

인권기록부의 알파와 오메가

기획·운영·평가를 위한 지표

『인권교육의 알파와 오메가』는 인권교육 현장에서 실제 활용 가능하고 인권교육의 원칙과 특성에 부합하는 평가 방법과 평가지표를 개발하는 것을 목적으로 2019년 ‘인권교육센터 들’이 수행한, <인권교육 평가를 위한 지표> 교재 개발 연구용역의 내용을 바탕으로 제작한 인권교육 기획·운영·평가를 위한 가이드 북입니다.

인권교육의 알파와 오메가

기획·운영·평가를 위한 지표

Contents

1부. 인권교육과 평가	9		
1. 인권교육 평가의 정의.....	10		
2. 인권교육 평가의 목적.....	10		
2부. 인권교육 평가의 재설계	13		
1. 교육 평가의 유형들.....	14		
2. 기존 인권교육 평가 방법과 그 한계.....	15		
3. 인권교육 평가의 재설계 방향.....	18		
4. 인권교육 평가의 전환을 위한 10가지 원칙.....	19		
3부. 인권교육 단계별 평가와 행위자의 역할	23		
1. 인권교육 단계별 평가의 목표.....	24		
2. 교육 단계별 행위자의 평가 역할.....	26		
4부. 인권교육 평가의 방법들	31		
		1. 욕구 조사 (진단 평가).....	32
		2. 사전 기획회의-사후 평가회의.....	33
		3. 인권교육가의 자기 성찰.....	33
		4. 교육 안에서의 평가 프로그램.....	34
		5. 교육 후 설문 조사.....	36
		6. 교육 모니터링.....	36
		7. 사전-사후 인권감수성 비교 조사.....	37
		8. 중·장기 영향 평가.....	38
		5부. 목적별 인권교육 평가지표와 활용	41
		1. 인권교육가를 위한 성찰 지표와 활용.....	42
		2. 인권교육 시연과 피드백을 위한 평가지표와 활용.....	52
		3. 인권교육 후 종합평가 지표와 활용.....	57
		4. 인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표와 활용.....	82
		6부. 인권교육 모니터링 방법과 평가지표 활용	89

들어가며

교육에서 평가의 중요성을 부정하는 사람은 없다. 그러나 실제 인권교육 현장에서는 객관적이고 충실한 평가가 이루어지는 경우가 많지 않고 활용할 만한 도구를 찾기도 쉽지 않은 것이 현실이다. 무엇보다 인권교육에서 언제, 무엇이, 어떻게 평가되어야 하는지에 대한 명확한 기준이 정립되어 있지 않다.

인권교육은 개인과 사회의 변화를 위한 교육이고 이를 위해 역동적 상호작용에 기반하여야 한다는 대원칙을 갖고 있다. 유엔인권교육훈련선언 제2조에 규정된 바와 같이, 인권교육은 ‘인권에 대한, 인권을 위한, 인권을 통한 교육’이어야 한다. 그러하기에 인권교육의 전 과정에서 바로 이 인권교육의 원칙이 실현되고 있는지 점검하는 것이 중요하다. 그러나 교육 참여자(학습자)의 만족도를 양적으로 측정하는 간단한 평가도구만으로는 참여자들이 교육에서 실제 경험한 역동이나 이후 삶에서 일어나는 변화를 추정하기 어렵다.

변화하는 인권교육 환경을 고려할 때도 인권교육에서의 평가에 대한 논의가 더욱 진전될 필요가 있다. 법·정책을 통해 인권교육이 의무화되거나 급격히 도입되는 분야도 늘어나고 있고, 인권교육 관련 행위자들도 다층화되고 있다. 특히 공공분야에서 내실을 갖춘 인권교육이 책임 있게 수행될 수 있도록 하기 위해서는 인권교육의 기획과 실천을 돌아보는 평가 체계를 정비할 필요가 있다.

이 가이드북은 교육에서 평가가 갖는 의미를 정의하고 기존의 평가유형들을 참고하되, 인권교육의 원칙을 구현한 평가 방법과 평가지표를 제안하고 있다. 또한 평가지표를 해석, 활용할 때 유의할 점과 인권교육의 효과를 높이기 위한 추가적 활용방안을 제시하고 있다.

1부 · 인권교육과 평가

1. 인권교육 평가의 정의

- 평가란 ‘어떤 사물이나 과정의 가치나 장점을 판단하는 과정(process)’이다. 이에 따라 인권교육 평가란 ‘인권교육의 목적, 과정, 결과에 대한 가치나 장점을 종합적, 체계적으로 판단하는 의사결정과정’으로 정의할 수 있다.

2. 인권교육 평가의 목적

- 교육에서 평가란 ‘교육의 전 과정에 걸쳐 더 나은 교육을 만들어내기 위한 인식과 실천의 도구’로서 의미를 갖는다. 일반적으로 정의되는 교육평가의 목적은 아래와 같다.

- 학습 효과의 극대화
- 학업성취수준이나 교육 목표의 달성 수준에 대한 총괄적 평가
- 교육의 질 향상
- 교육과정, 교수·학습 프로그램, 교육자료 등의 개발과 개선
- 교육에 관한 정책 수립이나 변경에 관한 의사결정의 기초 제공
- 공공 재원의 투입 타당성 판단과 책무성 확보

- 인권교육의 원칙과 특성, 현재적 조건을 고려할 때, 인권교육에서의 평가는 아래와 같은 목적을 갖는다고 정의할 수 있다.

① 인권교육의 효과성과 영향 진단

인권교육은 개인, 집단/조직, 공동체(사회)의 변화를 목표로 이루어지는 실천적 행위다. 인권교육이 실제로 참여자들에게 어떤 영향을 미치고 있으며 투입된 인권교육이 낳은 효과가 무엇인지 진단하는 것은 인권교육의 존재 의미를 밝히는 과정이다.

② 인권교육의 질적 향상

평가 없이 향상도 없다. 인권교육가와 참여자, 교육운영기관이 교육의 전 과정과 참여자와의 상호작용을 돌아보는 성찰의 과정은 인권교육의 질적 향상과 이를 촉진할 과제를 발견하도록 돕는다.

③ 변화 과제의 확인과 진전 수준 점검

인권교육의 질적 향상이란 양질의 교육(과정)을 개발하고 실시하는 것만을 의미하지 않는다. 인권교

육이 참여자에게 미치는 영향을 강화하는 것을 포함하여야 한다. 인권교육이 목적으로 하는 참여자의 변화는 그 개인이 속한 집단, 그 집단의 역학에 영향을 미치는 공동체(사회)의 뒷받침 없이는 지속, 강화되기 힘들다. 따라서 인권교육 평가는 교육에 영향을 미치는 외부적 요인, 곧 구조적 요인에 대한 평가를 포함해야 한다. 인권교육 평가는 교육의 질적 향상과 참여자의 변화를 돕는 과제를 파악하고 진전 수준을 점검하는 과정이 된다.

④ 인권교육가와 수행기관의 책무성 강화

충실한 평가와 이를 환류하여 반영하는 과정은 인권교육의 책무성을 강화하는 데 기여한다. 특히나 공적 기금으로 이루어지는 인권교육의 경우에는 그 책무성이 더 크게 요청된다고 볼 수 있다. 체계적인 평가를 동반한 책임 있는 인권교육의 수행은 결과적으로 인권교육에 대한 사회적 신뢰를 강화하는 데 기여한다.

⑤ 인권교육에 대한 사회적 지지 확보와 정책 강화

인권교육을 통해 일어난 변화나 사회적 영향을 규명하는 일은 인권교육의 중요성에 대한 사회적 지지를 확산시킨다. 이를 통해 인권교육이 지속되고 강화되어야 할 사회적 근거가 마련된다. 인권교육이 제도화되는 과정에서는 큰 저항이 없지만, 정착 제도화된 이후에는 ‘질적 개선’이나 ‘강화’를 위한 정책이나 예산 배정을 이루어내기가 힘들다. 인권교육에 대한 정책 강화를 요구하기 위해서도 평가를 통한 근거가 확보되어야 한다.

⑥ 기록을 통한 경험의 공유와 집합적 역량 강화

교육에서 이루어진 상호작용은 대개 기록되지 않고 교육가와 참여자들의 개인적 기억에만 남아있기 쉽다. 교육의 과정이 기록되고 그 결과가 공유되지 않는다면, 인권교육 경험은 오롯이 개인적 경험에 머무를 수밖에 없다. 평가는 일련의 경험을 통해 발견한 바를 기록하는 과정이고, 그 기록을 사회적 기억으로 만들으로써 인권교육 전반의 집합적 역량을 강화한다.

2부 · 인권교육 평가의 재설계

1. 교육 평가의 유형들

- 평가의 준거를 무엇으로 삼느냐에 따라 교육평가의 유형은 아래와 같이 분류될 수 있다.

준거	교육평가 유형
평가 기준	<ul style="list-style-type: none"> • 준거(criterion)참조평가 혹은 절대평가: 학습자의 성취 정도를 학습목표에 비추어 확인하는 평가. 평가의 타당도 강조 • 규준(norm)참조평가 혹은 상대평가: 학습자의 성취 정도를 다른 학습자들과 상대적으로 비교하는 평가. 평가의 신뢰도 강조
평가 영역	<ul style="list-style-type: none"> • 인지적 영역 평가: 기억, 이해, 추론 등의 사고 과정을 평가 • 정의적 영역 평가: 성격, 태도, 행동발달상황 등의 정의적 특성을 평가 • 심동적(행동적) 영역 평가: 실기평가와 같은 동작을 평가
평가 기능	<ul style="list-style-type: none"> • 진단평가: 학습자의 출발점 위치를 파악하는 평가 • 형성평가: 교수학습 과정 중에 학습자의 도달도를 확인하고 수업 개선에 필요한 정보를 수집하는 평가 • 총괄평가: 학습자의 성취 정도를 판단하는 평가
평가 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 양적 평가: 검사 등을 사용하여 수량화된 자료를 얻는 평가 • 질적 평가: 관찰, 면담, 실기평가 등을 통해 수량화되지 않은 다양한 형태의 자료를 얻는 평가
평가 관점	<ul style="list-style-type: none"> • 과정중심평가: 교수학습 과정 중에 학습자를 평가하여 보다 나은 배움이 일어나도록 돕고자 하는 관점 • 결과중심평가: 교수학습이 종료된 후에 성취목표의 도달 정도를 확인하고자 하는 관점
평가 시점	<ul style="list-style-type: none"> • 정태적 평가(static test): 평가하는 시점에 이미 발달된 학습자의 능력을 측정하는 평가 • 역동적 평가(dynamic assessment): 학습의 과정에서 교수자와 학습자 간의역동적 상호작용을 살피고 학습자의 문제해결력이 변화하고 향상되는 과정에 주목하는 평가
평가 주체	<ul style="list-style-type: none"> • 대상 평가: 교수자의 학습자 평가 혹은 학습자의 만족도 평가와 같은 일방향 평가 • 자기 평가: 교수자, 학습자 각자의 '자기성찰'에 근거한 평가

- ‘과정 지향 평가’와 ‘결과 지향 평가’에는 다음과 같은 모형이 포함된다. 이 가운데 커크패트릭(Kirkpatrick) 모형은 교육 현장에서 가장 광범위하게 사용되고 있는 모형이다. 또 다른 결과 지향적 모형인 필립스(Philips)의 5단계 모형은 ROI(Return on Investment, 투자대비회수)까지 평가 대상에 포함시킴으로써 교육프로그램의 투자 대비 성과를 측정하고자 한다.

교육훈련 평가의 접근방법에 따른 분류

접근방법	대표적인 평가 모형
과정 지향적 평가모형	• CIPP 모형 (Context - Input - Process - Product)
	• CIRO 모형 (Context - Input - Reaction - Outcome)
결과 지향적 평가모형	• Kirkpatrick의 4단계 모형 (Reaction - Learning - Behavior - Result)
	• Philips의 5단계 모형 (Reaction & Planned Action - Learning - Job Application - Business Impact - ROI)

2. 기존 인권교육 평가 방법과 그 한계

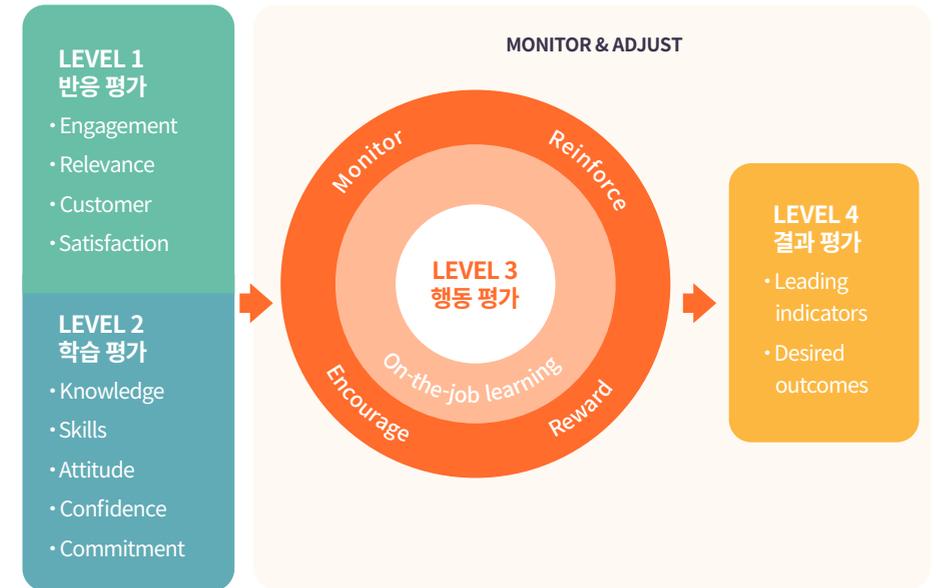
(1) 커크패트릭(Kirkpatrick) 모형과 그 한계

- 커크패트릭(Kirkpatrick) 모형은 대표적인 평가 모형이다. 커크패트릭 모형에서 1단계는 교육 훈련에 대한 학습자들의 감정적인 반응(reaction)을, 2단계는 교육훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 태도의 학습정도(learning)를, 3단계는 학습한 것을 실제 업무에 적용하는 행동(behavior)을, 4단계는 학습한 것의 전이로 나타나는 결과(result)를 측정한다.
- 교육 현장에서 널리 쓰이고 있는 ‘교육 만족도 조사’는 커크패트릭 모형의 1단계인 ‘반응 평가’를 중심으로 설계되어 있고, 부분적으로는 2단계인 ‘학습 평가’를 반영하고 있다. 공공교육기관이나 기업교육연수원 등에서 활용하는 ‘현업 적용도 평가’는 이 모형의 3단계인 ‘행동 평가’에 해당한다. 커크패트릭 모형은 학습자에게 일어난 변화 결과만을 평가의 대상으로 삼는다는 점에서 특징이 있다.

Kirkpatrick의 평가 모형

단계	정의	평가항목	방법	시기
1단계: 반응 (Reaction)	교육대상자의 만족도	교육내용 및 교수내용, 학습자 요인, 강여자, 교육시설, 교육 일정에 대한 만족도	설문, 면담, 관찰	교육직후
2단계: 학습 (Learning)	교육대상자의 학습성취도	지식, 기술, 태도 변화	지필평가 수행 평가 태도평가	교육 전/중/직후
3단계: 행동 (Behavior)	교육내용의 직무상의 현업적용도	직무에 발생한 행동변화	설문, 관찰 인터뷰	교육종료 3~6개월 후
4단계: 결과 (Results)	교육내용이 조직에 파급한 최종성과	경영성과 중에서 교육이 기여한 부분	설문, 면담 데이터 분석	교육종료 6~12개월 후

Kirkpatrick의 업데이트된 4단계 평가모형. 출처: 이찬(2014)



○ 2010년에 보완된 커크패트릭의 새로운 4단계 평가모형은 기존 모형에서 측정하기 어려웠던 최종 학습의 결과, 학습 전이(Learning transfer), 프로그램의 목적 달성도 측정, 차후 프로그램 개발의 개선을 위한 피드백 등을 제공하기 위하여 수정되었다.

- 1단계 반응 평가단계에서는 기존의 학습자 만족도에 열의(Engagement: 학습자가 프로그램에 기대 혹은 관심을 갖는 정도), 관련성(Relevance: 프로그램이 차후 학습자 업무에 얼마나 관련되었는가에 대한 정도)이 추가되었다
- 2단계 학습 평가단계에서는 지식, 기술, 태도 외에 확신(Confidence: 학습자가 새로 습득한 지식, 기술, 태도를 실제 업무에 유용할 것이라고 확신하는 정도)과 몰입(Commitment: 새로 습득한 지식, 기술, 태도가 업무에 적용될 것이라 믿는 정도)이 추가되었다
- 3단계 행동 평가단계에서는 현업 적용에 영향을 미치는 영향 요인(관찰Monitor, 강화Reinforce, 보상Reward, 촉진Encourage)들에 대한 측정도 포함하여 보다 풍부한 결과의 해석을 가능하게 했다. 이와 함께 현업부서의 피드백을 평가 항목에 넣음으로써 프로그램의 결과가 실제 업무에 적극적으로 적용될 수 있는 여지를 높이고자 했다.
- 4단계 결과 평가단계에서는 행동 동인지표(Leading Indicators)를 추가하였는데, 이는 학습자의 핵심 행동(Critical behaviors)이 프로그램의 긍정적인 결과로 이어지도록 연결해주는 동인에 대한 평가도 포함하게 된 것을 의미한다.

○ 커크패트릭 모형의 유용성과 그 진화에도 불구하고 이 평가 모형을 인권교육에 그대로 적용하기란 어렵다. 이 모형은 ‘교육 이후’에만 평가 대상이 한정되어 있으며, ‘투자 대비 효과’를 중시하는 결과 지향적 모형인데다 교육 참여자를 대상으로 한 대상 평가를 중심으로 설계되어 있기 때문이다.

(2) 만족도 중심 교육 평가의 한계

○ 대다수 인권교육 현장에서는 교육 직후에 학습자의 교육 만족도 평가를 중심으로 평가가 진행되고 있다. 그러나 인권교육뿐 아니라 여타 교육의 관련 행위자들은 만족도 중심 평가의 한계를 공통적으로 지적하고 있다. 그 이유는 다음과 같다.

- 교육 효과 제고나 교육과정의 질적 개선을 위한 유의미한 정보를 얻기 힘들다
- 획일적인 공통 설문 양식으로는 목표와 내용이 다른 교육별 효과를 판단하기가 어렵다
- 평가 결과가 교육가(강사)를 선택하기 위한 정보 정도로만 제한적으로 활용되고 있다
- 평가 주체가 학습자에게 한정되어 있어 일면적 평가만 가능하다
- 교육과정 운영자와 평가 실시자가 동일하기에 평가의 객관성에 한계가 있다
- 교육가의 역량이나 인상평 중심으로 판단되기 쉽다
- 만족도라는 개념 자체가 학습자를 교육의 한 주체가 아니라 주어진 교육 ‘상품’에 대한 ‘소비자’라는 정체성을 갖고 판단하게 만들 우려가 있다

- 교육 직후에 발견되는 학습자의 반응으로 실제 삶이나 업무의 변화와 같은 중장기적 영향을 곧장 짐작하기는 힘들다. 지속적 변화 추이가 관찰되지 않는다

3. 인권교육 평가의 재설계 방향

(1) 바람직한 평가 방향

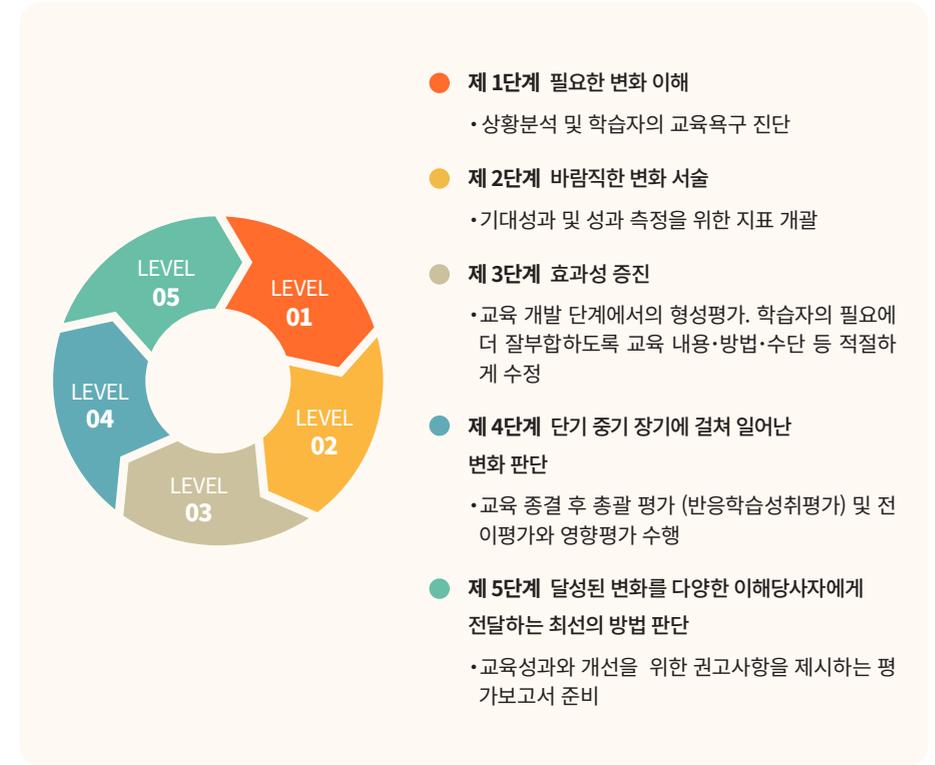
‘인권에 대한, 인권을 위한, 인권을 통한 교육’이라는 인권교육의 원칙에 비추어 볼 때, 인권교육 평가의 바람직한 방향은 아래와 같이 구성되어야 한다.

- 평가 기준과 관련하여, 교육 목표에 따른 학습 성취 정도를 점수화하거나 상대평가하기보다는 개인의 변화 정도를 살펴보는 절대평가가 더 바람직하다
- 평가 영역과 관련하여, 인권교육을 통해 향상하려는 인권감수성은 인지적, 정의적, 행동적 영역을 아우르는 개념이므로, 평가 역시 이 세 영역을 아울러야 한다
- 평가 기능과 관련하여, 인권교육의 기획, 설계, 실행, 실행 후 후속조치까지 전 단계에서 진단 평가, 형성 평가, 총괄 평가가 지속적으로 이루어져야 한다
- 평가 방법과 관련하여, 인권교육의 결과를 판단할 때 양적 평가와 질적 평가가 병행될 때 유의미한 정보가 획득될 수 있다. 인권교육과 같은 가치 교육에서는 질적 평가가 더욱 중요하다.
- 평가 관점과 관련하여, 인권교육에서는 과정과 결과에 대한 평가가 모두 중요하며, 결과에 대한 평가는 다시 기획과 과정으로 순환되어야 한다.
- 평가 시점과 관련하여, 인권교육에서는 정태적 평가와 역동적 평가가 모두 이루어져야 한다.
- 평가 주체와 관련하여, 인권교육에서는 대상 평가와 자기 평가가 동시에 이루어질 필요가 있으며 평가의 방향도 상호적이어야 한다.

(2) 평가의 순환 구조의 필요성

- 교육 평가가 의미있게 진행되기 위해서는 인권교육의 전 단계에서 평가가 기획되고 그 결과가 순환될 필요가 있다.
- 『인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이』(유엔인권최고대표사무소 외, 2015)는 ‘지속적 개선 순환 모형(cycle of continuous improvement: CCI)’과 커크패트릭(Kirkpatrick)의 4단계 평가 모형을 종합하여 5단계 평가 모형을 제시한 바 있다. ‘지속적 개선 순환 모형’이란 진단-형성-총괄-전이 및 영향 평가라는 일련의 과정이 순환되면서 지속적 개선이 이루어져야 한다고 본다. 나아가 교육의 기획 과정과 연결하여 단계별로 필요한 평가를 유형화하고 있다.

교육 기획 과정과 연계한 5단계 인권교육 평가 설계 과정



4. 인권교육 평가의 전환을 위한 10가지 원칙

이와 같은 논의를 종합할 때, 인권교육 평가가 견지해야 할 원칙은 아래와 같다. 이 10가지 원칙들은 각각의 고유한 중요성을 갖고 있지만, 동시에 서로의 실현을 돕는다는 의미에서 서로 연결되어 있다.

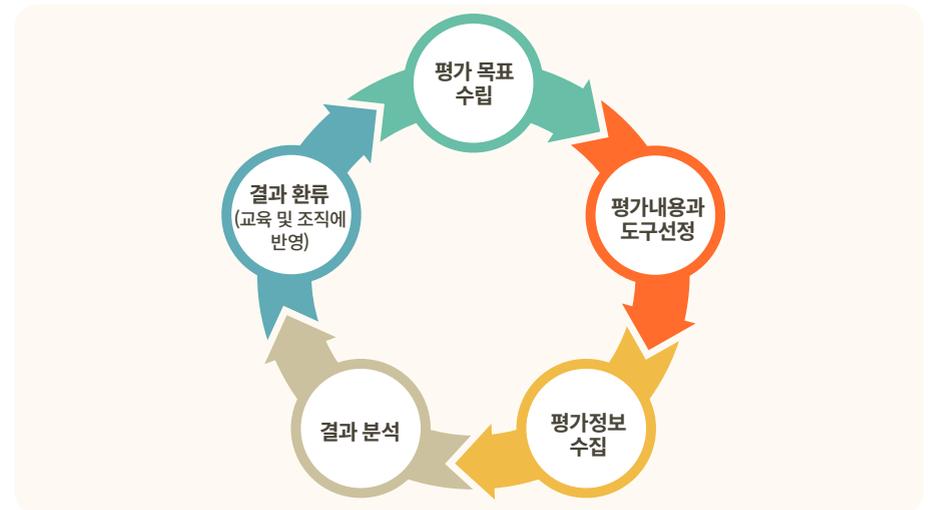
인권교육 평가의 전환을 위한 10가지 원칙



- ① **목적지향성**: 평가의 목표가 분명해야 하고, 그에 따른 질문도 정확하고 구체적이어야 한다.
- ② **개별화**: 교육의 목표가 다르다면 평가의 내용도 달라져야 마땅하다. 모든 교육에서 획일화된 만족도 조사 중심의 평가에 머무른다면, 교육이 목표한 대로 적합하게 수행되었는지, 해당 교육이 참여자에게 미친 영향이 무엇인지를 분석하기란 힘들다. 교육의 목표에 따른 개별화된 평가 방법이 보완되어야 한다.
- ③ **현재진행형**: 평가란 대개 교육이 끝난 직후에 이루어지는 행위이며 그것으로 충분하다는 고정관념에서 벗어나야 한다. 인권교육에서 평가는 교육 기획, 설계, 수행, 수행 이후라는 전 단계에서 일어나는 현재진행형의 과정이다.
- ④ **객관성/타당성**: 평가의 기준, 주체, 도구, 절차, 해석 등은 객관적이고 타당하여 신뢰할 수 있는 것이어야 한다. 평가를 통해 수집된 정보에 대한 분석에도 객관성과 타당성을 전제로 한 신뢰성은 담보되어야 한다.
- ⑤ **실용성**: 평가 도구는 실제로 활용 가능한 것이어야 하며, 평가를 통해 수집된 정보 역시 실제 의사결정에 반영되어 문제를 개선하는 데 활용되어야 한다.
- ⑥ **복합성**: 교육의 성패를 가르는 요소와 교육이 참여자에게 미치는 영향은 교육자(강사)의 역량과 같은 한두 요소에 달려있는 것이 아니다. 인권교육에 영향을 미치는 복합적 요인을 파악해야 하며, 복합적 요인을 규명하기 위해서는 정량 평가 중심의 현행 평가방식을 보완할 방안이 수립되어야 한다.

- ⑦ **참여성**: 복합적 요인을 평가하고 해결책을 찾기 위해서는 인권교육 관련 행위자들의 다양한 참여가 확보될 필요가 있다. 인권교육 관련 행위자에는 참여자, 교육자(강사), 운영 담당자(담당부서), 교육과정 개발 전문가, 모니터링 수행 기관, 참여자의 소속 집단/조직, 예산 지원 기구 등이 모두 포함된다.
- ⑧ **성찰성**: 인권교육에서 평가의 취지는 비판하기, 점수 매기기, 교육자(강사) 속아내기에 있는 것이 아니라, 관련 행위자들의 성찰을 촉진하는 데 있다. 타인에 의한 대상화된 평가에 비해 주체적 성찰을 통해 더 깊고 풍부한 개선 과제를 발견할 수 있다. 또한 인권교육의 유의미성이나 효과성을 증명하기 위해 필요한 정보만을 선택적으로 수집하는 보여주는식 평가가 아니라, 진정성과 객관성이 담보된 평가가 이루어지기 위해서도 성찰적 평가가 중요하다.
- ⑨ **민주적 협력 구조**: 내실 있는 평가는 인권교육 관련 행위자들의 비위계적인 참여 확보, 평가 결과의 해석에 대한 반론 제기나 검증을 허용하는 민주적 논의 과정, 평가 결과에 대한 효과적인 보고와 개선을 위한 협의 절차 등 민주적 구조가 확보될 때 가능해진다.
- ⑩ **유기적 순환**: 평가는 교육 담당자만의 몫이 아니다. 평가의 결과가 조직적으로 환류되지 않고 담당자의 컴퓨터나 서랍 속에 파묻혀 있다면 평가의 의미가 없다. 분명한 목표 하에 신뢰할 만한 평가 도구와 절차에 따라 정보가 수집되고, 민주적 협력 구조 하에서 분석이 이루어지며, 그 결과가 조직과 다음 교육과정에 환류되는 유기적 순환 구조가 확보되어야 한다.

평가의 유기적 순환 구조

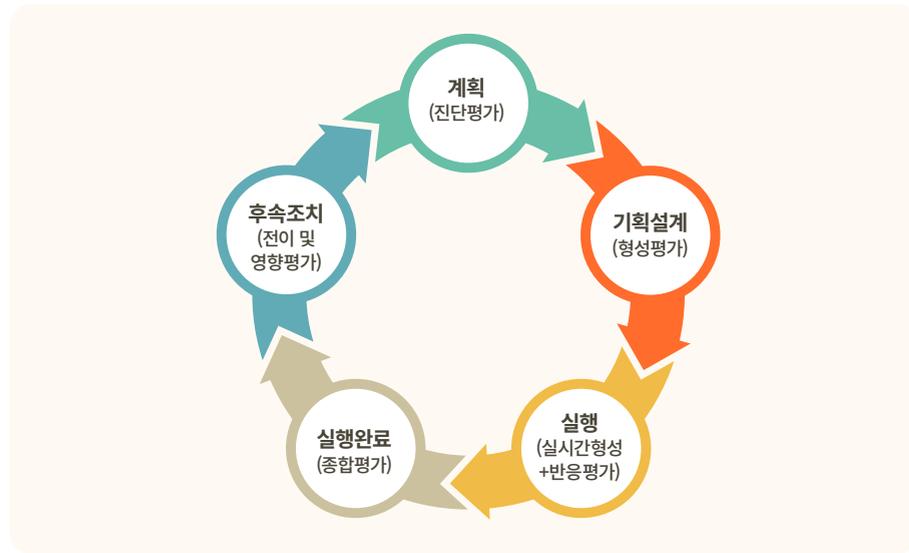


3부 · 인권교육 단계별 평가와 행위자의 역할

1. 인권교육 단계별 평가의 목표

- 인권교육은 일반적으로 [계획] ⇒ [기획설계] ⇒ [실행] ⇒ [실행 완료] ⇒ [후속조치] 단계를 거쳐 진행된다. 후속조치 단계에서 발견된 과제들은 다시 조직에 환류되어 변화과제의 재설정과 교육(과정)의 질적 향상이라는 과정으로 다시 순환되어야 한다.

교육 단계별 평가 목표와 순환구조



- 각 단계별로 이루어지는 평가의 목표는 아래와 같이 정리될 수 있다.
 - [계획] 단계의 '진단평가'는 참여자의 교육 욕구뿐 아니라 개인/조직의 변화과제를 진단하는 것을 포함한 개념으로 재정의되어야 한다.
 - '반응 평가'는 교육 '직후'에 나타나는 참여자(학습자)의 반응이나 만족도를 중심으로 정의되지만, 교육의 실행 과정 중에서도 교육가는 참여자의 반응을 관찰하여 '반응 평가'를 수행한다. 또한 그 평가를 바탕으로 효과적인 교육 접근을 궁리하여 융통성 있게 변화시켜 나가는 형성평가를 지속적으로 수행하여야 한다. 그런 의미에서 형성평가는 [기획설계] 단계에서 종료되는 과정이 아니라 [교육 실행] 단계에서도 계속 이어진다.
 - [실행 완료] 단계에서는 참여자 반응과 학습 성취 등 효과에 대한 분석뿐 아니라 교육에 영향을 미친 다양한 요인을 분석하고 관련 행위자들의 성찰하는 과정이 뒤따라야 한다는 의미에서 학습자의 학습성취 중심으로 정의된 '총괄 평가' 대신에 '종합 평가'를 수행하여야 한다.

단계별 평가의 유형과 목표

교육 단계	계획	기획설계	실행	실행완료	후속조치
평가 유형	진단평가	형성평가	형성+반응평가	종합평가	전이 및 영향평가
평가 목표	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자 욕구 분석 • 변화 과제 (목표) 설정 	<ul style="list-style-type: none"> • 변화를 위한 교육과정 설계 • 효과성 증진 방안 기획 	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자의 반응에 따른 실시간 교육 변환 • 교육의 효과성과 변화 판단 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 직후의 참여자 반응과 효과분석 • 실행된 교육과정에 대한 종합 평가 	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자의 삶에 미친 중·장기적 영향 파악 • 변화의 지속성 여부와 그 요인 분석 • 조직적 과제 발견 • 교육과정 개선

- 인권교육 현장에서 '전이 및 영향 평가'가 체계적, 전문적으로 이루어진 사례는 거의 없다. 그 이유는 다양하다.
 - ① 인권교육 현장 전반에서 평가에 대한 고민이나 논의, 실천 경험이 부족하다. 인권교육 분야에서 기업의 인재개발 차원에서 진행되는 기능/직무 교육의 성과 척도와 만족도 조사 양식을 많이 가져다 쓰는 이유도 그만큼 인권교육 평가에 대한 논의가 되지 않고 있다는 반증이다.
 - ② 평가 대상이 될 수 있는 현장이 축적되지 못했다. 인권교육의 경우, 1회성 단기 교육으로 진행되는 경우가 많고 1회 교육으로 전이 및 영향을 평가하겠다는 것은 불가능에 가깝다.
 - ③ 까다롭다. 다른 교육 영역에서도 '전이 및 영향' 평가는 가장 까다롭고 객관성을 확보하기 어려운 평가로 알려져 있다.
 - ④ '반응 및 전이' 평가의 중요성에 대한 공감대가 약하다. 법이나 제도에 규정되어 있으니까 인권교육을 해치우기 식으로 형식적으로 진행하는 경우, 적극적으로 인권교육을 편성하지만 '안하는 것 보다는 낫겠지'라는 막연한 기대로 진행하고 '전이 및 영향' 평가까지는 염두에 두지 않는 경우도 많다.
 - ⑤ 품과 예산이 많이 든다. '전이 및 영향' 평가는 평가 계획의 수립, 진행, 분석, 보고까지 소요되는 예산과 시간이 만만치 않다.

- 다행히도 인권교육이 제도화되면서 한 기관이 거의 동일한 참여자를 상대로 단시간 교육이지만 매년 정기적으로 인권교육을 진행하는 사례가 늘어나고 있다. 직무연수나 승급 연수 등을 통한 장시간 교육도 점차 늘고 있는 추세다. ‘전이’ 및 ‘영향’ 평가가 가능한 조건이 형성되고 있는 셈이다. 공공기관에서 진행되는 인권교육의 경우는 더 높은 책무성이 요청되고 예산 확보도 가능한 만큼, ‘전이 및 영향’ 평가를 인권교육이 제도화된 공공영역에서부터 시작해볼 필요가 있다.

2. 교육 단계별 행위자의 평가 역할

교육 단계별 행위자의 평가 역할

교육단계 행위자	계획	기획설계	실행	실행완료	후속조치
참여자	• 교육 조사 참여 • 자기학습 계획서 작성		• 실시간 의견 제시 • 자기 점검	• 교육 후 설문 등 평가 참여 • 자기 점검	• 전이 및 영향 평가 참여
인권교육가 (강사)		• 형성평가 • 자기점검 • 의뢰기관과의 협의	• 실시간 형성평가 • 평가 프로그램 실행 • 관찰, 상호작용 중심의 반응 평가 • 자기점검	• 교육 후 설문 등 평가 참여 • 평가회의 참여 • 자기 점검 • 동료 평가	• 교육(과정) 개선
기획운영자	• 교육 욕구 조사	• 형성평가 • 자기점검 • 교육가와 개별 협의나 기획회의 개최	• 교육모니터링	• 교육 후 설문 등 평가 실시 • 교육가 피드백 제공 • 평가회의 개최 • 자기 점검	• 평가보고서 작성 보고 • 교육과정 개선
조직/공동체	• 변화 과제 설정 • 예산 마련		• 외부 교육 모니터링 의뢰와 실행		• 평가 및 모니터링 결과의 조직 환류 • 전이 및 영향 평가 실시 • 교육과정 개선 지원 • 조직적·공동체적 과제 발견과 실행

① 참여자의 주요 역할

- 평가는 주로 교육가(강사) 또는 교육 전문가, 운영 담당자의 몫이고, 학습자는 다만 평가의 ‘대상’일 뿐이라고 인식해온 경향이 있다. 교육이 완료된 직후에 실시되는 ‘만족도 조사’ 수준에서만 학습자는 평가의 ‘주체’로 상정된다. 인권교육은 학습자가 역동적으로 교육에 참여하는 ‘참여적’ 교육을 원칙으로 하며, 교육가와 학습자의 상호소통과 ‘서로 배움’을 강조한다. 그래서 학습자가 아닌 ‘참여자’라는 표현을 달리 사용하고 있기도 하다. 평가 역시 교육의 한 과정이다. 인권교육 평가에서도 참여자는 실질적 주체로서 참여할 수 있어야 한다.

② 인권 교육가(강사)의 주요 역할

- 인권교육가에게 요청되는 가장 중요한 역할은 참여자의 욕구와 교육 목표에 부합하는 교육안을 설계하고, 참여자와 상호 소통하는 교육을 진행하는 것이다. 따라서 인권교육가는 인권교육에 요구되는 원칙들을 유념하면서 교육을 설계, 진행하는 과정에서 자기 점검을 충실히 수행할 필요가 있다. 교육안을 설계할 때 평가를 위한 프로그램 구성이나 시간 배치를 고려하여 교육 안에서의 반응평가가 진행될 수 있도록 하는 것도 중요하다.
- 인권교육가는 주어진 시간에 교육을 진행하는 것으로 그 역할이 끝나지 않는다. 교육을 의뢰받는 과정에서부터 요청 기관이 평가의 중요성을 인식하고 계획을 수립하도록 요청할 필요가 있고, 교육이 끝난 이후에도 교육에 영향을 미친 다양한 요인을 파악하여 개선 과제를 제시할 필요도 있다. 교육 후 설문의 충실한 작성, 요청된 평가회의 참여도 교육가의 몫이다.

③ 기획운영자의 주요 역할

- 기획운영자가 누구냐에 따라 교육의 방향과 효과가 달라진다는 말이 있을 정도로, 한 조직(기관) 내에서 인권교육 업무를 담당하는 기획운영자의 역할은 각별하다. 교육의 목표 설정, 교과목들 사이의 연계 설계, 적합한 교육가(강사) 섭외, 교육가와 교육 협의, 교육환경 준비와 점검 등은 물론이고, 평가 과정에서도 기획운영자의 몫이 크다. 기획운영자의 철학에 따라 평가의 목표와 평가도구의 선택, 수집된 정보의 분석과 해석, 추후 교육과정의 반영 등도 달라진다. 소홀한 평가는 부실한 교육과정의 방치로 이어질 수밖에 없다. 결국 기획운영자의 역할을 어디까지로 보느냐, 얼마나 충실히 수행하느냐에 따라 인권교육 평가의 수준도 달라지는 셈이다.
- 기획운영자가 충실한 평가를 수행하기 위해서는 예산과 시간이 확보되는 것이 중요하다. 이를 뒷받침하는 것이 기획운영자가 속한 조직의 과제다. 예산과 시간의 한계로 다층적, 장기적 평가를 수행할 수 없는 경우에도 기획운영자에게 남겨진 역할은 있다. ‘교육 후 설문’ 조사를 충실히 진행하

여 교육과정 개선을 위한 과제를 발견하고, 교육가(강사)에 대한 피드백을 제공하며, 예산 수립 단계에서부터 평가를 위한 예산을 배치하여 평가를 위한 조직적 과제를 환기하는 등의 역할을 수행하여야 한다.

- 기획운영자가 위와 같은 평가 역할을 수행하기 위해서는 업무의 지속성 확보를 통한 전문성의 축적이 요구된다. 순환 배치가 이루어지는 기관이라고 할지라도 인권교육 담당자의 경우는 업무 지속성이 최대한 확보될 수 있도록 해야 한다.

④ 조직/공동체의 주요 역할

- 조직의 경우, 기획운영자가 충실한 평가를 수행할 수 있도록 조직적 뒷받침을 제공하는 것이 중요하다. 조직적 뒷받침이란 ▶ 평가의 가치와 중요성에 대한 조직적 공감대 형성 ▶ 사전 욕구조사 지원 ▶ 인권교육을 통한 변화 과정의 결정 ▶ 인권교육과 평가를 위한 시간과 예산의 배치 ▶ 교육 모니터링 지원 ▶ 평가 결과의 검토와 조직 환류 ▶ 인권교육 효과성 증진과 인권 영향의 지속성 확보를 위한 과제 수행 등이 대표적 역할이라고 볼 수 있다.
- 교육과정의 개선 과제를 엄밀히 밝혀내기 위해서는 매년은 아닐지라도 정기적으로 외부 인권교육 전문가(기관)에게 인권교육 모니터링을 의뢰하거나 모니터링단 결함을 요청할 필요가 있다. 그래야 객관적이고 전문적 평가가 가능해진다. 특히 인권교육이 의무화된 현장의 경우 감독기관이 교육의 실시 여부만을 확인할 것이 아니라 교육이 실제 어떻게 이루어지고 있는지, 인권교육의 내용과 방법에 적합하게 실시되고 있는지, 참여자들의 반응은 어떠한지를 정기적으로 모니터링해야 내실 있는 점검과 개선 과제의 발견이 가능해진다.
- 인권교육이 참여자에게 미치는 중·장기적 영향과 그 요인을 발견하기 위해서는 조직적 차원에서 ‘전이 및 영향 평가’가 정기적으로 실시되어야 한다. 또한 참여자들이 인권교육에 적극적으로 참여하고 인권교육을 통해 학습한 바를 삶과 조직에 녹여내는 실천을 이어가기 위한 조직적 환경도 정비해야 한다. 조직적 환경이란 ▶ 인권교육 참여 활성화 방안 마련 ▶ 인권지표 설정, 매해 인권 관련 사업계획 반영 등을 통한 조직적 인권 실천 계획 수립 ▶ 정기적인 진전 사항의 점검 등이 포함될 수 있다.
- 개별 조직 차원을 뛰어넘는 공동체(국가, 지방자치단체 등을 포함) 수준에서는 정책적, 입법적 뒷받침이 필요하다. ▶ 인권교육 참여 시간의 노동시간 인정 ▶ 인권교육 지원 예산 확보 ▶ 분야별 인권 기준과 인권보장 책임의 법제화 ▶ 전국 수준의 인권 실태 조사 ▶ 인권지표의 개발 보급 등을 공동체적 과제로 떠올려볼 수 있다.

4부 · 인권교육 평가의 방법들

- 인권교육의 단계별로 실시할 수 있는 대표적인 평가 방법 또는 도구는 아래와 같다. 평가를 위한 시간과 자원이 얼마나 확보되느냐에 따라 선택할 수 있는 평가 방법(도구)이 달라진다.

교육 단계별 평가 방법

교육단계	계획	기획 설계	실행	실행 완료	후속 조치
평가방법 (도구)	• 욕구 조사	• 기획회의 • 교육기획안 사전 검토 • 교육가의 자기 점검	• 교육 내 평가 프로그램 실시 • 모니터링	• 사전-사후 감수성 비교 조사 • 교육 후 설문 • 참여자 인터뷰 • 평가회의	• 전이 및 영향평가 • 인권지표 점검 • 실태조사

1. 욕구 조사 (진단 평가)

- 참여자들이 어떤 기대나 욕구를 갖고 교육에 참여하는지, 그리고 교육을 실시하는 기관이 어떤 변화에 대한 기대를 갖고 있는지를 파악하는 일은 교육 설계의 출발이자 밑바탕에 해당한다. 인권교육에서 말하는 욕구 조사는 개별 참여자의 욕구를 하나하나 파악하는 조사라기보다는 참여자의 사회적 위치와 특성, 요구되는 인권적 변화 과제 등을 고려한 교육적 과제를 발견하는 조사에 가깝다.

- 욕구 조사에서 포함되어야 할 내용은 아래와 같다.

- ① [목표] 교육을 요청한 취지나 변화에 대한 기대, 참여자 또는 조직의 핵심 인권 이슈
- ② [교육 환경] 공간의 위치와 규모, 교육이 이루어지는 시간의 길이와 특성, 참여인원 수 등
- ③ [참여자 특성] 참여자의 연령, 성별, 하루일과, 삶의 이력 등 정체성 분석, 선행 인권교육 경험과 반응, 참여의 자발성 정도, 인권교육에 대한 기대 등
- ④ [관계 역학] 참여자 상호간의 관계, 특히 참여의 활성화를 가로막는 관계적 장벽 확인
- ⑤ [조직 준비도] 참여의 자발성 정도, 홍보나 안내 계획, 참여 지원 방안, 평가 계획, 교육 예산, 교육 이후의 계획 등

- 조직의 교육 기획운영자가 교육 욕구를 파악하기 위해서는 ▶ 이전 교육의 평가 결과 참고 ▶ 참여 대상자와의 대화나 구조화된 면담 ▶ 조직 내 제기된 인권 과제 분석 등의 방법을 활용할 수 있다. 인권교육가가 참여자의 욕구를 파악하기 위해서는 ▶ 교육 신청서 받기 ▶ 교육 의뢰자와의 대화 ▶ 참여 대상자 또는 기획운영자와의 면담 ▶ 참여자를 대상으로 한 질문지 전송과 회송 등의 방법을 활용할 수 있다.

2. 사전 기획회의-사후 평가회의

- 보다 충실한 교육 준비를 위해서는 인권교육가(강사)와 기획운영자와의 충분한 사전 협의가 중요하다. 형성평가를 위한 방법 가운데 하나인 사전 기획회의는 교육가가 교육 배경을 좀더 충실히 파악하고 교육기획안의 타당성을 사전 점검하고 보완하는 과정이다. 이 과정에서 기획운영자도 교육 기획력을 성장시킬 수 있고 원활한 교육 진행을 위해 추가적으로 점검, 준비해야 할 사항을 판단할 수 있게 된다. 사전 기획회의를 별도로 수행하기 어려운 조건이라면 교육기획안의 타당성을 사전에 검토하는 협의 절차라도 진행되어야 한다. 그래야 예상치 않은 돌발 상황이나 기획에서 놓친 부분에 대한 점검과 보완이 가능하다.

- 사후 평가회의는 기획운영자와 교육가, 모니터링단 등이 함께하는 종합평가를 위한 자리이다. 교육 후 설문지를 통해서는 파악하기 힘든 교육과정의 역동과 개선과제를 발견할 수 있는 장점이 있다. 또한 교육 후 설문지의 결과를 해석하고 요인을 분석할 때 객관성과 민주성이 담보될 수 있다는 장점이 있다. 평가회의가 내실 있게 진행되기 위해서는 기획운영자가 교육과정을 모니터링하는 것이 전제되어야 한다. 또한 참여자 중 일부를 임의 선택하여 인터뷰를 진행하면 더 구체적이고 풍부한 평가 정보를 수집하는 데 도움이 된다.

- 교육 기획 점검과 교육 후 종합평가를 위한 사전-사후 회의가 내실 있게 운영되기 위해서는 교육의 기획 단계에서부터 평가 회의를 위한 예산과 일정을 미리 계획할 필요가 있다. 이러한 회의 구조가 확보될 때, 평가의 유기적 순환 구조가 갖추어질 수 있다.

3. 인권교육가의 자기 성찰

- 교육안을 설계, 진행하는 과정에서 가장 중요한 평가 방법은 인권교육가의 자기 성찰이다. 인권교육가는 교육안의 적합성, 준비한 교육 내용이 현장에서 빛어내는 효과, 참여자와의 상호작용,

교육에 영향을 미치는 교육 내·외부적 요인 등을 가장 예민하게 포착할 수 있는 사람이다. 인권교육가의 성찰적 자기 평가는 ▶ 인권교육의 질적 향상 ▶ 충실한 인권교육 진행과 경험의 축적 ▶ 개별 인권교육가의 성장 ▶ 인권교육에 영향을 미치는 도전과제들의 발견 등을 돕는다.

- 점수나 등급을 부여받는 방식의 평가는 인권교육가의 성장을 촉진하기보다는 위축이나 좌절, 자기 방어적 반응을 가져올 위험이 있다. 점수나 척도로 표시된 숫자들은 무엇을 보완해야 하는지, 왜 그런 평가 결과가 나왔는지에 대한 판단을 위한 정보를 친절하게 알려주지 않는다. 그렇다고 해서 사후 평가지의 목록을 한 없이 늘일 수도 없고, 긴 설문지는 참여자를 도망치게 만들 수 있다. 그 한계를 보완할 수 있는 평가 방법이 바로 인권교육가의 성찰을 돕는 ‘자기 점검’이다.

4. 교육 안에서의 평가 프로그램

- 교육이 끝날 무렵 혹은 교육과정 중 마지막 교과목으로 별도의 평가 프로그램을 진행할 수 있다. 평가 프로그램을 진행하는 가장 중요한 목표는 참여자의 반응과 교육의 단기적 효과를 판단하기 위한 정보를 수집하는 데 있다.
- 평가에 초점을 맞춘 구조화된 프로그램을 진행하면, 목표로 하는 평가에 필요한 정보를 수집하는 데 효과적이다. 파악하고자 하는 정보의 내용에 따라 질문의 방향도 달라져야 한다. 특히 인권교육가 양성이나 역량강화 과정, 자발적인 참여자들로 구성된 장기 교육과정에서 평가 프로그램을 통한 정성 평가는 이후 교육의 질적 개선을 위한 중요한 정보를 얻는 원천이 된다.

① 교육 수용도나 반응을 파악하기 위한 질문의 예

- “교육에서 새롭게 발견한 것은 _____ 이다.”
- “교육에서 가장 기억에 남는 문장은 _____.”
- “이번 교육은 나에게 _____ (이였다/하였다). 왜냐하면 _____ 때문이다.”
- “교육이 끝난 지금, 나의 느낌은 _____ 하다. 왜냐하면 _____ 때문이다.”
- “교육에서 가장 인상적인 or 도움이 되었던 활동이나 이야기는 _____ 이다.”
- “교육에서 아쉬웠거나 보완되었으면 하는 점은 _____ 이다.”
- “(인권감수성 교육이 끝난 후) 인권 하면 떠오르는 단어를 써주세요.”
- “(반차별 교육이 끝난 후) 차별의 반대말 3가지를 써주세요.”
- “(인권의 가치 교육이 끝난 후) 내가 정의하는 인권과 인성의 차이는 한마디로 _____ 이다.”

② 참여자의 삶에 미친 영향을 파악하기 위한 질문의 예

- “교육이 끝나고 내 마음 주머니에 _____ 을 챙겨가고 싶다.”
- “교육이 끝나고 나니 _____ 을 새롭게 시도해보고 싶다.”
- “교육이 끝나고 나니 _____ 을 버리고 싶다.”
- “교육이 끝나고 나니 생각나는 사람은 _____ 이다. 그 이유는 _____ 이다.”
- “나는 _____ 이 사라진 세상을 꿈꾼다.”
- “(부모 대상 아동인권 교육이 끝난 후) 오늘 아이를 만나면 _____ 이란 말을 들려주고 싶다.”

③ 후속 교육과제 파악을 위한 질문의 예

- “다음 인권교육에서 더 알고 싶은 것은 _____ 이다.”
- “교육 과정 전반에서 개선되었으면 하는 점은 _____ 이다.”
- “_____ 이 바뀌면 교육에 더 적극적으로 참여할 수 있을 것 같다.”

- 질문에 대한 응답을 받는 방식은 참여자의 특성, 배정된 시간, 교육 여건 등에 따라 다양하게 변형될 수 있다. 문장이나 질문지 작성에 어려움이 있거나 기피하는 참여자에게는 말로 표현해줄 것을 요청할 수 있고, 공개적으로 말하기를 꺼려하는 참여자에게는 쪽지로 작성해줄 것을 요청할 수 있다. 평가를 위한 시간이 충분하다면, 주제어를 던져주고 마인드맵이나 활동계획서 작성을 요청하거나 모둠토론을 진행할 수도 있다. 다회기 교육이라면 다음 시간까지 더 생각해보거나 찾아볼 과제를 제시하여 다음 교육 때 그 결과를 살펴볼 수도 있다.

- 개별 또는 모둠별 평가 의견 공유하기
- 평가 쪽지 또는 문장완성형 질문지 작성하기
- 제시어(그날의 핵심 교육 주제)에 관한 마인드맵 그리기
- 후속 과제물 요청하기

- 평가 프로그램에서 나온 의견이나 결과물은 참여자들과도 공유될 필요가 있다. 특히 교육 내용과 관련한 평가 의견은 교육의 의미와 핵심 가치를 환기하는 효과가 있고, 교육 운영이나 환경에 관련된 평가 의견은 수용 여부를 떠나 기획운영자의 즉각적 피드백이 주어질 때 인권교육에 대한 신뢰를 높일 수 있기 때문이다.

5. 교육 후 설문 조사

- 교육이 완료된 직후 실시되는 설문조사는 짧은 시간 안에 간편한 방법으로 수집하고자 하는 정보를 취합할 수 있는 효율적이고 경제적인 평가 방법이다. 종장기적으로는 참여자의 학습 전이 및 영향 평가를 위한 비교 기준이 되는 정보를 수집하는 데도 용이하다.
- 그러나 교육 후 설문 조사의 경우, 언제나 비객관적이라는 의혹이 제기되어 왔다. 정비되지 않은 질문으로 조사를 시행하고 만족도 수치 정도만 사업보고서에 담기는 문제를 개선하기 위해서는 ▶ 설문조사 내용의 질적 변화 ▶ 교육 목표에 따른 개별화된 설문 문항 개발 ▶ 정량 평가 뿐 아니라 정성평가 문항의 성실한 답변 가능성 확대 ▶ 분석 기준의 구체화 ▶ 평가 결과 분석의 객관성 강화 ▶ 평가 결과의 피드백 구조 확보 등이 요구된다.

6. 교육 모니터링

- 인권교육이 실제 이루어지는 과정을 관찰, 기록, 분석하는 모니터링은 객관적이고 전문적이며 입체적 평가를 가능케 하는 방법이다. 모니터링은 ‘교육 후 설문 조사’를 통해서도 파악하기 힘든 교육과정의 역동을 세밀하게 관찰하여 평가를 위한 정보를 취합할 수 있다는 장점이 있다. 모니터링의 목표는 교육을 진행하는 교육자(강사)의 역량을 판단하는 데 있기보다 인권교육이 참여자에게 어떤 영향을 미치고 있는지를 관찰함으로써 인권교육의 효과를 확대하기 위한 교육 내·외적 과제를 발견하는 데 있다.
- 교육 모니터링의 주체는 다양할 수 있다.
 - 참여자를 통한 모니터링: 참여자 중 일부에게 모니터링의 역할을 미리 부탁한다.
 - 동료들 통한 모니터링: 교육과정 전체를 위탁받아 운영하거나 동료와 함께 교육을 진행하는 경우라면 동료의 교육 참관과 모니터링이 효과적이다.
 - 기획운영자(기관)를 통한 모니터링: 외부 교육가를 섭외한 교육이라면 기획운영자의 모니터링이 필수적이다.
 - 전문가(기관)를 통한 모니터링: 외부 전문가(기관)에게 의뢰하거나 모니터링단 결함을 요청하여 교육을 모니터링하는 것도 정기적으로 필요하다. 특히 공공영역의 인권교육이라면 책무성과 교육 효과를 높이기 위해 더더욱 객관적 모니터링을 시도할 필요가 있다.

7. 사전-사후 인권감수성 비교 조사

- 교육 이전과 교육 완료 이후 참여자의 인권감수성이 어떻게 달라졌는지를 평가하는 것은 인권교육의 효과성을 확인하는 한 방법이다. 인권교육이 참여자에게 미친 영향을 확인할 수 있다는 점에서 매우 효과적으로 보이지만, 실제로 이 평가 방법이 쓰이는 경우가 많지 않은 데에는 몇 가지 이유가 있다.
 - 1회성 교육 중심의 인권교육 환경: 단 1회의 교육으로 인권감수성이 얼마나 진전되었는지를 평가하겠다는 것은 과욕이다.
 - 변인 통제의 어려움: 장기 교육이 완료된 이후에 이루어지는 조사라고 할지라도 참여자에게 일어난 감수성의 변화가 인권교육으로 인한 변화라고 단정 짓기 힘들다. 객관성을 확보하려면 추가적인 관찰, 개별 인터뷰, 수업 결과물 분석 등이 함께 이루어져야 한다.
 - 시간, 인력, 예산 확보의 어려움: 객관적 평가를 위해서는 참여자 개개인의 사전-사후 변화를 개별적으로 분석하고, 개별 인터뷰 등을 통해 평가를 위한 추가 정보를 수집할 필요가 있다. 이를 위해서는 시간, 인력, 예산이 뒷받침되어야 하는데, 이러한 여건이 갖추어진 곳이 많지 않다.
 - 문항 개발의 어려움: 인권감수성의 변화를 다각도에서 분석하려면 질문 문항이 다채롭게 구성되어야 한다. 또한 실제 진행된 교육에서 다루어진 내용을 반영하지 않은, 일반적인 체크리스트를 사용할 경우 그 교육의 효과를 판단하기가 쉽지 않다. 개별 교육(과정)의 사전-사후 비교를 위한 문항을 별도로 개발해야 하는 수고가 뒤따라야 한다.
- 이 같은 어려움에도 불구하고 다회기 교육이나 장기 교육의 경우, 사전-사후 비교 조사를 시도해봄으로써 경험을 축적, 발전시킬 필요가 있다. 교육의 핵심 목표, 핵심 내용과 관련된 질문 문항 몇 가지만 개발하여 사전-사후 검사를 통해 비교해보는 것부터 시작해볼 수 있을 것이다. 예를 들어 어린이·청소년 인권을 주제로 열린 다회기 교육이라면 아래와 같은 질문을 통해 사전-사후 비교 검사를 해볼 수 있다. 질문을 구성할 때는 일반적으로 동의할 수 있는 문장과 선택의 갈등을 불러일으키는 쟁점적 문장을 통합하여 구성함으로써 실제로 참여자의 생각을 가능해보는 것이 좋다.

[예시] 사전-사후 인권감수성 변화 점검 문항

아래 질문에 대한 지금의 자기 생각을 표시해주세요.		
• 사람은 모두 동등한 인격체다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 아이들은 아무래도 어른에 비해 미성숙하다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 맞아도 되는 사람은 없다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 때려서라도 아이의 잘못은 바로잡을 필요가 있다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 어린이, 청소년도 사회에 대한 의견을 표현하고 참여할 수 있어야 한다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 공부할 나이에 사회문제나 정치까지 관심을 가질 필요는 없다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 학교 모든 구성원의 인권은 존중되어야 한다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다
• 학생 인권이 보장되면 교권이 위축된다.	<input type="checkbox"/> 매우 동의한다	<input type="checkbox"/> 대체로 동의한다
	<input type="checkbox"/> 대체로 반대한다	<input type="checkbox"/> 매우 반대한다

- 교육이 끝난 뒤 참여자의 고민을 직접 접수한 뒤, 다시 현장을 재방문하여 재교육을 실시하는 방식도 사전-사후의 비교 조사의 한 방법이 될 수 있다.

8. 중·장기 영향 평가

- 인권교육이 개인이나 조직/공동체에 미치는 중·장기적 영향을 평가하기 위해서는 별도의 ‘전이 및 영향 평가’ 계획이 수립될 필요가 있다. ‘현업적용도 평가’라는 이름으로 시도하고 있는 평가를 참고할 수 있다. 현업적용도 평가는 최소 6개월 이후 참여자의 업무 실행에서 교육을 통한

변화가 지속되고 있는지, 지속성을 가능케 하는 요인은 무엇인지, 교육과정에 개선할 과제는 없는지를 추적하여 확인하는 방법이다. 교육 이후 참여자의 삶이나 업무에 변화가 지속되고 있는 이들을 별도로 추적하여 인터뷰를 시행(SCM: 성공사례기법)하는 것도 하나의 방법이다.

- 동일한 직군의 참여자를 대상으로 매년 정기적 교육이 실시될 경우, ‘교육 후 설문 조사’를 통해 드러난 교육 효과의 추이를 비교 검토함으로써 해당 직군의 인권감수성이 계속 향상되고 있는지를 짐작해보는 방법도 가능하다. 인권지표, 실태조사 등을 통한 간접적인 평가 방식으로 인권교육의 영향을 가능해볼 수도 있다.
 - ① **인권지표의 활용:** 광주광역시의 경우, 인권조례를 통해 공무원 인권교육을 정기적으로 실시하고, 인권교육 참여율을 부서 평가에 반영하며, 인권지표를 마련하여 전체 업무계획에 인권정책을 포함시키고 인권의 진전 수준을 파악하고 있다. 인권지표 안에 인권교육 참여율을 포함하여 인권교육에 대한 참여도와 공감대를 확산하기 위해 노력한다. 이런 구조가 뒷받침되면 인권교육의 효과도 높아지는 선순환 구조가 확보된다. 인권지표를 통한 점검 결과, 진척 수준이 더딘 의제가 발견된다면 그 의제를 이후 인권교육이 집중적으로 다룰 교육주제로 삼을 수도 있다. 일례로 인권지표에 포함된 ‘주거기준 미달 가구 비율’이 줄어들지 않을 경우, 예산 확보를 통한 주거 지원 정책을 강화하는 것과 함께 주거권을 집중적인 인권교육의 주제로 삼을 수 있다.
 - ② **인권실태조사 활용:** 인권실태조사에 ‘인식 조사’ 항목을 포함하여 인권교육의 필요성에 대한 인식이 확장되고 있는지, 인권감수성이 향상되고 있는지, 인권교육이 의무화된 직군의 경우라면 업무를 진행할 때 인권의 가치를 지속적으로 녹여내고 있는지 등을 함께 점검한다면 인권교육의 중·장기 영향 평가가 가능해진다.

- 문제는 인권감수성이 향상되고 있음이 확인된다 하더라도 그 결과가 인권교육의 영향인지, 다른 정책이나 제도 변화로 인한 영향인지를 분별하기가 쉽지 않다는 것이다. 인권교육의 영향을 독립적으로 추정하기 위해서는 특정 직군의 신입 직원을 실험집단으로 선정하여 인권교육을 정기적으로 실시하고 변화를 추적하여 다른 집단(인권교육에 참여하지 않은 집단)과 비교하는 방법을 시도해볼 수 있다. 그러나 인권교육의 독자적 영향을 ‘입증’하는 것이 중요한 목표는 아니다. 인권교육에서 영향 평가는 엄밀한 과학적 ‘조사’의 영역이라기보다는 개선 과제를 발견하기 위한 ‘탐색’의 영역으로 바라볼 필요가 있다. ‘가치’를 다루는 교육이 삶에 미치는 영향을 과학적으로 입증하기란 쉽지 않고, 인권교육은 무엇보다도 사회변화를 목표로 수행되는 실천이기 때문이다.

5부 · 목적별 인권교육 평가 지표와 활용요

- 지표란 ‘방향이나 목적, 기준 따위를 나타내는 표지’다. 인권교육 평가지표란 ‘인권교육의 평가 목적과 방향, 기준을 제시하는 표지’라고 정의내릴 수 있다. 인권교육의 평가 방법들 가운데 구체적 지표의 형태로 구현할 수 있고 현장 활용 가능성이 높은 평가지표의 목록은 아래와 같다.

목적별 인권교육 평가지표 유형

평가 목적	평가 주체	평가 지표
인권교육가 역량강화	인권교육가	·인권교육가를 위한 성찰 지표(자기 점검 목록) <46p>
	인권교육가 훈련기관	·인권교육 시연과 피드백을 위한 평가 지표 <54p>
인권교육 후 종합 평가	참여자	·인권교육 참여자를 위한 교육 후 평가 지표 <60~67p>
	인권교육가	·인권교육가를 위한 교육 후 평가 지표 <74p>
	기획운영자	·인권교육 기획운영자를 위한 교육 후 평가 지표 <76p>
인권교육 운영 기관의 자기 점검	기획운영자(기관)	·인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표(자기 점검 목록) <83p~86p>
	기획운영기관 외부 전문기관	·인권교육 모니터링 점검 목록 <91p>

1. 인권교육가를 위한 성찰 지표와 활용

(1) 인권교육가를 위한 성찰 지표의 필요성

인권교육가의 성찰적 자기 평가는 ▶ 인권교육의 질적 향상 ▶ 충실한 인권교육 진행과 경험의 축적 ▶ 개별 인권교육가의 성장 ▶ 인권교육에 영향을 미치는 도전과제들의 발견 ▶ 인권교육에 대한 신뢰 확보 ▶ 인권교육의 집합적 역량 확대 등을 위해 필수적이다.

(2) 성찰 지표의 구성 방향

- 교육의 실제 기획과 실행 단계별로 점검해야 할 목록을 제시함으로써 인권교육가에게 실천 방향을 알려주는 나침반 역할이 가능하도록 하였다.
- 기존 교육분야에서 활용되어 온 수업평가척도, 교육 만족도조사 척도, 강사 평가 척도, 『인권교육 새로고침』(인권교육센터 들, 2018)에서 제시한 자기점검목록 등을 종합적으로 참조하여 인권교육가가 필수적으로 성찰해야 할 목록을 선정하였다.
- 인권교육가들이 해당 질문에 좀더 머물러 성찰할 시간을 가져보도록 하기 위해서 선정된 문항마

다 1~10 사이에 현재 자기의 위치를 표시하도록 하였다. 그러나 척도보다는 주관식 질문이 더 적합하다고 생각되는 문항에는 척도를 표기하지 않는 방식으로 복합적 접근을 시도하였다.

- 4점 척도, 5점 척도, 10점¹⁾ 척도 등 다양한 척도가 교육 현장에서 활용되고 있으나 각각의 장단점이 존재한다. 성찰 지표는 인권교육가가 해당 교육 기획과 실행의 적합성을 돌아보는 기준일 뿐만 아니라, 자기 성장을 지속적으로 점검하는 데 목표를 두고 있다. 척도를 표시할 때 ‘중간 척도’에 응답이 몰리는 경향을 고려하여, 분포 지형을 넓히는 것이 더 진전의 과정을 살피기에 적합하다고 고려하여 10점 척도를 채택하였다.

(3) 교육단계별 성찰 범주

교육단계별 인권교육가의 성찰 범주

단계	접수 단계	기획 단계	시작 직전 단계	실행 단계	직후 단계
성찰 범주	<ul style="list-style-type: none"> • 목표분석 • 참여자분석 • 교육환경 분석 • 기관 준비도 분석 • 자기 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 내용 적합성 • 방법 적합성 • 교육 구조화 • 소화 가능성 	<ul style="list-style-type: none"> • 현장 점검 	<ul style="list-style-type: none"> • 목표 공유 • 동기 유발과 강화 • 효과적인 의사소통 • 명료성 • 수용적 학습 분위기 • 열의 	<ul style="list-style-type: none"> • 평가와 조명

(4) 성찰 지표의 해석

자기 성찰을 위한 점검 목록 가운데 몇 가지 항목에 대해서는 해석을 돕기 위한 보충 설명이 필요해 보인다. 성찰 지표에 포함시킨 취지는 아래와 같다.

- [목표 분석] 의뢰된 교육 목표를 지레짐작했다가 막상 교육에 나갔을 때 참여자들의 교육 욕구나 상황이 달라 낭패를 보는 일들이 있다. 나에게 의뢰된 교육만 준비했다가 앞뒤 교육과 내용이 중복 될 경우도 있다. 정확한 목표 확인이 필요한 이유다.
- [참여자 분석] 참여자의 성별, 연령, 직업 등의 정체성은 물론, 선행 교육 경험 등은 교육의 성패에 큰 영향을 미친다.
- [자기 분석] 교육을 충실히 준비할 수 있는 여건이 되지 않은 상태에서 덜컥 수락한 교육은 충실한

1) 10점 척도를 사용하고 있는 대표적인 평가 방식이 NPS(Net Promoter Score, 순추천지수)이다. 제품 구입이나 판매처를 추천할 의사가 있는지를 묻는 소비자 만족도 조사의 한 방식이다. NPS는 0~10점 가운데 9~10점만 실제 추천할 의사가 있는 것으로 본다.

기획으로 이어지기 힘들다. 참여자에 따라 교육의 접근 방식은 달라져야 하고 내용도 재구성해야 하는 만큼, 교육가 자신의 준비 가능성을 살펴볼 필요가 있다.

- [지식-태도-행동] 인권교육은 지식-태도나 가치-옹호 행동을 고루 포함하여야 한다. 교육 내용이 지식이나 정보만 소개하는 등 한쪽으로 치우쳐져 있지 않은지 점검할 필요가 있다.
- [구조적 분석] 인권침해의 원인으로 개인이나 집단의 속성을 지목하는 접근(예: “부모가 문제다”, “사장은 다 알바를 괴롭힌다”, “교사들이 다 끈대여서 그렇다” 등)은 참여자들의 반감을 불러일으킬 뿐만 아니라 핵심 원인을 왜곡할 가능성도 있다. 개인과 집단이 놓인 구조적 위치와 그로 인한 ‘침해 가능성’을 분석하는 방식의 접근이 필요하다.
- [인권기준과 판례 등] 모든 교육이 인권기준, 판례, 권리회복절차, 대응 방안 등을 모두 다루어야 한다는 것은 아니다. 인권기준은 헌법, 국내법, 국제인권규범, 판례 등을 아우름과 동시에 인권적으로 생각하고 판단한다는 것이 무엇인지를 다루는 규범적 기준을 포함한 개념이다.
- [출처 확인] 인용한 정보의 출처와 시기를 정확히 표기하여 교육 내용에 대한 신뢰도를 높일 필요가 있다. 출처가 불명확하거나 확인되지 않은 사례를 언급하고 있지 않은지 점검이 필요하다.
- [평가 계획] 교육 안에서 짧게라도 참여자들의 평가 의견을 듣거나 참여자의 변화를 확인할 수 있는 평가 시간을 배치하는 것이 중요하다.
- [자기 언어] 구조화된 교육은 교육의 밀도와 설득력을 높인다. 이때 중요한 것이 교육가의 자기 언어다. 자기 언어란 내용을 숙지한 상태에서 자신의 경험을 통한 해석을 녹여내어 자기 말로 재구성한 언어를 뜻한다. 자기 언어는 전달력뿐 아니라 설득력도 높다.
- [과일 일반화] 인권 침해의 심각성을 보여주기 위해 끔찍한 사건만을 강조할 경우 ‘나는 그 정도의 가해자는 아니다’, ‘요즘은 그런 일이 거의 없다’, ‘강사가 우리는 가해자로 본다’와 같은 반응을 낳기 쉽다. 심각한 사건이 일어나기까지 사건의 배경이 된 일상적인 문화나 외면의 구조, 사람들의 가치관 등을 돌아볼 수 있도록 함으로써 보편적 함의나 나와의 연결고리를 발견할 수 있도록 할 필요가 있다.
- [현장에서의 문제 발견] 교육 현장을 직접 방문했을 때 발견한 문제를 교육에 반영할 때, 인권교육의 필요성에 대한 참여자의 동기를 유발할 수 있다. 이때 비판을 위해 발견된 문제를 소개하기보다는 ‘인권에 대한 민감성’이 필요한 이유를 설명하는 방식으로 접근하는 것이 저항력을 줄인다.
- [목표 공유] 교육을 시작할 때 목표를 안내하고 교육을 마무리할 때 핵심 내용을 환기할 때 교육의 내용이 참여자의 기억 속에 남아 삶에서 이어지는 질문으로 작동할 가능성이 높아진다.
- [질문] 참여자를 존중하는 가운데 효과적인 의사소통을 이어가기 위해서는 교육가의 질문하려는 태도가 중요하다. 참여자의 이야기를 넘겨짚기보다는 질문을 던져 정확하게 이해하려고 노력할 필요가 있다. 또한 묵살이나 비판보다는 생각의 전환을 촉진하기 위한 질문이나 대안적 사고의 방향을 제시하는 것이 효과적이다.
- [수용적 피드백] 참여자들은 교육가에게 교육 내용에 대한 의견 제시뿐 아니라 교육 환경이나 운영

지원과 관련된 다양한 요청을 전달하곤 한다. 어떻게 요청 사항을 해결할 수 있을지 적절한 피드백을 제공할 필요가 있다. 쉬는 시간 요청이 있을 때도 적절한 협상을 통해 교육가와 참여자 모두 만족할 만한 결론을 이끌어내는 것이 좋다.

- [평가 결과의 조명] 평가회의가 잡히지 않는 경우라도 교육의 경험을 돌아보면서 충실히 공유할 수 있는 자리를 만드는 것이 교육가의 성장을 위해서도, 인권교육의 집합적 역량을 강화하는 데도 도움이 된다.

(5) 성찰지표의 활용 방안

인권교육가가 자신의 교육을 돌아보고 보완해야 할 바를 지속적으로 점검하는 데 이 성찰 지표는 유용한 나침반 역할을 수행할 수 있다. 인권교육가의 성찰을 촉진, 확산하기 위한 이 지표가 실제로 활용되기 위해서는 개별 인권교육가의 책무와 실천만 강조할 것이 아니라 아래와 같은 방안이 뒷받침될 필요가 있다.

- ① **인권교육에서의 평가와 인권교육가의 자기 성찰 중요성에 대한 사회적 공감대 확산:** 인권교육을 양성하기 위한 과정에서부터 ‘평가와 자기성찰’의 중요성을 다루는 교과목이 전면적으로 배치될 필요가 있다.
- ② **인권교육가 역량강화 과정에서 역량 강화 지표로서 활용하기:** 이미 활동 중인 인권교육가들을 위한 역량강화(재교육) 과정에서 교육을 돌아보는 점검 지표로서 소개하고 활용할 수 있다.
- ③ **공공기관, 인권교육단체에서 인권교육을 기획·평가하는 가이드라인으로 활용하기:** 인권교육을 실제 기획하고 실행을 돌아보는 과정에서 일종의 가이드라인으로 이 지표를 적극 활용할 필요가 있다.
- ④ **교육 평가회의와 모니터링의 기준으로 실제 활용하기:** 교육을 돌아보는 평가회의나 인권교육 모니터링에서도 이 성찰 지표는 중요한 평가 기준으로 활용될 수 있다.

인권교육가를 위한 성찰 지표 (자기 점검 목록)

교육 접수 단계				
범주	점검 목록	평가 척도		
		전혀 아니다	보통 이다	매우 그렇다
목표 분석	• 요청된 교육의 목표, 앞뒤 교육과의 관계를 명확히 확인하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
참여자 분석	• 참여자에 대한 분석(연령, 성별, 직업, 하루 일과, 삶의 이력, 선행 교육 경험, 참여자의 삶에서 핵심적인 인권 이슈, 교육 욕구, 교육 자발성 정도, 참여자 상호간의 관계 등)을 충실히 진행하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
교육 환경 분석	• 교육 공간, 시간, 참여 인원, 위치 등 환경적 요소를 파악하여 필요한 조정을 하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 참여자의 자유로운 의사 표현을 가로막을 수 있는 요인(예: 관리자의 참여, 참여자간 해묵은 갈등)을 미리 파악하여 필요한 조정을 하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
기관 준비도 분석	• 참여자에 대한 사전 안내나 홍보 방안, 참여 지원 방안에 대해 파악하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 교육 평가를 위한 현실적 계획이 존재하는지 확인하거나 요청하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
자기 분석	• 내가 시도해볼 만한 교육인가 • 교육을 충실히 준비할 수 있는 여건에 놓여있는가	메모		
교육 기획 단계				
범주	점검 목록	평가 척도		
		전혀 아니다	보통 이다	매우 그렇다
내용 적합성	• 인권지식, 인권적인 태도나 가치, 인권을 옹호하는 행동(인지-정의-행동 영역)을 고루 구성하고 있는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□

내용 적합성	• 인권감수성을 향상시키기에 적합한 내용, 사례, 프로그램 구성이 이루어졌는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 설정된 목표와 핵심 메시지, 근거 등은 인권의 원칙에 부합하는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 참여자의 삶이나 해당 분야의 현장, 사회에 존재하는 인권 문제를 발견하고 변화의 필요성을 공감할 수 있도록 설득력있게 구성하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 인권침해의 원인으로 개인이나 집단의 속성을 지목하지 않고, 구조적 분석(침해의 구조나 권력관계, 심리사회적 배경, 주변에 미치는 영향 등)을 돕고 있는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 관련된 인권기준, 판례, 권리회복절차, 대응방안 등을 충실히 다루고 있는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 지식의 나열이 아니라 인권의 상호의존성, 연대의식을 기를 수 있는 내용인가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 최근 동향, 제도적 변화, 현재적 쟁점 등을 포함하여 교육의 현재성을 확보하고 있는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 활용하는 자료나 교육 내용 중에 소수자에 대한 편견이나 고정관념을 내포한 것은 없는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	• 인용하고 있는 사례, 정보의 정확성을 확인하였는가	1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
	방법 적합성	• 교육 목표, 참여자 특성, 선행 학습 경험 등을 고려하여 교육의 흐름과 방법을 배치하였는가	1 □□□□□□□□□□	5
• 교육 목표, 참여자 특성, 선행 학습 경험 등을 고려하여 교육의 흐름과 방법을 배치하였는가		1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□
• 참여자의 다양성(장애, 성, 연령, 문화 등)을 고려하여 적합한 자료나 활동 프로그램을 구성하였는가		1 □□□□□□□□□□	5	10 □□□□□□□□□□

방법 적합성	• 참여자의 의견 초대, 비판적 사고의 확장, 생각의 전환, 스스로 문제와 해결방안 발견하기 등을 돕는 질문이나 활동 프로그램이 적절하게 배치되었는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 교육을 통해 새롭게 발견한 것, 교육을 통해 이루어진 태도의 변화, 이후 삶에서 이어질 실천 등 평가를 위한 계획을 기획안에 반영하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 교육 진행에 필요한 준비물과 공간 배치 등을 미리 확인하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
교육 구조화	• 교육 목표와 핵심 메시지를 명확하고 구체적으로 설정하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 도입-전개-마무리를 흐름 있게 배치하고, 맥락에서 벗어난 이야기 없이 내용적 유기성을 확보하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 정보나 지식의 나열, 프로그램의 나열에 그치지 않고 질문과 응답, 활동 프로그램과 정리 강연 등이 균형 있게 배치되었는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 교육에서 다룬 근거 이론이나 인용문장, 사례 등을 숙지하여 자기 언어로 표현하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 특정 사례를 과잉 일반화하거나 특수화하지 않고, 하나의 사례 안에 담긴 보편적 함의와 참여자와의 연결고리를 발견하도록 구성하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
소화 가능성	• 배정된 시간 안에 충분히 다룰 수 있는 내용인가 • 교육가의 경험, 해석 등이 녹아든 고유한 내용인가	메모		
교육 시작 직전 단계				
범주	점검 목록	평가 척도		
		전혀 아니다	보통 이다	매우 그렇다
현장 점검	• 참여자의 표정 등 현장의 분위기를 읽고 참여자와 교감할 마음의 준비를 하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 기자재, 준비물, 공간 배치 등 교육 설비를 최종 점검하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		

현장 점검	• 현장의 돌발 상황(참여자 수의 변동, 교육환경의 변화, 참여자 분석의 오류 발견 등)에 따라 유연하게 교육 내용과 진행 방안을 변경하고자 하였는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 교육 현장에서 발견되는 문제적 장면이 있는지 여부를 미리 확인하여 교육에 반영할 만한 아이디어를 찾아보았는가	메모		
교육 실행 단계				
범주	점검 목록	평가 척도		
		전혀 아니다	보통 이다	매우 그렇다
목표 공유	• 교육의 핵심 목표에 대한 안내를 통해 목적지를 향해 함께 떠나는 여행이 되도록 하는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 교육의 전체 흐름, 시간 배치, 이전 교육과 오늘 교육의 연관성 등에 대한 적절한 안내가 이루어지는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 교육에서 나는 이야기를 환기하고 의미에 조명을 비추면서 교육을 마무리하는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
동기 유발과 강화	• 이 시간이 참여자의 삶에서 가지는 의미를 자극하거나 호기심을 깨우는 도입이 이루어지고 있는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 참여자의 배경, 관심사, 감정, 주로 사용하는 표현 등을 지속적으로 파악하면서 동기를 자극하고 있는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 목표에서 크게 벗어나지 않는 한, 참여자가 꺼낸 새로운 아이디어를 수용하거나 격려하면서 교육을 진행하는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
효과적인 의사소통	• 참여자의 자유로운 의견 제시, 질문, 상호토론을 환영하고 고른 참여를 격려하고 있는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		
	• 참여자의 반응이나 수용도를 고려하여 교육의 속도나 어조, 설명방식 등을 유연하게 조절하는가	1 5 10 □□□□□□□□□□		

효과적인 의사소통	• 참여자의 이야기를 경청하고 그것을 교육의 자원으로 활용하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 참여자의 이야기를 선불리 넘겨짚거나 단정짓기보다 정확하게 이해하기 위해 노력하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 정답을 강변하거나 권위적으로 의견을 묵살하기보다 생각의 전환을 촉진하는 질문과 대안적 사고의 방향을 제시하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 참여자의 의견, 질문 등에 충실한 피드백을 제공하는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
명료성	• 참여자들의 이해를 돕는 명료하고도 군더더기 없는 언어를 사용하는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 교육가나 특정 집단만이 알고 있는 축약어나 은어, 의미가 모호한 개념어 등을 사용하여 참여자를 소외시키고 있지 않은가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 교육 흐름을 고려하여 필요한 내용 요약, 쟁점 정리, 다음 단계로의 전환 등을 적절하게 수행하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 개념이나 내용 설명, 활동 과제 제시 등이 명확하게 이루어지고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 설명의 개연성, 진술의 일관성, 문장의 완성도가 확보되고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 뒤죽박죽 설명하거나 우물쭈물 넘어가기보다는 생각의 정리나 추가 확인이 필요함을 설명하고 이후의 과제로 넘기고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
수용적 학습 분위기	• 수용적이고 지지적이며 협력적인 학습 분위기를 조성하기 위해 노력하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 분노, 슬픔, 웃음 등 참여자의 자연스러운 감정 표출을 수용하고 공감하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 참여자의 차별이나 모욕적인 언행에 대해 적절하게 대처함으로써 다른 참여자들에게 안전하고 수용적인 학습 환경을 제공하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>

수용적 학습 분위기	• 참여자를 (잠재적) 가해자 또는 피해자, 책임자로만 단정 짓지 않고, 권리의 보유자, 인권옹호자 또는 변화의 주체라는 복합적 정체성을 지닌 존재로 바라보면서 교육을 진행하고 있는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
	• 교육 내용 이외의 참여자의 요청 사항에 대해서도 관심 있게 듣고 적절한 피드백을 제공하는가	1	5	10	<input type="checkbox"/>
열의	• 참여자의 학습 촉진, 수업의 역동성 확보 등 열의를 갖고 교육의 전 과정에 임하는가	메모			
	• 교육가의 말투, 언어 사용, 행동, 교육방식 등이 인권적인지 지속적으로 점검하면서 '인권을 통한 교육'을 구현하고 있는가				
	• 부족한 점을 솔직하게 인정하되, 움츠러들지 않고 참여자를 대하는가				
교육 후 단계					
평가와 조명	• 필요한 평가를 진행하거나 평가회의 개최를 요청하는가	메모			
	• 교육 경험과 평가 결과를 기억 또는 기록하여 공유해야 할 사람들과 충실히 공유하는가				

2. 인권교육 시연과 피드백을 위한 평가지표와 활용

(1) 시연의 목표

- 인권교육가 양성 과정이나 역량강화 과정에서는 교육 시연과 이에 대한 피드백을 제공하는 시간을 갖는다. 교육의 기획 역량뿐 아니라 시연 진행자의 강의 역량과 인권교육가로서의 자세 등을 총체적으로 점검할 수 있기 때문이다. 시연 진행자에게도 ‘시연’의 경험은 실전에 나가기 전에 안전하게 예행연습을 해보고 보완 과제를 발견할 수 있는 학습 기회를 제공한다.
- 시연을 통해 알아차리게 되는 것
 기획안만 두고 검토하는 것과 직접 시연을 해보는 것과는 커다란 차이가 있다. 시연을 통해서만 알아차릴 수 있는 것들이 있기 때문이다. 참여자들은 시연을 통해 머리로 구상해온 기획안과 실제 실행 사이의 거리를 온몸으로 체감할 수 있다. ▶ 시간 배분의 적절성 ▶ 기획안만으로는 드러나지 않는 교육의 목표나 시연자의 기획 맥락 ▶ 설명의 빈틈 ▶ 활동 프로그램의 현실 가능성 ▶ 교육 내용의 유기적 연결 ▶ 참여자들의 예상치 못한 반응에 대한 대처방안 ▶ 참여자와 나와의 상호작용 ▶ 완급의 조절이 필요한 순간 ▶ 나의 인권감수성에서 채워야 할 것 등을 스스로 깨닫게 되는 것이다. 물론 모든 시연자가 기획안과 실행의 빈틈을 전부 알아차리는 것은 아니다. 나머지는 교육가의 알아차림과 피드백의 몫으로 남는다.

(2) 시연과 피드백의 기준

피드백의 방향을 결정짓는 기준 설정이 중요하다. 이를 테면, 시연 진행자의 ‘능숙함’은 피드백의 기준이 될 수 없다. 누구나 처음은 있는 법이고, 어떤 주제의 교육에서는 누구나 초보이고 덜 여문 진행자일 수 있다. 피드백에서 중요하게 검토되어야 할 세 가지 평가 범주는 아래와 같다. 인권교육가가 갖추어야 할 것은 인권감수성과 교육 역량만은 아니다. 인권교육의 원칙을 지지하고 교육 안에 반영하고 있는가도 점검되어야 한다. 인권교육은 ‘인권에 대한, 인권을 위한, 인권을 통한 교육’이라는 대원칙을 갖고 있다. 인권교육은 지식-태도나 가치-옹호행동을 고루 포함하고 있어야 하며, 참여자를 교육의 주체로 존중해야 한다.

- 시연 진행자의 인권감수성(인권감수성은 인권에 관한 지식과 이해, 인권을 옹호하는 태도와 가치, 인권실천 역량 등을 종합적으로 아우르는 개념이다)
- 시연 진행자의 인권교육의 원칙에 대한 관점
- 인권교육가에게 기본적으로 요구되는 교육 기획과 진행 역량

(3) 시연과 피드백을 위한 평가지표의 구성

평가 범주별로 세부적으로 고려할 점검 목록을 제시하여 피드백을 위한 평가 지표를 만들어보았다. 시연 진행자에게는 점수보다 피드백의 내용이 훨씬 더 도움이 된다. 일반적인 역량강화과정이라면 ‘평가척도’ 칸이 달리 필요하지 않을 것이다. 반면 강사양성과정의 마지막 자격 검증 과정으로서 시연이 이루어질 경우엔 인권교육가로서의 준비됨 여부에 대한 판단이 필요하기도 하다. 최종 결과를 [합격-불합격]으로 표시하기보다는 [추천-보류]로 표기하여, 보류된 참여자는 바로 인권교육에 투입되기보다는 좀더 공부와 연습이 필요하다는 의미를 드러내고자 하였다. [추천-보류]가 결정된 이유를 좀더 수치의 형태로 명시적으로 드러낼 필요성이 있을 경우에는 평가 척도나 점수를 표기하는 칸이 추가될 수도 있다.

(4) 시연과 피드백을 위한 평가지표의 활용

인권교육가 양성과정이나 역량강화과정에서 활용할 수 있다. 이 평가지표를 활용할 때는 <인권교육가를 위한 성찰 지표>를 보조 자료로 활용하여 피드백의 세밀함을 더할 필요가 있다. 실제 활용시 몇 가지 유의할 점이 있다.

- ① 시연의 목표 공유: 이 시간의 핵심 목표는 ‘서로 배움’에 있다. 시연을 시작하기에 앞서 시연의 목표를 참여자들과 충실히 공유하는 것이 중요하다.
- ② 주로 사용해야 할 에너지: 피드백을 제공할 때 비판, 깎아내리기, 결점 꼬집기. 비교하기와 같은 부정적 에너지를 사용하는 경향이 있다. 이는 시연 진행자를 위축시키거나 자기방어적 태도만 강화할 위험이 있다. 평가만을 위한 피드백을 제공하기보다는 ‘교육을 함께 만든다’는 자세로 피드백을 제공하는 것이 좋다. 시연에서 ▶ 인상적이었던 부분 ▶ 발전시켜보면 효과적인 시도 ▶ 보완이 필요한 부분 등을 고루 짚으면 좋다.
- ③ 다양한 평가의 주체: 시연 진행자의 자기 평가, 이를 지켜본 동료 참여자의 평가, 교육가의 평가가 고루 이루어져야 한다. 피드백을 제공할 때 시연 진행자의 자기 평가로부터 시작하는 것이 더 성찰적 평가를 가능케 한다.
- ④ 충분한 시간 배치: 시연과 피드백에 주어진 시간이 지나치게 짧을 경우 성찰과 배움을 위한 시간이 되기가 힘들다. 시연 진행자도 충분한 리허설을 경험할 수 없고, 지켜본 이들도 부분적 인상평을 제공할 수밖에 없다. 이 경우, 피드백의 내용을 신뢰하지 않고 받아들이지 않는 결과로 이어질 수 있다. 한 시간에 1개 기획안 정도의 시연과 피드백이 적합하다.

- ⑤ 준비사항의 충실한 사전 안내: 시연을 준비할 때 반드시 포함해야 할 내용이 무엇인지 충실한 사전 안내가 필요하다. 시연을 위한 교육기획안 작성을 요청할 때, 참여자가 기획에서 고려해야 할 핵심 내용이 잘 드러나 있는 기획안 양식을 제시할 필요가 있다. 피드백에서 활용할 평가 기준을 미리 안내하고 교육안과 시연 준비를 요청하는 것도 한 방법이다.

인권교육 시연과 피드백을 위한 평가지표

범주	점검 목록	평가의견 (강점, 수정이나 보완이 필요한 사항 등 표기)	평가 척도
인권감수성	인권이해 • 인권의 의미와 원칙, 관련 기준 등을 이해하고 지지하고 있습니까? • 자기 삶 속에서 인권과의 연결고리를 파악하고자 하고 있습니까?		<input type="checkbox"/> 매우 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 아니다 <input type="checkbox"/> 매우 아니다
	인권의 체화 • 소수자에 대한 편견이나 고정관념을 표현하고 있지 않습니까? • 인권적인 언어, 태도를 사용하고 있습니까?		<input type="checkbox"/> 매우 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 아니다 <input type="checkbox"/> 매우 아니다
	내용의 구조화 • 내용에 대한 숙지와 자기 해석에 기초하여 인권을 설명하는 자기 언어를 사용하고 있습니까? • 인권의 의미와 가치가 짜임새와 설득력 있게 전달되고 있습니까?		<input type="checkbox"/> 매우 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 아니다 <input type="checkbox"/> 매우 아니다
	인권교육의 원칙에 대한 관점 • 교육안은 인권 지식, 인권적인 태도나 가치, 인권을 옹호하는 행동(인지-정의-행동 영역)을 고루 포함하고 있습니까? • 인권의 상호존성에 대한 인식 또는 연대의식을 기를 수 있는 내용입니까? • 참여적 교육을 구성하고 참여자를 존중하는 접근방식을 취하고 있습니까?		<input type="checkbox"/> 매우 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 아니다 <input type="checkbox"/> 매우 아니다

견해와 방향	교육 목표 • 인권의 원칙에 부합하는 교육 목표와 핵심 메시지 설정이 이루어졌습니까?		<input type="checkbox"/> 매우 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 그렇다 <input type="checkbox"/> 조금 아니다 <input type="checkbox"/> 매우 아니다
	교육 내용 • 교육 목표에 맞는 내용 구성입니까? • 최근 사례나 현재적 쟁점 등을 고려하여 교육의 현재성을 확보하고 있습니까?		
	참여자 분석 • 참여자의 특성과 교육 욕구를 고려하여 그들의 역량강화를 지원하는 교육안입니까?		
	교육 방법 • 교육 목표에 맞는 교육 방법을 선택하였습니까? • 참여자의 동기를 유발하고 강화하는 방안이 포함되어 있습니까?		
	의사 소통 태도 • 내용을 효과적으로 전달하고 참여자와 상호소통이 이루어지고 있습니까? • 오류에 대한 지적 등 부정적 의견에 수용적 태도로 토론하고 있습니까?		
종합의견			
<input type="checkbox"/> 인권 교육가로 추천 <input type="checkbox"/> 추천 보류 작성자: _____ (서명)			

[예시] 교육 기획안 양식

교육 제목		
시간/장소		
참여자 (특성 분석)	※ 참여자 특성, 교육에 대한 기대, 인원수 등도 함께 표기해주세요	
목표	<ul style="list-style-type: none"> • • ※ 최대한 구체적으로 기술해 주세요.	
진행 방안	진행안	소요 시간
	[열기]	
	[전개]	
	[닫기]	
	※ 도입-전개(활동 프로그램 진행안 포함)-강연-마무리 등 교육 흐름을 떠올려 최대한 구체적으로 서술해주세요. ※ 각 활동별 소요시간도 표기해주세요. ※ 강연 때 활용할 피피티는 기획안과 별도로 준비해주세요.	
교육의 핵심 메시지	<ul style="list-style-type: none"> • • • ※ 서술형 문장이나 질문 형태로 교육에서 다룰 인권 이야기의 핵심 내용을 적어주세요.	
준비물		
참고자료		

3. 인권교육 후 종합평가 지표와 활용

교육이 완료된 직후 실시되는 설문조사는 참여자의 반응과 교육 전반에 대한 총괄적인 장단점을 파악할 수 있는 평가방법이다. 다회기 교육의 경우에는 매 교과목이 끝날 때마다 교육을 진행하는 것보다 하루 또는 전체 교육과정이 모두 종료된 이후에 종합 평가를 진행하면 된다. 교육 후 종합평가를 위한 설문지는 참여자용과 교육가용, 기획운영자용으로 나누어 구성될 필요가 있다.

(1) 평가 문항 구성에서 고려할 것

- ① 질문의 순서: 무엇을 먼저 확인하느냐는 평가를 진행하는 기관의 가치를 반영한다. 평가의 가장 중요한 목표는 교육 효과를 검증하는 것이기에 맨 앞에 배치하여야 한다.
- ② 평가 범주의 균형 확보: 교육에 영향을 미치는 다양한 요인들을 다각도로 평가할 수 있는 균형 잡힌 설문지를 구성하고, 그 결과도 균형 있게 활용하여야 한다.
- ③ 어미 구성의 다변화: '~에 만족한다'로 일률적으로 끝나지 않고, 질문의 내용에 맞게 어미를 변경하여야 한다.
- ④ 주관적 판단의 최소화: 참여자의 호불호나 짐작에 기댄 평가 문항을 최소화하여야 한다. 교육 내용이나 방법이 참여자 '개인'에게 맞았는지를 질문하기보다 '교육 목표에 맞는 내용과 방법 구성인지'가 질문되어야 한다. 또한 참여자에게 교육가의 전문성을 묻게 되면 교육가의 연변, 나이, 직함 등 사회적 고정관념에 따라 주관적으로 판단할 위험이 있다. 또 당사자의 이야기나 새로운 실험 사례를 만나는 시간에 꼭 전문성이 요구될 필요는 없다. 교육가의 전문성은 해당 교육을 충실히 준비했는가를 묻는 '충실성' 문항으로 변경할 필요가 있다.
- ⑤ 모호한 문장의 폐기: 교육의 전반적인 만족도를 묻는 문항은 만족의 원인을 규명할 수 없기에 삭제할 필요가 있다.
- ⑥ 부당한 요구의 변경: '인권교육이 삶/업무에 도움이 되었는지'와 같은 문항은 인권교육의 가치를 구체적 적응 수행 등에 유용하였지만 중심으로 제한적으로 평가하도록 만들 위험이 있기 때문에 삭제하였다. 운영자의 친절도를 묻는 질문처럼 불필요한 요구를 당연하게 생각하도록 만드는 문항이다. 운영자에게 요구되는 것은 친절함이 아니라 소통과 응답이다.
- ⑦ 척도 활용의 자율성: 몇 단계 척도가 더 적합한지를 둘러싸고는 하나의 결론이 없다. 몇 단계 척도

를 사용할지는 개별 기관의 선택의 몫으로 남겨둘 필요가 있다.

(2) 참여자를 위한 교육 후 평가 지표

① 평가지표의 구성 방향

교육 후 평가지표의 구성 방향

현행 교육만족도 조사의 주요 문항		교육 후 평가의 공통문항		교육 특성을 반영한 개별 문항	
교육 효과	내용 만족도	공통 교육 효과	내용 적합도	개별 교육 효과	참여 지속성
강사 만족도	교육 분위기	방법 적합도	교육가(강사)	조직 지원	희망 교육
교육운영	교육 환경	교육 분위기	교육 환경		
전반적 만족도	건의사항 (주관식 질문)	교육 운영	교육 설계		
		건의사항 (주관식 질문)			

- [공통문항과 개별문항의 분리] ‘교육 후 평가지표’를 구성할 때 [공통문항] + [개별문항]을 조합하여 사용하는 접근법을 택하기로 하였다. [공통 문항]은 어느 교육에서나 일반적으로 활용할 수 있는 문항이고, [개별 문항]은 개별 교육의 특성을 반영한 문항이다.
- ‘공통 교육 효과’는 교육이 ‘교육의 전과 후를 비교할 때 인권의 중요성을 더 인식하게 되었는지’와 ‘인권교육의 공공적 필요성을 확인하는 문항’으로 이루어져 있다. ‘개별 교육 효과’는 개별 교육의 목표에 따라 달리 구성하도록 하였다.
- 교육의 성격에 따라 문항 길이는 조정이 필요하다. 비교적 충실한 응답을 기대할 수 있는 [자발적 단기 교육용]과 [장기 교육 또는 연수과정용], [비자발적 단기 교육용]으로 구분하여 평가지표를 각각 구성하였다. 참여자나 교육의 성격을 어떻게 분류하느냐는 이 평가지표를 활용하는 기관의 몫이다.

② [자발적 단기 교육 참여자용] 평가지표의 구성방안

- 1회기나 2가지 정도의 교과목으로 구성된 하루짜리 교육에 자발적으로 신청한 참여자를 대상으

로 작성을 요청할 수 있는 평가지표다.

- 자발적 단기 교육 참여자용 평가지표를 구성할 때 고려한 점은 아래와 같다.

- 교육목표 달성도를 확인하기 위한 개별화 문항에서 척도나 주관식 질문을 함께 활용할 수 있도록 하였다. 주관식 응답을 기대할 수 있는 교육 환경이라면 주관식 평가 질문을 시도해 봐도 좋을 것이다.
- 참여자가 체감하는 사전-사후 변화를 표시하도록 함으로써 인권(교육)에 대한 지지도가 얼마나 높아졌는지를 점검할 수 있도록 했다.
- 교육에 대한 참여자 ‘개인’의 호불호를 나타내기보다는 해당 교육의 ‘공공적 필요성’에 대한 공감 정도를 확인하기 위하여 ‘동료나 주변 사람들에게도 인권교육을 받을 기회가 있어야 한다’는 문항으로 설계하였다.
- 교육 주제나 내용과 관련하여 불편함이나 반감이 들었던 부분이 있었는지 여부를 표기하고 있었다면 그 이유를 서술하도록 함으로써, 교육 접근이나 내용에서 보완해야 할 지점이나 참여자의 변화 정도를 점검할 수 있도록 하였다. 주관식과 결합된 문항이라 응답의 가능성을 높이기 위해 평가지표의 앞부분에 배치하였다.
- ‘교육 목표에 맞게 내용이 구성되었는지’와 관련하여서는 교육 참여자를 모집하거나 실제 교육을 시작하기에 앞서 기획운영자나 교육가(강사)가 교육의 목표에 대한 안내가 있어야 ‘안내받은 교육 목표’에 맞는 교육인지를 참여자들이 평가할 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다.
- 참여자나 현장의 특성을 반영한 교육인지는 언제나 중요하다. 따라서 교육 내용이 적합했는지를 판단할 때 ‘참여자나 현장 특성의 반영 여부’를 점검하도록 하였다.
- 인권교육의 원칙을 고려하여 교육이 참여자의 의견을 초대하는 참여적인 시간으로 준비되었는지를 점검하도록 하였다.
- 교육가에 대해서는 참여자가 비교적 객관적으로 판단 가능하고 인권교육의 지향을 드러내기 위하여 전문성, 교육 스킬 등을 묻는 항목 대신에 교육 준비의 충실도, 참여자와의 의사소통, 인권적 태도 항목을 중심으로 평가가 이루어질 수 있도록 하였다. ‘내용을 명료하게 전달하였는가’는 강사의 발음이나 전달력과 같은 역량보다는 교육의 핵심 메시지가 분명하였는지를 확인하기 위한 목적으로 구성된 질문이다.
- 참여자가 교육에 미치는 영향을 되돌아볼 수 있도록 하기 위해 자신의 참여도와 동료들의 협력도를 표시하도록 하였다.
- 교육시간의 분위기가 안전하였는지를 물어봄으로써 교육과정에서 인권침해나 차별적인 언행에 대해 적절한 대처가 이루어졌는지를 점검하도록 하였다.

- ‘개별화’로 표시된 문항은 개별 교육의 성격에 따라 변경이나 삭제가 필요한 항목이다.
- ‘교육 목표’ 달성도를 확인하기 위한 문항은 교육가(강사)와의 협의를 거쳐 기획운영자가 매 교육의 목표와 특성을 반영하여 삽입하여야 하는 문항이다. <68p>의 개별화 문항을 참조하면 된다.
- ‘참여 지속성’ 문항은 교육 운영 기관에 대한 전반적인 신뢰도, 교육에 대한 만족도, 추가 교육 참여에 대한 의사가 복합적으로 확인되는 문항이다. 교육 운영 기관이 신청형 교육일 때 활용할 수 있는 문항이다. ‘희망교육 주제’에 대한 문항 역시 다음 교육 기획에 참고가 된다.

인권교육(자발적 단계) 참여자를 위한 교육 후 평가지표

범주	평가항목	문항예시	평가형태	공동여부
교육 효과	교육목표 달성도	※ 교육목표에 따라 개별 문항 삽입.<68p> 참조	척도 or 주관식	개별화*
		•교육받기 전보다 인권의 중요성을 더 인식하게 되었다.	척도	공동
	인권 (교육) 지지도	•동료나 주변 사람들에게도 이 교육을 받을 기회가 있어야 한다.	척도	공동
		•교육 주제나 내용과 관련하여 불편하거나 반감이 들었던 부분이 □있었다. □없었다. •있었다면 그 이유를 적어주세요.	척도 + 주관식	공동
교육 내용	내용 적합도	•안내받은 교육 목표에 부합하는 내용이었다.	척도	공동
		•참여자나 현장의 특성을 반영한 내용이었다.	척도	공동
	수준 적합도	•교육의 수준은 나의 학습수준에 비해 □ 낮았다. □ 적합하였다. □ 높았다.	척도	공동
교육 방법	참여성	•학습자의 의견 제시와 참여를 환영하는 참여적인 시간이었다.	척도	공동
	자료 적합도	•교재나 자료집이 적절하게 준비되었다.	척도	공동

교육가 (강사)	충실도	•강사(들)는 교육 목표에 맞게 교육을 충실히 준비하였다.	척도	공동
	의사소통	•강사(들)는 내용을 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	척도	공동
		•강사(들)는 참여자의 이야기를 경청하고 적절한 피드백을 제공하였다.	척도	공동
태도	•강사(들)의 언어, 태도 등은 인권의 가치에 어긋남이 없었다.	척도	공동	
교육 분위기	참여도	•교육에 충실히 참여하고 협력적인 분위기였다.	척도	공동
	안전감	•폭력적·차별적 언행 등 위협적 요소가 없었거나 있었을 경우 적절한 대처가 이루어졌다.	척도	공동
교육 환경	강의실 환경	•강의실 환경(강의실, 기자재 등)은 본 교육에 적합하였다.	척도	공동
	장소 접근성	•교육 장소와 강의실은 접근성(위치, 장애인 접근권 등)이 높았다.	척도	공동
	교육 인원	•교육 인원은 적당하였다.	척도	공동
	기타 환경	•간식, 식사, 숙박 환경 등이 적절하였다.	척도	공동
교육 운영	사전 안내 충실도	•교육 목적, 준비사항 등 사전 교육 안내가 충실히였다.	척도	공동
	운영 지원	•등록, 접근성 확보 등 운영 지원이 원활하였다.	척도	공동
	소통	•운영 담당자와의 소통이 원활하였다.	척도	공동
교육 설계	교육시간	•교육이 진행되는 시기나 시간은 적절하다.	척도	공동
	참여 지속성	•앞으로도 이 기관의 인권교육을 신청하고 싶다.	척도	개별화*
	조직 지원	•교육에 충실히 참여할 수 있도록 조직적 지원이 이루어졌다.	척도	개별화*
		•무엇이 바뀌면 교육 참여가 더 수월해진다고 생각하십니까?	주관식	개별화*

교육 분위기	참여도	•나나 다른 참여자들은 교육에 충실히 참여하였다.	척도	공통
		•다른 참여자들은 교육에 협력적이었다.	척도	공통
	안전감	•폭력적·차별적 언행 등 위협적 요소가 없었거나 있었을 경우 적절한 대처가 이루어졌다.	척도	공통
교육 설계	교육시간	•교육이 진행되는 시거나 시간은 적절하다.	척도	공통
	참여 지속성	•앞으로도 이 기관의 인권교육을 신청하고 싶다.	척도	개별화*
	조직 지원	•교육에 충실히 참여할 수 있도록 조직적 지원이 이루어졌다.	척도	개별화*
•무엇이 바뀌면 교육 참여가 더 수월해진다고 생각하십니까?		주관식	개별화*	
교육 환경	강의실 환경	•강의실 환경(강의실, 기자재 등)은 본 교육에 적합하였다.	척도	공통
	장소 접근성	•교육 장소와 강의실은 접근성(위치, 장애인 접근권 등)이 높았다.	척도	공통
	교육 인원	•교육 인원은 적당하였다.	척도	공통
	기타 환경	•간식, 식사, 숙박 환경 등이 적절하였다.	척도	공통
교육 운영	사전안내 충실도	•교육 목적, 준비사항 등 사전 교육 안내가 충실히 하였다.	척도	공통
	운영 지원	•등록, 접근성 확보 등 운영 지원이 원활하였다.	척도	공통
	소통	•운영 담당자와의 소통이 원활하였다.	척도	공통
개별 교과목 평가				
범주	평가항목	문항예시	평가형태	공통여부

과목 1	수준 적합도	•교육의 수준은 나의 학습수준에 비해 <input type="checkbox"/> 낮았다. <input type="checkbox"/> 적합하였다. <input type="checkbox"/> 높았다.	척도	공통
	교육가 (강사)	•강사는 해당 과목의 목표에 맞는 내용을 충실하고 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	척도	공통
		•강사의 언어, 태도 등은 인권의 가치에 어긋남이 없었다.	척도	공통
과목 2	수준 적합도	•교육의 수준은 나의 학습수준에 비해 <input type="checkbox"/> 낮았다. <input type="checkbox"/> 적합하였다. <input type="checkbox"/> 높았다.	척도	공통
	교육가 (강사)	•강사는 해당 과목의 목표에 맞는 내용을 충실하고 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	척도	공통
		•강사의 언어, 태도 등은 인권의 가치에 어긋남이 없었다.	척도	공통
과목 3	수준 적합도	•교육의 수준은 나의 학습수준에 비해 <input type="checkbox"/> 낮았다. <input type="checkbox"/> 적합하였다. <input type="checkbox"/> 높았다.	척도	공통
	교육가 (강사)	•강사는 해당 과목의 목표에 맞는 내용을 충실하고 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	척도	공통
		•강사의 언어, 태도 등은 인권의 가치에 어긋남이 없었다.	척도	공통
기타				
범주	평가항목	문항예시	평가형태	공통여부
건의 사항	교육 건의사항	•이 교육에서 유익했던 점, 더 알고 싶은 점, 개선되었으면 하는 점 등을 자유롭게 적어주세요.	주관식	공통
		•희망하는 교육 주제가 있다면 제안해주세요.	주관식	개별화*
	지원 건의사항	•교육 환경이나 운영 등에서 개선해야 할 점이 있다면 적어주세요.	주관식	공통

④ [비자발적 단기 교육 참여자용] 평가지표의 구성 방안

- 교육운영기관이 1회 참석을 요구하며 개설하는 의무교육 또는 참여자가 속해 있는 현장으로 교육가(강사)를 파견하여 진행하는 출강형 의무교육에서 활용할 수 있는 평가지표다. 해당 교육 현장의 특성이나 참여자의 분위기를 고려할 때, 평가지표의 길이를 대폭 줄일 필요가 있다.
- 비자발적 참여자들로 구성된 단기 교육에서 활용할 평가지표의 경우, 문항을 줄이거나 수정하면서 고려한 지점은 다음과 같다.
 - 교육 목표의 달성 정도를 확인하는 개별화 문항의 경우, 주관식 서술은 가급적 피하고 객관식 문항을 활용하는 것이 좋다.
 - 비자발적 참여자로 구성된 단기 의무교육의 경우, 교육 현장의 업무 특성이나 고민을 얼마나 고려하느냐에 따라 교육의 효과도 크게 달라지는 경향이 있다. 따라서 ‘현장 특성의 반영 여부’에 대한 점검 항목을 남겨두었다.
 - 비자발적 참여자의 경우, 설문지 응답의 성실도도 높지 않은 경향이 있다. 의무교육의 경우, 개별 교육가(강사)에 대한 평가보다는 교육 설계에 관한 점검이 더 중요하기 때문에, 교육 시기와 조직 지원 여부 등 교육 설계에 관한 항목을 앞당겨 중반부에 배치하였다.
 - 교육 인원의 적절성, 조직 지원 여부 등은 비자발적 교육 환경에서 교육에 더 큰 영향을 미칠 뿐 아니라, 이후 인권교육의 개선과제를 제시하기 위해서도 필요한 항목이므로 포함시켰다.
 - 시기 또는 시간대의 적절성만 남겨두고 ‘시간 적절성’ 질문은 생략하였다. 어차피 이수 시간이 정해져 있는 경우가 많아서 취합한 정보를 활용할 가능성이 거의 없다.
 - 의무 인권교육의 경우, 개별 교육가(강사)의 역량보다는 전체적인 교육 기획력이 더 중요한 만큼, 교육가 평가 항목은 대폭 축소하였다. 다만 의무교육 환경에서는 교육이 시간 때우기 식으로 진행되거나 인권교육과 관련성이 떨어지는 내용으로 진행되기도 하는 현실을 고려하여 ‘강사가 교육 목적에 부합하는 교육을 진행하였는지’를 살펴보도록 하였다.
 - 응답률이 높지 않다고 하더라도 주관식 건의사항 문항은 남겨둘 필요가 있다. 응답자 수가 적더라도 의미 있는 정보를 얻을 가능성이 높은 항목이기 때문이다.
- 문항 길이를 더 줄일 필요가 있을 경우에도 필수적으로 남겨두어야 할 범주와 항목은 ▶ 교육 효과 ▶ 교육내용 중 현장 특성 반영 ▶ 교육설계 중 조직지원 부분 ▶ 교육 분위기 ▶ 건의 사항 부분이다. 개별 강사의 태도보다는 교육이 참여자에게 미친 영향을 헤아리고 교육 내용이 현장을 고려하여 잘 구성되었는지를 살피는 것이 더 중요하기 때문이다. 교육 환경과 교육 운영에 관한 사항은 교육가(강사)나 기획운영자의 평가를 통해서도 확인이 가능한 부분이기 때문에 참

여자 설문에 반드시 포함시키지 않아도 된다.

인권교육(비자발적 단기) 참여자를 위한 교육 후 평가지표

범주	평가항목	문항예시	평가형태	공통여부
교육 효과	교육목표 달성도	※ 교육목표에 따라 개별 문항 삽입. <68p> 참조	척도 or 주관식	개별화*
		•교육받기 전보다 인권의 중요성을 더 인식하게 되었다.	척도	공통
		•동료나 주변 사람들에게도 이 교육을 받을 기회가 있어야 한다.	척도	공통
교육 내용	내용 적합도	•참여자나 현장의 특성을 반영한 내용이었다.	척도	공통
교육 설계	교육 시기	•교육이 진행되는 시기나 시간대는 적당하다.	척도	공통
	조직 지원	•교육에 충실히 참여할 수 있도록 조직적 지원이 이루어 졌다.	척도	공통
교육가 (강사)	의사소통	•강사는 내용을 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	척도	공통
	태도	•강사는 열의를 갖고 목표에 부합하는 교육을 충실히 진행하였다.	척도	공통
교육 분위기	참여도	•교육에 충실히 참여하고 협력적인 분위기였다.	척도	공통
	안전감	•폭력적·차별적 언행 등 위협적 요소가 없었거나 있었을 경우 적절한 대처가 이루어졌다.	척도	공통
교육 환경	강의실 환경	•강의실 환경(강의실, 기자재 등)은 본 교육에 적합하였다.	척도	공통
	교육 인원	•교육 인원은 적당하였다.	척도	공통
교육 운영	운영 지원	•사전 교육 안내, 운영 지원, 담당자와의 소통 등이 원활 하였다.	척도	공통

건의 사항	기타 건의사항	• 이번 교육이나 운영에서 개선해야 할 점이나 희망하는 교육 주제가 있다면 적어주세요.	주관식	공동
-------	---------	--	-----	----

⑤ 교육 목표 달성도 확인을 위한 개별화 문항

교육의 목표 가운데 무엇을 집중적으로 확인하고 싶은지에 따라 기획운영자가 별도의 설문 항목을 구성하여 설문조사를 진행하면 된다. ▶ 전반적인 교육목표가 달성되었는지를 확인이 필요한 경우 ▶ 내용을 어느 정도 숙지했는지 확인이 필요한 경우 ▶ 참여자의 향후 실천 계획이나 의사를 확인할 필요가 있는 경우 등 평가 목표에 따라 질문의 방향이 달라진다.

[예시] 교육 목표 달성도 확인을 위한 개별화 문항

범주	[참여자] 교육 주제	목표에 따른 평가 문항 예시
교육 목표 달성 확인	[시민 대상] 인권감수성	• 이 교육은 나의 인권감수성 향상에 도움이 되었다.
	[인권교육가 대상] 참여적 인권교육 방법론	• 이 교육은 참여적 인권교육 기획과 실행 역량 강화라는 교육 목적을 달성하였다.
	[사회복지사 대상] 사회복지와 인권	• 이 교육을 통해 ‘인권에 기반한 사회복지’의 중요성에 대해 공감하게 되었다.
	[장애인 대상] 장애인 인권	• 이 교육을 통해 나에게 보장된 권리와 인권침해시 대응방안을 알게 되었다.
	[공무원 대상] 인권행정	• 이 교육은 공무원의 인권감수성 확장과 인권행정의 역할 이해라는 교육 목적을 달성하였다.
	[공무원 대상] 인권행정과 조직 민주주의	• 이 교육을 통해 조직 안에서 사라지거나 개선될 필요가 있다고 생각되는 것들을 적어주세요. (주관식)
	[교사 대상] 학생인권과 교권	• 나는 학생인권과 교권이 반비례한다는 의견에 대해 <input type="checkbox"/> 동의한다. <input type="checkbox"/> 생각 중이다. <input type="checkbox"/> 동의하지 않는다.
[보호자 대상] 인권과 양육	• 이 교육을 통해 자녀의 문제행동에 대한 인식과 양육관이 달라졌다.	

내용 숙지 정도 확인	[청소년 대상] 학생인권	• 나는 학생인권조례에 보장된 학생의 권리를 말할 수 있다.
	[청소년노동인권 교육가 대상] 청소년노동인권 관련 법률의 이해와 쟁점	• 나는 청소년노동인권 보장을 위한 법률의 개선 과제를 설명할 수 있다.
	[인권교육가 대상] 인권교육의 의미와 원칙	• 인성교육과 인권교육의 차이를 서술해 보세요. (주관식)
	[시민 대상] 청소년 참정권	• 청소년의 인권과 참정권의 상관관계를 말할 수 있다.
실천 계획 확인	[교사 대상] 학생인권	• 인권친화적 학교 문화 조성을 위해 나의 학급운영 방식과 학교 생활규정에 변화를 시도해보고 싶다.
	[청소년기관 직원 대상] 청소년 인권	• 나의 업무와 기관 운영 방식에 청소년 인권 관점을 반영하겠다.

⑥ 참여자용 평가지표 구성 적용 예시

- 앞에서 살펴본 참여자 평가지표 구성방안에 따라 ‘강사단 역량강화 교육’(2회기 교육)과 ‘사회복지시설 종사자 인권교육’(1회기 의무교육) 설문지의 예를 제시해 보았다. 해당 교육의 특성을 고려하여 특정 항목과 문항의 구성에 조금씩 수정을 가할 수도 있고 꼭 필요하지 않다고 판단되면 문항을 생략할 수도 있을 것이다.

[예시] 기관 소속 강사단 역량강화 교육 후 참여자 설문지

- 교육 목표: 참여적 인권교육 기획역량 강화
- 교과 구성: 인권교육 기획과 방법론 3시간/ 적용 실습 3시간

평가 항목	문항	평가척도	
교육 목표 달성도	• 이 교육은 참여적 인권교육 기획과 실행 역량 강화라는 교육 목적을 달성하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
교육 목표 달성도	• 다른 인권교육가에게도 이 교육을 받을 기회가 있어야 한다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다

교육 목표 달성도	<ul style="list-style-type: none"> 교육 주제나 내용과 관련하여 불편하거나 반감이 들었던 부분이 <input type="checkbox"/>있었다 <input type="checkbox"/>없었다 있었다면 그 이유를 적어주세요 		
내용 적합도	• 안내받은 교육 목표에 부합하는 내용이었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
	• 참여자나 현장의 특성을 반영한 내용이었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
수준 적합도	• 교육의 수준은 나의 학습수준에 비해 <input type="checkbox"/> 낮았다. <input type="checkbox"/> 적합하였다. <input type="checkbox"/> 높았다.		
참여성	• 학습자의 의견 제시와 참여를 환영하는 참여적인 시간이었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
자료 적합도	• 교재나 자료집이 적절하게 준비되었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
강사	• 강사진은 '참여적 인권교육 기획과 실행 역량 강화' 라는 교육 목표에 맞게 교육을 충실히 준비하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
	• 강사진은 내용을 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
• 강사진의 언어, 태도 등은 인권의 가치에 어긋남이 없었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다	
	<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다	
참여도	• 나는 이 교육에 충실히 참여하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
	• 다른 참여자들은 교육에 협력적이었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다

안전감	• 폭력적·차별적 언행 등 위협적 요소가 없었거나 있었을 경우 적절한 대처가 이루어졌다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
강의실 환경	• 강의실 환경(강의실, 기자재 등)은 본 교육에 적합하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
장소 접근성	• 교육 장소와 강의실은 접근성(위치, 장애인 접근권 등)이 높았다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
교육 인원	• 교육인원은 적당하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
기타 환경	• 간식, 식사 등이 적절하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
사전 안내 충실도	• 교육 목적, 준비사항 등 사전 교육 안내가 충실하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
운영 지원	• 등록, 접근성 확보 등 운영 지원이 원활하였다	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
소통	• 운영 담당자와의 소통이 원활하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
교육 시간	• 교육이 진행되는 시기나 시간은 적절하다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
교육 건의 사항	• 이 교육에서 유익했던 점, 더 알고 싶은 점, 개선되었으면 하는 점 등을 자유롭게 적어주세요.		
	• 인권교육가로서의 역량 강화를 위해 희망하는 교육 주제가 있다면 제안해주세요.		
지원 건의 사항	• 교육 환경이나 운영 등에서 개선해야 할 점이 있다면 적어주세요.		

[예시] 사회복지시설 종사자 인권교육 후 참여자 설문지

- 교육 목표: 인권에 기반한 사회복지
- 교과 구성: 1회기 2시간 초청 특강 형식 (의무교육)

평가 항목	문항	평가척도	
교육 목표 달성도	• 이 교육을 통해 ‘인권에 기반한 사회복지’의 중요성에 대해 공감하게 되었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
	• 교육받기 전보다 인권의 중요성을 더 인식하게 되었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
	• 동료나 주변 사람들에게도 이 교육을 받을 기회가 있어야 한다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다		
	• 교육 주제나 내용과 관련하여 불편하거나 반감이 들었던 부분이 <input type="checkbox"/> 있었다. <input type="checkbox"/> 없었다. • 있었다면 그 이유를 적어주세요		
내용 적합도	• 참여자나 현장의 특성을 반영한 내용이었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
교육 시기	• 교육이 진행되는 시기나 시간대는 적당하다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
조직 지원	• 교육에 충실히 참여할 수 있도록 조직적 지원이 이루어졌다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
강사	• 강사는 내용을 명료하게 전달하여 이해도를 높였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
	• 강사는 열의를 갖고 목표에 부합하는 교육을 충실히 진행하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다

참여도	• 참여자들은 교육에 협력적이었다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
안전감	• 폭력적·차별적 언행 등 위협적 요소가 없었다. 또는 있었다면 적절한 대처가 이루어졌다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
강의실 환경	• 강의실 환경(강의실, 기자재, 접근성 등)은 본 교육에 적합하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
교육 인원	• 교육인원은 적당하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
운영 지원	• 사전 교육 안내, 운영 지원, 담당자와의 소통 등이 원활하였다.	<input type="checkbox"/> 매우 그렇다	<input type="checkbox"/> 조금 그렇다
		<input type="checkbox"/> 조금 아니다	<input type="checkbox"/> 매우 아니다
건의 사항	• 이번 교육이나 운영에서 개선해야 할 점이나 희망하는 교육 주제가 있다면 적어주세요.		

(3) 인권교육가를 위한 교육 후 평가 지표

• 교육이 종료된 후 인권교육가 역시 평가서를 작성할 필요가 있다. 특히 다회기 교육의 경우에는 더 성실한 평가가 요구된다. 기획운영자(기관)는 참여자의 평가 결과뿐 아니라 인권교육가의 평가 결과도 함께 검토함으로써 교육 개선을 위한 과제를 발견할 필요가 있다.

• 평가지표의 문항 구성 방안

- 교육 목표 달성도에 관한 문항은 교육가의 주관성이 개입될 수 있고 자칫 긍정적인 평가로만 치우칠 우려가 있기에 생략하였다.
- 교육을 진행하는 과정에서 인권교육가가 참여자와의 대화, 활동과제 결과물, 평가 프로그램을 통해 얻은 피드백 등을 통해 참여자의 변화를 감지하게 되는 경우가 있다. 이는 해당 교육의 목표를 어느 정도 달성하였는지를 가늠할 수 있는 중요한 정보다. 참여자는 인권의 가치와 만날 때 다양한 반응을 보일 수 있다. 어떤 참여자는 해방감을 느끼는 반면, 어떤 참여자는 불편함을 느낄 수도 있다. 감정의 방향은 다르지만, 인권교육이 목표로 하는 ‘흔들림’은 일어났다고 판단할 수 있다. 따라서 방향성을 드러내지 않고 ‘흔들림을 표현한 참여자가 얼마나 있었는지’를 체크하도록 하였다.

- 교육가의 언어나 태도가 인권적이었는지에 관한 문항은 자기 스스로 발견하기가 어려울 수 있고, 특히 교육을 의뢰한 기관에 제출하는 설문지에는 객관적으로 표시하지 않을 가능성이 크기에 자기 성찰의 항목에서 제외하였다.
- 편성 필요성과 관련하여 참여자에게는 ‘동료나 주변 사람에게 이 교육을 추천하고 싶은지’를 물었으나, 교육가용 설문에서는 대체로 편성이 필요하다고 판단할 가능성이 높기에 삭제하였다.
- 교육을 의뢰한 기관 또는 기획운영자가 참여자뿐 아니라 교육가를 충실히 지원하였는지에 대한 평가 문항을 포함시켜 운영 개선의 과제를 발견하도록 하였다.
- 평가 기준이나 이후 활용 계획에 관한 항목을 포함시켜 교육에서 평가가 갖는 중요성을 환기하도록 하였다.

인권 교육을 위한 교육 후 평가지표

범주	평가 항목	문항 예시	평가형태
교육가의 자기 성찰	내용 적합도	•교육 내용은 교육 목적을 달성하는 데 적합하였다.	척도
		•참여자와 현장의 특성을 반영한 교육내용이었다.	척도
	방법 적합도	•교육 방법 또는 진행방식은 교육 목적을 달성하는 데 적합하였다.	척도
		•학습자의 의견 제시와 참여를 환영하는 참여적인 방법이었다.	척도
	의사소통	•교육내용을 효과적으로 전달하였고 참여자와의 의사소통에 적극적이었다.	척도
교육 분위기	참여도	•참여자들의 교육 참여도와 협력성이 높았다.	척도
	참여자 역동	•이 교육을 통해 인권의 가치와 만남으로써 흔들림을 표현한 참여자들이 <input type="checkbox"/> 전혀 없었다. <input type="checkbox"/> 간혹 있었다. <input type="checkbox"/> 다수 있었다.	척도
교육 운영 지원	사전 안내 충실도	•교육 목적, 참여자 특성, 참여자의 교육 욕구, 준비사항 등 담당자의 사전 안내가 충실하였다.	척도
	강사 지원	•담당자는 교육의 원활한 운영을 위해 충실히 지원하였다.	척도
	참여자 지원	•담당자는 참여자의 요구사항에 충실한 피드백을 제공하였다.	척도

교육 환경	강의실 환경	•강의실 환경(규모, 기자재 등)은 본 교육에 적합하였다.	척도
	장소 접근성	•특교육 장소와 강의실은 접근성(위치, 장애인 접근권 등)이 높았다.	척도
	교육 인원	•교육인원은 적당하였다.	척도
교육 설계	교육시간	•교육이 진행되는 시기나 시간은 적절하다.	척도
	예산	•교육에 필요한 예산은 충분히 배치되었다.	척도
	평가 계획	•교육 평가의 기준이나 이후 활용 계획은 적절하다.	척도
건의 사항	교육 건의사항	•후속 교육 주제나 다음 교육 기획에서 반영해야 할 점이 있다면 적어주세요.	주관식
	운영 지원	•참여자의 교육 참여도를 높이기 위한 방안이나 운영 등에 고려해야 할 사항이 있다면 적어주세요.	주관식

(4) 기획운영자(기관)를 위한 교육 후 평가지표

- 기획운영자도 교육 후 평가의 또 다른 주체이다. 교육이 기획한 대로 제대로 수행되었는지, 교육에 영향을 미친 요소와 새롭게 발견한 도전과제가 없었는지 점검하고 개선 과제를 수립할 필요가 있다.
- 평가지표의 구성 방안
 - 교육 내용이 교육 목적, 현장 특성 등을 잘 반영하였는지를 우선적으로 평가하도록 하였다. 이는 교육가(강사)의 적합성을 점검하는 지표이면서, 동시에 기획운영자가 사전에 현장의 요구나 특성, 교육목표 등을 교육가에게 잘 전달하였는지를 확인하는 자기 점검의 지표이기도 하다. 기획운영자는 교육가에게 기획을 떠맡기는 사람이 아니라 ‘공동 기획자’로서 역할을 확장할 필요가 있다.
 - 교육의 효과를 기획 운영자의 주관적 판단에 맡길 수는 없으므로 교육 효과에 대한 문항은 생략하였다. 다만, 교육의 과정에서 참여자의 역동이 일어나는 장면들이 있었는지를 교육가와 함께 교차 점검하도록 함으로써 교육과정을 좀더 세밀하게 지켜볼 수 있도록 하였다.
 - 교육 환경은 사전에 점검해야 할 사항이지만, 사후 평가의 항목으로도 남겨두어 지속적인 개선 계획을 수립할 수 있도록 하였다.

- 교육을 진행한 이후에야 배치된 교육의 필요성이 최종 확인되므로 교육의 배치 필요성과 관련한 판단을 시도하도록 하였다.
 - 교육 인원의 적절성, 조직 지원 여부 등은 이후 인권교육의 개선과제를 제시하기 위해서도 필요한 항목이므로 남겨둘 필요가 있다.
- 교육운영기관이 인권교육가를 파견한 경우, 기획운영자가 직접 모니터링을 수행하는 것이 가장 좋지만, 모든 교육을 모니터링하는 게 불가능할 수도 있고 교차적 평가도 필요하기도 하다. 이 때 참여자의 평가 결과를 전달받을 수도 있고 기획운영자용 평가지를 활용하여 현장의 교육 담당자에게 작성을 요청할 수도 있다.

인권교육 기획운영자를 위한 교육 후 평가지표

범주	평가 항목	문항 예시	평가형태
교육 내용	내용 적합도	•교육 내용은 교육 목적을 달성하는 데 적합하였다.	척도
		•참여자와 현장의 특성을 반영한 교육내용이었다.	척도
교육 방법	방법 적합도	•교육 방법 또는 진행방식은 교육 목적을 달성하는 데 적합하였다.	척도
		•학습자의 의견 제시와 참여를 환영하는 참여적인 방법이었다.	척도
교육가 (강사)	의사소통	•강사는 열의를 갖고 교육을 진행하였고 참여자와의 의사소통에 적극적이었다.	척도
	인권태도	•강사진의 언어, 태도 등은 인권의 가치에 어긋남이 없었다.	척도
교육 분위기	참여도	•참여자들의 교육 참여도와 협력성이 높았다.	척도
	참여자 역동	•이 교육을 통해 인권의 가치와 만남으로써 흔들림을 표현한 참여자들이 <input type="checkbox"/> 전혀 없었다. <input type="checkbox"/> 간혹 있었다. <input type="checkbox"/> 다수 있었다.	척도
운영자의 자기 성찰	사전 안내 충실도	•교육 목적, 참여자 특성, 참여자의 교육 욕구, 준비사항 등 담당자의 사전 안내가 충실하였다.	척도
	강사 지원	•교육의 원활한 운영을 위해 강사를 충실히 지원하였다.	척도

	참여자 지원	•참여자의 요구사항에 충실한 피드백을 제공하였다.	척도
교육 환경	강의실 환경	•강의실 환경(규모, 기자재 등)은 본 교육에 적합하였다.	척도
	장소 접근성	•교육 장소와 강의실은 접근성(위치, 장애인 접근권 등)이 높았다.	척도
	교육 인원	•교육인원은 적당하였다.	척도
교육 설계	편성 필요성	•이 교육은 참여자에게 꼭 필요하였다.	척도
	교육시간	•교육이 진행되는 시기나 시간은 적절하였다.	척도
	예산	•교육에 필요한 예산은 충분히 배치되었다.	척도
	조직 지원	•참여자가 교육에 충실히 참여할 수 있도록 조직적 지원이 이루어졌다.	척도
	평가 계획	•교육 평가의 기준, 이후 활용 계획은 적절하였다.	척도
종합 평가	예상치 못한 도전	•애초 계획대로 교육이 진행되지 못한 점이 있다면, 내용과 이유에 대해 기록해 주세요.	주관식
	교육 개선사항	•후속 교육 주제나 다음 교육 기획에서 반영해야 할 바가 있나요?	주관식
	지원 개선사항	•참여자의 교육 참여도를 높이기 위한 사항이나 운영 등에 고려해야 할 사항이 있나요?	주관식

(5) 종합평가 지표의 활용 방안

① 평가 설문지 재구성 방안

- 평가 지표를 구성할 때 가장 중요한 일은 ‘왜 묻는가’라는 질문에 답하는 것이다. 인권교육이 이루어지는 환경과 여건이 다양할 수밖에 없고 교육의 목표나 이후 계획도 천차만별이기 때문에 <인권교육 후 종합평가를 위한 설문지>는 상황에 따라 조금씩 변경할 필요가 있다. 당장의 개선이 불가능하다고 판단되더라도 개선이 필요한 항목이라면 계속 평가지표에 포함시켜 개선의 필요성을 환기시키는 근거로 활용하는 것이 좋다.

- 특히 교육 목표의 달성도를 확인하기 위한 개별 문항은 교육을 진행할 인권교육가와 미리 상의하여 평가지표에 포함시켜야 한다. 교육 목표 달성도 문항을 넣을 때는 교육의 성격에 따라 추상도의 수준을 달리 구성하면 좋다. 일반적인 감수성 향상 교육이라면 상대적으로 추상적으로 질문해도 되겠지만(예: 인권감수성 향상에 도움이 되었다), 분명한 쟁점을 다루는 교육이라면 쟁점에 대한 입장을 확인할 수 있는 질문(예: 학생인권과 교권은 반비례한다는 생각에 얼마나 동의하십니까)으로 구성할 필요가 있다.

- 평가 설문지를 재구성하여 참여자나 교육가에게 제시할 때, 질문 문항 앞에 [평가범주]나 [평가항목]을 함께 표기하면 응답자가 질문의 의도를 좀더 명확하게 파악할 가능성이 높아진다.

② 평가 결과의 해석과 개선 과제 도출

- [주체간 교차 분석] 평가 결과는 다음 교육과정을 기획하는 중요한 근거 자료가 되는 만큼, 정확한 분석이 요청된다. 설문조사 결과를 해석할 때 해석하기가 애매하거나 각 평가의 주체마다 상호 충돌하는 결과가 발견될 경우를 고려할 때 교차 분석을 통해 분석의 정확성을 기할 필요가 있다. 이를 위해서는 가능한 한, 참여자나 교육가와의 추가 인터뷰 실시, 교육가 초청 평가회의 개최, 평가 초안에 대한 교육가의 의견 수렴 등을 통해 최종 판단을 내릴 필요가 있다.

- [범주·항목간 교차 분석] 성격상 범주와 항목이 구분되어 있지만, 각 항목들의 결과는 따로 작동하는 것이 아니라 유기적으로 연결되어 있음을 기억할 필요가 있다.

- 교육 효과에 대한 결과 분석은 ‘참여자 설문’의 교육 효과를 확인하기 위한 문항의 결과만으로 판단해서는 안 된다. 교육 내용, 교육 분위기, 교육 환경, 교육가, 교육 설계 등과 함께 종합적으로 검토되어야 한다. 인권교육에 대한 우호적인 자세나 몰입을 불가능하게 만드는 조직적 요인이 있다면(교육을 받는 도중에도 업무를 수행해야 할 만큼 과중한 업무, 조직 전반적으로 인권교육에 소극적인 태도 등) 교육을 아무리 잘 준비한다고 해도 교육의 목표를 달성하기 힘들 것이다.
- 교육가(강사)의 교육 역량과 태도에 대한 평가 역시 종합적 분석이 요구된다. 교육 내용과 방법의 적절성에 대한 평가 결과는 이를 최종 선정한 교육가의 역량에 크게 좌우됨은 분명하다. 그러나 이를 교육가의 역량 문제로만 돌리는 것은 일면적 해석이다. 교육을 기획하기에 앞서 참여자의 특성이 충분히 소개되었는지, 일반적으로는 적합한 교육 구성이지만 참여자의 인권(교육)에 대한 반감이 교육 내용이나 방법에 대한 저항감을 키운 것은 아닌지, 인권교육 참여에 부정적으로 반응하도록 만드는 조직적 요인이 있었던 것은 아닌지 함께 검토되어야 한다.
- 기획운영자는 교육환경과 교육운영 범주와만 관련되어 있다고 평가하기 쉽다. 기획운영자의 역할

은 전 교육과정에 영향을 미친다. 인권교육 기획 운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표(자기 점검 목록)<83p>를 참고하여 종합적 판단이 필요하다.

- [원인에 따른 후속 조치] 교육에서 평가란 개선 과제를 발견하기 위한 판단의 과정이다. 후속 조치가 취해지지 않는다면 평가는 쓸모없는 행위에 불과하다. 평가 결과와 그 원인을 제대로 분석하여 그에 맞는 후속 조치를 취할 필요가 있다.

평가 결과의 성격에 따른 원인 분석과 후속 조치

범주	평가항목	원인 분석과 후속 조치
교육 효과	교육목표 달성도	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 효과가 낮게 평가되었을 경우, 교육가의 접근에 문제가 있었는지, 사전 협의가 충분히 이루어지지 않았는지 분석할 필요가 있다. 사전 협의가 불충분했다고 판단되면, 이후 교육가를 섭외하는 과정에서 좀더 신경을 쓸 필요가 있다. • 이후 개선과제를 묻는 방식으로 교육의 효과를 확인할 경우, 그 설문 결과를 조직에 환류하고 변화를 위한 실천으로 이어가겠다는 계획이 함께 추진되어야 한다. 광명시민인권센터가 공무원 교육을 통해 얻은 참여자들의 의견을 정리하여 ‘직원 인권 보장선언’을 발표하고 후속 실천사례 공모전 등을 열었던 캠페인 사례를 참고할 수 있다.
	인권(교육) 지지도	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육을 계속 실시해야 할 근거 자료로 활용할 수 있다. • 같은 집단이 매년 또는 정기적으로 참여하는 교육이라면, 비교 분석을 통해 인권 혹은 인권교육에 대한 지지도가 상승하고 있는지 확인할 필요가 있다.
교육 내용 & 방법	내용 적합도	<ul style="list-style-type: none"> • 교육가(강사)에게 결과를 전달하여 향후 조정의 필요성을 요청하는 것이 좋다.
	수준 적합도	<ul style="list-style-type: none"> • 미리 준비한 교육이 참여자의 학습수준에 비해 높거나 낮았을 때 교육을 진행하는 과정에서도 조정이 가능하다. 준비된 교육 내용이 참여자의 수준과 부합하는지는 참여자가 교육에서 자유롭게 의견을 제시할 수 있을 때 판단이 가능하다. 따라서 안전한 교육 분위기 형성과 참여적 교육 진행의 중요성을 교육가와 미리 충분히 이야기 나눌 필요가 있다.
	방법 적합도	
	참여성	<ul style="list-style-type: none"> • 프리젠테이션 자료나 요약된 형태라도 강의 자료가 있을 때 교육 집중도가 더 높아질 수 있다. 기획운영자는 교육가에게 미리 자료 제출을 요청하여 최소한의 자료라도 비치할 필요가 있다.
	자료 적합도	

교육가 (강사)	총실도	•교육가의 평가 결과는 점수를 그대로 전달하기보다는 어떤 부분을 더 신경 쓰면 좋겠는지를 제안하는 방식으로 종합적 분석 결과로 전달하는 것이 교육가의 성찰을 돕는 데 효과적이다.
	의사소통	•교육가의 언어나 태도 가운데 문제가 있었을 경우, 어떤 내용이 구체적으로 문제였는지를 정확하게 전달하는 것이 필요하다. 단지 척도만으로는 어떤 발언이나 태도가 문제였는지를 판단하기란 어렵다. 기획운영자가 교육을 충실히 참관해야 이 또한 평가 가능한 부분이다.
	태도	
교육 분위기	참여도	•참여자의 참여도가 낮거나 역동이 발견되는 순간이 적었다면 그 이유를 잘 찾아내는 것이 중요하다. 교육가 요인인지, 환경 요인인지, 참여자가 몰입하기 힘든 다른 요인이 있었는지를 분석해 보아야 한다.
	전반적 분위기	•참여자의 특성이나 교육의 목표에 비추어볼 때 참여자 중 소수의 역동만 일어날 가능성이 있는 교육도 있다. 양적 결과만으로 교육의 무용함이나 실패를 성급하게 판단해서는 안 된다. •참여자가 협력적인 분위기를 형성하지 않았고 그런 태도가 반복된다면 이에 대해서는 참여자가 속한 조직적 차원의 개선책을 찾아볼 필요가 있다.
	참여자 역동	•교육이 안전하다고 느끼지 않게 되는 요인도 다양할 수 있다. 참여자 중에 관리자가 포함되어 있다거나, 차별적인 발언이 제지되지 않아 위협감을 느꼈거나, 장소가 안전하지 않았거나, 교육가나 운영자(기관)의 태도에서 강압적인 요소가 있었거나 등 다양한 이유를 고루 살펴 개선 과제를 도출해낼 필요가 있다.
	강의실 환경	•적합한 교육 장소를 구하기 어려운 사정이 있을 때 단번에 물리적 환경의 개선을 꾀하기는 힘들다. 그럼에도 근거 자료를 남겨 중장기적 해결책을 모색할 필요가 있다.
교육 환경	장소 접근성	
	교육 인원	•참여적 인권교육은 인권교육이 추구해야 할 원칙이다. 참여 활동이 가능한 인원의 조정, 추가적인 예산 배치 등의 필요성을 계속 피력할 필요가 있다.
	기타 환경	
교육 운영	사전 안내 총실도	•인권교육 기획 운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표(자기 점검 목록)<83p>를 참고하여 교육 운영의 개선 과제를 지속적으로 점검하여야 한다.
	참여자 지원	•특히 조레나 정책에 따라 배치된 인권교육의 경우, 정작 참여자는 사전 안내를 받지 못해 동기 없이 참여하게 되는 경우가 많다. 신청형이라고 할지라도 충실한 사전 안내는 교육(기관)에 대한 신뢰를 높이고 동기를 강화한다. 기획운영자가 중요하게 점검해야 한다.

교육 운영	교육가 지원	•기획운영자가 평가 결과를 총괄하는 역할을 수행하는 만큼, 자기 운영에 대한 부정적 평가 결과에 비중을 두지 않을 가능성도 있다. 운영자 개인이 아니라 소속된 팀의 상호 점검이 필요하고, 정기적인 모니터링을 통해 외부의 객관적 점검을 요청할 필요도 있다.
	운영자와의 소통	
교육 설계	편성 필요성	•편성된 교육 주제가 필요한지에 대한 참여자, 교육가, 기획운영자의 의견을 종합하여 교육 배치의 적절성, 추후 교육 배치의 필요성 등을 판단하여야 한다.
	교육시기 /시간	•교육 시간과 시기는 신청형 인권교육의 경우 특히나 더 중요하다.
	예산	•예산 편성의 적절성, 조직적 지원 여부의 결과는 집계해 참여자의 소속 기관이나 상위 감독기관의 정책 개선, 예산 추가 배치 등을 지속적으로 요구할 필요가 있다.
	참여 지속성	
건의 사항	조직 지원	
	교육 건의사항	•지속적으로 만날 수 있는 참여자 집단인 경우, 주관식 질문에 대해 참여자들이 기술한 내용이 어떻게 반영되었는지 또는 반영할 계획인지를 기획운영자가 피드백하는 것이 운영 기관의 신뢰성과 인권교육에 대한 참여도를 높일 수 있다.
건의 사항	지원 건의사항	

③ 평가 결과의 다층적 활용 방안

- 교육 후 종합평가 결과는 후속 교육과정의 기획에 우선적으로 참고할 수 있지만, 다양한 활용이 가능하다. 기획운영자(기관)는 이 결과를 활용하여 교육과정 개선과 조직·공동체의 변화를 지속적으로 추진할 수 있는 방안을 다층적으로 시도할 필요가 있다.

평가 결과의 활용 모듈

교육 - 평가 - 재교육 모듈	평가 - 실천캠페인 모듈	평가 - 재평가 추적 모듈	평가 - 조사 - 교육 모듈
<ul style="list-style-type: none"> •교육과제 추출 •후속교육 연계 	<ul style="list-style-type: none"> •변화과제 추출 •실천프로그램 연계 	<ul style="list-style-type: none"> •평가 결과 집계 •비교 추이 분석 	<ul style="list-style-type: none"> •점검 과제 추출 •교육기획 연계

- **교육-평가-재교육 모듈:** 교육과 후속 교육 사이에 평가를 실시하는 교육 모델을 개발, 시행한다. 1차 교육 이후 참여자들로부터 일어난 변화를 확인하고 삶이나 현장 적용에서 겪는 어려움을 서술하도록 하는 방식으로 참여자용 평가설문지를 구성한다. 그 설문 결과를 교육가에게 전달하여 후속 교육의 주제로 다루도록 한다. 후속 교육까지 끝난 이후에 종합 평가를 실시하여 다시 교육과정의 개선을 도모한다. 서울시 육아종합지원센터가 이미 이 모듈을 실험하고 있다.
- **평가-실천 캠페인 모듈:** 참여자용 평가 설문지에서 개인·조직·공동체적 수준의 변화 과제를 기술하도록 요청한다. 그 결과를 모아 필요한 기구에 전달하거나 조직·공동체 수준의 캠페인으로 연결한다. 광명시민인권센터는 공무원 인권교육 이후 참여자들의 의견을 수렴하여 ‘광명시 직원 인권 보장 선언’ 캠페인을 진행한 바 있다.
- **평가-재평가 추적 모듈:** 교육 후 평가 결과의 정기적 추이를 추적, 연구한다. 인권교육의 전이 및 영향을 평가할 수 있는 모듈로서, 동일한 집단의 정기적 교육이 예정되어 있는 현장에서 시도 가능한 방법이다. 전년도 대비 평가 결과가 어떻게 달라지는지에 관한 정보를 지속적으로 수집, 분석하여 인권교육의 지속 필요성에 대한 근거 자료로 활용할 수 있다.
- **평가-조사-교육 모듈:** 교육 후 참여자들의 평가 내용을 참고하여 인권교육의 효과에 영향을 미치거나 인권교육이 영향을 미치고자 하는 변화 과제를 설정한다. 소속 조직이나 관련 기관이 시행하는 정기적 실태조사(인권지표 점검표) 안에 관련 내용을 점검할 수 있는 항목을 포함시킬 것을 요구한다. 인권교육 참여율, 인권교육에 대한 지지도, 인권감수성 향상, 교육 주제와 관련된 인권 수준(예: 아동인권에 대한 시민 인식 수준, 청소년 노동인권 침해 경험률 등)과 같은 실태를 점검함으로써 인권교육의 영향을 지속적으로 점검할 수 있다. 조사를 통해 취약한 지점으로 확인된 내용을 다시 교육 주제로 채택한다.

4. 인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표와 활용

① 기획운영자(기관)의 역할

- **인권교육을 담당하는 기획운영자는 교육의 방향과 효과에 큰 영향을 미치는 기획자이자 운영자다.** 특히 공공기관의 경우에는 기획운영자에게 더욱 큰 책무성이 요구된다. 기획운영자의 역할을 다음과 같다.
 - **기초 설계:** 교육의 기본틀을 기획하는 기초 설계자로서의 역할
 - **연출:** 섭외한 교육가와 협의하여 교육 내용 또는 흐름, 평가계획을 짜는 연출가로서의 역할
 - **운영:** 교육과정을 원활하게 운영하여 교육가, 참여자 모두가 만족하는 교육환경을 제공하는 운영자

로서의 역할

- **평가:** 교육 결과를 분석하고 개선 과제를 발견하는 평가자로서의 역할
- **재설계:** 평가 내용을 조직에 환류하고 교육과정을 개선하는 재설계자로서의 역할

- **기획운영자에게 요청되는 역할을 충실하게 수행하기 위해서는 인권교육 업무를 지속적으로 수행할 수 있도록 지원하고, 업무에 필요한 권한을 충분히 행사할 수 있도록 하는 조직적 뒷받침이 제공되어야 한다.**

② 기획운영자(기관)의 성찰 지표

이러한 역할을 종합적으로 수행하기 위하여 교육의 단계별로 기획운영자가 점검하여야 할 목록은 아래와 같다.

인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표(자기 점검 목록)

계획			
역할	점검 목록	척도	
과제 설정	• 내부 논의를 거쳐 조직/공동체에 현재적으로 필요한 변화 과제를 설정하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
육구 조사	• 참여 대상자의 교육 욕구나 기대를 조사하여 교육의 중복성, 부적절한 학습수준 설정, 비자발적 참여 등의 문제 가능성을 줄였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
특성화	• 유사 기관의 경험을 참고하되, 우리 조직/공동체의 특성과 요구에 맞는 교육 방향을 기획하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
교육 과정의 유기성	• 다회기 또는 장시간 연수의 경우, 교과목과 교과목 사이의 연결성을 고려하여 흐름 있게 배치하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
	• 다회기 또는 장시간 연수의 경우, 교과목들 사이의 가치나 내용이 상호 충돌하거나 중복되지 않는지 점검하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
평가 계획	• 적합한 평가 도구 선정, 계획에서 평가까지의 일정 등 교육 평가 계획을 수립하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오

예산 마련	• 가능한 자원의 최대한도 내에서 교육 실행뿐 아니라 평가를 위한 비용까지 고려하여 충분한 예산 확보를 조직에 요청하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
기획설계			
교육안 공동 기획	• 교육가와의 공동 기획회나 충실한 개별 협의를 통해 목표에 맞는 교육안이 마련될 수 있도록 협력하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 교육의 구체적 목표, 참여자 특성, 선행 교육 경험, 교육 장소와 시간의 특성 등 고려 사항을 충실히 전달하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 교육가의 교육기획안을 미리 검토하고 필요한 조정을 협의하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
평가 문항 개별화	• 교육가와의 협의를 거쳐 교육 효과 검증을 위한 개별화된 문항을 개발하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
사전 안내	• 교육의 목표나 내용, 사전 준비사항 등에 대해 참여자들에게 충실히 안내하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 교육의 필요성과 교육가에 대한 소개 등을 통해 참여자의 참여 동기를 강화하기 위한 자극을 제공하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 교육장소, 실제 배정된 교육시간(쉬는 시간, 안내시간 등을 고려), 실제 참여 인원 등을 충실히 안내하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
교육장 세팅	• 원활한 교육 진행, 교육가와 참여자의 편의 등을 종합하여 필요한 기자재와 준비물, 자리 배치 등을 점검하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
자료 준비	• 참여자들이 교육 내용을 이해하기 쉽도록 필요한 자료를 준비하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
강사 정보	• 강사카드에 불필요하거나 차별적 요소(학위, 출신학교, 집 전화번호 등)로 작동할 수 있는 개인정보를 제외하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
실행			
시간 보장	• 교육가에게 배정된 교육시간을 충실히 보장하기 위해 인사말씀, 당해 교육과 관련 없는 공지 등을 최소화하기 위해 노력하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요

시간 보장	• 교육가에게 배정된 교육시간을 충실히 보장하기 위해 인사말씀, 당해 교육과 관련 없는 공지 등을 최소화하기 위해 노력하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
강사 소개	• 어떤 방식과 내용으로 교육가를 소개하면 좋을지 교육가와 미리 협의하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
교육 지원	• 교육 과정에서 일어날 수 있는 돌발사항 대처, 교육가의 추가 요청, 교육 진행 보조, 준비물 점검 등 교육 실행을 도울 방안을 계속 살피고 있는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
참여자 지원	• 참여자의 요청사항이 있을 때 충실한 피드백(모든 요청에 동의하고 수용해야 한다는 의미는 아님)을 제공하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
참여 활성화	• 참여자의 참여 활성화를 위해 모둠토론 참여나 보조 등 필요한 방법을 시도하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
교육 모니터링	• 교육내용, 교육과정에서 일어나는 상호작용, 참여자의 반응 등을 모니터링하고 기록하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 참여자를 통한 모니터링을 실시하는 경우, 객관적 평가가 가능한 참여자를 섭외하여 미리 모니터링에 대한 안내를 제공하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
실행완료			
교육 평가	• 교육 후 설문 조사, 참여자 인터뷰 등을 통해 참여자, 교육가의 고른 평가 의견을 수집하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 수집된 정보를 분석하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 참여자의 반응 등 교육가에게 도움이 되는 평가 정보를 전달하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
	• 교육가와 함께 평가회의를 개최하거나 회의가 불가능할 경우 다른 방법을 통해 최종평가 초안에 대한 교육가의 의견을 청취하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요
자기 점검	• 교육과정 또는 교육 효과에 영향을 미친 환경 요인, 운영 요인, 조직 요인 등을 성찰하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니요

후속조치			
개선과제	• 선 과제를 요약화하여 정리하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
조직 환류	• 평가 결과를 담은 보고서 또는 기록물을 남겨 조직에 공유하였는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
지속과제			
인권동향	• 조직과 관련된 인권 정책 동향, 인권단체의 활동 내용, 현안 등을 관심 있게 살펴봄으로써 필요한 교육 주제를 계속 발굴하고 있는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
조직 내 대화	• 내부 구성원들과의 대화를 통해 인권교육의 과제나 참여자의 욕구를 지속적으로 파악하고자 하는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
강사풀 확보	• 연구자, 활동가, 관련 기관 등과의 네트워킹, 인권 강좌나 토론회 참여 등을 통해 다양한 예비 교육가 명단을 확보하고자 하는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
인권실천	• 인권의 가치를 삶과 일터에 녹여내기 위해 노력하고 장벽이 되는 요인을 발견하고자 하는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오
영향평가 추동	• 실태조사의 실시나 외부 조사 결과의 활용, 인권지표를 통한 점검, 구성원 인터뷰 등 다양한 방식으로 통해 조직·공동체적 과제의 발견 필요성을 피력하는가	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오

③ 기획운영자(기관) 성찰지표의 활용

<인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표>의 활용은 개인, 조직, 공동체 수준에서 다층적으로 추진될 수 있다. 이때의 공동체(사회)는 국가인권위원회, 교육운영기관의 관리감독 책임을 맡고 있는 기구 등이 될 수 있다.

인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표

개인 수준	조직 수준	공동체(사회) 수준
<ul style="list-style-type: none"> • 담당자의 업무 성찰 기준 	<ul style="list-style-type: none"> • 동료 점검, 팀내 업무 평가 기준 • 기획운영자를 위한 가이드라인 채택 • 외부 모니터링 점검 기준으로 활용 • 평가 환류 시스템 정비 	<ul style="list-style-type: none"> • 기획운영자를 위한 가이드라인 개발, 보급 • 기획운영자 역량강화 워크숍 개최 • 감독기구의 평가 기준으로 활용

수업·인턴십에 대한 인턴십 방법과 평가지표 활용요

- 인권교육을 담당하고 있는 기획운영자나 담당 부서에서 교육 모니터링을 수행하는 것은 성찰적 운영을 위해 꼭 필요한 과정이다. ‘협의’의 인권교육 모니터링이 인권교육이 실제 이루어지는 과정에서 일어나는 역동이나 교육 내용의 적합성 등을 확인하고 평가하는 것이라면, ‘광의’의 인권교육 모니터링은 인권교육의 역동에 영향을 미치는 교육 운영과 교육 설계, 교육 평가 시스템, 업무 구조와 계획 타당성 등 전반을 돌아보는 것이다.
- 자체 모니터링은 비객관적으로 이루어지거나 관행에 기댄 평가로 인해 새로운 발전 과제를 발견하지 못할 한계가 있다. 따라서 예산을 확보하여 외부 전문가 평가단을 위촉하거나 전문기관과 협력하는 방식으로 객관적 모니터링을 진행할 필요가 있다. 이때 모니터링 의뢰 전문가/기관은 인권교육의 원칙과 가치에 대한 이해와 인권교육 수행 경험이 있는 이들이어야 한다.
- 앞서 개발한 인권교육 평가지표들은 모니터링을 하는 과정에서도 종합적으로 활용할 수 있다. 모니터링은 개별 교육가(강사)의 역량이나 적합성을 판단하기 위한 과정이 아니라, 인권교육의 원칙과 지향에 맞게 교육안이 마련되고 시행되고 있는지, 인권교육의 효과를 높이기 위해 개선해야 할 과제는 없는지 등을 종합적으로 판단하기 위한 과정이다. 따라서 단지 ‘교육 역량’이 아니라 ‘인권교육 역량’이 모니터링되어야 한다.
- 모니터링단은 관련 자료 검토, 교안 분석, 관찰, 인터뷰 등 다양한 방식을 통해 모니터링의 객관성과 깊이를 확보할 필요가 있다. 교안 분석의 경우, 마련된 교안과 실제 교육 내용과의 차이가 있는 경우도 많고, 파워포인트 자료에 설명 내용이 구체적으로 기재되지 않은 경우가 많다. 교안 검토만으로 내실 있는 모니터링이 이루어지기 힘든 이유다. 교안을 분석하는 것은 필요하나, 실제 교육과정에 대한 현장 모니터링과 병행될 때 실질적 평가가 가능하다.
- 교안 분석의 경우, 마련된 교안과 실제 교육 내용과의 차이가 있는 경우도 많고, 파워포인트 자료에 설명 내용이 구체적으로 기재되지 않은 경우가 많다. 교안 검토만으로 내실 있는 모니터링이 이루어지기 힘든 이유다. 교안을 분석하는 것은 필요하나, 실제 교육과정에 대한 모니터링과 병행될 때 실질적 평가가 가능하다.
- 교육 구조에 대한 모니터링을 수행할 때는 현재의 교육 운영 업무 구조가 인권교육 운영과 교육 효과에 미치는 영향을 살펴 개선 과제를 발견하는 것이 중요하다. 모니터링단은 관련 자료 검토, 교안 분석, 관찰, 인터뷰 등 다양한 방식을 통해 모니터링의 객관성과 깊이를 확보할 필요가 있다.

- 모니터링단은 교육운영자와 강사진과의 공동 워크숍을 통해 모니터링 결과에 대한 의견을 교환하고 개선과제를 함께 발굴해내는 민주적 협력구조 하에서 활동을 전개해야 한다.

인권 교육 모니터링 점검 목록

평가 범위	교육 과정	교육 구조
활용 지표	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육가를 위한 성찰 지표 • 인권교육 후 종합 평가 지표 - 참여자용, 인권교육가용, 기획운영자용 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 기획운영자(기관)를 위한 운영 성찰 지표
점검 항목	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 효과 • 교육 내용 적합성 • 교육 방법 적합성 • 교육가(강사) 역량 • 교육 분위기 (참여도 등) • 교육 환경 타당성 • 교육 운영 적합성 • 교육 설계 타당성 • 교육 시간 준수 여부 (법정 의무교육의 경우) • 건의사항 기재 내용 	<ul style="list-style-type: none"> • 운영자 업무 구조 (인원, 업무 내용, 업무 지속성 등) • 인권교육 실행과 평가를 위한 예산 • 기 수행된 평가/모니터링 결과와의 비교 (개선 추이 등) • 조직 내 운영자 지원 시스템 (역량강화 교육, 팀내 협업 구조 등) • 조직 내 교육 평가 시스템 • 활용가능한 인권교육 자원 (공간, 시간, 강사풀 등) • 인권교육 참여 지원 구조 • 인권 실천을 위한 조직 계획
모니터링 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 교안 분석 • 교육과정 관찰 • 참여자의 학습 결과물(모둠토론 결과 발표물 등) 검토 • 교육 후 설문조사 결과 검토 • 참여자 인터뷰 • 교육가 인터뷰 • 기획운영자 인터뷰 	<ul style="list-style-type: none"> • 조직체계도와 업무 계획안 검토 • 기획운영자 및 담당 부서 인터뷰 • 교육 후 설문조사 결과 중 조직 지원 사항에 대한 응답 분석 • 인권교육 평가보고서, 관련 인권지표 등 자료 검토

인권교육의 알파와 오메가 - 기획·운영·평가를 위한 지표 -

『인권교육의 알파와 오메가』는 국가인권위원회가 기획하고 2020년 2월 28일 초판을 발행하였습니다. 이 책은 2019년 ‘인권교육센터 들’이 수행한 <인권교육 평가를 위한 지표> 교재개발 연구용역 결과물을 바탕으로 제작하였습니다.

표지 및 본문 디자인은 디자인사무소가, 인쇄는 (주)상지사P&B에서 진행하였습니다.

국가인권위원회 주소는 서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움저동빌딩 13층이며, 담당부서는 인권교육기획과 02-2125-9857입니다.

이 책의 내용은 국가인권위원회의 공식입장과 다를 수 있으며, 비매품입니다.

ISBN 978-89-6114-736-1 93370

국가인권위원회는 ‘사람이 사람답게 사는 세상’을 만들기 위해 2001년 11월 출범하였으며, 인권정책, 조사·구제, 교육·홍보, 국내·외 협력의 4대 기능을 수행하고 있습니다.

▶ 인권정책

- 법령·제도·정책·관행의 조사·연구 및 개선권고·의견표명
- 국제인권조약가입 및 조약의 이행에 관한 권고·의견표명

▶ 조사·구제

- 국가기관, 지자체 또는 구금·보호시설의 인권침해 조사·구제
- 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의한 평등권침해의 차별행위 조사·구제
- 성희롱 조사·구제
- [장애인차별금지및권리구제등에관한법률] 및 [고용상연령차별금지및고용촉진에관한법률]에 따른 조사·구제

▶ 교육·홍보

- 인권의식 향상을 위한 교육
- 인권문화 확산 및 홍보

▶ 국내·외 협력

- 국내인권단체 및 개인과 협력
- 인권관련 국제기구 및 외국인권기구와 교류·협력

인권교육센터

- ▷ edu.humanrights.go.kr
- ▷ m.edu.nhrc.go.kr

인권상담은 전국어디서나 1331



04551 서울시 중구 삼일대로 340, 국가인권위원회 인권교육기획과
Tel : (02)2125-9857 Fax : (02)2125-0917

발간등록번호

11-1620000-000747-01

ISBN 978-89-6114-715-6 93370