



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](#)

배 지 희 교수 지도
석사학위 청구논문

직장어린이집 담임교사의
연장보육에 대한 경험 및 요구

2025

성신여자대학교 대학원
유아교육학과
남 영 현

직장어린이집 담임교사의
연장보육에 대한 경험 및 요구

배 지 희 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2024년 11월

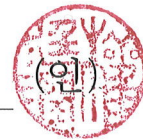
성신여자대학교 대학원
유아교육학과
남 영 현

인 준 서

남영현의 석사학위 논문으로 인준함

2025년 01월

심사위원장 권 정 윤



심사위원 전 홍 주



심사위원 배 지 희



성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구에서는 직장어린이집 담임교사가 연장보육 과정에서 경험하는 어려움과 개선 방안에 대해서 심층적으로 분석하고자 하였다. 이를 통해 보육교사의 근무 환경을 개선하고 연장보육의 안정화를 도모하는 방안 마련에 시사점을 제시하고자 한다.

이에 따라 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 직장어린이집 담임교사의 연장보육 참여 경험은 어떠한가?
2. 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움은 무엇인가?
3. 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안은 무엇인가?

본 연구에서는 2023년 5월 11일부터 10월 22일까지 연장보육에 참여한 경험이 있는 직장어린이집 담임교사 10명을 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 담임교사 1인당 2회의 개별 면담을 실시하였고, 추가로 궁금한 사항이 있는 경우에는 유선 연락이나 SNS로 추가 면담이 이루어졌다. 연구자는 면담전사본과 면담 노트를 반복적으로 읽으며 내용을 범주화하고 분석하였다. 연구의 신뢰성 확보를 위해 유아교육 전문가 1인과 유아교육 석사학위를 소지한 보육교사 2인에게 면담 내용 및 자료 분석에 대한 조언을 구하고 연구에 반영하였다. 또한 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사 2인에게 연구결과를 확인하는 과정을 통하여 해석의 정확성과 신뢰성을 높이고자 노력하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하는 형태는 연장보육 전담교사와 연장보육에 협력하여 운영하거나, 담임교사들이 연장보육전담교사를 겸임하여 주도적으로 운영하는 것으로 구분되었다. 직장어린이집 담임교사들이 연장보육전담교사와 협력하여 참여하는 경우는 연장보육전담교사가 있어도 보육 인원이 초과되거나, 간헐적·긴급 연장보육 신청이 발생하는 경우였다. 직장어린이집 담임교사들이 주도적으로 연장보육을 참여하는 경우는 연장보육전담교사가 부재하거나 부족한 상황에서 비롯되었다. 이러한 경우에 직장어린이집 담임교사들은 당직제로 연장보육전담교사를 겸임하여 연장보육을 운영하였다. 이에 직장어린이집 담임교사들은 장시간 보육에 참여하게 되어 업무에 필요한 시간을 충분히 확보하지 못하는 경우가 많았다.

직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하며 담임교사, 보조교사, 안전 관리자의 역할을 수행하고 있었다. 직장어린이집 담임교사는 연장보육이지만 영유아 보육과 부모와의 소통 등에 있어 여전히 담임교사의 역할을 지속하는 것으로 나타났다. 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사나 당직교사와 함께 연장보육을 운영하며 보조교사의 역할을 수행하며 심리적 부담을 해소하고 있었다. 또한 직장어린이집 담임교사들은 영유아의 컨디션, 보육 상황을 고려하며 안전사고를 예방하기 위한 안전 관리자의 역할도 수행하였다.

둘째, 직장어린이집 담임교사들이 연장보육에 참여하며 체력적 부담, 영유아 지도에서의 어려움, 교실 공유로 인한 문제, 사업체 및 부모의 요구로 인한 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 직장어린이집의 높은 연장보육 신청률로 인해 직장어린이집 담임교사들은 장시간 보육을 경험하며 체력적 소진을 느끼고 있었다. 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하며 연장보육전담교사의 영유아에 대한 정보 부족하거나 안전 상황 관리에 있어 영유

아 지도의 어려움을 느꼈으며, 교사의 전문성과 보육철학에 대한 충돌로 인한 심리적 어려움을 경험하였다. 이와 함께 직장어린이집 담임교사들은 기본보육 교실과 연장보육 교실의 공유로 인해 교사 간 명확한 역할 분담의 필요성이 강조하였다. 사업체의 요청이 반영된 연장보육의 운영 역시 교사들의 업무 과중으로 인한 어려움으로 이어졌으며, 연장보육 임에도 부모들이 담임교사들을 선호하거나 직접적인 소통을 요청하는 경우가 있으며, 이로 인해 업무시간을 제한받고 있었다.

셋째, 직장어린이집 담임교사들이 제안한 연장보육에 대한 개선 방안은 연장보육전담교사의 역할 명확화 및 전문성 강화를 위한 교육 프로그램, 연장보육 인력 확충, 명칭 변경 및 재안내 과정을 통한 부모와의 소통 강화, 그리고 연장보육 신청 조건과 시간 기준의 명확화 등을 포함하였다. 직장어린이집 담임교사들은 연장보육을 운영하는 교사와 관련된 개선방안이 필요하다고 느끼고 있었다. 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사의 역할과 업무를 명확히 규정한 가이드라인이 마련된다면, 교사 간 업무 혼란을 줄이고 담임교사들의 근무 환경을 개선할 수 있을 것이라 기대하였다. 이를 위해 연장보육전담교사의 전문성을 강화하여 보육의 질을 향상시키고, 부모와의 신뢰를 형성하는 것이 필요하다고 제안하였고, 연장보육 시간을 앞당기거나 근무시간을 조정하여 연장보육전담교사의 업무 효율성을 높이고 책임감을 강화해야 함을 강조하였다.

직장어린이집 담임교사들은 연장보육 인력을 증대하는 것을 통해 교사 대 아동 비율을 준수하고, 안전사고 예방과 개별 맞춤형 보육 지원을 기대하였다. 더불어 ‘연장보육’이라는 명칭이 가진 보조적 이미지를 탈피하고, 명확하고 이해하기 쉬운 명칭으로 변경하는 것이 필요하다고 지적하였으며, 부모가 연장보육을 적절히 활용할 수 있도록 연장보육에 대한 운영방식을 재안내 하는 과정이 필요하다고 지적하였다.

직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 운영에 대해서도 연장보육 미신청 가정에 대한 관리와 연장보육 신청조건에 엄격한 검토를 통해 보육의 공정성을 확보해야 함을 요구하였다. 따라서 미신청 가정의 이용 관리와 서류 검토 과정을 강화하여 연장보육의 효율성을 증진하고, 연장보육이 반드시 필요한 가정에 우선적으로 지원될 수 있도록 해야 한다는 의견이 제안되었다. 또한 연장보육 시작 시간과 보육료 산정 시간을 일치시켜 운영상의 혼란을 줄이고 효율적인 연장보육 운영이 이루어져야 한다고 제안하였다.

본 연구에서는 직장어린이집 담임교사들이 경험하는 연장보육의 현실과 개선 방안을 심층적으로 분석하였다. 본 연구의 결과는 연장보육 운영 체계를 개선하고, 교사의 근무 환경을 지원하며, 양질의 보육 서비스를 제공하는 데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 본 연구는 정책적·제도적 논의의 토대를 마련하고, 직장어린이집 연장보육의 효율적 운영 방안을 제시하는 데 기여할 것으로 기대된다.

목 차

논문개요

| | |
|------------------------------|----|
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | 1 |
| 2. 연구문제 | 7 |
| 3. 용어의 정의 | 8 |
| 4. 연구자 | 9 |
| II. 이론적 배경 | 12 |
| 1. 연장보육 | 12 |
| 1) 연장보육의 개념과 현황 | 12 |
| 2) 연장보육전담교사 | 18 |
| 3) 연장보육을 담당하는 담임교사의 현황 | 20 |
| 2. 직장어린이집 | 22 |
| 1) 직장어린이집의 개념과 현황 | 22 |
| 2) 직장어린이집의 특징 | 26 |
| 3) 직장어린이집 담임교사의 근무 환경 | 28 |
| III. 연구방법 | 30 |
| 1. 연구 참여자 | 30 |
| 2. 연구절차 | 37 |
| 1) 예비연구 | 37 |
| 2) 본 연구 | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 3. 자료 분석 | 42 |
| 4. 연구의 신뢰성 | 45 |
| IV. 연구결과 및 해석 | 47 |
| 1. 직장어린이집 담임교사의 연장보육 경험 | 47 |
| 1) 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 형태 | 47 |
| 2) 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 수행하는 역할 | 52 |
| 2. 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움 | 56 |
| 1) 연장보육 이용률이 높은 직장어린이집의 특징으로 인한 어려움 | 57 |
| 2) 사업체와 부모의 요구로 인한 어려움 | 62 |
| 3. 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선을 위한 방안 | 65 |
| 1) 직장어린이집 연장보육을 운영하는 교사와 관련된 개선 방안 | 66 |
| 2) 직장어린이집 연장보육을 이용하는 영유아 및 부모와 관련된 개선 방안 | 70 |
| 3) 직장어린이집 연장보육 운영과 관련된 개선 방안 | 75 |
| V. 논의 및 결론 | 81 |
| 1. 논의 | 81 |
| 2. 결론 및 제언 | 89 |

참고문헌

ABSTRACT

부록

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

보육교사는 학급의 담임을 맡고, 학급에 관련된 행정 서류와 부모와의 소통, 학급 내 일어난 문제 등을 책임진다. 이러한 업무를 수행하기 위하여 휴게시간이나 근무 외 시간에도 학급과 관련된 일을 해결하기 위해 근무하는 경우가 많다.

보육교사의 근무 환경 실태를 조사한 구세희(2019)의 연구에서는 보육교사의 근무 시간은 하루 평균 9시간 40분이며, 근로기준법보다 1시간 40분의 초과 근무가 이루어져 업무 과중에 따른 보육교사의 초과 근무시간을 개선하고 인력 충족을 위한 국가적 지원이 필요함을 보고하였다. 이윤신(2019)의 연구에서는 2016년에 시행된 맞춤형 보육으로 보육교사가 장시간 보육으로 인한 어려움을 느끼고 있기 때문에 보육지원체계를 개편하며 시간별로 교사를 배치하고, 보육교사의 근무 여건을 개선할 필요성이 있다고 강조하였다. 또한 교사의 근무 환경이 교사의 행복감에 영향을 미치기 때문에 보육교사의 기본급 인상과 교사 대 아동 비율의 조절, 보육서류 및 행정 업무 수행을 위한 시간 보장이 필요하다(정인화, 2021). 이지연(2021)의 연구에서도 보육교사의 근무 환경에 대한 인식은 영유아 권리를 존중하고 긍정적인 보육을 실행하는 것에 영향을 미치기에 보육교사의 근무 환경의 중요성을 밝혔다.

이처럼 보육교사의 근무 환경에 대한 관심이 이어지며, 보육교사의 권리와 근무 환경을 개선하기 위한 보육지원체계의 성립과 인력 충족의 중요성에 대한 인식이 높아지고 있다. 2018년부터는 근로기준법이 개정됨에 따라 보육교사의 휴게시간이 의무화되었다. 또한 보조교사를 추가로 지원하여 휴

게시간 시 발생하는 보육교사의 공백을 채우고, 일과 지원을 통해 보육에 대한 부담을 덜고 보육의 질 향상을 도모하는 방안이 마련되었다(보건복지부, 2018).

그러나 보육교사의 권리보호에 대한 보육 관련 직무별 재직자의 요구를 반영한 개선 방안을 분석한 강세영(2024)의 연구를 살펴보면, 근무 환경이나 근무 여건에 대한 보육교사의 권리를 보호할 수 있는 제도적 장치가 있음에도 보육교사는 여전히 휴게시간, 휴가, 교육, 퇴근 등이 원활하지 못함을 알 수 있다. 또한 보육교사의 휴게시간 운영 실태와 운영의 어려움 및 요구를 분석한 이현옥과 윤혜주(2021)의 연구에서는 업무를 대신할 교사가 없기에 휴게시간을 이용하지 못하는 보육교사 있고, 휴게시간을 이용하더라도 통합 보육을 통해 교사 간 교대 휴게가 이루어지는 경우가 많아 보육 지원 인력의 충족이 필요함을 시사하였다. 이상의 선행연구결과를 종합하면, 보육교사의 근무 환경 개선을 위한 제도는 있으나, 현실적으로 보육 현장에 반영하기에는 어려운 부분이 존재하여 보육지원체계의 개선이 필요하다는 것을 확인할 수 있다.

정부는 영유아보육법 제17조에 따라 2020년 3월부터 보육 현장의 보육교사 근무 환경 개선과 보육의 질 향상을 위하여 연장보육제도를 도입하였다. 이에 따라 어린이집의 일반적인 보육시간(7시 30분~19시 30분)은 ‘기본보육시간’과 ‘연장보육시간’으로 나뉘었다. 7시 30분~9시는 영유아의 등원이 이루어지는 시간으로 어린이집의 상황에 따라 담임교사의 당직제로 운영된다. 기본보육이 이루어지는 9시~16시에는 담임교사에 의한 보육과 일과 운영이 이루어진다. 연장보육시간은 16시~19시 30분까지이며, 이 시간에는 연장보육전담교사에 의해 사전에 연장보육을 신청한 영유아를 대상으로 보육과 일과 운영이 이루어진다(보건복지부, 2020a).

연장보육이 이루어지는 동안 담임교사는 휴게시간을 갖거나 수업 준비 및

행정업무를 위한 시간으로 활용할 수 있다. 그러나 연장보육전담교사 인건비 지원 기준에 미달하는 경우나 농어촌 지역인 경우, 또는 어린이집에서 신규 채용이나 보조교사 겸임 등 연장보육전담교사를 확보하지 못한 경우에는 담임교사가 연장보육전담교사로 겸임하여 보육할 수도 있다(보건복지부, 2020a). 연장보육의 시행은 보육교사의 근무 환경을 개선하고 보육의 질적 향상을 도모한다는 점에서 의미가 있다. 하지만 담임교사가 연장보육전담교사를 겸임하여 연장보육을 운영할 수 있다는 조항은 연장보육을 위한 적절한 인원이 배치되지 않는 상황에서는 담임교사가 연장보육도 담당하여야 하며 이는 담임교사가 장시간 보육을 해야 한다는 것을 의미한다.

한편, 어린이집 운영 시간은 기관의 유형에 따라 차이가 있으며, 직장어린이집은 다른 유형의 어린이집보다 더 긴 시간 동안 운영이 이루어진다. 2021년에 시행된 보건복지부의 전국보육실태조사에 따르면, 평일 기준 어린이집 운영 시간은 평균 12시간 1분이지만 직장어린이집은 평일 기준 어린이집 운영 시간이 12시간 25분으로 조사되었다. 이는 어린이집 유형별로 보았을 때 직장어린이집이 가장 긴 시간 동안 운영되고 있음을 보여주는 것이다. 기본보육시간이 9시~16시라는 점을 고려한다면, 직장어린이집의 영유아는 기본보육시간 외에도 장시간 어린이집을 이용하고 있기에 연장보육이 시작되는 16시 이후에는 연장보육 전담교사를 적절히 배치하여 보육이 이루어져야 함을 의미한다.

직장어린이집을 이용하는 부모들은 자녀의 하원이 부모의 근무 시간에 맞추어 이루어지기를 희망하는 경우가 많다. 직장어린이집을 이용하는 부모의 만족도 향상을 위한 방안을 조사한 문혁준(2017)의 연구에 따르면 직장어린이집을 이용하는 부모가 희망하는 등원 시간은 8시~9시 사이가 가장 많았고, 실제로 등원하는 시간도 8시~9시가 가장 많아 희망 등원 시간과 실제 등원 시간이 비슷한 것으로 나타났다. 반면 하원 시간은 부모의 장시간 근무

무를 이유로 20시 이후를 희망하는 경우가 많았고, 실제 하원 시간은 일반적인 퇴근 시간이 이루어지는 18시 이후인 18시~19시 사이가 가장 많았다. 이는 연장보육이 이루어지는 16시 이후에도 직장어린이집을 이용하는 영유아의 수가 많고, 영유아의 수에 따른 적절한 수의 연장보육전담교사 배치를 통하여 교사 대 아동 비율이 준수되어야 함을 의미한다.

이를 종합하면, 직장어린이집은 장시간 어린이집을 이용하는 영유아의 수가 많고, 대체로 부모의 근무 시간이 영유아의 등원 및 하원 시간에 영향을 준다는 특징이 있다는 것을 알 수 있다. 즉, 직장어린이집의 경우 영유아의 하원은 부모의 퇴근 시간에 주로 이루어져 영유아의 어린이집 이용 시간이 길고, 연장보육이 이루어지는 16시 이후에도 여전히 교사 대 아동 비율이 높음을 의미하는 것이다. 이는 직장어린이집에서는 연장보육전담교사가 근무하고 있어도 많은 수의 영유아가 일과에 참여하고 있으므로 연장보육전담교사 수가 부족하면 직장어린이집의 담임교사가 연장보육에 참여하여 장시간 보육을 할 수밖에 없는 현실을 의미하기도 한다.

어린이집에서 연장보육이 효율적으로 이루어지고 보육교사의 근무 환경이 개선되기 위해서는 연장보육이 이루어지는 어린이집에서 보육교사가 어떠한 경험을 하는지 알아보는 연구가 이루어져야 한다(박수영, 2021). 연장보육의 효율적인 운영과 안정화를 위해 보육교사를 직무별로 나누어 연장보육 운영이 어떻게 이루어지고 있고, 개선점은 무엇인지 분석하는 연구가 필요하다. 이러한 필요성에 따라 보육교사를 대상으로 연장보육에 대한 경험과 인식을 살펴보는 연구가 이루어져 왔다.

먼저 담임교사를 대상으로 한 연장보육 관련 연구를 살펴보면, 송미숙(2022)은 연장보육이 담임교사의 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지 연구하였다. 이 연구에서는 연장보육제도로 인해 담임교사의 근무 환경이 개선되고, 교사의 직무만족과 교사효능감에 영향을 미치고 있기에 연장보육의

중요성을 보고하였다. 또한, 담임교사와 연장보육전담교사를 대상으로 하는 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 류다현(2021)은 담임교사와 연장보육전담교사를 대상으로 하여 연장보육의 현실과 개선 방향에 대해서 알아보았고, 연장보육전담교사 역할이 모호하다는 점과 연장보육 이용자에 대한 관리 감독이 부족하기 때문에 연장보육의 제도적 구체화가 필요함을 지적하였다. 담임교사와 연장보육전담교사를 대상으로 보육지원체계 개편 시행에 따른 경험을 살펴본 박수영(2021)의 연구에 의하면 교사들은 근무 환경이 이전보다 개선되었다고 느끼고 있지만, 연장보육전담교사의 전문성과 역할이 모호하다고 인식하는 것으로 나타났다. 즉, 연장보육으로 인해 담임교사와 연장보육전담교사가 근무 환경이 개선되었다고 느끼고 있으나 동시에 연장보육전담교사의 전문성과 역할에 대한 모호성을 경험하는 것으로 나타났다. 이에 교사 대 아동 비율을 조정하고, 연장보육 이용 자격의 세분화와 인건비 관련 문제를 해결이 필요함을 제안하였다.

연장보육을 운영하는 연장보육전담교사를 대상으로 하는 연구도 이루어졌으며, 이에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 박성자(2021)는 연장보육에 대한 연장보육전담교사의 인식과 요구사항에 대해 조사하였다. 연구결과, 연장보육이 이루어지는 시간에 교사 대 영유아 비율이 기준을 초과하는 경우가 많기 때문에 교사 대 영유아 비율이 하향 조정하고 연장보육 이용 자격을 세분화할 필요성이 있음을 제안하였다. 이남수(2021)의 연구에서는 영아반 연장보육전담교사를 대상으로 운영 경험과 인식을 살펴보았고, 연장보육전담교사로서의 역할의 혼란과 연장보육교실의 부재 등의 이유로 연장보육 운영 과정에 어려움을 경험하기에 연장보육의 내실화를 위한 논의가 필요하다고 보고하였다. 이선미과 박예림(2022)의 연구에서도 연장보육전담교사의 경험과 직무만족도를 알아보았다. 연구결과, 연장보육전담교사는 자신을 교육전문가로 인식하고 있었고, 연장보육의 중요성을 느끼기에 전문성

을 증진하기 위한 추가적인 지침이 필요하다고 제안하였다. 연장보육전담교사가 인식하는 어린이집 일과 경험과 역할에 대해서 조사한 이지현(2021)의 연구에서도 연장보육전담교사가 어린이집의 운영, 상호작용, 교직원 소통을 통해 어떤 경험을 하고 어려움을 느끼는지 알아보며 연장보육의 필요성을 강조하였다.

한편, 보육교사뿐만 아니라 연장보육과 하루 일과를 총괄하는 원장을 대상으로 한 연구도 이루어졌으며, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다. 강은진(2020)은 어린이집 원장이 연장보육 운영 시 어떤 요구를 인식하고 있는지 연구하였다. 연구결과, 어린이집 원장은 연장보육전담교사가 보육교사 2급 자격증 이상의 자격요건을 갖추고, 안전한 돌봄을 제공하는 역할을 수행하기를 기대하고 있음을 보고하면서 연장보육 운영의 질을 높이기 위한 방안이 필요함을 제안하였다. 고명자(2021)의 연구에서도 연장보육에 대한 어린이집 원장의 경험과 요구를 살펴보았다. 연구결과, 어린이집 원장은 연장보육을 통해 부모의 어린이집에 대한 만족과 신뢰가 높아짐을 경험하고, 교사의 업무와 관련하여 부담이 줄었다고 보고하였다. 그렇지만 동시에 연장보육전담교사의 채용 및 인건비와 연장보육 시 높은 교사 대 아동 비율로 인한 어려움도 경험하고 있어, 안정적인 보육환경을 제공하기 위해 연장보육의 운영비 지원 확대와 연장보육의 교사 대 아동 비율을 조정할 필요가 있다고 제안하였다. 김은미(2021)는 연장보육제도에 대한 원장의 인식과 실태를 연구하였다. 연구결과, 어린이집 원장은 장보육의 효율적인 운영을 위해 교사 대 아동 비율을 조정하고 연장보육에 대한 추가적인 인력이 필요함을 제안하였다.

연장보육이 시작되었던 2020년 3월에는 코로나19의 영향으로 인해 영유아 보육법 제43조에 의거한 어린이집의 휴원 및 휴원 권고가 반복되던 시점이였다. 이 영향으로 어린이집에 등원하는 영유아의 수가 적었고, 연장보육도

기대한 만큼 활성화되지 않았다. 그러나 2022년의 하반기부터 워드 코로나의 일환으로 일상으로의 회복이 이루어졌다. 이에 따라 영유아의 정상 등원이 늘고, 연장보육에 대한 수요도 점차 많아지며 연장보육을 경험하는 보육교사의 인식과 요구를 알아보는 연구가 차츰 이루어지고 있다. 하지만 대부분의 연구가 연장보육 운영과 관련된 연장보육전담교사, 원장, 부모를 대상으로 하는 경우가 많았고, 연장보육에 참여하는 담임교사를 대상으로 하는 연구는 미비한 실정이다. 어린이집 상황에 따라 담임교사가 연장보육에 참여하는 경우가 많기 때문에 담임교사를 대상으로 연장보육 참여 경험에 대해 알아보고 개선 방안을 모색하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

한편, 직장어린이집의 연장보육 운영 비율은 전체 어린이집의 평균보다 높다. 보건복지부(2023)의 전국보육실태조사에 따르면 연장보육 운영 비율은 전체 어린이집 유형이 평균 86%인 것에 비해 직장어린이집의 연장보육 운영 비율은 94.1%로 가장 많았다. 연장보육의 수요자와 이용률이 가장 높은 직장어린이집 담임교사를 대상으로 연장보육에 대한 경험과 인식이 어떠한지 알아봄으로써 보다 효율적이고 질 높은 연장보육을 위한 방안을 모색하는 데 시사점을 제시할 수 있을 것으로 생각된다.

이에 본 연구에서는 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 어떠한 경험과 어려움을 겪으며, 이에 대한 개선 방안은 무엇이라고 생각하는지 심도 있게 알아보고자 한다. 본 연구의 결과는 보육교사의 연장보육에 대한 이해를 높이고, 보육 현장의 현실을 반영한 연장보육의 안정적 운영 및 개선 방안을 위한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구문제

본 연구는 직장어린이집 담임교사의 연장보육 참여 경험과 어려움에 대해

서 분석하고, 이를 토대로 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안이 무엇인지 알아보고자 하였다. 이에 따라 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

1. 직장어린이집 담임교사의 연장보육 참여 경험은 어떠한가?
2. 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움은 무엇인가?
3. 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안은 무엇인가?

3. 용어의 정의

1) 연장보육

2020년에 개편된 보육지원체계에 따라 어린이집 12시간(7시 30분~19시 30분)운영 원칙 중 보육 시간이 ‘기본보육시간’과 ‘연장보육시간’으로 구분되었다. 기본보육의 운영 시간은 9시~16시까지이며, 이 시간에는 기본보육을 담당하는 담임교사에 의한 보육이 영유아들에게 제공된다. 연장보육의 운영 시간은 기본보육시간 이후 16시~19시 30분까지이며, 이 시간에는 사전에 신청한 영유아를 대상으로 연장보육전담교사에 의한 보육이 영유아들에게 제공된다(보건복지부, 2020a). 본 연구에서의 연장보육은 어린이집에서 16시부터 19시 30분까지 이루어지는 보육을 의미한다.

2) 담임교사

어린이집에서의 담임교사는 영유아보육법 제21조에 따라 보육교사 자격증

을 소지하고 어린이집에서 연령별 담당 학급을 맡은 보육교사를 의미한다. 본 연구에서는 9시~16시까지 이루어지는 기본보육시간에 보육을 담당하는 교사를 담임교사로 정의하였다.

3) 연장보육전담교사

연장보육전담교사는 사전에 연장보육을 신청한 영유아를 대상으로 연장보육 학급을 맡은 보육교사를 의미한다. 연장보육 시 연장보육전담교사는 연장보육 관련 서류와 일상생활 지도, 하원지도 및 특이 사항 인계 등의 업무를 수행한다. 연장보육전담교사의 근무시간은 16시~19시 30분으로 휴게시간, 인수인계 시간을 포함해 하루에 최소 4시간 30분을 근무하는 것을 원칙으로 한다(보건복지부, 2020b). 본 연구에서는 16시부터 시작되는 어린이집에서의 연장보육을 담당하는 교사를 연장보육전담교사로 정의하였다.

4. 연구자

본 연구자는 연장보육이 시작된 2020년부터 2022년까지 직장어린이집에서 담임교사와 보조교사로 근무한 경험이 있다. 재직하던 직장어린이집의 부모의 근무유형은 사무직과 생산직으로 이루어졌다. 사무직 부모들의 자녀의 경우 평균적으로 17시 30분~18시 10분경 하원이 이루어지고, 생산직 부모들의 자녀의 경우 하원 시간이 매번 유동적이었지만 보통 17시~18시경에 하원이 이루어졌다. 이에 따라 2019년까지는 각 반에서 담임교사가 18시까지 보육을 하거나, 교사 간 협의를 통해 당직보육을 하는 경우가 많았다.

2020년부터는 연장보육이 시행되며, 행정 서류 처리를 위한 시간이 확보되거나 장시간 보육에서 벗어나 근무 환경이 개선될 것이라는 기대를 하였

다. 하지만 본 연구자가 재직하던 직장어린이집에 채용된 연장보육 전담교사는 1명뿐이었고, 연장보육시간이 시작되는 16시 이후에도 어린이집을 이용하는 영유아의 수가 많았다. 이에 연구자를 포함한 각 반의 담임교사는 교사 대 아동 비율을 준수하기 위해 17시 30분가량까지 보육을 담당해야만 하는 상황에 놓이게 되었다. 그렇기에 연장보육 시행으로 기대했던 행정 서류 시간을 위한 시간은 여전히 부족했고, 장시간 보육으로 인한 체력 관리에 대한 어려움도 이어졌다.

그러던 중 다른 직장어린이집에 재직하는 보육교사와 소통할 기회가 생겼고, 이를 통해 본 연구자와 비슷한 이유로 담임교사가 연장보육에 빈번하게 참여하고 있음을 알게 되었다. 또한 직장어린이집의 담임교사는 연장보육의 필요성을 느끼지만, 현실적인 어려움이 존재하고 개선의 필요성을 느끼고 있음을 알게 되었다. 그뿐만 아니라 국공립어린이집과 법인어린이집에 재직하는 보육교사와의 연장보육 운영에 대한 소통을 통해서도 국공립어린이집과 법인어린이집에서는 영유아의 하원이 16시 전후로 일정하게 이루어져 연장보육 운영이 비교적 본래의 취지대로 이루어지고 있음을 알게 되었다. 이 과정에서 본 연구자는 연장보육의 운영에 영유아의 하원 시간이 큰 영향을 미치고 있고, 어린이집 유형별로 차이가 있음을 인지하게 되었다.

또한 대학원에서의 학업을 병행하며 보육교사의 근무 환경 개선을 위한 연구에 관심이 많아지게 되었고, 연장보육에 대한 선행연구를 많이 접하게 되었다. 선행연구를 분석하며 연장보육에 대한 연구가 미비한 상황임을 알 수 있었다. 선행연구에서도 연장보육이 어린이집 일과 중 중요한 부분이지만, 연장보육의 시행 초기와 코로나19 등의 영향으로 본래의 취지대로 운영되기 어려움 상황임을 알게 되었다. 어린이집 유형별로 연장보육 운영을 살펴보면, 연구자가 근무한 경험이 있는 직장어린이집은 연장보육의 수요가 많음에도 연장보육교사의 수가 부족한 경우가 많음을 알 수 있었다. 이는

직장어린이집의 연장보육 운영이 원활하게 이루어지는지에 대한 고민으로 이어졌다.

따라서 본 연구자는 직장어린이집의 연장보육은 어떻게 이루어지고, 이에 따른 담임교사의 경험과 개선 방안은 무엇인지를 알아봄으로써 모든 어린이집 유형에서 원활한 연장보육이 시행되길 바라는 기대를 가지고 연구를 시작하였다.

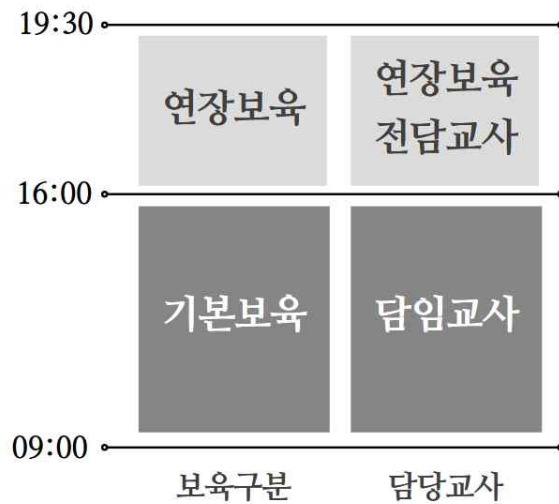
Ⅱ. 이론적 배경

1. 연장보육

1) 연장보육의 개념과 현황

연장보육은 사전에 신청한 영유아로 구성된 연장반에서 연장보육전담교사가 운영하는 보육을 의미한다(보건복지부, 2020b). 2020년 보육지원체계가 개편되며 어린이집의 보육 시간은 크게 16시를 기준으로 하여 9시부터 16시까지의 기본보육과 16시부터 19시 30분까지의 연장보육으로 나누어졌다. 또한 영유아마다 등원 시간이 다름을 고려하여 07시 30분부터 9시까지는 영유아를 통합하여 담임교사의 당직으로 보육이 이루어진다.

기본보육은 기존 배치되어 있던 담임교사가 모든 영유아에게 적용되는 보육을 의미하며, 운영 시간은 16시까지이다. 연장보육은 연장보육전담교사가 기본보육시간을 초과하여 돌봄이 필요한 영유아 중, 사전에 연장보육을 신청한 영유아에게 적용되는 보육을 의미하며, 운영 시간은 16시부터 19시 30분까지로 한다(보건복지부, 2020c). 즉, 보육지원체계의 개편으로 인해 어린이집의 보육 시간은 기본보육과 연장보육으로 구분되었고, 보육 시간에 따라 보육을 담당하는 보육교사도 달라진다. 연장보육이 시행되며 보건복지부(2020)에서 배부한 안내 자료를 정리하여 어린이집 운영 시간에 따른 보육의 분류와 이에 따른 담당 교사의 배치 상황을 살펴보면 다음의 그림 1과 같다.



[그림 1] 어린이집 운영 시간 구분

출처: 보건복지부(2020). 어린이집 운영안내-교사용. 5쪽에서 발췌.

연장보육이 시행되기 이전에는 맞춤형 보육이 이루어졌다. 맞춤형 보육은 영유아와 부모의 필요에 맞게 보육 서비스를 제공하는 것을 통해 영유아의 건강한 발달을 돕고, 부모의 일 가정 양립을 지원하는 것에 주요 목적이 있다(한영규, 2016). 맞춤형 보육은 장시간 보육 기관에서 생활하는 영유아의 발달을 토대로 한 적합한 표준서비스체계를 구축하고 어린이집 이용 시간에 대한 제한이 필요하다(김현진, 윤상용, 2015). 또한 맞춤형 보육은 부모의 관점에서 일과 가정의 양립에 초점이 맞추어져 보육에 대한 다양한 요구를 반영하지 못한다는 한계점이 지적되었다. 따라서 맞춤형 보육의 실제 이용 시간에 대한 파악을 통한 보육 서비스가 이루어지고, 보육의 질을 높이기 위해 보육교사의 처우개선과 근무 환경이 개선될 필요가 있다(강란혜, 2016).

이러한 이유로 보건복지부는 보육지원체계를 개선하였고, 연장보육을 시행하였다. 어린이집 운영 안내(보건복지부, 2020b)에 제시된 연장보육의 목적은 다음과 같다. 첫째, 연장보육을 통하여 영유아는 정서적 안정감을 가지

며 어린이집 일과에 참여하도록 하는 것에 목적이 있다. 둘째, 교사의 근무 환경을 고려하였을 때, 연장보육의 시행으로 업무 부담을 경감하고 근무 환경을 개선하여 보육 서비스의 질을 높이는 것에 목적이 있다. 셋째, 어린이집을 이용하는 부모는 부담 없이 필요한 만큼 보육 서비스를 지원받는 것에 목적이 있다. 넷째, 장시간 운영되는 어린이집의 부담을 완화하는 것에 목적이 있다.

이에 기반하여 살펴보면, 맞춤형 보육은 영유아의 발달을 고려하고, 맞춤형 보육의 이용 시간을 면밀히 살펴 양질의 보육 서비스 개선을 추구해야 한다. 또한 맞춤형 보육을 운영하는 보육교사를 위한 처우와 근무 환경에 대한 내용도 중요한 개선점 중 하나이다. 즉, 영유아의 발달, 교사의 근무 환경, 보육 서비스를 지원받는 부모, 장시간 어린이집 운영 부담을 고려한 연장보육은 보육지원체계의 개편으로 인해 기존의 맞춤형 보육에서의 개선 사항을 반영하여 시행된 제도라고 볼 수 있다.

연장보육을 이용하기 위해서는 사전에 신청이 필요하며, 영유아의 연령에 따라 자격조건과 신청 방법에 차이가 있다. 0세~2세까지의 영아의 자녀를 둔 경우에는 연장보육 이용 여부에 대한 내용을 어린이집의 원장과 상담을 진행하고, 행정복지센터 또는 복지포털 사이트에서 연장보육 자격 신청을 해야 한다. 이후 연장보육 이용이 결정되면, 어린이집에 ‘연장보육 이용신청서’를 제출하고 최종적으로 연장보육을 이용한다. 3세부터 5세까지의 유아는 별도의 자격 기준 없이 어린이집 상담 후 이용이 가능하다(보건복지부, 2020c). 연장보육 이용을 위한 자격조건과 이용 절차 대한 내용은 다음 표 1과 같다.

<표 1> 연장보육 자격조건 및 이용절차

| 구분 | 영아반(0세~2세) | 유아반(3~5세) |
|------|--|-------------------------------------|
| 자격기준 | ‘연장보육 자격기준’에 해당하는 경우(장시간 돌봄이 필요하다고 인정되는 자격을 충족하는 경우) | 별도 기준 없음 |
| 신청방법 | ① 행복복지센터에 신청 ② 연장보육 자격 시군구 승인 후, 해당 어린이집에 ‘연장보육 이용신청서’ 제출 | 연장보육 희망 시, 해당 어린이집에 ‘연장보육 이용신청서’ 제출 |

출처: 보건복지부(2020). 어린이집 운영안내-부모용. 5쪽에서 발췌.

이와 같은 연장보육의 자격 기준을 준수하고 연장보육 이용 신청을 희망하는 영유아는 편성된 연장반에서 연장보육을 이용하게 된다. 보건복지부(2020a)에 따르면, 연장반 편성은 영유아의 연령과 연장보육료 산정 시간을 고려하여 이루어진다. 먼저, 연장반 편성은 동일 연령의 영유아끼리 이루어질 수 있으며, 어린이집의 상황에 따라 혼합연령으로도 연장반을 편성할 수 있다. 다만, 혼합연령의 경우 영아와 유아를 구분하여 연장반을 편성해야 한다.

연장보육은 16시부터 시작이지만, 16시부터 17시까지는 영유아의 하원 및 기본보육에서 연장보육으로의 인수인계가 이루어지며 어린이집을 이용하는 영유아의 수가 유동적이다. 이러한 어린이집의 일과를 반영하여 연장보육의 이용료 산정 시간은 17시 이후로 한다. 연장반의 편성 역시 17시 이후에도 연장보육을 신청한 영유아를 기준으로 이루어진다. 연장보육 신청 기준에 따라 편성된 연장반의 연장보육 운영 현황을 어린이집 유형별로 살펴보면

다음 표 2와 같다.

<표 2> 어린이집 유형별 연장보육 운영 비율 현황

| 단위: % | |
|---------|------------|
| 어린이집 구분 | 연장보육 운영 비율 |
| 전체 | 86.0 |
| 국공립 | 91.0 |
| 사회복지법인 | 80.1 |
| 법인단체 | 83.4 |
| 민간 | 84.6 |
| 가정 | 85.3 |
| 직장 | 94.1 |

출처: 보건복지부(2023). 2021년 전국보육실태조사-어린이집 조사. 339쪽에서 부분 발췌하여 재구성.

한편, 연장보육은 사전에 신청하지 않은 영유아도 상황에 따라 간헐적·긴급적으로 연장보육 이용이 필요할 수 있다. 이 경우 기존 연장보육의 교사 대 아동 비율에서 아동의 수를 일시적으로 늘리는 탄력보육을 통해 이용이 가능하다. 간헐적·긴급 연장보육 수요에 따라 탄력보육으로 연장보육을 운영했음에도, 연장보육을 신청하지 않은 영유아의 수요가 많아 탄력보육의 가능 인원을 초과하는 경우도 있다. 이 경우에는 연장반을 신규로 추가 편성하고, 교사 역시 추가로 배치하여 연장보육 운영해야 한다(보건복지부, 2020a). 이에 따른 연장반의 원칙적인 교사 대 아동 비율과 탄력보육이 가능한 인원을 정리하면 다음 표 3과 같다.

<표 3> 연령별(반별) 연장반의 교사 대 아동 비율

| 정원 | 0~2세 영아반 | 3~5세 유아반 | 장애아 또는 0세로만 구성된 반 |
|--------------|----------|----------|-------------------|
| 연장보육 원칙인원 | 5명 | 15명 | 3명 |
| 탄력보육 가능인원 | 2명 | 5명 | 0명 |

출처: 보건복지부(2020). 어린이집 운영안내-교사용. 5쪽에서 발췌.

연장보육을 이용하기 위해서는 연령 별로 신청 방법이 다르며, 영아(0세~2세)의 경우 조건이 세부적이지만 유아(3세~5세)의 경우 신청을 원할 시 조건 없이 연장보육 이용이 가능하다. 그러나 미신청 영유아 중 간헐적 또는 긴급으로 연장보육을 원하거나, 연장반 정원이 충족되었지만 새로 입소하는 영유아가 연장보육을 신청할 경우 탄력보육을 통해 연장보육을 이용할 수 있다. 이에 영아 연장반의 교사 대 아동 비율은 1:5이고, 탄력적으로 최대 2명까지 수용이 가능하다. 유아 연장반의 교사 대 아동 비율은 1:15이고, 탄력적으로 5명까지 추가 수용이 가능하다.

위의 내용을 종합하면, 연장보육은 어린이집의 원활한 운영을 도모하고, 장시간 어린이집 이용에 대한 부모의 부담을 줄이고, 교사의 근무 환경 개선을 위해 시행되었음을 알 수 있다. 또한 연장반 학급은 영아와 유아에 따라 교사 대 아동 비율이 다르게 측정되며, 탄력보육 인원을 수용하여 일시적으로 정원보다 많은 영유아가 연장보육을 이용할 수 있다. 탄력보육은 사전에 연장보육을 신청하지 않은 영유아들이 간헐적·긴급 연장보육을 이용해야 할 때 활용되는 제도이지만, 간헐적·긴급 연장보육을 이용하기 위한 구체적인 조건은 명시된 바는 없다. 이와 같은 상황을 고려하여 2021년을 기

준으로 하여 전체 어린이집 유형의 연장보육의 이용률이 86%임을 고려하였을 때, 연장보육 운영을 위한 연장보육전담교사의 필요성을 확인할 수 있다.

2) 연장보육전담교사

연장보육전담교사는 16시부터 19시 30분까지의 연장보육을 운영하는 교사로서, 사전에 연장보육을 신청한 영유아를 대상으로 놀이 및 휴식과 하원을 지도한다. 보건복지부(2024)는 보육지원체계 개편에 따라 연장보육이 시행되며 연장반에 연장보육전담교사를 신규 채용하여 배치해야 한다고 명시하였다. 따라서 연장보육전담교사는 평일 휴게시간 30분을 포함하여 16시부터 19시 30분까지 4시간 30분 근무가 원칙이지만, 어린이집의 상황에 따라 연장보육전담교사의 근무시간을 4시간 초과하여 연장근무가 가능하다. 이 같은 경우는 보조교사가 연장보육전담교사의 겸임하는 경우가 해당한다. 또한 19시 30분 이후에도 운영하는 야간연장형 어린이집의 야간연장교사가 연장보육전담교사 겸임하는 경우도 해당한다. 야간연장교사의 경우 기존 근무시간에서의 연장보육에 대한 근무가 이루어지는 것으로 해당 경우에는 인건비 지원은 이루어지지 않는다(보건복지부, 2020b).

다양한 유형의 연장보육전담교사의 배치로 기본보육 담임교사는 휴게시간과 수업 준비시간을 보장받으며 기본보육 담임교사는 근무 여건을 개선할 수 있다(이윤신, 2019). 하지만, 예외적으로 기본보육 담임교사가 연장보육전담교사를 겸임할 수 있는데, 이에 해당하는 상황은 다음과 같다. 첫째, 연장보육전담교사 인건비 지원 기준에 미달하는 경우 기본보육 담임교사가 연장보육전담교사로 겸임할 수 있다. 둘째, 농어촌 지역의 경우의 보육 인력이 부족한 상황이 많으므로 기본보육 담임교사의 연장보육전담교사 겸임이 가능하다. 셋째, 연장보육전담교사의 확보를 위해 신규 채용 및 기존 교사와의

활용 등의 노력을 했으나 배치가 어려운 경우에도 가능하다.

원칙적으로 기본보육 담임교사는 연장보육전담교사로 인정되지 않기에 연장보육전담교사에게 지급되는 수당과 인건비 지원은 이루어지지 않는다(보건복지부, 2020a). 다만, 기본보육 담임교사가 연장보육을 겸임할 경우에도 연장보육료에 대한 어린이집의 재정적 지원은 이루어지기 때문에, 연장보육을 겸임한 기본보육 담임교사는 처우개선 수당을 지급받을 수도 있다(보건복지부, 2020b). 이에 연장보육 전담교사 인건비 지원에 따른 연장보육전담교사의 인정 범위와 인건비 지원 여부 대한 내용을 정리하면 다음 표 4와 같다.

<표 4> 연장보육전담교사의 인정범위와 인건비 지원 여부

| 구분 | 연장보육전담교사 인정 여부 | 인건비 지원 대상 여부 |
|-----------|----------------|--------------|
| 신규채용 전담교사 | O | O |
| 기본보육 보조교사 | O | O |
| 야간 연장 교사 | O | X |
| 기본보육 담임교사 | X | X |

출처: 보건복지부(2020). 어린이집 운영안내-원장용. 9쪽에서 발췌.

다음은 연장보육전담교사의 역할에 대한 내용이다. 첫째, 연장보육전담교사는 연장반 보육환경을 관리하며 별도의 전담 공간을 구성하거나, 기본보육실을 이용하여 연장반의 보육환경을 운영한다. 이를 위해 연장보육전담교사는 매일 동일한 공간에서 연장보육을 위한 공간을 관리해야 한다. 둘째, 연장보육전담교사는 연장보육을 이용하는 영유아가 놀이와 휴식을 적절히

취할 수 있도록 연령을 고려한다. 이를 위해 연장보육전담교사는 흥미 영역과 놀잇감을 배치하고 휴식영역을 구성하여 연장보육을 운영해야 한다. 셋째, 영유아의 안전을 책임지고 특이 사항을 확인한다. 이를 토대로 영유아 하원 지도 시 부모에게 특이 사항을 전달하고, 필요시 연장보육일지에 별도 기록을 해야 한다(보건복지부, 2020b).

위의 내용을 종합하면, 연장보육전담교사의 주도하에 연장보육이 이루어져야 하며, 기본보육에 준해서 연장보육전담교사는 영유아의 흥미를 반영한 보육 프로그램을 계획하고, 영유아의 휴식을 위한 지원을 해야 한다. 하지만 어린이집의 상황에 따라 연장보육전담교사의 배치가 어려운 경우가 있고, 결국 담임교사 또는 보조교사와 같은 보육 인력이 연장보육을 겸임하여 운영하게 되는 경우가 있음을 알 수 있다.

3) 연장보육을 담당하는 담임교사의 현황

연장보육의 목적은 장시간 보육을 담당해야 했던 담임교사의 업무 부담을 경감시키고, 보육 및 행정 서류를 처리할 수 있는 충분한 시간을 확보해 근무 환경을 개선하는 것이다(보건복지부, 2020b). 하지만 연장보육에 신청하지 않은 영유아가 간헐적·긴급적으로 연장보육을 희망하여 연장보육에 추가 인력 배치가 필요한 경우, 연장보육 이용 신청의 수요가 늘어나 연장반을 추가 편성해야 하는 경우, 연장보육전담교사의 미채용으로 인한 연장보육교사의 부재한 경우에는 담임교사가 연장보육까지 담당할 수 있다(보건복지부, 2020a). 이에 따라 다음 표 5는 2022년을 기준으로 하여 연장보육을 담당하는 담임교사의 현황을 어린이집 유형별로 파악한 내용이다.

<표 5> 어린이집 유형별 연장보육의 담당교사 현황

단위: 개, 명

| 구분 | 연장반의 수 | 연장보육 전담교사의 수 | 담임교사+ 연장보육 겸임의 수 | 보조교사+ 연장보육 겸임의 수 | 기타+ 연장보육 겸임의 수 |
|--------|--------|--------------|------------------|------------------|----------------|
| 전체 | 44,590 | 17,277 | 13,630 | 7,726 | 7,281 |
| 국공립 | 9,915 | 3,490 | 3,746 | 1,484 | 1,525 |
| 사회복지법인 | 1,510 | 513 | 503 | 296 | 218 |
| 법인·단체 | 740 | 246 | 288 | 120 | 106 |
| 민간 | 13,810 | 5,753 | 4,481 | 2,363 | 1,494 |
| 가정 | 14,536 | 6,211 | 2,315 | 3,020 | 3,540 |
| 협동 | 153 | 68 | 44 | 31 | 17 |
| 직장 | 3,926 | 996 | 2,253 | 412 | 381 |

출처: 유혜미(2023). 어린이집 연장·보조·대체교사 지원의 개선과제. 5쪽에서 부분 발췌.

이처럼 연장보육은 크게 연장보육전담교사가 담당하는 경우, 담임교사가 겸임하는 경우, 보조교사가 겸임하는 경우, 담임교사 및 보조교사 외의 기타 교사가 연장보육을 겸임하는 경우로 구분된다(유혜미, 2023). 어린이집 유형별로 연장보육을 담당하는 교사를 보았을 때, 어린이집 유형에 따라 차이는 존재하지만 수치상 대부분의 어린이집 유형에서 연장보육전담교사가 연장보육을 담당하는 경우가 많다. 그다음으로는 담임교사가 연장보육을 겸임하는

경우가 많았지만, 연장보육전담교사가 연장보육을 담당하는 수와 비슷하거나 큰 차이가 나지 않는다.

반면, 국공립 어린이집과 법인·단체 어린이집, 직장어린이집의 경우 담임교사가 연장보육을 담당하는 수가 더 많았다. 특히 직장어린이집은 전체 연장반의 수가 3,926개인 점을 고려하였을 때, 담임교사가 연장보육을 겸임하여 담당하는 경우는 연장보육전담교사가 연장보육을 담당하는 경우보다 약 2.3배 더 많은 것을 알 수 있다.

이를 종합하면, 연장보육은 연장보육전담교사가 담당하여 운영하는 것이 원칙이나, 담임교사와 보조교사 그 외 보육 인력이 연장보육을 겸임하는 경우가 있음을 알 수 있다. 연장보육이 시행되며 많은 담임교사는 장시간 보육에서 벗어나 수업 준비, 행정 서류 등을 원활하게 수행할 수 있도록 근무환경이 개선될 것이라고 기대하였다(송미숙, 2022). 그렇지만 연장보육전담교사가 연장보육을 운영하는 경우와 담임교사가 연장보육을 겸임하는 경우가 수치상 비슷하고, 어린이집 유형에 따라 담임교사가 연장보육을 겸임하는 경우가 더 많은 것은 여전히 담임교사가 연장보육까지의 장시간 보육을 담당하고 있음을 알 수 있다. 즉, 교사의 근무 환경 개선이라는 연장보육의 목적이 원활하게 이루어지지 않고, 개선이 필요함을 확인할 수 있다.

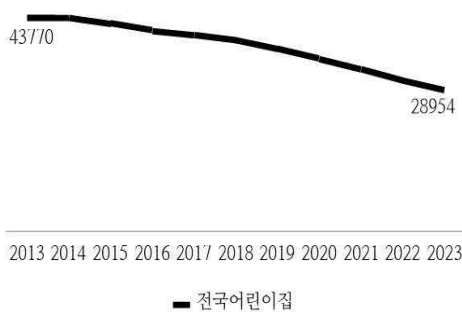
2. 직장어린이집

1) 직장어린이집의 개념과 현황

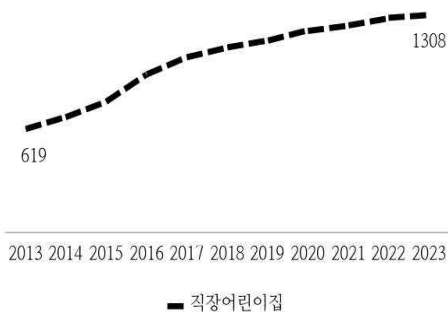
직장어린이집이란 영유아보육법 제10조에 따라 사업주가 사업체의 근로자 자녀를 위하여 설치·운영하는 어린이집을 의미한다. 직장어린이집은 영유아보육법 제14조에 근거하여 상주직원이 500명 이상 또는 정부는 여직원이

300명 이상인 사업체를 대상으로 의무적으로 설치가 이루어져야 한다. 직장 어린이집의 설치 및 운영은 영유아보육법 제14조에 따라 직장어린이집은 사업체 단독으로 설치 및 운영하거나, 사업주 공동으로 설치 및 운영할 수 있다. 또한 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 운영할 수 있다.

보육통계(보건복지부, 2024) 자료를 토대로 직장어린이집과 전국어린이집의 설치 현황을 살펴보면, 전국어린이집의 수는 2013년을 기준으로 하여 2023년까지 지속해서 축소되고 있다. 반면 직장어린이집의 경우, 1999년부터 2001년까지 207개에서 196개로 10개 미만의 어린이집이 감소된 것을 제외하면, 2001년부터는 계속하여 증설되고 있다. 특히 전국 어린이집 수가 축소되기 시작한 2014년을 기준으로 하였을 때, 직장어린이집의 설치 현황은 2013년 619개에서 2023년 1,308개로 증가하며 알 수 있다. 즉, 2013년 전국어린이집의 수에 비해 직장어린이집의 수는 지속해서 증가하는 것으로 나타났다. 특히 어린이집 수의 증가 및 감소를 수치로 계산하였을 때, 2013년의 전국 어린이집의 수는 43,770개에서 2023년에는 28,952개로 약 1.5배 감소하였음을 알 수 있다. 반면 직장어린이집은 2013년 619개에서 2023년 1,308개로 약 2.1배 증가하였음을 알 수 있다. 이에 따른 2013년 이후의 연도별 전국어린이집 및 직장어린이집의 설치 현황은 다음의 그림 2와 그림 3과 같다.



[그림 2] 전국어린이집 설치 현황



[그림 3] 직장어린이집 설치 및 현황

출처: 보건복지부(2024). 2023년 보육통계. 2쪽에서 발췌.

한편, 직장어린이집은 고용노동부 예규에 따라 사업체 근로자의 고용안정과 취업의 촉진을 위해 설치된다. 영유아보육법에 따라 직장어린이집 설치 의무이행 실태조사가 매년 이루어진다(보건복지부, 2024a). 직장어린이집 확대와 확충 계획을 실현하는 직장어린이집 설치 의무이행 실태조사는 직장어린이집을 설치해야 하는 사업체를 대상으로 직장어린이집 설치 의무 이행 여부를 판단한다. 또한 사업주가 직장어린이집을 설치 및 운영하며 운영에 필요한 비용의 50% 이상을 부담했는지에 대한 여부를 살펴본다. 만약 위탁보육을 실시할 경우 근로자 자녀의 30% 이상을 위탁하여 보육이 이루어졌는지에 대한 여부와 보육비용 50% 이상을 지원했는지에 대한 여부를 살펴본다(보건복지부, 2024a). 이에 따른 최근 5년간의 연도별 직장어린이집 설치 의무 이행률을 살펴보면 다음의 표 6과 같다.

<표 6> 직장어린이집 설치 의무 현황

| 연도 | 의무사업체 | 이행 | | | 이행률 |
|------|-------|-------|-------|------|-------|
| | | 계 | 설치 | 위탁보육 | |
| 2019 | 1,445 | 1,303 | 987 | 316 | 90.2% |
| 2020 | 1,432 | 1,301 | 980 | 321 | 90.9% |
| 2021 | 14,86 | 1,351 | 1,016 | 335 | 90.9% |
| 2022 | 1,602 | 1,466 | 1,088 | 378 | 91.5% |
| 2023 | 16,39 | 1,526 | 1,120 | 406 | 93.1% |

출처: 보건복지부(2024). 직장보육시설 의무설치 사업체의 보육시설 설치비율표에
서 부분 발췌하여 재구성함.

직장어린이집 설치 의무 현황에 따른 직장어린이집 설치의 이행률은 2019년부터 2023년까지 지속해서 증가하고 있다. 직장어린이집의 수가 늘어날 때마다 사업체가 전문보육업체에 어린이집의 운영을 위탁하는 경우도 지속적인 증가 폭을 보인다. 그럼에도 일부 사업체는 직장어린이집 설치 의무를 이행하지 않는 경우, 각 지자체장이 사업체에 이행 명령을 부과한다. 또한 2차 이행 명령이 있음에도 사업체가 직장어린이집 설치 의무를 불이행할 경우에는 1년 동안 2회, 매회 1억 원 범위의 안에서 이행강제금을 부과한다. 따라서 근로자의 근무 환경을 중요하게 여기는 사회적 분위기와 함께 매년 이루어지는 직장어린이집 설치 의무 이행 실태조사로 인해 직장어린이집의 수는 지속해서 증가할 것으로 예상된다.

한편, 직장어린이집의 질 높고 안정적인 보육을 제공하기 위해서는 부모의 만족도를 알아보고 추가적인 개선 방안을 모색할 필요성이 있다. 이에 보건복지부는 영유아보육법 제9조에 따라 3년마다 보육실태조사를 실시한다(보건복지부, 2022). 2021년 어린이집을 이용하는 부모를 대상으로 이루어진 어린이집 이용자 만족도 조사를 살펴보면, 어린이집 시설 유형별 만족도 부분에서 5점 만점 기준으로 직장어린이집의 만족도는 평균 4.35로 가장 높게 나타났다. 어린이집 유형 간 차이 비교를 통해 직장어린이집을 이용하는 부모들의 만족도를 설문조사로 알아본 연구(김정겸 외, 2015)에서도 보육환경, 보육 프로그램, 유아 교사의 질이 잘 되어있을수록 시설, 프로그램, 운영, 보육 지도에 대해 만족하고 직장어린이집 이용에 대한 기대를 높인다고 밝혔다.

이를 종합하면, 직장어린이집은 근로자의 고용 안정과 취업 촉진을 목적으로 한 어린이집의 한 유형이다. 직장어린이집은 전국 어린이집의 수가 감소세일 때 대조적으로 증가세를 보였다. 직장어린이집의 수가 증가한 것은

직장어린이집 설치 의무 이행 실태조사라는 정책적 지원이 시행되고 있고, 일과 가정의 양립을 추구하는 사회적 관심이 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 따라서 직장어린이집의 수는 지속해서 증가할 것으로 전망되며, 직장어린이집에서 양질의 보육을 제공할 수 있도록 제도적, 교육적 장치와 다양한 논의가 필요하다. 한편, 직장어린이집의 보육 질 향상을 위해 정기적인 만족도 조사도 이루어지고 있다. 2021년 부모를 대상으로 어린이집 이용에 대한 만족도 조사 결과, 직장어린이집은 5점 만점 기준 평균 4.35점을 기록하며 가장 높은 만족도를 나타냈다. 이는 직장어린이집이 양질의 보육환경, 프로그램, 교사의 전문성이 높은 수준으로 유지되고 있으며 부모들의 기대를 충족시키는 주요 요인으로 작용하고 있다. 이러한 결과는 직장어린이집의 지속적 확충과 질적 개선의 필요성을 강조한다.

2) 직장어린이집의 특징

직장어린이집은 사업체의 근로자 자녀가 채용 하는 특징이 있어, 영유아의 어린이집 등원 및 하원 시간과 부모 간 라포에 영향을 미친다. 또한 직장어린이집의 운영은 사업체의 요구를 반영하는 특징이 있어, 위탁 보육이 가능하고 교직원 채용에 있어 위탁 보육을 맡고 있는 보육 운영 전문기관을 통해 이루어지기도 한다. 이와 같은 직장어린이집의 특징을 선행연구를 토대로 살펴보면 다음 설명과 같다.

첫째, 직장어린이집의 영유아는 장시간 어린이집을 이용한다. 직장어린이집은 부모의 출퇴근과 비슷한 시간에 자녀의 등원 및 하원이 이루어진다. 근로자의 일반적인 출근 시간이 9시이고 퇴근 시간이 18시라고 본다면, 직장어린이집의 영유아도 9시부터 18시까지 어린이집을 이용하는 것이다. 이 과정에서 직장어린이집 영유아는 다른 유형의 어린이집보다 영유아가 어린

이집에서 생활하는 시간이 많음을 알 수 있다(김혜린, 2022).

둘째, 직장어린이집의 부모는 대부분 사업체 내의 동료인 경우가 많아, 서로 간 라포가 형성되어 있다는 특징이 있다. 이 과정에서 직장어린이집 담임교사를 배제한 부모 간 긴밀한 네트워크 형성되기도 하며, 이에 따라 직장어린이집 담임교사는 부모와의 의사소통에 어려움을 경험한다(서혜정 외, 2017).

셋째, 직장어린이집의 운영은 사업체가 단독 또는 공동으로 이루어질 수 있으며, 보육 운영 전문 기관과 계약을 하여 위탁 보육도 가능하다(보건복지부, 2024a). 따라서 보육 운영 전문기관에 위탁되어 운영되는 직장어린이집은 보육 운영 전문 기관 내 특성 프로그램을 운영하는 특징이 있다. 이에 따라 직장어린이집 담임교사는 보육 운영 전문 기관의 특성화 프로그램을 운영하고 있고, 특성화 프로그램의 내실화를 위한 교사 교육 측면의 전문적 지원이 필요함을 느낀다(박찬옥 외, 2015)

넷째, 보육 운영 전문기관에 위탁되어 운영이 이루어지는 직장어린이집은 교직원 채용에 있어, 보육 운영 전문기관을 통해 채용되는 특징이 있다. 보육 운영 전문기관은 일반적으로 매년 하반기 전국 단위로 정기 채용 공고를 올리기 때문에 보육교사를 희망하는 많은 사람이 채용에 참여한다. 이 영향으로 직장어린이집에 취업하는 담임교사의 학력과 자격 급수는 다른 유형의 어린이집보다 높고 채용 기준이 높은 편이다(보건복지부, 2022). 따라서 엄격한 기준으로 채용된 직장어린이집 담임교사는 그만큼 교사의 전문성과 자부심을 가지고 근무한다(서혜정 외, 2017).

종합하면, 직장어린이집은 근로자의 자녀가 재원 하는 특성을 가지며, 부모의 근무 환경과 밀접한 연관이 있다. 이러한 특성은 영유아의 등·하원 시간, 부모 간 라포, 어린이집 운영 방식 등 다양한 측면에서 나타난다. 즉, 직장어린이집은 근로자와 영유아의 특성을 반영하여 어린이집 운영이 이루어

지며, 높은 교사의 전문성을 통해 양질의 보육을 제공하고 있다.

3) 직장어린이집 담임교사의 근무 환경

직장어린이집 담임교사는 근무 환경을 어떻게 인식하느냐에 따라 교사로서의 행복감과 보육의 질에도 영향을 미칠 수 있다(오혜경, 2017). 또한 직장어린이집 담임교사의 근무 환경에 대한 만족도는 영유아 권리 존중 보육 실천에 긍정적인 영향을 준다(김규리, 2022). 즉, 직장어린이집 담임교사가 어떤 근무 환경에서 근무하느냐에 따라 교사 본인의 삶의 질을 높이고, 영유아에게 질 높은 보육을 제공할 수 있는 것이다. 직장어린이집 담임교사의 근무 환경은 있어서도 직장어린이집 담임교사가 인식하는 근무 환경은 근무 시간, 복리후생, 급여, 대인관계 등으로 나눌 수 있다.

직장어린이집 담임교사는 장시간 어린이집을 이용하는 영유아로 인해 장시간 보육을 한다. 직장어린이집 담임교사는 보육과 함께 수업 준비, 서류와 같은 업무를 처리해야 하지만, 장시간 보육을 담당하게 되면 행정적 보육 외 다른 업무를 수행할 시간이 절대적으로 부족하다. 직장어린이집 담임교사는 법정 휴게시간으로 주어진 1시간 동안에도 온전히 휴게를 취하는 것보다 수업 준비, 서류와 같은 행정업무를 수행한다(송채원, 2022). 따라서 질 높은 보육을 제공하기 위해서는 보육을 제공하는 직장어린이집 담임교사의 근무 현실을 반영한 교사의 휴게시간, 수업 준비 시간의 제공 등이 준비되어야 한다(최미례 2020).

보건복지부(2022)의 보육실태조사에 따르면 직장어린이집 담임교사는 다른 유형의 어린이집보다 초과근무를 하는 비율이 높았지만, 이에 따른 수당을 지급받는 비율 역시 높았다. 또한 임신이나 양육으로 인해 모성보호제 실시에서도 다른 유형의 어린이집보다 직장어린이집 담임교사의 이용률이

높았고, 모성보호제의 필요성을 높게 인식하고 있다(이해경, 2016). 따라서 직장어린이집 담임교사의 수당, 복지 등에 해당하는 복리후생과 관련된 근무 환경을 경험하고 있으며, 다양한 복리후생이 활성화되기 위한 논의가 필요하다.

이상의 내용을 정리하면, 직장어린이집의 담임교사는 행정업무, 수업 준비, 부모들과의 관계 형성 등으로 인해 긴 시간 동안 근무하고 있으며 이에 따라 어려움을 경험하고 있다. 또한 이러한 어려움을 해결하기 위해 담임교사의 업무를 위한 시간을 확보하거나 휴게를 위한 시간을 확보가 필요하다. 교사로의 전문성을 확장하는 등과 같은 제도적 장치를 개선하는 것은 담임교사의 근무 환경을 개선하고 교사의 효능감과 업무 만족도를 높일 수 있음을 확인할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 참여자

본 연구에서는 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 경험은 어떠한지 알아보고자 하였다. 이를 토대로 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 과정에서 느끼는 어려움 연장보육의 현황은 어떠한지, 직장어린이집 담임교사는 연장보육에 대해 어떤 개선 방안을 생각하는지 알아보고자 하였다. 따라서 연구자가 관심이 있는 분야에 적합한 참여자를 선정할 수 있는 목적 표집(김영천, 2016) 방법을 활용하여 최종적으로 연장보육에 참여 경험이 있는 직장어린이집 담임교사 10명을 연구 참여자로 선정하였다. 연구 참여자 선정에 있어 고려하였던 사항은 다음과 같다.

첫째, 같은 유형의 직장어린이집이라도 어린이집의 상황에 따라 연장보육 운영형태가 다를 수 있다. 이에 연구 참여자가 근무하는 직장어린이집의 소재지, 직장어린이집의 사업체와 같은 배경적 측면이 다양할 수 있도록 고려하였다. 둘째, 연장보육에 어떤 시간대에, 얼마만큼 참여하느냐에 따라 연구 참여자가 연장보육에 대해 생각하는 개선 방안에 차이가 있을 수 있으므로, 연장보육 참여 시간과 참여 형태가 다양하도록 고려하였다. 셋째, 교사 경력에 따라 연장보육에 대해 인식하는 바가 다르고, 운영에 차이가 있을 수 있어 연구 참여자의 교사 경력이 다양하도록 고려하였다. 넷째, 연구 참여자가 연장보육에 대한 관심이 있고, 2~3회가량 이루어지는 면담에 적극적으로 참여가 가능한지를 고려하였다. 이러한 고려 사항을 토대로 선정된 연구 참여자의 일반적 배경인 배경은 표 7과 같다.

<표 7> 연구 참여자의 일반적 배경

| 대상 | 학력 | 담임 경력 | 어린이집 재원원아 | 직책 | 담당연령 | 연장보육 전담교사 유무 | 연장보육에 참여하는 시간 |
|------|---------------|-----------|--------------|------------------|--------------|--------------------|---------------------|
| 가 교사 | 대학원 (유아교육) | 10년 이상 | 50명 이상 | 원감 | 만 1세 | 2명 | 16시~17시 |
| 나 교사 | 대학 (아동학) | 5년 이상 | 150명 이상 | 담임 | 만 4세 | 2명 | 16시~17시 |
| 다 교사 | 대학 (유아교육) | 4년 이상 | 200명 이상 | 담임 | 만 3세 | 5명 | 16시~ 17시 30분 |
| 라 교사 | 대학 (아동학) | 5년 이상 | 100명 이상 | 주임 | 만 2세 | 2명 | 16시~17시 |
| 마 교사 | 대학 (유아교육) | 3년 이상 | 70명 이상 | 담임 | 만 2세 | 2명 | 16시~18시 |
| 바 교사 | 대학 (유아교육) | 3년 이상 | 150명 이상 | 담임 | 만 2세 | 3명 | 16시~17시 |
| 사 교사 | 대학 (유아교육) | 2년 이상 | 100명 이상 | 담임 | 만 3~4세 혼합 | 부재 | 16시~ 18시 30분 |
| 아 교사 | 대학원 (유아교육) | 8년 이상 | 150명 이상 | 담임 (연령 대표) | 만 5세 | 부재 | 16시~18시 |
| 자 교사 | 대학 (유아교육) | 3년 이상 | 300명 이상 | 담임 | 만 2세 | 1명 | 16시~18시 |
| 차 교사 | 대학 (유아교육) | 4년 이상 | 50명 이상 | 담임 | 만 2세 | 1명 | 16시~ 16시 40분 |

1) 가교사

가교사는 대학원에서 유아교육을 전공하였다. 총 10년 이상의 경력을 가지고 있으며 만 1세 학급의 담임교사 직무와 원감 직무를 함께 수행하고 있었다. 가교사가 근무하고 있는 직장어린이집은 보육재단이 위탁하여 운영하고 있으며, 총 2명의 연장보육전담교사가 근무하고 있었다. 하지만 연장보육에 참여하는 영유아가 많은 관계로 16시부터 17시까지는 담임교사와 연장보육전담교사가 각 반에서 함께 연장보육을 운영하고 있었다. 17시 이후부터는 연장보육전담교사가 별도로 마련된 연장보육 교실에서 전적으로 연장보육을 운영하였다. 가교사는 연장보육이 시행됨으로 교사의 근무 환경이 개선될 수 있다는 기대를 하였지만, 실제 보육 현장에서는 가정의 수요에 집중하여 운영될 뿐, 교사 근무 환경은 크게 달라지지 않아 실망감을 표현하였다.

2) 나교사

나교사는 대학교에서 아동학을 전공하였다. 총 5년의 경력의 보육교사이며 만 4세 학급 담임교사의 직무를 수행하였다. 나교사가 근무하고 있는 직장어린이집은 보육재단이 위탁하여 운영하고 있으며, 총 2명의 연장보육전담교사가 있다. 16시부터 17시까지는 담임교사와 연장보육전담교사가 함께 연장보육을 운영하며, 17시부터는 연장보육전담교사와 당직 교사가 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육을 운영하였다. 나교사는 연장보육이 이루어짐에 따라 채용된 연장보육전담교사의 존재로 최소 30분 이상의 담임교사 업무시간이 발생하였다고 생각하였다. 하지만 원활한 연장

보육 운영을 위해서는 연장보육전담교사의 수가 더 늘어날 필요가 있다고 느끼고 있었다.

3) 다교사

다교사는 대학교에서 유아교육을 전공하였다. 총 4년의 경력이며 만 3세 학급의 담임교사 직무를 수행하고 있었다. 다교사가 근무하고 있는 직장어린이집은 사업체 직영 직장어린이집으로 운영 시간은 8시부터 20시까지이지만, 담임교사는 8시 30분에 출근하여 17시 30분에 퇴근이 이루어지고 있었다. 이에 총 5명의 연장보육전담교사가 있지만, 담임교사가 퇴근하는 17시 30분까지 각 반에서 담임교사와 연장보육전담교사와 함께 연장보육을 운영하고 있었다. 17시 30분 이후에는 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육전담교사가 전적으로 연장보육을 운영하였다. 다교사는 연장보육이 오히려 담임교사의 업무를 더 과중하게 하는 것 같다고 생각하였으며, 연장보육의 인력과 시간적인 측면의 개선 필요성을 느끼고 있었다.

4) 라교사

라교사는 대학교에서 아동학을 전공하였다. 총 5년의 경력으로 만 2세 담임교사 직무와 주임 직무를 함께 수행하고 있었다. 라교사가 근무하고 있는 직장어린이집은 사업체 직영으로 운영되고 있으며, 총 2명의 연장보육전담교사가 있었다. 이에 라교사는 17시까지 각 반에서 담임교사가 연장보육을 운영하고, 17시부터 연장보육전담교사가 별도로 마련된 연장보육 교실에서 전적으로 연장보육을 운영하였다. 라교사는 연장보육의 시간, 인력, 보육내용 등에 모호함이 있고, 이에 따라 실제 보육 현장에서 연장보육을 운영하

며 어려움을 경험하고 있었다.

5) 마교사

마교사는 대학교에서 유아교육을 전공하였고, 총 3년의 경력이 있었다. 마교사는 현재 근무하고 있는 사업체 직영 운영인 직장어린이집에서 연장보육 전담교사로 근무하던 중, 담임교사로 직책이 변경되어 만 2세 학급의 담임교사 직무를 수행하고 있다. 연장보육 총 2명의 연장보육전담교사가 16시부터 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 운영하며, 담임교사는 16시 이후 개인 업무를 수행하나, 어린이집과 보육상황에 따라 간헐적으로 연장보육에 참여하였다. 마교사는 연장보육이 이상적인 보육정책처럼 느껴지지만, 시행된 지 3년이 지났음에도 여전히 운영에 있어 체계가 잡혀있지 않고 모순점이 많다고 생각하였다. 또한 연장보육을 ‘데코레이션’에 비유하며 연장보육의 보육 현장을 반영한 연장보육정책의 개선 필요성을 느끼고 있었다.

6) 바교사

바교사는 대학교에서 유아교육을 전공하였다. 교사 경력은 총 3년이며, 만 2세 학급의 담임교사 직무를 수행하고 있었다. 바교사가 근무하는 직장어린이집은 보육재단이 위탁하여 운영하고 있었고, 총 3명의 연장보육전담교사가 있다. 16시부터 17시까지는 각 반에서 담임교사와 연장보육전담교사가 함께 연장보육을 운영하였고, 17시부터 연장보육전담교사와 당직 교사가 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육을 운영하였다. 바교사는 연장보육이 영유아, 부모, 교사 모두를 위해 시행되어야 하지만, 실제로

는 부모에게 맞춰 연장보육이 편의 서비스처럼 이용되는 것 같아 연장보육의 정확한 정보 안내와 인식변화가 필요하다고 하였다.

7) 사교사

사교사는 대학교에서 유아교육을 전공하였다. 총 2년의 경력을 가지고 있으며 만 3~4세 혼합학급의 담임교사 직무를 수행하였다. 사교사가 근무하는 직장어린이집은 보육재단이 위탁하여 운영하고 있었고, 사업체의 특징이 반영되어 어린이집 운영 시간은 8시 30분부터 20시 30분으로, 담임교사의 기본근무시간은 9시 30분부터 18시 30분으로 조율되었다. 연장보육전담교사는 채용공고를 올렸지만, 이력서를 넣은 인원이 적거나 어린이집 상황과 맞지 않은 인원으로 인해 채용되지 않아 부재하였다. 16시부터 담임교사가 각 반에서 18시 30분까지 연장보육을 운영하고, 18시 30분부터는 당직 교사가 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육을 운영하였다. 사교사는 연장보육전담교사의 부재로 인해 담임교사의 업무시간과 휴게시간 이용에 어려움을 경험하였고, 이를 고려한 연장보육 인력의 개선 필요성을 느끼고 있었다.

8) 아교사

아교사는 대학원에서 유아교육을 전공하였다. 총 8년의 경력을 가지고 있으며, 이전에 국공립어린이집에서 연장보육전담교사로 근무한 경력도 포함되었다. 아교사는 사업체 직영으로 운영되는 직장어린이집에서 만 1세 학급의 담임 직무와 주임직무를 수행하고 있었다. 또한 사업체의 특징으로 인해 어린이집 운영 시간이 8시부터 20시까지로 조율되어 어린이집 12시간 운영

원칙을 준수하고 있으며, 21시까지 야간연장보육도 운영되었다. 16시부터 17시까지 각 반에서 담임교사가 연장보육을 운영하였고, 17시부터 당직 교사가 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육을 진행하였다. 이에 따라 아교사는 연장보육이 있음에도 보육교사의 장시간 근무에 대해 우려하며 연장보육 인력지원이 필요하다고 하였다.

9) 자교사

자교사는 대학교에서 유아교육을 전공하였으며 경력은 총 3년이다. 담당 연령은 만 4세 학급의 담임교사 직무를 수행하였다. 자교사가 근무하는 직장어린이집은 보육재단이 위탁하여 운영하였고, 총 1명의 연장보육전담교사가 있었다. 하지만 연장보육에 참여하는 영유아가 많기 때문에 연장보육전담교사는 영아반에 우선으로 배치되었고, 16시부터 18시까지 각 반에서 담임교사가 연장보육을 운영하였고, 18시부터 당직 교사가 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육을 운영하였다. 자교사는 연장보육의 체계가 아직 명확하지 않음을 이야기하며 인력, 교사 대 아동 비율 등이 더 구체적으로 개선되기를 바라고 있었다.

10) 차교사

차교사는 대학교에서 유아교육을 전공하였다. 총 5년의 경력으로 만 2세 학급의 담임교사 직무를 수행하고 있었다. 차교사가 근무하는 직장어린이집은 보육재단이 위탁하여 운영하였고, 총 1명의 연장보육전담교사가 있었다. 이에 16시부터 16시 40분까지 각 반에서 담임교사가 연장보육을 운영하고, 16시 40분부터 기본보육 교실과 겸용하는 연장보육 교실에서 연장보육전담

교사와 당직 교사가 함께 연장보육을 운영하였다. 차교사는 연장보육이 원활하게 운영되기 위해 충분한 인력이나 재정적 지원이 필요하며, 보육 현장을 반영한 연장보육전담교사의 역할과 업무 가이드라인이 필요하다고 느끼고 있었다.

2. 연구절차

1) 예비연구

본 연구에 앞서 면담 질문과 시간이 적절한지 알아보기 위해 2023년 3월과 4월에 예비연구를 실시하였다. 연장보육이 어린이집 유형에 따라 운영에 차이가 있고, 연장보육에 대한 담임교사의 경험과 인식에도 차이가 있을 가능성을 고려하여 1차 예비연구에서 예비연구 참여자를 국공립어린이집 담임교사 1명과 본 연구의 참여자가 아닌 직장어린이집 담임교사 1명으로 선정 후, 집단면담을 통해 어린이집 유형별로 담임교사의 연장보육에 대한 경험과 인식이 다른지 알아보았다. 2차 예비연구에서는 본 연구의 참여자가 아닌 직장어린이집 담임교사 1명을 대상으로 개별 면담을 통해 직장어린이집 연장보육에서 나타나는 특징과 담임교사의 경험에 대해 알아보았다. 예비연구는 사전에 연구의 목적과 내용에 대해 예비연구 참여자에게 안내하였으며, 예비연구 참여자의 동의를 얻어 녹취하였다.

예비연구의 결과, 직장어린이집은 국공립어린이집보다 영유아의 하원 시간이 늦은 편이었고, 연장보육을 신청한 영유아도 많았다. 직장어린이집 담임교사는 교사 대 아동 비율 준수를 위해 일정 시간 동안 연장보육전담교사와 함께 연장보육을 운영하였다. 따라서 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 어떤 형태로 참여하며 어떤 역할을 하는지와 연장보육전담교사는 어떤

역할을 하는지에 대한 질문을 추가하기로 하였다. 그뿐만 아니라 연장보육이 시행된 이후 담임교사의 근무 환경을 보았을 때, 국공립어린이집 담임교사는 연장보육이 시행된 이후 업무 및 휴게시간 등이 보장되었다고 인식했지만, 직장어린이집 담임교사는 근무 환경이 연장보육 이전과 별 차이가 없거나, 오히려 연장보육과 관련된 업무가 추가되었다고 하였다. 따라서 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 운영이 본래 취지대로 이루어지지 않는 이유와 취지대로 이루어지기 위한 방안은 무엇인지에 대한 질문을 추가하기로 하였다.

예비연구를 토대로 면담 시간은 1시간 내외가 적절하다는 것과 면담 장소는 연구 참여자가 편안함을 느끼는 곳을 선정해야한다는 점을 도출하였다. 또한 예비연구를 토대로 본 연구에서 사용할 면담 질문을 수정 및 보완하였으며, 유아교육전문가 1인과 유아교육을 전공한 석사학위 보육교사 1인, 예비연구에 참여한 보육교사 1인에게 질문 내용 및 방법의 적절성을 검토 받았다.

2) 본 연구

(1) 심층면담

본 연구에서는 직장어린이집 담임교사의 연장보육 참여에 대한 경험을 주제로 연구 참여자의 개인 경험과 생각에 대해 개방적이고, 심도 있게 알아보고자 하였다. 따라서 본 연구는 연구자가 면담을 이끌고 연구 참여자의 경험과 생각에 대한 상호작용으로 심층적인 정보를 얻을 수 있는 심층 면담을 활용하여 정보를 수집하였다(Hatch, 2008).

본 연구는 2023년 5월 11일부터 10월 22일까지 6개월 동안 이루어졌으며,

교사 1인당 2회의 면담을 진행하였다. 면담에 참여하는 직장어린이집 담임 교사가 근무하고 있는 어린이집의 상황과 위치가 모두 다르다는 점을 고려하여 날짜와 시간, 장소와 같은 면담 일정은 연구 참여자의 의사를 반영하였다. 가교사, 나교사, 다교사, 라교사, 마교사, 바교사, 차교사의 면담은 1차, 2차 면담 모두 연구 참여자가 선호하는 장소였던 거주지 근처 카페 또는 어린이집과 떨어진 위치의 카페에서 대면 면담으로 이루어졌다. 사교사, 아교사, 자교사는 연구자와의 지역적 거리와 오후 당직 등의 이유로 비대면 면담을 선호하였고 1차, 2차 면담 모두 실시간 화상회의(ZOOM)를 이용한 비대면 면담이 진행되었다. 면담에 소요된 시간은 연구 참여자 별로 1회당 40분~70분 정도 소요되었으며, 총 20회의 면담으로 565분이 소요되었다. 또한 면담 후 전사 과정에 이해가 필요한 부분은 유선 연락 또는 SNS를 통해 추가 면담을 진행하였다.

본 연구는 연구자가 만든 면담 질문 목록이 있지만, 상황에 따라 질문을 변경, 삭제, 추가할 수 있는 반구조화된 면담을 활용하여 연구 참여자의 반응을 더 깊게 알아보고자 하였다(김영천, 2008). 또한 비구조화된 면담을 통해서도 연구 참여자의 답변 내용에 기반하여 연구자가 질문의 내용과 형태를 조정하였다(Bogdan & Biklen, 2010). 이에 따라 1차 면담에서는 연구 참여자의 긴장을 풀고, 친밀감을 형성하기 위해 직장어린이집 담임교사의 일반적인 배경에 대한 이야기와 함께 면담이 어느 정도 진행된 후에 직장어린이집 담임교사의 연장보육 경험과 관련한 사례를 듣거나 연구 참여자의 생각을 알아보았다. 2차 면담은 1차 면담에서 나누었던 이야기를 정리하여 확인하고, 직장어린이집 담임교사의 연장보육에 대한 구체적인 어려움은 무엇이고 생각하는 개선 방안은 무엇인지 알아보았다. 면담이 진행됨에 따라 연구자는 연구 참여자가 편안히 대화를 나눌 수 있도록 경청하고 수용하는 태도를 취하였고, 연구 참여자의 말 습관, 태도, 기분 등을 면담 노트에 기록

하였다. 심층 면담의 질문 내용은 표 8과 같다.

<표 8> 심층면담 질문 내용

| 회차 | 질문범주 | 질문내용 |
|---------|--|--|
| 1 회차 | 직장어린이집 담임교사의 일반적 배경 | <ul style="list-style-type: none"> • 교사의 전공, 경력, 학급 • 근무하고 있는 직장어린이집 특징 • 근무하고 있는 직장어린이집 근무 환경 |
| | 직장어린이집 담임교사의 연장보육에 대한 경험 | <ul style="list-style-type: none"> • 연장보육에 대한 인식 • 연장보육에 대한 일화 • 연장보육 현황 |
| 2 회차 | 직장어린이집 담임교사의 연장보육에 대한 어려움 | <ul style="list-style-type: none"> • 연장보육으로 달라진 점 • 연장보육으로 경험한 심리적, 체력적 측면에서 느꼈던 어려움 • 연장보육으로 경험한 제도적, 어린이집 운영 측면에서 느꼈던 어려움 • 교사 또는 어린이집 자체적으로 연장보육의 어려움을 극복하려 했던 노력 |
| | 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육에 대한 개선 방안 | <ul style="list-style-type: none"> • 연장보육의 필요성 • 연장보육에 대한 개선 방안 (제도, 운영, 교육 관련) |

(2) 면담노트

연구자는 연구 참여자가 면담 과정에서 나타나는 연구 참여자의 몸짓언

어, 기분, 태도와 반복적으로 사용하는 단어 등을 면담 노트에 기록하였다. 또한 면담 과정에서 연구자가 추가로 질문한 내용과 연구자의 생각과 느낌을 기록하였다. 면담 노트는 자료 분석 과정에서 면담 상황의 맥락과 연구 참여자의 경험에 대한 이해를 돕는 보조 자료로 활용하였다.

(3) 문서 수집

‘어린이집 정보공개 포털’ 사이트를 통하여 연구 참여자가 근무하고 있는 어린이집의 영유아 현황, 보육 교직원 현황, 연장반 현황, 연장보육 이용아동 현황 연장보육전담교사 담당 교사 형태에 대한 자료를 수집하였다. 또한 연구 참여자가 근무하는 어린이집에 대한 이해를 돕기 위해 어린이집 홈페이지, 관련 인터넷 기사 등으로 정보를 수집하였다. 연장보육의 개념과 이용안내, 이용 시간 등에 연장보육과 관련된 정확한 이해를 위해서는 ‘보건복지부’ 사이트를 통하여 정보를 수집하였다.

(4) 연구윤리

연구자는 윤리적 연구를 수행하기 위해 국가과학기술인력개발원(KIRD)에서 ‘대학원생을 위한 연구 윤리’ 온라인 교육을 이수하였다. 본 연구는 연구 참여자의 개인적 인권 보호를 위해 연구 참여자의 이름, 소속 등과 같은 개인정보에 대해 특정 문자를 사용해 익명성을 보장하였다. 연구자는 연구를 통해 수집된 모든 개인정보는 비밀이 보장될 수 있도록 노력하였으며, 연구 참여자가 솔직한 이야기를 할 수 있도록 편안한 분위기를 제공하였다. 이와 함께 연구 참여자에게 본 연구의 연구 목적, 면담형식과 소요 시간 등을 안내하며 자료 수집 및 면담 내용 녹음에 대한 동의를 구하였고, 연구 참여자

가 면담을 거부할 경우 언제든지 중간에 면담을 중단할 수 있음을 안내하였다.

3. 자료 분석

본 연구에서는 심층 면담을 통해 면담 전사 자료, 면담자료, 문서자료 등의 자료를 분석하였고, 구체적인 내용은 표 9와 같다.

<표 9> 분석자료

| 자료 목록 | 자료 분석기간 | 분석 대상 자료 |
|--------------|-------------------------------------|---|
| 면담전사자료 | | <ul style="list-style-type: none"> • 총 14회, 녹취 전사기록(A4용지 195장) |
| 연구자 면담 노트 | 2023년 05월 11일 ~ 2024년 10월 09일 | <ul style="list-style-type: none"> • 심층면담 노트(A4용지 15장) |
| 문서자료 | | <ul style="list-style-type: none"> • 어린이집정보공개포털 자료 • 보건복지부 안내자료 |

자료 수집과 분석 과정에서 면담에서 이루어진 맥락을 반영하기 위해 면담 후 24시간 이내에 전사 기록 작업을 실시하였다. 최종적으로 수집된 자료는 출력하여 3회 이상 반복적으로 읽으며 체계적으로 분석하고자 하였고, 면담 노트와 문서자료를 함께 살펴보며 자료 분석에 있어 주관성과 오류를 줄이고자 노력하였다. 이 과정에서 연구자는 반복적 비교분석법으로 개방코딩, 범주화, 범주 확인 과정을 진행하였다(Glaser & Strauss, 1967/2011). 이를 통해 자료 간 공통적으로 나타나거나 의미가 있다고 생각하는 내용을 중심으로 자료를 분석하였다.

연구문제를 토대로 한 범주화 과정 중 상위범주는 ‘연장보육에 대한 인식과 현실’, ‘연장보육에 대한 경험’, ‘현실을 반영한 연장보육 개선 필요성’, ‘연장보육 인식변화의 필요성’, ‘연장반 교사의 전문성’으로 범주화되었다. 이를 기준으로 비슷하거나 필요하지 않은 내용을 제거하거나 수정 및 통합하며 하위범주화 내용이 재조직되었다.

이를 기반으로 최종적인 범주화 과정에서는 연구문제인 ‘직장어린이집 담임교사의 연장보육 참여에 대한 경험’과 연결될 수 있도록 ‘직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 형태’와 ‘직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 수행하는 역할’로 수정하였다.

이와 함께 ‘직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느낀 어려움’에 대한 연구문제와 하위범주 내용의 연결을 위해 직장어린이집의 특징을 고려하여 ‘연장보육 이용률이 높은 직장어린이집의 특징으로 인한 어려움’과 ‘사업체와 부모의 요구로 인한 어려움’으로 수정을 진행하였다.

또한 연구문제인 ‘직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안’과 하위범주 간의 내용이 적절하게 연결될 수 있도록 ‘직장어린이집 연장보육을 운영하는 교사와 관련된 개선 방안’과 ‘직장어린이집 연장보육을 이용하는 영유아 및 부모와 관련된 개선 방안’, ‘직장어린이집의 연장보육 운영과 관련된 개선 방안’으로 수정이 이루어졌다. 이에 다른 다음 표 10은 연구문제에 따른 최종 범주화 내용이다.

<표 10> 연구문제에 따른 최종 범주화 내용

| 연구문제 | 상위범주 | 하위범주 |
|--|--|--|
| 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 형태 | 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 형태 | <ul style="list-style-type: none"> 연장보육전담교사와 협력하여 연장보육에 참여하는 담임교사 연장보육을 주도하여 참여하는 담임교사 |
| 직장어린이집 담임교사의 연장보육 경험 | 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 수행하는 역할 | <ul style="list-style-type: none"> 연장보육이지만 여전한 담임교사의 역할 연장보육이어서 가능한 보조교사의 역할 연장보육을 살피는 안전관리자의 역할 |
| 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느낀 어려움 | 연장보육 이용률이 높은 직장어린이집의 특징으로 인한 어려움 | <ul style="list-style-type: none"> 방전된 체력이지만 연장보육에 참여해야 하는 어려움 연장보육전담교사와 함께 영유아를 지도해야 하는 어려움 기본보육과 연장보육에서 같은 교실을 공유함으로 인한 어려움 |
| | 사업체와 부모의 요구로 인한 어려움 | <ul style="list-style-type: none"> 사업체의 요구가 반영된 연장보육 운영의 어려움 부모의 요구가 반영된 연장보육 운영의 어려움 |
| 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안 | 직장어린이집 연장보육을 운영하는 교사와 관련된 개선 방안 | <ul style="list-style-type: none"> 연보육전담교사의 역할 및 업무 가이드 라인 마련 연장보육전담교사의 전문성 향상을 위한 개선 방안 연장보육전담교사의 근무시간 조율 |

직장어린이집
연장보육을 이용하는
영유아 및 부모와
관련된 개선 방안

- 연장보육의 지원 인력 증가를 통한 연장보육 안정화
- 연장보육 명칭 변화를 통한 부모의 연장보육 인식 개선
- 연장보육 재안내를 통한 부모의 연장보육 인식 개선

직장어린이집 연장보육
운영과 관련된 개선
방안

- 연장보육 미신청 가정 관리 개선
 - 연장보육 신청 조건 개선
 - 연장보육시간과 연장보육료 산정 시간을 일치시키는 개선 방안
-

4. 연구의 신뢰성

다양한 방법으로 수집된 자료를 통합하는 과정은 연구의 타당도와 신뢰도를 향상할 수 있다(김영천, 2016). 따라서 본 연구는 연구의 신뢰성을 높이기 위해 첫째, 직장어린이집 담임교사의 연장보육 참여에 대한 경험을 알아보는 과정에서 삼각 측정법을 기반으로 하였다. 심층 면담 전사 자료, 심층 면담 노트, 문서 수집 등을 사용하였고, 자료를 통합하여 연구의 타당도와 신뢰도를 높이고자 하였다.

둘째, 본 연구는 동료 연구자의 조언과 지적을 반영하여 연구결과를 도출하였다. 연구결과를 도출하는 과정에 있어 연구자는 방법적, 해석적, 절차적 측면에서 주관적 해석을 할 수 있다(김영천, 2016). 따라서 정확하고 신뢰성 있는 연구결과를 위해 유아교육 전문가 1인과 유아교육 석사 학위를 소지한 보육교사 2인에게 면담 내용 및 자료 분석에 대한 의견을 부탁하였다. 이에 따라 신뢰성 있는 하위범주 수정 및 연구결과를 도출하고자 하였다.

셋째, 연구자는 연구 참여자 검증을 통하여 연구결과가 연구 참여자의 생각과 해석을 충분히 반영했는지 알아보고, 연구의 신뢰성을 높이고자 하였다(김영천, 2016). 따라서 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사 2인에게 연구결과 및 해석에 대한 확인을 부탁하였고, 이에 대한 평가로 연구결과 및 해석의 오류와 적절성을 검토하였다.

IV. 연구결과 및 해석

본 연구에서는 직장어린이집 담임교사의 연장보육에 경험과 어려움을 알아보고, 직장어린이집 담임교사가 제안하는 개선 방안은 무엇인지 알아보고자 하였다. 이를 위해 직장어린이집에서 근무하며 연장보육에 참여하고 있는 담임교사를 면담하였고, 연구에 필요한 자료를 수집하였다. 연구결과는 직장어린이집 담임교사의 연장보육 경험, 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느낀 어려움, 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안으로 범주화되었다. 이와 관련된 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. 직장어린이집 담임교사의 연장보육 경험

직장어린이집 담임교사가 연장보육에 어떤 형태로 참여하게 되고, 연장보육에서 어떤 역할을 수행하는지 분석한 결과, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사와 함께 연장보육을 운영하거나 직장어린이집 담임교사가 연장보육을 겸임하는 형태로 연장보육에 참여하고 있었다. 또한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하며 담임교사의 역할, 보조교사의 역할, 안전 관리자의 역할을 수행하고 있었다.

1) 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하는 형태

직장어린이집 담임교사들은 어린이집의 상황이나 보육 상황이 반영된 다양한 이유로 연장보육에 참여하였다. 특히 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사가 있음에도 탄력보육 인원이 초과한 상황으로 인해 교사 대 아동 비율 준수하기 위한 연장보육에 참여하는 경우가 많았다. 또한 연장

보육전담교사의 부재로 직장어린이집 담임교사들이 연장보육을 겸임하는 경우가 있었다.

(1) 연장보육전담교사와 협력하여 연장보육에 참여하는 담임교사

본 연구에 참여한 교사들 중 사전에 연장보육을 신청하지 않았지만, 간헐적·긴급 연장보육에 신청하는 영유아가 있는 시 교사 대 아동 비율을 준수하기 위하여 연장보육전담교사와 함께 연장보육에 참여하는 경우가 있는 것으로 나타났다. 또한 연장보육을 미신청 영유아가 간헐적·긴급 연장보육을 신청한 경우가 많아 탄력보육이 가능한 최대 인원을 반영하여도 이를 초과하는 경우가 많다고 하였다. 다음은 이와 관련된 가교사, 나교사, 다교사의 사례이다.

저희는 당직교사가 5시까지 연장보육전담교사에 들어가고, 하원이 어느 정도 이루어진 5시 이후에는 담임교사는 업무를 보러 나와요. 그런데 5시 이후에도 연장보육 때 교사 대 아동 비율이 안 맞는 날이 많더라고요. 어쨌든 전 담임이잖아요. 우리 반 아이들이 이렇게 많이 남아있는데 괜히 업무 보겠다고 나오는 것도 아이들에게, 남은 교사에게 미안하고요. 그래서 대체적으로 5시 넘어서도 담임교사가 당직 근무가 끝났지만, 교사 대 아동 비율이 맞춰질 때까지 연장보육을 같이해요.

(가교사 1차 면담, 2023년 5월 11일)

유아반 같은 경우에는 연장보육전담교사가 두 분이 계세요. 그런데 연장보육이 시작되는 4시에는 각 반 유아가 다 남으니까, 5시에 차량 하원 전까지는 사실상 아이들이 연장보육에 다 참여해요. 그래서 5시 전까지는 담임교사랑 연장보육전담교사가 같이 연장보육에 참여하고 있어요.

(나교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

저희는 연장보육전담교사가 연령별로 계세요. 그런데 우리 어린이집은 연장보육 신청한 아이들이 정말 많고, 교사 대 아동 비율이 맞지 않아서 연장보육전

담임교사만으로는 연장보육을 운영할 수 없는 상황이에요. 그래서 담임교사가 퇴근할 때까지 연장보육전담교사랑 담임교사가 같이 연장보육을 운영하고 있어요.

(다교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하는 영유아의 수가 많기 때문에, 어린이집 내에 충분한 수의 연장보육전담교사가 존재하여도 교사 대 아동 비율을 준수할 수 없다고 하였다. 구체적으로 살펴보면, 가교사는 연장보육의 교사 대 아동 비율이 높고 이를 준수하기 위해 당직 근무제를 활용한 연장보육의 참여가 이루어졌다. 나교사는 현재 근무하고 있는 직장어린이집에 유아반의 연장보육을 담당하는 연장보육전담교사가 2명 존재한다고 하였다. 그렇지만 나교사는 연장보육에 참여하는 유아들의 수가 많아 연장보육전담교사가 부족하고, 결국 담임교사가 일정 시간 동안 연장보육에 참여할 수밖에 없다고 하였다. 다교사 역시 근무하고 있는 직장어린이집에 연장보육전담교사가 연령별로 존재했지만, 연장보육에 신청한 영유아가 많기 때문에 담임교사가 퇴근할 때까지 연장보육에 참여한다고 하였다.

종합하면, 연장보육을 신청한 영유아가 많은 경우 담임교사들이 각 반에서 퇴근 시간 전까지 연장보육을 운영하였고, 연장보육을 신청한 영유아가 연령별 통합이 가능할 경우, 담임교사들의 퇴근 시간을 기준으로 하여 그 이전에 당직으로 연장보육을 운영하고 있었다. 즉, 직장어린이집의 담임교사들은 연장보육전담교사가 존재하여도 연장보육의 교사 대 아동 비율을 준수하기 위해 의사와 상관없이 연장보육에 참여할 수밖에 없는 구조에 있다고 볼 수 있다.

(2) 연장보육을 주도하여 참여하는 담임교사

연장보육전담교사 자체가 부재하거나 연장보육전담교사의 추가채용이 필요한 경우, 직장어린이집 담임교사는 연장반에 겸임하여 참여할 수 있다. 이에 본 연구에 참여한 가교사, 사교사, 아교사, 차교사는 당직제를 활용하여 연장반을 겸임하는 형태로 연장보육을 운영하고 있었다. 이에 대한 내용은 다음과 같다.

올해부터 연장보육전담교사로 일하셨던 교사가 보직 변경이 되어서 지금은 연장보육전담교사 자리가 공석이 되었고, 공고 중이라고 알고 있어요. 그런데 (연장보육전담교사의 근무) 시간도 애매하고, 연장보육전담교사를 구하기 어렵다고 하시더라고요. 그래서 저희는 담임교사 퇴근 시간이 18시 30분인데, 그때까지 아이들은 많으니까 담임교사가 연장보육을 운영하고, 그 이후에는 당직 교사가 연장보육을 운영하고 있어요.

(사교사 1차 면담, 2023년 8월 03일)

기본보육이 끝나는 4시 이후부터 담임교사끼리 당직제로 돌아가면서 연장보육을 운영하고 있어요. 저희는 연장보육전담교사가 아예 안 계시거든요. 교사회의 때 교사끼리 ‘힘이 든다. 연장보육전담교사가 있으면 좋겠다.’라고 이야기를 많이 하는데, 채용공고를 내도 지원 자체가 많지 않다고 하더라고요. (중략) 저도 다른 어린이집에서 연장보육전담교사로 근무한 적이 있는데, 그때 학업이랑 병행해야 해서 시간 조율이 필요한 상황이었거든요. 그런데도 원장님께서 지원자가 없어서 제가 원하는 시간으로 근무 편의를 봐줄 수 있으니, 근무해달라고 하셨어요.

(아교사 1차 면담, 2023년 8월 06일)

5시까지 담임끼리 보다가 이제 연장반으로 넘어가요. 영아랑 유아랑 연장반을 나눠서 2개의 반으로 운영하다가 아이들이 좀 가면은 그때 영유아 모두 통합해서 당직 교사 나오고, 연장반 교사 2명이 연장반을 운영하죠. (중략) 거의 6시 쯤 되어야 각 반에서 1~2명 정도씩만 남더라고요. 그래도 유아반은 13~15명 정도 있어서 유아반에 연장반 교사 2명 계세요. 영아반에는 12명~13명이 있어서 당직 교사 1명과 담임교사끼리 돌아가면서 그때마다 상황에 따라 영아반 연장보육이 운영되고 있어요. 그래도 5시 30분 넘으면 영아반도 6~7명 정도 남으니

까 그 때는 당직 교사가 혼자 연장보육을 운영하고 있어요.

(차교사 1차 면담, 2023년 7월 22일)

위의 사례와 같이 사교사와 아교사는 연장보육전담교사의 부재로 인해 당직제로 연장보육에 참여하고 있었다. 이로 인해 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 당직 시간이 끝나거나, 당직이 아닌 날을 활용하여 개인 업무를 수행하고 있었다. 담임교사의 업무를 위한 시간이 고려될 것이라는 연장보육의 목적과는 달리, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하기 때문에 업무를 위한 시간을 충분히 할애할 수 없다. 특히 사교사와 아교사의 경우 연장보육전담교사 채용이 이루어지지 않아 연장보육전담교사가 부재하였고, 결국 연장보육에 참여하고 있었다. 이는 연장보육이 필요한 보육 현장에 적절한 보육 인력지원이 되지 않고 있음을 의미한다.

한편, 차교사가 근무하는 어린이집에는 연장보육전담교사가 2명 존재했지만, 모두 유아반의 연장보육을 운영하고 있어 영아반의 연장보육전담교사가 부재한 상황이었다. 유아반에 연장보육전담교사가 2명이나 배치된 이유는 유아반의 경우 연장보육이 종료되는 19시 30분까지 지속적으로 연장반에 남은 유아의 수가 많고, 영아반은 연장반에 남은 영아의 수가 유동적이기 때문이라고 하였다. 이러한 상황 속에서 유아반에 고정 인력으로 연장보육전담교사가 모두 배치되었고, 영아반은 탄력보육인원을 고려하여 담임교사들 중 1~2명이 영아반의 연장보육을 전담한다고 하였다.

위의 사례들을 통하여, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육을 이용하는 영유아의 수가 많음에도 연장보육전담교사가 채용되지 않거나, 간헐적·긴급 연장보육을 이용하는 많은 영유아로 인해 연장보육전담교사가 추가적으로 필요할 때 연장보육을 주도하여 운영하고 있음을 알 수 있다. 이는 연장보육전담교사의 채용과 효과적인 배치에 대한 개선이 이루어져야 함을 의미한다.

2) 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 수행하는 역할

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하며 상황에 따라 담임과 같은 주된 역할을 하거나, 보조교사와 같은 보조적인 역할을 수행하였다. 또한 연장보육에서 발생할 수 있는 안전사고를 예방하는 안전관리자로서의 역할을 수행하였다.

(1) 연장보육이지만 여전히 담임교사의 역할

본 연구에 참여한 대부분의 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사와 함께 연장보육을 운영하고 있었다. 직장어린이집 담임교사들은 직접 경험하지 않아서 구체적인 상황을 알 수 없는 연장보육에서 일어난 일이라도 담임이기에 그 책임을 나누며 여전히 담임교사의 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 다음은 연장보육전담교사의 역할까지 수행하고 있는 가교사, 다교사, 차교사의 사례이다.

저는 또 원감 직책을 맡다 보니 연장보육에 대한 총괄책임감을 느껴요. 아직 무슨 일이 생긴 건 없었지만, 연장보육 때 예민한 상황이 발생하면 그에 대한 부담감과 책임감은 담임교사 또는 직책 있는 교사의 몫이 크다고 생각해요. 왜냐하면 아무리 평소에 부모와의 관계가 좋았다 해도 안전사고가 발생하면, 한순간에 쌓았던 신뢰와 믿음에 금이 가더라고요. 설령 그게 담임교사가 직접 보육하지 않은 연장보육의 상황이라고 해도요.

(가교사 1차 면담, 2023년 5월 11일)

저희는 연장보육전담교사가 연세가 있으신 편이거든요. 보육에 있어 허용적인 편이시고, 그래서 그런지 아이들이 연장보육전담교사의 성향을 파악하고 말을 잘 안 들어요. 그래서 훈육이나 지도가 필요한 상황에서 연장보육전담교사가 해야 하는 상황임에도 담임교사한테 “지금 이런 상황이에요.”하며 상황을 넘기

시는 경우가 있어요.

(다교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

지난주에 저희 반 아이가 연장보육 때 옆구리를 살짝 좀 부딪쳤는데, 저는 그 때 이미 퇴근한 후였어요. 그런데 다음날 출근해서 이야기를 전달받았고, 해당 가정과 아이 상처는 괜찮은지 어린이집에서 어떻게 대처했는지 등에 대해서 지속해서 이야기했어요. (중략) 연장보육전담교사에서 일어나는 일은 연장보육전담교사가 책임을 지는 분위기면 괜찮은데, 현실은 연장보육전담교사에서 있었던 일들에 대해 책임이나 해결은 거의 담임교사가 전적으로 하는 분위기 같아요.

(차교사 2차 면담, 2023년 7월 24일)

위의 사례와 같이 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사가 자신의 역할을 온전히 수행하지 않아 연장보육전담교사의 역할을 대신하고 있었고, 이는 연장보육이지만 담임교사의 역할이 지속되고 있음을 보여준다. 다교사는 자신보다 나이와 경력이 많은 연장보육전담교사와 함께 연장보육을 운영하고 있었다. 다교사와 함께 연장보육을 운영하는 연장보육전담교사는 담임교사의 부담을 덜고 싶어 연장보육전담교사로 근무하게 되었다는 배경이 있었고, 영아들과 기본적인 상호작용은 하지만 훈육이나 교사 지도가 필요한 상황은 다교사에게 부탁하였다. 이러한 상황 속에서 다교사는 연장보육을 하면서도 담임교사로서의 역할을 지속해서 수행하고 있었다. 즉, 직장어린이집 담임교사는 연장보육전담교사의 성향, 개인상황에 따라 연장보육에서 수행하는 역할이 달라질 수 있으며, 이는 연장보육전담교사의 역할 및 역량과 관련된 개선의 필요성과도 연결된다고 볼 수 있다.

가교사와 차교사는 담임교사들이 참여하지 않은 연장보육에서 안전사고가 발생할 경우, 담임이라는 이유로 직접 상황을 경험하지 않았어도 상처 관리, 부모 관리 등을 수행하며 연장보육 시간에도 담임교사의 역할을 지속하고 있었다. 이는 담임교사라는 사회적 인식과 역할이 연장보육에도 영향을 미

쳐 영유아의 상황을 직접 경험하지 않았어도 직장어린이집 담임교사들은 도
의적 책임을 지게 된다는 것을 의미한다. 즉, 직장어린이집 담임교사들은 연
장보육의 참여 여부와 상관없이 연장보육 시간에도 담임의 역할이 지속된다
고 느끼고 있었다.

(2) 연장보육이라 가능한 보조교사의 역할

본 연구에 참여한 교사들과의 면담 내용을 분석해보면, 동료 교사의 어려
움을 덜어주기 위해 연장보육에 보조의 역할로 참여하는 경우도 있었고, 어
린이집의 상황에 따라 연장보육 시간에 보조교사로 참여하는 경우도 있었
다. 다음은 이와 관련된 사교사와 자교사의 사례이다.

(발달지연으로) 센터를 다니는 아이들이 있는데, 대부분 센터에 가야 해서 연장
보육에 오래 있지는 않지만, 가끔 늦게 하원할 때가 있어요. 그때는 담임교사가
그날 당직 선생님과 당직을 바꾸거나, 그게 안 된다면 그냥 자율적으로 남아
서 그 아이가 하원할 때까지 담임교사가 같이 있어요. 왜냐하면 연장보육 때
오시는 당직 선생님은 아이들의 오전 컨디션이나 상황들에 대한 정보가 많이
없잖아요. 그리고 그런 아이들은 담임교사도 보육하기가 어렵거든요. 그런데 한
편으로는 그래도 기본보육시간은 끝났으니까 부담이 주는 것 같아요. 저 말고
도 다른 교사가 있는 거잖아요. 그래서 연장보육 시간에는 보조역할을 좀 하고,
담임으로서의 부담감을 내려놓는 것 같아요.

(사교사 2차 면담, 2023년 8월 22일)

평소보다 연장보육에 아이들이 많이 있으면, 동료 교사가 힘들지 않게 15분 정도
나 아이들이 어느 정도 하원할 때까지 같이 연장보육도 하고, 가벼운 대화를 나눌
때도 있어요.

(자교사 1차 면담, 2023년 8월 16일)

사교사와 자교사는 연장보육에서 보조교사로 역할하며 동료 교사의 힘듦
과 고충을 나누거나 어수선한 연장보육의 분위기를 전환하고 있었다. 사교

사는 연장보육에 보조교사의 역할을 수행하며 영유아의 특성에 따른 적절한 지원에 대한 부담을 해소하고 있었다. 또한 자교사는 연장보육에 참여하지 않아도 되는 상황이지만, 연장보육을 담당하고 있는 교사의 부담을 줄이기 위해 보조교사로서 연장보육에 참여하였다. 즉, 직장어린이집 담임교사는 연장보육에 참여하며 담임교사로서의 부담을 덜고, 보조교사의 역할을 수행하며 심리적 부담을 덜 수 있음을 의미한다.

(3) 연장보육을 살피는 안전 관리자의 역할

직장어린이집에서 연장보육은 크게 영아와 유아로 연령을 나누어 통합보육 형태로 이루어지는 경우가 많았다. 이에 가교사, 마교사, 사교사는 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 많은 수의 영유아가 있고, 영유아가 연령별 통합보육이 이루어지는 점에서 안전사고에 대한 우려가 있고 이로 인한 어려움을 경험한다고 하였다.

기본보육도 교사 대 아동 비율이 높은 편이라고 생각하는데, 연장보육도 (교사 대 아동 비율이) 높다고 생각해요. 더군다나 연장보육은 통합보육이 이루어지는 경우도 있는데, 여기에도 참여하는 아이들도 많잖아요. 특히 영아의 경우 깨물고 꼬집는 행동적인 표현이 나타날 때도 있는데, 이런 경우 결국엔 안전사고로 이어지더라고요. (중략) 그러다 보니까 연장보육 때는 아이들의 보육이나 발달을 위한 지원보다는 ‘안전사고만 나지 말자’ 하는 생각이 우선으로 들고, 안전사고를 예방하려고 아이들 행동을 제지하거나 담임교사 본인도 모르게 예민한 상태로 보육에 임하는 것 같아요.

(가교사 2차 면담, 2023년 6월 2일)

아이들 분위기가 유난히 들뜨는 날이 있잖아요. 그런 날에는 전반적으로 아이들 보육도 어렵고, 안전사고도 많이 발생하더라고요. 그럼 자연스럽게 교사는 예민해지고 힘들기도 하고요. 그래서 그런 날에는 연장반에 괜히 한 번 들리기도 해요. 아무래도 보육실에 교사 누구든 한 명이라도 더 있으면, 내려던 화도

덜 내고 힘든 마음이 좀 풀리기도 하니까요.

(마교사 2차 면담, 2023년 7월 31일)

저희 어린이집의 경우 아이들이 어느 정도 하원하면 통합해서 연장보육을 운영하는데, 그래도 아이들이 많아요. 아이들에게 미안하지만 안전사고 우려가 되어 놀잇감을 제한해요. 아니면 앉아서 할 수 있는 그림 그리기 같은 정적인 놀이를 우선적으로 제안하기도 해요.

(사교사 2차 면담, 2023년 8월 22일)

위의 마교사는 연장보육 때 영유아의 분위기가 들떠있거나 영유아의 수가 많으면 보육하는 것에 있어 어려움을 경험한다고 이야기하였다. 이런 경우 일정 시간 연장보육에 참여하며 안전사고를 예방한다고 하였다. 가교사와 사교사는 연장보육에서의 안전사고를 예방하고자 다소 예민하게 보육하거나 영유아의 행동을 제지하고, 정적인 놀이를 제시하기도 하였다. 이는 궁극적으로 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에서 안전사고가 발생했을 때 그 책임을 담임교사도 져야 한다는 심리적 부담에 의한 것으로 해석된다.

2. 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움

직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움을 분석한 결과, 직장어린이집 담임교사들은 다른 유형의 어린이집보다 상대적으로 높은 연장보육 신청률과 하루의 대부분을 어린이집에서 보내는 영유아로 인해 장시간 보육이 이루어지기에 연장보육에 대한 어려움을 경험하고 있었다. 더불어 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 운영에 있어 직장어린이집을 구성하는 사업체와 원장, 부모와의 관계를 고려해야 하므로 어려움을 경험한다고 이야기하였다.

1) 장시간 보육으로 인해 어려운 직장어린이집의 연장보육

직장어린이집 담임교사들은 직장어린이집의 연장보육은 직장어린이집의 특징이 반영된다고 생각하였다. 이에 직장어린이집 담임교사들은 장시간 보육으로 인한 체력적인 어려움을 느꼈고, 연장보육에 참여하는 영유아가 많아 영유아 지도에도 어려움을 느낀다고 하였다. 또한 기본보육과 연장보육이 교실을 공유하는 과정에서도 어려움을 경험하였다.

(1) 방전된 체력이지만 연장보육에 참여해야 하는 어려움

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 직장어린이집이 다른 유형의 어린이집에 비해 연장보육 신청률이 높기 때문에 연장보육에 참여하며 어려움을 경험한다고 하였다. 그렇기에 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 신청한 영유아가 많을수록 보육방식에도 영향을 미치며, 이로 인한 체력적인 어려움을 느끼고 있었다. 다음은 이와 관련된 라교사, 아교사, 자교사의 사례이다.

저희 어린이집은 영아 비중이 높아요. 그래서 아이들이 오랜 시간 있으면 더 힘들어하더라고요. 그럴수록 담임교사가 아이들을 보육해야하는 그런 암묵적 분위기가 있어요. 안전을 위해서도 그렇고요. 어쨌든 저희도(담임교사)는 장시간의 보육을 해야 하니 체력적이 많이 소모돼요.

(라교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

아무래도 담임교사가 연장보육을 참여하며 어려움을 가장 느끼는 부분은 체력적인 부분이라고 생각해요. 직장어린이집은 일반적으로 아이들이 일찍 와서 늦게 간다는 특성이 있잖아요. 그러다 보니 기본보육시간 때 있던 아이들이 연장보육에 그대로 있는 경우가 많고, 그럼 결국 담임교사가 연장보육 때 참여하는

시간도 길어지잖아요. 그리고 혹여나 연장보육 당직인데 행사가 있거나 공동업무가 있으면, 처리해야 하는 일에 대한 부담도 있고, 공동업무의 경우는 어쨌든 연장보육이 끝나고 또 해야 하는 제 업무인 거니까요. 장시간 보육했는데도 또 업무를 하려니 체력적으로 더 힘들음을 느끼는 것 같아요.

(아교사 2차 면담, 2023년 8월 08일)

기본보육시간 때도 아이들이 많았는데, 연장보육 때도 쭉 이어서 보육하니 체력적 소비가 너무 커요. 그리고 이게 아이들에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있잖아요. 그럼에도 체력적으로 힘이 드는 날에는 기본보육시간 때만큼 열정 넘치게 반응은 못 해주고, 상호작용도 지쳐서 정말 형식적인 것들만 해주고 그러거든요. 거의 정해진 문장을 돌아가며 언어적 상호작용이 이루어지기도 해요.

(자교사 2차 면담, 2023년 8년 17일)

직장어린이집 담임교사들은 직장어린이집의 특징 중 하나가 영유아가 하루의 대부분을 어린이집에서 보내는 것이라고 하였다. 이는 직장어린이집의 영유아는 기본보육뿐만 아니라 연장보육까지 참여한다는 것을 의미하며, 직장어린이집 담임교사들 역시 영유아를 위해 보육에 지속해서 참여해야 하는 현실을 보여준다. 특히 자교사의 사례처럼 직장어린이집 담임교사는 이러한 장시간 보육으로 인해 체력 소모가 많다고 느끼고 있었다. 이는 연장보육까지의 장시간 보육을 경험하는 직장어린이집 담임교사가 신체적 어려움을 경험하고, 이는 영유아와의 상호작용에도 부정적 영향을 줄 수 있음을 의미한다. 또한 아교사의 경우 연장보육에 참여하는 날에 행사 또는 공동업무도 함께 있을 경우, 장시간 보육에 이어서 또다시 행정업무를 하는 과정에서 체력적 어려움을 많이 느끼고 있었다.

(2) 연장보육전담교사와 함께 영유아를 지도해야 하는 어려움

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 어린이집에 대부분 연장보육전담교사가 존재하였다. 그렇지만 연장보육 이용률이 높은 영유아의 수를

반영하여 인력이 추가적으로 필요하였고, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 교사 대 아동비율을 준수하기 위해 연장보육전담교사와 함께 연장보육에 참여하고 있었다. 이 과정에서 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사와 함께하는 영유아 지도에 어려움을 느꼈다.

저희 반에는 ADHD 성향을 보이는 아이가 연장보육에 참여해요. 그런데 그 아이는 기본보육시간에 교사가 3명이 다 같이 봐도 힘들거든요. 연장보육전담교사 때는 아무래도 기본보육 할 때 없던 교사와 아이들도 많고, 지도하는 게 어려워요. 그래도 오전에는 저희 말을 잘 듣는데, 오후에는 오전에 있던 규율이 깨진다고 할까요? ‘오후에는 아이들의 본성이 드러나나?’라는 생각이 들 정도예요. (중략) 연장보육 때 연장보육전담교사도 아이들 통제나 지도를 어려워하실 때도 있고, 저희(담임교사)도 확실히 연장보육전담교사 때가 (아이들) 지도가 더 어렵게 느껴져요.

(마교사 2차 면담, 2023년 7월 31일)

지도가 힘든 아이들이 있는데, 연장보육전담교사는 아무래도 오후에 출근하시고, 아이들과 함께하는 시간이 상대적으로 적잖아요. 그래서인지 연장보육전담교사도 그 아이들 지도가 어렵다고 말씀해 주셨어요. 그런데 이상하게 저희도 연장보육전담교사와 함께 있으면 아이들 지도가 더 어려운 것 같아요.

(바교사 2차 면담, 2023년 7월 31일)

(연장보육을 신청한) 쌍둥이 형제가 있는데, 쌍둥이 중 형이 언어발달 속도가 느린데, 아무래도 소통이 어려우니까 본인도 답답한지 때를 엄청나게 부릴 때가 있어요. 그리고 행동이 주된 표현 방법이거든요. (이런 상황이) 연장보육전담교사에서도 똑같이 일어나요. 그런데 연장보육전담교사는 다른 아이들도 많다보니 이런 상황을 훈육하고 제지하는 걸 조금 어려워하세요. 담임교사 입장에서도 똑같은 아이들이어도 기본보육 때보다 연장보육 때가 더 지도하기가 힘들어요.

(차교사 2차 면담, 2023년 7월 24일)

위의 차교사의 사례에서는 직장어린이집 담임교사는 연장보육이 통합보육 형태로 이루어져도 여전히 많은 영유아가 참여하기에 안전사고에 대한 우려

가 생기고 이로 인한 어려움을 경험한다고 하였다. 또한 마교사와 바교사의 사례에서는 문제행동 아동이나 발달 지연과 같이 교사의 주의가 필요한 영유아도 하루의 대부분을 어린이집에서 보내기 때문에 연장보육에 참여하는 직장어린이집 담임교사들은 심리적으로 어려움을 경험하고 있었다. 이는 각 반에 소수로 있던 교사의 주의가 필요한 영유아가 연장보육이 시작되며 한 공간에 모여 다수가 될 수 있다는 것을 의미한다. 이에 따라 연장보육에 참여하는 직장어린이집 담임교사들은 기본보육 때보다 영유아 지도에 유의하며 심리적 어려움을 겪고 있다고 해석된다.

특히 교사의 주의가 필요한 영유아를 보육하기 위해서는 일반적 특성의 영유아보다 교사의 전문성이 요구될 뿐만 아니라 해당 영유아의 일과에 대한 전반적인 이해도 요구되었다. 그렇지만 본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들에 의하면 대체로 연장보육전담교사는 15시에 출근을 하여 바로 연장보육에 참여하기에 교사의 주의가 필요한 영유아에 대한 정보가 부족할 때가 있고, 이에 따라 해당 영유아는 연장보육전담교사의 지도를 잘 따르지 않는다고 이야기하였다.

(3) 기본보육과 연장보육 같은 교실을 공유함으로 인한 어려움

본 연구에 참여한 교사들은 기본보육과 연장보육에서 같은 교실을 공유함으로 인해 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.

저희는 기본보육 교실을 주마다 돌아가면서 연장보육전담교사 교실로 사용하는 데, 항상 연장보육이 끝나고 마무리 정리가 잘 안되는 것 같아요. 그래서 연장보육전담교사에게 정리에 대해서 부탁드려도, 아침에 출근해서 보면 여전히 놀잇감 어질러져 있고, 놀잇감도 다 섞여 있어요. 어린이집에 연장보육을 신청한 영유아 수에 맞는 충분한 연장보육 전용 교실이 따로 없으니까 기본보육 교실 사용하는 것도 다 이해하지만, 곤란한 적도 많아요.

(나교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

연장보육전담교사 교실이 따로 있지는 않고, 기본보육 교실을 활용하고 있는데, 2층은 저희 반을 연장반으로 쓰고 있거든요. 그런데 그게 정말 불편하더라고요. 연장보육 때 아이들이 많으니까 모든 것을 신경쓰기 어려울 수는 있지만, 매번 역할 놀잇감이 쌓기 영역에 있고, 미술 놀잇감이 감각 탐색영역에 들어가고 이러니까요. 그리고 한 번은 저희 반 아이들이 보드마카 놀이를 하려는데, 연장보육전담교사 아이들이 쓰고 제대로 안 닫았는지 보드마카가 다 안 나오는 거예요. 그래서 저희 반 아이들 놀이에도 영향을 준 적이 있었어요.

(차교사 2차 면담, 2023년 7월 24일)

나교사는 연장보육을 위해 자신이 담당하고 있는 기본보육 교실을 연장보육전담교사 교실로 이용할 수 있도록 제공하고 있다. 하지만 직장어린이집 담임교사는 기본보육 교실과 연장보육 교실이 공유될 경우 연장보육에서 놀잇감 정리가 잘 되지 않고, 놀잇감이 파손되는 경험을 하고 있어 심리적 어려움을 느낀다고 하였다. 특히 차교사는 기본보육과 연장보육의 교실을 공유하는 과정에서 연장보육 때 영유아가 보드마카를 사용한 뒤, 제대로 닫지 않아 다음 날 기본보육의 놀이에 차질이 발생되어 어려움을 겪었다. 이에 직장어린이집 담임교사는 연장보육전담교사에게 놀잇감 관리에 대해 신경써 줄 것을 요청하였으나, 여전히 제대로 관리가 이루어지지 않았다고 이야기하였다.

보건복지부(2020b)에 의하면 연장보육전담교사 교실은 별도로 마련된 전담 공간을 사용하고, 기본보육 교실을 활용하는 경우 교사 회의를 통해 어떤 기본보육 교실을 사용할지 변경될 수는 있지만 영유아의 안정감을 위해 매일 동일한 기본보육 교실을 사용해야 한다고 하였다. 이에 따라 직장어린이집 담임교사들은 어린이집 내에 마땅한 빈 교실이 없을 경우 자신의 교실이 연장보육 교실로 활용되는 것을 수용하였지만, 연장보육전담교사 교실을 이용하는 영유아의 수가 많고 이 과정에서 제대로 된 공간관리가 어려웠다.

종합하면, 직장어린이집에서의 연장보육은 참여하는 영유아를 반영한 충분한 수의 연장반 공간이 부족하였고, 기본보육실을 겸용하여 운영되고 있었다. 이에 따라 연장보육전담교사는 연장반으로 사용되는 공간을 관리해야 하지만, 연장보육에 참여하는 영유아가 수가 많아 관리가 미흡하였고, 직장어린이집 담임교사들은 공간관리로 인해 관련해 어려움을 겪을 수밖에 없다고 볼 수 있다.

2) 사업체와 부모의 요구로 인한 어려움

직장어린이집 담임교사들은 연장보육 운영이 다양한 상호관계로 연결되어 있음을 이야기하였다. 특히 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 대한 사업체의 요구가 연장보육방향에 결정적으로 영향을 미친다고 생각하였다. 그뿐만 아니라 부모와의 관계 역시 연장보육을 운영하는 것에 있어 보육방향에 영향을 미친다고 생각하였다.

(1) 사업체의 요구가 반영된 연장보육 운영의 어려움

직장어린이집 담임교사들은 직장어린이집의 보육, 행정, 안전 등 모든 분야에 있어 사업체와의 소통이 이루어지고, 영향을 미친다고 생각하였다. 그렇기에 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 운영과 구성에도 사업체가 많은 영향을 미치고, 이로 인한 어려움을 겪는다고 하였다. 이와 관련된 나교사, 다교사, 아교사의 사례는 다음과 같다.

저희는 연장보육이 시작되는 4시부터 어린이집 자체적으로 프로그램을 진행해요. 이게 사업체랑 어린이집이랑 어떤 프로그램을 할지 정하면서 이야기가 나왔다고 들었어요. 그런데 연장보육 프로그램에 필요한 계획안이랑 준비는 담임

교사가 다 하고 있어요. (중략) 그런데 연장보육인데 이게 맞는지 모르겠어요.
(나교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

저희도 원래 안 했는데 (연장보육 때) 프로그램을 진행해요. 왜냐하면 사업체에서 다른 어린이집 프로그램 이야기가 나오면서 우리 어린이집도 무엇을 해야 하는 것 아니냐고 말이 나온 것 같고, 사업체를 통해서 연장보육 때 프로그램이나 특별활동 더 넣어달라고 요청을 받았어요.
(다교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

사업체와 어린이집이 이야기를 나눈 방침 중 하나가 특별한 상황이 아니면 보육실에 담임이 아닌 교사가 전적으로 아이들을 보육하지 않는다는 것이예요. (중략) 만약에 연장보육전담교사 채용이 된다고 해도, 연장보육전담교사에게만 보육을 맡길 수 없으니 담임교사가 결국 (연장보육에) 들어가야 할 것 같아요.
(아교사 1차 면담, 2023년 8월 06일)

보건복지부(2020b)에 따르면 연장보육은 기본보육과 연계를 고려한 놀이와 휴식 위주로 보육프로그램을 구성해야 한다. 따라서 대·소그룹과 같은 계획된 활동보다는 영유아의 개별적인 자유 놀이를 지원해야 한다. 나교사와 다교사 역시 연장보육 시, 영유아에게 놀이와 쉼을 적절히 제공해야 한다고 생각하였다. 하지만 직장어린이집과 연결된 사업체에서는 연장보육 시 어린이집 자체적으로 프로그램을 운영할 것을 요청하였고, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육이기에 자체 프로그램의 필요성을 느끼지 못했지만 사업체의 요청을 반영하여 연장보육을 운영하며 어려움을 경험하였다. 즉, 직장어린이집 담임교사들은 사업체와의 지속적인 소통으로 이해관계를 형성하는 직장어린이집의 특징으로 인해 영유아의 개별 자유 놀이를 추구하는 연장보육 프로그램 구성 원칙을 따르는 것에 어려움을 겪고 있다.

한편, 아교사가 근무하고 있는 직장어린이집은 사업체와의 이야기를 통해 담임교사 외 다른 교사가 혼자 전적으로 보육하는 것을 지양하기로 하였다. 이로 인해 아교사는 연장보육전담교사가 채용되어도 사업체의 요청으로 인

해 결국은 담임교사가 연장보육에 참여할 것이라는 생각을 하였다. 종합하면, 직장어린이집의 연장보육은 사업체가 어떤 요청을 하고 어떤 보육 철학을 가졌는지에 따라 연장보육 운영이 변경될 수 있다. 또한 이는 직장어린이집 연장보육에 있어 사업체의 영향이 크게 작용한다는 것을 보여준다.

(2) 부모의 요구가 반영된 연장보육 운영의 어려움

직장어린이집 담임교사들은 부모와의 관계가 연장보육에 반영되어 어려움을 경험한다고 이야기하였다. 본 연구에 참여한 라교사, 사교사는 연장보육의 주된 운영은 연장보육전담교사에 의해 이루어져야함을 인식하고 있었다. 하지만 연장보육에 대한 내용을 가정에 충분히 알렸음에도 연장보육 시, 여전히 담임교사를 선호하거나 찾는 경향이 있었고, 직장어린이집 담임교사들은 어려움을 겪고 있었다. 다음은 이와 관련된 사례이다.

연장보육전담교사가 아닌 아이들 중에서 5시 이후에 종종 하원 하는 아이들이 있어요. 저희는 연장보육 신청을 안 한 아이들은 하원할 때까지 담임교사가 직접 보육하거든요. 그런데 부모님이 이걸 몇 번 경험하시고는 연장보육 신청을 안 했는데 늦게 하원하면, 담임교사가 우리 아이만 보육한다고 생각하신 것 같아요. 그래서 항상 연장보육 신청을 안 하고 늦게 하원 하는 아이도 있어요. 한번은 조건이 이러하니까 연장보육 신청하시는 것이 어떨지 여쭙봤는데도, 부모님께서 신청 안 하신다고 하셨고 지금도 이런 상황이 종종 반복되고 있어요.

(라교사 1차면담, 2023년 06월 24일)

저희는 부모님이 어린이집에 들어오셔서 아이들 반 앞에서 등원과 하원을 해요. 그런데 담임교사가 업무 중이라 간혹 연장보육전담교사가 하원을 할 때, 부모님들께서 담임교사를 찾거나 불러달라고 요청하는 경우도 있더라고요. (중략) 아무래도 가정의 민감한 부분을 어린이집에 전해야할 때나 안전사고 같은 이야기를 할 때 아무래도 연장보육전담교사보다 담임교사랑 이야기하는 것이 더 편할 수도 있어서 그런 것 같아요.

(사교사 2차면담, 2023년 08월 22일)

라교사가 근무하는 직장어린이집은 5시 이후에는 연장보육전담교사가 연장보육전담교사 교실에 들어가 전적으로 연장보육을 운영하고, 연장보육에 신청하지 않은 영유아가 5시 이후에도 하원하지 않았을 때는 담임교사가 전담하여 보육한다고 하였다. 라교사는 해당 영유아의 부모가 연장보육임에도 담임교사를 선호함으로 이러한 상황이 발생하는 것 같음을 이야기하였지만, 이로 인해 5시 이후 주어지는 담임교사의 업무시간이 줄어들어 어려움을 느낀다고 하였다. 사교사는 부모가 하원시간을 통해 영유아 및 가정의 민감한 내용에 대해 담임교사와 소통하길 원하고, 이를 위해 담임교사는 업무 도중 하원지도를 하는 경우가 생겨 어려움을 경험한다고 하였다.

직장어린이집 담임교사들은 부모의 관계에 있어 신뢰와 라포형성은 원만한 관계를 지속하기 위해 중요한 요소라고 생각하였다. 그렇기에 직장어린이집 담임교사는 연장보육이 이루어지는 시간에 개인 업무를 수행하고 있어도 담임교사를 선호하는 부모의 상황을 수용할 수밖에 없다고 해석된다. 즉, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육임에도 담임교사를 선호하는 부모와의 원만한 관계 형성을 위해 연장보육에서의 어려움을 감수하고 있다고 볼 수 있다.

3. 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선을 위한 방안

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들이 생각하는 연장보육 개선을 위한 제안을 분석한 결과, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 주된 운영자인 교사 및 어린이집 입장에서도 연장보육 운영을 개선하기 위한 방안을 생각하고 있었다. 또한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 주된 이

용자라 할 수 있는 영유아 및 부모와 관련하여서도 연장보육이 개선되기를 바라고 있었다.

1) 직장어린이집 연장보육을 운영하는 교사와 관련된 개선 방안

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육을 운영하는 교사가 더 나은 근무 환경에서 일하기 위해 이와 관련된 개선이 필요하다고 하였다.

(1) 연장보육전담교사의 역할 및 업무 가이드라인 마련

본 연구에 참여한 연장보육에 참여하고 있는 담임교사들은 연장보육전담교사의 역할과 업무가 정확하게 정해지지 않아 모호한 역할과 업무를 수행한다고 생각하였다. 가교사, 다교사, 아교사는 연장보육의 근무 환경이 개선될 수 있도록 연장보육전담교사의 역할과 업무에 대한 구체적인 가이드라인이 필요하다고 하였다.

솔직히 연장보육 교사와 보조교사의 경계가 모호하다고 생각해요. 연장보육 교사는 따지고 보면 연장보육전담교사의 담임인 거잖아요. 연장보육전담교사 담임수당도 받고 있고요. 그런데 하시는 일은 거의 보조교사의 역할에 가까운 것 같아요. 연장보육전담교사의 역할이나 업무에 대한 구체적인 가이드라인이 있으면 그걸 어린이집에 적용하면 되니까 좋을 것 같아요. 만약에 가이드라인이 있으면 연장보육전담교사도 더 소명감을 갖고 책임감이 늘 것 같고요.

(가교사 2차 면담, 2023년 6월 02일)

우리 어린이집은 연장보육 때도 아이들이 많이 남는다고 했잖아요. 그래서 연장보육전담교사 학급이 10개는 넘는 것 같아요. 그런데 연장보육전담교사가 채용될 때 원장님이랑 사전에 이야기를 나누었는지, 연장보육일지도 담임교사가

도와주고, 청소도 하게 된 상황이에요. 이런 부분에 대해서 연장보육 때 연장보육전담교사의 역할이 무엇인지 분명하게 있고, 어떤 업무를 해야 한다는 구체적으로 명시된 자료가 있으면 좋을 것 같아요.

(다교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

일지 작성이나 계획안도 작성하고, (부모와 담임교사) 중간에서 소통을 잘 전달하는 역할도 해야 할 것 같아요. 그리고 안전 점검 같은 체크리스트를 작성하거나 간단한 서류 업무 같은 업무를 맡고, 어린이집의 한 구성원으로서 수행할 수 있는 역할을 해야 한다고 생각해요.

(아교사 2차 면담, 2023년 8월 08일)

위의 사례처럼 직장어린이집 담임교사들이 생각하는 연장보육전담교사의 주된 업무는 연장보육전담교사를 운영하며 영유아에게 적합한 보육을 제공하고, 어린이집의 교직원으로서 부모에게 전문성 있는 응대를 하는 것이었다. 그렇지만 직장어린이집의 연장보육 현실은 모호한 연장보육전담교사의 역할과 업무로 결국 직장어린이집 담임교사에게 업무가 가중되기도 하였다. 이런 점에서 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사의 역할과 업무에 대한 구체적인 가이드라인의 필요성을 느끼고 있었다. 보건복지부(2020b)는 연장보육전담교사의 역할 및 업무가 연장보육 영유아 출결 확인, 놀이와 쉼의 보육, 연장보육 환경 구성, 연장보육전담교사 보육일지 작성, 연장보육 영유아 안전관리, 하원 지도라고 설명하였다.

하지만 직장어린이집 담임교사들은 기존의 가이드라인이 존재함에도 구체적인 연장보육전담교사의 역할 및 업무 가이드라인이 필요함을 이야기하였다. 이는 기존에 안내되었던 연장보육전담교사의 역할 및 가이드라인이 직장어린이집 연장보육에 있어 일반적이고 보조교사의 역할에 그치고 있음을 의미하며 실질적으로 도움이 되지 않는다고 볼 수 있다. 즉, 직장어린이집 담임교사들은 궁극적으로 보육 현장의 현실을 반영한 구체적인 연장보육전담교사의 역할 및 업무 가이드라인으로 교사 근무 환경 개선을 도모하고 있

다고 해석할 수 있다.

(2) 연장보육전담교사의 전문성 향상을 위한 개선방안

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 질을 높이기 위해서는 연장보육전담교사가 전문성을 가지고 연장보육을 운영해야 한다고 인식하였다. 이에 관련된 연장보육전담교사의 전문성 향상에 대한 내용은 다음과 자교사와 차교사의 사례와 같다.

연장보육 운영이 거의 자유 놀이로 이루어지는데, 연장보육전담교사가 전문성을 발휘해서 보육이 이루어졌으면 좋겠어요. 연장보육은 모든 연령이 다 이용하니깐 연령에 맞는 상호작용이나 놀이 지원 이런 식으로요. (중략) 사실 지금 영아반(연장보육)은 더 단순 돌봄의 느낌이 강한 것 같아요. 그래서 연장보육전담교사의 역할 중 하나는 연령별 특성을 잘 이해하고 보육하는 것이라고 생각합니다. 그리고 이걸 토대로 부모님에게도 연장보육전담교사로서 신뢰를 줄 수 있지 않을까요?

(자교사 2차 면담, 2023 8월 17일)

연장보육전담교사 중 한 분이 아이들과 상호작용할 때 아이들 호칭을 “애” 아니면 “너” 이렇게 하시더라고요. 그래서 그 연장보육전담교사와 주임 교사가 이런 부분에 관해 이야기를 나누기도 했어요. 상호작용이 정말 중요하고, 존중하는 것 등 이미 학부 교육과정에서 배우잖아요. 그런데 저희가 연장보육전담교사에게 이런 부분을 다시 말씀드리는 것이 조심스럽기도 하고, 상호작용에 있어 조금 더 전문성이 있으면 좋겠어요.

(차교사 2차 면담, 2023년 7월 24일)

직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 질을 높이기 위한 개선 중 하나가 연장보육전담교사의 전문성을 향상하는 것이라고 이야기하였다. 교사의 전문성은 연령별 발달 특징을 이해하는 것, 영유아의 개별성향에 따라 적절하게 상호작용하는 것, 영유아의 요구에 적절하게 대응하는 것 등 어린이집의

전반적인 일과와 관련되어 있음을 의미한다. 그렇기에 자교사와 차교사는 하루일과 중 오후 일과 대부분을 영유아와 함께 생활하는 연장보육전담교사 역시 교사로서의 전문성이 향상될 필요가 있다고 생각하였다. 하지만 직장어린이집 담임교사들은 현재 이루어지고 있는 연장보육에서는 교사의 전문성 있는 모습을 찾기 힘들음을 이야기하였다. 즉, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사의 전문성 향상이 영유아의 특성을 이해하여 양질의 연장보육을 제공하여 가정과의 신뢰를 형성하는 것에도 도움을 줄 것이라 생각하였다.

(3) 연장보육전담교사의 근무시간 조율

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육이 이루어지는 시간과 연장보육전담교사가 근무하는 시간이 근무자의 입장에서 모호함이 있다고 생각하였다. 그렇기에 직장어린이집 담임교사들은 연장보육전담교사의 근무 환경 개선을 위한 연장보육시간을 앞당겨 조정할 필요가 있다고 이야기하였다. 다음은 이와 관련된 다교사와 아교사의 사례이다.

유치원 방과 후 일과처럼 연장보육도 시간이 아예 조금 앞당겨서 운영하면 좋을 것 같아요. 지금 연장보육전담교사의 근무 시간대가 애매하잖아요. 근무시간을 앞당겨서 그만큼 어린이집에서 일하는 시간이 늘면, 연장보육전담교사도 책임감이 더 생기고 업무 파악이나 적응에 빠르지 않을까 싶어요. 담임교사도 연장보육에 참여하더라도 수월할 것 같고요.

(다교사 2차 면담, 2023년 7월 22일)

연장보육은 원칙적으로 4시부터 시작하잖아요. 그런데 이 시간을 더 늘리면 연장보육전담교사에게도, 연장보육 운영에도 더 용이하지 않을까 생각해요. 왜냐하면 직장어린이집의 경우 직장의 근처에 위치하고, 상업지구 안에 있는 경우가 있잖아요. 특히나 상업지구의 경우 대중교통이 어려운 경우가 있는데, 출퇴

근에 시간과 체력이 많이 소모되더라고요. 그래서 4시간 근무시간에 비해 출퇴근 시간이 비슷하거나 생각보다 많으면 근무시간 대비 효율이 떨어질 수 있겠다고 생각한 적이 있어요. 아예 연장보육 시간을 늘려서 근무시간을 늘리면 자동으로 연장보육전담교사의 급여도 더 늘 것이고, 그럼 연장보육전담교사도 책임감이 더 생기고 결과적으로 장기근속을 위한 길일 수 있다고 생각해요.

(아교사 2차 면담, 2023년 8월 08일)

위의 사례와 같이 다교사는 연장보육의 시간을 늘림으로써 연장보육전담교사의 역량과 책임감을 고취할 수 있다고 생각하였다. 다교사는 연장보육 시작 시간을 앞당겨 유치원의 방과 후 교육과정처럼 연장보육이 운영될 것을 제안하였으며, 이를 통해 연장보육전담교사와 직장어린이집 담임교사 모두에게 긍정적 영향을 미치는 연장보육 운영으로 이끌 수 있다고 하였다. 아교사 역시 연장보육의 시간을 늘린다면, 연장보육전담교사의 업무 효율성을 높이고, 근무자로서의 효능감을 향상할 수 있을 것이라 생각하였다.

즉, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 시간을 늘림으로써 연장보육전담교사가 어린이집에 상주하는 시간을 늘리고, 이를 통해 연장보육 운영의 안정성을 도모한 것으로 볼 수 있다. 또한 연장보육 시간을 늘리게 된다면, 연장보육전담교사의 장기고용 안정성을 높이고, 이는 결과적으로 직장어린이집에 근무하고 있는 모든 교사의 근무 환경을 개선할 수 있다고 여겨짐으로 그 필요성을 이야기하였다.

2) 직장어린이집 연장보육을 이용하는 영유아 및 부모와 관련된 개선 방안

직장어린이집 담임교사들은 영유아와 부모가 더욱 높은 수준의 보육을 제공받기 위해서는 연장보육 인력이 늘어나야 하고, 연장보육에 참여하는 연장보육전담교사의 전문성 역시 향상되어야 한다고 생각하였다. 그뿐만 아니

라 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 명칭을 변경하거나 연장보육에 대한 정보를 제안내하는 과정을 통해 부모가 연장보육을 충분히 이해하고 적절한 상황에 연장보육을 이용할 수 있도록 개선되어야 한다고 생각하였다.

(1) 연장보육의 지원 인력 증가를 통한 연장보육 안정화

본 연구에 참여한 가교사와 나교사는 교사의 보육 부담을 줄이고, 안전사고를 예방하는 측면에서 연장보육의 인력을 증가한다면 연장보육의 질을 높일 수 있을 것이라 생각하였다. 이에 관련된 사례는 다음과 같다.

연장보육전담교사가 수적으로 여유가 있거나 지원이 더 이루어졌으면 좋겠어요. 만약에 그렇게 된다면 안전사고에 대한 교사의 부담도 줄어들고, 조금 더 아이들 성향에 맞게 보육이 이루어지지 않을까요? 책임감도 더 생길 것 같아요. (중략) 연장보육전담교사 입장에서도 연장보육전담교사가 많아지면, 한 분이 하원 지도를 가도 다른 분이 연장보육 교실에 계시니까 부담도 줄 것 같아요.

(가교사 2차 면담, 2023년 6월 02일)

지금도 기본보육시간 때 보조교사가 있으면 여유도 생기고 도움을 받는데, 연장보육 때 연장보육전담교사가 더 늘어난다고 하면 아무래도 안전사고나 보육에 대한 부담을 덜 수 있을 것 같아요.

(나교사 2차 면담, 2023년 7월 22일)

코로나 아니면 수족구병, 구내염 돌 때 분리 보육을 해야 하잖아요. 그런데 부모님이 바로 오실 수 없는 상황이면 일정 시간 이상을 분리보육을 해야 하는데, 현실은 교사 인력은 없으니까 곤란했던 경험이 있어요. 그때가 오후 시간이었는데 마침 연장보육전담교사가 출근하실 때라 분리 보육하는 것에 도움을 받았어요. 연장보육 때도 이런 상황이 언제 어떻게 생길지 모르니까 연장보육 인력을 늘리면 좋을 것 같아요.

(자교사 2차 면담, 2023년 8월 17일)

직장어린이집 담임교사들은 연장보육이 개선되기 위해 연장보육 인력이 늘어나야 함을 느끼고 있었다. 가교사는 연장보육에 투입되는 연장보육전담교사의 수가 더 많아야 한다는 것을 언급하였다. 또한 연장보육전담교사의 수가 적정하게 배치되어 연장보육이 이루어진다면 영유아 개별 성향에 따른 높은 보육을 제공하고, 안전한 연장보육 환경 조성에 영향을 미쳐 연장보육 전담교사에게 책임감을 고무시킬 것이라 생각하였다. 나교사는 기본보육 때 보조교사의 도움을 받았던 경험을 떠올리며 보육 현장에서 보육인력이 늘어나는 것이 담임교사의 심적인 여유를 가져다주고, 가교사와 마찬가지로 안전사고에 대한 부담도 줄여주어 보육에 있어 순기능을 한다고 생각하였다. 또한 자교사는 코로나, 수족구 등 분리보육이 필요한 상황이 발생하면 영유아와 교직원 모두가 안전하게 어린이집에서의 생활을 지낼 수 있도록 연장보육 인력이 늘어날 필요가 있다고 하였다. 즉, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하며 교사로서의 부담감, 안전사고 우려의 측면에서 연장보육의 인력이 부족함을 느꼈고, 이에 대한 문제 해소와 궁극적으로 연장보육의 질을 높이기 위해 연장보육 인력 증가의 개선을 느끼고 있다.

(2) 연장보육 명칭 변화를 통한 부모의 연장보육 인식 개선

직장어린이집 담임교사들은 연장보육이 2020년 3월부터 보육현장에 적용이 된 지 3년 이상의 시간이 흘렀음에도 연장보육 명칭에 대해 혼돈되는 경우가 있다고 이야기하였다. 또한 본 연구에 참여한 가교사와 자교사는 연장이란 명칭이 부모들로 하여금 연장보육의 내용과 성격을 드러내기에는 아쉬움이 있어 개선이 필요하다고 하였다.

새 학기 OT 때 연장보육에 대한 정보가 사전적으로 나가잖아요. 그런데 우리 어린이집 부모님들 대부분이 맞벌이라 연장보육 조건에 성립해서인지 그 부분에 대한 인식이 잘 안된 것 같아요. 한 번은 아이 하원 때 부모님과 이야기를 나누는데, ‘종일반 때~’라고 연장보육을 표현하시더라고요. 그래서 “연장보육 말씀하시는 거죠?”라고 여쭙보니까, 그때 아차 싶으신 눈치였어요. 아무래도 연장보육이 시작될 때 코로나랑 겹쳐서 그런지 아직도 ‘연장보육’ 표현을 낯설어하시는 것 같아요. 그래서 초반엔 야간연장이랑 헷갈리시는 분도 계셨어요.

(가교사 1차 면담, 2023년 5월 11일)

‘연장’이란 단어 때문에 기본보육에 비해 보조교사 인식이 강한 것 같아요. 연장보육을 따져보면 시간과 담당하는 교사가 바뀌는 것 말고는 큰 차이가 없잖아요. 그래서 연장보육보다는 다른 명칭을 사용하면 연장보육전담교사에 대한 인식도, 연장보육에 대한 인식도 개선하고 부모님들도 조금 더 이해가 쉽지 않을까 생각해요.

(자교사 2차 면담, 2023년 8월 17일)

가교사는 연장보육이라는 명칭이 그 의미를 전달하기에는 부족하다고 생각하였다. 가교사는 연장보육이라는 명칭이 부모들로 하여금 다른 보육 형태와 혼동되게 하며, 정확히 어떤 보육을 의미하는지 모호하게 전달된다고 하였다. 연장보육은 2020년 3월에 시행되었지만, 시행 초기 코로나로 인해 어린이집에 등원하는 영유아가 적었고, 영유아의 부모들 역시 연장보육을 접할 기회가 적었다. 또한 보육현장에는 연장보육, 시간연장보육, 통합보육 등 보육의 성격에 따라 다양한 보육 명칭이 있다. 이러한 연장보육 시행 초기의 사회적 상황과 다양한 보육 형태 명칭은 부모들로 하여금 연장보육 명칭에 혼란을 주었을 것이라 해석된다. 가교사는 부모들이 연장보육을 정확하게 이해하기 위해 연장보육의 명칭 변경 필요성을 느낀다고 볼 수 있다. 자교사는 ‘연장’이라는 단어가 아직은 낯설고, 보조의 느낌이 강하기에 부모들 역시 연장보육에 대한 정확한 인식이 부족한 것이라고 생각하였다.

따라서 직장어린이집 담임교사들은 연장보육이라는 명칭이 변화될 필요성을 느끼고 있으며, 이를 통해 연장보육을 이용하는 부모들이 보다 정확하게

연장보육을 이해할 수 있을 것이라 생각하였다. 이처럼 직장어린이집 담임교사들은 명칭 변화를 통해 연장보육에 대한 부모들의 이해를 돕고 인식 개선을 위한 방안이 필요하다고 느낀다.

(3) 연장보육 제안내를 통한 부모의 연장보육 인식 개선

본 연구에 참여한 담임교사들은 다소 시간이 걸리더라도 부모들이 연장보육을 정확히 이해하기 위해서는 안내 과정이 다시 이루어질 필요가 있다고 하였다. 다음은 이와 관련된 라교사와 마교사의 사례이다.

안내 책자에도 시간 부분 내용이 많고, 신청 조건도 헷갈리게 안내되었던 것 같아요. 그래서 자주 물어보시지만 정확한 내용을 아시는 부모님이 별로 없는 것 같고, 차라리 시간이 걸리더라도 아예 다시 연장보육에 대해 확실한 내용을 전달해도 좋을 것 같아요.

(라교사 1차 면담, 2023년 6월 24일)

직장어린이집은 부모는 연결된 사업체에 두 분이나 한 분이 근무하시잖아요. 그럼 휴무이거나 사업체 기념일 이런 날에 쉬는데, 이런 날에는 일찍 하원할 수 있음에도 특별한 이유 없이 연장보육을 사용하고, 아예 저녁까지 신청하는 가정이 많더라고요. 연장보육에 대해서 잘 모르니까 마음대로 신청하는 것 같기도 해요.

(마교사 2차 면담, 2023년 7월 31일)

위의 사례에 제시된 바와 같이 라교사와 마교사는 연장보육에 참여하며 부모들로부터 연장보육과 관련된 질문을 반복적으로 받고 있었다. 이에 직장어린이집 담임교사들은 아직 부모들에게 연장보육에 대한 내용 전달이 충분하지 않음을 느꼈고, 부모들이 연장보육을 적절하게 이용하기 위해서는 연장보육에 대한 제안내 과정이 필요하다고 생각하였다. 이는 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 주요 수요자이자 이용자는 부모라고 생각하고 있

음을 보여준다. 이에 직장어린이집 담임교사들은 부모를 대상으로 한 연장보육 재안내 과정이 필요한 상황에 연장보육이 적절히 활용되게 하고, 나아가 양질의 연장보육을 제공할 수 있기에 필요하다고 하였다.

3) 직장어린이집 연장보육 운영과 관련된 개선 방안

직장어린이집 담임교사들은 연장보육이 원활하게 운영되고 본래의 목적대로 이행되기 위해서는 연장보육 미신청 가정에 대한 관리 감독, 연장보육 신청조건 검토, 연장보육 시간과 연장보육 이용료 산정시간의 일치가 이루어져야 한다. 이에 대한 설명은 다음과 같다.

(1) 연장보육 미신청 가정에 대한 관리 개선

연장보육에 참여 경험이 있는 담임교사들은 연장보육 미신청 가정에 대한 관리가 어려움을 느꼈다. 이에 가교사, 라교사, 차교사는 연장보육 미신청 가정이 간헐적으로 연장보육을 이용할 때 이에 대한 적절한 관리나 제지가 이루어져 연장보육이 개선되어야 한다고 생각하였다.

지금은 그냥 부모의 상황에 따라 업무적인 건지 개인적인 건지 확인도 제대로 안 하고 연장보육이 운영된다고 느껴져요. (중략) 연장보육을 신청을 안 했는데, 이용하면 패널티를 주거나 어떤 확실한 제지가 있었으면 좋겠어요. 조금 정 없다고 생각되어도 이런 사소한 점들이 전체적인 보육의 질을 좌지우지하는 것 같으니까요. 근데 이런 점은 현실적으로 맞벌이 가정도 많고, 어린이집과 가정과의 신뢰의 문제로 이어질 수도 있으니 조심스럽게 접근해야 할 것 같아요.

(가교사 2차 면담, 2023년 6월 02일)

사실 (연장보육을) 가끔씩 이용하는 것은 이해해요. 그런데 누가 봐도 연장보육을 마음대로 사용하는 것 같은 가정은 제도가 구체적이거나 관리가 이루어져서

어떤 제지가 있어야 하지 않을까 싶어요.

(라교사 2차 면담, 2023년 7월 22일)

지금은 (연장보육을) 신청 안 해도 간헐적으로 이용할 수 있잖아요. 사정이 있으면 이용할 수는 있지만, 타당한 이유인지 확인 과정이 있어야 할 것 같아요. 그래서 연장보육이 필요한 아이들 위주로 운영될 수 있도록 운영관리가 이루어졌으면 좋겠어요. (중략) 연장보육이 꼭 필요한 가정만 이용하면 가정도, 어린이집 기관도 결과적으로는 긍정적인 방향으로 나아가지 않을까 싶어요.

(차교사 2차 면담, 2023년 7월 24일)

위의 사례와 같이 직장어린이집의 연장보육은 서류상 연장보육에 신청 영유아가 많기도 하지만, 연장보육에 신청하지 않았음에도 연장보육에 참여하는 영유아 역시 많았다. 이는 직장어린이집 담임교사들은 연장보육을 신청한 영유아와 연장보육에 신청하지 않은 영유아가 합쳐져 연장보육 시 많은 수의 영유아를 보육해야 함을 의미한다. 이에 가교사, 라교사, 차교사는 연장보육에 미신청한 가정에 대한 관리가 필요하다고 이야기하였다. 연장보육은 사전에 신청한 영유아를 대상으로 보육하는 것을 원칙으로 하지만, 미신청 가정 중 연장보육 이용이 필요할 때 어린이집에 사전에 이야기하여 간헐적으로 연장보육을 이용할 수 있다. 하지만 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 미신청 가정이 간헐적 연장보육을 이용할 경우 어떤 사유로 연장보육을 사용하는지 확인하는 절차가 부재하고, 부모의 상황에 따라 혹은 편의에 의해서도 간헐적 연장보육이 사용되고 있음을 인식하고 있었다. 따라서 직장어린이집 담임교사들은 원활한 연장보육 운영을 위한다면 연장보육 미신청 가정에 대한 관리가 필요하다고 하였다.

즉, 직장어린이집 담임교사들은 근본적으로 연장보육 미신청 가정에 대한 관리가 이루어지지 않는다면, 연장보육에 많은 수의 영유아가 참여하게 될 것이고, 이는 연장보육의 교사 대 아동 비율 준수를 위해 많은 수의 교사 참여 요구로 이어질 것이라고 하였다. 그리고 결국 이 과정은 양질의 연장

보육과 원활한 연장보육 운영에 있어 어려움을 미칠 수 있기에 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 미신청 가정에 대한 관리의 필요성을 느낀다고 해석된다.

(2) 연장보육 신청 조건 개선

직장어린이집 담임교사들은 가정의 실제 상황과는 상관없이, 서류상으로 문제가 없다면 연장보육 신청이 가능한 현실은 연장보육 운영에 어려움을 준다고 이야기하였다. 이에 따라 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 신청 조건을 확인하는 과정에서 연장보육이 정말 필요한 가정인지 제출한 서류를 검토하거나, 조건에 따라 연장보육 부분 이용을 할 수 있게 변화가 이루어져 연장보육이 개선되어야 한다고 생각하였다. 이와 관련된 바교사와 사교사의 사례는 다음과 같다.

아버님이 어린이집 연결 사업체에 근무하시고, 어머니가 사업을 하신다고 해서 맞벌이 부부 조건으로 연장보육 신청한 가정이 있어요. 서류 정리하면서 사업체 등록증 확인해 보니 어머니 사업체가 집 주소인 거예요. 사업체가 집 주소니까 정말 일을 하시는지 의문이 들고, 만약 그래도 연장보육 신청까지는 안 해도 되지 않나 싶었어요. 그런데 저희는 그냥 부모님께서 주신 서류대로 믿을 수밖에 없잖아요. 그래서 연장보육 신청 시 필요한 서류 검토나 기준도 명확해졌으면 좋겠습니다. 솔직히 제출한 서류가 자격만 충족되면 정부에서도 크게 관여를 안 하니, 신청 자격이 더 모호한 것 같아요.

(바교사 2차 면담, 2023년 7월 31일)

맞벌이 부부로 연장보육을 신청하려면, 두 분 모두 근로 증명서나 재직증명서를 내야 하잖아요. 그래서 한 부모님이 사업자 등록증을 내셨는데, 서류를 보니까 따로 사업주의 관리가 많이 필요하지 않은 무인 매장 사업자등록증인 거예요. 그래서 연장보육이 상황적으로 정말 필요하지 않은 가정이었는데, 신청하신 경우도 봤어요. 그런데 이런 점은 서류상으로는 다 조건이 만족되니 딱히 제지할 수 있는 방법이 없잖아요. 현실적으로 연장보육이 필요하지 않은 가정이 연

장보육을 이용하는 것에 대한 구체적인 조건이나 방안이 있으면 좋겠어요.

(사교사 2차 면담, 2023년 8월 22일)

위의 사례처럼 바교사와 사교사는 원활한 연장보육 운영을 위해 연장보육 신청 조건을 검토하는 과정이 필요하다고 생각하였다. 연장보육을 이용을 원한다면 만 0~2세 영아의 경우 연장보육 신청조건에 해당하는지 확인 후, 시군구의 승인을 통해 영아가 채용하고 있는 어린이집에 연장보육 신청서를 제출해야 한다. 만 3~5세 유아의 경우 별도의 자격 기준이 없으므로 유아가 채용하고 있는 어린이집에 연장보육 신청서 제출해야 한다. 더불어 연장보육 신청에 있어 만 0세~2세 영아를 둔 가정에 적용되는 신청 조건은 취업, 구직, 가구 특성, 돌봄 필요, 육아휴직 복직자, 기타 항목의 6가지의 상위범주 아래 총 23가지가 있었다.

바교사가 근무하고 있는 직장어린이집에서 아버지가 어린이집 연결 사업체에 재직 중이고, 어머니가 자영업자이고 있어 연장보육 신청조건이 충족되는 영아와 연장보육에 참여한 경험이 있었다. 그러다 바교사는 연장보육 관련 서류를 취합하다 해당 영아의 어머니 자영업 주소가 집 주소와 동일하다는 것을 알게 되었고, 해당 어머니의 자영업 근로가 사실인지 의심은 들었지만 제출한 서류상으로는 문제가 없어 넘어간 적이 있다고 하였다. 사교사 역시 바교사와 비슷하게 부모 중 한 명이 자영업으로 연장보육을 신청하였지만, 자영업 주소지가 무인 매장으로 다른 사업에 비해 사업주의 관리를 덜 필요로 하다는 것을 알게 되었다. 하지만 바교사 역시 서류상으로는 연장보육신청에 문제가 되지 않아 넘어갔다고 하였다. 이처럼 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 신청조건은 성립하지만 그 조건이 실제 연장보육의 필요성과 연결되는지에 대해 의문스러웠고, 그렇기에 연장보육 신청 조건의 축소와 검토 과정을 통해 정말 연장보육이 필요한 가정에만 이루어져야 함을 이야기하였다.

정리하자면, 이는 직장어린이집 담임교사들은 현재 이루어지고 있는 연장보육은 신청 조건이 방대하고, 연장보육 신청조건에 성립하는지에 집중하여 운영되고 있음을 인식한다고 할 수 있다. 직장어린이집 담임교사들은 연장보육이 정말 필요한 가정이 양질의 보육을 받을 수 있도록 연장보육 신청조건을 검토하는 과정이 필요함을 인식한다고 볼 수 있다.

(3) 연장보육시간과 연장보육료 산정 시간을 일치시키는 개선 방안

본 연구에 참여한 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 운영에 있어 어렵고 가장 혼동되었던 부분이 연장보육 시작시간과 보육료 산정 시간의 차이라고 이야기하였다. 보건복지부의 보육지원체계개편 추진단이 발표한 묻고답하기에 따르면 연장보육의 시작은 16시부터이긴 하나, 어린이집의 상황에 따라 탄력적으로 연장보육 시작을 16시 30분에 할 수 있고, 연장보육에 따른 보육료 산정 시간은 17시를 기준으로 한다고 하였다. 이에 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 시작 시간과 보육료 산정 시간이 혼동되어 관련된 개선이 필요하다고 이야기하였다. 이와 관련된 나교사, 라교사, 사교사의 사례는 다음과 같다.

사실 연장보육 시간이 명확하면 저희도 그것에 대해 수궁하고, 운영에 크게 어려운 점도 없었을 것 같아요. 그런데 중간에 이동하는 시간도 명시해져 있고, 어린이집 상황에 따라 연장보육시간이 달라질 수 있다고 하니까 복잡하고 헷갈려요.

(나교사 2차 면담, 2023년 7월 22일)

4시부터 (연장보육이) 시작이지만, 연장보육 보육료 산정시간은 5시부터 한다는 것부터가 모순 같아요. 처음부터 그냥 5시라고 했으면 ‘그렇구나.’ 했을 것 같은데, 시간기준이 너무 애매모호해요. 그래서 시간기준을 명확하게 할 필요가 있는 것 같아요.

(라교사 2차 면담, 2023년 7월 22일)

저는 연장보육 시작 기준을 4시가 아닌 5시로 바뀌서 연장보육 시작 시간이랑 보육료 산정 시간이 같았으면 좋겠어요. 저희는 직장어린이집에서도 정원도, 학급 수도 많은 많은데 낮잠 후 아이들과 기본보육 시간 안에 특별활동을 다 하려니까 시간이 정말 촉박하더라고요. 보육료 산정 시간에 맞춰 시작하면 가정에도 시간 안내해 드릴 때 혼란도 덜 할 것 같아요.

(사교사 2차 면담, 2023년 8월 22일)

나교사, 라교사, 사교사는 원활한 연장보육 운영을 위해서 연장보육 시작 시간과 보육료 산정시간이 일치해야 함을 제안하였다. 보건복지부(2020b)가 안내한 자료에 의하면, 연장보육의 기본 운영 시간은 16시부터 19시 30분까지라고 하였다. 또한 연장보육은 어린이집의 상황에 따라 기본보육시간이 9시부터 16시 전후로 30분씩 조율되어 이에 따라 운영될 수 있지만, 연장보육의 보육료 산정 시간은 17시를 기준으로 하고 있었다. 이에 따라 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 시작 시간과 연장보육 보육료 산정 다르게 운영되는 형태로 인해 혼란을 겪으며 어려움을 느끼고 있었다. 정리하면, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육 시작 시간과 연장보육 보육료 산정시간을 일치시킴으로써 혼란을 해소하고, 원활한 연장보육 운영을 추구하고 있다 해석할 수 있다.

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구에서는 직장어린이집 담임교사가 경험하는 연장보육은 어떻게 이루어지고, 이 과정에서 느끼는 어려움과 연장보육의 안정화를 위한 개선 방안은 무엇인지 알아보기 위해 심층면담을 통한 분석이 이루어졌다. 연구문제에 따라 연구결과를 제시하고 논의하면 다음과 같다.

1) 직장어린이집 담임교사의 연장보육 경험

첫째, 직장어린이집 담임교사들이 연장보육에 참여하는 형태는 연장보육 전담교사가 존재하여 연장보육 시 서로 협력하는 형태와 연장보육전담교사가 부재하여 담임교사들이 주도하여 참여하는 형태로 나뉘었다. 직장어린이집 담임교사들이 연장보육전담교사와 협력하여 참여하는 경우, 연장보육전담교사가 있더라도 보육 인원이 초과하여 교사 대 아동 비율을 맞추기 위해 담임교사들이 참여하는 경우가 많았다. 특히 탄력보육에 따른 영유아 증가와 긴급 연장보육 신청으로 인해 연장반에 추가적인 교사 배치가 필요했고, 이에 따라 담임교사의 참여가 요구되었다.

또한 연장보육전담교사가 부재한 경우, 직장어린이집 담임교사들은 당직제를 활용하여 연장보육을 주도적으로 운영하였다. 다만, 이와 같은 경우 직장어린이집 담임교사들은 당직근무로 인해 개인 업무를 수행하지 못하거나, 연장보육에 대한 책임이 더해지는 상황에 처해 있었다. 이는 김혜금(2021)의 연구에서 보육지원체계의 현황 및 문제점은 장시간 보육과 행정업무의 증가

로 인해 교사들의 직무 만족도가 감소한다는 연구결과와 비슷한 맥락이다.

이처럼 직장어린이집의 높은 연장보육 이용률, 부족한 연장보육전담교사의 인력과 같은 요인은 직장어린이집 담임교사들이 연장보육에 의무적으로 참여하게 되는 주요 원인으로 작용하고 있었다. 특히, 연장보육전담교사의 부재 또는 인원 부족으로 인해 담임교사들이 연장보육에 참여할 수밖에 없는 상황은 직장어린이집의 인력 배치 및 운영 방식의 한계를 드러낸다. 이를 해결하기 위해 연장보육전담교사의 안정적인 채용과 인력 배치를 강화할 필요가 있다. 또한, 교사 대 아동 비율 준수를 위한 유연한 정책적 지원과 어린이집 내 탄력보육 시스템의 개선이 요구된다. 이는 최효미(2021)의 연구에서 연장보육의 교사 대 아동 비율을 적절한 수준으로 유지하여 교사의 장시간 보육에 대한 부담 완화를 위한 개선 방안이 필요함을 제안한 것과 비슷한 맥락이다.

둘째, 연장보육 시간에도 연장보육전담교사의 성향과 어린이집 상황에 따라 담임교사들이 여전히 주된 역할을 수행하거나, 보조교사, 안전 관리자의 역할을 수행하고 있었다. 연장보육에서 발생한 일에 대해 책임을 지거나 부모와의 소통을 맡는 경우가 많아, 연장보육 시간에도 담임교사의 역할은 지속되었다. 연장보육 시에도 담임교사의 역할이 지속되는 것은 연장보육 시간이 담임교사의 업무 부담을 덜어주는 시간이 아닌, 추가적인 부담으로 작용하고 있음을 의미한다. 특히, 연장보육 시간 동안 발생한 일에 대한 책임이 담임교사에게 전가되는 구조는 교사들의 심리적 스트레스를 가중시키고, 보육의 질 저하로 이어질 수 있다. 이를 해결하기 위해 연장보육전담교사의 역할과 책임을 명확히 하고, 담임교사가 연장보육에서 벗어나 본래의 업무에 집중할 수 있는 환경을 조성할 필요가 있다.

직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 보조교사로의 역할로 참여하는 경우도 있었다. 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 시작을 담임으로서의

역할이 끝난 시점으로 인식하고, 동료 교사의 업무 부담을 덜기 위한 보조적인 역할을 수행할 수 있는 긍정적 시간으로 인식하고 있음을 보여준다. 또한 직장어린이집 담임교사들이 연장보육에서 보조교사의 역할을 수행할 때, 기본보육에서의 책임감을 덜고, 영유아와 긍정적인 상호작용을 통해 보육의 질을 높이는 보조적인 역할을 수행하고 있었다. 이는 연장보육전담교사를 배치했을 때, 교사는 업무 부담이 감소되고 상호작용 측면에서 질적 향상이 이루어짐을 보고한 강란과 장유진(2021)의 연구결과와 유사하다.

직장어린이집의 연장보육은 영유아를 대상으로 통합보육 형태로 이루어지는 경우가 많아 안전사고에 대한 우려가 높았다. 따라서 직장어린이집 담임교사들은 안전 관리자의 역할을 수행하며 연장보육 중 영유아의 컨디션과 보육 상황을 고려하여 안전을 최우선으로 하는 보육 환경을 조성하고, 심리적 스트레스를 경험하기도 했다. 따라서 연장보육 시 안전사고 예방을 위한 체계적 교육과 지원이 이루어져야 하며, 이를 통해 담임교사의 심리적 부담을 완화할 필요가 있다. 이는 영유아는 안전사고에 대한 적절한 대처가 어렵기 때문에 안전에 대한 안내가 충분해야 한다는 Singh와 Kogan(2007)의 연구와 비슷한 맥락이다.

2) 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움

직장어린이집 담임교사들이 연장보육에 참여하며 느끼는 어려움은 체력적 부담, 영유아 지도에서의 어려움, 교실 공유 문제, 그리고 사업체 및 부모의 요구에서 기인한다. 이러한 연장보육 참여에 대한 어려움은 직장어린이집의 특성과 연장보육 운영 체계와 밀접한 관련이 있으며, 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 참여로 인해 체력적 어려움

을 느낀다. 직장어린이집 담임교사들은 하루의 대부분을 어린이집에서 보내는 영유아로 인해 연장보육까지 겸임하는 경우가 많았고, 장시간 보육으로 인해 체력적 부담을 느꼈다. 특히 체력 소진이 영유아와의 상호작용에도 부정적 영향을 미칠 수 있어 체력적 한계를 극복하지 못할 경우 보육의 질적 저하로 이어질 수 있다. 따라서 장시간 보육으로 인한 직장어린이집 담임교사들의 체력 소모를 줄이기 위해 충분한 휴식 시간을 보장하고, 행정 업무를 분담할 수 있는 지원 체계를 구축해야 한다. 이러한 결과는 김혜린(2022)의 연구에서 직장어린이집의 담임교사는 긴 시간동안 어린이집 일과에 참여하는 영유아를 보육하기 때문에 휴식과 보육 외 업무를 수행할 시간이 없고, 담임교사의 업무 시간 확보가 필요하다고 보고한 내용과 비슷한 결과이다.

둘째, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육에 참여하며 영유아 지도에서의 어려움을 느낀다. 연장보육에 참여하는 영유아의 규칙성과 태도가 기본보육 시간과 다르게 나타나는 경향이 있어 연장보육 시, 연장보육전담교사가 해당 영유아를 지도하는 것에 어려움을 보이고, 결국 담임교사가 지도를 하는 양상을 초래한다. 이는 연장보육전담교사의 일반적인 출근시간이 오후인 점을 고려하여 연장보육전담교사가 해당 아동에 대한 정보를 충분히 알지 못해 지도가 어려운 상황이 발생한다고 볼 수 있다. 따라서 연장보육 시 연장보육전담교사와 담임교사 간 영유아의 특성과 일과에 대한 정보를 공유하고, 이를 기반으로 한 적절한 지도 방안이 마련될 필요성을 시사한다.

셋째, 직장어린이집 담임교사들은 연장보육과 교실을 공유하는 경우 어려움을 느꼈다. 직장어린이집은 공간적 한계로 인해 기본보육 교실이 연장보육 교실로 활용되는 경우가 많다. 연장보육과 기본보육의 교실이 공유되는 과정 속에서 특히 놀잇감의 파손이나 정리 불량으로 인해 기본보육 시간의 놀이 활동이 제한되는 사례가 발생하기도 했다. 따라서 기본보육 교실과 연

장보육 교실의 공유로 인한 문제를 최소화하기 위해 정리와 관리에 대한 명확한 규정을 마련하고, 이를 실행할 수 있는 협력 체계를 강화해야 한다. 이는 연장보육이 원활하게 운영될 수 있도록 연장보육을 위한 전용 공간을 마련해야 하고, 기본보육실을 겸용해야 할 경우 교사 간 충분한 협의가 필요하다고 보고한 임은선(2022)의 연구결과와 맥락이 비슷하다.

넷째, 직장어린이집의 담임교사들은 사업체와 부모의 요구로 인한 어려움을 느꼈다. 직장어린이집은 사업체와의 긴밀한 연계 속에서 운영되며, 이는 연장보육 프로그램 구성과 운영 방식에 영향을 미친다. 직장어린이집의 연장보육은 사업체의 철학 및 요청에 따라 운영 방향이 크게 달라진다. 이는 담임교사들에게 추가적인 업무와 역할을 요구하게 되어 교사들의 직무 만족도를 저하시킬 수 있다. 특히 사업체의 요청은 보육의 전문성보다는 결과물 중심의 보육프로그램을 요구하는 경우가 많아, 담임교사의 역할을 가중시킨다. 이를 해결하기 위해서는 연장보육 운영에서 교사의 전문성과 자율성을 존중하는 문화가 형성되어야 하며, 사업체와 교사의 현실 간 균형을 맞출 수 있는 체계적인 소통 시스템이 필요하다.

또한, 연장보육 시 부모들은 담임교사를 선호하거나 직접 소통을 요청하는 경우가 많아, 직장어린이집 담임교사들은 자신의 업무 시간을 할애해야 하는 부담을 느꼈다. 그렇기에 부모들이 연장보육 시에도 담임교사를 선호하거나 직접적인 소통을 요구하는 것은 담임교사의 업무시간 확보를 어렵게 한다. 부모와의 원만한 관계 형성을 위한 담임교사의 노력은 중요하지만, 연장보육은 연장보육전담교사가 운영하는 것이 원칙이다. 따라서 부모들이 연장보육에 대한 내용을 명확히 이해하고, 이를 수용하도록 돕는 교육이 필요하다. 뿐만 아니라, 부모와의 관계에서 교사들이 느끼는 부담을 완화하기 위해서는 어린이집 차원에서 부모와 교사 간의 역할을 명확히 구분하고 이를 연장보육 운영방침에도 반영해야 한다.

다섯째, 직장어린이집의 담임교사들은 연장보육에 참여하며 부모와의 관계에서도 어려움이 나타났다. 일부의 부모들은 연장보육을 신청하지 않고도 담임교사가 자신의 자녀를 보육하기를 기대하거나, 하원 시 담임교사와 직접 소통하려는 경향을 보인다. 이는 부모의 요구를 충족시키면서도 담임교사의 업무 부담을 줄일 수 있는 적절한 방안이 필요함을 시사한다. 연장보육 시 부모가 담임교사를 선호하거나 직접 소통을 요청하는 경우가 많아, 직장어린이집 담임교사들은 자신의 업무 시간을 할애해야 하는 부담을 느꼈다. 그렇기에 부모들이 연장보육 시에도 담임교사를 선호하거나 직접적인 소통을 요구하는 것은 담임교사의 업무시간 확보를 어렵게 한다. 부모와의 원만한 관계 형성을 위한 담임교사의 노력은 중요하지만, 연장보육은 연장보육전담교사가 운영하는 것이 원칙이다. 따라서 부모들이 연장보육에 대한 내용을 명확히 이해하고, 이를 수용하도록 돕는 교육이 필요하다. 뿐만 아니라, 부모와의 관계에서 교사들이 느끼는 부담을 완화하기 위해서는 어린이집 차원에서 부모와 교사 간의 역할을 명확히 구분하고 이를 연장보육 운영 방침에도 반영해야 한다.

결론적으로 직장어린이집 담임교사들이 경험하는 연장보육의 어려움은 직장어린이집의 장시간 보육이라는 구조적 특성과 사업체, 부모와의 관계 속에서 기인한다. 이를 해결하기 위해 연장보육 운영체계 개선과 더불어 교사의 업무 부담을 완화할 수 있는 제도적 지원이 필요하며, 궁극적으로 보육의 질을 높이는 방향으로 논의가 이어져야 할 것이다.

3) 직장어린이집 담임교사가 생각하는 연장보육 개선 방안

첫째, 연장보육을 운영하는 교사의 근무환경 개선 필요하다. 연장보육전담 교사의 역할과 업무가 명확히 규정되지 않아 담임교사에게 업무 부담이 전

가되는 현상이 나타났다. 이는 연장보육전담교사의 역할이 구체적으로 정의되지 않아 현장에서 혼란을 초래하는 문제로 이어졌다. 따라서 연장보육전담교사의 역할과 업무에 대한 체계적이고 구체적인 가이드라인이 필요하다. 이 가이드라인은 연장보육전담교사가 보육의 전문성을 발휘하고, 보육의 질을 유지하는 데 중요한 역할을 할 것이다. 이러한 결과는 박성자(2021)의 연구에서 연장보육전담교사의 근무환경을 토대로 연장보육전담교사의 역할과 책임에 대한 명확한 가이드라인 마련이 필요하다고 보고한 결과와 유사하다.

또한, 연장보육전담교사의 전문성을 강화하기 위한 교육 프로그램과 지원 체계가 필요하다. 연령별 발달 특성과 영유아의 개별적 요구를 이해하고 이를 반영한 상호작용을 통해 양질의 보육이 이루어질 수 있다. 이는 단순한 돌봄을 넘어, 연장보육이 모든 영유아에게 적합한 교육적 가치를 제공하는 데 기여할 것이다. 더불어, 연장보육전담교사의 근무시간을 조정하거나 연장보육 시간을 늘려 연장보육전담교사의 책임감을 고취하고 업무 효율성을 향상할 필요가 있다. 이를 통해 연장보육전담교사는 업무의 안정성을 확보하고, 궁극적으로 연장보육 운영의 질적 향상을 도모할 수 있을 것이다.

둘째, 연장보육을 이용하는 영유아와 부모와 관련한 개선방안이 필요하다. 이를 위해 직장어린이집 담임교사들은 연장보육의 질적 향상을 위해 인력 증가를 요구하였다. 연장보육에 투입되는 전담교사의 수가 늘어나면 영유아의 안전을 보장하고, 개별 성향에 따른 맞춤형 보육을 제공할 수 있다. 또한, 코로나와 같은 위기 상황에서 분리 보육이 필요한 경우에도 추가적인 인력 배치를 통해 보다 안정적인 보육 환경을 조성할 수 있을 것이다. 이는 송미숙(2020)의 연구에서도 연장보육 운영에 있어 보육교사들이 업무과중과 명확하지 않은 역할부담으로 직무만족도가 저하되기에, 인력을 확충하고 연수 프로그램의 필요성을 도출하며, 본 연구를 뒷받침한다.

또한 연장보육 명칭 변경의 필요성도 제기되었다. ‘연장보육’이라는 명칭은 부모들에게 제한적이고 보조적인 느낌을 주며, 다른 보육 형태와 혼동을 일으키는 경우가 많았다. 명칭을 변경하거나 보다 명확한 의미를 전달할 수 있는 방식으로 개선한다면, 부모들이 연장보육의 본질을 이해하고 올바르게 활용하는 데 기여할 것이다.

더불어, 연장보육에 대한 재안내 과정을 통해 부모들이 연장보육의 신청 조건과 운영 방식을 정확히 이해하도록 지원해야 한다. 이는 부모들이 연장보육을 적절히 활용하도록 돕고, 보육 환경의 질적 수준을 높이는 데 기여할 수 있다. 부모들을 대상으로 한 재안내 과정은 연장보육이 실제로 필요한 가정에게 적합하게 제공되는 운영 체계를 구축하는 데 중요한 역할을 할 것이다.

셋째, 연장보육 운영과 관련하여 어린이집의 현실을 반영한 제도적, 정책적 개선 방안이 필요하다. 이를 위해 직장어린이집 담임교사들은 미신청 가정에 대한 체계적 관리가 필요하다고 하였다. 연장보육 운영 과정에서 미신청 가정이 간헐적으로 연장보육을 이용하는 상황은 보육 현장에서 혼란을 초래하는 주요 요인 중 하나로 지적되었다. 미신청 가정의 무분별한 이용으로 인해 연장보육 참여 아동 수가 증가하고, 교사 대 아동 비율이 맞지 않는 문제가 발생할 수 있다. 더욱이 이러한 상황은 교사의 업무 부담을 가중시키며, 연장보육의 질적 저하를 초래할 가능성이 있다. 따라서 연장보육 미신청 가정의 간헐적 이용 시 사유를 확인하고, 이에 대한 관리 및 제재 방안을 마련해야 한다. 이를 통해 연장보육이 꼭 필요한 가정이 우선적으로 혜택을 받을 수 있도록 하고, 운영의 효율성을 증대시킬 필요가 있다. 이는 김은미와 전유영(2021)의 연구에서 연장보육에 신청하지 않은 영유아가 간헐적·긴급 연장보육을 이용하며 교사 대 아동 비율이 지켜지지 않기 때문에 연장보육 미신청 가정의 간헐적·긴급 연장보육 신청에 조건과 제한을 둘 필

요성이 있다고 보고한 결과와 유사하다.

또한, 연장보육 신청 조건의 명확화 및 서류 검토 과정 개선이 필요하다. 현재 연장보육 신청 조건은 현실적으로 과도하게 방대하며, 제출 서류의 검토 과정이 미흡하다. 특히 실제로 연장보육이 필요하지 않은 가정이 서류 요건만으로 연장보육을 신청하는 경우, 자원의 불균형적인 배분과 운영상의 어려움이 발생한다고 보았다. 따라서 연장보육 신청 조건을 보다 구체적으로 축소하고, 서류 검토 과정에서 신청 자격의 타당성을 확인하는 절차가 필요하다. 이를 통해 연장보육이 반드시 필요한 가정에게 집중적으로 지원될 수 있도록 하여, 보육 서비스의 공정성과 신뢰도를 높일 수 있다.

이와 함께 연장보육 시작 시간과 보육료 산정 시간의 일치할 필요가 있다. 연장보육 시작 시간(16시)과 보육료 산정 시간(17시) 간의 불일치는 인해 교사와 부모 모두에게 혼란을 주었다. 따라서 연장보육의 시간 기준에 대한 명확화가 필요하며, 연장보육 시작 시간과 보육료 산정 시간을 일치시킴으로써 운영상의 혼란을 줄이고 보육의 안정성을 확보할 수 있다고 주장하였다. 특히, 시간 기준이 명확해지면 부모와의 소통이 원활해지고, 교사들도 효율적으로 보육 일정을 관리할 수 있을 것이다. 이는 연장보육이 시작되는 시간과 연장보육료가 산정되는 시간이 상이하기 때문에 모호한 시간대에 대한 개선이 필요하다고 보고한 박수영(2022)의 연구결과와 유사하다.

2. 결론 및 제언

본 연구는 직장어린이집 담임교사가 연장보육에 다양한 이유로 참여하며 경험한 어려움은 무엇이고, 연장보육의 개선을 위한 요구는 무엇인지에 대해 알아보았다. 연구결과를 토대로 한 결론은 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집의 연장보육 운영은 교사의 과도한 업무 부담을 초래

한다. 연장보육전담교사가 부재하거나 부족한 경우 직장어린이집 담임교사들은 이를 대신하여 참여해야 하며, 이는 연장보육의 구조적 한계를 보여준다. 또한 직장어린이집 담임교사들이 연장보육에 대한 참여는 업무 과중과 심리적 스트레스가 증가하며, 이는 보육의 질적 저하로 이어질 가능성이 있다. 따라서 연장보육전담교사의 안정적인 채용과 역할 명확화를 통해 교사의 업무 부담을 명확히 하고, 담임교사가 본연의 역할에 집중할 수 있는 환경 조성이 필요하다. 이는 연장보육이 영유아의 발달과 안전을 보장하며, 교사의 직무 만족도를 높이는 데 기여할 것이다.

둘째, 연장보육 운영에서 체계적인 관리가 필요하며, 이 과정에서 부모와의 신뢰를 잃지 않기 위해 소통 강화가 필요하다. 연장보육 미신청 가정의 간헐적 이용은 연장보육 운영의 혼란을 초래하고, 교사 대 아동 비율을 맞추기 어렵게 만든다. 이러한 문제를 해결하기 위해 미신청 가정에 대한 체계적인 관리와 제재 방안을 마련하고, 부모들에게 연장보육의 본질과 운영 방식을 명확히 안내하는 재안내 과정을 도입해야 한다. 또한 연장보육 신청 조건을 축소하고 서류 검토 과정을 엄격히 하여, 연장보육이 반드시 필요한 가정에게 적절히 제공되도록 해야 한다.

셋째, 연장보육 시작 시간과 보육료 산정 시간의 불일치는 연장보육 운영의 효율성을 저하시키는 주요 요인 중 하나이다. 이를 해결하기 위해 시간 기준을 명확히 하고, 시작 시간과 산정 시간을 일치시키는 제도적 조정이 필요하다. 이는 부모와 교사 모두에게 연장보육에 대한 명확한 이해를 제공하며, 운영상의 혼란을 줄이고 보육 환경의 안정성을 높일 수 있다.

마지막으로, 연장보육 명칭 변경과 연장보육전담교사의 전문성 강화를 통한 질적 향상이 요구된다. 연장보육이라는 명칭이 부모들에게 제한적이고 보조적인 이미지를 줄 수 있으므로, 보다 명확하고 긍정적인 의미를 전달할 수 있는 명칭으로 변경이 필요하다. 또한 연장보육전담교사의 전문성을 강

화하여 영유아의 발달 특성과 요구를 반영한 보육을 제공함으로써 연장보육의 질적 수준을 향상시킬 수 있다.

본 연구는 직장어린이집 연장보육의 운영 실태를 심층적으로 분석하고, 이를 바탕으로 개선 방안을 제안함으로써 보육의 질적 향상과 교사 근무 환경 개선을 도모하였다. 연구결과는 향후 정책적, 제도적 논의에서 직장어린이집 연장보육의 운영 체계와 보육 환경을 개선하는 데 유용한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

이상의 논의를 토대로 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 연구대상은 다양한 어린이집의 유형 중 직장어린이집에 재직하는 담임교사들로 이루어졌다. 따라서 직장어린이집뿐만 아니라 어린이집 유형별로 담임교사의 연장보육 경험은 어떠한지 구체적으로 살펴보는 후속연구가 이루어질 필요가 있다. 이를 통해 어린이집 유형별 담임교사의 연장보육 참여 경험과 어려움을 도출하고, 어린이집 유형별과 상관없이 일반적으로 적용할 수 있는 연장보육의 개선 방안을 모색하고, 어린이집 유형별 연장보육 운영에 차이가 있다면 이에 따른 세부 지침사항을 사료하는 것에 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

둘째, 연장보육을 이용하는 대상은 보육교사뿐만 아니라 부모도 해당된다. 연장보육을 신청한 부모가 인식하는 연장보육은 어떠한지, 바라는 요구사항은 무엇인지 알아보며 질 높은 연장보육 실행을 위한 후속연구가 요구된다. 이를 토대로 연장보육 이용자 모두의 의견을 반영한 실효성 있는 연장보육의 방향이 논의될 것으로 기대된다.

셋째, 본 연구에 참여한 직장어린이집의 담임교사들은 연장보육전담교사의 채용과정에서 지원자의 수가 적어 연장보육 운영에 어려움을 경험한다고 보고하였다. 연장보육전담교사를 대상으로 한 연구가 이루어지고 있지만, 그 수가 미비하고 연장보육 운영과 관련된 연구가 주를 이룬다. 따라서 연장보

육전담교사를 대상으로 연장보육 운영에 대한 경험과 조율이 필요했던 사항이 무엇인지 알아보는 후속연구를 통해 연장보육이 원활하게 이루어질 수 있는 연장보육 환경 개선을 위한 기초자료가 마련될 것이다.

참고문헌

- 강란, 장유진 (2021). 보육교사의 근무 환경, 보육효능감, 소진과 교사-영유아 상호작용의 관계: 교사 휴게시간과 연장보육 전담교사 배치를 중심으로. 유아교육학논집, 25(6), 121-140.
- 강란혜 (2016). 보육의 질을 위한 개선방안 : 맞춤형 보육을 중심으로. 총신대 논총, 36, 123-138
- 강소라 (2020). 직장어린이집 근무환경이 보육교사의 이직의도에 미치는 영향. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강세영 (2024). 보육교사의 권리보호와 개선 방안에 관한 혼합연구. 숙명여자 대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강은진, 최경 (2020). 연장보육 운영에 대한 어린이집 원장의 요구 분석. 열린 유아교육연구, 25(5), 271-291.
- 고명자 (2021). 영아반 연장보육에 대한 어린이집 원장의 경험 및 요구. 성신 여자대학교 생애복지대학원 석사학위논문.
- 고용노동부 (2016). 유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요 1권. 고용노동부.
- 구세희 (2019). 보육교사의 근무 환경 실태 조사. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 국가법령정보센터. 영유아보육법. www.law.go.kr에서 2024년 10월 10일 인출.
- 국가법령정보센터. 직장어린이집 등 설치·운영 규정. www.;aw.go.kr에서 2024년 11월 7일 인출.
- 김영천 (2017). 질적연구방법론 1 : Bricoleur(제3판). 과주:아카데미프레스.
- 김은미 (2021). 어린이집 연장보육제도에 대한 운영실태와 원장과 연장보육교사의 인식 및 요구도 조사. 아주대학교 대학원 석사학위논문.

- 김자옥 (2020). 연장보육 정책에 대한 보육교직원과 학부모의 인식 비교. 한국교통대학교 대학원 석사학위논문.
- 김정겸, 강영식 (2015). 직장보육시설 위탁 운영 어린이집 학부모의 만족도에 관한 연구 - 국·공·사립과 위탁·직영 간 차이비교를 중심으로 -. 한국산학기술학회, 16(1), 282-290.
- 김지영 (2021). 보육교직원 권리보호를 위한 ‘보육사업’ 개선 방안 연구. 학습자중심교과교육연구, 21(9), 683-697.
- 김현진, 윤상용 (2015). 맞춤형보육의 합리적 운용을 위한 개선 방안=24시간 보육을 중심으로. 한국영유아보육학회, 0(90), 131-157.
- 김혜금 (2021). 보육지원체계 개편에 대한 탐색적 고찰. 한국영유아보육학, 13, 25-45.
- 김혜린 (2022). 직장어린이집 보육교사의 어린이집 탄력적 근로시간제에 대한 인식과 요구. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽민영 (2019). 유치원 교사의 교육과정 외 업무와 시간 활용에 대한 현황 및 인식. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 곽민지 (2022). 직장어린이집 보육교사가 경험한 부모와의 의사소통에 대한 어려움과 극복노력. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 류다현 (2021). 보육교사가 말하는 ‘연장보육’의 현실과 개선방향에 대한 연구 : 담임교사와 연장보육 전담교사를 중심으로. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 문혁준 (2017). 직장어린이집 이용 부모의 만족도 향상을 위한 기초 연구. 생애학회지, 7(2), 39-58
- 민규량 (2020). 영유아 보육지원정책의 효과성 분석. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박규미 (2020). 장시간근무 및 주말근무가 행복지수에 미치는 영향 : 일-가족

- 갈등과 직무만족도 이중매개효과를 중심으로. 인제대학교 보건대학원 박사학위논문.
- 박성자 (2021). 어린이집 연장 보육 전담교사의 근무 환경에 대한 인식과 지원 요구에 대한 연구. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 박수영 (2021). 어린이집 보육지원체계 개편 시행에 따른 보육교사의 경험. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박찬옥 (2015). 전문기관에 위탁운영 중인 직장어린이집의 보육프로그램 운영 현황과 요구. 한국영유아교원교육학회. 19(1). 107-133.
- 보건복지부 (2018). 2018년 보육사업안내 개정 알림(어린이집 휴게시간 의무화 관련). 보건복지부.
- 보건복지부 (2020a). 어린이집 운영안내 원장용. 보건복지부.
- _____ (2020b). 어린이집 운영안내 교사용. 보건복지부.
- _____ (2020c). 어린이집 운영안내 부모용. 보건복지부.
- _____ (2021d). 2021년 전국보육실태조사. 보건복지부.
- 보건복지부 (2022a). 영유아보육법. 보건복지부.
- _____ (2022b). 제 4차 중장기 보육 기본계획. 보건복지부.
- 보건복지부 (2023a). 어린이집 및 이용자 통계. 보건복지부.
- _____ (2023b). 2022년 기준 직장어린이집 설치 의무 이행 실태조사. 보건복지부.
- _____ (2023c). 보도자료 2022년 어린이집 이용자 만족도 조사 결과 발표. 보건복지부.
- 보건복지부 (2024a). 2023년 기준 직장어린이집 설치 의무 이행 실태조사. 보건복지부.
- _____ (2024b). 2023년 보육통계. 보건복지부
- 변윤지, 이대균 (2015). 직장어린이집 교사의 어려움과 바람. 유아교육연구.

35(2), 165-187

- 배민정 (2016). 멘토링을 통한 시간연장보육전담교사 보육교사의 역할수행 변화 과정 탐색. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배정은 (2019). 직장어린이집 초임교사와 영아의 관계형성 경험 탐구. 성신여대 교육대학원 석사학위논문.
- 서혜정, 이현희, 배지희 (2017). 직장어린이집 영아반 보육교사가 경험하는 부모와의 의사소통 어려움 및 극복을 위한 노력. 한국영유아교원교육학회, 12(4), 79-107.
- 송미숙 (2022). 연장보육제도 인식이 보육교사의 직무만족도와 효능감에 미치는 영향. 중부대학교 대학원 박사학위논문.
- 송채원 (2022). 어린이집 유형에 따른 보육교사 휴게시간 적용실태 및 인식 분석. 광주교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유해미, 구자연, 김문정 (2022). 어린이집 연장·보조·대체교사 운영 실태와 개선과제. 육아정책연구소
- 유해미 (2023). 어린이집 연장·보조·대체교사 지원의 개선과제. 육아정책연구소
- 육아정책연구소 (2022). 2022 영유아 주요 통계. 육아정책연구소.
- 이남수, 임민정 (2021). 연장보육 전담교사의 영아반 운영경험과 인식. 한국영유아교원교육학, 25(5), 5-30.
- 이미란, 홍순옥 (2010). 보육교사 및 보육시설 특징에 따른 영아반 보육교사의 직무만족도. 인지발달중재학회, 1(1), 55-68.
- 이선미, 박예림 (2022). 어린이집 연장보육 전담교사로 살아가는 교사들의 이야기. 미래유아교육학회지, 29(4), 91-120.
- 이윤신 (2019). 온종일 활기찬 어린이집을 위한 보육지원체계 개편. 육아정책포럼, 62, 1-15.
- 이지현 (2021). 연장보육전담교사의 일과와 역할에 대한 질적연구 : 연장보육

- 전담교사와의 면담을 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이진옥 (2011). 직장보육시설 시설장의 어려움과 보람 그리고 희망. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현옥, 윤혜주 (2021). 보육교사의 휴게시간 운영 실태와 보육현장의 요구 분석. 한국 영유아 교육보육학회, 14(1), 5-29.
- 이해경 (2016) 어린이집 교사의 모성보호제도에 대한 인식과 활용실태. 한국유아교육학회, 2016, 654-654.
- 임은선 (2022). 어린이집 연장보육제도에 대한 인식 및 요구 조사 : 보육교사와 학부모 중심으로. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 지인숙 (2023). 어린이집 연장보육 전담교사의 일과 운영경험과 놀이중심교육과정 운영에 대한 인식. 한국교통대학교 대학원 석사학위논문.
- 장은경 (2020). 법정근로시간과 휴게시간 시행에 관한 보육교사들의 긍정적 경험과 어려움. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정이슬 (2017). 직장어린이집 주임교사가 근무환경에서 갖는 어려움과 만족. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정인화 (2021). 보육교사의 인성, 교사효능감, 근무 환경과 행복감의 관계 분석. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 최미례 (2020). 직장어린이집 영아반과 유아반 교사의 관점에서 본 좋은 어린이집의 의미탐구. 충신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최연화 (2022). 직장어린이집 초임교사가 인식하는 부모와의 의사소통의 어려움과 대처방안. 교육문화연구, 28(2), 315-343.
- 최진실 (2022). 기혼 보육교사의 일·삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향 : 일·가정 양립 지원제도의 조절효과. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최효미 (2021). 영유아 부모의 보육지원체계 변화에 대한 인식과 어린이집 이

용 시간. 육아정책연구소

통계청 (2024). 직장보육시설의무설치사업체의 보육시설 설치비율.
<https://www.index.go.kr>

한영규 (2016). 아이와 부모를 위한 맞춤형 보육. 육아정책연구소. 육아정책포럼, 50, 28-34.

Bogdan, R., & Biklen, S. K. (2010). [Qualitative research for education: An introduction to theory and methods]. (조정수, 역). 경문사. (원저 2007 출판)

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2011). 근거이론의 발견: 질적 연구 전략 [The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research]. (이병식 외, 역). 학지사. (원저 1967 출판)

Singh, G. K., & Kogan, M. D. (2007). Widening socioeconomic disparities in US childhood mortality, *American Journal of Public Health*, 97(9), 1658-1665.

ABSTRACT

Experiences and requirements of the homeroom teacher of the workplace daycare center for extended childcare

Yeong Hyeon Nam

Dept. of Early Childhood Education

Graduate School of Sungshin University

The purpose of this study is to conduct an in-depth analysis of the challenges experienced by lead teachers in workplace childcare centers during extended childcare services and to derive improvement measures based on these findings. The study aims to enhance the working conditions of childcare teachers and promote the stabilization of extended childcare services.

The research questions are as follows.

1. What are the experiences of lead teachers in workplace childcare centers participating in extended childcare services?
2. What difficulties do lead teachers face when participating in extended childcare services?
3. What improvement measures do lead teachers suggest for extended childcare services?

For this study, in-depth interviews were conducted with 10 homeroom teachers who had experience participating in extended childcare from May 11 to October 22, 2023. Each teacher was interviewed twice individually, and additional inquiries were made via phone or social media if necessary. The researcher categorized and analyzed the interview transcripts and notes through repeated reviews. To ensure the reliability of the study, feedback on the interview content and data analysis was sought from an early childhood education expert and two childcare teachers with master's degrees in early childhood education. Furthermore, two participating teachers reviewed the research findings to enhance interpretative accuracy and reliability.

The main findings of this study are as follows:

First, participation in extended childcare was categorized into two types: collaboration with dedicated extended childcare teachers or lead teachers directly managing extended childcare due to the absence or shortage of specialized staff. Teachers often operated on a duty-based system, resulting in prolonged working hours and insufficient time for essential tasks.

Second, lead teachers experienced physical exhaustion, difficulties in guiding children, issues with shared classrooms, and challenges stemming from employer and parental demands. The high demand for extended childcare led to teacher fatigue, while limited communication with extended childcare staff exacerbated safety concerns and caregiving difficulties. Teachers also highlighted the need for clear role division to address conflicts over shared spaces and excessive workload caused by organizational requests and parental preferences for direct interaction with homeroom teachers.

Third, the teachers proposed several improvement measures, including def

ining the roles of extended childcare staff, strengthening their professional training, expanding personnel, and rebranding the program to foster better communication with parents. They emphasized the importance of guidelines to reduce confusion and enhance working conditions, as well as the need for adjustments to operating hours to increase efficiency and accountability.

Additional suggestions included increasing staff to maintain appropriate teacher-to-child ratios, introducing a new name for the program to eliminate its auxiliary connotations, and clearly informing parents about the operational structure of extended childcare. Strengthening documentation processes and prioritizing families with genuine need were also recommended to enhance fairness and efficiency.

This study provides a comprehensive analysis of the realities and improvement measures for extended childcare as experienced by workplace childcare center homeroom teachers. The findings serve as foundational data for enhancing the operational structure of extended childcare, supporting teachers' work environments, and delivering high-quality childcare services. Furthermore, the study is expected to contribute to policy and institutional discussions and offer effective strategies for the efficient management of extended childcare in workplace childcare centers.

부록

연구 설명서

연장보육을 경험하는 직장어린이집 담임교사의 인식

성신여자대학교 일반대학원 유아교육학과

지도교수: 배지희

연구자: 남영현

안녕하십니까?

저는 성신여자대학교 일반대학원에서 유아교육을 전공하고 있는 남영현입니다. 본 연구는 직장어린이집 담임교사들이 연장보육에 대해 어떤 경험과 요구사항이 있는지 알아보고, 보육지원체계의 안정화와 보육교사의 근무 환경 개선을 위한 기초자료를 마련하는 것에 목적이 있습니다.

본 연구는 자료 수집을 위하여 연구 참여자와 직접 대면을 통한 개별면담으로 총 2회 이루어질 예정이며, 면담 소요 시간은 약 40분~60분입니다. 개별면담이 이루어지며, 면담내용 이해를 돕기 위해 음성녹음 및 연구자의 현장노트작성이 함께 이루어질 예정입니다. 또한 연구 자료로 수집된 참여자의 개인정보(이름, 근무기관 등)은 모두 익명으로 표기될 예정이며, 공개를 원하지 않은 내용은 말씀해주시면 모두 삭제할 것입니다.

본 연구에 대한 참여여부는 연구 참여자의 결정에 따라 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있습니다. 더불어 연구 참여 중단을 요청하실 경우, 수집한 개인정보와 면담 자료는 즉시 폐기하도록 하겠습니다.

본 연구에 대한 추가 설명이 필요하거나 궁금한 사항이 생길 경우 연구자에게 언제든지 연락주시면 답변해드리도록 하겠습니다.

선생님의 귀한 시간을 내주시어 감사합니다.

