

★ 표지면지 ★

제 61 차 KEDI 교육정책포럼 일정

시 간	내 용	발표 및 토론자
13:40~14:00	등 록	
14:00~14:10	인 사 말	백순근 (한국교육개발원 원장)
14:10~14:35	발 표	정규직 시간선택제 교사 제도 도입 및 운영 방안 이선우 (한국방송통신대학교 행정학과 교수)
14:35~15:50	좌 장	김성열 (경남대학교 부총장, 한국교원교육학회 회장)
	토 론	배규식 (한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장) 임종화 (좋은교사운동 공동대표) 양승실 (한국교육개발원 연구위원) 김동석 (한국교원단체 총연합회 정책본부장) 김선희 (좋은학교바른교육학부모회 회장) 남기곤 (한밭대학교 경제학과 교수) 박영숙 (교육부 교원정책과장)
15:50	폐 회	

진행 사회 : 박병영(한국교육개발원 연구기획실장)

정규직 시간선택제 교사 제도 도입 및 운영 방안

이선우(한국방송통신대학교)

I | 시간선택제 교사 제도의 필요성

1. 제도의 배경

- 국가산업의 고도화와 교육 수준의 향상에도 불구하고, 국가 고용률은 2003년 이후로 정체를 지속하고 있음(63% 내외)
 - 1인당 GDP 4만 달러 국가들의 2012년 평균 고용율은 69.3%로, 우리나라의 63.6%에 비해 월등히 높음
 - 우리 정부는 이에 대한 대응으로 양질의 시간제 일자리를 창출·확산하는 방안을 제시하고 있음(2012년 149만 개 → 2017년 242만 개 목표)

- 세계적으로 유연안전성 확보가 고용시장의 정책 및 패러다임의 새로운 추세로 확대되고 있음
 - 유연안전성은 유연성(flexibility)과 안전성(security)을 동시에 추구하는 것으로, EU 등 선진국을 중심으로 새로운 사회경제 패러다임이자 정책모델로 채택되고 있음
 - 이에, 새로운 근무유형으로서 FTE(Full-Time Equivalent)에 대한 논의 및 제도화가 활발함

- 국가 고용률 개선과 이를 위한 정부의 시간제 일자리 창출 정책에 발맞추어, 교육부의 교사에 대한 시간선택제 일자리 도입 역시 고려가 필요한 시점임
 - 이를 통해 시간선택제 일자리의 공공부문 도입을 선도하여 양질의 시간선택제 일자리에 대한 국민의 편견과 불안을 불식시킬 수 있음
 - 시간선택제 일자리의 민간부문 확산으로 국가 전체적인 우수 일자리 창출에 일조할 수 있음

2. 제도의 필요성 및 목적

2-1 시간선택제교사 제도의 필요성

- 교육환경의 변화에 대응
 - 출산률의 저하에 따라 학생 수는 감소하는 반면, 교육과정에 대한 요구는 점점 다양해지고 있어, 교사의 효율
 - 특히 농어촌 및 소규모 학교, 소수 교과목의 운영은 정규직 전일제 교사만으로는 한계가 있음(철학·농업·전기·아랍어 등 14개 교과목은 2002년 이후 신규교사 선발이 없음)

- 교육의 책무성 확보 필요
 - 육아 등의 사유로 인한 휴직자가 증가 추세이며, 이에 따른 결원 보충 등을 위해 기간제교사의 채용도 증가하고 있음

〈표-1〉 휴직자 및 기간제교사 추이

연도	휴직자 계	육아휴직	간병휴직	학업휴직	기간제교사
2004	4,478 (1.2%)	3,688	364	426	14,412(3.4%) ¹⁾
2009	8,471 (2.1%)	7,846	309	316	25,414(5.6%)
2013	16,825 (3.9%)	16,020	617	188	44,970(9.3%)

- 계약직 기간제교사는 국가가 수여하는 ‘교사자격증’ 소지자로서 그 자질은 검증된 상태이나, 신분이 불안하여 안정적인 환경에서 학생교육이 어렵고 교육의 책무성 확보는 약화됨

1) 2005년 기준

2-2 시간선택제 교사 제도의 목적

- 시간선택제 교사 제도를 통해 다양한 교육과정 제공으로 학생 맞춤형 교육 실현
 - 교육과정 다양화에 부응하여 학교별 특성에 맞는 교육과정 운영이 가능하도록 학교 운영의 탄력성과 유연성 도모
 - 수업시수가 많지 않은 교과목들도 학생들이 원하는 경우 개설이 가능해짐으로써 학생들의 학습권 보장

- 교사에게 경력단절 없는 근무여건 제공을 통해 교원복지 실현 가능
 - 육아·간병·학업 등이 필요한 교사들에게 경력단절 없이 직장과 가정을 병행할 수 있는 선택의 기회 제공. 조직관리 및 비용효율성 측면에서 효과적인 대응이 가능함
 - 특히 여성 비율이 높은 교직의 특성에 맞는 다양한 근무형태를 제공함으로써 경력단절 여성 발생 방지(2013년 4월 여성교원은 65.3%)

- 근무유형 다양화로 개인의 직업 선택 기회를 확대
 - 사회 변화추세에 따른 다양한 근무형태를 학생들에게 제시함으로써 학생들의 사회적응력 제고
 - 공무원에 대한 선제적인 제도의 도입을 통해 국가 전체 일자리에 있어 시간선택제가 갖는 부정적인 이미지를 제고할 수 있음
 - 개인이 희망하는 경우 시간선택제 근무가 가능해짐으로써 개인의 삶의 주기에 부합하는 스마트워크 추구 가능

II | 우리나라 및 해외 교사 제도 현황

1. 우리나라 교사 근무유형

1-1 정규직 전일제 교사

- 학교에서 근무하는 대부분의 교사로서, 주 5일 하루 8시간을 기준으로 정년(62세)까지 근무
 - 초·중등 교사 393,933명 (2013. 4 기준 교육통계DB)
 - 교사자격증 소지자를 대상으로 공개 임용시험을 거쳐 선발·임용

1-2 기간제교사

- 결원의 보충, 특정교과의 한시적 담당 등을 위해 기간을 정하여 채용
 - 교사자격증 소지자를 대상으로 학교장이 선발
 - 주 5일 하루 8시간 전일제로 주로 근무
 - 계약기간은 3월에서 1년으로, 최대 3년까지 계약 연장 가능
 - 기간제 교사 44,970명(2013. 4 기준 교육통계DB)
- 기간제 교사 운영의 효과
 - 조현국(2013)은 고등학교에서 기간제 교사의 비율이 학생의 학업성취도에 미치는 영향을 한국교육고용패널(KEEP)을 활용하여 분석하였음²⁾

2) 조현국. (2013). 학교 유형별 기간제 교사가 학업성취도에 미치는 영향 분석. 경제학연구, 61(2), 5-29.

- 그 결과, 공립학교는 기간제 교사가 언어, 외국어 영역의 학업성취도에는 부정적인 영향을 미치나, 사립학교에서는 긍정적인 영향을 미침. 공립학교에서는 기간제 교사 비율이 학교만족도에 영향을 주지 않으나, 사립학교에서는 비율이 높아짐에 따라 학교 만족도도 역시 높아짐
- 이상의 결과는 사립학교에서는 기간제 교사가 정교사로 전환될 가능성이 있으나, 공립학교에서는 그렇지 않기 때문으로 이해됨
- 이러한 내용은 김현지(2012)의 연구에서도 확인할 수 있는데,³⁾ 수업 지도 및 학교 내외의 업무 권한에 있어 차별대우로 인한 스트레스, 학부모·학생 등 학교 환경에 많은 눈치를 보는 문제, 과중한 업무가 몰리는 문제 등 불안정한 신분으로 인한 사회적·학문적 손실이 크다는 것을 알 수 있음
- 그러므로 시간선택제 교사 제도의 도입과 운영에 대한 부작용을 최소화 하고 운영의 효과성을 높이기 위해서는 고용 안정 및 처우의 동등성에 대한 보장 문제를 고려할 필요가 있음

1-3 강사

- 정원 외에 교육과정의 효율적인 운영을 위하여 제도의 취지에 적합한 자를 일시적으로 교사로 활용
 - 학교장이 「근로기준법」에 따라 강사와 근로계약을 체결하며, 교사자격증 미소지자도 채용 가능
 - 강사는 교사자격증을 소지할 필요가 없으나, 최근 창의적 체험활동을 위한 문화예술교육분야의 강사는 대부분 교사자격증 소지를 원칙으로 하고 있어, 교사자격증 유무로 기간제 교사와 강사를 구분하기 어려움⁴⁾

3) 김현지. (2012). 기간제 중등체육교사의 직무스트레스 형성에 관한 근거이론적 해석. 한국체육과학회지, 21(6), 983-991.

4) 박창언. (2012). 기간제 교원에 대한 법적 문제와 과제. 교육법학연구, 24(1), 47-69.

2. 해외 시간선택제 교사 제도

2-1 주요국의 시간선택제 교사 제도 추세

○ 영국

- 정규직 시간선택제 교사의 비율이 지속적으로 증가하고 있으며, 시간선택제가 전일제에 비해 불이익을 받지 않도록 법적 보호 장치 존재
- 영국 교육표준행정청(OFSTED, 1994)은 파트타임 교사들의 업무의 질이 전국 평균보다 높고, 학생 성취도에도 긍정적 영향을 주는 것으로 평가

〈표-3〉 영국 학교의 시간선택제 교사 현황 (FTE 기준)

(단위 : 천명, 2012)

구 분	유치원/초등학교	중등학교	특수학교
전일제 교사	158.8	117.3	11.8
시간선택제 교사	31.9(16.7%)	15.3(11.5%)	2.1(15.1%)
합 계	190.7	132.7	13.9

(자료 : School workforce in England)

○ 네덜란드

- 교육부문의 시간선택제 교사 비율이 매우 높은 편이며, 전일제가 시간선택제로 전환을 요구할 수 있는 권리가 있고 시간선택제도 전일제로 전환하는 것이 가능

〈표-4〉 네덜란드 학교의 시간선택제 교사 현황

(단위 : 명, %)

연 도	초등학교 교사		중등학교 교사	
	시간선택제	전일제	시간선택제	전일제
2008	63,356 (53.2)	55,722 (46.8)	26,549 (35.2)	48,934 (64.8)
2010	68,549 (55.7)	54,390 (44.3)	27,426 (35.7)	49,285 (64.3)
2012	68,129 (59.1)	47,133 (40.9)	27,117 (36.4)	47,308 (63.6)

(자료 : 네덜란드 교육문화부, 2013)

○ 미국

- 정규 교원들의 상당수는 계약에 의해 임용되며, 정규교원도 본인이 희망하면 part-time 근무를 할 수 있음

2-2 제도 운용 사례 : 호주

- 시간선택제 교사 제도 목적
 - 정년보장을 확보해놓은 상태에서 근무시간에 다양한 패턴을 적용할 수 있도록 하기 위함
 - 경력단절을 방지함
 - 유급 출산휴가 기간이 끝난 이후 육아휴직의 방편
- 운영
 - 시간선택제 교사의 업무량은 전일제 교사의 업무량의 0.2에서 0.8배에 해당하는 주당 1일에서 4일의 범위
 - 시간선택제 교사 직위는 job sharing의 개념을 이용해 이전의 전일제 교사 자리를 분리시켜 만드는 것이 가능하며, 임시 교사(강사)나 무급휴가, 무급육아휴직 등으로 인한 공석을 활용해 운영하는 것도 가능함
 - 시간선택제 교사는 교과 선생과 특수분야 모두 적용 가능함
 - 시간선택제 교사로 근무한 자는 3년을 근무한 이후에 다른 시간선택제 교사 직위나 전일제 교사 직위로 이동할 권리가 생김
- 시간선택제 지원
 - 현직 전일제 교사, 임시 교사 또는 기간제 교사로서 전일제 또는 시간선택제 교사의 요건을 갖춘 자, 재임용 또는 임용을 준비하는 자가 지원 가능함
 - 현재 해당하는 과목이나 특수 분야의 실무 경험이 있거나 그에 합당한 교육을 수료한 상태이어야 함
 - 각 학교의 학교장에 의해서 승인이 반드시 이뤄져야하기 때문에, 조건을 충족했다고 하더라도 무조건 시간선택제 교사 직위를 보장받을 수 있는 것은 아님

- 시간선택제 교사가 학교 측의 사정이 아닌 개인적인 사정에 의해서 시간 등의 조정을 희망하는 경우는 한 학교에서 다른 학교로 이직하는 상황에서만 허용됨

○ 권리

- 전일제 교사가 시간선택제 교사로 전환한 경우 기존의 근속기간은 인정 되지만, 그 이후로 축적되는 장기근속휴가 권리는 비율에 따라 적용됨
- 유급 출산휴가는 근무기간에 비례하여 적용되며, 시간선택제 교사가 출산휴가를 떠나더라도 돌아올 때에 전일제 교사와 마찬가지로 이전의 직위를 보장받음
- 시간선택제 교사도 승진에 지원할 수 있으며, 승진 직위가 전일제 직위라면 시간선택제 교사는 전일제 근무를 준비해야 함

2-3 시사점

- 외국 주요국의 경우 정규직의 유형이 전일제뿐만 아니라 본인이 희망하는 시간이나 요일만큼 근무하는 시간선택제 근무유형이 정착되어 있음
- 시간선택제 교사에게도 전일제 교사와 신분보장이나 역할 등에 전혀 차별이나 차등이 없이 동등한 기준을 적용하고 있어 교육에 몰입할 수 있도록 제도를 구비하고 있음
- 특히, 공공부문 중 여성의 비율이 높은 교육부문의 시간선택제 교사 비율이 증가하고 있으며, 이를 정부 차원에서도 적극 지원하고 있음

Ⅲ | 시간선택제 교사 제도 도입방안

1. 개념

- 전일제 교사와 동등한 자격과 지위를 가지는 정규직 교육공무원으로 주 2일 또는 3일 하루 8시간 근무하면서 ‘학생 교육활동과 상담, 생활지도 등’을 담당하는 교사
 - 정규직 교육공무원: 전일제 교사와 동등한 자격과 지위를 가짐
 - 근무시간: 주 2일 또는 3일 하루 8시간
 - 담당 업무: 학생 교육활동과 상담, 생활지도 등

2. 시간선택제 교사의 지위 및 복무

2-1 신분보장

- 시간선택제 교사의 직을 담보하여 안정적으로 수업과 생활지도 등에 전념하도록 하기 위해 전일제 교사와 동등한 신분보장이 필요함
- 법적 지위: 정규직 교육공무원(국가공무원)
 - 시간선택제 교사도 전일제 교사와 같이 「초·중등교육법」 제19조, 「교육공무원법」 제2조·제30조에 근거한 교사
- 정년: 전일제 교사와 동등하게 정년(62세) 보장
- 승진: 근무경력에 비례하여 보장
- 보수·연금: 당해 호봉을 적용하되 근무요일에 비례토록 하고, 공무원연금 적용⁵⁾

〈표-5〉 교사유형 관련 역대제도 비교

구 분	시간선택제 교사	중초교사	영어회화전문강사
목 적	교원 복지 실현 및 다양한 교육기회 확대	교원 정년단축에 따른 초등교사 부족 문제 해소	실용영어교육 강화
신 분	정규직 교육공무원	정규직 교육공무원	계약직 강사 (1년, 최대 4년)
자 격	해당 학교급별 교사자격증 소지	중등교사 자격증 소지자를 초등교사로 임용	교사자격증이 없어도 가능

2-2 직무 및 복무

가) 원칙

- 시간선택제 경력직 공무원 혹은 시간선택제 교사를 도입하고 있는 외국의 경우 인력 관리 및 복무 규정 면에서 전일제 경력직과의 차별을 하지 않는 것이 일반적임. 특히, 시간제 노동에 관해 규정하고 있는 국제노동기구(ILO)의 Convention 175에 따르면, 전일제 노동과의 비례성(proportionality)과 비차별성(non-discrimination)의 원칙에 입각하여 시간제 노동에 대한 대우를 정하도록 제한함
 - 비례성: 원칙적으로는 연금, 휴가, 연수 등 복무 및 인사관리 규정을 근무시간에 비례하여 산정하고 적용하는 것이 원칙. 단, 수업이라는 교사의 업무 특성을 고려하여 담당 수업시수 등을 고려하여 보수 수준 산정 필요
 - 비차별성: 학생 수업, 상담 및 생활지도를 담당하는 특성 상 근무시간을 제외하고는 전일제 교사와 동등한 법적 지위 및 권한과 책임을 부여. 즉, 보수·퇴직·연금·연수 등 복무 및 인사관리 측면과 학생 지도 등 권한과 책임에서 전일제 교사와 동일한 규정 적용. 단, 도입유형에 따라(전환/신규) 적용 범위를 다르게 할 지 여부는 별도 검토 필요
 - 다만, 몇몇 복무 기준은 채용 방식(즉, 기존 전일제 교사의 시간선택제 전환 혹은 시간선택제 교사 신규채용)에 따라 구분해서 적용할 필요 있음

5) 연금기금의 안정성 측면에서 공무원 연금의 적용이 가능한지에 대한 고려가 필요하나, 시간선택제 교사가 정규 직교사와 동일한 지위와 자격을 갖추었다는 점에서 적용에 대해 긍정적으로 검토할 필요가 있음

나) 직무·역할

- 교육공무원이기에 법령이 정하는 바에 따라 학생 교육 활동, 상담 및 생활지도 담당
 - 교육활동은 수업준비, 수업 실시, 학생평가, 창체활동(동아리지도, 봉사활동) 등을 포함하며, 희망에 따라 방과후 강의 활동도 가능
 - 교직원회의, 동료장학 활동 모두 전일제교사와 동등하게 참여⁶⁾

다) 복무

- 근무형태: 주 2일 또는 3일 전일(1일 8시간) 근무
 - 단, 교육감이 필요하다고 인정하는 특별한 경우 다른 근무형태 가능
 - 학교 교육과정 운영상 필요시 초과근무 가능하며, 근무시간 유연화로 업무에 대한 집중도가 높아져 수업의 질이 제고될 수 있음
- 배치: 학년 단위로 학교교육과정을 고려하여 시도교육감이 배치
 - 매학년 초 배치하여 학생상담 및 생활지도의 단절성 극복
- 겸직: 학생교육에 지장이 없고 교사로서의 품위를 손상시키지 않는 범위 내에서 제한적으로 허용하되, 학원강사·과외교습자·다단계 판매원 등 금지
 - 신규채용교사: 근무시간 이 외에는 기관장 허가 하에 타 학교의 시간강사나 방과 후 강사로의 겸직 허용
 - 전환교사: 전환 허용사유(육아·간병·학업 등)에 위배되므로 금지
- 연가·휴직 등은 근무경력에 비례하여 보장하며, 교육과정 운영상 필요한 경우 전보 기간 별도 적용

6) 교사 업무의 특성을 반영하여 수업 외에 학생지도 등 가능하다는 장점이 있으나, 시간선택제 교사에게 행정업무 부담이 가중될 우려가 있음. 그러므로 수업뿐만 아니라 생활지도 및 행정업무까지 근무시간에 포함하여 실시하되 기존 교사의 근무시간 중 담당 수업시수 비율 등을 고려하여 시간선택제 교사의 근무시간과 담당 수업시수 가이드라인 설정 필요

라) 보수 및 수당

- 보수 및 수당은 「공무원 보수규정」 제30조의3과 「공무원 수당 등에 관한 규정」 제22조 등을 참고하여 종류에 따라 구분해서 살펴볼 필요가 있음
 - 기본급과 정근수당: 수업시수 비율 등을 고려하여 근무시간에 비례하여 산정 필요
 - 정액급식비: 근무일수에 비례하여 산정 필요
 - 맞춤형 복지비, 가족수당, 교직수당 등: 전일제 교사와 동일하게 지급 필요
 - 호봉 승급: 근무시간에 비례하여 인정 필요(단, 전환의 경우에는 시간선택제 근무 최초 1년간은 100% 인정 필요)
- 전일제 교사는 방학 기간도 근무시간으로 인정하고 보수를 지급하고 있고, 기간제 교사도 6개월 이상 임용시 특별한 사정이 없는 한 방학기간 중에도 임용하고 보수를 지급하고 있으므로 시간선택제 교사도 원칙적으로는 방학 중에도 임용하고 근무시간에 비례해서 보수를 지급하는 것이 바람직할 것임

마) 승진 및 정년

- 시간선택제 교사의 승진 시스템은 전일제 교사와 같이 구성하되, 승진소요최저연수는 근무시간에 비례하여 인정하는 것이 바람직함
 - 일반직 시간선택제 전환공무원의 경우에는 시간선택제 전환 후 1년간 근무시간에 관계없이 재직기간을 전일제처럼 100% 반영하고, 1년 초과시 부터 근무시간에 비례하여 인정하고 있음
 - 또한, 승진에 필요한 교육훈련시간 산정시 '당해계급 근무년수'는 승진소요최저연수 산정방식(근무시간에 비례)을 적용함이 바람직
- 정년
 - 전일제 교사와 같이 62세로 규정함이 바람직

바) 성과관리 및 경력관리

- 시간선택제 교사도 전일제 교사와 동등하게 처리하는 것이 바람직함
 - 즉, 전일제 교사와 마찬가지로 교원능력개발평가, 근무성적평정, 다면평가 등을 동일하게 실시함을 원칙으로 함
 - 단, 2인 이상이 분담하여 업무 수행시 개인별로 성과관리 및 성과급 지급이 바람직
- 전일제 및 기간제 교사와 마찬가지로 근무기간(근무시간에 비례)을 호봉승급기간 및 교육경력으로 산입하는 것이 바람직

〈표-6〉 전일제·시간선택제 교사 신분 보장내용 비교

구분	기 언론보도 내용	정규직 교사	
		시간선택제 교사	전일제 교사
법적지위	비정규직 강사	정규직 교육공무원	좌 동
임무역할	수업만 실시 (생활지도, 인성교육 곤란)	교육활동*, 상담, 생활지도 등 * 수업준비, 수업실시, 학생평가, 창체활동 등 모두 포함	좌 동
채용방법	임용시험 미실시	공개경쟁 임용시험 * 전일제교사와 동일한 시험과목, 동일 시기에 실시	좌 동
근무형태	하루 4시간만 근무	전일(全日)제 (다만, 시도교육감이 인정하는 특별한 경우 다른 근무형태 가능)	전일(全日)제
근무시간	주 5일, 일일 4시간	주 2일 또는 3일, 1일 8시간	주 5일, 1일 8시간
보 수	최저임금에도 못 미치는 수준	당해 호봉을 적용하되, 근무요일(시간)에 비례하여 산정*	당해 호봉 적용
검 직	학원강사, 과외 등 겸직 가능	학원강사, 과외교습자, 다단계 판매원 등 금지 기타 겸직도 기관장 허가 필요	좌 동

* 최저임금은 시간당 최소임금의 의미로서, 정규직 시간선택제 교사의 시간당 임금은 같은 호봉의 전일제 교사와 동일

3. 유형

- 시간선택제 교사 제도의 적용 대상은 크게 현직 교사와 예비 교사로 구분할 수 있음
 - 현직 교사는 현재 전일제 교사로 학교 현장에 근무하고 있는 교사를 의미함. 시간선택제 교사 제도 적용 시, 전환이 되는 것임
 - 예비 교사는 교사양성과정에 재학 중인 학생 또는 교사자격증을 취득하고 교사임용을 준비하고 있고 있는 사람을 의미하며, 시간선택제 교사로 신규채용 될 수 있음

3-1 전환

가) 대상 및 분야

- 휴직과 마찬가지로 전일제 교사 중 육아·가족 간병·학업 등 사유가 분명하고 시간선택제로 전환을 희망하는 자에 한정함⁷⁾
 - 경제적 사정으로 인한 전환은 불가능한 것으로 설정함
 - 교과 및 ·비교과⁸⁾ 전 분야에 전환을 허용

나) 전환 방법 및 기간

- 전환을 신청하면 학교장 추천을 거쳐 시도교육감 시간선택제 전환교사로 선발·임용
 - 학교교육과정 운영상 지장이 없고 전환 신청 사유가 타당하다고 인정할 경우 임명
 - 교육과정 운영·정원 관리 등을 위해 필요한 경우 전환 시기 등을 조정 가능

7) 실제 시간선택제 교사 제도를 운영하는 주요 국가의 사례에서도 이러한 목적으로 주로 운영되고 있음. 다만 다른 교사에게 업무가 과다하게 부과되지 않도록 해야 하고, 학교공동체 구성원들의 시간선택제 교사 제도에 대한 이해가 바탕이 되어야 함

8) 비교과 교사는 교과 교사의 상대적 개념으로 정규교과목을 담당하지 않는 교사를 의미함. 보건교사, 사서교사, 영양교사는 통상적으로 비교과 교사로 지칭되고 있음(교육과학기술부, 2012). 비교과 교사의 직무는 독립된 영역의 고유성을 가지고 있는 것이 특징이므로, 시간선택제의 job sharing 측면에서 보면, 학교급에 상관없이 업무 공백이 없는 조건에서 도입이 가능함

- 전환 허용 시기
 - 매 학년도 3월 1일을 기준으로 하되,⁹⁾ 교육과정 운영상 필요하고 대체인력이 있는 경우에는 매 학년도 9월 1일에 제한적으로 임용도 가능
 - 다만, 전환 허용 신청기간은 그 빈자리 교사를 배치하기 위해 전환시기 3~5개월 전으로 정할 필요가 있음
- 전환 기간은 일정기간(3년)으로 하되, 추가로 재승인 가능
 - 학생들의 안정적인 교육 환경 제공과 전환 후 그 빈자리를 채운 정규직 시간선택제 교사의 역할을 고려하여 전환 임용기간 동안에는 전일제 교사로의 재전환은 원칙적으로 금지
 - 다만 학교 교육과정 운영·정원 관리 등을 위해 필요하고 본인이 희망하는 경우에 한해 시간선택제 전환교사 임용기간 단축도 가능
- 전환 임명기간이 종료 후
 - 전일제 교사로 재전환을 보장해야 안심하고 전환을 희망할 수 있으며 재전환을 보장해야 함
 - 교육과정 운영·정원 관리 등의 사유로 전일제 교사로의 재전환 임용의 연기가 불가피한 경우, 이를 사전에 공지하여 개인의 선택권 보장과 동시에 학교운영의 유연성을 동시에 고려할 필요성이 있음
- 전일제 교사가 전환하고 남은 그 빈자리를 정규직 교사로 임용
 - 시간선택제 공무원의 경우 전일제 공무원의 시간선택제 전환시 대체인력을 한시임기제 공무원으로 채용하고 있으나, 학생들을 가르치는 교사의 경우 기존교사의 복리를 위해 교육의 질 저하를 초래할 수는 없음
 - 따라서 정규직 교사를 대체인력으로 충원하는 것이 바람직하며, 정규직 시간선택제 또는 전일제 교사 등을 고려할 필요가 있음
 - 학교 교육과정 운영 등을 고려하여 시도교육청에서 적절히 배치하는 것이 필요

9) 교 현장의 혼란을 최소화하기 위해서는 학기 단위 보다는 학년 단위로 전환을 인정함이 상대적으로 효과적일 것으로 판단됨

3-2 신규채용

가) 대상 및 선발방법

- 교사자격증 소지자 중 시간선택제 교사를 희망·선택하는 자를 대상으로 함
- 선발분야
 - 초등분야는 교과전담교사를, 중등분야는 교육과정상 수업시수가 적은 소수과목·전공 불일치·순회교사 채용 과목을 우선 고려
- 선발방법
 - 정규직 교육공무원이므로 공개경쟁 임용시험을 거쳐야 함
 - 시간선택제 교사를 희망·선택하는 자를 대상으로 응시자를 공모
 - 전일제교사 임용시험과 동일한 과목, 수준 및 절차를 거쳐 선발¹⁰⁾
- 임용시기
 - 매 학년도 3월 1일을 기준으로 하되, 교육과정 운영 등을 위해 불가피할 경우 학기 단위도 가능

나) 전일제 교사로의 전환 허용방안

- 시간선택제 교사도 전일제교사와 동등한 자격·수준 및 동일한 시험을 거쳐 임용된 자임
 - 전일제·시간선택제는 휴직과 같이 개인 사정상 필요한 경우 선택할 수 있는 근무형태의 하나임
 - 전일제·시간선택제 교사 자질의 동등성 확보를 통해 이것이 가능함

10) 정규직 전일제 교사 임용과 동일한 완전 공개경쟁 임용시험 형태를 통해 시간선택제 교사에 대한 부정적 이미지를 불식시킬 수 있을 것임
전일제와 다른 시기에 시험을 별도로 실시한다면 응시 기회를 한 번 더 가질 수 있는 장점이 있으나, 이 경우 정규 교사 시험과 비교해서 상대적으로 능력이 떨어진다는 식의 '2부 시험' 같은 낙인을 받을 가능성이 존재

- 신규로 채용된 시간선택제 교사에 대해 전환교사와 동등하게 일정한 기간(3년~5년)이 경과한 후 전일제 교사로 전환이 보장되어야 함
 - 다만, 교육과정 운영·정원 관리 등을 위해 특별한 필요가 있는 경우 별도의 기간(5년 이상)을 설정하거나 전환 없는 시간선택제 교사 임용 가능
 - 또한 교육과정 운영상 전일제 교사 필요성이 적어 전환이 어려운 교과목(예: 수업시수가 적은 과목 등)은 신규 채용·임용 시에 사전에 공지하여 선택에 혼란이 발생하지 않도록 조치가 필요함
- 전환 자격사항
 - 정원범위 내에서, 담당 과목의 신규 증원 또는 전환교사의 빈자리가 있고, 시간선택제 교사로 일정 근무기간을 경과한 자가 전환을 희망하는 경우 허용
 - 정원보다 희망자가 많을 경우 근무경력, 근무실적 등으로 종합하여 전환하는 방안이 필요함
 - 시간선택제로 신규 채용된 교사가 전일제 전환 후, 시간선택제로 재전환을 희망하는 경우에도 전환 사유에 부합하는 경우만 허용

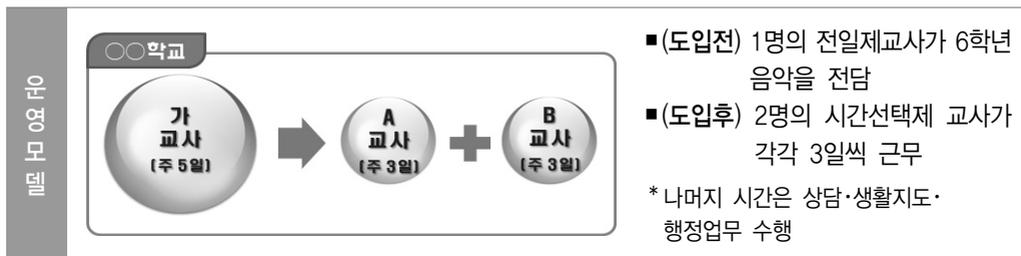
IV | 운영 방안

1. 학교 급별 운영(안)

1-1 초등학교 모델

- 학교 교육과정 운영 등을 고려하여 적절히 배치하되, 교과전담교사 우선 고려

〈표-7〉 초등 교과전담 운영모델 예시



- 시간선택제 교사(A·B)가 주3일 근무를 희망하고, 학교장이 허가한 경우 학교 입장에서는 1일만큼 인력을 더 확보하는 효과

1-2 중·고등학교 모델

- 학교 규모·교육과정 운영 등을 고려하여 적절히 배치하되, 전공 불일치교사·순회교사 등 우선 고려

〈표-8〉 중등 운영모델 예시

대규모 학교		<ul style="list-style-type: none"> ■ (도입전) 1명의 전일제 교사가 담당 ■ (도입후) 2명의 시간선택제 교사가 수업시수를 나누어 담당 * 나머지 시간은 상담·생활지도·행정업무 수행
전공 불일치 교사		<ul style="list-style-type: none"> ■ (도입전) 1명의 전일제 교사가 2개의 과목 담당 ■ (도입후) 2명의 시간선택제 교사가 각각의 과목 담당 * 나머지 시간은 상담·생활지도·행정업무 수행
순회 교사		<ul style="list-style-type: none"> ■ (도입전) 1명의 전일제 교사가 2개의 학교 담당 ■ (도입후) 2명의 시간선택제 교사가 한 학교씩 각각 담당 * 나머지 시간은 상담·생활지도·행정업무 수행

- 시간선택제 교사(A·B)가 주3일 근무를 희망하고, 학교장이 허가한 경우 학교 입장에서는 1일만큼 인력을 더 확보하는 효과

2. 전문성 확보 방안

- 시간선택제 교사 임용시험 합격자를 대상으로 하여 전일제교사 합격자와 합동으로 ‘신규임용예정교사 직무연수’ 실시
 - 국가관·역사관, 공직윤리 등 기본소양 교육과 교수학습 등 역량 강화 연수 실시
- 전일제 교사와 동등한 연수기회 제공
 - 연수기관에서 이루어지는 자격연수·직무연수·특별연수 대상에 시간선택제 교사도 포함하며, 연수시간 기준(예 : 의무연수 60시간 이상)은 원칙적으로 전일제와 동일하게 적용
 - 자격연수를 위한 「초·중등교육법」 별표 1·별표 2의 경력요건이 “했수(예 : 3년)”로 표기되어 있는 바, 시간선택제 교사의 경우 그에 상응하는 시간이 경과한 자료 함
- 단위학교 중심으로 이루어지는 자율장학·컨설팅장학·연구수업·교과교육연구회 등에 동등하게 참여

V | 과제 및 제언

1. 기대효과

	도입 전		도입 후
학 생	<ul style="list-style-type: none"> • 학생이 원하는 선택교과 미개설로 교과목 선택에 제한 • 교사 일인의 관점으로 학생 개개인의 소질과 적성 파악에 한계 • 소규모 학교에서는 전공불일치 교사 수업 실시 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 학생이 원하는 다양한 교과 선택 가능 • 다양한 교사가 다각적인 관점에서 소질과 적성 개발 지원 가능 • 소규모학교에서 전공과목의 교사로부터 수업 가능
학부모	<ul style="list-style-type: none"> • 한 명의 교사에게만 상담 • 육아휴직 교사 충원을 위해 기간제 교사 채용으로 교육의 질 저하 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 교사에게 상담 가능 • 휴직 대신 시간선택제 전환시 대체인력으로 정규 교사를 채용함으로써 교육의 질 유지
교 사	<ul style="list-style-type: none"> • 학교 또는 가정 한쪽에 매몰되어야 하는 근무형태 • 일률적, 획일적 근무형태 • 휴직으로 인한 경력 단절 • 근무외 시간을 활용한 다양한 활동 기회 부족 • 장시간 (주5일) 수업에 따른 집중도 약화 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 개인·가정생활과 일의 적절한 균형 • 개인별 여건을 고려한 다양한 근무유형 제공 • 경력단절 없이 직장 생활 가능 • 근무외 시간을 활용한 교과 전문성 향상 기회 • 근무시간 유연화로 업무에 대한 집중도가 높아짐
학 교	<ul style="list-style-type: none"> • 단조로운 인력 구조 운영으로 조직의 창의성 미흡 • 획일적 근무형태로 업무 효율 저하 • 표시과목 불일치 발생시에도 탄력적인 인력 배치 불가 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 인력 다양성 확대로 조직의 창의성 향상 • 학교여건에 맞는 다양한 근무형태 도입으로 업무 효율성 향상 • 표시과목 불일치 해소 가능
사 회	<ul style="list-style-type: none"> • 결원에 따른 인력충원으로 일자리 향상 효과 미흡 • 획일적 인력 운용으로 효율성 저하 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 일자리 창출 및 다양한 인력 운용 가능 • 다양한 인력재배치를 통한 효율성 증가

2. 제언

- 정규직 교사의 근무유형을 다변화하여 학생에게 필요한 다양한 교육을 제공할 수 있도록 시스템 변화를 고민할 시점임
 - 전일제 교사와 차별 없는 시간선택제 교사 제도를 적절히 활용하는 그 해답이 될 수 있음
 - 소질과 적성이 다양한 학생에게 꿈과 끼를 키우는 맞춤형 행복교육을 위한 창조적 교육시스템의 기반이 될 수 있음
- 시간선택제 공무원 제도가 활성화되기 위해 필요한 방향으로 선행연구에서는 다음과 같은 사항을 강조하고 있음¹¹⁾
 - 시간제 근무제도와 같은 유연근무제가 정착될 수 있는 탄력적이고 융통성 있는 조직문화가 요청됨
 - 시간제근무와 같은 유연근무제가 정착할 수 있도록 보다 근본적인 성과중심의 조직문화가 형성되어야 함
 - 출산휴가 및 육아휴직 등의 대체인력을 활성화하기 위해 영국이나 미국과 같이 시간제 공무원을 적극적으로 충원하는 것이 필요함
 - 시간제 근무제의 시행으로 불이익을 받지 않을 뿐 아니라, 적절한 인센티브를 제공할 필요가 있음
- 최근 교직단체 등의 반대 여론을 감안하여, 학교 현장에 안착할 수 있도록 정부에서는 교직사회의 갈등을 완화하기 위해 기존교사의 시간선택제 전환도 특별한 사유가 있고 학교 운영에 지장을 초래하지 않는 범위에서 전환 규모를 정할 필요가 있음
 - 아울러, 시간선택제 교사제도 도입이 성공적인 정책이 되기 위해서는 추가적인 교원 정원을 확보하여, 교과전담이거나 현장에서 필요한 소수과목교사·전공불일치교사·순회교사에 우선 배치 임용하는 단계적 전략도 병행해야 할 것으로 보임
 - 또한 올해는 기존 전일제 교사의 시간선택제 교사로의 전환을 우선 추진하고, 내년엔 신규채용 시간선택제 교사를 임용하는 방안을 검토할 필요도 있음

11) 배귀희. (2011). 우리나라 공직사회 시간제 근무제도의 발전방안을 위한 탐색적 연구: 영국과 미국의 제도분석을 중심으로. 한국인사행정학회보, 10(3), 259-284.

{ MEMO }

{ MEMO }

Lined area for writing notes.

{ MEMO }

{ MEMO }

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

{ MEMO }

Lined area for writing a memo.

{ MEMO }

Horizontal dashed lines for writing.

{ MEMO }

A series of horizontal dashed lines for writing.