

부산시 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식 및 요구*

Recognition and Demand of Child Care Teachers for the Support Project for Part-Time Substitute Teachers in Busan

김정은¹ 최진령²

Jung-Eun Kim¹ Jin-Ryoung Choi²

ABSTRACT

Objective: This study aims to investigate the perception and demand of child care teachers regarding the support project for part-time substitute teachers in Busan.

Methods: A survey was conducted on 6,141 childcare teachers participating in the Busan part-time substitute teacher support project, and the data were analyzed using the SPSS 25.0 program.

Results: First, an examination of the perception of part-time substitute teacher support projects based on the type of daycare center revealed significant differences in all aspects, except for whether they choose to reapply. Second, an analysis of the demand for part-time substitute teacher support projects, categorized by the type of daycare center, indicated significant differences.

Conclusion/Implications: The findings of this study furnish valuable insights for the equitable and effective implementation of the part-time substitute teaching assistant support project, taking into account the distinct characteristics of various daycare centers. Additionally, the results offer essential foundational data to guide the strategic direction of the part-time substitute teaching assistant support project.

Key words substitute teacher, part-time substitute teacher support project, child care teachers

* 본 논문은 부산 연계구육아종합지원센터 시간제대체교사 지원사업 raw data를 활용하였으며, 정보 제공 발간물로 연구되었음

1 제1저자

신라대학교 유아교육과 조교수

2 교신저자

부산 연계구육아종합지원센터 센터장

(e-mail: backhap00@daum.net)

I. 서론

2020년 3월부터 보육지원체계가 개편되면서 어린이집은 기본보육과 연장보육으로 보육시간을 구분하고 시간대별 교사를 배치하여 기본보육시간에는 담임교사를, 연장보육에는 연장보육 전담 교사를 배치하여 교사의 근무여건을 개선하고 장시간 보육이 필요한 영유아의 수용에 적절히 부응하여 보육의 질을 높이고자 하였으며(이윤신, 2019), 국가 정책적 측면에서도 보육 서비스 질 제고를 위한 주요 정책 수단으로 교사 인력의 중요성을 강조하였다.

영유아를 위한 질 높은 보육을 제공하기 위해서는 영유아기에 적절한 보육과정과 보육환경이 뒷받침되어야 하며, 이러한 보육과정을 수행하고 그에 맞는 보육환경을 구성하는 교사의 역할이

질 높은 보육서비스를 위한 핵심요인임이 틀림없다(문채련, 이소은, 2005). 보육교사는 영유아의 흥미와 발달에 적합한 보육 프로그램을 제공하는 교사의 역할 뿐 아니라 영유아와 직접적인 접촉을 하면서 영유아의 성장과 발달을 도모하며 지대한 영향을 미치는 존재이기 때문이다(이순영, 우정희, 2008; 조성연 등, 2010).

이처럼 보육교사의 직무는 광범위하고 역할의 중요성은 강조되고 있지만, 과노동으로 인해 신체적·심리적으로 직무에 대한 스트레스를 받고 있으며(김영은, 2012), 보육의 공백을 우려하여 휴가나 보수교육의 기회를 제대로 보장받지 못하고 보육교사가 공식적으로 부재 시에는 이를 보완하는 방법이 어린이집 원장이나 다른 보육교사가 겸무를 하는 등 임시방편으로 이루어져 다른 교사의 부담을 가중시키는 것은 물론 보육의 질 저하를 가져오는 결과를 초래하기도 하였다(이봉선, 2015).

이에 정부에서는 보육교사의 근무환경 개선을 위하여 ‘영유아보육법 제17조(보육교직원의 배치) 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치한다’는 법령에 근거하여 2009년부터 대체교사 지원사업을 실시하였다. 대체교사 지원사업은 보건복지부에서 지원하고 시·도 및 시군구육아종합지원센터에서 실시하는 어린이집 지원사업으로 보육교사가 연가 사용, 보수교육 참여 등에 따른 보육 공백 발생 시 대체교사를 지원하여 보육교사가 재충전의 기회를 갖도록 독려하고 업무공백을 최소화함으로써 어린이집의 원활한 운영을 지원하는 것이다. 지원대상은 어린이집 및 시간제 보육 제공기관에서 평일 8시간을 원칙으로 근무하는 담임교사(보육교사, 특수교사), 교사겸직 원장, 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사, 대표자 겸직 담임교사, 대표자 겸 교사겸직 원장으로 제한하고 있으며, 영아반, 누리반 등 4시간 보조교사는 대체교사 지원대상에서 제외되어 있다(한국보육진흥원, 2023).

문재인 정부에서는 내 삶을 책임지는 국가를 목표로 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현’을 국정과제로 선정하여 보육교사의 휴게시간을 확보하고 질 높은 보육서비스 제공을 위해 보조교사 지원을 확대하면서 2018년 6,000명의 보조교사를 투입하고, 2019년 9,000명을 추가 지원(김아름 등, 2020)하였으나, 4시간 보조교사의 경우 대체교사 지원 대상자에서 제외되어 또 다른 문제가 야기되어 왔다. 또한 정부의 보육교사 근무환경 개선을 위한 지속적인 노력과 일·가정 양립 정책의 실현이 전반적인 인식개선 및 보육교사의 연가 사용으로 이어져 대체교사의 수요가 확대되었으며, 어린이집 대체교사 지원사업의 필요성이 급부상하였다.

한편 부산시에서는 이러한 시대적 흐름에 앞서 2014년 부산시 시간제 대체교사 지원사업을 신설하여 보육교사의 열악한 근무환경을 개선하기 위하여 노력해왔다. 2014년 시범사업을 시작으로 2017년부터 동부산권역은 연계구육아종합지원센터, 서부산권역은 사상구육아종합지원센터가 담당·운영하고 있으며, 부산시 시간제 대체교사 지원사업은 보건복지부 대체교사 지원사업과 달리 하루 8시간이 아닌 4시간 대체교사를 지원하는 것으로 부산형 특성화 사업으로 실시되고 있다.

부산시 시간제 대체교사 지원사업은 연가, 교육을 비롯하여 질병, 경조사 등 갑작스럽게 발생하는 경우와 임신부 교사나 담임교사를 보조 지원하며, 지원대상은 부산시 내 어린이집 보육교사로 어린이집의 실태와 요구에 신속히 발맞춰 기준이 완화·변경되었다. 또한 시간제 대체교사 지원사업은 어린이집 교사들의 보육업무 공백을 최소화하여 영유아의 안전한 보육환경을 제공

한다는 목적도 있지만, 결혼과 육아로 경력 단절된 주부 보육교사의 채용으로 새로운 사회활동의 발판을 마련하였고, 일·가정 양립이 가능한 4시간 근무로 직업 만족도가 높으며, 이를 바탕으로 질 높은 보육서비스를 제공하고 있다(연제구육아종합지원센터, 2023).

부산시의 시간제 대체교사 지원사업 동부산권역을 담당하고 있는 연제구육아종합지원센터(2017, 2021, 2022)의 사업보고서에 의하면, 2017년 2,455건의 신청 대비 1,885건(77%) 지원을 시작으로 2021년에는 2,929건 신청 대비 1,823건 지원(62.2%), 2022년에는 3,102건 신청 대비 1,800건 지원(58%)하였다. 이처럼 현장의 급증하는 지원 요청에도 불구하고 2017년부터 2023년 현재까지 시간제 대체교사 지원사업 예산이 권역별 연간 4억9천20만원으로 동일하여 점차 신청 대비 지원율이 줄어들 수 밖에 없는 현실이다. 이를 해결하기 위한 방안으로 대체교사 지원 시 1주일 지원 기준을 2~3일로 분할하여 지원 가능 어린이집 수를 유지 및 확대하고 있으나, 이는 보육교사의 충분한 휴식과 요구를 충족해주지 못한다는 점에서 개선되어야 할 부분이다. 또한 어린이집에서의 시간제 대체교사에 대한 평가 및 만족도가 2017년부터 2022년까지 평균 95점으로 매우 긍정적으로 나타나고 있으며, 시간제 대체교사 본인의 업무만족도 또한 평균 92점으로 높게 나타나 어린이집과 대체교사 모두 이 사업에 대한 선호도가 매우 높고 긍정적인을 알 수 있으므로 부산시 시간제 대체교사 지원사업이 더욱 확대 및 활성화되어야 함이 분명하다.

현재까지 이루어진 대체교사 지원사업에 대한 선행연구들을 살펴보면, 대체교사 지원사업의 효과 분석 및 활성화 방안 연구(백선정, 김나은, 2012; 안재진, 김문정, 2009), 대체교사 지원사업에 대한 인식 및 실태 연구(강자영, 2017; 강자영, 김현정, 2019; 김동례, 2019; 박창현, 김상림, 2018; 백선정, 김혜금, 2013; 이봉선, 2015), 대체교사의 경험 및 내러티브 탐구 연구(박진주, 2014; 최정화, 2014)로 대체교사를 대상으로 하는 연구가 대부분이며, 대체교사 지원사업이 활성화 방안으로 적극적인 홍보와 안내가 필요하며 대체교사 인력확충 및 지원확대가 되어야 한다고 하였다. 그러나 대부분의 선행연구가 보육교직원의 인식연구라 할지라도 대체교사 지원을 받은 경험이 없거나 어린이집에서 대체교사를 담당하는 자가 아닌 모두를 대상으로 한 연구로 어린이집 대체교사 지원사업에 대한 이해와 진정성 있는 결과를 가져오기에는 어려움이 있었을 것이라 사료된다. 또한 부산시 시간제 대체교사 지원사업에 대한 연구와 수년간의 데이터를 바탕으로 한 인식 및 요구에 대한 연구는 전무한 실정이다. 이에 시간제 대체교사 지원을 받은 경험이 있는 어린이집과 어린이집에서 시간제 대체교사를 담당하는 보육교직원 및 원장만을 대상으로 한정하여 좀 더 정확한 인식을 알아보고 보육현장에서 실질적으로 필요한 요구가 무엇인지 살펴볼 필요가 있다.

또한 시간제 대체교사 지원사업은 어린이집 보육공백 해소와 보육교사 근무환경 개선을 위한 것으로 어린이집 유형과 관련 없이 사업의 취지에 맞도록 모든 보육교사에게 제대로 지원되고 있는지 면밀하게 검토할 필요가 있다. 현재 부산시 시간제 대체교사 지원사업 시행이 10년이 되어가는 시점에서 그동안의 데이터를 분석해 본다면, 충분히 의미있는 결과를 도출해 낼 수 있리라 사료된다. 이러한 내용을 토대로 본 연구에서는 어린이집 유형에 따른 부산시 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식과 요구를 알아보고 이를 바탕으로 부산시 시간제 대체교사 지원사업이 나아가야 할 방향에 대해 세밀하게 검토하여 활성화하고자 한다.

연구문제 1. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식은 어떠한가?

연구문제 2. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 요구는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

2017년 1월부터 2022년 6월까지 시간제 대체교사 지원사업에 참여한 어린이집을 대상으로 대체교사의 관리를 맡은 원장 또는 보육교사 6,141명에게 설문지를 수집하였으며, 연구대상의 일반적 배경은 <표 1>과 같다.

표 1. 연구대상의 일반적 배경 (N = 6,141)

구분	내용	사례수(n)	백분율(%)
직위	원장	5,676	92.4
	보육교사	465	7.6
성별	여	6,108	99.5
	남	33	0.5
어린이집 유형	국공립	796	13.0
	법인	258	4.2
	직장	213	3.5
	민간	1,775	28.9
	가정	3,047	49.6
	부모협동	52	0.8
사업실행 년도	2017년	1,550	25.2
	2018년	862	14.0
	2019년	858	14.0
	2020년	855	13.9
	2021년	1,315	21.4
	2022년	701	11.4
행정구	금정구	660	10.7
	기장군	712	11.6
	남구	610	9.9
	동래구	1,107	18.0
	수영구	608	9.9
	연제구	1,144	18.6
	해운대구	1,300	21.2
계		6,141	100.0

<표 1>에 의하면, 연구대상 직위는 원장이 92.4%($n = 5,676$), 보육교사가 7.6%($n = 465$)이었으며, 성별은 여자가 99.5%($n = 6,108$), 남자가 0.5%($n = 33$)로 나타났다. 어린이집 유형은 가정이 49.6%($n = 3,047$)로 가장 많았고, 민간 28.9%($n = 1,775$), 국공립 13.0%($n = 796$), 법인 4.2%($n = 258$), 직장 3.5%($n = 213$), 부모협동 0.8%($n = 52$)순으로 나타났다. 대체교사 지원사업 실행 년도는 2017년 25.2%($n = 1,550$), 2018년 14.0%($n = 862$), 2019년 14.0%($n = 858$), 2020년 13.9%($n = 855$), 2021년 21.4%($n = 1,315$), 2022년 11.4%($n = 701$)이었다. 대체교사 지원사업을 실시한 행정구는 금정구 10.7%($n = 660$), 기장군 11.6%($n = 712$), 남구 9.9%($n = 610$), 동래구 18.0%($n = 1,107$), 수영구 9.9%($n = 608$), 연제구 18.6%($n = 1,144$), 해운대구 21.2%($n = 1,300$)로 나타났다.

2. 연구도구

연구도구는 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식 및 요구를 알아보기 위한 설문지로 대체교사 관련 선행연구(강자영, 2017)와 대체교사 지원사업 운영매뉴얼(부산광역시육아종합지원센터, 2016)를 바탕으로 문항을 추출하고 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 설문지를 재구성하였다. 이와 같이 구성된 설문지는 유아교육과 교수 1명과 박사학위를 소지한 육아종합지원센터 센터장 1명, 육아종합지원센터 시간제 대체교사 지원사업 관리자 2명, 박사학위를 소지한 어린이집 원장 2명으로부터 내용타당도 검토를 받았다. 완성된 설문지는 총 19문항으로 문항구성은 다음 <표 2>와 같다.

표 2. 질문지의 구성 내용

영역	내용	문항 수
일반적인 사항	직위, 성별, 어린이집 유형, 사업실행 년도, 행정구	5
인식	대체교사의 직무충실성, 책임과의 협력성, 문제해결능력 사업에 대한 기대효과, 사업 신청 경로 편리성, 사업 참여 어려움, 만족도, 만족 이유, 불만족 이유, 재신청 여부	10
요구도	대체교사 근무시간, 대체교사 연령, 대체교사 경력, 대체교사의 자질	4

3. 연구절차

본 연구는 부산시 시간제 대체교사 지원사업의 결과자료로 시간제 대체교사 지원사업이 부산광역시육아종합지원센터에서 연제구육아종합지원센터로 이관된 2017년 1월부터 시작하여 2022년 6월까지 시간제 대체교사 지원사업에 참여한 동부산권역 어린이집의 원장 및 교사를 대상으로 이루어졌다. 5년 6개월간 총 9,053건의 시간제 대체교사 지원이 이루어졌으며, 시간제 대체교사 지원이 실시된 후 지원받은 어린이집에서 시간제 대체교사를 담당할 보육교직원 및 원장에게 설문지 응답을 받았다. 총 9,053건의 지원 후 6,141명(67.8%)이 응답하였으며, 회수된 설문지 중 누락된 부분이 없어 6,141부(67.8%)를 대상으로 최종분석을 실시하였다.

4. 자료분석

본 연구의 자료분석을 위해 SPSS 25.0 프로그램을 사용하였다. 첫째, 연구대상의 일반적 배경을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원 인식 및 요구를 알아보기 위해 빈도분석과 카이제곱(χ^2) 검정을 실시하였다.

Ⅲ. 결과 및 해석

1. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식

1) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 직무 충실성

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 직무 충실성을 알아본 결과는 <표 3>과 같다. 시간제 대체교사 직무 충실성에 대해 매우 만족이 76.9%($n = 4,722$)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 만족 18.4%($n = 1,127$), 보통 3.9%($n = 242$), 불만족 0.6%($n = 39$), 매우 불만족 0.2%($n = 11$) 순으로 높게 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 직무 충실성($\chi^2 = 112.545, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장이 매우 만족함을 알 수 있다.

표 3. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 직무 충실성 ($N = 6,141$)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	전체	χ^2
국공립	670(84.2)	92(11.6)	25(3.1)	7(0.9)	2(0.3)	796(100.0)	112.545*** ($df = 20$)
법인	218(84.5)	32(12.4)	7(2.7)	1(0.4)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	196(92.0)	13(6.1)	3(1.4)	1(0.5)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	1,278(72.0)	416(23.4)	65(3.7)	12(0.7)	4(0.2)	1,775(100.0)	
가정	2,319(76.5)	557(18.3)	137(4.5)	17(0.6)	5(0.2)	3,047(100.0)	
부모협동	29(55.8)	17(32.7)	5(9.6)	1(1.9)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	4,722(76.9)	1,127(18.4)	242(3.9)	39(0.6)	11(0.2)	6,141(100.0)	

*** $p < .001$

2) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 담임과 협력성

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 담임과 협력성을 알아본 결과는 <표 4>와 같다. 시간제 대체교사 담임과 협력성에 대해 매우 만족 76.3%($n = 4,685$)로 가장 많았고 만족 18.5%($n = 1,139$), 보통 4.2%($n = 258$), 불만족 0.8%($n = 49$), 매우 불만족 0.2%($n = 10$) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 담임과 협력성($\chi^2 = 117.857, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장이 매우 만족함을 알 수 있다.

표 4. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 담임과 협력성 (N = 6,141)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	전체	χ^2
국공립	668(83.9)	94(11.8)	25(3.1)	7(0.9)	2(0.3)	796(100.0)	117.857*** (df = 20)
법인	222(86.0)	27(10.5)	7(2.7)	2(0.8)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	196(92.0)	11(5.2)	5(2.3)	1(0.5)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	1,274(71.8)	413(23.3)	69(3.9)	15(0.8)	4(0.2)	1,775(100.0)	
가정	2,297(75.4)	576(18.9)	147(4.8)	23(0.8)	4(0.1)	3,047(100.0)	
부모협동	28(53.8)	18(34.6)	5(9.6)	1(1.9)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	4,685(76.3)	1,139(18.5)	258(4.2)	49(0.8)	10(0.2)	6,141(100.0)	

*** $p < .001$

3) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 문제해결능력

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 문제해결능력에 대해 알아본 결과는 <표 5>와 같다. 시간제 대체교사 문제해결능력에 대해 매우 만족 76.1%($n = 4,672$)로 가장 많았고 만족 18.8%($n = 1,154$), 보통 4.3%($n = 266$), 불만족 0.6%($n = 38$), 매우 불만족 0.2%($n = 11$) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 담임과 협력성($\chi^2 = 122.761, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장이 매우 만족함을 알 수 있다.

표 5. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 문제해결능력 (N = 6,141)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	전체	χ^2
국공립	669(84.0)	91(11.4)	27(3.4)	6(0.8)	3(0.4)	796(100.0)	122.761*** (df = 20)
법인	220(85.3)	29(11.2)	8(3.1)	1(0.4)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	196(92.0)	14(6.6)	2(0.9)	1(0.5)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	1,264(71.2)	422(23.8)	72(4.1)	13(0.7)	4(0.2)	1,775(100.0)	
가정	2,294(75.3)	581(19.1)	152(5.0)	16(0.5)	4(0.1)	3,047(100.0)	
부모협동	29(55.8)	17(32.7)	5(9.6)	1(1.9)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	4,672(76.1)	1,154(18.8)	266(4.3)	38(0.6)	11(0.2)	6,141(100.0)	

*** $p < .001$

4) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 기대효과

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 기대효과를 알아본 결과는 <표 6>과 같다. 시간제 대체교사 지원사업에 대한 기대효과에 대해 긴급상황 대체인력 59.1%($n = 3,627$)로 가장 많았고, 교사 처우 개선 32.5%($n = 1,995$), 보육 서비스 수준 향상 8.3%($n = 507$), 교사에 대한 사회적 인식 개선 0.2%($n = 12$)순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업에 대한 기대효과($\chi^2 = 167.489, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장, 부모협동은 교사처우개선인 반면 국공립, 법인, 민간, 가정은 긴급상황 대체인력임을 알 수 있다.

표 6. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 기대효과 (N = 6,141)

구분	교사 처우 개선	긴급상황 대체인력	보육 서비스 수준 향상	교사에 대한 사회적 인식 개선	전체	χ^2
국공립	286(35.9)	448(56.3)	61(7.7)	1(0.1)	796(100.0)	167.489*** (df = 15)
법인	80(31.0)	169(65.5)	9(3.5)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	133(62.4)	56(26.3)	24(11.3)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	587(33.1)	997(56.2)	187(10.5)	4(0.2)	1,775(100.0)	
가정	880(28.9)	1,935(63.5)	225(7.4)	7(0.2)	3,047(100.0)	
부모협동	29(55.8)	22(42.3)	1(1.9)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	1,995(32.5)	3,627(59.1)	507(8.3)	12(0.2)	6,141(100.0)	

*** $p < .001$

5) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 신청 경로 편리성

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 신청 경로 편리성에 대해 알아본 결과는 <표 7>과 같다. 시간제 대체교사 지원사업 신청 경로 편리성에 대해 매우 편리 58.2%(n = 3,571)로 가장 많았고 편리 38.6%(n = 2,372), 불편 3.1%(n = 191), 매우 불편 0.1%(n = 7)순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업 신청 경로 편리성($\chi^2 = 161.021, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장, 국공립, 법인, 가정, 민간은 매우 편리하다고 생각하는 것을 알 수 있다.

표 7. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 신청 경로 편리성 (N = 6,141)

구분	매우 편리	편리	불편	매우 불편	전체	χ^2
국공립	570(71.6)	215(27.0)	11(1.4)	0(0.0)	796(100.0)	161.021*** (df = 15)
법인	157(60.9)	96(37.2)	5(1.9)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	157(73.7)	56(26.3)	0(0.0)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	932(52.5)	777(43.8)	63(3.5)	3(0.2)	1,775(100.0)	
가정	1,749(57.4)	1,187(39.0)	107(3.5)	4(0.1)	3,047(100.0)	
부모협동	6(11.5)	41(78.8)	5(9.6)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	3,571(58.2)	2,372(38.6)	191(3.1)	7(0.1)	6,141(100.0)	

*** $p < .001$

6) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 참여 어려움

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 참여 어려움에 대해 알아본 결과는 <표 8>과 같다. 시간제 대체교사 지원사업 참여 어려움에 대해 지원 기간 제한 61.0%(n = 3,744)로 가장 많았고, 제한된 지원 교사 수 30.8%(n = 1,891), 관련 서류 신청 및 작성 3.3%(n = 200), 지원된 교사 관리 3.2%(n = 195), 지원사업에 대한 안내 0.5%(n = 31)순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업 참여 어려움($\chi^2 = 74.065, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가

있는 것으로 나타났으나 전반적으로 지원기간 제한에 어려움을 나타내고 있었다.

표 8. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 참여 어려움 (N = 6,141)

구분	지원된 교사 관리	관련 서류 신청 및 작성	제한된 지원 교사 수	지원 기간 제한	지원사업에 대한 안내	기타	전체	χ^2
국공립	21(2.6)	14(1.8)	252(31.7)	490(61.6)	6(0.8)	13(1.6)	796 (100.0)	
법인	3(1.2)	7(2.7)	92(35.7)	150(58.1)	2(0.8)	4(1.6)	258 (100.0)	
직장	6(2.8)	7(3.3)	71(33.3)	122(57.3)	4(1.9)	3(1.4)	213 (100.0)	
민간	70(3.9)	62(3.5)	601(33.9)	1,006(56.7)	14(0.8)	22(1.2)	1,775 (100.0)	74.065*** (df = 25)
가정	90(3.0)	109(3.6)	869(28.5)	1,936(63.5)	5(0.2)	38(1.2)	3,047 (100.0)	
부모협동	5(9.6)	1(1.9)	6(11.5)	40(76.9)	0(0.0)	0(0.0)	52 (100.0)	
전체	195(3.2)	200(3.3)	1,891(30.8)	3,744(61.0)	31(0.5)	80(1.3)	6,141 (100.0)	

*** $p < .001$

7) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 만족도

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 만족도를 알아본 결과는 <표 9>와 같다. 시간제 대체교사 지원사업에 대한 만족도에 대해 매우 만족 70.5%(n = 4,328)로 가장 많았고 만족 28.4%(n = 1,745), 불만족 0.8%(n = 48), 매우 불만족 0.3%(n = 20) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업에 대한 만족도($\chi^2 = 105.327, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장, 국공립, 법인, 가정, 민간은 매우 만족하고 있음을 알 수 있다.

표 9. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 만족도 (N = 6,141)

구분	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	전체	χ^2
국공립	652(81.9)	140(17.6)	4(0.5)	0(0.0)	796(100.0)	
법인	186(72.1)	67(26.0)	4(1.6)	1(0.4)	258(100.0)	
직장	166(77.9)	47(22.1)	0(0.0)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	1,154(65.0)	592(33.4)	20(1.1)	9(0.5)	1,775(100.0)	105.327*** (df = 15)
가정	2,146(70.4)	871(28.6)	20(0.7)	10(0.3)	3,047(100.0)	
부모협동	24(46.2)	28(53.8)	0(0.0)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	4,328(70.5)	1,745(28.4)	48(0.8)	20(0.3)	6,141(100.0)	

*** $p < .001$

8) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 만족 이유

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 만족 이유에 대해 알아본 결과는 <표 10>과 같다. 시간제 대체교사 지원사업 만족 이유에 대해 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업 만족 이유($\chi^2 = 105.327, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 직장 교사들의 사기진작인 반면 국공립, 법인, 민간, 가정, 부모협동은 긴급지원을 통한 운영 지원으로 나타났다.

표 10. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 만족 이유 (N = 6,073)

구분	교사들의 사기진작	긴급지원을 통한 운영 지원	대체교사 수행 정도	구인의 어려움 해소	기타	전체	χ^2
국공립	243(30.7)	499(63.0)	23(2.9)	21(2.7)	6(0.8)	792(100.0)	105.327*** (df = 20)
법인	79(31.2)	167(66.0)	0(0.0)	7(2.8)	0(0.0)	253(100.0)	
직장	132(62.0)	77(36.2)	1(0.5)	3(1.4)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	579(33.2)	1,087(62.3)	39(2.2)	36(2.1)	5(0.3)	1,746(100.0)	
가정	833(27.6)	2,001(66.3)	81(2.7)	89(2.9)	13(0.4)	3,017(100.0)	
부모협동	27(51.9)	24(56.2)	0(0.0)	1(1.9)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	1,893(31.2)	3,855(63.5)	144(2.4)	157(2.6)	24(0.4)	6,073(100.0)	

*** $p < .001$

9) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 불만족 이유

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 불만족 이유에 대해 알아본 결과는 <표 11>과 같다. 시간제 대체교사 지원사업 불만족 이유에 대해 대체교사 태도 58.8%(n = 40)로 가장 많았고, 수업 진행 미숙 7.4%(n = 5), 대체교사 연령 4.4%(n = 3), 대체교사 경력 1.5%(n = 1)순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업 불만족 이유($\chi^2 = 21.393, p < .05$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 국공립은 대체교사 태도가 100%로 나타났다.

표 11. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 불만족 이유 (N = 68)

구분	수업 진행 미숙	대체교사 태도	대체교사 연령	대체교사 경력	기타	전체	χ^2
국공립	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	21.393* (df = 12)
법인	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)	
민간	3(10.3)	18(62.1)	0(0.0)	0(0.0)	8(27.6)	29(100.0)	
가정	2(6.7)	16(53.3)	2(6.7)	0(0.0)	10(33.3)	30(100.0)	
전체	5(7.4)	40(58.8)	3(4.4)	1(1.5)	19(27.9)	68(100.0)	

* $p < .05$

10) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 재신청 여부

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 재신청 여부에 대해 알아본 결과는 <표 12>와 같다. 시간제 대체교사 지원사업 재신청 여부에 대해 있다 99.7%(n = 6,125), 없다 0.3%(n = 16) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 지원사업 재신청 여부($\chi^2 = 7.707$, $p > .05$)에는 집단 간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

표 12. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업 재신청 여부 (N = 6,141)

구분	있다	없다	전체	χ^2
국공립	796(100.0)	0(0.0)	796(100.0)	7.707 (df = 5)
법인	258(100.0)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	213(100.0)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	1,766(99.5)	9(0.5)	1,775(100.0)	
가정	3,040(99.8)	7(0.2)	3,047(100.0)	
부모협동	52(100.0)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	6,125(99.7)	16(0.3)	6,141(100.0)	

2. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 참여한 보육교직원의 요구

1) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 근무시간의 적절성

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 근무시간의 적절성에 대해 알아본 결과는 <표 13>과 같다. 시간제 대체교사 근무시간의 적절성에 대해 6시간 50.2%(n = 3,081)가 가장 많았고, 5시간 26.2%(n = 1,607), 4시간 22.4%(n = 1,373), 7시간 이상 1.3%(n = 80) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 근무시간의 적절성($\chi^2 = 69.598$, $p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 국공립은 6시간, 4시간, 5시간 순으로 요구하는 반면, 법인, 직장, 민간, 가정, 부모협동은 6시간, 5시간, 4시간 순으로 요구하는 것으로 나타났다.

표 13. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 근무시간의 적절성 (N = 6,141)

구분	4시간	5시간	6시간	7시간 이상	전체	χ^2
국공립	204(25.6)	165(20.7)	421(52.9)	6(0.8)	796(100.0)	69.598*** (df = 15)
법인	35(13.6)	70(27.1)	148(57.4)	5(1.9)	258(100.0)	
직장	42(19.7)	68(31.9)	94(44.1)	9(4.2)	213(100.0)	
민간	366(20.6)	500(28.2)	889(50.1)	20(1.1)	1,775(100.0)	
가정	723(23.7)	781(25.6)	1,503(49.3)	40(1.3)	3,047(100.0)	
부모협동	3(5.8)	23(44.2)	26(50.0)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	1,373(22.4)	1,607(26.2)	3,081(50.2)	80(1.3)	6,141(100.0)	

***p < .001

2) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 연령의 적절성

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 연령의 적절성에 대해 알아본 결과는 <표 14>와 같다. 시간제 대체교사 연령의 적절성에 대해 30대 58.9%(n = 3,615)로 가장 많았고, 40대 39.2%(n = 2,408), 20대 0.5%(n = 33), 50대 이상 1.4%(n = 85)의 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 연령의 적절성($\chi^2 = 167.556, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 국공립, 법인은 30대를 선호하는 반면 직장, 민간, 가정, 부모협동은 30대와 40대를 선호하였다.

표 14. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 연령의 적절성 (N = 6,141)

구분	20대	30대	40대	50대 이상	전체	χ^2
국공립	10(1.3)	518(65.1)	249(31.3)	19(2.4)	796(100.0)	167.556*** (df = 15)
법인	2(0.8)	199(77.1)	55(21.3)	2(0.8)	258(100.0)	
직장	4(1.9)	119(55.9)	89(41.8)	1(0.5)	213(100.0)	
민간	10(0.6)	1,149(64.7)	605(34.1)	11(0.6)	1,775(100.0)	
가정	7(0.2)	1,602(52.6)	1,386(45.5)	52(1.7)	3,047(100.0)	
부모협동	0(0.0)	28(53.8)	24(46.2)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	33(0.5)	3,615(58.9)	2,408(39.2)	85(1.4)	6,141(100.0)	

***p < .001

3) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 경력의 적절성

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 경력의 적절성에 대해 알아본 결과는 <표 15>와 같다. 시간제 대체교사 경력 적절성에 대해 2년 이상~3년 미만 54.2%(n = 3,326)가 가장 많았고, 3년 이상 34.1%(n = 2,092), 1년 이상~2년 미만 11.6%(n = 710), 1년 미만 0.2%(n = 13) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 경력 적절성($\chi^2 = 163.101, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 국공립과 법인은 3년 이상이 적절하다고 보는 반면 직장, 민간, 가정, 부모협동은 2년 이상 3년 미만이 가장 적절하다고 하였다.

표 15. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 경력 적절성 (N = 6,141)

구분	1년 미만	1년 이상~ 2년 미만	2년 이상~ 3년 미만	3년 이상	전체	χ^2
국공립	0(0.0)	85(10.7)	326(41.0)	385(48.4)	796(100.0)	163.101*** (df = 15)
법인	0(0.0)	29(11.2)	106(41.1)	123(47.7)	258(100.0)	
직장	0(0.0)	15(7.0)	102(47.9)	96(45.1)	213(100.0)	
민간	8(0.5)	200(11.3)	962(54.2)	605(34.1)	1,775(100.0)	
가정	5(0.2)	378(12.4)	1,795(58.9)	869(28.5)	3,047(100.0)	
부모협동	0(0.0)	3(5.8)	35(67.3)	14(26.9)	52(100.0)	
전체	13(0.2)	710(11.6)	3,326(54.2)	2,092(34.1)	6,141(100.0)	

***p < .001

4) 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사의 자질

어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사의 자질에 대해 알아본 결과는 <표 16>과 같다. 시간제 대체교사 자질에 대해 성실한 근무 태도가 50.9%(n = 3,124)로 가장 많았고, 영유아에 대한 이해 37.6%(n = 2,308), 어린이집 상황 파악 8.9%(n = 547), 의사소통능력 1.6%(n = 96), 원장 및 교사와의 관계 0.9%(n = 57) 순으로 나타났다. 어린이집 유형에 따라 시간제 대체교사 자질($\chi^2 = 118.230, p < .001$)에는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나 범인은 영유아에 대한 이해가 가장 높게 나타난 반면 국공립, 직장, 민간, 가정, 부모협동은 성실한 근무태도가 가장 높았다.

표 16. 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 자질 (N = 6,141)

구분	원장 및 교사와의 관계	성실한 근무 태도	영유아에 대한 이해	의사소통 능력	어린이집 상황 파악	기타	전체	χ^2
국공립	2(0.3)	405(50.9)	316(39.7)	10(1.3)	63(7.9)	0(0.0)	796(100.0)	118.230*** (df = 25)
법인	2(0.8)	105(40.7)	131(50.8)	7(2.7)	13(5.0)	0(0.0)	258(100.0)	
직장	0(0.0)	152(71.4)	53(24.9)	3(1.4)	5(2.3)	0(0.0)	213(100.0)	
민간	21(1.2)	842(47.4)	709(39.9)	19(1.1)	178(10.0)	6(0.3)	1,775(100.0)	
가정	32(1.1)	1,581(51.9)	1,095(35.9)	57(1.9)	279(9.2)	3(0.1)	3,047(100.0)	
부모협동	0(0.0)	39(75.0)	4(7.7)	0(0.0)	9(17.3)	0(0.0)	52(100.0)	
전체	57(0.9)	3,124(50.9)	2,308(37.6)	96(1.6)	547(8.9)	9(0.1)	6,141(100.0)	

*** p < .001

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 어린이집 유형에 따른 부산시 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식 차이와 요구를 알아봄으로써 시간제 대체교사 지원사업이 더 효과적으로 이루어질 수 있도록 정보를 제공하고, 시간제 대체교사 지원사업의 방향을 정립하는데 의미있는 기초자료를 제공하고자 한다. 연구의 분석결과를 기초로 논의한 결과는 다음과 같다.

첫째, 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 인식 중 대체교사에 대한 인식을 살펴보면, 시간제 대체교사의 직무 충실성, 담임과의 협력성, 문제해결능력 모두 매우 만족하였으며, 어린이집 유형에 따라서 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 시간제 대체교사 지원사업에 대한 인식을 살펴보면, 시간제 대체교사 지원사업 재신청 여부를 제외하고 시간제 대체교사 지원사업 기대효과, 신청 경로 편리성, 지원사업 참여 어려움, 지원사업에 대한 만족도, 지원사업 만족 이유, 지원사업 불만족 이유에서 어린이집 유형에 따라서 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 표본 집단의 수가 많아 어린이집 유형에 따른 유의미한 차이를 나타내고 있으나 전반적으로 만족하고 있으며, 유사한 결과를 도출하고 있다. 부산시 시간제 대체교사 지원사업이 더 효과적으로 활성화되기 위해 유의미한 차이에 대한 논의를 하고

자 한다.

어린이집 유형별에서 구체적으로 살펴보면, 먼저 직무 충실성을 비롯하여 대부분의 영역에서 직장어린이집의 만족도가 매우 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 시간제 대체교사 지원사업에 대한 기대효과와 만족 이유에서 살펴볼 수 있는데, 직장어린이집의 시간제 대체교사를 지원하는 목적이 다른 유형의 어린이집과 다르기 때문이다. 일반적으로 국공립, 법인, 민간, 가정어린이집의 경우 보육교사의 부재로 인한 긴급 상황 대체인력을 위하여 시간제 대체교사를 신청하는 반면, 직장어린이집의 경우 교사 처우 개선을 위하여 담임의 업무를 보조하기 위한 목적으로 신청하는 경우가 대부분이다. 이에 직장어린이집의 경우, 갑자기 보육공백이 발생한 긴급 상황과 달리 시간제 대체교사가 근무할 시 담임교사가 함께 근무하는 경우가 많으며, 사전에 영유아의 특성과 보육환경에 대한 내용이 체계적으로 전달되어 시간제 대체교사가 좀 더 안정적으로 근무할 수 있는 것이다.

시간제 대체교사 지원사업의 본래의 목적은 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에 시간제 대체교사를 배치하여 보육공백을 대처하는 것이었으나 보육교사의 장시간 업무 및 다양한 행사 등으로 인한 과노동을 줄이기 위하여 보조교사로서의 목적도 중요하게 떠오르게 되었다. 이러한 결과는 대체교사 지원사업의 기대효과로 보육교사의 근무여건 개선이 가장 높게 나타난 강자영, 김현정(2019)의 연구결과와 일치하며, 보육교사의 근로시간 보장을 위하여 기본적인 보육 업무 외에도 행정 업무, 행사 준비 등의 업무를 줄이고 행정업무를 보조할 인력이 필요하며, 기본적으로 대체교사는 어린이집 교사 전체의 근무환경을 개선하기 위해 매우 중요한 요소라고 주장한 김아름 등(2020), 손화정(2023)의 연구결과와 유사한 맥락이다.

OECD 국가별 교사 대 아동 수를 살펴보면, 영국, 아일랜드, 핀란드, 노르웨이의 경우 만 4세까지도 1:8의 비율을 유지하는 반면, 우리나라의 경우 만 3세부터는 1:15, 만 4세 이상은 1:20의 비율로 2배 이상의 격차가 나타나 실질적으로 놀이·영유아 중심 보육이 구현되기에는 어려움이 있음을 알 수 있다(김민주, 2021). 이에 연가사용이나 보수교육 등으로 인한 대체교사 지원뿐만 아니라 행사 준비나 행정 업무 등으로 근로시간이 확대된 시기에 업무를 보조해 줄 수 있는 시간제 대체교사가 지원이 된다면, 보육교사의 근무환경 개선에 도움이 될 수 있으리라 사료된다. 이에 시간제 대체교사가 갖추어야 할 역량에 대한 고민을 할 수밖에 없으며, 보육공백을 대처하는 것은 물론이고 국공립, 법인, 민간, 가정어린이집에서 요구하는 다양한 보육관련 업무도 잘 할 수 있도록 시간제 대체교사의 역량을 강화하기 위한 교육이 이루어져야 할 것이다.

다음으로 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업의 재신청 여부를 살펴보면, 집단 간 유의미한 차이가 없이 모두 99% 이상 재신청하겠다고 응답하였으며, 대체교사 지원사업에 97%이상 재신청하겠다는 강자영(2017)의 연구결과와도 일치한다. 이러한 연구결과는 시간제 대체교사 지원사업이 어린이집 현장에서 얼마나 중요한 역할을 하고 있는지 알 수 있으며, 보육교사들의 근로기준법 상의 권리를 누리기 위해서 대체교사 인력풀 확보 등의 방안 마련이 필요하다는 김아름 등(2020)의 연구결과와도 같은 맥락이다. 이는 보육현장에서 보육교사의 근무환경 개선 및 권리를 위한 가장 기본적인 지원사업으로 활성화되어야 할 당위성을 설명한다고 볼 수 있다.

둘째, 어린이집 유형에 따른 시간제 대체교사 지원사업에 대한 보육교직원의 요구에 대해 살펴보면, 시간제 대체교사의 적절한 근무시간, 연령, 경력, 자질에 대해 어린이집 유형에 따라서 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 시간제 대체교사의 적절한 근무시간으로 6시간이 대체로 가장 높게 나타났으며, 직장어린이집과 부모협동어린이집의 경우 5시간도 많은 비중을 차지하였다. 이러한 연구결과는 보육교사의 공백으로 인하여 긴급보육을 위해 지원된 시간제 대체교사일지라도 4시간 근무를 준수하고 있어 어린이집 기본 보육시간인 7시간에 비해 3시간이 부족하여 시간제 대체교사가 지원되더라도 추가적인 대체인력이 필요하다는 어려움에서 비롯된 것이라고 볼 수 있다. 직장어린이집이나 부모협동어린이집의 경우 시간제 대체교사 지원사업에 기대하는 바가 긴급상황 대체인력 보다는 교사 처우 개선을 우선으로 하여 영유아의 낮잠시간을 제외하고 주로 활동하는 시간을 선호하여 5시간도 만족하는 것으로 유추해볼 수 있다.

시간제 대체교사의 적절한 연령으로는 대부분 30대를 가장 선호하였으며, 부모협동어린이집과 가정어린이집은 40대의 선호도가 높은 비중으로 나타났다. 이러한 연구결과는 대체교사의 연령이 30대가 가장 높게 나타난 백선정, 김혜금(2013)의 연구결과와 유사한 맥락이다. 일반적으로 시간제 대체교사가 된 계기가 결혼을 하고 가정에서 육아를 하다가 재취업을 한 주부가 많으며, 최근에 육아 경험이 있는 주부의 경우 더 안정적인 보육과 영유아와의 상호작용이 자연스럽게 이어지기 때문인 것으로 사료된다. 부모협동어린이집이나 가정어린이집의 경우 소규모이거나 영아반 위주의 어린이집이 많아 보육교사가 직접 부모를 대면하거나 영유아와 상호작용을 하게 되는 경우가 상대적으로 더 빈번하게 이루어져 아동에게 정서적 안정과 보호적인 환경을 제공할 수 있는 대체교사가 요구되기 때문에 40대의 선호도가 높은 것으로 사료된다. 이러한 연구결과는 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계를 연구한 김정희 등(2014)의 연구와 유사한 맥락으로 40대 이상의 보육교사가 자기조절능력, 긍정성, 대인관계능력, 회복탄력성이 높게 나타나며, 가정어린이집 교사가 법인어린이집 교사에 비해 회복탄력성 및 대인관계가 더욱 주요한 요인으로 작용한다는 것과 맥을 같이 한다.

시간제 대체교사의 적절한 경력으로는 국공립어린이집과 법인어린이집은 3년 이상, 그 외는 2년 이상 3년 미만을 가장 선호하였으며, 시간제 대체교사의 적절한 자질로는 법인어린이집은 영유아에 대한 이해, 그 외는 성실한 근무태도가 가장 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 대체교사의 근무경력이 2~5년 미만이 사회봉사성 영역에서 전문성 인식 점수가 가장 높게 나타났다는 정인화(2012)의 연구결과와 대체교사에게 요구하는 자질로 성실한 근무태도가 가장 높게 나타난 것과 일치하며, 대체교사 경력 2~3년 미만이 전문성 인식 수준이 높은 것으로 나타난 연구와 유사한 결과이다(김대영, 2001; 김옥렬, 2001; 김정애, 2000; 정인화, 2012; 최진호 1996). 또한 국공립어린이집의 경우 민간어린이집보다 1급 보육교사의 비율이 두 배 이상 높게 나타나며, 보육서비스의 차이가 다르다는 이영(2013)의 연구결과와 유사한 맥락으로 국공립어린이집은 대체교사의 영유아에 대한 이해를 더 중요하게 생각한다는 것으로 해석될 수 있다.

결론적으로 어린이집 유형별로 시간제 대체교사 지원사업에 대한 인식과 요구가 부분적으로 차이가 나타났지만, 대체로 매우 긍정적으로 인식하고 있었으며, 요구 또한 유사한 결과를 도출

하였다. 해마다 수많은 보육정책이 새롭게 제시되고 실현되고 있지만, 이처럼 긍정적인 평가를 받는 것은 매우 고무적인 일이며, 어린이집 보육교사의 휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현이라는 새로운 사회적 가치를 모색해 볼 수 있었다. 또한 본 연구 결과를 통해 어린이집 유형 별로 시간제 대체교사 지원사업에 대한 요구 및 기대하는 바가 다름을 알 수 있었으며, 이를 토대로 향후 시간제 대체교사의 채용방법과 사업 진행 및 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

이상의 연구를 토대로 본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 연구대상을 동부산권역으로 한정하여 연구대상의 대표성에서 문제가 제기될 수 있으므로 이후에는 서부산권역을 포함한 부산시 전체를 연구대상으로 연구가 이루어지기를 기대한다. 둘째, 본 연구를 수행하기 위해 수년간 방대한 자료를 분석하였으나, 설문지를 통해 얻어진 횡단적 결과이므로 보다 실제적이고 광범위한 내용을 포함하기 위해서는 심층면접 등의 방법을 통한 질적 연구가 필요하다고 본다. 셋째, 대체교사 지원사업에 대한 수많은 선행연구들이 이루어져 왔으나 10여년 실시해온 부산시 시간제 대체교사 지원사업에 대한 연구는 전무한 실정이다. 비록 본 연구가 진행되었으나 수요자의 입장에서 어린이집 보육교직원의 인식 및 요구만을 알아보았기에 향후 시간제 대체교사의 관점 연구도 이루어질 필요가 있으며, 본 연구를 시작으로 부산시 시간제 대체교사에 대한 심화된 연구가 진행되기를 기대한다.

참고문헌

- 강자영 (2017). 대체교사 지원사업 이용실태와 대체교사 지원사업에 대한 원장과 교사의 인식 차이-충청북도를 중심으로. 강릉원주대학교 석사학위논문.
- 강자영, 김현정 (2019). 어린이집 원장과 교사의 대체교사 지원사업 이용실태와 인식. **교원교육**, 35(3), 249-273. <http://doi.org/10.14333/KJTE.2019.35.3.249>
- 김동례 (2019). 어린이집 대체교사 지원사업에 대한 어린이집의 인식 실태와 대체교사의 행정적·재정적 지원 만족도 및 개선방안 연구. **인문사회**21, 10(2), 27-42. <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.10.2.3>
- 김대영 (2001). 유치원 교사의 전문성 인식과 직무만족도에 관한 연구. 천안대학교 석사학위논문.
- 김민주 (2021. 12. 8). 아동과 교사 상호작용 위해서는 ‘교사 대 아동비율’ 개선 필수. **베이비뉴스**, <https://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=100651> 에서 2023년 10월 31일 인출.
- 김아름, 김은설, 조혜주, 양성은 (2020). 근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안(연구보고 2020-09). 육아정책연구소. <https://kicce.re.kr/main/index.do>에서 2023년 10월 31일 인출
- 김영은 (2012). 보육교사의 감정노동이 소진과 경력탈입에 미치는 영향. **한국보육지원학회지**, 8(6), 57-76.
- 김옥렬 (2001). 보육의 전문성을 위한 보육프로그램에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김정애 (2000). 어린이집 교사의 교직태도와 직무만족에 관한 연구. 계명대학교 석사학위논문.
- 김정희, 이용주, 김동춘 (2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. **한국보육지**

- 원학회지, 10(3), 103-120. <https://doi.org/10.14698/jkcce.2014.10.3.103>
- 문채련, 이소은 (2005). 유아교사의 직무만족도와 소진. **한국생활과학회지**, 14(3), 387-399.
- 박창현, 김상림 (2018). 어린이집 보조인력의 노동실태 및 요구분석: 보조교사, 대체교사, 부담임 교사를 중심으로. **한국보육학회지**, 18(2), 85-102. <http://dx.doi.org/10.21213/kjceec.2018.18.2.85>
- 박진주 (2014). 서울시 어린이집 대체교사의 경험연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 백선정, 김나은 (2012). 경기도 어린이집 대체교사 지원사업 활성화 방안 연구. 경기도가족여성연구원.
- 백선정, 김혜금 (2013). 대체교사 제도에 대한 국비지원과 도비지원 대체교사의 인식. **한국보육지원 학회지**, 9(3), 209-228.
- 부산광역시육아종합지원센터 (2016). **부산광역시 시간제대체교사지원사업 운영매뉴얼**. 부산광역시 육아종합지원센터.
- 손화정 (2023). 어린이집 정교사와의 근무 맥락 속에서 드러나는 대체교사의 경험. 창원대학교 석사학위논문.
- 안재진, 김문정 (2009. 11). **보육시설 대체교사 지원사업의 효과 분석 및 운영방안 연구**. 육아정책연구소. <https://repo.kicce.re.kr/handle/2019.oak/964>에서 2023년 10월 31일 인출
- 양미선 (2013). 국공립어린이집 ‘부족 심각’, 정부는 시설 확충에 힘써야. **육아정책 Brief**, 11, 1-4.
- 연제구육아종합지원센터 (2017). **2017년 사업보고서**. 연제구육아종합지원센터.
- 연제구육아종합지원센터 (2021). **2021년 사업보고서**. 연제구육아종합지원센터.
- 연제구육아종합지원센터 (2022). **2022년 사업보고서**. 연제구육아종합지원센터.
- 연제구육아종합지원센터 (2023). **시간제 대체교사 지원사업 관리매뉴얼**. 연제구육아종합지원센터.
- 이봉선 (2015). 어린이집 대체교사의 전문성 인식이 직무만족도에 미치는 영향. 우석대학교 석사학위 논문.
- 이순영, 우정희 (2008). 보육교사 근무환경에 대한 행정적·재정적 지원 만족도 및 연구. **유아교육·보육복지연구**, 12(1), 259-275.
- 이윤신 (2019). 온종일 활기찬 어린이집을 위한 보육지원체계 개편. **육아정책포럼**, 62, 24-31.
- 정인화 (2012). 어린이집 대체교사의 전문성 인식 및 직무만족도에 관한 연구. 전남대학교 석사학위 논문.
- 조성연, 백은주, 김혜금, 권연희, 정지나 (2010). 한국형 보육교사 직무만족도 개발을 위한 타당화 예비연구. **한국가정관리학회지**, 28(5), 89-100.
- 최정화 (2014). 어린이집 대체교사의 직무경험에 대한 내러티브 탐구. 성결대학교 박사학위논문.
- 최진호 (1996). 영아보육사의 전문성 인식과 보육환경과의 관계. 건국대학교 석사학위논문.
- 한국보육진흥원 (2023). **2023년 대체교사 지원사업 운영안내**. 한국보육진흥원 중앙육아종합지원센터.

논문투고: 23.11.16.

수정원고접수: 23.12.03.

최종게재결정: 23.12.04.