

공무원
인권교육
길라잡이

공무원 인권교육 길라잡이

2018년 10월 10일 초판 발행. 《공무원 인권교육 길라잡이》는 2017년 국가인권위원회가 기획, 발주하고 평화인권교육센터가 수행한 ‘공무원 인권교육 길라잡이 개발 연구용역’ 결과물을 바탕으로 발간하였습니다. 연구용역은 박근덕(평화인권교육센터 대표)이 연구책임을 맡고, 김명량(성신여자대학교), 노현수(한국방송통신대학교)가 연구원으로, 최성윤(평화인권교육센터 활동가)이 실무를 맡아 진행하였습니다. 본 길라잡이는 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획(2010~2014)에서 제시하고 제3차 행동계획(2015~2019)에서 재확인하고 있는 공무원에 대한 인권교육 지침을 기준으로, 현재 국내에 진행되고 있는 공무원 인권교육 및 공무원 교육 체계를 반영하여 실제 적용에 용이하도록 구성하였습니다. 이 책은 교육 교재로 국가인권위원회의 공식 입장과 다를 수 있으며, 비매품입니다.

표지에 쓰인 이미지는 이성표의 그림이고, 표지 및 본문 디자인은 산티출판사 김재은이, 인쇄는 수이북스가 하였습니다.

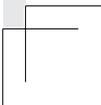
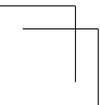
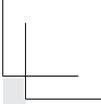
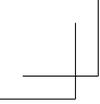
국가인권위원회 주소는 서울특별시 삼일대로 340 나라키움저동빌딩 13층이고, 담당부서는 인권교육기획과이며, 전화는 02-2125-9853입니다.

ISBN: 978-89-6114-630-2 93350

공무원 인권교육 길라잡이

박근덕 · 김명랑 지음





인권교육에서의 용어 정리

본 길라잡이에서는 인권교육에 대한 몇 가지 용어를 의도적으로 아래와 같이 사용하고 있다.

• 교육과 학습

인권교육에서의 기본 원칙 중 하나가 '교육 참여자 중심'이다. 교육 목적이 특정 지식과 가치의 전달 등에 있더라도 강사나 운영진에 의한 교육이기보다는 참여자의 요구나 이해에서 출발해야 한다. 그러므로 인권교육은 교육과정이라기보다는 참여자의 학습과정이라고 규정해야 한다. 그러나 기존 인권교육 자료들이나 행정에서 인권교육이라는 용어를 주로 사용하고 있으므로, 본 길라잡이에서는 인권학습의 의미로 인권교육을 사용한다. 그럼에도 참여자의 역할이나 변화 등을 특별히 강조하고자 하는 경우 인권학습 또는 학습이라는 표현을 사용하여 강조하고 있다.

• 교육대상

현재 공무원 인권교육 대부분이 의무 과정으로 수행되고 있다. 그런 점에서 교육대상이라는 수동적인 표현이 더 맞을 수도 있다. 그러나 인권교육의 설계에서 능동적인 참여와 변화 추구라는 가치를 잊지 않아야 한다. 즉, 보다 능동적인 교육을 위한 환경 구축 및 프로그램의 설계와 운영 등을 추구하여야 한다. 그런 점에서 본 길라잡이에서는 교육대상이라는 표현보다는 교육참여자라는 표현을 사용하고 있다. 본 길라잡이에서는 교육대상 또는 교육대상자라는 표현은 교육계획상의 교육대상자 등에 국한하여 사용한다.

• 강사/ 촉진자/ 교육활동가

인권교육을 진행하기 위해 여러 전문가들이 참여하게 된다. 기획 및 설계나 운영, 평가를 제외하면, 인권교육활동을 직접적으로 책임지는 강사나 촉진자 등이 있다. 일반적으로 인권의 내용을 설명하는 강사나 교육참여자들의 이야기나 참여를 통해 인권교육을 진행하는 촉진자가 구분되고 있다. 그러나 최근 들어 한 명 이상의 강사나 촉진자가 두 가지 기능을 하나의 교육에 녹여 진행하는 경우가 빈번하다. 그런 점에서 강사나 촉진자로 구분하지 않고 (인권)교육활동가로 통칭하여 사용하고 있다. 단 앞서 제시한 바와 같이 특정 기능을 수행하는 역할에 대해서는 강사/ 촉진자를 구분하였다.

차례

인권교육에서의 용어 정리	5
서문: 《공무원 인권교육 길라잡이》를 내면서	8
《공무원 인권교육 길라잡이》의 구성	10

제1장

공무원 인권교육의 이해

제1절 공무원 인권교육의 목적	14
제2절 공무원 인권교육에서의 원칙	23
제3절 공무원 인권핵심역량	33

제2장

공무원 인권교육과정 구성

제1절 인권교육과정 목표 수립	38
제2절 교육대상별 인권교육과정	46
제3절 공무원 인권교육과정 구성 예시	52
제4절 세부 프로그램 예시	74

제3장

공무원 인권교육과정 운영

제1절 인권교육 운영 계획 수립	86
제2절 인권교육 준비	116
제3절 인권교육 진행	124

제4장

공무원 인권교육 평가

제1절 교육평가 설계	130
제2절 교육목표 대비 평가 방안	135
제3절 교육운영 보고서 예시	139
제4절 교육평가보고서 구성 예시	142

부록

1. 공무원 인권교육 길라잡이 양식 모음	146
2. 지방자치단체 관련 인권 결정례 모음	158
3. 인권 용어 해설	170
4. 인권 FAQ	180
5. 인권적 학습 방법	189
6. 관련 자료원	207

서문

《공무원 인권교육 길라잡이》를 내면서

전 세계 국가에서 인권은 중요한 실천 가치로서 자리 잡아가고 있으며, 우리나라의 경우 일부 지방자치단체에서 인권조례의 제정, 시민참여 인 권위원회 구성 및 인권구제절차 등을 구성하여 실천하고 있다. 또한 조직 내 주요부서 담당자들로 인권행정TF를 구성하여 행정 전반에서의 실천 력을 증대시키는 사례도 나타나고 있다.

이처럼 인권행정이 한 발짝씩 모양을 갖추어가고 있는데, 인권 가치 가 실현되는 인권행정으로 자리 잡기 위해서는 인권업무 담당자를 포함 하여 공공영역 전체 종사자의 인권에 대한 이해와 업무에서의 실천이 필 수적이다.

그럼에도 정규교육과정 및 직무과정 등에서 인권에 대한 학습이 거 의 없어, 공공영역 종사자들의 인권에 대한 이해 부족이 인권행정의 확산 에 큰 부담으로 다가오고 있다.

또한 지방자치단체 인권업무 담당자들의 경우, 이와 더불어 인권업무 의 생소함, 평균 6개월 미만이라는 짧은 근무기간 등으로 효과적인 인권 교육의 전개를 더욱 어렵게 하고 있다.

본 길라잡이는 일차적으로 지방자치단체 인권업무담당자들이 공무 원 인권교육 업무 전반을 다루고자 하였다. 여기에는 인권교육의 기획, 계

획 수립, 교육 프로그램 구성, 교육 운영, 그리고 평가 및 개선방안 정리 등을 다루고 있다. 특히 실제 사례 및 양식을 풍부하게 제공함으로써 공무원 인권교육업무 담당자의 고민을 덜어주려는 목적을 가지고 있다.

그럼에도 불구하고 각 지방자치단체별로 여러 상황과 조건이 차이가 있을 수 있다. 그러므로 인권교육 업무의 단계별 전개에서 이에 대한 고려와 여지를 두어야 한다. 예를 들어 해당 주제에 대한 적절한 강사의 섭외가 어려울 수 있으며, 특정 주제 강의와 일반 인권 강의를 결합한 교육 요청도 있을 수 있다. 이를 포함한 FAQ는 따로 정리하였다.

본 길라잡이는 공무원 인권교육 업무 수행을 중심으로 정리하였으며, 필요하다고 생각되는 인권 일반 및 인권교육에 대한 기본적 해설은 부록에 일부 정리하였다.

《공무원 인권교육 길라잡이》의 구성

인권교육은 계획, 운영, 평가라는 세 단계로 진행된다. 본 길라잡이도 이러한 진행단계를 기본 축으로 구성하였으며, 세부적으로 현장에서 고려할 사항을 보완하여 구성하였다.

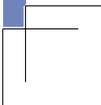
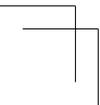
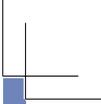
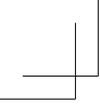
제1장에서는 지방자치단체 인권교육담당자들이 인권교육업무에 대한 전반적 이해를 가지도록 돕고, 공무원 인권교육 사업 기획에서 참고하기 위한 근거를 정리하여 제시하였다.

제2장에서는 계획을 다루고 있으며, 교육대상별 인권교육 목표 수립과 교육과정구성 및 구성 예시를 제공하고 있다. 즉 인권교육 커리큘럼에 대한 내용을 다루고 있다.

제3장에서는 인권교육의 전반적 운영에 대하여 정리하였다. 현 시점에서 인권교육담당자들 대부분이 공무원 인권교육에 관련된 사례나 관련 정보가 절대적으로 부족하다. 이를 위해 인권교육과정을 운영하는 데 실질적인 도움이 되기 위한 사항을 정리하였다.

이와 더불어, 인권적 교육 운영 방안에 대한 설명이 필요하지만, 진행과정과는 별도로 다루어야 하며, 부록에 ‘인권교육방법론’ 등으로 두었다. 부록이지만 인권교육의 세 가지 원칙중 하나인 ‘인권적 방법에 의한 교육’을 놓치지 않기 위해서, 공무원 인권교육 운영 주체는 이 항목을 기준으로 운영하도록 하며, 평가 시에도 이에 대한 항목을 두어 평가하도록 할 필요가 있다.

마지막으로 제4장에서는 인권교육의 평가를 다루고 있다. 평가 설계와 평가 방안 등을 다루고 있으며, 예시를 제시하여 참고하기 편하도록 하였다. 특히 부록에 교육목표별 평가 항목에 대한 예시를 제시하여, 교육 평가 시에 사용할 수 있도록 하였다.



제1장

공무원
인권교육의
이해

제1절 공무원 인권교육의 목적

제2절 공무원 인권교육에서의 원칙

제3절 공무원의 인권핵심역량



공무원 인권교육의 목적

1. 공무원 인권교육의 필요성

공무원은 국가 또는 지방자치단체의 공무를 담당하는 자를 말한다. 헌법 제7조 제1항 및 「국가공무원법」에 의하면 “공무원은 국민 전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다”라고 규정하고 있다.

공무원은 인권주체인 시민과 직접 대면하는 국가기관을 구성하고 있으며, 국민의 인권을 확인하고 보장할 책무를 지고 있다. 또한 지방자치단체의 경우 일상생활에서 시민의 인권을 구체적으로 보장할 필요성이 제기되어 국가적 차원을 넘어 지역적 차원의 과제로 확대되고 있다. 그러한 점에서 공무원이 국민의 인권을 직접 보호하고 증진하기 위해서는 우선적으로 공무원에 대한 인권교육이 필요하다.

국제적으로는 세계인권선언(1948) 전문과 제26조 등에서 인권교육의 필요성을 밝히고 있으며, 비엔나선언(1993) 제20절에서 국가를 인권교육의 책무자로 규정하고 있다. 그리고 이를 근거로 ‘인권교육을 위한 10개년 계획(1994)’을 발표하였다. 그리고 후속으로 구체적인 인권교육을 규정하는 실행계획을 5년 단위로 1995년부터 현재까지 3차에 걸쳐 발표하고 있다.

제2차 세계인권교육프로그램 실행계획(2010~2014)은 공무원에 대한 인권교육을 제시하고 있으며, 제3차 실행계획(2015~2019)은 이를 재확인

하고 있다. 이 실행계획에서 제시된 공무원 인권교육관련 주요 내용은 “II 의 D. 공무원, 법집행관, 군인을 위한 인권훈련 증진행동”에 구체화되고 있다. 제2차 실행계획 D절에서 인권교육의 대상으로 “국가의 행위자로서 자신의 관할권 하의 시민들의 인권의 존중, 보호, 실현의 책임을 갖고 있는 다양한 범주의 성인 전문가”로 규정하고 있으며, 이중 지방자치단체의 영역과 관련된 부분으로 구체적으로 명시된 대상은 37조 a항에서 “지방 정부 및 지자체뿐 아니라 교사, 공공의료전문가 및 사회복지사 등을 포함 한다”고 명시하고 있다. 또한 이들을 대상으로 한 인권교육의 추진 전략 으로 다음과 같은 몇 가지 사항을 검토할 것을 요구하고 있다.

- 교육훈련 과정이 소속 조직/기관의 방침과 규칙 등에 연결되도록 한다.
- 신입 연수 프로그램에 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치한다.
- 신입 연수 및 직무 교육 프로그램에서 전문직 자격 부여 및 경력 개발을 위한 필수과목과 같은 포괄적인 인권교육 정책을 채택한다.
- 사회적 소수자를 포함하여 취약집단을 다루는 업무의 경우, 해당 전문가를 채용하고 훈련하는 정책을 채택한다.
- 공무원 인권교육이 일회성 교육이 되지 않도록 국가훈련체계를 구축한다.
- 정부기관 등에 인권센터를 설립하고 인권전문가를 배치한다.
- 교육자 양성을 위한 교육에 우선순위를 두며, 내부교육자 양성을 통해 조직내 변화를 촉진한다.
- 인권훈련 프로그램의 참여를 진작하기 위한 인센티브제도를 도입

한다.

- 평가 및 영향 평가 메커니즘을 도입한다.

국가인권위원회에서 편찬한 《인권행정 길라잡이》(국가기관 편, 지방자치단체 편)에서는 공무원 인권교육의 필요성을 공무원 업무/역할과의 관계에서 다음과 같이 설명하고 있다.

- 행정을 실질적으로 움직이는 것은 공무원이고, 인권의 보호와 실행에 관한 실질적인 성과를 결정하는 데 공무원의 역할이 절대적으로 중요하며, 이에 공무원의 인권의식이나 인권에 대한 감수성이 대단히 중요함.
- 공무원이 부딪히는 인권관련 문제로는 첫째, 대민관계로 사회적 약자나 소수자에 대한 우선적 배려, 모든 국민을 공정하게 대우하는 것으로 볼 수 있으며, 둘째, 공무원끼리의 인권 존중의 경우 관료제라는 조직의 특성과 인권의 관계를 올바르게 이해하는 것으로 구성원의 기본적 인권의 불평등, 인권침해에서 오는 문제로 성별, 종교, 사회적 신분에 의해서 차별받아서는 안 된다는 것을 의미함.
- 무엇보다 권리는 기본적으로 책임과 의무와 밀접하게 관련되어 있기 때문에 공무원으로서의 일에 대한 책임과 의무를 철저히 이행하는 것도 인권을 존중받는 것으로 해석될 수 있음.
- 반면 공무원은 원칙적으로 인권의 주체가 아니라 수범자이기 때문에 직무의 성격상 공적 성격이 강하게 요구되고 일반 국민보다 더 제약될 수 있음. 그러나 공무원도 인권의 주체로서 자신의 인권에 대한 보호와 구제를 요구할 수 있어야만 공무원의 직무를

통해서 국민의 인권을 보호할 수 있음.

나달숙(《인권교육의 국내외적 현황과 지향 과제》, 교육법학연구 23권 1호, 2011, pp. 85~121)은 일반 공무원의 인권교육의 필요성을 공무원사회의 조직문화에서 찾고 있다. 즉 조직에서의 인권문화가 정착됨으로써, 공무원의 실질적 인권의 증진과 인권 의식의 증진이 만들어지며, 이러한 조직 내 인권문화가 국민의 인권 보호와 증진에 긴밀하게 결합되어 있음을 지적하고 있다. 이러한 점에서 수직적이고 권위적인 조직문화에서의 인권의식을 개선하고 잠재되어 있는 인권침해문제의 해결 및 근절을 위해 공무원에 대한 인권교육이 필요하다고 제시하고 있다.

- 일반 공무원 인권교육의 이행을 위한 선 과제로 공무원의 인권교육의 인식변화, 공무원의 봉사자로서의 자세, 공무원 조직 내부에서의 의식 변화 등 인권의식 제고 및 변화에 대한 중요성을 제시함.
- 특히 공공기관에서 인권침해가 많은 또는 국민과 접촉하면서 정책을 시행하는 위치의 공무원들의 인권교육이 직무훈련교육과 같이 의무적으로 이루어지도록 해야 한다고 제안함.

앞서의 《인권행정 길라잡이》에서는, 인권행정의 전개에 있어 효율성 중심주의와 충돌할 수 있다는 점을 지적하고 있다. 이는 공리주의에 기반한 효율성이라는 가치가 가지는 한계를 넘어 평등, 차별철폐, 자유권 등의 기본적 인권이 행정에서의 중심적 기준으로 자리 잡아야 한다는 점을 강조하고 있다. 즉 그러한 기준에 따라 정책결정, 조직 구축, 예산 편성 등 행정 전반에 인권의 보호와 실행을 우선순위로 두어야 한다는 점을 지적

하고 있다.

2. 공무원 인권교육의 목표

앞서 제시된 바와 같이 공무원 인권교육은 궁극적으로 인권행정의 실현에 있다. 즉 크게 보면 행정 전반에 걸친 인권의 보호와 증진이 인권교육의 목적이며, 좀 더 구체적으로는 인권교육의 목적은 공무원의 책무성을 강화하는 인권행정 역량을 향상시키는 것이다.

일반적으로 인권교육목표는 인식/ 책무성/ 변화, 이렇게 세 가지로 나누고 있는데¹, 공무원의 인권행정 역량강화는 책무성 모델과 직접적으로 연결되어 있다. 그런데 현실점에서 우리나라 공무원들은 초·중등학교 및 대학교 등의 정규 교육과정에서 인권에 대한 교육을 접할 기회가 거의 없었다. 그러한 점에서 공무원 인권교육의 목표로 책무성 모델을 바로 연결하기에는 ‘인권 인식의 부재’라는 하나의 큰 틈이 존재한다.²

그러므로 현재 시점에서의 공무원 인권교육의 목표는 인권에 대한 이해 및 인식, 태도 변화라는 인식모델단계가 앞서 제시되어야 하며, 이를 기초로 책무성 모델로 접근하는 단계별 목표 구성이 필수적이다. 이러한 단계별 공무원 인권교육 목표를 하나의 표로 정리하면 아래와 같다.

- 1 Felisa Tibbits(2002)은 Understanding What We Do: Emerging Models for Human Rights Education에서 세 가지 인권교육모델을 제시하고 있으며, 인권교육 일반에서 기본적 모델로 채택하고 있다. 여기서 제시하고 있는 목표에 따른 인권교육모델로서, 인권의 이해와 감수성 증진을 목표로 한 가치 인식 모델, 인권의 주체이자 책무자로서의 인권 보호 및 증진을 위한 책무성 모델, 자신의 인권에 대한 인식을 기반으로 한 주체적 자력화를 다루는 변환모델을 제시하고 있다.
- 2 이러한 간격의 존재는 유럽 등의 공무원 인권교육 체계를 바로 사용할 수 없는 이유이기도 하다. 국내의 경우 정규교육과정에서의 인권교육의 전개와 더불어 해소되길 기대한다.

표 1 공무원 인권교육의 목표 및 과제 구성

교육목표	핵심성과	내용
인권의식 제고	인권의 이해	• 인권의 개념, 철학, 역사
	인권조직 및 인권행정 프로세스 이해	• 국제인권보장체계 • 국내인권조직체계, 인권법, 조례
인권의 보호와 실행	인권법규 해석	• 인권조례 해석, 인권판례 해석 • 인권보호 및 침해 사례 해석
	인권문제 대응 및 해결	• 개인, 조직, 국가적 차원에서의 인권 문제 계획 수립 • 개인, 조직, 국가적 차원에서의 인권 문제 해결을 위한 협력 체계 구축

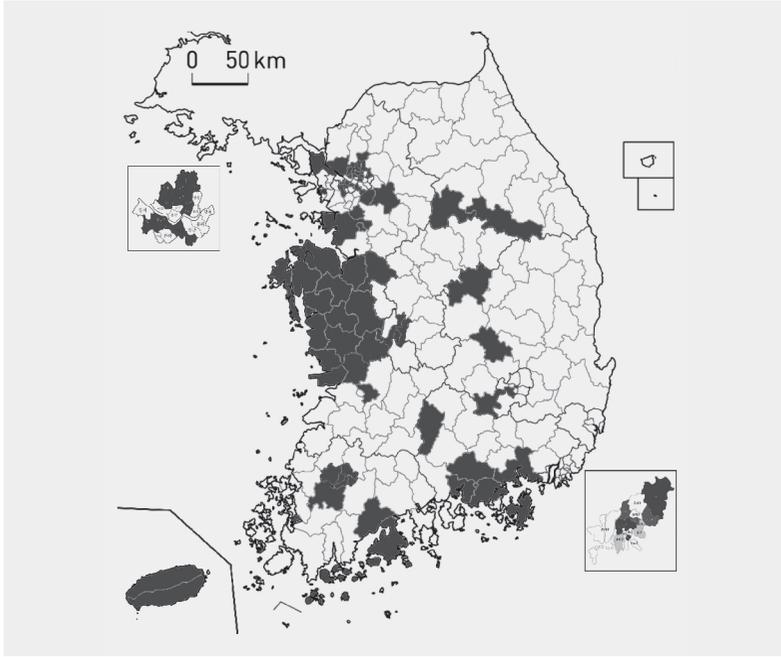
3. 지방자치단체 공무원 인권교육의 추진근거

2007년 광주광역시를 시작으로 광역 및 기초 자치단체에서 인권조례를 제정하였으며, 2012년 국가인권위원회에서 지방자치단체의 장에게 인권기본조례 표준안을 제시하고 인권기본조례 제·개정을 권고하였다. 이에 따라 대부분의 광역자치단체와 일부 기초 지방자치단체에서 인권조례를 제정하고 있다.

대부분의 인권조례에서 인권교육을 규정하고 있는데, 광역자치단체의 경우 인천광역시를 제외하고, 공무원 인권교육을 강행규정으로 의무화하고 있다. 또한, 산하 사업장 및 민간단체 등에 대한 인권교육은 실시하거나 지원하는 등의 사항으로 재량권을 부여하고 있다. 아울러 광역자치단체의 조례상 규정된 인권교육에 대한 구체적인 실시 방법과 횟수 및 기간은 지자체마다 차이가 존재하지만 대부분 연 1회 이상으로 규정하고 있다.

전국 227개 기초자치단체의 경우, 인권조례가 제정된 곳은 85곳(37.4%)이다. 조례상의 인권교육 규정을 둔 기초자치단체는 부산 남구, 사

그림 1 기초자치단체별 인권조례 제정 상황(2017. 7월 기준)



하구, 수영구를 제외한 82곳(96%)이며, 인권교육을 규정한 기초자치단체의 경우, 공무원 인권교육에 대하여 부산 북구, 연제구, 해운대구의 경우는 임의규정으로 둔 반면, 다른 기초자치단체는 강행규정으로 의무화하고 있다(2017년 7월 기준).

아래의 표는 인권조례에 규정된 인권교육과 관련된 규정을 내용에 따라 지자체별로 분류해 본 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 공무원 인권교육은 대부분 강행규정으로 의무화하고 있으며, 그 외에도 민간단체, 즉 주민에 대한 인권교육을 규정한 자치단체는 34곳, 인권교재 개발 및 강사 양성지원을 규정한 곳은 26곳으로 조사되었다.

표 2 자치단체별 인권교육관련 규정

구분	자치단체	
	광역	기초
민간단체의 인권교육 시행의 권장(34개)	광주, 부산, 충남, 전남, 서울, 울산, 대전(7개)	고성, 고양, 김포, 목포, 문경, 부여, 서울 성북구, 완도, 원주, 진주, 함양, 화성, 고흥, 광주서구, 대구달서구, 보성, 부산진구 (지도감독 법인 단체), 서울 관악구, 서울 동대문구, 서울 종로구, 서울 강북구, 계룡시, 익산, 청양, 태안, 홍성, 창원(27개)
교재개발(26개)	부산, 전남, 서울, 울산(4개)	고성, 고양, 김포, 목포, 문경, 부산 중구, 부여, 서울 성북구, 완도, 원주, 진주, 함양, 화성, 고흥, 광주 서구, 보성군, 서울 관악구, 창원, 청양, 태안, 서울 강북구, 계룡(22개)
강사양성지원 (26개)	부산, 전남, 서울, 울산(4개)	고성, 고양, 김포, 목포, 문경, 부산 중구, 부여, 서울 성북구, 완도, 원주, 진주, 함양, 화성, 고흥, 광주 서구, 보성군, 서울 관악구, 창원, 청양, 태안, 서울 강북구, 계룡(22개)
인권교육협의회 구성 운영(25개)	광주, 부산, 전남, 울산(4개)	고성, 고양, 김포, 목포, 문경, 부산 중구, 부여, 서울 성북구, 완도, 원주, 진주, 함양, 화성, 고흥, 광주 서구, 보성군, 서울 관악구, 창원, 청양, 태안, 계룡(21개)
기타 인권교육을 위해 필요한 사항(24개)	부산, 전남, 울산 (3개)	고성, 고양, 김포, 목포, 문경, 부산 중구, 부여, 완도, 원주, 진주, 함양, 화성, 고흥, 광주 서구, 보성군, 서울 관악구, 서울 강북구, 창원, 계룡, 청양, 태안(21개)
기타 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 학생에 대한 인권교육 홍보 사항 부산교육감과 협의(부산) - 연구 발전을 위한 공청회, 세미나 개최 및 전문기관에 조사연구 의뢰(부산) - 사업장에서 인권교육시 필요물품 및 강사지원, 교육 필요예산 지원(부산 해운대구, 부산 북구) 	

전국 17개 시도교육청 중 학생인권조례가 제정된 곳은 4곳(서울, 광주, 경기, 전북)(23.5%)으로 조사되었으며, 조례가 제정된 4곳 모두 인권교육을 강행규정으로 의무화하고 있다.

표 3 시도교육청별 학생인권조례 제정현황

지역	인권조례	인권교육	인권교육 규정형식
서울	2012. 01. 26	●	강행규정
광주	2011. 10. 28	●	강행규정
경기	2010. 10. 05	●	강행규정
전북	2013. 07. 12	●	강행규정

4. 지방자치단체 공무원 인권교육 관련 현황

2017년에 실시한 설문조사에 따르면 지방자치단체의 인권교육은 광주광역시, 서울특별시, 경기도 광명시 등을 제외하고는 2017년에 처음 실시되거나 인권교육이 아직 실시되지 않은 경우가 많았다. 또 실시한 경우에도 앞서 제시한 바와 같이 교육 목표 및 평가를 포함하는 체계적인 운영은 드물었다. 또한 3년 이상 실시하는 지방자치단체의 경우, 교육참여자들의 인권교육에 대한 피로감 토로, 직무와의 연계성 부족 등에 대한 문제가 제기되고 있다. 예를 들어 서울특별시의 경우, 2014년부터 본청 및 산하기관, 출연기관 및 사회복지시설 전반에 걸쳐 인권교육을 실시하고 있다. 그러나 인권교육계획이 없고 매년 일회성 계약으로 교육 구성 및 진행을 함으로써 반복적이고 공무원의 책무성으로써의 인권교육으로 전개되지 못하고 있다는 평가를 받고 있다.³

무엇보다도 심각한 상황으로 보이는 설문조사 결과는 지방자치단체 인권업무 담당자들의 평균 근무기간이었다. 근무기간이 평균 6개월이 되지 못하는 것으로 나타났다. 현재 행정에서 인권업무는 새로이 확산되고 있는 업무라는 점과 잦은 보직변경으로 인한 짧은 근무기간이 겹쳐, 인권교육 담당자들이 인권교육을 포함하여 인권업무에 대한 파악이 어려울 것으로 보인다. 특히 인권업무가 부수적 업무인 경우도 빈번하여 이러한 점이 심각하다. 그리고 앞서 제시한 바와 같이 선행된 사례가 부족하여 해당 업무를 제대로 수행하는 데 많은 어려움이 있다.

3 2017 서울시 인권교육 모니터링 연구 결과보고서, 서울특별시(2018. 1).

공무원 인권교육에서의 원칙

1. 유엔에서 제시하는 인권교육에서의 준수사항

유엔인권최고대표사무소(OHCHR)(2000)⁴는 다양한 인권분야 전문가들의 역량을 강화하는 과정에 참여하였다. 이러한 경험에 기초하여 인권교육 방법에서의 기본적 요소를 파악하였으며, 인권교육을 위한 전체 과정(개념화, 계획, 구현 및 평가)에 유용한 가이드라인을 제시하고 있다. 이러한 요소들을 정리하면 다음과 같다.

- **수평적 구성:** 인권교육 계획에 참여하는 이들을 구성할 때, 교수나 이론가로만 구성하기보다는 관련 분야 실무자를 선택하는 것이 좋다. 교수-학생이라는 수직적 접근보다 공동 접근방식이 보다 효과적이다. 이러한 접근법은 교육활동가가 교육 참여대상자에 관련된 업무 특성 등을 이해할 수 있도록 한다.

4 OHCHR(2000), Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology, UNITED NATIONS PUBLICATION.

- **교육활동가 양성:** 교육활동가를 대상으로 한 교육을 실시하여야 한다. 교육내용은 인권의 실질적인 내용에 더해, 훈련 기술을 가르치기 위해 고안된 수업 및 교재와 같은 교육 방법론 및 능력 배양 구성 요소가 포함되어야 한다. 이러한 교육활동가의 역량 강화를 통해 교육참여자들의 실천을 보다 더 기대할 수 있다.
- **상호작용형 학습 기법:** 성인 교육에 있어 효과적인 기술로 프로그램 참여자들의 적극적인 참여를 보장할 수 있는 독창적이고 쌍방향적인 교수법을 사용한다. 발표 및 토론, 패널 토론, 실무 그룹, 사례 연구, 문제해결/ 브레인스토밍, 시뮬레이션/ 역할극, 현장학습, 실습 등이 있다.
- **교육참여자 특성:** 교육에 참여자들의 특성을 반영해야 한다는 원칙이다. 훈련 및 교육은 목표가 구체적으로 설정되고, 교육 대상에게 적절하게 전달되어야 한다. 그러한 점에서 인권교육 교재의 내용은 교육참여자의 일상 업무에 직접적으로 관련된 규정 등에 더 중점을 두어야 한다.
- **실천적 접근:** 인권교육은 관련 업무 종사자가 인권 규칙뿐만 아니라 그러한 규칙에서 효과적으로 업무를 수행하는 방법을 알고 싶어 한다는 인식에서 시작되어야 한다. 그러므로 프로그램 설계자는 전문가의 권고 및 해당 업무에 대한 최근 우수 사례를 포함시켜 업무 수행을 위한 입증된 기술에 대한 실제적 정보를 포함해야 한다.
- **포괄적 기준 제시:** 인권에 대한 국제 표준을 제시할 때 교육참여자에게 근거 자료를 함께 배포해야 한다. 이를 위해 한 명 이상의 인권전문가가 참여하여, 과정 및 워크숍의 실질적인 내용을 통제하고 필요에 따라 제공되는 자료를 보완하도록 한다.

- **감수성 교육:** 교육참여자들의 조직 문화나 개인차에서 기인하는 부분을 민감하게 적용하기 위해, 표준 및 실용적인 기술을 부여하는 것 이외에도 참여자들이 인권침해적 행동을 불러일으킬 수 있는 연습도 포함되어야 한다. 예를 들어, 참여자가 자신의 태도나 행동에서 성별 또는 인종 차별을 인식할 수 있게 해주는 잘 구성된 연습(역할극 포함)은 가치가 있으며, “굴욕적 대우”라는 말은 남성에 비해 여성에게 적용될 때 더 무겁게 다가간다는 점을 암시할 수 있다.
- **교육 설계와 적용에서의 유연성:** 일반적으로 교육과정이 효과가 있으려면 유연하게 사용할 수 있도록 설계해야 한다. 훈련 과정은 다양한 잠재 교육대상자의 특정 문화적, 교육적, 지역적 및 경험적 요구와 처지에 적용할 수 있어야 한다. 교재는 교육참여자들에게 축적적으로 읽혀서는 안 되고, 강사는 준비된 자료의 내용과 구체적인 현실에 근거하여 자신만의 목표로 한 교육 자료를 재구성해야 한다. 교육 프로그램은 자기완결구조를 가져야 하며, 구체적인 요구와 목적에 따라 적절하게 선택하고 조정할 수 있어야 한다.
- **역량 기반:** 브리핑 및 세미나와 달리 인권교육과정은 학습 목표를 중심으로 설계되어야 하며, 모든 교육참여자들은 이러한 목표에 따른 교육 전후의 평가를 치러야 한다(필기시험 형식). 사전 및 사후 평가는 역량 평가를 위한 구체적인 측정 방법을 제공해야 한다.
- **평가 도구:** 교육 과정에는 교육 전/후 평가가 반드시 포함되어 교육 전후를 비교해야 한다. 평가 결과는 교육참여자의 구체적인 교육 요구에 맞게 강화를 조정할 수 있고, 교육과정 후의 설문지 및 평가 세션을 통해 교육참여자들은 자신이 배운 것을 파악하게 하며, 교육활동가는 교육 과정 및 자료의 지속적인 수정과 개선에

도움을 받을 수 있다.

- **자부심의 역할:** 교육활동가는 교육과정에서 전문 지식과 경험 교류가 촉진되도록 하여야 한다. 교육참여자들의 전문/업무 지식을 인정하며, 전문적인 자부심을 장려하는 분위기를 조성한다. 교육 목표는 인권에 대한 지식이 교육 대상 집단의 업무에 반영되는 것으로, 교육참여자들이 해당 분야에서 많은 것을 얻고 자기 업무에서 많이 기여할 수 있다는 메시지를 전달하여 자긍심을 높여주도록 한다.
- **소속 기관 정책과의 관련성:** 교육 훈련이 교육참여자의 행동 및 업무 성과에 영향을 미치기를 원할 경우, 참여자들의 소속 기관의 규칙과 명확하게 연계되어 있어야 한다. 그리고 기관의 정책은 교육장에서 가르쳐지는 인권을 반영해야 하며 훈련받은 것에 근거하여 관리되어야 한다.
- **연계된 후속 조치:** 전형적인 인권교육 구성은 “강의와 물결”⁵로 구성되어 왔다. 교육 구성에서 의미 있고 역량 기반의 객관적인 교육으로 구성하면서도, 실제적인 역량 강화를 위해서는 지속적이고 연계된 후속 활동도 필요하다는 것이다. 이러한 것은 교육/훈련 프로그램의 초기 기획에서부터 체계적인 후속 계획을 포함해야 한다. 교육의 질 관리, 내용 검토 및 보강 등을 위해 전문가가 주기적으로 방문하거나 교육활동가와 직접 검토 및 보고하는 시스템을 구축하도록 하고, 정기 및 최종 평가를 필수적으로 진행하고, 이를 기록하여 다음 교육에 반영하도록 한다.

5 인권이 실천되기 위해서는 임팩트 있는 교육 프로그램과 그 임팩트로 일어나는 파문(물결)이 교육 참여자의 공간에서 퍼져나가야 한다는 의미이다. 이러한 파문은 교육참여자의 업무의 인권적 개선 및 주변 동료들에게 미치는 영향 등을 포함하고 있다.

또한 효과적인 교육과정 설계에서는 학습목표 제시, 참여방법, 참여 기법, 코스 장소, 참여자 요구를 반영한 계획 수립 등이 포함되어야 한다. 그리고 훈련 및 학습 과정은 인권교육기관, 교육전문가, NGO 단체, 시민 단체, 내용전문가와의 협동으로 교육을 실시하도록 권장하고 있다.

교육 방법론으로는 활발한 참여, 협동학습, 연대감(sense of solidarity), 창의성, 자기존중감을 격려할 수 있는 학습자 중심 방법을 사용하고, 토론을 통한 문제를 해결 중심으로 구성하도록 하고 있다. 또한 관련 분야의 중요한 사건들을 다룸으로써 보다 효과적인 교육을 전개할 수 있다.

교수법으로는 인권을 보호하고 증진할 수 있는 기술과 태도의 습득을 촉진할 수 있도록 다양한 방법으로 역할극, 시뮬레이션, 사례연구, 현장실습, 내부 및 외부 특강 등을 제시하고 있다.

2. 인권교육과정 설계 원리

인권교육의 전반적 과정은 개념화, 계획수립, 구현 및 평가로 이루어진다. 공무원 인권교육이 일회적 교육이 아닌 인권문화와 인권행정으로 이어지기 위해서는 지방자치단체별 인권교육에 대한 근거의 구성과 체계적 계획 수립이 선행되어야 한다. 근거의 구성은 조례의 제정이나 인권교육을 위한 체계의 마련이며, 인권교육의 계획 수립은 최소한 3년 이상 단위의 교육계획이 수립되어야 할 필요가 있다.⁶ 여기에서는 이러한 계획 수립에 대해 단계별로 제시하고자 한다.

6 서울시의 경우, 인권교육계획수립을 위해 2015년 서울시인권교육중장기계획연구를 진행하였다. 여기서 서울시 인권교육의 비전, 목표, 기본원칙 및 추진체계를 제시하고 있다.

가. 인권교육 목표 정립

지방자치단체의 인권교육은 인권행정을 포함한 지방자치단체 행정 전반의 목표에 부합되도록 설계될 필요가 있다. 특히 인권과 관련된 목표를 인권교육의 목표로 연계할 필요가 있다. 그럼으로써 구성원들이 자신의 업무에서 인권행정을 실천하도록 하는 것이 인권교육의 궁극적인 목표이다.

때로는 인권과 관련한 사안이 발생하여 인권교육을 실시하게 될 경우도 있는데, 이러한 사안의 경우도 인권의 주제와 연계하여 구체적인 교육목표와 교육 대상, 그리고 교육 주제 등을 구성할 필요가 있다.

이를 정리하면, 인권교육계획 수립시 교육 목표의 구성에서 다음의 요소를 고려해야 한다.

- 지방자치단체의 관련 정책과 연계한다.
- 교육참여자들의 요구, 이해 등에 기초하여, 교육에 관심과 참여를 유도한다.
- 인권의 이해와 감수성을 포함하여, 업무에서의 인권 실천을 포함하는 단계별 목표를 구성한다.
- 일반 인권교육과는 별도의 직무형 인권교육을 구성 운영할 수 있도록 한다.⁷(예: 신입 공무원 인권교육, 관리직 공무원 인권교육, 사회복지업무 인권교육 등)

나. 인권교육 방법론 준수

유엔 인권교육훈련선언(2012)은 인권교육훈련에서의 세 가지 기본

⁷ 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획.

원칙을 제시하고 있으며, 교육 설계에서 이를 준수하도록 권장하고 한다.

- **인권에 관한 교육(About):** 인권에 관한 지식, 이해, 가치관과 보호체계 등을 다룬다. 인권교육활동에서 인권과 관련이 적은 사례나 소재는 되도록 다루지 않도록 한다. 특히 도입단계의 아이스브레이킹 등에서 인권에 반하는 내용이나 표현을 삼가도록 유의해야 한다.
- **인권을 통한 교육(Through):** 교육참여자와 교육활동가 모두의 권리가 존중되는 교수 방법 및 환경을 구성한다. 즉 인권교육이 인권적 방법이나 환경으로 교육이 진행되도록 해야 한다. 중요하게는 교육참여자들을 인권교육활동의 주체로서 교육을 운영하는 것이다. 또한 교육 환경에서 교육참여자나 교육활동가가 불편하거나 힘들어할 수 있는 점을 고려해야 한다. 집체형 교육이나 휴식이나 자유로운 이동 등이 보장되지 않는 경우 등이 그러한 예이다.
- **인권을 위한 교육(For):** 인권교육의 목적이 인권을 위한 것이어야 한다. 자신의 권리를 실천하고 향유하도록 하고, 상대방의 권리를 존중하고 보호할 수 있는 역량 강화를 지향해야 한다.

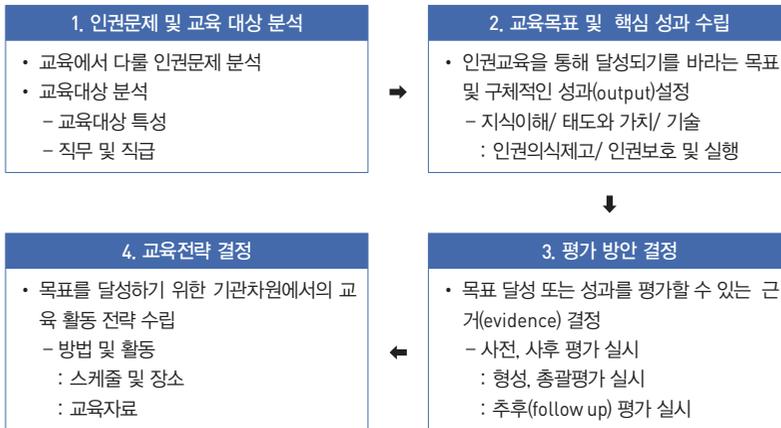
그리고 무엇보다도 가장 중요시 하고 있는 것은 ‘교육참여자 중심’으로 교육이 설계되어야 한다는 것이다. 인권이라는 중요한 가치를 배우는 교육이지만, 되도록 강의 중심의 수직적 교육이 아니라 자신의 생활과 업무에서의 경험과 고민을 시작점으로 참여자간 수평적 학습 구조가 인권적 교육의 핵심요소이기 때문이다. 이를 위해서는 참여형 교육이 인권교육훈련의 핵심이다. 그러기 위해서 교육설계시 역량중심 목표 수립, 사례(사건) 기반 과제 부여, 참여중심방법 활용, 직무와 연계방안 마련, 사전/

사후 평가 실시, 교육활동가 교육 우선 시행(내부 교육활동가 양성 포함), 참여자 특성 반영 등이 고려되어야 한다.

다. 인권교육과정 개발 프로세스 준수

공무원 인권교육을 설계할 때 참여자의 특성과 직무환경에 대한 신중한 접근이 우선적으로 요구되며 인권교육 목표와 성과를 달성할 수 있도록 추후 전문가(강사)간의 합의를 통해 맞춤형 교육이 이루어질 수 있도록 고안해야 한다. 인권교육과정 개발은 교육 대상(target group) 분석 → 교육목표(goals) 및 핵심성과(outcomes) 수립 → 평가방안 결정 (assessment evidence) → 교육전략(strategies) 결정 순으로 이루어져야 한다.

표4 인권교육과정 개발 프로세스



3. 인권교육과정 설계 시 고려사항⁸

인권교육훈련이나 워크숍 등을 구상할 때, 주요하게 고려해야 할 사항이 몇 가지 있으며, 이러한 결정 내용은 내용, 방법론, 구성 체계, 참여자와 교육활동가의 태도 등이다. 이를 간략히 정리하면 다음과 같다.

- **내용:** 교육 대상자의 관심과 필요에 기초해야 한다. 이들의 업무에서의 환경이나 규범도 기본적 고려 사항이다. 즉, 교육 대상자들에게서 시작해야 한다는 점이다. 그리고 특정 주제나 소재를 다루는 경우에서도, 인권의 기본적 원칙을 포함하여 다양성, 사회적 소수자 관점, 젠더 관점의 내용들이 교차되도록 구성하도록 한다.
- **방법론:** 교육참여자들의 참여를 기반으로 한 교육을 전개하도록 하여야 한다. 교육진행에서도 항상 참여자에 집중해서 진행하여야 하며, 이들이 제기한 사실, 생각, 관점 등을 반복적으로 확인하고 반영하여 전개한다. 그럼으로써 자기 주변의 인권을 들여다보고 해결할 능력을 키울 수 있다.
- **구성 체계:** 교육 활동의 4A를 다룬다. 가용성(Availability), 접근성(Accessibility), 수용성(Acceptability), 적용성(Adaptability)이다. 공무원 인권교육에서의 가용성과 접근성은 해당 지방자치단체의 계획이나 예산, 장소 등에 의한 요소이다. 그러므로 설계 단계에서 해당 인권교육활동의 전개에 필요한 예산의 확보, 교육대상자의 참여 가능성, 공간 및 시간의 확보 등이 고려되어야 한다. 일부 지방자치단체 공무원 교육에서 대상자중 30% 미만의 참여율을

8 인권의 이해, 2012, ETC, 인권정책연구소역(근간 예정), III.A.인권교육방법론 중에서 일부 발췌.

보이는 경우 해당 프로그램에 대한 안내 부족이나 일방적이거나 급박한 교육 통보, 공간 미확보 등의 이유가 제기되었다.

- **참여자와 교육활동가의 태도:** 주로 교육활동가의 역량을 중심으로 고려해야 하며, 교육 설계단계에서 교육활동가에 대한 고려가 충분히 이루어져야 한다. 참여형 인권교육에서 교육활동가의 인권에 대한 전문성, 교수법 및 소통 역량이 매우 중요한 요소이다.

공무원 인권핵심역량

1. 공무원에게 요구되는 인권역량

인권교육에서 핵심적인 역량으로 1) 인권에 대한 지식과 이해, 2) 인권에 기반한 태도와 가치, 3) 인권 관련 기술로 나누어 구성하고 있다.⁹ 이러한 기준에 따른 유럽안보협력기구(OSCE) 산하 민주제도인권사무소(ODIHR)에서 제시하고 있는 공무원의 업무관련 인권역량을 정리하면 ‘표 5’와 같다.¹⁰

또한, 핵심 역량과 함께, ‘그림 2’의 호주 법무부의 사례에서 보듯이, 자신의 업무의 진행과정에서 단계별 인권행정점검을 위한 흐름도를 제공하는 사례도 있다. 여기에서는 자신의 일상업무를 제공하는 몇 단계의 질문을 통해 보다 인권적 행정을 고려하도록 유도하고 있다.¹¹

⁹ INEE, Human Rights Core Competencies.

¹⁰ ODIHR, Guidelines on Human Rights Education for Law Enforcement officials, 2012. ODIHR, Guidelines on Human Rights Education for Health Workers, 2013에서 발췌.

¹¹ 호주 법무부, In our hands: A guide to human rights for Australian Public Servants, 2011.

제시된 흐름도에서의 기본적 인권(absolute rights)의 예는 다음과 같다.

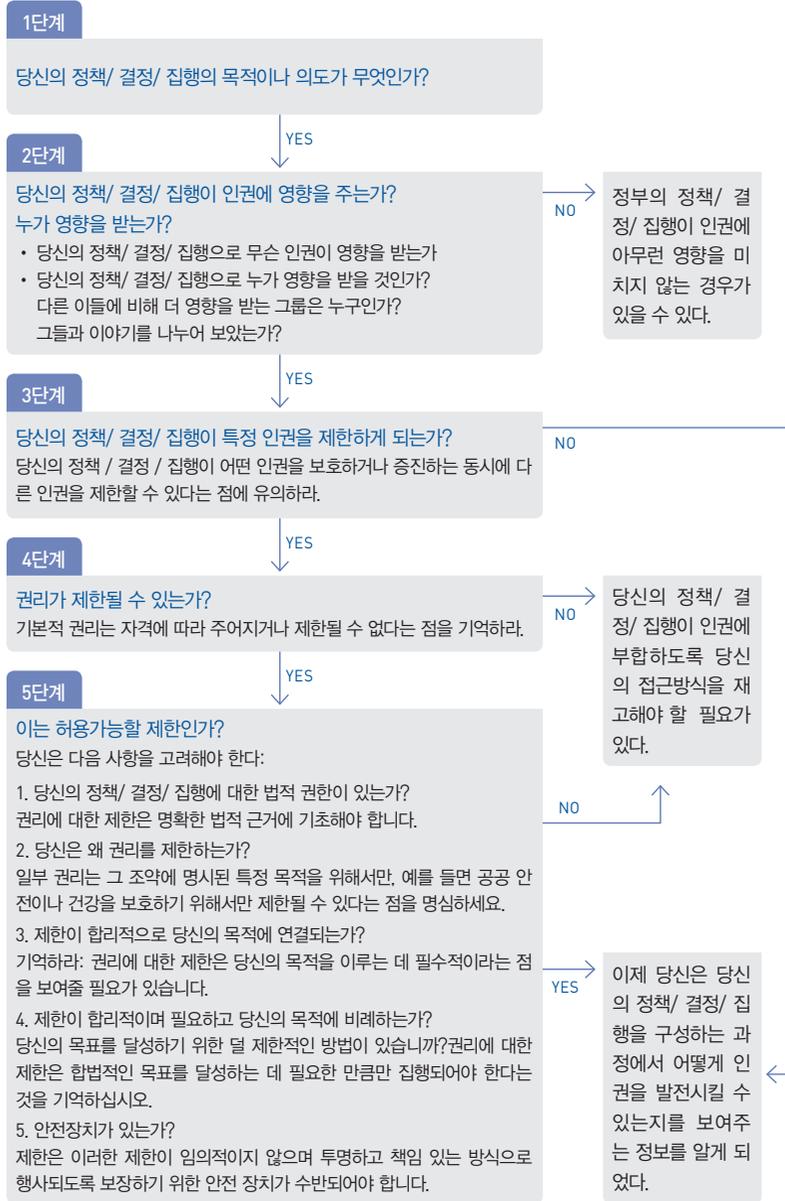
- 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인간적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌로부터의 자유
- 노예와 예속에서의 자유
- 빚을 갚을 수 없는 이유로 한 신체적 구속으로부터의 자유
- 소급 형법으로부터의 자유
- 법 앞에서 사람으로 인정받을 권리

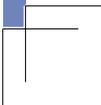
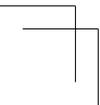
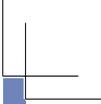
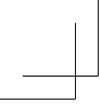
표 5 공무원 인권핵심역량(예시)

1. 인권에 대한 지식과 이해	
일반 인권 지식	인권의 역사와 철학, 인권의 기능, 인권과 윤리/도덕과의 관계, 인권의 법과 정책, 인권실현에 따른 사회와 개인적 이익함, 진화형 특성의 인권 프레임 등
	국제 인권관련 문서 및 기준
	자신의 업무와 관련된 규정(직무 규정 및 근거)
	공무원으로서의 책무성
	국제, 지역, 국가 단위의 인권 메커니즘(인권 보장체계)
	자신의 업무와 관련된 사례
	자신의 인권 인권에서의 기본적(Absolute) 권리와 가능한 한계
민주주의와 인권	참여와 인권, 민원과 인권, 조직인권문화
평등과 차별금지	차이와 차별, 국내법내 차별의 정의, 차별과 불균등, 혐오표현
2. 인권에 기반한 태도와 가치	
<p>모든 사람의 존엄성과 인권에 기반한 자신과 타인에 대한 존중, 업무에서 판단이나 차별에 근거하지 않는 접근 방식, 다양성에 대한 존중, 여성/아동/노인에 대한 지지 태도, 자신의 내면의 선입관이나 편견에 대한 자각과 이를 인지하고 극복하려는 노력, 통합성, 독립성과 정직, 인권을 존중, 보호, 증진, 충족하는 책무자로서 인권을 보호하는 것에 대한 확신, 인권문화를 구축하는 데 있어 개인적/전문적 참여와 리더십, 인권의 가치와 원칙을 반영하도록 피드백을 주고 반영하려는 열린 태도, 타인과 연대하여 인권을 보호/증진하려는 것에 대한 관심과 참여 등</p>	
3. 관련 기술	
<p>일상업무에서의 인권의 존중과 보호, 자신의 업무 설계에서의 인권기반 방법론 사용, 시민과 존중하면서 소통하기, 인권을 증진하면서 자신의 업무를 향상시키기 위해 비판적으로 평가하기, 자기 자신의 업무 환경이나 공적 공간에서의 일상적 인권을 증진하고 옹호하기, 자신의 전문적 상황에서 인권 문제를 인식하고 분석하며 인권 원칙을 적용하여 이러한 문제를 해결하기 위한 적절한 조치를 취하기, 정책 결정을 평가하기, 관련 인권 이슈를 인식하고 행동에 참여하여 동료들을 복돋고 교육하기, 일상의 업무에서 젠더/나이 등에 대한 비차별적 접근방식으로 인권을 사용하기, 자기 자신과 타인을 대변하여 인권을 주장하기, 인권침해를 식별하기, 인권침해를 드러내는 시스템의 설립에 공헌하기 등</p>	

이처럼 공무원 자신의 인권핵심역량의 증진, 그리고 개별 업무의 정책 수립 및 집행 등의 과정에서 인권행정으로 다가가기 위한 구체적 자료를 적절히 제공하는 것이 인권교육의 중요한 역할이 된다.

그림 2 인권 업무 구성 흐름도(호주 법무부 사례)





제2장

공무원
인권교육과정
구성

제1절 인권교육과정 목표 수립

제2절 교육대상별 인권교육과정

제3절 공무원 인권교육과정 구성 예시

제4절 세부 프로그램 예시



인권교육과정 목표 수립

1. 공무원 인권교육과정 구성 방향

제2차 세계인권교육프로그램 행동계획¹에서는 공무원과 관련하여 교육 구성에 있어서 몇 가지 원칙을 제시하고 있는데, 간략히 정리하면 다음과 같다.

- 1) 세계인권선언 및 A, B규약을 포함한 국제인권조약에 대한 이해를 다루도록 한다.
- 2) 인권기준에 부합하는 책무를 실천할 수 있는 지침의 제공 및 기본원칙, 복무규정을 개발한다.
- 3) 사회적 소수자를 대하기 위한 자질의 검토 및 훈련을 한다.
- 4) 일회성 교육이 아닌 훈련체계로써의 인권교육을 전개한다.

또한 대부분의 OECD국가에서는 공무원 인권교육의 목표로 인권을 보장하는 ‘책무성 증진’을 설정하고 있다.

1 유엔 인권최고대표사무소(2010), 국가인권위원회역 (2012). 제2차 세계인권교육프로그램 행동 계획(World Programme for Human Rights Education: the plan of action for the second phase(2010~2014)).

우리나라에서 실시되고 있는 현재 공무원 대상 인권교육은 시작단계라는 점을 고려하면, '시민들의 인권보호 및 보장을 위한 인권행정의 실천'이라는 목표로 나아가기 위해서는, 공무원 인권교육의 내용 및 목표를 몇 가지 단계로 나누어 구성할 필요가 있다. 단계별 인권교육과정을 구성 전개함에 있어서 다음의 요소들을 다루어야 한다.

1) 인권의 기본적 이해

우리나라의 경우, 유엔의 가입 및 국제인권조약 가입 등이 상대적으로 늦었다. 현재의 공무원들 대다수는 정규 교육과정에서 인권교육을 받아본 적이 없으며, 비정규교육과정에서도 거의 다루어지지 않고 있다. 이러한 이유로, '책무성 증진' 단계의 기초라고 할 수 있는 인권에 대한 기본적 이해를 구축하는 것이 기본적 단계로 제시되어야 한다.

2) 인권에 대한 반감 해소

언론 및 사회에서 제기되는 인권침해를 중심으로 인권을 이해하는 경향으로 인해 공무원을 포함한 공공 서비스를 담당하고 있는 영역의 경우, 인권에 대한 피로도를 제기하고 있는 경우가 빈번하게 나타나고 있다. 또한 여성 및 장애인, 성소수자 등을 포함한 사회적 소수자에 대한 사회적 편견과 관련 정책에 대한 소통 부족이 현재의 상황이라는 점을 바탕으로 인권교육이 시작해야 한다. 그러므로 사회적 소수자 및 이에 대한 정책에 대한 인권교육이 반드시 포함되어야 한다.

3) 인권적 조직문화로 시작

공무원들이 일상을 살아가고 있는 업무 공간에서의 비인권적이고 비민주적인 요소를 시작점으로 할 필요가 있다. 시민으로서의 인권을 자신

의 인권으로 수용하고 주장할 수 있어야 시민의 인권의 수호자로서의 책무를 보다 적극적으로 수용할 수 있을 것이기 때문이다. 자기 의견이나 표현의 기회가 주어지지 않거나 묵살되는 조직문화, 자신에게 보장된 권리마저(예를 들어, 연차휴가) 상사에게 허락받아야 하는 경우가 불합리한 수직적 관료문화의 사례가 될 수 있다. 이러한 사례에서 인권침해 요소를 재발견하고 시정되도록 하는 과정을 보여줌으로써 진정한 인권교육의 전환이 시작될 것이다.

4) 일회성교육의 인권훈련체계(직무형 인권교육)로의 전환

조례에 근거하여 실시되는 공무원 인권교육 대부분이 일회성으로 진행되고 있다. 그런 점에서 일회성 교육들이 일관성을 가지고 유지될 필요가 있으며, 중장기적으로 인권훈련체계(직무형 교육)로 전개되도록 교육을 구성하여야 한다.

2. 단계별 인권교육 목표 구성

인권교육의 모델로는 목표 및 대상에 따라 인권의 가치 인식 모델, 책무성 모델, 변환 모델이라는 세 가지 유형이 제시되고 있다. 가치 인식 모델은 주로 정규 교육과정에서 학생을 대상으로 전개되는 교육 모델이며, 책무성 모델은 공무원을 포함한 공공서비스 영역에 대한 모델이고, 변환 모델은 사회적 소수자를 포함한 일반 시민을 대상으로 한 모델로 제시되고 있다.

정규 교육과정에서의 인권교육이 절대적으로 부족한 우리의 경우, 공무원 인권교육은 책무성 모델에 가치 인식 모델을 더하여 구성할 필요

표 6 공무원 인권교육의 단계별 교육목표

모델/ 주요 내용	인권 가치 인식		책무성	
	인권 이해 시민으로서의 인권 인권적 조직문화		인권행정 인권지킴이 인권실천	
단계	I	II	III	IV
교육목표	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 기본적 이해 - 인권보장 체계의 이해 - 사회적 소수자/관련 정책의 이해 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권에 대한 거부감 해소 - 시민으로서의 인권 찾아보기 - 인권적 조직문화 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권행정에 대한 이해 - 인권지킴이로서의 역할 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권업무실천 방안 구성(업무 원칙, 매뉴얼, 정책 등)

가 있다. 두 가지 모델에서의 교육 목표를 결합하면서, 교육 내용의 통합 및 단계별 전개를 구성하여야 한다. 이러한 단계별 전개를 정리하면 위의 표와 같이 구성할 수 있다. 또한 이러한 전개에서 앞서 제안한 바와 같이 각 단계에서 반드시 다루어야 할 내용을 함께 정리했다.

3. 교육영역별, 단계별 교육목표 세부 구성

공무원 인권교육에서 단계별 목표 설정은 앞서 제시한 공무원의 인권핵심역량과도 긴밀하게 연계되어 있다. 그러므로 인권 이해, 태도 및 가치관 형성, 실천이라는 핵심역량²과 단계별 목표를 관련지어 교육을 구성할 필요가 생긴다. 우선 이러한 관련성을 하나의 표로 구성하면 다음의 표와 같다.

그리고 각 영역에 연계된 목표 예시를 이어서 제시하였다.

2 ETC-GRAZ(2015), 인권정책연구소역 (2016). 인권의 이해: 인권교육매뉴얼, 인권교육방법론, <http://www.etc-graz.at/typo3/index.php?id=1334#c3658>

표 7 단계별 교육목표에 따른 교육영역과의 관계

교육영역	단계별 목표 세부내용 (교육성과 기반)	인권 가치		책무성	
		I	II	III	IV
		- 인권 기본적 이해 - 인권보장체계의 이해 - 사회적 소수자 및 관련 정책의 이해	- 인권 거부감 해소 - 시민으로서의 인권 - 인권적 조직 문화	- 인권행정 - 인권지킴이로서의 역할	- 인권업무실천 방안(업무 원칙, 매뉴얼, 정책 등)
인권 지식	기억(확인, 회상)	◎	◎	◎	◎
	이해(해석, 분류, 요약, 비교, 추론)	◎	◎	◎	◎
인권 태도 (감수성)	가치화(형성, 공유, 통합)	○	○	◎	○
	인격화(영향, 수정, 문제해결)	○	○	◎	○
인권 행동 (직무성)	적용(집행, 실행)			◎	◎
	평가(점검, 비판)			◎	◎
	연대(네트워크, 참여, 지원)		△	○	○

* 연관성 정도를 ◎, ○, △ 순으로 표시하였으며, 필요한 경우 관련 내용 예를 아래에 표시하였음.

표 8 공무원 인권교육 목표 예시—인권지식 영역

교육영역	단계	인권 가치		책무성	
		I	II	III	IV
세부 내용		<ul style="list-style-type: none"> - 인권 기본 - 인권보장체계의 이해 - 사회적 소수자 및 관련 정책 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 거부감 해소 - 시민으로서의 인권 - 인권적 조직문화 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권행정 - 인권지킴이로서의 역할 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권업무실천 방안(업무 원칙, 매뉴얼, 정책 등)
인권 지식	기억 (확인, 회상)	<ul style="list-style-type: none"> - 자유권, 사회권, 연대권을 정의할 수 있다. - 인권의 원칙(보편성, 불가분성, 상호의존성 등)을 설명할 수 있다. - 차별의 요소를 구분할 수 있다. - 차별의 구조를 이해하고, 설명할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 시민이 알아야 할 인권 용어를 명명할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권행정 전문용어를 진술할 수 있다. - 인권위원회법과 인권조례 등의 관련 내용을 활용할 수 있다. - 자신이나 주변의 인권침해를 구제하기 위한 방안을 설명할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권지표, 인권영향평가 등의 인권업무관련 내용과 절차를 찾아 활용할 수 있다. - 인권업무 원칙을 정의할 수 있다.
	이해 (해석, 분류, 요약, 비교, 추론)	<ul style="list-style-type: none"> - 인권과 권리를 구분하여 정의할 수 있다. - 인성과 인권을 구분할 수 있다. - 차이와 차별을 구분하여 정의하고 설명할 수 있다. - 사회적 소수자 관련 용어를 정의할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 소수자 및 관련정책의 예를 실증할 수 있다. - 자신이나 주변에서 침해받은 인권을 구분할 수 있다. - 업무공간에서의 인권침해를 인지한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 자신이 관심 있는 인권행정 사례를 제시할 수 있다. - 자신의 업무와 관련된 인권 사항을 구성할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권업무실천 모델을 구성할 수 있다. - 인권업무매뉴얼에 필요한 항목을 유목화할 수 있다.

표 9 공무원 인권교육 목표 예시—인권태도 영역

단계	인권 가치		책무성		
	I	II	III	IV	
세부 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 기본 - 인권보장체계의 이해 - 사회적 소수자 및 관련 정책 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 거부감 해소 - 시민으로서의 인권 - 인권적 조직문화 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권행정 - 인권지킴이로서의 역할 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권업무실천 방안(업무 원칙, 매뉴얼, 정책 등) 	
교육영역					
인권 태도 (감수성)	가치화 (형성, 공유, 통합)	<ul style="list-style-type: none"> - 인권에 대한 기본적인 지식을 주변과 공유할 수 있다. - 사회적 소수자를 위한 정책이 시민 일반을 위한 정책의 기초라는 점을 설명할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 우리 사회의 지속적 발전에 인권이 필수적이라는 점을 이해한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권행정과 우리 사회의 발전의 관계를 설명할 수 있다. - 인권지킴이로서의 자기 업무에서의 역할을 정리할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권업무원칙을 이해하고 이를 동료와 공유할 수 있다.
	인격화 (영향, 수정, 문제 해결)	<ul style="list-style-type: none"> - 자신이나 주변의 인권침해를 보호하기 위한 인권보장체계를 이용하거나 알려줄 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 업무 공간에서의 인권문제를 정리할 수 있고, 이를 해결하기 위한 노력을 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 행정에서 시민들의 인권을 침해하는 경우의 예를 들 수 있다. - 인권지킴이로서의 자기 역할을 이해하고 설명할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 인권업무 매뉴얼의 내용을 인권의 가치로 주변과 공유할 수 있다.

표 10 공무원 인권교육 목표 예시—인권행동 영역

교육영역	단계	인권 가치		책무성	
		I	II	III	IV
인권 행동 (직무)	세부 내용	- 인권 기본 - 인권보장체계의 이해 - 사회적 소수자 및 관련 정책	- 인권 거부감 해소 - 시민으로서의 인 권 - 인권적 조직문화	- 인권행정 - 인권지킴이로서 의 역할	- 인권업무실천 방 안(업무 원칙, 매 뉴얼, 정책 등)
	적용 (집행, 실행)			- 자기 업무의 대상 자 그룹 및 이해 관계자 그룹을 구 분하여 구성할 수 있다. - 사회적 소수자 관 련 정책을 업무에 적용할 수 있다. - 인권가치가 담긴 대민업무를 시행 할 수 있다.	- 자신의 업무 규정 을 인권적으로 재 구성할 수 있다. - 인권행정방안을 구성하여 제안할 수 있다.
	평가 (점검, 비판)			- 인권행정을 모니 터링할 수 있다. - 인권정책의 적절 성을 판단할 수 있다.	- 인권업무매뉴얼 의 적절성을 판단 할 수 있다.
	연대 (네트 워크, 참여, 지원)	- 사회적 소수자 관련 활동에 대 한 소식을 찾아 본다.	- 사회적 소수자 모 임이나 행사에 참 여할 수 있다.	- 인권행정의 중요 한 파트너로서, 시민들을 초대하 여 의견을 모을 수 있다. - 민주적이고 인권 적인 조직운영(의 사 개진, 갈등 중 재, 합의 등)을 하 거나 요구할 수 있다.	- 시민들의 인권활 동을 지원하기 위 한 정책을 제안할 수 있다.

교육대상별 인권교육과정

본 길라잡이는 지방자치단체 공무원 중 일반행정 및 교육행정 공무원을 중심으로 정리하고 있다. 그러나 이들의 직무와 역할은 매우 광범위하다. 그런 점에서 길라잡이에서는 우선 지방자치단체 공무원 및 공공영역 종사자 전체를 대상으로 한 교양과정으로써의 인권교육과정과 직무교육으로써의 인권교육과정으로 나누고자 한다. 그리고 직무교육은 신입이나 관리자와 같이 조직내 역할에 따른 일반직무교육과 인권관련성이 높은 특정직무에 연계된 특정직무교육으로 구분하였다. 이러한 구분과 더불어 각 교육과정들은 앞서 제시한 인권교육의 단계별 목표에 맞추어 서로 유기적으로 결합되도록 구성하고 실시하는 것이 바람직하다.

1. 교육대상별 인권교육의 구분

본 길라잡이의 교육참여자 대상은 일반행정 및 교육행정으로 크게 나누어지며, 일반행정은 신입, 관리자 그리고 특정 직무로 구분하며, 교육행정은 교사 및 교육행정직을 구분하여 구성한다. 이러한 대상 구분과 함께 앞서 제시한 과정 구분을 결합하여 다음의 표와 같이 교육과정을 제시한다.

표 11 교육대상별 인권교육과정 분류

대상 \ 구분	기본과정	일반직무과정	특정직무과정
일반행정	인권기본과정	인권행정 신입과정 인권행정 관리자과정	인권업무담당과정 인권복지업무과정 인권대민업무과정
교육행정		인권교육 신입과정 인권교육 행정가과정 인권친화학교관리자 과정	학교인권지킴이과정 인권상담가 과정
산하기관/시설 등			인권복지업무과정

가. 기본과정

2017년까지 지방자치단체에서 실시한 공무원 인권교육³은 대부분 인권지식영역의 1단계에 해당하는 교육으로 주로 인권의 이해 및 감수성을 주제로 다루고 있다. 또한 대부분의 교육이 인권조례에 근거하여 1년 1회 단위로 2시간에서 4시간 정도의 교육을 실시하고 있다.

공무원 인권교육과정이 인권행정실현이라는 목적에 부합되고 참여자 중심의 인권교육체계에 따라 진행하도록 유도할 필요가 있다. 이를 위해 필요한 요건을 정리하면, 1) 최소 3년 이상의 인권교육계획을 구성하고 2) 인권교육계획하에 대상별 단계별 교육을 구성하며, 3) 교육횟수도 년 1회 이상으로 확보하고, 교육시간도 참여형 교육을 위해 1회 최소 3시간 이상을 확보한다.

나. 일반직무과정

2017년까지 실시된 직무과정형 인권교육은 일부 교육행정분야에서

3 서울시 인권아카데미, 경기도 인권아카데미, 광주시 수요인권강좌 등.

실시된 바 있으나⁴, 일반행정에서는 직무과정으로 실시된 사례를 찾기 어렵다. 인권행정이 지방자치단체의 중요한 가치로 자리잡고, 조직내 확산을 위해서 내부 역량을 강화한다는 의미에서 직무형 인권교육의 전개가 매우 필요하다.

예를 들어, 앞서 제기한 바와 같이 정규교육과정에서의 인권교육의 부재로 인해 행정전반에 인권의 가치를 전개하기 어려운 점이 있으므로, 신규 공무원을 대상으로 한 인권교육과정이 필요하다. 또한 공직사회의 조직문화 개선 및 인권문화의 정착을 위해서 5급 신규자를 대상으로 한 인권교육 등을 구성할 필요가 있다.

마찬가지로, 교육행정에서도 학교내 인권문화 확산 및 민주시민양성이라는 교육기본법의 취지에 맞는 교원 역량강화를 위하여 이를 위한 인권교육과정이 개발되고 확산될 필요가 있다.

다. 특정직무과정

인권과 연관성이 높은 업무가 특정될 수 있는데, 해당 업무에서의 인권 침해나 업무담당자의 구체적인 기술 등이 요구된다. 그럼에도 불구하고 이에 대한 구체적 인권행정지침이나 사례 등이 제시되지 않고 있는 현실이다. 그러한 점에서 해당 업무에 대한 직무과정의 개발 및 교육 전개가 필요하다.

해외의 사례를 보면, 경찰공무원이나 사회복지업무 등에서의 인권교육 사례가 제시되고 있다. 이러한 해외 사례와 함께 국내 사례를 풍부히 수집하여 교육을 구성 제공할 필요가 있다.

4 예를 들어, 경기도교육청에서 '2016년 학생인권교육 교원 직무연수'를 실시한 바 있으며, 과정당 15시간(1박2일) 교육을 실시하였다. 세부 과정으로 인권친화적 학교관리자과정, 학교인권보호관 기초/심화과정(30시간), 내부인권강사 과정을 운영하였다.

무엇보다도 인권업무담당자에 대한 교육이 시급한데, 행정에서는 아직은 생소한 인권행정의 경험 축적이 적고, 실무자의 평균 근무기간도 짧다는 현실이 확인되었기 때문이다. 인권행정이 매우 중요하고 앞으로 확대될 것이라는 것을 공유하고 있다고 하더라도, 구체적인 업무와 가치에 대해 도움이 없이 담당자 혼자 이를 헤쳐 나아가기란 힘겨운 일이기 때문이다.

특정직무과정은 시민과 자주 만나게 되는 부서(민원, 감사업무 담당)를 대상으로 한 민원업무과정과 여성가족, 아동청소년, 장애인, 노인, 노숙인 등 시민 복지 및 건강 등을 다루는 부서를 대상으로 한 복지업무과정을 두고, 인권업무를 담당하는 부서나 담당자를 대상으로 하는 인권업무과정을 예시로 제시하고 있다. 또한 교육행정의 경우 학교단위 인권상담가나 인권보호관 역할을 할 교원 등을 양성하기 위한 과정을 예로 제시하고 있다.

2. 교육대상별 인권교육과정 구성

앞서 '표 11. 교육대상별 인권교육과정 분류'에서 제시한 인권교육과정의 구성을 예시로 설명한다.

가. 기본과정

여기에 제시된 기본과정은 신규로 공무원 인권교육을 실시하는 지방자치단체를 대상으로 제시하는 안이며, 기존에 3년 이상 교육을 실시한 지방자치단체의 경우, 기존 교육의 성과를 반영하여 재구성해야 한다.

기본과정의 일차 목표는 앞서 제시한 단계별 인권교육목표의 I, II 단

표 12 기본과정 인권교육과정 구성—일반행정대상 예시

	주제		활동형태
	I	II	
1차	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 개념(국제인권문서 등) • 인권의 원칙 	<ul style="list-style-type: none"> • 시민으로서의 자기 인권 	강의중심
2차	<ul style="list-style-type: none"> • 차별 • 사회적 소수자 • 인권보장체계 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해사례 • 인권문화개선방안 	모듬별 진행 사례 토론 및 제안 활동
3차	<ul style="list-style-type: none"> • 행정과 인권 • 인권 FAQ 	<ul style="list-style-type: none"> • 자기업무와 인권 	게임형 진행 역할극

표 13 기본과정 인권교육과정 구성—교육행정대상 예시

	주제		활동형태
	I	II	
1차	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 개념(국제인권문서 등) • 인권의 원칙 • 청소년 인권(CRC) 		동영상을 활용한 강의
2차	<ul style="list-style-type: none"> • 인권보장체계 	<ul style="list-style-type: none"> • 학생인권실태조사 • 인권침해사례 	사례 토론 및 개선 방안 제안 활동
3차	<ul style="list-style-type: none"> • 차별과 차이 • 다양성 	<ul style="list-style-type: none"> • 학교조직문화와 • 학교구성원 인권 	참여형 활동

계를 중심으로 구성한다. 즉, 인권에 대한 기본적 이해와 인권보장 체계, 차별과 혐오, 사회적 소수자에 대한 이해, 그리고 자기가 속한 조직에서의 인권문화 등을 다루는 전반적 인권지식 및 인권감수성을 주로 다루게 된다.

기본과정은 전체 공무원을 대상으로 하기 때문에, 1) 참여형을 기반으로 한 교육, 2) 다양한 교수법을 채용한 교육, 3) 교육활동가 워크숍을 통한 교육내용의 통일적 구성을 이루도록 하여야 한다.

나. 직무과정

일반직무과정 및 특정직무과정에 대한 구성 예시는 아래의 표로 정리하고 있다. 직무과정의 시간 구성은 현행 공무원 교육체계에 맞추어 구성하였으며, 각 과정의 구성 예시는 제3절에 과정별로 제시하고 있다.

단, 교육행정의 특정직무형의 경우, 각 교육청별로 인권조례 및 관련 정책에 기반하여 특정 직무를 구성하여야 하며, 특정 직무에 따라 필요한 교육을 구성하게 된다. 여기에 제시된 과정은 일부 교육청에서 시범적으로 운영한 사례를 기초하여 제시하였으며, 각 교육청별로 조례 및 정책에 따라 재구성하여야 한다.

대상		과정	시간	기타	
일반행정	일반직무과정	일반	인권행정이기 기본과정	7	
		신규과정	인권행정이기 신규과정	21	
		관리자과정	인권행정이기 관리자과정	21	
	특정직무과정	민원	인권행정이기 민원과정	7	
		사회복지	인권행정이기 사회복지과정	7	
		인권	인권행정이기 인권업무과정	7	기본과정 필수 광역단위진행
교육행정	일반직무과정	관리자	인권친화학교 관리자과정	15	
		교사	학교인권옹호자 양성과정	30	
		교육행정직	인권행정이기 교육업무과정	7	
	특정	교사	학교인권지킴이과정	15	

공무원 인권교육과정 구성 예시

1. 일반직무과정

가. 인권행정가 기본과정(예시)

- 과정 개요

프로그램명	인권행정가 기본과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 거부감 해소 II. 시민으로서의 인권 인식 III. 인권적 조직문화		
참여 대상	전체 40명, 신청자 선발		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	차별이해하기	인권 이해, 참여형	60분
	인권과 행정	인권 이해, 강의형	90분
	소수자 인권	인권감수성, 참여형	120분
	인권조직문화	인권적 조직문화, 참여형	120분

• 구성 프로그램안

시간	주제	주요 내용	진행 방법	기타
60분	차별 이해하기	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	참여형 모둠활동 (예: 차별말판놀이)	
90분	인권과 행정	인권의 가치 이해 지방행정에서의 인권의 근거 이해 자기 업무와 인권 연결	주제 강의 (질의 응답)	
120분	소수자 인권	장애관련 인권감수성 증가 사회적소수자의 입장 이해 업무에서 만나는 사회적 소수자 인식 및 이해	활동 체험 (예: 누군가의 눈, 달팽이 여행 등) 모둠 활동	
120분	인권조직문화	업무공간내 인권침해 사례 자신이 느끼는 인권 (인권은도계) (바뀌었으면 하는 조직문화)	참여형 모둠 활동 (예: 나의 인권)	
30분	마무리 활동	학습 정리 (평가, 소감나누기)	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가 (개선방안 중심)	

• 대체 프로그램(참여형 활동: 누군가의 눈)

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
120분	소수자 인권	인권감수성 증가 우리 삶에서의 인권 이해	문화 체험 및 전체 토론(예: 영화 감상)	

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
120분	소수자 인권	소수자 당사자의 이야기 대화를 통한 인권감수성	당사자와의 대화 촉진자형 진행자	당사자 섭외

나. 인권행정가 신규과정(예시)

본 과정은 신규로 지방자치단체에 채용된 이들을 대상으로 구성되어 있으며, 각 지방자치단체의 교육연수기관에서 수행하는 것을 전제로

구성하고 있다. 본 예시에서는 21시간을 기준으로 구성하고 있다. 현재 계획에 따르면 기본교육의 주요 과정으로 구성할 수 있을 것으로 보는데 교육과정에 결합하여 배정하거나, 독자과정으로 운영할 수 있다. 다만, 전체로 결합할 경우라도 교육 프로그램간의 관계를 배치하여 구성할 필요가 있다.

• 과정 개요

프로그램명	인권행정가 신규과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 보장 체계 II. 장애 및 사회적 소수자에 대한 이해 책무성 III. 인권행정에 대한 이해		
참여 대상	신규 채용, 40명 이내		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	차별 이해하기	인권 이해, 모둠활동	60분
	인권의 역사	인권 이해, 강의형	120분
	인권감수성	인권감수성, 강의/참여형	150분
	소수자 인권	인권감수성, 참여형	120분
	장애와 인권	인권 이해/감수성, 강의형	90분
	자기정체성	인권감수성, 참여형	120분
	차별과 혐오	인권감수성, 강의/참여형	120분
	공평한 행정	인권 행정/책무성, 강의형	120분
	인권보장체계	인권이해/책무성, 강의/모둠활동형	120분
	지자체 인권행정	인권감수성, 모둠활동형	150분
	인권 FAQ	인권 이해, 토론형	90분

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
60분	차별 이해하기	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	모둠 형성 및 아이 스브레이킹 (예: 차별말판놀이)	
120분	인권의 역사	세계 인권 역사 국내 주요 인권 역사 국내 국가/지자체 인권체제	주제 강의 (질의 응답)	
150분	인권감수성	인권감수성 우리 삶에서의 인권 이해	문화 체험 (예: 영화 감상) 전체 토론	
120분	소수자 인권	장애관련 인권감수성 증가 사회적소수자의 입장 이해 업무에서 만나는 사회적 소수자 인식 및 이해	활동 체험 (예: 누군가의 눈) 모둠 토론 및 발표	
90분	장애와 인권	장애인차별 금지법 장애에 대한 인권적 이해 인권 FAQ	주제 강의 (질의 응답)	
120분	자기정체성	자신의 정체성에 대한 이해 정체성을 구성하는 요소 자기정체성과 다양성	활동형	
120분	차별과 혐오	차별과 혐오의 관계와 구분 혐오표현의 사례 혐오표현구제 및 차별시정 방안	주제 강의 (질의 응답)	
120분	공평한 행정	행정에서의 공평(평등) : 효율성과 인권 가치 등 해외 평등지수 사례 : 성별평등지수, 고용평등지수, 기업 성 소수자 평등지수 등 공평한 행정관련 정책: 적극적 우대조 치, 성인지 예산, 평등 모니터링 등	주제 강의 토론	
120분	인권보장체제	국제인권문서 국가/지자체 인권보장시스템인권 관련 사례	주제 강의 (질의 응답)	
150분	지자체 인권행정	지자체 인권행정 시스템 지자체 인권행정 사례 발표	강의/ 사례 발표 (질의 응답)	
90분	마무리 활동 (+인권 FAQ)	과정 정리 주요 인권 개념 정립	소감나누기(RT) 토론 방식	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가	

다. 인권행정이 관리자과정(예시)

본 과정은 새로이 5급으로 진입한 이들을 대상으로 한 관리자과정(과장급과정 및 5급과정)이나 공직리더십과정의 주요과정으로, 교육연수기관에서 수행하는 것을 전제로 구성하고 있다. 조직문화의 책임자로서 부서의 인권문화를 정착하는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대할 수 있기 때문에 구성한다. 행정의 인권적 전개에 대한 내용과 더불어 민주적이고 인권적인 조직 문화 형성에 중점을 두고 구성한다.

• 과정 개요

프로그램명	인권행정이 관리자과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 보장 체계 장애 및 사회적 소수자에 대한 이해 II. 인권적 조직문화 책무성 III. 인권행정에 대한 이해 인권지킴이로서의 역할 IV. 인권업무 실천 방안 구성		
참여 대상	5급, 40명 이내		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	차별 이해하기	인권 이해, 모둠활동	60분
	인권보장체계	인권이해/책무성, 강의/모둠활동형	120분
	인권감수성 I	인권감수성, 강의/참여형	150분
	장애와 인권	인권 이해/감수성, 체험/참여형	150분
	인권조직문화	책무성/ 실천, 강의/토론형	120분
	조직내 민주주의와 인권	인권지킴이/실천, 토론형	120분
	공평한 행정	인권 행정/책무성, 강의형	120분
	인권감수성 II	인권감수성/ 실천, 참여형	150분
	인권과 행정	인권 행정, 강의, 토론형	90분
	인권 실천	인권 행정, 모둠형	120분
인권 퀴즈	인권 이해, 참여형	60분	

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
60분	차별 이해하기	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	아이스 브레이킹 참여형 모둠활동 (예: 차별말판놀이)	
120분	인권보장체제	국제인권문서 국가/지자체 인권보장시스템관련 사례	주제 강의 (질의/응답)	
150분	인권감수성 I	인권감수성 증가 우리 삶에서의 인권 이해	문화 체험 (예: 영화 감상) 전체 토론	
150분	장애 인권	장애체험(시각장애/ 휠체어 체험/ 생애주 기형 장애 중 하나) 사회적소수자의 입장 이해 장애인차별 금지법 손상과 장애의 구분과 이해	활동 체험 (예: 임무 수행) 모둠 토론 및 발표 정리형 강의	
120분	인권조직문화	행정조직내 인권침해 사례 평가 시스템과 인권 주요 개념의 정립 (합의, 거버넌스, 효율성, 평등(공평성) 등)	주제 강의 모둠 활동 제안 접수	
120분	조직내 민주주의와 인권	민주주의와 인권의 관계 조직 소통 공간과 인권	모둠 활동형 제안 접수	
120분	공평한 행정	행정에서의 공평(평등) : 효율성과 인권 가치 등 해외 평등지수 사례 : 성불평등지수, 고용평등지수, 기업 성 소수자 평등지수 등 공평한 행정관련 정책 : 적극적 우대조치, 성인지 예산, 평등 모니터링 등	주제 강의 토론	
120분	인권감수성 II	인권침해사례 역할극 구성	모둠 창작 활동 (예: 인권연극)	
90분	인권과 행정	인권행정 프로세스 주요 인권행정정책 및 사례: 인권보호(상 담조사 및 권고), 인권영향평가제도, 인권 모니터링(이동권, 접근권, 정보권 등)	주제 강의 (질의/응답)	
120분	인권 실천	인권적 업무 검토용 질문 자신의 업무를 위한 제안 민원인을 위한 제안	모둠 활동 (예: 인권업무규정 만들기)	

60분	마무리 활동 (+인권퀴즈)	과정 정리 주요 인권 개념 정립	토론 방식 소감나누기(RT)	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가	

2. 특정직무과정

특정직무과정은 선행교육과정으로 인권행정이 기본과정을 제시하고 있다. 기본과정을 통해 인권의 일반적 이해를 다지고, 자기 업무에 특화된 내용을 다루는 것이 필요하다고 보기 때문이다.

특히 인권업무과정은 기본과정을 필수로 제시하고 있다는 점에 유의해야 한다.

가. 인권행정이 민원과정(예시)

• 과정 개요

프로그램명	인권행정이 민원과정		
목표	I. 인권가치인식 II. 사회적 소수자 및 관련 정책의 이해 책무성 III. 인권행정에 대한 이해 IV. 인권지킴이로서의 역할 확인		
선행 과정	인권행정이 기본과정 (권장)		
참여 대상	민원업무 담당, 전체 20~40명		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	인권행정	인권 이해, 강의형	60분
	생애형 장애체험	인권감수성, 체험형	90분
	인권행정사례	인권이해, 강의/토론형	120분
	인권업무규정	행동, 참여형	120분

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
60분	인권행정	세계인권선언 / 인권조례 인권행정 프로세스 자기업무 인권평가하기	주제 강의 (질의 응답)	
90분	생애형 체험	노인 또는 임산부 체험 사회적 약자를 포함한 다양한 시민의 이해	활동 체험 (예: 임무수행) 모둠 활동	
120분	인권행정사례	민원관련 사례 소개 민원에서의 인권요소 인권적 민원 시스템	주제 강의 질의 응답 토론 제안 접수 ⁵	
120분	인권업무규정 만들기	인권적 업무 검토용 질문 자신의 업무를 위한 제안 민원인을 위한 제안	모둠 활동 제안 접수	
30분	마무리 활동	학습 정리	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가 (개선방안 중심)	

나. 인권행정이 사회복지과정(예시)

구성은 민원과정과 비슷하며, 교육에서 다루는 내용에서 사회복지와 인권에 대한 내용으로 구성하게 된다.⁶ 예시를 제시하면 아래와 같다.

- 5 교육과정에서의 접수된 제안은 전체 교육생과의 공유가 필수적이며, 해당 제안을 해당 기관에 제시 하여 반영할 수 있도록 한다. 또한 해당 제안의 처리 과정을 공유하는 것이 교육적 효과를 높일 수 있는 방법이다.
- 6 관련된 주요 참고자료로서 다음 2개의 문서를 제시한다. Guidelines on Human Rights Education for Helath Worker, OSCE/ODIHR, 2013, 사회복지와 인권, 엘리자베스 라이커트 저/ 국가인권위원회 역, 2008.

• 과정 개요

프로그램명	인권행정가 사회복지과정		
목표	인권가치인식 II. 장애 및 사회적 소수자에 대한 이해 책무성 III. 인권행정에 대한 이해 IV. 인권지킴이로서의 역할 확인		
선행 과정	인권행정가 기본과정(권장)		
참여 대상	사회복지업무 담당, 전체 20~40명		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	복지대상자이해	인권감수성, 모둠활동	60분
	사회복지와 인권	인권 이해, 강의형	120분
	인권 사례	인권 행정, 모둠 활동	60분
	복지와 인권정책	행동, 모둠 활동	120분

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
60분	복지대상자 이해	복지대상자별 모둠 구성 대상별 니즈 찾기	아이스 브레이킹 모둠 활동	
120분	사회복지와 인권	사회복지와 관련된 인권 사회복지사의 역할 사회복지 실천 관련 인권침해 사례	주제 강의 (질의 응답)	
60분	인권 사례	자기 사례/ 질문 구성 모둠단위 질문 구성	모둠 활동	
120분	복지와 인권행정	사회복지정책 토론(대상자별 정책 선정, 정책 목표와 장단점 비교, 보완방안, 대상자 참여방안 구성)	모둠 활동 제안 접수	
60분	마무리 활동	학습 정리 인권 FAQ	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가 (개선방안 중심)	

- 대체 프로그램(주제 강의: 사회복지와 인권)

교육참여자가 특정 부문일 경우(장애, 노인, 영유아 등), 해당 대상에 대한 주제를 중심으로 한 강의로 대체할 수 있다. 장애의 예를 들어보면 아래와 같다.

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
120분	장애와 인권	장애인차별 금지법 장애에 대한 인권적 이해 (예: disability - disablism) 시설내 인권침해 사례	주제 강의 (질의 응답)	

다. 인권행정가 인권업무과정(예시)

인권업무담당자를 대상으로 한 교육으로, 선행 과정으로 인권행정가 기본과정을 필수로 구성하였다. 즉 기본과정을 수료한 이를 대상으로 본 과정을 참여하도록 할 필요가 있다.

또한, 교육 운영 시 지방자치단체와 교육청 공무원들의 인권업무 담당 기간이 일 년이 넘지 않고, 조직 내부에 관련 경험자나 전문가 등의 지원 역량이 부족하다는 점을 고려해야 한다. 그러한 점에서 인권업무 담당자들이 필요로 하는 실무적 교육과정이 필요하다. 이를 반영하여, 내용 구성에서는 인권업무 담당자들이 느끼는 인권업무에 대한 부담감 해소에 중점을 두었는데, 1) 기존 행정과는 다른 업무 성격을 가지고 있는 이유, 2) 관련 업무의 형태와 사례, 3) 인권행정가로서의 전문성 확장을 위한 방안을 제시하고자 하였다.

또한 해당 교육과정은 인권행정가 기본과정과 결합하여 14시간으로 진행하도록 하였다. 그리고 평균 근무기간 및 적정한 교육참여자 수를 고려하면, 광역단위 이상의 지방자치단체나 교육청에서 직접 실시할 필요

가 있으며, 최소한 반기별로 교육을 진행할 수 있도록 일정을 구성함으로써, 신규로 인권업무에 참여하는 담당자들의 어려움을 해소시켜 줄 필요가 있다.

• 과정 개요

프로그램명		인권행정가 인권업무과정		
목표	인권 가치 인식 I. 인권 보장 체계 책무성 III. 인권행정에 대한 이해			
선행 과정	인권행정가 기본과정 (필수)			
참여 대상	인권업무 담당, 전체 20~40명			
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간	
	인권행정체계	인권 행정, 강의형	90분	
	인권행정실습	인권 행정, 모둠형	120분	
	인권교육구성	인권 행정, 강의/모둠활동	90분	
	인권행정FAQ	토론형	90분	

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
90분	인권행정체계	인권행정 프로세스 주요 인권행정정책 및 사례인권보호(상담 조사 및 권고), 인권영향평가제도, 인권모니터링(이동권, 접근권, 정보권 등)	주제 강의 (질의/응답)	
120분	인권행정실습	업무별 모둠 구성 업무별 주요 사업에 대한 자체 인권영향평가(또는 주요 사업의 인권적 전개방안 구성) 실습	모둠 활동 발표	
90분	인권교육구성	인권교육방법론 인권교육 구성 실습	강의 모둠 활동	
90분	인권행정 FAQ	인권행정 사례 토의 (인권행정 경험/전문가 초청)	워크숍 형식 토론 중심	

30분	마무리활동	학습 정리	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가	

3. 교육행정 일반직무과정

교육청 단위의 여러 학생인권실태조사 결과에 따르면, 학교 구성원들이 느끼는 학교의 인권은 학교장이 가장 큰 영향을 미치고 있다는 점을 발견할 수 있다. 특히 학교에서의 생활이 중요한 학생과 교사의 경우가 그러하다. 이처럼 학교장의 인권을 포함한 학교문화에 대한 마인드가 매우 중요하며, 이를 위해 신규 관리자를 대상으로 한 인권교육을 전개할 필요가 있다. 실제로 2016년 경기도교육청에서는 신규 학교장들을 대상으로 교육을 실시한 바 있으며, 참여한 학교장 대부분이 학교에서의 변화를 이끌어내고 있다. 이러한 활동을 바탕으로 인권친화학교 관리자과정을 예시한다.

가. 인권친화학교 관리자과정(예시)

• 과정 개요

프로그램명	인권친화학교 관리자과정
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화 책무성 III. 인권 행정 V. 인권 실천
참여 대상	학교장, 전체 40명 이내

주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	차별이해하기	인권 이해, 참여형	30분
	인권의 이해	인권 이해, 강의형	120분
	학생인권의 이해	인권 이해, 강의형	180분
	인권감수성	인권감수성, 강의/참여형	150분
	학생인권실태 및 쟁점	인권감수성, 강의형	120분
	민주주의와 인권	인권 이해, 인권 행정	120분
	인권친화학교	인권 행정/실천, 참여형	120분

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
30분	차별 이해하기	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	참여형 모둠 활동 (예: 차별말판놀이)	
120분	인권의 이해	인권의 역사 인권의 가치 아동/학생인권	주제 강의 (질의/응답)	
180분	학생인권의 이해	교육청 학생인권 조례 아동/청소년 인권의 이해 학생인권 관련 사례	주제 강의 (질의/응답)	
150분	인권감수성	인권감수성 증가 우리 삶에서의 인권 이해	문화형 체험 (예: 영화 감상) 전체 토론	
120분	학생인권 실태 및 쟁점	학생인권 실태조사 결과 발표 및 주요점	주제 강의 (질의/응답)	
120분	민주주의와 인권	민주주의와 인권의 관계 참여와 연대의 가치 조직내 소통	모둠 활동형	
120분	인권친화학교	학교인권온도 인권친화학교 인권증진방안 구성	참여형 제안 접수	
60분	마무리 활동 (+인권퀴즈)	학습 정리	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가	

나. 학교인권옹호자 양성과정(예시)

학교 현장에서의 교사들은 학생인권지킴이의 제일선이라고 볼 수 있다. 그러므로 인권에 관심을 가지고 있거나 인권업무를 담당하고 있는 교사들을 대상으로 한 인권교육과정은 반드시 필요하다. 교육과 더불어 학생인권지킴이 또는 학교인권옹호자와 같은 구체적인 역할을 부여함으로써, 이러한 역할을 공표하고 강화할 필요가 있다. 이러한 제도적 전개와 더불어 운영해야 할 교육과정에 대한 제안이다.

• 과정 개요

프로그램명	학교인권옹호자 양성과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 보장 체계 II. 장애 및 사회적 소수자에 대한 이해 책무성 III. 인권행정에 대한 이해 IV. 인권지킴이로서의 역할		
참여 대상	교사 대상, 인권업무담당자 우선, 40명 이내		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	차별이해하기	인권 이해, 모둠활동	60분
	인권의 이해	인권 이해, 강의형	120분
	학생인권의 이해	인권 이해/감수성, 강의/토론형	180분
	인권적 학교문화	인권 감수성, 강의형	120분
	학생인권 실태 및 쟁점	인권 이해, 감수성, 강의/토론형	120분
	인권감수성	인권 감수성, 감상, 토론형	180분
	인권친화학교구성	인권 실천/책무성, 워크숍형	180분
	인권교육	인권 실천/책무성, 강의/토론형	180분
	차별과 혐오	인권 이해/책무성, 강의/토론형	180분
	인권친화적 생활교육 방법	인권 기술/실천, 강의/모듬형	240분
	인권옹호자	인권 기술/행정, 강의/토론형	120분
	인권 FAQ	인권 이해, 참여형	120분

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
60분	차별이해하기	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	참여형 모둠 활동 (예: 차별말판놀이)	
120분	인권의 이해	국제인권문서 인권의 역사	주제 강의 (질의/응답)	
180분	학생인권의 이해	아동/청소년 인권의 특성 시민권으로서의 학생인권 학교내 인권사례	주제 강의 (질의/응답)	
120분	인권적 학교문화	특강 : 인권적 학교운영 사례	주제 강의 (질의/응답)	
120분	학생인권 실태 및 쟁점	학생인권 실태조사 결과 및 중요점	주제 강의 (질의/응답)	
180분	인권감수성	인권감수성 증가 우리 삶에서의 인권 이해	문화형 체험 (예: 영화 감상) 전체 토론	
180분	인권친화학교	학교내 인권요소 인권친화적 학교규칙 만들기	워크숍형 모둠 활동 제안 접수	
180분	인권교육	인권교육 방법론 및 사례 인권교육안 구성	주제 강의 모둠 활동	
180분	차별과 혐오	차별의 구조 소수자 학생의 이해 혐오 표현	주제 강의 (질의/응답)	
240분	인권친화적생활 교육 방법	학생지도에서의 인권 요소 인권 상담론	주제 강의 모둠 활동	
120분	인권옹호자	교육청단위 인권옹호 시스템 학교단위 인권옹호 활동 사례 자신의 학교 인권옹호 실천방안 구성	주제 강의 모둠 토론형	
120분	마무리 활동 (+인권 FAQ)	과정 정리 주요 인권 개념 정립	토론 방식 소감나누기(RT)	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가	

- 대체 프로그램

위 과정은 학교인권옹호자 양성과정으로 구성되었으나, 학교별 인권에 관심이 높은 일반 교과 교사를 대상으로 한 과정으로 진행할, 일부 프로그램을 교과형 개발 과정으로 구성하여 진행할 수 있다. 이를 위한 대체안을 예시하면 아래와 같다.

대체할 수 있는 교육 활동은 사례강의(인권적 학교문화), 문화형 활동(영화속 학생인권), 실천 활동(인권보장시스템), 실천활동(인권옹호자) 중에서 선택할 수 있다.

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
120분	교과 구성 사례	교과별 모듈 구성 교과별 국내 사례(사회, 도덕, 국어, 영어과) 해외 사례(유럽의회 EDC/HRE)	강의 중심 (질의 응답)	
180분	인권 교안 구성 실습	교과별 교안 구성	실습	
120~150분	인권교안 발표	모듈별 교안 발표 및 토론	실습 발표 모듈 활동	

다. 인권행정가 교육업무과정(예시)

교육청내 행정직 공무원들의 경우, 실제 교육업무의 상당부분을 맡고 있어, 인권행정에 대한 이해가 매우 중요함에도 불구하고 인권교육이 거의 실시되지 않고 있다. 특히 제1차 세계인권교육프로그램 행동계획(2005~2009)에서 고등학교이하 정규교육과정에서의 학생, 교사, 행정, 학부모를 대상으로 한 인권교육을 자세히 제안하고 있다는 점을 참고해야 한다.

• 과정 개요

프로그램명	인권행정가 교육업무과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 학생/청소년 인권의 이해 책무성 III. 인권보장체제, 인권행정		
참여 대상	교육청 행정, 전체 40명 이내		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	차별이해하기	인권 이해, 참여형	60분
	인권의 이해	인권 이해, 강의형	90분
	인권 행정	인권 행정, 강의/모둠형	120분
	학생인권 실태 및 쟁점	인권감수성, 참여형	120분

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
60분	차별이해하기	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	아이스 브레이킹 모둠형 활동 (예: 차별말판놀이)	
90분	인권의 이해	인권의 가치 이해 CRC의 이해	주제 강의 (질의/응답)	
120분	인권 행정	교육청내 인권 보장 체제 인권관련 사례 인권적 업무공간 만들기	주제 강의 모둠 활동	
120분	학생인권 실태 및 쟁점	학생인권 실태조사 결과 학교내 인권침해 사례	주제 강의 모둠 토론	
30분	마무리 활동	학습 정리 (평가, 소감나누기)	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가(개선방안 중심)	

4. 교육행정 특정직무과정

아래에 제시된 과정은 시범운영 사례이다. 학교단위의 학생인권보장을 위해 학교단위의 인권지킴이를 양성할 필요가 있으며, 이는 또래의 학생 및 교사중 신청자를 대상으로 구성하였다. 아래의 사례는 신청 교사들을 대상으로 한 사례이다.

인권조례나 인권정책에 의해 특정 직무를 구성하게 되면, 이에 대한 직무과정을 운영하도록 구성하여야 한다.⁷

가. 학교인권지킴이과정(예시)

• 과정 개요

프로그램명	학교인권지킴이과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화 책무성 III. 인권 행정 V. 인권 실천		
참여 대상	교사, 전체 40명 이내		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간
	아동인권의 이해	인권 이해, 강의형	120분
	학생인권 실태 및 쟁점	인권감수성, 강의형	120분
	학생인권침해사례	인권 이해, 강의/토론형	180분
	모범학교 발표	인권 실천, 강의형	120분
	인권옹호의 절차와 의미	인권 실천, 인권 행정	120분
	인권친화적 생활교육 방법	인권 행정/실천, 참여형	180분

7 서울시교육청 학생인권조례 제47조에 따르면, 학생인권침해에 대한 효율적인 구제 처리를 위해 각 지역교육청별로 학생인권상담실을 둔다고 규정하고 있다. 경기도교육청 학생인권조례 제43조, 전라북도교육청 학생인권조례 제48조에서도 지역교육청별 학생인권상담실을 두도록 규정하고 있다. 그러므로 이러한 학생인권상담을 위한 특정직무가 규정되었다고 볼 수 있다.

• 구성 프로그램안

시간	활동	주요 내용	진행 방법	기타
120분	아동인권의 이해	CRC의 이해시민으로서의 학생 ○○교육청 관련 정책	주제 강의 (질의/응답)	
120분	학생인권 실태 및 쟁점	학생인권 실태조사 결과 발표 및 주요점	주제 강의 (질의/응답)	
180분	학교내 인권침해 사례와 전개	학교내 인권침해 형태별 사례, 문제의 전개과정, 주의사항 등 제안 토론	주제 강의 전체 토론	
120분	학교단위 모범사례 발표		주제 강의 (질의/응답)	
120분	인권옹호의 절차와 의미	학교단위 학생인권옹호의 절차와 의미 교육청과의 협력체계	주제 강의 (질의/응답)	
180분	인권친화적 생활교육 방법	학생참여 방안 조정 및 중재 이해관계자와의 관계	역할극	
60분	마무리 활동 (+인권퀴즈)	학습 정리	소감나누기(RT) 만족도 조사	설문지
이후	내부 평가		진행팀 평가	

5. 기본과정 구성 예시

전체 공무원을 대상으로 한 참여형 중심의 3차시 인권교육 기본과정의 구성에 대해 예시하였다.

아래에는 이러한 구성안에 대한 교육프로그램 구성을 예를 들어 설명하고자 한다. 주의할 점은 지역에서의 여러 조건(특히 강사/축진자나 운영 주체)에 따라 교육프로그램을 조정하여야 한다. 그럼에도 대략적인 이해를 돕기 위해 아래의 예시를 들어 설명한다.

가. 일반행정 인권교육 기본과정(예시)

• 과정 개요

프로그램명	인권 기본과정			
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 거부감 해소 II. 시민으로서의 인권 인식 책무성 III. 인권행정에 대한 이해			
참여 대상	전체 대상, 50명 이내			
주요 프로그램 구성	차수	활동명	주제	활동형태
	1차	인권의 이해	인권개념/원칙 시민으로서의 자기인권	강의/토론
	2차	차별	차별의 구조 인권보장체계 조직과 인권문화	모둠별 진행 사례 토론 제안 활동
		인권보장	혐오 인권침해사례	
	3차	인권과 행정	인권행정 인권 FAQ 자기업무와 인권	게임형 진행 역할극
기타	문화형 활동	인권감수성	역할극, 연극 등	

• 구성 프로그램안

차수	시간(분)	활동	주요 내용	진행 방법	기타
1차	30분	들어가기	자기의 인권 : 자기에게 인권의 의미/가치는 무엇인가? : 우리사회에서 인권이 약해지면, 당신에게 어떤 일이 생길까	토론 활동	
	90분	주제 강의 (인권의 이해)	국제 인권 문서와 역사 우리나라 인권 역사	강의 중심	
	30분	마무리 활동	소감나누기 평가(만족도 조사) 학습 정리	(RT) 설문지	

2차	60분	차별의 이해	차별말판 맞추기 차별의 구조	모둠 활동 강의(정리형)	
	120분	조직내 인권침해	조직내 인권침해 사례(혐오, 왕따 등) 인권보장체계	강의 중심 (질의 응답)	
3차	30분	들어가기	인권온도계	문제풀이형	
	120분	주제 강의 (인권과 행정)	인권의 가치 이해 지방행정 인권의 근거 자기 업무와 인권	강의 중심 질의 응답	
	30분	마무리 활동	소감나누기 평가(만족도 조사) 학습 정리	라운드 테이블 설문지	
2차 변형	30분	들어가기	차별말판놀이	모둠활동	
	120분	차별과 혐오	차별의 구조 혐오 표현의 사례 혐오표현 구제 및 차별시정방안	강의 중심 (질의 응답)	
	30분	마무리 활동	소감나누기 평가(만족도 조사) 학습 정리	라운드 테이블 설문지	

나. 교육행정 인권교육 기본과정 (예시)

• 과정 개요

프로그램명	인권 기본과정			
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 거부감 해소 II. 장애 및 사회적 소수자에 대한 이해 책무성 III. 인권행정에 대한 이해			
참여 대상	전체 대상, 50명 이내			
주요 프로그램 구성	차수	활동명	주제	활동형태
	1차	학생인권의 이해	인권개념/원칙 아동권리협약/학생인권 시민으로서의 교사	강의/토론

	2차	교육현장에서의 인권	학생인권실태조사 인권침해사례	사례 토론 제안 활동
			인권학교운영 사례	사례 발표 토의
	3차	다양성	차별의 이해 학교문화와 인권	게임형 활동 토론
	기타	문화형 활동	인권감수성	연극, 역할극, 개사 활동 등

• 구성 프로그램안

차수	시간(분)	활동	주요 내용	진행 방법	기타
1차	30분	들어가기	달팽이	모둠 활동	
	120분	주제 강의 (학생인권)	국제 인권 문서와 역사 아동/청소년 인권	강의 중심	
	30분	마무리 활동	소감나누기 평가(만족도 조사) 학습 정리	라운드테이블 설문지	
2차	150분	주제 강의 (교육현장에서의 인권)	학생인권실태조사	강의 (질의 응답)	
	30분	인권 FAQ	주요 개념 정립	질의/응답	
2차 변형	150분	주제 강의 (인권학교 운영사례)	시범학교 관계자 사례 발표	사례 발표	
	30분	인권 FAQ	주요 개념 정립	질의/응답	
3차	30분	들어가기	차별말판 맞추기	모둠 활동	
	130분	워크숍 (인권친화학교)	학교내 인권요소 인권친화적 학교규칙 만들기	모둠 활동	
	20분	마무리 활동	소감나누기 평가(만족도 조사) 학습 정리	라운드테이블 설문지	

세부 프로그램 예시

앞서 제시된 인권교육과정 구성 예시에 따른 교육 세부 프로그램의 예시를 정리한다.

제시되는 활동은 실제 진행되었던 교육 프로그램 사례를 중심으로 정리하였다. 지방자치단체별 프로그램 구성에서는 1) 인권교육의 단계별 목표, 2) 교육을 운영하는 주체의 역량(콘텐츠와 교육진행 경험)에 따라 구성하여야 한다. 즉, 교육목표에 벗어나지 않되 교육을 운영하는 주체가 이해하고 경험한 교육 활동을 중심으로 구성하여야 한다는 점이다.

아래는 인권행정이 기본과정을 중심으로 세부적인 교육 프로그램 예시를 제시한다. 제시한 프로그램 안은 참고용으로, 구성 프로그램 간의 유기적인 관계와 교육참여자들의 교육에서의 리듬감 등을 고려하여 재구성하여야 한다.

〈인권행정이 기본과정(예시)〉

프로그램명	인권행정이 일반과정		
목표	인권가치인식 I. 인권 기본적 이해, 인권감수성 강화, 인권 거부감 해소 II. 시민으로서의 인권 인식 III. 인권적 조직문화		
참여 대상	전체 40명, 신청자 선발		
주요 프로그램 구성	활동명	교육 영역	시간

차별이해하기	인권 이해, 참여형	60분
인권과 행정	인권 이해, 강의형	90분
소수자 인권	인권감수성, 참여형	120분
인권조직문화	인권적 조직문화, 참여형	120분

가. 차별이해하기: 모둠형성(차별말판놀이)

교육과정의 처음 활동으로 교육참여자들간의 관계형성을 중심으로 진행하되, 인권 및 본 교육과정의 목표에 맞는 소재의 모둠 구성 활동을 전개한다. 즉 모둠활동 및 아이스 브레이킹을 진행하면서, 인권기본과정의 핵심 주제인 차별에 대해 소개하는 활동을 전개한다.

여기에 제시하고 있는 활동은 차별말판놀이로서, 국가인권위원회법에서 제시하고 있는 19가지의 차별의 사유를 맞추는 놀이를 이용하여 모둠 간 토론 분위기를 조성한다. 그리고 이를 기초로 자신이 경험한 차별에 대해 이야기를 나누도록 유도한다.

설명		
활동 목표	본 교육에 함께 할 구성원간의 관계를 형성한다. 국가인권위원회법에서 제시하고 있는 차별의 유형 및 차별의 영역에 대해 이해한다.	
다루는 역량	차별과 차이의 구분 차별의 구조 이해	
참여자 역할	모둠 구성원에게 자기를 소개한다. 차별말판게임에서 적극적으로 참여한다.	
준비물	모둠당 차별 말판 및 차별카드 1세트	
활동 방법	모둠 활동	
활동		시간(분)
시간 배분	1. 모둠내에 참여자들 인사를 하도록 한다.	5
	2. 차별말판게임을 진행한다. 차별요소를 확인하고, 요소와 영역을 통해 차별의 구조를 설명한다.	20
50분	3. 자신이 겪은/목격한 차별요소카드를 선택하도록 한다. 모둠별로 차별경험을 나누도록 한다. 모둠별 이야기를 공유한다. ※ 인권에서의 차별의 의미를 정리한다.	25

활동 추가 설명 및 주의 사항

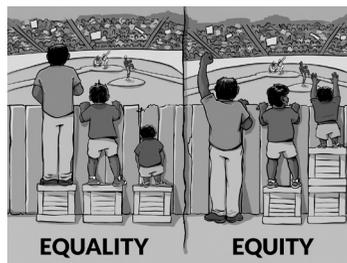
〈자신이 겪은 차별경험〉

- 1) 동일한 차별 요소를 중복하여 선택할 수 있음을 알린다.
- 2) 모둠 구성원들에게 자신이 선택한 카드를 보이게 하고, RT(돌아가면서 발표)방식으로 발표하도록 한다.
- 3) 모둠별로 제기된 사례중 가장 시급하다고 보이는 사례를 선택하도록 한다.
- 4) 선택된 사례를 모둠별로 발표한다.

〈주의사항〉

- ※ 구분이라는 행위 자체가 가지는 차별적 요소에 대해 주의해야 한다.
- ※ 적극적 우대조치와 차별과의 차이점에 대해 명확하게 설명하여야 한다.

영어: Equality(평등) - Equity(공평/ 적극적 평등)



나. 주제 강의(인권과 행정)

본 과정에서 다루는 핵심 주제에 대한 이해를 돕기 위한 핵심 강의로 구성하며, 주요 개념에 대한 정리를 통해, 이후 활동에서의 방향을 제시한다.

설명		
활동 목표	본 교육에서의 핵심 주제에 대한 이해를 구성한다. 지방행정에서의 인권의 근거, 사례를 제시하여, 자신의 업무에서의 인권의 의미를 돌아보게 한다.	
다루는 역량	자유-평등-연대의 개념에 대한 이해 증진 인권 행정의 영역 및 상호연결성 이해	
참여자 역할	인권행정영역별 자기 업무에 연관한 개선방안을 구성해본다.	
준비물	인권문서 중 하나(예: 세계인권선언, 헌법, 인권조례 등)	
활동 방법	강의 중심, 질의응답	
시간 배분	활동	시간(분)
	1. 인권에 대한 기본적 설명을 한다. : 국제인권의 역사 : 우리나라의 UN가입과 국제인권규약가입 : 해당 지자체 인권조례 및 인권 기구 소개	30
	2. 세계인권선언(요약본)을 읽으면서, 모둠별로 가장 시급한 조항을 1~2개 선택하도록 한다. 그리고 이를 개선하기 위한 방안을 구성하도록 한다.	20
80분	3. 모둠별로 발표하도록 하고, 해당 조항 및 방안에 대하여 관련 인권, 제안에서 걱정되거나 보완되어야 할 점, 관련 사례 등을 정리한다.	30
활동 추가 설명 및 주의 사항		
<p>(사용할 인권 문서 선택시)</p> <ol style="list-style-type: none"> 해당 지방자치단체/교육청의 인권조례를 우선하여 선택한다. 단, 해당 조례에 구체적 인권 항목이 제시되지 않을 경우 다른 문서를 사용한다. 해당 인권 문서 중 인권 항목을 중심으로 요약 정리하여 제공한다. 실천 가능하고 의미 있는 제안의 경우, 제안자의 동의를 받아 해당 지방자치단체에 제시할 수 있도록 한다. <p>< 주의사항 ></p> <p>※ 제안들에 대한 부정적 표현보다는 보완하기 위한 방안으로 유도하여 정리한다. 또한 사례를 제공함으로써 보다 구체적이고 풍부하게 구성한다.</p>		

다. 소수자 인권(참여형 활동: 누군가의 눈)

점심 직후의 활동으로 신체활동 프로그램으로 구성하여, 전체 교육에서의 리듬감을 제공한다.

인권감수성 향상을 위한 활동으로 구성하여 제공하며, 사회적 소수자가 겪는 사회적 장벽이라는 개념으로 접근하도록 한다. 여기에서 주의할 점은 해당 활동이 장애인 이해나 장애 극복의 관점으로 흐르지 않도록 해야 한다는 점이다.⁸

설명		
활동 목표	시각 장애 체험을 통해, 장애인이 느끼는 안전과 사회환경에서의 장애를 생각해보는 계기를 제공한다. 신체적 장애가 차별적 사회환경과 결합되어 장애를 강화하고 있는 구조를 이해하도록 한다.	
다루는 역량	사회구조로서의 장애 이해	
참여자 역할		
준비물	안대와 시각장애지팡이 진행보조원(체험해야 할 공간에 따라 충분히 배치한다. 특히 계단, 횡단보도 등 안전과 관련된 코스가 있을 경우)	
활동 방법	2인1조 체험 활동, 모둠 토론	
시간 배분	활동	시간(분)
	1. 시각 장애 체험을 진행한다.	30
	2. 체험한 것에 대해 모둠별로 다음 질문에 대해 의견을 나누도록 한다. - 체험중 느낀 점은?(장애/ 보조인) - 도움을 받으면서 불편했던 점은?(장애) - 해당 코스를 도움 없이 다니기 위해서는 무엇이 필요한가? 모둠별로 발표하도록 한다.	40

⁸ 장애를 의료적 관점(손상이나 이상)과 사회적 관점(사회 참여의 사회/환경적 장벽)으로 보아야 한다는 점에서 중요하며, 이에 대해서 부록 4. 인권 FAQ에서 '장애와 장애차별주의'로 정리하여 제공하고 있다.

100분	<p>3. 장애인 관련 간략한 설명과 함께, 장애인이 느끼는 사회적 장벽을 설명한다. 공간/ 사회/ 시민들이 장벽을 줄이기 위한 접근 방안을 사례를 들어 설명한다. ※ 장애를 개인의 문제로 보기보다, 장애를 장벽으로 만드는 사회의 문제를 보도록 한다.</p>	30
------	--	----

활동 추가 설명 및 주의 사항

〈 체험 진행시 주의사항 〉

- 1) 보조인과 장애인 상호간에 모르는 사람임을 전제하도록 요청한다. 또한 보조인은 신체적 접촉을 자제하고, 안전에 관련된 사항에서만 도움을 준다.
 - 2) 장애 체험 대상자는 되도록 남성, 연장자를 배치하도록 한다.
- 3.에서 다음과 같은 질문을 제시할 수 있다.
- 여러분이 근무하는 공간에서 휠체어장애인이 느끼는 이동의 자유는 몇 점을 줄 수 있는가? (비장애인의 이동권을 100으로 한다.)
 - 그리고 점수를 높이기 위해서는 어떤 것이 필요한가?(복도는? 회의실은? 화장실은? 계단/ 경사로 는? 등등)

〈 주의사항 〉

- ※ 현 규정을 기준으로 한 방어적인 태도를 보이는 경우가 있다. 규정이 가지는 의미를 정리하고, 이를 보완하기 위한 점진적인 개선활동이라는 점을 이해한다.
 - ※ 사회적 소수자에 대한 정책 전개가 비장애인 다수에게 돌아가 사회적 지원을 줄이는 비효율적이라는 이의제기가 가끔 발생한다.
- 사회적 안정망이 사회 전반에 미치는 영향을 설명하고, 사회적 소수자에 대한 정책의 효과가 사회 전반에 긍정적으로 확대되는 것을 사례나 자료 등을 제시하여 설명한다.

라. 인권조직문화 (참여형 활동: 자신의 인권)

시민으로서의 자신에게 부여된 인권 항목을 점검하도록 한다. 이는 자신이 속한 조직에서의 인권을 증진시키는 기초가 된다. 그리고 이렇게 기초한 인권을 바탕으로 자신이 만나는 시민들의 인권에 대한 책무자로서 보다 굳건히 설 수 있도록 한다.

교육참여자들이 느끼는 자기 공감에서의 인권 점검과 이를 증진시키기 위한 구체적인 방안을 구성하고 이를 위한 실천을 하도록 유도한다.

설명	
활동 목표	자신의 삶에서의 인권항목을 점검해보도록 하고, 이를 통해 자신이 속한 조직의 인권을 증진시키는 계기를 만든다. 구성원들이 느끼는 조직내 인권문제에 대한 공유와 함께, 이를 개선하기 위한 공동의 노력을 구성하도록 한다.
다루는 역량	인권의 이해 시민으로서의 인권 확인 인권적 조직문화
참여자 역할	자기가 경험했거나 목격한 이야기를 간략히 소개한다.
준비물	포스트잇, 인권온도 측정지, 별스티커
활동 방법	전체 활동

	활동	시간(분)
시간 배분	1. 지방자치단체와 관련된 인권침해사례를 몇 가지 소개하고, 이러한 사례가 어떠한 인권을 침해하고 있는지에 대해 간략히 설명한다.	20
	2. 자신이 느끼는 부서별 인권온도를 측정하도록 한다. (20개 문항 제시) : 총 온도 (문항당 5도: 20×5 = 100도)	10
	3. 측정된 인권온도에 대해 간략히 이야기 한다. : 측정온도의 편차와 그 의미 : 전반적으로 낮게 측정된 항목	20
	휴식	
	4. 인권적 조직문화 방안 구성 낮게 측정된 항목 3~5개를 선정하여, 해당 항목의 인권온도를 높이기 위한 방안을 모둠별로 구성하도록 한다. 이를 함께 나누고, 방안별로 별점을 부여하도록 한다.	30
100분	5. 항목별 가장 많은 별점을 받은 방안을 중심으로 실천계획을 함께 논의하면서 수립한다.	20

활동 추가 설명 및 주의 사항

< 주의사항 >

- 1) 제안된 방안이 구체적인 형태를 띠도록 유도하거나 돕는다.
 - 2) 실천계획은 6개월 이내에 할 수 있는 것을 중심으로 세우도록 한다.
- 그리고 해당 방안과 실천계획을 간략히 정리하여 공유할 수 있도록 해당 부서에 조속한 시일내에 제 공한다.

- 대체 프로그램(문화형 활동: 영화 속 인권)

인권을 주제로 한 문화프로그램을 제공함으로써 전체 교육과정에 대한 수용성을 증가시키는 것이 대체 프로그램의 목적이다. 또한 문화프로그램이라는 부드러운 형식을 통해 짧은 시간에 직접적으로 다루기 어려운 소재를 다룰 수 있다.

교육참여자들의 참여를 통해, 자신의 의견이나 업무 및 생활에서의 경험을 나누도록 함으로써 인권을 더욱 깊이 체감하도록 유도한다.

(제공 영화: 얼음강-어떤 시선)

설명									
활동 목표	영화속 우리들의 이야기를 통해, 우리 삶에서의 인권문제가면서 직접적으로 다루기 힘들었던 소재를 다룬다. '양심적 병역거부'를 당사자를 포함한 가족의 시선으로 보게 하고, 이에 관련된 국제적 자료를 제시함으로 우리 사회가 나아갈 방향에 대한 이해를 구한다.								
다루는 역량	양심·종교의 자유에 대한 깊은 이해와 연대 인권 감수성 증진								
참여자 역할	자기가 경험했거나 목격한 이야기를 간략히 소개한다.								
준비물	영상/음향 사전 점검 신호등(3색 종이카드, 1인 1세트), 포스트잇								
활동 방법	전체 활동								
시간 배분	<table border="1"> <thead> <tr> <th>활동</th> <th>시간(분)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6. 영화에 대한 간략한 소개와 함께, 영화를 감상한다. 얼음강 - 양심적 병역거부 병역거부에 대한 몇 가지 이견</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>7. 영화에 대한 몇 가지 질문을 하고, 이에 대한 의견을 신호등으로 표시한다. (2013년 '어떤 시선'이라는 타이틀중 하나의 작품입니다. 얼음강은 어머니의 시선으로 전개되고 있습니다) : 종교적 신념에 따른 병역거부를 허용해야 한다고 보는가? : 대체복무제를 도입해야 한다고 보는가? : 병역거부에 따른 전과기록은 삭제되어야 하는가?</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>휴식</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	활동	시간(분)	6. 영화에 대한 간략한 소개와 함께, 영화를 감상한다. 얼음강 - 양심적 병역거부 병역거부에 대한 몇 가지 이견	45	7. 영화에 대한 몇 가지 질문을 하고, 이에 대한 의견을 신호등으로 표시한다. (2013년 '어떤 시선'이라는 타이틀중 하나의 작품입니다. 얼음강은 어머니의 시선으로 전개되고 있습니다) : 종교적 신념에 따른 병역거부를 허용해야 한다고 보는가? : 대체복무제를 도입해야 한다고 보는가? : 병역거부에 따른 전과기록은 삭제되어야 하는가?	15	휴식	
	활동	시간(분)							
	6. 영화에 대한 간략한 소개와 함께, 영화를 감상한다. 얼음강 - 양심적 병역거부 병역거부에 대한 몇 가지 이견	45							
	7. 영화에 대한 몇 가지 질문을 하고, 이에 대한 의견을 신호등으로 표시한다. (2013년 '어떤 시선'이라는 타이틀중 하나의 작품입니다. 얼음강은 어머니의 시선으로 전개되고 있습니다) : 종교적 신념에 따른 병역거부를 허용해야 한다고 보는가? : 대체복무제를 도입해야 한다고 보는가? : 병역거부에 따른 전과기록은 삭제되어야 하는가?	15							
휴식									

	8. 영화인과의 대화 민용근 영화감독을 초대하여 진행한다. 영화를 진행하면서 감독의 시선으로 본 우리 사회의 이야기를 이야기 하도록 한다.(PPT, 관련 자료 등을 활용한다.)	25
100분	9. 교육참여자 중 3~5명에게 자신이 경험했거나 주변에서 보았던 관 련 이야기를 나누도록 초대하고, 이를 정리한다.	15

활동 추가 설명 및 주의 사항

(영화 선정 시 주의사항)

- 1) 소재/주제성과 전체 프로그램과의 관계를 고려하여야 한다.
- 2) 영화상영에서의 저작권 관련 사항

- 저작권법 제29조 (영리를 목적으로 하지 아니하는 공연, 방송)
영리를 목적으로 하지 아니하고 청중이나 관중 또는 제3자로부터 어떤 명목으로든지 반대급부를 받
지 아니하는 경우에는 공표된 저작물을 공연 또는 방송할 수 있다. 다만, 실연자에게 통상의 보수를
지급하는 경우는 제외한다.

: 단, 정품 DVD를 구매하거나 영화사의 필름을 구매 했을 때 적용.

: "실연자"는 저작물을 연기·무용·연주·가창·구연·낭독 그 밖의 예능적 방법으로 표현하거나 저작
물이 아닌 것을 이와 유사한 방법으로 표현하는 실연을 하는 자를 말하며, 실연을 지휘, 연출 또는 감
독하는 자를 포함한다.(저작권법 제2조 (정의))

※ 인권교육에서의 강사의 경우, 보수를 받지만, 실연자로 정의하기 어렵다. 단, 영화를 포함하여, 하
나의 문화행사로 진행하는 경우 저작권법 제29조에 저촉될 수 있다.

- 국가 지방자치 단체의 청사 및 그 부속시설, 공연장, 도서관, 박물관, 미술관, 지방문화원, 사회복지
관, 여성관련 시설, 청소년수련관, 시·군·구민회관 등에서 영화를 상영할 경우 발행일로부터 6개월
이 경과한 영화만 허락 없이 틀 수 있다.(식품위생법 시행령 제21조 제2호)

- 저작권법 제25조(학교교육 목적 등에서의 이용)
고등학교 및 이에 준하는 학교 이하의 학교의 교육기관의 수업에 필요하다고 인정되는 경우 복제·배
포·공연·방송 또는 전송을 하는 이용할 수 있으며, 보상금을 지급하지 않는다.

- 국가인권위원회에서 제작한 인권영화의 경우, 인권문화확산을 위해 무료로 사용할 수 있도록 제공
하고 있다.

또한, 관련콘텐츠 활용을 위한 학습지도안을 무료로 공개하고 있다.(국가인권위원회 교육센터)

마. 마무리 활동(평가, 소감 나누기)

교육과정 전체에서 자신이 느낀 바를 중심으로 정리하고 나누는 시
간을 가짐으로써 복습의 효과를 포함하여 교육 효과를 증대시킨다. 또한
교육 활동에 대한 모니터링을 통해, 과정 전체를 개선할 수 있는 피드백

을 구성한다.

설명		
활동 목표	교육 전반에 대한 참여자 반응을 통해, 중요 개념을 정리한다. 교육참여자들의 만족도 조사를 통해, 프로그램 개선방안을 구성한다.	
활동 방법	원탁회의의 장식 진행	
시간 배분	활동	시간(분)
	1. 오늘 교육 전반에 대해 느낀 점, 아쉬웠던 점이나 나누고 싶은 이야기를 간략히 해달라고 요청한다. : 교육참여자를 대상으로 돌아가면서 참여해달라고 하되, 원하지 않는 이는 통과할 수 있음을 공지한다. : 제시된 이야기에 대해, 주요 사항, 정리가 필요한 사항은 따로 정리한다.	25
30분	2. 교육참여자를 대상 만족도 조사를 제공하고, 요청한다.	5

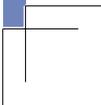
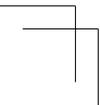
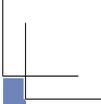
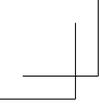
활동 추가 설명 및 주의 사항

< 참여자 피드백 시 주의사항 >

- 1) 참여자 피드백으로 인성, 배려, 신뢰 등과 같은 개인적 성찰의 언어가 중요하게 제기될 수 있다.
 - 시스템으로서의 인권이라는 기초를 설명하고, 개인적 요소인 인성을 구분하여 설명한다.
 - 구체적 사례에서 인권과 인성이 미치는 효과를 비교하여 설명한다.
- 2) 원탁방식의 발표에서 참여자들의 피드백이 저조한 경우, 진행자가 오늘 교육에서 나누고 싶었던 내용에 대해 간략히 정리하면서 마무리한다.

< 기타 사항 >

- 1) 전체 프로그램을 마친 후, 일주일 이내에 교육진행팀 전체 내부 평가를 별도로 진행하여 기록하고, 이를 통해 교육 프로그램 개선을 한다.



제3장

공무원
인권교육과정
운영

제1절 인권교육 운영 계획 수립

제2절 인권교육 준비

제3절 인권교육 진행



인권교육 운영 계획 수립

1. 운영 계획 수립에서의 주요 요소

대부분의 인권교육은 조례나 해당 법률에 근거하여 실시되는데, 간혹 인권침해사건이 발생하거나 국내외적으로 중요한 인권의제가 제기되는 경우, 해당 사안에 연계된 교육이 요구되기도 한다. 두 경우 모두 해당 인권교육이 원래의 목적에 맞게 실시되기 위해서는 여러 가지 사항들이 준비되어 실시되어야 한다. 교육목적에 중심으로 교육 프로그램의 기획, 구성, 운영 등에 있어서의 정열이 부족하여 단순 소양교육으로 그치지 않도록 주의해야 한다.

인권행정의 실현을 위한 인권교육이라는 점에서, 공무원 인권교육은 책무성 모델에 따른 교육으로 전개되어야 한다. 정규교육과정에서의 인권교육의 부재 등의 현실에 기반하면, 3년 이상의 단계별 인권교육 구성이 필요하며 이를 위한 인권교육계획이 수립될 필요가 있다. 이는 독립적인 인권교육계획이거나 인권정책계획의 일부로 구성될 수 있다.^{1 2} 그리고 이에 따라 매 인권교육과정마다 운영 계획을 수립하고 수행하도록 한다. 여기에는 인권교육과정에 따른 운영계획 수립에 대해 정리하고자 한다.

1 2015년 인권교육 중장기계획연구(2016~2018), 서울특별시.

2 학생인권 3개년 중학계획수립, 2016, 서울시교육청.

인권교육과정 운영계획에는 다음의 주요 요소가 다루어져야 한다.

- 1) 교육 목표
- 2) 교육대상자 및 교육 규모
- 3) 예산
- 4) 프로그램 구성
- 5) 교육 운영진 구성(또는 강사/촉진자 섭외 포함)
- 6) 교육환경 구성
- 7) 성과 평가 및 보고 계획 등

아래에 요소별로 주요 사항을 정리하고 예시를 제공한다.

가. 교육 목표

인권교육은 개인 역량 관점(인문주의적 교육)과 사회의 필요 관점(사회적 교육)이라는 두 가지 시각을 함께 가지고 있다. 공무원 인권교육도 인권행정을 전개하기 위한 교육이자, 자신의 인권을 보호증진하기 위한 역량강화라는 점을 함께 가지고 있다. 즉, 인권교육의 목표 설정에서는 이 두 가지 측면을 함께 구성할 필요가 있다.

역량강화라는 측면을 중심으로 한 인권교육의 전반적 목표는 인권에 대한 이해를 통해, 자신의 삶에 중요하고 합당한 점을 받아들이고, 이를 자신의 삶과 일상 업무에서 인권의 원칙을 이행하도록 하는 것이다. 이를 중요 목표로 구성하여 정리하면 아래와 같다.

지식과 정보의 전달

- 인권·인권 표준·인권 보호에 대한 이해

- 참여자들의 일상적 삶과 업무에서 인권의 의미

기술 개발

- 인권을 존중하고 실현하면서 생활하고 업무를 수행할 수 있도록, 참여자의 역량을 강화하기 위한 요소들
- 소통·경청·논쟁 및 토론·비판적 분석 등을 포함한다.

태도 형성

- 인권적 가치 정립.
- 인권에 대해 부정적인 태도를 찾아내어 수정하고, 새로운 태도를 수용하기.
- 자기 자신의 문화적·젠더적 역할의 상대성 반영하기 등

행동하기

- 인권 역량과 의식을 일상과 일터에 적극적으로 적용시키고 구현하기

또한 인권교육의 경우, 계획에 따른 정기적 교육도 있지만, 비정기적으로 특정 사안에 대한 교육이 편성 실시되기도 한다. 이러한 경우, 특정 사안에 구체적인 목표를 제시할 필요가 있다. 이에 대한 예를 제시하면 아래와 같다.

인권침해 사례

- 해당 인권에 대한 이해
- 피해자의 입장의 이해

- 단순 목격자에서 인권보호자로서의 행동 지침 제공

실천으로서의 인권

- 자신의 경험 나누기를 통한 연대 강화
- 해당 사례를 대처하기 위한 방안 구성

이러한 두 관점을 함께 고려한 인권교육의 목표를 구성해야 하되, 제 2장 1절에서 제시한 바와 같이 단계별 목표 수립에 따라 해당 단계의 목표를 반영하여 구성하도록 한다.

나. 교육대상자 및 교육 규모

공무원 교육에서 교육대상자의 선정은 중요한 요소로서 몇 가지 원칙을 제시한다.

첫째, 고위직을 대상으로 한 교육을 우선해야 한다. 왜냐하면 이들이 조직내 인권에 대한 이해와 인권문화형성에서 중요한 역할을 맡고 있기 때문이다. 특히 교육생으로서 기관장을 초대하여 참여하도록 하여야 한다.³

둘째, 내부직무형 과정을 우선한다. 조직 내부 구성원 중 인권에 관심 있는 이들을 대상으로 한 직무형 인권교육과정이 우선될 필요가 있다. 왜냐하면 이러한 교육과정은 1) 인권행정에 대한 조직 내부의 협력네트워크를 구성하며, 2) 교육참여자들의 적극적인 참여를 통해 행정 현장의 사례나 시급한 사안 파악 등이 이루어져 이후 인권교육의 내용을 풍부하게 한다. 3) 인권교육에 대한 우호적인 분위기를 조성함으로써, 조직

³ 고위직을 대상으로 한 교육의 필요성과 함께 지방의회 의원을 포함한 선출직 공무원을 대상으로 한 인권교육도 긴급하게 요구된다.

내 인권교육의 전개에 도움을 받게 된다.

셋째, 교육당 참여자 수를 40명 이내로 하도록 한다. 인권교육에 있어 교육대상자들의 요구와 참여가 핵심이다. 그러한 교육환경을 위해서는 집체교육이나 대형강의형 교육은 지양해야 한다. 인권교육의 핵심인 “참여”를 위해서는 최대 40명의 교육참여자를 대상으로 한 교육을 진행한다. 단 교육신청자에 비해 참여율이 저조할 것이 예상될 경우 신청자 수를 10~20% 여유를 두고 더 받을 수는 있다.

주의할 점은 전체 공무원 대상으로 소규모 인권교육을 실시하기에 충분한 예산 확보가 되어 있지 않은 경우이다. 많은 지방자치단체에서 조례나 관련 법률에서 명시한 교육대상 전체의 교육을 진행하기 위해 집체교육이나 대형강의를 실시하는 경우가 많다. 이러한 교육은 교육 효과를 기대하기 어렵고, 교육에 참여한 이들에게 인권교육에 대한 부정적 인상을 남긴다. 그러므로 집체교육이나 대형강의는 되도록 실시하지 않아야 한다. 예산이 부족한 경우, 시범사업 형태로 진행하는 것도 하나의 방안이다. 이 경우 교육대상자 선정은 특정 직위 이상의 공무원이나 특정 부서로 국한하여 실시할 수 있다. 또는 전체를 대상으로 신청을 받아 선착순이나 선발과정을 통해 교육을 실시하도록 한다. 이러한 시범교육의 교육성과를 통해, 이후 인권교육의 전개를 위한 근거를 마련하도록 한다.

넷째, 2개 이상의 프로그램을 제공하여 교육참여자들이 일정을 고려하여 참여할 기회를 제공해야 한다. 일반적으로 교육배정에서 부서별로 배치하는 경우가 흔하다. 그러나 부서별 교육은 부서내 역학관계가 유지되고 참여분위기를 저하시켜 인권교육의 효과를 떨어뜨릴 수 있다. 교육대상자의 입장에서 2개 이상의 교육 일정을 제공하고, 이를 선택하도록 한다. 프로그램의 구성에서 업무특성이 반영된 여러 프로그램을 제공하더라도, 참여자들이 현재의 부서별로 구별되지 않도록 해야 한다.

그림 3 구글서베이를 이용한 수강신청(예시)

2017 **시 하반기 인권교육

조기에 피크 신청되는 2017년 하반기 인권교육을 11월 12일 까지 신청하고 있습니다. 제공되는 교육 프로그램 (반종 1회이상 수강신청하고 참여하여야 합니다. 아래의 프로그램 중 원하는 일정을 선택하여 신청하시기 바랍니다.

1. 다음중 귀하가 받고자 하는 프로그램을 선택하세요

- 11월 7일 영화와 인권 (문화, 토론형), 80명
- 11월 9일 인권과 행정 (토론형), 40명
- 11월 14일 인권과 복지 (강의, 참여형), 40명
- 11월 22일 인권행정 FAQ (토론형), 50명
- 12월 5일 인권과 행정 (토론형), 40명
- 12월 7일 영화와 인권 (문화, 토론형), 80명
- 12월 12일 스포츠와 인권 (강의, 토론형), 50명

2. 위의 신청 프로그램은 신청순으로 접수됩니다. 그래서 2순위에 해당하는 번호를 적어주세요. (1번과 동일한 번호 선택은 무효가 되며, 그 경우 임의로 배정하게 됨을 이해바랍니다)

내 답변 _____

3. 귀하의 성명과 소속을 간략히 적어주세요. (예: 홍길동, 감사관실)

내 답변 _____

Google 설문지 플랫폼을 제공하지 않습니다.

이러한 방식은 교육참여자의 파악 및 적절한 배치를 위한 업무가 부담스러워 인권교육 담당자들이 기피하는 경향이 있으며, 이러한 부담을 해소하기 위한 방안을 모색할 필요가 있다. 이러한 방안의 예로서, 내부나 외부의 인권교육신청 시스템을 미리 구성하여 활용하면 해소될 수 있다. 대부분의 광역자치단체와 일부 기초자치단체, 그리고 교육청의 경우, 내부계시관과 함께 내부 구성원에 대한 교육이력관리시스템을 가지고 있다. 이 경우, 내부시스템을 활용하여 처리할 수 있다. 즉, 인권교육에 대한 프로그램 제공과 함께 이를 통한 수강신청을 하도록 유도함으로써 해당 프로그램에 대한 신청 및 참여 현황을 파악할 수 있다. 그리고 향후 특정

인권교육/활동 프로그램에 특정 과목의 수료를 연계함으로써 참여를 유도할 수 있다. 외부 시스템의 활용 예는 구글이나 몽키서베이와 같은 무료 또는 저렴한 온라인 설문시스템을 활용하여 교육안내 및 수강신청을 받는 방식이다.

다. 프로그램 구성

인권교육 프로그램의 구성에 대해서는 전반적으로 제2장에서 예시를 포함하여 제시하고 있다.

그럼에도 불구하고, 실제 운영에 있어서는 교육대상자에 대한 이해와 지역내 확보가능한 교육운영진(강사/촉진자 포함)을 고려해야만 한다.

즉, 이러한 요소에 대한 고려를 통해 인권교육의 목표를 바꾸지 않는 범위에서 구체적인 교육 프로그램의 구성을 조정할 필요가 있다.

이러한 전제에서 다음 몇 가지 사항은 고려하여 구성하도록 한다.

첫째, 특정 인권관련 사안의 발생이나 필요에 의해 진행되는 교육의 경우 교육은 해당 주제나 소재를 충분히 다룰 수 있도록 구성해야 한다.

이러한 인권교육의 목적은 현재 제기된 문제점을 바로잡기 위한 것이므로, 구체적인 목표를 세워야 하며, 이에 따른 교육 내용의 구성을 해야 한다. 단기적인 교육으로 해당 목적을 성취하기 어렵다 하더라도, 교육을 통해 일정 정도의 목적을 성취할 수 있도록 구성할 필요가 있다. 왜냐하면 이러한 사안의 경우, 조직내 갈등이나 긴장이 내재되어 있어, 인권교육을 이를 위한 후속활동의 일환으로 보기 때문이다. 그래서 인권교육에 대한 기대가 있으며, 이를 적절히 다루지 않을 경우 ‘인권’이나 ‘인권교육’에 대한 무용론이 퍼질 수 있다.

그리고 사안의 내용이나 문제의 심각성, 이해관계자의 규모 등을 고려하여 교육을 구성할 필요가 있다. 관련 사례를 제시하면, 다음의 표와

같은 교육을 구성할 수 있다.

예시) 인권교육 프로그램안

- 관련 사안: ○○시 행사의 홍보를 위한 시민모델 선발조건에서 신체조건 명시하였으며, 국가인권위원회에서 차별요소에 대한 인권침해 결정과 함께 인권교육 권고가 내려짐.
- 인권침해요소 : 응모에 따른 차별

대상	1. 당해 시민참여 프로그램 진행 담당자 2. 상위 관리자(총 35명)
횟수	총 3회(총 6시간)
장소	소회의실
프로그램 구성	(1) 인권의 이해(이론 중심) 인권의 기본적 가치 차별에 대한 이해 (2) 차별행정사례(토론 중심) 사례를 통한 행정에서의 차별 이해 사회적 소수자에 대한 이해 (3) 시민 참여 방안 구성(모둠별 진행) 모둠 구성(4~5명) 모둠별 시민참여프로그램 선정(참여가 높은 활동) 시민참여과정의 검토 및 재구성(홍보, 모집, 참여 과정 및 평가 방안 구성)

둘째, 인권교육은 교육참여자 중심으로 설계되어야 하는데, 인권교육 초기에는 교육참여자들의 인권에 대한 심리적 장벽을 해소할 필요가 있다. 특히 하위직 공무원들의 경우 비인격적 업무환경에 노출되는 경우가 잦고, 자신의 권리에 대한 요구가 높다는 점을 반영해 교육 설계를 해야 한다. 국가의 책무성을 대리하는 공무원의 입장을 놓치지 않으면서, 현재 업무환경에서의 애로점을 중심으로 풀어가야 한다.

셋째, 교육참여자들이 현재 이수받는 인권관련 교육 현황과 함께 이전에 진행된 인권교육 및 관련 교육 경험을 고려해야 한다.

같은 주제나 소재를 다룰 경우 형식의 변화나 내용의 심화를 꾀해야

한다. 그리고 대부분의 지방자치단체 인권교육은 인권의 이해, 인권감수성과 같은 인권일반을 중심으로 진행되고 있으며, 장애, 젠더와 같이 인권 관련 교육들이 별개로 실시되고 있다. 그러므로 교육대상자들의 인권에 대한 이해와 인권교육에 대한 요구를 사전 조사하여 반영하도록 하여야 한다.

라. 교육 운영진 구성

인권교육 운영 계획에 있어, 운영주체를 정하는 것은 매우 중요하다. 지방자치단체에서 직접 운영하는 방식과 외부전문기관에 위탁하는 방식으로 나누어 정리한다.

우선 간략히 외부전문기관에 위탁하는 경우를 정리한다.

담당자는 인권교육의 목표 및 이에 따른 평가 방식에 대해 명확한 기준을 세워야 한다. 이는 위탁기관에 인권교육의 목표를 명확히 제시할 뿐만 아니라, 운영 전체의 성과에 중요한 영향을 준다. 이와 더불어 해당 교육과정에서의 주요 사항을 명시하는 것이 필요하다.(예를 들어, 50% 이상 참여형 프로그램 채택, 선택가능한 프로그램 구성 및 운영 등)

지방자치단체에서 직접 운영하는 경우에서 교육활동가 섭외를 중심으로 정리한다.

첫째, 해당 교육과정의 구성 프로그램별 진행방식과 내용에 적합한 교육활동가를 구성한다. 교육활동가는 강사와 촉진자(또는 진행자)로 구분하기도 하지만, 교육에 있어 두 가지 역할이 동시에 요구되는 경우가 대부분이며, 실제 이러한 이들을 중심으로 구성한다. 즉 강사인지 촉진자인지를 구분하기보다는 섭외하려는 이가 설계한 교육 프로그램에서의 역할을 제대로 수행할 수 있는가를 점검할 필요가 있다.

둘째, 교육활동가의 역할이 교육의 효과에 지대한 영향을 미친다는

점에서, 섭외가 교육의 성패를 가름한다고 볼 수 있다. 일부 대도시를 제외하면, 이러한 교육활동가 자원이 매우 부족한 것이 현실이다. 따라서 알려진 교육활동가나 단체를 섭외하기 위해서는 충분한 기간을 두고 섭외하여 일정을 확보하는 것이 필요하다.

셋째, 되도록 해당 교육활동가의 교육을 미리 들어보도록 한다. 또는 해당 강사에 대한 교육 참여자나 전문가의 의견이나 평가자료 등을 참고하도록 한다. 이처럼 기존 교육 활동에 대한 평가는 교육활동가나 교육프로그램 선택에 매우 중요한 활동이다. 일부 지방자치단체의 경우, 교육활동가 선정에 있어, 국가인권위원회나 타 지방자치단체나 기관에서 양성한 인권강사진을 활용하는데, 이들도 각자 스타일과 역량 차이가 매우 크다는 점을 고려해야 한다. 즉 구성된 교육 프로그램에 적절한지 사전 검토할 필요가 있다. 특히 해당 교육활동가의 공공영역에서의 인권교육에 대한 평가를 참고하는 것이 좋다.

마. 예산

인권교육 예산의 편성에서 제일 중요한 기준점은 앞서 제시한 교육 운영주체의 선정일 것이다. 해당 지자체에서 직접 운영할 것인가, 외부 전문단체에 위탁할 것인가를 결정해야 한다.

보다 체계적인 교육운영을 위해서 광역자치단체나 교육청 단위에서는 자체 인권센터나 인권교육센터를 두는 것이 바람직하다.

그러나 대부분의 지방자치단체에서 담당할 인력이 부족하거나 인권교육 운영 경험이 부족하다. 이 경우는 대부분 외부 위탁을 하는 경우가 많다.

내부운영을 기준으로 예산의 편성과 운영을 다루면서, 외부 운영 시 추가되는 부분을 덧붙여 정리한다.

지방자치단체별 초기 인권교육 예산 편성을 보면, 교육 운영 측면에서 강사료와 자료제작비를 중심으로 구성되어 있는 경우가 빈번하다. 그러나 교육 목표를 성취하기 위해서는, 교육 준비와 함께 모니터링과 평가 과정을 포함하는 전체 과정에 대한 고려가 필수적이다.

인권교육에서 책정되는 주요 예산 항목을 나열하면, 교육 홍보, 교육 자료 제작, 교육 장소 및 환경 조성, 강사/진행자 인건비, 다과비, 모니터링비, 준비 및 평가 회의비 등이다. 외부 위탁 운영의 경우, 인건비와 운영 경비, 부가세 등이 추가된다.

해당 항목별로 그 필요성과 내역을 개략적으로 정리해 본다.

교육 홍보

공공영역에서의 인권(교육)에 대한 분위기 전환이 필요하므로, 인권 교육 활동에 대한 디자인 요소의 결합과 적극적인 홍보 활동이 필요하다. 디자인비를 포함하여 포스터, 웹자보, 현수막 등의 자료 제작비용이 추가된다.

교육 자료 제작

강사료 다음으로 책정되는 비용이나, 실제 제작된 교재의 활용도를 고려하면, 예산 편성에서 중요도가 낮은 편이다. PPT나 교육내용 중심의 교재는 대부분의 경우 별도의 제작은 필요하지 않다. 해당 지방자치단체의 인권레짐과 인권행정관련 계획을 안내하고, 인권행정 사례나 인권침해 사례 등을 추가하여 구체적 지침서로서 역할하도록 하는 것도 고려해야 한다.

교육 장소 및 환경 조성

시 공간의 경우, 적절한 교육 공간의 확보가 중요하다. 교육 장소의 확보는 별도의 예산이 들지 않는다 하더라도, 교육 기획단계에서 초기에 매우 중요한 요소이다. 시민대상이나 근무 외 시간에 실시되는 교육활동의 경우, 교통이 편리한 위치의 교육 공간을 확보해야 하며, 이를 위한 비용도 책정되어 있어야 한다. 특히 근무 외 시간(오후 6시 이후나 주말의 경우)은 공공의 대관공간의 경우, 상당히 활발한 시민참여 프로그램이 경쟁 관계에 있어, 충분히 준비 기간을 두지 않으면 공간 확보가 어렵게 된다. 그리고 교육시간이 4시간 이상 진행될 경우, 해당 교육장소와 더불어 주변 휴식공간에 대한 고려도 함께 되어야 한다. 4시간 이상의 교육에는 충분한 휴식이나 다과를 위한 공간이 필요하기 때문이다.

강사/진행비 인건비

강사/ 진행/ 보조의 인건비나 원고료의 경우, 광역지자체나 교육청별로 유사한 지급기준표를 가지고 있다. 그리고 원거리의 경우, 교통비 등을 실제로 제공할 수 있다. 대부분의 지급기준표는 관료와 대학교수를 중심으로 구분하고 있어, 인권분야 전문가를 초빙하고자 할 경우 어려움이 있다. 이러한 점을 고려하여 서울시의 경우 기존의 지급기준표에 시민단체 활동가를 고려하여 보완한 기준표를 자체 개발하여 사용하고 있으므로, 이를 참고할 수 있다.⁴

그리고 인권교육의 형태가 일방적 강의 위주에서 참여형 프로그램으로 진화하고 있으며, 강의나 정리와 교육참여자들간의 소통을 중심으로 한 교육 프로그램으로 전환되고 있다. 그러므로 강사와 더불어 촉진

4 2016년 서울시인재개발원 강사료 및 원고료 지급기준표 (2016. 9.28 개정)

예시) 서울시 인재개발원 강사수당 등의 지급 기준표 (2018. 2. 13 개정)

등급	대상 (전현직 포함)	지급액	
		기본 1시간	초과시간
특별1급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대학교 총장(급) ○ 인간문화재(무형문화재보유자) ○ 대기업(상시 근로자수 1,000명 이상) 총수, 국영 기업체 사장 ○ 장관(급), 국회의원, 광역지방자치단체장, 대사 ○ 활동경력 30년 이상의 문화·예술, 체육, 언론, 종교, 시민단체 전문직 종사자 및 이에 준하는 해당 분야 최고전문가로 교육 운영상 원장이 필요하다고 인정하는 경우 	400,000	200,000
특별2급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 단과대학장(급) 교수 이상 ○ 차관(급) ○ 광역지방의회의원, 기초자치단체장 ○ 정부 및 지자체 투자출연기관장, 특별행정기관장 ○ 전국단위 시민단체 대표(급) ○ 활동경력 20년 이상의 문화·예술, 체육, 언론, 종교, 시민단체 전문직 종사자 및 이에 준하는 해당 분야 전문가 	300,000	200,000
일반1급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대학(교) 교수 ○ 컨설턴트(대표 또는 석사 학위소지 이상) ○ 판·검사, 변호사, 전문의, 변리사, 공인회계사, 세무사, 감정평가사, 기술사 ○ 기업·기관·단체의 임원 이상 ○ 예술인, 종교인, 언론인 ○ 연구기관의 박사학위 소지 연구원 ○ 기초지방의회의원 ○ 공공기관, 공직유관단체 임원 및 박사학위 소지 연구원 ○ 3급 이상, 4급(박사학위 소지) 공무원 ○ 전국단위가 아닌 시민단체 대표(급) ○ 활동경력 10년 이상의 문화·예술, 체육, 언론, 종교, 시민단체 전문직 종사자 및 이에 준하는 해당 분야 전문가 	230,000	120,000
일반2급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대학(교) 전임강사 ○ 연구기관의 연구원 ○ 일반 컨설턴트 ○ 공공기관, 공직유관단체 직원 ○ 4·5급 공무원 	120,000	100,000

	○ 활동경력 5년 이상의 문화·예술, 체육, 언론, 종교, 시민단체 전문직 종사자 및 이에 준하는 해당 분야 전문가		
일반3급	○ 6급 이하 공무원 ○ 기타 상급 등급에 속하지 아니하는 자	80,000	50,000
보조강사	○ 각종 교육운영(실기실습 등) 보조자	40,000	40,000
원어강의	○ 국어강의 강사료의 150% 지급	-	-
별도기준 적용	○ 해당 분야 최고전문가 등 교육운영상 원장이 필요하다고 인정하는 경우	1,000,000 이내	1,000,000 이내

※ 「청탁금지법」 제2조 제2호 가목과 나목에서 규정한 공직자등(같은 호 다목에 각급 학교의 장과 교직원 및 같은 호 라목에 따른 공직자등에도 해당하는 사람 제외)의 경우, 강의시간 1시간 초과 시 초과 강의시간에 상관없이 초과 1시간에 해당하는 지급액만 지급

※ 공직유관단체와 공공기관은 「공직자윤리법」 제3조의2와 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 기관을 의미

※ 위 지급대상에 명시적으로 규정되지 않은 공공분야 종사자는 「청탁금지법 시행령」(별표2)제2호의 적용 기준에 따라 구분

※ 「청탁금지법」 제2조 제2호에서 규정한 공직자 등이 공공분야와 민간분야의 요건에 모두 해당하는 경우에는 공공분야 요건을 우선 적용

※ 위 기준에도 불구하고 교육과정운영 및 강사초빙의 특이한 사정 등을 감안 「청탁금지법」과 「같은 법 시행령」에 저촉되지 않는 범위내에서 원장이 적의조정 할 수 있으며, 이 경우 조정한 그 사례에만 적용

※ 국립대학이면서 공직유관단체에도 해당되는 학교(국가대학법인으로 설립하는 국립대학)는 대학(교)의 교수기준 적용

※ 승진예정자 및 대우공무원 상위 직급 인정

자(facilitator)가 결합된 역량이 인권교육 활동가들에게 요구되고 있으며, 그러한 점에서 강사와 진행자, 촉진자를 별도로 두기보다는 같은 비중의 교육 역량으로 보고 대우할 필요가 있다.

다과비

교육참여자들을 위한 간식을 제공함으로써, 인권교육의 환경을 조성한다.

교육시간이 길어질수록 이에 대한 고려가 강화되어야 하며, 특히 이른 시간에 시작되는 교육의 경우, 간단한 식사대용의 간식을 준비할 필요가 있다.

모니터링비

인권교육 활동의 경우, 인권교육의 내용에 대한 점검, 참여자들의 참여도 관찰 및 교육 효과에 대한 점검 등을 필요로 한다.

이를 위해서는 인권 및 교육 전문가들의 모니터링이 필요하며, 이들의 참여에 대한 비용을 책정해야 한다.

전문가 모니터링 결과는 따로 정리하여, 이후 활동에 적극 반영하도록 한다.

회의비

교육 기획 단계에서부터 최종 평가단계에 이르기까지, 전문가들이 결합된 교육운영회의가 필요하다. 운영 주체, 외부전문가, 실무 담당자 등이 함께 참여하도록 하며, 외부 전문가의 경우, 회의 참여비를 고려하여야 하며, 회의장소, 식사/다과비 등의 비용을 포함한다.

아래에 공무원대상 정기교육(2시간)을 3회 진행하는 경우의 예산안을 예로 정리하였다.

제시된 예는 3시간 이내의 교육에 적용될 수 있다. 4시간 이상의 교육에서는 교육생들의 식비가 책정되어야 하며, 1박 이상의 교육의 경우 숙박비가 추가되어야 한다.

인권지킴이나 인권강사와 같이 역량강화형 프로그램의 경우 보통 15시간 이상의 교육 프로그램으로 구성되며, 이 경우 심사, 토론 진행 등의 다양한 활동 및 본격적인 교재 개발이 구성되어야 한다.

예시) ○○시 인권교육 예산안 (내부 운영)

(단위: 천원)

항목	세부내역	소요예산	산출내역	기타
총계		6,913		
인건비	소계	2,550		
	강사료	1,050	일반1급×2시간×3회	
	회의비	600	기획회의 1회(20만원), 전문가 간담회 1회(40만원)	
	전문가모니터링	900	2인×3회	
진행비	소계	3,530		
	장소임차료	600	1회×60만원 (2회는 내부)	
	기자재임차료	50	1회×5만원 (외부)	
	다과비	300	2천원×50명×3회	
	행사진행비	300	회당 10만원	
	조사지	10	총 2쪽 이내 (자체 출력, 종이)	150부
	교재 원고료	770	70쪽, 서울시 원고료 단가 적용	B5 70쪽
교재 제작	1,500	표지 칼라, 본문 흑백 기준	200부	
홍보비	소계	633		
	포스터	50	제작비	10부
	웹자보	550	디자인비	홈페이지용
	현수막	33		1종
활동비	소계	200		
	식비	100	진행 및 강사 식비 포함	
	사무용품비	100	교육용 보조재, 필기구 등	

바. 교육 환경 구성

교육환경에는 여러 가지 요소가 있는데, 가장 중요한 것이 장소이며, 기타 간식, 음향 등의 시설이 있다. 이를 요소별로 보면 다음과 같다.

교육 장소

교육 프로그램의 구성에 따라, 적절한 교육 장소를 확보할 필요가 있다. 영화관람과 같은 일부 문화형 프로그램을 제외하면, 되도록 40~50명이 활동할 수 있고, 이동형 책상이 배치된 공간이 무난하다. 제공되는 의자의 경우에는 최소 2시간 정도 앉아 있는 데 불편함이 없어야 한다. 그림에도 확보된 공간이 대회의실과 같이 넓은 공간일 경우, 책상 등을 한 구석으로 배치함으로써 소리와 시선이 흐트러지지 않도록 조처한다.

주변 장소

이외에도 교육 프로그램의 내용에 따라 주변에 여유 공간이 있는지 사전 확인할 필요가 있다. 예를 들어, 시각장애 프로그램의 경우 주변에 안전하면서도 여러 가지 이동상의 체험을 할 수 있는 요소(계단이나 내리막길 등)가 있어야 한다. 또한 4시간 이상의 교육을 진행할 경우 교육 프로그램에 휴식시간을 충분히 배치하고, 휴식할 공간을 확보하고 이를 공지하도록 한다.

간식 등

교육 프로그램 진행에서 교육참여자들을 환영한다는 메시지를 전달하는 것이 필요하다. 이를 위해서 간단한 간식이나 꽃, 현수막 등을 준비한다. 특히 아침 일찍 시작하는 경우 과일이나 떡과 같은 간식은 환영의 메시지와 함께 교육참여자를 배려하는 마음을 전할 수 있다.

음향 등

음향과 영상에 대한 점검사항을 강사에게 알려줄 필요가 있다.

2. 운영 계획 수립 예시

2017년 기준 지방자치단체에서 실제 진행된 교육 계획 수립 사례를 예로 제시한다.

- 1) 기초자치단체 인권교육 시범운영 계획
- 2) 광역자치단체 인권교육 기본과정 계획(전체 대상)
- 3) 지자체/교육청 일반직무형 계획(신청자 대상, 1박2일 15시간)

가. 기초자치단체 인권교육 시범운영 계획

예시 1) 인권교육계획안 (내부결재용)

「2017년 ○○시 하반기 인권교육 운영」(내부용)

1. 교육배경 및 목적

1) 인권역량 강화를 통한 인권행정의 구현

- 인권은 인간의 존엄성을 바탕으로 한 권리이자 보편적 가치이며, 국가는 국제인권법, 헌법, 법률상의 의무로 국민의 인권 보호와 증진의 책임을 지님.
- 국가행정단위의 일부로서 지방자치단체 역시 국민의 인권을 보장하는 국가의 의무를 분담하고 있으며, 기초지방자치단체와 지역사회 단위에서의 인권 보호·증진 및 실현의 책임이 강조되고 있음.
- 인권행정구현을 위해 국가인권위원회는 지방자치단체 기본인권조례 제정 및 공무원 인권교육 제도화를 권고하였으며(2011년), ○○시의 경우, ○○○○년에 인권증진에 관한 조례(이하 인권조례)를 제정하여, 인권행정의 근거를 마련함.
- 인권조례에서 시 공무원을 대상으로 한 년 1회 인권교육을 규정하고 있으며, 시 산하 기관 및 민간단체의 인권교육을 권장하도록 하고 있음.

- 이처럼 행정의 전 과정에 인권 가치를 기반하기 위해서는, 공무원의 역량 강화 등이 필수적이며, 역량강화의 주요한 활동으로 인권의식 향상과 인권교육의 필요성이 강조되고 있음.

2) 인권에 대한 이해와 친밀감을 증진시키는 교육의 필요

- 공무원들이 생각하는 인권이라는 단어는 의무와 부담의 단어이자 민원인에 대한 친절 등을 떠올리게 하여, 인권에 대한 거부감을 표현하기도 함. 이러한 인식에서 인권교육을 인권침해자인 공무원을 교정하려는 의도라는 오해를 가지기도 함.
- 그러므로 교육참여자 자신의 인권부터 지켜가고 시민들과 연대한다는 “인권이 우선과 같은 존재”라는 출발점이 필요함.
- 또한 딱딱한 강의형 보다는 교육참여자들의 참여에 기반하고 흥미를 이끌어낼 수 있는 형태의 높은 수준의 교육 프로그램이 선행될 필요가 있음.
- 인권조례에 의해 인권교육이 규정되어 있으나 교육참여자들이 흥미를 가지고 선택할 수 있도록 함으로써, 의무이지만 관심과 선택을 통해 인권교육에 참여하도록 설계할 필요가 있음.

3) 인권교육 운영 경험의 확보

- 사전 기획회의 및 교육설계, 그리고 이에 따른 교육 운영, 매 교육마다 자체 모니터링 및 피드백을 통해, 교육의 질을 높이도록 함.
- 또한, 이러한 결과를 정리하여 결과물로 제시함으로써 시의 인권교육에 대한 기초 자료를 확보함.

2. 교육프로그램안 (필수 요소: 교육 대상, 내용, 장소 등)

1) 인권행정이 뭔데?

대상	5급이상 공무원 전체
횟수	총 1회 (2시간, 최대 50명 이내)
장소	소회의실
일시	2017. 12. 3

프로그램 구성	(1) 인권과 행정의 만남 (강의형) (2) 인권행정 FAQ (참여형) 일상에서 만나는 인권에 대한 의문 행정사무와 인권 (예: 복지인권, 민원 등) (3) 인권행정사례
진행개요	인권 일반에 대한 정리를 바탕으로, 행정에서 인권과 만나는 다양한 사례를 정리하고, 이에 대한 질의응답을 통해, 인권에 대한 거부감을 줄이고, 인권에 대한 이해와 협력을 이끌어 낸다.

2) 영화와 인권

대상	시 공무원 (선착순)
횟수	총 1회 (3시간, 최대 80명 내외)
장소	중회의실
일시	2017. 12. 10
프로그램 구성	(1) 인사말 (시장) (2) 영화 상영 (3) 영화관계자와의 대화 영화속 내용 및 기획,제작 과정에서의 이야기 소개 관객과의 대화 : 질의 응답 (4) 자신에게 가장 울림이 있는 장면 고르기 그리고, 그 장면에서의 인권이야기 나누기
진행개요	인권에 관련된 영화를 상영하고, 영화관계자(감독, 기획, 주요 배우)와의 대화를 진행한다. 인권교육이 진행을 말되, 되도록 평가를 자제하고, 마무리에 중요한 인권 주제를 정리하도록 한다.

3. 운영방안

1) 교육대상 홍보/ 모집

- 인권행정교육: 5급 이상 관리자 전체를 대상으로 교육대상으로 한다. 대상자별 참여 안내문을 내부게시판에 올리고, 미참석자는 11월말까지 담당자에게 통지하도록 한다.
- 영화와 인권: 시 공무원 전체를 교육대상으로 한다. 11월부터 시 청사 및 내부게시

판에 안내한다. 인권 및 대민 업무가 많은 부서를 중심으로 참여를 독려한다.

2) 프로그램 진행

- 진행자 섭외: 교육프로그램 진행은 시민인권위원회의 추천으로 1인을 섭외한다.
- 시장 인사말 섭외: 12월 10일이 세계인권의날 임을 감안하여, 간단하게 세계인권의 날 행사를 겸해 진행한다.

3) 평가/모니터링

- 참석자 만족도 조사: 교육 참여자들 대상으로, 교육 주제, 내용, 목적 부합성, 교육 환경 등에 대한 만족도를 조사한다.
- 전문가 모니터링: 외부 전문가 2인 이상을 초청하여, 교육에 대한 전반적인 의견을 받는다.
- 평가회의: 평가/모니터링 결과를 바탕으로, 교육 진행팀, 시민인권위원회가 함께 인권교육에 대한 평가보고서를 간략히 작성한다. 여기에는 차기 교육에 대한 제안점을 중심으로 작성한다.

4. 예산안

2017년 ○○시 하반기 인권교육 운영 예산

- 사업 명: 「2017 ○○시 하반기 인권교육」운영
- 사업기간: 2017.11.~12.(2개월)

(단위:원)

항목		산출금액(원)
강사료 (2회)	500,000	1,000,000
진행자비 (1회)	300,000	300,000
영화저작권료	200,000	200,000
홍보디자인비 (포스터, 현수막제작 포함)		1,000,000
진행비 (다과 등)	150,000	300,000
모니터링비	200,000	400,000

평가 회의		500,000
총 예산		3,700,000

- 자체 진행으로, 보조 인력이나 외부 인력 동원의 경우, 이에 해당하는 비용을 책정해야 함.
- 전체 진행을 외부에 맡길 경우, 부가세 등을 고려하여 책정해야 함.
- 외부 공간을 사용해야 할 경우, 공간대여비를 책정해야 함.

5. 기대 성과

1) 인권(교육)에 대한 호감

- 교육 참여자를 포함하여, 전체 시 공무원들의 인권에 대한 호감도가 증가할 것으로 기대. (교육 후, 1개월~2개월사이에 인권(교육)에 대한 이해 및 호감, 인권교육 참여 및 추천 의사, 인권행정으로서의 참여 의지 등을 설문 조사할 수 있다.)

2) 인권 관련 활동 증가

- 인권담당부서를 포함하여, 행정에서 인권에 대한 이해를 기반으로, 관련 활동에 대한 이해와 지지, 그리고 참여를 기대할 수 있다.

6. 향후 관련 활동 (예시)

- 1) 교육참여자 대상 인식변화 조사
- 2) 인권행정아이디어 공모전

예시 2) ○○시 인권교육 과업내용서

I. 일반 개요

1. 내용 범위 : ○○시 공무원 교육
2. 배경 및 목적
 - '인권도시 ○○'으로의 실천

- 인권역량 강화를 통한 인권행정의 구현
- 3. 교육의 전개 방향
 - 인권에 대한 이해와 친밀감을 증진시키는 교육
 - 참여를 기초한 교육 진행
- 4. 기대 효과
 - 인권교육에 대한 거부감 해소
 - 시범운영을 통한 본격적인 인권교육을 위한 기반 조성

II. 인권교육 프로그램

1. 5급 이상 교육(2가지 유형중 선택 참여)

1) 문화형(인권과 영화)

대상	5급이상 고위직 150명 중 선택
횟수	총 1회 (3시간, 최대 80명 내외)
프로그램 구성	(1) 영화 상영 (인권관련 영화 상영 (1시간내외)) (2) 영화감독과의 대화 영화속 내용 및 영화를 만들어가는 과정에서의 이야기 소개 관객과의 대화: 질의 응답 (3) 자신에게 가장 울림이 있는 장면 고르기. 그리고 그 장면에서의 인권이야기 나누기
진행개요	- 시간: 휴식 없이 2시간 30분 진행 - 인원: 감독 및 진행자, 보조 스텝 필요. - 보조재: 영화에서 주요한 장면 사진, 스티커 등, PT자료 및 설비, 음향설비 및 점검 필요

2) 토크콘서트 (도시와 인권)

대상	5급이상 고위직 150명 중 선택
횟수	총 1회 (2시간, 최대 60명 내외)
프로그램 구성	(1) 주제 강연 ○○시의 공간, 사람, 그리고 인권 (2) 모듬별 질문 '사람이 사람답게 살기 위한 ○○'

	<ul style="list-style-type: none"> - 우리 시에서 사람답게 살기 힘들어 하는 이들은 누구인가? - 시민으로서 자신에게 있어 가장 필요한 것은 무엇인가? - 누군가를 돕는 것과 그 누군가가 도움 없이 살아간다는 것의 차이는 무엇이라고 보는가? - 시민들이 시급하게 필요로 하는 것을 구성하기 위한 방안은? <p>(3) 모둠단위 발표</p> <p>(4) 자신이 근무하는 공간(시 전체나 부서 등)에서 여러분의 인권을 위해 필요한 일은 무엇인지 적어보시오.</p>
진행개요	<ul style="list-style-type: none"> - 시간: 휴식없이 1시간 40분 진행 - 인원: 강사 및 진행자, 보조 스태프 필요. - 보조재: PT자료 및 설비, 문구류, 음향설비 및 점검 필요

2. 6급 이하 교육 (신청하여 참여)

1) 문화형 (인권여행 콘서트)

대상	6급 이하 600명 중 신청자
횟수	총 1회 (2시간, 최대 100명 내외)
프로그램 구성	<p>(1) 사진으로 보는 북유럽인권여행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여행 작가의 슬라이드를 배경으로, 북유럽 사람들의 삶, 그리고, 삶속에서의 인권 이야기를 풀어간다. - 여기에, 연결된 음악을 공연(음악인 2인 초대) <p>(2) 참여자 질의응답</p> <p>(3) ○○시의 인권풍경은 어떤 것이 있나? 자신이 만들고 싶은 작은 인권 풍경은?</p>
진행개요	<ul style="list-style-type: none"> - 시간: 휴식없이 1시간 40분 진행 - 인원: 강사(여행 작가) 및 진행자, 음악연주자(2인), 보조 스태프 필요. - 보조재: PT자료 및 설비, 음향설비 및 점검 필요

III. 예산 (단위: 천원)

항목	세부내역	소요예산	산출내역	기타
총계		4,433		
인건비	소계	3,540		

인권과 영화	감독	470	일반1급×3시간	
	진행	120	보조×3시간	
	판권	200	영화상영	
토크콘서트	강사	400	일반1급×2시간, 원고료	
	진행	80	보조×2시간	
여행콘서트	작가	470	일반1급×3시간	
	공연	500	2인×3시간	
회의비		400	기획 회의 1회, 평가회 1회	
전문가모니터링		900	2인×3회	
진행비	소계	710		
	장소임차료	0	시청	
	다과비	400	2천원×200명	
	행사진행비	300	회당 10만원	
	조사지	10	총 2쪽 이내 (자체 출력, 종이)	200부
	교재 제작	0	제작하지 않음	
홍보비	소계	83		
	포스터	50	자체 디자인, 외부 출력	10부
	웹자보	0	제작하지 않음	
	현수막	33		1종
활동비	소계	100		
	식비	100	진행 및 강사 식비 포함	
	사무용품비	0	자체 조달	

나. 광역자치단체 인권교육 기본과정 계획(전체 대상, 년 1회 3시간)

조례 등에 근거하여 소속 공무원 전체에 대한 연 1회 교육을 수행하는 경우이다. 광역의 경우, 교육 횟수가 많아 인권교육을 맡는 별도의 팀이나 담당자를 전담하도록 하거나, 외부 용역을 주어 수행하는 경우가 많다.

아래는 광역시의 사례로, 1회 2시간 교육으로 교육참여자 수를 40명 이내로 제한하여 100회 이상의 교육을 진행하였다. 교육 운영의 부담으로 외부단체에 위탁하여 운영하였다.

고려할 사항은 참여형 인권교육을 위해서 1회 3시간 교육이 실시되어야 한다는 점으로, 해당 광역시의 경우, 1회 4시간 교육을 전개하고 있으나, 여기서는 예시하지 않았다.

예시) ○○시 인권교육 설계

I. 개요

1. 과업 명: 「○○시 인권아카데미」
2. 과업기간 : 2017년 6월~12월(7개월간)
3. 과업 목적
 - '인권도시 ○○'을 위한 실천으로서의 교육
4. 교육 설계 방향
 - 교육참여자의 자발성 유도
 - 자신의 인권으로부터 시작
 - 참여형 교육 설계를 통한 교육효과 증대

II. 교육 설계

1. 사전 조사 및 기본 구성
 - 교육 방향에 따른 구성
 - 사전 조사(교육대상자 NEEDS 분석)

면담조사지

- 생활
 - ○○시 공무원으로서 좋은 점은 무엇이며, 반대로 힘든 점은 무엇인가?
 - 자신의 삶에 있어, 공무원이라는 직업이 유리한 점과 불리한 점은 무엇인가?
- 업무
 - 해당 업무를 맡은 지 얼마나 되며, 해당 업무를 어느 정도 하길 원하는가?
 - 업무 진행에서 비효율적이거나 어려운 점은 무엇인가?
 - 새로운 방식의 아이디어와 관행이 충돌하면, 어떻게 해결하는가?
 - 업무를 처리하는 과정에서 억울했던 경우는?
 - 귀하의 업무에 인권이라는 가치를 결합하여 관련된 사업이거나 방식이 있다고 보는가?
- 교육
 - 귀하가 일년에 받아야 하는 교육은 얼마나 되는가?
 - 기억에 남는 교육내용/방식은 무엇이고 이유는 무엇인가?
 - 공무원에게 어떤 인권교육(내용적 측면)이 포함되면 좋을까?

- 교육 환경 점검 (산하기관 등 교육 공간에 대한 환경 파악)

2. 업무 문화별 구분 및 교육 진행

- ○○시 본청 및 산하 기관 등이 설립 목적 및 수행하는 기능에 따라 조직문화가 다양하며, 이를 조직문화단위로 묶어 교육을 구성할 필요가 제기됨. 이에 따라, 총 8개 그룹으로 나누어 구성.

그룹	대상 기관
1그룹 본청	본청소속 일반직
2그룹 본청	본청소속 노무계약직
3그룹 관리직	본청 및 산하기관 4급 이상
4그룹 건강권	시립병원, 의료원, 보건환경연구원, 아동복지센터, 복지재단
5그룹 안전권	소방서

6그룹 도시기반	○○강 사업본부, 상수도사업본부, 물재생센터, 도시기반시설본부, 공원녹지사 업소, 차량정비센터, 시설공단, ○○대공원, 체육시설관리사업소, 도로사업소
7그룹 대민, 문화	시립과학관, 교통방송, 시립미술관, 역사박물관, 도서관, 문화회관, 시립문화재 단, 시립교향악단, 자원봉사센터, 평생교육진흥원
6그룹 정책, 기타	협의회, 인재개발원, 시립대, 농업기술센터, 데이터센터 품질시험소, 역사편찬원, ○○시연구원, 산업진흥원, 여성가족재단, 신용보증재 단, ○○시장학재단, ○○농수산식품공사, ○○디자인재단

3. 교육 콘텐츠 구성 및 교육 역량 강화

- 인권아카데미 기본 목표 및 기본 정보 공유 워크숍: 그룹별 강사단 구성
- 그룹별 강사단별 표준 교육안 구성 및 공유
- 중간평가 워크숍 2회 (진행팀 및 강사단 자체 평가 워크숍)
- 최종 평가 워크숍 (전문가 평가단 자료 공유 포함)

III. 평가 계획

1. 교육참여자 만족도 조사 (외부기관 진행)
2. 전문가 모니터링
 - 시에서 전문가 위촉
 - 교육 목표 / 교수법에 대한 평가
 - 10% 정도의 교육 참관 모니터링
3. 운영 자체 평가
4. 교육참여자 태도 변화 조사
 - 일부 면접조사(10여명 참여)

다. 지방자치단체/교육청 일반직무형 계획

행정 전반에 걸쳐 인권이 펼쳐지기 위해서는 공무원들의 인권역량

증진이 중요하다는 점에 비추어, 인권교육이 하나의 교양교육을 넘어 직무교육으로 자리매김할 필요가 있다. 그리고 많은 국가에서 공무원들을 대상으로 한 직무형 교육을 진행하고 있다. 국내에서도 일부 지자체와 지역 교육청의 구성원을 대상으로 한 직무형 교육 프로그램이 구성되어 진행되고 있다.

예를 들어, 서울시의 경우, 시민대상 인권강사양성과정과 같은 역량 교육 프로그램을 진행하면서, 교육참여자들의 일정비율(30~40%)을 내부 구성원을 선발하도록 하고 있다. 그리고 일부 교육청의 경우, 교장과 교사 등을 대상으로 한 직무연수과정을 별도로 구성하여 진행하고 있다.

여기에는 교육청에서 신규교장을 대상으로 한 1박2일(15시간) 교육 프로그램에 대한 계획을 예시로 제공한다.

예시) ○○교육청 인권교육 연수과정 계획

I. 개요

1. 과업명 : 학생인권교육 교장 직무 연수 교육
2. 과업기간 : 2016년 6월
3. 과업목적
 - 인권친화적 학교문화를 실현시킬 수 있는 학교관리자 양성
 - 학교공동체 인권신장과 민주적 리더십 강화
 - 학생인권교육 역량 강화를 통한 단위학교의 인권감수성 생활교육 정착

II. 교육 프로그램 : 인권친화적 학교관리자과정(15H, 1박2일)

시간		날짜	
		1일차	2일차
			♣ 아침식사
1교시	9시~10시	등록 및 안내	인권친화학교 2 (학생인권실태)
2교시	10시~11시	인권의 이해 1 (인권의 역사와 철학)	인권친화학교 3 (인권 사례 토론)
3교시	11시~12시		
12시~13시		♣ 점심식사	♣ 점심식사
4교시	13시~14시	인권의 이해 2 (인권레짐)	인권친화학교 4 (인권친화학교구성원칙)
5교시	14시~15시		인권친화학교 5 (발표)
6교시	15시~16시	인권친화학교 1 (학교 현장 이야기)	정리 (피드백)
7교시	16시~17시		
8교시	17시~18시		
18시~19시30분		♣ 저녁식사	
9교시	19시반~20시반	인권의 이해 3 (인권 주제 토론)	
10교시	20시반~21시반		

인권교육 준비

1. 홍보 활동

인권관련 활동에 대한 이해나 관심이 적은 편이므로, 인권관련 활동에 대한 홍보는 중요한 역할을 한다. 내부 인권교육이라고 하더라도 되도록 교육대상자를 포함하여 조직 구성원 전체를 대상으로 인권교육이 진행된다는 점을 홍보할 필요가 있다. 이는 인권활동이 전개된다는 점을 인식시키며, 인권교육에 대한 관심을 이끌고, 인권교육 참여에 대한 동료의 이해를 구할 수 있기 때문이다.

홍보활동은 지방자치단체 홈페이지의 팝업이나 공지, 이메일이나 문자 메시지를 통한 안내와 함께, 청사 입구나 교육장소에서의 배너나 포스터 등으로 소개할 수 있다.

홍보물에 많은 예산을 배정할 수는 없지만, 몇 가지 요소들을 고려할 필요가 있다. 1) 명료한 제목과 매력적인 교육명, 2) 교육 내용 및 프로그램에 대한 명시, 3) 통일감 있는 디자인요소(색, 폰트, 그래픽 요소 등) 등이다.

그림 4 현수막 예시



그림 5 배너 예시

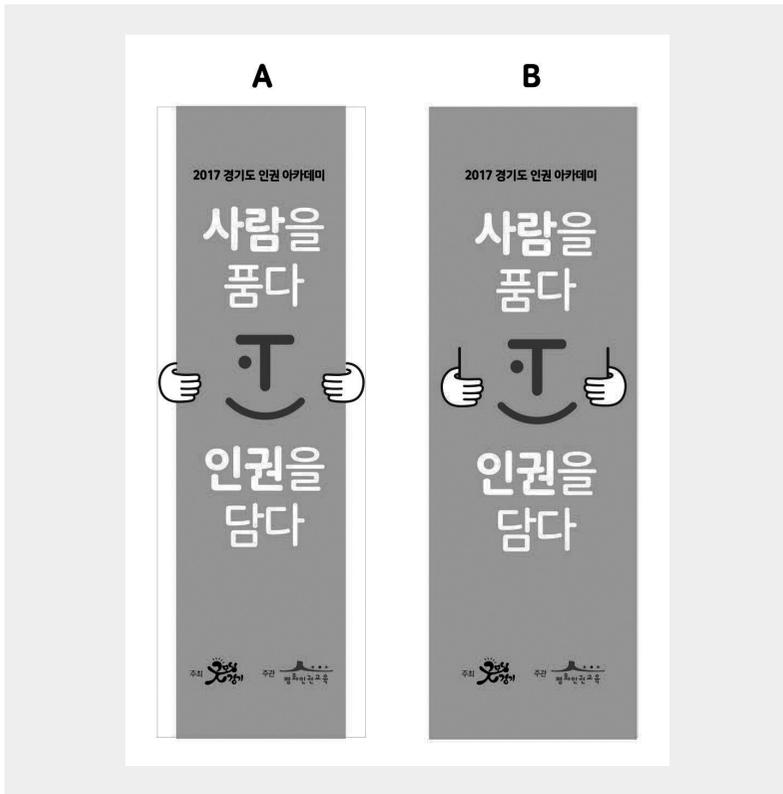
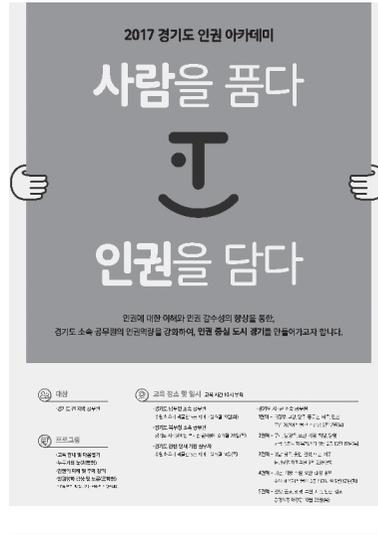


그림 6 포스터 예시



그림 7 포스터 일부 확대



2. 교육활동가(강사/촉진자) 섭외

인권교육이 교육참여자를 중심으로 설계되어, 인권적 방법으로 교육을 전개하여야 한다. 그러기 위해서는 인권교육활동가는 인권에 대한 지식을 정리하는 강사로서의 역할과 함께, 교육참여자들의 참여와 소통을 촉진하기 위한 촉진자의 역할이 필수적으로 요구된다. 특히 진행하고자 하는 교육 과정에 참여형 프로그램이 포함되어 있을 경우, 이러한 촉진자 역할을 수행할 수 있는 강사를 섭외하여야 한다.

그러나 특정 주제나 사안에 대한 교육을 설계할 경우, 별도의 촉진자를 섭외할 필요가 있을 수도 있다. 이러한 경우에는 강사와 촉진자 간의 협력이 중요하며, 이러한 협력이 이루어질 수 있도록 섭외하도록 한다.

강사/촉진자 섭외 단계를 정리하면 다음과 같다.

교육과정의 역할 구성

- 전체 교육 과정에서의 역할을 구성하여, 교육과정을 하나의 팀으로 운영하도록 한다.
- 교육 진행과 강의 및 촉진자 활동을 하는 이들을 내부나 외부 전문가를 초대하여 구성하되, 팀원 간의 원활한 소통을 통해 교육의 목표, 내용, 진행 등에 대해 세심하게 검토하도록 한다.

강사 선정

- 해당 교육 프로그램에 대한 강의 경험이 있는 이들 중에서 선발한다.
- 해당 강사의 강의를 미리 들어볼 기회를 가지는 것이 가장 좋다.
- 해당 교육에 대한 강사를 추천 받도록 한다.
- 해당 강사의 모니터링 결과 등을 참조한다.

특정 주제나 사안의 경우

- 해당 주제나 사안을 다룬 전문가/ 활동가를 찾아본다.
- 해당 주제에 대한 전문가를 초빙하면서, 진행자를 인권교육전문가로 섭외하여 함께 준비할 수 있도록 한다. 이 경우, 인권교육전문가는 인권에 대한 이해와 함께 촉진자로서의 역량이 필요하다.

인권교육과정운영 외주의 경우

- 프로그램에 대한 검토와 강사에 대한 프로필을 사전에 협의하는 것이 필요하다.

- 검토 과정에 인권위원이나 인권교육전문가의 협력을 구한다.

앞에서 정리한 내용을 예시로 구성해 본다. 예시로 ‘인권행정가 기본과정’으로 구성하면, 다음과 같다.

1) 전체 진행 일정 및 역할 구성

〈인권행정가 기본과정 전체 프로그램〉

프로그램명 : 인권행정가 일반과정					
참여 대상	전체 40명, 신청자 선발				
진행 일정	사전	과정명	주요 내용	역할	시간
		준비 물품 확인	교육에 필요한 장비, 준비물 확인	운영	
		교육환경 점검	교육장 자리, 음향, 영상 등 점검	운영	
		다과 구입	교육참여자에게 제공할 음식 준비	운영	
	본과정	교육장 셋팅	최소 한시간 전부터 준비하여 20분전에 점검 완료 20분전부터 참여자 환영	운영/촉진자	-60분
		아이스브레이킹 (+차별말판놀이)	모둠 구성 및 참여자간 관계형성	촉진자	40분
			차별 요소들을 확인		
		인권과 행정	인권 이해, 강의형	강사	80분
		점심	후식 준비	운영	60분
		누군가의 눈	인권감수성, 체험형+강의형	강사/촉진자/ 보조	105분
		휴식	교육환경에 대한 참여자 요구확인	운영	15분
	자신의 인권	인권적 조직문화 일상업무의 인권적 검토 모둠활동 및 전체 발표	강사/촉진자	90분	
	마무리	피드백	RT방식 소감 발표 교육만족도 설문지 작성	촉진자	30분
	사후	운영 평가	운영/강사/촉진자 평가		+60분
평가회의		외부 전문가 포함 평가			

2) 강사/촉진자 구성 및 섭외

진행 일정의 시간별로 나누면 오전, 오후1, 오후2(정리)로 구성되어있다. 그러므로 강사/촉진자를 이에 따른 시간별로 구성하며, 해당하는 역할에 대한 역량을 가진 이를 섭외한다.

시간별	역할	구성
오전	참여자 환영, 모둠 구성, 차별말판놀이, 인권과 행정 (인권 이론, 행정 사례 등)	1인(강사겸 촉진자)
오후1	체험 프로그램 진행, 참여형 진행, 인권적 해석력	촉진자 1인 보조진행 1~2인
오후2	모둠 토의 진행, 인권적 해석력	촉진자 1인

3. 교육 환경 점검

보다 효과적인 교육 환경을 위해서, 1) 교육장소에 대한 점검, 2) 교육공간 접근성, 3) 주변환경을 점검할 필요가 있다.

교육공간에 대한 접근성은 매우 중요한 요소로서, 교육참여자들 중 누구라도 교육참여가 어려운 공간은 우선 배제되어야 한다. 이는 휠체어 장애인이나 노약자 등의 접근성을 고려해야 한다는 점이다.

주변 환경은 일부 체험프로그램이 주변 공간을 활용할 경우 중요하게 검토되어야 하며, 그렇지 않는 경우라고 하더라도 장기간의 교육이 진행될 경우, 교육참여자 규모에 맞는 휴식공간이 확보될 필요가 있다. 또한 1박 이상의 교육과정의 경우 주변에 산책이 가능한 공간을 미리 파악하여 정보를 제공함으로써 보다 편안한 환경이 되도록 한다.

교육 장소에 대한 점검은 공간내 자리배치 가능성, 음향을 포함한 설비 등에 대한 점검이 되어야 한다. 그리고 이에 대한 점검사항을 강사/

촉진자에게 알려주어 미리 준비하도록 한다.

이러한 점검을 위한 <교육장소 점검표> 양식의 예를 부록에 제시하였다.

4. 교육자료 점검 및 제작

강사 및 촉진자가 사용하게 되는 교육 자료(동영상, 음악 포함)에 대해 사전에 접수하여야 하며, 교육현장에서 사전 점검하기 위한 시간 전에 제공받아야 한다. 그럼으로써 교육 전 해당 환경에서 제대로 작동하는지 확인해야 한다.

또한 교육자료를 제작하여 배포할 예정이라면, 강사 및 촉진자 섭외에 이에 대한 고지와 함께 요청하는 원고의 형식과 분량 그리고 원고료 및 제출일자를 제시하도록 한다.

표 14 원고요청서 (예시)

원고요청서

○○○○시 ○○○○

_____ 님에게

이번 _____ 과정에 참여해주셔서, 보다 풍부한 프로그램을 기대할 수 있을 것 같습니다.

해당 과정을 진행함에 있어, 교육자료를 제작하여 교육참여자들에게 배포하려고 합니다.

_____ 님께서 맡으신 프로그램에 대한 원고를 요청 부탁드립니다.

1. 요청 원고	
제목	
요약	
분량*	18매 이하 (B5기준)
형식	한글파일(본문 글씨크기 11.5p, 줄간격 180%, 상하여백 15, 좌우여백 21, 머리말, 꼬리말 15기준) ppt파일(슬라이드 2면당 B5 1매로 환산) * 되도록 ppt 파일은 지양하고 있습니다.
2. 제출	
기한	
제출처	@
기타사항	
3. 문의: 원고 및 교육 전반에 대한 의견	
담당	T. @

※ 원고 분량은 해당 규정을 넘어서 주셔도 됩니다. 그러나 해당 원고료의 지불은 ○○○시 원고료 지급기준에 따라 해당 분량까지만 이루어지는 이해바랍니다.

※ 공무원 출강강사의 경우에는 원고료가 지급되지 않습니다.(원고료 지급기준)

인권교육 진행

제1절 계획수립에서 인권교육 운영에 대해서 1) 외부에 위탁하는 경우, 2) 자체 운영의 경우에 대해 간략히 정리하였다. 여기에서는 외부 위탁 및 자체 운영의 경우별로, 지방자치단체에서 해야 할 역할을 간략히 정리한다.

1. 위탁운영 시 지방자치단체의 역할

위탁운영 시 지방자치단체의 주요 역할은 1) 인권교육계획의 수립, 2) 교육 목표 및 주요 사항 제시, 3) 교육 과정 및 성과 평가, 4) 개선방안 정리, 그리고 6) 이러한 전체 과정을 지원하는 전문가회의 운영이 있다.

지방자치단체에서 인권전문가들이 참여하는 회의체⁵가 있을 경우, 이 조직이 전문가회의를 조직하거나 참여하도록 하는 것이 좋다. 이는 일관성 있는 인권교육을 전개하는 데 도움이 된다.

5 광주시 인권증진시민위원회, 서울시 인권위원회 (산하 인권교육소위), 고양시 시민인권증진위원회, 광명시 시민인권위원회 경기도교육청 학생인권심의위원회 등이 여기에 해당한다.

지방자치단체에서 위탁운영에서 주의해서 다루어야 할 내용을 정리한다.

위탁기관 선정

위탁운영의 경우, 인권교육과정을 위탁할 곳을 선정하는 게 가장 중요하고 어려운 일이다. 특히 지역에 따라 협력할 기관을 연결하기 어려운 경우가 있다. 그렇기에 우선 협력할 곳에 해당 인권교육과정에 대해 알리고 도움을 요청할 필요가 있다. 그리고 인권교육관련 단체 등의 협력을 위해서, 위탁기관의 선정 기준에서 1) 특정 지역이라는 한정 조건과 2) 요구되는 행정 요건을 완화할 필요가 있다. 선정을 위한 구성원에 인권전문가와 인권교육전문가가 반수 이상이 되도록 한다. 이는 인권교육이 ‘인권’에 대한 교육이어야 하며, ‘인권’에 대한 이해가 부족한 기관의 선정을 주의해야 하기 때문이다.

일관성 있는 인권교육계획

3개년 이상의 인권교육계획 수립과 이를 위한 교육 진행을 위해서는, 담당자가 변동 없이 인권교육을 담당하는 것이 우선되어야 한다. 그리고 위탁운영의 경우에도 되도록 3년 정도의 위탁운영을 유지하는 것이 필요하다. 이는 안정적이고 단계적인 인권교육을 설계하고 운영하는 데 도움이 된다.

인권관련 사안에 대한 피드백

인권교육은 단순한 교육만이 아니라, 교육참여자들과의 소통 채널이기도 하다. 즉 교육기간 동안에 발생한 조직내 인권사안이나 교육을 통해 제기된 인권사안에 대해, 지방자치단체에서 피드백을 제공해야 한다. 교

육시간에 주어지는 단순한 피드백뿐만 아니라, 제시된 사안에 대한 지방자치단체의 결정을 공지하는 방식도 좋다. 이러한 공개적인 피드백은 인권교육 및 인권행정에 대한 이해와 참여를 촉진한다.⁶ 이를 위해서, 위탁기관과의 협력이 지속적으로 이루어져야 하며, 이러한 소통과정이 교육의 일부로 구성되도록 유도할 필요가 있다.

2. 자체운영 시 지방자치단체의 역할

자체운영의 경우 인권교육 설계부터 운영과 피드백 및 평가 전반에 걸쳐 업무를 수행하여야 한다.

본 길라잡이에서 전체적으로 다루고 있어, 지방자치단체의 내부역량의 강화방안에 대해서 몇 가지 제안을 여기에 정리한다.

인권교육담당자의 근무기간 보장

가장 우선시되는 것으로, 인권교육담당자가 해당업무를 최소 3년 이상을 맡을 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해 인권교육에 관심이 있거나 경험이 있는 이를 우선 선발한다. 또한 안정적인 업무배치를 위해, 중앙부처와 서울시에서 시행하고 있는 전문관/전문직위 제도를 인권업무에도 도입할 필요가 있다.

6 이러한 사례로, 2013년 서울시에서 추진하던 '공무원 인권행동강령'에 대해 인권교육에서 의견을 정리하도록 하였으며, 이를 정리하여 서울시에 의견을 제시하였다. 그리고 서울시에서는 '공무원 인권행동강령' 선포를 연기하였다.

외부 인권교육전문가의 유입

지역내 인권(교육) 전문가의 협력을 구하기 어렵거나 내부 역량이 시작단계에 있으면서, 인권행정을 체계적으로 진행하고자 하는 지방자치단체의 경우, 이를 위한 외부전문가를 초대할 필요가 있다. 국내 인권과 행정, 그리고 인권교육에 대한 경험자가 적다는 점에서, 외부전문가의 선발이 쉽지 않다. 그러나 일부 성공적인 사례를 보여주는 지방자치단체의 경우에서 볼 수 있듯 이러한 선택의 효과는 상당히 확실하다.

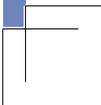
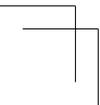
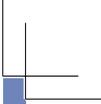
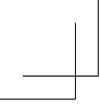
시민참여 인권(교육)위원회의 참여

시민들이 참여하고 있는 위원회는 인권교육 전반에 참여함으로써 여러 가지 역할을 할 수 있다. 우선 체계적인 인권교육을 유도하며, 인권교육과정의 내용 및 효과에 대해 도움을 준다. 그리고 인권교육 과정이나 관련된 인권침해나 제안 등에 대해 피드백을 제공함으로써 인권교육의 효과 및 전반적인 인권보호증진과 연계할 수 있다. 그리고 모니터링을 통해 질적 개선을 지속적으로 이루어갈 수 있다. 그리고 부가적으로 이러한 활동을 통해 위원회가 안정적으로 성장하는 바탕이 되기도 한다.

인권교육 네트워크 강화

아직 초기단계이지만 인권회의 등에서 인권에 대해 협력적인 연계를 강조하고 있다. 인권교육에 대해서도, 지방자치단체 담당자, 인권위원회, 인권교육전문가를 포함하는 인권교육 이해관계자들이 서로의 고민, 경험과 전망 등을 다루는 네트워크 활동이 활성화되어야 한다.

이러한 활동은 인권교육이 안정적이면서 단계별로 성장하도록 하는데 도움이 된다.



제4장

공무원
인권교육
평가

- 제1절 교육평가 설계
- 제2절 교육목표대비 평가 방안
- 제3절 교육운영보고서 예시
- 제4절 교육평가보고서 구성 예시



교육평가 설계

인권교육에서 교육평가의 목적은 (1) 인권교육이 교육참여자 개인/조직/공동체에게 있어 인권보호와 증진에 얼마나 기여했는지를 설명하는 정보를 구성하고, (2) 교육활동의 효과를 제고하여 보다 목적지향적인 교육 설계를 위한 피드백을 구하는 것이다.

이를 위해서는 계획에 따른 절차에 따라 계획 과정, 설계 및 개발 과정, 운영 과정, 사후관리 과정별로 평가가 실시되어야 하며, 각 과정별 평가가 성공적이려면 (1) 적절한 시기에, (2) 적절한 사람에게, (3) 올바른 질문을 제공하고, (4) 평가 결과를 반영할 수 있는지가 중요하다. 각 과정별 평가의 핵심을 아래의 표 15로 정리한다.¹

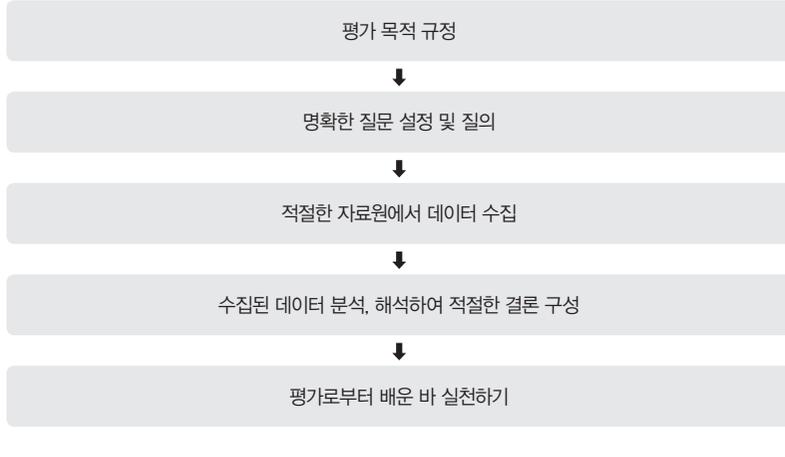
1. 교육평가 항목 설정

평가 목적의 규정에 따라 명확한 질문 구성이 필수적이다. 앞서 목적 (1)에 해당하는 정보를 구성하기 위해서는 인권교육계획의 목표와 함께 해당인권교육과정의 단계별 목표를 기준으로 한 구체적인 평가 항목을

1 Sarah del Tufo, "What is evaluation" 인권교육활동가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이에서 재인용.

표 15 평가과정의 핵심

평가는 다음과 같이 다섯 단계로 구분하여 단순화할 수 있다.



구성하여, 교육참여자들의 변화를 측정할 수 있어야 한다. '부록 1. 사전-사후 평가지'에서 단계별 설문을 정리했는데, 이를 참고하여 해당 인권교육과정의 목표에 해당하는 평가 항목을 선정하도록 한다.

〈예시 인권가치 1단계〉

2017 ○○ 인권아카데미에 대한 교육효과 조사

본 조사는 여러분이 2017 ○○ 인권아카데미를 통해 인권에 대한 이해와 인권행정에서의 변화 가능성을 조사하고, 향후 보다 내실 있는 인권교육 추진방안을 마련하기 위한 기초 자료로 활용 하고자 실시하고 있습니다.

여러분께서 응답하신 내용은 통계분석 목적으로만 활용되며, 개인정보는 통계법에 의해 철저히 비밀이 보장되오니, 바쁘시더라도 잠시만 설문에 참여하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

Part 1. 이해 영역

1-1. 귀하는 기본적 인권(자유권, 사회권, 연대권)을 동료에게 설명할 수 있다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

1-2. 차별의 19가지 요소를 나열할 수 있다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

1-3. 차이와 차별을 구분하여 동료에게 설명할 수 있다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

1-4. 인권과 인성을 구분하여 동료에게 설명할 수 있다.

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

Part 2. 심화 이해 영역

2-1. 적극적 평등권과 자유권의 관계를 정책 수립의 예를 들어 설명해주세요.

2-2. 적극적 우대조치가 차별이 아닌 이유를 설명해주세요.

목적 (2)에 해당하는 인권적 교육방법의 전개와 전체 교육 환경 및 설계에 대한 피드백을 구하기 위해서는 별도의 평가 항목이 필요하다. 대부분의 경우 이를 위해, 교육참여자 만족도 조사 및 전문가 평가를 주로 진행한다. 교육참여자를 대상으로 한 만족도 조사의 예시는 '부록 1 교육 만족도 설문지'에 정리하였다. 전문가 평가는 크게 총평, 내용, 교육환경, 교육활동가 역량, 교육참여도 등의 항목별로 기본 점검 설문과 서술로 구성하도록 한다.

2. 대상별 교육평가 방안

평가 항목이 구성되면, 다음 단계로 적절한 자료원(대상)으로부터의 데이터 수집이 이루어져야 한다. 교육과정 평가는 목적 및 대상에 따라 교육참여자의 학습 성취도 및 반응 평가(또는 만족도 평가), 강사(trainer) 평가, 프로그램 평가(evaluation), 영향력(impact) 평가라는 4가지 측면으로 구분하여 실시한다.

자료원(대상)별 평가 방식에 대해 간략히 정리하면 아래의 표와 같다.

표 16 교육단계별/대상별 평가 배치 예

대상	계획	설계/개발	운영	사후관리
교육대상자	수요조사	사전 성취도 평가		
교육참여자			사후 성취도 평가 만족도 평가	
조직		사전 영향력 조사		사후 영향력 평가
교육활동가			강사 평가, 프로그램 평가	
교육기획/운영				
전문가				
공동체	수요조사	사전 영향력 조사		사후 영향력 평가

* 교육대상자와 참여자를 구분하고 있는 점에 유의하라

학습 성취도 평가는 앞서 설정된 교육목표 및 학습 역량에 관련하여 진행된다. 교육전후로 실시하여, 인권에 대한 지식과 기술의 습득과 자신의 인권적 태도변화 등을 인권역량 성취도로 측정하는 것이다. 또한 만족도 평가는 교육 환경을 포함한 교육과정에 대한 만족도를 측정하는 것이다. 이러한 평가는 교육생이나 강사에 대한 평가가 목적이 아니라는 점을 명시한다. 이러한 평가는 교육과정이나 교육환경 향상을 위한 피드백을

제공할 수 있도록 고안되어야 하고 그렇게 활용되는 것이 주요 목적이다.

강사 평가는 강사와 전문가 및 운영팀에 의해 제공되도록 한다. 교육 후 빠른 시간 내에 평가를 간단히 하는 것이 필요하다. 이 평가의 주 목적은 강사의 역량강화이다. 즉 강사가 교육현장에서 개선하거나 강화해야 할 부분에 대한 확인과 제안을 중심으로 하게 된다. 이러한 강사의 교육 역량 강화는 장기적으로는 교육의 질을 향상시키는 데 가장 중요한 기여를 하게 된다. 이러한 제 평가 결과는 교육참여자들과 교육 과정 전반에 대한 성찰을 요구하고, 미흡한 점을 인정하고, 전문적인 수행을 향상하는데 활용한다. 그러한 점에서 평가 결과를 단순 수치화하여 활동 평가로 구성하는 것은 바람직하지 않다.

본 평가방안에서 활용되는 양식들은 '부록 1'에 정리하였다.

3. 평가체계 및 예산

평가는 반드시 인권교육과정 설계 단계에서 구성되어야 한다. 그리고 평가를 위한 비용도 적절하게 예산에 반영되어야 한다. 일반적으로 전체 예산의 10% 정도를 배정하고 있다.²

적절한 평가를 위해서는 교육운영주체와는 별도의 평가 체계가 있어야 한다. 지방자치단체에서 자체의 인권위원회가 중심이 되고 인권교육전문가를 보충하여 평가 체계를 구성하는 방식이 일반적이다. 서울시의 경우 평가의 규모가 커서, 평가 체계자체를 별도로 위탁과제로 구성하여 운영하고 있다.

2 2015~2017년 서울시 인권아카데미의 경우, 평가 예산은 전체 예산의 15% 정도가 된다.

교육목표 대비 평가 방안

1. 학습성취도 평가

학습 성취도 및 반응 평가는 지필평가와 수행평가로 구분되며 구체적인 이해가 필요한 경우 구체적인 평가 질문을 제시하도록 하며, 인권교육을 수료한 후 향상된 지식/ 기능/ 태도에 대한 평가를 실시한다.

유형	설명
지필평가	<ul style="list-style-type: none"> 선다형, 단답형, 서술형 문항으로 평가함 프로그램별 10문항을 넘지 않게 구성하고 배점을 표시하여 점수화함
수행평가 (활동평가)	인권교육활동에서 사용한 성찰보고서, 관찰일지, 자기 및 동료 평가 보고서, 작품(work), 참관보고서, 토의 및 토론 의견 내용 등이 해당됨
반응평가	실시간 형성평가, 학습자 자기평가 및 동료평가, 인권교육담당자의 관찰, 실시간 면담 등을 통해 이루어짐

평가 방법별 반영 비율은 강좌별로 다르게 배정할 수 있으나 반드시 기준을 사전에 제시해야 한다. 인권교육에 대한 지필평가 항목은 '부록 1'의 가. 사전-사후 평가지를 활용한다.

평가 기준 예시

1. 지필평가(30%) 강좌에서 습득한 지식 (개념, 이해 수준)	+	2. 수행평가(40%) 강좌에서 습득한 지식/ 기능/ 태도	+	3. 향상점수(15%) 지필평가 전-후 평가를 통해 향상도 비교	+	4. 반응평가(15%) 강좌에 대한 반응도 (만족도, 참여도 등)
--	---	---	---	---	---	---

2. 학습 반응 평가

교육과정 마지막에 실시하는 총정리 및 평가로서 진행한다. 평가라는 목적과 함께 교육과정에서 다룬 주요 개념이나 느낀 점을 공유하는 시간을 배정하는 것이 필수적이다. 이는 참여자들이 활동을 마무리할 시간과, 필요한 경우 참여활동에서 맡은 역할에서 빠져나올 시간을 충분히 제공하여야 한다. 그리고 교육 과정 전반에서 어떤 상황이 있었고 무엇을 느끼고 배웠는지 돌아가면서 이야기하게 한다. 각 활동의 끝 순서는 참여자들이 무엇을 배웠고, 그것이 자신들의 삶과 공동체, 더 넓은 세상과 어떤 관련이 있다고 보는지에 대해 이야기하는 시간으로 사용한다. 성찰하는 시간을 갖지 않으면 참여자들이 자신들의 경험으로부터 많은 것을 배우지 못한다.

참여자들에게 이와 관련하여 제공할 질문의 예는 다음과 같다.

- 그 활동을 하는 동안 무슨 일이 벌어졌고 어떻게 느꼈는가?
- 자신들에 대해 무엇을 알게 되었는가?
- 그 활동에서 다룬 문제들에 관해 무엇을 배웠는가?
- 배운 것을 어떻게 이용할 수 있는가?

3. 강사 평가

강사들도 교육 이전에 지식과 기술 역량에 대한 성취도를 평가받아야 하며 정기적, 비정기적으로 강사역량 진척도(progress)를 평가해야 한다. 강사별로 정기적인 교육과 평가 시스템을 마련하도록 한다.

강사 평가 기준 예시

2. 전문성(50%)	3. 발전가능성(50%)
<ul style="list-style-type: none">교육종료 후 강사, 교육내용에 대한 만족도실시간 형성평가교육종료 후 학습자들의 사전-사후 향상 점수 반영	+ <ul style="list-style-type: none">교육종료 후 강사역량 제고 정도를 자기평가, 기관평가로 실시

강사/ 촉진자/ 운영팀은 다음과 같은 질문으로 점검할 수 있을 것이다.

- 강사/ 촉진자의 관점에서 준비, 시간 배정 등 그 활동의 진행은 어떠했는가?
- 참여자들이 무엇을 배웠는가, 학습 목표는 충족되었는가?
- 다른 문제들과 교육 활동에 대해 여러분 자신은 무엇을 배웠는가?

4. 프로그램 평가

프로그램에 대한 평가는 프로그램 실행 조사, 교육과정과 학습자원의 질, 학습자와 강사의 성취도, 인권교육 향상을 위한 방법들로 구성된다.

교육과정 중에 일일보고, 면담 등을 활용하여 인권교육담당자는 실시간으로 형성평가를 실시하며 추후 교육 종결 후 총괄평가에 반영하도록

록 한다.

내부평가(진행팀 등)와 외부평가(전문가)로 프로그램 평가의 결과는 프로그램의 지속가능성을 결정하며 공식적인 논의가 제공되어야 한다.

학습자, 강사 평가 등의 점수를 반영하고, 전문가협의회, 교육자료 검토, 학습자 인터뷰, 자문회의 등의 방법을 활용하여 총체적인 관점에서 평가되도록 한다.

5. 영향력 평가

프로그램 평가를 바탕으로 인권교육의 목표를 달성하였는지를 최종적으로 평가하여 교육의 지속성과 개선 여부를 판단하는 데 중요한 역할을 한다.

영향력 평가는 교육을 통한 변화의 정도를 평가하는 것으로, 프로그램의 목표와 설계에 충족되도록 구성되어야 한다.

인권교육에서의 영향력 평가는 다른 사람의 인권을 존중하는 능력과 이해가 강화되었는지, 공무원의 권리가 증가된 측면, 일반 대중들이 공무원의 역할 수용과 증진된 측면(범죄, 폭력, 불평등 등), 대중을 대상으로 한 설문조사 분석 결과, 컴플레인 통계, 언론 보도, NGO 리포트 등을 통해 구성하도록 한다.

교육운영 보고서 예시

인권교육을 실시하고 나면, 운영 주체는 간략한 보고서를 구성하여 제출할 필요가 있다. 이 보고서에는 교육참여자의 수, 교육참여자의 만족도 및 제안 등을 정리한다. 신속한 교육별 피드백은 해당 교육 프로그램을 빠르고 정확한 개선을 유도하므로, 인권교육담당자뿐만 아니라 교육 활동가에게도 즉시 제공한다.

〈교육 결과 보고서 예시〉

교육결과보고서

I. 교육운영 개요

과정명	2017 ○○ 인권아카데미		
교육대상		교육일시 (교육시간)	2017. . (00:00~10:00)
교육장소	소회의실 1	교육인원	25명
교육활동가	○○○, ○○○	보조활동가	○○○
교육주제	인권과 복지		

□ 주요내용(요약)

II. 교육현장 사진

현장사진 1

현장사진 2

III. 교육 만족도 개요

1) 참여율

교육대상	36명		
참여자수	25명	참여율	69.4
설문지수	23명	설문율	92.0

2) 참여자 피드백

	평균점	환산점(100)
(1) 전반적만족도	1.9	82.7
(2) 프로그램내용		
2-1. 내용의 적절성	2.0	80.0
2-2. 학습자 참여 유도	2.1	77.3
2-3. 인권에 대한 관심 증진	2.0	80.0
2-4. 인권적 업무 능력 함양	2.1	78.7
(3) 프로그램진행		
3-1. 충분한 사전 안내	2.1	77.3

3-2. 교육 시간의 적절성	2.9	61.3
3-3. 교육환경 적절성(시설 포함)	2.0	80.0

(4) 참여자 의견

- 주제를 선정한 교육을 인권에 대해 깊이 생각해 볼 수 있는 기회가 되었음.
- 인권이란 개념에 대해 주입식이 아닌, 생각하게끔 하는 귀중한 시간이었다.
- 감독님과 대화가 신선하고 좋았다. 매년 국가인권위 지원으로 영화를 만드는 것 같은데 내년에 해도 좋을 것 같다……

IV. 진행팀 피드백

- 짧은 영화 상영에 이어, 관련 PPT를 보여주면서, 감독이 영화를 준비하면서 해당 주제를 찾아가는 이야기 여정으로 감독 자신의 고민을 보여주어 좋았다.
- ……

V. 교육 모니터링단 피드백

또한, 회별 보고를 일정 기간별로 종합하면 전체적인 운영 및 성과를 한눈에 파악할 수 있다.

교육평가보고서 구성 예시

인권교육과정을 마치고 나면, 이에 대한 평가보고서를 반드시 작성한다. 평가보고서의 내용은 1) 경과보고, 2) 양적조사 결과, 3) 질적 조사 결과, 4) 주요 성과, 5) 개선 방안 및 향후 계획 등을 다룬다.

평가보고회는 별도로 진행하는 것이 바람직하다. 시민을 포함하여, 지방자치단체의 장, 인권위원회를 포함하여 지방자치단체 구성원들이 참여할 수 있는 형태로 진행한다. 공개적인 평가보고회는 인권교육을 보다 공고히 드러내게 하는 역할을 한다.

평가보고서는 운영주체에서 자체 보고를 포함하여, 별도의 인권교육 전문가들이 포함된 평가 주체가 진행하는 평가 보고가 필수적이다. 아래에 제시하고 있는 평가보고서 예시는 동일한 인권교육과정에 대한 1) 운영주체에의 결과보고서와 2) 평가주체의 별도 평가보고서의 목차이다.

표 17 운영주체 인권교육 운영 결과보고서 목차 예시

2016 서울시 인권아카데미 일반과정 결과보고서 목차

1. 2016 인권아카데미 진행 개요

가. 교육 설계

- 1) 교육의 목적
- 2) 교육 설계의 방향
- 3) 교육 구성

나. 교육 진행

- 1) 관리자대상 인권교육
교육 기간/ 교육 회수/ 교육참여율
- 2) 본청 일반대상 인권교육
- 3) 사업소, 산하기관 인권교육
- 4) 출연, 출자기관 인권교육

다. 참여자 만족도 조사 진행

- 1) 만족도 조사의 구성
- 2) 만족도 조사 진행
- 3) 참여자 만족도 설문지 예

2. 교육 평가

가. 본청 일반대상

- 1) 프로그램
- 2) 교육 내용에 대한 평가
- 3) 진행 등 관련 평가

나. 산하기관 교육

다. 관리자 교육

3. 제언사항

가. 기획단계

나. 교육 프로그램 구성

다. 교육 운영

표 18 평가주체 인권교육 평가보고서 목차 예시

2016 서울시 인권교육 모니터링 연구 결과보고서 목차

1. 조사 개요
2. 교육참여자 강의 평가 양적 조사 분석
 - 가. 교육참여자 특성
 - 나. 전체 교육참여자의 강의평가 분석
 - 1) 영역별 평가 결과
 - 2) 특성별 평가 결과
성별/ 연령별/ 근무기간별/ 인권교육경험/ 교육형식별/ 소속기관별 비교
3. 교육참여자 강의 평가 질적 조사 분석
 - 가. 면접참여자 현황
 - 나. 면접조사 결과 분석
 - 1) 일반/통합과정에 대한 평가
 - 2) 2016년 인권교육의 효과성
 - 3) 인권교육의 필요성과 한계
4. 인권교육 강사 자체평가 분석
 - 가. 교육강사 일반적 특성
 - 나. 교육강사 자체평가 분석 결과
 - 1) 사전 준비 및 피드백 체계
 - 2) 교육참여자 참여 태도
 - 3) 교육 운영 환경
 - 4) 자체 강의 평가
5. 전문가 평가단 모니터링 결과 분석
 - 가. 양적 분석
내용 적절성/ 운영 환경/ 강사 역량/ 기대효과성/ 전반적 만족/ 총평가
 - 나. 질적 분석
 - 1) 인권교육에 대한 총괄적 평가
 - 2) 인권교육프로그램에 대한 평가
6. 결론 및 제언
 - 가. 주요 결과 요약
 - 나. 제언

부록

부록 1: 공무원 인권교육 길라잡이 양식 모음

부록 2: 지방자치단체 관련 인권 결정례 모음

부록 3: 인권용어 해설

부록 4: 인권 FAQ

부록 5: 인권적 학습 방법

부록 6: 관련 자료원



공무원 인권교육 길라잡이 양식 모음

본 길라잡이에서 주로 사용되는 양식을 정리하였다. 일부 양식의 경우, 양식의 이해를 돕기 위해 내부 예시를 삽입한 경우도 있으므로,使用时 지우고 사용하여야 한다.

가. 사전-사후 평가지

인권교육목표 영역별 목표달성 여부를 측정하는 대표적인 방법이다.

교육참여자들 대상으로 전체 또는 일부에 대해 교육 실시 전후에 아래 문항의 질문을 선택하여 구성하여 평가할 수 있다.

주의사항)

1. 교육 실시 전후에 동일한 설문을 실시하여야 한다.
2. 단계별, 영역별 설문을 선택하여 구성하도록 한다.

인권가치 영역

단계	문항	매우 그렇다	전혀 아니다	
인권가치 1단계	<ul style="list-style-type: none"> 기본적 인권(자유권, 사회권, 연대권)과 원칙(보편성, 불가분성, 상호의존성)을 정의하고 설명할 수 있다. 	←—————→		
	관련	<ul style="list-style-type: none"> 적극적 평등권과 자유권의 관계에 대해 간략히 설명해주세요. 연대권을 통해 자유권이나 사회권을 보장하는 관계를 설명해주세요. 		
	<ul style="list-style-type: none"> 차별의 구조를 이해하고, 설명할 수 있다. 	←—————→		
	관련	<ul style="list-style-type: none"> 차별의 요소들을 나열할 수 있다. 차이와 차별을 구분하여 설명하고, 그 사례를 제시해주세요. 적극적 우대조치가 차별이 아닌 이유를 설명해주세요. 	←—————→	
	<ul style="list-style-type: none"> 차이를 구분하려는 시도에 숨겨진 차별적 요소가 있을 수 있음을 설명할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 인권과 권리를 구분하여 정의할 수 있다. 	←—————→		
	관련	<ul style="list-style-type: none"> 인성과 인권의 차이를 설명할 수 있다. 인도주의와 인권의 차이점을 비교 설명할 수 있다. 	←—————→	
	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 소수자 관련 용어를 정의할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 소수자를 위한 정책이 시민 일반을 위한 정책의 기초라는 점을 설명할 수 있다. 사회적 소수자 관련 활동에 대한 소식을 찾아서 제시할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 자신이나 주변의 인권침해를 보호하기 위한 인권보장 체계를 이용하거나 다른 이에게 알려줄 수 있다. 	←—————→		
인권가치 2단계	<ul style="list-style-type: none"> 시민이 알아야 할 인권 용어를 설명할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 소수자 및 관련 정책의 예를 제시할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 자신이나 주변에서 침해받은 인권을 구분할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 업무공간에서의 인권침해 사례를 예를 들어 설명할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> 우리 사회의 지속적 발전을 위해 인권이 필수적이라는 점을 설명할 수 있다. 	←—————→		
<ul style="list-style-type: none"> 자신의 업무 공간에서의 인권문제를 정의할 수 있고, 이를 해결하기 위한 방안을 제시할 수 있다. 	←—————→			
<ul style="list-style-type: none"> 사회적 소수자 모임이나 행사에 자주 참여한다. 	←—————→			

책무성 영역

단계	문항	매우 그렇다	전혀 아니다	
책 무 성 3 단 계	<ul style="list-style-type: none"> • 인권행정 전문용어를 진술할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> • 주요 세계인권문서를 나열하고 주요 내용을 설명할 수 있다. <p>세계인권선언(1948), 시민 및 정치적 권리에 관한 국제 규약(1976), 경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(1976), 아동권리보호협약(1990), 여성차별 철폐협약(1981) 등</p>	←—————→		
	관련	<ul style="list-style-type: none"> • 주요 세계인권문서중 자신의 업무에 가장 밀접한 관련성이 있는 문서는 무엇이며, 어떻게 사용하는지 간략히 설명하라. 	←—————→	
		<ul style="list-style-type: none"> • 최근 국내에서 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관련된 사안으로는 어떤 것이 있나? 		
		<ul style="list-style-type: none"> • 국내에서 시민 및 정치적 권리를 가장 취약한 집단은 누구라고 생각하나요? 그리고 그 이유는 무엇인가? 		
		<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회법과 인권조례 등의 중요 내용을 정리하여 설명할 수 있다. 	←—————→	
		<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해를 구제하기 위한 방안을 설명할 수 있다. 	←—————→	
	관련	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 침해를 구제하는 기관들은 무엇이 있으며, 각기 어떠한 역할을 맡고 있나? 	←—————→	
		<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해를 구제하는 기관들의 연결 정보를 찾아 제시할 수 있다. 		
		<ul style="list-style-type: none"> • 자신과 타인의 인권침해를 구제하기 위해 인권침해 구제를 위한 부서나 기관들을 이용하도록 도움을 줄 수 있다. 		
		<ul style="list-style-type: none"> • 자신이 관심 있는 인권행정 사례를 찾아 제시할 수 있다. 	←—————→	
		<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 업무와 관련된 인권 사항을 구성할 수 있다. 	←—————→	
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권행정과 우리 사회의 발전의 관계를 설명할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권지킴이로서의 자기 업무에서의 역할을 정리할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권가치가 담긴 대민업무를 시행할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권행정을 모니터링할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책의 적절성을 판단할 수 있다. 	←—————→		
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권행정의 중요한 파트너로서, 시민들을 참여시키는 역할을 할 수 있다. 	←—————→		

책 무 성 4 단 계	<ul style="list-style-type: none"> • 민주적이고 인권적인 조직운영(의사 개선, 갈등 중재, 합의 등)을 하거나 요구할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권지표, 인권영향평가 등의 인권업무관련 내용과 절차를 찾아 활용할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권업무 원칙을 정의할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권업무실천 모델을 구성할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권업무매뉴얼에 필요한 항목을 유목화할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권업무원칙을 이해하고 이를 동료와 공유할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 업무의 대상자 및 이해관계자를 구분할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 업무 규정을 인권적으로 재구성하여 실천할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권행정방안을 구성하여 제안할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 인권업무매뉴얼의 적절성을 판단할 수 있다. 	↔
	<ul style="list-style-type: none"> • 시민들의 인권활동을 지원하기 위한 정책을 제안할 수 있다. 	↔

나. 교육만족도 설문지

교육참여자들의 특정 프로그램에 대한 만족도를 조사하는 것으로, 가장 일반적으로 행해지는 조사이다. 전체 프로그램에 대한 개선방향이 나 교육에 대한 접근성을 중심으로 조사하게 되나, 교육적 효과에 대한 측정은 어렵다.

〈○○시 인권교육〉 만족도 및 욕구 조사

안녕하세요? 보다 나은 인권교육 프로그램을 제공하기 위해 프로그램 만족도, 건의사항 등 교육 참여자의 의견을 듣고 있습니다. 몇 분만 시간을 내어 응답해 주시면 ○○시 인권교육의 발전에 도움이 되겠습니다.

성별	① 남성	② 여성	③ 밝히기 싫다	
연령	① 10대 이하	② 20대	③ 30대	④ 40대
	⑤ 50대	⑥ 60대	⑦ 70대이상	
거주지	① ○○구	② ○○구	③ ○○군	④ 기타
수강강좌명			강사명	

[문항 1] 먼저, 지금 수강하고 계신 강좌의 강의 내용과 관련하여 여쭙보겠습니다. 수강하시면서 느끼셨던 만족정도에 표시해 주세요.

강의내용	매우 그렇다	전혀 아니다
1. 교육내용이 흥미롭고, 이해하기 쉬웠다	←—————→	
2. 교육내용은 인간의 존엄 및 인권의식 향상에 도움이 될 것이다	←—————→	
3. 이 프로그램을 다른 사람에게도 추천하고 싶다	←—————→	

[문항 2] 다음은 교육방식에 대한 평가입니다.

강사	매우 그렇다	전혀 아니다
1. 교육 내용에 맞는 적절한 교육방법이 제공되었다.	←—————→	
2. 교육 참여자의 질문 질문이나 요구사항에 대해 정확하게 파악하고 적절한 대응이 이루어졌다.	←—————→	
3. 교육시간, 쉬는 시간 등 전체적인 교육 진행이 만족스러웠다.	←—————→	

☞ 다음문항은 뒷면에 계속됩니다.

[문항 3] 다음은 부대시설 등 기타 사항에 대한 평가입니다.

부대시설 등 기타	매우 그렇다	전혀 아니다
1. 교육 공간이나 부대 편의시설은 만족스러웠다.	←=====→	
2. 교육에 필요한 강의자료, 부자재 등은 적절히 제공되었다.	←=====→	
3. 홈페이지·SNS를 통한 교육에 대한 정보제공이 만족스러웠다.	←=====→	

[문항 4] 종합적으로 고려하여 오늘 교육에 어느 정도 만족하십니까?

매우 그렇다	전혀 아니다
←=====→	

[문항 5] ○○시에서 개설했으면 하는 인권교육이 있다면 무엇입니까?

[문항 6] 교육과 관련하여 건의할 사항이나 개선사항이 있으시면 무엇이든 좋으니 간략하게 말씀해 주십시오.(예: 교육 내용, 강사, 시설이용 시 불편사항 등)

※ 설문에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다. 보다 나은 교육이 되기 위한 개선의 자료로 활용하겠습니다.

다. 문제해결 보고서

교육참여자들의 개인적 경험을 기초하여 보고하게 하는 방식으로, 교육 프로그램의 개선 방향에 대한 정보를 얻을 수 있다.

일시	20 년 월 일	이름	
교육명			
담당 강사명		소속	
1. 개인적으로 경험한 것을 적어주세요.	생각		
	감정		
	행동		
2. 학습과정을 통해 경험한 것을 적어주세요.	생각		
	감정		
	행동		
3. 직무현장에서 어떻게 응용할 수 있을지를 적어주세요.	생각		
	감정		
	행동		

라. 주제(토론) 보고서 양식

교육참여자들의 의견 공유가 필요한 교육의 경우, 새로운 이슈나 다루고자 하는 주제를 제시하고, 아래의 보고서를 작성하여 참석하도록 할 수 있다.

이렇게 하면 교육 참여자들의 사전 준비를 통해 보다 밀도 있는 토론학습을 진행할 수 있다. 또한 현장학습이나 영화 관람에서 사전 준비로 활용할 수 있고, 동영상이나 신문기사 등을 통해 제시할 수도 있다.

이슈 리포트

주제(토론)에 대한 요약	
주제(토론)에 대한 자신의 의견	
문제해결에 대한 시사점	

마. 교육활동가 자기평가 진단지

강사/축진자가 자신의 활동에 대한 점검표이다. 또한 공동 진행자나 교육활동가간의 참관활동에서의 모니터링 평가하는 항목으로 사용될 수도 있다. 강사/축진자를 평가하고 점수를 주는 방식이라기보다는 교육전반에서의 개선점을 찾거나 확인하는 용도로 사용된다.

항목	예	아니오
1. 교육참여자들의 생각을 존중하며 조력자로서의 역할을 다하였는가?		
2. 교육참여자들의 현재 상태를 점검하여 지속적으로 피드백을 제공하였는가?		
3. 교육참여자들이 편안히 질문할 수 있는 분위기를 유도하였는가?		
4. 교육참여자들의 수준을 고려하여 모둠을 나누었는가?		
5. 모둠 활동이 용이하도록 책상, 배치 등을 설정하였는가?		
6. 교육참여자들에게 지속적으로 피드백을 제공하였는가?		
7. 교육참여자들의 의견을 반영하여 효과적인 수업을 하기 위해 노력하였는가?		

8. 과제가 있었다면, 학생들이 제출한 과제에 대한 피드백을 제공하였는가? (과제가 없다면, 다음 질문으로 넘어가세요)		
9. 교육참여자들에게 지속적으로 토의, 토론 활동의 필요성을 인지시켰는가?		
10. 과제 및 활동 규칙에 관해 수업 초반에 미리 참여자들에게 알려주고 설명하였는가?		

바. 강의요청서

계획된 교육활동에 참여할 강사에게 강의를 요청하기 위해 보내는 강의요청서로서, 1) 요청하는 사항: 강의 및 원고 2) 전체 프로그램 및 참여자에 대한 정보 제공, 3) 기타 요청하는 사항으로 구성된다. 이러한 정보의 제공과 요청은 강사가 해당 교육과 목표에 대해 이해하고, 교육대상자에 대해 준비할 시간을 제공한다.

아래에 실제 사용되는 강의요청서의 예시를 제시한다.

원고 요청시, 요청 제목, 분량, 형식, 제출 마감 시간, 원고료 지급기준을 제시하도록 한다.

○○○교육청 교육참여자인권교육 교원 직무연수 인권친화적 학교관리자과정 강의 요청서

수신	
발신	
강의명	특별 강의: 초·중등교육과정에서의 인권역량 증진이 우리 사회의 발전에 미치는 역할 (가제)
기획 의도	○○○교육청은 이번 「2016 교육참여자인권교육 교원 직무연수」를 진행하고 있습니다. 교육참여자인권조례를 제정과 함께 학교내 인권문화확산을 위해, ○○○교육청은 인권교육 —(중략)— 보다 구체적이고 내실 있는 교육 과정을 구성하고자 하였습니다. 이를 위해 「교육참여자인권교육 교원 직무연수: 인권친화적 학교관리자과정」에 ○○ ○님께 특별강의를 요청 드립니다. 강의 주제는 자유롭게 구성해주시면 되며, 예를 들어, 학교내 인권문화구성에 있어서의 리더십의 역할, 인권문화 증진을 통한 우리사회의 발전 등을 다루어 주셨으면 합니다.

강의시간	년 월 일(), ~ (3h)
참고사항	1. 강의 장소는 _____ 소재의 _____ 입니다. 2. 강의 자료는 미리 발송해 주시면, 교육 전에 배포하도록 하겠습니다. 강의에 필요한 별도의 시설이나 설비가 있는 경우에도 미리 말씀해주시면 준비하도록 하겠습니다. 3. 강사에 대한 기본적인 정보를 알아야 하는 관계로, 강의를 수락하시는 경우에는 강사 이력서(첨부 확인)를 작성해서 보내주시기 바랍니다.
담당자	○○○ 전화번호 / 휴대폰 / 이메일

○○○교육청 교육참여자인권교육 교원 직무연수
인권친화적 학교관리자과정 교육 일정

시간		날짜	
		1일차()	2일차()
			♣ 아침식사
1교시	9:00~10:00	등록 및 안내	인권의 이해 3 (인권 퀴즈 대회)
2교시	10:00~11:00	인권특강	인권친화학교 2 (인권 사례 토론)
3교시	11:00~12:00		
12:00~13:00		♣ 점심식사	♣ 점심식사
4교시	13:00~14:00	인권의 이해 1 (인권레짐)	인권친화학교 3 (인권친화학교 구성 워크숍 및 발표)
5교시	14:00~15:00		
6교시	15:00~16:00	인권친화학교 1 (학교 현장 이야기)	교육과정 피드백 및 정리
7교시	16:00~17:00		
8교시	17:00~18:00		
18:00~19:30		♣ 저녁식사	
9교시	19:30~20:30	인권의 이해 2 (인권과 문화)	
10교시	20:30~21:00		

강사카드

성명		주민등록번호	25만원이상 강사로 지급 시, 원천세 징수용으로 사용됩니다. 양해 바랍니다.			
강의명						
활동 분야						
강의 분야						
계좌번호	()은행 /					
휴대폰			이메일			
근 무 처	직장			직위		
	주소			전화번호		
자 택	주소					
주요경력						
주요저서						
강의준비 사항	인쇄물		빔프로젝터		화이트보드	
	PPT 파일		영상파일		음악파일	
	무선마이크		기타			

아. 교육환경 점검표

교육장소의 공간적 조건에 대해 파악하고, 이를 교육전개에 반영하도록 강사/축진자에게 제공한다. 또한 이를 정리하여 교육 장소에 대한 목록을 구성하여 보관한다. 아래에 이에 대한 점검 예시를 제시한다.

교육환경 점검표

시설명	실명	담당	전화번호			
주소	이메일		@			
점검내용	목록	확인				
교육장소	유형	강당형 ()	회의실형 ()	식당형 ()	기타 ()	
	수용 인원	최대 ()명 / 적정 ()명				
	책걸상형태	일반형 ()	식탁형 ()	고정형 ()	의자만 제공 ()	기타 ()
	기타 유의사항					
음향설비	마이크	유선; ()개		무선; ()개		
	프로젝터	유 ()		무 ()		
	영상연결 케이블	HDMI ()	miniHDMI ()	VGA ()	기타 ()	
	음향연결 케이블	유 ()		무 ()		
칠판/ 화이트보드	화이트보드 ()	칠판 ()	화이트보드 ()	기타 ()		
식사 시설	위치	내부	외부	기타		
	음식 수준			비용		
	접근성 확인					
휴식/ 산책 공간						
대여 조건/ 비용						

※ 첨부 사진: 건물 전면, 교육공간 전면, 후면, 기타 휴식시설 등

지방자치단체 관련 인권 결정례 모음

1. 공무원 조직 문화의 변화

우리사회는 고도의 압축성장 과정에서 발생한 경제 양극화와 불평등 문제, 세대간 갈등 등의 부작용은 민주화 과정과 국민들의 인권의식 신장으로 인해 인권친화적인 정책 수립과 집행을 요구받고 있다. 하지만 공식사회 내부는 여전히 엄격한 상명하달식 문화, 상급자에 의한 인격적 비하, 성희롱 등 내부의 인권문제는 잔존해 있고, 이러한 내부의 문제는 국민을 대상으로 하는 법집행 과정에서 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다. 따라서 공무원 간의 상호존중의 문화와 평등한 관계형성이 요청되며, 이러한 요청에 부응하기 위해서 공무원 인권교육은 주요한 과제로 제시될 수 있을 것이다.¹

2014년 12월 실시된 인사혁신처의 대국민 여론조사에 따르면, 공식사회의 문제점으로 '복지부동 및 철밥통'(35.2%) '부정부패 등 공직윤리 결여'(29.8%) 등이 1, 2위를 차지하였다. 국민들은 공무원에 대해 '안정적'(29.6%), '부정부패'(12.8%)를 우선적으로 떠올렸고, 공무원이 갖추어야 할 덕목으로 '청렴'(34.4%), '공정'(20.8%)을 꼽았다.

1 권혁장, "공무원 인권교육 활성화를 위한 과제", 제2회 인권교육정책토론회 : 인권교육 활성화를 위한 제도적 기반과 공무원 교육, 2011.6.23., 57면.

국민들은 공직사회 개혁을 위해 가장 먼저 해야 할 일은 ‘청렴하고 존중 받는 공직자상 확립’(33.6%), ‘민간유착 등 비정상적인 관행과 제도의 타파’(25.6%) 순으로 응답되었고, 성공적인 공무원 사회개혁을 위해서는 ‘공무원의 의식개선’(44.8%), ‘법·제도 개선’(19.4%)이 시급한 것으로 응답되었다. 이러한 공직사회에 대한 불신은 공무원의 법집행 과정에서 공정성 시비를 낳게 되고, 이로 인해 불필요한 행정력의 낭비를 초래할 수 있다.

이렇듯 공직사회 내부에 만연해 있는 패쇄적이고 경직된 조직문화와 공직사회에 대한 불신을 개혁하기 위해서는 교양교육이나 정책교육 중심의 형식화되어 있는 공무원 교육을 지양하고, 인권감수성과 전문성을 향상시킬 수 있는 통섭형·직무역량형 인권교육 과정을 실시함으로써 공직사회의 구조적인 문제점과 인권문제를 일정부분 해결할 수 있을 것으로 판단된다. 이를 통해 공직사회 내부에서 인권존중의 문화를 형성해 나가고, 국민들로부터 공직사회에 대한 신뢰를 회복하는데도 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

2. 공무원 관련 인권쟁점 사례

아래에 제시한 사례들은 국가인권위원회와 서울시에서 공개한 결정례를 수집하였으며, 주로 지자체 및 교육청에서 발생한 인권쟁점사례 중 일부만 제시하였다. 아래에 소개된 된 사례들은 1)조직내부의 인권침해(욕설, 차별, 프라이버시 등), 2)행정집행 관련 사례(강제 철거), 3)행정 업무운영의 개선 등으로 나누어 볼 수 있다. 국가인권위원회의 경우 2004년부터 결정 사례집을 발간하고 있으며, 결정례 및 결정례집을 온라인에서 공

개하고 있다. 또한 서울시도 2013년부터 시작된 시민인권보호관 및 인권 위원회의 결정문과 결정례집을 온라인으로 공개하고 있다.

아래에서 제시된 결정례들을 통해 공직사회에서 발생하고 있는 직간 접적인 인권침해사례들 소개함으로써 공직사회에 만연해 있는 조직문화 를 이해하고, 인권침해 시 인권구제시스템이 어떠한 방식으로 작동하는 지를 인권교육 참여자에게 상세히 안내할 수 있는 중요한 교육자료로 활 용될 수 있을 것이다.

가. 서울시 결정례

녕마공동체 인권침해사건

이 사건은 1987년부터 현재까지 20여 년간 강남구 소재 영동5교 교량 하부 300여 평의 터에서 재활용품을 이용하여 자활하던 녍마공동체 점유지를, 강남구가 교각의 화재사건 발생 우려와 불법 무허가 판자촌 등의 일소를 목적으로 이전을 추진하는 행정대집행 과 정에서 발생한 사건이다.

조사결과 강남구가 탄천운동장 점유지에 철재 펜스를 치고, 출입을 통제하면서 음식 물 등의 반입을 차단한 점은 비록 그 목적이 불법적인 장기거주를 막기 위한 행정목적에 있다고 할지라도 피해자들의 생존권 등 기본권을 크게 제한한 과도한 조치라는 점에서 인권침해라 할 수 있다.

또 강남구는 2차에 걸친 점유지에 대한 행정대집행이 정체를 알 수 없는 사이버 녍마 공동체에 의한 것이고 주거시설도 아니어서 동절기 야간의 행정대집행에 해당하지 않는 다고 하지만, 이들을 모두 녍마공동체 구성원이 아니라고 보기 어렵고, 실제 이들이 거주 하는 컨테이너를 거주시설이 아니라고 하기도 어렵다. 또한, 행정대집행 시기가 시행령이 정한 동절기가 아니라 할지라도 동절기를 불과 며칠 앞둔 추운 날, 야간우중에 이루어졌 다는 점에서 국제적으로 인정된 국제인권규약·사회권규약 제11조가 정하고 있는 강제퇴 거금지의 원칙에 반한 인권침해에 해당된다.

강남구는 또 행정대집행 당시 안전조치와 피해자들의 저항에 따른 사고를 우려하여 저 항할 시간을 주지 않기 위한 것이었다고 하더라도 2012.12.15. 피해자들을 의사에 반하여 컨테이너 안에서 최소 40분 이상 나오지 못하도록 하였고, 2012.11.28. 피해자들이 잠을

자고 있던 야간에 갑자기 들이닥쳐 어떤 설명도 없이 강제로 끌어냈고, 추운 날씨임에도 방한 양말이나 신발 등을 착용할 시간도 주지 않고 끌어내서 추위에 떨게 하였으며, 강제로 끌어내는 과정에서 손목이나 발목 등에 멍 등 타박상을 한편 강남구와 서울시 관계부서가 피해자들에게 단전·단수 조치를 취해 생존에 필요한 기본권을 제한한 점은 인권침해로 볼 여지가 있다.

반면 일시적으로 강제 점유된 시설에 대해 정당한 법적절차에 따라 행정집행을 하였다는 점에서 명백히 인권침해를 하였다고 단정하기도 어려운 점이 있다. 위 사건에 대한 인권침해가 인정되므로 서울특별시 기본인권조례 제21조에 따라 서울시와 강남구에 대해 다음과 같이 시정권고 한다. 강남구는 넘마공동체 점유지에 대한 출입을 통제하고 음식물 등의 반입을 차단한 점, 동절기 야간에 행정대집행을 행한 점, 행정대집행 과정에서 일부 부상이 발생한 점 등의 인권침해에 대해 사과하는 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

또 강남구는 유사 사건이 재발되지 않도록 재발 방지 약속은 물론 동절기임을 감안하여 넘마공동체 회원들이 임시로 머물 수 있는 임시거처 마련 및 항구적인 주거대책 등을 강구할 필요가 있다.

서울시 관계부서 또한 피해자들에 대한 긴급구호품 제공 및 임시거처 등 대책을 마련할 필요가 있다.

시민단체 활동가에 대한 강사로 지급 차별

신청인 ○○○(이하 '신청인'이라 합니다)는 '인권○○○○ ○'에서 상임 강사로 활동하고 있습니다. 신청인은 2013년 4월경 서울시 산하 출연기관인 서울○○○○재단(이하 '재단'이라 합니다)에서 진행하는 교육사업에 초청받아 강의 일정을 배분하는 과정에서 서울시의 강사로 지급기준을 알게 되었습니다. 이 지급기준에 의하면 시민사회단체에서 강사활동을 해 온 신청인의 경우 몇 등급에 해당하는지 알 수가 없었으며, 재단에서는 경력도 고려하지 않고 최하위 등급인 일반 3급으로 분류하고 있었습니다. 또한 재단에서는 강사들의 석사, 학사 학위 여부를 알려달라고 하였으며, 서울시 지침에 의해서 강사카드를 작성하는 데 필수적인 사항이라고 하였습니다. 이에 신청인과 신청인이 속한 단체에서는 서울시 산하 재단과의 교육협력사업을 포기하게 되었습니다.

신청인은 서울시 강사로 지급기준에 있는 특별 1급, 특별 2급, 일반 1급에 언급되어 있는 '이에 준하는 해당분야 전문가'에 시민사회 영역에서 강사나 활동가로 일해 온 시민단체 활동가들이 포함되는지, 해당분야 전문가의 범위는 무엇이고 누가 전문가인지 아닌지

를 판단하는 것인지를 알 수 없다고 했습니다. 또한 강사로 지급기준에 학위나 직급, 몇몇 전문직군(예술인/언론인 등)에 대한 구분만 제시되어 있을 뿐, 시민사회 영역에서 전문성과 경력을 일구어온 활동가나 강사진에 대한 고려가 없어 차별적으로 강사비를 지급하고 있으므로 이에 대한 시정을 요구했습니다.

신청인은 서울시의 강사로 지급기준에 전국 단위 시민대표는 특별 2급, 전국 단위가 아닌 시민단체 대표는 일반 1급으로 구분하고 있는데 단체의 규모가 강사비 차등 지급의 합리적 이유가 될 수 있는지 의문을 제기하였습니다. 인권단체를 비롯한 시민단체 영역에서 권위주의에 대한 반성과 민주주의를 조직 내에서 구현하기 위해 대표 체계를 두지 않는 조직이 있는데, 시민사회단체 활동가나 강사들에 대한 활동 경력 기간에 대한 고려가 없기 때문에 최하위 등급을 받아 민주적이고 비권위적인 조직문화를 만들어가는 단체가 더 불공평한 대우를 받고 있다고 주장했습니다.

이 사건의 조사결과는 다음과 같습니다.

첫째로 재단이 신청인을 포함한 인권단체 활동가들을 활동경력 기간을 고려하지 않고 최하위 등급으로 분류한 것은 다른 전문가에 비해 “합리적 이유 없이 사회적 신분 등을 이유로 재화 등의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 불리하게 대우하는 행위”로 ‘평등권을 침해한 차별행위’에 해당합니다.

재단이 제시한 강사로 지급기준은 서울시 예산담당관실에서 마련하여 재무담당관실을 통해 산하 재단 등에 지침으로 통지한 것입니다. 이 기준에 따르면 전문가들은 활동경력 기간에 따라 등급을 부여받고 있으며, 이 기준에 명시되어 있지 않은 경우라도 ‘이에 준하는 해당 분야 전문가’에 포함되어 자신의 활동경력 기간에 따라 등급을 부여받을 수 있습니다. 예산담당관실은 시민단체 활동가 역시 해당 분야 전문가로서 활동경력 기간에 따라 등급이 상향될 수 있다고 밝히고 있습니다.

둘째로 중앙부처에 등록된 시민단체의 대표와 서울시에 단체등록을 하는 한 시민단체의 대표를 구분하여 강사료를 차등 지급하는 강사로 지급 기준은 “합리적 이유 없이 사회적 신분 등을 이유로 재화 등의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대하거나 불리하게 대우하는 행위”로 국가인권위원회법 제2조에서 정한 ‘평등권 침해의 차별행위’에 해당합니다.

「비영리 민간단체지원법」에 따르면 단수의 특별시나 도를 주된 공익사업으로 하는 경우에는 해당 시·도에, 복수의 시·도를 대상으로 하는 경우에는 관련 중앙부처에 등록할 수 있습니다. 서울시의 강사로 지급기준에 의하면 중앙부처에 등록된 시민단체의 대표는

특별 2급, 서울시에 등록된 시민단체의 대표는 일반 1급으로 대우하고 있으며, 행정청에 등록하지 않은 단체의 대표는 아예 배제되고 있습니다.

셋째로, 서울○○○○재단이 신청인에게 강의내용과 관련이 없이 강사의 학력사항 등을 요구하는 것은 개인의 사생활의 비밀과 자유를 침해할 우려가 큰 과도한 정보수집입니다. 그러나 강사로 지급기준에서 박사학위를 취득할 경우에는 1등급을 상향하여 지급하고 있으므로 더 나은 등급을 부여하기 위해서 관련 정보를 제출토록 요구하는 것은 타당하다고 볼 수 있습니다.

따라서, 시민인권보호관은 서울특별시 시민단체 활동가에 대해 활동경력 기간 등을 고려하지 않고 최하등급으로 강사료를 지급하는 것은 「헌법」 제11조 및 「국가인권위원회법」 제2조에서 규정한 합리적 이유 없이 사회적 신분 등을 이유로 하여 평등권을 침해한 차별행위에 해당하므로 「서울특별시 인권기본조례」 제21조에 따라 다음과 같은 조치를 취할 것을 권고합니다.

1) 서울특별시장은 서울시 및 서울시 산하 사업소, 출연·투자기관이 강사로 지급기준에서 시민단체 활동가들에 대한 활동경력이나 전문성을 고려하는 합리적 기준을 마련하여 시민단체 활동가들이 차별받지 않도록 해야 할 것입니다. 시민단체 활동가들을 해당 분야의 전문성을 인정하지 않고 활동경력 기간을 무시하여 최하위 등급으로 대우하거나, 서울시에 등록된 시민단체 대표를 중앙부처에 등록된 시민단체 대표에 비해 아래의 등급으로 대우하는 것은 사회적 신분이나 등록청에 따라 차별하는 것이므로 이를 시정할 것을 권고합니다.

2) 서울특별시장은 서울시 및 서울시 산하 사업소, 출연·투자기관이 강사들에게 개인 정보를 과도하게 수집하지 않도록 인적사항과 연락처 등의 필수 사항 이외에 나머지 정보에 대해서는 선택사항으로 하는 등 개인정보 수집 방법을 개선할 것을 권고합니다.

3) 서울특별시 인재개발원은 직업이나 사회적 신분, 등록청에 따라 등급 기준을 정하고 있는 강사로 지급기준을 활동경력 기간 등을 포함하여 합리적으로 시정할 것을 권고합니다. 인재개발원은 활동경력에 대한 기준이 전혀 없이 직업이나 사회적 신분으로만 등급을 정하고 있어 특정 직업을 우대하거나 불리하게 대우하고 있으며, 시민단체 활동가들은 기준에 포함되어 있지 않아 활동해온 분야의 전문성과 활동경력을 평가받고 있지 못합니다. 단체 대표인 경우에도 중앙부처에 등록된 시민단체 대표를 서울시에 등록된 시민단체 대표에 비해서 우대를 하고 있으므로 등록청에 따라 차별받는 일이 없도록 해야 할 것입니다.

감사담당 공무원에 의한 징계사실 공개

신청인(임기제지방의무사무관)은 2014년 7월 11일 피신청인(감사담당 공무원)으로부터 “사표 내셨죠, 중징계 대상자는 사표수리가 안 됩니다”라는 말을 들었고, “징계 내용을 공개석상에서 이야기하는 것은 인권침해다. 미안하다고 해서 될 문제가 아닌 것 같다. 직원들이 다 알아버렸다. 환자들도 알았는데 앞으로 어떻게 진료를 보느냐”며 심한 모욕감을 받았다고 주장하고 있고, 참고인인 ○○병원 간호과 간호사 이○○, 손○○, 오○○, 공익근무요원 이○○, 원무과 서무팀 주무관 지○○도 ‘중징계 대상자는 사표수리가 안 된다’라는 발언을 들은 사실이 있다며 이에 각각 부합하는 진술을 하고 있습니다.

피신청인도 비록 신청인이 물어봐서 안내차원에서 대답한 것이라고 하고 있으나 병원 직원들과 환자들이 있는 공개적인 자리에서 신청인의 징계사실을 발설하였고, 이를 이유로 신청인에게 사과를 한 사실을 인정하고 있습니다.

이는 감사담당공무원인 피신청인이 직무상 알게 된 비밀인 신청인의 징계사실에 대해서 ○○병원 정신과담당 간호사들, 공익요원, 원무과 직원, 환자와 환자가족 등이 있는 공개적인 자리에서 발설한 것으로 판단됩니다.

따라서, 피신청인은 「공공감사에 관한 법률」제29조(비밀유지 의무), 「지방공무원법」 제52조(비밀 엄수의 의무), 「지방자치단체에 대한 행정감사규정」제17조(비밀유지 의무), 「중앙행정기관 및 지방자치단체 자체감사기준」제10조(보안유지 등)에 규정된 비밀유지 의무의 책무를 소홀히 하여, 「헌법」제17조에서 보장하고 있는 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 판단됩니다. 다만, 이 사건에서 피신청인이 신청인에게 사과한 점을 감안하여 인권교육을 실시할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단됩니다.

청사출입 제한에 의한 인권침해

진정인은 2013. 6. 18. 피해자들이 ○○○도 학생인권조례안의 심의와 관련하여, ○○○ 의원 면담 및 ○○○도 의회 2층에 설치된 TV를 통해 교육위원회 심의 과정을 모니터링하기 위하여 의회 청사에 들어가려고 하는 것을 출입문에서 제지하였고, 특히 기자인 피해자 10이 취재를 위해 출입하려고 하는 것도 제지하는 등 피해자들의 알 권리 및 언론의 자유 등을 침해하였다고 주장한다.

그러나 피해자 1은 잠시 출입이 제한되기는 하였으나, 이 사건 당일 결국 출입이 허락되어 취재 협조를 받았으므로 언론의 자유 침해 여부를 다투기는 어렵고, 이 사건의 핵심은 피진정인이 피해자들에 대하여 전체적으로 청사출입을 제한한 것 자체가 인권침해라

는 데 있다 할 것이므로, 이하에서는 피진정인이 피해자들의 알 권리를 침해했는지 여부만을 살펴보기로 한다.

「헌법」 제21조가 보장하는 표현의 자유의 전제조건으로서 국민의 알 권리가 보장된다. 알 권리는 정보를 수집하고 이를 토대로 의견을 형성하여 표현하고 전달하기 위한 일차적 권리라고 할 수 있고, 이러한 기본권의 실현을 통하여 개인은 가능한 한 다양한 정보원으로부터 충분한 정보를 획득하여 지식과 이해의 폭을 넓힘으로써 공동체의 운영에 대한 합리적인 판단을 갖고, 자신의 인격을 발전시키는 것이다. 지방자치단체 의회의 회의 과정을 직접적으로 모니터링하여 정보를 얻는 행위도 이러한 알 권리 차원에서 보호되어야 하는 것으로, 그 제한은 회의의 진행을 방해할 우려가 높다는 구체적인 정황이 있고 의회 출입을 제한하는 것 외에 다른 수단으로는 해결할 수 없는 경우에 한해 예외적으로 행해져야 할 것이다.

위 인정사실에서 보는 바와 같이, ○○○도 학생인권조례의 심의와 관련하여 이전에 학생단체 활동가들이 교육위원회 회의실을 점거하여 해당 회의가 무산된 사례가 있어, 원활한 의정활동을 위하여 의회 청사를 방호하여야 할 책임이 있는 피진정인으로서의 관련된 단체 활동가들이 또다시 교육위원회 회의를 방해하거나 무산시키는 일을 방지하기 위한 조치를 취해야 할 필요가 있었음은 인정할 수 있다.

그러나 당시 교육위원회 회의는 청사 3층에서 열리고 있었고 회의장 입구에는 청원경찰 등이 방청권을 가진 자에 한해 출입을 통제하고 있었던 점, 설사 피해자들이 회의를 방해할 우려가 있었다하더라도 TV 모니터가 있는 청사 2층까지는 출입을 허용하고 3층으로 가는 길에서 출입을 제지하는 방식으로 방호할 수 있었던 점, 피해자들이 속한 단체는 2013. 2. 21. 교육위원회 회의장 점거에 참여하지 않은 점, 피해자들이 피켓을 들고 구호를 외치며 단체로 청사에 출입하려고 했다는 피진정인의 주장은 확인할 수 없는 반면 피해자들이 개별적으로 청사출입을 하려는 것이 피진정인 소속 청원경찰 등에 의해 제지당한 사실은 진정인이 제출한 사진자료에 의해 확인되는 점 등을 고려하면, 피진정인이 회의진행을 방해할 우려 등을 이유로 피해자들의 ○○○도 의회 청사 출입을 제지한 행위는 과도한 제한으로서 「헌법」 제21조가 보장하는 피해자들의 알 권리를 침해한 것이라 할 것이다.

이에 조치의견으로는, 유사사례의 재발을 방지하기 위한 조치로서 피진정인에게, 향후 과도하게 청사 출입을 제한하는 이와 같은 사례가 재발하지 않도록 대책을 마련하여 시행할 것과 청사 방호 업무와 관련된 직원들을 대상으로 직무교육을 실시할 것을 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

서울지방공사의 상사에 의한 욕설 및 폭언

피해자 ○○○○노동조합 ○○역무지부장 임○○은 2013년 10월 4일 오전 9시 50분경 E/S(에스컬레이터) 핸드레인 도색작업과 관련하여 직원 초과근무수당 등을 문의하는 과정에서 피신청인 ○○○관리사무소장 장○○로부터 '당신이 뭘데 전화하고 다녀? 이 씨발, 내가 웬만하면 개입 안하려고 했는데 개입 한번 해 볼까, 당신 나이 몇 살이야?'라는 등 욕설과 폭언을 들었다고 주장하고 있고, 피신청인은 격한 말은 한 것은 사실이나 욕설은 한 사실이 없다고 주장하고 있습니다.

그러나 피신청인은 피해자에게 2013년 10월 9일 휴대폰 문자메시지로 '통화하면서 격한 감정으로 ○지부장님에게 섭하게 하였다니 미안하고, 사과할게요'라는 사과글을 보냈고, 2013년 10월 11일 직접 만나서 사과 의사를 표명한 것으로 볼 때, 피신청인은 피해자의 주장을 일부 인정하고 있는 것으로 보여지며, 피해자의 주장도 일부 사실로 판단됩니다.

따라서 피신청인은 ○○○○공사 「취업규칙」 제6조(성실의무) "상사는 부하의 인격을 존중하며 부하를 성실히 지도, 통솔하고 직무수행에 모범이 되어야 한다"라는 규정을 위반한 것으로, 「헌법」 제10조에 보장하고 있는 인격권을 침해한 것으로 판단됩니다.

위 사건에 대하여 피해자는 직장 내 상사인 피신청인의 폭언 등으로 인격권이 침해된 것으로 인정되나, 피신청인이 피해자에게 사과를 한 점을 감안하여 「서울특별시 인권기본조례」 제21조에 따라 다음과 같이 개선 조치할 것을 권고합니다. ○○○○공사 사장은 피신청인에게 자체 인권교육을 실시할 것을 권고합니다.

나. 국가인권위원회 결정례

폭언 등에 의한 인권침해

민원인 A에게 "정신병자 아니냐?" 등의 욕설을 한 것은 인격권 침해 행위라고 판단하고, 행정안전부장관에게 해당 공무원을 경고 조치할 것을 권고한 사례이다.

진정인 A씨는 "행정안전부에 정보공개 신청을 했으나 비공개 결정이 되어 문의 전화를 했는데, 해당 공무원이 '정신병자 아니냐?' 등의 욕설을 했다"며 국가인권위원회에 진정을 제기하였다.

국가인권위원회의 조사결과 해당 공무원은 A씨와의 전화통화 중에 A씨에게 욕설한 사실을 인정했지만, 진정인의 지속적인 민원제기로 인해 우발적으로 행한 단 한차례의 욕설

이라고 주장하였다.

그러나 국가인권위원회는 한 차례라 해도 담당공무원이 행한 욕설의 종류, 욕설의 내용 등이 업무와 관련 없는 과도한 행위이고, 법령상, 업무상 또는 사회상규상 용인되는 정당행위가 아니므로, 이는 「헌법」 제10조에서 보장하고 있는 진정인의 인격권을 침해한 행위라고 판단하였다. 따라서 행정안전부장관에게 해당 공무원에 대해 경고 조치할 것을 권고하였다.

지방자치단체의 성소수자 관련 현수막 철거 및 게시 거부

지방자치단체가 관할하고 있는 옥외광고물의 게시에 있어, 광고물의 내용이 성소수자와 관련된 것임을 이유로 게재를 거부하거나 임의로 철거하는 일이 없도록 재발방지대책을 마련할 것과 업무와 관련된 직원들에 대하여, 성소수자 차별금지에 관한 인권교육을 실시할 것을 권고한 사례이다.

피진정인은 진정인이 게시 요청한 현수막이 『옥외광고물 등 관리법』에서 금지하는 내용이 아님에도 이를 게시하지 못하게 하여, 「헌법」 제21조가 보장하는 진정인의 표현의 자유를 침해하였다고 판단된다. 아울러, 이 사건 이전에는 피진정인이 광고내용을 이유로 광고물의 게시를 불허한 사례를 찾기 어렵고, 당초 게시된 현수막이 성소수자에 관한 내용을 다루었다 하여 항의민원이 접수된 것을 계기로 이례적으로 광고문구에 대한 내용 심의를 한 이와 같은 경우는 성적 지향을 이유로 한 차별적 접근으로서, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호가 정한 평등권 침해의 차별행위에 해당한다고 보았다.

진정서 유출에 의한 인권침해

진정인은 2007. 7. 4. 자신이 근무하는 ○○운수(주)의 운행규정 위반행위에 대해 ○○구청에 진정서(이하 “이 사건 관련 진정서”)를 제출하였는데 동 진정서 처리를 담당한 피진정인은 2007. 7.말경 그 사본을 위 ○○운수(주) 관계자에게 유출하여 진정인의 사생활의 비밀과 자유를 침해하였다. ○○운수(주) 관계자는 “진정인은 진정이나 하는 사람”이라며 이 사건 관련 진정서 사본을 ○○운수(주)와 ○○(주)가 공동으로 사용하는 사무실에 게시하였다.

운수회사 직원이 그 소속 회사의 운행규정 위반사항을 관할 구청에 신고한 것은 내부

자에 의한 공익제보로서 특히 그 제보자의 신상이 보호되어야 한다. 그러나 신고사안을 처리하는 공무원이 문서관리를 소홀히 한 결과 피신고회사 관계자가 제보 문건을 가져갈 수 있도록 한 것은 신고자에 대한 신상정보 보호 의무를 소홀히 한 것으로 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 국가인권위원회는 판단하여 소속기관의 장에게, 피진정인에 대한 경고 조치 및 직무교육 실시 권고하였다.

미신고 개인과외교습 단속시 사전동의 없는 주거지무단출입 등에 의한 인권침해

피진정인들은 위 법률규정에 따라 불법사교육신고센터에 미신고 개인과외교습을 하고 있다고 신고가 들어온 사항을 확인하기 위하여 진정인의 집을 방문하게 된 것이고, 이후 진정인의 집에 들어간 것까지는 진정인의 딸이 문을 열어주어 들어가게 된 것으로 정당한 직무집행이었다고 할 것이나, 그 과정에서 집에 미성년자만 있는 것을 알게 된 이상, 피진정인들은 신고사항을 확인하기 위한 더 이상의 행위를 중지하고 진정인 또는 진정인의 처의 동의나 참여 하에 절차를 진행했어야 할 것이다. 그러나 이러한 절차 없이 주거지에 대한 조사를 진행한 피진정인들의 행위는 「헌법」 제16조 및 제17조가 보장하는 주거의 자유 및 사생활의 자유를 침해한 것으로 판단된다.

따라서 ○○○도 ○○교육지원청 교육장에게, 피진정인들에 대하여 경고조치할 것과 관련 교육공무원들에게 미신고 개인과외교습 현장 단속 시 인권침해 방지와 관련한 직무교육을 실시할 것을 권고한다. 또 ○○○도 교육감에게, 미신고 개인과외교습 현장 단속 시 인권침해 사례가 재발하지 않도록 대책을 마련하고, 소속기관에 대한 지도·감독을 철저히 할 것을 권고한다.

교사에 대한 교감의 장기간 괴롭힘, 인권침해

진정인 B(46세, 남)씨는 “2012년 A학교에 임용되어 왔는데, 3월 학기 시작부터 한 해 동안 교감이 특정 교사들에게 지속적으로 폭언과 위협적인 행동을 하고 있고, 전출 협박, 고의적 결재 반려와 지연 등의 괴롭힘이 지속되고 있으며, 이를 묵도하는 교사들도 심각한 위화감을 느끼고 있다”며, 2012. 12. 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

이에 대해 A학교 교감은 폭언이나 협박 등 진정인이 주장하는 수준의 언행을 한 바 없

다고 항변하였으나, 교사 25명이 연대 서명을 하여 교육청에 동시에 민원을 제기했을 뿐만 아니라, 국가인권위원회 조사과정에서 10명에 가까운 유력한 참고인들이 진정한 주장에 동의하면서 2011년에는 이러한 괴롭힘보다 더 심한 형태의 협박과 위협 언행들이 있었다고 일관되게 증언하고 있음을 고려할 때 아래에 적시한 진정한 피해자들의 주장 대부분을 사실로 인정할 수 있다고 판단했습니다.

비록 신체적 위해 행위는 없었다고 하더라도 지속적인 욕설 및 협박, 웃웃을 벗어던지며 책상을 치고 고성을 지르면서 '가만두지 않겠다'는 위협적 언행, 수시로 부르거나 대면 결재 과정에서 장시간 잡아두고 주변 교직원들에 대한 욕설과 비난을 늘어놓는 등 피진정인이 장기간에 걸쳐 지속적으로 보인 언행은 타 교사들이 모두 목도하거나 듣고 있는 공적 공간인 교무실에서 진행되었다는 점에서 모욕감을 초래하기에 충분하고, 아무런 저항이나 반론도 제기할 수 없고 이 행위를 제지할 힘도 없다는 사실로 인한 굴욕감도 매우 클 수 있다고 판단했습니다. 또한, 피해자들은 피진정인의 위협이 순간적인 흥분상태에서 우연히 나온 허언이 아니라 실제 행위로 실현될 수 있다는 실질적 두려움을 느끼고 있다고 호소하고 있습니다.

인간의 존엄성을 해할 정도의 굴욕감이나 모욕감 또는 비인간적인 대우를 받는 공간이 하루의 대부분을 보내는 직장이라는 점에서 인간으로서의 존엄성은 물론 행복추구권까지 침해한다고 판단했습니다. 더구나 학생들의 학업과 인성교육을 직업으로 하는 고도의 전문직으로서 교사들이 이러한 공포를 일상적으로 느끼고 있다면 우리 헌법과 교육기본법, 그리고 아동의권리에관한국제협약이 천명하는 아동을 위한 성인의 보호 및 교육의무를 수행하는 데 큰 위해요소가 될 수 있다는 점도 고려했습니다.

이러한 행위가 우발적이거나 일시적으로 발생한 것이 아니라 피진정인이 교감으로 부임한 후 오랜 기간 동안 지속적으로 발생한 점, 학생들의 올바른 인성 형성을 위해 동등한 인격체로서 인간으로서의 존엄과 가치, 자유로운 소통 등을 몸소 실천하고 존중해야 할 학교현장에서 발생한 점, 피해자가 다수인 점 등을 감안할 때, 해당 교육청이 재발 방지를 위한 각별한 조치를 취할 필요성이 있다고 판단했습니다.

인권 용어 해설

- **간접차별:** '중립적'이거나 '공정한' 것으로 보이지만 특정 집단의 다수 구성원에게 역효과를 내는 정책이나 관행을 포함한다. 심지어 차별하려는 의도가 없어도 이러한 일이 일어날 수 있다.
- **경제적 권리:** 생활필수품의 생산, 개발, 재료 관리와 관련된 인권.
- **고문:** 당사자/ 제3자의 정보나 자백을 받아 내거나, 당사자/ 제3자의 행동을 처벌하거나, 당사자/ 제3자를 협박 또는 강요하려거나, 어떤 종류든 간에 차별에 근거한 특정 이유 때문에 누군가에게 육체적 정신적으로 심각한 통증이나 고통을 유발하는 행위. 공무원이나 공권력에 속한 누군가가 합의 또는 묵인, 교사하여 이러한 고통과 통증이 발생했을 때 '고문'이라 한다. 여기에는 합법적인 제재과정에서 발생하거나 부수적으로 일어나는 통증이나 고통은 포함되지 않는다.(비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌 방지에 관한 UN협약)
- **고문피해자 재활:** 고문피해자가 역량과 자신감을 회복하고, 삶을 가능한 온전하게 회복할 수 있는 능력을 키우는 방법. 재활센터와 프로그램은 여러 다른 접근방법을 채택하고 구현한다. 개별고문피해자의 특정 육체적 심리적 필요에 맞추고, 이들이 처한 문화, 사회 정치적 환경을 고려한다.
- **공정성 또는 불편부당성:** 오로지 사람들의 필요에 따라 서비스를 제공하

거나 의사 결정하는 것. 국적, 피부색, 종교적 신념, 사회계급, 정치적 견해 등을 고려하지 않는다.

- **구조적 인종차별**: 주요 사회 제도의 의미 있는 참여 과정에 특정 민족 범주의 구성원 상당수를 배제하는 등의 체제적 운용에 따른 불평등.
- **국내실향민(Internally Displaced Person, IDPs)**: 나라를 떠나지는 않지만 자신의 집을 떠나야 하는 사람들. 박해의 두려움, 무력 분쟁이나 폭력, 인권의 침해, 자연재해나 인재로부터의 피난 등이 중요 원인이다.
- **국제노동기구(ILO)**: 제1차 세계대전 이후, 노동조건개선과 사회정의증진을 위해 세계평화조약의 일부로서 1919년에 설립되었다. 1946년 UN 전문기구가 되었다.
- **국제인도주의법 / 무력분쟁에 관한 법**: 무력 분쟁 중 폭력을 사용하는 데 대한 제한을 두려는 원칙 또는 규칙. 적대행위에 직접적으로 관여하지 않는 사람들(‘민간인’)의 피해를 최소화하고, 전쟁목적에 필요한 만큼으로 (심지어 ‘전투원’이라 하더라도) 그 폭력의 영향을 제한하려는 것이다.
- **기밀성(Confidentiality)**: 어떤 비밀을 지킬 능력을 의미한다. 기밀성은 국제적십자사가 피해자에게 접근하고, 이들을 보호하기 위해 당국과 효과적인 소통방식을 개발하는 과정에서 표준작업방식으로 채택되었다.
- **난민**: 인종, 종교, 국적, 특정 사회 집단 소속이나 정치적 견해 등의 이유로 명백히 박해를 받을 것으로 판단되어 자신의 국적이나 주소지를 떠난 사람. 이들은 박해의 두려움 때문에 본국으로 돌아갈 수 없거나/ 원하지 않거나 또는 국가로부터 신변 보호가 가능하지 않거나/ 원하지 않는 경우이다.
- **노예(제)**: 타인의 생명, 강제, 이동의 제한 등을 제어하거나 타인을 소유

권의 요소로 규정하는 것. 고용주로부터 자유롭게 떠나거나 고용주를 바꿀 수 없다는 사실로 나타난다. 현대 노예제는 쉽게 식별하고 근절하기 어렵다. 빛에 의한 노예상태는 세계의 많은 지역에서 나타나고 있다.

- **독방 감금:** 분리 감금되어 있으면서 다른 사람들의 접촉이 가끔 허용되거나 제한되는 죄수의 상태. 생명을 유지하기 위해 필요한 아주 기본적인 사항만을 제공받는데, 일반적으로 빛, 소리, 음식, 읽을거리, 운동, 온도의 조정 등의 제한을 받는다.
- **무력분쟁:** 국제적으로나 국내에서 두 개 이상의 집단 간 무력충돌이 발생한 상황. 두 국가 간에 의견차이가 있고 여기에 무장 세력의 개입이 일어나면, 한 국가가 전쟁을 부인하더라도 무력분쟁으로 본다.
- **문화적 권리:** 자기 자신의 문화적 정체성을 보존하고 즐기고 증진시킬 권리.
- **법치:** UN에서 법의 지배란, 모든 사람·제도·기관·국가 그 자체를 포함하여 법률에 의한 책임을 지는 통치원칙을 말한다. 국제인권규범과 기준에 부합하는 이 법은 공적이든 사적이든 공포되고, 동등하게 집행되며, 독립적으로 재판된다. 또한 법의 지배를 위해서는 법의 최고 권한, 법 앞의 평등, 법에 대한 책임성, 법 적용의 공정성, 권력분립, 정책결정과정에 참여, 법적 안정성, 자의금지, 절차적·법적투명성에 대한 준수를 확보하기 위한 조치가 필요하다.
- **불관용:** 다른 이의 믿음이나 관행에 대해 용인하거나 존중할 맘이 없음.
- **비정부기구(NGO):** 지역이나 국가, 국제적 단위에서 비영리로 운영되며, 시민들의 자발적 참여를 바탕으로 구성된 조직. 공통의 관심사를 가진 사람들이 과업 지향적으로 운영한다. NGO는 다양한 서비스와 인

도적 기능을 수행하고, 시민들이 정부, 정책에 대한 지지와 감시에 관심을 갖게 하며, 정보제공을 통해 정치에 참여하도록 복돋는다.

- **빈곤:** 빈곤은 인권침해중 하나이다. “생활 및 다른 기본적인 시민, 경제, 정치, 사회적 권리의 적정한 표준을 충족시키기 위해 필요한 자원, 능력, 선택, 안전, 권력이 지속적이거나 만성적으로 박탈되는 상태이다.” (UN인권최고대표)
- **사회적, 경제적 권리:** 사람들이 사회적, 경제적 안전을 제공받을 권리로써 종종 안전지향 또는 2세대 권리라고도 부른다. 이를테면 식량권, 주거권, 건강권 등이 있다.
- **생명윤리:** 생명윤리분야는 과학실험에서 제기되는 도덕적 쟁점뿐만 아니라 가치측면에서의 철학적 질문, 공공정책과 관련된 쟁점을 조사하는 것까지를 포함한다.
- **선언:** 법적구속력은 없지만 권장사항을 포함한 정식문건. 선언은 개별 국가들에 의하여 의무의 해석에 관한 성명서가 될 수도 있다.
- **성폭행:** 특정인에 대한 상해 또는 살인을 하려는 의도로 젠더에 기초하여 발생하는 폭력.
- **세속적인/ 세속주의:** 종교와 관련된 것과 구분되어 지상에 관련된 것을 말한다. 세속주의는 종교와 교회에 관한 일이 국가의 기능에 속하지 않도록 주의해야 한다는 믿음이다. 특히 공교육에서 종교가 배제되어야 한다고 여긴다.
- **소수자:** 국가나 소속 사회에서 종속적 위치에 있는 집단. 해당 국가에 속하면서도 나머지 인구들과는 민족, 종교, 언어 등의 면에서 다른 특성을 가지고 있고, 경우에 따라서는 겉으로 드러나지 않는 특성을 지니기도 한다. 자신의 문화, 전통, 종교, 언어를 보존하고자 하는 연대의식을 보인다.

- **아동:** 1989년 UN 아동 권리에 관한 협약에 따르면 아동은 “아동에게 적용되는 법에 따라 18세 미만의 연령을 성인으로 취급하지 않는 한 18세 미만의 모든 사람을 뜻한다.”
- **아동 난민:** 아동 난민 또는 추방된 아동은 만18세 미만으로서 난민 지위나 다른 국제적 보호, 국제 및 국내법 절차에 따른 난민으로의 대우 등을 찾고 있는 모두를 말한다. 부모나 다른 어른의 동반여부와는 무관하다. 전쟁이나 내전, 일반적 폭력상황 등으로 국경을 넘는 행위를 강요받기도 한다.
- **아동 노동:** 아동 노동은 아동의 어린 시절과 잠재력, 존엄성을 빼앗는 행위로, 아동의 육체적 정신적 발달에 해로운 영향을 끼친다. 1989년 UN 아동의 권리에 관한 협약은 “경제적 착취와 복지, 교육의 기회를 위협할 수 있거나, 건강, 육체, 정신, 영 성, 도덕, 사회적 발달에 해로운 노동에 대해” 보호를 요청한다.
- **아동 포르노그래피 또는 아동 음란물:** 성적으로 노골적인 행위에 만18세 이하이거나, 이하로 보이는 아동이 시각적으로 묘사되는 것을 말한다. 만약 어떤 시각적 묘사가 ‘자극을 전달하는’ 방식으로 광고·홍보·존재한다면, 이러한 시각적 묘사 또한 아동 포르노그래피로 간주된다. 아동 포르노는 비디오테이프, 사진, 현상하지 않은 필름, 컴퓨터파일 등에 들어있을 수 있다.
- **옴부즈퍼슨:** 일반 시민들이 정보나 공공 기관에 대해 제기한 민원을 조사하고 보고하는 업무를 수행하는 기구. 옴부즈맨이라고 불리며, 국내에서는 인권옹호관 또는 인권보호관이라고 불린다.
- **외국인혐오(증):** 외국인 또는 외국에 대한 두려움이나 증오; 지역공동체, 사회적·국가적 정체성측면에서 외부인이거나 외국인이라는 인식에 기초하여 사람들을 배제, 거부, 비방하는 편견 및 태도를 보이거나 그

렇게 행동하는 것을 뜻한다.

- **워킹푸어(노동빈곤층):** 직장이 있으나 여전히 생계를 이어가기 힘든 이들.
- **유보:** 어떤 조약을 비준할 때 그 조약의 특정조항이 당사국에 미치는 법적 효력을 거부하거나 변경하기 위해 당사국이 행하는 선언.
- **유예:** 공공적 비상사태처럼 명확하게 규정된 상황에서 인권에 관한 책무의 정지.
- **이슬람 혐오:** 이슬람 종교와 그 지지자들에 대한 두려움과 이에 동반되는 적대감.
- **인간 빈곤 지수(Human Poverty Index):** 유엔개발계획(UNDP)이 단순한 소득분배를 넘어 빈곤 정도를 특정하기 위해 개발한 지표. 문맹, 아동들의 영양실조, 조기사망, 낮은 건강관리, 안전한 식수확보의 어려움 등 빈곤에 대한 5가지 실생활요소로 구성된다.
- **인간성:** 국적, 피부색, 종교적 신념, 사회 계급, 정치적 견해 등에 상관없이 모든 사람들이 가지는 가치와 명예.
- **인도주의 범죄 (로마규정 용어):** 민간인에 대한 체계적인 (직접)공격이나 광범위한 공격의 일부로 자행되는 살인, 절멸, 노예화, 추방, 투옥, 고문 등.
- **인신매매:** 사람들을 국내에서 또는 국경을 넘어 불법적이고 은밀하게 이동시키는 것. 대부분 개발도상국이나 과도기 국가에서 나타난다. 중개인이나 인신매매범, 범죄 집단의 이익을 위해 사람들 (주로 여성, 소녀와 아동들)을 성적, 경제적으로 억압하고 착취하는 상황으로 밀어 넣으려는 목적을 가지고 이루어진다. 또한 가사노동처럼 인신매매와 관련된 다른 불법적 활동도 포함된다.
- **인종:** 이 용어는 사람을 허상의 분류체계에 기초하여 나누기 위해 사용하는 가상의 구분을 가리킨다. 현대과학은 인류에게 ‘인종’을 통한

생물학적 분류를 적용하는 것이 무의미함을 보여준다. 사실 '인종'이라는 용어 자체가 인종차별주의자의 용어이다. 다른 '인종'이라는 것이 있다는 잘못된 믿음을 전제하고 고수하기 때문이다.

- **인종청소:** 다른 민족의 정체성과 힘을 주장하기 위해 특정지역에서 특정민족을 강제로 이주시키거나 제거하는 것.
- **인종주의:** 한 집단이 다른 집단에 비해 본질적으로 우수하다는 그릇된 믿음에서 기인한 잘못된 가정, 의견, 행동 전체를 말한다. 인종주의는 개인이나 집단을 열등하다고 가정하는 사회적 태도뿐만 아니라 개인이나 집단을 배제하는 사회적 구조를 뜻하기도 한다. 인종주의는 개인의 태도와 행동은 물론이고, 조직 및 제도의 구조와 프로그램에도 존재할 수 있다.
- **장애:** 신체적·정신적·심리적 차이를 이유로 장·단기간 발생하여 일상·사회생활에 상당한 제약을 주는 사회적 태도나 물리적·문화적 장벽으로 인해, 다른 사람들과 동등한 수준으로 생활할 수 있는 기회를 상실하거나 제한받는 것.(장애인차별금지법제정추진연대)
- **장애인:** 다양한 장애벽과의 상호 작용에서 다른 사람과 동등한 완전하고 효과적인 사회 참여를 저해하는 장기간의 신체적, 정신적, 지적, 또는 감각적 손상을 가진 사람을 포함한다.(장애인권리협약)
- **적극적(우대)조치:** 어떤 분야에서 온전한 참여나 접근이 거부되었던 개인·집단에 대한 교육과 고용의 기회를 늘리기 위해 취하는 일련의 명시적 활동이나 프로그램.
- **적법절차:** 사법체계에서 진행되는 정기적인 행정절차를 규정하는 법. 적법절차에 따라 모든 사람들은 공정한 재판의 보호를 받는다.
- **전향/개종:** 보통 종교적 맥락에서, 한 종교에서 다른 종교로 바꾸는 시도. 강제, 협박, 공공교육시스템의 권위, 공공보건의료서비스나 다른

물질적 제공에 대한 접근권 제한, 고용조건과 같은 부적절한 수단으로 개종을 유도하면 불법으로 간주될 수 있다.

- **정당성:** 법을 만들고 집행하는 정부의 절차가 사람들에게 수용되는 정도. 정당한 시스템은 법적이어서 하며, 보다 중요한 것은 시민들이 그 시스템의 적정성을 신뢰하고 그 규칙을 준수하여야 한다. 정당성은 거버넌스와 밀접하게 연관되어 있다. 법률과 규제를 자발적으로 준수하는 것은 강제하거나 개인적 충성에 의존하는 것보다 훨씬 효과적이다.
- **중재:** 분쟁당사자들이 만족스러운 협상 결과를 내도록 제3자가 당사자들과 함께 일하는 문제해결협상과정이다. 중재자는 당사자 간의 분쟁에 대한 결정권한은 없지만, 당사자들은 중재자에게 그들 간 문제를 해결하는 것을 돕는 권한을 부여한다.
- **지속가능한 발전:** 미래세대가 자신의 필요를 충족시키는 것을 훼손하지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 발전.
- **차별:** 동일한 위치에 있는 다른 사람이나 집단에 비해 성별, 나이, 국적, 민족, 종교, 언어, 장애여부, 성적체성 등의 이유로 개인이나 집단이 받게 되는 비우호적인대우. 동등한 권리나 보호를 거절 또는 부인하여 발생하는 어떠한 구별, 배제, 제한, 선호도 차별로 간주한다.
- **진정인:** 인권침해사항에 대해 관련조약기구에 불만을 제기하는 개인이나 집단.
- **집단살해:** 특정 인종, 종교, 문화적 집단을 의도적이고 조직적으로 파괴하는 것. 살인, 상해, 생활조건의 악화, 출산 방지, 아동 약탈 등으로 이루어진다.
- **통보:** 인권침해사항에 대해 관련조약기구에 불만을 제기하는 개인이나 집단의 제기행위. '신청', '불만접수', '청원' 등으로도 불린다.
- **특별 보고관/ 특별대표부:** 특정국가의 인권상황에 대한 정규모고서를 준

비하여 UN인권위원회와 같은 국제 및 지역조직에 보고하도록 임명된 이(‘국가별 보고관’)와 특정인권주제에 대해서 보고하는 이(‘주제별 보고관’)가 있다. UN사무총장이 추천한 경우는 ‘특별대표부’라고 부르게 된다. 이와 유사한 기능을 ‘독립전문가’가 수행할 수도 있다.

- **편견:** 부정적 시각으로 개인이나 집단을 미리 판단하려는 경향을 가진 마음가짐. 이러한 부정적 판단은 보통 충분한 근거도 없이 이루어진다. “[...]편견은 그르고 유연하지 못한 일반화에 기초한 반감이다; 이러한 반감은 표현될 수도 있고 느껴질 수도 있다; 그리고 이러한 반감은 특정 그룹이나 그룹 내 개인을 향한다.”(고든 알포트).
- **평등:** 인간의 존엄, 권리, 인격, 가치, 행복의 추구 등에 있어 차별이 없이 같은 상태를 말한다. 평등은 다양한 의미를 내포하고 있어 사용하는 사람의 사상과 철학에 따라 중층적 의미를 띤다. 그러나 평등은 자유의 평등이다. 불평등한 자유는 성립할 수 없고 부자유한 상태의 평등도 원천적으로 가능하지 않을 뿐 아니라 헌법에 보장된 정치, 사회, 법적 권리의 평등은 바로 자유의 평등이기 때문이다. 본질적으로 자유와 평등은 동일한 가치로 보완관계에 놓여 있으며, 헤겔이 말한 자유의 신장사도 곧 평등의 확장사다. 역사에서 자유는 일인에서 소수로 다시 만인의 자유로, 즉 만인의 평등으로 진보해 왔다. 그래서 인간은 모두 선천적으로 평등하다는 천부인권사상은 민주주의의 가장 핵심적인 이념이고 사회정의의 결정짓는 본질적 요소이며 인권을 가늠하는 척도이다.(위키피디아)
- **평화에 반한 죄:** 침략전쟁에 대한 계획이나 준비, 개시, 진행이나 국제 조약을 위반하는 전쟁.
- **협약:** 국제 법에 따라 참여한 모든 당사자들에게 구속력을 갖는 다자간 조약. 또한 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’ (ICCPR)

과 ‘경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약’(ICESCR)은 ‘규약(Covenant)’으로도 불린다.

인권 FAQ

수년간 공무원 인권교육을 진행하면서, 교육참여자들이 자주 질문하고, 혼동하는 개념에 대해 정리하고자 한다.

아래의 내용은 평화인권교육센터에서 정리하였으며, 해당 내용은 국가인권위원회의 입장과 다를 수 있다. 관련 내용에 대한 문의나 의견은 이메일(phrcenter@hanmail.net)로 보내주길 바란다.

■ Q1: 인권과 권리는 다른 것인가요?

A: 인권을 ‘인간의 권리’를 줄인 말로 볼 수 있어서, 많은 분들이 인권을 권리와 혼동하고 있습니다.

첫째, 권리와 인권은 ‘권리>인권’이라는 포함관계입니다. 즉, 권리가 훨씬 넓은 영역으로, 권리의 일부가 인권으로 규정되고 있습니다.

둘째, 우리에게 권리하면 떠오르는 단어는 의무입니다. 즉 ‘권리-의무’라는 의미쌍이 연결되어 있습니다. 다른 말로 ‘의무를 지켜야 권리가 주어진다’고 배워왔습니다. 이와 달리 인권은 권리의 일부이면서도, 의무라는 짝이 연결되어 있지 않습니다. 대신 인간이기만 하다면 제공되어야 누려야 하는 권리를 인권으로 규정하고 있습니다. 예를 들어, 국민의 의무인 세금을 내지 않은 이에게도 생활에 필수적인 전기와 물이 공급되어야 합니다. 그런 점에서 앞서 제시한 바와 같이 인권은 권리에 비해 작은

영역을 차지하게 됩니다.

즉, 인권은 인간으로서의 최소한의 삶을 유지하기 위한 요소를, 조건(의무)없이 부여하고 이를 국가(지방자치단체 포함)가 제공할 책임을 진다는 의미입니다.

Q: 그러면, 국민이 아니라도 제공되어야 한다는 말인가요?

A: 그렇습니다.

Q: 국가가 너무 부담이 크거나 우리나라에 기여한 바가 적은 이들에게 국가가 그런 책무를 진다는 것은 부당하지 않나요?

A: 이는 국제적 약속입니다. 우리나라도 체결한 국제 인권규약들에 규정한 책무를 가지고 있습니다. 어느 나라의 국민이기 전에 한 인간으로서 기본적으로 누려야 할 것이 있기 때문입니다. 우리도 다른 나라에서 그러한 대우를 받을 것이라고 기대할 수 있습니다. 물론 국가별로 체결한 규약과 법률, 그리고 역량에 따라 책무 범위가 다르지만, 점차 그 범위가 확대되고 있습니다. 이러한 예는 서울시의 경우, 조례를 통해 서울시가 제공하는 제반 서비스의 대상인 시민을 서울지역 노동자뿐만 아니라 서울시 방문자 모두를 대상으로 확대하고 있습니다. 다른 예로는 프랑스의 경우, 교육권의 제공은 필수적이며 차별을 둘 수 없다는 이유로 국민이 아닌 외국 유학생에게도 대학을 포함한 제반 교육을 무상으로 제공하고 있습니다.

■ Q2: 민원인의 인권과 공무원의 인권에서 무엇이 우선인가요?

A: 자신의 업무에서 민원업무가 얼마나 차지하고 있나요? 민원업무가 여러분의 시간을 잡아먹고 있다고 생각하시나요? 그럼에도 자신의 업

무가 시민들의 생활과 연결되어 있다는 것을 민원 등을 통해 확인할 수 있나요?

이와 같이, 자신의 업무나 개성, 그리고 경험에 따라 민원에 대해 여러 가지 이야기와 의견들이 있다고 봅니다. 그런데 “야. 상관 바뀐! 그때위로밖에 못해!”와 같은 말과 같이 욕설이나 화, 협박이나 심지어 물리적 행동까지 나타내는 ‘악성민원’에 대해서는 모두들 힘들어하시고 있다고 봅니다.

그래서 시민의 인권이 공무원의 인권에 우선한다고 설명하면, 많은 공무원들이 이를 받아들이기 힘들어합니다. 기본적으로 인권이 ‘시민’이 인간적인 삶을 살아가도록 하기 위한 환경에 대해 ‘국가’가 책무를 가지고 있다는 구조에서, 국가를 대리하는 공무원이 시민에 대해 책무가 있다고 볼 수 있습니다.

그런데 앞서 ‘악성민원’의 경우, 1) 담당자의 권리(직무상 권리, 인권 포함)를 침해하는 민원인의 권리(또는 인권)가 존재하는가? 와 2) 담당자의 인권보호를 위한 시스템을 제공한 책임이 누구에게 있는가? 라는 두 가지 질문을 해보아야 합니다. 첫 번째의 질문을 통해, 시민으로서 민원을 제기하는 권리가 있으나 이 권리의 행사에 있어 절차를 규정하고 있습니다. 즉 이러한 절차 내에서 민원인의 권리가 보장되고 있는 것입니다. 단지 시민의 입장에서 볼 때, 처리 과정에 대한 설명 부족이나 지체 등이 불만족스러울 수 있으므로, 이에 대해 노력해야 합니다.

아마 위의 질문의 핵심은 두 번째 질문에 연결되어 있다고 볼 수 있습니다. 즉 과도한 민원 업무, 상사의 위기모면식 담당자 책임전가, 민원제기에 대한 소명기회의 부족 등으로 민원 담당자들이 느끼는 부당함이 크다는 점이 핵심입니다.

공무원의 인권을 보호하기 위한 책무는 해당 지방자치단체(장)이나

국가가 가지고 있습니다. 그리고 이를 실효화시키려는 노력으로 일부 지방자치단체나 국가기관의 경우, 담당자의 인권보호를 위한 시스템을 구성하고 있습니다. 이러한 시스템의 예를 들어, 서울시의 경우, 악성민원을 규정하고, 악성민원에 대해 방문민원과 전화민원을 구분하여 대처하는 방안을 정리하여 리플릿을 만들어 배포하고 있으며, 악성민원에 대한 거부 및 법적 조치를 규정하고 실천하고 있습니다. 또한 담당자에 대한 심리 치료 등을 지원하고 있습니다.

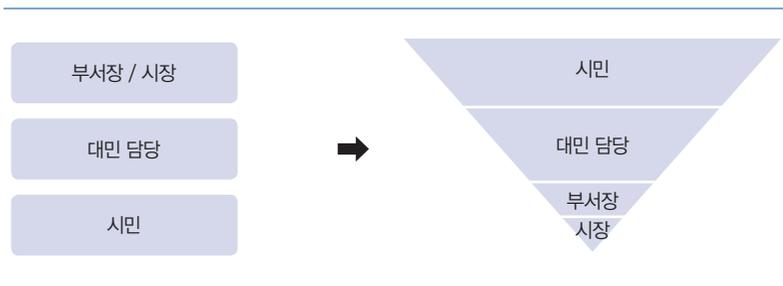
아래의 그림처럼 시민을 직접 만나는 공무원은 시민과 상사 사이에 끼어 있지 않으며, 따라서 시민을 위한 공공서비스를 보다 제대로 제공하기 위한 체계적 지원이 필요한 것입니다.

■ Q3: 인성교육이 되면 인권도 좋아지는 것 아닌가요?

A: 인권과 인성을 비슷하고 겹쳐지는 개념으로 말하는 경우를 가끔 봅니다. 특히 전 정권에서 만들어진 인성교육법에 따라 인성교육이 번창하고 있어, 이러한 혼란이 커지고 있기도 합니다.

Q: 그러면, 인성과 인권이 어떻게 다른가요?

A: 비유적으로 우리 사회를 삶의 공간인 집으로 볼 수 있습니다. 우



리가 살아가는 집은 크게 '구조'에 해당하는 부문과 '가구 인테리어'로 이루어져 있습니다. 이 둘 다 제대로 있어야 살아가기에 불편함이 없습니다. 이 중 하나라도 이상이 있거나 부족하면, 생활하기에 불편해집니다.

인권과 인성도 이와 같다고 볼 수 있습니다. 우리 사회가 보다 불편함이 없게 살아가기 위해서는 인권과 인성이 둘 다 필요합니다. 그러면, 인권과 인성은 집에서 무엇에 해당할까요? 집에서의 기초나 기둥, 벽, 전 기배선 등에 해당하는 것이 인권입니다. 인성은 가구, 인테리어에 해당한다고 볼 수 있습니다. 왜 그런가하면, 인권은 우리 사회가 '사람답게 살아가기 위한 기본적 조건'을 구성하기 때문입니다. 생존권, 학습권, 표현의 자유 등이 우리가 살아가기 위해 필수적인 것입니다. 그리고 인성은 우리 사회가 품위있게 살아가기 위해 필요한 것이라고 보아야 합니다. 서로 배려하고 서로 챙겨주면, 보다 풍요로운 사회가 되겠죠. 그런 점에서 인권이 구조라고 보면, 인성은 가구, 인테리어로 비유할 수 있습니다.

그러므로 인권과 인성은 서로 대체되지 않고, 둘 다 필요한 것입니다. 즉 인성교육을 통해 인권이 좋아지거나, 인권교육을 통해 인성이 좋아지는 않습니다. 인권과 인성은, 집에서 기둥과 가구가 둘 다 필요하고, 서로 대체되지 않는 것과 같습니다.

Q: 인권과 인성 중 무엇이 우선하는가?

A: 한정된 돈으로 당신이 집을 지을 때, 기초와 기둥, 지붕이 튼튼하게 하는 데 우선 돈을 배정하시겠습니까? 아니면 대형화면 TV, 붙박이장 등에 우선 배정하시겠습니까?라는 질문과 같다고 볼 수 있습니다. 여러분은 어떤 선택을 하시겠습니까?

그러므로 인권이 우선되어야 합니다. 이것이 우리사회의 기초를 튼튼하게 하는 첫 번째 단계입니다.

Q: 인권은 나보다 어려운 이에 대한 배려 아닌가?

A: 유니세프한국위원회의 발표에 따르면, 2016년 기준으로 제3세계 아동에 대한 지원금이 한국이 3위에 이른다고 합니다. 제3세계의 아동에 대해 세계 3위로 지원한다는 말을 들으니 아동인권을 보호하는 활동을 하고 있으니 뿌듯하시죠. 우선 1, 2위가 궁금하지 않으세요. 일본과 미국입니다.

그런데 인권국가라는 유럽의 국가들이나 캐나다, 호주가 우리나라보다 부유한데도 우리보다 지원금이 낮다고 보면 의아스럽지 않나요? 이들 국가들은 제3세계 아동들에 대한 시혜적 활동보다 눈에 덜 띄지만 구조적 변화를 위한 활동에 집중하고 있으며, 이러한 장기적 변화를 위해서 세금이나 재단을 꾸려갑니다.

구호활동도 당장의 어려움을 해소하는 필수적인 활동입니다. 그렇지만 '주는 자와 받는 자'라는 구조는 해결해야 합니다. 즉 시혜성이 아닌 지금 어려움을 겪고 있는 대상의 역량강화와 선택을 우선하는 정책과 활동을 전개해야 합니다.

그런 점에서 어려운 이들에 대한 배려가 인권의 한 부분일 수 있지만, 어려운 이들에 대해 동등한 존재로서의 인정과 선택권 부여, 이들의 지속적인 사회 참여를 위한 시스템을 고려하지 않는다면 인권이라고 할 수 없습니다.

■ Q4: 인권과 복지가 만나는 지점은?

A: 지방자치단체의 사무중 복지사무가 큰 비중을 차지하고 있습니다. 그런 점에서 인권과 복지는 어떻게 연결되는가는 지방자치단체의 인권행정에 매우 중요한 질문입니다.

우선, 사회복지의 정의가 시민들의 행복한 삶(건강, 윤택한 생활, 안락

한 환경 등)을 보장한다는 점에서 인권과 밀접하게 연관되어 있습니다. 그리고 사회복지사업이라는 구체적 실천으로 가면, 주로 사회적 약자를 대상으로 한 사업이라는 점에서 인권과 다시 만나게 됩니다.

여기서 인권과 복지가 연결된 중요한 몇 가지 점을 정리하면, 1) 장애인복지법을 포함한 다양한 복지법에서 볼 수 있듯이, 이들의 권리와 참여를 기본으로 합니다. 그런 점에서 우리가 전개하고 있는 복지사무가 그들을 대상화하고 있지 않은지, 그들의 참여를 보장하고 있는지, 그들의 선택과 권리를 중심으로 설계되어 있는지를 정책과 활동에 중요하게 다룸으로서, 인권적 복지를 전개할 수 있습니다. 2) 구조적이고 장기적인 활동을 지향하는지를 보아야 합니다. 행정 사무의 경우, 실무적 관점에서나 평가 등의 원인으로, 가시적인 사업이 촉진되는 경향이 높습니다. 그런 점에서 비가시적이지만 필요한 사무를 발견하고 진행하도록 해야 합니다. 3) 그리고 비가시적이지만 구조적인 사무에 대한 평가체계와 이해를 보완하여야 합니다.

Q: 장애인을 위한 정책을 하다보면 일반 시민들이 손해를 보는 것 아닌가?

A: 재정 배분에 있어 장애인을 위한 정책에 투자를 하면, 일반 시민의 몫이 줄어들다고 보는 시각이 있습니다. 이는 근본적인 질문에 연결되는데, 우리가 지향하는 사회의 모습에 대한 것입니다. 단적으로 산업사회를 지향하고 있는가? 복지사회를 지향하고 있는가? 라는 질문입니다. 경제적으로 어려웠던 시기에는 산업사회가 우선 지향점이었으며, 지금도 그러한 경제발전이 우리 사회를 지탱하는 중요한 축이라는 점에는 동의할 것입니다. 또한 지금 우리 사회가 경제적 자원이 풍부하여 여러 가지 투자처를 헤매고 있다는 점에도 동의할 것입니다. 즉 경제발전이 필요하지만, 경제적 자원이 부족하지는 않으며 도리어 행정은 자원의 배분이 중요

하게 되었습니다. 다시 질문하면, 우리가 지향하는 사회는 복지국가인가? 아니면 아직 이른가? 입니다.

다음으로, 장애인을 위한 정책이 일반시민의 이해와 상충하는 관계인가? 라는 질문을 해보아야 합니다. 실제 장애인들의 이동권을 위해 지하철역에 설치한 엘리베이터를 누가 제일 많이 사용할까요? 장애인들 보다 노인, 임산부, 학생들이 많이 사용합니다. 그 전에 장애인에게 제공되던 장애인리프트를 떠올려보십시오. 그 시설은 오히려 일반 시민에게 불편을 초래하지 않았나요?

또한, 서울시 종로구 안국로터리의 경우처럼, 장애인의 이동권을 위해 육교를 없애고 횡단보도를 만드는 등 주변 보도를 정비하니, 그 일대의 공간이 시민들의 문화공간으로 살아나는 효과를 보았습니다. 이처럼 구체적인 실천을 어떻게 전개하는가에 따라 장애인을 위한 정책이 일반 시민에게도 도움이 됩니다.

이처럼 장애인을 포함한 사회적 소수자를 위한 정책은 그 도시나 국가의 사회문화적 수준을 높입니다.

■ Q5: 장애인은 장애인 자신과 가족이 우선 책임져야만 하는 것 아닌가?

A: 장애인이 처한 어려움을 국가나 지방자치단체의 행정으로만 해결할 수 없다는 의견이시군요. 그런 점에서 가족이 최후의 보루로서 역할을 해야 한다고 보시는 의견이군요. 그런 의견에 반대하지 않습니다. 그러나 가족이나 장애인 개인의 노력으로만 맡길 수 없습니다.

첫째, 장애를 자신이 속한 '사회로의 접근권 침해'라는 점에서 보아야 합니다. 신체적 손상만으로 접근권이 침해되지는 않기 때문입니다. 접근권 고려가 되지 못한 시설이나 사회적 인식이 장벽으로 다가올 때, 손상이 장애로 나타나거나 강화된다고 봅니다. 즉 사회적 장벽이 작동하여 접

근권 침해가 발생하게 되기 때문입니다.

둘째, 우리 사회가 고령화 사회로 접어들면서, 고령장애인이 급속히 증가하고 있습니다. 그런 점에서 사회적 장벽의 해소는 긴급하게 진행되어야 합니다.

이와 함께 고려해야 할 사항이 있습니다. 등록된 장애인을 기준으로 우리나라는 장애인 비율이 약 5~6% 정도라고 합니다. 그러나 OECD통계에 따르면 10~20% 정도로 장애인 비율이 나타나고 있다. 즉 상당수의 장애인들이 등록하지 않고 있다고 볼 수 있다. 이는 장애인 등록의 정책적 지원효과가 아직 부족하고, 사회적 낙인에 의한 부정적 효과가 크다는 점을 볼 수 있습니다.

이처럼 우선 장애인들이 자신들이 사회적으로 드러나게 하기 위해서라도, 사회적 장벽을 낮추거나 없애야 합니다. 즉 장애라는 사회적 장벽을 없애야, 신체적 손상이나 불편함에 의한 사회적 접근권이 침해받지 않게 되며, 그렇게 되면 자신과 가족의 부담이 줄게 됩니다.

인권적 학습 방법

1. 참여형 활동 진행 방법^{2 3}

인권교육방법은 교육참여자들이 활발하게 참여하도록 하기 위해, 교육 전반에서 참여형 활동을 적극 활용해야 한다. 이를 통해 협력, 연대감, 창의성, 자기 존중감을 격려할 수 있다. 참여형 학습활동을 전개하기 위한 방법론은 매우 다양하게 제시되는데, 인권교육에서 자주 사용되고 있는 참여형 학습활동을 활동형태별로 구분하여 정리하면 아래와 같다.

인권 학습 방법

워밍업과 긴장완화 방법	체험 기반 방법	참여/대화형 방법	갈등 해결 방법
프리젠테이션 방법	인권 학습 방법		분석 및 해석 방법
창조적 방법			행동 방법
자료 수집 방법	분석/연구 방법	IT기반 소셜미디어 방법	결론 방법

각 활동형태별에 따른 사례는 아래에 정리한다.

2 인권의 이해-인권교육매뉴얼, 2012, ETC-GRAZ.

3 나침반-청소년 인권교육 지침서, 2008, 유럽평의회, 민주화기념사업회 역.

가. 아이스 브레이킹 : 워밍업과 긴장완화 방법

교육이나 워크숍을 시작할 때 사람들이 자기소개를 하도록 한다. 이 때 본인들이 환영받고 있다고 느끼도록 한다. 필요하다면 ‘아이스 브레이킹’이라고 불리는 활동을 사용할 수도 있는데, 이는 참여자들이 서로에 대해 알고 그룹 내에서 자신을 드러내기 편안해지도록 한다.

- **그룹 정물(화):** 교육을 시작할 때 참여자들이 집에서 의미 있는 물건을 가져와 자신에게 중요한 어떤 것을 소개하도록 한다.
- **그룹 줄서기:** 사람들을 키나 나이, 태어난 달, 신발 크기 등의 순서로 줄 세운다.
- **인터뷰:** 참여자들이 짝을 이루어 서로 몇 가지 질문을 던지며 인터뷰하도록 한다. 이어 전체 그룹을 대상으로 상대를 소개한다.
- **나도!:** 한 사람이 자신의 이름을 말하고 자신에 대해 이야기한다. 다른 사람들은 말하는 이와 공통되는 것을 발견하자마자 중간에 끼어들어서 자신의 이름을 이야기하고, 이어 자신에 대해 이야기한다. 그룹 내 모든 이들이 이러한 방식으로 자신을 소개하도록 진행한다.
- **의자 뺏기 놀이:** 의자들을 둥그렇게 배치하고, 참여자들이 앉도록 한다. 참여자 한 명이 원 중간에 서서 자신의 이름과 자신에 대해 무언가를 말한다. 그 후, 그 참여자가 말한 내용에 해당하는 모든 이들이 앉은 위치를 바꾸도록 한다.(예를 들어 ‘나는 여성이고 두 명의 아이가 있어요’, ‘나는 여성이고 쥐를 싫어해요’ 등). 이 때 가운데에서 있던 참여자는 빈 의자에 앉아야 한다. 의자를 찾지 못한 참여자는 이전 참여자가 했던 방식으로 자신을 소개하고, 다른 참여자가 갖고 있을 만한 공통점을 이야기한다.

- **인간 매듭:** 모든 사람들이 어깨를 맞대어 원형으로 서게 한다. 이어 팔을 앞으로 뻗어 교차하여 옆 건너편 사람의 손을 잡게 한다. 어느 누구도 바로 옆 사람의 손을 잡으면 안 된다. 이제 모든 참여자들이 잡은 손을 놓지 않은 채로 매듭을 풀도록 한다.
- **그룹 규칙:** 사람들이 서로를 알게 되면 교육자는 최상의 교육 결과를 얻기 위해 전체 그룹에 몇 가지 사항을 밝혀두어야 한다. 전체 교육에 들어가 있는 각 활동과 시간표 등이 그 예이다. 교육자와 학습자는 시작과 마치는 시간을 정확히 지키며 시간표를 따라야 한다. 학습자 중 한 명이 시간기록원으로서 역할을 맡을 수도 있는데, 특히 소규모 활동에서 이 역할이 필요하다. 교육자는 교육의 범위를 설명하고 참여자들이 무엇을 기대하고 있는지를 묻는다. 그 대답을 칠판이나 플립차트에 쓴다. 교육자는 이 목록을 보면서 목록에 적힌 기대 사항을 이번 세션에서 충족시킬 수 있는지 진솔하게 평가해본다. 마찬가지로 그룹이 원하지 않는 것을 목록으로 구성할 수도 있다. 이러한 활동은 그룹에서의 기본적 규칙을 만드는 데 좋은 재료가 된다. 교육자와 학습자가 함께 기본 규칙을 만들면 서로 신뢰하는 환경을 조성하고, 존중할 수 있으며, 안전하고 유용한 상호작용이 일어날 수 있다.
- **신호등 게임:** 인권퀴즈나 FAQ를 포함하여, 단순한 답변을 요구하는 질문에 대한 참여방법으로 많이 사용된다. 1인당 3장의 종이 카드(3색 1세트, 예: 빨간, 노랑, 초록)를 준비하여 배포한다.(종이카드가 준비되지 않았을 경우, 손바닥을 이용하여 대체할 수 있다. 자신을 기준으로 손바닥, 손등, 손날을 보이는 3가지 방식을 설명한다.) 질문에 대한 답변을 ‘예’, ‘아니오’, ‘글썩요’ 라고 배정을 한 후, 동시에 표현하도록 한다.

나. 체험을 기반으로 한 방법

- **역할극:** 역할극에서는 참여자들이 가상 상황에 처하게 된다. 진행자는 역할에 대해 자세히 설명할 수도 있고, 간단한 정보만 제공하고 참여자가 스스로 역할을 구체화시키도록 할 수도 있다. 역할극에서 배우들은 다른 누군가인 것처럼 행세할 수도 있고, 자신을 있는 그대로 연기할 수도 있다. 단, 역할극 전에 관객과 배우들이 이를 쉽게 따라할 수 있도록 너무 길거나 정교해지지 않도록 주지하는 것이 필요하다. 역할극은 학습목표를 달성하고, 토론을 이끌어내기 위해 종종 열린 결말로 마무리되기도 한다. 반면 마무리 단계에서 주의 깊은 질문과 성찰은 참여자들이 본인의 실제 경험과 상황 간 관계를 그려볼 수 있도록 하는 데 필수적이다. 진행자는 주어진 상황에 대해 어떤 이들이 불편해하거나 불안해할 수 있고, 심지어 무기력해질 수 있다는 점에 신경을 써야 한다.
- **스토리텔링:** 하나의 이야기를 함께 구성하여 발표한다. 전달할 하나의 메시지와 주요 등장인물, 갈등요소, 이야기 전개에 대해 대략적으로 구성 후, 순서를 정해 하나의 이야기를 이어서 구성하여 발표한다. 기승전결이나 반전 등의 이야기 요소를 탄탄하게 구성하도록 유도한다.
- **시뮬레이션:** 실제 상황에 대한 기술과 팀 단위 의사소통 및 의사결정을 훈련하는 과정이다. 인권 침해 상황이나 가능성에 대한 문제 제기를 하나의 이벤트로 하여, 팀 단위의 의사소통 및 의사결정을 진행한다. 이 과정에서 개선해야 할 점이나 놓치거나 알게 된 점을 공유함으로써 활동을 정리한다.
- **모의 법정/ 모의 국제회의:** 특정 인권 침해 사건이나 인권 협약에 관

련된 국제회의를 진행한다. 하나의 역할극으로, 재판관/대표는 진행자/중재자로서의 역할에 집중한다. 모의 법정의 경우, 인권 침해 피의자가 개인이거나 특정 단체, 혹은 국가 기관이 될 수 있다.

다. 참여/ 대화형 방법

- **토론:** 성찰과 분석, 비판적 사고를 장려한다. 또한 수평적이고 민주적이며 협동적인 학습을 가능하게 한다. 참여자들이 다양한 관점과 의견을 존중하고 수용하는 데에도 도움이 된다. 토론에 집중하고, 이를 유지하도록 하려면 먼저 몇 가지 핵심 질문을 던져야 한다. 그룹이 커질수록 특정 참여자들이 주도권을 쥐고 나머지 참여자들은 말을 아끼는 경우가 더 잦아질 수 있다. 이때 모두에게 발언의 기회를 보장할 수 있도록 전체 그룹을 소그룹으로 나누는 방법을 생각해볼 수 있다. 토론을 마친 뒤에는 주요 쟁점을 구두로, 서면으로 요약한다. 진행자는 토론의 목표를 명심해야 한다. 또한 참여와 분석을 유도하기 위해 질문을 던져야 한다. 가정(“~하다면, 당신은 무엇을 할 것인가?”), 사색(“이 문제를 어떻게 풀어갈 것인가?”), 정의(“이 생각이 어떻게 잘 될 거라고 생각하는지 이야기해줄 수 있나?”), 탐색(“왜 그렇게 생각하는가?”), 확인/요약(“당신이 생각하는 바를 ……라고 말할 수 있는가?”) 등으로 말이다. 신뢰하고 상호 존중하는 분위기를 만들기 위해 참여자들이 스스로 ‘토론 규칙’을 만들도록 할 수 있다. 진행자는 학습자들에게 모두가 따라야 할 토론 원칙을 생각해 보도록 주문한다. 그 뒤 모두가 볼 수 있도록 그 제안들을 적고, 필요하다면 이를 합치거나 단순화시킨다. 아래에 제시한 규칙이 포함되지 않았다면 토론을 위해 반드시 필요한 다음 사항들을 추가한다.

- 말하는 이에게 귀 기울이다.
 - 한 번에 한 사람만 이야기한다.
 - 말하고 싶을 때 모두가 알아차릴 수 있는 특정 신호를 정하라
 - 다른 이가 말하고 있을 때 끼어들지 않는다.
 - 누군가의 의견에 동의하지 않을 경우, 그 의견을 비판하는 것과 그 사람을 비판하는 것의 차이점을 명확히 하여 이야기한다.
 - 농담이 아닌 한, 누군가 이야기할 때 웃지 않는다.
 - 모든 이의 참여를 유도한다.
 - 규칙 목록을 복사하여 모두가 참고할 수 있도록 볼 수 있는 곳에 두고, 필요할 때마다 규칙을 추가하거나 수정한다.
 - 다른 참여/대화형 방법으로 강의, 보고하기 등이 있다.
- **RT (원탁회의):** 소감나누기를 포함하여 전체 참여자를 대상으로 의견이나 답변을 들으려는 경우에 주로 사용되는 방식이다. 미리 안내해야 할 주의사항은 다음과 같다.

1) 어떠한 순서로 진행되는지 명시한다.

(예: 오늘 교육에서 '아, 이걸 하나 건졌다', 또는 '이걸 좀 더 이야기 하고 싶었는데, 아쉬웠다'와 같은 교육에 대한 간단한 소감을 나누도록 하겠습니다. ○○○ 씨부터 시계방향으로 진행하도록 하겠습니다.)

* 책상배치를 고려하여 순서를 미리 밝혀둔다.

2) 자기 순서에서 자기의 의견을 표시하지 않을 수 있음을 밝힌다. 또한, 그럴 경우 자기 순서에서 <통과>라고 말하면 된다고 알린다.

* 많은 이들이 <통과>를 하여, 전체 진행이 어려워질 경우도 발생

한다. 이를 대비하여 해당 내용에 대한 사례를 미리 준비해 두도록 한다.

3) 단순 단변을 요구하는 경우에는 되도록 사용하지 않도록 한다.

라. 창조적 방법

- 창조적 방법은 에세이 쓰기, 그림그리기, 점토 등의 작업, 사진이나 동영상 작업 등이 있다.

마. 갈등 해결 방법

- 조정/ 중재: 인권 침해 사건 등이 발생한 경우, 제3자가 개입하여 해결하는 과정이다. 제3자가 안을 제시하지 않고 당사자간의 화해만을 진행하는 방식을 '조정'이라고 하고, 특정 안을 제시하고 유도하는 방식을 포함하는 경우를 '중재'라고 한다. 어느 경우나 제3자가 독립적인 위치에 있어야 하며, 이에 대한 양측의 신뢰가 있어야 한다.

바. 자료 수집 방법

- 브레인스토밍: 창의성을 북돋우며, 사람들이 여러 아이디어를 빨리 만들어 낼 수 있도록 한다. 이는 특정 문제를 해결하기 위한 대안적 방법을 찾아내고, 질문에 답하고, 새로운 주제를 소개하고, 흥미를 유발하며, 지식과 태도를 조사하는 데 활용될 수 있다. 브레인스토밍 세션은 다음의 형식으로 진행될 수 있다. 질문·문제·주제에 대해 글이나 말로 소개하기, 참여자들이 가능한 많은 생각과 제안으로 답하도록 하기(이상적으로는 하나의 단어나 짧은 문장으로 제시), 플립 차트에 기록하기(가장 창의적이거나 독특한 제안

이 곧 가장 유용하고 흥미로운 제안인 경우가 많다는 점을 명심), 결과의 우선순위를 매기고 이를 분석하여 범주화하기 등. 브레인스토밍 세션은 아이스 브레이킹에 유용하다. 또한 다른 주제를 소개할 때도 도움이 된다. 놀이나 활동을 촉진하기 위해 활용할 수도 있다.

사. 분석/연구 방법

- **사례 연구:** 분석, 비판적 사고, 문제 해결 및 기획능력, 협력 및 팀워크 형성 등에 도움이 된다. 또한 효과적인 토론(예를 들어, 그룹들이 한 이슈에 대해 정해진 입장에서 논쟁하도록 마련된 토론)과 비교(사례에 제시된 문제에 대한 여러 분석이나 해결 방안 등)를 가능하게 한다. 우리가 선택할 사례는 역사적 사건이나 지금 일어나고 있는 실제 사건, 특정 주제나 워크숍 주제에 맞춘 가상의 또는 가설적 사례일 수 있다. 가상의 사례는 관련된 특정 개인, 조직, 사회적 그룹이나 특정 지역을 드러내지 않으면서 지역적으로 민감한 이슈를 다룰 때 종종 활용된다. 현지조사 사례는 참여자들이 지역 사회 내 문제에 대해 반응하고 이를 해결하도록 이끌 때 도움이 되기도 한다.
- **인터뷰:** 현장 및 해당 대상자들에 대한 이해를 돕는다. 간단한 표준 설문지를 제시하여 면담과정을 시작하는데 도움을 줄 수 있다. 이를 위해서는 면담 대상자 섭외라는 준비단계가 필수적인데, 해당 단체나 지역의 도움을 미리 요청하여야 한다. 그리고 면담조사의 목적과 한계, 그리고 진행시 주의사항을 정리하여 제시하여야 한다.

아. 분석 및 해석 방법

- 분석 및 해석방법이란 (가상적) 문서나 사진 등을 분석하고 해석하는 것을 말한다.

자. 행동 방법

- 행동 방법은 (주로) 캠페인하기, 지지하는 글쓰기, 플래시몹 조직하기, 시위하기, 자원봉사 활동하기와 같은 후속 활동을 말한다.

차. IT기반 소셜미디어 방법

- IT기반 소셜미디어 방법에는 온라인 조사, 네트워킹, 블로깅, 소셜 미디어 포럼을 통한 논쟁 등이 있다.

카. 결론 방법

훈련이나 워크숍을 제대로 된 요약 활동으로 마무리하는 것이 중요하다. 참여자들은 특히 개별적으로 또는 집단적으로 자신이 배운 것을 요약할 시간을 가져야 한다. 일반적으로 교육과정의 결론을 맺는 방법은 활동의 목적과 취지에 따라 달라질 수 있다. 그 예를 정리하면 다음과 같다.

- **공 던지기:** 참여자들이 서로에게 공을 전달한다. 공을 잡은 사람은 자신이 이 세션에서 배운 점 하나를 발표한다.
- **함께 요약하기:** 참여자들이 요약하는 질문이나 열린 질문에 돌아가면서 답변한다.
- **슬라이드 쇼:** 진행자는 세션에서 찍힌 사진들을 보여준다. 각각의 참여자들은 활동을 되새기며 세션 전과 그 과정, 이후 느낀 점이

나 본인이 기여한 점 등에 대해 간략히 발표한다.

- **피드백:** 전체 훈련과 워크숍에서 가장 핵심적인 부분이다. 피드백을 얻고 참여자들에게 이를 제공하는 데에는 다양한 방법이 있다. 그러므로 진행자는 다음의 질문들을 스스로에게 물어야 한다. 참여자들이 이 활동에 대해 어떻게 느끼는가? 해당 활동은 처음 상상했던 것에 비해 더 어려웠는가, 쉬웠는가? 이 활동에서 가장 표현하기 어려웠던 점은 무엇이고, 가장 까다로웠던 점은 무엇인가? 참여자들이 인권에 대해 새로운 내용을 배웠는가? 그룹 간 유사점과 차이점을 무엇인가? 인권이라는 개념에 대해 근본적으로 동의할 수 없는 부분이 있는가? 왜 그러한가? 피드백을 할 때는 상대를 존중하는 것이 중요하다. 또한 그들이 말하거나 행동한 것에 초점을 두고, 당신이 가진 관점의 근거를 제시해야 한다. 학습자들의 피드백을 적극적으로 공유하기 위해 다음의 방법 중 하나를 활용할 수 있다.
- **의견함:** 각각의 참여자들은 활동에 대한 의견을 종이에 적어 박스에 넣는다. 이어 참여자들은 쪽지를 하나씩 뽑아서 큰 소리를 읽는다. 이 의견에 대해 함께 토론한다.
- **라운드테이블 방식 경청:** 각각의 참여자가 활동에 대한 개인적 의견을 모두에게 말하는 시간을 5분씩 갖는다.
- **사람 머신:** 모든 참여자가 손을 잡고 하나의 원을 만든다. 여기서 한 사람이 자신이 좋았거나 싫었던 점을 말하기 시작한다. 다음 사람이 이러한 의견을 반복해서 말하고, 동의 여부를 밝힌다. 그리고 다른 무언가에 대한 자신의 의견을 제시한다.
- **기상 보고관:** 참여자들은 기상 보고관처럼 활동에 대해 느낀 바를 표현한다.

- **손가락:** 학습자는 검토해야 할 5가지 이슈를 기억하기 위해 손가락을 이용하여 피드백을 구두로 공유한다. 엄지는 좋았던 것, 검지는 지적하고자 하는 것, 중지는 싫었던 것, 약지는 감동받은 것, 새끼손가락은 그들이 놓친 것을 나타낸다.
- **신호등:** 학습자는 초록, 노랑, 빨강색 카드를 이용하여 피드백을 하고, 각각의 색을 고른 이유를 설명한다.
- **다트:** 교육자는 플립차트에 과녁을 그리고, 학습자들이 워크숍에 대한 평가를 과녁에 위치로 표시하도록 한다. 그리고 이에 대해 설명할 기회를 준다.
- **자신에게 보내는 편지:** 참여자 각자가 자신에게 편지를 쓴다. 여기에는 교육 과정의 결과를 정리한 내용과 본인의 삶과 업무에서 인권 실현에 기여할 것이라는 굳은 약속을 담아야 한다. 교육자는 이 편지를 모두 모아서 두 달 뒤 참여자들에게 보낸다.

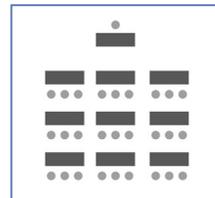
2. 공간 배치

교육의 구성에 따라, 자리 배치를 변형할 수 있다. 주로 많이 사용되는 자석 배치에 대해 간략히 설명한다.

1) 강의형 좌석 배치

가장 일반적인 자석배치로 강사나 교육참여자들이 마주 보고 앉게 되어 강의나 프리젠테이션에 초점이 맞추어진다.

강의 전달력은 높으며, 좌석배치에 특별히 추

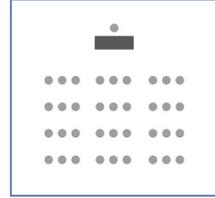


가의 시간이 들지 않는 경우가 많다. 반면 집단 활동이나 참여자간의 의사소통이 어려워 참여형 프로그램 진행이 어렵다.

2) 극장형 좌석 배치

영화 감상 등 문화형 활동에 사용될 수 있다. 동일 공간에 많은 수의 참여자를 수용할 수 있다는 장점이 있다.

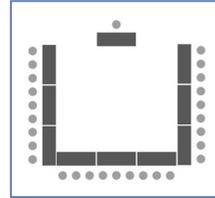
강의형 프로그램에 적합하지 않고, 교육참여자들이 움직이고 활동할 수 있다는 장점이 있다. 장시간 집중해서 앉아있기 어렵다.



3) 말굽형 좌석 배치

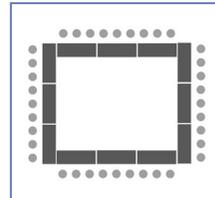
교육참여자들이 U자형으로 앉고, 강사/진행자는 앞쪽에 앉아 진행하는 방식으로, 교육참여자들이 서로 마주 보게 되어 전체 참여자간의 상호작용이 어느 정도 편리하다.

그러나 처음 만나는 경우, 직접 대면하는 구조로 인해 서먹서먹하게 시작하게 된다는 점에 유의해야 한다. 구성원에 따라 이점에 대해 부담을 느끼게 된다.



4) 사각형 좌석 배치

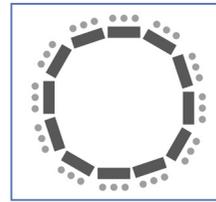
교육참여자 전체가 상호 위치나 역할을 구분하지 않고 동등한 참여자로 프로그램을 진행할 수 있다. 진행자도 참여자의 일부로 자연스럽게 과정에 참여할 수 있다.(단, 진행자가 참여자이면



서 진행을 촉진하기 위해서는 충분한 역량을 갖추어야 한다.) 참여자간에 이해 정도에 차이가 나고 경험이나 관심이 달라 의견을 모으거나 정리하기 힘들 경우 전체 진행이 어려워지는 경향이 있다.

5) 원형 좌석 배치

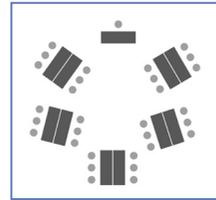
강의와 전체 토론이 동시에 가능한 좌석배치이다. 이 좌석배치의 장점은 각각의 책상을 기준으로 모둠을 구성하여 모둠 활동도 가능하다는 점이다. 즉, 모둠 활동을 기반으로 한 전체 토론으로 바로 확장가능하다.



그러나 참여자의 수가 많아지거나 공간이 좁을 경우, 이러한 좌석배치가 부적합할 수 있다. 말굽형이나 사각형 좌석배치와 마찬가지로 참여자 사이 친밀도가 어느 정도 선행될 필요가 있다.

6) 집신벌레형 좌석 배치

모둠별 좌석 배치를 강의실 전체로 배치한 좌석 배치이다. 독립적인 활동이 보장되며 모둠간 경쟁을 촉진하기 좋은 배치이다.



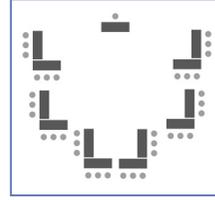
단점으로는 자칫 분위기가 어수선히지기 쉽다. 모둠별 활동이나 토론 내용을 전체 공유하기 위해서는 집중을 위한 준비가 필요하다.

7) 대장간형 좌석 배치

강의와 모둠 토의 그리고 전체 토론을 함께 진행할 수 있는 좌석 배치이다.

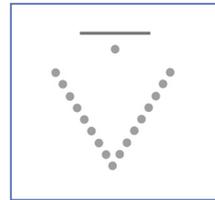
이 방법은 진행자가 강의나 의제를 제안하고, 모둠 토의를 실시하고 결과를 종합하기까지 하나의 흐름으로 신속하게 진행할 수 있다.

또한 기존의 강의형 좌석배치에서 재배치하는데 시간이 적게 드는 편이다. 그러나 강의실 공간이 여유가 있어야 한다.



8) 책상없는 V자 좌석 배치

강의나 정보 전달을 위한 배치이다. 앞에 있는 강사/진행자에 대한 집중도가 매우 높으면서, 상호 의견교환이 수월하다. 이러한 좌석 배치는 강사와 참여자간에 수평적인 느낌을 주어 보다 편안한 분위기의 논의를 진행할 수 있도록 한다.



그러나 참여자의 수가 제한적이며, 참여자 간의 친밀도가 전제되어야 한다.

3. 교육 촉진활동을 위한 방법

인권적으로 교육참여자들의 참여를 촉진하기 위해서 몇 가지 방법을 구성하여 제시한다. 이는 비폭력대화⁴ 및 유럽평의회의 컴파스⁵에서 주로 활용되고 있는 활동이다.

4 마살 로젠버그, 비폭력대화 krnvc.org

5 유럽평의회, 나침반 (COMPASS)- 청소년인권교육지침서, 2009, 민주화운동기념사업회 역.

가. 활동 촉진을 위한 일반적 방법

공동 촉진자를 두라.

가능하면 2명 이상이 함께 촉진자의 역할을 한다. 그러면 소그룹을 돕거나 개별적 필요사항을 처리할 수 있으며, 진행 속도와 리듬을 바꿔가면서 흥미진진한 상황을 유지하기 수월하다. 돌발적인 상황 대처도 용이하며, 활동 개발 및 준비, 피드백 등에서 유리하다. 특히 이러한 개발 및 준비과정에서 교육참여대상자를 결합할 수도 있으며, 이들 중 일부를 촉진자로 도움을 요청할 수 있다.

시간을 관리하라.

신중하게 계획을 세우고, 제한된 시간에 너무 많은 것을 집어넣으려고 하지 마라. 당초 예상보다 활동시간이 길어지면, 활동 시간을 줄이고 토론 시간을 확보하라. 또한, 시간이 충분하더라도 토론을 끝지 말고 휴식 시간이나 재미있는 활동으로 분위기 전환을 유도하라.

편안한 환경을 조성하라.

참여자들이 자유롭게 탐구하고 발견하며, 상호작용하고 서로 공유해야 한다. 진정성을 갖고, 친절하며, 격려하고, 유머를 잃지 마라. 전문용어나 참여자들이 이해하기 어려운 표현을 자제하라.

기본 원칙을 정하라.

교육 참여자 모두가 참여적이고 경험적인 활동을 하기 위해서는 기본 원칙을 이해하는 것이 중요하다. 예를 들어, 모든 사람이 그 활동에 대해 자기 몫의 책임을 져야 하며, 모든 사람이 서로 경청하고, 의견을 밝히

며, 참여할 기회를 가져야 한다. 누구도 자신이 원하지 않는 것을 이야기해야 한다는 압박감을 느껴서는 안 된다. 이러한 기본 원칙은 모둠 활동 등을 처음 시작할 때 토론을 거쳐 합의할 수 있다.

분명한 지침을 제공하라.

모두가 지침을 이해하고 있고, 자신들이 할 일을 알고 있는지 항상 확인하라. 가장 간단한 확인 방법은 질문을 하게 하는 것, 가장 중요한 점을 적어보는 것이다. 질문을 두려워하지 마라. 질문은 유익하며, 촉진자와 모둠 전체가 상황을 분명하게 정리할 기회를 준다. 아무런 질문이 없다는 것은 전반적으로 혼동을 느끼고 있다는 표시일 수 있다.

토론을 촉진하라.

토론은 인권교육 과정의 중심을 이룬다. 모둠의 누구나 원하면 토론에 참여할 수 있도록 각별한 주의를 기울여라. 그 모둠에 무난한 단어와 표현, 언어를 사용하고, 구성원들에게 생소한 단어는 설명하라.

나. 돌발상황이 발생한 경우에서의 진행방법

시간 배정 혼란 시

모두가 적극 참여하고 있는데 시간이 부족한 경우가 생기기도 한다. 이러한 경우 즉시 중단할지, 5분 후에 중단할지, 아니면 다른 어떤 방법으로 정리할지를 참여자들과 상의하도록 한다.

활기 저하

가끔씩, 특히 장시간의 활동인 경우, 분위기 띄우기를 하거나 짧은

휴식 시간을 가질 필요가 있다.

힘든 토론

때로는 토론이 '교착상태'에 빠지기도 한다. 촉진자가 그 원인을 밝혀 내야 하는데, 원인은 여러 가지가 있을 수 있다. 예를 들어 그 주제에 대해 더 이상 나올 이야기가 없거나, 감정이 격해졌을 수도 있다. 질문을 하나 던져 토론을 자극할지, 주제를 전환할지, 다음으로 넘어갈지 촉진자가 결정해야 한다.

참여자들의 질문이나 문제에 촉진자가 답을 제공해야 한다고 느껴서는 안 된다. 모두 스스로 서로에게 귀 기울이고 의견을 나누면서 그 모두만의 답을 찾아내야 한다. 촉진자의 의견이나 조언을 구할 수는 있지만, 결정은 모두 내에서 이루어져야 한다.

다. NO 다루기

가끔 교육참여자 중 한 두 분이 여러 가지 문제를 제기하는 경우가 있다. 특히 전체 대상으로 한 의무교육의 형태로 진행될 경우, 이러한 경우가 생겨나고 있다. 예를 들어, “내가 인권침해를 한 것도 아닌데, 왜 이런 교육을 받아야 하는가?”, “민원인들이 하는 ***같은 일들을 참고 있으라는 거예요!”와 같은 의견 제시를 하면서 인권교육에 대한 거부감을 나타낸다.

이는 인권 및 인권교육에 대한 이해의 부족이라고 볼 수 있으나, 인권교육의 현장에서 이를 바라 볼 필요가 있다. 우선 발언한 이와 함께 참여자 전체와 강사 및 진행팀 모두가 긴장하는 상태에 놓이게 된다. 또한, 발언한 이의 의견에 어느 정도 동조하는 것을 확인할 수 있다.

무엇보다도 우선, 이렇게 제시된 NO를 강사나 진행팀에 대한 거부가 아니라는 점을 명심하라.

이들이 표현하는 NO는 자신이 경험하고 있는 자기 현장에서의 불편함, 또는 억울함을 나타내고 있는 것이다.

발언자에게 물어보라.

발언자가 불편해하고 힘들어하는 것을 추측하여 물어보라. 예를 들어, “(인권교육이) 공무원 여러분들의 어려움을 이해하지 못하고 있다고 생각되어 짜증이 좀 나시나요?”와 같다. 진행자나 강사가 이처럼 NO에 대해 공격으로 받지 않고, 발언자의 의견에 관심을 가지고 있다는 점을 보여주는 것이 중요하다.

이는 발언자뿐 아니라 참여자 전체의 긴장을 완화시키며, 이후의 대화과정에서 이야기되는 것에 집중하도록 하는 효과가 있다.

이후의 대화를 통해, 인권의 가치를 재확인하라.

그럼으로써 자연스럽게 원래의 인권교육으로 이어질 뿐만 아니라 발언자와 참여자들의 관심을 교육으로 이끌어가는 과정이 된다.

관련 자료원

인권행정

- 호주 법무부, In our hands: A guide to human rights for Australian Public Servants, 2011
- European Ombudsman, Public service principles that should guide EU civil servants, 2012
- Global Coalition for Human Rights Education (HRE2020), Human Rights Education Indicator Framework, 2015, <http://www.hre2020.org/indicator-framework>
- Civil Service Reform, Civil Service Competency Framework (2012~2017) Update, 2015
- Canada Alberta Omnusman, Administrative Fairness Guidebook, 2015
- 국가인권위원회, 인권행정 길라잡이 지방자치단체편, 2015
- 국가인권위원회, 인권행정 길라잡이 국가기관편, 2015
- 경찰청, 인권보호를 위한 경찰관 직무규칙, 2015
- 서울시, 서울특별시 공무원 인권 행정 강령제정을 위한 기초연구 보고서, 2013

인권교육 원칙

- 유럽평의회, 민주시민교육과 인권교육을 위한 유럽평의회 헌장(Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education), 2010, 인권정책연구소/평화인권교육센터 역
- UN, 인권교육 국가실행계획수립에 대한 안내서, 1997, 인권정책연구소 역
- UN, 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획(World Programme for Human Rights Education :the plan of action for the second phase(2010~2014)), 2009, 국가인권위원회 역
- UN, World Programme for Human Rights Education :the plan of action for the third phase(2015~2019), 2014
- UNESCO, Curriculum Development and Review for Democratic Citizenship and Human Rights Education, 2015

인권교육 전개방법

- ETC-GRAZ, 인권의 이해: 인권교육매뉴얼, 2015

<http://www.etc-graz.at/typo3/index.php?id=1334#c3658>

: 인권과민주주의를위한유럽교육연구소(ETC·European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy)에서 2012년 만든 매뉴얼로서, 유럽내 인권교육을 위한 기본서로서 구성되었으며, 현재 20개 언어로 번역되어 전세계적으로 활용되고 있다. 본 자료에서 제1부, 인권시스템 소개와 제3부에서 소개되고 있는 인권교육방법론은 본 연구에 있어 중요한 참고자료로 활용될 수 있다. 특히, 인권교육방법론에는 인권교육에 있어서의 기본적 원칙과 접근방법에 대해 제시하고 있어 중요한 근

거를 제공한다.

- 서울특별시, 서울시 인권교육 중장기계획 연구, 2015

http://www.prism.go.kr/homepage/researchCommon/downloadResearchAttachFile.do;jsessionid=15E84461271E224346C8006D2180D6C3.node02?work_key=001&file_type=CPR&seq_no=001&pdf_conv_yn=Y&research_id=6110000-201500025

: 지자체 공무원대상 인권교육에 대한 종합적인 설계 및 교육 진행에
서의 전반적인 평가보고서이다. 서울시의 경우 다양한 형태의 시도(인권
교육의 주제, 교육 시간, 대상자 선정, 교육 프로그램 형태의 변화 등)에 따른 평
가가 제공되고 있다. 본 센터가 보유하고 있는 내부자료로 진행된, 참여한
강사, 전문가들이 함께 논의한 자료이다. 또한 서울시의 경우, 자체 전문가
모니터링을 진행하여 정리한 자료도 있어 함께 분석 정리할 필요가 있다.

교육진행방법

- 민주시민교육 포럼, 민주시민교육 길잡이, 2002
- 유럽평의회, 나침반-청소년 인권교육 지침서, 민주화기념사업회
역, 2008
- 샘 케이너 등, 민주적 결정방법론-퍼실리테이션 가이드, 구기욱
역, 2017
- 더 체인지, 모떠꿈워크숍매뉴얼, 2011

인권교육 목표 구성 및 평가방법

- 유엔인권최고대표사무소/ Equitas-국제인권교육센터, 인권교육
가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이, 국가인권위원회 역, 2011
- : 인권교육활동에 대한 체계적인 평가방법론을 정리한 자료이다. 단

지 본 자료에서 제시되고 있는 인권교육활동이 최소한 1박2일 프로그램을 주로 대상으로 하고 있다. 이는 국내 공무원대상 인권교육이 대부분 년 1~2회에 1회당 2~3시간이내에 진행된다는 점에서 실제 적용에서의 한계를 보여주고 있다.

그럼에도 불구하고, 의견개진이나 자신의 행동지침구성 및 변화 보고서 제출 등에서부터 짧은 피드백 방식까지 다양한 피드백 및 평가 방식을 제공하고 있다. 또한 국내 인권교육의 평가 시스템에 대한 고민이 시작되는 시점이라는 점에서 다양한 사례와 아이디어를 제공하고 있다. 앞서 지적한 바와 같이 사회 및 인권교육 설계의 차이점을 이해하고 활용하면, 인권교육 모니터링 및 평가에 대한 좋은 자료이다.

- INEE, Human Rights Education Core competencies
- OSCE, Guidelines on Human Rights Education Series(중등학교 교직원, 법집행공무원, 인권활동가, 의료계종사자), 2012~2013,

: 인권교육 가이드라인에 대한 것으로, 일반적 공무원을 대상으로 하지는 않았으나, 교사 및 법집행공무원 및 인권활동가 등을 대상으로 한 가이드북으로 전체적인 인권교육 가이드라인의 구조와 내부에서 다루고 있는 원칙들에 대해 일관성 있는 정보를 제공해 준다. 주요 목차는 인권교육에 대한 근거 및 핵심 정의, 가이드라인 사용자와 목적 및 적용에 대해 소개하고 있으며, 인권교육의 프로세스와 목적, 핵심적 역량(지식과 이해, 태도와 가치, 스킬), 그리고 훈련 프로그램과 프로세스, 평가 방법, 교육 역량 강화 및 지원 방안을 정리하고 있다.

- 광주광역시교육청, 2013년 학교 민주인권친화지수 측정조사, 2014
- 서울특별시, 2017 서울시 인권교육 모니터링 연구 결과보고서, 2018

- OHCHR, UNESCO, Human Rights Education in Primary and Secondary School Systems: A Self-assessment Guide for Governments, 2012
- OHCHR, Human Rights Indicators: A Guide for Measurement and Implementation, 2012



