸어요. 섭섭한 것 있으시면 푸시라고……. 서현이를 오랫동안 기다려서 얻은 아이인데 함께 못 있어 미안하기도 하고 그러네요. 저도 남편이 잘 벌어다 주면 일 안하죠? 솔직히 원장님도 돈이 많으면 직장 다니시겠어요? 처음에는 왜 어린이집에서 시간연장반 아이들만 저녁을 신청해야 하는지 무상보육인데 저녁식대를 왜 내야 하는지 이해가 되지 않았어요. 7시 넘어서까지 있으면 저녁을 줘야 되지 않나? 아이들이 얼마나 배가 고프겠어요. 꼭 7시 30분 이후에 남는 아이들만 저녁을 신청할 수 있다고 해서 속상했어요. 지난 번

원장님 말씀 듣고 이해가 가긴 했지만 그래도 이런 시스템은 바뀌어야 하지 않을까요? 어쩔 수 없이 일하는 엄마들 마음이 얼마나 더 아프겠어요.

(서현어머니 상담 / 2015. 7. 10)

서현이 어머니는 처음 시간연장반을 이용할 당시 여러 가지 이유를 들어서 문제를 야기시키었고, 급기야는 시청으로 민원을 제기하여 어린이집을 곤경에 빠뜨리기도 하였다. 예를 들면, 시간연장반을 하지 않아도 저녁식사를 할 수 있도록 제공해 달라는 끊임없는 요구와 저녁식사를 무상으로 제공해 달라는 것이었다. 또한 서교사를 시간제 아르바이트나 어린이집 도우미로 착각하여 서교사의 학력과 자격에 대하여 공개하라고 요구도 하였었다. 서현이가 어린이집에서 저녁을 먹을 수 있도록 하기위해 서현이 어머니는 어린이집에 일찍 도착하였음에도 불구하고 놀이터에서 7시 30분이 지날 때까지 기다렸다가 귀가를 시키는 경우도 종종 있었다. 서현이 어머니의 경우 어린이집에 대한 건의 사항을 이야기 할 때에도 “서현이 아빠가 일본에서 오래 살아서 그런지 한국의 어린이집은 왜 이러냐고 해요. 일본보다 많이 뒤쳐지고 복지제도가 정착되지 않았으며 후진국수준이라고…….”라며 종종 일본과 비교하기도 하였다. 그러나 상담이후 서현이 어머니는 서교사가 시간제 아르바이트나 도우미가 아닌 정교사로서 시간연장반 보육을 담당하는 교사라는 것을 확실히 알게 되었으며, 상담을 하고 난 이후에는 서교사를 대할 때 예의를 갖추어 공손하게 인사하는 모습이 눈에 띄기도 하였다. 상담이후 가장 많이 변화된 학부모님 중의 한 분이였다.

만 3세인 종현이 어머니는 올해 들어 시간연장반에서의 상담을 두 번이나 하였다. 한 번은 어머니께서 상담을 요청하신 경우였는데 상담 요청이유로는 시간연장반을 밤 12시까지 운영해 달라는 것이었다. 종현이 어머니는 혼자 벌어서 아이랑 사는 것이 힘들다고 하였으며 자정까지 어린이집 운영은 안 되겠느냐고 하였다. 지금까지 이혼하고 살면서 어려운 점, 직장상사와의 불화 등 개인적인 신변문제에 대해 한 시간 가량 이야기가 진행되었다.

이번 휴가에는 종현아빠, 종현이, 저 이렇게 셋이 다녀왔어요. 종현이를 생각하면 자주 시간을 가져야 하는데 사실 종현아빠의 말 한마디 한 마디가 저와 너무 다르니까 같이 있기가 힘들어요. 종현아빠는 금전적 것에 너무 집착을 하는 습관이 있어서 부부간에도 늘 싸움의 단초가 되는데……. 예를 들면, 종현이에게 장난감을 사주고도 ‘너 그거 얼마짜리인줄 알아? 잘 갖고 놀아. 아빠가 바싼 돈을 주고 산거야…….’라고 하면서 매번 그런 식으로 이야기를 하는 거예요.

지난번에는 시댁을 한 번 다녀오고 나서 종현이가 다시는 아빠에게 가지 않겠다고 하더라고요. 종현이에게 여러 번 물어보았는데, 별 특별한 이야기는 하지 않았어요. 그런데, 그게 저는 더 이상하다고 생각이 되요. 그래도 일주일에 한 번 2주일에 한 번 정도는 아빠한테 갔다 왔거든요. 저는 저녁 아홉시까지 일하는 날이 많고 그것도 회사에서 배려해서 두 시간 일찍 퇴근을 하도록 허락해 준거예요. 그런데, 생각을 해보니까 지금 젊었을 때 돈을 빨리 벌어서 집이라도 좀 관찮은 데로 옮기고 직장도 오후 여섯시나 일곱시에 끝나는 곳으로 옮기고 싶어요. 지난번 종현이 아빠는 양육비를 한 푼도 못주겠다고 하더라고요. 치사하기도 하고 그렇게 구걸하다시피 양육비를 받고 싶지 않아서 받지 않는다고 했는데 막상 생활을 해보니 생활이 안되더라고요. 야근이 없으면 140만원정도 되고 야근을 많이 하면 180만원정도 벌 수 있는데 그걸 가지고 종현이랑 생활하기란 여간 힘이 드는 것이 아니에요. 지금 사는 곳이 많이 좁아서 이사를 할 생각인데 지금 많이 벌어야 될 것 같더라고요. 어린이집에서 밤 12시까지 운영해 주실 수는 없는지요?

(종현어머니 상담 / 2015. 8. 6)

가정의 환경변화로 인하여 밤 12시까지의 시간연장반 운영을 절실하게 요구하는 종현이 어머니의 마음은 어느 정도 공감하였지만 자정까지 종현이를 어린이집에 맡기게 해드려야 하는지는 선뜻 판단이 서지 않았다. 종현이 어머니에게 자정까지 야간근무가 확실해 지면 다시 한 번 말씀해 달라고는 하였지만 밤 12시까지의 시간연장반운영에 대해서 서교사가 어떻게 받아들일지 걱정도 되었다. 종현이 어머니는 상담이후 자정까지의 시간연장보육을 요구하시는 일이 없었지만 언제라도 다시 시간연장반을 자정까지 운영해달라고 요구하실 수 있는 입장이어서 어린이집에서는 시간연장반 운영시

간에 대해 고민하게 되었다.

연구자가 먼저 시간연장반 부모님들과 상담을 시작하면서 서교사도 연구자와 교차로 부모 상담을 이어나갔다. 처음에 서교사는 부모 상담에 대해 부담이 된다고 하였으나 상담이 진행될수록 부모상담의 필요성을 인식하게 되었고 상담이 끝나고 난 후에는 시간연장반 부모님들과 상담하기를 잘했다고 하였다. 상담을 통해서 부모님들의 애로사항과 함께 시간연장반 영유아들에게 필요한 것이 무엇인지 느낄 수 있는 소중한 시간이었다고 하였으며 시간연장반 교사라는 것에 남다른 사명감과 보람을 느낀다고도 하였다. 다음은 부모 상담을 처음 하게 된 날에 대한 서교사의 저널이다.

오늘은 달빛어린이집에 와서 첫 학부모상담을 하게 되었다. 나현이가 귀가 할 때만 잠깐씩 보었는데 늘 좋은 표정으로 인사를 해 주셔서 평소에 감사한 마음을 가지고 있었다. 비록 대화시간이 많지 않았지만, 보내주시는 따뜻한 시선에서 교사에 대한 깊은 신뢰감과 고마움을 가지고 계시구나 하는 것을 느끼었다. 나현이가 시간연장반에 활동한 작품화일집을 가지고 어머니와 마주 앉았다.

“늦은 시간까지 잘 돌봐주셔서 저희 부부는 마음 놓고 일할 수 가 있어요. 제가 늘 선생님께 감사드려요” 라는 말씀을 상담시간 내내 반복하시었으며, 어머니가 궁금해 하는 첫 번째 질문은 나현이의 식사시간이었다. 나현이는 식사량이 많지 않아도 꼭 꼭 씹어서 천천히 잘 먹는 편이고, 제자리에 바르게 앉아서 먹고 있다는 교사의 말에 약간 놀라는 표정을 보인 어머니는 잠시 망설이듯 뜬을 들이고는 말을 이어나갔다. 집에서는 전혀 그렇지 않으며 돌아다니거나 쫓아다니면서 먹여주고 있다며 낮은 한숨을 쉬었다. 어린이집에서는 교사와 친구들이 함께 식사를 하기 때문에 식사 중에 바른 자세로 먹거나 골고루 먹는 친구들이 칭찬받는 것을 보기 때문인 것 같다는 나의 말에 어머니는 크게 공감하는 표정을 보였다.

“집에서도 어린이집에서 식사하는 것처럼 했으면 좋겠어요.” 라고 하시면서 어린이집에서의 나현이의 모습이 상상이 가지 않는다고도 하셨다. 나현이는 낯가림이 심한데다가 수줍고 내성적인 성격이라서 친구들과는 어떻게 지내는지도 궁금해 하셨다(나현이는 작년에 달빛어린이집을 다녔으며, 현재는 인근유치원으로 입학을 하여 사설 유치원에 다니는 어린이로서 달빛 어린이집에는 오후 6시부터 시간연장반을 이용하기 위하여 등원하고 있음)나현이는 작년에 다니던 친구들이 있는 어린이집이

기도 하고 교사와 친구들과도 익숙하여 잘 지내고 있다고 하자 맞벌이를 하다 보니 아이들 교육을 제대로 시키지 못하는 것 같아 늘 선생님들께 감사하고 미안하다고 말씀하셨다. 시간연장반에 대한 기대가 없었으므로 보육활동에 신경을 쓰일까봐서 사실 보낼 주시는 계획안은 거의 확인을 하지 않았고, 준비물도 챙겨 보내지 않았다고 하였다. 그런데, 지난번에 귀가시간에 어린이집 대문을 들어서며 창문너머로 들려오는 피아노소리와 아이들의 노래소리에 깜짝 놀란 적이 있다고 말씀을 하셨다. 매월마다 그리고 매주 마다 주제가 있으며 주제와 관련된 활동들을 하고 있다 것과 아이들의 안전에 대해 특별히 신경을 쓰고 있다는 나의 말에 맘을 놓는 눈길을 보내기도 하셨다. 끝으로 나현이 어머니께서는 나현이를 사랑하고 예뻐해 주시는 게 늘 감사하지만, 혹여 예의 없는 행동을 할 땐 엄격하게 훈계해 달라는 말씀으로 당부하셨다. 가슴 떨리도록 긴장이 되고 걱정했던 학부모상담을 무사히 마칠 수 있었다. 있는 그대로 가감 없이 보이도록 하면서 어머니의 마음을 읽으려고 노력하였다.

(서교사저널 / 2015. 6. 23)



<그림-7> 시간연장반 부모님과 상담

서교사가 부모 상담에 임하는 동안 영유아들은 연구자와 주간반 교사 한 명이 보육을 담당하였으며, 상담시간은 적게는 30분부터 길게는 1시간이상이어졌다. 시간연장반 학부모의 상담은 다른 교사의 도움 없이 사실상 현실적으로 어렵겠다는 생각을 하게 되었다. 서교사는 상담 이후, 아이들이 집에서 생활과 부모님의 관심분야, 어린이집에 대한 요구사항에 대하여 확실

하게 알 것 같았다고 하였다. 또한 상담을 하고 나니 교사로서 또 하나의 역할을 수행해 낸 것 같아 자신이 뿌듯하다고 하였다. 상담을 끝낸 대부분의 어머니들도 시간연장반 선생님의 전문성을 느끼게 되었고 선생님과 유대 관계를 형성할 수 있는 유익한 시간이 되었다며 시간연장반 선생님에 대한 믿음과 든든함이 더 확고해 졌다고 하였다. 서교사는 부담을 가지고 시작하였지만 부모 상담을 통하여 시간연장반에 대한 책임과 시간연장반 교사로서 자신감을 얻을 수 있었다고 하였다. 상담이 진행되는 동안 일찍 오시거나 상담이 지연되어 기다리시는 부모님들은 시간연장반의 교실에서 일어나는 일들을 듣게 되거나 창문너머로 보게 되었다. 아이들이 잘 놀다가도 다툼이 일어나는 장면과, 영아들이 화장실에 갈 때마다 교사가 뒤따라가는 모습, 정신없는 교실을 정리하며 아이들과 놀아주는 교사의 모습 등을 보고 “선생님들은 정말 힘드시겠어요. 늦은 시간까지 수고가 많으시네요.” 라고 하며 교사들의 과중한 업무에 대하여 공감을 하였고 그런 교사들에게 격려의 말을 보내주셨다.

서교사는 상황주제 활동으로 ‘똥굴똥굴 놀아요’에 대한 준비물로 영유아들이 가정에서 가장 좋아하는 인형 한 가지씩을 보내달라고 부모님들에게 요청하였는데 한 명의 유아만 제외하고 모든 영유아들이 준비물을 챙겨와서 서교사는 상황주제활동을 영유아들과 즐겁게 진행 할 수 있었다고 하였다. 부모상담 이후 부모님들은 눈에 띄게 시간연장반 운영에 대하여 관심을 갖고 협조해 주었으며 이런 부모님들의 협조는 서교사로 하여금 시간연장반 교사라는 자부심을 더욱 갖게 한다고 하였다.

지난주에 부모님들께 도서관 놀이에 쓰일 인형(아이가 가장 좋아하는 것으로)을 보내달라고 하였더니 생각보다 많은 부모님께서 보내주셨다. 험한 도서관에 보내주신 인형으로 2층 도서관에 아이들을 위한 놀이공간을 꾸며보았으며, 보육실에 있는 쿠션과 카페트를 가져다가 깔아서 마무리를 하였더니 도서관 놀이공간은 정말 아늑한 분위기로 바뀌었다. 시간연장반 아이들이 도서관에 올라오자마자 “와 멋진 방이다”

하며 연발 즐거움에 대한 환호를 하면서 즐거워하였고, 나는 아이들을 별다른 제재 없이 자연스럽게 두고만 보았더니 한 참을 뒹굴던 아이들은 보고 싶은 책을 꺼내어 보기도 하고, 서로가 장난을 하면서 마냥 행복한 시간을 보내고 있었다. 바른 자세로 앉아서 책보기를 해야 하는 도서관이 아니라 가장 편하게 하고 싶은 자세로 책보는 도서관이 된 활동은 아이들 모두를 즐겁게 하였다.

(서교사 저널 / 2015. 8. 25)

4) 보안 및 안전관리를 위해 적극적으로 노력하기

시간연장반 교사가 늦게까지 혼자 근무하면서 발생할 수 있는 안전사고와 관련하여 어린이집차원에서 유관기관에 협조를 구하였다. 가까운 지구대에 의뢰하여 어린이집 주변을 평소 순찰보다 2배 이상 횡수를 늘려 야간순찰을 돌아주기로 하였다. 지역 보건소 당직실과 경찰지구대의 전화번호를 확보하였으며 어린이집 보안업체에서는 어린이집내부 3곳에 비상벨을 설치하여 비상시 사용할 수 있도록 하였다. 달빛어린이집과 건강주치의 협약을 맺은 ○○병원은 영유아들의 야간 안전사고 발생 시 구급대가 10분 이내로 도착할 수 있도록 협약을 수정하여 9월부터 다시 체결하였다.

아울러 서교사는 인터넷으로 수강할 수 있는 안전교육을 신청하여 “응급처치 및 심폐소생술”을 이수하기도 하였는데 서교사가 이수한 교육내용으로는 심폐소생술의 개념, 성인 심폐소생술, 자동제세동기를 사용한 심폐소생술, 소아 심폐소생술, 영아 심폐소생술, 기도 폐쇄 처치 방법 등이 있으며 이번 안전교육을 계기로 정기적으로 안전교육에 대한 과정을 수강하기로 하였다. 수강 후 시간연장반 부모님들께 가정통신문을 통하여 서교사의 교육수강 내용을 안내하였다.

심폐소생술이 얼마나 중요한지 이번 교육을 통해 알게 되었던 것 같아요. 비록 2시간짜리 강의였지만 응급처치에 대한 기본적인 정보를 이해하게 되었어요. 늦은 저녁에 혼자 있는 저에게는 이런 안전교육이 꼭 필요하다는 것과 기회가 된다면 응급

처치에 대한 것은 심화과정으로 찾아서 수강할 생각 이에요.

(서교사 면담 / 2015. 8. 19)

어린이집에서는 매월 영유아들의 소방대피 훈련을 실시한다. 그동안 시간연장반에서는 소방대피훈련을 따로 실시하지는 않았는데 이번 연구를 통하여 서교사와 연구자는 시간연장반에서의 소방대피훈련에 대한 필요성을 인식하게 되었다. 서교사와 의논하여 매월 마지막 주 금요일에 계획을 세워 소방대피훈련을 실시하기로 하였다. 또한 시간연장반 부모님들과 가족들의 비상연락망체계를 정비하고 응급상황 시 매뉴얼을 정리하여 시간연장반 보육실 입구에 붙여 놓았다. 이번 연구를 통하여 서교사는 자신이 부족했던 점들을 보완하는 계기가 되었으며 시간연장반 운영에 대한 전체적인 내용을 돌아보고 정리해보는 시간이 되었다고 하였다.

달빛어린이집에 시간연장반이 있어서 행복하고 또한, 원장님을 비롯하여 선생님들의 노고에 진심으로 감사드립니다. 그리고 시간연장반 선생님의 수고스러움에 고마운 마음을 전합니다. 우리 나현이를 정말 사랑으로 보듬어 주시는 것 같아서 감동입니다. 나현이의 ○○유치원 생활은 누구보다도 행복했지만, 어린이집보다 일과를 일찍 마치는 유치원에서는 시간연장반을 운영하지 않기 때문에 부득이하게 종일반을 마치고 오후 6시경 달빛어린이집 시간연장반으로 가게 되는데, 늦은 시간까지 시간연장 보육서비스를 제공받고 있어서 얼마나 마음이 편한지 모르겠습니다. 제가 퇴근할 무렵이면 거의 9시가 넘어서 몸과 마음이 지칠 대로 지친 상태가 되고, 아이에게는 정말 미안한 마음이 금할 수 없을 만큼 무거운 마음으로 어린이집에 도착하게 됩니다. 그런데, 그럴 때 마다 우리 나현이가 어린이집에서 더 놀다가 가고 싶다는 말을 종종 하여 아이의 엄마로서 무척 서운하기도 했지만, 달빛 어린이집 선생님들께서 ‘우리 나현이를 정말 사랑으로 잘 돌보시는 구나’ 라는 생각이 들어서 진한 감동을 받았답니다. 우리 나현이가 좋아하는 시간연장반 서○○선생님은 우리에게 있어서 또 하나의 가족이라고 생각합니다. 다시 한 번 달빛어린이집 시간연장반 서○○선생님께 거듭 감사드리며 풍성한 추석을 맞이하시기 바랍니다.

(나현이 엄마, 아빠올림 / 2015. 9. 25)

V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 시간연장반 보육교사가 역할수행과정에서 겪고 있는 어려움이 무엇인지를 파악하고, 이에 기초한 멘토링을 실시함으로써 시간연장반 보육교사의 역할수행과정에서 나타나는 변화양상을 탐색해 보고자 하였다. 본 연구의 주요 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

1. 논의

1) 시간연장반 보육교사가 역할수행 과정에서 겪는 어려움

시간연장반 보육교사는 자신의 역할을 수행하는 과정에서 보육교사로서 정체성, 전문성, 소속감, 안전문제와 관련하여 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

첫째, 시간연장반 보육교사는 자신이 수행하고 있는 보육교사 역할의 모호성으로 인하여 혼란스러워하고 있었다. 각 반에 소속되어 있던 영아와 유아 저녁시간 이후부터 시간연장반으로 재배치되기 때문에 시간연장반 보육교사는 영유아들의 개별상황에 대한 이해가 부족하고, 영유아 또한 재배치되는 시간연장반에 대하여 낯설어하는 등의 어려움을 겪고 있었다. 이러한 상황에서 식사 준비 및 식사지도, 설거지, 배변, 양치지도 등 기본생활습관 지도부터 등하원 지도를 시간연장반 교사 혼자서 담당해야 하기 때문에 교사 스스로 자신을 보육도우미로 인식하는 등 보육교사로서 정체성 혼돈을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이를 극복하고자 시간연장반 교사는 교사주도적인 그룹 활동을 통하여 보육교사로서의 정체성을 인정받고 싶어 했다.

둘째, 시간연장반 교사는 담당 학급 영유아들이 혼합연령반으로 구성되어 있기 때문에 발달적합성을 고려한 보육 프로그램 운영을 어려워하고 있었

다. 그동안 영아보육만 담당하였던 경험을 가진 시간연장반 교사의 경우 혼합연령반에서는 영유아들에게 발달 단계에 적합한 놀이감을 제공하거나 대소그룹 활동 시 주제 선정 및 난이도 조절이 어렵다는 의견을 제시한 적이 있었다. 그리고 시간연장반 보육교사는 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼이 누리과정 유아를 대상으로 제작되었기 때문에 영유아혼합의 통합반 적용이 어렵다고 하였다.

또한 시간연장반 보육대상인 영유아 인원이 수시로 변하거나 영유아들의 하원 시간이 불규칙하기 때문에 담당교사가 계획된 보육활동을 수행하는데 어려움을 겪고 있었다. 더군다나 영유아들의 불규칙한 하원으로 남아있는 영유아에 대한 보육과 하원하는 영유아에 대한 귀가지도가 동시에 이루어져야 한다는 점도 어려움으로 작용하였다.

더불어 시간연장반 교사는 전용교실과 공간이 별도로 마련되어 있지 않아서 주간반 교실을 함께 사용하다보니 보육 활동 운영에 한계를 느끼고 있었다. 시간연장반 보육 후 영유아들이 하원하게 되면 교사가 사용했던 교구들을 원래대로 다시 정돈하고 청소를 해야 하는 어려움, 활동 후 결과물에 대한 전시공간이나 영유아들의 개인물품 관리 및 보관 문제를 주간반 교사와 협의하거나 조율해야 하는 문제 등에 불편함을 느끼고 있었다.

본 연구에서 나타난 시간연장반 전용공간 확보의 필요성은 배성희(2008), 한지희(2011)의 연구에서도 제기된 바 있으며, 황윤경(2008)은 시간연장 보육 시설은 설립 당시 시간연장 보육을 염두에 두지 않고 지은 시설이 대부분이므로 노동 구조의 변화에 따라 앞으로는 보육시설에 시간연장 보육을 위한 전용공간 구성을 반드시 확보해야 한다는 점을 제안하였다.

셋째, 시간연장반 보육교사는 시간적·공간적 고립으로 인하여 어린이집에서 소외감을 느끼고 있었다. 주간반 교사들과 출퇴근 시간이 다르기 때문에 서로 교류하고 소통하기가 어렵고, 혼자 근무하는 상황에서 예기치 못한 문제가 발생하는 경우에도 협의하고 도움을 청하기가 어려워져 소외감과 외

로움을 느끼고 있었다. 또한 교사회이나 행사준비 과정에서 배제되다 보니 업무적인 면에서도 소외감을 느끼고 있었으며, 일부 학부모의 경우 시간연장반 교사를 시간제 일자리나 보육도우미 등으로 인식하거나 일반교사와 비교하여 비전문가라고 생각하는 점도 시간연장반 교사가 느끼는 어려움으로 나타났다.

넷째, 시간연장반 교사는 늦은 밤까지 혼자 근무해야 하고, 늦은 밤에 퇴근해야 하는 근무 환경에 대하여 불안해하고 있었다. 우리나라는 보육교사 대부분이 여성인데 늦은 시간 어린이집에 외부침입자가 발생하거나 영유아에게 응급상황이 발생할 경우 병원으로 이송해야 하는 책임을 혼자서 감당해야 한다는 심리적 부담감을 느끼고 있었다. 또한 늦은 퇴근길에서 교사 자신이 위험에 노출될 가능성이 있다는 점도 어려워하고 있었다.

2) 멘토링을 통한 시간연장반 보육교사의 역할수행과정의 변화양상

시간연장반 보육교사는 멘토링 과정을 통하여 역할정체성 찾기, 보육교사로서의 전문성 찾기, 관심과 배려의 공유시간을 통하여 소속감 찾기, 보다 강화된 비상연락망 정비를 통하여 안심하고 근무하기, 학부모와 긍정적 관계 형성하기 등의 변화양상이 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 시간연장반 보육교사는 멘토링 과정을 통하여 보육교사로서 자신의 역할에 대한 정체성을 찾으려고 노력하였다. 멘토링을 통하여 시간연장반 교사로서 어려웠던 점에 대한 인식과 문제점을 파악함으로써 자신이 담당하고 있는 보육교사로서의 역할에 대한 중요성과 자부심을 갖게 되었다.

송정원·오채선(2012)은 시간연장반 영유아들은 어린이집에서 지내는 시간이 길고 부모의 삶을 볼 수 없으므로 교사가 좀 더 수준 높고(편리하고 적절한 의미에서) 바람직한 생활문화를 가지고 성인으로서 살아가는 모습을

유아들에게 보여주어야 하며 이를 위해서는 일상 문화에 대한 시간연장반 교사의 민감성이 필요하다고 하였다.

본 연구에서도 시간연장반 교사는 멘토링을 통하여 시간연장보육의 특수성을 이해하고, 시간연장반 교사의 역할이 주간반 교사의 역할 못지않게 중요하다라는 사실과 계획된 보육활동도 중요하지만 일상생활지도도 이에 못지않게 중요하다라는 사실을 인식하게 되었고, 돌봄에 대한 구체적인 실천내용에 대하여 방향을 정립하며 시간연장반 교사로서의 정체성을 갖게 되었다.

둘째, 시간연장반 교사는 멘토링을 통하여 질 높은 시간연장반 보육프로그램을 운영하고자 노력하였다. 오프라인 출석 연수가 시간적으로 어려운 점을 감안하여 온라인 연수를 신청, 열심히 수강하면서 배운 내용을 시간연장반 운영에 적용하였고, 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼을 실제로 적용함에 있어서 수시로 연구자에게 조언과 지원을 요청하는 등 전문성을 향상하고자 노력하였다. 또한 상황주제 활동에서는 교사 주도적 보육활동보다 영유아주도의 보육활동을 추구하려는 노력을 볼 수 있었다.

교사의 전문성은 고정되어 있는 것이 아닌 끊임없이 성장, 발달해 가는 것이므로 교사가 진정한 전문가가 되기 위해서는 지속적인 학습기회를 가져야 한다고 하였다(Machado & Meyer, 1997). 주간반 교사들에 비하여 집합연수의 기회가 적었던 시간연장반 교사는 스스로 온라인 보수교육 수강을 신청하였고, 평가인증지침서 교육에 참여하며 교사전문성을 길러 나갔다.

더불어 공동의 공간 사용자였던 주간반 교사와 보육실의 배치나 관리, 공동의 허용범위에 대하여 기준을 세웠으며 복도의 공간 일부를 나누어 시간연장반 영유아들의 결과물을 전시하는 변화도 보였다.

셋째, 멘토링을 통하여 시간연장반 교사는 동료교사들과 적극적으로 접촉하고 소통하며 친밀감을 형성해 나갔다. 교사 간 대화를 반복적으로 실시하였으며, 이를 통하여 서로를 인식하고 정보를 공유할 수 있게 되면서 소속감을 갖게 되었다. 학부모와의 관계에 있어서도 부모상담 및 교육을 통하여

보육교사로서의 역할을 인정받게 되었고, 시간연장반 보육을 신청하는 영유아 및 부모 상황을 이해하게 되고 이러한 과정은 보육교사로서의 역할에 대한 성찰의 기회를 갖게 하였다.

넷째, 멘토링을 통하여 시간연장 보육교사는 근무시간과 관련되어 항상 고민하던 보안 및 안전과 관련된 사안에 대하여 적극적으로 대처하는 변화를 보여주었다. 즉 비상연락망을 재정비하거나, 비상시 대처 방안에 대하여 숙지하려고 노력하였으며, 어린이집에 설치한 CCTV의 사용 방법 및 어린이집 차원에서 조직되어 있는 교직원과 학부모 비상연락망을 시간연장반에 적합하도록 재정비하는 모습을 보여주었다. 또한 지역 보건소 당직실과 경찰지구대 등 유사시 도움을 받을 수 있는 기관 및 연락처 등을 인지하고 활용하고자 노력하는 모습을 보였다.

2. 결론 및 제언

본 연구는 시간연장반 보육교사가 역할수행과정에서 겪는 어려움과 멘토링 과정에서 시간연장반 보육교사의 역할수행 변화 양상을 알아보았으며, 본 연구의 결과를 통해 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 시간연장반 보육교사는 정체성, 전문성, 소속감, 보안 및 안전과 관련된 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 시간연장반 보육교사의 어려움을 개선하기 위한 멘토링을 실시함으로써 역할정체성, 전문성, 소속감, 학부모와의 긍정적 관계 형성 등 역할수행과정에서 긍정적인 변화가 나타났다.

셋째, 본 연구는 시간연장반 운영 개선을 위하여 멘토링을 통한 지속적인

변화와 개선방향을 모색하였다는 점에서 관심 있는 기관 및 교사들에게 의미있는 시사점을 제공할 수 있을 것으로 본다. 이를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 시간연장반 보육활동의 질 제고를 위한 멘토링을 실시하였으며, 멘토의 역할을 원장이 담당하였다. 개선을 위한 가장 중요한 요인은 기관장의 문제인식과 개선의지가 중요하다는 점에서 앞으로 기관장이 어떻게 교사들이 겪고 있는 실제적인 문제를 인식하고 이에 기초하여 어떻게 지원하는 것이 효과적인지에 대한 연구의 필요성을 제안하고자 한다.

둘째, 본 연구는 특정지역, 특정어린이집의 교사만을 대상으로 이루어졌기 때문에 다른 시간연장반 보육교사와 차이가 있을 수 있다는 점에서 일반화하기에는 어려움이 있다. 따라서 후속 연구에서는 제도의 내실 있는 정착을 위하여 시간연장반 보육교사의 멘토 범주를 동료 교사나 운영자로 국한하기 보다는 전국적인 인력풀을 조직하고 사이버 멘토링을 활성화함으로써 시간연장반 보육교사의 시간적 한계와 대면 멘토링의 부담을 최소화할 수 있는 방안 모색이 필요하다고 본다.

참 고 문 헌

- 강남구보육정보센터(2008). 시간연장 보육프로그램-내가 만난 교실 속 자연.
- 강문희, 김매희, 이경희, 정정옥 (2000). 야간 및 24시간 보육실태 및 요구도 조사연구. 한국영유아보육학, 22, 27-56.
- 권혜진(2002). 유치원 초임교사와 경력교사의 협력적 멘토링 적용 연구. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 권혁미(2010). 시간연장 보육에서 나타나는 유아의 일상에 관한 문화 기술적 연구. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 고영주(2010). 시간연장 보육프로그램 활성화 방안. 서울사회복지대학원대학교 석사학위논문.
- 고은주(2013). 시간 연장 보육 영유아의 사회·정서적 행동. 카톨릭대학교 대학원 석사학위논문.
- 기은옥·양시내·홍혜경 (2011). 시간연장반 보육교사의 근무현황에 따른 직무만족도 및 직무스트레스. 유아교육학논집, 15(4), 247-270.
- 김동례·백영애·김지영 (2010). 시간연장반 보육교사의 근무현황에 따른 직무만족도 및 직무스트레스. 한국보육학회지, 10(2), 59-77.
- 김미정(2007). 민간보육시설 보육교사의 직무만족도에 관한 연구. 대구대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 김상균(1997). 학생비행 예방 및 선도를 위한 복지프로그램 개발에 관한 연구. 서울대 사회복지연구소.
- 김영지(2009). 시간연장 보육프로그램 실행연구. 숙명여자대학교 대학원석사학위논문.
- 김영천(2012). 질적연구방법론 I. 경기파주: 아카데미프레스.
- 김재경(2015). 보육교사의 멘토링 기능과 직무만족 관계에 대한 자기 효능감 조절 효과. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김혜진(2015). 시간연장반 유아의 내러티브탐구. 전북대학교 교육대학원석사학위논문.
- 김혜경·류왕효 (2006). 시간연장 보육아동의 스트레스 연구. 한국영유아보육학, 45, 207-225.
- 김화영(2008). 유치원 교사의 발달단계에 따른 멘토링 실태와 요구. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김춘희(2012). 유치원 초임교사의 음악교수능력 향상을 위한 멘토링 접근. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김채린(2012). 시간연장 보육 프로그램의 현황 및 요구조사 연구. 덕성여자대학교대학원 석사학위논문.
- 김한얼·이진규(1993). 조직사회화 과정에서 멘토의 역할. 경영학 연구, 22(2), 269-294.
- 김현실(2014). 초임보육교사의 멘토 신뢰와 멘토링 기능이 조직몰입에 미치는 영향. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 목경화(2013). 시간연장 보육에 대한 원장, 교사, 학부모의 인식에 관한 연구 (수원시 국공립을 중심으로). 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 문미성(2010). 보육시설에서 경험한 멘토링 기능과 초임교사의 교직적응과의 관계. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박수미(2007). 멘토링과정에서 나타난 유아교사의 음악교수 변화탐색. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박은혜(1996). 반성적 사고와 유아교사교육. 유아교육연구, 16(1), 175-195.
- 박찬옥·강순미(2008)-멘토링(mentoring)에 의한 교사-유아의 언어적 상호작용 변화탐구. 유아교육학논집, 12(2), 213-231.
- 박희재(2011). 시간연장 보육시설의 운영실태 및 인식에 관한 연구. 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문.
- 배성희(2008). 시간연장 보육에서 만 2세 영아들이 겪는 어려움과 적응과정.

- 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 배진옥(2007). 예비유아교사를 위한 저널쓰기멘토링 프로그램의 개발과 효과검
증. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 백금순(2015). 부모상담 과정에서 어린이집교사가 경험하는 협력적 관계현상에
관한 현상학적 연구. 동국대학교 석사학위논문.
- 보건복지부(2003). 시간연장보육 활성화방안.
- 보건복지부(2015). 2015년 보육사업 안내.
- 보건복지부(2013). 2013년 보육사업 안내.
- 보건복지부(2014). 시간연장형 보육프로그램 매뉴얼.
- 서문희·김혜진(2012). 2012 보육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 서문희·양미선(2013). 시간연장보육 이용 만족도에 영향을 미치는 변인연구.
한국보육지원학회지, 9(3), 189-207.
- 서울시보육정보센터 (2008). 시간연장 보육프로그램.
- 서현·윤경아(2012). 시간연장 학급에서 영아, 교사, 부모의 적응양상. 한국열
린유아교육연구, 18(4), 231-261.
- 손현희(2007). 영아반 보육교사의 교직에 대한 전문성 인식도와 영아보육프로
그램의 질과의 관계. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 송미연(2002). 24시간 어린이집 야간보육교사의 근무만족도 및 요구도에 관한
연구: 서울과 인천지역을 중심으로. 성균관대학교 교육대학원 석사학위
논문.
- 송경섭(2013). 어린이집 유형별 시간연장 보육실태 및 보육교직원의 인식과 요
구: 서울, 경기중심으로. 한국보육학회지13(2), 25-45.
- 송정원, 오채선(2012). 시간연장반 보육교사의 '일' 과 보육전문성 탐색. 열린
유아교육연구, 17(1), 43-72.
- 신혜영(2004). 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에
미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문.

- 안성화(2008). 시간연장 보육의 질 개선에 관한 연구:시간연장반 보육교사의 직무만족도를 중심으로. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 양은혜(2012). 만 4세 유아의 시간연장 보육경험의 의미. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이난주(2011). 어린이지 오후 혼합보육에 대한 교사와 유아의 경험과 인식. 배재대학교 대학원 유아교육과 석사학위논문.
- 이덕현·최송욱·장원섭(2013). 멘토링 기능과 직무만족 및 조직몰입의 관계에 대한 메타분석 연구. HRD연구, 15(1), 189-214.
- 이명순(2000). 유치원 교사가 되어가는 과정에 관한 이야기. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 이명순·이영미(2006). 만 2세 영아반 교사의 역할에서 멘토링의 의미와 전략. 한국보육학회지, 6(2), 21-41.
- 이미경(2004). 시간연장 보육시설의 활성화 방안에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미선(2011). 시간 연장 돌봄 운영에 관한 교사의 인식. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이사라(2012). 어린이집에서 멘토링 활용의 실태 및 요구. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이숙희 외(2007). 직장보육시설 시간연장 보육프로그램-그림책을 활용한 통합적 접근을 중심으로-근로복지공단.
- 이인숙(2003). 야간 및 24시간 보육시설의 운영실태와 활성화 방안에 관한 연구. 아주대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 이은화·배소영·조부경 (1999). 유아교사론. 경기 파주: 양서원.
- 이영(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선방안. 육아정책연구소.
- 이영미(2006). 멘토링(mentoring)을 통한 2세 영아교사의 보육프로그램 수행 과정 탐색. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.

- 이용남(2009). 공립유치원 초임교사를 위한 멘토링 장학의 실태와 효과에 대한 교사의 인식. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 이인숙(2004). 야간 및 24시간 보육시설 운영실태와 활성화 방안에 관한 연구. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 이진선(2007). 시간연장 보육시설의 운영체계 개선방안 연구. 신라대학교 석사학위논문.
- 이진희 · 홍혜경(2011). 영아보육교사 현직 연수 프로그램이 교사의 효능감과 만족도에 미치는 효과. 열린유아교육연구, 16(4), 233-260.
- 임영진(2012). 게임놀이를 활용한 분노조절 프로그램이 ADHD성향 아동의 분노, 공격성, 사회적 기술, 자기 통제력에 미치는 효과. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임정완(2000). 유치원의 종일제 프로그램운영에 대한 교사와 부모의 인식 비교 연구: 경기도 공립유치원을 중심으로. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임현주 · 이대균(2011). 부부특성, 출산관련정서, 어머니의 정서특성이 후속출산 계획에 미치는 변인탐색: 구조방정식을 중심으로. 유아교육연구, 33(2), 121-144.
- 유금미 (2009). 보육시설 시간연장 운영실태 및 종사자와 학부모 인식. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유희정(2003). 보육정책 발전방안. 한국여성정책연구원.
- 윤영순(2013). 유아교사를 위한 균형적 언어 교수법 멘토링에 관한 질적 연구. 원광대학교 대학원 박사학위청구논문.
- 윤옥경(2009). 시간연장 보육시설의 보육교사 직무만족에 관한 연구. 청주대학교 사회복지행정대학원 석사학위논문.
- 윤향미(2012). 소집단 멘토링에 참여한 유아교사의 자유선택활동 운영 변화 양상. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문.

- 전연희(2012). 어린이집의 시간연장 보육실태 조사연구. 건국대학교 교육학 석사학위논문.
- 조미영(2010). 다문화가정 어머니들의 영유아기 자녀양육 지원을 위한 멘토링 과정탐색. 성신여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 조부경·박은혜·임승렬(1998). 유아교사 양성대학 교육과정에 반영된 ‘지식의 기초’에 대한 인식 및 요구조사. *교육학연구*, 36(3), 225-254.
- 조아라(2007). 가족건강성과 자아존중감이 친구관계의 질에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 조은숙(2012). 어린이집 시간연장 보육프로그램 실태 및 교사인식. 인하대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조형숙·김현주(2005). 유아교사를 위한 집단 멘토링의 의미 탐색. *미래유아교육학회지*, 12(1), 227-263.
- 조형숙·박수미(2009). 멘토링을 통한 유아교사의 음악 교수 실제 변화와 멘토의 역할 탐색. *유아교육학논집*, 13(2), 161-191.
- 조희숙(2004). 시간 연장형 보육종사자 의식과 운영현황. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 직장보육시설지원센터(2007). 직장보육시설 시간연장 보육프로그램.
- 천영희(2005). 어린이집 이용 아동의 사회, 정서행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 최진화(2010). 시간연장 가정보육시설의 운영실태 및 개선방안 연구:김해시를 중심으로. 가야대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 최현희(2014). 어린이집의 정규반과 시간연장반에서 유아의 문제행동 연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 한국보육진흥원(2015). 보육교직원을 위한 시간연장·시간제보육직무교육과정.
- 한국여성정책연구원(2010). 시간연장 활성화 연구용역 최종보고서. 보건복지부.
- 한유진(2009). 시간연장반 보육교사의 전문성 인식과 역할수행에 관한 연구.

- 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 한지희(2011). 시간연장 보육 담당교사의 직무에 대한 담론분석. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 허인영(2010). 멘토링 프로그램에 있어 멘토의 역할수행과정에 관한 질적 연구. 성공회대학교 대학원 석사학위논문.
- 홍은경(2003). 유치원 초임교사를 위한 멘토링 과정. 중앙대학교 박사학위논문.
- 황세림(2013). 5세 누리과정에 대한 유아교사의 이해 및 적용과정. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황선아(2014). 직무환경과 직무만족도가 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원 석사학위논문.
- 황윤경(2008). 시간연장 보육시설의 운영 개선 방안 연구. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- Allen, T. D. & Eby, L. T. (2003), Mentoring benefits for mentor: Career, learning and quality outcomes. *Journal of Management*, 29, 465-485.
- Baumgatner, Dicarlo, (2013). Consequences of different kinds of parental discipline.
- Becker, W. C. (1964). Consequences of different kinds of parental discipline. In M. L. Hoffman & L. W. Hoffman(Eds.), *Review of Child Development*, Vol. 1, New York: Russell Sage. 169-208.
- Fletcher, S. (2000). *Mentoring in Schools'. A Handbook of Good Practice*. British Library Cataloging in Publication Data.
- Fishbein, M. & Aizen, I. B. (1975). *Attitude Intension an Behavior : An Introduction theory and Research Reading*. Masachusetts : Addison-Wesley.
- Hollway, J. H. (2001). Research link. The benefits of mentoring. *Education Leadership*, 58(8), 85-86

- Hatzopolulos, F. L. (2003). A study of beginning teachers: perceptions of effectiveness of mentoring programs and teacher retention. Washington, D. C. ED: The George Washington University.
- Kram, K. E. (1983). Phases of Mentor Relation ship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Martin, A., & Trueax, J. (1997). Transformative dimension of mentoring: Implications for practice in the training of early childhood teachers. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 425-405).
- Mussen, P. H., Cinger, J.J. & Kagan, J. (1979). Child development and personality, 5th ed., New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Merriam, S. B. (1994). *Case study research in education qualitative approach*. 질적사계연구법. 서울: 양서원.
- Noe, R. A. (1988). An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships, *Personnel Psychology*, 41, 458
- Nolan, E. M. (2007). *Mentor Coaching and Leadership in Early Care and Education*. NY: Thomson Delmar Learning.
- OECD(2012, 2013). starting strong 3: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and care. (신동주 · 장혜진 · 이경옥 역). 유아보육과 보육의 질 제고를 위한 정책 방안.
- Schilling, R. F. & Schinke, S. P. (1983). Social support networks in developmental disabilities social support networks. New York : Addine Publishing Co.
- Sheridan, S. and K. M. Schuster(2001). Evaluations of Pedagogical Quality in Early Childhood Education A cross-national prespective, Department of Education, University of Gothenburg, Sweden, *Journal of Research in Childhood Education*, Fall/Winter 2001, 16(1), 109-124.

- Scott, N. H. (1999). *Supporting new teachers: A report on the 1998-99 beginning teacher induction program in New Brunswick*. (ERIC) Document Reproduction Service No. ED 437-347.
- Stroot, S. A. (1999). Impact of a collaborative peer assistance and review model on entry-year teachers in large urban school setting. *Journal of Teacher Education*, 50(1), 27-41.
- Watson, G. A. (1961). Some personality difference in child related to strict or permissive parental discipline. *Journal Psychology*, 44, 227-249.
- Whitebook, M., & Bellm, D. (1996). Mentoring for Early Childhood Teacher sand Providers: Building Upon and Extending Tradition. *Young Children*, 52(1), 59-64.

ABSTRACT

Changing process of teacher's role performances of over time daycare class who participated through mentoring

Bae, Min-Jong

Department of Early Childhood Education

The Graduate School

Sungshin Women's University

The purpose of this study is to examining the teacher's difficulties of over time daycare class and changing process of role performances participating through mentoring.

The research questions specified to achieve the objectives are as follows:

1. What are the teacher's difficulties of over time daycare class?
2. What are the changes in teachers' role performance of over time daycare class through the process of mentoring?

This study conducted 21 sessions of participant observation and 43 sessions of personal interview and group teachers working at Dalbit daycare center from April 20 to September 15, 2015.

Data were collected through participant observation, interview and analysis of related information. Transcribed records of interviews, field notes and other gathered data were sorted and categorized into significant themes.

The study results are as follows:

The teachers in a over-time daycare class were found to face difficulties in the areas of identity, expertise and belongingness. Identity-related difficulties were role ambiguity arising from childcare environments for infants and children of different age ranges and identity confusion following simultaneous performance of roles. Expertise-related difficulties were emptiness due to no implementation of planned curriculum, limited space organization, activity materials, or posts due to no allocation of dedicated classroom, and passive childcare programs due to the risk of safety accidents in infants and children of different ages. Belongingness-related difficulties were limited opportunities to encounter co-workers due to different working hours, and their status perceived as 'substitute teachers' instead of co-workers due to absence of work sharing or communication.

For these reasons, the author of this study performed a mentoring program regarding challenges over-time daycare teachers face through sharing and coaching approaches based on previous experience as a teacher and operator.

Through mentoring, teachers showed positive changes in role performance by finding their role identity and expertise, restoring a sense of belonging through recognition and communication, building positive

relationships with parents and others. With respect to role identity, teachers realized a sense of duty and a sense of pride for their roles. In regard to expertise, they participated in training programs to accumulate expertise and strived to secure a dedicated space, and utilized a newly published manual for over-time daycare program. Regarding a sense of belonging, a range of efforts were undertaken by actively participating in leisure activities at faculty meeting, and involving in role recognition and communication. Moreover, interest and empathy were drawn from co-workers by posting children's accomplishments of class activities on a shared bulletin board.

The importance and difficulties of over-time daycare teachers' roles were informed to parents who recognized those teachers as substitute teachers through personal interview and education. These changes in parents' attitude have a positive impact on operating over-time daycare classes.