

연구보고 2009-11

보육시설 대체교사 지원사업의 효과 분석 및 운영방안 연구

안재진
김문정

머 리 말

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. 그러나 보육교사들은 긴 근무시간과 적은 보수, 과도한 업무에 시달리고 있으며, 보육의 공백을 우려하여 휴가나 보수교육 기회를 제대로 보장받지 못하고 있는 실정이다.

보육교사의 부재 시에 보육교사의 업무를 보완하는 방법으로는 대체교사를 채용하는 것이 바람직하나 현실적으로는 시설장이나 다른 보육교사가 대신하는 등 임시방편으로 이루어져 보육의 질 저하를 가져오는 결과를 초래했다. 이에 대체교사를 원활히 활용할 수 있는 제도적 지원이 필요하다는 문제제기가 지속적으로 보육현장 및 학계전문가들로부터 있어왔다.

2003년 이후 지방자치단체별로 대체교사 지원 사업을 일부 실시하고 있으나, 지원 방식이 비용지원에만 그칠 뿐, 대체교사 인력 풀의 구축 및 관리가 제대로 이루어지지 않고 있어 보육현장에서 활발하게 이용되지 못하고 있다. 이에 정부에서는 2009년 3월부터 전국 보육정보센터를 중심으로 보육시설 대체교사 지원 사업을 실시하고 있다. 이는 보육정보센터에서 대체교사를 필요로 하는 시설에 자격을 갖춘 대체교사를 직접 지원해주는 방식으로 기존의 지방자치단체 사업에 비해 한층 진일보한 형태이다. 그러나 새롭게 시작되는 사업인 만큼 사업수행 과정에서 시행착오와 문제점도 있을 것이기에 본 보고서에서는 중앙정부의 대체교사 지원 사업의 현황과 문제점을 분석하고 이에 기반하여 효과적인 운영방안을 제시하고자 하였다.

이 연구를 위해 도움을 주신 전국 보육정보센터의 관계자와 대체교사, 보육시설장분들께 진심으로 감사드리며, 이 연구가 향후 보육시설 대체교사 지원 사업의 효과적인 운영에 기여할 수 있기를 기대한다.

끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2009년 12월

육아정책연구소

소장 **조복희**

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 현재 추진 중인 중앙정부의 대체교사 지원 사업 현황을 분석하고, 외국의 대체교사 지원 사업과 국내 유사 정책 사례 등을 조사, 검토하여 이러한 지원 시스템을 보다 효과적으로 관리 및 운영하기 위한 방안을 제시하고자 함.

나. 연구내용 및 방법

□ 연구내용

- 중앙정부 대체교사 지원 사업의 현황 및 만족도 파악
- 외국의 대체교사 관련 프로그램 현황을 수집·분석하여 시사점을 도출
- 유사한 형태로 진행되는 국내 정책 사업에 대한 자료분석·수집 및 시사점 도출
- 대체교사 사업 관계자(보육정보센터장, 사업 관리자 및 대체교사) 및 보육시설장을 대상으로 대체교사 지원 사업에 대한 운영 현황 및 의견 조사
- 대체교사 지원 사업의 효과적 운영을 위한 개선 방안 및 사업 운영 방향 모색

□ 연구방법

- 국내외 관련 자료 수집 및 분석
- 기존 자료 분석: 중앙보육정보센터의 대체교사 지원 시설장 조사자료 분석
- 설문조사 실시
 - 우편조사: 전국 보육정보센터의 센터장, 사업관리자, 대체교사 대상 전수조사
 - 전화조사: 대체교사 지원 사업에 참여하지 않은 전국 보육시설장 327명 대상
- 관계자 면담: 중앙 및 서울 1곳, 경기지역 2곳의 보육정보센터장 대상
- 전문가 자문회의: 관계부처 담당 공무원 및 사업 관계자, 전문가 대상

2. 대체교사 지원 사업 현황

가. 중앙정부의 대체교사 지원 사업

□ 사업개요

- 보육정보센터에서 대체교사를 상시 채용하여 시설에 파견하는 형태로 이루어짐.
 - 대체교사 중 1인이 보육시설 매칭, 대체교사 관리 등 사업 관리자 역할 담당
- 2009년도에는 대체교사 450명에 대한 예산 29억원 편성
- 지원대상: 현 시설에서 1년 이상 근무한 보육교사(교사 겸직 시설장 제외)로, 보육교사의 연가(주중 5일)에 대해 시설별 1회씩 우선 지원

□ 사업 현황

- 11월말 현재 계획된 채용인원 482명(관리자 45명 포함) 가운데 422명 채용

나. 지방정부의 대체교사 지원 사업

□ 사업개요

- 보육시설에서 대체교사 이용 후 지방자치단체에 지원 신청하면 시설 또는 대체교사에게 지원금 지급
- 지자체별로 보수교육, 출산, 경조사, 병가 등 지원 내용이 약간씩 다름.

□ 사업 현황

- 2008년도 전체 예산 4,635백만원 중 집행 금액은 2,290백만원으로 집행률은 49%에 불과함.
- 2009년도 지방자치단체의 대체교사 사업 예산은 2,279백만원으로 삭감됨.

3. 대체교사 관련 정책

가. 외국의 대체교사 관련 정책

□ 대체교사 인력풀 운영 방식

- 대체교사 명부 제공: 대체교사를 필요로 하는 시설에 대체교사 명부 무료 제공
예) 샌프란시스코와 산마테오 지역 및 바나나즈 지역의 명부(a self-call list) 제공 프로그램, 캘리포니아의 대체교사 등록부(Substitute Registries) 시범사업, 캐나다의 노스 쇼어 보육시설 지원 프로그램 등
- 대체교사의 선발 및 교육: 대체교사의 선발 및 교육만을 담당하고 구직활동을 위한 정보 제공(실제로 보육시설에 연계시켜 주지는 않음)
예) 미국 조지아 주, 유나이티드 웨이의 스마트 스타트 프로그램
- 대체교사 파견: 대체교사의 선발, 모집 및 보육시설 연계까지 담당.
 - 비영리 프로그램: 타코마의 대체교사 은행(Substitute Bank), 오레곤 주 AEYC
 - 영리 프로그램: 차일드케어 커리어(Childcare Career), 샌디에고(A San Diego)

□ 대체교사 사용에 대한 비용 환급 방식

- 미국 아동청소년 가족부의 대체교사 바우처 프로그램

□ 대체교사 직접 고용 방식

- 미국 테네시 주의 내쉬빌 시즈(Nashville SEES) 프로그램: 대체교사를 종일제 직원으로 고용, 시간당 임금 지불(주당 최소 35시간 보장)
- 캘리포니아 주, 팔로 알토 지역의 PACCC 프로그램: PACCC에서 직접 운영하는 7개 영유아 프로그램을 위한 대체교사 고용

나. 관련 서비스의 유사 정책 사례

□ 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업

- 사립유치원 교사를 대상으로 출산 및 경조사 휴가에 대한 대체교사 지원
 - 「국가공무원 복무규정」 별표2의 경조사 유형 및 법정 휴가일수 범위 내 지원
- 사립유치원에서 대체교사 활용계획 및 신청서를 작성하여 교육청에 제출하면 교육청에서 사실 여부를 확인 후 해당 유치원 또는 대체교사에게 지원비 송금
 - 전라남도 교육청은 직접 보결수업 지원강사를 채용, 파견하는 형태로 운영

- 현재 서울시를 제외한 모든 시·도 교육청에서 사업을 실시하고 있으며(서울시는 내년부터 실시 예정), 지원 단가는 1일 5만원 정도임(시·도별 차이 있음).

□ 아이돌보미 사업

- 사업기관(건강가정지원센터 등)에서 아이돌보미를 모집, 교육하여 양육자의 야근·출장·질병 등 일시적이고 긴급한 돌봄이 필요한 가정에 파견함.
- 지원대상: 전국가구 평균소득 100% 이하, 0세(3개월)~만 12세 아동 있는 가정.
 - 소득에 따라 다시 가형(소득기준 50% 이하), 나형(소득기준 100% 이하)으로 구분. 다형(소득기준 100% 초과)도 서비스 이용 가능하나 비용지원은 안 됨.
 - 지원 대상자는 월 80시간, 연 480시간 이내에서 지원 받으며, 서비스 비용은 시간당 5,000원(심야·주말은 6,000원) 가형은 기본 2시간 이용요금의 80%, 나형은 50%를 지원받고 추가시간당 가형은 기본요금 50%, 나형은 75%를 부담.
- 지원대상자가 아이돌보미를 신청하고 본인부담금을 선입금하면 사업기관에서 아이돌보미를 파견하여 서비스 제공하고, 월 1회 모니터링을 실시함.
- 아이돌보미 양성교육시간은 50시간이며 보육관련 자격증 소지자는 25시간, 장애아관련 학위 및 자격증소지자는 장애아 교육 생략 가능함. 지정 교육기관에서 실시하며, 양성교육 이수 후 6개월 이내 50시간을 의무적으로 활동해야 함.
- 보수교육은 격월로 1회 2~4시간씩 사업기관에서 실시, 4회 이상 참석 필수임.

□ 사회서비스 바우처를 통한 사업

○ 노인돌봄서비스 사업

- 요양서비스가 불필요한 독거노인을 대상으로 하는 무료 기본서비스(안전확인, 생활교육, 서비스 연계)와 요양서비스를 필요로 하는 노인을 대상으로 한 바우처 방식의 종합서비스(기본서비스+생활지원 서비스)로 구분
- 기본서비스: 만 65세 이상 독거노인 중 서비스 욕구 높은 순으로 대상자 선정 노인돌보미가 서비스를 수행하며 1~3월에 지정 교육기관에서 집합교육(25시간)과 기관별 실습교육(25시간) 완료 후 도우미로 활동함. 하반기에는 기관별 자체 보수교육(1회 5시간) 실시
- 종합서비스: 전국가구 평균 소득의 150% 이하로 건강상태가 노인장기요양 등급 외 A, B에 해당하는 노인임. 서비스의 인정시간은 월 27시간(A형)과 월 36

시간(B형) 중 선택가능하며, 소득수준과 서비스 이용시간에 따라 월 18,000 원~36,000원의 본인부담금 발생. 서비스는 노인요양보호사 2급 이상 자격증 소지자가 제공하며, 제공기관에서 자체 보수교육 실시

○ 장애인 활동보조 사업

- 지원대상: 소득수준 관계없이 만6세~65세 미만 1급 등록 장애인이 신청 가능하며, 신청한 사람 중 '인정조사표'에 의해 일정 점수 이상인 자에게 지원
- 인정시간은 6개 등급으로 구분하여 등급별 월 40~180시간 제공하고, 독거특례 대상자는 한 등급씩 상향조정하여 지원함.
- 서비스 내용은 신변처리 지원, 가사지원, 일상생활 지원, 커뮤니케이션 보조, 이동 보조 등이며 소득에 따라 월 0~4만원의 본인부담금 발생
- 장애인 활동보조인의 자격은 만 18세 이상으로 지정된 교육기관에서 소정의 교육과정(기본교육 60시간/보수교육 20시간)을 이수한 자임.

○ 산모·신생아 도우미 지원 사업

- 지원대상: 전국가구 월평균 소득액의 50% 이하 가구(배기량 2,500cc, 평가액 3,000만원 이상 차량 소유가구 제외)로 출산(예정)일 30일 전 또는 출산 후 20일 이내이거나 임신 만 4개월 이후 사산이나 유산을 한 자
- 서비스 내용: 산모의 영양관리(산모 식사), 유방관리, 산후체조, 좌욕, 산모·신생아 관련 세탁물 관리, 산모·신생아 방청소, 신생아 돌보기 보조, 신생아 건강관리 및 기본 예방접종 안내 등 산모신생아 도우미 표준서비스
- 서비스 제공기간은 단태아, 쌍생아, 삼태아 및 중증장애인 산모 여부에 따라 2~4주이며 가구소득에 따라 46,000원 또는 92,000원의 본인부담금 납부
- 신규 도우미는 기본교육과정 40시간 이수한 후 6개월 이내 다시 심화과정 40시간을 이수해야 함. 경력자는 40시간 교육과정 이수 후 서비스를 제공

4. 대체교사 지원 사업의 효과 분석

가. 대체교사 사업의 운영 및 관리실태

□ 사업 운영상의 어려움

- 대체교사 지원 사업의 가장 큰 어려움으로 센터장과 관리자 모두 대체교사 모

집의 어려움을 들었음. 모집이 어려운 이유로 센터장의 25.0%가 지역 내 보육교사 인력 부족을 꼽았고, 관리자는 36.6%가 낮은 처우라고 응답함.

- 보육시설의 매칭시 어려운 점으로 관리자의 30.2%가 보육시설의 수요가 몰린다는 점을 들었으며, 25.6%는 교통비 지원이 정액으로 이루어지는 점을 들었음.

□ 시설 지원 현황

- 신청 시설이 휴가기간에 증가하는 것으로 나타나 계절적 수요에 따른 수급조정에 어려움이 있을 것으로 여겨짐.
- 대체교사에 대한 신청률은 비교적 저조했는데 그 이유로 시설장들의 인식부족이 46.3%를 차지했음. 또한 지원율을 높이기 위해 관할 보육시설에 전화하여 대체교사 신청을 권유하거나 업무연락 등을 통해 홍보하는 방법을 사용함.

□ 채용 및 중도퇴직

- 대체교사 채용은 3월 이후 점차 증가했으며, 보육정보센터의 34.1%는 휴가기간에 대비하여 1~4명의 대체교사를 추가로 채용한 것으로 나타남.
- 대체교사의 중도퇴직 사유로는 시설의 인식부족이 37.2%로 가장 높았으며, 개인적 사유가 25.6%, 낮은 처우(급여)가 20.9%로 나타남.

□ 홍보 및 교육

- 보육정보센터장 대다수가 e-보육 업무연락 공지를 통한 홍보와 시설장 모임이나 교육기회를 활용하여 홍보를 하고 있었음.
- 신규교사 교육을 제외한 대체교사의 교육빈도는 센터별로 제각기 이루어졌으며, 교육내용도 일관성이 없는 것으로 나타남. 교육 시 어려운 점으로는 주5일 지원을 나가므로 교육시간을 내기가 어렵다는 점과 교육 예산 부재를 들었음.

나. 대체교사 사업 관련 의견

□ 기대효과

- 사업의 가장 큰 기대효과로 센터장과 관리자, 대체교사 모두 보육교사의 처우 개선을 꼽았으며, 다음이 보육서비스의 질적 수준 향상이었음.

□ 자격기준 및 처우

- 대체교사의 자격기준에 대해 대다수의 센터장과 관리자들은 처우에 비해 자격기준이 높다고 응답함. 휴직 및 경력기간을 완화해야 한다는 의견이 많았음.
- 대체교사의 처우에서 가장 시급히 개선해야 할 점으로는 급여수준 향상이라는 응답이 관리자 30.2%, 대체교사 44.7%로 가장 많았음.

□ 적정 근무기간

- 대체교사 근무 기간은 관리자의 경우 2주와 1주라는 응답이 비슷했으며, 대체교사는 현행과 같은 1주라는 응답이 가장 많았음.

□ 대체교사의 자질

- 대체교사의 가장 중요한 자질로 관리자와 대체교사 모두 시설의 다양한 상황에 융통성 있게 대처하는 능력이라는 응답이 60.5%, 55.4%로 가장 많음.

□ 문제점 및 개선사항

- 보육정보센터장의 약 40%는 대체교사 사업이 부담스럽다고 응답했으며, 관리자는 자격기준, 처우 등을 달리해서 별도 채용이 바람직하다는 응답이 대다수임.
- 대체교사 지원 사업의 가장 큰 문제점으로는 대체교사의 고용안정성 부재라는 응답이 가장 많았음.

다. 보육시설의 인식 및 만족도

□ 대체교사 이용 시설의 만족도 및 평가

- 이용시설의 참여 동기는 85.8%가 교사의 근무여건 개선이었으며, 참여 경로는 e-보육 상의 공지를 통해서라는 응답이 82.8%임. 신청절차는 98%가 편리하다고 응답함. 사업의 기대효과는 54.1%가 교사의 처우개선임.
- 이용시설의 약 94%가 만족한다고 응답함. 만족 이유는 교사 근무여건 개선이 49.1%, 교사 업무공백 최소화가 32.9%로 많았음. 불만족 이유는 지원 나온 교사의 태도가 38.0%로 가장 많았음.

- 대체교사의 근무 태도를 성실성, 문제해결 방식의 적절성, 보육목표에 대한 이해, 보육자료 활용 정도 및 영유아 발달에 대한 평가능력, 영유아의 흥미·능력을 파악하여 수행하고자 노력한 정도 등에 대하여 평가한 결과, 모든 항목에서 우수하다는 응답이 80%에 가깝게 나타남.
- 사업 참여 시 어려운 점으로는 지원기간이 정해져 있는 점이 39.5%로 가장 많았고, 지원된 교사의 관리가 29.3%임. 97.0% 시설이 재신청 의사 있다고 밝힘.
- 적정 지원기간은 현행대로 1주라는 응답이 52.3%, 2주 31.1%이며, 적정 교사 연령은 30대 68.5%, 20대 28.0%, 적정 경력은 2~3년 50.5%, 4년 이상 39.1%임.
- 대체교사의 자질로 가장 중요시 여기는 것은 54.5%가 성실한 근무태도를, 32.1%가 영유아에 대한 이해를 선택함.

□ 미이용 시설의 대체교사 지원 사업 관련 인식

- 대체교사 지원 사업에 대한 인식은 잘 알고 있다는 응답이 59.6%, 알고 있는 편이라는 응답이 38.8%로 대부분 알고 있었으며, 국공립 시설은 100% 인지함.
 - 지원 사업을 알고 있지만 신청하지 않은 이유를 조사한 결과, 대체교사를 지원받지 않아도 시설운영이 가능해서라는 응답이 50.0%로 가장 많음.
- 미이용 시설장의 84.4%는 향후 이용 의사가 있다고 응답하였음. 이용 의사가 없는 경우 그 이유로는 대체교사 없이도 시설 운영이 가능해서가 33.3%, 신청절차가 복잡해서가 15.7%, 모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서가 13.7%임.
- 교사들에게 대체교사 지원 사업 공지 여부는 77.1%가 공지하였으며, 공지하지 않은 경우 그 이유로는 필요성을 못 느껴서가 41.3%로 가장 많았음.
- 미이용 시설의 75.2%는 지방정부의 대체교사 지원 사업도 이용경험 없음.
 - 이용 경험이 있는 시설의 경우 교사의 산전후 휴가시 이용했다는 응답이 53.1%, 보수교육 시 43.2%이었으며, 80.2%가 만족한 것으로 나타남.
 - 지방정부 사업의 미이용 이유로는 필요한 적이 없어서가 34.1%, 대체교사 없이도 시설 운영이 가능해서가 19.9%, 신청절차를 잘 몰라서가 18.3%임.
- 대체교사가 필요한 상황은 산전후 휴가시가 32.7%로 가장 많고, 보수교육시가 28.7%, 교사의 급작스런 퇴임시가 22.3%임.
- 대체교사의 가장 중요한 업무로는 담임교사 역할이 67.3%, 보조교사 역할이 29.4%로 나타남. 한편 교사업무 외 허드렛일이라고 생각하는 시설장도 3%임.

라. 대체교사의 특성 및 근무경험

□ 대체교사의 특성

- 전국 보육정보센터에 근무하는 대체교사 381명에 대한 조사 결과, 대체교사 전원(관리자 포함)이 여성이며, 30대가 50.0%로 가장 많고, 전문대졸이 47.9%로 가장 많으며, 유자녀 기혼여성이 상대적으로 많았음. 보육교사 경력은 3년 미만이 32.5%로 가장 많으며 평균 5년임.
- 관리자는 상대적으로 연령이 낮고, 학력이 높고, 경력이 긴 경향이 있음.

□ 대체교사 지원 사업의 참여경로 및 참여동기

- 대체교사 사업의 참여 경로는 인터넷을 통한 참여가 가장 많았으며, 이들 대부분이 보육정보센터 홈페이지를 통해 참여하였음.
- 참여 이유로는 다양한 시설을 경험할 수 있어서라는 응답이 가장 많았으며, 업무 부담이 적고 퇴근시간이 일정해서라는 응답과 다른 활동과의 병행을 위해서라는 응답이 많았음.
- 대체교사의 42.9%는 지자체의 대체교사 사업에 참여한 경험이 있었음.

□ 만족도 및 어려움

- 대체교사 대부분이 임금수준이 낮다고 응답했으며, 9%만이 적절하다고 답함.
- 적절한 임금수준은 141~160만원이라는 응답이 46.2%, 121~140만원이 44.1%임.
- 대체교사 근무의 가장 만족스러운 부분은 '다양한 시설 경험을 통한 전문성 향상'이 38.5%로 가장 많으며, 그 외 초과근무 없음, 잡무 없음이 높게 나타남. 반면 힘든 부분은 대체교사에 대한 시설장의 인식 부족이라는 응답이 많았음.
- 대체교사 교육과 관련해서는 교육시간 및 교육내용에 대해 약 60%가 만족스럽다고 응답했으며, 약 30%가 보통이라고 응답함.

□ 근무현황 및 재근무 의향

- 대체교사 근무 이후 매월 시설에 지원 나가지 않은 주는 없다는 응답이 약 80~90% 정도이며, 1주라는 응답이 10% 안팎으로 나타남.

- 미지원 이유로는 휴가 또는 병가로 인해서라는 응답이 42.2%로 가장 많음.
- 대체교사의 약 70%가 사업 연장 시 재근무 의향이 있다고 밝힘.
- 재근무 의향이 없는 경우 그 이유로는 낮은 처우가 40%, 대체교사 역할에 대한 시설의 인식 부족이 25%로 나타남.

마. 요약 및 문제점

- 대체교사 지원 사업 운영상의 주요 문제점은 다음과 같음
 - 보육시설의 이용률이 저조함
 - 자격을 갖춘 대체교사 확보에 어려움이 있음
 - 대체교사 수급 조정이 어려움
 - 인건비 외 사업 관련 예산이 책정되지 않음
 - 지방자치단체와 협력적 관계를 유지하는데 어려움이 있음
 - 대체교사 교육에 있어 일정 및 예산상 어려움이 있음.

5. 향후 대체교사 지원 사업을 위한 정책 제언

- 단기 개선방안
 - 대체교사 이용의 활성화 및 대체교사 제도의 정착이 우선되어야 함
 - 사업관리자의 별도 채용을 권장함
 - 농어촌 지역의 대체교사 인력 확보 방안이 마련되어야 함
 - 농어촌 수당 및 원거리 교통지원금 지급, 대체교사 자격의 차별화 등
 - 대체교사 교육을 강화할 필요가 있음
- 중장기 운영방안
 - 지속가능한 시스템을 구축하는 것이 필요함: 대체교사 인력풀 구축을 제안
 - 유연하고 탄력성 있는 제도 운영이 정착되어야 함
 - 장기적으로 지방자치단체 대체교사 지원 사업과 통합되어야 할 것임

차 례

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구내용 및 방법	3
II. 대체교사 지원 사업 현황	9
1. 중앙정부의 대체교사 지원 사업	9
2. 지방정부의 대체교사 지원 사업	14
III. 대체교사 관련 정책	20
1. 외국의 대체교사 관련 정책	20
2. 관련 서비스의 유사 정책 사례	27
IV. 대체교사 지원 사업의 효과 분석	54
1. 대체교사 사업의 운영 및 관리실태	54
2. 대체교사 사업 관련 의견	65
3. 보육시설의 인식 및 만족도	71
4. 대체교사의 특성 및 근무경험	94
5. 요약 및 문제점	105
V. 향후 대체교사 지원 사업을 위한 정책 제언	108
1. 단기 개선방안	108
2. 중장기 운영방안	111
3. 맺는 말	114
참고문헌	117
부 록	119

표 차례

〈표 I-2-1〉 분석에 포함된 대체교사 이용시설 특성	4
〈표 I-2-2〉 우편 설문조사 수거 현황	5
〈표 I-2-3〉 설문조사 내용	5
〈표 I-2-4〉 전화설문 참여 보육시설장의 분포	8
〈표 II-1-1〉 중앙정부와 지방자치단체의 대체교사 지원 사업 비교	10
〈표 II-1-2〉 보육정보센터별 대체교사 채용 현황	11
〈표 II-1-3〉 월별 대체교사 지원 사업 운영 현황	14
〈표 II-2-1〉 지자체별 대체교사 사업 지원내역	15
〈표 II-2-2〉 지자체별 대체교사 사업 지원방식	16
〈표 II-2-3〉 지자체별 대체교사 사업 현황	18
〈표 III-2-1〉 출산 및 법정 경조사별 휴가 일수	29
〈표 III-2-2〉 가구원수별 소득기준	34
〈표 III-2-3〉 아이돌보미 서비스 가격	35
〈표 III-2-4〉 소득기준별 추가 이용료	35
〈표 III-2-5〉 장애인 활동보조 사업 등급별 인정시간	47
〈표 III-2-6〉 장애인 활동보조 사업 소득수준별 본인부담금	47
〈표 III-2-7〉 산모·신생아 도우미 서비스 인정시간 및 본인부담금	50
〈표 III-2-8〉 산모·신생아 도우미 교육과정	52
〈표 IV-1-1〉 지역보육정보센터별 대체교사 지원 사업 관리지역	54
〈표 IV-1-2〉 대체교사 지원 사업의 어려움	56
〈표 IV-1-3〉 대체교사 모집이 어려운 원인	57
〈표 IV-1-4〉 대체교사와 보육시설 매칭시 어려운 점	57
〈표 IV-1-5〉 휴가기간(7~8월)에 신청한 시설 수의 증가율	58
〈표 IV-1-6〉 대체교사에 대한 신청률이 저조한(저조했던) 이유	59
〈표 IV-1-7〉 신청시설 수가 적을 경우 지원율을 높이는 방법(복수응답)	59
〈표 IV-1-8〉 휴가기간 채용한 대체교사 유무	60
〈표 IV-1-9〉 휴가기간 채용한 대체교사 수	60
〈표 IV-1-10〉 추가 채용 대체교사의 채용기간	61

〈표 IV-1-11〉 대체교사들의 중도 퇴직 사유	61
〈표 IV-1-12〉 대체교사 지원 사업의 홍보 방법(복수응답)	62
〈표 IV-1-13〉 대체교사 대상 교육 빈도	63
〈표 IV-1-14〉 대체교사 교육 주기의 적절성	63
〈표 IV-1-15〉 대체교사의 적정 교육주기	63
〈표 IV-1-16〉 대체교사 교육 시 어려운 점	64
〈표 IV-1-17〉 대체교사 교육내용에 해당되는 것(중복응답)	64
〈표 IV-2-1〉 대체교사 지원 사업의 기대효과	65
〈표 IV-2-2〉 대체교사의 자격기준에 대한 의견	66
〈표 IV-2-3〉 대체교사 자격기준 중 완화해야 할 부분	66
〈표 IV-2-4〉 대체교사 자격기준 중 추가해야 할 부분	67
〈표 IV-2-5〉 대체교사에 대한 처우에 있어 개선해야할 사항	67
〈표 IV-2-6〉 대체교사의 적정 지원기간	68
〈표 IV-2-7〉 대체교사로서 가장 중요한 자질	68
〈표 IV-2-8〉 대체교사 지원 사업 부담 정도	69
〈표 IV-2-9〉 대체교사의 사업 관리자 역할에 대한 의견	69
〈표 IV-2-10〉 대체교사 지원 사업 지속의 가장 큰 문제점	70
〈표 IV-2-11〉 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항	70
〈표 IV-3-1〉 대체교사 이용시설의 특성	71
〈표 IV-3-2〉 대체교사 지원 사업 참여동기	72
〈표 IV-3-3〉 대체교사 지원 사업 참여경로	73
〈표 IV-3-4〉 대체교사 지원 사업의 기대효과	74
〈표 IV-3-5〉 대체교사 지원 사업에 대한 만족도	75
〈표 IV-3-6〉 대체교사 지원 사업에 대한 만족 이유	75
〈표 IV-3-7〉 대체교사 지원 사업에 대한 불만족 이유	76
〈표 IV-3-8〉 대체교사의 근무태도에 대한 평가: 성실성	77
〈표 IV-3-9〉 대체교사의 근무태도에 대한 평가: 문제해결 방식의 적절성	77
〈표 IV-3-10〉 수업 관련 사항 평가: 보육목표에 대한 이해	78
〈표 IV-3-11〉 수업 관련 사항 평가: 보육자료 활용정도 및 영유아 발달에 대한 평가능력	78
〈표 IV-3-12〉 수업 관련 사항 평가: 영유아의 흥미, 능력 파악과 그에 따른 수행	79

〈표 IV-3-13〉 대체교사 지원 사업 참여 시 어려운 점	80
〈표 IV-3-14〉 대체교사 지원 사업을 재신청할 의향	80
〈표 IV-3-15〉 대체교사의 적절한 근무기간	81
〈표 IV-3-16〉 대체교사의 적절한 연령	82
〈표 IV-3-17〉 대체교사의 적절한 경력	82
〈표 IV-3-18〉 대체교사의 적절한 임금수준	83
〈표 IV-3-19〉 대체교사의 자질 중 가장 중요한 것	84
〈표 IV-3-20〉 대체교사 미이용 시설조사 응답자 특성	85
〈표 IV-3-21〉 중앙정부의 대체교사 지원 사업 인지 여부	86
〈표 IV-3-22〉 중앙정부의 대체교사 지원을 신청하지 않은 이유	87
〈표 IV-3-23〉 향후 대체교사 지원 미이용 이유	88
〈표 IV-3-24〉 교사들에게 중앙정부의 대체교사 지원 사업 공지 여부	88
〈표 IV-3-25〉 교사들에게 중앙정부의 대체교사 지원 사업 미공지 이유	89
〈표 IV-3-26〉 지자체의 대체교사 지원 사업 이용 여부	90
〈표 IV-3-27〉 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용한 상황	90
〈표 IV-3-28〉 지자체 대체교사 사업 이용 만족도	91
〈표 IV-3-29〉 지자체 대체교사 지원 사업을 이용하지 않은 이유	92
〈표 IV-3-30〉 대체교사가 가장 필요한 경우	93
〈표 IV-3-31〉 대체교사의 가장 중요한 업무	94
〈표 IV-4-1〉 대체교사의 일반적 특성	95
〈표 IV-4-2〉 대체교사의 보육교사 경력	96
〈표 IV-4-3〉 대체교사의 보육교사 경력 및 휴직기간	96
〈표 IV-4-4〉 관리자 담당업무	97
〈표 IV-4-5〉 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로	97
〈표 IV-4-6〉 대체교사 지원 사업 참여 동기	98
〈표 IV-4-7〉 지자체에서 운영하는 대체교사 지원 사업(비상시제) 참여경험	98
〈표 IV-4-8〉 현재 대체교사의 업무 및 자격기준에 대비한 임금수준	99
〈표 IV-4-9〉 대체교사의 적절한 임금수준	99
〈표 IV-4-10〉 대체교사로 근무하면서 가장 만족스러운 부분	100
〈표 IV-4-11〉 대체교사 업무 진행시 가장 어려웠던 부분	100
〈표 IV-4-12〉 대체교사 교육시간 및 교육내용에 대한 만족도	101

〈표 IV-4-13〉 대체교사로 근무한 이후부터 현재까지 시설에 지원나가지 않은 주	102
〈표 IV-4-14〉 대체교사로 근무한 이후부터 현재까지 시설에 지원 나가지 않은 이유	102
〈표 IV-4-15〉 지원 나가지 않은 주에 하는 활동	103
〈표 IV-4-16〉 향후 대체교사 사업이 연장될 경우의 재근무할 의향	103
〈표 IV-4-17〉 대체교사를 그만 두려는 이유	104
〈표 IV-4-18〉 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항	104
〈표 V-2-1〉 현재의 대체교사 지원 사업 모형과 인력풀 형태의 사업 모형 비교 ..	113

그림 차례

[그림 II-1-1] 대체교사 운영체계	13
[그림 III-2-1] 사업추진 체계도	33
[그림 III-2-2] 아이돌보미 서비스 절차	36
[그림 III-2-3] 노인돌봄 기본서비스 업무수행 절차	43
[그림 III-2-4] 노인돌봄 종합서비스 업무수행 절차	44
[그림 III-2-5] 장애인 활동보조 서비스 업무수행 절차	48
[그림 III-2-6] 산모·신생아 도우미 서비스 업무수행 절차	51

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

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, 과도한 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).

황해익·박성미·김정신·박선훈(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 보육 공백을 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(황해익 외, 2008).

한편, 이러한 대체교사의 채용은 연수 및 보수교육의 활성화를 통해 보육종사자의

전문성 제고에 도움을 줄 뿐만 아니라, 보육교사의 직무만족도 및 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연수나 보수교육시 대체교사 채용 여부에 따른 직무만족도는 대체교사를 채용하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 근무환경, 사회적 인정 및 후생복지, 전체적인 직무 만족도에서 유의미하게 높은 것으로 나타났으며(문정아, 2007), 이직 사유의 상당부분을 차지하는 보육교사의 출산휴가 및 육아휴직도 대체교사 확보의 어려움으로 인해 발생하는 부분이다(홍춘자, 2008). 또한 보육교사들은 병거나 휴가가 시점에도 자신이 돌보는 영유아들에 대한 책임감과 부담감으로 인해서, 또는 대체교사를 구하지 못해서나 예산문제 등으로 이를 적절히 이용하지 못하고 있어, 교사들의 직무만족 저하를 가져오는 요인이 되며, 민간보육시설이나 소규모 시설의 이직률이 더 높은 이유도 여기에 있다.

따라서 보육교사들에게 불가피한 사정이 발생했을 때 대체교사를 원활히 활용할 수 있도록 제도적 지원 장치가 뒷받침되어야 한다. 2003년 이후 지방자치단체별로 대체교사 지원 사업을 일부 실시하고 있으나, 지원내역이 지방자치단체별로 달라 혼란스러울 뿐더러 지원방식도 비용지원에만 그칠 뿐, 대체교사 인력풀 구축 및 관리가 제대로 이루어지지 않고 있어 보육현장에서 활발하게 이용되지 못하고 있는 실정이다. 실제 보육교사들을 대상으로 대체교사 제도에 대한 행정적 지원에 대한 만족도를 조사한 결과, '불만족'이 33.0%, '매우 불만족'이 31.5%를 차지해 대다수의 보육교사가 지방자치단체에서 시행 중인 대체교사 제도에 대해 불만족하고 있는 것으로 드러났다(이순영·우정희, 2008).

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 올해 새롭게 시작된 중앙정부 대체교사 지원 사업의 현황과 효과를 분석하고, 외국의 대체교사 지원 사업 및 국내 유사 정책 사례 등을 조사, 검토하였으며, 보육현장, 사업 관계자, 대체교사들을 대상으로 의견조사를 실시하여 이러한 지원 시스템을 보다 효과적으로 관리 및 운영하기 위한 방안을 제시하고자 하였다. 단, 아직까지 사업시행 초기 단계임을 감안하여 사업의 원래 목표인 '보육교사의 직무환경 개선' 정도를 직접 측정하기보다는 사업 전반에 대한 인식과 만족도를 효과로 측정하였다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

본 연구는 현재 진행 중인 중앙정부의 대체교사 지원 사업의 현황과 주요 내용을 파악하고, 관련 외국사례 및 국내 유사정책 사례 등을 검토하여 이를 바탕으로 대체교사 지원 사업을 보다 효율적으로 운영하기 위한 개선방안을 제시하고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 대체교사 사업이 시작된 2009년 3월부터 10월까지 중앙정부의 대체교사 지원 사업의 현황을 파악하고, 대체교사 지원 사업에 대한 보육현장 및 대체교사의 만족도 등 사업의 효과를 분석한다.

둘째, 지방자치단체의 사업으로 시행되어 온 기존의 대체교사 지원 사업의 현황을 파악하고 이에 대한 만족도를 파악한다.

셋째, 외국의 대체교사 관련 프로그램을 수집·분석하여 시사점을 도출한다.

넷째, 보육교사 대체교사 지원 사업과 유사한 형태로 이루어지는 정책 사업들에 대한 자료를 수집·분석하여 시사점을 도출한다.

넷째, 대체교사 지원 사업의 효과적인 운영을 위한 개선 방안 및 사업 운영 방향을 모색한다.

나. 연구방법

1) 국내외 관련 자료 수집 및 분석

중앙정부 및 지방자치단체의 보육교사 대체교사 지원 사업의 내용을 관련 자료를 토대로 정리하였고, 외국의 대체교사 관련 정책에 관한 자료를 인터넷 상에서 수집하여 정리하였다. 또한 보육시설의 대체교사 지원 사업과 동일한 목적을 가지고 행해지는 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업과 인력과건 형태로 제공되고 있다는 점에서 유사한 성격을 지닌 아이돌보미 사업과 사회서비스 마우처 사업 등 유사 정책 사례의 내용을 수집, 분석하였다.

2) 기존자료 분석

중앙보육정보센터를 통해 수집된 조사 자료를 이용하여 중앙정부의 대체교사를 지원받은 경험이 있는 보육시설의 만족도 및 대체교사 지원 사업에 대한 의견을 분석하였다.

중앙보육정보센터에서는 대체교사 사업시행 초기부터 현재까지 e-보육 시스템을 통해 대체교사를 이용한 모든 보육시설을 대상으로 대체교사 및 대체교사 지원 사업에 대한 만족도, 사업 참여 동기 및 기대효과, 사업 참여의 어려움 및 재신청 의도 등을 설문조사한 자료를 수집하고 있다. 본 연구에서는 대체교사를 이용한 경험이 있는 보육시설을 대상으로 별도의 설문조사를 실시하는 대신, 5월부터 8월까지 4개월 동안 축적된 중앙보육정보센터의 자료를 분석하였다. 이는 대체교사 이용 직후 이루어진 보육정보센터의 조사가 추후 이루어지는 조사보다 더 정확할 것이라는 판단에서이다.

분석에 포함된 시설은 총 4,008개소이었고, 설문 응답자는 시설장이 84.1%, 교사가 15.9%이다. 분석에 포함된 대체교사 이용 시설의 특성은 다음 <표 I-2-1>과 같다.

<표 I-2-1> 분석에 포함된 대체교사 이용시설 특성

단위: %(명, 개소)

구분		비율(사례수)
설문 응답자	시설장	84.1(3,369)
	보육교사	15.9(639)
시설유형	국공립	13.1(526)
	법인	8.3(331)
	민간	40.5(1,622)
	가정	35.0(1,404)
	직장	2.8(112)
	부모협동	0.3(13)
시설현원	20인 이하	36.4(1,458)
	21~40인 미만	20.2(809)
	40~80인 미만	27.6(1,105)
	80인 이상	15.9(636)
보육교사수	5인 이하	60.3(2,418)
	6~10인 미만	29.3(1,174)
	10인 이상	10.4(415)
계		100.0(4,008)

3) 설문조사 실시

가) 우편 설문조사

현재 대체교사 지원 사업을 운영 중인 전국 보육정보센터의 협조를 얻어 보육정보센터에 등록된 대체교사 전수를 대상으로 실태조사 및 의견조사를 실시하였다. 한편, 보육정보센터의 센터장 및 대체교사 지원 사업의 관리자들에게도 각각 설문조사를 실시하였다. 질문지는 전국의 42개 보육정보센터(중앙보육정보센터 제외)에 소속된 대체교사 수를 확인하여 보육정보센터로 우편 발송, 수거하였으며, 조사기간은 2009년 9월~10월 중이었다.

〈표 1-2-2〉 우편 설문조사 수거 현황

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

보육정보센터의 센터장, 사업관리자, 대체교사를 대상으로 한 조사문항은 각각 <표 1-2-3>과 같다. 대체교사 지원 사업에 관한 전반적 의견은 설문지 3종에 공통으로 포함되어 있으며, 직위 및 담당 업무에 따라 질문지별로 차별화된 내용을 질문하였다.

〈표 1-2-3〉 설문조사 내용

질문지 종류	구분	문항
센터장용	일반적 사항	- 소속, 성별, 연령, 학력, 전공
	대체교사 사업 관련 의견	- 대체교사 지원 사업의 기대효과 - 사업의 기대효과 - 대체교사 모집의 어려움 - 대체교사 자격기준 - 대체교사 자격기준 보완 - 대체교사 자격기준 강화 - 대체교사 자격 추가사항 - 대체교사 홍보

질문지 종류	구분	문항
		<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 교육의 어려운점 - 대체교사 지원 사업의 부담정도 - 사업관리자업무 대체교사담당에 대한 생각 - 대체교사 지원 사업 지속의 문제점
	대체교사 사업 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 교육 실시 횟수 - 대체교사 교육 내용 - 휴가기간 채용한 대체교사 유무 및 수 - 추가 채용 대체교사의 채용기간
사업관리자용	보육정보센터 일반사항	<ul style="list-style-type: none"> - 관할지역 - 지역특성 - 대체교사 수(정원, 현원)
	일반적 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 혼인여부, 거주지역, 소속기관 - 최종학력, 전공, 소지자격, 교사경력 - 최근 휴직기간, 대체교사 경력, 담당업무
	대체교사 사업 관련 의견	<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 지원 사업의 기대효과 - 대체교사 지원 사업 운영시 어려운점 - 대체교사 모집이 어려운 이유 - 대체교사 자격기준에 대한 의견 - 높은 자격기준 완화 방법 - 낮은 자격기준 강화 방법 - 대체교사 자격기준 추가해야 할 사항 - 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 지원 사업 지속의 문제점
	대체교사 사업 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로 - 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 동기 - 지난 3월부터 현재까지 신청시설 지원율 - 휴가기간에 신청한 시설의 증가율 - 신청시설 지원율 높이는 방법 - 대체교사들의 중도 퇴직사유 - 대체교사 교육 빈도 - 대체교사 교육 내용
대체교사용	일반적 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 성별, 연령, 혼인여부, 거주지역, 소속기관

질문지 종류	구분	문항
		최종학력, 전공, 소지자격, 교사경력, 최근 휴직기간, 대체교사 경력
	대체교사 사업 관련 의견	<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 지원 사업의 기대효과 - 현재 대체교사 업무 및 가격기준에 대비한 임금수준 - 대체교사의 적절한 임금수준 - 대체교사 처우에 있어 가장 시급히 개선해야할 사항 - 대체교사의 적당한 근무기간 - 대체교사로서 가장 중요한 자질 - 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 의견
	대체교사 근무경험 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 대체교사 지원 사업에 참여하게된 경로 - 지자체에서 운영하는 대체교사 지원 사업의 참여경험 여부 - 대체교사 지원 사업에 참여하게된 동기 - 대체교사 업무 진행시 어려운 점 - 대체교사 근무시 만족한 점 - 대체교사로 근무한 이후부터 현재까지 시설에 지원나가지 않은 주 - 대체교사로 근무한 이후부터 현대까지 시설에 나가지 않은 이유 - 지원 나가지 않은 주에 하는 활동 - 대체교사 교육시간 및 교육내용에 대한 만족도 - 대체교사 교육에 있어 개선되어야할 점 - 향후 대체교사 사업 연장 시 재근무 의향 - 대체교사를 그만 두려는 이유

나) 전화 설문조사

대체교사 지원 사업에 참여하지 않은 전국의 보육시설의 시설장 327명을 대상으로 전화조사를 실시하였다. 설문조사의 내용은 보육시설 및 시설장의 일반적 사항 이외에 대체교사 지원 사업에 대한 인지 여부와 신청하지 않은 이유, 대체교사의 필요성에 대한 인식 및 향후 신청 의사, 지자체의 대체교사 지원 이용 경험과 만족도, 대체교사의 역할에 대한 인식 등을 조사하였으며, 향후 대체교사 지원 사업의 개선 방향 및 이용 가능성을 탐색하였다. 전화조사에 참여한 보육시설장들의 지역규모별, 시설유형별 분포는 다음 <표 I-2-4>에 제시되었다.

〈표 1-2-4〉 전화설문 참여 보육시설장의 분포

시설유형	대도시	중소도시	농어촌	전체
국공립	30	29	25	84
법인	29	27	24	80
법인외	10	10	10	30
민간개인	19	18	14	51
가정	33	27	22	82
총합계	121	111	95	327

4) 관계자 면담

대체교사 지원 사업을 직접 운영하고 있는 보육정보센터장을 대상으로 사업 진행 현황, 사업 수행 상의 어려움, 개선방안에 대한 의견 등에 대한 면담을 실시하였다. 면담은 중앙보육정보센터 및 서울지역 1곳과 경기지역 2곳의 보육정보센터장을 대상으로 이루어졌다.

5) 전문가 자문회의

관련자료 검토 및 자료분석 결과를 바탕으로, 대체교사 지원 사업의 효과적인 운영방안을 도출하고, 이러한 방안의 타당성과 실제 적용 가능성을 탐색하기 위하여 관계부처의 담당 공무원과 대체교사 지원 사업 관계자 및 전문가들을 대상으로 자문회의를 실시하였다.

Ⅱ. 대체교사 지원 사업 현황

1. 중앙정부의 대체교사 지원 사업

가. 사업 추진배경

보육교사들은 보육의 공백을 우려하여 휴가나 보수교육 기회를 제대로 보장받지 못하고 있으며, 이는 보육교사의 직무만족도 및 근무여건을 악화시키고 있다. 또한 직원의 출산휴가, 연가, 보수교육 등으로 인한 공식적 부재 시 보육교사의 업무를 시설장이 대체하거나 다른 보육교사가 합반 등을 통해 추가로 부담하고 있어, 다른 교사의 부담을 가중시키는 것은 물론 보육의 질 저하를 초래한다. 이에 보육현장의 종사자 및 관련 전문가들이 끊임없이 보육시설 대체교사 지원 사업의 필요성을 제기해왔다.

현재 일부 지방자치단체에서는 대체교사 지원 사업을 실시하고 있으나, 지원내용이 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.

나. 사업개요

중앙정부의 대체교사 지원 사업은 대체교사의 질 관리 및 고용 안정 등을 고려하여 보육정보센터에서 대체교사를 상시 채용하여 시설에 파견하는 형태로 이루어진다. 사업시작 첫 해인 2009년에는 대체교사 450명에 대한 예산 29억원이 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 II-1-1>과 같다.

<표 II-1-1> 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 → 시·군·구에 비용 청구 → 수령
장 점	- 대체교사의 질 관리 가능 - 대체교사의 고용 안정 제고 - 보육시설의 대체교사 사용 활성화	- 대체교사의 시기별 수급 조절 가능 - 접근성 해소 유리(지역적으로 분산 되어도 지원 가능)
단 점	- 수요가 특정시기에 집중될 경우, 지역적으로 분산된 경우 지원 어려움 - 보육시설 요청시 즉각 지원 어려움	- 대체교사 확보의 어려움 - 대체교사 질 관리의 한계 - 사업 집행률 저조

1) 대체교사 인력 배정 및 채용

대체교사 인력의 채용은 전국의 시·도 및 시·군·구 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 시·도별 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 II-1-2>는 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 나타났다. 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 업무

를 병행하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-1-2〉 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	23	1	1	22	19
	대구	20	1	1	19	19
인천	인천	16	1	1	15	12
	부평*	5	1	1	4	3
	광주	17	1	1	16	16
	대전	15	1	1	14	13
	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	16	1	1	15	8

지역	센터명	총사업량	관리인력		대체교사	
			사업량	채용	사업량	채용
	충남	19	1	1	18	7
	전북	23	1	0	22	18
	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*	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 조화)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.

2) 지원내용

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).

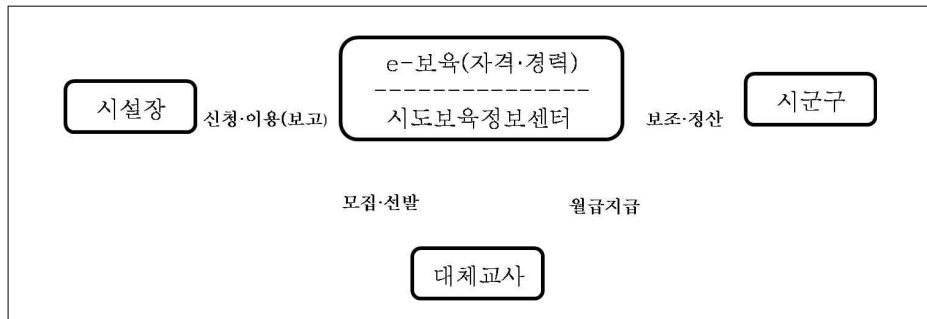
지원 대상은 현 시설에서 1년 이상 근무한 보육교사로, 시·군·구에 임용보고된 자에 한해 채용일 기준으로 근무기간을 계산한다. 단, 보육교사를 겸직하고 있는 시설장 및 대표자에 대해서는 지원되지 않는다.

2009년도 사업량은 대체교사 450명이 44주간 지원하는 것으로 계획되어 있어, 1년 이상 종사자에 대해 시설별 1명을 우선 지원한다고 가정했을 때, 대상 보육교사의 30%(시설의 60%)에게 1인당 5일간의 휴가 보장이 가능해진다. 향후 지속적으로 대

체교사 지원 사업이 실시된다면 대다수의 보육교사들이 혜택을 볼 수 있을 것으로 여겨진다.

3) 지원방식

시설의 대체교사 지원은 e-보육 시스템을 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. 대체교사 운영 체계를 그림으로 나타내면 [그림 II-1-1]과 같다.



[그림 II-1-1] 대체교사 운영체계

다. 현황

2009년 10월말 현재 대체교사 지원 사업의 운영 현황은 다음과 같다. 먼저 대체교사 채용 인원은 3월의 238명(관리자 포함)에서 가장 채용률이 높은 9월에는 최고 425명까지 채용하였으나, 계획하였던 목표 인원인 482명에는 미치지 못했다. 월별 관리자와 대체교사 수는 주별 채용인원의 평균값이며, 신청 및 지원시설 수는 주별 신청시설 및 지원시설을 합산한 값이다. 즉, 4월에는 관리자를 제외한 269명의 대체교사가 1,255개 시설에 주 5일씩 지원을 나갔다고 볼 수 있다.

전체 신청시설에 대한 지원율은 3~4월의 경우 70% 안팎에서 5~6월에는 90% 이

상으로 상승하였다가, 휴가 기간인 7~8월에 다시 83% 정도로 떨어진 것을 볼 수 있다. 즉, 사업 시작 당시에는 3월이라는 시기적 특성상 신청시설이 거의 없었으나, 5월 이후 지원율이 높아졌다. 매칭률은 지원시설 수 대비 대체교사 수(관리자 제외)를 나타내는 것으로 사업 초기 이후에는 모두 90% 이상으로 나타나, 대체교사의 휴가(연차)나 병가와 같은 예외적인 상황을 제외하고는 대부분의 대체교사들이 지원을 나갔음을 알 수 있다.

〈표 II-1-3〉 월별 대체교사 지원 사업 운영 현황

기간	관리자	대체교사 수	신청시설수	지원시설수	지원률	매칭률
3월(3주)	33	205	654	506	77%	82%
4월(5주)	42	269	1882	1255	67%	93%
5월(4주)	36	319	1314	1190	91%	93%
6월(4주)	37	356	1480	1372	93%	96%
7월(5주)	37	384	2202	1830	83%	95%
8월(4주)	37	380	1715	1431	83%	94%
9월(5주)	39	386	2000	1778	89%	92%
10월(4주)	39	381	1773	1436	81%	94%

2. 지방정부의 대체교사 지원 사업

가. 사업개요

지방자치단체의 대체교사 지원 사업은 보육교사들의 복지 증진을 위해 일부 지방자치단체에서 2003년 이후부터 시행되고 있다. 서울은 2003년부터, 대전과 경기, 충남 지역은 2004년부터 대체교사 지원 사업을 실시하였으며, 현재 대체교사 지원 사업을 시행 중인 지방자치단체는 서울, 대구, 인천, 대전, 울산, 경기, 강원, 충남, 경남, 제주 등 10개 지자체이다.

1) 지원내용

지방자치단체의 대체교사의 지원 범위는 중앙정부보다 폭넓게 이루어지고 있어, 교사의 보수교육, 출산, 결혼, 병가 등 다양한 경우에 지원을 하고 있다. 시·도별로

지원 내역과 우선순위, 지원 기간 등은 약간씩 차이가 있다. 인천을 제외한 모든 시·도에서 보육교사의 보수교육(직무 및 승급교육)을 지원하고 있으며, 지자체에 따라 경조사나 출산휴가, 병가 등에 대해 대체교사를 지원한다. 대구의 경우 지원내역에 관계없이 최대 5일까지 대체교사를 지원하도록 되어 있다. 그러나 보육교사의 휴가에 대한 지원을 명시한 곳은 대전과 충남, 경남 3개 지자체에 불과하다. 일부 지자체에서는 타교사가 겸직하거나 무자격자를 대체교사로 활용할 때는 지원하지 않는 등 제외조건을 명시하기도 하였다.

〈표 II-2-1〉 지자체별 대체교사 사업 지원내역

시·도	지원내역	제외조건
서울	-결혼 6일 이내 -직계 사망 5일 이내 -보수교육 5일 이상 -병가 2주 이상	보육료 수납한도 초과
대구	최대 5일	
인천	-결혼 5일 -병가 10일,	타교사가 겸직시 미지원
대전	-직무 5일 -출산 30일 -연가, 병가, 공가 등 10일 이내 -영유아보육지원센터 파견	
울산	보수교육	-
경기	-직무 5일, 승급 10일 -1주 이상 병가(월 21일, 연 60일) -결혼 6일, 애사 5일, 출산 90일	4대보험, 고시액미준수
강원	-직무 5일, 승급 10일	무자격자
충남	-출산 90일 -경조사, 휴가, 병가 합계 5일 이내 -보수교육	
경남	-보수교육 -출산 -결혼 -사망 -연가 -병가	
제주	-출산 -보수교육	

자료: 보건복지가족부 내부자료(2009).

2) 지원방식

지원 방식에 있어서도 지자체별로 약간씩 차이가 있으나, 기본적으로는 대체교사 채용에 따른 비용을 지원하는 방식으로 이루어진다. 즉, 시설장이 대체교사를 활용 후 시·군·구에 증빙서류 첨부하여 지급을 신청하면 지자체에 따라 시설에 비용을 지급하거나 대체교사의 개인 통장으로 직접 지급한다. 이러한 지원방식에서 가장 문제가 되는 것은 자격 있는 대체교사를 구하기가 어렵다는 점이다. 일부 지역에서는 보육정보센터나 교육원, 연합회 등의 협조를 얻기도 하나, 사용가능한 인력풀이 한계가 있고 시설장의 재량에 의해 구할 수밖에 없기 때문에 결과적으로는 대체교사의 활용이 원활히 이루어지기 어렵다.

〈표 II-2-2〉 지자체별 대체교사 사업 지원방식

시·도	지원방식	자격	채용
서울	시설장이 채용후 시군에 서류제출·신청	보육교사	시설
대구			시설↔센터
인천	시설장이 채용후 북부내역서 등 제출·신청	보육교사	시설↔센터
대전	시설장이 채용후 시군 및 센터에 서류제출·신청, 직접 지급	보육교사	시설↔센터
울산	시설장이 채용후 시군에 서류제출·신청	보육교사,도우미	시설
경기	시설장이 채용후 10일 이내 시군에 서류제출·신청	출산-보육교사 기타-재학생 등 결격자제외 (1주이상채용시 진단서)	시설↔대학, 교육원, 연합회, 센터
강원	시설장이 채용후 시군에 서류 제출·신청	보육교사	시설↔(센터)
충남	대체교사 개인통장으로 직접 지급	보육교사, 보육도우미양성과정 이수자, 보육관련학과 2학년이상 재학생, 학생·자원봉사자	시설↔센터
경남	시설장이 채용후 시군에 서류제출·신청(시설에 지급) 대체교사 직접 지급	보육교사	시설
제주	시설장이 채용후 시군에 서류제출·신청	보육교사	시설

자료: 보건복지부 내부자료(2009)

3) 대체교사 자격

대부분의 지자체에서 대체교사의 자격은 보육교사 자격증 소지자로 하며, 대개 일당 3~4만원 정도의 일용직 형태로 고용한다. 경기도, 울산, 충남 등 일부 지역에서는 무자격자(재학생 등)도 '도우미'로 제한적으로 사용하고 있으며, 이러한 경우 자격에 따라 급여수준이 다르게 책정되어 있다(표 II-2-3 참조).

대전의 경우 보육교사 자격증 소지자 중에 신청을 받아 별도로 5시간의 표준교육 과정 함축 교육 후에 보육정보센터를 통해 파견되며, 대체교사가 정교사로 채용되는 경우가 대부분이다. 대체교사에 대한 교육비용은 보육정보센터의 프로그램 사업비로 연 5백만원을 시에서 별도로 지원받는다. 지자체의 대체교사 지원 사업에서 월급제 대체교사는 관리 비용(운영비, 이동비)이 과도하게 발생하는 문제로 인해 실시하지 않고 있다.

나. 지자체별 대체교사 사업 현황

2008년도 지자체별 대체교사 지원 사업의 예산 집행 현황은 다음 <표 II-2-3>과 같다. 전체적으로 2008년도의 예산 집행률은 49%로 전체 예산의 절반도 채 사용되지 않았다. 대체교사 지원 사업의 예산 집행률은 지자체별로 큰 차이가 있는데, 강원도는 모든 예산을 집행한 반면, 대구는 예산이 전혀 집행되지 않았으며, 울산의 집행률은 9%에 불과하다. 그 외 서울과 경기, 인천의 집행률은 약 50% 정도이며, 나머지 지역은 70~80% 수준이다.

대체교사의 일당은 충남과 경기 지역이 4만원으로 가장 높고, 서울, 인천과 강원도가 3만 5천원 수준이며 나머지 지역은 3만원 이하로 비교적 낮은 편에 속한다. 제주도의 경우 출산휴가에 대한 대체교사 월급이 60만원으로 책정되어 있는데 이는 전일제 고용이라는 점을 감안하면 지나치게 낮은 수준이다. 이러한 이유로 적절한 자격을 가진 대체교사를 구하는 것이 어렵기 때문에, 일부 지자체에서는 무자격자를 도우미 등으로 활용하는 것을 허용하고 있으며, 많은 시설에서 보육교사가 휴가나 보수교육 등으로 인해 자리를 비울 경우, 대체교사를 활용하는 대신 시설장이나 다른 동료교사가 부재한 교사의 자리를 대신하는 경우가 많다. 지자체의 대체교사 지원 사업의 예산 집행률이 낮은 데에는 이러한 이유가 있다.

한편, 일부 지자체에서는 2009년도의 대체교사 지원 사업 예산이 책정되지 않았는

데, 이는 중앙정부의 대체교사 지원 사업이 시작됨으로써 지자체가 대체교사 지원 사업의 예산을 없앤 경우이다. 그러나 중앙정부의 대체교사 지원 사업이 보육교사의 연가(휴가)에만 사용되도록 제한되어 있으며, 지원 방식이 전혀 다르다는 점을 고려할 때, 중앙정부와 지자체 사업 간의 중복 우려는 거의 없다고 볼 수 있다. 따라서 지자체의 대체교사 지원 사업도 중앙정부의 지원 사업과 더불어 당분간 지속되어야 할 것으로 보인다.

〈표 II-2-3〉 지자체별 대체교사 사업 현황

단위: %, 백만원

시·도	자체예산			'09	단가
	'08		집행률(%)		
	예산	집행			
계	4,635	2,290	49	2,279	
서울	2,000	900	45	1,700	3.5만
대구	39	-	-	-	3만
인천	34	20	58	80	3.5만
대전	155	123	79	187	4만
울산	22	2	9	72	대체교사-2.8만 도우미-1.6만
경기	1,837	794	43	-	4만/일 4시간 이상
강원	150	150	100	150	3.5만 1.5만(보수교육 참가자 중식비)
충남	218	159	73	-	1~3만원
경남	72	56	78	-	3만
제주	108	86	80	90	60만/월(출산) 2.5만원/일(교육)

주: 출산전후 휴가 급여는 3개월, 최고 월 135만원(2개월간 사업주가 차액 지급 의무)

다. 문제점

지자체의 대체교사 지원 사업의 가장 큰 문제는 자격을 갖춘 대체교사 인력의 확보가 어렵다는 점이다. 대전을 제외한 대다수의 지자체에서는 대체교사에 대한 사전 교육 및 인력풀 관리 체계가 미흡하여, 대체교사를 필요로 하는 시설에 대체교사를

공급해주는 역할을 제대로 하지 못한다. 또한 대체교사 인력에 대한 질 관리 체계가 전혀 없어 무자격자를 대체교사로 활용하거나 이용하지도 않은 대체교사에 대한 허위 신청 등이 이루어지기도 한다.

결국 지방자치단체의 대체교사 지원 사업은 보육교사의 근무여건 및 처우를 개선하고 보육시설의 보육 공백 부담을 덜어준다는 사업의 본래 목적을 달성하고 있지 못한 것으로 보인다.

Ⅲ. 대체교사 관련 정책

1. 외국의 대체교사 관련 정책

외국의 대체교사 관련 사업은 크게 대체교사의 인력풀 운영, 대체교사 사용에 대한 비용 환급, 그리고 대체교사 관리 기관에서 대체교사를 직접 채용하는 방식 등으로 구분된다. 지원 사업의 주체는 정부 기관이 될 수도 있고, 영리기관 또는 비영리기관이 되기도 한다. 본 절에서는 각각의 방식에 따라 구분한 외국의 대체교사 지원 사업 모형과 특징에 대해 살펴보았다¹⁾.

가. 대체교사 인력풀 운영

대체교사에 대한 인력풀 운영은 가장 많이 시도되고 있는 방식의 대체교사 지원 사업이다. 인력풀 운영은 다양한 형태로 이루어지는데 시설에 대체교사 명부를 제공하는 형태에서 대체교사의 선발과 교육에만 관여하는 형태, 그리고 대체교사를 모집하여 파견하는 방식까지 다양한 수준에서 개입이 이루어진다.

1) 대체교사 명부 제공

1990년대 초에서 중반까지 샌프란시스코와 산마테오 지역에서 대체교사 명부(a self-call list)를 시설에 제공하는 형태의 대체교사 프로그램이 운영되었다. 이 프로그램은 가정보육제공자(Family Child Care Provider)와 보육시설을 모두 지원했는데, 프로그램의 주요한 문제점은 파견의 형태가 아닌 시설이 직접 교사에게 연락을 취하는 형태(a self-call)였기 때문에 좋은 대체교사들은 시설에 고용이 되어 프로그램을 떠나고 남아있는 대체교사들은 연락이 되지 않는 경우가 자주 있다는 점이었다. 뿐만 아니라 자격이 있는 대체교사를 모집하는 데에도 어려움이 있었다.

유사한 형태의 또다른 프로그램은 1999년에 캘리포니아에서 시행되었던 대체교사 등록부(Substitute Registries) 시범사업이다. 대체교사 등록부에는 모든 가입 정보가

1) 별도로 표시한 부분 외에는 주로 Family Support Services of the Bay Area (2008). *A comprehensive review of San Francisco child care substitute coverage needs*. San Francisco, CA를 참조하여 정리하였음.

저장되어 확인을 거치게 된다. 이 시범사업을 비롯하여 샌프란시스코 베이 지역(Bay Area)에서 대체교사 인력 등록부를 운영하기 위한 몇몇 시도들은 별다른 성과없이 끝났다. 한편, 이스트베이 지역의 유아교육 지원 기관(ECE Resources and Referral Agency)인 바나나즈(Banans)에서는 20년이 넘게 대체교사 명부(a self-call substitute list)를 제공해오다가 사업을 종결했다.

캐나다 노스 밴쿠버(North Vancouver)의 노스 쇼어 보육시설 지원 프로그램(The North Shore Child Care Resoure & Referral Program)에서도 이와 유사한 형태로 대체교사 사업을 운영하는데, CCR&R에서는 정기적으로 갱신된 대체교사의 명단만을 제공하며, 대체교사 채용에 요구되는 선발과 서류 확인 작업은 보육시설의 책임이다. 대체교사로 일하고자 하는 사람은 사무실을 방문하여 보육시설 대체교사 명단의 양식을 작성해야 하며, 작성된 양식은 6개월 동안 보관된다. 관련 정보를 갱신하거나 명단에서 이름을 빼도록 요구하는 것도 대체교사에게 달려있다. CCR&R에서는 대체교사를 원하는 보육시설에 전화, 팩스, 이메일 등을 통해 대체교사의 이름과 기본적인 정보가 담긴 명부를 무료로 제공한다.

2) 대체교사의 선발과 교육

비영리 기관인 유나이티드 웨이(United Way)의 스마트스타트(Smart Start) 유아 대체교사 프로그램은 조지아 주의 모든 보육시설과 가정보육시설을 위해 대체교사를 선발, 교육하는 역할을 담당한다. 대체교사의 자격은 전과가 없고, 18세 이상이며, 고졸 이상의 학력이 요구되며, 스마트스타트에서 제공하는 5일 간의 훈련을 거친 후 월 4일 이상 대체교사로 일할 의무를 지닌다. 대체교사 교육 프로그램은 주에서 인정하는 프로그램으로 교육 내용은 아동의 학습과 그들의 학습을 지원하는 방법, 뇌 발달과 아동발달 이론, 학급 운영과 일과, 응급처치와 심폐소생술, 건강, 안전, 전염병, 아동학대 및 방임의 인지와 신고, 문화적, 언어적, 발달적으로 적합한 실천과 활동 등을 포함하며, 대체교사의 구직 활동을 위한 정보를 함께 제공한다²⁾.

3) 대체교사 파견

대체교사를 모집해서 파견하는 형태의 프로그램은 비영리기관 뿐 아니라 영리기관을 통해서도 이루어진다.

2) <http://www.ecegasubs.org>참조

영리기관들 중 1989년에 설립된 차일드케어 커리어(Childcare Career)는 15년째 대체교사 파견 사업을 운영 중이다. 차일드케어 커리어는 임시교사, 정교사, 수습교사(temp-to-perm), 시간제 교사 및 전일제 교사 인력을 파견한다. 회사에서는 유아교육 전문가를 미리 선별하여, 비디오를 활용한 오리엔테이션 훈련을 제공한 후 대체교사를 필요로 하는 시설에 교사들을 파견한다. 임시교사는 한 번에 몇 시간에서 몇 주까지 다양한 시간동안 이용가능하며, 비용은 근무기간, 직위(보조교사인지 담임교사인지), 이수한 유아교육 관련 학점과 경력 등에 따라 시간당 22.2달러에서 35.24달러까지 받고 있다. 파견한 교사를 정교사로 채용할 경우 1,000~1,500달러의 벌금이 부과된다.

또다른 영리 프로그램으로는 샌디에고(A San Diego) 프로그램이 있는데, 이들은 웹사이트를 통해 정보를 제공한다. 모든 서류작업을 미리 완료한 후 신청자는 가입비나 서비스 비용 없이 프로그램에 가입할 수 있으며, 신청 즉시 대체교사를 파견해준다. 이 프로그램은 주로 학생이나 기타 자격 있는 대체교사를 모집하여, 수업시간이나 다른 일정을 고려하여 근무시간을 조정한다. 이 프로그램은 유연성 있는 근무시간과 집이나 학교에서 가까운 시설에 대체교사를 배정해주는 이점을 가지고 있다. 시간당 급여는 도우미(아동발달에 관한 학점이 요구되지 않음)의 경우 9달러이고, 교사(아동발달에 관한 과목 12학점이 요구됨)의 경우 10.75달러이다. 샌디에고 프로그램은 대체교사를 면접하여 선발하며, 대학의 성적 증명서와 유아교육 교과목 수강 여부를 확인한다. 또한 지문과 건강검진 결과를 확보하고, 법무부와 FBI 등을 통해 전과기록을 조회하며 고용기록도 확인한다.

비영리 기관 중에서는 워싱턴 주 타코마, 피어스 카운티에 있는 보육시설 지원기관(Child Care Resource & Referral)에서 대체교사 은행(Substitute Bank)을 운영하고 있다. 대체교사 은행은 피어스 카운티에 있는 보육시설과 가정보육시설에 훈련된 대체교사를 제공하기 위한 프로그램으로, 대체교사를 필요로 하는 보육시설에서 전화를 하면 자격을 갖춘 대체교사를 파견해준다. 대체교사가 되기 위해서는 결핵검사, 전과 및 신상조회, HIV/AIDS 검사를 통과해야 하며, 식품취급자격증(Food Handler's Certification)과 응급처치 및 심폐소생 자격증(CPR/First Aid Certification)을 소지하거나 자격취득 과정 중에 있어야 하고, 영유아 돌보기와 관련된 20시간의 기본적인 훈련을 완료했거나 이수 중이어야 한다. 대체교사에 대한 훈련은 무료로 제공되지만 대신 훈련에 참여한 대체교사는 90일 이상 대체교사로 일해야 한다. 대체교사 은행을 이용하고자 하는 보육시설은 미리 회원가입을 해야 하

며, 직원 수에 따라 연 25달러에서 100달러까지 회비를 지불한다³⁾. 대체교사의 법적 고용인은 CCR&R이 아닌 보육시설이며, 임금도 보육시설이 대체교사에게 직접 지불한다. 대체교사의 임금은 시간당 10달러(세금 별도)이며, CCR&R에서 보육시설에 시간당 1.5달러를 환급해준다⁴⁾.

이와 유사하게 운영되는 프로그램으로 오레곤 주의 AEYC(Association for the Education of the Young Children)이 있다. AEYC는 대체교사 의뢰 및 배치 프로그램으로 2004년 시범사업이 시작되었다. 시범 지역의 15~20개 보육시설을 대상으로 프로그램을 설계하였으나, 23개의 보육시설에서 시범 프로그램 참여를 요청했다. 6개월간의 시범사업 결과, 오레곤 아동가족위원회(Oregon Commission on Children and Families)의 보고서에서는 “대체교사 인력풀이 사업 참여자들에게는 많은 호응을 얻었지만 많은 보육시설이 이를 활용하지는 않았고, 대체교사를 모집하고 유지하는 것이 어려운 것으로 판명되었다”고 결론 내렸다. 이 프로그램은 현재도 존속하고 있으나 대체교사 모집이 지속적으로 이루어지기 어려운 관계로 두 명의 대체교사만이 근무를 하고 있다. AEYC가 대체교사를 고용하는 것은 아니며, 보육시설은 대체교사에 대한 상해보험 가입과 급여를 직접 대체교사에게 지불하도록 요구된다. AEYC에서는 대체교사를 모집하고, 배치하며, 경력조회와 오리엔테이션 및 훈련 제공을 담당한다. 대체교사는 오레곤 주의 전과기록등록부에 등록해야 하며, 식품취급 자격증, 아동학대 및 방임의 인지와 신고, 응급처치/심폐소생술에 대한 훈련과 대체교사 오리엔테이션 등에 참여해야 한다. 대체교사의 신청은 병원진료, 개인여가시간, 훈련, 워크숍, 컨퍼런스, 수업 등 미리 예정된 경우에 한해 이루어진다. 보육시설은 48시간 이전에 미리 대체교사를 신청해야 하며, 대체교사에게는 최소 24시간 전에 연락이 간다. 대체교사는 근무시간이 3시간 미만이라도 최소 3시간 근무에 해당하는 급여를 받으며 시간당 10달러 정도를 받는다.

나. 대체교사 사용에 대한 비용 환급

우리나라의 지자체 대체교사 지원 사업과 유사한 형태로 미국의 아동청소년가족부(Department of Children, Youth and their Families)에는 전문성 개발을 위한 기금의 일부로 보육시설 및 가정보육시설의 대체교사 사용을 지원하기 위한 일종의 바우처 프로그램이 있다. 바우처는 보육교사들이 회의나 미리 예정된 보수교육 등에

3) 교사 수가 5인 이하면 25달러, 6~10명은 50달러, 11~20명이면 75달러, 21~30명이면 100달러임.

4) www.cityoftacoma.org 참조

참여하기 위해 대체교사를 채용하는 경우 비용을 환급해주는데 사용되었다. 그러나 가정보육제공자들은 이 프로그램을 잘 활용하지 않았는데, 가장 주요한 장애물은 이들이 신뢰할 수 있다고 느낄 만한 대체교사를 채용하는 것이었다. 또한 가정보육제공자들은 비용을 환급받기까지의 시간이 너무 길기 때문에 빠듯한 예산을 운영하는데 방해가 된다는 점을 언급했다.

다. 대체교사의 직접 고용

미국 테네시 주의 내쉬빌 시즈(Nashville SEES: Support Early Education Staff)라는 비영리 기관은 대체교사 지원 사업을 위해 2003년 설립되었다. 시즈(SEES)는 보육시설과 가정보육제공자, 그룹홈을 위해 교사를 모집하고, 선발하고, 채용하고, 훈련시킨다. 시즈는 대체교사를 종일제 직원으로 고용하고, 시간당 임금을 지불하는데, 주당 최소 35시간을 보장한다. 시간제 교사는 모집과 선발, 훈련에 드는 비용이 종일제 교사와 거의 비슷하기 때문에 잘 고용하지 않는다. 매 시점에 최소 12명의 대체교사를 유지하고자 노력한다. 시즈의 대체교사 프로그램을 이용하기 위해서 보육시설은 처음에 75달러의 등록비를 지불해야 하며, 몇몇 사유에 해당될 경우(규정을 어기거나 교사 대 아동 비율을 초과한 경우 등) 프로그램 이용이 금지된다. 시즈의 대체교사를 이용하기 위해서는 전 주 금요일까지 신청을 해야 하며, 갑자기 대체교사가 필요한 경우에는 오전 5시 30분까지 전화로 신청을 해야 한다.

보육시설에서 지불하는 비용은 시간당 13.75달러 정도인데 훈련기간에는 25%가 할인된다. 모집, 선발, 훈련, 상해보험 등의 비용을 포함하면 시간당 비용은 22달러에 가깝지만, 이러한 관리비용은 지원금을 받을 수 있다. 대체교사는 시간당 약 10.5달러를 받으며, 전일제로 채용된 대체교사는 건강보험, 유급휴가, 과도한 교통비와 유류비에 대한 환급 혜택을 누린다. 시즈의 원래 목적은 보수교육과 자기계발을 지원하는 것이었으나, 대체교사가 가장 필요한 상황이 직원의 부재 혹은 부족 시라는 것을 알게 되면서 지원 범위를 확대하였다. 초기에 시즈는 대체교사를 정교사로 고용하는 시설에 높은 벌금(5,000 달러)을 부과하였으나, 최근에는 보육시설의 극심한 인력난을 인정하고 시즈의 대체교사를 정식 교사로 채용할 수 있는 선택권을 마련하기로 결정했다. 이러한 전략은 또한 질 높은 대체교사를 고용하는데도 도움이 되었는데, 대체교사로 일하는 것이 정교사로 고용되기 전 훈련을 받고 근무환경을 확인할 수 있는 발판 역할을 하는 것으로 여겨졌기 때문이다. 또한 보육시설의 입장에서 교사 채용에 수반되는 비용을 절감하는 한편, 정교사로 채용하기 전 교사의 근

무태도를 확인할 수 있는 기회를 갖게 됐다는 점에서 많은 호응을 얻고 있다. 대체교사는 정교사로 고용되기 전 최소 1달 간은 대체교사로 근무할 의무가 있다. 또한 만약 보육시설에서 정교사로 채용할 대체교사를 찾고 있다면, 대체교사는 6주 동안의 수습기간을 거쳐야 하는데, 이 기간 동안 보육시설은 시간당 1달러를 추가로 지불한다. 시즈에서 일하는 대체교사들은 대부분 대학을 갓 졸업한 교사들로 정교사로서의 일자리를 찾는 사람들이다.

미국 캘리포니아 주, 팔로 알토(Palo Alto) 지역의 비영리 기관인 PACCC(Palo Alto Community Child Care)에서는 자신들이 직접 운영하는 7개의 영유아 프로그램과 11개의 학령기 아동 프로그램을 위해 100명이 넘는 교직원을 채용하고 있으며, 이와 더불어 연중으로 일할 대체교사를 함께 채용하고 있다. 대체교사의 자격은 최소 12학점의 영유아 관련 과목을 수강하였거나 레크리에이션, 체육교육, 휴먼서비스, 사회복지, 간호학, 심리학, 사회학, 가정경제학, 유아교육, 아동발달 및 학령기 아동의 교육과 관련된 분야에서 240시간 이상 훈련을 마쳤어야 하며, 심폐소생이나 응급 처치 자격증이 있는 사람을 우대한다⁵⁾.

라. 시사점

보육교사의 전문성 계발과 복지 증진을 위한 훈련과 교육, 휴가 등의 필요성과 이들의 빈자리를 채우기 위한 대체교사의 중요성은 이미 많은 공감과 인식을 얻고 있으나, 어떤 방식으로 프로그램을 운영하더라도 자격을 갖춘 대체교사를 일정하게 유지하는 것은 어디에서나 매우 어려운 문제로 나타난다.

현재 가장 많이 이용되고 있는 형태의 대체교사 지원 사업은 대체교사 인력풀을 운영하는 방식이다. 그러나 대체교사 인력풀 운영은 대체교사의 모집과 교육, 관리에 비용이 많이 드는 반면, 대다수의 대체교사들은 전일제 고용에 관심이 있기 때문에 질 높은 대체교사 인력풀을 유지하는 것이 매우 어렵다. 또한 내쉬빌 시즈의 예에서 볼 수 있듯이 전일제로 고용된 대체교사의 경우에도 대체교사를 보육시설에 정교사로 가기 전에 잠시 거치는 임시 직업으로 여기기 때문에 이직률이 매우 높게 나타난다⁶⁾. 대체교사 사용에 대한 비용 환급은 결국 보육시설의 입장에서 자격 있는 대체교사를 구하기 위해 인력풀이나 지원 프로그램을 이용할 수밖에 없기 때문에 비슷한 문제를 안고 있다.

5) www.paccc.com/career/Substitute_TA.doc 참조

6) 내쉬빌 시즈의 경우 처음 6개월 동안 이직률이 100%임.

따라서 대체교사 프로그램의 성패는 자격 있는 대체교사를 확보하고 일정하게 유지하는 것에 달려있다고 볼 수 있다.

효과적인 대체교사 프로그램을 운영하기 위한 주요 전략들은 다음과 같다.

첫째, 대체교사 명부를 제공하는 것만으로는 충분한 대체교사의 공급이 이루어지지 않으며, 대체교사 프로그램을 운영하는 기관에서 직접 매칭과 파견이 이루어지는 편이 효과적이다. 또한 대체교사의 자격과 전과기록, 건강상태 등에 대한 확인이 프로그램 내에서 이루어져야 한다.

둘째, 대체교사들은 보육시설이 아닌, 대체교사 프로그램을 운영하는 기관에 의해 채용이 되어야 하며, 급여와 복지의 수준이 다른 교사들과 유사한 수준으로 유지되어야 한다. 대체교사의 처우가 개선되면 이직률은 감소한다(Smart Start NC, 2002). 특히 대체교사를 지원하고 관리할 수 있는 체계가 구축되어야 하며, 대체교사에 대한 지도와 일정 관리, 훈련을 담당하는 슈퍼바이저가 필요하다.

셋째, 대체교사들이 정교사로 채용되는 사례에 대한 대응책이 마련되어야 한다. 일부 프로그램에서는 대체교사를 채용하는 보육시설에 벌금을 부과하는 방법을 사용하고 있으나, 그보다는 아예 대체교사 프로그램을 신규교사가 구직을 위한 과정으로 활용하도록 하는 것도 방법이 될 수 있다. 후자의 경우, 대체교사를 끊임없이 모집하고 훈련하는 비용이 발생하므로, 내쉬빌 시즈(SEES)의 사례처럼 훈련받은 대체교사는 일정 기간 의무적으로 근무해야 하는 기간을 설정하고, 대체교사를 채용하는 보육시설에 수습기간 동안 추가 비용을 부과하는 것도 하나의 대안이 될 수 있다.

넷째, 미리 계획된 수요 뿐 아니라 긴급한 수요에 대해서도 대응해줄 수 있어야 한다. 대다수의 대체교사 지원 프로그램은 대개 대체교사를 필요로 하는 날짜의 1주일 전이나 2~3일 전까지 미리 대체교사 사용을 신청하도록 하는 한편, 당일 신청에 대해서도 대처가 가능하도록 2~3명의 대체교사를 남겨둔다. 이는 대체교사를 필요로 하는 상황이 계획된 일정(교육 참여, 회의 참석 등)일 수도 있지만 갑작스레 발생할 수도 있다는 점을 고려한 것이다. 따라서 보육시설에 대한 대체교사 지원이 효과적으로 이루어지기 위해서는 유연한 프로그램 운영이 필요하다.

다섯째, 대체교사 명부만을 제공하는 프로그램을 제외하고 대체교사를 직접 선발하여 파견하는 대다수의 프로그램에서는 대체교사를 이용하는 시설에 가입비 및 시간당 급여 등 일정 비용을 부과하는 것이 일반적이다. 이는 대체교사를 모집, 훈련, 관리하는 비용과 대체교사의 보수를 상당 수준으로 유지하기 위한 것이다. 이러한 투자를 통해서만이 대체교사의 관리와 유지가 효과적으로 이루어질 수 있다. 따라서

대체교사 지원 프로그램에는 대체교사를 모집, 교육, 관리하고 프로그램을 홍보할 수 있는 예산이 포함되어야 한다.

2. 관련 서비스의 유사 정책 사례

본 절에서는 시·도 교육청의 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업과 아이돌보미 사업, 그리고 사회서비스 바우처 사업 중 인력 파견 형태로 이루어지는 사업들을 위주로 살펴보았다. 사립유치원의 단기 대체교사 지원 사업은 사립유치원 교사의 휴가 보장을 통한 처우 개선을 목적으로 하고 있다는 점에서 보육시설의 대체교사 지원 사업과 유사하며, 2009년도에 신설된 신규 사업이라는 점도 동일하기 때문에 보육시설 대체교사 지원 사업과의 유사점과 차이점을 위주로 살펴보았다. 아이돌보미 사업과 사회서비스 바우처 사업은 대체교사 지원 사업과 유사한 인력 파견 사업이라는 점에서 향후 대체교사 지원 사업의 정책방향과 관련된 시사점을 줄 수 있다고 여겨져 주요 내용을 포함시켰다.

가. 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업⁷⁾

1) 추진 배경

유치원은 타 학교와 달리 일정한 교과서가 없어 교육내용, 교수방법 등 모든 교육 활동이 교사의 역량에 의존한다. 따라서 교사의 역량과 사기는 유아교육에 중요한 영향을 미치나 사립유치원 교사의 경우 국공립유치원 교사들과 달리 불안정한 신분과 처우 등으로 이직이 잦은 편이다.

사립유치원의 수는 전체 유치원 수의 46%로 절반에도 미치지 못하나, 사립유치원에 근무하는 교원의 수는 26,787명으로 전체 유치원 교원의 75.6%를 차지하고 있다(교육통계연보, 2009). 이처럼 사립유치원 교사가 전체 유치원 교사의 대다수를 차지함에도 불구하고, 사립유치원 초임 교사의 연봉은 평균 1,451만원으로 국공립유치원 초임 교사의 평균 연봉인 2,367만원의 약 60%에 불과하며 또한 출산과 경조사 등 개인 사정에 따른 휴무도 보장되지 않는다. 국공립 유치원 교사의 경우에는 교육공

7) 교육과학기술부 내부자료(2009). 사립유치원 단기대체교사 지원 계획 참조.

무원법 제32조 및 제44조에 의거하여 출산 및 경조사 휴가 시 강사 또는 기간제 교사가 지원되고 있으나, 사립유치원의 경우 인건비 부담으로 대체교사 채용을 기피하여 교사의 직무 만족도 및 사기가 저하되고 있다. 이러한 이유로 사립유치원 교사의 이직률은 매우 높아서 사립유치원에는 경력 5년 미만의 교사가 전체의 68.5%를 차지한다. 이는 국공립 유치원 교사의 20%에 비해 3배 이상 높은 수치이며, 이러한 높은 교사 이직률은 수업의 지장을 초래하고, 결국 유아교육의 질을 저하시킨다.

따라서 사립 유치원 교사의 사기 진작을 위해서는 국공립 유치원과 사립 유치원 교사 간의 격차를 좁히고 사립 유치원 교사의 처우를 개선할 필요가 있다. 특히 유치원 교사의 대부분이 여성이라는 점을 감안할 때, 임신 및 출산에 따른 휴무는 교사 경력을 유지해나가는 데 있어 필수적이다. 이에 사립유치원 교사의 처우 개선을 위한 노력의 일환으로 교육과학기술부에서는 사립유치원 교사에게도 국공립 유치원 교사와 마찬가지로 경조사 및 출산 휴가 등 개인사정에 따른 휴무를 보장해 주기 위하여 전국의 시·도 교육청을 통해 「사립유치원 단기 대체교사 지원 사업」을 2009년부터 실시하고 있다. 대체교사 지원 사업은 각 시·도 교육청별로 예산 상황에 따라 현재 사업을 시행 중이거나 내년도 시행을 앞두고 있으며, 지원 내역도 교육청별로 약간씩 차이가 있다.

2) 사업 개요

시·도 교육감은 대체교사 활용계획서 및 신청서 양식(내용), 신청 기한, 세부 지원 방법 등을 기본 계획에 포함하여 시행하는데 시·도 교육청별로 지원 내역, 금액, 지원 방식 등 사업 내용에는 약간씩 차이가 있다. 즉, 일부 교육청은 출산 및 경조사 휴가 뿐 아니라 자격연수(원감, 1급 정교사)에 대해 단기 대체교사를 지원하기도 하며, 대체교사 지원금을 유치원에 지급하기도 하고 대체교사의 급여 통장으로 직접 지급하기도 한다. 따라서 본 보고서에서는 모든 교육청에 공통적으로 해당되는 기본적인 사업 내용만을 제시하도록 한다.

가) 지원 대상

대체교사 지원 사업의 지원 대상은 출산 및 경조사 휴가가 필요한 사립유치원 학급담임교사로 「국가공무원 복무규정」 별표2의 경조사 유형 및 법정휴가일수 범위 내에서 휴가 중 대체교사를 지원한다. 출산 및 법정 경조사별 휴가 일수는 다음 <표 III-2-1>과 같다.

〈표 III-2-1〉 출산 및 법정 경조사별 휴가 일수

구 분	대 상	비고(법정휴가일수)	
경조사	결 혼	본 인	7
	출 산	배우자	3
	입양	본 인	14
		배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	사 망	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2
		자녀와 그 자녀의 배우자	2
출산휴가	본 인	90	

주: 입양의 경우 「입양촉진 및 절차에 관한 특별법」에 따른 입양에 한함.

따라서 사립유치원의 대체교사 지원 사업 대상은 출산휴가와 경조사라는 점에서 보육시설의 대체교사 지원 사업과 다르다. 보육시설의 대체교사 지원 사업은 보육교사의 연차(휴가)에 한해서 쓸 수 있도록 규정되어 있다.

나) 지원 방법

사립유치원은 교사의 경조사 및 출산 휴가 계획에 따라 대체교사 활용 계획서 및 신청서를 작성하여 교육청에 제출한다. 신청은 휴가가 시작되기 최소 2주 전에 이루어져야 하며, 사망으로 인한 경조사에 한하여 후정산이 가능하다. 신청 시 제출서류는 휴가교사 인적사항 및 사유서와 경조사 관련 서류(출산증명서, 청첩장) 등이다. 대체교사 신청 기한 및 신청서 양식은 시·도 교육감이 결정한다.

원장 및 경영자는 ‘대체교사 인력풀’을 최소 3명 이상 구축하여 필요시 활용할 수 있도록 적극 대처할 것이 요구되며, 유치원의 요청에 따라 시·도 교육감이 대체교사의 인력풀을 구축하여 제공하는 곳도 있다.

교육청은 사립유치원에서 제출한 관련 서류를 토대로 사실여부를 확인 후 해당 유치원에 대체교사 지원비를 송금하는데, 일부 교육청에서는 지원비를 대체교사의 급여통장으로 직접 지급하기도 한다. 한편, 09학년도를 기준으로 시·도 기본계획 수립 이전(09년 3~4월)에 유치원에서 자체적으로 대체교사를 활용한 경우에는 소급하여 지원한다.

사립유치원은 대체교사 활용을 완료한 후 2주 이내에 지원금을 정산하여 보고할 의무가 있는데, 정산 보고 시에는 대체교사의 인적사항과 대체교사의 활동을 확인할 수 있는 서류(임금지급 확인서 등)를 증빙서류로 제출한다.

이러한 사업 지원 방식은 비용 지원 방식으로 이루어지고 있다는 점에서, 지방자

치단체의 보육시설 대체교사 지원 사업과 유사하다. 다만 사립유치원의 단기 대체교사 지원 사업은 대체교사 채용 2주 전에 신청을 해야 하는 반면, 보육시설의 대체교사 지원 사업은 시설장이 대체교사를 채용한 후에 시군에 증빙서류와 함께 신청한다는 점에서 차이가 있다. 따라서 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업의 성패는 지자체의 보육시설 대체교사 지원 사업과 마찬가지로 자격을 갖춘 대체교사를 얼마나 확보할 수 있느냐에 달려있을 것이다.

다) 대체교사의 자격 및 처우

대체교사의 자격은 유치원 정교사 자격 소지자로 제한되며, 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업의 전체 사업예산은 총 49억원(지방비)으로 책정되어 있으나, 지원 단가는 각 시·도 교육청의 재정상황 및 시간제 강사 임금 수준 등을 감안하여 자체적으로 책정하도록 되어 있다. 이에 따라 시·도 교육청별로 지원 단가는 약간씩 차이가 있으나 대체로 일당 5만원 내외로 지원이 이루어지고 있다.

또한 사립유치원 교원의 복무는 사립학교법 제55조에 의하여 국공립 교원의 복무규정을 준용하므로 사립학교 경영자가 법정 휴가일수를 보장하게 되어 있다는 점을 감안하여, 시·도 교육청과 해당 유치원의 비용 분담(대응투자)을 적극 권장하고 있다. 이에 따라 시·도 교육청별로 대체교사 채용에 따른 금액을 전액 지원하기도 하고 출산휴가의 경우 절반만 비용을 지원하기도 하는 등 부족금에 대해 유치원에서 분담할 것을 적극 권장하고 있다.

3) 현황

대체교사 지원 사업은 각 시·도 교육청별로 이루어지고 있는 사업으로 아직 2009년도 사업 종료에 따른 평가 및 보고가 이루어지지 않아 각 시·도 교육청별 운영 내역을 상세히 파악하기는 어렵다. 따라서 현재 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업의 현황을 파악하기 위하여 각 시·도 교육청 사이트를 통해 관련 자료를 수집하는 한편, 12월 첫 주 동안 각 교육청 유아교육 담당자들을 대상으로 자체 전화조사를 실시하였다. 조사 결과는 각 시·도 교육청에서 웹사이트를 통해 제공한 자료 및 교육청 유아교육 담당자들에게 관련 내용을 질문하여 얻은 것이다.

질문내용은 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업의 실시여부, 지원 금액 및 전액 지원 여부, 인력풀 운영 여부 등으로 간단히 이루어졌다.

먼저 16개 시·도 교육청 가운데 서울시를 제외한 모든 시·도 교육청에서 단기 대

체교사 지원 사업이 실시되고 있었으며, 서울시의 경우 내년도 예산에 관련 예산이 포함되어 내년도부터 사업을 실시할 예정이다. 강원도는 현재 실시 중인 지원 사업을 내년도에는 더 확대할 계획이라고 밝혔다.

한 가지 특이점은 전라남도 교육청의 경우 다른 지역과 달리 대체교사 채용에 대한 비용 지원을 하지 않고 직접 보결수업 지원 강사를 채용하여 관내 유치원을 순회하면서 보결수업을 지원하는 형태로 대체교사 지원 사업을 운영하고 있다는 점이다. 이 때 보결수업 지원 강사의 자격은 유치원 교사 자격 소지자로 만 62세 이하인 자이며, 공무원 임용 결격 사유가 없는 자로 계약직 호봉을 확정하여 최대 14호봉까지 지급한다.

대체교사의 비용 지원 단가는 대부분의 지역에서 1일 5만원을 지원하고 있는 것으로 나타났으며, 충북 지역만 강사수당 회계법에 따라 지원한다고 밝히고 있다. 또한 대부분의 지역에서 비용을 전액 지원하는 것으로 나타났으나(부족금은 유치원의 대응투자를 권장), 강원도와 경상남도 교육청의 경우에는 경조사 휴가는 전액 지원하나 출산휴가는 비용의 50%만 지원을 하고 있는 것으로 나타났다(나머지는 해당 유치원에서 부담). 앞서 밝힌 바와 같이 전라남도의 경우 직접 보결교사를 채용하여 지원하므로 지원 단가는 명확하지 않다.

대체교사의 인력풀 운영은 강원도, 경상북도, 충청북도 지역의 각 시·군·구 교육청에서 운영하고 있는 것으로 나타났으며 전라남도의 경우 2008년까지 유치원과 초등학교의 보결수업 지원 강사 인력풀은 운영하였으나 현재는 초등학교의 경우 인력풀의 형태로 운영하고 유치원 보결수업 지원 강사는 직접 채용하는 형태를 취하고 있는 것으로 보인다. 전체적으로 사립유치원 단기 대체교사의 인력풀 구성이나 운영은 활성화되지 않은 듯하다.

사립유치원 단기 대체교사 지원 사업은 올해 시작된 사업이기 때문에 아직까지 사업 실적이나 사업에 대한 평가가 이루어지지 않은 시점이다. 이러한 단기 대체교사 지원 사업의 경우 자격 있는 대체교사를 확보하는 것이 무엇보다 관건이다. 그러나 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업의 경우 보육시설의 대체교사 지원 사업과는 달리 지원 대상에 출산 휴가가 포함되어 있기 때문에 비교적 긴 시간동안 채용이 이루어진다는 점에서 상대적으로 대체교사를 구하는 것이 수월할 수 있다는 점에서 향후 지원 사업의 성과와 추이를 지켜볼 수 있을 것이다.

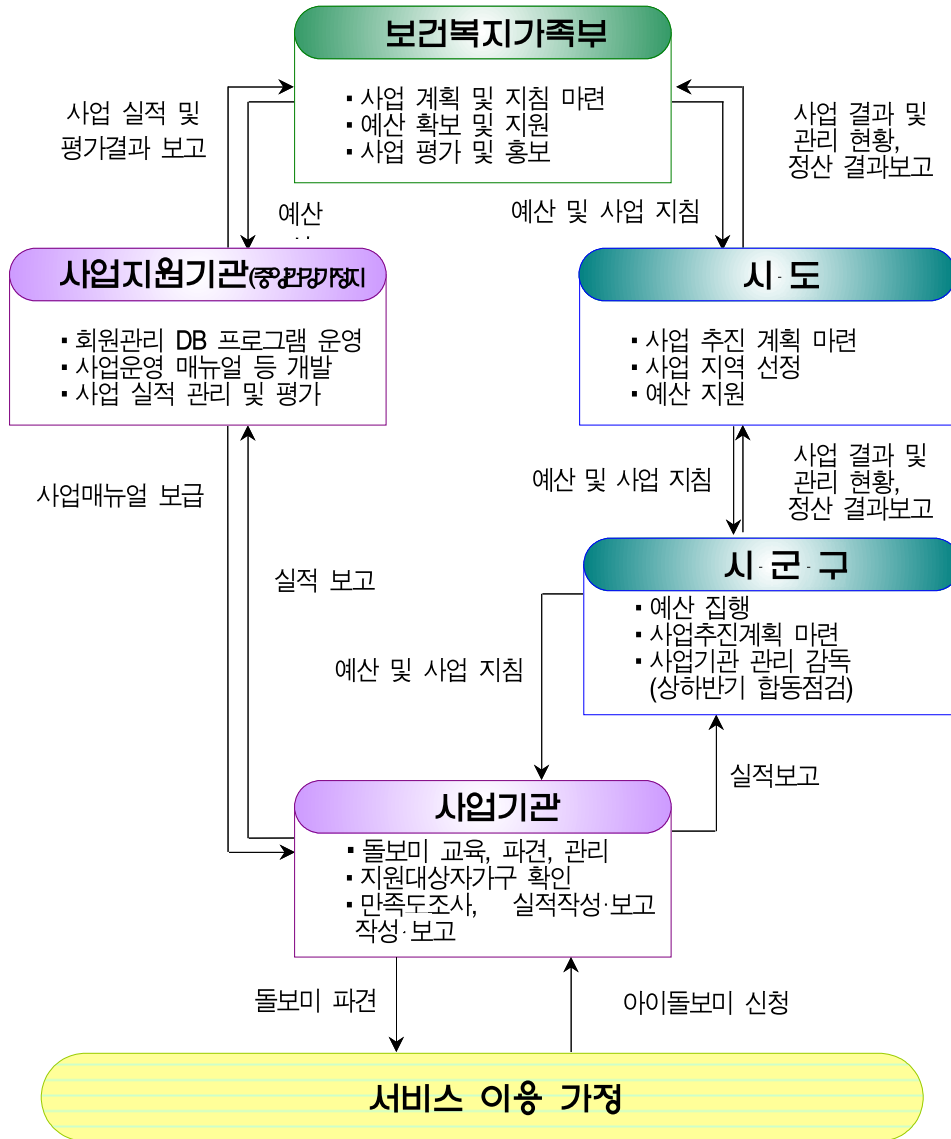
나. 아이돌보미 사업⁸⁾

아이돌보미 사업은 크게 아동에 대한 돌봄 서비스의 제공과 저소득 중장년 여성을 위한 일자리 창출이라는 두 가지 목적을 가지고 있다. 즉, 양육자의 야근·출장·질병 등 일시적이고 긴급한 돌봄이 필요한 가정에 아이돌보미 서비스를 제공함으로써 시설보육의 사각지대를 해소하여 아동의 안전한 보호 및 가족의 아동양육 부담을 경감시키고자 하는 한편, 저소득 중장년 여성에 대한 사회적 일자리 제공 및 돌보미 교육을 통해 양육 전문가를 양성하고자 하는 목적을 지닌다. 아이돌보미 사업의 주요 내용은 다음과 같다.

1) 추진체계

아이돌보미 사업의 사업추진 체계는 다음 [그림 III-2-1]과 같다. 보건복지가족부는 전체 사업계획을 수립하고, 사업을 총괄, 감독하는 기능을 하며, 시·도에서는 아이돌보미 양성 교육기관을 선정, 관리하는 한편 시·군·구에 대한 예산 지원 및 관리감독을 한다. 시·군·구는 사업기관에 대한 관리감독과 예산집행, 실적 보고 등을 담당하며, 실제 아이돌보미 서비스를 신청 받고, 도우미를 모집, 훈련해서 파견하는 일은 사업기관에서 이루어진다. 사업지원기관인 중앙건강가정지원센터에서는 아이돌보미 교육을 위한 교재개발과 사업 담당자를 대상으로 한 교육, 사업평가, 홍보, 홈페이지 유지관리 등을 담당하고 있다. 즉, 보건복지가족부-시·도-시·군·구-사업기관의 순서로 관리감독이 이루어지며, 사업지원기관은 보건복지가족부의 예산을 받아 사업기관을 지원하는 역할을 한다. 사업기관은 시·도 또는 시·군·구의 위탁을 받아 아이돌보미 사업을 진행하며, 대상 기관은 건강가정지원센터, 다문화가족지원센터에서 신청 시 우선으로 지정하고, 두 기관이 미설치 되었거나 미신청한 지역의 경우 가족 돌봄 업무에 전문성을 가진 기관(예: 여성인력개발센터, YWCA, YMCA, 여성노동자회, 여성단체협의회, 사회복지관 등) 중 지정한다. 2009년에는 사업지역이 대폭 확대되어 2008년 65개 지역에서 2009년에는 232개 지역에 사업기관을 지정하였다.

8) 보건복지가족부(2009). 아이돌보미 지원 사업 안내 지침 참조.



[그림 III-2-1] 사업추진 체계도

2) 지원 대상

아이돌보미 사업의 지원 대상은 전국가구 평균소득 100% 이하, 0세(3개월)~만 12세 아동이 있는 서비스 이용 희망가정⁹⁾을 대상으로 하며, 전국가구 월평균 소득

50%를 기준으로 다시 가형(소득기준 50% 이하)과 나형(소득기준 100% 이하)으로 구분된다. 지원 대상 이외에 전국가구 월평균소득 100% 초과 가정(다형)도 서비스 이용은 가능하나, 이들 가정에 대해서는 서비스 이용 비용이 지원되지 않는다. 2009년도 아이돌보미 사업의 지원 대상 기준은 다음 <표 III-2-2>와 같다.

<표 III-2-2> 가구원수별 소득기준

단위 : 천원

가구원 수	1인	2인	3인	4인	5인	6인	7인	8인이상
전국가구 월평균소득 100%	1,266	2,363	3,375	3,911	4,037	4,269	4,500	4,731
전국가구 월평균소득 50%	633	1,182	1,688	1,956	2,019	2,135	2,250	2,366

주: 통계청 「가계조사, '07년 4/4분기~'08년 3/4분기 평균값
자료: 보건복지가족부(2009). 아이돌보미 지원 사업 안내 지침

아이돌보미 사업의 신청은 서비스 이용 가정이 관내 사업기관(건강가정지원센터 등)에 인터넷, 유선, 방문 등의 방법으로 연중 수시(08:30~20:30, 월·금 근무시간 내)로 신청할 수 있다. 제출서류로는 회원가입 및 서비스 이용 신청서, 아이돌보미 및 서비스 이용자 서약서, 응급처치동의서, 건강보험카드 사본(부부 별도 등록 시 모두 제출), 주민등록등본 또는 가족관계증명서, 가·나형 서비스 대상자의 경우 소득 증명자료 1부, 저소득 한부모가정증명서(모, 부자가정증명서) 등 자격판정기준 부합여부를 증빙하기 위한 서류(해당자)가 있다. 신청서와 관련 서류를 제출하면, 사업기관은 신청가구의 소득을 판별하고, 아이돌보미 담당자가 방문 및 상담조사를 통해 대상자를 선정, 신청자에게 선정결과를 통지한다. 시·군·구 담당자 및 사업기관 장은 상담·조사 과정에서 얻은 정보 및 자료를 대상자 선정, 서비스 제공, 관련 정책분석 등의 목적 외에 다른 용도로 사용하거나 다른 사람 또는 기관에 제공할 수 없다.

이용자의 전·출입이 있는 경우에는 사업관리시스템을 통해 서비스 대상자가 연속적으로 서비스를 받을 수 있도록 조치를 취하며, 서비스 대상자가 다음 사항에 해당될 경우 서비스 이용자격이 해당 기간만큼 제한된다.

- 소득판별 증빙서류 위조 및 허위신고 적발시 1년간 이용 제한
- 특별한 사유 없이 3회 이상 서비스를 취소한 때에는 1개월간 이용 제한
- 서비스 이용자 준수사항을 5회 이상 미준수시 1개월간 이용 제한
- 서비스 이용료 미지급 기간이 3개월을 초과할 경우 지급완료시까지 이용 제한

9) 연령 판정은 신청일 현재 시점을 기준으로 함.

3) 지원 금액

지원 대상자는 소득기준에 따라 서비스 이용료 일부를 지원받을 수 있으며, 월 80시간, 연 480시간 이내에서 지원을 받을 수 있다. 서비스 가격은 아동 수와 서비스 이용 시간대에 따라 달라지는데, 아동 1명당 기본가격은 시간당 5,000원, 심야(주말) 가격은 6,000원이다(표 III-2-3 참조).

〈표 III-2-3〉 아이돌보미 서비스 가격

단위: 원

	1명	2명	3명	4명	5명	6명
기본가격	5,000	7,500	11,200	15,000	18,700	22,500
심야(주말)가격	6,000	9,000	13,500	18,000	22,500	27,000

주: 심야는 저녁 9시~아침 8시임. 주말은 토·일요일, 법정 공휴일이 해당됨.

서비스 이용료 중 정부지원액은 소득기준에 따라 달라지는데 가형(전국가구 월평균소득 50%이하)은 위 서비스 요금을 기준으로 기본 2시간에 대한 이용요금의 80%를 지원받고, 나형(전국가구 월평균소득 50~100%이하)은 50%를 지원받는다. 뿐만 아니라 추가되는 시간에 대해서는 가형의 경우 추가시간당 기본요금의 50%, 나형은 추가시간당 기본요금의 75%를 부담한다. 다형은 기본요금에 대한 지원도 없을 뿐만 아니라 추가시간에 대해서도 기본요금의 100%를 모두 부담한다.

추가 인원 및 시간당 서비스 본인부담액은 다음의 <표 III-2-4>와 같다.

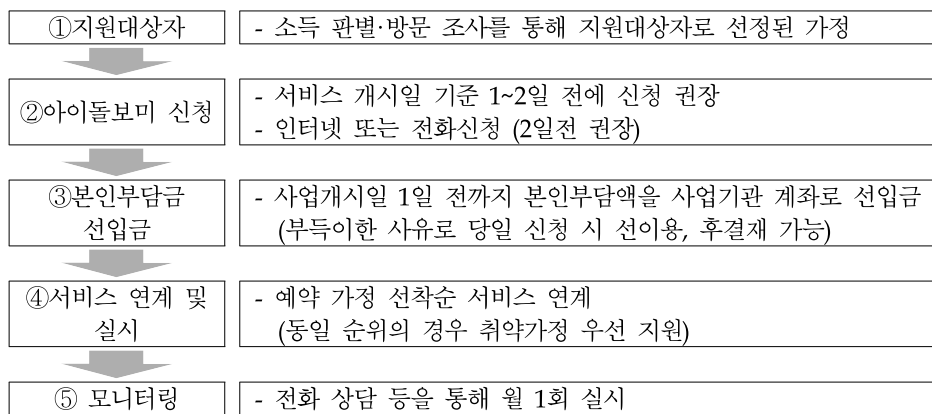
〈표 III-2-4〉 소득기준별 추가 이용료

단위: 원

아동 수	가형(평균소득 50%이하)		나형(평균소득 50~100%)		다형(평균소득 100% 초과)	
	본인부담(2시간)	추가시간당	본인부담(2시간)	추가시간당	본인부담(2시간)	추가시간당
1명	2,000	500	8,000	3,000	10,000	5,000
2명	3,000	700	12,000	4,500	15,000	7,500
3명	4,500	1,100	18,000	6,700	22,500	11,200
4명	6,000	1,500	24,000	9,000	30,000	15,000
5명	7,500	1,800	30,000	11,200	37,500	18,700
6명	9,000	2,200	36,000	13,500	45,000	22,500

4) 지원 방식

아이돌보미 서비스의 실시 절차는 다음 [그림 Ⅲ-2-2]와 같다. 아이돌보미 사업의 지원 대상 뿐 아니라 전국가구 평균소득 100% 초과(전액 본인부담) 가정도 동일 절차를 적용하여 서비스가 이루어진다.



[그림 Ⅲ-2-2] 아이돌보미 서비스 절차

가) 서비스 신청 및 접수

서비스 이용 희망자가 관내 사업기관에 연락(인터넷, 유선, 방문)하여 서비스 이용을 신청할 수 있으며, 서비스 개시일 기준 1~2일 이전에 신청하기를 권장하고 있다. 아이돌보미 연계 계획 사전 수립 등 서비스 준비에 소요되는 시간을 감안한 것이다.

나) 아이돌보미 선별 및 연계

사업기관 담당자가 서비스 신청 접수 후, 신청자의 요구사항에 맞는 아이돌보미를 확인하여 이용자와 연계하고 양방에 통보한다. 아이돌보미 연계 시에는 서비스 시간대, 이용자의 상태 및 주거지의 위치, 이동거리 등을 고려하며, 아이돌보미 한 명이 돌볼 수 있는 최대 아동수는 3명으로 제한한다. 사업기관의 돌보미 공급 부족 등으로 장기간 파견이 불가능할 경우 인근 지역 기관의 돌보미 활용이 가능하다.

서비스 연계 원칙은 다음과 같다.

첫째, 예약 가정 선착순으로 서비스를 연계한다.

둘째, 예약가정이 동시에 서비스 신청하거나 예산 소진 시에는 다음의 우선순위에 따라 지원 순위를 결정한다.

- 국민기초생활보장법에 따른 수급자(법정)
- 한부모가족지원법 제5조의 규정에 의한 보호대상자의 자녀(한부모 가정)
- 국민기초생활보장법 제24조의 규정에 의한 차상위계층의 자녀(차상위)
- 장애인복지법 제2조의 규정에 의한 장애인 중 보건복지가족부령이 정하는 장애 등급 이상에 해당하는 자의 자녀(장애부모)
- 맞벌이, 한부모(모자, 부자, 조손, 미혼모) 가정, 다문화 가족
- 입양된 영유아(입양아)
- 쌍둥이, 세자녀 이상 가정의 영유아(세자녀)

다) 본인부담액 선지급

서비스 이용 1일 전(공휴일 제외)까지 지정된 계좌에 본인부담금을 입금한다. 단, 양육자의 질병, 사고, 급작스러운 출장 등 긴급 상황에는 서비스를 먼저 제공한 후 3일 이내에 지급하는 것이 가능하다.

라) 아이돌보미 파견 및 서비스 제공

아이돌보미는 서비스 제공일시 확인 후 해당일에 방문하여 서비스를 제공한다. 부모가 올 때까지 임시 보육, 놀이활동, 간단한 급·간식 서비스, 보육시설 및 학교 등 하원, 안전·신변보호 처리 등을 하며 가족문제가 있어 도움이 필요한 가정에는 가족서비스 기관 정보를 제공하기도 한다. 단, 가사활동은 제외한다. 아이돌보미는 서비스를 시작하기 전과 종료 후 사업기관 담당자에게 보고하도록 한다.

마) 정산 및 아이돌보미 급여 지급

아이돌보미가 제출한 활동일지를 활동비 청구로 간주하며, 매월 말일 기준으로 정산하고, 익월 10일 계좌 이체한다.

바) 모니터링 실시 및 결과 보고

사업기관에서는 당월 서비스 이용자들을 대상으로 월 1회 방문 또는 전화를 통해 모니터링을 실시한다. 내용은 첫째, 사업기관에 대한 만족도(연계대기시간, 담당자의 친절도 등), 둘째 돌보미에 대한 만족도(시간 준수여부, 서비스의 충실성 등), 셋째, 서비스 이용시 불편사항이다. 모니터링 결과 및 조치계획은 익월 10일까지 사업지원

기관 및 시·도, 시·군·구에 보고하며, 시·도, 시·군·구 담당 공무원은 반기별 실적을 취합하여 보건복지가족부에 보고하도록 한다. 사업기관 평가시 모니터링 실시여부 및 조치계획 실시여부를 확인하여 평가에 반영한다.

5) 아이돌보미의 자격기준과 역할

가) 아이돌보미의 자격

아이돌보미는 사업기관별로 공고하여 모집한다. 자격은 신체 건강하고 정신상태 양호한 65세 이하 희망자이며, 보육교사, 유치원교사, 간호사, 장애아 관련 자격증 소지자를 우대한다. 무직가구 여성 일자리 제공을 위해 휴·폐업하는 영세사업자, 실직된 임시·일용직 등 무직가구 저소득 여성도 우대한다.¹⁰⁾

1차 서류심사 통과자에 한하여 면접을 실시하여, 아이돌보미의 자격과 자질, 인성, 능력 등에 대해 심사한다. 면접위원은 관련 전문가 3인 이상(보육정보센터 소장, 보육 관련 교수, 해당 시·군·구 사업 담당자 등)으로 구성하며, 면접위원의 총점 평균 60점 이상 득점자를 아이돌보미 양성교육자로 선발한다. 그 외에 봉사성, 유사 활동 경력, 양육 경험, 자질 및 인성, 1년간 돌보미 활동 지속 여부 등을 고려한다. 선발된 아이돌보미는 소정의 양성교육과정을 수료하고 아이돌보미 등록 후 활동한다.

단, 아동의 학습보조를 위한 학습돌보미로 활동하고자 하는 자는 교육기관을 통해 학습돌보미 양성교육과정을 이수해야 하며, 서비스 대상자가 도서·벽지 지역에 거주하고, 해당 지역 사업기관의 인력으로 서비스 제공이 곤란한 경우 사업기관에 지정 돌보미를 신청하여 인근 지역 주민을 서비스 제공자로 할 수 있는데 지정돌보미의 경우에는 서비스 제공 후 교육 수료가 가능하다. 지정돌보미는 인근의 사업기관에 채용된 상태에서 서비스를 제공하며, 지정돌보미와 서비스 이용자가 친인척 관계인 경우에는 지정이 불가능하다.

아이돌보미는 활동 시 아이돌보미 신분증 또는 돌보미 수첩을 반드시 지참할 의무가 있으며, 다음과 같은 상황 시 돌보미 활동을 중지 할 수 있다.

- 돌보미가 활동 일지를 허위로 작성한 경우
- 서비스 질이 낮아 불평 신고가 3회 이상 접수 된 경우

10) 단, 다음 사항에 해당하는 경우 아이돌보미의 결격 사유가 된다.

미성년자·금치산자 또는 한정치산자 /정신질환자 /마약·대마 또는 향정신성의약품중독자/ 파산자로서 복권되지 아니한 자/ 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료(집행이 종료된 것으로 보는 경우 포함)되거나 집행이 면제된 날부터 3년이 경과되지 아니한 자/ 금고 이상의 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예 기간 중에 있는 자

- 아이돌보미 활동서약서 사항을 위반한 경우
- 아동학대를 발견하고 신고하지 않은 경우
- 아동복지법 제29조의 금지행위를 위반하여 동법 제40조의 규정에 의한 처벌을 받은 경우

- 보수교육(총 6회) 2회 이상 불참 시(1회 불참 시 경고 조치)

한편, 사업기관에 접수되지 않은 서비스 제공 시 수당을 미지급할 수 있으며, 이러한 일이 3회 이상 발생하면 활동을 중지할 수 있다. 보수교육 불참으로 활동이 중지된 도우미가 활동을 재개하는 경우에는 신규양성교육의 50%를 이수해야 한다.

나) 아이돌보미 급여

아이돌보미의 급여는 서비스 가격과 동일하게 지급되며 돌보미가 2인 이상 파견되는 경우 정해진 수당을 나누어 가진다(표 III-2-3 참조).

소득세 징수 규정에 따라 소득세는 원천징수하며, 교통비는 별도로 지급하되 실비(대중교통 이용료) 기준으로 지급한다. 실비 상한선은 지자체의 사정에 따라 자율 결정 후 보건복지가족부에 통보하도록 한다. 단, 도서·벽지 지역 거주 가정에 서비스 제공 시 소정의 원거리 교통 지원금을 지급한다(단, 지정돌보미를 활용하는 경우는 제외). 건강보험료 경감 대상 도서·벽지 지역으로 고시된 지역 거주 가정에 서비스 제공시마다 1회당 원거리 교통 지원금 3천원을 추가 지급한다(교통실비+3천원).

아이돌보미는 서비스를 시작하기 전과 종료 후 사업기관 담당자에게 보고하며, 서비스 종료 후 활동일지를 작성하여 고지하는데, 활동일지 제출은 활동비 청구로 간주된다. 활동일지는 1개월 단위로 사업관리시스템, 사업기관 방문, 이메일 등으로 매월 말일까지 제출하며, 활동일지에 작성된 활동상황을 이용가정에 고지한다.

다) 아이돌보미 역할

아이돌보미는 양육돌보미와 학습돌보미로 구분되는데, 양육돌보미는 부모가 올 때까지 임시보육, 놀이 활동, 식사 및 간식 챙겨주기, 보육시설, 학교, 학원 등 하원, 안전·신변보호 처리 등의 역할을 하며(단, 가사활동은 제외), 학습도우미는 숙제점검, 예·복습 관리, 준비물 보조 등 아동의 학습 보조 역할을 한다.

공통적인 역할로 아이돌보미는 아동의 건강관리 및 응급조치를 담당하는데 식사와 간식은 부모가 조리하거나 지정한 음식을 사용하고, 이용자에게 아동이 접근할 수 없는 안전한 장소에 응급조치를 위한 비상약품 등을 비치할 것을 요청한다. 질병, 사고, 재해 등으로 위급상태가 발생한 경우 즉시 응급의료기관에 이송하며, 식중독

및 전염병으로 의심되는 증상 발견 시 즉시 해당 센터에 신고하고, 해당 사업기관은 시·군·구 및 관할 보건소에 보고한다. 이밖에 아동학대 발견 시 신고의무가 있으며, 이용가정에 가족문제나 생계곤란 등의 문제가 있을 경우 필요로 하는 서비스에 연계하는 역할을 수행한다.

라) 아이돌보미 교육

사업기관은 돌보미를 모집하여 서비스 제공 시 돌보미에 대한 양성·보수교육과정을 실시한다.

(1) 양성교육

아이돌보미 양성교육시간은 50시간이며, 보육관련 자격증(보육교사, 유치원교사, 간호사) 소지자는 25시간, 장애아관련 학위 및 자격증소지자(특수교육 및 재활교육 전공자, 특수교사 등)는 장애아 교육을 생략할 수 있다.

교육은 시·도에서 지정한 별도 교육기관¹¹⁾에서 실시하며, 활동 실무와 관련된 오리엔테이션을 실시한다. 출석율 80% 이상자에게 수료증을 수여하며, 양성교육을 이수한 후에는 6개월 이내 50시간(주말·공휴일, 심야에 20시간 활동 필수)은 의무적으로 활동해야 한다.

(2) 보수교육

격월로 1회 2~4시간씩 사업기관에서 실시한다. 전체 보수교육 중 4회 이상 필수 참석해야한다. 단, 서비스 연계로 보수교육 불참 시 교육자료(동영상강의, 책자 등)를 자체 학습한 후 과제 제출로 참석 처리할 수 있다. 보수교육 참여시 돌보미 교통비는 지급하지 않는다.

6) 만족도 조사 및 사업평가

가) 이용자 및 돌보미 만족도 조사

사업지원기관(중앙건강가정지원센터)에서는 서비스 이용자 및 아이돌보미를 대상으로 구조화된 설문지를 활용하여(필요시 면접 조사 실시) 연 1회(하반기) 만족도 조사를 시행한다. 아이돌보미 만족도 조사의 경우 돌보미 처우, 사업기관 담당자 등에 관한 것이고, 이용자 가정 만족도 조사는 돌보미, 돌봄 서비스, 사업기관 담당자, 이

11) 시·도에서 교육인원, 지역별 접근도 등을 고려하여 지정(2개소 이상 지정 가능)교육기관을 지정하여 돌보미 신규교육을 실시한다.

용비용 등에 관한 것이다. 결과는 11월 15일까지 사업지원기관 및 시·도 시·군·구에 제출하도록 한다.

나) 사업 평가

보건복지가족부의 위원장(가족지원과장), 위원(보육·아동복지 등 전문가 등) 5인 내외와 시·도, 시·군·구의 보육, 아동복지, 가족학, 가족복지 관련 전문가 및 담당 공무원 포함 3인 내외로 아이돌보미 지원 사업 평가위원회를 구성하여 사업에 대한 평가를 하반기에 1회 실시한다.

평가는 사업운영실적, 보수교육 및 간담회를 통한 사례 관리, 돌보미 모집·양성 실적 및 탈락 현황, 민원발생여부, 예산집행 적정성, 지역자원 및 네트워크 활용, 수혜자 만족도, 홍보 등에 대해 이루어지고, 평가지표에 따른 서면평가 및 현장평가 방식으로 시행된다. 현장평가는 보건복지가족부 평가 결과와 시·도 평가 결과를 취합(50:50)하여 현장평가 대상자를 선정(상위 10%, 하위 10%)하여 실시한다. 11월 말까지 사업기관 평가(모니터링 실시 결과, 이용자 만족도, 사업수행 실적, 현장평가 결과 등)를 완료하여 2010년 기관선정 시 반영하도록 한다.

다. 사회서비스 바우처를 통한 사업

현재 한국사회서비스관리원을 통해 제공되고 있는 여덟 가지 사회서비스 사업 중 서비스 제공자가 파견되는 주요 사업 세 가지를 개관하였다. 여기에는 노인돌봄서비스, 장애인 활동보조 사업, 산모 및 신생아 도우미 사업이 포함된다¹²⁾.

1) 노인돌봄서비스 사업

노인돌봄서비스 사업은 2009년부터 ‘독거노인 생활관리사 파견사업’과 ‘노인돌보미 바우처사업’을 통합하여 운영하고 있다. 이에 따라 요양서비스가 불필요한 독거노인을 대상으로 하는 기본서비스(안전확인, 생활교육, 서비스 연계)와 요양서비스를 필요로 하는 노인을 대상으로 한 종합서비스(기본서비스+생활지원 서비스)로 서비스 종류가 구분된다. 하나로 통합되어 운영되고 있기는 하나 기본서비스와 종합서비스는 사업의 내용, 지원 대상, 지원 방식, 제공 인력 등에서 차이가 있다. 기본서비스는 무료로 제공되며 종합서비스만 바우처 방식으로 진행된다.

12) 각 사업의 2009년도 사업 지침을 바탕으로 정리하였음.

가) 목적

혼자 힘으로 일상생활을 영위하기 어려운 노인과 독거노인에게 욕구에 따라 안전 확인, 생활교육, 서비스 연계, 가사지원, 활동지원 등 맞춤형 복지서비스를 제공하기 위한 사업이다.

나) 지원 대상

(1) 기본서비스

만 65세 이상의 요양서비스가 불필요한 독거노인으로, 소득, 건강, 주거, 사회적 접촉 등의 수준을 평가하여 서비스 욕구가 높은 순으로 대상자를 선정한다. 가정봉사원, 노노 케어, 방문간호, 간병인 등에 의하여 정기적인 서비스 지원을 받고 있어 노인돌봄서비스가 필요 없는 독거노인은 제외하며, 노인돌봄종합서비스, 장기요양보험, 가사·간병도우미서비스 지원을 받고 있는 독거노인도 사업대상자에서 제외한다.

(2) 종합서비스

만 65세 이상의 노인 중 가구소득, 건강상태 등을 고려하여 돌봄서비스가 필요한 대상자를 선정한다. 소득기준은 가구 소득이 전국가구 평균 소득의 150%(2009년 현재 4인 가족 기준 약 587만원) 이하이고, 건강상태기준은 노인장기요양 등급외 A, B에 해당하는 노인으로 두 가지 기준을 모두 충족시켜야 서비스 대상자가 된다. .

단, 서비스 수혜의 중복을 막기 위해 노인장기요양보험급여대상자와 노인돌봄기본서비스, 복권기금 가사간병도우미, 자활근로, 가정봉사원 파견사업 등에 의해 서비스를 받고 있는 노인은 서비스 대상자에서 제외한다. 또한 자격기준이 충족되더라도 서비스 대상자 수가 시·군·구별 예산 한도를 초과할 것으로 예상되는 경우는 시·군·구별 우선순위에 의해 선정된다.

다) 사업내용

(1) 기본서비스

독거노인 현황조사를 통해 파악한 독거노인 욕구를 기반으로 개인별 서비스 계획을 수립하여 맞춤형 복지서비스를 제공한다. 주로 월 4시간의 가정방문, 유선 등을 통한 주기적 안전확인, 생활교육(보건·복지·교육·문화 등에 관한 다양한 프로그램 교육 및 정보제공을 월 2회 이상 실시), 서비스연계 등 예방서비스로 구성된다. 기본 서비스는 무료로 제공된다.

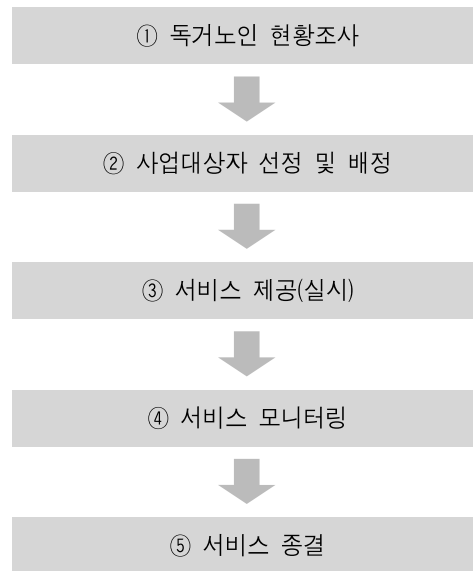
(2) 종합서비스

기본서비스에 가사 및 간병 등을 포함한 재가서비스로 구성된다. 서비스 인정시간은 월 27시간(A형)과 월 36시간(B형) 중 선택가능하며, 서비스 대상자의 소득수준과 서비스 이용시간에 따라 월 18,000원~36,000원의 본인부담금이 발생한다. 본인부담금은 A형이 월 36,000원, B형이 월 48,000원이고 소득이 최저생계비의 120% 이하(차상위계층)인 경우 50%를 경감해준다. 서비스 인정시간 이상을 이용할 경우에는 전액 본인이 부담한다.

라) 지원 방식

(1) 기본서비스

기본서비스의 업무수행 절차는 다음 [그림 III-2-3]과 같다.



[그림 III-2-3] 노인돌봄 기본서비스 업무수행 절차

읍·면·동(시·군·구) 공무원이 현황조사가 필요한 노인가구를 추출하여 사업수행기관의 서비스 관리자에게 반기별로 제공하면, 서비스 관리자는 노인돌보미에 조사대상 노인가구를 배정한다. 노인돌보미가 직접 가구를 방문하여 지원카드를 작성하면,

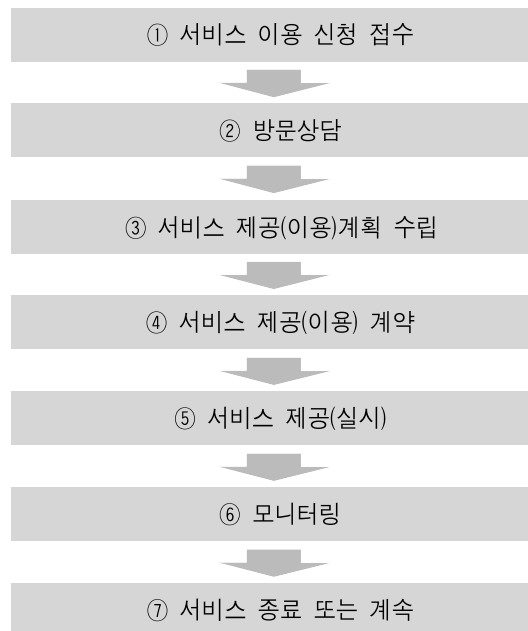
서비스관리자는 사업대상자에 한하여 지원카드 내용을 독거노인 DB에 입력한다. 이러한 독거노인 현황조사 및 사업대상자 DB 업데이트는 반기별로 이루어진다(1월, 7월).

사업대상자로 선정되면 서비스 관리자가 노인돌보미를 배정하고, 서비스 관리자는 독거노인 DB 정보를 토대로 독거노인 개인별 욕구에 따라 서비스 제공계획을 수립한다. 돌보미는 서비스 제공계획에 따라 정기적인 안전확인, 필요서비스 연계, 생활교육 등을 실시한다. 이후 사망, 전출, 동거, 기타서비스 수급 등으로 사업대상자 자격을 상실한 경우에는 서비스를 종결한다.

(2) 종합서비스

종합서비스는 전자 바우처 방식으로 제공되며, 서비스 대상자가 서비스를 신청하고 본인부담금을 입금하면, 대상자의 바우처 카드에 바우처가 생성된다.

서비스 제공기관의 종합서비스 실시절차는 다음 [그림 III-2-4]와 같다.



[그림 III-2-4] 노인돌봄 종합서비스 업무수행 절차

서비스 대상자는 이용 안내문, 홈페이지 등을 참고하여 서비스 제공기관을 선택한

다. 서비스 제공기관은 시·군·구별로 가정봉사원파견시설, 지역자활센터, 민간영리기관, 기타 비영리법인/단체 등 노인돌봄서비스 수행능력이 있는 2개 이상의 제공기관을 지정하여 이용하도록 하며, 제공기관이 없을 경우 인근지역 서비스 제공기관의 이용도 가능하다. 서비스 이용신청을 접수하면 서비스 제공기관의 담당자가 대상자의 가정을 방문하여 서비스 제공 계획을 수립하는데 필요한 기본 사항을 파악하여 서비스 제공계획을 수립한다. 이용자에게 개별서비스 제공자와 서비스 내용, 일정 및 비용 등에 관해 동의를 얻고 서비스 제공기관과의 계약체결 과정을 거치면, 서비스 제공자가 해당 날짜에 이용자를 방문하여 서비스를 제공한다. 이 때 서비스 개시와 종료 시점에 휴대용 단말기를 통해 바우처 카드로 서비스 이용료를 결제한다. 서비스 제공기관에서는 계획에 따라 서비스가 이루어지고 있는지 여부를 확인하기 위해 서비스 이용자 및 가족을 대상으로 정기적으로 모니터링을 실시하고, 계약기간이 만료되면 서비스를 종결하거나 재계약을 통해 서비스를 지속한다.

마) 돌보미의 자격기준, 교육 및 처우

(1) 기본서비스

기본서비스를 제공하는 노인돌보미(구 독거노인 생활관리사)의 자격은 노인돌보미로서 활동이 가능한 신체건강한 자이며, 지역별 여건을 고려하여 지자체 및 사업수행기관에서 자격에 관한 별도 부가기준을 추가할 수 있다. 노인돌보미 교육은 1~3월에 시·도별로 지정한 교육기관에서 실시하는 집합 교육(25시간)과 기관별 실습교육(25시간)으로 이루어지며, 집합교육 기관에는 노인돌보미 1인당 30,000원의 교육비가 지원된다. 이밖에 하반기에는 1회(5시간)의 기관별 자체 보수교육이 실시된다. 돌보미의 근무시간은 월~금요일까지 1일 5시간(13:00~18:00)이며 월 급여는 60만원이다(4대 보험 적용). 결근 시에는 결근일수만큼 일급(23,080원)을 감하여 지급한다.

한편 시·군·구별로 1명씩 배정된 노인돌봄서비스 관리자는 사회복지사 자격증 소지자, PC 및 엑셀프로그램 능통자로 별도의 자격기준을 가지고 채용된다. 서비스 관리자에 대한 교육은 보건복지가족부의 주관으로 상·하반기에 각 1회씩 집합교육의 방식으로 이루어진다. 서비스 관리자는 월~금요일(09:00~18:00)까지 근무하며 월 급여는 120만원으로 4대 보험이 적용된다.

(2) 종합서비스

종합서비스의 제공 인력은 노인요양보호사 2급 이상 자격 소지자로 신규 종사자 채용 시에는 휴·폐업한 영세자영업자, 실직된 임시·일용직 등 신빈곤 무직가구 가구

원, 무직가구 여성으로서 유사한 서비스를 제공한 경력이 있는 경우에는 일정기간 내 노인요양보호사 2급 자격을 취득할 것을 전제로 우선 채용이 가능하다.

서비스 제공기관은 서비스 제공인력과 개별적으로 계약을 체결하며, 서비스 가격은 시간당 9,200원이다. 여기에 도서·벽지 지역 거주노인에 대한 방문 서비스 제공 시에는 소정의 원거리 교통 지원금(서비스 1회 방문당 3,000원)이 지급된다(지정돌보미 활용하는 경우 제외). 서비스 대상자가 도서·벽지 지역에 거주하고 해당 지역 서비스 제공기관의 인력으로 서비스가 제공이 곤란한 경우 시·군·구청장에게 지정돌보미를 신청하여 인근 지역 주민을 서비스 제공자로 할 수 있다. 지정돌보미는 인근의 서비스 제공기관에 채용된 상태에서 서비스를 제공하며, 서비스 대상자의 가족은 인정되지 않는다.

서비스 제공기관은 모집된 인력이 서비스 제공 전에 요양보호사 자격을 취득하도록 하고 서비스 제공기관에서는 도우미들의 자질향상을 위한 보수교육을 자체적으로 실시한다.

2) 장애인 활동보조 사업

가) 목적

신체적·정신적 이유로 원활한 일상생활과 사회활동이 어려운 장애인에게 활동보조서비스를 제공함으로써, 장애인의 자립생활과 사회참여 증진을 목적으로 한다.

나) 지원대상

장애인 활동보조 사업의 신청자격은 소득수준에 상관없이 만6세 이상~만65세 미만의 「장애인복지법」 상 등록 1급 장애인(15종 전체)이다(만 65세 이상은 노인장기요양보험에 의한 서비스 이용).

서비스 지원 대상은 신청자격이 있는 자로서 '인정조사표'에 의해 일정 점수 이상인 자이다. 장애인 본인 등이 주민등록상 주소지 읍·면·동에 신청(연중)하면 보건소에서 '인정조사표'에 따라 방문조사하고, 시·군·구는 이 결과를 반영하여 서비스 인정등급 및 제공시간 결정한다. 방문조사는 보건소 방문간호팀에서 담당하는 것이 원칙이나, 필요시 읍·면·동이나 제공기관에 방문 동행 등 협조를 요청할 수 있다. 인정시간은 총 6개 등급으로 구분하여 등급별 월 40~180시간을 제공하고, 독거 특례 대상자는 한 등급씩 상향조정하여 지원한다.

〈표 III-2-5〉 장애인 활동보조 사업 등급별 인정시간

등급	등급별점수대(점)	월 인정시간(성인)	월 인정시간(아동)
특례180	400~445	180시간	
특례120	380~399	120시간	
1등급	380~445	100시간	60시간
2등급	346~379	80시간	
3등급	281~345	60시간	40시간
4등급	220~280	40시간	

다) 사업내용

제공되는 서비스의 내용은 신변처리 지원, 가사지원, 일상생활 지원, 커뮤니케이션 보조, 이동의 보조 등이며, 서비스 단가는 시간당 8,000원으로 제공 시간에 따라 단가가 계산된다. 소득수준에 따라 월 0~4만원을 본인부담금으로 납부하면, 인정조사 접수의 기준과 대상자의 연령, 독거 여부에 따라 월 40시간에서 최대 180시간까지 서비스 인정시간이 주어진다(표 III-2-5 참조). 소득수준별 본인부담금은 다음 <표 III-2-6>과 같다.

〈표 III-2-6〉 장애인 활동보조 사업 소득수준별 본인부담금

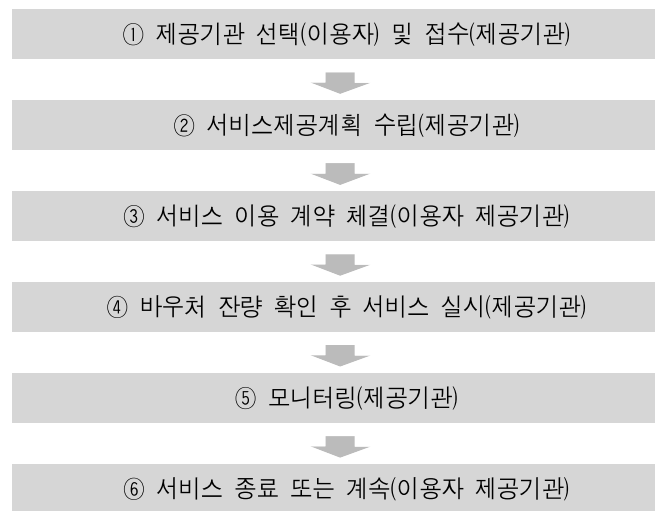
소득수준	기초생활수급자	최저생계비 120% 이내	최저생계비 120% 초과
본인부담금	면제	월 2만원	월 4만원

주. 최저생계비 120% 이내는 장애수당 또는 장애아동부양수당 수급 기준

라) 지원방식

장애인 활동보조 서비스는 바우처 방식으로 운영되며, 지급된 바우처는 시·군·구가 지정한 제공기관에서만 사용이 가능하다. 서비스는 장애인자립생활센터, 장애인복지관, 지역자활센터 등 지정기관을 통해 제공되며, 서비스 대상자는 서비스 제공기관을 선택하여 서비스를 신청할 수 있다. 서비스 신청이 접수되면 제공기관에서는 서비스 제공계획을 수립하고, 서비스 내용, 일정 및 비용 등에 대해 이용자의 동의를 거쳐 서비스 이용 계약을 체결한다. 서비스 제공에 앞서 이용자의 바우처 생성 여부를 확인한 후(본인부담금 선납 후 생성) 서비스 제공자가 해당 날짜에 방문하여 서비스를 제공한다. 서비스 개시와 종료시점에 휴대용 단말기를 통해 바우처 카드로

서비스 이용료를 결제한다. 한편, 서비스제공계획에 따라 서비스가 제공되고 있는지 여부를 확인하기 위해 서비스 제공기관에서는 서비스 이용자 및 가족을 대상으로 방문 면접 또는 전화나 이메일을 을 통해 정기적으로 모니터링을 실시하며, 계약기간 만료나 계약 해지사유 발생 등 종료 사유 발생 시 서비스를 종료한다.



[그림 III-2-5] 장애인 활동보조 서비스 업무수행 절차

마) 활동보조인의 자격기준, 교육 및 처우

장애인 활동보조인의 자격은 만 18세 이상의 신체적·정신적으로 활동보조가 가능한 자로서 지정된 교육기관에서 소정의 교육과정(기본교육 60시간/보수교육 20시간)을 이수한 사람들로 제한된다. 단, 활동보조서비스를 제공받는 장애인이나 서비스 대상 장애인의 배우자, 직계존비속, 형제·자매, 서비스 대상 장애인과 동거하거나 동일 시·군·구에 거주하는 직계비속의 배우자와 형제·자매의 배우자, 사회복지시설 장 및 종사자, 다수의 장애인과 함께 동거하거나 생활하는 자, 활동보조서비스 제공기관 및 교육기관의 장 및 종사자는 활동보조인이 될 수 없다.

신규 활동보조인은 교육기관에서 기본교육 60시간을 이수한 후 활동보조인으로 활동할 수 있으며, 활동보조 또는 가사·간병도우미 제공 활동 경력이 최근 1년간 360시간 이상인 자는 보수교육 20시간을 받아야 한다. 활동보조인은 매년 보수교육

을 받도록 되어 있으며, 미이수시 보조인 자격을 박탈당한다. 활동보조 유경력자 등 기존 인력은 먼저 현장에 투입한 후 3개월 이내에 교육을 이수하는 것이 가능하다. 또한 지정 교육기관 외에 서비스 제공기관에서 채용한 활동보조인에게 자체교육을 실시한다. 활동보조인에 대한 교육은 <활동보조인 교육 표준 커리큘럼>을 기본으로 하여 교육기관에서 구성한다. 교육비는 신규교육비 150,000원 중 정부지원 120,000원, 본인부담금이 30,000원이며 보수교육비 50,000원은 정부에서 전액 지원한다.

장애인 활동보조인의 서비스 기준 단가는 시간당 8,000원이며, 서비스 제공을 위한 이동에 소요되는 비용은 단가에 포함되어 있으므로 별도 비용을 청구하지 않는다. 휴일(토·일 포함) 및 야간에도 별도의 할증요금은 발생하지 않으나, 도서·벽지지역 거주 장애인에 대한 방문 서비스 제공시에는 서비스 1회당 3,000원의 원거리 교통 지원금이 지급된다. 단, 이웃 주민이 활동보조인으로 선정되어 활동할 경우는 지급되지 않는다.

3) 산모·신생아 도우미 지원 사업

가) 목적

산모·신생아 도우미 지원 사업은 출산가정에 산모·신생아 도우미를 통한 가정방문서비스를 지원하여 산모 및 신생아의 건강관리 및 출산가정의 경제적 부담을 완화하기 위하여 제공되는 서비스이다.

나) 지원 대상

가구소득이 전국가구 월평균 소득액의 50% 이하인 경우 서비스를 제공받을 수 있다(2009년 현재 4인 가족 기준 월 196만원). 소득은 건강보험료 본인부담금을 토대로 판정하는 것을 원칙으로 하며, 배기량 2,500cc이상이고 평가액 3,000만원 이상인 차량을 소유한 가구는 제외한다. 단, 장애인용, 생업용 차량은 예외이다. 서비스 대상자는 위와 같은 소득 및 재산 기준을 충족한 사람들 중 출산(예정)일 30일 전 또는 출산 후 20일 이내에 있거나 임신 후 만 4개월 이상 경과하였을 때 사산이나 유산을 한 자이다. 또한 소득/재산 등의 기준을 초과하더라도 산모 및 신생아의 건강관리가 필요하다고 보건소장이 판단한 경우(장애아, 희귀난치성질환자, 한부모가정, 여성장애인 산모, 결혼이민자 가정, 셋째아 이상 출산 가정, 긴급지원 종료 후 무직 가정 등)에는 지원이 가능하다. 단, 서비스의 중복수혜를 막기 위해 해산급여대상자(해산급여 대상자가 해산급여 포기 각서 제출시 담당부서의 확인 후 서비스 제공 가능)

와 민관협약사업(삼성생명 비추미 산모사랑 봉사단)에 의해 서비스를 받고 있는 가구는 제외된다.

다) 사업 내용

서비스 내용은 산모신생아도우미 표준서비스로 산모의 영양관리(산모 식사), 유방관리, 산후체조, 좌욕, 산모·신생아 관련 세탁물 관리, 산모·신생아 방청소, 신생아 돌보기(목욕, 제대관리) 보조, 신생아 건강관리 및 기본 예방접종 안내, 감염 예방·관리, 큰아기 돌보기, 저녁식사 상차림, 산후조리와 관련한 산모의 요청사항(출산과 산모·신생아 관련), 산모에 대한 정신적 안정 및 정서적 지지 등이 포함된다.

서비스 제공기간은 단태아, 쌍생아, 삼태아 및 중증장애인 산모 여부에 따라 2~4주이며, 가구소득에 따라 46,000원 또는 92,000원의 본인부담금을 서비스 이용 이틀 전까지 납부해야 한다. 서비스 인정시간 및 본인부담금은 다음 <표 III-2-7>과 같다.

<표 III-2-7> 산모·신생아도우미 서비스 인정시간 및 본인부담금

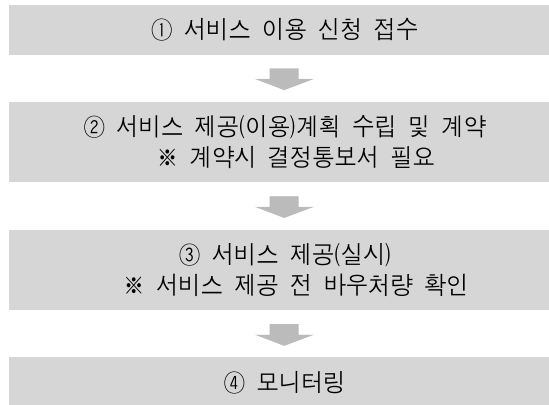
구분	서비스 제공기간	전국가구 평균소득 대비	본인부담금 (A)	바우처지원액 (B)	총구매력 (C=A+B)
단태아	2주 (12일)	40% 이하	46,000원	596,000원	642,000원
		40%~50%이하	92,000원	550,000원	(53,500원/일)
쌍생아	3주 (18일)	40% 이하	46,000원	1,134,000원	1,180,000원
		40%~50%이하	92,000원	1,088,000원	(65,556원/일)
삼태아 이상· 중증장애인 산모	4주 (24일)	40% 이하	46,000원	1,071,000원	1,117,000원
		40%~50%이하	92,000원	1,655,000원	(72,792원/일)

라) 지원 방식

산모·신생아도우미 지원 사업은 바우처 방식으로 운영되며, 서비스 제공기관은 시/도별로 산모신생아 돌봄 서비스 수행능력이 있는 2개 이상의 기관이 지정되어 있다(지역자활센터, YWCA 등).

서비스 대상자가 보건소 담당자의 안내, 이용안내문 등을 참고하여 서비스 제공기관을 선택, 서비스 이용을 신청하면 서비스 제공기관의 담당자가 서비스 대상자 가정을 방문 또는 전화로 서비스 제공 계획수립에 필요한 기본 사항을 파악한다. 서비스 제공 계획에 따른 서비스 내용, 일정 및 비용 등에 대해 이용자의 동의를 거쳐 계약을 체결하면, 서비스 제공자가 서비스 이용자의 바우처 잔량을 조회한 후, 해당 날짜에 이용자를 방문하여 서비스를 제공한다. 서비스 제공시 휴대용 단말기를 통해

서비스 이용료를 일일 단위로 결제한다. 한편, 서비스 제공계획과 목표에 맞게 서비스가 제공되고 있는지를 평가하고 새로운 욕구가 발생하고 있는지 확인하기 위해 서비스 제공기관에서는 서비스 이용자 및 가족을 대상으로 모니터링을 실시한다.



[그림 III-2-6] 산모·신생아 도우미 서비스 업무수행 절차

마) 도우미의 자격, 교육 및 처우

산모·신생아 도우미의 신청자격은 신체 건강하고 정신상태가 양호한 자(건강진단서 제출)로 반드시 소정의 교육과정을 이수하여 산모와 신생아의 건강관리에 대한 지식을 확보한 이후에 서비스 제공이 가능하다. 교육은 시·도에서 지정한 교육기관에서 이루어지며, 신규 참여자 및 경력자를 대상으로 한 교육과정 및 보수교육과정은 다음 <표 III-2-8>과 같다. 신규자는 사업 참여 이전에 기본과정 40시간을 이수한 후 이후 6개월 이내에 다시 심화과정 40시간을 이수해야 하며, 경력자는 40시간의 교육과정을 이수한 후 서비스를 제공한다. 단, 서비스의 즉각적인 공급이 필요한 경우는 기본과정 이수자와 경력자로 하여금 먼저 서비스를 제공하게 하고 이후 6개월 이내에 교육을 실시하는 것도 가능하다. 이밖에 매년 8시간의 보수교육이 실시된다.

산모·신생아 서비스의 기준가격은 단태아(A형)가 53,500원/일, 쌍생아(B형) 65,556원/일, 삼태아 이상이거나 증중장애인산모(C형)는 72,792원/일이며, 서비스 대상자가 도서·산간 지역에 거주하고 해당 지역 서비스 제공기관 인력으로 서비스 제공이 곤란한 경우는 인근 지역 주민을 서비스 제공자(지정도우미)로 활용할 수 있다. 한편, 파견기간 중 산모·신생아 및 도우미의 사고에 대비한 배상·상해 보험에 가입된다.

〈표 III-2-8〉 산모·신생아 도우미 교육과정

교육과정	대상구분	교육과정	비 고
신규자 교육	사업 참여 예정자	기본과정 40시간	사업 참여 이전에 교육 이수
		심화과정 40시간	기본과정 이수 후 6개월 이내 교육 이수
경력자 교육	산모도우미 30시간 교육 이수 자로서 2년 이내에 500시간 이상 산모도우미 사업에 참여자	경력자과정 40시간	경력증명서는 서비스 제공기관 장의 확인으로 가능 (참여기간과 시간 명시필요)
	한국산업인력공단 산모신생아 도우미 과정 40시간 이수자		
보수 교육	신규자 교육(기본, 심화) 또는 경력자 교육 수료 후 1년 이상 경과자	보수과정 8시간	업무에 필요한 지식과 능력을 유지·개발하기 위하여 매년 8시간의 보수교육 실시 ※ 제공기관 자체계획에 따라 실시

라. 시사점

국내 다른 서비스의 유사 정책사례를 검토한 결과, 보육시설 대체교사 지원 사업과 관련하여 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 사립유치원 단기 대체교사 지원 사업과 마찬가지로 중앙정부의 보육시설 대체교사 지원 사업도 경조사, 출산휴가 등을 포함하여 지원 범위를 확대할 필요가 있다. 현재 지방자치단체의 지원 사업에서 경조사와 출산휴가 등에 대한 대체교사 채용 비용을 지원하고 있기는 하나, 자격 있는 대체교사를 구하기 어렵기 때문에 시설에서는 대체교사 채용을 꺼리게 되고, 이는 결국 임신과 출산으로 인한 보육교사의 경력단절로 이어진다. 따라서 필요에 따라 보육시설에 비용을 일부 부과하더라도 대체교사 지원 사업의 범위를 확대하여 보육시설에서 필요로 하는 경우 대체교사 인력을 언제든지 제공해줄 수 있어야 할 것이다.

둘째, 인력을 확보하는데 있어 지역적 특성을 고려해야 한다. 특히 농어촌이나 도서·산간 지역의 경우 자격을 갖춘 인력의 확보가 상대적으로 어려울 수 있기 때문에 이들 지역에서는 지역별 여건을 고려하여 대체교사를 모집하고 채용할 수 있도록 해야 할 것이다. 아이돌보미나 사회서비스 바우처 사업의 경우에도 서비스 제공 인력 파견이 어려운 도서·산간 지역의 경우 이웃주민을 인근 서비스 제공기관에 채

용하여 서비스 제공 인력으로 활용하고 있으며, 노인돌봄서비스의 기본 서비스 제공 인력은 지역별 여건을 고려하여 자격요건을 추가할 수 있도록 되어 있다. 대체교사 지원 사업의 경우에도 상대적으로 보육교사 수가 부족하여 대체교사 확보가 어려운 농어촌 지역 등에서는 사업의 원활한 운영을 위해 타 지역과 자격요건을 달리하여 대체교사를 확보하는 방안을 고려해볼 수 있을 것이다.

셋째, 교통비는 실비를 기준으로 지급하고 도서·산간 지역 등 원거리 서비스 제공 시에는 교통 지원금을 별도로 제공해야 한다. 현재 아이돌보미 사업의 경우 실비 기준으로 교통비를 지급하며, 노인돌보미나 장애인 활동보조인의 경우에도 도서·산간 지역 등 원거리 서비스 제공 시에는 원거리 교통 지원금이 지급되고 있다. 반면 보육시설 대체교사 지원 사업의 경우 교통 지원금이 정액(10만원)으로 지급되고 있어, 상대적으로 이동거리가 넓고 교통비 불편한 지역의 경우 대체교사 근무를 기피하는 요인으로 작용한다. 대체교사 근무를 기피하는 지역의 경우 교통비 지급 외에 농어촌 수당과 같은 별도의 수당을 지급하는 방법도 고려해볼 수 있을 것이다.

넷째, 대체교사의 교육시간을 명시하고 교육내용을 통일할 필요가 있다. 현재 아이돌보미 사업 및 사회서비스 바우처 사업에서는 신규 및 보수교육에 있어 일정 시간 이상의 교육과정 이수를 의무화하고 있으며, 표준적인 교육 커리큘럼이 구성되어 이에 따라 교육과정을 진행하고 있다. 대체교사의 경우 보육교사 자격증 소지자이기 는 하나, 사업에 대한 이해와 대체교사의 역할 등에 대한 별도의 교육이 이루어져야 할 것으로 보인다. 따라서 센터별로 제각기 이루어지고 있는 교육일정과 시간 등을 명시하고, 표준교육과정 매뉴얼 개발 등을 통해 교육내용을 일관성 있게 조직해야 할 것이다. 또한 이를 위한 별도의 사업 예산이 보육정보센터에 주어져야 할 것이다.

마지막으로, 보육시설 대체교사 지원 사업과 유사하게 인력 파견 형태로 이루어지는 아이돌보미와 사회서비스 바우처 사업의 경우 서비스 제공인력의 모집, 교육 및 관리는 사업수행기관에서 이루어지지만 기본적으로는 인력풀 형태로 운영되어 수급 조절이 용이하며, 또한 서비스 제공인력의 입장에서는 원하는 시간만큼만 일을 할 수 있다는 점에서 융통성 있게 운영된다. 현재의 대체교사 지원 사업 모형에서는 대체교사와 보육시설의 보육교사가 근무조건 및 업무내용 등에서 별다른 차이가 없어, 보육현장에서는 보육교사가 대체교사로 이탈할 것을 우려하며, 보육교사가 부족한 지역에서는 대체교사의 모집 역시 어려운 실정이다. 따라서 인력풀 형태의 전환을 통해 지속적인 종일제 근무가 어려운 보육교사 자격증 소지자들을 대체교사로 활용하는 방안을 모색해볼 수 있을 것이다.

IV. 대체교사 지원 사업의 효과 분석

1. 대체교사 사업의 운영 및 관리실태

대체교사 지원 사업을 실시하고 있는 전국 보육정보센터의 센터장 및 사업관리자들을 대상으로 중앙정부 대체교사 지원 사업의 운영 및 관리 실태를 조사하였다(중앙보육정보센터 제외). 42개의 보육정보센터 가운데 41개 센터의 센터장이 설문에 응하였으며, 사업관리자는 1개 센터에서 2명이 관리자 업무를 하고 있다고 응답해 총 43명이 관리자 설문에 응답하였다. 2009년도 지역보육정보센터별 대체교사 지원 사업의 관리지역은 다음 <표 IV-1-1>과 같다.

<표 IV-1-1> 지역보육정보센터별 대체교사 지원 사업 관리지역

지역	센터명	관할지역
합 계 (42개소)		
서울	서울시	강서구, 동대문, 은평구
	강남구	강남구, 송파구
	강동구	강동구, 광진구
	관악구	관악구, 양천구
	금천구	금천구, 구로구
	노원구	노원구, 중랑구
	도봉구	도봉구, 강북구
	동작구	동작구, 서대문구
	서초구	서초구, 용산구, 종로구, 중구
	성동구	성동구, 성북구
영등포구	영등포구, 마포구	
부산		전지역
대구		전지역
인천	인천	중구, 동구, 남구, 연수구, 남동구, 계양구, 서구, 강화군, 옹진군
	부평구	부평구
광주		동구, 서구, 북구, 남구, 광산구
대전		전지역

	울산	중구,남구,북구,동구,울주군
경기	경기도	군포,용인,안성
	부천시	부천시,김포시
	성남시	성남시,하남시,광주시
	수원시	수원시
	시흥시	광명시,시흥시
	안산시	안산
	안양시	과천시,안양시
	의왕시	의왕시
	이천시	이천시,여주군,양평군
	평택시	화성시,오산시,평택시
	경기북부	가평,연천,구리,동두천,포천,남양주
	고양시	고양시,파주시
	의정부시	의정부시,양주시
강원	강원	춘천시,원주시,동해시,태백시,속초시,삼척시,홍천군,횡성군,영월군,평창군,정선군,철원군,화천군,양구군,인제군,고성군,양양군
	강릉	강릉시
	충북	청주,충주,제천,청원,보은군,옥천군,영동군,진천군,괴산군,음성군,증평군,단양
	충남	천안,공주,보령,아산,서산,논산,계룡,금산,연기군,부여군,서천군,청양군,홍성군,예산군,태안군,당진군
	전북	전주,군산,익산,정읍,남원,김제,완주,진안,무주,장수,임실,순창,고창,부안
	전남	목포,여수,순천,나주,광양,담양,곡성,구례,고흥,보성,화순,장흥,강진,해남,영암,무안,함평,영광,장성,완도,진안,신안
경북	경북	(포항제외 전지역) -> 경주, 경산, 칠곡군, 구미, 김천, 안동, 예천
	포항	포항시
경남	경남	창원, 마산, 진해, 통영, 사천, 김해, 밀양, 창녕, 거제, 양산, 의령, 함안, 합천
	진주	진주, 사천, 고성, 하동, 남해, 산청, 거창, 함양
	제주	제주시, 서귀포시

가. 사업 운영상의 어려움

대체교사 지원 사업의 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 IV-1-2〉 대체교사 지원 사업의 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.

설문에 응답한 전체 센터장의 17.5%, 관리자의 7.3%만이 대체교사 모집에 어려움이 없다고 응답해 대부분의 보육정보센터에서 대체교사 모집에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-1-3〉 대체교사 모집이 어려운 원인

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
홍보의 부족	0.0(0)	0.0(0)
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, 시설 선택권 없음)	17.5(4)	14.6(6)
대체교사 모집에 어려움이 없음	17.5(7)	7.3(3)
계	100.0(40)	100.0(41)

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 IV-1-4〉 대체교사와 보육시설 매칭시 어려운 점

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
시설의 수요가 특정 시점에 몰린다	30.2(13)
교통비 지원이 정액이어서(실비에 미치지 못해서) 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)

일부 보육정보센터의 경우, 많게는 20개가 넘는 시·군·구 지역을 담당하고 있어, 지원 범위가 지나치게 광범위하다(표 IV-1-1 참조). 이러한 경우 교통비가 실비에 미치지 못해, 사실상 대체교사의 급여가 타 지역에 비해 낮아지는 현상이 발생한다.

이밖에 보육시설의 신청률이 저조하다는 것과 대체교사와 보육시설의 요구사항과 불만이 많이 대응하기 어렵다는 응답이 각각 14.0%를 차지했다. 기타 응답으로는 배치 완료 후 변동사항 발생(시설의 갑작스런 취소 등), 대체교사는 부족한데 시설신청이 많음, 또는 반대로 유희인력이 남게 될 경우 꼭 매칭시켜야 한다는 부담감, 시설의 대체교사에 대한 인식 부족 등이 있었다.

나. 시설 지원 현황

앞서 2장의 <표 II-1-3>에서 살펴본 바와 같이, 보육정보센터의 시설 지원 현황은 월별(회기별)로 차이가 있다. 특히, 대체교사 지원 사업의 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 IV-1-5> 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)

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 어려워서는라는 응답이 17.7%, 시설장들이 시설 공개를 꺼린다는 응답이 14.6%로 아직까지 교사의 휴가 사용 및 대체교사의 필요성에 대한 인식이 상대적으로 저조하다는 것을 알 수 있다. 이는 현재 보육교사들이 처한 열악한 근무여건

을 보여준다. 즉, 교사에게 연차 휴가를 주지 않아도 기존에 아무런 문제가 없었으며, 대체교사가 없어도 시설 운영이 가능하다는 생각이 팽배하기 때문에 대체교사 신청을 기피하는 것이다.

〈표 IV-1-6〉 대체교사에 대한 신청률이 저조한(저조했던) 이유
단위: %(명)

구분	비율(빈도)
홍보부족	12.2(5)
대체교사의 필요성에 대한 시설장들의 인식 부족	46.3(19)
사업의 초기시행으로 인한 시행착오와 관리미숙	0.0(0)
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, 관리자들도 대체교사들이 유휴인력이 되지 않도록 하기 위해 지원율을 높여야 한다는 부담감을 갖게 되는데, 신청시설 수가 적을 경우 대다수의 관리자들도 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 IV-1-7〉 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 지원 사업의 현황에서 살펴본 바와 같이, 대체교사의 채용은 대체교사 지원 사업을 시작한 3월부터 점진적으로 증가하여 7월부터 10월까지의 약 85% 안팎의 채용률을 유지하고 있다. 한편, 7~8월의 여름 휴가기간에 수요가 몰릴 것으로 예상됨에 따라 이에 대비하여 대체교사를 추가로 채용했는지 묻는 질문에, 센터장의 34.1%가 대체교사를 채용하였다고 응답하였다.

〈표 IV-1-8〉 휴가기간 채용한 대체교사 유무

단위: %(명)

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

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 IV-1-9〉 휴가기간 채용한 대체교사 수

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
1명	46.2(6)
2명	38.5(5)
3명	7.7(1)
4명	7.7(1)
계	100.0(13)

추가로 채용한 대체교사의 채용 기간은 2009년도 사업이 종료되는 시점인 연말까지라는 응답이 66.7%로 가장 많았으며, 교사마다 다르다는 응답이 20.0%, 8월 말까지와 10월 말까지(기타)라는 응답이 각각 1건이었다.

〈표 IV-1-10〉 추가 채용 대체교사의 채용기간

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
8월말까지	6.7(1)
연말까지	66.7(10)
교사마다 다름	20.0(3)
기타	6.7(1)
계	100.0(15)

주: 기타 응답은 10월 말까지임

한편, 관리자들이 인식한 대체교사들의 주요한 중도퇴직 사유로는 시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식 부족이라는 응답이 37.2%로 가장 높은 비율을 차지해, 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. 그밖에 개인적 사유 다음으로는 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 IV-1-11〉 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)
사업진행방식의 체계성 결여	0.0(0)
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 IV-1-12〉 대체교사 지원 사업의 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 시·도 센터에서 일괄적으로 실시하거나, 주기적인 면담이나 대체교사 자체모임으로 교육을 대신한다는 응답도 있었다.

각 센터에서 이루어지고 있는 대체교사의 교육 주기가 적절한지 묻는 질문에, 센터장의 36.8%와 관리자의 48.7%가 적절치 않다고 응답하였다. 적절치 못하다고 응답한 경우를 살펴보면, 센터장과 관리자 모두 사업시행 후 1회 실시했다는 응답에서 가장 적절치 못하다는 응답비율이 높았으며, 대체로 빈도가 낮을수록 적절치 못하다는 응답이 많았다.

〈표 IV-1-13〉 대체교사 대상 교육 빈도

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
월 1회 이상	20.9(9)
회기별(2개월) 1회	30.2(13)
3개월 1회	9.3(4)
사업시행 이후 1회 실시	30.2(13)
기타	9.3(4)
계	100.0(43)

주: 교육빈도는 센터장과 관리자 설문에 모두 포함되었으나, 관리자의 응답만을 제시함.

〈표 IV-1-14〉 대체교사 교육 주기의 적절성

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
적절함	63.2(24)	51.3(20)
적절치 않음	36.8(14)	48.7(19)
계	100.0(38)	100.0(43)

교육주기가 적절치 못하다고 응답한 경우, 센터장과 관리자에게 각각 적절하다고 생각되는 교육주기를 묻자, 두 집단 모두 12주(약 3개월)에 한 번이 적절하다는 응답이 40% 이상으로 가장 많았으며, 6주에 한 번이라는 응답이 그 다음을 차지했다.

〈표 IV-1-15〉 대체교사의 적정 교육주기

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
2주 또는 3주에 한 번	0.0(0)	11.8(2)
4주에 한 번	23.1(3)	17.6(3)
6주에 한 번	30.8(4)	29.4(5)
12주에 한 번	46.2(6)	41.2(7)
계	100.0(13)	100.0(17)

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 응

답이 그 다음이었다. 기타 응답은 지역이 넓어 모이기가 어렵다는 점이었다.

〈표 IV-1-16〉 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. 대체교사 교육을 위한 표준 커리큘럼 등을 개발할 필요가 있다.

〈표 IV-1-17〉 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)

2. 대체교사 사업 관련 의견

가. 기대효과

중앙정부 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, 근로자로서의 정당한 권리를 행사하고 보장받아야 한다는 시설장과 교사의 인식변화를 기대효과로 들었다. 일자리 창출이 대체교사 지원 사업의 기대효과라는 의견은 관리자와 대체교사들만이 소수 응답했다.

〈표 IV-2-1〉 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)

나. 자격기준 및 처우

사업 진행 과정에서 대부분 규정이 완화되기는 했지만 대체교사의 자격기준은 원칙적으로 보육교사 자격증 소지자이면서 2년 이상 경력자, 6개월 이상 휴직자로 규정되어 있었다. 이러한 대체교사의 자격기준에 대해 대다수의 센터장과 관리자들은 처우에 비해 자격기준이 높다고 응답했으며, 처우에 비해 자격기준이 적절하다는 응답은 20% 안팎이었다. 처우에 비해 자격기준이 낮다는 응답은 약 5% 정도였다.

〈표 IV-2-2〉 대체교사의 자격기준에 대한 의견

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
처우에 비해 자격기준이 지나치게 높다	15.0(6)	7.0(3)
처우에 비해 자격기준이 높은 편이다	57.5(23)	69.8(30)
처우에 비해 자격기준이 적절하다	22.5(9)	18.6(8)
처우에 비해 자격기준이 다소 낮다	5.0(2)	2.3(1)
처우에 비해 자격기준이 지나치게 낮다	0.0(0)	2.3(1)
계	100.0(40)	100.0(43)

처우에 비해 자격기준이 높다고 응답한 경우, 대체교사 자격기준 중 완화해야 할 부분으로는 경력기간 및 휴직기간 규정이라는 의견이 대다수였으며, 보육교사 자격증 소지자 규정을 완화해야 한다는 응답은 상대적으로 소수였다. 기타 응답으로는 처우에 비해 높은 편이지 대체교사 자격이 높은 것이 아니므로 처우를 개선해야 한다는 의견이 가장 많았다. 또한 대체교사의 자격기준(급수) 및 경력에 따라 처우를 달리해야 한다는 의견도 있었다.

〈표 IV-2-3〉 대체교사 자격기준 중 완화해야 할 부분

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
보육교사 자격	5.4(2)	14.6(6)
경력기간 규정	35.1(13)	39.0(16)
휴직기간 규정	45.9(17)	36.6(15)
기타	13.5(5)	9.8(4)
계	100.0(37)	100.0(41)

한편, 소수이기는 했지만 대체교사 자격기준이 낮다고 응답한 응답자들에게 대체교사 자격기준 중 강화해야 할 부분을 질문한 결과, 센터장은 모두 경력기간 규정을 강화해야 한다고 응답했으며, 관리자는 경력기간과 휴직기간 규정을 강화해야 한다는 의견이 모두 있었다.

현행 대체교사 자격기준에 추가해야 할 부분에 대해서는 없다는 응답이 센터장과 관리자 모두 30% 이상으로 가장 많았으며, 이어서 연령, 거주지역의 순이었다. 기타 응답으로는 영아 및 유아반 경력, 유아 관련 전공 이수 여부, 임신 여부, 영아 및 장애아 관련 교육 이수 등이 있었다.

〈표 IV-2-4〉 대체교사 자격기준 중 추가해야 할 부분

단위: %(명)

구분	센터장	관리자
연령	23.9(11)	29.2(14)
학력	13.0(6)	6.3(3)
거주지역	19.6(9)	23.0(11)
없음	32.6(15)	31.3(15)
기타	10.9(5)	10.4(5)
계	100.0(46)	100.0(48)

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, 호봉인정의 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 처우개선비 지급, 대체교사에 대한 인식 개선 등이 있었다.

〈표 IV-2-5〉 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, 시설당 지원 기간을 1년에 4주로 제한해야 한다는 의견,

보수교육이나 출산휴가 기간 동안에도 대체교사가 지원되어야 한다는 의견 등이 있었다.

〈표 IV-2-6〉 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 모두 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 IV-2-7〉 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 적

응하고 대처할 수 있는 능력이 우선시되는 것으로 보인다.

마. 문제점 및 개선사항

먼저 보육정보센터장을 대상으로 대체교사 사업이 보육정보센터에 미치는 부담 정도와 관리자의 업무를 대체교사 중 1명이 담당하는 것에 대한 의견을 물었다.

대체교사 사업이 전혀 부담스럽지 않거나 별도의 관리자가 있어 별로 부담스럽지 않다는 의견이 58.5%로 절반 이상이었으나 부담스럽다는 응답도 40% 이상이였다. 사업 관리자의 업무를 대체교사 중 1명이 담당하는 것에 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 IV-2-9 참조).

〈표 IV-2-8〉 대체교사 지원 사업 부담 정도

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
매우 부담스럽다 (센터의 타업무에 지장을 준다)	7.3(3)
부담스러운 편이다	34.1(14)
별도의 관리자가 있어 별로 부담스럽지 않다	51.2(21)
전혀 부담스럽지 않다	7.3(3)
계	100.0(41)

〈표 IV-2-9〉 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)

한편, 센터장과 관리자를 대상으로 대체교사 지원 사업을 지속하는데 있어 가장 큰 문제점을 질문한 결과, 센터장과 관리자 모두 대체교사들의 고용 안정성 부재(비

정규직 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 IV-2-10〉 대체교사 지원 사업 지속의 가장 큰 문제점

구분	단위: %(명)	
	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)

마지막으로 센터장, 관리자, 대체교사 모두를 대상으로 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항을 자유롭게 작성하도록 하였다. 센터장과 관리자의 의견은 대체로 공통된 점이 많았으며, 크게 다음 <표 IV-2-11>과 같이 정리할 수 있다. 한편, 대체교사의 권익이나 처우개선을 지나치게 강조하다보면 현장의 요구를 제대로 반영하지 못하고, 현직 보육교사의 사기가 저하될 수 있다는 의견도 있었다.

〈표 IV-2-11〉 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항

구분	주요 내용
대체교사 관련	경력인정, 처우개선, 농어촌 특별수당 지급, 교통비 지원, 정규직화 등
보육정보센터 운영 관련	사업비 지원, 관리자를 센터 직원화, 업무 매뉴얼 개발, 인력관리 및 교육의 체계화, 센터가 없는 구의 경우 구청 등 연계 필요
홍보 및 인식개선 관련	보육교사의 휴가사용 관리에 대한 인식 강화, 휴가사용 제도화, 대체교사에 대한 보육현장의 인식개선, 대체교사 사업에 대한 홍보
대체교사 제도 관련	다양한 형태(기간)에 대한 지원, 지자체 사업과의 통일, 정부-지자체-센터-보육시설 간 협력 강화

3. 보육시설의 인식 및 만족도

새롭게 시작된 중앙정부의 대체교사 지원 사업에 대한 보육현장의 의견을 대체교사 이용경험이 있는 시설과 없는 시설로 구분하여 살펴보았다. 이용 시설은 보육정보센터의 자료를 사용하여 대체교사 지원 사업에 대한 만족도와 평가 등을 위주로 분석하였고, 미이용 시설에는 전화조사를 통해 대체교사 사업에 대한 인식 정도와 미이용 사유, 향후 이용 의사 등을 조사하였다.

가. 대체교사 이용 시설의 만족도 및 평가

1) 대체교사 이용 시설의 특성

〈표 IV-3-1〉 대체교사 이용시설의 특성

구분		비율(사례수)
전체		100.0(4,008)
대체교사 이용시기	5월	22.7(909)
	6월	21.7(870)
	7월	31.0(1,241)
	8월	24.7(988)
설문작성자	시설장	84.1(3,369)
	보육교사	15.9(639)
성별	남	3.3(134)
	여	96.7(3,874)
시설유형	국공립	13.1(526)
	법인	8.3(331)
	민간	40.5(1,622)
	가정	35.0(1,404)
	직장	2.8(112)
	부모협동	0.3(13)
시설현원	20인 이하	36.4(1,458)
	21~40인 미만	20.2(809)
	40~80인 미만	27.6(1,105)
	80인 이상	15.9(636)
보육교사수	5인 이하	60.3(2,418)
	6~10인 미만	29.3(1,174)
	10인 이상	10.4(415)

2009년 5~8월 사이에 보육정보센터의 대체교사 지원 사업을 이용한 보육시설장을 대상으로 e-보육 시스템 상에서 사업과 관련하여 조사를 실시하였다. 이용한 시설은 총 4,008개소이었고, 7월에 이용한 시설이 31%로 다른 시기에 비하여 더 많았다. 설문지 작성자는 시설장이 84.1%, 교사가 15.9% 있었고, 대다수가 여성이었다. 이용한 시설의 특성을 살펴보면 민간과 가정 보육시설이 각각 40.5%, 35.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 국공립 보육시설이 13.1%로 많았다. 시설의 규모는 현원이 20인 이하인 시설이 36.4%로 많았고, 80인 이상인 시설이 15.9%로 적었으며, 교사수는 5인 이하인 시설이 60.3%로 가장 많았다. 직장과 부모협동 보육시설의 경우 수가 적어 이후 시설유형별 분석에서는 제외하였다.

2) 참여동기 및 참여경로

보육정보센터의 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 동기를 조사한 결과, 85.8%가 교사의 근무여건 개선을 위해서라고 응답하였다. 시설유형에 따라 살펴보면, 법인과 민간 보육시설은 국공립과 가정 보육시설에 비하여 정부시책에 동참하고자 참여한 시설이 약간 많은 것으로 나타났다. 시설규모에 따른 차이는 없었다.

〈표 IV-3-2〉 대체교사 지원 사업 참여동기

단위: %(명)

구분	교사 근무여건 개선	정부시책에 동참	기타	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	85.8	8.0	6.3	100.0(4,006)	
시설유형					
국공립	87.6	7.8	4.6	100.0(526)	
법인	83.7	9.4	6.9	100.0(331)	16.30(6)*
민간	83.3	9.2	7.5	100.0(1,622)	
가정	87.7	6.6	5.6	100.0(1,402)	
시설규모(현원)					
20인이하	87.4	6.7	5.9	100.0(1,456)	
21~40인 미만	86.4	7.4	6.2	100.0(809)	9.32(6)
40~80인 미만	84.3	9.0	6.6	100.0(1,105)	
80인 이상	83.6	9.7	6.6	100.0(636)	
보육교사수					
5인 이하	86.4	7.3	6.3	100.0(2,416)	
6~10인 이하	84.9	8.7	6.4	100.0(1,174)	3.85(4)
10인 이상	84.3	9.6	6.0	100.0(415)	

* p < .05.

보육정보센터의 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로를 조사한 결과, e-보육 상의 공지를 통해서 참여한 경우가 76.7%로 가장 많았고, 보육정보센터의 권유로 참여한 경우도 14.1% 있었다. 그 외에는 공문을 받아서, 연합회의 권유로, SMS문자를 받고 참여한 경우가 있었다. 시설유형별 차이를 살펴보면, 법인 보육시설의 경우 다른 보육시설에 비하여 e-보육 상의 공지를 통해 참여한 경우가 82.8%로 많았고, 국공립 보육시설의 경우 다른 보육시설에 비하여 공문을 받고 참여한 경우가 많았다 (표 IV-3-3 참조).

〈표 IV-3-3〉 대체교사 지원 사업 참여경로

단위: %(명)

구분	e보육 공지	정보센터 의 권유	공문	연합회의 권유	SMS 문자	기타	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	76.7	14.1	4.4	3.3	0.6	0.9	100.0(4,007)	
시설유형								
국공립	74.0	14.8	8.7	1.1	0.6	0.8	100.0(526)	
법인	82.8	10.0	5.1	0.6	0.3	1.2	100.0(331)	68.08(15)***
민간	76.0	15.4	3.7	3.7	0.7	0.6	100.0(1,622)	
가정	77.3	13.2	3.1	4.3	0.6	1.5	100.0(1,403)	

*** p < .001.

한편, 보육정보센터 대체교사 지원 신청 절차에 대해서는 54.8%가 매우 편리, 43.1%가 편리하다고 응답하여 약 98%가 편리하다고 생각하는 것으로 나타나, 신청의 어려움으로 인해 대체교사 지원을 꺼리는 경우는 없을 것으로 여겨진다. 반면 대체교사 신청절차가 어렵다는 응답은 1.8%, 매우 어렵다는 응답은 0.3%였다.

3) 대체교사 지원 사업에 대한 기대효과 및 만족도

〈표 IV-3-4〉에 나타난 바와 같이, 보육시설 대체교사 지원 사업을 통한 기대효과로는 54.1%가 교사의 처우개선이라고 응답하였고, 그 다음으로 연차 휴가의 지속적 사용이 27.9%로 많았고, 보육서비스 향상도 13.5% 있었다. 시설의 유형에 따른 차이로는 국공립 보육시설의 경우 다른 유형의 시설에 비하여 연차휴가의 지속적 사용에 대한 효과를 기대하는 경우가 34.5%로 높았고, 민간과 가정 보육시설의 경우 다른 유형의 시설에 비하여 교사에 대한 사회적 인식 개선에 대한 효과를 기대하는 경우가 높았다.

〈표 IV-3-4〉 대체교사 지원 사업의 기대효과

단위: %(명)

	교사 채우개선	연차휴가 지속적 사용	보육서비스 향상	교사에 대한 사회적 인식 개선	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	54.1	27.9	13.5	4.6	100.0(4,003)	
시설유형						
국공립	51.2	34.5	12.4	1.9	100.0(525)	40.49(9) ***
법인	58.0	28.4	12.1	1.5	100.0(331)	
민간	52.6	26.7	14.7	6.0	100.0(1,621)	
가정	56.4	25.5	13.1	5.0	100.0(1,402)	
시설규모(현원)						
20인 이하	56.1	25.6	13.4	4.9	100.0(1,455)	24.17(9) **
21~40인 미만	50.7	28.5	14.1	6.7	100.0(808)	
40~80인 미만	53.8	28.7	13.7	3.9	100.0(1,105)	
80인 이상	54.2	30.7	12.8	2.4	100.0(635)	
보육교사수						
5인 이하	54.5	26.7	13.5	5.3	100.0(2,416)	14.84(6) *
6~10인 이하	52.3	29.9	14.0	3.8	100.0(1,173)	
10인 이상	56.5	29.0	12.3	2.2	100.0(414)	

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

한편, <표 IV-3-5>에 나타난 바와 같이 중앙정부의 대체교사 지원 사업에 대한 전반적인 만족도는 매우 만족이 51.7%, 만족이 42.1%로 이용시설의 약 94%가 만족하는 것으로 나타났다. 이는 대체교사 지원 사업이 일정 정도의 성과를 거둔 것으로 볼 수 있다. 시설 유형이나 규모에 따른 차이는 유의미하지 않았다.

대체교사 지원 사업에 대해 만족하는 경우와 불만족하는 경우 각각 그 이유를 탐색하였는데, 만족한다고 응답한 경우 그 이유로는 교사의 연차사용을 통한 근무여건 개선이 49.1%, 교사 업무공백의 최소화가 32.9%로 많았고, 대체교사 구인의 어려움 해소도 12.8% 있었다. 시설유형과 규모에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다(표 IV-3-6 참조).

불만족한다고 응답한 경우 그 이유에 대하여 조사한 결과, <표 IV-3-7>에 나타난 바와 같이 기타 의견을 제외하면 지원 나온 교사의 태도에 대한 불만족이 38.0%로 가장 많았고, 대체교사의 수업진행 미숙함이 12.0%이었다. 한편 기타 의견도 44.4%의 높은 비율을 차지했는데, 여기에는 9시~18시로 정해져 있는 대체교사의 근무시간, 수시로 필요할 때 이용할 수 없는 점, 교사의 연차 이외의 상황에 이용할 수 없는 점, 한 기관에서 한 번에 두 명 이상 지원받을 수 없는 점 등이 있었다. 대체교

사의 연령이나 경력에 대해 불만족한다는 응답은 각각 3.2%, 2.4%로 소수 있었다.

〈표 IV-3-5〉 대체교사 지원 사업에 대한 만족도

단위: %(명)

	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	계	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)
전체	51.7	42.1	5.6	0.6	100.0(4,007)		3.45(0.63)
시설유형							
국공립	55.1	41.6	3.2	0.0	100.0(526)		3.52(0.56)
법인	54.4	40.5	4.5	0.6	100.0(331)	14.43(9)	3.49(0.62)
민간	51.2	41.9	6.0	0.9	100.0(1,622)		3.44(0.65)
가정	50.3	42.8	6.2	0.7	100.0(1,403)		3.43(0.64)
시설규모(현원)							
20인 이하	50.6	42.8	5.9	0.7	100.0(1,457)		3.43(0.64)
21~40인 미만	52.5	39.6	6.8	1.1	100.0(809)	12.27(9)	3.44(0.67)
40~80인 미만	52.0	42.6	4.8	0.5	100.0(1,105)		3.46(0.61)
80인 이상	52.8	42.5	4.6	0.2	100.0(636)		3.48(0.59)

주: 평균은 매우불만족 1점, 매우만족 4점 척도로 평정한 결과임.

〈표 IV-3-6〉 대체교사 지원 사업에 대한 만족 이유

단위: %(명)

	교사의 근무여건 개선	업무 공백의 최소화	대체교사 구인 어려움 해소	대체교사의 수행정도	기타	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	49.1	32.9	12.8	4.7	0.4	100.0(3,637)	
시설유형							
국공립	44.4	37.7	13.9	3.5	0.4	100.0(509)	
법인	43.9	37.9	12.7	4.8	0.6	100.0(314)	16.68(12)
민간	50.3	31.8	12.3	5.1	0.4	100.0(1,508)	
가정	50.7	31.1	13.0	4.7	0.5	100.0(1,306)	
시설규모(현원)							
20인 이하	51.0	30.7	13.2	4.6	0.5	100.0(1,360)	
21~40인 미만	48.8	33.1	11.8	5.6	0.7	100.0(744)	16.68(12)
40~80인 미만	47.4	34.6	13.9	3.8	0.3	100.0(1,044)	
80인 이상	44.4	37.0	12.9	5.4	0.3	100.0(606)	

〈표 IV-3-7〉 대체교사 지원 사업에 대한 불만족 이유

단위: %(명)

구분	지원교사의 태도	수업진행 미숙	지원교사의 연령	지원교사의 경력	기타	계(수)
전체	38.0	12.0	3.2	2.4	44.4	100.0(250)
시설유형						
국공립	41.2	29.4	0.0	0.0	29.4	100.0(17)
법인	29.4	0.0	5.9	0.0	64.7	100.0(17)
민간	33.9	15.2	0.9	3.6	46.4	100.0(112)
가정	45.4	7.2	4.1	2.1	41.2	100.0(97)
시설규모(현원)						
20인 이하	45.8	6.3	4.2	2.1	41.7	100.0(96)
21~40인 미만	29.2	16.9	3.1	3.1	47.7	100.0(65)
40~80인 미만	37.3	18.6	1.7	3.4	39.0	100.0(59)
80인 이상	33.3	6.7	3.3	0.0	56.7	100.0(30)
보육교사수						
5인 이하	40.6	10.3	3.0	1.8	44.2	100.0(165)
6~10인 이하	34.8	15.9	4.3	4.3	40.6	100.0(69)
10인 이상	25.0	12.5	0.0	0.0	62.5	100.0(16)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

4) 대체교사에 대한 평가

대체교사의 근무태도와 수업 관련 사항에 대한 평가 결과 먼저 대체교사의 근무태도 중 '항상 규칙적으로 근무하고 성실하게 직무에 충실하였는가'라는 항목에 대하여 67.1%가 매우 우수함, 14.6%가 조금 우수함이라고 응답하여 약 82% 정도가 우수하다고 응답하였으며, 보통이라는 응답이 5.6%, 부족하거나 매우 부족하다는 응답은 12% 정도였다. 5점 척도의 만족도 평균은 4.26점으로 높은 편이다.

이러한 근무태도에 대한 평가는 시설의 유형에 따라 차이가 있었는데, 다른 유형의 시설에 비하여 국공립 보육시설의 경우 매우 우수인 경우가 73.2%로 많았고, 가정 보육시설의 경우는 매우 부족한 경우가 12.6%로 많았다. 평정점수 또한 국공립 보육시설이 4.43점으로 가장 높았고, 가정 보육시설의 경우 4.26점으로 가장 낮았다.

〈표 IV-3-8〉 대체교사의 근무태도에 대한 평가: 성실성

단위: %(명)

구분	매우 부족	조금 부족	보통	조금 우수	매우 우수	계(수)	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)
전체	9.5	3.2	5.6	14.6	67.1	100.0(4,008)		4.26(1.28)
시설유형								
국공립	7.4	2.5	3.0	13.9	73.2	100.0(526)		4.43(1.16)
법인	8.2	4.8	3.6	16.3	67.1	100.0(331)	42.44(12)***	4.29(1.25)
민간	8.4	3.2	5.8	13.9	68.7	100.0(1,622)		4.31(1.24)
가정	12.6	3.3	6.6	15.0	62.6	100.0(1,404)		4.26(1.29)

주: '항상 규칙적으로 근무하고 성실하게 직무에 충실하였는가'에 대하여, 매우부족 1점, 매우우수 5점 척도로 평정한 결과임.

*** p < .001.

다음으로 '교직원 간의 문제에 대해서는 의논하고, 문제해결을 위해 적절한 절차를 따랐는가?'라는 문항에 대해, 매우 우수하다는 응답이 58.0%, 조금 우수함이 21.3%로 약 79%의 대체교사가 우수하다는 평가를 받았다. 이러한 결과는 시설의 유형에 따라 차이가 있었는데, 5점 척도로 측정했을 때 국공립 보육시설이 4.31점으로 평가점수가 가장 높았고, 가정 보육시설이 4.03점으로 가장 낮았다.

〈표 IV-3-9〉 대체교사의 근무태도에 대한 평가: 문제해결 방식의 적절성

단위: %(명)

	매우 부족	조금 부족	보통	조금 우수	매우 우수	계	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)
전체	8.8	4.3	7.6	21.3	58.0	100.0(3,999)		4.15(1.26)
시설유형								
국공립	7.2	2.7	5.7	20.7	63.7	100.0(526)		4.31(1.17)
법인	7.3	4.8	6.7	23.9	57.3	100.0(330)	31.77(12)**	4.19(0.21)
민간	7.7	4.5	7.7	21.7	58.5	100.0(1,620)		4.19(1.22)
가정	11.7	4.9	7.8	19.9	55.7	100.0(1,398)		4.03(1.37)

주: '교직원 간의 문제에 대해서는 의논하고, 문제해결을 위해 적절한 절차를 따랐는가?'에 대하여, 매우부족 1점, 매우우수 5점 척도로 평정한 결과임.

** p < .01.

수업관련 사항 중 '보육목표를 바르게 충분히 이해하고, 수업을 진행하였는가?'라는 문항에 대한 평가 결과, 매우 우수함이 53.5%, 조금 우수함이 24.3%로 약 78%의 대체교사가 우수하다는 평가를 받았으며, 5점 척도 평균은 4.11점이었다. 이러한 결과는 시설의 유형에 따라 차이가 있었는데, 가정 보육시설의 경우는 평정점수가 3.99

점으로 다른 유형의 보육시설의 4.15~4.21점에 비하여 낮았다.

〈표 IV-3-10〉 수업 관련 사항 평가: 보육목표에 대한 이해

단위: %(명)

구분	매우 부족	조금 부족	보통	조금 우수	매우 우수	계(수)	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)
전체	8.0	4.6	9.5	24.3	53.5	100.0(4,008)		4.11(1.24)
시설유형								
국공립	6.7	3.2	8.0	26.8	55.3	100.0(526)		4.21(1.15)
법인	6.6	4.5	8.8	23.9	56.2	100.0(331)	33.75(12)**	4.18(1.18)
민간	7.0	4.3	9.1	26.0	53.8	100.0(1,622)		4.15(1.18)
가정	10.7	5.6	10.3	21.2	52.3	100.0(1,404)		3.99(1.35)

주: '보육목표를 바르게 충분히 이해하고, 수업을 진행하였는가?'에 대하여, 매우부족 1점, 매우우수 5점 척도로 평정한 결과임.

** p < .01.

다음으로 보육내용, 보육자료, 교수방법 및 영유아의 발달에 대한 평가능력 및 활용 정도에 대한 평가 결과, 매우 우수함이 48.7%, 조금 우수함이 26.8%로 약 76%의 대체교사가 우수하다는 평가를 받았다. 이 문항의 평정점수는 5점 척도의 4.04점으로 다른 문항에 비해 낮은 편이다. 또한 평가결과는 시설 유형에 따라 차이가 있었는데, 다른 유형의 시설에 비하여 가정 보육시설의 경우는 매우 부족과 조금 부족인 경우가 각각 9.6%, 7.0%로 많았으며, 평정점수 또한 3.91점으로 낮았다.

〈표 IV-3-11〉 수업 관련 사항 평가: 보육자료 활용정도 및 영유아 발달에 대한 평가능력

단위: %(명)

구분	매우 부족	조금 부족	보통	조금 우수	매우 우수	계(수)	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)
전체	7.5	5.7	11.3	26.8	48.7	100.0(4,008)		4.04(1.23)
시설유형								
국공립	5.9	4.6	9.9	29.1	50.6	100.0(526)		4.14(1.14)
법인	6.6	5.4	8.2	27.5	52.3	100.0(331)	28.26(12)**	4.13(1.19)
민간	6.7	5.1	11.5	26.6	50.1	100.0(1,622)		4.08(1.19)
가정	9.6	7.0	11.9	25.7	45.8	100.0(1,404)		3.91(1.31)

주: '보육내용, 보육자료, 교수방법 및 영유아의 발달에 대한 평가능력 및 활용 정도는 어떠한가?'에 대하여, 매우부족 1점, 매우우수 5점 척도로 평정한 결과임.

** p < .01.

마지막으로 영유아의 흥미, 능력을 파악하여 수행하고자 노력한 정도에 대한 평가

결과, 매우 우수함이 55.6%, 조금 우수함이 22.3%로 약 78%의 대체교사가 우수하다는 평가를 받았다. 이러한 결과는 시설의 유형에 따라 차이가 있었다. 다른 유형의 시설에 비하여 가정 보육시설의 경우는 매우 부족한 경우가 10.7%로 많았으며, 평정점수 또한 3.99점으로 다른 유형의 보육시설의 4.15~4.26점에 비하여 낮았다.

〈표 IV-3-12〉 수업 관련 사항 평가: 영유아의 흥미, 능력 파악과 그에 따른 수행
단위: %(명)

구분	매우 부족	조금 부족	보통	조금 우수	매우 우수	계(수)	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)
전체	8.4	4.9	8.8	22.3	55.6	100.0(4,008)		4.12(1.26)
시설유형								
국공립	7.0	3.6	7.0	20.5	61.8	100.0(526)		4.26(1.18)
법인	6.9	6.0	8.5	21.8	56.8	100.0(331)	29.14(12)**	4.15(1.23)
민간	7.8	4.0	8.9	23.2	56.0	100.0(1,622)		4.16(1.22)
가정	10.7	5.9	9.3	21.4	52.6	100.0(1,404)		3.99(1.35)

주: '영유아의 흥미, 능력을 파악하여 수행하고자 노력하였는가?'에 대하여, 매우부족 1점, 매우우수 5점 척도로 평정한 결과임.

** p < .01.

5) 참여 시 어려운 점 및 향후 이용 의사

중앙정부의 대체교사 지원 사업 참여 시 어려운 점을 조사한 결과, 지원기간이 정해져 있어 융통성 있는 사용이 불가능하다가 39.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 지원된 교사 관리가 29.3%, 지원기간이 짧음이 11.6%, 지원 받는 교사수가 제한됨이 7.4% 순이었다. 반면, 교사나 학부모를 대상으로 지원 사업에 대한 안내와 관련서류 신청 및 작성 관련 어려움은 거의 없었다. 시설유형별로 보면, 국공립과 법인 보육시설의 경우 지원기간의 비융통성에 대한 어려움이 70% 이상으로 대부분이었으나 민간과 가정 보육시설의 경우 이와 더불어 지원된 교사 관리에 대한 어려움을 응답한 비율도 높았다. 한편 대규모 시설에서는 지원기관에 대한 불만이 상대적으로 많은 반면, 소규모 시설에서는 지원교사에 대한 관리 어려움을 응답한 비율이 높았다.

중앙정부의 대체교사 지원 사업이 연장된다면 재신청할 의향이 있는지를 조사한 결과 97.0%가 있다고 응답하였다. 이러한 결과는 시설의 유형과 규모에 따라 차이가 있었는데, 국공립과 법인 보육시설의 경우, 그리고 시설 규모가 큰 경우 대체로 재신청 의사가 높은 것으로 나타났다(표 IV-3-14 참조).

〈표 IV-3-13〉 대체교사 지원 사업 참여 시 어려운 점

단위: %(명)

구분	지원기간 의 비용통성	지원 교사 관리	지원기간 이 짧음	지원받는 교사수의 제한	지원사업 에 대한 안내	관련서류 신청 및 작성	기타	계(수)
전체	39.5	29.3	11.6	7.4	1.4	0.9	9.8	100.0(215)
시설유형								
국공립	73.3	26.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(15)
법인	70.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	100.0(10)
민간	36.5	27.1	15.6	7.3	2.1	2.1	9.4	100.0(96)
가정	33.0	35.2	9.1	8.0	1.1	0.0	13.6	100.0(88)
시설규모(현원)								
20인이하	31.8	35.2	9.1	9.1	1.1	0.0	13.6	100.0(88)
21~40인 미만	34.6	26.9	17.3	5.8	3.8	1.9	9.6	100.0(52)
40~80인 미만	52.9	25.5	7.8	3.9	0.0	2.0	7.8	100.0(51)
80인 이상	50.0	20.8	16.7	12.5	0.0	0.0	0.0	100.0(24)
보육교사수								
5인 이하	38.6	31.0	10.3	6.9	2.1	0.7	10.3	100.0(145)
6~10인 이하	38.0	34.0	14.0	2.0	0.0	0.0	12.0	100.0(50)
10인 이상	52.6	5.3	15.8	21.1	0.0	5.3	0.0	100.0(19)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

〈표 IV-3-14〉 대체교사 지원 사업을 재신청할 의향

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	97.0	3.0	100.0(4,007)	
시설유형				
국공립	99.0	1.0	100.0(526)	19.53(3)***
법인	98.8	1.2	100.0(331)	
민간	97.0	3.0	100.0(1,622)	
가정	95.7	4.3	100.0(1,403)	
시설규모(현원)				
20인이하	95.9	4.1	100.0(1,457)	16.04(3)**
21~40인 미만	96.5	3.5	100.0(809)	
40~80인 미만	98.1	1.9	100.0(1,105)	
80인 이상	98.4	1.6	100.0(636)	
보육교사수				
5인 이하	96.3	3.7	100.0(2,417)	11.62(2)**
6~10인 이하	97.9	2.1	100.0(1,174)	
10인 이상	98.8	1.2	100.0(415)	

** p < .01, *** p < .001.

6) 대체교사 지원 사업에 대한 요구

대체교사의 적절한 근무기간에 대하여 현행대로 1주라고 응답한 경우가 52.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 2주가 31.1%로 많았다. 그 외에 4주도 9.7% 있었다. 기타 의견으로는 시설에서 필요한 기간(2~3일, 장기간 등)만큼 지원하는 방안 또는 1주 이상 지원해주면서 기관에서 융통성 있게 활용하는 방안이 대부분이었다. 이 외에 업무 인수인계 시간이 1~2일 정도 필요하다는 의견도 있었다.

이러한 결과는 시설의 유형과 규모에 따라 차이가 있었다. 시설유형별로는 국공립과 가정 보육시설은 1주에 대한 요구가 55% 이상으로 다른 유형의 시설(51% 이하)보다 많았고, 법인과 민간 보육시설의 경우는 4주에 대한 요구가 약 11% 정도로 많았다. 규모에 따라서는 40인 미만 시설은 1주일에 대한 요구가 약 54% 정도로 많았고, 40인 이상의 경우는 4주에 대한 요구가 10% 이상으로 많았다.

〈표 IV-3-15〉 대체교사의 적절한 근무기간

단위: %(명)

구분	1주(현행)	2주	3주	4주	기타	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	52.3	31.1	1.4	9.4	5.7	100.0(4,002)	
시설유형							
국공립	57.9	27.0	0.6	7.6	6.9	100.0(525)	
법인	50.8	29.3	0.9	10.9	8.2	100.0(331)	37.23(12) ***
민간	49.0	33.4	1.7	10.8	5.2	100.0(1,620)	
가정	55.2	30.8	1.6	7.9	4.5	100.0(1,401)	
시설규모(현원)							
20인 이하	54.3	31.4	1.8	8.0	4.5	100.0(1,455)	
21~40인 미만	53.6	30.8	0.9	8.5	6.2	100.0(808)	23.91(12)*
40~80인 미만	50.8	31.0	1.4	10.0	6.9	100.0(1,103)	
80인 이상	49.1	31.1	1.4	12.6	5.8	100.0(636)	
보육교사수							
5인 이하	54.5	31.0	1.6	7.9	5.1	100.0(2,415)	
6~10인 이하	49.4	31.4	1.0	11.5	6.7	100.0(1,172)	25.27(8)**
10인 이상	48.6	31.2	1.7	11.8	6.8	100.0(414)	

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

보육현장에서 생각하는 대체교사의 적절한 연령으로는 30대가 68.5%로 가장 많았고 그 다음으로 20대가 28.0%로 많았다. 40대는 3.4%, 50대 이상은 0.1%로 소수이다.

〈표 IV-3-16〉 대체교사의 적절한 연령

단위: %(명)

구분	20-29세	30-39세	40-49세	50세이상	계(수)
전체	28.0	68.5	3.4	0.1	100.0(4,002)
시설유형					
국공립	34.9	63.6	1.5	0.0	100.0(525)
법인	37.2	60.4	2.4	0.0	100.0(331)
민간	30.1	67.4	2.4	0.1	100.0(1,620)
가정	20.0	74.2	5.8	0.1	100.0(1,401)
시설규모(현원)					
20인이하	20.0	74.0	5.9	0.1	100.0(1,455)
21~40인 미만	30.4	67.1	2.5	0.0	100.0(808)
40~80인 미만	32.8	65.1	1.9	0.2	100.0(1,103)
80인 이상	34.9	63.7	1.4	0.0	100.0(636)
보육교사수					
5인 이하	24.7	70.6	4.6	0.1	100.0(2,415)
6~10인 이하	33.6	64.7	1.6	0.1	100.0(1,172)
10인 이상	31.6	67.1	1.2	0.0	100.0(414)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

〈표 IV-3-17〉 대체교사의 적절한 경력

단위: %(명)

구분	1년 미만	1-2년 이하	2-3년 이하	4년 이상	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	0.2	10.2	50.5	39.1	100.0(4,002)	
시설유형						
국공립	0.0	4.4	48.4	47.2	100.0(525)	
법인	0.0	6.9	46.2	46.8	100.0(331)	n/a
민간	0.2	8.5	48.3	43.0	100.0(1,620)	
가정	0.4	15.4	54.1	30.0	100.0(1,401)	
시설규모(현원)						
20인이하	0.4	15.0	54.2	30.4	100.0(1,455)	
21~40인 미만	0.0	9.5	52.2	38.2	100.0(808)	n/a
40~80인 미만	0.3	7.2	46.3	46.2	100.0(1,103)	
80인 이상	0.0	5.2	47.2	47.6	100.0(636)	
보육교사수						
5인 이하	0.2	12.3	52.0	35.5	100.0(2,415)	
6~10인 이하	0.3	6.7	49.3	43.7	100.0(1,172)	53.38(6)***
10인 이상	0.0	8.0	44.9	47.1	100.0(414)	

주: n/a는 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음을 의미함.

*** p < .001.

대체교사의 적절한 경력으로는 2~3년 이하가 50.5%로 가장 많았고, 그 다음으로

4년 이상이 39.1%로 많았다. 한편 1~2년 이하는 10.2%로 적었고, 1년 미만은 0.2%로 거의 없었다. 빈도분포 특성상 통계검정이 적절하진 않지만, 시설의 규모별로 살펴 보면 대체로 시설 규모가 커질수록 보다 긴 경력을 요구하는 것으로 나타났다(표 IV-3-17 참조).

대체교사의 적절한 임금수준으로는 101~120만원 이하가 43.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 121~140만원 이하가 23.6%로 많았다. 또한 경력에 따른 호봉을 인정해 주는 방안을 선택한 경우도 20.0%로 많았다. 이러한 결과는 시설의 유형과 규모에 따라 차이가 있었는데, 국공립 보육시설의 경우 경력에 따른 호봉을 인정해 주는 방안을 선택한 경우가 33.9%로 가장 많았고, 국공립과 법인 보육시설의 경우 대체교사의 적절한 임금수준을 높게 응답하는 경향이 있었다. 한편, 시설의 규모별로는 규모가 작아질수록 101~120만원 이하, 100만원 이하라고 응답한 경우가 많았고, 규모가 커질수록 경력에 따른 호봉을 인정해 주는 방안을 선택한 비율이 높았다.

〈표 IV-3-18〉 대체교사의 적절한 임금수준

단위: %(명)

구분	100만원 이하	101~120만원 이하	121~140만원 이하	141~160만원 이하	161만원 이하	경력에 따른 호봉인정	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	9.3	43.2	23.6	3.7	0.3	20.0	100.0(4,000)	
시설유형								
국공립	2.9	27.6	28.4	6.7	0.6	33.9	100.0(525)	
법인	4.8	24.5	33.5	8.5	0.3	28.4	100.0(331)	274.34(15)***
민간	11.3	47.8	20.8	2.9	0.3	16.8	100.0(1,618)	
가정	11.0	49.3	21.8	2.3	0.2	15.4	100.0(1,401)	
시설규모(현원)								
20인 이하	10.9	48.3	22.1	2.3	0.3	16.0	100.0(1,455)	
21~40인 미만	10.3	46.2	21.8	3.3	0.2	18.2	100.0(808)	100.96(15)***
40~80인 미만	8.0	38.9	26.2	5.2	0.4	21.3	100.0(1,101)	
80인 이상	6.3	34.9	24.5	4.9	0.5	28.9	100.0(636)	
보육교사수								
5인 이하	10.5	46.7	22.9	3.0	0.3	16.6	100.0(2,415)	
6~10인 이하	8.1	38.8	24.5	4.6	0.3	23.7	100.0(1,172)	83.24(10)***
10인 이상	5.1	35.0	24.8	5.6	0.7	28.9	100.0(412)	

*** p < .001.

대체교사의 자질로 가장 중요시 여기는 것으로는 54.5%가 성실한 근무태도를 선택하였고, 그 다음으로 32.1%가 영유아에 대한 이해를 선택하였다. 시설의 유형과

규모에 따른 차이를 살펴보면, 민간과 가정 보육시설의 경우 시설 상황을 파악하는 능력이라고 응답한 경우가 10% 이상으로 다른 유형의 시설(5% 이하) 보다 많았고, 가정보육시설의 경우 시설장 및 교사와의 관계가 3.7%로 다른 유형의 시설(2% 이하)보다 약간 많았다. 시설 규모에 따른 차이로는 40인 미만 시설의 경우 시설 상황을 파악하는 능력이라고 응답한 경우가 11% 이상으로 40인 이상 시설(7% 이하)보다 높게 나타났다.

〈표 IV-3-19〉 대체교사의 자질 중 가장 중요한 것

단위: %(명)

구분	성실한 근무 태도	영유아에 대한 이해	시설 상황을 파악하는 능력	시설장, 교사와 의관계	의사소통 능력	기타	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	54.5	32.1	9.0	2.3	1.5	0.6	100.0(3,335)	
시설유형								
국공립	61.1	32.1	4.5	0.5	1.6	0.2	100.0(442)	
법인	55.9	35.8	3.8	1.0	3.1	0.3	100.0(288)	60.12(15)***
민간	54.3	31.8	10.0	2.0	1.1	0.7	100.0(1,357)	
가정	51.8	31.1	11.4	3.7	1.5	0.6	100.0(1,149)	
시설규모(현원)								
20인 이하	51.7	31.1	11.3	3.7	1.7	0.6	100.0(1,196)	
21~40인 미만	52.8	32.4	11.0	1.9	1.2	0.7	100.0(689)	47.66(15)***
40~80인 미만	57.7	33.2	5.6	1.6	1.4	0.4	100.0(912)	
80인 이상	57.8	32.0	7.1	0.9	1.7	0.6	100.0(538)	
보육교사수								
5인 이하	53.1	31.0	10.7	3.2	1.5	0.6	100.0(2,000)	
6~10인 이하	55.7	34.5	6.6	1.2	1.4	0.6	100.0(977)	38.35(10)***
10인 이상	59.7	31.4	6.2	0.6	2.0	0.3	100.0(357)	

*** p < .001.

나. 미이용 시설의 대체교사 지원 사업 관련 인식

1) 응답자 특성

보육정보센터의 대체교사 지원 사업을 이용한 적이 없는 보육시설장(이후 미이용 시설장)을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 국공립, 법인, 민간(법인 외 포함), 가정 보육시설을 각각 약 25%씩 표집하였고, 지역규모와 지역을 고려하여 표집하였다. 응

답한 시설장의 시설규모는 40~80인 미만인 약 36%로 가장 많았고, 20인 이하가 약 28%, 80인 이상이 약 22%, 21~40인 미만이 약 14% 있었다. 시설유형은 영아전담이 16.5%, 일반시설이 83.5%였다.

〈표 IV-3-20〉 대체교사 미이용 시설조사 응답자 특성

구분		비율(사례수)
전체		100.0(327)
시설유형	국공립	25.7(84)
	법인	24.5(80)
	민간(법인 외 포함)	24.8(81)
	가정	25.1(82)
지역 규모	대도시	37.0(121)
	중소도시	33.9(111)
	읍/면	29.1(95)
지역	서울	14.7(48)
	경기/인천	19.3(63)
	충청	14.4(47)
	전라	17.4(57)
	경북	11.9(39)
	경남	15.0(49)
	강원/제주	7.3(24)
시설규모	20인 이하	28.1(92)
	21~40인 미만	14.1(46)
	40~80인 미만	36.1(118)
	80인 이상	21.7(71)
시설특성	영아전담	16.5(54)
	일반시설	83.5(273)
시설장형태	시설장 겸 운영자	48.9(160)
	고용시설장	51.1(167)

2) 중앙정부의 대체교사 지원 사업에 대한 인식 및 미이용 이유

중앙정부의 대체교사 지원 사업을 이용해보지 않은 시설장들에게 대체교사 지원 사업의 내용에 대해 알고 있는지 질문한 결과, 잘 알고 있다는 응답이 59.6%, 알고 있는 편이라는 응답이 38.8%로, 대체교사 지원 사업에 대하여 알고 있는 경우가 대부분이었다. 특히 국공립 보육시설은 100%가 알고 있다고 응답해서 대체교사 지원 사업에 대한 시설장들의 인식이 높다는 것을 알 수 있었다.

〈표 IV-3-21〉 중앙정부의 대체교사 지원 사업 인지 여부

단위: %(명)

구분	알고 있음			모름			계(수)
	잘 알고 있음	알고 있는 편임	소계	모르는 편임	전혀 모르고 있음	소계	
전체	59.6	38.8	98.5	0.6	0.9	1.5	100.0(327)
시설유형							
국공립	71.4	28.6	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(84)
법인	55.0	41.3	96.3	1.3	2.5	3.8	100.0(80)
민간	50.6	48.1	98.8	1.2	0.0	1.2	100.0(81)
가정	61.0	37.8	98.8	0.0	1.2	1.2	100.0(82)
지역크기							
대도시	59.5	38.8	98.3	0.8	0.8	1.7	100.0(121)
중소도시	59.5	39.6	99.1	0.0	0.9	0.9	100.0(111)
읍/면	60.0	37.9	97.9	1.1	1.1	2.1	100.0(95)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

이들 중에는 실제 대체교사를 이용해본 적은 없지만, 보육정보센터를 통해 대체교사를 신청해본 적이 있는 경우도 19.3% 있었다. 이들의 경우 신청은 하였으나 일정 등이 맞지 않아 대체교사를 지원받지 못했거나, 지원이 예정되어 있는 상태이다.

대체교사 지원 사업에 대해 알고 있지만 신청해 본 적이 없는 시설장을 대상으로 대체교사를 신청하지 않은 이유를 조사한 결과, 대체교사를 지원받지 않아도 시설 운영이 가능해서라는 응답이 50.0%로 가장 많았다. 그 다음으로는 모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서라는 응답이 9.2%였다. 또한 대체교사가 5일 이상 필요해서, 또는 5일이나 필요하지 않아서라는 응답을 합치면 11.5%였다.

시설특성에 따라 두 번째로 많은 응답을 살펴보면, 국공립과 법인보육시설장은 대체교사가 부족해서 원하는 날 이용이 어려워지거나 대체교사가 5일 이상 필요해서인 반면, 민간과 가정 보육시설장은 모르는 교사가 오는 게 싫어서였다. 시설특성별로는 영아전담시설의 경우 일반시설에 비해 모르는 교사가 오는 게 싫어서라는 응답과 아이들의 적응이 어려워지라는 응답이 많았다. 시설규모별로는 규모가 클수록 대체교사를 지원받지 않아도 시설 운영이 가능해서라는 응답이 많았으며, 40인 미만의 소규모 시설에서 모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서라는 응답 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-3-22〉 중앙정부의 대체교사 지원을 신청하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	대체교사 필요 없음	모르는 교사 꺼림	신청 절차 복잡	5일 이상 필요	신청 기준 미충족	원하는 날 이용 어려움	5일 미만 필요	신청 기간 맞지 않음	아이들 적응 문제	대체교사 자질 부족	기타	모름 / 무응답	계(수)
전체	50.0	9.2	6.9	6.9	5.8	5.4	4.6	4.2	2.3	1.5	2.3	0.8	100.0(260)
시설유형													
국공립	54.0	7.9	6.3	4.8	3.2	12.7	3.2	3.2	1.6	0.0	3.2	0.0	100.0(63)
법인	53.7	4.5	6.0	11.9	4.5	6.0	6.0	1.5	3.0	1.5	1.5	0.0	100.0(67)
민간	41.0	11.5	9.8	8.2	6.6	0.0	6.6	8.2	0.0	3.3	3.3	1.6	100.0(61)
가정	50.7	13.0	5.8	2.9	8.7	2.9	2.9	4.3	4.3	1.4	1.4	1.4	100.0(69)
시설특성													
영아전담	36.6	19.5	4.9	12.2	2.4	2.4	7.3	4.9	4.9	2.4	2.4	0.0	100.0(41)
일반시설	52.5	7.3	7.3	5.9	6.4	5.9	4.1	4.1	1.8	1.4	2.3	0.9	100.0(219)
시설규모													
20인 이하	49.4	13.0	5.2	3.9	3.9	2.6	3.9	3.9	3.9	2.6	1.3	0.0	100.0(77)
21~40인 미만	42.4	15.2	12.1	6.1	3.0	6.1	3.0	3.0	3.0	0.0	6.1	0.0	100.0(33)
40~80인 미만	52.1	8.3	7.3	8.3	3.1	5.2	4.2	3.1	2.1	2.1	3.1	0.0	100.0(96)
80인 이상	53.8	1.9	5.8	9.6	7.7	9.6	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(52)
지역규모													
대도시	50.0	8.7	7.6	8.7	10.9	2.2	1.1	5.4	1.1	0.0	3.3	1.1	100.0(92)
중소도시	44.6	10.9	9.8	6.5	3.3	4.3	9.8	2.2	3.3	3.3	1.1	1.1	100.0(92)
읍/면	56.6	7.9	2.6	5.3	2.6	10.5	2.6	5.3	2.6	1.3	2.6	0.0	100.0(76)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

미이용 시설장을 대상으로 중앙정부의 대체교사 지원 사업에 대한 향후 이용 의사에 대해 물어본 결과 84.4%가 이용할 의사가 있다고 응답하였으며, 15.6%는 이용 의사가 없다고 응답하였다.

향후 이용 의사가 없다고 응답한 시설장을 대상으로 그 이유를 조사한 결과, 대체교사를 지원받지 않아도 시설운영이 가능해서라는 응답이 33.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 신청절차가 복잡해서와 모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서가 각각 15.7%, 13.7%로 많았다. 한편, 대체교사가 5일 미만으로 필요해서, 또는 5일 이상 필요해서라는 응답을 합치면 9.8% 정도이며, 아이들이 적응을 잘 못해서 이용하지 않겠다는 응답도 9.8%로 나타났다. 전반적으로 보육시설장들 가운데 대체교사의 필요성에 대한 인식이 낮으며, 대체교사 이용이 일상화되지 않은 것을 알 수 있다. 또한 대체교사 지원 기간이 5일로 제한되어 있는 점도 대체교사 이용의 활성화를 방해하는 요인으로 여겨진다.

〈표 IV-3-23〉 향후 대체교사 지원 미이용 이유

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
대체교사를 지원받지 않아도 시설 운영이 가능해서	33.3(17)
대체교사 지원사업의 신청 절차가 복잡해서	15.7(8)
모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서	13.7(7)
아이들이 적응을 잘 못해서	9.8(5)
대체교사가 5일 이상 필요해서	7.8(4)
대체교사의 자질이 부족하다고 생각해서	7.8(4)
대체교사 수가 부족해서 원하는 날 이용이 어렵다고 해서	5.9(3)
대체교사가 5일이나 필요하지 않아서	2.0(1)
기타	3.9(2)
계	100.0(51)

시설장들에게 중앙정부의 대체교사 지원 사업을 교사들에게 공지했는지 여부를 물어본 결과 77.1%가 공지한 것으로 나타났다. 공지여부는 시설의 유형과 특성에 따라 차이가 있었다. 유형별로는 민간 보육시설장의 경우 공지한 경우가 66.7%로 다른 유형에 비하여 적었고, 특성별로는 영아전담 시설장의 경우 92.6%가 공지를 한 것으로 나타나 일반시설장에 비해 상대적으로 많았다. 그 외에 시설규모, 지역규모, 시설장형태에 따른 차이는 없었다(표 IV-3-24 참조).

〈표 IV-3-24〉 교사들에게 중앙정부의 대체교사 지원 사업 공지 여부

단위: %(명)

구분	했음	안했음	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	77.1	22.9	100.0(327)	
시설유형				
국공립	83.3	16.7	100.0(84)	8.61(3)*
법인	75.0	25.0	100.0(80)	
민간	66.7	33.3	100.0(81)	
가정	82.9	17.1	100.0(82)	
시설특성				
영아전담	92.6	7.4	100.0(54)	8.82(1)**
일반시설	74.0	26.0	100.0(273)	

* $p < .05$, ** $p < .01$.

교사들에게 대체교사 지원 사업에 대해 공지하지 않은 시설장에게 그 이유를 물어본 결과, 공지할 필요성을 못 느껴서가 41.3%로 가장 많았다. 그 외에 25.3%가 교

사 대부분이 알고 있어서, 18.7%가 대체교사 이용을 원하지 않아서라고 응답하였다. 한편 대체교사 지원 내용을 잘 몰라서인 경우는 9.3%로 상대적으로 소수였다(표 IV-3-25 참조).

〈표 IV-3-25〉 교사들에게 중앙정부의 대체교사 지원 사업 미공지 이유

구분	비율(빈도)
공지할 필요성을 못 느껴서	41.3(31)
교사 대부분이 알고 있어서	25.3(19)
대체교사 이용을 원하지 않아서	18.7(14)
대체교사 지원 내용을 잘 몰라서	9.3(7)
교사가 악용할 우려가 있어서	2.7(2)
기타	2.7(2)
계	100.0(75)

3) 지자체 대체교사 지원 사업 이용 경험

중앙정부의 대체교사 지원 사업을 이용하지 않은 시설장들의 지방자치단체의 대체교사 지원 사업 이용 여부를 조사한 결과 이용한 적이 없는 경우가 75.2%로 대다수였다. 이에 따라 지자체의 대체교사 지원 사업도 이용이 활성화되지 않은 것을 알 수 있다.

<표 IV-3-26>에 나타난 바와 같이 지자체의 대체교사 지원 사업 이용 여부는 시설유형과 시설장 형태에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 국공립 시설장의 경우 41.7%가 지자체의 대체교사 지원을 이용한 것으로 나타나 다른 유형의 시설장에 비하여 이용비율이 월등히 높았으며, 민간 보육시설은 23.5%, 법인과 가정 보육시설은 이용률이 각각 13.8%, 19.5%로 20%를 밑돌았다. 따라서 국공립 시설의 지자체 대체교사 지원 사업 이용률이 높은 것을 알 수 있다. 또한 시설장 형태에 따라서도 유의미한 차이가 있었는데, 고용된 시설장의 경우 이용한 비율이 30.5%로 운영자를 겸하는 경우의 이용비율인 18.8%와 큰 차이를 보였다. 한편 시설특성과 규모, 소재지역의 규모에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-26〉 지자체의 대체교사 지원 사업 이용 여부

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	24.8	75.2	100.0(327)	
시설유형				
국공립	41.7	58.3	100.0(84)	19.37(3) ***
법인	13.8	86.3	100.0(80)	
민간	23.5	76.5	100.0(81)	
가정	19.5	80.5	100.0(82)	
시설장 형태				
시설장겸운영자	18.8	81.3	100.0(160)	6.09(1)*
고용시설장	30.5	69.5	100.0(167)	

* p < .05, *** p < .001.

지자체 대체교사 지원 사업을 이용한 시설장에게 이용한 모든 상황을 물어본 결과, 교사의 산전후 휴가시가 53.1%로 가장 많았고, 그 다음이 보수교육 시로 43.2% 있었다. 그 외 상황으로는 교사의 개인적인 결근, 결혼, 연차이용, 병가, 급작스런 퇴임이 있었다. 한편, 중앙정부의 대체교사 지원 내용에 해당하는 연차 이용을 위해서는 7.4%만이 지자체의 대체교사 지원을 이용한 적이 있다고 응답해서 주요한 대체교사 이용 사유는 아니었다는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-3-27〉 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용한 상황

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
산전후 휴가	53.1(43)
보수교육	43.2(35)
개인적 결근	14.8(12)
결혼	11.1(9)
연차 이용	7.4(6)
병가	6.2(5)
급작스런 퇴임	3.7(3)
기타	1.2(1)
계	100.0(81)

주: 중복응답 결과임.

지자체 대체교사 지원 사업을 이용한 시설장을 대상으로 전반적인 만족도를 조사한 결과, 매우 만족하거나 만족한 편인 경우가 80.2%로 대부분이었다. 반면 만족하지 않는다는 응답은 6.2%로 소수였다. 통계적 유의도 검증은 불가능하나, 대체로 시

설장이 운영자를 겸하는 소규모 가정보육시설의 만족도가 높은 것으로 보인다(표 IV-3-28 참조). 한편 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용하지 않은 시설장들에게 그 이유를 물어본 결과, 대체교사가 필요한 적이 없어서가 34.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 대체교사 없이도 시설운영이 가능해서가 19.9%, 신청 절차를 잘 몰라서가 18.3%, 시설 자체적으로 대체교사를 구하기 힘들어서가 13.0%로 많았다.

〈표 IV-3-28〉 지자체 대체교사 사업 이용 만족도

단위: %(명)

구분	만족			보통	불만족			계(수)
	매우 만족	만족한 편	소계		만족하지 않은 편	전혀 만족하지 않음	소계	
전체	30.9	49.4	80.2	13.6	3.7	2.5	6.2	100.0(81)
시설유형								
국공립	28.6	45.7	74.3	20.0	2.9	2.9	5.7	100.0(35)
법인	27.3	54.5	81.8	9.1	9.1	0.0	9.1	100.0(11)
민간	31.6	42.1	73.7	15.8	5.3	5.3	10.5	100.0(19)
가정	37.5	62.5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(16)
시설특성								
영아전담	30.0	40.0	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0	100.0(10)
일반시설	31.0	50.7	81.7	11.3	4.2	2.8	7.0	100.0(71)
시설규모								
20인 이하	36.4	59.1	95.5	0.0	4.5	0.0	4.5	100.0(22)
21~40인 미만	16.7	50.0	66.7	16.7	8.3	8.3	16.6	100.0(12)
40~80인 미만	32.0	48.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0(25)
80인 이상	31.8	40.9	72.7	18.2	4.5	4.5	9.0	100.0(22)
지역규모								
대도시	37.5	46.9	84.4	9.4	6.3	0.0	6.3	100.0(32)
중소도시	26.7	53.3	80.0	13.3	0.0	6.7	6.7	100.0(30)
읍/면	26.3	47.4	73.7	21.1	5.3	0.0	5.3	100.0(19)
시설장형태								
시설장겸운영자	30.0	60.0	90.0	6.7	3.3	0.0	3.3	100.0(30)
고용시설장	31.4	43.1	74.5	17.6	3.9	3.9	7.8	100.0(51)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

〈표 IV-3-29〉 지자체 대체교사 지원 사업을 이용하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	필요 한적 없음	없이도 시설운 영가능	신청절차 몰라서	대체교사 구하기 어려움	지원사업 몰라서	대체교사 오는 게 싫어서	신청기준 미충족	기타	모름/ 무응답	계(수)
전체	34.1	19.9	18.3	13.0	5.3	4.1	1.2	2.8	1.2	100.0(246)
시설유형										
국공립	40.8	22.4	16.3	12.2	0.0	2.0	2.0	4.1	0.0	100.0(49)
법인	34.8	21.7	15.9	10.1	7.2	5.8	1.4	1.4	1.4	100.0(69)
민간	30.6	21.0	21.0	12.9	6.5	1.6	0.0	4.8	1.6	100.0(62)
가정	31.8	15.2	19.7	16.7	6.1	6.1	1.5	1.5	1.5	100.0(66)
시설특성										
영아전담	31.8	9.1	22.7	18.2	6.8	9.1	2.3	0.0	0.0	100.0(44)
일반시설	34.7	22.3	17.3	11.9	5.0	3.0	1.0	3.5	1.5	100.0(202)
시설규모										
20인 이하	34.3	14.3	18.6	17.1	5.7	5.7	1.4	1.4	1.4	100.0(70)
21~40인미만	29.4	23.5	29.4	11.8	2.9	0.0	0.0	2.9	0.0	100.0(34)
40~80인미만	35.5	19.4	17.2	11.8	4.3	4.3	1.1	5.4	1.1	100.0(93)
80인 이상	34.7	26.5	12.2	10.2	8.2	4.1	2.0	0.0	2.0	100.0(49)
지역규모										
대도시	39.3	15.7	11.2	15.7	7.9	6.7	1.1	2.2	0.0	100.0(89)
중소도시	28.4	23.5	23.5	13.6	1.2	3.7	1.2	3.7	1.2	100.0(81)
읍/면	34.2	21.1	21.1	9.2	6.6	1.3	1.3	2.6	2.6	100.0(76)
시설장형태										
운영자겸직	31.5	16.2	21.5	16.2	4.6	6.2	0.8	1.5	1.5	100.0(130)
고용시설장	37.1	24.1	14.7	9.5	6.0	1.7	1.7	4.3	0.9	100.0(116)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

4) 대체교사가 필요한 상황 및 대체교사에 대한 인식

미이용 시설장들에게 대체교사가 가장 필요한 경우를 물어본 결과 산전후 휴가시가 32.7%로 가장 많았고, 그 다음으로 보수교육시가 28.7%, 교사의 급작스런 퇴임시가 22.3%로 많았다. 시설유형별로 살펴보면 국공립과 법인 보육시설장의 경우는 산전후 휴가 시에 필요한 경우가 많고, 민간과 가정 보육시설장의 경우는 보수교육 시 필요한 경우가 많았다. 가정 보육시설장의 경우 개인적인 결근시에 필요하다는 응답 비율이 다른 유형의 시설에 비해 높은 편이었다.

〈표 IV-3-30〉 대체교사가 가장 필요한 경우

단위: %(명)

구분	산전후 휴가	보수 교육	급작스런 퇴임	개인적 결근	연차 이용	병가	기타	필요 없음	모름/ 무응답	계(수)
전체	32.7	28.7	22.3	8.6	4.6	0.6	1.2	0.9	0.3	100.0(327)
시설유형										
국공립	44.0	13.1	22.6	8.3	9.5	1.2	1.2	0.0	0.0	100.0(84)
법인	48.8	27.5	7.5	7.5	5.0	0.0	2.5	0.0	1.3	100.0(80)
민간	29.6	33.3	29.6	4.9	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(81)
가정	8.5	41.5	29.3	13.4	1.2	1.2	1.2	3.7	0.0	100.0(82)
시설특성										
영아전담	22.2	31.5	25.9	13.0	5.6	0.0	1.9	0.0	0.0	100.0(54)
일반시설	34.8	28.2	21.6	7.7	4.4	0.7	1.1	1.1	0.4	100.0(273)
시설규모										
20인 이하	13.0	40.2	28.3	12.0	1.1	1.1	1.1	3.3	0.0	100.0(92)
21~40인 미만	34.8	32.6	28.3	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(46)
40~80인 미만	38.1	22.0	22.9	8.5	6.8	0.8	0.8	0.0	0.0	100.0(118)
80인 이상	48.6	22.9	10.0	7.1	8.6	0.0	2.9	0.0	0.0	100.0(70)
지역규모										
대도시	28.9	28.9	20.7	10.7	6.6	0.8	1.7	1.7	0.0	100.0(121)
중소도시	33.3	27.0	25.2	8.1	3.6	0.9	0.9	0.9	0.0	100.0(111)
읍/면	36.8	30.5	21.1	6.3	3.2	0.0	1.1	0.0	1.1	100.0(95)
시설장형태										
운영자겸직	23.1	33.8	26.9	9.4	3.1	0.6	0.6	1.9	0.6	100.0(160)
고용시설장	41.9	24.0	18.0	7.8	6.0	0.6	1.8	0.0	0.0	100.0(167)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

미이용 시설장들이 생각하는 대체교사의 가장 중요한 업무로는 담임교사 역할이 67.3%, 보조교사 역할이 29.4%로 나타났다. 한편 교사업무 외에 청소 등, 교구제작, 행사지원이라고 생각하는 시설장도 약 3% 정도 있었다. 시설유형별로 살펴보면 담임교사 역할이라고 생각하는 경우가 국공립 보육시설장의 경우 77.4%로 가장 많았고, 가정 보육시설장의 경우 58.5%로 가장 적었다.

〈표 IV-3-31〉 대체교사의 가장 중요한 업무

단위: %(명)

구분	담임 교사 역할	보조 교사 역할	교사 업무외 청소 등	교사 업무외 교구제작	교사 업무외 행사지원	모름/ 무응답	계(수)
전체	67.3	29.4	1.2	0.9	0.9	0.3	100.0(327)
시설유형							
국공립	77.4	20.2	0.0	0.0	1.2	1.2	100.0(84)
법인	66.3	31.3	1.3	0.0	1.3	0.0	100.0(80)
민간	66.7	28.4	2.5	2.5	0.0	0.0	100.0(81)
가정	58.5	37.8	1.2	1.2	1.2	0.0	100.0(82)
시설특성							
영아전담	70.4	29.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(54)
일반시설	66.7	29.3	1.5	1.1	1.1	0.4	100.0(273)
시설규모							
20인 이하	57.6	37.0	3.3	1.1	1.1	0.0	100.0(92)
21~40인 미만	69.6	26.1	2.2	2.2	0.0	0.0	100.0(46)
40~80인 미만	68.4	29.9	0.0	0.9	0.9	0.0	100.0(117)
80인 이상	77.5	21.1	0.0	0.0	1.4	0.0	100.0(71)
지역규모							
대도시	70.2	25.6	1.7	1.7	0.8	0.0	100.0(121)
중소도시	65.8	31.5	0.9	0.0	0.9	0.9	100.0(111)
읍/면	65.3	31.6	1.1	1.1	1.1	0.0	100.0(95)
시설장형태							
시설장겸운영자	61.9	33.8	1.9	1.3	1.3	0.0	100.0(160)
고용(월급)	72.5	25.1	0.6	0.6	0.6	0.6	100.0(167)

주: 빈도분포특성상 통계검정이 적절하지 않음.

4. 대체교사의 특성 및 근무경험

본 절에서는 전국 보육정보센터에 근무 중인 대체교사 전수를 대상으로 한 설문 조사를 통해 대체교사들의 일반적 특성과 대체교사로서의 경험을 살펴보았다. 보육 정보센터 관리자의 경우 대체교사 중 1명이 담당하고 있으며, 시설에 지원을 나가는 대체교사들과는 담당업무에 차이가 있어 별도의 질문지로 조사를 실시하였다.

가. 대체교사의 특성

조사 당시 전국의 보육정보센터에 근무하고 있는 것으로 확인된 관리자 43명과 대체교사(관리자 제외) 392명에게 설문을 발송하였으며, 이 중 관리자 42명과 대체교사 381명으로부터 설문이 수거되었다. 설문조사에 응답한 대체교사 및 관리자들의 일반적 특성은 다음 <표 IV-4-1>과 같다.

<표 IV-4-1> 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)

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. 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 5년이였다. 따라서 대체로 근무경력이 긴 사람을 관리자로 선호하는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-4-2〉 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 IV-4-3〉 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

한편, 관리자들 중에는 관리업무만 한다는 응답이 전체의 53.8%, 관리업무 외에 필요시 대체교사로도 활동한다는 응답이 46.2%로 관리업무만 전담한다는 응답비율이 조금 더 높았다.

〈표 IV-4-4〉 관리자 담당업무

단위: %(명)	
구분	비율(빈도)
관리업무만 함	53.8(21)
관리업무 외에 필요시 대체교사로도 활동함	46.2(18)
계	100.0(39)

나. 대체교사 사업의 참여경로 및 참여동기

중앙정부의 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로와 참여동기를 조사한 결과, 관리자와 대체교사 모두 인터넷을 보고 참여하게 되었다는 응답비율이 가장 높았다. 대체교사 지원 사업에 대해 알게 된 인터넷 사이트는 대부분 보육정보센터의 홈페이지였으며, 이밖에 지방자치단체의 홈페이지나 보육관련 사이트(키즈키즈, 고가네, 영유아프라자 등), 포털 사이트(다음, 네이버 등) 등을 통해 알게 되었다는 응답이 소수 있었다. 인터넷 사이트 외에 관리자는 주위 사람의 권유로 참여하게 되었다는 응답비율이 두 번째로 높았으며, 대체교사는 보육정보센터의 홍보물을 통해 참여하게 되었다는 응답이 26.5%로 비교적 높게 나타났다. 기타 응답으로는 고용안정센터를 통해, 또는 지자체 대체교사로 근무 중 알게 되었다는 응답이 있었으며, 시설 근무 당시 지원 나온 대체교사를 통해 알게 되었다는 응답도 있었다.

〈표 IV-4-5〉 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로

단위: %(명)		
구분	관리자	대체교사
인터넷	40.5(17)	52.2(199)
주위 사람의 권유	38.1(16)	16.8(64)
보육정보센터의 홍보물	16.7(7)	26.5(101)
SMS 문자메세지, 이메일 등 개별연락	0.0(0)	1.8(7)
기타	4.8(2)	2.6(10)
계	100.0(42)	100.0(381)

대체교사 지원 사업에 참여하는 이유로는 다양한 시설을 경험할 수 있어서라는 응답이 가장 많아서, 일부 대체교사의 경우 개원을 준비하기 위해 대체교사로 근무하는 경우도 있을 것으로 보인다. 다음으로는 업무 부담이 적고, 퇴근시간이 일정해

서라는 응답과 다른 활동과의 병행을 위해 대체교사로 일한다는 응답이 많았다.

〈표 IV-4-6〉 대체교사 지원 사업 참여 동기

단위: %(명)

구분	관리자	교사
다양한 시설을 경험할 수 있기 때문에	27.5(11)	42.1(160)
업무부담이 적고 퇴근시간이 일정해서	22.5(9)	30.8(117)
다른 활동(학업, 육아 등)과 병행하기 위해	20.0(8)	15.3(58)
필요한 경력을 쌓기 위해	15.0(6)	6.8(26)
다른 일자리를 찾기가 어려워서	7.5(3)	1.8(7)
기타	7.5(3)	3.2(12)
계	100.0(40)	100.0(380)

기타 의견으로는 새로운 일에 도전해보고 싶어서, 꼭 필요한 사업이라고 생각했고 좋은 경험이 될 것 같아서, 취직을 하고 싶으나 마음에 맞는 기관이 없어서 등이 있었다.

한편, 중앙정부의 대체교사 지원 사업에 참여하는 교사들 중 지자체에서 운영하는 대체교사 지원 사업에 참여한 경험이 있는 교사는 약 42.9%였으며, 일부는 인력뱅크에 등록은 했으나 지원 경험은 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-4-7〉 지자체에서 운영하는 대체교사 지원 사업(비상시제) 참여경험

단위: %(명)

구분	시설에 지원나간 경험 있음	보육정보센터의 인력뱅크 등에 등록은 했으나 지원 나가지 않음	없음	계(수)
비율(빈도)	42.9(157)	1.4(5)	55.7(204)	100.0(366)

다. 만족도 및 어려움

현재 시설 지원 업무를 하고 있는 대체교사들(관리자 제외)을 대상으로 대체교사의 업무 및 처우, 교육 등에 관한 만족도와 어려움을 조사하였다.

대체교사의 업무 및 자격기준에 대비한 임금수준에 대해 대체교사들 대부분이 낮다고 응답했으며, 9%만이 적절하다고 응답해, 임금수준에 대한 만족도는 높지 않은

것으로 보인다. 임금 수준이 높다는 응답은 전무했다.

<표 IV-4-8> 현재 대체교사의 업무 및 자격기준에 대비한 임금수준

단위: %(명)

구분	매우 높다	높은 편이다	적절하다	다소 낮다	지나치게 낮다	계(수)
비율(빈도)	0.0(0)	0.0(0)	9.0(34)	75.4(285)	15.6(59)	100.0(378)

대체교사의 적절한 임금수준으로는 141~160만원이라는 응답이 46.2%로 가장 많았으며, 121~140만원이라는 응답이 44.1%로 그 다음이어서 대부분의 대체교사들이 121~160만원 사이를 적정 임금으로 생각하는 것을 알 수 있다(표 IV-4-9 참조). 이는 현재 대체교사의 급여로 책정된 120만원보다 다소 높은 수준으로 위 <표 IV-4-8>에 나타난 현재 임금수준에 대한 불만족과 일맥상통한다.

<표 IV-4-9> 대체교사의 적절한 임금수준

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
100만원 이하	0.0(0)
101만원~120만원	1.3(5)
121만원~140만원	44.1(167)
141만원~160만원	46.2(175)
161만원 이상	8.4(32)
계	100.0(379)

<표 IV-4-10>에 나타난 바와 같이, 현재 대체교사로 근무하면서 가장 만족스러운 부분으로는 '다양한 시설 경험을 통한 전문성 향상'이라는 응답이 38.5%로 가장 많아서, 다양한 시설 경험이 대체교사 근무의 가장 큰 장점임을 알 수 있다. 그 외에는 초과 근무가 없음, 교사 업무 이외의 잡무가 없음이라는 응답이 각각 36.7%, 15.6%로 높게 나타나, 대체교사의 근무 여건이 항상 초과 근무와 잡무에 시달리는 일반 보육시설의 보육교사에 비해 좋은 편임을 알 수 있다. 이는 상대적으로 열악한 보육교사들의 근무 여건을 보여준다. 기타 응답으로는 영유아들과 함께 시간을 보내는 것, 스스로에 대한 자극 등이 있었다.

〈표 IV-4-10〉 대체교사로 근무하면서 가장 만족스러운 부분

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
초과근무가 없음	36.7(139)
교사 업무 이외의 잡무가 없음	15.6(59)
책임이 덜하므로 상대적으로 부담이 적음	7.7(29)
다양한 시설 경험을 통한 전문성 향상	38.5(146)
급여수준	0.5(2)
기타	1.1(4)
계	100.0(379)

반면, 대체교사 업무를 진행하면서 일반적으로 가장 어려웠던 부분으로는 대체교사에 대한 시설장의 인식 부족이라는 응답이 절반 이상을 차지했다. 23.2%는 수업 진행과 관련된 어려움을 꼽았다. 기타 응답으로는 정확한 업무 분담이 없는 점, 장거리 출퇴근의 어려움, 매주 새로운 시설을 지원 나감으로써 경험하는 긴장감과 심리적 부담 등이 있었다.

〈표 IV-4-11〉 대체교사 업무 진행시 가장 어려웠던 부분

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
동료 교사들의 태도	13.7(52)
대체교사에 대한 시설장의 인식부족(보조교사 취급, 허드렛일 시킴)	52.0(197)
수업진행과 관련된 부분(메인 반이 바뀔, 수업자료나 교구제작에 대한 지원없음)	23.7(90)
학부모와의 관계	2.9(11)
본인의 역량부족(교사경험부족, 영아나 장애아동에 대한 이해부족 등)	1.6(6)
기타	6.1(23)
계	100.0(379)

한편, 대체교사 교육과 관련된 만족도를 조사한 결과, 교육시간에 대해서는 만족스럽다는 응답이 약 60% 정도였으며, 보통이라는 응답이 30%를 차지했고, 교육 내용에 있어서도 비슷한 양상을 보였다.

〈표 IV-4-12〉 대체교사 교육시간 및 교육내용에 대한 만족도

단위: %(명)

구분		비율(빈도)
교육시간	매우 만족스러움	19.5(71)
	만족스러움 편임	40.4(147)
	보통임	30.2(110)
	별로 만족스럽지 않음	7.7(28)
	전혀 만족스럽지 않음	2.2(8)
교육내용	매우 만족스러움	17.6(64)
	만족스러움 편임	45.3(165)
	보통임	29.7(108)
	별로 만족스럽지 않음	6.0(22)
	전혀 만족스럽지 않음	1.4(5)
계		100.0(364)

교육시간 및 교육내용과 관련된 개선사항을 각각 응답하도록 한 결과, 교육시간 개선과 관련된 의견으로는 정기적으로(분기별 또는 매달) 교육이 이루어져야 한다는 응답이 가장 많았으며, 교육시간을 토요일에 하지 말고 평일 교육시간을 따로 내야 한다는 의견이 많았다. 적절하다고 생각되는 교육시간은 2~3시간부터 2주 이상에 이르기까지 다양했으며, 대체교사의 경력에 따라 자율적으로 이루어졌으면 좋겠다는 의견과 시간에 구애받지 않도록 인터넷 강의로 대체해야 한다는 의견도 있었다.

한편, 교육내용과 관련한 개선 사항으로는 상황별 대처방법 등 실제 상황에 기반하여 논의했으면 좋겠다는 의견이 많았고, 현장에서 활용할 수 있는 수업 자료나 미술활동, 손 유희, 노래유희 등을 많이 가르쳐줬으면 좋겠다는 의견이 다수 있었다. 또한 영아 및 장애아 관련 내용, 아동과의 상호작용, 평가인증, 보육정책, 아이사랑 카드 등 기본지식에 대한 교육이 필요하다는 의견이 많았다. 대체로 현장에서 바로 적용이 가능한 내용을 교육했으면 좋겠다는 응답이 다수였다.

라. 근무현황 및 재근무 의향

대체교사로 근무한 이후부터 매월 시설에 지원 나가지 않은 주를 표시하도록 한 결과, 지원 나가지 않은 주가 없다는 응답이 약 80~90% 정도였으며, 다음으로는 1주라는 응답이 10% 안팎으로 많았다. 2주 이상이라는 응답은 매우 소수였으며, 특히 5

월 이후에는 거의 없었다. 지원 나가지 않은 이유로는 휴가 또는 병가로 인해서라는 응답이 42.2%로 가장 많았으며, 지원 시설의 부족, 시설의 갑작스런 신청 취소 등이 각각 19.0%, 11.6%였다. 기타 응답도 20% 이상을 차지했는데, 기타 응답의 내용으로는 교육으로 인한 미지원이 가장 많았으며, 가족상을 당해서, 지원 시설에서 신종 플루가 발생해서 등의 응답이 있었다. 지원을 나갔으나 실제 휴가자가 없어서 지원이 취소되었다는 응답도 한 건 있었는데, 이는 관리자의 관리 미숙으로 인한 것으로 보인다.

〈표 IV-4-13〉 대체교사로 근무한 이후부터 현재까지 시설에 지원나가지 않은 주
단위: %(명)

구분	3월	4월	5월	6월	7월	8월
전체	100.0(164)	100.0(202)	100.0(229)	100.0(258)	100.0(296)	100.0(321)
0주	79.9(131)	84.7(171)	79.9(183)	90.7(234)	89.2(264)	86.9(279)
1주	11.0(18)	11.4(23)	17.0(39)	7.8(20)	8.4(25)	10.9(35)
2주	6.1(10)	3.0(6)	1.3(3)	1.2(3)	2.0(6)	0.6(2)
3주	1.2(2)	1.0(2)	1.7(4)	0.4(1)	0.0(0)	0.6(2)
4주 이상	1.8(3)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.3(1)	0.6(2)

〈표 IV-4-14〉 대체교사로 근무한 이후부터 현재까지 시설에 지원 나가지 않은 이유
단위: %(명)

구분	비율(빈도)
시설 및 대체교사의 철회 요청	4.1(6)
지원 시설의 부족	19.0(28)
시설의 갑작스런 신청 취소	11.6(17)
휴가 또는 병가	42.2(62)
개인 사유	2.0(3)
기타	21.1(31)
계	100.0(147)

시설에 지원 나가지 않은 주에 하는 활동으로는 보육정보센터에 출근하여 서류작성 등 기타 업무를 수행했다는 응답이 39.6%로 가장 많았으며, 휴식 또는 개인용무라는 응답이 29.5%로 그 다음이었는데 이는 휴가 또는 병가로 인해 시설에 지원 나가지 않은 경우인 듯하다. 기타 응답으로는 장례식 치름, 보육정보센터에 출근하여

교육준비 등의 내용이 있었다.

〈표 IV-4-15〉 지원 나가지 않은 주에 하는 활동

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
보육정보센터에 출근하여 서류작성 등 기타업무 수행	39.6(59)
보육정보센터에 출근하여 관리자 업무 보조 (신청시설 연락 등)	11.4(17)
대체교사 교육에 참여	4.7(7)
휴식 또는 개인용무	29.5(44)
기타	14.8(22)
계	100.0(149)

한편, 향후 대체교사 사업이 연장될 경우 재근무 의향이 있는지를 질문한 결과, 응답자의 약 70%가 재근무 의향이 있다고 응답했다. 재근무 의향이 없다고 응답한 교사들의 경우 대체교사를 그만두려는 이유로는 낮은 처우(급여)로 인해 그만두려고 한다는 응답이 약 40%를 차지했으며, 시설에서 대체교사의 역할에 대한 인식이 부족해서 보육도우미나 보조교사 취급을 하기 때문이라는 응답이 25%에 달했다. 기타 응답으로는 매번 다른 시설을 지원 나가야 하는 부담감, 지역적 위치를 고려하지 않은 배정 등으로 과도한 교통비 지출, 장거리 주행 부담 등이 있었다. 시설에서의 정교사 근무 제의로 인해 그만둔다는 응답도 2건 있어서, 보육시설의 대체교사 채용에 관련된 규정이 마련되어야 할 것으로 보인다. 대체교사가 계속해서 보육시설에 채용된다면, 대체교사의 모집과 선발, 교육에 드는 비용을 감당할 수 없을 뿐 아니라 능력 있는 대체교사들이 모두 빠져나감으로 인해 대체교사의 질 관리에 어려움이 있을 수 있기 때문이다. 따라서 외국의 사례에서처럼 아예 대체교사 프로그램을 신규 교사의 구직과정으로 활용하도록 하되, 이와 관련된 규정(최소한의 의무 근무기간 등)을 마련하는 것도 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

〈표 IV-4-16〉 향후 대체교사 사업이 연장될 경우의 재근무할 의향

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
있다	69.8(259)
없다	30.2(112)
계	100.0(371)

〈표 IV-4-17〉 대체교사를 그만 두려는 이유

단위: %(명)

구분	비율(빈도)
낮은 처우(급여)	39.6(59)
고용안정성 부재	8.7(13)
시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식부족 (보조교사, 보육도우미 역할 기대)	24.8(37)
사업진행방식의 체계성 결여	2.0(3)
개인적 사유	16.8(25)
시설에서의 정교사 근무 제외	1.3(2)
기타	6.7(10)
계	100.0(149)

마지막으로, 대체교사들을 대상으로 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항을 제안하도록 하였다. 건의사항의 내용은 대체로 대체교사의 처우 개선과 관련된 부분이 많았으며, 대체교사 제도의 개선과 관련된 내용도 다수 있었다.

대체교사들이 제안한 대체교사 지원 사업의 발전 방안을 정리하면 다음 <표 IV-4-18>과 같다.

〈표 IV-4-18〉 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항

구분	주요 내용
대체교사 관련	경력 인정, 처우개선, 교통비 지급, 정규직화, 퇴직금 지급, 월차 및 연차 사용 보장, 대체교사의 명칭 변경(기간제 교사 또는 지원교사 등으로), 근거리 원으로 파견, 근무시간 조정(단축), 4대 보험료 자부담 완화, 농어촌 지역 수당 지급, 1-2월도 근무할 수 있도록 보장
대체교사 교육 관련	대체교사 전문성 향상을 위한 교육실시, 승급교육, 연수기회 제공, 교육비 지원
대체교사 업무 관련	수업자료 지원, 표준보육모델 역할을 수행할 수 있도록 지원
홍보 및 인식개선 관련	대체교사에 대한 시설장과 일반교사들의 인식 개선, 대체교사의 업무와 역할 명확화, 지자체 대체교사와 혼동하지 않도록 홍보, 대체교사 지원 사업의 효율성 홍보
대체교사 제도 관련	대체교사 지원 범위 확대(출산, 결혼 등), 대체교사 신청을 보육교사가 하도록 제도 보완, 경력교사를 대체교사로 채용, 전문성과 자질 겸비한 교사채용, 보육시설의 대체교사 이용횟수 제한 완화, 같은 시·도 내 대체교사들 간의 정기적 모임 마련

5. 요약 및 문제점

본 연구의 조사결과 및 대체교사 지원 사업을 운영하고 있는 보육정보센터장들과의 면담을 통해 파악한 대체교사 지원 사업 운영상의 주요 문제점은 다음과 같다.

가. 보육시설의 이용률 저조

보육시설의 대체교사 신청률은 생각보다 높지 않아, 일부 지역의 경우 관리자나 대체교사가 보육시설장들에게 개인적으로 연락을 하여 대체교사 이용을 독려하는 실정이다. 또한 여러 시설에 고루 혜택이 가기보다는 이용해본 시설이 회기마다 반복적으로 이용하고 있는 점도 문제로 지적되고 있다. 광진구, 강동구의 경우 7월 현재 전체 시설의 약 10%에 불과한 30여 개의 시설만이 대체교사를 이용하였는데, 보육시설의 이용률이 저조한 이유는 크게 다음과 같이 정리할 수 있다.

먼저 대체교사의 사용이 일상화되어 있지 않다는 점이다. 이미 보육시설에서는 휴가 없이 운영되는 시스템에 정착되어 있어, 시설장들이 대체교사의 필요성을 절감하지 못한다. 따라서 보육교사의 휴가사용 관리에 대한 전반적인 인식변화와 더불어 대체교사 사용이 정착되어야 한다.

둘째, 영아반의 경우 낮가림이 심하기 때문에 대체교사의 이용을 꺼린다. 또한 지원 기간이 너무 짧아서 아이들이 적응할 만하면 대체교사가 돌아가야 하는 상황이 발생하기 때문에 대체교사의 이용을 꺼리기도 한다.

셋째, 열악한 시설일수록 대체교사를 필요로 할 것으로 여겨지는 반면, 열악한 시설의 경우 공개를 꺼리기 때문에 대체교사 신청을 꺼리는 경향이 있다.

넷째, 신청사유 및 기간이 너무 제한적이다. 즉, 보육교사의 연가에 한해서만 1회 신청이 가능하고 5일 단위로 신청을 해야 하는 등 제한이 있는데, 시설에서는 다양한 기간의 대체교사가 필요하며, 한 교사가 5일 연속으로 휴가를 가는 경우가 드물기 때문에 분할 사용 등을 원하고 있다. 이러한 문제로 인해 제도 도입 시 설계했던 제한 조치가 사업 후반부에는 많이 완화되어, 교사 1인당 5일이 아닌 시설당 5일 사용이 가능하도록 하였다.

나. 대체교사 확보의 어려움

경기도 등 일부 지역의 경우 대체교사 확보에 어려움이 있어 채용률이 낮다. 이들

지역의 경우 관할 범위가 넓어 시설 간 이동 거리가 긴 것에 비해 여비 지원이 안 되고, 특히 농어촌 지역의 경우 대체교사는 농어촌 특례수당을 못 받기 때문에 사실상 민간시설에 비해 급여 수준이 낮은 점이 큰 요인으로 작용한다.

특히 한 보육정보센터에서 관할하는 지역이 넓은 경우, 보육정보센터가 소재한 지역은 대체교사 채용 및 사업 운영이 원활히 되고 있으나, 보육정보센터와 거리상 떨어져있는 지역에서는 대체교사의 채용이 어렵다. 이는 시설 지원을 나가지 날에는 보육정보센터에 근무하도록 규정되어 있기 때문에 보육정보센터에서 멀리 떨어진 곳에 거주하는 교사의 경우 대체교사 지원을 꺼릴 수 있다. 일부 지역은 아예 보육 시설 수 대비 보육교사 수 자체가 부족하기 때문에 대체교사 채용의 어려움을 호소하기도 한다.

다. 대체교사 수급 조정의 어려움

대체교사의 신청이 특정 시기에 집중적으로 지는데 반해, 대체교사는 월급제로 채용한 상근직이기 때문에 대체교사에 대한 수요가 지속적으로 발생해야만 하는 어려움이 있다.

특히 3월과 9월은 학기가 새롭게 시작하는 달이기 때문에 시설 입장에서는 보육교사의 휴가사용을 꺼릴 수밖에 없으며, 일부 보육정보센터에서는 3월에 유희 인력 활용을 위해 평가인증조력을 목적으로 대체교사를 지원하기도 하였다.

월별 대체교사 신청 시설 수를 보면 7월과 8월에는 주당 430~440건 가량의 신청이 이루어졌으며, 이는 이전 회기(5~6월)에 비해 20% 이상 증가한 것이다(표 II-1-3 참조). 일부 보육정보센터에서는 휴가기간을 대비하여 추가로 대체교사를 채용하기도 하였다.

라. 사업 예산의 부재

현재 보육정보센터에서는 대체교사에 대한 인력관리(채용, 교육, 파견 등)만을 담당하고 있으며, 인력 외의 관리 비용은 지원이 되지 않고 있다.

따라서 홍보와 교육 등을 위한 사업 예산이 전혀 편성되지 않아, 대체교사 지원 사업을 운영하는데 많은 어려움을 겪고 있다. 일부 보육정보센터에서는 센터의 자체 예산으로 베틀시장을 통해 대체교사 채용 공고를 내는 등의 자구책을 강구하고 있으며, 보육시설장들을 대상으로 한 홍보는 주로 홈페이지나 e-보육 공지 등을 통해

서 이루어지고 있다. 대체교사의 채용과 홍보, 교육 등 일련의 사업들이 효과적으로 이루어지기 위해서는 이와 관련된 사업 예산이 별도로 지원되어야 할 것이다.

마. 지방자치단체와의 관계

현재 대체교사 지원 사업의 운영은 중앙-시·도-시·군·구 보육정보센터를 통해 이루어진다. 그러나 중앙과 시·도, 시·군·구 보육정보센터는 종속적 관계가 아닐 뿐 아니라 설립 주체가 다르기 때문에 사업 운영상 어려움이 발생할 수 있다. 특히 시·군·구 보육정보센터의 경우 100% 지방자치단체의 예산으로 운영되기 때문에 시·도나 중앙보육정보센터의 통제를 받지 않는다. 따라서 업무에 대한 협조가 중앙이나 시·도 보육정보센터에서 곧바로 시·군·구 보육정보센터로 내려가는 것이 아니라 시·도 보육정보센터→시청→구청→시·군·구 보육정보센터의 순서로 이루어진다.

또한 시·도 보육정보센터의 사업예산이 중앙부처 50%, 시·도 25%, 시·군·구 25%로 구성되어 있어, 정산 등이 매우 까다롭게 이루어진다. 일부 보육정보센터의 경우 지자체로부터 예산상의 이유로 사업 규모를 축소하라는 압력을 받기도 한다. 이러한 이유로 내년도 사업에서는 중앙과 시·도가 각각 50%씩 예산을 담당하기로 하였다.

바. 대체교사 교육의 어려움

대체교사에 대한 교육은 연초의 전체교육 이후에는 각 지역의 보육정보센터별로 이루어진다. 그러나 사업비 예산이 별도로 지원되지 않아 교육을 위한 예산이 없는 것 이외에도 대체교사 지원 사업의 설계상 교육날짜를 잡는 것이 쉽지 않은 실정이다. 즉, 주 5일씩 시설에 대한 지원이 이루어지고 있기 때문에 별도의 교육 날짜를 잡는 것은 불가능하며, 주로 금요일 오후에 시설의 양해를 구하고 1~2시간 정도 일찍 퇴근하여 교육이 이루어진다. 일부 센터에서는 추석 연휴가 있는 주의 1~2일 동안에 교육일정을 계획하기도 하였다. 또한 이러한 일정상의 문제 외에도 대체교사가 시설에 지원을 나가지 않은 날에 대해서는 시·군·구에서 근거자료가 없다는 이유로 인건비를 줄 수 없다는 입장이기 때문에 교육날짜를 따로 잡기는 어렵다.

또한 대체교사 교육이 센터별로 이루어지고 있으나, 교육과 관련된 규정(횟수, 주기, 교육내용, 강사 등)이 전혀 없어 관리자 및 센터장의 판단에 따라 제각기 이루어지고 있는 점도 문제점으로 지적된다.

V. 향후 대체교사 지원 사업을 위한 정책 제언

본 절에서는 대체교사 지원 사업의 운영 과정에서 파악된 문제점들을 중심으로 개선 방안 및 보다 효과적인 사업 운영을 위한 정책 제언을 제시하고자 한다.

정책 방안의 기본 원칙은 보육교사의 처우 개선이라는 대체교사 지원 사업의 본래 취지에 맞게, 보육시설에서 대체교사의 활용이 정착될 수 있도록 가급적 보육시설의 입장에서 이용이 편리하고 만족도가 높아지도록 대체교사 지원 사업을 운영하는 것이다.

이에 따라 향후 대체교사 지원 사업을 위한 정책 제언을 크게 단기 개선방안과 중장기 운영방안으로 구분하여 제시하도록 한다. 단기 개선 방안은 본 연구를 통해 나타난 대체교사 지원 사업의 문제점들 가운데 비교적 빠른 시일 내에 개선할 수 있다고 여겨지는 것들이며, 중장기 운영방안은 향후 사업을 지속해 나가는데 있어 개선해야 한다고 여겨지는 부분들로 비교적 큰 틀의 조정에 해당된다. 단기 개선안의 일부는 이미 내년도 대체교사 사업계획안에 포함되어 있는 것으로 알려졌으나, 아직까지 내년도 사업계획이 확정되지 않은 상태이므로 여기에 함께 제시하였다.

1. 단기 개선방안

가. 대체교사 이용의 활성화 및 대체교사 제도의 정착

대체교사 지원 사업이 성공적으로 이루어지기 위해 선결되어야 하는 과제는 보육시설에서 대체교사의 이용이 일상화되어 제도가 정착되는 것이다.

본 연구의 조사결과, 아직까지도 보육시설장들 대부분이 대체교사의 필요성과 역할에 대해 제대로 인지하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 지금까지 교사에게 연차휴가를 주지 않아도 아무런 문제가 없었으며, 대체교사가 없이도 시설 운영이 가능하다는 생각이 팽배하기 때문에 대체교사 신청을 기피하고 있다. 또한 대체교사가 지원을 나간 경우에도 대체교사를 보조교사나 도우미로 취급하는 등, 대체교사의 역할에 대해 명확히 이해하지 못하는 경우가 많다. 따라서 보육현장에서 대체교사의 필요성 및 역할을 인식하고 대체교사 사용이 활성화되도록 대체교사 사업과 관련된

홍보를 지속하는 한편 지원범위를 확대함으로써 보육시설에서 원할 때에는 언제든지 대체교사를 이용할 수 있도록 해주는 것이 필요하다. 또한 지자체의 지도점검 시에 연차휴가 사용 내역을 확인하도록 하는 등, 행정적으로도 연차휴가 사용을 독려하는 방안이 필요하다.

한편, 현재 대체교사의 이용 신청을 보육시설장이 하도록 되어 있으나, 보육교사들에게도 대체교사 제도를 홍보하여 휴가사용에 대한 권리를 찾도록 할 필요가 있다. 많은 관리자와 대체교사들이 건의사항에서 보육교사가 직접 대체교사 이용을 신청하고, 시설장의 승인을 얻어 지원을 받도록 하는 방안을 제안하고 있다.

나. 사업 관리자의 별도 채용

현재 사업 관리자는 센터에 채용된 대체교사 가운데 1명이 관리 업무를 담당하고 있으며, 조사 결과 대체교사들 중 비교적 젊고, 경력이 길며, 학력이 높은 인력을 관리자로 선호하는 것으로 나타났다.

사업 관리자는 그 업무의 특성이 대체교사와 매우 달라서, 시설과 대체교사를 매칭하고, 대체교사를 관리하는 역할을 주로 담당하고 있다. 따라서 관리 및 대체교사 교육 업무를 보다 효과적으로 해낼 수 있는 인력을 관리자로 별도 채용하는 것이 바람직하며, 많은 센터장들이 관리자의 자격 요건을 대체교사와 달리해서 별도로 채용하는 안을 선호하고 있다.

이 밖에도 관리자의 역할에는 시설에 대한 대응, 지원나간 시설에서의 문제 발생 시 처리 역할, 대체교사들에 대한 슈퍼바이저 역할, 대체교사 교육 관리, 시설과 대체교사의 관계를 중재하는 역할 등이 포함되어야 할 것으로 보인다. 이를 위해서는 관리자에게 지금보다 많은 권한과 재량이 주어져야 할 것이다.

현재는 관리자의 절반 정도가 관리자 업무 외에 필요시 대체교사로도 활동하고 있으나, 내년도부터는 시·군 관리자가 시·도 관리자로 통합되면서(경기도는 제외) 관리자의 관리 업무가 강화될 예정이다. 따라서 노인돌봄 기본 서비스의 운영 사례와 같이 역량 있는 사업 관리자를 별도 채용하는 방안을 고려해볼 수 있다.

다. 농어촌 지역의 대체교사 인력 확보 방안

현재 대체교사 당사자들은 물론이고, 센터장과 관리자들도 대체교사의 처우가 자격수준에 비해 지나치게 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히 농어촌 지역

등 일부 지역에서는 농어촌 수당 및 처우개선비 미지급으로 인해 대체교사의 급여가 민간보육시설 교사들에 비해 상대적으로 낮으며, 보육정보센터의 대체교사 지원 범위가 지나치게 넓어 원 거리에 있는 시설까지 지원을 나가야 하는 근무여건으로 인해 대체교사 모집이 어려운 상황이다.

따라서 대체교사 모집에 있어서의 이러한 지역별 편차를 해소하기 위하여, 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. 또한 보육정보센터가 포괄하고 있는 지원 범위가 지나치게 넓은 경우, 구청 및 주민센터 등을 활용하여 대체교사 사업을 지원할 필요가 있다. 예를 들면, 시설에 지원 나가지 않는 경우 대체교사들이 보육정보센터에 출근하여 근무하도록 규정되어 있는데, 거주지와 보육정보센터가 같은 지역이 아닐 경우, 거주지 내 주민센터 등에 출근하여 관련 업무를 할 수 있도록 조치할 수 있다.

또한 지역에 따라 대체교사의 자격을 차별화하는 방안도 고려해볼 수 있다. 현재 노인돌보미 기본서비스의 경우 기본적인 자격은 노인돌보미로서 활동이 가능한 신체건강한 자이며, 여기에 지역별 여건을 고려하여 지자체 및 사업수행기관에서 자격에 관한 별도 부가기준을 추가할 수 있도록 되어 있다. 따라서 지자체의 여건을 고려하여 대체교사 확보가 어려운 지역에서는 보육교사 자격증이 없더라도 보육교사 자격 취득을 위한 과정을 이수 중이거나 아동발달 및 유아교육 관련 학점을 일정 수준 이상 획득한 자에 한해 대체교사 채용을 허용할 수 있을 것이다. 다만, 이러한 경우 담임교사의 역할보다는 보조교사의 역할에 한해 활용하도록 하는 등 제한조치가 필요할 것으로 보인다.

라. 대체교사 교육의 강화

조사결과, 현재 대체교사의 시설 지원이 주 5일로 고정되어 있기 때문에 대체교사에 대한 교육시간을 내기가 어렵고, 교육을 위한 예산이 따로 배정되지 않아 정기적인 대체교사 교육이 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 또한 보육정보센터별로 교육 빈도, 시기, 내용 등이 통일되지 않아 대체교사의 질 관리가 균등하게 이루어지지 않고 있을 것으로 예상된다.

따라서 대체교사에 대한 신규교육 및 보수교육을 의무화하여 교육이 정기적으로 이루어질 수 있도록 관련 예산을 배정하고, 시설 지원 일정이 모두 달라 교육시간을

내기가 어려운 점을 감안하여 시·도 보육정보센터별로 소규모 대체교사 교육을 상시화하는 방안을 제안하고자 한다. 대체교사는 자신의 일정에 맞추어 대체교사 교육에 참여하며, 일정 기간 동안 최소 교육 참여 횟수와 이수시간을 의무화한다. 또한 전국적으로 교육내용을 통일함으로써 시·군·구 보육정보센터에서 이루어지는 대체교사 교육에 참석이 어려운 경우에는 인근 시·군·구나 시·도 보육정보센터의 교육 참여로 대신할 수 있도록 한다. 이를 위해 대체교사 교육을 위한 표준 커리큘럼과 교육교재의 개발이 이루어져야 할 것이다. 이러한 표준 커리큘럼과 교육교재를 바탕으로 각 센터마다 지역적 특성에 맞게 교육과정을 구성, 운영하도록 한다. 한편, 대체교사 교육의 내용은 대체교사들의 욕구를 반영하여 아동발달 및 보육에 관한 기본지식과 대체교사의 역할 외에 현장에서 활용할 수 있는 수업자료나 활동을 함께 포함하여 구성한다.

2. 중장기 운영방안

가. 지속가능한 시스템의 구축: 대체교사 인력풀 운영

조사결과, 현재의 대체교사 지원 사업을 지속하는데 있어 가장 큰 문제점으로 센터장과 관리자 모두 '대체교사의 고용 안정성 부재'를 들었다. 특히, 대체교사를 현재와 같은 계약직으로 지속할 경우, 비정규직의 문제와 퇴직금 발생 등으로 인한 예산상의 문제가 발생할 것으로 예상된다.

따라서 지속가능한 시스템을 구축하기 위해서는 대체교사를 정규직화하거나 아예 프리랜서화 하는 방안, 그리고 무기계약직으로 채용하는 방안 등이 검토될 수 있다. 대체교사를 보육정보센터의 정규직원으로 전환하게 되면, 상대적으로 대체교사의 고용 안정성 및 직업지위가 높아짐에 따라 대체교사에 대한 보육현장의 인식이 단시간 내 개선될 수는 있을 것이다. 그러나 이는 국가적으로 많은 예산이 소요되며, 연중 대체교사에 대한 수요가 꾸준히 발생해야만 효율적인 인력 운영이 가능하다는 점에서 탄력성 있는 제도 운영이 어려운 문제가 있다. 또한 대체교사를 무기계약직으로 채용하는 방안은 현재와 같이 대체교사를 계약직으로 하되, 대체교사의 고용 안정성을 확보할 수 있는 방법이기도 하나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받기 위해서는 법률 제4조의 기간제 근로자에 대체교사가 포함되도록 관련 부처와의 협의를 통한 법 개정이 선행되어야 하며, 또한 보육시설의 수

요에 따른 제도의 탄력적 운영이 어렵다는 점에서 마찬가지로의 문제점을 안고 있다.

따라서 현재의 대체교사 지원 사업이 일정 기간을 거쳐 자리를 잡고, 보육시설의 대체교사 사용이 일상화되고 나면 대체교사 인력풀을 운영하여 프리랜서 대체교사를 활용하는 방안을 제안하고자 한다. 이 때 보육정보센터는 대체교사 제도에 대한 홍보와 더불어 대체교사 인력풀의 구축과 관리, 교육 및 매칭업무를 담당한다. 단, 인력풀이 성공적으로 운영되기 위해서는 대체교사 사업이 활성화되어 대체교사에 대한 수요가 지속적으로 발생해야 하므로, 아직까지 대체교사 제도가 정착화 되지 못한 지금 인력풀 형태로 전환하는 것은 다소 시기상조인 듯하다. 따라서 대체교사 지원 제도가 정착되고 대체교사 이용이 활성화될 때까지는 현재와 같은 사업모형을 지속하되, 이후 중장기적으로는 인력풀 형태의 제도로 전환할 수 있을 것이다.

외국의 사례에서도 나타나듯이 인력풀이 성공적으로 운영되기 위해서는 사업제공 기관(보육정보센터)이 대체교사를 채용하는 형태로 이루어져야 하며, 자격 있는 대체교사의 모집과 관리가 무엇보다 중요하다. 그러나 시간제로 일하는 대체교사의 근무여건상 우수한 인력을 채용, 유지하는 것은 상대적으로 어려울 수 있다. 따라서 자격 있는 대체교사를 확보하기 위해서는 외국의 사례에서처럼 대체교사 제도를 신규교사의 구직 과정으로 활용하도록 하는 방안을 고려해볼 수 있다. 신규교사들은 대체교사로 일하는 기간 동안 보육교사로서 경험을 쌓고 채용에 앞서 보육시설의 근무환경을 미리 확인해볼 수 있으며, 보육시설의 입장에서는 교사 채용에 수반되는 비용을 절감하는 한편, 정교사로 채용하기 전 교사의 근무태도를 확인할 수 있는 기회를 갖게 된다는 점에서 양쪽 모두에 도움이 될 수 있다. 단, 대체교사 모집과 교육에 드는 비용이 만만치 않음을 감안하여, 일정 기간의 교육을 받은 신규 대체교사들은 일정 시간 동안 대체교사로 근무할 것을 의무화해야 할 것이다. 이러한 내용을 구인난을 겪고 있는 보육시설 및 보육교사 자격증 소지자를 배출하는 교육기관 등에 홍보하여 자격증을 갖 취득한 신규교사들이 대체교사 지원 사업에 참여할 수 있도록 한다면, 대체교사 인력의 확보에 도움이 될 것으로 여겨진다. 단, 신규교사 위주로만 대체교사 인력풀이 구성될 경우에는 대체교사의 질 관리에 한계가 있을 수 있으므로, 대체교사에 대한 보육시설의 신뢰가 저하되지 않도록 대체교사의 교육 및 관리가 강화되어야 할 것이다.

한편, 인력풀 형태로 운영하게 되면 연중 종일제 근무를 원하지 않는 보육교사 자격증 소지자들을 대체교사로 활용할 수 있다. 현재의 대체교사 지원 사업 모형에서는 대체교사와 보육시설 보육교사가 주 5일, 종일제 근무라는 근무조건에서 별다른

차이가 없어, 상대적으로 열악한 보육시설에서는 보육교사가 대체교사로 이탈할 것을 우려하며, 보육교사가 부족한 지역에서는 대체교사의 모집조차 어려운 상황이다. 그러나 인력풀 형태로 운영을 한다면, 방학 기간에만 일할 수 있는 관련학과 대학원생 등(보육교사 자격증 소지자), 보다 자유로운 근무조건을 원하는 보육교사들의 참여를 이끌어낼 수 있을 것으로 보인다. 이들은 원하는 기간 동안, 원하는 일수만큼만 근무할 수 있도록 함으로써 다른 활동과 병행이 가능하도록 하는 것이다.

한편, 사업 모형을 인력풀로 전환할 경우, 현재 대체교사 지원 사업에 참여하고 있는 대체교사들 중 종일제 근무를 원하는 교사들은 보육정보센터 관할 지역 내 보육시설에 채용될 수 있도록 적극 지원하여 고용이 지속될 수 있도록 해야 할 것이며, 보다 자유로운 근무 조건을 원하는 대체교사들은 대체교사 인력풀에 남아서 활동을 지속하도록 할 수 있다. 현재의 대체교사 지원 사업 모형과 인력풀 형태로 운영되는 사업 모형을 비교하면 다음 <표 V-2-1>과 같다.

<표 V-2-1> 현재의 대체교사 지원 사업 모형과 인력풀 형태의 사업 모형 비교

구 분	현재 모형	인력풀 모형
채용 방식	월급제	일당제
근무 방식	시설별 주5일 근무	본인이 원하는 일수만큼 근무 가능
주요 참여자	- 시설 개원을 준비하는 교사 - 업무부담이 적은 직장을 찾는 교사 - 보육교사 경력을 쌓고자 하는 교사	- 구직활동 중인 신규교사 - 연중, 주5일 근무를 원하지 않는 교사 (보다 자유로운 근무조건 원하는 교사)
장 점	- 대체교사의 질 관리 가능 - 대체교사의 고용 안정 제고	- 보육시설 및 보육교사의 구인, 구직 통로로 활용 - 보육교사와 다른 근무조건이므로 교사 이탈에 대한 보육시설의 우려가 없음 - 계절적 요인에 따른 수급조절 용이 - 제도의 탄력적 운영 가능(즉각 지원 등)
단 점	- 수요가 집중될 경우 지원 어려움 - 제도의 탄력적 운영 어려움(보육시설 요청시 즉각 지원 어려움)	- 대체교사 질 관리의 한계(경력자 아닌 신규교사 위주의 인력풀 구성 가능성) - 잦은 교사 이탈로 인한 관리비용 증대

나. 유연하고 탄력성 있는 제도 운영 정착

현재의 대체교사 제도는 보육교사의 연가 사용에 한해 주 5일 지원을 원칙으로 한다. 그러나 대체교사 제도의 본질적인 목적이 시설에서 필요로 할 때 대체교사를

제공하는 것이라고 보았을 때, 대체교사 제도의 효과적인 정착을 위해서는 시설의 필요에 맞게 대체교사를 지원해주는 유연하고 탄력성 있는 제도가 필요하다. 이러한 탄력성 있는 제도 운영은 인력풀 제도로 운영했을 때 가장 효과적일 수 있다.

대체교사의 신청이 현재와 같이 예정된 보육공백에 대해서 뿐 아니라 긴급한 보육공백에 대해서도 이루어질 수 있도록 하루 전 또는 당일까지 신청하면 긴급으로 파견해주는 형태의 대체교사 지원도 병행되어야 할 것이다.

또한 시설에서 원하는 때에는 (유휴인력이 있는 경우) 언제든지 대체교사를 지원해 주되, 소수 시설에서 서비스를 독점하거나 서비스의 중복과 낭비가 발생하지 않도록 보육교사의 수에 따라 시설 당 연간 지원받을 수 있는 일수를 제한하고, 지원 일수를 초과한 시설에 대해서는 (유휴 인력이 있는 경우) 대체교사를 지원하되 시설로부터 일정 수준의 비용을 징수해야 할 것이다.

다. 지방자치단체 대체교사 지원 사업과의 통합

현재 중앙정부의 대체교사 지원 사업은 교사의 연가(휴가)에만 사용할 수 있도록 제한되어 있으나, 지방자치단체에 따라서는 교사의 출산휴가, 경조사, 병가, 보수교육 등에 대해서도 대체교사 비용을 지원하고 있으며, 지방자치단체별로 지원 내역은 상이하다. 대체교사가 필요한 상황은 연가(휴가)에만 국한되는 것이 아니기 때문에, 교사의 출산휴가, 경조사, 병가, 보수교육 등에 대해 대체교사의 지원 범위를 넓힐 필요가 있으며, 이 경우 지방자치단체의 대체교사 지원 내역과 중복의 우려가 있기 때문에 지방자치단체의 지원 사업과 통합이 필요하다. 그러나 현재와 같이 중앙정부의 대체교사 지원 사업이 정착되지 않은 상태에서 통합이 이루어지면 지자체의 관련 예산만 삭감되는 결과를 가져올 수 있다. 따라서 향후 대체교사 지원 사업이 정착된 후 지자체 지원 사업과의 통합을 통해 지원범위를 확대하는 방안을 고려할 필요가 있다.

3. 맺는 말

보육시설 대체교사 지원 사업은 올해 처음 도입된 사업으로 보육교사의 처우 개선과 보육공백을 최소화함으로써 보육의 질을 향상시킨다는 목적을 가지고 시행되고 있다.

첫 해 사업 시행을 마무리하는 시점에서, 대체교사 지원 사업은 사업 실적이나 성과 면에서 어느 정도 그 목적을 달성했다고 볼 수 있다. 11월 말 기준으로 전체 관리인력의 93%와 대체교사의 87%가 채용된 상태이며, 신청시설에 대한 지원율과 대체교사와 시설 간의 매칭율도 상당히 높은 수준으로 유지되고 있다. 또한 보육시설의 입장에서는 아무런 비용 부담 없이 대체교사를 신청해서 쓸 수 있기 때문에 사업에 대한 만족도가 당연히 높을 수밖에 없다.

그러나 새롭게 시작된 사업인 만큼 사업을 진행하는 과정에서 시행착오를 겪는 것 또한 불가피하다. 본 연구는 아직 초기 단계에 있는 대체교사 지원 사업의 성공적인 정착을 위해 대체교사 지원 사업의 현황을 분석하고, 그 과정에서 나타난 문제점을 바탕으로 대체교사 지원 사업의 효과적 운영방안을 제시하고자 하는 목적으로 실시되었다.

이를 위해 외국의 대체교사 지원 사업과 국내 유사 정책 사례를 검토, 분석하여 시사점을 도출하였으며, 보육현장, 사업관계자, 대체교사 등 다양한 이해관계자들을 대상으로 관련 사업에 대한 의견 및 경험에 대한 조사를 실시하였고, 이를 바탕으로 문제점을 도출하고 단기 및 중장기 운영방안을 제시하고자 하였다.

대체교사 지원 사업의 효과적 정착을 위해 가장 선행되어야 하는 과제는 보육시설에서 대체교사의 이용이 일상화되어, 대체교사 및 대체교사 지원 사업의 필요성을 인식하는 것이다. 현재 대체교사에 대한 보육현장의 인식이 바뀌지 않는다면, 아무리 좋은 제도라도 활성화되기 어려울 것이다. 또한 대체교사 지원 사업을 운영하는 입장에서는 자격 있는 대체교사를 모집, 유지하는 것이 가장 큰 과제가 된다. 이는 우리나라 뿐 아니라 외국의 대체교사 지원 사업들이 공통적으로 직면해있는 가장 큰 문제이기도 하다.

마지막으로 앞으로 대체교사 지원 사업을 지속해나가는데 있어 고려해야 할 점은 사업모형의 지속가능성 문제이다. 현재 대체교사들은 모두 계약제 근로자로 고용 안정성을 보장받지 못하고 있다. 그러나 본 조사 결과에 의하면 내년에도 대체교사의 다수가 계속 일하기를 원하고 있다. 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 현재 사업 모형의 지속가능성에 대

한 고민과 본 연구에서 제시한 인력풀 운영방안을 포함하여 구체적인 대안적 사업 모형에 대한 검토가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 교육과학기술부(2009). 2009 사립유치원 단기 대체교사 지원 계획. 교육과학기술부 내부자료.
- 이재원(2008). 사회서비스 전자바우처. 서울: 대영문화사.
- 문정아(2007). 보육교사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 성균관대학교 석사논문.
- 보건복지가족부(2009a). '09년도 보육시설 대체교사 지원 계획. 보건복지가족부 내부자료.
- 보건복지가족부(2009b). '09 대체교사 인력 운영 방안. 보건복지가족부 내부자료.
- 이순영·우정희(2008). 보육교사 근무환경에 대한 행정적·재정적 지원 만족도 및 요구. 유아교육·보육행정연구, 12(1), 259-275.
- 유희정·이미화(2004). 보육교사 근무환경 및 직무실태 분석. 한국여성개발원.
- 정광호(2008). 바우처 연구. 서울: 법문사.
- 홍춘자(2008). 보육교사의 이직의도에 관한 연구. 상지대학교 석사논문.
- 황해익·박성미·김정신·박선훈(2008). 보육교사 승급보수교육에 대한 교사와 시설장의 인식조사. 한국영유아보육학, 53, 173-198.
- Family Support Services of the Bay Area (2008). *A comparative review of San Francisco child care substitute coverage needs*. San Francisco, CA.
- Smart Start NC (2002). *Creating a successful child care substitute program* Program Services Papers. North Carolina Partnership for Children, Raleigh, NC.
- *웹문서
- Substitute Teacher/Teacher Aide Opportunities. 2009. 9. 12. 인출
- www.paccc.com/career/Substitute_TA.doc 2009. 9. 12. 인출

*웹사이트

<http://www.ecegasubs.org>

www.cityoftacoma.org

부 록

부록 1. 보육정보센터 명단

부록 2. 질문지

- 2-1. 보육정보센터장용 질문지
- 2-2. 보육정보센터 대체교사 관리자용 질문지
- 2-3. 대체교사용 질문지
- 2-4. 대체교사 미이용 시설장용 질문지

부록 1. 보육정보센터 명단

	센터명	소재지	전화번호	센터장	최초 개소일
1	중앙	서울시 마포구 마포로 216 마포트라팰리스 A-1610호	02)701-0431~2 02)701-0356	채혜선	1995. 06. 20
2	서울	서울시 중구 서소문동 5-1	02)772-9814~8	홍은주	2000. 03. 23
3	부산	부산시 부산진구 양정2동 250-1 부산시청어린이집 3층	051)866-0536~7	고은미	1995. 03. 01
4	대구	대구시 중구 남산1동 735-18번지 남산빌딩 2층	053)421-2346~7	류외희	1997. 03. 15
5	인천	인천시 남동구 구월1동 1127번지 한국씨티은행빌딩 20층	032)431-4606~9	마미정	1998. 01. 16
6	광주	광주광역시 서구 양동 60-37 금호생명빌딩 9층	062)350-3600~2	김상근	1998. 02. 05
7	대전	대전시 중구 은행동 142-6(2층)	042)721-1256~8	김정미	1998. 03. 16
8	울산	울산시 남구 옥동 336-2번지 가족문화센터 A동 3층	052)266-4173~4	박초아	1997. 03. 02
9	경기	경기 수원시 권선구 탐동 903번지 경기종합노동복지회관 5층	031)258-1485~6 258-1433	이기동	2003. 11. 12
10	경기 북부	경기 의정부시 의정부2동 427-43	031)876-5767~8	박은미	2008. 02. 27
11	강원	강원 춘천시 후평1동 685-5번지	033)244-2660, 4660, 8660	홍춘자	2003. 12. 15
12	충북	충북 청주시 흥덕구 복대동 262번지 충북종합사회복지센터 410호	043)239-8777	표갑수	2003. 06. 09
13	충남	충남 공주시 반포면 학봉리 191-5 충남여성정책개발원	042)825-3473~4	-	2003. 11. 25
14	경북	경북 경산시 진량읍 상림리 194-1 3층	053)851-9939~40	이삼범	2005. 04. 29
15	경남	경남 창원시 사림동 9번지 창원대학교 두레관 4층	055)213-2471~4 055)213-2460	김경옥	2004. 08. 26
16	전북	전북 전주시 덕진구 송천동 1가 459-1 전주기전대학 백합관 5층	063)276-8080~1	최대훈	2004. 09. 17
17	전남	전남 무안군 삼향면 남악리 1442 전남여성플라자 2층	061)285-5455,6	김동례	2005. 01. 29

	센터명	소재지	전화번호	센터장	최초 개소일
18	제주	제주시 도남동 573-1 경인빌딩 3층	064)746-2211	박춘미	2004. 04. 29
19	서울 강남구	서울시 강남구 청담2동 1-13번지 4층	02)546-1736~7	이성옥	2006. 09. 01
20	서울 강동구	서울시 강동구 성내동 556-1번지	02)486-3556	이창미	2007. 05. 02
21	서울 관악구	서울시 관악구 용천동 157-1 1층	02)851-2834~5	제혜자	1999. 09. 15
22	서울 금천구	서울시 금천구 시흥초등 1길 19(시공 1동 841번지)	02)894-2265	이명숙	2007. 09. 01
23	서울 노원구	서울시 노원구 상계동 37-7 상계3,4동 공공복합청사 4층	02)930-1944	김승옥	2008. 07. 15
24	서울 도봉구	서울시 도봉구 도담마을길 24 4층 (방학동 306-10번지)	02)3494-3341~2	이정란	2006. 03. 29
25	서울 동작구	서울시 동작구 대방동 385-2번지	02)823-4567	윤영숙	2005. 12. 29
26	서울 서초구	서울시 서초구 서초2동 1360-26 서초구 영유아 플라자 4층	02)598-9340 02)2155-8676	허혜진	2008. 04. 11
27	서울 성동구	서울시 성동구 홍익동 373-1번지 2층	02)499-5675~6	이숙자	2005. 11. 01
28	인천 부평구	인천광역시 부평구 부평4동 879 부평구청 5층	032)509-8653	김호인	2006. 02. 01
29	경기 고양시	경기 고양시 일산서구 일산동 620-3 일산종합사회복지관 3층	031)975-3314	이세라피 나	2003. 04. 03
30	경기 부천시	경기 부천시 원미구 상동 394-2 복사골문화센터 1층	032)322-8686 070-7796-7700	백혜리	1999. 07. 10
31	경기 성남시	경기 성남시 수정구 복정동 667번지 복정 어린이집 내 4층	031)721-1640 -1648~9	박민정	1993. 03. 01
32	경기 수원시	경기 수원시 장안구 연무동 257-26	031)255-5682~3	김종희	2008. 09. 01
33	경기 시흥시	경기 시흥시 정왕동 1408-9 2층	031)431-6358	김정실	2006. 08. 03
34	경기 안산시	경기 안산시 단원구 고관동 766-1	031)415-2271~3	이정화	1994. 05. 01
35	경기 안양시	경기 안양시 동안구 부흥동 1106 평생학습관	031)383-5170 ~1	김인실	1997. 03. 12

	센터명	소재지	전화번호	센터장	최초 개소일
36	경기 의왕시	경기 의왕시 오전동 852 여성회관1층	031)455-1853	김한우	2001. 01. 19
37	경기 의정부시	경기 의정부시 용현동 524-2 어룡어린이집 1층	031)853-5006~8	김세영	2007. 09. 03
38	경기 이천시	경기 이천시 중리동 173-6 시청뒷길 1(1,2층)	031)634-9842~3	이명순	2006. 07. 01
39	경기 평택시	경기 평택시 비전동 622-1	031)692-7705	도미향	2007. 10. 02
40	강원 강릉시	강원 강릉시 포남1동 1005-77 3층	033)641-1382	홍순옥	2002. 03. 02
41	경북 포항시	경북 포항시 북구 덕수동 42-3	054)256-2580	김옥선	2008. 06. 20
42	경남 진주시	경남 진주시 칠암동 150번지 국립진주산업대학교 인문3호관 3층	055)751-3622~4	류영숙	2005. 11. 14
43	서울 영등포구	영등포구 신길4동 232-20 영등포보육정보센터	833-6022	정혜원	2009. 02. 25

일련번호	

《 보육정보센터 소장용 》

안녕하십니까?

현장에서 애 쓰시는 소장님의 노고에 진심으로 감사를 드립니다.

육아정책개발센터(www.kicce.re.kr)는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국가 육아정책 연구기관입니다.

본 센터에서는 2009년도 연구과제로 「보육시설 대체교사 지원 사업의 효과 분석 및 운영방안 연구」를 수행하고 있습니다. 본 연구는 정부에서 새롭게 시작한 보육시설 대체교사 지원 사업의 효율적 운영을 돕기 위한 것입니다. 이 질문지를 통해 보육정보센터의 대체교사 지원 사업 운영실태를 파악하고 개선을 위한 의견을 수렴하고자 합니다.

보내주신 자료 및 개인정보는 연구의 목적을 위해서만 활용될 것이며, 바쁘시더라도 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2009년 9월

육아정책개발센터 소장 조복희

연구팀: 안재진 육아정책개발센터 부연구위원
김문정 육아정책개발센터 연구원

<연락처> 서울특별시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층
육아정책개발센터 「대체교사 연구팀」
김문정 연구원 ☎ 02)398-7719 FAX 02) 730-3317
e-mail: moon@kicce.re.kr

[센터장 일반사항]

소 속	_____보육정보센터		
성 별	<input type="checkbox"/> 1) 남	<input type="checkbox"/> 2) 여	연 령 만 _____세
최종학력	<input type="checkbox"/> 1) 고졸(이하)	<input type="checkbox"/> 2) 전문대학(2, 3년제) 졸	<input type="checkbox"/> 3) 대학교 졸
	<input type="checkbox"/> 4) 대학원 졸	<input type="checkbox"/> 5) 기타()	
전 공	<input type="checkbox"/> 1) 유아교육학	<input type="checkbox"/> 2) 보육학	<input type="checkbox"/> 3) 사회복지학
	<input type="checkbox"/> 4) 아동학	<input type="checkbox"/> 5) 가정(관리)학	<input type="checkbox"/> 6) 기타()
작성일	2009년 월 일		

다음은 '대체교사 지원 사업'에 관한 질문입니다.

1. '대체교사 지원 사업'의 가장 큰 기대효과는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 보육교사 처우개선 ② 보육서비스의 질적 수준 향상(보육공백 최소화)
③ 일자리 창출 ④ 보육시설의 운영 안정성 확보
⑤ 기타_____

2. 지금까지 '대체교사 지원 사업'을 운영하시면서 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ① 대체교사 모집 어려움 ② 예산부족(사업비 예산이 없음)
③ 신청시설 수가 너무 적음 ④ 수급조정이 어려움(특정시점에만 신청이 몰림)
⑤ 대체교사 관리 및 교육 ⑥ 대체교사 및 시설과의 의사소통
⑦ 기타_____

3. (대체교사 모집이 어려운 경우) 그 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 홍보의 부족 ② 불완전한 고용형태(계약직)
③ 센터가 포괄하는 지역이 너무 넓어서 ④ 낮은 처우
⑤ 지역 내 보육교사 인력 부족 ⑥ 대체교사의 업무조건(매번 다른 시설 지원, 시설선택권 없음)
⑦ 비해당(대체교사 모집에 어려움 없음)

4. 대체교사의 자격기준은 원칙적으로 보육교사 자격증 소지자이면서, 2년 이상 경력자, 6개월 이상 휴직자로 규정되어 있습니다. 이러한 대체교사의 자격기준에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 처우에 비해 자격기준이 지나치게 높다. (→문 4-1로)
② 처우에 비해 자격기준이 높은 편이다. (→문 4-1로)
③ 처우에 비해 자격기준이 적절하다. (→문 5로)
④ 처우에 비해 자격기준이 다소 낮다. (→문 4-2로)
⑤ 처우에 비해 자격기준이 지나치게 낮다. (→문 4-2로)

4-1. 자격기준이 높다면 어떤 부분을 완화해야 한다고 생각하십니까? (복수응답 가능)

- ① 보육교사 자격
② 경력기간 규정
③ 휴직기간 규정
④ 기타_____

4-2. 자격기준이 낮다면 어떤 부분을 강화해야 한다고 생각하십니까? (복수응답 가능)

- ① 경력기간 규정
② 휴직기간 규정
③ 기타_____

5. 만약 대체교사의 자격기준으로 추가해야 할 사항이 있다면 어떤 것이라고 생각하십니까?(복수응답 가능)

- ① 연령 ② 학력
③ 거주지역 ④ 없음
⑤ 기타_____

6. 귀 센터에서는 시설을 대상으로 대체교사 사업에 대해 어떻게 홍보를 하고 있습니까?

- ① e-보육 업무연락 공지를 통해 ② 시설에 직접 전화를 걸어 활용 권유
③ 공문발송 등 서면통지 ④ 시설장 모임이나 교육기회 등을 활용
⑤ 이메일이나 문자메시지 활용 ⑥ 홍보하지 않음
⑦ 기타 _____

7. 귀 센터에서는 기존 대체교사들을 대상으로 교육을 얼마나 자주 실시하고 있습니까?(신규교사 교육 제외)

- ① 월 1회 이상 ② 회기별(2개월) 1회
③ 3개월 1회 ④ 사업시행 이후 1회 실시
⑤ 기타 _____

7-1. 위 교육 주기가 적절하다고 생각하십니까? 적절치 않다면 적절하다고 생각되는 주기를 적어주십시오.

- ① 적절함 ② 적절치 않음 (적정주기: _____)

8. 귀 센터에서 실시하는 대체교사 교육의 주된 내용은 무엇입니까?

9. 대체교사에 대한 교육실시에 있어 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 주5일 지원을 나가므로 교육시간을 내기가 쉽지 않음
② 교육에 필요한 예산이 없음
③ 대체교사들이 교육참여를 원치 않음
④ 강사섭외, 프로그램 구성 등의 어려움
⑤ 기타 _____

10. 지난 휴가기간(7~8월)을 대비하여 추가로 채용한 대체교사가 있습니까? 있다면 몇 명입니까?

- ① 없음 (→문 11로) ② 있음 (_____ 명) (→문 10-1로)

10-1. 추가 채용한 교사들의 채용기간은 언제까지입니까?

- ① 8월말까지 ② 연말까지
③ 교사마다 다름 ④ 기타 _____

11. 대체교사 지원 사업이 귀 센터에 미치는 부담 정도는 어떠합니까?

- ① 매우 부담스럽다(센터의 타업무에 지장을 준다)
② 부담스러운 편이다.
③ 별도의 관리자가 있어 별로 부담스럽지 않다
④ 전혀 부담스럽지 않다

12. 현재 사업 관리자의 업무를 대체교사 중 1명이 담당하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 관리자를 별도로 채용하는 것이 바람직하다(자격기준, 처우 등을 대체교사와 달리해서)
② 현재처럼 대체교사 중 1명이 담당하는 것이 바람직하다

- ③ 보육정보센터의 정규직원이 담당하는 것이 바람직하다
- ④ 기타_____

13. 향후 대체교사 지원 사업을 지속하는데 있어 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 대체교사들의 고용안정성 부재(비정규직 문제)
- ② 정부와 지자체 간의 역할분담의 불명확성
- ③ 보육시설의 신청저조
- ④ 우수한 대체교사 모집의 어려움
- ⑤ 시기적, 계절적인 수요의 쏠림현상으로 인한 수급조절 문제
- ⑥ 사업비 미지원
- ⑦ 기타_____

14. 그밖에 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항이 있으시면 자유롭게 써주십시오.

- 설문에 응답해 주셔서 감사합니다 -

일련번호	

《 보육정보센터 관리자용 》

안녕하십니까?

현장에서 애 쓰시는 관리자분의 노고에 진심으로 감사를 드립니다.

육아정책개발센터(www.kicce.re.kr)는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국가 육아정책 연구기관입니다.

본 센터에서는 2009년도 연구과제로 「보육시설 대체교사 지원 사업의 효과분석 및 운영방안 연구」를 수행하고 있습니다. 본 연구는 정부에서 새롭게 시작한 보육시설 대체교사 지원 사업의 효율적 운영을 돕기 위한 것입니다. 이 질문지를 통해 보육정보센터의 대체교사 지원 사업 운영실태를 파악하고 개선을 위한 의견을 수렴하고자 합니다.

보내주신 자료 및 개인정보는 연구의 목적을 위해서만 활용될 것이며, 바쁘시더라도 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2009년 9월

육아정책개발센터 소장 조복희

연구팀: 안재진 육아정책개발센터 부연구위원
김문정 육아정책개발센터 연구원

<연락처> 서울특별시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층
육아정책개발센터 「대체교사 연구팀」
김문정 연구원 ☎ 02)398-7719 FAX 02) 730-3317
e-mail: moon@kicce.re.kr

[보육정보센터 일반사항]

소재지역	시·도	구·군	읍·면·동	
관할지역	관할지역(모두 기입-시/군/구까지)		지역특성 (좌측 기입순서대로 응답)	
	1)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	2)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	3)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	4)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	5)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	6)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	7)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	8)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	9)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	10)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	11)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	12)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	13)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	14)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	15)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	16)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	17)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	18)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	19)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	20)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	21)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	22)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	23)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	24)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
	25)	<input type="checkbox"/> 1) 대도시	<input type="checkbox"/> 2) 중소도시	<input type="checkbox"/> 3) 읍면지역
대체교사 수	정원 총 _____명(관리자 포함)		현원 총 _____명(관리자 포함)	
	지역별 정원 (위 기입순서대로)		지역별 현원 (위 기입순서대로)	
	1)	총 _____명	1) 총 _____명	
	2)	총 _____명	2) 총 _____명	
	3)	총 _____명	3) 총 _____명	
	4)	총 _____명	4) 총 _____명	
	5)	총 _____명	5) 총 _____명	
	6)	총 _____명	6) 총 _____명	
	7)	총 _____명	7) 총 _____명	
	8)	총 _____명	8) 총 _____명	
	9)	총 _____명	9) 총 _____명	
	10)	총 _____명	10) 총 _____명	
	11)	총 _____명	11) 총 _____명	
	12)	총 _____명	12) 총 _____명	
	13)	총 _____명	13) 총 _____명	
	14)	총 _____명	14) 총 _____명	
	15)	총 _____명	15) 총 _____명	
	16)	총 _____명	16) 총 _____명	
	17)	총 _____명	17) 총 _____명	
	18)	총 _____명	18) 총 _____명	
	19)	총 _____명	19) 총 _____명	
	20)	총 _____명	20) 총 _____명	
	21)	총 _____명	21) 총 _____명	
	22)	총 _____명	22) 총 _____명	
	23)	총 _____명	23) 총 _____명	
	24)	총 _____명	24) 총 _____명	
25)	총 _____명	25) 총 _____명		

[일반사항]

성 별	<input type="checkbox"/> 1) 남 <input type="checkbox"/> 2) 여	연 령	만 _____세	혼인여부	<input type="checkbox"/> 1) 예 (자녀수: _____명) <input type="checkbox"/> 2) 아니오
거주지역	_____시·도 _____구·군 _____읍·면·동			소속기관	_____보육정보센터
최종학력	<input type="checkbox"/> 1) 고졸(이하) <input type="checkbox"/> 4) 대학원 졸	<input type="checkbox"/> 2) 전문대학(2, 3년제) 졸 <input type="checkbox"/> 5) 기타(_____)	<input type="checkbox"/> 3) 대학교 졸		
전 공	<input type="checkbox"/> 1) 유아교육학 <input type="checkbox"/> 4) 아동학	<input type="checkbox"/> 2) 보육학 <input type="checkbox"/> 5) 가정(관리)학	<input type="checkbox"/> 3) 사회복지학 <input type="checkbox"/> 6) 기타(_____)		
소지 자격 (복수응답)	<input type="checkbox"/> 1) 원장(시설장) <input type="checkbox"/> 4) 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> 7) 유치원 준교사 <input type="checkbox"/> 10) 영양사	<input type="checkbox"/> 2) 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> 5) 유치원 1급 정교사 <input type="checkbox"/> 8) 간호사(조무사) <input type="checkbox"/> 11) 조리사	<input type="checkbox"/> 3) 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> 6) 유치원 2급 정교사 <input type="checkbox"/> 9) 사회복지사 <input type="checkbox"/> 12) 기타(_____)		
교사경력	_____년 _____개월	최근 휴직기간	_____년 _____개월	대체교사 경력	현재까지 _____개월
담당업무	<input type="checkbox"/> 1) 관리업무만 함 <input type="checkbox"/> 2) 관리업무 외에 필요시 대체교사로도 활동함				
작성일	2009년 _____월 _____일				

다음은 '대체교사 지원 사업' 에 관한 질문입니다.

1. '대체교사 지원 사업'의 가장 큰 기대효과는 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 보육교사 처우개선 ② 보육서비스의 질적 수준 향상(보육공백 최소화)
 ③ 일자리 창출 ④ 보육시설의 운영 안정성 확보
 ⑤ 기타 _____

2. 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로는 어떠합니까?
 ① 인터넷 사이트를 통해 (사이트명: _____)
 ② 주위 사람의 권유
 ③ 보육정보센터의 홍보물(지역신문 광고 등)을 보고
 ④ SMS 문자메시지, 이메일 등 개별연락을 받고
 ⑤ 기타 _____

3. 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 동기는 무엇입니까?
 ① 필요한 경력을 쌓기 위해
 ② 다른 활동(학업, 육아 등)과 병행하기 위해
 ③ 업무부담이 적고 퇴근시간이 일정해서
 ④ 다른 일자리를 찾기가 어려워서
 ⑤ 다양한 시설을 경험할 수 있기 때문에
 ⑥ 기타 _____

4. 지금까지 '대체교사 지원 사업'을 운영하시면서 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
 ① 대체교사 모집 어려움 ② 예산부족(사업비 예산이 없음)
 ③ 신청시설 수가 너무 적음 ④ 수급조정이 어려움(특정시점에만 신청이 몰림)
 ⑤ 대체교사 관리 및 교육 ⑥ 대체교사 및 시설과의 의사소통
 ⑦ 기타 _____

10. 휴가기간(7~8월)에 신청한 시설의 수가 증가하였습니까?
- ① 급격히 증가함(2배 이상 증가)
 - ② 다소 증가함(50% 이상 증가)
 - ③ 약간 증가(30~50% 이내로 증가)
 - ④ 이전 시기와 비슷 (30% 이내로 증가 또는 증가하지 않음)
 - ⑤ 오히려 감소함
11. 신청시설의 수가 적을 경우 어떠한 방식으로 지원율을 높이십니까? (복수응답 가능)
- ① 관리자가 관할 보육시설에 전화하여 대체교사 사용을 권한다
 - ② 대체교사가 직접 아는 시설에 전화하여 대체교사를 신청하도록 한다
 - ③ e-보육 업무연락을 통한 공지나 이메일, 문자메시지 등을 이용하여 홍보한다
 - ④ 특별한 조치를 취하지 않음
 - ⑤ 기타 _____
12. 대체교사와 보육시설을 매칭하는 과정에서 가장 큰 어려움은 무엇입니까?
- ① 시설의 수요가 특정 시점에 몰린다
 - ② 교통비 지원이 정액이어서(실비에 미치지 못해서) 멀리 떨어진 보육시설의 지원이 어렵다
 - ③ 보육시설의 신청이 저조하여 대체교사가 유휴인력이 되곤 한다
 - ④ 보육시설이나 대체교사의 요구사항과 불만이 많아 대응이 어렵다
 - ⑤ 매칭방식이 전산화되지 않아 일일이 수기로 확인하는 것이 어렵다
 - ⑥ 기타 _____
13. 대체교사에 대한 신청률이 저조한(저조했던) 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 홍보 부족
 - ② 대체교사의 필요성에 대한 시설장들의 인식 부족
 - ③ 사업의 초기시행으로 인한 시행착오와 관리미숙
 - ④ 시설장들이 시설 공개를 꺼림
 - ⑤ 신청절차나 규정이 까다로움(지원시간이 일 8시간, 주 5일로 고정되어 있는 등)
 - ⑥ 교사의 연중 휴가 사용이 어려워서
 - ⑦ 기타 _____
14. 대체교사 근무기간은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?
- ① 현행 1주일 ② 2주
 - ③ 3주 ④ 4주 이상
 - ⑤ 시설에서 원하는 만큼 자유롭게 운영
 - ⑥ 기타 _____
15. 대체교사의 자질 중 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 시설장 및 교사와의 원만한 관계형성
 - ② 성실한 근무태도
 - ③ 영유아에 대한 이해
 - ④ 시설의 다양한 상황에 융통성 있게 대응하는 것
 - ⑤ 기타 _____

16. 대체교사들의 중도 퇴직 사유는 주로 무엇입니까?

- ① 낮은 처우(급여)
② 고용안정성 부재
③ 시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식 부족(보조교사, 보육도우미 역할 기대)
④ 사업진행방식의 체계성 결여
⑤ 개인적 사유
⑥ 시설에서의 정교사 근무 제외
⑦ 기타_____

17. 귀 센터에서는 기존 대체교사들을 대상으로 교육을 얼마나 자주 실시하고 있습니까?(신규교사 교육 제외)

- ① 월 1회 이상
② 회기별(2개월) 1회
③ 3개월 1회
④ 사업시행 이후 1회 실시
⑤ 기타_____

17-1. 위 교육 주기가 적절하다고 생각하십니까? 적절치 않다면 적절하다고 생각되는 주기를 적어주십시오.

- ① 적절함
② 적절치 않음 (적정주기:_____)

18. 귀 센터에서 실시하는 대체교사 교육내용에 해당되는 것을 모두 표시해주십시오.

- ① 대체교사 지원 사업 소개
② 연령별 교사역할
③ 대체교사의 준수사항
④ 보육교사 업무 관련(일지 및 교육계획안 작성, 일과운영 등)
⑤ 안전교육
⑥ 보육정보센터 업무소개
⑦ 기타_____

19. 대체교사에 대한 교육실시에 있어 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 주5일 지원을 나가므로 교육시간을 내기가 쉽지 않음
② 교육에 필요한 예산이 없음
③ 대체교사들이 교육참여를 원치 않음
④ 강사섭외, 프로그램 구성 등의 어려움
⑤ 기타_____

20. 향후 대체교사 지원 사업을 지속하는데 있어 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 대체교사들의 고용안정성 부재(비정규직 문제)
② 정부와 지자체 간의 역할분담의 불명확성
③ 보육시설의 신청저조
④ 우수한 대체교사 모집의 어려움
⑤ 시기적, 계절적인 수요의 쏠림현상으로 인한 수급조절 문제
⑥ 사업비 미지원
⑦ 기타_____

21. 그밖에 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항이 있으시면 자유롭게 써주십시오.

일련번호		

《 대체교사용 》

안녕하십니까?

현장에서 애 쓰시는 대체교사분들의 노고에 진심으로 감사를 드립니다.

육아정책개발센터(www.kicce.re.kr)는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국가 육아정책 연구기관입니다.

본 센터에서는 2009년도 연구과제로 「보육시설 대체교사 지원 사업의 효과분석 및 운영방안 연구」를 수행하고 있습니다. 본 연구는 정부에서 새롭게 시작한 보육시설 대체교사 지원 사업의 효율적 운영을 돕기 위한 것입니다. 이 질문지를 통해 보육정보센터의 대체교사 지원 사업 운영실태를 파악하고 개선을 위한 의견을 수렴하고자 합니다.

보내주신 자료 및 개인정보는 연구의 목적을 위해서만 활용될 것이며, 바쁘시더라도 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

2009년 9월

육아정책개발센터 소 장 조 북 희

연구팀: 안재진 육아정책개발센터 부연구위원
김문정 육아정책개발센터 연구원

<연락처> 서울특별시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층
육아정책개발센터 「대체교사 연구팀」
김문정 연구원 ☎ 02)398-7719 FAX 02) 730-3317
e-mail: moon@kicce.re.kr

[일반사항]

성 별	<input type="checkbox"/> 1) 남 <input type="checkbox"/> 2) 여	연 령	만 _____세	혼인여부	<input type="checkbox"/> 1) 예 (자녀수: _____명) <input type="checkbox"/> 2) 아니오
거주지역	_____시·도 _____구·군 _____읍·면·동			소속기관	_____보육정보센터
최종학력	<input type="checkbox"/> 1) 고졸(이하) <input type="checkbox"/> 4) 대학원 졸		<input type="checkbox"/> 2) 전문대학(2, 3년제) 졸 <input type="checkbox"/> 5) 기타()	<input type="checkbox"/> 3) 대학교 졸	
전 공	<input type="checkbox"/> 1) 유아교육학 <input type="checkbox"/> 4) 아동학	<input type="checkbox"/> 2) 보육학 <input type="checkbox"/> 5) 가정(관리)학	<input type="checkbox"/> 3) 사회복지학 <input type="checkbox"/> 6) 기타()		
소지 자격 (복수응답)	<input type="checkbox"/> 1) 원장(시설장) <input type="checkbox"/> 4) 보육교사 3급 <input type="checkbox"/> 7) 유치원 준교사 <input type="checkbox"/> 10) 영양사	<input type="checkbox"/> 2) 보육교사 1급 <input type="checkbox"/> 5) 유치원 1급 정교사 <input type="checkbox"/> 8) 간호사(조무사) <input type="checkbox"/> 11) 조리사	<input type="checkbox"/> 3) 보육교사 2급 <input type="checkbox"/> 6) 유치원 2급 정교사 <input type="checkbox"/> 9) 사회복지사 <input type="checkbox"/> 12) 기타()		
교사경력	_____년 _____개월	최근 휴직기간	_____년 _____개월	대체교사 경력	현재까지 _____개월
작성일	2009년 _____월 _____일				

다음은 '대체교사 지원 사업' 에 관한 질문입니다.

- '대체교사 지원 사업'의 가장 큰 기대효과는 무엇이라고 생각하십니까?
 - ① 보육교사 처우개선
 - ② 보육서비스의 질적 수준 향상(보육공백 최소화)
 - ③ 일자리 창출
 - ④ 보육시설의 운영 안정성 확보
 - ⑤ 기타_____
- 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 경로는 어떠합니까?
 - ① 인터넷 사이트를 통해 (사이트명: _____)
 - ② 주위 사람의 권유
 - ③ 보육정보센터의 홍보물(지역신문 광고 등)을 보고
 - ④ SMS 문자메시지, 이메일 등 개별연락을 받고
 - ⑤ 기타_____
 - 2-1. 귀하는 지자체에서 운영하는 대체교사 지원 사업(비상시제)에 참여한 경험이 있으십니까?
 - ① 시설에 지원나간 경험 있음
 - ② 보육정보센터의 인력뱅크 등에 등록은 했으나 지원 나가지 않음
 - ③ 없음
- 대체교사 지원 사업에 참여하게 된 동기는 무엇입니까?
 - ① 필요한 경력을 쌓기 위해
 - ② 다른 활동(학업, 육아 등)과 병행하기 위해
 - ③ 업무부담이 적고 퇴근시간이 일정해서
 - ④ 다른 일자리를 찾기가 어려워서
 - ⑤ 다양한 시설을 경험할 수 있기 때문에
 - ⑥ 기타_____

4. 현재 대체교사의 업무 및 자격기준에 대비하여 임금수준이 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 높다
- ② 높은 편이다
- ③ 적절하다
- ④ 다소 낮다
- ⑤ 지나치게 낮다

4-1. 대체교사의 적절한 임금수준은 어느 정도라고 생각하십니까? (교통비 포함)

- ① 100만원 이하
- ② 101만원~120만원
- ③ 121만원~140만원
- ④ 141만원~160만원
- ⑤ 161만원 이상

5. 대체교사 업무 진행시 일반적으로 가장 어려웠던 부분은 무엇입니까?

- ① 동료 교사들의 태도
- ② 대체교사에 대한 시설장의 인식부족(보조교사 취급, 허드렛일 시킴)
- ③ 수업진행과 관련된 부분(매일 반이 바뀜, 수업자료나 교구제작에 대한 지원 없음)
- ④ 학부모와의 관계
- ⑤ 본인의 역량부족(교사경험부족, 영아나 장애아동에 대한 이해 부족 등)
- ⑥ 기타_____

6. 대체교사로 근무하면서 가장 만족스러운 부분은 무엇입니까?

- ① 초과근무가 없음
- ② 교사 업무 이외에 잡무가 없음
- ③ 책임이 덜하므로 상대적으로 부담이 적음
- ④ 다양한 시설 경험을 통한 전문성 향상
- ⑤ 급여수준
- ⑥ 기타_____

7. 현재 대체교사에 대한 처우에 있어 가장 시급히 개선해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 급여수준 향상
- ② 지역 실정에 맞는 교통비 지급
- ③ 초과근무수당 지급(또는 8시간 근무 준수)
- ④ 고용의 안정성 제고(정규직화)
- ⑤ 호봉 인정
- ⑥ 기타_____

8. 대체교사로 근무한 이후부터 현재까지 시설에 지원나가지 않은 주는 얼마나 됩니까?

	3월	4월	5월	6월	7월	8월
지원 나가지 않은 주	_____주	_____주	_____주	_____주	_____주	_____주

* 본인이 근무를 시작한 달부터 작성하면 됨. 100% 지원 나갔을 경우에는 '0'으로 기입
 * 주3일 이상 지원 나가지 않은 경우, 그 주는 지원 나가지 않은 것으로 간주

8-1. 지원 나가지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 시설 및 대체교사의 철회 요청
- ② 지원 시설의 부족
- ③ 시설의 갑작스런 신청 취소
- ④ 휴가 또는 병가
- ⑤ 개인 사유
- ⑥ 기타_____

8-2. 지원 나가지 않은 주에는 주로 어떠한 활동을 하며 보냈습니까?

- ① 보육정보센터에 출근하여 서류작성 등 기타업무 수행
② 보육정보센터에 출근하여 관리자 업무 보조(신청시설 연락 등)
③ 대체교사 교육에 참여
④ 휴식 또는 개인용무
⑤ 기타_____

9. 대체교사 교육시간 및 교육내용에 대한 만족도는 각각 어떠합니까?

1) 교육시간: _____ 2) 교육내용: _____ (각각에 대한 만족도를 아래 번호로 기입)

① 매우 만족스러움 ② 만족스러운 편임 ③ 보통임 ④ 별로 만족스럽지 않음 ⑤ 전혀 만족스럽지 않음

(▶ 둘 중 하나라도 ④ 또는 ⑤로 응답한 경우 9-1번으로)

9-1. 대체교사 교육에 있어 개선되어야 할 점은 무엇입니까? (구체적으로 작성해주시시오)

- 1) 교육시간: _____
 2) 교육내용: _____

10. 대체교사 근무기간은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?

- ① 현행 1주일 ② 2주
③ 3주 ④ 4주 이상
⑤ 시설에서 원하는 만큼 자유롭게 운영
⑥ 기타_____

11. 대체교사의 자질 중 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시설장 및 교사와의 원만한 관계형성 ② 성실한 근무태도
③ 영유아에 대한 이해 ④ 시설의 다양한 상황에 융통성 있게 대응하는 것
⑤ 기타_____

12. 향후 대체교사 사업이 연장되면 재근무할 의향이 있으십니까?

- ① 있다(→문13으로) ② 없다(→문12-1로)

12-1. 대체교사를 그만두시려는 이유는 무엇입니까?

- ① 낮은 처우(급여)
② 고용안정성 부재
③ 시설에서 대체교사의 정확한 역할에 대한 인식 부족(보조교사, 보육도우미 역할 기대)
④ 사업진행방식의 체계성 결여
⑤ 개인적 사유
⑥ 시설에서의 정교사 근무 제의
⑦ 기타_____

13. 그밖에 대체교사 지원 사업의 발전을 위한 건의사항이 있으시면 자유롭게 써주시시오.

Gallup 200916099

어린이집의 대체교사 이용 실태조사

--	--	--

안녕하십니까? 여기는 한국갤럽조사연구소입니다
 이번에 저희 연구소에서는 육아정책개발센터의 의뢰를 받아 <어린이집의 대체교사 이용 실태조사> 를 실시하고 있습니다.
 본 조사를 통해 대체교사 지원 사업의 운영실태를 파악하고 개선 방향에 대한 의견을 듣고자 합니다.
 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 협조해주시면 감사하겠습니다.

<p>■ 시설명 : _____ (리스트 번호 : _____) <small>4-8</small></p> <p>■ 지역 : _____ <small>9-10</small></p> <p>■ 지역크기 : _____ <small>11</small></p>	<p>조사원 리스트를 보고 어린이집 이름 확인, 만약 어린이집이 아닐 경우 조사중단</p> <p>1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전 7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주</p> <p>1. 대도시 2. 중/소도시 3. 읍/면</p>	<p>2009년 9월 한국갤럽조사연구소 소장 박무익 담당연구원 김민경 실시연구원 조정숙 주소 서울시 종로구 사직동 208 전화 02-6263-7900</p>
---	--	--

DQ1) 성별
12
 1. 남자 2. 여자

DQ2) 실례지만, 귀하의 연세는 올해 만으로 어떻게 되십니까?
13-14
 만 _____ 세

SQ1) 귀 시설에서 귀하의 직위는 어떻게 되십니까?

1. 원장(시설장)
 2. 교사 → **조사중단**
 3. 기타 → **조사중단**

보육정보센터에서는 2009년 3월부터 교사의 연차 사용 전에 시설장이 신청을 하면 5일간 대체교사를 파견해주고 있습니다.
 본 사업은 시설 당 회기별로(3~4월, 5~6월, 7~8월, 9~10월) 1회 1명 신청할 수 있습니다 대체교사는 보육정보센터의 소속으로 보육정보센터에서 월급을 받습니다.

SQ2) 귀 시설은 보육정보센터를 통해 대체교사를 지원받은 적이 있습니까?
 이 때, 지자체에서 지원하는 대체교사는 제외합니다.

1. 있다 → **조사중단**
 2. 없다

조사원
 보육정보센터에서는 2009년 3월 이후부터 교사가 연차를 사용할 때, 사전에 신청한 시설에 대체교사를 파견해주고 있습니다.
 지방자치단체에서는 교사의 보수교육, 출산, 결혼, 병가 등으로 공백이 생길 때, 시설장이 대체교사를 활용한 후 시·군·구에 증빙서류 제출 하면 대체교사 비용을 지원하고 있습니다.
 따라서 반드시 지원받은 곳이 보육정보센터인지, 지자체인지 구분한 후 보육정보센터의 지원을 받은 적이 없는 경우에만 조사를 진행합니다.

먼저 보육시설 일반 현황에 대해 여쭙겠습니다

문1) 귀 시설은 언제 설립하였습니까?
15-18
 _____ 년

문2) 귀 시설은 다음 중 어떤 유형에 해당합니까?
19
조사원 리스트 정보가 아닌 응답 내용을 기재할 것

1. 국공립보육시설
 2. 법인보육시설
 3. 법인외보육시설
 4. 민간개인보육시설
 5. 가정보육시설

문3) 귀 시설은 영아전담시설입니까, 아니면 일반시설입니까?
20

1. 영아전담(3세 미만 영아만)
 2. 일반시설(3세 이상 미취학아동까지)

문4) 귀 시설의 현재 학급 수와 아동 수(영·유아 포함)는 얼마나 됩니까?

문항	응답
문4-1) 학급 수	총 _____ 학급 <small>21-22</small>
문4-2) 아동 수(영·유아 포함)	총 _____ 명 <small>23-25</small>

문5) 귀 시설의 현재 총 근로자수는 몇 명입니까?
 그 중 교사는 몇 명이나 됩니까?

문항	응답
문5-1) 총 근로자 수(원장 포함)	총 _____ 명 <small>26-28</small>
문5-2) 교사 수(원장 제외)	총 _____ 명 <small>29-31</small>

다음은 보육정보센터의 대체교사 지원 사업에 대해 여쭙겠습니다

문6) 귀하는 오늘 이전에 보육정보센터의 대체교사 지원 사업을 알고 계셨습니까?

- 1. 잘 알고 있다
- 2. 알고 있는 편이다
- 3. 모르는 편이다
- 4. 전혀 모르고 있다 → **문7)로 갈 것**

문6-1) [문6)의 '1,2번 알고 있는 편'이라는 응답자만] 그럼, 보육정보센터의 대체교사 지원 사업을 신청하신 적이 있습니까?

- 1. 있다 → **문7)로 갈 것**
- 2. 없다

문6-2) [문6-1)의 '2번 없다'는 응답자만] 그럼, 대체교사를 신청하지 않은 가장 큰 이유는 다음 중 무엇입니까?

조사원 보기 항목을 번갈아가며 읽어 줄 것

- 1. 모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서
- 2. 대체교사 지원 사업의 신청 절차가 복잡해서
- 3. 대체교사를 지원받지 않아도 시설운영이 가능해서
- 4. 대체교사가 5일이나 필요하지 않아서
- 5. 대체교사가 5일 이상 필요해서
- 6. 기타(적을 것 : _____)

문7) 귀하는 앞으로 보육정보센터의 대체교사 지원 사업을 이용할 의향이 있습니까?

- 1. 있다 → **문8)로 갈 것**
- 2. 없다

문7-1) [문7)의 '2번 이용할 의향이 없다'는 응답자만] 그럼, 대체교사를 이용하지 않으려는 가장 큰 이유는 다음 중 무엇입니까?

조사원 보기 항목을 번갈아가며 읽어 줄 것

- 1. 모르는 교사가 시설에 오는 것이 싫어서
- 2. 대체교사 지원 사업의 신청 절차가 복잡해서
- 3. 대체교사를 지원받지 않아도 시설운영이 가능해서
- 4. 대체교사가 5일이나 필요하지 않아서
- 5. 대체교사가 5일 이상 필요해서
- 6. 기타(적을 것 : _____)

문8) 귀하는 귀 시설의 교사들에게 보육정보센터의 대체교사 지원 사업에 대해 공지한 적이 있습니까?

- 1. 공지했다 → **문9)로 갈 것**
- 2. 공지하지 않았다 → **문8-1), 문8-2)로 갈 것**

문8-1) [문8)의 '2번 공지하지 않았다'는 응답자만] 귀하는 귀 시설의 교사들이 보육정보센터의 대체교사 지원 사업에 대해 알고 있다고 생각하십니까?

- 1. 알고 있다고 생각한다
- 2. 모르고 있다고 생각한다
- 3. 잘 모르겠다

문8-2) [문8)의 '2번 공지하지 않았다'는 응답자만] 그럼, 공지하지 않은 가장 큰 이유는 다음 중 무엇입니까?

- 1. 교사 대부분이 알고 있어서
- 2. 공지할 필요성을 못 느껴서
- 3. 대체교사 이용을 원하지 않아서
- 4. 대체교사 지원 내용을 잘 몰라서
- 5. 기타(적을 것 : _____)

다음은 지자체의 대체교사 지원 사업에 대해 여쭙겠습니다

보육정보센터의 대체교사 지원 사업과는 별도로 지방자치단체에서 보육교사의 보수교육, 출산, 결혼, 병가 등으로 공백이 생길 경우, 시설장이 대체교사를 활용한 후 사군구에 증빙서류 제출하면 대체교사 비용을 지원하고 있습니다.

문9) 귀하는 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용한 적이 있습니까?

- 1. 있다 → **문9-1), 문9-2)로 갈 것**
- 2. 없다 → **문9-3)으로 갈 것**

문9-1) [문9)의 '1번 있다'는 응답자만] 그럼, 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용한 상황은 다음 중 언제였습니까? 해당되는 경우를 모두 골라주십시오.

- 1. 교사의 산전후 휴가 시
- 2. 교사 보수교육 시
- 3. 교사의 연차 이용 시
- 4. 교사의 개인적인 결근 시
- 5. 교사의 급작스런 퇴임 시
- 6. 기타(적을 것 : _____)

문9-2) [문9)의 '1번 있다'는 응답자만] 그럼, 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용한 후 얼마나 만족하셨습니까? 혹은 그렇지 않으셨습니까?

- 1. 매우 만족했다
- 2. 만족한 편이다
- 3. 보통이다
- 4. 만족하지 않은 편이다
- 5. 전혀 만족하지 않았다

문9-2) 응답 후 문10)으로 갈 것

문9-3) [문9)의 '2번 없다'는 응답자만]

52-53 그럼, 지자체의 대체교사 지원 사업을 이용하지 않은 가장 큰 이유는 다음 중 무엇입니까?

조사원 보기 항목을 번갈아가며 읽어 줄 것

1. 시설 자체적으로 대체교사를 구하기 힘들어서
2. 모르는 교사가 시설에 오는 게 싫어서
3. 대체교사 신청 절차를 잘 몰라서
4. 대체교사 없이도 시설운영이 가능해서
5. 대체교사가 필요한 적이 없어서
6. 기타(적을 것 : _____)

다음은 대체교사 제도에 대한 의견을 여쭙겠습니다

조사원

문10)과 문11)은 대체교사 제도 자체에 대한 질문입니다. 지원하는 곳을 구분하지 않고 응답받도록 유의합니다.

문10) 귀하께서 대체교사가 가장 필요한 경우는 다음 중 언제입니까?
54-55

1. 교사의 산전후 휴가 시
2. 교사 보수교육 시
3. 교사의 연차 이용 시
4. 교사의 개인적인 결근 시
5. 교사의 급작스런 퇴임 시
6. 기타(적을 것 : _____)

문11) 귀하께서는 대체교사의 가장 중요한 업무는 무엇이라고
56-57 생각하십니까?

1. 담임교사의 역할
2. 보조교사의 역할
3. 교사업무 외 청소 등
4. 교사업무 외 교구제작
5. 교사업무 외 행사지원
5. 기타(적을 것 : _____)

마지막으로 자료 분류를 위해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다

DQ3) 귀하께서는 귀 시설을 직접 소유하고 있습니까?
58

1. 예
2. 아니오.

DQ4) 실례지만, 귀하는 학교를 어디까지 마치셨습니까?
59 (중퇴는 졸업에 포함되지 않습니다)

1. 초등학교졸업 이하
2. 중학교 졸업
3. 고등학교 졸업
4. 전문대 졸업
5. 대학교 졸업
6. 대학원 졸업

DQ5) 귀하께서 어린이집에서 일하신 총 기간은 얼마나 됩니까?
그 중 교사로 일하신 기간은 얼마나 됩니까?
유치원에서 일한 기간은 제외하고 말씀해주시시오.

문항	응답
DQ5-1) 총 경력	_____ 년 ⁶⁰⁻⁶¹ _____ 개월 ⁶²⁻⁶³
DQ5-2) 교사 경력	_____ 년 ⁶⁴⁻⁶⁵ _____ 개월 ⁶⁶⁻⁶⁷

지금까지 오랜 시간 응답해 주셔서 대단히 감사합니다

면접 후 기록

시설 주소	_____ 시/군/구 _____ 읍/면/동		
시설 전화번호	_____ - _____ - _____		
조사원 이름		ID	⁶⁸⁻⁷²

Supervisor	검 증 원
⁷³⁻⁷⁵	

연구보고 2009-11

**보육시설 대체교사 지원사업의 효과 분석 및
운영방안 연구**

발행일 2009년 12월

발행인 조복희

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 종로구 안국동 175-87 안국빌딩 7층, 10층, 11층

전화: 02) 730-7070

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 양동문화사 02) 2272-1767

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-92396-55-4 93330