

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000807-01

2020년도 인권강사 양성  
실태조사 연구용역보고서



# 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사





# 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사

2020년도 국가인권위원회  
연구용역보고서를 제출합니다.

2020. 12. 21.



연구수행기관	모든사람(인권교육연구단체)
연구책임자	박병은(모든사람)
연구원	김병준(모든사람) 김은주(모든사람)
연구보조원	박기숙(모든사람)



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

# 목 차

- I. 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사 개요 ..... 13**
  - 1. 실태조사의 필요성 및 목적 ..... 13
  - 2. 실태조사의 범위 및 방법 ..... 15
  - 3. 인권교육의 개념을 통해서 본 인권강사의 의미 ..... 17
  
- II. 국가인권위원회 인권강사양성 운영 형태의 변화 ..... 31**
  - 1. 워크숍 및 연수과정을 통한 강사양성 ..... 31
  - 2. 단기 교육 프로그램을 통한 강사양성 ..... 34
  - 3. 위촉제도를 통한 강사양성 ..... 36
  
- III. 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사 결과 분석 ..... 43**
  - 1. 인권강사양성의 일반적 현황 ..... 43
    - 가. 응답자의 소속기관 현황 ..... 43
    - 나. 응답자의 인권교육 업무 인원 현황 ..... 44
    - 다. 응답자의 인권교육 업무 기간 현황 ..... 45
    - 라. 인권강사양성 운영 기관 ..... 47
    - 마. 인권강사양성의 배경 ..... 48
    - 바. 인권강사양성의 예산 ..... 50



2. 인권강사양성과정의 운영 현황	51
가. 인권강사양성과정의 모집 대상	51
나. 인권강사양성과정의 수료 기준	53
다. 인권강사양성과정의 내용	54
3. 인권강사양성 후, 운영 현황	61
가. 인권강사로서 활동 시기	61
나. 인권강사의 활동 사항	62
다. 인권강사 모니터링	64
라. 인권강사 보수교육	65
4. 인권강사양성에 있어서의 어려움	70
5. 심층면접을 통해서 본 인권강사의 의의	73
<b>IV. 인권강사양성에 있어 국가인권위원회의 역할</b>	<b>81</b>
1. 인권강사양성의 컨트롤 타워로서의 역할	82
2. 인권강사양성과정 표준 프로그램의 개발 및 보급	84
3. 인권강사양성과정의 전문 교수진 구성	86
4. 인권 업무 담당자 정기 워크숍 운영	87
5. 인권교육원(가칭) 설립 및 운영	87
<b>V. 종합 및 결론</b>	<b>91</b>

**참고문헌** ..... 97

**부 록** ..... 101

- 일본의 공공분야 인권강사 활동 사례 ..... 102
- 설문지 ..... 121
- 심층면접질문지 ..... 134



## 표 목차

<표 1> 2002년 국가인권위원회 분야별 인권교육 강사단 수	32
<표 2> 2008년 국가인권위원회 사회복지분야 인권교육과정	34
<표 3> 2008년 국가인권위원회 인권교육 강사 운영 현황	35
<표 4> 국가인권위원회 신규 인권강사양성분야	38
<표 5> 설문 응답자의 소속기관 현황	43
<표 6> 인권교육 업무 인원 현황	44
<표 7> 인권교육 담당자의 업무 기간	45
<표 8> 인권강사양성 운영 현황	47
<표 9> 인권강사양성의 배경	48
<표 10> 인권강사양성의 예산	50
<표 11> 인권강사양성의 모집 대상	52
<표 12> 인권강사양성의 수료 기준	53
<표 13> 인권강사양성의 운영 형식	55
<표 14> 인권강사양성의 총집합교육시간	56
<표 15> 인권강사양성의 교과목	57
<표 16> 인권강사양성의 교수진	58
<표 17> 인권강사양성의 교재	60
<표 18> 인권강사로서 활동 시기	61
<표 19> 인권강사 1인당 연간 강의수	62
<표 20> 인권강사의 인권교육 주제	63
<표 21> 인권강사의 인권교육시간	64



<표 22> 인권강사 모니터링 .....	64
<표 23> 인권강사 보수교육 동기 .....	66
<표 24> 인권강사 보수교육 총집합교육시간 .....	67
<표 25> 인권강사 보수교육 교과목 .....	68
<표 26> 인권강사가 보완해야 할 역량 .....	69
<표 27> 인권강사 양성에 있어서의 어려움 .....	71
<표 28> 국가인권위원회 인권강사양성과정 교육 프로그램 .....	85
<표 29> 오사카부 인권종합강좌 종합안내 .....	107
<표 30> 오사카부인권협회 2019년도 사업보고 .....	107
<표 31> 돗토리현 인권문화센터 ‘계발자를 위한 인권 스터디 모임’ .....	110

## 그림 목차

<그림 1> 국가인권위원회 중장기(2013~2022) 인권교육 행동계획 .....	36
<그림 2> 인권강사양성의 필요성 .....	72
<그림 3> 인권강사양성 계획을 수립하지 않는 이유 .....	72
<그림 4> 인권계발활동 네트워크 협의회 사무국 현황 .....	103
<그림 5> 2020년 구마모토현 연수지원사업 안내문 .....	112
<그림 6> 2020년 구마모토현 인권 관련 등록강사 일람 .....	113
<그림 7> 2020년 등록강사의 전문 테마 일람 .....	114
<그림 8> 2018년 ERIC 주최 연수 ESD 퍼실리테이터즈 칼리지 일정 .....	116



# I. 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사 개요





# I. 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사 개요

## 1. 실태조사의 필요성 및 목적

공공분야 인권교육은 2001년 11월 25일 국가인권위원회가 출범하면서 본격적으로 시작되었다. 1990년대 초반 인권단체들이 등장하고 인권교육을 주창하기도 하였지만 교육보다는 민간인학살 피해자, 장애인, 이주노동자, 청소년 등 사회적 소수자의 인권을 보장하기 위한 활동<sup>1)</sup>이 중심인 상황이었다. 20여년이 지난 지금 공공분야에서 인권교육은 익숙해졌지만 그 당시만 해도 인권이라는 말 자체가 낯설 뿐만 아니라 인권교육도 생소한 것이었다. 특히 공권력이 집중되는 기관, 수용시설 등은 인권운동단체가 접근할 수 없는 곳이었기 때문에 국가인권위원회가 설립된 후, 가장 먼저 인권교육이 필요하다고 생각한 대상은 법집행 공무원이었다.

---

“공권력에 의한 인권침해를 근절하고 이를 사전에 예방하기 위하여 공권력 집행기관 중 위원회에 진정 사례가 가장 많은 경찰·검찰·교도관 등 법집행 공무원을 대상으로 인권교육을 계획하여...”

- 2002년 국가인권위원회 연간보고서, 158쪽

---

2002년 국가인권위원회는 교정·경찰·검찰분야 공무원 대상 인권교육 교재로 ‘인권 길라잡이’를 발간하고, 교육과정 등을 개설하면서 공공분야 인권교육의 틀을 만들어나가려고 했다. 하지만 인권교육을 직접 수행할 강사진은 충분히 준비되지 않았다. 2002년 국가인권위원회 연간보고서에 의하면 “인권 마인드를 가진 법조계, 학계, 인권단체 등의 전문가로 인권교육 강사단을 구성하고, 두 차례에 걸친 간담회를 통해 강사단 운영의 효율성을 제고하였을 뿐만 아니라 강사단 강의시 강의 평가 등을 통하여 수준 높은 인권교육이 이루어질 수 있도록 노력하였다(159쪽)”라고 기록하고 있지만 다음해 2003년도 연간보고서는 “강사단의 강의기법 제고와 인권위 권고에 대한 이해의 제고가 대두되었고, 이러한 과제는 2003년도 강사단 워크숍에 반영되었다”라고 언급하고 있다. 즉 인권위가 초기에는 인권강사를 어떻게 훈련시킬 것인가에 대한 방법을 찾아 나가는 과정이었던 것으로 보인다. 또한 2003년도 ‘제2차 인권교육 강사 워크숍’에 나온 각 분야별 강사 명단을 살펴보면, 변호사, 법무법인 관계자, 법학대학 강사 등이 대다수였다. 법집행 공무원을 대상으로 실시하는 인권교육인 만큼 법 전공자들을 인권강사로 활용하고자 한 측면은 있겠으나 인권을 법의 테두리 내에서만 바라보도록 한 한계는 있었다.

---

1) 국가인권위원회, 「대한민국 인권 근현대사」, 27~30쪽 요약



“인권교육은 인권과 기본적인 자유에 대한 존중을 강화하는 것과 같은 지식의 공유, 기술의 전수, 태도의 형성을 통해 보편적인 인권문화를 건설하는데 목적을 둔 교육, 훈련, 정보 전달로 정의된다”라고 세계인권교육프로그램 행동계획<sup>2)</sup>에서 밝히고 있는 점을 되새겨 보면, 간담회나 한두 번의 워크숍으로 인권강사를 양성한다는 것은 매우 우려스러운 일이다. 인권강사를 통해 전달되는 인권교육은 현장감이 있어 사이버교육보다 파급력이 크고, 인권을 처음 접하는 사람들은 강사의 말이나 태도 하나까지도 인권과 연결하여 생각할 가능성이 높기 때문에 인권강사는 그 내용과 교수법 등이 잘 준비되어 있어야 한다.

국가인권위원회는 2008년부터 행정·교정·군·경찰·이주(출입국)분야 및 정신장애분야로 나뉘어 인권강사를 양성하기 시작했고, 2015년부터는 위촉제도를 도입하여 인권강사를 양성하고 있다. 강사양성분야는 해마다 변경되기도 하였지만 인권교육 분야<sup>3)</sup>에 맞추어 장애, 노인, 이주, 아동·청소년, 기업 및 사회복지 분야 등으로 강사양성과정을 개설·운영 중이다.

이처럼 국가인권위원회가 설립된 이후 지속적으로 인권강사를 양성할 수 있었던 것은 국가인권 기구로서 인권교육을 이행해야 할 의무에 따른 예산과 인력을 어느 정도 확보할 수 있기 때문이다. 실제 운영에 있어 예산과 인력 등 부족한 부분도 있겠지만 인권교육을 위한 조직적인 틀을 갖추고 있는 곳은 공공분야 뿐만 아니라 민간분야에서도 많지 않다. 그러므로 인권강사양성에 있어 국가인권 위원회를 제외한 다른 곳은 어떤 형태로 운영되고 있는지 현황을 파악하여 인권강사를 양성하는데 종합적인 기초자료를 만드는 작업이 필요하다.

인권교육과 관련한 연구논문이나 보고서, 실태조사 등은 국가인권위원회<sup>4)</sup>를 비롯한 여러 곳에서 발표되고 있지만 인권강사를 핵심주제로 다룬 보고서는 아직 발견되지 않고 있다. 국가인권위원회의 자료만 보더라도 인권강사와 관련한 내용은 ‘OO분야 인권강사 워크숍’, ‘인권강사양성 자료집’의 형태로 나와 있을 뿐이다. 즉 인권강사라는 주제는 연구보고서나 실태조사에서 전면적으로 다루어지기보다는 인권교육을 보장하기 위한 하나의 수단으로써 몇 줄이나 몇 페이지 정도로

2) 세계인권교육프로그램 행동계획은 1차부터 4차까지 각 단계별로 유엔 총회에서 채택되었으며, 인권교육에 관한 정의는 공통적으로 사용하고 있다.

3) 「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」 제2조(정의) 2. 인권교육 분야: 공공 영역인 국가기관·지방자치단체, 공공기관, 공직유관 단체 및 군·경 분야, 학교 영역인 영유아교육·초등교육·중등교육 및 고등교육 분야, 시민 영역인 장애, 노인, 이주, 아동·청소년, 북한이탈주민, 기업, 언론 및 사회복지 분야 등

4) 국가인권위원회 인권도서관 홈페이지에 게시된 ‘간행물목록안내’를 보면, 2018년 6월 1일자 기준으로 인권교육을 위한 참고 자료와 각 대상별 길라잡이 시리즈를 제외하고 ‘인권교육’을 주제로 한 자료집은 115건이다.

언급되는 수준에 머물러 있는 상황인 것이다. 또한 인권과 관련한 조례, 지침 등에 의해 전국에서 인권교육이 진행되고 있지만 실제 누가 어떻게 인권교육을 행하고 있는지는 주목하지 않는다. 이는 공공분야에서의 인권교육이 일부 강제성을 가진 의무이지만 일 년에 한두 번 정도 받는 일회성 교육이다 보니 인권강사에 대한 중요성도 인식 못하는 듯하다. 즉 지금까지 공공분야에서 강조된 것은 인권교육을 받는 것이지 인권교육을 행하는 것은 아니었다.

그러나 국가의 업무를 수행하는 사람들이 가지고 있는 의식과 태도, 가치 등에 따라 미치는 영향력이 다를 수 있다는 점을 고려할 때, 이들이 인권을 지향할 수 있도록 안내하는 인권강사의 역할은 매우 중요하다. 다시 말해 한 번이든 열 번이든 인권강사를 만나는 것이 복불복이 되어서는 안되며, 인권강사를 통해 명확한 지식과 기술 및 태도 등이 전달될 수 있어야 한다.

이에 공공분야에서 인권강사를 어떠한 방식으로 양성하는지, 인권강사를 양성하는데 있어 어려움 등은 무엇인지를 조사하여 그 문제점과 개선방안을 찾고, 더 나아가 인권강사양성과 관련한 장기적인 계획을 수립하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 실태조사의 범위 및 방법

### 가. 조사대상 범위

본 조사는 공공분야에서 실시되고 있는 인권강사양성 현황과 실태를 파악하기 위한 것으로 다음과 같이 범위를 설정하여 실태조사를 실시한다.

첫째, 공공분야는 중앙부처 및 산하기관, 지방자치단체 및 산하기관, 교육자치단체로 한정하여 조사한다.

둘째, 인권강사라는 용어 사용에 있어 최근의 동향을 반영하여 ‘인권교육활동가’, ‘인권교육가’, ‘인권교관’, ‘OO권리강사’라는 이름으로 강사를 양성하는 경우를 포함하여 조사한다.

셋째, 성평등, 장애인식개선, 학대예방 등 지정기관에서 강사를 양성하는 경우는 포함하지 않는다. 예를 들어, 「장애인복지법」제25조(사회적 인식개선)에 따른 장애인식개선교육 강사양성, 동법 제59조의11(장애인권익옹호기관의 설치 등)에 따른 학대예방교육 강사양성, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)에 따른 장애인식개선교육 강사양성, 「양평평등기본법」제18조(성인지 교육), 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치), 제36조(양성평등교육)에 따른 강사양성, 「노인복지법」제39조의5(노인보호전문기관의 설치 등)에 따른 학대예방교육 강사양성 등은 제외한다.



## 나. 조사범주

본 연구는 인권강사양성과 관련하여 다음과 같은 범주로 현황을 조사하고, 이를 토대로 인권강사 양성의 개선방안과 국가인권위원회의 역할에 대해 제안하고자 한다.

- 첫째, 인권강사양성의 일반적 현황을 알아본다.
- 둘째, 인권강사양성과정의 운영 현황을 알아본다.
- 셋째, 인권강사양성 후, 운영 현황을 알아본다.
- 넷째, 인권강사양성에 있어서의 어려움을 알아본다.

## 다. 조사방법

### 1) 설문조사

#### (1) 설문지 작성

인권강사양성 현황 실태조사용 설문지 초안은 국가인권위원회 인권강사양성 자료집을 참고하여 작성하였고, 이후 1·2·3차에 걸쳐 국가인권위원회가 검토한 후 설문지 문항을 최종 확정하였다.

#### (2) 설문조사기간

1차 설문조사는 2020년 10월 6일부터 10월 16일까지 총 10일간 진행되었고, 2차 설문조사는 2020년 10월 19일부터 10월 30일까지 총 11일간 진행되었으며, 3차 설문조사는 2020년 11월 16일부터 11월 23일까지 총 8일간 진행되었다.

#### (3) 설문조사대상

인권·교육이 주요 업무에 포함되어 있는 중앙부처 6곳 및 산하기관 9곳, 광역지방자치단체 17곳 및 산하기관 31곳, 교육자치단체 17곳, 아동친화도시 101곳에 협조 공문을 1차, 2차, 3차로 반복하여 발송하였다.

#### (4) 설문조사방법

설문지는 OR코드로 제작하여 공문발송시 첨부하였고, 인권·교육 등 인권강사양성 관련 업무 담당자가 직접 OR코드를 통해 온라인으로 설문지를 작성 및 제출하는 방식으로 조사하였다. 또한



공문 발송 후, 연구진은 각 업무 담당자에게 우선으로 설문조사 참여를 요청하였고, 이 과정에서 QR코드로 설문 응답이 어려운 경우는 담당자에게 이메일을 보내어 응답 결과를 취합하였다. 이외 인권강사를 양성한 적이 있는 경우, 운영계획서 및 결과보고서를 제출받아 교육시간, 내용 등 운영 현황 자료를 분석하였다.

## 2) 개별 및 집단 심층면접조사

### (1) 심층면접조사기간

개별 및 집단 심층면접조사는 2020년 11월 5일부터 2020년 12월 12일까지 1개월간 진행하였고, 코로나19로 인한 사회적 거리두기 단계를 준수하기 위해 면접 일정을 조정하면서 해당기관을 방문하였다.

### (2) 심층면접조사대상

설문조사 결과, 응답자 중 인권강사양성과정을 가장 최근에 운영한 실무 담당자를 대상으로 심층면접조사를 진행하였으며, 해당 과정의 참여자 및 이수자도 집단심층면접조사를 진행하였다.

인권강사양성과정 운영자 대상 심층면접 참여자는 총 5명이며, A-교육청 관계자, B-지자체 산하기관 관계자, C-중앙부처 관계자, D-중앙부처 관계자, E-국가인권위원회 관계자였고, 집단심층면접은 올해 인권강사양성과정에 참여 중인 5명과 인권강사양성과정을 마치고 인권강사로 활동 중인 3명을 대상으로 하였다.

## 3. 인권교육의 개념을 통해서 본 인권강사의 의미

인권교육과 관련한 국내의 문서는 비교적 쉽게 찾아볼 수 있다. 유엔(United Nations) 자료를 비롯하여 여러 국제협약에서도 교육의 중요성을 다루고 있고, 에퀴타스<sup>5)</sup>(Equitas, 구(舊) 캐나다 인권재단)와 같은 국제적 인권교육기관도 인권교육과 관련한 도서를 출판하고 있다. 그러나 현재까지 인권강사에 대해 총론적인 내용을 다룬 국제문서는 발견되지 않는다. 다만 1970년대

5) 국가인권위원회는 캐나다 에퀴타스(EQUITAS)와 인권증진 업무협약을 체결하였으며, 캐나다 에퀴타스는 세계인권선언의 공동 입안자인 존 험프리(John P. Humphrey)를 포함한 학자와 사회 활동가들에 의하여 인권교육이 사회정의를 이끌어 낼 수 있다는 믿음 속에서 설립된 단체이다. - 국가인권위원회, 「연간보고서」, 2008년, 209쪽



유네스코(UNESCO)의 교육에 관한 권고문을 시작으로 최근까지 발표된 유엔의 교육 관련 결의문 등을 통해 인권강사의 의미와 인권강사양성의 방향을 모색해 볼 수 있다.

## 가. 인권교육 및 인권강사양성에 있어서의 국가의 의무

1990년대 이전까지는 유네스코가 오랜 경험을 바탕으로<sup>6)</sup> 인권교육의 중심에 있었다. 1974년 11월 제18차 유네스코 총회에서 채택된 「국제이해, 협력, 평화를 위한 교육과 인권, 기본적 자유에 관한 교육 권고」<sup>7)</sup>의 내용을 보면, 교육의 기본원칙은 유엔헌장, 유네스코헌장 및 세계인권선언에 명시한 목적과 의도를 교육에 붙여넣어야 하며, 특히 「세계인권선언」 제26조 제2항 “교육은 인격의 완전한 발전과 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 한다. 교육은 모든 국가, 인종 또는 종교 집단간에 이해, 관용 및 우의를 증진하며, 평화의 유지를 위한 국제연합의 활동을 촉진하여야 한다.”는 내용을 강조하고 있다.

이후 1978년 9월 비엔나에서 개최된 「인권교육에 관한 국제회의」<sup>8)</sup>에서는 인권교육·교육의 목표를 3가지로 제시하고 있는데 첫째, 인권에 내재되어 있는 관용, 존중, 연대의 태도를 배양하고, 둘째, 국내적·국제적 차원에서의 인권에 관한 지식과 이행을 위한 체계를 알려주어야 하며, 셋째, 인권이 국내적·국제적 차원에서 사회적·정치적 현실로 실현될 수 있는 수단과 방법에 대한 자각을 높여야 한다는 것이다.

이처럼 1970년대 유네스코가 중심이 되어 인권교육의 주요 내용이 다루어지다가 유엔 차원에서 그 필요성이 부각된 것은 1993년 6월 세계인권대회(World Conference on Human Rights, Vienna)에서 ‘비엔나 선언 및 행동계획(Vienna Declaration and Programme of Action)’이 채택되면서부터이다. 이 선언에서는 인권교육을 홍보하고, 구체적인 프로그램 및 전략을 개발하며, 인식을 확산하는데 있어 국가의 책임을 강조한 바 있다. 또한 인권교육 활동을 촉진하고 집중할 수 있도록 유엔 인권교육 10개년의 선포에 대한 필요성을 제기하였는데, 이에 따라 이듬해인

6) 유엔인권교육 10년 행동계획, IV. PRINCIPAL ACTORS, 17. UNESCO by reason of its long experience in education, educational methodology and human rights.

7) <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/3.RecommendationconcerningEducationforInternationalUnderstanding,Co-operationandPeaceandEducationrelatingtoHumanRightsandFu.aspx> (2020.11.02. 최종방문).

8) [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/6.PrinciplesoftheViennaInternationalCongressontheTeachingofHumanRights\(1978\).aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/6.PrinciplesoftheViennaInternationalCongressontheTeachingofHumanRights(1978).aspx) (2020.11.02. 최종방문).

1994년 12월 UN 총회 결의 49/184을 통해 1995년부터 2004년까지 10년간을 ‘유엔 인권교육 10년’(United Nations Decade for Human Rights Education: UNDHRE)<sup>9)</sup>으로 선포하게 된다. 이에 곧바로 유엔인권최고대표사무소는 ‘유엔 인권교육 10년’선포에 따른 행동계획을 마련하였고, 1995년 12월 총회 결의 50/177에 따라 ‘유엔 인권교육 10년 행동계획(Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education)<sup>10)</sup>’을 확정하게 된다. 이 행동계획에서는 인권교육의 대상으로 가능한 한 폭넓은 청중, 즉 일반 대중에게 인권교육을 수행할 것을 요구하고 있으며, 동시에 이를 위한 인권교육 강사양성과 훈련 등의 필요성을 말하고 있다.

---

20. 인권교육을 위한 유엔 10년에 따라 수행되는 활동들은 정규·비정규 교육을 통해 가능한 한 폭넓은 청중(an audience)에게 인권교육을 위한 유엔 10년의 목적을 전달할 수 있도록 고안되고, 이를 위해서 강사 훈련(training of trainers) 등을 통하여 영구적인 역량을 구축할 수 있도록 마련된 접근법을 장려해야 한다.

- Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995.

---

28. (d) 각 국가는 연구, 강사 육성(training of trainers), 인권 자료의 준비·수집·번역·배포, 토론회·워크숍·강좌의 조직을 수행할 수 있는 국가인권자원훈련센터(National human rights resource and training centres)를 설립하도록 장려하며, 이런 센터가 이미 존재하는 경우에는 그 역할을 강화하도록 한다.

- Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995.

---

또한 ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에서는 인권자원훈련센터(National human rights resource and training centres)의 필요성도 언급하고 있는데, 센터의 역할에 대해서는 다음과 같이 명시하고 있다.

---

9) <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/Decade.aspx> (2020.11.02. 최종방문).

10) [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/PlanofActionfortheUnitedNationsDecadeforHumanRightsEducation,1995-2004\(1996\).aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/PlanofActionfortheUnitedNationsDecadeforHumanRightsEducation,1995-2004(1996).aspx) (2020.11.02. 최종방문).



---

61. 국가인권자원훈련센터(National human rights resource and training centres)는 국내 전담부서(national focal points)와 협력하여 특히 다음과 같은 업무를 수행해야 한다.

- (a) 인권과 인권교육에 관한 연구
- (b) 훈련 교재의 번역 및 문화적으로 적절한 조정(adaption)
- (c) 전문가 집단과 지역사회 활동가에 대한 서비스 제공(outreach)
- (d) 지도자에 대한 성인지(gender-sensitive) 훈련
- (e) 인권교육 프로젝트 개발에 관심 있는 학생과 교사들을 위한 인턴십 프로그램 조직
- (f) 미술, 음악, 연극 공연 등 특별한 문화 행사의 조직 그리고 인권에 관한 저널, 대중서적, 시청각 자료의 생산
- (g) 국내 인권교육 전문가 및 기관의 명단 관리(Maintenance of a roster of national experts and institutions in human rights education)
- (h) 국제적 후원을 받는 인권교육을 위한 기술 협력 프로젝트의 이행 지원
- (i) 인권교육과 관련된 문제에 지원을 요청하는 개인과 집단이 자문, 출판물, 훈련 교재를 이용할 수 있도록 하기 위한 인권 확장 서비스(extensive service)의 수립, 자격 있는 국제적 프로그램 및 기구는 요청에 따라 국가인권자원훈련센터에 이러한 확장서비스를 위한 지침 및 교재 개발에 있어서 지원을 제공해야 한다.

- Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995.

---

이처럼 인권교육은 국가의 책임하에 추진되어야 하고, 특히 전담기관을 설립하여 총괄적이며 체계적으로 수행해야 하는 것임을 확인할 수 있다. 아울러 강사(trainers)를 훈련하는 것도 전담기관이 해야 할 업무인데 강사 훈련에 있어 강조되는 것은 책임감이다. 일정한 인권훈련과정을 마친 사람들이 업무에 복귀해서도 스스로 훈련을 지속하고, 훈련의 내용이 전파될 수 있도록 노력할 책임도 명시하고 있다.

75. (b) 강사훈련과 역량구축(Training the trainers and capacity-building)

인권훈련과정의 참가자들은 훈련과정을 완수한 이후에도 자신의 책임감(responsibilities)이 지속된다는 것을 인지(understanding)하고 선택해야만 한다. 참여자들은 자신들의 일상 근무지로 복귀한 후에도 스스로를 훈련하고 훈련 내용을 전파하는 노력을 수행할 책임(duty)이 있다. 이런 방식을 통하여, 훈련시 전달된 정보가 해당 기관 전체로 배포되면서 인권 훈련과정의 영향은 몇 배로 배가될 수 있다.

- Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995.

1995년부터 10년간 추진되어 온 ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’이 마무리되는 시기에 유엔인권 최고대표는 ‘인권교육을 위한 유엔 10년의 성과 및 미흡한 사항과 이 분야에 있어서의 향후 유엔의 활동에 관한 보고서(E/CN.4/2002/93)’를 발표하고, 인권교육을 위한 국제적 체제의 유지가 필요하다는 것을 제시하게 된다. 이에 유엔은 인권교육 프로그램의 이행을 진전시키기 위한 단계적 구조의 ‘세계인권교육프로그램(World Programme for Human Rights Education)’결의안(E/CN.4/2005/98)을 총회에서 채택하고, 초등·중등교육제도에 초점을 둔 1차 행동계획(2005~2009년<sup>11)</sup>)을 확정하게 된다. 이어서 2차 행동계획(2010~2014년)은 고등교육에서의 인권교육 및 공무원, 법집행관 및 군인의 인권훈련을 위한 행동계획에 초점을 두었고, 3차 행동계획(2015~2019년)은 1, 2차 프로그램의 이행을 강화하고, 언론인과 미디어 전문가를 대상으로 한 인권교육 촉진에 초점을 두었다. 최근에 확정된 4차 행동계획(2020~2024년)은 인권교육을 통한 청소년의 역량 강화에 중점을 두고 있다.

세계인권교육프로그램 행동계획이 단계적으로 이행되는 상황에서 유엔은 2011년 12월 ‘유엔인권 교육훈련선언(UN Declaration on Human Rights Education and Training)’을 총회에서 채택하고, 국가마다 인권교육을 이행하도록 당부하기도 하였다. ‘유엔인권교육훈련선언’ 제7조는 “국가 및 관련 정부 당국은 참여·포용·책임의 정신으로 개발 및 이행되는 인권교육과 훈련을 증진하고 보장하는데 일차적 책임을 갖는다”라고 명문화함으로써 ‘비엔나 선언 및 행동계획’, ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’ 등 국제문서에서 인권교육이 국가의 책임이라고 밝히고 있는 것을 재차 확인하고 있다. 다시 말해 인권교육이 체계적으로 활성화되기 위해서는 국가의 역할이 중요하며, 강사를 양성하는데 있어서도 국가가 책임 있게 역할을 해야 한다는 것이다.

11) 1차 세계인권교육프로그램 행동계획은 당초 2005년부터 2007년까지 2년이었으나 인권이사회의 결의(결의 6/24, 2007)를 통해 1차 기간을 2009년까지 연장하게 된다.



## 나. 평생의 과정으로써 인권교육 및 인권강사

‘유엔 인권교육 10년 행동계획’의 부록<sup>12)</sup>에서 인권교육은 평생의 학습이라는 제목을 붙인 이후, 인권교육은 평생교육의 개념으로 정의되고 있다. 즉 인권교육은 학교와 직업·전문직 훈련을 통한 정규 학습뿐만 아니라 시민사회단체, 가족, 대중매체 등 비정규 학습을 통해서도 모든 연령 집단, 모든 사회 집단이 참여할 수 있어야 한다<sup>13)</sup>는 것이다.

‘유엔인권교육훈련선언’제3조에서도 “인권교육과 훈련은 모든 연령층과 관련된 평생의 과정”으로 명시하고 있으며, 최근 유엔 총회에서 채택된 ‘세계인권교육프로그램 4차(2020~2024년) 행동계획’도 인권교육은 평생 지속되는 과정으로 표현하고 있다.

---

5. 인권교육은 평생 지속되는 과정이며, 다음을 증진한다.

- (a) 지식과 기술 : 인권에 대해 배우고, 일상에서 인권을 실천할 수 있는 기술을 습득하기
- (b) 태도 : 인권을 지킬 수 있는 태도, 가치, 신념을 계발하거나 강화하기
- (c) 행동 : 인권을 옹호하고 증진하는 활동하기

- 세계인권교육프로그램 4차 행동계획(2020~2024년)<sup>14)</sup>

---

이처럼 인권교육이 평생 학습으로써 지식과 기술, 태도 및 행동으로까지의 실천을 증진하기 위한 것이라면, 이러한 교육을 수행하는 인권강사도 그 목표를 이행하기 위해 지속적으로 훈련받을 수 있어야 한다. 또한 평생의 어느 시점에 인권교육을 만나는 사람들에게 인권에 관한 내용을 전달하기 위해서는 그 대상집단에게 친숙하고 적절한 언어와 교수방법을 선택하여 적용<sup>15)</sup>할 수 있어야 한다. 그러므로 이를 위해서는 인권강사를 대상으로 한 주기적인 모니터링과 피드백이 수반된 교육 및 훈련

---

12) APPENDIX, Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995-2004: Human rights education - lessons for life

13) APPENDIX, Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education, 1995-2004, II. GENERAL GUIDING PRINCIPLES, 5. 참조

14) A/HRC/42/23, 26/7/2019, Draft plan of action for the fourth phase (2020-2024) of the World Programme for Human Rights Education.

15) UN Declaration on Human Rights Education and Training, Article 3. 3. Human rights education and training should use languages and methods suited to target groups, taking into account their specific needs and conditions.

체계를 갖춘 전문기구가 필요하다.

세계인권교육프로그램 1차 및 2차 행동계획은 교육자를 위한 인권교육과 훈련의 중요성<sup>16)</sup>을 강조하면서 교육자를 위한 인권훈련 교과과정의 요소를 구체적으로 설명하기도 하였다. 그리고 1차 및 2차 행동계획에서 다루었던 인권훈련 교과과정의 요소를 3차 행동계획에서 다시 한번 확인시키고 있다.

21. 교육자를 위한 인권훈련 교과과정은 다음의 요소가 포함되어야 한다.

- (a) 인권과 인권교육에 대한 지식, 기술, 태도, 행동을 포괄하는 학습 목표
- (b) 교육자가 활동하고 있는 지역사회 내외에 인권보호기제 뿐만 아니라 인권의 원칙과 기준
- (c) 안보 문제를 포함하여 자신이 살고 있는 사회의 인권 문제를 해결하는데 있어 교육자와 학습자의 권리와 기여
- (d) 상기 I. C장의 인권교육의 활동 원칙
- (e) 문화적인 것을 고려하면서 참여적이며, 학습자-중심적이고, 경험적이며, 실천-중심적인 인권교육을 위한 적절한 방법론
- (f) 민주적이며, 인권원칙에 부합하는 교육자의 사회적 기술과 리더십유형
- (g) 정보통신기술을 포함하여 인권교육을 위한 기존 교육 및 학습 자원에 대한 정보를 제공하여 새로운 자원을 개발, 검토 및 선택할 수 있는 역량을 구축
- (h) 공식 및 비공식적으로 정기적이며 동기를 부여하는 학습자 평가

- 세계인권교육프로그램 3차 행동계획(2015~2019년)

이 중에서 ‘(d) 인권교육의 활동 원칙’은 세계인권교육프로그램 1차부터 4차까지의 행동계획에서 공통적으로 규정하고 있는 활동 원칙을 말한다.

16) Plan of Action for the third phase(2015-2019) of the World Programme for Human Rights Education, 18. Both the first and second phases of the World Programme highlighted the importance of human rights education and training for educators, meaning those who design, develop, implement and evaluate education activities in formal, informal and non-formal settings.



---

### C. 인권교육 활동 원칙

- (a) 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리 및 개발에 대한 권리를 포함하여 인권의 상호의존성, 상호연관성, 불가분성과 보편성을 증진한다.
- (b) 차이를 존중하고 인정하며, 인종, 성, 언어, 종교, 정치 혹은 다른 견해, 국적, 민족 혹은 사회적 출신, 신체적 또는 정신적 상태 등 그 외 사유에 의한 차별을 반대하도록 장려한다.
- (c) 정치, 사회, 경제, 기술, 환경 분야의 급변하는 상황에 비추어 빈곤, 폭력 분쟁, 차별 등 고질적인 인권문제와 새로운 인권문제들에 대한 분석을 지원하여 인권 기준에 부합하는 대응과 해결책이 나오도록 한다.
- (d) 개인과 공동체가 자신의 인권을 이해하고 효과적으로 그러한 권리를 주장할 수 있도록 역량을 강화한다.
- (e) 특히 정부 공직자 등 의무이행자(duty-bearer)가 관할권 하에 있는 사람들의 인권을 존중, 보호, 충족시킬 의무를 이행할 수 있도록 그들의 역량을 계발시킨다.
- (f) 다양한 문화적 맥락안에 내포되어 있는 인권원칙을 바탕으로 하며, 자국의 역사적, 사회적 발전 정도를 고려한다.
- (g) 지역, 국가, 국제인권기구, 인권보호기제를 활용할 수 있도록 기술을 습득하고 지식을 기른다.
- (h) 인권에 관한 지식, 비판적 분석과 행동기술을 포함하여 학습자의 나이, 문화적 특수성을 고려한 참여적 교수법을 사용한다.
- (i) 참여, 인권의 향유, 온전한 인격의 발달을 고취시키고 결핍과 공포가 없는 교육 및 학습환경을 조성한다.
- (j) 학습자를 인권에 대한 추상적인 개념에서 자신의 사회적, 경제적, 정치적 상황으로 전환할 수 있는 방법과 수단에 관한 대화에 참여시킴으로써 인권을 학습자의 일상적인 삶과 연관을 갖도록 한다.

- 세계인권교육프로그램 3차 행동계획(2015~2019년)

---



위와 같이 세계인권교육프로그램에서 정의한 인권교육의 활동 원칙은 인권에 대한 지식 전달을 포함하여 차별에 반대하고, 공동체내에서 인권이 실현될 수 있도록 역량을 기르며, 궁극적으로는 여러 분야에 관한 대화를 통해 인권이 자신의 일상과 연계될 수 있도록 하는데 있다. 이러한 원칙을 인권강사에 적용해 보면, 인권강사는 다양한 사람들을 만나 여러 분야에 관한 이야기를 나누면서 인권을 지향하도록 안내할 수 있어야 한다는 것으로 해석할 수 있다. 즉 인권강사는 다학제적이며, 다학문적인 역량을 갖추는 과정이 필요한 것이다. 이는 세계인권교육프로그램 2차 행동계획(2010~2014년)에서 교육자를 훈련하는 교과과정의 요소로도 명시되어 있다.

33. 고등교육교원에 대한 교육과 전문성 개발에서 인권교육을 다루는 전략은 다음과 같은 사항을 포함한다.

- (a) 다음과 같은 요소를 포함하는, 인권교육에 관한 재직 전(pre-service) 및 재직 중(in-service) 훈련 교과과정을 개발한다.
  - (i) 인권의 보편성, 불가분성, 상호의존성 및 인권보호 메커니즘의 지식과 이해
  - (ii) 다학문적(multidisciplinary), 다학제적(interdisciplinary)인 인권 관점
  - (iii) 정규, 비정규, 무형식 교육 간의 연계를 포함한 인권교육의 기초가 되는 교육 이론
  - (iv) 인권교육의 교수-학습 방법론 및 교원의 역할
  - (v) 민주적이고 인권원칙에 부합하는 교원의 사회적 기술과 리더십유형
  - (vi) 해당 기관에서 인권문제를 다룸에 있어 교원과 학생의 권리와 책임
  - (vii) 고등교육 교원이 기존 인권교육 자료를 검토하고 선별하고 새 자료를 개발할 수 있는 역량을 강화할 수 있게 하는, 인권교육에 대한 기존의 교육적 자료에 대한 정보

- 세계인권교육프로그램 2차 행동계획(2010~2014년)

인권교육은 인권에 대한 지식을 쌓는 것 뿐만 아니라 참여자들이 직접 인권을 실행할 수 있도록 역량을 기르는데 목표를 두는 것과 같이 인권강사의 역량도 이러한 과정을 이끌어 나갈 수 있는데 초점을 두어야 할 것이다.



## 다. 인권에 대한, 인권을 통한, 인권을 위한 교육과 인권강사

인권강사와 관련한 내용을 정리하는데 있어서 하나의 기준으로 삼을 수 있는 것은 2011년 유엔 총회 결의로 채택된 ‘유엔 인권교육훈련선언(United Nations Declaration on Human Rights Education and Training)<sup>17)</sup> 제2조의 내용이다.

- (a) 인권에 대한 교육 : 인권 규범 및 원칙, 이를 지지하는 가치 및 보호 체계에 대한 이해와 지식 제공
- (b) 인권을 통한 교육 : 교육자와 학습자 양쪽 모두의 권리를 존중하는 방식의 학습 및 교수법을 포함하는 교육
- (c) 인권을 위한 교육 : 자신의 권리를 향유 및 행사하며, 타인의 권리도 존중하고 지지할 수 있도록 역량을 강화하는 교육

- 「유엔 인권교육훈련선언」 제2조

‘인권에 대한 교육’을 인권강사가 수행하기 위해서는 우선 강사 자신이 그 내용을 충분히 숙지하고 있어야 한다. 특히 인권을 전달하는데 있어서 앞서 제기한 다학문적, 다학제적 접근이 무엇보다 중요하다고 할 수 있는데, 이러한 접근이 가능한 곳이 바로 대학이다. 하지만 현재 인권 자체가 전공인 대학은 없으며, 일부 대학에서 인권교과목이 개설<sup>18)</sup>되어 운영될 뿐이다. 앞으로 대학내 인권학과가 만들어지고, 전문인력을 양성할 수 있다면 인권강사의 영역도 다양하게 확대될 수 있을 것으로 보인다.

‘인권을 통한 교육’을 인권강사가 실천하기 위해서는 학습자가 인권을 체득할 수 있는 교수법을 훈련해야 한다. 학습자와 교육자가 서로 존중되는 방식으로 교육을 한다는 것은 강사가 먼저 그 방향으로 안내하고 제시할 수 있을 때 가능하다. 즉 인권강사는 그 교육시간에 학습자가 온전히 인권을 경험할 수 있는 교수법을 지속적으로 연구해야 한다.

17) [https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/UnitedNationsDeclarationonHumanRightsEducationandTraining\(2011\).aspx](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Compilation/Pages/UnitedNationsDeclarationonHumanRightsEducationandTraining(2011).aspx) (2020.11.02. 최종방문).

18) 국가인권위원회는 세계인권교육프로그램 2차 행동계획(2010~2014년)의 이행을 위해 전국 대학교의 인권 교과목 개설 현황을 조사했으며, 2014년도 보고서에 의하면 365개 대학 중 인권관련 교과목을 최소 하나 이상 개설한 비율은 57%로 나타났다.

마지막으로 ‘인권을 위한 교육’은 인권교육에 참여하고 있는 모든 사람이 인권적 역량을 갖출 수 있도록 하는데 있다. 이러한 측면은 인권강사 자신도 인권교육에 참여하면서 스스로가 인식하지 못했던 편견을 자각하고, 다양성을 수용하면서 자신의 인권적 역량을 더욱 향상시킬 수 있는 기회를 갖는 것과 같다. 이는 ‘유엔인권교육훈련선언’제5조 제3항에서 인권교육은 “인권의 보편성을 반영해야 하듯이 다른 국가의 문화, 종교, 전통 등이 갖고 있는 다양성에서 영감을 얻을 뿐만 아니라 그 다양성을 포용하고 풍부하게 하는 것이어야 한다”고 말한 바와 같이 다양성에 대한 존중은 인권강사가 갖추어야 할 중요한 역량이라는 것을 확인할 수 있다.



## II. 국가인권위원회 인권강사 양성 운영 형태의 변화





## II. 국가인권위원회 인권강사양성 운영 형태의 변화<sup>19)</sup>

「국가인권위원회법」제19조 제5호는 인권에 관한 교육 및 홍보를 인권위 업무로 규정하고 있고, 제26조는 “모든 사람의 인권 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다.”라고 명시하고 있다. 즉 인권위는 국가기관 중에서 인권교육을 소관 업무로 하고 있는 유일한 기관이다. 이에 인권위는 설립 초기부터 인권교육을 수행할 인권강사를 양성해 오고 있는데 그 운영 형태는 변화되어 왔다.

인권강사를 양성하는 형태는 여러 요인, 즉 예산·인력·교육대상·참여자의 특성·시간·장소 등에 따라 다를 수 있으므로 어느 한 가지 방식만 적합하다고 말할 수 없다. 그러나 인권위가 20여년간 인권강사를 양성하면서 현재의 위촉제도를 운영하기까지의 과정을 살펴보는 것은 앞으로 공공분야에서 인권강사양성의 방향성을 모색하는데 기반이 될 것이다.

### 1. 워크숍 및 연수과정을 통한 강사양성

국가인권위원회는 2002년부터 인권교육을 시작하면서 강사단을 구성하였다. 이때는 인권위가 직접 강사를 양성하는 것이 아니라 각 분야별 전문가 집단을 대상으로 워크숍이나 연수과정을 실시하여 이들이 인권강사로 활동하는 방식이었다. 2002년도 연간보고서를 보면 ‘인권교육 전문 강사 은행’을 구성하고, 인권교육 자료를 개발하는 것으로 표현하고 있는데, 설립 초기부터 인권강사의 역량이 인권교육의 주요한 요소라는 것을 인식하고 있었다는 방증이다.

2002년 강사단은 법조계 소속 강사가 39명, 학계 강사가 60명, 시민단체 강사가 3명으로 대부분 법조계와 학계에 있는 사람들이 인권강사 역할을 하고 있었고, 이들이 법집행 공무원을 대상으로 ‘국가인권위원회법과 인권’, ‘교정과 인권’, ‘경찰과 인권’ 등과 같은 주제로 강의를 하였다. 이러한 강의 주제는 당시 공무원 인권교육을 위한 교재 개발, 즉 ‘인권 길라잡이-교정편, 인권길라잡이-경찰편, 인권길라잡이-검찰편’이라는 시리즈가 발간되면서 이 교재의 주요 내용을 중심으로 강의가 진행되었고, 이를 토대로 강사용 표준교안을 제작해 2003년도 인권전문교수요원<sup>20)</sup> 양성과정의 교재로 활용하게 된다.

19) 본 장에서 인용하고 있는 모든 내용은 2002년부터 2019년까지의 국가인권위원회 연간보고서에 나온 자료를 바탕으로 정리하였다.

20) 2002년도 연간보고서에서는 인권강사라는 표현이 아닌 ‘인권전문교수요원’이라는 표현을 사용하고 있어 원문 그대로 표기하였다.

<표 1> 2002년 국가인권위원회 분야별 인권교육 강사단 수

구 분	경찰분야	교정분야	검찰분야	군대분야	합 계
법조계	17	6	8	8	39
학계	27	14	16	3	60
시민단체	1	1	1	0	3
합계	45	21	25	11	102

2003년도 연간보고서를 보면, ‘강사단의 전문 교수 능력 제고’를 위한 워크숍을 2회 실시한 것으로 되어 있다. 상반기에는 인권위 강사단을 대상으로 강의기법을 중심으로 실시하고, 하반기에는 인권위 강사단뿐만 아니라 경찰 인권강사단 및 법무연수원 등 법집행기관 교수요원, 대학 인권교육 관련 교수를 대상으로 워크숍을 개최한 것으로 되어있다. 또한 2003년 인권위는 ‘경찰 인권교육 강사를 위한 매뉴얼’을 발간하는데, 이 매뉴얼은 경찰청이 자체적으로 운영하는 인권강사<sup>21)</sup>를 위한 자료집으로써 인권위가 직접 강사를 양성하기보다는 워크숍이나 연수 형태로 기존의 강사를 지원하는 방식이었다. 이러한 이유를 살펴보면<sup>22)</sup>, 인권교육의 저변 확대에 있어 인권위가 직접 인권교육을 실시하는 것에는 한계가 있을 수 밖에 없다고 생각해 우선적으로 인권교육이 필요한 분야의 소속 직원을 강사로 육성하여 자체적으로 인권교육을 전담하도록 할 필요가 있다고 판단한 것으로 보인다.

이처럼 인권위는 법집행 공무원뿐만 아니라 교원을 대상으로 한 워크숍이나 연수도 운영하였다. 인권위는 설립 초기부터 학교 인권교육에 중심을 두고 있었는데, 2002년 ‘교사를 위한 인권교육길잡이’를 제작하고, 2003년 초·중·고 인권교육과정 개발 관련 워크숍 등을 실시하면서 점차 교원 대상 워크숍과 연수를 확대해 가기 시작한다. 2004년 인권위는 교육부의 협조를 받아 전국 5개 초등학교를 인권교육 연구학교(1기)<sup>23)</sup>로 지정하고 2년동안 운영했으며, 이 과정에서 교사 대상 연수도 실시하면서 인권의 기본 개념, 참여형 교수법 등을 전달하고자 하였다. 2005년에는 통합학급 교원을 대상으로 한 연수과정 및 교장 등 관리자를 대상으로 한 워크숍을 운영하였고, 학교에서 사용할 수 있는 ‘인권, 누구에게나 소중해요’, ‘사람이 곧 하늘이다’와 같은 인권교육 교재를 발간하게 된다.

21) 경찰청은 인권보호시스템 정착을 위한 종합추진계획의 일환으로 경찰 인권강사단을 운영하고 있었다.

22) 국가인권위원회, 2005년도 연간보고서, 183쪽

23) 인권교육 연구학교 2기는 2006년부터 2008년까지, 3기는 2008년 운영된 바 있다.



2006년부터는 인권위가 직접 운영해오던 교원 대상 인권 연수과정을 권역별로 3개 기관을 선정하여 위탁·운영하기도 하였으며, 2007년은 연수과정을 기본과정과 심화과정으로 구분하고 사이버강좌도 수강하도록 하면서 조금씩 내용과 형식의 변화를 가지기 시작하였다.

현재 인권위는 워크숍의 형태로 인권강사를 양성하고 있지는 않지만, 일부 교육청을 중심으로 개설된 학생인권·노동인권강사과정 등은 워크숍이나 연수 형태로 운영되고 있다. 다만 인권위는 ‘인권감수성향상과정’과 같은 방식으로 인권강사양성과정을 지원하는 곳이 있는데, 경찰청 소속 강사와 군 인권교관이 그 대상이다. 이는 직업의 특성상 인권강사양성과정을 일주일 이상 운영할 수 없어 해당 기관과 인권위가 공동으로 워크숍이나 연수과정을 개설하여 강사과정을 운영하고, 강사과정 수료자가 자체 내부 강사가 되어 활동하는 방식을 유지하고 있다. 특히 군의 경우 ‘인권교관’이라는 명칭을 사용하고 있는데 「군 인권업무 훈령」제19조에 의하면, 인권교육을 인권교관 등이 실시하도록 하고 있다.

군 인권교육은 2005년 육군훈련소 인분사건, 전방GP 총기 난사사건 등이 사회적 이슈로 대두되면서 군대 내 인권교육의 필요성이 강조되어 ‘군 인권담당자 연수과정 프로그램’이 개발되었고, 이를 토대로 2005년 12월 첫 ‘군 인권감수성 향상과정’을 시작하게 된다. 이 과정은 그 형식과 내용은 일부 변화되었지만 현재까지 이어져오고 있다.

2003년도 인권교육발전 5개년 기본계획 연구<sup>24)</sup>에 의하면, 중기(2006~2007년) 단계에서 인권교육자를 양성·훈련할 것을 제안하였는데, 인권에 대한 전문지식 등 집중적인 훈련을 제공하여 교육자격을 부여하는 전문가 양성 코스와 인권교육 경험자를 대상으로 한 워크숍 형식의 훈련 프로그램 등에 대한 것이었다. 그러나 인권위는 이 당시 전문가 양성 코스보다는 워크숍 형태에 더 집중했던 것으로 보인다.

또한 2002년부터 중반까지 인권위는 2~3일 정도의 워크숍에 참여한 현직 공무원, 교사 등을 강사로 활용하면서도 보수교육이나 모니터링은 거의 하지 않은 것으로 파악된다. 내부적으로는 인권강사 활동에 관한 정보를 공유할 수도 있었겠지만 공식적으로는 인권강사에 대한 자료가 정리되어 있지 않고, 평가 내용도 거의 없는 상태였다. 인권위는 설립 초기에 인권교육의 저변 확대라는 목표를 두고 그 숫자를 늘려나가는데 집중하고 있었기 때문에, 인권강사가 역량을 갖출 수 있도록 체계를 확립하는 데는 미흡한 상황이었다.

24) 국가인권위원회, 「인권교육발전 5개년 기본계획 관련연구」, 2003, 175쪽~177쪽 요약

## 2. 단기 교육 프로그램을 통한 강사양성

‘유엔 인권교육 10년 행동계획’, ‘세계인권교육프로그램’등에서 인권교육이 평생의 과정이라고 정의한 바와 같이 인권위는 인권교육을 평생교육의 개념으로 구축하고자 했으며, 이에 2006년부터 2008년까지 3년간 인권교육의 조직과 업무를 학교교육, 공공교육, 시민교육팀으로 구분하여 수행하였다. 2008년 인권위는 코바코 연수원을 인권교육센터로 지정하고 시범적으로 운영하면서 인권교육 전문인력양성과정을 기획했는데 “인권교육의 효과를 높이기 위해서는 전문인력을 양성하고 재교육 체계를 수립할 필요가 있다고 판단했기 때문이다<sup>25)</sup>”라고 기록하고 있다. 이처럼 센터를 지정한 후, 공무원·활동가를 대상으로 인권교육 강사양성과정을 운영하기 시작한 인권위는 교육과정을 워크숍 방식에서 단기교육과정으로 바꾸어 나가기 시작한다.

그러나 2008년부터 2009년까지 인권위는 당시 정부의 일방적인 인력 감축 문제 등으로 혼란스러운 상황<sup>26)</sup>에 직면하게 되고, 전반적인 조직개편이 발생하면서 인권강사양성과정도 워크숍과 연수 등의 형태를 유지하는 측면이 있었다.

2009년 인권위는 건설경영연수원을 인권교육센터 본관으로, 기존의 인권위 배움터(본부)를 인권교육센터 별관으로 정식 지정·운영하면서 인권교육이 체계적으로 운영될 수 있도록 방안을 마련하고자 했다. 인권강사양성과정은 교육기간이 1박 2~3일 정도로 워크숍이나 연수과정과 비슷했지만, 그 내용은 기본과정과 전문과정으로 구분하고 해당분야의 교육 콘텐츠 제작과 발표 등을 추가적으로 포함시켰다.

<표 2> 2008년 국가인권위원회 사회복지분야 인권교육과정<sup>27)</sup>

기관명	분야	과정명	인원	기간	비고
충주지역 정신건강센터	장애	인권감수성향상과정(기본)	30명	4.22 / 4.24 / 4.29	심화과정은 기본과정 이수자 중 희망자 참여
		인권전문가양성과정(심화)	15명	5.20 / 5.22 / 5.27	
	아동	인권감수성향상과정(기본)	30명	5.6 / 5.7 / 5.13 / 5.15	
		인권전문가양성과정(심화)	15명	5.27 / 5.29	
경기도장애인 복지시설협회	장애	인권감수성향상과정(기본)	80명	5.2 / 5.27	
		인권전문가양성과정(심화)	60명	6.26 / 6.27	
계			230명		

25) 국가인권위원회, 「연간보고서」 2008년

26) 보도자료 ‘국가인권위원회 조직개편 관련 설명자료’, 2009.3.5.

27) 국가인권위원회, 「연간보고서」 2008년, 242쪽

또한 2008년 인권위는 관련분야 공무원, 활동가 등을 대상으로 총 6개 분야(행정, 군대, 교정, 정신장애, 경찰, 이주)의 인권강사를 양성하였는데, 특히 2008년 「정신보건법」제6조의2(인권교육) 조항이 신설되면서 정신보건시설의 설치·운영자, 종사자는 법정 의무교육을 4시간 이상 받도록 하였고, 인권위와 국·공립 정신병원 등이 전문교육기관으로 지정되면서 인권위는 정신보건분야 강사양성뿐만 아니라 강사 대상 보수교육도 실시하게 된다.

<표 3> 2008년 국가인권위원회 인권교육 강사 운영 현황

분야	운영횟수	인원	교육일수	교육시간	교육 일정	교육 대상
행정 분야	1회	36명	1박2일	13	8.28 ~ 8.29	관련분야 공무원, 활동가 및 위원회 직원 등
군대 분야	1회	34명	1박2일	13	9.18 ~ 9.19	
교정 분야	1회	41명	1박2일	14	9.25 ~ 9.26	
정신장애 분야	1회	41명	1박2일	12	10.16 ~ 10.17	
경찰 분야	1회	28명	1박2일	13	11.13 ~ 11.14	
이주(출입국) 분야	1회	24명	1박2일	13	11.27 ~ 11.28	
계	6회	204명		78		

2008년부터 분야별로 운영한 강사양성과정은 2014년 총 12개 분야(경찰, 군, 노인, 노숙인, 다문화, 아동청소년, 장애아동, 장애인복지시설, 정보인권, 정신보건, 영유아, 사회복지)로 세분화되었지만 운영 방식은 2일~3일 과정을 유지하고 있었다. 2011년은 「노숙인 등 복지 및 자립지원에 관한 법률」이 제정되면서 노숙인 시설 종사자에 대한 인권교육이 의무화(제20조)되었고, 이에 인권위가 전담교육기관으로 지정되면서 최근까지 「노숙인복지법」에 의한 인권교육은 인권위가 전담해오고 있는 상황이다.

2011년 ‘인권교육 10개년 행동계획안 연구 보고서’<sup>28)</sup>에 의하면, 인권교육의 핵심 목표 중 하나로 인권교육의 전문화를 제언하였고, 이를 추진하기 위해서는 인권교육 강사의 체계적 양성과 인권교육 교수방식의 전문화가 필요하다고 말하고 있다. 이러한 내용은 국가인권위원회 인권교육 중장기(2013~2022) 행동계획에도 반영되었는데 인권교육의 전문화를 위해 전문인력을 양성한다는 세부 목표는 수립했으나 구체적인 이행 과제들은 다루지 않았다. 또한 인권위가 3년마다 수립하고 있는 ‘인권증진 행동계획’과 이에 따른 연도별 업무계획에서도 인권강사양성은 그 자체가 도달해야 할 목표<sup>29)</sup>로 되어 있을 뿐, 인권교육의 전문화와 인권강사양성이 어떠한 이유로 연결되어 있는지는 설명이 없다.

28) 국가인권위원회, 「인권교육 10개년 행동계획안 관련 연구연구 보고서」, 2011, 192쪽~196쪽 요약

29) 국가인권위원회, 「2020년도 업무계획」, 2019, 46쪽

<그림 1> 국가인권위원회 중장기(2013~2022) 인권교육 행동계획



인권위가 설립초기부터 인권교육의 저변 확대를 위해 각 분야별 워크숍이나 연수, 협의회 등을 운영하면서 적극적으로 노력해 온 부분도 있지만 인권강사양성에 있어 체계적인 틀을 정립하지 못한 것은 앞으로 해결해 나가야 할 과제이다. 인권위가 인권교육을 확대해 나가면서도 인권교육을 수행하는 강사양성에 있어서는 그 내용과 목표를 분명하게 설정하지 않았고, 해당분야 경력자나 외부 전문가를 활용하는 형태로 인권교육을 운영하다 보니 인권강사로서 갖추어야 할 내용, 태도 등이 체계적으로 전달되지 못한 측면도 있었다.

### 3. 위촉제도를 통한 강사양성

인권위는 2015년 6월 「국가인권위원회 인권교육 운영규정」을 제정하면서 인권교육과 인권강사양성 등에 관한 세부사항을 규정하고, 인권강사 위촉제도<sup>30)</sup>를 도입하게 된다. 이에 따라 2015년부터 ‘인권강사 양성 및 위촉’이라는 소제목이 연간보고서에 등장하고, 해마다 인권강사와 관련한 내용이 정리 및 기록되고 있다. 또한 보육교직원, 선원 이주노동자, 사회복지사에 대한 인권교육의 법제

30) 2015년도 「인권교육운영 종합계획서」에 의하며, 인권위와 공동으로 강사양성과정을 운영하는 경우는 인원위 위촉강사가 아닌 해당 기관에서 위촉이 가능한 것으로 되어 있다.

개선<sup>31)</sup>을 내용으로 하는 의견표명을 함으로써 인권교육의 제도화에 대한 노력을 기울이기도 하였다.

2015년부터 인권위는 인권강사양성과정을 기본과정(3일), 전문과정(3일), 심화과정(2일)으로 세분화하여 운영하면서 교육(모집)대상을 해당 분야의 종사 경력이나 인권시민단체 활동 경력이나 3년 이상인 사람 등으로 정하여 참여 자격에 대해 일정한 기준<sup>32)</sup>을 적용하기 시작한다. 또한 인권강사양성과정을 완료한 후에는 외부 인권(교육)전문가 등이 심사위원으로 참여하여 강의 시연 평가 등을 거쳐 인권위 강사로 위촉하는 형태를 지속적으로 유지하고 있다.

2015년은 영유아분야의 인권강사를 양성하게 되는데, 그 이유는 인천 어린이집 아동학대 사건을 계기로 「영유아보육법」이 개정되면서 어린이집 교직원을 대상으로 한 인권교육이 의무화되고, 이에 인권위가 교육기관으로써 역할을 하게 된 것이다. 이처럼 인권위는 인권교육이 법제화될 때마다 그 분야의 강사양성과정을 개설하였고, 2016년은 「장애인복지법」 개정에 따른 장애인식개선교육이 의무화되면서 인권위 장애분야 위촉 인권강사를 대상으로 한 역량강화교육을 통해 장애인식개선강사로 활용하기도 하였다.

2017년부터 인권위는 위촉 인권강사를 대상으로 역량강화 프로그램, 역량강화 워크숍을 운영하기 시작한다. 그리고 인권강사양성과정 중 전문과정을 3일에서 4일로 확대하여 총 9일의 강사과정을 운영하다가 2018년 한 번 더 확대하여 해마다 총 12일로 구성된 강사과정을 분야별로 운영하고 있다. 현재 신규 인권강사양성과정은 기본과정을 기본과정 1(4일)과 기본과정 2(2일)로 나누어 시행하고, 전문과정(4일) 및 심화과정(2일)을 이수하도록 하고 있다. 2019년 기준 위촉 인권강사를 대상으로 한 보수교육은 2일간의 권역별 집합교육에 필수로 참여하도록 하고, 사이버 인권교육 2과목 이수, 역량강화 워크숍 1회 참여, 인권강의 3회를 의무적으로 이행하여야 재위촉 심사를 받을 수 있었다. 또한 2020년은 코로나19 감염병의 확산으로 인해 재위촉심사를 위한 필수요건을 완화하여 운영하기도 하였다. 인권강사 위촉관리는 최초 위촉자의 경우 1년이 경과한 후, 재위촉심사를 받고, 2년이 경과하면 다시 위촉심사를 거치는 방식이다.

인권위가 위촉제도를 시작한 2015년부터 현재까지의 신규 강사양성과정 분야를 보면, 해마다 다루고 있는 분야에 차이가 있을 뿐 아니라 그 수도 점차 줄어들고 있다.

31) 「영유아보육법 시행규칙 일부개정(안)」에 대한 의견표명(2015.7.30.), 「선원 이주노동자 권리증진을 위한 인권교육 개선」에 대한 의견표명(2015.10.8.), 「사회복지사 보수교육의 인권교육 강화」를 위한 의견표명(2015.12.9.)

32) 2015년도 「인권교육운영 종합계획서」에 의하면, 군, 경찰, 지자체, 각종 협회 등에서 운영하는 자체 강사양성과정은 자체 기준에 따르는 것으로 하고 있다.



<표 4> 국가인권위원회 신규 인권강사양성분야

연도	총계	신규 인권강사양성 분야 <sup>33)</sup>
2015	10	정신보건, 장애, 아동·청소년, 영유아, 노숙인, 노인, 이주 스포츠, 사회복지, 학교
2016	10	정신보건, 장애, 노숙인, 노인, 이주, 아동청소년, 영유아 사회복지, 스포츠, 발달장애
2017	7	정신보건, 노숙인, 노인, 기업, 발달장애, 노동 사회복지
2018	3	노인, 장애, 이주민
2019	1	기업
2020	4	기업, 노숙인, 스포츠, 장애

2020년 기준 인권위 위촉 인권강사는 총 229명이며, 인권위는 위촉강사들의 역량 강화를 위해 강사단 워크숍을 운영하는 등 사후 관리에 조금 더 집중하고 있다. 하지만 인권교육을 수행할 신규 인권강사를 인권위가 적극적으로 양성하지 않는다면, 다른 한편에서 시연 평가도 없이 2~3일 과정만으로 강사가 양성되는 실태를 방관하는 것과 마찬가지이다.

인권위가 강사를 양성하는데 있어서 인권위 직원을 활용하는 방안도 있다. 2018년 인권위는 직원을 대상으로 한 ‘직원인권강사 역량강화’교육을 실시한 바 있는데, 「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」 제18조에 의하면, ‘직원 인권교육 전문가 양성’운영이 명시되어 있다. 그러나 임의 규정으로 되어 있어 인권위가 직원을 강사로 양성할 의무는 없다. 앞으로 이 조항을 강행 규정으로 변경하여 인권위 직원이 강사로서 역량을 갖추고 적극적으로 활동할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 이유는 인권위 직원이 인권강사로서 다룰 수 있는 영역이 명확히 존재하기 때문이다. 예를 들면, 인권위 진정제도와 관련한 영역(진정처리절차, 조사업무 등), 「국가인권위원회법」에서 다루고 있는 인권침해, 유엔 등 인권의 동향, 유엔인권교육훈련 등과 같은 내용은 인권위가 다루고 있는 업무이면서도 가장 많은 정보를 취합할 수 있기 때문에 강사로서 역량을 갖추 수 있다면 대내외적으로 의미있는 활동이 가능할 것이다.

33) 군 분야는 인권교관을 대상으로 신규 및 보수교육과정으로 해마다 운영하고 있어 분야별 집계표에 포함하지 않았다.

최근 코로나19 바이러스로 인한 감염병의 확산은 집합교육을 감소<sup>34)</sup>시켰고, 인권교육도 위축되게 만들었다. 또한 법정 의무교육을 포함한 많은 교육이 사이버 교육이나 온라인 교육으로 전환되기도 하였다. 하지만 이러한 경험은 지리적, 시간적 한계를 넘어 접근성이 유연해진다는 긍정적 측면도 있었고, 소규모 집합교육의 필요성도 느낄 수 있었다.

그러므로 앞으로 인권위는 이러한 시대적 변화를 고려하여 인권강사의 역량을 강화시킬 수 있는 방안을 연구·개발하고, 더 나아가 디지털 기술을 활용한 강사양성 체계 등을 갖추는 것도 적극적으로 검토·실현시킬 수 있기를 바란다.

---

34) 2020년 국가인권위원회 「위촉인권강사 강의평가 방안 연구보고서」에 의하면 2020년 코로나19로 인해 취소된 인권강의 횟수가 강사 1인당 평균 7.5회로 나타났다(112쪽).





# III. 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사 결과 분석





### III. 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사 결과 분석

#### 1. 인권강사양성의 일반적 현황

##### 가. 응답자의 소속기관 현황

중앙부처 중 법무부, 국방부, 문화체육관광부, 보건복지부, 여성가족부, 경찰청 및 산하기관 9곳, 광역지방자치단체 17곳 및 산하기관 31곳, 교육자치단체 17곳, 아동친화도시 101곳에 협조 공문을 1차, 2차, 3차로 발송한 결과, 총 104건의 응답 결과가 취합되었다.

응답자의 소속기관 분포도는 중앙부처 2건, 중앙부처의 소속기관 4건, 중앙부처의 산하기관 10건, 지방자치단체 33건, 지방자치단체의 산하기관 25건, 교육자치단체 11건, 공직유관기관 및 정부로부터 보조금을 받는 기관 등 19건이었다.

<표 5> 설문 응답자의 소속기관 현황

구 분	빈 도	백분율
중앙부처	2	1.9
중앙부처 소속기관	4	3.8
중앙부처 산하기관	10	9.6
지방자치단체	33	31.7
지방자치단체 산하기관	25	24.1
교육자치단체	11	10.6
공직유관기관 및 정부 보조금을 받는 기관	19	18.3
<b>합 계</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

설문조사 협조요청 공문을 발송한 후, 우선으로 각 기관마다 인권강사를 양성하고 있는지 확인하는 과정에서 공통으로 나타난 현상이 있었다. 공문 제목이나 내용에 ‘인권’이라는 단어만 들어가면 인권 업무 담당자에게 배정되고, 타 부서는 전혀 그 내용을 검토하지 않는다는 점이다.



본 조사는 인권강사양성에 관한 것으로 인권 담당 부서 뿐만 아니라 교육, 복지 담당 부서에서도 운영할 수 있는 과정이기 때문에 가능한 각 기관내 여러 부서에 내용이 전달되도록 요청하였으나 응답을 받기가 쉽지 않았다.

“인권위에서 무엇을 조사해주세요’라고 할 때, 인권이라는 단어가 붙으면 모든 공문이 저한테 와요. 저는 학생인권에 대해서 아는 건데, 인권이라는 단어만 붙으면 저한테 오고, 인권이라는 말이 제목에 없는데도 인권위에서 보냈기 때문에 저한테 공문이 오는 거예요.”

“제가 각 부서에 공문을 전달할 수는 없어요. 일단 인권담당자에게 문서를 배부했으니 거기랑 통화해보세요”

“인권위에서도 지자체 등에 공문 보낼 때, 어떤 부서에서 그 업무를 해야할지 모를 수도 있다는 생각이 들어요. 사실 실제 업무분장은 홈페이지에 게시된 내용과 다르기도 하거든요.”

위와 같은 내용으로 볼 때, 인권 업무 담당자는 부차적인 일들이 가중되면서 업무 부담이 높아지고, 이로 인해 스스로 인권에 대한 전문성을 갖추어 나갈 수 있는 여력이 없어진다는 점이다. 또한 인권강사양성과 같은 신규 사업을 개발하거나 기존의 인권 업무를 확장하는데도 어려움을 겪을 수밖에 없다.

## 나. 응답자의 인권교육 업무 인원 현황

본 설문조사 결과, 응답자의 소속기관에서 인권교육을 담당하는 인원은 1명(응답자 본인)이 59.6%로 가장 높게 나타났으며, 2명 이상의 비율과 격차가 크게 나타났다.

<표 6> 인권교육 업무 인원 현황

구분	1명	2명	3명	4명 이상	담당자 없음	합계
빈도	62	17	7	7	11건	104
백분율	59.6	16.4	6.7	6.7	10.6	100

이번 설문조사 대상에 포함되지는 않았지만 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원<sup>35)</sup>의 경우, 전문강사양성부 직원수가 인턴을 포함하여 총 14명으로 강사양성 및 보수교육 등에 관한 업무가 구체적으로 세분화되어 있었다. 그리고 국가인권위원회는 인권교육운영팀의 직원이 총 6명이지만 인권강사양성 및 강사역량강화 업무를 맡고 있는 직원은 1명이었다.

2019년도 ‘지방자치단체 인권정책 현황 연구’에 의하면, 각 광역지자체마다 인권전담부서를 운영하고 있었는데 서울특별시, 광주광역시, 경기도, 전라북도를 제외하면 대부분 3~7명 정도의 소규모 인원으로 구성되어 있었고, 인권교육과 관련한 전담팀은 없었다. 대부분 인권팀<sup>36)</sup> 내에서 1~2명이 여러 업무 중 하나로 인권교육 업무를 맡고 있을 뿐이었다. 그러므로 공공분야에서 인권강사양성이 체계적으로 이행되기 위해서는 무엇보다 담당 인력의 확충이 우선되어야 할 과제이다.

#### 다. 응답자의 인권교육 업무 기간 현황

본 설문의 응답자가 인권교육 업무를 맡은 기간은 6개월 미만이 26.9%로 나타났고, 3년 이상 장기 근무자는 6.7%로 나타났다.

<표 7> 인권교육 담당자의 업무 기간

구분	빈도	백분율
6개월 미만	28	26.9
6개월~1년 미만	23	22.2
1년~2년 미만	22	21.2
2년~3년 미만	12	11.5
3년 이상	7	6.7
담당자가 없음	12	11.5
<b>합계</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

35) 한국양성 평등교육진흥원(<https://www.kigepe.or.kr>)은 폭력예방교육 · 양성평등교육 · 성별영향분석평가 전문강사과정이 있고, 인권교육 강사는 양성하지 않고 있어 조사 대상에 포함하지 않음

36) ‘지방자치단체 인권현황 연구’ 보고서에 의하면, 인권팀은 인권정책팀, 인권보호팀, 인권협력팀, 인권영향평가팀, 인권평화교육 담당팀, 장애인인권팀 등이 있는 것으로 나타남



설문조사 기간 중 설문에 응답하지 않은 곳은 우선상으로 인권강사양성 유무를 확인하였고, 이 과정에서 최근에 인사이동이 있었거나 담당자의 업무 기간이 1년 미만인 경우는 답변을 듣는데 상당한 어려움이 있었다. 또한 설문조사를 실시하는 기간 중에 담당자가 바뀌는 일도 있어 인권 업무의 지속성을 유지하는 것이 쉽지 않다는 것을 확인할 수 있었다.

공공분야의 직무적 특성상 2~3년 주기로 인사이동이 실시되는 상황에서 인권 업무가 단절되지 않고 안정적으로 유지될 수 있도록 방법을 찾는 것은 중요한 일이다. 특히 인권교육을 담당하는 경우, 교육의 기본 방향을 설계하고, 학습자에게 교육환경을 제공하며, 교수자를 섭외하는 등 담당자가 미치는 영향이 크기 때문에 이러한 역할을 충실하게 수행할 수 있도록 조직적인 뒷받침이 제공<sup>37)</sup>되어야 한다.

---

“저는 개인적으로 의지가 있어서 이 일을 열심히 하고 있지만 다음에 인사이동이 있으면 어떻게 될지 모르는거죠. 어쩌면 2년 전으로 되돌아갈지도 모르구요. 그래서 제가 있는 동안 누가 와도 이 일을 할 수 있게 틀을 만들고 싶은거죠.”

“올해 1월부터 업무를 시작했는데, 업무를 맡기 전까지 인권강사라는 말도 들어본 적이 없었어요. 그렇다고 이 일을 안 할 수는 없었구요.”

---

인권강사를 양성한 적이 있는 심층면접 참여자들은 인권강사양성이 여러 행정 업무 중 하나라서 충분한 시간을 들여 집중하기가 어려웠고, 스스로 인권을 알아야 교육 업무도 원활히 할 수 있는데 이러한 시간을 확보하는 것 자체가 쉽지 않았다고 말한다.

이에 인권강사양성 업무가 단절되는 것을 최소화하고, 각 담당자간의 네트워크를 형성하기 위해서는 인권위가 주축이 되어 ‘공공분야 인권 업무 담당자 워크숍(가칭)’ 또는 간담회 등을 분기별로 운영할 필요가 있다. 또한 신규 담당자를 위한 워크숍을 활성화하여 인권위가 촉진자로서 역할을 수행한다면 공공분야에서 인권 업무가 안정적으로 운영되는데 기반을 마련할 수 있을 것이다.

---

37)국가인권위원회, 『인권교육의 알파와 오메가』, 2019, 82~83쪽 요약

## 라. 인권강사양성 운영 기관(2018~2020년 현황)

공공분야에서 ‘인권강사를 양성한 적이 있다’라고 응답한 결과는 2017년 이전 9건, 2018년 8건, 2019년 13건, 2020년 7건으로써, 최근 3년간 공공분야에서 인권강사를 양성한 건수는 총 28건으로 조사되었다.

2018년부터 2020년까지 인권강사를 양성한 적이 있는 공공분야를 살펴보면, 중앙부처에서는 국방부가 유일하고, 시·도 지자체에서는 서울특별시, 전라북도, 제주도가 있었다. 교육청 중에서는 부산, 울산, 경기도, 전라북도, 강원도가 있었고, 경기도 시흥시와 경상북도 구미시에서는 아동권리강사를 양성하였다. 그 외 한국보건복지인력개발원, 경기복지재단, 대전시인권센터, 광명시시민인권센터에서도 인권강사를 양성하였다.

<표 8> 인권강사양성 운영 현황

인권강사양성기관명	사업 연도			양성 분야	운영 방식
	2018년	2019년	2020년		
국방부	○	○	○	인권교관	직접
서울시청	○	○	○	인권일반	위탁
전라북도청	○	○	○	인권일반	공모
제주도청	○	○		인권일반	직접
부산시교육청		○		노동인권	위탁
울산시교육청		○	○	학생인권(2019) 노동인권(2020)	직접
경기도교육청		○		학생인권	직접
전라북도교육청	○	○	○	아동청소년, 노동	직접
강원도교육청			○	노동인권	직접
경기도 시흥시		○		아동권리	공모
경상북도 구미시		○		아동권리	직접
대전시인권센터	○			아동청소년	직접
광명시시민인권센터	○	○		아동청소년, 노동	직접
경기복지재단		○		사회복지	직접
한국보건복지인력개발원	○	○	○	노인, 정신건강	직접
<b>합 계</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>7</b>		



해마다 인권강사를 양성하고 있는 곳은 국방부, 서울특별시, 전라북도, 전라북도교육청과 한국보건복지인력개발원이 있고, 그 외 2년을 주기로 강사를 양성하거나, 한 번 양성한 이후 보수교육을 통해서 강사를 관리하고 있었다.

공공분야에서 인권강사를 매년 양성하는 곳의 공통점은 인권강사를 먼저 양성한 후 강의할 곳을 찾는 것이 아니라, 인권교육을 받아야 할 대상이 어느 정도 정해져 있는 상황에서 인권교육의 수요를 충족하기 위해 강사를 양성하는 방식이었다. 예를 들면, 국방부는 2005년부터 지금까지 병사, 지휘관 등을 대상으로 인권교육을 해오고 있으며, 서울특별시는 서울시 소속 전 공무원을 대상으로 인권교육을 해오고 있다. 또한 인권위와 한국보건복지인력개발원은 법정 의무교육을 수행하기 위해 인권강사를 양성하고 있다.

## 마. 인권강사양성의 배경

2018년부터 2020년까지 인권강사를 양성한 적이 있는 기관 중에서 인권강사를 양성하게 된 배경을 ‘인권교육과 관련한 법령 및 조례가 있어서’라고 응답한 비율이 47.8%로 가장 높게 나타났다.

<표 9> 인권강사양성의 배경

구분	빈도	백분율
인권교육 관련 법령 및 조례가 있어서	11	47.8
인권교육 요청이 많아서	6	26.1
인권교육이 기관의 주요 업무 중 하나라서	6	26.1
<b>합계</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

2012년 4월 국가인권위원회는 <인권 기본조례 표준안>을 마련하고, 각 지방자치단체의 장에게 인권 기본조례 제·개정을 권고<sup>38)</sup>한 바 있다. 그러나 2020년 3월을 기준으로 전국 243개 지자체 가운데 인권위 권고를 이행한 곳은 116곳(47.7%)으로 절반도 되지 않는다. 더군다나 2012년

38) 2012년 4월 23일자 국가인권위원회 보도자료



이후 인권조례를 입법예고 했다가 철회·보류한 지자체는 49곳에 이르며, 전체 지자체 중 20.1%에 해당한다.<sup>39)</sup>

그렇지만 현재 인권 관련 조례는 학생인권, 청소년노동인권, 장애인 차별금지 및 인권보장, 발달장애인 권리 보장, 스포츠 인권, 경비노동자 인권보호 등을 포함하여 477건<sup>40)</sup> 이상 제정되어 있고, 이 중 73개 조례(2019년 기준)는 인권교육을 의무화하고 있어 공공분야에서 인권교육이 확산되는데 중요한 역할을 하고 있다. 하지만 인권교육을 수행할 인권강사양성에 대한 내용은 일부 조례<sup>41)</sup>에서만 확인될 뿐, 대부분의 경우 ‘시장은 소속 공무원에 대하여 해마다 인권교육을 실시하고, 시민에게 인권 보장 및 증진에 관한 사항을 홍보하여야 한다.’와 같이 인권교육 실시 조항만을 명시하고 있는 상황이다. 다시 말해, 누가, 어떤 내용과 방법으로 인권교육을 실시해야 하는지에 대한 내용이 명확하지 않으므로 이 부분에 대한 개선이 요구된다.

또한 인권강사를 양성하는데 있어 조례 등 제도적 측면도 중요하지만 기관장과 담당자의 의지도 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다.

“인권강사양성은 교육감님의 공약사항이었어요. 선생님들을 (인권강사로)양성해서 현장에서 활성화시키겠다는 게 공약이었죠. 노동인권교육은 공약이 아니었지만 노동인권교육을 하시다가 오신 분이기 때문에 관심이 많으시고, 예산도 잡은 거죠.”

“저는 아동·청소년 대상 인권교육을 하고 싶었어요. 저희 지역 교육청이 못하고 있는 역할을 우리가 하고 싶었죠. 학생인권조례도 너무 창피한 수준이에요. 반대 세력도 너무 많구요.”

인권강사를 양성한 적이 있는 심층면접 참여자들의 공통적인 생각은, 우선스스로가 인권을 알아야 한다는 것이었다. 그래서 이를 실천하기 위해 여러 인권교육 현장을 직접 찾아가 보거나 인권과 관련한 자료를 찾아보는 등 스스로 인권을 알아가면서 업무를 해왔다고 말한다.

39) [http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/935475.html#csidx43b1a9f004ca3acbf08c6aa2f51a526](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/935475.html#csidx43b1a9f004ca3acbf08c6aa2f51a526) - 한겨레 인터넷 기사

40) 법제처 국가법령정보시스템 홈페이지 - '인권' 키워드 검색(2020.12.8. 기준)

41) 「서울특별시 인권 기본 조례」 제10조(인권교육) ②시장은 인권교육체계 마련과 효과적 시행을 위하여 인권교육 교재 개발, 인권 교육 강사 양성 등을 지원 할 수 있다.



“저는 이 일이 재미있더라고요. 일단 제가 알아야 하니까... 책을 엄청 많이 본 것 같아요. 인권교육이든 인권강사양성이든 그 업무를 하려면 담당자가 인권을 알아야 하는 것 같아요”

“교수자를 섭외할 때, 어떤 강의를 하시는 분인지 검색해서 찾아도 보고요. 교수자를 모실 때도 미리 교육 내용을 받아서 봐요. 내용을 제가 터치하지는 않았지만 함께 모든 과정의 강의를 다 들었죠.”

담당자 스스로가 의지를 갖고 적극적으로 인권강사를 양성하는 것도 고무적인 일이지만 이보다 더 중요한 것은 인권강사양성을 구조화하는 것이다. 인권강사양성과 관련한 최소한의 가이드라인이나 안내서를 개발하여 보급하는 일이 시급한 상황이다.

## 바. 인권강사양성의 예산

인권강사를 양성하기 위해 가장 필요한 것은 예산과 인력의 확보이다. 2018년부터 2020년까지 인권강사를 양성한 적이 있는 기관의 예산 배정 현황은 최저 300만원부터 최고 1억 이상까지 격차가 매우 큰 것으로 나타났다.

<표 10> 인권강사양성의 예산

500만원 이하	501만원~1,000만원 이하	1,001만원~1,500만원 이하
3건	3건	4건
1,501만원~2,000만원 이하	2,001만원~2,500만원 이하	2,501만원 이상
2건	2건	4건

이처럼 인권강사양성의 예산 배정이 큰 격차를 보인 것은, 각 기관의 자의적인 기준에 의해 인권강사양성이 운영될 뿐만 아니라 인권강사를 양성하기 위한 최소한의 예산 기준도 마련되어 있지 않다는 것을 보여준다.

---

“코로나 때문에 내년도 예산이 삭감되었어요. 전체가 10% 정도 삭감되다 보니까 사업을 할 수 없죠. 내년 사업으로 성인 대상 인권감수성을 할 수 있는 강사양성계획을 세우고 섭외만 남겨놓고 있었는데... 신규사업은 다 날라갔어요.”

---

인권위<sup>42)</sup>를 포함한 공공분야는 해마다 예산 계획을 수립한 후, 심의를 통과해야만 다음 연도에 집행이 가능하다. 즉 어느 한 공공분야에서 인권강사를 양성하려 해도 이와 관련한 예산 심의를 거치지 않으면 사업 수행이 불가능한 구조이다. 그러므로 인권강사양성을 확대하기 위해서는 예산에 관한 의사결정권한자들을 대상으로 적극적인 홍보를 실시하고, 인권강사양성의 필요성을 담은 안내 자료 등을 개발할 필요가 있다.

2011년도 ‘인권교육에 대한 전문가 실태조사’ 분석<sup>43)</sup>에 의하면, 인권교육법을 제정할 때 중점을 두어야 할 사항으로 인권교육을 지원하기 위한 예산의 확보가 31%로 가장 높게 나타났다. 즉 과거에도 인권교육은 예산 확보가 가장 중요한 과제였으며, 이는 현재도 동일한 상황이다. 이처럼 공공분야에서 예산과 인력 문제는 고질적으로 반복되고 있는데, 예산이 안정적으로 확보되지 않는다면 앞으로도 공공분야에서 인권강사양성은 위축될 수 밖에 없을 것이다.

## 2. 인권강사양성과정의 운영 현황

### 가. 인권강사양성과정의 모집 대상

인권강사양성과정을 개설할 때 모집 대상은 ‘모집분야에 재직 경력이 있는 사람’이 29.4%, ‘인권교육의 경력이 있는 사람’이 26.5%로 나타났다. 그러나 ‘인권교육의 경력이 있는 사람’과 ‘일반교육의 경력이 있는 사람’의 비율을 합치면 41.2%로 ‘재직 경력’에 앞서는 결과가 나온다. 이는 인권강사양성 모집 대상에 있어 교육의 경험을 우선순위에 두고 있다는 것을 확인시켜준다.

---

42) 인터넷 기사 - 21년도 예산안 제안 설명하는 최영애 국가인권위원회 위원장, <https://www.news1.kr/photos/view/?4479034>

43) 국가인권위원회, 「인권교육 10개년 행동계획안 관련 연구」, 2011년, 179쪽



모집 대상 중 ‘지역시민’의 의미는 해당 지역에 주민등록이 되어 있다는 것을 뜻하며 양성과정을 이수한 후, 해당 지역에서 인권(권리)강사로 활동할 것을 명시하고 있었다. 이는 지역내 일자리를 만들어 제공하고, 경력 단절로 인해 취업이 어려운 사람들에게 재취업의 기회를 제공한다는 의미로 설명되어 있다.

<표 11> 인권강사양성의 모집 대상

구 분	빈 도	백분율
모집분야에 재직 경력이 있는 사람	10	29.4
인권교육의 경력이 있는 사람	9	26.5
일반교육의 경력이 있는 사람	5	14.7
자격요건이 없음	3	8.8
인권단체 등 활동 경력이 있는 사람	2	5.9
추천서가 있는 사람	2	5.9
기타(지역시민 등)	3	8.8
<b>합 계</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

본 실태조사 결과, 공공분야에서 인권강사양성의 모집 대상은 교육 경력자를 우선하는 것으로 나타났는데, 한편 국가인권위원회는 인권강사양성과정의 모집 대상자를 ‘관련 분야의 3년 이상 근무자 또는 대표, 시민사회단체 3년 이상 근무자, 그 외 인권교육전문가로서 인권강사 양성에 필요하다고 판단되는 자’로 정하고 있다.

제11조(교육과정 신청 자격) ① 인권강사양성과정 신청 자격은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 정한다. 또한, 인권강사양성과정 부분수료자 등은 별표 2의 기준을 충족한 경우 다음 과정을 참여할 수 있다.

1. 위촉예정 관련 분야 3년 이상 근무자 또는 대표
2. 위촉예정 관련 분야 시민사회단체 3년 이상 근무자
3. 그 외 인권교육전문가로서 인권강사 양성에 필요하다고 판단되는 자

- 「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」

인권강사를 양성하는데 있어 어떠한 사람을 모집 대상으로 할 것인가는 양성분야, 양성목적, 양성 후 활동 방향 등에 따라 다양할 수 있다. 다만 모집대상에서 교육 경험이나 관련분야의 재직 경험을 우선하는 부분은 검토가 필요해 보인다. 앞서 세계인권교육프로그램에서는 인권에 대한 다학제적, 다학문적 접근이 필요할 뿐만 아니라 학습자의 다양성을 이해할 수 있는 강사훈련이 필요하다고 하였다. 그러므로 인권강사양성 분야에 다양한 경력의 사람들이 진입할 수 있도록 하는 것도 인권을 확대해 나가는 하나의 방법이 될 수 있다. 다만 이를 위해서는 단기간 속성으로 인권강사를 양성하는 방식이 아닌 체계적인 훈련과정이 있어야 할 것이다.

## 나. 인권강사양성의 수료 기준

인권강사양성과정을 마친 후, 수료 기준은 출석이 공통적으로 적용되고 있었다. 이에 출석율만 적용하는 경우와 출석율과 시연 평가 등을 동시에 적용하는 경우가 있었는데, 모집 단계부터 선발을 완료한 후 강사양성교육을 실시하기 때문에 별도의 수료 기준이 없는 곳도 있었다.

<표 12> 인권강사양성의 수료 기준

구분	빈도	백분율
출석 기준(결석 3회 또는 80% 이상 출석)	11	52.4
전교육 출석(결석 없음)	4	19
시연평가 응시 및 평가 점수	3	14.3
기타(에세이 등)	3	14.3
<b>합계</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

강사양성과정을 마친 후, 수료증이나 이수증 발급과는 별도로 위촉장을 발급하는 곳은 총 4곳이었고, 위촉기간은 ‘발급일로부터 2년’이 2곳, ‘발급일로부터 1년’이 2곳으로 나타났다. 위촉장을 발급하는 기관 중 3곳은 출석 기준으로만 위촉장을 발급하였고, 1곳은 시연 평가 점수 기준에 맞추어 위촉장을 발급하고 있었다. 또한 재위촉기준은 ‘위촉기간 중 강의활동 경력’과 ‘보수교육의 참여 여부’기준을 동시에 적용하고 있었다.



공교육뿐만 아니라 대부분의 교육 현장에서 출석은 공통 기준이다. 그러나 인권강사를 양성하는데 있어서 출석 기준만 적용하는 것은 전면적인 검토가 필요하다. 대부분 일회성으로 진행되는 인권교육에서 인권강사의 부정확한 내용이나 비인권적인 교수법이 사용된 경우, 추후 이 교육을 수정하거나 보완하고 싶어도 방법을 찾기 어렵다. 그러므로 교육 내용과 교수법 등 철저한 훈련이 요구되는 상황에서 인권강사양성과정의 수료(위촉) 기준이 출석만으로 적용된다는 것은 심히 우려스러운 일이다.

또한 시연 평가를 수료(위촉) 기준으로 적용하는 데에도 검토할 부분이 있었다. 인권강사양성 과정의 참여자가 양성과정이 진행 중일 때 적절한 피드백을 받지 못한 상태에서 단 한 번의 시연 평가로 수료 또는 위촉이 결정되는 점은 앞으로 개선이 필요하다는 의견이었다.

---

“인권강사양성과정을 보면 각 개인에 대한 피드백이 부족한 구조인 것 같아요. 인권에 대해 잘못 생각하고 있는 부분은 바로바로 수정할 수 있게 피드백을 해주면 좋겠는데, 이런 피드백을 마지막 시연 평가에서만 듣는 건 적절하지 않은 것 같아요. 피드백을 수료의 기준으로만 보지 말고, 그 사람이 인권적인 방향으로 나아가는데 활용할 수도 있는 것으로 보면 좋을 것 같아요.”

---

이처럼 인권강사양성과정 참여자가 개인적인 피드백을 받으며 강사로서 훈련을 지속하기 위해서는 참여 인원이 소규모이거나 참여자를 그룹 단위로 나눌 수 있어야 한다. 예를 들면, 강사양성과정의 모집 단계부터 심사 기준을 적용하여 소수 인원을 선발하거나, 선발 기준이 없는 경우 멘토링 방법을 적용하여 주제별 멘토와 멘티그룹으로 나누어 구성하는 것이다. 다만 이러한 방식도 예산과 인력의 확보가 수반되어야 가능한 것으로, 기존의 인권강사를 멘토로 활용하는 방안도 강구해 볼 수 있다.

## 다. 인권강사양성과정의 내용

### 1) 인권강사양성과정의 운영 형식

인권강사의 양성은 모집 대상, 모집 분야, 교육 장소, 기관의 특성 등 다양한 변수가 존재하므로 그 운영 형식 또한 다양한데, 이번 설문조사에서는 1단계, 2단계, 3단계를 구분하여 실시하였다.

조사 결과, 인권강사양성과정의 운영 형식 중 3단계(기본-전문-심화)로 구분하여 운영하는 경우가 33.3%로 나타났고, 2단계(기본-전문)가 27.8%로 나타났다.

<표 13> 인권강사양성의 운영 형식

구분	빈도	백분율
과정의 구분 없이 1단계	3	16.7
기본-전문 형식의 2단계	5	27.8
기본-전문-심화 형식의 3단계	6	33.3
날짜만 지정하는 1단계(매주 토요일 등)	1	5.5
기타	3	16.7
<b>합계</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

인권강사양성과정을 3단계(기본, 전문, 심화)로 운영한 경우 외에 기타 형식으로는 입문과 중급 과정을 마친 후, 1차 시연을 통과한 사람만 심화과정에 참여할 수 있도록 한 사례도 있었다. 또한 단계의 구분없이 ‘주말’에만 강사과정을 운영한 곳도 있었는데, 이는 앞선 모집대상 구분에서 ‘해당분야의 재직 경력’을 우선한 것과 관계가 있다. 강사양성과정에 참여하고 싶은 사람이 있어도 그 일정이 맞지 않아 참여를 못하는 경우도 있으며, 특히 공공분야의 재직자라면 평일 오전이나 오후는 참여가 매우 어려운 일이다.

---

“저는 올해 연가를 사용했는데요. 주말반이 토·일이 아니라 금·토라서 사실 어려움이 있었죠. 저녁 강의도 시간이 애매하구요.”

“인권강사양성과정 자체가 다양하게 일정을 구성하면 좋겠어요. 동일한 내용을 평일 낮, 평일 저녁, 주말 또는 방학 이렇게요. 그러면 자신의 일정에 맞추어 참여할 수 있을 것 같아요. 소규모로도 할 수 있구요. 사실 교사들도 클릭만 하는 사이버 연수보다 의미있는 과정을 찾는 분들이 많거든요.”

---

인권강사양성과정의 총집합교육시간은 평균 36.3시간으로, 최소 6시간부터 최대 100시간까지 매우 다양하게 나타났다. 또한 인권강사를 양성한 적이 있는 7곳은 사이버교육 이수를 병행하였고, 사이버교육시간은 최소 4~5시간 2건, 10~20시간 3건, 30시간 이상이 2건으로 나타났다.



<표 14> 인권강사양성의 총집합교육시간

1~10시간	11~20시간	21~30시간	31~40시간	41~50시간
3건	1건	3건	3건	1건
51~60시간	61~70시간	71~80시간	81~90시간	100시간 이상
1건	1건	1건	2건	1건

올해 코로나19 감염병 확산으로 인해 국가인권위원회는 집합교육보다 원격교육의 비중이 높았는데 인권강사를 양성한 다른 기관 2곳도 집합교육과 원격교육을 병행한 것으로 나타났다.

## 2) 인권강사양성과정의 교과목 및 교수진

인권강사를 양성한 적이 있는 기관의 교과목을 조사한 결과, ‘인권의 이해’가 12.4%, ‘차별의 이해/의미’가 9.1%, ‘인권감수성’이 8.3% 순으로 나타났다. 또한 교수법을 위한 교안작성법이나 강의 스킬법 등의 과목도 인권강사양성과정에 포함되어 있었다. 그 외 기타 과목으로 ‘존엄성, 젠더, 헌법, 민주주의, 빈곤, 연대 및 혐오와 차별’ 등이 있었고, ‘해당 분야별 인권의 이해’와 관련한 주제로는 아동·청소년, 학생, 노인, 성소수자, 이주민, 노동 등이 있었다.



<표 15> 인권강사양성의 교과목

구 분	빈 도	백분율
인권의 이해	15	12.4
인권감수성	10	8.3
차별의 이해 / 차별의 의미	11	9.1
사회권의 이해	8	6.6
자유권의 이해	7	5.8
평등권의 이해	6	5
인권침해의 이해	7	5.8
인권침해 구제 절차 이해	5	4.1
강의 스킬법	6	5
인권교육의 원칙과 방법	7	5.8
인권 콘텐츠 활용법	6	5
교안작성법(PPT 등)	8	6.6
국제인권협약 등의 이해	5	4.1
학대, 폭력의 의미	1	0.7
해당 분야별 인권의 이해	8	6.6
인권적용 사례 및 기술	3	2.5
인권친화적 문화 조성	4	3.3
기타(인권현장 탐방 등)	4	3.3
<b>합 계</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크



교과목의 구성 내용은 전반적으로 국가인권위원회 인권강사양성과정의 교육 프로그램<sup>44)</sup>과 유사했는데, 이는 인권위가 자체적으로 강사를 양성하기 위해 설계한 교과목이지만 공공분야에서 어느 정도 영향력을 가지고 있는 것으로 보인다. 하지만 인권위가 어떤 이유로 이러한 교과목을 구성했는지에 대한 근거나 설명 등의 해설은 없다. 인권위는 앞으로 직접 인권강사양성을 하지 않더라도, 기본 교과목 구성, 프로그램 운영, 모집 및 수료 기준 등에 관한 자료집을 개발 및 보급하여 인권기구로서 인권강사양성의 나아갈 방향을 제시할 필요가 있다.

인권강사양성과정의 교수자를 섭외할 때 가장 비중이 높은 것은 ‘해당 분야 전문가’가 28.2%, ‘시민사회 및 인권단체 활동가’가 20.5%로 나타났다. 이는 인권위 설립 초기 강사진과 비교해 보더라도 적지 않은 변화이다.

<표 16> 인권강사양성의 교수진

구 분	빈 도	백분율
해당 분야 전문가	11	28.2
시민사회 및 인권단체 활동가	8	20.5
국가인권위원회 위촉강사	7	17.9
대학교수(전임, 외래교수 등)	6	15.4
교육담당자가 강의내용 등을 직접 확인한 강사	3	7.7
기타(강의 이력이 많은 사람 등)	4	10.3
<b>합 계</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

다양한 분야의 인권강사가 양성되면서 더이상 법조계나 학계출신이 인권강사여야 한다는 인식은 없다. 이는 인권강사양성의 교수진이 다양화되는 결과를 낳았고, 최근 인권위를 포함하여 인권강사양성의 교수진은 인권 이론뿐만 아니라 현장의 이야기를 들려주는 활동가들도 참여하고 있으며, 양성과정의 참여자 또한 인권교육 현장과 밀접한 내용을 원하고 있었다.

44) 「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」 [별표 1] 인권강사양성과정 교육 프로그램(예시)

“현장의 소소한 이야기를 들려줄 수 있는 분들을 만나고 싶어요. 사회적 이슈가 있는 유명한 사람보다는 일상에서 각자의 위치에서 자신의 이야기를 들려주고, 그것을 인권적으로 생각할 수 있는 기회를 마련해주면 좋을 것 같아요.”

“처음에 한 활동가분이 강의를 하셨는데 저는 부딪치는 것이 많더라고요, 심리적 충돌... 그래서 질문을 했더니 그렇게 불편한 과정을 겪어 나가는 것 자체가 인권을 알아가는 거라고 하셨는데. 이젠 그 말이 이해가 가요. 도움이 많이 되었죠.”

인권강사양성을 위해서는 강사를 훈련시킬 수 있는 전문 교수진이 필요하다. 즉 강사를 양성하는 강사가 필요하지만 인권위를 포함하여 전문 교수진을 운영하고 있는 곳은 없다. 인권을 많이 알고 있거나 인권 활동을 해왔거나 인권을 연구한 경력이 있다고 해서 인권강사양성에 적합한 교수진이라 보기 어렵다. 세계인권교육프로그램 3차 행동계획<sup>45)</sup>에서도 명시한 바와 같이 교수진도 인권강사를 양성하는데 필요한 지식, 기술 등을 훈련하는 과정을 거쳐야 한다.

“강사과정에 참여하면서 좋았던 교수님도 있었지만 전혀 아닌 분도 있었어요. 참여자 중 한 사람을 지목해서 이 사안에 대해 어떻게 생각하냐고 질문을 하시는데, 이 분은 인권강사를 어떻게 양성해야 하는지조차 전혀 고민하지 않으신 분 같았죠.”

앞으로 이러한 문제를 분석하고 해결해 나갈 수 있는 곳으로는 인권위가 유일해 보인다. 하지만 인권강사양성 업무를 1~2명이 맡고 있는 상황에서 인권강사양성을 위한 종합적인 체계를 구축하기는 쉽지 않다. 그러므로 국가인권교육원(가칭)과 같은 기구가 설립되어야 한다. 앞서 살펴봤듯이 ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에서는 국가인권자원훈련센터(National human rights resource and training centres)와 같은 기구를 설치하여 인권교육과 강사훈련에 관한 전반적인 업무를 이행하도록 명시하고 있었다. 이에 인권위를 비롯한 인권 관련 단체 등이 상호 협력하여 국가인권교육원(가칭)의 설립을 위한 적극적인 연대 활동을 펼칠 필요가 있다.

45) Plan of Action for the third phase (2015-2019) of the World Programme for Human Rights Education, 20.(c) The training of trainers, in particular those delivering pre-service and inservice training, who should be qualified and experienced human rights education practitioners and should reflect the diversity of the learners;

### 3) 인권강사양성과정의 교재

인권강사양성과정에서 사용하는 교재 유형은 ‘강사 원고를 모은 자료집’이 40%로 높게 나타났다.

<표 17> 인권강사양성의 교재

구분	빈도	백분율
강사 원고를 모은 자료집	10	40
원고, 참고자료 등을 모두 담은 자료집	6	24
자체 제작한 표준교안	6	24
타기관에서 제작한 자료 공유	2	8
자료 제공 없음	1	4
<b>합계</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

‘강사의 원고를 모은 자료집’이 가장 높은 비율을 차지하며 교재로 사용되었다는 것은 곧 공공분야에서 인권강사를 양성하는데 쓰일 필수 교재가 없다는 사실의 방증이다. 인권강사를 양성 하면서 모두 같은 교재를 사용할 필요는 없지만, 일정한 틀을 갖춘 교재가 없다는 것은 우려스러운 일이 아닐 수 없다. 강사의 원고가 교재로 사용될 경우, 교수진이 바뀔 때마다 교재도 바뀌기 때문에, 인권강사가 기본적으로 갖추어야 할 인권에 대한 지식·가치, 태도 등이 너무 다양해져 그 본질이 흐려질 수도 있기 때문이다.

국가인권위원회도 강사양성과정에서 ‘인권 첫걸음’, ‘인권의 이해’와 같은 도서와 사이버 교육을 통해 일관성을 가지려 하고 있지만, 실제 강사양성과정의 교수진은 자주 바뀌고 있어 해당 자료집(교재)도 변경되고 있는 상황이다.

이처럼 인권강사를 양성하는데 있어 꼭 있어야 할 교수진과 교재의 부재는 결국 인권강사가 다양한 형태로 일정한 기준 없이 양성되고 있다는 것을 보여준다. 교사가 되기 위해 이수해야 할 전공과목과 교재가 있는 것처럼 인권강사도 필수 과목을 수강하고 교재를 활용할 수 있도록 해야 한다.

또한 교재를 개발하는데 있어서 지역간, 세대간 격차 등을 충분히 검토하여 개발할 필요가 있다. 인권위나 교육청 등에서 제작한 일부 공통강의안이나 도서 내용이 수도권이나 대도시 중심으로 구성된 경우가 많아 비도시권에서는 활용이 어렵다는 지적도 있었다.

“각 시·도 교육청들이 인권에 관한 교재를 정말 많이 만들고 있어요. 노동인권교육만 해도 서울, 경기 등 넘쳐나고 배포도 많이 합니다. 그런데 이 교재를 어떻게 활용할 것인가가 고민인거죠. 여기는 서울, 경기와 격차가 있거든요.”

### 3. 인권강사양성 후, 운영 현황

국가인권위원회는 2015년부터 인권강사 위촉제도를 실시해 오고 있으며, 최근에는 인권위 위촉강사를 대상으로 설문조사 및 집단심층면접을 실시하여 ‘위촉인권강사 강의평가 방안 연구용역 보고서<sup>46)</sup>’를 발표하였다. 이에 본 실태조사시 작성한 설문 내용과 유사한 점이 있어 몇 가지 항목을 비교 분석하고자 한다.

#### 가. 인권강사로서 활동 시기

인권강사양성과정을 수료한 사람들이 활동하는 시기로는 ‘수료 직후 바로 활동한다’가 43.8%, ‘수료자의 활동에 대해서는 개입하지 않는다’가 25%로 나타났다. 인권교육의 수요가 있는 곳에서는 강사양성과정을 마친 후 바로 교육활동을 하였고, 그 외 공통강의안이 있는 기관에서는 해당 강의안으로 시연을 통과해야만 교육활동이 가능한 곳도 있었다.

<표 18> 인권강사로서 활동 시기

구분	빈도	백분율
수료 직후, 바로 활동	7	43.8
수료자의 활동에 대해서는 개입하지 않음	4	25
수료 후, 다음 연도부터 활동	3	18.7
기타	2	12.5
합계	16	100

46) 국가인권위원회, 「위촉인권강사 강의평가 방안 연구용역 보고서」, 2020. 본 보고서는 인권위 위촉강사를 대상으로 인권위 사전 협의한 설문지를 활용하여 위촉강사 224명을 대상으로 설문조사(문자,이메일)하였고, 182명의 응답 결과가 집계되었다. 집단 심층면접은 설문 응답자 중 총12명을 대상으로 실시하였다.



인권위는 위촉 심사를 거쳐 선발된 사람을 강사로 위촉하고 있으며, 위촉장에 자격 기간이 명시되어 있다. 이 기간이 종료되기 전 인권위의 안내에 따라 관련 서류 제출과 시연 등의 재위촉 심사를 거쳐야 다시 위촉강사로 활동할 수 있게 된다.

## 나. 인권강사의 활동 사항

인권강사를 직접 양성한 기관이 주관하여 각 강사에게 배정하는 연간 강의수는 5회 이하 38.9%, 6~10회 22.2%, 11~15회 22.2%, 16~20회 16.7%로 나타났다. 또한 인권위 위촉강사의 경우, 1인당 강의수는 평균 18회(2019년 기준)였고, 6~10회가 28%로 가장 높게 나타났는데, 이는 본 조사 결과와 격차가 크지 않았다.

공공분야에서 인권강사를 양성한 후 수료자의 교육활동에 대해 개입하지 않는 곳도 있었지만, 인권교육이 전반적으로 확대되고 있는 것에 비해 인권강사의 활동 비율이 상대적으로 낮다는 것은, 공공분야의 인권교육이 대다수 민간에서 양성된 강사진에 의해 이루어지고 있는 것으로 추측할 수 있다.

<표 19> 인권강사 1인당 연간 강의수

구분	5회 이하	6~10회	11~15회	16~20회	합계
빈도	7	4	4	3	18
백분율	38.9	22.2	22.2	16.7	100

세계인권교육프로그램 행동계획의 1차부터 3차까지의 중점 대상을 보면, 초등, 중등, 고등교육 체계 내에서의 교사, 공무원, 법집행관, 군인, 언론인 등 공적 업무를 수행하는 사람들의 인권 훈련에 집중하도록 하고 있다. 또한 인권교육의 이행을 증진하기 위해서는 각 정부부처(행정부, 법무부 또는 국방부 등)에 주된 책임이 있다<sup>47)</sup>고 말한다. 인권교육은 여러 콘텐츠를 통해서 수행될 수 있지만 인권의 실현에 있어 공적 업무 수행자들의 역할이 중요한 만큼 공공분야에서의 인권교육은 역량

47) Plan of Action for the third phase (2015-2019) of the World Programme for Human Rights Education, 30. The main responsibility for advancing the implementation of human rights education during the third phase rests with: (c) For the training of civil servants, law enforcement officials and the military, the ministries responsible for the civil service, law enforcement officials and the military; depending on arrangements in specific countries, they may be the ministry of public administration, the ministry of the interior, the ministry of justice or the ministry of defence.

있는 강사를 통해 전달될 수 있도록 인권강사양성도 활성화될 필요가 있다.

인권강사가 진행하는 인권교육의 주제로는 ‘인권의 이해’와 ‘인권감수성 향상’이 33.3%, ‘해당 분야와 관련한 인권’이 20.8%로 나타났다.

인권위의 위촉강사의 경우도 ‘인권감수성 향상’이 84.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘장애인, 노인, 아동 등 사회적 약자의 인권 향상 방안’은 50%로 나타났다.

<표 20> 인권강사의 인권교육 주제

구 분	빈 도	백분율
인권의 이해	8	33.3
인권감수성 향상	8	33.3
해당 분야와 관련한 인권	5	20.8
기타	3	12.6
합 계	24	100
합 계	25	100

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

‘인권의 이해’나 ‘인권감수성’이라는 주제 자체가 폭넓은 내용을 담고 있는 경우가 많은데, 예를 들면, 강의 주제는 인권의 이해지만 그 내용은 차별이나 혐오, 평등, 자유, 인권침해 등으로 특정될 수 있고, 이 중에서 차별이라는 주제를 다룰 경우, 성차별, 나이차별, 장애차별 등 교육대상에 따라 또 세분화될 수 있는 것이다.

물론 인권에 관한 지식·가치 등 인권 전반에 대한 학습은 필요하지만, 앞서 살펴본 바와 같이 일정한 기준을 제시해 줄 수 있는 공통 교재 없이 실시되는 인권의 이해나 인권감수성 교육은 자칫 강사의 활동분야나 역량에 의해 좌우될 가능성이 높아 보인다.

또한 인권교육은 대부분 특강 형식으로 진행되는데, 본 조사 결과 1시간 이상~2시간 미만의 교육이 44.4%, 인권위 위촉강사 대상 조사 결과 78%로 가장 높게 나타났다. 이처럼 제한된 시간에 일회성으로 인권교육을 하다보니 감수성을 중심으로 운영될 수 밖에 없는 구조이기도 하다. 그러므로 인권교육이 체계적·전문적으로 운영될 수 있도록 국가인권교육원(가칭)을 설치하는 것이 필요하다.



<표 21> 인권강사의 인권교육시간

구분	30분 미만	30분~1시간	1~2시간	2~3시간	3~4시간	합 계
빈도	3	3	8	2	2	18
백분율	16.7	16.7	44.4	11.1	11.1	100

#### 다. 인권강사 모니터링

‘세계인권교육프로그램 1차 행동계획’의 부록(APPENDIX)에서는 학습자와 교육자가 모니터링과 평가과정에 직접 참여함으로써 역량강화와 자기성찰을 촉진할 수 있도록 명시하고 있다.<sup>48)</sup> 즉 인권강사를 양성하는 과정도 중요하지만 양성 후, 교육활동에 대한 지속적인 모니터링도 강사의 역량을 높이는데 의미있는 역할을 할 수 있다. 그러나 본 실태조사 결과, ‘직접 모니터링하고, 보고서 등 자료를 취합한다’는 23.5%로 낮게 나타났다. 한편 인권위 위촉강사 대상 조사 결과에서는 강사가 자발적인 피드백을 받고 있는 것으로 나타났는데, ‘가끔 피드백을 받고 있음’이 67.6%, ‘항상 피드백을 받고 있음’이 28.6%로 나타났다.

<표 22> 인권강사 모니터링

구분	빈도	백분율
모니터링을 하지 않는다.	7	41.2
직접 모니터링하고 보고서 등 자료를 취합한다.	4	23.5
직접 모니터링은 하지 않고, 강의 평가 설문지를 배포하고 수거하는 방식으로 한다.	3	17.6
강사간 모니터링을 하고 있으나 보고서 등 모니터링 자료를 받지 않는다.	2	11.8
기타	1	5.9
합 계	17	100

48) (xi) Involve learners and educators directly in carrying out monitoring and evaluation processes so as to promote empowerment and self-reflection.



모니터링 결과를 강의 배정이나 재위촉 등에 반영하고 있는 곳은 2곳이었고, 국가인권위원회도 재위촉에 있어서 강의평가 결과 등을 반영하고 있었다. 다만 모니터링의 방식이 직접 참관이 아닌 설문조사일 경우 교육현장에서 발생하는 문제, 예를 들면 비인권적 발언(성차별, 장애비하, 성소수자 혐오 등)이나 자세, 태도 등은 설문지에 작성되지 않으면, 담당자가 파악하기 어렵다. 또한 학습자 입장에서 강사의 문제적 발언이거나 태도를 지적하는 것이 어려울 수도 있다.

---

“참여자기리 토론하는 상황이었어요. 인권강사를 준비하는 사람인데도 성소수자는 인정할 수 없다는 식의 발언하는 걸 보고 정말 깜짝 놀랐죠. 이 부분은 담당자가 직접 보지 않으면 모르는 거 같아요.”

“인권강의 말고 다른 강의 하시는 분들도 교육장만 벗어나면 너무 쉽게 성차별적 발언을 하시죠. 이러한 양면성을 어떻게 해결할 수 있을지...”

---

인권을 배우는 과정은 인권에 기반한 학습 환경에서 이루어져야 한다. 즉 “교육에서의 인권<sup>49)</sup>”, 학습 및 근로 환경에서 모든 행위자의 인권 존중과 권리 실천이 보장되는 교육이 가능해야 하는데 이를 위해서는 지속적인 모니터링이 필요한 부분이다.

## 라. 인권강사 보수교육

### 1) 보수교육의 동기

인권강사를 대상으로 보수교육을 실시하게 된 동기는 ‘담당자가 필요하다고 생각해서’가 55.6%, ‘인권강사가 보수교육을 요청해서’와 ‘인권강사 자격 기준에 보수교육 이수 포함되어 있어서’가 22.2%로 나타났다.

---

49) Plan of Action for the third phase (2015-2019) of the World Programme for Human Rights Education, 17. (b) “Human rights in education”: ensuring respect for the human rights of all actors, and the practice of rights, in the learning and working environment.



<표 23> 인권강사 보수교육 동기

구분	빈도	백분율
담당자가 필요하다고 생각해서	10	55.6
인권강사가 보수교육을 요청해서	4	22.2
인권강사 자격 기준에 보수교육 이수가 포함되어 있어서	4	22.2
<b>합계</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

심층면접에서 보수교육은 꼭 필요하다는 의견이 공통적으로 나타났다. 보수교육이 필요한 이유로는 인권강사로서 편견이나 고정관념을 개선하고, 여러 분야의 다양한 이슈를 인권에 기반하여 종합적으로 배울 수 있는 기회라고 생각하고 있었다.

“제가 생각할 때, 보수교육은 꼭 필요한 것 같아요. 아직도 벗겨지지 않은 색안경이 너무 많은거죠. 그동안 OX에서 자신이 X로 취급되지 않으려고 계속 달려온 건데요, X라고 하면 안되는 것을 틀렸다고 해왔던 거니까, 사람을 온전히 대할 수 있도록 교육이 필요하죠.”

“강사로서 연한은 쌓였지만 깊이가 있는지 모르겠어요. 다양한 분야가 복합적으로 있는데 한 분야에 국한해서 이해하는데 한계가 있죠. 예를 들면, 아동, 여성, 건강권, 노동권 등을 총체적으로 이해할 수 있는 교육이 필요해요. 자발적인 학습도 필요하지만요.”

인권위는 보수교육의 한 형태로 ‘인권강사 역량강화과정’을 매해 운영하고 있으며, 인권강사가 참여하는 연구모임도 운영하는 중이다. 인권위 위촉강사 대상 조사결과에 의하면, 인권강사 역량강화과정의 프로그램 중 ‘길잡이 피드백’에 대한 만족도가 67.6%로 나타났는데, 이는 각 분야별로 위촉강사와 전문가가 모여 그룹을 만들고, 그룹내에서 강사가 시연을 하면 동료 강사와 전문가가 피드백을 주는 방식이었다. 다만 이러한 과정은 인권위 위촉강사를 대상으로 하고 있어 다른 공공분야의 강사들이 참여하기 어려운 상황이다.

“저희도 보수교육을 하고 있고, 인권위 사이버교육도 수강하도록 하고 있는데요. 인권위가 운영하는 보수교육을 오픈하면 좋겠어요. 사실 인권위만 제외할 수 있는 교수진도 있잖아요. 어떤 방식이든 인권위가 가지고 있는 좋은 자원을 나눌 수 있기를 바라죠.”

이처럼 공공분야에서 소규모로 인권강사를 양성하는 경우, 보수교육을 자체적으로 운영하는 것이 쉽지 않을 수 있다. 그러므로 ‘공공분야 인권강사 역량강화과정’과 같은 프로그램을 기획·운영한다면, 인권강사의 역량을 전반적으로 강화할 수 있을뿐만 아니라 강사간의 네트워크도 활성화시킬 수 있을 것이다.

## 2) 보수교육시간

인권강사양성과정의 총집합교육시간이 다양한 분포를 보였던 것처럼 보수교육의 총집합 교육시간도 최소 4시간부터 최대 30시간까지 다양하게 나타났다. 보수교육시 사이버교육은 2건이 있었고, 원격교육은 3건이 있었다.

<표 24> 인권강사 보수교육 총집합교육시간

1~5시간	6~10시간	11~20시간	21~30시간
3건	3건	3건	3건
백분율	16.7	11.1	100

인권위 위촉강사 대상 역량강화교육은 선택이 아닌 필수과정이며, 총 3회(회당 7시간이상)이상 참여해야 하는데, 이에 대한 위촉강사 대상 설문조사 결과에 의하면, 교육일정 및 시간에 대한 만족도가 ‘긍정’이 68.1%, ‘부정’이 23.1%로 나타났다. 다만 인권위의 경우, 보수교육은 필수요건으로 작동되고 있기 때문에 재위촉을 희망하는 강사는 참여 여부를 선택할 수 없는 상황이다.

## 3) 보수교육의 교과목

보수교육의 교과목은 ‘교안작성법’이 18%, ‘인권 콘텐츠 활용법’이 14%, ‘인권교육의 원칙과 방법’이 12%, ‘강사, 강의에 대한 피드백’이 12%의 비율로, 인권에 대한 이론적 내용보다는 교수법과 관련한 과목의 비중이 상대적으로 높게 나타났다.



<표 25> 인권강사 보수교육 교과목

교과목명	인권강사양성과정		보수교육	
	빈도	백분율	빈도	백분율
인권의 이해	15	12.4	5	10
인권감수성	10	8.3	4	8
차별의 이해 / 차별의 의미	11	9.1	2	4
자유권의 이해	8	6.6	1	2
평등권의 이해	7	5.8	1	2
사회권의 이해	6	5	1	2
인권침해의 이해	7	5.8	1	2
인권침해 구제 절차 이해	5	4.1	2	4
강의 스킬법	6	5	3	6
인권교육의 원칙과 방법	7	5.8	6	12
인권 콘텐츠 활용법	6	5	7	14
교안작성법(PPT 등)	8	6.6	9	18
국제인권협약 등의 이해	5	4.1	0	0
국제인권협약 등의 이해	5	4.1	0	0
학대, 폭력의 의미	1	0.7	1	2
해당 분야별 인권의 이해	8	6.6	0	0
인권적용 사례 및 기술	3	2.5	0	0
인권친화적 문화 조성	4	3.3	0	0
강사, 강의에 대한 피드백	0	0	6	12
기타	4	3.3	1	2
<b>합계</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

<표 25>와 같이 인권강사양성과정과 보수교육의 교과목은 명확한 차이를 보였는데, 이는 실제 교육활동을 하면서 교수법에 대한 필요성이 더 높아졌기 때문인 것으로 보인다.

인권위 위촉강사 대상 조사결과에서도 도움이 된 프로그램을 보면, ‘강의기획’과 관련한 과목이 74.7%로 만족도가 높게 나타났다.

#### 4) 인권강사가 보완해야 할 역량

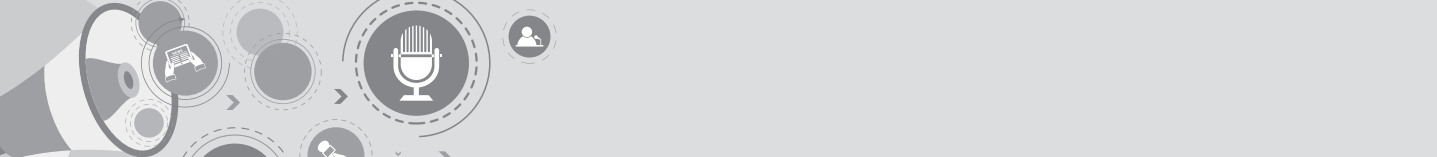
설문조사 내용 중 ‘귀 기관의 인권강사가 보완할 역량이 있다면, 무엇입니까?’라는 질문의 응답 결과는 ‘전문분야에서의 인권’이 25%, ‘강의 기획법’이 21.4%로 나타났다. 이는 인권강사를 양성한 기관에서 전문 지식과 기술을 모두 겸비한 인권강사를 원하는 것으로 해석해볼 수 있다.

한편 인권위가 위촉강사를 대상으로 한 설문에서는, ‘인권강사로 활동하면서 보완해야 하는 역량’으로 ‘참여형 교육 진행법’이 49.5%, ‘강의기획력 강화’가 43.3%, ‘위촉분야별 인권실현 방안’이 37.3%의 비율로 교수법에 대한 욕구가 더 높았다.

<표 26> 인권강사가 보완해야 할 역량

구 분	빈 도	백분율
전문분야에서의 인권	7	25
강의(교육 내용)를 기획하는 방법	6	21.4
강의 스킬(스피치, 몸동작 등)	4	14.3
인권의 가치, 원칙 등 이론적인 내용	3	10.7
참여형 교육 진행 방법	3	10.7
교안작성법	2	7.2
기타	3	10.7
<b>합 계</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크



또한 인권강사를 양성한 적이 있는 기관에 ‘인권강사의 역량 정도’를 물어본 결과, 10점 만점을 기준으로 7점이 37%로 나타났고, 이는 인권위 위촉강사 대상 조사 결과에서도 7점이 35.7%로 유사하게 나타났다. 객관적인 체크리스트 없이 역량 정도를 평가하는 것에 큰 의미를 부여할 수는 없지만, 전체적으로 강사의 역량을 높게 평가하고 있지는 않았다.

#### 4. 인권강사양성에 있어서의 어려움

공공분야에서 인권강사양성을 활성화시키기 쉽지 않은 이유로는 여러 가지를 들 수 있을 것이다. 심층면접을 통해 일부 지역에서는 지역사회내에서 인권이라는 단어를 사용하는 것 자체가 정치적 이해집단과의 갈등 소재가 될 수 있고, 인권강사를 양성하는 것 자체가 정치적 공격의 대상이 되기도 한다는 내용이 나왔는데, 이러한 문제가 지속될 경우 공공분야의 인권교육 뿐만 아니라 강사양성도 위축될 수 밖에 없다.

---

“보통 공약 사항을 이행하게 되면 홍보도 많이 하게 되는데, 인권강사양성은 보도자료를 한번도 내지 않았어요. 보도자료를 내면 공격의 대상이 되요. 저한테도 전화가 오죠. 불만이 있으신 분들이...”

“지역 내에서 인권이라는 단어가 들어가면 업무에 한계성이 있어요. 정치적 공격도 받고요.”

---

또한 인권강사양성과정을 운영했던 곳에서 강사를 양성할 때 가장 어려웠던 부분은 ‘인권강사 양성과정의 프로그램 등 기획’이 28%, ‘인권강사양성과정의 교수자 섭외’가 28%로써 동일한 비중으로 나타났다.

<표 27> 인권강사양성에 있어서의 어려움

구 분	빈 도	백분율
인권강사양성과정의 프로그램 등 기획	7	28
인권강사양성과정의 교수자 섭외	7	28
인권강사양성과정을 위한 예산 확보	4	16
인권강사양성과정을 운영할 공간 확보	2	8
인권강사양성과정 운영자의 인권에 대한 이해 부족	2	8
자료집 제작, 학습교재 준비 등	2	8
충분하지 않은 교육 시간	1	4
<b>합 계</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

※ 빈도 - 해당 사항 모두 체크

인권강사양성을 기획하고, 교수진을 섭외하는 것이 어렵다고 응답한 비율이 비교적 높게 나타난 것은 인권위가 그동안 인권강사양성에 있어 컨트롤 타워로써 적절한 역할을 하지 못했다는 것으로 해석된다. 인권위가 직접 강사를 양성하는 것과는 별개로 공공분야에서 인권강사를 양성하고자 했을 때 가장 먼저 자문을 구할 수 있는 곳이 인권위여야 함에도 불구하고, 그 역할은 미흡했다.

---

“이 업무를 맡고 처음에는 인권위 사무소에서 짜주는 대로 받았어요. 강사도 추천해 주시고, 내용도 추천해 주셨죠. 좋기도 했지만... 저희 쪽하고는 잘 맞지 않는 것 같았죠.”

---

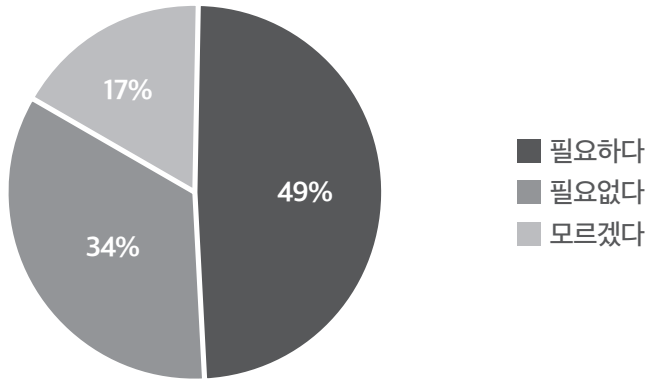
이러한 의견이 나온 것이 인권위 일부 직원의 역량 부족이라고도 말할 수 있겠지만 인권위 내부적으로 직원들의 역량을 올리지 못하고 있는 부분은 앞으로 꼭 개선해야 할 부분이다.

본 조사결과, ‘공공분야에서 인권강사양성이 필요하다’고 응답한 비율은 49%, ‘필요없다’는 34%, ‘잘 모르겠다’는 17%로 나타났는데, 앞으로 1~2년 사이에 인권강사양성을 계획하고 있는지 묻은 결과, 22%만이 계획이 있다고 답했다.



<그림 2> 인권강사양성의 필요성

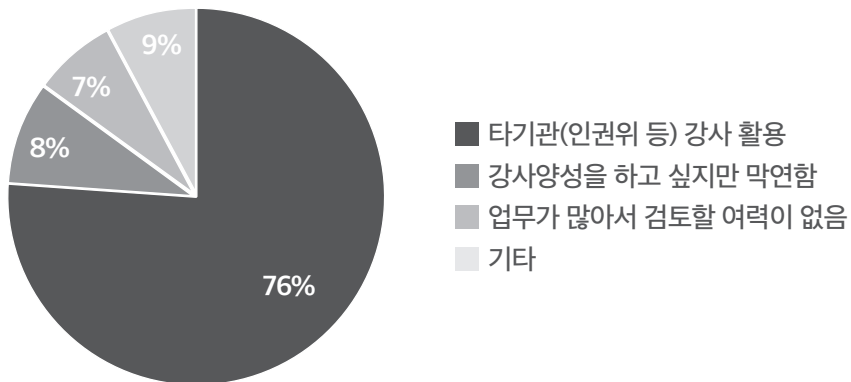
### 공공분야 인권강사양성의 필요성



공공분야 인권 관련 담당자들이 인권강사양성의 필요성은 느끼면서도 실제 강사를 양성할 계획은 수립하지 않고 있었는데, 그 이유로는 ‘타 공공기관 즉, 국가인권위원회 등에서 양성한 인권강사를 활용하는 것이 더 낫다’고 응답한 비율이 76.1%로 가장 높게 나타났다.

<그림 3> 인권강사양성 계획을 수립하지 않는 이유

### 인권강사양성 계획이 없는 이유





또한 ‘강사를 양성하고 싶지만 어떻게 기획해야 할지 막연하다’고 응답한 비율은 8%로 나타났고, ‘업무가 많아서 검토할 여력이 없다’는 7%로 나타났다. 기타 의견으로는 작년까지 인권강사를 양성했으나 예산 삭감 등으로 인해 앞으로 인권강사양성이 어렵다는 응답도 있었다.

공공분야에서 인권강사양성이 필요하다고 느끼면서도 직접 양성하기 어려운 이유 중 하나는 인권교육을 담당하는 실무자의 근무 형태를 통해서 확인할 수 있다. 즉 설문지에 응답한 기관에서 인권교육과 관련한 업무 담당자는 1명인 경우가 59.6%였고, 2명인 경우가 16.5%로써 업무 부담이 높을 뿐 아니라 인권교육 담당자가 없는 경우도 있어 이러한 상황에서 강사양성을 기대하기는 쉽지 않다.

또한 공공분야에서 인권강사양성을 위해 개선할 점 등을 자유롭게 기술하도록 한 결과, ‘국가인권위원회에서 체육, 문화, 복지 등 각 분야별 전문 인권강사를 양성하는 컨트롤 타워로서 역할이 필요하다’, ‘기관 자체적으로 인권교육의 모든 부분을 이끌어나가는 데는 한계가 있다, 인권위가 (강사양성)부분에 대한 전문성을 바탕으로 책임성 있는 활동을 해주기 바란다’, ‘강사양성과정 표준 매뉴얼이 필요하다’, ‘통합 가이드라인의 제공과 예산과 인력 지원이 필요하다’, ‘현실적으로 인권강사양성이 어렵기 때문에 비슷한 처지의 타 기관들과 공동교육을 제공받고, 보수교육을 하는 방향이 바람직할 것 같다’, ‘기관마다 강사를 양성하는 것보다 인증된 기관에서 역량있는 강사를 양성하고, 이를 각 기관이 활용할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다’, ‘지역별 전문 인권강사를 인권위에서 양성하는 것이 필요하다’등 전반적으로 인권위가 역량있는 강사를 양성하여 적재적소에 강사를 파견해 주기를 희망하고 있었다. 인권위는 앞으로 이러한 요구들을 참고하여 강사양성에 있어 적극적인 운영방안을 마련할 필요가 있다.

## 5. 심층면접을 통해서 본 인권강사의 의의<sup>50)</sup>

유엔 ‘세계인권교육프로그램 행동계획(1~4차)’은 인권교육의 교수법으로 학습자 중심의 참여형 접근법을 강조하고 있는데, 이는 상호 존중 및 상호 학습 원칙에 기반을 두고 있을 뿐만 아니라 학습 과정에서 학습자의 목소리에 귀를 기울일 수 있기 때문이다<sup>51)</sup>. 그리고 이러한 참여형 학습을 설계하고 실행하기 위해서는 전문적으로 훈련받은 인권강사(trainer)가 필요하다.

50) ‘의의’ - 어떤 사실이나 행위 따위가 갖는 중요성이나 가치, 국립국어원 표준국어대사전

51) 유엔인권최고대표사무소 및 에퀴타스(EQUITAS), 「인권교육가를 위한 활동평가 길라잡이」, 국가인권위원회, 2014. 14~15쪽



인권강사는 인권교육이 학습자의 일상적인 삶과 연관을 가질 수 있도록 안내<sup>52)</sup>하고, 이를 위해 학습자의 경험에 가치를 부여할 수 있어야 한다.

“성인 학습자의 자존감을 적절히 존중해주는 것이 얼마나 중요한지는 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 전문가들은 자신의 전문적 지식과 실무경험을 교실에 가지고 오게 되는데 이를 인정하고 활용하여 교육과정에 도움이 되도록 해야 한다. 강사가 이를 얼마나 잘 하느냐에 따라 교육활동에 대한 학습자의 반응이 크게 좌우될 것이다. 교육가는 이러한 전문적 지식과 경험간의 상호교류가 활성화되고 학습자의 전문적 지식이 인정받고 전문가로서의 자부심을 갖도록 분위기를 조성해야 한다”

- 「인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이」 15쪽

본 실태조사는 이와 같은 학습자 중심의 참여형 교수법에 착안하여 인권강사양성과정의 운영자와 참여자 및 인권강사를 대상으로 심층면접을 실시하였고, 이들이 가지고 있는 인권강사양성이라는 공통된 경험속에서 인권강사의 의의를 도출해 낼 수 있었다.

심층면접 참여자들이 생각한 인권강사의 의의를 정리해보면, 인권강사란, 첫째, 인권을 실천하는 사람, 둘째, 인권을 끊임없이 학습하는 사람, 셋째, 인권강사로서의 책임감을 가진 사람이었다. 이번 심층면접의 결과가 앞으로 인권강사양성을 기획하고 프로그램을 구성하는데 좋은 참고자료가 될 수 있기를 기대한다.

## 가. 인권을 ‘실천’하는 사람

인권강사는 다양한 사람들을 만나 인권을 교육하는 사람이다. 인권위는 설립 초기에는 ‘인권교육 강사’라는 표현을 주로 사용하였고, 본격적으로 강사양성을 하게 되면서부터는 ‘인권강사’라는 표현을 사용하다가 현재는 ‘인권교육가’라는 표현을 병행하고 있다. 일부 인권단체에서는 ‘인권교육활동가’, ‘인권교육운동가’라는 표현도 사용하고 있는데, 본 조사에서는 광의로 해석해(or 넓은 의미로) 인권을 교육하는 사람을 인권강사로 칭하고, 심층면접에서도 인권강사라는 표현을 사용하였다.

52) 「세계인권교육프로그램 3차 행동계획」의 ‘인권교육 활동 원칙’, (j) 학습자를 인권에 대한 추상적인 개념에서 자신의 사회적, 경제적, 정치적 상황으로 전환할 수 있는 방법과 수단에 관한 대화에 참여시킴으로써 인권을 학습자의 일상적인 삶과 연관을 갖도록 한다.

인권강사양성과정 운영자들은 ‘인권강사란 무엇인가’라는 개방형 질문에 대해 일부 표현 방식의 차이는 있었지만, 인권강사란, 강사의 삶·태도·생활 등이 인권적이어야 하는 사람이라는 공통된 의견을 보이고 있었다.

“인권강사라면 그 분의 삶이 바뀌어야 할 것 같아요. 우리가 선생님을 뭐라 할 때를 보면, 말과 행동이 다른 사람인 경우가 있잖아요. 인권강사가 말과 행동이 다르다면 아무 의미가 없는 거죠. 그러니 강사의 삶이 바뀌어야 할 것 같아요.”

“저는 표현하기 어렵지만 양성과정에 교수진으로 오신 분들을 보면 앞뒤가 다르신 분이 있었어요. 분명 인권을 말하고 있는데 전혀 인권적이지 않았어요. 인권을 말하려면 최소한 인권적이어야 하지 않을까요.”

“인권강사는 강의를 매개로 인권증진에 참여하는 사람이라는 확신이 생겼어요. 인권을 알고 실천하면서부터... 주변에서 원래 피곤한 사람인데 더 피곤한 사람이 되었다고 하죠. 예전에는 좋게 넘어가려고 했던 것을 이제는 행동하게 되는 것 같아요.”

“꼭 종교같지만... 인간의 존엄성을 깨닫고 사랑을 실천하는 사람이 되어가는 것 같아요. 우선 나 자신을 지키는 힘이 생기는 것 같구요.”

“인권강사를 준비하면서 가족에게라도 조금씩 말을 하죠. 인권을 생각만 하고 있다가 이제는 표현하고, 안내하고 있더라구요.”

“이번 과정에 참여하면서 제가 색안경을 끼고 세상을 보고 있었구나라는 부끄러움이 있었어요. 인간답게 많은 사람들을 소중하게 대하면서 살아야 겠다라고 생각하게 되었죠.”

인권강사가 갖추어야 할 기본자질 중 하나가 인권에 대한 전문적 지식이라는 데는 의문의 여지가 없지만, 인권의 영역이 지식만 가지고는 제대로 전달될 수 없다는 것 또한 심층면접 참여자 모두 공감하는 부분이었다. 이는 ‘세계인권교육프로그램 행동계획(1~4차)’이 인권교육의 요소를 지식과 기술뿐만 아니라 인권을 보호하고 증진시키는 행동까지 포함하고 있다는 것을 그대로 반영한다.



이에 비추어 보면, 인권강사를 양성하는 일이란, 인권을 지식적으로 전달하는 일일 뿐만 아니라, 인권을 직접 실천할 수 있는 사람을 양성하는 일이라고도 할 수 있다. 그러므로 기획, 프로그램 구성과 운영 및 평가의 과정 등이 이러한 강사를 양성하는데 적합한 것인지 지속적으로 검토하고 개선점을 찾아 나갈 필요가 있다.

## 나. 인권을 끊임없이 ‘학습’하는 사람

인권교육은 모든 연령층을 아우르는 평생의 교육과정<sup>53)</sup>이어야 하는 만큼, 교육의 주체인 인권강사에게 지속적인 학습이 요구되는 건 매우 당연한 일이다. 이번 심층면접을 통해서도 그 이유와 동기는 조금씩 달랐지만, 인권강사에게 학습은 꼭 필요한 것이라는 점에서는 이견이 없었다.

---

“저는 인권교육을 기획하고 운영하는 사람이지만 제가 우선 인권을 알아야겠더라고요. 담당자가 인권을 아는 것과 모르는 것은 상당한 차이가 있는 것 같아요.”

“강사양성과정을 하면서 늘 시간이 부족하다는 생각을 하게 되요. 과정을 운영하는 기간에만 공부를 한다는 건 사실 말이 안되죠. 계속 과정 앞뒤로 학습이 있어야 하는 거죠. 공부하는 습관이 길러지면 좋겠어요.”

“강사양성과정에 참여하면서 스스로가 성장할 수 있게 만들어준다는 생각이 들었어요. 물론 과제에 대한 부담은 있지만 그걸 하면서 책도 보고, 강사는 끊임없이 학습을 해야 하는 사람으로 인식하게 되었죠.”

“(그동안 너무 수용적이었기 때문에) 나를 깨기 위해서는 그렇게 살아오신 분들을 만나면서, 공부를 해야겠다는 생각을 많이 하게 됐어요. 강사가 목적이라기 보다는 인권 그 자체에 대해 공부를 해서 제가 만나는 학생들에게 직접 보여주고 싶었어요.”

---

인권강사가 학습을 하는데 있어 참고할 기준은 여러 가지가 있겠으나 ‘유엔인권교육훈련선언’ 제4조에서 규정한 내용을 확인할 필요가 있다. 이 선언에서는 인권교육과 훈련이 세계인권선언, 국제인권협약을 비롯한 인권문서에서 명시한 인권원칙을 토대로 다음과 같은 관점을 가지고 있어야 한다고 말한다.

---

53) 「유엔인권교육훈련선언」 제3조 제1항

- 
- (a) 인권과 기본적 자유의 보호를 위한 국제적·지역적·국가적 수준에서의 보장뿐만 아니라 보편적 인권 기준과 원칙에 대한 이해와 수용 및 인식을 제고하는 것
  - (b) 모든 사람이 타인의 권리를 존중함과 동시에 자신의 권리와 책임을 인식하고 자유와 평화, 다양성을 존중하고 사회구성원 간의 화합과 개인의 발전을 함양시킬 수 있는 보편적 인권 문화를 발전시키는 것
  - (c) 모든 인권의 효과적 실현 추구 및 관용, 반차별, 평등을 진작시키는 것
  - (d) 어떤 차별도 없이 양질의 인권교육훈련에 모든 접근이 가능하도록 동등한 기회를 보장하는 것
  - (e) 인권교육훈련은 인권침해와 학대 예방에 이바지하고 모든 유형의 차별, 인종주의, 편견과 집단적 혐오를 자극하거나 선동하는 행위 및 이 모든 사항에 기반이 되는 유해한 태도와 편견 등과 싸워 근절시킴에 기여하는 것
- 

인권강사가 이러한 관점을 갖출 수 있으려면, 다학제적·다학문적 접근이 요구될 수 밖에 없다. 인권교육을 하면 할수록 어렵다는 표현을 하게 되는 것도 이러한 측면의 학습이 뒷받침되지 않아 발생하는 것으로도 볼 수 있다.

---

“인권강사를 시작한지 5년도 넘었지만, 사실 강사의 역량이 시간이 흐른다고 그냥 얻어지는 건 아니잖아요. 근데 주변에서 5년차라고 하면 거의 인권에 대해 다 알고 있는 것처럼 대하는 것이 너무 부담되죠. 인권은 계속 알아가는 과정인데 말이죠.”

“강의 활동을 하는 것도 중요하지만 네트워크를 공식화해서 함께 의견을 나누고 대화할 수 있도록 하는 것도 필요하죠. 어떤 분야의 당사자의 의견도 청취해 보구요. 뭔가 부족함을 채울 수 있는 방법이요.”

---

이처럼 인권강사는 끊임없이 학습을 해야 하는 것이라면, 이를 고려한 인권강사양성과정을 설계할 필요가 있다. 즉 인권강사를 양성할 때 지속적인 학습 방법을 안내하거나 참여자간의 학습 네트워크를 구성하도록 하는 것이다. 그동안 인권강사들이 각자 필요에 의해 자발적으로 학습 모임을 만드는 경우도 있었지만 이것을 구조화하는 방안을 강사양성과정에서 만든다면 인권강사의 역량을 높이는데 기여할 수 있을 것이다.



## 다. 강사로서의 ‘책임감’이 있는 사람

‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에 의하면, 인권강사(trainer) 훈련과정의 참여자들은 자신이 훈련을 마친 뒤에도 책임감이 지속된다는 것을 인지(understanding)하고 선택해야 한다고 말한다. 이는 심층면접의 참여자들이 인권강사로서 갖추어야 할 자세에 있어서 ‘책임 있는 행동’, 특히 인권을 옹호하기 위한 활동에 비중을 두고 있는 것과 연결지어 생각해 볼 수 있다.

---

“인권강사를 하고 있더라도 인권 관련 활동이나 경험을 갖추도록 하는 것이 중요한 것 같아요. 지식이든 활동이든 인권에 지속적으로 노출된 사람들이 강사로 활동하는게 맞죠. 책임이 따르는 거니까요.”

“인권강사는 교육만 하는 강사라기 보다는 생각을 나누고, 방법을 같이 찾는 사람인 것 같아요. 특히 보수교육을 받은 후에는 제가 일하는 곳에 가서 함께 나누고 활용해야 한다는 책임감도 많이 느껴요.”

“제가 있는 곳을 다 바꾸기는 어렵죠. 뭔가 하려고 하면 ‘뭘하자는 거지’라며 상대가 불편해 하기도 하구요. 그렇다고 그냥 있는 것은 아니고, 우선 내가 할 수 있는 것부터 하면 될 것 같아요. 제가 먼저 실천하고, 그 모습을 학생들이 보고, 또 학생들이 실천하다 보면 학교도 바뀔 수 있을 것 같아요.”

“인권강의가 갖는 무게에 대해 알게 되었어요. 다른 강의는 잘못하면 그 수업을 망치는 거지만 인권강의가 잘못되면 인권 자체를 망치는 것이라는 이야기를 들은 후에는 정말 내가 할 수 있는 것부터 해야겠다는 생각을 하게 되었죠.”

---

이 외 심층면접 참여자들은, 자신이 학습자보다 지식적 우위에 있어서 강의를 하는 것이 아니고, 서로 동등한 입장에 서서 인권을 함께 알아갈 수 있도록 안내자로서의 역할을 하고 싶다고 표현하였다.

인권강사양성을 운영했던 담당자, 참여자 및 인권강사들과의 심층면접을 진행하면서 발견한 것은, 이들이 함께 경험을 나누며 이야기한 내용들이 ‘세계인권교육프로그램 행동계획’이나 ‘유엔인권교육훈련선언’에서 강조하고 있는 내용과 연결되고 있다는 점이었다. 참고로 이번 참여자들은 대체로 인권강사양성에 대해 긍정적으로 생각하고 있어서, 인권강사양성에 대한 부정적 의견보다 보완 및 개선해야 할 사항에 대한 의견이 더 많았다.

심층면접을 통해 도출된 인권강사의 의의를 요약해 보면, 인권강사는 인권을 자신의 삶과 연결하여 실천할 수 있어야 하고, 인권에 대해 끊임없이 학습해 나가며, 인권에 대한 책임감을 가지고 활동하는 사람으로 정리할 수 있다.

# IV. 인권강사양성에 있어 국가인권위원회의 역할







## IV. 인권강사양성에 있어 국가인권위원회의 역할

제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)의 인권교육 정책과제는 인권교육의 대상을 ‘국민 일반, 학교 교원, 사회적 소수자, 국가·지방 공무원, 법집행 공무원, 군 장병, 변호사, 사회복지담당공무원, 사회복지시설 종사자’ 등 공공분야를 중심으로 명시하고 있다. 이처럼 교육대상자에 대해서는 구체적인 한편, 누가, 어떻게 인권교육을 수행할 것인가에 대해서는 별다른 언급이 없다. 다만 이를 위해 인권교육담당자들의 전문성을 제고하고, 교육 관련 전문가를 양성해야 한다<sup>54)</sup>는 정도로 다루고 있을 뿐이다. 더군다나 인권교육과 관련한 ‘전문가’, 즉 인권강사에 대한 기준이 명확하지 않고, 강사양성에 관한 내용이나 방법도 정해진 바가 없어 본 실태조사의 결과처럼 일정한 기준 없이, 각 기관의 여건에 따라 강사가 양성되고 있었다.

「정신건강복지법」<sup>55)</sup>, 「노숙인복지법」<sup>56)</sup>, 「노인복지법」<sup>57)</sup> 등에 규정된 법정 의무교육을 포함하여 지자체 조례에 명시된 인권교육 등을 고려하면, 인권교육의 수요는 앞으로도 계속 증가할 가능성이 높다. 또한 인권교육을 받는 근거와 대상은 다르더라도, 인권을 알고, 인권침해를 예방하며, 인권을 실천할 수 있도록 전달하고자 하는 목표는 동일하므로, 이러한 내용과 방법을 잘 전달할 수 있는 인권강사양성도 강화되어야 한다. 하지만 본 실태조사의 결과처럼 공공분야에서 인권강사양성은 소극적으로 운영되고 있었다.

54) 대한민국 정부, 「제3차 국가인권정책 기본계획」, 2018, 287쪽

55) 「정신건강복지법 시행규칙」 제50조(인권교육) ① 법 제70조제1항에 따른 인권에 관한 교육(이하 “인권교육”이라 한다)은 다음 각 호의 구분에 따라 실시한다. 1. 인권교육 내용: 다음 각 목의 사항 가. 환자의 인권 및 권의 보호에 관한 사항 나. 정신건강 및 정신질환 관련 법령 및 제도에 관한 사항 다. 정신건강증진 및 정신질환자 보호에 관한 국제 동향에 관한 사항 라. 정신건강증진 시설에서의 인권침해 사례에 관한 사항 마. 가목부터 라목까지와 유사한 사항으로서 정신건강증진 및 정신질환자 보호를 위하여 보건복지부장관이 특히 필요하다고 인정하는 사항

56) 「노숙인복지법」 제20조(인권교육) ① 노숙인시설의 종사자는 노숙인 등에 대한 인권침해를 예방하기 위한 교육을 받아야 한다.

57) 「노인복지법 시행규칙」 제1조의3(인권교육) ① 법 제6조의3제1항에 따른 인권에 관한 교육(이하 “인권교육”이라 한다)에 포함되어야 하는 내용은 다음 각 호와 같다. 1. 노인의 인권과 관련된 법령·제도 및 국내외 동향 2. 노인복지시설에서 발생하는 인권 침해 사례 3. 노인복지시설에서 인권침해가 발생했을 경우의 신고 요령 및 절차 4. 그 밖에 노인의 인권 보호 및 증진을 위하여 필요하다고 보건복지부장관이 인정하는 사항



인권교육이 인권에 대한 지식을 습득할 뿐만 아니라 인권을 실천할 수 있도록 참여자(학습자)들을 안내하는 것이라면, ‘세계인권교육프로그램 행동계획’과 ‘유엔인권교육훈련선언’등에서 말하는 인권교육의 활동 원칙을 인지하고 실행할 수 있는 강사가 필요하다. 그리고 이러한 국제규범에 맞추어 인권강사를 체계적으로 양성할 수 있는 곳이 필요한데, 현재로써는 국가인권위원회가 유일하다고 볼 수 있다. 인권위는 인권교육 업무가 법률에 명시되어 있을 뿐만 아니라 인권강사를 양성할 수 있는 인력과 예산을 안정적으로 확보·운영할 수 있는 곳이기 때문이다.

1990년대 초기 유네스코가 교육의 오랜 경험을 바탕으로 인권교육의 틀을 제공하고, 유엔 총회에서 인권교육에 대한 결의문이 채택됨에 따라 각국에서 인권교육을 정립해 나가고 있는 것처럼, 인권위도 20여년간 축적해온 경험을 토대로 인권강사양성 체계를 구축하고, 이를 공공 및 민간분야에서 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이에 인권강사와 관련한 국가인권위원회의 역할을 다음과 같이 제안하고자 한다.

## 1. 인권강사양성의 컨트롤 타워로서의 역할

「국가인권위원회 혁신위원회 활동결과보고서」에 의하면, 인권위는 국가의 인권교육 전반을 설계하고, 전 국가적 차원의 인권교육을 통해 국가와 사회를 인권 친화적으로 바꾸어야 할 임무를 안고 있으므로, 직접적인 인권교육은 점차 다른 영역으로 이양하고 인권교육의 전략 마련과 장단기 계획의 수립 등을 이행하도록 권고한 바 있다. 즉 인권교육에 대한 연구, 콘텐츠 개발, 모니터링 등에 관한 역할 수행을 요구한 것인데, 인권강사양성에 대해서는 오히려 인권위의 적극적인 개입을 권고<sup>58)</sup>하고 있었다.

---

“각 지자체 및 각 영역에서 진행하고 있는 인권교육 강사 양성과정에 개입하여 무자격 인권교육 강사가 무분별하게 양산되지 않도록 관리해야 한다. 아울러 양질의 인권교육 강사의 발굴·양성에 필요한 영역에 지원해야 한다.”

- 국가인권위원회 혁신위원회 활동결과보고서, 138쪽

---

58) 국가인권위원회 혁신위원회 활동결과보고서, 2018, 127~138쪽 요약

혁신위원회가 이러한 문제를 지적한 이유 중 하나는, 인권위가 그동안 컨트롤 타워로써 역할을 제대로 하지 않았기 때문이다. 현재 인권강사양성은 공공분야 뿐만 아니라 다양한 곳에서 운영되고 있는데, 2020년 한 해만도 ‘인권교육전문가, 인권교육지도사, 인권전문지도사’ 등의 이름으로 등록된 민간자격이 20건<sup>59)</sup> 이상이다. 인권위가 설립 초기부터 인권교육의 저변 확대를 위해 노력해왔지만, 교육을 수행할 인력, 즉 인권강사양성에 있어서는 긴 시간 소홀한 면이 있었고, 그러는 동안 일정한 기준이나 체계도 없이 다양한 민간영역에서 강사가 양산되고 있었던 것이다.

특히 인권교육에 있어서 인권강사가 참여자(학습자)에게 미치는 영향은 어느 정도인지, 어떤 내용을 어떻게 전달하는지에 대한 면밀한 분석이나 조사·연구는 거의 없고, 대부분 참여자(학습자)들의 설문지<sup>60)</sup>나 의견수렴 등을 통해 얻은 정보로 인권강사를 활용하고 있는 실정이다. 또한 이러한 정보들은 대개 인권교육이 끝난 후에 취합되기 마련인데, 만일 부적절한 교육이 있었다고 해도 그 교육을 수정하거나 보완할 방법이 없다.

그러므로 인권위가 인권강사양성의 컨트롤 타워로써 그 역할을 바로 시작해야 한다. 공공 및 민간분야에서 양성되고 있는 강사간의 격차를 줄이고, 강사의 역량을 높일 수 있도록 종합적인 양성체계를 개발 및 보급할 필요가 있다. 모든 영역에서 인권강사양성이 안정적으로 운영될 수 있도록 인권위가 중심이 되어 강사양성이 체계적인 틀을 갖출 수 있도록 역할을 해야 한다.

본 실태조사 결과에서도, 공공분야 인권 담당자들은 인권교육 및 강사양성에 있어 인권위가 컨트롤 타워로써 중심적인 역할을 수행해주기를 바라고 있었다. 인권위도 이러한 역할을 강화할 필요가 있다<sup>61)</sup>는 것에 동의하고 있지만 구체적인 수행 계획은 아직 확인되지 않고 있다. 앞으로 인권위가 ‘인권교육의 전문화<sup>62)</sup>’라는 과제를 달성하기 위해서는, 인권위의 강사양성 뿐만 아니라 각 영역에서 전문인력이 양성될 수 있도록 기반을 마련하는데 그 역할을 다해야 할 것이다.

59) <https://www.pqi.or.kr/inf/qu/infQulList.do> 민간자격정보서비스, ‘인권’ 키워드 검색 결과, 총75건으로 확인됨(2020년 12월 기준)

60) 「국가인권위원회 인권교육 운영규정」 제19조에서는 위촉강사의 해촉 사유로 ‘인권강사가 강의 시 반인권적 발언이나 인권침해 행위를 한 경우’라고 명시되어 있지만 이를 확인할 방법은 명시되어 있지 않으며, 별지 제1호 설문지 문항 중 강사부문은 총 3개 로써 ‘학습자를 대하는 강사의 태도 만족도, 강사의 효과적인 강의내용 전달수준, 각종 질문 등에 대한 강사의 피드백 수준’으로 되어 있다.

61) 국가인권위원회, 「인권증진행동전략-의견수렴용 초안」, 2020, 48쪽

62) 국가인권위원회는 「인권교육 중장기 행동계획(2013~2022년)」을 수립하면서 인권교육의 제도화, 전문화, 대중화, 내실화라는 추진 전략을 제시한 바 있다.

## 2. 인권강사양성과정 표준 프로그램의 개발 및 보급

인권위가 컨트롤 타워로서의 역할을 하는 것과 동시에 시급히 착수해야 할 일은 인권강사양성과정의 표준 프로그램을 개발 및 보급하는 것이다. 인권위가 현재 운영하고 있는 양성과정 프로그램은 인력·시간·장소 등을 고려했을 때, 인권위만 활용이 가능한 형태이다. 국가인권기구로서 인권위가 내실 있는 인권교육의 확대를 정말 이루고자 한다면, 어느 영역이든 인권강사양성이 체계적으로 운영될 수 있도록 기본적인 프로그램을 개발하여 지원하는 것이 필요하다. 본 실태조사에서도 인권강사를 양성하는데 있어 가장 어려운 부분은 양성과정의 프로그램 등을 기획하는 것으로 나타났는데, 이는 아직까지 강사양성에 대한 종합적인 로드맵이 없다는 것을 보여주는 결과이기도 하다.

이에 인권강사양성과정을 위한 모집, 프로그램 운영, 평가 등 전반적인 내용이 담긴 ‘인권강사 양성과정 운영 가이드라인(가칭)’과 같은 기본지침서를 개발 및 제작하고, 여러 영역에서 이 지침서를 활용할 수 있도록 일정 기간 워크숍 등을 실시할 필요가 있다. 또한 이 지침서를 이용하는데 있어서 강사양성과정 교육 교과목은 동일하게 운영하고, 이에 각 분야별 특성을 적용하는 방식으로 해야 할 것이다. 즉, 강사가 교육대상에 맞추어 교육을 수행하더라도 그 기본 원칙이 변형되어서는 안되는 일이다. 그러므로 인권강사양성과정시 공통 교과목을 이수할 수 있도록 방안을 마련하는 것이 필요하다.

인권강사양성과정의 목표는 인권교육의 목표와 크게 다를 수 없다. 인권교육을 통해 도달하고자 하는 목표가 바로 강사가 교육을 하는 이유와 같기 때문인데, 현재 국내에서 유일하게 인권교육에 대한 정의를 내리고 있는 것은 「국가인권위원회 인권교육 운영규정」 제2조이다. 이에 따르면, 인권교육이란 ‘인권에 대한 이해와 지식을 습득하고, 인권을 존중하는 가치·태도·품성을 키우며, 인권침해 및 차별행위를 당할 경우 이를 극복할 수 있는 역량을 기르고, 다른 사람의 인권 보호와 증진을 위한 실천 능력을 길러냄으로써 인권 존중 사회 실현에 기여하는 일체의 교육 활동<sup>63)</sup>’이라는 것이다. 이는 ‘세계인권교육프로그램 행동계획’ 등에서 말하고 있는 개념과도 유사한데, 인권교육은 ‘인권에 대해 배우고, 일상에서 인권을 실천할 수 있는 기술을 습득하며, 인권을 지킬 수 있는 태도·가치·신념을 강화할 뿐만 아니라 인권을 옹호하고 증진하는 활동’으로 지식과 기술 및 행동을 동시에 전달하는 교육을 의미한다.

그렇다면 인권강사는 이러한 교육의 목적과 내용을 충분히 소화하여 전달할 수 있어야 하고, 이러한 강사를 양성하기 위해서는 그 프로그램의 구성과 운영이 인권교육의 목적과 부합되어야 한다. 이러한 측면에서 현재 인권위가 사용하고 있는 ‘인권강사양성과정 교육 프로그램’을 보면, 위와 같은 인권교육의 정의를 충분히 반영한 것이라고 보기 어렵다.


63) 「국가인권위원회 인권교육 운영규정」 제2조 1호

<표 28> 국가인권위원회 인권강사양성과정 교육 프로그램(예시)<sup>64)</sup>

과정명	1일차(7시간)	2일차(7시간)	3일차(7시간)	4일차(7시간)
기본과정1 4일 사이버 2과정 집합 28H	<ul style="list-style-type: none"> <li>사이버인권교육과정 수강 : &lt;인권의 이해&gt; + &lt;세계인권선언&gt;</li> <li>과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보)</li> </ul>			
	인권, 역사·개념·가치	자유권의 이해	평등권의 이해	사회권의 이해
기본과정2 2일 사이버 2과정 집합 14H	<ul style="list-style-type: none"> <li>사이버인권교육과정 수강 : &lt;차별 예방&gt; + &lt;성희롱 예방&gt;</li> <li>과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보)</li> </ul>			
	강의시연·평가	유엔인권체계 국가인권기구이해		
전문과정 4일 사이버 1과정 집합 28H	<ul style="list-style-type: none"> <li>사이버인권교육과정 수강 : '분야별 인권' 과목</li> <li>과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보)</li> </ul>			
	분야별 인권 총론	분야별 인권과 자유권	분야별 인권과 평등권	분야별 인권과 사회권
심화과정 2일 사이버 1과정 집합 14H	<ul style="list-style-type: none"> <li>사이버인권교육과정 수강 : 기타 과목 추후 지정</li> <li>과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보)</li> </ul>			
	강의시연·평가	인권교육의 원칙과 방법		

<표 28>과 같이 프로그램의 교과목을 보면, 대부분 인권 이론으로 편중되어 있고, 인권강사로서 갖추어야 할 '인권을 존중하는 가치·태도·품성 및 인권을 옹호하고 실천하는 방법'에 대한 교과목은 없는 실정이다. 또한 본 실태조사에서 심층면접 참여자들은 '인권강사란 무엇인가'라는 질문에 대해, '자신의 삶에서 인권을 실천하며, 끊임없이 인권에 대해 학습하고, 책임감을 갖춘 사람'이라는 공통된 의견을 모으기도 하였다. 다시 말해 인권강사는 인권적 태도나 실천 없이 지식만을 갖추고 있는 사람이 아니라는 의미였다. 이에 인권위가 사용하고 있는 인권강사양성과정 교육 프로그램을 재구성할 필요가 있다.

64) 「국가인권위원회 인권교육 운영규정」[별표 1]



인권위는 인권·교육 등 다양한 전문가가 참여하는 ‘인권강사양성과정 운영 가이드라인(가칭)’개발팀을 만들고 충분한 자료조사와 논의를 통해 자료집을 제작 및 배포하여, 다양한 영역에서 역량 있는 인권강사가 양성될 수 있도록 기반을 조성하여야 한다.

### 3. 인권강사양성과정의 전문 교수진 구성

인권강사양성과정에 관한 표준 프로그램의 개발을 앞서 제안하였으나 현재 운영되고 있는 강사양성과정을 바로 변경하기는 어려울 것이다. 그러므로 현재 운영되고 있는 프로그램에서 대안을 찾는다면, 해당 과목의 전문 교수진을 구성하는 것이다.

세계인권교육프로그램 3차 행동계획에 의하면 인권강사를 양성하는 교수진은 인권교육에 대한 경험과 자격 등을 갖추고 있어야 한다고 말한다. 즉 인권강사를 양성하기 위해서는 인권교육과 인권강사에 대해 충분히 인지하고 있는 전문 교수진이 필요하다.

국가인권위원회의 인권강사양성과정 교과목은 인권의 역사·개념·가치, 평등권, 자유권, 사회권 등으로 나뉘는데, 실제 인권위마저도 이 교과목의 교수진은 매 회기때마다 바뀌고 있고, 강사양성과정에 참여하는 교수진간의 사전 회의 등은 기대하기조차 어려운 실정이다. 이로 인해 인권강사양성과정에 참여하는 사람들은 각 교과목의 교수진이 동일한 사안에 대해 다른 관점을 보일 경우, 다양성보다는 혼란을 경험할 수 있다.

그러므로 인권강사를 양성하는 교수진은 하나의 팀이 되어야 하고, 인권의 핵심 내용을 공통분모로 가지고 있어야 한다. 이를 위해서는 일정 기간 전문 교수진으로서 활동할 수 있는 사람들이 모여 인권강사양성과정의 목표를 설정하고, 교과목을 구성하며, 교수법 등을 연구하고 논의하는 시간이 필요할 것이다. 인권위가 과거 인권강사를 양성하는데 있어서 이러한 과정을 거치지 않았다는 것은 다시 한번 생각해 볼 필요가 있는 부분이라 하겠다.

인권강사는 실제로 다양한 영역의 사람들을 만나 인권을 전파하는 중요한 메신저이기도 하다. 이러한 인권강사의 역량을 높이고, 전문성을 확보하기 위해서는 앞으로 인권강사양성을 하나의 학위과정처럼 구성해 나갈 필요도 있다. 인권위가 인권강사양성 운영 가이드라인을 만들고 전문 교수진을 구성하는 등 컨트롤 타워로써 적극적으로 역할을 한다면, 인권강사양성의 체계적인 기반이 마련될 것이다.

## 4. 인권 업무 담당자 정기 워크숍 운영

국가인권위원회는 해마다 군인권교육협의회, 학교인권교육협의회, 언론인권교육협의회 등을 개최하고 있다. 2019년은 광역시·도 지방자치단체 인권교육협의회를 개최하기도 하였는데, 인권강사나 강사양성을 주제로 한 협의회는 아직까지 확인되지 않는다. 인권강사와 관련된 내용은 대부분 인권교육의 일부로 다루어지고 있을 뿐, 핵심 주제로 부각된 적은 없다.

인권교육의 활성화를 위해서 유관기관과의 협력이 필요하듯 인권강사양성에 있어서도 협력이 절실한데, 인권위를 포함한 공공분야의 특성상 2~3년 주기로 인사이동 등이 있어 업무 연계가 중단되는 경우가 발생하고, 인권 업무와 관련한 인력과 예산의 확충도 쉽지 않아 담당자의 전문성을 높일만한 기회를 갖기 어려운 실정이다.

이와 같은 상황에서 해결방안을 모색해 보면, 인권위가 인권 업무 담당자를 대상으로 한 정기적인 교육이나 워크숍을 운영하는 것이다. 예를 들면, 정부부처, 지자체, 공공기관 등 인권 업무 담당자를 대상으로 ‘신규 인권 업무 담당자 대상 - 인권감수성 향상을 위한 기획안 작성법(가칭)’, ‘인권강사양성과정 운영 및 활용 안내(가칭)’ 등과 같은 주제로 협의회가 아닌 워크숍을 운영하는 것이다. 단, 이러한 워크숍은 일회적인 것이 아닌, 해마다 또는 분기마다 동일한 내용을 정기적으로 운영하는 방식이어야 하며, 이러한 교육이나 워크숍을 정례화하여 인권 업무 담당자들이 소통할 수 있는 장을 만드는데 인권위가 중심적 역할을 하는 것이다.

현재 공무원 교육원, 인재개발원 등에서 인권 관련 교육이 진행되고 있으나 인권 업무 담당자들이 실무적인 도움을 받기는 어려운 실정이다. 또한 기관이나 팀내에서 인권 업무를 코칭해 줄 수 있는 사례도 많지 않다는 점을 감안해 볼 때 인권위의 이러한 역할은 전반적인 인권 업무 향상에 기여할 수 있을 것이다.

## 5. 인권교육원(가칭)의 설립 및 운영

‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에서는 국가인권자원훈련센터(a national human rights resource and training centre)를 설립하여 인권에 대한 연구 및 강사(trainers) 양성 등의 업무를 전담해야 한다고 설명한다. 즉 인권교육 업무가 분산되지 않으면서도 연구와 교육을 지속적으로 병행할 수 있는 전담기구가 있어야 한다는 것이다. 또한 ‘유엔인권교육훈련선언’제7조는 ‘국가가 인권교육과 훈련의 일차적 책임을 진다’라고 명시하고 있는데, 인권을 존중하고 보호하며 실현하는 것은 국가의 의무이기도 하다.



현재 우리나라는 인권교육원이 설립되지 않아 인권교육 전담기구로서의 역할은 인권위가 맡고 있다. 국가인권기구로서 인권위의 기능은 인권교육뿐만 아니라 ‘인권에 관한 연구·정책, 인권침해 및 차별에 관한 조사·구제, 교육·홍보, 국내·외협력’등 매우 포괄적이다. 이를 추진하기 위해 인권교육의 제도화, 전문화, 대중화, 내실화라는 전략<sup>65)</sup>을 수립하였으나, 인력부족으로 인해 가시적인 성과를 내기에는 다소 시간이 걸릴 것으로 보인다. 현재 인권위 인권교육운영팀의 인원은 총 6명이지만, 인권강사양성과정을 맡고 있는 담당자는 1명으로 그 수가 절대적으로 부족한 상황이다.

인권교육은 여러 법령 및 조례<sup>66)</sup>상 의무로 규정되어 있어 그 수요가 점차 증가 추세이고 이에 따라 강사양성도 확대되어야 하지만, 이를 인권위가 전담하기는 역부족이다. 이에 유엔이 인권교육 전담기구의 설치를 장려한 바와 같이, 인권교육원을 설립하여 앞서 제언한 모든 내용이 이행될 수 있도록 해야 한다.

인권교육원을 설립할 경우 인권강사양성을 체계적으로 구축할 수 있어, 각 분야별, 직무별, 지역별로 발생하는 편차를 해소해 나갈 수 있을 것으로 기대된다. 또한 강사양성과정 및 보수교육을 상시 운영할 수 있어 강사로서의 역량을 강화할 수 있는 기회를 충분히 마련할 수 있다.

특히 인권강사양성과정은 그동안 편의시설 미비와 전문 교수진의 부재 등 여건이 마련되지 않아 사회적 소수자(장애인, 노인, 청소년 등)인 당사자가 강사로서 훈련받을 수 있는 기회가 적었다. 만일 충분한 교육환경이 구축된 인권교육원이 설립된다면, 다양한 사람들이 인권강사양성에 참여할 수 있으므로, 이를 기반으로 인권교육의 대중화를 꾀할 수 있을 것이다.

65) 국가인권위원회, 「인권교육 중장기 행동계획(2013~2022)」, 2013.

66) 「정신건강복지법」을 포함한 총 12개 법률과 국방부 「군 인권업무 훈련」 등 7개 훈령과 행정규칙 및 사회복지시설 평가지표 등에서 인권교육을 의무로 규정하고 있다.



## V. 종합 및 결론





## V. 종합 및 결론

공공분야에서 인권교육은 어느덧 익숙한 것이 되었다. 우리가 실제 인권을 알고 있는 것과는 별개로, 인권 자체에 대한 노출 빈도는 계속 증가하는 추세다. 이런 이유로 한편에선 인권교육의 필요성을 강조하고 다른 한편에선 교육의 피로감을 호소하고 있다. 후자의 경우, 원인을 파악하기 위한 지속적인 모니터링이 필요하나, 모니터링을 한다고 해서 잘못된 교육을 되돌릴 수는 없으므로, 무엇보다 철저한 사전 준비가 필요하다. 이는 역량 있는 강사를 양성하는 것 외에 다른 대안을 찾기가 쉽지 않을 것이다.

이에 본 실태조사는 공공분야 인권강사양성 현황을 알아보고, 그 문제점과 개선방안을 찾아 인권강사양성의 체계적 운영 등에 있어 국가인권위원회의 역할을 제언하고자 하였다. 이를 위해 국내·외 관련 자료를 조사하였고, 특히 유엔 총회에서 채택된 인권교육 관련 결의문을 중심으로 조사의 방향을 유지하였다. 또한 현황을 파악하기 위해 설문조사와 심층면접조사를 실시하였는데, 설문조사의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 공공분야에서 ‘인권강사를 양성한 적이 있다’고 응답한 결과는 2017년 이전 9건, 2018년 8건, 2019년 7건으로 나타났고, 인권강사를 양성하게 된 배경으로는 ‘인권교육과 관련한 법령 및 조례가 있어서’가 47.8%로 가장 높게 나타났으며, 인권강사양성의 예산은 최저 300만원부터 최고 1억원 이상으로 격차가 매우 큰 것으로 나타났다.

둘째, 인권강사양성과정의 모집 대상으로는 ‘모집분야에 재직 경력이 있는 사람’이 29.4%, ‘인권교육의 경력이 있는 사람’이 26.5%로 나타났고, 양성과정의 수료 기준으로는 ‘출석’이 공통적으로 적용되고 있었다. 또한 운영 형식으로는 기본-전문-심화의 3단계가 33.3%로 가장 높게 나타났고, 양성과정의 교수진으로는 ‘해당분야의 전문가’가 28.2%, ‘시민사회 및 인권단체 활동가’가 20.5%로 나타났다.

셋째, 인권강사양성 후 인권강사로서 활동하는 시기는, ‘수료 직후, 바로 활동’이 43.8%로 가장 높게 나타났고, 강사 1인당 연간 강의수는 ‘5회 이하’가 38.9%로 나타났다. 또한 인권강사에 대한 모니터링은 ‘하지 않는다’가 41.2%로 가장 높게 나타났으며, 보수교육을 운영하는 경우 그 동기는 ‘담당자가 필요하다고 생각해서’가 55.6%로 가장 높게 나타났다.

넷째, 인권강사가 보완해야 할 역량으로는 ‘전문분야에서의 인권’이 25%, ‘강의를 기획하는 방법’이 21.4%로 나타났고, 인권강사양성에 있어서의 어려움은 ‘인권강사양성과정의 프로그램 등 기획’과 ‘인권강사양성과정의 교수자 섭외’가 28%로 동일하게 나타났다.



마지막으로, 공공분야에서 인권강사양성이 ‘필요하다’고 응답한 비율은 49%, ‘필요없다’는 34%로 나타났고, 인권강사양성 계획을 수립하지 않는 이유로는 ‘타 공공기관(인권위 등)에서 양성한 인권강사를 활용하는 것이 더 낫다’라고 응답한 비율이 76.1%로 가장 높게 나타났다.

또한 설문조사에 응답한 사람 중에서 인권강사를 양성한 적이 있는 담당자를 대상으로 개별 심층면접조사를 실시하였고, 양성과정의 참여자와 인권강사를 대상으로 집단심층면접조사를 실시하였다. 이들에게 던진 ‘인권강사란 무엇인가’라는 질문을 통해서 도출한 인권강사의 의미는, ‘인권을 자신의 삶과 연결하여 실천할 수 있어야 하고, 인권에 대해 끊임없이 학습해 나가며, 인권을 옹호하는 활동, 즉 책임감을 가지고 강사로서 활동하는 사람’으로 정의할 수 있었다.

위와 같은 문헌 조사와 설문 및 심층면접조사의 결과를 바탕으로 인권강사양성에 있어 국가인권위원회의 역할을 다음과 같이 제안하였다.

첫째, 인권강사양성의 컨트롤 타워로서의 역할을 수행하는 것이다. 이는 실태조사 결과, 대다수 공공분야 담당자들이 인권위에 바라는 바였고, 인권위 혁신위원회에서도 권고한 바 있는 역할이다. 이에 인권위는 공공 및 민간분야에서 양성되고 있는 강사간의 격차를 줄이고, 강사의 역량을 높일 수 있도록 종합적인 양성체계를 개발 및 보급하는 등, 컨트롤 타워로서의 역할을 수행해야 한다.

둘째, 인권강사양성과정의 표준 프로그램을 개발 및 보급하는 것이다. 국가인권기구로서 인권위가 ‘인권교육의 전문화, 내실화’라는 전략 목표를 이루기 위해서는 어느 영역이든 인권강사양성이 체계적으로 운영될 수 있도록 프로그램을 개발하여 지원하고 보급하는 일이 수반되어야 한다. 앞선 실태조사 결과에서도 드러났듯이, 인권강사를 양성하는데 있어 가장 어려운 부분이 프로그램의 기획이었는데, ‘인권강사양성과정 운영 가이드라인(가칭)’과 같은 자료집을 제작 및 배포한다면 다양한 영역에서 역량있는 인권강사가 양성되는데 중요한 기반을 마련할 수 있을 것이다.

셋째, 인권강사양성의 전문 교수진을 구성 및 운영하는 것이다. 인권강사양성을 위한 전문 교수진을 하나의 팀으로 구성하여 강사과정에 참여하는 사람들이 인권의 핵심 내용을 공통분모로 가질 수 있도록 훈련시켜야 하며, 더 나아가 인권강사의 전문성을 확보하기 위해서는 학위과정처럼 강사양성과정을 구성 및 운영해 나갈 필요가 있다.

넷째, 인권 업무 담당자를 대상으로 정기 워크숍을 운영하는 것이다. 현재 운영되고 있는 각종 협의회 및 공무원 대상 인권교육으로는 인권 업무 담당자들이 실무적 도움을 받기 어렵다. 그러므로 ‘신규 인권 업무 담당자 대상 - 인권 감수성 향상을 위한 기획안 작성법(가칭)’과 같은 워크숍을 정례화하여 이들이 소통할 수 있는 장을 만드는데 인권위가 중심적 역할을 수행할 필요가 있다.

다섯째, 인권교육원이 설립될 수 있도록 적극적인 노력을 다할 필요가 있다. ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에서 국가인권자원훈련센터(a national human rights resource and training centre) 설립을 장려한 바와 같이, 인권교육 전담기구로서의 역할을 할 수 있는 인권교육원의 설립을 위해 다방면으로 노력할 필요가 있다.

올해는 코로나 19로 인한 감염병의 확산으로 거의 모든 교육이 위축될 수 밖에 없는 상황이었다. 법정 의무교육도 사이버나 온라인 교육으로 대체되는 등 체계적으로 준비할 틈도 없이 인권교육의 다양한 방법들이 시도되기도 하였다. 그렇다고 해서 인권강사의 역할이 달라지는 것은 아니다. 오히려 다양한 교수법을 연구하고 실행할 수 있도록 역량을 강화시켜야 하는 상황이며, 이를 지원해 줄 전담기구가 없다는 것이 유감스러울 뿐이다.

인권교육의 방법 중 대면교육은 특별한 경우가 아니면 강사의 역량에 의해 좌우된다. 교육장소, 교육시간, 참여 동기 등 다양한 변수가 있지만 핵심은 강사이다. 교육대상은 누구이며, 무엇을 원하는지, 교육장소는 적절한지, 교육기자재는 구비되어 있는지 등 교육 전반에 대해 파악하는 것도 강사의 몫이기 때문이다. 그러므로 인권강사를 양성하는 과정은 치밀한 계획표를 작성하듯 체계적이어야 한다.

이에 인권위가 적극적으로 인권강사양성의 컨트롤 타워로서 그 책무를 수행할 수 있기를 바라며, 이를 위해 본 실태조사 결과를 바탕으로 민간분야의 인권강사양성 현황을 추가적으로 조사한 후, 각각의 결과를 종합하여 인권강사양성의 통합 로드맵을 만들 필요가 있다.

인권위가 설립된지 20여년이 지난 지금, 그동안 인권교육의 저변 확대를 위해 노력하며 이루어낸 성과들은 모두 의미있고 가치있는 일이다. 이제 이러한 경험을 바탕으로 전문인력양성에 박차를 가하여, 함께 연대할 수 있는 사람들이 많아진다면, 앞으로 우리 사회의 인권의식은 더욱 높아질 것이다.



# 참고문헌







## 참 고 문 헌

- 국가인권위원회, 「경찰 각급학교 교수요원 인권강사 양성과정」, 2005
- 국가인권위원회, 「국가인권위원회 혁신위원회 활동결과보고서」, 2018
- 국가인권위원회, 「국가인권위원회 연간보고서」, 2002 ~ 2019
- 국가인권위원회, 「국내·외 공공분야 인권교육 실태조사」, 2006
- 국가인권위원회, 「노동인권교재 개발 연구」, 2018
- 국가인권위원회, 「대한민국 인권 근현대사」, 2020
- 국가인권위원회, 「사회복지분야 대학교 인권과목 개설을 위한 기초연구」, 2013
- 국가인권위원회, 「사회복지분야 인권교육 개선방안 연구」, 2017
- 국가인권위원회, 「위촉인권강사 강의평가 방안 연구용역 보고서」, 2020
- 국가인권위원회, 「유엔 세계인권교육프로그램 행동계획」, 2018
- 국가인권위원회, 「인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이」, 2014
- 국가인권위원회, 「인권교육 개념 및 방향 정립 모색연구」, 2005
- 국가인권위원회, 「인권교육발전 5개년 기본계획 관련 연구」, 2003
- 국가인권위원회, 「인권교육 연구(시범)학교 운영자 워크숍」, 2009
- 국가인권위원회, 「인권교육운영 종합계획서」, 2015
- 국가인권위원회, 「인권교육의 알파와 오메가」, 2019
- 국가인권위원회, 「인권교육 중장기 행동계획(2013년~2022년)」, 2013
- 국가인권위원회, 「인권교육 평가도구 개발 연구」, 2008
- 국가인권위원회, 「인권교육 평가를 위한 지표 교재 개발 연구」, 2019
- 국가인권위원회, 「인권운동가 : 인권옹호활동을 위한 권리의 보호」, 2005
- 국가인권위원회, 「인권의 이해:인권교육을 위한 핸드북」, 2019
- 국가인권위원회, 「인권교육 10개년 행동계획안 관련 연구」, 2011



국가인권위원회, 「인권증진행동전략-의견수렴용 초안」, 2020

국가인권위원회, 「지방자치단체 인권현황 연구」, 2019

국가인권위원회 보도자료, 2009. 3. 5일자

국가인권위원회 보도자료, 2012. 4. 23일자

국가인권위원회 보도자료, 2018. 10. 8일자

노정환 · 안채리 · 박수정, 「인권, 교육에 푹」, 듀플랜북스, 2018

대한민국정부, 「제3차 국가인권정책기본계획」, 2018

보건복지부, 「제Ⅲ권 장애인복지시설 사업안내」, 2020

인권교육센터 들, 「인권교육 새로고침」, 교육공동체 벗, 2018

## [홈페이지 방문 목록]

국가인권위원회 인권도서관 <https://library.humanrights.go.kr>

민간자격정보서비스 <https://www.pqi.or.kr/inf/qul/infQulList.do>

법제처 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr/LSW/main.html>

유엔최고대표회의사무소 사무국 <https://www.ohchr.org>

한국양성평등교육진흥원 <https://www.kigepe.or.kr/kor/index.do>

인터넷 기사, 뉴스원 <https://www.news1.kr/photos/view/?4479034>

인터넷 기사, 한겨레 [http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/935475.html](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/935475.html)

# 부 록





## 부 록

- 일본의 공공분야 인권강사 활동 사례
- 설문지
- 심층면접질문지

## 일본의 공공분야 인권강사 활동 사례

‘유엔 인권교육 10년 행동계획’은 각 회원국이 인권교육에 관한 정책을 수립 및 정비하는 계기가 되었고, 이후 ‘세계인권교육프로그램 1차 행동계획’을 시작으로 최근 ‘4차 행동계획’까지 유엔 총회에서 채택하게 된다.

이에 우리나라는 국가인권위원회를 중심으로 국제 규범에 맞추어 인권교육과 관련한 정책을 마련하고, 중앙부처 및 각 지자체와 업무 협의 및 법률 제·개정 등을 통해 인권교육이 전반적으로 확산되었다.

일본은 ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’을 계기로 지자체를 중심으로 인권교육과 관련한 조례가 먼저 제정되었고, 이후 「인권교육 및 인권개발 추진에 관한 법률」이 제정되었다. 일본은 현재 국가인권기구는 설립되지 않았으며, 법무성과 지자체의 인권부서에서 인권교육 및 강사 업무를 맡고 있다.

유엔 총회에서 채택된 결의문은 각 나라마다 크고 작은 영향을 미치고 있는데, 일본도 국제적 흐름에 맞추어 인권교육을 추진하고 있다. 이에 일본의 공공분야라고 할 수 있는 지자체를 중심으로 인권교육과 강사 관련 업무를 살펴보고, 몇 가지 참고할 만한 사례를 소개하고자 한다.

### 1. 인권개발활동 네트워크 협의회

일본은 2000년 12월 「인권교육 및 인권개발 추진에 관한 법률(이하 인권교육·개발 추진법)」을 제정(법률 제147호)한 후, 현재 이 법에 기초하여 인권교육 업무를 추진하고 있다. 동법 제2조에 의하면 ‘인권교육은 인권존중의 정신 함양을 목적으로 하는 교육 활동을 말하며, 인권개발이란 국민들에게 인권존중의 이념을 보급시키고, 국민의 이해를 심화시키는 것을 목적으로 하는 홍보 및 그 밖의 활동’이라고 정의하고 있다. 이러한 정의는 「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」 제2조에서 정의한 인권교육<sup>67)</sup>의 내용과 차이를 보이는데, 일본은 인권교육의 목적을 ‘정신 함양’에 두고 있지만

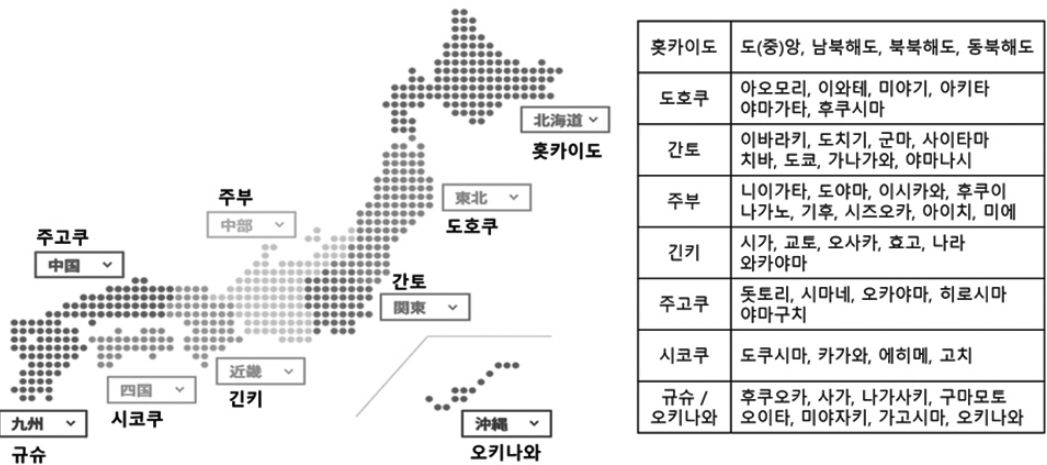
67) 「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」 제2조(정의) 인권교육 : 인권에 대한 이해와 지식을 습득하고, 인권을 존중하는 가치·태도·품성을 키우며, 인권침해 및 차별행위를 당할 경우 이를 극복할 수 있는 역량을 기르고, 다른 사람의 인권 보호와 증진을 위한 실천 능력을 길러냄으로써 인권 존중 사회 실현에 기여하는 일체의 교육 활동

「국가인권위원회 인권교육 운영 규정」에서는 인권교육의 목적을 ‘역량과 실천’에 두고 있다. 2018년 여야 의원 20명이 공동으로 발의했다가 자진 철회했던 「인권교육지원법안」<sup>68)</sup>에서 정의한 인권교육의 내용도 인권위 규정과 유사하다는 점을 고려하면 일본과 한국의 인권교육 방향은 분명한 차이가 있는 것으로 보인다.

일본은 「인권교육·계발 추진법」제4조에 인권교육 및 인권계발에 관한 시책을 책정하고 이를 실시할 국가의 책무에 대해 명시하고, 제5조에 지방공공단체의 책무를 명시하고 있어 이를 근거로 각 도도부현이 지역의 특성을 더해 인권교육을 추진해 나가고 있다.

일본은 인권과 관련한 전국망으로 ‘인권계발활동 네트워크 협의회’를 두고 있으며, 이는 법무성의 인권옹호기관, 도도부현, 시구정촌(市区町村), 공익법인 등이 각각 독자적으로 실시해 오던 인권계발 활동을, 국가와 지방공공단체, 인권옹호 위원 조직체 및 그 외의 인권계발 활동 기관·단체 등이 제휴·협력하는 방식으로 전환 및 추진하기 위해 만든 것이다. 협의회 사무국은 법무국<sup>69)</sup>, 지방법무국 및 해당 지국에 설치되어 있으며, <그림 4>에서 법무국, 지방법무국이 설치된 도시 현황을 볼 수 있다.

<그림 4> 인권계발활동 네트워크 협의회 사무국 현황(2020년)



68) 국가인권위원회 보도자료-인권교육지원법안 발의 철회와 관련 국가인권위원회 위원장 성명, 2018.10.8.

69) 참고 : 일본은 중앙부처로 법무성이 있고, 주요도시 8곳에 법무국, 42개의 지방법무국, 261개의 지국, 105개의 출장소가 있다. (일본 법무성 홈페이지)



일본의 인권교육은 「인권교육·계발 추진법」등의 법률에 기반을 두고, 각 도도부현에서 자체적으로 운영되고 있으며, 전국단위로 인권강사를 양성하는 도도부현은 발견되지 않았다. 그러나 위탁을 받아 강사양성 강좌를 개설하거나, 기업, 학교 등의 요청이 있을 때 강사를 파견하는 곳은 다수 발견되었다.

## 2. 문부과학성(文部科学省)<sup>70)</sup>

「인권교육·계발에 관한 기본계획(이하 기본계획)」<sup>71)</sup>에서는 ‘국민 개개인의 인권존중의 정신 함양과 인권교육·계발의 중요성’을 언급하며, 정부 차원에서 인권교육·계발을 종합적이며 계획적으로 추진해 나가겠다고 밝히고 있다. 또한 학교내 인권교육에 대해 ‘교육 활동 전체를 통해서 인권교육이 추진되고 있으나, 지적(知的) 이해에 그쳐 인권 감각이 충분히 녹아들지 않고 있는 등 지도 방법의 문제, 교직원인 인권존중의 이념에 대해 충분히 인식하지 못하고 있는 등의 문제가 있다’고 지적하는 등, 인권교육에 관한 대응 등을 개선하도록 하였다.

이에 2004년 6월 ‘인권교육이란 무엇인가’에 대해 알기 쉽게 정리한 「인권교육 지도방법 등의 본연의 자세에 대해」를 ‘1차 정리’와 ‘2차 정리’로 나누어 발표하였고, 이 이론을 이해하기 위한 구체적인 실천사례 자료 등을 수집하여 「지도(指導) 등의 본연의 자세편」과 「실천편」으로 재편집한 ‘3차 정리’를 발표하였다. 이 중 「실천편」의 ‘효과적인 연수 프로그램 사례’를 살펴보면, ‘교원을 지역 내 인권교육 지도자로 양성하고 활용하는 연수’과정이 있는데, 이 사업의 목적은 ‘방학 중 교원이 교육위원회가 주최하는 인권교육의 지도자 양성 연수회에 참가하여 필요한 지식이나 능력을 익혀 PTA<sup>72)</sup>나 지역인권연수회 강사로 활동하고, 인권교육 지도자로서의 스킬 향상을 도모함과 동시에 지역주민 등의 인권의식 계발에 기여’하는 것으로 되어있다. 이는 각 학교의 인권교육 담당 교원을 지역의 인권교육 지도자로 양성하는 연수로써, 참여·체험형 실습 등의 연수과정을 거친 후 활동하는 방식이다.

연수 과정명은 ‘교원을 위한 인권학습 퍼실리테이터 입문강좌’이며, 하계방학 중 10회의 집중강좌를 실시하는 것으로 되어있다. 이 강좌를 이수한 수료자는 학부모를 대상으로 한 연수회 강사로 활동하는데, 그 이유는 ‘교원과 보호자 등이 공통의 체험을 통해 인권교육의 기본적인 내용을 서로 이해하고, 학교·가정의 제휴라는 기본적인 체제를 정비’하는 데 있는 것으로 설명하고 있다.

70) 문부과학성-대한민국의 교육부, 과학기술정보통신부, 문화체육관광부에 해당하는 일본의 행정기관

71) 「인권교육·계발에 관한 기본계획」2002년 3월 15일 책정, 2011년 4월 1일 변경

72) 일본 PTA(Parent-Teacher Association)는 각 학교마다 보호자와 교직원(아동 미포함)이 참여하는 임의사회단체이다.



### 3. 도쿄도 (東京都)<sup>73)</sup>

도쿄도는 2015년 8월 새롭게 책정된 ‘도쿄도 인권시책 추진지침’에 따라 계발·교육, 구제·상담, 지원·연대라는 3개의 관점에서 인권시책을 종합적으로 추진하고 있으며, 이를 위해 국가, 지자체, 민간 등이 연대하는 방식을 취하고 있다. 도쿄도는 인권계발의 거점으로 <도쿄도 인권플라자>를 설치하였고, 그 운영은 <도쿄도 인권계발센터><sup>74)</sup>가 맡고 있다.

공익재단법인 <도쿄도 인권계발센터>는 ‘인권연수강사 출강사업’을 통해 기업, 단체가 실시하는 인권문제연수에 맞춤형 강사를 파견하고 있으며, 민간기업이나 관공서 의뢰를 중심으로 연간 300회 이상의 연수<sup>75)</sup>를 실시 중이다. 또한 2020년 현재 공무원과 민간기업인 등 다양한 이력을 가진 총 10명의 위촉강사가 활동하고 있다.

### 4. 오사카부 (大阪府)<sup>76)</sup>

오사카부는 1997년 ‘인권교육을 위한 유엔 10년 오사카부 행동계획’을 책정하였는데, 이는 1995년 유엔 총회에서 채택한 ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에 따른 실현을 목표로 하여 오사카부가 향후 실시해야 할 인권교육에 대한 기본방침을 밝히고, 구체적 시책의 방향성을 나타낸 것이다.

이러한 행동계획을 책정한 후, ‘오사카부 인권교육을 위한 유엔 10년’ 추진 본부를 설치하고, 이를 중심으로 인권시책을 종합적으로 실시하기 위한 체계를 정비하는 한편, 인권교육 교재, 커리큘럼 등을 개발·정비하였다. 또한 시청 내 각 부국, 기초자치단체 직원 등을 대상으로 실시해 온 ‘동화문제계발지도자 양성연수’를 참여·체험형으로 재편하여 ‘인권교육 추진 세미나 인권계발지도자 양성연수’를 만들고 인권문제 전반에 대해 배울 수 있도록 하였다.

73) 일본 도쿄도 홈페이지 게시 내용 요약

74) 도쿄도 인권계발센터-1971년 4월 도쿄도가 설립한 도쿄도동화사업추진협회가 그 전신. 1998년 7월 도쿄도 인권계발센터 발족. 2011년 일반재단법인에서 공익재단법인으로 변경.

75) 출처 : 일본 도쿄도인권계발센터 홈페이지(www.tokyo-jinken.or.jp), 2018년도 실적 166단체 359회

76) 오사카부는 서일본 최대의 도시 오사카시를 포함한 긴키 지방의 경제·교통의 중심이며, 주간 인구 및 인구밀도는 도쿄도에 이은 일본 제2위의 행정구역이다.



오사카부는 인권교육의 방법으로 참여·체험형 학습이 효과가 있다고 판단하여 퍼실리테이터<sup>77)</sup>를 양성하기 위한 비디오를 제작하고, 인권문제에 관한 인재양성의 필요성을 감안해 전문가들로 구성된 검토위원회를 오사카시와 합동으로 설치하기도 하였다. 이 검토위원회는 1998년 3월 ‘국제화시대 인권문제에 관한 인재양성 등의 방향성 전문가 연구회’ 보고를 실시하고, 2000년 3월 ‘인권문제에 관한 인재양성기관 등 검토위원회’의 보고를 통해 대학원 수준의 전문적 지도자 양성기관의 필요성을 제언한 적도 있었다.

1998년 10월 제정된 ‘오사카부 인권존중사회만들기’조례는 2019년 10월에 개정<sup>78)</sup>된 바 있고, 이를 구체화하기 위해 ‘오사카부 인권시책 추진 기본방침’을 세우고, 이에 근거하여 2005년 3월 ‘오사카부 인권교육 추진 계획’을 정하여 인권교육사업을 시행해 오고 있다.

오사카부민문화부 산하 인권국은 인권기획과와 인권옹호과로 나뉘는데, 인권기획과 소속 교육·계발 팀은 ‘인권교육의 추진’, ‘인재양성사업’, ‘계발사업의 실시’업무를 담당하고 있고, 오사카부에서 시행하는 인권교육 중 ‘인권종합강좌’사업은 재단법인 오사카부인권협회<sup>79)</sup>에 위탁하여 추진하고 있다.

오사카부인권협회는 2003년도부터 ‘인권계발 퍼실리테이터 챌린지 강좌’를 비롯한 다양한 형태의 강좌를 지속적으로 개설해왔으며, 2012년부터는 오사카부의 위탁사업으로 지금과 같은 형태의 전·후기 인권종합강좌를 개설중이다. 인권종합강좌는 인권상담가, 인권퍼실리테이터, 인권코디네이터 등을 대상으로 운영하는 교육사업으로, 사업의 목적은 ‘인권교육·계발이나 인권상담에 종사하는 사람에게 필요한 지식이나 스킬 등을 경험에 따라 습득할 수 있는 강좌를 연간 개최하고, 인권존중 사회 만들기를 추진하기 위해 필요한 인재를 양성’하는 것이라고 밝히고 있다.

인권종합강좌에 개설된 인재양성코스를 보면, <표 29>와 같이 전기과정과 후기과정으로 나누어 진행하고, 인권상담원 코스는 전·후기 모두 각 코스의 인권교과목을 전부 수강해야 수료 인정을 받을 수 있는 것으로 되어있다. 이 사업은 올해도 동일하게 추진되고 있는데, 전기과정은 종료된 상태이고, 후기과정은 2020년 12월 현재 진행중에 있다.

---

77) 우리나라에서는 인권교육을 행하는 사람을 ‘인권강사, 인권교육가, 인권교육활동가’ 등으로 표현하고 있는 반면, 일본에서는 ‘퍼실리테이터’라는 영어식 표현이 사용되고 있었다. 이에 퍼실리테이터의 내용을 중심으로 일본의 지자체 현황 자료를 찾아 보았다.

78) 오사카부 홈페이지 - 개정 사유 ‘복잡하고 다양화되는 인권 과제에 적확하게 대응하고, 국제도시에 어울리는 환경 정비를 도모해 모든 사람의 인권이 존중되는 사회를 실현하기 위해서는, 그 담당자인 부민 및 사업자의 협력을 빼놓을 수 없어 「오사카부 인권 존중 사회 만들기 조례」를 개정해 부의 책무에 더해 부민 및 사업자의 책무를 추가함(2019년 10월 30일 시행)

79) [www.jinken-osaka.jp](http://www.jinken-osaka.jp) 일반 재단법인 오사카부인권협회, 1951년 12월 설립

<표 29> 오사카부 인권종합강좌 종합안내(2020)

구분		과정명	과목수	정원	수료인정
전기	인재 양성코스	① 인권담당자 입문코스	7	40	-
		② 인권퍼실리테이터 양성코스	12	25	有
		③ 인권계발 기획담당자 양성코스	11	25	有
		④ 인권상담원 양성코스	12	40	有
	과목선택	인권교과목	28	60	-
후기	인재 양성코스	⑤ 인권퍼실리테이터 스킬업코스	6	20	-
		⑥ 인권코디네이터 스킬업코스	4	20	-
		⑦ 인권상담원 스킬업코스	12	30	有
		⑧ 인권상담원 전문코스	12	30	-
	과목선택	인권교과목	16	45	-

인권종합강좌 ‘인권퍼실리테이터’양성코스의 세부 목적을 보면, ‘인권계발 활동을 추진하기 위한 직장, 학교, 지역 등에서 인권학습·인권연수를 참여체험형으로 진행 가능한 퍼실리테이터로서의 관점·행동·스킬 등의 향상’이라고 밝히고 있는데, 이는 인권강사의 역할과 유사하다고 볼 수 있다.

<표 30> 오사카부인권협회 2019년도 사업보고‘인권퍼실리테이터 운영결과’

(전기) 인권퍼실리테이터 양성 코스		
계획	참여대상	퍼실리테이터에 필요한 기초지식을 습득하고 싶은 사람
	참여기간	2019. 7. 18. ~ 2019. 8. 8.
	모집정원	총25명
	과 목 수	12과목
결과	신청자	총16명
	수료자	총12명



(후기) 인권퍼실리테이터 스킬업 코스		
계획	참여대상	퍼실리테이터로서 강사(실천) 경험이 있는 사람 등
	참여기간	2019. 12. 19.
	모집정원	총20명
	과 목 수	6과목
결과	신청자	총14명
	수료자	총0명

오사카부인권협회는 오사카부의 위탁사업인 ‘인권종합강좌’사업 외 자체적으로 ‘인권퍼실리테이터’사업을 시행중이며, 2019년 오사카부인권협회의 사업결과보고서에 따르면, 그 목적을 ‘인권·부락문제 학습을 참여형으로 진행할 수 있는 퍼실리테이터를 양성하여 강사로 파견함으로써 직장·학교 등에서 인권을 깨닫고 행동으로까지 이어지는 인권학습을 촉진하는데 있다’라고 설명하고 있다.

## 5. 오카야마현 (岡山県)<sup>80)</sup>

오카야마현은 현이 추진하는 인권시책에 대한 기본적인 내용을 제시하는 ‘오카야마현 인권정책 추진지침’을 2001년 3월에 수립한 이후 5년마다 재검토하여 국가, 시정촌, 관계기관 등과 연계·협력하여 인권존중 시점에 입각한 시책을 종합적으로 추진해 오고 있다. ‘제4차 오카야마현 인권정책 추진지침(2016년 3월 책정, 이하 제4차 지침)’을 통해 본 시책의 추진방안은 인권존중의 시점에 입각한 행정, 인권계발·인권교육, 상담·지원 및 구제로 나뉘볼 수 있다.

인권 존중의 시점에 입각한 행정이란, 현 행정의 모든 업무가 인권과 관련되어 있다는 인식을 가지고 인권 존중의 시점에 입각해 업무에 임할 것과 체계적인 직원 연수를 통해 인권을 올바르게 이해하고 문제의식을 가지고 업무를 수행하도록 명시하고 있는 부분이다.

80) [www.pref.okayama.jp](http://www.pref.okayama.jp) 오카야마현은 일본 혼슈 서부 주고쿠 지방에 위치한 현으로, 세토내해에 면해 있으며, 현청소재지는 오카야마시이다.

인권개발·인권교육 부분에서는, 인권에 관한 지식의 습득과 함께 일상생활에서 활용할 수 있는 인권 감각을 익힐 수 있도록 계발·교육을 추진하도록 하고 있다. 계발에 있어서는 국가, 시정촌, 오카야마현 인권개발 활동 네트워크 협의회 등의 관계기관과 밀접한 연계를 통해 계획적으로 실시하며, 구체적인 인권 과제에 입각해, 친숙하고 알기 쉬운 표현을 사용하여 자료를 작성하고 제공하도록 하고 있다. 또한 미디어나 인터넷 등을 효과적으로 활용함과 동시에 이벤트의 기획이나 홍보 등에도 NPO, 스포츠·문화 단체 등과 협동하여 민간의 아이디어나 방법을 도입하도록 하고 있다.

인권 관련 연수의 경우 다양한 형태로 진행되는데, 강의 형식뿐만 아니라, 참가자가 자유로운 의견을 교환할 수 있는 좌담회, 참가자 자신이 스스로의 지식이나 체험을 기반으로 적극적으로 임하는 워크숍 및 현지 연수 등이 있으며, 참여·체험형의 방식을 적극적으로 도입함과 동시에 새로운 인권 과제에도 대처할 수 있도록 하였다.

오카야마현은 학교, 가정, 지역, 직장 등 다양한 곳에서 나이와 생애주기 등에 맞추어 계발·교육을 추진하도록 하고 있는데, 행정직, 교직원 및 사회교육자, 경찰, 의료·보건·복지 관계자, 소방, 미디어 관계자 등 인권 관련 직종의 종사자를 대상으로 연수를 실시하고, 상담기관 직원의 자질향상을 위한 전문적 연수도 실시하고 있다.

오카야마현 교육청 인권교육과에서는 ‘오카야마현 교육위원회 인권교육 강사뱅크’를 운영중인데, 강사를 직접 소개하거나 알선하지 않는 것을 원칙으로 하며, 강사에게 직접 연락하여 교육 일정과 주제를 결정하도록 안내하고 있다.

## 6. 돗토리현 (鳥取県)<sup>81)</sup>

돗토리현은 1996년 8월 전국 최초로「돗토리현 인권존중 사회 만들기 조례」를 제정하고, 이 조례 7조에 근거해, 현민 모두의 의견을 현의 인권시책에 반영시키기 위해「돗토리현 인권존중 사회 만들기 협의회」<sup>82)</sup>를 설치하였다. 2002년 4월에 설치된 인권국<sup>83)</sup>은 ‘돗토리현 인권존중 사회 만들기

81) [www.pref.tottori.lg.jp](http://www.pref.tottori.lg.jp) 돗토리현은 일본 혼슈의 동해 연안에 위치한 현으로, 현청소재지는 돗토리시이며, 일본에서 가장 인구가 적은 현이기도 하다.

82) 돗토리현 인권존중 사회 만들기 협의회 - 1996년 8월 1일 설치. 위원 26명 미만(제8조 제1항), 임기 2년(제8조 제3항).

83) 돗토리현 총무부 인권·동화 대책과



조례’, ‘돗토리현 인권존중 사회 만들기 협의회’와 ‘돗토리현 인권시책 기본방침’에 관한 업무를 종합적으로 추진하고 있으며, 이 외 인권(직장, 인권연수추진원)연수 분야에도 힘을 쏟고 있는데, 인권연수와 관련한 사업은 <돗토리현 인권문화센터><sup>84)</sup>가 주로 담당하고 있었다.

<돗토리현 인권문화센터> 는 인권을 대상으로 한 다양한 활동을 실시하는 전문기관으로 연수사업이 그 주요 사업 중 하나이며, 현대의 각종 인권연수회 등에 강사를 파견하거나 인권 스터디 모임을 통해 인권계발지도자를 양성하는 등의 사업을 실시하고 있었다.

<표 31> 돗토리현 인권문화센터‘계발자를 위한 인권 스터디 모임’(2020)

선택 테마	기본 내용
① 새삼, 인권이란 무엇일까? - 헌법과 세계인권선언을 중심으로	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권이란 무엇인가?</li> <li>• 인권의 구체적 내용</li> <li>• 인권의 성립과정과 향후</li> <li>• 권리와 의무의 관계성</li> <li>• 인권에 관한 국내외법의 관계</li> <li>• 기타</li> </ul>
② 자존감의 의문 - 뭐가 그렇게 중요해? 어떻게 길러? 인권 문제와의 관계는?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자존감이란 무엇인가?</li> <li>• 자존감의 육성법</li> <li>• 자존감의 높낮이가 미치는 영향</li> <li>• 자존감과 인권계발의 장의 관계법</li> </ul>
③ 자타를 소중히 하는 커뮤니케이션 - 어서션(비공격적 자기표현)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어서션이란 무엇인가?</li> <li>• 성립의 역사(비억압자의 임파워먼트)</li> <li>• 자신의 커뮤니케이션의 경향 살피기</li> <li>• 비공격적 자기표현의 연습</li> </ul>
④ 인권문제는 왜 발생하나? - 사회적 다수자/소수자의 관계로부터 보자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특권이란 무엇인가?</li> <li>• 특권의 구체적인 예</li> <li>• 특권이 탄생하는 배경과 다수자가 특권을 부정하고 싶은 이유</li> <li>• 특권을 없애기 위해 무엇을 할 수 있는가? (얼라이의 중요성)</li> </ul>

84) [https://tottori-jinken.org/?page\\_id=3](https://tottori-jinken.org/?page_id=3) 돗토리현 인권문화센터 - 1997년 11월에 돗토리현, 현내 전(주) 시정촌, 38개의 민간단체에 의해 공동으로 설립된 단체. 1999년 사단법인 돗토리현 인권문화센터 설립, 2009년에 '재단법인 돗토리현 부락해방연구소'와 결합해 2011년에 공익사단법인으로 변경됨.

<p>⑤ 보통 사람이 무의식적으로 행하는 일상적인 차별(마이크로어그레션)이란?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 마이크로어그레션(미세한 공격)이란 무엇인가?</li> <li>• 구체적인 예와 패턴</li> <li>• 마이크로어그레션이 일으키는 피해</li> <li>• 계발의 장에서의 취급방법(기대되는 효과와 한계, 유의점)</li> </ul>
<p>⑥ 워크숍의 효과와 퍼실리테이터 역할(기초편)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 워크숍의 특징을 이해하는 체험(주로 미경험자 대상)</li> <li>• 워크숍에서 발생하기 쉬운 문제의 원인이나 대응책에 대한 논의(주로 퍼실리테이터 경험자 대상)</li> </ul>
<p>⑦ 강연력 - 효과적인 스피치와 슬라이드 사용의 기본 [실기 연습]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전달되는 스피치의 기본</li> <li>• 이해를 돕는 슬라이드의 기본</li> <li>• 실기와 피드백</li> </ul>

<표 31>은 ‘계발자를 위한 인권 스터디 모임(2020)’안내문 중 강의 테마와 기본 내용에 관한 부분으로, 그 대상과 내용이 국내 인권강사 대상 보수교육과 유사한 형태를 띄고 있었다. 모임의 참가 대상은, 인권학습회 등을 기획·운영하거나 강사로 활동중인 사람(인권계발 담당자, 인권교육 추진원<sup>85)</sup>, 교원, 기타)이며, 참가 비용은 무료이고, 1회 참여시간은 2~3시간 정도로 하고, 강의 테마나 형식(강의·워크숍(참여체험형)등)은 선택할 수 있도록 하고 있었다.

## 7. 구마모토현 (熊本県)<sup>86)</sup>

구마모토현은 인권 관련 업무를 인권동화정책과에서 추진하고 있는데, 그 업무가 ‘인권시책의 기획에 관한 것’, ‘인권계발에 관한 것’, ‘인권인재육성에 관한 것’, ‘인권정보제공에 관한 것’, ‘인권상담에 관한 것으로 세분화되어 있었다.

85) 돗토리시의 경우, 인권교육추진원은 시장이 임명하며, 임기는 1년이고, 인권문제의 학습활동에 대해 지도, 학습상담, 사회교육관 계단체 육성 등의 직무를 수행한다.

86) www.pref.kumamoto.jp 구마모토현은 일본 규슈 중앙부에 위치한 현으로, 현청소재지는 구마모토시이다. 세계 최대 규모의 칼데라를 갖고 있는 아소산(阿蘇山)이 유명하다.

구마모토현은 2020년 현재 ‘연수 지원(등록 강사 파견)사업’을 추진중인데, <그림 5>와 같이 2020년 사업 안내문을 보면, ‘각 분야의 전문 지식이나 경험이 있으며, 현(県) 주최의 연수회 등에서 실적이 있는 강사를 학교 교직원 인권 연수회, 아동·학생·보호자 인권 강연회, 기업·단체 직원 인권 연수회, 기업·단체의 인권 담당자 연수회에 파견’하는 것으로 안내하고 있으며, 이 사업의 지원대상은 직원, 아동, 학생 등 내부구성원으로 한정하고 있다.

<그림 5> 2020년 구마모토현 연수지원(등록강사파견) 사업 안내문

### 令和2年度(2020年度)研修支援(登録講師派遣)事業について

熊本県では、県内の団体が実施する研修に、登録講師を派遣する「研修支援(登録講師派遣)事業」を行っています。この事業では、講師への謝礼と旅費を県が負担します。

皆様の職場や学校での人権研修を応援します。



熊本県人権啓発キャラクター  
コッコロ

派遣する登録講師は、各分野の専門の知識や経験を有し、県主催の研修会等での実績がある方々です。次のような研修へ派遣し、皆様の人権研修を応援します。

- ・学校での教職員向け人権研修会
- ・企業、団体等での職員向け人権研修会
- ・児童、生徒、保護者等向け人権講演会
- ・企業、団体等での人権担当者等の研修会

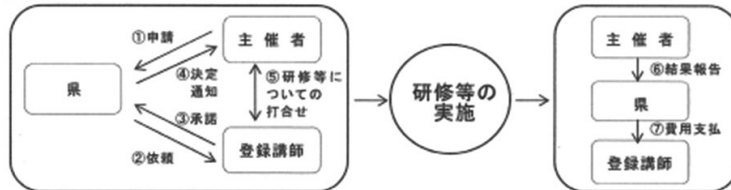
支援の対象とするのは、職員、児童、生徒等の内部構成員向けの研修です。

広く住民等の参加を募る人権イベント等は支援の対象となりません。

また、国、県、市町村は、支援の対象となりません。

※支援の対象とならない場合でも、登録講師の紹介は行いますので、積極的にご活用ください。

#### <派遣の流れ>



#### <申込みにあたって>

○「研修に係る講師派遣申請書」(様式第1号)に必要事項を記入し、下の申込み先にFAX又はメールにて提出してください。

※受付は、実施する研修の日の3ヵ月前からとさせていただきます。また、講師との日程調整のため、1ヵ月前までに申請してください。

○講師一覧は、熊本県人権センターのホームページに掲載しています。

○派遣対象は、60分以上の講演等とします。

○講師のスケジュールによっては、派遣ができない場合があります。

○予算の範囲内での対応となりますので、申込多数の場合は先着順とします。

#### 【 問合せ、申込み先 】

熊本県環境生活部 人権同和政策課

電話 096-333-2299

FAX 096-383-1206

MAIL jinken@pref.kumamoto.lg.jp



이 외 구마모토현은 동화문제(부락차별)를 필두로 한 다양한 인권문제를 이해하기 위해 ‘2020년도 구마모토현 인권계발 Web 강좌’를 2020년 10월 1일부터 12월 25일까지 구마모토현민, 기업·단체 직원, 행정직원 등을 대상으로 실시하고 있으며, 해당 양식에 따라 신청하면 구마모토현 인권 관련 등록 강사를 포함한 10명의 강사진의 동영상 강의를 자유롭게 선택해 온라인으로 학습할 수 있다. 2020년 현재 구마모토현에 등록된 강사는 총 31명으로, 다양한 이력과 소속의 강사들이 분야별로 포진되어 있다.

<그림 6> 2020년도 구마모토현 인권 관련 등록강사 일람

令和2年度 熊本県人権関係登録講師一覧 ※50音順、敬称略			
No	講師名	講話可能な人権課題	所属・略歴等
1	泉 潤	ハンセン病回復者等の人權	熊本日日新聞社論説副委員長
2	井上 佳子	ハンセン病回復者等の人權、人權全般	長崎県立大学ソーボルト校国際社会学部教授
3	今坂 洋志	性的指向・性同一性(性自認)をめぐる人權、性と人權	ともに拓くLGBTQ+の会くまもと代表
4	大望 耕守	同和問題、人權のまちづくり	前南阿蘭郡教育長、元南阿蘭町地域人権教育指導員
5	小野 友道	ハンセン病回復者等の人權	熊本大学顧問・名誉教授
6	尾道 幸子	子どもの人權、障がい者の人權	熊本市西保健センター(1才半、3才児健診・心理相談)、心理療法士
7	茅處 祐一	同和問題、高齢者の人權	元菊池市教育委員会教育委員長、元菊池市同和对策協議会代表
8	川内 恵里	職場におけるハラスメント防止	特定社会保険労務士
9	熊野 たまみ	人權全般	株式会社adapt next、代表
10	栗山 肇信	同和問題	元熊本県家畜産組合理事
11	後藤 忠久	人權全般	熊本県行政相談委員、元山鹿市地域人権教育指導員
12	紫藤 千子	高齢者の人權	社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員、精神保健福祉士
13	杉本 肇	水疾病をめぐる人權	水疾病資料館語り部
14	高橋 恵子	高齢者の人權	グループホームせせらぎ代表
15	竹下 元子	女性の人權、性同一性(性自認)をめぐる人權、バグハラ、セクハラマツル、DV、DV被害者更生プログラム、親子、結婚、恋愛等	NPO法人ウィメンズ・カウニングルーム熊本代表
16	鶴田 蕙平	同和問題、人權全般	元熊本県教育庁人権同和教育課長
17	戸田 俊文	子どもの人權、インターネットによる人權侵害	真和中学・高等学校専任講師
18	中 裕一	ハンセン病回復者等の人權	菊池恵風園退所者
19	中川 有純	子どもの人權、同和問題、水疾病をめぐる人權、ハンセン病回復者等の人權	熊本県教育委員会熊本県統括コーディネーター
20	波口 恵美子	女性の人權、子どもの人權、犯罪被害者の人權	トゥルー・カラース・ジャパン認定ファシリテーター
21	野尻 千穂子	女性の人權、子どもの人權、障がい者の人權	ヒューマンネットワーク熊本会員
22	萩原 浄円	障がい者の人權、高齢者の人權、胎児性水疾病患者の人權	社会福祉法人照徳の里理事長
23	藤井 誠	人權全般	一般社団法人障がい者就業・就労支援協会会長、教育プロデューサー
24	真崎 浩	犯罪被害者の人權	元公益社団法人くまもと被害者支援センター専務理事
25	松川 由美	インターネットによる人權侵害	モバイルネットワーク研究所代表
26	松本 孝一郎	子どもの人權	児童養護施設菊水学園施設長・理事長
27	真田 誠司	ハンセン病回復者等の人權	国立療養所菊池恵風園園長
28	宮本 儀子	子どもの人權、人權全般	熊本エンジェルの会、「突然」子どもを亡くした家族の会代表
29	山下 順子	子どもの人權、障がい者の人權、人權全般	認定NPO法人とら太の会理事長
30	吉松 裕蔵	ホームレスの人權	NPO法人熊本ホームレス自立支援の会元事務局長、社会福祉士、精神保健福祉士
31	脇田 五典	同和問題、公正採用選考、人權全般	節ルネサスセミコンダクタマニファクチュアリング株式会社人権啓発研修推進顧問

<그림 7> 2020년도 등록강사의 전문 테마 일람

令和2年度 登録講師の専門課題一覧

No	お名前	女性の 인권	子どもの 인권	高齢者の 인권	障がい者の 인권	同和問題	外国人の 인권	水環境をめぐる 人の 인권	ハンセン病回復者の 인권	感染症・難病等をめぐる人の 인권	犯罪被害者等の 인권	拉致問題等	虐待被害 による人の 인권	アイヌの人々の 인권	ホームレスの 인권	性別・性的指向	別を越え出所した人の 인권	新たな「ハラスメント」等	人権全般(ワーク ショップ等)
1	泉 潤																		
2	井上 佳子																		
3	今坂 洋志																		
4	大里 耕守																		
5	小野 友道																		
6	尾道 幸子																		
7	茅嶋 祐一																		
8	川内 恵里																		
9	熊野 たまみ																		
10	栗山 重信																		
11	後藤 忠久																		
12	紫藤 千子																		
13	杉本 肇																		
14	高橋 恵子																		
15	竹下 元子																		
16	鶴田 憲平																		
17	戸田 俊文																		
18	中 修一																		
19	中川 有紀																		
20	波口 恵美子																		
21	野尻 千穂子																		
22	萩瀬 淨円																		
23	藤井 誠																		
24	真嶋 浩																		
25	松川 由美																		
26	松本 孝一郎																		
27	箕田 誠司																		
28	宮本 優子																		
29	山下 順子																		
30	吉松 裕蔵																		
31	藤田 五典																		

인권강사들이 다루는 강의 주제는 한센병 회복자, 아동, 장애인, 고령자, 여성, 노숙인, 동화문제(부락차별), 인터넷에 의한 인권침해까지 다양한 영역을 포함하고 있는데, 이는 국가인권위원회가 설립 초기 전문가 집단을 대상으로 워크숍을 실시한 후 강사를 파견했던 형식과 유사하다.

## 8. 기타

지금까지 살펴본 공공분야의 인권교육, 인권강사양성·파견 실태가 지역적으로 국한되고, 각 도도부현이 강사를 직접 양성하기보다는 기존 전문가들을 지역내에 주로 파견하는 형태였다면, ‘국제이해교육센터 ERIC’<sup>87)</sup>은 강사를 직접 양성하여 전국의 관공서, 지자체, 교육위원회, 단체 등이 주최하는 연수 및 학교의 교내 연수, 직원 연수 등에 강사를 파견하며, 지자체나 단체의 지도자 육성 연수도 실시하고 있었다.

ERIC은 1999년도부터 교육적 참여형 학습지도자 양성을 목표로 한 퍼실리테이터 칼리지를 운영중인데, 기간은 2년이며 ‘액티비티 체험과 응용’, ‘실천 챌린지’라는 2개의 코스, 12강좌를 구성·운영하고 있다. 지도자 육성을 위한 연수는 퍼실리테이터 양성 기초 코스, 양성 집중강좌 등을 연 6회 개최하고 있었으며, 6시간 이상의 퍼실리테이터 기초 코스를 마치면 퍼실리테이터 인증서를 발행하고, 퍼실리테이터 기초과정 및 양성과정(100액티비티, 20개 프로그램 정도의 체험에 준함)을 모두 마친 사람은 국제이해교육 지도자 자격을 인정하여 ERIC 퍼실리테이터로 등록한 후, ERIC의 소개로 강사로 파견된다고 한다.

ERIC은 1994년부터 각 지자체의 위탁 업무를 실시하고 있는데, 2013년도 연수실적을 보면, 연수시간은 1.5~7.5시간까지 다양했고, 연수주최자는 오카야마현을 비롯해 아이치현, 사이타마현, 가나가와현, 오이타현 등이었으며, 이 중 가나가와현은 가나가와현 교육위원회가 현립 고교 10곳을 대상으로 12회의 연수를 한 것으로 나타났다.

ERIC은 지도자 육성을 위한 자체 프로그램 외에 위탁 프로그램도 운영중인데, 다양한 대상·요구에 맞춘 참여체험형 프로그램을 입안·실시하고, ‘국제이해, 환경, 인권, 지역 만들기’ 등의 폭넓은 테마로 실적을 쌓고 있었다. 아래 <그림 8>의 2018년도 일정을 살펴보면, 국제이해, 환경, 인권이라는 3개의 테마와 나, 당신, 모두라는 3개의 스킬로 구성되어 있는 것을 알 수 있다. ERIC의 연수는 ‘머리로 아는 것이 몸으로 가능하게 될 때까지, 참여에 의해 참여의 스킬을 익히고, 참여에 의해 참여형학습의 진수를 체득해간다’는 참여형 교수법을 기반으로 이루어져 있었다.

87) 국제 이해 교육 센터(약칭 에릭 ERIC) - 해외의 새로운 학습·교수법을 소개하고, 이를 실천 및 보급하기 위해 1989년 일본에서 최초로 설립된 자료·정보 센터이며, 1974년 유네스코 총회의 권고에 따라 환경, 개발, 다문화 이해, 인권, 평화, 미래를 6개의 축으로 하여 연수, 교재개발 및 제공, 자료실, 연구 등 4개의 서비스를 통해 학교교육, 사회교육의 지도자를 주요 대상으로 한 수많은 국제이해교육 활동을 추진해 오고 있음. 2000.1.17. 특정비영리활동법인으로 인정.

<그림 8> 2018년 ERIC 주최 연수 ESD<sup>88)</sup> 퍼실리테이터즈 칼리지 일정

## ESD ファシリテーターズ・カレッジ

### 今日よりいいアースへの学び

Since 2000 at ERIC for teachers

ESD持続可能な開発のための教育は、この地球に生きるすべての人々にとって必要な、そして重要な学びあいのことです。限られた生態系である地球、限られた資源で共に生きなければならない人類、多様な文明・文化の背景をもつ社会、個性的で自由に創造力にあふれたわたしたち一人ひとりが、どのように共に生き続けることができるか。ともに考えるための「よりよい質の教育」が求められています。

**ERICは2000年以来、ESD指導者育成に取り組んで来ています。**

**・ 3つのテーマ・3つのスキル**

前期 3つのテーマから課題に気づき  
後期 3つのスキルで問題解決に迫る

持続可能な社会のための行動力の基礎である  
鍵概念を学び、  
持続可能な社会をつくるための  
鍵となるスキルを身につけます。

テーマ  
国際理解  
環境  
人権

スキル  
わたし  
あなた  
みんな

**・ 学びあいをサポートするしっかりとした教授法に習熟する**

経験学習 > 協同学習 > 問題解決学習 > コンピテンシー > 高品質教育

ERICの研修はすべて『学習の本質』に根ざしたしっかりとした教授法に基づいた参加型。指導者育成の方法も、参加によって参加のスキルを身につけ、参加によって参加型学習の真髄を体得していきます。頭でわかっていることがからだでするようになるまで。

特定非営利活動法人 国際理解教育センター(ERIC) <http://www.eric-net.org/>  
〒114-0023 東京都北区滝野川 1-93-5 コスモ西果橋 105 email:eric@eric-net.org

88) ESD - Education for Sustainable Development의 약어로 '지속 가능한 개발을 위한 교육'

### ESD GAP 글로벌·アクション·プラン

2014年、日本で開催されたESD国連10年の行動計画最終年の諸国会は、これからのグローバル・アクション・プラン(GAP)を採択し、今後もESD推進を継続することを宣言しました。これからのESD発展・充実期なのです。GAPは、以下の5つの優先行動分野に焦点をおいています。

- 政策的支援
- 教育・トレーニングの場を持続可能性の概念を取り入れる (機関包括型アプローチ)
- 教員やトレーナーの能力向上
- ユースの役割支援と動員
- 地域コミュニティや地方政府にコミュニティ・レベルのESDプログラム策定を推奨

【参考 1】 ESDに関するユネスコ世界会議の開催結果について  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/\\_icsFiles/afieldfile/2014/11/26/1353643\\_4\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2014/11/26/1353643_4_1.pdf)

【参考 2】 2015年に合意されたSDGs「目標 4:包摂的で質の高い教育」についてはこちらから  
[http://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/](http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/)

### PLT『水と学ぼう』

PLT『水と学ぼう』は2008年から「緑の学校」制度を始めました。水、廃棄物、エネルギー、環境の質、学校立地の五つの視点から学校のグリーン度アップを推進する試みです。

- 5つの特徴
- ◆教職員全員に専門性向上の機会が与えられている
  - ◆PLTおよび環境教育が学校カリキュラムに取り入れられている
  - ◆生徒主導のGreen Teamを作っている
  - ◆GreenSchools!の5つの調査項目のどれか一つを実施
  - ◆調査に基づいて行動計画をたて、取り組み、成果を報告し、お祝いしている。

機関包括型アプローチで環境開発・ESDをすすめること、サービス学習を取り入れることは、ESDの効果を高め、継続発展させ、持続可能な社会の形成につなげていくための重要な学びです。

### ERIC主催 ESDファシリテーターコース・カレッジ 2018年度予定

- 2018年度の日曜は以下です。御問い合わせください。
- |               |                        |
|---------------|------------------------|
| ■ テーマ「国際理解」   | 2018年(平成30年) 6月23-24日  |
| ■ テーマ「環境」     | 2018年(平成30年) 7月28-29日  |
| ■ テーマ「人権」     | 2018年(平成30年) 9月29-30日  |
| ■ スキル「わたし」    | 2018年(平成30年) 10月27-28日 |
| ■ スキル「あなた」    | 2018年(平成30年) 11月17-18日 |
| ■ スキル「みんな」    | 2019年(平成31年) 1月26-27日  |
| ■ TEST教育力向上講座 | 2019年(平成31年)3月下旬予定     |
- 〈いずれも、土日実施、各回参加費2万円〉

2018年度人材育成研修で取り組みたい要素:「ビジョンの共有」「価値観と行動」「子どもの学びの理解と責任」「変革のための行動力の育成」; キーワード:一貫性、誠実さ、相互尊重

- ・ ESDの目標、価値観とコンピテンシーを指導者自身に育てる、SDGsなど国際社会が合意している「こうありたい未来」を共有する。実現のための阻害要因を知る、問題解決する。
- ・ 子どもの学びにかかわる指導者に「ストック」形成のためのバックキャストによるカリキュラム点検力と「フロー」の充実のための手だてを広げる。



일본의 도쿄도, 오사카부를 비롯한 일부 도도부현의 인권강사와 관련한 자료를 종합적으로 정리하면, 공공분야에서 직접 인권강사를 양성하기보다는 민간에 위탁하여 실시하는 경우가 많았고, 이렇게 양성된 강사가 공공분야에서 활동하는 것으로 파악된다. 또한 민간위탁으로 양성된 강사는 일부 도도부현 홈페이지에 게시되어 인권교육이 필요한 곳과 연결되고 있는 방식이다.

일본은 강사의 이력을 표현할 때 교육대상별 구분보다는 테마(과제)별로 나누고 있는 것을 확인할 수 있는데, 예를 들어, 장애인을 대상으로 교육이 가능한 것과 장애를 주제로 교육이 가능한 것은 다른 것처럼 일본의 경우, 후자에 더 가까운 방식으로 강사 명단이 게시되어 있었다.

각 나라마다 사회적, 문화적, 환경적 차이 등이 있으므로 인권강사양성도 각기 다른 방식으로 운영될 가능성이 높다. 이 중 일본의 사례를 참고하고자 한 것은 ‘퍼실리테이터’라는 강사를 통해서 체험·학습형 인권교육을 지속적으로 추진하고 있는 부분이다. 이 부분은 ‘세계인권교육프로그램 행동계획’에서 참여형 교수법을 강조하고 있는 것과 유사한 맥락인데, 앞서 국가인권위원회 위촉강사 대상 설문조사에서도 ‘참여형 교수법’에 대한 학습 욕구가 높았던 만큼, 일본의 퍼실리테이터 양성 내용을 참고하여 국내 인권강사 보수교육에서도 활용해 볼 수 있다.

## 참고자료<sup>89)</sup>

문부과학성 [www.mext.go.jp](http://www.mext.go.jp)

법무성 [www.moj.go.jp/JINKEN/](http://www.moj.go.jp/JINKEN/)

법무성 인권옹호국 [www.moj.go.jp/jinken/](http://www.moj.go.jp/jinken/)

인권 계발 활동 네트워크 협의회 [www.moj.go.jp/jinkennet](http://www.moj.go.jp/jinkennet)

총무성 [www.soumu.go.jp](http://www.soumu.go.jp)

일본 변호사 연합회 [www.nichibenren.or.jp](http://www.nichibenren.or.jp)

도쿄도 [www.metro.tokyo.lg.jp](http://www.metro.tokyo.lg.jp)

도쿄도 총무국 인권부 [www.soumu.metro.tokyo.lg.jp](http://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp)

공익재단법인 도쿄도인권계발센터 [www.tokyo-jinken.or.jp](http://www.tokyo-jinken.or.jp)

도쿄도 인권 플라자 [www.tokyo-hrp.jp](http://www.tokyo-hrp.jp)

인권 라이브러리 [www.jinken\\_library.jp](http://www.jinken_library.jp)

공익재단법인 인권교육계발추진센터 [www.jinken.or.jp](http://www.jinken.or.jp)

공익재단법인 인권옹호협력회 [www.k-jinken.or.jp](http://www.k-jinken.or.jp)

오사카부 [www.pref.osaka.lg.jp](http://www.pref.osaka.lg.jp)

일반재단법인 오사카부 인권협회 [www.jinken-osaka.jp](http://www.jinken-osaka.jp)

오사카인권박물관 [www.liberty.or.jp](http://www.liberty.or.jp)

일반재단법인 휴라이츠오사카 [www.hurights.or.jp](http://www.hurights.or.jp)

오카야마현 [www.pref.okayama.jp](http://www.pref.okayama.jp)

돗토리현 [www.pref.tottori.lg.jp](http://www.pref.tottori.lg.jp)

공익사단법인 돗토리현 인권문화센터 [https://tottori-jinken.org/?page\\_id=3](https://tottori-jinken.org/?page_id=3)

공익재단법인 돗토리시 인권정보센터 [www.tottori-jinken-joho-center.or.jp](http://www.tottori-jinken-joho-center.or.jp)

공익사단법인 돗토리현 실버 인재센터 연합회 [www.torisilver-ren.com](http://www.torisilver-ren.com)

돗토리 이끼이끼 시니어뱅크 [www.tottori-ikiiki.jp](http://www.tottori-ikiiki.jp)

---

89) 일본 지자체 등 관련 내용의 홈페이지는 중요도와 연관성, 서술 순서에 따라 정리하였다.



구마모토현 [www.pref.kumamoto.jp](http://www.pref.kumamoto.jp)  
특정비영리활동법인 국제이해교육센터 [www.eric-net.org](http://www.eric-net.org)  
홋카이도 [www.pref.hokkaido.lg.jp](http://www.pref.hokkaido.lg.jp)  
아오모리현 [www.pref.aomori.lg.jp](http://www.pref.aomori.lg.jp)  
후쿠시마현 [www.pref.fukushima.lg.jp](http://www.pref.fukushima.lg.jp)  
나가노현 [www.pref.nagano.lg.jp](http://www.pref.nagano.lg.jp)  
니이가타현 [www.pref.niigata.lg.jp](http://www.pref.niigata.lg.jp)  
가나가와현 [www.pref.kanagawa.jp](http://www.pref.kanagawa.jp)  
교토부 [www.pref.kyoto.jp](http://www.pref.kyoto.jp)  
교토인권나비 [www.kyoto-jinken.net](http://www.kyoto-jinken.net)  
효고현 <https://web.pref.hyogo.lg.jp/index2.html>  
후쿠오카현 [www.pref.fukuoka.lg.jp](http://www.pref.fukuoka.lg.jp)  
사가현 [www.pref.saga.lg.jp](http://www.pref.saga.lg.jp)  
오이타현 [www.pref.oita.jp](http://www.pref.oita.jp)  
미야자키현 [www.pref.miyazaki.lg.jp](http://www.pref.miyazaki.lg.jp)  
미야자키현 인권 홈페이지 [www.m-jinken.jp](http://www.m-jinken.jp)  
가고시마시 [www.city.kagoshima.lg.jp](http://www.city.kagoshima.lg.jp)  
오키나와현 [www.pref.okinawa.jp](http://www.pref.okinawa.jp)  
도도부현 인권담당과 일람 <https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/jinken-link02.html>  
NIED·국제이해교육센터 <http://nied.love-hug.net>  
주식회사 시스템 브레인 [www.sbrain.co.jp](http://www.sbrain.co.jp)  
특정비영리활동법인 일본퍼실리테이션 협회 [www.faj.or.jp](http://www.faj.or.jp)  
독립행정법인 국립특별지원교육종합연구소 [www.nise.go.jp](http://www.nise.go.jp)



## < 설문지 >

- 조사기관 : 국가인권위원회
- 위탁수행기관 : 모든사람(인권교육연구단체)

### 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다. 국가인권위원회는 공공분야에서 시행하는 인권교육이 ‘더 나은’ 방향으로 진전될 수 있도록 인권강사양성 현황 실태조사를 진행하고 있습니다. 이 실태조사의 결과는 향후 국가인권위원회 인권강사양성과정 운영에 반영하고, 인권강사양성 기관들과 협력 방안을 모색하는데 활용할 예정입니다.

본 설문은 국가인권위원회의 용역의뢰를 받은 ‘모든사람(인권교육연구단체)’이 수행하며, 본 조사에 대하여 궁금하신 사항은 언제든지 이메일 또는 전화로 문의해 주시기 바랍니다.

또한 귀하가 응답하신 내용은 「통계법」제33조에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 연구를 위해 순수한 목적으로만 사용됩니다.

2020년 9월

연구책임자 : 박병은(「모든사람」 대표)

연락처 : 02-2679-1210

이메일 : admin@allhumanbeings.org

<설문지 작성 안내>

1. 본 설문은 48개 문항으로 15분~20분 정도 소요될 수 있으며, 마지막 기본 인적사항을 작성하신 후, 제출 버튼을 꼭 클릭해주시기 바랍니다.
2. ‘인식개선강사, 인성강사, 성평등(성희롱 등) 강사’양성과정은 본 설문지의 조사대상이 아닙니다.
3. ‘인권교관, 인권교육활동가, 인권교육가’라는 표현은 인권강사 범주에 포함합니다.
4. 기타 설문지 작성시 궁금한 사항은 언제든지 연락주시기 바랍니다.



4. 가장 최근 실시한 인권강사양성과정의 예산액은 어느 정도입니까?

[                                          원 ] (예시-320만원)

5. 가장 최근 실시한 인권강사양성과정의 운영 형태는 무엇입니까?

- ① 기관이 직접 운영함                                          ② 외부기관에 위탁함
- ③ 공모사업에 예산만 지원                                          ④ 기타 (                                          )

6. 인권강사를 양성한 분야는 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 아동·청소년분야                                          ② 청소년노동분야                                          ③ 장애분야
- ④ 정신건강분야                                          ⑤ 노동일반분야                                          ⑥ 노인분야
- ⑦ 이주민·다문화분야                                          ⑧ 스포츠분야                                          ⑨ 여성분야
- ⑩ 분야를 구분하지 않음                                          ⑪ 기타(                                          )

7. 가장 최근 실시한 인권강사양성 과정 중 집합교육시간은 총 몇 시간입니까?

[총                          시간]

8. 가장 최근 실시한 인권강사양성 과정 중 원격교육시간은 총 몇 시간입니까?

[총                          시간]

9. 가장 최근 실시한 인권강사양성 과정 중 사이버교육시간은 총 몇 시간입니까?

[총                          시간]

10. 인권강사양성 과정을 개설할 때마다 평균 모집 인원은 몇 명입니까?

[총                          명]



11. 인권강사양성 과정의 모집대상은 누구입니까? (중복체크 가능)

- ① 자격요건이 없음
- ② 인권교육 경험이 있는 사람
- ③ 인권단체 등 활동 경력이 있는 사람
- ④ 모집 분야의 재직 경력이 있는 사람
- ⑤ 추천서가 있는 사람
- ⑥ 일반 교육 경력이 있는 사람
- ⑦ 기타 ( )

12. 인권강사양성 과정을 개설할 때마다 평균 수료 인원은 몇 명입니까?

[총       명]

13. 인권강사양성 과정의 수료 기준은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 수료 기준이 없음
- ② 전교육 출석(결석 없음)
- ③ 출석 기준(예시- 결석 3회 또는 80%이상 출석 등)
- ④ 시연평가 응시 유무
- ⑤ 시연평가 점수
- ⑥ 필기시험
- ⑦ 기타 ( )

14. 인권강사양성과정을 마친 분들에게 수료증과 같은 문서를 발급하십니까? (중복체크 가능)

- ① 수료증 발급
- ② 이수증 발급
- ③ 위촉장 발급(14-1, 2, 3번 추가 응답)
- ④ 발급하지 않음
- ⑤ 기타 ( )

14-1 양성한 인권강사에게 수료와 별도로 위촉(또는 활동자격부여)을 한다면,  
그 기준은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 수료자 모두에게 발급
- ② 강의시연 평가 합격자
- ③ 필기시험 평가 합격자
- ④ 일정한 강의경력을 갖춘 자
- ⑤ 기타 ( )

14-2 양성한 인권강사에게 위촉장을 발급할 경우, 위촉기간은 얼마입니까?

- ① 발급하지 않음
- ② 발급일로부터 1년
- ③ 발급일로부터 2년
- ④ 발급일로부터 3년 이상
- ⑤ 위촉기간을 명시하지 않음
- ⑥ 기타 ( )

14-3 위촉한 인권강사를 대상으로 재위촉을 하게 된다면, 재위촉기준은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 재위촉제도가 없음
- ② 위촉기간 중 강의활동 경력에 따라
- ③ 보수교육의 참여 여부에 따라
- ④ 시연평가 등 참여와 점수에 따라
- ⑤ 기타 ( )

14-4 재위촉을 한적이 있다면, 재위촉 대상자 중에서 재위촉 비율은 얼마입니까? (예시- 80%)

[ ] %

## II. 인권강사양성과정 프로그램 현황에 관한 질문

(2018년~2020년 동안 운영한 인권강사양성 현황에 대한 질문입니다.)

15. 인권강사양성은 어떤 형식으로 구성되어 있습니까? (중복체크 가능)

- ① 과정 구분이 없이 1단계
- ② 기본-전문 등 2단계 구성
- ③ 기본-전문-심화 등 3단계 구성
- ④ 날짜만 지정하는 1단계(예시-매주 토요일)
- ⑤ 기타( )



16. 인권강사양성 과정의 교과목 내용은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 인권의 이해                              ② 인권 감수성                              ③ 차별의 이해(의미)
- ④ 자유권의 이해                            ⑤ 평등권의 이해                            ⑥ 사회권의 이해
- ⑦ 인권침해의 이해                        ⑧ 인권침해 구제 절차 이해              ⑨ 강의 스킬법
- ⑩ 인권교육의 원칙과 방법               ⑪ 인권 콘텐츠 활용법                    ⑫ 교안작성법(PPT 등)
- ⑬ 국제인권(협약 등)의 이해            ⑭ 학대, 폭력의 의미                      ⑮ 해당분야별 인권의 이해
- ⑯ 인권 적용의 사례 및 기술            ⑰ 인권친화적 문화 조성
- ⑱ 기타(                                      )

17. 인권강사양성 과정의 교수자 섭외 시 가장 비중이 높은 기준은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 대학 교수(전임, 외래 등)            ② 석사 이상 학위 취득자                ③ 시민사회 및 인권단체 활동가
- ④ 국가인권위원회 위촉 강사           ⑤ 공공기관 위촉 강사                    ⑥ 민간기관 위촉 강사
- ⑦ 교육담당자가 강의내용 등을 직접 확인한 강사                                      ⑧ 강의 이력이 많은 강사
- ⑨ 해당분야 전문가                        ⑩ 저서, SNS 등 활동을 통해 알게 된 강사
- ⑪ 기타(                                      )

18. 교수자가 주로 활용하는 강의 방식은 무엇입니까? (우선 순위 2개 선택)

- ① 강의식                                      ② 토론/토의식                              ③ 역할극과 같은 활동
- ④ 게임과 같은 활동                        ⑤ 질의응답식
- ⑥ 기타(                                      )

19. 인권강사양성과정에서 학습자에게 제공하는 자료는 무엇입니까? (해당사항 모두 표기)

- ① 강사 원고를 모은 자료집    ② 원고, 참고자료 등을 모두 담은 자료집    ③ 타기관에서 제작한 자료 공유
- ④ 자체 제작한 표준교안    ⑤ 자료 제공 없음    ⑥ 기타(                                      )

20. 인권강사양성과정 운영 시 가장 어려운 점은 무엇입니까? (우선순위 2개)

- ① 양성과정의 프로그램 등 기획
- ② 양성과정의 교수자 섭외(정보 부족)
- ③ 양성과정을 운영할 공간 확보
- ④ 양성과정을 위한 예산 확보
- ⑤ 운영자의 인권에 대한 이해 부족
- ⑥ 자료집 제작, 학습교재 준비 등
- ⑦ 기타( )

### Ⅲ. 인권강사 활용 현황에 관한 질문

(2018년~2020년 동안 운영한 인권강사양성 현황에 대한 질문입니다.)

21. 인권강사양성과정 수료자(위촉 등)는 언제부터 인권강사로 활동합니까?

- ① 수료 직후 바로 활동
- ② 수료 후, 다음 연도부터 활동
- ③ 수료 예정일 때부터 활동
- ④ 활동에 대해서는 개입하지 않음
- ⑤ 기타 ( )

22. 양성한 인권강사는 양성기관이 주관하는 인권강의를 1년간 총 몇 회 정도 진행하고 있습니까?

(강사 1명당 강의수)

- ① 5회 이하
- ② 6 ~ 10회
- ③ 11회 ~ 15회
- ④ 16회 ~ 20회
- ⑤ 21회 ~ 25회
- ⑥ 26회 이상

23. 양성한 인권강사는 주로 누구를 대상으로 교육을 하고 있습니까? (우선순위 2개)

- ① 교사
- ② 학생
- ③ 국가기관 공무원
- ④ 지자체 공무원
- ⑤ 공공기관 직원
- ⑥ 사회복지시설 직원
- ⑦ 사회복지시설 이용인
- ⑧ 기타 ( )



24. 양성한 인권강사가 진행한 인권교육은 주로 어떤 내용입니까? (우선순위 2개)

- ① 인권감수성 향상
- ② 인권의 이해
- ③ 법정 인권 의무교육
- ④ 해당 분야 관련한 인권(예시-공무원의 인권)
- ⑤ 차별의 이해
- ⑥ 기타 ( )

25. 양성한 인권강사가 진행한 인권교육은 각 회당 휴식시간을 포함하여 대략 몇 시간 정도입니까?

- ① 30분 미만
- ② 30분 이상 ~ 1시간 미만
- ③ 1시간 이상 ~ 2시간 미만
- ④ 2시간 이상 ~ 3시간 미만
- ⑤ 3시간 이상 ~ 4시간 미만
- ⑥ 4시간 이상

26. 귀 기관에서 양성한 인권강사에게 어떤 방식으로 강의를 배정하십니까?

- ① 강의 요청이 들어오면 순차적으로 연락하여 담당자가 배정함
- ② 강의 요청이 들어오면 단톡방, 밴드 등을 통하여 공지하고, 강사들이 선택함
- ③ 강의 신청과 관련한 홈페이지가 있어 담당자 개입 없이 신청자와 강사가 연결됨
- ④ 강사양성 후, 강의 배정 업무는 하고 있지 않음
- ⑤ 기타 ( )

27. 귀 기관(단체)에서 양성한 인권강사에 대해 모니터링을 하고 계십니까?

- ① 모니터링을 하지 않음
- ② 직접 모니터링은 하지 않고, 강의 평가 설문지를 배포하고 수거하는 방식으로 함
- ③ 강사간 모니터링을 하고 있으나 보고서 등 모니터링 자료를 받고 있지는 않음
- ④ 직접 모니터링을 하고 보고서 등 자료를 취합함
- ⑤ 기타 ( )



28. 귀 기관(단체)에서 양성한 인권강사에 대해 모니터링을 하고 있다면, 그 결과는 어떻게 반영하고 계십니까?

- ① 반영하지 않음
- ② 모니터링 결과를 반영하지는 않지만 내부적으로 참고하고 있음
- ③ 모니터링 결과를 강사에게 알려주는 정도로만 활용함
- ④ 모니터링 결과에 따라 강의 배정이나 재위촉 등을 결정함
- ⑤ 기타 ( )

#### IV. 인권강사 보수교육 현황에 관한 질문

(2018년~2020년 동안 운영한 인권강사양성 현황에 대한 질문입니다.)

29. 인권강사 대상 보수교육을 실시한 적이 있습니까?

- ① 있다(문항 30번으로 이동)
- ② 없다(문항 38번으로 이동)

30. 인권강사 대상 보수교육 실시하게 된 동기는 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 인권강사가 보수교육을 요청해서
- ② 담당자가 필요하다고 생각해서
- ③ 인권강사 자격 기준에 보수교육 이수가 포함되어 있어서
- ④ 기관의 주요 업무가 보수교육 운영이라서
- ⑤ 기타( )

31. 인권강사 대상 보수교육 중 집합교육은 총 몇 시간입니까? (예시-총4시간)

[총        시간]

32. 인권강사 대상 보수교육 중 원격교육은 총 몇 시간입니까? (예시-총4시간)

[총      시간]

33. 인권강사 대상 보수교육 중 사이버교육은 총 몇 시간입니까? (예시-총4시간)

[총      시간]

34. 인권강사 대상 보수교육의 참가 자격은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 자격요건을 두고 있지 않음                      ② 인권교육을 1회 이상 한 사람
- ③ 본 기관소속의 인권강사(수료, 위촉)              ④ 보수교육 대상자(위촉 만료기간 등) 지정
- ⑤ 기타 (                      )

35. 보수교육의 교과목 내용은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 인권의 이해                      ② 인권 감수성                      ③ 차별의 이해(의미)
- ④ 자유권의 이해                      ⑤ 평등권의 이해                      ⑥ 사회권의 이해
- ⑦ 인권침해의 이해                      ⑧ 진정제도(절차 등)의 이해              ⑨ 강의 스킬법
- ⑩ 인권교육의 원칙과 방법              ⑪ 인권 콘텐츠 활용법                      ⑫ 교안작성법(PPT 등)
- ⑬ 국제인권(협약 등)의 이해              ⑭ 학대, 폭력의 의미                      ⑮ 강사, 강의에 대한 피드백
- ⑯ 기타 (                      )

36. 인권강사 대상 보수교육의 수료 기준은 무엇입니까? (중복체크 가능)

- ① 수료 기준이 없음                      ② 전교육 출석(결석 없음)                      ③ 결석 기준(예시- 결석3회 이하)
- ④ 시연평가 응시 유무                      ⑤ 시연평가 점수                      ⑥ 필기시험
- ⑦ 기타 (                      )

37. 귀 기관에서 양성한 인권강사의 역량은 어느 정도라고 생각하십니까?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
낮음									높음

38. 귀 기관의 인권강사가 보완할 역량이 있다면, 무엇입니까? (우선순위 2개)

- ① 인권의 가치, 원칙 등 일반적인 내용                      ② 전문분야에서의 인권
- ③ 강의를 기획하는 방법                                              ④ 교안 작성법
- ⑤ 강의스킬(스피치, 몸동작 등)                                      ⑥ 참여형교육 진행 방법
- ⑦ 기타 (                                                                              )

#### V. 인권강사양성에 있어 개선사항 등에 관한 질문

39. 현재 인권강사양성과정의 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다.                                      ② 필요하지 않다.                                      ③ 잘 모르겠다.

40. 인권강사양성과정을 앞으로(2021년~2022년) 개설할 계획이 있습니까?

- ① 있다(문항 42번으로 이동)                                      ② 없다(문항 41번으로 이동)

41. 인권강사양성과정 개설 계획이 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 업무가 많아서 검토할 여력이 없음
- ② 인권교육 요청이 별로 없음
- ③ 직접 양성하기 보다는 타 기관(국가인권위원회 등) 강사를 활용하는 것이 더 나옴
- ④ 강사를 양성하고 싶지만 어떻게 기획하고 실행해야 하는지 막연함
- ⑤ 기타 (                                                                              )



42. 귀 기관에서 인권강사양성과정을 개설한다면, 국가인권위원회로부터 지원받고 싶은 내용은 무엇입니까? (우선순위 2개)

- ① 인권강사양성과정 공동기획(운영)
- ② 인권강사양성과정 표준 프로그램(교과명, 내용, 방법 등) 제안
- ③ 인권강사양성과정의 기본 교안 제작 및 보급
- ④ 인권강사양성과정의 교수진 추천 및 섭외
- ⑤ 귀 기관의 위촉강사를 대상으로 보수교육 운영
- ⑥ 인권강사양성과정 교육 공간 제공
- ⑦ 기타 (                            )

43. 공공분야에서 인권강사양성을 활성화하기 위해 어떠한 개선 또는 지원이 필요하다고 생각하십니까? 직접 기술해 주시기 바랍니다.

소속기관에 바라는 점

국가인권위원회에 바라는 점

기타

## VI. 기본 인적 사항

※ 다음은 통계처리를 위한 기본사항입니다. 아래의 질문에 표기(O) 및 직접 작성해주시기 바랍니다.

44. 응답자의 소속기관은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 중앙부처                      ② 중앙부처의 소속 기관                      ③ 중앙부처의 산하 기관  
 ④ 지방자치단체              ⑤ 지자체의 산하 기관                      ⑥ 교육자치단체  
 ⑦ 정부로부터 보조금을 받는 기관              ⑧ 기타 (                      )

45. 응답자의 소속기관은 어느 지역에 소재하고 있습니까?

[                      ] (예시-서울시 광진구)

46. 응답자를 포함하여 귀 기관의 인권교육 담당 인력은 몇 명입니까?

[ 총                      명] (예시 : 1.5명)

47. 응답자는 본 업무를 맡은 기간이 얼마입니까?

[              년              월]

48. 응답자의 직위·직급은 어떻게 되십니까?

[                      ]

수고 많으셨습니다. 감사합니다.

## <심층면접조사 질문지>

범 주	질문 내용
1 일반적 사항	1-1 인권강사양성 관련 업무를 맡은 기간은 얼마입니까? 1-2 인권강사양성과정을 몇 회 운영하셨습니까?
2 인권강사의 의미	2-1 인권강사란 무엇이라고 생각하십니까? 2-2 인권강사양성과정을 운영하기 전과 후로 나누었을 때, 인권강사에 대한 기준 등 생각의 변화가 있습니까? 2-2-1 변화가 있다면 그 이유는 무엇입니까? 2-2-2 변화가 없다면 그 이유는 무엇입니까? 2-3 인권강사가 꼭 갖추어야 할 요건은 무엇이라고 생각하십니까?
3 인권강사양성과정 운영	3-1 인권강사양성과정을 운영하면서 가장 어려웠거나 한계로 느꼈던 부분은 무엇입니까? 3-2 인권강사양성과정을 운영하면서 가장 보람있었던 부분은 무엇입니까? 3-3 인권강사양성과정을 운영할 때 국가인권위원회와 협업한 적이 있습니까? 3-3-1 협업할 때 가장 아쉬웠거나 불편했던 점은 무엇입니까? 3-3-2 협업할 때 가장 좋았던 것은 무엇입니까? 3-4 인권강사양성과정을 운영할 때 국가인권위원회에 바라는 점이 있습니까?
4 인권강사 모니터링 및 보수교육	4-1 귀 기관에서 양성한 인권강사에 대해 모니터링을 하고 있습니까? 4-1-1 모니터링을 한다면, 그 방법과 이유는 무엇입니까? 4-1-2 모니터링을 하지 않는다면, 그 이유는 무엇입니까? 4-2 귀 기관에서 양성한 인권강사에 대해 보수교육을 실시하고 있습니까? 4-2-1 보수교육을 한다면, 그 방법과 이유는 무엇입니까? 4-2-2 보수교육을 하지 않는다면, 그 이유는 무엇입니까?
5 기타	5-1 공공분야에서 인권강사양성이 필요하다고 생각하십니까? 5-1-1 필요하다면 그 이유는 무엇입니까? 5-1-2 필요하지 않다면 그 이유는 무엇입니까? 5-2 귀 기관에서 양성한 인권강사의 역량은 어느 정도라고 생각하십니까?

## 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사

인 쇄 일 2020년 12월 21일  
발 행 일 2020년 12월 21일  
발 행 처 국가인권위원회  
주 소 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩  
<http://humanrights.go.kr>  
문 의 전 화 인권교육운영팀 02)2125-9893  
F A X (02)2125-0917  
E - m a i l [edu@humanrights.go.kr](mailto:edu@humanrights.go.kr)  
제 작 디자인모장 (02)2278-1990