육아정책연구
제3권 제2호(2009.12.) 48~70.

보육시설 대체교사 지원 사업의 실태와 개선방안

안재진[1)]
김문정[2)]

요 약

본 연구는 2009년부터 시작한 중앙정부의 보육시설 대체교사 지원 사업의 현황과 문제점을 파악하고, 대체교사 지원 사업 관계자들의 의견을 바탕으로 개선 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 보육시설 대체교사 지원 사업의 현황을 파악하고, 사업 운영 주체인 전국의 보육정보센터장, 사업관리자 및 대체교사들을 대상으로 대체교사 지원 사업과 관련된 의견을 수렴하였다.

이를 토대로 1) 대체교사 인력의 효율적 확보를 위한 방안, 2) 대체교사의 필요성과 역할에 대한 인식 개선, 3) 융통성 있는 제도 운영, 4) 대체교사 교육 관련 규정 명시, 5) 사업모형의 지속 가능성에 대한 고민 등 새롭게 시작된 중앙정부의 보육시설 대체교사 지원 사업의 효율적인 운영을 위한 개선방안을 제시하였다.

주제어: 보육시설 대체교사, 대체교사 지원 사업, 보육정보센터

* 본 연구는 육아정책개발센터의 2009년도 수시과제 '보육시설 대체교사 지원 사업의 효과 분석 및 운영 방안 연구'의 일부를 요약·정리한 것임.

1) 육아정책개발센터 부연구위원
2) 육아정책개발센터 연구원

Ⅰ. 서론

보육서비스의 질은 보육교사의 질과 밀접하게 연관되어 있다는 것은 널리 알려진 사실이다. 또한 우수한 보육교사를 확보하기 위한 전략으로 근무여건 및 처우개선의 중요성은 많은 연구를 통해 지속적으로 논의되어 왔다.

보육교사들은 긴 근무시간과 적은 보수, 과다한 업무에 시달리고 있으며, 보육의 공백을 우려하여 휴가나 보수교육 기회를 제대로 보장받지 못하고 있는 실정이다. 그동안 직원의 출산휴가, 연가, 보수교육 등으로 인한 공식적 부재 시 보육교사의 업무를 보완하는 방법이 시설장이나 다른 보육교사가 겸무하는 등 임시방편으로 이루어져 다른 교사의 부담을 가중시키는 것은 물론 보육의 질 저하를 가져오는 결과를 초래했다.

실제로 보육현장에서 연수나 보수교육을 받을 때 대체교사 채용 여부를 조사한 결과, 전체 82.4%가 채용하지 않는 것으로 나타났으며, 대체교사 채용 시의 어려움으로는 52.6%가 '대체교사를 구하기 어렵다'고 답하였다(유희정, 이미화, 2004). 또한 황해익, 박성미, 김정신, 박선혜(2008)의 연구에 따르면, 연수나 보수교육 시 가장 바람직한 대처방안으로는 대체교사 채용이라는 응답이 52.1%로 가장 많았고, 다음으로 동료교사의 합반(23.3%), 보조교사 채용(12.4%)로 나타나, 대체교사 채용이 보육공백을 메울 수 있는 가장 바람직한 방법으로 여겨지고 있었다. 그러나 실제 대처방법으로는 시설장이 대체하거나 다른 동료교사들이 대체한다는 응답이 각각 20.7%, 17.8%로 나타나, 결과적으로 시설장이나 동료교사가 부재한 교사의 자리를 대신하는 경우가 가장 많았으며 대체교사를 채용하는 경우에도 시설장이 주변 사람을 채용한다는 응답이 25.7%로 보육정보센터를 이용하여 대체교사를 채용한다는 응답(18.0%)보다 더 많은 비율을 차지했다. 또한 지방자치단체에서 대체교사를 파견한다면 어느 정도로 활용할 것인가에 대해 시설장과 보육교사 모두 적극적으로 활용하겠다는 의견을 보여, 대체교사 채용에 있어 지방자치단체의 지원을 필요로 하고 있음을 알 수 있다.

따라서 보육교사들에게 불가피한 사정이 발생했을 때 대체교사를 원활히 활용할 수 있도록 제도적 지원 장치가 뒷받침되어야 한다. 현재 지방자치단체별로 대체교사 지원 사업을 일부 실시하고 있으나, 지원내역이 지방자치단체별로 달라 혼란스러울 뿐더러 지원방식도 비용지원에만 그칠 뿐, 대체교사 인력 풀 구축 및 관리가 제대로 이루어지지 않고 있어 보육현장에서 활발하게 이용되지 못하고

있는 실정이다. 이에 정부에서는 보육교사의 직무환경개선을 위한 대응책으로 대체교사 지원시스템을 구축하여 2009년도부터 전국의 보육정보센터를 중심으로 대체교사 지원 사업을 실시하고 있다. 이는 대체교사를 필요로 하는 시설이 각 지역의 보육정보센터에 신청을 하면 보육정보센터에서 자격을 갖춘 대체교사를 직접 시설에 지원해주는 사업으로 기존의 지방자치단체에서 시행하고 있는 대체교사 지원 사업에 비해 한층 진일보한 형태이다.

본 연구에서는 현재 추진 중인 중앙정부의 대체교사 지원 사업의 현황을 파악하고, 사업 관계자들의 의견을 수렴하여 분석한 후, 이를 바탕으로 중앙정부의 대체교사 지원 사업의 문제점과 개선방향을 제시하고자 한다. 이에 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 중앙정부의 대체교사 지원 사업 현황은 어떠한가?

둘째, 사업 관계자들이 인지하는 대체교사 지원 사업의 문제점과 개선방안은 무엇인가?

Ⅱ. 중앙정부의 대체교사 지원 사업 현황

1. 중앙정부의 대체교사 지원 사업 개요

현재 일부 지방자치단체에서는 대체교사 지원 사업을 실시하고 있으나, 지원 내용이 비용지원에 그치고 있어 보육시설 입장에서는 대체인력의 확보가 어렵고, 대체교사의 질 관리가 제대로 이루어지지 못하는 문제 등으로 인해 활성화되고 있지 못하다. 따라서 중앙정부에서는 2009년부터 보육정보센터에서 월급제 방식으로 대체교사 인력을 상시 채용하여 시설 요청에 따라 지원하는 형태의 새로운 대체교사 지원 사업을 시작하였다. 사업시작 첫 해인 2009년에는 대체교사 450명에 대한 예산 29억 원이 편성되었다.

중앙정부의 대체교사 지원 사업은 기존의 지방자치단체의 사업이 그대로 유지되면서 보충적인 방식으로 운영이 되기 때문에 교사의 연가에 한해 사용할 수 있으며, 보수교육이나 경조사 등의 기타 사유에 대해서는 기존의 지방자치단체의 사업(예산)으로 지원하도록 되어 있다. 중앙정부의 대체교사 지원 방식을 기존 지방자치단체의 방식과 비교하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 중앙정부와 지방자치단체의 대체교사 지원 사업 비교

구 분	중앙정부	지방자치단체
교사채용 방식	월급제	일당제
사업 방식	보육정보센터에서 대체교사 채용 → 시설요청 → 대체교사 지원	시설장이 대체교사 이용 → 시군구에 비용 청구 → 수령
장점	- 대체교사의 질 관리 가능 - 대체교사의 고용 안정 제고 - 보육시설의 대체교사 사용 활성화	- 대체교사의 시기별 수급 조절 가능 - 접근성 해소 유리(지역적으로 분산되어도 지원 가능)
단점	- 수요가 특정시기에 집중될 경우, 지역적으로 분산된 경우 지원 어려움 - 보육시설 요청시 즉각 지원 어려움	- 대체교사 확보의 어려움 - 대체교사 질 관리의 한계 - 사업 집행률 저조

2. 대체교사 인력 배정 및 채용 현황

대체교사 인력의 채용은 전국의 시도 및 시군구 보육정보센터 42개소를 통해 이루어지며, 중앙보육정보센터는 대체교사 지원 사업을 총괄하면서 교육과 통계정보 수집, 평가 및 피드백 등의 업무를 담당하고 있다. 대체교사는 중앙보육정보센터의 소속이나 채용과 파견은 각 보육정보센터에서 개별적으로 이루어진다. 대체교사의 인력 배정은 시도별 보육교사 종사비율에 따라 분배하며, 각 보육정보센터에서 대체교사를 거주 지역별로 고르게 분포되어 채용하도록 하기 위해 관할 지역 내에서도 지역별로 인원 배정이 되어 있다. 즉, 한 보육정보센터에서 3개 시를 관할하고 있다면 각 시별로 인원 배정이 되어 있어 한 지역에서 대체교사를 확보하지 못하더라도 남은 인원을 다른 지역에서 충원하지 못하도록 되어 있다.

다음 <표 2>는 2009년 11월 27일 현재 각 보육정보센터별 대체교사 채용 현황이다. 전체적으로 관리인력의 93%와 대체교사의 87%가 채용된 상태이며, 지역별로 채용률의 편차가 커서 일부 지역에서는 할당된 인원의 절반도 채용하지 못한 것으로 나타난다. 반면, 일부 센터는 할당된 사업량보다 채용인원이 많은 것으로 나타나는데, 이는 상반기에 채용하지 못했던 인원을 하반기에 들어서서 신청 시설이 많아지면서 충원했기 때문인 듯하다. 19개 정보센터에서는 관리자가 관리업무와 대체교사 업무를 병행하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 보육정보센터별 대체교사 채용 현황

지역	센터명	총사업량	관리인력		대체교사	
			사업량	채용	사업량	채용
합 계 (42개소)		482	45	42	437	380
서울	서울시	15	4	4	11	16
	강남구*	8	1	1	7	8
	강동구	7	1	1	6	9
	관악구*	8	1	1	7	8
	금천구*	7	1	1	6	7
	노원구*	10	1	1	9	9
	도봉구*	7	1	1	6	8
	동작구*	6	1	1	5	5
	서초구*	7	1	1	6	8
	성동구*	8	1	1	7	10
	영등포구*	7	1	1	6	8
부산	부산	23	1	1	22	19
대구	대구	20	1	1	19	19
인천	인천	16	1	1	15	12
	부평*	5	1	1	4	3
광주	광주	17	1	1	16	16
대전	대전	15	1	1	14	13
울산	울산	10	1	1	9	9
경기	경기도*	15	1	1	14	3
	부천시*	11	1	1	10	8
	성남시	12	1	1	11	11
	수원시*	10	1	1	9	8
	시흥시*	9	1	1	8	8
	안산시*	10	1	1	9	5
	안양시*	7	1	1	6	6
	의왕시	2	1	1	1	1
	이천시*	5	1	1	4	5
	평택시	10	1	0	9	4
	경기북부	13	1	1	12	9
	고양시	14	1	1	13	11
	의정부시	9	1	1	8	9
강원	강원	12	1	0	11	10
	강릉	2	1	1	1	1
충북	충북	16	1	1	15	8
충남	충남	19	1	1	18	7
전북	전북	23	1	0	22	18
전남	전남	20	1	1	19	11
경북	경북	17	1	1	16	14
	포항	5	1	1	4	4
경남	경남	26	1	1	25	16
	진주*	9	1	1	8	7
제주	제주*	10	1	1	9	9

주: 11월 27일 현재 채용현황임. *는 관리자가 대체교사를 겸직하는 센터임.
자료: 중앙보육정보센터 내부자료.

대체교사의 자격은 보육교사 자격증 소지자(성범죄 경력 및 결격사유 등 기본 조건 조회)이며, 원칙적으로 2년 이상 경력자에 기존 보육교사의 이탈을 막기 위해 6개월 이상 휴직자로 제한하였으나, 현재는 대체교사 채용의 어려움으로 인해 이러한 제한들이 대부분 완화된 상태이다. 10월말 현재 계획된 채용인원 482명(관리자 45명 포함) 중 419명이 채용되어 약 86.9%의 채용률을 보이고 있다.

대체교사는 주 5일 근무를 원칙으로 하며(시설지원이 없을 시 보육정보센터 근무), 월 급여는 120만원(보험료 등 제비용 포함)에 교통비 10만원이 별도 지급된다. 한편 각 보육정보센터에는 대체교사 중 1인(중앙보육정보센터는 2인)이 관리자 업무를 하도록 되어 있어, 신규 대체교사에 대한 오리엔테이션, 임면보고(경력관리), 시설 매칭, 대체교사 지원에 대한 모니터링 및 평가 업무를 담당한다.

3. 지원내용 및 지원방식

대체교사 지원은 보육교사의 연가(주중 5일/인)에 대해 지원하며, 시설별로 1명씩 우선 지원되도록 선정한다. 주중 5일은 연속 지원으로 분할 사용이 불가하며, 토요일은 지원되지 않고, 주중 공휴일은 지원한 것으로 간주한다(이월 불가). 지원 대상은 현 시설에서 1년 이상 근무한 보육교사로, 시군구에 임용보고된 자에 한해 채용일 기준으로 근무기간을 계산한다. 단, 보육교사를 겸직하고 있는 시설장 및 대표자에 대해서는 지원되지 않는다.

시설의 대체교사 지원은 e-보육시스템을 통해 2개월 단위(3~4월/5~6월/7~8월/9~10월/11~12월)로 이루어진다. 시설당 회기별로 1회 신청이 가능하며, 1차 희망기간 중 신청시설이 대체교사 수를 초과할 경우 우선순위 기준(5인 미만 소규모 시설, 경력이 많은 교사, 평가인증통과시설, 서울형 어린이집 등)에 의해 선정하고, 1차 희망기간에 지원이 이루어지지 않은 시설에 대해서는 2차 신청기간으로 대체교사 파견 일정을 조정한다. 대체교사 지원 이후 이용시설 및 대체교사를 대상으로 평가가 이루어진다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집 방법

조사대상은 현재 대체교사 지원 사업을 운영 중인 전국 보육정보센터의 센터장 및 대체교사 지원사업의 관리자와 대체교사들이다. 전수조사를 목표로, 전국의 42개 보육정보센터(중앙보육정보센터 제외)에 소속된 대체교사 수를 확인하여 센터장, 관리자, 대체교사 대상의 질문지 3종을 보육정보센터로 우편 발송, 수거하였으며, 조사기간은 2009년 9~10월 중이었다. 최종 질문지 수거 현황은 다음 <표 3>과 같다. 보육정보센터 중 한 곳은 관리자 업무를 담당하는 직원이 두 명이라고 하여 관리자 두 명에게 설문조사를 실시하였다.

<표 3> 우편 설문조사 수거 현황

	질문지 배부	질문지 수거
소장	42	41
관리자	44	43
대체교사(관리자 제외)	392	381

2. 조사내용

조사내용은 보육정보센터 및 응답자의 일반적 특성 외에 대체교사 지원 사업 운영 현황 및 대체교사 지원 사업과 관련된 의견(대체교사 지원 사업의 기대효과, 운영 시 어려움, 대체교사의 처우에 관한 의견, 대체교사의 교육 관련 의견, 향후 대체교사 지원 사업 지속 시의 문제점 등)으로 구성되어 있다. 대체교사 지원 사업에 관한 전반적 의견은 설문지 3종에 공통으로 포함되어 있으며, 사업의 전반적인 운영과 관련된 내용은 센터장과 관리자들에게만 질문하였다. 보육정보센터의 센터장, 사업관리자, 대체교사를 대상으로 한 조사문항은 각각 <표 4>와 같다.

3. 자료 분석

자료 분석은 SPSS 14.0 통계패키지를 활용하여 집단별 기술분석을 실시하였다. 센터장과 관리자의 경우 전수조사를 하였음에도 불구하고 사례수가 너무 작기 때문에 집단 간 차이의 통계적 유의미성 검증은 적절치 않아 생략하였다.

<표 4> 설문조사 내용

질문지 종류	구분	문항
센터장용	일반적 사항	- 소속, 성별, 연령, 학력, 전공
	대체교사 사업 관련 의견	- 대체교사 지원사업의 기대효과 - 사업관리자업무 대체교사담당에 대한 생각 - 대체교사 지원사업 지속의 문제점
	대체교사 사업 현황	- 대체교사 지원 사업의 어려움 - 대체교사 모집의 어려움 - 대체교사 홍보 - 대체교사 교육시 어려운점 - 대체교사 지원사업의 부담정도 - 휴가기간 채용한 대체교사 유무
관리자용	보육정보센터 일반사항	- 관할지역 - 지역특성 - 대체교사 수(정원, 현원)
사업관리자용	일반적 사항	- 성별, 연령, 혼인여부, 거주지역, 소속기관 최종학력, 전공, 소지자격, 교사경력 최근 휴직기간, 대체교사 경력, 담당업무
	대체교사 사업 관련 의견	- 대체교사 지원사업의 기대효과 - 대체교사 지원사업 운영시 어려운점 - 대체교사 모집이 어려운 이유 - 대체교사의 처우개선 사항 - 대체교사 보육시설 매칭시 어려운점 - 대체교사 신청률 저조한 이유 - 대체교사의 적정 근무기간 - 대체교사로서의 가장 중요한 자질
		- 적절한 대체교사 교육주기 - 대체교사 교육의 어려운 점 - 향후 대체교사 지원사업 지속의 문제점
	대체교사 사업 현황	- 휴가기간에 신청한 시설의 증가율 - 신청시설 지원율 높이는 방법 - 대체교사들의 중도 퇴직사유 - 대체교사 교육 빈도 - 대체교사 교육 내용
대체교사용	일반적 사항	- 성별, 연련, 혼인여부, 저주지역, 소속기관 최종학력, 전공, 소지자격, 교사경력, 최근 휴직기간, 대체교사 경력
	대체교사 사업 관련 의견	- 대체교사 지원사업의 기대효과 - 대체교사 처우에 있어 가장 시급히 개선해야할 사항 - 대체교사의 적당한 근무기간 - 대체교사로서 가장 중요한 자질

Ⅳ. 연구결과

1. 관리자 및 대체교사의 일반적 특성

설문조사에 응답한 대체교사 및 관리자들의 일반적 특성은 다음 <표 5>와 같다. 관리자는 대체교사 중 1명이 담당하고 있기는 하나 별도의 업무를 담당하고 있기 때문에 이를 고려하여 별도로 분석하였다. <표 5>에 나타난 바와 같이, 관리자를 포함한 대체교사 전원이 여성이었으며, 연령은 30대가 가장 많았다. 관리자들의 평균 연령은 대체교사보다 낮았다. 학력은 대체교사의 경우 전문대졸이 가장 많았으나, 관리자는 대졸이 절반 이상이었다. 따라서 대체교사 중 비교적 젊고 학력이 높은 사람을 관리자로 선호하는 경향을 보여준다. 전공은 유아교육학 전공자가 가장 많았으며, 미혼보다 기혼이 많았고, 기혼인 경우 대부분 자녀가 있었다. 따라서 대체교사들 중에는 자녀가 있는 기혼 여성이 상대적으로 많다는 것을 알 수 있다. 소지자격은 보육교사 1급이 가장 많았으며, 시설장(원장) 및 유치원 2급 정교사 자격증 소지자도 상당수 있었다.

<표 5> 관리자 및 대체교사의 일반적 특성

구분	관리자	대체교사	구분	관리자	대체교사
성별			혼인여부		
남	0.0(0)	0.0(0)	기혼	60.5(26)	62.2(237)
여	100.0(42)	100.0(380)	미혼	39.5(17)	36.0(137)
연령			자녀수		
20대	31.0(13)	28.4(106)	1명	44.4(8)	23.2(54)
30대	50.0(21)	40.2(150)	2명	38.9(7)	56.2(131)
40대 이상	19.0(8)	31.4(117)	3명	11.1(2)	12.4(29)
평균(표준편차)	33.0(6.0)	35.4(7.6)	없음/무응답	5.6(1)	8.2(19)
학력			소지자격(복수응답)		
고졸 이하	2.3(1)	17.9(67)	원장(시설장)	59.5(25)	34.7(131)
전문대졸	25.6(11)	47.9(179)	보육교사 1급	79.1(34)	67.6(252)
대졸	53.5(23)	29.1(109)	보육교사 2급	16.3(7)	27.5(104)
대학원졸	16.3(7)	1.9(7)	보육교사 3급	0.0(0)	3.2(12)
기타	2.3(1)	3.2(12)	유치원 1급 정교사	7.0(3)	5.6(21)
전공(복수응답)			유치원 2급 정교사	46.5(20)	34.1(129)
유아교육학	64.3(27)	46.2(156)	유치원 준교사	2.3(1)	0.3(1)
보육학	14.3(6)	15.4(52)	간호사(조무사)	7.0(3)	1.9(7)
사회복지학	7.1(3)	13.0(44)	사회복지사	9.3(4)	11.9(45)
아동학	23.8(10)	5.6(19)	영양사	0.0(0)	0.0(0)
가정(관리)학	2.4(1)	3.0(10)	조리사	2.3(1)	3.4(13)
기타	0.0(0)	19.9(67)	기타	4.7(2)	5.6(21)

한편 대체교사들의 보육교사 근무경력을 살펴보면, 관리자는 대부분 3년 이상인 반면, 대체교사는 3년 미만이 32.5%로 가장 많았다. 관리자의 평균 보육교사 근무경력은 약 6년이었으며, 대체교사는 5년이었다. 따라서 대체로 근무경력이 긴 사람을 관리자로 선호하는 것을 알 수 있다(표 6, 7 참조).

<표 6> 관리자 및 대체교사의 보육교사 경력

단위: %(명)

구분	관리자	대체교사
3년 미만	22.2(8)	32.5(116)
3년 이상 5년 미만	27.8(10)	25.2(90)
5년 이상 10년 미만	22.2(8)	31.9(114)
10년 이상 15년 미만	22.2(8)	8.7(31)
15년 이상	5.6(2)	1.7(6)
계	100.0(36)	100.0(357)

<표 7> 관리자 및 대체교사의 보육교사 경력 및 휴직기간

단위: 명, 개월

구분	사례수	평균	표준편차	최소값	최대값
관리자					
교사 경력	36	78.9	56.9	3	228
최근 휴직기간	11	14.0	10.8	1	36
대체교사					
교사 경력	357	60.0	43.9	2	302
최근 휴직기간	183	17.0	30.9	0	204

2. 대체교사 사업의 운영 및 관리실태

대체교사 사업의 운영 및 관리실태는 실제로 관리 및 운영 업무를 담당하고 있는 센터장과 관리자를 대상으로 의견을 수집하였다. 문항에 따라 센터장과 관리자에게 동일한 질문을 하기도 하였으며, 담당 업무를 고려하여 센터장이나 관리자 중 한쪽에만 질문을 하기도 하였다.

가. 사업 운영상의 어려움

대체교사 지원사업의 가장 큰 어려움이 무엇인지 묻는 질문에 대해 센터장과 관리자 모두 대체교사 모집의 어려움을 가장 큰 어려움으로 꼽았으며, 이 밖에

예산부족과 수급조정의 어려움 순으로 응답비율이 높았다. 센터장은 상대적으로 대체교사 모집의 어려움과 사업비 예산이 없다는 점을 더 큰 어려움으로 인식한 반면, 관리자는 수급조정의 어려움과 대체교사 및 시설과의 의사소통 등 실제 사업진행 과정상의 어려움을 더 크게 인지하고 있었다. 한편, 기타 의견으로는 대체교사에 대한 시설의 인식이 부족하다는 응답이 있었으며, 먼 거리에 있는 시설 지원이 어렵다는 응답과 신청시설만 계속 신청을 해서 지원의 중복 문제를 제기한 응답도 있었다(표 8 참조).

<표 8> 대체교사 지원사업의 어려움

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
대체교사 모집 어려움	35.0(14)	27.9(12)
예산부족(사업비 예산이 없음)	27.5(11)	18.6(8)
신청시설 수가 너무 적음	2.5(1)	4.7(2)
수급조정이 어려움(특정시점에서만 신청이 몰림)	15.0(6)	20.9(9)
대체교사 관리 및 교육	5.0(2)	4.7(2)
대체교사 및 시설과의 의사소통	12.5(5)	16.3(7)
기타	2.5(1)	7.0(3)
계	100.0(40)	100.0(43)

한편, 대체교사 지원 사업 운영상의 가장 큰 어려움으로 꼽힌 대체교사의 모집이 어려운 이유에 대해서는 센터장의 25.0%가 지역 내 보육교사 인력 부족을 가장 큰 원인으로 뽑은 반면, 관리자는 36.6%가 낮은 처우라고 응답해 대체교사 모집이 어려운 이유에 대한 인식이 센터장과 관리자 간에 다른 결과를 보였다. 이밖에 대체교사의 불안정한 고용형태와 매주 다른 시설에 지원을 나가야 하는 대체교사의 근무조건이 주요한 어려움으로 인식되었다. 대체교사 모집에 어려움이 없다고 응답한 비율은 센터장 17.5%, 관리자 7.3%에 불과했다(표 9 참조).

대체교사 지원 사업 관리자의 주요 업무는 대체교사를 신청한 보육시설에 지원 인력을 매칭하는 것이다. 이처럼 대체교사를 보육시설에 매칭할 때 어려운 점으로는 가장 많은 관리자들이 보육시설의 수요가 특정 시점에 몰린다는 점을 들었다(30.2%). 다음으로 25.6%의 관리자들은 교통비 지원이 정액으로 이루어지기 때문에 멀리 떨어진 보육시설을 지원하는 것이 어렵다고 응답했다(표 10 참조).

<표 9> 대체교사 모집이 어려운 원인

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
불완전한 고용형태(계약직)	17.5(7)	19.5(8)
센터가 포괄하는 지역이 너무 넓어서	10.0(4)	9.8(4)
낮은 처우	20.0(8)	36.6(15)
지역 내 보육교사 인력 부족	25.0(10)	12.2(5)
대체교사의 업무조건(매번 다른 시설 지원 등)	17.5(4)	14.6(6)
대체교사 모집에 어려움이 없음	17.5(7)	7.3(3)
계	100.0(40)	100.0(41)

<표 10> 대체교사와 보육시설 매칭시 어려운 점

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
시설의 수요가 특정 시점에 몰린다	30.2(13)
교통비 지원이 정액이어서 멀리 떨어진 보육시설의 지원이 어렵다	25.6(11)
보육시설의 신청이 저조하여 대체교사가 유휴인력이 되곤 한다	14.0(6)
보육시설이나 대체교사의 요구사항과 불만이 많아 대응이 어렵다.	14.0(6)
매칭방식이 전산화되지 않아 일일이 수기로 확인하는 것이 어렵다	2.3(1)
기타	14.0(6)
계	100.0(43)

나. 시설 지원 현황

대체교사 지원사업의 시행에 앞서, 여름 휴가기간인 7~8월에 대체교사에 대한 수요가 증가할 것이라는 우려가 있었기 때문에 실제 휴가기간 동안 대체교사의 신청 시설 수가 증가한 정도를 조사하였다. 조사결과, 증가했다는 응답이 86.0%로 대다수였으며, 이전 시기와 비슷했다는 응답이 14.0%였다. 오히려 감소했다는 응답은 없었다. 신청시설 수가 증가한 정도는 30~50% 증가했다는 응답이 37.2%로 가장 많았으나, 2배 이상 급격히 증가했다는 응답도 30.2%나 되어서 계절적 수요에 따른 수급조정이 어려웠을 것이라 예상된다(표 11 참조).

한편, 7~8월을 제외하고는 대체교사를 신청하는 시설 수가 예상보다 많지 않았는데, 대체교사에 대한 신청률이 저조한 이유로, 관리자들은 대체교사의 필요성에 대한 시설장들의 인식 부족을 응답한 비율이 46.3%로 가장 많았다. 이 밖에 교사의 연중 휴가 사용이 어려워서라는 응답이 17.7%, 시설장들이 시설 공개를 꺼린다는 응답이 14.6%로 아직까지 교사의 휴가 사용 및 대체교사의 필요성

에 대한 인식이 상대적으로 저조하다는 것을 알 수 있다. 이는 현재 보육교사들이 처한 열악한 근무여건을 보여준다. 즉, 교사에게 연차 휴가를 주지 않아도 기존에 아무런 문제가 없었으며, 대체교사가 없이도 시설 운영이 가능하다는 생각이 팽배하기 때문에 대체교사 신청을 기피하는 것이다(표 12 참조).

<표 11> 휴가기간(7~8월)에 신청한 시설 수의 증가율

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
급격히 증가함(2배 이상)	30.2(13)
다소 증가(50%이상)	18.6(8)
약간 증가(30~50%)	37.2(16)
이전의 시기와 비슷(30% 이내로 증가 또는 증가하지 않음)	14.0(6)
오히려 감소함	0.0(0)
계	100.0(43)

<표 12> 대체교사에 대한 신청률이 저조한(저조했던) 이유

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
홍보부족	12.2(5)
대체교사의 필요성에 대한 시설장들의 인식 부족	46.3(19)
시설장들이 시설공개를 꺼림	14.6(6)
신청절차나 규정이 까다로움(지원기간 주 5일로 고정 등)	7.3(3)
교사의 연중 휴가 사용이 어려워서	17.1(7)
기타	2.4(1)
계	100.0(41)

대체교사를 신청하는 시설 수가 적을 경우, 관리자들은 대체교사들이 유휴인력이 되지 않도록 하기 위해 지원율을 높여야 한다는 부담감을 갖게 되는데, 신청시설 수가 적을 경우 대다수의 관리자들은 직접 관할 보육시설에 전화하여 대체교사 사용을 권하거나(81.4%), e-보육 업무연락을 통한 공지나 이메일, 문자 등을 이용하여 홍보하는 방법(74.4%)을 사용하고 있었다. 특별한 조치를 취하지 않는다는 응답은 전무해서, 모든 관리자들이 신청률이 저조할 경우 이를 높이기 위해 노력하고 있는 것으로 나타났다. 기타 응답으로는 평가인증을 준비하는 시설이나 교사를 구인 중인 시설에 유휴인력으로 활용하도록 지원한다는 응답이 가장 많았다(표 13 참조).

<표 13> 신청시설 수가 적을 경우 지원율을 높이는 방법(복수응답)

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
관리자가 관할 보육시설에 전화하여 대체교사 사용을 권유	81.4(35)
대체교사가 직접 아는 시설에 전화하여 대체교사 신청을 권유	14.0(6)
e-보육 업무 연락을 통한 공지나 이메일, 문자 등을 이용하여 홍보	74.4(32)
특별한 조치를 취하지 않음	0.0(0)
기타	14.0(6)

다. 채용 및 중도퇴직

앞서 대체교사 지원사업의 현황에서 살펴본 바와 같이, 대체교사의 채용은 대체교사 지원 사업을 시작한 3월부터 점진적으로 증가하여 7월부터 10월까지는 약 85% 안팎의 채용률을 유지하고 있다.

7~8월의 여름 휴가기간에 수요가 몰릴 것으로 예상됨에 따라 이에 대비하여 대체교사를 추가로 채용했는지 묻는 질문에, 센터장의 34.1%가 대체교사를 채용하였다고 응답하였다. 휴가기간을 앞두고 채용한 대체교사의 수는 최소 1명에서 최대 4명까지 분포하고 있으며, 1명을 고용했다는 응답이 46.2%로 가장 많았고, 대부분 1~2명 정도인 것으로 나타났다(표 14 참조).

<표 14> 휴가기간 채용한 대체교사 유무

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
대체교사를 채용함	34.1(14)
대체교사를 채용하지 않음	65.9(27)
계	100.0(41)

한편, 관리자들이 인식한 대체교사들의 중도퇴직 주요 사유로는 시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식 부족이라는 응답이 37.2%로 가장 높아 대체교사에게 보조교사나 보육도우미의 역할을 기대하는 등 아직까지도 대체교사의 역할에 대한 명확한 인식이 보육시설에 정착하지 못했음을 알 수 있다. 대체교사의 역할에 대한 인식 변화는 대체교사 지원 사업의 활성화를 위해 반드시 선행되어야 할 것이다. 그 밖에 개인적 사유 다음으로, 낮은 처우(급여)와 고용안정성 부재라는 응답이 각각 20.9%, 11.6%를 차지해 대체교사의 근무여건으로 인해 중도퇴직이 주로 발생한다는 응답이 전체의 약 3분의 1을 차지했다(표 15 참조).

<표 15> 대체교사들의 중도 퇴직 사유

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식 부족 (보조교사, 보육도우미 역할 기대)	37.2(16)
개인적 사유	25.6(11)
낮은 처우(급여)	20.9(9)
고용안정성 부재	11.6(5)
시설에서의 정교사 근무 제의	2.3(1)
기타	2.3(1)
계	100.0(43)

라. 홍보 및 교육

보육정보센터의 센터장들을 대상으로 대체교사 지원 사업의 홍보 방법을 질문한 결과, 대다수의 센터장들이 e-보육 업무연락 공지를 통한 홍보와 시설장 모임이나 교육기회를 활용하여 홍보를 하고 있었으며, 직접 보육시설에 전화를 걸어 대체교사 활용을 권유한다는 응답이 34.1%를 차지했다. 한편, 기타 홍보 방법으로는 홈페이지를 통한 홍보가 가장 많았으며, 리플릿과 현수막 등의 홍보자료도 일부 활용하고 있는 것으로 나타났다(표 16 참조).

<표 16> 대체교사 지원사업의 홍보 방법(복수응답)

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
e-보육 업무연락 공지를 통해	78.0(32)
시설장 모임이나 교육기회 등을 활용	75.6(31)
시설에 직접 전화를 걸어 활용 권유	34.1(14)
공문발송 등 서면통지	14.6(6)
이메일이나 문자메시지 활용	9.8(4)
홍보하지 않음	0.0(0)
기타	14.6(6)

보육정보센터의 주된 역할 가운데 하나는 대체교사에 대한 교육이다. 대체교사 관리자들을 대상으로 신규교사에 대한 교육을 제외한 대체교사 대상 교육 빈도를 조사한 결과, 회기별 1회라는 응답과 사업시행 이후 1회 실시했다는 응답이 30.2%로 가장 많았다. 월 1회 이상 실시한다는 응답은 20.9%였으며, 기타 응답 중에는 시도 센터에서 일괄적으로 실시하거나, 주기적인 면담이나 대체교사 자체모임으로 교육을 대신한다는 응답도 있었다.

한편, 대체교사 교육의 어려운 점은 크게 '시간'과 '예산'의 문제로 구분된다. 대체교사의 근무조건이 주 5일 지원을 나가도록 되어 있어 교육시간을 내기가 어렵다는 응답이 가장 많았으며, 사업 예산이 배정되지 않음으로 인해 예산이 없어 어렵다는 응답이 그 다음이었다. 기타 응답은 지역이 넓어 모이기가 어렵다는 점이었다(표 17 참조).

<표 17> 대체교사 교육 시 어려운 점

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
주5일 지원을 나가므로 교육시간을 내기가 쉽지 않음	53.7(22)	53.5(23)
교육에 필요한 예산이 없음	41.5(17)	39.5(17)
대체교사들이 교육참여를 원치 않음	0.0(0)	0.0(0)
강사섭외, 프로그램 구성 등의 어려움	0.0(0)	2.3(1)
기타	4.9(2)	4.7(2)
계	100.0(41)	100.0(43)

대체교사 교육은 센터별로 다양하게 이루어진다. 대체교사 교육 내용에 해당하는 것을 중복응답하도록 한 결과, 가장 많이 다루고 있는 내용은 대체교사의 준수사항과 대체교사 지원 사업에 대한 소개, 그리고 보육교사의 업무와 관련된 내용이었다. 기타 내용으로는 건강·위생·영양교육, 교사의 자질, 보육시설 운영 안내, 시설에서의 대처방안, 영유아와의 상호작용, 평가인증 관련 내용 등이 있었으며, 수업 진행에 활용할 수 있는 음률지도, 동화구연, 전통교육 등을 포함시키는 경우도 있었다. 이처럼 대체교사 교육이 센터별로 다양하게 이루어지고 있어, 교육 내용을 일관성 있게 통일할 필요성이 있는 것으로 보인다(표 18 참조).

<표 18> 대체교사 교육내용에 해당되는 것(중복응답)

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
대체교사 지원 사업 소개	72.1(31)
연령별 교사역할	60.5(26)
대체교사의 준수사항	88.4(38)
보육교사 업무 관련 (일지 및 교육계획안 작성, 일과운영 등)	65.1(28)
안전교육	55.8(24)
보육정보센터 업무소개	31.7(13)
기타	39.5(15)

3. 대체교사 사업 관련 의견

대체교사 사업과 관련된 의견은 센터장과 관리자, 대체교사 모두를 대상으로 질문하였다. 문항에 따라 센터장과 관리자, 대체교사 모두에게 공통으로 질문하기도 하였고, 담당업무에 따라 차별화된 질문을 하기도 하였다.

가. 기대효과

대체교사 지원 사업의 기대효과에 대해 센터장과 관리자, 대체교사 모두에게 질문한 결과는 다음 <표 19>와 같다.

<표 19> 대체교사 지원 사업의 기대효과

단위: %(명)

구분	센터장	관리자	대체교사
보육교사 처우개선	62.5(26)	67.4(29)	67.2(254)
보육서비스의 질적 수준 향상(보육공백 최소화)	22.5(9)	27.9(12)	24.3(92)
일자리창출	0.0(0)	2.3(1)	3.2(12)
보육시설의 운영 안정성 확보	10.0(4)	2.3(1)	4.5(17)
기타	5.0(1)	4.8(2)	0.8(3)
계	100.0(41)	100.0(43)	100.0(378)

대체교사 지원 사업의 가장 큰 기대효과로 센터장과 관리자, 대체교사 모두 보육교사의 처우개선을 꼽았으며, 이로 인해 보육서비스의 질적 수준을 향상시킬 수 있다는 응답이 그 다음이었다. 보육시설의 운영 안정성 확보라는 응답은 센터장에게서 높게 나타났다. 기타 의견으로는 어린이집 일손 돕기, 근로자로써의 정당한 권리를 행사하고 보장받아야 한다는 시설장과 교사의 인식변화를 기대효과로 들었다. 일자리 창출이 대체교사 지원 사업의 기대효과라는 의견은 관리자와 대체교사들만이 소수 응답했다.

나. 대체교사의 처우

관리자와 대체교사들에게 대체교사에 대한 처우에 있어 가장 시급히 개선해야 할 사항이 무엇이라고 생각하는지 질문한 결과, 급여수준 향상이라는 응답이 각각 30.2%, 44.7%로 가장 높았으며, 이어서 고용의 안정성 제고, 호봉인정 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 처우개선비 지급, 대체교사에 대한 인식 개선 등이 있었다.

관리자보다는 대체교사가 급여 수준 향상을 보다 시급한 개선사항으로 꼽았다(표 20 참조).

<표 20> 대체교사에 대한 처우에 있어 개선해야할 사항

단위: %(명)

구분	관리자	대체교사
급여수준 향상	30.2(13)	44.7(170)
지역 실정에 맞는 교통비 지급	9.3(4)	10.0(38)
초과근무수당 지급 (또는 8시간 근무준수)	0.0(0)	2.1(8)
고용의 안정성 제고 (정규직화)	27.9(12)	23.9(91)
호봉인정	23.3(10)	15.5(59)
기타	9.3(4)	3.7(14)
계	100.0(43)	100.0(379)

다. 적정 근무기간

대체교사의 근무 기간(지원 기간)에 대해서는 관리자의 경우 2주라는 응답과 현행과 같은 1주라는 응답이 비슷하게 나타났으나, 대체교사의 경우 현행과 같은 1주일이라는 응답이 64.6%로 압도적으로 많았다. 기타 의견으로는 상황에 맞게 1주 단위로 연장할 수 있도록 해야 한다는 의견이 가장 많았으며, 그 밖에 시설 규모에 따라 차등화해야 한다는 의견, 시설 당 지원 기간을 1년에 4주로 제한해야 한다는 의견, 보수교육이나 출산휴가 기간 동안에도 지원해야 한다는 의견 등이 있었다(표 21 참조).

<표 21> 대체교사의 적정 지원기간

단위: %(명)

구분	관리자	대체교사
현행 1주일	37.2(16)	64.6(244)
2주	39.5(17)	18.8(71)
3주	0.0(0)	3.4(13)
4주 이상	0.0(0)	2.9(11)
시설에서 원하는 만큼 자유롭게 운영	7.0(3)	7.1(27)
기타	16.3(7)	3.2(12)
계	100.0(43)	100.0(378)

라. 대체교사의 자질

대체교사의 자질 중 가장 중요하게 생각하는 것으로는 관리자와 대체교사 모

두 시설의 다양한 상황에 융통성 있게 대처하는 능력이라는 응답이 각각 60.5%, 55.4%로 가장 많았다. 다음으로는 성실한 근무태도와 시설장 및 교사와의 원만한 관계형성이라는 응답이 많았으며, 영유아에 대한 이해라는 응답은 소수였다. 기타 응답은 보기 내용 중 두 가지 이상이 동시에 필요하다는 응답이 많았다(표 22 참조).

<표 22> 대체교사로서 가장 중요한 자질

단위: %(명)

구분	관리자	대체교사
시설의 다양한 상황에 융통성 있게 대응하는 것	60.5(26)	55.4(210)
성실한 근무태도	32.6(14)	25.1(95)
시설장 및 교사와의 원만한 관계형성	7.0(3)	11.1(42)
영유아에 대한 이해	0.0(0)	7.4(28)
기타	0.0(0)	1.1(4)
계	100.0(43)	100.0(379)

이와 같이 대체교사로 근무하는데 있어서는 보육교사로서의 능력보다는 매주 새로운 보육시설에 지원을 나가야 하는 대체교사 사업의 특성상 그러한 상황에 잘 적응하고 대처할 수 있는 능력이 우선시되는 것으로 보인다.

마. 사업 관리자의 역할

센터장에게 질문한 결과, 현재 대체교사 중 1인이 담당하고 있는 사업 관리자의 업무에 대해서는 자격기준, 처우 등을 대체교사와 달리해서 관리자를 별도 채용하는 것이 바람직하다는 의견이 70.0%로 가장 많았고, 현재처럼 대체교사 중 1명이 담당하는 것이 바람직하다는 의견은 7.5%에 불과했다(표 23 참조).

<표 23> 대체교사의 사업 관리자 역할에 대한 의견

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
관리자를 별도로 채용하는 것이 바람직하다 (자격기준, 처우 등을 대체교사와 달리해서)	70.0(28)
현재처럼 대체교사 중 1명이 담당하는 것이 바람직하다	7.5(3)
보육정보센터의 정규직원이 담당하는 것이 바람직하다	17.5(7)
기타	5.0(2)
계	100.0(41)

바. 대체교사 지원 사업 지속 시의 문제점

한편, 센터장과 관리자를 대상으로 대체교사 지원 사업을 지속하는데 있어 가장 큰 문제점을 질문한 결과, 센터장과 관리자 모두 대체교사들의 고용 안정성 부재(비정규직 문제)라는 응답이 각각 31.7%, 38.1%로 가장 많았다. 다음으로 센터장은 우수한 대체교사의 어려움이라고 응답한 비율이 많은 반면, 관리자는 수요의 쏠림 현상으로 인한 수급조절 문제를 들어서 약간의 입장 차이를 보였다. 기타 의견으로는 대체교사 사업의 활용도가 제한되어 있다는 점, 농어촌의 대체교사 수급의 어려움, 보육시설의 대체교사에 대한 인식 부족, 교사의 연가사용에 대한 시설장의 태도, 대체교사의 낮은 처우 등이 있었다(표 24 참조).

<표 24> 대체교사 지원 사업 지속의 가장 큰 문제점

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
대체교사들의 고용안정성 부재(비정규직 문제)	31.7(13)	38.1(16)
정부와 지자체 간의 역할분담의 불명확성	2.4(1)	0.0(0)
보육시설의 신청저조	0.0(0)	2.4(1)
우수한 대체교사 모집의 어려움	22.0(9)	19.0(8)
시기적, 계절적인 수요의 쏠림현상으로 인한 수급조절 문제	14.6(6)	21.4(9)
사업비 미지원	19.5(8)	11.9(5)
기타	9.8(4)	7.1(3)
계	100.0(41)	100.0(43)

Ⅴ. 결론 및 제언

보육시설 대체교사 지원 사업은 올해 처음 도입된 사업으로 보육교사의 처우 개선과 보육공백을 최소화함으로써 보육의 질을 향상시킨다는 목적을 가지고 시행되고 있다. 본 연구에서는 중앙정부의 대체교사 지원 사업의 관리 및 운영 실태를 살펴보고, 사업 관계자들(센터장, 관리자 및 대체교사)이 인지하는 대체교사 지원 사업의 문제점을 토대로 개선방안을 제시하고자 하였다.

대체교사 지원 사업을 운영하는데 있어 가장 큰 어려움은 많은 보육정보센터에서 자격 있는 대체교사를 모집하는 것이 어렵다는 점을 들었다. 특히 보육교사 수가 절대적으로 부족한 지역에서 이러한 현상이 두드러진 것으로 보이며, 대체

교사의 낮은 처우도 원인이 되고 있다. 따라서 자격 있는 대체교사 확보를 용이하게 하기 위해서는 상대적으로 대체교사 모집이 어려운 농어촌 지역에 배치된 대체교사에게는 농어촌 수당을 별도 지급하고 현재 정액으로 지급되는 교통비를 지역에 따라 차등화하여 실비 기준으로 지급하는 한편, 도서·산간 지역으로 지원을 나갈 경우 원거리 교통지원금을 지급하는 방안을 생각해볼 수 있다.

두 번째는 대체교사의 필요성과 역할 등에 대한 보육시설의 인식 부족을 들 수 있다. 보육시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식이 부족하여 보조교사나 보육도우미 역할을 기대하는 경우가 많은 것으로 나타났으며, 이는 대체교사들의 가장 큰 중도퇴직 사유가 되고 있다. 이는 대체교사 지원 사업의 효과적인 운영을 위해서는 대체교사 이용이 일상화되고, 대체교사 제도의 정착화가 선행되어야 함을 의미한다. 대체교사의 사업량이 전국의 보육시설 수에 비해 많지 않음에도 불구하고 보육시설의 신청이 저조하여 관리자들이 관할 보육시설에 전화하여 대체교사 사용을 권유하는 등 대체교사 이용이 활성화되지 않고 있다. 따라서 대체교사 사업의 취지와 목적, 대체교사의 역할 등에 대한 홍보와 교육 등을 통해 보육현장의 인식 개선이 이루어져야 할 것이다.

세 번째로는 제도의 융통성 있는 운영이 요구된다. 대체교사 지원 사업은 보육교사의 연가에 한해, 주5일 단위로, 회기별 1회만 신청할 수 있도록 되어 있어 이용자의 입장에서는 많은 제약을 안고 있다. 그러나 시설의 수요가 특정 시점(여름휴가 기간 등)에 몰린다는 점, 시설의 규모가 커지고 교사수가 많아지면 대체교사의 필요성이 그만큼 커진다는 점, 시설에서 대체교사를 필요로 하는 기간은 다양하다는 점 등을 고려하여 보육시설의 입장에서 보다 편리하게 이용할 수 있는 제도로 설계될 필요가 있다.

네 번째로는 올해 시작된 대체교사 지원 사업은 보육정보센터에 별도의 사업예산이 주어지지 않아 사업 시행 첫해 임에도 불구하고 홍보와 대체교사 모집, 교육 등에 많은 어려움이 있었다. 특히 대체교사 교육이 센터별로 제각기 이루어지고 있어, 질 관리의 문제가 있을 있으므로, 대체교사 교육을 위한 표준 커리큘럼을 개발하고 신규 및 보수교육 관련 규정을 명시해야 할 것이다.

마지막으로 앞으로 대체교사 지원 사업을 지속해나가는데 있어 고려해야 할 점은 사업모형의 지속가능성 문제이다. 센터장과 관리자들은 대체교사 지원 사업 지속 시의 가장 큰 문제점으로 대체교사들의 고용 안정성 부재를 들고 있다. 현재 대체교사들은 모두 계약제 근로자로 고용 안정성을 보장받지 못하고 있으

며, 더욱 큰 문제는 비정규직 보호법에 의해 2년 이상 근무한 근로자는 정규직으로 전환하도록 되어 있는 규정에 의해 이러한 고용 형태가 내년 이후에는 지속될 수 없다는 점이다. 2011년 이후에도 현재와 같은 사업 모형이 지속되기 위해서는 대체교사들을 모두 정규직화하거나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 의해 대체교사를 무기계약직으로 전환할 수 있도록 법률을 개정해야 하는 상황이다. 따라서 빠른 시일 내에 현재의 사업 모형의 지속가능성과 대안적 사업 모형에 대한 고민이 이루어져야 한다.

참고문헌

보건복지가족부(2009a). '09년도 보육시설 대체교사 지원 계획. 보건복지가족부 내부자료.

보건복지가족부(2009b). '09 대체교사 인력 운영 방안. 보건복지가족부 내부자료.

중앙보육정보센터(2009). 전국 보육정보센터 대체교사 채용 현황. 중앙보육정보센터 내부자료

유희정·이미화(2004). 보육교사 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.

황해익·박성미·김정신·박선해(2008). 보육교사 승급보수교육에 대한 교사와 시설장의 인식조사. **한국영유아보육학, 53,** 173-198.

• 논문접수 2009년 12월 1일 / 수정본 접수 12월 24일 / 게재 승인 12월 28일

• 교신저자: 안재진, 육아정책개발센터 부연구위원, ahnjaejin@kicce.re.kr

ABSTRACT

The current states of child care substitute teacher program in Korea and ways to improve its management system

Ahn, Jaejin
Kim, Moonjeong

In 2009, the central government has started new child care substitute teacher program in Korea. The purpose of this study is to understand the current situation of and challenges faced by new child care substitute teacher program in Korea and suggest ways to improve its management system.

For this purpose, the survey was conducted with the directors of child care information centers (which are the central operating bodies of the program), program managers, and substitute teachers employed.

Based on their opinions about new child care substitute care program, the suggestions for effective management of the substitute teacher program were provided: 1) the effective ways to recruit and maintain the qualified substitute teachers 2) the improvement of awareness of child care centers about the necessity and roles of the substitute teachers 3) the need for more flexible operation of the program, 4) the need to specify the regulations related to the training program for substitute teachers, and 5) concerns about the sustainability of the substitute teacher program in the future.

Key words: child care substitute teacher, substitute teacher program, child care information center