



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](#)

전 홍 주 교수 지도
석사학위 청구논문

어린이집의 휴게시간 보장정책에
대한 보육교사의 경험

2020

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

송 예 낭

어린이집의 휴게시간 보장정책에
대한 보육교사의 경험

전 홍 주 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2019년 11월

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 유아교육전공

송 예 낭

인 준 서

송예낭의 석사학위 논문으로 인준함

2019년 11월

심사위원장_____ (서명 또는 인)

심 사 위 원_____ (서명 또는 인)

심 사 위 원_____ (서명 또는 인)

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

본 연구의 목적은 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험을 알아보는 데에 있다. 이를 통해 휴게시간 보장정책의 실제 활용도를 규명하고, 보육교사 근무환경의 제도적 개선방향을 모색하는 데에 기초 자료를 제공하고자 한다.

이와 같은 연구목적에 따라 설정된 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험은 어떠한가?
둘째, 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구는 어떠한가?

본 연구의 자료 수집을 위해 연구자는 서울과 경기지역에 위치한 어린이집 중 참여관찰을 수락한 기관을 중심으로 기관 유형별 어린이집 4곳을 선정하였다. 참여관찰은 2018년 10월 12일부터 2019년 9월 15일의 연구 기간 중에 각 기관을 총 4회 방문하여 수행하였다. 또한 2018년 10월 12일부터 2019년 9월 15일까지 총 11개월에 걸쳐 휴게시간 보육정책을 경험하고 있는 12명의 보육교사를 대상으로 총 24회의 심층면담을 진행하였다. 연구자는 수집된 자료를 반복적으로 읽고 분석하며 의미를 탐색하는 과정을 거쳐 연구문제에 따라 해석하였다. 자료 분석의 타당도를 확보하기 위해 삼각측정법, 동료연구자의 조언과 지적, 연구 참여자에 의한 연구결과의 평가 작업을 실시하였다.

본 연구의 주요결과를 연구문제에 따라 요약하면 다음과 같다.

첫째, 교사들은 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행된 이후 휴게시간 사용 여부와 교사의 근무환경 개선에 대한 변화를 경험하였다. 휴게시간 사용 여부에 대한 변화는 휴게시간 정책 시행 이후 휴게시간을 사용하게 된 경우와 시행 전과 후가 똑같아서 별다른 변화를 못 느낀다는 경우, 정책이 시행된 후에도 여전히 휴게시간을 사용하지 못하는 경우로 나타났다. 또한 교사들은 휴게시간 보장정책이 시행된 이후 보육교사의 휴게시간 개념이 형성되고, 교사의 신체·정신적 재충전이 이루어지며 삶의 질이 향상됨으로써 교사의 근무환경 개선에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 다음으로 교사들은 감시의 눈을 피할 수 없기 때문에 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있었다. 이러한 감시의 눈은 휴게공간에 존재하는 CCTV와 학부모의 시선, 원 내에서의 시선으로 범주화되었다. 따라서 교사가 휴게시간에 업무와 감시로부터 벗어나 자유롭게 휴식을 취할 수 있는 환경 및 휴식공간 마련이 보장되어야함을 시사하고 있다. 교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 겪은 어려움을 토대로 정책의 비현실성에 대해 이야기하였다. 정책이 비현실적인 이유로는 휴게시간에 일을 하는 현실과 영유아 보육의 어려움, 현실적 운영여부에 대한 믿음 부족으로 나타났다. 휴게시간에 일을 하는 이유는 휴게공간의 열악함과 과도한 업무량이 원인인 것으로 밝혀졌다. 영유아 보육의 어려움은 ‘영유아 연령특성에 따른 어려움’과 ‘대체인력 부족 및 불안감’, ‘통합보육의 어려움’으로 나타났다. 또한 많은 보육교사들이 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 현실적 운영여부에 대해 신뢰하지 못하며 정책에 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 그 이유로는 휴게시간 보장정책이 현장에 맞지 않고, 교사의 휴게시간 사용이 현실적으로 가능하지 않기 때문인 것으로 밝혀졌다. 이러한 교사들의 어려움들은 교사가 인식하는 정책의 문제점과도 내용이 같으므로 정부에서는 이를 참고하여 정책의 문제점을 파악하고, 문제해결을 할 수 있는 세부적인 제도 개정이 필요함

을 시사한다. 또한 교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 ‘학부모입장에서의 교사’와 ‘영유아 보육서비스에 대한 인식’에서 이중적 잣대를 가지는 것으로 나타났다. 학부모입장에서의 교사는 본인이 교사임에도 불구하고 본인 자녀의 담임교사가 휴게시간을 사용하는 것에 대해 불편함을 가지는 것으로 나타났고, 영유아 보육서비스에 대한 인식에서는 ‘긍정’과 ‘부정’의 의견으로 나타났다. ‘긍정’의 의견인 교사는 교사가 휴게시간을 사용하고 재충전됨으로써 영유아 보육서비스에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, ‘부정’의 의견인 교사는 담임의 부재에 따라 영유아에게 불안감을 조성하기 때문에 보육서비스에 부정적인 영향을 미친다며 염려를 표현하였다. 따라서 교사들의 휴게시간 사용이 교사의 근무환경 개선뿐만 아니라 영유아의 보육서비스 측면에서 모두 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적 방안이 강구되어야 함을 시사한다. 마지막으로 휴게시간 보장정책이 시행된 후 교사들은 원장의 영향으로 인해 원장으로부터의 휴게시간 지원을 경험하였으며 원장의 교사와 학부모에 정책 안내를 기관마다 각기 다른 방법으로 경험한 것으로 나타났다.

둘째, 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구는 크게 시간과 공간의 확보와 인력지원과 처우개선으로 범주화되었다. 시간과 공간의 확보는 교사들이 보는 눈이 없는 휴게공간 확보와 자유로운 휴게시간의 사용을 요구하는 것으로 나타났다. 또한 인력지원과 처우개선에서는 많은 교사들이 담임교사의 대체인력 지원의 필요성을 강조하였고, 퇴근시간 조정과 근무대체 수당에 대해 긍정적으로 이야기한 교사들도 있었다. 그 외 개선방안으로는 2인 교대 담임제와 정부의 휴게시간 보장정책 명확화 및 공지확대를 이야기한 교사들이 있었다. 정부는 정책의 실질적인 시행을 위해 현장에서 정책을 경험하고 있는 교사들의 요구를 고려한 개선 방안을 강구할 필요가 있음을 시사한다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	5
3. 연구자	5
4. 용어의 정의	7
II. 이론적 배경	8
1. 보육교사의 근무환경	8
1) 보육교사의 근무환경	8
2) 보육교사의 근무환경 실태에 관한 선행연구	18
2. 어린이집의 휴게시간 보장정책	21
1) 어린이집 휴게시간 보장정책의 개념	21
2) 어린이집 휴게시간 보장정책의 내용	22
3) 어린이집 휴게시간 보장정책에 관한 선행연구	25
III. 연구방법	29
1. 참여기관	29
2. 연구 참여자	30
3. 연구절차	32
1) 예비연구	32
2) 본 연구	35
4. 자료 분석	40

5. 자료의 타당화	44
1) 삼각측정법	45
2) 동료연구자의 조언과 지적	45
3) 연구 참여자에 의한 연구결과와 평가작업	45
6. 윤리적 고려	46
IV. 결과 및 해석	47
1. 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험	47
1) 정책시행 후의 변화	47
2) 감시의 눈을 피할수 없는 교사	54
3) 정책의 비현실성	60
4) 이중적 잣대	78
5) 원장의 영향	83
2. 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구	88
1) 시간과 공간의 확보	88
2) 인력지원과 처우개선	90
V. 논의 및 결론	97
1. 논의	97
1) 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험	97
2) 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구	107
2. 결론 및 제언	109
참고문헌	113
ABSTRACT	118
부록	123

표 목 차

<표 1> 근로시간 관련 근로기준법	10
<표 2> 근로시간 관련 근로기준법과 영유아보육법 내용 비교	11
<표 3> 보육교사의 총 근무시간	12
<표 4> 휴게 및 휴게시간 부여	13
<표 5> 보육교사의 휴식시간	14
<표 6> 휴게시간 보장 관련 지침 개정 주요 내용	23
<표 7> 보육교사 휴게시간 보장정책 실시 이후의 선행연구	26
<표 8> 참여기관의 운영 현황	30
<표 9> 연구 참여자의 일반적 배경	32
<표 10> 참여관찰기관의 참여관찰 일정	35
<표 11> 심층면담 일정 및 개요	37
<표 12> 심층면담 질문내용	39
<표 13> 수집된 자료	41
<표 14> 연구문제에 따른 자료 분석	44

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대사회는 산업화와 도시화 등 산업과 과학의 발달로 인해 급격한 변화를 겪고 있다. 기혼 여성의 사회경제적 활동이 늘어남에 따라 영유아 교육 및 보육과 관련된 사회적 관심이 증가하고 있다. 정부는 여성들의 사회경제활동 참가율 제고와 저출산 문제 해소, 자녀 양육에 대한 부담 경감을 시키기 위한 대책으로 영유아 보육과 관련한 지원을 확대하고 있다. 이 같은 지원은 보육서비스를 제공하는 어린이집의 양적 증가를 가져왔으며 어린이집에 다니는 영유아 수의 증가를 야기하였다.

영유아 교육기관의 역할은 영유아를 신체적으로 보호하고 양육하는 것만이 아니라 영유아에게 전인적인 성장을 도모할 수 있도록 지원하는 것이다(김정임, 2005). 다양한 교육적인 경험을 제공하는 것이 중요하다는 점에서, 이를 수행하는 교사의 질은 매우 중요하게 인식되고 있다(이선애 외, 2010). 보육교사는 영·유아와 많은 시간을 직접 접촉하는 사람으로 교육, 보건, 복지 외에도 영유아의 행동과 태도 등에 가장 큰 영향력을 미치며 보육서비스의 질을 결정하는 데 중요한 변인으로 작용한다(박순득, 2018). 영·유아의 성장발달에 많은 영향을 미치는 보육교사에 관한 여러 선행연구들을 살펴보면, 우수한 보육 교사의 질은 근무환경으로부터 영향을 받는다고 주장하고 있다(김은정, 2005; 서의석, 2006; 이순영, 2009; 이옥경, 2003).

이처럼 보육의 질에 가장 큰 영향력이 있는 교사가 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해서는 여러 가지의 요소에 영향을 받는데 그 중 근무환경

을 가장 큰 요인으로 들 수 있다. 근무환경은 보육교사가 전반적으로 자신의 책임을 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 환경전반을 지칭하는 것(박삼섭, 2007; 유희정, 이미화, 2004; 임은진, 2008)으로, 하루 일과의 8시간 이상을 어린이집에서 생활하는 영·유아들에게 있어서 보육교사는 매우 중요한 요소이기 때문에 보육교사의 근무환경이 교사에게 스트레스를 유발시킨다면 이는 영·유아에게 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 반면, 보육교사들이 근무환경에 대해 만족을 느끼면 자신이 하는 일에 보람을 느껴 보육에 공헌하게 되고, 그 결과 직무 성과도 높아져 영·유아에게 긍정적인 영향을 미친다고 하였다(이성희, 2004). 이렇듯 보육교사의 근무환경은 교사 자신에게는 물론 이들이 제공하는 프로그램의 질에 영향을 주게 되고 프로그램을 제공받는 영·유아에게도 영향을 미치기 때문에 보육교사가 만족할 만한 수준의 근무환경이 제공되어야 한다.

그러나 양안숙(2008)이 문제를 제기한 바와 같이, 그 중요성에 비해 보육교사는 낮은 보수, 과도한 업무량, 전문성에 대한 낮은 사회적 인식과 인지도, 승진 기회의 부족, 신분과 고용의 불안정성 등의 열악한 근무환경과 직무스트레스에 지속적으로 노출되고 있다. 또한 열악한 근무환경과 조건, 그리고 불안정한 보육정책들은 보육교사에게 큰 책임과 역할을 강요하고 있어 지금의 보육현장의 교사들은 더 이상 행복하지 못하다는 주장도 제기되고 있다(유선화, 2016). 보육의 핵심 축인 보육교사들은 열악한 근무환경, 과중한 업무, 신체적, 정신적으로 직무에 대한 높은 스트레스 등(구은미, 박성혜, 2013)으로 인해 많은 어려움을 겪고 있다. 보건복지부가 발표한 ‘2015년 전국보육실태조사’를 보면 어린이집 교사들은 하루 평균 8시간 40분을 근무하는 열악한 근무 여건으로 이직률이 높고 평균경력도 짧은 것으로 나타났다(이주영, 고재욱, 2015). 교사의 근무환경 중 근무시간은 근로기준법에 근거하여 8시간 근무와 1시간의 휴게시간으로 근로계약서에 명시되어 있다. 근

로기준법 제 50조에 의하면 교사의 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. 또한 제 54조에 의해 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 한다고 명시되어 있다(근로기준법, 제54조). 그러나 보육현장에서는 보육의 연계성과 잠시도 눈을 뗄 수 없는 영유아의 신체·행동적 특성으로 인한 안전 사고의 예방으로 휴게시간이 제대로 이루어지기 어렵다. 이러한 문제로 인하여 보육교사의 근무환경을 개선하기 위해 정부는 보육교사 휴게시간 보장정책을 시행하였다.

보육교사 휴게시간 보장정책은 개정 근로기준법에 따라 2018년 7월 1일부터 시행되었으며 보육교사 휴게시간 중 발생할 수 있는 보육공백을 막고, 어린이집 이용 아동들에게 안정적인 보육 서비스를 제공하는 것을 목적으로 한다(보건복지부, 2018). 보건복지부는 2018년 6월 22일 보도자료를 통해 어린이집 근무시간 중 교사 휴게시간 보장을 위해 전국 어린이집에 보조교사 6000명을 추가 지원한다고 발표했으며 국비로 지원 중인 2만9000명의 보조교사 외에 추가경정예산을 통해 확보한 보조교사 6000명에 대한 예산(100억 원)을 전국 17개 시·도를 통해 지원하였다고 밝혔다. 단, 아이들의 안전이 최우선인 만큼 보육교사 휴게시간에는 원장, 담임교사, 보조교사 등이 해당 시간대에 순환 근무하여 아이들을 관찰, 보호할 수 있도록 지침에 명시하였다. 이에 보건복지부는 현장 혼란을 최소화할 수 있는 대책을 수립하기 위해 근로기준법 개정 직후인 2018년 4월 초부터 한국어린이집총연합회와 함께 전국 83개 어린이집을 대상으로 근무 중 휴게시간 보장을 시범 적용하였다. 그 결과, 보육교사 휴게시간 확보를 위해 가장 필요한 대책으로 대체 인력 확보가 꼽혔으며, 보조교사 지원 대상 확대 등 제도 개선을 요구하는 사

항들이 많았다고 밝혔다. 이 점을 반영하여 보건복지부는 보육교사 휴게시간 보장을 위한 주요 대책을 마련하여 시행하고, 제도시행 초기 꾸준한 모니터링을 통해 제도개선을 지속 추진하여 보육교사들의 휴게시간 보장이 정착될 수 있도록 적극 지원할 계획이라고 하였다(보건복지부, 2018).

이처럼 정부는 개정안에 따른 어린이집 휴게시간 보장정책을 통해 보육공백의 최소화와 영유아의 보육서비스의 질을 높이고자 하였으나 현장에서 근무하고 있는 원장과 교사들은 영유아의 특성과 어린이집의 특성을 고려하지 않은 비현실적인 정책이라고 보는 관점도 있다(아시아뉴스통신, 2018.09.10.). 또한 한국어린이집총연합회에서는 보건복지부에서 제시한 휴게시간 의무적용을 위한 6000명의 보조교사 배치에 전국의 20만 보육교사가 제대로 휴게시간을 갖기에는 미봉책에 불과하다고 하였으며(2018.06.25) 어린이집 현장 특성상 교사가 교실 밖으로 나와 쉬는 것 자체가 어려운 실정이다(권수빈, 2019). 이러한 정책의 비현실성과 관련한 다양한 개선 방안이 의논되고 있으며 앞으로 이를 해결하기 위한 노력이 필요하다.

최근 보육교사의 휴게시간에 대해 다룬 선행연구를 살펴보면, 김종두 외(2018), 최효미 외(2018), 권수빈(2019), 채영란(2019), 윤경옥 외(2019)의 연구에서는 보육교사의 휴게시간 적용 실태 및 인식, 개선요구에 대해 다루었고, 김경화(2019)의 연구는 서울·경기 지역 보육교사의 복지법 인식과 적용의 실태를 휴게시간을 중심으로 다루었으며 김소정(2019)은 보조교사 채용제도에 대한 원장과 보육교사에 대한 인식과 고려사항에 대해 살펴보았다. 또한 박은주(2019)는 보육교사 휴게시간 운영에 대한 교사와 학부모의 인식 비교에 대해 연구하였다. 이러한 선행연구들은 보육교사의 휴게시간에 대체할 보조교사 채용제도에 대한 현장에서의 요구도에 따라 제도적 개선을 강조하였고, 휴게시간에 대한 보육교사의 인식과 만족도에 대해 설문지를 이용한 양적연구로 다루어지고 있었다. 그러나 휴게시간 정책이 전면 시행된

기간이 길지 않았고, 앞으로도 계속되는 정책변동과정에 따라 영유아와 모든 활동에 밀접한 영향을 미치고 있는 교사측면에서의 질적연구는 부족한 실정이다. 특히, 휴게시간 보장정책이 새롭게 시행됨에 따른 어린이집 운영 현황과 보육교사의 경험과 인식 및 개선요구에 대한 심층적이고 구체적인 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사들의 경험을 알아봄으로써 휴게시간 보장정책의 실제 활용도를 규명하고, 보육교사 근무환경의 제도적 개선방향을 모색하는 데에 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구문제

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험은 어떠한가?

둘째, 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구는 어떠한가?

3. 연구자

본 연구자는 교육대학원에서 유아교육을 전공하고 있는 대학원생으로 국립어린이집에서 보육교사로 1년, 가정어린이집에서 보육교사로 6년 동안 직무를 수행하면서 겪은 경험을 통해 연구를 시작하게 되었다. 연구자는 7년 동안 어린이집 보육교사로 종사하며 1~3차 평가인증제도나 열린 어린이

집 등 다양한 정책을 경험해보았으며 보육교사로서의 여러 가지 어려움도 경험해보았다. 어린이집 보육교사로서 어린이집 현장의 특성상 보육교사들이 휴식할 수 있는 시간이 부족한 것을 인지하고 있었으며 연구자 또한 그로 인해 업무적 스트레스를 느끼고 있었다. 연구자가 2018년도에 보육교사 직무를 수행할 때에 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행되었으나 현장에서 정책이 제대로 시행되지 못한다는 것을 느끼게 되었다. 또한 다른 어린이집의 지인교사들과의 대화를 통해 어린이집의 휴게시간 보장정책이 어린이집 기관마다 각기 다르게 운영되고 있는 것을 알 수 있었다. 이러한 기관마다 각기 다른 정책의 시행방법은 보육교사들에게 혼란과 여러 가지 어려움을 주고 있는 것을 알게 되었고, 보육교사들이 정책에 대해 다양한 인식을 가지고 있음을 알 수 있었다. 연구자는 이러한 정책의 문제점을 인식한 후, 어린이집 및 영유아 관련 사이트와 어린이집보육사업 책자 등의 서적을 통해 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대해 살펴보게 되었으며 정책이 제대로 시행되지 못하는 이유를 자세히 알아보기 시작했다.

이러한 고민을 갖고 정책과 관련한 선행연구를 찾아 본 결과, 보육교사의 근무환경에 관련한 연구가 있을 뿐 정책이 시행된 지 얼마 되지 않았기 때문에 휴게시간 보장정책에 대한 선행연구를 찾기에 어려움이 있음을 알게 되었다. 또한 연구자는 보육교사의 휴게시간 보장정책에 대해 대학원 동기들과 나누던 중 휴게시간 보장정책에 대한 다양한 개선요구가 있음을 알게 되었다. 이에 연구자는 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사들의 경험 및 요구사항을 알아봄으로써 휴게시간 보장정책의 실제 활용도를 규명하고, 보육교사의 근무환경을 개선하는 데에 힘을 보태고자 연구를 시작하게 되었다.

4. 용어의 정의

1) 휴게시간

‘휴게시간’이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말하며 현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 조속한 시간 내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하거나 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리는 ‘대기시간’과 구별된다(실무노동용어사전, 2014).

근로기준법 제52조에 의하면 휴게시간이란 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야하며 근로자가 자유롭게 이용하도록 하는 것이다.

본 연구에서는 보육교사에 적용하여 근로시간 도중에 영유아가 없는 공간에서 자유롭게 휴식하는 시간을 의미하는 것으로 정의한다.

2) 어린이집의 휴게시간 보장정책

2018년 7월 1일자로 시행된 근로기준법 개정안에 따라 보육교사는 휴게시간 특례 업종에서 제외됨으로써, 하루 8시간 근로 시에 1시간 이상의 휴게시간 부여가 의무화하도록 변경되었다. 이를 위해 보건복지부에서 보도자료(2018.06.22)를 통해 전국에 6000명의 보조교사를 지원하겠다고 하였으며 이를 바탕으로 2018 보육사업 안내가 수정·보완되었다.

본 연구에서는 2018년 7월 1일자로 시행된 보건복지부(2018)의 지침 내용을 기초로 한 보육교사의 휴게시간 보장 의무화를 의미하는 것으로 정의한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 보육교사의 근무환경

1) 보육교사의 근무환경

근무환경은 근로자의 기본적 생활을 보장하고, 근로자의 경제·사회활동 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 보장하는 제 조건 등을 총칭하는 개념이다(안현미, 김현실, 2013). 보육교사의 자질은 근무환경 및 시설 만족도가 높고 양성교육과 역할수행에 적절한 근무환경 및 처우가 주어졌을 때 충분히 발휘될 수 있다(윤청목, 2008). 반면 부적절한 근무환경에 처한 보육교사의 스트레스는 교사 자신 뿐 아니라 보육교사가 담당하고 있는 영·유아에게까지 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 보육시설의 열악한 근무조건과 과중한 근무부담은 보육교사의 사기를 저하시키고 보육교사의 자질향상과 전문성 신장을 저해하며 이것은 곧 영·유아에게 행해지는 보육활동의 효과와 질을 저하시키는 결과를 낳게 된다(김보들맘, 신혜영, 2000; 박은정, 2003). 이와 같이 보육교사의 근무환경이 보육서비스의 질과 밀접한 영향을 미친다는 것을 선행연구를 통해 알 수 있었다.

최근 많은 학자들의 관점에 따라 보육교사 근무환경의 구성요소들이 다양하게 제시되어 왔다. 선행연구를 통해 보육교사 근무환경의 구성요소를 살펴보면 다음과 같다. 여성가족부(2006)는 보육교사의 근무환경 및 직무 실태 분석에 관한 연구를 통해 근무환경의 구성요소를 크게 근무 조건, 고용조건으로 구분하였다. 근무조건으로는 담당 영유아 연령, 교실 내 영유아 수, 교실 내 교사 수, 보조교사 유무, 공간과 시설, 담당업무 내용, 행사 횟수, 휴

식기간, 휴식기간 형태, 휴식시간대 등을 구성요소로 보았고, 고용조건으로는 근무시간, 처우관련제도 유무, 복무규정 유무, 급여, 호봉 인상여부, 서면 또는 구두 계약 여부 및 종류로 구분하였다. 임은진(2008)은 근무환경의 다양한 구성요소들을 크게 근로조건과 고용조건(후생복지), 보수교육, 의사소통으로 구분하였다. 첫째, 근로조건은 교사 대 영·유아비율, 보육업무, 근무시간, 물리적환경의 구성요소로 보았고, 둘째 고용조건은 처우관련제도, 휴가, 휴식시간, 복무규정, 부당계약의 구성요소로 보았다. 셋째, 보수교육은 최근 3년간 보수교육경험, 보수교육 도움정도, 보수교육희망, 승급교육의 요인으로 보았으며, 넷째 의사소통은 원장, 교사, 부모, 지역사회 등의 관계로서의 의사소통의 요인으로 보았다. 김종해(2001)의 보건복지부 연구에서는 근무환경의 구성요소를 크게 근무환경, 근무조건, 의사소통으로 나누어 보았다. 근무환경을 담임으로 맡고 있는 아동연령과 아동 수, 교사를 위한 물리적 환경, 담당 업무 내용으로 보았고, 근무조건은 근무시간, 급여, 복리후생제도, 고용 및 계약으로 나누어 제시하였다. 의사소통은 관계인식과 의사소통구조 등으로 나누어 구성하였다.

이러한 선행연구에서 볼 수 있는 것처럼 보육교사 근무환경의 요소는 다양하게 제시되고 있으며 바람직한 보육교사 근로환경의 방향을 모색하는 데에 목적을 두었다.

본 연구에서는 보육교사의 근무환경을 영유아보육법 시행규칙에 근거하여 근로시간, 휴식 및 휴게시간, 휴게(휴식) 공간, 보육교사와 영유아의 비율, 보육업무로 나누어 살펴보고자 한다. 자세한 내용은 다음과 같다.

(1) 근로시간

근로기준법에 따르면, 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수

없다(근로기준법, 제 50조). 보육교사의 근로시간 외 연장 및 야간, 휴일 근로에 대해서는 통상 임금의 1.5배를 수당으로 지급하도록 명시되어 있다. 국가법령정보센터에서는 근로시간에 관한 근로기준법을 다음 <표1>과 같이 제시하고 있다.

<표 1> 근로시간 관련 근로기준법

제4장 근로시간과 휴식

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012. 2. 1.>

* 출처: 국가법령정보센터. 근로기준법(2019. 11. 20 인출)

하지만 1일의 근로시간이 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없는 근로기준법 제50조의 내용과는 달리 영유아보육법에 의하면 어린이집은 주6일 이상, 하루 12시간 이상 운영해야 한다(영유아보육법 시행규칙 제23조). 또한 보육시설은 공휴일을 제외하고 연중 계속 운영하여야 하며, 지역 및 시설여건에 따라 보호자와 시설장의 협의에 의하여 공휴일에도 운영할 수 있다고 명시하고 있다. 근로시간 관련 근로기준법과 영유아보육법 내용을 비교하면 다음 <표 2>와 같다.

<표 2>에서 비교하여 볼 수 있듯이 근로기준법 제50조에서 정해진 근로시간보다 어린이집 운영시간이 길기 때문에 담임교사들은 평일 8시간 이상 근무할 수밖에 없는 구조이며, 초과근무수당 또한 발생하게 된다(조막래, 김송이, 이혜수, 2017). 8시간 이외의 근무시간은 시설장, 보육교사가 교대로 근무하되, 8시간을 초과하여 근무하는 경우 초과근무수당을 지급하여야 한다(여성가족부, 2006). 그러나 초과근무수당은 정부지원시설에만 국한하여

<표2> 근로시간 관련 근로기준법과 영유아보육법 내용 비교

근로기준법	영유아보육법
<p>제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.<신설 2012. 2. 1.></p> <p>제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.<개정 2018. 3. 20.></p> <p>② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일 근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.<신설 2018. 3. 20.></p> <p>③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.<신설 2018. 3. 20.></p>	<p>제23조(어린이집의 운영기준) 법 제24조 제1항에 따른 어린이집의 운영기준은 다음과 같다.<개정 2011. 12. 8.></p> <ul style="list-style-type: none"> · 어린이집은 주 6일 이상, 하루에 12시간 이상 운영하여야 한다. 다만, 보호자의 근로시간 등을 고려하여 보호자 및 그 영유아에게 불편을 주지 않는 범위에서 어린이집의 운영일 및 운영시간을 조정하여 운영하는 경우로서 어린이집의 원장이 미리 영유아의 보호자에게 동의를 받은 경우에는 그러하지 않는다. · 어린이집을 천재지변이나 감염병의 발생 등 어린이집을 정상적으로 운영할 수 없는 등 정당한 사유 없이 휴원(休園)하여 영유아 및 부모에게 심한 불편을 주어서는 아니 된다. <p>제10조(보육교직원의 배치기준) 별표 2</p> <ul style="list-style-type: none"> · 반을 담당하는 보육교사의 근무시간은 평일 8시간을 원칙으로 하고, 그 밤에 전후로 연장되는 시간은 어린이집의 원장과 보육교사가 교대 근무하며, 초과근무수당을 지급하여야 한다.

* 출처: 국가법령정보센터 www.law.go.kr

지원되기 때문에 어린이집에서는 근로시간 준수를 위해 시간 외 근무를 지속하게 되어 보육교사의 과도한 업무로 이어지고 있다(안현미 외, 2013). 따라서 어린이집 보육교사 장시간 근로 문제는 근로기준법의 8시간 근무와 영유아보육법 12시간 운영 간에 마찰이라고 볼 수 있으며 초과근무수당의 지급에 따른 문제는 교사의 과도한 업무로 이어지고 있음을 알 수 있다.

보육교사의 총 근무시간을 김은설 외(2014)의 분석결과로 살펴보면 다음 <표 3>와 같다.

<표3> 보육교사의 총 근무시간

(단위: 시, 분)

구분	근무 시작시각	근무 종료시각	총 근무시간
전체	9:16	18:50	9시간 34분
국공립	9:20	18:43	9시간 23분
사회복지법인	9:08	19:05	9시간 56분
법인단체	9:05	18:47	9시간 42분
민간	9:17	18:47	9시간 29분
직장	9:28	18:50	9시간 22분
가정	9:14	18:44	9시간 26분

*출처: 김은설 외(2014). 유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석. 육아정책연구소. p.86

<표 3>에 나타난 바와 같이 2014년 전국 유치원·어린이집 운영실태를 살펴본 결과, 보육교사의 총 근무시간은 평균 9시간 34분으로 산출되었다. 총 근무시간은 사회복지법인 어린이집이 가장 길고, 법인단체 어린이집이 그 다음으로 길며, 나머지 기관들의 근무시간은 9시간 30분미만으로 집계된다 (김은설 외, 2014; 최효미, 2018). 또한 김송이 외(2015)의 연구에서는 보육교사의 월 평균 근무시간을 조사한 결과, 법정 근로시간을 초과하여 근로가 이뤄지고 있음이 밝혀졌다. 차선자(2016)의 연구에서는 보육교사의 하루 평균 근로시간이 법정 근무시간보다 긴 것으로 나타났으며 많은 교사들이 초과근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 이 중 초과근무에 따른 수당을 지급 받지 못하는 보육교사들도 있는 것으로 밝혀졌다.

이러한 선행연구를 통해, 보육교사들은 근로기준법 제50조에 따른 근로시간보다 더 긴 시간 근무하고 있음을 알 수 있다.

그러나 어린이집 보육교사의 근로환경 개선에 관한 정부의 규정이나 정책

에 관한 사회적인 노력은 미흡한 실정이다(조막래 외, 2017). 따라서 본 연구와 같이 보육교사의 근로환경 개선을 위한 다양한 연구가 이루어질 필요가 있다.

(2) 휴식 제도 및 휴게시간

어린이집 보육교사의 휴가는 근로기준법의 적용을 받는다. 근로기준법에서는 ‘휴식’이라는 개념에 휴가, 휴일, 휴게를 모두 포함한다(근로기준법 제4장 제54조, 제55조). 보육교사의 휴가에는 보상 휴가, 연차 유급휴가, 생리휴가, 육아 휴직 등이 있다. 이와 같은 규정이 있음에도 불구하고 2012년 인권위원회가 조사한 설문에 의하면 보육교사들이 휴가를 자유롭게 사용하지 못하였다(국가인권위원회, 2012). 특히 보육교사의 연월차 휴가사용과 관련 국공립 보육 시설과 직장 보육 시설의 경우 비교적 자유롭게 휴가를 사용할 수 있지만, 민간 보육 시설 및 가정 보육 시설의 경우에는 휴가를 사용하기 어려운 것으로 나타났다(김민정, 2015).

근로기준법에 따른 보육교사의 휴게 및 휴게시간을 살펴보면 <표 4>과 같다.

<표 4> 휴게 및 휴게시간 부여

-
- 제54조(휴게)** ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.
-

* 출처: 국가법령정보센터. 근로기준법 (2019. 11. 20 인출)

<표 4>에서 볼 수 있듯이 보육교사의 휴게시간은 4시간 근로 기준 30분 이상, 8시간 이상인 경우 1시간 이상의 휴게시간 부여가 제도적으로 보장되어 있으며, 휴게시간의 사용은 근로자가 자유롭게 할 수 있도록 되어 있다.

근로기준법 제 59조에 의하면, 근로시간 및 휴게시간의 적용에 있어서 일

부 산업에 대해서는 근로시간 특례를 적용하고 있다. 몇몇 산업의 경우에는 사업의 특수성을 감안하여 주 52시간 이상을 근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있도록 하고 있다. 보육교사의 경우에는 통계청 산업 분류 상 사회복지서비스 업종에 속하여, 2018년 6월 30일 이전까지는 휴게시간 특례업종에 속하였다. 하지만 2018년 7월 1일자로 시행된 근로기준법 개정안에 따라 휴게시간 특례 업종에서 제외됨으로써, 하루 8시간 근로 시에 1시간 이상의 휴게시간 부여가 의무화되게 변경되었다. 그러나 어린이집의 운영시간은 7:30~19:30으로 하루 12시간이기 때문에 보육교사의 근로시간과 어린이집 운영시간 사이에 간극이 발생할 뿐만 아니라, 보육시간 내에서 보육교사가 아이들과 업무로부터 분리되어 자유롭게 활용할 수 있는 휴게시간의 확보가 용이하지 않은 것이 현실이다(최효미, 2018).

김은영, 장혜진, 조혜주(2013)의 연구에서는 보육교사의 평균 휴식 시간이 법정 근로시간에 달하지 못하는 것으로 밝혀졌다. 보육교사는 하루 종일 보육을 해야 하므로 잠시도 교실을 비울 수 없으며 휴식이 있다 하더라도 밀린 업무를 하기 때문에 진정한 휴식이 아니라고 하였다(김보들맘, 신혜영, 2000; 안현미, 김현실, 2013).

김길숙 외(2015)의 연구에 따라 보육교사의 휴식시간을 살펴보면 <표 5>과 같다.

<표 5> 보육교사의 휴식시간

(단위: %, 분)

구분	휴식시간 없음	휴식시간 있음	평균 휴식시간
국공립	46.7	53.3	23.85
사회복지법인	39.1	60.9	30.60
법인단체	50.0	50.0	21.85
민간	46.7	53.3	34.03
직장	42.4	57.6	29.11
가정	32.0	68.0	34.27

*출처: 김길숙 외(2015). 유치원 어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안. 육아정책연구소. p174

<표 5>에 나타난 바와 같이 기관유형별 교사의 휴게시간 평균값은 21.85분에서 34.27분이며 보육교사의 휴게시간이 일일 법정 휴게시간인 1시간의 절반가량밖에 되지 않음을 확인할 수 있다.

이러한 선행연구들의 결과를 통해, 어린이집의 보육교사들의 휴게시간이 법적으로 정해져있지만 실제로 현장에서는 휴게시간을 제대로 사용하지 못하고 있음을 알 수 있다.

(3) 휴게(휴식) 공간

보육시설의 경우 보육교사들의 휴게공간이 별도로 구성된 곳은 매우 드물다(서의석, 2006; 정지은, 2010). 휴게시간이 주어진다하더라도 쉴 수 있는 물리적 환경이 조성되지 않으면 제대로 된 휴식을 취하기 어려울 것이다. 2018년 『보육사업안내』에 따르면, ‘어린이집 구조 및 일반기준’ 항목에서 ‘교사실’ 설치기준을 명시하고 있다. 보건복지부(2018)는 정원 21인 이상 어린이집은 교사가 교육활동을 계획·준비하고 자료 제작 등을 할 수 있도록 구획된 교사실을 설치해야 하고, 교사실에는 교육활동 준비와 행정사무, 휴식 등에 필요한 설비를 갖추어야 한다고 규정하고 있다. 그러나 교사실 설치에 교사의 업무를 위한 조치로 이해되며 교사들이 휴식하는 용도로 사용되기에는 바람직하지 않다. 국가인권위원회(2012) 연구에 따르면, 별도의 휴게 공간이 없다는 응답이 가장 많았고, 교무실을 휴게실로 사용한다는 응답도 있었으며 별도의 휴게공간이 있는 경우는 현저히 적은 것을 알 수 있다. 또한 기관유형별로 살펴보면, 휴게공간이 없는 경우는 가정어린이집이 가장 높게 나타났고, 대부분의 기관에서 교사가 휴식을 취할 수 있는 휴게공간이 부족한 것으로 조사되었다(김은설, 박진아, 김승진, 2016; 김은영 외, 2013; 이미화 외, 2012).

여성가족부(2006)의 연구에서도 보육교사의 휴식 공간이 부족하며 휴식공

간에 대한 보육교사의 만족감은 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 휴식 시간을 갖지 못하는 보육교사의 상황이 물리적으로도 나타난 것을 볼 수 있었으며(김길숙 외, 2015), 휴게공간이 있더라도 교사들이 만족할만한 수준에 달하지 못하는 것을 알 수 있었다(안현미, 김현실, 2013).

이와 같은 선행연구를 통해, 현재 보육교사들의 휴게공간이 별도로 구성된 보육시설이 적은 실정이며 이는 보육교사가 휴식시간을 제대로 사용하지 못하는 상황을 초래할 수 있다는 것을 유추할 수 있다.

(4) 보육교사와 영유아의 비율

교사 대 영유아 비율은 영유아에게 양질의 교육을 제공하기 위한 가장 기본적인 요소 중 하나이다. 교사가 담당하고 있는 영유아의 수가 적절하면 교사는 모든 영유아를 보다 안전하게 보호해줄 수 있고, 개별 영유아의 요구에 더 민감하게 반응해 줄 수 있다. 뿐만 아니라 영유아의 행동을 지도할 때 통제나 지시보다 개별 영유아의 발달 특징에 맞추어 긍정적인 상호작용이 가능하게 된다.

일반적으로 교사 대 아동비율은 양적인 면에서 교사와 영유아의 접촉 빈도 즉, 교사와 영유아의 상호작용의 질에 영향을 미친다(김은설 외, 2016; 백선희, 2016). 또한 영유아와 교사간의 상호작용은 영유아의 발달뿐만 아니라 유아교육 및 보육 프로그램의 질을 결정짓는 핵심적 요인이 되며, 동시에 적절한 수의 영유아를 대상으로 보육 서비스를 제공한다는 측면에서 교사 대 아동비율은 보육교사에게 중요한 근로환경이라고 볼 수 있다(권미경, 도남희, 황성온, 2012).

영유아보육법에서 규정하고 있는 보육교사 대 아동의 비율은 만 1세 미만이 1:3, 만 1세 이상 만 2세 미만이 1:5, 만 2세 이상 만 3세 미만이 1:7, 만 3세 이상 만 4세 미만이 1:15, 만 4세 이상 미취학 영유아가 1:20, 취학아동

이 1:20, 장애아가 1:3이다. 교사 대 아동의 비율은 영유아의 연령을 고려하여 다르게 적용하는 것이 바람직하다. 만 4세 이상 미취학 영유아의 경우 1:20을 원칙으로 하지만 영유아 40명이 투담임으로 배치될 경우, 1명은 보육교사 1급 자격을 가진 사람이어야 한다. 또, “장애아 보육에서도 1:3을 원칙으로 하되, 장애아 9명당 1명은 특수교사 자격소지자로 한다.”는 추가 규정 사항도 함께 제시된다.

김은영 외(2016)는 영유아 교육·보육 효과성 제고를 위한 환경 조성 방안으로 「교사 대 영유아 비율」의 적정 기준을 마련하였는데, 우리나라의 현행 교사 대 아동비율이 적절한지에 대해 질문한 결과, 교사 대 아동비율 조정이 필요하다는 응답이 높게 나타났다.

2018년 7월 1일 시행된 휴게시간 보장정책의 내용에서는 영유아보육법 시행규칙 제 10조(보육교직원 배치기준)에도 불구하고, 근로기준법 제54조에 따른 휴게시간 부여를 위해 영유아의 안전을 저해하지 않는 특정 시간, 가령 특별활동 시간 또는 낮잠 시간 등에 한하여 교사 1인당 아동수를 연령별로 예외적으로 규정하였다. 또한 교사 1인당 아동 수는 일반 기준을 준수할 수 있도록 원장, 보조교사 등이 해당시간에 순환 근무하여 영유아를 관찰·보호하도록 명시하고 있다. 이러한 교사 대 아동비율을 완화시키기 위해 보육교사 휴게시간 제도 도입과 동시에 보조교사 6,000명에 대한 예산 100억 원 가량을 전국 17개 시·도를 통해 지원하겠다고 밝혔다(보건복지부, 2018).

이러한 선행연구들을 통해, 교사 대 아동비율은 영유아의 상호작용과 보육서비스의 질에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 그러나 휴게시간 보장정책이 시행됨에 따라 교사의 휴게시간 부여를 위해 영유아의 안전을 저해하지 않는 특정 시간, 가령 특별활동 시간 또는 낮잠 시간 등에 한하여 교사 1인당 아동수를 연령별로 예외적으로 규정되었으므로 이에 따른 교사의 근무환경에 대한 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

(5) 보육업무

보육교사들이 담당하고 있는 업무는 영유아보육법과 관련한 주요업무, 청소와 급식 준비 등의 보육지원 업무, 운영과 관련된 업무의 3가지 영역으로 나누어 볼 수 있다. 유희정·이미화(2004)의 업무 분류에 따르면 주 보육관련 업무는 평가인증 영역 중 보육환경, 보육과정, 상호작용 영역으로 나뉜다. 주 보육관련 업무의 예로는 보육계획안 관찰일지 작성, 부모상담, 보육활동, 영유아와의 상호작용 등이 있다. 보육지원 업무는 평가인증 영역 중 건강, 영양, 안전영역에 해당된다. 그 예로는 식단 작성, 청소 및 소독, 세탁 등이다. 마지막으로 어린이집의 운영과 관련된 보육 운영업무는 평가인증 영역 중 운영관리 영역으로 예로는 각종 문서 및 공문처리, 어린이집 프로그램 및 행사, 차량 지도, 시설물 보수 등이다. 또한, 보육교사의 주요 업무 연구를 보면 보육계획안 작성과 청소를 한다는 교사의 응답이 가장 많았으며 그 다음으로는 교재교구 만들기, 차량지도, 전화 받기, 부모상담, 업무일지 쓰기 등을 하는 것으로 밝혀졌다. 또한 보육교사는 설거지, 세탁 일도 담당하고 있으며 점심식사와 간식 만들기까지 담당하는 보육교사도 있는 것으로 나타났다(김종해, 2001).

이러한 선행연구들을 통해, 보육교사의 업무는 보육관련 업무뿐만 아니라 보육지원 업무와 어린이집 운영업무까지 포함하여 광범위하고 다양한 것으로 밝혀졌으며 이러한 보육교사의 과중한 업무는 영유아 보육서비스에도 부정적 영향을 미칠 수 있음을 나타낸다.

2) 보육교사의 근무환경 실태에 관한 선행연구

보육교사의 근무환경에 대한 선행연구를 살펴보면, 보육교사의 근무환경 및 직무실태를 분석한 연구(유희정·이미화, 2004)가 있으며, 국공립과 민간

어린이집 보육교사의 근무환경 실태에 관한 비교연구(이유진, 2004)와 보육교사 근무현황 및 실태조사(서희석, 2006)가 있다. 또한 유아교육기관 설립 유형에 따른 영유아교사의 근무환경 실태조사(김낙홍, 2009)와 보육교사 직무실태에 대한 연구(정지은, 2010), 서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구(안현미·김현실, 2013), 영유아교육기관 유형별 교사의 처우(강희정, 2016) 등이 있다.

보육교사 근무 환경의 전체적인 측면을 살펴보면, 유희정·이미화(2004)의 연구에서 전국 어린이집을 대상으로 보육교사의 근로환경 실태를 조사한 결과, 보육교사 근로 환경이 법적인 기준보다 매우 열악한 것으로 나타났다. 또한 퇴직금제도, 연차휴가, 복무규정, 보험가입 등의 유무가 국·공립 어린이집에 비해 민간 및 가정어린이집이 매우 열악함을 밝혀냈다. 보육교사를 위한 후생복지 마련과 처우개선은 매우 시급함을 논하고, 민간어린이집 보육교사의 처우도 정부 지원을 받을 수 있어야 한다고 논의하였다. 또한 이유진(2004)은 보육교사들의 근로환경에서 가장 어려운 점은 급여가 적은 것으로 나타났고, 이처럼 열악한 근무조건은 고스란히 아이들에게 돌아간다고 주장하였다. 특히 국·공립보육시설보다 민간 보육시설이 근무시간, 급여, 냉·난방 시설, 잡무정도, 후생복지, 호봉에 따른 급여인상 등 이 더 열악하게 나타났다. 서희석(2006)의 연구 또한 보육교사 근무현황과 실태조사를 통해 보육교사의 보수가 낮다는 것을 나타내었으며 장시간 근무, 과중한 업무, 열악한 처우 등의 요인은 보육교사의 직무스트레스를 높이고 보육의 질을 감소시킨다고 밝혔다.

교사의 근무시간에 대한 내용을 다룬 김낙홍(2009)의 연구에서 보육교사가 법정 근로시간보다 긴 시간 근무하고 있는 것으로 나타났으며 영유아교사의 업무가 간소화되어야 함과 동시에 필요한 인력지원의 필요성을 논하였다.

보육교사의 업무와 관련한 안현미·김현실(2013)의 연구결과에서 보육교사는 영유아를 보육하는 시간 이외에 수업 준비, 환경구성, 부모 상담, 홈페이지 관리, 보육일지 작성, 계획안 작성 및 각종 공문서 작업을 병행하며 과도한 업무로 인한 시간 외 근무를 지속하고 있는 것으로 밝혀졌다.

교사의 휴게공간 및 휴게시간과 관련한 정지은(2010)의 연구에서는 교사를 위한 휴게시설이 갖추어진 보육시설이 미흡한 실정이며 대체교사 및 보조교사를 채용하여 보육교사의 업무를 대신할 인적자원도 부족한 실정이라고 밝혔다. 또한 최윤경·김재원(2011)의 연구에서도 보육교사의 휴게시간이 없다는 응답이 높게 나타났으며 교사들이 초과근무를 하고 있음을 밝혀냈다. 보육교사의 근로여건에서 개선 요구 사항으로 1일 8시간 근무에 맞추어 교사 2교대 근무제, 대체교사 지원이 나타났다고 밝혔다. 그리고 강희정(2016)의 연구의 인터뷰에서도 교사들이 휴게시간을 쓰기 어렵다는 공통적인 답변을 하였고, 기관유형별로 휴게시간이 복무규정에는 있지만 사용하기 어려우며 원장의 눈치가 보여 급한 용무가 있어도 휴게시간을 사용하기 어렵다고 답하였다.

선행연구를 종합적으로 살펴보면, 보육교사의 근무환경이 열악한 상황이며 그 이유로는 적은 보수, 장시간 근무, 과중한 업무, 휴게공간의 부족함, 휴게시간 사용의 어려움 등이 있는 것으로 나타내고 있다. 이러한 보육교사의 열악한 근무환경은 영·유아에게도 영향을 미치기 때문에 보육교사가 만족할 만한 수준의 근무환경이 제공될 필요가 있다. 그러나 지금까지의 보육교사 근로환경 개선은 보육서비스 질 제고를 위한 조건으로 다루어졌으며, 보육교사에 초점을 두기보다는 아동과 부모의 권리를 더욱 중요하게 보았다고 할 수 있다. 따라서 근본적으로 보육시설의 실태를 파악하고, 영유아를 돌봄하고 가르치는 주체인 보육교사의 근로환경 개선안의 마련이 동시에 이뤄져야하며, 이를 통해 궁극적으로는 보육서비스의 질 향상을 추구하는 것

이 바람직할 것이다.

2. 어린이집의 휴게시간 보장정책

1) 어린이집 휴게시간 보장정책의 개념

2018년 3월 근로기준법이 개정되면서 휴게시간 특례업종이었던 사회복지사업이 특례업종에서 제외됨으로써 보육교사의 경우에도 근무시간 도중 1시간의 휴게시간을 보장받게 되었고, 2018년 7월 1일 시행일 이후부터 보육교사 휴게시간 보장정책이 시행되었다. 즉, 보육교사 휴게시간 보장정책은 2018년 7월 1일부터 개정 근로기준법이 시행됨에 따라 보육교사 휴게시간 중 발생할 수 있는 보육공백을 막고, 어린이집 이용 아동들에게 안정적인 보육 서비스 제공하기 위한 조치이다. 이에 지난 2018년 6월 22일 보건복지부는 ‘어린이집 교사의 쉼(休)을 위해, 보조교사 6000명 추가 채용한다’고 발표하였다. 이를 위해 예산 100억원을 추가경정을 통해 확보하였으며 「2018 보육사업안내」의 보조교사 관련 부분이 수정되었다. 보육교직원 복무규정에 휴게시간 부여를 명시하고, 보육교사 휴게시간에 한해 보조교사가 업무를 전담할 수 있도록 하였으며 휴게시간 지정은 원장과 보육교사 간 협의 사항이지만 종일 보육이 이뤄지는 어린이집의 특성을 고려해 특별활동이나 낮잠 시간, 아이들 하원 이후를 주 휴게시간으로 하도록 권고했다(보건복지부, 2018). 그리고 보조교사 지원을 받을 수 있는 곳은 사회복지법인·민간·가정 어린이집 등 모든 유형의 어린이집으로 하였으며 다만 장애아 전문·통합어린이집에 먼저 배치되도록 하였다. 보조교사 인건비 지원 연령은 기존 60세에서 65세로 변경하였다. 보육교사로 60세에 퇴직한 이후에도 4시간 시간제 근로가 가능한 인력에 채용 기회를 주기 위한 조치이다(보건복지부,

2018).

종합하면, 어린이집의 휴게시간 보장정책은 근로기준법이 개정됨에 따라 보육교사도 근무시간 도중 1시간의 휴게시간을 보장받게 되었다. 이에 따라 정부가 보육교사 휴게시간에 대한 의무화를 제도화함으로써 보육교사의 휴게시간을 보장하고, 궁극적으로는 영유아에게 안정적인 보육 서비스를 제공하는 데에 목적을 둔 정책이다.

2) 어린이집 휴게시간 보장정책의 내용

보건복지부는 보육교사 휴게시간 도중 발생할 수 있는 보육의 공백을 최소화하고, 어린이집의 영유아들에게 안정적인 보육서비스를 제공하고자 국비로 지원 중인 2만9000명의 보조교사 외에 추가경정예산을 통해 확보한 보조교사 6000명에 대한 예산(100억 원)을 전국 17개 시·도를 통해 지원하였다(보건복지부, 2018). 단, 아이들의 안전이 최우선인 만큼 보육교사 휴게시간에는 원장, 담임교사, 보조교사 등이 해당 시간대 순환 근무하여 아이들을 관찰, 보호할 수 있도록 지침에 명시하였다. 이에 보건복지부(2018)는 현장 혼란을 최소화할 수 있는 대책을 수립하기 위해 근로기준법 개정 직후인 4월 초부터 한국어린이집총연합회와 함께 전국 83개 어린이집을 대상으로 근무 중 휴게시간 보장을 시범 적용하였다. 그 결과, 보육교사 휴게시간 확보를 위해 가장 필요한 대책으로 대체 인력 확보가 꼽혔으며, 보조교사 지원 대상 확대 등 제도 개선을 요구하는 사항들이 많았다고 밝혔다. 이 점을 반영하여 보건복지부는 보육교사 휴게시간 보장을 위한 주요 대책을 마련하여 시행한다고 하였다(보건복지부, 2018). 보육교사 휴게시간 보장 관련 지침 개정 주요 내용은 <표 6>과 같다.

<표 6> 휴게시간 보장 관련 지침 개정 주요 내용

구분	주요내용	
	개정 전	개정 후
1. 보조교사 지원 기준 개선		
- 사업대상 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 민간·가정/장애아 어린이집 • 영아반 3개 이상 운영 시 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 장애아/모든 유형 어린이집 • 영아반 2개 이상 운영 시 지원
- 지원 우선순위 규정	-	<ul style="list-style-type: none"> • 영아반 3개→2개 순(順) • 장애아 현원 6명 이상 어린이집 우선
2. 업무 범위 완화	<ul style="list-style-type: none"> • 보육업무 전담 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 휴게시간 대체하는 특정시간(낮잠시간, 특별활동 모니터링 등)동안 보육업무 전담 가능 • 보육교사 연가 등에도 활용 가능, 원장도 보육교사 업무 대체 가능
3. 교사-아동 비율 완화	-	<ul style="list-style-type: none"> • 휴게시간 부여시 특정시간(낮잠시간 등) 동안 교사 대 아동 비율 기준 완화 및 명시
4. 보육교직원 복무 관리	-	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 中 휴게시간 부여 명시(초근 수당, 조기퇴근 등과 대체 불가)
5. 교사근무·환경 개선비 지원(관련 법령 준수)	-	<ul style="list-style-type: none"> • 임신부(12주 이내, 36주 이후)의 경우 1일 2시간 단축근무시 금액 전액 지급 • 육아휴직을 대신하여 육아기 근로시간 단축근무를 하는 경우 근무시간에 비례하여 금액 지급

*출처: 보건복지부(2018. 06. 22). 조간 보도자료

첫째, 보조교사 지원 대상을 민간·가정 어린이집에서 국공립, 사회복지법인 어린이집 등 모든 유형의 어린이집으로 확대하고, 취약보육에 대한 지원을 강화하기 위해 장애아 전문·통합어린이집에 우선 지원할 계획이라고 하였다. 또한 영아반 3개 이상 운영 시 보조교사 지원을 영아반 2개 이상 운영 시 지원하는 것으로 기준을 조정하였다.

둘째, 보육교사 휴게시간에 한하여 보조교사가 보육 업무를 전담할 수 있도록 개정한다고 명시하였다. 여기서 보조교사는 「영유아보육법」에 따라 보육교사와 동일한 국가자격 소지자로서, 근무시간이 4시간인 점을 제

외하면 경력, 자격 등 보육서비스에 대한 전문성은 보육교사와 차이가 없다고 하였다. 또한 보육교사 연가 등에도 보조교사 활용이 가능하며 원장도 보육교사 업무 대체가 가능하다고 하였다.

셋째, 휴게시간 사용은 원장과 보육교사 간 협의사항이나 종일 보육이 이뤄지는 어린이집의 특성을 고려하여, 특별활동 및 낮잠시간, 아이들 하원 이후를 주 휴게시간으로 하고, 보육교사 휴게시간에 한해 해당 시간대 교사 1인당 아동수를 완화한다고 하였다. 단, 아이들의 안전이 최우선인 만큼 보육교사 휴게시간에는 원장, 담임교사, 보조교사 등이 해당 시간대 순환 근무하여 아이들을 관찰, 보호할 수 있도록 지침에 명시하였다.

넷째, 보육교직원 복무규정에 휴게시간 부여를 명시하고, 특히 근로시간 중에 휴게시간 부여를 명시해야한다고 하였다.

마지막으로, 교사의 근무·환경개선비 지원 부분에서 임신부의 경우 1일 2시간 단축근무시 금액 전액을 지급하고, 육아휴직을 대신하여 육아기 근로시간 단축근무를 하는 경우에는 근무시간에 비례하여 금액을 지급한다고 하였다.

아울러 보건복지부는 제도시행 초기 꾸준한 모니터링을 통해 제도개선을 지속 추진하여 보육교사들의 휴게시간 보장이 정착될 수 있도록 적극 지원할 계획이라고 하였다(보건복지부, 2018). 그러나 채영란(2019)의 최근 연구에서도 교사들이 온전하게 휴게시간을 이용하지 못하고 있는 것으로 밝혀졌으며 이용하지 못하는 이유로는 어린이집 업무과다, 영유아안전사고 염려, 휴게시간에 대한 교사의 인식부족, 휴게시간 부족으로 나타났다. 김종두 외(2018)의 연구에서도 휴게시간 활용이 잘 이루어지지 않는다는 응답이 가장 높게 나타났으며 어린이집의 현장적용 가능성에 문제점이 있음을 논하였다.

따라서 보육교사 휴게시간 보장정책이 시행된 후 어린이집 현장에서는

보육교사의 휴게시간 활용이 제대로 이루어지지 않음을 알 수 있었고, 정책이 보육현장의 특수성을 고려하여 실질적으로 현장에 적용될 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

3) 어린이집 휴게시간 보장정책에 관한 선행연구

보육교사의 휴게시간 보장정책에 대한 연구는 정책의 시행 이전과 이후로 나누어 볼 수 있다. 정책 시행 이전 연구에서는 앞서 ‘보육교사 근로환경 실태에 관한 선행연구’에서 살펴보았던 것과 같이 휴식 및 휴게시간, 휴게공간 등을 보육교사의 중요한 근로환경의 요인이라고 보았으며 그 필요성을 나타내었다. 최근 보육교사의 휴게시간 보장정책 실시 이후 이루어진 연구들은 주로 휴게시간에 대한 보육교사들의 인식 및 만족도를 알아보고, 향후 개선방향을 모색하는데 목적을 두었다. 보육교사 휴게시간 보장정책 실시 이후의 선행연구를 자세히 살펴보면 <표 7>과 같다.

김종두 외(2018)의 연구에서 보육교사의 휴게시간이 잘 이루어지지 않고 있다는 비율이 가장 높게 나타났고, 휴게시간 적용에 대한 보육사업 개정 안내가 적절하지 못하다는 인식이 매우 높게 나타남에 따라 어린이집의 휴게시간 현장적용 가능성에 문제점을 밝혀냈다. 또한 거의 대부분의 영·유아 보육기관은 법에 규정된 휴게시간을 적용하는 것으로 나타났으나, 실제 사

<표 7> 보육교사 휴게시간 보장정책 실시 이후의 선행연구

연구자	조사대상	휴게시간 관련 내용
김종두 외 (2018)	원장 보육교사	보육교사의 휴게시간 사용에 대한 인식 근로기준법 개정으로 인한 어린이집 운영의 현실적 상황
최효미 외 (2018)	보육교사	휴게시간 보장 범제화의 의미 실질적 휴게 보장을 위한 지원방안 조명 어린이집 특성별 보육교사의 근로시간 및 휴게시간 실태 휴게시간 의무화에 대한 보육교사의 개선 요구사항
권수빈(2019)	보육교사	보육교사의 휴게시간에 대한 인식 휴게시간 적용 실태 보육교사 휴게시간의 문제점 보육교사 휴게시간의 개선방안
김경화(2019)	원장 보육교사	보육교사 복지 관련법 인식 보육교사의 휴게시간 인식 및 적용실태
김소정(2019)	원장 보육교사	휴게시간 보장 의무화에 대한 원장과 보육교사의 인식 휴게시간 보장 의무화에 대한 원장과 보육교사의 고려사항 보조교사 채용제도
박은주(2019)	보육교사 학부모	보육교사 휴게시간 운영 실태 보육교사 휴게시간 운영에 대한 교사와 학부모 인식 비교
채영란(2019)	보육교사	어린이집 유형과 담당반에 따른 교사의 휴게시간 이용실태 어린이집 교사의 휴게시간 이용에 대한 요구
윤경옥 외 (2019)	보육교사	보육교사의 휴게시간에 대한 인식 보육교사의 휴게시간에 대한 개선방안

용한다는 응답은 그보다 적게 나타남에 따라 기관에 내부적으로 혼란이 일어나고 있음을 나타내었다. 이와 유사한 박은주(2019)의 연구에서 보육교사가 휴게시간을 이용할 수 있는지에 대해 ‘이용할 수는 있지만 실제로 쓰기 어렵다’라고 응답한 교사가 절반 이상을 차지하는 것으로 나타나 아이들을 보육하는 시간 내에서 업무를 떠나 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있는 시간의 확보가 어려운 것이 현실임을 나타냈다. 또한 보육교사 휴게시간 운영에 대한 문제점 및 개선방안에 대해서 교사와 학부모의 인식이 차이를 보였으나 모두 아동의 권리를 존중하는 것을 최우선시 하고 있음이 나타났고,

보조교사가 반마다 돌아가면서 아동을 돌보는 것과 보조교사가 수많은 아동을 돌볼 때에 발생할 수 있는 안전사고에 대해서는 책임을 물을 수 있는 방법도 없다는 점의 정부의 미흡한 해결책을 지적하였다. 이는 채영란(2019)이 휴게시간 동안 담임교사 부재 시 영유아 안전사고 발생 시 책임소재에 대한 담임교사의 염려가 높고, 휴게시간에 통합보육실시로 인해 교사 대 아동비율이 초과되어 사고 발생 확률이 높아진 점에 대해 지적한 것과 같은 맥락이다.

김경화(2019)는 휴게시간 적용에 대해 실제 적용이 어려운 요인을 보육교사 휴게시간을 대체할 인력 부족과 과중한 업무, 휴식 공간 부족으로 밝혀냈으며 보육교사의 휴게시간 사용에 있어 현실적인 보완책 마련이 필요하다고 제시하였다. 최효미 외(2018)의 연구에서도 보육교사의 실질적인 휴게를 보장하기 위해서는 휴게로 인한 보육공백을 채워줄 수 있는 인력이 보조교사가 아닌 비담임 교사의 추가 배치가 점차 지원되어야 하며 교사 휴게 공간 확보를 위해 휴식에 필요한 최소한의 환경에 대한 최소 기준 제시가 필요하다고 하였다. 또한 김소정(2019)의 연구에서도 휴게시간 확보를 위해 보조교사의 채용이 필요하다는 의견이 높게 나타났으며 그 이유로는 상황에 따라 융통성 있는 도움을 받을 수 있기 때문이라고 하였다.

권수빈(2019)의 연구에서 보육교사의 휴게시간 사용형태가 원내에서 쉬다가 서류(일지, 개인서류 등)업무 등을 하는 것으로 나타남에 따라 대부분의 교사가 온전히 휴게(쉽)만은 못한다고 하였으며, 이는 보육교사가 업무과다로 휴게시간을 자유롭게 이용하지 못하며 휴게시간을 대체해줄 교사와 휴게 공간, 업무경감 등에 대한 요구를 나타낸 채영란(2019)의 연구와 같은 맥락이다. 윤경옥 외(2019)의 연구에서도 보육교사들의 면담을 통해 보육교사의 효율적인 휴게시간을 위한 개선방안으로 ‘교사의 입장을 고려한 휴게시간’, ‘법률의 현실화’, ‘충분한 인력배치’, ‘현실에 맞는 보육환경’, ‘조기퇴근제 도

입’, ‘축소된 업무분담’을 밝혀냈다.

이상의 연구들은 보육교사의 휴게시간이 실제로 잘 이루어지지 않고 있으며 그 요인은 보육교사 휴게시간을 대체할 인력 부족과 과중한 업무, 휴식 공간 부족, 담임교사 휴게시간 사용 시 안전사고에 대한 불안감 등으로 나타났다. 따라서 보육교사의 휴게시간 사용에 있어 ‘교사의 입장을 고려한 휴게시간’, ‘법률의 현실화’, ‘충분한 인력배치’, ‘현실에 맞는 보육환경’, ‘조기퇴근제 도입’, ‘축소된 업무분담’ 등의 현실적인 보완책 마련이 필요함을 나타내었다. 하지만 대부분 연구방법이 설문지를 통한 양적연구로 이루어졌으며 어린이집 기관 유형별 참여관찰과 보육교사들의 심층면담을 통한 질적연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 어린이집 유형별 휴게시간 보장정책의 운영 현황과 보육교사의 경험과 더불어 인식 및 요구사항을 분석하여 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 실제 활용도를 규명함으로써 어린이집 안정화를 통해 보육의 질을 높이고 바람직한 보육교사의 근무환경, 제도적 개선 방향을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험을 심층적으로 알아봄으로써 바람직한 보육교사의 근무환경, 제도적 개선 방향을 모색하는데 목적이 있다. 보육교사들의 경험을 심층적으로 탐구하기 위해 어린이집 기관 유형별 4곳을 대상으로 참여관찰을 수행하였고, 담임교사 12명과 심층면담을 진행하였다.

1. 참여기관

참여관찰은 연구자가 직접 현장 구성원들의 삶에 참여하면서 그들의 행위나 말, 상징뿐만 아니라 자신이 참여자로서 경험한 것이나 느낀 것, 그리고 현장 구성원들과의 순간적인 대화내용까지도 자료로 사용하는 것으로(이용숙, 1998), 연구 참여자들조차 인식하지 못하고 있는 일상적인 내용들을 밝히는데 효과적이다. 즉 참여관찰은 연구현장에서 연구 참여자의 다양한 생활방식과 의식, 감정, 신념 등과 같은 특성을 밝힐 수 있는 자료를 획득할 수 있기 때문에(Fetterman, 1991), 본 연구에서 연구자가 교사들의 휴게시간 보장정책에 대한 경험을 이해하고 자료를 자연스럽게 수집하기에 효과적인 방법이다. 참여관찰은 연구현장의 개입정도에 따라 관찰자, 완전한 관찰자, 참여자, 완전한 참여자로서의 4가지 형태로 구분되는데(Hatch, 2008) 연구자는 수동적 참여인 관찰자로서의 입장을 취하였다.

본 연구에서는 어린이집의 휴게시간 보장정책 운영현황과 교사의 경험을 심층적으로 알아보기 위한 연구이므로 참여기관은 서울과 경기지역에 소재

한 어린이집 중에서 참여관찰을 수락한 기관을 중심으로 목적표집하여 선정하였다. 선정된 참여기관은 어린이집 기관 유형별로 a어린이집(직장), b어린이집(국공립), c어린이집(민간), d어린이집(가정)으로 총 4곳이다. 직장어린이집과 가정어린이집은 경기도에 위치하고 있고, 국공립어린이집과 민간어린이집은 서울에 위치하고 있다. 연구자의 참여관찰은 연구 대상 기관의 원장과 교사들의 사전 동의하에 이루어졌다. 참여기관의 현황은 <표 8>과 같다.

<표 8> 참여기관의 운영 현황

연구 기관	설립유형	위치	특수보육 현황	학급 수 (개)	원아 수 (명)	휴게시간 대상교사 (명)	보조교사(명)
a어린이집	직장	경기	시간연장	20	140	30	6
b어린이집	국공립	서울	시간연장	10	69	10	3
c어린이집	민간	서울	시간연장	5	27	7	1
d어린이집	가정	경기	시간연장	4	20	6	1

*참여기관명은 알파벳기호를 포함하여 익명으로 표기하였음.

2. 연구 참여자

심층면담은 교사의 경험을 심층적으로 탐구하기 위해 12명의 어린이집 담임교사를 대상으로 수행하였으며 그들이 휴게시간 보장정책을 시행하면서 겪는 경험과 개선요구에 대해 이해하고자 하였다. 이때, 연구자가 참여관찰을 수행한 4곳의 어린이집에서 각각 근무 중인 담임교사 4명도 심층면담 대상자에 포함되었다.

본 연구의 참여자는 서울과 경기 지역의 어린이집에서 근무하는 어린이집 교사 12명이 참여하였다. 어린이집의 휴게시간 보장정책의 운영현황과 교사의 인식 및 요구를 알아보기 위하여 직장어린이집, 국공립어린이집, 민간어

린이집, 가정어린이집 유형별로 현직에 종사하고 있는 어린이집 교사 총 12명을 선정하였다. 또한 연구 참여자는 어린이집 현장에서 어린이집 휴게시간 보장정책을 경험하고 있으며 정책에 대한 다양한 의견을 제시할 수 있는 담임교사로 한정하여 선정하였다.

따라서 본 연구의 참여자는 현직에 종사하고 있는 직장어린이집 교사 3명, 국공립어린이집 교사 3명, 민간어린이집 교사 3명, 가정어린이집 교사 3명으로 총 12명의 어린이집 담임교사로 눈덩이 표집방법을 사용하여 선정하였다.

이와 같은 면담 대상자 군을 선정할 때 고려한 점은 첫째, 본 연구의 참여자인 교사는 현재 어린이집 현장에서 어린이집의 휴게시간 정책을 경험하고 있어야 한다는 점을 고려하였다. 둘째, 어린이집의 휴게시간 보장정책의 다양한 의견을 수렴하기 위하여 통상적인 근무시간(09:00 ~ 18:00)을 원칙으로 근무하는 담임교사를 중심으로 선정하였다. 셋째, 어린이집 유형 별 운영현황과 교사의 인식 및 개선요구를 알아보기 위하여 연구 참여자를 직장어린이집, 국공립어린이집, 민간어린이집, 가정어린이집에 근무하는 교사들로 선정하였다. 넷째, 영아반 교사와 유아반 교사의 경험이 다르게 나타날 수 있으므로 연구 참여자에 영아반 교사와 유아반 교사를 골고루 포함시켜 선정하였다. 다섯째, 참여기관에서 근무하는 교사들을 포함시켜 심층적인 교사의 경험을 알아보고자 하였다.

면담을 진행하기 전 연구 참여자 전원에게 연구목적 및 연구방법에 대한 설명문을 제공한 후 서면으로 동의를 얻고 면담을 시작하였다. 연구참여자의 윤리성을 고려하여 연구 참여자가 근무하는 어린이집과 연구 참여자의 이름은 익명기호로 대체하여 표기하였다. 연구 참여자의 일반적인 배경은 <표 9>와 같다.

<표 9> 연구 참여자의 일반적 배경

연구 참여자	나이	학력	경력	원아 정원	휴게시간 대상교사	담당 연령
직장A (참여관찰기관)	33세	4년제 졸업	7년	140명	30명	만1세 (영아)
직장B	42세	4년제 졸업	12년	220명	38명	만0세 (영아)
직장C	38세	4년제 졸업	10년	240명	39명	만2세 (유아)
국공립A (참여관찰기관)	39세	4년제 졸업	6년	69명	10명	만5세 (유아)
국공립B	31세	2년제 졸업	9년	54명	11명	만4세 (유아)
국공립C	26세	4년제 졸업	4년	21명	5명	만0세 (영아)
민간A (참여관찰기관)	26세	2년제 졸업	5년	27명	7명	만1세 (영아)
민간B	41세	4년제 졸업	10년	78명	14명	만3세 (유아)
민간C	27세	4년제 졸업	3년	85명	11명	만5세 (유아)
가정A (참여관찰기관)	31세	2년제 졸업	5년	20명	6명 (원장포함)	만2세 (영아)
가정B	30세	4년제 졸업	7년	16명	5명 (원장포함)	만2세 (영아)
가정C	49세	4년제 졸업	14년	19명	4명 (원장포함)	만0세 (영아)

*연구 참여자의 이름은 알파벳을 포함하여 익명으로 표기하였음.

3. 연구절차

1) 예비연구

연구방법과 질문의 적절성을 알아보기 위해 2018년 09월 25일과 2018년 09월 26일에 예비연구를 실시하였다. 예비연구에서는 본 연구에 참여하지 않는 민간어린이집 교사 1인과 가정어린이집 교사 2인을 대상으로 각각 1회

개별면담을 실시하였다. 예비연구를 한 결과 첫째, 어린이집 휴게시간 보장 정책은 기관마다 각기 다르게 운영되고 있는 것을 확인할 수 있었다. 휴게시간의 운영 방법은 ‘교사간의 회의 및 조율’이나 ‘원장님이나 중간관리자의 조정’으로 정해지거나 휴게시간을 아예 운영하지 않는 곳도 있었다. 또한, 교사의 휴게시간의 운영시간은 20분, 30분으로 나눠서 쓰거나 1시간을 이어서 쓰는 등 기관마다 각기 다르게 나타났다. 휴게시간 동안 영유아의 보육 방법은 ‘보조교사나 누리교사가 대체’하거나 ‘교사끼리 반을 통합하여 보육’하는 것으로 나타났다. 교사의 휴게시간 사용방법도 ‘어린이집에 남아있는 경우’와 ‘어린이집 밖으로 나가는 경우’, ‘때때로 다름’으로 어린이집마다 어린이집 상황에 맞게 달라지는 것으로 나타났다. 휴게시간 보장정책에 대한 원장의 운영방침은 휴게시간이 의무인 만큼 교사들에게 휴게시간을 지키라고 한다는 의견이 많았으나 교사들은 사실상 휴게시간을 제대로 지키지 못하는 것으로 나타났다. 이렇듯 기관마다 각기 다른 운영방법에 따라 교사들의 경험과 개선요구도 각기 다르게 도출될 것으로 예측되며 정책이 시행된 후의 변화에 대한 질문을 추가하여 교사들의 경험을 구체적으로 들어볼 필요가 있었다. 이를 통해 어린이집의 휴게시간 보장정책 시행에 대한 어린이집 운영의 혼란과 정책의 실효성을 규명하고, 바람직한 보육교사 근무환경과 제도적 개선 방향을 모색하는 데에 도움이 될 것이다. 둘째, 어린이집 휴게시간 보장정책에서 교사가 겪는 다양한 어려움을 발견할 수 있었다. 교사의 어려움으로는 크게 ‘휴게시간 공간 부족’, ‘영유아 보육에 대한 차질과 불안감’, ‘대체인력 부족’, ‘통합보육의 어려움’이 도출되었다. 교사의 어린이집 일과시간 중 휴게시간과 관련한 질문사항을 수정·보완하여 교사의 일과시간 중에서 휴게시간을 사용하기 어려운 요인들을 좀 더 자세히 알아보고, 이를 통해 정책의 실질적인 문제점을 파악할 필요가 있다. 셋째, 교사들은 어린이집 휴게시간 보장정책이 필요하다고 생각하면서도 현실에 맞지 않는

다고 공통적으로 말하였다. 따라서 교사들이 정책의 현실적 시행이 어렵다고 생각하는 이유를 자세히 알아보는 질문사항으로 수정·보완하여 현실에 적합한 휴게시간 보장정책이 시행될 수 있는 개선 방안을 모색해볼 필요가 있다. 넷째, 교사들은 어린이집 휴게시간 보장정책이 교사의 근무환경을 개선한다고는 보았지만 영유아 보육서비스의 질에는 이중적인 의견을 나타냈다. 정책이 영유아 보육서비스의 질에 미치는 영향에 대한 교사의 인식을 좀 더 자세히 알아볼 수 있는 질문으로 수정·보완하여 교사의 근무환경뿐만 아니라 영유아 보육서비스에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 정책의 개선 방향을 모색할 필요가 있다. 다섯째, 교사의 휴게시간을 어떻게 보장하는 것이 가장 효율적인지에 대한 교사들의 다양한 의견과 요구를 확인할 수 있었다. 휴게시간 보장정책의 개선 요구에 관한 질문을 좀 더 자세히 수정·보완하여 교사들이 다양한 의견과 요구를 나타내도록 하고, 이러한 교사들의 의견을 참고함으로써 정책의 실효성을 높이기 위한 방안을 모색할 수 있을 것으로 기대된다.

면담 질문지는 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험과 개선요구를 알아보기 위해 교사에 대한 사전 배경지식, 어린이집 휴게시간의 운영 현황, 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험, 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 인식, 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 개선 요구를 범주화하고, 각 항목에 대한 세부내용을 구성하여 교사의 경험 및 인식, 개선 요구를 알아볼 수 있는 내용으로 구성하였다. 또한 어린이집 유형별 교사의 근무환경과 관련된 선행연구들에서 제시된 설문 문항들을 참고로 본 연구의 질문지 문항에 적합하도록 수정·보완하였고, 유아교육전문가 1인과 유아교육을 전공한 석사학위를 가진 2인에게 질문의 내용 및 방법의 적절성을 검토 받았다.

2) 본 연구

(1) 참여관찰

본 연구의 참여관찰은 2018년 10월 12일부터 2019년 9월 15일 중 서울과 경기지역에 소재한 어린이집 중 어린이집 기관 유형별로 1일씩 총 4일에 걸쳐 이루어졌다. 교사는 동료교사와 지인을 통해 기관의 원장을 소개받았으며 기관에 방문하여 원장과 교사들에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 연구 참여에 동의를 받았다. 참여관찰 일자는 정책운영이 시행 초기와 시간이 지남에 따라 어떻게 변화하는지를 알아보기 위하여 a,b어린이집과 c,d어린이집으로 2군데씩 나누어 시간차를 두었으며 각 어린이집의 운영 일정 및 일과시간을 참고하여 참여관찰 일자와 시간을 정하였다. 연구자는 참여관찰 당일 교사들의 출근시간에 맞추어 기관에 방문하였다. 참여관찰은 각 기관별 담임교사들의 근무시간동안 이루어졌으며 참여관찰을 수락한 교사들의 반을 위주로 교사들의 휴게시간 사용 현황과 행동을 관찰하고, 현장노트에 기록하였다. 연구자는 원장과 교사들이 최대한 자연스러운 상황에서 하루 일과를 진행할 수 있도록 말과 행동을 최소화하며 자료를 수집하였다. 구체적인 참여관찰기관의 참여관찰 일정은 <표 10>과 같다.

<표 10> 참여관찰기관의 참여관찰 일정

참여관찰기관	기관 유형	참여관찰 일자	참여관찰 시간
a어린이집	직장	2018. 10. 15	08:00 ~ 18:30
b어린이집	국공립	2018. 11. 29	09:00 ~ 18:00
c어린이집	민간	2019. 09. 10	09:00 ~ 18:10
d어린이집	가정	2019. 06. 14	09:00 ~ 18:00

*참여관찰기관명은 알파벳기호로 대체하여 표기하였음.

연구자는 교사들의 다양한 경험들을 최대한 있는 그대로 드러낼 수 있도록 소형 수첩과 필기도구를 들고 교사들의 근처에 머물면서 대화내용, 표정,

몸짓, 행동까지 빠르게 메모하고, 가능한 구체적이고 빠트리는 내용이 없이 말한 그대로를 기록하고자 하였다. 또한 관찰 내용을 전사하는 과정에서 교사가 휴게시간을 사용할 때 이용하는 공간이나 현장의 분위기를 기술하는데에 한계가 있을 때는 관련 사진과 함께 교사의 행동을 기록하였다. 휴게시간 보장정책과 관련하여 교사의 행동에 의문점이 들 때는 교사에게 간단하게 질문을 하여 대답을 기록하였다. 그리고 가능한 관찰한 뒤 바로 현장 노트의 내용을 전사하였고, 전반적인 느낌이나 의문점 등을 메모해두었다가 다시 상기해보며 참여관찰기관에 근무하는 면담 대상 교사와의 개별면담을 실시하였다. 이는 실행내용을 분석하고 해석하는 기초자료가 되었다.

(2) 심층면담

본 연구의 심층면담은 2018년 10월 12일부터 2019년 9월 15일까지 총 11개월에 걸쳐 12명의 연구 참여자와 개별 면담으로 진행되었다. 면담의 장소는 연구 참여자의 상황을 고려하여 거주 지역과 가까운 장소로 선정하고, 연구 참여자의 개인적인 시간을 고려하여 비정기적인 면담으로 진행하였다. 면담 대상 중 참여관찰을 진행한 어린이집에서 근무하는 면담 대상자 교사 4명은 퇴근 후 어린이집 근처 카페에서 면담을 진행하였다. 연구자는 면담하기 전, 연구 참여자들에게 연구의 취지를 안내하였으며 연구의 목적과 방법, 연구 절차가 명시된 연구 참여 동의서에 대해서 설명한 뒤 서명을 받았다. 동의서에는 자료 수집을 위해 녹음이 이루어지며, 연구 참여 중 참여를 철회할 수 있고, 어린이집과 연구 참여자의 익명성이 보장됨을 명시하였다. 면담의 세부 일정은 연구 참여자의 의사를 반영하여 결정하였다. 개별 면담은 연구 참여자 1인당 2회씩 총 24번의 면담이 이루어졌으며 정책 시행 초기인 만큼 운영과정과 교사의 경험의 변화가 자주 일어날 것으로 예상하여 시차를 두어 면담을 진행하였다. 면담의 내용을 해석하는 과정에서 추가 자

료가 필요할 경우 추후 면담 시 질문을 추가하여 논의하거나 E-Mail 또는 전화를 이용하였다.

경험에 대한 이야기가 원활하게 이루어지기 위한 가장 중요한 조건 중 하나는 연구자와 연구 참여자간의 공감대 형성이다. 친숙하고 자연스러운 상황 속에서의 면담이 연구 참여자의 진솔하고 깊이 있는 이야기를 이끌어주는 근간이 될 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구를 위해 연구 참여자들과의

<표 11> 심층면담 일정 및 개요

회기	교사명	근무기관 유형 (원아 정원)	면담일	소요시간 (분)	내용
1차 개 인 면 담	직장A	직장어린이집 (140명)	2018.10.15	45분	-연구의 주제와 목적 및 일정안내 -연구 참여 동의서 작성 -1차 면담 -반구조화된 추가 면 담
	직장B	직장어린이집 (220명)	2018.11.24	40분	
	직장C	직장어린이집 (240명)	2018.12.01	60분	
	국공립A	국공립어린이집 (98명)	2018.11.29	40분	
	국공립B	국공립어린이집 (54명)	2018.10.06	50분	
	국공립C	국공립어린이집 (21명)	2018.12.09	45분	
	민간A	민간어린이집 (27명)	2018.11.10	45분	
	민간B	민간어린이집 (78명)	2018.10.28	50분	
	민간C	민간어린이집 (85명)	2018.12.08	40분	
	가정A	가정어린이집 (20명)	2018.12.15	45분	
2차 개 인 면 담	직장A	직장어린이집 (105명)	2019.07.07	40분	-1차 면담 정리 -2차 면담 -반구조화된 추가 면 담
	직장B	직장어린이집 (220명)	2019.08.03	35분	
	직장C	직장어린이집 (240명)	2019.09.02	50분	
	국공립A	국공립어린이집 (98명)	2019.05.11	50분	
	국공립B	국공립어린이집 (54명)	2019.07.06	40분	
	국공립C	국공립어린이집 (21명)	2019.09.15	45분	
	민간A	민간어린이집 (27명)	2019.09.10	35분	
	민간B	민간어린이집 (78명)	2019.08.17	50분	
	민간C	민간어린이집 (85명)	2019.07.13	45분	
	가정A	가정어린이집 (20명)	2019.06.14	35분	
가정B	가정어린이집 (16명)	2019.08.24	40분		
가정C	가정어린이집 (19명)	2019.07.02	40분		
전체 면담 소요시간			930분 (약 15시간 30분)		

만남을 가지며 연구에 대해 설명하고 연구 참여자의 기본적인 배경과 일상적인 대화를 통해 자연스럽게 라포형성을 하고자 노력하였다. 면담은 반구조화된 면담을 기본으로 한 심층면담을 실시하였다. 본 연구에서 심층면담 일정 및 개요는 <표 11>과 같다.

면담의 모든 내용은 연구 참여자의 동의를 얻어 녹음하였다. 1차 면담 시, 연구 참여자의 하루 일과에 대해 질문하였으며 연구 참여자가 이야기하는 과정을 통해 자연스럽게 휴게시간을 사용하면서 겪는 경험을 이끌어냈다. 그리고 연구자가 어린이집에서 담임교사로 근무했던 경험을 바탕으로 연구 참여자에게 공감을 나타냄으로써 보다 깊은 면담으로 이어질 수 있었다. 보다 깊은 면담은 연구 참여자가 휴게시간에 보장정책에 대한 구체적인 에피소드를 표현할 수 있는 계기가 되었다. 1차 면담을 통해 연구 참여자가 근무하는 어린이집의 휴게시간 보장정책의 운영현황과 그에 따른 경험에 대한 정보를 얻을 수 있었다. 2차 심층면담 시작 전에는 1차 심층면담의 분석 내용을 정리하여 연구 참여자에게 전달함으로써 의미 또는 해석이 모호한 부분에 대해 재수정 할 수 있는 계기를 제공하였다. 그리고 1차 심층면담 후 작성한 연구자 저널에서 분석한 내용을 토대로 질문하였고, 연구 참여자의 경험을 토대로 휴게시간 보장정책에 대한 인식을 알아보았다. 2차 심층면담에서는 휴게시간 보장정책에 대한 인식을 심층적으로 알아보기 위해 질문내용을 더욱 세밀하게 준비하여 진행하였다. 또한 연구자는 면담을 통해 발견되는 연구 참여자의 인식(의견)에 객관성을 가지기 위해 연구 참여자의 대답에 따라 재질문하여 의견을 다시 한 번 확인하는 방법을 사용하였다. 심층면담의 마지막은 보육교사가 원하는 휴게시간 방법에 대한 이야기를 나누는 과정을 통해 휴게시간 보장정책에 대한 개선요구를 알아보았다.

1차 심층면담은 40~60분, 2차 심층면담은 35~50분 정도가 소요되었으며, 1인당 2회씩 총 24회의 면담이 이루어졌다. 면담 후 녹음된 면담 자료는 즉

시 전사하였다. 연구자는 면담이 종료되는 시점에 보육교사와 면담을 하면서 느낀 생각과 면담의 분위기 등을 노트에 간략하게 기록하였다. 또한 심층면담 이후 궁금한 상황에 대해 개별적으로 E-Mail, 유선통화, SNS를 통해 추가적인 면담을 실시하였다. 심층면담의 질문 내용은 <표 12>와 같다.

<표 12> 심층면담 질문내용

	면담준거	질문내용
1차 면담	연구 참여자의 일반적 배경	<ul style="list-style-type: none"> • 교사의 나이, 최종학력, 경력 • 근무하는 기관의 특성 (유형/ 현원/ 정원/ 교사수/ 담당연령/ 특수보육현황 / 휴게시간 사용대상 교사 수/ 보조교사 수/ 휴게시간 배정시간)
	어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 경험 및 운영현황	<ul style="list-style-type: none"> • 담임교사의 하루일과 (휴게시간 포함) • 정책에 대한 경험 및 운영현황 (휴게시간 사용 여부/ 원장의 운영 방침/ 학부모에 안내 현황/ 휴게공간 유무/ 휴게시간 사용방법/ 휴게시간 배치방법/ 영유아보육방법) • 정책 시행 후 생긴 변화
2차 면담	어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 휴게시간 보장정책에 대한 생각 (필요성, 만족감, 목적에 대한 이해, 문제점, 주변과의 관계 등) • 휴게시간 사용 시 겪는 어려움 • 보육교사의 근무환경개선 • 영유아 보육서비스에 미치는 영향
	어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 개선요구	<ul style="list-style-type: none"> • 바라는 휴게시간 사용방법 • 휴게시간 보장정책의 개선방향

연구 참여자가 근무하는 어린이집에서의 휴게시간 보장정책의 운영현황과 매 면담 시 연구자의 현장노트와 반성적 저널을 기록하고, 연구자를 포함한 유아교육과 석사과정 2인과 함께 면담내용에 대한 논의를 하고 지도교수와 주기적인 검토 및 협의과정을 실시하였다. 내용의 정확성을 위하여 면담 후 4명의 연구 참여자에게는 보고서를 검토하도록 하였다.

(3) 문서수집

또한 연구주제와 관련된 관찰내용의 분석을 위해 자료 제공 의사를 밝힌

원장들에게서 해당 참여관찰기관의 운영안내책자나 각 연령별 프로그램에 대한 자료, 교육계획안, 각반의 하루일과, 교사 출근부(휴게시간 포함) 등의 서류를 수집하였다.

(4) 현장 노트와 연구자 저널

연구자는 참여관찰과 개별면담을 진행하는 과정에서 관찰 및 면담 상황을 이해하기 위해 현장의 상황, 연구 참여자의 행동, 반응, 표정, 반복하여 이야기하는 내용을 현장 노트에 기록하였다. 관찰 및 면담이 끝난 후, 연구자는 관찰 및 면담 상황, 연구자의 생각과 느낌을 보완하여 기록하였다. 현장 노트는 자료를 분석하는 과정에서 참여관찰 및 면담의 상황적 맥락을 이해하는 보조 자료로 활용되었다.

저널쓰기는 자신의 개인적인 생각을 적는다는 점에서 일기와 비슷하지만 일기가 개인의 사생활에 대한 것이라면 저널은 연구자로서 사고와 신념을 글로써 나타내는 것이다(석은조, 2006). 연구자는 참여관찰과 개별면담 과정에 대한 내용을 요약하고 연구 참여자가 중요하게 인식하는 경험, 연구자의 생각과 반성적 사고에 대해 메모해 두었다가 관찰과 면담을 진행한 당일에 완전한 문장으로 연구자 저널을 작성하였다. 작성된 연구자 저널은 연구자가 다음 참여관찰 및 개별면담 시 반영해야 할 부분이나 질문해야 할 내용을 준비하고, 자료를 분석하는 데에 활용되었다.

4. 자료 분석

본 연구에서 연구자는 참여관찰 시 기록한 현장노트와 사진 자료, 심층면담 녹음 전사기록, 면담 시 기록한 현장 노트와 연구자 저널기록, 수집된 문

서 등의 자료를 수집하여 분석하였다. 연구자는 참여관찰과 심층면담 후에 상황적 맥락과 면담 내용의 의미를 놓치지 않기 위해 참여관찰과 심층면담이 실시된 직후 이를 기록하고 전사 작업을 진행하였다. 수집된 자료는 <표 13>과 같다.

<표 13> 수집된 자료

자료목록	수집된 자료
면담내용 전사본	<ul style="list-style-type: none"> • 총 20회, 녹음전사 기록 (A4용지 188장)
현장노트	<ul style="list-style-type: none"> • 참여관찰 현장노트 (수첩 20장/ 정리본 A4용지 13장) • 심층면담 현장노트 (수첩 32장/ 정리본 A4용지 16장)
연구자저널	<ul style="list-style-type: none"> • 참여관찰 저널 기록 (A4용지 11장) • 심층면담 저널 기록 (A4용지 18장) • 추가 질문에 대한 답변 (A4용지 6장)
문서자료	<ul style="list-style-type: none"> • 참여관찰기관의 운영안내책자 (책자 4권), 각 연령별 프로그램에 대한 자료 (A4용지 11장), 교육계획안 (A4용지 6장), 각반의 하루일과 (A4용지 12장), 휴게시간 내용을 포함한 교사 출근부 (A4용지 8장)
사진	<ul style="list-style-type: none"> • 참여관찰 중 촬영 사진 50장

(1) 참여관찰

본 연구자는 자료 분석을 위해 관찰하며 기록된 현장노트를 정리하고 전사하는 과정을 통해 관찰에서 놓쳤던 상황이나 대화, 표정, 몸짓 등에 대한 기억을 더듬어 자세히 기록하였다. 또한 기록하기 어려웠던 상황이나 장면을 촬영한 사진을 인쇄하여 분석함으로써 일어난 상황에 대한 인과관계를 유추해보고, 교사들의 입장에서 상황을 생각하고 이해하려고 노력하였다. 그리고 참여관찰기관의 운영안내책자, 각 연령별 프로그램에 대한 자료, 교육계획안, 각반의 하루일과, 휴게시간 내용을 포함한 교사 출근부 등의 문서자료를 참고하여 각 기관의 운영 상황을 파악하였고, 교사의 경험을 해석하는

데에 대해 도움이 되었다.

관찰기관에서 관찰된 사례를 반복적으로 읽으며 의미를 해석하고, 반복적으로 나타나는 경험들을 범주화하였다. 범주화된 내용은 관련한 문헌이나 논문을 찾아 비교·분석함으로써 내용을 해석하고 기술하는 과정을 거쳤다.

이러한 과정을 통한 관찰 사례들과 심층면담기록에서 범주화된 사례들을 반복적으로 비교하며 읽음으로써 둘 사이의 공통된 내용이 있는지를 분석하였다. 분석을 통해 공통적으로 나온 사례들을 관련논문에서의 사례들과 비교·분석해보고, 공통되거나 새로운 내용이 있는지를 알아내었다. 이렇게 알아낸 내용들과 관찰 사례는 본 연구의 ‘결과 및 해석’ 부분에 기술함으로써 연구의 결과 및 해석을 뒷받침하였다.

(2) 심층면담

본 연구에서 질적 자료를 분석하는데 있어서 김영천(2012)이 제시한 질적 자료 분석 5단계 (전사작업→ 메모작업→ 개방코딩→ 심층코딩→ 주제발견)를 기본구조로 연구에 맞게 적용하여 수행하였다. 본 연구에서 자료의 분석은 연구자가 연구 참여자와의 면담 자료를 전사하여 기록된 내용을 반복적으로 읽으며 분류하고 범주화하였다. 2단계 메모작업 과정에서는 연구자가 심층면담 시 연구 참여자로부터 예비연구에서 얻은 결과를 바탕으로 어려움에 대한 내용을 도출하려는 질문을 하고 있다는 점을 발견하게 되었다. 따라서 2차 심층면담에서는 이를 참고하여 연구 참여자의 개인별 겪은 경험을 위주로 질문을 진행하였다. 그리고 교사마다 정책에 대한 경험을 이야기할 때의 표정이나 말투, 어려움을 표현할 때를 기록하였다가 면담을 분석할 때 기록과 비교·확인하여 해석의 오류를 줄이고자 하였다. 3단계에서는 수집된 자료의 반복되는 문장이나 용어에 밑줄을 그어 문장과 용어의 의미를 발견하였다. 그 결과 개방코딩 단계에서는 휴게시간에 대한 교사의 경험으로 ‘정

책 운영현황’, ‘정책의 문제점 및 어려운 점’, ‘정책의 좋은 점 및 변화’, ‘교사 주변인과의 변화’, ‘연령·기관유형별 경험’, ‘보조교사 배치에 대한 담임교사의 인식’, ‘휴게시간 보장정책에 대한 만족감’, ‘정책의 필요성’이 범주화되었고, 휴게시간에 대한 교사의 개선요구로 ‘원하는 휴게시간 사용방법’, ‘출퇴근시간 조정’, ‘대체수당 지급’, ‘정규보육교사 확충’, ‘보육교사 2인 교대 담임제’, ‘교사 대 아동비율 완화’, ‘교사지원’으로 범주화되었다. 4단계로 심층코딩을 하는 과정에서 ‘정책 운영현황’에 대한 상세한 내용은 이미 양적연구에서 결론이 도출된 내용임으로 배제하였고, 본 연구에서는 정책 운영현황에서 겪는 교사들의 심층적인 경험을 도출하고자 하였다. 또한 ‘연령·기관유형별 차이’는 ‘영아반교사와 유아반교사’, ‘직장어린이집과 가정어린이집’으로 특징이 나타나기는 했으나 이러한 내용은 결론으로 해석되기에는 내용이 부족하여 범주화되지 않았다. 이 과정에서 연구자는 지속적인 순환과 반복과정을 거치면서 연구자의 주관적 해석을 가능한 배제하고자 하였다. 따라서 4단계에서는 보육교사의 인식을 경험과 통합하였으며, 결과적으로 보육교사의 경험으로는 ‘정책 시행 후의 변화’, ‘감시의 눈을 피할 수 없는 교사’, ‘정책의 비현실성’, ‘이중적 잣대’, ‘원장의 영향’으로 범주화되었고, 보육교사의 개선 요구로는 ‘시간과 공간의 확보’, ‘인력지원과 처우개선’으로 범주화되었다. 4단계를 통해 보육교사의 경험이 심층적으로 범주화되었기 때문에 5단계 주제발견에서 본 연구의 주제는 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험으로 정하였다.

연구문제에 따른 자료 분석 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 연구문제에 따른 자료 분석

연구 문제	주제	범주	하위범주
1	어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험	정책 시행 후의 변화	-휴게시간 사용 여부 -교사의 근무환경 개선
		감시의 눈을 피할 수 없는 교사	-휴게공간에 존재하는 CCTV -학부모의 시선 -원 내에서의 시선
		정책의 비현실성	-휴게시간에 일을 하는 현실 -영유아 보육의 어려움 -현실적 운영여부에 대한 믿음 부족
		이중적 잣대	-학부모입장에서의 교사 -영유아 보육서비스에 대한 인식
		원장의 영향	-원장으로부터의 휴게시간 지원 경험 -교사와 학부모에 정책 안내
2	어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구	시간과 공간의 확보	-보는 눈이 없는 휴게공간 확보 -자유로운 휴게시간의 사용
		인력지원과 처우개선	-담임교사 대체인력 지원 강조 -퇴근시간 조정 -근무대체 수당 -그 외의 개선 방안

5. 자료의 타당화

본 연구의 자료수집 및 분석의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 김영천 (2017)이 제안한 삼각측정법, 동료연구자의 조언과 지적, 연구 참여자에 의한 연구 결과의 평가 작업 방법을 사용하였다.

1) 삼각측정법

본 연구에서는 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험에 대해 관찰하고 기술하여 해석하는 데 야기될 수 있는 해석의 판단 오류를 줄이기 위해 참여관찰, 면담, 사진촬영, 문서수집 등 다양한 자료를 통합하여 분석하였다. 또한 관찰기간 동안 촬영한 사진과 참여관찰기관과 관련한 문서자료 등을 자료 분석 시 참조함으로써 현장의 기억을 보조하고, 자료의 신뢰성을 높이고자 하였다.

2) 동료연구자의 조언과 지적

연구를 진행하며 연구자가 범할 수 있는 절차적, 방법적, 해석적 오류를 줄이고자 유아교육전문가 1인과 유아교육 석사 학위를 소지한 2인의 조언과 비평을 참고하였다. 연구자는 유아교육전문가 1인과 유아교육 석사 학위를 소지한 2인의 조언과 비평을 연구자가 발견하지 못한 연구문제, 관점, 아이디어를 상기시켰고, 해석 과정에 있어 객관적인 시각을 유지할 수 있었다.

3) 연구 참여자에 의한 연구결과의 평가 작업

내용의 정확성을 위하여 연구에 참여한 연구 참여자 중 5인에게 연구에서 도출한 연구결과에 대한 평가를 요청하였다. 또한 연구자가 수집한 자료와 결론을 연구 참여자가 함께 해석하는 과정을 가짐으로써 자료의 의미와 분석의 왜곡을 피하고자 노력하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구에서는 어린이집 휴게시간 보장정책의 운영현황과 교사의 경험에 대해 알아보기 위하여 어린이집 교사 12인을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 또한, 연구 참여자들의 근무환경과 경험 및 인식, 개선 요구를 알아보기 위한 윤리성 확보를 위해 사전에 연구 참여자에게 동의서를 제공하여 연구에 대한 동의를 구하였다. 또한 원한다면 언제든지 연구에 참여하지 않을 수 있음을 안내하였다. 또한 연구 참여자들의 익명성을 보장하기 위해 참여자들의 이름과 어린이집명은 알파벳을 포함한 익명기호로 표기하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험

본 연구에서는 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험에 대해 알아보고자 하였다. 이를 위해 어린이집에서 근무하는 보육교사를 면담하여 자료를 수집하고 분석하였다. 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험을 분석한 결과 ‘정책 시행 후의 변화’, ‘감시의 눈을 피할 수 없는 교사’, ‘정책의 비현실성’, ‘이중적 잣대’, ‘원장의 영향’으로 범주화 되었으며, 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 정책 시행 후의 변화

교사들은 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행된 후에 ‘휴게시간 사용 여부’와 ‘교사의 근무환경 개선’에 대한 변화를 경험하였다.

(1) 휴게시간 사용 여부

휴게시간의 사용 여부에서 ‘휴게시간’이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말하며 현실적으로 작업은 하고 있지 않은 상태를 기준으로 분석하였다. 교사들은 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행된 후, 기관에서 휴게시간을 사용하게 되었다고 이야기하였다.

휴게시간이 정책이 약간 강제적인 게 있잖아요. 예전에는 휴게시간이 있었지만 휴게시간 그냥 낮잠시간에 앉아서 자기 일하고 그런 정도였고, 원장님들이 휴게시간을 따로 챙겨주지 않았어요. 저희가 휴게시간을 쓴다는 개념이 전혀 없었어요. 근데 올해에 휴게시간을 보장을 해라고 지침이 내려오면서 휴게시간을 쓰고 있어요. 쓰고 있는데 휴게시간을 쓰는 건 참 좋은데 그래도 교사들이 그 휴게시간에 나가서 어린이집 일을 하는 거예요.

(국공립A교사의 1차면담, 2018. 11. 29)

저희는 지금 정책이 생기고 나서 휴게시간이 점진적으로 자리를 잡아가고 있다고 생각해요. 이제 조금 선생님들도 병원에도 불편하지만 말씀드리고 가고 있어요.

(직장B교사의 1차면담, 2018. 11. 24)

국공립A교사는 휴게시간 보장정책이 시행되고 나서 정책의 강제적인 면으로 인해 원장이 교사의 휴게시간을 보장해주게 되었다고 이야기하면서도 휴게시간에도 계속 일을 하고 있다며 불만을 토로하였다. 직장B교사는 휴게시간 보장정책이 생기고 나서 교사들이 휴게시간에 외출을 하고 있어서 휴게시간이 점차 자리를 잡아가고 있다고 인식하였다. 한편, 휴게시간 보장정책이 시행되기 전에도 휴게시간을 사용하고 있었기 때문에 별다른 변화를 경험하지 못한다는 교사들의 면담내용도 도출되었다.

근데 여기 어린이집은 워낙에 그런 거에 대해서 터치를 안했던 곳이다 보니까 심하게 와 닿지는 않는 것 같아요. (중략) 그때도 이런 식으로 쉬기는 했어요. 선생님들끼리 시간 맞춰가지고 나가서 30분이라든지 조금 조금씩이라든지 나가서. 근데 그때도 휴게시간이라고 해봤자 수업 준비하는 건 똑같은데. 어쨌든 나가서 하기는 했었어요, 저희는.

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

그리고 저희 원 같은 경우에는 특강시간이 좀 많거든요. 그래서 휴게시간 없을 때는 선생님들이 밖에서 업무를 봤었어요. 보조선생님이 잠깐 와 계시거나 그래서. 지금도 똑같이 특강시간에 휴게시간 겸 나와서 일을 하고 있는 거니까 똑같아요.

(민간C교사의 1차면담, 2018. 12. 08)

직장A교사는 정책 시행 전과 후에 휴게시간을 사용하고 있어서 큰 차이를 느끼지 못한다고 이야기하였으나 휴게시간에 수업 준비를 하는 것으로 나타났다. 민간C교사 또한 정책 시행 전과 후가 똑같이 특강시간 중간 중간에 휴게시간 겸 교실 밖에 나가서 본인의 일을 하고 있다고 이야기하였다. 그러나 직장A교사와 마찬가지로 휴게시간에 업무를 했으며 이것은 온전히 휴식을 취하는 ‘휴게시간’이라고 보기 어려웠다.

반면, 휴게시간 보장정책이 시행된 후 휴게시간을 사용하게 되었다는 교사들과는 달리 정책이 시행되었음에도 불구하고 휴게시간을 사용하지 못한다는 교사들도 있었다.

선생님들끼리 처음에는 어린이집 밖으로 나가기로 했는데, 한번 나가더니 그 이후로 안 나가는 거예요. 그러면서 예전에 안 쉬던 버릇이 그대로 이어져 가는 것 같아요. 그리고 아이들이 낮잠시간이 특별활동으로 인해서 늦어요. 1시 반 넘어야지 그때부터 낮잠이 들어가니까 선생님이 수첩 쓰고 뭐하다보면 휴게시간을 가질 수가 없더라고요. (중략) 아이들을 낮잠 시간을 지키면서 휴게시간을 가지려고 노력은 해요. 그러나 그 시간을 애들 보면서 온전히 쉴 수는 없어요.

(가정C교사의 1차면담, 2018. 11. 27)

작년(시행 초)에는 휴게시간을 쓰는 분위기도 아예 없었고 서류 사인만 했어요. (중략) 분위기가 처음 시행되니까 아무도 사용하지 않았던 것 같아요. 정말 급한 일 아니고서는요.

(직장B교사의 1차면담, 2018. 11.24)

가정C교사는 교사들이 정책이 시행된 직후에는 휴게시간을 사용하려고 하였으나 어린이집 일과 특성상 다시 시행 전과 같이 사용하지 않게 되었다고 이야기하였다. 시행 전부터 자리 잡고 있던 교사들의 업무 시간 중에서 휴게시간을 사용하기에는 어려움이 있다고 말하였다. 직장B교사는 정책 시행 초에 휴게시간 사용에 대한 분위기가 형성되지 않았으며 아무도 휴게시간을 사용하지 않았다고 이야기하였다.

종합하면, 휴게시간 보장정책이 시행된 후 휴게시간을 사용하게 되었다는 교사들이 있었고, 시행 전과 후가 똑같이 휴게시간 겸 일을 하기 때문에 별다른 변화를 못 느낀다는 교사들도 있었다. 또한 정책이 시행된 후에도 여전히 휴게시간을 사용하지 못하는 교사들도 있는 것으로 나타났다. 이는 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행된 후, 교사들의 휴게시간 사용 여부에 대한 변화는 기관마다 각기 다르게 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 또한 많은 교사들이 휴게시간에 업무를 하고 있는 것으로 나타남에 따라 온전한 ‘휴게시간’을 사용하고 있지 않은 것으로 나타났다.

(2) 교사의 근무환경 개선

많은 교사들이 휴게시간 보장정책이 시행된 후, 교사의 근무환경 개선에 긍정적인 변화가 있다고 이야기하였다. 그 이유로는 ‘보육교사의 휴게시간 개념 형성’과 ‘교사의 신체·정신적 재충전과 삶의 질 향상’으로 범주화 되었다.

① 보육교사의 휴게시간 개념 형성

교사들은 정책 시행 이후 보육교사의 휴게시간에 대한 개념이 생김으로써

교사의 근무환경이 개선되었다고 인식하였다.

휴게시간이라는 말이 생기니까, 마음이라도 좀 편한 시간이기는 해요. 일단 일을 안 해도 눈치가 안보이니까. 다른 일을 하고 있어요. 다른 시간에 차를 마신다고 하면 원장님이나 누가 보면 ‘근무시간에 뭘 하네?’ 이런 느낌이 있는데, 휴게시간이라는 그 시간이 있으니까 서로 마음이 가벼워진 것 같아요. 눈치는 보이지만 ‘그래도 내 휴게시간이 있구나.’ 라는 마음은 가질 수 있으니까. 그런데 사실 낮잠시간에는 아이들을 앉아서 재워주는 시간이기는 해요. 특별하게 내 시간이라는 개념은 없지만 아이들을 재우고, 혹시라도 내가 필요할 때, 그 시간을 허락받고 나갈 수도 있다는 것만으로도 만족하는 느낌이에요. 지금은, 이런 게 없다가 생긴 거니까.

(직장C교사의 2차면담, 2019. 09. 02)

네, 자는 시간에 아이들을 토닥이기도 해야 하지만. 그 휴게시간이라는 개념만이라도 너무 좋아요. 그 시간이. 아이들을 토닥여줘도 그게 너무 좋은 것 같아요. 쉬고 있어도 눈치가 덜 보이니까요. 휴게시간이라는 개념이 생겨서 좋아요.

(가정C교사의 1차면담, 2018. 11. 27)

휴게시간이 정책이 약간 강제적인 게 있잖아요. (중략) 저희가 휴게시간을 쓴다는 개념이 전혀 없었어요. 근데 올해에 휴게시간을 보장을 해라고 지침이 내려오면서 휴게시간을 쓰고 있다는 점이 좋아졌어요.

(국공립A교사의 1차면담, 2018. 11. 29)

직장C교사와 가정C교사는 휴게시간 보장정책이 시행된 후에 휴게시간이라는 개념이 생겨서 휴게시간에 일을 하지 않고 있어도 눈치가 덜 보인다고 하였다. 국공립A교사는 휴게시간 보장정책이 시행되고 나서 원장이 교사의 휴게시간을 챙겨주었고, 교사가 휴게시간을 사용하는 점이 좋아졌다고 이야기 하였다. 이렇듯, 교사들은 휴게시간 보장정책이 시행된 후 보육교사의 휴게시간이라는 개념이 대두됨으로써 교사의 근무환경 개선에 도움이 되었다

고 인식하였다.

교사들은 근무환경은 나아진 거라고 할 수 있겠죠? 많이 나아진 것 같아요. 예를 들어 평가 인증 같은 거 할 때는 7시 반, 8시, 9시 이렇게까지 근무를 했었는데, 제도가 생기고 나서 교사의 근무시간이나 휴게시간을 지키려는 이런 게 생겨서, 어쨌든 교사들의 근무환경에서는 나아진 것 같아요. 야근이 줄어들고, 근무시간이 확실히 줄어들었거든요.

(민간C교사의 2차면담, 2019. 07. 13)

교사의 근무환경을 개선하는 데는 긍정적인 영향이 있었다고 생각해요. 어쨌든 정책에서 휴게시간을 쓰라고 명시하고 있고, 왔다 갔다 하면서 쉬어도 눈치가 덜 보이니까요.

(국공립B의 2차면담, 2019. 07. 06)

교사의 인권과 권리에선 좋은 영향이 있었죠. 아무래도 낮잠시간이지만 앉아서 쉴 때 원장님의 눈치를 덜 볼 수 있다는 것이요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

근무환경 개선에는 긍정적인 거죠. 예전에는 보장 못 받는 시간이었잖아요. 당당하게 요구할 수 있는 시간이 아니었잖아요. 지금은 그래도 당당하게 보장받고, 요구할 수 있으니까요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

민간C교사는 야근이 줄어들면서 근무시간이 줄어들었으며 교사의 근무환경이 나아졌다고 이야기 하였다. 국공립B교사와 가정A교사는 교사가 쉴 때 눈치가 덜 보이게 되었으므로 교사의 근무환경 개선에 긍정적인 영향을 미쳤다고 이야기 하였다. 국공립C교사는 휴게시간 보장정책이 시행되고 나서 교사가 휴게시간에 대해 당당하게 요구할 수 있게 되었기 때문에 근무환경 개선에 도움이 되었다고 이야기 하였다. 이렇듯, 교사들은 보육교사의 휴게

시간이라는 개념이 대두됨으로써 휴게시간에 쉬는 것에 눈치가 덜 보이게 되었기 때문에 교사의 근무환경 개선에 도움이 되었다고 인식하는 것으로 해석할 수 있었다.

② 교사의 신체·정신적 재충전과 삶의 질 향상

교사는 휴게시간 보장정책이 시행된 후 휴게시간을 사용함으로써 신체·정신적으로 재충전이 되며 이는 교사의 삶의 질 향상에도 긍정적인 영향을 미친다고 인식하였다.

네, 휴게시간은 필요하다고 생각해요. 교사는 아침에 출근해서 오후까지 아이들을 돌봐 봐요. (중략) 재충전하는 시간이 필요해요. 수업도 해야 하고, 아이들 먹이고, 재우고, 사진 찍고, 알림장 쓰고, 산책시키고, 교실 청소하고, 다음날 수업준비하고, 교실도 꾸며야하고 할 일이 너무 많아요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

네, 휴게시간이 매우 매우 중요한 것 같아요. 일단은 하루 온종일 아이들하고 붙어있는데. (중략) 이제는 잠시라도 10분이든 20분이든 우리한테 마음적으로, 심리적 위안이 있어요. 그 시간을 준다는 것 자체가.

(직장C교사의 2차면담, 2019 09. 02)

네, 잠깐이지만 변화가 있는 것 같아요. 휴게시간에 잠깐 아이들을 안본다는 것에 대해서요. 잠깐이지만 뭔가 해방감. 그런 것이 살짝 있어요. 긴장이 살짝 풀린다는 것이요.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

처음에는 불필요하다고 생각을 했죠. 왜냐하면 이게 쉬는 건지 쉬는 것 같지도 않은 그런 불편한 것 때문에. “이게 무슨 쉬는 거야, 밥 먹는 것도 왜 우리가 휴게를 써가면서 밥을 먹어야 돼?”라고 생각을 했거든요.

그 전에는 애들 밥 먹을 때 같이 먹었으니까요. 근데 이제는 이게 편해져서 밥을 천천히 먹게 되더라고요. 그 전에는 아이들이랑 먹을 때는 밥이 코로 들어가는지 입으로 들어가는지 모르게 먹었거든요. 그리고 음악 듣고, 일지도 쓸 수 있고 서류를 할 수 있으니까 그거는 좀 좋은 것 같아요. 아이들이랑 분리된 공간에서. (중략) 그리고 선생님들이 아이들 보면서 스트레스를 많이 받잖아요. 아이가 힘들게 하면. 그런데 노래도 들을 수 있고. 그리고 서류 같은 것도 퇴근 안하고, 퇴근 전에 할 수 있어서 그런 건 좋은 것 같아요. 왜냐면 항상 노트북을 들고 다녔었는데 이제는 좀 놓고 다니게 되더라고요. 그건 좀 좋은 것 같아요.

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

가정A교사는 긴 시간 영유아를 보육하는 교사에게 재충전할 수 있는 시간이 필요하다고 이야기하였다. 직장C교사는 하루 종일 아이들과 붙어있는 교사에게 휴게시간은 심리적인 위안을 준다고 이야기하였다. 국공립B교사 또한 휴게시간에 잠깐이지만 긴장이 풀리고 해방감이 든다고 이야기하였다. 민간A교사는 천천히 밥을 먹을 수 있게 되었고, 아이들이 없는 공간에서 서류작업을 할 수 있어서 좋다고 이야기 하였다.

종합하면, 교사들은 휴게시간 보장정책이 시행된 후에 근무환경 개선에 대한 긍정적인 변화를 경험하였다. 이러한 긍정적인 변화는 정책 시행 후에 보육교사의 휴게시간 개념이 형성되고, 교사의 신체·정신적 재충전이 이루어지며 삶의 질이 향상됨으로써 교사의 근무환경 개선에 도움이 된다고 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

2) 감시의 눈을 피할 수 없는 교사

휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험을 분석한 결과, 교사들은 휴게시간을 사용함에 있어서 감시의 눈을 피할 수 없기 때문에 어려움을 경험

하는 것으로 나타났다. 이러한 감시의 눈은 ‘휴게공간에 존재하는 CCTV’, ‘학부모의 시선’, ‘원 내에서의 시선’으로 범주화되었다.

(1) 휴게공간에 존재하는 CCTV

교사들은 교실은 물론 휴게공간에도 CCTV가 있기 때문에 휴게시간에 온전히 휴식을 취하는 데에 어려움을 겪고 있었다.

네, 공간, CCTV없는 공간 있잖아요. 맨날 CCTV에 계속 노출이 되어있고. 반을 하나 비웠는데도 거기에 CCTV가 달려 있으니깐 제대로 쉴 수 없죠. 솔직히 편안하게 누워서 자고 싶기도 한데 CCTV에 의식을 해서 쉬지를 못하니까. CCTV없는 공간이 필요해요. 그런데 이것도 쉬운 게 아니죠. 규모가 작은 어린이집은 그런 공간을 만들 수 없잖아요.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

휴게공간이 겹칠 때도 있는데요, 친한 교사가 겹치면 상관없는데 별로 안 친한 교사면, 만약에 그 분이 5층에 있으면 딱 데로 가요. 혼자 있는 것보다는 좀 불편해서요. CCTV도 있으니깐 어차피 완전 편하게 쉬지는 못하거든요. 그래서 지하 자료실에 가거나 뭐 그런 식으로.

(국공립A교사의 1차면담, 2018. 11. 29)

민간A교사는 휴게공간으로 쓰는 교실에도 CCTV가 달려있기 때문에 제대로 쉴 수 없다고 이야기하였다. 국공립A교사는 다른 교사와 휴게공간이 겹치면 다른 곳으로 이동하는 경우가 있으며 마찬가지로 CCTV가 있어서 편하게 쉬지 못한다고 이야기하였다. 이렇듯, 교사들은 휴게공간에 CCTV가 설치되어 있기 때문에 불편함을 느끼며 휴게시간에 온전히 쉬지 못하는 어려움을 경험하고 있었다.

(2) 학부모의 시선

교사들은 휴게시간을 사용할 때 학부모의 시선 때문에 불편함을 느끼며 휴게시간을 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 나타났다.

아무래도 아파트단지이다 보니까 엄마들이 주변에 많이 돌아다니고 마주치게 될 테니까요. (중략) 그래서 저희는 휴게시간을 밖에서 쓰지는 않아요. (중략) 그런데 부모님들이 휴게시간에 대해 잘 모르고 있을 것 같아서 선생님이 밖에 돌아다니는다고 오해 할 수도 있을 것 같아요. 부모님은 담임선생님이 밖에 돌아다니는 것을 보면 당연히 ‘우리아이는 누가 보고 있지?’ 라는 생각을 할 것 같아서 마주치면 무안할 것 같아요. 그렇다고 “저 휴게시간이라서 나왔어요.”라고 먼저 말을 꺼낼 수도 없고요. 난감할 것 같기는 해요. 이런 부분에 대해 부모님들께 정확한 공지나 안내가 필요할 것 같아요. 그리고 부모님들께 선생님들의 휴게시간사용에 대해 알려도 어린이집에 피해가 가지 않아야 할 것 같고요.

(가정A교사의 1차면담, 2018. 12. 15)

매일 나간 적은 없었어요. 그러기 때문에 저희가 너무 바깥으로 나가면 주변에 어린이집들도 있고, 학부모도 보는 눈이 있으니까 아직까지는 안 되는 것 같아요. (중략) 그러다 보니 주변 시선 때문에 그렇기 한테. 휴게시간에 밖에 나가는 것도, 나가서 한 시간동안 배회하고 있기도 참 애매하잖아요. 날씨가 춥거나 덥거나 하면. 이것이 대대적으로 만들기가 참 어려운 게.

(민간B교사의 1차면담, 2018. 10. 28)

나가기도 했었죠. 처음에 나가기도 했는데 갈 데가 없는 거예요. 솔직히 이 복장으로 커피 마시러 가기도 그렇고 엄마들 마주치기도 그런 거예요. “뭐 하세요, 선생님?” 이러면 “저희 휴게시간 쓰고 있는데요.”그러면 당연히 부모님 입장에서는 “저희 애기는요?, 누가 보게 돼요?” 이렇게 되니까 불편한 거예요. 그래서 어느 때는 한번 차에 있어본 적도 있고. 너무 불편

해가지고.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

위의 사례와 같이, 교사들은 학부모가 휴게시간에 대해 잘 모르고 있기 때문에 정책이 학부모에 정착되지 않은 분위기라고 인식하였고, 외출 시에 학부모와 마주치면 학부모가 오해할 수도 있다는 불안감과 불편함을 느끼고 있었다. 또한 교사들은 휴게시간에 외출을 했을 때, 마땅히 갈 곳이 없거나 밖에서 할 것이 없다고 인식하였으며 이러한 인식은 교사들도 휴게시간에 외출하는 것에 대해 익숙하기 않은 상태인 것으로 해석할 수 있었다.

(3) 원 내에서의 시선

교사들은 휴게시간을 사용할 때 원 내에서의 시선 때문에 불편함을 느끼게 되고 휴게시간을 제대로 사용하기 어렵다고 하였다.

온전히 쉬는 선생님은 없어요. 제가 볼 때는 없었어요. 얘기하다가 사적인 얘기 조금 나누는 거지 오로지 앉아서 쉬면은 괜히 눈치 보인다고 해야 되나, 원장님도 자유롭게 돌아다니시거든요. 그럼 원장님 눈치가 보여요. 원장님이 눈치 주는 사람은 아닌데, 근데 그래도 눈치 보이는 거는 맞아요.

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

네, CCTV는 없지만 원감님 방을 거쳐서 지나가야 한다는 불편함은 있어요. 아직은 인식이 기관에서 휴게시간을 보장하는 게 익숙하지 않고 그러다 보니까 다른 교사들이 쉬러 오는 것에 있어서 밑에서 눈치를 보는 걸 수도 있지만 위에서 전 하고는 다른 문화기 때문에 그런 시선들 때문에 못가는 것도 있는 것 같아요. 원장, 원감님 시대에는 이런 게 없었으니까. (중략) 아직 분위기가 정착이 안돼서 나가지는 않아요. 아이들이 많

은 반은 한 번도 쉬어본적이 없다고 하더라고요. 내가 아파서 죽겠어서
나가지 않는 이상은 항상 교실에 상주하고 있고, 아이들과 함께 있다고
해요.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

그래서 마음이 좀 불편하죠. 휴게시간이라고 자유롭게 나갔다 올 수도
없는 거고, 어쨌든 원장님께 말씀드려야하니깐요. 이렇게도 저렇게도 눈치
가 보여요. 병원도 하루만 가면 괜찮은데 3~4일 후에 다시 가야하거나 개
인적인 일로 알아보느라고 은행에 두 군데 정도 가야할 때는 난처해요.
다른 선생님들께 부탁하기도 한번은 괜찮은데, 마음이 불편하죠.

(민간B교사의 2차면담, 2019. 08. 17)

직장A교사는 휴게시간에 온전히 휴식하는 교사는 없으며 앉아서 쉬면 원
장의 눈치가 보인다고 이야기하였다. 직장B교사는 아직 기관에서 휴게시간
에 대한 인식이 익숙하지 않기 때문에 휴게시간을 잘 사용하지 않는다고 이
야기 하였다. 민간B교사는 휴게시간에 외출할 때에 원장에게 말하기가 불편
하다고 이야기 하였다. 이렇듯, 교사들은 원 내에서 원장이나 원감의 시선을
피할 수 없기 때문에 휴게시간을 사용할 때 눈치를 보게 되고, 휴게시간을
제대로 사용하지 못하는 어려움을 경험하고 있었다. 특히, 다른 기관에 비해
규모가 작고, 어린이집 운영에 원장의 재량이 많은 영향을 미치는 가정어린
이집의 경우에 교사들이 휴게시간 사용에 대해 눈치를 더 많이 보는 것으로
나타났다. 다음 사례는 가정어린이집 교사들의 면담 내용이다.

(소곤거리는 목소리로)어려움은, 원장님이요. 원장님이 쉬라는 말씀은
하는데 분위기가 쉬는 분위기가 아니에요. 그래서 원장님 눈치가 보이게
되고, 제대로 휴게시간을 갖지 못하는 것 같아요. 가정어린이집은 원장님
에 따라. 원장님의 마인드에 따라 많이 다르죠.

(가정C교사의 2차면담, 2019. 07. 02)

저희 어린이집은 보조교사가 없고, 원장선생님도 반을 맡고 있어서 휴게시간을 쓰라고 말은 하시는데 자기 일이 바쁘셔서 애들을 못 봐주세요. 휴게시간을 사용하고 싶다고 얘기를 꺼내기에는 원장선생님 눈치가 많이 보이죠. 쓸 상황이 아닌 게 뻔히 보이니까.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

저희 어린이집처럼 가정어린이집은 원장님의 마인드가 큰 역할을 하기 때문에, 저희 원장님은 밖에 나가지는 말자고 하셨거든요. 아무래도 아파트단지이다 보니까 엄마들이 주변에 많이 돌아다니고 마주치게 될 테니까요. 마주치면 우리 아이 놔두고 선생님이 돌아다니는 거 보면 안 좋아할 거고, 어린이집 이미지도 안 좋아지고, 괜히 안 좋은 이야기들이 돌아다니면 어린이집에 안 좋으니까요. 그래서 저희는 휴게시간을 밖에서 쓰지는 않아요.

(가정A교사의 1차면담, 2018. 12. 15)

가정C교사는 원장이 휴게시간을 사용하라고는 하지만 원장의 눈치가 보여서 제대로 사용하지 못한다고 이야기 하였다. 면담 상황에서 소곤거리는 목소리로 주변을 살피면서 휴게시간 사용에 원장의 눈치가 보인다고 이야기하는 모습을 보면서 연구자는 가정C교사가 평상시에 원장의 눈치를 많이 보고 있다는 느낌을 받았다. 가정B교사 또한 원장의 눈치가 보여서 휴게시간을 사용하고 싶다는 이야기를 꺼낼 수 없다고 이야기 하였다. 가정A교사는 원장의 재량으로 교사들이 휴게시간에 기관 밖으로 나가지 않기로 정해졌다고 이야기 하였다. 이렇듯, 가정어린이집 교사들은 교사들의 휴게시간 사용에 있어서 원장의 재량이 많은 영향을 미친다고 인식하고 있었으며 휴게시간을 사용할 때 원장의 눈치가 보이는 상황으로 어려움을 경험하는 것으로 해석할 수 있었다.

종합하면, 휴게시간 보장정책에 대한 경험에서 교사들은 휴게공간에 존재

하는 CCTV와 학부모의 시선, 원 내에서의 시선인 ‘감시의 눈’을 피할 수 없는 것으로 나타났다. 이러한 ‘감시의 눈’은 교사들이 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 주는 것으로 나타났다.

3) 정책의 비현실성

휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험을 분석한 결과, 교사들은 휴게시간 사용의 어려움을 토대로 정책의 비현실성에 대해 이야기하였다. 정책이 비현실적인 이유로는 ‘휴게시간에 일을 하는 현실’, ‘영유아 보육의 어려움’, ‘현실적 운영여부에 대한 믿음 부족’으로 범주화되었다.

(1) 휴게시간에 일을 하는 현실

교사들은 휴게시간에도 일을 해야 하는 현실 때문에 정책이 비현실적이라고 이야기하였다. 교사가 휴게시간에 일을 하는 이유로는 휴게공간의 열악함과 과도한 업무량이 원인인 것으로 나타났다.

따로 있기는 한데, 휴게 공간이라고 하기에는 조금 왜냐하면 짐들이 많다 보니까 이것저것 쌓이다보니까 처음에는 청소해서 휴게공간으로 쓰기로 했는데 짐들이 계속 쌓였어요. 5층에 공간이 조금 있어서 휴게 공간으로 만들었어요. 만들었는데 점점 짐들이 쌓여가고 있어요. 그래서 사용하지 않게 되었어요.

(국공립A교사의 1차면담, 2018. 11. 29)

(생략) 본인 시간대 별로 저희가 정해가지고 나와서 양호실이나 교사실에서 쉬기도 하더라고요. 그런데 주로 자기 일들을 많이 하는 편이고. (중략) 사실상 쓰는 휴게공간은 따로 없어요. 각자 교실이나, 거의 교실에 있

어요.

(직장C교사의 1차면담, 2018. 12. 01)

솔직히 따로는 (휴게)공간이 없어요. 공간을 한번 비워본 적이 있는데
요. 비우니까 반 애들한테 영향이 가더라고요. 저희 반에서 자야 되는데,
원래는 애기반을 비워놓고 밥을 먹었었는데요. 아기들이 잘 때 자기반이
아니니까 힘들어해서 아이들을 보면서 쉬고 있어요.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

국공립A교사는 휴게공간에 짐이 많이 쌓이게 되어서 휴게공간을 사용하
지 않게 되었다고 하였다. 직장C교사는 휴게공간이 따로 없으며 교사들이
각자 교실에 상주한다고 이야기하였다. 민간A교사는 또한 휴게공간이 따로
없으며 교실에서 아이들을 보면서 쉬는다고 이야기하였다. 이렇듯, 기관에서는
교사들이 휴게시간에 휴식을 취할 수 있는 휴게공간이 제대로 마련되어 있
지 않기 때문에 교사들이 휴게시간에 일을 하거나 교실에서 영유아를 돌보
는 것으로 나타났다. 특히, 다른 유형의 기관보다 규모가 작은 가정어린이집
의 경우에는 더욱 휴게공간이 열악한 것으로 나타났다. 다음 사례는 가정어
린이집 교사들의 면담 내용이다.

휴게공간이 따로는 없어요. 따로 만들만큼 공간이 많지 않아요. 선생님
들도 교실에서 쉬고 있어요. 교실에서 애들을 보면서 쉬는 거죠.

(가정C교사의 1차면담, 2018. 11. 27)

가정어린이집같은 경우는 휴식할 공간이 없어요. 직장어린이집같은 경
우는 공간이 많잖아요. 그런 경우는 쓸 수 있을 것 같아요. 그리고 우리는
보육도우미가 있으면 휴게시간을 잘 쓸 수 있을 것 같은데 없으니까 사고
가 생기면 내 탓이기 때문에 제대로 쓸 수가 없어요.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

어린이집에 공간이 적다보니 교사실이 따로 있는 게 아니고 주방에 공용 컴퓨터 1개가 있어요. (중략) 휴게공간도 형식상 만들었다가 짐이 쌓여서 지금은 쓰지도 않고요. 자료실도 부족하니까요. 거기에 쌓게 되는 거예요. (중략) 선생님들은 낮잠시간에 교실에서 아이들을 보는거죠.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

위의 사례와 같이, 가정어린이집의 교사들은 어린이집에 공간이 협소하기 때문에 휴게공간이 따로 없으며 교사들이 교실에서 아이들을 보면서 휴게시간을 사용한다고 하였다. 다음은 가정d어린이집의 참여관찰 중 휴게공간에 대한 내용이다.

[참여관찰 당시 보육교사의 휴게공간이 어디인지 교사에게 물어보았더니 확장된 베란다의 제일 안 쪽을 가리켰다. 그 곳은 안전장치 문이 설치되어 닫혀있었으며 그 안에는 낮은 교구장 1개와 낮은 책상 1개, 방석 2개, 책 8권이 책꽂이에 꽂혀있었다. 그리고 책상 위에는 박스들이 쌓여있었고, 박스 안에는 영아들의 교재가 들어있었다. 방석 위에는 영아들 교구가 담긴 큰 박스 2개가 쌓여있어서 앉을 공간이 없었다.]

(가정d어린이집 참여관찰, 2019. 06. 14)

참여관찰을 통해 가정d어린이집은 베란다의 제일 안 쪽 구석에 교사의 휴게공간을 마련하였다. 그러나 공간이 협소하고 짐이 쌓여있어서 사실상 교사들이 휴식을 할 수 없어 보였고, 실제로 휴게공간에서 휴식하는 교사는 발견되지 않았다.

다음 사례는 과도한 업무량에 대한 보육교사들의 면담 내용이다.

행사나 견학 시에 그날은 휴게시간이 없죠. 정해진 시간 외의 휴게시간은 절대 없죠. (중략) 지지난 주에도 간담회가 있었거든요. 간담회 준비 때문에 워낙 바빠서 다들 휴게시간 없이 간담회 준비만 했었고. 그거는

다른 직장을 다녀도 어쨌든 야근하는 사람들도 있고 하잖아요. 그래서 다른 선생님들도 다 그렇게 생각하고 휴게시간을 못 써도 그냥 넘어가는 것 같아요.

(직장A교사의 1차면담, 2018 10. 15)

아무래도 행사가 있거나 크리스마스시즌이거나 해서 원을 꾸며야 되거나 하면 못 쓸 때가 있죠. 모든 사람이 휴게시간을 못 쓰는 건 아니지만 그 시간에 꾸며야 되거나 무언가를 할 일이 있으면 못 쓰게 되는 거죠. 아무래도 일이 안 끝나있으니까, 나 일도 해야 하는데 나는 좀 쉬고도 싶고. 그런 딜레마에 빠지는 거죠. '쉬고 싶은데 이거를 해야 내가 나중에 덜 힘들겠다' 라는 생각에 일을 하는 거죠. 일을 선택하게 되는 거죠. 제대로 쉬는 것 같지 않고.

(민간B교사의 2차면담, 2019. 08. 17)

어버이날이나 어린이날, 크리스마스, 명절 행사 같은 큰 행사가 있을 때는 교사들이 같이 준비해야 하잖아요. 그래서 휴게시간을 더욱 못 쓰게 되는 거죠. 안 그래도 저희는 낮잠시간에 아이들 재우고 휴게시간을 갖는 건데, 행사준비를 휴게시간에 하니깐 휴게시간을 못 가져요. 행사준비를 그때 안하면 퇴근이 늦어지니까 낮잠시간에 해요. 그래서 낮잠시간에 애들 재워놓고 눈치껏 나와서 유희실에서 모여 다 같이 준비를 하기도 해요. 애들이 켈까봐 눈치껏 왔다 갔다 하면서 일하는 거죠.

(가정A교사의 2차면담, 2019 06. 14)

저희 같은 경우에는 하루에 차 운행이 3,4번씩 나가니까, 내가 만약에 휴게시간이 4시 반 넘어서면 오후에 차량을 나가면 그 이후에 쉬기가 어려운 거예요. 옆반 선생님이 조율을 해주시면 쉴 수가 있는데 애들이 많거나 행사가 있으면 쉴 수가 어려운 부분이 있고, 오전에도 마찬가지로 견학나가는 행사들이 많거든요. (중략) 휴게시간을 다 지키고 있다고 하기에는 무리가 있어요.

(민간C교사의 2차면담, 2019. 07. 13)

직장A교사는 행사나 견학이 있는 날은 교사의 휴게시간이 없으며 이때 교사들은 휴게시간을 못 써도 그냥 넘어간다고 이야기 하였다. 민간B교사와 가정A교사, 민간C교사는 행사가 있는 날은 휴게시간을 사용할 수 없는 어려움을 토로하였다. 이는 행사나 견학 시에 담임교사의 역할이 큰 업무적 특성이 영향을 미쳤다고 유추할 수 있다. 이렇듯, 교사들은 행사나 견학이 있는 날은 휴게시간을 사용할 수 없고, 업무를 할 수 밖에 없는 것으로 나타났다.

휴게시간을 쓰는 건 참 좋은데 그래도 교사들이 그 휴게시간에 나가서 어린이집 일을 하는 거예요. 왜냐면 안 해도 상관없는데 어린이집 일이라는 게 많잖아요. 애들만 보는 게 아니라 부수적인 게 뭐 서류든 행사든 너무 많으니까 일을 할 수 밖에 없는 상황인거죠. 제 시간에 퇴근하려면 그럴 수 밖에 없어요.

(국공립A교사의 2차면담, 2019. 05. 11)

하루 종일 아이들이랑 있어야 하는 거랑 서류가 너무 많은 거예요. 원장님이 서류에 욕심이 많으신 것 같아요. 일지도 간소화한다고 하는데 저희는 평가도 다 쓰거든요. 애들이 안가면 서류를 집에 가서 해야 하는 상황인데, 서류를 집에 가서 매일 할 수도 없는 거고. 휴게시간에도 서류를 해야죠. 그러면 계속 업무의 연장선인거예요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

휴게시간이라고 따로 내 일을 할 수 있는 게 아니라 그냥 업무하는 거 밖에 없어요. 서류하거나 만들기, 교재 만들거나 교구 정리 이런 거.

(민간C교사의 1차면담, 2018. 12. 08)

오후시간에는 저는 그냥 제가 필요한 거 밀린 서류를 한다면지 된다는 게 서류를 안 할 수도 없는 거고 그래서.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

국공립A교사와 국공립C교사는 많은 서류 업무량 때문에 휴게시간에 쉴 수 없다고 이야기하였다. 민간C교사와 민간A교사는 휴게시간에 서류나 교구 만들기, 교구 정리 등의 업무를 한다고 이야기 하였다.

이렇듯, 교사들은 과도한 서류 업무량으로 휴게시간에 업무를 하게 되어 휴게시간을 제대로 사용하지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

(2) 영유아 보육의 어려움

휴게시간 보장정책에 대한 경험에서 교사들은 영유아 보육에 대한 어려움을 겪고 있었으며 이는 정책의 비현실성으로 나타났다. 영유아 보육의 어려움은 ‘영유아 연령특성에 따른 어려움’과 ‘대체인력 부족 및 불안감’, ‘통합보육의 어려움’으로 범주화되었다. 다음 사례는 영유아 연령특성에 따른 어려움에 대한 교사들의 면담 내용이다.

휴게시간이라고 해서 쉬러 갔는데 15명이 죄다 자유선택시간이라고 해서 놀이만 하는 것은 아니잖아요. 중간에 화장실도 갈 수 있고, 옆 애들이랑 트러블이 미묘하게 날 수도 있고, 그 와중에 통합 애들이 돌발행동이 일어날 수도 있고요. (중략) 화장실에서 변을 보거나 생리현상이 일어날 수 있는 거고, 아이들이 다툼이 있을 수 있는 거니까요.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

국공립B교사는 아이들의 발달 특성상 일어날 수 있는 상황들이 다양하기 때문에 휴게시간을 사용할 수 없다고 이야기하였다. 이렇듯, 교사들은 담임 교사가 영유아를 계속 지켜봐야하는 업무 특성으로 인해 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히, 영아반 교사들은 영아의 발달특성상 휴게시간을 사용하는 데에 더 큰 어려움을 겪고 있는 것으로

나타났다.

0세 아이들은 정말, 진짜 눈 돌리면 저기 올라가있고, 다 뒤집고 있어서
만 0세 있는 어린이집은 휴게시간 사용이 힘들 것 같아요.

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

저희 애들이 0세기도 하고, (중략) 낮잠시간에 더 주의를 해야 하는 게
있어서 더 (휴게시간을) 못 써요. 영아 안전사고가 좀 무섭기도 하고요.
그리고 애들이 깰 때 교사를 찾는단 말이에요. 근데 교사가 없으며 우
니까. 그러면 다른 영아들한테 수면에 방해가 되기도 해요. 낮잠시간에 계
속 애들 옆에서 수첩 쓰고, 선생님 한분은 꼭 교실에 있어야 하는 거예요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

0세 아이들이 지금 걸으려는 아이부터 걷기 시작하는 아이들이에요. 그
러면 얼마나 여기저기 올라가고, 다리 힘이 부족하니까 걷다가 넘어지겠
어요. 교사는 한 시도 눈을 땔 수 없는 거죠.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

위의 사례 내용과 같이, 영아반 담임교사들은 영아의 신체적 발달특성상
일어나기 쉬운 안전사고에 대한 불안감으로 인해 휴게시간을 사용하는 데에
어려움을 경험하고 있었다. 다음의 사례는 영아의 연령 특성상 보이는 낮가
림에 대한 교사들의 면담 내용이다.

영아들은 낮잠 잘 때도 관찰이 필요하고, 실습선생님이나 대체교사가
온다고 하더라도 저희반 아이들이 낮가림이 좀 심해서 안 따라요. 우는
애들도 있고요. 그래서 저만 볼 수 밖에 없는 거예요. 그래서 그런지 원장
님도 ‘보조교사를 구해야겠다.’이런 마음이 없으신 것 같아요.

(국공립C교사의 1차면담, 2018. 12. 09)

영아이기 때문에 더 친숙한 교사여야 하기 때문에 저희가 사실 벗어나

는 건 어려운 상황이죠. 대체교사가 온다고 해도 그 친구들이 자다가 우는 상황에서 다른 선생님이 자기를 안았을 때 전혀 달래지지 않으니깐. 저희들이 그 안에 상주해야 하는 어려움이 있어요. 특히 영아 같은 경우에는 애착 형성이 안 된 사람하고 그렇게 계속 낮잠시간에 같이 있어야 된다는 거는 좀 안 맞는 면이 있기는 해요.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

영아반의 휴게시간이라고 선생님이 나와 있어도 그 나와 있는 선생님한테 훨씬 더 애착을 가진 애기가 있을 거 아니에요. 개가 정말 많이 울고 있으면 들어가서 휴게시간에도 교실에 들어가서 애기를 봐야 되는 거예요. 그리고 응가 갈아야 될 때는 가서 해줘야 되는 거고.

(직장A교사의 2차면담, 2019. 07. 07)

국공립C교사는 영아들이 낮가림이 심하기 때문에 대체교사가 온다고 해도 담임교사가 영아를 돌볼 수 밖에 없다고 이야기 하였다. 직장B교사 또한 영아의 특성상 친숙한 교사와 함께 있어야하기 때문에 담임교사가 항상 교실에 상주해야하는 어려움이 있다고 이야기 하였다. 직장A교사는 유독 담임교사에게 애착을 가지는 영아가 있으면 담임교사는 휴게시간을 가지다가도 교실로 들어와서 영아를 돌봐야한다고 이야기 하였다. 이렇듯, 영아반 교사들은 영아들이 발달 특성상 다른 교사에게는 낮가림을 보이고 담임교사에게만 애착을 보이는 영아가 있기 때문에 담임교사가 항상 영아 옆에 있어야 하는 어려움을 나타내었다.

다음 사례는 직장a어린이집의 영아반 참여관찰 내용이다.

[직장A교사가 교실에서 영아들과 놀잇감으로 상호작용을 하고 있는 상황이다. 교실에는 두 반의 영아들을 통합보육하고 있다. 직장A교사와 같은 반의 또 다른 담임교사인 동료C교사가 기저귀같이 영역에 있다.]

동료C교사: 선생님, a반 선생님 지금 교사실에 있어요?

직장A교사: 아마도 그럴걸요? 왜요?

동료C교사: OO이가 응가했는데, a반 선생님이 갈아야될 거 같은데. 애가 내가 하니까 안갈려고 하네. (영아를 보고 웃으며) OO야~ 선생님이 갈아줄게. 이리와보세요.

[영아가 교실 구석으로 가서 엉덩이를 벽쪽으로 숨긴다.]

직장A교사: 응, 내가 갈아도 고집부리더라고요. 선생님 지금 교사실에 있을걸요?

[동료C교사는 교실에 있는 전화기로 교사실에 전화를 건다.]

동료C교사: 선생님, OO이가 응가를 했는데, 우리가 갈지를 못하게 해서.. 네, 알았어요. (영아를 보고) 조금만 기다리자. 선생님이 곧 오신대.

[약 50초 후에 자료실에 있던 a반 교사가 영아에게 다가가서 기저귀를 갈고, 화장실에서 엉덩이를 물로 씻긴다.]

(직장a어린이집 참여관찰, 2018. 11. 29)

영아가 배변을 하였을 때 기저귀를 갈아야하는 상황에서 영아가 담임교사만을 찾는 경우가 있음을 발견하였다. 통합보육을 하고 있는 교사들이 영아를 보살필 수 없을 때는 휴게시간을 사용 중인 담임교사가 와서 영아를 돌보아야하는 경우가 있음을 알 수 있었다.

반 따로 따로 있고, 가운데 화장실을 같이 쓰거든요. 옆 반에 애가 배변을 했다 그러면 씻을 때는 엉덩이 물로 다 씻기거든요. 그러면 선생님한테 전화해서 잠깐 와달라고 해서 휴게시간 가지고 있는 선생님이 잠깐 교실 들어와서 애를 화장실에 데려가서 엉덩이 닦고. (생략)

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

휴게시간 쓰고 있는데, 제 휴게시간인데 저희반 아이가 응가했다고 하면 제가 또 치워야하는 경우가 난처한 것 같아요. 다른 반 선생님한테 저희반 아이 응가를 치워달라고 하기에 좀 그런 것 같아요.

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

직장A교사의 사례와 같이, 영아의 발달 특성상 배변훈련을 시작하고 활발히 진행하는 시기이기 때문에 담임교사가 휴게시간을 사용하기 어렵다는 면담 내용이 도출되었다. 민간A교사 또한 담임교사가 휴게시간을 사용하고 있을 때도 영아가 배변을 하면 배변처리를 해야 하는 점이 난처하다고 이야기하였다. 또한, 영아반 교사들은 휴게시간이 낮잠시간임에 따라 겪는 어려움에 대해 이야기하였다.

아이들이 그동안 수면패턴이 너무 다르잖아요. 중간에 자다가 소리를 지르는 아이도 있고 이러다보니까, 전반적으로 이 친구는 요 시간 때 곁에 있어야 되고, 이 친구는 요 시간 때 곁에 있어야 되고, 서로 아이들 지키느라고 못나가는 게 더 많죠. (중략) 그 전날 잠을 못 잤거나 너무 많이 잤거나 그러면 어린이집에 왔을 때 낮잠을 잘 못자는 경우가 생기면 내 휴게시간이지만 아이가 깨면 못나가는 거잖아요. 개를 억지로 채우거나 할 수 없으니까. 평가제에서도 낮잠 자기 싫어하는 아이를 억지로 채우면 학대라고 하잖아요. 그러니까 내 휴게시간이라고 하더라도 아이가 안자면 나갈 수가 없는 거죠.

(직장B교사의 1차면담, 2018. 11. 24)

그래도 교실에 한명씩은 잠이 잘 안 드는 아이들이 있어서 휴게시간에 교실 밖에 잘 나오지 못해요. 선생님이 자리를 비우면 그 안자는 아이는 밖에 나오려고 하거나 소리를 내서 자고 있는 아이들 깨우거든요. (중략) 그럴 때는 자지 않는 아이가 짜증날 때가 있어요. 교사도 사람인데 잠시라도 쉬는 시간이 있어야 하잖아요. 잠 안자는 아이가 다른 아이들을 다 깨우면 그 날 저는 앉아서 쉬는 시간도 못 가지는 거예요. 불안해서 우는 아이도 있어요. (중략) 그래서 저는 교실을 잘 비우지 못해요. 어쩔 수 없이 제 휴게시간은 낮잠시간에 아이들 옆에서 보낼 수 밖에 없는 거예요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

제가 교실에서 아이들과 같이 있는 거죠. 제가 아이들과 같이 있으면

서 휴게시간을 사용하고 있는 거예요. 낮잠시간에 깨는 아이들이 있을 수도 있어서 항상 제가 옆에 있어요.

(가정C교사의 1차면담, 2018. 11. 27)

애기들 낮잠 재울 때는 교실에 낮잠재우는 교사 한명 있잖아요. 그 교사는 헤드거든요. 헤드가 항상 애들 낮잠재울 때 불박이로 있어야 해요. (중략) 그러니까 재울 때는 같이 재우는데 재우고 나면 1시부터 3시까지 오로지 혼자 보는 거예요. 2시간을 풀로 교실에 있으니까 화장실에 가고 싶으면 다른 선생님들한테 카톡으로 말하는 거예요. 근데 그냥 참아요. 화장실 잘 안가요. 왜냐면 선생님들도 밖에 나가서 하는 일들이 있을 거고, 잠깐 와서 5분, 1분, 2분이어도 흐름이 끊기잖아요.

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

위의 사례들과 같이, 영아반 교사들은 낮잠시간에 깨는 영아가 있을 수 있기 때문에 휴게시간동안 교실에서 계속 영유아를 돌보고 있다고 하였다. 다음 사례는 가정d어린이집의 참여관찰 내용 중 낮잠시간에 대한 내용이다.

[낮잠시간에 교사들은 모두 교실에 앉아있다. 가정A교사는 영아 두 명 사이에 앉아서 왼손으로는 왼쪽 영아를 토닥여주고 있고, 오른손으로는 핸드폰을 보고 있다. 추후 면담에서 이 상황에 대해 물어보았다. 영아들이 다 잠이 들자 문을 살짝 열고 화장실로 이동한다. 화장실에서 나온 후 주방으로 이동한다. 주방에서 커피를 타서 다시 교실로 조용히 들어간다. 커피를 한 모금 마신 후 책상에 커피를 올려놓고 다시 핸드폰을 본다. 다른 반의 교사들을 살펴보니 영아들 옆에 앉아서 핸드폰으로 스마트알림장을 작성하고 있었다. 스마트알림장을 작성한 후 만0세반 교사는 영아 옆에 누워서 영아를 토닥여주다가 다시 앉아있었다. 낮잠시간이 끝나고 모든 교사들이 영아들을 깨우며 교실에서 나왔다.]

(추가 질문 내용)

연구자: 선생님, 아까 낮잠시간에 휴게시간을 사용하신건가요?

가정A교사: 네, 저희는 대부분 낮잠시간에 아이들을 재우면서 휴게시간을

사용해요. 재우고 스마트알림장을 쓰고 좀 쉬는 거죠.

연구자: 그러면 아까 한손으로 아이를 재우고, 한손으로 핸드폰을 사용할 때에는 스마트알림장을 작성하고 계셨던 건가요?

가정A교사: 네, 애들 재우면서 사진 지울 거 정리하고, 스마트알림장을 쓰는 거죠. 좀 빨리 쓰고 저도 휴식하기 위해서요. 영아들이 자고 있을 때는 교실 밖에 나와 있을 수가 없어서요.

(가정d어린이집 참여관찰, 2019. 06. 14)

참여관찰을 통해 교사들은 영아들의 낮잠시간에 교실에서 휴게시간을 보내고 있었으며 영아들을 재우고 업무를 하면서 휴식을 취하는 모습을 발견하였다. 이렇듯, 영아반 교사들은 휴게시간이 주로 낮잠시간임에 따라 교실에서 영아들을 계속 돌보아야 하기 때문에 휴게시간을 제대로 사용할 수 없는 어려움을 겪고 있었다. 다음 사례는 교사들이 경험하는 ‘대체인력 부족 및 불안감’에 대한 면담 내용이다.

저희는 원장님 반에 보조교사 한 분 빼고는 다 원담임이에요. 보조교사가 영아반을 거의 맡아서 보고 있고, 모든 반에 투입될 수 없기 때문에 원담임인 반은 교실을 비우기가 어렵죠. 그래서 휴게시간을 사용하지 못하는 게 커요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

아무래도 좀, 일단 대체교사가 없고. 안 그러면 제가 나가버리면 선생님이 혼자 봐야 하잖아요. 그래서 못 쓰게 되는, 그런 게 조금 불편한 것 같아요. 아직. (중략) 아무래도 영아다 보니까. 유아들은 의사표현을 할 수는 있잖아요. 그런데 애네들은 특성이 있는데, 애가 이럴 때는 이렇게 해야 하는데 이런 거를 대체교사 선생님들은 모르잖아요. 낮가림도 있고. 개별 특성을 파악하는데 시간이 걸리는데 대체교사가 오시면 잠깐 왔다 가실 거 아니에요. 그러면 그분들도 파악하기 힘들지 않을까 생각돼요. 담임의 역할까지 하기는 어려울 것 같아요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

그렇지만 마음은 불편하죠. 저희반 아이들을 놓고 오니까.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

가정A교사는 대체인력이 없기 때문에 휴게시간을 사용하지 못한다고 이야기 하였다. 국공립C교사 또한 대체인력이 없기 때문에 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 나타냈으며 대체교사가 온다고 해도 영아의 특성상 안전사고의 위험과 개별적 특성을 다 알지 못하기 때문에 불안할 것 같다고 이야기 하였다. 국공립B교사는 반 아이들을 놓고 휴게시간을 사용하러 나오는 것에 대해 마음이 불편하다고 이야기하였다. 또한 교사들은 대체교사가 담임의 휴게시간에 대체된다고 하여도 안전사고에 대한 책임에 대한 불안감을 배제할 수 없다고 하였다.

그리고 대체교사가 있었다고 해도 안전사고에 대한 책임은 온전히 담임교사에게 있으니까요. 만약에 사고가 발생했을 때 담임교사가 모르는 것도 이상하기도 하고요. 정책으로 시행되면 어쩔 수 없는 거기는 한테 솔직히 뒷감당은 담임이 해야 되잖아요. 어떤 사고가 나도. 그래서 약간 부담스럽기는 할 것 같아요. 내 눈앞에서 사고가 난 것도 아니니까. 부모님한테 말씀 드릴 때도 좀 그렇고. 뭔가 담임교사가 없는데 사고가 났다 하면 더 미안한 것 같기도 하고, 뭔가 그런 건 좀 부담이 되기는 해요, 그래요.

(국공립C교사의 1차면담, 2018, 12, 09)

휴게시간을 사용함에 있어서 안전사고를 배제할 수는 없잖아요. 그런데 이거를 합의를 하고서 교사가 자리를 비운거기 때문에 교실에 있는 교사가 책임을 짊어지게 되죠. 그렇긴 하지만 어쨌든 담임교사가 있기 때문에 전반적인 책임을 완전 회피할 수는 없다고 생각해요. 이 부분에 대해서 불안하기 때문에 휴게시간을 사실 많이 사용하지 않는 부분도 있어요.

(국공립B의 2차면담, 2019. 07. 06)

그래서 다른 반 친구가 저희반 아이를 물은 경우도 있었거든요. 그때는 제가 (아이들을) 본 게 아니고 다른 선생님이 보셨는데 그런 일이 있었어서 저는 좀 늦게까지 남아서 기다렸다가 부모님께 직접 말씀드리고 그랬어요.

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

위의 사례를 통해, 교사들은 교사의 역할을 수행할 대체인력이 투입된다 고 하더라도 담임교사는 안전사고에 대한 책임을 회피할 수 없기 때문에 부담감을 느끼고 있으며 영유아의 특성상 담임교사의 대체역할에는 한계가 있을 것으로 인식하고 있음을 알 수 있었다.

다음 사례는 교사들의 휴게시간 사용 시 이루어지는 영유아 통합보육에 대한 교사들의 면담 내용과 참여관찰 내용이다.

오후에는 대체적으로 유희실에서 교사들이 돌아가면서 통합보육해요.

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

아이들은 반이 돌아가면서 통합보육이 들어가요. 운영일지를 보면 저희가 시간이 나눠져 있거든요. 그 시간을 체크해서 그 시간대로 휴게시간을 쓰고 있어요.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

직장A교사: 자, OO반 친구들 이제 우리 유희실로 갈거예요. 하고 있던 것들 같이 제자리에 넣어보자.

[직장A교사는 영아들과 같이 정리정돈을 한 후 줄을 세운 후 영아들을 인솔하여 유희실로 이동한다.]

직장A교사: 선생님, 오늘 OO이가 열이 좀 있어요. 혹시 축 쳐지거나 아프다고 하면 저한테 알려주세요.

동료B교사: 네, 해열제는 먹었어요?

직장A교사: 네, 점심 먹고 해열제 먹었는데, 낮잠 자고는 괜찮았는데 지금 또 오를 수도 있어서요. 한번 봐주세요.

동료B교사: 네.

[직장A교사는 영아들을 유희실로 이동시킨 후 교사실로 이동한다. 교사실로 이동하여 컴퓨터 책상에 앉아 주간계획안 작성을 한다. 유희실에서는 동료B교사와 동료C교사 2명이 두 반을 통합하여 영아들을 돌본다.]

(직장a어린이집 참여관찰, 2018. 10. 15)

직장A교사는 오후시간에 교사들이 돌아가면서 영유아를 통합보육한다고 하였다. 민간A교사는 반 별로 돌아가면서 영아들을 통합보육한다고 하였다. 직장a어린이집의 참여관찰을 통해 담임교사가 휴게시간을 사용을 하기 위해서 영유아들의 통합보육이 이루어지는 것을 발견하였다. 유희실에서 두 반을 통합하여 2명의 교사가 영유아를 통합하여 돌보았으며 담임교사는 영유아 인계 시 영유아에 대한 특별한 사항을 전달하는 것으로 나타났다. 이렇듯, 담임교사가 휴게시간을 사용할 때 영유아들은 통합보육이 이루어지는 것으로 나타났다.

다음 사례는 교사가 경험하는 ‘통합보육의 어려움’에 대한 면담 내용과 참여관찰 내용이다.

(생략) 그렇다고 다른 반 선생님과 번갈아가면서 아이들을 합반해서 보는 건 더 힘들어서 싫어요. 그렇게 아이들을 몰아서 보는 것보다는 휴게시간을 그냥 낮잠시간에 가져서 편하게 쉬는 게 좋은 것 같아요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

그리고 휴게시간에 내가 나가야 될 때 다른 선생님이 통합해서 봐줘야 하잖아요. 우리 반 아이들이 낮잠시간에 일찍 깨면 다른 선생님이 봐주지 않기 때문에 제가 나갈 수 없는 상황이 돼요. (중략) 그리고 다른 선생님이 휴게시간을 쓸 때 통합보육을 하게 되는데 많은 아이들을 보려면 너무

어수선하기 때문에 힘들어서 미디어도 틀어주게 돼요.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

저희 원은 종일반 아이들이 점점 늘어나고 있는 편이에요. 다섯 시 반에 교사들이 다 퇴근을 해버리니까 한명 교사가 3세부터 7세 아이들을 몰아서 보게 되잖아요. 이걸 선생님도 힘들고, 애들도 방치하게 되고, 맞지 않는 것 같아요.

(민간C교사의 1차면담, 2018. 12. 08)

가정A교사는 다른 반 교사와 교대로 통합보육을 하는 것이 힘들다고 이야기하였다. 가정B교사는 휴게시간에 다른 반 교사와 교대하여 통합보육을 하는데, 다른 반 교사가 통합보육을 해주지 않는 상황에는 휴게시간을 사용할 수 없다고 이야기하였다. 민간C교사는 오후 시간에는 교사 한명이 아이들을 통합하여 보게 되며 이러한 상황에 대해 부정적으로 인식하고 있었다. 이렇듯, 교사들은 휴게시간을 사용하면서 ‘통합보육에 대한 어려움’을 겪고 있는 것으로 나타났다.

종합하면, 교사들은 휴게시간을 사용할 때 영유아 보육에 대한 어려움을 경험하고 있었다. 영유아 보육의 어려움에는 영유아 연령특성에 따른 어려움이 있었으며 이는 교사가 영유아의 특성 때문에 휴게시간이라고 할지라도 교실에서 영유아를 돌봐야하는 부담감을 느끼고 있는 것으로 해석되었다. 특히, 영아반 교사들은 영아의 신체적 발달상황, 낮가림, 배변훈련 등의 연령 특성에 따라 휴게시간을 사용함에 있어 어려움을 겪고 있었다. 또한 교사들은 담임교사를 대체할 인력이 없어서 휴게시간을 사용하지 못하거나 대체인력의 담임 역할 수행에 대한 불안감을 느끼는 것으로 나타났다.

마지막으로, 교사들은 한 교사가 많은 영유아를 한꺼번에 돌봐야하는 ‘통합보육에 대한 어려움’을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히, 한 교사 많은 영유아를 한꺼번에 보육하는 상황에서는 영유아의 안전사고의 위험성이 높

아질 것으로 예측된다. 따라서 교사의 어려움을 해소하고 영유아의 안전사고 위험성을 감소할 수 있기 위해서는 영유아 통합보육에 대한 지원책이 요구되는 것으로 해석할 수 있다.

(3) 현실적 운영여부에 대한 믿음 부족

많은 보육교사들이 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 현실적 운영여부에 대해 신뢰하지 못하며 정책에 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

만족하지 않아요. 휴게시간만 딱 주어졌을 뿐이지 현장에는 맞지 않는 것 같아요.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

완전하게 만족하지는 못해요. 왜냐면 휴게시간이 강압적으로 쉬라고 하기는 하지만 어쩔 수 없이 못 쓰는 경우가 많아요. 휴게시간을 써야한다고는 하지만 현실적으로 쓰지 못하기 때문이에요.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

정책이 필요하다고는 생각하는데, 현재 현장에 전혀 맞지 않는다고 생각거든요. 이렇게 무분별하게 휴게시간이 있으니 쉬어라 하는 건 아닌 것 같거든요. 만족하지는 못해요. 오히려 하고 나서 선생님들도 그렇고. 원장님이나 원감님은 이걸 의무적으로 써야하는 거잖아요. 그런데 교사들에게 진정한 휴게시간이라고 하기는 어려워요.

(민간C교사의 2차면담, 2019. 07. 13)

위의 사례와 같이, 교사들은 정책이 현실적으로 현장에 맞지 않으며 휴게시간이 완전히 보장되지 않기 때문에 만족하지 못한다고 이야기 하였다.

목적은 잘 모르겠어요, 솔직히. 이게 무슨 목적을 가지고 휴게시간을 가지고 하는지 도대체 모르겠어요. 저희는 이 정책이 딱 나왔다고 해서 ‘도대체 어떻게 보육교사가 마음 편하게 휴게시간을 사용하라는 거지?’, ‘이건 무슨 논리지?’ 왜냐면 아이들이 낮잠을 잘 때 교사가 교실에 없으면 그것도 방임죄로 되잖아요. 그래서 ‘이건 도대체 어떻게 쓰라는 건가.’하고 목적을 모르겠더라고요. 지금도 모르겠고.

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

휴게시간이 왜 생겼는지도 모르겠고, 누구를 위해서 생겼는지도 모르겠어요. 휴게시간 때문에 괜히 더 복잡해진 것 같아요. 일하는 시간도 더 늘어났다고 느껴져요.

(가정B교사의 1차면담, 2018. 10. 27)

위의 사례와 같이, 교사들은 현장에서 정책 시행이 현실적으로 불가능하다고 생각하기 때문에 정책의 목적을 잘 이해하기 어렵다고도 이야기 하였다.

교사의 휴게시간을 지켜줌으로 인해서 보육이 질을 높이고자하는 거 아닐까요? 잘은 모르지만 그런 것 같아요. 관심이 없어서 크게 염두에 두지 않았던 부분인 것 같아요. (정책에 대해) 잘 모르겠어요. 정책적으로 나왔다는 건 알지만, 그거에 대해서 누구도 특별하게 우리의 권리라고 말해주면서 쉬라고 보장하지는 않으니깐. 그냥 이런 게 있고, 우리는 법적으로 외부에서 이걸 지키지 않으면 핸드캡이 있어서 우리는 지키려고 한다 이런 식으로 교사들에게 받아들여지고 있어요. (중략) 아직 제가 쉬어보거나, 권리를 내세워보거나 하지 않아서 크게 관심을 두지는 않았어요. 어차피 나는 못 된다고 생각하고 있으니까.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

휴게시간을 사용해야 된다는 지침 정도는 알고 있어요. 그런데 제가 휴게시간에 대해 크게 관심이 많지는 않아요. 사실 도입된다고 해서 관심있

게 보기는 했지만 그래도 그냥 한번 들여다보고 만 정도예요. (중략) 이렇게 찾아보기는 하는데 그 밖에 ‘휴게시간을 써야겠다.’해서 악착같이 써야겠다는 마음이 없기는 해요. (중략) 휴게시간이 있지만 현실적으로 사용하기 어렵기 때문에 더 자세하게 알아보지도 않고, 쓰려고 하지도 않는 것 같아요. 내 반 아이들도 그렇고 보육 일만으로도 할 게 많아서 쓰려고 생각을 하지 않아요. (중략) 사실 휴게시간을 깊이 생각해본 적은 없는 것 같아요. 일을 하면서 사실 현실적으로 사용할 수 없는 게 휴게시간이거든요.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

직장B교사는 정책의 목적을 보육서비스의 질을 높이는 것으로 인식하고는 있으나 확신을 하지 못하였고, 어차피 휴게시간을 사용할 수 없는 상황이라고 생각하면서 정책에 크게 관심을 갖지 않았다고 이야기하였다. 국공립B교사는 휴게시간을 현실적으로 사용하기 어렵다고 인식하기 때문에 휴게시간을 적극적으로 사용하려고 하거나 휴게시간에 대해 크게 관심 갖지 않았다고 이야기 하였다.

이렇듯, 교사들은 휴게시간 보장정책이 현장에 맞지 않고, 교사의 휴게시간 사용이 현실적으로 가능하지 않기 때문에 정책의 현실적 운영여부에 대해 신뢰하지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

종합하면, 교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 휴게시간에도 일해야 하는 현실과, 영유아 보육의 어려움, 현실적 운영여부에 대한 믿음 부족의 이유로 인해 정책에 만족하지 못하며 정책이 비현실적이라고 이야기하는 것으로 나타났다.

4) 이중적 잣대

휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험을 분석한 결과, 교사들은 ‘학

부모입장에서의 교사'와 '영유아 보육서비스에 대한 인식'에서 이중적 잣대를 가지는 것으로 나타났다. 다음 사례는 '학부모입장에서의 교사'에 대한 면담내용이다.

저 얘기를 시립어린이집에 보내거든요. 영아전담어린이집. 개가 3월부터 왔어요. (중략) 제가 근데 거기서 오티를 하는데 원장님이 교사 휴게시간에 대해서 엄청 강조를 하는 거예요. 근데 그게 제가 교사인데도 불편하게 와 달더라고요. 학부모입장에서는. “그러니까 니네 빨리 애 데려가.” 약간 이런 느낌이라고 그래야 되나. “왜 저걸 강조해 자꾸?” 라고 이 생각이 들더라고요. ‘휴게시간을 왜 강조해’라고 했었어요. (중략) 그리고 휴게시간 강조하고 그러니까 너무 딱딱하고 뭔가 그랬어요. 내가 교사인데도, 알면서도 좀 그렇더라고요.

(직장C교사의 2차면담, 2019. 09. 02)

(저는) 경험은 없는데, 다른 친구가 얘기한 게 있어요. 학부모가 선생님 휴게시간에 커피숍에서 만난 거예요. 그래서 자기는 싫었다고 하더라고요. 학부모입장에서 싫었다고 하더라고요. 선생님 왜 여기 계시냐고 물어보고, 원장선생님이랑 같이 있었대요. 다른 선생님도 있었고 휴게시간이라고 했는데, 그 엄마도 이 일을 하는 엄마인데도 나와 있는 게 좋지는 않더라고요 말하더라고요. 내가 쉬는 건 괜찮은데 내 애 선생님은 싫은 거예요. 그 친구도 그러더라고요. 지금 내 애는 저기 어린이집에 있는데 다른 선생님들은 우글우글한 애들을 두 명이서 보고 있는데 내 선생님은 여기 있다고? 그래서 너 그건 욕심이다, 그렇게 얘기는 해줬는데 “그래도 싫은 건 싫은 거다”고 말하더라고요.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

직장C교사는 자녀를 다른 기관에 보내고 있는 학부모이면서 현재 어린이집에 근무하고 있는 교사이다. 그런데 자녀가 다니는 기관의 오리엔테이션에서 원장이 교사의 휴게시간에 대해 강조하는 것을 듣고 본인이 교사임에

도 불구하고 불편하게 느껴졌다고 하였다. 직장B교사는 현재 보육교사로 일하고 있는 지인이 커피숍에서 자녀의 담임교사를 마주쳤을 때, 본인이 보육교사임에도 불구하고 담임교사가 근무시간에 밖에 나와 있는 상황이 싫었다는 이야기를 했다고 하였다. 이러한 사례를 통해서, 교사들도 교사임에도 불구하고 학부모입장에서는 자녀의 담임교사가 휴게시간을 사용하고, 외출하는 것에 대해 불편함을 가지고 있는 것으로 나타났다.

다음 사례는 ‘영유아 보육서비스에 대한 인식’에서 긍정적인 영향을 미친다는 의견의 교사 면담 내용이다.

(휴게시간이) 필요해요. 정말 필요하다고 생각해요. (중략) 그 일과가 전혀 짧지 않은 시간인데, 아이들랑 하루 종일 있어야 하는 시간이잖아요. (중략) 그러기 위해서는 교사의 휴게시간이나 인권이 잘 보장되어야 하는 게 맞다고 생각해요. 교사가 좀 편안하고 안정적이고 행복해야 그 기운이 애들한테도 간다고 하잖아요.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

저희가 아무래도 오전시간에 많은 아이들에게 에너지를 쏟잖아요. 굉장히 많은 에너지를 쏟거든요. 그러면 오후되면 방전이 되는 게 확실히 있어요. 또 지나면 서류작업을 해야 하잖아요. 그 시간에 휴게시간이 없을 때는 당연하다고 봤는데, 있으니까 한 템포 쉬고 가는 게 아이들에게도 조금 좋은 것 같아요. 그 시간에 쉬어야지 안 그러면 교사가 너무 힘들어요.

(민간B교사의 2차면담, 2019. 08. 17)

교사가 쉬고 나서 영유아와의 상호작용을 더 활발하게 하고, 영유아와 놀이도 더 즐겁게 하고, 웃는 얼굴로 영유아를 대할 수 있게 되니까 긍정적인 영향을 미친다고 생각해요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

위의 사례와 같이, 교사들은 교사가 휴게시간에 휴식을 함으로써 영유아에게 더욱 긍정적으로 대할 수 있으므로 영유아 보육서비스에도 긍정적인 영향을 미친다고 이야기하였다. 이는 교사들이 근무환경 개선으로 인한 긍정적인 영향이 영유아의 보육서비스에도 긍정적으로 영향을 미친다고 인식하고 있음을 나타낸다.

반면, 다음의 사례들은 휴게시간 보장정책이 영유아의 보육서비스에 부정적인 영향을 미친다는 의견인 교사들의 면담 내용이다.

아이들의 수업하는데 있어서, 보육의 질을 높이기 위한 정책은 아니라고 생각해요. 겉에서 보기에 교사들이 근무시간이 짧아졌다, 휴게시간이 생겼다 이거지. 아이들이 휴게시간에는 담임선생님이 안계시니까. (중략) 저희는 3살반 친구들도 있어요. 그 친구들은 보조교사 선생님이 들어가면 맨날 있던 선생님도 아니고 생똥맞은 선생님이 들어오니까 되게 많이 울고. 처음 시작할 때는 애로사항이 많더라고요. 그 선생님이 부담임도 아닌데 갑자기 30분 들어갔다 나오니까 그런 것도, 아이들의 보육 측면에서 나아진 게 아닌 것 같아요. (중략) 어쨌든 휴게시간이란게 아이들도 그냥 휴게시간인거잖아요. 교사가 쉬면, 오전시간은 아이들도 수업시간인건데, 교사가 휴게를 한다고 해서 아이들도 똑같이 휴게를 해야 한다는 게 애매하다고 생각해요. 아이들 수업시간을 갉아먹는 다는 게.

(민간C교사의 2차면담, 2019. 07. 13)

부정적이라고 생각해요. 우리는 휴게시간을 주라고 준건데 선생님한테는 좋은데, 아이들한테는 '선생님이 없으면 불안정해야 하다고 해야하나?' 불안정하고, 그리고 도우미 선생님이 없거나 원장님이 안 계실 경우에는 애들이 거의 다른반선생님이 바뀌어야 하는 상황이 있어서 그런 것 때문에 애들한테 부정적이라고 생각해요. 선생님을 엄청 따르는 애들은 선생님 없어졌다고 찾고, 걱정하는 애들이 있어서 반 분위기가 망가지니까.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

민간C교사는 담임교사가 휴게시간을 가짐으로써 교사의 근무환경은 좋아졌지만 담임교사의 부재와 수업시간에 지장을 주는 문제들로 영유아에게 부정적인 영향을 준다고 이야기 하였다. 가정B교사는 담임교사가 없으면 영유아가 심리적으로 불안하기 때문에 영유아에게는 부정적인 영향을 미친다고 인식하였다. 이렇듯, 교사들은 휴게시간에 담임교사가 교실을 비우게 되면서 영유아에게 부정적인 영향을 미치게 된다는 인식을 하고 있었다.

특히 영아 같은 경우에는 애착 형성이 안 된 사람하고 그렇게 계속 낮잠시간에 같이 있어야 된다는 거는 좀 안 맞는 면이 있기는 해요. 그래서 이거(휴게시간 사용)를 내 권리인양 무조건 다 찾는 것도 좀 그렇고. 양면성을 갖고 있기는 해요. 어느 원에서는 그냥 나가서 밥도 먹고 이런다는 데도 있기는 해요. 저희도 소문으로는 밥도 나가서 먹고 들어온다더라 그러는데 그 실상을 들여다보면 그 내부에서는 원장님, 조리사선생님이 다 모여가지고 얘기들 다 통합하고, 우리의 휴게시간을 위해서 아기들은 잠시 이상해지는 거잖아요. 열악한 보육환경에 놓여지는 거잖아요. 그런 면에서는 저는 또 반대거든요. 우리들은 아이들을 보는 직업인데, 아이들을 불안하게 하면서까지 나가고 싶지는 않아요. (중략) 교사를 생각해서는 휴게시간을 지켜주는 게 너무 좋은 거지만 애들한테 있어서는 좋은 보육환경은 아니라는 생각을 가지고 있죠. 그래서 저는 양면성이 있어요.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

쉬고 싶기는 한데 너무 선생님들을 위한다고 하면 아이들이 배제되니까 이런 것들도 신경 써야 하고, 선생님들이 1시간 정도 온전히 편하게 쉴 수 있게 보장되었으면 좋겠어요.

(가정C교사의 2차면담, 2019. 07. 02)

직장B교사는 휴게시간 보장정책이 교사의 입장에서는 긍정적인 영향을 주지만 영유아의 보육서비스에 대해서는 부정적인 영향을 준다는 의견을 나타냈고, 가정C교사는 영유아를 배제하지 않고 교사가 쉴 수 있는 방안에 대한

요구를 나타냈다.

이렇듯, 휴게시간 보장정책이 영유아의 보육서비스에 미치는 영향에 대한 교사들의 인식은 ‘긍정’과 ‘부정’으로 나누어졌다. ‘긍정’의 의견인 교사는 교사가 휴게시간을 사용함으로써 영유아에게 더욱 긍정적으로 대하게 되어 영유아 보육서비스에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, ‘부정’의 의견인 교사는 담임의 부재에 따라 영유아에게 불안감을 조성하는 등의 부정적인 영향을 미친다며 염려를 표현하였다. 따라서 교사들의 휴게시간 사용이 교사의 근무환경 개선뿐만 아니라 영유아의 보육서비스 측면에서 모두 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적 개선책이 요구된다.

5) 원장의 영향

휴게시간 보장정책이 시행된 후 교사들은 원장의 영향으로 인해 여러 가지 경험을 하는 것으로 나타났다. 원장의 영향으로 인한 경험은 ‘원장으로부터의 휴게시간 지원 경험’과 ‘교사와 학부모에 정책 안내’로 범주화되었다.

(1) 원장으로부터의 휴게시간 지원 경험

교사들의 면담을 분석한 결과, 정책이 시행된 이후 많은 교사들이 원장으로부터의 휴게시간 지원을 경험하였다. 교사들은 원장으로부터의 휴게시간 지원 경험을 주로 원장에게 휴게시간 사용을 권장하는 말을 들은 적이 있거나 휴게공간을 마련해주려는 노력을 본 경험을 토대로 이야기하였다.

(원장님이) 적극적으로 쓰라고 하셨어요. 그래서 원장님이 선생님들 휴식하라고 빈 교실을 만들었었죠. 왜냐면 처음에는 아이들 없는 공간에서 쉬라고 정책이 나왔었잖아요. 그렇게 해봤는데 정말 그건 불가능한 거고.

그렇게 해라 그랬더니 저희가, 저희 담임들이 정말 불편하더라고요.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

원장님이 쓰라고 말은 하는데, 서로 그런 것 있잖아요. 결끄러움? “쓰라.” 하지만 실제로는 안 되는 그런 것 있잖아요. 약간 편하지 않은 분위기에요. 그래도 유희실 쪽에 작지만 휴게공간을 만들어주시긴 했는데, 사실상 애들이 있어서 쓰기는 어렵죠.

(가정C교사의 1차면담, 2018. 11. 27)

민간A교사와 가정C교사는 원장이 휴게시간을 적극적으로 쓰라고 하였고, 교사의 휴게공간을 마련해주려고 하였으나 교사는 눈치가 보이거나 어린이집 정황 상 휴게시간을 사용하기 어려웠다고 이야기하였다.

(원장님이) 휴게시간을 권장은 하시죠. 다 같이 모여서 회의하거나 휴게시간 체크하실 때 “너 휴게시간은 이거니 쉬어라, 쉬어도 된다, 은행업무도 봐도 되고.”하세요. 그런데 진짜 나가는 사람은, 진짜 필요해서. 그래도 올 초 보다는 그래도 간혹 몇 달에 한번 나가는 선생님이 계시고.

(직장B교사의 1차면담, 2018. 11. 24)

네, 원장님은 쓰라고 하세요. 그런데 휴게시간이라는 개념이, 제한이 좀 되어있어요. 일단 나가려면 원장님 허락을 받아야 하고. 자유롭게 드나드는 건 어려워요. 허락이 요구되는 상황이 있고, 병원이나 이런 거는 양해가 되는데, 차를 마시러 가거나 하는 건 안 된다고 저희는 알고 있어요.

(직장C교사의 1차면담, 2018. 12. 01)

직장B교사와 직장C교사도 원장님이 휴게시간을 쓰라고 말을 하였으나 외출 시 원장의 허락을 받거나 외출 절차가 번거로운 이유로 인해 외출을 자제하고 있다고 이야기하였다. 이렇듯, 교사들은 원장으로부터의 휴게시간 지원 경험으로 원장이 휴게시간을 사용하라고 했거나 병원이나 은행 등 개인

적인 업무가 있을 때 자유롭게 외출하라고 말한 적이 있다고 이야기 하였다. 또한 원장으로부터의 지원경험으로 원장이 교사의 휴게공간을 마련해주는 노력을 한 것으로 나타났다. 그러나 교사들은 현실적으로 휴게시간을 사용할 수 없다는 어려움을 나타냈다.

(2) 교사와 학부모에 정책 안내

교사들의 면담을 분석한 결과, 교사들은 기관마다 각기 다른 방법의 ‘교사와 학부모에 정책 안내’를 경험하였다.

원장님이 자리를 비우는 시간이 많아서 면담을 해보기는 했지만 이런 정책에 대해서는 얘기를 많이 안하신 편이에요. 신입교사 오리엔테이션때도 얘기가 없었어요.

(국공립B교사의 1차면담, 2018. 10. 06)

네, 평가인증할 때 원장님이 “선생님, 선생님 휴게시간은 2시 반부터 3시 반까지야~ 그렇게 대답하면 돼.”라고 말하셨고, 그렇게 알게 되었어요. 그리고 휴게시간이 실제로는 이루어지지 않았어요.

(가정A교사의 1차면담, 2018. 12. 15)

국공립B교사와 가정A교사는 원장이 정책에 대해 제대로 전달하지 않았다고 이야기하였다.

아뇨, (휴게시간에 대한 공지) 그건 없죠. 엄마들한테 그런 거 공지는 안 하는데. 근데 저희가 월차를 가니까. 월차 갈 때는 (중략) 저희는 공지를 문 앞에다가 붙여놔요.

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

네, 제 기억으로는 없는 것 같아요. 부모님들이 관심을 두지 않으시는 것 같아요. 아예. 왜냐면 내 일이 아니고 니 일이잖아요. 누구하고도 그런 얘기를 나눠 본 적이 없어요. 아직 다들 잘 모르시고.

(직장B교사의 1차면담, 2018. 11. 24)

이거에 대해 가정통신문이 나간 것 같은데, 제가 정확히는 모르겠어요. 가정통신문 옛날 것을 찾아보다가 동의서 같은 거를 얼핏 본 것 같기도 해요. 학부모가 그거에 대해 물어보거나 제가 답변을 해준 적도 없어요.

(국공립B교사의 1차면담, 2018. 10. 06)

직장A교사는 원장이 휴게시간에 대해 따로 공지를 한 적이 없고, 교사의 월차에 대해서만 공지를 한다고 하였다. 직장B교사는 원장이 학부모에게 휴게시간에 대해 안내한 적이 없고, 학부모도 정책에 대해 잘 모른다고 인식하고 있었다. 국공립B교사는 정책에 대해 물어보는 학부모가 없었다고 이야기 하였다. 이렇듯, 원장이 교사와 학부모에 정책에 대한 안내를 제대로 하지 않았다고 이야기하는 교사들이 있었다.

다음의 사례는 원장이 정책에 대해 교사와 학부모에 적극적으로 안내를 하였다고 이야기하는 교사들의 면담 내용이다.

저희 교사실에 보면 교사 게시판 있잖아요. 거기에 그런 공문같은 거 예전에 날아온 거, 교사 휴게시간을 정해야 한다. 그런 거를 부착해놓고 있기는 하거든요. 그러면서 선생님들한테 휴게시간을 갖고 있다는 것을 공지해놓고 있어요. 원장님이 회의 때 휴게시간에 대해 얘기하고 같이 정하기도 했어요.

(직장C교사의 1차면담, 2018. 12. 01)

네, 이거에 대해서 원장님이 오리엔테이션때 (학부모에게) 다 말씀을 드린 상황이라서. 원장님이 이거는 적극적으로 말씀하셨어요. “어머님들 이거는, 저희 큰, 그런 별금형도 있고.” 그런 걸 다 말씀을 드리니까 어머님

들도 “어, 당연히 쉬셔야죠.” 이런 식으로 반응이 나와서, 학부모님들이 다 알고 계시고. (중략) 원장님이 적극적으로 말씀해주셨어요. 원장님의 역할이 크셨던 것 같아요.

(민간A교사의 1차면담, 2018. 11. 10)

그리고 이번에 보니까 만 5세반하고 4세반은 교사 휴게시간이라고 해서 알림장을 일주일에 두 번만 쓰는 걸로 바꿨더라고요. 그거를 이번에 원장님이 간담회에서 엄마들한테 공지해서 이거를 하려는 목적은 더 질 좋은 보육을 하려면 선생님들의 휴게시간이 있어야 한다, 그리고 수업준비를 해야해서 그렇게 하는 거다, 그래서 특별한 사항이 있으면 전화 드린다고 공지했어요.

(직장A교사의 1차면담, 2018. 10. 15)

직장C교사는 원장이 회의시간에 휴게시간에 대해 공지하였다고 하였다. 민간A교사는 오리엔테이션 때 원장이 학부모에게 적극적으로 안내하였고, 이에 원장의 역할이 컸다고 이야기하였다. 직장A교사는 원장이 교사의 휴게시간을 보장하기 위해 업무를 줄이고, 학부모에 양해 공지를 하였다고 이야기하였다. 이렇듯, 원장이 휴게시간에 대해 오리엔테이션이나 전체공지를 통해 교사와 학부모에 안내한 적이 있다고 이야기하는 교사들도 있었다.

종합하면, 교사들은 원장이 기관마다 각기 다른 방법으로 교사와 학부모에 정책에 대한 안내를 했다고 이야기 하였으며 교사와 학부모에 제대로 안내하지 않은 원장도 있다고 이야기하였다. 이러한 결과는 휴게시간 보장정책에 대한 교사 및 학부모에 안내 절차가 명확하지 않으며 정책의 실효성을 위해 정책에 대한 안내 및 공지 절차가 개선되어야 할 필요가 있음을 시사한다.

2. 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구

어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구는 다양하게 나타났으며 크게 ‘시간과 공간의 확보’와 ‘인력지원과 처우개선’으로 범주화되었다.

1) 시간과 공간의 확보

교사들이 원하는 휴게시간 사용방법에 대한 면담 내용을 분석한 결과, 교사들은 휴게시간 보장정책에 대한 개선 요구로 시간과 공간의 확보의 필요성을 나타냈다. 시간과 공간의 확보 요구를 자세히 살펴보면, ‘보는 눈이 없는 휴게공간 확보’와 ‘자유로운 휴게시간의 사용’으로 범주화되었다. 다음 사례는 보는 눈이 없는 휴게공간의 확보에 대해 이야기한 교사의 면담 내용이다.

한 시간을 나가있으라...하면, 잠시 산책하면서 차 마시고 싶을 것 같아요. 정신적 힐링? 조용한 곳에서 아이들한테서 잠시 떨어져서 정신적 여유를 갖는 거요. 일도 잠시 버려두고요.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

그리고 정말 쉬는 공간이 정확히, 확실히 있었으면 좋겠어요. 그런데 보시다시피 원이 작은 데는 그런 게 쉽지 않잖아요. 그런 공간이 명확히 있었으면 좋겠고, 선생님들이 편안하게 쉴 수 있게. 왜냐하면 서울같은 경우에는 대기업을 잡자는 자리가 따로 있다고 하잖아요. CCTV없는 공간에서 쉴 수 있는, 그런 것도 근무환경 개선에 도움이 되지 않을까요?

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

저는 아이들이 없는 공간에서 쉴 수 있었으면 좋겠어요. 그리고 CCTV도 없는 공간에서 쉬는 거요. (중략) 그리고 커피 마시러 자유롭게 나갔다가 올 수 있었으면 좋겠어요. 카페에 앉아서 커피도 마시고, 그냥 밖에 벤치에 앉아서 낮에 햇볕도 쬐고 싶고, 가만히, 조용히 앉아 있다가 오고 싶어요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

직장B교사는 한 시간의 휴게시간이 주어진다면 아이들이 떨어져 있는 조용한 곳에서 정신적인 여유를 갖고 싶다고 하였다. 민간A교사와 가정A교사는 CCTV가 없고 교사가 편히 쉴 수 있는 휴게공간이 필요하며 아이들이 없는 공간에서 자유롭게 쉬고 싶다고 하였다. 이렇듯, 교사들은 CCTV나 보는 눈이 없고, 아이들이 없는 휴게공간에서 쉬고 싶다고 이야기하였다.

은행이나 이런 곳도 자유롭게 가고 싶고, 애들 생각 고민 없이 쉬기만 해도 좋을 것 같아요. 애들이랑 떨어진 공간에서. 그냥 소소하게 커피를 마실 수도 있고, 밀린 서류를 할 수도 있고, 아니면 뭐 밖에 나가서 병원 같은 곳도 자유롭게 가거나 할 수도 있고. 아니면 잠깐의 낮잠을 자는 것도요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

밖에 나가서 산책하고 커피숍도 가고 싶어요. 집에도 잠깐 갔다 올 수 있고 자유롭게 사용하고 싶어요. 아니면 서류나 할 일이 있으면 하거나 누워있거나 핸드폰을 하거나요.

(가정B교사의 2차면담, 2019, 08. 24)

그래서 저는 한 시간만이라도 원장님 눈치 안보고, 일이 생기면 그 날은 어쩔 수 없는 날이 되겠지만. 선생님이 한 시간만이라도 자유로이 있을 수 있었으면 좋겠어요.

(가정C교사의 2차면담, 2019. 07. 02)

위의 사례와 같이, 교사들은 휴게시간에 자유롭게 외출하거나 산책, 서류 등 자신이 하고 싶은 것을 자유롭게 하고 싶은 것으로 나타났다.

종합하면, 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선요구는 시간과 공간의 확보로 나타났으며 교사들은 CCTV와 아이들이 없는 공간에서 쉬는 것과 휴게시간에 자유롭게 외출하거나 하고 싶은 것을 할 수 있는 자유로운 시간을 원하는 것으로 나타났다.

2) 인력지원과 처우개선

휴게시간 보장정책에 대한 교사들의 개선요구를 알아본 결과, 교사들은 인력지원과 처우개선을 요구하는 것으로 나타났다. 인력지원과 처우개선을 자세히 살펴보면, ‘담임교사 대체인력 지원 강조’, ‘퇴근시간 조정’, ‘근무대체수당’, ‘그 외의 개선 방안’으로 범주화되었다. 다음 사례는 ‘담임교사 대체인력의 지원’에 대해 이야기한 교사들의 면담 내용이다.

교사 인건비 지원을 해주는 거죠. 교사 휴게시간을 가질 수 있게 대체할 수 있는 교사를 뽑을 수 있게 나라에서 지원을 해주면 되지 않나 싶어요. 그런데 그게 어려운 것 같아요.

(직장A교사의 2차면담, 2019. 07. 07)

원마다 봐주실 수 있는 선생님이 있었으면 좋겠어요. 다른 반 담임이 우리반 아이들을 보는 게 아니고, 대체선생님이 딱 들어가서 봐주실 수 있는 거랑. (생략).

(민간A교사의 2차면담, 2019. 09. 10)

진짜 현장에 적용하기 위해서 뭔가 보건복지부 그런 곳에서 진짜 보조교사나 대체교사를 지원을 많이 해 주신다거나 그러면 좀 나아지지 않을까 싶어요. 대체교사가 와서 제 자리를 좀 메꿀 수 있겠어요. 그러면 마음이 좀 편하잖아요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

교사가 더 있어야 되는 거예요. 지원을 해주면 되는데 그것에도 문제가 있다고 생각해요. 이번에 보육료도 안 올랐는데, 애들은 없어지는 추세여서 원의 부담은 더 커요. 보육료를 왜 나라에서 지원을 해줘요, 부모가 내게 해야죠.

(국공립B교사의 2차면담, 2019. 07. 06)

직장A교사는 교사가 휴게시간을 가질 수 있도록 대체교사에 대한 교사인건비 지원이 필요하다고 이야기하였다. 민간A교사와 국공립C교사는 보조교사나 담임 대체교사에 대한 필요성을 이야기하였다. 국공립B교사는 교사 인력이 더 필요하다고 하였다. 이렇듯, 교사들은 담임교사가 휴게시간을 사용하는 동안 담임교사를 대체할 담임교사 대체인력 지원과 대체교사 인건비 지원을 개선 요구로 이야기하였다. 이는 담임교사의 휴게시간에 담임교사를 대체할 인력이 부족하기 때문에 교사들이 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있는 것으로 해석할 수 있다.

다음 사례는 '퇴근시간 조정'에 대한 교사들의 면담 내용이다.

중간에 휴게시간을 어차피 못 쓰니까 퇴근시간을 한 시간 좀 빠르게 하는 것도 좋죠.

(가정C교사의 2차면담, 2019 07. 02)

퇴근시간을 앞당기는 게 가장 좋죠. 근데 지금 그거는 안 된다고 얘기를 하시니까. 근무시간 내에 쉬는 게 휴게시간이니 맞으면 퇴근시간을 당겨줄 수는 없다라고 얘기가 나온 걸로 알고 있거든요. 그렇게 시행해준다

고 하면 너무 좋죠. 그런데 불가능하기 때문에 요구하지는 않았던 것 같아요. 그런데 교사들이 사실 원하는 거기는 해요.

(직장C교사의 2차면담, 2019. 09. 02)

한 시간을 빨리 퇴근하게 해주는 게 좋은 것 같아요. 중간에 끼었으니까 나가서 쉴 수는 있지만 제대로 쉬는 게 아니잖아요. 일도 해야 되고 할 거 많잖아요. 제대로 쉬는 게 아니니까요. (중략) 그래서 휴게시간 대신에 빨리 끝내줬으면 좋겠어요.

(국공립A교사의 2차면담, 2019. 05. 11)

위의 사례와 같이, 휴게시간이 근무시간 중간에 끼어있어서 제대로 쉴 수 없기 때문에 휴게시간을 사용하지 않는 대신 퇴근시간을 앞당겨 조정하는 방안에 대해 긍정적이라고 이야기하는 교사들도 있었다.

다음 사례는 ‘근무대체 수당’에 대한 교사들의 면담 내용이다.

차라리 돈을 더 올려주는 게 효율적이라고 생각해요. 늦게 출근하고 빨리 퇴근하는 거는 저도 불가능하다고 생각해요. 차라리 휴게시간을 못 쓴 사람들은 돈을 더 줬으면 좋겠어요. 나갈 사람은 나가고, 못 나갈 사람은 못 나가요. 그러니까 휴게시간을 못 쓴 사람들은 돈으로 줬으면 나은 것 같아요. 휴게시간을 안 쓰는 시간만큼 수당으로 주는 게 나은 것 같아요.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

(근무대체 수당이) 나쁘진 않죠. 왜냐면 계속 아이들하고 붙어있어야 되는 상황이라고 하면 근무를 안 하고 있는 것도 아니잖아요. 여전히 업무를 하고 앉아있고, 내 낮잠시간 휴게시간이지만 일지를 쓰고 있고, 알림장을 써야하고, 아이들이 울면 돌봐줘야 하는 상황이 있기 때문에 사실 근무시간의 연장이라고 볼 수밖에 없거든요. 그렇게 보면 큰 불만들은 없을 것 같다고 생각해요. 사실은 보완책이 될 수도 있다고 생각해요. 휴게시간을 가질 수 없는 원에 대한, 스스로 선택할 수 있게 주면 좋을 것 같아요.

(민간B교사의 2차면담, 2019. 08. 17)

시간을 그렇게 늘려서 그거에 대한 처우를 늘려주는 것도 맞다고 생각해요. 교사를 배치할 수 있는 인력이 부족하면 근무시간을 연장해서 그거에 맞는 수당을 주는 게, 그게 오히려 아이들한테는 안정된다고 생각해요. 그런데 지금 그럴 수 없는 입장이고.

(민간C교사의 2차면담, 2019. 07. 13)

가정B교사는 출퇴근 시간 조정이 불가능하기 때문에 차라리 교사에게 휴게시간을 못 쓴 만큼 수당으로 주는 것이 낫다고 이야기하였다. 민간B교사 또한 교사가 휴게시간에 계속 근무하고 있는 상황이라면 근무시간의 연장으로 볼 수 있기 때문에 교사에게 휴게시간에 대한 근무대체 수당을 지원하는 것이 보완책이 될 수 있다고 하였다. 민간C교사는 교사 대체인력이 부족하다면, 담임교사의 근무시간을 연장하고 수당을 지급하는 것이 아이들한테는 안정되는 방법이라고 이야기하였다. 이렇듯, 교사가 휴게시간을 제대로 사용하지 못하는 상황이라면 근무시간의 연장으로 봐야하며 그에 대응하는 근무대체 수당을 지원하는 방안에 대해 긍정적이라고 이야기하는 교사들도 있었다. 다음 사례는 ‘그 외의 개선 방안’ 중 ‘2인 교대 담임제’에 대해 이야기한 교사들의 면담내용이다.

지금 교사 대 아동비율이 많이 안 맞는 거잖아요. 그러니까 부담임제를 마련하는 게 제일 맞다고 생각해요. 종일반도 교사들을 이렇게 5시 반에 퇴근을 시킬 거면 종일형 교사를 마련해 주는 거예요. 예를 들어서 4시에 출근하는 선생님을 마련해서 종일반 아이들을 돌볼 수 있도록 하는 거예요. 저희 원이 3시부터 하원을 시작하거든요. 3시 반에서 4시 반 정도면 그 다음날 업무를 준비하고 수업준비도 해야 되는데 4시 반에서 5시정도가 되면 또 종일반 아이들이 와서, 3살부터 7살 아이들을 한 반에서 보니까 되게 위험하더라고요. 그래서 그런 게 보장되어야 된다고 생각해요. 종일반 선생님을 두던가요. (중략) 부담임을 두던가, 아니면 종일형 교사를

만들어주던가 하는 교사 지원 방법이 맞는 것 같아요.

(민간C교사의 2차면담, 2019. 07. 13)

2인 교대 담임제는 괜찮은 것 같아요. 현실적으로 대체교사가 계시는 거고, 아니면 나 아닌 다른 담임교사가 계시는 거니까 이제 마음 놓고 휴게시간을 갖지 않을까요? 왜냐면 같은 담임이라면 차라리 마음은 편할 것 같아요.

(국공립C교사의 2차면담, 2019. 09. 15)

저희 맨날 진짜 하루 종일 한 선생님이 오랜 시간 보육하는 게 힘들다. “오전, 오후 2교대로 돌아가도 나쁘지 않겠다.”라는 얘기도 우리끼리 했거든요. 누가 몇 시까지 일하고 퇴근하고, 다른 선생님이 거기서부터 업무 시작하고, 교사들끼리는 이런 이야기도 나오고 하거든요.

(직장B교사의 2차면담, 2019. 08. 03)

민간C교사는 부담임교사가 오후시간부터 근무하여 영유아의 보육에 보충되는 부담임제를 마련하는 것이 가장 맞다고 이야기하였다. 국공립C교사는 담임교사 외에 또 다른 담임교사가 있다면 마음 편히 휴게시간을 사용할 수 있을 것이라고 이야기하였다. 직장B교사는 교사들이 오전, 오후 2교대로 근무하는 것에 대해 다른 교사들과 긍정적으로 이야기가 한 적이 있다고 하였다. 다음 사례는 ‘그 외의 개선 방안’ 중 ‘정부의 휴게시간 보장정책 명확화 및 공지 확대’에 대해 이야기한 교사들의 면담내용이다.

저는 뭔가 정부에서 이 정책의 틀을 딱 정해줬으면 좋겠어요. 아니면 좀 더 강제적으로 무조건 쓸 수 있게 만들어줬으면 좋겠어요. 교사는 기관과 원장의 의견에 따를 수 밖에 없는 입장이기 때문에 정부에서 정해준다면 기관에서는 그렇게 시행할 수 밖에 없잖아요. 정책 시행규칙을 정확하게 만들어주고 교사가 휴게시간을 걱정 없이 쓸 수 있게 만들어줬으면 좋겠어요.

(가정B교사의 2차면담, 2019. 08. 24)

이게 딱 법으로 정해진 게 아니잖아요. 이게 정부에서 법으로 딱 정해져서 ‘이 시간만큼은 철저히 시행을 해라’ 라고 하면 괜찮을 것 같아요. 그거를 딱 법으로 정해졌으면 좋겠는데 운영하시는 원장님들도 있잖아요. 그래서 사용하기가 어렵죠.

(민간B교사의 2차면담, 2019. 08. 17)

정확하게 정해주지 않은 것이 문제라고 생각해요. 정부에서 “보육교사의 휴게시간을 보장해줘라.”라고 말은 했지만 정확한 방법을 알려주지 않아서 어린이집들마다 혼란스러웠던 것 같아요. 그래서 어디 어린이집 선생님들은 휴게시간을 쓰고, 어디 어린이집은 휴게시간을 못 쓰는 상황이 벌어진 것 같아요.

(가정A교사의 2차면담, 2019. 06. 14)

가정B교사는 교사들이 원장의 의견을 따를 수 밖에 없는 입장이기 때문에 정부가 기관에 교사의 휴게시간을 보장할 수 있는 명확한 규정을 마련해줄길 바라고 있었다. 민간B교사 또한 정부에서 휴게시간 보장정책을 철저히 시행하라는 지령과 함께 정책이 명확하게 정해지길 바란다고 하였다. 가정A교사 또한 정부에서 휴게시간 보장정책의 시행방법을 명확하게 공지해주지 않았기 때문에 기관들이 혼란을 겪고 있으며 교사들의 휴게시간 유무도 각기 다르다고 이야기 하였다. 이렇듯, 교사들은 어린이집 휴게시간 보장정책의 시행방법에 대한 내용이 명확하게 규정되지 않아서 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있다고 이야기하였다. 이는 정책의 시행방법에 대한 정부의 명확한 공지와 안내가 요구되는 것을 시사하고 있었다.

이렇듯, 교사들은 어린이집 휴게시간 보장정책의 시행방법에 대한 내용이 명확하게 규정되지 않아서 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있었으며 정부의 휴게시간 보장정책 명확화 및 공지 확대를 요구하고 있는 것으로

해석할 수 있었다.

종합하면, 많은 교사들이 휴게시간 보장정책의 개선방안으로 인력지원과 처우개선을 요구하고 있었다. 자세히 살펴보면, 교사들은 담임교사 대체인력 지원과 대체교사 인건비 지원의 필요성을 강조하였으며 퇴근시간 조정과 근무대체 수당에 대해 긍정적으로 이야기하는 교사들도 있었다. 그 외의 개선 방안으로 2인 교대 담임제와 정부의 휴게시간 보장정책 명확화 및 공지 확대를 요구하는 교사들도 있었다. 따라서 모든 어린이집에서 보육교사의 휴게시간이 보장될 수 있도록 교사들의 경험과 개선 요구를 고려한 정부의 추가적인 법적 지원과 사회적 환경 마련이 필요할 것이다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험을 알아보고자 참여관찰과 심층면담을 통해 자료를 수집하고 분석하였다. 이를 통해 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 실제 활용도를 규명함으로써 보육서비스의 질을 높이고 바람직한 보육교사 근무환경의 개선 방향을 모색하고자 한다. 본 연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

1) 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 경험

어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험은 ‘정책 시행 후의 변화’, ‘감시의 눈을 피할 수 없는 교사’, ‘정책의 비현실성’, ‘이중적 잣대’, ‘원장의 영향’으로 나타났다.

(1) 정책 시행 후의 변화

교사들은 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행된 후에 휴게시간 사용 여부와 교사의 근무환경 개선에 대한 변화를 경험하였다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 휴게시간 사용 여부에 대한 변화는 교사들이 근무하고 있는 기관마다 각기 다르게 경험하는 것으로 나타났다. 휴게시간 사용 여부에 대한 변화로 정책이 시행되고 나서 휴게시간을 사용하게 된 경우가 있었으며 이는 휴게시간 보장 의무화로 인해 대부분의 기관에서 휴게시간을 적용하게 되었

다는 권수빈(2019)의 결과와 비슷한 맥락이다. 또한 시행 전과 후가 똑같이 휴게시간에 휴식 겸 일을 하기 때문에 별다른 변화를 못 느낀다는 교사들이 있었고, 정책이 시행된 후에도 여전히 휴게시간을 사용하지 못한다는 교사들도 있었다. 이는 휴게시간 보장정책이 기관마다 각기 다르게 운영되고 있으며 그에 따라 교사들은 각기 다른 경험을 하는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 김종두 외(2018)의 연구에서 어린이집의 규모와 시설 등에 대한 여건은 모두 다름에도 불구하고, 획일적 휴게시간 적용을 추진하여 혼란과 반발을 가져오고 있다는 시사점을 통해 모든 유형의 기관에서 근무하는 교사의 경험이 각기 다를 것이며 교사들이 정책 적용에 따른 어려움을 겪고 있을 것으로 유추한 결과와 맥락을 같이 한다. 또한 각 어린이집이 각자의 원에 맞는 운영 방식에 따라 다양한 방식으로 보육교사에게 휴게시간을 보장하고 있으며 교사별로 다양한 형태의 휴게가 부여되고 있다는 최효미 외(2018)의 연구결과가 뒷받침한다. 또한 본 연구에서 많은 교사들이 휴게시간에 업무를 하고 있는 것으로 나타남에 따라 온전한 ‘휴게시간’을 사용하고 있지 못한 것으로 나타났다. 이는 보육교사의 휴게시간 사용에 대한 인식을 조사한 김종두 외(2018)의 연구에서 휴게시간 활용이 잘 이루어지지 않는다는 교사들의 응답이 가장 높게 나타난 결과가 뒷받침하고 있다. 따라서 보육교사 휴게시간 중 발생할 수 있는 보육공백을 막고, 어린이집 이용 아동들에게 안정적인 보육 서비스 제공하기 위한 정책의 취지에 부합하기 위해서는 모든 어린이집에서 교사들이 휴게시간을 사용할 수 있는 시스템이 구축되어야함을 시사한다.

둘째, 많은 교사들은 휴게시간 보장정책이 시행된 후에 교사의 근무환경 개선에 대한 긍정적인 변화를 경험하였다. 이러한 긍정적인 변화는 정책 시행 이후 보육교사의 휴게시간 개념이 형성되고, 교사의 신체·정신적 재충전이 이루어지며 삶의 질이 향상됨으로써 교사의 근무환경 개선에 도움이 된

다고 인식하는 것으로 해석할 수 있다. 이는 보육교사들이 휴게시간으로 인해 새롭게 시작되는 오후를 맞이하고 있다는 윤경옥 외(2019)의 연구결과와 휴게시간이 법적으로 허용되어 보육교사들이 ‘눈치 보지 않고’ 자신의 개인 업무를 담당하게 할 수 있게 되어 근무환경에 긍정적인 영향을 주었다는 김소정(2019)의 연구결과와 같은 맥락이다. 따라서 휴게시간 보장정책 시행 이후, 교사들이 근무환경 개선에 긍정적인 변화를 경험했다는 점은 정책의 시행 목적과 부합한 결과라고 해석할 수 있다.

(2) 감시의 눈을 피할 수 없는 교사

휴게시간 보장정책에 대한 경험에서 교사들은 감시의 눈을 피할 수 없기 때문에 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 경험하고 있었다. 이러한 감시의 눈은 ‘휴게공간에 존재하는 CCTV’, ‘학부모의 시선’, ‘원 내에서의 시선’으로 범주화되었다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 교사들은 교실은 물론 휴게공간에도 CCTV가 존재하기 때문에 불편함을 느끼며 휴게시간에 온전히 휴식을 취하는 데에 어려움을 나타냈다. 이는 교사들이 휴게시간을 제대로 사용하지 못하는 이유로 휴게공간에 존재하는 CCTV의 시선이 의식되기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 따라서 교사가 휴게시간에 업무와 감시로부터 벗어나 자유롭게 휴식을 취할 수 있는 환경 및 휴식공간 마련이 보장되어야함을 시사하고 있다.

둘째, 교사들은 휴게시간을 사용할 때 학부모의 시선 때문에 불편함을 느끼며 휴게시간을 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 나타났다. 특히, 교사들은 외출 시에 학부모와 마주치면 학부모가 오해할 수도 있다는 불안감과 불편함을 느끼고 있었다. 이는 휴게시간에 학부모의 다가운 시선과 부정적인 인식으로 불편함을 느낀다는 윤경옥 외(2019)의 연구결과에 근거하여 보육교사의 휴게시간이 학부모에게 침해받고 있으며 보육교사 휴게시간 인식개

선방안을 마련해야할 필요성이 있다는 권수빈(2019)의 연구와도 같은 맥락이다. 또한 교사들이 휴게시간에 대한 학부모의 인식개선과 함께 휴게시간 동안 자유롭게 외출해서 개인 업무를 볼 수 있도록 해주기를 원한다는 채영란(2019)의 연구결과와도 같은 맥락이라고 하겠다. 따라서 교사의 휴게시간 보장을 위해서는 학부모와 나아가 사회 전체에 보육교사의 휴게시간 사용에 대한 안내 및 인식개선이 필요함을 시사하고 있다.

셋째, 교사들은 원 내에서 원장이나 원감의 시선을 피할 수 없기 때문에 휴게시간 사용에 불편함을 느끼며 휴게시간을 제대로 사용하지 못하는 어려움을 경험하고 있었다. 특히 다른 기관에 비해 규모가 작고, 어린이집 운영에 원장의 재량이 많은 영향을 미치는 가정어린이집의 경우에 교사들이 휴게시간 사용에 대해 눈치를 더 많이 보는 것으로 나타났다.

(3) 정책의 비현실성

교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 겪는 어려움을 토대로 정책의 비현실성에 대해 이야기하였다. 정책이 비현실적인 이유로는 ‘휴게시간에 일을 하는 현실’, ‘영유아 보육의 어려움’, ‘현실적 운영여부에 대한 믿음 부족’으로 범주화되었다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 교사들은 휴게시간에도 일을 해야 하는 현실 때문에 정책이 비현실적이라고 하였다. 교사가 휴게시간에 일을 하는 이유로는 휴게공간의 열악함과 과도한 업무량이 원인인 것으로 밝혀졌다. 기관에서는 교사들이 휴게시간에 휴식을 취할 수 있는 공간이 제대로 마련되어 있지 않기 때문에 교사들이 휴게시간에 일을 하거나 교실에서 영유아를 돌보는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근 이루어진 박은주(2019)의 연구결과에서 교사들이 휴게할 수 있는 ‘별도의 공간이 있음’에 응답이 적게 나왔으며 휴게공간이 없거나 교사실 등을 휴게 공간으로 겸하여 이용하고 있는 경우가 과반수로 나

타난 것을 근거로 한다. 따라서 정책이 시행된 후, 휴게공간이 시행 전보다 조금 늘었으나 아직도 많이 부족한 것으로 해석할 수 있다. 또한 휴게공간의 열악함이 교사의 휴게시간 사용에 영향을 미친다는 결과는 휴식을 위한 휴게공간이 부족하여 보육교사 휴게시간 사용 장소가 아이들이 있는 교실에서 휴게시간을 보낸다는 비율이 가장 높은 것으로 나타난 권수빈(2019)의 연구결과가 뒷받침하고 있다. 따라서 휴게시간이 주어져도 환경이 마련되지 않으면 교사가 휴게시간을 사용하기 어려운 점을 고려한다면, 교사들이 적절한 휴식을 취할 수 있는 환경을 마련할 구체적인 지원책이 필요한 것을 시사한다. 특히, 다른 유형의 기관보다 규모가 작은 가정어린이집의 경우에는 휴게공간이 더욱 열악한 것으로 나타났다. 이는 육아정책연구소(2018)에서 기관 유형별 휴게공간이 없는 경우를 조사한 결과, 가정어린이집이 가장 높게 나온 결과와 기관규모가 작을수록 휴게공간이 없다는 2018년 전국보육실태 조사 결과(유해미 외, 2018), 시설장이 교사를 겸직하는 소규모 시설이 교사 휴식 공간의 설치 비율이 낮다는 서문희(2010)의 연구결과를 근거로 하여 실제 가정어린이집은 교사의 휴게공간을 마련하기에 공간적 한계가 있는 것을 유추할 수 있다. 따라서 가정어린이집의 교사들이 휴게시간을 사용하기 위해서는 공간적 제약을 해소하고 휴게공간을 확보할 수 있는 실질적인 대안이 필요함을 시사한다. 또한 교사들은 과도한 업무량으로 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있는 것으로 밝혀졌다. 특히, 어린이집의 일과 운영에 따라 행사나 견학이 있는 날은 교사가 휴게시간을 사용할 수 없으며 교사는 과도한 서류 업무량으로 인해 휴게시간에도 업무를 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 휴게시간의 취지에 맞게 이용하고 있는 교사의 비율이 낮고 교사들이 휴게시간에도 업무를 하고 있는 것으로 나타난 박은주(2019)의 연구와 교사들이 휴게시간을 잘 이용하지 못하는 이유로 어린이집 업무과다가 가장 높게 나타났다는 채영란(2019) 연구결과가 뒷받침한

다. 또한 휴식을 개인적인 업무 등으로 자유롭게 사용하는 교사가 매우 적으며 밀린 업무를 한다가 가장 많이 나타난 김원경(2015)의 연구결과와 보육교사는 원 내에서 쉬다가 서류를 하거나 학부모 상담, 영유아 관리 등으로 인해 휴게시간 중간에 투입될 가능성이 많고, 사실상 대기시간에 가깝다는 권수빈(2019)의 연구결과와 같은 맥락이다. 보육교사의 초과되는 근무시간과 업무량은 스트레스의 원인이 되며 이러한 스트레스는 건강상태, 업무진행의 낮은 질, 우울감, 이직 등으로 나타날 수 있다(강희정, 2016). 따라서 교사에게 휴식시간이 주어져야하고, 오후 2~3시간 정도 보육활동의 준비 등의 시간이 요구된다는 서영숙 외(2014)의 연구결과를 근거로 하여 교사들의 휴식을 보장하기 위한 근무환경과 제도적 방안이 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 영유아 보육에 대한 어려움을 겪고 있었다. 영유아 보육의 어려움은 ‘영유아 연령특성에 따른 어려움’과 ‘대체인력 부족 및 불안감’, ‘통합보육의 어려움’으로 범주화되었다. 교사들은 교사가 영유아의 연령특성에 따라 휴게시간이라고 할지라도 교실에서 영유아를 돌봐야하는 부담감을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 현장에서 낮잠을 자지 않는 아이, 아픈 아이, 갈등상황발생 등 많은 변수들이 발생하기 때문에 매일 정해진 시간에 휴게시간을 가지지 못하는 것으로 나타난 권수빈(2019)의 연구결과가 뒷받침한다. 특히, 영유아 연령특성에 따른 어려움은 영아반에서 더욱 두드러지게 나타났으며 교사들은 영아의 신체적 발달상황, 낮가림, 배변훈련 등의 연령특성에 따라 휴게시간에 교실을 떠날 수 없는 것으로 나타났다. 이는 교사가 쉽게 아이들 옆을 떠날 수 없는 이유가 아직 의사소통 능력이 부족하고, 자기통제력이 없으며, 사고력이 낮은 영유아들이 언제 어떤 행동을 할지 아무도 모르기 때문이며(김종두 외, 2018) 보육교사는 영유아가 어린이집에서 생활하는 대부분의 시간을 함께 보내며 보호와 교육을 제공하는 사람으로서 영유아에게 절대적인 영향을 미

친다는 이진화(2007)의 의견을 근거로 한다. 또한 영아의 발달특성상 휴게시간이 주로 낮잠시간에 이루어진다는 결과는 휴게시간 사용 시간대가 ‘영아의 경우 낮잠시간’이 가장 높게 나타난 김종두 외(2018)의 연구 결과가 뒷받침한다. 교사들은 휴게시간이 주로 낮잠시간임에 따라 휴게시간이라도 영아가 낮잠시간에 깨거나 자지 않는 영아가 있을 때 계속 돌봐야하는 상황과 영아 안전사고에 대한 어려움을 나타냈다. 이는 최효미 외(2018)의 연구에서 어린이집 원장들이 휴게시간으로 낮잠시간을 활용하고는 있지만 안전사고 등의 위험도 있어 보육시간 중 휴게시간의 부여가 불안하다는 의견을 근거로 원장들도 휴게시간이 낮잠시간임에 따라 불안감을 가지고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 휴게시간 사용은 어린이집의 특성을 고려하여, 특별활동 및 낮잠시간, 아이들 하원 이후를 주 휴게시간으로 한다는 보건복지부(2018)의 휴게시간 보장 관련 지침은 교사들에게 현실적인 대안이 될 수 없는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 현장에서 정책을 직접 경험하는 보육교사들의 어려움과 요구를 조사하고 파악함으로써 실효성있는 개선안을 강구할 필요가 있음을 시사한다. 본 연구는 보육교사를 대상으로 영아반교사와 유아반교사를 고르게 포함시켜서 휴게시간 정책을 시행하면서 겪는 영유아 보육에 대한 어려움을 비교·분석하였으며 심층면담을 통해 교사들이 현장에서 겪고 있는 어려움과 경험을 깊이 있게 알아내어 정책 개선의 필요성을 시사하였다는 데에 의미가 있다. 다음으로, 교사들이 겪는 영유아 보육의 어려움으로는 ‘대체인력 부족과 담임 대체역할에 대한 불안감’이 요인으로 나타났다. 교사들은 본인의 휴게시간에 보육업무를 대체해줄 대체인력이 없기 때문에 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이는 대체인력의 추가투입이 필요함을 나타내었는데 최효미 외(2018)의 연구에서 어린이집에서 가장 선호하는 방법이 보조교사 이외의 추가적인 인력을 투입하는 것이라는 내용과 같은 맥락이다. ‘담임 대체역할에 대한 불안감’에 대

해서는 담임교사가 본인의 휴게시간에 대체교사가 투입된다고 하더라도 담임교사로서 안전사고의 책임을 회피할 수 없기 때문에 불안감을 가지는 것으로 밝혀졌다. 이는 보육교사가 휴게시간동안 담당 영유아에 대한 안전을 가장 염려하고 담임교사 부재 시 보조교사의 책임이 모호하다는 이옥경과 박나리(2018)의 연구결과와 특정 시간동안 보육업무를 보조교사가 단독으로 업무 수행하는 것에 대해 보조교사가 영유아에 대해 잘 알지 못해서 적절하지 않다는 다수의 응답을 보인 김소정(2019)의 연구, 그리고 담임교사의 휴게시간에 사고 발생 시 책임소재가 불분명하다는 문제점이 가장 높게 나타난 권수빈(2019)의 연구결과가 그 이유를 뒷받침한다. 따라서 교사가 휴게시간을 온전히 사용하기 위해서는 담임교사의 역할을 수행하는 대체인력과 담임교사의 불안감을 해소할 수 있는 방안이 필요함을 시사하고 있다. 마지막으로, 교사들은 한 교사가 많은 영유아를 한꺼번에 돌봐야하는 ‘통합보육에 대한 어려움’을 겪고 있는 것으로 나타났다. 통합보육이 이루어지고 있는 상황은 휴게시간 보육담당 업무가 통합보육으로 이루어져 교사들이 교대휴게를 하고 있는 것으로 나타난 권수빈(2019), 김원경(2015)의 연구결과를 근거로 한다. 특히, 통합보육은 한 교사가 많은 영유아를 한꺼번에 보육하는 상황에서 영유아의 안전사고의 위험성이 높아질 것으로 예측된다. 따라서 영유아 통합보육에 대한 어려움은 교사의 어려움을 해결하고, 영유아 안전사고 위험성을 감소할 수 있는 지원책이 필요함을 시사하고 있다.

셋째, 많은 보육교사들이 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 현실적 운영여부에 대해 신뢰하지 못하며 정책에 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 교사들은 휴게시간 보장정책이 현장에 맞지 않고, 교사의 휴게시간 사용이 현실적으로 가능하지 않기 때문에 정책의 현실적 운영여부에 대해 신뢰하지 못하는 것으로 나타났다. 정책이 현장에 맞지 않는다는 점은 현장 특성상 교사가 교실 밖으로 나와 쉬는 거 자체가 어렵다는 문제점이 가장 높은 결

과로 나온 권수빈(2019)의 연구와 보육 직무의 특성상 휴게시간을 갖기란 현실적으로 어려운 것으로 나타난 윤자영(2013)의 연구결과와 일부분 일치한다. 또한 교사들이 온전히 휴식을 취하지 못하고 있다는 인식은 최효미 외(2018)의 연구에서 휴게시간 활용 실태에 대한 교사들의 불만으로 휴게시간을 제대로 활용하지 못하게 하는 요인들이 많다는 결과를 근거로 한다. 교사들이 휴게시간 보장정책에 대해 만족하지 못하는 이유들은 교사가 인식하는 정책의 문제점과도 내용이 같으므로 정책의 문제점을 해결할 수 있는 세부적인 제도 개정과 지원이 필요함을 시사한다.

(4) 이중적 잣대

교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 ‘학부모입장에서의 교사’와 ‘영유아 보육서비스에 대한 인식’에서 이중적 잣대를 가지는 것으로 나타났다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 학부모입장에서의 교사는 본인이 교사임에도 불구하고 본인 자녀의 담임교사가 휴게시간을 사용하고, 외출하는 것에 대해 불편함을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 담임교사가 휴게시간을 사용할 때 영유아의 보육서비스에 지장이 있을 것이라는 인식을 가지기 때문이라고 이해되며 교사들이 휴게시간을 사용함에 따라 영유아 보육서비스도 정상적으로 운영될 수 있는 실질적인 방안과 인식개선이 필요함을 시사한다.

둘째, 휴게시간 보장정책이 영유아의 보육서비스에 미치는 영향에 대한 교사들의 인식은 ‘긍정’과 ‘부정’으로 나누어졌다. ‘긍정’의 의견인 교사는 교사가 휴게시간을 사용하고 재충전됨으로써 영유아에게 더욱 긍정적으로 대하게 되어 영유아 보육서비스에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, ‘부정’의 의견인 교사는 담임의 부재에 따라 영유아에게 불안감을 조성하기 때문에 보육서비스에 부정적인 영향을 미친다며 염려를 표현하였다. 따라서 교사들

의 휴게시간 사용이 교사의 근무환경 개선뿐만 아니라 영유아의 보육서비스 측면에서 모두 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적 방안이 강구되어야 함을 시사한다. 본 연구는 12명의 보육교사의 심층면담을 통해 정책의 궁극적인 목적인 영유아의 보육서비스의 질 향상에 대한 보육교사의 의견을 심층적으로 알아보았으며 교사들의 인식이 ‘긍정’과 ‘부정’으로 나뉜다는 결과를 통해 정책의 실질적인 문제점과 정책 개선의 필요성을 시사하였다는 데에 의의가 있다.

(5) 원장의 영향

휴게시간 보장정책이 시행된 후 교사들은 원장의 영향으로 인해 여러 가지 경험을 하는 것으로 나타났다. 원장의 영향으로 인한 경험은 ‘원장으로부터의 휴게시간 지원 경험’과 ‘교사와 학부모에 정책 안내’로 범주화되었다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 정책이 시행된 이후 많은 교사들이 원장으로부터의 휴게시간 지원을 경험하였다. 교사들은 원장으로부터의 휴게시간 지원 경험을 주로 원장에게 휴게시간 사용을 권장하는 말을 들은 적이 있거나 휴게공간을 마련해 주려는 노력을 본 경험을 토대로 이야기하였다. 그러나 교사들은 원장의 눈치가 보이거나 외출 절차가 번거로운 등의 이유들로 현실적으로 휴게시간을 사용할 수 없다는 어려움을 나타냈다. 따라서 모든 어린이집의 교사가 휴게시간을 보장받을 수 있도록 정부에서 정책에 대한 정확한 지원방안과 절차를 규정해야함을 시사한다.

둘째, 교사들은 원장이 기관마다 각기 다른 방법으로 교사와 학부모에 정책에 대한 안내를 했다고 하였으며 교사와 학부모에 제대로 안내하지 않은 원장도 있다고 밝혔다. 이러한 결과는 현장에서 휴게시간 보장정책에 대한 교사 및 학부모에 안내가 부족하고 안내절차가 명확하지 않은 실정임을 나타내

며 정책의 실질적인 실행을 위해 정책에 대한 안내 및 공지 절차가 개선되어야 할 필요가 있음을 시사한다.

2) 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구

어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구는 다양하게 나타났으며 크게 ‘시간과 공간의 확보’와 ‘인력지원과 처우개선’으로 범주화되었다. 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 교사들은 휴게시간 보장정책에 대한 개선 요구로 시간과 공간의 확보의 필요성을 나타냈다. 시간과 공간의 확보는 ‘보는 눈이 없는 휴게공간 확보’와 ‘자유로운 휴게시간의 사용’으로 범주화되었다. 교사들이 CCTV나 보는 눈이 없고, 아이들이 없는 휴게공간에서 쉬고 싶다고 이야기 하였다. 이는 교사들이 휴게시간을 누구의 눈치도 보지 않고 마음 편하게 이용하기를 원하고, 편하게 쉴 수 있는 공간을 요구한다는 채영란(2019)의 연구결과와 유사한 결과이다. 또한 교사들은 휴게시간에 자유롭게 외출하거나 산책, 서류 등 자신이 하고 싶은 것을 자유롭게 하고 싶다고 이야기하였다. 이는 교사들이 현재 정책이 시행되었음에도 불구하고 휴게시간을 자유롭게 쓰지 못하는 상황인 것으로 이해되며 정책의 개선방안으로 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있는 환경제공을 요구하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 교사들은 휴게시간 보장정책에 대한 개선 요구로 인력지원과 처우개선을 요구하였다. 인력지원과 처우개선을 자세히 살펴보면, ‘담임교사 대체인력 지원 강조’, ‘퇴근시간 조정’, ‘근무대체 수당’, ‘그 외의 개선 방안’으로 범주화되었다. 교사들은 담임교사가 휴게시간을 사용하는 동안 담임교사를 대체할 담임교사 대체인력 지원과 대체교사 인건비 지원을 개선 요구로 이야기하였다. 이는 어린이집 교사의 휴게시간 이용에 대한 요구조사 결과

에서 휴게시간을 대체해줄 교사를 가장 많이 요구했다는 채영란(2019)의 연구결과와 과도한 업무를 해소하기 위해서는 담임교사처럼 생각하고 근무할 수 있는 보조교사가 필요하다는 김소정(2019)의 연구결과와 같은 맥락의 결과이다. 또한 보조인력 지원이 필요하다고 밝힌 연구들(김은설 외, 2015; 김은영·권미경·조혜주, 2012; 이미화 외, 2016)과 같은 결과이다. 또한 휴게시간이 근무시간 중간에 끼어있어서 제대로 쉴 수 없기 때문에 휴게시간을 사용하지 않는 대신 퇴근시간을 앞당겨 조정하는 방안에 대해 긍정적이라고 이야기하는 교사들도 있었다. 이는 어린이집 일과 특성상 교사의 휴게시간을 보장하기 어렵기 때문에 근로시간 도중 1시간의 휴게시간 대신 점심시간을 근로시간으로 인정하여 기존의 근무시간 보다 1시간 일찍 퇴근하는 조정이 필요하다는 방안을 제시한 선행연구들(강희정, 2016; 권수빈, 2019; 김길숙 외, 2015; 김은영, 2014a; 윤자영, 2013)과 같은 맥락이다. 또한 교사들이 휴게시간 대신 탄력적인 출퇴근 시간 또는 이를 휴가로 사용하기를 원한다는 응답을 보였던 채영란(2019)의 연구결과와 조기 퇴근제 도입으로 교사의 근무여건에 대해 현실화하는 방향으로 추진되기를 바란다는 윤경옥 외(2019)와도 같은 맥락을 하고 있다. 따라서 교사들의 휴게시간을 보장하기 위해서는 교사들의 다양한 요구를 고려한 추가적인 법적 지원과 사회적 환경 마련이 필요할 것이다. 근무대체 수당에 대해서는 교사가 휴게시간을 제대로 사용하지 못하는 상황이라면 그에 대응하는 근무대체 수당을 지원하는 방안도 긍정적이라고 이야기하는 교사들도 있었다. 그러나 2018년도 근로기준법의 개정 내용으로 ‘근로시간이 4시간인 경우는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야함’이 추가됨에 따라 보건복지부(2018)에서는 ‘휴게시간은 조기 퇴근이나 수당지급으로 대체 불가능’하다고 명시하였기 때문에 근무대체 수당 지원은 법적으로 불가능하다. 그럼에도 불구하고 정부는 정책의 실질적인 시행을 위해 현장에서 정책을

경험하고 있는 교사들의 요구를 고려한 개선 방안을 강구할 필요가 있음을 시사한다. 그 외의 개선 방안으로는 ‘2인 교대 담임제’와 ‘정부의 휴게시간 보장정책 명확화 및 공지 확대’를 이야기한 교사들이 있었다. ‘2인 교대 담임제’는 복수 담임제로 2교대 이상의 근무가 보장되어야 한다는 선행연구(김은설 외, 2009; 김은영, 2014a; 안현미, 김현실, 2013; 염지숙, 강정원, 2015)와 같은 맥락이나 어린이집 현장에서는 현재까지 시행되지 않고 있다. 따라서 보육교사들의 다양한 요구를 반영한 정책의 세부적인 개정이 필요함을 시사하고 있다. 또한 교사들은 어린이집 휴게시간 보장정책의 시행방법에 대한 내용이 명확하게 규정되지 않아서 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있다고 이야기하였다. 이는 정책의 시행방법에 대한 정부의 명확한 공지와 안내가 요구됨을 시사하고 있었다. 이러한 측면에서, 연구자가 어린이집의 휴게시간 보장정책과 관련한 보육교사들의 경험에 대해 깊이있게 분석하고 위와 같은 교사들의 개선요구를 제시하게 된 점은 질적 연구의 가치 실현으로서 더욱 의의가 있다고 하겠다.

2. 결론 및 제언

본 연구의 얻어진 결과와 논의를 토대로 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험과 개선요구를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 교사들은 어린이집의 휴게시간 보장정책이 시행된 이후 휴게시간 사용 여부와 교사의 근무환경 개선에 대한 변화를 경험하였다. 휴게시간 사용 여부에 대한 변화는 휴게시간 정책 시행 이후 휴게시간을 사용하게 된 경우와 시행 전과 후가 똑같아서 별다른 변화를 못 느낀다는 경우, 정책이 시행된 후에도 여전히 휴게시간을 사용하지 못하는 경우로 나타났다. 또한 교사

들은 휴게시간 보장정책이 시행된 이후 보육교사의 휴게시간 개념이 형성되고, 교사의 신체·정신적 재충전이 이루어지며 삶의 질이 향상됨으로써 교사의 근무환경 개선에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 다음으로 교사들은 감시의 눈을 피할 수 없기 때문에 휴게시간을 사용하는 데에 어려움을 겪고 있었다. 이러한 감시의 눈은 휴게공간에 존재하는 CCTV와 학부모의 시선, 원 내에서의 시선으로 범주화되었다. 따라서 교사가 휴게시간에 업무와 감시로부터 벗어나 자유롭게 휴식을 취할 수 있는 환경 및 휴식공간 마련이 보장되어야함을 시사하고 있다. 교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 겪은 어려움을 토대로 정책의 비현실성에 대해 이야기하였다. 정책이 비현실적인 이유로는 휴게시간에 일을 하는 현실과 영유아 보육의 어려움, 현실적 운영여부에 대한 믿음 부족으로 나타났다. 휴게시간에 일을 하는 이유로는 휴게공간의 열악함과 과도한 업무량이 원인인 것으로 밝혀졌다. 영유아 보육의 어려움은 ‘영유아 연령특성에 따른 어려움’과 ‘대체인력 부족 및 불안감’, ‘통합보육의 어려움’으로 나타났다. 또한 많은 보육교사들이 어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 현실적 운영여부에 대해 신뢰하지 못하며 정책에 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 그 이유로는 휴게시간 보장정책이 현장에 맞지 않고, 교사의 휴게시간 사용이 현실적으로 가능하지 않기 때문인 것으로 밝혀졌다. 이러한 교사들의 어려움들은 교사가 인식하는 정책의 문제점과도 내용이 같으므로 정부에서는 이를 참고하여 정책의 문제점을 파악하고, 문제해결을 할 수 있는 세부적인 제도 개정이 필요함을 시사한다. 또한 교사들은 휴게시간 보장정책을 경험하면서 ‘학부모입장에서의 교사’와 ‘영유아 보육서비스에 대한 인식’에서 이중적 잣대를 가지는 것으로 나타났다. 학부모입장에서의 교사는 본인이 교사임에도 불구하고 본인 자녀의 담임교사가 휴게시간을 사용하는 것에 대해 불편함을 가지는 것으로 나타났고, 영유아 보육서비스에 대한 인식에서는 ‘긍정’과 ‘부정’

의 의견으로 나타났다. ‘긍정’의 의견인 교사는 교사가 휴게시간을 사용하고 재충전됨으로써 영유아 보육서비스에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, ‘부정’의 의견인 교사는 담임의 부재에 따라 영유아에게 불안감을 조성하기 때문에 보육서비스에 부정적인 영향을 미친다며 염려를 표현하였다. 따라서 교사들의 휴게시간 사용이 교사의 근무환경 개선뿐만 아니라 영유아의 보육서비스 측면에서 모두 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 제도적 방안이 강구되어야 함을 시사한다. 마지막으로 휴게시간 보장정책이 시행된 후 교사들은 원장의 영향으로 인해 원장으로부터의 휴게시간 지원을 경험하였으며 원장의 교사와 학부모에 정책 안내를 기관마다 각기 다른 방법으로 경험한 것으로 나타났다.

둘째, 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 보육교사의 개선 요구는 크게 시간과 공간의 확보와 인력지원과 처우개선으로 범주화되었다. 시간과 공간의 확보는 교사들이 보는 눈이 없는 휴게공간 확보와 자유로운 휴게시간의 사용을 요구하는 것으로 나타났다. 또한 인력지원과 처우개선에서는 많은 교사들이 담임교사의 대체인력 지원의 필요성을 강조하였고, 퇴근시간 조정과 근무대체 수당에 대해 긍정적으로 이야기한 교사들도 있었다. 그 외 개선방안으로는 2인 교대 담임제와 정부의 휴게시간 보장정책 명확화 및 공지확대를 이야기한 교사들이 있었다. 정부는 정책의 실질적인 시행을 위해 현장에서 정책을 경험하고 있는 교사들의 요구를 고려한 개선 방안을 강구할 필요가 있음을 시사한다.

마지막으로 본 연구의 한계점을 토대로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 서울·경기 소재의 어린이집만을 대상으로 이루어진 연구

이기 때문에 각 지방자치 단체 및 정부의 지원을 고려할 때 지역별 교사들의 면담내용에 차이가 있을 수 있다. 따라서 타지역의 실태조사도 이루어져서 보다 현실에 적합한 안들이 제공되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 기관 유형에 따라 연구 참여자를 선정함으로써 기관 유형별 정책의 운영현황과 교사의 경험을 심층적으로 알아보았다. 그러나 교사의 인식에 교사의 개인적 변인(경력, 학력, 나이, 결혼유무 등)이 영향을 미칠 수 있다는 우려가 있다. 따라서 후속 연구에는 연구 참여자의 개인적 변인을 고려한 다측면적 연구가 이루어질 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강희정(2016). 영유아교육기관 유형별 교사의 처우: 수도권에 근무하는 영유아교사처우 비교 연구. 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 구은미, 박성혜(2013). 보육교사의 건강과 기관의 조직건강이 이직의도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 17(4), 34-53.
- 국가법령정보센터. 근로기준법. <http://www.law.go.kr>에서 2019년 11월 20일 인출.
- 국가법령정보센터. 영유아보육법. <http://www.law.go.kr>에서 2019년 11월 20일 인출.
- 국가인권위원회(2012). **보육교사 인권상황 실태조사: 2013년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서**. 국가인권위원회
- 권미경, 도남희, 황성온(2012). **OECD 회원국의 보육서비스: 보육유형, 보육교직원, 보육비용을 중심으로**. 육아정책연구소.
- 권수빈(2019). 보육교사의 휴게시간에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경화(2019). 서울·경기지역 보육교사의 복지법 인식과 적용의 실태연구 - 휴게시간을 중심으로. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김길숙, 문무경, 이민경(2015). **유치원·어린이집 교사 권익보호 실태 및 증진방안**. 육아정책연구소.
- 김낙홍(2009). 유아교육기관의 설립유형에 따른 영유아교사의 근무환경 실태조사. **유아교육·보육복지연구**, 13(2), 347-364.
- 김민정(2015). 보육교사가 인식한 복지실태가 조직의 유효성에 미치는 영향. 백석대학교 기독교전문대학원 석사학위논문.
- 김보들맘, 신혜영(2000). 어린이집 교사의 직무스트레스에 관한 탐색적 연구. **유아교육연구**, 20(3), 253-276.
- 김소정(2019). 보육교사 휴게시간 보장 의무화에 대한 원장과 보육교사의 인식 및 고려사항-보조교사 채용을 중심으로. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김송이, 백선희, 백은주(2015). **서울시 보육 중장기 종합계획 수립을 위한 연구**. 서울

시여성가족재단.

- 김영모(1998). 아동보육 프로그램 개발의 방향. **한국영유아보육학**, 13, 1-43
- 김영천(2012). **질적연구방법론 I**. 파주: 아카데미프레스.
- 김영천(2017). **질적연구방법론 I : BRICOLEUR**(제3판). 파주: 아카데미프레스.
- 김원경(2015). 보육교사 근무 환경 실태. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은설, 박진아, 김승진(2016). **어린이집 설치 기준 개선을 위한 실태조사**. 육아정책연구
연구소.
- 김은설, 이진화, 김혜진, 배지아(2014). **유치원·어린이집 운영 실태 비교 및 요구 분석**.
육아정책연구소.
- 김은영, 박원순, 이재희, 이혜민(2016). **안전한 영유아 보육·교육 환경 조성 방안(II):
가정과 기관에서의 영유아 학대 인식 실태와 개선방안(연구보고 2016-34-02)**.
서울: 육아정책연구소.
- 김은영, 장혜진, 조혜주(2013). **영유아 교사 복지 실태와 개선방안(연구보고 2013-13)**.
서울: 육아정책연구소.
- 김은정(2005). 保育教師 處遇改善에 關한 研究: 성북구 어린이집을 中心으로. 동국대학
교 석사학위논문.
- 김정임(2005). 슈타이너의 인지학에 따른 전인교육을 위한 유아교육론에 관한 연구.
육아지원연구, 1, 43-63
- 김종두, 김선아, 박성심(2018). 영·유아보육기관 보육교사의 휴게시간 사용에 대한 인
식조사 연구. **한국엔터테인먼트산업학회논문지**, 12(8), 285-299
- 김종해(2001). **보육교사 근무환경 실태조사를 통한 보육의 질 향상 방안**. 보건복지부.
- 김효진(2017). 맞춤형 보육 정책에 대한 보육교직원의 인식 및 만족도. 경성대학교 교
육대학원 석사학위논문.
- 박삼섭(2007). 보육교사 근무환경 개선을 위한 연구. 서강대학교 공공정책 대학원 석
사학위논문.
- 박순득(2018). 보육시설의 조직문화가 보육서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구: 영
유아권리존중 보육의 매개효과를 중심으로. 서울한영대학교 대학원 박사학위논
문.

- 박은정(2003). 어린이집 보육교사의 직무만족도와 직무환경 개선방안에 관한 연구. 상지대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박은주(2019). 보육교사 휴게시간 운영 실태 및 교사와 학부모 인식 조사 연구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 백선희(2016). 보육시설에서의 초과보육 허용정책에 대한 비판 및 대안의 모색-보육의 질적 측면에서의 접근. **비판사회정책**, 51, 133-174.
- 보건복지부(2018.06.22). 보도자료 어린이집 교사의 쉼(休)을 위해, 보조교사 6000명 추가 채용한다: 근로기준법 개정 휴게시간 보장 관련, 보육 분야 후속조치 시행. <http://www.mohw.go.kr>에서 2018년 7월 3일 인출.
- 보건복지부(2018.07.02.). 보도자료 박능후 장관, 어린이집 현장 방문. <http://www.mohw.go.kr>에서 2018년 7월 3일 인출.
- 보건복지부(2019). **2018년도 보육사업안내**.
- 보건복지부 육아정책연구소(2016). **2015년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고-**.
- 서의석(2006). 보육교사 근무현황 및 실태조사. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 석은조(2006). 저널쓰기가 예비유아교사의 반성적 사고 자기조절학습 및 자기효능감에 미치는 효과. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 실무노동용어사전(2014). 휴게시간. <http://www.never.com>에서 2019년 9월 2일 인출.
- 안현미, 김현실(2013). **서울시 보육교사 근로환경 개선방안 연구**, 서울시여성가족재단.
- 양승희, 염순교(2007). 보육교사 직무만족도와 보육시설 근무환경과의 관계 분석. **한국보육학회지**, 7(4), 45-67.
- 양안숙(2008). 직무스트레스에 의한 소진이 이직의도에 미치는 영향: 보육시설 종사자를 중심으로. **한국정책과학학회보**, 12(4), 367-388.
- 여성가족부(2006). **보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석**. 서울: 여성가족부.
- 유선화(2016). 무상보육이 보육교사의 근무환경변화에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 유희정, 이미화(2004). **보육교사의 근무환경 및 직무실태 분석**. 한국여성정책연구원
- 윤경옥, 이대균(2019). 보육교사의 휴게시간에 대한 인식과 개선방안에 대한 이야기.

어린이문학교육연구, 20(3), 212-245.

- 윤청목(2008). 보육교사의 직무스트레스와 직무만족이 보육서비스의 질에 미치는 영향. 동양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선애, 현은자(2010). 교사-유아의 관계와 유아의 또래유능성 및 자기조절능력 간의 관계연구. **한국아동학회**, 31(2), 1-15.
- 이성희(2004). 어린이집 보육교사의 직무 실태 및 만족도 조사 연구. 원광대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이순영(2009). 보육교사의 전문성 인식: 근무유형, 학력, 경력, 연령간의 관계. **유아교육 · 보육복지연구**, 13(1), 301-317.
- 이옥경(2003). 어린이집 보육교사의 근무환경 실태조사. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이용숙(1998). 문화기술적 수업 연구방법. **한국교육**, 16(1), 41-79.
- 이유진(2004). 국공립과 민간어린이집 보육교사의 근무환경 실태에 관한 비교연구. 한양대학교 지방자치대학원 석사학위논문.
- 이주영, 고재욱(2015). 영아보육교사의 직무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. **한국유아교육 · 보육행정학회 학술발표대회 논문집**, 11(1), 134-159.
- 이지현(2015). 보육교사의 근무환경과 이직의도에 관한 연구. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이혜경(2018). 보육교사 이직의도에 미치는 영향요인 분석: 보육정책과 직무환경을 중심으로. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 임은진(2008). 강원도지역 보육교사의 근로환경 실태. 덕성여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 정지은(2010). 보육교사 직무 실태에 대한 연구. 인제대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜미(2018.09.10). (사)한국여성유권자총연합 장화순 총재 "보육교사 휴게시간 보장, 현실적으로 불가능". 아시아뉴스통신. <http://www.anews.com>에서 2018년 9월 18일 인출.
- 조막래, 김송이, 이혜수(2017). **서울시 보육교직원 근로환경 실태 및 개선방안**. 서울시 여성가족재단.

- 진경미(2017). 보육교사의 근무환경과 전문성 인식이 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차선자(2016). **보육교사의 근로조건 개선을 위한 관련법 검토**. 전남대학교 법학연구소.
- 채영란(2019). 어린이집 교사의 휴게시간 이용실태와 요구도. **사단법인 아시아문화학술원**, 10(5), 1203-1218.
- 최윤경, 김재원(2011). **보육교직원의 보수체계 개선방안연구**. 서울: 육아정책연구소.
- 서의석(2006). 보육교사 근무현황 및 실태조사. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위 청구논문.
- 최효미 외(2018). **보육교사 휴게시간 활용실태 및 개선방안**. 육아정책연구소.
- 한국어린이집총연합회 (2018.06.25.) 보육교사의 휴게시간 보장을 위한 정부대책 마련을 위한 서명서. <http://www.koreaeducare.co.kr>에서 2018년 12월 10일 인출.
- Fetterman, D. (1991). *A walk through wilderness find your way*, In Shaffir and Stebbins(eds). *Experiencing fieldwork*, Newbury Park; Sage, pp.87-96.
- Hatch, J. A. (2008). **교육상황에서 질적 연구 수행하기**(진영은 역). 서울: 학지사.
(원서 2002출판)

ABSTRACT

Childcare Teachers' Experience on Break Time Guarantee Policy of Daycare Centers

Song, Ye nang

Early Childhood Education Major
Graduate School of education of
Sungshin University

The purpose of this study is to examine the experiences of child care teachers in the policy of rest time guarantee. Through this, I would like to find out the practical use of the break time guarantee policy and to provide basic data to explore the institutional improvement of the working environment of child care teachers.

The research questions set according to the purpose of this study are as follows.

First, what is the experience of the nursery teacher about the policy of rest time guarantee in day care centers?

Second, what are the needs of the child care teacher to improve the break time guarantee policies of daycare centers?

To collect data for this study, the researcher selected four nursery centers by institutional type, focusing on the institutions that accepted the participation observation among the daycare centers located in Seoul and Gyeonggi-do. Participation observations were conducted four times in each institution during the study period from October 12, 2018 to September 15, 2019. In addition, a total of 24 in-depth interviews were conducted with 12 child care teachers who were experiencing break time child care policies for 11 months from October 12, 2018 to September 15, 2019. The researcher interprets the collected data according to the research problem through the process of repeatedly reading, analyzing and searching for meaning. In order to secure the validity of the data analysis, triangulation, the advice and findings of fellow researchers, and the evaluation of the research results by the participants were conducted.

The main results of this study can be summarized as follows.

First, teachers experienced changes in the use of break time and improvement of their working environment after the break time guarantee policy was implemented. The change in the use of break time was found to be the case when the break time was used after the implementation of the break time policy and when the change was not noticeable because the same before and after the enforcement was not implemented. Teachers also said that after the break time guarantee policy was implemented, the concept of break time for childcare teachers was formed, teachers' physical and mental recharges were made, and the quality of life was improved, which had a positive effect on improving

the working environment of teachers. Next, teachers were having difficulty using breaks because they could not avoid the eye of surveillance. These eyes of surveillance were categorized into CCTV in the resting space, the eyes of parents and the eyes in the circle. Therefore, it is suggested that the environment and rest space should be secured for teachers to rest free from work and monitoring during breaks. The teachers talked about the unreality of the policy, based on the difficulties they experienced during the break-time guarantee policy. Reasons for the policy to be unrealistic were the fact of working during breaks, the difficulty of child care and the lack of faith in the actual operation. The reason for working during break is found to be due to poor space and excessive workload. Difficulties in early childhood care were found to be 'difficulties due to age characteristics of infants,' 'lack of substitute manpower and anxiety,' and 'difficulties of integrated childcare'. In addition, many child care teachers are unsatisfied with the actual operation of the nursery school's rest time guarantee policy and are not satisfied with the policy. The reason for this is that the break time guarantee policy is not suitable for the field and the use of break time by teachers is not practically possible. The difficulties of the teachers are the same as the problems of the policies recognized by the teachers, and the government suggests that the government needs to revise the detailed system to identify the problems of the policies and solve the problems. In addition, teachers experienced a break-time guarantee policy and found that they had a double criterion in their "parent-in-law" and "perceptions of infant care services." Teachers in

parent positions showed that their child's homeroom teacher was inconvenient to use the break time despite being a teacher. In the recognition of early childhood care services, the opinions of 'positive' and 'negative' appear. Teachers who have a positive opinion said that the teacher's use of break time and recharging had a positive effect on the infant care service. Teachers who had a negative opinion created anxiety for the infant due to the absence of the teacher. Anxiety was expressed as negatively affecting. Therefore, it is suggested that institutional measures should be devised that teachers' use of break time can have positive effects not only in improving the working environment of teachers but also in terms of childcare services for infants and young children. Lastly, after the break time guarantee policy was implemented, teachers experienced break time support from the director due to the influence of the director, and experienced the policy guidance to teachers and parents of the director in different ways.

Second, nursery teacher's request for improvement of the nursery school break time was categorized into securing time and space, supporting manpower and improving treatment. Securing time and space demanded the use of free rest time and free rest space without teachers' eyes. In addition, in support of personnel and improvement of treatment, many teachers emphasized the necessity of supporting substitute teachers, and there were some teachers who talked positively about coordinating leave time and replacement allowance. Other improvement measures included teachers who talked about the two-person alternating system and the government's clarification of the break time guarantee

policy and expansion of notice. The government suggests that for the practical implementation of the policy, it is necessary to find an improvement plan that takes into account the needs of teachers who are experiencing the policy in the field.

부 록

- <부록 1> 연구 참여 동의서
- <부록 2> 연구 참여자 면담 가이드
- <부록 3> 2차면담시 추가된 질문 사항

<부록 1>

연구 참여 동의서

어린이집의 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험

성신여자대학교 교육대학원 유아교육과

지도교수: 전홍주

연구자: 송예남

연락처: 010-****-****

본 연구는 어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험을 심층면담을 통해 살펴보고, 이를 통해 보육시설의 휴게시간에 대한 실제 활용도를 규명함으로써 보육교사 근무환경의 제도적 개선방향을 모색하는 데에 기초 자료를 제공하고자 합니다. 본 연구는 연구 참여자의 바쁜 일정을 고려하여 약 2~3회 정도의 비정기적인 면담을 실시하게 됩니다. 선생님들의 귀중한 의견을 이해하기 위해 면담과정을 녹음하고자 합니다. 연구 참여자의 사생활 보호를 위하여 본 연구에서 얻어진 자료는 모두 익명으로 기록될 것이고, 본 연구 이외에 다른 목적으로 사용되어지지 않을 것을 약속드립니다. 또한 면담 및 녹음을 통하여 얻어진 내용을 포함하여 모든 연구 수집 자료는 외부에 노출되지 않도록 안전하게 보관하고, 연구 종료 후 폐기될 것을 알려드립니다.

본인 _____ 은(는) 본 연구에 참여할 것을 동의합니다.

또한 면담을 하는 동안 연구자의 기기 사용에 동의하며 본인 의사에 따라

언제라도 연구동의를 철회할 수 있음을 이해합니다.

연구 참여자: _____ (인)

201 년 월 일

연구 참여자 면담 가이드

범주	면담 질문
어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험 (개인적 배경 및 운영현황)	1. 선생님의 나이과 경력, 최종학력을 말씀해주실 수 있으신가요?
	2. 선생님이 근무하는 어린이집의 유형과 원아정원은 총 몇 명인가요?
	3. 선생님은 몇 세반, 몇 명의 담임을 맡고 있으신가요?
	4. 휴게시간 사용대상 교사는 총 몇 명인가요?
	5. 보조교사는 몇 명인가요?
	6. 어린이집에 교사가 휴식을 취할 수 있는 휴게공간(독립된 교사실, 휴게실)이 따로 마련되어 있나요?
	7. 선생님의 오늘 하루 일과를 휴게시간 사용을 포함하여 시간대별로 말씀해 주실 수 있나요?
	8. 선생님의 휴게시간은 언제인가요?
	9. 선생님의 휴게시간은 어떤 방법으로 정해졌나요?
	10. 휴게시간을 사용하고 계신가요?
	11. 선생님은 현재 휴게시간을 온전히 휴식하는 데 얼마나 사용하고 계신가요?
	12. 현재 근무하고 있는 어린이집의 휴게시간은 어떻게 운영되고 있는지 구체적으로 말씀해 주실 수 있으신가요? (휴게시간 배치방법, 영유아 보육방법 등)
	13. 원장의 정책에 대한 운영방침은 어떠한가요?
	14. 선생님들은 휴게시간을 주로 어디서 어떻게 사용하고 있나요?
	15. 휴게시간 사용 전과 후에 교대선생님과의 영유아 관찰 및 보육업무 상황 전달은 어떻게 이루어지고 있나요?
	16. 휴게시간에 발생하는 안전사고에 대한 규정이 마련되어 있나요?
휴게시간 보장정책 에 대한 교사의 인식	1. 교사에게 휴게시간은 필요하다고 생각하시나요?
	2. 현재의 휴게시간 보장정책 시행에 만족하시나요?
	3. 정책에 대해 어느 정도 알고 계신가요?
	4. 정책 목적을 알고 계신가요?
	5. 정책을 어떻게 알게 되셨나요?
	6. 정책이 시행된 후에 나의 권리에 대한 스스로의 인식에 변화가 있었나요?
	7. 정책이 시행된 후에 원장, 부모, 동료 교사들과의 관계에 영향이 있으신가요?
	8. 휴게시간을 사용하면서 교사 업무에 대해 어떠한 영향이 있으신가요?

-
9. 휴게시간을 사용하면서 교사로서의 삶의 질에 대한 변화가 있으신가요?
 10. 휴게시간 보장정책이 교사의 근무환경 개선에 어떠한 영향을 미쳤다고 생각하시나요?
 11. 휴게시간 부여 시 특정시간(낮잠시간 등)동안 교사 대 아동비율 기준이 완화된 것에 대해 어떻게 생각하시나요?
 12. 휴게시간을 사용하면서 영유아의 보육과정 및 상호작용에 대해 어떠한 영향이 있으신가요?
 13. 휴게시간 보장정책이 영유아의 보육서비스에 어떠한 영향을 미쳤다고 생각하시나요?
 14. 휴게시간을 사용하면서 난처하거나 어려움을 겪은 경험이 있으신가요?
 15. 휴게시간의 문제점은 무엇이라고 생각하시나요?
-

**휴게시간 보장정책
에 대한 교사의
개선 요구**

1. 휴게시간을 어떻게 사용하고 싶으신가요?
 2. 앞으로 교사의 휴게시간을 어떻게 보장되는 것이 가장 효율적이라고 생각하시나요?
-

*위 문항은 면담의 상황에 따라 변동되거나 추가될 수 있음을 알려드립니다.

2차면담시 추가된 질문 사항

범주	면담 질문
어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 경험	<ol style="list-style-type: none"> 1. (영아반과 유아반의 일정에 따라) 휴게시간이 어떻게 이루어지는지 자세히 말씀해주실 수 있나요? 2. 휴게시간에 주로 무얼 하는지 좀 더 자세히 말씀해주실 수 있으신가요?
어린이집 휴게시간 보장정책의 운영 현황	<ol style="list-style-type: none"> 1. 견학이나 각종 행사가 있는 날에는 휴게시간이 어떻게 진행되고 있나요? 2. 선생님이 근무하시는 기관만의 특성이 있다면 무엇이라고 생각하시나요? 3. 선생님이 근무하시는 기관만의 특성이 휴게시간 시행에 영향을 미친다고 생각하시나요?
어린이집 휴게시간 보장정책의 대체교사 운영 현황	<ol style="list-style-type: none"> 1. 선생님의 어린이집에서는 보조교사의 배치가 이루어지고 있나요? 2. 보조교사는 어린이집 반편성에서 어떻게 배정되어 있나요? 3. 선생님은 어린이집에 보조교사의 배치가 필요하다고 생각하시나요? 4. 정교사의 휴게시간에 보조교사가 교실에서 보육업무를 단독으로 수행 가능한 것에 대해 어떻게 생각하시나요? 5. 휴게시간 사용 시 보조교사와의 교대보육에서 어려운 점이 있으신가요?
어린이집 휴게시간 보장정책에 대한 교사의 인식	<ol style="list-style-type: none"> 1. 정책이 시행되면서 부모님과 의견의 갈등을 해소하기 위한 방법에 대해 자유롭게 말씀해주시겠어요? 2. 다른 유형의 어린이집기관에서도 휴게시간을 사용해 보신 경험이 있으신가요? 있다면, 어떤 점이 달랐나요?
교사의 근무환경에 대한 개선 요구	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현재 교사로서 어린이집에 근무하면서 휴게시간 외에 불편하거나 힘든 점이 있나요? 2. 교사의 근무환경을 개선하기 위해 어떤 방법들이 필요한지에 대해 자유롭게 말씀해주실 수 있으신가요? 3. 정규 보육교사 확충과 보육교사 2인 교대 담임제에 대해 어떻게 생각하시나요?

*위 문항은 면담의 상황에 따라 변동되거나 추가될 수 있음을 알려드립니다.