



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](#)

권 경 숙 교수 지도
석사학위 청구논문

어린이집 보육지원체계 개편
시행에 따른 보육교사의 경험

2021

성신여자대학교 교육대학원
교육학과 유아교육전공
박 수 영

어린이집 보육지원체계 개편
시행에 따른 보육교사의 경험

권 경 숙 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2020년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

박 수 영

인 준 서

박수영의 석사학위 논문으로 인준함

2020년 11월

심사위원장 배 지 희 (인)

심 사 위 원 김 고 은 (인)

심 사 위 원 권 경 숙 (인)

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구의 목적은 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험과 요구를 알아봄으로써 앞으로 보육지원체계가 보완해야 할 방향을 모색하고 보육지원체계가 효율적으로 시행하기 위해 필요한 기초자료를 제공하는 데 있다.

이와 같은 연구목적에 토대로 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

1. 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험은 어떠한가?
2. 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구는 어떠한가?

본 연구의 자료 수집을 위해 2020년 5월 18일부터 2020년 10월 13일까지 기본보육교사 5명, 연장전담교사 4명을 포함한 총 9명의 보육교사와 심층면담을 실시하였다. 연구자는 심층면담 자료를 반복적으로 읽고 그 외 면담노트, 연구자와 연구 참여자의 저널, 어린이집 운영 안내 책자 등 수집한 자료들을 분석하는 과정을 거쳐 연구 문제에 따라 해석하였다. 또한 자료의 신뢰도와 타당성을 높이기 위해 유아교육 전문가와 연구 참여자에게 심층면담을 범주화한 자료를 보여주고 연구내용을 검토하였다.

이와 같은 과정으로 이루어진 본 연구결과를 연구 문제에 따라 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기본보육교사는 연장보육시간에 연장전담교사가 추가 인력으로 배치되면서 수업 준비와 서류 업무를 독립된 공간에서 수행할 수 있는 시간을 갖게 되었으며, 휴게시간과 연차 사용이 용이해지는 등의 실제적인 도움을 받게 되었다. 그러나 연장보육시간에 담임교사가 없는 상황에서 영유아가 다치거나 부모의 민원 제기 가능성에 대한 불안감을 느끼고 있었으며, 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡 등의 어려움을 경험하였다. 다음으로 연장전담교사는 근무시간, 급여, 직무 등 근무환경에 대해 만족감을 나타냈으며 학부모와의 관계나 서류 업무에 대한 부담이 없어 연장보육활동을 진행하면서 영유아에게 집중할 수 있음을 긍정적인 경험으로 이야기하였다. 그러나 보육 일지와 교실 청소 업무 등 연장전담교사로서 해야 할 업무가 있지만 이를 수행할 시간이 일정하지 않고, 담임교사도 아니고 보조교사도 아닌 연장전담교사의 역할이 모호하다는 점에서 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.

둘째, 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험은 긍정적인 면도 있지만 어려움도 나타나 개편된 보육지원체계가 성공적으로 시행되기 위한 개선 요구도 있었다. 보육지원체계 개편 시행에 대한 보육교사의 개선을 위한 요구를 알아본 결과, 보육교사들은 연장보육반 편성 시 영아반과 유아반을 구분하지만 만 0세~2세에 해당하는 영아반을 혼합하여 보육하고, 만 3세~5세에 해당하는 유아반을 혼합하여 보육이 이루어질 경우 혼합연령으로 보육하는 데 어려움을 가질 때가 있다고 하였다. 따라서 교사들은 교사 대 아동 비율을 조정하여 보육의 안전성을 확보할 수 있도록 해야 한다고 하였다. 또한 연장보육을 하는 영유아들이 안전하게 하원할 수 있는 구체적인 방안이 필요하다고 하였다. 다음으로 연장보육 이용 자격이 광범위하여 이용 자격을 세분화하고 축소하는 과정이 필요하며, 연장보육 시작 시간과 연장보육료 산정 시간의 기준이 달라서 혼돈을 주므로 연장보육 운영 시간에

대한 명확한 구분이 필요한 것으로 나타났다. 또한 보육지원체계가 처음으로 시행되면서 어린이집에서 채용하는 연장전담교사의 인건비를 지원하지만 예산 부족으로 인해 학기 중 추가 채용에 대한 인건비를 지원하지 못함에 따라 앞으로 연장전담교사 추가 배치를 위한 충분한 예산 확보가 필요하다고 하였다. 마지막으로 보육교사들은 어린이집에서 보육지원체계가 원활하게 시행되기 위해서는 교사와 부모, 원장의 인식개선과 그에 적합한 교육이 마련되어야 한다고 하였다.

본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 실행에서 느끼는 보육교사의 경험과 요구는 어떠한지를 알아봄으로써 앞으로 보육지원체계가 나아갈 방향에 대해 제시하고자 하였다. 앞으로 본 연구의 한계점을 토대로 보육지원체계 개편의 다양한 측면에서 후속 연구가 이루어진다면 보육지원체계 개편 시행이 나아갈 실질적인 방향을 모색하는 데 도움이 될 것이다.

목 차

논문 개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	7
3. 연구자	7
4. 용어정의	8
II. 이론적 배경	10
1. 현대사회 보육의 의의와 보육 정책	10
1) 현대사회 보육의 의의	10
2) 우리나라 보육 정책의 흐름	12
2. 보육지원체계 개편	16
1) 보육지원체계 개편의 추진 배경	16
2) 보육지원체계 개편 내용	18
3) 연장보육 지원체계	21
3. 보육지원체계 관련 선행연구	23
III. 연구 방법	27
1. 연구 참여자	27
2. 연구 절차	33

1) 예비연구	33
2) 본 연구	35
3. 자료분석	40
4. 자료의 타당화와 윤리적 고려	44
IV. 연구결과 및 해석	46
1. 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험	46
1) 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험	46
2) 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움	55
3) 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험	62
4) 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움	70
2. 보육지원체계 개편 실행 개선을 위한 보육교사의 요구	76
1) 보육현장을 고려하는 운영지원 개선	77
2) 연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련	81
3) 새로운 보육체계에 대한 인식 개선	88
V. 논의 및 결론	94
1. 논의	94
2. 결론 및 제언	103

참고문헌

ABSTRACT

부록

표 목 차

<표 1> 연구 참여자의 일반적 배경	28
<표 2> 심층면담 일정 및 개요	37
<표 3> 심층면담을 위한 질문 내용	38
<표 4> 수집된 자료	40
<표 5> 범주화 수정 과정	42
<표 6> 연구문제에 따른 자료 분석 최종 내용	43

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 사회구조의 변화와 경제 성장의 급격화로 여성의 경제 참여 활동이 증가되었으며 저출산, 다문화 가정 확대 등의 사회적 현상으로 보육에 대한 관심이 높아졌다. 우리나라의 초기 보육정책은 요보호 아동 중심의 선별적 보육정책으로 제 기능을 충분히 발휘하지 못함으로써 국민적 공감대를 형성하지 못하였다(양옥승, 2009). 따라서 보육정책은 선별주의 관점이 아닌 보편주의 관점으로 변화되었고, 보육에 대한 국가적 책임의 필요성이 강조되어 2004년 영유아보육법이 제정되었다. 이후 정부는 사회적 변화를 반영하는 보육정책 수립을 위해 보건복지부 장관이 영유아보육법에 의거한 보육계획을 5년마다 수립하고, 매년 2월 말일까지 연도별 시행계획을 하도록 하는 보육 제도를 마련하도록 하였다(영유아보육법 시행령 제19조).

이에 따라 보건복지부의 첫 중장기 보육정책으로 2006년도에는 아동을 위한 보육 시설 증가와 보육 재정의 대폭 확대를 통한 보육 시설 이용 아동의 70% 보육료 지원을 주 내용으로 하는 제1차 중장기 보육 기본계획인 ‘새싹 플랜’이 시행되었다(보건복지가족부, 2009). 보육 시설에 해당하는 어린이집에서는 부모를 대신해 자녀 양육의 공백을 지원하는 역할을 하며 장애아 보육, 방과 후 보육, 시간 연장 보육서비스 등 부모의 요구에 따른 다양한 형태의 보육이 운영되었다.

‘새싹 플랜’ 시행 이후 2009년도에는 새 정부의 공약과 국정철학에 부합하는 새로운 보육정책으로 ‘아이 사랑 플랜’이 발표되었는데(보건복지가족부, 2009), ‘아이사랑 플랜’ 정책은 부모의 보육료 부담 완화를 위한 만 0세-2세

에 해당하는 영아와 만 5세 유아의 무상보육실시 등을 주 내용으로 담고 있었다(유선화, 2016). 이후 정부는 보육료 지원 연령을 확대하여 2013년 3월부터 만 0세 ~ 만 5세까지 전 연령을 대상으로 무상보육정책을 실시하였고, 그 결과 영아가 어린이집을 이용하기 시작하는 시기가 빨라지면서 최초 이용 월령이 2012년에는 28.3개월이었지만 2015년에는 26.5개월로 낮아지는 결과가 나타났다(보건복지부, 2017).

2013년에 실시된 무상보육정책은 부모에게 영아와 유아의 보육료를 100% 지원하여 자녀의 양육비 부담을 덜어줌으로써 부모들에게 무상보육이 필요함을 인식하게 하였다(김혜민, 2016). 그러나 무상보육의 지원을 받는 수요자들 즉, 부모에 대한 충분한 이해와 구체적인 검토 없이 시행된 이 정책은 부모들에게 자녀를 어린이집에 보내지 않으면 손해를 본다는 생각을 하도록 만들었고, 이로 인해 정작 어린이집 보육이 꼭 필요한 가정에서 자녀를 맡길 수 없는 상황도 발생하게 하였다(유선화, 2016). 이후 정부는 무상보육체계를 보완하여 실효성을 키우고자 2016년 7월부터 맞춤형 보육을 시작하였다. 맞춤형 보육은 만 0 ~ 2세 영아를 대상으로 종일반 자격에 해당하는 경우 12시간의 종일반 보육을 제공하며, 종일반 자격이 안될 경우 일 6시간 보육과 필요시 긴급 보육바우처 보육 서비스를 월 15시간 제공하는 정책이다(보건복지부, 2016). 맞춤형 보육에서의 종일반 자격은 맞벌이 가정, 다자녀, 학생, 취업 준비 가정의 자녀가 해당되며, 부모는 종일반 자격 신청을 위해 각 시군구 행정복지센터를 통해 관련된 증명서류를 제출하고 시군구에서 종일반 자격을 승인하는 절차로 이루어진다.

정부는 맞춤형 보육의 도입으로 어린이집 이용 자격과 시간을 구분하려 했으나 부모들은 부모가 전업으로 양육하는 경우와 취업 상태에서 양육하는 경우를 비교하여 어린이집에서 영아보육 시간을 결정짓는 것은 차별적 보육 형태라고 인식하였다(김유진, 2019). 이에 정부는 제3차 중장기 보육 기본계

획으로 맞춤형 보육의 단점을 보완하고 부모의 요구를 반영하여 보육서비스 이용과 시간을 부모가 선택하여 적절하게 이용할 수 있도록 보육지원체계 개편을 추진하였다(보건복지부, 2017).

2020년 3월부터 시행한 보육지원체계 개편은 어린이집 보육시간을 기본보육시간과 연장보육시간으로 나눠 부모가 필요한 시간만큼 보육 서비스를 제공하는 것이다. 기본보육시간은 오전 9시부터 오후 4시까지의 보육시간을 말하며, 연장보육시간은 기본보육이 끝난 후 4시 이후 보육이 필요할 경우 7시 30분까지 보육을 할 수 있다(보건복지부, 2020c). 만 0 ~ 2세에 해당하는 영아반 부모가 연장반보육을 이용할 시 연장보육에 대한 별도의 자격조건과 시군구 승인이 필요하지만, 만 3세 ~ 5세에 해당하는 유아반 부모는 어린이집 원장과 상담하여 연장보육이 필요할 경우 이용할 수 있도록 개편하였다(보건복지부, 2019d). 지금까지 우리나라의 보육정책을 살펴볼 때 2004년 영유아보육법 제정을 시작으로 보육정책에 대한 국가의 책임을 강화하고, 영유아 보육에 대한 지원을 현재까지 지속적으로 확대하고 있다.

이번 보육지원체계 개편은 부모의 어린이집 이용을 실질적으로 보장하는 목적도 있지만, 보육교사의 근무환경 개선을 위한 목적도 가지고 있다. 현재 2020년 보육사업 안내에 명시된 내용은 어린이집은 주 6일 이상, 연중 계속 운영하는 것을 원칙으로 하며, 월요일 ~ 금요일은 07시 30분 ~ 19시 30분까지, 토요일은 07시 30분 ~ 15시 30분까지 운영하도록 되어 있으며 연장보육, 휴일보육 등 다양한 직업의 형태를 반영한 수요자 중심으로 제도를 마련하였다. 이에 따라 보육 서비스를 제공하는 보육교사도 기본보육교사와 연장전담교사로 나눠 채용하도록 제도를 정비하였다.

보육교사는 하루 일과 중 영유아와 가장 많은 시간을 보내는 사람으로 영유아의 전인적인 성장과 발달에 큰 영향을 미치는 보육 서비스를 제공하는 주체로서 보육의 질적 수준에 중요한 역할을 담당하고 있다(이동수,

2006). 또한 보육대상의 나이가 어릴수록 교사의 지속적인 보살핌과 관심에 의존한다(Gørtz, Mette & Elvira Andersson, 2014). 그러나 영유아보육법 시행규칙, 별표 8의 어린이집 운영기준(제23조 및 제34조 관련)에 따라 어린이집은 주 6일 이상 하루에 12시간 이상 운영해야 한다는 원칙으로 보육교사는 장시간 노동에 노출되어 왔다. 주 40시간 근무제가 도입됨에도 불구하고 보육 현장은 여전히 퇴근 시간이 지켜지지 않고 장시간 초과근무를 할 뿐만 아니라 업무의 특성으로 휴게시간을 갖기 어려운 것으로 나타났다(권순임, 구수연 2020). 장시간 보육 서비스를 제공하는 만큼 보육교사는 영유아의 안전 문제로 보육실을 벗어나지 못하고 활동 준비, 서류 업무 등을 근무시간 내 수행하지 못하는 것이 실정이다. 이를 뒷받침하는 구세희(2019)의 연구에서 2018년 10월 경남지역 어린이집에 재직하는 만 0세 ~ 만 6세 담임교사 165명을 대상으로 보육교사의 평일 1일의 보편적인 출퇴근 시간과 근로시간에 대한 조사 결과 평일 일 평균 9시간 40분 동안 근무하는 것으로 나타났다.

근로기준법 제4장 근로시간과 휴식 제50조에 의거하면 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. 제54조 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다고 명시되어 있다(근로기준법, 제50조 제54조). 이를 통해 볼 때 보육교사는 근로기준법에 명시되어 있는 근로시간보다 더 많은 업무 시간을 보내는 것을 알 수 있다.

보육교사의 장시간 근무와 열악한 근무환경 개선을 위해 개편된 보육지원 체계는 현재 근무하는 담임교사가 오후 4시까지 보육을 하고 4시 이후의 '추가 보육'을 전담할 보육교사를 지원하는 방안이다(보건복지부, 2019b). 이는 담임교사의 업무 부담을 덜기 위해 보조교사를 확대 배치하여 지원하고,

보조교사가 ‘추가 보육시간 전담교사’로 역할을 하도록 하는 것이며, 추가 인력 배치는 보육교사가 담당하는 반을 운영하기 위해 온종일 보육하는 형태로, 8시간을 초과하는 근무가 일상이며, 보육을 위한 수업 시간 및 행정업무를 수행하는 시간이 부족하다는 문제의식에서 제안되었다(보건복지부, 2018).

보건복지부는 학부모가 편안하게 자녀를 맡기고, 보육교사의 근무환경을 개선하기 위한 정책으로 보육지원체계를 개편하였고, 2019년 3월부터 2020년 2월까지 4개 도시 102개의 어린이집에서 시범사업을 운영하였으며, 원장을 대상으로 하는 보육지원체계 개편 방안에 대한 교육을 하였다(보건복지부, 2019a). 그리고 2020년 3월 새 학기부터 보육지원체계가 개편 시행되면서, 연장전담교사 채용에 대한 어려움과 일자리가 필요한 보육교사를 지원하기 위해 「연장전담교사 구인·구직 인력은행(뱅크)」가 운영되었다. 연장전담교사는 보육교사 자격증 또는 특수교사 자격증을 소지한 사람으로, 연장보육반의 책임 있는 보육 및 하원 지도 등의 업무를 수행하며, 연장전담교사의 인건비는 정부에서 지원한다(보건복지부, 2019c).

연구에 따르면 보육교사들은 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 개선방안으로 정부의 휴게시간 보장정책 명확화와 2인 담임제 및 교사의 휴게시간에 대한 공지 확대를 제안하였다(송예낭, 2019). 그러나 보건복지부는 연장전담교사는 별도로 채용하는 것이 원칙이나 보건복지부에서 제시하는 인건비 지원 기준을 충족하지 못할 경우, 농어촌 지역 또는 신규채용 및 보조교사 겸임, 시간연장 교사를 연장전담교사로 활용해도 추가적인 전담교사 확보가 어려운 경우 기본보육교사가 겸임하여 근무가 가능하다고 하였다(보건복지부, 2020c). 이는 연장전담교사를 배치하지 못하였을 경우 결국 기본보육교사가 겸직으로 연장보육에 교대 근무를 해야 함을 의미한다.

보육지원체계 개편 시행이 2020년 3월에 시작된바 직접적으로 관련된 연

구가 없어 유사 관련 논문을 중심으로 선행연구들을 탐색해 보면, 유선화(2016)의 무상보육이 보육교사의 근무환경 변화에 미치는 영향에 대한 연구에서 보육교사의 1일 보육시간 축소와 교사 대 아동 비율을 줄여야 한다는 시사점이 제안되었으며, 구세희(2019)의 보육교사의 근무환경 실태조사연구에서는 보육교사의 근무시간을 2교대 근무로 제안하는 결과가 도출되었음을 알 수 있다. 또한 장은경(2020)의 연구에서는 2020년에 도입되는 보육지원체계 개편에 대해 보육교사들이 정시 퇴근과 업무 시간 보장을 기대하는 반응을 보인 것으로 나타났다. 선행연구에서는 보육 인력을 충원하고 교사의 보육시간을 축소한 결과로 인해 나타나는 보육교사의 여건 변화는 어떠한지를 탐색하는 데 한계가 있다. 무엇보다도 보육지원체계 개편의 효율적인 운영과 보육교사의 근무환경 개선 효과를 가져오기 위해서는 변화된 체계를 보육현장에서 실제로 시행하고 있는 보육교사들의 경험을 깊이 있게 탐색하는 연구가 필요하다.

2020년 3월 이후 실시된 보육지원체계 개편에 대한 선행연구는 현재 김자옥(2020)의 연장보육 정책의 인식 비교 연구가 전부이며, 이 연구는 보육지원체계 개편 시행 초기 보육교직원과 학부모를 대상으로 인식을 비교한 양적연구로 새로운 정책에 대한 인식 탐색에 목적을 둬으로써 보육지원체계 개편에 관한 보육교사의 실제적인 경험과 보육지원체계 개편의 실효성을 심층적으로 탐색하는 데 한계가 있다.

따라서 본 연구에서는 개편된 보육지원체계를 어린이집 현장에서 실천하고 있는 보육교사의 경험을 심도 있게 탐색하고자 한다. 즉, 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험은 무엇이며 개편된 보육지원체계가 보다 효율적으로 운영되기 위한 보육교사의 요구는 무엇인지를 알아봄으로써 보육지원체계의 개선 방향에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 문제

이와 같은 연구 목적을 기반으로 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

- 1) 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험은 어떠한가?
- 2) 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구는 어떠한가?

3. 연구자

본 연구자는 현재 교육대학원에서 유아교육을 전공하는 대학원생으로 국립 어린이집에서 1년, 직장어린이집에서 9년으로 총 10년의 보육교사 경력을 지니고 있으며 현재는 직장어린이집에서 원장으로 2년째 근무하고 있다. 연구자는 10년 이상 어린이집에서 근무하면서 무상보육, 맞춤형 보육, 보육교사의 휴게시간 보장정책을 모두 경험하였으며 2020년부터 실행되는 보육지원체계 개편이 보육교사의 근무환경 개선에 어떤 영향을 미칠 수 있으며 보육교사들은 개편되는 정책 시행 과정에서 어떤 경험을 하게 되는지에 대한 궁금증으로 연구를 시작하게 되었다.

연구자는 보육교사로 근무를 하면서 새로운 어린이집의 개원 준비를 2회, 평가인증에 4회 참여하는 등의 다양한 경험을 하면서 개인의 생활 없이 어린이집에 몰입하였던 시기가 있었다. 서류 업무는 어린이집끼리 경쟁하듯이 계속해서 늘어났고, 보육교사의 시간외수당 없는 초과근무는 암묵적으로 합의한 분위기에서 근무하기도 했다. 그러나 점차 보육교사의 처우개선에 대

한 목소리가 높아지면서 급여 보장을 위한 지원, 휴게시간 보장 등 다양한 방안들이 생겼고, 연구자 역시 보육교사의 처우가 예전과 비교해 좋아지고 있다고 생각하였다. 하지만 보육교사가 힘들어하는 것 중 하나는 장시간 보육이다. 운영의 원칙과 안전한 보육을 위해 담임교사가 보육활동에 참여하는 시간은 길고, 부모는 담임교사가 하원할 때까지 보육해 주기를 원하는 상황은 계속되었다.

연구자가 보육교사 경험을 하면서 느낀 것은 보육교사의 심신 안정과 여유가 곧 영유아에게 좋은 보육활동으로 나타난다는 것이다. 따라서 어린이집을 운영하는 원장으로써 보육교사의 직무 스트레스 관리에 대해 고민을 많이 하였으며, 개편된 보육지원체계가 효율적으로 운영된다면 보육교사의 근무여건 개선에 높은 성과를 나타낼 수 있을 것이라 기대하였다. 보육지원체계 개편 실행은 어린이집의 특성에 따라 운영시간과 인력 배치가 달리 운영될 수밖에 없고, 담임교사인 기본보육교사와 연장전담교사들의 경험 또한 다르게 나타날 것으로 생각되었다. 또한 정부가 인건비를 지원하는 만큼 새로운 정책에 대한 실효성과 문제점을 파악하고 새롭게 실행되는 보육지원체계가 앞으로 나아가야 할 방향을 제시하고자 연구를 시작하게 되었다.

4. 용어정의

1) 보육지원체계 개편

‘보육지원체계 개편’은 정부의 제3차 중장기 보육 기본계획의 4대 목표 중 하나로 효과적 보육 서비스 제공을 위해 2020년 3월에 어린이집을 대상으로 도입되었다. 보육지원체계 개편은 어린이집 보육시간을 기본보육과 연장보

육으로 이분화 하여 각 보육 시간별 전담 보육교사를 배치하는 것을 주요 내용으로 한다(보건복지부, 2017).

본 연구에서는 2020년 3월부터 시행된 보건복지부(2020c)의 지침 내용을 기초로 보육시간을 이분화하고 각 시간에 전담교사를 배치하여 운영하는 체계로 정의한다.

2) 기본보육교사

‘기본보육교사’는 기본보육시간에 배치되는 담임교사를 의미하며, 기본보육교사의 근로시간은 일 8시간으로 휴게시간 1시간을 포함하여 일일 9시간 근무한다. 기본보육교사는 기존 담임교사의 역할을 수행하지만 연장보육시간을 활용하여 보육 준비, 행정업무 등을 할 수 있다(보건복지부, 2020c).

본 연구에서 기본보육교사는 오전 07시 30분부터 오후 4시까지 기본보육시간에 배치되는 담임교사를 의미하는 것으로 정의한다.

3) 연장전담교사

‘연장전담교사’는 연장보육시간에 배치되는 전담교사로 의미하며, 연장보육을 계획하고 운영하며 부모에게 하원 지도 및 영유아를 인계하는 업무를 수행한다(보건복지부, 2020a). 연장전담교사의 근무시간은 평일 4시간으로 휴게시간 30분 별도를 원칙으로 하며, 시군구에서 인건비를 지원받는 경우 연장보육시간인 오후 7시 30분까지 근무해야 한다(보건복지부, 2020c).

본 연구에서 연장전담교사는 오후 4시 이후 7시 30분까지 연장보육시간에 배치되는 전담교사를 의미하는 것으로 정의한다.

II. 이론적 배경

1. 현대사회 보육의 의의와 보육정책

1) 현대사회 보육의 의의

보육이란 영유아보육법 제2조(정의)에 따라 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스로 정의한다. 보육의 정의에 따라 현대사회에서 보육의 의의는 보육의 대상이 되는 아동에 관한 측면과 부모에 관한 측면, 국가적 차원에 관한 측면으로 살펴볼 수 있다.

먼저 아동에 관한 측면에서 현대사회 보육의 의의를 볼 때, 보육은 아동의 건강한 발달을 지원하기 위한 사회체제의 하나로서 중요하다. 과거 보육의 개념은 탁아에서 출발하여 요보호 아동을 장기 보호하고 수용하는 개념이었지만, 이후 보호와 교육을 포함하는 개념으로 바뀌면서 우리나라 보육은 법적 체계를 갖추기 시작하였다(구세희, 2019). 즉, 과거 우리나라의 보육은 보호가 필요한 아동을 중심으로 이루어지는 선별적 보육 서비스 제공에 중점을 두었지만, 모든 아동은 부모의 양육 능력과 무관하게 적절한 보호와 교육을 받아 아동이 지닌 잠재적 능력을 최대한 개발하고 인간다운 삶을 영위할 수 있는 행복권 확보가 필요하다는 측면에서 모든 아동을 대상으로 하는 교육 서비스로 그 개념이 변화되었다(이동수, 2006). 따라서 현대사회에서의 보육은 모든 아동의 전인적 성장과 발달을 지원하는 교육적 서비스로서 의의를 가진다고 할 수 있다.

현대사회 보육의 의의를 부모 측면에서 볼 때, 보육은 자녀 양육의 기능

을 보충하고 부모와 가정을 지원하는 사회 지원체계의 한 형태라는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 여성의 경제참여에 대한 인식이 높아지고 맞벌이 부부가 증가하면서 자녀 양육에 대한 사회적 책임에 대한 인식이 대두되었으며 이를 계기로 보육은 확산되었다(오욱환, 2017). 즉, 사회적 변화로 말미암아 맞벌이가 불가피한 시대적 상황이지만 우리나라는 자녀를 출산하고 양육하는 데 필요한 법적, 제도적, 사회문화적 환경이 매우 열악한 것으로 나타났다(여효선, 2014). 그중 맞벌이 부부의 가장 큰 문제는 일과 가정의 양립 중에서 자녀 양육 문제이며, 부모가 직장에서 일을 하는 동안 자녀의 안전하고 올바른 보살핌이 절실하게 요구되었다(이인숙, 2001). 또한 경제활동을 하지 않고 가사에만 전념하는 여성들에게도 자녀의 보육과 교육은 상근 노동자라고 할 수 있는 ‘독박 육아’로 인식되었고, 이러한 인식은 출산 기피 현상으로도 나타나고 있다(오욱환, 2017). 이처럼 현대사회에서의 보육은 부모의 취업 활동과 자녀 양육의 경제적 부담 완화 및 자녀 양육의 어려움을 지원하는 사회적 제도로써 의의가 있다.

마지막으로 현대사회 보육의 의의를 국가적 차원에서 볼 때, 보육은 국가의 성장과 경쟁력 제고에 영향을 미친다는 점에서 중요하다. 특히 낮아지는 출산율과 고령화 인구의 증가로 인한 경제성장률 하락은 국가의 위기로 인식된다(김순자, 2017). 우리나라 출산율은 2007년 통계를 기준으로 여성 1인당 1.2명 출산으로 193개국 중 최하위에 머물렀으며(양옥승, 2009), 2015년부터 하락세를 보이다가 2019년 0.92로 나타났다(통계청, 2020). 우리나라 출산율 저하의 원인은 다양하게 분석될 수 있지만, 자녀 양육으로 인한 부모의 경제적 부담과 가정양육의 어려움이 저출산 문제로 이어지는 것으로 나타나(김순자, 2017) 보육에 대한 국가적 관심을 증대시키고 있다. 무엇보다도 사회 계층 간 아동의 교육격차는 빈곤의 대물림으로 이어질 수 있으며 국제결혼으로 생성되는 다문화 가족의 증가, 가족 해체 및 장애 아동의 증가 등

관심을 기울여야 할 취약 계층의 증가는 보육의 사회적 책임 강화의 필요성을 증대시켰다(보건복지부, 2013). 따라서 보육은 더 이상 가정과 개인의 문제가 아닌 국가 차원에서 적극적으로 개입해야 하는 사회적 문제이며 국가의 미래 경쟁력 제고를 위한 중요한 사회서비스 제도로서 의의를 가진다.

이처럼 현대사회에서 보육은 요보호 및 맞벌이 가정을 위한 선별적 사회복지서비스가 아니라 모든 아동을 대상으로 이루어지는 사회서비스이며, 부모의 자녀 양육을 지원하고 국가 성장의 밑거름이 되는 사회복지 서비스로서 의의가 있음을 알 수 있다.

2) 우리나라 보육정책의 흐름

우리나라의 보육정책은 1921년 저소득층 자녀 위주의 탁아사업에서 시작되었으며, 1991년 1월 14일 영유아보육법 제정으로 ‘탁아’에서 ‘보육’으로 전환하였다(보건복지부, 2020b). 또한 남녀고용평등법, 아동복지법, 유아교육진흥법으로 분산·다원화되어 있던 보육 관련 체계와 관계 부서를 통합하였으며, 보육정책 대상을 보호자에게 보호받기 어려운 영유아로 한정하여 국가 개입을 최소화하였다(김남식, 2002). 그러나 보육정책 서비스의 대상을 선별적으로 제공하면서 보육에 대한 국가의 책임이 약화되었으며, 사설 기관이 보육기능을 수행하면서 보육 서비스가 상품화되고 영리화되는 현상이 나타났다(양옥승, 2009). 이러한 문제점을 개선하기 위해 정부는 2004년 1월 29일 영유아보육법의 전면 개정안을 공포하면서 보육 서비스의 다양화와 질적 수준 향상, 보육에 대한 공적 책임을 강화하여 보육사업 발전의 계기를 마련하였다(황희선, 2008). 더불어 2004년 영유아보육법 개정에 따라 보육 시설 인가제, 보육교사 국가자격증제, 평가인증제, 표준보육과정 등 보육 서비스 중심으로 제도와 정책이 도입되어 시행되었다(양옥승, 2009).

이후 정부는 사회의 흐름과 수요자 맞춤형 보육 서비스를 제공하기 위한 장치를 마련하고자 영유아보육법 제정에 따라 보건복지부 장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 5년 단위로 중장기 보육 기본계획을 수립하도록 하였으며(영유아보육법, 시행령 제19조), 2006년 제1차 중장기 보육 기본계획을 시작으로 2020년 현재 제3차 중장기 보육 기본계획을 수립하여 시행 중이다(보건복지부, 2020b).

보건복지부는 2006년 제1차 중장기 보육 기본계획으로 가장 처음 ‘새싹 플랜’정책을 발표하였는데, 새싹 플랜은 여성의 사회진출 증가에 맞춘 보육 서비스 공급을 중점으로 시행하였다. 새싹 플랜 정책의 기본방향은 공보육 기반 조성, 부모의 양육부담 완화, 다양한 보육 서비스 제공, 아동 중심의 환경, 관리체계 강화로 저출산 대책과 사회안전망의 확대에 기여하고자 함이었다(정희자, 2007). 그리하여 새싹 플랜 정책에서는 국공립 보육 시설 확충과 기본보조금 제도를 도입하고 보육 시설 이용 시간의 다양화, 보육료 지원 아동 비율 확대, 장애아 및 취업 부모를 위한 맞춤형 보육 서비스, 시설 환경개선, 운영의 투명성을 위해 보육행정 시스템 등을 구축하였다(여성가족부, 2006). 제1차 중장기 보육 기본계획 새싹 플랜은 2006년부터 2008년까지 시행되었으며, 이후 2009년 우리나라 새 정부의 공약 및 국정 철학에 일치하는 보육정책을 재설정하고자 제1차 중장기 보육 기본계획 새싹 플랜을 보완·수정한 ‘아이사랑 플랜’이 발표되었다(보건복지부, 2009).

따라서 2009년에는 새싹 플랜을 보완한 ‘아이사랑 플랜’이 보육정책으로 시행되었으며, 부모의 비용 부담 완화와 수요자 맞춤 지원, 어린이집 질 향상 및 균형 배치, 보육교직원의 전문성 제고, 보육사업 지원체계의 구축과 관련된 내용의 정책이 수행되었다(변선영, 황해익, 이강훈, 2019a). 보건복지부는 ‘아이사랑 플랜’ 보육정책을 통해 능동적 복지를 구현하기 위한 수요자 중심 정책으로 개편하였으며, 아이사랑 플랜 시행을 위해 보육정책 예산을

대폭 증가시키고 보육료 전액 지원 대상을 보육 시설 이용 아동의 80%로 확대하며, 국공립 시설 확충, 취약보육 강화, 보육교사 처우, 가정 양육수당 등을 보완책으로 시행하였다(보건복지부, 2009). 이처럼 아이사랑 플랜의 보육정책은 재정 지원 부분에서 큰 공헌을 하였으나 맞벌이 등 수요에 맞는 맞춤형 설계와 제도 기반이 부족하다는 평가를 받았다(보건복지부, 2013). 따라서 보육 시설 이용 시간을 규정 없이 종일제인 1일 12시간 운영 시간만 규정하고, 보육교사는 평일 8시간 근무를 원칙으로 하는 점에서 보육 시설 이용 시간 다양화와 보육교사의 장시간 근무를 해소하기 위한 처우개선이 필요하다는 주장들이 나타났다(김옥녀, 2013). 그리하여 정부는 2013년 새 정부 출범과 그간의 보육 정책의 평가를 통해 제2차 중장기 보육 기본계획을 수립하였다.

제2차 중장기 보육 기본계획(2013~2017)에서는 무상보육 도입과 수요자 맞춤 지원이 중점적으로 다루어졌다(보건복지부, 2013). 무상보육은 유아교육·보육에 대한 국가의 책임을 강화하기 위한 목적에서 2013년 3월부터 만 5세 이하의 모든 아동을 대상으로 보육료와 양육수당을 지원하고 의무교육으로 누리과정과 표준보육과정을 도입하여 시행하는 것이었다(김후남, 2014). 더불어 이전 보육정책에 대한 한계로 평가된 보육 시설 이용 시간 다양화를 위한 수요자 맞춤형 보육지원 정책으로 가정에서 자녀를 양육하는 부모를 위해 아이 돌봄 서비스와 시간제 보육을 제공하고 어린이집에 다닐 경우 종일반, 맞춤형 서비스, 시간 연장 보육 등 부모의 필요에 맞추는 제도를 마련하고자 하였다(김미라, 2018). 이와 더불어 2차 중장기 보육 기본계획에서는 보육교사의 근무환경 개선을 위한 정책으로 인력 확대와 처우개선비를 인상하고 보육교사 신규 자격과정에 인성교육과 현장실습을 강화하는 등 보육교사의 질적 향상을 위한 개선책도 시행하였다(보건복지부, 2017). 또한 지속되는 어린이집 내 아동학대 사건과 안전사고로부터 영유아를 법적으로 보호

하기 위한 정책의 일환으로 어린이집 내 CCTV 설치 의무화도 시행되었다(지미예, 2017). 이러한 제2차 중장기 보육 기본계획은 전 계층 무상보육 도입과 공보육 시설 확충, 보육서비스 품질관리 강화, 어린이집 부모 참여 확대, 안전 관리 강화, 부모에 의한 직접 양육에 대한 지원체계 도입이라는 성과로 나타났다(보건복지부, 2017).

그러나 제2차 중장기 보육 기본계획에서 시행한 무상보육과 가정양육수당은 여전히 부족하다고 인식하는 것으로 나타나 부모의 수요에 맞는 충분한 서비스 제공이 필요한 것으로 조사되었다(김미라, 2018). 또한 어린이집 평가인증 제도의 사각지대가 여전히 존재하며, 부모의 역량 강화를 위한 지원이 있으나 지원 수준과 참여 규모가 낮아 이를 활성화하기 위한 방안 마련이 필요한 것으로 나타났다(보건복지부, 2017). 더불어 맞춤형 보육정책 시행에 맞는 보육교사들의 적절한 급여와 열악한 근무 현실 개선, 보조 인력 지원 및 행정 간소화 등의 합리적인 운영 방법도 필요한 것으로 나타났다(김효진, 2017).

이에 보건복지부는 제2차 중장기 보육 기본계획의 보육정책 성과와 한계를 토대로 제3차 중장기 보육 기본계획(2018~2022)을 마련하였다. 이때 마련된 제3차 중장기 보육 기본계획은 「영유아의 행복한 성장을 위해 함께하는 사회」라는 비전으로 보육의 공공성 강화, 효과적 보육 서비스 제공을 위한 보육체계 개편, 보육 서비스의 품질 향상, 부모 양육지원 확대의 4대 목표를 세웠다(보건복지부, 2019e). 보건복지부의 2019년 2월 제3차 중장기 보육 시행계획 발표에 따르면, 보육 및 양육에 대한 사회적 책임을 확대하여 우수한 보육 서비스를 제공하고, 어린이집의 공공성과 신뢰를 증진시키며, 부모의 양육 역량 강화 지원 계획을 가지고 운영하고 있다. 변선영, 황해익, 이강훈(2019b)의 제3차 중장기 보육 기본계획에 대한 원장의 요구도 및 중요도 분석 연구에서는 제3차 중장기 보육 기본계획이 기존 보육정책과 큰 차

이가 없는 것으로 보이지만, 기존의 추진 과제들의 효과를 증진하기 위한 지원 기관 기능 개편, 민·관의 협업 확대, 전산 시스템 개편 등의 실행 기반을 강화하기 위한 다양한 방안이 마련되었다고 하였다.

한편 제3차 중장기 보육 정책에서 보육교사를 위한 방안으로 보육교사의 적정 임금 지급 보장과 보조인력 지원 확대, 교사 업무 부담 경감을 위한 대책을 마련하여 시행 중이다(보건복지부, 2019e) 그러나 구세희(2019)의 경남 지역에 보육 시설에 종사하는 보육교사 근무환경 실태조사에서 어린이집은 주 6일 이상, 하루 12시간 이상의 운영원칙으로 인해 보육교사의 근무시간은 근로기준법을 초과하여 근무하고 있다고 하였다. 보육교사의 법정근로시간과 휴게시간 시행에 관한 장은경(2019)의 연구에서는 보육교사에게 법정근로시간과 휴게시간을 제공하지만 퇴근 시간을 앞당기기 위해 교사들은 휴게시간에 업무를 처리하는 것으로 나타났다. 그 밖의 주 40시간 근무제 실시에 대한 권순임, 구수연(2020)의 연구에서도 보육현장의 지원인력 부족이 개선되지 않았음을 보여주었다. 이와 같은 선행연구를 통해 아직 보육교사를 위한 보육정책의 실효성은 아직 부족한 것을 알 수 있다.

이와 같이 우리나라의 보육정책은 1921년 저소득층 자녀 위주의 탁아사업을 시작으로 현재 2020년까지 100년의 시간 속에서 지속적인 변화와 과제를 가지고 시행착오를 겪으며 수요자 맞춤형 보육 서비스를 제공하기 위한 목적에서 보육정책을 개선하여 실행하고 있음을 알 수 있다.

2. 보육지원체계 개편

1) 보육지원체계 개편 추진 배경

보육지원체계 개편은 보건복지부가 2017년 발표한 제3차 중장기 보육 기

본계획 4대 목표 중 하나이다. 보육지원체계 개편은 국가에서 기본으로 보장하는 ‘표준보육시간제’를 도입하여 부모의 필요에 맞춰 어린이집을 충분히 이용할 수 있도록 하고, 교사의 8시간 근로 여건 보장을 고려하고자 하는 취지에서 추진되었다(보건복지부, 2017). 우리나라는 급격한 사회 변화로 인해 취업모가 증가하고 저출산 현상이 나타나면서 새로운 문제를 갖게 되었다. 저소득층 중심의 보육정책은 보편적 아동복지의 강화와 보충적·지지적 서비스의 확충 등으로 보육에 대한 사회적 책임을 강화시키고, 양질의 보육 서비스에 대한 요구를 증가시켰다(변선영, 황해익, 이강훈, 2019b).

2000년대 중반부터 보육료 지원 대상을 확대하고 2013년 이후 전 계층 대상으로 보편적 보육체계를 확립한 결과 영아의 어린이집 이용률이 지속해서 증가하였으며, 여성의 일방적인 육아에 대한 지원을 할 수 있었지만, 영아가 어린이집에 장시간 머물면서 아동 발달에 부정적인 영향을 미친다는 평가를 받기도 하였다(보건복지부, 2018). 이후 보건복지부는 맞벌이 가정의 지원과 아동의 건강한 발달을 위해 ‘맞춤형 보육’을 도입하였다. 그러나 맞춤형 보육의 ‘이용 시간 자율 선택제’는 도입 이전과 어린이집을 이용하는데 운영 형태의 변화를 느끼기 어려운 보육 제도로 인식되었다(김유진, 2019). 또한 맞춤반에 해당하는 부모들이 긴급 보육 바우처를 과다하게 이용한다는 지적도 있었으며, 맞춤형 보육의 문제점을 개선하는 방안으로 보육지원체계 개편에 대한 논의가 시작되었다(보건복지부, 2018). 더불어 기존 맞춤 보육에 대한 문제점으로 보육교직원들은 교사의 업무 및 행정 업무에 대한 부담을 줄이고 교사가 보육에 집중할 수 있는 여건을 마련해 줄 것을 요구하였다(박사빈, 2016). 또한 부모들은 맞춤형 보육을 전업 어머니와 취업 어머니를 나누어 지원하는 차별적인 정책으로 인식하였으며, 운영 시간과 물가 인상을 반영한 표준 보육료를 산정하여 실행할 필요성을 요구하였다(이민희, 2017). 이러한 여러 가지 요구를 반영하여 새롭게 도입한 보육정책의 일환

으로 보육지원체계 개편이 추진되었다.

보육지원체계 개편은 2017년 9월 ~ 2018년 7월 간 보육지원체계 개편 TF 구성 및 운영을 통해 기본방향이 수립되었다. 그 당시 보육정책을 둘러싼 환경 변화는 근로기준법 개정이었으며 이에 따라 보육교사의 휴게시간 보장 의무화와 저출산 심화로 인한 보육교사 일자리 감소의 문제에 대한 대처방안이 필요함이 논의되었다(보건복지부, 2018). 이런 문제점과 변화를 고려하여 기본방향을 수립하고 2019년 3차 중장기 보육 기본계획 과제로 보육지원체계 개편이 추진되었다. 보건복지부는 개편 방안의 세부 기준 검토와 제도를 구체화하기 위해 시범사업을 추진하였으며, 4개의 시·군·구 102개 어린이집이 참여로 보육시간을 기본보육과 연장보육으로 나눠 각 전담교사를 배치하였다고 발표했다(보건복지부, 2019a). 이를 종합하면, 보육지원체계 개편은 장시간 보육 서비스를 내실화하고 부모가 차별받지 않고 어린이집을 자유롭게 이용하며, 보육교사의 근무여건을 개선하기 위해 추진되었다.

2) 보육지원체계 개편 내용

보건복지부(2020c)는 보육지원체계 개편의 목적을 ‘온종일 활기찬 어린이집’이란 슬로건으로 부모가 필요한 만큼 어린이집을 이용하고, 연장 전담교사 배치로 영유아에게 정서적 안정감을 주고, 교사에게는 업무 부담 축소와 근무환경을 개선하기 위함이라고 하였다. 이와 같은 목적을 달성하기 위해 보건복지부는 어린이집의 12시간 운영을 원칙으로 하며, 보육 시간을 기본보육과 연장보육으로 구분하고 각 보육과정에 대해 별도의 비용 지원과 전담교사 배치로 충실히 운영될 수 있도록 하였다.

보육지원체계 개편의 보육 시간 구분 중 기본보육이란 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정으로(영유아보육법, 제24조의

2) 오전 9시를 시작으로 오후 4시까지 총 7시간의 보육을 제공하며, 각 지역과 어린이집 사정에 따라 부모와 협의하여 전·후 30분 범위 안에서 탄력적으로 조정이 가능한 보육을 의미한다(보건복지부, 2020a).

보건복지부(2020c)에서 발간한 온종일 활기찬 어린이집 운영·이용 안내에 따르면, 기본보육 운영은 기존 배치된 담임교사가 보육하고 담임교사를 기본보육교사로 정한다. 기본보육교사의 근로시간은 8시간으로 별도의 휴게시간 1시간을 포함하여 일 9시간 동안 근무해야 한다. 그동안 어린이집 주 40시간 근무제가 시행되면서 보육교사들의 업무와 아동 보육 간에 갈등이 발생하고 다양한 업무를 주 40시간 내 처리하기 어려운 상황이었다(권순임, 구수연, 2020). 그러나 보육지원체계 개편안에서는 기본보육교사가 기본보육시간 종료 후 휴게시간이나 수업 준비 및 행정 업무, 연장 보육 등의 업무를 할 수 있도록 하였다. 또한 오전 9시 이전과 오후 4시 이후에는 통합보육 형태로 운영이 가능하며, 이때 기본보육교사가 보육하고 기본 보육시간은 어린이집의 사정에 따라 오후 4시를 기준으로 30분 이내 탄력 조정이 가능함(보건복지부, 2020a)을 명시하고 있다. 이때 기본보육시간은 오후 4시까지만 기본보육료는 오후 5시까지로 산정하며, 그 이유는 하원 준비 및 인계, 차량 하원 등의 문제로 실제 운영 시간과 기본보육시간 내 일과 운영, 탄력적인 교사 배치 등을 고려해야 하기 때문이다(보건복지부, 2020c).

보육지원체계 개편의 연장보육은 기본보육을 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 보육으로(영유아보육법, 제24조의 2) 오후 4시부터 7시 30분까지의 연장보육을 사전에 신청한 영유아로 구성하여 전담교사에 의해 보육이 이루어지는 것을 의미한다(보건복지부, 2020c). 연장보육은 별도로 반편성을 하되 영아반과 유아반을 나눠서 편성하며, 영아반과 유아반끼리는 법정 비율에 맞춰 혼합연령으로 실시할 수 있다. 영유아보육법 시행규칙 제 10조 별표2 제1호 나목 8에 따라 반별 정원기준은 영아반은 5명(탄력 편성

2명 추가)이며, 유아반은 15명(탄력 편성 5명 추가), 장애아 또는 0세아 포함 시 3명이며, 이 경우 추가 탄력 편성은 불가능한 것(보건복지부, 2020a)으로 명시하고 있다. 또한 보육지원체계 개편안에는 연장반 운영은 전담 공간을 따로 마련하거나 기본 보육실을 이용할 수 있지만 지정된 동일한 공간에서 매일 보육하고 영아반은 영아반 보육실을 사용하고 유아반은 유아반 보육실을 사용하여 발달 수준에 적합한 환경 구성을 제공하는(보건복지부, 2020c) 내용도 담고 있다.

기존에 어린이집에서 실시되고 있었던 오후 혼합 보육은 준비된 프로그램 부족과 다양한 연령 구성으로 인해 원활한 보육활동 진행이 어려운 상황이 었다(이난주, 2012). 2018년 8월에 진행한 보육지원체계 개편 정책 토론회에서도 오후 통합반 활동이 구체적이지 않다는 문제가 제기되었고 보육지원체계 개편에서 연장반 보육 프로그램을 내실화하도록 지침을 마련하였다(보건복지부, 2018). 따라서 보육지원체계 개편안에서는 연장보육 프로그램을 기본보육 프로그램과 연계하여 심화 및 확장하는 프로그램으로 설계하고 놀이와 쉽이 이루어지도록 운영하며, 연장전담교사가 보육 일지를 작성하여 기록 관리함(보건복지부, 2020c)을 강조하고 있음을 알 수 있다.

위 내용을 종합하면 보육지원체계 개편은 기존 맞춤형과 종일반 구분을 폐지하고 보육시간을 기본보육과 연장보육으로 구분하여 모든 영유아가 원하는 시간만큼 동일하게 보육시간을 보장받을 수 있는 방안으로 시행되었음을 알 수 있다. 이를 위해 보육교사는 기본보육교사와 연장전담교사로 구분하고 있으며 교사는 각각의 보육시간을 담당하여 보육업무를 분산하고 장시간 보육에 대한 교사의 부담감도 해소하기 위한 방향에서 개편되었다는 것을 알 수 있다.

3) 연장보육 지원체계

연장보육의 원활한 운영을 위해 보건복지부는 연장전담교사 배치 및 인건비 지원, 연장보육 자격조건 구축, 연장보육료 지원을 하고 있다. 연장보육 지원체계를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 보육교사가 가장 시간을 많이 투자하는 업무를 분산하여 업무 과중을 해소할 수 있도록 사무보조, 보조교사의 도움이 절실하다(구세희, 2010). 이러한 이유로 보건복지부는 보육교사의 근무환경을 개선하기 위해 책임 있는 연장전담교사 배치를 지원하기로 하였다(보건복지부, 2018). 연장보육의 교사 배치는 보육교사 자격증을 소지한 ‘연장전담교사’ 배치가 원칙이며 신규로 채용하거나 보조교사 근무 후 연장전담교사로 겸임, 기존 시간연장반 교사가 근무시간 내 근무, 기본보육교사가 당직 근무로 배치할 수 있다(보건복지부, 2019d). 또한 인건비를 지원받는 연장전담교사는 안정적인 연장보육을 위해 오후 7시 30분까지 근무한다(보건복지부, 2020c).

연장전담교사 인건비 지원 조건은 연장반 구성과 연장반 현원이 정원의 50% 기준을 충족해야 하고, 연장반 영유아의 총 이용 시간 기준에 충족해야 한다(보건복지부, 2019d). 그리고 전자출결시스템을 사용할 경우 연장반 별로 교사 1인을 지원하고 아동 감소로 인건비 지원 기준에 미달하는 경우에 충족이 되지 않더라도 2개월까지 인건비를 지원한다(보건복지부, 2020c). 이와 같이 연장전담교사에 대한 인건비 지원체계는 새롭게 도입되는 보육정책으로 어린이집의 재정적 부담을 보완하면서 보육교사에게는 실제적인 지원으로 이어질 수 있도록 마련된 제도이다.

둘째, 보육지원체계 개선에서는 연장보육을 이용할 수 있는 자격조건을 제시하고 추가 보육에 대한 대상을 확대하여 제시하고 있다. 만0 ~ 2세 영아반 연장보육 자격 기준은 취업, 구직, 가정, 장애 및 건강, 임신 및 출산,

학업, 장기 부재 등으로 나누어 제시하고 있으며 자격에 해당하는 서류를 준비하여 시군구에 제출해야 하지만 만3 ~ 5세 유아반은 별도의 자격 기준과 시군구 승인 없이 어린이집의 원장과 상담 후 이용할 수 있다(보건복지부, 2020a). 기존 맞춤형 보육정책에서 종일반 자격 선정 기준이 취업 여부와 돌봄의 필요에 따라 자격을 부여하는 방식이 적절하지 않다는 의견이 있었다(이민희, 2017). 그러나 보육지원체계 개편에 따른 영아반 연장보육 자격은 맞춤형 보육정책과 대부분 자격 조건이 동일하나 단시간 근로자와 예술인, 학원 수강, 구직활동, 다자녀 인원 확대, 부모의 학위 과정 등을 인정하며 주요 민원 및 개선 요구 사항을 반영하여 연장보육 자격을 확대 개선하였다(보건복지부, 2020d). 그 외 기본보육 아동이 부모의 사정에 따라 간헐적으로 연장보육을 이용할 수 있고 필요한 날 구두 및 유선 등으로 어린이집에 신청하며, 이때 어린이집은 연장보육아동과 간헐적 긴급 보육 아동의 인원을 점검하여 교사 대 아동 비율로 교사 배치를 하도록 지침을 마련하였다(보건복지부, 2020c).

셋째, 보육지원체계 개편에서는 기본보육시간과 연장보육시간에 맞게 각각의 보육료를 산정하여 지원함을 명시하고 있다. 맞춤형 보육 정책에서 개선되어야 할 부분 중 맞춤형 보육료를 단가 인상하여 지원하며, 맞춤형 보육 운영과 관련해 예산의 안정적 확보 및 증액이 필요하다는 의견들이 제기되었다(김효진, 2017). 2018년 8월 보육지원체계 개편 TF 정책 토론회에서 어린이집 보육 지원체계의 문제점으로 현실적이지 못한 비용 지원 체계에 대한 언급이 있었고, 이에 정부가 지원하는 보육료 단가를 각각의 보육시간으로 재설정하여 지원하는 방안이 마련되었다.

위의 내용을 종합하였을 때, 연장보육 지원체계는 종일반 선정 기준의 완화와 맞춤형 보육료 지원 단가 인상, 교사의 업무 및 행정 업무에 대한 부담 경감, 보육에 집중할 수 있는 여건 마련 등에 대한 보육교사들의 요구(김효진, 2017; 박사빈, 2016)가 반영되어 개편되었음을 알 수 있다.

2. 보육지원체계 관련 선행연구

보육지원체계 개편과 관련한 연구는 보육지원체계 시행을 위한 초기에 이루어진 김자옥(2020)의 연장보육 정책에 대한 인식 비교 연구가 전부이다. 그러나 무상보육 시행과 맞춤형 보육정책, 보육교사의 근무환경에 관한 선행연구를 통해 이번 보육지원체계 개편에서 반영해야 할 방향성에 대해 제시하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 본 장에서는 보육지원체계 개편 정책이 수립되기까지 이루어진 관련 선행연구를 중심으로 탐구해보고자 한다. 맞춤형 보육정책과 관련된 연구를 살펴보면, 맞춤형 보육정책에 대한 원장, 영아반 교사와 학부모의 인식 및 만족도 비교 연구(김유진, 2019)가 있으며, 맞춤형 보육정책에 대한 보육교사와 어머니의 인식 비교 연구(이민희, 2017)와 맞춤형 보육에 대한 어린이집 원장의 인식조사와 개선방안에 대한 연구(박사빈, 2016)가 있다. 무상보육과 관련된 연구로는 무상보육이 보육교사의 근무환경 변화에 미치는 영향에 관한 연구(유선화, 2016), 한국 보육정책의 환경과 과제(이동수, 2006), 시간연장 어린이집 교사와 일반 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무만족도 차이(전성영, 2019) 등의 연구가 이루어졌으며, 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저 보육지원체계 중 보육교사를 위한 제도적 측면의 연구를 살펴보면, 유선화(2016)의 연구에서 무상보육의 개선 방향으로 보육교사의 열악한 근무환경에 대해 보육교사들이 공감하며, 1일 보육 시간과 교사 대 아동 비율을 줄이는 조정이 필요하다고 인식하였다. 교사들은 일 근무 9시간 중 청소 시간 30분을 제외하고 보육실에서 벗어나지 못하여 보육 계획 및 수업 준비를 할 수 없다고 하였다. 이러한 업무를 하기 위해서는 퇴근 시간 6시 이후 야근하며 대다수 보육교사가 초과근무를 하는 것으로 나타났다. 구세희(2019)의 보육교사의 근무환경 실태 조사 연구에서도 비슷한 내용을 언급하

였다. 보육의 질 향상을 위해 필요한 보육교사의 근무환경 방향에서 보육교사들은 일평균 9시간 40분을 근무하고 퇴근이 늦어지는 사유는 문서 처리와 행사 준비 등 업무 과중이 일어나고 있다고 하였다. 또한 본 연구에서는 이런 문제점을 해결하기 위해서는 보육교사의 근로시간을 2교대 근무 등의 해결 방법을 모색할 필요성이 있다고 하였다. 또한 송예낭(2019)의 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험에서도 대체인력 지원의 필요성을 강조하며 2인 교대 담임제를 제안하였다. 이민희(2017)의 연구에서도 맞춤형 보육 운영과 관련한 개선사항으로 보육교사를 위한 보조교사 배치를 요구하며 근무환경 개선을 위해 보조교사 수요에 알맞은 예산 편성이 필요하다고 논의하였다. 법정근로시간과 휴게시간에 대한 보육교사의 경험을 다룬 장은경(2020)의 연구에서는 어린이집에서 유치원과 같이 적정 보육 시간이 필요하다고 하였으며, 보육교사는 구조상 휴게시간과 업무를 수행할 수 있는 시간도 보장받지 못한 게 현실이라고 하였다. 그리고 2020년 3월 보육지원체계 개편에 대해 긍정적인 반응을 보이며 새로운 보육정책에 대한 기대감을 나타냈다.

보육교사를 위한 제도적 측면에서 연구를 종합하면, 보육교사는 수업 준비 및 행정업무가 많지만 업무를 수행할 수 있는 시간이 부족하여 시간외근무를 자발적으로 하는 열악한 근무환경을 경험하고 있으며, 영유아와 분리된 공간에서 보육교사의 시간이 필요한 것으로 알 수 있다. 이런 문제점을 개선하기 위해 위의 선행연구에서는 2인 교대 담임제와 인력 충원을 요구하였다. 또한 유치원의 체계와 동일하게 적정 보육시간을 마련하여 보육교사가 장시간 보육에 노출되지 않도록 개선이 필요하다고 하였다.

기존 보육지원체계의 정책적·제도적 측면에서 문제점에 대한 개선을 요구하는 선행연구들도 이루어졌다. 김효진(2017)의 연구에 따르면, 종일반 선정 기준을 완화하고, 맞춤형 보육료 지원 단가를 인상해야 한다고 하였다.

종일반 선정 기준은 전업 어머니와 직장 어머니를 대상으로 차등 지원하고 있으며, 보육의 공공성을 위해 보육정책 개발이 필요하고 표준보육료 산출로 맞춤반의 보육료를 기준으로 종일반 이용 시 추가 지원하는 형태를 논의하였다. 박사빈(2016)의 연구에서도 부모의 직업 유무에 따라 차별이 있어서는 안 되며, 이를 개선하기 위해 맞춤반과 종일반을 구분하는 조건보다 부모가 자유롭게 제시할 수 있도록 방안을 검토할 필요가 있다고 하였다. 보건복지부에서 제시하는 ‘종일형 요청 자기기술서’ 제출과 같은 절차를 없애고, 부모의 육아관에 따라 선택하는 것이 더욱 효과적일 수 있다고 보았다. 수요자 맞춤형 보육지원정책의 개선방안에 대한 김미라(2018)의 연구에서는 보육지원 정책의 개선점으로 맞춤반 폐지, 교사 대 아동 비율 축소, 시간 연장형 어린이집과 시간제 어린이집 확충, 아동학대 예방을 위한 정책 등이 있었다.

이번 보육지원체계 개편에서 새롭게 배치되는 연장전담교사는 기존 시간 연장교사와 그 업무가 비슷한 개념으로 볼 수 있다. 시간 연장 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 전성영(2019)의 연구를 살펴보면, 시간 연장 교사에게 충분한 급여 지급과 합리적인 업무 분장, 시간 연장 교사와 일반교사 간 책임 업무제, 보조인력의 배치, 적절한 휴게시간 보장 등의 개선을 요구하였다. 시간 연장 교사의 직무스트레스에 관한 백언정(2017)의 연구에서는 시간 연장 보육교사의 대체인력 지원과 혼합 연령에 따른 수준별 활동에 어려움을 갖고 있었다. 또한 시간 연장 교사 배치를 담임교사로 하였을 경우 평일 근무시간이 길어지기 때문에 시간 연장 보육교사의 별도 채용이 필요하다고 논의하였다. 이와 비슷한 연구로 어린이집 오후 혼합 보육에 대한 교사와 유아의 경험과 인식에 대한 이난주(2012)의 연구에서는 유치원과 동일하게 오후 혼합 보육의 수당 및 인건비에 대한 정책적 지원을 요구하였으며, 혼합 보육을 통한 연령간의 문제점에 개선이 필요하다고 하였다. 연장보육 정

책에 대한 인식을 연구한 김자옥(2020)의 연구에 따르면, 보육지원체계의 변화는 보육교직원에게 업무를 가중하거나 경감시킬 수 있기 때문에 보육교직원을 최우선으로 고려하여 실제적인 방법으로 개선해야 한다고 논의하였다. 김유진(2019)의 연구에서는 맞춤형 보육정책의 개선방향으로 학부모 집단은 어린이집 이용 시간을 늘리고 오후 5시 이후 통합보육을 위한 프로그램 개발을 요구하였다.

기존 보육지원체계의 정책적·제도적 측면에서 연구를 종합하면, 기존의 무상보육, 맞춤형 보육, 시간 연장 보육정책은 전업 어머니와 취업 어머니를 구분한 차별적 지원으로 보육의 공공성을 침해한다고 보았으며, 맞춤형 보육을 폐지하고 부모의 육아관에 따라 보육시간을 선택하도록 하는 것이 효과적이라고 하였다. 또한 어린이집 입장에서 표준보육료 산출을 제시하여 맞춤형 보육 이후 종일 보육에 대한 추가 비용 등 예산에 대한 지원 확충이 필요하며, 오후 보육의 혼합연령 문제와 인력지원, 프로그램 내실화가 필요한 것을 알 수 있었다.

지금까지의 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 근무환경에 관한 연구와 현재까지 시행되었던 보육 정책에 대한 연구들이 많았지만, 2020년 3월부터 새로 도입된 보육지원체계 개편에 대한 연구는 보육교직원과 부모를 대상으로 인식에 대한 양적 연구 1개가 전부이며, 보육교사의 실제적 경험을 위한 면담 연구는 이루어지지 않았다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 참여자

보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 심층 면담하기 위해 현재 보육지원체계 개편을 시행하고 있는 어린이집의 보육교사를 연구 참여자로 선정하였다. 본 연구의 참여자는 경기 지역의 국공립, 민간, 직장어린이집에서 근무하는 기본보육교사 5명과 연장전담교사 4명을 포함하여 모두 9명이다. 또한 국공립, 민간, 직장, 가정 등 어린이집 기관 유형별로 현직에 종사하는 보육교사의 경험을 알고자 하였으나, 가정 어린이집에서 연장전담교사를 별도로 채용하여 연장보육을 시행하는 곳을 찾기 어려워 기관 유형에서 제외하였다. 따라서 본 연구에서는 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 면담하기 위해 국공립 어린이집 기본보육교사 1명, 연장전담교사 2명과 민간 어린이집 기본보육교사 1명, 연장전담교사 1명과 직장어린이집 기본보육교사 3명, 연장전담교사 1명을 포함하여 총 9명의 보육교사를 연구 참여자로 최종 선정하였다.

또한 연구 참여자를 선정할 때 고려하고자 했던 사항은 다음과 같다.

첫째, 보육교사 경력이 3년 이상으로 어린이집에서 보육교사의 휴게시간 보장 정책과 보육지원체계 개편 시행을 모두 경험함으로써 변화된 보육체계에 대해 비교할 수 있어야 한다는 점을 고려하였다. 둘째, 개편된 보육지원체계를 시행하기 위해 어린이집에 별도의 연장전담교사를 채용한 기관에서 근무하는 보육교사로 선정하였다. 셋째, 어린이집의 유형별 차이점을 고려하여 특정 유형에만 국한하지 않고 민간, 국공립, 직장어린이집에서 근무하는 보육교사들로 선정하였다. 넷째, 영아반과 유아반 교사의 수행 업무와 일과 차이로 보육지원체계 개편 시행 경험이 다를 것으로 예상되어 영아반 교사

와 유아반 교사 모두를 연구 참여자에 포함시키고자 했다. 이러한 사항을 고려하여 선정한 연구 참여자의 일반적 배경은 표 1과 같다.

<표 1> 연구 참여자의 일반적 배경

교사	교사구분	기관유형	연령	최종학력	교사경력	담당학급
A교사	기본보육교사	직장	30세	전문대졸	8년	만 2세
B교사	기본보육교사	직장	29세	전문대졸	5년	만 2세
C교사	기본보육교사	직장	35세	대졸	10년	만 2세
D교사	기본보육교사	국공립	30세	대학원제	7년	만 1세
E교사	기본보육교사	민간	37세	전문대졸	7년	만 3세
F교사	연장전담교사	직장	28세	대졸	4년	영아반
G교사	연장전담교사	국공립	32세	전문대졸	6년	유아반
H교사	연장전담교사	민간	58세	대졸	10년 이상	영아반
I교사	연장전담교사	국공립	24세	전문대졸	3년	영아반

*연구 참여자의 익명을 보장하기 위해 알파벳으로 표기하였음.

1) A교사

A교사는 전문대에서 아동학을 전공하여 보육교사 2급 자격증을 취득하였다. 총 8년의 경력으로 직장어린이집에서 만 2세 반을 담당하는 기본보육교사이다. A교사는 주임교사의 직무수행도 함께하고 있으며, 반 운영 업무 외 잦은 회의와 운영 관리로 과도한 업무 스트레스를 갖고 있었다. 현재 근무하고 있는 기관은 보육지원체계가 개편되기 전에 4시 이후 보육을 보조교사가 통합보육으로 운영하며 담임교사에게 업무 시간을 보장해 주는 경험을

한 적이 있었다. 현재에도 보육지원체계 개편 실행으로 4시 이후 보육을 연장전담교사가 맡아서 하지만 여전히 오후 당직 근무를 하고 부모 응대에 대한 불안감을 가지고 있었다.

2) B교사

B교사는 전문대에서 유아교육을 전공하였다. 총 5년의 경력으로 직장어린이집에서 만 2세반을 담당하고 있는 기본보육교사이며, B교사 역시 주임교사의 직무수행을 함께하고 있었다. B교사는 4년 동안 한 직장어린이집에서 근무하다 과도한 업무로 지쳐, 새로운 진로를 찾기 위해 1년간 휴직을 하였다. 그러나 다시 보육교사로 근무하기 위해 새롭게 찾은 직장어린이집에서 주임 직책을 맡아 2년째 근무를 하고 있다. 보육지원체계가 개편되고 나서 업무에 대한 스트레스가 감소되고 여유가 생겨서 좋으나 기관에 연장전담교사가 부족하여 연장교사 겸직으로 등록되어 있으며, 앞으로 연장전담교사의 지원이 어려워질까 걱정하고 있었다.

3) C교사

C교사는 대학에서 유아교육을 전공하였다. 총 10년의 경력으로 현재에는 직장어린이집에서 만 2세 반을 담당하는 기본보육교사이며, 직장어린이집에서 근무한 지 2년 이상 되었다. 그전에는 민간어린이집에서 오랫동안 근무를 하였으며, 휴게시간, 연차 사용, 시간외근무수당이 없고 야근도 많아 근무에 대해 열악함을 많이 느꼈다. 현재 직장어린이집에서는 당직 근무 후 시간외근무수당이 지급되고, 연차를 자유롭게 사용할 수 있는 점에서 만족감을 느끼고 있었으며, 보육지원체계가 개편되고 4시 이후에 연장전담교사

가 보육을 맡으면서 반 운영을 더 잘하기 위해 스스로 교수 자료나 환경 등을 연구하고 준비하는 시간을 갖게 되었다고 하였다. 그러나 연장전담교사가 담임교사처럼 보육할지에 대한 걱정과 하원 지도를 할 수 있는 교사가 부족하여 5시 30분 이후 당직 근무를 하여 인력 보충의 필요성을 느끼고 있었다.

4) D교사

D교사는 대학에서 아동학을 전공하였으며, 현재 대학원에서 유아교육을 전공하고 있다. 총 7년의 경력으로 국공립 어린이집에서 만 1세를 담당하는 기본보육교사이며, 원감의 직무수행도 함께하고 있었다. 기존에 과도한 업무로 인해 거의 매일 야근하였으며, 일과는 쉴 틈 없이 바쁘고 여유를 찾기 어렵다고 하였다. 보육지원체계가 개편된다고 하였을 때 교사들이 혜택을 받을 수 있을지 반신반의하였으며, 연장전담교사를 채용하여 4시 이후 보육을 맡아주고 있지만, 국공립 어린이집의 경우 입소 우선순위가 곧 연장보육 자격 조건과 동일하여 대부분의 부모가 연장보육을 신청하였다. 영유아의 하원 시간이 지연되면서 연장전담교사의 인력이 부족하여 D교사도 연장보육 겸직 교사로 등록되어 있으며, 업무 시간 보장에 대한 어려움을 느끼고 있었다.

5) E교사

E교사는 전문대에서 아동보육학과를 전공하였다. 총 7년 이상의 경력으로 민간어린이집에서 만 3세 반을 담당하고 있는 기본보육교사이다. 평소 휴게 시간이나 연차 사용, 시간외근무수당에 대해 보장받지 못하였지만, 영유아와

함께 생활하기 때문에 어쩔 수 없는 직업의 특수성이라고 인식하고 있었다. 또한 평가인증 참여 결과에서 시설 부분으로 인해 낮은 등급을 받아 보조교사 인건비 지원을 받지 못하여 보조 인력이 없었으나 보육지원체계가 개편되고 연장전담교사가 생긴 이후로 근무환경 개선에 많은 도움을 받고 있다고 하였다.

6) F교사

F교사는 대학에서 유아교육을 전공하였다. 총 4년의 경력으로 직장어린이집에서 영아반 연장보육을 담당하고 있는 연장전담교사이다. F교사는 과거 유치원과 직장어린이집에서 담임교사로 근무를 했으며, 부모 응대 및 반 운영에 대한 업무 스트레스로 인해 잠시 휴식을 가진 후 연장전담교사가 부담이 없을 것이라고 예상되어 지원하게 되었다고 한다. 처음에는 3시부터 7시 30분까지 4시간 근무를 하였으나, 기관의 요청으로 1시부터 7시 30분까지 휴게시간 30분을 포함하여 총 6시간 30분을 근무하고 있었다. F교사는 업무에 대한 부담감은 없지만, 보육 중에 일어날 수 있는 안전사고로 인해 기본 보육교사와의 관계를 걱정하고 있었다.

7) G교사

G교사는 전문대에서 아동복지를 전공하였다. 총 6년의 경력 중 5년은 주 30시간 이상 근무하는 보조 교사였으며, 현재에는 국공립 어린이집에서 만 4세를 담당하는 연장전담교사이다. G교사는 직장어린이집에서 오랫동안 보조 교사를 하였지만 이사로 인해 퇴사하였고, 새로운 거주지 주변에서 일 자리를 찾던 중 연장전담교사에 대해 알게 되었다. 초등학교 저학년 자녀를

둔 G교사는 오전에 자녀를 학교에 보내고 개인적인 일을 처리 후 출근하기에 적절하다고 느끼고 있었으며, 보조교사보다는 더 많은 책임감이 요구되지만 좋은 제도라고 인식하고 있었다. 그러나 아직 보육지원체계가 시행 초기인 만큼 연장전담교사들의 업무 역할이 모호하여 정확한 구분과 규정이 필요하다고 느끼고 있었다.

8) H교사

H교사는 대학에서 유아교육을 전공하였다. 총 10년 이상의 경력으로 유치원에서 오랫동안 근무하였으며, 어린이집이 생기기 시작한 초기의 경험을 가지고 있었다. 한동안 질병으로 인해 휴식하다 가족이 운영하는 기관에서 연장전담교사를 하게 되었다. 연장전담교사에 대한 책임감을 느끼고 있었으며, 근무시간은 만족을 하나 그에 비해 급여의 부족함을 느끼고 있었다. 또한 혼합연령으로 보육을 하면서 교사 대 아동 비율과 하원 지도에 대한 어려움이 있는 것으로 나타났다.

9) I교사

I교사는 전문대에서 아동복지를 전공하였다. 총 3년의 경력으로 현재 국공립 어린이집에서 영아반 연장전담교사로 근무하고 있다. I교사는 2년제 전문대를 졸업하고 사회에 대한 경험을 더 갖고 싶었으나 우연히 직장어린이집에서 보조교사를 시작하게 되었으며, 학기 중간에 시간연장교사로 직위를 변경하여 근무하였다. 이후 기관을 옮겨 만 3세 담임 교사를 하면서 부담감과 개인 사정으로 인해 잠시 휴식한 뒤 보육 활동을 배우고자 연장전담교사를 지원하게 되었다. I교사는 전에 시간연장교사에 대한 경험이 있어 연장전

담교사의 업무에 대해 익숙함을 가지고 있었으나, 연장보육시간에 간헐적 보육이 늘어나면서 어려움을 겪고 있었다.

2. 연구절차

1) 예비연구

본 연구를 진행하기에 앞서 연구 문제에 해당하는 면담 질문의 적절성과 방법, 면담 시간 측정을 위해 2020년 3월 25일과 2020년 3월 31일에 예비연구를 실시하였다. 예비연구에서는 본 연구의 참여자가 아닌 직장어린이집에 근무하는 기본보육교사 1명과 연장전담교사 1명을 대상으로 각 1회씩 약 1시간의 개별 면담이 이루어졌다. 연구자는 예비 면담 사전에 예비 연구 참여자에게 면담의 목적에 대해 설명하고, 동의를 얻어 면담의 내용을 녹취하였다.

예비 면담 결과 기본보육교사와 연장전담교사는 보육지원체계 개편에 대해 잘 인지하고 있으며, 현재 어린이집에서 개편된 체계하에 기본보육과 연장보육으로 구분하여 연장전담교사를 별도로 채용하고 연장보육을 순조롭게 운영하고 있었다. 또한 보육지원체계 개편 시행으로 보육교사의 근무환경 개선에 긍정적인 영향도 있지만, 익숙하지 않은 경험에 대한 어려움을 나타냈다. 예비 연구를 통해 수집한 보육교사들의 면담 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기본보육교사는 오후 4시까지에 해당하는 기본보육을 담당하고, 연장전담교사는 오후 4시부터 저녁 7시 30분까지에 해당하는 연장보육을 담당하였다. 그러나 기본보육조건에 해당하는 영유아가 사전에 간헐적 긴급보육

을 신청하지 않고 연장보육을 이용하는 상황이 발생하여 연장보육에 대한 교사 부족으로 기본보육교사가 연장보육시간에 계속 지원하면서 4시 이후 휴게시간을 불안정하게 갖거나 행정업무에 집중할 수 없다고 하였다.

둘째, 오후 4시와 5시 사이에 하원을 하지 않은 기본보육아동이 연장보육 아동과 구분되지 않아 연장보육 운영에 혼란을 주고, 기본보육시간과 연장보육시간에 대한 명확한 구분이 어려워 기본보육교사는 오후 4시에서 5시 사이에 연장보육에 참여하는 것으로 나타났다. 이러한 이유로 기본보육교사에게 휴게시간과 수업 준비를 위해 주어진 시간은 최대 1시간 정도로 충분하지 않은 점을 고려하여 개선을 요구하였다.

셋째, 연장전담교사는 연장보육을 운영하면서 하원지도 업무를 수행하고 있었다. 그러나 학부모가 하원 시 일과 중에 일어난 일에 대해 질문을 할 경우 답변하기 곤란한 상황이 일어나 대처하기 어렵고 제대로 답변하지 못해 기본보육교사와 지속적인 의사소통이 필요하다고 하였다.

넷째, 연장전담교사의 경우 보육교사로 근무를 하다 서류와 부모 응대에 지쳐 연장전담교사를 하게 되었는데, 아이들과 함께 놀이하고 부담되지 않아 만족감을 느낀다고 하였다.

이처럼 예비 면담에서 보육교사는 보육지원체계 개편 시행에 따른 경험에 대해 긍정적인 면도 있지만, 어려운 점과 개선이 필요한 점에 대한 요구도 있었다. 또한 면담 시간은 약 1시간 이하가 적절하였으며, 연구 참여자가 편안한 분위기에서 면담을 할 수 있도록 면담 장소를 조용한 카페에서 진행하였다. 면담의 질문 내용은 예비연구에서 도출한 내용을 토대로 본 연구에서 진행할 질문 내용을 구체적으로 구성하여 보완하였다. 그에 따라 면담의 질문 내용이 연구 참여자의 부정적인 경험으로 유도하지 않도록 연구자의 주의가 필요하였다. 또한 보육지원체계 개편 시행 전과 시행 후 보육교사의 경험을 비교하고 개선을 위한 요구에서 구체적인 방안을 제시할 수 있도록

수정·보완하여 유아교육전문가 1인과 유아교육을 전공한 석사학위를 가진 1인, 석사학위를 가진 어린이집의 원장 1인에게 질문의 내용 및 방법의 적절성을 검토 받았다.

2) 본 연구

연구자는 본 연구를 위해 연구 참여자 대상으로 심층 면담을 하였다. 대화가 전제되는 면담은 연구 참여자의 관점과 생활, 의식, 주관성, 감정을 이해하기 위한 자연스럽고 목적적인 연구 방법이다(김영천, 2017). 보육지원체계 개편 시행에 따른 경험의 이해를 돕기 위해 연구 참여자에게 근무표와 연장보육 운영 안내문, 보육 일지의 문서를 전달받아 자료를 수집하였다. 또한 연구자가 개별 면담 시 작성한 면담 노트와 연구 참여자의 저널, 연구자의 반성적 저널을 작성하여 연구의 보조자료로 활용하였다. 이와 관련하여 구체적인 내용은 다음과 같다.

(1) 심층면담

본 연구는 2020년 5월 18일부터 2020년 10월 13일까지 총 5개월에 걸쳐 기본보육교사 5명과 연장전담교사 4명을 포함한 총 9명의 보육교사와 개별 면담을 진행하였다. 개별 면담은 연구 참여자 1인당 3회씩 실시하여 총 27회의 면담이 이루어졌으며, 정책 시행 초기 단계이고 코로나19로 인해 장기간 휴원이 지속되면서 보육교사의 보육지원체계 개편 경험의 변화가 자주 일어날 것을 예상하여 일정 기간을 두고 면담을 진행하였다. 면담을 위한 일정은 연구 참여자의 의사에 따라 가능한 시간으로 정하였으며, 면담 장소는 연구 참여자가 요청하는 곳이나 연구 참여자가 근무하는 어린이집 주변 카페 및 식당에서 이루어졌다.

연구자는 본 연구 전, 연구 참여자들에게 연구의 목적과 방법, 절차가 포함된 동의서를 안내하고 서명을 받았다. 또한 동의서에는 면담 내용 녹취와 연구 중도 포기 가능 여부, 공개를 원하지 않는 내용을 삭제할 수 있다는 항목을 포함하고, 연구 참여자의 이름, 근무 기관 등 개인 정보에 대해 익명성이 보장됨을 명시하였다.

경기도 지역 어린이집은 2020년 3월부터 10월 11일까지 코로나19 대응을 위한 보건복지부 명령에 따라 휴원이 지속되었다. 연구 참여자로 선정된 보육교사가 근무하는 기관에서는 휴원 기간 동안 긴급 보육을 지속해서 진행하고 보육교사의 출근도 정상적으로 진행하였다. 그러나 영유아와 함께 밀집된 공간에서 생활하기 때문에 어린이집에서는 감염병 예방을 위해 외출 자제, 사회적 거리 두기 실천을 강력하게 요청하였다. 사회적 재난 속에서 연구자는 연구 참여자에게 대면과 비대면 방법을 제안하여 부담을 덜고자 하였으며, 정부가 2020년 8월 30일부터 9월 13일까지 수도권 지역에 사회적 거리 두기 2.5단계를 발표한 기간에는 개별 면담을 중단하고 연구 참여자들에게 SNS로 안부를 묻고 친밀한 관계 유지를 위해 지속해서 연락하였다.

아래 표 2에서 살펴보았듯이 2020년 5월 18일부터 2020년 10월 13일까지 전체 면담 소요 시간은 총 1,179분으로 약 19시간 39분이었으며, E교사와 I교사의 경우 코로나19로 인해 비대면 면담으로 진행하였다. 또한 H교사는 1차와 2차 개별 면담에서 보육지원체계 개편 시행 경험에 대한 내용을 충분히 들을 수 있어 3차 개별 면담을 별도로 진행하지 않았다.

또한 연구 참여자의 개별적 상황에 따라 대면 면담이 어렵고, 부담될 경우 연구자는 연구 참여자와 소통을 통해 개별 면담을 SNS를 활용하거나 질문지를 안내하여 연구 참여자의 경험에 대한 내용을 전달받았으며, 연구자가 궁금한 내용은 추가로 질문하며 자료를 수집하였다.

<표 2> 심층면담 일정 및 개요

회기	교사명	보육교사 구분	면담일	소요시간 (분)	내용
1차 개별 면담	A교사	기본보육교사	2020.05.29	55분	- 연구의 주제와 목적 및 일정 안내 - 연구 참여 동의서 및 기본사항 작성 - 1차 면담 (교사의 일반적 경험)
	B교사	기본보육교사	2020.05.28	43분	
	C교사	기본보육교사	2020.06.29	45분	
	D교사	기본보육교사	2020.05.20	54분	
	E교사	기본보육교사	2020.06.10	40분	
	F교사	연장전담교사	2020.05.18	50분	
	G교사	연장전담교사	2020.06.21	55분	
	H교사	연장전담교사	2020.06.10	30분	
	I교사	연장전담교사	2020.09.29	43분	
2차 개별 면담	A교사	기본보육교사	2020.06.29	50분	- 1차 면담 정리 - 2차 면담(보육지원체 계 개편 경험)
	B교사	기본보육교사	2020.07.16	49분	
	C교사	기본보육교사	2020.08.17	58분	
	D교사	기본보육교사	2020.06.17	54분	
	E교사	기본보육교사	2020.08.11	37분	
	F교사	연장전담교사	2020.08.19.	48분	
	G교사	연장전담교사	2020.06.21	68분	
	H교사	연장전담교사	2020.08.11	37분	
	I교사	연장전담교사	2020.09.29	49분	
3차 개별 면담	A교사	기본보육교사	2020.09.25	53분	- 2차 면담 정리 - 3차면담(보육지원체 계 개편 개선 요구)
	B교사	기본보육교사	2020.09.16	48분	
	C교사	기본보육교사	2020.10.13	43분	
	D교사	기본보육교사	2020.07.25	61분	
	E교사	기본보육교사	2020.10.08	SNS	
	F교사	연장전담교사	2020.08.19	48분	
	G교사	연장전담교사	2020.08.02	61분	
	H교사	연장전담교사	-	-	
	I교사	연장전담교사	2020.10.13	SNS	
전체 면담 소요시간				1,179분 (약 19시간 39분)	

연구자는 연구 참여자를 선정하는 과정에서 연구를 위한 개별 면담이 부담스럽고 어떤 말을 해야 하는지 어려워 거절을 하는 보육교사를 만날 수 있었다. 이러한 어려움을 고려하여 연구 참여자가 개별 면담에 긴장하지 않고, 면담 질문에 당황하지 않도록 하기 위해 면담일 사전에 반구조화된 질문지를 SNS로 전해주어 풍부한 경험과 솔직한 답변을 끌어내도록 하였다.

또한 연구 참여자와 라포 형성을 위해 1차 면담에서 연구 참여자의 일반적 배경에 대해 질문을 하며 공감대를 형성하고, 일상생활에 대한 편안한 대화를 나누었다. 면담의 내용을 녹취하고 전사하는 과정에서 추가 면담이 필요한 것은 연구자 저널에 기록해두어 다음 면담에서 질문하거나 SNS를 이용하여 답변 받으며, 심층 면담을 진행하였다.

다음 표 3은 심층면담을 위한 질문 내용이다.

<표 3> 심층면담을 위한 질문 내용

회차	면담준거	질문내용
1 회 차	보육교사의 일반적 배경	<ul style="list-style-type: none"> • 교사의 나이, 최종학력, 경력 • 근무하였던 기관의 유형, • 현재 근무하는 기관의 특성(유형, 현원, 교사수, 담당연령, 보조교사 수, 출퇴근 시간)
	보육지원체계 개편 전 보육교사의 근무환경	<ul style="list-style-type: none"> • 교사의 하루 일과 • 휴게시간 사용 여부 • 근무시간(당직 근무, 시간외근무, 퇴근시간) • 교사의 처우(급여, 시간외수당, 연차 사용)
2 회 차	보육지원체계 개편 후 달라진 근무환경	<ul style="list-style-type: none"> • 교사의 하루 일과 • 휴게시간 사용 여부 • 근무시간(당직 근무, 시간외근무, 퇴근시간) • 교사의 처우(급여, 시간외수당, 연차 사용)
	보육지원체계 개편의 인식과 영향	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 수행 시간 • 기본보육교사와 연장전담교사 간 관계 • 연장보육을 이용하는 학부모의 인식 • 보육지원체계 개편의 장단점
3 회 차	보육지원체계 개편의 개선 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 보육지원체계 개편이 미치는 영향 • 교사가 바라는 근무 환경 • 보육지원체계 개편의 개선 방향 • 정책 관련 요구 사항

보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 알기 위한 1차 개별 면담에서는 보육교사의 학력과 경력 등 일반적 배경에 관해 이야기하고, 보육지원체계 개편 전 일과와 근무 환경에 대한 질문을 통해 보육지원체계 개편에 대한 보육교사의 인식과 기대감, 그동안의 경험을 자연스럽게 알 수 있었다. 2차 면담에서는 1차 면담에 대한 내용을 정리하고, 보육지원체계 개편 후 일과와 근무 환경에 변화가 있는지, 근무 기관에서 연장보육을 운영하는 방법 등에 대해 정보를 얻으며 연구 참여자마다 다른 방식으로 경험하고 있는 것을 확인하였다. 또한 2차 면담에서 먼저 개별 면담을 한 연구 참여자의 경험을 듣고 다른 연구 참여자의 경험을 비교하면서 운영방식에 대한 특이사항과 장단점을 파악하였다. 마지막 3차 면담에서는 2차 면담 내용을 정리하고 그동안 변화나 에피소드가 없었는지 질문하여 수집한 자료에 대해 검토하고 수정하는 과정을 거쳤다. 그리고 보육지원체계 개편 시행 경험에서 개선을 위한 요구를 질문하며, 구체적으로 방안을 제시하는 질문으로 마무리하였다. 연구자는 면담 후 3일 이내 전사 작업을 하고 마지막 면담에서는 그동안의 면담 내용을 간략하게 정리하여 연구 참여자에게 확인하였다.

(2) 문서수집

각 기관의 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장보육 운영에 대한 정보를 수집하기 위해 자료제공에 동의한 기관으로부터 연장보육의 내용이 포함된 2020년 운영 안내 책자, 가정통신문 안내, 보육교사 근무표, 연장보육일지 등을 받았다. 또한 연구 참여자 근무 기관의 연장보육 운영 여부와 연장전담교사 배치 현황을 확인하기 위해 ‘어린이집 정보공개포털’ 사이트에서 정보를 수집하였다.

(3) 면담 노트와 저널

면담 노트에는 면담의 생각, 느낌, 사실, 이야기, 메모, 대화 내용 등 현장에서 상호작용과 경험을 기록한다(김영천, 2017). 연구자는 연구 참여자와 개별 면담을 진행하면서, 면담 내용을 이해하고, 느낌과 생각을 기억하기 위해 면담 노트에 기록하였다.

저널은 연구자의 저널과 연구 참여자의 저널을 모두 수집하였다. 먼저 연구자의 저널은 면담 과정에서 작성한 면담 노트를 토대로 완전한 문장으로 정리하여 작성하였으며. 연구자 저널은 다음 면담에 추가 질문이나 자료를 분석하는 데 활용되었다. 그리고 연구 참여자의 저널은 저널 작성이 가능한 3명에게 개별 면담이 모두 끝난 후 보육지원체계 개편 시행에 따른 경험에 대한 소감을 적은 저널을 제공받았다.

3. 자료 분석

본 연구에서 연구자는 심층면담 진행 시 면담 노트와 심층면담 녹취 전사 기록, 연구자 저널, 연구 참여자에게 제공받은 문서 등의 자료를 수집 후 분석하였다.

아래 표 4는 수집된 자료 내용이며, 자료분석과 관련한 구체적인 내용은 다음과 같다.

<표 4> 수집된 자료

자료목록	자료수집기간	수집된 자료
면담전사 기록지	2020년 05월 18일 ~ 2020년 10월 13일	- 총 27회, 녹취 전사기록 (A4용지 153장)
현장노트		- 심층면담 현장노트 (수첩 36장)
저널		- 연구자 저널 (A4용지 18장) - 연구 참여자 저널 (A4용지 5장)

문서자료	2020년 06월 09일	- 2020년 운영안내 책자 (기관별 3권)
	~ 2020년 10월 13일	- 보육교사 근무표(A4용지 12장) - 연장보육일지 (A4용지 15장) - 가정통신문 안내 (A4용지 5장)

본 연구자는 심층면담 자료를 분석하기 위해 면담 후 3일 이내 전사 기록하였으며, 전사가 완료되는 대로 출력하여 반복하여 읽으면서 연구자의 면담 노트와 확인하는 작업을 거쳐 자료수집의 정확성을 기하고자 노력하였다. 본 과정에서 연구 참여자와 면담하면서, 연장전담교사에 대해 시간연장교사, 연장교사, 연장전담교사 등 용어 표현이 다양하여 ‘연장전담교사’로 통일하는 과정이 필요하였다. 또한 기본보육교사에 대한 용어도 담임교사, 기본교사 등으로 다양하게 표현하여 ‘기본보육교사’로 정리하였다. 전사본의 글 교정을 한 뒤 반복하여 읽는 작업을 하며, 연구 목적과 부합하는 내용을 찾아 공통되는 내용을 묶고 요약하는 코딩 과정을 거쳤다.

자료 분석 과정을 통해 연구 문제에 따라 ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험’, ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움’, ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험’, ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움’, ‘보육현장을 고려한 운영지원 개선’, ‘연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련’, ‘새로운 보육체계에 대한 인식 개선’으로 범주화하였으며 이를 수정하는 과정을 반복하였다.

표 5에서 보는 바와 같이 코딩 과정에서 비슷한 내용은 여러 차례 재조직하면서 중복되는 내용을 연결하고 불필요한 내용을 제거하여 하위 범주를 구성하였다.

<표 5> 범주화 수정 과정

1차 하위범주	2차 하위범주
<ul style="list-style-type: none"> - 기본보육교사 4시 이후 행정업무 수행 시간 보장 - 어린이집 내 연장전담교사 추가 인력 배치로 업무 부담 축소 - 보육교사의 휴게시간과 연차 사용이 용이 	<ul style="list-style-type: none"> - 서류 및 보육 활동 준비를 위한 업무시간 보장 - 휴게시간과 연차 사용의 용이성
<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육자격 조건이 부여되면서 원아의 하원 시간이 지연됨 - 4시 이후 보육활동 중 안전사고에 대한 불안감을 느낌 - 기본보육시간에 일어난 일과 연장보육시간에 일어난 일에 대한 전달 체계가 불편함 	<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육시간까지도 이어지는 무한책임에 대한 불안감 - 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡
<ul style="list-style-type: none"> - 근무시간 및 여건에 대한 긍정적 경험 - 부모 응대 및 서류 업무에 대한 부담감 없음 - 업무에 대한 부담감이 적어 영유아를 위한 연장보육 활동에 집중 	<ul style="list-style-type: none"> - 근로환경에 대한 만족 - 보육활동에만 집중할 수 있는 환경
<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육 시 다쳤을 때 기본보육교사에게 미안한 마음이 들며 걱정됨 - 7시 반까지 원아가 남아 있을 경우 청소 및 서류 업무를 위한 시간 확보가 어려움 - 불명하지 않은 연장전담교사의 역할로 애매보호한 경우가 많음 	<ul style="list-style-type: none"> - 연장전담교사의 불명확한 일과 - 연장전담교사 역할에 대한 모호성
<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육반의 아동 비율 축소 - 기관마다 상이한 운영방식 - 안전한 하원 지도를 위한 방안 	<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육반의 아동 비율 조정 - 안전한 하원 지도를 위한 방안
<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육 이용 자격에 대한 세분화 및 축소 - 기본보육교사와 연장전담교사의 명확한 구분 - 4시 ~ 5시 이용 시간에 대한 구분 	<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육 이용 자격에 대한 세분화 및 축소 - 연장보육 운영시간에 대한 구분 - 연장전담교사 추가배치
<ul style="list-style-type: none"> - 연장전담교사의 책임제에 대한 인식 - 정책 시행 전 교사 및 부모 대상 교육 - 원장의 적극적인 운영 참여 태도 	<ul style="list-style-type: none"> - 연장보육 시 책임에 대한 인식 - 정책 시행 전 교사 및 부모 대상 교육

연구 문제에 따라 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험은 기본보육교사와 연장전담교사의 근무시간과 업무가 다른 점을 고려하였을 때 경험에서 나타나는 결과가 차이가 있으므로 기본보육교사와 연장전담교사를

구분하여 긍정적인 경험과 어려움으로 범주화하였다. 그러나 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구는 운영지원과 운영 체계화 방안 마련에 대한 내용으로 기본보육교사와 연장전담교사의 요구가 공통되는 내용이 많아 분류하지 않고 공통으로 분석하였다. 표 6은 연구 문제에 따라 분석된 최종 내용이다.

<표 6> 연구 문제에 따른 자료 분석 최종 내용

연구 문제	범주	하위범주
어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험	보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험	- 서류 및 보육 활동 준비를 위한 업무 시간 보장 - 휴게시간과 연차 사용의 용이성
	보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움	- 연장보육시간까지도 이어지는 무한책임에 대한 불안감 - 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡
	보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험	- 근로환경에 대한 만족 - 보육활동에만 집중할 수 있는 환경
	보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움	- 연장전담교사의 불명확한 일과 - 연장전담교사 역할에 대한 모호성
보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구	보육현장을 고려하는 운영지원 개선	- 연장보육만의 아동 비율 조정 - 안전한 하원 지도를 위한 방안
	연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련	- 연장보육 이용 자격에 대한 세분화 및 축소 - 연장보육 운영 시간에 대한 구분 - 연장전담교사 추가 배치
	새로운 보육체계에 대한 인식 개선	- 연장보육 시 책임에 대한 인식 - 정책 시행 전 교사 및 부모 대상 교육

4. 자료의 타당도와 윤리적 고려

1) 자료의 타당도

연구자는 본 연구의 자료 분석 과정에서 정확도와 타당도를 높이고, 연구자의 감정, 방법적, 해석적 오류를 줄이기 위해 노력하였다. 이를 위해 김영천(2017)이 제안한 방법 중 삼각 측정법, 동료 연구자의 조언과 지적, 연구 참여자에 의한 연구 결과의 평가 작업을 사용하였다.

(1) 삼각 측정법

본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 알아보는 과정에서 오류를 줄이고 신뢰도를 높이기 위해 심층면담 전사 자료, 면담 노트, 문서 수집, 연구자의 반성적 저널과 연구 참여자의 저널 등 여러 가지 자료를 수집하는 삼각 측정법을 사용하였다.

(2) 동료 연구자의 조언과 지적

연구자는 연구 진행 과정에서 일어날 수 있는 해석적, 방법적, 절차적 오류를 줄이기 위해 노력하였다. 심층면담을 통해 연구 문제에 따라 범주화한 최종 내용을 유아교육전문가 1인과 석사학위를 취득한 보육지원체계 개편을 시행하는 어린이집의 원장 1인, 주임교사 1인에게 보여주었다. 동료 연구자는 범주화 한 내용 중 보육지원체계 실행 개선을 위한 요구에서 공감하는 부분이 있었고, 동료 연구자가 경험하지 못한 내용이 있는 것으로 나타나 현장의 경험이 생동감 있게 전달되길 바라는 조언을 받았다. 그리하여 연구자는 조언과 비평을 통해 객관적인 입장을 유지하기 위해 노력하였다.

(3) 연구 참여자에 의한 연구 결과의 평가 작업

연구에 참여한 참여자 중 기본보육교사 4인, 연장전담교사 2인, 총 6인에게 연구에서 도출한 결과 및 해석을 읽고 평가를 부탁하였다. 연구자가 도출한 자료 분석과 결과에서 왜곡이 있는지 확인하는 절차를 가짐으로써 연구 결과의 신뢰성을 높이기 위해 노력하였다.

2) 윤리적 고려

본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 알아본 연구로써 연구 참여자를 대상으로 심층면담을 진행하였다. 심층면담은 참여자의 경험과 생각, 느낌에 대한 솔직한 내용이 연구에 포함되는 만큼 윤리적으로 진행하기 위해 노력하였으며, 연구자는 국가과학기술인력개발원에서 ‘대학원생을 위한 연구 윤리’ 온라인 교육을 이수하였다. 또한 연구 참여자를 선정하는 과정에서 본 연구의 목적과 방법에 관해 설명하고 동의하는 참여자로 최종 선정하였으며, 개별 면담 전에 연구 참여 동의서를 작성하였다. 연구 참여 동의서에는 연구의 목적과 방법에 따라 녹취를 한다는 점, 연구 참여자가 공개를 원하지 않는 내용은 삭제가 가능하고, 중도에 포기할 수 있다고 작성하였다. 그리고 연구 참여자의 이름, 근무하는 어린이집명과 지역 등 개인 정보는 모두 익명으로 표기하고 연구가 종료된 후 모든 자료를 폐기할 것임을 안내하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험

본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험 탐색을 하고자 하였다. 이를 위해 연구자는 보육지원체계 개편을 시행하고 있는 기관에서 근무 중인 보육교사를 면담하여 자료를 수집한 후 분석하였다. 또한 보육지원체계 개편 시행에 실질적으로 참여하고 있는 보육교사는 4시 이전까지 보육을 담당하는 기본보육교사와 4시 이후 보육을 담당하는 연장전담교사로 이루어져 이를 구분하여 분석하였다. 그 결과 ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험’, ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움’, ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험’, ‘보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움’으로 범주화되었으며, 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험

보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험은 ‘서류 및 보육 활동 준비를 위한 업무 시간 보장’과 ‘휴게시간과 연차 사용의 용이성’으로 범주화되었다.

(1) 서류 및 보육 활동 준비를 위한 업무 시간 보장

보육지원체계 개편을 시행하고 있는 어린이집에서는 연장전담교사를 추가

로 채용하여 4시 이후 보육 활동에 배치하면서 기본보육교사들에게 서류 및 보육 활동 준비를 위한 시간을 보장하는 것으로 나타났다. 어린이집의 사정에 따라 보장받는 시간의 양과 방법은 다르지만, 교실에 연장전담교사가 생기면서 기본보육교사들은 영유아와 분리된 곳에서 업무를 할 수 있었다.

예전에도 누리 선생님이 계셨지만, 지금은 연장전담 선생님까지 계시면서 인원이 더 많아졌고, 원래는 6시까지 보육을 했었는데 지금은 4시 이후에 보육실에서 나올 수 있고, 아이들과 보육실에 있을 때는 서류 업무나 컴퓨터 사용을 하면 안 된다는 인식이 있어서 일하지 못했는데 교실에 연장전담 선생님이 계셔서 분리된 공간에서 제 개인 업무를 하는 것도 좋고, 그 시간에 아이들의 보육을 담당하는 선생님이 계셔서 좋아진 것 같아요.

(A기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 29)

저는 유아교육과를 졸업해서 유치원으로 취업을 한 친구들이 더 많이 있었거든요. 얘기를 들어보니까 아이들도 일찍 하원하고 교사가 개인 업무를 하는 시간도 많고... 그런데 저는 어린이집에서 온종일 아이들과 같이 있어야 한다는 것도 그렇고 많이 다르다고 생각했어요. 항상 아이들과 같이 있으니까 오후 시간에 놀이해도 해야 하는 업무 때문에 걱정도 많고 스트레스만 생기고 아무리 낮잠 시간에 한다고 해도 아이들과 분리돼서 일을 하는 시간도 필요하다는 생각을 많이 했어요. 그런데 연장전담교사가 생기고 나서 3시 반 이후에는 하원 준비를 하고 4시쯤 교실 밖으로 나와서 수업 준비를 하거나 일지 마무리를 하고 있어요.

(B기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 16)

보육지원체계가 개편되기 전에 오후 통합보육이 5시부터였는데 공동 청소 구역 당번이나 부모님 응대, 우는 아이가 있으면 보내지 못하고 제가 6시까지 데리고 있는 경우가 많았었는데 지금은 연장보육이 5시에 시작하더라도 안정적으로 연장전담 선생님이 계셔서 믿고 맡기고 제 개별 일을 할 수 있어요. 짧은 시간에 일에 집중할 수 있다는 것이 무시 못 하더라고요.

(E기본보육교사 1차면담, 2020. 06. 10)

보육지원체계 개편 시행 전 기본보육교사들은 오전부터 오후 늦게까지 보육 업무에 시달리며 행정업무를 수행할 수 있는 시간이 부족하였으며, 6시 이후 기관에 남아 처리하지 못한 업무를 수행하거나 퇴근 후 또는 주말에 일한 경험에 관해 이야기하였다. 그리고 온종일 보육을 할 경우 영유아가 함께 있는 보육실 내에서 컴퓨터 사용이 제한되고, 급한 일로 컴퓨터를 사용하면 눈치가 보이거나 죄책감을 느꼈었다고 하였다. 그러나 보육지원체계 개편 시행 후 보육실에서 나와 영유아와 분리된 공간에서 보육 및 관찰일지 등 서류 업무가 가능해지면서 업무에 집중할 수 있고 일의 능률이 올랐다고 하였다.

다음은 기본보육교사가 연장보육시간에 영유아와 분리된 공간에서 업무를 수행할 수 있게 됨에 따라 어떤 업무를 수행하는지에 대한 사례이다.

연장전담 선생님이 교실에 들어오시면 저는 일지, 수업 준비 이런 것들을 해요. 청소도 연장반 교실은 연장전담 선생님이 하시는데 저희가 연장반 교실을 영아반끼리 한 달 교대로 바꾸거든요. 그러면서 청소하는 횟수도 줄어들었죠.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

4시에 연장보육이 시작되면 주로 교실 환경이나 주제에 맞춰 활동 자료 준비를 해요. 아이들이 함께 있을 때 하지 못하는 환경 정비나 제가 개별로 담당하는 업무 같은 것들을 처리하고요. 인터넷에서 어떤 활동을 하면 좋을지 찾아보면서 자료수집도 하고 있어요.

(C기본보육교사 2차면담, 2020. 08. 17)

연장보육을 하면서 어린이집에 인력이 생기니까 교사 전체 회의 시간이 당겨졌어요. 원래는 아이들이 모두 하원하고 6시 반 넘어서 했는데 요즘은 4시 반에 회의해요. 그리고 공동으로 해야 하는 업무들을 빨리 모여서 할 수 있으니까 전보다 야근하는 횟수나 시간이 줄어들어서 좋긴 하죠.

(D기본보육교사 3차면담, 2020. 07. 25)

기본보육교사는 연장보육이 시작되면 담당 영유아를 연장보육실로 보내고 각자의 서류 업무나 공동 업무를 하는 것으로 나타났다. 개인 업무로는 보육 일지 및 관찰일지 작성, 점검표, 수업 준비 등 각 교사가 담당하는 업무를 할 수 있었고, 교사 전체회의나 행사 준비, 공동작업 등 전체 업무의 경우 보육지원체계 개편 시행 전에는 6시 이후에나 가능했으나, 현재에는 4시 이후에 실시하면서 야근하는 횟수와 시간이 줄었다고 하였다.

기본보육교사들은 보육지원체계가 개편되고 연장전담교사가 추가 인력으로 배치되면서 시간과 마음의 여유를 가지게 되고 업무에 집중할 수 있으며, 퇴근 후 저녁 시간을 여유롭게 보내고 주말에도 편히 쉴 수 있는 변화가 생겼다고 하였다. 더불어 기본보육교사들은 시간에 쫓기는 일상에서 여유를 갖게 되었으며 업무 스트레스가 감소되고 수업에서도 영유아에게 집중할 수 있음을 이야기하였다.

전에는 퇴근 시간 후에 30분이나 한 시간 정도 남아서 일을 마무리 하는 시간이 있었고, 일주일에 한 번 마음잡고 야근을 해서 다음 주에 수업 준비를 했어요. 그래야 반 운영이 되니까. (중략) 보육체계가 개편 되기 전에는 아무리 어린이집에서 일을 많이 하고 퇴근해도 집에서 노트북을 계속 켜고 있고 업무의 연장선이라는 느낌이 강했거든요. 주말에도 일하고... 그런데 개편되고 나서는 진짜 만족하는 게 업무량은 똑같잖아요. 4시 이후에 6시까지 업무를 처리할 수 있는 시간이 2배가량 늘어났어요. 웬만한 일 아니면 집에 가서 노트북을 켜 본 적이 없어요. 온전히 주말 동안 가족들이랑 시간을 보내고 마음 편하게 쉴 수 있고 그런 점이 생겨서 좋은 것 같아요. 여유가 생기고 업무 스트레스가 줄었어요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

일을 할 때 스트레스가 줄었어요. 예전에는 또래에 비해 느린 아이가 있으면 기다려주기 너무 바쁘고 마음의 여유가 없었는데 요즘은 어느 정도 포기가 되더라고요. 기다려주고 안아주고 토닥여주고 하니깐 감정 교류도 되고요.. (중략) 여유로워졌어요. 반에서 힘들게 하는 아이

가 늦게 가더라도 스트레스받지 않고 연장보육실로 보내면 제가 마음을 가다듬고 그 뒤에 할 일을 집중해서 할 수 있는 거예요. 그런데 만약에 제가 그 친구와 온종일 붙어 있으면 아무래도 제가 받는 스트레스가 그 아이에게 조금이라도 영향을 줄 수 있겠죠.

(E기본보육교사 1차면담, 2020. 06. 10)

4시까지 종일 보육을 하면 좀 지치는데 그 시간에 에너지가 넘치는 연장전담 선생님이 오셔서 아이들을 보육해 주시니까 저한테도 좋고, 아이들한테도 좋은 것 같아요. 제가 그 시간에 조금 쉬고 수업 준비도 하고 그러면 다음 날 또 저희 반 아이들한테 좋은 영향을 줄 수도 있으니까요. 제가 여유가 없고 수업 준비도 제대로 안 하면 아무래도 좋지 않은 영향을 주겠죠.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

이와 같이 기본보육교사들은 보육지원체계 개편 시행으로 서류 및 보육 활동 준비를 위한 업무 시간을 보장받고 있음을 긍정적으로 생각하고 있었다. 즉, 기본보육교사들은 연장보육시간이 되면 담당 영유아를 연장보육반으로 보내고 독립된 공간에서 보육 일지 및 관찰일지, 개인 서류 업무를 집중하여 수행할 수 있으며, 교사 회의나 공동 업무를 위한 모임 시간을 확보할 수 있어 야근의 시간과 횟수가 줄었다고 이야기하였다. 또한, 기본보육교사는 업무 시간이 보장되면서 시간과 마음의 여유를 갖게 되었으며, 업무 스트레스가 감소되고 영유아에게 집중할 수 있음을 긍정적인 경험으로 생각하였다.

(2) 휴게시간과 연차 사용의 용이성

보육지원체계 개편 시행 후 기관에 연장전담교사가 추가 인력으로 배치되면서 기본보육교사는 휴게시간과 연차 사용이 쉬워졌다고 하였다.

보육지원체계 개편 시행 전 2016년 어린이집의 휴게시간 보장정책이 발표

되면서 기관에서는 보육교사에게 휴게시간을 제공하였지만, 보육교사들은 휴게시간을 보장받지 못하거나 휴게시간을 활용하여 서류 업무를 하면서 야근을 피하려고 했던 경험을 이야기하였다.

다음은 보육지원체계 개편 시행 전 기본보육교사의 휴게시간 활용에 대한 사례이다.

휴게시간이 있었는데 제가 그때 잘 활용하지 못했었어요. 휴게시간이 낮잠 시간이었는데 알림장을 쓰다 보니까 교실 밖을 나가지 않고 계속 교실에서만 있었던 것 같아요. 그리고 그전에는 휴게시간이 없었다가 보장정책이 생긴 거잖아요. 그게 자유롭게 이용할 수 있지만 처음 해보는 거라 이용하는 게 익숙하지 않았던 것도 있어요.

(C기본보육교사 1차면담, 2020. 06. 29)

제가 유아반 담임교사를 할 때 낮잠 시간이 휴게시간이었는데 그 시간에 누리보조 선생님이 들어오셔서 30분을 보육해 주셨거든요. 불안하기도 하고 그 시간에 알차게 일을 하고 퇴근을 하고 싶었어요. 그리고 그 시간에 휴게를 할 수 있는 공간이 없고, 자료실이 있지만, 굳이 거기서 있으니 그냥 교실에서 일을 하는 게 나을 것 같았어요.

(A기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 29)

낮잠 시간에 휴게시간이 있긴 했는데 사실 일을 했어요. 보조 선생님이 들어오시면 휴게를 할 수 있는데 그 시간에 회의한다고 하고 행사 준비하고 제대로 활용하지 못했죠. 그래서 일찍 퇴근하려면 그 시간에 그냥 일해야 했어요. 어린이집에서도 휴게시간을 강조하시면서 나가도 된다. 하셨지만 다들 일하는 분위기라... 공식적으로는 휴게시간이 있었어요.

(B기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 28)

보육지원체계 개편 시행 전 기관에서는 기본보육교사에게 휴게시간을 마련하여 제공하였으나, 실제로 휴게시간을 사용하기에 어려움이 있었던 것으로 나타났다. 기본보육교사들은 휴게시간에 공동업무를 하거나, 별도의 업무

시간이 보장되지 않아 야근보다 휴게시간에 업무하는 것을 선택하였다고 이야기하였다. 또한 기관 내 추가 인력이 없는 이상 교사들이 휴게시간을 이용하기에는 어려움이 있었다. 그러나 보육지원체계 개편 시행 후 연장전담 교사가 연장보육을 실시하고 4시 이후에 업무 시간이 보장되면서 기본보육 교사들은 휴게시간을 사용할 수 있게 되었다고 이야기하였다.

다음은 보육지원체계 개편 시행 후 기본보육교사의 휴게시간 사용에 대한 사례이다.

지금은 낮잠 시간에 30분, 4시 이후에 30분 이렇게 나눠서 휴게시간을 쓰는데 (중략) 커피가 마시고 싶으면 가까운 카페도 다녀오고, 누워있거나 교사실에서 쉬거나, 자유롭게 핸드폰도 보고 통화도 해요. 그러다 교실 환경으로 좋은 게 없는지 검색도 해보고 어린이집 눈치 안 보고 편하게 쉬고 있어요.

(C기본보육교사 2차면담, 2020. 08. 17)

지금은 휴게시간에 자유롭게 외출도 하고 예전에는 보조 선생님이 계셨지만, 지금은 연장전담 선생님도 계시면서 교사가 더 많아졌잖아요. 그래서 편하게 휴게시간을 쓸 수 있어요. 외부에 불일이 있으면 낮잠 시간에 안 쉬고 4시 이후에 1시간을 휴게로 쓰면서 병원을 다녀오거나 해요.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

지금은 메이트 선생님과 의논해서 수업을 진행하는 교사는 낮잠 시간에 1시간을 쉬고 비수업주인 교사는 낮잠 시간과 4시 이후에 30분씩 나눠서 휴식해요. 진짜 누워있기도 하고, 병원이나 은행 일도 보고, 필요할 때는 융통성 있게 조절하면서 쉬고 있어요. 저는 낮잠 시간에 1시간을 쉬고 4시 이후에는 서류 업무를 하는 게 훨씬 좋더라고요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

보육지원체계 개편 시행 후 기본보육교사는 기관 내 연장전담교사가 추가 인력으로 배치되면서 휴게시간을 실제로 사용하고 있는 것으로 나타났다.

교사들은 자유롭게 외출을 하여 병원, 은행 등의 개인 업무를 보거나 편하게 휴식을 하며, 교사의 상황에 따라 휴게시간을 조절하면서 사용하였다. 또한 기본보육교사는 업무의 특성상 대체 인력이 없으면, 연차 사용에 대한 제한도 있었다고 하였다. 즉, 보육지원체계 개편 시행 전에 교사들은 기관 내 보조교사가 시간외근무를 하여 대체 교사로 투입이 되거나 대체인력이 없으면, 연차가 취소되는 경험을 이야기하였다.

연차 사용은 전 달에 신청해서 쓰는데 누리 선생님이 일찍 출근하셔서 대체를 해주셨어요. 아니면 보건 선생님이 들어오셔서 지원해 주실 때도 있었고, 그런 것 때문에 휴가를 잘린 적도 많았어요. 교사가 많다 보니까 보조 선생님이나 보건 선생님이 매번 대체 교사로 들어가시기 어렵잖아요. 그래서 여행 가려고 예약하고 취소한 적도 많아요.

(B기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 28)

예전에는 제가 가고 싶은 날에 갈 수도 없었죠. 여름이나 겨울 휴가 기간에 통합보육 수요 조사를 해서 당번제로 하니까 연차를 몰아서 가고, 그래서 제가 원하지 않는 기간에 어쩔 수 없이 가야 하고 그랬어요. 여름에 장마랑 겹치면 정말 우울했어요.

(D기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 20)

연차를 신청하면 시군구에서 대체 교사가 파견이 되는데 만약 제 연차 기간에 대체 교사 파견이 안 되면 누리 선생님께 시간외근무가 가능한지 물어보고 대체 교사로 보육을 해주셨어요. (중략) 계속 시군구에서 대체 교사가 파견이 안 되면 누리 선생님이 대체해야 하는데 저만을 위해서 일을 하시는 분이 아니니까. 1년에 최대 3일까지 누리 선생님이 대체 교사로 하실 수 있는 규칙이 생겼어요. 눈치도 좀 보이구요. 연차를 다 쓰지 못해서 연말에 연차 수당으로 받았어요.

(A기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 29)

보육지원체계 개편 시행 전 기본보육교사는 연차 사용 시 기관 내 근무하는 누리보조교사의 도움을 받거나 시군구에서 파견하는 대체 교사 사업을

이용한 것으로 나타났다. 그러나 시군구 대체 교사 파견이 어려우면, 지속해서 누리보조교사가 투입이 되어야 하는데 인력의 공백이 생겨 연차 사용에 제한이 있었다고 하였다. 그러나 보육지원체계 개편 시행 후 연장전담교사가 추가 인력으로 배치되면서 대체 교사로 가능한 인력이 늘어남으로써 연차 사용이 용이해졌다고 하였다.

제가 근무하는 지역은 사실 대체 교사 수급이 잘 되는 지역이 아니라 휴가를 가면 대체 교사에 대한 어려움을 굉장히 많이 겪는데 어린이집에 여유 인력이 많아져서 엄청난 부담 없이 선생님들이 휴가를 써요. 보조 선생님들이나 연장전담 선생님들이 추가 근무를 하게 되는 경우 시간외근무수당을 원에서 지급해요. 오늘도 연장전담 선생님이 대체 교사를 하셔서 다른 선생님이 연차를 가셨어요.

(D기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 20)

연차 사용도 그렇고 저희는 많이 누리고 있는 것 같아요. 친구가 다니는 어린이집은 통합보육 기간이라고 해서 그때 무조건 휴가를 가야 하고 공휴일도 휴가로 대체한데요. 연차가 필요한 날도 있는데 강제로 사용하는 건 너무 불편한 것 같아요. 요즘은 연장전담 선생님이 계시니까 오후에 인력도 여유롭고 연차를 사용하는데 더 자유로워진 것 같아요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

저희는 기관에 교사가 많아서 연차를 겹치지 않도록 하려면 기간을 잘 정해야 하는데 만약 시군구에서 대체 교사가 파견이 안 되면 누리 선생님이 들어오셨거든요. 그런데 누리 선생님이 대체 교사로 들어가면 그만큼 공백이 생기니까 좀 죄송스러웠어요. 지금은 연장전담 선생님이 더 있으니까 교사의 공백이 덜 느껴지는 것 같아요.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

종합하면, 보육지원체계 개편 시행 후 연장전담교사가 추가 인력으로 배치되면서 기본보육교사는 휴게시간과 연차 사용에 용이성을 느끼는 것으로

나타났다. 즉, 보육지원체계 개편 시행으로 보육교사들은 낮잠 시간과 4시 이후 보육 시간을 휴게시간과 개인 업무 시간으로 안배하여 사용하고 있으며, 공식적으로만 있던 휴게시간을 실제로 사용하였다. 연차 사용 또한 시군구의 대체 교사 파견이 안 될 경우 누리보조교사가 투입이 되었으나 인력의 공백이 있는 만큼 어려움이 있었고, 연장전담교사가 생기면서 연차 사용에 대한 부담이 줄었음을 알 수 있었다. 이는 기관 내 추가 인력이 배치되면서 기본보육교사의 근무환경 개선에 실제적인 도움이 된다는 것을 의미한다.

2) 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움

보육지원체계 개편 시행으로 기본보육교사는 업무 시간을 보장받고 휴게 시간과 연차 사용이 쉬워진 긍정적인 경험을 하고 있으나 새로운 보육 정책의 시행 초기인 만큼 어려움도 있는 것으로 나타났다. 그에 따라 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움을 분석한 결과, ‘연장보육시간까지도 이어지는 무한책임에 대한 불안감’, ‘기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡’으로 범주화하였다. 이에 구체적인 내용은 다음과 같다.

(1) 연장보육시간까지도 이어지는 무한책임에 대한 불안감

연장보육은 기본보육교사에 의한 보육이 끝난 4시 이후부터 연장전담교사에 의해 보육이 이루어진다. 그러므로 기본보육교사는 담당 학급 영유아들의 보육을 연장전담교사에게 이관하고 교실을 나오게 된다고 하였다. 그러나 영유아가 하원을 하고 연장보육시간이 마무리될 때까지도 기본보육교사의 책임은 계속된다고 하였다. 이에 보육지원체계 개편 시행 초기, 기본보육교사는 4시 이후 담당 학급 영유아 보육을 연장전담교사에게 맡기는 것에 대한 불안으로 당직 근무를 이어가고 있다고 하였다.

저희는 오후 당직 근무를 계속하고 있어요. 보조 선생님이 5시 반에 퇴근하시면 기본보육교사들이 교대로 5시 반부터 7시 반까지 당직 근무를 해요. (중략) 처음에 연장전담교사를 채용할 때 담임교사가 아니고 외부인을 채용한 거잖아요. 그런데 연장전담교사 둘만 두고 교사들이 퇴근하면 불안하기 때문에 지금까지도 계속 오후 당직 근무를 하고 있어요.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

보육지원체계가 개편된다고 했을 때 어린이집에서 오후 당직이 앞으로 없어질 것이라 했어요. 그런데 계속하더라고요. 물론 당직 근무를 하고 시간외근무수당을 받아서 불만은 없지만 뭔가 연장전담교사에게 문단속을 맡기는 것이 불안해서 그렇다고 하더라고요. 혹시 오후 늦게 무슨 일이 일어나면 연장전담 선생님이 잘 처리할 수 있을까? 이런 걱정이 들긴 했어요.

(C기본보육교사 1차면담, 2020. 06. 29)

보육지원체계 개편 시행 후 4시 이후에 연장전담교사가 보육을 담당하지만, 원아 관리와 문단속에 대한 불안감으로 인해 기본보육교사가 오후 당직 근무를 하는 기관이 있는 것으로 나타났다. 무엇보다도 기본보육교사가 퇴근하고 난 후 일어날 수 있는 다급한 상황을 연장전담교사가 대처하지 못할 것이라는 불안감이 있다고 기본보육교사들은 이야기하였다.

다음은 연장보육 시 기본보육교사가 느끼는 안전사고에 대한 불안감과 관련된 사례이다.

초반에는 연장 보육실 주변에 있으면서 우는소리가 나면 괜히 들어갔다 오고 주변을 맴돌았어요. 혹시 다쳐서 우는 건 아닌지 불안하기도 하고... 그래서 4시 10분? 15분까지는 연장 보육실에 있으면서 안정이 되는 걸 보고 나왔어요. 뭔가 익숙하지 않더라고요. 저희 반 아이들이 낮을 좀 가려서 적응하는 데 오래 걸린 친구들도 있고.. 4시 이후에 우리 반 아이들이 무엇을 하고 있을까? 궁금하고 걱정돼서 지나다니면서 계속 봤었던 것 같아요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

연장 보육실에 저희 반 아이들만 있는 게 아니니까 다치거나 그럴까 봐 걱정을 많이 했었어요. 연장전담 선생님이 담임교사처럼 돌봐주실지 불안하기도 하고, 혹시 다쳤는데 나 몰라라 할까 봐. 그러면 부모님과과의 관계도 불편해지니까 그런 불안감이 있었던 것 같아요.

(C기본보육교사 1차면담, 2020. 06. 29)

오후에 다른 반 선생님에게 우리 반 아이를 맡긴다는 것이 괜찮은 거야?라는 생각을 하면서 불안해해요. 큰 사고가 아니어도 책에 손을 베이거나 오늘은 밥을 어떻게 먹었는지 이런 것들을 부모님께 제가 전달해야 마음이 편하니까. (중략) 연장전담 선생님들도 처음에 아이들과 함께 적응하는 시간이 필요해요. 아이들의 성향도 파악해야 하고, 부모님들의 얼굴도 익혀야 하니까. 오전부터 보조교사를 하시다 오후에 연장전담교사를 하시는 선생님은 좀 괜찮은데 오후에 오시는 연장전담 선생님은 좀 걱정이 되었죠.

(D기본보육교사 1차면담, 2020. 05. 20)

기본보육교사는 4시 이후에 담당 영유아를 연장 보육실로 보내는 것에 대한 불안감을 느끼고 있었다. 연장보육실에서 다른 연령과 통합보육을 하면서 다치지 않는지를, 울음소리가 나면 혹시 우리 반 아이가 아닐지에 대한 걱정으로 주변을 서성이기도 한다고 이야기하였다. 무엇보다도 어린이집에 있었던 영유아와 관련된 사항들을 부모들에게 직접 전달하는 것이 마음 편하지만 연장보육에서의 상황을 모두 알 수 없음이 불안하다고 하였다.

이런 불안감으로 기본보육교사는 자발적으로 연장 보육실에서 영유아가 안정될 때까지 기다렸다 나오거나 안전사고에 대한 염려로 동적 활동 제한을 연장전담교사에게 요구하기도 한다고 하였다.

선생님들이 불안해서 자발적으로 연장반에 계세요. 4시 50분? 5시까지 그냥 계세요. 누가 시킨 것도 아닌데 선생님 스스로가 불안해서 연장반에 있어요. 유아반 아이들이 27명 정도 있는데 연장전담교사가 정담임의 느낌보다는 보조교사 느낌이 더 강하니까 불안해서 그냥 있는 거예요. (중략) 안전사고에 굉장히 민감하게 생각해서 아이들이 너

무 많다 싶으면 10분이라도 앉아 계세요. 어쨌든 다치면 기본보육교사의 책임인 걸 너무 잘 아니까요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

기본보육교사의 이러한 불안감은 연장보육을 운영하는 연장전담교사도 느끼고 있었다. 다음은 연장전담교사의 면담 내용으로 기본보육교사의 불안감에 대한 사례이다.

4시 이후가 되면 기본보육 선생님들은 당연히 나가시는 건데 저한테 양해를 구하고 잠깐 나갔다 오시더라고요. 그런데 뻘히 하원 바쁜 거 보이지 애들은 아직 많지 그러니까 못 나가시더라고요. 교실에서 컴퓨터 하시거나... (중략) 연장보육 시간에 제가 보육을 하는 게 맞지만 기본보육선생님께서 혹시 다칠까 봐 동적인 활동은 안 했으면 좋겠다고 하시더라고요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

기본보육 선생님들을 보면 4시 이후에는 온전히 나를 위한 시간이 아니겠다는 생각이 들어요. 제가 연장반 아이들을 보육하지만, 영아반 아이들이 많이 남아서 기본보육 선생님들이 자발적으로 교실에 들어와 주세요. 다칠까 봐 걱정이 되는 것 같기도 하고, 불안해하시는 것 같아요.

(I연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 21)

기본보육교사는 4시 이후 담당 영유아가 연장보육실에서 일어날 수 있는 안전사고에 대한 불안감을 가지고 자발적으로 연장보육에 참여하기도 하였다. 이것은 연장전담교사가 면담에서도 이야기하였으며, 기본보육교사가 연장보육실에 남아 있거나, 연장보육 활동에 대해 동적인 활동보다 정적인 활동을 권유하는 것으로도 이어졌다. 이는 기본보육교사가 없는 공간에서 안전사고가 일어났을 때, 기본보육교사도 함께 책임져야 하며 안전사고 처리하는 과정에서 받는 스트레스에 대한 염려 때문으로 해석된다.

종합하면, 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움은 연장보육시간까지도 이어지는 무한 책임에 대한 불안감이었다. 6시 이후 연장보육실에서 일어나는 안전사고와 부모 응대에 대한 우려로 기관에서는 기본보육교사를 오후 당직 근무에 배치하였고, 기본보육교사도 연장보육시간에 발생할 수 있는 안전사고와 대처에 대한 염려로 불안감을 가지고 있음을 알 수 있었다.

(2) 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡

기본보육교사는 보육지원체계 개편 시행에서 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계에 대한 미흡으로 어려움을 경험하고 있었다. 기본보육교사는 연장보육을 시작하기 전 연장전담교사에게 이전 일과에서 일어난 특이사항과 하원 시 부모에게 전달해야 하는 사항들을 전달하였고, 연장전담교사는 연장보육 시간에 일어난 일들에 대해 부모 또는 기본보육교사에게 전달하였다. 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달하는 방법은 어린이집마다 달랐으며, 구두 전달이나 일방적 기록지를 사용한다고 이야기하였다. 기본보육교사는 연장전담교사와 담당하고 있는 보육 시간에 일어난 일에 대해 상호 간 교류를 해야 하지만 비체계적인 전달 방법으로 어려움을 겪고 있었다.

다음은 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 방법에 대한 사례이다.

특이사항이 있으면 연장전담 선생님에게 구두로 전달해요. 연장보육 시간보다 조금 일찍 오셔서 인수인계하는 시간을 갖는데 그때 그냥 보통 말로 전해드리면 연장전담 선생님도 듣고 인지하세요. 특별하게 불편하지는 않았는데, 연장전담 선생님이 다 이해를 하실지 염려가 돼요. 아직 인원이 많지 않아서 실수는 없었어요.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

저희 반에 연장보육으로 이동하는 아이가 2명 있는데, 그냥 연장보육실로 보내면서 전달사항은 구두로 해요. 그럼 연장전담 선생님이 쪽

지에 쓰시더라고요.

(E기본보육교사 1차면담, 2020. 06. 10)

연장 보육실에 칠판이 있어요. 그럼 각 반 기본보육교사들이 거기에 구구절절 써놔요. 부모님께 전달할 중요한 사항은 키즈노트나 하원시 저를 불러 달라고 요청하는데 간단한 전달 사항이나 아이의 컨디션 같은 문제는 칠판에 써놓고 연장전담 선생님이 확인을 해요. 그런데 유아반의 경우 연장보육을 하는 아이들이 40명 정도 된단 말이에요. 나중에 보면 빼곡하게 쓰여 있고 불편해 보여요. 실제로 빼먹는 일도 진짜 많아요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

처음에 전달사항을 구두로만 했었는데 사람이 하는 일이다 보니 놓치는 부분이 생기더라고요. 그래서 교실 문 앞에 전달 사항을 기록할 수 있도록 만들어놔서 기본보육교사가 한 번 적고, 연장전담 선생님이 하원할 때 한 번씩 체크해서 전달해 주세요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

위 사례와 같이 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 방식은 구두로 하거나 쪽지에 작성하거나 별도의 양식을 사용하는 등 어린이집마다 다양한 방식을 택하고 있었다. 일부 기본보육교사는 구두로 전달하는 방법에 대해 불편함을 느끼고 있었는데, 특히 인원이 많을 경우 그러한 불편함은 더 커진다고 염려하였다. 그러나 B교사의 사례처럼 기본보육교사와 연장전담교사 간 서로 작성할 수 있는 양식이 있어 내용을 교류하기도 하였다.

이러한 비체계적인 전달 체계는 부모와의 소통에 문제점으로 이어지기도 하였으며 이는 다시 연장전담교사와 갈등을 초래하는 결과를 초래하였다.

특별하게 불편하지는 않았는데, 일과 중에 가볍게 다친 상처에 대해 부모님께 전달하지 않아서 하원 후에 부모님이 상처에 관해 물어보시려고 전화를 하신 적이 있어요. 그때 제가 다시 부모님께 전화를 해서 자초지종을 말씀드려야 했어요. 그럴 때 기록표가 있으면 좋겠다고

생각했어요. 구두로 하면 계속 잊을 수 있으니까. 기록해두면 하원을 가기 전에 한 번 확인하고 저도 기록표를 쓰면서 놓치지 않을 것 같긴 하지만 그게 또 서류가 되니까요. 그리고 연장보육을 하시는 부모님이 자신이 궁금한 점은 누구한테 물어보면 되는지 여쭙보셨었어요.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

시행 초에는 부모님도 그렇고, 교사들도 그렇고 아직 해본 적이 없는 시스템이라 좀 혼란스러워했어요. 처음 구두로 전달할 때 저희는 연장전담 선생님께 “전달해 주세요.”라고 했는데 부모님은 전달을 받지 못하셨거나, 오해가 생기기도 하고 그래서 기본보육교사들이 알림장을 쓸 때 조금 더 자세하게 쓰려고 했어요. 그리고 서로 볼 수 있는 양식을 만들어서 게시해두었더니 훨씬 편해지더라고요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

보드마카로 작성하는 데 불편해요. 전에는 부모님이 아니라 이모가 오셔서 하원을 하는데 귀가 동의서를 확인하고 하원해야 하는데 연장전담 선생님이 모르고 그냥 하원 시킨 거예요. 아이가 또 이모라고 부르니까 그래서 좀 문제가 된 적도 있어요. 귀가 동의서는 기본보육교사만 확인할 수 있거든요. (중략) 양식이 있으면 편할 것 같긴 한데 그게 또 일이 될까 봐.. 원장님이 서류를 더 만들고 싶지 않아 하고 서류가 추가되는 것이 부담되고 결국 또 기본보육교사가 챙겨야 하는 일이 되는 것 같아요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

기본보육교사와 연장전담교사 사이에서 전달이 잘 이루어지지 않을 경우 부모와 오해가 발생하고 기본보육교사가 4시 이후에 부모에게 연락하거나 수습해야 하는 일이 생긴다고 이야기하였다. 또한, 전달을 체계화하기 위해 기록지를 만드는 것은 관리해야 하는 서류가 추가되는 것으로 부담감을 느낀다고 하였다. 그러나 초기에 구두로 전달을 하다 어려움을 겪은 B교사의 사례처럼 기본보육교사와 연장전담교사가 서로 상황을 전달할 수 있는 기록지가 있어 특이사항이나 전달사항을 파악하기 편리하다고 이야기하였다.

특히 어린이집에서 부모와의 소통의 수단으로 스마트 알림장을 사용하는

데 가 있는데, 연장보육을 실시하고 난 후 기본보육교사들은 알림장의 내용을 더 꼼꼼하게 작성하며 부모와 소통하고 있다고 하였다. 연장전담교사들도 스마트 알림장에 가입이 되어 있는 기관도 있지만, 가입이 안 되어 있는 기관에서는 기본보육교사가 전달하는 방식으로 운영함으로써 기본보육교사들에게는 이중 업무 수행의 부담이 되기도 하였다.

연장보육하면서 알림장을 쓸 때 조금 더 자세하게 쓰려고 하고 만약에 다른 일이 생기면 추가로 댓글을 쓰거나 해요. 그래서 알림장의 내용이 길어졌어요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

연장전담선생님은 스마트 알림장 가입을 안 하셨어요. 원장님이 기본보육교사 외 공유하는 것을 꺼리시더라고요. 그래서 귀하 동의서나, 투약의뢰서, 4시 이후 부모님이 스마트 알림장에 남기는 글들을 기본보육교사가 확인하고 전달해줘야 해요. 이중으로 일을 하는 느낌이지요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

종합하면, 기본보육교사의 보육지원체계 개편 시행에 따른 어려움은 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡으로 나타났다. 기본보육교사와 연장전담교사는 서로의 보육시간에 일어난 특이사항과 부모 전달 내용을 구두 또는 별도의 기록지에 작성하였다. 그러나 구두로 전달할 경우 놓치는 경우가 많아 기본보육교사는 다시 한번 챙겨야 하는 일이 발생하거나 부모와의 오해로 이어질 수 있음을 알 수 있었다.

3) 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험

보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험을 ‘근로환경에 대한 만족’, ‘보육활동에만 집중할 수 있는 환경’으로 범주화하였다. 이에

구체적인 내용은 다음과 같다.

(1) 근로환경에 대한 만족

보육지원체계 개편을 시행하고 있는 기관에서 근무하는 연장전담교사는 근무시간, 급여, 업무 등의 근무 조건에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 연장전담교사의 근로시간은 각 기관마다 조금씩 달랐으며, 오전 보조교사를 겸직으로 하는 연장전담교사와 4시간만 근무하는 연장전담교사가 있었다.

저는 3시에 출근해서 7시 반에 퇴근해요. 하루에 4시간 근무인데 아직 아이들이 초등학교 저학년이라 신경 써야 하는 부분들이 많아서 개인적으로 오후 시간이 더 좋더라고요. 아침에 아이들 학교 보내고, 집안일하고 하교하면 학원 보내고 제 볼일 보고 그럼 3시가 딱 좋더라고요. 오전 활용도도 높고, 엄청 늦게 끝나는 것도 아니고, (중략) 저녁에도 끝나면 집에 가서 바로 저녁 먹으니까 그렇게 늦은 시간도 아니더라고요.

(G연장전담교사 1차면담, 2020. 05. 30)

처음에는 4시간 근무였는데, 원장님께서 1시부터 출근이 가능한지 물어보셨어요. 저는 시간적인 여유가 있어서 좋고, 급여도 더 받을 수 있으니까 가능하다고 했죠. 그래서 1시부터 7시 30분까지 근무해요. 그게 더 좋은 것 같아요. 7시 30분에 퇴근하는 것도 제가 그 시간이 가능하니까 괜찮아요.

(F연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 09)

오후에 근무하는 게 쉬운 시간은 아닌데, 저는 사실 조금 아팠다가 다시 일을 시작하는데 아침부터 계속 근무하기에는 좀 무리가 있어서 연장전담교사를 하게 되었어요. 특별히 지장도 없고 좀 늦게 출근하니까 전에 개인적인 볼일을 보고, 제가 가능한 시간이라서 괜찮아요.

(H연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 10)

사례와 같이 연장전담교사의 근무시간은 각 기관의 상황에 따라 다른 것

으로 나타났다. 3시부터 7시 30분까지 연장보육시간에만 근무하는 연장전담 교사는 오후에 여유롭게 출근할 수 있어서 만족한다고 이야기하였으며, 1시부터 7시 30분까지 근무하는 연장전담교사도 6시간 근무를 하고 급여를 더 받을 수 있어서 만족감을 느낀다고 이야기하였다.

연장전담교사는 기관의 요청에 따라 시간외근무를 하는 경우가 있었다. 기본보육교사의 연차로 인해 대체 교사로 투입이 되거나 행사 시 인력이 부족할 경우 시간외근무를 하였다. 다음은 연장전담교사의 시간외근무에 대한 사례이다.

기본보육 선생님이 휴가를 가실 경우 일찍 출근해서 대체 교사로 들어가요. 몇 번 있었는데 그렇게 연장근무를 할 때 일찍 출근한 만큼 조기 퇴근을 하거나 시간외수당으로 지급받거나 했어요. 둘 다 좋더라고요. 평소보다 일찍 퇴근하거나, 수당을 더 받거나...

(I연장전담교사 2차면담, 2020. 09. 29)

원에서 어떤 아이가 다쳐서 갑자기 병원을 가게 된 적이 있어요. 그래서 교사가 필요한데 제가 가깝게 살아서 일찍 출근이 가능한지 물어보시더라고요. 그래서 일찍 간 적도 있고, 행사할 때나 기본보육 선생님이 연차를 가실 때 대체 교사로 근무를 하기도 해요. 그러면 시간외근무수당을 받거나, 근무시간을 조정했어요. 시간외근무수당을 받으니까 좋더라고요.

(F연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 09)

위 사례와 같이 연장전담교사는 기관의 요청이 있을 시 조기 출근하여 대체 인력의 역할을 하였다. 대체 교사, 행사 준비 등으로 시간외근무를 하였을 경우 근무시간을 조정하거나 시간외근무수당을 지급하여 보상하였으며, 연장전담교사는 이러한 근로조건에 만족감을 나타내었다.

연장전담교사의 인건비는 일 4시간 근무, 월 1,002,000원으로 시군구에서 지원하고 있다. 그 외 비과세 수당으로 12만원을 별도로 지급하는데, 연장전

담교사는 이러한 급여 책정에 대해서 긍정적으로 이야기하였다.

오전 보조교사와 연장전담교사 겸직으로 하는데 급여가 기본보육교사 1호봉보다 많아요. 물론 기본보육 선생님들이 받는 시군구 수당을 100% 받지는 못하지만 제가 하는 업무에 비해서 만족스러워요.

(I연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 21)

4시간 일하고 급여도 괜찮아요. 시에서 수당도 나오고 그냥 보조교사보다는 좋은 것 같아요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

급여조건도 좋은 것 같아요. 최저시급보다 많이 받고, 저는 6시간 근무를 하니깐... 시군구에서 주는 12만원 수당까지 포함하면 좋은 것 같아요. 12만원은 비과세잖아요.

(F연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 19)

연장전담교사는 오전 보조교사 겸직을 하면 총 8시간 근무를 하고 기본보육교사 국공립 인건비 기준 1호봉보다 더 많이 받는 것으로 나타났다. 또한, 4시간 기준 인건비도 최저시급보다 높고 시군구에서 비과세로 지급되는 수당 12만원에 만족감을 느끼고 있었다. 보조교사의 경우 일 4시간 근무하고 1,002,000원이지만 연장전담교사는 일 4시간 동안 연장보육을 실시하고 12만원 수당을 더 받는 것에 대해 긍정적으로 생각하고 있었다.

또한 연장전담교사는 휴게시간과 연차 사용에 대해서도 긍정적으로 인식하였다.

잠깐잠깐 시간이 될 때 휴게를 해요. 연장보육을 시작하면 휴게할 수 있는 시간이 없으니까 4시에서 5시 사이에 잠깐 쉬고 연장보육이 끝나면 6시 30분 정도 되는데 그 이후에 또 잠깐 쉬고 그렇게 해서 휴게시간을 갖고 있어요.

(H연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 10)

휴게시간이 1시간이에요. 낮잠 시간에 휴식하는데 좀 쉬었다가 할 일이 없으면 연장보육 활동 준비도 했다가, 선생님들이 옆에서 가위질 하고 계시면 그것도 좀 도와드렸다가 해요. 휴게시간이 1시간이라 길어서 크게 할 게 없더라고요. 그리고 아이들이 6시 반이면 대부분 다 가서 그때 마무리하고 또 좀 쉬어요.

(I연장전담교사 2차면담, 2020. 09. 29)

2시 30분에서 3시 사이에 30분 동안 휴게시간을 가져요. 교사실에서 핸드폰 확인도 하고, 노트북으로 검색을 하면서 시간을 보내거나 머리를 식혀요. 교사실에서 휴게하는데 거기가 가장 편하고 제가 휴게를 하기에 좋은 장소예요.

(F연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 09)

연장전담교사는 30분에서 1시간 사이의 휴게시간을 보장받고 있었으며, 일과가 모두 끝난 후 퇴근 시간까지 시간이 남아 휴게시간을 갖거나 연장보육 활동 준비를 하는 것으로 나타났다.

다음은 연장전담교사의 연차 사용에 대한 사례이다.

한 달 전에 미리 연차를 신청하면 갈 수 있어요. 제가 연차를 가면 기본보육 선생님들이 대체로 업무를 해주세요. 편하게 쓸 수 있어서 그런지 벌써 11일 중의 5일을 썼어요.

(I연장전담교사 2차면담, 2020. 09. 29)

연차를 신청하는 기간이 별도로 있어요. 그때 원하는 날짜로 연차를 신청하면 육아종합지원센터에서 대체 교사를 파견해요. 그러면 그분이 10시 반에 오셔서 보조교사 업무를 하시고 4시부터는 연장전담교사 업무를 하세요. 그래서 마음 편하게 연차를 갈 수 있어요.

(F연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 19)

처음에 연장전담교사들끼리 겹치지 않도록 연차를 사용하라고 하셨어요. 그럼 연장전담교사 한 명이 연차를 가면 다른 연장반과 합반을 해서 공백이 없도록 해요. 그래서 미리 연차 일정을 신청받아서 원감 선생님이 교사 배치표를 주시더라고요. 그래서 눈치 보지 않고 연차를

가요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사는 사전에 연차를 신청하면 자유롭게 사용이 가능한 것으로 나타났다. 기관마다 대체 교사를 배치하는 방법은 달랐으나, 연장전담교사가 기관의 눈치를 보지 않고 원하는 날짜에 연차를 사용할 수 있었다. 연장전담교사가 연차를 사용할 경우 기본보육교사나 육아종합지원센터 파견 대체 교사, 다른 연장전담교사가 보육 업무를 대체한다고 이야기하였다.

종합하면, 보육지원체계 개편 실행에 대한 연장전담교사의 긍정적 경험은 근로환경에 대한 만족감으로 나타났다. 연장전담교사는 오후 시간 출근으로 일과가 여유롭고 업무에 비해 급여조건에 대해서도 적절하다고 이야기하였다. 또한 법정 휴게시간을 보장받고 연차를 사용할 때는 대체 인력이 파견되어 눈치 보지 않고 자유롭게 사용하는 것으로 나타났다.

(2) 보육활동에만 집중할 수 있는 환경

보육지원체계 개편 시행에서 연장전담교사의 긍정적 경험으로 연장전담교사는 서류 업무나 부모 응대에 대한 부담감 없이 연장보육시간에 보육활동에만 집중할 수 있는 환경이라고 이야기하였다. 이것은 연장전담교사가 연장전담교사의 직위를 선택한 계기와 같은 맥락으로 이와 관련된 사례는 다음과 같다.

담임교사를 계속하다 보니까 너무 힘들고 여유를 찾고 싶고, 제가 여유가 없으니까 아이들한테도 미안해지더라고요. 그래서 연장전담교사를 하게 되었어요. 그리고 엄마들을 만나고 싶지 않았어요. 이 일을 계속하고 싶고 아이들이랑 놀고 싶고 그런데 부모님 응대가 좀 힘들어서 보조교사를 하려고 했는데 마침 연장전담교사라는 게 있었던 거예요.

(F연장전담교사 1차면담, 2020. 05. 18)

정교사로 만 3세를 해보니까 아! 이걸 아닌 것 같다는 생각이 들었어요. 담임교사 업무는 너무 부담스럽고 힘들어서 보조교사부터 다시 아이들이랑 소통하는 걸 배우고 경력이 조금 늦더라도 밑에서부터 차근차근 배우자라는 생각을 했어요. 그래서 연장전담교사를 하면서 아이들의 특성을 연령 별로 경험하는 것도 좋겠다는 생각이 들었어요.

(I연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사들은 과거 담임교사의 업무를 수행하면서 빈번한 야근과 과도한 서류 업무에 대한 부담감을 느끼고, 학부모 관계의 어려움으로 연장전담교사를 하게 되었다고 하였다. 또한 연장반을 운영하면서 보육활동 외 부담되는 업무가 적기 때문에 연장보육활동에 온전하게 집중할 수 있고, 영유아와 적극적으로 소통할 수 있을 것이라는 기대감을 갖고 시작했다고 하였다.

다음은 연장전담교사가 과거 담임교사를 하면서 경험한 어려움과 보육교사의 직무 중 부담감을 느끼는 업무에 대한 사례이다.

책임 문제가 가장 큰 것 같아요. 어린이집에서 서류를 많이 해본 건 아니지만, 기본적으로 해야 하는 서류도 많고 신경을 써야 하는 것이 있는데 연장전담교사는 그런 게 없다는 점이 좋아요. 학부모 응대나, 부담감도 많이 낮아졌다는 것이 편해요.

(G연장전담교사 1차면담, 2020. 05. 30)

연장전담교사는 담임교사에 대한 부담감이 없어서 좋았어요. 수업 준비나, 관찰일지, 부모님과 대면해서 상담하는 것, 특히 부모님이 전화왔을 때 긴장되고 무서웠어요. 아이들한테 충실하지 못한 느낌이라서... 그런 부담에서 해방된 기분이에요.

(F연장전담교사 1차면담, 2020. 05. 18)

연장전담교사는 큰 부담이 없어요. 제가 전에 보조교사를 할 때 교사실을 가면 정교사 선생님들은 항상 서류에 밀려서 서류만 하고 계셨어요. 정교사를 할 때도 관찰일지 작성이나 부모 상담이 큰 부담이었

거든요. (중략) 아이들 낮잠 시간이 더 길었으면 좋겠고, 일은 해야 하는데 한 명이라도 낮잠이 들지 않으면 마음이 급했어요.

(I연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사는 담임교사 경험과 담임교사를 옆에서 지켜본 결과 과도한 업무로 시간에 쫓기며, 영유아의 보육활동에 집중하지 못하는 것을 알게 되었다. 그러나 연장전담교사는 연장보육 시간에 영유아에게 집중하며 보육활동을 할 수 있다고 이야기하였다.

연장전담교사 입장에서 좋은 것 같아요. 집중해서 아이들을 보육할 수 있잖아요. 그 시간에 제가 맡은 아이들이니까. 담임교사는 아니지만, 상호작용할 수 있는 기회도 많고, 제가 영아반을 보육하다 보니까 언어적으로 확장을 해주고 싶어서 계속 자극을 해주고 있어요.

(H연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 10)

보육지원체계 개편의 최대 수혜자는 아이들인 것 같아요. 제가 그 시간에 출근하면 아이들한테 뭔가를 더 해주고 싶어 하는 것 같아요. 체력적으로 덜 힘들잖아요. 만약 제가 온종일 일을 하고 체력적으로나 심리적으로 지쳤을 때 분명 그 영향은 아이들한테 간다고 생각해요. 그런데 오후에 아이들을 담당하니까 저도 적극적으로 무언가를 하려고 노력해요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

오후에 남아 있는 아이들만 연장전담교사가 집중 케어를 할 수 있어서 좋은 것 같아요. 업무적인 부담감이 덜 하니까 저도 아이들한테 집중하게 되고, 사실 오후 통합보육 시간은 아이들이 특별할 것 없이 무료로 보낼 수 있는데, 전담 교사가 그 아이들을 위한 활동을 계획하고 무언가를 제공해 준다는 점도 좋은 것 같아요.

(I연장전담교사 3차면담, 2020. 10. 13)

연장전담교사는 부담 없는 업무와 역할이 연장보육에 집중할 수 있도록 하며, 근무시간이 짧기 때문에 체력적으로 수월하다고 이야기하였다. 연장전

담교사가 보육활동에 집중하면서 영유아의 놀이에 적극적으로 참여하고 지원하는 경험을 하였다. 이것은 보육지원체계 개편 시행이 갖는 장점으로 해석될 수 있다.

종합하면, 보육지원체계 개편 시행에 따른 경험에서 연장전담교사는 보육활동에만 집중하는 긍정적인 경험을 하는 것으로 나타났다. 기존 담임교사의 과도한 업무로 인해 보육활동에 집중하지 못하였지만, 연장보육활동을 하면서 업무에 대한 부담감이 적어 영유아에게 집중할 수 있고, 활기차고 재미있는 시간을 보내기 위해 연장전담교사 스스로 보육활동을 연구하고 지원하는 모습을 발견하였다고 했다.

4) 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움

보육지원체계 개편 시행에 따른 경험에서 연장전담교사는 근로환경에 대한 만족감을 나타내고 보육활동에 집중할 수 있는 긍정적 경험을 하였지만 연장전담교사라는 새로운 직무에 대한 어려움도 나타났다. 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움은 '연장전담교사의 불명확한 일과'와 '연장전담교사 역할에 대한 모호성'으로 범주화하였다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

(1) 연장전담교사의 불명확한 일과

연장전담교사의 업무는 4시 이후 연장반의 보육을 담당하고, 연장반의 보육계획 및 일지작성과 연장보육실 청소 업무를 담당하고 있었다. 그러나 연장전담교사의 업무 시간 중 서류와 청소 업무를 수행할 수 있는 시간이 별도로 명확하게 구분되어 있지 않아 시간이 남을 때나 틈틈이 수행하고 있었다. 보건복지부에서 안내한 연장전담교사의 일과 예시로 오후 3시~3시 30

분까지 서류 업무, 3시 30분~ 4시까지 휴게시간으로 제시하였지만, 어린이집의 특성상 오후 3시부터 4시까지는 오후 간식 및 하원 준비로 매우 분주하고 바쁜 시간이며 연장전담교사의 일손이 필요하였다. 때문에 연장전담교사는 정해진 일과 없이 시간을 쪼개서 업무를 수행하고 있는 것으로 어려움을 겪고 있었다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

제가 담당하는 서류 업무는 어린이집 운영 일지와 연장보육반 일지랑 출석부를 관리하고 있어요. 청소는 현관이랑 연장 보육실을 하고 있고요. 보육일지는 매일 작성할 때도 있고, 가끔 몰아서 쓸 때도 있어요.

(F연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 09)

연장보육반 활동 계획안을 제가 모두 계획해요. 연안, 주안, 일지를 작성하고 있어요. 기본보육 선생님들한테 연안을 받아서 거기서 겹치는 부분은 같은 달로 하고 다른 부분은 추가로 작성했어요. 그래서 보육일지도 작성하고 활동지도 만들어서 제공해주고 있어요. 출석부도 매일 저희가 하고 있고, 연장전담교사끼리 교대하면서 해요.

(I연장전담교사 2차면담, 2020. 09. 29)

이번에 누리과정이 개정되면서 원장님께서 연장보육시간에 놀이 중심을 어떻게 진행하고 있는지 발표를 하라고 하시더라고요. 그게 일회성인 줄 알았는데 계속하자고 하시더라고요. 그래서 연장보육 시간에 놀이 중심 활동을 어떻게 하는지 준비해요. 계획안은 저희가 별도로 하지는 않고 기본보육 선생님이 계획하신 내용을 토대로 하고, 그 외 유아들이 놀이하는 것들을 중심으로 일지를 써요. (중략) 교실 청소도 하고, 연장반 출석부 작성도 해요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사의 업무는 기관마다 다르지만, 보육 일지 작성, 연장보육실 청소는 공통으로 수행하고 있었다. 또한 연장반의 연간, 주간을 별도로 계획하는 연장전담교사가 있었으며, 기본보육 교사에게 주제별 활동 계획안을

전달받아 연계하여 진행하기도 하였다.

그러나 연장전담교사의 하루일과 중 보육 일지 작성, 활동 준비, 보육실 청소 등 업무를 수행할 수 있는 시간이 고정적이지 못하다고 이야기하였다. 연장보육반 영유아가 평소보다 늦은 시간에 하원을 하는 경우 연장전담교사는 보육을 해야 하므로 그 외 업무를 수행할 시간이 무분별하다고 하였다.

먼저 출근하면 업무 처리해야 하는 것들이 있어요. 일지나 전달 못 했던 업무들이요. 그런 일들을 하는데 사실 일지는 간단하게 메모를 해두었다 다음 날 와서 작성하고 있어요. 아이들이 모두 하원 후 작성 하기에는 무리가 있고, 다음 날 와서 정리 하죠.

(H연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 10)

제 업무 중에서 현관 관리가 있는데 출근해서 청소 시간을 어떻게 해야 할지 잘 모르겠더라고요. 그래서 한동안 버벅거리고 놓치고 못하고 있었어요. (중략) 제가 7시 30분까지 근무인데 영아가 7시 반에 하원을 하면 저는 30분 정도 연장근로를 할 수밖에 없어요. 왜냐하면 일지도 써야 하고, 청소도 해야 하니까요. 만약 미리 부모님이 하원 시간을 알려주시면 좋은데 안 알려주시고 늦게 오면 난감하죠. 업무를 할 수 있는 시간이 딱 정해져 있기 보다 아이들의 하원 상황에 따라서 결정되는 것 같아요.

(F연장전담교사 2차면담 2020. 06. 09)

처음에 기관에서 연장전담교사들끼리 상의해서 휴게시간을 정하라고 하셨어요. 그런데 여러 명의 선생님이 있으니까 의견 조율이 힘들더라고요. 저희 기관이 연장전담교사가 총 6명인데, 6시 이후에 전체 원아가 5명 정도 남아요. 그래서 제가 근무표를 계획해서 30분은 휴게 시간, 15분은 각 교실 청소와 일지 작성 시간을 갖자고 제안했어요. 왜냐하면 그렇게 하지 않으면 연장전담교사 6명이 다 같이 앉아서 보육 하는데 결국 수다 시간이 되는 거예요. 그런데 나이가 많으신 연장전담 선생님들이 45분이나 쉬다고 생각하시더라고요. 일지는 집에 가서 쓰면 된다고, 이런 내용을 설득하는데 꽤 오랜 시간이 걸리고 결국 근무표를 원장님께 보고드렸어요. 지금은 7시부터 7시 반까지 15분씩 나눠서 개인 업무 시간으로 활용하고 있어요. 일지 작성이나 교실 청소

시간으로 하는데 턱없이 부족해요.사전에 기관에서 지침을 주시면 좋을 것 같아요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사는 업무를 수행하기 위한 고정된 업무시간이 없거나 부족한 것으로 나타났다. 4시 이전에는 영유아가 오후 간식과 하원 준비, 연장보육실 이동 준비로 분주하여 일손이 부족하기 때문에 연장전담교사가 지원을 한다고 이야기하였다. 또한 보육 일지 작성이나 청소 업무를 영유아가 하원을 한 뒤 수행하는 데 평소보다 하원이 늦어질 경우 업무를 수행할 수 있는 시간이 부족하다고 하였다. 이처럼 무분별한 지침은 연장전담교사 간 갈등과 연장전담교사의 시간외근무로 나타났다.

종합하면, 연장전담교사의 업무는 연장보육 일지, 출석부, 교실 청소 등이 있으며, 업무를 수행할 수 있는 시간이 별도로 지정되기 보다 당일 상황에 따라 틈틈이 개인 업무를 수행하는 것으로 나타났다. 또한 모든 업무는 연장반 영유아가 하원을 한 뒤 가능하였으며, 평소보다 늦은 시간에 하원을 할 경우 업무가 밀리거나 시간외근무를 하였다. 보육지원체계 개편 실행에서 기본보육교사의 업무시간 보장을 위해 추가 인력을 배치한 만큼 연장전담교사의 업무 시간 보장도 필요한 것으로 해석될 수 있다.

(2) 연장전담교사 역할에 대한 모호성

연장전담교사의 보육지원체계 개편 실행에서 갖는 어려움은 ‘연장전담교사 역할에 대한 모호성’이었다. 연장전담교사는 4시 이후의 보육을 전담하는 교사로 보육에 대한 책임을 갖는다. 그러나 연장전담교사는 보조교사와 기본보육교사의 사이에서 역할에 대한 모호성을 느끼고 있었다.

다음은 연장전담교사의 역할에 관한 사례이다.

연장보육을 할 때 좀 자유롭게 놀이하는 편이에요. 저희가 아이들

모아 놓고 대집단을 하는 건 연장전담교사의 영역을 넘어서는 것 같아서 오전에 활동을 토대로 놀이를 해요. 제가 그 시간에 저만의 방법으로 놀이를 해서는 안 되는 것 같아요. 그래서 기본보육 선생님에게 물어봐요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

제 역할은 4시 이후에 보육을 책임지면서 기본보육 선생님들이 그 시간에 개인적인 업무를 하거나 휴식을 하도록 지원하고, 아이들을 집중해서 보육하는 것 같아요. 그 시간에 아이들이 다치지 않고 놀이도 하고 휴식도 할 수 있게 해야죠.

(F연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 09)

연장보육 시간에 제가 하는 일은 보육 활동 진행하고, 안전사고가 일어나지 않도록 하고, 기본보육 선생님들이 전달해 준 내용 부모님께 전달하고 그런 것들인데, 전달사항을 잊으면 기본보육 선생님께 죄송한 마음이 들어요.

(I연장전담교사 2차면담, 2020. 09. 29)

연장전담교사의 역할은 연장보육 시간에 영유아를 돌보고, 보육 활동을 제공하고, 기본보육교사와 부모 간 전달 업무라고 하였다. 연장전담교사는 4시 이후 보육을 책임지는 교사로 시군구에서 담임교사 지원비 12만원의 수당을 받는다. 직무상 담임교사의 역할을 필요로 하지만 사실상 연장전담교사의 역할에 대해 혼란을 느끼고 있었다.

연장전담교사는 그 시간에 같이 있으니까. 제가 책임이 있다고 생각을 하는데 담임교사라는 개념보다 부담임? 정도.... 담임인 것 같기도 하고 아닌 것 같기도 하고, 보조교사라고 하기에는 하원 지도와 일지 작성도 하니까 중간 정도의 개념인 것 같아요. 애매해요.

(I연장전담교사 2차면담, 2020. 09. 29)

연장전담교사도 담임이기는 하지만 아이들 입장에서 봤을 때 담임으로 인식하지 않는 것 같아요. 기본보육 선생님들이 진짜 담임교사이

고, 저는 보조교인가... 라는 생각이 들어요.

(F연장전담교사 1차면담, 2020. 05. 18)

아직 잘 모르겠어요. 연장전담교사가 어느 선까지 할 수 있는 건지 제가 스스로 정리가 안 돼요. 연장전담교사는 과연 무엇인가.... 담임교사도 아니지만 소속되어 있는 아이들이 있고, 교실도 같이 쓰고 정체성에 혼란이 있는 것 같아요. 시군구에서 담임수당은 나오는데...

(G연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 02)

연장전담교사는 연장보육을 실행하는 교사이지만, 불분명한 역할로 인해 어려움을 겪고 있었다. 기본보육교사처럼 담임교사라고 하기에는 영유아와 부모님이 보조교사로 인식을 하고, 보조교사라고 하기에는 보육계획 및 일지 작성, 반 운영을 하고 시군구에서 담임교사 지원비라고 수당이 지급된다. 그리하여 연장전담교사는 자신의 역할에 대해 모호성을 느끼고 있었다.

차라리 4시에 기본보육교사들이 다 나가고 연장전담교사가 전담해서 운영합니다. oo반 연장전담교사 ooo입니다. 라고 했으면 좋겠어요. 기본보육교사들이 원에 있으면 저희도 저희 선에서 해결하는 게 아니라 기본보육교사들 불러서 연락하고, 제 시간이니까 제가 책임질게요. 라고 할 수 없으니까. 좀 분명했으면 좋겠어요. 혼란스러워요. 관리적인 부분은 기본보육교사가 다 하고 있고, 저희는 보육만 하는 느낌이라... 기본보육교사에게 보고를 하고 조치를 취하고 이런 것들이 애매해요.

(G연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 02)

부모님의 입장에서 담임교사가 4시 이후 우리 아이가 어떻게 지냈는지... 연장보육을 하다 다치기라도 했으면 담임교사가 없어서 다친 건 아닌지 그런 걱정을 하시지 않을까 해요. 제가 아는 선생님의 원은 부모님들의 민원으로 하원을 기본보육 선생님들이 한데요. 원래는 연장전담교사가 했었는데 왜 담임교사가 안 하냐고 하셔서... 이런 부분들이 좀 애매한 것 같아요.

(F연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 09)

처음 연장반이라는 이야기를 들었을 때 좀 가볍게 생각을 했어요.

그런데 막상 아이들을 만나고 나니까 책임감이 생기더라고요. 담임이라는 인식이 들고 연장반 아이들을 만나면 더 반갑기도 하는데 아무래도 부모님은 보조교사 정도로 생각하시는 것 같아요. 하원할 때 잠깐 만나서 전달사항을 전달받고, 또 오전 일과는 제가 잘 모르니까. 구분이 명확하지는 않아요.

(H연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 10)

이처럼 연장전담교사는 역할에 대해 명확한 구분이 필요하다고 하였다. G교사는 연장보육 시간에 일어난 일에 대해 독립적으로 결정할 수 없고 기본보육교사의 결정이 필요하다고 이야기하였으며, H교사는 연장전담교사에 대한 부모님의 인식이 담임교사보다는 보조교사로 인식하는 것 같다고 이야기하였다.

종합하면, 연장전담교사는 보육지원체계 개편 시행에 따른 경험에서 연장전담교사의 역할에 대해 모호성을 느끼고 있었다. 연장보육시간에 일어난 일에 대해 독립적으로 결정하지 못하고, 기본보육교사의 동의가 필요하며, 연장전담교사가 느끼기에 담임교사가 아닌 보조교사로 인식하는 것 같다고 이야기하였다. 이런 경험을 통해 연장전담교사는 주어진 업무와 책임감에 비해 애매한 역할에 대한 모호성을 느끼고 어려움을 겪는 것으로 해석될 수 있다.

2. 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구는 다양한 측면에서 나타났으며, ‘보육현장을 고려하는 운영지원 개선’, ‘연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련’, ‘새로운 보육체계에 대한 인식 개선’으로 범주화되었다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 보육현장을 고려하는 운영지원 개선

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구에서 보육현장을 고려하는 운영지원 개선이 필요한 것으로 나타났으며, 이를 ‘연장보육반의 아동 비율 조정’과 ‘안전한 하원 지도를 위한 방안’으로 범주화되었다.

(1) 연장보육반의 아동 비율 조정

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과 연장보육반의 아동 비율 조정으로 나타났다. 연장보육은 영아반의 경우 만 0세 ~ 2세 간 혼합연령 보육으로 교사 대 아동 비율이 1:5(0세 포함 시 1:3)이며, 유아반은 만 3세 ~ 5세 간 혼합연령 보육으로 교사 대 아동 비율이 1:15이다. 현재 연장전담교사들은 혼합연령의 형태로 보육의 어려움이 있고, 연장보육반의 아동 비율이 높다고 느끼고 있었다. 이런 문제점을 개선하기 위해 아동 비율 조정이 필요하다고 하였다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

지난번에 영아반 7명까지 보육을 하니까 힘든 거예요. 연령층이 다양하다 보니까. 같은 연령일 경우 괜찮은데 혼합으로 있으니까 통제하기가 힘들더라고요. 여기서 문제를 해결하고 있는데 다른 곳에서 문제가 발생하고 그러니까. 연령이 조금 높으면 괜찮은데, 어린아이들이고... 아이들의 요구를 그때그때 충족해 주지 못하니까. 최대 7명은 쉽지 않아요. 솔직히... 어린아이들은 또래들과 노는 것보다 교사와 상호작용이 더 필요한데, 교사가 맞춰주기 좀 힘든 인원인 것 같아요. 이런 상황들은 기본보육교사들보다 연장전담교사 가 더 힘든 것 같아요. 혼합연령 때문에, 교사대 아동 비율을 조금 낮추면 좋을 것 같아요.

(H연장전담교사 2차면담, 2020. 08. 11)

영아반 연장보육을 탄력으로 하면 1:7인데 좀 많이 힘든 것 같아요. 1:5가 딱 적당해요. 일단 1세가 있으면 기저귀를 갈아줘야 하잖아요.

그런데 기저귀를 갈아주는 상황에서 다른 아이들이 그 사이에 안전사고가 날지 모르니까 불안해요. 기저귀를 갈다가 놔두고 그 아이들만 볼 수도 없고, 1:7까지 보육은 아닌 것 같아요.

(F연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 19)

확실히 같은 연령 15명이랑 혼합 연령 15명이 있는 건 분위기가 다른 것 같아요. 아이들 통제하기도 힘들고, 하원 문제도 있고, 유아반 통합보육에 교사 1명이 15명을 보육하고 탄력 보육까지 하면 20명인데, 만 3세 비율이 높으면 너무 많죠.

(G연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 02)

보육교사는 현재 연장반 아동 비율에 대해 개선을 요구하였다. 연장보육시 영아반은 탄력보육 인원을 포함하여 1:7 비율로 연장보육이 가능하고, 유아반은 1:20까지 보육이 가능하다. 그러나 H교사와 F교사는 영아반 혼합연령에 대해 영아들의 요구를 귀 기울여 듣지 못하고, 안전사고에 대해 불안감을 가지고 있다고 하였다. G교사도 마찬가지로 유아반 혼합연령에서 최대 20명까지 보육을 할 수 있는데 20명 중 만 3세의 비율이 높으면 보육의 어려움이 있다고 하였다.

저희는 연장보육을 신청한 가정이 10명인데, 영아반이라 7명은 연장전담교사로 등록이 되어 있고, 나머지는 제가 겸직으로 등록이 되어 있어요. 사실 1:5비율이라고 하지만 결국 탄력보육까지 모두 해서 1:7비율로 하는 거잖아요. 탄력 보육을 탄력적으로 운영하기보다는 그냥 고정된 것 같아요. 그리고 영아반 혼합연령으로 1:7은 너무 많아요. 기본보육에도 1세랑 2세는 혼합하여 보육할 수 없는 연령으로 알고 있는데, 연장보육은 혼합연령도 가능하고 1:7보육이잖아요. 영아반은 1:5, 유아반은 1:17 정도가 적합한 것 같아요. 탄력 보육 없어요.

(B기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 16)

B교사는 연장보육의 교사 대 아동 비율이 어린이집에서 탄력적으로 운영하기보다 대부분 고정적으로 탄력 인원을 채워서 운영하기 때문에 탄력 보

육을 없애야 한다고 하였다. 또한, 기본보육반을 혼합연령으로 운영할 때는 만1세와 만2세가 혼합반으로 운영할 수 없지만 연장보육의 경우 탄력 보육까지 포함해서 1:7보육이 가능하므로 인원을 줄여야 한다고 하였다.

종합하면, 보육교사들은 보육현장을 고려하지 않은 연장보육반의 아동 비율에 대해 개선을 요구하는 것으로 나타났다. 연장보육 반 편성 시 대부분 영아반 혼합반과 유아반 혼합반으로 운영을 하고 있으며, 연장전담교사들은 혼합연령에 대한 어려움을 갖고 있었다. 어린 연령과 함께 보육할 시 안전 사고에 대한 우려와 요구를 충족시켜주지 못하는 점, 통제의 어려움을 겪고 있어 연장보육 비율의 축소나 탄력 보육 폐지를 요구하는 것으로 나타났다.

(2) 안전한 하원 지도를 위한 방안

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과 안전한 하원 지도를 위한 방안이 마련되어야 한다고 하였다. 연장보육시간 하원에 대한 어려움은 기본보육교사와 연장전담교사 모두 경험하고 있었다.

다음은 연장보육시간 하원에 관한 사례이다.

저는 혼자서 연장보육을 하는데 인터폰이 울려서 하원을 하려고 하면 다른 아이들이 보육실에 혼자 있어야 해요. 그래서 안전사고가 일어날까 봐 걱정이 되더라고요. 오늘도 서로 나가겠다고 해서 넘어지는 사고가 있었어요. 그리고 한 번에 여러 명이 하원을 할 경우에는 정신이 없어서 하원 지도를 하는 교사가 1명 정도 있으면 좋겠어요.

(H연장전담교사 2차면담, 2020. 08. 11)

저희는 연장반 하원 때문에 기본보육교사들이 5시 30분부터 오후 당직 근무를 해요. 하원이 있으면 연장전담 선생님이 교실을 비워야 하니까요. 교사들은 당연히 오후 당직 근무가 싫죠. 그래서 하원 도우미 선생님이 있었으면 좋겠어요.

(A기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 25)

저희 어린이집은 연장전담교사가 저 혼자예요. 그래서 6시 이후에는 혼자 남는데, 그때 2명에서 3명 정도 아이들이 남아있거든요. 하원을 할 때 교실 문을 열고 하원하는 아이만 데리고 가서 빨리 하원 시키고 교실에 들어와요. 그래도 거리는 좀 가까운 편인 거예요. 아니면 아이들이랑 다 같이 나가서 인사하고 배웅하고 들어와요. 하원한다고 하면 흥분해서 우르르 나가려고 하거든요. 그래서 6시 이후에 하원이 문제라 하원 선생님이 계셨으면 좋겠어요.

(F연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 19)

연장전담교사가 1명인 어린이집에서는 6시 이후 하원 지도에 대한 어려움을 경험하고 있었다. 하원을 할 경우 교실에 교사의 공백이 생겨 안전사고에 대한 우려가 있으며, A교사는 이를 대비해 기본보육교사가 오후 당직 근무를 하고 있다고 하였다. 따라서 교사들은 연장보육시간 동안 영유아들을 안전하게 귀가 시키기 위한 방안이 마련되어야 한다고 하였다.

하원 지도교사는 있어야 할 것 같아요. 6시 이후 통합보육실에 무조건 교사가 2명이에요. 하원 문제 때문이에요. 그래도 저희는 연장전담교사가 많고 시간연장교사도 있으니까 안정적이죠. 안 그러면 기본보육교사가 있어야 하는데 그렇게 되면 업무 시간 보장도 안 되는 거죠.

(G연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 02)

G연장전담교사의 면담 내용처럼 연장전담교사의 인력이 충분하거나, 시간연장교사가 별도로 있는 기관은 하원 문제를 충분히 해결할 수 있는 것으로 나타났다.

종합하면, 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과 안전한 하원 지도를 위한 방안 마련으로 나타났다. 연장전담교사가 하원 지도 시 보육의 공백을 해결하기 위해 현재 기본보육교사 투입을 하고 있으나, 기본보육교사의 업무시간과 휴게시간을 보장하고자 시행된 정책의 효율성을 위해 별도의 방안이 필요한 것으로 해석될 수 있다.

2) 연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련

보육지원체계 개편 시행 경험에 대해 보육교사를 대상으로 면담한 내용을 분석한 결과, 연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련 요구에서는 ‘연장보육 이용 자격에 대한 세분화 및 축소’, ‘연장보육 운영시간에 대한 구분’, ‘연장전담교사 추가 배치’로 범주화되었다.

(1) 연장보육 이용 자격에 대한 세분화 및 축소

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과 연장보육 이용 자격에 대한 세분화 및 축소가 되어야 한다고 하였다. 현재 연장보육 이용 자격에서 유아반은 별도의 자격이 없으며, 영아반은 취업, 구직, 다자녀, 학업, 임신 및 출산, 건강 등의 조건이 있다. 그러나 보육교사들은 연장보육 자격 조건이 광범위하고 연장보육에 해당되지 않는 영아는 거의 없다고 지적하였다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

7개월 동안 연장보육을 운영하는데 간헐적 보육 인원도 늘어나고 연장보육으로 전환하는 아이들도 늘어나는 것 같아요. 여기는 사실 국공립 어린이집이라서 입소 순위 자체가 연장보육 자격 조건이랑 동일해요. 그냥 전부 연장보육 아이들에게요. 자격 조건이 광범위해서 좀 더 명확하게 제시되었으면 좋겠어요.

(I연장전담교사 3차면담, 2020. 10. 13)

연장보육 조건이 좀 명확했으면 좋겠어요. 최소 지원 자격으로 딱 정해져서 축소될 필요가 있다고 생각해요. 영아반의 경우 연장보육 자격이 다자녀, 맞벌이 가정, 구직 중, 학업 등 엄청 많은데 사실 연장보육이 늦게까지 보육이 필요하신 분들에게 잘 활용하라고 있는 건데 서류를 받아보면 교묘한 수법으로 자격을 맞추는 부모님들이 계세요. 부모님 중 한 분이 집에 계시는데 아이들을 굳이 6시 넘어서까지 보육을 해줘야 하는지 인력 낭비이고 예산 낭비라고 생각해요.

(F연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 19)

연장보육을 이용하는 부모님 중에 다자녀 자격으로 이용하시는 분이 계세요. 그런데 자녀가 영아 2명이고, 2명 모두 어린이집 연장보육을 이용하고 5시 반에 하원 있어요. 이런 가정이 꼭 연장보육이 필요한지 의문이에요. 아직 3살이랑 4살이고, 부모의 손에서 돌봄이 필요한 시기인데, 부모님의 편리함을 위해서 늦은 시간까지 보육하는 건 좀 과한 것 같아요. 이런 경우에는 좀 최소화되어야 한다고 생각해요.

(A기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 25)

보육교사는 보육지원체계 개편 시행 경험에서 연장보육 자격 조건이 광범위하여 명확한 구분에 대한 필요성을 느끼고 있었다. 현재의 자격 조건은 국공립 및 직장어린이집을 이용하는 영유아가 대부분 해당하고, 학부모들의 무분별한 이용으로 인력과 예산이 낭비되고 있다고 하였다.

다음은 연장보육 자격을 위해 부모가 제출하는 허위 서류에 관한 사례이다.

재직에 관련한 서류를 제출하면 거주 지역은 경기도인데 충청도에 서 근무하고 있어요. 어떤 분은 경상도 양조장에서 일을 하신데요. 매일 9시 출근 6시 퇴근이라고 되어 있는데, 저희는 그런 서류들을 보면 맞벌이 가정으로 인정해야 해요. 이런 허술한 점이 무조건 없어야 한다고 생각해요.

(D기본보육교사 3차면담, 2020. 07. 25)

D교사는 연장보육 자격 증빙을 위해 부모가 제출하는 서류에 허술한 점과 서류 증빙의 신뢰성이 낮지만 받아들일 수밖에 없는 정책 구조에 대해 지적하였다. 보육교사들은 부모가 제출하는 비현실적인 서류 내용을 알고도 모르는 척 연장보육 자격으로 인정해야 하는 점에 대해 개선의 필요성을 느끼고 있었다.

종합하면, 보육교사들은 연장보육 이용 자격 조건을 세분화하거나 축소하

는 개선을 요구하였다. 현재 이용 자격 조건은 사실상 어린이집을 이용하는 전체 영유아에 해당하며, 부모의 무분별한 이용과 허위 서류로 인해 연장보육을 이용하는 영유아의 수가 지속적으로 증가하고 연장전담교사의 부족으로 기본보육교사가 투입하는 것으로 나타났다. 이런 문제점을 개선하기 위해 서류 증빙의 신뢰성을 높이고, 연장보육 이용 자격 조건을 세분화 및 축소하는 조정이 필요할 것이다.

(2) 연장보육 운영시간에 대한 구분

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과, 기본보육교사, 연장전담교사 모두 연장보육 운영시간에 대한 구분의 필요성을 이야기하였다. 연장보육 운영시간은 4시 ~ 7시 30분까지로 정하였지만, 지역 및 어린이집의 특성에 따라 연장보육시간을 30분 내외에서 탄력적으로 편성할 수 있다. 탄력적 편성은 연장보육시작 시간을 3시 30분이나 4시, 4시 30분 중 부모와 협의하여 공식적으로 정할 수 있으며, 안정된 보육을 위해 수시로 변경하지 않는다. 기본보육은 4시에 종료되고 4시부터는 연장보육이 시작되지만, 기본보육의 보육료 산정을 하원 준비, 교사-부모 인계, 차량 하원 등의 이유로 5시까지 포함하여 모두에게 혼돈을 주었다.

연장보육이 4시에 시작해요. 저희 반에서 기본보육만 하는 아이가 3명 정도 있는데, 하원 시간은 모두 4시로 작성해 주시고 실제 하원은 4시 30분? 정도에 하시더라고요. 연장보육료가 5시부터 계산이 되잖아요. 평소에 3시 30분이면 하원을 하던 아이들도 4시 넘어서 가요. 간헐적 보육을 하는 아이들이 간헐적 보육이 아니라 상시 4시 30분 하원이에요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

처음 보육지원체계가 개편된다고 했을 때 4시 이후에는 과연 우리의 일을 온전하게 할 수 있을까? 반신반의했어요. 그런데 아니나 다를

까 연장보육은 사실상 4시부터가 아니라 5시부터였어요. 저희는 연장보육을 4시 30분부터 시작해요. 그전에 남아 있는 아이들이 너무 많아서요. 어떤 부모님들은 저희가 올려드린 공지의 내용을 이해하시고 "그럼 제가 기본보육을 신청해도 5시까지의 맡길 수 있는 거잖아요"라고 하세요. 그럼 사실상 기본보육 아동이지만 5시에 하원을 하는 거예요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

제가 담당하고 있는 영아반 연장보육은 10명 미만으로 남는데 간헐적 보육을 신청하면 더 많이 늘어나요. 기본보육을 하는 아이들이 4시 50분, 4시 58분 이렇게 하원을 해요. 그럼 교사도 갑자기 투입해야 하고, 준비되지 않은 상태에서 너무 많은 아이를 보육해야 하죠. 4시 이전에 하원하는 아이들은 거의 없어요.

(F연장전담교사 3차면담, 2020. 08. 19)

보육지원체계 개편에 따르면 연장보육 시작 시간은 4시에서 4시 30분 사이에 탄력적으로 운영할 수 있다. 그러나 기본보육료 산정이 5시까지이고, 연장보육료가 5시 이후 산정되는 것을 인지한 부모는 기본보육을 신청하고 5시 이전에 하원을 하는 것으로 나타났다. 보육교사들은 기관에서 기본보육과 연장보육을 신청한 인원에 따라 연장전담교사를 배치하였으나, 4시 ~ 5시 사이 모호한 보육시간으로 인해 하원이 지연되어 명확한 구분이 필요하다고 하였다.

기본보육은 4시까지이고, 연장보육은 4시부터라고 정확하게 구분되어 있었으면 좋겠어요. 보육지원체계는 개편되었지만, 부모님들은 그냥 평소와 같아요. 4시 30분에 하원하는 아이들이 많은데 그 시간은 연장전담교사의 인건비를 지원받을 수 있는 조건이 아니잖아요.

(B기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 16)

4시에서 5시 사이에 이해할 수 없는 과도기 같은 1시간에 대한 해결책이 필요해 보여요. 기관에서 4시까지는 기본보육이고, 5시부터는 연장반이라고 했을 때, 4시에서 5시 사이에 시간을 부모님들한테 명확하게 설명해 줄 방법이 없어요. 차라리 4시부터 연장보육료를 산정하

고 연장전담교사 배치 기준도 4시부터로 하면 좋겠어요.

(D기본보육교사 3차면담, 2020. 07. 25)

보육지원체계가 개편된다고 했을 때 부모님들한테 설명하는 것이 굉장히 어려웠어요. 4시에서 5시 사이에 결국은 기본보육을 신청하였지만 5시 이전에 하원을 해도 되는 거니까요. 저도 너무 헷갈리고 어려워서 이해를 하는 데 오래 걸렸어요. 4시에서 5시 사이에 애매한 것들이 있어서 명확한 구분이 필요한 것 같아요. 기본보육을 신청하신 분들은 4시까지 무조건 하원해야 한다고 하면 민원이 많겠죠. 이런 것들을 감당해야 하는 건 교사들이잖아요.

(A기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 25)

보육교사들은 부모에게 4시에서 5시 사이 보육에 관해 설명하는 것을 어려워하였으며, 잘못 설명할 경우 따르는 민원을 감당하는 역할은 보육교사라고 이야기하였다. 또한, B교사는 기본보육시간과 연장보육시간의 명확하지 않은 구분의 결과, 연장전담교사의 인력 부족으로 나타났다고 하였다. D교사는 문제를 해결하기 위한 개선 방안으로 연장보육료 산정을 4시부터 하여, 4시 이후 연장보육을 이용하는 영유아의 인원에 대비해 충분한 연장전담교사를 채용할 수 있도록 해야 한다고 하였다.

종합하면, 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구는 연장보육 운영 시간에 대한 구분의 필요성으로 나타났다. 연장보육 시작 시간과 연장보육료 산정 시간이 달라 혼돈을 주고, 기본보육을 신청한 부모가 4시 이후 하원하는 현상이 빈번하게 발생하여 연장보육 운영 시간에 대한 명확한 구분이 필요하다고 하였다.

(3) 연장전담교사 추가 배치

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과 연장전담교사 추가 배치로 나타났다. 보육교사의 면담을 통해 각 어린이집 상

황마다 다르게 연장전담교사를 배치한 것을 알 수 있었다. 연장전담교사를 여유롭게 채용하여 배치한 곳도 있었지만 대부분 연장전담교사의 인원이 부족한 것으로 나타났다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

제가 근무하는 기관은 시립어린이집인데 연장전담교사가 총 6명이고, 시간연장교사가 2명이에요. 영아반 연장전담교사는 2명, 유아반 연장전담교사는 4명으로 각 반에 연장전담교사가 1명씩 배치되어 있어요. 원장님께서도 많이 채용하셨다고 하시더라고요. 연장반 아이들도 이동하지 않고 6시까지 각 교실에서 놀이하다 6시가 되면 유아반 통합보육실로 이동해요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사가 3명 있어요. 유아반 연장전담교사 2명, 영아반 연장전담교사 1명이에요. 그런데 영아반 연장보육에 기본보육교사들을 1명씩 투입해요. 인원이 부족해서... 당직표처럼 미리 계획되어서 나오고, 상황에 따라서 연장보육 인원이 많으면 다른 기본보육교사를 추가로 투입해요. 연장전담교사를 많이 채용하면 나중에 인건비를 지원받지 못할까 봐 적게 채용한다고 하시더라고요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

제 친구가 근무하는 기관은 연장전담교사가 1명이라고 하더라고요. 기관에 교사가 10명이 넘어가면 국민연금이랑 고용보험을 할인해 주는 두루누리사회보험을 지원받지 못해서 원장님이 연장전담교사 1명만 채용하고, 기본보육교사가 오후 당직을 해서 시간외근무수당을 받는다고 하더라고요.

(B기본보육교사 2차면담, 2020. 07. 16)

위 사례와 같이 어린이집마다 채용한 연장전담교사의 인원이 다르고, 연장보육을 운영하는 방식도 다른 것으로 나타났다. 반별로 충분한 인원을 배치한 곳도 있었지만, 연장보육인원 감소로 시군구에서 인건비 지원이 되지 않을 경우를 대비해 연장보육에 필요한 교사 인원보다 적게 채용하고 기본

보육교사를 투입하는 어린이집도 있었다. 이러한 경우 4시 이후 기본보육교사가 보장받는 업무 시간도 다른 것으로 해석될 수 있다.

제가 연장전담교사를 하면서 느낀 것은 연장반에 들어가면 저희 영아반 아이들이 많이 남아서 기본보육 선생님들이 교실에 들어와주세요. 선생님들도 4시 반에 업무시간을 보장받지 못하는 데 의미가 있을까? 라는 생각이 들더라고요. 인원을 좀 충분히 지원해주면 좋을 것 같아요.

(I연장전담교사 1차면담, 2020. 06. 21)

보육지원체계가 개편이 교사를 위한 것도 있는데, 지금은 예산이 부족해서 추가로 지원이 안 된다고 하더라고요. 저희는 사실 연장보육에 보조교사가 투입되면 안 되는데 보조교사가 들어가고 있어요. 연장전담교사를 충분히 채용할 수 있도록 예산을 지원해줬으면 좋겠어요. 그럼 더 많은 도움이 될 것 같아요.

(C기본보육교사 2차면담, 2020. 08. 17)

보육지원체계가 개편되는 과정에서 바라는 것이 있다면, 정부에서 보조인력을 배치해줬으면 좋겠다는 거예요. 의무적으로 한 원의 한 명은 무조건 지원했으면 좋겠어요. 보조교사 인건비를 지원받으려면 정원을 충족해야 하고, 평가제 등급도 높아야 하고 그런데 그런 것 없이 지원했으면 좋겠어요. 일하면서 느끼는 것은 요즘 아이들이 예전보다 발달이 아주 느려요. 각 반에 도움이 필요한 친구들도 많고요. 그런 것들을 교사가 혼자 감당하기에는 너무 힘들어요. 연장전담교사를 지원하는 것은 좋지만 추가로 교사가 더 있었으면 좋겠어요.

(E기본보육교사 2차면담, 2020. 08. 11)

보육교사들은 기관에서 연장전담교사를 추가로 배치할 수 있도록 예산 확보에 대해 요구를 하였다. 인건비를 지원받기 위해 연장반 보육 정원이 50% 이상 충족되어야 하고, 월 이용 시간이 영아는 30시간, 유아는 80시간 이상 충족되어야 하는 조건이 있는 것으로 나타났다. E교사는 보조교사 또한 아무 조건 없이 여유 인력을 배치할 수 있도록 지원에 대해 요구를 하였

다. 보육교사들은 연장보육 인원이 증가하지만 연간 예산에서 학기 중 연장전담교사 추가 채용에 대한 인건비는 지원을 받지 못하기 때문에 충분한 인력 배치를 위해 예산 확보에 대한 요구가 있는 것으로 나타났다.

종합하면, 보육교사들은 연장전담교사의 인력 부족 개선으로 추가 배치를 위한 예산 확보를 요구하였다. 보육지원체계 개편 실행의 목적 중 하나는 보육교사의 업무 시간과 휴게시간을 보장해 주기 위한 것이지만, 연장전담교사 인원 부족은 고스란히 기본보육교사의 부담이 된 것으로 해석될 수 있다. 이러한 문제점을 개선하기 위해 관계 기관에서는 학기 중 추가 인력 배치를 위해 예산 확보에 대한 노력이 필요한 것으로 보인다.

3) 새로운 보육체계에 대한 인식 개선

보육교사의 보육지원체계 개편 시행 경험에 대해 면담한 내용을 분석한 결과 새로운 보육체계에 대한 인식 개선 요구에서는 ‘연장보육 시 책임에 대한 인식’, ‘정책 시행 전 교사 및 부모 대상 교육’으로 범주화되었다.

(1) 연장보육 시 책임에 대한 인식

보육교사의 보육지원체계 개편 시행 경험에서 개선을 위한 요구를 알아본 결과 연장보육활동을 책임지고 담당하는 연장전담교사를 바라보는 인식이 개선되어야 한다고 하였다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

보육지원체계 개편이 4시 전후로 기본보육교사와 연장전담교사가 나뉘어서 보육을 책임지는 제도인데, 기본보육교사도 그렇고 연장전담교사도 그렇고 어쨌든 담임은 기본보육교사라고 생각하는 것 같아요. 연장전담교사도 본인이 보조교사라는 인식이 더 강한 것 같고, 서로 잘 소통만 되고 이해하면 잘 될 수 있을 것 같은데요. 저희 연장전담 선생님도 교실에 있는 놀잇감을 꺼낼 때 계속 물어보시고 그러더라고요.

그래서 편하게 쓰시라고 했는데 이런 부분에서 연장전담 선생님도 어렵겠구다고 느꼈어요. 아이가 다쳤을 때도 저한테 굉장히 미안해하시더라고요. 기본보육교사와 연장전담교사를 명확하게 구분하려면 저희 인식부터 좀 바뀌야 한다고 생각해요.

(B기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 16)

동료 기본보육 선생님들은 연장전담 선생님들이 '우리 반', '우리 교실'이라는 책임감이 없다고 생각하는 것 같아요. 청소할 시간이 안 되면 기본보육 교사들은 야근하면서 청소를 하는데, 왜 연장전담교사들은 그렇게 안 하는지에 대해 불편한 내색을 하더라고요. 제가 받는 느낌에 기본보육선생님들이 평소에는 보조교사처럼 인식했다가, 이런 이야기를 할 때는 책임감이 필요한 연장전담교사로 인식하는 느낌이 들어요. 부모님들도 일찍 하원하는 날에 담임교사가 보육하면 기저귀가 뽀송뽀송하고, 늦게 하원하는 날에 연장전담교사가 보육하면 기저귀가 뽀뽀하다고 하세요. 연장보육 시간에 기저귀 갈이를 안 하냐고 물어보시는데, 분명히 기저귀 갈이를 하는데 그건 그냥 대소변 타이밍이 맞아서 그런 것 같거든요. 그리고 그 아이는 집이 차를 타고 이동해요. 그 시간에 했을 수도 있는데 연장전담교사가 담임교사가 아니라서 잘 케어하지 않는다고 생각하시더라고요. 이 체계가 잘 운영이 되려면 교사들도 부모님도, 원장님도 인식이 좀 바뀔 필요가 있어요.

(D기본보육교사 3차면담, 2020. 07. 25)

저부터 생각이 좀.. 이 시간에 교실에서 나와 보육을 안 하고 일을 해도 되나? 이런 생각을 해요. 4시 이후에 하원하는 아이들이 정해져 있는데, 제가 그 부모님들을 별도로 만날 수 있는 시간이 없어요. 그럼 부모님과 아이에 대해 얼굴을 보고 소통할 기회가 없거든요. 그런 내용을 연장전담교사에게 전해서 듣는 거예요. 그런데 그렇다고 제가 이 부모님을 찾아뵙기 위해서 4시 이후에 제시간을 할애하는 것도 너무 시간 소모가 되고요. 부모님도 4시 이후에 연장전담교사가 담임교사라고 생각하셨으면 좋겠어요. 저도 마찬가지고요. 처음에 연장반에 대한 아무런 정보가 없었을 때, 연장전담 선생님 두 분만 남겨놓고 퇴근을 하기에 마음이 놓이지 않았던 것 같아요. 그건 저와 어린이집의 편견이었죠. 연장전담교사도 담임교사와 같은데 보조교사로 인식하고 있어요.

(A기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 29)

위 내용과 같이 기본보육교사들은 연장전담교사에 대한 인식 개선이 필요하다고 이야기하였다. 기본보육교사와 연장전담교사, 부모 및 원장은 연장전담교사의 역할과 책임에 대해 보조교사로 인식을 하고, 편견을 가진 것으로 나타났다. 기본보육교사는 이런 인식으로 인해 4시 이후 보육이 명확하게 구분되지 않고, 기본보육교사의 책임으로 돌아오기 때문에 연장전담교사의 역할에 대한 인식 개선 필요성을 느끼고 있었다.

다음은 연장전담교사 연장보육과 연장전담교사의 역할에 대해 갖는 인식에 대한 사례이다.

4시 이후 보육은 연장전담교사에게 책임이 있다고 생각해요. 하지만 담임이라는 생각은 안 들어요. 만약에 연장전담교사도 인원이 많고 4시 이후에 기본보육 선생님들과 완벽하게 분리가 된다면, 그 시간에 기본보육 선생님들이 신경 쓰지 않아도 되고, 연장전담교사도 오후 시간 담임교사로 느껴지지 않을까요.

(I연장전담교사 3차면담, 2020. 10. 13)

기본보육교사랑 연장전담교사와 구분이 확실하게 나뉘면 학부모님들도 이해하시고 4시 이후에는 연장전담 선생님이 담임이구나 하고 인식할 것 같아요. 그렇게 자리를 잡으면 서로 너무 편할 것 같고, 그 시간 이후에는 담임 교사들도 조금 마음 놓고 일을 할 수 있을 것 같고, 아이들이 다칠까 봐 계속 신경 쓰지 않아도 되고.... 부모님들은 무슨 문제가 생기면 기본보육교사를 찾지, 저희를 찾지 않아요. 모두의 인식 문제인 것 같아요.

(G연장전담교사 2차면담, 2020. 06. 21)

연장전담교사는 역할에 대한 모호성으로 어려움을 겪으면서 명확한 구분이 필요하다고 하였다. 기본보육과 연장보육을 명확하게 분리하면 보육에 대한 책임도 정해지고, 기본보육교사도 연장보육에 관여하지 않고 4시 이후에 업무시간을 보장받을 수 있다고 이야기하였다. 또한 보육지원체계 개편 시행이 안정화되기 위해 역할에 대해 명확한 구분과 인식 개선이 필요한 것

으로 해석될 수 있다.

종합하면, 보육교사들은 연장보육 시 책임에 대한 인식 개선을 요구하였다. 기본보육교사와 연장전담교사의 면담을 통해 알아본 결과 연장보육 시 책임에 대한 생각을 모두 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 보육교직원과 학부모는 연장전담교사를 보조교사로 인식하고 있었으며, 이러한 인식은 기본보육교사와 연장전담교사 간 업무 구분에 어려움을 주는 것으로 나타났다. 이를 개선하기 위해서 기본보육교사와 연장전담교사의 명확한 구분과 새로운 보육체계에 대한 인식 개선이 필요할 것이다.

(2) 정책 시행 전 교사 및 부모 대상 교육

보육교사의 보육지원체계 개편 시행 경험에서 개선을 위한 요구를 알아본 결과 정책 시행 전 교사 및 부모 대상 교육으로 나타났다. 보육지원체계 개편 실행 전 변화되는 보육정책에 대한 교육이 제대로 이루어지지 않아 보육교사와 부모가 혼란을 겪은 것으로 나타났다.

처음 보육지원체계 개편되기 전 학부모들에게 설명하기가 어려웠어요. 영아반 부모님께서는 시군구 가서 승인을 받으라고 하고, 유아반 부모님께서는 별도의 자격 조건 없이 연장반이 가능하세요라고 설명을 해야 하는데, 영아반과 유아반 모두 자녀가 있는 부모님은 이해를 잘 못하세요. 이런 점에서 설명하기가 너무 어려워요. 차라리 신청 방법을 동일하게 하던지... (중략) 보육지원체계에 대해 잘 모르고 시작한 것 같아요. 연장전담 선생님에게도 체계적으로 업무를 주지 않았던 거 같고, 처음에 운영 방법에 대해 잘 알지 못했거든요. 일지 작성을 하는 것과 간헐적 보육이나 출석부 이런 것들에 구체적으로 알지 못했었어요.

(A기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 25)

보육지원체계 개편된다고 했을 때 별도로 교육을 받지는 못하고, 리플릿 자료나 육아종합지원센터에 올라오는 안내문으로 이해했어요. 구체화된 정확한 정보를 얻지 못하고 저희끼리 해석하는 정도라 처음

에는 많이 헛갈리고 어려웠죠. (중략) 부모님들은 오후에 전담 선생님이 계시니까 더 편하네? 연장보육해야지 이렇게 생각하세요. 꼭 필요하지 않아도 신청을 하세요.

(D기본보육교사 2차면담, 2020. 06. 17)

어린이집에서 근무하는 교사들도 이 체계에 대해서 잘 모르는 것 같아요. 보육교사들도 이 부분에 관해 관심이 없을 수도 있지만, 원에서 시키는 대로만 하니깐 잘 이해하고 있지 않은 것 같아요. 그리고 기본보육교사와 연장전담교사 간에 업무에 대해 서로 이해하지 못하는 것 같아서 그런 기회가 필요해요.

(B기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 16)

보육교사들은 보육지원체계가 개편되기 전 정책에 대한 내용을 스스로 이해하고 부모에게 설명하기 어려움을 겪은 것으로 나타났다. 또한 보육지원체계 개편에 대한 내용을 정확하게 이해하지 못한 상태에서 시작하게 되었고, 서로의 역할을 이해하는 기회가 필요하다고 하였다.

연장보육 부모님들이 항상 궁금해했어요. 월 10시간을 이용해야 하는데 아기가 아플 수도 있고, 휴가를 갈 수 있는 일도 있는데, 아파도 등원을 해야 하는 건지... 저희 원장님은 항상 10시간을 채우라고 하세요. 이런 점에서 교육이 필요한 것 같아요. 보육지원체계가 앞으로 긍정적인 방향으로 운영될 수 있게 하려면 부모님들의 협조가 필요한 것 같아요. 기본보육반과 연장보육반에 대해 이해가 확실히 되어서 교사에 대한 이해도 되셨으면 좋겠어요.

(D기본보육교사 3차면담, 2020. 07. 25)

부모님들에게 확실하게 안내라든지 교육자료라든지 이런 보육 상황에 대해 확실하게 이해하셨으면 좋겠어요. 어떤 시스템으로 운영이 되는지 알면 조금 더 이해를 하실 텐데, 저희 학기 초에 제대로 이해하지 못한 부모님이 하원 문제로 오해를 하시더라고요. 원에서 공지가 계속 나가고 그랬는데 잘 안 보시는 것 같더라고요. 이런 부분에서 교사랑 부모님들을 위해 교육이 필요한 것 같아요.

(B기본보육교사 3차면담, 2020. 09. 16)

보육교사들은 연장보육을 이용하는 방법에 대해 교사와 부모가 제대로 이해하지 못하여 연장보육시간을 월 10시간 이상 채우기 위해 영유아가 아파도 등원을 해야 하는 상황으로 인지하고 있었다. 또한 부모들은 4시 이후 연장보육을 하는 연장전담교사가 영유아의 오전 놀이 참여나 건강 및 기분 상태에 대해 인지 못하는 부분을 지적하였다고 한다. 이것은 기본보육과 연장보육의 체계에 대해 제대로 이해하지 못한 부모가 오해를 하고 생기는 민원으로 새로운 정책이 시행될 때 부모와 교사를 위한 안내자료보다는 직접적인 교육이 필요한 것으로 해석될 수 있다.

종합하면, 보육교사들은 새로운 정책을 시행하기 전 교사 및 부모 대상 교육을 요구하였다. 보육지원체계가 개편되면서 교사와 부모는 정책의 내용을 정확하게 이해하지 못하고 어려움을 겪은 것으로 나타났다. 이를 개선하기 위해 보육교사들은 새로운 정책을 시행할 시 교사와 부모를 대상으로 교육이 필요하다고 하였으며, 관계 기관에서 정책에 대한 정확한 인식을 위해 교사와 부모용 설명회나 동영상 자료의 마련이 필요할 것이다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 대한 보육교사의 경험과 요구를 알아보고자 심층면담을 통해 자료를 수집하고 분석하였다. 이를 통해 개편된 정책이 보육교사의 근무여건에 어떠한 영향을 주었는지, 앞으로 보육지원체계가 보완해야 할 방안을 모색하는데 시사점을 제공하고자 한다. 본 연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

1) 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험

보육지원체계 개편 시행에서 겪는 보육교사의 경험을 분석한 결과, 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 긍정적 경험, 보육지원체계 개편 시행에 따른 기본보육교사의 어려움, 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적 경험, 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 어려움으로 범주가 도출되었으며 이에 대한 내용은 다음과 같다.

첫째, 보육지원체계 개편 시행에 대한 기본보육교사의 긍정적 경험은 서류 및 보육활동 준비를 위한 업무 시간 보장과 휴게시간과 연차 사용의 용이성으로 나타났다. 기본보육교사들은 보육지원체계 개편 시행으로 서류 및 보육활동 준비를 위한 업무 시간을 보장받는 것으로 나타났다. 이는 연장보육 실시로 인해 어린이집 보육업무에 대한 부담감이 완화되었으며, 보육교사의 복지가 개선되었다고 인식하는 것으로 나타났다는 김자옥(2020)의 연구결과와 비슷한 맥락으로 이해될 수 있다. 기본보육교사들은 4시 이후 영

유아로부터 독립된 공간에서 서류 업무와 보육 활동 준비를 할 수 있는 시간이 보장되었으며, 이는 4시 이후 연장전담교사가 연장보육 활동을 전담 해주기 때문이라고 하였다. 이것은 보육교사의 업무 과중을 해소하기 위해 교실의 청결과 서류를 담당하는 인력지원 요구를 제언한 구세희(2019)의 연구와 지원 방법은 다르지만 인력 충원이라는 맥락에서 볼 때 보육교사의 근무여건이 개선되고 있음으로 해석할 수 있다. 보육지원체계 개편 시행으로 기본보육교사의 휴게시간과 연차 사용도 용이해졌음을 알 수 있었다. 기본보육교사의 연차 사용은 사전에 신청하면 시군구에서 대체교사가 파견되거나 어린이집의 보조교사 및 연장전담교사가 대체인력으로 투입되어 교사가 요청할 경우 연차를 사용할 수 있는 것으로 나타났다. 또한 기본보육교사들은 보육지원체계 개편 시행 전 보육교사 휴게시간 보장정책으로 어린이집에서 휴게시간을 부여하고 있었지만, 대부분의 교사들은 이 시간을 정시 퇴근을 위한 서류 업무 시간으로 활용한다고 하였다. 이러한 교사들의 경험은 송예낭(2020)과 장은경(2020)의 연구에서도 나타난 결과였다. 그러나 보육지원체계 개편 시행으로 기본보육교사들은 휴게시간을 실제로 보장받을 수 있게 되었으며 이를 긍정적으로 생각하였다. 이는 2020년 새로 도입되는 보육지원체계 개편에서 보육교사들은 오후 전담교사 배치에 대해 긍정적인 기대감을 보인 장은경(2020)의 연구와 유사한 결과이며, 보육지원체계 개편 시행 후, 실제로 기본보육교사들은 서류 업무 수행 시간이 보장되어 별다른 어려움 없이 휴게시간을 가지는 것으로 나타났다. 또한 주 40시간 근무제를 시행하면서 개선되어야 할 인력 충원 문제를 연장전담교사로 대처하여 인력 부족에 대한 어려움을 해소하려는 국가적 지원이 긍정적인 변화를 가져왔다는 권순임, 구수연(2020)의 연구와도 같은 맥락으로 이해되는 결과이다. 이러한 연구결과는 보육지원체계 개편 시행이 보육교사의 근무환경을 실질적으로 개선하는 데 도움이 되고 있음을 시사한다.

둘째, 보육지원체계 개편 시행으로 기본보육교사가 가지는 어려움을 분석한 결과, 연장보육시간까지도 이어지는 무한책임에 대한 불안감과 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡으로 나타났다. 기본보육교사는 연장보육시간에 교실 밖에서 업무를 수행하지만, 담임교사라는 무한책임은 연장보육시간에도 계속 이어져야 한다는 마음에서 불안감을 느끼고 있었다. 즉, 기본보육교사는 연장보육이 시작되면 교실 밖으로 나와 개인 업무나 휴게시간을 가질 수 있지만, 본인이 없는 공간에서 일어날 수 있는 담당 학급 영유아의 안전사고 등에 대한 염려로 불안한 마음을 지울 수가 없으며 이로 인해 때로는 자발적으로 연장보육에 참여하기도 한다고 하였다. 이러한 결과는 송예낭(2020)의 연구에서 담임교사의 휴게시간에 대체교사가 투입이 되지만 안전사고의 책임을 회피하지 못하여 불안감을 가진다는 결과와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 또한 책임 소재가 불분명하여 보육교사들은 휴게시간을 불안하게 보내고, 담임교사에게 모든 책임이 있다는 인식으로 보조교사가 있음에도 보육실 앞을 서성이면서 보낸다는 장은경(2020)의 연구와도 유사한 결과이다. 이는 기본보육교사와 연장전담교사의 역할을 명확하게 구분하여 각각의 책임 소재를 강화하는 방안이 필요하다는 것을 시사한다. 기본보육교사는 연장전담교사 간 전달 체계에 대해 미흡함을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 기본보육시간과 연장보육시간에 일어난 일에 대해 서로 공유하는 체계가 미흡하여 소통에 어려움을 느끼고 있었으며, 이를 위한 적절한 해결책 마련이 필요한 것으로 나타났다. 기본보육교사와 연장전담교사는 각자 담당하는 보육시간에 있었던 특이사항이나 부모 전달사항에 대해 소통이 필요하고 이는 부모와의 의사소통 문제로 연결된다. 즉, 기본보육교사들은 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계 미흡이 연장보육을 이용하는 부모와의 의사소통 문제와 교사 간 갈등을 야기할 수 있다고 생각하였다. 교사와 부모의 의사소통은 영유아의 성장과 발달을 위한 공통의 목적을

가진 관계로 매우 중요한데(이지선, 2019), 특히 보육교사는 담당 영유아뿐만 아니라 원장, 부모, 교사 등 다양한 사람들과 의사소통하며 원만한 대인 관계를 형성해 나가는 과정에서 감정노동을 경험할 수밖에 없다(김담영, 2018). 그런데 기본보육교사와 연장전담교사 간 미흡한 전달 체계는 의사소통의 오류를 가져오고 이지선(2019)과 김담영(2018)의 연구에서 말하였듯이 부모와의 의사소통이 매우 중요하지만 원만하지 않을 경우 감정노동을 경험하며, 결국 보육교사의 어려움으로 나타날 수 있다. 또한 종일형 담임교사와 시간연장 교사의 업무 인수인계가 원활하지 못할 경우 교사 간 갈등과 직무 스트레스를 일으킬 수도 있다(전성영, 2019). 그러므로 보육지원체계 개편이 보육현장에서 효율적으로 시행되기 위해서는 기본보육교사와 연장전담교사 간의 원만한 상호교류를 위한 체계적인 방법 마련이 필요하다.

셋째, 보육지원체계 개편 시행에 따른 연장전담교사의 긍정적인 경험은 근로 환경에 대한 만족과 보육활동에만 집중할 수 있는 환경으로 나타났다.

연장전담교사의 근무시간은 4시간부터 길게는 8시간까지 근무를 하며 오전 시간을 여유롭게 보낼 수 있고, 보조교사와 다르게 시군구에서 별도의 비과세 수당 12만원을 지급받고 있는 것에 긍정적으로 생각하였다. 또한 관찰 지역의 육아종합지원센터에서 대체교사 파견이 가능하여 필요시 연차도 사용할 수 있다고 하였다. 이는 전경진(2018)의 연구에서 보조교사 직무 자체의 특성으로 짧은 근무 시간과 개인적 시간 여유로 인해 업무나 관계에 대한 스트레스가 낮다는 맥락에서 본 연구의 결과를 뒷받침한다. 더불어 연장전담교사의 대체교사 파견 사업에 대한 선행연구는 없지만 연장전담교사와 유사한 업무를 수행하는 시간연장교사의 선행연구를 살펴볼 때 백언정(2017)과 전성영(2019)의 연구에서 시간연장 교사를 위한 대체인력 지원이 제안되었듯이 연장전담교사를 위한 대체인력이 보완된 것으로 볼 수 있다. 따라서, 담임교사의 업무를 수행하는 기본보육교사 외 지원 인력인 연장전

담교사의 근로환경과 직무 만족을 위해 앞으로도 지속적인 관심과 제도 개선이 필요할 것으로 생각된다. 또한 연장전담교사들은 서류 업무나 부모 응대에 대한 부담감 없이 연장보육활동에만 집중할 수 있는 환경을 긍정적으로 생각하였다. 보육지원체계 개편 전 보육교사들은 장시간 보육 활동과 과도한 업무에 지쳐 오후 통합보육 시간에 영유아에게 집중하지 못하고 소극적인 모습을 보여 미안한 마음이 들었다고 하였다. 보육교사들의 이러한 경험은 다양한 업무를 정해진 시간 내 수행하면서 피로가 누적되어 보육의 본질인 아동에 대한 관심과 신경이 줄고 보육의 질이 떨어진다는 허영숙(2014)과 장은경(2019)의 연구는 이러한 내용을 뒷받침한다. 그러나 보육지원체계 개편 시행 이후 연장전담교사는 업무 부담이 줄고 보육시간이 이분화되면서 연장보육시간에 영유아를 위해 자발적으로 보육활동을 연구하고 영유아에게 집중할 수 있는 경험을 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 연장보육으로 인해 보육 서비스의 질이 향상되었다는 김자옥(2020)의 연구와 일치하는 결과이며, 보육지원체계 개편 시행의 실효성으로도 이해되어야 함을 의미한다. 또한 이는 개편된 보육지원체계 시행이 가져오는 연장전담교사들의 긍정적인 경험이 지속될 수 있는 방안에 대한 연구도 필요함을 시사한다.

넷째, 보육지원체계 개편 시행으로 연장전담교사가 경험하는 어려움을 분석한 결과, 연장전담교사의 불명확한 일과와 연장전담교사 역할에 대한 모호성으로 나타났다. 연장전담교사는 서류와 청소, 보육업무까지를 담당하면서 명확하지 않은 하루 일과로 인해 어려움을 겪고 있었다. 연장보육시간은 4시 이후부터 7시 30분까지이며 연장전담교사는 근무시간 내 보육 일지 작성과 청소, 연장보육 업무를 수행하는 것으로 나타났다. 그러나 3시에서 4시 사이는 오후 간식 및 하원 준비로 매우 분주하여 대부분 보육활동 보조 업무를 하고 있었으며 4시 이후에는 연장보육을 전담으로 하고 모두 하원한

후 청소와 서류 업무를 수행하고 있었다. 그러나 영유아의 하원이 늦어지는 경우 담당 업무를 수행 할 수 있는 시간이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연장전담교사와 유사한 업무를 하는 시간연장 교사도 보육활동을 위해 준비할 시간이 충분하지 않다는 백연정(2017)의 연구와 비슷한 맥락으로 이해될 수 있다. 따라서 기본보육교사의 업무시간 보장을 위해 추가 인력을 배치한 만큼 연장전담교사의 업무 시간 보장을 위한 방안도 마련되어야 한다. 또한 연장전담교사는 연장보육시간을 담당하는 교사로서 담임교사와 보조교사 사이의 역할에 대한 모호성으로 어려움을 경험하였다. 보육지원체계 개편 방안에서 따르면 연장전담교사는 연장보육을 담당하는 책임 있는 교사로 보육계획을 수립하고 연장보육 아동 및 부모 관리 업무를 수행한다. 그러나 연장전담교사는 부모와 영유아가 보조교사로 인식을 하고, 연장보육활동에 대해 독립적으로 결정하지 못하고 기본보육교사의 동의를 얻어야 하는 경험을 하면서 연장전담교사의 책임감에 비해 애매한 역할로 모호성을 느끼는 것으로 나타났다. 이는 기본보육교사가 무한 책임으로 연장보육에 대해 불안감을 느끼는 것과 비슷한 맥락으로 기본보육교사와 연장전담교사의 명확한 역할 구분을 위한 논의가 이루어져야 할 뿐 만 아니라 보육교직원과 부모 모두가 연장전담교사의 역할을 분명하게 인식해야 함을 시사한다.

2) 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구

보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결과, 보육현장을 고려하는 운영지원 개선, 연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련, 새로운 보육체계에 대한 인식 개선으로 나타났다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 보육지원체계 개편 시행의 보다 효율적인 운영을 위해 보육교사들

은 보육현장을 고려하는 운영지원 개선을 요구하였다. 보육지원체계 개편 이후 보건복지부에서 안내하는 운영 방법에 따라 연장보육을 운영할 시 영아반과 유아반을 분리하여 수준에 적합한 공간에서 보육을 하도록 하였다. 그러나 보건복지부에서 규정한 교사 대 아동 비율은 영아반의 경우 1:5에서 탄력 보육 2명 추가로 인해 1:7 보육까지 가능하고, 유아반의 경우 1:15지만 탄력 보육 5명 추가로 1:20까지 보육이 가능하다. 그 결과 연장전담교사들은 영아반과 유아반을 구분하여 보육하는 것은 좋지만 영아반끼리도 연령이 혼합되면서 탄력 보육까지 수행할 경우 안전한 보육환경을 제공하기 어려운 것으로 나타났다. 혼합연령 보육에 대한 어려움은 한지희(2011)와 백언정(2017)의 연구에서도 동일한 결과가 나타났으며, 보육교사들이 안전한 환경에서 보육업무를 수행할 수 있도록 보육현장을 고려한 개선이 필요함을 시사한다. 또한 보육교사는 하원 지도를 하면서 인력 부족으로 인해 어려움을 경험하며 안전한 하원 지도를 위한 방안 마련이 필요하다고 하였다. 보육교사들은 연장보육을 위해 연장보육실에 반드시 2인 이상의 교사가 있거나, 5시 30분 이후 기본보육교사가 교대로 당직 근무를 하거나, 시간연장교사가 있는 어린이집의 경우 시간연장교사가 하원을 하는 방법으로 운영하고 있었다. 보육교사는 영유아를 교실에 두고 보육실을 비울 수 없기에 하원 지도를 위한 교사가 필요하여 결국에는 기본보육교사가 지원 인력으로 투입되거나 연장보육 아이들을 모두 데리고 하원하는 현상이 나타났다. 따라서 기본보육교사가 수시로 연장보육에 투입되는 상황을 예방하고 연장전담반 영유아들의 안전한 하원을 돕기 위한 별도의 방안이 마련되어야 한다.

둘째, 보육지원체계 개편 시행에서 보완되어야 할 사항으로 보육교사들은 연장보육의 명확한 구분과 체계화 방안 마련으로 연장보육 이용 자격에 대한 세분화와 축소, 연장보육 운영시간에 대한 구분과 연장전담교사의 추가 배치에 대한 개선점을 요구하였다. 보육지원체계 개편 시행을 경험한 보육

교사들은 광범위한 연장보육 자격 조건으로 연장보육을 이용하는 영유아가 많으며, 영아반 부모들이 연장보육 자격 승인을 위해 허위서류를 제출하고, 전업맘이 영아기 자녀 2명을 모두 연장보육에 맡기는 현상에 대해 가정 돌봄의 기회를 박탈하는 것으로 인식하였다. 또한 연장보육 시작 시간은 통상 4시 이후지만 연장보육료를 산정하는 시간은 오후 5시부터로 연장보육 시작 시간과 연장보육료 산정 시작 시간이 동일하지 않은 상황으로 보육교사들은 혼란을 경험하고 있으며, 기본보육을 이용하는 부모들 또한 오후 5시까지 어린이집을 이용하는 것으로 나타났다. 그로 인해 오후 4시~5시 사이 남아 있는 원아가 많아 연장전담교사의 인원이 부족하여 기본보육교사가 연장보육에 참여하는 일이 발생하면서 결국 기본보육교사의 업무 및 휴게시간 보장의 시간적 양이 줄어들어 부모의 불필요한 연장보육 이용에 대한 개선을 요구하였다. 연장전담교사들도 4시 이후 연장보육을 하면서 기본보육 아동과 구분이 어렵고 간헐적 보육을 신청하는 영유아가 증가하여 오후 4시~5시 사이 모호한 시간에 대해 개선이 필요한 것으로 나타났다. 이런 보육교사의 경험은 김자옥(2020)의 연장보육 정책에 대한 인식 연구 중 연장보육 시작 시간대가 적절하다는 결과와 상반되는 것으로 실제로 보육교사들은 보육시간과 보육료 산정 시간이 상이하여 정책 시행에 어려움을 갖고 있었다. 더불어 보건복지부에서 연장전담교사 인건비를 연장보육인원과 이용 시간에 따라 지원을 하면서 어린이집에서는 학기 중 연장보육 인원 감소로 인해 연장전담교사의 인건비 지원이 중단될 우려로 애초에 인원을 적게 채용하고 있었다. 결국 이런 어려움은 보육교사들의 몫으로 나타나면서 보육지원체계를 효과적으로 시행하고 정책의 목적에 부합되도록 연장보육의 명확한 구분과 연장보육을 체계화하여 운영될 수 있도록 개선이 필요함을 시사한다.

셋째, 새로운 보육체계에 시행하면서 역할에 대한 인식 부족으로 인해 연장보육 시 책임에 대한 인식 개선과 새로운 정책 시행 전 교사 및 부모를

대상으로 하는 교육에 대한 요구가 있는 것으로 나타났다. 보육지원체계 개편은 보육시간을 이분화하여 교사를 2인 교대 체제로 운영하지만 기본보육교사와 연장전담교사는 연장보육에 대한 책임감을 서로 가지고 있으면서 업무가 구분되지 않아 명확한 구분을 위해 인식 개선이 필요하다고 하였다. 또한 원장, 기본보육교사, 부모가 연장전담교사를 보조교사로 인식하면서 연장전담교사는 자신의 업무에 소극적으로 참여하고, 기본보육교사는 연장보육 시간에 대한 책임감을 갖고 있는 것으로 나타났다. 책임제에 대한 인식 개선은 전성영(2019)의 연구에서도 제안되었으며, 연장보육에 대한 어린이집 원장과 보육교사, 부모의 인식 개선은 기본보육교사와 연장전담교사 간 역할 분배를 명확하게 하고 보육교사의 근무환경 개선을 위해 필요한 것으로 시사한다. 더불어 보육교사들은 새로운 보육 정책에 대한 인식을 개선하기 위해서 교사와 부모 대상으로 사전 교육을 제안하였다. 보육교사와 부모는 보육정책의 수요자로서 직접적인 영향을 받지만 새로운 정책이 발표될 경우 팜플릿 자료나 어린이집의 안내문을 통해서 이해하는 것으로 나타났다. 때문에 보육교사들은 새로운 정책에 대해 정확한 이해 없이 부모에게 설명해야 하며, 그 과정에서 잘못된 정보와 혼란으로 어려움을 경험하고 있었다. 이는 김자옥(2020)의 연구에서 보육을 수행하는 보육교사와 어린이집을 신뢰해야 하는 학부모에게 필요하고 유익한 정보를 정확하게 전달하고 공유해야 한다는 내용과 비슷한 맥락으로 볼 수 있다. 또한 이민희(2017)와 김유진(2019)의 연구에서도 보육정책에 대한 이해를 위해 홍보와 교육이 필요하다는 점에서 본 연구 결과를 뒷받침한다. 따라서 새로운 보육 정책을 시행할 시 실제 수요자를 대상으로 하는 교육과 홍보가 적극적으로 이루어질 필요가 있다.

2. 결론 및 제언

본 연구에서 얻어진 결과와 논의를 토대로 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험과 개선을 위한 요구에 대해 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 알아본 결과, 기본보육교사는 4시 이후 보육을 전담하는 연장전담교사가 배치된 이후로 서류 및 보육 활동 준비를 위한 업무 시간을 보장받고 휴게시간과 연차 사용이 용이해지면서 시간과 마음의 여유를 갖는 긍정적 경험을 하였다. 또한 연장전담교사는 담임교사의 업무에 대한 부담감이 없고 근무시간 및 급여, 업무에 대한 만족감을 나타냈으며, 보육활동 외 부담되는 업무가 적어 연장보육 아동에게 온전히 집중하는 긍정적인 경험을 하였다. 이것은 기존 오후 통합보육의 부실 운영을 보완하기 위한 보육지원체계 개편 방안의 목적으로 연장전담교사의 경험을 통해 연장보육활동에 대한 실효성을 알 수 있었다. 이와 같이 보육교사들은 보육지원체계 개편 시행에 따른 긍정적 경험을 하였으나 새로운 보육정책을 시행하면서 겪는 어려움도 나타났다. 먼저 기본보육교사는 담임교사라는 인식으로 연장보육시간까지도 이어지는 무한 책임감에 안전사고에 대한 불안감을 가지면서 연장보육실 주변을 서성이는 것으로 나타났다. 또한 기본보육교사와 연장전담교사 간 전달 체계가 미흡하여 부모와 소통 문제를 걱정하고 연장전담교사와 갈등이 생기는 어려움을 경험하였다. 더불어 연장전담교사는 업무에 대한 부담감은 없지만 근무시간 내 업무를 수행할 수 있는 시간과 일과가 불명확하여 영유아가 하원하고 난 후 시간이 생기면 틈틈이 업무를 하는 것으로 나타났으며 담임교사와 보조교사 사이에서 역할에 대한 모호함을 느껴 어려움을 경험하였다.

둘째, 보육지원체계 개편 시행 개선을 위한 보육교사의 요구를 알아본 결

과, 연장보육은 영아반과 유아반을 구분하지만 각 범위 내에서 혼합연령으로 보육이 가능하고 탄력 보육 인원까지 포함하게 되면 안전사고 우려와 의사소통의 어려움이 많아 교사대 아동 비율 조정을 바라였다. 또한 혼자 보육을 하는 연장전담교사는 하원 지도를 할 시 보육실을 비울 수 없어 어려움을 겪으며, 연장보육시간의 안전한 하원 지도를 위한 방안을 요구하였다. 보육교사의 연장보육 안전에 대한 우려는 연장보육을 이용할 수 있는 자격 조건이 광범위하고 기본보육과 연장보육의 시간 구분이 모호하여 연장보육 아동이 많아짐에 따라 교사 인력이 부족하기 때문이라고 하였다. 그리하여 연장보육 이용 자격을 축소하기 위해 연장보육 자격 승인 절차에서 서류 증빙의 신뢰성을 높이고 자격 조건을 세분화 시킬 것을 바라였으며, 보육료 산정 시작 시간을 각 보육시간과 동일하게 구분하도록 요구하였다. 더불어 어린이집에 연장보육을 이용하는 영유아의 수가 증가하고 그에 따라 연장전담교사의 추가 배치가 필요하지만 더 이상 인건비 지원을 받을 수 없어 인력 부족에 대한 문제점을 해결하기 위해 관계 기관에서 예산 확보를 바라였다. 마지막으로 새로운 보육 정책을 시행할 시 보육정책의 수요자에 해당하는 보육교사와 부모를 대상으로 새로운 보육 정책에 대한 정보 전달과 교육을 위해 적극적인 기회 마련을 요구하였다.

이상 살펴본 바와 같이 본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 알아봄으로써, 보육지원체계 개선 방향에 필요한 기초자료를 제공하는데 그 의미를 두었다. 그러나 경기도 지역 어린이집에서 근무하는 보육교사를 대상으로 면담이 이루어졌고, 보육정책의 대상이 보육교사 외 원장 및 부모가 있다는 점에서 연구의 한계가 있다. 마지막으로 본 연구의 한계점을 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 보육지원체계 개편을 시행하는 어린이집에 근무하는 보

육교사 9명을 대상으로 면담하였으며, 연구결과를 일반화하는 것에 한계가 있다. 따라서, 보육지원체계 개편 시행에서 운영방식 변인에 따라 많은 보육교사를 대상으로 하는 양적 연구가 요구된다.

둘째, 보육지원체계 개편의 목적은 보육교사의 근무환경 개선을 위함도 있지만 부모의 편리한 어린이집 이용과 어린이집 운영의 재정적 지원의 목적도 가지고 있다. 따라서 어린이집 원장, 부모를 대상으로 하는 연구를 통해 새로운 보육 정책의 실효성을 알아볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구를 실행하면서 별도의 연장전담교사를 채용하지 않는 어린이집이 있었으며, 해당 어린이집에서 보육지원체계 개편을 시행하지 않는 이유에 대한 연구를 통해 앞으로 보육지원체계 개편이 나아갈 방향을 모색하는데 도움이 될 것이다.

참 고 문 헌

- 구세희(2019). 보육교사의 근무환경 실태조사. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 국가법령정보센터. 근로기준법. www.law.go.kr에서 2020년 3월 30일 인출.
- 국가법령정보센터. 영유아보육법. www.law.go.kr에서 2020년 3월 30일 인출.
- 권순임, 구수연(2020). 주40시간근무제 실시에 따른 보육교사의 근무실태와 직무만족도. **한국유아교육연구**, 22(1), 228-252.
- 김남식(2002). 우리나라 보육정책의 발전방안 - 공보육의 실현을 위하여-. 명지대학교 지방자치대학원 석사학위논문.
- 김담영(2018). 보육교사의 감정노동과 원장의 감성리더십이 교사-부모 간 의사소통의 어려움에 미치는 영향. 순천향대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미라(2018). 수요자 맞춤형 보육지원 정책에 대한 영·유아 부모의 이용현황 및 개선방안. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 김순자(2017). 저출산 원인과 대책에 관한 연구: 중앙 및 지방정부의 정책사례와 연계를 중심으로. 고려대학교 정책대학원 석사학위논문.
- 김영천(2017). **질적연구방법론 1 : Bricoleur**(제3판). 파주:아카데미프레스.
- 김옥녀(2013). 우리나라 보육정책에 관한 연구 - 아이사랑플랜 2011년을 중심으로-. 한일장신대학교 NGO정책대학원 석사학위논문.
- 김유진(2019). 맞춤형 보육정책에 대한 원장, 영아반 교사와 학부모의 인식 및 만족도 비교연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김자옥(2020). 연장보육 정책에 대한 보육교직원과 학부모의 인식 비교. 한

- 국교통대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜민(2016). 무상보육정책의 개선방안에 관한 연구. 동국대학교대학원 석사학위논문.
- 김효진(2017). 맞춤형 보육 정책에 대한 보육교직원의 인식 및 만족도. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김후남(2014). 보육기관 어머니들의 무상보육정책 인식에 관한 질적 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 박사빈(2016). 맞춤형 보육에 대한 어린이집 원장의 인식조사와 개선방안 제안 = 경북지역 중심으로. **한국영유아보육학**, 101, 95-115.
- 백연정(2017). 시간연장 보육교사의 직무수행 장애요인 및 직무스트레스와 교사효능감과의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 변선영, 황해익, 이강훈(2019a). 제2차 중장기 보육 기본계획에 대한 어린이집 원장의 평가 연구. **열린유아교육연구**, 24(2), 391-413.
- 변선영, 황해익, 이강훈(2019b). 제3차 중장기 보육 기본계획에 대한 원장의 요구도 및 중요도 분석. **학습자중심교과교육연구**, 19(15), 579-604.
- 보건복지가족부(2009). **아이사랑플랜 2009 ~ 2012**. 보건복지가족부.
- 보건복지부(2013). 제2차 중장기보육 기본계획. 보건복지부.
- 보건복지부(2016). 보도자료 0~2세반 대상 맞춤형 보육, 7월 1일부터 시행
www.mohw.go.kr에서 2020년 08월 07일 인출.
- 보건복지부(2017). 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022). 보건복지부.
- 보건복지부(2018). 보도자료 「보육지원체계 개편 TF」 정책 토론회 개최.
www.mohw.go.kr에서 2020년 08월 07일 인출.
- 보건복지부(2019a). 보도자료 보육지원체계 개편 시범사업 실시.
www.mohw.go.kr에서 2020년 07월 04일 인출.
- 보건복지부(2019b). 보도자료 “어린이집 온종일 활기차게”.

www.mohw.go.kr에서 2020년 09월 19일 인출.

보건복지부(2019c). 보도자료 어린이집 연장전담교사 구인구직 인력뱅크 운영. www.mohw.go.kr에서 2020년 11월 13일 인출.

보건복지부(2019d). 보육지원체계 개편 방안. 보건복지부.

보건복지부(2019e). 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022) 2019년도 시행계획. 보건복지부.

보건복지부(2020a). **2020년 보육사업안내**. 보건복지부.

보건복지부(2020b). 보육정책연혁. www.mohw.go.kr에서 2020년11월 02일 인출.

보건복지부(2020c). 보육지원체계 개편에 따른 어린이집 운영·이용 안내. 보건복지부.

송예낭(2020). 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

양옥승(2009). 영유아보육법의 실효성에 대한 평가 연구. **유아교육연구**, 29(4), 241-255.

오옥환(2017). **유아교육과 보육, 불평등의 묘판**. 파주:교육과학사.

유선화(2016). 무상보육이 보육교사의 근무환경 변화에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.

여성가족부(2006). 보도자료 2010년, 보육료 지원아동 비율을 80.8%까지 확대. www.mohw.go.kr에서 2020년11월 02일 인출.

여효선(2014). 기혼여성들의 출산 및 양육경험에 대한 질적 사례연구. 조선대학교 정책대학원 석사학위논문.

이난주(2012). 어린이집 오후 혼합보육에 대한 교사와 유아의 경험과 인식. 배재대학교 대학원 석사학위논문.

이동수(2006). 한국 보육정책의 환경과 과제. **한국사회과학연구**, 25(1),

43-63.

- 이민희(2017). 맞춤형 보육정책에 대한 보육교사와 어머니의 인식비교 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이인숙(2001). 맞벌이 부부의 영아보육 실태에 관한 조사 연구. 원광대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이지선(2019). 스마트 알림장을 통한 영아교사와 부모의 의사소통에 관한 연구. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 장은경(2020). 법정근로시간과 휴게시간 시행에 관한 보육교사들의 긍정적 경험과 어려움. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전경진(2018). 어린이집 보조교사의 직무만족도에 관한 연구. 중앙대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 전성영(2019). 시간연장 어린이집 교사와 일반 어린이집 교사의 전문성 인식과 직무만족도 차이. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정희자(2007). 공보육화를 위한 '새싹플랜'의 문제점과 실천과제. 청주대학교 사회복지·행정대학원 석사학위논문.
- 지미예(2017). 가정어린이집 원장과 교사가 느끼는 CCTV 설치 의무화의 의미탐색: 포커스그룹 인터뷰를 중심으로. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 통계청(2020). 보도자료 2019년 출생통계, <http://kostat.go.kr/>에서 2020년 11월 3일 인출.
- 한지희(2011). 시간연장보육 담당교사의 직무에 대한 담론분석. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 허영숙(2014). 교사의 주 40시간 근무제에 따른 어린이집 운영의 어려움. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 황희선(2008). 영유아보육정책의 인식에 관한 실태분석. 한양대학교 행정·자

치대학원 석사학위논문.

Gørtz, Mette & Elvira Andersson(2014). "Child-to-teacher Ratio and Day
Care Teacher Sickness Absenteeism." *Health Economics* 23.12
(2014): 1430-442. Web.

ABSTRACT

Experiences of childcare teachers in implementing the reorganization of the daycare support system

Su - Young Park

Early Childhood Education Major

Graduate School of Education of

Sungshin University

The purpose of this study is to seek a direction according to which the existing childcare support system should be complemented and provide essential basic data, by examining childcare teachers' experiences and needs, as the childcare support system for childcare centers is reformed.

To the end, this study raised following questions.

1. What experiences do childcare teachers have after the reformation of the childcare support system for childcare centers?
2. What are the childcare teachers' needs for reforming the childcare support system?

This study collected data by conducting depth interviews with a total of 9 childcare teachers consisting of 5 basic childcare teachers and 4 continuing childcare teachers, from May. 18 to Oct. 13, 2020. After repeatedly reading data from depth interviews, the researcher analyzed the data collected, such as the researcher's note, the journals of the researcher and others participating in this study, and brochures guiding the operation of childcare centers, and then, interpreted them by the questions. In order to enhance the reliability and validity of the data, the researcher presented the data derived from the categorization of depth interviews to preschool education experts and others participating in the study.

The results of this study are summarized in accordance with the research problem as follows:

First, basic childcare teachers could have a substantial benefit by securing extra time for preparing their classes and arranging documents in their own independent spaces and for more easily taking annual paid holidays, as continuing childcare teachers were employed as additional personnel for continuing childcare hours. They, however, have felt anxiety about several possible cases in which infants and toddlers were injured or parents raised complaints, and also experienced difficulty in adequately communicating with continuing childcare teachers. On the other hand, continuing childcare teachers were satisfied with working environments including working hours, wages and tasks, and also could concentrate on infants and toddlers in continuing childcare activities, without the burden of maintaining good relations with parents or processing documents, which were positive experiences for them. They, however, could not spend regular hours in performing their tasks, such

as writing childcare journals and cleaning up classrooms and have difficulty in defining their ambiguous roles, because they were not class teachers, nor were they assistant teachers.

Second, the experience of child care teachers following the implementation of the reform of the childcare support system was positive, but there were also calls for improvement for the successful implementation of the reorganized child care support system. According to a survey on the demand for the improvement of the childcare support system, nursery teachers are required to distinguish between the infant and the infant classes when organizing extended child care classes, but sometimes the age equivalent of the infant and infant classes is mixed, making it difficult to care. Therefore, teachers should adjust the teacher-to-child ratio to ensure the safety of child care. It also said that specific measures are needed to ensure that infants and children with extended care can safely attend the House of Representatives. Next, the qualifications for extended childcare are extensive, requiring a process of segmenting and reducing the qualifications, and confusion is given due to the difference in the criteria for starting extended childcare and calculating extended childcare fees, which requires a clear distinction of extended child care operating hours. It also said that as the childcare support system was implemented for the first time, it was necessary to secure sufficient budget for additional extension teachers in the future as they could not support labor costs for additional hiring during the semester due to lack of budget. Finally, nursery teachers said that in order for the childcare support system to be implemented smoothly in

daycare centers, the awareness of teachers, parents, and principals should be improved and appropriate education should be provided.

This study wanted to suggest the direction of the childcare support system in the future by looking at the experiences and demands of childcare teachers in implementing the reform of the childcare support system. Based on the limitations of this study in the future, follow-up studies in various aspects of the reform of the childcare support system will help us find a practical direction to implement the reform of the childcare support system.

연구 참여 동의서

어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험

성신여자대학교 교육대학원 유아교육학과

지도교수: 권 경 숙

연구자: 박 수 영

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 교육대학원에서 유아교육학을 전공하고 있는 박수영입니다.

본 연구는 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험을 심층면담을 통하여 살펴봄으로써 변화된 보육정책에서 보육교사의 경험을 알아보고 보육교사의 근무환경 개선 방향을 모색하는데 기초자료를 마련하고 시사점을 제공하고자 하는 것입니다.

본 연구는 연구기간 2020년 4월부터 2020년 7월 동안 연구 참여자와 약 3회의 개별면담을 실시할 계획이며, 연구 과정의 이해를 돕기 위해 음성 녹음을 통한 자료 수집 및 연구자의 현장노트 작성이 이루어질 계획입니다. 또한 연구가 종료된 이후 수집된 모든 자료는 폐기 할 것이며, 연구의 내용 중 참여자가 공개를 원하지 않는 내용은 삭제할 것입니다. 연구에 참여하는 참여자의 이름, 근무 기관 등의 개인정보는 모두 익명으로 표기 될 것이며, 연구 참여 과정에서 연구 참여자 의사에 따라 언제든지 연구 참여를 중단 할 수 있음을 안내드립니다.

연구의 목적에 대해 이해하고 자료 수집에 동의하시면 서명해주시기 바랍니다.

바쁘신 와중에 귀한 시간을 할애해 주셔서 감사드립니다.

2020년 월 일

연구 참여자 :

(서명)