

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000874-01

2021년도 인권강사양성과정
프로그램 개발 연구용역 보고서

인권강사양성과정 프로그램 개발 연구



National Human Rights Commission of Korea

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000874-01

2021년도 인권강사양성과정
프로그램 개발 연구용역 보고서

인권강사양성과정 프로그램 개발 연구

제출문

국가인권위원회 귀하

2021년도 국가인권위원회 『인권강사양성과정 프로그램 개발』
연구보고서를 제출합니다.

2021. 12. 21.

연구수행기관 (사)인권정책연구소

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

참여연구진

연구수행기관 (사)인권정책연구소

연구책임자 김은희 (사)인권정책연구소 상임연구원

공동연구원 이명희 (사)인권정책연구소 상임연구원
예은화 사람중심교육원 대표
최성윤 (사)인권정책연구소 객원연구원

연구보조원 강미선 (사)인권정책연구소 사무국장
김지우 (사)인권정책연구소 인턴연구원
이다솜 메이 번역 대표

자문

김미현 전라북도청 인권담당관실

박병은 인권교육연구단체 모든사람

배경내 인권교육센터 들

정인식 충남인권교육활동가모임 부들

인권교육센터 들

요약문

1. 프로그램 기본적 구조 : 기본-심화-실습-개인별 시연

- ▶ 조사참여자들의 인권강사 양성과정 현장의 경험을 토대로 발전적인 인권강사 양성과정 프로그램의 방향을 점검하여 기본적인 프로그램 구성 및 운영 매뉴얼을 제시함.
- ▶ 사례조사 결과 인권강사 양성과정은 대부분 인권에 대한 이해를 돕는 입문과정과 인권교육 현장에 다가가기 위한 실습과정의 두 축을 구성하고 있음을 알 수 있었음. 다만 특정 분야의 인권교육을 위한 강사 양성을 운영하고 있는 경우 입문과정에서의 내용을 진전한 심화 또는 전문 등의 이름의 과정을 거쳐 실습 단계를 설정하고 있었음.
- ▶ 이에 본 연구에서 제시하는 프로그램은 특정 분야의 인권교육을 위한 과정인 만큼 조사과정에서 도출된 바와 같이 인권에 대한 정확한 이해를 위하여 개념과 구조, 특성 등을 이해하는 기본과정, 이를 사회구조와 현안으로 가져와 심화하고 확장한 심화 과정, 실제 교육 현장을 염두에 두고 직접 생각하고 언어로 정리해 소통해 보면서 인권의 이해를 입체적으로 점검하는 동시에 강의안 구성과 발표 및 상호 나눔까지 진행하는 실습 과정의 3단계로 구성함.
- ▶ 현재 제시한 기본 구성안은 기본(5일)-심화(5일)-실습(5일)-시연(1일)이며, 조사과정에서 나온 의견을 반영하여 단계를 마칠 때마다 각 단계에서의 내용을 총화해 정리하는 활동을 접목해 배치하였음.
- ▶ 또한 참여자 조사과정에서 공통적으로 제시된 모듈별 활동을 통한 강사로서의 성장에 대한 기대와 효과를 반영하여 실습 과정을 충분히 진행할 수 있도록 설계하였으며, 나아가 사례조사와 심층 면접조사에서 제시된 것처럼 과정 안에서의 개인별 시연(위촉 심사와 별도의 사전 시연 학습을 의미)을 통한 학습의 필요성을 반영하여 이를 과정의 기본적인 구조 안으로 포함함.
- ▶ 문헌 조사에서도 확인된 것처럼 인권교육은 사회 변화에 기여하는 것을 궁극적인 목적으로 하는 만큼, 참여자들이 과정 안에서 인권 문해력을 훈련할 수 있도록 설계할 필요가 있음. 이에 과정마다 능동적으로 콘텐츠를 흡수할 수 있도록 편견과 고정관념 드러내고 점검하는 과정을 배치하되 스스로의 글과 말로 진행해 볼 수 있는 강좌들을 연계함.

〈인권강사양성과정 프로그램 구조 설계표〉

단계	1일차	2일차	3일차	4일차	5일차
기본과정 5일 (30H)	<ul style="list-style-type: none"> 선수 과제 : 내가 만난 인권 현장 활동지 작성 				
	O.T (모둠)	인권의 이해 1.	인권의 이해 2.	차별과 반차별	인권보장체계 기본과정 마무리
	인권교육활동 모임 퍼실리테이터 훈련	인권의 개념과 구조	인권의 특성 -보편성/불가분성/ 상호의존성과 연관성	차별의 구조 이해 - 장애, 성소수자 의제를 통한 적용	국내외인권보장체계
	선수과제 나누기	인권의 주요 개념 다지기(모둠)			기본 과정 주요 내용 에세이 공유와 발표 (모둠)
심화과정 5일 (30H)	업무의 인권적 의미와 역할 이해 (모둠)	지속가능한 인권 보장을 위한 사회적 논의	분야별 인권 의제	인권현장탐방 소그룹 인권세미나	심화과정 마무리 활동
	업무의 인권적 의미 와 참여자 분석	관련 분야 업무와의 연계된 안전망 체계 인권으로 구성하기	불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권의제	자율적 진행	개인별 강의계획서 - 인권교육 현장에서의 도전적 질문 풀어내기
	관련 결정례 토론				
실습과정 5일 (33H)	※ 심화과정 마무리 활동의 개인별 강의계획서를 실습과정의 재료로 이어나감				
	인권교육 활동 그 역할과 현장	인권교육 기획하기	인권교육 방법론	모둠별 강의 구성 1	모둠별 강의 구성 2
	인권교육 활동의 의미와 역할(모둠)	인권교육의 구조 설계	문화콘텐츠 활용 실습	모둠별 강의계획서 구성과 발표	모둠별 강의안 구성과 발표
	인권교육 현장 참관	인권교육의 질문 설계	온라인 툴 활용 실습		

★ 개인별 최종 시연 1일(7H)

※ 발표 전에 강의안을 제출받아 서면 피드백 제공 후 보완해 발표하는 프로세스 권장

2. 인권강사양성과정에 필요한 시수와 콘텐츠 구성 방향 제시

- 심층면접조사에서 참여자들의 의견과 같이 이 과정은 인권강사양성과정이라는 점에서 그에 맞는 수준과 목표의 설정이 필요하다고 판단하여 가급적 장기 프로그램으로 운영할 것을 권장함. 이에 본 연구에서 제시하는 프로그램은 일반 주민 인권 강좌와 변별화하여 구성한 것이며, 인권 교육을 처음 접하는 참여자를 전제로 한 과정이 아님을 밝혀 둠.

※ 인권에 대한 초보자 수준의 참여자의 경우 주민 인권강좌 등을 1~2년 수강하여 인권에 대한 기본적인 구조 등을 가지고 과정에 들어오도록 하는 것이 바람직함.

- 과정 참여 인원 : 30명 이내
- 전체 강좌시간 : 기본적으로 전체 과정 100시간
 - 선택 강좌(20시간) : ** 전체 강좌 운영시간이 충분하지 않을 경우 선택이 가능하도록 표시
 - 참여자 규모 적을 경우 모둠 활동과 단계별 마무리 발표 등 프로그램의 시간을 줄여 진행함.
- 단계 구성 : 기본 - 심화 - 실습 - 개인별 시연
 - 기본 : 인권에 대한 정확한 이해를 위하여 개념과 구조, 특성 등을 이해
 - 심화 : 사회구조와 현안으로 가져와 심화하고 분야별로 연계와 확장
 - 실습 : 실제 교육 현장을 염두에 두고 직접 생각하고 언어로 정리해 소통해 보면서 인권의 이해를 입체적으로 점검하면서 강의안 구성과 발표 및 상호 나눔까지 진행
 - 개인별 시연 : 과정 안에 개인별 시연(위촉 심사와 별도의 사전 시연 학습을 의미)을 통한 학습

※ 각 일차마다 마무리 시간을 20-30분 편성해 그날의 배움을 내재화할 수 있도록 지원한다.

- 제2장에 제시한 양성과정 사례들을 살펴보면, 역량강화 과정이 아닌 신규과정의 경우 대체로 80시간이 넘는 과정으로 구성되는 것을 알 수 있으며, 국가인권위원회 과정 역시 선수학습과 과제 등을 포함하면 100시간 안팎의 과정임. 이에 인권교육을 준비하는 강사를 양성하는 과정에 필요한 내용을 담기 위해서는 최소 100시간의 과정을 표준으로 제시함.
- 다만 100시간 과정의 지향을 제시하되, 운영기관의 사정과 운영 규모에 따른 과정 시수의 필요성을 염두에 두고 선택 강좌를 제시하여 80시간 이내로 조정할 수 있도록 가이드를 제시함.
- 일정 수립과 관련하여는 조사결과에서 생업 등과의 병행이 가능한 일정이 과정 참여 여부에 적지 않게 영향을 미치고 있음을 감안해 일정을 수립할 필요가 있음.
- 조사과정에서 제시된 바와 같이 운영자의 역량에 따른 편차를 최소화할 수 있도록 가급적 강좌마다의 운영 목표와 필수 내용 등을 구체적으로 제시하여 기획운영자가 프로그램 구성과 강사 섭외 시 활용할 수 있도록 제시함.
- 참조자료를 제시하여 사전에 참여자들이 찾아볼 수 있고, 운영자가 강의 사전 사후 열고 마무리 하는 단계에서 활용할 수 있도록 함.

3. 예시 프로그램 설정 배경 : 공무원, 사회복지

- ▶ 참여자 그룹을 공무원과 사회복지 두 분야로 설정한 프로그램을 제시함.
- ▶ 인권정책기본법안이 추진되고 있을 뿐만 아니라, 국가인권정책기본계획(NAP)에서도 공무원 인권교육의 실시를 지속적으로 강조하고 있음. 지자체의 경우 이미 17개 광역지자체 인권기본조례의 실시로 국가기관보다 인권교육의 확장이 한 단계 빠른 상황이기도 함. 이러한 공무원 인권교육의 확산에 따라 이 분야 인권교육을 함께 할 인권강사를 양성하는 것이 시급하다고 판단함.
- ▶ 또한 공무원 못지 않게 그 업무에 인권적 의미가 크다고 할 수 있을 뿐만 아니라, 보수교육에서의 인권교육 의무화, 관련 법률상 인권교육 의무화, 인권영향평가와 맞물린 인권교육 실시 등 사회복지 분야 역시 지속적으로 인권교육의 실시가 확장되고 있어 프로그램 개발 예시 분야로 설정함
- ▶ 두 분야 모두 그 업무 자체가 인권의 실행이라는 기본 구조에서 에퀴타스에서 제시하는 바와 같이 개인-조직-더 큰 공동체의 변화의 틀에서 기획하였으며, 시민의 인권을 제대로 보장할 수 있는 업무의 조건과 환경을 이해하고 나눌 수 있는 역량을 중심으로 설계함.

〈프로그램 구성 예시안〉

단계	차시	교과목	시간	방식	
입문 (기본) 총 30H	1일차	오리엔테이션	전제 과정에 대한 안내	1H	안내
			인권교육 활동가로서의 만남		전체나눔
		퍼실리테이터 훈련** - 과정에의 동등하고 능동적 참여를 위한 출발		2H	모둠
		선수과제 나누기	앞의 강좌와 연계하기	3H	모둠
	2일차	인권 이해 1. - 인권의 개념과 구조		3H	강의
		인권의 주요 개념 다지기**		3H	모둠
	3일차	인권의 이해 2. 인권의 특성 -인권의 불가분성과 상호의존성 -자유와 평등의 유기성과 이를 가능하게 하는 연대(발전권)		6H	모둠/강의
		자유와 평등 1, 2	연대		
	4일차	차별과 반차별-무엇이 합리적 차별인가? ★ 장애와 인권 ★ 성적 소수자와 인권		6H	모둠/강의 생생 토크
	5일차	국내외 인권보장체계 이해와 실제(가동사례 포함)		3H	강의
입문과정 내용 내 언어로 정리-에세이-모둠 공유와 발표		3H	모둠활동발 표정리		

단계	차시	교과목	시간	방식		
심화 총30H	1일차	업무의 인권적 의미와 역할 이해 - 업무와 참여자 분석	국가업무의 인권적 의미 사회복지의 인권적 의미	3H	모듬	
		업무와 관련한 결정례 등 사례 토론		4H	모듬	
	2일차	지속 가능한 인권보장을 위한 사회적 논의=>행정정책/복지정책		7H	모듬+강의	
		- 공유부와 분배구조, 능력주의, 기후위기/SDGs/주거권/건강권/의료권 (사회 안전망 확보 등을 중심으로→업무와 연계한 확장적 사유 견인)				
	3일차	불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권 의제 노동, 노인, 이주, 여성, 아동청소년, 노숙인, 학생, 청년, 스포츠인권 등 : 업무에서 접촉면이 넓거나 이슈인 의제 선정=>행정정책/복지정책		7H	모듬+강의	
	자율진행	현장탐방 프로그램**		2H	체험	
		소그룹 자율 세미나** : 인권도서 또는 인권영화		2H	세미나	
	4일차	개인별 강의계획서 발표 - 인권교육 현장에서의 도전적 질문들		6H	모듬활동발표정리	
	실습 총40H	1일차	인권교육, 인권교육활동의 의미와 역할(에세이 준비)		3H	모듬
			인권교육 현장 참관 2회(참관기록지 제출)		4H	모듬/강의
2일차		인권교육 기획하기 1 : 강의구조 논리적 설계		3H	모듬/강의	
		인권교육 기획하기 2 : 질문 설계와 기획		4H	체험	
3일차		인권교육 방법론 1. 문화콘텐츠 활용 인권교육 실습**		4H	모듬/강의	
		인권교육 방법론 2. 온라인 툴 활용 인권교육 실습**		3H	모듬/강의	
4일차		모듬별 강의안 실습_1 (강의계획서 구성과 발표)		6H	모듬	
5일차	모듬별 강의안 실습_2 (강의안 구성과 발표)		6H	모듬		
개인별 최종 시연 (1일)			7H	발표와 피드백		

4. 운영 매뉴얼 제시



- 조사과정에 나온 것처럼 과정 참여자들은 과정 안에서 진행팀의 태도와 방법으로부터도 인권을 배우게 됨. 인권과 관련한 일이 인권적이지 못한 과정으로 진행된다면, 과정 참여자들이 인권을 잘못 이해하게 될 수 있다는 긴장을 가지고 운영메뉴얼 역시 세세하게 점검하여 제시함.
- 특히 조사 결과, 기획단계에서 담당자 1인의 역량으로 과정 전체를 구성하는 것에 대한 어려움과 한계가 드러난 만큼 기획팀을 구성하여 과정 설계를 출발할 것을 제시함.
- 참여자 구성과 관련하여는 가급적 30명 이내로 설정하는 것을 권장함. 참여자간 상호 소통을 전제로 한 학습공동체적 운영이 중요하므로 진행 규모가 클 경우 긴밀한 상호 배움을 만들어가기에 어려움이 발생할 수 밖에 없음.
- 과정 운영의 목적에 따라 참여 조건 등을 별도로 설정할 수 있을 것인데, 지나치게 형식적인 조건을 제시할 경우 발생할 수 있는 부작용을 고려할 필요가 있음.
- 강사 섭외의 경우 교육 일정 3개월 전까지는 일정 수립과 섭외를 완료하여 해당 기획에 맞는 강의를 진행해 줄 수 있는 강사의 일정을 확보하는 것이 필요함. 또한 실제 강의 최소 2주 전에는 우선순위로 실제 강의 진행과 관련한 구체적인 협의(핵심적 내용과 방향, 이전까지의 과정 진행 경과 설명, 이후 과정 전개 방향, 사전 질문 제시 등)를 진행하여야 할 것임.
- 조사과정에 드러난 것과 같이 인권교육의 사회적 역할 등에 대한 미션을 이해하지 못한 과정 참여자들이 발생하는 경우를 줄일 수 있도록 모집 공고에서부터 과정의 목적과 취지를 명확하게 제시하는 것을 가이라인으로 제시하였음.
- 사례조사와 심층면접조사 모두에서 제시된 것과 같이 인권현장에 대한 접점을 가지고 과정에 임하는 것이 필요하므로 선수과제로 인권 현안을 현장성 있게 고민하고 대안까지 찾아볼 수 있는 선수과제를 제시하고, 이를 본 과정의 프로그램 안으로 연계함.
- 조사과정을 통하여 참여자들이 인권교육과 강사양성 과정의 목적과 취지를 지속적으로 공유할 수 있어야 한다는 것을 알 수 있었는데, 이는 각 강좌가 가지는 인권적 지향에 대한 확인과 각 강좌 간의 연계성을 통하여도 확보되어야 함. 이에 과정 시작 단계의 오리엔테이션이나 실습 과정에서의 인권교육 활동의 의미와 역할에 대한 강좌를 배치하기도 하였지만, 이는 전체 과정에 상시적으로 흐르는 혈류로 작동할 필요가 있음. 이에 국가인권위원회 등 몇몇 사례에서 확인되는 것과 같이 각 강좌마다 참여자와 운영팀이 그날의 강좌에서의 인권적 관점과 지향을 확인할 수 있는 마무리 시간이 유용함. 다만 이를 운영진의 재량에 따라 운영하도록 하기보다는 가급적 과정 운영의 시스템으로 구성하는 것이 필요함.



목차

제1장 서론	1
1. 연구의 배경과 목적	3
1) 인권교육의 의미와 역할	3
2) 지속가능한 인권교육을 위한 인권강사양성과정 운영 기준의 필요성	4
3) 연구의 목적과 내용	4
2. 연구의 내용과 방법	6
1) 문헌조사	6
2) 인권강사양성과정 운영 사례조사 : 기본현황 및 프로그램 및 분석	7
3) 인권강사양성과정 기획운영자 및 참여자 심층 면접조사	8
4) 전문가 자문회의	9

3. 선행 연구 등 문헌 조사 결과	12
1) 인권교육 및 인권교육활동가 관련 국내외 문헌 조사 결과	12
2) 관련 주요 선행연구 조사 결과	24
3) 인권강사양성과정 프로그램 구성방향에의 시사점	28

제2장 국내 인권강사양성과정 등 사례조사 31

1. 사례 조사 진행 경과	33
2. 사례조사 결과	35
① 국가인권위원회 인권강사양성과정 (2020-2021)	35
② 전라북도 인권강사양성과정 -전라북도청 직접 운영)	52
③ 전라북도교육청 인권강사 역량증진 과정	61
④ 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 - (사)인권정책연구소	69
⑤ 경기도교육청 인권강사양성과정 연수	76
⑥ 화성시 아동권리교육 전문강사 양성과정 - 국제아동인권센터	80
⑦ 2021 인권교안 개발을 통한 인권교육활동가 역량강화과정 - 부뜰	89
⑧ 인천 남동구 아동권리교육 강사양성 과정 - 인권교육센터 들	95
⑨ 정신건강증진시설 인권강사양성과정 - 한국보건복지인력개발원	102
⑩ 전라남도 발달장애분야 인권강사역량강화 - 전남발달장애인지원센터	107
⑪ 인권교육강사 양성과정 - (사)울산인권운동연대	114
⑫ 경찰청 내부 인권강사 풀 구축 및 보수교육	119
⑬ 부산지방경찰청 인권강사양성 과정	122

⑭ 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 - 한국양성평등교육진흥원 125

⑮ 직장 내 장애인 인식개선 교육 전문강사 양성과정 - 한국장애인고용공단 130

3. 주요 조사 결과와 시사점 140

1) 인권강사양성과정의 의미와 역할 140

2) 모집과 선발 등 참여자 구성 141

3) 기획 과정과 강사 섭외 142

4) 선수학습과 자료집 144

5) 과정 내 단계 설정의 의미와 효과 145

6) 강좌 운영 방법 148

7) 수료와 위촉 제도 150

8) 과정 운영상 어려운 점 151

9) 인권강사양성과정과 관련한 국가인권위원회의 역할 152

제3장 인권강사양성과정 관계자 심층면접조사 결과 155

1. 인권교육 및 인권강사의 의미와 역할 158

1) 인권교육의 의미와 역할 158

2) 인권강사의 정체성과 역할 161

3) 인권강사에게 필요한 역량과 태도 169

4) 소결 175

2. 인권강사양성과정의 배경과 목적 177

1) 운영 배경과 목적 - 기획자 관점 177

2) 지원동기와 목적 - 참여자 관점	186
3) 소결	194
3. 인권강사양성과정의 기획과 구성	196
1) 과정 구성 기획 프로세스	196
2) 과정 구성 기획시 주안점	198
3) 과정의 단계별 구성	202
4) 강사섭외	209
5) 소결	217
4. 인권강사양성과정 구성과 운영 전반의 효과성 분석	220
1) 전체 과정의 구성	220
2) 구체적 콘텐츠 적합성 - 개별 강좌에 대한 평가	229
3) 자기주도적 역량 증진 견인 요인	234
4) 선수학습의 의미와 역할	236
5) 교육자료의 필요성과 적절성	243
6) 기타	247
7) 소결	250
5. 동료간 배움과 성장의 과정으로서의 의미	256
1) 동료간 배움을 통한 성장	256
2) 모둠활동을 통한 성장의 기대와 한계	262
3) 소결	266
6. 시연과 피드백	268

1) 강사로서의 성장에 필수적인 시연 과정	268
2) 역량강화에 도움이 되는 피드백	271
3) 시연과 피드백의 문제점과 개선방향	273
4) 소결	276
7. 인권강사양성과정을 통한 변화	278
1) 삶과 일에 있어 인권적 환기의 계기	278
2) 자신의 인권역량에 대한 성찰 계기	280
3) 인권역량의 심화와 확장 기회	281
4) 소결	284
8. 더 나은 인권강사 양성과정을 위한 제언	285
1) 구체적이고 명확한 전체 프로그램과 매뉴얼	285
2) 기획회의 시스템의 필요성	286
3) 담당자의 기획방향 정리 시스템	286
4) 현장 프로그램 등의 보완	287
5) 소결	287
9. 시사점	289
1) 인권교육 및 인권강사의 의미와 역할	289
2) 인권강사 양성과정의 기획과 구성	290
3) 프로그램의 구성과 운영	291
4) 동료 간 배움과 성장의 과정이라는 기대와 준비	294
5) 시연과 피드백	294

제4장 인권강사양성과정 프로그램 제안 295

1. 프로그램 구성 방향과 가이드라인	297
1) 기본적 구조 : 기본-심화-실습-개인별 시연	297
2) 인권강사 양성과정에 필요한 시수와 콘텐츠 구성 방향 제시	298
3) 예시 프로그램 설정 배경 : 공무원, 사회복지	299
4) 운영 매뉴얼 제시	299
2. 프로그램 구성 예시	301
3. 단계별 운영 매뉴얼(안)	332
참조 및 참고문헌	347
참조	348
참고문헌	365



표 목차

표 1	인권강사양성과정 기본 프로그램 개발 사항	5
표 2	연구의 내용과 방법 흐름도	6
표 3	인권강사양성 프로그램 분석 대상 내용 방법	7
표 4	심층면접 조사규모와 분석 방법	8
표 5	인권교육활동가를 위한 워크숍 일정	19
표 6	인권교육의 핵심 내용 예시	21
표 7	사례조사 계획표	33
표 8	사례조사 진행표	34
표 9	국가인권위원회_연도별 신규 인권강사양성 분야	35
표 10	국가인권위원회_심사 서류 및 제출 방법	36
표 11	국가인권위원회_수료 및 위촉 인원	37
표 12	국가인권위원회_신규 위촉 심사	37
표 13	국가인권위원회_재위촉 심사	38
표 14	국가인권위원회_2020년 인권강사 양성과정 프로그램(안)	40
표 15	국가인권위원회_2020년 기본1과정 / 분야통합운영	41
표 16	국가인권위원회_2020년 기본2과정 / 분야통합운영	42
표 17	국가인권위원회_2020년 전문과정(안) / 분야별 운영: 기업, 노숙인, 스포츠, 장애	42
표 18	국가인권위원회_2020년 심화과정 / 분야통합 또는 분야별운영	43
표 19	국가인권위원회_전문과정 - 장애 분야	43
표 20	국가인권위원회_전문과정 - 스포츠 분야 프로그램	44
표 21	국가인권위원회_전문과정 - 기업 분야 프로그램	45
표 22	국가인권위원회_전문과정 - 노숙인 분야 프로그램	46
표 23	국가인권위원회_2021인권강사양성과정 교육 프로그램(안)	48
표 24	국가인권위원회_2021년 기본1과정 / 분야통합운영	49
표 25	국가인권위원회_2021년 기본2과정 / 분야통합운영	50

표 26	국가인권위원회_2021년 전문과정(안) / 분야별 운영: 아동청소년, 영유아, 이주	50
표 27	국가인권위원회_2021년 심화과정 / 분야별 운영: 아동청소년, 영유아, 이주 ...	51
표 28	전라북도_과정 수료 및 위촉 인원	54
표 29	2021 전라북도 인권강사 양성과정 프로그램 - 신규과정 기초	57
표 30	2021 전라북도 인권강사 양성과정 - 보수 1차 프로그램	58
표 31	2021 전라북도 인권강사 양성과정 - 보수 2차 프로그램	59
표 32	2021전라북도 인권강사 양성과정 재교육 계획	60
표 33	전라북도교육청_수료 및 위촉 인원	62
표 34	전라북도교육청_2020 인권교육 강사단 워크숍 프로그램	67
표 35	전라북도교육청_2021 인권교육 직무연수 프로그램	68
표 36	전라북도교육청_2021 하반기 인권교육 강사단 워크숍 프로그램	68
표 37	서울특별시_수료 및 위촉 인원	71
표 38	제5기 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 프로그램	72
표 39	제6기 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 프로그램	74
표 40	제7기 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 프로그램	75
표 41	경기도교육청_수료 및 위촉 인원	77
표 42	경기도교육청 과정 인권강사 양성과정 연수 프로그램	79
표 43	화성시_수료 및 위촉 인원	82
표 44	화성시_아동권리교육 전문강사 양성 과정 프로그램	88
표 45	충청남도_인권교안 개발을 통한 인권교육활동가 과정 수료 및 위촉 인원	91
표 46	충청남도_인권 교안 개발을 통한 인권교육활동가 역량강화과정 프로그램	94
표 47	인천 남동구_아동권리 교육 과정 수료 및 위촉 인원	96
표 48	인천 남동구_아동권리교육강사 양성과정 프로그램 - 기본과정	98
표 49	인천 남동구_아동권리교육강사 양성과정 프로그램 - 심화과정	99
표 50	인천 남동구_아동권리교육강사 양성과정 프로그램 - 전문 과정	100
표 51	인천 남동구_아동권리양성과정 강의 시연 평가표	101
표 52	정신건강증진시설_수료 및 위촉 인원	104
표 53	정신건강증진시설_인권강사양성과정 프로그램	106
표 54	전라남도 발달장애분야 인권강사 양성과정 수료 및 위촉 인원	109
표 55	전라남도 발달장애분야 인권강사 역량강화 프로그램	113

표 56 (사)울산인권운동연대 인권교육강사 양성과정 수료 및 위촉 인원	115
표 57 (사)울산인권운동연대_인권교육강사 양성과정 프로그램	118
표 58 경찰청 내부 인권강사 풀 구축 및 보수교육	121
표 59 부산지방경찰청 인권강사양성 과정 프로그램	124
표 60 폭력예방 통합교육 과정 전문강사 양성과정 프로그램	129
표 61 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_전문강사 양성과정 프로그램	132
표 62 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_사내강사 양성과정 프로그램	133
표 63 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_보수교육 과정 프로그램	134
표 64 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_2020년 강사양성 교육과정	136
표 65 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_2020년 사전 이론 교육 프로그램	137
표 66 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_2020년 화상 강의 교육 프로그램	138
표 67 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_보수교육 프로그램	139
표 68 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_보수교육 프로그램 내용	139
표 69 인권강사 양성과정 기획/운영자 및 참여자 심층면접조사 개요	157
표 70 인권강사 양성과정 프로그램 구조 설계표	298
표 71 인권강사 양성과정 프로그램 구성 예시	302
표 72 기본과정_오리엔테이션	304
표 73 기본과정_퍼실리테이터 훈련	305
표 74 기본과정_선수과제 나누기	308
표 75 기본과정_인권의 이해 1. 인권의 개념과 구조	309
표 76 기본과정_인권의 주요 개념 다지기	310
표 77 기본과정_인권의 이해 2. 인권의 특성 : 자유와 평등	312
표 78 기본과정_인권의 이해 2. 인권의 특성 : 연대	313
표 79 기본과정_차별과 반차별 1. 장애와 인권	314
표 80 기본과정_차별과 반차별 2. 성적 소수자와 인권	315
표 81 기본과정_인권보장체계의 이해	316
표 82 심화과정_업무의 인권적 의미 이해(공무원)	318
표 83 심화과정_업무의 인권적 의미 이해(사회복지)	319
표 84 심화과정_업무관련 결정례 등 사례 토론(공무원)	320
표 85 심화과정_업무관련 결정례 등 사례 토론(공무원)	321
표 86 심화과정_지속가능한 인권보장을 위한 사회적 논의	322

표 87 심화과정_불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권 의제	323
표 88 심화과정_민주주의와 인권	324
표 89 심화과정_인권교육 현장에서의 도전적 질문들	325
표 90 실습과정_인권교육, 인권교육활동의 의미와 역할	327
표 91 실습과정_인권교육 기획하기 1. 강의구조와 논리적 설계	328
표 92 실습과정_인권교육 기획하기 2. 질문 설계와 기획	329
표 93 실습과정_인권교육 방법론 2. 온라인 툴을 활용한 인권교육 실습	330
표 94 실습과정_모둠별 강의안 실습 : 강의계획서 및 강의안 구성과 발표	331
표 95 단계별 운영 매뉴얼(안)	332
표 96 운영 매뉴얼 - 사전 단계	334
표 97 운영 매뉴얼 - 모집 공고	334
표 98 운영 매뉴얼 - 심사와 선발	335
표 99 운영 매뉴얼 - 사전 안내	336
표 100 운영 매뉴얼 - 과정 시작	337
표 101 운영 매뉴얼 - 위촉	341
표 102 선수과제 나누기 양식_1 : 에세이 작성용	343
표 103 강의의뢰서 양식	344
표 104 참관기록지 양식	345
표 105 강의계획서 양식	346
표 106 동료피드백 양식	356



그림 목차

[그림 1] 인권보장체계의 혈류로서의 인권교육의 의미와 역할 3



제1장 서론

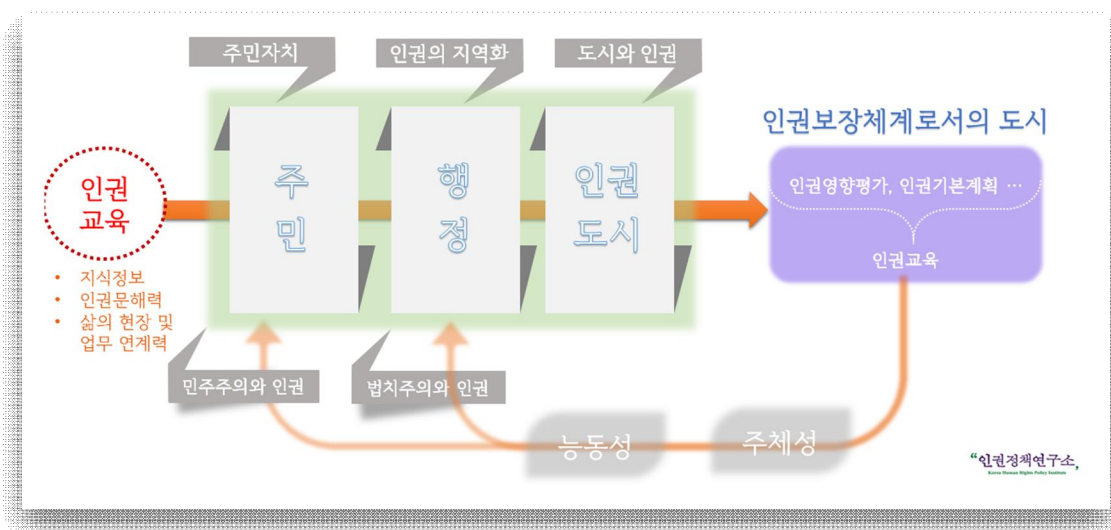


제1장 서론

1 | 연구의 배경과 목적

1) 인권교육의 의미와 역할

- ▶ 모든 사람은 자기 존중감과 함께 자기권능감(empowerment)을 향상해 인권침해나 차별행위로부터 자신을 보호할 수 있도록 인권교육을 받아야 할 필요가 있음.
- ▶ 인권의 발전에는 결국 인권의 주체, 당사자의 인권역량 강화가 담보되어야 한다는 점에서 인권의 가치를 구현하고 지속가능한 인권도시를 만들어가기 위해서는 공공 업무 담당자는 물론 시민에 대한 인권교육이 필수적일 것임.
- ▶ 인권교육은 우리 사회의 전반적인 인권의식의 확산을 위해, 제도적 측면의 인권을 안정화하기 위한 교육으로 그 자체로 인권문화의 제도적 일상화를 지향하는 기능을 함(구정화, 2017).
- ▶ 다만 제도라는 것은 그것이 어떻게 채워지고 운영되는가에 따라 그 효과성이 좌우될 수밖에 없다는 점에서 인권교육 역시 마찬가지임. 우리 사회 인권인식과 문화를 전인하기 위하여 힘겹게 확보된 인권교육이라는 제도의 실효성과 효과성은 이제 이것을 기획, 운영하는 주체의 책임성에 좌우될 수밖에 없음.



[그림 1] 인권보장체계의 혈류로서의 인권교육의 의미와 역할



- ▶ 이에 인권교육 강사와 강사양성 과정의 설계가 매우 중요하게 대두됨. 인권교육 세계프로그램 제 2단계 행동계획 역시 인권교육을 실시할 활동가의 양성이 중요함을 강조하고 있음.

2) 지속가능한 인권교육을 위한 인권강사양성과정 운영 기준의 필요성

- ▶ 각 영역에서의 개별입법에 의한 권리별 교육의 법제화, 각 지자체 인권기본조례에 의한 소속 직원에 대한 인권교육 의무화 등 사회 전반적으로 인권교육의 제도화가 이루어지면서 인권교육 수요가 증가하고 있음. 이에 인권교육을 실행할 인권강사 확보를 위한 ‘인권강사양성’ 과정 역시 활성화되기 시작함.
- ▶ 그러나 양성과정에 대한 경험이 부족한 가운데 한국 사회에 적합한 인권콘텐츠 또한 충분하지 않다 보니 기존의 유사 강사양성과정과 변별되는 인권교육 강사양성에 필요한 과정의 설계와 운영에 난항을 겪고 있는 상황임.
- ▶ 한편 「공공분야 인권강사양성 현황 실태조사」(국가인권위원회, 2020a)에 의하면, 인권강사 양성과정 운영 관계자들은 인권강사 양성과정에 대하여 국가인권위원회가 일정의 역할을 수행해 주기를 기대하며, 특히 인권강사 양성과정 표준 프로그램 개발 및 보급 등을 필요로 하고 있는 것으로 나타남. 또한 이 보고서에 의하면 현재 진행되고 있는 <인권강사 양성과정의 교과목 구성 내용>은 전반적으로 국가인권위원회 인권강사 양성과정 교육 프로그램과 유사하다 함.
- ▶ 국가인권위원회는 설립 초기부터 인권교육을 수행할 인권강사를 양성해 왔는데, 2015년 인권강사 위촉제도를 도입하여 2021년 현재 12일, 4단계(기본1·2, 전문, 심화 과정)의 교육으로 분야별 인권강사를 양성하고 있음(본 사업 제안요청서 참조).
- ▶ 한편 지금의 우리 사회는 각자 자신들의 삶의 영역에서 인권적 가치를 투영하고 녹여낼 수 있도록 지원하는 과정으로서의 인권교육과 이에 대한 강사의 역량과 역할이 요구됨. 이는 인권교육이 교육에서 학습으로, 학습에서 훈련(training)으로 넘어가는 과정이라는 것과도 맞닿아 있음. 이는 강의자 중심에서 학습자 중심으로, ‘향후의 인권교육의 흐름을 함께 할 수 있는’ 인권강사 양성이 중요한 과제로 제기되는 만큼, 이에 부합할 수 있는 인권강사 양성과정을 개발할 필요성이 있음. 사회 문제를 인권적으로 분석하고 공유하는 인권강사 역량에 필요한 콘텐츠의 내용과 구조, 과정 운영 방법과 방향 등이 개발되어야 하는 것임.
- ▶ 이에 기반하여 국가인권위원회 자체 강사양성 과정뿐만 아니라 인권강사 양성과정을 운영하고 자 하는 여러 영역에서 그 시점에 필요한 인권강사 양성과정의 운영이 활성화될 수 있도록 지원할 필요가 있음.

3) 연구의 목적과 내용

- ▶ 공공·민간분야의 인권강사양성과정의 대표사례와 국가인권위원회 인권강사 양성과정을 심층

분석하여, 바람직한 인권강사 양성 교육과정 설계 및 운영방향을 제시함을 목적으로 함.

- 교육과정 : 목표 및 목적, 교과목, 근거, 세부내용, 교육방법, 소요시간, 참고자료 등 포함 (과업요청서 제시 사항)

- ▶ 국가인권위원회 인권강사 양성과정은 운영규정에서 제시한 프로그램 예시를 보면, 해당교과는 2002년부터 실시된 여러 인권교육 프로그램의 운영경험 및 교재개발 연구결과 등을 바탕으로 구성한 것이나, 교과목별 구성 이유나 세부내용은 제시되지 않아 담당자 또는 교수진의 해석에 따라 진행내용이 달라질 수 있어 그 변동성을 예방할 수 있는 안정된 기본 프로그램이 필요함.
- ▶ 2020년 국가인권위원회 인권실태조사로 실시된 「공공분야 인권강사양성 현황 실태조사」는 공공분야 전반의 인권강사 양성 현황에 대한 파악에 맞추어졌다면, 이번 연구는 공공분야를 포함하여 인권강사양성 과정 중 대표사례에 대한 심층 분석, 관계자 심층면접조사 등을 진행, 이를 토대로 이후 국가인권위원회 인권강사양성 과정의 기본 프로그램 개발을 목적으로 함.
- ▶ 이를 통하여 사회 각 분야에서의 인권교육이 본래의 목적에 맞는 방향으로 확산될 수 있는 기본적인 토대를 마련하는 것이 궁극적인 목적임.

표 1 | 인권강사양성과정 기본 프로그램 개발 사항

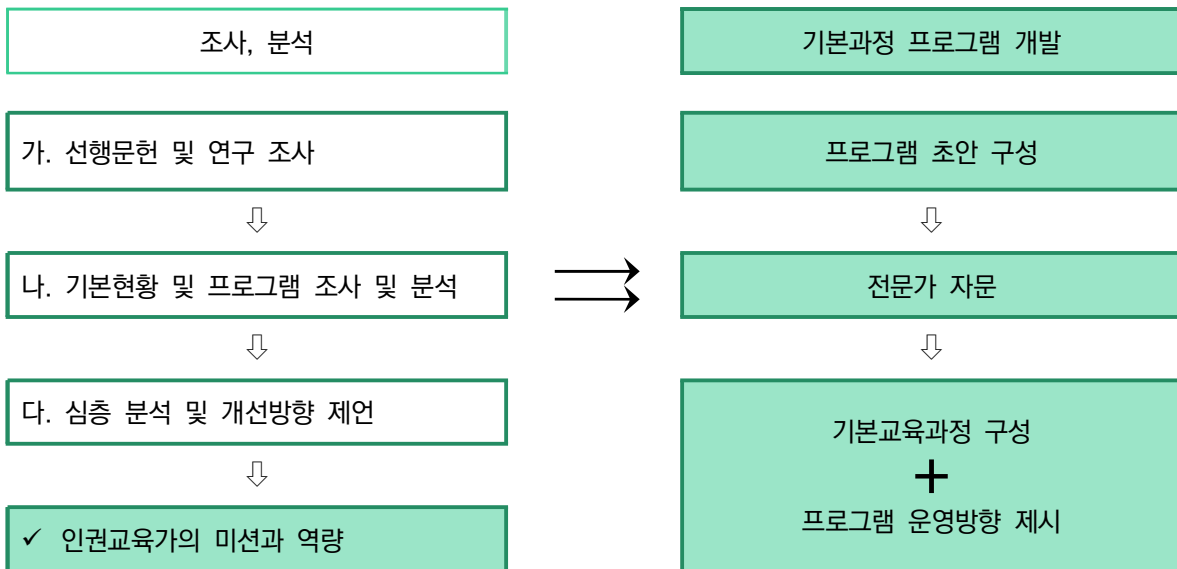
프로그램 초안 구성	
프로그램 구성 초안 (기획 매뉴얼)	▶ 교과 단계와 목표
	▶ 교과 단계별 구조와 목표
	▶ 교과별 필수 내용과 목표
	▶ 교과별 핵심 쟁점과 자료
<ul style="list-style-type: none"> • 기획단계에서의 전문가 등 결합(참여자 설문, 수요조사 결합 포함) • 기획과 운영의 연계성 확보 	
프로그램 운영 초안 (운영 매뉴얼)	▶ 모집 : 규모와 신청 자격
	▶ 선발 : 선발 기준과 방법(서류, 면접 등), 심사 위원 구조 등
	▶ 운영 : 각 단계별 수료 기준과 연계
	▶ 위촉(또는 수료) : 심사 기준과 방법
↓	
전문가 자문 진행	
↓	
기본 프로그램안 완성	

※ 인권강사 양성과정 기본 프로그램은 최소한의 기준과 진행할 내용을 제시함으로써 인권강사양성과정의 기획, 운영에 활용하여 양성기관별 교육수준 편차를 해소하고자 하였으며, 위 기본적인 방향성에 입각하되, 조사결과에서 도출된 구체적인 시사점 등을 보완하여 기본 프로그램을 구성함.



2 | 연구의 내용과 방법

| 표 2 | 연구의 내용과 방법 흐름도



1) 문헌조사

인권교육 및 인권강사의 의미, 구성요소와 소양에 관한 이론적 고찰을 통하여 인권강사 양성과정 분석의 기준을 도출하기 위하여 다음의 문헌 등을 조사하고 본연구에 반영하였음.

(1) 국제사회 인권교육 내용과 원칙에 대한 조사

- ① 『유엔 인권교육훈련선언』(국가인권위원회 번역, 2018)
(『United Nations Declaration on Human Rights Education and Training』)
- ② 『세계인권교육프로그램 행동계획』(국가인권위원회 번역, 2018)
(『World Programme for Human Rights Education』)
- ③ 인권의 이해(인권정책연구소 번역, 2019)
(『Menschenrechte Verstehen』의 국내 번역본)
- ④ 『인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이』(국가인권위원회 번역, 2015)
(『Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators』)
- ⑤ 『Training of Trainers : Designing and Delivering Effective Human Rights Education - Training Manual』(Equitas, 2007)
- ⑥ 『A MANUAL ON HUMAN RIGHTS TRAINING METHODOLOGY-FROM

PLANNING TO IMPACT』(OHCHR, 2019)

(2) 국내 인권교육 및 인권강사 관련 주요 문헌 및 선행연구 분석

- ① 『공공분야 인권강사양성 현황 실태조사』(국가인권위원회, 2020a)
- ② 『위촉인권강사 강의평가 방안 연구용역 보고서』(국가인권위원회, 2020b)
- ③ 『인권교육의 알파와 오메가』(국가인권위원회, 2020c)
- ④ 『2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사』(국가인권위원회, 2020d)

(3) 위 문헌 등에 대한 분석을 통하여 인권강사양성 과정의 분석 기준 마련

여기서 도출된 기준을 토대로 기존의 프로그램들을 분석하되, 심화된 분석은 가능한 과정 참여자 등 관계자와의 심층면접조사 등을 통하여 현상-원인-대안이 입체적으로 다루어질 수 있게 설계함.

2) 인권강사양성과정 운영 사례조사 : 기본현황 및 프로그램 및 분석

표 3 | 인권강사양성 프로그램 분석 대상 내용 방법

분류	내용
조사대상 및 규모	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 공공영역 양성프로그램 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 국가기관 - 지방자치단체(교육청 포함) - 공공기관 - 사회복지분야 - 인권교육단체 ▷ 유사 영역 양성프로그램 : 운영매뉴얼 중심으로 참고 - 장애인식개선교육, 한국양성평등교육원 등의 교육과 양성 프로그램과 운영방법 조사
	조사지 송부 총 15개 대상기관 중 국가인권위원회 외 10기관 수거
	유선조사 총 15개 대상기관 중 전라북도 인권강사 양성과정 외 8기관 유선조사 완료
	자료조사 한국양성평등교육진흥원 외 3곳 자료조사 완료 *조사지를 제출하지 않거나 작성하기 어려운 기관의 경우 자료조사로 대체함.
조사방법	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 조사지 송부 후 확인 인터뷰(해당기관 양성과정 담당자 개별 유선조사) ▷ 분석지표 설정 후 전문가 등 자문
조사내용	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 운영목적, 운영매뉴얼(모집에서 수료 또는 위촉까지) ▷ 프로그램 기획 방법, 강사섭외 방법, 전체 프로그램의 유기적 운영 확보방안 ▷ 사후 활동(양성기관과 연계, 활동 분야와 정도 등)과 역량증진
설문유형과 설계	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 구조화된 조사지 ▷ 연구진 회의 → 조사항목 설정 → 국가인권위원회와 협의 → 조사지 구성 완성

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



분 류	내 용
조사전략	▷ 조사지를 활용한 서면조사와 더불어 조사내용의 팩트를 확인하기 위한 담당자 유선조사 병행

- ▶ 공공분야, 시민사회단체, 사회복지기관, 민간자격기관 중 인권강사 양성과정을 최근 3회 이상 수행한 기관(대표사례 중심)의 프로그램을 분석
- ▶ 선행연구에 따르면 최근 3년(2018~2020년) 동안 매해 꾸준히 인권강사 양성과정을 운영한 기관은 국방부, 서울시청, 전라북도청, 한국보건복지인력개발원 4곳 : 국방부는 병사, 지휘관 등에 대한 매해 인권교육을, 서울시는 서울시 소속 전 공무원을 대상으로 인권교육을 전제로 한 양성과정임. 한국보건복지인력개발원은 법정 의무교육을 수행하기 위해 인권강사를 양성함. 국방부는 직접 운영, 서울시 위탁, 전북 공모, 한국보건복지인력개발원은 직접 운영함(국가인권위원회, 2020a).
- ▶ 인권강사 양성프로그램을 운영하게 되는 계기(근거와 필요)를 분석하고 이에 맞게 선발 등의 운영과정과 콘텐츠 구성 등이 적절하게 이루어지고 있는지, 과정 이후 수료생들의 인권교육 활동 상황은 어떠한지를 조사지와 공문을 발송한 후 조사지를 바탕으로 유선조사를 진행하면서 팩트 중심으로 확인함.
- ▶ 상당기간 인권강사 양성과정을 운영해 오고 있는 유사 분야 과정 중 강의역량 증진과 관련한 프로그램을 조사하여 인권강사 양성과정에 적합한 형태로 적용할 수 있도록 분석하고 개발함.
 - 양성평등교육원 양성과정
 - 장애인식 개선교육 강사 양성과정

3) 인권강사양성과정 기획운영자 및 참여자 심층 면접조사

표 4 | 심층면접 조사규모와 분석 방법

분 류	내 용
조사규모	- 관련 기관 및 단체 관계자, 운영 담당자 : 국가인권위원회 6명(2그룹) + 외부과정운영자 4명(1그룹)=총10명(총3그룹) - 관련 과정 이수자(교육참여자) : 국가인권위원회 과정 참여자 11명(4그룹) + 외부과정 참여자 8명(3그룹)=총19명(총7그룹) - 총 29명(총10그룹)
조사방법	▷ 집단 심층 면접조사(Focus Group Interview, 이하 FGI) ▷ 개별 심층 면접조사
조사내용	참여한 양성과정을 통한 강사로서의 역량 증진 : ▷ 해당 기관의 인권강사 양성과정의 배경과 목적(참여자의 경우 지원동기와 목적) ▷ 인권교육, 인권교육 강사의 의미와 역할

분 류	내 용
	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 이를 위한 양성과정 프로그램의 방향, 프로그램 구성과 운영(구체적 콘텐츠의 적합성, 선수 학습의 의미와 역할) ▷ 참여한 프로그램 중 이에 적절했던 사례와 이유, 적절하지 못한 사례와 보완 방향 ▷ 인권강사 양성과정을 통한 변화(삶, 자신의 인권역량 성찰과 심화 등), 양성과정에 바라는 점 등
설문유형과 설계	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 반구조화된 설문지 ▷ 연구진 회의 → 집단 또는 개별 심층면접(FGI) 조사내용 및 질문지 설계
면접준비	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 심층면접 준비(면접관 선정, 인터뷰 사전교육, Test 인터뷰) ▷ 사례 선정과 섭외 ▷ 개별심층면접조사/집단심층면접(Focus Group Interview, FGI)
조사와 분석전략	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 조사분석의 타당성과 신뢰성 확보를 위해 인터뷰 녹취 → 녹취해제와 Cleaning → 질적 코딩(오픈 코딩-NVIVO프로그램) → 질적 내용 분석(qualitative content analysis) 순으로 진행 ▷ 심층 면접조사/토론 수행팀 구성과 녹취, 코딩, 분석 과정은 연구진의 교차분석으로 조사의 타당성과 신뢰성 확보(매뉴얼을 기반으로 심층 면접조사 수행팀 운영)

- ▶ 강사양성과정 담당자, 교육참가자(인권강사 양성과정 수료 후 실제 인권강사로 활동하는 자) 대상 개별심층면접 또는 집단심층면접(FGI)
- ※ 조사 내용과 과정에 대한 안전감 및 신뢰감을 토대로 가능한 집단면접으로 진행하여 상호 입체적인 점검이 가능하도록 하였음.

4) 전문가 자문회의

(1) 착수, 중간보고회와 결합한 자문회의 운영

- ▶ 전문가 자문회의는 크게 착수보고와 중간보고의 계기를 살려 프로그램 개발 연구의 진척정도에 따른 내용적 자문이 이루어짐. 그 외에는 중간보고 후 대면 추가자문회의가 진행되었고 최종보고 후 서면자문이 진행됨.

(2) 국가인권위원회 내부 담당자 및 인권교육 전문가 자문

① 착수보고

- ▶ 착수보고시 양성과정연구방향과 관련한 자문이 진행됨.

▶ 자문내용

- 인권교육의 새로운 패러다임과 그에 따른 강사양성과정에 대한 상이 반영될 수 있도록 연구방향이 잡혀야 함.



- 2020년 선행연구와 중복되지 않도록 선행연구의 조사범위를 더 확대하고 심화할 수 있도록 연구의 범위와 규모를 조정할 필요가 있음.
- 특히 기존 양성과정의 인권교육 분야가 있는데 이것이 적절한지에 대한 점검이 있어야 할 것이며 어떤 부분이 보완되어야 할지에 대한 조사를 우선적으로 진행해야 할 것임.

② 중간보고

▶ 중간보고시 프로그램 개발 연구의 진척 정도에 따른 자문이 진행됨.

- 조사결과중 국가인권위원회 양성과정 운영의 방향성에 대한 전면적 재검토와 관련하여 논의 하였고 향후 구체적으로 프로그램 구성방향에 반영하기로 함.

③ 프로그램 구성 자문

▶ 중간보고후 프로그램 구성 추가 자문회의가 진행됨.

▶ 자문내용

- 프로그램 내용적으로 과정과 과정사이 연계가 보이도록 설계가 되어야 함. 예컨대 기본과정이 끝나고 나서 심화과정의 시작점에 기본과정을 얼마나 소화하고 있고 어디에 와 있다는 것을 확인할 수 있는 강좌를 배치하는 등의 설계가 이루어져야 함.
- 한편 전체적 그림이라면 특정분야별로는 예컨대 공무원교육에서 부각되어야 할 핵심내용은 행정과 인권이며 이 주제를 분명하게 다루어져야 함. 한편 인권교육이 궁극적으로 개인보다는 제도의 변화에 내용적 무게중심으로 두고 있기에 인권교육의 실효성과 맞닿아 있는 출구전략(인권제도와 시스템)은 매우 중요함. 이에 인권교육 참여자들에게 이미 있는 것을 이해하는 것도 있고 새롭게 이해하게 된 문제해결점을 행정분야 법무 분야 등에서 꼭 추가해서 진행해야 할 필요가 있음. 시사점으로 발견된 부분을 매뉴얼에 추가하는 것도 필요함.
- 참여형 인권교육일 경우 막연하게 오픈하는 것 보다는 가이드라인을 꼼꼼하게 제시하도록 프로그램을 설계하는 것이 중요함.

④ 최종 보고

▶ 최종보고회와 결합된 자문은 프로그램 전반에 걸친 서면자문으로 진행됨.

▶ 자문내용

- 내용적으로는 크게 전체 구성, 단계와 흐름, 프로그램 및 구체적인 프로그램 구성에 관하여 이루어짐.

- 우선 전체 양성과정 시간을 최소 35시간으로 상정한 것은 절대적으로 부족함. 특히 시기별 주요 인권쟁점 사례를 통해 인권의 가치를 점검하는 시간이 보충되는 것이 바람직함. 또한 특정 강좌와 프로그램, 예컨대 ‘기업과 인권’의 경우 ‘경제구조와 인권’으로 내용적 범위를 넓히는 것 고려. 인권도서와 영화는 생생토크쇼 등 다양한 미디어와 방식을 활용하는 방향으로 진행하는 것이 바람직함. 한편 개인별 강의계획서 발표는 실습의 3강좌 후 진행되므로 3강 강의설계방법론은 시간을 여유롭게 추가하여 설정, 기획의 흐름과 설계 방법 그리고 기획에서 필수적인 내용을 충분히 학습할 수 있도록 배치하는 것이 필요함.
- 기본(입문)과정에서 인권의 불가분성에 대한 구체적인 이해를 돕는 프로그램과 중요 개념언어에 대한 고정관념을 되짚는 프로그램과 관련해서도 기존의 분절적 지식전달을 지양하고, 과정 참여자들이 상상하면서 이해할 수 있도록 질문을 구성하고 답하기 또는 생각해보고 주위에서 사례 찾기 등 참여할 수 있는 방향으로 진행하는 것이 바람직함.

서론 제1장

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



3 | 선행 연구 등 문헌 조사 결과

1) 인권교육 및 인권교육활동가 관련 국내외 문헌 조사 결과

(1) 유엔 인권교육훈련 선언

(United Nations Declaration on Human Rights Education and Training, UNDHRE)

유엔 인권교육훈련선언은 모든 사람들에게 교육받을 권리와 개인과 사회 발전을 위한 교육에 대한 중요성과 이를 보장하기 위한 국가의 책무를 강조함. 이 선언은 인권교육과 관련한 최소한의 기준들을 제시하고 있기에 본 연구와 맞닿아 있어 다음과 같은 내용을 제시하고자 함.

- ▶ 제1조 2에서 인권교육훈련은 인권의 보편성, 개별성, 상호의존성 등의 원칙에 기반해 진행되어야 함을 강조하고 있음. 따라서 인권의 특성이 인권교육에 반드시 스며들어야 하는 원칙임을 시사하고 있으며 인권강사 양성과정 프로그램도 인권의 특성이 반영되어 구성되어야 하는 것으로 보임.
- ▶ 제2조에서는 인권교육은 인권 관련 지식과 기술을 제공하고, 태도와 가치관을 이해하고, 인권친화적 행동을 통해 인권의 특징인 인권침해의 예방과 주체의 역량강화를 도모해야 함을 강조하고 있음. 또한, 인권교육훈련은 인권에 관한 교육(Education About Human Rights), 인권을 통한 교육(Education Through Human Rights), 인권을 위한 교육(Education For Human Rights)을 통해 이루어져야 한다고 밝히고 있음. 구체적으로 인권에 관한 교육은 인권 기준 및 원칙 이해, 인권의 가치관과 보호체계 등 인권 관련 지식 제공을 해야 함을 그리고 인권을 통한 교육은 교육과정이 인권적이어야 함을 의미함. 인권을 위한 교육은 인권교육의 궁극적 목적은 주체의 역량강화와 사회의 인권 증진을 방향성을 두어야 한다는 것을 시사함.

유엔 인권교육 및 훈련에 관한 선언 제2조

“인권교육 및 훈련은 모든 인권 및 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 증진하고 특히 사람들이나 보편적인 인권 문화의 형성과 증진에 기여하도록 지식, 기술 및 이해를 제공하고 태도나 행동을 발전시킴으로써, 인권침해 예방에 기여하는 것을 목표로 하는 모든 교육·훈련·정보제공·인식개선·학습 활동들이다.” 여기에는 ① 인권에 관한 교육, ② 인권을 통한 교육, ③ 인권을 위한 교육이 포함되어야 한다.

- | | |
|-------------|---|
| ① 인권에 관한 교육 | “인권 규범 및 원칙, 그 기반이 되는 가치와 보호를 위한 체계에 대한 지식과 이해의 제공” |
| ② 인권을 통한 교육 | “교육자와 학습자 양쪽 모두의 권리를 존중하는 방식의 학습 및 교수” |
| ③ 인권을 위한 교육 | “사람들이 자신들의 권리를 향유하고 행사하며 타인의 권리를 존중하고 지지할 수 있도록 하는 것” |

(2) 세계인권교육프로그램 행동계획

(World Programme for Human Rights Education)

유엔은 5년마다 세계인권교육프로그램 행동계획을 발표했다. 2005년 제1차를 시작으로 2021년 기준으로 제4차 세계인권교육프로그램 행동계획(2020-2024)까지 발표됨. 「제1차 세계인권교육 프로그램 행동계획」(2005~2009)은 초등학교와 중등학교 제도에서 인권교육을 다룸. 「제2차 세계인권교육프로그램 행동계획」(2010~2014)은 고등교육에서 인권교육과 공무원, 법집행관 및 군인의 인권훈련을 위한 행동계획을 강조함. 본 행동계획의 주목해야 할 점은 공무원 및 법집행관, 군인은 국가의 행위자로서 시민들의 인권을 존중, 보호, 실현의 책임이 자신의 업무와 밀접하게 연관되어 있다는 점임. 「제3차 세계인권교육프로그램 행동계획」(2015~2019)은 세계인권교육프로그램의 이행 강화 및 언론인과 미디어 전문가 대상 인권교육 촉진을 위한 행동계획이 주요한 내용을 이룸. 「제4차 세계인권교육프로그램 행동계획」(2020-2024)은 인권교육에서 청소년의 주체성을 강조하고 있음.

▶ 위 행동계획에서 교육자에게 필요한 부분을 아래와 같이 제시하고자 함

- 교육 대상에 따라 인권교육이 지향하는 목적을 분명하게 전달할 수 있도록 구상되어야 하며 이를 위한 교육자 훈련을 포함하여 능력을 향상시키기 위한 접근법이 필요함.
- 인권 정보를 효과적으로 전달할 수 있는 다양한 방식을 활용해야 함(이 부분은 팬데믹 시대의 인권교육과도 맞닿아 있을 것임. 시대 변화에 따른 강사들의 인권교육 방법에 대한 부분)
- 이 행동계획은 인권교육에서 사회적 약자·소수자를 특별히 강조하고 있음. 따라서 본 프로그램에도 장애와 인권, 이주민과 인권, 젠더와 인권 등의 사회적 약자 및 소수자에 대한 내용으로 반영해야 할 것으로 보임.
- 유엔인권교육 10개년 행동계획에서는 프로그램 요소에 대해 유엔인권고등판무관(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, OHCHR)의 지도하에 인권센터 인권훈련 교재와 소책자를 제작 계획중임. 이 소책자는 ‘인권과 선거’, ‘인권과 재판 전 구금’, ‘인권보고’, ‘인권과 국가기구’, ‘인권과 경찰’, ‘인권과 감옥’, ‘인권과 사법행정’, ‘인권과 군대’, ‘인권과 헌법’, ‘인권과 갈등해결’, ‘인권과 교사’, ‘인권과 언론’, ‘인권과 의회’로 구성될 것임.
- 또한, 인권교육에서 필요하다고 제시한 프로그램 요소 중 전문적 제시, 트레이너 훈련과 역량 구축, 교수기법, 대상의 특성, 실제적인 접근, 포괄적인 기준의 제시, 감수성 훈련, 구상과 적용의 유연성, 평가 도구 등에 대한 내용은 본 연구의 주요 주제인 인권강사 양성과정 프로그램에도 중요한 기준으로 작동할 것으로 보임.
- 교육 및 훈련 자원과 자료, 방법론적 우수사례는 지역, 국가, 국제적으로 공유되어야 함. 모범 사례에 근거하여 지속적인 평가는 우수한 교육 방법론을 공유하여 강화할 수 있음. 또한, 평가



는 인권교육에 필수적인 요소이며 특히 피드백 과정은 교육참여자와 그들이 활동하는 사회의 인권 증진에 있어 상당한 기여를 하기에 중요함.

- 관련 이해관계자들의 대화, 협력, 네트워킹, 정보 공유 및 축진은 중요함.

○ 인권교육활동의 원칙

본 프로그램 개발은 인권 강사를 양성하기 위함이므로, 사회를 변혁하는 역할을 하는 인권강사로서 다음과 같은 인권교육활동의 원칙의 내용을 숙지할 필요가 있음. 또한, 본 선언에서 학교제도 내의 인권교육에서 강조하는 “교육을 통한 인권”과 “교육에서의 인권” 역시 인권강사가 주의해야 할 지점이라 볼 수 있고 이를 본 연구에 반영하고자 함.

▶ 세계인권교육프로그램 내의 교육 활동은 다음과 같은 원칙에 근거한다.

- (a) 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리와 발전권(right to development)을 포함하여 인권의 상호의 존성, 불가분성, 보편성을 증진한다.
- (b) 차이를 존중하고 인정하며, 인종, 성, 언어, 종교, 정치 혹은 다른 견해, 국적, 인종 혹은 사회적 기원, 신 체적 혹은 정신적 상태 등 기타 사항에 근거한 편견을 반대하도록 육성한다.
- (c) 지속적 혹은 돌발적으로 발생하는 인권 문제(빈곤, 물리적 갈등과 차별을 포함)를 분석하도록 격려함. 그 분석은 인권 표준에 부합하는 해결로 이끈다.
- (d) 공동체와 개인들이 그들의 인권 욕구를 적시하고 실현하도록 힘을 기른다.
- (e) 상이한 문화적 맥락에 맞는 인권 원칙을 세우고, 각 국가의 역사적, 사회적 발전정도를 고려한다.
- (f) 지방, 국가, 지역, 세계적 수준의 인권문서들과 인권 보호 기제에 대한 지식과 기술을 기른다.
- (g) 인권에 관한 지식, 비판적 분석과 행동기술을 포함하는 참여적 교수방법을 사용한다.
- (h) 참여, 인권향유, 인격의 전면적인 발달을 고무하도록, 결핍과 공포가 없는 학습 환경을 조성한다.
- (i) 학습자의 일상적인 삶과 관련을 맺음. 학습자가 인권을 추상적인 규범으로부터 그들이 사는 사회적, 경 제적, 정치적 조건의 현실로 전환하여 이해하고 토론할 수 있도록 한다.

(국가인권위원회, 2018 : 94 - 95)

○ 교육자를 위한 인권교육 및 훈련 전략 사항

다음은 교육자를 위한 인권교육 및 훈련 전략 사항으로 이중 (c)는 특히 인권교육을 하는데 있어 인 권강사의 전문성 검증이 중요함을 강조하고 있음. 이는 인권강사로서 끊임없는 역량증진을 위한 노 력이 필요하다는 점을 시사함.

- (a) 인권을 증진하고 보호하는 기술, 태도, 행동을 개발하고 지식을 전달하는 역량강화 과정으로서의 인권 교육과 훈련에 대한 국제적으로 합의된 정의의 명료화 및 채택
- (b) 모든 교육자가 이용가능하며 교육자들의 특정한 문화, 교육 및 경험에 맞춰져 있고, 훈련 욕구 평가를 근거로 한 사전 및 현직 훈련

- (c) 훈련강사들에 대한 훈련, 훈련강사들 특히 재직전 및 현직 훈련을 실시하는 사람들은 검증되어야 하며 경험 있는 인권교육 전문가이어야 하며 학습자의 다양성을 반영할 수 있어야 한다.
- (d) 교육진의 자격, 경력 인정 및 개발을 위한 하나의 기준으로 인권교육 고려
- (e) 인권교육 훈련 활동을 수행하는 비정부 기관들, 기타 시민사회 영역에 대한 인정, 승인, 지원
- (f) 훈련 프로그램과 프로그램의 이행을 평가할 수 있는 기준 및 표준 향상
- (g) 인권 학습은 인권이 실천되는 환경에서만 효과적으로 이루어질 수 있다는 점에서 교육자들을 위한 학습 및 업무 환경 조성 과제 처리

(국가인권위원회, 2018 : 268-269)

○ 교육자 훈련을 위한 훈련 방법론

교수 학습 수행 및 방법론은 고등교육뿐만 아니라 인권교육의 전반 시스템에도 적용되어야 할 중요한 기준임으로 본 프로그램 개발에도 반영되어야 할 것으로 보임.

* 참고) 교수 학습 수행 및 방법론에 관련된 사항

- (i) 문화적 사항을 수용하면서 학습자 개인 인권과 존엄성 및 자긍심을 존중하는 등의 인권에 부합하는 교수방식을 채택한다
- (ii) 학생의 역량을 강화하고 상호작용하는 참여를 장려하며 대안적 관점과 비판적 사고를 증진시키는 학습자 중심의 교수방법 및 접근방식을 채택한다.
- (iii) 학습자가 지역사회와 서비스 영역을 포함하여 자신의 실생활과 경험에 인권개념을 적용하도록 함으로서 인권 개념을 이해할 수 있도록 체험적 학습방법을 도입한다
- (iv) 인권을 가르치는 계획을 수립할 때 습득해야 할 인권기술과 능력 그리고 인지적(지식과 기술), 사회적/정서적(가치, 태도, 행동) 학습 결과를 동등하게 중요하게 여기고 그것을 명확하게 한다.
- (v) 인권원칙에 부합하는 고등교육을 위한 품질보장 시스템을 확립하고 고등교육을 위한 세부적 품질 보장 체계를 만든다,

(국가인권위원회, 2018 : 197)

(3) 인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이

(Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators)

가. 인권교육의 목표

- ▶ 이 책은 인권교육의 목표와 관련하여, 먼저 정부 관리와 조직의 경우 인권역량 증진을 통하여 시민의 인권을 보장하는 책무를 다할 수 있도록 하는 것을 제시하고 있음. 나아가 모든 사회구성원과 공동체가 인권 문제를 비판적으로 바라보고 인권의 가치와 원칙에 맞는 대안을 모색할 수 있도록 역량을 강화하는 것을 목표로 함. 즉 인권교육을 통하여 정부 조직과 사회구성원 모두가 인



권 실현을 가능하게 하는 사회변화의 주체가 될 수 있음을 제시함. 또한 다음과 같이 개인/조직과 집단/공동체와 사회의 변화의 단계를 제시함.

○ 인권교육을 통한 변화의 단계

- 개인 : 개별 학습자에게서 기대하는 변화. 한 개인이 습득, 강화 또는 교정할 수 있는 지식, 기술, 태도, 행동은 어떤 것이 있을까?
- 조직/집단 : 학습자가 자신의 학습경험을 자신이 소속된 조직이나 집단(공동체 구성원 등)에 전이할 때 기대되는 변화. 학습자의 새로운 지식, 기술, 태도, 행동이 조직이나 집단에 어떤 효과를 가져올 수 있을까?
- 광범위한 공동체/사회 : 한 조직이 더 광범위한 공동체/사회에 자신이 학습한 바를 전이할 때 기대되는 변화. 어떤 효과가 관찰될 수 있을 것인가?

(국가인권위원회, 2015 : 13-14)

나. 인권교육의 방법론적 원칙

○ 참여형 인권교육 접근법(A Participatory Approach to Human Rights Education)

- 이 책은 인권교육에 있어 참여적 기법의 중요성을 설명하고 있음. 개인의 인권에 대한 지식과 경험을 공유하면서 인권의 가치와 원칙을 내재화하는 것을 핵심으로 함. 따라서 이는 상호 존중과 학습 원칙에 기반하게 되는 만큼 인권교육과정에서 참여자의 목소리가 자연스럽게 표출되고 들려지게 하는 것이 중요하다는 것을 시사함. 이러한 방법은 서로 다른 서사와 맥락을 가진 다양한 참여자들이 상호 소통하면서 배움의 장을 만들어 갈 수 있게 함.
- 특히 성인 학습 참여자로 하여금 위에서 말한 인권의 가치와 원칙을 지향하는 사회변화를 위한 구체적 대안을 마련할 수 있는 인권 역량 강화를 목표로, 사회적 분석을 독려함. 참여적 기법이 인권교육에서 유용하고 그에 따른 적합한 이유를 다음과 제시하고 있음.

- 인권은 우리의 삶의 경험의 일부이기에 우리 자신의 현실을 기반으로 인권을 조망하고, 다양한 관점을 공유하고, 인권을 이해, 향유, 장려하기 위한 분석적 기법을 개발해야 함.
- 인권은 지속적으로 진화하는 가치와 개념에 기반을 두고 있음.
- 인권교육은 사회정의에 부리를 두고 있고 인권업무 관계자들은 누구나 사회변화의 주체가 됨.
- 인권교육은 사회변화 가능성에 대하여 긴밀하게 반응해야 함.

(국가인권위원회, 2015 : 15)

- 또한 인권교육 활동가가 성인학습 참여자와의 인권교육에 있어 참여적 기법을 적용함에 있어 필요한 방법의 하나로 다음과 같은 ‘학습의 나선구조(learning spiral)’를 제시하고 있음.

○ 학습의 나선구조(learning spiral)

1. 학습은 학습자의 경험에서 출발한다.
2. 자신의 경험을 공유한 후 학습자들은 그 경험을 분석하고 패턴을 찾는다. (공통점은 무엇인가? 어떤 행동 양상이 나타나는가?).
3. 학습자의 경험을 보완하기 위하여 전문가의 정보와 이론이 더해지거나 새로운 아이디어가 집합적으로 만들어진다.
4. 학습자는 자신이 학습한 것을 실천해보고 새로운 기술과 전략, 행동계획을 실천해야 한다.
5. 학습자는 이후(대개 학습자가 자신이 속한 조직이나 일상 업무에 복귀한 후) 자신이 배운 것을 행동에 적용한다.

(국가인권위원회, 2015 : 16)

※ 원문출처 - Rick Arnold et al.1991. 『Educating for a Change』. Doris Marshall Institute for Education and Action 의 승인을 받아 인용한 문장임

○ 학습자 경험에 대한 가치 부여의 중요성

“성인 학습자의 자존감을 적절히 존중해주는 것이 얼마나 중요한지는 아무리 강조해도 지나치지 않다. 전문가들은 자신의 전문적 지식과 실무경험을 교실에 가지고 오게 되는데 이를 인정하고 활용하여 교육 과정에 도움이 되도록 해야 한다. 강사가 이를 얼마나 잘 하느냐에 따라 교육활동에 대한 학습자의 반응이 크게 좌우될 것이다. (... 중략 ...) 교육가는 이러한 전문적 지식과 경험 간의 상호교류가 활성화되고 학습자의 전문적 지식이 인정받고 전문가로서 자부심을 갖도록 분위기를 조성해야 한다.”

(국가인권위원회, 2015 : 15-16)

※원문출처 - OHCHR, 2000. 『Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology』 Professional Training Series No. 6(UN Publication sales No, E.00.XIV.1).

- 실제 우리 인권교육 현장에서도 성인 교육 참여자들의 교육 참여를 견인함에 있어 많은 어려움을 겪고 있으며, 그렇기 때문에 참여형 교육방법의 시도를 포기하는 경우도 많음. 그러나 이 책에 제시하는 바와 같이 인권교육에 있어 참여형 기법은 매우 의미있고 필수적이라 할 것임.
- 따라서 이를 위하여 어떤 설계와 준비가 필요한지를 탐색하고 그 방법을 찾아 실행할 수 있는 역량을 지원하는 것이야말로 인권교육 활동가의 훈련과정에 가장 핵심적인 사항이라는 것을 알 수 있음.

다. 인권교육 활동과 인권 원칙



“인권교육 활동은 평등과 차별금지 등과 같은 인권의 근본적인 원칙을 전달하며 상호의존성, 불가분성, 보편성을 확인해야 한다. 동시에 학습자의 일상생활 경험에 인권을 연관시키고, 자신이 속한 문화적 맥락에서 위에서 제시한 인권 원칙을 더욱 발전시켜나갈 수 있도록 실질적인 활동이 되어야 한다. 이러한 활동을 통해 학습자는 자신의 인권에 대한 욕구를 밝히고 전달하며, 인권기준에 부합하는 해결방안을 모색할 힘을 부여받는다. 교육의 내용과 방법은 인권적 가치를 반영해야 하며, 참여를 진작하고 결핍과 공포에서 자유로운 학습환경을 조성해야 한다.”

(국가인권위원회, 2015 : 16)

※ 원문 출처는 UNESCO & OHCHR. 2006. 『Plan of Action: World Programme for Human Rights Education; firstphase』.

- 현재 우리 인권교육 현장에서 가장 큰 장벽은 인권의 지식이 삶의 스토리로 살아나지 않는다 점임. 그 원인으로 여러 가지 이유가 있을 수 있겠지만, 일단 수많은 인권규범과 인권교육문서들이 제시하고 있는 인권의 보편성, 불가분성과 상호의존성이 콘텐츠 안의 맥으로 작동하지 못하고 있는 것이 주요한 원인 중 하나일 것임.
- 이에 인권교육 활동가를 위한 훈련 프로그램에 있어서 이를 강조하고 명확하게 내재화할 수 있는 커리큘럼을 구성하여 제공하는 것이 매우 중요함을 알 수 있음.
- 또한 자신이 속한 문화적 맥락에서 인권의 원칙을 발전시켜 나갈 수 있기 위하여 사회 현안 속 사례들에 인권의 가치와 원칙을 적용해 문제점과 대안(미시적/거시적, 단기적/중장기적)을 찾는 훈련과정이 포함될 필요가 있음.

(4) 인권교육활동가를 위한 훈련서(Training of Trainers)

가. 인권교육활동가의 훈련을 위한 6일간의 8단계의 모듈

Introduction - Purpose of the Manual

“The manual¹⁾ outlines a six-day workshop which aims at providing human rights educators with the necessary tools for planning, designing, and conducting effective training-of-trainers (TOT) workshops. The manual has been designed for use by both facilitators and participants. Facilitators will use the manual to prepare and conduct the workshop. Participants will use the manual as a reference tool both during and after the workshop.

The workshop is designed as a practicum for human rights education (HRE) development. It focuses on the “how to” of designing, delivering, and evaluating human rights training, as well as the development of a systematic approach to HRE. Participants will not only learn about effective HRE design, they will also have the opportunity to put their learning into practice by preparing an actual model for a human rights training session. The expectation is that participants will use the model as a basis for developing training they will deliver within the context of the work of their organizations.”

(Equitas, 2007 : 3)

- ▶ 이 서문은 인권교육활동가의 훈련을 위한 6일간의 8단계의 모듈을 제시하고 있으며, 에퀴타스가 추구하는 인권교육의 의미와 방법을 소개하고 있음.
- ▶ 8단계의 모듈은 다음과 같으며, 이는 본 프로그램 개발연구의 다양한 조사과정에서 도출된 시사점과도 유사한 훈련 구조를 가지고 있음. 특히 참여자 분석에 기반한 인권교육 설계, 매일의 일정마다의 정리, 참여형 인권교육을 전제로 한 가이드라인과 인권교육 현장에서 강사가 겪는 딜레마적 상황에 대한 훈련까지 포함하고 있는데, 이 역시 이번 조사과정에서도 인권강사에게 필요한 강좌로 제시되기도 하여 이번 프로그램 개발의 필수과정으로 포함하였음.

표 5 | 인권교육활동가를 위한 워크숍 일정

<p>모듈 1 시작하기 - 오티 워크숍</p> <p>활동 1 모둠원 상호 소개 활동 2 모둠활동 활성화를 위한 지침 활동 3 과정의 목표와 기대, 자료, 워크숍 내용 활동 4 인권교육과 참여적 기법 활동 5 정리와 기록 활동 6 인권교육활동가의 자기 성찰 활동 7 현재 인권교육활동의 맥락과 미션</p>	<p>모듈 2 인권교육활동의 의미와 역할 공유</p> <p>활동 1 인권교육의 목적 이해와 공유 활동 2 변혁적인 학습으로서의 인권교육 : 이론과 실제 활동 3 변혁적 가능성으로서의 인권교육 활동 4 효과 점검</p>
<p>모듈 3 인권교육의 설계</p> <p>활동 1 변화를 위한 인권교육 개발 활동 2 교육개발의 시기와 주기</p>	<p>모듈 4 교육과정 모형 개발 : 강의계획서 구성 활동</p> <p>활동 1 교육과정 개발을 위한 기초 요소 활동 2 교육참여자 분석하기 활동 3 인권교육의 목적과 목표를 결정하기 활동 4 교육내용을 결정하기 활동 5 교육의 자료와 방법을 결정하기</p>
<p>모듈 5 축진의 기술 알기</p> <p>활동 1 인권교육활동가가 내재화하여야 할 가치 활동 2 아이스브레이킹(팀빌딩) 활동 3 축진의 딜레마 이해 활동 4 갈등에 대처하기 활동 5 인권교육활동가로서 나의 역할 성찰하기 활동 6 활동 공유하기</p>	<p>모듈 6 과정평가, 학습의 적용, 후속절차</p> <p>활동 1 지속적인 개선의 필요성과 주기 활동 2 평가의 방법 활동 3 학습의 적용 활동 4 후속절차 설계하기</p>
<p>모듈 7 강의안 구성과 발표</p> <p>활동 1 강의안 구성 활동 2 강의안 발표</p>	<p>모듈 8 워크숍 평가와 마무리</p> <p>활동 1 워크숍 평가 활동 2 워크숍 마무리</p>

※ Equitas, 2007 : 9-10의 표를 참조하여 재구성

1) * This manual draws on the model of the International Human Rights Training Program (IHRTP). The IHRTP is a training program on human rights education for human rights activists and educators, developed by Equitas - International Centre for Human Rights Education, aimed at strengthening the capacity of human rights organizations to undertake human rights education initiatives such as training, awareness campaigns, and advocacy.



나. 인권교육의 의미와 가치

○ 인권교육의 맥락과 정의

- 이 책은 국제사회가 인권의 실현에 있어서 인권교육의 중요성에 대하여 점점 더 강조하고 있으며, 인권교육은 사회 전체적 인권실현에 있어 모든 사람의 공동책임을 이해시키고 촉진하는 것을 그 목표로 두고 있음.
- 인권교육에 대한 국제문서의 인권교육에 대한 정의를 보면, 보편적인 인권문화 구축을 목적으로 하는 교육, 훈련, 정보로 정의되며 인권교육은 지식의 공유와 방법의 전달, 인권 존중의 강화, 존엄성에 대한 감수성의 증진, 다문화적 이해와 관용을 지향하는 태도를 형성하게 할뿐만 아니라, 나아가 인권교육은 법치주의를 기반으로 하는 자유롭고 민주적인 사회에 모든 사람들이 효과적으로 참여할 수 있도록 함. 그리고 궁극적으로는 평화의 구축과 유지, 인간 중심의 지속가능한 발전과 사회정의의 증진을 목적으로 함을 제시함(Equitas, 2007).

○ 인권교육에 대한 에퀴타스의 이해

- 인권교육을 개인으로부터 사회 전체를 포괄하는 사회변혁의 과정으로 정의하면서, 인권교육의 목표는 구성원의 인권적 자력화이며 그 결과는 사회적 변화로 귀결됨. 이를 위해 인권교육은 인권의 원칙과 법률 문서에 대한 학습과 비판적 성찰, 탐구의 촉진을 포함하며, 궁극적으로 사람들이 자신의 삶과 삶에 영향을 미치는 결정에 대해 주도권을 가질 수 있도록 하는 것이 중요함.
- 이를 위한 인권교육가의 역할은 인권에 대한 인식과 변화를 일으킬 수 있도록 구성원들로 하여금 인권의 가치와 원칙을 내재화할 수 있도록 지원하는 것임. 즉 인권 현안에 대하여 자유롭게 분석하고 대안을 고민할 수 있는 환경을 제공하는 것이 인권교육가의 역할임.
- 이를 위하여 인권교육은 상호존중과 상호학습에 기초하여야 하며, 이를 위하여 인권교육에 있어 개인의 지식과 경험을 촉진하는 참여적인 방법은 필수적임. 다양한 의사소통 방식과 다양한 문화, 가치, 시각을 통해서 실질적으로 소통하는 방법을 찾는 것이 과제임.

(Equitas, 2007)

○ 변혁적 학습의 주요 요소

- 또한 이 책은 인권교육활동은 사회 내 인권문화를 구축하는 데 필요한 사회적 변화에 기여하는 것을 목표로 해야 한다면서, 이를 위하여 인권교육의 과제로 다음과 같은 예를 제시함.

- 인권원칙에 대한 사람들의 인식 및 이해의 증진
- 자신과 타인의 권리를 증진하고 보호하기 위한 공공, 남성, 여성, 아동, 그리고 시민사회의 확장된 참여
- 국제 및 지역 인권문서의 비준 및 또는 인권 친화적 헌법의 채택
- 인권의무에 부합하도록 기존 국내법을 개정
- 정부 정책, 관행의 긍정적인 변화
- 인권매커니즘을 만들고 그것을 강화시키기
- 인권교육 분야에서 생각을 공유하는 조직과 협업을 증대하고 연결망을 강화
- 인권교육활동에 참여한 개인이 정부 또는 시민사회에 영향력을 미치기

(Equitas, 2007 : 52)

다. 인권의 내용 확인 목록

▶ 이 책에서는 인권교육에 핵심적으로 포함되어야 할 내용으로 다음을 제시하고 있음.

표 6 | 인권교육의 핵심 내용 예시

인권의 정보와 지식	행동을 취하기 위한 인권적 방법	인권의 가치와 태도
<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 개념과 원칙 • 인권의 역사 • 주요 국내외 인권문서 • 인권침해의 개념과 기준 • 인권법과 그 시행 • 인권보장에 대한 책임 기관 • 인권용어 	<ul style="list-style-type: none"> • 비판적 사유력 성장 • 행동의 전략과 계획 마련 • 거시적, 미시적 분석을 통한 원인과 결과의 입체적 파악 • 평화적인 갈등해결 방법 • 인권침해 발생 원인 분석 • 참여의 실천 • 인권기구와 매커니즘 활용 	<ul style="list-style-type: none"> • 자력화의 감각 찾기 • 타인의 권리를 알아채기 • 다른 사람의 서사와 맥락 읽기 • 약자와 소수자에 공감하기 • 권리와 책임의 관계 이해 • 고정관념과 편견을 인식하기 • 권리의 이름으로 권리를 침해할 수 없음 알기 • 타인의 권리를 보호하기 위한 책임-연대의 사명

※ Equitas, 2007 : 95의 표를 참조하여 재구성

▶ 본 프로그램의 개발에 있어서도 위와 같은 인권교육의 내용들이 포함될 수 있도록 설계하여야 할 것임.

라. 인권교육 방법론

▶ 마지막으로 이 책에서는 인권교육 현장에서의 배움이 실제 삶 속으로 지속적으로 연결될 수 있어야 함을 제시함. 이를 위해서는 그저 교실 안에서의 학습만으로는 부족하며 인권관련 현장을 직접 방문하거나 인권현안의 당사자를 교실로 초대하는 것 등이 유용함. 이를 통하여 현장에서 인



권이 제대로 작동하기 위해 필요한 현실적인 내용에 대한 경험을 공유할 수 있고, 사회적 약자나 소수자의 인권문제를 이해함에 있어 흔히 발생할 수 있는 문제점인 타자화와 대상화를 극복할 수 있음을 제시하고 있음(Equitas, 2007). 우리 교육 인권교육 현장에서도 최근 대두되고 있는 유용한 인권교육 방법론인 만큼 본 연구의 프로그램 개발에도 관련 내용이 포함될 필요가 있음.

(5) 인권의 이해(Menschenrechte Verstehen)

- ▶ 이 책은 인권교육 분야의 교육자와 학습자를 지원하기 위하여 제작된 것으로, 이론적 지식을 선정하여 제시하고 문화적 다양성을 배경으로 한 민감한 실제 사례를 함께 보여주고 있음.
- ▶ 그러나 사용된 사례와 활동이 유럽적 배경에 의한 것이다 보니 한국적 상황에서의 직접적 적용이 용이하지 않는 한계가 있어, 제시한 인권정보와 가치, 원칙 등을 기반으로 한국적 상황에서의 사례를 찾아 적용하며 사용할 필요가 있음.
- ▶ 부록에 제시된 인권교육방법론의 주요 내용은 인권강사 양성과정 설계와 운영에 참조할 내용이 다양하게 담겨 있음. 그중에서도 특히 다음 내용에 주목할 필요가 있음.
- ▶ 교육자와 참여자의 인식: 인권교육은 지식의 전달 그 이상이어야 하므로, 인권 교육자는 다수의 다채로운 역량을 갖춰야 함.

<ul style="list-style-type: none"> • 전문지식(인권과 인권보호, 서로 다른 직업적·사회적 영역에서의 인권구현에 대한 지식) • 방법론 및 교수법에 대한 전문능력(인권교육 및 학습과정 일반에 대한 인식, 이러한 지식을 실행에 옮길 수 있는 전문적 역량과 기술) • 소통 능력 • 정서적 역량과 공감능력(자신의 입장과 사고방식을 성찰하고, 참여자들과 공동교육자와 공감하며 상호작용하는 능력) • 다문화적 역량 및 젠더적 역량(문화 및 젠더와 관련하여 자신의 행동방식을 성찰하는 능력, 사회적 상황과 맥락, “성향”, 차별 등에 대한 인식) <p style="text-align: right;">(인권정책연구소, 2019 : 698)</p>
--

(6) 인권교육의 알파와 오메가

- ▶ 본 가이드북은 인권교육의 원칙을 기반으로 인권교육에 대한 평가 방법과 평가지표를 제안함. 본 가이드북에서 평가를 “어떤 사물이나 과정의 가치나 장점을 판단하는 과정(process)”으로 정의하고 있음. 이에 따라 인권교육에서 평가 역시도 “인권교육의 목적, 과정, 결과에 대한 가치나 장점을 종합적, 체계적으로 판단하는 의사결정과정”으로 정의하고 있음.
- ▶ 인권교육의 원칙과 특성, 현재 조건을 고려하여 인권교육 평가의 목적은 ① 인권교육의 효과성과 영향 진단, ② 인권교육의 질적 향상, ③ 변화 과제의 확인과 진전 수준 점검, ④ 인권교육가와 수

행기관의 책무성 강화, ⑤ 인권교육에 대한 사회적 지지 확보와 정책 강화, ⑥ 기록을 통한 경험의 공유와 집합적 역량 강화를 위한 것으로 정리할 수 있음.

- ▶ 본 책에서는 기존의 인권교육 평가가 학습자 교육 만족도 평가를 중심으로 구성되어 있어 위의 평가 목적을 이루기 위해서는 한계가 있다는 점을 지적하고, 인권교육 평가에 대한 새로운 설계를 제시함. 새로운 인권교육 평가는 인권교육의 원칙인 ‘인권에 대한, 인권을 위한 인권을 통한’ 방향성 아래 다음과 같이 구성함을 이야기함.

*참고) 바람직한 평가 방향

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

(국가인권위원회, 2020 : 20)

- ▶ 또한, 가이드북에서는 인권교육 단계별에 따른 평가와 다양한 평가 방법들, 목적별에 따른 인권교육 평가지표들과 마지막으로 인권교육 모니터링에 대한 방법과 평가지표들을 소개하고 있음.
- ▶ 이 중에서 본 프로그램에서 주의 깊게 참고해야 할 점은 인권교육 시연과 피드백에 대한 방법을 소개하는 부분임. 시연은 인권교육가 양성과정 혹은 역량강화 과정에 있는 과정으로, 교육의 기획 역량, 강의 역량, 인권교육가로서 자세 등을 점검할 수 있는 장임. 특히나 시연 과정은 강의 실천에 나가기 전 예행연습을 하고 진행자가 보완점을 발견하고 시정할 수 있는 학습의 장임.
- ▶ 인권교육의 알파와 오메가에서는 시연을 통해 알 수 있는 것으로 강의 시간 배분이 적절한지, 강의 시연자가 제출한 기획안으로 나타나지 않는 교육목표와 시연자가 교육을 기획한 맥락, 강의자가 의도하여 설명하려는 것으로부터 빈틈, 교육자가 의도한 강의 활동이 가능한지, 교육 내용의 유기적 흐름, 강의의 속도와 힘의 완급 정도, 강사의 인권적 태도에서 채워야 할 것 등을 발견할 수 있다고 제시하고 있음.



- ▶ 시연 피드백의 평가 범주는 다음 세 가지로 정리할 수 있음. 첫 번째 범주는 시연 진행자의 인권감수성으로, 이 때 인권감수성은 인권에 대한 지식과 이해, 인권을 옹호하는 가치와 태도, 인권실천역량 등을 종합적으로 아우르는 개념임. 본 연구진은 여기에 덧붙여 인권감수성을 구조적으로 접근하는 인권문해력으로 제시하고자 함. 두 번째 범주는 시연하는 사람의 인권교육 원칙에 대한 관점이며, 세 번째 범주는 인권강사로서 필수적으로 요구되는 교육 기획 역량과 진행 역량임.
- ▶ 시연과 피드백에서 유의할 점도 본 프로그램의 시연 과정에서 참고하면 도움이 될 것임. 예컨대
 - ① 시연 과정에 참여하는 모두에게 시연의 목표를 정확하게 공유하는 것이 필요함, 시연의 목표는 ‘서로 배움’에 있다는 것을 사전에 명확히 제시해야 함.
 - ② 주로 사용해야 할 에너지는 ‘교육을 함께 만든다’는 자세로 피드백을 주는 것이지 부정적인 평가를 발산하는 장이 아니라는 점을 참여자들과 공유해야 함.
 - ③ 평가의 주체는 시연 진행자 스스로와 동료 참여자, 교육가 등 다양한 구성원의 평가가 함께 이루어져야 함.
 - ④ 시연을 충분히 가늠할 수 있고, 내실 있는 피드백을 주고받을 수 있는 시간의 배치가 필요함,
 - ⑤ 시연을 준비하는 사람이 잘 준비해낼 수 있도록 준비 사항에 대한 철저한 사전 안내가 필요함.
 (※ 시연과 피드백에 대해 더 자세한 내용은 본 가이드북의 pp. 53-55 참고)

2) 관련 주요 선행연구 조사 결과

(1) 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사

- ▶ 본 실태조사는 공공분야의 인권강사양성 과정 실태를 조사하여, 문제점과 개선방안을 찾고, 인권강사양성에 대한 장기적인 계획 수립을 위한 기초자료를 제공하고 있음.
- ▶ 조사대상과 범위는 중앙부처 및 지방자치단체와 그 산하기관, 교육단체에서 실시하는 인권강사양성 과정에 대해 조사하되, 인권강사의 다른 표현인 인권교육활동가, 인권교육가, 인권교관, ○○권리 강사 양성 과정을 포함하고 있음. 단, 성평등, 장애인식개선, 학대예방 등 지정기관에서 양성하는 경우는 제외하였음.
- ▶ 조사 범주는 인권강사양성의 일반적 현황, 운영현황, 양성 후 운영현황, 양성과정의 어려움 등임. 조사방법으로는 온라인 설문조사와 심층면접조사를 실시하였고, 심층면접조사는 인권강사양성 과정 운영자 5명을 대상으로 개별심층 면접을 진행하고, 국가인권위원회 양성 과정을 마친 후 강사활동 중인 3명을 대상으로 집단 심층면접을 진행하였음.
- ▶ 조사 결과를 살펴보면, 일반현황(양성과정 담당인력, 예산, 운영방법 등)과 운영현황(양성과정 모집 대상, 수료·위촉 기준, 운영형식, 양성과정 교과목, 교수진, 양성과정 교재 등)이 운영기관별로 상이한 것으로 나타났음. 공공분야에서 인권강사를 양성한 적이 있는 곳은 2017년 이전 9건, 2018년 8건, 2019년 7건이었음.
- ▶ 인권강사를 양성한 이유로 ‘인권교육과 관련한 법령 및 조례가 있어서’(48.7%)가 나타나고, 인권

강사양성과정의 예산은 최저 300만원에서 최고 1억 원 이상으로 격차가 매우 큼. 강사양성 모집 대상은 ‘모집분야 재직 경력이 있는 사람’(29.4%), ‘인권교육의 경력이 있는 사람’(26.5%)이었음. 수료 기준은 출석률이 공통적이었고, 운영 형식은 기본, 전문, 심화 3단계 구성이 많았다. 인권강사가 보완해야 할 역량으로 첫째 ‘전문분야에서의 인권’이 25%, 다음이 ‘강의를 기획하는 방법’이 24.1%로 나타났음.

- ▶ 또 양성과정 후 운영현황으로 인권강사활동에 대한 관여 여부, 활동사항, 모니터링, 보수교육에 대한 설문조사를 진행했는데, 활동사항의 내용을 근거로 현재 인권교육이 체계적으로 이뤄지지 못하고 있다고 분석하고 있음.
- ▶ 인권강사 양성과정에 있어서의 어려움으로는 양성과정 프로그램 기획과 교수자 섭외가 어렵다는 의견이 각각 28%로 가장 높은 비율로 파악되었음.
- ▶ 인권강사를 양성한 경험이 있는 담당자와 양성과정 참여자 및 인권강사를 대상으로 한 심층면접 조사를 통해 인권강사는 ‘인권을 자신의 삶과 연결하여 실천할 수 있어야 하고, 인권에 대해 끊임 없이 학습해 나가며, 인권을 옹호하는 활동, 즉 책임감을 가지고 강사로서 활동하는 사람’으로 정리하였음.
- ▶ 지금 필요한 것으로는 공공과 민간분야에서 진행되는 인권강사양성 과정을 통해 양성된 강사들 간의 격차를 줄이고, 역량을 높일 수 있는 방안이 필요하다고 제시되었으며, 인권강사를 양성하는데 가장 어려운 부분으로 호소한 프로그램 기획의 경우에 대한 방안으로는 네트워킹(인권 업무 담당자 대상으로 정기 워크숍을 운영하여 소통할 수 있는 장을 만드는 방안), 전문 교수진 구성 등이 제시되었음.
- ▶ ‘유엔 인권교육 10년 행동계획’에서 국가인권자원훈련센터 설립을 장려한 바 있음. 이에 본 연구에서는 인권교육원 설립을 제시하였음.
- ▶ 급작스러운 팬데믹과 같은 변화에 따른 교육 방법, 교육 기자제, 시대의 변화에 따른 교육대상에 따라 다양하고, 발맞추는 교육이 마련되어야 한다고도 제시하고 있음.

(2) 위촉인권강사 강의평가 방안 연구용역보고서

- ▶ 본 연구는 국가인권위원회가 2016년부터 위촉인권강사 제도 운영과 강사 양성을 위한 강의를 평가하고 보완하기 위해 위촉강사 182명이 참가하여 설문조사를 실시함.
- ▶ 국가인권위원회의 인권강사 양성과정에 지원하게 된 이유에 대한 결과는 ‘인권강사로 활동하기 위해서’(44.0%), ‘근무 분야의 인권실천 역량(능력)을 향상시키고 싶어서’(35.7%), ‘체계적인 인권학습을 위해서’(17.0%) 순으로 나타났음. 인권강사 양성과정에서 기대하는 바로 인권강사로 활동하기 위함도 있으나 인권과 관련한 지식과 역량의 향상도 주요한 요인으로 작용하고 있음을 시사함.



- ▶ 현재 국가인권위원회 인권강사 양성과정은 분야별로 구분하여 모집하고 있음. 이에 대한 질문에 대해 '1인 2개 이상 분야 지원 가능하게 모집'(48.4%), '현행 1인 1분야별로 모집'(26.9%), '분야 구분 없이 통합하여 모집(23.1%) 순으로 나타남. 이러한 결과는 통합과 분야별로 나누는 것에 대한 고민이 필요함을 보여줌.
- ▶ 인권강사 양성과정 만족도는 74.7%로 높게 평가되었고, 보완 또는 신규개설 필요성이 가장 높은 과목을 묻는 질문에는 '위촉분야별 인권실현 방안', '위촉분야별 전문 인권 지식', '강의 기획력 강화' 등 3개 과목이 70% 이상으로 나타났음. 이 결과로 볼 때 조사에 참여한 국가인권위원회 위촉 강사들은 강사 활동에 요구되는 실질적 역량 함양에 높은 관심을 보이고 있음. 세부 항목 중 보완/신규개설 필요성에 대한 응답에 <국제인권조약 등 국제규범>보다 <인권 관련 법률 및 규정 이해>의 긍정 비율이 더 높게 나타났는데, 이 결과로 볼 때 현장 업무에 바로 활용할 수 있는 현장 적용형 지식을 더 선호하는 것을 알 수 있음.
- ▶ 인권강사 역량강화과정에 대한 '전반적 만족도'는 68.1%로 낮게 나타났음. 이에 대해 '교육장소'(83.5%), '강의 내용'(74.2%), '강사진'(71.4%), '교육 일정 및 시간'(68.1%) 그리고 '현장 활용성'(63.7%) 순으로 나타남. 현장 활용성에 대한 부분. 인권강사 역량강화과정 프로그램 중 도움이 되었던 것은, 강의기획(74.7%)이 가장 높았고, 그 다음이 인권지식(56.6%)임. 인권강사역량과정의 강의시연에서 '길잡이 피드백'(67.6%), '국가인권위원회제공 교재'(47.8%), '시연준비 학습'(42.3%) 그리고 '동료 피드백'(35.2%) 순으로 나타났음.
대부분 실제 강의에 도움이 되는 과목과 내용에 대한 선호를 나타내고 있음. 또한 시연 과정의 피드백이 강사의 자존감을 떨어뜨리는 경향이 있다는 지적과 평가가 불공정하다는 의견도 있음.
- ▶ 개선사항 및 건의사항에서 '역량강화에 중점을 둔 피드백, 교육참여 기회 제공'이 17.6%로 '재위촉 심사 절차 간소화'에 이어 2번째로 높게 나타났음.
- ▶ 이 연구는 국가인권위원회 위촉 인권강사 제도 운영방향성과 관련하여 1) 위촉강사들이 원하는 교육을 신청하여 수강할 수 있도록 교육의 내용, 강사진 등의 관련 정보 제공 검토 필요 2) 풍부한 실무 경험과 현장 활용 노하우를 전수해 줄 수 있는 강사진을 보강을 통해 위촉강사들의 역량강화 견인 필요 3) 재위촉심사를 평가에서는 단점 지적 위주에서 벗어나 긍정적인 피드백을 통한 격려와 역량강화의 기회를 제공하기 위한 노력 필요 4) 국가인권위원회와의 소통 부재에 대한 위촉강사에 대한 갈증이 있어, 멘토 운영 등 소통할 수 있는 창구 마련 필요 5) 강사들이 느끼는 애로사항에 대해 격려하는 등 인권위원회가 위촉강사와 상호 시너지를 낼 수 있는 관계로 발전하기 위한 노력 필요 등을 제시하고 있음.

(3) 2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사

- ▶ 본 연구는 행정 분야 국가공무원을 대상으로 시행되고 있는 인권교육의 현황과 어려움을 파악하고, 전개 방안을 모색하기 위한 실태조사임. 본래 실태조사 대상은 행정 분야 국가공무원 대상인

권교육이지만, 부처의 인권교육 대상이 국가직 공무원으로만 구성되지 않아 행정직 공무원 대상 인권교육으로 범위를 조정했음을 밝혔다. 중앙행정기관 50개 부처 중 22개 부처와 24개 산하 교육훈련기관 중 12개 기관의 교육담당자의 답변을 통해 설문조사를 진행하였음. 행정 부처와 산하 교육 훈련기관의 교육담당자 초점집단 면접조사를 진행하여 행정 분야 인권교육의 현황과 환경을 조사하였음. 이와 더불어 공무원 인권교육 경험이 다수 있는 전문가와 경찰청 및 기초지자체의 인권교육담당자와의 면접을 진행하여 현재 공무원 인권교육의 문제점과 개선방안을 고찰하였음.

- ▶ 이 연구의 실태조사에 의하면 22개의 부처 중 3곳, 12개의 산하 교육훈련기관 중 4곳이 협의의 인권교육을 진행한 것으로 보아 대부분의 부처가 협의의 인권교육을 진행하지 않고 있다는 것을 알 수 있었음. 이러한 결과는 인권교육에 대한 정보와 지침 등의 제공과 인권교육 담당자의 역량 증진, 인권교육 모니터링 및 평가방안, 콘텐츠 개발을 하는 등의 인권교육을 지원 수 있는 기관이나 체계가 필요함을 보여줌. 이 연구를 통해 현재 상황에서 국가공무원 인재개발원과 국가인권위원회와 교육 담당 기관 등이 공무원 인권교육추진방안을 위한 TF팀을 구성하여 방안을 마련하는 것이 필요하다고 보았음.
- ▶ 또한 조사에 참여한 교육담당자들은 인권교육의 필요성에 대해 공감하였으나 교육에 대한 정보를 습득할 수 있는 곳이 없다는 것과 여러 교육 업무를 동시에 맡고 있어 구체적인 교육 기획이 어렵다고 지적하였음. 이에 연구팀은 인권교육 기획을 위해 정보 공유 및 협력 네트워크를 구축하여 교육담당자들의 네트워크를 형성하는 것을 제시하였음. 더불어 공무원들이 인권의 가치와 행정의 관계에 대해 이해하고 있기에 공무원과 교육담당자들의 인권 관련 자체 모임을 활성화를 위한 지원도 필요하다고 덧붙임.
- ▶ 이 연구는 조사결과에서 공무원들은 법정의무교육을 포함하여 다수의 교육을 들어야 하는 것에 대한 피로감을 크게 느낀다는 것이 인권교육을 진행하는데 있어 어려운 점이라고 밝힘. 이에 인권교육전문가들은 공무원들의 교육에 대한 피로감에 대해서는 교육을 받을 수 있는 시간을 노동구조 변화와 함께 되어야 함을 제시함. 그리고 교육 참여자들이 참여하였던 인권교육 프로그램에 대한 정보를 체계화하는 것은 향후 인권교육을 설계할 때 중복 교육으로 인한 피로감을 줄이고 강사와 교육담당자에게 도움이 될 것이라 밝힘. 또한 다른 방법으로는 법정의무교육과 일반 인권교육을 연동하여 피로감을 내릴 수 있는 방식이나 모든 공무원을 대상으로 매년 반복되는 인권교육을 진행하는 것이 아닌 진급자, 신입 임용자, 보수 과정 교육에 인권교육을 도입하는 방안 등을 제시함.
- ▶ 산하 교육훈련기관 담당자들의 설문조사에서 인권교육/시행의 어려움 중 가장 높은 답변이 일회성 교육이었다는 것이 특이점이었음. 이는 교육 참여자의 피로도를 줄이면서 다양한 욕구를 충족시킬 수 있는 일회성 교육의 구성으로 교육효과를 내야 한다는 것이 교육담당자에게 부담으로 작용하고 있었다는 것을 시사함.

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



- ▶ 인권교육전문가들은 공무원들 스스로가 인권과의 연계성을 인식할 수 있도록 하는 것이 공무원 인권교육의 중요성이라고 지적하였음. 인권행정이 따로 존재하는 것이 아니라 행정 자체가 인권을 실현시키는 것이라는 인식이 공유되어야 한다는 것이 가장 중요함.
- ▶ 인권교육 프로그램에 대한 정보를 체계화하는 것은 교육 참여자들로 하여금 교육 중복에 대한 피로도 등을 줄일 수 있으므로 프로그램의 세밀하고 구체적인 설계가 필요함을 제시하고 있음. 이에 인권교육 프로그램을 현 시점에서 점검하고, 체계화할 필요성을 제기하고 있음. 이 연구가 제시하는 것 중 하나는 인권교육은 담당자의 역량이 중요하게 작용하기 때문에 담당자의 역량을 증진할 수 있는 방법을 강구해야 한다는 것임. 이를 위해 인권교육 기획을 위한 정보를 공유하고 협력할 수 있는 네트워크를 구축과 인권 관련 자체 모임 활성화의 필요성을 제시하고 있음.

3) 인권강사양성과정 프로그램 구성방향에의 시사점

- ▶ 인권교육 관련 문헌조사 결과를 살펴보면, 먼저 인권교육의 목표를 사회변화를 지향하는 구성원의 인권역량 지원에 두고 있음을 알 수 있음. 즉 이는 지금 우리의 적지 않은 인권교육이 단순한 권리교육 또는 소극적 인권침해 예방교육의 차원을 넘어서야 함을 시사함. 즉 본격적으로 다음 단계 인권교육의 패러다임에 맞는 강사양성과정이 준비되어야 함을 알 수 있음.
- ▶ 이를 위해 인권교육은 참여자로 하여금 자신의 삶에 영향을 미치는 공동체의 문제들에 대한 분석력과 실천방안 모색을 지원할 수 있어야 함을 제시하고 있음. 이를 위해서 인권강사는 지금의 사회변화를 읽어 내고 인권적인 지향과 민주주의의 시스템에서의 행동전략을 나눌 수 있는 교육을 설계할 수 있어야 함을 알 수 있음.
- ▶ 이와 관련해 특히 『Training of Trainers』에서 제시하고 있는 인권교육에 핵심적으로 포함되어야 할 내용을 보면, 행동을 취하기 위한 인권적 방법으로 거시적, 미시적 수준에서 상황을 분석하여 원인과 결과를 파악하는 것을, 인권의 정보와 지식에서는 인권법과 그 시행, 사람과 인권을 보호하고 증진하는 책임이 있는 기관, 인권침해 요인 분석, 참여적인 의사결정의 실천, 인권기구와 매커니즘의 적용 등을 제시하고 있음. 따라서 인권강사 양성과정 프로그램 안에서 인권보장체계에 대한 이해와 현실적인 구동 사례들을 훈련하는 내용이 필수적임을 알 수 있음.
- ▶ 국제인권규범과 마찬가지로 인권교육 문서 역시 모두 인권교육에서 인권의 보편성, 개별성, 상호 의존성 등의 원칙이 지켜져야 함을 강조하고 있음. 인권교육 현장에서 인권의 주체나 인권의 내용을 분절적으로 제시하게 되면 인권에 대한 왜곡된 개념을 강화할 우려가 있는 만큼 유의하지 않을 수 없는 부분임. 사실 이 원칙을 담은 교육 내용이 인권교육의 핵심적 부분이 되는 만큼 인권강사 양성과정 프로그램 전반에서 지속적으로 이러한 원칙이 확인될 수 있어야 할 것임.
- ▶ 인권교육은 인권의 개념적 틀을 정확하게 지원하는 것이 가장 기본이고, 그런 점에서 인권강사는 사회적 약자와 소수자에 대한 편견과 고정관념의 문제점과 함정을 제대로 파악하고 교육현장에서 이것이 제대로 각성되고 스며들 수 있는 전략을 강구할 수 있어야 함.

- ▶ 인권교육 문서들은 모두 참여자 상호작용이 가능한 참여형 방식의 인권교육을 전제로 하고 있음. 사실 우리 사회의 인권교육은 적지 않은 부분 일방강의형으로 진행되고 있음. 물론 주제특강식의 강의형 강좌도 필요한 것은 분명하다. 한편 일반 강의의 경우 앉아서 듣고만 있자니 지겹고, 뭔가 토론이라도 하려면 참여자도 강사도 서로 부담스러운 것이 현실임. 그러나 이것은 강사 스스로 참여형 교육에 대한 충분한 훈련이 없기 때문일 수도 있는 만큼 교육참여자들로 하여금 불편해하지 않으면서 생각하고, 말하면서 사유가 성장하는 시간을 가질 수 있도록 할 것인지에 대한 강사 스스로의 훈련이 필요할 것임.
- ▶ 특히 에퀴타스에서 제시하고 있는 학습의 나선구조는 이러한 점에서 우리에게 매우 유의미한 시사점을 주고 있는데, 이것이 가능하기 위한 기본적 전제조건은 참여자에 대한 신뢰임.
- ▶ 한편 인권교육 문서들은 자신이 생활하는 지역사회의 인권문제, 지역사회와 자신의 실생활에 인권개념을 적용할 수 있도록 체험적 학습방법을 도입을 권장하기도 함.
- ▶ 또한 인권교육은 인지, 정의, 행동적 영역을 모두 아울러야 함을 제시하고 있는데, 이를 통하여 앞의 여러 인권문서들이 제시하는 지식과 정보, 가치와 태도, 행동이라는 요소가 별개의 것이 아니며, 이 모든 것이 융합적으로 한 교육 안에 설계되어야 한다는 것을 알 수 있음. 그렇다면 인권강사 양성과정에서는 먼저 각각의 요소를 견인할 수 있는 장치를 이해하고 이를 융합적으로 설계, 운영하는 전략을 훈련할 수 있어야 한다는 것을 알 수 있음.
- ▶ 인권교육 알파와 오메가의 경우 실습과 시연의 과정에서의 평가는 상호 학습과정으로 설계, 운영되는 것이어야 한다는 것, 이를 위해 어떤 방식과 내용의 피드백과 평가가 이루어져야 할 것인지의 가이드라인을 제시하고 있음. 이 가이드라인은 현장 경험에 기반하되 인권의 가치와 원칙에 기준해 세밀하게 제시하고 있어 이번 프로그램 개발에 있어 많은 부분 반영하였음.
- ▶ 관련 선행연구 결과에서는 사회적으로 인권교육이 확산되면서 인권강사 양성 프로그램도 같이 확산되는 가운데, 프로그램 기획 등에 있어 경험과 전문성 부족으로 인한 어려움을 겪고 있어 다양한 단위에서 참조할 수 있는 기본적인 양성과정 프로그램의 개발이 시급함을 알 수 있었음.
- ▶ 한편 국가인권위원회위촉강사들의 경우 도움되는 강좌로 강의시연에서 ‘길잡이 피드백’ 등을, 개선 사항으로는 역량강화에 중점을 둔 피드백, 풍부한 실무 경험과 현장 활용 노하우를 전수해 줄 수 있는 강사진을 보강을 통한 역량강화 견인, 긍정적인 피드백을 통한 격려와 역량강화의 기회를 제공, 멘토 운영 등 소통할 수 있는 창구 마련 등이 제시하고 있어 인권강사 양성과정 프로그램 구성에도 참조하였음.
- ▶ 이번 프로그램 개발에 있어 인권교육 참여자 분야의 예시로 공무원을 설정하였는데, 선행연구에서 조사한 결과를 바탕으로 인권과 행정이 별개로 인식되는 문제점을 극복, 업무의 인권적 의미를 읽어낼 수 있도록 하는 것으로 이번 양성과정 프로그램의 구성방향을 설정하였음.



제2장 국내 인권강사양성과정 등 사례조사



제2장 국내 인권강사양성과정 등 사례 조사

1 사례 조사 진행 경과

▶ 국가인권위원회와 주요 운영 주체별로 안내한 사례 선정

- 선행 연구인 공공분야 인권강사양성 현황 실태조사(국가인권위원회, 2020a)의 조사결과를 바탕으로 주요 국가기관, 지방자치단체와 교육청의 양성과정 및 역량증진 과정은 다년간 진행한 점을 감안하여 분야별로 선정하고, 이외 공공분야와 협업으로 민간 단체에서 진행한 양성과정은 운영해 온 단위별로 선정함.
- 또한 교수법 등 실습강좌 및 운영 매뉴얼 개발에 참조할 목적으로 한국양성평등교육진흥원의 폭력예방 통합교육 강사양성과정, 한국장애인고용공단의 직장 내 장애인인식개선교육 전문강사 양성과정 등 유사 분야의 강사 양성과정을 선정함.

| 표 7 | 사례조사 계획표

구분	해당과정
지자체 관련 과정	전라북도 인권강사 양성과정 및 보수과정(2021직접운영) 충청남도 인권교안개발을 통한 인권교육활동가 역량증진 과정 (2021 민간경상 보조 공모 사업, 부들) 서울시 인권교육 강사양성 과정(~2021 인권정책연구소)
교육청 관련	경기도교육청 인권강사 양성 과정 전라북도교육청 인권강사 역량강화 과정
국가기관 운영 과정	국가인권위원회 인권강사 양성과정 국방부-인권위 공동 인권교육 과정 경찰청 내부 현장강사 역량증진 과정
공공기관 운영	전라남도 발달장애인지원센터 발달장애분야인권강사 역량강화 과정 한국보건복지인력개발원 법정인권교육 강사양성 과정
민간 단체 운영	인권교육센터 들 인천 남동구 아동권리 교육강사 양성과정 (사)울산인권운동연대 인권교육강사 양성과정 국제아동인권센터 화성시 아동권리교육 전문강사 양성과정
유사과정(교수법 등 참조)	한국양성평등교육진흥원 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 한국장애인고용공단 직장 내 장애인 인식개선교육 전문강사 양성과정 통일교육원 통일교육 강사양성과정 민주시민교육 강사양성과정

※ 조사과정에서 파악된 바에 의하면 충청북도 자체 인권교육활동가 역량증진과정, 국방부 내부 강사단 역량증진 과정 등도 운영되고 있었음.



- ▶ 조사항목 설정 → 국가인권위원회와 협의 → 조사지 구성 완성
 - ▶ 관련 기관과 단체에 조사 협조 공문과 유선 협의 진행
 - ▶ 조사지 수거 → 조사지 발송 기관 및 단체 모두에 유선 전화 조사 진행 : 조사지 수거 총 15곳/ 유선조사 응답 총 9곳 (국가인권위원회 양성 과정의 경우 내부과정담당자 심층면접조사를 통하여 확인 진행함. 서울시 인권강사 양성과정은 본 연구를 수행하고 있는 인권정책연구소에서 운영하였으므로 유선 인터뷰에서 제외함.)
 - ▶ 조사지와 유선조사 결과 분석 → FGI등 심층면접조사 참여자 선정
 - 외부과정 선정기준 : 운영경험이 3년 이상인 경우, 공공분야 협업 과정의 운영인 경우
- ※ 당초 조사 대상으로 선정된 기관 중, 담당자 변경으로 기한 내 회신을 받지 못한 기관이 1곳, 업무 과다 등으로 협조가 이루어지지 못한 기관이 4곳임. 이중 2곳은 연구팀에서 해당 과정과 관련한 자료를 수집하여 자체 분석하고, 이외 2곳을 추가로 자료조사 진행함. 필요한 경우 과정 수료자에 대한 유선인터뷰를 진행함.

| 표 8 | 사례조사 진행표

번호	과정명	운영기관	조사현황
1	국가인권위원회 인권강사 양성과정	국가인권위원회	조사지, fgi
2	전라북도 인권강사 양성과정	전라북도청	조사지, 유선인터뷰
3	역량강화과정	전라북도교육청	조사지, 유선인터뷰
4	서울시 인권교육 전문강사 양성과정	(사)인권정책연구소	조사지
5	인권강사 양성과정 연수	경기도교육청	조사지, 유선인터뷰
6	화성시 아동권리교육 전문강사 양성과정	국제아동인권센터	조사지, 유선인터뷰
7	2021 인권교안 개발을 통한 인권교육활동가 역량강화과정	충남인권교육활동가모임 부들	조사지, 유선인터뷰
8	인천 남동구 아동권리 교육강사 양성과정	인권교육센터 들	조사지, 유선인터뷰
9	정신건강증진시설 인권강사양성과정	한국보건복지인력개발원	조사지, 유선인터뷰
10	전라남도 발달장애분야 인권강사역량강화	전남발달장애인지원센터	조사지, 유선인터뷰
11	인권교육강사 양성과정	(사)울산인권운동연대	조사지, 유선인터뷰
12	내부 인권강사 풀 구축 및 보수교육	경찰청	자료 조사
13	인권강사 양성과정	부산지방경찰청	자료 조사
14	폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정	한국양성평등교육진흥원	자료 조사
15	직장 내 장애인 인식개선교육 전문강사 양성과정	한국장애인고용공단	자료 조사

2 사례조사 결과

1 국가인권위원회 인권강사양성과정 (2020-2021)

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

- ▶ 인권교육 수요 증가에 따른 인권교육 강사수요의 증가
 - 사회 전반적인 (인권) 교육 수요가 늘어나면서 인권강사 양성과정의 필요성이 제기됨.
- ▶ 운영 근거
 - 국가인권위원회법, 국가인권위원회 인권교육 운영규정

표 9 | 국가인권위원회_연도별 신규 인권강사양성 분야

연도	신규 인권강사양성 분야
2015	군, 장애, 정신보건, 아동·청소년, 영유아, 노인, 사회복지, 노숙인, 이주, 스포츠(10개 분야)
2016	정신보건, 장애, 노숙인, 노인, 이주, 아동·청소년, 영유아, 사회복지, 스포츠, 발달장애 (10개 분야)
2017	정신보건, 노숙인, 노인, 기업, 발달장애, 노동, 아동·청소년(7개 분야)
2018	노인, 장애(2개 분야)
2019	기업 (1개 분야)
2020	기업, 노숙인, 스포츠, 장애(4개 분야)
2021	아동·청소년, 영유아, 이주(3개 분야)

2) 운영주체

- ▶ 직접 운영

3) 과정운영

(1) 선발과정

- ▶ 참여자격

※ 다음 중 1개 이상 해당자

- ▶ 위촉예정 관련 분야 3년 이상 근무자 또는 대표



- 위촉예정 관련 분야 시민사회단체 3년 이상 근무자
- 그 외 인권교육전문가로서 인권강사 양성에 필요하다고 판단되는 자

▶ 심사

- 1차 서류심사와 2차 강의영상 심사로 진행함.

| 표 10 | 국가인권위원회_심사 서류 및 제출 방법

구분		내용	제출방법
1차 신청서류	지원서 [서식1]	- 이름, 소속/직위, 연락처, 이메일, 주소, 편의시설필요여부, 위촉 인권강사 경험, 이력사항(근무경력, 인권활동·기타교육·연구경력, 자격증 등), 개인정보제공동의	참가신청 시 첨부파일로 제출
	자기소개서 [서식2]	- 지원동기 및 자기소개서	
2차 심사자료	강의영상 [MP4파일]	<p>[15분 강연] 인권교육 강의영상 녹화, 강연형태</p> <p>- 15분 이내, mp4형식, 최대2GB, 휴대전화 카메라 등으로 녹화</p> <p>※ 수어사용자는 수어로 발표, 시나리오 함께 제출</p> <p>- (강의영상)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ 교육대상: 교직원, 공무원, 사회복지시설 종사자 중 선택 ▸ 교육내용: 지원하려는 분야에 관한 인권교육 (예: 교직원대상 이주민 인권교육) ▸ 교육시간: 15분, 짧은 강연(예: 세바시, TED강연 등) ▸ 유의사항: 강사의 강의모습과 목소리가 선명히 들리도록 녹화 <p>※ 녹화나 교안 등의 편집기술을 평가하지 않으므로 내용과 전달에 초점을 둘 것. 교안을 화면에 담기 어려운 경우, 교안 없이 강사모습만 보이도록 녹화해도 무방</p> <p>※ 제출된 영상은 심사 후 교육 시작과 동시 모두 폐기되며 신청자에게 반환하지 않습니다.</p>	1차 서류심사 합격 자만 제출 (메일 또는 웹하드 예정)

(2) 총 과정 운영 시간

- ▶ 84시간(선수학습인 사이버수강 시간은 별도)
- ▶ 기본1-기본2-전문-심화의 4단계로 운영

(3) 교육방식 및 사전 과제

- ▶ 교육방식
 - 대면집합교육 / 원격집합교육(Zoom 등)
 - 사이버강좌 수강 : 사전 과제

(4) 공간

- ▶ 국가인권위원회 인권교육센터
- ▶ 필요에 따라 이외 외부 공간 대여

4) 수료과정(과정 수료)

- ▶ 수료요건
 - 선수학습과제와 출석율 90%
- ▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 11 | 국가인권위원회_수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	위촉인원*
인권강사양성과정 (2019년, 1개분야)	42명	30명	10명
인권강사양성과정 (2020년, 4개분야)	87명(지원 316명)	74명	29명
인권강사양성과정 (2021년, 3개분야)	84명(지원 373명)	72명	39명

*당해 연도 인권강사양성과정 수료 후 당해 연도의 위촉심사를 신청하여 통과한 경우만 해당

- ▶ 수료 인증
 - 양성과정 심사 후 합격자에게 위촉장 발급

| 표 12 | 국가인권위원회_신규 위촉 심사

신규 위촉 심사			
심사	· 양성과정 활동평가 · 강사역량 서면평가	· 양성과정 과제평가 · 강사역량 시연평가	합격시 위촉 1년간 위촉

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

- ▶ 양성과정 강좌 후 모니터링
 - 2019년 실행, 현재 국가인권위원회의 직접 모니터링은 실행하지 않으며, 피교육기관의 평가 설문만 실시하고 있음.



- 모니터링 결과는 내부 참고용으로 활용하고 과정 결과에는 반영하지 않음.

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

▶ 강의요청에 대한 대응

- 강의 신청은 담당자 개입 없이 홈페이지에서 신청자가 강사에게 직접 강의 요청 가능

(3) 지속적 역량강화 지원

| 표 13 | 국가인권위원회_재위촉 심사

재위촉 심사			
심사	-필수요건: 강의3회, 역량강화과정(50시간) -심사요건: 피교육기관 만족도조사 2건, 서면평가(강의교안 등)	합격시 재위촉	2년간 위촉

2. 시사점

▶ 변별점(강점)

- 인권관련 자료의 접근성
- 국가인권위원회의 결정례를 교육에 적용함으로써 이를 확산시키는데 기여함.

▶ 가능한 배경과 요소

- 인권, 인권교육에 관한 조직적 차원의 활동
- 예산, 인적 자원 동원과 협력

▶ 프로그램의 기획은 기존에 짜여진 틀을 기본으로 진행하고, 내부 전문가의 자문을 받음.

▶ 과정의 목적 및 지향하는 (인권의) 가치와 원칙

- 전 과정 운영에 있어 인권적 가치와 방향을 공유하기 위한 설명과 질문을 설계하고, 과정 시작과 정리시 별도의 시간을 두어 설명함.

▶ 각 강좌 간 관계를 참여자가 쉽게 이해할 수 있도록 담당자가 강좌 전 고민해 볼 질문거리와 읽을 거리를 제시, 정리 교육이나 참여자 간 정리학습

▶ 진행팀이 모든 과정에 함께 참여하며, 강의의 취지를 강의 전/후에 참여자들과 공유함.

▶ 강사 원고를 모은 자료집, 참고용 도서를 학습자료로 제시함.

▶ 실습 과정으로 사례 등에 대한 공동 토론 수업, 강의 기법 관련 수업, 그룹별 공동강의안 구성 실

습과 발표, 개인별 강의안 발표(-발표를 듣고 전문가가 역량 증진의 도움을 위해 조언, 모듬별 강의안으로 변경되기도 함) 운영

- ▶ 과정 참여자의 설문 조사, 기획·운영팀의 프로그램 참관 및 분석을 통하여 실제 강의를 설계의도에 맞게 진행되는지 모니터링 함.
- ▶ 강사 섭외는 주로 국가인권위원회 또는 지역인권사무소, 인권교육관련 단체 및 활동가의 도움을 받아 진행하며, 강사 섭외 시 최우선 고려사항은 프로그램 기획에 맞춘 강의 내용 가능 여부, 다음으로는 일정임.
 - 강사는 대체로 기획 의도를 반영하는 편이나, 교수법의 수정이 필요한 경우나 기획의도와 맞지 않는 강의를 진행하는 경우도 있음.
- ▶ 양성과정 운영 시 가장 어려운 점으로는 프로그램의 기획, 강사 섭외(정보 부족) 등을 들 수 있음.

서론
 제1장

제2장
 국내 인권강사 양성과정 등
 사례조사

제3장
 인권강사 양성과정
 관계자 심층면접조사 결과

제4장
 인권강사 양성과정
 프로그램 제안

참조



3. 세부교육프로그램

표 14 | 국가인권위원회_2020년 인권강사 양성과정 프로그램(안)

선수학습 사이버:20H	사이버인권과목1	사이버인권과목2	지정교재 필독	
	인권의 이해	세계인권선언	인권 길라잡이(2017)-위원회 제공	
집합교육	1일차(7시간) 10:00~18:00	2일차(7시간) 09:00~17:30	3일차(7시간) 09:00~17:30	4일차(7시간) 09:00~17:30
기본1 4일(28H)	오리엔테이션	인권의 보편적 기준	자유권의 이해	평등권의 이해
	인권의 역사·개념·가치	인권과 국가	사회권의 이해	인권의 가치
기본2 2일(14H)	[선수학습 및 과제] 강의 시나리오 작성(모둠과제, 심사반영), 지정교재 필독(1개월 전 통보)			
	차별금지 및 혐오표현	강의시연과 평가 (모둠강의안)		
	공동강의안 준비	강의시연과 평가 (모둠강의안)		
전문 4일(28H) 사이버:15H	[선수학습 및 과제] 사이버인권과목 수강(분야별과목 지정), 지정교재 필독(1개월 전 통보)			
	인권교육 기획	○○인권 총론	○○인권 국제기준 및 동향	인권콘텐츠 활용
	인권교육 원칙과 목표	주요정책, 법령 탐구	○○인권 위원회 결정례	현장활동가와의 만남 (위촉 인권강사)
심화 2일(14H)	[선수학습 및 과제] 강의안 및 시나리오 작성(개인과제), 지정교재 필독(1개월 전 통보)			
	강의시연과 평가 (개인강의안)	강의시연과 평가 (개인강의안)		
	주제특강	주제특강		

- 기본과정 : 분야무관
- 전문·심화과정 : 지원분야별 진행(타분야 교차학습 불가)
- 교육시간 : 집합교육 84H이상, 사이버교육 3과목
- 과정 운영 원칙 : 익히고, 활용하고, 함께 점검하는 순환과정
- 학습자 필수 : 과정 참여 시 사이버교육, 지정교재 사전학습, 과제제출

표 15 | 국가인권위원회_2020년 기본1과정 / 분야통합운영

기본1	시간	제목	세부방법
선수 과제	사이버과정	1) 세계인권선언 2) 인권의 이해	인권교육센터 사이버학습(2과목)
	지정도서	인권길라잡이	입교일에 배포~기본2과정까지 필독
1일차	10:00~12:00 (2시간)	안녕 인권 “우리가 만난 이유”	교육과정안내: 일정, 목적 등 위촉제도설명: 활동안내서 배포 및 설명 참여자간 소통, 조편성, 교육과정 기대 나누기 인권감수성 교육
	13:10~17:10 (4시간)	인권, 입문	인권 발달사(역사, 철학) 개념(협약, 헌법, 법률 등) 인권의 가치(존엄, 권리, 상호성)
	17:10~18:00 (1시간)	과정정리	모둠구성, 학습노트 작성
2일차	09:00~12:00 (3시간)	인권, 보편적 기준과 이행체계	국제인권조약 개관, 4단계 흐름, 조약이행체계 국제인권기구와 국가인권기구, 그 외 체계 관련 사이트와 정보 확인하는 방법
	13:00~17:00 (4시간)	인권, 그리고 국가	인권위 설립배경, 주요사업, 진정, 결정, 권고에 대하여 구조와 절차 국가의 책무성
3일차	09:00~12:00 (3시간)	자유권의 이해 “자유 의 보장과 제한”	자유권에 대하여, 자유권 규약_주요 현안 자유권 관련 이슈 분석 (결정례 또는 기사 등)
	13:30~15:30 (2시간)	사회권의 이해 “적극적조치와 연대”	사회권에 대하여, 사회권 규약_주요현안 사회권과 적극적 조치, 시민사회와 인권(연대) 사회권 관련 이슈분석(결정례 또는 기사 등)
	16:00~18:00 (2시간)	공동강의안 기획회의	모둠활동
4일차	09:00~12:00 (3시간)	평등권의 이해 “평등권침해의 차별”	평등권에 대하여(평등과 차별) 평등권 관련 이슈분석 (결정례 또는 기사 등)
	13:00~17:00 (4시간)	인권의 가치(정리학습)	보편성, 상호불가분성, 연대, 미래의 인권 지정도서 소개(사람을 옹호하라)
	17:00~17:30 (0.5시간)	과정정리	

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



표 16 | 국가인권위원회_2020년 기본2과정 / 분야통합운영

기본2	시간	제목	세부방법
과제	지정도서	사람을 옹호하라	입교일에 배포~기본2과정까지 필독
	모둠과제	공동강의안 제작	모둠별 공동강의안 및 기획서 각 1종 제출
1일차	09:30~17:30	차별금지 및 혐오표현	(가칭)평등법의 이해 사이버교육 수강 기본1과정 종료 시 수강방법 안내
		모둠활동 (공동강의안 준비)	모둠별 강의안 준비
2일차	09:30~12:30	강의시연_A주제	모둠별 강의시연
	13:30~16:30	강의시연_B주제	모둠별 강의시연
공동 강의안 시연	16:30~17:30	과정 정리	다음 과정 안내, 과정 정리 등

표 17 | 국가인권위원회_2020년 전문과정(안) / 분야별 운영: 기업, 노숙인, 스포츠, 장애

전문	양성분야	사이버과목	지정도서(본인구입)
선수 과제		분야관련 지정 사이버인권교육 수강	분야별지정 도서 1권
구분	접속시간	제목	세부방법
1일차	09:00~12:45	인권교육의 원칙과 목표	-인권교육을 하는 이유, 요구하는 이유
	13:50~16:50	인권교육 준비와 종결	-인권교육기획과 점검
	~17:20	과정정리	
2일차	09:00~12:00	개념, 총론	-분야별 인권 입문
	13:00~13:50	참가자 상견례	-분야별 참가자간 소통
	14:00~17:00	국내 법령, 정책, 서비스	-국내현황 분야별 관련 법령, 정책 등 소개
	~17:20	과정정리	
3일차	09:00~12:00	국제 인권동향	-분야 관련 국제인권조약 / 권고 및 쟁점목록 -이행체계별 입장과 현황 등
	13:00~16:00	의미있는 5가지 결정	-분야관련 국가인권위원회 결정례 등 분석
	16:10~17:10	지정도서 모듬토의	-분야별 지정도서 모듬토의
4일차	09:00~12:00	위원회 인권콘텐츠 활용	-분야관련 표준교안, 카드뉴스, 영상, 영화 등 콘텐츠 소개
	13:00~15:00	특강	-분야별 인권특강
	15:10~17:40	위촉인권강사와 함께하는 지금 인권교육은	-분야별 인권교육 현황소개 등
	~17:20	과정정리	

표 18 | 국가인권위원회_2020년 심화과정 / 분야통합 또는 분야별운영

심화	시간	제목	세부방법
과제	지정도서	자유선정	지정도서 외 인권관련 도서를 1권 읽고, 동료들에게 소개
	개인과제	강의안, 시나리오 작성	강의안, 시나리오 작성/ ~ 전문과정 종료 후 1주일 내
강의시연	09:30~10:00	과정 안내	발표순서 선정 등
	10:00~12:00	개인강의 시연	각 분야별 2명 발표 (대상자 추첨)
	13:00~15:00	개인강의 시연	각 분야별 2명 발표 (대상자 추첨)
	15:15~17:15	선택1-코로나19로 본 인권연대	전문과정까지 학습 내용 중 참여자 이해정도를 고려, 심화교육이 필요한 주제 선정
		선택2-국가란 무엇인가	
선택3-인권의 보편성			
17:20~17:30	과정정리		

전문과정(예시)-장애 분야

- 선수학습
(사이버교육) 장애인차별금지법의 해설(7시간20분)
(지정도서) 『장판에서 푸코읽기』(박정수 지음), 『장애학의 도전』(김도현 지음) 택일
- 전문과정 일정 ★모듬활동 중심 교육

표 19 | 국가인권위원회_전문과정 - 장애 분야

일정	시간	제목	주요내용
1일차	09:30~09:40	과정안내	
	09:40~12:30 (3시간)	인권교육의 원칙과 목표	-인권교육을 하는 이유, 요구하는 이유
	13:30~16:30 (3시간)	★인권교육 준비하기	-인권교육 기획과 준비하기 -대상 파악부터 질문을 통한 인권교육 구성하기
	~17:00	과정정리	
2일차	09:30~11:30 (2시간)	장애 다시보기	-국제협약과 국내법령의 장애개념 비교 -우리는 장애를 무엇으로 볼 것인가 -인권기반의 장애접근이 주는 변화
	11:40~12:30 (1시간)	과정안내 및 참여자소개	참여자소개, 과정안내

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



	13:30~15:30 (2시간)	명사특강 장애인권리협약의의의와 장애인권리위원회의 역할	-UN장애인권리협약의 의의, 구조 -UN장애인권리위원회의 역할
	15:50~16:50 (1시간)	정리학습	-참여자 학습정리 및 발표
3일차	09:10~12:00 (3시간)	★의미있는 5가지결정(위원회)	-장애인관련 침해, 차별 사건 분석 -장애인차별금지법 정리
	13:00~16:00 (3시간)	★장애인권리협약 연구	-장애인권리협약 권고와 쟁점목록 파악 -국가보고서, NGO보고서, 위원회 입장 (모둠별로 쟁점목록 1개와 해당 > 국가, NGO, 위원회 입장을 정리) -국제기준과 국내정책의 상관관계
	16:10~18:00 (2시간)	국내 장애인정책 탐구 법령, 정책, 서비스	-장애인관련 주요법령 소개 -장애인정책종합계획(5차 중심)의 주요 정책과 서비스
4일차	09:10~09:50 (1시간)	후속과정 안내	
	10:00~12:00 (2시간)	특강1-저자특강 장판에서 푸코읽기	-저자 초청 특강
	13:10~14:40 (1.5시간)	위촉인권강사와 함께하는 지금 인권교육은	-장애분야인권교육 추진근거, 대상, 주제 -연구모임, 주요강의처 소개
	15:00~17:00 (2시간)	★열린토의	장애와 인권 그리고 인권교육
	~17:10	과정정리	

📌 전문과정-스포츠 분야

- 선수학습
(사이버교육) 스포츠와 인권(5시간)
(지정도서) 스포츠 인권을 만나다(정용철, 정윤수, 박정준 지음)
- 전문과정 일정 ★모둠활동 중심 교육

| 표 20 | 국가인권위원회_전문과정 - 스포츠 분야 프로그램

일정	시간	제목	주요내용
1일차	09:30~09:40	과정안내	
	09:40~12:30 (3시간)	인권교육의 원칙과 목표	-인권교육을 하는 이유, 요구하는 이유
	13:30~16:30 (3시간)	인권교육 준비하기★	-인권교육 기획과 준비하기 -대상파악부터 질문을 통한 인권교육 구성하기
	~17:00	과정정리	

2일차	09:00~09:40 (1시간)	과정안내 및 참여자소개	참여자소개, 과정안내
	09:50~11:50 (2시간)	총론 1 스포츠와 인권	-스포츠 인권이란 무엇인가(개념정리) -스포츠 인권의 역사, 본질, 가치
	13:00~14:50 (2시간)	총론 2-저자특강 스포츠인권 국내동향과 과제	-국내 스포츠인권 동향 -스포츠의 인권교육적 가치(지정서 1부3장) -스포츠 인권, 어떻게 열 것인가(지정서 3부)
	15:10~17:00 (2시간)	스포츠인권-주제1 스포츠 체계와 폭력	-체육계 구조와 폭력
3일차	09:00~12:00 (3시간)	스포츠인권-주제2 스포츠 혐오와 차별	-유림평의회보고서 -스포츠의 차별, 혐오문제 -인종, 민족, 연대, 젠더, 장애
	13:10~15:00 (2시간)	위촉인권강사와 함께하는 지금 인권교육은	-분야인권교육 추진근거, 대상, 주제 -연구모임, 주요강의처 소개
	15:10~17:00 (2시간)	의미있는 결정★ 함께 만드는 스포츠인권 가이드라인	-국가인권위원회의 스포츠 관련 주요 정책결정 -인권위 발행, 스포츠 인권 가이드라인 검토
4일차	09:00~11:00 (2시간)	인권콘텐츠 활용★ 영상콘텐츠 보는 스포츠인권	-영화, 드라마, 광고 등으로 보는 스포츠 인권이슈 -그래서 우리는 왜 인권교육인가
	11:00~12:00 (1시간)	다음과정 및 위촉심사관련 안내	
	13:10~15:00 (2시간)	스포츠인권-주제3 학생인권조례 너머 선수들	-서울시학생인권조례를 중심으로 -학생 스포츠에서의 인권 이슈 -자기결정권, 학습권 등
	15:15~17:00 (2시간)	열린토의★	-스포츠와 인권 그리고 인권교육

서론 제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조

📌 전문과정-기업 분야

- 선수학습
(사이버교육) 기업과 인권(4시간)
(지정도서) 기업과 인권(존 제러드 러기 지음)
- 전문과정 일정 ★모듬활동 중심 교육

표 21 | 국가인권위원회_전문과정 - 기업 분야 프로그램

일정	시간	제목	주요내용
1일차	09:30~09:40	과정안내	
	09:40~12:30 (3시간)	인권교육의 원칙과 목표	-인권교육을 하는 이유, 요구하는 이유
	13:30~16:30 (3시간)	인권교육 준비하기★	-인권교육 기획과 준비하기 -대상파악부터 질문을 통한 인권교육 구성하기
	~17:00	과정정리	



2일차	09:10~12:00 (3시간)	기업과 인권의 이해	- 기업과 인권, 인권경영의 개념 - 국제사회에서의 기업과 인권 논의 - 국제기준에 대한 규범해석과 용어 - 인권경영과 대한민국 기업(사례) 국제기준과 국내정책의 상관관계
	13:10~14:00 (1시간)	과정안내 및 참여자소개	참여자소개, 과정안내
	14:10~17:00 (3시간)	국제인권기준과 기업 (NGO 활동중심)	UN 기업과 인권 이행원칙 국제기준의 국내 법제화에 대한 사회권규약위원회와 UN 워킹그룹의 권고 국가보고서 대응 활동
3일차	09:00~10:00 (1시간)	위촉인권강사와 함께하는 지금 인권교육은	- 분야인권교육 추진근거, 대상, 주제 - 연구모임 소개 등
	10:00~12:30 (2.5시간)	인권경영의 필요성과 핵심요소	- 인권위“공공기관 인권경영 매뉴얼” - 법무부의 사기업 인권경영 정책
	13:30~16:30 (3시간)	의미있는 5가지 결정(위원회)★	- 사례분석 모둠활동 - 권고배경, 국내외상황(정책 등) - 결정문 소개
	16:30~17:00 (0.5시간)	후속과정 안내	
4일차	09:00~12:00 (3시간)	기업과 인권 정리학습	인권영향평가, 기업인권실사 Q&A 및 정리학습
	13:20~15:20 (2시간)	특강 이주노동자와 인권경영	- 이주노동자가 기업에서 겪는 혐오와 차별 등 - 기업과 인권 규범과 이주민의 권리
	15:30~17:00 (1.5시간)	열린토의★	기업과 인권 그리고 인권교육

▶ 전문과정-노숙인 분야

- 선수학습
(사이버교육) 차별예방교육(13시간), 사회복지와 인권(10시간)
- 전문과정 일정 ★모둠활동 중심 교육

| 표 22 | 국가인권위원회_전문과정 - 노숙인 분야 프로그램

일정	시간	제목	주요내용
1일차	09:30~09:40	과정안내	
	09:40~12:30 (3시간)	인권교육의 원칙과 목표	-인권교육을 하는 이유, 요구하는 이유
	13:30~16:30 (3시간)	인권교육 준비하기★	-인권교육 기획과 준비하기 -대상파악부터 질문을 통한 인권교육 구성하기
	~17:00	과정정리	

2일차	09:00~12:00 (3시간)	총론, 개념	-노숙인과 노숙인인권에 관하여 -노숙인인권문제 및 인권교육 도입배경 -국제사회의 홈리스 등
	13:10~14:00 (1시간)	과정안내 및 참여자소개	참여자소개, 과정안내
	14:10~16:10 (2시간)	국제인권기준과 노숙인	-국제인권기준 및 이행체계 관련 -사회권규약 -국가인권위원회 결정 등
	16:10~17:00	정리학습	-참여자 학습정리 및 발표
3일차	09:10~12:00 (3시간)	노숙인시설 재직자 인권교육 표준교안 해설	2019, 2020년 표준교안 해설
	13:00~14:50 (2시간)	노숙인실태와 주요이슈	2016실태조사 5~6장 중심
	15:00~17:00 (2시간)	홈리스 관련 주요정책 및 문제점	홈리스 당사자 운동소개 및 노숙인복지정책 및 문제
4일차	09:00~12:00 (3시간)	인권의 관점으로★ 홈리스 이슈 살펴보기	-홈리스 관련 주요정책문제에 관련한 인권해석 -국제인권기준, 헌법, 노숙인복지법 등에 대해
	13:00~14:00 (1시간)	위촉인권강사와 함께하는 지금 인권교육은	-장애분야인권교육 추진근거, 대상, 주제 설명 -유사교육과 비교하여 설명 -연구모임, 주요강의처 소개
	14:15~16:15 (2시간)	★열린토의	노숙인과 인권, 그리고 인권교육
	16:25~17:10 (1시간)	후속과정 안내	

서론
제1장

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



표 23 | 국가인권위원회_2021인권강사양성과정 교육 프로그램(안)

과정명	1일차(7시간) 09:30~18:00	2일차(7시간) 09:30~18:00	3일차(7시간) 09:30~18:00	4일차(7시간) 09:30~18:00
기본과정1 4일(2+2일) 사이버 2과정 원격 28H	<ul style="list-style-type: none"> 사이버인권교육과정 수강 : <인권의 이해> + <세계인권선언> 과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보) 			
	원격-분야통합(분반)	원격-분야통합(분반)	원격-분야통합(분반)	원격-분야통합(분반)
	O.T 인권, 역사개념·가치	유엔인권체계 ·국가인권기구 이해	자유권의 이해 사회권의 이해	평등권의 이해 (특강) 혐오와 차별
기본과정2 2일 사이버 2과정 집합 14H	<ul style="list-style-type: none"> 사이버인권교육과정 수강 : <차별 예방> + <성희롱 예방> 과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보) 			
	소집-분야통합(분반)	소집-분야통합(분반)	소집장소 : 서울 시내 교육연수장 ※ 숙박 여부는 개별 선택	
	필독서 활용 교육 현장탐방 or 모둠연구	중간평가 종합정리학습		
전문과정 3일 사이버 1과정 원격 21H	<ul style="list-style-type: none"> 사이버인권교육과정 수강 : '분야별 인권' 과목 과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보) 			
	원격-분야별	원격-분야별	원격-분야별	-
	분야별 인권 총론	분야별 인권과 자유권 분야별 인권과 사회권	분야별 인권과 평등권 분야별 이슈분석	-
심화과정 3일 모둠과제 1건 집합 21H	<ul style="list-style-type: none"> 모둠과제 과목별 지정교재 필독(과정 개시 1개월 전 통보) 			
	소집-분야통합(분반)	소집-분야통합(분반)	소집-분야통합(분반)	소집장소 : 서울시내 교육연수장 ※ 숙박여부는 개별 선택
	인권교육의 원칙과 방법	인권강사의 태도와 역할	강의시연·평가	
참고사항	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본과정 : 분야무관, 화수반/목금반으로 진행(참가자가 학급 선택, 이후 교차학습 불가) ○ 전문·심화과정 : 지원분야별 진행(타분야 교차학습 불가) ○ 학습자 필수 : 과정 참여 시 사이버교육, 지정교재 사전학습, 과제제출 			

※ 원격-줌어스(zoom.us)실시간교육/비디오·오디오 활성화하여 참여, 집합-서울시내 교육장 소집

※ 심사 후 분야별 선발 학습예정자가 20명 미만일 경우 폐강 또는 일정을 변경하여 운영 할 수 있음

표 24 | 국가인권위원회_2021년 기본1과정 / 분야통합운영

기본1	시간	제목	세부방법
선수학습 및 과제	사이버과정	세계인권선언 (10시간 10분)	인권교육센터)나의 사이버교육 수강신청 없이 바로 수강
		인권의 이해 (10시간 30분)	
	지정도서	인권 길라잡이(인권위 발행)	7월초 배포~기본2과정 전까지 필독
1일차 인권입문	09:30~10:20 (1시간)	교육안내	교육과정 안내(일정, 과제안내 등) 인권강사 위촉제도설명 참여자간 소통, 조편성 등
	10:30~12:00 (1.5시간)	안녕, 인권 “인권이 말을 걸다”	인권으로 마음열기 인권감수성 왜 인권교육일까
	13:00~17:00 (4시간)	인권, 입문 “인권을 따라 걷다”	인권 발달사(역사, 철학) 인권의 개념(협약, 헌법, 법률 등) 인권의 가치(존엄, 권리, 상호성)
	17:00~17:30 (0.5시간)	과정정리	학습노트 작성
2일차 인권보장	09:00~13:00 (4시간)	보편적 기준과 이행체계	국제인권메커니즘(협약, 이행체계) 인권위 설립배경 및 주요사업, 특성
	14:00~16:00 (2시간)	국가, 인권보호 책무의 본질	자유란 무엇인가 국가의 인권보호 책무의 본질
	16:10~17:10 (1시간)	과정정리	2일간 학습내용 정리 분임토의
3일차 인권의 가치 I	09:00~13:00 (4시간)	이슈, 인권발견	사회 이슈(뉴스, 결정례 등)에서 인권의 가치와 원칙 탐구 사례토의
	14:00~17:00 (3시간)	자유권의 이해 “자유 의 보장과 제한”	자유권, 자유권 규약과 주요 권고 관련이슈 분석(결정례 또는 기사 등)
	~17:10	과정정리	
4일차 인권의 가치 II	09:00~11:00 (2시간)	사회권의 이해 “적극적조치와 연대”	사회권, 사회권 규약과 주요 권고 적극적 조치, 시민사회와 인권(연대) 관련이슈 분석(결정례 또는 기사 등)
	11:10~12:10 (1시간)	평등권의 이해1 “차별과 마주하다”	개인 및 사회 전반의 차별 경험
	13:10~17:00 (4시간)	평등권의 이해2 “평등권침해의 차별”	평등권에 대하여(평등과 차별) 적극적 조치와 우대
		인권의 가치(정리학습)	기본1과정 관련 질의응답
17:00~17:30	과정정리	기본2과정 안내	

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



| 표 25 | 국가인권위원회_2021년 기본2과정 / 분야통합운영

기본2	시간	제목	세부방법
선수학습 및 과제	사이버과정	차별금지법, 왜 필요한가1	인권교육센터)나의 사이버교육 수강신청 없이 바로 수강
		차별금지법, 왜 필요한가2	
		알기 쉬운 인권상담	
준비과제	제시 주제에 관한 에세이	기본1과정에 관한 주제 제시	
1일차 인권입문	10:00~12:00 (2시간)	과정안내	과정 안내, 참가자 소개, 분임 안내 등
		인권으로 만나다	인권, 인권교육, 인권강사에 대한 생각 나누기 및 친해지기
	13:00~17:00 (4시간)	기본1 학습체크 ★분반	1반(교육생13명 내외+길잡이1명)×3반/실
	17:00~18:00 (1시간)	분반결과 발표	학습체크 주요 내용 발표
	17:20~18:00	(별실)길잡이 평가회의	교육생 공동 요구 과제 제시
2일차 인권보장	09:00~12:00 (3시간)	인권 키워드	인권/국가/시민/연대(철학적접근)
	13:30~16:30 (3시간)	특강 혐오와 차별	혐오와 차별 개념, 차별의 유형, 평등법 팩트체크 등
	~17:00	과정정리	학습정리, 만족도조사 등

| 표 26 | 국가인권위원회_2021년 전문과정(안) / 분야별 운영: 아동청소년, 영유아, 이주

전문	구분	제목(시간)	구분	제목
선수학습 및 과제	사이버 (아동)	아동·청소년의 인권 (9시간30분)	도서 (아동청소년)	필독서: 아동·청소년과 인권 / 인권위 참고서: 알쏭달쏭 알권리 이론편 / 인권위
		유엔아동권리협약의 이해 (5시간30분)	도서 (영유아)	
	사이버 (이주)	없음	도서 (이주)	있지만 없는 아이들(은유) 2차 이주인권 가이드라인
과제	해당분야별 관련 협약 권고와 쟁점목록 파악/ 지정도서 관련 질문 등			
구분	시간	제목	세부방법	
1일차 분야별 인권이해	09:30~10:30 (1시간)	과정 안내 및 교류	교육과정 안내(일정, 과제안내 등) 참여자간 소통, 조편성(이후 모듈과제와 연동) 등	
	10:30~12:00 (1.5시간)	위촉인권강사와 함께 하는 지금 인권교육은	OO분야 인권교육 추진 근거, 대상, 주제 설명 유사교육과 비교하여 설명 연구모임, 강의 의뢰 및 연계 방법 등 소개	
	13:00~16:00 (3시간)	OO인권, 입문	해당분야 인권옹호 역사, 주요개념 당사자 찾기/당사자에 대한 편견/인권 기반 점검	
	16:15~17:45 (1.5시간)	특강1(분야 인권상황)	해당분야 당사자 또는 관계자 초청/ 인권상황	
	~18:00	과정정리		
2일차	09:00~12:00	OO분야,	협약 권고와 쟁점목록 파악(선수과제)	

분야별 인권이해	(3시간)	협약 등 국제기준, 인권동향	(모둠별로 쟁점목록1개 선택) 국가, NGO, 위원회 입장을 정리 > 인권교육가로서의 고민, 질문 국가보고서, NGO보고서, 위원회 입장 국제기준과 국내정책의 상관관계
	13:00~15:00 (2시간)	OO분야, 이슈와 인권	뉴스, 동향 등을 인권의 시각으로 분석 해당분야 주요법령, 정책, 서비스 변화 등 소개 최근 인권쟁점과 주장의 내용 안내
	15:10~17:10 (2시간)	특강2(분야 특별주제)	해당분야에서 필요로 하는 전문지식
	~17:20	과정정리	
3일차 분야별 인권이해	09:00~12:00 (3시간)	의미있는 5가지 결정(위원회)	해당분야 주요 결정례 5개 선정 진정요지, 국내외상황(정책 등), 결정이유 소개
	13:00~15:00 (2시간)	특강3(분야관련 인권 콘텐츠)	분야관련 인권콘텐츠(영화, 영상, 교안 등) 안내
	15:10~17:10 (2시간)	열린토의	지정도서, 전문과정 학습 등에 대한 질의응답 학습 마무리 토의
	~17:30	과정정리	

표 27 | 국가인권위원회_2021년 심화과정 / 분야별 운영: 아동청소년, 영유아, 이주

인권교육의 의미와 방법, 분야별 인권교육 준비와 시연				
심화	구분	제목	구분	제목
	선수학습 도서 (필독서)	사람을 옹호하라 (류은숙 저)	선수학습 도서 (참고서)	인권교육의 알파와 오메가 (국가인권위원회)
선수 과제	과제	모듬별 공동교안준비 : 기획안 및 교안 초안 작성		
구분	시간	제목	세부방법	
1일차 인권교육 이해	10:00~13:00 (3시간)	존엄과 연대	존엄 / 인권의 특성 / 연대를 중심으로 본 인권교육의 의미	
	13:30~15:30 (2시간)	인권교육의 원칙과 의미	인권교육의 의미, 원칙, 인권교육훈련선언 인권강사의 역할과 소양	
	15:45~17:45 (2시간)	교안작성 및 강의스킬	교안작성 기술, 오픈닝 기술, 강사 강의기술	
	~18:00	과정정리		
2일차 인권교육 기획	09:30~11:30 (2시간)	인권교육 방법론과 실제활용	인권교육에서 참여의 의의와 내용 인권교육 방법과 실제 활용	
	13:00~16:00 (3시간)	인권교육 준비와 점검	강의기획안 점검 및 피드백(요청시 공동교안에 대한 피드백) 대상 파악부터 질문을 통한 인권교육 구성하기	
		(변경)인권교육 질문을 질문하다	인권교육에서 질문의 중요성 생각의 전환을 돕는 질문 뽑기, 유형별 질문 탐색	
16:00~18:00 (2시간)	(모듬활동) 공동교안준비	모듬별 공동교안 기획안, 교안작성 수정 등 ☞ 2일차 9시까지 강의기획안 제출		
3일차 인권교육 실습	09:00~15:00 (5시간)	강의시연 및 피드백제공	모듬별 강의교안에 대한 시연 및 피드백 제공 4~6개팀	
	15:00~17:00 (2시간)	열린토의	시연내용과 관련해 공통적으로 이해가 부족한 주제에 대해 토의 및 강의 진행	
	~17:30	과정정리		

서론
제1장

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



2) 전라북도 인권강사 양성과정-전라북도청 직접 운영

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 지자체 인권조례

- 초기 운영 배경으로 해당 지자체 인권조례에 ‘인권강사양성과정을 수행하고 이에 따라 강사를 파견할 수 있다’는 규정이 있음.

▶ 인권교육 수요

- 운영의 시작은 조례규정에서 출발했지만 인권교육 수요가 많아져 지속적인 인권강사의 풀의 확대가 필요함.

▶ 추후관리 미비

- 양성된 분들이 당장 교육을 하실 수 있을지에 대한 문제의식이 있었고 역량강화 과정의 필요성 높아짐.

2) 운영주체

2017년부터 민간에서 진행해 오다가 2021년 지자체 직영으로 운영

▶ 민간진행 시 장점

- 운영의 융통성 발휘(예, 시스템, 좋은 공간 확보 등)
- 수료와 관련한 공신력의 문제에서 자유로움(예, 위촉장 명의 등)

▶ 지자체 직영 시 장단점

• 장점

- 공신력이 있으므로 출석률이 좋음.
- 교육에 대한 집중력이 민간 진행 때보다 상대적으로 높음.

• 단점

- 예산의 운용에서 융통성 발휘가 어려움.
- 참여자들이 수료증과 수료증 명의 등 형식적인 부분에 관심을 두는 경우도 있음.
- 강사의 강의내용은 곧 양성과정 운영기관의 권위와 공신력과 직결되므로 면밀히 검증되어야 하는 부담이 있음.

3) 과정운영

(1) 선발과정

- ▶ 참여자격 : 지자체 내 기관 또는 시설에서 어떤 인권침해 사안이 발생하는가에 따라 참여자격 요건에 반영함.
 - 최근 참여자격은 지난 3년간 지자체 내 장애인 시설에서 발생한 인권침해 사안 때문에 사회복지분야 종사자를 기본으로 함.
- ▶ 심사 : 면접과정 없음.
 - 면접 과정을 거친다고 해도, 인권강사 양성과정에 적합한가를 판단하기에 한계가 있는 등 선발 과정에 대한 고민 필요
- ▶ 증빙서류 : 사전 제출 없음(단, 양성과정 수료 시 필요에 따라 제출할 수도 있음.)

(2) 총 과정 운영 시간

기초과정을 기본으로 하되, 강사 역량강화를 위해 보수과정과 역량강화 과정을 추가 편성함. 전북도에서 직접 운영하기 때문에 별도의 예산을 편성할 수 있어서 보수과정과 역량강화 과정을 추가하는 등의 탄력적 운영이 가능했음. 민간에서 보조금을 받고 운영했다면, 상황에 따른 탄력적 진행은 어려웠을 것임.

- ▶ 기초과정
 - 기초- 기초플러스-심화의 3단계로 운영
- ▶ 보수과정
 - 2019년과 2020년 양성과정에 참여한 강사들을 중심으로 구성
- ▶ 역량강화 과정
 - 역량강화 과정과 재교육 과정으로 구성
 - 역량강화 과정 : 교육평가와 시범강의를 통해 추천된 강사들로 구성
 - 재교육과정 : 역량강화 과정에 참여하지 못한 강사들을 대상으로 재교육 기회 제공

(3) 교육방식 및 사전 과제

- ▶ 교육방식
 - 대면집합교육
 - 원격집합교육(Zoom 등)



▶ 사전 과제

- 도서 관련 에세이 제출
- 사이버 교육
 - 국가인권위원회 영상콘텐츠
- 교육 참관
 - 기본 50회(100시간)로 타 시설 또는 기관의 교육 참관
 - 현장실습의 일환으로 교육 참관 기회 제공

(4) 공간

▶ 쾌적한 공간 확보의 어려움

- 세금으로 운영되는 과정에 대한 부담감으로 쾌적한 환경에 시스템이 잘 되어 있는 곳을 교육 공간으로 확보하는 것이 어려움.

▶ 개선점

- 지자체의 청사 외에 외부 공간을 사용할 수 있도록 예산의 자유로운 편성이 필요함.

4) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료요건

- 전체 양성과정의 이수율 90%

▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 28 | 전라북도_과정 수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	추천인원*
인권강사양성과정 (2020년)	69명	57명	명
인권강사양성과정 (2021년)	39명	30명	7명

▶ 수료 인증

- 도지사 명의의 수료증 예정

- 도지사 명의의 수료증에 대한 높은 기대치로 수료증 발급처인 지자체의 부담이 큼.

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 양성과정 강좌 후 모니터링

- 양성과정에 대한 자체 점검 실시(2022년부터 예정)
 - 전체 커리큘럼의 연관성, 강의 요청서의 명확성, 양성과정 참여자의 분위기 등
 - 구글폼 설문 활용

▶ 양성과정 수료생의 인권교육 모니터링

- 양성과정 담당자가 수료생의 인권교육을 모니터링하고 이에 대한 피드백을 제공함.
- 담당자가 모니터링할 상황이 안될 경우 다른 강사들을 현장에 파견하여 분위기를 점검

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

▶ 강의요청에 대한 대응

- 현재
 - 담당자가 강사단에 공지하면 강사들 간 강의 일정과 강의 주제 등을 협의하여 출강
- 추후 계획
 - 강사풀 확대 시 신청서에 본인들의 주력 분야(전문 분야)를 디테일하게 기재하게 함.

(3) 지속적 역량강화 지원

▶ 공부모임

- 서적, 영상 등을 공부하여 교안에 적용해보도록 하는 후속조치

▶ 현장경험

- 광주 인권포럼 등에 함께 참여하여 인권교육 콘텐츠 업그레이드 계획

서론
제1장

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 준비 단계

(1) 프로그램 설계

▶ 준비단계

- 관련 기관 및 기구 자문(지역 인권사무소, 지자체 인권위원회, 민간 인권관련 연구소 등)을 받아 양성과정을 기획함.
- 내부논의(커리큘럼 설계와 내부 조율 등)를 거쳐 과정의 추가 운영 등 탄력적으로 운영함.

(2) 양성과정 강사 섭외

▶ 강사자격

- 프로그램 기획에 맞는 내용을 강의를 할 수 있는가를 기준을 선정

▶ 섭외방법

- 직접 섭외
 - 추천을 받기도 하지만 주로 직접 확인해서 섭외함.
 - 일정보다는 프로그램의 기획 의도와 강의내용이 일치하는가를 중심으로 강사를 섭외함. 섭외 대상자가 일정 때문에 어렵다고 하면 날짜를 바꿔서라도 섭외를 함.
 - 직접 섭외하는 과정에서 프로그램 기획의도에 따른 강의를 어렵다고 판단될 경우, 기획의도에 맞는 강의를 할 수 있는 사람을 소개받아 섭외함.

(3) 프로그램 과정 운영

▶ 설명 및 질문 설계

- 양성과정 강의 내용과 관련 있는 신문 기사, 그림 한 컷, 최근 동영상 등을 양성과정 담당자가 미리 준비해 이를 양성과정 참여자들과 함께 나누며 정리함.

▶ 타 기관 자료 공유

- ▶ 프로그램 취지를 담당자가 공유하며 진행함.

3. 세부교육프로그램

▶ 신규과정-기초(40시간)

- 교육기간 : 2021. 7. 6. (화) ~ 7. 29. (목) / 14:00 ~ 19:00
- 교육장소 : 전라북도청 공연장동 2층 세미나실

| 표 29 | 2021 전라북도 인권강사 양성과정 프로그램 - 신규과정 기초

7.6.(화)		7.8.(목)	
14:00 ~ 16:00	인권의 이해: 역사와 철학을 중심으로	14:00 ~ 16:00	인권강사가 알아야 할 인간의 존엄[비]*
16:00 ~ 18:00	사회복지 현장에서의 인권실천사례	16:00 ~ 18:00	일상에서의 인권감수성 훈련[비]*
18:00 ~ 19:00	조별토론	18:00 ~ 19:00	전체토론
7.13.(화)		7.15.(목)	
14:00 ~ 16:00	아동·청소년 참정권 및 활동 사례	14:00 ~ 16:00	성인지감수성과 여성인권
16:00 ~ 18:00	학교 인권과 학생자치	16:00 ~ 18:00	인권영향평가 틀에 대한 이해와 접목
18:00 ~ 19:00	조별토론	18:00 ~ 19:00	조별토론
7.20.(화)		7.22.(목)	
14:00 ~ 16:00	노인정책으로 알아보는 노인인권	14:00 ~ 16:00	기후 변화와 환경권
16:00 ~ 18:00	장애인권과 탈시설	16:00 ~ 18:00	코로나19 상황 속 필수·플랫폼 노동자 이야기
18:00 ~ 19:00	조별토론	18:00 ~ 19:00	조별토론
7.27.(화)		7.29.(목)	
14:00 ~ 16:00	난민을 대하는 우리의 자세	14:00 ~ 17:00	인권스토리텔링 피드백
16:00 ~ 18:00	전라북도 이주민 인권 실태와 지원 방향	17:00 ~ 19:00	기초과정평가 및 소감 나누기
18:00 ~ 19:00	조별토론		

※ 교육생은 7. 23. (금) 18:00까지 인권스토리텔링 자료 이메일 제출

*[비]는 비대면 강의

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



1차 보수과정(42H)

- 교육기간 : 2021. 7. 3. (토) ~ 7. 31. (토) / 09:00 ~ 18:30
- 교육장소 : 전라북도청「공연장동 2층 세미나실」
- 교육참여자 : 14명

표 30 | 2021 전라북도 인권강사 양성과정 - 보수 1차 프로그램

선수이수 : 국가인권위원회 사이버교육 2시간 (사전이수 후 수료증 제출완료)

7.3.(토)		7.10.(토)	
09:00 ~ 10:00	등록 및 강의 과정 안내	10:00 ~ 13:00	인권강사가 알아야 할 인간의 존엄
10:00 ~ 12:00	전북지역 인권과 행정	14:00 ~ 17:00	사회복지 현장에서의 인권실천사례
13:00 ~ 16:00	국가폭력: 우리 지역의 역사와 아픔 4.19	17:00 ~ 18:00	조별토론
16:00 ~ 18:00	조별토론		
7.17.(토)		7.24.(토)	
09:00 ~ 11:00	온라인을 기반으로 한 인권교육기획과 방법론	09:00 ~ 18:00	개인별 강의계획서 발표 및 피드백
12:30 ~ 15:30	코로나19 상황 속 필수-플랫폼 노동자 이야기		
15:30 ~ 18:30	직장 내 괴롭힘: 사례와 대응을 중심으로		
7.31.(토)			
09:00 ~ 18:00	시연평가 및 피드백 1차 보수과정 총괄 평가		

2차 보수과정(14H)

- 교육기간: '21. 10. 30.(토), 11. 20.(토) / 2일간
- 교육대상: 신규(심화)과정 평가 통과자 등 7명(보수교육 통과자 2명 포함)
- 교육내용: 전문가 피드백과 교육생 수요를 반영하여 교육과정 설계

표 31 | 2021 전라북도 인권강사 양성과정 - 보수 2차 프로그램

기간	강의주제	시간	강사(소속)
계		14H	
10.30(토) 10:00 ~ 18:00	사례로 보는 인권 1 신청주의(인권적 프로세스의 의미), 장애(통합교육, 탈시설)	(2H)	
	사례로 보는 인권 2 성소수자(비차별의 관점), 난민(포용의 관점)	(3H)	
	사례로 보는 인권 3 수감자 인권(기본권 제한), 병역거부(인권위 영화「얼음강」), 과정에 대한 소감 나누기, 마무리	(2H)	
11.20(토) 10:00 ~ 18:00	강의내용 구성 방법의 실제(열기-전개-닫기)의 과정 작성 : 개인별 교안 작성 및 발표, 피드백	(2H)	
	조별 공동작업(ppt)	(3H)	
	팀별 시연 및 과정 마무리	(2H)	

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



재교육 과정 (30H)

- 교육기간: '21. 12. 1.(수) ~ 12. 4.(토), 12. 9.(목) / 5일간
- 교육대상: 시연 평가 미통과자 10명(신규심화과정 4, 보수과정 6)
- 교육내용: 전문가 피드백과 교육생 수요를 반영하여 교육과정 설계
- 인권의 가치와 철학, 자유권·사회권, 보편적 복지와 시민권, 사례토론 등

| 표 32 | 2021 전라북도 인권강사 양성과정 재교육 계획

기간	강의주제	시간	강사(소속)
계		30H	
12.1(수) 10:00~17:00 (비대면)	영화『가버나움』의 주요 장면으로 살펴보는 인간의 존엄성	(2H)	
	『나, 다니엘 블레이크』, 『기생충』, 『오징어게임』 등의 주요 장면으로 살펴보는 보편적 복지 및 시민권	(4H)	
12.2(목) 10:00~17:00 (대면)	인권의 이해: 역사와 철학을 중심으로 I	(2H)	
	인권의 이해: 역사와 철학을 중심으로 II	(4H)	
12.3(금) 10:00~17:00 (대면)	인권감수성과 인권레짐을 중심으로(자유권)	(3H)	
	인권감수성과 인권레짐을 중심으로(사회권)	(3H)	
12.4(토) 10:00~17:00 (비대면)	국내외 인권사례 토론 I	(3H)	
	국내외 인권사례 토론 II	(3H)	
12.9(목) 10:00~17:00 (대면)	시연 강의 평가	(6H)	

3 전라북도교육청 인권강사 역량증진 과정

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

- ▶ 관련 인권조례 있음
- ▶ 자체 사업을 추진하기 위해 강사양성 과정 필요
 - 학내에서 폭력 등 인권침해 발생 시 이를 지켜본 모두가 피해자이기에 회복적 관점에서 인권교육이 필요함. 혹은 교사들이 인권침해에 대해서 무감각해졌다고 판단이 되면 재발 방지나 인식을 제고하기 위해 특별 인권교육을 실시함.

2) 운영주체

- 2016년부터 양성과정을 운영함.
- 1년에 총 4번(24시간)의 역량 강화 과정을 가짐.
- 양성과정 프로그램 담당 인력 3명은 조사관으로, 구제업무와 교육 업무를 함께 맡고 있음.

3) 과정운영

(1) 선발과정

- ▶ 참여자격
 - 학생인권교육 강사단은 실제 학교에서 인권을 강의한 강사
 - 증빙서류 없음

(2) 양성과정 특징

- ▶ 과정 구분 없이 1단계 구성
- ▶ 1년에 4회(한 회당 6시간) 워크숍을 가져 역량 강화를 도모함.

(3) 교육방식 및 사전 과제

- ▶ 교육방식
 - 대면집합교육

제1장
서론

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



교육방식

- 사례 등에 대한 공동 토론 수업, 강의 기법 관련 수업, 그룹별 공동강의안 구성 실습과 발표, 개인별 강의안 발표
- 강의안 발표 수업 때는 발표를 듣고 전문가와 동료의 역량 증진을 위해 도움을 조언함.

(4) 공간

- 다양한 형태의 인권교육을 할 수 있는 강의장이 학생인권교육센터 내 마련되어 있으며, 인권교육이 아닌 다른 교육에도 강의장을 개방하여 공간 자체가 학생인권을 홍보하는 홍보의 장으로써 역할을 하게 됨.
 - 80-100명을 수용할 수 있는 강의장 1개, 영화 상영할 수 있는 30-40명 수용 가능한 강의장 1개, 30-40명이 수용 가능한 모둠별 활동을 할 수 있는 강의실 2개, 20명 수용 가능한 회의실 1개 있는 총 5개의 공간이 있음
 - 인권 관련 교육 뿐 아니라 다른 연수를 위해, 선생님들이 학생인권교육센터를 자주 방문하게 되고 이를 통해 센터 내 학생인권 관련 다양한 자료를 접할 수 있음. 공간을 통해 자연스럽게 학생인권에 대한 홍보 및 교육의 장이 마련됨.

4) 수료 과정과 위촉(과정 수료)

수료요건

- 없음

수료 및 위촉 인원

| 표 33 | 전라북도교육청_수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	인원*
노동인권교육강사단	명	명	명
학생인권교육강사단	35명	명	명

수료인증

- 없음
- 위촉 기간 없음.
- 강사 활동에 대해 학생인권교육센터는 개입하지 않음.

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 모니터링

- 노동인권교육 초반에는 학생들로부터 강의 평가서를 받음. 노동운동을 했던 분들이 강의를 나간 것이기에 본인들은 당연하게 생각했던 것들을 어렵게 생각하는 경우가 있고, 설명이 부족한 부분을 피드백 받아서 워크숍 때 강사들에게 공유함.
- 강의 평가서를 지속적으로 받지 않은 이유는 이러한 피드백이 필요한 측면 이외에, 다른 한편으로 한국사회에서 평가서가 강사 개인에 대한 평가로 흐를 가능성도 있음. 평가서의 방향이 강의의 내용을 보완하고 수정하는 방향으로 가야 하는데, 강의평가 결과로 강사단에서 제외시켜야 하는 것 아니냐는 요구가 나옴. 일단 평가서에 나오게 되면 활용을 하지 않을 수 없으며, 평가서 자체가 하나의 권력이 됨. 평가가 긍정적인 측면이 아닌 부정적 측면을 갖을 때가 있음.

(2) 강의요청에 대한 대응

▶ 강의요청에 대한 대응

- 과거
 - 강사단 명단 전체를 주고 학교에서 알아서 선택하도록 함.
- 현재
 - 강사단 명단을 오픈하지 않음. 홈페이지에 학생인권교육 신청하는 란이 있음. 교육 신청 시간을 보고 강사가 스스로 시간이 되는 날을 고르면, 매칭이 되는 방식임. 중간에 인권센터가 매개하지 않음.

2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 준비 단계

(1) 프로그램 설계

▶ 외부 전문가 자문으로 프로그램 설계

- 특정 주제의 강의를 필요하면 외부 전문가가 와서 강의를 함.
- 지역의 인권교육 단체들이 늘어나고 있어 그 단체들이 활동을 하면서 조금씩 넓혀지고 있는 과



정에 있음.

(2) 양성과정 강사섭외

- ▶ 각 강좌 강사 섭외에 있어 고려되는 기준
 - 1순위 프로그램 기획에 맞춘 강의 내용 가능 여부
 - 2순위 일정
- ▶ 프로그램 기획에 맞춘 강의 내용 가능 여부
 - 주변에 문의
- ▶ 강사 섭외 시 도움을 받는 외부 네트워크
 - 현장 활동 강사

(3) 프로그램 과정 운영

- ▶ 프로그램에서 중요하게 생각하는 점
 - 강의시연과 피드백. 강의 시연을 통해 다른 사람들과 강의에 대해서 질문을 주고받고 각자가 최소한의 시각을 맞춰갈 수 있음.
 - 중요한 주제가 생기면 그에 대한 정보 공유, 피드백을 함.
- ▶ 타 기관 자료 공유
- ▶ 프로그램 취지 공유
 - 역량강화 프로그램 시 담당자가 전체 프로그램을 함께 하면서 취지를 공유하고, 현재 강사들이 필요한 것들을 읽을 수 있음.
- ▶ 담당자가 프로그램 내내 자리하여 강사단 풀을 구성하고 내년 사업 구상
 - 특별인권교육 강사단을 추천해야 하니 공식적 체크는 안 하지만, 학년별로 어떤 분이 더 적합한지 생각하고, 내년 사업을 구상하면서 풀을 구성하고 마련함.
- ▶ 강의의 질을 담보하기 위한 워크샵
 - 이러한 특별 인권교육을 실시하기 위해서 교육의 질이 보장되어야 함. 왜냐하면 인권센터에서 직접적으로 수업을 비워 반강제적으로 인권교육을 하는 것이기 때문에 학생 혹은 교사들의 민원이 생길수도 있기 때문임.
 - 따라서 강사 워크샵을 1년에 2회 정도 실시하고, 수업에 들어가는 강사들과 특별 인권교육을 들어가기 전에 사건을 공유하는 소규모 워크샵을 진행하여 이중적으로 진행함.
- ▶ 교사들이 특별인권교육을 할 때의 장점

- 특별인권교육의 강사가 외부인원이면 저항감을 갖는 경우가 많음. 교육 현장에 대한 이해가 높은 현직 교사, 교장, 교감 중 인권교육을 하시는 분들이 교사로서의 정체성을 가지고 설명하면 반감이 덜하게 됨.

▶ 노동인권과의 차이

- 노동인권은 본래 노동운동을 하셨던 분들이 학생을 대상으로 하는 노동인권교육의 필요성을 제기하며 모임이 시작되었고, 이후 모든 학교의 한 학년이 전체 노동교육을 의무적으로 듣게 됨. 그러다 보니 강사단이 어느 정도 강의할 내용이 정해져야 함. 그래서 워크샵을 통해 스스로가 서로 조를 구성해서 시안도 마련하고 공동으로 발표하기도 함. 특성화고 선생님들 중에서 노동인권교육이 필요하다 생각하시는 분들도 참여하여 같이 교안을 연구하고 발표, 점검하면서 교육방식이 비슷해져 이에 대한 평가가 가능함.

▶ 강사섭외의 어려움

- 학교에서 강의를 요청할 경우 강의료가 적음. 특별인권교육은 예산을 편성해 놓아서 적절한 강사비를 지급할 수 있음.

▶ 워크샵에서 가장 도움이 된 프로그램: 시연과 동료 피드백

- 강사들은 자기가 하는 것이 맞는지, 새로운 방식은 없을지, 인권을 재미나게 활용할 수는 없을지, 자신의 강의 내용에 대한 고민이 큼. 서로 피드백을 주고, 전문가도 결합되어서 피드백을 주니 실수에 대한 두려움을 줄일 수 있음.

2) 기타

▶ 위촉의 한계

- 처음에는 교육감 명의의 학생인권교육 강사 위촉을 하다, 현재는 위촉을 하지 않음. 위촉받은 강사들의 인권교육 내용이 검증되지 않은 상황에서, 강사들의 위촉장이 인권센터의 보증서처럼 사용되어 인권센터에 대한 신뢰를 떨어뜨리는 경우가 생김. 교육 과정에서 일이 생겨도 인권센터가 통제를 할 수 있는 방법도 없기 때문에 위촉장을 주는 것이 사실상 의미가 없고, 센터가 강의 내용에 대한 책임을 질 수 없다고 판단하여 위촉 시스템을 폐지함.
- 국가인권위원회도 인권강사 양성과정을 이수했다고 위촉장을 이야기하는 분들이 계시나 교육 내용이 인권적이지 않을 때도 있다는 생각이 듬.

▶ 국가인권위원회에 바라는 점

- 인권교육원을 만들었으면 함. 강사들을 6개월이나 1년 단기간에 양성할 생각을 하지 말고, 1-2년 과정을 숙식 제공하면서 교육한 뒤 평가를 해서 강사를 양성하는 형식이 아니라면 인권교육 강사단을 운영하지 않았으면 함. 전문성 있는 강사단을 국가인권위원회가 양성할 생각을 하지 않고, 외부에서 발굴한 사람들을 강사로 양성한다는 것은 투자를 하지 않는 것이라 생각



함. 수습과 2년 과정을 하면서 평가 과정도 끝내야 국가인권위원회의 위촉 강사 자격을 가질 수 있다고 생각함.

- 인권교육 교재를 초등학생, 중학생, 고등학생으로 개발하는 것이 아닌 학년별에 따른 인권교육 교과서가 개발되어야 한다고 생각함. 학년별 성장 과정에 맞는 인권교육 방법론이 개발되어야 함. 디테일하게 맞춤형으로 개발되었으면 함.
- 단기간에 성과를 낼 수 있다는 욕심을 덜었으면 함. 지역에 맞는 강사단을 어떻게 양성하고 운영할 것인지 고민할 수 있는 담당자 연수 과정이 있었으면 함.

3. 세부교육프로그램

표 34 | 전라북도교육청_2020 인권교육 강사단 워크숍 프로그램

시 간	내 용		
09:20 ~ 09:30	•민주인권교육과장 인사말씀		
09:30 ~ 11:20	•인권교육 강사단 특강 - 학교현장에서 요구하는 인권교육 강사: 김철홍(국가인권위원회 광주인권사무소 소장)		
11:30 ~ 12:00	•2019 인권실태조사 안내 - 최규핵(학생인권교육센터 장학사)		
12:00 ~ 13:00	•점심식사 및 휴식		
구분	학생인권교육	노동인권교육	성인권교육
13:00 ~ 14:00	2019 학생인권교육 반성평가 (주제 선정 후 자유토론)	노동인권교육 신청 프로그램 운영 안내 2019 노동인권교육 반성평가	2019 성인권교육 반성평가 (주제 선정 후 자유토론)
14:00 ~ 14:50	수업 나누기 1 (인권누리 김미현)	수업 나누기 1 (이리공고 교장 김기욱)	수업 나누기 1 (군산성폭력상담소장 김혜영)
15:00 ~ 15:50	수업 나누기 2 (소성중학교 교사 서진용)	수업 나누기 2 (광주전자공고 교사 임동헌)	수업 나누기 2 (전북해바라기센터부소장 한은경)
16:00 ~ 16:50	2020 인권교육 운영방안 협의	2020 노동인권교육 운영방안 협의	2020 성인권교육 운영방안 협의
16:50 ~	•종합토론 및 폐회		

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



| 표 35 | 전라북도교육청_2021 인권교육 직무연수 프로그램

날짜	내 용
8.4 (수)	<경쟁과 차별의 이해> 학교교육 이대로 괜찮을까? - 강사 : 김누리 (중앙대 독어독문학과 교수) <학생 인권> 학생인권 조례는 어떻게 만들어졌나? - 강사 : 곽노현 (전 서울시 교육감)
8.5 (목)	<학교 민주주의와 인권> 인권우호적인 학교란? 강사 : 최형규 (전 서종중학교장) <인권의 이해> 인권교육 꼭 필요할까? 강사 : 구정화 (경인교대 사회과교육과 교수)
8.6 (금)	<인권교육 실천 방안> 교사에게 배움이란? 강사 : 고병권 (노들장애인야학, 작가) <노동인권의 이해> 우리 시대의 노동이란? 강사 : 강수돌 (전 고려대 융합경영학부 교수)

| 표 36 | 전라북도교육청_2021 하반기 인권교육 강사단 워크숍 프로그램

시 간	내 용
1일차(12월 2일 토)	
09:00 ~ 09:30	•등록
09:30 ~ 12:30	•똑똑, 학교를 깨우다 강사 : 배경내(인권교육센터 들 상임활동가)
12:30 ~ 13:30	•점심식사
13:30 ~ 16:30	•인권교육 시연과 피드백 강사 : 김지나(인권교육센터 들 상임활동가)
시 간	내 용
2일차(12월 9일 토)	
09:00 ~ 09:30	•등록
09:30 ~ 12:30	•핵심 메시지 구성과 과제 질문 뽑기 강사 : 고은채(인권교육센터 들 상임활동가)
12:30 ~ 13:30	•점심식사
13:30 ~ 16:30	•인권교육 시연과 피드백 강사 : 정주연(인권교육센터 들 상임활동가)

4 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 - (사)인권정책연구소

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 지자체 인권조례

- 해당 지자체 인권조례(서울시 인권 기본 조례 제10조 제2항)에 인권강사양성과정을 운영

▶ 인권교육 수요

- 위 조례에 근거하여 2013년부터 소속 공무원 및 직원에 대한 인권교육을 해마다 서울 인권아카데미를 진행

▶ 추후 관리

- 교육 연계성을 위한 역량강화 과정이 별도로 마련되어 있지는 않으나, 본 교육으로 넘어가는 단계에서 본 교육 사업 운영기관이 양성과정 사업 운영기관과 동일할 경우에는 강사단 워크숍을 통하여 역량강화 과정을 운영하고 있음.

2) 운영주체

2013년부터 현재까지 매해 공고로 운영기관을 선정하여 진행함.

- 단점 : 해마다 운영기관을 선정하여 진행하고 있어 운영기관 역량의 편차 발생

3) 과정운영

(1) 기획과 강사 섭외

▶ 프로그램 기획

- 공모에 대한 사업계획서 구성 단계에서 운영 기관 내부 회의를 통해 기획하여 제안서 제출, 제출된 프로그램(대략의 강좌명과 일정을 확정)을 바탕으로 심사를 받게 됨.
- 심사단계에서 심사위원의 구체적인 제언이 있거나 서울시가 필요하다고 판단할 경우 프로그램에 대한 약간의 보충이 이루어지기도 함.

▶ 강사섭외

- 서울시 공모사업 지원단계에서 각 프로그램에 대한 강사의 대부분을 확정해 심사받는 구조이므로 입찰 전 사업계획서 구성단계에서 섭외가 이루어짐. 최소 과정 시작 3개월 전에 대략적인



강사 섭외를 마치게 됨. 강의 일정의 최소 3개월 이전에 진행하므로 섭외가 용이함.

(2) 선발과정

▶ 참여자격

- 인권 관련 활동이나 연구 경력 2년 이상의 서울시민(서울특별시 인권기본조례 제2조 제2호의 '시민'의 범위에 따라 서울특별시에 주민등록을 둔 자에 한하지 않음)
- 인권 교육에 관심 있는 서울시 공무원과 서울시 산하 및 투자출연 기관 직원

▶ 심사

- 1차 서류심사와 2차 그룹 면접심사(한그룹 4-5명)

▶ 증빙서류 : 증빙서류 제출은 없음(자기소개서 + 에세이 제출)

(3) 총 과정 운영 시간

▶ 과정 구분

- '입문' 과정, '심화' 과정으로 구성 / 총 100시간

▶ 입문과정(50시간)

- 입문과정에서는 기본적인 인권에 대한 융합적 입체적 이해를 바탕으로 사회적 약자 소수자의 인권 문제를 제대로 바라보고 이야기해 낼 수 있도록 설계 운영

▶ 심화과정(50시간+α)

- 심화 과정은 이를 구현하기 위한 응용과 공동의 실습 과정으로 설계하여 내용적 방법적 훈련 결과가 총 수렴되는 과정으로 모듈별 강의 구성과 발표 등을 운영

(4) 교육방식 및 사전 과제

▶ 교육방식

- 대면집합교육 또는 원격집합교육(줌 등)
- 소그룹 세미나, 인권교육 현장 참관, 인권현장탐방 등이 포함

(5) 공간

▶ 서울 시내 유료 공간 대여(서울하이유스호스텔, 이룸센터 등)

▶ 코로나바이러스감염증-19(covid-19) 상황에 따른 사회적 거리두기 반영으로 큰 공간이 필요하였으나 적합한 장소를 구하기 어려움.

4) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료요건

- 전체 100시간 프로그램 중 90% 이수 및 사전 공지된 필참 수업 참여

▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 37 | 서울특별시_수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	수료인원*
인권강사양성과정 (2019년, 5기)	40명(지원123명)	34명	34명
인권강사양성과정 (2020년, 6기)	40명(지원 93명)	35명	35명
인권강사양성과정 (2021년, 7기)	37명(지원 50명)	34명	34명

- ▶ 수료 인증 : 서울특별시명 명의로 수료증 발급

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 양성과정 강좌 후 모니터링

- 서울시 인권교육 강사단 참여시 모니터링 및 피드백 운영

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

▶ 강의요청에 대한 대응

- 강사양성 후, 강의 배정 업무는 하고 있지 않음 (수료 후 본인이 원할 경우 다음 연도에 서울 인권아카데미 강사단 워크숍에 참여하면서 활동하게 됨)

▶ 강의 점검

- 모니터링 결과를 강사에게 전달하여 이후 교육 구성 및 운영에 참조하도록 안내

(3) 지속적 역량강화 지원

- 수료 후 다음 연도에 서울 인권아카데미 강사단 워크숍에 참여하면서 활동하게 됨. 그러나 바로 강의를 진행하는 것이 아니라 수차례 강사단 내 소그룹 세미나, 전체 워크숍과 사무국 협의



등을 거쳐 완성해가는 과정을 거친 후 강의를 진행함.

2. 세부교육프로그램

- 5기 프로그램 기획 시 기존의 프로그램이 참여자들로 하여금 인권의 가치를 융합적으로 이해하도록 함에 한계가 있다는 성찰이 제기되어, 인권의 주요 가치를 키워드로 놓고 강좌를 기획하여 운영함. 이후 기수 과정 설계에서도 이러한 인권의 내용을 편파적, 분절적으로만 받아들이지 않도록 하는 점을 유의하면서 과정을 설계, 운영함.
- 또한 과정 운영시 참여자들이 내재화하기 어려워하는 주제가 있을 경우 진행팀이 운영하는 강좌의 내용을 조정하여 이를 보완할 수 있도록 운영하고 있음.

표 38 | 제5기 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 프로그램

【입문과정】 총 50시간

※ 읽을 인권도서 등 리스트 사전 제공

일정	분류	시간	내용		강사
7/7(토)	OT (2H)	10-12	등록 및 과정소개, 관계맺기		진행팀
			인권교육의 의미와 강사의 역할		
	1차시 (5H)	13-18	주제강의	인권의 이해: 역사와 철학을 중심으로	
			토론	토론과 질의 응답	
7/14(토)	2차시 (5H)	13-18	주제강의	국내외 인권레짐 (서울시 인권레짐의 의미와 역할)	
			토론	토론과 질의 응답	
7/21(토)	3차시 (3H)	10-14	주제강의 +토론	〈인권과 인간의 존엄성〉	
	4차시 (4H)	14-18	주제강의 +토론	〈“자유”란 무엇인가 : 자유권〉 토론과 질의 응답	
7/23~ 8/31	5차시(2H) 6차시(2H)	그룹 세미나 과정 진행 (소그룹 학습 공동체 : 그룹별 인권도서-세미나) ※ 진행팀에서 인권도서 리스트 제공 ※ 10인×4조×2회			멘토
9/1(토)	7차시 (5H)	13-18	주제강의 +토론	〈젠더와 인권 : #미투와 권력구조〉 토론과 질의 응답	
9/8(토)	8차시 (5H)	13-18	주제강의	〈“평등”이란 무엇인가 : 사회권〉	
			토론	토론과 질의 응답	
9/15(토)	9차시 (5H)	13-18	주제강의	〈“연대”란 무엇인가 : 연대권〉	
			토론	토론과 질의 응답	
9/29(토)	입문 시강 (8H)	9-18	강의계획서 작성 및 발표 (핵심 부분은 에세이로 사전 제출)		심사

【심화과정】 총 50시간

일정	분류	시간	내용		비고
10/13(토)	OT(3H)	9-12	인권교육의 의미와 방법		진행팀
			인권교육의 방법 (교수법) 서울시 요청		
	1차시(4H)	13-18	주제특강	소수자 혐오와 차별	
			토론	토론과 질의 응답	
10/17(수)	2차시(3H)	19-22	미디어를 이용한 인권교육 방법론		
10/24(수)	3차시(3H)	19-22	장애완 인권		
10/1 ~11/2	4차시 (2H×2=4H)		〈서울인권아카데미 2회 참관〉 *** 참관보고서 제출		
11/3(토)	5차시(3H)	10-13	노동과 인권		
	6차시(4H)	14-18	국내외 인권사례 토론 II (개인별 사례 선정, 조별 토론 및 공유)		
11/10(토)	7차시(7H)	10-18	1H	인권교육의 의미와 현황 : '토크-숍'	진행팀
			4H	** 조별 강의계획서 작성 실습	
			2H	** 조별 강의계획서 발표 및 피드백	
11/14(수)	8차시(4H)	19-22	** 조별 강의안 구성 실습		
11/17(토)	9차시(7H)	10-18	** 조별 강의안 발표 및 토론 (서울시 인권강사과정 수료 인권교육활동가 지원)		
개인별 시강 준비					
12/1 (토)	최종 시강 (8H)	9-18	강의 시강 발표 및 피드백		연구소 서울시

서론 제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



표 39 | 제6기 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 프로그램

차수	시간	진행	강좌명과 내용	형식	장소
입문과정(총 45시간)					
OT	7/4	2H	등록 및 과정 소개, 관계 맺기 인권교육의 의미와 역할	모둠활동	청년 문화공간JU 동교동
1차		5H	『인권의 개념과 구조 : 역사와 철학을 중심으로』 존엄을 보장하기 위한 권리인 인권에 대한 이해	주제강의	
2차	7/11	5H	『자유와 평등의 의미와 관계』 자유권과 사회권, 인권의 불가분성과 상호의존성 상호연계성	주제강의	영등포 유스호스 트리스타
				모둠활동	
3차	7/18	3H	『국내외 인권보장체계』 국제인권보장체계와 국내인권보장체계에 대한 이해	주제강의	청년 문화공간JU 동교동
4차		4H		『팬데믹과 인권보장체계』 의료와 건강권 보장체계를 통한 인권보장체계 이해	
5차	7/25	3H 30	『기본소득과 인권』 모두의 존엄을 보장하는 또다른 패러다임	주제강의	
6차		3H 30		『경제와 인권』 사람중심 경제이론에 대한 이해	
7/8차		4H	휴가기간 세미나 2회	소그룹	
9차	8/22	4H	"젠더와 인권" - 인권의 관점에서 본 젠더 이슈의 오해와 진실	주제강의	청년 문화공간JU 동교동
10차		3H	『복지와 인권』 인권보장체계로서의 복지의 의미와 방향	주제강의	
시강	8/29	8H	위원	개인시강	zoom
심화과정(총 55시간)					
1차	9/12	3H	코로나, 기후위기 그리고 인권	주제강의	여의도 이룸센터 교육실1
2차		4H	『지속가능발전목표(SDGs)와 인권』 인간안보를 위한 지속가능발전목표	주제강의	
3차	9/19	3H	『이주와 인권』 시민권의 한계와 극복	주제강의	여의도 이룸센터 회의실2
4차		4H	장애와 인권: 평등한 대우와 '차별적인' 존중 사이의 딜레마	주제강의	
5차	9/26	4H	인권교육 접근 방법(기획-설계-진행)	교육방법	
6차		3H	『평화와 인권』	주제강의	
7차		4H	서울 인권아카데미 참관 2회	교육실습	
8차	10/10	3H	『사례 토론 1』 주요 인.권관련 결정례 등을 사례로 구성	교육실습 모둠활동	
9차		4H	『문화콘텐츠를 이용한 인권교육 방법』 영화, 동영상 등을 이용한 인권교육 방법 소개와 실습	교육방법	
10차	10/17	3H	『사례 토론 2』 인권영향평가 틀에 대한 이해와 접목	교육실습 모둠활동	
11차		4H	진행팀 모둠별 강의계획안 구성과 발표: 참여자특성별 주제+형태	교육실습 모둠활동	
12차	10/24	8H	진행팀 모둠별 강의안 구성 : 모둠별 강의안 발표와 피드백	교육실습 모둠활동	
시강	11/7	8H	위원	개인시강	이룸센터 교육1,2

표 40 | 제7기 서울시 인권교육 전문강사 양성과정 프로그램

차수	일정	시간	분량	강의자	강좌명	비고	장소
1	7/10	10:00-11:00	1h	진행팀	등록 및 과정 소개	OT	영등포우 스튜디오 (zoom)
		11:00-13:00	2h		인권교육의 의미와 역할	과정 소개	
		14:00-18:00	4h		『인권의 이해: 인권의 개념과 구조』	인권개념	
2	7/17	10:00-13:00	3h		『국가폭력과 인권』	자유권	비대면 (zoom)
		14:00-18:00	4h		『국제 및 국내의 인권보장체계』	인권레짐	
3	7/24	09:00-13:00	4h		『인권과 복지국가』	사회권	비대면 (zoom)
		14:00-17:00	3h		『성소수자와 인권』	성소수자	
4			2h	멘토	소그룹 세미나(그룹(8명)당 1회×5=총5회)	도서, 영화	
5	8/21	10:00-13:00	3h		『사회권과 국가의 책무』	불가분성	비대면 (zoom)
		14:00-17:00	3h		『기후위기와 인권』	기후위기	
6	8/28	10:00-13:00	3h		『젠더와 인권』	젠더	비대면 (zoom)
		14:00-18:00	4h		『이주와 인권』	이주	
7	9/4	09:00-12:00	3h		『기본소득과 인권』	기본소득	비대면 (zoom)
		14:00-17:00	3h		『장애인의 삶, 패러다임의 전환』	장애	
8	9/11	09:00-18:00	8h	위원	입문 시강	에세이	비대면 (zoom)
입문과정 총 50 시간							
1	9/25	09:00-11:30	2:30h		PPT로 강의를 만드는 노하우	교수법	비대면 (zoom)
		13:00-16:00	3h		인권교육, 질문을 질문하다	교수법	
		16:00-18:00	2h		서울시 인권현장탐방 프로그램 설명	탐방실습	
2	10.20 / 10.27 오전 10시		2h		서울시 인권현장탐방 프로그램 실습	탐방실습	온라인
3	10/2	10:00-12:00	2h		사람책 프로그램(노동 인권)	실습	비대면 (zoom)
		13:00-17:00	4h		『문화콘텐츠를 이용한 인권교육 방법』	사례실습	
4	10/9	10:00-13:00	3h		『사례 토론 1』 주요 인권 관련 결정례	응용실습	비대면 (zoom)
		14:00-18:00	4h		『사례 토론 2』 인권영향평가 접목	응용실습	
5	10/16	13:00-18:00	5h	진행팀	모둠별 강의안 구성 실습 1 : 소그룹(5명 이내) 강의계획서 구성, 발표	공동작업	비대면 (zoom)
6	10/23	10:00-18:00	7h	진행팀	모둠별 강의안 구성 실습 2 : 강의계획서 기반 강의안 구성, 발표		
7	11/6	09:00-18:00	8h	위원	최종시강 1	개인시강	대면 비대면 동 시진행
8	11/13	09:00-18:00	8h	위원	최종시강 2	개인시강	
심화과정 총 50 시간							

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



5 경기도교육청 인권강사 양성과정 연수

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 자체 사업 추진

- 기관 자체 사업을 추진하기 위해 강사양성 필요
- 경기도 교육 직무연수 승인 및 관리계획에 근거 (인권 특정은 아님)

2) 운영주체

2017년부터 직접 운영

▶ 지자체 직영

- 장점
 - 교원 등의 연수에 관한 규정에 따라 직무연수 42시간 인정

3) 과정운영

(1) 선발과정

▶ 참여자격 : 학생인권강사단 활동 희망자

- 인권분야(아동·청소년, 장애, 다문화, 운동선수, 노동 등) 활동(동아리, 연구회, 봉사활동, 강의 활동 등) 유경험자 우선 선발.

▶ 심사 : 면접과정 없음.

- 자격조건만 심사

▶ 증빙서류 : 지원서(이력 포함), 지원동기 및 자기소개서

(2) 총 과정 운영 시간

▶ 기본과정과 심화과정으로 나뉨

- 기본과정(원격 집합 21시간)과 심화과정(원격 집합 7시간, 강의 시연 대면 집합 14시간)

(3) 교육방식 및 사전 과제

▶ 교육방식

- 원격 집합교육(Zoom 등)
- 대면 집합교육(강의 시연의 경우. 그러나 코로나 19 상황에 따라 집합 연수를 원격 연수로 전환할 수 있음)

▶ 교육내용

- 인권 기본소양, 학교/학생인권, 인권강사 역량 개발

(4) 공간

▶ 대면 집합교육을 하지 못함

- 코로나 19 상황으로 인해 줌으로 진행

4) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료요건

- 전체 연수 과정의 90%(38시간) 이상 출석한 경우 이수 인정

▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 41 | 경기도교육청_수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	위촉인원*
학생인권 강사단 직무연수 (2019년)	30명	30명	30명
인권강사양성과정 (2021년)	36명	33명	33명

▶ 수료 인증

- 교육감 명의 위촉장
- 활동자격 부여기간 2년
- 재위촉은 없고 다시 공모해서 뽑음

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

- ▶ 별도로 하고 있지 않음.



- ▶ 강의 배정도 하고 있지 않음.

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

(3) 지속적 역량강화 지원

- ▶ 별도로 하고 있지 않음(매해 새로 진행)

2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 준비 단계

(1) 프로그램 설계

▶ 준비단계

- 매해 기관 내에서 협의하여 확정

(2) 양성과정 강사섭외

▶ 강사자격

- 프로그램에 기획에 맞춘 강의 내용 가능 여부(1순위), 일정(2순위), 자체 강사 자격 기준(3순위), 강사료 예산(4순위)을 고려

- 저서나 영상 확인

▶ 섭외방법

- 국가인권위원회 또는 지역인권사무소에서 도움을 받음.

(3) 프로그램 과정 운영

▶ 프로그램 취지 공유

- 양성과정 모집 공고문을 통해 과정의 목적 및 지향하는 가치와 원칙을 참여자들과 공유하는 것 외에는 없음.

- 프로그램 전체 흐름 및 각 강좌 간 관계를 참여자가 쉽게 이해할 수 있도록 결합하고 있는 방법이 없음.

- 강의 전후로 각 강좌의 의미와 목표를 열고 닫는 진행자가 있느냐는 질문에 진행팀이 이것까지 담당할 여력이 없다고 답변함.

- 강의가 설계 의도에 맞게 진행되는지 여부는 참여자 설문조사를 통해 확인함.

3. 세부교육프로그램

| 표 42 | 경기도교육청 과정 인권강사 양성과정 연수 프로그램

날짜	내 용	
8.4 (수) 9시-5시	인권 입문, 인권 국가	기본과정
8.5 (목) 9시-5시	인권의 이해 1, 인권의 이해 2, 혐오와 차별	
8.6 (금) 9시-5시	학생인권 조례 이해, 학교 안의 인권, 학생인권 침해 사례	
8.11 (수) 9시-5시	인권교육의 원칙과 방법, 인권강사의 태도와 역할, 제2기 강사단 활동 공유	심화과정
8.12 (목) 9시-5시	강의시연-평가 <강의안 작성>	
8.13 (금) 9시-5시	강의시연-평가	

제1장
서론

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



6 화성시 아동권리교육 전문강사 양성과정 - 국제아동인권센터

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 지자체 인권조례

- 지자체 아동친화도시에서 비롯하여 교육을 운영함.
- 지자체에 관련 조례(어린이·청소년 인권조례)가 있어 진행함.

▶ 목적사업

- 기관 내부의 목적사업으로 아동인권강사를 양성하고 있음. 운영하고 있는 교육 프로그램 초창기에 강사 양성에 집중했다면 현재는 전문가 양성(역량 강화)에 집중하고 있음.

2) 운영주체

- 2014년 지자체 강사 양성과정 운영, 내부 사업으로는 2012년부터 운영하기 시작함.
- 1년 1회 정도 운영을 하고 있음. *1.5년에 한 번 운영하는 것도 있음.
- 105시간 정도 프로그램 진행.

3) 과정운영

(1) 선발과정

▶ 참여자격

- 특별한 자격을 요하지 않음. 특별한 자격을 요구했을 때 진입 장벽이 높아진다고 생각함. 모든 사람들이 강사 활동을 할 수 있다고 생각하여 기준을 두지 않고 있음.(차별 금지)
- 강사(인권 등) 활동을 얼마나 했는지 확인 해보긴 하지만 선발 요건은 아님. 오히려 강사 활동을 하는 분들을 적게 뽑음. 그 이유는 활동 이력이 있으신 분들이 기존의 인식의 틀을 깨기가 어려워 콘텐츠를 흡수하는데 어려움이 발생하기 때문임.
- 관련된 활동 여부(봉사활동, 참여활동 등)
- 학생도 원하면 수강 및 수료 가능. 단, 지자체가 원하는 선발요건이 있을 경우 해당 요건에 대해 지자체와 협의함.

▶ 증빙서류

- 자기소개서 및 질문지 작성
- 자격증 및 수료증(필수는 아님)

🔸 선발 방식

- 자격 조건, 에세이 등 서류 심사
- 에세이 심사는 강사 활동을 하면 무얼 하고자 하는지 내용을 알고자 함. 스스로 명확한 목표가 있을 때 더 성과가 좋다고 생각함.

(2) 총 과정 운영 시간

🔸 105시간

🔸 기본-심화의 2단계로 진행하는 것이 기본이나, 교육운영을 의뢰하는 기관과 협의하여 1단계로 운영하거나 역량강화 과정을 하기도 함.

- 기본과정과 심화과정 2단계로 구성함. 그러나 의뢰 기관의 요구에 따라 기본과정과 심화과정을 합쳐 한 단계로 진행하기도 함. 이 과정 이후 역량강화 과정 등을 추가로 진행하는 경우도 있음.
- 기본과정과 심화과정을 나눠서 진행하는 경우, 기본과정과 심화과정 사이 쉬는 기간이 없어야 참여자 중 이탈자가 발생하지 않으며, 쉬는 기간을 둘 경우에는 쉬는 기간의 목적이 무엇인지 분명해야 함. 중간 쉬는 기간에는 참여자들에게 과제 등을 주어 기본과정과 심화과정을 흐름을 이어갈 수 있도록 해야 함.

🔸 역량강화 과정

- 훈련과정 이후 역량과정을 추가로 진행할 경우도 있음.
- 교육을 마치고 바로 강의 활동을 할 수 있다고 생각하지 않음. 그래서 프로그램을 하고 나서 추가 훈련과정을 별도로 요청하기도 함. 특정 지자체 프로그램은 훈련에 훈련의 과정을 다하고, 준비된 강사들을 교육에 배치하기도 함. 훈련 과정 이후에 따라오는 추가 훈련 과정이 필요하다는 생각을 함.

🔸 소요 기간

- 적절한 소요 기간은 조금 천천히 가더라도 한 주에 했던 것을 곱씹는 과정이 중요하다고 생각함. 같은 시수를 한 해에는 6~7개월에 걸쳐서 진행하고, 한 해에는 2~3개월 동안 진행한 적이 있었음. 이 때 차이는 충분한 기간을 갖는 동안에는 참여자 입장에서 소화해갈 수 있는 시간이 주어진다는 점. 그러나 지자체 입장에서는 강사를 빨리 배출해서 강의에 나가는 것을 원한다는 점에서 각자가 원하는 장단점이 있음.



(3) 교육방식 및 사전 과제

▶ 교육방식

- 대면집합교육
- 원격집합교육(줌 등)
- 도서 등에 대한 사전 에세이 제출 등
- 기타(교육 참관 등)

4) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료요건

- 전체 강사양성과정 시간의 80% 이상 참석, 과제 제출, 시연 시 모두 수료 가능

▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 43 | 화성시_수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	위촉인원*
아동권리전문강사양성 (2018년-2020년)	12명	12명	12명

▶ 수료인증

- 수료증 : 법인 이사장
- 위촉장 : 지자체장 또는 법인 이사장 (상황에 따라 다름)

▶ 기본과정과 심화과정 사이 쉬는 기간에 따른 수료율의 차이

- 한 프로그램은 기본에서부터 전문심화까지 쉬지 않고 이어가서 참여율이 좋았음. 그러나 다른 한 프로그램은 기본 과정을 하고 몇 개월 쉰 뒤, 심화 과정을 진행함. 중간에 쉬는 기간이 생기면서 개인 사정으로 참여를 못하는 경우가 많음. 중간 쉬는 기간이 없었을 때는 이탈자가 적었는데, 중간 쉬는 기간을 길게 가졌을 때는 3명에서5명까지 이탈자가 발생함.

▶ 수료 후 6개월 내 위촉

- 강사가 바로 강의를 나갈 수 없다고 생각함.
- 개인별 시강을 마치고, 이 분들이 활동하는 것을 지자체에서 체크하여 위촉함.
- 과정을 마치고 나서 별도의 훈련 기간을 또 가짐. 워크샵이나 세미나식으로 진행함. 지금 활동하고 있는 강사들의 교육을 참관하여 자기 성찰을 지속시키고, 시연을 하도록 함.

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 양성과정 강좌 후 모니터링

- 과정을 마치고 나서 별도의 훈련 기간을 또 가짐. 워크숍이나 세미나식으로 진행함. 지금 활동하고 있는 강사들의 교육을 참관하여 자기 성찰을 지속시키고, 시연을 하도록 함.

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

▶ 강의요청에 대한 대응

- 강의 요청이 들어오면 공지를 하고 강사들이 선택하도록 함. 강의 횟수에 차이가 있어서 한 번에 가능한 일정을 받고, 최대한 횟수를 맞출 수 있도록 운영진이 노력함.

▶ 강의 점검모니터링

- 전체 교육의 30%를 모니터링함. 다음 두 가지 방식을 섞어서 진행함. 직접 모니터링은 가지 않고, 강의 평가 설문지를 배포하고 수거하는 방식으로 함. 직접 모니터링을 하고 보고서 등 자료를 취합함. 모든 강사들을 한 번은 모니터링을 하자 그래서 신규 양성되신 기수가 있으면 2번 이상 크로스체킹을 함.
- 신규 양성되신 분들은 콘텐츠를 얼마나 잘 소화하는지, 핵심내용을 잘 이해하고 이야기하는지, 성인과 아동·청소년을 만날 때 차별적 행동은 없는지 확인함.

▶ 모니터링 피드백

- 강사들이 피드백을 원해, 초기에는 피드백을 드렸으나, 지금은 피드백 드리는 것을 지양하는 편임. 결국 스스로가 배워서 깨달아야 하는 부분이고, 실수하는 부분, 수정해야 하는 부분은 모든 강사가 다 동일함. 그래서 강사들과 워크숍을 자주하는 편임.

▶ 의뢰기관에 대한 피드백

- 공간이 교육하기에 적절한 공간인지, 아니라고 판단되면 의뢰기관에 피드백을 주고, 조율을 부탁함.

2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 설계

▶ 준비단계



- 매해 기관 또는 단체 자체 내에서 협의하여 확정함.
- 커리큘럼의 경우 계약하거나 의뢰를 받을 때 기관에 맡겨달라고 요청함. 너무 의뢰기관의 요구에 따라가다 보면 판박이 식의 강사만 나오게 되는 경우가 있음. 그렇게 되었을 때 양성된 강사가 강사활동을 빨리 포기함.

👉 지자체와 협의 단계

- 기관에서는 100시간 정도의 프로그램을 제공해야 한다고 생각하는데, 지자체 입장에서는 너무 긴 시간이고, 100시간을 제공하기 위해서 예산의 문제로 인해 제한이 되는 경우도 있음.

2) 양성과정 강사섭외

👉 내부 강사

- 전체 프로그램을 기관의 담당팀이 모두 진행하기 때문에 별도의 강사를 두지 않음. 특별한 경우에만 한두 번 정도 요청하고, 모든 프로그램을 처음부터 끝까지 내부에서 수행하고 있음. 내부 담당자 2명이 퍼실리테이터가 되어 105시간을 참여자들과 함께 진행하기 때문에 목적과 취지가 더 잘 전달되고, 참여자들도 그 틀 안에서 계속 유지됨.

👉 외부 강사

- 전에 내부강사 운영 50시간, 외부강사 운영 50시간 배치를 해보았지만, 이 연결고리를 가져가는 것은 결국 운영하는 단체의 몫이기에 원활하지 않았던 부분이 있었음.

3) 프로그램 과정 운영

👉 설명 및 질문 설계

- 신문 기사가 될 수도 있고 아니면 그림 한 컷이 될 수도 있고, 최근에 이슈 동영상이 될 수도 있고 그런 걸 준비를 해가지고 참여자들과 질문과 답을 하며 정리함.

👉 프로그램 취지 공유

- 전 과정 운영에 있어 인권적 가치와 방향을 공유하기 위한 설명과 질문을 설계함, 퍼실리테이터의 태도, 운영방식에서 스스로 느끼게끔 설계

👉 전체 강좌 간의 흐름 연결

- 강의 전후로 각 강좌에 진행팀이 강의 내내 함께 자리하고, 강의의 취지를 강의 전이나 후에 참여자들과 공유
- 매주 도입 활동을 통해 지난 시간의 과정 내용 연계 촉진. 지난 시간에 배웠던 것을 한 주 동안 고민해달라고 요청하고, 다음 시간에 한 주 동안 그 주제를 적용한 사례가 있었는지, 일상생활에서 무엇이 보였는지 물어봄. 모든 콘텐츠를 물어보다 보니 차츰 의식적으로 고민해보고 연결

고리를 가져갈 수 있었음.

- 운영진에서 매주 활동지를 분석함. 그래서 어떠한 개념을 따라가지 못한다 생각이 들면 다음 시간에 도입활동을 더 깊게 들어가면서 참여자들의 개념을 연결시키려고 노력함.

▶ 강의 전 자료는 공유하지 않음

- 사전에 자료는 의뢰하더라도 공유하지 않음을 공지함.
- 기본 프로그램은 있으나 사전에 공유하지 않음. 그 이유는 사전에 자료를 주면 텍스트에만 몰입하고, 그 내용을 어떻게 사용할까에 몰두하게 되기 때문임. 강사들의 지식 정보 충당은 언제든지 가능함. 그러나 감수성을 높이는 것이 목표이기 때문에 텍스트에 연연하지 말고, 강의 때 선생님들의 감수성을 끌어올리고 얘기를 하도록 함. 대신 전체 과정에서 중요한 내용을 뽑아 드림.

▶ 활동지

- 프로그램 중 활동했던 활동지들을 한 주마다 분석하면서 다시 돌려드림. 그것들이 묶이면 그 커리큘럼을 가져가는 것이기 때문에 이러한 방식으로 강사들에게 자료를 공유하고 있음.

▶ 사례토론

▶ 공동 강의안 구성 실습

- 강사 양성 과정의 목표는 콘텐츠로 교육을 하는 것이 아니라 강사 스스로가 콘텐츠를 만들 능력이 있어야 한다고 생각함.
- 6시간 기준으로 2-3주간 진행을 하니 15시간 정도를 진행함.
- 한 모둠당 4명으로 구성. 모둠은 강의를 하고 싶은 대상이 누구인지 선택하고, 이에 맞게 모둠을 편성함.
- 일주일 정도의 휴강시간을 주고 강의안을 만들어서 누구에게든 강의를 해보라고 이야기함. 머릿속으로 해보는 것과 실제 해보는 것은 다르니 강의를 발표하는 시간을 갖고 피드백을 주는 방식으로 운영하고 있음.

▶ 개인별 강의안 발표

- 위촉 시강과는 별개로 개인별로 강의안을 만들어서 실제 교육을 나간 뒤, 사무국에서 개인별 피드백을 주고, 강사 스스로가 작성하는 활동 결과 보고서 양식을 작성하도록 하여 자신의 강의에 대해 성찰할 수 있는 시간을 갖게 함.

▶ 무료 강의에 대한 고충

- 무료 교육이기 때문에 맞보기로 들어오는 분들도 계시고, 빠져나가는 분들이 많음. 프로그램에 대한 애착이나 무엇을 해야 된다는 공동의 목표가 부족한 부분이 있음. 그래서 이 프로그램의



취지를 많이 이야기하고, 과정 참여자들이 강사로 양성되기를 희망하고 있다는 감정적 호소를 함. 그리고 엄청난 경쟁률을 뚫고 오셨다는 등의 이야기를 함.

- 전체 비용을 내는 것은 아니더라도, 일부 참가비는 받아야 하지 않을까 생각을 함. 이를 통해서 보충할 수 있는 부분도 있을 것임. 물론 참가비를 내면 그만큼 요구하는 부분도 있지만, 이 부분은 참여자들에게 다시 돌아갈 수 있도록 함.

▶ 전체 진행을 내부에서 함으로 유연한 프로그램 진행이 가능

- 참여자가 어떤 개념에 대해 이해를 못한다고 생각했을 때 추가적으로 시간을 할애해서 활용할 수도 있고, 통합적으로 보기에 유연성을 가지고 조정할 수 있음.

4) 기타 내용

▶ NGO 단체들의 인권교육

- NGO 단체들이 인권교육을 하는 것은 시민사회의 인권 감수성을 증진하기 위한 것 같은데 공동의 목표가 없는 것 같음. 무얼 가르쳐야 하는지, 뭘 중점적으로 집중해야 하는지, 서로가 다름. 이러한 부분에 있어 대상이 배워야 하는 공동목표가 있으면 국가 차원에서(국가인권위원회) 공동목표를 채웠으면 좋겠다는 생각이 들.
- 많은 단체들이 강의를 잘하는 분들을 강사로 선발하려는 경향이 있는 것 같음. 그리고 그런 분들이 강사 활동을 지속함. 그러나 인권을 내재한 분들이 강사로 참여했으면 좋겠다는 생각이 들. 참여자가 인권의 가치를 잘 이해했다면, 그 변화의 지점을 더 잘 설득할 수 있다고 생각함. 강사 양성과정의 선발에서 스킬 위주로 하지 않았으면 좋겠음.

3. 세부교육프로그램

1) 화성시 아동권리교육 전문강사 양성 과정

(사)국제아동인권센터(InCRC:International Child Rights Center)에서는 대한민국 아동인권 증진과 옹호를 위하여 '화성시 아동권리교육 전문강사 양성 과정'을 진행하고 있습니다. 본 과정을 신청/수료한 지자체 소속 강사들은 아동인권교육훈련 강사로서 성장합니다.

교육과정의 전반부는 아동과 아동인권의 이해를 겸한 인권감수성 증진을 목적하며, 후반부는 실질적 아동인권교육훈련을 위한 활동과 프로그램을 개발하고 실습과 자기평가를 통해 Facilitator(촉진자)로서의 역량과 자질을 갖추도록 합니다.

2) 과정 개요

- ▶ 과정명: 화성시 아동권리교육 전문강사 양성 과정
- ▶ 대 상: 화성시가 희망하는 모집 대상 *경력자 무관
- ▶ 인 원: 12 - 16명
- ▶ 기 간: 2021년 3월4일(목) ~ 4월30일(금) + 워크숍1회(5/27 목)
매주 2회(목,금) 10:00 - 17:00(목), 9:30~16:30(금) + 워크숍
[총 105시간]
- ▶ 장 소: 화성시 섭외 장소(모둠 형태 책상 배치)
- ▶ 구 성: 교육훈련(워크숍), 주차별 개별 과제, 온라인 학습주간 과제, 실습 및 시연
- ▶ 교육기관: 국제아동인권센터(InCRC)
2명의 촉진자(Facilitator)가 한 팀으로 구성되어 워크숍 진행
- ▶ 교육내용: 아동권리교육 전문강사 양성
- ▶ 수료기준: 전체 교육시간 중 80% 이상 출석(지각 포함) 및 과제제출, 실습 이행
수료기준 도달 시, 국제아동인권센터 명의 교육 이수증 증정
- ▶ 기 타: 서울 외 지역에서 진행 시 교통비, 숙박비, 일비가 추가 될 수 있음
(국제아동인권센터 교육장(서울 종로구)에서 진행 시 운영비 협의 가능)
- ▶ 문 의: 02-741-3132(대표) / 070-4908-6935(교육) / incrc@incrc.org

※ 진행된 지자체 강사양성 과정

- 2014. 9. - 2015. 4. 서울특별시 어린이·청소년 인권교육 강사 양성과정(기본,심화) 1기
- 2015.11. - 2016. 4. 서울특별시 어린이·청소년 인권교육 강사 양성과정(기본,심화) 2기



- 2017. 3. - 2017. 9. 인천광역시 서구 아동권리교육 전문강사 양성과정
- 2017. 9. - 2018.12. 서울특별시 어린이·청소년 인권교육 강사 양성과정(기본,심화) 3기
- 2017.10. - 2018. 3. 화성시 아동권리 강사 양성과정
- 2018. 4. - 2018.12. 화성시 아동권리 강사 양성 보수교육 과정(영유아 대상 교육 역량 강화)
- 2019.10. - 2019.12. 서울특별시 어린이·청소년 인권교육 강사 역량증진 과정
- 2020.10. - 2020.11. 서울특별시 어린이·청소년 인권교육 역량강화 과정(지역아동센터 종사자 대상)

3) 세부 교육내용

| 표 44 | 화성시_아동권리교육 전문강사 양성 과정 프로그램

회기	일정	시간	목표
1	3/4(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 개강 및 오리엔테이션 ■ 아동과 아동기, 인권과 아동인권
2	3/5(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동권리협약의 이해1
3	과제	3h	과제
4	3/11(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 유엔아동권리협약의 이해2
5	3/12(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 유엔아동권리협약의 이해3
6	3/18(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권에 기반한 접근
7	3/19(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ (아동)인권교육훈련의 의미와 필요성, 교수방법
8	온라인주간	3h	[온라인 학습1] _ 학습과제 제출
9	4/1(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 워크숍
10	4/2(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 활동 개발1
11	4/8(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 활동 개발2
12	4/9(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 프로그램 설계 1
13	4/15(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 프로그램 설계 2
14	4/16(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 프로그램 설계 3
15	온라인주간	3h	[온라인 학습2] _ 학습과제 제출
16	4/29(목)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 프로그램 설계 4
17	4/30(금)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 프로그램 시연 및 피드백
18	실습주간(3주)	6h	[실습] 교육 진행 및 자기평가(3주간 진행)
19	워크숍(예정)	6h	<ul style="list-style-type: none"> ■ 아동인권교육훈련 평가 및 점검
	5/27(안)		<ul style="list-style-type: none"> ■ 종강 및 수료증 배부

※프로그램 및 진행은 일부 조율될 수 있음

※ 회기별 개별과제가 수행될 수 있음

7 2021 인권교안 개발을 통한 인권교육활동가 역량강화과정 - 부틀

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 인권교육 수요

- 지역 내 인권교육 활동가의 양적 확대 및 질적 성장 도모

2) 운영주체

2019년부터 충청남도 지정공모 사업으로 진행

3) 과정운영

(1) 선발과정

▶ 참여자격

- 기초적인 인권교육 관련 경험이 있는 사람

▶ 심사

- 서류심사

- 자기소개서, 에세이

- 면접심사

- 없음. 면접과정이 심사의 기준이 되기 어렵기 때문에 대안선발과정 고민 필요함.

▶ 증빙서류 : 없음.

(2) 총 과정 운영 시간

▶ 과정 구분

- '기본'과정, '전문'과정으로 구성

- 총 70시간 21회기로 운영

▶ 기본과정(15시간)

- 강의형으로 진행



▶ 전문과정(30시간+∞)

- 모듬별 공동 교안 구성하기로 진행 공식적인 진행시간 30시간이나 모듬별 자율적 모임 시간까지 합치면 30시간 이상임.

(3) 교육방식 및 사전 과제

▶ 교육방식

- 대면집합교육 : 34시간
- 원격집합교육(Zoom 등) : 30시간
 - 장점 : 충청남도라는 단일한 지역으로 묶기에는 충청남도 지역 간의 거리가 멀어, 대면 교육은 물리적 한계가 있었음. COVID-19로 인한 비대면 온라인 교육은 이러한 물리적 한계를 극복할 수 있다는 점에서 고무적인 측면이 있었음. 물리적 한계의 극복이라는 비대면 온라인 교육의 장점은 양성과정에만 국한된 것이 아니라, 모든 교육에 동일하게 적용되는 것으로, 지역 활동가로 참여가 어려웠던 좋은 강의들을 멀리 이동하지 않고 들을 수 있다는 점에서 교육의 접근성이 좋아짐.
 - 단점 : 비언어적 소통 불가로 인해 기존 참여자와 새로운 참여자간의 내용적 합의 또는 이해도 정도를 확인하기 어려움. 강의를 일방적으로 진행되는 것은 아닌지 다소 우려됨. 외부 강사 및 내부에서도 그런 부분이 있음.

▶ 기타

- 과제발표 6시간

(4) 공간

- ▶ 인권강사양성과정 예산에 장소대여비가 포함되어 있지 않았으나, 도청 등 공공에서 무료로 교육장소를 빌릴 곳이 많아 괜찮았음. COVID-19의 확산으로 공공에서 무료로 교육장을 대여해주던 곳들이 다 문을 닫으면서, 무료 교육장은 찾을 수가 없었고, 유료 교육장은 예산이 없이 이용이 어려웠음. 결론적으로 양성과정을 진행하기에 안정적인 교육장소를 마련이 어려웠음.
- ▶ 예산은 대부분 제공되는 자료비와 강사비로 사용되며 활동가 인건비 없이 자원 활동으로 운영됨.

4) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료요건

- 80%이상 출석과 과제제출 여부로 수료 결정

▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 45 | 충청남도_인권교안 개발을 통한 인권교육활동가 과정 수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	수료인원*
인권교육활동가양성과정 (2019년)	20명	15명	15명
인권교안개발 통한 인권교육활동가 역량강화과정 (2021년)	20명	12명	12명

수료 인증

- 부활 명의로 발급

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

- 양성과정 강좌 후 모니터링
 - 별도 모니터링을 하지 않음

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

- 강의요청에 대한 대응
 - 강의 배정 업무를 하지 않음
- 강의 점검
 - 별도 모니터링을 하지 않음

2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 설계

- 준비단계
 - 매해 부활 내부 협의(커리큘럼 설계와 내부 조율 등)
 - 올해 충청남도에 어떤 방향의 인권강사 양성과정이 필요한지를 논의하고 다음에 그것에 기반해서 프로그램 구성함.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



2) 양성과정 강사섭외

▶ 강사자격

- 기존 강의안 확인하여 양성과정 기획에 맞는 강사를 선정함.
- 강사의 역할을 충남지역의 인권상황과 사정들을 알고 그것을 나은 방향으로 도와주는 역할로 상정함. 이는 부뜰이 추구하는 인권교육의 주요한 목적과 방향성 중 하나가 ‘지역’이기 때문임.

▶ 섭외방법

- 직접 섭외(외부 강사 네트워크 활용) : 현장 활동 강사로 지역에서 같이 활동하는 부뜰 활동가들이 실제 참여자들과 많이 소통하고 교육할 수 있도록 노력함.

3) 프로그램 과정 운영

▶ 프로그램 취지 공유 예습 설계

- 면접 심사 시나 과정 시작 시 원칙 설명

▶ 예습 설계

- 과정 내 예습 형태의 과제를 제시하고 참여자들의 과제를 총화한 후 질의응답으로 강의를 진행

▶ 학습자료

- 강사 원고를 모은 자료 제공

▶ 실습과정

- 모둠별 사례 등에 대한 공동 토론, 그룹별 공동강의안 구성실습과 발표
- 강의안 발표를 듣고 동료와 전문가 모두 조언을 받음

▶ 모듬별로 대상을 선정하여 교안 작업(대상: 시민학생, 스포츠인권, 공무원)

- 교안은 외부 강의 참고용과 충남의 인권 이슈를 알려내는 것을 중심으로 작업함.
- 장기적으로 사용할 수 있는 교안은 아니고 단기적으로 1~2년 활용할 수 있는 교안으로 생각함.
 - 교안작업의 장점 : 강사의 교육 훈련 과정으로 많은 것을 배우고 성장할 수 있었음.
 - 교안작업의 단점 : 개인의 역량의 발휘가 많이 요구되는 과정이라 어렵고 힘들었음.

4) 국가인권위원회에 바라는 점

- ▶ 인권위(지역사무소)가 지역별 인권교육협의회를 조직하면 좋겠음. 이를 통해 위촉 강사를 포함

하여 인권교육활동가, 지자체(교육청 포함) 인권교육 담당자들과 교류와 협력, 역량강화를 도모하고, 지자체 인권교육의 모니터링을 진행하며, 지자체에 인권교육 강사단 풀을 제공면 좋을 것 같음.

- ▶ 인권위(지역사무소)가 보다 적극적으로 지역인권교육 추진 상황에 대해 점검하고 지자체 인권강사단 역량강화 사업에도 관심을 기울이면 좋겠음.

제 1 장
 서론

제 2 장
 국내 인권강사 양성과정 등
 사례조사

제 3 장
 인권강사 양성과정
 관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
 인권강사 양성과정
 프로그램 제안

참조



3. 세부교육프로그램

| 표 46 | 충청남도_인권 교안 개발을 통한 인권교육활동가 역량강화과정 프로그램

날짜	내 용
화요일 저녁시간대	
4/27 (화)	
5/11(화)	스포츠와 인권(체육시민연대 주재현 변호사)
5/18 (화)	분야별 핵심과제 도출
5/25 (화)	교육기획안 작성실습
6/1 (화)	팀별 교안발표와 피드백
6/15 (화)	인권교육 질문론(인권교육센터 들 루트)
토요일 오전-오후시간대	
5/1 (토)	인권의 역사(인권정책연구소 김형완 소장)
5/8 (토)	국제 인권레짐(인권정책연구소 김형완 소장)
5/15 (토)	- 행정과 인권(인권정책연구소 김은희 연구원) 민주시민과 인권(충남인권위 이진숙 위원장)
5/22 (토)	인권교육가의 자세
5/29 (토)	미디어활용 교안 구성실습
6/12 (토)	개인별 교안 발표와 피드백
6/19 (토)	인권교육 구성과 참여자 분석(인권교육센터 들 연잎, 묘량)
6/26 (토)	전문가 자문 및 전체 워크샵

⑧ 인천 남동구 아동권리교육 강사양성 과정 - 인권교육센터 들

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 지자체 인권조례

- 지자체 인권조례 및 아동친화도시 선정 유네스코 가이드라인 등 규범상의 교육을 운영하기 위한 인권강사 양성과정을 운영

▶ 인권교육 수요

- 아동인권교육

▶ 추후관리 미비

- 후속계획 미정

2) 운영주체

인천 남동구에서 2021년에 인권교육센터 들에 위탁하여 운영

3) 과정운영

(1) 선발과정

▶ 참여자격

- 별도의 자격 기준은 없으나 해당 지자체(남동구) 구민

▶ 심사

- 모집 인원보다 신청이 많을 경우 신청서를 보고 판단함.
- 심사근거로는 연령, 지역별 배분 고려함.

▶ 증빙서류 : 없음

(2) 총 과정 운영 시간

▶ 과정 구분

- 기본-전문-심화의 3단계로 구성
- 총 85시간

제1장
서론

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



▶ 기본과정(30시간)

- 인권에 대한 기본적인 이해를 위한 시간으로 차별, 인권감수성, 사회권, 소수자 토크 등을 배치

▶ 심화과정(30시간)

- 방법론, 학생인권, 청소년인권 등 심화적 내용과 고민 등을 배치

▶ 전문과정(25시간)

- 인권 교육적으로 꼼꼼한 질문과 강의안 구성 및 시연과 피드백 등

※ 심화과정과 전문과정을 합쳐 하나의 과정으로 진행하기도 함.

(3) 교육방식 및 사전 과제

▶ 교육방식 총85시간으로 구성

- 대면집합교육 : 70시간
- 원격집합교육(줌 등) : 15시간

4) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료 요건

- 들의 피드백 평가지표, 기관과 협의한 심사표 등을 기준으로 수료 요건을 정함.

▶ 수료 및 위촉 인원

| 표 47 | 인천 남동구_아동권리 교육 과정 수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	수료인원*
아동인권교육강사양성과정 (2021년)	20명	13명	13명

▶ 수료 인증

- 해당 기관명의 수료증 혹은 위촉증 발급

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 양성과정 강좌 후 모니터링

- 별도 모니터링 없음

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

- ▶ 강의요청에 대한 대응
 - 강사양성 후, 강의 배정 업무는 하고 있지 않음
- ▶ 강의 점검
 - 별도 모니터링 없음

2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 준비 단계

(1) 프로그램 설계

- ▶ 준비단계
 - 들 내부 활동가들의 회의를 통해 구성하고, 지역의 특성에 따른 주제를 추가하기도 함.

(2) 양성과정 강사섭외

- ▶ 강사자격
 - 주로 자체 상임활동가들로 강사진을 구성하고, 외부 특강이 필요한 경우에는 활동가들의 강의 수강 경험, 관련 저서, 활동경험을 토대로 주변에 문의해서 선정함.

▶ 섭외방법

- 인권활동가 네트워크

(3) 프로그램 과정 운영

- ▶ 프로그램 취지 공유
 - 전 과정 운영에 있어 인권적 가치와 방향을 공유하기 위한 설명과 질문을 설계함.
 - 에세이 제출이나 중간 점검을 위한 토론 시간에 배치하여 운영함.

▶ 학습자료

- 강사 원고를 모은 자료집 배포함.

▶ 실습과정

- 강의안 발표를 듣고 동료와 전문가 모두 조언을 함.

▶ 모니터링



- 양성과정 프로그램에 대한 모니터링은 과정 참여자 설문 조사를 통하여 확인함.

(4) 국가인권위원회에 바라는 점

- ▶ 인권강사 과정에서 반드시 다루어야 할 교과목과 과정 설계에 대한 기준 정립 필요
- ▶ 인권강사양성 과정 이후 강사단 운영·강사단의 지속적인 역량강화·위촉 재심사 과정 등 후속 과정에 대해서도 정리가 필요함.

3. 세부교육프로그램

표 48 | 인천 남동구_아동권리교육강사 양성과정 프로그램 - 기본과정

사업명		교육과정	
		교육시간(총 30시간) 매주 화요일 오전 10시~ 오후1시	
차시	시간	강의 주제	내용
1차시 10:00~13:00	3	인권을 만나다 - 인권감수성 깨우기	인권감수성 복돋기 인권의 의미와 원칙 이해
2차시 10:00~13:00	3	인권을 만나다 - 인권의 역사	인권의 역사와 권리 개념의 출현 인간 존엄에 대한 이해
3차시 10:00~13:00	3	빛나지 않는 별, 차별 : 반차별감수성 1	반차별감수성 복돋기 차이와 차별 개념의 이해 차별의 탄생 구조 알기
4차시 10:00~13:00	3	차별은 연결되어 있다 : 반차별감수성 2	소수성에 대한 이해 차별의 연결고리 분석
5차시 10:00~13:00	3	어린이·청소년의 인권이 꽃피는 세상	어린이·청소년 인권감수성 어린이·청소년 인권의 주요 내용 이해
6차시 10:00~13:00	3	생생 토크 - 초대 손님과 함께 하는 이야기 마당	사회적 약자·소수자들의 삶과 인권에 대한 목소리
7차시 10:00~13:00	3	자유와 평등의 수레바퀴① - 자유권	몸의 자유, 마음의 자유와 관련된 인권의 내용 이해
8차시 10:00~13:00	3	자유와 평등의 수레바퀴② - 사회권	사회경제적 존엄과 관련된 인권의 내용 이해
9차시 10:00~13:00	3	알쏭달쏭 인권의 가치 제대로 만나기①	인성교육과 인권교육의 차이 이해 배려, 예의 등 가치의 재구성
10차시 10:00~13:00	3	알쏭달쏭 인권의 가치 제대로 만나기② / 인권교육 함께 마치기	권리와 책임을 다르게 말하기

- 심화1은 매회 3시간씩 진행, 9~10차시의 기획안 소개 및 검토는 종일교육으로 진행함.

| 표 49 | 인천 남동구_아동권리교육강사 양성과정 프로그램 - 심화과정

사업명		인권강사 양성과정 (심화과정)	
		교육시간(총 30시간) 매주 화요일 오전 10시~ 오후1시 (하루 6시간 배치도 포함)	
차시	시간	강의 주제	주요 내용
1차시 10:00~13:00	3	인권교육, 첫걸음을 나서다 : 인권교육 기획하기	인권교육 기획에서 놓치지 말아야 할 것들
2차시 10:00~13:00	3	인권교육 방법론 체험하기 1	주요 프로그램 체험과 특성 분석
3차시 10:00~13:00	3	인권교육 튼튼히 다지기 1 - 주제심화 : 유엔아동권리협약	유엔아동권리협약 깊이 읽기
4차시 10:00~13:00	3	인권교육 방법론 체험하기 2	주요 프로그램 체험과 특성 분석
5차시 10:00~13:00	3	인권교육 튼튼히 다지기 2 - 주제심화: 학생인권	학생인권조례 깊이 읽기 학교를 찾아가는 인권교육가의 자세
6차시 10:00~13:00	3	어린이청소년 핵심 쟁점토론	현행 이슈 및 참여의 질문을 통해 짚어보는 어린이청소년 쟁점토론
7차시 10:00~13:00	3	인권교육, 첫걸음을 나서다 : 인권교육 원칙과 방법론	인권교육의 원칙 인권교육의 방법론
8차시 10:00~13:00	3	인권교육 기획안 나누기+보태기	모둠별 기획 초안 작성하기
9~10차시 10:00~17:00	6	인권교육 기획안 소개 및 검토	참여자 기획안 피드백

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



| 표 50 | 인천 남동구_아동권리교육강사 양성과정 프로그램 - 전문 과정

사업명		인권강사 양성과정 (전문. 과정)	
		교육시간(총 25시간) 매주 화요일 오후 1시~ 오후5시	
차시	시간	강의 주제	주요 내용
1차시 13:00~17:00	3	인권교육을 인권교육답게 만드는 질문론	질문의 방향이 교육의 방향을 결정한다.
	2	핵심메세지 구성과 질문과제 뽑기	
2차시 13:00~17:00	3	교육참여자의 삶에 대한 통합적 이해	교육 참여자 분석하기 & 인권교육가의 자세 돌아보기
	2	아동인권교육에서 인권교육가의 자세	
3차시 13:00~17:00	3	인권교육 기획하기, 두 번째 걸음을 나서다 - 나의 인권교육 기획안 만들기	참여자 개인별 기획안 & 교육안 작성하기
	2	인권교육 기획하기, 두 번째 걸음을 나서다 - 교육안을 함께 나누고, 보태기	
4차시 13:00~17:00	3	인권교육 시연과 피드백①	참여자 기획안 시연과 피드백 주요 쟁점 탐구
	2	인권교육 시연과 피드백②	
5차시 13:00~17:00	3	인권교육 시연과 피드백③	참여자 기획안 시연과 피드백 주요 쟁점 탐구
	2	인권교육 시연과 피드백④	

• 심화2는 각 5시간 일정으로 오후시간에 진행됨.

| 표 51 | 인천 남동구_아동권리양성과정 강의 시연 평가표

시연 일시	2021년 월 일	시연자	
수업 주제		평가자	(서명)

1. 5단계 척도표에 평가해 주세요.

범주	평가관점	평가척도				
		매우 우수	우수	보통	다소 미흡	미흡
교육가의 교육 준비 및 교육안 구성	교육을 통해 도달하고자 하는 목표가 교육안에 명료하게 진술되어 있습니까?					
	교육의 흐름이 짜임새 있게 구성되어 있습니까?					
	교육에서 참여를 이끌어 내는 활동이 교육 참여자와 주제에 맞게 구체적으로 계획되어 있습니까?					
	참여자의 동기를 유발하고 강화하는 질문 등 방안이 포함되어 있습니까?					
인권감수성	교육의 주제와 목표는 인권의 원칙에 부합합니까?					
	인권의 의미와 원칙, 관련 기준 등을 바르게 이해하고 있습니까?					
	교육가의 발언이나 진행방식은 인권친화적입니까?					
교육 진행 자세	내용을 효과적으로 전달하고 참여자와의 상호소통이 이뤄지고 있습니까?					
	오류에 대한 지적 등 부정적 의견에 수용적 태도로 토론하고 있습니까?					
	교육 참여자의 특성을 고려한 언어 선택, 말의 속도, 자세 등은 적절합니까?					

2. 시연자에게 도움이 될 의견을 기록해주세요.

우수 사항(우) / 개선사항(개)

• 평가자 종합의견	• 추천	<input type="checkbox"/>	• 추천보류	<input type="checkbox"/>
------------	------	--------------------------	--------	--------------------------



9 정신건강증진시설 인권강사양성과정-한국보건복지인력개발원

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

- ▶ 특정 법령 및 조례 등 규범상의 교육을 운영하기 위한 강사 필요
 - 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률 제70조

2) 운영주체

- ▶ 공모사업에 지원하여 운영
 - 정신건강증진시설 인권교육사업(법정의무 교육으로 보건복지부 민간경상보조 예산으로 진행) 공모에 지원하여 운영
 - 공모는 연 단위로 하고 있지는 않고 3년에 1번
 - 현재 기준 2023년까지 한국보건복지인력개발원에서 정신건강증진시설 인권교육사업을 하게 되어 있음.
 - 보건복지부 지침으로 이루어지는 사업이지만 운영기관인 한국보건복지인력개발원과 협의하여 과정이 진행됨.

3) 과정운영

(1) 선발과정

- ▶ 참여자격
 - 정신건강증진시설 및 정신건강복지센터의 장으로 인권교육 강사활동에 적합한 자
 - 정신건강증진 분야 업무를 담당하는 공무원으로서 인권교육에 관한 지식이 있는 자(시, 도 및 시, 군, 구의 정신보건담당 공무원이 강사양성교육을 신청하려면 광역지방자치단체장의 추천을 받아야 함)
 - 시행규칙 제50조 제2항 제1호의 기관에서 인권관련 업무를 담당하거나 관련 지식이 있는 자
 - 위의 사항에 해당되는 기관은 국가인권위원회, 국립 또는 공립의 정신의료기관, 정신건강증진 또는 정신질환자 복지서비스 지원 사업을 목적으로 설립된 비영리법인, 공무원 인재개발법에 따른 교육훈련기관, 한국보건복지인력개발원, 그 밖에 보건복지부장관이 인권교육을 실시할 수 있는 전문성·인력 및 시설을 갖추었다고 인정하는 기관·법인·단체

- ▶ 심사 : 자격조건만 심사
- ▶ 증빙서류 : 교육신청서, 재직증명서, 면허(자격)증, 개인정보수집동의서, 기타증빙자료 등

(2) 총 과정 운영 시간

- ▶ 과정 구분 없이 1단계로 구성됨.
- ▶ 교과목명
 - 인권 알기(인권의 이해, 정신보건서비스의 국제기준과 적용, 인권과 치료적 환경, 정신장애인 인권침해사례와 인권옹호 방안)
 - 인권 민감성 키우기(토크 콘서트: 길을 내는 사람들, 인권 옹호자로서의 실천과제)
 - 강의기획 및 강의역량 키우기(효과적인 강의전략, 강의시연 및 피드백)

(3) 교육방식 및 사전 과제

- ▶ 교육방식
 - 원격집합교육(줌 등) 21시간
- ▶ 사전 교재 제공
 - 교재 제공을 통해 교과목 구성 사전 안내

(4) 공간

- ▶ 원격집합교육(기존에는 모두 대면이었으나 COVID-19 상황으로 원격으로 전환)

4) 수료과정(과정 수료)

- ▶ 수료요건
 - 교육시간 이수율 80%면 수료
 - 참여자들이 의지가 있기 때문에 거의 대부분 수료를 하는 편
 - 수료를 위한 중간 평가 등은 하고 있지 않음. (담당자 유선인터뷰에서는 교육만 들으면 이수가 되기 때문에 실제 강사활동을 할 때 원활한 진행이 안 되는 경우가 있어 여기에 대한 평가 등 관리방안이 필요하다고 나타남)
 - 별도 위촉심사는 없음. 수료증만 받으면 바로 강사로 활동 가능
 - 2년에 1회 이상의 강의경력과 매해 보수교육을 받으면 계속 강사활동 가능
- ▶ 수료 및 위촉 인원



| 표 52 | 정신건강증진시설_수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	수료인원*
정신건강증진시설 인권강사양성과정 (2021년)	53명	명	명

▶ 수료 인증

- 한국보건복지인력개발원장 명의 교육수료증 발급

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 양성과정 강좌 후 모니터링

- 별도 모니터링 없음.

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

▶ 강의요청에 대한 대응

- 별도로 하고 있지 않음.

(3) 지속적 역량강화 지원

- 별도로 하고 있지 않음.

2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 준비 단계

(1) 프로그램 설계

▶ 준비단계

- 매해 기관 또는 단체 내에서 협의하여 확정

(2) 양성과정 강사섭외

▶ 강사자격

- 전문가 자문 및 별도 문의 등을 통해 확인하여 선정함.

▶ 섭외방법

- 현장활동강사 네트워크를 통해 도움을 받음(강사로 활동하는 분 중에 국립병원 병원장 혹은 시설장과 자문회의를 하기도 함)
- 국가인권위원회에도 연락 하기도 함.
- 강사 섭외 시 강사들에게 강의를 배치하게 된 배경, 해당 강의의 목적 등 충분히 설명함. 설명 방법으로는 유선상으로 먼저 연락을 해서 자세히 설명하고 이후 안내문에 다시 한번 담아서 이 메일로 전달하는 방법을 사용하고 있음.

(3) 프로그램 과정 운영

▶ 프로그램 취지 공유

- 강사에게 전체 프로그램과 강좌의 취지 설명
- 참여자들에게는 교육과정 시작 일에 전체 교육내용에 대해 전반적으로 설명하면서 기획의도를 함께 설명

▶ 강사 원고를 모은 자료집과 자체 제작한 표준교안을 배포

▶ 과정 참여자 설문조사를 통해 실제 강의를 설계의도에 맞게 진행되는지 확인하며 기획, 운영팀에서 참관하여 분석

▶ 정신건강복지법상 의무교육을 수행하기 위한 기관들이 지정되어 있으며 그들 기관 중(총 31개 기관) 교육을 전문으로 하는 기관은 한국보건복지인력개발원이 유일

- 가능한 이유는 교육을 주요 목적사업으로 하는 기관의 설립목적과 기타 강사양성과정의 운영 이력을 들 수 있음



3. 세부교육프로그램

| 표 53 | 정신건강증진시설_인권강사양성과정 프로그램

모듈(시간)	교과목명	교육내용 및 교과목 특이사항	시간	
1	인권알기 (10)	인권의 이해	<ul style="list-style-type: none"> • ‘인권’의 기본 개념 • 인간의 존엄과 권리·인권 • 인권감수성이란? 	2
		정신보건서비스의 국제기준과 적용	<ul style="list-style-type: none"> • WHO의 QualityRights 및 지역정신보건서비스 지침의 이해 • 적용사례와 시사점 	3
		인권과 치료적 환경	<ul style="list-style-type: none"> • “정신장애를 가진 사람”으로 살아가기 • 치료적 환경구성과 사례적용 	2
		정신장애인 인권침해사례와 인권옹호 방안	<ul style="list-style-type: none"> • 정신건강복지법과 국가인권위원회 결정례를 통해 본 정신장애인의 인권 • 정신장애인 인권보고서(2021) 주요 내용을 통해 본 인권옹호의 방향과 방법 	3
2	인권 감수성 키우기 (5)	토크 콘서트 : 길을 내는 사람들	<ul style="list-style-type: none"> • 정신장애인 당사자활동, 가족지원활동, 정신건강증진시설의 실무자 등 다양한 방식의 인권증진 활동가들이 토크콘서트 	3
		인권옹호자로서의 실천과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인권옹호자로서의 인권강사 • 인권옹호실천경험 • 인권옹호자의 과제 • * 기존 정신건강증진시설 인권강사들의 인권실천 이야기 	2
3	강의기획 및 강의역량키우기 (5)	효과적인 강의전략	<ul style="list-style-type: none"> • 강의의 기본 구성 • 강사의 기본 자질 • 설득력 있는 강의 조건과 방법 • 청중을 사로잡는 스토리텔링과 기법 	2
		강의시연 및 피드백	<ul style="list-style-type: none"> • 강의기본 내용 구성 후 시연 • 동료·강사 피드백 	3
4	행정 (1)	등록 및 수수료	<ul style="list-style-type: none"> • 등록 및 교육안내 • 수수료 및 평가 	1
총이수시간			21	

10 전라남도 발달장애분야 인권강사역량강화-전남발달장애인지원센터

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 법령에 의한 장애인 인권교육 의무화

- 복지관, 장애인 거주시설 또는 주간보호센터의 경우 법령(장애인복지법) 또는 지침에 의해서 4시간 ~ 8시간의 인권교육이 의무화 됨.

▶ 지역의 인권강사 부족

- 장애인 인권교육이 의무화 되었으나, 지역강사의 부족으로 인권강사를 구하기가 어려움.

2) 운영주체

▶ 국가인권위원회와 민관 협력사업으로 진행

- 전남지역에 발달장애인권익옹호 네트워크에서 장애인 인권교육 강사 부족에 대한 갈급함이 있었고 전남발달장애인지원센터에서도 이러한 갈급함에 대해 알고 있었음.
- 이에 전남발달장애인지원센터가 국가인권위원회의 협력과정을 통해 발달장애분야 인권강사 양성과정을 개설하게 됨.

3) 과정운영

(1) 선발과정

▶ 참여자격

- 아래의 3가지 요건을 모두 갖춘 사람
 - 전남지역에서의 활동 : 지역의 인권강사 양성을 목적으로 한 것으로 지역에서 활동할 수 있는 사람만을 대상으로 함.
 - 발달장애인권익옹호사업에 대한 경력이 3년 이상 : 발달장애인에 대한 전문성 확보하고자 함.
 - 기관장 추천 : 기관 소속 인권강사를 양성하는 것이 목표가 아니라, 지역에서 활동할 수 있는 인권강사를 양성하는 것이 목적임. 기관에 소속되어 있는 경우 기관장의 허락 없이는 외부 강사활동을 할 수 없기 때문에 기관장 추천을 통해 외부 활동 가능여부를 확인하고자 함.

▶ 심사



- 서류심사와 면접심사를 병행함.
- 면접 시 교육에 대한 열의 및 전문성을 주로 확인함.

👉 증빙서류

- 신청서 : 소속, 지위, 관련자격 및 주요경력, 지원동기 및 활동계획
- 기관장 추천서

(2) 총 과정 운영 시간

- 👉 2021년 심화과정의 경우 총 36시간의 과정을 운영함.
- 👉 2018년에 기본과정 운영, 2019년에 보수과정(역량강화 과정) 운영, 2020년에 심화과정 운영함.
 - 양성과정 기획 초기부터 기본-보수-심화 과정으로 설계된 것이 아니라, 기본과정 후 강사단의 요구와 필요에 의해 보수 과정이 마련되었고, 보수 과정 이후에 다시 심화과정의 필요성이 제기되면서 심화과정이 마련된 사례로, 기본 과정 이후 강사단의 필요성에 의해 매년 과정이 확대 심화된 사례임.
 - 2018년 기본과정은 국가인권위원회와 협력사업으로 진행하였고, 2019년 보수교육은 자체 교육으로 진행함. 자체적으로 진행한 2019년 보수 과정에서 나온 강사들의 욕구를 모아 2020년에 다시 국가인권위원회와 협력하여 심화과정을 진행함.

(3) 교육방식 및 사전 과제 (2020년 심화과정 기준)

👉 교육방식

- 대면집합교육 2시간, 원격 집합교육 36시간
- 대면집합교육의 경우, 심화과정의 내용을 설계하기 위한 사전 간담회의 성격을 가짐.

👉 사전 교재 제공

- 강사의 원고를 모은 자료집을 배포함.

(4) 공간 (2020년 심화과정 기준)

- 👉 사전간담회 2시간을 제외하고 원격집합교육으로 이루어짐.

4) 수료과정(과정 수료)

👉 수료요건

- 위촉 없이 수료 제도만 운영하고 있으며, 출석 100%가 수료 기준임.

수료 및 위촉 인원

표 54 | 전라남도 발달장애분야 인권강사 양성과정 수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	수료인원*
발달장애분야 인권강사양성과정 (2018년)	21명	19명	19명
발달장애분야 인권강사양성과정 (2020년)	15명	15명	15명

수료 인증

- 국가인권위원회와 전남발달장애인지원센터에서 각 각 수료증을 발급하고 있음.

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

양성과정 강좌 후 모니터링

- 별도 모니터링을 하고 있지 못함.
- 장애분야 인권강사양성과정이 발달장애인지원센터 목적 사업에 해당하지 않기 때문에 해당 과정을 지속적으로 해나갈 예산과 인원이 마련되어 있지 않음.

(2) 강의요청에 대한 대응 및 강의 점검

강의요청에 대한 대응

- 양성과정 수료 후 기관이 강사활동에 개입하지 않음.

(3) 지속적 역량강화 지원

- 2018년 이후 보수과정 및 심화과정을 진행해 왔으나, 2020년 심화과정 이후 예산과 인력의 부족으로 후속과정을 진행하지 못함.



2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 교육과정의 구성

- ▶ 2018년 기본과정 이후 2019년에 보수교육을 진행하고, 2020년에 심화과정을 기획 운영함
 - 2018년 기본과정 및 2020년 심화과정은 국가인권위원회와 공동으로 진행하고 2019년 보수 과정은 기관 자체적으로 진행함.
 - 기본과정과 보수교육에 이어 2020년에 심화과정을 기획 운영하게 된 데에는 기본교육과 보수 교육을 받았다 하더라도 실제 인권강사로 활동하기에는 강의역량이 부족했기 때문임.
 - 이러한 문제의식 속에서 2018년 기본과정, 2019 보수교육에 이어 2020년 심화과정으로 이어지는 교육과정이 구성됨.

2) 교육 참여자들에 의한 교육과정 설계

- ▶ 전남발달장애인지원센터의 심화교육과정의 경우, 간담회 등을 통해 교육과정 설계에 교육 참여자가 참여함.
 - 앞서 서술한 바와 같이, 강의역량의 한계로 인해 심화과정의 필요성이 대두되었고, 심화과정의 기획 및 실행을 위해 전남발달장애인지원센터에서 국가인권위원회에 협력을 요청하게 됨.
 - 이 과정에서 국가인권위원회가 교육 참여자와의 간담회를 제안하였고, 이를 기초로 심화과정이 기획·설계됨.
 - 정해진 교육과정에 교육 참여자가 들어가는 형태가 아닌, 교육 참여자의 욕구를 받아 교육과정이 기획·설계됨.
 - 심화과정에 대한 참여자들의 만족도가 높았음. 본인들이 희망하는 강의와 강사들로 구성되었기 때문에 너무 좋았다는 평이 있었음. 다만 이후 팔로우업을 하지 못해 실제 어떻게 적용되었는지는 확인을 하지 못함.
 - 2019년에 자체적으로 진행한 보수교육을 통해 강사들 간의 네트워크를 유지시키고, 이 네트워크를 통해 축적된 자료들이 간담회의 밑바탕이 됨.

3) 국가인권위원회와의 협력체계 구축

- ▶ 국가인권위원회와의 협력체계 구축을 통한 인권강사양성과정 진행
 - 양성과정의 참여자 모집 및 예산은 전남발달장애인지원센터가, 운영은 국가인권위원회가 주로 담당하여 진행함.
 - 기본과정의 경우, 강의 섭외를 국가인권위원회가 전임 했으나, 심화과정의 경우 일부는 전남발

달장애인 지원센터에서 진행함.

4) 참여자 자격 및 선발

▶ 참여자격

- 전남지역에서 활동 : 지역의 인권강사 양성을 목적으로 한 것으로 지역에서 활동하는 사람을 대상으로 참여자격 제한
- 발달장애인권익옹호사업에 대한 3년 이상의 경력 : 발달장애인에 대한 전문성 요구
- 기관장 추천 : 실제 인권강사 활동 가능여부를 확인하기 위한 것으로 기관에 속해 있는 사람의 경우 기관장의 허락 없이는 외부 강사활동을 할 수 없기 때문에 기관장의 추천을 통해 외부활동 가능여부를 확인
- 제출서류 : 신청서(소속/지위, 관련자격 및 주요경력, 지원동기 및 활동계획)와 기관장 추천서

▶ 참여자 선발 방식

- 서류심사와 면접
- 면접 시 열의 및 전문성을 주로 확인함.

5) 교육과정(프로그램) 설계 및 실행

▶ 교육과정 설계방법

- 기관 자체 협의 및 국가인권위원회와 협력을 통해 설계함.

▶ 교육 프로그램에 맞는 강사섭외 방법

- 주변에 문의하거나, 국가인권위원회의 도움을 받아 섭외함.

▶ 교육 참여자들과의 목적과 가치를 공유하는 방법

- 전 운영과정에서 인권의 가치와 방향을 공유하기 위한 설명과 질문을 설계함.
- 기존의 만들어진 전남 권익옹호 네트워크를 통해 필요성과 방향성이 공유됨.

▶ 교육과정의 흐름 및 연계성을 유지하는 방법 설계방법

- 강좌 전 고민해볼 질문거리와 읽을거리를 제시하고 강좌 후 에세이 제출
- 진행팀이 강의를 열고 닫는데 있어 전체교육과정에서 어떤 목적과 의도로 강의를 배치되었는지를 설명하고 정리함.

▶ 교육과정에서의 실습과정

- 사례 등에 대한 토론 수업, 공동강의안 구성, 개인별 강의안 발표 등이 실습과정으로 구성됨.



- 강의안 발표수업에 대한 피드백은 전문가와 동료의 피드백 모두 있음.
- ▶ 교육과정에 대한 모니터링
 - 조사참여자의 설문조사와 운영팀의 평가회를 통해 교육과정에 대한 모니터링 진행함.
- ▶ 수료 또는 위촉 운영여부 및 발급자
 - 위촉 없이 수료로 하고 있고, 국가인권위원회와 전남발장애인지원센터에서 각 수료증을 발급하고 있음.

6) 과정 후 점검

- ▶ 양성과정 후 후속과정 없음
 - 장애분야 인권강사양성과정은 발달장애인지원센터의 사업에 포함되어 있지 않음.
 - 두 번의 양성과정 모두 원래 양성과정에 배정된 예산이 있었던 것이 아니라, 불용예산을 사용하여 시행하게 됨.
 - 예산보다 더 어려운 점은 이 사업을 담당할 인력의 부족임.
 - 예산과 인력의 부족이 후속과정을 가져가지 못하는 이유이기도 하고, 양성과정 진행의 어려움이기도 함.

3. 세부교육프로그램

| 표 55 | 전라남도 발달장애분야 인권강사 역량강화 프로그램

날짜	시간	내용
9.16(수)	09:40~10:00	교육과정 일정 안내 및 설명
	10:00~13:00(3h)	사회적 약자와 연대하기 -케이스로 보는 장애인 인권 김예원 변호사(장애인권법센터 대표)
	점 심 시 간(13:00~13:30)	
	13:30~16:30(3h)	혐오표현과 차별금지법의 이해 이승현(비온뒤무지개재단 이사장)
9.17(목)	10:00~13:00(3h)	코로나19-재난상황에서의 인권 코로나와 인권, 장애에 대한 넓고 깊게 배현(광주장애인자립생활센터 자립지원팀 부장)
	점 심 시 간(13:00~13:30)	
	13:30~16:30(3h)	다시, 인권을 말하다 - 참여식 인권교육의 사례와 기획 실습 장소영(평화민주인권교육 인)
9.23(수)	10:00~13:00(3h)	사람 중심 철학(PCP)을 기반으로 한 당사자 지원 계획 수립 윤재영(삼육대학교 사회복지학과 교수)
	점심시간(13:00~13:30)	
	13:30~16:30(3h)	동료 강사에게 듣는다 - 발달장애 인권교육 사례나눔 허미자(국가인권위원회 장애분야 위촉강사)
	16:30~18:30(2h)	현장에서의 나의 고민(교육생 분임토론)
9.24(목)	10:00~13:00(3h)	당사자 대상 교육 기획과 방법, 참여와 스킬 김은희, 최성윤(인권정책연구소)
	점 심 시 간(13:00~13:30)	
	13:30~16:30(3h)	당사자 대상 교육 기획과 방법, 참여와 스킬 김은희, 최성윤(인권정책연구소)
	16:30~18:30(2h)	독서 토론 장애학의 도전: 장애를 바라보는 장애학의 새로운 관점(김도현)
9.25(금)	10:00~13:00(3h)	영화로 보는 인권 김민아(광주인권사무소 교육협력팀장)
	점 심 시 간(13:00~13:30)	
	13:30~16:30(3h)	(전문-4)당사자 자주성과 공생을 말하다 박시현(월평빌라)
	16:30~18:30(2h)	수료식

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



11 인권교육강사 양성과정 - (사)울산인권운동연대

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

- ▶ 사회 전반적인 (인권) 교육 수요가 늘어남에 따라 진행하게 됨.

2) 운영주체

- 2013년부터 기관 규정에 근거하여 양성과정 운영
- 2년에 총 1번(50시간)의 양성과정 진행

3) 과정운영

(1) 선발과정

- ▶ 참여자격
 - 인권에 관심 있는 누구나 참여 가능
- ▶ 증빙서류 없음
 - 지원 동기가 포함된 신청서

(2) 양성과정 특징

- ▶ 기본과정과 심화과정으로 구분하여 구성
- ▶ 참여자들에게 1인 15만원 참여비를 받아 진행

(3) 교육방식 및 사전 과제

- ▶ 교육방식
 - 대면집합교육 40시간 + 사이버교육 10시간(국가인권위원회 사이버교육 이수)=총 50시간으로 진행
- ▶ 교육방식
 - 개인별 강의안 발표, 실제 운영 강좌에 대한 참관
 - 강의안 발표 수업 때는 발표를 듣고 전문가와 동료의 역량 증진을 위해 조언

(4) 공간

- ▶ 양성과정을 운영할 공간 확보에 어려움.

4) 수료 과정과 위촉(과정 수료)

▶ 수료요건

- 전체 양성과정 시수의 80% 이수와 개인 시연

▶ 수료 및 위촉 인원

표 56 | (사)울산인권운동연대 인권교육강사 양성과정 수료 및 위촉 인원

과정명(연도)	선발인원	수료인원(심화과정)	수료인원*
인권교육강사양성과정 (2017년, 3기)	35명	30명	30명
인권교육강사양성과정 (2019년, 4기)	25명	21명	21명

▶ 수료 인증

- 수료증 기관명(울산인권운동연대 인권교육센터)으로 발급
- 위촉 또는 활동자격부여 기간 1년으로 제한

5) 과정 후 관리

(1) 과정 후 점검

▶ 모니터링

- 모니터링 결과는 내부적으로 참고하고 과정 결과에 반영하지 않음.

(2) 강의요청에 대한 대응

▶ 강의요청에 대한 대응

- 여러 가지 고려하여 기관 담당자가 배정
- 주로 사회복지시설에서 인권교육이 의무교육이라 신청이 많음



2. 유선인터뷰에서의 시사점

1) 프로그램 준비 단계

(1) 프로그램 설계

- 해마다 프로그램 설계는 고민되는데 최근 기수 진행에서는 필요한 주제, 더 필요한 주제들을 보완하여 계획함.
- 지난 기수 때 대면교육 외 사이버교육 10시간을 진행했는데, 사이버교육의 한계를 인식함. 최근 프로그램에서는 사이버교육을 대면교육 50시간으로 조정하여 진행하였음.
- 최근 팬데믹 등에 관한 내용은 심화과정에서 다루고 있음.

(2) 양성과정 강사섭외

▶ 각 강좌 강사 섭외에 있어 고려되는 기준

- 강사섭외 기준 1순위는 프로그램 기획에 맞춘 내용을 강의할 수 있는지 여부로, 과정의 취지를 잘 알고 연속적으로 참여하시는 분들을 섭외하기 때문에 프로그램 기획에 맞는 강사 섭외가 가능함.
- 강사섭외 기준 2순위는 예산(강사료)으로, 예산 지원이 없이 추진되는 과정이기 때문에 주로 사명감 있는 현장 활동가들 위주로 강사진을 구성함.

▶ 프로그램 기획에 맞춘 강의 내용 가능 여부

- 주변(지역 내 인권교육 네트워크)에 문의

▶ 강사 섭외 시 도움을 받는 외부 네트워크

- 지역 내 인권을 교육하시는 현장 활동 강사

(3) 프로그램 과정 운영

▶ 프로그램 취지 공유

- 양성과정 프로그램 시 담당자가 전체 프로그램을 함께 하면서 취지를 공유하고 진행함.
- 인권운동의 한 형태로 시작하여 별도로 대상 선별을 하지 않고 진행함. 그러나 최근 양성과정에서는 참여하시는 강사단에서 이런 방향 조율하기 위하여 고민하였고, 올해 프로그램 운영 규정과 심화과정 내용을 많이 조율하여 변경함.
- 기존 운영규정 중 강사단 운영에 대한 내용이 상세한 내용이 없었다가 강사단의 자격에 대해 새로 정함.

- 기존 역량 강화프로그램은 한해 전 참여자들의 설문 피드백을 받아서 프로그램을 설계함. 이런 내용적 설계도 필요하지만 또 다른 한 축으로 강의안, 강의안 개발 등도 필요하기 때문에 올해 부터는 개인 연구 개발, 관심 분야 강의안을 만들어 개인 발표 및 피드백 과정을 매월마다 진행함.
- 기관이 지향하는 가치와 방향을 더 공감하고 강의를 가실 수 있도록 진행함.

🍌 자료집

- 프로그램 사전에 강사님들께 받아 참여자들에게 배포

🍌 심화과정

- 양성과정 50시간 이후 월 개인별 발표, 실제 교육 참관 등의 실습으로 구성됨.
- 매년 위탁사업으로 진행되는 인권교육과정이 있을시 개인 시연, 기존 수료하신 분들의 강의를 참관하시도록 연계함. 개인 시연과 강의 참관은 심화과정에 포함됨.
- 심화과정은 본인 개인별 시연 포함하여 과반 이상 참여시 차후 연도에 강의 활동으로 연계함.
- 개인 시연 시 조언해 주시는 분들은 내부 프로그램 담당자, 사무국장이 참여하며, 외부 운영 위원들 중 참여함.
- 강의평가 모니터링에서는 보여지는 것은 강의하시는 분의 표면적인 부분이라 계속 같이 의논 해 가는 방향임.
- 울산 인권교육 플랫폼, 국가인권위원회, 교육청, 울산시 인권센터 지원을 받아 역량 강화프로그램을 상·하반기 1회씩 외부 강사님들 모시고 진행하고 있음.

🍌 공간

- 기관의 공간이 2층, 장애를 가진 참여자가 계신 경우 외부 공간을 대관하여야 함.
- 울산시 공공시설 내 무상 사용 공간은 없음.
- 울산시 인권센터가 올해 생겨서 앞으로 이런 공간문제도 논의하려 함.

🍌 기타

- 기관이 결정한 방향으로 운영되는 강점이 있음

2) 기타

🍌 국가인권위원회에 바라는 점

- 각 단체에서 진행하는 양성과정에 최소 1~2회에 해당하는 강사비를 지원할 수 있다면 지역에 있는 단체에서 보다 다양한 인권문제를 함께 나눌 수 있지 않을까 생각



3. 세부교육프로그램

표 57 | (사)울산인권운동연대_인권교육강사 양성과정 프로그램

사업명		인권교육강사 양성과정	
		교육시간(총 50시간) 매주 화요일, 목요일 저녁 7시 40시간 / 사어버강좌 10시간	
차시	시간	강의 주제	내용
1차시 1/8 (화)	40	인권감수성	누구나 누려야할 권리, 인권
2차시 1/10 (목)		인권의 이해1	일상과 인권
3차시 1/15 (화)		인권의 이해1	인권의 개념과 역사
4차시 1/17 (목)		인권의 이해2	노동과 인권
5차시 1/22 (화)		인권의 이해2	장애인 인권
6차시 1/24 (목)		인권의 이해2	아동청소년 인권
7차시 1/29 (화)		인권의 이해2	노인과 인권
8차시 1/31 (목)		인권의 이해2	여성과 인권
9차시 2/12 (화)		인권의 이해2	이주민, 다문화 인권
10차시 2/14 (목)		인권의 이해2	성소수자와 인권
11차시 2/19 (화)		인권교육의 이해 및 방법론	교육프로그램 설계 및 교안구성실습①
12차시 2/21 (목)		인권교육의 이해 및 방법론	교안구성실습②
13차시 2/28 (화)		인권교육의 이해 및 방법론	인권교육 콘텐츠 활용
14차시 3/12 (화)		인권교육실습	개인별 시연①
15차시 3/14 (목)	인권교육실습	개인별 시연② 및 수료식	
	10	사이버교육	
총교육시간	50		

12 경찰청 내부 인권강사 풀 구축 및 보수교육

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

▶ 인권교육 수요의 증대

- 인권교육의 편차가 발생함에 따라 강사 내실화 필요, 강사의 조직에 대한 이해도 등을 고려해 내부인권강사의 양성 필요

2) 운영주체

▶ 경찰청에 직접 운영

- 기관이 직접 운영하나 인권강사 양성과정은 국가인권위원회 등 외부기관과 추진예정이라고 되어 있음(2019년 기안된 문서 기준, 2020년 협업 예정이라고 기술되어 있음)

2. 시사점

1) 선발과정

▶ 참여자격 : 다음의 1과 2 반드시 충족

- 1회 이상 인권강사(내·외부) 경력이 있으며 인권에 대한 소양이 풍부하고 강의 능력이 충분하다고 판단되는 직원
- 타 기관(국가인권위원회, 지방자치단체 등)에서 인권강사 양성과정을 이수하였거나 인권 관련 분야 전공자(학위소지자)

▶ 심사 : 교육이수 및 강의경력 40점, 평가과제 60점

- 평가과제: 수사권 조정 이후 경찰의 인권보호 방안 또는 경찰 인권의 미래 주제로 1시간 특강을 진행한다면 어떠한 내용을 다룰 것인가?
- 인권에 대한 이해정도, 인권교육(안)의 목표와 스토리의 적절성

▶ 증빙서류 : 신청서(과제 포함) 작성 후 이메일 제출



2) 총 과정 운영 시간

과정 구분 없이 1단계로 구성

▶ 역량증진과정

- 경찰 인권교육 목적 및 의미 / 경찰 인권정책 소개
- 경찰 인권교육의 주요 이슈 방향성 정립, 조별발표 및 평가
- 경찰 인권교육 정책연구과제 결과보고, 정책연구과제 관련 토론
- 교수법, 인권강의 시강 준비, 시강 및 컨설팅

3) 교육방식 및 사전 과제

▶ 교육방식

- 대면집합교육(2019년 기준)

4) 공간

- ▶ 신라스테이 구로에서 1박 2일 워크샵 형태로 진행

5) 수료과정(과정 수료)

▶ 수료 인증

- 보수과정 종료 후 경찰청장 또는 국가인권위원장 명의로 위촉 '인권강사' (또는 수료)라고 2019년 기안된 문서에 나타남.
- 보수과정 종료한 후 검증된 대상자에 한해 경찰청 인권센터 추천 인권강사로 내·외부 인권강의 우선추천 및 강의활동 지원
- 교육생 만족도 결과와 담당자 의견을 통해 우수강사 선정 기본자료로 활용하고 강사활용 지속 여부를 결정

▶ 수료 인증 (부산청)

- 90% 이상 출석 시 수료되며 강의시연 등 별도의 위촉심사를 통해 부산지방경찰청 인권강사로 최종 위촉됨.

3. 세부교육프로그램

| 표 58 | 경찰청 내부 인권강사 풀 구축 및 보수교육

	일시	과정
11/28 (목)	10:00-10:30 (30분)	과정 소개
	10:30-11:00 (30분)	기본 TEST
	11:00-12:30 (90분)	특강 ① - 경찰 인권교육 목적 및 의미/ 경찰 인권정책 소개
	12:30-14:00 (90분)	점심시간
	14:00-16:00 (120분)	Consensus Workshop ① - 경찰 인권교육의 주요이슈 방향성 정립 - 조별발표 및 평가
	16:10-17:30 (80분)	Consensus Workshop ② - 경찰 인권교육 정책연구과제 결과보고 - 정책연구과제 관련 토론
11/29 (금)	9:00- 9:30 (30분)	등록
	9:30-11:00 (90분)	특강 ② 교수법 (강의설계, 호감주는 강의 기술, 교수스피치)
	11:00-12:30 (90분)	인권강의 시강 준비(강의계획서 작성 등)
	12:30-14:00 (90분)	점심시간
	14:00-18:00 (360분)	인권강의 시강 및 컨설팅

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



13 부산지방경찰청 인권강사양성 과정

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

- ▶ 인권교육의 수요 증대 및 만족도 저하
 - ‘18년 신설된 인권감수성향상과정 만족도 조사결과 강사선정에 대한 만족도가 낮음.
 - 양질의 교육을 위해 인권강사 양성 필요
 - 타청 인권교육 담당의견 취합 결과, 인권강사 인력풀 마련과 표준교안 필요

2) 운영주체

- ▶ 공동운영
 - 부산지방경찰청과 부산인권사무소 공동 운영
- ▶ 부산지방경찰청
 - 교육생 모집, 선발 및 과정 운영
 - 외부강사 강사료 지원
 - 인권강사 위촉장 수여
- ▶ 부산인권사무소
 - 교육장소 제공(부산인권교육센터 대관)
 - 교육프로그램 설계 및 강사 지원

3) 과정운영

(1) 선발과정

- ▶ 참여자격
 - 내부 강사: 부산청 소속직원(경찰, 행정관, 주무관)으로 입직 후 경력 3년 이상자로 인권교육에 관심이 많은 자, 동료강사 및 인권분야 강의 유경험자 우대
 - 외부 강사: 인권교육 3년 이상 경력자 또는 인권단체에서 3년 이상 종사한 자, 영리목적이 아닌 사람 중 부산지방경찰청에서 인권강사 양성에 필요하다고 판단되는 사람

☞ 심사 : 교육대상자 적합성 여부 및 지원동기, 기타 인권강사 양성과정 참여의 적절성 여부 등을 판단. 서류심사 후 심의위원회(부산청과 부산인권사무소 합동 심의)에서 결정

☞ 증빙서류 : 인권교육 수강신청서 및 지원동기

(2) 총 과정 운영 시간

과정 구분 없이 1단계로 구성

☞ 인권강사 양성과정

- 경찰 직무수행과 인권 첫걸음
- 경찰 직무수행과 인권보호 규정
- 인권침해의 이해
- 차별의 이해
- 경찰분야 결정례 연구
- 인권교육 원칙과 방법
- 교안작성의 기술
- 위촉평가(시연평가)

(3) 교육방식 및 사전 과제

☞ 교육방식

- 대면집합교육(2019년 기준)
- 3일간 18시간 비합숙

(4) 공간

☞ 교육장소

- 대면집합교육(2019년 기준)
- 3일간 18시간 비합숙

4) 수료과정(과정 수료)

☞ 수료 인증

- 90% 이상 출석시 수료되며 강의시연 등 별도의 위촉심사를 통해 부산지방경찰청 인권 강사로 최종 위촉됨.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



2. 시사점

1) 프로그램 설계

- ▶ 국가인권위원회 부산사무소와의 협업

2) 양성과정 강사섭외

- ▶ 국가인권위원회 부산사무소가 강사지원

3) 프로그램 과정 운영

- ▶ 경찰분야 인권교육을 담당할 인권교육 전문가 양성에 초점
- ▶ 내·외부 인권교육 전문가 양성

3. 세부교육프로그램

| 표 59 | 부산지방경찰청 인권강사양성 과정 프로그램

시간	3. 5.(화)	3. 6.(수)	3. 7.(목)	3. 14.(목)
10:00 ~ 11:00	경찰의 직무수행과 인권 첫걸음 (권용록)	차별의 이해 (최수희)	인권교육 원칙과 방법 (이지은)	위촉평가 (시연평가) ※ 추후 계획 수립 예정
11:00 ~ 12:00				
12:00 ~ 13:00	중 식	중 식	중 식	
13:00 ~ 14:00	경찰 직무수행과 인권보 호 규정 (전성수)	경찰분야 결정례 연구 (배윤호)	교안작성의 기술 (신영균)	
14:00 ~ 15:00				
15:00 ~ 16:00	인권침해의 이해 (김명희)		위촉평가 안내	
16:00 ~ 17:00				

※ 교육사정상 내용 / 일정 변경될 수 있음

14 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 - 한국양성평등교육진흥원

1. 프로그램 운영 현황

1) 양성체계

● 교육 목표를 성폭력예방, 성희롱예방, 성매매예방, 가정폭력예방, 폭력예방통합교육, 양성평등 및 성별영향분석평가 교육 등을 체계적으로 수행 지원할 전문강사 양성과 성희롱고충상담업무 담당자의 전문성을 향상시킴으로써, 사회 전반의 남녀 차별적 의식과 관행을 개선하고 양성평등한 사회문화 확산에 두고 있음.

● 교육 대상은 국가 및 지방자치단체, 공공 및 민간기관 교육훈련담당자, 성희롱고충상담원, 관련 분야 전공자 및 현장활동가, 초·중등교원 등임.

● 교육과정

- 성폭력예방교육 전문강사양성과정
- 성희롱예방교육 전문강사양성과정
- 성매매예방교육 전문강사양성과정
- 가정폭력예방교육 전문강사양성과정
- 폭력예방통합교육 전문강사양성과정
- 양성평등교육 전문강사양성과정
- 성별영향분석평가교육 전문강사양성과정

※ 위의 7개 전문강사 강의 모니터링 사업도 별도로 진행됨.

※ 이하, 아래의 내용은 '신규 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정'을 중심으로 작성함.

2) 선발과정

● 교육대상은 아래 요건 중 1개 이상을 충족하고 서류전형에 합격한 자를 선발함.

- 국가 및 지자체, 공공기관 등의 양성평등 및 폭력예방 관련 업무 3년 이상 담당자
- 여성·사회단체의 교육, 정책개발, 상담 등 관련 업무 3년 이상 종사자
- 여성학, 사회학, 교육학, 법학 등 관련 분야 학위소지자로서 유관 분야 연구 및 강의 3년 이상 경력자
- 상기 각 항목 동등한 자격이 있다고 인정되는 자 등



※ 성범죄 관련 징계 및 처벌 이력이 확인될 경우 교육과정 진입불가 및 교육과정 중 발생 시 자동 탈락됨.

▶ 서류전형의 평가기준

- 신청서 및 증빙서류(작성 분량은 증빙내용에 따라 다름): 참가 지원자는 인적사항, 학력사항, 주요 업무경력 및 활동, 교육수강 이력, 주요 자격사항 등에 대해 양식에 맞춰 제출해야 함.
- 성인지학습계획서(A4지 5매): 신청 분야, 지원동기, 관련 활동경험과 지식보유 수준, 지원자의 주요 활동 예정인 교육대상과 해당 대상에게 젠더기반 폭력예방교육이 필요한 이유, 젠더기반 폭력예방교육에서의 최신 이슈·논점을 제시 및 해당 이슈에 대한 예방교육 과제, 전문강사 활동과 관련한 자기성장계획에 대해 작성하여 제출
- 추천서(A4지 1매): 지원자가 재직 중인 기관의 기관장 또는 중간관리자 이상이 작성, 지원자 본인이 기관장 또는 프리랜서 활동 중일 경우에는 지원자의 경력과 활동사항 등을 잘 알고 있고 향후 활동에 협조해 줄 수 있는 사람이 작성
- 모집인원은 150명 내외이며 향후 활동에 협조해 줄 수 있는 사람이 작성
- 교육 일정은 각 단계별로 일정별 3개 반을 편성하여, 지원자가 희망하는 교육 일자를 선택할 수 있도록 하였음.

3) 프로그램 설계

▶ 교육단계와 시간 편성

- 1단계: 기본과정 I (3일, 21시간), 기본과정 II(2일 21시간) / 교육비 각 75,000원
- 2단계: 전문과정 I·전문과정 II·전문과정 III(각 3일 20시간) / 교육비 각 75,000원
- 3단계: 강의력 향상과정 I·강의력 향상과정 II(각 3일 21시간) / 교육비 각 75,000원
- 4단계: 위촉평가(1일 6시간) / 교육비 50,000원

▶ 교육 이수 조건

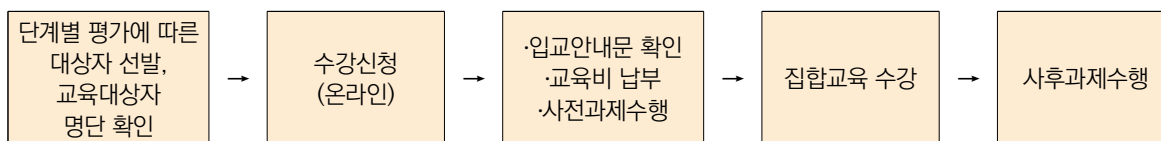
- 과정별 교육시간 20% 이상 결강 시 해당 과정에서 자동 탈락되며, 위촉평가는 필참임.
- 결강할 경우에는 사전에 증빙서류를 제출하고 담당자 승인을 받아야 함.
- 여성학 관련 전공 석사학위 이상 소유자는 별도 심사 후 기본과정 I 을 면제할 수 있음.

▶ 교육 진행 방법

- 1, 2단계 : 비대면 교육(온라인 플랫폼(ZOOM) 활용)
- 3, 4단계 : 대면 교육(불광동 소재 본원 강의실, 비숙박)

※ 비대면 교육은 코로나 상황에 따른 한시적 조치이며, 과거에는 대면교육 위주로 진행하였음.

교육 수강은 아래 절차와 같음.



교육 프로그램은 점진적으로 교육 내용을 심화해가는 4단계이며, 최종 4단계에서는 강의안 평가와 강의시연 평가를 통해 최종 위촉 여부를 결정함.

- 1단계(기본과정): 전문강사 성인지 관점 정립, 젠더폭력 이해 및 총관 기획 훈련
- 2단계(전문과정): 통합교육 전문성 함양, 과제수행(사이버교육 수강, 강의안 제출, 필기시험)
- 3단계(강의력 향상과정): 통합교육 기획·설계 훈련, 통합교육 현장성 강화, 과제수행(강의안 제출, 성인지학습계획 자기점검보고서 제출)
- 4단계(최종 위촉 평가): 강의안(PPT, 시나리오) 서면 평가 및 강의시연 평가(총론, 각론)

4) 과정 후 관리

전문강사로 위촉되려면 위 과정의 단계별 심사기준을 통과해야 하며, 재위촉은 연 단위로 연장 가능함.

추후 관리

- 재위촉 요건을 제시하여 전문강사들의 꾸준한 활동을 유도하고 있으며 '22년부터 아래 3가지 요건을 모두 충족해야 재위촉이 가능하게 하였음.
 - 강의 실적 최소 연 12회 이상 보고
 - 폭력 예방 통합교육 재위촉 보수과정 1회 이수
 - 모니터링 수행은 필수대상자에 한하며, 관련 자세한 사항 및 필수대상자 명단은 별도 공지함.
- 강의 실적은 교육센터 홈페이지에서 강사가 직접 입력하며, 강의 실적 요건은 COVID-19 영향 때문에 2020년은 연 1회, 2021년은 연 4회로 재위촉 가능했으나, 2022년부터는 연 12회 이상 강의실적이 있어야 재위촉이 가능함.
- 재위촉 보수교육은 연 1회 실시이며, 실시간 온라인 수업과 이러닝 학습을 통해 진행함.
- 모니터링은 결과(점수)가 재위촉에 영향을 미치지 않으며, 현장/영상/동료 모니터링 실시 후 결과서를 받았다면 요건이 충족됨.

재위촉 보수과정

- 교육 대상은 활동 중인 폭력예방 통합교육 전문강사 중 재위촉을 희망하는 인원



- 교육시간은 총 14시간(2일 간), 교육 일정을 4월~11월간 17차로 구분 편성하여 강사가 일정을 선택할 수 있게 하였음.
 - 교육방법은 이러닝 학습(4시간)과 실시간 온라인 교육(10시간)으로 진행함.
 - 보수과정 프로그램은 각기 다른 내용으로 구성된 3개의 유형이 있으며, 강사가 자신의 관심에 따라 교육을 선택할 수 있게 하였음.
 - A형 : 전문강사로 위촉된 경력이 길지 않고 강사 활동이 아직 익숙하지 않은 경우, 강사 실무 능력을 향상시키고 싶은 경우
 - B형 : 전문강사 활동이 어느 정도 익숙하고 전문강사 간 네트워킹을 도모하고 싶은 경우, 정보 제공 중심 강의가 필요한 경우
 - C형 : 상당한 전문강사 활동으로 인한 소진예방이나 다양한 이슈를 접하고 싶은 경우
- ※ 수강신청이 종료된 후 여석이 있는 경우 중복 신청도 가능함.

2. 시사점

1) 프로그램 설계

- 교육 과정을 단계적으로 세분화 편성하여, 1단계인 기본과정에서 4단계인 위촉평가까지 교육 내용을 점진적으로 심화시키도록 설계하였음.
- 교육 일정을 1~3단계는 각 3개 반으로, 4단계는 13개 반으로 편성하여 교육 참여자 선택의 폭을 넓혔음. 보수과정은 일정뿐만 아니라 교육 내용도 3가지 유형으로 설계하여 위촉강사의 관심 정도에 따라 교육 내용을 선택할 수 있도록 하여 교육 참여자들에게 다양한 선택권을 제공하고 있음.

2) 위촉제도

- 강사 위촉의 합격 수준을 과도하게 높게 잡아 교육 과정을 모두 이수하고도 탈락하는 교육 참여자들이 다수 발생함. 2019년 양성과정의 경우 교육 참여자의 약 50% 가량이 강의시연에서 탈락하였음. 서류심사에서 높은 경쟁률을 통과하고, 150시간의 교육 과정을 참여하였음에도 과반수 정도가 위촉되지 못하는 상황이 발생한다는 것은 교육과정과 위촉 기준과의 간극이 무엇인지 확인해 볼 필요가 있음.

3. 세부교육프로그램

표 60 | 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 프로그램

단계	교육 내용	비고
1단계 기본과정	<p>〈전문강사 성인지 관점 정립〉 오리엔테이션 강사 성인지 관점 점검 및 향상 훈련 가족, 노동, 교육, 복지, 문화 등 영역별 젠더 이슈 분석 교육대상 분석 및 맞춤형 교육 설계 페미니즘과 국내외 여성운동사 인권, 평등권의 개념, 쟁점 및 현재적 의미 〈젠더폭력 이해-총론 기획 훈련〉 성폭력, 가정폭력 등 젠더기반 폭력에 대한 통합적 이해 성문화와 성담론 일상 속 사례분석 및 교육적 적용 젠더, 성적자기결정권 등 주요 개념 심화 및 자기언어로 만들기</p>	강의, 토론, 사례연구 워크숍 등
	〈과제수행〉 사이버교육 수강, 성인지학습계획서 제출	
2단계 전문과정	<p>〈통합교육 전문성 함양〉 성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력예방교육 기획 방향 이해 관련법 및 주요 판례 분석 피해자 지원체계 등 정책 이해 최근 젠더기반 폭력 실태 및 이슈 분석 통념깨기 교육 전략 폭력예방을 위한 대상별 교육대응 폭력예방교육 정책과 전문강사의 역할 및 윤리</p>	강의, 현장교류, 워크 숍, 진단(시험) 등
	〈과제수행〉 사이버교육 수강, 강의안 제출, 필기시험	
3단계 강의력 향상과정	<p>〈통합교육 기획·설계 훈련〉 강사 역량진단 및 임파워링 교육대상 분석·강의안 작성법 이해 강의력 코칭 I</p>	플립러닝, 강의, 실습, 코칭 등
	<p>〈통합교육 현장성 강화〉 미디어 콘텐츠를 활용한 통합교육 설계 교육대상 분석·강의안 작성 실습 질의응답·사례 활용 역량 강화 강의력 코칭 II</p>	
	〈과제수행〉 강의안 제출, 성인지학습계획 자기점검보고서 제출	
4단계 위촉평가	<p>〈최종 위촉 평가〉 강의안(PPT, 시나리오) 서면평가 강의시연 평가(총론, 각론)</p>	시연, 평가

※ 상기 내용 및 일정은 변경될 수 있습니다

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



15 직장 내 장애인 인식개선교육 전문강사 양성과정-한국장애인고용공단

1. 프로그램 운영 현황

1) 운영배경

- ▶ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의 2(직장 내 장애인 인식개선 교육)에 의한 장애인 인식개선 교육의 실시를 위해 운영됨.
 - 동법 시행령 제5조의2 ⑦항에 노동부장관고시로 직장 내 장애인 인식개선 교육 규정이 있음.
 - 해당 규정에 교육대상, 교육횟수, 교육방법 등이 명시되어 있으며, 제3장에는 교육 강사 양성 및 관리에 관한 내용이 세부적으로 규정되어 있음.
 - 양성과 관련된 주된 내용으로는 다음과 같음.
 - 교육과정 : 전문강사 양성 및 보수교육, 사내강사 양성 및 보수교육, 기타 인식개선 교육의 원활한 수행을 위해 필요하다고 인정되는 교육과정
 - 전문강사 양성 및 보수교육 : 교육정원의 1/2 범위 내에서 장애인 우선선발 가능, 장애-복지·교육·고용 분야의 석사 학위 이상 소지자, 자격증 보유자 등 우대, 자격증의 유효기간(3년), 자격유지 조건(연1회 이상 교육, 2년~3년 사이 보수교육 이수)
 - 장애인 인식개선 교육을 할 수 있는 교육기관 지정 및 운영 관리에 관한 사항

2) 운영주체

법령에 의해 장애인고용공단이 운영주체로 명시되어 있으며, 2018년 5월부터 법정 의무화가 되었고, 2019년에 한국장애인고용공단 내 인식개선 센터가 신설되어 해당 센터에서 운영하고 있음.

3) 과정운영(전문강사 양성과정 및 보수과정/사내강사 양성과정 및 보수과정)

고용노동부 고시에 따르면 전문강사와 사내강사의 구분은 다음과 같음. 전문강사란 규칙 제4조의 4에 따라 한국장애인고용공단(이하 "공단"이라 한다)이 실시하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말하고, 사내 강사란 사업주가 자체적으로 인식개선 교육을 실시하기 위하여 선임한 자로서, 사업주 본인 또는 소속 근로자가 될 수 있음.

2. 시사점

1) 선발과정

(1) 전문강사 양성과정

- ▶ 참여자격 : 자격제한 없음. 장애인 인식개선 교육을 하고 싶은 누구나 참여 가능함.
- ▶ 제출서류
 - 필수서류 : 강의활동 계획서, 화상학습 동의서
 - 해당자만 : 추천서, 관련분야(장애인 인식개선, 사회복지, 특수교육, 직업재활, 작업치료 등) 경력증명서 및 학위증, 장애인 고용 지원 관련 자격증(직업상담사, 사회복지사, 청소년상담사, 평생교육사, 전문상담교사, 임상심리사, 작업치료사, 특수교사, 직업능력개발훈련교사, 장애인 재활상담사, 등) 장애인증명서 또는 복지카드
- ▶ 선발절차 : 제출서류에 대해 서면평가 실시 후 기준에 따라 선발위원이 서면평가
 - 서류심사 점수가 60점 이상인 사람들 중 고득점자 순으로 선발함(인원이 미달되어도 서류심사 점수가 60점 미만인 경우 탈락)
 - 선발인원의 50% 내에서 장애인 당사자 우선 선발

(2) 사내강사 양성과정

- ▶ 참여자격 : 상시 근로자수 300인 이상 사업체 소속 강사 희망자(한 직장당 2명)
- ▶ 제출서류
 - 필수서류 : 화상학습 동의서, 재직증명서
 - 해당자만 : 장애인증명서 또는 복지카드, 신청일 전월 상시근로자 수 300인 이상을 증빙할 수 있는 서류
- ▶ 선발절차 : 선착순 선발

(3) 보수교육 과정

- ▶ 참여자격 : 전문강사 교육과정 수료(자격취득) 후 2년이 경과하고, 보수교육 신청일까지 2회 이상의 강의 경력이 있는 자(2023년까지 보수교육 필수 조건인 강의경력 횟수를 최대 5회자 상향 조정 예정)

※ 사내강사 양성과정도 2년마다 보수교육과정을 갖도록 되어 있으나 사내강사 양성과정에 대한 내용은 없이, 전문강사 양성과정에 대한 보수교육 과정이 있음.



📌 제출서류

- 강의경력을 증빙할 수 있는 자료 제출(교육포털에 교육실적 및 증빙자료 등록 필수)

📌 선발절차 : 선착순 선발

3. 세부교육프로그램

1) 전문강사 양성과정

- 📌 교육과정 운영 횟수 및 규모 : 상하반기 2회, 한 회당 선발인원 명시되어 있지 않음.

📌 교육방식

- 집합교육을 원칙으로 하나, COVID-19로 화상강의 교육을 대체
- COVID-19 상황에 따라 집합교육을 전환
- 교육기간 : 일 2시간 ~8시간 씩 5일간 운영
- 총 30시간 : 사전 이론교육(동영상 2시간)+실시간 화상강의(온라인 26시간)+필기평가(오프라인 시험 2시간)

📌 교육내용

표 61 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_전문강사 양성과정 프로그램

과 목	교육 내용	시간
오리엔테이션	·전체 교육 일정·시설이용 안전 주의사항 안내 ·평가, 자격취득, 자격유지(보수교육 등)안내	2H
직장 내 장애인 인식개선 교육의 기초	·직장 내 장애인 인식개선 교육의 전반적 이해 ·법정의무 교육 관련 법과 제도 및 정책 등	2H
장애의 이해	·직장 내 장애인의 인권 및 강수성 함양을 위한 실전 사례 공유 및 토의 등	3H
장애인권 감수성	·장애바르게 이해하기 ·장애인 정책에 대한 변화	2H
직장 내 장애인 차별금지	·장애인차별금지 관련 법과 제도	3H
정당한 편의제공	·장애인차별금지 및 정당한 편의제공 실전 사례 공유 및 토의 등	2H
장애인 고용법	·장애인고용촉진 및 직업재활법 등 ·외국의 장애인 고용법 비교	2H
장애인 고용 기업지원 제도 및 사례	·장애인고용정책 기업지원분야 등 ·기업지원 사례	1H
장애인 고용 취업지원 제도 및 사례	·장애인고용정책 취업지원분야 등 ·취업지원 사례	1H

과 목	교육 내용	시간
강의 기초체력 기르기	·강의력을 높여주는 스킬, 올바른 강사의 자세 ·몰입을 유도하는 강의 핵심스킬 및 개별코칭	3H
실전강의사례	·강사의 역할, 윤리, 우수강의사례 소개 ·선배와의 대화 및 강의 시연 등	2H
강의기획 및 교안설계	·최적의 교안설계 및 교수기법 이해 등 ·미디어를 활용한 강의자료 만들기	3H
필기평가	·객관식 및 주관식 25문항 필기평가	2H

2) 사내강사 양성과정

- ▶ 교육과정 운영 횟수 및 규모 : 상반기만 약 7기로 하반기는 미정임. 1기당 적게는 70명 많게는 140명으로 상반기 총 규모는 대략 840명 정도임.
- ▶ 교육방식
 - 집합교육을 원칙으로 하나, COVID-19로 화상강의 교육을 대체
 - COVID-19 상황에 따라 집합교육을 전환
 - 교육기간 : 2일간 14시간
 - 총 14시간 : 사전 이론교육(동영상 2시간)+실시강 화상강의(온라인 12시간)
- ▶ 교육내용

표 62 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_사내강사 양성과정 프로그램

과 목	교육 내용	시간
오리엔테이션	·전체 교육 일정·전달사항 안내	1H
직장 내 장애인 인식개선 교육의 기초	·직장 내 장애인 인식개선 교육의 전반적 이해 ·법정의무 교육 관련 법과 제도 및 정책 등	2H
장애의 이해 및 감수성	·장애바르게 이해하기, 장애인 정책에 대한 변화 ·직장 내 장애인의 인권 및 감수성 함양을 위한 실천	2H
차별금지 및 정당한 편의제공	·직장 내 장애인차별금지 및 정당한 편의제공 ·장애인차별금지 관련 법과 제도	2H
장애인 고용정책 및 지원사례	·장애인고용촉진 및 직업재활법 등 ·장애인고용정책 취업, 기업지원분야 사례 등 ·기업지원 사례	3H
실전강의사례	·강사의 역할, 윤리, 우수강의사례 소개 ·선배와의 대화 및 강의 시연 등	2H



3) 보수교육 과정

- ▶ 교육과정 운영 횟수 및 규모 : 약 10기수로 1기당 90명씩 총 900명의 규모로 진행
- ▶ 교육방식 : 교육포털에서 온라인 동영상 강의 수강
 - 총 11차시의 온라인 동영상 강의를 수강해야 하나, 교육기가 및 시간은 정확하게 명시되어 있지 않음.
- ▶ 교육내용

| 표 63 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_보수교육 과정 프로그램

과 목	교육 내용	차시
오리엔테이션	·수강방법, 보수교육의 목적 등	1차시
직장 내 장애인 인식개선 교육의 현황과 과제	·교육 제도의 현재 상황과 향후 과제	2차시
장애인과 고용	·장애인 고용관련 법 및 정책 등 이슈 공유	2차시
교육의 필요성 및 강사의 역할	·교육의 목표 설정, 강사의 역할 등	1차시
함께 고민하기	·강사의 올바른 강의를 위해 함께 고민하기	1차시
효과적인 교육 전달방법	·교육내용별 핵심전달 사항등	2차시
실전강의평가	·강사들의 실제 강의 사례전략 및 공유	2차시

4) 수료과정(과정 수료)

(1) 전문강사 양성과정

- ▶ 수료요건
 - 출석 100%
 - 필기평가 70점 이상
 - 실기평가 70점 이상
- ▶ 필기평가 방법 : 객관식 및 주관식 25문항을 오프라인 고사장에서 필기시험 실시
- ▶ 실기평가 방법 : 강의교안(PPT)과 강의시연 동영상을 평가위원이 평가
 - ① 장애인에 대한 올바른 이해, ② 장애인 동료와 함께 일하기 ③ 직장 내 장애인의 인권과 다양성의 가치 중 택일하여 10분의 PPT교안을 이메일로 제출
 - 제작한 강의교안 PPT를 활용하여 강의시연 동영상 제작하여 이메일로 제출
 - 강의 구성, 강의 전달력, 강사 태도 등을 평가함.

(2) 사내강사 양성과정

수료요건

- 출석 100%
- 과제(에세이)에 대한 적합성 여부 등을 평가

과제(에세이) 평가 방법

- ① 소속 사업체의 장애인 고용 또는 근로환경 ② 소속 사업체 내 장애인 동료와 함께 일하기 ③ 소속 사업체의 직장 내 장애인의 인식개선 교육 방향 중 택일하여 에세이 작성
- 제작한 에세이를 교육포털을 통해 제출하면 에세이 주제에 대한 적합성 여부 등을 평가함(전문과정 양성처럼 구체적인 평가기준, 합격점수 등이 제시되지 않음)

(3) 보수교육 과정

수료요건

- 출석 100%
- 강의시연 평가

강의시연 평가 방법

- ① (장애인 미고용 사업체) 장애인 고용에 대해 기업의 긍정적 인식변화 유도 ② (장애인 다수 고용 사업체) 장애인 고용확대 및 유지를 위해 기업에 필요한 지원제도 및 사례라는 목적에 맞게 10분 분량의 강의시연 동영상상을 이메일로 제출
- 제출한 동영상상을 강의 구성, 강의 전달력, 강사 태도 등을 중심으로 평가하여 과제 평가에 합격 시 교육과정 이수

5) 과정 후 관리

(1) 자격유지기간

① 전문강사 양성과정

수료(자격취득)일로부터 3년 유효

- 강사 자격이 만료되기 전 보수교육을 통해 강사 자격갱신이 가능하며 강사 자격 소멸 이후 재 취득 과정은 신규 사내강사 양성과정과 동일함.

② 사내강사 양성과정



교육과정 수료(자격취득)일로부터 3년 유효

- 강사 자격이 만료되기 전 보수교육을 통해 강사 자격갱신이 가능하며 강사 자격 소멸 이후 재 취득 과정은 신규 전문강사 양성과정과 동일함.

(2) 강의배정

- 사내강사는 본인의 사업장에서만 강의가 가능하므로 강의배정의 대상이 되는 강사는 전문강사 임
- 강의 신청과 관련한 홈페이지(직장 내 장애인 인식개선교육포털)가 있어 신청자와 강사 연결됨
 - (교육시간) 30시간

| 표 64 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_2020년 강사양성 교육과정

구분	1일차	2일차	3일차	4일차	5일차
10:00-11:00	오리엔테이션 및 직장 내 장애인 인식개선 교육의 이해(1)	장애의 이해 및 장애인권 감수성 (실전)	장애인 고용법	강의기획 및 교안설계	필기평가
11:00-12:00			장애인 고용 기업지원 제도 및 사례(1)		
12:00-13:00	강사의 역할 및 윤리(1)				
13:00-14:00	점심 시간				
14:00-15:00	강사의 역할 및 윤리(2)	직장 내 장애인 차별금지 및 정당한 편의제공 (이론)	장애인 고용 기업지원 제도 및 사례(2)	강의코칭	필기평가
15:00-16:00	장애의 이해 및 장애인권 감수성 (이론)	직장 내 장애인 차별금지 및 정당한 편의제공 (실전)	장애인 고용 취업지원 제도 및 사례		
16:00-17:00			직장 내 장애인 인식개선 교육의 이해(2)		
17:00-18:00					

※ 상기 교육 일정은 사정에 따라 변경될 수 있음

- (교육장소) 온라인(교육포털+화상 강의 플랫폼)
- (교육방법 및 내용)
 - (사전 이론 교육) 교육포털에서 사전 이론 동영상 강의 수강

| 표 65 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_2020년 사전 이론 교육 프로그램

과 목	동영상 강의 목록	차시
	합계	11차시
장애의 유형별 이해 (8차시)	장애와 장애인	1차시
	신체적 장애 - 지체·뇌병변 장애	1차시
	신체적 장애 - 시각장애·안면장애	1차시
	신체적 장애 - 청각장애·언어장애	1차시
	신체적 장애 - 내부장애(심신·심장·간장애)	1차시
	신체적 장애 - 내부장애(호흡기·장루·요루·뇌전증장애)	1차시
	정신적 장애 - 발달장애(지적·자폐성장애)	1차시
	정신적 장애 - 정신장애	1차시
장애와 일터 (3차시)	장애 생각해보기	1차시
	장애인 고용 이해하기	1차시
	장애인과 함께 일하기	1차시

* 교육 콘텐츠 제작에 따라 교육 과목은 추가 또는 변경될 수 있음

- (화상 강의 교육) 화상 강의 플랫폼에서 실시간 화상 강의 수강

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



| 표 66 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_2020년 화상 강의 교육 프로그램

과 목	교육 내용	시간
오리엔테이션	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 교육 일정·시설이용 안전 주의사항 안내 • 평가, 자격취득, 자격유지(보수교육 등)안내 	1H
직장 내 장애인 인식개선 교육의 이해	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 장애인 인식개선 교육의 전반적 이해 • 법정 의무 교육 관련 법과 제도 및 정책 등 	2H
강사의 역할 및 윤리	<ul style="list-style-type: none"> • 강사의 역할, 윤리, 불법 교육 행위 금지 안내 • 선배와의 대화 및 강의 시연 등 	2H
장애의 이해 및 장애인권 감수성 (이론)	<ul style="list-style-type: none"> • 장애의 정의 및 개념(에티켓 등) • 직장 내 장애인의 인권 및 감수성 함양을 위한 이론 교육(장애학 등) 	3H
장애의 이해 및 장애인권 감수성 (실전)	<ul style="list-style-type: none"> • 각 장애 유형의 전반적 이해 • 직장 내 장애인의 인권 및 감수성 함양을 위한 실전(사례 공유 및 토의 등) 	3H
직장 내 장애인 차별금지 및 정당한 편의제공(이론)	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인차별금지 관련 법률 • 장애인고용차별금지 및 고용상 정당한 편의제공 	2H
직장 내 장애인차별금지 및 정당한 편의제공(실전)	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인차별금지 및 정당한 편의제공 실전 사례 공유 및 토의 등 	2H
장애인 고용법	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인고용촉진 및 직업재활법 등 • 외국의 장애인 고용법 비교 	2H
장애인 고용 기업지원 제도 및 사례	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인고용정책 기업지원분야 등 • 기업지원 사례 	2H
장애인 고용 취업지원 제도 및 사례	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인고용정책 취업지원분야 등 • 취업지원 사례 	2H
강의기획 및 교안설계	<ul style="list-style-type: none"> • 최적의 교안설계 및 교수기법 이해 등 • 미디어를 활용한 강의자료 만들기 	3H
강의코칭	<ul style="list-style-type: none"> • 강의력을 높여주는 스킬, 올바른 강사의 자세 • 몰입을 유도하는 강의 핵심스킬 및 개별코칭 	4H

* 효율적인 교육과정 운영을 위해 사전 이론 교육과 화상 강의 교육간 교육 과목을 상호 교차 운영할 수 있음

보수교육 과정

- (교육시간) 2일, 14시간

| 표 67 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_보수교육 프로그램

구분	1일차	2일차
10:00-11:00	오리엔테이션 강사의 역할 및 윤리	문제해결 워크숍
11:00-12:00		
12:00-13:00	점심시간	
13:00-14:00	장애인 고용	강의 콘텐츠 발표
14:00-15:00		
15:00-16:00	장애 동향	
16:00-17:00		
17:00-18:00		

※ 상기 교육 일정은 사정에 따라 변경될 수 있음

• (교육방법 및 내용)

- (집합교육) 강의력 향상을 위한 5개 교육과정 수강
 - * COVID-19 확산 시 집합교육을 화상 강의 교육으로 한시적 대체 운영
- (교육내용) 강사 윤리, 장애인 고용 정책, 장애 동향, 강의 콘텐츠 발표 등의 내용으로 교육과정을 구성

| 표 68 | 직장 내 장애인 인식개선 교육 과정_보수교육 프로그램 내용

과목	주요내용	시간
계		14H
오리엔테이션 강사의 역할 및 윤리	· 개인정보보호, 교육결과확인서 발급 등 · 강의태도 및 에티켓(불법 홍보 근절 등)	2H
장애인 고용	· 장애인 고용 관련 법 및 정책 등 이슈 공유	2H
장애 동향	· 장애감수성을 바탕으로 한 장애의 관점 및 이해	3H
문제해결 워크숍	· 강의활동 경험 공유 및 문제해결 워크숍	2H
강의 콘텐츠 발표	· 강사 강의콘텐츠 발표 및 공유	5H

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



3 | 주요 조사 결과와 시사점

1) 인권강사 양성과정의 의미와 역할

(1) 인권옹호활동과 인권교육활동의 연계

- 국가인권위원회 과정의 경우 최근 우리 사회 주요 인권현안의 흐름을 반영해 분야를 개설하고 있음. 예를 들어 2021년의 경우 사회적으로 아동학대와 이주민 현안에 대한 사회적 인식 견인 필요성의 판단에서 영유아, 아동, 이주민 분야의 세 과정을 개설함.
- 다른 과정들 역시 지역의 인권현안을 감안해 과정의 목표를 설정하고 프로그램을 구성하는 경향을 확인할 수 있었음.
- 전라북도 양성과정의 경우 지역 내 인권현안(사회복지 시설에서의 인권침해)에 대한 대응 방안의 하나로 해당 부문의 인권교육 운영을 정책 방향으로 설정, 이를 위한 인권강사를 양성하는 것이 과정의 목표임. 프로그램의 구성도 그러한 기획방향에 맞추고 있음.
- 충청남도 공모 사업으로 진행한 부들의 과정 역시 지역의 인권현안(학생인권조례 제정, 스포츠 인권 등)과 인권교육 흐름(공무원 인권교육)에 맞춰 과정의 목표와 구성, 기획의 방향(혹은 목표와 구성 및 기획, 혹은 목표와 기획의 방향)을 설정함.
- 인권교육에 대한 역동이 있는 곳과의 일정기간 지속적 협업과 지원을 통하여 자발적 공동체 역량으로 안착할 수 있도록 하는 것이 국가기관이나 지방자치단체의 역할이라는 상을 가진 담당자도 있었음.

F 과정 사례

지역 내 00000권익옹호 네트워크 모임에서 인권옹호활동의 차원에서 인권교육을 개설하기는 하나 인권교육을 할 강사를 찾기 어렵다는 문제점이 공유되면서 관련 센터에서 지역인권사무소와 협의해 인권강사양성과정을 개설하게 됨. 2년 뒤에 다시 모여 지역인권사무소와 협업하에 심화과정까지 운영하였지만 현재는 센터 내 인력의 부족으로 후속과정이 진행되고 있지 못하다고 함.

(2) 인권교육 활동의 사회적 역할에 대한 참여자와의 공감대 확보 노력 필요

- 단순하게 여러 강의 활동의 하나로 인권교육을 시작하려 오는 참여자도 생겨나는 추세인 만큼 인권교육의 사회적 의미와 역할에 대해 공유하는 것이 중요하다고 함.
- 인권교육의 무게감을 미처 모르고 참여한 참여자들도 있는 상황인 만큼, 초반에 인권교육의 무

계를 알 수 있을 명확하고 무게 있는 인권의 이해 강의가 초반에 배치될 필요가 있겠다는 의견도 있음.

D 과정 사례

① “본인의 과정 참여 의미에 대해서 기준점을 분명히 잡고 계신 상태에서 뭔가 분명한 강의, 인권의 이해, 철학, 역사 이런 것들을 전체적으로 앞에 배치하면 거기에서 계속하실 분들은 하실 거고 포기하실 분들은 포기하실 거라고...”, ② “인권하고 학대 예방 교육이나 인식 개선 교육은 분명히 차이가 있다. 인성 교육은 더욱이나 차이가 있다고 말씀을 드려도 본인들이 현장에서 뛰고 계시는 분야가 그쪽이기 때문에 아무래도 많이 치우쳐서 교안도 짜시고 강의도 하시는 것 같아요. 그러면서 나 인권 강사고 나 인권 강의하는 사람이예요 라고 말씀을 하시는 것 같아요.”

- 기관 자체가 인권을 활동기반으로 하는 경우에는 대체로 운영팀의 전반적인 진행 과정을 통하여 참여자들이 직간접적으로 이를 공유받게 된다고 함.

(3) 인권강사란 양성될 수 있는 것인가의 과제 : 끊임없는 후속 역량 강화 과정의 필요성

- 과정 운영 담당자들은 대부분 양성과정 수료나 위촉 자체만으로 바로 인권교육 현장으로 바로 연계되는 것에 대한 우려가 있음.
- 이에 기관 직접 운영일 경우에는 자체적으로 끊임없이 역량 강화를 지원하기 위해 제도적 연계 등의 노력이 이루어지기도 하지만, 위탁 운영일 경우 수탁 기관이 이를 제도적으로 지원할 수 있는 위치는 아니다 보니 때로는 자체 부담을 안고 가기도 함.
- 현장 강의 활동까지 이어지는 인권교육 역량지원이 필요하며, 같이 강의안을 살펴보고 실전 현장을 모니터링하는 활동까지 이어져야 진정한 역량증진의 과정이 된다고 제안함.
- 또한 인권강사 양성과정과 인권교육 과정을 모두 한 기관에서 위탁받아 운영하는 경우에는 그 연계성 확보를 위한 강사단 워크숍 등을 별도로 설계해 운영하는 것을 볼 수 있었음.

A 과정 사례

과정 안에서의 학습보다 수료 후에 따라오는 훈련과정이 더 중요한 것일 수 있음. 따라서 수료 후 실제 교육 현장에 나가기 위해서는 세미나식 워크숍과 현재 활동하고 있는 강사분들의 교육 참관을 통해 자기 성찰의 기회를 가진 후 시연으로 넘어가도록 하고 있어 별도의 강사양성 과정이 진행되는 것과 마찬가지로.

2) 모집과 선발 등 참여자 구성

(1) 과정 운영 목적 등에 따른 참가 자격

- 한국양성평등교육진흥원 과정, 한국장애인고용공단 과정, 보건복지인력개발원 과정과 같이



과정의 운영이 법률상 의무교육을 위한 강사양성인 경우에는 참여 자격이 정해져 있는 경우가 많았고 그에 따른 증명서 제출방식도 함께 공고됨.

※ 다만 관련 기관의 추천서를 요건으로 정하고 있는 경우도 있었는데, 기관별로 추천서를 1명에게만 발급할 수 있다든가 하는 문제가 제기되기도 함.

- 이외의 경우에는 과정 운영의 목적에 맞춰 자격 조건을 제시하고 있었는데, 지식 전달 교육이 아닌 현장에 스며드는 인권교육을 운영할 수 있기 위해, 현장 시스템을 알 수 있는 경험을 기반으로 한 자격조건을 설정하고 있었음.
- 반대로 다음과 같이 별다른 자격기준을 두지 않고 있는 경우도 있었음.

(2) 인권교육 활동에 대한 관점의 차이 극복 필요

- 앞에서 인권교육 활동의 사회적 역할에 대한 참여자와의 공감대 확보 노력 필요 항목에서 제시된 것처럼 (인권교육이 아닌) 유사교육의 맥락에서 인권교육을 접근하는 참여자들이 늘고 있어 모집과 선발 단계에서부터 이를 극복하기 위한 방법을 강구하고 있는 경우들이 적지 않게 있었음.

A 과정 사례

강사 활동을 하고 있는 참여자들을 적게 선발하고 있는데, 강사로서 이미 자신의 백그라운드가 너무 강할 경우에는 새로운 콘텐츠를 흡수하기 어려워 하고, 결국에는 자신이 본래 가지고 있던 콘텐츠에만 갇히는 안타까움 때문임.

B 과정 사례

인권운동의 한 형태로 시작되었기 때문에 초기에는 선발 등의 개념도 없이 진행했으나 최근 다양한 배경과 욕구를 가진 분들이 참여하기 시작하면서 방향성을 맞추기 어려운 부분이 생김. 이를 위해 관련 규정을 정비하기도 하였음.

3) 기획 과정과 강사 섭외

(1) 과정 기획 : 기관 자체의 기획/외부와 협업적 기획/담당자 1인의 몫

- 과정 전체 프로그램 구성 등 기획단계를 살펴보면, 세 가지 정도의 유형으로 나뉘고 있음.
- 인권교육 사업의 단위가 기관 자체인 경우에는 조직 전체 구성원이 함께 이전의 과정 운영 결과를 토대로 함께 과정을 기획, 구성하고 있었음.
- 기관 내부의 역량이 아직 충분하지 않은 경우에는 외부 인권강사 양성과정 운영 경험자들과의 네트워크 등을 통해 기획과 구성을 보완하고 있음.

- 이외 담당자 1인이 혼자 대부분이 기획을 전담해야 하는 경우도 없지 않았으며, 이 경우 특히 과정의 기획이 업무로 카운트되지 않는 경우도 있었음.
- 기획과 운영(과정의 연계성 확보를 위한 장치 구동을 위해 팀워크 등 필요)에 있어 내외부 파트너의 팀워크가 필요한 것을 알 수 있음.

(2) 참여자들의 피드백과 요청에 기반한 기획

- 한 운영자는 강사단의 피드백도 차후 과정 설계에 도움이 되나, 현재 운영과정에 바로 대응하기에는 한계가 있다고 하였음
- 과정의 단계별 기간의 여유가 있는 사례들의 경우 전 단계 참여자들의 욕구에 기반한 기획을 운영하기도 함.

B 과정 사례

첫해에는 기초 과정, 다음 해에는 역량강화과정을 운영하는 2년 주기의 과정을 운영하고 있는데, 이전 년도 기초 과정에 참여하셨던 분들로부터 설문을 통해 필요하다고 생각하는 부분을 받아 역량강화 프로그램 구성에 반영함.

F 과정 사례

과정 이수 후 인권교육 현장에 나간 강사들이 현장에서의 어려움을 호소하여 지역인권사무소에 심화과정의 개설 지원을 요청하였고, 이에 기본과정에 참여했던 강사단 간담회를 열어 필요한 역량지원의 내용을 도출하고 이를 프로그램화 함.

(3) 기획에 맞는 강사 섭외의 어려움과 기획과 다를 경우의 대응

- 강사 섭외와 관련하여 주로 내부 활동가나 과정의 취지를 아는 긴밀한 네트워크에 있는 강사들이 결합하는 경우에는 강좌에 기획의도를 잘 반영해 오는 편이었음.
- 기획자의 기획의도가 분명한 경우에는 대체로 강사 섭외도 분명하게 이루어지면서 과정의 흐름이 살아나는 사례들을 볼 수 있음.
- 한편 외부 강사의 경우 저수 등을 충분히 기획의도에 맞는 콘텐츠를인지 점검했음에도 불구하고 막상 교육현장에서의 맥락이 예상과 달라 당황하게 되는 경우들도 발생한다 함. 이런 경우 운영팀의 요청이 분명하지 않았던 것인지에 대한 성찰을 하게 되기도 하고, 강사는 강사대로의 콘텐츠를 이야기하는 것이고 운영팀에서 따로 연계와 정리를 해야하는 것인가라는 고민을 하기도 함.



C 과정 사례

기획의도와 실제 강의 간 차이 발생의 문제

“한편으로는 물론 정확히 전달이 계속 안 된 상황도 있겠죠. 이렇게 요청을 자세한 얘기로 드려도, 저희 취지로 이렇게 색깔을 좀 다르게 계속 말씀드리는데 비슷하게 들리셨나 약간 그런 느낌이어서, 한편으로는 이렇게 뭔가 좀 이렇게 폭넓게 강사를 찾지 못하는 경우들도 있는 것 같아요.”

“책이나 강연에서 했던 얘기를 보고서 이런 얘기가 우리 얘기랑 연결되니까 하면 좋겠다라고 요청하였는데, 어, 아니었나? 이럴 때가 있어서 그럼 이렇게 그분은 그분대로만 이렇게 얘기를 하고 우리가 연결을 따로 해야 되는 거 이렇게 생각이 들 때도 있고 그래서...”

4) 선수학습과 자료집

(1) 선수학습의 실질화를 위한 자기 정리와 과정 내 연계 확보 필요

- 인권위 사이버 강좌를 이수하게 하는 경우들이 있었는데, 단순한 이수증 제출로만으로는 형식적인 교육이 되는 문제점이 있다고 함.
- 선수학습의 과제가 형식화되지 않으면서 과정 진입 전 실질적으로 인권 콘텐츠에 대한 오리엔테이션으로 작동될 수 있기 위해서는, 이수한 내용을 자신의 언어로 정리해 보고 그 결과를 과정 내에 가져와 활동하는 설계가 적절했다는 아래와 같은 사례가 있었음.

C 과정 사례

도서 관련 과제와 활동

5-6권의 도서를 추천하고 토론과제로 ◇◇◇◇교육에 대한 것을 작성, 제출하게 하고 두 시간 발표와 토론시간을 가짐. 과제 이행시 10시간 이수가 배정되다 보니 다들 열심히 읽고 수행함.

“대여섯 권의 책을 읽고 주요 문장을 뽑고 그에 대한 생각을 적어오도록 과제 포맷을 드렸어요. 그래서 한 분이 한 서너 장 ppt를 준비해 제출하신 걸 가지고 그중에 몇 가지를 이제 나누는 식으로 과제 점검 시간을 두 시간 정도 가졌어요.”, “한두 번씩은 다 읽으셨더라고요. 그래서 이제 골고루 좀 내용을 나눌 수 있었어요”

(2) 과정 자료집

- 양성과정 자료집과 관련해서는 과정을 시작하는 자세를 가지게 하는 측면이 있어 필요하다는 의견과, 너무 지식중심적 교재일 경우에는 오히려 참여자들에게 독이 될 수 있다는 의견이 있었음.
- 대부분의 경우 강사의 강의자료를 모아 자료집으로 제공하고 있는데, 사전에 모두 모아 제공하기도 하지만 강좌마다 사전 제공하고 있기도 하였음.
- 또한 강의 진행 내용을 속기해 모아서 사후 자료집으로 제공하는 것도 의미있었다는 사례가 있

있음.

A 과정 사례
지식에 천착하는 경향성을 가지지 않게 하기 위하여 의도적으로 사전 교재는 제공하지 않고 있으며, 중요 개념에 대한 가장 기본적인 자료와 본인의 활동지를 자료집으로 대체함.
C 과정 사례
“속기를 이렇게 좀 정리해 들으니까 도움이 된다는 얘기가 있어서 강의자료는 당일에 드리면서 저희 활동 회원분이 다 속기를 해서 자료집을 묶었어요. 끝나고 나서 드렸는데, 저는 강사양성과정에 만약에 인력으로 나 재정으로 예산이 확보가 되면 그게 실제로 공부하시는 분들한테 도움이 될 만한 건데, 자기가 필기하는 것뿐만이 아니라 토론되는 것까지 기록이 되니까 좋은 것 같기는 했어요.”

5) 과정 내 단계 설정의 의미와 효과

(1) 과정 내 단계의 설정

- 대부분 인권에 대한 지식과 이론을 전반부에 배치하고, 이를 기반으로 인권교육 실습을 진행할 수 있는 구성으로 과정을 설계하고 있었음. 사례 C와 같이 좀 더 세분화한 단계 설정도 있었는데, 기본과정을 통한 인권에 대한 생각 점검과 인권의 기준 확인을, 심화를 통해 관련 분야의 주제로 좀 더 구체화하면서 방법론적인 부분을 결합하기 시작하고, 전문과정을 통해서 좀 더 세밀하게 인권교육의 기획과 강의안 구성을 진행하는 3단계의 설계를 진행하고 있음.
- 한 담당자는 과정의 단계 구분이 있을 경우 과정 간 시간차로 인한 이탈율을 염두에 둘 필요가 있다면서, 시간차를 둘 경우 명확한 과제를 준다든가 하는 방식으로 그 의미와 목적이 분명할 필요가 있다고 함.
- 다만 기존 인권교육활동가 역량증진과정으로 설계되는 경우에는 특강 형태의 강좌 중심으로 진행되는 경우도 있으나, 이 역시 참여자 구성에 따라 기획의 편차가 있음.

C 과정 사례
“기본은 인권 교육에 예를 들면은 방법이든 아니면 인권 교육을 기획하는 것과는 상관없이 인권에 대해서 얘기 해 볼 수 있는 시간으로 이제 기본을 하고 있어요. 인권에 대해 항상 가지고 있던 생각을 좀 펼쳐내고 인권의 기준을 조금 더 생각해 볼 수 있는 그런 내용들이라서... 차별에 대한 것이나 인권 감수성이나 아니면 사회권에 대한 얘기들이나 이런 것들을 주제별로 하고, 소수자를 직접 만나보는 토크 등을 하고 있고. 그러면서 이것이 인권교육을 만들어내는 생각을 만들고 마음들을 모으는 자리다라고 생각을 하고 그걸 조금 계속 하고 싶으신 분들이 이제 심화로 넘어오시는 것 같아요” “그리고 심화 때는 이제 내용 중에 이렇게 방법론이나 이런 걸 하면서 그 어떤 주제를 구체적으로 조금 나눠가지고 좀 더 심화적으로 공부를 해보는 게 필요해서 내용적으로도 그렇고 방법적으로도 주로 관련 당사자들과 그 인권과 관련해서 할 수 있는 방법을 조금 같이 고민해 보는 것들



이 심화 때 배치가 되거든요. 어떻게 보면 인권 교육을 기획하는 것에도 약간 기본적인 것들이 이제 심화때 되고... 그런데 심화때 자연스럽게 심화가 되고 그렇지가 않잖아요. 참여자가 너무 기초일 때는 바로 딱 이렇게 되는 게 아니라는 걸 알게 되고 난 다음에는 OO권리를 이렇게 뭔가 좀 더 세부적으로 나눠서 얘기를 해봐야겠다.” “전문 때는 조금 기획안을 조금 뭔가 좀 더 인권 교육적으로 만들어 꼼꼼하게 만들어보는 질문을 어떻게 던질 것인가. 이런 내용들이 이제 저희가 짜게 되는데 그러면서 이제 완성된 교안까지 가도록 얘기를 이렇게 같이 하죠”

B 과정 사례

기초과정은 10시간 사이버학습 이수와 40시간의 강좌로 해서 총 50시간, 올해 심화 과정은 참여자들의 의견을 반영해 교육현장 참관, 매달의 강의안 시연 세미나와 지역인권사무소와 지자체 인권센터의 지원을 받아 개설한 역량강화프로그램 차원에서의 강좌로 구성됨.

“강의 안이라든지 강의를 개발하는 거라든지 이런 것들이 좀 더 필요하고, 방향이 또 우리가 가는 가치와 맞는지 또 그게 또 되게 중요하더라고요. 그래서 저희가 올해 같은 경우에는 매달 매달 정기적으로 진행되는 개인 연구 발표 비슷하게 자기가 관심 있는 분야에 대한 강의안을 만들고 발표를 하고 강사분들이 피드백을 하고 이제 그런 서로 의견 나누고 하는 그거를 매일 매달 매달 하고 있거든요.”

(2) 입문 단계에서의 이론 강좌 등의 의미와 적절성

- 대부분의 과정이 입문 단계에서 인권의 이해 등 이론 강좌를 배치하고 있는 경향성이 있는 가운데, 이것이 인권의 가치와 원칙 내재화에 실질적 도움이 될 수 있기 위한 방법론적 고민 제기 되기도 함.
- 이론보다는 인권 현장의 의제를 먼저 제시한다거나, 이론 강의 방법을 구조화된 토론 강좌 등으로 구성할 필요가 있다는 의견과 시도가 있음.
- 인권감수성 교육의 경우, 참여자들이 고정관념과 편견을 들여다보고 시각의 전환을 가져갈 수 있도록 하기 위해서는 논쟁적 사안들에 대한 충분한 토론시간이 할애되어야 강좌 배치의 목적을 달성할 수 있다는 의견이 제시됨.
- 여러 분야의 인권의제들을 나열식으로 배치할 경우 참여자들이 지식 정보 습득에 무게 중심을 두게 되면서 인권의 가치와 원칙을 내재화하는 것이 어려워진다는 성찰에 기반해 이론 강좌에서 인권에 대한 융합적 사고를 고민하며 기획하는 경향이 확인됨.

D 과정 사례

어떤 흐름 속에서 인권이 발전되어 왔고 끊임없는 투쟁 속에서 지금도 현재 진행 중이라는 것 등 인권의 역사와 철학 안에서의 맥락과 구조적인 부분들이 중요하다 생각해 초반에 배치했는데 실제 강의가 다소 이론적으로만 흘러 아쉬웠다고 함. 이론보다는 현장성 있는 인권의제가 먼저 제기되어야 마음이 움직여지기 마련이고 이럴 때 이론적인 내용도 흡수될 수 있어 참여자의 인권역량 지원에 있어 훨씬 효과적이라는 의견을 제시함.

한편 당시 참여자 만족도 조사결과 수치는 높았는데 만족도 조사만으로 운영 결과를 판단할 수 없다 함.
C 과정 사례 “저희는 주제가 어떻든 다 저희가 하는 보통의 방식이 이렇게 강의와 토론과 이렇게 활동으로 이렇게 돼요. 앞에 강의도 저희가 하니깐 거의 그런 식으로 진행되고. 예를 들면 인권의 가치에 대한 얘기를 할 때도, 원가 책임이나 이런 걸 알쏭달쏭해 하시는 그런 것을 모아서 하는 시간에도 이렇게 토론이랑 과제를 드리고 토론해 보고 저희가 생각하는 것들 좀 말씀드리고 질문도 받고 이런 식으로 진행을 해요.”
G 과정 사례 입문과정을 인권의 주요 가치(존엄-자유와 평등-연대)를 중심으로 한 강좌로 구성하거나 인권의 문제를 사회 구조 안에서 융합적으로 이해하는 것을 도울 수 있는 강좌(사회권의 인권보장적 의미와 작동, 기후위기와 인권, 기본소득과 인권, 경제와 인권 등)를 찾아 구성함.

(3) 과정 내에서의 단계적 실습의 유의미성

- 유선조사 참여자 대부분은 과정 참여자들에 대한 피드백은 참여자의 역량을 강화하는 방향으로 구성되어야 한다는 점을 강조하고 있음.

C 과정 사례 “심화 과정에서는 인권 교육에 대한 얘기가 이제 본격 시작이 되는데, 그렇게 하고 난 다음에 이제 전문 과정에서 새로 이렇게 완성된 교안을 냈고 시연을 하니깐 훨씬 선생님들이 교안 작성에 좀 자신감도 생기고 자기 필요한 부분을 찾아가시기도 하는 것 같더라고요. 심화 때 조금 더 편한 마음으로 좀 교안을 만들어보고 피드백 서로 나누는 뭔가 시연은 아니지만. 그래서 심화와 이렇게 전문으로 나누게 됐던 것 같아요.”
A 과정 사례 결국 강사는 자기 성찰이 가장 중요하다고 보고 있음. 이에 참여자의 강의를 두 시간 다 보는 것보다는 스스로가 자신의 강의를 성찰해 작성한 결과를 가지고 발표하는 시간을 운영하고 있음.
H 과정 사례 5명 정도의 모둠으로 각자 강의안을 가지고 모여 같이 보고 전문가가 결합해 같이 코칭해 주는 시간이 배치되었는데 많은 도움이 되었다 함.

- 참여자들이 심리적으로 위축되지 않은 상태에서 진행하는 것이 중요한 만큼 과정을 계속 함께 한 것이 아닌 외부관계자의 피드백 결합은 주의가 필요하다는 의견도 있었음.
- 대부분의 사례가 과정 안에서 강의안 구성과 발표 등의 실습을 운영하고 있었는데, 특히 과정 안에서 모둠별 활동에서 그치지 않고 개인별 강의안 구성과 발표까지 진행하는 것이 참여자의 인권교육 역량을 증진하는데 효과적이라는 점에 주목하고 있었음.
- 특히 시연과 피드백의 경우, 피드백이 상대방에 대한 공격으로 인식되지 않도록 상호 배움과



역량증진 지원의 과정이라는 분위기를 잘 설정하는 것이 매우 중요하며, 이런 진행의 경우 참여자들뿐만 아니라 운영진 역시 배우는 게 많은 시간이 된다고 함.

- 과정 내 시연의 경우 참여자들이 위축되지 않고 참여할 수 있도록 외부 전문가의 결함을 자제하고 있는 경향도 확인할 수 있었음(사례 C, 사례 A).

(4) 과정 전체의 연계성과 흐름의 공유에 대한 고민

C 과정 사례

“이거는 했으니깐 그 다음으로 이렇게 이렇게 넘어가는 게 사실은 커리큘럼이잖아요. 이렇게 심화를 넣는 것도 그런 이유고. 근데 이렇게 예를 들면 기본 과정에서는 감수성이나 이런 걸 공부하다가 나중에 아주 깊이 들어가면 여전히 기초에서 질문했던 거랑 똑같은 반응을 이렇게 하실 때도 있고. 모든 참여자가 이렇게 어떤 변화의 과정, 그 순간에 있지 않더라도 근데 어느 정도 지금 생각을 하고 계신지 흐름 점검이 중간에 필요한가 생각이 들어서...” “저희가 전체 **기초가 끝날 때도 기초에 대해서 전체 토론**을 하는 것이 없어요. 워낙에 그 주제 하나로도 짹짹하다 보니까. 그런 생각을 좀 하기는 했는데, 올해는 그렇게 넣지는 못했어요. 심화 때 조금 중간중간 세부적으로 좀 얘기하려고도 하지만 ... 저희 고민은 꼭 그렇게 해보면 좋겠다.”

6) 강좌 운영 방법

(1) 운영진의 역량이 필수적 조건

- 강의를 어떻게 배열하느냐의 커리큘럼보다는 해당 강의들이 어떻게 연계되는 것인지 운영팀이 충분히 이해하는 것이 중요하다고 함. 이를 바탕으로 참여자들이 인권의 가치를 내재화할 수 있도록 지원하는 것이 인권강사 양성과정 운영팀의 역할인 만큼, 결국 운영팀의 역량이 중요하다고 함.

A 과정 사례

참여자들은 과정 운영과정에서의 진행팀의 태도 등으로부터도 자연스럽게 인권적 태도를 배우게 되므로 항상 긴장하게 되며, 매주의 활동을 끝내고 나면 진행팀에서 활동지를 모아 분석하면서 참여자들에 좀 더 지원되어야 할 내용을 파악하여 다음 차시 교육에 반영하면 과정을 이끌어 나간다고 함.

- 각 사례들의 프로그램을 분석해 보면, 운영팀 자체의 인권교육 콘텐츠 역량이 있을 경우 과정 전체에 대한 방향성을 가지고 각 강좌를 구성, 운영하고 있었고, 그런 만큼 분명한 기획의도와 이에 맞는 진행 흐름이 확보되고 있음을 확인할 수 있었음.
- 이는 결국 인권강사 양성과정의 최소한 효과성은 운영진의 인권교육 역량에 의존할 수밖에 없음을 보여준다 할 것임.

(2) 열고 닫는 프로그램의 상시화

A 과정 사례	과정 간의 내재화 및 연계를 위하여 강의 내용을 한 주간 실생활에 적용해 강좌 시작 전 발표하고, 강좌 마무리 단계에서는 그날의 학습 내용을 정리해 적어보는 시간을 배치함.
D 과정 사례	“강사분들은 가시고 나서 그날그날 했던 과정들에서 교육 참여자들이 느끼는 부분들을 함께 정리하는 시간으로 조별 토론이나 전체 토론을 진행했는데, 주제들과 관련되어 있는 신문 기사라든지 아니면 사진이라든지 이런 거 그냥 하나씩만 준비해서 그냥 화면에 띄웠어요. 오늘 선생님들이 배우셨던 느끼셨던 내용들하고 연관 지어서 한번 생각해 보자라고 하고 이제 얘기를 듣는 시간을 가졌었거든요.”

(3) 다양한 내용과 형태 강좌 운영

- 인권 현안에 대한 당사자의 목소리를 들을 수 있는 강좌, 인권교육 현장 참관, 인권현장 탐방, 인권도서 세미나, 강의안 발표와 세미나, 사례 토론, 인권교육 현장에 필요한 방법론적 강좌 등 다양하게 배치되고 있음.

C 과정 사례	“초대 손님으로 초대하는 거예요. 예를 들면은 성소수자분이라 청소년분 초대하고 또 이제 장애 당사자면서 이제 활동하시는 분 초대해 가지고 저희가 질문을 미리 드려요. 그래서 질문에 대해서 자기의 삶에 대한 이야기를 조금 소개해 주시고 그 다음에 저희가 몇 개 질문 꼭지를 기획을 하는데 그거에 맞춰서 답을 좀 가져오시면은 참여자분들과 이렇게 이야기가 진행될 수 있도록”
G 과정 사례	양성과정과 연계된 인권교육 현장에 대한 참관과 참관기록지 제출, 인권현장 탐방 강좌 등 운영
H 과정 사례	영상 사용에 대한 강좌가 특히 도움이 되었는데, 그냥 좋은 영상이라고 보여주는 것이 아니라 그 안의 의미를 어떻게 읽어내는 것인지를 알 수 있었다면서 “그것들이 이런 게 있습니다하고 그냥 한마디하고 스치는 게 아니라 이 안에 있는 이 장면은 이런 의미를 가지고 있고 그러면서 이야기를 펼치는 게 확실히 많이 이렇게 사람들한테 더 다가가게 하고 내가 하고자 하는 그 이야기에 더 힘을 실어주는 그런 것들이 됐던 것 같아요. 그래서 그냥 보여주고 지나가는 거는 의미가 없다라는 그런 이야기가 가장 이제 남는 것 같습니다.”

(4) 언택트 시대 대면교육과 비대면교육

- 지역의 경우 교육장까지의 거리가 먼 참여자들이 적지 않기 때문에 비대면 교육의 편리성이 없지 않았던 만큼 온라인 교육을 어떻게 잘 활용할 수 있을 것인가에 대한 방법론적 지원이 필요해 보임.
- 그럼에도 불구하고 대면교육만이 가지는 시너지가 없지 않았다는 점에서 대면의 규모를 줄이



면서 진행할 수 있는 방법을 강구할 필요가 있어 보임. 특히 참여자들의 경우 상호 배움과 네트워크 형성에 대한 욕구가 적지 않아 규모와 상황을 고려해 대면교육 진행을 고려할 필요가 있음. 여건과 충분한 준비과정이 가능하다면 대면의 규모를 줄이는 방안으로 분반해 대면, 비대면을 동시에 진행하는 방법도 가능함.

B 과정 사례
“시작할 때 인원이 적었어요. 그래서 초반에 대면으로 꼭 해야 되겠다. 인원도 조금이다. 그쪽(위탁기관)이 좀 받아줘서 그렇게 됐어요. 좀 다행스럽게. 아주 심했을 때 막 그럴 때만 이제 온라인으로 했어요.”
G 과정 사례
40명이 가까운 인원인 관계로 상당 부분을 비대면으로 진행하였으나, 심화 과정의 모듈별 강의안 구성 실습 등에 있어서는 비대면의 한계가 없지 않아 분반 체계로 대면과 비대면을 병행하여 참여자 간 소통의 실질화와 배움의 효과를 견인하는 효과를 도모함

7) 수료와 위촉 제도

(1) 인권교육 활동을 하는 동료로서의 상호 신뢰 및 존중과 위촉시스템

- 인권에 대한 동반자적 입장에서 참여자들과의 관계 설정이 중요함.
- 그런 점에서 위촉 등 과정의 끝에 심사와 탈락이라는 시스템이 존재하는 과정은 참여자를 대상화하고 운영자와 참여자 간의 권력 관계를 형성한다는 긴장이 있기도 함.
- 유선 조사참여자들은 이것이 과정에서 가장 중요한 단계라고도 할 수 있는 강의 시연과 피드백의 교육 효과와도 직결된다고도 보고 있었음.

(2) 운영기관 명의를 주는 공신력의 부담과 위험성

- 공신력 있는 공공기관 명의를 인권강사 양성과정은 참여자 모집 단계에서 관심 있는 이들의 참여를 모아내는 데 있어 유효하기도 하지만, 마치 강사 자격증 하나를 추가하려는 목적의 참여를 만들어 내는 측면도 있다는 우려가 있음.
- 또한 위촉시스템은 당사자로 하여금 스스로 인권전문가라는 착각을 가지게 하여 성찰과 성장의 기회가 닫히게 된다는 문제의식이 있음. 일부 과정 담당자는 국가인권위원회 과정을 밟았다면서 찾아오는 강사들이 인권역량이 부족한 경우들이 있어 위촉시스템의 문제점을 더 느끼게 되었다고 함.
- 수료증이든 위촉장이든 기관장 명의로 발급되게 되는 만큼 수료자 등의 인권교육의 내용을 담보할 수 있어야 한다는 부담은 있으나 실제로 그럴 수 없다는 한계가 있었음.

(3) 위촉, 탈락 등 제도가 가지는 한계를 보완한 보류 시스템

- 법정 의무 교육이 아닌 경우, 위탁 운영 기관에서는 대부분 심사를 통한 합격과 탈락의 시스템을 가지고 있지 않았음(A, B, C, D, F, G 과정 사례 등).
- 여러 가지 의미로 읽힐 수 있으나 기본적으로 인권 과정을 운영하면서 사람을 대상화, 서열화 하는 것의 위험성에 대한 긴장이 있다는 것을 알 수 있었으며, 그러한 이유로 수료나 위촉 이외에 보류 시스템을 두고 있는 경우들도 있었음.

C 과정 사례

“과제까지 내고 했을 때 아주 문제적인 상황이 아니면 당장의 교육을 하기 어렵다는 평가 정도지, 저 사람 탈락 이런 개념으로 사실 놓고 있지 않기 때문에. 그냥 참여하시는 분들도 그렇고 지금 필요한 교육, 서로 배울 수 있는 거를 얘기해 주시고 그렇게 조금 덜 날카로울 수밖에 없는 그런 전제가 있는 것 같아요. 다 같이 공부해 끝까지 오셨는데 지금 당장은 아니지만 가능성, 같이 공부하고 싶어 하시고 이게 좀 필요할 수도 있지 않나 이런 생각이 드니까. 탈락은 너무 이상한 거 같아요. 보류는 당장의 교육은 아니지만 공부하시면 좋겠다 이런 취지로 그랬었어요”

8) 과정 운영상 어려운 점

(1) 예산의 한계로 과정 설계가 제한적

- 인권교육이 법정 의무교육으로 되면서 관련 부처에서 인권교육과 그에 필요한 강사양성을 담당하게 되는 경우들이 있는데, 부처에서 관련 예산을 제한적으로 설정해 사업을 내다 보니 인권교육을 진행하기에 충분한 과정을 설계할 수 없는 경우가 있었음.

J 과정 사례

3일 과정으로 인권강사를 양성하는 기관의 담당자의 경우, 3일 과정만으로 인권강사를 양성하기에는 역부족이라는 것을 담당자가 인지하고 있으나, 정해진 구조(예산과 인력)에서 변경하기가 쉽지 않다고 함.

(2) 후속 과정 지속화의 어려움

- 양성과정 이후 후속 역량 강화과정의 필요성에 대하여는 대체로 공감하나, 이것을 시스템적으로 지원하면서 지속화하는 것에 대한 어려움을 느끼고 있었음.
- 자체 동아리 형태로 모여서 계속 공부하는 것이 가장 이상적이나 중심점이 없으면 이것이 지속화되기 어려운 점이 있음.



(3) 모니터링의 필요성과 한계

- 역량증진을 위한 현장 모니터링의 필요성이 있지만, 자칫 이것이 위축과 해축, 우열 선정 등을 위한 방편으로 사용될 우려가 있다는 문제의식이 있음. 성장지원이라는 목표를 명확화하지 않으면 끊임없이 강사들을 대상화하고 줄 세울 위험성이 있다 함.

B 과정 사례
“이게 어떤 강의 평가라든지 모니터링을 하는 그런 거 안에서 이제 보여지는 거는 그분의 표면적인 부분이 많이 보여진다고 생각하거든요. 그래서 그런 부분들이 계속 같이 얘기하고 같이 의논하고 같이 가는 방향으로 저희는 좀 방향을 잡고 있어가지고, 그것 때문에 못하게 된다거나 그런 것들은 조금...”
I 과정 사례
기관의 이름이 나가는 강의를 하게 되는 만큼 현장 모니터링이 필요한 측면이 있음에도 불구하고, 이를 실시할 경우 행정 관리자들은 항상 뭔가 점수화하고 탈락시키고 하는 시스템으로 연계하려는 관성이 강한 측면이 있어 자칫 위험한 제도로 전락할 수 있어 아예 운영 자체를 엄두내지 않는다 함.

9) 인권강사 양성과정과 관련한 국가인권위원회의 역할

(1) 교과과정 내용 정리와 지속적 역량강화 과정 등

- 교과 과정 내용에 대한 정리와 지속적인 역량 강화 그리고 재심사 과정 등 후속 과정이 정리될 필요가 있음.
- 인권교육원이 설립되면 인권강사 양성과정이 2년 정도의 과정과 같이 좀 더 장기적인 프로젝트로 구성될 필요가 있다는 의견도 있었음

(2) 지역에서 진행되는 양성과정에 대한 지원 및 협업체계 필요

- 지역에서의 인권교육 역량들이 모이고 성장, 확장될 수 있도록 지역에서의 역량강화 과정 등에 대한 체계를 마련할 필요가 있음.
- 지자체나 민간에서 진행하고 있는 인권강사양성과정에 대한 국가인권위원회의 역할을 생각해 볼 수 있음. 지자체나 민간에서 진행하고 있는 인권강사양성과정에 있어 자문, 지원의 역할을 할 필요가 있음.
- 지역의 인권 이슈와 지역의 현안을 잘 아는 인권강사가 필요함. 그럴 때 인권교육이 단지 교육에서 그치는 것이 아니라, 사회를 변화시키는 기반이 될 수 있음.
- 중앙에서 일률적으로 인권강사를 양성하기보다, 지역에서 활동하고 있는 인권단체를 지원하

여 인권강사를 양성할 수 있도록 하고, 국가인권위원회가 지역단체를 지원하는 역할을 하는 것이 필요하다는 의견이 제시됨.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



제3장

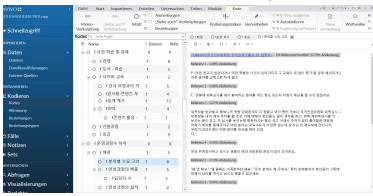
인권강사양성과정

관계자 심층면접조사 결과



제3장 인권강사양성과정 관계자 심층면접조사 결과

표 69 | 인권강사 양성과정 기획/운영자 및 참여자 심층면접조사 개요

분류	내용						
조사기간	11월 4일 ~ 11월 24일						
조사대상	인권강사 양성과정 기획/운영자 및 참여자						
조사규모 표본설계	구분	기관 및 참여영역		그룹	심층면접형태	인원	
	기획/ 운영자	국가인권위원회 본부 + 지역사무소		인권위과정담당자 -01~06	2	개별/집단심층면접	6명
		광역시자체 1명 민간기관 3명		외부과정운영자 -01~04	1	집단심층면접(FGI)	4명
	참여자	국가인권위원회(2019년)		인권위과정참여자 -01~11	2	개별/집단심층면접	4명
		국가인권위원회(2020년)			2	집단심층면접(FGI)	7명
		타지자체 등(2020)		외부과정참여자 -01~08	1	집단심층면접(FGI)	3명
타지자체 등(2021)		2	집단심층면접(FGI)	5명			
계			10G		29명		
조사방법	• 개별심층면접조사/집단심층면접조사(Focus Group Interview, FGI)						
조사내용	기획/ 운영자	<ul style="list-style-type: none"> 양성과정 운영 배경 인권강사의 역할 양성과정 세부 구성 및 운영에 관한 사항(프로그램 기획 및 설계, 목적, 취지, 가치의 공유, 강사 섭외, 운영 관련 애로사항 등) 					
	참여자	<ul style="list-style-type: none"> 양성과정의 의미(인권교육의 의미와 인권강사의 역할 등) 양성과정 프로그램 및 콘텐츠에 관한 사항(단계별 프로그램의 구성 및 강좌의 적절성, 사전학습 효과, 모둠활동의 의미 등) 					
질문지 유형	• 반구조화된 질문지						
질문지 설계	<ul style="list-style-type: none"> 기관/단체 인권강사 양성과정 관련 조사지 내용 및 유선조사 분석 후 팩트 확인된 내용을 분리하고 맥락 파악이 필요한 내용을 중심으로 정리 기관/단체 인권강사 양성과정 프로그램 분석 연구진 회의를 통한 조사의 내용과 질문지 설계 						
분석	<p>인터뷰 녹취 → 녹취해제 → data cleaning → open 코딩(NVivo 프로그램 활용) → 질적 내용분석(qualitative content analysis)</p> 						



1 | 인권교육 및 인권강사의 의미와 역할

1) 인권교육의 의미와 역할

인권 인식의 개선과 확산

인권위과정참여자-04는 인권을 알게 되면 인권적 실천의 여지가 생기기 때문에 인권을 계속 알리고 환기시키는 것이 인권교육의 필요성이라고 응답하였고, 인권위과정참여자-06은 형식적인 의무교육에 의한 폐해를 지적하며 노숙인 당사자에게는 자신이 권리가 있는 사람이라는 것을 알리고, 노숙인 관련 복지시설 노동자에게는 인식개선을 하는 것이 인권교육의 목적이라고 응답함. 인권위과정참여자-08은 사람들에게 인권감수성을 전파하는 것이 인권교육이라고 응답함.

- 인권위과정참여자-04 : “저는 인권 침해 예방교육을 한다고 해서 인권 침해가 줄어들 거라고는 산술적으로 그런 부분에서 기대하지 않는데, 그런데 인권이라는 단어 자체를 일단 상기시키고 그 자리에서 같이 그런 교육을 들었다는 것만으로도 어느 정도의 각인되는 효과는 분명히 있거든요. 실생활에서는 어쨌든 실천의 문제로 넘어가겠지만 그거를 환기시키고 선수랑 지도자랑 같이 하는 경우는 요즘에는 드물지만, 어쨌든 체육인들끼리 모여서 이런 교육을 하면 최소한 그거를 인지는 하게 하는 효과가 있고요. (...) 인권 공부를 하다 보면, 그래서 저도 이거는 조금 다른 얘기지만 인권 공부를 하면 할수록 오히려 괴로운 게 이걸 내가 실천하지 못하는 그런 괴로움이 많이 들어요. 아직 강사로 제가 거의 나가본 적은 없는데 제가 이 자리에서 이런 거를 얘기하고 있는데, 정작 저는 이런 걸 실천하는 문제는 또 개인의 몫으로 또 남겨야 되고. 어쨌든 우리의 삶과 무관하지 않고, 그리고 인권이라는 개념은 사람들이 평소에 떠올리기도 어려울 뿐만 아니라 전혀 모르는 것 같아요, 제가 봤을 때는. 스포츠에 계신 분들한테 인권이 뭐냐 그러면 답변하시는 분이 없습니다, 사실. 그러니까 지식이나 감수성이나 절대적으로 더 나은 일상과 사회를 만들기 위해서는 인권이라는 개념은 계속 환기시킬 필요가 있다고 생각합니다.”
- 인권위과정참여자-06 : “노숙인 분야의 인권교육은 의무예요. 인권교육을 받아야 되는데 의무이다 보니까 중요성을 별로 못 느끼는 것 같아요. 인권이 정말 인권이 말하고 있는 게 무엇인가, 국가인권위원회에서 노숙인 의무교육이 왜 의무교육이 되었는가를 그냥 너무 쉽게 생각한다는 거죠. 그래서 그런 부분들을 재직자분들에게 알려주고 싶었어요. 그리고 장애인 분야의 인권 강사분들 하고도 교류를 하다 보면 장애인분들이 당사자분들, 그러니까 장애인 당사자분들도 인권에 대한 중요성을 되게 잘 알거든요. 근데 노숙인분들 당사자 분들은 인권침해 받고 있는데, 당하고 있는 게 보이는데도 그거를 모르는 거예요. 그래서 저희 노숙인 분야 쪽에 있는 분들은 그런 것들에 대한 당사자와 복지시설의 재직자분들에게 인식 개선을 해줘야 된다는 게 저는 인권교육의 중요성이라고 생각을 해요.”
- 인권위과정참여자-08 : “그리고 제가 생각했던 인권교육이라는 건 결국에는 조금 더 인권의 어떤 본질적인 인권 감수성적인 내용들을 사람들에게 전파시키는 거라고 생각했어요.”

인권에 대한 인식을 통하여 행동의 변화, 실천과 연대를 가능하게 함

인권위과정참여자-01, 03, 05, 07 그리고 10은 인권교육을 통해 일상생활에서의 인권적 문제를 발견하고 이를 인권적으로 해결해나갈 수 있는 결정을 내리고 실천까지 이어지는 것이 인권교육의 역할 또는 필요성이라 함.

- 인권위과정참여자-01 : “제가 알고 있는 거, 어떤 배웠던 거, 이런 권리도 있고 이런 것도 이야기를 하게 되면 사실 이게 행동의 변화를 위해서 이런 교육이 필요한 거잖아요”
- 인권위과정참여자-03 : “일상의 모든 상황들에서 다 인권을 찾을 수가 있는데 애매하고 되게 어렵고 이게 째뼌하게 남겨놓는 것들이 교육이라고 하는 과정에서 그것을 끄집어내고 이야기하고 분명히 강사라고 하는 사람은 이런 측면, 저런 측면을 이야기해 주는데 그 중에 내가 생각하는 인권, 그러니까 더 인권적이라고 생각하는 부분으로 결정하는데 있어서 도움을 받는 경우들이 많았고, (...) 제가 인권 교육을 할 때 중요하게 생각하고 가져가는 거는 그런 것 같아요. 연대라고 하는 활동의 가능성, 연대라고 하는 가치, 그 활동의 가능성을 높일 수 있는 방법 중에 하나라고 생각을 해요.”
- 인권위과정참여자-05 : “근데 제가 왜 강사활동을 하고 싶었냐면, 제가 권익 옹호사업을 하다 보니 이게 기관에서 제가 아무리 옹호를 한다 하더라도 지역사회 주민들이 변하지 않으면 소용이 없구나라는 걸 깨닫게 되면서, 내가 사람들 앞에 서서 할 수 있는 게 뭐가 있을지 생각하다 강사가 있었고, (...)”
- 인권위과정참여자-07 : “인권교육은 사람을 알아가는 교육이지 않을까. 류은숙 선생님의 응답하라 책을 읽다 보면 참 그분이 인권에 대해서 인권교육에 대해서 너무 쉽게 시민들 눈높이로 정의를 많이 해주시더라고요. (...) 내 삶에 눈 뜨고 눈 감을 때까지 모든 전반적인 내용들이 다 인간의 존엄성을 실현하겠다는 기초적인 부분이고, 이런 부분들을 사람들이 인식할 수 있도록 안내해 주고 함께 공감하게 하고 그걸 실행해 나가는 게 바로 저는 인권교육의 지향점이지 않을까.”
- 인권위과정참여자-10 : “인권이 가지고 있는 좋은 가치에 대해서 그걸 보는 틀을 제공해 준다는 게 분명하게 첫 번째 중요성을 확인할 수 있는 부분이 될 것 같고요. 그렇게 함으로써 실천의 여지가 생기는 거고, 그렇게 해서 인권이 가지고 있는 좋은 가치가 확산될 수 있는 역할을 하는 것이 인권교육이기 때문에 인권교육이 굉장히 중요하다고 생각을 하고요.”

인권 지식과 사유를 통한 인권적 자력화 지원

인권교육의 의미와 역할과 관련하여, 외부과정참여자 04는 최소한의 권리의식 지원의 역할을, 외부과정참여자 06은 자신의 생각을 가질 수 있는 자력화를 지원하는 역할을, 외부과정참여자 08은 자신의 일상을 인권과 연결하고 풀어낼 수 있도록 지원하는 역할을 제시함.

- 외부과정참여자-04 : “쉽게 표현하자면 알지 못하면 찾아먹을 수가 없거든요. 말씀하셨듯이 어린 친구들은 배우지만 최소한 저부터도 그리고 제가 대상으로 하는 우리 어르신들은 사실 권리라는 단어조차 지금 인식이 많이 어려우시거든요. 그러한 부분들을 많이 알리는 역할이지 않을까 싶습니다.”
- 외부과정참여자-06 : “저희보다 살짝 아래 세대와 저희보다 윗세대 이런 분들은 사실은 인권교육을 접하지 못한 세대잖아요. 그런데 사실은 지금 저희 아이들 세대는 아이들은 학교에서 다 인권교육을



해요 학생 인권조례도 생겼고 다양한 인권교육을 받고 있거든요. 그런데 저희 세대랑 윗세대는 인권 교육을 받지 못한 세대이고 어떻게 보면은 인권에 반하는 교육을 받았던 세대인 거죠. 그걸 어떻게 표현할지 모르겠는데 말 잘 듣는 국민으로 잘 생활하는 방법 약간 이런 교육을 받았기 때문에 그래서 제가 □□□□실에 오면서 인권이라는 걸 접하면서 저도 굉장히 신경했어요. 아, 이런 개념이 있었구나. 근데 저와 같은 느낌을 받는 분들이 아마 많을 거예요. 저희 세대나 저희 윗세대분들은 그동안 받지 못했던 그동안 알지 못했던 걸 알게 되는 느낌인 거거든요. 그래서 그동안 접하지 못했던 분들에 대한 인권교육은 본인들의 생각을 자력화시키기 위해서 필요한 교육이라는 생각이 들었습니다.”

- 외부과정참여자-08 : “저는 덧붙이면 인권에 대해서 한 발짝 다가갈 수 있게끔, 일깨워주는, 그리고 우리가 날마다 마주치는 실생활에서 인권과 관련된 얘기들을 좀 쉽게 좀 풀어낼 수 있고, 인권이라는 것이 어떤 전문 분야가 아니고 내 생활이고, 내 생활과 인권은 떼려야 뗄 수 없는 것으로 우리는 항상 인권과 연결되어 있다는 것을 알려주는 것 (...)”

사회적 문제에 대한 인권 인식 전환과 연대력 증진

외부과정참여자 03은 인권교육은 약자의 소외나 인권침해 등 인권에 대한 사회 전체의 정서를 변화시키기 위해 필요하다고 하였으며, 외부과정참여자-05는 모두의 인권이 보장되는 세상이 될 수 있도록 근본적인 사회 문제를 보고 알 수 있는 기회를 제공하는 것이 인권교육의 역할이라고 진술했.

- 외부과정참여자-03 : “(...) 워낙에 다양한 사람들이 어울려서 사는 사회고 또 한국의 정서상 경쟁과 승리가 너무 중요하잖아요. 그러다 보니까 이제 그 과정에서 발생하는 약자들의 소외나 인권침해를 너무나 당연시하는 그런 이제 국가의 정서가 있고 그러다 보니까 인권교육은 어느 공동체나 했어야 되는 교육 아닌가 해서 더 제도화되긴 해야 된다 이런 생각은 있습니다.”
- 외부과정참여자-05 : “인권은 배우지 않으면 지나쳐 버리는 그런 것들이 되게 많은 것 같아요. 그러니까 우리 사회 안에 여러 가지 어려움이나 문제나 근본적으로 해결해야 할 문제들이 산재해 있는데, 이런 것들을 배우지 않으면 볼 수도 없고 알 수도 없고 그런 산재해 있는 문제들의 해결을 통해서 좀 더 우리 모두가 사람답게 살아갈 수 있는 이런 세상을 만들어야 함에도 불구하고 내 일이 아니면 당사자가 아니면 그냥 이렇게 지나쳐 버리는 것들이 많이 있는 것 같은데, 인권교육을 통해서 그런 것들을 같이 알고 또 같이 변화시킬 수 있는 그런 기회가 되지 않나라는 생각을 합니다”

2) 인권강사의 정체성과 역할

(1) 인권의 안내자

인권을 정확하게 이해하고 전달하는 역할

인권위과정담당자-04와 02는 ‘인권’을 제대로 인식하고 있지 못하는 경우가 적지 않아 교육시 잘못 전달하거나 오해를 양산하지 않도록 인권에 대한 제대로 된 이해를 기본으로 그 이해에 기반하여 잘 전달하는 역할을 해야 한다고 진술했으며, 인권위과정참여자-10도 인권이 아닌 것을 인권과 구분해 이해시킬 수 있는 것이 인권강사의 역할이라고 함.

- 인권위과정담당자-04 : “제가 바라는 것은 왜곡 없이 전달하는 정도, 그러니까 인권이라는 말은 많이 알고 있지만 인식을 각기 다르게 하고 계시잖아요. 권리개념이라든지 다른 개념들을 아는 범위 안에서 최대한 전달해서, 잘못되거나 오해하고 계신 것을 명확하게 전달할 수 있으면 좋겠다 싶고요 (...)”
- 인권위과정담당자-02 : ① “인권교육의 수요가 많은데 아주 소극적으로는 인권이 아닌 것을 인권으로 얘기하는 일은 없어야 될 것 아니에요. 아주 소극적으로 방어하는 그런 것이죠. 그리고 저는 그분들이 인권위를 널리 알린다는 것이 별로 중요한 것 같지 않고요. 저는 그랬어요. 어디서 강의하든 간에 인권을 좀 잘 이해하고 강의했으면 좋겠다 이런 정도가 시작이었고, 어디 가서 활동하든 인권을 제대로 이해하고 가는 사람들의 모임, 그것이 인권강사의 기준 또는 역할이 되겠네요.”, ② “어디 가서 교육을 하든 제대로 이해하고 교육하라는 거예요.”
- 인권위과정참여자-10 : “교육의 중요성도 인권이라는 이름으로 포장된 다른 인권이 아닌 반인권적인 것들을 잘 구분을 해내서 잘 이해시킬 수 있고 스스로 와 닿고 그렇게 나갈 수 있게 해주는 역할이 아닐까 생각을 합니다.”

새로운 가치를 위해 기존 가치를 흔들어 주는 역할

인권위과정담당자-06은 인권강사는 인권에 있어 새로운 가치의 확산을 위해 기존의 가치를 흔들어 주는 역할을 해야 하고 그렇기 때문에 인권의 주요 내용에 대해 충분히 이해하고 그것을 내재화해야 한다고 강조함.

- 인권위과정담당자-06 : “새로운 가치관을 갖는 데, 도끼나 망치의 역할을 하는 건데, 인권 강사가 그런 역할을 좀 해줘야 되는 거죠. 충격을 주는 건데, 그게 되려면 인권의 주요 내용에 대해서 충분히 이해하고 그리고 그것을 자기 것으로 소화시키지 않으면 안되는 거죠. 어느 곳에 가나 똑같은 내용으로 강의 한두 시간 하고 그냥 끝나는 식으로 교육이 진행되는, 아직까지도 이런 수준인 것 같아요”

인권의 가치를 전파하고 확산하는 역할

인권위과정담당자-06과 03은 인권강사는 인권의 가치를 인권교육이라는 기회와 장을 통해 전파하고 확산하



는 역할을 해야 한다고 밝힘. 특히 인권위과정담당자-06은 인권강사는 기존의 인권가치를 흔들어 주는 망치와 같은 역할을 해야 한다고 진술한 바 있음.

- 인권위과정담당자-06 : ① “인권의 가치를 확산하고 그리고 그 인권의 가치를 인권교육이라는 기회와 장을 통해서 전파하고 확산하는, 거기에 굉장히 중요한 역할을 하는 그런 분들이죠.”, ② “한 명의 국민 이면서, 국가인권위원회의 강사양성과정을 이수한 한 명의 이수자이면서, 실제로 현장에서 인권의 가치를 확산하는 그런 활동가가 될 수 있도록 (... 중략 ...)”
- 인권위과정담당자-03 : “저는 인권 강사가 다른 강사랑 좀 비교해서 생각을 했을 때 특별하다고 생각 하는 부분이 다른 교육은 배운 것을 전달할 수 있으면 되는 거잖아요. 그런데 인권강사는 배운 것을 전달하면 되는 게 아니더라고요. (... 중략 ...) 일상에 있는 것들인데 그런 것들을 남다르게 어쨌든 인식을 해내고 그거를 동의하지 않으면 말할 수 없는 사람이 인권 강사인 거 같아요. 저희가 이쪽으로 가야 되지 않아요? 라고 얘기를 했을 때 그것에 계속 발맞춰 가려고 하고 노력을 하지 않으면 강의를 할 수 없는 게 인권강의라고 생각을 하거든요. 그래서 인권강사는 조금은 다른 강사랑 다르게 그 가치에 동의하고 그걸 말할 수 있는 사람이 강사라고 생각을 하거든요. 다른 지식과 다른 부분이 그 부분이라고 생각해서, 저는 그래서 양성과정에 모실 때 뭔가를 많이 아는 사람보다는 지금 굳어지지 않고 그거를 좀 잘 흡수할 수 있고 그거에 대해서 뭔가 본인 스스로가 뭔가 그쪽 방향으로 가려고 하는 의지가 보이는 사람이 저는 되게 중요하다고 생각해요.”

인권의 이해를 도와 인권에 대한 한목소리를 지향

인권 강사의 역할에 대하여, 외부과정참여자-03은 인권 이슈의 의미를 이해할 수 있는 안내자라고 하였으며, 외부과정참여자-08은 인권에 대한 깨우침을 통하여 인권에 대한 한목소리를 낼 수 있게 하는 것이 인권 강사의 역할이라고 진술함.

- 외부과정참여자-03 : “그냥 내가 기분 나쁘다고 인권 침해가 아니라 왜 이게 인권 이슈인지를 좀 이해할 수 있는 그런 안내자 같은 역할, 그래야 되지 않나 생각합니다.”
- 외부과정참여자-08 : “인권이란 것이 예전부터 쪽 있어 왔지만, 무시되고 사람들이 그냥 별로 생각하지 못했던 분야였던 것 같아요. 그냥 가족의 이미지를 엄마 아빠 아들 딸 뭐 이렇게 썼던 것 같은데 그게 그냥 일상적으로 공공기관에 내걸렸던 거죠. 근데 이제 보니까 그게 아닌 거예요. 이거는 굉장히 큰 변화죠. 근데 그것들을 누군가가 얘기하지 않으면 그냥 아무도 그걸 문제로 인식하지 않거든요. 그런 거 그런 것들을 좀 깨우쳐주는 사람이 아닐까 그런 생각이 들고 같이 인권에 대해서 이렇게 한목소리를 낼 수 있는 그런 게 인권 강사의 역할이 아닐까 생각을 합니다”

인권에 대한 관점 및 스스로의 자각과 공감을 지원

인권 강사의 역할에 대하여, 외부과정참여자-05는 인권의 관점으로 세상을 바라볼 수 있게 가이드하는 역할, 외부과정참여자-06은 강제적인 지식의 전달이 아닌 스스로의 자각을 도와주는 역할, 외부과정참여자-07은 가르친다기 보다는 스스로 생각하고 공감할 수 있도록 도와주는 역할이라고 진술함.

- 외부과정참여자-05 : “인권의 관점으로 세상을 바라볼 수 있게 해주는 역할이 인권 강사의 역할이 아닐까라고 생각을 하는데요. 그리고 인권적으로 생각할 수 있게끔 그 생각을 풀어갈 수 있게끔 도와주는 것 그 가이드해 주는 게 인권 강사의 역할인 것 같아요.”
- 외부과정참여자-06 : “그분들이 스스로 자각할 수 있도록 도와주는 역할, 네 그 역할이라고 생각합니다. 그러니까 강제로 이렇게 지식을 전달하는 역할은 인권 강사는 아닌 것 같아요.”
- 외부과정참여자-07 : “인권 강사가 뭘 가르치는 사람은 아니라고 생각하고, 내 이야기를 듣는 사람이 스스로 인권이 뭔지에 대한 생각을 할 수 있게 해주고 싶다는 생각이 들거든요. 그 사람이 직접 생각할 수 있게. 내가 사례를 다 알려줄 수 없고 내가 모든 상황이나 케이스를 다 설명해 줄 수도 없는 일이기 때문에, 그 사람이 스스로 생각하고 자기가 생각하는 허용되는 범위에서 그가 직접 성장할 수 있으면 좋겠다라는 목표를 가지고, 항상 저는 이렇게 자리에 임할 때 그런 마음으로 임하려고 해요. (...중략...) 그래도 역시 아직까지는 여전히 내가 정답을 말해 주는 거 아니라고 생각하고, 알지도 못하고요. 그냥 그 사람이 생각했으면 좋겠다. 그걸 같이 공감해 줄 수 있는 사람이 됐으면 좋겠다. 그 사람의 공감이 내가 원하는 선까지 공감을 하지 못하더라도 그가 만약에 공감이 0이었다면 내 나한테 이야기를 듣고 나랑 같이 이야기를 나누고 1이 됐으면 좋겠고 이렇게 그 사람이 변했으면 좋겠고 스스로 변하게 그게 인권 강사라고 생각하고(...)”

계기가 되는 질문을 제시하고 공감과 생각의 연결지점을 안내

외부과정참여자-08은 무엇보다 인권감수성이 향상될 수 있는 질문을 던지는 등의 계기를 마련해 주는 것이 인권 강사의 역할이라고 진술했.

- 외부과정참여자-08 : “그리고 무엇보다도 인권강사의 역할이라고 한다면, 인권 감수성이 좀 올라갈 수 있게끔 뭔가 좀 질문을 좀 던질 수 있는, 뭔가 계기를 마련해줄 수 있는 것이 아닌가 합니다. 만약에 누군가가 제가 하는 교육을 듣는다면, 물론 대상자가 누구냐에 따라 다르겠지만, 어느 한 부분에서는 좀 깊게 생각해 보고 같이 공감하고, 모든 것을 다 동의시킬 수는 없어도 연결지점을 찾아주는 것이 강사의 역할인 것 같아요.”

인권의 이해를 돕고 인권의 방향으로 안내

인권위과정참여자-01과 06은 인권강사의 역할을 인권을 이해할 수 있도록 돕는 사람, 인권 쪽으로의 안내자라고 응답함. 외부과정참여자-04는 나아가 눈높이에 맞게 쉽게 이해할 수 있도록 돕는 역할까지를 제시함.

- 인권위과정참여자-01 : “강사의 역할은 어떻게 보면 어려운 주제일 수도 있는 부분을 받아들이기 쉽게 설명해 주는 것이 저는 중요하다고 생각이 들더라고요.”
- 인권위과정참여자-02 : “의무교육 받으시는 분들을 인권이라는 이쪽으로 안내를 하는 역할을 하는 게 강사의 역할인 것 같아요. 인권에 전혀 무지했다고 할 수도 있고 너무 당연시했다고 생각할 수 있는 것들을 인권의 이쪽으로 안내하는 역할이 강사의 역할이라고 생각을 해요.”
- 외부과정참여자-04 : “근데 그냥 알리는 것만이 아니라 그 눈높이에 맞게 쉽게 이해시키는 역할까지



도 해야 하지 않을까라고 그런 생각이 듭니다. 그래서 저는 어느 정도 교육은 좀 정확한 정보도 중요하고 당연히 그러한 내용의 충실성도 당연히 중요하지만, 이제는 좀 그러한 그것과 연결된 어떠한 재미라고 해야 되나, 강의의 집중도를 향상시킬 수 있는 방법도 그 강의의 충실성만큼 중요해야 되지 않을까라는 생각까지도 좀 해봤습니다.”

인권적 관점이 자리잡을 수 있도록 도와주는 사람

인권위과정참여자-05, 07, 08, 그리고 11은 인권교육을 통해 어떤 사안이나 문제를 인권적으로 볼 수 있도록 하는 것이 인권강사의 역할이라고 응답함.

- 인권위과정참여자-05 : “저는 강사의 역할이 물론 정말 인권에 대해서 알려주고 다리 역할도 하고 지식을 전달하는 것도 너무 중요하지만, (...) 만나서 인권에 대한 재밌는 이야기를 하는 역할, 인권 감수성을 그래도 어제보다는 강사를 만남으로써 조금 달리 세상을 볼 수 있는 눈을 만들어 주는 역할 그것이 강사의 역할이지 않을까. 인권이란 무엇이며, 아니면 헌법 이런 거를 알려주기보다는 정말 말 그대로 내가 일상생활에서 볼 수 있는 인권적인 것들을 찾아주고 그냥 그런 거에 대해서 자연스럽게 이야기하는 그런 스토리텔러 같은 역할이 강사 역할이지 않을까 라는 생각을 저는 좀 했습니다.”
- 인권위과정참여자-07 : “사회복지를 기반으로 했던 사람들이 왜 사회복지를 해야 되는가 라고 하는 부분에 있어서 인간의 존엄성이라고 하는 부분들을 이상적으로만 생각을 했었는데 그 생활 속으로 들어갈 수 있게끔 안내해 주는 브리지 역할, 저는 이게 인권강사의 역할이라고 생각을 하고요.”
- 인권위과정참여자-08 : “저는 그래서 인권이라고 하면 보통 많은 사람들이 활동가의 모습들을 많이 보는 것 같아요. 근데 그런 외중에 어떤 교육의 역할도 있구나라는 것을 조금 생각을 했었고, 그걸 구체화된 모습을 본 것 같기도 하고요. 그렇다 보니까 사회적으로는 인권 교육의 필요성이 결국에는 그런 인권의 가치나, 두 선생님들께서 말씀해 주신 것처럼 인권의 가치나 어떤 인권의 감수성을 더 많은 사람들이 생각을 할 수 있게 하는 역할인 것 같습니다.”
- 인권위과정참여자-11 : “인권강사의 역할은 물론 다른 걸 다 떠나서 우리가 생활하는데 있어서 어떤 정책이라든지 이러한 체계를 잡아서 하는 것들도 중요하지만, 저도 항상 얘기를 할 때 실무자의 입장으로 얘기를 하는 것, 그것을 판단할 때 사람을 먼저 한번 생각해 봐라. 그래서 사람을 생각할 수 있도록 하는 것들이 가장 중요한 거라고 생각하고요.”

인권적 해석에서 나아가 인권의 실현까지 이끌어 주는 역할

인권강사의 역할이 무엇인지를 묻는 질문에 인권위과정참여자-02, 07은 어떤 사안이나 문제를 인권적 관점으로 해석하는 것에 그치지 않고, 그 해석을 바탕으로 그것이 실현될 수 있도록 하는 사람이라고 함.

- 인권위과정참여자-02 : “오히려 제가 알고 있는 노동조합이나 아니면 노동운동 관계되어 있는 소그룹들 이런 곳에서 단순하게 노동자의 권리만 이야기하는 것이 아니라 기업이 우리 측 사회의 어떤 인권 경영의 흐름으로 갈 수 있도록 견인하는 거나 아니면 공부하는 차원에서 자리가 만들어질 개연성이 저는 더 높아서, (...) 중소기업이나 어떤 기업에 있는 의지를 갖고 계시는 경영자분들이 이런 과정을 만

나신다고 할 때 제가 역할을 할 수 있지 않을까, 참여 가능하지 않을까 이런 생각을 해서, 기업 분야 이후에 소그룹 형태의 모임에서 제 역할이 주어지지 않을까 그런 생각을 하고 있습니다.”

- 인권위과정참여자-07 : “그리고 기업들이 따라오고 나서 같이 공감하고 동참할 수 있게끔, 그게 ESG 경영으로 표출이 되고 있는데, 그건 기업의 선택이거든요. 기업들이 사회적 경영을 하든 윤리경영을 하든 기업의 선택이었는데, 인권경영은 투자자들이 기업들이 할 수밖에 없게끔 유도해내는 측면이 굉장히 강하더라고요, 공부를 해보니까. 그러니까 투자자들이 기업들에게 내가 투자를 하는 조건은 이거야, 이거를 너희들이 해야 돼, 이거 실현되지 않으면 우리 투자하지 않을거야라고 하는 것, 그걸 연 기금에 시민단체나 이런 단체들이 압력을 넣기도 하는 굉장히 중요한 이유가 되더라고요. 그런 것들을 알려주는 것, 함께 하는 것이 인권강사의 역할이지 않을까.”

(2) 인권옹호자-인권활동가

인권옹호자의 역할로의 확장과 인권운동에 앞장 서는 역할에 대한 기대

인권위과정참여자-02는 인권강사 역할의 확장성을 언급하며, 이들이 인권옹호자로서 거듭남으로써 더 신나게, 열심히 인권강사의 역할을 할 수 있지 않겠냐는 의견을 제시함. 그러기 위해서는 국가인권위원회가 지역 내 인권 네트워크에 인권강사를 적극적으로 참여시키는 것이 필요하다고 진술함. 인권위과정참여자-10은 인권강사는 인권운동에 앞장 서는 사람이라고 진술함.

- 인권위과정참여자-02 : “제가 스스로 저의 지인이나 저를 요구하는 소그룹에서 인권에 대한 이야기를 할 수는 있겠지만, 이것들이 인권강사로의 확장성은 거기까지 아닌가. 그렇다면 국가인권위원회에서 어떤 지역별로 인권위원회가 구성이 되잖아요. 그런 네트워크나 이런 부분 같은 연계는 안되어 있는 것 같더라고요. 그래서 인권위원회에서 각 지자체별 인권위원회와의 어떤 네트워크 안에서 강사나 아니면 인권과 관련된 인권옹호자 대회든 이런 부분으로 계속해서 인권의 네트워크를 확장해 주시는 역할로 강사 풀을 좀 활용하시면 어떨까 그런 생각을 했어요. (...중략...) 강사활동을 하시려고 하는 분에게 강사만이 아닌 인권을 옹호하는 옹호자로서의 활동도 제시해 줄 수 있으면 더 좋지 않을까, 더 신나서 열심히 하지 않으실까 그런 생각해 봤습니다.”
- 인권위과정참여자-10 : “진짜 저는 교육에서 너무 불타올랐거든요. 그냥 돈벌이 수단이 아니라 인권강사가 된다는 것은 강의를 통해서 인권운동에 앞장서는 사람이다라는 말을 했거든요. 그래서 인권강사의 역할이라는 것도 인권이 정말로 잘 확산될 수 있도록 앞에서 엄청나게 투쟁적으로 나서는 사람이라고 생각을 하고(...)”

인권교육 자체로 인권옹호자

인권위과정담당자-02, 03 그리고 05는 인권강사는 현장에서의 활동을 직접적으로 하지 않더라도 교육행위를 한다는 그 자체만으로 인권옹호자이며 인권교육활동가로서의 정체성을 가진다고 진술함.

- 인권위과정담당자-02 : “어디 가서 교육을 하든 제대로 이해하고 교육하라는 거예요. 그리고 활동을



하다보면 아까 ○○ 선생님이 얘기하신 것처럼 액션을 하라는 게 아니라 그 액션도 범위가 넓잖아요. 피켓 들고 시위하는 것도 활동이지만 교육행위 자체가 하나의 활동일 수 있는 거니까요. 그리고 아까 얘기하셨듯이 인권이 그냥 배운 걸 전달하는 것이 아니고 이미 자기 삶이 그 안에 반영이 되어야 되니까 그 모든 행위를 놓고 보면 학교 가서 인권침해 당한 아이가 있는데 그냥 둘 수는 없는 거 아니에요. 그러니까 교육활동이라는 것을 통해 옹호 활동을 하는 거니까요. 교육이 활동의 방식이고 그 안에서 옹호자의 역할을 가질 수밖에 없다고 저는 봅니다.”

- 인권위과정담당자-03 : ① “저 요즘 고민이 인권교육가와 인권활동가는 조금 다르다고 생각을 하거든요. 선생님께서 막 앞서서 ‘인권위 강사들이 이랬으면 좋겠어’라는 태도가 인권교육가의 초점인 것 같고, 그 다음에 만나게 될 사람은 인권활동가라는 생각이 들거든요. 그래서 인권위라서가 아니라 교육가와 활동가를 좀 구분해서 생각하면 좋지 않을까 생각이 드는 게, 저희가 ‘인권옹호가 되어주세요’라는 것을 슬로건으로 하는데, 저는 알고 배우고 그거를 실천하려고 노력할 수는 있지만 ‘실천하세요’라고 할 수 없다고 생각하거든요. 그래서 제가 생각하는 교육가의 범위는 그 정도라는 거죠. 활동까지는 못하지만 ‘그게 좋아요’라고 얘기하는 사람들을 만들어 내는 게 교육가라면, 활동가는 ‘거기에 동참해서 행동하세요’라는 그런 입장인 거 같아서요.”, ② “그래서 나오는 얘기가 지금 교육활동가. 이게 제가 생각하는 교육가의 범위입니다.”
- 인권위과정담당자-05 : ① “인권강사는 인권 옹호자다.”, ② “강의를 한다는 것 자체는 옹호하는 활동이라고 저는 생각을 하거든요. 굳이 몸으로 현장에 뛰어들지 않더라도 말을 하는 것 자체가 옹호자라고.”

인권옹호활동가로서의 인권교육활동가

외부과정운영자-04는 강사 양성과정이 인권옹호가로서 교육활동까지 할 수 있도록 셋팅된 것이라고 하였고, 외부과정운영자-03은 교육활동가 양성과정을 거친 사람들이 지역에서 함께 인권활동을 하는 동료ja 되었으면 한다는 바람을 이야기함.

- 외부과정운영자-04 : “전문가과정에 그냥 아동인권만 배우는 게 아니라 끝에 마지막 한 과정이 훈련 과정 강사과정이 있어서 결국은 아동에 대한 역량, 인권에 대한 역량을 키우고 그분들이 옹호가로서 교육 활동까지 할 수 있게 하는 그런 흐름으로 세팅이 됐던 거고, (...)”
- 외부과정운영자-03 : “저희는 풀네임 명칭이야 교육활동가 양성과정이었으나 이분들이 어땠으면 좋겠냐라고 했을 때 지역에서 우리랑 같이 인권활동을 했으면 좋겠다, 그리고 그게 자연스럽게 강의의 스토리텔링으로 된다면 그것만큼 좋은 강의와, 우리가 사실 학습자로 앉아 있을 때도 누가 자기 인생담 얘기해주면 엄청 빨려 들어가잖아요. 그렇게 얘기할 수 있는 몸에 힘주지 않아도 그렇게 얘기할 수 있는 스토리텔러가 되면 너무 좋겠다는 생각으로 그게 우리가 양성하고 싶은 사람의 모습이었어요.”

각자의 현장에서 인권의 가치를 확산시키는 인권옹호활동의 동료

외부과정운영자-04는 교육참여자 중 절반은 강사로, 나머지 반은 지역사회에서 활동하면서 현장에서 인권을 확산시킬 수 있는 역할을 부여하는 것이라 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “20~30명도 받기는 하는데, 그중에서 저희는 절반 정도만 강사로 간다고 생각을 하고 나머지 15명 정도는 지역사회에서 활동할 수 있게, 강사로 활동하기보다는 시설 종사자 내지는 교사 이런 분들을 많이 뽑거든요. 그래서 현장에서 아동 인권을 확산할 수 있는 역할을 부여하고, 15명 정도는 저희 강사로서 함께 할 수 있게 계속 이끌어가면서 훈련하는 과정을 하고 있습니다.”

(3) 기타

국가인권위 스피커(대변자) 역할과 중간자(모더레이터)

인권과정담당자-01, 04 그리고 05는 인권위원회 위촉강사는 국가인권위원회가 표방하는 주요한 콘텐츠(예, 결정례, 조사결정에 대한 의견 표명 등)에 대한 대변자로서 그리고 단체와 기관의 중간자로서 지위와 역할을 담당해야 한다고 진술함. 한편 인권위과정담당자-02는 국가인권위원회를 알리는 역할은 중요하지 않다고 함.

- 인권위과정담당자-01 : ① “그분들 교육에 어떻게 하면 인권적인 시선이나 관점을 넣어줄까라는 방향으로 인권교육 과정을 계속 해왔다고 생각하고요. ○○선생님이랑 같기도 하고 다르기도 한데 이 스피커라고 하는 것의 핵심이 인권위원회에서 생성된 다양한 결정들을 알려 준다는 취지라고 생각하거든요. 왜냐하면 결정례가 많이 퍼져야 문화가 바뀌는 거기 때문에. 인권위원회 인권교육의 콘텐츠는 국가인권위원회 결정례들이라고 저는 생각하고요, 그게 조사결정에 대한 것이든 의견표명이든. 그래서 당연히 그것은 인권교육의 내용에 들어가야 되는 것이고 또 그것들을 교육이라는 방침으로 국민들에게, 시민들에게 알려내기 위해서 결정례 등 국가인권위원회 콘텐츠를 과정 속에 포함시키고 있다는 생각이 듭니다.”, ② “위원회 초기에 제일 많이 했던 것이 모더레이터 같은 것을 지속적으로 많이 했어요. 그러니까 ‘이 사람이 아주 전문적이야’ 이런 것보다는 오히려 어떻게 참가자들과 적절히 소통하고 그들의 경험을 끌어낼 수 있는가가 중요하고 그런 것이 인권이라고 생각하거든요. 그래서 가장 중요한 기본능력은 자기가 인권강사로서 이 참가자들과 어떻게 활동해야 되는가를 정확히 인지하는 사람이 제가 생각하기에 가장 필요하다라고 생각하고 (...)”
- 인권위과정담당자-04 : ① “인권위 강사는, 인권위원회나 국제인권기구들이 만들어지는 이유라든지 이 기구들이 필요한 이유라든지, 결정례, 보도자료가 나왔을 때 여기에 의미를 두고 전달할 수 있는 능력이 필요한 것 같아요. 왜냐하면 인권위원회가 제가 있어서 그런 곳이 아니라 우리나라의 인권전담 기구잖아요. 그리고 또 하나는 단체 활동가들도 날이 많이 서 있는 인권 이슈를 얘기하실 수 있는 분도 많이 있고 훌륭한 분도 많은데, 인권위 강사는 그 중간 역할을 좀 해줬으면 좋겠어요. (...중략...) 인권위원회 강사를 만나면 너무 앞서 여러 발짝 가 있는 분도 아니고, 너무 나보다 뒤에 가 있는 감수성을 갖고 계시는 분도 아니고, 그 중간 어디쯤에서 모더레이터든, 이끌어 주시든 간에 중간 역할을 좀 해주셨으면 좋겠어요.”, ② “왜냐하면 현장에서 얘기할 때와 인권위의 보도자료를 봤을 때 본인들의 감성들하고 좀 다른 부분이 있어서 그런 것을 배우는 게 좋고 또 그런 것이 인권위에서 정리된 것으로 나와서 일관된 목소리를 좀 낼 수 있는 것, 인권위도 기관도 단체활동가도 또 교육을 가셔도 배운 사람들도 일관된 목소리를 낼 수 있는 게 여러 운동에 도움이 되겠다 이런 생각으로 오신 분들이 있었거든요. 그래서 저는 양성과정 운영할 때 우리가 공통되게 알아갈 것들을 조금 제대로 전달할 수 있으면 좋겠다고 생각



을 했었어요.”

- 인권위과정담당자-05 : “저희 위촉 심사할 때 그런 기준인 것 같은데. 인권감수성이라든지 인권위원회 입장에 대해서 왜곡 없이 전달할 수 있는 그런 사람들을 길러내고, (...중략...) 저희 인권위원회 입장을 잘 전달해서 밖에 나가서 우리 기관 욕 먹이면 안 되겠죠. 그게 목표입니다.”
- 인권위과정담당자-03 : “인권위가 여러 가지를 생성해내는데 그게 결정레일 수도 있고 콘텐츠일 수도 있고 입장일 수도 있는데 그런 것을 외부에 알리는 스피커가 필요한데 그 스피커를 인권강사로 선택 하지 않았나라고 생각을 하고 있어요. 저는 지금으로서는 인권강사가 인권위의 생성물들을 전달할 수 있는 그런 사람들로 생각하고 있어요.”
- 인권위과정담당자-02 : “그리고 저는 그분들이 인권위를 널리 알린다는 것은 별로 안 중요한 것 같고.”

국가인권위원회의 파트너, 전국적 차원의 활동 동료

인권위과정담당자-06는 인권교육은 기존의 가치를 흔들어서 새로운 가치관을 가지게 하는 것이고, 인권강사는 국가인권위원회의 동료들이자 파트너로서 인권의 가치를 확산하는 역할을 해야 한다고 진술했다.

- 인권위과정담당자-06 : “인권 강사는 국가인권위원회의 일종의 파트너죠. 인권의 가치를 확산하고 그리고 그 인권의 가치를 인권교육이라는 그런 기회와 장을 통해서 전파하고 확산하는, 거기에 굉장히 중요한 역할을 하는 그런 분들이죠. (... 중략 ...) 위원회 차원에서는 위원회에 소속되어 있는 구성원은 아니지만 전국적 차원에서 함께 활동하는 동료들이라 생각합니다.”

3) 인권강사에게 필요한 역량과 태도

인권 이슈를 구분하고 인식해내 말할 수 있는 인권감수성

인권위과정담당자-01은 우리 주변에 발생하는 다양한 사안들 속에서 인권 이슈를 구분하고 인식할 수 있는 능력(인권감수성)을 가진 사람이 인권강사가 될 수 있다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-01 : “제가 생각하기에는 인권이라고 하는 게 딱 정해진 지식이 있는 거고, 그리고 인권 현안이라는 것은 늘 새롭게 만들어지잖아요. (... 중략 ...) 단체에서 얘기하는 건 뭐냐면 인권강사라고 하면서 지금 이 순간의 인권 이슈를 모른 척하거나 언급하지 않는 건 부적절하다라는 얘기를 지적해 주셨을 때 저는 정말 동의가 됐거든요. 예를 들면 너무 슬픈 얘기지만 세월호 사건이 있었을 때 학교에서 세월호 얘기를 아예 못 하게 하잖아요. 그러니까 그 문제를 비껴갈 수밖에 없었거든요. 그런데 강사분들이 그 얘기를 하지 않으면 도대체 이 시대를 살아가는 사람이 어떻게 인권을 이해할 수 있겠어 이렇게 얘기를 하시는 거예요. 그래서 정해진 지식보다는 지금의 내 주변을 살피면서 어떤 것이 인권 이슈인지를 알 수 있는 능력이 필요하겠단, 그것은 내가 볼 때 꾸준히 훈련한다고 생각하고 그것을 발굴해 내는 능력이 감수성이라고 생각하거든요. 그래서 그런 것들을 기본적으로 익힌 사람이 인권강사로서 역할을 할 수 있겠다고 생각합니다.”

인권에 대한 깊이 있는 이해와 전문성

인권위과정담당자-06은 인권교육 강사는 인권의 주요한 개념과 가치에 자기의 경험을 담아서 설명하는 등 가치와 사람의 변화를 추구할 수 있는 인권에 대한 깊이 있는 이해와 전문성이 필요하다고 함.

- 인권위과정담당자-06 : ① “인권교육이라는 것이 사실은 가치와 사람을 변화시키는 그런 작업인데, 깊은 이해와 전문성 없이 교육이 막 진행되는, 강사들이 어떻게 활동하는지 확인도 안 되는, 이런 상황들이 있었던 것 같고요.”, ② “△△△ 인권강사 양성과정도 참여를 해보면서 공통적으로 느끼는 것이 있어요, 한 가지 예를 들면, 강사들이 강의를 할 때 늘 등장하는 것이 세계인권선언 1조 그리고 헌법 10조란 말이예요. 그런데 이것을 소개는 하는데 뜯어서 설명은 잘 못하시더라 (... 중략 ...) 인권의 아주 기본적인 개념인 존엄, 자유, 평등, 연대에 대해서 해설서도 만들고 영상도 만들어서 강사들이 접할 수 있게끔 했는데도 인권의 주요한 개념과 가치에 대해서 풍부하게 자기의 경험을 담아서 설명하는 분은 거의 못 봤어요. 기초가 이렇게 약한데 교육을 나갔을 때는 교육 자체가 굉장히 기능적으로 갈 가능성이 높은 거죠. 예를 들면 장애 인식 개선 교육이라고 하면 세계인권선언 1조와 헌법 10조를 소개하고, 헌법 11조에 차별하면 안된다는 규정을 소개하고, 그 다음에 장애인 차별금지법 소개하고 이렇게 끝날 가능성이 높은 거죠. 한 시간짜리 교육이라고 하면, 그 교육을 받는 교육생들은 그냥 장애인 차별금지법에 대해서 몇 안 되는 조항 몇 개 듣고 가는 거예요.”

누구나 배울 수 있지만, 누구나 할 수 있는 것은 아닌 것이 인권교육



외부과정운영자-01은 인권교육의 중요성을 생각해 보았을 때, 인권교육에 누구나 참여하여 배울 수 있지만, 인권교육은 아무나 할 수 있는 것은 아니라는 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “언젠가 그런 얘기를 저희 내부에서 한 적이 있는데, 인권교육은 누구나 할 수 있지, 하지만 아무나는 안 되겠다 이런 얘기를 한 적이 있는데. 위탁을 받아서 할 때, 저희가 할 때는 주로 활동가분들이 많이 오시는 편이니까 그래도 그런 생각이 닿지 않는데, 이렇게 위탁을 받아서 하는데 몇십 시간을 하는데 약간 고민이 들고 그런 순간들 있잖아요. 그럴 때 그 생각을 하게 됐던 적이 있는데. 그래서 인권교육의 시간에는 누구나 배우는 자리에서 있을 수 있지만 강의를 할 때의 영향력을 생각할 때 조금 고민이 됐던 거예요. 그래서 누구나 기회가 갈 수 있지만 또 아무나는 어렵게 되는 상황이 있구나라는 걸 느꼈던 적이 있긴 하네요.”

스스로 변화하려는 열린 자세

인권위과정담당자-01과 06은 인권강사는 변화하는 현안들과 여러 가지 현상들을 열린 자세로 바라보고 자신도 끊임없이 인권적으로 변화하려는 자세가 필요하다고 지적함.

- 인권위과정담당자-01 : ① “강의를 하고 나면 꼭 와가지고 한 번씩 '선생님 제가 성소수자를 도저히 이해 못하겠어요. 이런 제가 인권 강사를 해도 될까요?'. 이렇게 질문을 하시거나, '저는 진짜 장애인들 평생 불쌍하다고만 생각했는데 이런 정신상태로 강의를 가능할까요.' 이런 자기고백을 하시거든요. 그래서 지금 선생님 말씀처럼, 저는 그분들께 못하는 건 아니더라고 말은 하지만. 본인이 이미 신념이 있으니까 그것들에 대해서 바꾸라고 하기도 되게 어렵잖아요. 그런데 아까 우리 ○○선생님이 말한 것처럼 그 신념이 있지만 다른 것들을 더 알아보려고 하거나, 이렇게 확장시키려는 것들이 되게 중요하고 그래서 제가 강사과정이나 이럴 때 늘, '내가 생각하는 모든 사람의 범위를 확장시키는 게 인권이라고 생각하는 게 제일 좋겠다'라고 말씀드리죠. 그래서 '그 모든 사람 안에 도대체 어떤 사람까지 끼워 넣을 수 있는가라는 것을 고민해보자' 이런 얘기를 정말 많이 드리거든요.”, ② “제가 생각하기에는 사실 인권이라고 하는 것이 딱 정해진 지식이 있는 거고, 그리고 인권 현안이라는 것은 늘 새롭게 만들어져요. 오늘도 어떤 상황이 또 있을 수 있기 때문에. 그래서 그 지식이라는 것은 학습을 통해서 누구든 배울 수 있는데 강사라고 하는 사람들이 그런 지식이 많다는 것을 강의를 통해서 알려주는 것이 아니라 그 지식은 당연히 기본으로 가지고 있으면서 지금 오늘의 이 인권 상황들을 함께 하는 사람들 각자의 자기 이야기로 이해하고 그것들을 엮어가면서 스스로가 인권이 무엇인지라는 고민들을 하게 되고 또 지식들을 알게 되게 만드는 그런 과정이라고 생각하고, (... 중략 ...)”
- 인권위과정담당자-06 : “정말 인권적인 사람으로 스스로가 변화해 나가는 그런 것이 좀 필요하다고 생각을 한 거고 (... 중략 ...).”

기존의 다른 교육 활동 경험이 오히려 독이 되기도 함

외부과정운영자-02는 다른 분야에서 활동하는 강사가 오면 자신이 가지고 있는 프라이드로 인해 소통이 어려운 점을 진술함. 외부과정운영자-04는 인권교육은 외워서 하는 강의가 아님을 강조하면서, 교육 참여자를 선

발할 때 이전에 다른 강사 활동이 많은 사람들은 가급적 선발하지 않는다면서 교육 참여자가 백지인 상태에서 교육에 대한 흡수도가 높기 때문이라고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “제가 가지고 있는 고민 중 하나가 뭐냐면 양성과정 진행할 때 교육 쇼핑하시는 분들이 정말 많거든요. 그래서 굉장히 어려워요. 코칭하시는 분들, 인성 강사, 창의 무슨 교육 강사, 강사님들이 굉장히 많이 오시는데, 그런 분들께 지속적으로 말씀을 드리고 제가 일주일에 한 번씩 미션도 드리고 했었어요. 그런데 그런 건 아웃 오브 안중이고 나는 일단 교육을 할 수 있는 사람이라는 이 프라이드가 굉장히 높으세요. 그래서 이거를 어떻게 해야 될지를 모르겠고, 시험평가에서 추천이 못 되시면 나 같은 사람 안 뽑아주고 누굴 뽑았나부터 시작해서 굉장히 그러시거든요. 그래서 많이 당황스럽고 한데 전 어쨌든 강사 그 자체가 인권도서관 같은 사람이었으면 좋겠다.”
- 외부과정운영자-04 : ① “강사양성과정 할 때 어떤 코칭 선생님 계시면 너무 힘들어요. (...중략...) 저는 그냥 제가 인권교육을 강의하면서 느낀 거는 결국 인권강사는 내가 모델링이 돼야 된다는 생각이 들어요. 저를 통해서 사람들이 저의 태도 하나, 말투 하나, 그다음에 이야기를 정리하는 방식 하나하나가 그분들한테 저를 보고 배우시는 거잖아요. (...중략...) 뼈꾸기 강사가 되면 안 된다고. 텍스트 위주로 하게 되면 결국은 표면적인 것만, 누구나 할 수 있는 외워서 할 수 있는, 머리 좋은 사람이거나 아니면 말빨 좋은 사람이다 할 수 있는 게 인권강사라고 생각하는 그 판도가 바뀌어야 되지 않을까라는 생각은 하고 있습니다.”, ② “저희는 선발할 때의 기준들이 몇 가지가 있는데, 특별한 기준이 있는 건 아니고 오히려 강사활동 많이 하신 선생님들을 잘 안 뽑아요. 안 뽑고 잘 코칭하는 경우 있으면 뽑기는 뽑는데 잘 뽑지는 않고 나중에 정말 소수만 뽑게 되고요. 오히려 백지인 상태인 선생님들을 오히려 좀 더 선발하려고 하고 있습니다. 그러면 충분히 흡수할 수 있는 능력들이 있으시기 때문에 사전 경험은 없으시고 다만 이거에 대한 의지가 있으신 분들을 좀 더 페이퍼를 통해서 선발한 다음에 그러면 그분들이 앞서 하는 지식 정보 부분을 정말로 너무 흡수를 잘해 주세요.”

성장의 기반이 되는 자기 성찰적 태도

외부과정운영자-04는 과거에 대해 조망하고 성찰하는 과정 속에서 성숙한 인권강사가 될 수 있음을 이야기하면서, 강사에게 있어서는 자기 성찰이 가장 중요하다고 강조함. 이에 프로그램 과정 속에서 성찰할 수 있는 장들을 마련하고 있음을 언급함.

- 외부과정운영자-04 : ① “결국은 자기 성찰인 것 같아요. 내가 지금까지 인권을 알았든가 몰랐든 간에 그 과정을 통해서 내 과거에 대해서 조망해 보고 그 다음에 그것이 다시는 발생하지 않도록 계속 성찰하는 그 과정이 성숙한 인권강사가 되는 길이라고 생각하고 있어요. 그래서 저희 기관의 프로그램을 보면 계속 성찰하는 그런 무언가의 활동지들이 계속 매회 매회 알게 모르게 들어가게 돼 있어요. 그러면서 그 개념에 대해서 고민해 보고 자신의 의견에 대해서 계속 과거의 생각에 대해서 다시 한번 고민해 보고 (...), ② “저도 존엄성과 존재에 대한 이해, 그 다음에 자기 성찰, 강사는 정말 자기 성찰이 되게 중요한 것 같고, (...)”



경청의 태도와 대등한 소통적 마인드

외부과정운영자-01은 참여자를 무시하지 않고, 참여자들의 이야기를 잘 경청하고 인권적인 언어로 잘 전달하려는 태도를 가져야 한다고 진술함. 외부과정운영자-02는 교육 참여자가 강사와 동등한 위치에 있는 존재라는 성찰을 가져야 하고, 인권교육에서 가르치려는 태도가 아닌 앞서 공부한 사람으로서 이야기하는 사람으로서의 포지션을 가져야 한다고 진술함. 외부과정운영자-04도 강사의 비차별적 태도의 중요성을 강조함.

- 외부과정운영자-01 : “주의 깊게 듣고 그 다음에 그것을 잘 사람들에게 연결해 주고 이야기를 번역하는 것일 수도 있고 그런 태도? 참여자를 대하는 그런 태도가 그냥 보통 시민으로 살 때 인권의 어떤 가치를 중요하게 생각하는 것 이런 거는 너무 중요한 것 같은데, 교육가라면 교육 현장에서 만나는 참여자들을 때로는 무시하지 않고 때로는 이 얘기를 잘 누리끼리하게 얘기했지만 사람들에게 잘 전달하려고 하는 애쓰는 마음 같은 거를 가져야 되지 않을까.”
- 외부과정운영자-02 : “일단은 태도 부분에서 저도 진짜 공감을 많이 해요, A 선생님 말씀하신 것에 대해서. 그런데 이거는 사실 주최하는 기관이나 단체에서 해줄 수 없는 부분이기 때문에 계속해서 이런 부분이 깨지실 수 있도록, 다듬어지실 수 있도록 뭔가 그거를 제공하고 싶은데 사실 역량이 부족해서 힘들고요. 저는 자기 성찰, 그다음에 아까 말씀하신 것처럼 교육 참여자가 나와 동등한 입장에 있는 존재다, 그런 사람이더라는 마인드가 중요한 것 같아요. 내가 당신들 가르치러 왔어라는 태도를 가지시는 분이 가끔 계셔서 그게 불편할 때가 있거든요. 내가 너보다 잘났어가 아니고 그냥 오늘 같이 이 주제로 얘기를 하러 온 사람이고 그거에 관련돼서 조금 더 먼저 공부를 한 사람이기 때문에 앞에 나와서 떠들 수 있는 거잖아요. 그러니까 가르친다는 생각을 가지지 않는 것.”
- 외부과정운영자-04 : “(...) 그 다음에 제가 사람들을 대할 때는 결국 비차별적 태도를 늘 취해야 된다고 생각을 해요.”

일방적이거나 강요하지 않으며 소통하려는 태도

외부과정운영자-01은 인권강사에게 필요한 역량은 참여자와 인권에 대한 대화를 나눌 수 있는 것이고 이를 위한 역량을 지원하기 위해 과정의 기획을 점점 세부화하고 있다 함. 외부과정운영자-03은 인권강사는 일방적으로 강요하거나 단답형을 유도하여서는 안되며 참여자들로 하여금 생각을 열 수 있도록 지원하는 역할을 하는 것이라고 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “이거를 예를 들면 질문을 중간, 중간에 배치를 한다든가 사람들과 어떻게 참여자와 이야기하는 방법, 시나리오 같은 그런 장면은 처음부터 기획되기가 쉽지는 않은 것 같아요. 그래서 기획을 할 때를 조금 더 세부적으로 하게 되는 것 같아요, 점점. 작년, 올해 이렇게 보면서 변화가 그 지점이 아닌가라는 생각이 드네요.”
- 외부과정운영자-03 : “선생님들께서 태도와 자세가 되게 중요하다고 말씀하셨잖아요. 어떻게 번역하지 했는데 번역의 방식도 되게 중요하잖아요. 근데 실제로 문제를 풀고 내고 가르치는 그 방식을 벗어나지를 못하시더라고요. (...) 이게 뭘까, 몇 번 이 정답이죠 정답이라는 말을 막 쓰시고, 사실 정답이

없는 건데도. 가령 세계인권선언문에 이 안에 뭐가 들어갈까 이거는 정답이 있겠죠. 이미 있는 문서일 테니까. 그런 게 아니고 의견을 말하는 자리인데 누구는 이게 답이 틀린 답을 말했어요. 자기가 준비해 오지 않은 답은 다 틀린 답이 되는 이런 식으로 해서 말씀하시는 이 자세 있잖아요. 그게 안 고쳐지고 실제로 그 선생님이 나중에 자기 피드백 하는데 나 왜 그랬지 이렇게 나온 거예요.”

존엄과 연대 및 실천의 가치 탐색

외부과정운영자-03은 인권강사로서 지켜 할 태도는 존엄과 연대에 대한 공감과 공동체 의식에 있어 책임감이 중요하다고 진술함.

- 외부과정운영자-03 : “저 같은 경우는 존엄에 대한 공감과 시민으로서의 연대 의식, 공동체 의식에 대한 책임감 이런 것 같아요, 저한테 꼭 들으라고 한다면 두 가지가 중요하다고...”

풀어낼 인권스토리를 가진 활동가, 삶에 기반한 인권스토리텔러

외부과정운영자-02는 자신이 몸소 경험한 이야기나 현장의 목소리를 교육 참여자분들에게 전달할 수 있는 인권활동가가 강사를 해야 교육 참여자들에게 울림이 있다고 진술함. 외부과정운영자-04는 태도, 운영 방식 등이 인권적으로 내재화되어 있는 사람이 인권강사가 될 수 있을 것이라 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “앞에 두 선생님 말씀에 크게 공감하고요. 저는 그냥 짧게 축약을 하면 정말 활동가이신 분이 강사를 해야 된다고 생각을 했었어요. 민간에 있을 때부터 그 생각은 변함이 없었고, 강사이신 분이 인권과 관련된 도서관 같은 분 있잖아요. 내 자체가 그냥 교재처럼 해서 나의 경험담이나 현장에서의 어떤 그런 스토리들을 교육 참여자분들에게 풀어줄 수 있는, 그러니까 내가 지식으로 아는 것도 물론 중요하지만 몸으로 체험해서 하는 교육이 저는 진짜 와 닿을 수 있다고 생각하거든요. 그런 교육이 더 울림이 있다고 생각 들어서.”
- 외부과정운영자-04 : “그런 소소한 몸짓 하나라든가 아니면 운영하는 방식 하나라든가 그런 것들이 다 내재화되어 있는 사람들이 결국은 인권강사가 될 수 있지 않을까.”

인권의 내재화에 기반한 인권적 언어력

외부과정운영자-02는 인권강사는 인권의 언어를 내재화해야 하며, 인권의 가치를 자신의 언어로 만들어 낼 수 있는 능력을 가져야 한다고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : ① “그 다음에 인권의 가치를 자기 언어화할 수 있는 능력. 그 정도로 하겠습니다.”, ② “인권에 대한 용어 정리가 필요하지 않나 생각이 들어요. 배려, 소통, 공감, 존중 다 좋은 말인데 이런 말씀들을 시연 강의하실 때 너무 아무렇지 않게 사용하시는 거예요. 이 워딩 자체가 가진 위계라든지 이런 부분들에 대해서, 머리로는 이해하신다고 하면 정작 시연 강의하실 때는 이해하신 것 같지 않은, 그러니까 내재화되지 않은 것 같은 느낌이 많이 들어가지고 예를 들면 ‘틀린 거예요. 배려해야죠.’ 이런 말씀들 그런 걸 정리하면 어떨까 생각이 들었고, (...중략...)”



인식개선, 학대예방 교육과의 변별력

외부과정운영자-02는 교육 내용에 인식개선 교육, 인성교육, 폭력예방교육과 인권교육의 변별할 수 있는 인권 강사가 필요하다고 함.

- 외부과정운영자-02 : “인권교육과 타 교육과의 경계. 어제도 제가 민원전화 받았던 것 중에 하나가 뭐냐면 다른 데 가면 강의 잘한다고 하는데 왜 여기서 는 내가 추천을 못 받았어요 라는 걸 또 말씀을 하시더라고요. 그러니까 본인이 장애인고용공단이라든지... 죄송해요, 자꾸 반복해서 말씀드려가지고. 장애인고용공단이라든지 장애인식개선교육 이런 부분들이 다 인권교육이라고 말씀하시는 거예요. 물론 겹치고 중복되는 내용들이 분명히 존재하기는 하나, 그게 인권교육이다라고 우리가 딱 정의 내릴 수는 없는 거잖아요. 근데 인성교육, 학교폭력예방교육 모든 게 다 인권교육으로 생각을 하시고, 인권교육 강사예요라고 자꾸 주장을 하세요. 그런데 그런 거에 대해서 아무리 담당자가 얘기해도 소용이 없더라고요. 그러니까 그거는 본인이 느끼셔야 되는데 그런 부분들 잘 녹아내 주실 수 있는, 다소 세계 말씀해 주실 수 있는 강사분을 기초과정 초반에 세팅을 해서 인권에 대해서 이리이러한 목록들이라든지, 이 교육은 이걸 강조하지만 인권에서 강조하는 부분들은 그런 내용들을 갈래를 터주실 분이 필요하지 않을까 생각 들었습니다.”

4) 소결

(1) 인권교육의 의미와 역할

- ▶ 인권 인식의 개선과 확산
- ▶ 인권에 대한 인식을 통하여 행동의 변화, 실천과 연대를 가능하게 함
- ▶ 인권 지식과 사유를 통한 인권적 자력화 지원
- ▶ 사회적 문제에 대한 인권 인식 전환과 연대력 증진

- ▶ 인권교육의 의미와 역할에 대하여 조사참여자들은 인권에 대한 기본적 이해와 인식 확산 정도를 제시하기도 하였지만, 인권에 대한 환기를 통해 인권적 사고를 할 수 있는 자력화를 지원하는 역할을 제시함.
- ▶ 궁극적으로 이러한 인권교육은 **모두의 인권이 보장되는 사회로의 실천을 지향하고 있음**을 알 수 있음.

(2) 인권강사의 정체성과 역할

인권 안내자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권을 정확하게 이해하여 왜곡 없이 전달 ▶ 기존 가치를 흔들어 주는 역할 ▶ 인권의 가치를 전파하고 확산 ▶ 인권 이슈에 대한 이해를 도와 인권에 대한 한목소리를 지향 ▶ 인권의 이해를 돕고 인권의 방향으로 안내 ▶ 인권에 대한 관점 및 스스로의 자각과 공감을 지원 ▶ 인식변화의 계기가 되는 질문을 제시하고 공감과 생각의 연결지점을 안내 ▶ 인권적 관점이 자리잡을 수 있도록 도와주는 사람 ▶ 인권적 해석에서 나아가 인권의 실현까지 이끌어 주는 역할
인권옹호자 인권활동가	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권옹호자의 역할로의 확장과 인권운동에 앞장서는 역할에 대한 기대 ▶ 인권교육 자체로 인권옹호자 ▶ 각자의 현장에서 인권의 가치를 확산시키는 인권옹호활동의 동료
기타	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가인권위 스피커(대변자)역할과 중간자(모더레이터)-인권위 콘텐츠 전파자와 중개자 ▶ 국가인권위원회의 파트너, 전국적 차원의 활동 동료



- ▶ 인권강사의 역할에 대하여 조사참여자들은 크게 인권의 안내자와 인권옹호활동가라는 두 역할을 제시하고 있었으며, 인권을 알리는 것 자체가 인권옹호활동이라는 의견도 있었음.

(3) 인권강사에게 필요한 역량과 태도

- ▶ 인권 이슈를 구분하고 인식해내 말할 수 있는 인권감수성
- ▶ 인권에 대한 깊이 있는 이해와 전문성/누구나 배울 수 있지만, 누구나 할 수 있는 것은 아닌 것이 인권교육
- ▶ 스스로 변화하려는 열린 자세/기존의 다른 교육 활동 경험이 오히려 독이 되기도 함
- ▶ 성장의 기반이 되는 자기 성찰적 태도
- ▶ 경청의 태도와 대등한 소통적 마인드/일방적이거나 강요하지 않으며 소통하려는 태도
- ▶ 존엄과 연대 및 실천의 가치 탑재
- ▶ 풀어 낼 인권스토리를 가진 활동가, 삶에 기반한 인권스토리텔러
- ▶ 인권의 내재화에 기반한 인권적 언어력
- ▶ 인식개선, 학대예방 교육과의 변별력

- ▶ 이러한 인권교육이 가능하기 위하여 인권강사는 **열린 성찰의 태도**로 자신의 인권역량을 들여다 보고 강사양성과정과 그 이후의 성장을 위한 스스로의 모든 훈련에 임할 수 있어야 한다는 점이 강조됨.
- ▶ 이를 통하여 인권교육 현장에서 가치의 변화를 가능하게 할 수 있는 **전문성에 기반하여 자신의 언어로 구성된 인권스토리텔링**이 가능하여야 하며, 인권교육과 인권교육이 아닌 교육의 변별화를 구성해 내고 참여자에게 소통과 인권적 태도로 다가갈 수 있어야 한다고 함.

2 | 인권강사양성과정의 배경과 목적

1) 운영 배경과 목적 - 기획자 관점

(1) 운영 배경과 목적

인권교육 수요 증가

인권위과정담당자-02, 03, 04, 05 그리고 06은 기본적으로 인권교육의 수요가 늘어나면서 양성과정을 운영하게 되었다고 진술했다. 한편 인권위과정담당자-06은 교육수요의 증가가 기본적으로 양성과정을 운영하게 된 배경이기는 하지만 그것에 머물러 버린 것이 문제라고 지적함.

- 인권위과정담당자-03 : ① “2002년 교육업무가 시작되면서부터 교육, 인권교육을 해야 되는데 직원들이 다 나가서 강의할 수가 없잖아요. 그러니까 전문가들을 강사단으로 묶어서 교육하기 시작했던 것 같아요.”, ② “2008년 전후로 사회복지 쪽에서 사건들도 있었고 인권교육이 의무화되기 시작하거든요. 그러면서 양성과정 방향이 의무교육을 전제로 한 강사들을 배출하기 위한 방향으로 흘러갔던 거 같아요.”
- 인권위과정담당자-02 : “2014년, 2015년부터 위촉하는 방식으로 강사과정을 진행해 온 거죠. 그런데 그 이면을 보면 그때만 해도 인권교육이라는 것이 이제 막 싹을 틔우는 과정이라서 인권교육의 수요들은 많은데 할 사람이 마땅히 없었던 거죠. 그래서 각계에서 지원을 받아서 강사를 우리가 양성해보자라고 해서 시작된 것 같아요.”
- 인권위과정담당자-04 : ① “그때는 인권위원회가 보도자료도 많이 내고 각종 정책도 만들어주고 하니까 교육 수요가 갑자기 많아졌고, 또 의무교육도 많이 하게 되고 교육할 분야나 횟수나 요청은 굉장히 많은데 정작 어떤 사람이 가야 할지, 가서 또 자기 분야별 내용이 아니라 보편적 인권에 대해서 얘기하는 그런 공통된 안이라든지 관점 같은 것들의 강의를 좀 필요한 시점이었기 때문에 (... 중략 ...), ② “교육 수요가 갑자기 많아지고, 또 의무교육도 많이 되고 해서, (... 중략 ...)”
- 인권위과정담당자-05 : ① “인권위원회에서 공기업에다가 권고사항으로 인권경영하라고 했기 때문에 그쪽에서 어떻게 경영을 해야 하는지 몰라 강의를 할 사람들을 필요로 하잖아요, 그런데 시중에서는 기업과 인권 분야에 대해서 강의를 할 강사가 많지 않으니까. 그때는 기존에 위촉강사 두 명밖에 없었거든요.”, ② “그래서 그해에 □□과 △△분야 강사양성을 했었죠.”
- 인권위과정담당자-06 : “다른 측면에서는 인권강사를 왜 양성하느냐에 대해서 문서상으로는 뭔가 기록되어 있는데, 실제 국가인권위원회가 내면적으로 인권강사를 왜 양성하는지, 국가인권위원회에서 인권강사가 어떤 의미가 있는 영역인지에 대해서 사실 좀 명확하지 않은 것이 있었죠. 근데 아주 기본적인 합의선이 뭐였는가 하면 국가인권위원회의 인권교육 요청이 많이 들어오니 그 요청에 좀 부합하



기 위해서 강사를 양성해야 되는 것 아니냐라는 거였죠. (... 중략 ...) 물론 수요에 대응하기 위해서 인력을 양성하는 것도 기본적인 과제죠. 사실은 그런 요구가 실제로 좀 많기 때문에 (... 중략 ...) 그런데 거기에 머물러져 버리니까.”

강사의 인권역량 강화 필요성

인권위과정담당자-02와 03은 인권교육 수요의 증가뿐만 아니라 기존에 인권교육을 하고 있는 강사가 인권을 제대로 이해하면 좋겠다는 출발점에서 양성과정을 시작하게 되었다고 하였으며, 인권위과정담당자-05는 해당 분야와 인권 전문성을 어느 정도 담보할 수 있도록 하는 것이 목적이라고 밝힘.

- 인권위과정담당자-02 : “인권교육의 수요가 많은데 아주 소극적으로는 인권이 아닌 것을 인권으로 얘기하는 일은 없어야 될 것 아니에요. 아주 소극적으로 방어하는 그런 거죠. 그리고 저는 그분들이 인권을 널리 알린다는 것은 별로 중요한 것 같지 않아요. 저는 그랬어요. 어디서 강의하던 간에 인권을 좀 잘 이해하고 강의했으면 좋겠다 이런 정도가 시작이었고, 위촉제를 그러면 왜 도입했냐면, 듣다 보니까 위촉제가 필요 없다는 생각이 갑자기 들어 가지고. 어디 가서 활동하던 인권을 제대로 이해하고 가는 사람들의 모임. 그게 인권강사의 기준, 역할 뭐 이런 게 되겠네요.”
- 인권위과정담당자-03 : “저희도 이미 강사를 하고 계시는 분들도 많지만 그분들 중에서 좀 더 나은 교육을 할 수 있는 사람, 이런 사람들을 배출하겠다는 생각으로 양성을 하는 거 같다고 생각을 해요.”
- 인권위과정담당자-05 : “저희 위촉심사 할 때 그런 기준인 것 같은데. 인권감수성이라든지 인권위원회 입장에 대해서 왜곡 없이 전달할 수 있는 그런 사람들을 길러내고 최소한 그쪽 분야에 대해서 그리고 인권적인 부분에 대해서 전문적인 지식은 어느 정도 담보할 수 있는 그런 사람을 양성해내는 게 저희의 목표고, 또 저희 강사를 모집할 때 해당 분야에서 3년 이상 실제 근무한 사람을 저희가 선발하도록 규정이 되어 있어요. 그래서 이주 분야면 이주 분야, 기업 분야면 기업 분야, 이렇게 그쪽 분야에 이해가 있으신 분을 일단 선발을 하기 때문에 저희 인권위원회 입장을 잘 전달해서 밖에 나가서 우리 기관 욕 먹이면 안 되겠죠. 그게 목표입니다.”

인권위 위촉강사에 대한 수요 - 인권위 양성과정 지속 이유

인권위과정담당자-04는 인권위원회 위촉강사의 수요가 높은 것도 양성과정이 지속되어야 하는 배경이라고 하였고 인권위과정담당자-03은 검증된 강사를 원하는 추세가 참여자의 인권위 양성과정 지원으로 이어지고 있다고 진술함.

- 인권위과정담당자-04 : “다른 기관에서도 많이 하고 그런데도 인권위 위촉강사의 수요가 여전히 있다고 하면은 (...) 교육청이라든지 어떤 기관에서 바로 인권활동을 데려 와서 강의를 할 때도 부담이 될 수 있는 거잖아요. 그러니까 저희 강사들을 먼저 요청하시는 것 같거든요. 그래서 그 역할을 조금 잘 해주셨으면 좋을 거 같아요. 여전히 수요가 있고 여러 어려움이 있지만 계속 강사양성 과정 내지는 위촉이든 수료든 어떤 시스템이든지 저희가 운영해야 되는 이유가 거기에 있다고 생각이 돼요.”
- 인권위과정담당자-03 : “그러다가 최근에는 여러 곳에서 양성과정을 운영하고 있는데 워낙 여러 곳에

서 하다 보니까 사람들이 검증된 강사를 원하고 있고 그래서 그것이 인권위라고 생각을 하시고 저희 쪽에 지원을 하시는 거 같고요”

지역인권사무소 업무 확대의 연장선 - 협업과정의 소산물

인권위과정담당자-01과 04는 지역에서 다양한 단체와 기관과의 협업 과정에서 그 기관과 단체의 욕구와 지역 사무소의 필요성으로 양성과정이 출발되었다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-04 : ① “이 과정이라고 이름 붙이지 않더라도 지역사무소에서 시작하면서 단체협력이라든지 교육 분야를 같이 하시면서 자연스럽게 과정을 시작하신 거 같고.”, ② “그 지역사무소에 인권센터라고 지역 인권교육공간을 만들고 지역에서 활동할 강사양성 과정을 분야별로 만드는 것들도 같이 시행하게 돼서 저는 그때 □□에서 양성과정 센터 만드는 것부터 해서 양성과정 운영을 했었거든요.”
- 인권위과정담당자-01 : “△△인권사무소 개소할 때 교육업무, 양성과정을 시작했었는데, 그 인권교육이 200◇년도였거든요. 그런데 인권교육이 대단히 많이 활성화되지는 않았지만 장애 인식 교육도 하고 있었고, 그리고 아동 관련한 교육도 있었고 이주 관련 교육도 계속 현장에 있었거든요, 단체들과 이렇게 소통을 하면서 국가인권위원회가 인권교육을 하는데 본인들은 각각의 인권단체들 특성에 맞는 운영 활동들을 하면서 그 안에서 인권을 포함하는 것에 대한 욕구들이 좀 있어서 사무소들은 오히려 그렇게 영역별에서 강사 활동을 하시는 분들과 함께 인권교육과정을 운영하고,(…중략…)”

지역 내 인권교육 역량 축적 필요

외부과정운영자-03은 기존에 인권조례에 따른 인권교육에 대한 수요가 있었으나, 지역의 역량이나 인프라가 축적되지 않았던 한계가 있었다고 하며, 이에 지역에서 인권활동을 하거나 인권교육에 관심이 있는 활동가들이 모여보자는 것을 시작으로 인권 교육활동가 양성과정이 만들어지게 된 것임을 진술함.

- 외부과정운영자-03 : ① “기존에도 인권조례가 있었기 때문에 인권교육의 수요는 있었어요. 공무원도 그렇고. 그런데 그 수요가 내부의 역량으로 축적되지가 않더라고요. 내부라 하면 ○○이 아니고 이 지역의 역량 있잖아요. 그래서 그 사람들이 자기네들끼리라도 만나고 또 지역에서 인권교육 어떤 게 필요하고 이런 인프라가 전혀 형성되지 않아서 우리가 한번 이참에 만들어보자, 그 군도 우리가 흡수해서 만들어보자 라는 생각으로 했었습니다. 처음에 의도는 그거였었어요.”, ② “그 지역의 인프라가 얼마나 협소한지 아시죠? ○○○○ 같은 경우는 인권조례와 관련해서 생겼다가 또 없어졌다가 다시 하는 그 과정을 통해서도 인권활동가군이라고 하는 집단이 사실 형성되지를 못했었어요. (…중략…) 그렇게 협소한 틀 안에서 또 협소한 게 인권교육활동가였어요. 그런데 ○○의 경우에는 우리는 활동을 하는데 교육을 중심으로 많이 해보고 싶다, 인권활동 한다는 사람은 많은 데 시민사회단체도 그렇고 노동단체도 그렇고 다 인권운동을 한다고 하는데 우리가 보기에 성에 차지 않는다, 우리는 인권교육을 통해서 활동에 조금 더 가까이 다가가 보고 싶다는 생각에 모인 활동가군이어서 그 부분을 짚 해왔었고, 그 인권조례 재개정의 과정에서도 그런 노력들을 했는데 실제로 어렵더라고요. 그래서 이렇게 시민사회단체 활동가들이나 기존의 활동가들도 그렇지만 새로이 이쪽으로 관심 있는 활동가들을



한 번 모아보자라는 의미로 교육활동가 과정을 사실은 양성과정을 했던 거죠”

기관의 목적 자체가 교육을 통한 인권옹호활동

외부과정운영자-04는 기관 설립 목적 자체가 교육과 인권 옹호였으며, 사람들의 인식 변화를 위해서는 교육 훈련이 가장 지속성 있는 만큼 교육을 통한 옹호가 가장 궁극적 옹호 방법이라고 진술했.

- 외부과정운영자-04 : “올해 10살을 맞이한 기관이긴 한데, 기관 설립했던 목적 자체가 교육이 중심에 있었어요 (...) 그 과정에서 실제로 이 과정을 마치고 강사 활동하시는 분들도 계시고, 지역사회에서 그냥 교육 훈련하시고 아니면 생활시설 내에서 활동하시는 분도 계시고, 궁극적 목표는 이 세상을 아동 인권 친화적인 바꾸자는 목표 하에 진행하고 있는 거여서 그렇게 만들어지게 됐고 (...) 저희 기관은 옹호를 최종 목표로 하고 있는데 교육을 통한 옹호를 가장 궁극적인 옹호 방법이라고 보고 있어요. 왜냐하면 사람들이 인식 변화를 하기 위해서는 교육 훈련만큼 꾸준히 하는 게 없다고 생각하고 있기 때문에 그런 방향으로 생각해 주시면 좋을 것 같습니다.”

주민교육과 공무원교육 진행을 위해-인권교육의 제도적 확산

외부과정운영자-02는 조례상의 인권교육 규정 등 공무원과 주민에 대한 인권교육을 시행하게 되면서 이를 진행할 강사가 필요하였다고 함.

- 외부과정운영자-02 : “정하시는 분들에 대한 어떤 인권교육도 분명히 필요하겠다는 의견들이 모여져서 공무원 인권교육과 주민 인권교육으로 크게 나뉘어서 분류하는데요. 그런 어떤 의견들이 있었기 때문에 조례상에도 인권교육에 대한 내용이 당연히 들어가 있고, 이걸 어떻게 진행을 해볼 수 있겠냐.”

시민 인권역량 강화 목적

외부과정운영자-04는 아동인권을 증진시키기 위해 시민들의 인권역량을 강화하는 것이 필요하다고 생각하여 아동인권 전문가 과정을 운영하기 시작하였다고 진술했.

- 외부과정운영자-04 : “아동 인권 하는 기관이니까, 아동 인권을 그 당시에 사회적 이슈가 아동학대뿐이었고, “인권 = 학대”로만 가는 그 방향성에 대해서 많이 걱정되었고, 그러면 과연 인권이 무엇일까, 아동인권이란 무엇일까에 대한 고민을 우리가 역량을 시민들한테 강화해야겠다는 취지로 저희 기관에 아동 인권 전문가과정이라는 게 생겼어요.”

인권침해 현장에 대한 인권교육 필요

외부과정운영자-02는 인권 침해 관련 사안이 발생하기 전에 방지할 수 있도록 인권교육의 필요성이 대두되었음을 진술했.

- 외부과정운영자-02 : “별로 안 좋은 기사이긴 한데 도에 있는 사회복지시설에 대해서 이용인 분들이 피해자 인권 침해 사례들이 좀 있었어요. 00에서 거의 1년에 한 건 이상씩 언론에 빵빵 터지고 하다

보니까 그렇다면 사회복지시설에서의 어떤 인권교육이 필요하지 않겠느냐.”

공모 단체의 철회로 인한 직접 운영

외부과정운영자-02는 민간단체보조금 사업에 지원한 단체가 사업을 포기하여 직접 운영하게 되었다고 함.

- 외부과정운영자-02 : ① “저희가 공모를 두 분을 했거든요, 올해 초에. 그런데 공모가 한 번은 안 됐고 한 번은 하겠다는 단체에서 철회를 했어요. 다른 사업에 집중을 하고 싶다고 철회를 해서 세 번째 내면 단체가 있을까라는 내부적인 고민이 있었거든요. 제가 민간단체에서 저희 ○○에서 보조금 받아서 사업을 4년간 진행을 했었어요. 그래서 저희 과장님이 “그럼 한번 해볼래?”라고 하셔서 그렇게 하게 됐습니다.”, ② “그래서 도에서 이번에 직접 사업을 하면서 그렇다면 우리가 출강까지 할 수 있게끔 한번 세팅을 해보자 이런 얘기들이 있었어요.”

(2) 양성과정 운영의 현단계 진단

인권교육활동가 역량 강화에서 강사 양성과정으로의 지형 변화

외부과정운영자-01는 처음에는 인권활동가가 인권교육가이면 좋겠다는 취지에서 인권활동가들이 모여었는데, 시간이 흐르면서 이제 개별 활동, 교육 활동, 사회복지 영역에서 오시는 분들이 상당 부분을 차지한다고 언급함. 외부과정운영자-04는 처음에는 아동인권 옹호활동을 하시는 분들이, 그 다음에는 강사활동 하시는 분들이 오셨으나, 요즘에는 다양한 분야의 사람들이 참여하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “인권활동가=인권교육가일 수 있으면 좋겠다라는 그런 취지에서, **에서 처음 한 건 2008년이었던 것 같은데, 그래서 인권활동가들이 같이 모였던 적이 있었고, 그런 식으로 몇 번을 똑같은 형태는 아니지만 그렇게 했었는데, (...중략...) 몇 년 전부터는 인권교육활동가의 교육역량 강화 이렇게 워크숍 이런 자리로 변경된 것 같아요. 근데 그렇게 10여 년 사이에서는 처음에는 그런 인권교육 활동에 대한 어떤 워크숍이나 장기 교육을 열면 인권활동가들이 많이 왔는데, 어느 순간부터는 개별 활동을 하시는 분들, 교육 활동하시는 분들 아니면 사회복지 영역에서 교육 활동하시는 분들이 30명 중에 상당 부분을 차지하게 되는, 이렇게 지형이 변하는 거를 확인하게 된 것 같아요.”
- 외부과정운영자-04 : “그래서 보통 인권교육활동가를 위한 어떤 역량 강화로 이렇게 했는데, 작년에 만 조금 더 인권활동가들로 조금 더 모셨던 적이 있고, 아무튼 그런 지형이 변화된 것 같기는 해요. (...중략...) 근데 그 흐름을 보면 아까 ○○ 선생님이 말씀해 주셨던 게 너무 공감되는 게, 처음에 저희한테 왔던 분들이 정말로 직접적으로 아동 인권 침해에 관련된 활동하시는 분들이 오다가 그다음에는 강사활동 하시는 분들이 오시다가 그 다음에 요즘에는 넓혀졌어요. 정말 다양한 분야에서 아동과 관련된, 인권과 관련된 문제에 있어서 다양한 사람들이 관심을 갖게 돼서 저희 기관을 찾아오는 경우가 많고 (...중략...)”



양성과정 이후 현장 교육으로서의 연계성 부족의 한계

외부과정운영자-02는 양성과정 이후 양성된 강사들에 대한 추후 관리가 안 된다는 의견들이 많았음을 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “기존에 양성과정이 민간단체에서 계속 운영이 되었는데 추후관리가 잘 안 된다는 의견들이 계속 있었어요. 그러니까 저 있었던 단체에서도 그랬고 저희 말고 다른 단체에서 19년도, 20년도에 진행을 했었는데 거기서도 이 양성되신 분들에 대해서 추후관리가 이루어지지 않았던 거예요. 양성만 해놓고 아무것도 없었던 거죠.”

인권강사 수의 양적 확대에서 교육의 질적 제고의 단계로

인권위과정담당자-03은 양성과정 초기에는 수요와 공급을 배경으로 강사를 양적으로 많이 배출하는데 중점을 두었다면 현 단계는 강사 교육의 질을 재고하는 단계라고 진술함. 인권위과정담당자-06은 특히 수요의 증가에 대한 필요성에 천착하여 양성과정이 시작되다 보니 양성과정의 운영과 배출된 강사들의 기능인화, 전문성 미흡 등 다양한 문제점이 발생했다고 지적함.

- 인권위과정담당자-03 : “2015년부터는 지역사무소에서 각기 필요에 의해 인권강사를 양성을 했기 때문에 되게 많이 양성했거든요. 그때는 양적으로 많이 양성했을 시기라. (... 중략 ...) 그리고 나서 한 17년, 18년 이때쯤부터는 양성이 이미 많이 됐으니까 질적 제고를 해야 됐어요. 그래서 양성과정을 좀 줄이고 역량 강화에 포인트를 가져간 면이 있고요. 그러다 보니까 기존의 강사직이 이미 많기 때문에 추가로 많이 양성할 수가 없잖아요. 그래서 양성 분야도 선택해서 하게 되었고, 지역사무소에서는 양성을 더 이상하지 않게 되면서 인권위서는 다 할 수가 없으니까 그 중에서 선택을 하는데 (...)”
- 인권위과정담당자-06 : ① “일단은 인권교육 강사 양성에 대한 체계가 제대로 잡혀 있지 않았어요. 그냥 거칠게 이런 교육이 필요하겠지라고 해서 프로그램이 설정되고, 거기에 맞춰서 과정이 기본과정, 전문과정, 심화과정 이런 식으로 해서 만들어졌지, 실제로 양성과정의 교육 내용과 양성과정체계에 대한 고민이 없어서, 유보를 했던 것이고, (... 중략 ...) 그러니까 굉장히 짧은 기간 내에 깊은 고민 없이 다분히 기능인을 양성하는 듯한 이런 방향으로 강사 양성과정이 진행되었던 측면이 있어서 이것은 좀 바뀌야 되겠다는 생각을 했던 것이었죠”, ② “인권교육이라는 것이 사실은 가치와 사람을 변화시키는 그런 작업인데, 깊은 이해와 전문성 없이 교육이 막 진행되는, 강사들이 어떻게 활동하는지 확인도 안 되는, 이런 상황들이 있었던 것 같고요.”

지식중심 교육에서 인권의 현실적 작동 고민 단계 - 교과과정 개발 및 전문강사 발굴 미비

인권위과정담당자-02는 양성과정의 현단계를 초기의 지식중심 교육에서 인권이 어떻게 작동되는지를 고민하는 시점까지 와 있다고 진단하면서 이 단계에 대한 교과과정 개발이나 강사의 발굴이 미비하다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-02 : ① “초반에는 지식 중심이었던 것 같고, 지금 드는 생각들은 제가 쓰는 용어로 그 지식이 아니라 인권이 작동되는지에 대한 고민들 (...) 저는 비유컨대 인권의 지식이 자동차가 무언지를 설명하는 것이라고 하면 인권의 작동은 그 자동차를 어떻게 운전하는 것인지에 대한 것이죠. 그

래서 그런 관점의 교육이 필요한 시점까지 왔는데 아까 말한 대로 이런 걸 강의하는 강사가 거의 없어요.”, ② “이것을 그나마 판단을 하면 자꾸 법률 적용하는 것을 가르치며 너무 또 법 쪽으로 가버리니까. 그 얘기 듣다보면 ‘나는 법 전공 안 했는데 그러면 나는 못하나’ 이런 생각이 들잖아요. 맞지도 않고 물론 지식이 기반이 되어야지 작동도 하는 건데 그 작동의 방법을 강의를 좀 해줬으면 좋겠는데, 이것에 대한 교과과정이나 강사나 이런 쪽이 개발이 안 된 것 같아요.” ③ “아주 냉정하게 이것저것 안 따지면 지금의 교육과정도 강사가 되기에는 시간이 굉장히 부족한 거예요.”

구체적인 프로그램 개발 단계 - 양성과정 필요성에 대한 근본적인 고민의 시점

인권위과정담당자-06은 지난 몇 년간 양성과정을 진행하면서 기본적인 교육의 내용과 체계는 어느 정도 갖추어져 이제는 구체적인 프로그램을 개발할 단계에 와 있다고 진술함. 또한 지난 양성과정을 평가하면서 국가인권위원회가 양성과정을 운영할 필요가 있는지에 대한 근본적인 고민을 할 시점이라고 밝힘.

- 인권위과정담당자-06 : ① “위원회 차원에서는 위원회에 소속되어 있는 구성원은 아니지만 전국적 차원에서 함께 활동하는 동료들이라 생각하고, 동료들과의 관계를 만들어가는 것이라고 생각하는데, 그렇게 생각하다 보니까 인권에 대한 아주 기초적인 이해 그리고 그것을 인권 강사 개개인이 자기 것으로 내면화하는 이런 과정, 그리고 그것을 실천으로 이어지게 만드는 그런 과정 전체가 필요하고요. 그리고 인권강사는 강의를 하는 사람이기 때문에 다양한 강의 방법이나 기법 이런 것까지도 습득해야 되는 그러니까 교육 내용도 많아지고 양성과정에 체계와 기간도 늘어나고 체계도 조금 더 세분화되고 그런 과정이 있어 왔던 거고요.”, ② “그래도 한 몇 년 하면서 인권 강사의 양성과정에 좀 기본적으로 반드시 들어가야 될 그런 교육의 내용 그리고 교육에 대한 체계 이런 것은 좀 잡힌 것 같아요. (... 중략 ...)” 이제는 양성과정의 교육적 내용과 체계에 있어서 좀 구체적인 프로그램이 개발될 단계에 와 있지 않느냐, 강사 양성과정에 심화 전문과정 단계로 넘어가야 된다는 고민을 좀 하고 있습니다. 강사들이 좀 더 전문성 있고 그리고 양성 과정에서 자기가 접했던 그 교육의 다양한 내용들이 좀 더 자기 것으로 잘 소화될 수 있도록 하는 그런 프로그램의 개발이 필요합니다. 그런 프로그램이 개발되면 그 프로그램에 맞는 교육의 내용이 마련되어야 되는 그런 방향으로의 전환이 필요한 시점에 와 있는 것 같고, 두 번째 이제는 근본적 고민을 좀 해야 될 단계라고 보는데, 어떤 얘기인가 하면 극단적으로는 국가인권위원회가 인권 강사를 양성할 필요가 있는가도 고민을 할 필요가 있는 거죠.”, ③ “그러니까 지금과 같은 인권 강사를 양성할 필요가 있는가? 이런 것인데요. 지금 이렇게 되어 있지 않습니까. 사회복지 등 각 영역에 있는 분들한테 신청을 받아서, 이 분들을 긴 시간 트레이닝을 시키고, 위촉과 관련해서 평가를 해서, 강사 위촉을 하고 이렇게 하는데, 한마디로 흔히 말하면 일반적인 시민들이 참여해서 그냥 강사 양성 과정을 거쳐서 강사가 되는 이런 과정이라는 거예요. 그러면 지금 몇 개 지자체들도 그런 과정을 하고 있고 인권단체들도 그런 강사 양성과정을 하고 있고, 그렇게 봤을 때 이런 일반 시민들의 신청을 받아서 강사 양성을 하는 이런 일을 굳이 국가인권위원회라는 국가기관이 할 필요가 있느냐?”

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



(3) 양성과정(인권교육)의 의미와 가치 공유

다양하고 일상적인 커뮤니케이션의 필요성과 인원 부족 등 한계로 인한 실행의 어려움

인권위과정담당자-06은 양성과정 참여자와 양성과정 취지와 목적을 실질적으로 공유하기 위해서는 일상적인 커뮤니티를 형성해야 한다고 밝힘. 그 방식에 대해서는 카톡, 줌 등 다양한 SNS공간을 활용해 참여자와의 접촉면을 넓힐 것을 추천하였고 이런 공간이 아니더라도 주요한 정보 및 현안에 대한 메시지를 지속적으로 제공해야 한다고 강조함. 그러나 현재 담당 인원으로 이런 것들을 진행하기는 어렵다고 전제함.

- 인권위과정담당자-06 : “저는 그냥 한마디로 말씀드리면 강사 양성과정에 앞에 말씀드렸듯이 그 정식 과정을 제외하고는 참여자들과 일상적 커뮤니티가 형성되어야 된다고 좀 보는 편이에요. 방법은 여러 가지가 있겠죠. 카톡방일 수도 있고 아니면 그때 그때 줌방을 개설해서 하기도 하고, 굳이 방을 개설하지 않더라도 주요한 정보나 아니면 주요한 현안에 대해서 메시지를 계속 제공해 줄 수도 있구요. 정식과정일 때는 그 정식과정에 최대한 집중해서 인권과 관련된 지식이나 정보 그리고 강사로서 갖추거나 숙지해야 될 내용과 태도를 열심히 배우면 되는데, 이것을 제외한 일상 전체가 (참여자와의) 커뮤니케이션이 굉장히 활발한 과정으로 좀 가야 되지 않을까라고 생각해요. 방법은 다양하게 할 수 있다고 보는데, 예를 들면 갑자기 인권 관련 주요 현안이 발생한 거예요. 그럼 강사 양성과정에 참여한 사람인데 현안에 대한 정보를 제공을 하는 거죠. 정보를 제공하고 조금 욕심 더 부리면 이것에 대해서 짧지만 토론을 한 번 붙여보거나 내지는 거기에 국가인권위원회가 어떤 대응을 했다면 그런 정보를 제공하거나 하는 거죠. 안 그러면 그냥 단순하게 질문이라도 던져 보는 (...) 그래서 과정 사이에도 계속 정보를 취하고 고민할 수 있는 그런 노력들이 필요한 것 같아요. 직접 만나지는 못하더라도 다른 방식으로. 그래서 접촉면을 좀 넓히는 것이 굉장히 필요하다는 걸 많이 느꼈어요. 정규과정 중심으로 운영하니까 이분들이 과정 하나가 끝나서 돌아가면 그냥 직장인이예요. 그 사이에는 크게 고민하지 않아요. 따로 공부하는 것도 쉽지 않고 그러니까 그 사이에 다양한 방법을 써서 정보를 제공하고 고민거리를 던지고, 그렇게 되면 제가 보기에는 자연스럽게 우리 줌에서 한번 만나면, 이런 제안이 나올 것 같아요. 여건이 되는 분들을 줌방 하나 만들어서 거기에서 같이 화상으로 얼굴 보면서 토론도 하고 고민도 같이 나누고 이런 과정이 필요한 거죠. 그런데 이런 과정을 하려면 지금 인력으로는 사실은 정말 불가능합니다. 이런 일상적 커뮤니케이션을 통해 스킨십을 높이는 노력, 그런 게 지금 가장 필요하죠.”

함께 만들어가는 과정으로 운영

외부과정운영자-04는 기획 단계부터 참여와 함께 만들어가는 것이라는 신호를 교육 참여자들에게 주기 위해 노력한다고 진술함. 이러한 시그널은 참여자들이 더 열심히 참여하도록 만든다고 언급함.

- 외부과정운영자-04 : “기획단계에서부터 참여자를 참여하게 하는 게 함께 만들어간다는 느낌에서 참여자들이 더 열심히 참여하시게 되는 것 같아요. 그래서 일부러 이게 선생님들을 위한 과정이지만 함께 만들어갈 수도 있다, 그리고 이게 우리가 바라는 기대점은 이런 거다, 이걸 위해서 함께 노력하자 이러한 메시지들을 처음부터 계속 약간 세뇌할 정도로 할 정도도 있고요.”

인권교육의 가치와 목적에 대한 애절한 호소

외부과정운영자-04는 인권교육의 가치와 목적, 그리고 이 프로그램이 기획된 과정과 목표에 대해서 교육 참여자들에게 매주 간절하게 호소하고, 이러한 호소에 교육 참여자들이 열심히 참여하는 것일 수 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “인권교육의 가치와 목적을 어떤 식으로 참여자들에게 저희는 애절하게 설득하기도 합니다. 왜 이 과정이 만들어졌는지, 어쨌든 지자체가 만들고자 하는 목표가 있을 거 아니에요, 목적이 있을 테니까. 그러면 그거에 대해서 참여자들에게 정말 애절하게 설명을 해요. 이 세금으로 선생님들이 이 귀한 자리에 모인 거다. 그러면서 그거를 매주 매주 간절하게 호소를 합니다. 그러면 실은 그러면 나중에 이게 자신들의 세금으로 하고 있다는 걸 아시는지 나중에 정말 열심히 참여해 주시기도 해요. 그래서 첫 번째로는 애절한 감정을 호소하기도 하고요.”

인권교육의 의미와 목적에 대한 질문 과정의 중요성

외부과정운영자-01은 교육 참여자들에게 인권교육 시간에 무엇을 해야 하는지, 인권교육이 어떠한 변화를 일구어야 하는 것인지에 대한 질문을 지속적으로 하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “저희는 인권교육과정 안에서 참여자들에게 인권교육 시간이 무엇을 하는 시간인가에 대한 질문이나 아니면 인권교육이 어떤 변화를 일구는 것인가에 대한 질문을 계속 드려서 그걸 상기시키는 방식으로 교육 안에서는 하는데, 인권위에서는 그 질문이 얼마나 통용되고 있는지가 궁금하기는 해요. 인권교육이 인권적으로 돼야 된다는 건 당연히 얘기할 텐데, 인권교육이 어떤 사회의 어떤 변화와 무엇을 위한 것이냐는 질문이 충분히 되고 있는지 그게 하나 있고.”

과정의 소규모 운영 필요성

외부과정운영자-04는 12명 내외의 소규모로 운영하고 있음을 언급함. 외부과정운영자-03은 소규모이기 때문에 인권적이고 환대하는 분위기로 프로그램 과정을 운영할 수 있고, 시강이나 시연을 할 때에도 소규모이기 때문에 교육 참여자들의 긴장도가 줄어들 수 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “이 모든 전제 조건을 저는 12명 내외만 받습니다. 12명 내외만 받고, 000에서 하고 있는 어린이 청소년 인권교육 강사양성 같은 경우는 조금 목적이 다르게 설정돼 있어서 20~30명도 받기는 하는데, 그중에서 저희는 절반 정도만 강사로 가져간다고 생각을 하고.”
- 외부과정운영자-03 : “굉장히 인간적이고 환대하는 분위기인 것 같은 느낌이 들고, 그게 소규모라서 가능하다는, 12명이라는 게 이유가 있는 것 같아요. 그렇게 된다면 참여자들이 시강이라든가 시연에 대해서도 긴장감이 어느 정도 줄어들 수밖에 없을 것 같다는 생각이 들고, (...중략...)”

끝이 아닌 시작으로서의 인권강사 양성과정

외부과정운영자-02는 교육 참여자들에게 인권강사 양성과정이 시작이지 끝이 아니기에 다른 강의나 독서모



임, 타지자체 과정보다 참여하는 등의 방식으로 지속적인 노력을 해야 함을 이야기한다고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “그러니까 저는 저희 교육 참여하셨던 선생님들한테 계속 말씀드리는데 인권강사 양성과정이 시작이지 이게 끝이라고 생각하시면 안 된다, 아무리 선생님들이 시연 강의 추천 받으셨다고 해도 이거는 기초에 불과하고 선생님들이 계속 많이 찾으셔야 된다, 줌으로 하는 강의도 많이 들으시고, 독서모임 같은 거 있으면 들으시고, 제일 좋은 경험은 일단 국가인권위원회 강사양성과정이 있으면 타 시도로 가보셨으면 좋겠다고 해요. (...중략...) 저희는 또 추천되신 분들은 추천되신 분들대로, 그다음에 보류되신 분들은 또 그분들이 다시금 도전해 보실 수 있고 공부할 수 있게끔 재교육 과정을 마련하는데 내년엔 어떻게 될지 모르겠습니다.”

2) 지원동기와 목적 - 참여자 관점

(1) 지원 동기와 기대감

인권에 대해 알고 싶어서 참여

인권위과정참여자-01, 10 그리고 11은 인권에 대해 알고 싶어서 인권강사 양성과정에 지원했다고 응답함. 인권위과정참여자-01과 10은 기존의 자신의 활동과 연관해서 인권에 대해 배우고자 한 반면, 인권위과정참여자-11은 인권에 관한 단순한 호기심에 인권에 대해 배우고자 함.

- 인권위과정참여자-01 : “근데 이게 인권교육이라는 얘기를 사실은 저는 제 스스로는 잘 몰랐어요. 그냥 어떤 여성의 인권에 대해서 이야기를 하고 이런 권리들이 있기 때문에 이제는 조금 이런 부분들에 대해서 여성이 목소리를 내야 되지 않느냐라는 그런 생각을 갖고 있으면서 그런 수업을 진행했었는데, 저 자신은 잘 몰랐는데 사람들이 그거 인권교육이라고 얘기를 하는 거였어요. 그래서 그렇게 알게 됐고, 그래서 여기저기 인권교육을 들어봤는데 포괄적인 이야기라 그래야 되나요? 아니면 너무 일부분이라 그래야 되나요? 그런 이야기들을 조금 많이 들어서, 인권위에서 하면 뭔가 조금 처음부터 뭔가 자유로울 수 있겠다, 제가 인권에 대해서 잘 모르니까. 그리고 인권은 사실 저하고는 너무나도 먼 일이었기 때문에 체계적으로 잘 배울 수 있지 않을까.”
- 인권위과정참여자-10 : “공고가 날 즈음에는 소식을 다른 지인을 통해서 접했는데 그때쯤이 제가 기업과 인권이라는 분야를 알고서 조금 공부를 시작하던 시기였습니다. 그리고 그때 대학원 과정을 막 졸업했던 그 시점이었고요. 내가 전공 분야를 잘 살려서 뭔가 활동을 하고 싶고, 기업과 인권이라는 분야에 흥미와 필요성을 느끼고 있는데, 그 분야가 모집 단위에 있으니까 여기가 딱이다, 좋겠다 하는 생각이 들어가지고 그때 지원을 했었습니다.”
- 인권위과정참여자-11 : “저는 다른 분들처럼 굉장한 사명감이나 이런 것보다는 저는 그때 회사를 그만두게 됐었어요. 좀 안 좋은 이유로 해서 더 이상 회사를 못 다니겠다 해 가지고 나오게 되면서 순전히 시간이 첫 번째 많았던 거고, 두 번째는 인권은 뭐지? 어느 날 찾아보다가 기업과 인권 강사를 모집한

대서 인권이 뭐지? 죽기 전에 한 번은 알아봐야 되지 않을까 해서 신청을 하게 된 거였죠.”

자신의 인권교육 역량에 대한 성찰에 기반한 지원

외부과정참여자-05와 인권위과정참여자-03은 인권교육을 하면서도 항상 부족하다는 성찰을 해 오면서 더 배울 기회를 찾다가 기회가 되어 지원하게 되었다고 함.

- 외부과정참여자-05 : ①“저는 000 사회복지사협회에서 진행했었던 인권강사 양성과정을 참여를 했었는데요. 그때 000에서 그 교육을 위탁받아서 진행을 해주셨어요. 근데 그때 그 과정이 몇일이었나 되게 짧았어요. 이제 그 과정을 이수하고 나서 제가 사회복지사 보수교육에 이제 인권 강사로 활동을 하게 됐었는데 짧은 기간 동안 배우고 강사로 활동한다는 게 참 많이 부족하다는 것을 알게 됐고 그래서 좀 더 잘 훈련받을 수 있는 잘 배울 수 있는 이런 인권강사 양성과정을 좀 찾아보다가(...)” ②“제가 주민분들을 대상으로 하는 인권교육이나 또 사회복지사들을 대상으로 하는 인권교육에 강사로 활동을 하고 있는데, 제가 인권에 대해서 아는 것들이 너무 얇고 인권에 대한 지식들이 이렇게 강의를 할 만큼은 아니다라는 자기 성찰을 해서, 더 배워야겠다 배울 수 있겠다 하는 것들이 동기가 됐습니다.”
- 인권위과정참여자-03 : “저 같은 경우는 장애 당사자고 장애인복지관에 종사하다 보니까 제가 발달장애 훈련생분들, 그러니까 기관에 매일매일 오셔서 직업훈련에 참여하시는 분들하고 제가 뭔가를 하면 그걸 인권교육이라고 하는 거예요. 그게 뭐가 되었던 간에. 그래서 '아, 안 되는데 내가 무슨 인권교육을 해, 누구한테?' 그렇게 되게 부담스러운 상황에서 그 청년들이랑 자기결정이나 어떤 권익옹호 차원의 프로그램을 해도 인권교육이라고 하는 거예요. 그래서 이 인권교육을 내가 하려면 체계적인 커리큘럼 안에 내가 들어가서 공부를 해야겠다 이런 생각이 있어서, 그렇다면 내가 어디 가서 해야 되지 했더니 인권위에서 하는 양성과정이 좋겠다. 과정이 되게 지난하지만 뭔가 체계가 잘 잡힌 채로 인권강사까지는 모르겠지만 그건 나중 일이고 어쨌든 인권 공부를 하는데 있어서 천천히 시작해 볼 수 있겠다 그리고 어떻게 공부하는지 배울 수 있겠다 이런 생각에서 인권위 과정을 선택을 했거든요.”

강사 활동을 위한 과정으로 추천 등을 받아 참여

외부과정참여자 02는 자신과 유사한 업무자의 인권교육을 듣고 인권강사를 꿈꾸며 이 과정과 국가인권위원회 과정을 추천받았다고 하며, 외부과정참여자 04는 기관의 인권강사로 활동하기 위한 과정으로 국가인권위원회 과정과 함께 이 과정을 추천받았으며 인권위 과정은 분야가 한정되어 있어 이 과정을 지원하였다 함.

- 외부과정참여자-02 : “저는 이제 앞 기수 과정 이수하신 분 중에 한 분이 저희 말고 0000000의 노동이사셨거든요. 그분이 한 번 저희 노동이사들 인권교육을 하러 오셨어요. 그런데 제가 그걸 보면서 그러면 노동이사가 할 수 있는 것 중에 인권강의도 괜찮겠다 싶어 가지고 질문을 드렸었어요. 그분이 설명해 주신 게 두 개, 국가인권위원회 인권강의 하나랑 000에서 하는 인권강의가 있는데, 자기는 이제 000에서 하는 걸 들었으니까 한번 생각을 해 보라 해서(...)”
- 외부과정참여자-04 : “그래서 저도 저희 기관의 강사의 풀에 들어가기 위해서 강사양성 교육에 대한 그런 수요들이 필요한데 사실은 첫 번째는 좀 국가인권위원회 쪽으로 알아봤었거든요. 왜냐하면 저희



기관 과장님께서 국가인권위원회 OO 분야 쪽의 강사로 지금 활동하고 계셔서 저도 좀 참여할까 생각을 했었는데 올해는 그 OO 관련된 커리가 나와 있지 않더라고요. 그래서 이제 다른 것들이 혹시 어디 있나 좀 둘러보다가 찾아보다 보니까 OOO에서 하는 강사 양성과정이 있었고 사실 이게 작년에도 확인은 했었는데 그래서 알고 있었거든요. 그래서 다시 한번 확인하게 됐고 그랬더니 일정이 있더라고요. 그래서 저 같은 경우에는 참여하게 됐습니다.”

인권위과정참여자-08은 기관에서 인권교육을 해야 하는 상황이었고, 인권교육을 하기 위해서 인권강사양성 과정에 참여하게 되었다고 진술함.

- 인권위과정참여자-08 : “솔직히 말씀드리면 이 과정이 뭔지 잘 모르고 처음에 지원한 것도 있어요. (...중략...) 저희 단체, 저 개인적으로는 그런 인권강사로서의 어떤 교육이나 이런 것들이 필요한 상황이었고, 사실은. 저는 인권강사 양성에 대한 일환으로서 사실 들은 게 컸었는데, 회사를 다녔던 경험 같은 것이 있어서 신청을 했고, 어떻게 보면 저는 기업과 인권에 대한 이슈나 이런 것들은 솔직히 겉으로만 알고 있다가 이 양성과정을 들으면서 필요성과 내용에 대해서 좀 더 깊이 있게 알게 된 것 같아요.”

인권관련 업무를 하고 있거나 맡게 돼서 참여

인권위과정참여자-04와 09는 인권관련 업무를 맡게 되면서, 인권강사 양성과정에 지원하게 되었다고 응답함. 인권위과정참여자-04와 09 모두 인권관련 업무이기는 하나 직접적으로 인권교육을 해야 하는 업무는 아니었음. 다만, 인권관련 업무를 수행하는데 필요한 기본적인 인권에 대한 이해를 얻기 위해 본 과정이 지원하게 되었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-04 : “저도 인권에 평상시에 관심 있어서 강사양성과정에 지원한 건 아니고요. 제가 □□□□에서 근무하면서 업무가 매년마다 바뀌는데, 하필 작년엔 인권과 관련된 업무를 맡으면서 ○○○ 선생님(인권위과정참여자-10)처럼 주변 지인이 이런 과정이 있다 그런 정보를 줬어요. 그래서 누구나 지원 자격에 제한이 없지 않습니까? 그래서 한번 지원해 보자 그래서 지원을 하게 됐고 (...)”
- 인권위과정참여자-09 : “(...중략...) 인권경영 담당자로 보직이 변경되게 되었어요. 제가 저희 기관의 인권 담당자로 근무를 하니까 인권에 대해서 좀 더 교육을 체계적으로 듣는다든지 이런 게 필요할 것 같더라고요.”

업무자로서 인권적 성장 기대

외부과정참여자 04는 인권업무자로서 성장의 기회를 기대하였다고 하며, 외부과정참여자 06은 강사활동에 대한 욕심까지는 없었으며 업무자로서 다양한 자료를 접하고 싶어서 지원하였다고 함. 외부과정참여자 08은 일반인을 대상으로 하는 과정이라 기존의 업무범위 보다 폭 넓은 인권의제를 접할 수 있을 것이라는 기대로 지원하였다 함.

- 외부과정참여자-04 : “저는 사실 시작할 때 인권 관련된 기반이 많이 미약한 상태였거든요. 지금도 많이 크다고는 할 수는 없지만. 그렇게 시작을 했기 때문에 내가 조금 더 인권 담당자로서 또한 사회복지

하는 사람으로서 어느 정도 성장의 기회가 될 수 있겠다라는 기대감은 가지고 있었죠. 제가 여기서 인권 업무를 하면서 다양한 자료들을 좀 접하고 싶고 (...중략...) 그래서 인권 강사분들을 좀 더 많이 만나 보고 싶었어요. 그래서 지원하게 됐습니다.”

- 외부과정참여자-06 : “□□담당관실에 주무관으로 근무를 하고 있고 (...중략...) △△△ 과정을 수료를 했구요. 올해는 조금 더 욕심을 내서 OOO까지 한번 해봤습니다. 아무래도 강사양성 과정을 하면서 제가 강사로 활동하겠다는 사실 그런 욕심까지는 없었고요. 제가 여기서 인권 업무를 하면서 다양한 자료들을 좀 접하고 싶고 (...중략...) 그래서 지원하게 됐습니다.”
- 외부과정참여자-08 : “학생들이 아닌 일반인을 대상으로 하나 보다 이렇게 생각을 하고, 그러면 좀 더 폭넓게 볼 수 있지 않을까? 학교 밖에서 볼 수 있는 그래서 커리큘럼도 이렇게 보니까. 사회복지 시설 이라든가, 장애인이라든가 (...중략...) 커리큘럼 스펙트럼이 굉장히 넓어서 좀 좋았었습니다.”

각자의 활동 분야에서 인권교육을 통한 인권적 변화 추구

인권위과정참여자-02는 기업에서 발생하는 인권문제들은 ‘기업과 인권’ 프레임(사회적 존재로서 기업)으로 전환이 필요한 만큼 이 프레임을 전달하는 역할을 할 수 있었으면 좋겠다고 하였으며, 인권위과정참여자-05는 발달장애인의 인권이 보장될 수 있도록 인권교육을 통해 지역사회의 변화를 이끌기 위해 과정에 참여했다고 응답함. 인권위과정참여자-06은 노숙인 인권교육이 의무화되며 발생한 폐해를 해결하고, 노숙인 당사자나 노숙인 관련 시설 노동자에게 제대로 된 인권교육이 작동할 수 있도록 하기 위해 참여했다고 함. 인권위과정참여자-07은 인권교육을 통해 사회복지시설에 인권경영을 도입시킴으로써 사회복지 현장에서 발생하는 인권의 문제를 해결하기 위하여 지원하였다고 함.

- 인권위과정참여자-02 : ① “일단은 제가 인권과정을 공부를 하고 있었구요. 그리고 나서 좀 더 공부할 수 있는 기회가 있었으면 좋겠다고 했었고, 국가인권위원회에서 양성과정이 있어서 강사라기보다는 좀 더 내용이나 앞으로 인권에 대한 과정들 조금 더 인권에 대해서 좀 더 공부할 수 있겠다, 그리고 특히나 기업 쪽에서 인권이 사실 되게 다양한 영역이 있지만 기업에서는 조금 인권을 이야기하는 게 어려워들 하고, 그리고 알고 싶어 하는 분들에게도 기업 인권 같은 경우에는 노동 문제 외에는 접근성이 많이 떨어지더라구요. 제가 노동 쪽에 대한 이해보다는 기업이 사회 안에서 인권경영이라고 하는 화두들도 제시되고 있었고, 기업 인권과 관련해서 어떤 과정이나 이런 것들을 제가 찾기가 어려웠습니다. 기회가 되어서 기업 인권 분야로 인권강사 양성과정에서 저는 강사보다는 그냥 공부하는 것을 진행했었습니다.” ② “기업이 돈을 버는 게 되게 중요하지만 그 안에 살아가고 있는 참여하는 노동자들이나 기업을 운영하시는 분들이나 노사관계를 넘어서는 보다 더 사회적 기여 측면에서 할 수 있는 일들이 많을 텐데 그런 것들을 투쟁의 관계로, 그리고 노동자와 기업...기업 그러면 노동자와 기업이 아니라 기업 안에는 운영하는 분들과 그 안에서 일하는 노동자가 있는 것 아닙니까. 그런데 기업 그러면 사장님, 운영하는 사람을 얘기하고, 노동자는 언제든 떠나갈 사람이고 항상 권리만 주장하는 이렇게 이해가 돼서, 저런 것들을 저런 갈등들을 잘 설명하면 요새 다시 화두로 드러나는 기업 인권 이라고 하는 측면들을 좀 더 고려해서 나아지지 않을까 싶었고, 그런 것들을 기회가 되면 저도 전달하면 참 좋겠다, 그런 의도가 있었습니다.”



- 인권위과정참여자-05 : “근데 제가 왜 강사활동을 하고 싶었냐면, 제가 이 권익 옹호사업을 하다 보니 이게 기관에서 제가 아무리 옹호를 한다 하더라도 지역사회 주민들이 변하지 않으면 소용이 없구나 라는 걸 깨닫게 되면서, 내가 사람들 앞에 서서 할 수 있는 게 뭐가 있을지 생각하다 강사가 있었고, 그래서 강사활동을 할 수 있는 게 뭐가 있을지 하다가 ▽▽▽▽에서 장애 인식개선교육이 있는 거예요. 처음에 그 강사과정을 밟고서는 하는데 만족도가 내가 지금 인권에 대해서 강의를 하고 있는 건지, 그리고 이게 장애인 인식개선교육인 것 같은데 오히려 사람들에게 장애에 대한 편견을 주는 교육인 것 같더라는 한계에 부딪치면서 인권을 다시 공부를 해보고 싶다 해서 찾던 와중에, 그럼 우리나라에서 가장 인권을 잘 알고 잘 교육을 할 수 있는 곳이 어디일까를 찾다가 권리 침해 사건을 해결하다 보면 국가인권위원회에 진정 접수를 하잖아요. 그 과정 속에서 우연히 강사과정을 보게 된 거예요. 처음에 강사과정을 지원하려고 했더니 현장에서 3년 이상의 경력이 필요하더라고요. 그래서 처음에는 그 경력이 차지 않아서 신청을 못하다 그 이후에 경력이 되자마자 바로 신청을 해서 교육을 들었습니다.”
- 인권위과정참여자-06 : ①“특히 제가 종사하고 있는 노숙인 복지시설에서는 노숙인 복지시설의 재직자들이 의무교육을 해야 돼요. 그래서 국가인권위원회에 의무교육을 하고 있는 복지시설의 종사자들이 너무 그냥 인권에 대한 어떠한 생각을 갖고 있는 것보다는 의무로 해야 되는 거기 때문에 심각성을 못 느끼고 있어요. 근데 실질적으로 노숙인들이 지금 일상생활 속에서 엄청난 인권침해를 받고 있거든요. 그동안 인권강사는 알게 모르게 기관장이라든가 시설장이라든가 중간관리자급 이상들만 받을 수 있게 시스템이 돼 있어요. 근데 저는 현장에서 뛰고 있는 밑바닥에서 노숙인과 정말 접촉을 많이 하고 있는 본인으로서 많이 배우고 국가인권위에서 체계적으로 배울 수 있는 공신력이 있는 기관이다 보니까 참여를 하게 됐고, 지금 활동하고 있습니다.”
- 인권위과정참여자-07 : “저는 이 인권경영은 공공기관뿐만 아니라 사회복지시설이 전반적으로 해야 된다고 저는 생각하는 사람이에요. 이 부분에 있어서는 우리 사회복지 현장도 공공의 영역으로 포함 되게 보는 관점이고, 또 사회복지시설들이 전통적으로 인권 침해 현장으로 인식이 많이 돼 있었는데 아직도 인권 침해가 굉장히 많거든요. 종사자들뿐만 아니라. 그래서 이런 부분들을 우리 사회복지 시설들이 거둬야 된다, 재탄생해야 된다, 사회적 포지션에 대한 정립부터 다시 시작하고, 리마인드 시켜야 돼요. (...중략...) 지금. 대나무숲에 올라오는 내용들을 보고 있으면 아이러니한 거예요. 그래서 저도 사회복지인이지만 반성하게 되고 그런 부분들을 올바르게 전달해 줘야 되는 게 이 프로그램의 목적이지 않을까 이렇게 생각하고 활동하고 있습니다.”

인권교육 기획자로 인권강사 네트워크 확보

외부과정참여자 04와 06는 업무상 인권강사를 섭외하여야 하는 만큼, 이 과정을 통하여 강사들을 많이 만날 수 있을 것으로 기대하며 지원하였다고 함.

- 외부과정참여자-04 : “어쨌든 인권 강사라기보다는 인권 강사분들을 섭외하는 역할을 해야 되는 자리거든요. 그래서 인권 강사분들을 좀 더 많이 만나 뵙고 싶었어요. 그래서 지원하게 됐습니다.”
- 외부과정참여자-06 : “또 저는 어쨌든 인권 강사라기보다는 인권 강사분들을 섭외하는 역할을 해야 되는 자리거든요. 그래서 인권 강사분들을 좀 더 많이 만나 뵙고 싶었어요.”

(2) 해당 과정 선택의 계기

국가인권위원회라는 기관명이 주는 공신력-네임 밸류

인권위과정참여자-04, 06, 08 그리고 09는 국가인권위원회라는 기관명이 주는 공신력 때문에 국가인권위원회의 인권강사양성 과정을 선택해 참여했다고 응답함.

- 인권위과정참여자-04 : “기왕이면 이런 인권에 대해서 공부할 거면 네임 밸류와 어떤 공신력 있는 기관에서 해보자는 게 또 동기가 됐고요.”
- 인권위과정참여자-06 : “저는 일단은 국가인권위원회라는 명칭, 국가에서 운영하고 있는 인권단체잖아요. 무엇보다도 공신력이 있고 (...)”
- 인권위과정참여자-08 : “제가 사실 이 과정에 참여하게 된 것은 사실 국가인권위원회의 어떤 공신력이 라든지 그런 것들 때문에 신청한 게 있었던 것 같아요. 저희 단체, 저 개인적으로는 그런 인권강사로서의 어떤 교육이나 이런 것들이 필요한 상황이었고 (...)”
- 인권위과정참여자-10 : “그전에 보대가 난다 이런 의미에서, 기관명이라는 게 주는 메리트가 있지 않습니까? 그런 의미에서 인권위에서 강사를 하면 좋겠다. 이 생각을 했거든요. 다른 기관에 위촉되어 강사 일을 하고 있기도 했는데 인권위라는 이름이 주는 메리트가 있었고요.”

국가인권위원회의 과정이 내용면에서 우수할 것이라고 생각해서 선택

조사에 참여한 사람들 11명 중 5명이 국가인권위원회의 과정을 선택한 이유로, 과정과 내용 면에서 국가인권위원회의 과정이 우수할 것이라고 생각해서 선택했다고 대답함.

- 인권위과정참여자-01 : “그래서 여기저기 인권교육을 들어봤는데 포괄적인 이야기라 그래야 되나요? 아니면 너무 일부분이라 그래야 되나요? 그런 이야기들을 조금 많이 들어서, 인권위에서 하면 뭔가 조금 처음부터 뭔가 자유로울 수 있겠다, 제가 인권에 대해서 잘 모르니까. 그리고 인권은 사실 저하고는 너무나도 먼 일이었기 때문에 체계적으로 잘 배울 수 있지 않을까, 그런 생각을 가지고 지원을 하게 됐었죠. 그리고 생각한 것처럼 다행히 잘 배웠고요.”
- 인권위과정참여자-03 : “저는 조금 뚜렷했어요. 인권위 양성과정이 제가 생각했을 때 인권교육에서 가장 체계가 잘 잡혀 있다고 할까요. 저는 그런 인상을 받았고요. (...중략...) 그래서 이 인권교육을 내가 하려면 체계적인 커리큘럼 안에 내가 들어가서 공부를 해야겠다. 이런 생각이 있었어서. 그렇다면 내가 어디 가서 해야 되지 했더니 인권위에서 하는 양성과정이 좋겠다. 과정이 되게 지난하지만 뭔가 체계가 잘 잡힌 채로 인권강사까지는 모르겠지만 그건 나중 일이고 어쨌든 인권 공부를 하는데 있어서 천천히 시작해 볼 수 있겠다, 그리고 어떻게 공부하는지 배울 수 있겠다 이런 생각에서 인권위 과정을 선택을 했거든요.”
- 인권위과정참여자-05 : “그리고 이게 장애인 인식개선교육인 것 같은데 오히려 사람들에게 장애에 대



한 편견을 주는 교육인 것 같더라는 한계에 부딪치면서 인권을 다시 공부를 해보고 싶다 해서 찾던 와중에, 그럼 우리나라에서 가장 인권을 잘 알고 잘 교육을 할 수 있는 곳이 어디일까를 찾다가 권리 침해 사건을 해결하다 보면 국가인권위원회에 진정 접수를 하잖아요. 그 과정 속에서 우연히 강사과정을 보게 된 거예요. 처음에 강사과정을 지원하려고 했더니 현장에서 3년 이상의 경력이 필요하더라고요. 그래서 처음에는 그 경력이 차지 않아서 신청을 못하다가 그 이후에 경력이 되자마자 바로 신청을 해서 교육을 들었습니다.”

- 인권위과정참여자-07 : “인권이라고 하는 이슈를 전문적으로 다루고 있는 국가기구잖아요. 우리 한국 사회에서 인권을 대응하고 국가 정책의 기본계획을 수립하고 시민들에게 인권이 전파될 수 있는 최상의 인권기구이고, 그 인권기구에서 양성되는 강사에 대한 커리큘럼, 교과과정 내용 자체는 최고의 내용을 담고 있을 거더라는 기대치가 있는 거거든요.”
- 인권위과정참여자-09 : “인권강사에 대해서 주변에 선배님들이 추천을 해주셔서 청년 강사라든지 이런 게 공공기관에 몇 분 계시거든요. 그래서 그런 강사로서 활동을 하면 너의 커리어에 좀 더 도움이 되지 않겠니? 이렇게 추천을 해주셔서, 인터넷에 인권강사 이렇게 검색을 해보면 민간기관에서 이런 교육을 해주시는 분들이 계세요. 민간자격증이라든지 이런 게 몇몇 기관에서 하고 있는 걸 봤는데, 근데 일단 민간기관에서 하는 교육을 듣는 것보다는 인권위원회에서 교육을 듣고 강사역량 과정이라든지 이런 걸 수강하면 저한테 좀 도움이 많이 되지 않을까, 제가 일하고 있는 부분에 있어서 좀 더 도움이 되지 않을까 싶어서 인권위원회에, 하다 보니까 강사까지 운이 좋게 돼서 지금 현재 열심히 활동하려고 하고 있습니다.”

양성과정의 시기와 주제(분야)가 본인과 맞아서

인권위과정참여자-02는 본인이 인권에 대해 더 공부하고 싶던 찰나에 국가인권위원회의 인권강사양성 과정이 열렸고, 그 주제(기업과 인권 분야) 역시 본인이 관심이 있던 주제여서 참여하게 되었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-02 : “일단은 제가 인권 과정을 공부할 하고 있었고요. 그리고 나서 좀 더 공부할 수 있는 기회가 있었으면 좋겠다고 했었고, 국가인권위원회에서 양성과정이 있어서 (...중략...) 기업 쪽에서 인권이 다양한 영역이 있지만 기업에서는 조금 인권을 이야기하는 게 어려워들 하고, 그리고 알고 싶어 하는 분들에게도 기업 인권 같은 경우에는 노동 문제 외에는 접근성이 많이 떨어지더라고요. 노동 쪽에 대한 이해보다는 기업이 사회 안에서 인권경영이라고 하는 화두들도 제시되고 있었고, 기업 인권과 관련해서 어떤 과정이나 이런 것들을 제가 찾기가 어려웠습니다. 기회가 되어서 기업 인권 분야로 인권강사 양성과정에서 저는 강사보다는 그냥 공부하는 것을 진행, 참여했었습니다.”

분야의 제한 없고 개인적 일정에 맞는 과정

외부과정참여자 05는 분야를 특정하지 않아 지원이 가능하였을 뿐만 아니라, 일과 육아를 병행하며 참여할 수 있는 토요일 과정이라는 점에서 지원이 가능하였다고 함.

- 외부과정참여자-05 : “ 국가인권위원회하고 OOO 인권강사 양성과정 이렇게 두 가지를 봤는데 국가

인권위원회는 아까 선생님이 말씀하신 것처럼 영역을 딱 정해서 강좌를 개설하시잖아요. 근데 제가 참여할 수 있는 그런 강좌가 없었고, 그리고 거기는 또 며칠씩 막 비워서 참여해야 되는 그런 과정들도 있고 해서 아이를 키우고 있는 워킹맘으로서 좀 많이 부담스러웠었는데 OOO 인권강사 양성과정은 일단은 토요일을 하루를 온전히 비우면 이렇게 다 이수를 할 수 있는 과정이어서 그런 커리큘럼도 저하고 잘 맞았었고 그래서 참여하게 됐습니다.”

인권역량 증진 등을 위한 주변의 권유 등

외부과정참여자 01과 03은 평소 인권 역량증진의 필요성을 느끼고 있던 차에 주변의 권유로 지원하였으며, 외부과정참여자 08은 직장 동료가 정보를 알려줘 알아보고 지원하였다고 함.

- 외부과정참여자-01 : “선생님들께서 추천해 주셔서 시작을 했고, 어떤 부분에 있어서 저도 청소년 노동 인권을 시작하게 될 때는 청소년 노동 강사양성 과정을 들어야 됐어요. 그런데 이런 식으로 수업을 듣는 게 아니라 총괄적으로 총체적으로 한번 내용을 이해할 수도 있고 굉장히 박세기는 한데, 박세다는 얘기는 들었었어요. 굉장히 박세기는 한데 그만큼 얻는 것도 가장 많다는 얘기를 그 주변에 강사 선생님한테 들어서 신청하게 됐었어요.”
- 외부과정참여자-03 : “다른 과정이 있다는 건 전혀 사실 저는 들어본 적이 없고 제가 이제 오랫동안 >> >> 분야에서 일을 해왔는데요. 인권 관련해서 이제 뭔가 다른 인권단체들이랑 연대 회의를 하고 자주 만나고 이렇게는 일을 같이 꾸준히 해왔는데 실제 인권을 주제로 제가 뭔가 자신 있게 소위 말하는 썰을 푸는 그런 역량은 없다고 항상 스스로 생각했었어요. 그래서 이런 인권교육 제도가 생겼다는 얘기를 몇 년 전부터 들었고 그래서 기회가 되면 한번 해봐야지 했는데 (...)”
- 외부과정참여자-08 : “사실은 같이 근무하는 직원이, 교육과정이 있다고 소개를 해 줘가지고 OO 홈페이지에 들어가서 보고 신청을 하게 돼서 받게 되었는데요.”

과정의 목적이 평소의 욕구와 맞음

외부과정참여자 07은 이번 과정이 교안 작성을 목표로 하고 있어 평소 자신의 욕구와 잘 맞아 지원하였다고 함.

- 외부과정참여자-07 : ① “저는 기존에도 양성과정을 들어본 적이 있고 작지만 강사 활동을 이렇게 쪽 해나가면서 뭔지 제대로 알지 못하고 그냥 하는 거라는 느낌이 너무 많이 들었어요. 내가 알고 있는 걸 전달할 때 어떻게 전달해야 되는지, 그리고 교안을 보면 저도 교안을 만들 때 항상 그때는 최선이라고 생각하고 만들지만 한 2~3개월 지나서 보면 이건 내가 왜 이랬을까 계속 후회하는 점들이 생기는데, 이번에 양성과정이 교안을 작성해 보자가 키워드였거든요. 이번 과정은 교안을 같이 만들어 보자가 이렇게 목표라고 생각을 했었어요. 그래서 듣게 됐고 (...)” ② “애초에 여기서 추구했던 것이 제가 이 과정을 들어가면서 얻고자 했던 것이 그 교안 부분에 대한 완성도를 높여보고자 하는 게 목표였기 때문에 (...)”



3) 소결

(1) 인권강사 양성과정 운영 배경과 목적

<ul style="list-style-type: none"> ● 운영 배경과 목적 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권교육 수요 증가와 강사의 인권역량 강화 필요성 ▶ 인권위 위촉강사에 대한 수요 - 인권위 양성과정 지속 이유 ▶ 지역인권사무소 업무 확대의 연장선 - 협업과정의 소산물 ▶ 지역 내 인권교육 역량 축적 필요 ▶ 기관의 목적 자체가 교육을 통한 인권옹호활동/시민 인권역량 강화 목적 ▶ 주민교육과 공무원교육 진행을 위해-인권교육의 제도적 확산 ▶ 인권침해 현장에 대한 인권교육 필요
<ul style="list-style-type: none"> ● 인권강사 양성과정 운영의 현단계 진단 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권교육활동가 역량 강화에서 강사 양성과정으로의 지형 변화 ▶ 양성과정 이후 현장 교육으로서의 연계성 부족의 한계 ▶ 인권강사 수의 양적 확대에서 교육의 질적 제고의 단계로 ▶ 지식 중심 교육에서 인권의 현실적 작동 고민 단계로 - 교과과정 개발 및 전문강사 발굴 미비 ▶ 구체적인 프로그램 개발 단계 - 양성과정 필요성에 대한 근본적인 고민의 시점
<ul style="list-style-type: none"> ● 양성과정(인권교육)의 의미와 가치 공유 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양하고 일상적인 커뮤니케이션의 필요성과 인원 부족 등 한계로 인한 실행의 어려움 ▶ 함께 만들어가는 과정으로 운영 ▶ 인권교육의 가치와 목적에 대한 애절한 호소 ▶ 인권교육의 의미와 목적에 대한 질문 과정의 중요성 ▶ 과정의 소규모 운영 필요성 ▶ 끝이 아닌 시작으로서의 인권강사 양성과정

- 🔴 조사결과 인권강사 양성과정은 인권교육의 확산에 따라 이를 함께 할 인권강사 양성의 필요성에서의 시작, 기존의 인권활동가들의 인권역량강화의 목적에서의 출발 등의 흐름이 있었음을 알 수 있으며, 현재 지역사회 내에서의 인권활동과 인권교육 역량 축적 차원에서의 운영 흐름도 나타남.
- 🔴 민간 영역의 경우 인권교육활동가 역량 강화에서 강사 양성과정으로의 지형 변화가 일어나는 맥

락 속에서의 고민이 있었음.

- ▶ 전반적으로 지식 중심의 교육에서 현실적 작동에 대한 고민 단계로의 이전을 위한 질적 제고에 대한 고민이 쌓인 상황이었으며, 이를 위한 구체적인 프로그램의 개발이 요구됨.
- ▶ 인권강사 양성과정의 의미와 목적에 대하여 참여자들과의 공유를 위한 노력들이 진행되고 있었으며, 민간의 경우 조직 자체가 운영팀으로 결합하면서 이러한 공유가 이루어지는 반면 담당자 혼자 과정을 운영해야 하는 경우 어려움이 있을 수밖에 없었음.

(2) 지원 동기와 목적

● 지원 동기와 기대
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권에 대해 알고 싶어서 참여 ▶ 자신의 인권교육 역량에 대한 성찰에 기반한 지원 ▶ 강사 활동을 위한 과정으로 추천 등을 받아 참여 ▶ 인권관련 업무를 하고 있거나 맡게 돼서 참여 ▶ 업무자로서 인권적 성장 기대 ▶ 각자의 활동 분야에서 인권교육을 통한 인권적 변화 추구 ▶ 인권교육 기획자로 인권강사 네트워크 확보
● 해당 과정 선택의 계기
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가인권위원회라는 기관명이 주는 공신력-네임 밸류 ▶ 국가인권위원회의 과정이 내용면에서 우수할 것이라고 생각해 선택 ▶ 양성과정의 시기와 주제(분야)가 본인과 맞아서 ▶ 분야의 제한 없고 개인적 일정에 맞는 과정 ▶ 인권역량 증진 등을 위한 주변의 권유 등 ▶ 과정의 목적이 평소의 욕구와 맞음

- ▶ 조사에 참여한 과정 참여자들은 자신의 인권역량 성찰에 기반한 인권에 대한 배움의 욕구에서 지원한 경우도 있고, 자신의 업무과 활동에서의 인권역량을 성장시키기 위한 경우 등의 동기로 인권강사 양성과정에 지원하였다고 함.
- ▶ 한편 국가인권위원회 과정 참여자들의 경우 기관의 네임 밸류나 공신력에 기반해 과정을 선택하는 경우도 있는 것으로 나타나고 있어, 과정의 영향력이 사회적으로 가지는 의미에 맞는 운영에 더욱 책임감이 들 수밖에 없는 지점이다.



3 | 인권강사양성과정의 기획과 구성

1) 과정 구성 기획 프로세스

기획 회의 등의 구조 필요성과 한계적 업무 조건과 상황

인권위과정담당자-04는 담당자가 혼자 설계해서 결재라인 정도에 보고하여 공유하는 것이 현재 인권위 양성과정 기획 프로세스라면서 기획 전부터 외부 전문가와의 논의체계 또는 자문구조가 있으면 내부 역량의 한계를 극복할 수 있을 것이라고 진술함. 인권위과정담당자-05는 만들어진 커리큘럼에 맞춰 진행하면서 관련 부서나 양성한 강사 등의 조언을 얻기도 한다고 함. 한편 인권위과정담당자-06은 기본적으로 과에서 검토하고 지역사회 무소 교육담당자도 검토하고 의견을 수렴한다고 하면서도 담당자 외의 다른 직원들은 양성과정 기획에 집중하기 어렵다고 진술함으로써 실질적으로 인권위과정담당자-04의 진술과 다르지 않은 것으로 보임. 인권위과정담당자-01은 부분적으로 강사들과 같이 기획하던 프로세스가 있었다고 덧붙임.

- 인권위과정담당자-04 : ① “지금은 담당자가 기획해서 결재라인 정도에서 공유해서 큰 무리가 없으면 기본틀에 맞추기만 하면 진행될 것 같은데, 강사양성과정을 구성 운영하기 전에 팀을 구성하고 분야별로 회의를 해서 어떤 교재를 할 것인지, 프로그램은 심화까지 해서 전 과정으로 기획했을 때 어떻게 할 것인지, 팀 내지는 내외부를 같이 해서 전문가하고 기획전부터 회의를 한 번 하고 운영하면서 시작했으면 좋았을 것 같다는 생각이 드네요.”, ② “아까 처음에 얘기한 것처럼 양성과정 시작 전에 그 강사들 전부는 모으지 못하더라도 이 과정을 같이 운영할, 사전 논의부터 함께 하실 분이 한 분 있었으면 좋겠어요. 튜터든 외부 전문강사 중에 한 명이든 같이 양성과정의 시작부터 끝까지 흐름을 같이 잡아 가실 분이 있었으면 좋겠어요. 그 예산이 프로그램 예산안에 같이 들어가 있으면 저희가 내부에서 한계를 벗어날 수 있겠다 생각이 듭니다. 아니면 중간 중간에 자문을 받거나. 그러니까 □□□이 얘기하신 그런 방법들 저희는 좀 못해 봤었는데 프로그램 짜고 물어보거나 이런 것도 괜찮은 것 같아요.”, ③ “강사양성도 그렇고 거기 참여한 직원들도 다 만족도도 있는데 실행 단계에서 여러가지로 어렵고 잘 돌아가지 않았어요. 작동이 안 됐어요. 그래서 그것이 좀 부담 없이 서로 부서장이든 당사자든 이렇게 하려고 하면 공유가 되어야 한단 말이에요. 그렇게 하는 것이 우리 위원회에서 서로 장기적으로 도움이 돼요. 그게 교육운영 부서랑 다른 부서와 차이가 큰 거 같고, 지금도 못하는 분위기로 막 해놓으니까 더욱 더 안 할 걸 왜 또 해 이렇게 될 수도 있고.”
- 인권위과정담당자-05 : “저 같은 경우는 만들어진 커리큘럼에 맞춰서 하려고 노력을 했고요. 제가 □□과 △△ 분야의 양성을 하면서 물어볼 때가 없었어요. 그러니까 기본과정은 기본이니까 예전에 했던 것이나 동료 직원들한테 물어볼 수가 있는데 전문이나 심화 과정은 그쪽 분야에 대해서 공부를 따로 해야 되기 때문에 물어볼 때가 많지 않았죠. 그래서 해당 부서 ◇◇ △△과 담당자하고 그리고 □□과 △△분야 양성 되신 그 강사분한테 조언을 구해 가지고 커리큘럼을 짰는데, 서로 크로스 해 가지고 이런 저런 내용을 이렇게 저렇게 해 가지고 넣으려고 하는데 어떻게 생각하시냐 이쪽에 물어보고 (...)”

- 인권위과정담당자-06 : “○○○ 선생님이 연간 계획을 짜면 그러면 관련 부서에서 한번 검토가 될 것이고, 저도 의견을 좀 내는 것이고 그 다음에 지역 인권사무소의 교육업무 담당자들의 의견 수렴을 거쳐서 최종적으로 인권강사 양성과정, 인권강사 위촉을 어떻게 할 것인지, 그리고 위촉된 강사에 대해서 역량 강화 과정 어떻게 할 것인지 최종 계획을 세우고 결정을 하는 이런 과정이에요. 그런데 여기에서 좀 어려운 점이 담당자 이외에 집중적으로 (양성과정을) 고민하는 게 쉽지 않죠”
- 인권위과정담당자-01 : “과정 운영 중에서 애초에 강사들과 같이 기획하는 과정들도 있었어요.”

프로그램 구성 기획에 대한 지원체계 미비로 인한 부담과 개인의 역량에 의한 편차 발생

인권위과정담당자-01, 05 그리고 06은 기획시 어디 지원받을 곳도 없이 다른 업무도 많은 담당자 혼자 책임을 지고 설계해야 한다는 것이 힘든 점이라고 밝힘. 한편 인권위과정담당자-06은 담당자 혼자 설계하고 양성과정을 끌어가야 하는 것뿐만 아니라 담당자의 역량 부족 문제도 기획과 운영시 발생하는 문제이자 어려움이라고 지적하였으며, 인권위과정담당자-04도 융통성 있는 현재의 기본틀이 한편으로는 담당자의 역량에 따른 편차를 가져오는 면이 있다고 함.

- 인권위과정담당자-01 : “이건 강사과정이잖아요. 오히려 한번 하고 끝나는 것은 커리큘럼 짜기가 쉽거든요. 그런데 이런 과정을 반복적으로 한다는 것을 전제로 하면 더 고민을 많이 하게 되죠. 1차년도 내지는 상반기에 이것을 하고 하반기에 또 할 거니까 그럼 하반기와 상반기의 내용을 먼저 구분해야 되고 그 다음에 상반기에 무슨 내용을 담아야 하지, 이렇게 생각하니까 이것이 일회성 교육인지 아니면 연속성 교육인지 아니면 이 사람들과 몇 번 접촉할 것인지 등도 사실은 커리큘럼 짤 때 고민을 하는데 그렇게 장시간을 담당자 혼자 고려해서 짜는 것이 되게 어려운 거 같아요.”
- 인권위과정담당자-05 : ① “그래서 프로그램 짤 때 대개 저도 □□과 △△ 분야에 대해서 아는 바 없고 교육업무도 처음이고 물어볼 때도 없고 해서 어려움이 있었죠.”, ② “그런데 담당자가 그것만 하는 게 아니라 다른 업무도 많거든요. 강사 분야, 장소도 섭외해야 되고, 급식도 예약해야 되고, 이분들한테 돈도 걷어야 되고 할 일이 그러니까 강사 섭외 하나만 하는 게 아니에요. 다른 업무랑 하면서 해야 되니까. 또 다른 과정과 다르게 강의에 다 참여해 가지고 강의가 어떤 식으로 진행되는지 모니터링도 계속 해야 되고 이러니까 시간이 물리적으로 많이 필요하죠.”
- 인권위과정담당자-06 : ① “이게 업무를 담당하는 사람 입장에서는 일거리가 굉장히 늘어나는 것이기 때문에 지금 그냥 담당자 혼자 감당해서 하면, 이것이 개인적 헌신을 기대하는 것인데 이 준비 단계에서부터 마무리할 때까지 이것을 강요할 수 없는 거죠. 사실은 인력 등의 환경적 어려움이 있는 거죠. 우리 위원회 인권교육 강사 양성과정만 하더라도 지금보다 조금 더 나아지려면 업무의 인력 배치가 최소 한 명에서 많으면 한 4명 정도까지 좀 짜야 되는데 사실 앞에도 말씀하셨지만 국가인권위원회가 하는 일의 가짓수가 많잖아요. 기존에 하던 일을 과감하게 접는 것도 쉽지 않고 그러니까 하던 일 하면서 더 잘하려고 하는데 사람은 없고, 지금이 그런 상황이라서 고민이 많이 되는 그런 상황이에요.”, ② “그러니까 결론적으로는 그 담당자가 죽어라고 혼자 고민해서 안을 만들고 그래서 역으로 원래 ‘이렇게 잡시다’ 설득해서 일을 수행해야 되는 이런 업무 환경과 역량 문제라는 두 가지 문제가 겹치면서 좀 더 나은 설계가 아직은 잘 되지 않는 문제는 앞으로도 계속 그렇게 갈 것 같아요.”, ③ “좀 어려운 점이



담당자 이외에 집중적으로 (양성과정을) 고민하는 게 쉽지 않죠. 예를 들면 저 같은 경우에는 어쨌든 지금 업무상 제가 관할하는 과의 업무가 아닌 거예요. 아무래도 관심과 집중력이 떨어지는 게 있을 것이고, 바쁜 측면도 있죠. 그런 것도 있고 그래서 깊게 토론되지 않는 이런 상황이 있고 두 번째는 역량 부족 문제가 있어요. 특히 인권사무소에 계시는 분들이 인권 교육업무를 그렇게 많이 해본 분들이 아니고, 그리고 그 업무만 전담하는 게 아니기 때문에, 적어도 인권교육 내지는 인권 강사와 관련해 본인 기획을 하고 그런 직무수행과 관련된 역량에 부족함이 있기 때문에 좀 많은 얘기가 안 나오는 이런 문제가 있는 거죠.”

- 인권위과정담당자-04 : “틀이 있으니까 좀 운영하기가 좋다고 말씀드렸는데 또 융통성이 크다고 했잖아요. 그러니까 이 담당자의 역량이 좀 필요하게 되어있어요. 저희가 틀이 있다고는 하지만 아마 타기관에서 운영하는 프로그램으로 봤을 때는 거기에 비해서 너무 느슨하고, 구체적이지 않은 타이틀로 되어있는 느낌이거든요. 그래서 담당자에 따라서 좀 많이 왔다 갔다 좌우된다는 생각이 들어요.”

2) 과정 구성 기획시 주안점

(1) 양성과정 운영의 목표와 참여자 구성

분야별 맞춤형 강의력이라는 명확한 과정의 목표와 참여자 구성을 고려한 구성

인권위과정담당자-01는 일반인권 교육 분야가 아닌 특화된 분야로 진행하면서 해당 분야 교육과정을 왜 하는지와 교육대상에 대한 정확한 파악으로 해당 분야 대상별 맞춤형 강의를 진행할 수 있도록 하는 것이 프로그램 설계의 중심축이라고 진술했.

- 인권위과정담당자-01 : ① “네. 그래서 목표를 명확히 하는 게 되게 중요한 것 같아요. 그러니까 목표설정이 되면 거기까지 도달하기 전에 필요한 단계들을 설계할 수 있으니까 그 목표를 명확히 하는 것이 좋은 것 같아요.”, ② “감수성 과정이면 감수성 과정에 대한 과정의 목적에 맞게 설계를 해야 하죠. 양성과정은 또 분야별로 그 분야의 과정이라는 것이 명확히 드러나야 된다는 게 하나 있고, 그 다음에 고려하는 것이 누가 그 강의를 듣는 것인가인데, 예를 들면 일반인권 분야 같은 경우는 대개 다양한 경험들을 가진 사람이기 때문에 그 경험들을 고려해서 강의를 진행해 줄 수 있는 분, 그러니까 강의를 그 다양한 경험들이 드러날 수 있게 짜는 것이고, 그 다음에 전문분야 같은 경우는 본인들이 그런 분야에 있는 분들 이주면 이주 부문 분들이니까 그런 경험들을 조금 더 나누는 등 이렇게 확산할 수 있는 방식으로 커리큘럼을 짜다거나 하죠. 그래서 우선은 이 교육과정을 왜 하는지라고 하는 목표와 그 다음에 누가 듣는지 그래서 그 사람들에게 조금 더 잘 학습될 수 있고 이해될 수 있는 내용들을 담는 게 좋겠다고 생각을 하거든요. 그래서 두 가지를 제일 많이 보는 거 같아요.”

(2) 인권위 콘텐츠 공유

국가인권위의 결정례 등

인권위과정담당자-01과 04는 기본적으로 양성과정의 콘텐츠는 인권위 조직, 인권위원회의 역사, 국가인권위원회 결정례 등이 기본이 되어야 한다고 진술했. 특히 인권위과정담당자-01은 국가인권위원회의 결정례가 양성과정 콘텐츠의 기본이 되어야 하는 이유는 결정례가 확산되어야 인권문화가 바뀔 수 있기 때문이라고 밝힘.

- 인권위과정담당자-01 : “위원회의 그런 생성된 다양한 것들 결정들을 그냥 알려준다는 취지는 제가 생각하는 것은 그렇거든요. 왜냐하면 결정례가 많이 퍼져야 문화가 바뀌는 거기 때문에 인권위원회 인권교육의 콘텐츠는 국가인권위원회 결정례들이라고 저는 생각하고요, 그게 조사결정에 대한 것이든 의견표명이든. 그래서 당연히 그것은 인권교육의 내용에 들어가야 되는 것이고 또 그것들을 교육이라는 방침으로 국민들에게, 시민들에게 알려내기 위해서 결정례 등 국가인권위원회 콘텐츠를 과정 속에 포함시키고 있다는 생각이 듭니다.”
- 인권위과정담당자-04 : “교육할 분야나 횟수나 요청은 굉장히 많은데 정작 어떤 사람이 가야 할지, 가서 또 자기 분야별 내용이 아니라 보편적 인권에 대해서 얘기하는 그런 공통된 안이라든지 관점 같은 것들의 강의를 좀 필요한 시점이었기 때문에 각 분야의 전문가들로 기준에 활동가들이 많이 오시니까 기본 자기 분야는 잘 알고 계신다 하더라도 인권위원회 위촉강사가 되면서 인권위원회도 아셔야 되고 인권위원회가 만들어진 인권위 역사라든지 여러 내용을 포함해서 각자 자기 분야로 그것을 내재화시켜서 다시 자기 분야를 돌아보는 그런 과정도 필요한 해라고 생각을 해서요. 그때도 강사 양성과정의 기초과정인데 단체 대표들이 오셔서 얘기할 기회가 있었는데, 현장에서 얘기할 때와 인권위와 소통하면서 인권위의 보도자료를 봤을 때 자기의 감성들하고도 좀 다른 부분이 있어서 그런 것을 배우는 게 좋고 또 인권위에서 정리된 자료들이 나와서 일관된 목소리를 낼 수 있는 것, 인권위도 기관도 단체활동가도 또 교육을 가서 배운 사람들도 일관된 목소리를 낼 수 있는 것이 여러 운동에 도움이 되겠다 뭐 이런 식으로 오신 분들이 있었거든요.”

(3) 인권에 대한 정확한 이해와 내재화 지원

권리주체와 의무이행자의 관계 이해

외부과정운영자-04는 교육 참여자들이 가장 어려워하는 개념이 권리주체자와 의무이행자의 관계임을 진술했. 이에 교육 참여자들이 이 개념을 이해할 수 있도록 과정을 강화하였으며, 교육 참여자들이 권리주체자와 의무이행자의 관계를 명확하게 알아야 권리의 개념을 이해할 수 있음을 언급함.

- 외부과정운영자-04 : “저희가 물론 다 어려워하시는 경향은 있지만 그 중에서 가장 어려워하는 게 물론 아동인권뿐만 아니라 모든 인권에 다 들어 있는 개념이 권리주체자와 의무이행자의 관계인 것 같아요. (...중략...) 이 권리 주체자는 누구인가, 의무이행자는 누구인가, 무엇인가, 어떤 역할을 하는가,



그 관계는 어떠한 관계 속에서 진행되는가에 대해서 처음에는 저희가 옛날에는 거의 한 2시간 정도에 그냥 활동 하나 하고 얘기 풀어내고 사례 하나 주고 끝났는데, 지금은 그거에만 몇 시간 더 투자하는 것 같아요, 그 시간에만. 그리고 그게 있어야지만 저희는 아동 인권이니까 아동도 만나고 교사들도 만나지만 그게 명확하게 설명이 돼야지만 자신들이 왜 권리에 대해서 알아야 되는지, 왜 아동의 권리를 지켜줘야 되는가, 타인의 권리에 대해서 왜 고민을 해야 되는지 좀 더 명확하게 인식하는 것 같아서 그 부분이 저희는 많이 강화됐던 부분인 것 같아요.”

인권의 구조에 대한 오해 불식

외부과정운영자-02는 교육 참여자들이 사인간의 인권 침해와 관련된 내용에 대해 오해하는 부분이 있어 프로그램 과정 속에서 어떻게 녹여낼 수 있을지 고민하고 있음을 언급함.

- 외부과정운영자-02 : “사인과 사인간에 인권 침해 관련된 부분 ‘다 국가인권위원회에 진정하면 해결해주는 거 아니에요?’ 이렇게 말씀하시는 분들이 계셔서, 난감할 때가 많아요. 그래서 그런 부분들을 조금 더 세세하게 세심하게 어떻게 하면 과정 속에서 녹여낼 수 있을까 고민이 들었고.”

융합적 프로그램

외부과정운영자-02는 인권의 키워드나 세대별 인권 등을 중심으로 하는 프로그램 구성을 생각해 본다고 하였으며, 외부과정운영자-03은 분야별 인권강의 나열했던 이전의 과정보다 사회권과 자유권이라는 큰 카테고리 안에서 인권을 사유해 보게 하는 방식이 효과적이었다고 진술했다.

- 외부과정운영자-02 : “저는 올해 과정 하면서 사실 제가 짚는데 마음에 안 들기는 해요. 그래서 만약에 내년에 한다면 구상을 일단은 존엄이라는 키워드를 놓고 각 세대별 인권들도 놓으면서 정말 터닝 포인트가 될 수 있는, 교육생분들이 교육 참여자들이 느낌표를 찍고 갈 수 있는.”
- 외부과정운영자-03 : ① “처음에 인권교육 강사양성과정 하실 때 왜 사회권, 자유권 이렇게 뭉뚱그려져 있지. 그 샘플(타 지자체 양성과정 프로그램)을 받아봤을 때 이런 생각에 사실은 의아했어요. 근데 그걸 한 차례 하고 나니까 그게 약간 이해가 되더라고요. 그리고 그 방식이 괜찮을 수도 있겠다라고 했고, 그래서 조금 노동권 관련해서는 노동자협약을 배우고 장애인 관련해서는 장애인 차별 뭐 이런 게 아니고 사회권과 자유권이라는 큰 카테고리 안에서 자유롭게 고민하시고 자유롭게 학습하는 방식, 그리고 거기서 뭔가 자기가 가져가고 자기에게 어떤 매력적인 분야를 찾아가면 좋겠다 이런 생각을 하게 됐던 것 같아요.”, ② “오히려 맨 첫 회에는 그냥 분야별로 다 이렇게 했었다면 올해는 그런 뭉뚱그리는 방식으로 했고, 그리고 자기 과제 속에서 사유해 보는 그것에 ○○ 선생님 질문에 맞춘다면, 그것에 의의를 두는 방식으로 과정을 기획하는 것이 좋았었다. 처음에 2년 전에 양성과정보다는 그래도 이번에 양성과정 프로그램 커리큘럼이 조금 나왔던 것 같다. 물론 완전히 만족하지는 않지만 그런 면에 있어서는 좋았던 것 같아요.”

인권에 대한 정확한 이해 지원

외부과정운영자-02는 교육 참여자들이 인권에 대해 오해하고 잘못 해석하고 있는 부분들이 있기에 모둠 토론이나 활동과 같이 생각의 변화를 이끌어낼 수 있는 과정들이 많이 세팅되어야 한다고 진술함. 외부과정운영자-01은 교육 참여자들이 특히 차별 개념에 대해 어려워함으로 차별과 관련한 내용을 더 배치한다고 언급함.

- 외부과정운영자-02 : “올해 과정을 해보면서 느꼈던 건 뭐냐면 인권에 대한 오해들이 있으세요. 그러니까 역차별이라는 것도 그렇고 해석을 너무 잘못하고 계신다는 생각이 드는 거예요. 그래서 계속 말씀을 드리는데 잘 안 바뀌시더라고요. 그러니까 그게 잘 안 바뀌시는 게 시험 강의를 하실 때도 그대로 나타나기 때문에 나중에 나 같은 사람 왜 떨어지냐는 말이 나오겠죠. 그래서 그런 어떤 생각의 변화를 많이 가져올 수 있는 과정들이 많이 세팅이 되어야 하지 않을까. 물론 거기에도 조별 활동이나 조별 토론이나 이런 부분들이 분명히 들어가야 맞다고 생각을 하고.”
- 외부과정운영자-01 : “저희는 최근에 차별에 관한 부분들을 조금 더 많이 배치하는 것 같아요. 이게 이렇게 뭔가 거시적으로 얘기하면 다 동의해요. 나는 차별 반대하지 라고 하는데 이렇게 구체적으로 들어가면 항상 이렇게 어려워하시고 힘들어하셔 가지고 그 시간적으로 내용적으로는 차이, 차별에 대한 얘기를 많이 배치하게 되고, (...중략...) 내용적으로는 차이, 차별이고, 기획을 할 때 더 세부적으로 참여자들이 생각의 흐름을 기획에 넣을 수 있도록 이런 게 조금 달라진 것 같아요.”

(4) 자기주도적 학습력 지원

능동적 사고 과정 지원

외부과정운영자-03은 교육 참여자들이 사유하지 않은 것에 대해 고민해 볼 수 있도록 과제를 수행하고 발표하고, 강사와 피드백을 갖는 강좌를 갖고 있음을 언급함. 외부과정운영자-04는 활동지에 자신의 생각을 정리하고 타인과 토론하면서 타인은 다른 의견이 있다는 것을 배우는 과정이 오래 걸리나 단숨에 결과를 도출하는 것과 성과가 다름을 진술함.

- 외부과정운영자-03 : “그래서 그런 방식으로 저희도 이번에는 그렇게 한번 변형시켜서 짰고. 그리고 거기와 연관시켜서 실제로 내가 생각해본 사유하지 않은 것에 대한 것은 사실 아까 D 선생님이나 O O 선생님께서도 말씀하셨지만 곁핼기고 그냥 텍스트를 읽는 수준일 것 같아가지고, 과제를 수행하고 과제를 발표하고 오히려 마무리 10분 정도를 주 강사에게 그거에 대한 피드백을 받는 방식 이렇게 강의를 가져갔었거든요.”
- 외부과정운영자-04 : “그리고 토론도 저희도 토론을 굉장히 많이 하는 기관이긴 한데 토론을 한다고 해도 너무 길어서 저희는 꼭 자기 거를 쓰고 그 다음에 토론하라 그래요. 활동지를 다 나눠주면서 자기가 자기의 생각을 정리하고 그걸 누군가와 논의하면서 상대방에 다른 의견이 있다는 걸 배우는 과정이 실은 오래 걸려요, 활동시간이. 오래 걸리지만 그 과정을 겪고 결과를 도출하는 것과 바로 조별 토론하는 것과 너무 성과가 달라서, 일부러 자신의 생각을 정리하는 시간을 의도적으로 모든 회기에 활동하는 모든 활동지에는 다 그렇게 장치를 일부러 넣고 있는 상황이에요.”



인권의 방향성 훈련 지원

외부과정운영자-04는 인권에 있어 정답은 없으나, 인권적 방향성을 잡아주는 것에 교육적 성과가 있다 함.

- 외부과정운영자-04 : “인권에 있어서. 정답은 없다고 말씀하면서도 방향성을 설정해 주는 게 그런 것들이 약간 그런 스킬? 아니면 의도적인 그런 방법들이 조금 안쪽에 들어가 있었을 때 저희가 느꼈을 때는 좀 더 성과가 높았던 것 같아요.”

3) 과정의 단계별 구성

(1) 단계 설정의 기획 의도 - 국가인권위원회 과정

기본 1-2, 전문과정, 심화과정으로 설계한 기획 의도

인권위과정담당자-02와 03은 인권위 인권강사 양성과정은 기본 1, 2 전문 그리고 심화의 4단계로 운영되며, 구체적으로 기본 1.에서는 인권에 대한 기초적인 내용을, 그 내용의 복습을 기본 2에서 학습한다고 함. 그리고 기본 1과 2에서 배운 것을 적용하는 단계로 전문과정을, 그리고 인권교육의 역할, 강의에 필요한 기술과 강의 스킬 등을 배우는 심화과정을 진행한다고 진술함. 특히 인권위과정담당자-03은 참여자들은 기본 2과정과 심화과정, 그리고 위촉심사를 통해 세 번의 점검과정을 거치게 되는 것이라고 진술함.

- 인권위과정담당자-02 : “우리가 크게는 분야들이 있으니까 기본과정 공통에 해당하는 기본과정하고 전문 분야로 크게 쪼개져 있는 것 같고요. 돌이켜보면 지식 중심이 많긴 했죠. 그런데 저는 △△△△△△의 과정도 그렇고 대한민국의 강사과정의 교육과정, 교과과정 대부분을 나름 본다 좀 봤었는데. 첫 번째는 3일짜리 5일짜리 과정은 이렇게 안 되는 과정이고 그래서 그것은 아무 관계가 없고, 초보 인권강사들이 볼 때 저는 가장 어려운 것이 지도를 하나 주는 거라고 생각이 들거든요. 1 교시 때 배운 것, 2교시 때 배운 것을 다 이해하고 있어도 모아놓고 보면 이 1, 2, 3, 4, 5교시가 전체 어떤 그림으로 되어 있는지가 필요한데, 이런 강의를 할 수 있는 강사가 대한민국에 제가 알기로 다섯도 안 돼요. (...중략...) 이를 태면 강사양성과정의 강사는 인권을 설명할 때도 이것이 어떤 근거가 있는지를 계속 뭐가 지식적인 것을 줘야 되거든요. 그러니까 말로 옳은 소리한다고 해서 의미가 있는 것이 아니에요. 그것은 감동을 줄 뿐이지 돌아서면 강사들은 그걸 어떻게 해라고 하죠. 그러니까 열정은 줄 수 있는데 실제 필요한 것들을 못주거든요. 그 부분의 필요성이 있어서, 다시 돌아가면 그 과정 프로그램을 짤 때 각론들을 잡아주는 것들이 필요하고 이를 모아주는 것들이 필요하죠. 그런데 ○○○이 처음에 왔을 때 저하고 고민했던 것이 뭐였냐면 기본 2과정을 넣은 게 기본 1과정에서 배운 것을 제대로 배웠는지를 한번 점검하면서 가고 싶은 것이예요. 전문과정 하기 전에. 그래서 기본2과정은 지금은 어떻게 바뀐 지 모르겠어요. 기본 1과정을 복습하는 과정을 넣었거든요. 그래서 당신들이 배운 것을 여기서 얘기해봐라. 그리고 얘기해보고 여기서 코칭이 들어가서 이 그림을 만들어 주는 것으로 가보자라고 초반에 기획을 했던 거거든요. 20년인가 21년에 그때 그랬던 거 같아요. 그리고 이게 돼야지 우리로

서는 안심이 되는 거예요. 이분들이 좀 큰 그림을 보는구나. 그러면 이제 장애쪽으로 들어 가볼까? 기업 쪽으로 들어가볼까 이렇게 가는 것들로 잡았는데, 모르겠어요. 실제로는 어떻게 되는지는 의도는 그랬어요, 주최 측의 의도는.”

- 인권위과정담당자-03 : “그러니까 지금 기본 1, 2 과정, 전문과정, 심화과정 이렇게 4단계인데 단계별로 목표하는 바가 좀 달라요. 기본 1과정에서는 인권에 대해서 알라고 계속 공부를 하는 것이고, 알았는지 확인해볼까 이것이 기본 2과정이에요. 그래서 그것을 강의발표라든지 이런 식으로 하게 되는 것이고. 그 다음에 알았으니까 내가 있는 현장에 적용해 보자라고 해서 전문과정이 그때 들어가는 것이고요. 분야의 다양한 더 구체적인 사례나 이런 것을 다루는 학습이 그때 진행되는 것이구요. 그 다음에 마지막 심화단계가 강의를 할 사람들이기 때문에 그러면 인권교육이 뭐고 인권교육하려면 어떤 기술이 필요하고 강사 스킬 이런 부분을 배우는 거거든요. 그래서 실제로 점점이 세 번 이루어지는 거예요. 기본 2과정에서 한 번, 그리고 심화과정에서 강사가 배우면서 한 번 그리고 위촉심사 볼 때 한 번, 이렇게 세 번의 점점이 있는 거죠. 그게 점점의 수준을 떠나서 장치적으로는 그렇게 되어 있어요.”

단계의 권리별 편성 - 권리의 분절화의 한계/융합과 심화 및 확장을 위한 개편 방향 고민

인권위과정담당자-06은 인권에 대한 기본적인 이해를 돕기 위해 인권의 주요 개념을, 이 인권의 주요 개념 이해를 심화시키기 위해 단계의 권리별 편성을 하었다고 진술했다. 한편 인간의 존엄 관련한 내용, 자유, 평등, 연대의 가치들과 권리들이 분절된 측면이 있으므로 이후 융합될 필요가 있으며, 향후 권리목록을 통한 심화의 과정을 통하여 사회 현안을 연결해 고민하고 나아가 거기에 자신의 삶을 투영해 정리하는 구성으로 프로그램이 짜여질 필요가 있다고 함.

- 인권위과정담당자-06 : ① “이것을 권리별로 설명한 것이, 인권에 대해서 기본적인 이해에 플러스해서 주요한 인권의 목록을 이해하지 않고 인권 교육이 가능하냐라는 측면에서 기본과정에서는 주로 인권의 주요 개념들을 설명하고 그리고 그 이후 과정에는 이 주요 개념들을 실현하기 위한 권리별 목록을 가지고, 인권의 주요 개념의 이해를 심화시키고, 그리고 거기에 국제인권규범도 같이 포함하고, 거기에 덧붙여서 현재의 주요 현안들을 반영하고 이렇게 짜다 보니까 전통적으로 끊는 자유권, 평등권, 사회권 이렇게 짜버리게 된거죠.”, ② “인권의 기본적 이해라고 해서, 인간 존엄에 대한 얘기, 그리고 자유, 평등, 연대에 대한 가치 이런 것하고, 그 다음에 자유권, 사회권 이렇게 끊어서 하고 있는데, 이 전체가 조금 섞여야 되지 않을까 하는 생각은 해요. 그래서 예를 들면 자유권 관련된 교육을 하더라도 그 기본 과정에서 했던 인권의 주요 개념들이 같이 결합되어서 자유권에 대한 얘기가 되어야 한다고 보는 것이고 사회권, 평등권도 그렇고, 그리고 기본 과정에서 인권의 주요 개념에 대한 이해가 권리 영역별로 교육을 했을 때는 그 주요 개념과 가치가 권리 목록에 대한 이해를 통해서 심화된 인식으로 가계끔 하는 이런 식으로 내용이 융합되어야 된다 그럴까요. 그런 것이 필요하다고 보고, 그리고 거기에 덧붙여서 아까 앞에 말씀드렸던 교육에 참여한 사람들이 자기 삶을 투영할 줄 알아야 한다는 거죠. 그래서 기본적인 인권의 이해, 그 다음에 권리영역과 목록을 통해서 그 이해를 좀 더 심화시키고, 그리고 그런 과정에서 현시점의 인권의 주요 쟁점과 고민 지점을 함께 좀 고민을 하고, 그 다음은 거기에 자기 삶을 투영시켜서 정리하는 것이 필요해요. 예를 들면 이런 거죠. 우리가 노동 인권 얘기할 때 김

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



용균씨 얘기를 하잖아요. 이런 것이 기본적 이해 그 다음에 사회권에 대한 이해에서 주요 현안 이런 걸 이해했는데, 이런 흐름에서 노동 인권과 관련된 자신의 경험을 고백하는 거죠. 정리해 보면, 인권, 노동인권, 내 삶이 투영된 정리 이런 식으로 좀 프로그램이 짜져야 자기와 관계되는 인권의 이해로 갈 수 있지 않을까 그런 생각을 합니다.”

기본과정을 분야 공통 과정으로 운영하는 다양한 이유

기본과정을 공통 과정으로 운영하는 것과 관련하여 인권위과정담당자-01은 공통과정으로 함께 강의를 들으면 다른 영역으로 경험을 확장할 수 있는 의미가 있다고 하였고, 02는 업무의 효율성을, 04는 내용의 동일성을 공통과정으로의 운영 이유로 제시하였음.

- 인권위과정담당자-01 : “기본은 같이 하죠. 모든 사람으로 확장하는 좋은 방법은 다른 영역의 사람들과 같이 교육을 듣는 거거든요. 그래서 같은 얘기를 하더라도 내가 아동 분야에 있는 사람으로서 느끼는 것과 다 다르거든요. 그래서 오히려 그렇게 기본과정 속에서 이 모든 사람의 분야로 시야를 넓힐 수 있는 기회를 주는 게 더 효과적인 거 같아요.”
- 인권위과정담당자-02 : “그것은 담당자의 업무 효율성 때문에 그런 건데요, 그것을 쪼개서 하면 너무 과정이 많아지니까. 네, 많아지니까 가는 거고.”
- 인권위과정담당자-04 : “내용적으로도 동일하기 때문에.”

(2) 단계별 구성과 의미 - 외부 인권강사 양성과정

3단계 구성_인권의 내용과 심화학습 및 교안 실습과 시강

외부과정운영자-01은 프로그램을 장시간으로 구성하는 것이 가능할 때 세 단계로 나누어 과정을 구성한다고 언급함. 1단계는 인권의 내용을 함께 토론하는 시간으로 배치, 2단계는 1단계에서 진행했던 것들 중 심화해서 공부해야 할 것과 인권교육의 기획과 방법을 공부하고 교안을 작성해보는 것까지 구성, 마지막 과정은 인권교육 방법, 인권교육에서 중요한 것을 심도 있게 나누고 시연과 피드백으로 구성하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “저희는 저희가 기획해서 장시간 할 때나 가능하다면 세 단계 정도로 두는데요. 앞에는 아까 말씀드린 대로 인권에 대한 내용을 같이 토론해 보는 시간으로 배치를 하고, 가운데는 심화가 되든지 어쨌든 그 시간에는 앞에 내용 중에 심화해서 같이 공부할 내용들이랑 그리고 인권교육의 기획이나 방법 이런 것들을 내용을 해서 1차로 교안을 작성해 보는 것까지가 중간단계에서 해요. 그래서 예전에는 그렇게까지 2단계로 뒀었는데 그래서 마지막에 교안을 만들어 시연을 하나까 기획을 처음으로 해보시는 분들에게는 너무 부담되는 시간이 되는 거였어요. 그래서 저희가 가능한 때는 3단계로, 그래서 중간단계에는 기획안을 짜서 서로 피드백 나눠보는 시간까지 해보고, 세 번째 시간에 단계나 그때는 25시간 정도 되는데 보통 짜게 되면. 그때는 조금 더 인권교육 방법, 인권교육에서 무엇이 중요한가 이런 거를 구체적으로 좀 더 나누고, 그다음에 기획을 좀 더 완성적으로 해 가지고 시연 피드백까지 하는 거를 해봤는데, 그렇게 하나까 조금 더 기획안 짜는 것에 조금 더 자신감도 생기시

는 것 같고 여유가 생기시기도 했던 것 같아요. 그래서 3단계 가능하다면 그렇게 하고 있어요.”

정보습득과 교육훈련 단계로 구성

외부과정운영자-04는 프로그램을 1부와 2부로 구성하여 1부는 정보 습득에 집중하고 있고, 2부는 교육 훈련을 강화할 수 있도록 강의, 퍼실리테이팅, 피드백 방식 등에 대해 구체적으로 논의하고 활동을 나누는 등의 훈련에 집중하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “저희 강사양성과정 같은 경우는 크게 두 파트로 나눌 것 같아요. 기본과 굳이 나누자면 심화된 전문이든 상관없이 어쨌든 1부와 2부로 나누는데, 1부는 좀 더 정보를 습득하는데 좀 더 많은 시간을 습득하고 있어요. 물론 방법은 활동을 하는 형식으로 하겠죠. (...중략...) 한번 짚 해주신 다음에 그 상태에서 바로 2부가 저희는 교육 훈련 강화하는 부분이거든요. 강의에 대해서 어떻게 하면 좋을지, 퍼실리테이팅을 어떻게 하면 좋을지, 피드백 나눌 때 어떤 걸 고민하면 좋을지 이런 걸 같이 활동하면서 배우는데, 그런 것들을 저희는 시행하고 있고, 그래서 앞선 부분 (...) 그런데 저희는 아동 인권이기 때문에 아시잖아요. 협약 내에도 굉장히 무수한 카테고리 나뉘어져 있기 때문에 그 안을 충실하게 하고 있는 것 같습니다. 그런데 만약에 특수한 장애아동이라든가 특수하게 우리가 좀 더 고민해 봐야 될 대상이 있을 경우에는 별도의 보수교육을 통해서 그런 거 강화하게 되고, 기본적으로는 충실하게 그냥 지식정보에 좀 더 집중하고 뒤에는 계속 훈련시키는 그런 과정으로 하고 있는 것 같아요.”

지식 습득과 토론 및 실습단계로 구성

외부과정운영자-02는 기초와 심화로 프로그램을 구성하고 있다고 언급함. 기초는 분야별, 지식 전달 위주로 구성되어 있고, 심화과정은 최근 이슈인 인권 주제에 대해 깊게 토론하고 교안을 작성하거나 모둠별로 활동을 하는 것으로 구성하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “저희는 신규 선생님들 들어오시면 기초하고 실무하고 나눠서 하는데요. 기초는 분야별이라든지 아까 ○○ 선생님 말씀하신 것처럼 지식 전달 위주로 하고, 뒷부분에 심화 과정에 가시는 분들은 최근 이슈가 되는 어떤 인권 주제들 가지고 조금 깊게 뒤에 토론 시간도 깔고 그 다음에 실제로 교안을 작성해 보거나 이런 부분들 조별로 그룹 지어서 하는 활동들을 심화 과정에 넣고 있습니다.”

기초 과정에서의 토론활동의 의미

외부과정운영자-01은 기초과정에서 기존에 할 수 없었던 인권에 대한 생각을 펼쳐볼 수 있는 토론활동을 많이 배치한다고 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “저희도 기초과정이라고 듣는 앞부분 40시간 정도는 기본 내용에 대한 얘기들을 인권에 대한 생각을 펼쳐보는 시간을 갖는 것 같아요. (...중략...) 토론한 적은 별로 없는 삶을 많이 사니까 그런 얘기를 해볼 수 있는 시간을 많이 가지려고, 저희는 토론을 많이 배치하는데도 불구하고 그

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



럼에도 나중에 다른 얘기를 하실 때도 있기 때문에 그런 얘기를 꼭 앞에 많이 배치하고.”

실습과 시강의 단계적 심화의 필요성

외부과정운영자-03은 인권역량이 있는 참여자임에도 불구하고 교안을 만들어본 경험이 없어 교육역량이 확보 되지 못한 경우가 있었는데 실습과정을 거치니 인권교육 역량이 눈에 띄게 성장하는 것을 볼 수 있었다면서, 이러한 이유에서 실습과정으로 넘어가는 단계적 구성이 중요하다고 진술했. 그러나 교안실습 등은 교육 참여자가 소규모일 때 가능한 것이라 지적함.

- 외부과정운영자-03 : “저도 앞의 선생님 말씀처럼 그렇게 하면 너무 좋을 것 같은 생각이 들어요, 3단계. 왜냐면 그 스텝 바이 스텝 이게 되게 중요하다는 게 느껴지더라고요. (...중략...) 많은 선생님들께서 강사양성과정을 이미 다른 곳에서도 많이 거치신 분들도 계시는데, 교안을 만들 능력이 되시는 분이 거의 없으신 거예요. 저는 그게 너무 깜짝 놀랐고, 그러면 어떻게 하셨어요. 그러면 기존에 있는 강의안 이런 거 인권위원회라든지 무슨 어디 공단이라든지 이런 데 거를 그냥 갖다 쓰셨다는 거예요. 근데 그 선생님은 저희가 보기에 어떤 한 선생님 예를 들자면 능력도 되게 출중하시고 마인드도 너무 감수성도 너무 좋으시고 실제로 필드에서도 시민사회 영역에서 많이 활동하시고 학생들이랑 많이 접촉하면서 실제로 본인의 역량도 되게 뛰어나신데 기획을, 만드는 거를 해본 경험이 없으신 거예요. 누구로부터 체계적으로 교육을 받아본 경험이 없어서 이번 교안을 만들 때 그게 너무 좋으셨다는 거죠. 그리고 그 능력은 정말 약간 어떤 스킬, 그분에게는 딱 어떤 한 부분만 건드려 주면 할 수 있는 능력이 있었는데 저희는 소규모라 그것이 가능했던 것 같고, 그래서 그게 되지 않아서 이분도 되게 답답했겠다, 이미 있는 기존 강의안 가지고 본인이 머릿속에서 짜깁기가 다 되고 어떤 것이 중요하고 어떤 건 빼야겠다 이런 것들이 다 되시더라고요, 이미. 근데도 그걸 실무적으로 기획하고 만들어내는 능력 그런 게 없었어서 불편하셨던 분들도 있었어서 그게 단계 단계별로 세분화해서 진행한다면 학습자가 어떤 부분에 답답함을 느끼고 있는지에 대해서도 풀어줄 수 있게 되지 않을까. 근데 이거의 전제는 소규모여야지 가능하다. 이게 참여자가 스무 명을 확 넘어버리고 서른 명을 넘어버리면 스텝과 운영진들이 멘토의 개념이 희석되기 때문에 이런 거는 어렵지 않을까 그런 생각을 해보게 되는 것 같아요.”

(3) 단계별 유기적 연계성 확보 방안

담당자와 강사의 명확한 목표의식

인권위과정담당자-01은 과정단계별 유기적 연계성 확보를 위해서는 목표를 명확히 하고 사전에 전체 프로그램에 참여하는 강사들이 기본적으로 자기의 강의가 어떤 위치에 어떤 내용으로 와야 하는지 먼저 명확하게 알게 해야 한다고 강조함. 인권위과정담당자-04는 유기성 확보에 있어 담당자의 역량이 중요하다고 지적함.

- 인권위과정담당자-01 : ① “교육담당자가 기획을 할 때 당연히 부분적으로 하지 않는다고 믿고 있고요. 이것이 단계적으로 이루어질 것이라고 생각하는데 그 단계도 도달점에 따라서 달라지는 것 같아요. 그러니까 최종적으로 어떠한 형태의 강사분이 오면 좋겠다라는 것이 다르니까요. 다르면 단계를

이렇게 비중을 둔다거나 아니면 단계구성 자체가 달라질 수는 있다고 생각해요. 그러니까 예를 들면 기본 지식편을 이렇게 해서 그 단계로 이렇게 쪽 뭉가 맥을 이어가거나 이론과 실제편 이렇게 가거나 그래서 방법은 다르겠지만 다들 이렇게 유기적으로 하나로 완성된 프로그램으로 갈 수 있도록 끌어갈 수 있는 것 같다는 생각이 들고요. 지난 번에 저희 첫 회의 때 교육담당자는 그런 의도를 가지고 있는데 다른 사람들이 봤을 때 그런 의도가 잘 드러나지 않는 경우가 있잖아요, 그러면 그것을 어떻게 잘 드러나게 할 것인가. 많은 고민을 좀 더 해야 되지 않을까라는 생각을 해요.”, ② “네. 그래서 목표를 명확히 하는 것이 중요한 것 같아요. 목표 설정이 되면 거기까지 도달하기 전에 필요한 단계들을 설계할 수 있으니까 그 목표가 명확해지는 게 좋은 거 같아요.”, ③ “그 유기성을 확보하는 방법은 제가 볼 때 담당자가 아무리 유기적으로 해도 강사가 따로 놀면 끝이거든요. 그리고 그것을 모아주는 것도 따로 했는데 누군가 모아준다고 해도 되게 어려운 거예요. (... 중략 ...) 그분들한테 계속 끊임없이 이게 무슨 강의고 당신들은 앞으로 강사로서 활동을 하는 사람이라는 관점에서 학습을 해야 한다라는 얘기를 계속하거든요. 그래서 그것들을 강사들이 명확히 알고 있어야 하는 것이 첫 번째 조건이고 (...)”

- 인권위과정담당자-04 : “유기적으로 되어 있느냐 느껴지느냐 이렇게 질문했을 때, 틀이 있으니까 좀 운영하기가 좋다고 말씀드렸는데 또 융통성이 크다고 했잖아요. 그러니까 이 담당자의 역량이 좀 필요하게 되어있어요. 저희가 틀이 있다고는 하지만 아마 타기관에서 운영하는 프로그램으로 봤을 때는 거기에 비해서 너무 느슨하고, 구체적이지 않은 타이틀로 되어있는 느낌이거든요. 그래서 담당자에 따라서 좀 많이 왔다 갔다 좌우된다는 생각이 들어요. 그러니까 제가 할 때는 네다섯 개 지역에서 동시에 운영하니까 더 차이가 많이 났을 것 같은데 지금처럼 그 담당자가 있고 한 사람이 입력하고 하면 조금 더 유기적인 것을 다 고려해서 할 수도 있을 것 같은데. 여러 군데서 운영되고 해마다 담당자가 바뀌고 했을 때는 거기에 적혀 있는 그 타이틀의 교육에 그냥 딸려 가는 수밖에, 그럴 때도 있거든요. 그런 것으로 진행되었을 때는 유기적으로 연결되어 있다고 크게 느껴지지 않는 프로그램이죠.”

강사의 유기적 접목력

인권위과정담당자-01은 강의와 강의 사이에 강의가 있을 경우 이 중간 강의를 하는 강사가 맥을 이어주도록 하는 역할을 하는 것이 필요하며 이렇게 세팅하여 진행된다면 듣는 사람들도 이 과정이 어떤 체계라는 것을 이해할 수 있다고 진술했.

- 인권위과정담당자-01 : “그리고 두 번째는 아까 ○○ 선생님이 얘기했던 것처럼 사실은 이게 강사들이 앞의 강사와 뒤의 강사, 세 강의를 한다고 하면 1, 3의 강의를 2가 연결해 줄 수도 있잖아요. 자기 전문분야를 얘기하지만 짚어주면서 할 수 있거든요. (... 중략 ...) 그러니까 사전에 이 전체 프로그램에 참여하는 강사들이 자기의 위치를 먼저 알고 거기서 어떤 역할을 할 건지가 잘 논의가 되어야 된다고 생각하고, 그래서 나오는 것이 중복된다거나 내지는 그게 왜 들어왔는지 모르겠다는 얘기를 하는데 어떤 얘기를 하더라도 그것이 이렇게 맥락으로 이어질 수 있도록 사전에 계획해서 세팅하여 진행하면 조금 더 체계적으로 듣는 사람도 이해가 될 수 있다는 생각이 들거든요.”

과정 진행자의 정리로 연계



외부과정운영자-02는 연계성의 중요성을 이야기하며 이를 위해 프로그램 과정을 마칠 때마다 준비한 관련 소재를 바탕으로 교육 참여자들과 토론을 하고, COVID-19 확산으로 토론 활동이 어려울 때에는 운영진이 해당 주제에 관련된 기사나 자료들을 스크랩하여 공유하고 교육 참여자들이 이에 대해 고민할 수 있는 시간을 갖도록 하고 있다고 함.

- 외부과정운영자-02 : “연계성, 그러니까 과정이 한 그룹씩 끝날 때마다 끝나고 토론을 해요. 근데 코로나 상황도 있었고 조별로 모이기가 어중떠 가지고 개인적으로 과정에 대해서 하시고 싶은 말씀들이나 말씀하시고 저는 해당 주제에 관련된 기사라든지 이런 자료들을 스크랩해서 마지막에 30분 정도 제가 정리를 했었어요. 그리고 제가 일주일에 한 번씩 드렸던 미션이 우리 과정 했던 것과 관련 있는 어떤 기사나 자료들을 올려요. 그래서 이것에 대해서 어떻게 생각하시는지를 그냥 자유롭게 써주시라고 하거든요. 그걸 쓰면 점수를 더 준다 이진 아니지만 그냥 일상에서 다음 시간에 우리가 만나기 전까지 한번 고민해 보시다는 차원에서 자유롭게 그렇게 밴드를 운영했었고요.”

담당자의 기획과 관심이 전제되어야

외부과정운영자-01은 강좌 간의 연계성이 확보될 수 있으려면 과정 담당자가 과정의 기획에 대한 충분한 관심과 이해를 가져야 한다고 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “예를 들면 어떤 운영기관에서 예를 들면 ○○○○ 같은 데서 이 담당자분이 강사를 섭외하시는 상황이 될 때는 그 연계에 관심이 없으신 분들은 강의를 그냥 받게 되면 이게 앞과 뒤가 전혀 연결이 안 되면서 강의를 진행되는 그런 거를 경험하게 되는 경우들이 있는데, 그래서 저는 그게 위탁기관에 연계를 책임지게 되는 경우든 아니면 운영을 자체적으로 할 때든 그 담당자가 이 과정에 대한 어떤 기획과 관심이 충분해야 되지 않을까.”

내부 인원에 의한 강좌 진행으로 전체 프로그램 연계성 확보

외부과정운영자-04는 운영팀에서 기획과 강의 전체를 진행하고 있고, 따라서 프로그램의 기본틀은 있지만 참여자들의 수준에 따라 매주 유연하게 강좌를 연계하는 방식으로 운영하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “저희는 우선은 메인 강사가 저랑 소장님이 다 하시게 되는데 그걸 모두 다 총괄하고 있습니다. 100시간 교육이면 둘이서 100시간 교육을 다 하고 와요. 특별한 강사 선생님 모시지도 않고 저희가 기획하고 저희가 논의해서 활동지 매주 바꾸고. 기본 틀은 있지만 참여자들의 수준에 따라서 유연하게 가는 그런 게 있어서 그게 있기 때문에 연계성을 더 갖고 가기 쉬운 것 같아요.”

참여자 분석에 기반한 연계

외부과정운영자-04는 교육 참여자들이 매주 개인별 활동지를 한 것을 기반으로 각 교육 참여자들이 이해하고 있는 정도를 파악하고, 다음 강좌 도입 부분에 지난 강좌에서 나왔던 내용과 개인별 활동지를 기반으로 한 공유 시간을 통하여 연계성을 확보한다고 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “참여자들의 수준에 따라서 유연하게 가는 그런 게 있어서 그게 있기 때문에 연계성을 더 갖고 가기 쉬운 것 같아요. 왜냐면 참여자들의 특성을 이해하고 있기 때문에 이분들이 좀 더 부족한 게 무엇인지, 실은 매주 활동지 한 거를, 개별 활동을 하고 조별 활동을 하지만 개별활동지 한 걸 매주 걷어가서 다시 한번 분석을 합니다. 그래서 이 개념에 대해서 잘 이해를 못하시고 있는 것 같네요라고 하면 그것과 관련된 축진하는 그런 질문을 그다음 회기 때 시작할 때 오픈 퀘스천처럼 지난 시간에 아동 ** 배웠는데 설문 신청해 보신 적 있으신가요 이러면서 그 개념에 대해서 다시 한번 연결고리를 가져갈 수 있는 도입 시간을 한 20분, 짧게는 10분, 길게는 20분 정도 모든 참여자들이 할 수 있게 하면서 그 연결고리를 다음에 해야 되는 텍스트, 아니면 정보와 연계해가지고 그렇게 풀어나가는 시간을 저희는 늘 가지고 가고 있고.”

위탁일 경우 강사단 간 용이한 소통으로 연계성 확보

외부과정운영자-01은 강좌의 연계성을 책임지는 주체가 있어야 함을 언급하며 이전 강좌의 내용을 다음 강좌에 연결할 수 있도록 더 이야기해야 할 내용을 다음 강좌의 강사분께 전달하고 있음을 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “제가 생각할 때는 연계성을 책임지는 사람 혹은 주체가 있어야 되는 것 같아요, 중요한 거는 이 운영 과정에서. 위탁으로 될 때 어떤 기관이나 단체로 되니까 내용에 대한 연계성이 좀 (...) 그건 어쨌든 책임지고 가게 되는데, 저희 같은 경우도 대체로 선생님들이 교육을 하게 되고 그 어떤 위탁인 경우에는 방이 따로 만들어져서 그전에 한 거, 그 다음에 피드백 나온 거랑 그다음에 못 다한 거 해가지고 이어서 하고, 그 다음에 이거 토론이 됐는데 다음 번 주제가 이거면 그 주제를 더 얘기하면 좋겠다 이런 반론이 있었다 이런 얘기들이 되는데, 그게 소통이 되는 강사들이 연계됐을 때 가능한 거 같아요.”

4) 강사섭외

(1) 양성과정 강사 선정 방법

검증된 강사 섭외와 운영진에 의한 진행

외부과정운영자-03은 검증된 강사를 섭외한다고 하며, 외부과정운영자-01도 운영팀에서 확인하고, 검증된 강사를 섭외하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-03 : “검증된 강사, 검증된 분들을 모셨기 때문에.”
- 외부과정운영자-01 : “저희도 저희가 주로 해 가지고 기획하고 또 가까이 활동하는 분들을 오랫동안 활동하면서 어떤 거는 이 사람에게 요청하면 좋겠다라는, ○○ 선생님 말씀하신 것처럼 이미 파악된 분들을 요청하는 편이라서 그런 경우가 흔치는 않은데, 근데 제가 참여했던 것이나 이럴 때 약간 그런 느낌 받은 적은 있는데 그런 거는 아까 말씀하신 것처럼 약간 좀 구체적으로 기획이 전달되지 않았을 때도 그런 것 같고 (...)”



내부 직원 강의에 대한 고민

인권위과정담당자-01,02 그리고 05는 내부 강사들이 외부 강사들보다 더 잘할 수 있는 특정 내용(조사 관련 내용, 결정례 등)이 있고 특히 동료 직원이다 보니 외부 전문가보다 전문성은 떨어질지 몰라도 담당자가 목적하는 바를 명확하게 파악하고 강의할 수 있는 장점이 있다고 밝힘. 특히 인권위과정담당자-05는 양성과정 참여자들이 여러 이유로 인권위 직원 강의에 대한 선호도가 높다고 덧붙임.

- 인권위과정담당자-02 : “배경은 기본과정이 내부 강사가 많이 들어가고, 일단 인권의 기본을 잡는 데 인권위가 가진 장점들이 그런 게 들어오는 것 같아요. 그러니까 학자가 보는 것하고 인권위에서 보는 것하고 다른데 어쨌든 인권위가 사건을 보고 이러 저런 걸 보니까 그 개념들을 잡는 데는, 모든 사람들이 다 그런 건 아닙니다마는 어쨌든 그런 개념에 장점이 있고, 두 번째는 아마도 담당자들하고 같은 동료 직원이다 보니까 요구하는 바를 좀 더 명확히 얘기하시는 지점이 있는 거 같아요. 그러니까 명확히 요구하면 좀 더 잘 전달되는 거 같아요. 밖에 있는 △△씨보다 전문성은 좀 떨어질지 몰라도 여기가 더 명확하게 우리가 요구한 대로 직원들은 맞춤형 교육이 가능해요. 직원들이 그런 장점들이 좀 있는 것 같아요.”
- 인권위과정담당자-01 : “또 하나는 뭐냐면 강의 과정 중에 결정례라든지 뭐 이런 내용들이 들어가는데 사실 그것은 보도자료를 보거나 내지는 결정문을 읽는다고 해서 쉽게 자기 것으로 되지 않거든요. 그래서 제가 예전에 사건 관련한 결정례의 강의를 외부 강사한테 부탁드린 적이 있는데 결론은 같은데 설명 자체가 다르게 되어 있는 거예요. 그래서 특별히 반드시 위원회의 어떤 결정이나 이런 것 관련된 것들은 그나마 직원들이 오류 없이 전달할 수 있거든요. 그래서 과목의 특성상 직원이 가장 적절한 강 의들이 몇 가지가 있어요.”
- 인권위과정담당자-05 : ① “그 강의역량이 높으신 분들이 많이 있어요.”, ② “꼭 위원회 직원이 해야 되는. 그리고 그 교육생들도 인권위 직원이 하는 교육에 대해서 되게 다른 과목들은 자기가 뭐 책을 사서 보거나 다른 교육을 듣거나 이렇게 들을 수 있는데 인권위에서 나오는 콘텐츠는 담당자로부터 직접 듣는 것을 굉장히 선호하시거든요. 교육 만족도가 높고. (...중략...) 담당자는 자기 하는 일을 설명해 줄 뿐인데 받는 입장에서는 현장의 목소리를 듣는 거잖아요. 그래서 그런 강의를 굉장히 선호하시죠.”

직접 경험한 전문 강사 섭외 또는 모험

인권위과정담당자-04, 05, 03 그리고 01은 주로 직접 강의를 확인한 강사들을 섭외하거나 지인에게 추천을 받으며, 전문 분야에 따라서 선정하거나 잘 모르는 강사를 섭외하는 모험도 감행하는 것으로 나타남.

- 인권위과정담당자-04 : ① “저는 3분의 2는 이미 제가 강의를 목격한 사람만 섭외해요. 강사 열 명을 섭외해야 한다고 하면 일곱 명은 이미 들어봤던 사람 중에 하고요, 나머지 세 분은 모험을 하거든요.”, ② “제가 들어본 사람, 정 안 되면 뭐 영상을 찾아보더라도. ***”
- 인권위과정담당자-05 : ① “저는 다 검증된 사람들.”, ② “제가 안 들어본 분은 다른 분이 추천하시는 분. ‘아, 그분 잘하세요. 이렇게 괜찮아요.’ 그런 분들만. 선배님들한테 물어보고.”

- 인권위과정담당자-03 : “모험을 안하면 새로운 강사를 찾을 수 없어요.”
- 인권위과정담당자-01 : “강의 방식마다 조금 다른데 저는 사실관계를 이렇게 전문지식을 알려줘야 되면 그냥 그쪽의 전문가를 찾거든요. 그냥 무슨 교수님, 무슨 박사님 이렇게 하고. 그 다음에 아까 얘기했듯이 그런 것들을 활용할 수 있거나 실제로 참여자들이 뭔가 작업을 통해서 끌어내려고 하면 오히려 그런 전문가보다는 그런 소통이나 이런 운영 능력이 더 있는 분을 선호할 수밖에 없거든요. 그래서 사실은 그런 분들 같은 경우에는 저랑도 충분히 얘기할 수 있는 분 그런 강사를 모시려고 하고, 지식파트나 이렇게 단순 강의방식에서는 열심히 찾죠. 누가 이 분야 전문가다 이런 걸 찾아서 모시고 그렇게 하죠.”

(2) 기획에 맞는 강의 진행을 위한 노력 등

강사와 기획 의도 공유의 필요성과 한계

인권위과정담당자-05, 01, 02 드리고 04는 기획의도를 강사와 공유하는 방식으로 시간표를 드리고 강사에게 구체적으로 어떤 내용을 해달라 또는 겹치는 부분은 다른 것으로 대체해달라는 등의 요청을 구두나 서면으로 진행한다고 진술했. 특히 인권위과정담당자-02는 강사와 사전 회합은 현실 불가능하다고 하였고 인권위과정담당자-05는 전문 분야 강사들의 경우 풀이 시스템적으로 있는 것이 아니기 때문에 기획 의도나 내용 조율을 하는 구조 자체가 없다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-05 : ① “그건 담당자가 이번 과정의 오늘 수업 전체 시간표를 드리죠. 시간표를 드리고 ‘선생님이 해주셔야 될 부분은 이 부분이에요’라는 방식으로 구체적으로 저희가 요구를 하는 것이고 ‘다른 수업 과정에서 어떠 어떠한 과정을 다루니까 그 부분은 겹치시면 안 돼요.’라는 정도로 요청을 드리는 거예요.”, ② “저 같은 경우는, 강사들한테 공유할 수 없었어요. 그래서 전문과정 기본과정하고 기본 1과정, 기본 2과정, 전문과정, 심화과정 이런 식으로 운영이 되는데 전문 분야에 오셔야 될 강사님이 유기적으로 첫 시간 오후 시간 마지막 시간 이런 식으로 해서 저녁에 마무리를 하면 가장 그게 이상적인데 그 날짜에 이 선생님은 학교에서 수업이 있으신 거예요. 그러면 어쩔 수 없이 바뀌어야 돼요. 전문과정에 들어가야 되면. 그런데 그런 것들을 다 마련하기에는 우리가 고등학교 중학교처럼 그 교사들 풀이 있어서 조절할 수 있는 이런 시스템이 아니기 때문에, 강사들 간의 다 아는, 같은 분야에 있어서 아시는 분도 있을 수 있지만 다들 모르는 분들이고 카톡으로 단톡방을 만들어도, 과정이 뭔가 계속 연속성이 있거나 오래 했던 분들이 내년에도 또 온다거나 이런 식으로 되면 그것들을 저희가 담당자 입장에서 요청하기가 좋은데 사실 한번 하고 안 하거든요. 다른 강의에 저희가 초빙을 하더라도 강사 양성과정에는 이분이 한 번 내지 두 번 정도 오신다고 하더라도 이분을 같은 다른 강의하시는 분들하고 유기적으로 어떤 강의가 되어야 되고 서로 조율을 한다든지 논의를 할 수 있는 이런 구조 자체가 없어요.”
- 인권위과정담당자-01 : “그래서 사전에 협의를 하지 못한다고 하면, 저는 사전에 교육자료를 강사한테 다 주는 게 필요하다고 생각해요.”



- 인권위과정담당자-02 : “제일 좋기는 그런 얘기 하죠. 강사들 미리 사전에 모여서 얘기해야 된다고 그러는데 현실 불가능해서, 도움이 안 돼요. 그러니까 지금, □□□님이 얘기한 정도일 것 같은데, 저희가 올해 사회복지 시설장 3일 과정을 하면서 이 프로그램 설계를 제가 작년에 여섯 명 일곱 명한테서 면담을 받았어요. 3일 과정을 주고 3일 과정이고 하루에 두 강좌고 한 강좌당 세 시간이다라고 하면 여섯 개 일곱 개 정도가 나오는데 이러 이러한 목적으로 시설 관리자 대상이라고 했을 때 어떤 과목을 했으면 좋겠나라고 제목하고 내용하고 아까 제가 말했던 그걸 다 쓰게 했거든요. 그 여섯 명 것 모았는데 당연히 다 다르죠. 그런데 그것을 모아 가지고 거기서 공통분모 되는 걸 이렇게 추려가지고 우리 위원회 과정을 만들었거든요. 그래서 그게 제가 볼 때는 강사들끼리 안접치게 가장 좀 개선된 형태였던 것 같아요. 그래서 그것을 주고 제가 부산에서 하면서 아는 분을 한 명 섭외할 때는 섭외할 때는 지금 보여드린 것처럼 이 얘기는 여기서 할 것이고 이 얘기는 여기서 할 것이니까 너는 이 얘기만 해라는 것을 말해줬거든요. 그러니까 말로 하는 것도 서로 이해 차이가 다르기 때문에 어쨌든 문서화해서 주고 그 다음에 이걸 잡아줘야 돼요. 그리고 시설장 불러서는 당신은 경험 얘기만 하면 돼요. 거기서 인권의 이해 안해도 상관없으니까 그 경험 얘기만 (...) 이래야 되거든요. 꼭 그런 얘기하면 어떤 분은 인권의 이해부터 시작을 해요. 그것이 왜 그러냐면 그분이 걱정스러운 거예요. 저도 그런 경험을 많이 하는데 과연 이 사람이 알고 있을까. 앞에 강사가 제대로 했을까. 이걸 모르니까. 강의들이 자기 프레임을 만들어 놓고 거기서 놀아야 되잖아요. 이 프레임을 만들고 자기가 인권의 이해를 자기 방식으로 강의를 하고 또 들어오는 거예요. 그러니까 3시간을 장차법 해주세요라고 하면 앞의 과목이 있는데 한 시간은 인권의 이해를 해요.”
- 인권위과정담당자-04 : “운영자들 역할이 그래서 점점 더 중요해지는 거예요. ‘아, 이게 겹쳤지’ 그러면 빨리 그 뒤에 수습해서 다음 강사에서 이 부분 빼고 해 주셔야 되고 (... 중략 ...) 이런 훌륭한 강사를 만나면 얼마나 좋겠습니까. 안 그런 경우가 너무 많으니까. 담당자들이 (... 중략 ...) 그 역할을 해줘야 될 거 같아요.”

기획 의도와 차이 있는 강의에 대한 조치

인권위과정담당자-01, 02 그리고 04는 양성과정의 기획 의도와 강의가 잘 맞지 않은 경우 사후에 오류에 대한 처리가 쉽지 않다고 진술함. 앞 강의와 다음 강의 사이에 오류를 잡을 수 있는 기획이 있거나 다음 강의를 할 강사에게 요청할 수도 있으나 그것 또한 현장에서는 용이하지 않다고 강조함. 특히 인권위과정담당자-02는 사후에는 조치할 수 있는 방법이 없다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-01 : “그런데 또 하나는 이런 시간이 왜 중요하냐면, 오류가 생길 수 있거든요. 각자 다르게 얘기하기 때문에 그 오류를 바로 잡아주면, 예를 들면 우리 선생님 정말 떠나지 못하는 것이 강사를 다 모니터링 한단 말이에요. 그래서 만약에 쉬는 시간이 있으면 중간에 강사님한테 사실 그 내용은 인권위 결정하고 좀 다르다고 알려드리고 설명이 이러 이러한 부분이 부족했다라는 얘기를 할 수 있는데 연장을 하시는 강사는 끝나고 나서 가버리시기 때문에 강사가 바로 잡을 기회가 없을 수도 있거든요. 그래서 □□선생님말처럼 그런 시간을 △△ 선생님이 정말 잘 쓰는데 앞의 강의들을 오류라든가 바로 잡아야 하는 것들 이런 것들을 잘 얘기해 줄 수 있어서 매우 필요한 시간인 것 같아요.”

- 인권위과정담당자-02 : ① “그러니까 하는 방법은 마음에 안들면 나중에 안 뽑으면 되는 것인데 그 과정 전까지는 어쨌든 프로그램을 잘 만들어서 주고 계속 코칭을 해야 돼요.”, ② “끝나고 망했다 이러는 거지 뭐.”
- 인권위과정담당자-04 : “세 시간 있으면 막 그 얘기 했으니까 이렇게 다시 한번 얘기를 드리는데 강의 중간에 또 쉬는 시간에 하더라도, 예의가 아니기도 하고 전체 완결성을 갖고 오시는 거잖아요. 그러니까 쉽지는 않아요. 쉽지는 않고 그 강의 끝나고 그런 못한 부분이 발생하는 거예요. 그런 것은 다음 강사 오셨을 때 이분 우리가 많이 못 따라왔으니까 그 분한테 다시 요청하는 약간 그런 형식이 되는데.”

기획의도에 대한 충분한 숙지에 기반한 디테일한 강의 요청

외부과정운영자-03은 강사가 기획의도와 다르게 강의를 진행하는 결과가 나오는 주요 원인은 기획운영자가 프로그램의 의도를 스스로 정확하게 숙지하지 못해 사전에 강사에게 그 취지를 정확하게 전달하지 못했기 때문이라고 함.

- 외부과정운영자-03 : ① “검증된 강사를 모셨기 때문에. 실제로 저는 그게 요청하는 쪽에서 받아서 그거를 잘못 전달했다, 강사의 잘못이다 라고 보기는 어렵다라고 보고, 요청하는 쪽의 기획 의도가 명확하지 않을 때는 사실은 명확하지 않은 강의가 나올 수 있다는 생각을 사실은 해서 사실은 요청을 디테일하게 하는 편이고 (...)”, ② “뭔가 사업을 기획할 때 열심히 머리 싸매서 기획을 많이 하는 편이거든요. 그래서 그런 기획 의도들이 스텝들 안에 맞아떨어지고 그래서 제일 적절한 강사를 부르고 그 강사에게 정확하게 포인트를 전달해서 그게 가능한 것 아니었을까 그런 생각이 듭니다.”, ③ “근데 가끔 보면 그렇지 않은 데 되게 많아요. 인권강의 해주세요. 이렇게만 하는 데 너무 많아요.”

사전 및 현장에서의 강사와의 적극적인 소통

외부과정운영자-02는 강사를 섭외할 때 강사에게 구체적으로 내용을 이야기하고, 강사에게 질문거리를 받거나 필요시 교육 참여자들의 소속을 강사에게 공유하기도 한다고 진술함. 또한 교육담당자가 강좌에 참여하여 교육 흐름을 파악하고 쉬는 시간에 강사에게 강좌의 흐름에 대해 실시간으로 피드백하기도 한다고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “저도 일단 우선은 요청을 드릴 때 세세하게 말씀을 드려요. 그 다음에 질문하실 거 있으면 역으로 강사님한테 질문을 받아요. 그리고 필요에 따라서는 교육 참여자분들의 소속만 정리해서 따로 보내드리기도 하고, 그 다음에 제가 시간, 시간마다 들어가서 뒤에서 앉아 있거든요. 그래서 이게 흐름이 조금 이상하다 싶으면 중간에 쉬는 시간에 가서 말씀드리기도 하고, 쉬는 시간 없이 연강으로 갈 때는 카톡이나 카톡을 안 보신다하면 쪽지를 적어가지고 슬쩍 넣어드리기도 해요.”

진행팀의 사후 보완

외부과정운영자-04는 강사를 섭외할 때 강좌의 기획의도를 명확하게 전달하지만, 강좌가 기획의도에 맞지 않게 진행되었을 때에는 다음 강좌에서 운영팀이 본래 기획했던 강좌 의도에 맞게 조율하고 있음을 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “저희가 만약에 가끔가다 특강 의뢰할 경우에는 저희의 기획 의도와는 뭐 하고



자 하는지 명확하게 말씀드리지만 안 될 경우도 가끔 있더라고요. 그럴 때는 그냥 끝나고 그 다음 시간에... 그러니까 특강을 연달아 주지는 않아요. 중간, 중간에 특강이 들어가게 되거든요. 그러면 그 다음 시간 교육 시작할 때 그거를 조율하는 거는 저희의 퍼실리테이터들의 몫으로 남겨놓고 저희가 조절해서 다시 랩업해서 이어가게끔 그렇게 하는 경우가 많았던 것 같습니다.”

(3) 강사 섭외 관련 어려운 점

강사들의 부재

인권위과정담당자-03, 05 그리고 04는 인권위 내 관련 부서의 협조를 받는 것도 쉽지 않다고 진술하면서 강사 풀이 구축되지 않은 상황에서 한 담당자가 개별 섭외를 하는 구조 자체가 힘들다고 하였음. 특히 인권위과정담당자-04는 기본과정 강사 섭외에 비해 전문과정의 강사 섭외가 어렵다고 하였고, 인권위과정담당자-05는 개인정보 때문에 섭외에 어려움이 있다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-03 : “저희가 기본과정의 강사 섭외는 되게 쉽거든요. 그러니까 워낙 연계되어 있는 사람들이 딱 정해져 있기 때문에. 그런데 전문과정이 제일 어려운 것 같아요. 전문과정은 분야 전문성도 겸하면서 인권 전문성도 겸한 사람을 찾아야 되니까 그런 사람을 찾기 되게 어려운데 그때 도움을 많이 받는 것이 저희 부서 중에 관련 부서가 있다 그러면 그 부서에 협조를 받아서 강사나 교과목 추천이나 이런 것에 대해 코멘트를 받는데, 그것을 잘 해주는 부서가 있고 그렇지 않은 부서가 있어요. 그래서 올해 같은 경우는 이주 분야 할 때 □□□□팀에서 굉장히 주제라든지 콘텐츠라든지 강사진이라든지 이런 것에 대해 의견을 많이 주셔가지고 과정이 되게 잘 만들어졌거든요. 안 그런 과 업무가 있고 저희 안에 없는 분야도 있을 수 있거든요. 그래서 저희가 분야별로 운영하다보니까 분야 강사를 섭외하는 게 담당자 1인이 하기에는 되게 어려운 거 같아요.”
- 인권위과정담당자-05 : ① “솔직하게 말씀드리면 저는 그 ◇◇과 인권분야가 생소한 분야고 그쪽에 대해서 강의를 하시는 분들도 소수이셨기 때문에 섭외하기도 힘들었어요. 그 커리큘럼에 맞춰서 적절한 강사를 섭외하는 것도 힘들었어요. 그러니까 제가 섭외하고 싶은 분은 바빠서 못 하시는 거예요. 그러니까 그분의 대타를 어렵게, 어렵게 구해 섭외했는데 그 학습하시는 분들은 이 강의에 왜 들어왔는지 모르겠다 또 이렇게 말씀하시니까, 그러니까 좌절인 거죠. 어려운 부분이 있어요. 뭔가 교수진이 구축이 되어 있는 상태가 아니고 담당자가 개별적으로 섭외하는 구조이기 때문에 어려운 점이 있었어요.”, ② “아, 그리고 저희가 각자 담당자별로 본인들이 주로 섭외하는 이런 강사님들이 있으신데 그것이 요즘 개인정보 이런 것 때문에 전화번호를 함부로 줄 수도 없고 이래서. 훌륭한 강사님들은 직원들 간에 공유를 했으면 좋겠거든요. 근데 별로 안 친하니까. 친하면 가서 물어보고 그런데. 왜냐하면 바쁘니까 자꾸 물어볼 수가 없어요. 그 사람이 자꾸 제 업무만 봐주는 게 아니기 때문에 눈치껏 해야 되기 때문에.”
- 인권위과정담당자-04 : “담당자는 섭외 노하우가 있나요? 지인, 인맥 동원, 이렇게 해서.”

낮은 강사료

인권위과정담당자-04와 05는 양성과정의 강사료가 낮은 편이라 적절한 강사를 섭외할 수 없는 것이 어려움이 라고 지적함. 조사참여자 라는 특히 강사분들의 일정을 맞추기가 어렵다고 덧붙임.

- 인권위과정담당자-04 : ① “강사료도 낮은 편이라. 그런 것도 먼 길 오시게 만들어서 (...) □□이니까 시간 이 더 소요되니까 뭐 그런 것도 있고.”, ② “좋은 강사분들 일정 맞추기가 제일 어려운. 시간이라든지 이런 것들은 다 맞춰서 우리가 가능하면 우선순위로 놓고 하려고 하는데 일정 맞추기가 좀.”
- 인권위과정담당자-05 : “네. 모시고 싶은 분을 모실 수 없다는 게 슬픔이죠.”

내부 직원의 강의 제한

인권위과정담당자-02, 04 그리고 05는 내부 강사일 경우에 1년에 6회로 한정된 규정도 있고 강의를 나가는 동안은 부서에서 본연의 업무를 못하게 됨에 따라 부서에서 기피하는 점도 있다고 진술함.

- 인권위과정담당자-05 : ① “자기 업무를 빼 가지고 교육 준비를 해야 되고 이러니까 (... 중략 ...) 부서에서 지금 막 못하게 하는 분위기거든요. 1년에 6회 이상 못하게 규정에도 넣어놨어요. 그러니까 직원 섭외를 할 수가 없어요. 직원이 꼭 해줘야 되는 강의인데.”, ② “그쪽에서는 싫어하죠. 계속 해달라고 그러니까”
- 인권위과정담당자-04 : “잘하는 강사는 계속 섭외가 올 거잖아요. 지역별로도 그렇고 다른 과에서도 여러 번 섭외가 오는 거니까 그분이 강의 준비도 해야 되고 시간도 빠지고.”
- 인권위과정담당자-02 : ① “못 하는 분위기는 전임 위원장이 기준을 그렇게 바꿔서 그래요.”, ② “부서장들이 그런 소극적인 것은 그 전에도 있어 왔던 것이죠, 모든 부서장은 근본적으로 관리자가 되면 내 눈에 직원들이 보여야지 안정되나 봐요.”

인권위 양성과정 강사 보유 관련 대안 제안

인권위과정담당자-02는 양성과정에 적절한 강사를 확보하는 것이 어려운 상황에서 대안으로 인권위원회 직원들은 전문교수요원으로 양성하는 방안을 제안하였고 나머지 인권위과정담당자-01, 04 그리고 05도 이에 동의하는 진술을 함.

- 인권위과정담당자-02 : ① “인권위 강사 과정에서 대안 중의 하나는 직원들을 양성하는 방법이 있어요. 저는 이것이 가장 현실적이라고 생각을 하는데, 왜냐하면 아까 말씀드렸다시피 모든 직원이 그런 것은 아니고, 인권위 강사들 직원들도 강의를 하는 사람도 있고 관심이 있는 사람도 있어서. 그리고 가장 쉽게 만날 수 있잖아요. 가장 쉽게 만날 수 있고 담당자와 가장 쉽게 소통할 수 있어서 이분들을 소모임이든 뭐든 만들어서 양성할 수 있는 분위기를 만들어 주면 돼요. 그러면 아마 아까 말한 전국에 다섯 명을 이 안에서 만들 수도 있다고 보거든요. (...중략...) 일단 환경적으로 인권을 접하고 있는 직업군이고, 그 다음에 이 과정을 유치하는 운영하는 이 집단하고 가장 가깝잖아요. 소통이 되고. 그리고 그러면 여기서 요구하는 것들이 아까 말한 대로 강사들 전문가들 모아 놓고 한 번 회의하면 되는데



실질적으로 이것이 안 되니까요. 그런 걸 따져 보면 인권위의 직원들을 적절하게 배치하고 활용하는 것. 이것은 위원회가 고려해볼 수도 있다고 봐요.”, ② “네, 방안 중의 하나이죠. 그리고 이것을 얘기하다 보면 직원들이 감당 못하는 전문 분야가 있으면 거기를 딱 죽집게처럼 집어서 그 강사한테 그것만 요청해서 가고 이 강사가 앞뒤로 커버 들어가면서 잡아주면 되는 거거든요. 그러면 운영자는 2년마다 바뀌어도 그 역할들을 해 줄 수 있잖아요. 그래서 연속성도 가능하죠. 지금 드는 생각입니다.”, ③ “보통 교육원에는 전문 교수요원이 있는데 우리는 그것을 못 받을 가능성이 크니 직원들 중에서 그렇게 몇몇을 양성해도 괜찮겠다.”, ④ “장기적으로 아까 말한 우리 교육과정을 놓고 보면 어떻게 안정적으로 강사를 보유했 것인가를 놓고 보면 괜찮은 그림 중에 하나일 것 같아요. 괜찮을 것 같은데요. 얘기하다 보니까”

- 인권위과정담당자-05 : “전문 교수요원이 되어야 하지.”
- 인권위과정담당자-04 : “현실적으로 좀 운영해 주시면 자기 업무 역할로 가져갈 수 있으면 서로 좋을 거 같아요.”
- 인권위과정담당자-01 : “예. 실제로 그런 것이 있고, 아까 평가든 아니면 내용을 담보하는 문제든 좋기 때문에, 그리고 직원들한테도 좋거든요. 직원들 입장에서 강의를 나가면 현장의 목소리를 듣는 거예요. 그리고 자기 업무에 대한 피드백이 되거든요. 그리고 자기가 정책 업무든 아니면 무슨 업무든 얘기를 들을 수 있기 때문에. 그렇게 많은 사람들과 지금 하고 있는 이 현업에 대해서 소통할 수 있는 시간이 많지 않잖아요. 그래서 당사자에게도 말씀처럼 정말 장기적으로 도움이 될 수밖에 없거든요. 그런 부분들을 지금은 좀 놓치고 있다는 생각이 드는 거 같아요.”

5) 소결

(1) 과정 구성 기획 프로세스

- ▶ 기획 회의 등의 구조 필요성과 한계적 업무 조건과 상황
- ▶ 프로그램 구성 기획에 대한 지원체계 미비로 인한 부담과 개인의 역량에 의한 편차 발생

- 🍌 조사에 참여한 외부과정운영자들의 진술에 의하면 기관 자체가 인권 활동을 목적으로 하는 경우에는 기관 자체적 또는 외부 네트워크의 지원을 받아 프로그램을 기획하고 구성하고 있었음.
- 🍌 한편 국가인권위원회 등 공공기관에서 운영할 경우에는 팀 단위 등의 기획팀 없이 담당자의 역량만으로 채워야 하는 경우가 대부분이었고, 이 경우 담당자의 역량에 따른 편차가 발생할 수밖에 없는 문제점이 있었음.

(2) 과정 기획시 주안점

과정 운영 목표와 참여자 구성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 분야별 맞춤형 강의력이라는 명확한 과정의 목표 ▶ 참여자 구성을 고려한 구성
인권위 콘텐츠 공유	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가인권위의 결정례 등
인권에 대한 정확한 이해와 내재화 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 권리주체와 의무이행자의 관계 이해 ▶ 인권의 구조에 대한 오해 불식 ▶ 융합적 프로그램 ▶ 인권에 대한 정확한 이해 지원
자기주도적 학습력 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 능동적 사고 과정 지원 ▶ 인권의 방향성 훈련 지원

- 🍌 과정 구성시 주안점과 관련하여 조사에 참여한 외부과정 운영자들은 앞의 인권강사에게 필요한 역량의 내용과 연계하여 인권의 개념과 구조에 대한 이해의 오류가 일어나는 지점을 잡아주는 것이 중요하며, 인권에 대한 표면적 또는 분절적 이해를 극복할 수 있는 융합적 강좌의 설계, 토론 수업을 통한 능동적 사고 훈련 등을 제시함.



(3) 과정의 단계별 구성과 유기적 연계성 확보 관련

<ul style="list-style-type: none"> ● 단계 설정의 기획 의도 - 국가인권위원회 과정 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본 1-2, 전문과정, 심화과정으로 설계한 기획 의도 ▶ 단계의 권리별 편성 - 권리의 분절화의 한계/융합과 심화 및 확장을 위한 개편 방향 고민 ▶ 기본과정을 분야 공통 과정으로 운영하는 다양한 이유
<ul style="list-style-type: none"> ● 단계별 구성과 의미 - 외부 인권강사 양성과정 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 3단계 구성_인권의 내용과 심화학습 및 교안 실습과 시강 ▶ 정보습득과 교육훈련 단계로 구성 ▶ 지식 전달과 토론 및 실습단계로 구성 ▶ 기초 과정에서의 토론활동의 의미 ▶ 실습과 시강의 단계적 심화의 필요성
<ul style="list-style-type: none"> ● 단계별 유기적 연계성 확보 방안 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 담당자와 강사의 명확한 목표의식 ▶ 강사의 유기적 접목력 ▶ 과정 진행자의 정리로 연계/ 담당자의 기획과 관심이 전제되어야 ▶ 내부 인원에 의한 강좌 진행으로 전체 프로그램 연계성 확보 ▶ 참여자 분석에 기반한 연계 ▶ 위탁일 경우 강사단 간 용이한 소통으로 연계성 확보

과정의 단계 구성과 관련하여 조사에 참여한 인권위과정 담당자들은 인권에 대한 내용을 기본과정 1, 2를 통해 다지고 전문과정을 통해 분야별로 확장한 다음, 심화과정을 통하여 인권교육 훈련으로 넘어가는 설계라고 설명함. 한편 일부 조사참여자는 인간의 존엄과 관련한 내용, 자유, 평등, 연대의 가치들과 권리들이 분절된 측면이 있으므로 이후 융합될 필요가 있으며, 향후 권리목록을 통한 심화의 과정을 통하여 사회 현안을 연결해 고민하고 나아가 거기에 자신의 삶을 투영해 정리하는 구성으로 프로그램이 짜여질 필요가 있다고 함.

조사에 참여한 외부과정 운영자들은 대부분 인권에 대한 지식과 인권교육 실습의 단계를 설정하고 있다고 함. 또한 인권 지식의 습득이 실질화될 수 있는 노력을 하고 있었는데 지식 습득 단계부터 토론 수업으로 운영한다든가, 강좌마다 관련된 선수 과제를 제시한다든가 하는 나름의 방법을 취하고 있었음.

이러한 강좌와 단계 간의 유기적 연계성 확보는, 조사참여자들의 진술에 의하면 기관 자체가 운

영팀이 되고 진행 강사가 되는 경우에는 큰 어려움 없이 진행되는 반면, 외부 강사의 비율이 높은 과정의 경우 결국 담당자의 역량에 의존할 수밖에 없었음. 조사에 참여한 한 인권위과정 담당자는 담당자와 강 의자가 강의의 위치를 알 수 있는 지도가 필요하다고 하였고, 또 다른 담당자는 중간 강 의자가 한번씩 각 강좌를 연계하여 짚어주는 방법도 있다고 제시함.

(4) 강사 섭외 관련

<ul style="list-style-type: none"> ● 양성과정 강사 선정 방법
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 검증된 강사 섭외와 운영진에 의한 진행 ▶ 내부 직원 강의에 대한 고민 ▶ 직접 경험한 전문 강사 섭외 또는 모험
<ul style="list-style-type: none"> ● 기획에 맞는 강의 진행을 위한 노력 등
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 강사와 기획 의도 공유의 필요성과 한계 ▶ 기획 의도와 차이 있는 강의에 대한 조치 ▶ 기획 의도에 대한 충분한 숙지에 기반한 디테일한 강의 요청 ▶ 사전 및 현장에서의 강사와의 적극적인 소통 ▶ 진행팀의 사후 보완
<ul style="list-style-type: none"> ● 강사 섭외 관련 어려운 점
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 강사풀의 부재 ▶ 낮은 강사료 ▶ 내부 직원의 강의 제한 ▶ 인권위 양성과정 강사 보유 관련 대안 제안

- ▶ 조사참여자들은 주로 강의를 직접 확인한 강사나 지인의 추천을 받은 강사를 섭외한다고 하였으며, 일부의 경우 해당 전문분야 전문가를 추천받는 모험을 하기도 한다고 함. 민간에서 운영팀이 되어 진행되는 과정의 경우에는 운영팀 자체적 진행의 비율이 많아 강사 섭외에서의 문제가 많지 않다고 함.
- ▶ 내부 직원이나 활동가에 의한 강의의 경우 소통과 공유가 용이한 만큼 기획 의도를 잘 이해하고 진행되는 반면 외부 강사의 경우 그렇지 못한 경우들이 발생하곤 하며, 이러한 경우를 대비해 담당자가 강의 정리 시간을 따로 준비해 보완한다는 조사참여자도 있었음.
- ▶ 조사에 참여한 외부과정운영자와 인권위과정 담당자들은 강사가 기획 의도에 맞춘 강의를 진행하지 못하는 원인으로 기획 의도에 대한 담당자의 충분한 숙지 부족, 강의 요청의 구체성 부족, 강사의 관성적 강의 진행 등을 제기함.



4 | 인권강사양성과정 구성과 운영 전반의 효과성 분석

1) 전체 과정의 구성

(1) 과정 난이도와 참여자 편차

교육 내용이 어렵지만 적정함

인권위과정참여자-09는 인권을 처음 배우는 사람들에게 쉬운 내용은 아니지만 인권강사 양성과정이라는 점을 감안할 때에는 적절한 수준이라고 생각하였으며, 인권교육 현장에서는 쉽게 이야기해야 하므로 과정의 내용이 지금보다 심화되면 괴리가 있게 된다고 함.

- 인권위과정참여자-09 : ①“(…중략…) 적재적소에 참 좋은 선생님들을 배치를 해주셔서 좋은 강의를 들은 거는 사실인데, 근데 제가 강의를 들을 땐 수강자 입장에서는 저 외에 다른 기초적인 것도 인권교육을 안 들으신 분들도 계시고, 굉장히 전문가들, 변호사분들이라든지 아니면 법대 강의하시는 분들 이런 분들도 와서 같이 섞여서 듣다 보니까 약간 그런 기본적인 기초지식에 있어서의 차이점이 좀 있기는 한 것 같더라고요. 어쨌든 전문가분들은 저희가 강사양성과정에 와서 들으니까 이 사람들은 관심이 있어서 이런 강사양성과정에 와서 듣고 하니까 굉장히 열정적으로 강의를 해주시는데, 저는 기초적인 지식을 그때 이제 습득을 하는 거니까 강의 내용이 좀 어렵기는 어려웠던 것 같아요.” ②“그 정도 강의면 나쁘지 않을 것 같아요. 왜냐면 너무 또 심화과정을 하다 보면 실제 강의 나가는 현장이랑 차이점이 좀 있기는 하거든요. 전 어쨌든 인권에 있어서 기본적인 것을 굉장히 쉽게 얘기를 드리려고 많이 노력을 하는 편이라서. 어쨌든 듣는 사람 입장에서 이게 이해가 안 되면 진짜 재미도 없고 이걸 왜 들어야 되는지도 모르고 이런 게 대부분이라서 저는 제가 이해하고 있는 선에서 쉽게 많이 얘기를 해드리려고 노력을 하는 편이긴 합니다. 근데 지금의 커리큘럼에서 더 심화로 해서 하는 건 조금 어렵지 않을까 생각이 듭니다.”

개인에 따라 어려울 수도 있지만 강사양성 프로그램의 수준으로는 적절

외부과정참여자-04는 개인적으로는 초심자라 난이도가 높아 힘든 과정이었지만 강사를 양성하는 과정이기 때문에 적절한 수준이라고 생각했고 초반에 이론 관련한 커리들이 집중되어 있어 힘들었으나 점차 용어 등이 익어가는 했다고 진술하였으며, 외부과정참여자-07은 처음인 참여자에게는 어려울 수 있었지만 활동 기반이 있다면 도움이 되는 구성이었으며 차수의 제한으로 기초과정처럼 다양한 강좌가 포함되지는 않았지만 현재의 이슈 중심으로 구성되었다고 함.

- 외부과정참여자-04 : “부족한 점이요? 사실 저는 모르겠습니다. 인권강사 양성과정이기 때문에 인권 강사를 하시는 분들에게는 적절할 수 있었다는 생각이 드는데, 이제 저 같은 초심자는 초반에 적응하기가 좀 많이 힘들었습니다. 왜냐하면 강의 난이도가 저는 좀 많이 어려웠습니다. 근데 계속 그 이야

기를 듣다 보니 계속 말씀하시는 메시지들이 있고 또 핵심 하는 단어들도 있고 그런 것들이 익으니 조금씩 익어 갔는데 사실은 이론 관련된 그런 커리들이 초반에 많이 집중돼 있었잖아요. 그러다 보니 좀 초반에 좀 집중하는 것이 힘들었습니다. 근데 교육 대상이 강사를 양성하는 것이기 때문에 좀 어느 정도 적절했지만 저한테는 힘들었습니다.”

- 외부과정참여자-07 : “저희 과정은 처음 만약에 처음 인권교육이라는 걸 접해보셨다면 되게 난감하셨을 것 같고요, 그렇지만 조금이라도 활동가로 활동을 하셨든 강의를 하셨던 분들한테라면 도움이 많이 되셨을 것 같아요. 차수가 짧아서 앞에 다양하게 기초 양성과정처럼 다양한 챗터로 나누어서 하지는 못했지만, 지금 현재 이슈화되어 있던 것들로 그렇게 구성을 했다는 생각이 이거든요.”

교육 난이도를 낮출 필요가 있음

인권위과정참여자-01은 교육의 질을 조금 낮추더라도 교육내용의 난이도를 낮추면 좋겠다는 의견을 제시함.

- 인권위과정참여자-01 : “저는 인권교육이 다 좋았거든요. 다 좋았는데 조금 더 쉽게 얘기를 해주셨으면 어떨까 생각이 들어요. 인권위에 계시다 퇴직하신 ○○○선생님 인권 강의를 제가 다른 데에서 들었거든요. 근데 굉장히 쉽게 얘기를 그냥 풀어놔 주시는 거예요. 그러니까 저런 것까지 얘기를 해주네. 그런데 그 저런 것까지 얘기해 주는 게 되게 필요한 것 같거든요. 근데 인권위에서는 저런 것도 얘기해 주네 이런 거는 아니었던 것 같아요. 사실 입문 단계, 처음 기초적인 단계 그럴 때는 퀄리티를 좀 낮춰서 조금 더 쉽게 설명을 해주시면 더 좋을 것 같아요.”

내용 심화의 필요성-참여자 간 편차

인권위과정참여자-07은 교육내용이 더 심화되기를 원했으나, 양성과정에 참여하고 있는 사람들의 수준이 상이하야 내용을 심화하기에는 어려울 것이라고 응답함. 한편 인권위과정참여자-09는 인권에 대해 어느 정도 관심이 있는 사람들을 모아서 배출하는 것이 국가인권위원회의 역할이라는 점에서 보면 난이도를 낮출 것이 아니라, 커리큘럼이 더 디테일하고 많아질 필요가 있다고 함.

- 인권위과정참여자-07 : ①“근데 이제 그 편차가 좀 크더라고요. 학습자 안에서의 인권을 접한, 방금 두 분이 말씀하셨듯이 인권에 대한 기본적 내용에 편차가 크다 보니까 아마 다양한 전반적인 부분을 다 다룬 것 같고, 그러다 보니까 인권경영 기업과 인권 분야의 전문가인 강사를 양성하는 측면에 내용적인 구성에 있어서는 너무 부족하다 이런 말씀을 드리고요.” ②“(…중략…) 그 배경 속에서 기업과 인권의 전문강사 양성과정의 커리큘럼은 일반적인 다양한 인권 기반 베이스는 다 괜찮았어요. 각각의 영역들이. 왜냐면 학습자들이 저는 인권을 처음 접하는 사람들이 반절 이상 넘어버렸기 때문에 거기에 대해서 학습자 간에 편차가 있었지만 강사로서 기본적 인권 관점 베이스를 구성하는 것에는 나름대로 성과는 있었고, 그걸 기반으로 해서 목적이었던 기업에 포커스를 둘 수 있는 풀어낼 수 있는 내용은 너무 부족했다. 왜냐면 기업의 공공기관에 가서 강의를 해야 되는 사람들에게 가장 큰 무기가 되는데 그 무기를 정말 전쟁터에 낫 들고 가게끔 만들어주는 교육이다. 총이 아니라 (…중략…) 각각의 영역에서 나름대로 전문적으로 활동하시던 하시는 분들이 오셔서 강의를 해주셨는데, 개괄적 부분을 들



어가기 때문에 기본적으로 조금 더, 제 욕심으로는 한 단계 더 올라가야 되는데 못 올라가는 부분들이 좀 많이 있었다. 근데 그건 저의 입장인 거고, 나머지 학습하시는 분들 입장에서는 처음 생소 한 부분이기 때문에 그것조차도 이해가 안되는 분들이 많이 있었어요.” ③“저 같은 경우 입장에서는 일반 베이스는 저는 학습을 다 끝나 있는 상태기 때문에 굳이 그걸 다시 해야 되나 라고 하는 그런 제 입장, 좀 건방진 생각일 수 있지만. 강사양성과정을 제가 이거 다음에 노인을 하다 보면 똑같은 내용들이 계속 있던 말이에요. 저 같은 입장에서는. 그러니까 좀 답답한 거예요. 이걸 또 해야 돼. 그렇게 되는데, 이걸 제 입장인거고.”

- 인권위과정참여자-09 : ①“(…중략…)그런 전문가분들이 들으시기에는 너무 쉬운 강의가 될 수도 있고, 제가 들었을 때는 좀 어려울 수도 있고 이런 게 조금 차이가 있었던 것 같아요.” ② “아마 그 난이도를 어느 정도 인권에 대해서 관심이 있고 많은 사람들이 모였다는 생각에 커리큘럼이 짜여졌을 거라는 생각이 들거든요. (…중략…) 그런 커리큘럼의 변화 또는 난이도를 낮추는 것보다 정말 이것에 대해 관심이 있고 잘하고 싶고 그리고 정말 관심 있는 사람들이 모여서 그런 사람들로 이루어진 강사진들을 모아서 배출을 하는 게 또 국가인권위원회의 역할이지 않을까라는 생각도 해서, 저는 커리큘럼에 대한 수정보다는 오히려 저는 커리큘럼이 좀 더 디테일하고 더 많았으면 좋겠다? (…중략…)”
- 인권위과정참여자-11 : “인권에 대해서 굉장히 잘 아시는 분들만 여기 참여를 하시는 건 아니기 때문에 다양한 정보들을 얻는 거는 좋습니다만, 너무 많은 정보가 들어오는 거죠. 그러니까 잘 모르시는 분들에게는 너무 많은 정보인 거고, 잘 알고 계시는 분들에게는 중첩적인 정보들이 계속돼 버리니까 서로 서로 다 충분하지가, 적절하지가 않다고 생각하실 부분들이 좀 있는 거죠.

인권위과정담당자-02는 타분야 강사활동을 하다 온 경우 기존의 강의안에서 못 벗어나는 등 강의 경험이 있다고 인권강사의 출발선이 다른 것이라 할 수는 없다면서 지금의 교육과정도 강사가 되기에는 부족한 시간이라고 진술함.

- 인권위과정담당자-02 : “그래서 작년에, 재작년인가 설문했던 것을 살펴보면 이분들이 강사를 하겠다고 오신 분하고, 그냥 공부하고 싶어서 온 분들하고 나뉘지는 지점이 있어요. 그러니까 공부하겠다고 온 강사도 그렇지만 공부하고 있던 사람들은 이를테면 거의 출발선에서 온 것이고 강사를 해본 사람들은 출발점이 이 정도 앞으로 잡았겠죠. 그런데 꼭 강사를 해본 사람이 강사가 된다는 보장은 또 없어요. 대부분 성폭력 예방 강사를 하다 오거나 장애부문 강사를 하다 오면 교안을 거기서 못 벗어나게 만 들거든요. 그러니까 아주 냉정하게 이것저것 안 따지면 지금의 교육과정도 강사가 되기에는 시간이 굉장히 부족한 거예요.”

인권에 대한 다양하고 세분화된 교과목

인권위과정참여자-04는 인권강사 양성과정을 통해, 인권이 다양한 교과목과 세분화되어 있다는 것을 알게 되었다고 언급함.

- 인권위과정참여자-04 : “그리고 인권이라는 게 그렇게 세분화돼서 이렇게 교육과목이 구성돼 있구나 이런 것은 여기 와서 알았고요. 일반적으로 제가 여기 교육을 듣기 전에는 인권에 대해서 역사적인 것

정도 듣고 그리고 인권의 주요 개념, 이 정도를 배우는 걸로 예상을 했는데 막상 들어보니까 진짜 너무 다양한 분야로 세분화돼 있고 (...)"

(2) 과정 목적 적합성

전문과정에 배정된 시간이 짧고, 내용이 부족함

인권위과정참여자-07, 08 그리고 11은 전체 양성과정에서 전문과정이 차지하는 비중이 너무 짧아, 실질적으로 강의에 필요한 내용을 배우고 있지 못하다는 의견을 제시함. 이를 해결하기 위한 방안으로 인권위과정참여자-07의 경우는 기본과정을 선수 과제로 대체하고 본 과정에서는 해당 분야에 초점을 맞춰서 진행되는 것을 제시하였으나, 인권위과정참여자-08과 11의 경우는 현재처럼 해당 분야에 특화된 교육(전문과정)과 보편적인 인권교육(기본과정)을 병행하되 보편적인 인권(기본과정)의 내용을 함축적으로 교육하여 전문분야의 교육시간을 확보하는 것을 대안으로 제시함.

- 인권위과정참여자-07 : ①“내용면에 있어서 기업과 인권이라고 하는 부분에 주안점이 좀 약했어요. 일단 기본적으로 거기에 대해서 제가 논문을 통해서 접할 수 있는 내용들이 좀 많았고, 실질적으로 지금 기업과 인권경영으로 표출되고 있는 부분에 있어서 전문강사 양성이기 때문에 강의할 수 있는 폭넓은 기본 지식 플러스 이걸 집약해서 교육 학습자에게 전달해 줘야 되는 내용을 짚어주지를 못했어요. (...중략...) 제가 지금 강의를 해보니까 공공기관에서 요구하고 있는 부분들이 다 달라요. 인권경영을 하기 위한 감수성부터 시작해서 인권경영을 사업 파트에서 어떻게 해야 되는지 이런 부분들을 충족시켜 주기 위해서는 강사로서 준비해야 되는 내용들이 너무 많은 거예요. 매뉴얼 전달을 풀어서 설명해 주는 것, 이것뿐만 아니라 인권영향평가라고 하는 부분에 있어서 공공기관이나 사회복지시설에서 어떻게 접근해야 되는가라고 하는 부분들을 전혀 지금 우리 교육과정 안에서 담아주지를 못해요. (...중략...) 그런 내용들까지 다 섭렵하지 못하면 공공기관에서 인권경영을 가지고 강의하는 것은 감수성 정도에 그칠 거예요. (...중략...) 실질적인 그런 강의의 배경은 인권위원회 교육과정에서 풀어주지만 내용적인 면에 있어서는 굉장히 실망스러운 측면이 있고(...)" ②“일반적인 부분들은 선수학습으로 빼고 기업과 인권에 포커스를 두고 연관성 있는 과목 선정이 필요하다, 개편이 필요하다고 저는 개인적으로 보고요. (...중략...) UN에서 제시하고 있는 기업과 인권 지침 이 부분을 좀 더 포커스를 두고 강의할 수 있는 역량을 길러주는 게 저 입장에서는 더 좋겠다. 강사 양성과정이기 때문에.”
- 인권위과정참여자-08 : “저는 두 분도 말씀하시는 게 뭐 하나 사실은 빠트리면 안 된다고 말씀을 하시는데 저도 동의를 하거든요. 왜냐면 단순히 우리가 인권경영이나 기업과 인권에 대한 이론적인 혹은 스킬적인 얘기만 하는 게 아니기 때문에, 결국 인권강사 한 분, 한 분이 다 감수성에 대한 어떤 것들을 어느 정도 인지를 하고 가셔야 되는데, 그런 것들이 단순히 분야별 이슈들을 아는 것만으로 되는 것 같지 않고, 예를 들어서 이주노동자분들이 어떤 문제 갖고 있어요로 되는 것이 아니라, 우리가 왜 그 인권 문제에 관심을 가져야 되느냐에 대한 내용들이 조금 더 압축적으로 혹은 활동적으로 된다면 그 부분을 조금 줄이고 두 분이 말씀하셨던 것처럼 인권경영이라든지 기업과 인권에 대한 부분들을 많이 한다든지. 오히려 그래서 오히려 인권 감수성에 대한 부분들을 조금 더 짚어준다면 실제 인권경영을 담당하시는 담당자들



이 와가지고 그 안에서 어떤 고민들 이런 것들을 얘기해 주는 것도 괜찮을 것 같아요.”

- 인권위과정참여자-11 : ①“여기는 인권에 대한 정의, 인권에 대한 감수성 이런 것들도 필요하긴 하지만 기업과 인권이라서 중요한 부분 중에 하나가 인권경영이라는 부분입니다. 인권경영이라는 부분을 체계적으로 설명을 해주고 해야 되는데, 실제 인권경영과 관련돼 있는 것을 보면 2시간을 배운 거예요. 2시간을 배우고 2시간을 알려줘야 되는 거예요, 다른 사람들한테.” ②“여기는 기업과 인권 분야기 때문에 인권경영에 대해서는 그래도 조금 더 시간을 할애해서 좀 더 자세하게 알려줘야 이분들이 컨설팅을 할 거는 아니지만 그래도 전반적인 운영을 알고는 있어야 기업과 인권에 대해서 얘기를 할 수 있는 부분이라고 생각이 되거든요.”, ③ “인권감수성이라든지 어떤 결정할 때 먼저 사람을 생각하라고 맨날 얘기를 하기는 하지만 정작 중요한 거는 이걸 어떻게 운영을 할 것인지에 대한 정보 전달도 굉장히 큰 부분을 차지하는 부분이거든요. 그런 부분에 대한 것들이 조금 더 교육 프로그램에 녹아 들어가서 진행이 됐으면 좋을 것 같고요.” ④“적어도 강사로 나가 질문을 받게 되면 답을 할 수가 있어야 되고 그다음에 그쪽에서 원하는 분야의 내용으로 강의 내용을 구성을 할 수 있어야 되지 않습니까. 근데 실질적으로 국가인권위원회에서 (...중략...) 그게 너무 자료가 다른 분야에 비해서는 충분하지 않은 부분들이 좀 있었다는 부분이 (...)”, ⑤ “인권에 대해서 굉장히 잘 아시는 분들만 여기 참여를 하시는 건 아니기 때문에 다양한 정보들을 얻는 거는 좋습니다만, (...중략...) 그래서 그 부분을 줄이고 실질적으로 인권경영이라는 부분은 인권에 있어서 모르시는 분이건 인권에 대해서 잘 아시는 분이건 인권경영에 대해서는 잘 모르시는, 아는 정보가 없으신 부분이기 때문에 그 분야를 좀더 확대하는 게 나을 것 같습니다.”

인권적 관점이 아닌 경영적 관점에서 접근의 아쉬움

인권위과정참여자-02는 기업과 인권의 교육 과정에 UN 제소에 대비한 컨설팅, CSR, ESG를 넘어서 기업의 인권에 대한 사회적 역할과 책임성을 강조하는 내용의 교육이 필요하다고 언급함.

- 인권위과정참여자-02 : ①“과연 저런 인권레짐이나 국제 사회의 인권이사회에다가 개인의 어떤 청구 이런 부분까지를 그렇게 세세하게 그리고 거의 원문도 설명해 주시면서 이런 부분은 조금 사례를 너무 설명해 주시는데 (...중략...) 저 부분은 오히려 양성과정 이후에 특화된 인권레짐 부분에서 더 고민하시는 분들이 계실 거라고 생각이 들어요. 강의에서 조금 더 나가서 그런 외국으로 진출했을 때 환경 문제나 아니면 사회에 진출하려고 하는 국가의 어떤 인권 상황에 따라서 어떻게 준비하는 것들이 소위 컨설팅에 가까운 내용들이어서 너무 이렇게 컨설팅을 위한 기본 지식을 많이 말씀을 해주시지 않았나 그런 경우가 한두번 있어요. 그래서 즐기기도 했어요.” ②“제가 강의를 진행한다고 했을 때 해당되는 경우가 그 이야기를 제가 주로 아까 말씀드린 것처럼 소그룹이나 아니면 실무 차원에서의 어떤 접근하는 직원분들한테 인권의 기준들, 그리고 이런 것들을 왜 우리가 놓치지 말아야 되는지를 말씀을 드리려고 하는 거지, 책임을 더할 수 있는 방향으로 제시할 수 있는 어떤 교육 자료나 아니면 프로그램들이 있었으면 해서 (...중략...) 그 부분이 과정의 어떤 방향에서는 되게 중요해서 그거는 저는 있어야 된다고 생각을 하는데, 그게 조금 넘쳤다는 생각이 들었습니다.” ③“기업 분야에서 사례가 CSR, 기업의 사회적 책임 거기서 멈춰 있는 거 아닐까. (...중략...) 요즘 기업 분야에서 되게 많이 화두가 되고

있는 ESG의 어떤 내용들이 많이 추가가 되고 있는데, 사실상 ESG가 별이고 있는 현상하고 ESG를 시작했던 주체로서의 어떤 투자자 관점 이런 부분들이 기업 인권으로 사실 이걸 바라봐야 되는지, 조금 더 아니면 기업의 사회적 책임 측면에서 보다 더 다른 시각으로, 그래서 전 지구적인 이런 환경 문제나 글로벌 위기의 출발이 기업인데 그 기업에 투자하는 투자 기관들이 사회적 책임을 져야 한다(…중략…) 이것들을 인권위원회에서 기업경영 측면에서 구분 아니면 그 영향력을 조금 더 기업 인권경영의 측면으로 조금 더 사회적 책임을 더할 수 있는 방향으로 제시할 수 있는 어떤 교육 자료나 아니면 프로그램들이 있었으면 해서(…중략…) 기업 분야 강사들에게도(…중략…) 이전에 꿈쩍도 안 했던 대기업들이 우리는 ESG를 위해서 열심히 노력하고 있습니다. 하지만 기후위기에 따른 석탄발전소 석탄 계속 때고 있고 외국에다가 그런 석탄발전소 건설에 참여하고 있고 이런 부분들이 고려해야 되고 그런 것들이 좀 더 다시 제대로 교육이, 후속교육이라 그럴까요? 아니면 그런 심화과정들을 좀 더 진행을 해주셨으면 어떨까.”

프로그램의 목적에 포커싱된 이론 강좌

외부과정참여자 07은 분야별 교안 구성을 목표로 했던 과정에 맞게 필요한 분야별 강좌도 함께 배치되었다 함.

- 외부과정참여자-07 : “저희 인권의 기본적인 건 다 있거든요. 인권의 역사도 배우고 메커니즘에 대한 이야기도 각자 주제별로 한 가지씩 정해서 발표하고 그걸 토대로 해서 이야기를 나누고 제가 OOO 선생님 것만 못 들었는데요. 행정에 관련된 거, 스포츠에 관련된 거, 이렇게 또 부분 부분에서 또 나누어서 들었어요. 그렇게 해서 기본 교육을 끝내고 난 뒤에 이제 실전으로 모둠으로 모여서 학생 인권, 행정, 스포츠, 하나가 뭐 더 있었던 것 같은데(…중략…)”

인권 역량증진을 위한 충분한 시수와 전문성

외부과정참여자-01은 100시간 수업이라는 점에서 남다른 각오를 불러왔으며 강사진 등 시작부터 차별점이 있었다고 하며, 외부과정참여자-06은 100시간은 국내 과정 중 최대의 시수로 주말마다의 종일 강좌의 강행군이었으며 강사진이 다양하고 적절해 대학 강의를 몇 학기 들은 느낌이었다고 진술함.

- 외부과정참여자-01 : “일단 임할 때 제가 이제 다른 양성과정이나 다른 강사과정을 들을 때는 한 번 수업에 최소한 2~3시간 정도, 만약에 하루에 4시간을 수업한다고 해도 그게 한 달에 두 번 이상을 넘어가거나 이런 경우는 없었거든요. 그런데 애초에 거의 100시간에 수업 시간을 이수해야 된다는 자체에서 애초에 신청할 때의 각오도 좀 남달라지고 여기서 내가 거의 뭐 대학교 한 학기를 등록하는 느낌으로 신청을 하게 되더라고요. 그래서 확실히 달랐던 것 같아요. 그 다음에 과정이라든가 강사진이라든가 이런 부분에 있어서 시작할 때부터 좀 차별점이 많았던 것 같아요.”
- 외부과정참여자-06 : ① “그걸(공공분야 인권강사 양성과정 실태조사 보고서) 봤더니 100시간 하는데는 여기밖에 없어요. 인권위도 80시간이거든요. 그리고 주말에 세상에 하루종일 너무 너무 살인적인 커리큘럼이었고요.” ② “기본 과정이 50시간이고 심화 과정이 50시간이었잖아요. 그래서 기본 과정에서는 인권의 개념을 이해할 수 있는 정말 다양한 장애 인권 또 하얀튼 다양한 인권에 대해서 저희



가 접할 수 있는 굉장히 좋은 강사분들을 섭외해주셔서 거의 대학교 한 학기를 들은 듯한 두 학기 세 학기 두 학기 정도를 들은 듯한 그런 느낌이었어요. 어떻게 보면 굉장히 박세죠.

- 외부과정참여자-05 : “아까 말씀드린 거하고 좀 연결되는데요. 입문 과정의 커리큘럼은 저도 굉장히 좋았다고 생각해요. 그러니까 기존에 인권교육에서 많이 다뤄졌던 것들보다는 조금 더 저희가 집중해서 최신에 나온 이런 기후 위기 같은 그런 주제들도 다뤄주시고 한 것들 좋았는데 (...)”

팀이 지나치게 길지 않은 과정의 효과

외부과정참여자-07은 두 달 간의 진행기간이 적절했다고 하였으며, 외부과정참여자-08은 인권적 사고력을 일상화하면서 긴장감 있게 끌고 나가는 데 있어 한달 간의 집약적 진행이 오히려 도움이 되었다고 진술함.

- 외부과정참여자-07 : “저는 두 달 딱 좋았고요”
- 외부과정참여자-08 : “저는 집약해서 하니까 좋았던 것 같아요. 이게 오히려 좀 느슨해질 수가 있잖아요. 그리고 막 과제도 주어지고 그러니까 그때 당시는 이렇게 딱딱하고 힘들다는 생각은 했는데, 그래야 되는 과정 같아요. 그래야 뭔가 좀 생각할 수 있고, 뭔가 내가 만들어낼 수 있는, 그런 생각을 하게 되고, 왜 닥치면 하게 되잖아요. 사실은 이렇게 궁지에 몰리면. 근데 이게 너무 느슨해지고 팀이 길다 그랬을 때, 그냥 별로 머릿속에 두지 않고 그렇게 될 것 같은데, 일정이 이렇게 딱딱하다 보니까, 일주일 에 이틀 이런 식으로 들으니깐 계속 생각을 하게 되는 거예요. 이것도 인권으로 바라보게 되고 그러니까, 기간이 짧았지만 그 안에서 좀 집약돼 있어서 내가 거기에 대해서 많은 생각들을 하게 되는 것 같아요. 그러니까 꼭 프로그램이나 내용이 아니라 계속 일주일에 두세 번씩 세 번씩 이렇게 듣다 보면, 그거에 대해서 일상적으로 생각하게 되더라고요. 일상생활을 하면서 여러 가지 사안들에 대해서 인권 측면에서 봤을 때 이런 거는 이런 문제점이 있겠구나라는 생각이 들고, 또 어떤 기사 같은 걸 봤을 때도 이 기사가 인권의 측면에서 쓰여졌는지 또 생각하게 되고 이런 것들을 생각하게 되는데, 과정이 길었다면, 교육받았을 때만 생각하고 잊어버렸다가 또 교육할 때만 생각하고, 이렇게 되지 않았을까? 그런 측면에서 봤을 때 좀 힘들었지만, 그래도 이렇게 집약해서 하는 것들이 훨씬 더 도움이 되지 않을까 생각합니다.”

(3) 전체 강좌의 연계성

기획자의 의도와 강의 내용과의 불일치로 인한 연계성 부족

인권위과정참여자-02의 경우, 기본-전문-심화과정의 연계성을 느끼냐는 질문에, 본 인터뷰 질문을 통해 각 과정별로 비슷한 내용의 강의가 과정의 설계상 배치라는 것을 이해하게 되었다고 응답함. 또한 본 질문을 통해 단계별로 같은 내용을 넣은 기획자의 의도가 이해되지만, 실제 강의를 그러했는가 살펴보면 그렇지 못한 측면이 있었다고 진술함.

- 인권위과정참여자-02 : “왜 저한테 인권레짐이나 그런 구제 절차나 이런 것들을 그 단계, 단계에 넣었을까라고 하는 게 지금 저한테 질문해 주신 내용으로 이제는 좀 이해가 갑니다. 그래서 저 내용들이 기

본적으로 이해하고 있어야 되고 또 전문과정으로 넘어갔을 때 기업인권 분야에서는 조금 더 절차나 그리고 국제인권이사회까지 가는 과정들까지 알려주신 거겠구나라는 건 이해를 하고 있습니다. 그래서 처음에 봤을 때는 그 과정을 처음에 같은 내용을 몇 번씩을 하지 이런 거였고, 지금 와서 생각을 해 보면 과정, 과정에 그런 단계들을 산정하신 것 같아요. 그런데 그 과정과 실제 그 강의를 해주셨던 강사님이나 프로그램 내용들하고 완전하게 100% 딱 반영되지는 않지 않았나 그런 생각을 했습니다. 왜냐하면 강사분들도 다 훌륭하신 분들이고 전문성을 갖추고 계신데 너무 심화과정에서 기본적인 내용을 체크해 주신 분도 계셨고 (...)"

개별 강의와 전체적인 프로그램의 연결성 부족

인권위과정참여자-08은 개별 강의가 좋고 나쁨을 떠나, 개별강의와 전체 커리큘럼과의 연관성을 찾기 어려웠다고 응답함.

- 인권위과정참여자-08 : “이주 인권에 대한 관련 강의도 사실 3시간이 할당되었던 것도 기억나거든요. 사실은 그 3시간이 물론 좋은 이야기이고 하지만 이 전체적인 커리큘럼과 연관되기 어렵다는 느낌. 그리고 또 인권에 대한 헌법적인 내용들 그리고 국제인권규범과 관련된 내용들을 쭉 사회권, 환경권 이런 식으로 해가지고 나열해 줬던 이동 강의도 있었어요. 그 이동 강의도 사실은 3시간 정도 할당이 됐던 것 같은데, 그걸 3시간 한 것이 뭔가 연결이 착착착 되지 않는.”

연계성이 있었다는 것을 과정이 끝난 뒤 알게 됨

인권위과정참여자-02과 06은 과정이 끝난 뒤, 각 과정 간에 연계성이 있다는 사실을 알게 되었다고 응답함. 특히 인권위과정참여자-06은 본인이 인권에 대한 기초 지식이 너무 부족해서 실제 과정이 진행될 때에는 각 과정 별 연관성을 생각해보지 못했으나, 올해 인권에 대한 지식이 조금 쌓이면서 각 과정에서 말하고 있는 바를 이해하게 되었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-02 : “전체적인 과정을 겪은 저로서는 과정을 이렇게 준비하실 수 있겠구나라는 생각은 나중에는 겪었습니다. 근데 하는 과정 중에서는 내가 왜 인권 프로세스를 이렇게까지 들어야 되나, 그리고 행정적 조치에 있어서 이 분야를 내가 왜 이렇게 들어야 하나, 그리고 국가인권위원회이기 때문에 인권 사례, 인권 조사 의뢰가 들어왔을 때는 직권조사나 아니면 처리하는 과정들에 대해서 심도 깊게 고민하신 내용들을 조사한 과정부터 왜 그런 과정이 나왔는지, 어떤 근거에서 했는지 이렇게 쭙 해주셨는데, 그게 조금 기본과정을 넘어서 심화과정하고 그 다음에 전문과정에서도 한 번씩 들어와 있었던 것 같아요.”
- 인권위과정참여자-06 : ①“1단계, 2단계, 심화과정 이런 게 인권에 대한 이론이 너무 없다 보니까 그때는 정말 버벅했어요. 그래서 그런 부분에 있어서 좀 힘들었어요. 그래서 올해 더 이론 공부를 더 했었고, 함으로써 그때 그 과정이 이걸 말을 하고 있었구나라고 이제서야 조금 많이 아는 게 아니고 조금 간을 본 것 같아요.” ②“인권에 대한 이론지식, 기초 지식이 너무 없었던 것 같아요. 저는 실천 쪽으로만 많이 했지 이론에 대해서는 접할 기회가 그전에는 전혀 없었기 때문에 (...중략...) 제가 인권강사



교육을 작년에 받다 보니까 너무 그런 기초지식이 없다는 걸 깨달았고, 잠깐 작년에 몇 개월간 그런 과정 속에서 올해가 오히려 저 같은 경우에는 심화과정이라고 할 수가 있을 것 같아요. 올해 들어오면서 그때 배웠던 걸 다시 한번 보게 되고 그 책도 다시 한번 보게 되고. 그래서 이해가 좀 되는 것 같아요.”

교육참여자 분석을 지원하는 강좌 필요

인권위과정참여자-07은 실제 강의 대상 맞춤형의 교육내용이 없는 점이 아쉬웠다고 하였으며, 외부과정참여자-05는 입문에서 일반 시민 대상 콘텐츠와 같은 커리큘럼이 전개되었는데 중간에 교육과정을 특정 대상으로 연계하는 단계 없이 심화로 넘어간 점이 아쉬웠다고 진술함. 외부과정참여자-04도 대상기관 등에 대하여 좀 더 자세히 알 수 있는 시간이 필요하다고 함.

- 인권위과정참여자-07 : “그러니까 심사할 때 강의 시연 자료가 대상이 누구냐를 강의 시연하는 사람이 선정하잖아요. 이게 공공기관 리더들이나, 중간관리자나, 일반 직원들이나에 따라서 내용의 주안점이 달라져야 되는데 그런 부분에 대해서 전혀 교육과정에서 언급이 없었어요.”
- 외부과정참여자-05 : “저는 입문 과정하고 심화 과정의 연결지점에서의 좀 문제제기를 하고 싶은데요. 다 좋았어요. 다 좋았고 다 도움이 됐고 유익했는데, 입문 과정에서는 인권교육에서의 강사가 알고 갖추고 있어야 할 지식과 태도 이런 전반적인 것들을 가르쳐 주시기 위함이었어서 그랬는지 모르겠지만 일반 그냥 시민들을 대상으로 교육을 해도 될 법한 그런 것들을 주제로 이렇게 진행이 됐다면, 심화 과정에서는 강의 대상을 딱 특정을 했어요. 딱 특정을 해서 그분들을 대상으로 한 교육 커리큘럼을 짜고 그분들을 대상으로 한 시연을 해라 이런 식으로 이제 나오니까 입문 과정에서 배운 걸 가지고서 적용하려면 뭔가 그다음 단계 그 중간에 뭔가가 있었으면 좋았을 텐데 그거 없이 그냥 교육생들 스스로가 그걸 만들어야 되는 거예요. 응용해서. 그러다 보니까 피드백 받을 때 대상이 불분명한 것 같다. 교육의 주제가 조금 너무 불특정 다수를 얘기하는 것 같다. 이런 피드백이 되게 많았거든요. 기본 단계에서 배운 걸 많이 접목해서 심화 과정에서 활용하시려고 하셨는데 그게 이제 좀 달랐던 거죠. 그거를 연결해 주는 그 과정이 그거를 한 번 더 짚어주셨으면 어땠을까 하는 생각은 좀 해봤어요”
- 외부과정참여자-04 : “저희가 만약에 000 강사로 활동을 하게 되면 000에 굉장히 많은 조직들이 있잖아요. 제가 지금 커리큘럼을 한번 쪽 봤는데 강의를 하고 지식을 쌓고 하는 부분은 충분히 짜여져 있는데 강의를 받아야 하는 대상자들 사람들에 대한 이해를 할 수 있는 강좌가 없어서 가능하면 하나 정도는 있으면 좋지 않을까 싶거든요. 예를 들면 00재단이라고 한다면 이 사람들이 이렇더라까지는 아니더라도 대략 사람에 대한 이해를 할 수 있는 과정이라든지. 그런 부분들이 이해가 있으면 좀 더 나중에 강의를 하게 되면 좀 더 뭔가 도움이 될 수 있지 않을까라는 생각을 했습니다.”

2) 구체적 콘텐츠 적합성 - 개별 강좌에 대한 평가

(1) 역량 증진에 도움이 되는 부분

① 인권의 맥을 짚고 사고를 확장, 융합하는 강좌

인권의 개념을 잡아주는 경험에 기반한 강의

인권위과정참여자-07은 주변 학습자들과 마지막에 진행된 인권에 대한 개념을 짚어주는 강의가 첫날 배치되었더라면 더 좋았겠다는 이야기를 나눴다고 하며, 인권위과정참여자-09도 같은 강의에 대하여 경험을 풀어 쉽게 흡입력 있게 설명해 주어 좋았다고 함. 한편 인권위과정참여자-08는 해당 강의가 좋았던 것은 강의 자체가 메타인지적이어서였을 수도 있고 어쩌면 그간의 교육들이 쌓인 상태였기 때문일 수도 있다면서 처음 동료 강사의 인권의 내용을 삶과 연결된 설명 강의도 기억에 남는다 하면서 모두 필요한 강의가 아니었나라고 진술함.

- 인권위과정참여자-07 : "차라리 커리큘럼 교과과정 안에서 배치가 조금 그때 제가 깜짝 놀랐던 게 OOO 소장님 와서 마지막 날 강의를 하셨거든요. 마지막 시간에 대다수의 학습자들이 뭐라고 하나면 '첫날 저런 이야기를 해줬어야지'라고 딱 이야기했거든요. 첫날 강사들에게 인권에 대한 개념에 대해서 확실하게 딱 짚어주고 갔다면 교육의 효과성이 확 달라졌을 것 같아요.", "마음 자세도 달라지죠. 인권을 접하는 마음 자세부터가. 대다수 학습자들 주변에 있는 분들 다 그랬어요. '아, 저 이야기를 첫날 와서 해야 내가 생각을 다르게 하고 접근하지.' 이게 순서에 따라서도 다르게 받아들이고 인식하는 것과 학습에 대하는 태도가 달라지는 구나 그걸 참 많이 느꼈어요."
- 인권위과정참여자-08 : "그래서 저는 아까 선생님께서 맨 마지막에 들었던 그런 교육을 앞에서 해줘야지 했던 게 지금 저도 잘 판단이 안 서는 게 90시간을 교육을 그렇게 양적으로 들었기 때문에 그때 그 강의의 의미가 확 와 닿았던 건지, 아니면 정말 그 강의가 정말로 약간 메타인지적으로 조금 사람들의 어떤 관점을 바꿔주는 강의여서 그런 건지는 판단이 잘 안 돼요. 그런데 만약에 투자라고 한다면 정말 그런 어떤, 그래서 제가 기억으로 맨 처음 해주셨던 강의를 동료 인권강사분이 와 주셔서가지고 내가 생각하는 인권의 내용들에 대해서 조금 더 본인의 삶과 연관시켜 가지고 설명했던 게 기억나거든요. 인권에 대한 이론적인 내용 하셨던 게 아니라. 오히려 그런 것들. 저는 두 분도 말씀하시는 게 뭐 하나 사실은 빠트리면 안 된다고 말씀을 하시는데 저도 동의를 하거든요"
- 인권위과정참여자-09 : "저는 OOOOOOO 소장님 강의도 좋았습니다. 본인 경험을 풀어서 인권 강의를 굉장히 쉽게 설명을 해주셨던 것 같아요. 그래서 오후 시간이 줄릴 수도 있고 한데 오후 시간에 강의를 그때 해주셨던 것 같은데, 집중력 있게, 목소리나 이런 것이 굉장히 그런 흡입하는 그런 게 있으시더라고요. 그래서 강의 굉장히 좋았던 것 같고, (...)"

기후위기와 인권

외부과정참여자-02는 기후위기와 인권과 같은 강좌를 통하여 인권 분야를 확장적으로 볼 수 있게 되었다 함.



- 외부과정참여자-02 : “개별 강좌로는 이제 아까 조효제 교수님 강의 들으면서 이제 요러요러한 것들도 인권의 문제로 해서, 미래에 발생할 수 있는 인권의 문제다라는 그 수업 들으면서 확실히 인권의 분야가 확실히 많이 넓어졌다라는 거에 대해서 좀 알 수 있었어요. 그래서 이제 강의를 할 때 사실 콘텐츠를 짜거나 소재를 찾을 때 그 강의를 항상 생각이 나요. 그래서 개별 강의로는 그 강의를 제일 좋았던 것 같아요”

인권의 맥을 짚는 강의, 환경-기본소득-경제-의료의 융합적 프로그램

외부과정참여자-03은 모든 강의를 도움되었지만 000 강의를 인권을 이해하는 데 가장 도움이 되었고 기본소득 등의 강좌를 통하여 팬데믹 시대에 복합적 인권을 이해하는 데 큰 도움을 받았으며 비주류 경제학을 알게 된 것이 큰 소득이었다고 진술했다.

- 외부과정참여자-03 : ① “그럴 때 이제 전반적으로 이 양성과정의 모든 강의들이 다 도움이 됐던 것 같아요.” ② “저는 계속 말씀드렸는데 000 강의를 가장 제일 이해를 하는데 너무 도움이 됐어요. 그리고 이제 00대학교 교수님이 얘기하셨던 그런 기본소득에 대한 관점 그거는 정말 확실하게 이해를 했어요. 그래서 이제 요새 제가 많이 하는 말이 그냥 전국민 100만 원만 주면 안 되냐 다 일하지 말자. 이런 얘기를 하는데 그래서 이게 이 팬데믹 시대가 되면서 이제 정말 환경부터 인권, 경제 이 모든 게 다 복합적인 문제라는 걸 고민할 수밖에 없는 시기였던 것 같은데 근데 만약에 제가 이 양성과정을 안 들었으면 이해하지 못했을 것 같아요. 그래서 그 시의적절하게 제가 좀 생각 있는 삶을 살게 해 준 강의다. 00대 교수님 강의를 제일 많이 기억 남고 (...중략...) 네, 일단은 그랬던 것 같습니다. 그래서 그 내용은 주변에도 많이 전달을 하고 그랬던 것 같아요.” ③ “진짜 비주류 경제학이라는 존재를 아는 것만으로도 교수님은 진짜 너무 좋긴 했어요.”

② 교육 실제에서 활용가능한 방법론 수업

전문가들의 경험 기반 실질적 방법론과 최종시강

외부과정참여자-06은 인권교육 전문가의 경험에 기반한 방법론 수업이, 외부과정참여자-05는 다른 이들의 강의를 통한 실질적인 배움이 일었던 최종 시강을, 외부과정참여자-04는 PPT구성 강좌가 가장 도움이 된 강좌 중 하나라고 밝혔다.

- 외부과정참여자-06 : “저는 사실 가장 도움이 됐던 게 ◇◇◇샘 강의였거든요. 질문으로 함께 답하는 인권교육이라는 교육이 제가 인권 강사를 한다면 어떻게 해야 되겠구나, 저런 커리큘럼을 넣어야 되겠구나라고 실질적으로 도움을 받았던 교육인 것 같아요. 내용도 좋았고 네 방법론도 굉장히 실제적이었고 몇 가지 프로그램을 좀 보여주셨거든요. 그 뭐지 기억이 안 나는데 이렇게 패들렛도 있었고 같이 참여하시는 분들이 이렇게 의견 넣으면 그거 정리해서 보여주는 이런 것도 있었고. 그래서 그런 것들이 굉장히 실제적인 거라서 도움이 많이 됐던 거 같아요.”
- 외부과정참여자-05 : “저는 최종 시강이었어요 그것에 대한 피드백을 받고 또 다른 분들이 시강하시

는 것들을 보면서 동료들이 또 우리가 같이 교육을 들었던 분들이 강의를 하시면 이렇게 하시겠구나 라는 것도 좀 소스를 얻을 수 있었고, 좋은 점들은 벤치마킹도 할 수 있었고. 이런 부분들은 조심해야 되겠구나 이런 것들도 알 수 있었고 실질적으로 강의하는 데는 그게 가장 큰 도움이 된 것 같아요”

- 외부과정참여자-04 : “저는 일단 ppt 만드는 것 알려주셨던 강의 있잖아요. 사실 만드는 강의를 많이 들었는데, 좀 그렇게 핵심적인 내용만 알려주시는 분은 또 오랜만에 뵙거든요. 필요한 부분만 쓱쓱 말씀해 주셔서. (...중략...) 그 부분이 좀 향후에도 많이 도움이 될 것 같더라는 생각을 해봤습니다.”
- 인권위과정참여자-09 : “다른 분들도 아까 말씀해 주신 분들도 상당히 다 좋으셨는데, 000대 교수님이 저희 때는 한 분 계셨었어요. 기업과 인권 쪽의 강의를 많이 해주셨는데, 어쨌든 인권 프레임워크라든지 이런 쪽으로 실제 강의에서 지속적으로 많이 나오는 거를 얘기를 많이 해주셔서 도움이 많이 됐던 것 같습니다”

③ 편견을 풀어주고 다양한 경험을 공유하는 강좌

당사자에 의한 성소수자 인권 강좌 등

외부과정참여자-05와 04는 성소수자 당사자가 진행하는 강좌가 편견의 불식 등에 큰 도움이 되었다고 하였고, 특히 외부과정참여자-04는 그런 의미에서 이 분야는 계속 가져가야 하는 커리라고 진술했다. 외부과정참여자-08은 대부분의 강사가 경험과 연륜이 있었기 때문에 나름의 배울 점이 있었다고 함.

- 외부과정참여자-05 : “저는 성소수자와 인권 그리고 젠더와 인권 그런 강좌가 되게 도움이 됐는데요. 사실 쉽게 접하기 어려운 그런 강좌가 아니었다. 일반적으로 인권 강좌를 열어도 성소수자나 젠더 이야기는 많이 안 다루지는 것 같아요. 근데 이렇게 두 강좌나 이렇게 넣어서 저희 과정에서 다루주신 건 되게 좋았고요. 사실 저도 알게 모르게 편견이 좀 있었는데 강의를 들으면서 제가 가지고 있는 편견도 더 명확하게 알았고 이런 것들을 어떻게 우리가 변화시켜야 하는지 그들의 또 이야기들도 좀 더 잘 들을 수 있는 좋은 기회였던 것 같아요.
- 외부과정참여자-04 : ”저도 선생님과 동일한데요. (...중략...) 그래서 사실 저도 그렇게 큰 생각이 없었고, 그래도 이해를 해야지 그냥 그 정도 수준이었는데, 이렇게 직접 당사자의 목소리를 들은 건 처음 이거든요. 저한테는 그게 굉장히 좀 크게 다가왔었어요. (...중략...) 그래도 제가 이해하고 공감할 수 있는 폭이 한층 더 넓어진 게 굉장히 큰 소득 중에 하나지 않을까라는 생각을 합니다. 성소수자 인권 부분은 앞으로도 계속 같이 함께 가면 좋은 커리가 아닐까라는 생각을 해봤습니다.”
- 외부과정참여자-08 : “프로그램별로 보면 이제 강사님들이 하시는 스타일들이 다 있으시잖아요. 강사 분들 강의에서 물어났던 그런 경험이라든가 연륜이라든가 그런 것들이 많이 느껴져서 이런 것들을 어떻게 진행해야 될지 이런 부분에 대해서 많이 배울 수 있는 계기가 되었었습니다.”

④ 개인과 집단의 능동적 사고의 계기 부여하는 소그룹 세미나



지식을 직접 말해 보고 능동적으로 생각해 보는 과정으로서의 의미

외부과정참여자-02는 그간 강좌를 통해 습득한 지식을 순환해 말해 보면서 한번 더 생각해 보는 기회가 되었다며 다양한 책을 설정하고 저자와의 대화를 설계해도 좋겠다고 하였으며, 외부과정참여자-05는 현안인 문제에 대한 자신의 관점을 전환할 수 있는 커리큘럼이었던 만큼 나머지 입문 과정에 대한 수용성이 높아졌다고 함.

- 외부과정참여자-02 : ①“그러니까 그 전에 수업 들을 때 이제 머릿속에 집어넣는 느낌이었다면은 세미나를 통해서 어쨌든 좀 집어넣은 지식을 이렇게 순환시켜서 말을 할 수 있는 기회가 있었잖아요. 그래서 그것 때문에 한 번 정도는 조금 더 생각할 수 있는 기회가 되지 않았나 그렇게 좀 생각하고 있습니다.”②“저는 그것도 좀 좋았는데 제 개인적인 바람으로는 사실 이렇게 각각 다 다른 책으로 해서 그 책을 쓰신 저자랑 같이 얘기할 수 있는 시간이 있었으면 좀 더 좋았지 않을까.”
- 외부과정참여자-05 : “솔직히 저는 좋았어요. 물론 하루 종일 강의를 듣고 고민하고 생각을 나누는 것도 되게 의미 있었지만 조금 쉼을 가지면서 여유를 가지고 책을 보면서 오히려 좀 더 고민할 수 있었던 것 같아요. 인권의 가치에 대해서 인권적으로 생각하고 행동하는 게 무엇인지에 대해서 사실 그런 코로나 방역 지침 수칙 지키는 거는 우리의 생명권을 지키기 위한 건데 당연한 거지라고 사실은 생각하고 있었거든요. 특히 사회복지 현장에서는 굉장히 까다롭게 지금 따지기 때문에 코호트 격리까지도 그냥 불사하는 이런 현장 속에서 그걸 당연하게 여겼던 제 자신 스스로가 부끄러웠었고 그런 저를 돌아볼 수 있었고 저는 되게 적절했었다고 생각해요. 그래서 이게 중간에 들어가 있는 것도 참 의미가 있죠. 이렇게 저 스스로를 돌아보고 관점의 전환을 딱 하고 나머지 반 입문 과정을 들으니까 뭔가 제 스스로가 갖고 있는 편견이나 그동안 가지고 있었던 기준 고집 이런 것들을 좀 다 내려놓고 수용적인 자세로 이렇게 받아들일 수 있는 기회가 아니었나 저는 되게 좋았어요”
- 외부과정참여자-01 : ①“저는 그거를 만약에 만나서 할 수 있었으면 정말 좋았을 것 같기는 해요. (...중략...) 다양한 선생님들이 굉장히 많이 모이셨잖아요. 그래서 한 분 한 분 이야기를 들으면서 이제 제가 몰랐던 것들도 알게 되고 그 시간이 필요했던 것 같아요. 전 좋았어요.” ②“그래서 내가 이거 장담하는데 이 사람들이랑 모여서 이 영화를 가지고 이 책을 가지고 얘기하면 우리는 앉은 자리에서 계속 수다 떨 수 있다. 막 얘기하다 보니까. 지금도 저희 이 조합도 모여서 오프라인에서 얘기를 했으면 막 굉장히 자유롭게 얘기가 나오고 할 것 같은데. 막 각 잡고 이렇게 앉아서. 카메라 앞에 앉아 있는 것 자체가 사실 되게 긴장이잖아요. (...중략...) 그래서 좀 더 자유롭게 대화하고 싶고 그 다음에 같은 수업을 들었던 것에 대해서 그러니까 딱 이 세미나 외에 다른 내용에 대해서도 우리 이번에 들었고 어떤 수업은 어땠고 앞으로 배울 내용 어떻게 좀 대화도 나누고 싶고, 선생님들과 이렇게 인간적인 관계도 형성되고 사실은 그런 기회였어야 된다고 생각을 해요.”

커리큘럼의 강약 조정

외부과정참여자-02는 강좌의 연속으로 늘어질 수 있을 때마다 영화나 독서 소그룹 토론, 단체 실습 활동 등 프로그램의 변화가 주어지는 등 강약 조절이 있었다고 하며, 외부과정참여자-01은 휴가철 소그룹 세미나 기간에 대하여 주말마다 긴장해 기초과정을 듣다보니 방향이 필요한 타이밍이었다며 쉬어가는 느낌이었다고 진술했다.

- 외부과정참여자-02 : “커리큘럼 상으로는 중간중간에 한 번씩 끊어질 약간 좀 이렇게 뭐라 그럴까 하다가 루즈해질 때쯤 이제 한 번씩 그런 걸 했던 것 같아요. 독서 토론도 하고 영화를 보고 토론도 한 번씩 하고 또 살짝 루즈해 있을 때쯤 다시 모여서 이제 또 단체 활동하고 그런 식으로 해가지고 여기 강약이 좀 조절이 좀 됐던 것 같습니다.”
- 외부과정참여자-01 : “기초 과정이 쪽 진행되면서 아무래도 기후 환경 경제 의료 이런 부분에 있어서 좀 전문성 있는 강의를 듣고 진짜로 학생이 된 것처럼 한동안 생활을 했었기 때문에. 그리고 은근 토요일을 풀로 쓰는 게 힘들더라고요. 그래서 진짜로 방학이 필요한 타이밍이었고 (…중략…) 저는 오히려 집중해 가지고 수업을 듣고 내가 공부를 하는 느낌이 아니라 얘기하고 좀 쉬어가는 느낌이랑 (…)”

(2) 개별 강좌 구성과 배치에 보완이 필요한 부분

전체 프로그램 구성상 어색하고 설명되지 않는 강좌

외부과정참여자-04는 그저 체험의 의미이면 모르겠으나 강사활동의 접점이 이해되지 않아 현장탐방 프로그램의 운영에 대한 의문과 아쉬움이 남았다고 함.

- 외부과정참여자-04 : “근데 제가 좀 아쉬웠던 부분은 분명히 이유는 있었겠지만, 인권현장탐방 프로그램 실습이 왜 있었는지 저는 개인적으로 잘 모르겠어요. 분명히 이유는 있으셨겠죠. 그러니까 이게 OOO에 이런 게 있고 인권 현장 탐방을 할 수 있고 그런 걸 소개할 수는 있는데. 제가 만약 강사가 돼서 이거를 어떻게 활용할 수 있을까라고 생각해 보면 이걸 그냥 체험 정도의 그런 거라고 저는 생각이 들었거든요. 어쨌든 이유는 있었겠지만 저희들의 시간이 투입되는 거니까 그런 부분은 조금 아쉬웠습니다. 아니면 현장탐방 프로그램을 진행한 이유라도 있었다면 그런 이유도 있었겠구나 했는데 사실 저는 그러한 부분이 좀 아쉬웠습니다”

비대면으로 인해 기획효과 절감의 아쉬움

외부과정참여자-06은 소그룹 세미나 등 동료간 모둠활동에 대하여 대면으로 진행되었다면 더 많은 논의와 풍부한 네트워킹이 가능했을 것이라는 아쉬움을 표함.

- 외부과정참여자-06 : “저는 실제로 좀 만났으면 좋겠어요. 그러니까 이게 코로나 때문에 비대면으로 진행돼서 사실 나중에 시강 때 어떤 느낌이었냐면 tv에 나왔던 사람들을 보는 느낌 그렇거든요. 그래서 기본 과정에서도 물론 이제 비대면이 아니고 대면으로 진행되면 당연히 만나겠지만 정말 이 소그룹 세미나를 정말 소그룹으로 제대로 만나서 할 수 있게 좀 되면 훨씬 더 실효성 있게 진행되지 않을까 생각이 들었습니다.”

강사의 인권적이지 못한 태도

인권위과정참여자-07은 특정 강사의 인권침해적 진행의 문제가 있었음을 지적함



- 인권위과정참여자-07 : "실질적인 그런 강의의 배경은 인권위원회 교육과정에서 풀어주지만 내용적인 면에 있어서는 굉장히 실망스러운 측면이 있고, 그 다음에 OOOO 강의하셨던 분, 이분은 학습자에게 강의 중 인권 침해가 많이 했어요. 제가 그날 문제 제기를 하려다가 (...) 여러 학습자들이 다들 불만이 많았죠."

3) 자기주도적 역량 증진 견인 요인

선수 과제를 전제로 한 학습의 실질화

외부과정참여자-07은 강좌 전 선수 과제가 있다 보니 강좌의 내용이 정리되는 느낌이었다고 함.

- 외부과정참여자-07 : "이렇게 듣고 나면, 듣는 그 순간에 가슴에 와 닿기는 하는데, 시간이 지나면 그게 이렇게 없어지는 느낌이더라고요. 근데 이번 과정 들을 때는 저희가 그냥 기본 앞에서 들었던 거 말고도 조금 힘들었거든요. 앞에 선수 과제도 있고, 선수 과제하고 난 뒤에 저희가 한 나눈 이야기를 가지고 또 이렇게 같이 피드백해 주시고(...중략...) 그렇게 준비를 하니깐, 내가 알고 있던 모르고 있던 저희가 연습해 간 내용을 토대로 해서 뭔가가 이야기가 풀어져 나가니까 조금 더 정리가 되는 느낌이었고요, 기본 앞부분의 이론을 들을 때 다음 강의에 대한 걸 미리 선수학습을 하고 가는 과제가 계속해서 있었어요."

한 분야에 대한 깊이 있는 이해 견인을 통한 인권감수성 향상

외부과정참여자-08은 한 분야를 깊이 있게 들여다보라는 조언대로 공부하다 보니 자신의 인권감수성을 높일 수 있었다고 진술함.

- 외부과정참여자-08 : "그런데 그중에 가장 제 생각을 바꿨던 것은 한 분야를 그냥 끝까지 파라 이런 얘기를 했을 때, 저거구나 싶어가지고 저는 그쪽으로 하다 보니까 많은 공부가 되었던 것 같습니다. 난민, 노인, 장애인 등 분야 분야를 두루 두루 살펴보면서 그런 문제가 있을 수 있겠구나라는 생각을 했으나, 제 인권의 감수성을 높일 수 있는 계기가 되지 않았나 이런 생각을 합니다."

마무리 토론 시간

외부과정참여자-08은 강좌 마무리 단계에서 참여자들이 그날의 교육에 대하여 피드백하는 시간에 궁금한 점을 서로 이야기 나누면 담당자가 답해주기도 하는 시간이 있었는데 짧지만 강하게 남았으며, 담당자가 제시하는 과제 등이 힘들기는 했지만 도움이 된 것이 사실이라고 함.

- 외부과정참여자-08 : ① "하루에 두 가지 강의가 있는데, 그날 있었던 두 가지 강의에 대해서 어땠는지를 교육생으로부터 피드백을 받는 그런 게 있었고요, 그래서 운영자 측에서 강의에 대해 어떻게 더 저떻더라 이런 피드백을 받는 시간도 있었고, 그리고 또 그날 강의에서 어려운 점이라든가 궁금한 점이라든가에 대한 얘기들을 좀 나눴던 것 같습니다" ② "그렇죠. 일정은 한 시간 이렇게 잡혀 있었는데"

한 시간까지는 아니어도 그게 얼마 얼마가 됐든. 함께 참여하신 다른 분들도 아마 저와 같은 심정이 아닐까 생각이되는 데, 참여자 중에는 물론 이미 또 좀 알고 계신 분도 계셨고, 시설에서 직접 근무 하시면서 또 그런(인권) 교육도 하신 분도 계시기는 했는데, 인권에 대해서 전혀 모르시는 문외한이신 분들이 좀 있었거든요. 나중에 조금 남아 있는 시간을 통해서 그날그날 교육한 것들에 대한 서로 간의 얘기를 주고받으면서, 그리고 강의 들으면서 궁금했던 부분들도 질문드리면 강사님이 남아서 대답을 해주는 건 아니었지만, 담당자가 교육을 쪽 듣고, 저희가 질의하면 답해주는 식으로 하셨거든요. 그런 것들이 그 시간이 짧지만 좀 강하게 남았던 것 같아요. 강의 진행 중에는 막 질문을 하기가 좀 힘들잖아요.” ③ “아까 말씀하셨던 대로 이제 끌고 가는 그 전체적인 과정을 기획하고 이제 마무리하는 지점에서 이제 담당자 선생님께서 내주셨던 그런 어떤 숙제라든가 그런 어떤 과제 이런 것들이 사실은 좀 의무감도 있었고 힘들었지만, 물론 쉽지는 않았는데 그런 것들이 도움이 됐던 것 같아요.”

2인 1조의 실습 형태

외부과정참여자-07은 2인 1조의 균형 있는 팀 매칭으로 실습을 진행하였는데 방관자 없이 서로 적극적으로 과정에 임할 수 있었다고 함.

- 외부과정참여자-07 : “ 아무튼 이렇게 그룹으로 나누어서 각자가 교안을 만드는데 저희 2인 1조로 교환을 만들었어요. 그래서 누가 받을 뺄 수가 없었어요. 정말 이렇게 안 해보신 분들이랑 기존에 그래도 좀 몇 번이라도 해보셨던 분들이랑 이렇게 하나씩 이렇게 다 매칭을 해서 기존에 조금 해보셨던 분들이 그래도 어느 정도 기획안도 좀 이렇게 작성해보고 처음 해보시는 분들은 막 자료 조사 엄청 하시면서 그걸로 그 안에 메꿔보고, 그렇게 2인 1조로 하니 구경꾼은 없이 전부 다 열심히 배우는 시간이었거든요.”

자발적 학습모임을 통한 인권에 대한 학습

인권위과정참여자-04, 09와 10은 자발적 학습모임이 인권에 대한 학습의 장이 되었다고 진술함. 인권위과정참여자-09는 해당 학습모임이 인권강사로의 의미와 역할을 나누는 장으로서의 기능은 없었던 것 같다고 함.

- 인권위과정참여자-04 : “저 같은 경우에는 운 좋게도 아시는 분이 한 분이 조장을 맡고 계셔서 그 모임에 들어가서 한 10번 정도를 스터디를 했는데 정말 그것도 쉽지 않았는데, 그런 동료분들이 없었다면 제가 이번에도 재위촉심사에 응할 수 있었을까 그 정도로 되게 많은 도움이 됐고요. 다만 근데 제가 단점만 말씀드리는 것 같은데, 스터디 말고 외적으로 대면으로 만나고 더 깊은 여러 가지 얘기를 하는 것은 개인의 노력이잖아요. 근데 어쨌든 먼저 위촉이 되시고 강의를 먼저 하셨던 분들의 경험이나 스터디를 이끌어 주시는 것은 너무 도움이 되고 지금도 너무 감사합니다.”
- 인권위과정참여자-09 : “저는 아까 선생님들이 얘기하셨던 화요책강 모임이나 토요책강 모임 이렇게 있어 서 다른 선생님들이랑 화요책강 모임을 한 적이 있는데, 근데 그때 강사로서 우리의 역할 이런 내용보다는 그냥 인권 이슈가 이런 게 있는데 어떻게 생각하냐, 아니면 모여서 그동안 공부했던 것을 서로 발표한다든지 약간 이런 쪽으로만 자리를 마련해 주는 느낌이었지, 강사로서 어떻게 나가서 이런



저는 어떻게 역경을 헤쳐나가고 이런 쪽으로는 아까 다른 선생님이 얘기해 주신 것처럼 그냥 그것은 강사한테 오롯이 맡기는 느낌이 없지 않아 있습니다.”

- 인권위과정참여자-10 : “강사들 공부모임이었습니다. 원래 저희 자체적으로 할 수 있긴 하지만 일단 기본적으로 잡아주신 게 있어서 그런 걸 하면서 그런 것들이 해소가 됐거든요. 가볍게 이미 봤던 책 가지고 쪽 나가는데 그 과정에서 다시 한 번 몰랐던 거 확인할 수 있었고, 그리고 추가적으로 현안과도 관련시켜 보고 제가 했던 반이 이렇게 있었는데 요일이 다른 반에서는 그 내용 가지고 강의용으로 뭔가 만드는 그런 식으로 진행을 했던 것 같더라고요. 그런 식으로 활용할 수 있었던 게 있었는데 그래서 저한테 필요한 거는 꽤 맞춰졌던 편이 아닌가 싶어요.”

인권교육 및 인권강사의 의미와 역할에 대한 공유의 장으로서의 학습모임

인권위과정참여자-01은 자발적 학습모임을 통해, 인권강사양성과정의 단순한 지식을 배우는 과정이 아니게 되었다고 응답하였고, 인권위과정참여자-05는 인권에 대한 공부와 더불어 인권강사에 대한 고민을 나눌 수 있는 자리가 되었다고 함.

- 인권위과정참여자-01 : “그 독서모임을 통해서 배우는 게 있는 것 같아요. 선생님들끼리 책 보고 나누기도 하고, 내가 잘못했던 것들을 선생님이 얘기도 해 주시고 잘못 생각하고 있던 것들을. 그래서 이런 거 되게 괜찮다, 좋다, 이런 모임이 있어야 되겠구나 하고 생각을 하거든요. 근데 안 들어간 선생님은 제가 볼 때는 그냥 이 좋은 교육을 받고 그냥 끝난다라는 생각이 들어요. 왜냐면 저도 거기 들어갈까 말까 굉장히 고민을 많이 했거든요. 그리고 나서 선택을 한 거였는데 만약에 선택하지 않았다고 한다면 그냥 다른 데서 배운 지식처럼 그냥 지식을 알고 말지 않았을까. 뭔가 연결되는 그런 고리가 없다는 생각이 드는 것 같습니다.”
- 인권위과정참여자-05 : ① “저 같은 경우는 토요일마다 모이는 모임을 하긴 했거든요. 근데 저는 그 모임이 굉장히 많은 도움이 됐었어요.” ② “토요책강 모임이라고 해서 인권과 관련된 책을 같이 읽고 같이 느낀 점을 이야기하고, 그리고 그 책에 나와 있는 것과 연관되는 사회적 이슈에 대해서도 이야기하고, 그리고 강사로서의 어려움에 대한 것도 토로하고 그런 활동들이 저는 신입 강사니까 이 상황에서 어떻게 해야 되지, 그리고 내가 가지고 있는 고민이 이 사람도 똑같이 가지고 있는 고민이었네. 그런 네트워크적인 부분에서는 되게 도움이 된 것 같고요.”

4) 선수학습의 의미와 역할

(1) 국가인권위원회 인권강사 양성과정 - 선수학습

① 선수학습의 기획 의도

사전학습 - 사이버학습 등 설계 계기 및 의미

인권위과정담당자-02, 03, 04 그리고 05는 사이버학습 등의 설계 계기와 의미는 사전학습으로서 역할이며, 12일 과정의 부족한 부분과 내용의 연결고리를 제공하는 역할을 한다고 밝힘. 특히 인권위과정담당자-04는 이에 덧붙여 사이버 학습 과정을 통해 인권위 콘텐츠를 홍보하고 싶은 마음도 있다고 함.

- 인권위과정담당자-02 : “강사과정이 끝날 쯤 되면 그때 무슨 생각이 드냐면, 이분은 여기까지 끝난 과정쯤에 갖고 있는 지식만큼은 알고 강사과정에 들어왔으면 좋았겠다 이런 것이 있는 거예요. 그러니까 무엇을 사전에 준비하고 왔으면 좋겠다 싶은 건데 사전학습을 그러면 해야 될 거 아니예요. (... 중략 ...) 굉장히 사전학습을 강화시켰는데 저희 때는 거기까지는 감당이 안 되고 그때는 강사과정이 한 명 뭉이 아니어서 뭔가 쉬운 방법 중 하나가 사이버 쪽을 먼저 하고 오는 것으로 방법을 정했죠. 그러니까 12일 과정을 하지만 시간이 부족해요. 늘 하는 사람 입장과 제대로 배우려고 하는 사람 입장 둘 다 시간이 부족하니까 그 중간에 틈새를 공략하는 공부방법이 사이버, 그 다음에 숙제를 해서 기본과정 전문과정 넘어갈 때 뭐 읽고 오세요”
- 인권위과정담당자-05 : ① “저희가 어느 정도 학위가 있는 분들을 모아가시고 1년에 교육을 2주 쯤 모아 가지고 집중적으로 양성을 하는 게 아니기 때문에 인권에 대해서 알고 오는 분들도 있지만 처음으로 체계적인 공부를 하시는 분도 있거든요. 그런 분들이 사전에 아무런 지식 없이 들어오셨을 때 이것은 무슨 소리인지 도저히 모르겠다고 하시면서 나가시는 분들도 꽤 있으세요. ‘생각했던 것보다 되게 어렵다’고 하시고 어떤 분들은 다 아는 것이라고 하는 분들도 있고요. 그런데 저희는 보편적인 교육내용을 제공해야 되기 때문에 기본과정, 전문과정, 심화과정 이런 식으로 운영을 하게 되는데 그 과정과정마다 중간에 틈이 생기잖아요. (... 중략 ...) 그래서 학습의 연결부분으로도 생각도 하고 아주 기초가 안 되신 분들은 어떤 내용을 배워야 되는지 미리 알려드리는 그런 용도로 좋은 거 같아요.”, ② “사전학습 개념이죠.”
- 인권위과정담당자-03 : “그런데 진짜 연결되어 있어요. 교육 규정에 지정되어 있는 내용이 세계인권선언과 인권의 이해거든요. 실제로 기본 1 과정이 그 과목들을 구체적으로 배우는 시간이죠. 그러니까 미리 약간 훑어보고 와서 그 내용을 다시 구체적으로 배우고, 그런 의미에서 연결이 되어 있어요.”
- 인권위과정담당자-04 : “프로그램 전체를 하면서 먼저 운영하시거나 중간에 하시거나 이렇게 하는 게 사람에 따라서 다양하게 교육을 들었을 때 접하는 게 다르니까 그런 선택의 기회도 되거나 아니면 접하는 기회도 되지만 저희 위원회가 좋은 콘텐츠를 많이 만들어 냈는데 그것을 알리고 싶은 마음도 있는 거예요. 그러니까 이분들이 강사가 되실 분들이면 저희 콘텐츠를 활용해서 양성과정 이후에 교육도 하실 수 있기 때문에 접해 보게 하는 그런 기회도 되고, 또 사전학습이나 적어도 이 정도는 시간적으로 봤을 때 물리적인 시간도 있고 내용적인 것도 있는데 물리적인 시간이 이 정도 되어야지 인권위 강사라고 하실 수 있을 거예요. 진짜 타이틀을 원해서 오시는 분도 있고 공부하시려고 참여하는 분도 있고 어떤 때는 인권강사라고 해서 하루짜리 얼마 이렇게 하는 사설 양성과정 그런 것도 있으니까 최소한 저희가 인권강사라고 부를 수 있으려면 이 정도의 것을 공부하고 한 학기 프로그램처럼 그 정도는 되어야 된다는 시간적인 것도 알려드리는 차원이어서 지금 같은 코로나 시대에도 그렇고 사이버 과정 활용하는 게 좋다고 생각이 들어요.”



기타 선수학습 - 도서 및 자료 숙제

인권과정담당자-02, 03 그리고 05는 사이버 학습 외에 기타 선수학습 자료로 길라잡이 등 도서자료가 있다고 진술하였고 이런 선수학습이 없다면 12일간의 교육으로 좋은 강사를 배출하기 힘들다고 밝힘.

- 인권위과정담당자-02 : “○○○선생이 선수학습과제를 많이 개발해서 책도 읽어 와라, 뭐도 해라 (... 중략 ...) 굉장히 강화시켰는데 저희 때는 거기까지는 감당이 안되고 그때는 강사 과정이 한 명 몫이 아니어서 (... 중략 ...) 그 다음에 숙제를 해서 기본과정 전문과정 넘어갈 때 뭐 읽고 오세요. 이런 게 계속 추가되고 (...)”
- 인권위과정담당자-03 : ① “숙제를 많이 내죠”, ② “지금 선수학습 도서로 인권길라잡이라든지 인권 첫 걸음, 위원회에서 강사 교재용으로 만들어졌던 책들 있거든요. 그 책을 드려요.”
- 인권위과정담당자-05 : ① “저희 같은 경우는 해당되는 그 쪽 강사라고 하면 좀 기본적으로 알아야 될 그런 읽어야 될 기본서 같은 거 있잖아요. 학문적인 것 말고 시중에 나와 있는 최근에 이슈가 되는 책들을 읽게끔 하고, 그런 것들을 같은 분야에 있는 선배강사들이 ‘이 분야 강의하려고 그러면 이 책, 이 책을 꼭 읽어야 돼, 반드시 읽어야 돼’라는 책들을 과제로 내 줘서 이해도를 더 높여서 오시게 해요. 그런 사전학습이나 과제들이 없다면 12일 만의 교육으로는 저희가 원하는 그런 강사를 길러내기가 어렵죠.”, ② “4월에 기본과정하고 6월에 (...중략...) 이분들은 현업에 계시는 분들이 많으시기 때문에 4월하고 6월 사이에 두 달간 공백이 있는데 일을 하시다 보면 보통은 열정이 있으신 분들은 공부를 하시겠지만 숙제를 내줌으로 학습이 연결되는 이런 효과가 있는 거 같고요. 또 위촉강사에 자질 이런 걸 보기 위해서이기도 하구요. 저희 교육과정이 되게 짧세다 그러거든요. 교육도 단기간에 3일, 4일 만에 들어오는 지식의 양도 굉장히 많고, 중간에 숙제도 사이버교육은 그냥 들으면 되는 거지만 책 읽고 에세이 내라 이렇게 또 숙제를 내거든요. 그러니까 되게 짧세다 그래서 인권위 위촉장 받으신 분들은 어느 정도 기본적으로 공부는 좀 하셨다 이런 본인들이 스스로 생각하는 부분도 좀 있는 것 같아요.”

② 선수학습의 교육적 효능

사전학습 및 과제 수행의 효과

인권위담당자-01, 05, 04 그리고 05는 기본적으로 사전학습의 효과가 있는 것으로 판단하는 진술을 하였으며 특히 인권위과정담당자-05와 03은 양성과정 참여자들이 이런 사전학습 자료를 바탕으로 ppt를 만들거나 강의안을 만들 때 실질적으로 참고한다고 밝힘. 또한 인권위과정담당자-04는 사전학습을 통하여 이 과정이 쉽지 않을 수 있음을 알게 되는 의미도 있다고 함.

- 인권위과정담당자-05 : ① “저희가 사전학습이나 과제를 내주는 이유는 이분들이 모이는데 회사에서 휴가 내고 오시는 그런 날들을 줄여드리는 그런 효과가 있는 것 같아서 이런 것들은 유용하다고 생각을 해요.”, ② “강의를 하려면 알고 있는 것도 중요하지만 PPT도 만들어야 되잖아요. 자기가 알고 있는 것들을 어떤 식으로 표현하고 어떤 식으로 강의해야 하는지 등 이런 것들이 필요하기 때문에. 강의

기법 면에서 공부가 되는 거죠.”

- 인권위과정담당자-04 : “사이버를 듣거나 책을 읽든가. 뭐 이런 건데 그때는 사전학습용으로 하는 거니까 그것을 비교로 해볼 생각은 별로 못 했는데 용어라도 다르게 생각하실 수 있다고 생각하거든요. 수많이 나오는 용어들을 어렵다고 막 얘기를 하시는데 어렵다는 걸 알고 오시는 것도 의미가 있게 시작 단계에서 그걸 들어봐서 ‘아 이게 어렵네’, ‘내가 생각하는 그게 아니네’ 이런 효과가 있기 때문에 저는 차이가 있을 거 같아요.”
- 인권위과정담당자-03 : ① “지금 선수학습 도서로 인권길라잡이라든지 인권 첫걸음, 위원회에서 강사 교재용으로 만들었던 책들이 있거든요. 그 책을 드려요. 그러면 그 책을 보고 오시기 때문에 기본적으로 인권의 기본내용은 무엇인지 학습하고 오시기 때문에 그런 도서가 과제로 나가는 것도 도움이 되는 거 같아요. 다 읽으시는지 확인은 못하지만 (…중략…) 시간이 한 과목에 3시간씩이니깐 굉장히 짧거든요. 미리 듣고 오시면 빠른 거 같아요.”, ② “이렇게 사전학습이다라고 하지 않았지만, 저희 입장에서는 선발 과정 자체가 사전학습의 개념인 거거든요. 그래서 1차가 서면심사라고 해서 일종의 에세이 비슷한 걸 작성하게 하고, 2차가 실제 강의를 준비해서 찍어오게 해서 그걸 제출받고 있는데 그 과정을 준비하는 것 자체가 사전학습으로 구상을 하고 그렇게 선발과정을 거치고 있는 거예요. 그래서 그것을 수행하고 들어 오니까 조금 다르다는 생각은 들어요. 사이버교육을 받으신 게 도움이 많이 되시나봐요. 그걸 많이 차용해서 강의하는 구성을 해서 강의를 찍으시더라고요.”
- 인권위과정담당자-01 : “전반적으로 인권의식이 높아져서인지는 모르겠지만 예전에 사전학습 없을 때 강의를 해보거나 아니면 지금 ○○○ 선생님의 아주 타이트한 교육을 받고 오신 분들과 가끔 강의를 해보면 확실히 잘 이해하신다는 느낌이 들고, 질문의 정도가 다른 것 같아요. 아예 모르고 왔을 때 질문하시는 것과 사전에 보고 왔을 때 질문하는 내용이 좀 달라지는 것 같아요. 차이는 분명히 있는 것 같아요.”

과정 전 기초지식을 쌓는데 도움

인권위과정참여자-01, 07, 10 그리고 11은 선수학습이 인권강사양성과정을 듣기 전 기초지식을 쌓는데 도움이 되었다고 함.

- 인권위과정참여자-01 : “쉽게 잘 만드신 것 같아요, 이론적으로. 인권의 배경이라든가 탄생 배경이라든가 이런 것들 같은 것도 잘 설명이 돼 있고 재밌게 설명이 돼 있기 때문에, 일반적으로 인권에 대해서 강사과정이라든가 인권에 관심이 있는 사람들은 가면 늘 볼 수 있게끔 딱 되면 좋은데 (...)”
- 인권위과정참여자-07 : ① “본 학습에 들어가기 전에 사전지식에 대해서 이해를 돕기주는 부분이기 때문에 굉장히 도움이 되는 교육입니다.” ② “일단 기본적으로 선수학습은 필요해요. 선수학습에 대해서 저는 필요성을 가지고 있고 절대적으로 필요하다.”
- 인권위과정참여자-10 : “인권의 기본적인 개념 이해라든가 이런 것들 수업 내용이랑 그다음에 국제인권기구 관련한 내용들이랑 연계가 되고 있었기 때문에 그런 면에서는 도움이 됐던 것 같아요.”
- 인권위과정참여자-11 : “사이버 강좌가 사전에 듣는 경우에 있어서는 물론 먼저 선제적으로 필요한 정보 들을 얻는 부분에서는 좋은 점들이 있는 (...)”



과정 진행 중 부족한 부분 보충, 추후 강의안 구성에 도움

인권위과정참여자-05와 06은 선수학습이 과정 진행 중 부족한 부분을 보충하는데 도움이 되었다고 하였으며 인권위과정참여자-02 그리고 03은 선수학습이 추후 강의안을 만드는데 도움이 되었다고 함.

- 인권위과정참여자-05 : “그냥 이렇게 틀어 놓고 하고 나서 제가 그 영상을 언제 봤냐면 하다가 이해가 안 되는 부분에 있어서는 그 온라인 영상을 다시, 그 기한 내에 본 게 아니라 강의를 듣다가 평등법에 대한 게 올라왔고 거기에 대해서 모르니까 그거를 온라인 강의로 채우고 그렇게 했거든요. 그래서 제가 모르는 부분을 보충할 때 들었고, 사전에 이걸 보고 오라고 해서 할 때는 솔직히 거의 대부분 기본적인 내용이고, 그리고 좀 집중이 안 되더라고요. 그래서 저는 그렇게 활용을 했었어요.”
- 인권위과정참여자-06 : “일단은 사이버 교재, 그게 동영상이지만 교재라고도 표현할 수 있잖아요. 그 교재가 인권에 대한 교재기 때문에 저는 그게 모범답안 그런 식으로 받아들였거든요. 이게 맞다. 국가인권위원회에서 사이버 동영상으로 올릴 정도면 그게 맞다고 생각해서 인권에 관련된 자료로 올렸기 때문에 그게 저의 어떻게 보면 인권의 표준교재가 돼서 습득하는데 많이 도움이 됐던 것 같아요.”
- 인권위과정참여자-02 : “전반적인 흐름이나 이런 것들은 국가인권위원회에서 제공해 주셨던 사이버 교육이, 사전교육이 저한테는 도움이 많이 됐어요. 그 내용을 가지고 주로 많이 활용하기도 했어요.”
- 인권위과정참여자-03 : “교안 작성을 할 때인데요. 교안 작성을 해야 되다 보니까, 만약에 세계인권선언을 다룰 거면 한 마디를 다루더라도 확실해야 다룰 수 있다고 생각이 든 거예요. 그냥 인권 감수성이 나 이런 거 사례 중심으로 다루지 않고 제가 만약에 세계인권선언을 다룰 거면, 표현 하나하나가 너무 신경이 쓰여서 그래서 그걸 다시 찾아봤던 것 같아요. 그밖에도 사이버 교육은 그런 식으로 활용을 하게 됐던 것 같아요. 군 인권을 다루고 싶다 그러면 사례를 다루기 전에 찾아봐 한 번에 짚 듣는 거죠.”

③ 선수학습의 한계와 개선방안

형식적으로 이수

인권위과정참여자-08, 09, 그리고 11은 선수학습에 충실히 참여하지 못하거나 형식적으로 이수했다고 함. 인권위과정참여자-08, 09은 업무 바빠서 집중해 듣지 못했다고 하며, 인권위과정참여자-11은 영상이 너무 길어서 집중하기 어려운 측면이 있었다고 함.

- 인권위과정참여자-08 : “저는 사실은 이 부분은 반성하는 부분인데, 사실 제가 인권양성과정 들었을 때 굉장히 업무적으로 바빴던 시기라서 솔직히 말하면 전 과정에 100% 참여를 못 했어요. 그래서 사실 사이버 학습도 해야 되는 요건은 제가 어떻게 충족은 했지만 조금 충실한 학습이 되지 못했던 것 같고, 심지어 그것이 제가 혼자 해야 되는 거니까 더더욱 충실하게 이행되지 못했던 아쉬움이 있다.”
- 인권위과정참여자-09 : “업무를 하다가 이걸 해야 되니까 거의 틀어놓고서는 거의 저는 참고를 안 했던 것 같아요. 근데 이거 강의 내용 자체가 굉장히 훌륭하다고 알고는 있거든요. 그래서 들어가지 들어야지 하면서 처음에는 좀 듣다가 이제 일도 해야 되고 부르시니까 가야 되고 하니까 일단 틀어놓고

하다가 그냥 이제 이수했으니까 이수한 거 이수증 수료증 내고 그냥 그렇게만 했었던 것 같아요.”

- 인권위과정참여자-11 : “사이버 학습이 좋기는 한데 저 같은 경우에는 장점들이 있는 반면에 오히려 너무 길다는 느낌을 많이 받았어요. 그래서 너무 길다 보니까 좋은 얘기로 계속 나오는 거지만 너무 길다 보면 지루해지기 시작하고, 바쁘면 확확 그렇게 되는 거고, 내가 필요한 부분만 짚해서 내가 원하는 좋은 얘기만, 내가 원하는 얘기만 나오면 그때 잠깐 보다가 그 다음에 확확 넘어가고. 그런 부분이 좀 있어서, 사이버 학습도 중요하긴 하고 이 프로그램 관련해서는 어떻게 보면 그 기회가 한 번 더 있었으면 좋겠습니다.”

선수학습의 개선방향

선수학습의 개선방향으로 인권위과정참여자-02는 본 과정과의 연계성을 가질 수 있도록 할 필요가 있다는 의견을 제시하였고, 인권위과정참여자-05는 사이버 교육 보다는 인권 관련 도서 같은 것을 읽는 것을 제시함. 인권위과정참여자-01, 03, 07, 09 그리고 11는 콘텐츠의 형식, 분량, 등을 변경이 필요하다고 응답함.

- 인권위과정참여자-02 : “헌법의 법적인 요소에서 그런 걸 봤다라고 하면 제가 헌법을 한번 읽고는 갔을 것 같아요. 헌법에 이런 내용들이 있습니다, 사이버 교육을 한 번 하기는 했지만 실제로 가서 내용을 교육을 받을 때 그 내용이 그거였는데 가물가물한데. 그런 어떤 간극, 배치하시는 간극 이런 것들을 하나의 그루핑 해주시는 걸 조금 더 배려, 교육받는 사람들을 대상으로 하실 때 염두에 두시고 해주시면 조금 더 집중이나 이후에 까먹지 않고 잘 쓸 수 있지 않을까 싶습니다.”
- 인권위과정참여자-05 : “추가가 된다면 인권과 관련된 책이 많잖아요. 그중에 검증된 책, 인권강사라면 읽어야 하는 필수 도서를 2~3권 정도를 사전에 읽는다든가 아니면 그 책을 가지고 뭔가 활용할 수 있는 교육이 있으면, 저는 오히려 책을 통해서 그런 감수성이라든가 지식이라든가 이런 게 더 많이 느껴지더라고요. 그래서 오히려 그런 것들이 온라인 강의보다 더 확 오지 않을까라는 생각이 있습니다.”
- 인권위과정참여자-01 : “군 인권도 그렇고 스포츠 인권도 그렇고 회차가 짧으면 잘 볼 수 있을 것 같고, 지금 세계인권선언 15장이잖아요. 이게 좀 이렇게 나눠서 하면 나을까 그런 생각이 들긴 드네요.”
- 인권위과정참여자-07 : “지금 국가인권위원회의 사이버 콘텐츠는 전면적으로 개편돼야 됩니다. 장기 과정 콘텐츠 하나가 전통적인 사이버 콘텐츠예요. 그러니까 과제 하나 30분 이상 넘어가는 부분인데, 지금 현대인들 그거 들을 수 있는 여력이 안 돼요. 그래서 마이크로러닝이라고 해서 5분, 7분 이 정도 선에서 계속 짧게 짧게, 왜냐면 이동할 때마다 잠깐 잠깐씩 듣고 필요할 때마다 듣고, 이런 콘텐츠로 지금 교육센터에서 콘텐츠를 전면 개편을 해야 되는데 (...)”
- 인권위과정참여자-09 : “최근에는 내용을 잘라서 짧게 짧게 강의를 많이 올리는 추세거든요. 어쨌든 인권위 강의는 굉장히 길게 편집이 되어있어서 한번 시작이 되면 끝까지 집중해서 듣기가 굉장히 어렵게 되어있어서, 내용 자체는 굉장히 훌륭한 강의니까 이걸 좀 짧게 끊어서 편집해서 올려주시면 (...)”
- 인권위과정참여자-11 : “또 어떻게 보면 부담스러운 부분들도 있는 것 같습니다. 그래서 적절하게 이게 사전에 들어야 되는 양이 적은 편은 아니예요. 굉장히 많은 편이라서 그거를 아예 처음에 만약에 5개를 들어야 된다면 5개를 주지는 말고 한 3개 정도 주고 그다음에 본인이 어떤 진행하는 과정에



서 어떤 부분이 있다 그러면 그 부분에서 또 하나를 듣게 하면 내가 지금 이것 해야 되기 때문에 찾아서 듣는 거는 훨씬 더 효과적으로 보이거든요.”

사이버 자료에 강사용 콘텐츠의 부재

인권위과정참여자-01, 03 그리고 04는 사이버 과정의 경우 일반시민용의 기초적인 내용이 중심이라 전문분야별로 볼 만한, 인권강사를 위한 콘텐츠가 부재함이 아쉬운 점이라고 진술함.

- 인권위과정담당자-04 : ① “우리 사이버 과정이 강사양성 과정에 적합하게 지금 개설이 되어 있는지는 잘 모르겠어요.”, ② “아예 완전히 보편적이거나 뭐 기초과정에는 쓸만한 게 있는데,”
- 인권위과정담당자-03 : ① “기본 과정은 괜찮은 것 같은데 이게 분야를 다양하게 하잖아요. 분야별 과정 때도 사전학습을 사이버로 지정해 주는데, 그때는 분야별로 어떤 분야는 있는 콘텐츠가 있고 없는 콘텐츠가 있고 그런 게 좀 애로가 있고요.”, ② “다 쓸만한데 분야별로 쓰기는 어렵고 그 다음에 좀 아쉬운 것이 인권위가 아직도 인권강사만을 위한 콘텐츠가 없어요. 인권강사는 누구이고 인권교육은 무엇이고, 인권교육의 원칙은 이런 것으로 구성된 콘텐츠가 없어요. 그게 좀 아쉬운 점이 있어요.”
- 인권위과정담당자-01 : “있으면 좋겠다. 네.”

(2) 외부 인권강사 양성과정 - 선수학습(과제)

선수과제를 전제로 한 학습의 실질화

외부과정참여자-07은 강좌 전 선수학습 과제가 있다보니 강좌의 내용이 정리되는 느낌이었다고 함.

- 외부과정참여자-07 : “이렇게 듣고 나면, 듣는 그 순간에 가슴에 와 닿기는 하는데, 시간이 지나면 그게 이렇게 없어지는 느낌이더라고요. 근데 이번 과정 들을 때는 저희가 그냥 기본 앞에서 들었던 거 말고도 조금 힘들었거든요. 앞에 선수 과제도 있고, 선수 과제하고 그리고 난 뒤에 저희가 한 나눈 이야기를 가지고 또 이렇게 같이 피드백해 주시고(...중략...) 그렇게 준비를 하니깐, 내가 알고 있던 모르고 있던 저희가 예습해 간 내용을 토대로 해서 뭔가가 이야기가 풀어져 나가니까 조금 더 정리가 되는 느낌이었어요, 기본 앞부분의 이론을 들을 때 다음 강의에 대한 걸 미리 선수학습을 하고 가는 과제가 계속해서 있었어요.”

선수 학습 과정 제시

외부과정운영자-02는 선수학습 과정으로 프로그램 과정과 관련이 있는 영상을 보고 페이퍼 작성하도록 하고 있음을 진술함. 사전 과제를 요구하는 이유는 교육 참여자들이 영상에 대해 생각을 정리할 수 있는 기회와 함께 교육 참여자들이 어떤 분야에 관심을 갖고 있는지, 어떤 생각을 하고 있었는지 등 교육 참여자에 대해 파악할 수 있기 때문이라고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “일단은 두 가지가 있는데요. 하나는 국가인권위원회 사이버 교육을 이수하시게

끔 해요. 그래서 기초과정에 들어오시는 분들은 일단 무조건 10시간 해서 그게 증빙이 되어야지만 일단은 서류가 통과하는 걸로 하고, 하나 더는 뭐냐면 유튜브 채널 중에서 제가 몇 가지 자주 보는 채널들이 있는데 올해 같은 경우는 젠더온에서 영상 하나를 보고 그거에 대해서 본인의 생각을 정리해서 내시오라고 분량을 드렸거든요. 제가 그걸 하는 이유는 본인 생각 정리와 더불어 교육 참여자분 어떤 분야에 관심을 가지고 계시고 평소에 어떤 생각을 가지고 계셨는지를 읽어보려고 사전에 받고 있는 편이에요.”

국가인권위원회 사이버 강좌의 활용과 개선 제안

외부과정운영자-02는 국가인권위원회 사이버 강좌를 들었을 때 교육 참여자들이 모르는 용어에 대해 알게 되고, 그로 인해 교육 현장에서 더 깊이 있는 내용을 논의할 수 있다는 점을 발견했음을 언급함. 이에 국가인권위원회 영상 강좌들을 업그레이드하면 좋겠다는 바람을 이야기함.

- 외부과정운영자-02 : “일단은 인권 강의를 들었을 때 모르는 용어라든지 생경할 수 있는 부분들이 있고 분야들이 있는데 그런 부분들을 사이버에서 미리 한번은 듣고 오셔서 여기서 해소를 하시는 거예요. 이게 뭐지 라고 질문을 못 했던 것이 강의를 들으면서 현장에서 저 그거 들었던 건데요 하면서 조금 더 깊이가 있어지는 부분들을 발견을 했거든요. 해마다 강의 동영상들을 업그레이드 해주시면 좋겠다는, 반복적으로 똑같은 영상을 보고 오시는 분들이 계시더라고요.”

5) 교육자료의 필요성과 적절성

(1) 교육자료의 준비와 제공

교재의 필요성과 현실적 준비의 한계

외부과정운영자-03은 교재 준비가 될 경우 참여자들에게 시작의 마음가짐을 갖게 하므로 긍정적 영향을 미칠 것이라 기대하는데, 현실적으로 준비하지 못했던 부분을 언급함.

- 외부과정운영자-03 : “준비 부족으로 (...중략...) 제대로 된 뭔가 이렇게 책자나 이런 거 하면 나 이제 시작하는구나 이런 것도 있으면 너무 좋을 텐데, 사실은 너무 열악해가지고 사실은 그렇게까지 다 못했었어요. (...중략...) 근데 참여자들에게는 딱 이렇게 뭔가 이렇게 하면 마음 자세도 되게 중요하잖아요. 내가 이렇게 중요한 사람이고 이렇게 시작되는구나 이런 게 있을 것 같아서 되게 좋을 거는 같은데, 저희는 사실 현실적인 그걸로 많이 하지는 못했던 것 같습니다.”

기본도서 제공과 참고도서 지정으로 대체

외부과정운영자-03은 프로그램 오리엔테이션 때 프로그램 과정을 함께 하면서 읽어야 할 기본 도서와 각 모듈별 교안을 만드는데, 주제와 관련된 참고도서를 공유하고 있음을 진술함.



- 외부과정운영자-03 : “기본 참고도서 기본 교재를 제공하는 것 미리 제공하고, 미리라기보다는 당신은 우리 학습자예요, 우리랑 같이 해요 라고 첫날 오리엔테이션 할 때 기본적으로 같이 봐야 될 거, 우리가 그런 거 강의 교재를 기본도서로 한 권 전달해 드리고 각 팀별로 자기네 해당 주제의 교안을 만드는 팀을 정하기 위해서 각각 관련된 참고도서 한두 개 정도를 정해드리는 것으로 같음했던 것 같아요.”

내재화를 위해 지식정보 중심 사전 자료 제공은 부적절

외부과정운영자-04는 사전에 자료를 주는 것을 꺼린다고 밝힘. 그 이유는 교육 참여자들이 강좌에 집중하기를 바라고, 지식 정보를 전달하는 것보다는 교육 시간이 내재화되는데 집중하는 시간이 되길 바란다고 진술함. 외부과정운영자-01은 사전에 교재를 공유하는 것이 맞는지에 대한 고민을 한 적이 있고, 교재를 나눠주더라도 강좌에 집중하고 이후에 교재 내용을 보아도 된다는 공지를 함을 진술함. 외부과정운영자-02 역시 강좌의 내용에 집중하는 것이 중요하다고 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “저희는 기본적으로 자료 주는 걸 정말 싫어합니다. 저희 콘텐츠에 대한 내용보다는 저희가 원하는 거는 그 시간에 충실하게, 아무리 지식 정보를 전달하더라도 충실하게 그냥 내 거 내재화하는 시간이 돼줬으면 좋겠는데, 뭔가 자료를 하나 주면 그렇게 필기하기를 좋아하시고 그렇게 사진 찍기를 좋아하시고 그 과정들을 생략하시고 어차피 자료는 이제는 원래는 안 줬었어요.”
- 외부과정운영자-01 : “강사과정이기 때문에 예전에는 필기를 하는 분, 지금 ○○ 선생님이 말씀하신 것처럼 필기를 너무 하셔가지고 이게 나눠주는 게 좋은가 이런 고민에 빠진 적 있었는데, 일단 장기교육이니까 그걸 몇 번 말씀드리면서 이걸 나중에 보셔도 좋다 이런 얘기를 하면서 나눠는 드리지만 교육 진행되는 과정에 집중하실 수 있도록 안내를 해드리고, 그래서 나눠는 드리고,”
- 외부과정운영자-02 : “그러니까 그 자리에서는 강사님을 보고 내용을 보고 내 생각을 정리해 보고 끄적여 보고 하는 게 중요하긴 한데.”

학습자료 제공 복습과 사후 교안제작 재료로의 활용

외부과정운영자-02는 교육 참여자들이 강좌 이후에 복습하고, 교안을 구성할 때 참고할 수 있도록 학습자료를 공유하고 있다고 진술함.

- 외부과정운영자-02 : “저는 강사님들 자료를 PDF로 돌려서 이메일로 넣어드리는 편인데, 왜 그러냐면 일단 신규 선생님들 같은 경우에는 인권의 이해나 개념이나 이런 부분들이 잘 안 잡혀 계시기 때문에 가서서 저는 복습하시라는 의미가 사실 더 커요. 그러니까 그 자리에서는 강사님을 보고 내용을 보고 내 생각을 정리해 보고 끄적여 보고 하는 게 중요하긴 한데 집에 가시면 공부하시는지 안 하시는지 모르겠지만 잊어버리신다는 거죠. 그리고 복습의 의미도 있지만 전 또 하나 뭐가 있냐면 나중에 교안을 만드실 때 뭘 보고 하실 수가 없잖아요. 그러니까 그걸 약간 참고해서 내 걸로 소화가 된 내용들은 조금 만들어보시라. 그러니까 어떤 순서대로 강의안이 배치가 되는지 샘플을 그걸로 좀 드리는 편이에요. 그러니까 아무 것도 모르면 첫 번째 우리가 교안 짤 때 보면 감수성도 들어가고 뭐도 들어가고 하잖아요. 그러니까 이거에 대한 배치조차도 전혀 모르시는 분들이 계시기 때문에 안내를 해드리는

거는 물론 가능할 수 있으나 그건 그때만 기억하시고 다 잊어버리시거든요. 그래서 약간 전 복기의 의미로 자료집을 뽑아서 드리고 있습니다.”

활동자료 등을 묶어 핵심자료로 사후 제공

외부과정운영자-04는 강의 사전에 학습자료를 제공하는 것이 아니라, 프로그램을 마칠 때 공유하는 것으로 한다고 진술함. 그 이유는 교육 참여자들이 강좌에 집중하기를 바라고, 강좌를 듣고 스스로 생각할 수 있는 시간이 더 중요하다고 생각하기 때문이라고 밝힘. 그리고 매주 교육 참여자들이 활동지를 작성하고, 운영진에 이에 대해 피드백을 주는 방식으로 운영하고 있음을 밝힘.

- 외부과정운영자-04 : “나중에는 드립니다. 핵심 내용들은 드려요. 근데 이제 다 드릴 테니 웬만한 거 드릴 테니 그냥 이 시간에는 선생님들의 생각을 정리하시고 흡수하시는 시간이 되시라고 하시면서 계속 또 설득을 하는 거죠. 저 감정을 정말 잘 호소하는 것 같아요. 계속 설득을 합니다. 그러면 한 2주차, 3주차쯤 됐을 때는 그러려니 해요. 그러려니 하면서 자연스럽게 그냥 활동에 녹아 드시면서 하시고, 나중에 정리할 수 있는 자료는 또 드린다는 약속을 했으니 드리게 되고, 저희는 교육자료보다 더 중요하게 생각하는 건 활동지예요. 자신의 생각이 정리되어 있고 조별로 했던 그 결과물 논의한 결과물이 있으니까 활동지 한 주 걸어 가면 그 다음 주에 다시 다 돌려드립니다. 그래서 그거를 잘 묶어놓으면 결국은 인권교육 콘텐츠 그대로 가지고 계시는 거거든요. 그래서 그거를 다시 돌려드리는 거를 좀 더 그렇게 하고 있는 것 같아요. 자료집은 정말 드리는 거는 힘들어요.”

(2) 학습자료의 적절성

강좌별 자료 매칭의 내용적 적합성

외부과정참여자-05는 배포된 자료는 강의와 잘 매칭되었으나 강의를 듣고 난 후에야 이해가 되는 자료였다고 하며, 외부과정참여자-04는 충분한 자료의 사전 제공으로 흐름을 알고 강의에 들어갈 수 있었다 함.

- 외부과정참여자-05 : “네 대부분 매칭은 잘 된 것 같아요. 근데 강의를 듣고 나서 그걸 다시 봤을 때 이해가 되더라고요”
- 외부과정참여자-04 : ① “교육 자료를 사전에 충분하게 제공해 주시고 그것들을 한 번 읽을 수 있게 해주신 과정은 저는 너무 좋았고요. 왜냐면 한 번 대충 흐름 정도는 한 번 쓱 훑고 갈 수 있으니까. (…중략…) 당일 강좌와 매칭이 되었나라고 하시면 그 부분은 네 매칭이 되었다고 생각할 수 있을 것 같아요.” ② “일단 제공해 주신 자료의 질은 제 기준에서는 굉장히 좋았다고 생각이 들고요”

많은 자료 분량과 높은 난이도의 어려움

외부과정참여자-05는 사전 배포자료가 좀 어려웠으며 너무 많은 자료도 부담으로 작용한다고 하였으며, 외부과정참여자-04는 원문에 가까운 자료로 강의 순서와도 다른 경우 힘들었다며 개인적으로는 차라리 강의 PPT를 나눠주는 것이 낫지 않았을까 한다고 진술함.



- 외부과정참여자-05 : “저는 오히려 자료가 좀 어려웠어요. 강의를 들으면서 자료를 이해하는 시간을 가졌던 것 같아요. 그래서 조금 저희가 잘 모른다라는 생각에서 그 백그라운드를 가질 수 있게 좀 쉬운 자료들을 주셨으면 어땠을까라는 생각을 해봅니다. 이게 미리 너무 많은 걸 주시니까 사실 이게 부담이 되는 거죠. 이 어려운 걸 언제 다 읽고 다 숙지하고 강의를 듣지 약간 이런 부담이 좀 있었어요”
- 외부과정참여자-04 : ①“몇몇 강사분들께서는 거의 원문에 가까운 내용들을 이렇게 그냥 제공을 해주셨거든요. 이제 찾는 이 내용이 그렇다고 이렇게 순서대로 나왔던 것도 아니고 (…중략…) 그런데 제가 만약에 그 책을 다 이해하고 있었다면 충분히 알 수 있었겠지만 그래서 좀 그런 부분이 어려웠었고.” ②“만약에 다시 자료를 제공받을 수 있고 그래서 다시 제공받고 싶은 자료가 뭐냐고 물으신다면 저는 그냥 차라리 강의 ppt를 그냥 주시는 게 오히려 좋지 않을까라는 생각을 저는 합니다.”

충분한 자료보다는 시의적절한 자료(진행팀의 영상과 기사 링크)

외부과정참여자-06는 계속 새로운 자료가 나오고 변화하는 추세 속에서 배포하는 자료가 그렇게까지 충분하지 않아도 된다고 생각하며 오히려 강의 중간에 강의 흐름에 따라 진행팀에서 올려주는 링크 자료들을 정리해주어도 좋겠다고 진술함.

- 외부과정참여자-06 : ①“충분치 않아도 됐었다고 생각합니다. 스스로 찾아보는 데 사실 더 의미가 있었던 것 같아요. 그러니까 어떤 학문이나 이게 보니까 계속 변화하는 거잖아요 인권도 마찬가지고 변화하고 뭔가 이렇게 새로운 게 계속 나오는 것 같아요” ②“저희 왜 강의 중간 중간에 ○○선생님이나 △△선생님이나 이렇게 그 링크를 넣어주셨던 거 기억나세요? 이렇게 관련된 링크들을 찾아서 이렇게 넣어주시더라고요 (…중략…) 그래서 그거를 좀 정리를 해서 강의 후에 그 정리된 내용을 좀 제공해 주시면 그게 훨씬 더 도움이 되지 않았을까라는 생각이 들어요. 그 링크된 거를 들어가서 이제 보잖아요. 그게 저한테는 굉장히 많이 도움이 됐거든요. 강의 중간에 채팅창에 링크했던 주소를 한번 이렇게 쪽 정리를 좀 해 주셨으면 좋아 있지 않았을까라는 생각이 들었습니다.”

자료를 찾는 방법을 익혀주는 것이 유익

외부과정참여자-07은 자료를 주는 것이 아니라 선수 학습과제를 통해 스스로 자료를 찾는 훈련을 하게 한 점이 효과적이었다며, 1년 이상 경험자를 대상으로 한 과정이라 가능했다고 진술함.

- 외부과정참여자-07 : “저희는 자료 제공이 다 기존에 있었던 문서들을 스스로 찾는 거였거든요. 인권 레짐에 대한 걸 톡 던져주시고, 그중에서 주제를 선정해서 내가 개인적으로 뭔가를 정리를 하고, 그 나름대로 정리된 걸 발표하고 이렇게 하는 거였었어요. 기존에 있던 책을 한 권 받은 거는 있는데, 뭔가 강의에 대한 자료를 받아서 그 자료를 내가 나중에 교안을 만드는데 쓰거나 강의하는 데 쓰거나 하는 이런 개념이 아니고, 내가 자료를 어떻게 찾는지부터 배웠던 것 같아요. 내가 직접 찾아야 되니까. 완전히 다 주고 거기서 하는 게 아니라. 어떤 부분에 대해서 내가 뭘 공부해 볼 건지, 대략적인 목록을 주시면 그다음은 내가 직접 찾아봐야 되는 거였었기 때문에, 더 실질적으로 내가 발 벗고 찾아야 돼서 그 부분에 있어서는 선수 학습할 때는 훨씬 더 이렇게 하는 게 효과적이었던 것 같아요. 근데, 이제 정

말로 처음이면 뭘 어디서부터 찾아야 될지 몰랐기 때문에, 조금 힘들었을 수도 있는데, 이 과정의 전체가 1년 이상 경험자였기 때문에 가능한 일이었다는 생각이 듭니다.”

6) 기타

공통강의안 미제공

외부과정운영자-04는 결국 강의안은 교육 참여자가 강사가 되어 강의를 할 때 스스로 만들어야 하기 때문에 공통 강의안을 제공하지 않고, 강의안 구성 방법을 알려주고 훈련하고 있음을 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “너무 공감되는 게, 저희도 강사를 양성할 때 있어서 강의안을 만드는 방법을 알려주고 저희 강의안을 주진 않아요. 그래서 그런 것들을 훈련시키는 그 과정 속에서 선생님들이 앞으로 만들어야 되는, 아니면 강의해야 되는 과정들은 결국은 선생님들이 만들어가는 거기 때문에 그 방법들까지만 알려주고 끝나는 경향이 있어서 그걸 첨언하고 싶었습니다.”

변화의 가능성을 열어 둔 탈락이 아닌 보류 시스템

외부과정운영자-01은 교육 참여자의 현재의 모습으로 판단하는 것이 아니라 교육 참여자의 향후 변화 가능성을 믿고, 탈락 보다는 보류의 개념으로 함께 하고 있음을 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “국가인권위나 그런 데서는 이게 탈락과 그게 있잖아요. 그러다 보니까 항상 그런 어려움이 있지 않았나 싶은데, 저희가 할 때는 이 지역에서 주민인권강사를 신청하신 분들이니까 지금 어쨌든 그 안에서 열다섯 분 안에서는 한두 분 정도는 이 교육 말고 다른 교육 하시면 좋겠다 이런 생각이 들 때가 있어요. 계속 어떤 부분에서 동의를 못하시는 상황이 계속 계시면 그런 마음은 있는데, 이거는 인권교육가로서 갈등인데 그렇지만 이분이 언젠가는 다른 생각을 하시는 순간을 맞을 수도 있는 건데 내가 이렇게 완전히 판단하는 것에 항상 두려움이 있잖아요. 그래서 그냥 저희가 보류라는 상태로 두기로 했던 것 같기는 하거든요. 근데 이제 이게 다른 기관에서 할 때는 다 통용되지 못하는 상황이라서 어려움이 있지 않을까 생각이 들어요.”

기업과 인권과 관련된 새로운 인권 이슈, 강사의 역할, 강의안 만드는 법 등

조사에 참여한 인권위과정참여자들은 인권강사양성과정에 강화되거나 추가되었으면 하는 교육내용으로 인권 강사의 역할, 기업과 인권 관련한 새로운 인권 이슈, 강의스킬, 기업과 인권 측면에서의 기후위기 등을 제시함.

- 인권위과정참여자-02 : “기업 분야는 이게 머물러 있지가 않고, 특히나 작년, 올해 코로나 때문에 특히 그런 기업이 확 달라졌다고 보거든요. 시장 자체가. 전통적인 어떤 제조업보다는 IT 쪽 산업들이 확장이 되고 있는데 이 안에서 벌어지고 있는 인권적 측면, 인권이 고려돼야 되는 측면들은 조금 다뤄지고 있지 않거나 아니면 그쪽 전문가들은 별로 얘기 안하고 싶어하는 이런 것들을 인권위원회에서 말씀해 주셨으면 어떨까. 그리고 정부에서 진행하고 있는 소위 4차 산업이라고 하는 것에서 데이터,



특히 마이데이터 사업이라고 하는 위험성들이 되게 심각한데, 산업적 측면에 대해서 국가인권위원회는 개인의 개인정보 보호라고 하는 측면과 이 개인정보 보호를 통해서 인권이 어떻게 앞으로 보장이 되어야 되는지 이런 전망들에 대해 입장들을 밝히시거나 그런 데이터 산업을 통해서 우리들이 지켜줘야 되는 인권은 어느 지점을 바라보고 있어야 되는지에 대한 공론장을 만들어 주시는 역할들이 필요하지 않을까, 교육 내용에도 그런 심화교육 내용으로 제공해 주셨으면 좋겠다 그런 생각을 해봅니다.”

- 인권위과정참여자-07 : “기후위기 부분이 기업들이 차지하는 영향이 굉장히 막강하기 때문에 그런 부분들이 더 추가가 됐으면 좋겠다. 그리고 기후위기에 따른 산업화 이 부분은 강의하실 분들이 많이 계실지 어떨지 모르겠지만, 기업 분야 전문 강사기 때문에 그쪽에 포커스를 두고 다 연관성 있는 매트릭스 구조가 돼야 되는데 그 부분이 일반 인권으로 너무 치우친 부분이 있어서 그 개편과 기후위거나 산업 현장에 접근하고 있는 부분들을 좀 더 접목시켜 줄 수 있고 그 내용들 (...)”
- 인권위과정참여자-08 : ①“오히려 인권 감수성에 대한 부분들을 조금 더 깊어준다면 실제 인권경영을 담당하시는 담당자들이 와서 그 안에서 어떤 고민들 이런 것들을 얘기해 주는 것도 괜찮을 것 같아요. (...중략...) 좀 더 현실적인 고민들. 그러니까 이거 했을 때 어느 부분에서 부딪쳤고, 그리고 인권의 어떤 앞서서 옹호적인 인권단체들이나 이런 데서 혹은 노조 측에서 얘기했던 것과 어떤 충돌이 있었으며 이런 것들을 좀 더 세세하게 얘기하는 것들이 있으면 좋지 않을까라는 생각도 들었어요.”
- 인권위과정참여자-01 : “강사의 역할 같은 것도 사실은 조금 마지막에 파트에 넣어서 넣어줬으면 더 좋았지 않았을까라는 그런 생각을 해보고요.”
- 인권위과정참여자-05 : “○○○팀장님의 인권 강의를 하는 스킬적인 부분, 저 그분 000 팀장님이 하시는 (...) 국가인권위원회 계신 분이신데 그분 강의를 한번 들어보고 싶어요.”

비대면 온라인 교육의 양날의 칼 : 온라인 접근성

인권위과정참여자-02는 온라인 비대면 교육으로 인해 교육에 참여하기 어려워지는 사람들(관련 기기를 다루기 어려운 사람, 장애인, 빈곤층 등)에 대한 교육 접근성을 어떻게 보장할 것인지에 대한 고민이 필요하다는 의견을 제시하였고, 장애인 당사자인 인권위과정참여자-03은 줌을 사용한 온라인 교육이, 자신의 집에서 자신에게 맞춰진 보조공학기기를 활용하여 교육에 참여할 수 있어서 오히려 좋았다고 응답함.

- 인권위과정참여자-02 : ①“소위 인권강의를 하고 인권에서 자유롭고 평등하고 이랬는데 조건들은 그렇지 않은 것 같아요. 제가 강의를 할 때 제 컴퓨터가 좋아야 되고 제가 시스템을 갖춰야 되고 그런데 또 그걸 들으셔야 되는 분은 예전에는 몸만 와서 어쨌든 앉아서 들으면 되는데 이제는 카메라로 있는 게 필요하고 컴퓨터도 쓸 줄 알아야 되고, 근데 이게 설명을 드리다 보면 가서 해드리고 싶은 거예요. 그런데 그럴 수가 없으니까. (...중략...) 이런 부분들이 비대면 강의 속에서 인권이 놓치고 있는 부분들 이런 것들을 한 번 좀 생각을 해주시는 게 어머신가. 강사양성과정에서 우리가 생각하지 못했던 대면과 비대면 간에, 예전에 생각하지도 못했던 강의 방식을 하게 되면서 이 부분에 우리가 놓치고 있는 부분은 없나? 있다면 국가인권위원회에서는 어떻게 해주면 좋을까, 그런 것들을 어떻게 강사분들하고 피드백을 받아내는, 수용하는 관계를 구성해 주시면 아마 위촉 강사분들은 되게 결정적인 의

전들을 주실 것 같거든요.”

- 인권위과정참여자-03 : “zoom이 저한테 되게 좋은 교육 환경이었거든요. 왜냐하면 제가 보는데 장애가 있다 보니까 현장에 나가서 교육을 참여하면 현장 가면 있는데 앞에 있는 게 잘 안 보이니까요, 앞에 뭔가 띄워놓은 것들이. 그런데 집에서 제가 마련해 놓은 환경에서 모니터 앞에서 보고 싶은 만큼 보고, 교재도 제가 마련해 놓은 환경에서 찾아볼 수 있고 그래서 저는 집중이 되게 잘 되는 환경에서 교육을 받았기 때문에 그 교육과정이나 이런 게 저한테 많이 도움이 됐고요.”

온라인 수업으로 인해 낮아진 수업 집중도

zoom을 활용한 온라인 교육으로 인해, 온전히 교육에 집중하지 못한 사람들이 있었음. 인권위과정참여자-04의 경우 다른 일을 하면서 참여한 경우도 있었고, 인권위과정참여자-10은 zoom으로 접속하고 제대로 듣지 못한 경우도 있었다고 응답함..

- 인권위과정참여자-04 : “저도 ○○○선생님처럼 모든 교육을 다 100% 집중해서 다 듣지는 못 했어요. 어쩔 땐 일하면서도 듣고 울산에서 운전하면서도 듣고 그런 적도 있었어요. 생중계하면서 간 적도 있었는데 (...)”
- 인권위과정참여자-10 : “그런데 생각을 해보면 제가 아까 말씀드린 개인사로 인해서 수업을 zoom으로 틀어놓고 아주 열심히는 듣지 않았던 그런 사정도 영향을 미쳤겠지만 (...)”

내 안의 인권적 해석력 성장은 결국 나의 몫

외부과정참여자-06은 개념적, 원론적이고 학술적인 욕구가 강했지만 모든 의제를 다룰 수 없는 과정상의 한계가 노정될 수밖에 없었다며, 결국 자신이 스스로 공부할 수밖에 없는 것이라고 깨닫게 되었다 함.

- 외부과정참여자-03 : “이제 워낙에 공부할 게 많은 분야다 보니까 굉장히 긴 시간을 긴 시간을 그 주말을 다 투여해서 이제 공부를 했지만, 결과적으로 제가 원했던 인권이 뭐지라고 제가 이제 정말 잘 설명할 수 있는 그런 역량까지 갖추지는 못했던 것 같고요. 그리고 그런 거 많이 느꼈어요. 그런 생각 되게 많이 했고 그래서 이제 어차피 그 기간이 인권 안에 있는 모든 의제를 다 다룰 수가 없기 때문에. 그리고 저는 좀 더 개념적이고 원론적인 설명을 더 듣고 싶었던 것 같아요. (...중략...) 이런 저의 그런 경험이나 이런 것들이, 좀 더 뭔가 약간 원론적이고 학술적이고 왜냐하면 관점과 구조를 잘 알면 어떤 현상도 대비하는 해석력을 가질 수 있잖아요. 그런 거가 조금 아쉬웠다. 이렇게 생각이 들었던 것 같아요. 그래서 결국에는 그냥 내가 공부할 수밖에 없구나. 이런 양성과정으로는 다 할 수 없구나 이런 생각을 많이 했었어요.”



7) 소결

(1) 과정의 난이도와 구성과 운영의 목적 적합성

<ul style="list-style-type: none"> ● 과정 난이도와 참여자 편차 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 교육 내용이 어렵지만 적정함 ▶ 개인에 따라 어려울 수도 있지만 강사양성 프로그램의 수준으로는 적절 ▶ 교육 난이도를 낮출 필요가 있음 ▶ 내용 심화의 필요성-참여자 간 편차 ▶ 인권에 대한 다양하고 세분화된 교과목
<ul style="list-style-type: none"> ● 과정 목적 적합성 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 전문과정에 배정된 시간이 짧고, 내용이 부족 ▶ 인권적 관점이 아닌 경영적 관점에서 접근의 아쉬움 ▶ 프로그램의 목적에 포커싱된 이론 강좌 ▶ 인권 역량증진을 위한 충분한 시수와 전문성 ▶ 팀이 지나치게 길지 않은 과정의 효과
<ul style="list-style-type: none"> ● 전체 강좌의 연계성 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 기획자의 의도와 강의 내용과의 불일치로 인한 연계성 부족 ▶ 개별 강의와 전체적인 프로그램의 연결성 부족 ▶ 연계성이 있었다는 것을 과정이 끝난 뒤 알게 됨 ▶ 교육참여자 분석을 지원하는 강좌 필요

● 과정의 난이도와 관련하여 조사에 참여한 양성과정 참여자들은 대체로 쉽지 않은 수준이나 양성 과정이라는 취지상으로는 적합한 수준이라고 함. 또한 조사에 참여한 한 인권위과정 담당자는 냉정하게 보면 지금의 교육과정도 강사가 되기에는 시간적으로 많이 부족하다고 하였음.

● 조사에 참여한 인권위과정 참여자 일부는 지금보다 과정 내용이 심화될 경우 인권교육 현장과의 괴리가 있게 된다거나 특히 입문 단계의 경우 지금보다 난이도가 쉽게 조정될 필요가 있다고 한 반면, 한 인권위과정 참여자는 개인적으로는 쉽지 않은 수준이기는 했으나 인권에 대한 관심있는 이들을 모아 인권강사로 배출하는 것이 국가인권위원회의 역할이라는 점에서 난이도를 낮추기 보다는 커리큘럼을 더 심화, 확장할 필요가 있다고 함.

- ▶ 조사에 참여한 한 외부과정 참여자는 초반에 이론 관련한 커리큘럼들이 집중되어 있어 힘들었으나 점차 용어 등이 익어가기는 했다고 진술하였으며, 또 다른 외부과정 참여자는 처음인 참여자에게는 어려울 수 있었지만 활동 기반이 있다면 도움이 되는 구성이었다고 함.
- ▶ 조사에 참여한 인권위 특정 분야 과정 참여자들의 경우 과정의 내용이 해당 분야의 인권교육의 진행을 준비하기에는 부족한 점이 많았다면서 해당 분야의 이슈를 사회적으로 가지는 인권적 의미와 실무적인 관점에서 입체적으로 기획하여 진행하지 못한 점에 대해 안타까워하기도 함.
- ▶ 조사에 참여한 인권위과정 참여자의 일부는 좀 더 분야에 맞춰 심화된 과정일 필요가 있다고 생각하나 과정 참여자들의 수준의 편차로 인한 어려움을 시사하며 인권의 기본적인 내용은 선수학습을 통하여 흡수하고 본 과정에서는 분야에 맞춘 심화에 집중할 필요가 있다고 함.
- ▶ 조사에 참여한 한 인권위과정 참여자는 실제 강의 대상 맞춤형의 교육내용이 없는 점이 아쉬웠다고 하였으며, 조사에 참여한 외부과정 참여자 일부도 교육과정을 특정 대상으로 연계하는 단계가 필요한데 없었다고 함.
- ▶ 조사에 참여한 인권위과정 참여자들은 강좌와 단계 간의 연계성을 못 느꼈다거나 당시에는 연계성을 못 느꼈지만 이제와 생각해보니 연계성이 있는 설계와 운영이었다고 함.

(2) 구체적 콘텐츠의 적합성 - 개별 강좌에 대한 평가

● 역량 증진에 도움이 되는 부분	
인권의 맥을 짚고 사고를 확장, 융합하는 강좌	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권의 개념을 잡아주는 경험에 기반한 강의 ▶ 기후위기와 인권 ▶ 인권의 맥을 짚는 강의 ▶ 환경-기본소득-경제-의료의 융합적 프로그램
교육 실제에서 활용가능한 방법론 수업	▶ 전문가들의 경험 기반 실질적 방법론과 최종시강
편견을 풀어주고 다양한 경험을 공유하는 강좌	▶ 당사자 강의, 성소수자 당사자 인권 강좌 등
개인과 집단의 능동적 사고의 계기 부여하는 소그룹 세미나	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지식을 직접 말해 보고 능동적으로 생각해 보는 과정 ▶ 커리큘럼의 강약 조정
● 개별 강좌 구성과 배치에 보완이 필요한 부분	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전체 프로그램 구성상 어색하고 설명되지 않는 강좌 ▶ 비대면으로 인해 기획효과 절감의 아쉬움 ▶ 강사의 인권적이지 못한 태도 	



- 조사에 참여한 외부과정 참여자들이 인권교육 역량에 도움이 되었다고 손꼽은 구체적인 강좌들을 보면, 1) 인권 분야를 확장적으로 볼 수 있었던 ‘기후위기와 인권’, 팬데믹 시대에 복합적 인권을 이해하는 데 큰 도움을 된 기본소득 등의 강좌와 같은 인권의 맥을 짚고 사고를 확장, 융합하는 강좌 2) 인권교육 전문가의 경험에 기반한 방법론 수업, PPT구성 강좌, 다른 이들의 강의를 통한 실질적인 배움이 일었던 최종 시장 등 교육 실제에서 도움이 된 방법론과 실습 수업 3) 성소수자 당사자가 진행하는 강의와 같이 편견을 풀어주고 다양한 경험을 공유하는 강좌 4) 지식을 직접 말해 보고 능동적으로 생각해 보는 과정으로서의 의미가 있었던 개인과 집단의 능동적 사고의 계기 부여하는 소그룹 세미나 등을 들었음.
- 한편 아쉬웠던 강좌로는 단편적인 체험에 그친 강좌가 있었고, 무엇보다 코로나-19로 비대면 교육으로 진행되다 보니 대면 수업을 통하여만 가능한 소통과 네트워킹의 부족이 아쉬웠다고 진술함.

(3) 자기주도적 인권역량 증진 견인 요인

- ▶ 선수 과제를 전제로 한 학습의 실질화
- ▶ 한 분야에 대한 깊이 있는 이해 견인을 통한 인권감수성 향상
- ▶ 마무리 토론 시간
- ▶ 2인 1조의 실습 형태
- ▶ 자발적 학습모임을 통한 인권에 대한 학습
- ▶ 인권교육 및 인권강사의 의미와 역할에 대한 공유의 장으로서의 학습모임

- 조사에 참여한 인권위과정 참여자의 경우 일부는 자발적 학습모임을 통해 인권강사 양성과정이 단순한 지식을 배우는 과정이 아니게 되었다, 인권에 대한 공부와 더불어 인권강사에 대한 고민을 나눌 수 있는 자리가 되었다고 한 반면, 다른 일부 참여자는 자발적 학습모임이 인권에 대한 학습의 장이 되기는 하였으나 인권강사로서의 의미와 역할을 나누는 장으로서의 기능은 없었던 것 같다고 함.
- 조사에 참여한 외부과정 참여자 중에는 2인 1조의 팀 매칭으로 방관자 없이 적극적으로 과정에 임했다거나, 강좌마다의 선수과제가 있어서 강좌의 내용을 능동적이고도 입체적으로 받아들이게 되었다고 함. 또 다른 참여자는 강좌 마무리 단계에서 참여자들이 그날의 교육에 대하여 피드백하는 시간에 궁금한 점을 서로 이야기 나누는 시간이 있었는데 짧지만 강하게 남았으며 도움이 되었다고 함.
- 조사에 참여한 외부과정 운영자 중에는 강좌마다의 사전 과제 또는 진행되었던 강좌에 대한 자기 정리 시간을 가지거나 한주 동안 관련해 일상적 속 인권적 발견을 가져오게 하는 등의 방법을 통하여 참여자들이 스스로 생각해보고 찾아보고 질문을 만들어내는 과정이 일어나도록 기획했다고 함.

(4) 선수학습의 의미와 역할

<ul style="list-style-type: none"> ● 국가인권위원회 인권강사 양성과정 - 선수학습 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 사전학습 - 사이버학습 등 설계 계기 및 의미 ▶ 기타 선수학습 - 도서 및 자료 숙제 ▶ 사전학습 및 과제 수행의 효과 ▶ 과정 전 기초지식을 쌓는데 도움 ▶ 과정 진행 중 부족한 부분 보충, 추후 강의안 구성에 도움 ▶ 형식적으로 이수 ▶ 선수학습의 개선방향 ▶ 사이버 자료에 강사용 콘텐츠의 부재
<ul style="list-style-type: none"> ● 외부 인권강사 양성과정 - 선수학습(과제) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 선수과제를 전제로 한 학습의 실질화 ▶ 선수 학습 과정 제시 ▶ 국가인권위원회 사이버 강좌의 활용과 개선 제안

- ▶ 조사에 참여한 인권위과정 담당자들은 사이버학습 등의 설계 계기와 의미는 사전학습으로서 역할이며, 12일 과정의 부족한 부분과 내용의 연결고리를 제공하는 역할을 한다고 밝힘. 기본적으로 용어와 개념에 대한 사전학습의 효과가 있는 것으로 판단한다고 하며, 사전학습을 통하여 이 과정이 쉽지 않을 수 있음을 알게 되는 의미도 있다고 함. 또한 선발 과정 자체가 사전학습의 개념을 가진다고도 함.
- ▶ 조사에 참여한 인권위과정참여자 일부는 선수학습이 인권강사양성과정을 듣기 전 기초지식을 쌓는데 도움이 되었다고 하였으며 과정 진행 중 부족한 부분을 보충하거나 추후 강의안을 만드는 데 도움이 되었다는 참여자도 있었음. 특히 국가인권위원회에서 사이버 동영상으로 만들어 올릴 정도면 맞는 내용이라고 생각해 표준교재처럼 생각했다는 참여자도 있었음.
- ▶ 한편 선수학습에 충실히 참여하지 못하거나 형식적으로 이수했다는 참여자도 있고 영상이 너무 길어서 집중하기 어려운 측면이 있었다고 한 참여자도 있었음. 또한 인권강사를 위한 콘텐츠가 부족한 점이 아쉽다는 의견도 있었음.
- ▶ 이에 강좌 진행단계마다 연계되는 영상으로 보도록 하여 본 과정과의 연계성을 가질 수 있도록 하자는 의견, 사이버 교육 보다는 인권 관련 도서 같은 것을 읽는 것을 제시한 의견, 콘텐츠의 형식, 분량, 등을 변경이 필요하다는 의견 등이 제시됨.



- ▶ 조사한 참여한 외부과정참여자 중 강좌 전 선수학습 과제가 있었던 참여자는 강좌의 내용이 정리되는 느낌이었다고 함.
- ▶ 조사에 참여한 한 외부과정운영자는 선수학습 과정으로 프로그램 과정과 관련이 있는 영상을 보고 페이퍼 제출하도록 하였는데, 이는 교육 참여자들이 영상에 대해 생각을 정리할 수 있는 기회가 되기도 하며, 교육 참여자들이 어떤 분야에 관심을 갖고 있는지, 어떤 생각을 하고 있었는지 등에 대해 파악할 수 있게 해준다고 진술했. 또한 국가인권위원회 사이버 강좌를 들은 교육 참여자들이 모르는 용어에 대해 알게 되고, 그로 인해 교육 현장에서 더 깊이 있는 내용을 논의할 수 있다는 점을 발견했다면서 국가인권위원회 영상 강좌들을 지속적으로 업그레이드하면 좋겠다는 바람을 이야기함.

(5) 교육자료의 필요성과 적절성

- ▶ 교재의 필요성과 현실적 준비의 한계
- ▶ 기본도서 제공과 참고도서 지정으로 대체
- ▶ 내재화를 위해 지식정보 중심 사전 자료 제공은 부적절
- ▶ 학습자료 제공 복습과 사후 교안제작 재료로의 활용
- ▶ 활동자료 등을 묶어 핵심자료로 사후 제공
- ▶ 많은 자료 분량과 높은 난이도의 어려움
- ▶ 충분한 자료보다는 시의적절한 자료(진행팀의 영상과 기사 링크)
- ▶ 자료를 찾는 방법을 익혀주는 것이 유익

- ▶ 조사에 참여한 과정 운영자 중에는 교육자료의 필요성과 관련하여는 지식에 천착하게 하는 교육 자료의 위험성에 대한 경험을 제시하기도 하였으며, 인권의 기본적 개념 등을 정리한 기본자료의 제공 필요성도 제기됨.
- ▶ 과정 참여자의 의견으로는 과다한 자료보다는 시의적절한 자료의 제공이 더 필요하며 자료를 직접 제공하기보다는 자료를 찾는 방법을 알려주는 것이 유익하다는 의견도 있었음.

(6) 기타

- ▶ 공통강의안 미제공(제공의 폐해)
- ▶ 변화의 가능성을 열어 둔 탈락이 아닌 보류 시스템
- ▶ 필요한 내용 : 기업과 인권과 관련된 새로운 인권 이슈, 강사의 역할, 강의안 만드는 법 등
- ▶ 비대면 온라인 교육의 양날의 칼 : 온라인 접근성

- ▶ 온라인 수업으로 인해 낮아진 수업 집중도
- ▶ 내 안의 인권적 해석력 성장은 결국 나의 몫

- 공통강의안의 제공은 참여자의 성장에 오히려 해가 된다는 의견과 과정 완료 후 탈락의 시스템을 가지기 보다는 변화의 가능성을 염두에 둔 보류의 시스템이 적절하다는 의견이 제시됨.
- 또한 비대면 수업의 장단점이 제시되고 있는 만큼 각각에 필요한 보완점이 강구되어야 할 것임.

제 1 장
 서론

제 2 장
 국내 인권강사 양성과정 등
 사례조사

제 3 장
 인권강사 양성과정
 관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
 인권강사 양성과정
 프로그램 제안

참조





5 동료간 배움과 성장의 과정으로서의 의미

1) 동료간 배움을 통한 성장

(1) 동료간 상호 역동을 통한 성장

동료간 배움 및 상호 지지의 부족

인권위과정참여자-01은 자신이 참여한 분야에 자신과 교차점을 갖는 사람이 없어 동료간 배움이나 지지가 없었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-01 : ①“저는 도움이 안 됐습니다. 저희는 스포츠 교육이었는데요. 전혀 인연이 없으신 분들, 체육 선생님이라든가 협회 직원이라든가 다 그러신 분들이었기 때문에 서로 간에 교차점이 없는 것 같아요. 그냥 스포츠에 관심이 있어서 그냥 오신 것뿐이지, 전혀 어떤 모임이라든가 그런 것도 되지도 않고 그랬었던 것 같아요. 그 부분이 아쉬운 것 같기는 한데 이게 교차점이 없는 것 같아요.” ②“오히려 저하고 비슷한 현역에 선수라든가 지도자라든가 아니면 실질적으로 행정하시는 분, 협회나 대한체육회 이런 사람들이 오면 훨씬 더 대화도 좀 더 잘 될 것 같고 그런데 그냥 같은 스포츠 안에만 묶인 거지 완전히 다른 쪽에 계시니까 저한테는 도움이 전혀 안 됐었던 것 같아요. 서로 간에 도움이 안 된 것 같아요.”

다양한 사람들과의 만남을 통한 역량강화

인권위과정참여자-03과 08은 인권강사양성과정을 통해 다양한 분야의 사람들을 만나고 이야기를 들음으로써 다양한 관점에 대해 배우고 간접경험을 쌓을 수 있었고, 이것이 본인의 역량강화에도 도움이 되었다고 응답하였고 인권위과정참여자-11 같은 경우는, 주변 동료들의 지원으로 인해 정규과정 외로 계속 배울 수 있었다고 함.

- 인권위과정참여자-03 : “저희가 장애 분야하고 다양한 분야에서 4개의 분야의 위촉을 준비하는 양성과정에서 다 활동하시는 분들이 모여서 같이 했었는데 나중에는 분야별로 모여서 하기도 했고, 같이 인권을 공부하기로 모여가지고 각자 영역이 다르고 같이 이야기하고 이러는 과정 속에서 또 배워지는 게 있고, 그 사례에 대해서 이야기 나눌 때도 각자의 영역에서 먼저 고민을 하고 나누는 과정에서 또 제 생각도 강화될 수도 있고 달라질 수도 있고 이런 절차들이 있어서, 이런 과정들 속에 있어서 학습하는데 있어서 비대면인게 그렇게 불편하지는 않았어요. 그래서 동료그룹 간에 다양한 영역이 함께 하는 것도 재밌었던 것 같고 또 나중에 심화과정에서 해당 우리 분야 안에서 같이 공유해 보는 것도 역량을 강화하는데 도움이 되었던 것 같거든요.”
- 인권위과정참여자-08 : ①“저는 인권강사 양성과정 제일 흥미로웠는데, 왜 흥미로웠었냐면 아까 000님이 말씀해 주신 것처럼 다양한 분야에서 오신 분들이 많다 보니까 인권활동을 많이 했던 분들도 계

시고, 기업에서 오래 계셨던 분들도 계시고, 또 공공기관이 지만 조금 더 사회복지영역이라든지 인권의 현장에서 가까이 있을 수 있는 분들이 오신 분들도 계시고, 전혀 무관한 일을 하시다 오신 분, 되게 다양하시더라고요.” ②“(…중략…) 저는 감수성 교육을 많이 했는데 그런 부분에 있어서 사실 저는 오히려 같이 동료 학습 참여자분들의 경험들을 공유하는 게 더 컸던 것 같아요. 왜냐면 제가 직접 사회복지시설에서 일했다거나 공공 기관에서 일했다거나 이렇지 않았었기 때문에 거기서 일하시는 분들이 겪게 되는 어떤 그런 현장과의 어떤 그런 갈등들 이런 얘기들이 사실 들릴 수밖에 없었고, ○○○님께서 말씀하셨던 것처럼 사회복지시설에서 종사를 해서 인권을 옹호하는 활동을 하지만 역으로 어떤 내가 보지 못했던 내가 인권 침해하는 모습들이 이런 것에 대해서 종합적으로 우리가 알아야지 특히 인권 감수성 교육할 때는 더 많이 효과적인 사례를 들을 수 있는 것 같거든요. 그래서 그 두 가지였던 것 같습니다. 동료분들의 경험들을 같이 공유하는 것, 그리고 인권경영 그 자체 콘텐츠에 대한 내용 두 가지였던 것 같습니다.”

- 인권위과정참여자-11 : “저는 기본 베이스가 안 돼 있던 사람 중에 하나였기 때문에 쫓아가기에 바쁜 부분도 있었고, 또 별도로 합숙을 하면서 듣는 과정에서는 저희 조에 속하신 분들이 인권 쪽 활동을 오랫동안 하신, 거의 반평생을 해오신 분들이 있어서 가지고 저녁 먹을 때 굉장히 많은 도움을 받았죠, 저 같은 경우에는. 감수성이라든지 예전에 어떻게 했었고 그런 것들을 실제 커리큘럼 이외에 과외로 또 계속적으로 듣고 배우고 했던 부분들이 있고 (…중략…)”

심리적으로 위축되고 힘들 때 힘들 때 정서적 지지가 됨

인권위과정참여자-06과 인권위과정참여자-09는 인권강사양성과정에서 오는 여러 가지 어려움들을 동료들의 도움을 받아 해결 할 수 있었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-06 : “저는 있었던 게, 작년에 양성교육 받을 때 솔직히 중간에 너무 껍이 크다 그랬잖아요, 같은 모둠에서 하는데 너무 껍이 커서 나는 정말 자격이 없구나라는 생각을 되게 많이 했었어요. 정말 인권에 대해서 기초를 알려고 하는 수준인데 다른 사람들은 너무 높아서, 근데 우리 노숙인 분야에 일곱 분이 같이, 더 많았죠. 불합격하신 분이 계시니까. 그분들하고 대화를 나눌 기회는 거의 없었어요. 줌으로 한두 번 만나고 단톡에서 몇 번 만났는데, 거기서 서로 의지하면서 많은 용기를 얻었던 것 같고요. 그리고 올 초에도 인권강사 활동을 나는 도저히 정말 힘들겠다, 못하겠다고 했었는데 또 그분들이 서로 의지해 주고 격려도 해주고 응원해 주고 해서 저는 정말 큰 힘이 됐던 것 같아요. 지금도 저희는 항상 단톡방에서 서로 공유하고 노숙인 분야에 어떤 이슈가 생기면 의견을 조율도 하고 관련 자료도 서로 주고받고 하고 있거든요. 도움이 됐던 것 같아요.”
- 인권위과정참여자-09 : “다른 선생님들께서 얘기하시는 줌으로 수업을 하면 진짜 공통점도 없고 얘기할 시간도 없을 텐데 저는 운이 좋게도 2019년에 양성과정을 수강을 했었기 때문에 운이 좋았던 것 같고. 다른 분들이 이걸 좀 힘들다, 어쩐다 이런 걸 쉬는 시간에도 저희는 교류할 시간이 많았던 것 같아요. 그래서 서로에 있어서 지지라든지 이런 거는 많이 있었던 것 같습니다.”



인권적 공유와 지지감 속 휴식처

외부과정참여자-03은 같이 인권에 대하여 고민하는 동료들이 모인 시간과 공간에 있다는 것 자체가 주는 안식처의 느낌과 유대감이 있었다고 진술했다.

- 외부과정참여자-03 : 제가 그때 아마 수업 중에도 한번 소감 얘기하거나 할 때 이런 적이 있을 거예요. 그래서 월화수목금 굉장히 막 지친 일상을 살고 그냥 일반 속세에서 이렇게 속세에서 약간 인권적이 지 않은 굉장히 폭력적인 환경에 노출돼 있다가 토요일 날 가면 우리가 이걸 가지고 이렇게 고민하는 사람들이 모여 있구나. 아까 말씀하신 것처럼 이게 국민이나 시민이나 이거 가지고 토론이 되는 사람들끼리 모여 있다는 게 굉장히 오아시스 같더라고요. 그래서 월화수목금의 일상에는 이게 국민이나 시민이나 1도 상관없는데. 토요일날 모여서 여기에 대해서 고민하고 생각하는 게 이상하지 않은 사람들 하고 있다는 것 자체가, 선생님들하고 딱히 친해지거나 아니면 생각을 나누거나 따로 뿔 하거나 해서 끈끈한 게 생긴 게 아니라, 그냥 그걸 함께 고민할 수 있고 이걸 함께 들으면서 흡수할 수 있는 사람들하고 있다는 것 자체가 정서적 위안이고 거기서 유대가 굉장히 많이 생겼던 것 같아요”

다양한 동료 참여자로부터의 배움

외부과정참여자-03는 다양한 참여자들의 발언 자체가 도움이 되었으며, 성직자, 경찰, 사회복지업무자 등 다양한 분야의 구성원들이 있어서 인권에 대한 이해를 폭 넓고 다양하게 가져갈 수 있었다 하며, 외부과정참여자-01은 관련 분야 관계자인 동료들 통하여 확장된 사고를 가질 수 있었다고 함.

- 외부과정참여자-03 : ①“저도 이렇게 막 어딜 가도 네트워킹을 절대로 하지 않는 사람이기 때문에. 근데 이제 정말 말씀하시니까 생각이 나는데 다른 선생님들 발언하시는 것만 들어도 도움이 많이 됐던 것 같고요.” ②“좀 뭐라 그래야 되지. 사실 강사님이 오셔도 모든 인권의 이슈를 다 파악하기 쉽지 않아서, 어떤 말씀을 하셔도 (...중략...) 강사님 그거는 이런데요. 막 이렇게 코멘트를 드릴 수 있는 그런 정도의 환경은 되지 않았었다. 심지어 종교인분들 되게 많으셨거든요. 소장님도 계시긴 하지만 영성적으로 막 그런 얘기도 솔직히 들을 수 있어서 되게 놀라웠고요. 이게 되게 저는 중요했다고 느끼는 게 항상 제가 옛날에 일했던 NGO에서 연대 단체 활동을 하면 항상 개신교는 좀 비하나 조롱의 대상이었어요. 근데 성직자 당사자분들이 계시다 보니까 굉장히 이제 다른 관점으로 진지하게 모든 분야를 얘기할 수 있어서 그런 것도 되게 좋았었고요. 다 도움이 많이 됐던 것 같아요. 사회복지 전문가분도 기억에 남고. 경찰분도 계셨던 것 같고. 경찰청에서 근무하는 분도 많이 기억에 남습니다.”
- 외부과정참여자-01 : “그래서 저도 다양한 구성 때문에 제일 좋았던 점은 제가 생각지도 않았던 부분에. 사실은 저는 이제 장애인분들의 탈시설 문제에 대해서 그렇게까지 인지하지 못하고 있는 상황이 었거든요. 그런데 오셨던 분들 중에서 장애인 시설 단체장분도 계시고 그런 분들한테 이제 수업 중간 중간에 얘기 듣고 했던 게 저한테는 굉장히 신선했어요. 그래서 제가 접하지 못한 분야에 대해서. 그리고 인권이라는 게 결국에는 다 연결되잖아요. (...중략...) 그런 부분에 있어서 좀 사고가 확장된 것 같아요.”

외부과정참여자-02는 동료들을 통해 다양한 인권분야를 접할 수 있어 흥미로웠으며, 질문시 사용하는 단어나 문장과 생각이 새롭고 재미있었다고 하며, 외부과정참여자-05는 다양한 분야의 동료들 만나고 싶어서 이 과정을 지원하기도 했다면서 이들과의 만남을 통하여 자신의 이해의 폭이 넓어지는 것을 느꼈다고 함.

- 외부과정참여자-02 : ① “저는 이제 교육 들을 때 이제 커리큘럼도 좋았는데 같이 들으신 선생님들이 보면 분야가 되게 다양하시잖아요.” ② “이게 저는 이제 인권이라는 것도 막연하게 생각하고 있다가 (...중략...) 그런데 가서 놀랐던 거는 같이 계신 선생님들이 처음에 소개를 하시는데 이런 분야도 있고 저런 분야도 있고 너무 다양하게 인권 관련돼서 일하시는 분이 너무 많으신 거예요. 생각지도 못하는 분야에서 그러다 보니까. 이런 것도 인권의 영역에 해당이 되는구나라는 거를 그때 좀 느낀 것 같아요. ③ “이제 강의 중에 다른 분들 강의할 때 질문을 하시잖아요. 질문하실 때 그 단어를 사용하시는 게 이런 단어를 사용해서 이렇게 질문 할수가 있구나 (...중략...) 그 질문하시는 거 들어보면서 어떻게 저렇게 단어를 구사하실 수가 있나 문장을 질문 자체가 되게 독특하고 참 재미있다. 그렇게 하면서 재미 있었던 것 같습니다.” ④ “그러니까 다른 분들이 얘기하는 것만 들어도 이런 생각을 할 수 있구나. 사람들이 그렇게 한 번 생각 해보는 것 자체만으로도 되게 좋았던 것 같아요. 그니까 작년에도 또 생각하자면 처음에 모였을 때 아마 그때 체육 쪽에서 인권 문제가 터져서 그때 또 체육 관련 인권하신 분이 두 분인가 세 분 계셨었는데 맞아요. 그분들이 첫 소감 하실 때 놀랐던 게 그분들이 자기가 죄인인 것처럼 얘기를 하시더라고요. 저렇게까지 생각을 하시는구나 진짜 그거 들으면서 좀 놀라웠던 것 같습니다. (...중략...) 그게 확실히 수업할 때도 재밌고 말할 때도 재밌고. 흥미가 있습니다”
- 외부과정참여자-05 : “사실 이 과정을 찾아온 또 하나의 이유이기도 한데요 제 전문 분야에서 제와 비슷한 일을 하시는 분들과 교육을 받으면 이쪽에 대한 부분만 볼 수 있거든요. 그런데 다양한 곳에서 일 하시는 분들, 다양한 영역에 계시는 분들과 소통하고 함께 교육을 받다 보니까 제가 접해보지 못한 예술인 쪽의 그런 인권의 문제를 알 수 있었거든요. 그리고 이런 공공기관에서 일하시는 분들 중에서도 시청이나 구청에서 일하시는 분들 말고도 여러 산하기관들 여러 여러 영역에 계신 분들 같이 만나니까 이해의 폭이 훨씬 넓어지는 것들을 느낄 수 있었어요.”

외부과정참여자-06은 다양한 생각의 동료들을 만남으로 인권의 다름을 실제로 실습할 수 있었으며, 모둠 실습 때도 각자가 잘 하는 부분이 달라 시너지가 났다고 하면서 기본적으로 인권감수성이 높은 동료들이라 좋은 동기들을 만났다고 생각한다고 함.

- 외부과정참여자-06 : ① “저는 다양한 분들을 만나서 너무 좋았고요. 그분들이 중요하게 생각하시는 부분이 다 다르잖아요. 그런데 인권이 그렇잖아요 다름을 인정하는 거잖아요 그거를 실제로 실습할 수 있는 시간이었던 것 같습니다” ② “네 엄청요, 저희가 처음에 시강안을 짤 때 공동 작업으로 짰었어요. 각자 개인이 강의안을 만든 게 아니라 합동으로 한 게 있었는데. 각자 잘하는 부분이 다르잖아요. 저희 같은 경우에는 정말 강의 그 교안을 잘 만드시는 분도 계셨고 자료를 잘 찾는 분도 계셨고 말씀을 잘하시는 분들 정말 다양하게 있어서 그게 완전히 시너지 효과가 엄청났거든요. 진짜 많이 도움을 받았던 것 같아요.” ③ “인권강사 양성과정에 들어오시는 분들 자체가 기본적으로 인권 감수성이 높은 분들이 들어오시잖아요. 공감 능력도 뛰어나시고 기존에 인권에 대해서 뭔가 와 닿는게 있는 분들이 이걸 하겠다고 들어오시는 것 같아요. 굉장히 좋은 동기분들을 만났다는 거에 저는 만족하고요”



외부과정참여자-06은 다양한 분야의 동료들로부터 많이 배울 수 있었으며, 업무와 관련한 인프라 생성의 의미도 있어 개인적으로나 공적으로나 의미있었다 함.

- 외부과정참여자-04 : ① “또 한편으로는 인권과 관련된 센터에서 일을 하니까 여러분과의 인프라와 (…중략…) 나중에 연락하거나 별일이 있을 때 그때 같이 이거 했는데..로 말을 트면 대화를 이어가기 훨씬 편해지니깐 또 그런 감사한 또 개인적으로나 공적으로나 많이 감사했던 시간이었습니다” ② “다양한 분야에 계신 분들이 계시잖아요 그래서 동료들 간에 많이 이해할 수 있고 제가 배울 수 있는 장이었고 그렇기 때문에 그 시간이 많이 들었구요”

인권적 욕구가 강한 참여자 구성으로 인한 학습공동체성 확보

외부과정참여자-01은 참여자 구성 단계에서부터 과정에 대한 욕구가 강하고 설계된 과정을 잘 활용할 수 있는 참여자들 선발하는 단계를 거친 것이었기 때문에 가능했던 것이라 하였으며, 외부과정참여자-02 역시 과정 참여자가 강한 욕구를 가진 분들이라 수업을 잘 흡수한 것이라 생각한다고 진술함.

- 외부과정참여자-01 : ① “저는 개인적인 생각으로는 (…중략…) 어떤 부분에 있어서는 그 학습자들을 잘 선별하셨던 게 첫 번째였던 것 같아요. 저희가 좋은 학생이다. 훌륭한 학생이다. 이런 게 아니라 어쨌든 간에 처음에 뽑으실 때 막 에세이도 받으시고 굉장히 뭐랄까. 막 2차, 3차에 걸쳐 긴장되게 심사를 하시잖아요. 그리고 어떤 분들은 재수하시고 이러시더라고요.” ② “어쨌든 간에 그 과정을 모두 수행할 만큼 내가 여기를 꼭 가서 공부해야겠다라거나 꼭 가서 공부하고 싶다는 사람들만 모아서 아까 말씀드렸던 그런 모든 과정들을 수행하셨기 때문에 사실은 거기서 여기 이 수업이 가장 효과적이고 가장 큰 아웃풋을 낼 수 있는 조건이 아니었나 싶더라고요. 그래서 어떤 수업을 준비했고 어떤 선생님이 강의하셨고 이런 걸 떠나가지고 진짜 이 정도로 간절하게 그 수업이 필요하고 자기한테 적용시켜 가지고 활용할 수 있는 사람들을 모아줬다는 거.”
- 외부과정참여자-02 : “저도 방금 선생님 말씀하신 것처럼 일단은 교육할 때나 들을 때 이제 듣는 사람이 더 중요하다고 생각을 하는데 일단 오시는 분들 자체가 거기 되게 원해서 들어오신 거잖아요. 그러다 보니까 일단 수업을 받아들이시는 게 너무 좀 좋았고 (…중략…)”

(2) 참여자간 활발한 상호작용을 위한 제언

분반체계, 사건과제 나눔활동, 퍼실체계 등을 통한 보완

외부과정참여자-03은 5개 정도의 분반 체계를 가져가면 소통에 더 도움될 수 있겠다는 의견을, 외부과정참여자-01은 과정 초반에 휴가철 세미나 형식의 틀을 운영하면 과정 전반에 있어서의 원활한 소통에 도움이 될 것이라고 제언함. 외부과정참여자-02는 진행팀에서 퍼실로 2-3주 주관하고 인원을 교체해가면 진행되는 방안을 제언함.

- 외부과정참여자-03 : “의도적으로 다른 선생님이라 좀 더 얘기를 할 수 있었다면 더 좋았겠다. 예를 들어서 이제 인원이 많으니까요. 뭐 반을 한 다섯 반으로 나눈다거나 (…중략…) 다 각 각의 반으로 흩어

저서 다른 사람들과 좀 어울렸다면 좀 더 얘기를 나눌 수 있었겠다. 그런 생각은 했었던 것 같아요.”

- 외부과정참여자-01 : ① “(…중략…) 뭔가 이렇게 나중에 끝나고도 우리가 인권에 대해서 고민하는 지점이 생긴다거나 아니면 필요한 부분이 생길 때 좀 이렇게 여쭙보고 의견 나누고 할 수 있는 그런 네트워킹으로 좀 남았으면 좋지 않았을까 싶더라고요. 그래서 어떤 부분에 있어서는 아까 우리가 이제 세미나 활동을 하고 그 다음에 조별로 과제하고 하면서 그런 게 형성이 됐었잖아요. 시작할 때 그런 활동이 하나가 들어가고 그 다음에 수업을 시작해도 좋지 않았을까 싶어요.” ② “그래서 초반에 계속 쪽 수업 듣고 그냥 서로 이렇게 눈으로만 얼굴로만 안면만 뜬 상태에서 이제 세미나를 시작하는 것도 좋지 않았지만 수업 완전 초반에 그냥 조별로. 어떤 같은 영화를 보고 얘기를 한다든가. 그때 같은 책을 보고 하나 얘기한다든가. 아니면 수업의 워밍업 수준으로 과제를 하나 줘서 그 책을 읽고 오게 만든 다음에 그 책에 대한 얘기를 하고 그 다음에 본격적으로 수업이 시작된다든가 이런 식으로. 초반에 선생님들이 서로 자기 의견을 얘기하고 남의 의견을 듣고 하는 것 자체가 그 안에서 어색한 일이 아닐 수 있도록 좀 이렇게 장치를 하나 만들어주고 시작하면 수업하는 내내 선생님들끼리 더 자유롭게 얘기를 하기가 좀 더 편했을 것 같아요.”
- 외부과정참여자-02 : “비슷하긴 한데 처음에 서먹서먹한 상태에서 친해지려면 좀 강제성이 약간 필요하다고 생각을 해가지고 그러니까 주관하시는 선생님들이 한 분씩 이렇게 조를 짜서 그 안에 퍼실리테이터로 들어가셔서 한 2주나 3주 정도 이제 주관을 해주시고. 그 다음에 또 인원을 바꿔가지고 다시 한번 더 해주고 이렇게 한 두번 정도 했었으면 좀 더 섞이지 않았을까 그렇게 생각합니다.”

온라인의 한계와 대안, 별도의 소통 창구

외부과정참여자-06은 매일 강좌 마무리에 소그룹 나눔체계가 있으면 도움이 될 수 있겠다는 의견을 제시하였으며, 외부과정참여자-04는 대면 진행이라면 자연스럽게 친밀감이 확보될 것이라고 함. 외부과정참여자-08은 담당자가 마련해 준 소통창구를 통한 공유 등이 좋았다고 함.

- 외부과정참여자-06 : “만남의 시간”
- 외부과정참여자-05 : “물론 시간이 길어서 빨리 끝내고 이제 각자의 자리로 돌아가야 되는 부분도 있긴 했지만, 강의 끝 나고 좀 소감 나눔 이런 거를 다 같이 하는 게 아니라 소그룹으로 이렇게 매일 조금씩 나눠주셔서 같이 나눠봤으면 조금 더 친밀해지지 않았을까 이런 온라인 상황에서 특히나 더 서로 얘기해 볼 기회가 많이 없잖아요. 그래서 저는 열심히 채팅창에 열심히 쓰려고 했는데 서로의 이야기를 들을 수 있는 나눌 수 있는 시간들이 있으면 더 좋았지 않았을까 하는 생각이 듭니다.”
- 외부과정참여자-04 : “이게 비대면이라는 특별한 상황이어서 그랬겠지만 만약에 대면 상황이었고 함께 공동 작업이라든지 만나는 것이라든지 강의를 앉아서 그냥 수동적으로 강의를 듣기만 했어도 대면으로 하면 서로 간의 이해도 높아지고 그런 부분이 있잖아요. 대면으로 진행된다면 좀 많은 부분들이 해소되지 않았을까 생각이 듭니다.”
- 외부과정참여자-08 : “일단 담당자님이 소통의 창구를 마련을 해주셔서 카톡방이나 이런 데에서 이렇



2) 모둠활동을 통한 성장의 기대와 한계

(1) 모둠활동을 통한 성장

모둠활동의 효과성에 대한 상반된 의견

인권위과정참여자-04는 모둠활동이 비대면상황에서 한계적이었다고 응답한 반면 인권위과정참여자-10과 인권위과정참여자-11은 도움이 되었다고 응답하여 상반된 의견을 보였음. 인권위과정참여자-10은 모둠활동을 통해 다른 사람의 의견을 듣는 것이 공부 되었다고 응답하였고, 인권위과정참여자-11 역시 다른 모둠원을 통해 자신의 미흡한 부분을 채울 수 있었고, 인권적 방향으로 생각하도록 도움을 받았다고 응답함.

- 인권위과정참여자-04 : “(…중략…) 그렇게 이게 효과적이었다는 생각이 별로 사실 안 들었어요. 저희가 그냥 기다, 아니다를 말씀드리면. 조별 활동이 자꾸 비대면의 단점에 대해서 말씀드리어서 그렇지만 비대면으로는 조별 활동이 확실히 주어진 시간에 비해서는 크게 생산적인 활동이 아니라고 판단을 해요. 매번 하는 사람만 하고. 그렇다고 인센티브를 줄 그런 정도의 역할은 아닌데 이게 너무 참여를 안 하시고 그리고 최소한 제 기억으로는 어떤 자료를 주고 자료를 해석하면서 서로 고민하는 그런 형태도 있었는데 자료조차도 제대로 안 읽어보시고 말씀을 하시니까 그것 때문에 또 바로잡는데도 비대면이라서 어떻게 정리하는데도 시간이 또 낭비되고 결론적으로는 역시 침묵을 깬 사람이 그거를 어떻게든 수습해서 다른 조원들한테 발표하는 그런 악순환이 저는 기억이 많이 납니다.”
- 인권위과정참여자-10: “분임 활동할 때나 아니면 발표를 통해서 다른 분들의 의견을 듣는 게 확실히 공부할 때 같이 동료로서 도움이 되는 면이 있었고요. (…중략…)”
- 인권위과정참여자-11 : “저에게는 실질적으로 조별 활동이 많이 도움이 됐습니다. 제가 미흡한 부분들을 조원분들이 많이 조언을 해주셨고 많은 얘기도 해주셨고, 어떤 방향으로 인권을 생각할 것인지도 많이 바라보게끔 해주셨기 때문에, 과제 내용이 뭐든 간에 어쨌든 그런 활동으로 인해서 많이 도움을 받았던 것 같습니다.”

공동 실습 작업을 통한 배움의 힘

외부과정참여자-07은 2인 1조의 활동을 통해 상호 역할 분담과 긴밀한 소통과 점검을 할 수 있었고, 다수 간 토론도 서로 다른 아이디어를 많이 도출할 수 있었다면서, 듣고 읽었던 내용을 실습을 통하여 제대로 다시 배울 수 있어 이전에 참여한 양성과정과 완전히 다른 느낌이었다고 함. 외부과정참여자-08은 상상 속 나의 강의안이 다른 이들을 통해 점검되고 걸러지는 변화와 콘텐츠가 풍부해질 수 있는 팀워크가 좋았다고 진술함.

- 외부과정참여자-07 : ① “아무튼 이렇게 그룹으로 나누어서 각자가 교안을 만드는데 저희 2인 1조로 교환을 만들었어요. 그래서 누가 받을 뻔 수가 없었어요. 정말 이렇게 안 해보신 분들이랑 기존에 그래도 좀 몇 번이라도 해보셨던 분들이랑 이렇게 하나씩 이렇게 다 매칭을 해서 기존에 조금 해보셨던 분들이 그래도 어느 정도 기획안도 좀 이렇게 작성해보고, 처음 해보시는 분들은 막 자료 조사 엄청 하

서가지고 그걸로 그 안에 메꿔보고, 그렇게 2인 1조로 하나까 그냥 구경꾼은 없이 전부 다 열심히 배우는 시간이었거든요.“ ②”셋만 해도 이렇게 역할 분담상 뭔가 이렇게 내가 어떤 부분은 안 하게 되는 부분이 생길 것 같은데, 둘이 하다 보니, 교안에 들어갈 그림이나 영상을 찾으면, 나는 이 그림과 영상으로 어떤 이야기 하고 싶더라고 이야기를 하게 되잖아요. 교안으로 완성되기 전에, 교안을 만들어가는 과정에서 일단 그 그림이나 동영상을 넣고 서로 이야기를 하게 되면, 그 이야기를 듣는 상대방이 여기서 이거 모르겠는데? 내지는 여기 이해가 가지 않는데? 이런 게 서로 오갈 수 있었던 것 같아요. 그래서 당연히 완벽하게 혼자 다 만들어보는 교안 필요하기는 하나, 다른 사람의 이야기를 들으면서 교안을 만든다는 되게 큰 장점이 있었던 것 같아서 둘이서 교안을 만드는 것도 괜찮더라고요. 해보니깐, 둘이서 교안을 작성하기 전에 처음에 같은 분야의 교안을 만드는 사람들끼리 모여서 같이 이야기 나누고 질문 만들어보고 이런 시간도 있었는데, 이때는 더 여러 명이 있었던 거죠. 같은 주제를 놓고 여러명이 모여서 이야기를 하니깐, 그때도 역시 서로 다른 아이디어들을 더 많이 도출해 낼 수 있는 시간이었던 것 같아요.” ③ “들으면서 제일 좋았던 건 당연히 다 무슨 말인지 알겠고 다 예전에도 들어봤던 말들이고 책에서도 봤던 내용들이네 그걸 같이 실습하면서 되게 많이 배웠거든요. 그게 좋았어요. 또 기본 양성과정들 들었을 때랑은 좀 완전히 다른 느낌이었다고 생각이 들거든요.”

- 외부과정참여자-08 : ① “또 모둠별로 강의안을 만들다 보니, 팀워크 필요한 부분이 있었거든요. 개인 강의안을 만들면, 내가 혼자서 하잖아요. 그렇게 하다 보면 계속 머리로 계속 머릿 속으로만 상상을 하지 다른 사람이 옆에서 바라보는 시각과 다른 사람의 생각을 못 듣기 때문에 사실은 오류를 찾기가 굉장히 쉽지 않다고 생각하거든요 (...)” ② “그러니까 혼자 할 때는 이게 일단은 너무 많은 생각이 들더라고요. (...중략...) 이렇게 쪽 해보는데, 내가 생각한 것과 다른 사람이 봤을 때 봤을 때 분명히 다른 지점이 있을 텐데, 그걸 못 보는 것이 한계점이었던 것 같고요. 내용적인 측면에서도 역시 마찬가지로 어떤 걸 더 쓰는 것이 효과적인지 이런 것들은 공동 작업이 좀 나왔던 것 같아요. (...중략...) 공동 작업을 하면, 혼자 작업할 때는 필요하다고 느끼지 못했던 것들이 많이 나오더라고요. 그래서 내용이 걸러지기도 하고 또는 불필요하게 같은 얘기가 반복되는 것들은 빠지는 부분도 있고...다 같이 모여야 되고, 그다음에 내 생각을 계속 여기에 다 녹여내지 못한다는 것이 있어 확실히 공동 작업이 번거롭기는 하죠. 근데 다른 사람 얘기를 들어보면서 내 생각을 이렇게 다져가고, 또 이제 좀 변화를 주기도 하고 그리고 더 훨씬 더 콘텐츠를 또 풍부하게 가져갈 수 있었던 것 같아요. 다양한 이야기를 더 늘 수 있었던 것 같고 그래서 그리고 무엇보다도 이야기의 처음과 끝이 좀 훨씬 더 매끄러워지지 않았나 전체적으로 봤을 때 그런 생각이 들었습니다.”

모듬활동을 개인 작업을 완성하는 설계 제안

외부과정참여자-07은 자신과 동료들은 2인 1조의 활동의 유익함을 발전시켜 아주 세부적인 부분은 각자의 개인이 채워 자기만의 교안으로 발전시키는 것을 제안함.

- 외부과정참여자-07 : “저희가 교환 만들 때 그 소리도 했었거든요. 이제 2인 1조로 하나까 어쨌든 완벽하게 나 혼자 다 해보지는 또 못하는 부분이 생길 수밖에 없잖아요. (...중략...)그래서 저희가 각자 만들어서 서로 봐주게 하자 이런 소리도 했었거든요. (...중략...) 두 사람이 만든 공동교안을 자기만의



것으로 만들어서 해석한 교안은 있어야 되지 않았을까 하는 생각은 들어요. (...중략...) 기본을 같이 하더라도 아주 세부적인 부분들은 따로 했었어야 맞지 않을까, 이제 최종 마지막 하나는 각자 따로 교안을 만들어야 되지 않았을까 하는 아쉬움이 있어요. 그때는 이제 시간을 절약해 보고자 그렇게 했으나..."

(2) 모둠활동의 한계와 개선 방향

역할 분담의 편중 문제

모둠활동에 대한 문제점으로 인권위과정참여자-04와 10은 모둠활동 내에서의 역할 분담과 무임승차 문제가 있다고 의견을 제시함.

- 인권위과정참여자-04 : ①“이게 어떤 분들과 조가 되는지에 따라서 너무나 진행이 천차만별이었어요. 그리고 저도 그거는 진짜 좀 불만이었던 게 같이 열심히 하려고 귀한 시간 내서 모여 주셨는데 어떤 분들은 정말로 아무 말씀도 안 하시고, 딱 입장을 하면 정적이 일단은 흐르는데 그거를 누가 먼저 깨는 사람이 그걸 이끌어가게 돼요, 결국에는. 그러니까 그런 식으로 악용하는 사례를 너무 많이 봐서. 대부분은 악용을 하시더라고요” ②“늘상 침묵을 깨는 사람이 그 뒤를 책임져야 되고. 그렇게 이게 효과적이었다는 생각이 별로 사실 안 들었어요.”
- 인권위과정참여자-10: “제가 그런 단체로 이른바 조별 과제랄까요, 그런 걸 많이 안 해봤기 때문에 통상 있는 일인데 제가 크게 느꼈던 걸지는 모르겠는데 여기 왜 들어왔나 싶은 분이 종종 계셨어요. 대놓고 나는 발표 안하겠다라고 얘기한다거나, 수줍음 내지는 자신 없음 이런 게 아니라 그냥 귀찮아서 하기 싫은 티를 자꾸 내신다거나 이런 분들이 종종 계셔가지고 그게 타산지석이라면 도움이 된 건데 어떤 면에서는 자꾸 진행에 방해가 된다거나 그런 경험도 조금은 있었습시다.”

모둠이 활성화되지 않음

인권위과정참여자-02 경우, 모둠이 구성되기는 했으나, 활성화되지 않아 모둠발표 등도 온라인으로만 취합했다고 응답함. 모둠이 활성화되지 않은 이유에 대해서는 코로나 19의 영향, 모둠원들의 분야가 동일하지 않음. 시간 맞추기의 어려움 등을 꼽았음.

- 인권위과정참여자-02: “저희 했던 과정에서 만나려고는 했는데요. 만나지지가 않았어요. 코로나도 있었고 또 하나는 해당하시는 분들이 시간이 맞지 않았고, 분야가 또 동일하지 않아서 섞여 있으면서 결국에는 진행이 어려웠었던 것 같아요. 그래서 모둠 활동을 제안을 해주시는 걸 임의로 그냥 해주셨던 것 같아요. 지역별로 해주실 수 있겠다 했는데, 저는 거주 지역하고는 상관이 없었는데 이러저러하게 모둠 운영을 하신 분들도 계셨고, 저희 같은 경우는 처음에 기초과정 할 때 했다가 결국에 저희는 안 돼가지고 원고나 이런 건 다 온라인으로 취합해가지고 모둠 자료 발표하고 정리했거든요. 그래서 모둠 활동은 아마 제가 참여했을 때는 모둠 활동을 적극적으로 하지는 않았습시다.”

비민주적인 모둠 운영

인권위과정참여자-03과 04의 경우, 모둠 내 활동을 함에 있어 모듬의 운영이 비민주적으로 되어 불편함을 느낀 경우가 있다고 응답함.

- 인권위과정참여자-03 : “분임 토의를 할 때 조장을 어떻게 결정하고 하는 거에 대한 고민들도 좀 해야 될 것 같은 게, 제가 되게 불편했던 거는 오히려 지시적으로 누가 조장하시죠, 누가 어떠니까 조장하시죠 이런 분이 계셨어요, 굉장히 저분 왜 이렇게, 지적받으신 분이 되게 불편하실 수 있는데, 저한테 박수를 쳐서 합의를 하지 않았다고 또 지적하시고 이런 과정이 ‘어찌 저렇게 하실까, 왜 이렇게 이끌어가지시지’ 이런 고민이 드는, 그래서 기본적으로 그런 데에 대한 감정이 갑자기 ‘어? 이거 뭐지?’ 하면서 불편했던 경험이 (..)”
- 인권위과정참여자-04 : “조별 활동시간에. 대뜸 서로 알지도 못하는데 짬밥이 되시는 분이 이걸 하셔야 된다 이렇게 얘기하시고, 짬밥이라는 단어도 그렇고 황당한 경우가 많았거든요.”

논의 방향성의 상실

인권위과정참여자-03은 첫 번째 모듬활동에서 진행자가 제시한 내용과 전혀 다른 내용으로 토론을 진행한 적이 있다며, 모듬활동 시 논의 방향성을 상실하지 않도록 구체적인 예시가 필요하다는 의견을 제시함.

- 인권위과정참여자-03 : “(…중략…) 인권 감수성 진짜 첫 번째 시간이었는데, 주신 내용에 대해서 토론을 하는 소모임을 처음 만난 거예요. 만났는데 엉뚱한 활동을 하다가 발표자분이 굉장히 불편했을 그런 상황으로 나중에 발표할 때 다른 분들 한 거 보니까 그랬던 기억이 있어서, 예시를 통해서 이런 취지로 이런 방향으로 해라 이렇게 제안을 주시면 덜 어리둥절할 것 같은데 (…중략…)”

시너지 효과를 낼 수 있는 모듬의 인적 구성 설계 및 효과적인 논의를 위한 구체적인 질문

인권위과정참여자-03은 논의 방향성을 잃지 않기 위해 구체적인 예시가 필요하다는 의견을 제시했고, 인권위과정참여자-10은 질문이 구체적이어 한다는 의견을 제시함. 또 모듬활동을 활성화하기 위해서는 모듬의 인적 구성이 중요하나, 이것은 설계만으로 가능한 일이 아니라, 어떻게 반영할 수 있을지 모르겠다고 응답함.

- 인권위과정참여자-03 : “예시를 통해서 이런 취지로 이런 방향으로 해라 이렇게 제안을 주시면 덜 어리둥절할 것 같은데 (...)”
- 인권위과정참여자-10 : “일단은 인적 구성이 제 경험에 비추어볼 때는 큰 문제인데, 이거는 설계만으로는 할 수 없는 한계가 분명히 있을 것이라 보완이 잘 될지는 모르겠습니다. 그리고 다른 하나는 질문에 대한 답을 말하기 위해 논의가 이루어져야 하는데 그게 아니라 자꾸 다른 얘기로 논의가 진행되는 일이 참 많았거든요. 딱 물어본 바에 대한 질문을 이야기하기 위해서 논의가 이루어져야 하는데 그렇지 않고 예를 들어서 그때 나왔던 질문은 아닌데 다른 데서 최근에 겪은 거를 조금 비유를 들자면, 사례를 주고 이게 인권 침해인지 아닌지 판단 기준을 줄 테니까 이거 보고 논하시오라고 했는데 좋다, 나쁘다, 나 찬성한다, 반대한다 이런 식으로 가버리는 그런 것처럼 물어본 질문에 대한 답을 하는 절



차가 아닌 식으로 가는 경우가 제가 느끼기에는 많이 있었어요. 그런 거를 방지하기 위해서는 질문을 좀 더 구체적으로 주거나 아니면 예상되는 섯길을 판단을 하셔가지고 이거 물어 본 거 아니고 이거에 요라는 걸 얘기해 주면 좋지 않을까 이런 생각도 해봅니다.”

3) 소결

(1) 동료간 배움을 통한 성장

- ▶ 동료간 배움 및 상호 지지의 부족
- ▶ 심리적으로 위축되고 힘들 때 힘들 때 정서적 지지/인권적 공유와 지지감 속 휴식처
- ▶ 다양한 사람들과의 만남을 통한 역량강화/ 다양한 동료 참여자로부터의 배움
- ▶ 인권적 욕구가 강한 참여자 구성으로 인한 학습공동체성 확보
- ▶ 분반체계, 사건과제 나눔활동, 퍼실체계 등을 통한 보완
- ▶ 온라인의 한계와 대안, 별도의 소통 창구

- 조사에 참여한 인권위과정참여자 중 일부가 자신과 교차점을 갖는 사람이 없어 동료간 배움이나 지지가 없었다고 응답하기도 했지만 대부분의 참여자들이 다양한 분야의 사람들을 만나 간접경험을 쌓을 수 있어 역량강화에도 도움이 되었다고 하였음. 또한 주변 동료들의 지원으로 인해 정규과정 외로 계속 배울 수 있었다거나 과정 이수과정에서의 여러 가지 어려움들을 동료들의 도움을 받아 해결 할 수 있었다고 함.
- 조사에 참여한 외부과정참여자들은 성직자, 경찰, 사회복지업무자 등 다양한 분야의 구성원들이 있어서 인권에 대한 이해를 폭넓고 다양하게 가져갈 수 있었다면서 다양한 생각의 동료들을 만남으로 인권의 다름을 실제로 실습할 수 있었으며, 모둠 실습 때도 각자가 잘하는 부분이 달라 시너지가 났으며 기본적으로 인권감수성이 높은 동료들이었다고 함.
- 일부 참여자는 참여자 구성 단계에서부터 과정에 대한 욕구가 강하고 설계된 과정을 잘 활용할 수 있는 참여자들 선발하는 단계를 거친 것이었기 때문에 가능했던 것이라고도 함.

(2) 모둠활동을 통한 성장의 기대와 한계

- ▶ 모둠활동의 효과성에 대한 상반된 의견
- ▶ 공동 실습 작업을 통한 배움의 힘
- ▶ 모둠활동을 개인 작업을 완성하는 설계 제안
- ▶ 역할 분담의 편중 문제

- ▶ 모둠이 활성화되지 않음
- ▶ 비민주적인 모둠 운영
- ▶ 논의 방향성의 상실
- ▶ 시너지 효과를 낼 수 있는 모둠의 인적 구성 설계 및 효과적인 논의를 위한 구체적인 질문

- 모둠활동과 관련하여 조사에 참여한 인권위과정참여자들은 비대면 상황에서 한계적이었다는 의견도 있었으며, 반면 다른 사람의 의견을 들을 수 있고 자신의 미흡한 부분을 채울 수 있는 등 인권적 방향으로 생각하도록 도움을 받았다는 의견도 있었음.
- 특히 모둠활동 내에서의 역할 분담과 무임승차 문제, 모둠원들의 분야가 동일하지 않고 시간 맞추기가 어려운 등의 문제로 모둠이 활성화되지 않는 문제, 모둠 내 활동을 함에 있어 모둠의 운영이 비민주적으로 되어 불편했던 부분에 대한 문제제기도 있었음.
- 조사에 참여한 한 외부과정참여자는 2인 1조의 활동을 통해 상호 역할 분담과 긴밀한 소통과 점검을 할 수 있었고, 다수 간 토론도 서로 다른 아이디어를 많이 도출할 수 있었다면서, 듣고 읽었던 내용을 실습을 통하여 제대로 다시 배울 수 있어 이전에 참여한 양성과정과 완전히 다른 느낌이었다고 함. 또 다른 외부과정 참여자는 나의 강의안이 다른 이들을 통해 점검되고 걸러지는 변화와 콘텐츠가 풍부해질 수 있는 팀워크가 좋았다고 진술했음.



6 | 시연과 피드백

1) 강사로서의 성장에 필수적인 시연 과정

구분과 서열화가 없는 시연과 피드백을 통한 성장

외부과정운영자-01은 교육 참여자들과 운영진 모두 시연 과정이 배움의 과정으로 자리 잡았을 수 있었던 것은 탈락의 과정이 아니라 시도하고 서로가 동료로서 함께 하는 과정이었기 때문이었다고 진술했다. 외부과정운영자-03은 시강 과정을 모두가 수료되었으면 하는 마음으로 진행하고 있고, 모둠 단위로 시연을 하기 때문에 참여자들의 개인적인 위축감을 덜어낼 수 있었다고 진술했다.

- 외부과정운영자-01 : ① “저희가 할 때는 추천 혹은 굳이 구청이나 이런 지자체에서 요청을 해서 명확히 뭔가 구분해야 된다고 했을 때는 추천과 보류로 이렇게 하는데, 저희뿐만 아니라 참여자 모두가 같이 공동으로 그렇게 서로 시연 피드백을 주는 방식으로 하고 있거든요. 근데 구청도, 아니, 지자체도 그렇게 꼭 분류하는 게 아니라면 그냥 모두 다 수료 이런 식으로 저희가 참여했던 것들은 대부분 많이 그랬어요. 그러다 보니까 이게 내가 여기서 탈락해 가지고 영원히 빠야야 그게 아니라 하는 게, 물론 그 자리에 시연은 엄청난 긴장감 때문에 말씀을 제대로 잘 못하시는 경우도 정말 많지만, 그래서 그게 그럼에도 불구하고 시도하면서 부끄럽지만 해보고 서로 위로하고 그러면서, 근데 너무 끝날 때마다 저도 그렇고 참여자도 그 배움의 시간이 너무 좋다 라는 생각이 들게 만드는 이유는, 이게 나 탈락하고 너 나 잘랐어 이게 안 되기 때문에 그랬나 라는 생각은 해요.”, ② “이게 지금 하고 있는 것으로 판단해가지고 이렇게 합격, 아니면 불합격 이것이 아니라 뭔가를 발견하고서 바꿀 수 있는 기회가 있어야 되거든요.”
- 외부과정운영자-03 : “저희도 하는 과정 다 수료가 되면 좋겠다는 마음으로 하는 거기 때문에 시강 자체가 저희로서는 부담을 안 드리려고 하지만, 하시는 분들 자체는 굉장히 부담이실 거예요. 그래서 우황청심환도 드시고 오시고 그러셨는데 (...중략...) 팀 안에서 최대한 조율하고 어떤 분은 뭘 맡으시고 어떤 분은 뭘 맡으시고 다만 그 분이 그 모든 과정을 다 모든 사람들이 그 팀에서 참여하지만 그것 중에서 하나 역할로서 시연하는 것 공동책임이고 이렇게 하고 있고 실제로 그냥 전체가 다 팀이 만약에 시민학생 교안 발표다 이러면 전체가 다 질문에 대한 대답을 할 준비를 하시라고 얘기하고 실제로도 팀원에게도 질문하고 이런 방식이라 왜 여기서 이 사진을 넣으셨나요, 왜 여기서 이렇게 이런 워딩을 하셨나요를 시연자 한 명한테만 묻는 것이 아니고 팀에게 묻는 방식으로 일단 그렇게 해야지.”

상호 성장과 배움의 기회

인권위과정참여-02, 03, 04, 그리고 07 모두 강의시연 및 피드백을 통해 자신의 생각한 것과 사람들이 받아들이는 것 사이의 간극을 발견하고, 자신의 강의안에서 부족한 부분을 파악하고 그것을 채울 수 있는 기회가 되었다.

기 때문에 매우 많은 도움이 되었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-02 : ①“제가 강의안을 가지고 그때 피드백을 해주셨던 내용들이 저한테는 많이 도움이 됐었고요. 지금도 강의를 할 때 그 내용들 중에서 한두 가지는 어쨌든 가져가기는 하고 있거든요. 그래서 먼저 인권 강의를 진행해 주신 분들의 눈과 섬세함 이 부분들 꼭 집어서 말씀해 주셨던 것들이 제가 조금 더 부족했던 부분이라고 알고 있고, 그것들이 말씀해 주신 것처럼 제 개인적인 견해에 너무 치우쳐서 전달하면 문제가 있을 수도 있는 발언 이런 것들을 사실 강의를 나가면 그 자리에서 저한테 화내는 분들은 없거든요. 근데 그게 돌아서서 나오면 그때 말씀해 주셨던 것들을 옆두에 두고 그러지 않으려고 노력은 하고 있고요.” ②“그 과정을 통해서 제가 준비한 내용과 실제로 강의하는 과정에서 어떤 간극들을 확인할 수 있어서 저는 그 피드백이 이후에 강의들을 진행을 했을 때 최대한 힘을 빼고 결론적으로 전달하지 않아야 된다고 하는 기준을 갖게 되고 있고, 그래서 그런 내용으로 강의를 하고 있기는 합니다. 그게 많이 도움이 됐습니다”
- 인권위과정참여자-03 : ①“제가 위촉을 받고 다시 위촉심사를 준비하기 전에 시연 워크숍을 하는데 시연 워크숍 때도 이전에 위촉받았던 자료를 수정해서 가게 되고, 그러니까 새로운 걸 막 도입하는 게 제가 뭔가 검증이 안 된 것 같은 느낌이 드는 거예요. 그래서 그런 생각을 해본 적이 있어요. 이거를 내가 새로운 교안을 만들면 인권위 점검을 한번 받고 싶다, 위촉심사처럼. 그런 생각을 해본 적이 있어요. 그게 시연 워크숍 형태가 아니더라도 뭔가 멘토링이라든지 서면점검이라도 받았으면 좋겠다는 생각은 해본 적이 있어요.” ②“위촉심사 때랑 워크숍 때는 저도 피드백을 받았는데, 전 되게 신중하게 골랐다고 생각을 했는데 어떤 단어의 모호함에 대해서 지적도 하시고 그래서 진짜 이것보다 더 신중해야 되는구나, 그리고 조금 더 교육자로서 나서서 이야기할 거라면 조금 더 명료한 표현을 고민을 해야 되겠다, 그리고 내가 정리되지 않은 건 하지 않아야 한다 이런 생각을 하기도 했고, 저한테는 이거를 어디 까지만 다뤄라라고 안 하셨지만 저는 제가 고집했던 소재를 포기하기도 하고 그런 과정이 되었고요. 이후에는 정말로 대안까지 제시해 주는 피드백도 주셔서 저는 그 피드백 과정은 길잡이 피드백이나 운영담당자 피드백 이런 데서도 실제로 같이 공부하는 동료 선생님들의 피드백도 되게 도움이 많이 되었어요.”
- 인권위과정참여자-04 : “저는 정말 다른 분들 말씀처럼 당연히 도움이 됐습니다. 제가 고민하고 교안을 만든 것에 대해서 뭔가 평가를 받을 수 있는 기회가 유일한 기회잖아요. 그래서 당연히 도움이 됐고, 어느 지점에서 어떤 부분을 보완해야 될지는 정말로 잘 가르쳐 주셨어요. 근데 역시나 전적으로 제가 이거를 어떤 방향으로 세팅을 다시 해야 될까, 교안을 짜야 될까 이런 거는 공부가 아무래도 좀 부족하기 때문에 그런 부분에 대해서는 제가 명쾌하지는 않았어요. 그렇지만 제가 만든 것들에 대해서 제가 말을 하는 어떤 그런 인권의 언어가 아닌 지점이거나 그리고 개념적으로 이해력이 떨어진 부분은 더 보완을 하시라고 하셨던 부분이랑, 그리고 이런 말씀도 좋았어요.”
- 인권위과정참여자-07 : “피드백은 저는 굉장히 중요하다고 봐요. 그러니까 강의 시연에서도 마찬가지로 시연자가 직접 본인이 무감각하게 받아들일 수 있었던 부분 습관적인 부분들을 피드백을 받아서 반영해서 더 알찬 교육으로 승화시킬 수 있는 동료 피드백이나 이런 어떤 전문가 피드백은 저는 굉장히 중요하다고 받아들이고 있어요.”

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



이전의 피드백을 반영한 강의안 완성에 대한 자신감을 얻음

외부과정참여자-01과 05은 이전의 여러 단계의 피드백을 다 반영하면서 자신감을 얻어가는 최종 시연과 피드백 과정이었다고 함.

- 외부과정참여자-05 : “저도 그렇게 잘못된 부분에 대한 지적이라던가 뭔가 상처될 만한 피드백이 있지는 않았었던 것 같아요. 저는 그 피드백 주신 내용들을 보완을 해서 최종 시간 때, 강의안 작성을 했었거든요. 그리고 그거에 대해서 또 한 번 피드백을 받으니까, 전 어떤 생각이 들었냐면, 이 강의 안 가지고 2시간 강의 한번 해보고 싶다, 강의해볼 수 있겠다라는 생각이 들 정도로 굉장히 디테일한 피드백이 있었고, 제가 중요하게 봐야 하는 부분들에 대해서 이렇게 짚어주셨고 그래서 되게 유익했어요.”
- 외부과정참여자-01 : “저는 아까도 그 말씀을 드렸잖아요. 그 구조의 문제를 발견하는 것과 국가의 책무성을 수업을 통해서 흡수했었다고. 그래서 그 내용들을 다 집어넣었었거든요. 피드백의 내용을. 그래서 제가 이제 그룹 강의했을 때도 그렇고 개인 강의했을 때도 그렇고 둘 다 피드백의 내용을 넣었던 점이 사실은 성장한 점이고 좋은 점이였다. 피드백을 듣고 앞으로도 이 내용을 꼭 넣어서 이런 식으로 내 강의의 방향을 진행시켜도 되겠다라는 자신감을 얻은 거 (...)”

구분 지음 없이 지속적 역량강화 지원

외부과정운영자-04는 보류 혹은 탈락을 하지 않는 방향으로 교육 과정을 설정하고 있고, 이를 위해 프로그램 과정을 마치더라도 교육 참가자의 역량강화를 위해 지속적으로 수정, 보완을 함께 하고 있음을 진술함.

- 외부과정운영자-04 : “저희는 웬만하면 보류, 탈락을 안 하는 방향으로 가고 있습니다. 그냥 저희가 맡았으면 책임감 있게 그분들이 활동할 수 있는 수준까지 올라왔을 때까지 나름의 컨택을 해요. 물론 저희가 ○○○ 어린이청소년인권교육 같은 경우는 저희가 강사를 양성하고 저희가 그 강사들을 저희 사업 내에 보내게 됩니다. 근데 그러면 잘 하시거나 아니면 부족하거나 좀 더 보완이 필요하신 분들은 바로 배치하지 않고 저희가 따로 또 훈련을 생각보다 오랜 시간 동안 붙잡고 하게 돼요. 그래서 그런 시간이 확보될 경우에는 그렇게 하고, ○○시 같은 경우는 제가 최근에 맡은 게 ○○시인데, ○○시 같은 경우는 저희가 교육까지만 계약을 해놓은 상태여서 그 이후 관리는 저희의 몫은 아니지만 그분들이 만약에 문제가 있으면 그냥 저희가 달려가서 계속 또 훈련을 시켜요. 그러니까 솔직히 돈 안 되는 일을 많이 하고 있는 거라고 저희 사무국에서는 그런 얘기를 하고 있지만, 그냥 그거는 저희의 부분인 것 같아가지고 그렇게 하고 있고, 만약에라도 탈락이 아니면 지자체 차원에서 이분은 정말 안 됩니다 하는 큰 민원이 들어올 경우에는 사실관계를 확인하고 그분들에게 다시 한 번 훈련할 기회를 드려요. 그래서 만약에 강의 스킬이 부족하신 거다, 아니면 뭐 하는 방식에 대해서 뭔가 문제가 있으신 거다 하면 저든 소장님이든 같이 들어가서 현장에서 확인하면서 다시 또 조율하면서 가게 되고, 그 이상 너무 많은 큰 민원이 들어오게 될 경우는 아쉽지만 거기서는 저희의 문제에서 끝나는 게 아니기 때문에 그때는 탈락 통보를 하게 되는데 딱 그런 분이 한 분 계시긴 했었어요. 그 외에는 계속 어떻게든 스스로 나가겠다고 하지 않으신 이상은 저희가 강사 풀 내에서 계속 훈련할 기회를 드리면서 그런 걸 하고 있는 것 같아요.”

2) 역량강화에 도움이 되는 피드백

인권교육 전문가들의 입체적 관점에서의 조언을 통한 배움

외부과정참여자-07과 02는 하나의 소재에 대하여도 입체적으로 볼 수 있는 관점을 가지게 한 점에서, 외부과정참여자-08은 내가 아는 것을 강의안으로 어떻게 흐름을 잡을 것인지에 대한 조언을 받을 수 있었던 점에서 이 과정에서 가장 도움된 시간으로 뽑는다고 진술함.

- 외부과정참여자-07 : “시연 발표하던 날. 그게 들을 때는 되게 떨리고, 발표할 때는 이게 평가하는 거 아니라는 거 알면서도 되게 힘든 시간인데 그날이 제일 많은 걸 깨닫게 되는 날인 것 같아요. 그동안 노력했던 것들, 부족했던 것들, 내가 미처 발견하지 못한 다른 거를 이렇게 딱 발견해 주시는 것들을 보면서, (...중략...) 다른 시각으로 계속 봐야되는 거구나라는 훈련이 되는 것 같아요. 같은 그림을 놓고도 어떤 분은 이 그림은 좀 적합치 않아 보인다 하시고 또 어떤 분은 내가 보기에는 이거는 이런 이런 맥락으로 괜찮을 것 같다고도 하시고 하시는데, 그런 이야기를 들으면서 처음에는 어떻게 하라는 얘기로? 이렇게 생각했는데 조금 지나서 다른 교안을 만들면서 그걸 이렇게 되짚어 보니까 그 이야기를 듣는 대상에 따라서 혹은 그 상황에 따라서 같은 그림이어도 될 수도 있고 안 될 수도 있고, 그 앞에 내가 어떤 설명을 했느냐에 따라서 가능할 수도, 안 할 수도 있다는 걸 알겠더라고요. 그러니까 그 순간 그걸 안 된다고 하셨던 분은 제가 앞에서 부연 설명을 했던 내용들이나 이런 것들이 적합하지 않았다는 걸 이렇게 캐치해 주신 거라는 걸 이제 알게 되면서, 내가 이렇게 이미지나 이런 걸 볼 때 깊이 봐야 되는구나 많이 깨달아지는 것 같아요. 그래서 그 시간으로 뽑고 싶습니다.”
- 외부과정참여자-01 : “준비하는 기간에 스트레스받은 거에 비해서는 정작 제 발표 자체는 좋은 말씀도 많이, 내가 개선해야 할 점도 많이 느끼기도 하고 저한테 필요한 시간이었거든요.”
- 외부과정참여자-02 : “저는 사실 개인적인 성격이 그래서 그런지 몰라도 그냥 강의하고 나서 지적받는 건 당연하다고 생각하기 때문에 다 관점이 다르니까 다 들었습니다. 다 들었고 들으면서 이제 그런 생각을 해보는 거죠. 나는 이렇게 생각했는데 그니까 이런 관점으로도 접근해서 이게 문제가 될 수 있겠구나라는 생각을 한 번씩 해봤어요. 그러니까 제가 했을 때 제 기억에는 저한테 피드백을 무지하게 많이 주셨거든요”
- 외부과정참여자-08 : “저도 시연에 대한 피드백이죠. 제가 강사로서 자격을 그 뭔가 내용적으로 갖추고, 그거를 녹여내는 것은 이제 저의 문제이고, 먼저 강사 활동을 걸었던 분들이 보는 시각, 그러니까 피드백이 가장 도움이 됐죠. 사실은 그래서 사실 그거 가장 힘들기도 했어요. 딱 나의 시간이고 내가 처음부터 들어가서 끊고 맺고 이제 이런 것까지 해야 되는데 그걸 짧은 시간에 녹여내야 되니까... 여기에 그런 부담감도 있긴 했지만, 그래도 이렇게 전문가들 앞에서 제가 알고 있는, 또 제가 그동안 공부했던 부분에 대해서 얘기를 하고, 강의 내용을 매끄럽게 연결시키는 과정이나, 기승전결을 맺고, 도입은 어떻게 하고 (...) 이런 부분들을 피드백 받는 과정이 사실은 가장 도움이 많이 되었던 것은 사실인 것 같아요.”



언어 등의 사용을 맥락에서 점검할 수 있는 관점을 가지게 됨

외부과정참여자-02은 당시 받은 피드백을 지금까지 잘 반영하고 있다 하고, 외부과정참여자-01은 단어나 어휘들이 맥락에서 작동하는 면을 세심하게 살피게 되었다고 함. 외부과정참여자-03은 시민-국민-사람 등 개념을 담는 단어의 선택의 의미에 대한 피드백이 가장 인상적이었고 지금도 활용하고 있다 함.

- 외부과정참여자-02 : “도움은 확실히 되죠. 그러니까 작년에 교육했을 때 강의 제가 할 때 이제 어떤 분이 얘기해 주신 게 그게 지금 말씀하시는 관점이 기억이 나는 게 딱 두 개가 기억이 나요. 첫 번째는 이제 말씀하신 분이 그거는 펜스를이랑 가깝다, 오히려. 그렇게 하시는 콘텐츠가. 그렇게 표현을 하시는 것 자체가. 약간 펜스에 가깝기 때문에 여성 인권에 문제가 생길 수 있다. 그렇게 생각할 수도 있구나. 그게 이제 기억에 남고요. 두 번째는 이제 강의할 때 그때 전문가분이 얘기해 주신 거는 딱딱해질 수 있기 때문에 지금같이 유머 소재를 넣은 건 좋았다. 이런 두 가지 정도. 그래서 이제 물론 잘못된 것도 있지만 잘한 것도 들으니까. 적당히 섞어두면 더 괜찮은 게 나오지 않을까 저는 그렇게 생각했던 것 같습니다.”
- 외부과정참여자-01 : “제가 부족했던 부분에 대해서도 당연히 말씀들을 해주셔서. 제가 그때 무슨 예시로 들었던 사항들이라거나 아니면 제가 썼던 문장이나 사소하게 어휘에 있어서까지. 이런 것에 대해서 논란의 여지가 있을 수 있다라고 했었던 부분들을 제가 이제 그 이후로도 교안을 만들 때 정말 단어 하나 꼼꼼하게 이게 어떤 다른 뜻이 있을지까지 늘 2면의 3면까지 생각을 하게 되는 계기가 됐거든요.”
- 외부과정참여자-03 : “저는 제일 기억나는 게 ○○○선생님 피드백이었는데요. 그때 피드백이 아마 용어 사용이었던 것 같아요. 그래서 아까도 막 그게 다시 떠올랐는데 시민이라고 할 거냐, 국민이라고 할 거냐, 사람이라고 할 거냐. 그냥 아무렇지 않게 섞어 쓰던 말이 이게 딱 걸리는 거를 알고 이제 어떤 단어를 쓰느냐가 사실은 그 사람의 감수성이 보이잖아요. 이해 정도가 보이는데 내가 인권, 내 분야 외에서는 정말 이게 좀 문제가 있을 수 있겠구나를 깨달아서. 그때부터는 더 용어 사용에 되게 신중해졌던 것 같아요. 그래서 그거는 확실하게 기억에 남고 활용할 수 있게 됐던 것 같아요.”

교안 자체에 대한 피드백으로 수용적 태도 가능

외부과정참여자-07은 전문가들이 피드백을 놀라울 정도로 편안하게 주기도 했고, 인신적 내용이 아니라 교안에 대한 피드백이라 불편하기 보다는 도움이 되었다고 함.

- 외부과정참여자-07 : “네 그렇지는 않더라고요. 워낙 말씀들을 들을 때, 어떻게 같은 말을 저렇게 편안하게 하시지? 이런 생각이 들 정도로. 근데 물론 이제 뭐도 잘못했고, 뭐도 잘못했고 막 이렇게 꼽혀지는 하는데, 그냥 그런 느낌이었어요. (...중략...) 다 강점이 있으면 또 약점도 있으니까, 이렇게 생각하면 듣기 괜찮았더라고요, 그리고 이렇게 개인적인 인격에 관련된 이야기나 말투에 관련된 이야기나 이런 걸 지적하지 않았기 때문에 오로지 교안을 활용하는 방법이나 그리고 이 그림은 아까 이렇게 설명하셨는데, 아마 이런 맥락으로 하면 더 부드러워질 수도 있을 것 같든지, 어떤 사람들에게 우려되기도 한단든지, 이런 걸 이렇게 해 주시니까 그렇게 들을 때는 얼굴이 이렇게 달아오르는데 괜찮더

라고요.”

실질적으로 도움이 되는 구체적 피드백

외부과정참여자-06은 시연 내용에 맞춰 실질적으로 도움이 되는 구체적인 피드백을 통해 많은 도움을 받았다고 하며, 외부과정참여자-04 역시 디테일한 설명과 수정의 방향까지 제시되어 도움이 되었다고 함.

- 외부과정참여자-06 : ①“되게 실질적인 도움이었던 것 같아요. 그러니까 어떤 의미냐면 저희가 교안을 만들었잖아요. 어쨌든 강의 시안을 만들었는데 그 시안에 이 부분에는 이게 들어갔으면 좋겠다. 이 부분에는 이게 보완됐으면 좋겠다. 되게 실질적으로 도움이 되는 피드백을 주셨거든요. 그리고 이 강의는 어떻게 진행하면 좋겠다. 이런 것까지 피드백을 주셨기 때문에 저는 그 피드백 받은 부분을 반영해서 어쨌든 보완을 많이 했던 것 같아요. 되게 실질적으로 피드백을 주셔서, 그러니까 뜬구름 잡기 막 말씀하시는 분들 있잖아요. 어디 가나 비슷한 얘기. 근데 그게 아니라 그 사람에 딱 맞게 그 사람 내용에 맞게 피드백을 주셔서 저는 굉장히 도움을 많이 받았습니다.” ②“굉장히 많이 도움이 될 것 같아요. (...중략...) 그런 것을 구체적으로 주셨기 때문에 제가 뭘 보완해야 되는지, 그 다음에 어떤 방향으로 인권 교육을 하는 게 좋을지에 대해서 실질적으로 도움을 많이 받았던 것 같아요.”
- 외부과정참여자-04 : ①“일단 따갑거나 그런 건 아니었어요. 그냥 디테일하게 설명을 해준다 그 정도 느낌이 들어서, 저한테는 전문가 피드백은 고마운 부분들이었고 좋았어요.” ②“앞에 선생님께서 말씀하셨듯이 사실 이런 피드백을 이런 수준으로 디테일하게 주는 데는 없거든요. 하나하나 세세히 말씀해 주시고 거기에 대해서 수정할 수 있도록 해 주시고”
- 외부과정참여자-08 : “강사가 느끼는 인권과 관련된 것들을 듣고 있는 사람들에게 잘 전달되게끔 하는 것이 참 중요하겠다. 그렇게 생각이 들더라고요. 그래서 교안에서는 이미지 하나도 정말 선택을 잘 해야겠구나. 제가 엄마 아빠 아들 딸이 있는 이미지를 가족을 표현하는 이미지로 사용했고, 이 그림에 대한 피드백을 주셨는데, 이미지 하나에도 굉장히 강렬한 메시지들이 담겨 있고, 그것이 누군가에는 큰 의미로 다가갈 수 있다는 것을 알게 되면서, 그때 받았던 피드백이 전문가다운 지적이라고 생각했고, 저한테 참 많이 와닿았습니다. 직접 먼 걸음 오셔가지고 하는 걸 보고 거기에 대해서 말씀해 주시고 하는 것들이 많은 도움이 되었던 것 같습니다.”

3) 시연과 피드백의 문제점과 개선방향

정확한 지적임에도 피드백 제공자에 따라 상처가 남음

인권위과정참여자-10은 시스템적 문제는 아니었지만, 인권을 통한 교육의 중요성을 강조한 양성과정임에도 피드백을 줬던 사람 중에 움찔 움찔할 정도로 마음에 상처를 준 사람이 있었다고 응답함.

- 인권위과정참여자-10 : ①“피드백을 주시는 분이 어느 분인지가 조금 중요했던 것 같아요. 때에 따라



서는 앞에 제가 말씀드렸던 내용은 전혀 변함이 없어요. 정확히 지적을 해주시고 도움이 될 말씀을 해주시는데, 이 양성과정 중에 강조 받았던 것 중에 하나가 인권교육에 대한 이해에 대해서 나온 가이드도 있고 하지 않습니까? 그거에서도 강조하듯이 인권을 통한 교육도 굉장히 많이 강조를 받았는데, 피드백 과정에서 상처를 받으시는 케이스들이 있었어요, 제가 볼 때는. 저도 움찔움찔하면서 저렇게 말씀하시나 이런 게 있었거든요. 그래서 그런 편차들이 조금 있었던 게 아쉬운 부분이었습니다.” ②“그런 인상을 주셨던 분이 굉장히 지식면에서는 탁월하셨지만 그냥 너무 간절한 마음이 더 앞서서 그러셨던 것 같아요. 사실 그분의 피드백 이외에는 저는 그렇게 움찔할 일은 없었고, 저희 기수에서는 많이들 동감을 하시는 분들이 있는 것 같더라고요. 다른 데서 이야기할 기회가 있었는데. 그런 것 때문에 좀 그랬던 거고, 시스템적으로 문제가 있거나 그렇지 않은 것 같아요.”

긍정의 언어로 대안을 이야기하자는 피드백의 원칙 공유의 효과

인권위과정참여자-03과 04는 피드백을 받는데 있어, 긍정의 언어로 대안을 이야기해주자는 원칙을 피드백 전에 공유함으로써 피드백에 받는 것에 대한 두려움을 줄여주고, 강의안에 대한 방향성을 논의 할 수 있어서 좋았다고 응답함.

- 인권위과정참여자-03 : “어떤 부분이 어떤 교육 콘텐츠를 같이 고민하는 사람으로서 어떻게 보여지는지, 어떻게 다루면 더 좋겠는지 이런 방향으로 이야기해 주시니까 아까 000님 말씀하신 것처럼 대안 제시라든지 어떤 긍정적인 방향을 제안해 주는 그런 피드백을 하자고 우리가 사전에 약속을 하고 시작한 게 주요하지 않았나 하는 생각도 들어요.”
- 인권위과정참여자-04 : “일단 처음에 지침을 준 게 되게 좋았거든요. 이거는 비난하는 활동이 아니라 긍정의 언어로 이야기해 달라 그렇게 얘기했기 때문에 부드럽게 이야기가 오갈 수 있었던 면이 있었던 것 같아요. 그래서 두려움 없이 할 수 있었던 게 좋았던 것 같고, (...)”

동료 피드백의 한계와 선배 강사나 전문가의 피드백을 통한 지원 필요

인권위과정참여자-02와 11은 동료 피드백도 좋았지만, 내용적인 측면에서 좀 더 전문적이거나 활동을 해왔던 사람들의 피드백을 받는 것이 도움이 될 것 같다고 응답함.

- 인권위과정참여자-02 : “그렇게 모둠별 안에서 좀 힘들었던 것들을 서로가 비슷한 배우는 입장이다보니 그걸 안에서 조율을 누군가가 해주시거나 이렇게 하기가 좀 어려웠고 (...) 모듬은 운영을 했었는데 저희는 그렇게 모듬 활동이 잘 진행이 되지 않았었기 때문에 오히려 저는 양성과정에서 마지막 시강할 때 인권강사로 기존에 활동하셨던 선생님들 참여해 주셔서 피드백 받고 그때 같이 과정에 참여했던 양성과정 선생님들이, 다른 분야 선생님들 말씀하실 때 그런 피드백 과정이 좋았고요.”
- 인권위과정참여자-11 : “분임 토의가 조금 더 활성화돼서 피드백을 받는다고 한다면 물론 조원들로부터의 피드백을 받는 것들도 좋겠죠. 그렇지만 그분들은 그분들의 알고 있는 범위 내에서만 피드백을 주는 거고, 만약에 인권에 대해서 어떻게 감수성을 가지고 있고 강의를 어떤 방식으로 하고 있느냐에 대해서는 아마 다들 피드백을 잘 주실 수는 있을 거예요. 그렇지만 실제 내용물과 관련해서는 그분들

도 다 굉장히 잘 알고 계신 분들이 많지가 않기 때문에 내용물에 대해서 피드백을 줄 수 있는 누군가가 아마 강의를 하셨던 분이라든지 그분들이 실질적으로 내용물에 대한 피드백이 주어지는 게. 동료들의 피드백은 일반적인 부분들, 콘텐츠에 관한 전문적인 부분은 실제 강의를 하셨던 분들이나 아니면 다른 분이 오셔서 그런 피드백을 주시게 한다면 훨씬 더 질적으로도 좋은 결과가 나타날 것 같습니다.”

체계적이고 구조적인 피드백 프로그램 필요

인권위과정참여자-08은 피드백이 질을 어떻게 담보할 것인가에 고민이 필요할 것 같다는 의견을 제시함. 정확한 상이 있지는 않으나, 구조적인 피드백을 줄 수 있는 방안 마련이 필요할 것 같다는 의견을 제시함.

- 인권위과정참여자-08 : “왜냐면 이게 피드백이 양적으로 많은 게 좋은 걸지, 아니면 정제되고 피드백 과정을 조금 더 우리가 숙고할 수 있는 어떤 그런 시간도 따로 필요할지 이런 것들 고민되긴 하는 것 같아요. 사실은 제대로 된 피드백이 되려면 같이 서로 토의도 하고 이런 것에 대해서 의견도 나누고 그 래야 될 것 같은데 과연 그런 시간이 충분한가. 어쨌든 제가 너무 추상적으로 말씀드려서 죄송하긴 한 데, 구조화된 피드백 프로그램이 필요할 것 같긴 하다.”

서면으로 정리된 피드백 제공

인권위과정참여자-07은 현장에서의 피드백 내용을 서면으로 정리해서 제공하는게 필요하다는 의견을 제시했고, 인권위과정참여자-08과 11 역시 서면으로 정리해서 제공되면 좋을 것 같다는 의견에 동의함.

- 인권위과정참여자-07 : “피드백이 단점을 보완하기 위한 목적을 가지고 있는 거잖아요. 그런 게 문서로 취합돼서 개개인에게 전달된 게 있었으면 좋겠다는 생각을 가져요. 그 당시에 구두로만 하고 끝나 버리고 메모 남겨놓지 않으면 그게 또 없거든요.”
- 인권위과정참여자-08 : “그렇게 문서 형태로 남아 있는 것도 좋은 것 같아요. 왜냐면 아무래도 구두로 하게 되면 서로 물론 구두도 당연히 필요하긴 하겠지만 (...)”
- 인권위과정참여자-11 : “.저는 떠올리지 못했지만 말씀 듣다 보니까 그런 식으로 서면으로 좀 더 자세하게 이야기 들을 수 있는 기회가 있으면 확실히 좋을 것 같습니다.”

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



4) 소결

(1) 역량 강화에 도움이 되는 시연과 피드백 과정

- ▶ 구분과 서열화가 없는 시연과 피드백을 통한 성장
- ▶ 상호 성찰과 배움의 기회
- ▶ 이전의 피드백을 반영한 강의안 완성에 대한 자신감을 얻음
- ▶ 구분 지음 없이 지속적 역량강화 지원
- ▶ 인권교육 전문가들의 입체적 관점에서의 조언을 통한 배움
- ▶ 언어 등의 사용을 맥락에서 점검할 수 있는 관점을 가지게 됨
- ▶ 교안 자체에 대한 피드백으로 수용적 태도 가능
- ▶ 실질적으로 도움이 되는 구체적 피드백

- 조사에 참여한 외부과정운영자들은 시연 과정이 배움의 과정으로 자리 잡았을 수 있었던 것은 탈락의 과정이 아니라 서로가 동료로서 함께 하는 과정이기 때문이라고 하였음.
- 조사에 참여한 인권위과정 참여자들은 모두 강의시연 및 피드백을 통해 자신의 생각한 것과 사람들이 받아들이는 것 사이의 간극을 발견하고, 자신의 강의안에서 부족한 부분을 파악하고 그것을 채울 수 있는 기회가 되기 때문에 매우 많은 도움이 되었다고 함. 다만 개인적인 시연의 연습기회가 거의 없이 바로 위촉 심사로 들어가는 것에 대한 부담감들이 있기도 하였으며, 한 참여자는 피드백 받은 내용으로 강의안을 구성해 나누는 시간이 있으면 좋겠다고 함.
- 조사에 참여한 외부과정참여자들도 이전의 여러 단계의 피드백을 다 반영하면서 자신감을 얻어가는 최종 시연과 피드백 과정이었다고 함. 하나의 소재에 대하여도 입체적으로 볼 수 있는 관점을 가지게 한 점, 내가 아는 것을 강의안으로 어떻게 흐름을 잡을 것인지에 대한 조언을 받을 수 있었던 점, 단어나 어휘들이 맥락에서 작동하는 면을 세심하게 살피게 된 점 등이 도움이 되었다고 함.
- 한 외부과정참여자는 전문가들이 피드백을 놀라울 정도로 편안하게 주기도 했고, 인신적 내용이 아니라 교안에 대한 피드백이라 불편하기 보다는 도움이 되었다고 함. 또 다른 외부과정참여자들은 시연 내용에 맞춰 실질적으로 도움이 되는 구체적인 피드백을 통해 많은 도움을 받았다고 하며, 디테일한 설명과 수정의 방향까지 제시되어 도움이 되었다고 함.

(2) 시연과 피드백의 문제점과 개선방향

- ▶ 정확한 지적임에도 피드백 제공자에 따라 상처가 남음
- ▶ 긍정의 언어로 대안을 이야기하자는 피드백의 원칙 공유의 효과
- ▶ 동료 피드백의 한계와 선배 강사나 전문가의 피드백을 통한 지원 필요
- ▶ 체계적이고 구조적인 피드백 프로그램 필요
- ▶ 서면으로 정리된 피드백 제공

- 반면 조사에 참여한 인권위과정 참여자 일부는 인권을 통한 교육의 중요성을 강조한 양성과정임에도 상처가 되는 경우도 있었다거나 구조적인 피드백을 줄 수 있는 방안 마련이 필요하다는 의견을 제시함.
- 현장 피드백의 유효성과 더불어 피드백 사항을 서면으로 정리한 피드백지의 필요성에 대한 의견들도 제시됨.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



7 | 인권강사양성과정을 통한 변화

1) 삶과 일에 있어 인권적 환기의 계기

다양한 사회적 존재를 느끼는 울림 있는 과정

외부과정참여자-05는 강좌마다 주는 울림이 있었는데 이것으로 인해 사회적 약자와 우리 사회의 아픔을 간접적으로 경험하고 알게 되었는데, 이러한 울림이 인권의 가치를 진정하게 알게 하고 전달하게 한다고 진술함.

- 외부과정참여자-05 : “저는 도움이 됐다고 생각하는데요. 과정 과정마다 저는 좀 울컥하는 그런 울림들이 좀 있었어요. 당사자의 아픔, 우리 사회의 아픔, 소외된 이들의 목소리와 환경 이런 것들을 간접적으로 경험하고 알게 되면서 결국에는 그것을 내 것으로 만드는 것이 바로 그 인권의 가치를 내가 알게 되고 갖게 되는 것 아닌가라는 생각을 해보거든요. 제가 그거를 느끼지 못하면 그거를 공유할 수 없는 것이고. 제가 알지 못하면 알려드릴 수 없는 거니까 그런 부분에서는 저는 울컥하고 울림이 있었던 순간들이 굉장히 많이 있었던 것 같아요.”

양성과정은 삶의 터닝 포인트

외부과정운영자-01은 교육 참여자가 강사 양성과정이 삶의 터닝 포인트였다고 했다며 강사 양성과정이 삶을 되짚어 보는 시간이 될 수 있음을 진술함.

- 외부과정운영자-01 : “그런 측면에서는 강사가 되든 안 되든 강사 활동을 하든 안 하든 어쨌든 기존의 자기 삶과 생각들을 되짚어볼 수 있는 시간들이 길게 배치가 되고 토론해 볼 수 (...) 삶을 살면서 그런 얘기를 누군가랑 하지는 않잖아요. 보통 뉴스를 보면서 욕을 할 때는 있지만 토론한 적은 별로 없는 삶을 많이 사니까 그런 얘기를 해볼 수 있는 시간을 많이 가지려고, 저희는 토론을 많이 배치하는데도 불구하고 그럼에도 나중에 다른 얘기를 하실 때도 있기 때문에 그런 얘기를 꼭 앞에 많이 배치하고. (...중략...) 연락을 통해 자기가 강사과정에서 삶에 터닝 포인트가 있다. 그런 얘기를 하셨는데 그런 얘기를 교육하시면서 많이 들으셨을 것 같아요. 그래서 이렇게 강사과정이 마지막에 강사활동까지 하시는 분들은 그 과정이 삶을 되짚어볼 수 있는 그렇게 남겨지는 건가라는 생각을 하게 되기도 했어요.”

내 삶의 인권적 환기와 성장 계기

외부과정참여자-06은 인간으로서, 인권업무자로서의 경력과 생각이 성장한 계기가 되었다고 하며, 외부과정참여자-03은 집중된 인권교육을 받을 수 있는 신뢰할 수 있는 과정이라 하였으며, 외부과정참여자-02는 다른 과정에 비하여 강도도 높고 수준도 높은 커리큘럼이 높았기에 수료 후 자신감이 생겼으며 다른 활동에서도 전보다 확장된 인권의 관점을 나눌 수 있게 되었다고 진술함. 외부과정참여자-04는 서서 보는 시야를 가지게 해준 과정이라고 하였으며, 외부과정참여자-08는 과정을 통해 강사로서 양성이라는 목적은 달성되지 못한다 하

더라도 일반 주민의 인권적 성장에 있어 그 의미가 크다고 진술함.

- 외부과정참여자-06 : “다른 분도 마찬가지로겠지만 그냥 한 명의 사람으로서 인간으로서 그 다음에 제가 인권 업무를 하는 주무관으로서 저의 경력과 뭔가 저의 생각과 이런 것들이 많이 성장했다는 느낌이 들어서 그런 것들을 운영팀에서 굉장히 많이 지원하고 성장하게끔 이끌어 주신 것 같아요. 그래서 좀 멀리 가지만 공무원을 그만두고도 계속할 수 있는, 이렇게 계속해야 되는 의미 있는 뭔가 일이구나, 활동이구나. 약간 이런 생각이 들게끔 만들어주는 게 저희 인권강사 양성과정이지 아니었나 합니다”
- 외부과정참여자-03 : “저는 집중된 인권교육을 받아보고 싶었는데, 거의 최초였던 것 같아요. 제가 개인적으로 책을 본 거 이런 거 말고는 최초로 그럴 수 있었던 것 같아서. 그런 게 되게 좋은, 너무 좋은 기회였던 것 같고요. 저 나중에 다른 사람들이 물어봐도 추천할 것 같고요. 어쨌든 이제 그 신뢰할 만한 어떤 인권 관점을 갖고 그걸 구성할 수 있는 단체니까 아무래도 000이기 때문에 추천을 하게 될 것 같아요.”
- 외부과정참여자-02 : ① “제가 올해 초에 다른 강사 과정도 한번 들어봤거든요. 그러니까 강사 과정이 너무 이제 수월하게 넘어가더라고요. 이게 100시간을 매주 토요일 들었을 때의 그 느낌으로 2~3일 들으니까 이거는 정말 여러 개도 들겠다 싶더라고요. 진짜로. 너무 수월하게 잘 넘어가 가지고. 과정들이 너무 쉬웠고 커리큘럼 뜻이 확실히 작년에 들었을 때랑 너무 차이가 많이 나서. 확실히 고민을 많이 하시고 만든 과정이다. 작년의 과정이 사실 이제 앞으로 강사 활동을 계속할 수 있을지 모르겠지만 그런 쪽에서 저한테는 확실히 자신감을 많이 줬던 거 그런 의미였습니다.” ② “그리고 이제 저도 그래서 교육을 몇 번 안 하긴 했는데 소규모로 이제 퍼실리테이터와 같은 역할을 좀 수행할 때 저도 그거 얘기를 해줘야죠. 그러니까 생각하지 못한 데서 인권의 가치가 있다. 생각지 못한 곳에서 인권이 침해를 당하고 있고 이런 것도 인권을 보호해줘야 될 인권에 포함된다 얘기를 항상 해주고 있거든요. 저는 작년에 수업 들으면서 일단 그게 좋았고 인권이 그래서 중요한 것 같습니다.”
- 외부과정참여자-04 : “사람으로 표현하면 전에는 완전 네 발로 이제 걷는 아기였는데 이 강의를 통해서 이제 두 발로 서게 됐다고 저는 생각을 하거든요 비록 몇 센치이긴 하지만 당연히 옆드려서 보던 시야와 서서 보는 시야는 또 달라지잖아요. 그래서 저는 어쨌든 다른 사람들이 보기에는 미약할 수 있으나 제가 봤을 때는 그 정도의 성장과 식견이 넓어지는 것을 경험할 수 있도록 해 준 곳이었고 (...)”
- 외부과정참여자-08 : “이게 인권 강사를 이렇게 만드는 과정이기도 하지만, 이분들 한 분 한 분이 또 주민이고 인권 감수성 주민들에 대한 어떤 인권 감수성을 올리는 차원에서 접근하지 않았을까. 이걸 제 개인적인 생각이지만 그런 차원에서 봤을 때, 많은 분들이 이런 인권교육에 조금이라도 발을 들여 놓는다면, 아마 인권 감수성은 많이 올라가리라 생각을 하고, OO에서는 전문적으로 인권 강사를 양성해서, 강사들의 활동을 통해서 인권의 감수성을 늘려가는 저변 확대를 목적으로 하셨겠지만, 저는 하시다가도 도중에 이제 그만두더라도 굉장히 큰 역할을 많이 한 것이다. 그 자체가 그래서 조금이라도 한 분이라도 더 거기에 대해서 눈을 뜨게 되고 감수성을 조금이라도 올릴 수 있다면 굉장히 많은 도움이 되었을 것이고 (...)”

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



업무의 인권적 의미 확인과 확장

외부과정참여자-02은 과정을 통하여 이전보다 인권을 바라보는 시야가 넓어져 업무에서 만나는 시민의 인권을 다각도로 보게 되었으며 회사 안에서 이렇게 인권의 스펙트럼을 넓히는 것이 자신의 역할이라 생각한다 하였고, 외부과정참여자-06은 업무의 인권적 의미를 알게 된 최초의 기회가 되었다고 함.

- 외부과정참여자-02 : “저는 일단 제가 처음에 느낀 걸 그대로 전파해 주고 있습니다. 회사에서는 사실 저희 직장인들 같은 경우는 8시간 동안 이제 회사에 근무하다 보면은 생각할 수 있는 인권이 하나밖에 없었어요. 노동 인권 딱 하나인데 노동 인권 말고도 우리는 이제 장애인 권리, 고객으로 오는 장애인 인권에 대해서 생각을 해야 되고. 그 다음에 우리가 그 고객을 대할 때 고객을 어떻게 인권적으로 대해야 되는지 그 다음에 우리가 하는 말 한마디 한마디가 저 사람 인권을 침해할 수 있다라든지 아니면 오시는 분에 따라서 그 사람이 어떤 인권을 침해받고 있는 걸 생각을 해서 저희가 상담을 해줘야 된 다든지. 그러니까 생각지 못했던 분야에서 인권의 문제가 발생할 수 있다는 거를 말해주는 게. 현재는 저희 회사에서 인권의 스펙트럼을 넓히는 게 제 역할이다. 이렇게 생각을 하고 있습니다”
- 외부과정참여자-06 : “공무원들이 사실 업무를 어떤 업무를 할 때 그 의미를 두고 업무를 하기 쉽지가 않아요. 그냥 나에게 그냥 주어졌으니까 이번 부서에서는 이게 내 업무네, 그러면서 그냥 하거든요. 근데 인권 업무가 최초로 저한테 의미가 있는 업무가 된 것 같아요”

2) 자신의 인권역량에 대한 성찰 계기

나의 인권역량을 성찰하는 기회

외부과정참여자-08은 이전에 자신이 인권을 너무 쉽게만 생각했다며 그냥 아는 것과 접목시키는 것은 다른 문제임을 알게 되어 자신의 성찰할 수 있었다고 하며, 외부과정참여자-07은 인권의 역사나 메커니즘은 자신을 이해를 못해서 교육에서 못 쓰고 있다는 것을 깨달았다면서 인권 콘텐츠를 내것으로 만들기 위해 아직도 많은 공부가 남았음을 성찰하게 되었다고 진술함. 외부과정참여자-06은 자신을 포함해 동기들이 바로 인권 강의를 할 수 있다고는 생각하지 않는다면, 이번 과정은 자신이 많이 성장하였다는 생각과 함께 아직도 갈 길이 멀었음을 자각하게 되었다고 함.

- 외부과정참여자-08 : ① “쉽지는 않았어요. 사실은 굉장히 어렵게 했었고, 그리고 내용적으로도 하면 할수록 굉장히 이게 어렵구나라는 걸 느끼게 되었습니다. 사실은 인권을 좀 쉽게 생각을 했었거든요. 교육 과정에서도 그런 얘기가 나왔었는데, 아는 것과 내가 이거를 인권하고 이렇게 접목시키는 거하고는 좀 다른 문제겠구나라는 생각을 했습니다.” ② “인권으로 접근을 하니까, 시작점을 어떻게 잡아야 할지, 이걸 어떻게 풀어가야 될지 이런 것을 좀 알게 되었습니다. 그래서 굉장히 고마운 시간이었고 저한테도 좋은 계기가 되는 시간이었습니다. 그리고 앞으로도 공부할 게 더 많구나 그런 생각도 하게 되었습니다.” ③ “제가 바라보는 인권의 사회적인 감수성이라고 하는 것도 마찬가지로 어느 정도 올라가야겠다고 하는 눈높이가 생기는 것 같아요.”

- 외부과정참여자-07 : ①“솔직하게는 메커니즘을 사용할 일이 없다는 느낌이 되게 크거든요. 그걸 어떻게 접목해야 되는지 방법적이거나 이런 걸 잘 모르기 때문에 필요 없다고 생각했었고, 지금도 그걸 제 교육에 접목하지는 못하지만, 자꾸 들으면 들을수록 계속 이해도가 높아지는 것 같아요. 인권의 역사 부분은 이제 조금 교육에 인용하기는 하지만, 인권의 역사나 인권 메커니즘, 그리고 그것보다 더 깊어지는 인권 이론에 관련된 것들을 사용하지 않는 부분들이 이번 과정을 들으면서, 저한테 완전히 녹여지지 않았기 때문에 제가 사용을 못하는 거라는 생각이 들으면서 생각이 들더라고요. 이거 알아서 내가 이걸 수업하는 데 쓰겠어? 전에는 그런 맥락이었다면, 이제 반복적으로 듣다 보니, 이게 아직 내게 아니구나 내가 이걸 쓰려면 아직도 이걸 한참은 더 공부를 해야 되고 한참은 더 있어야 되겠구나. 그런 맥락이 느껴졌었어요.” ②“갈 길이 아직도 멀었구나. 절실히 또 한 번 또 더 깨달은 시간이었고요. 인권 레짐, 메커니즘 기타 등등 너무 하나도 모르겠다. 이걸 한 번 또 더 깨달은 시간이었고요. OOO 소장님 강의를 제가 짧게 짧게 이긴 하지만 세 번째 들은 거였거든요. 세 번째 들으니까 들리는 말이 몇 마디가 생기더라고요. 듣는 시간 동안은 어렵지 않은 데 이제 듣고 난 뒤에 남아 있는 것들이 제가 소화할 수 있는데 너무 한계가 느껴지는 거여서, 근데 저는 그렇게 느껴질 때, 내가 진짜 아무것도 모르는구나 이렇게 깨달아져가지고 되게 이렇게 재미있거든요. 이게 무슨 소리인지 하나도 모르겠네 하면서 또 이렇게 재미있는 게 있는 것 같아요. 그래서 활동가로도 아직 제대로 활동을 해보지도 못했지만, 활동가로도 아직 멀었고, 교육가라고 한다면, 내가 가져야 될, 바라봐야 될 꼭지가 아직 나는 선명하지 않다는 걸 한 번 더 다시 짚어보는 시간이었거든요. 누구나 그렇게 묻잖아요. 인권이 뭐라고 생각하세요. 당신 의 언어로 이렇게 얘기했을 때, 근데 아직까지도 그때그때 그 대답이 변하고 있는 것이, 어쩌면 당연하다고 하실 수 있겠으나, 그렇지만 북극성처럼 저기 하나는 변하지 않는 뭔가가 있어야 될 것 같은데, 그걸 아직도 명확하게 보이지 않는 그 모습에서 갈 길이 멀었다는 걸 깨닫는 시간이었던 것 같아요.”
- 외부과정참여자-06 : “그렇긴 했는데 솔직히 힘들었고요. 근데 사실 시간을 하더라도 저를 포함해서 저희 기수분 들이 바로 이것을 인권 강사로 할 수 있을 거라는 생각은 안 들어요. 제가 알기로는 OOO 인권 강의를 할 분들을 신청을 받으셔서 OOO에서 아마 워크숍 비슷하게 좀 여셔가지고 그분들을 대상으로 이렇게 같이 교안도 만들고 이런 워크숍을 진행하신다고 들었거든요. 그런 게 당연히 필요할 것 같고요. 수료하신 분들에 대한 보수 교육이라 그러나 그런 게 좀 필요할 것 같다는 생각은 들었습니다.” “(...) 아까도 처음에 말씀드렸듯이 제 자신이 굉장히 성장했다는 느낌은 들지만 갈 길은 굉장히 멀구나, 그걸 자각하는 시간이었습니다. 들으면 들을수록 이젠 정말 아무나 할 수 있는 일이 아니구나, 그걸 느끼는 시간이었습니다.”

3) 인권역량의 심화와 확장 기회

인권에 대한 융합적 사고 확장과 내재화 기회

외부과정참여자-01은 모든 인권을 지키는 것이 인권의 목표라는 사고의 확장과 경제, 사회, 의료적인 측면에



서의 전문성 있는 콘텐츠를 통해 변화하는 세상 속에서 인권의 가치를 어떻게 적용해 나갈지를 생각해 볼 수 있는 기회가 부여된 점이 좋았다고 함.

- 외부과정참여자-01 : “그래서 제가 접하지 못한 분야에 대해서. 그리고 인권이라는 게 결국에는 다 연결되잖아요. 그리고 인권을 공부하고 인권을 지키는 사람들이 막 우리 단체의 우리 집단의 인권, 내가 보호하는 인권이 중요한 게 아니라 사실은 더 약자를 구별할 수 있다거나 아니면 더 인권적인 시선을 가질 수 있어야 한다는 게 우리 목표가 돼야 되는 부분은 맞으니까. 그런 부분에 있어서 좀 사고가 확장된 것 같아요.” ②“제가 OOO 양성과정에서 가장 좋았던 게 막 이제 기본 소득에 대한 것들, 코로나에 대한 것들, 한마디로 이렇게 변화하고 있는 세계에 대해서 어떻게 인권이 적용되는지를 굉장히 심도 있게 들었다고 생각을 해요. 경제적인 측면에서 사회적인 측면에서 의료적인 측면에서 이런 것들을 되게 전문성 있게 들었다는 생각이 들어요. 근데 그 부분에서 교육이 진짜 필요한 것 같아요. 그러니까 기본 가치라는 거는 변치 않는 거잖아요. 그리고 기본 가치라는 거는 한 번 우리 의식 속에 자리 잡으면 쪽 갈 수가 있는 부분인데 내가 어떤 부분에 있어서 그런 기본 가치가 바로 서 있다고 하더라도 이게 변화하는 세상에서 그 변치 않는 가치가 어떻게 적용되는지는 우리가 배워야 되는 거거든요. 그래서 어떤 부분에 있어서 그냥 뭐 인권에 대한 소중함을 느꼈고 가치를 알았고 이런 차원이 아니라 그냥 세상이 어떻게 변화하고 있고 이런 변화 속에서 인권의 필요성이라든가 인권의 가능성이라든가 이런 것들에 대해서 생각해 보는 계기가 되게 좋았던 것 같아요.”

외부과정참여자-05는 아직도 부족하기는 하나 이제 인권의 개념과 역사를 그저 암기해 전달하는 것이 아닌 스스로의 이해에 기반해 이야기할 수 있게 되었다고 함.

- 외부과정참여자-05 : “저는 년부터 인권 강사로 활동을 하고 있는데요 그렇게 많은 횟수를 강의하는 것은 아니지만 강의를 계속 꾸준히 하고 있어요. 근데 제가 이 OOO 인권강사 양성과정을 듣고 인권의 개념이라든지 인권의 역사라든지 이런 부분들을 얘기할 때 제 스스로가 이게 충분히 숙지가 됐구나, 그래서 이게 나오는구나, 이게 암기에서 나오는 게 아니라 이제 정말 내가 이해했구나. 이걸 어떤 맥락에서 설명해야 되는구나라는 부분들이 좀 정확해졌어요. 그래서 자신감 있게 얘기하고, 그리고 중요한 포인트들을 잘 짚어서 얘기하고 있지 않나 제 스스로에게 좀 칭찬을 해봅니다. 그래서 예전보다는 진짜 강사다운 강사가 됐다. 앞으로 또 보수 교육이 필요하겠지만 예전보다 많이 나아졌다 그렇게 평가해 봅니다.”

인권에 대한 의문과 오해를 풀어낼 수 있는 과정

외부과정참여자-08은 권리와 권리의 충돌 프레임 등과 같은 인권적 의문점이 많이 해소될 수 있었다고 함.

- 외부과정참여자-08 : “근데 학교에서는 별로 좋아하지 않아요. 왜냐하면 사실은 권리와 권리가 충돌하다고 보는 시각이 있기 때문인데, 제가 이번에 이 과정을 수료하면서 느꼈던 거는 내 권리를 보 받기 위해서 타인의 권리를 침해해야 하는 것이 아니구나 (...).저는 이것이 굉장히 많이 와 닿았거든요. 교권을 위해서 학생인권이 침해해서는 안 되고, 학생 인권을 위해서 또 교권을 침해해서는 안 되는구나 (...) 저는 학교에서 가장 풀리지 않는 지점이 이거였거든요. 그러니까 학생 인권 교육을 많이 해야 됨

에도 불구하고, 학생인권교육을 하면, 선생님들은 상대적으로 교권이 침해받는다고 생각을 대부분이 많이 하세요. 그래서 학생인권 교육을 많이 이 교육을 못하게 하는 거였는데, 그것에 대한 의문점이 많이 해소가 됐죠.”

강의안에 국가의 책무구조와 사회적 맥락을 반영하게 됨

외부과정참여자-01은 이 과정을 통하여 인권을 상호존중의 패러다임에서 벗어나 사회구조적으로 이해하고 국가의 책무 구조를 기반으로 인권의 개념을 이해하고 이를 담는 교육을 진행할 수 있게 되었다고 하며, 외부과정참여자-02도 인권을 개인의 문제가 아닌 사회적인 문제로 보는 시각을 가질 수 있게 되었다고 함. 외부과정참여자-03는 기존에 자신이 활동하던 교육 분야에서 존엄의 의미를 담게 되었다고 함.

- 외부과정참여자-01 : ① “그래서 저도 이번에 이제 수업하는 데에서는 교안에 그런 내용을 집어넣었거든요. 자본주의가 어떻게 변화하고 있고 그 다음에 노동에 있어서도 플랫폼 노동에 있어서 우리가 어떻게 대응해야 되고. 이런 식으로 인권 강사의 가치는 이렇게 변화하는 세상에 대한 그냥 지식을 공유하고 전달하고, 여기에 대해서 사실은 이제 기본적인 가치를 성립시키고 사람들의 가치관을 변화시키고 이런 것도 중요하긴 한데, 이런 식으로 변화하는 것들에 대해서 이 모든 것들은 변화하고 있으며 앞으로 변화할 것이다를 전달할 수 있기 때문에 우리가 배워서 그걸 갖다가 계속 전달해야 되는 부분에 있어서 굉장히 중요한 역할을 한다고 생각해요.” ② “그 전까지는 인권은 소중한 거야. 우리 학생들은 어떻게 해야 돼. 이런 이야기를 주로 다뤘다면 이제 우리가 무언가를 어디다가 요구해야 되는지라거나 이게 우리가 누려야 하는 당연한 권리인데 이 얼마나 당연한 것인지가. 그냥 단순히 인간이니까 당연해, 이게 아니라 이건 국가의 책무다라든지. 그리고 그런 구조적인 문제를 발견할 수 있는 시각을 아이들에게 어떻게 전달할 것인지에 대해서 더 많은 고민을 하게 됐거든요. 그래서 그 부분 그러니까 구조의 문제와 국가의 책무성을 여러 번 강조하시고 그거를 많이 전달하시려고 노력하셨던 부분에 있어서 그 부분이 저한테 좋았던 것 같아요.”
- 외부과정참여자-02 : “(…중략…) 그 다음에 저는 방금 전에 선생님이 말씀하신 거랑도 의미가 통하는데 그 뭐랄까. 인권의 문제를 볼 때 개인적인 문제라기보다는 사회적인 문제로 좀 봐야 될 것 같다는 그런 필요성, 인식, 이런 게 하시는 분들이 그 얘기를 한 번씩은 다 해주시거든요. 특히 이제 김원영 변호사님 얘기하실 때도 그 문제가 좀 많이 들어가 있었고. 그러다 보니까 그런 쪽에서 확실히 도움이 좀 많이 되는 것 같습니다.”
- 외부과정참여자-03 : “일단 제가 하는 ∇∇∇ 교육 자체가 어쨌든 인간에 대한 존엄을 다루는 그 시각을 항상 갖고 살아야 된다. 이 얘기는 똑같이 하는 거기 때문에 그럴 때 이제 전반적으로 이 양성과정의 모든 강의들이 다 도움이 됐던 것 같고요.”

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



4) 소결

<p>삶과 일에 있어 인권적 환기의 계기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 사회적 존재를 느끼는 울림 있는 과정 ▶ 양성과정은 삶의 터닝 포인트 ▶ 내 삶의 인권적 환기와 성장 계기 ▶ 업무의 인권적 의미 확인과 확장
<p>자신의 인권역량에 대한 성찰 계기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 나의 인권역량을 성찰하는 기회
<p>인권역량의 심화와 확장 기회</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인권에 대한 융합적 사고 확장과 내재화 기회 ▶ 인권에 대한 의문과 오해를 풀어낼 수 있는 과정 ▶ 강의안에 국가의 책무구조와 사회적 맥락을 반영

- ▶ 조사참여자들은 인권강사 양성과정의 의미에 대하여 다양한 사회적 존재를 느끼는 울림 있는 과정, 인권적 환기와 성장 계기가 되는 삶의 터닝 포인트, 업무의 인권적 의미 확인과 확장 기회, 그리고 자신의 인권역량을 성찰하는 기회였다고 함.
- ▶ 구체적으로는 인권에 대한 융합적 사고 확장과 내재화 기회, 인권에 대한 의문과 오해를 풀어낼 수 있는 과정, 강의안에 국가의 책무구조와 사회적 맥락을 반영할 수 있게 된 점 등이 제시됨.

8 더 나은 인권강사양성과정을 위한 제언

1) 구체적이고 명확한 전체 프로그램과 매뉴얼

담당자의 역량에 따른 편차를 최소화할 수 있도록 프로그램과 매뉴얼의 구체화

인권위과정담당자-02는 담당자의 역량에 따른 편차를 최소화할 수 있도록 프로그램과 매뉴얼의 구체적으로 제시해 줄 필요가 있음을 강조하였음. 인권위과정담당자-04는 체계화된 강사 섭외 양식 등도 마련될 필요가 있다고 제안함.

- 인권위과정담당자-02 : ① “그래서 연구팀에 요청하는 게 우리 그 과정들 이렇게 샘플로 만든 거 있잖아요, 그니까 그 프로그램 설계할 때 인권의 이해 세 시간 이렇게 쓰면은 인권의 이해를 다 다르게 기억할 거예요. 그러니까 거기에서 반드시 달아야 할 지식목록. 하다 못해 세계인권문, 이렇게만 쓸 수도 있지만, 세계인권선언문의 탄생 배경과 주요 내용과 뭐 이런 걸 써주든가. 가능하게 구체화되어야지 그나마 덜 이 경로를 안 벗어나는 거예요.”, ② “그러니까 그 과목의 위치와 내용이 구체화된 프로그램이 필요하죠. 제목만 썼을 때 제목과 우리가 흔히 말하는 교육학에서 학습목표 이거 써 가지고는 아무런 공감대가 형성이 안 돼요. 우리 일곱 명 다르게 평가해서 기획안을 만들 거예요.”, ③ “담당자가 해야 되는데 아까 말한 역량 차이가 있어서 사실은 담당자가 해야 한다 이렇게 써놓으면 아무 무용지물. 그래서 그것을 좁힐 수 있는 게 뭔지를 찾는 게 계속 매뉴얼하고 가능한 구체화해서 써주고 이런 그림으로 가는 거죠.”
- 인권위과정담당자-04 : “제 업무가 주어졌을 때 강사 섭외를 할 때 어떤 것을 들어야 하는지를 대충 짐작할 수는 있지만 그게 일관된 양식이 없었어요. 그래서 어떤 때는 잔뜩 처음에는 조금만 봤다가 나중에는 이것도 들으면 좋겠네, 이 설명도 하면 좋겠네. 문제가 생겨서 이렇게 경험적으로 쌓아가게 되는 건데. 제가 어디에 강의 요청을 받았을 때는 너무나 체계화된 그런 폼에다가 그 내용을 다 넣어서 주시는 걸 받았거든요. 그래서 우리 위원회가 그걸 지금은 있는지 모르겠는데 없어서 제가 그 폼을 고쳐가지고 썼던 기억이 있어요. 그런 것도 우리 담당자들한테는 좀 공유가 되어야 될 거 같아요.”

전체 과정 중 해당 강좌의 위치와 역할을 알 수 있는 전체 지도나 교재 필요

인권위과정담당자-01은 운영자와 강사가 해당 강좌의 좌표를 알 수 있는 전체 지도와 교재가 필요하다고 함.

- 인권위과정담당자-01 : ① “아니, 여기다가 이것이 아까 말했던 이 전체 과정에서 어느 지점인지. 퍼즐 중에 어느 조각인지를 그래서 예를 들면 구체적으로 쓰더라도 이 강사를 추천할 수도 있고 이 강사를 추천할 수 있는데 다른 목소리를 내더라도 이 강의의 의미는 이 전체에서 이런 부분입니다라는 걸 알 수 있도록 지도를.”, ② “○○선생님 말대로 아예 강의 전체 교재가 있으면 그 교재를 주고 이 파트 이 파트를 해주세요라고 하면 당연히 접치지 않을 거고. 단계를 가질 거고 그렇지 않다고 하면 최대한 빨



리 강의자료를 다 모아서 1차로 뿌리고 수정을 받는 게 더 좋은 거죠. 다른 사람들 강의 안에 보면 아 이거 나랑 겹치네 이거 좀 빼야겠다 이런 생각이 다른 사람들도 드실 거기 때문에 (...)"

2) 기획회의 시스템의 필요성

운영자를 지원하는 기획회의 구조의 유용성

인권위과정담당자-04는 과정 구성 운영 전 팀 또는 내외부 전문가와의 회의구조를 거치거나 강사들과의 기획 과정을 사전에 거치도록 정해질 필요가 있다고 진술함.

- 인권위과정담당자-04 : ① “지금은 담당자가 기획해서 결재라인 정도에서 공유를 해서 큰 무리가 없으면 기본틀에 맞추기만 하면 진행될 거 같은데, 강사과정을 구성 운영하기 전에 이런 팀을 분야별로 회의를 해서 어떤 교재를 할 건지, 프로그램은 어떤 심화까지 해서 이 과정 전과정 했을 때 어떻게 할 건지, 그팀 내지는 내외부를 같이 해서 전문가하고 시작 전부터 회의를 한번 하고 운영하면서 시작했으면 좋았을 거 같다 이런 생각이 드네요.”, ② “그걸(강사들과 같이 기획하는 과정) 생각나면 하는 거고 여력이 되면 하는 거였는데 미리 할 수 있게 세팅할 수 있게 좀 되어 있으면 좋겠다 싶고. (...)”

3) 담당자의 기획방향 정리 시스템

기획의도에 맞는 담당자의 설명과 마무리 정리시간의 배치

인권위과정담당자-03은 담당자가 기획 의도를 알고 정확하게 설명해주는 것과 시간이 끝날 때마다 기획 의도대로 진행이 되었는지 확인하고 정리해 주는 것이 필요하다고 진술함. 인권위과정담당자-01은 이에 동의하면서 다시 한번 매우 필요한 시간임을 강조함.

- 인권위과정담당자-03 : ① “근데 마지막 시간에 정리하는 과정이 꼭 들어갔으면 좋겠어요. 그래야지 이게 담당자 역량이 안 되더라도 참여자들의 역량이 사실은 있는 거거든요. 그 안에서든 있을 수 있기 때문에. 담당자가 물론 프로그램에 대해서 정확한 기획 의도를 알고 설명해 주는 것도 정말 중요하죠. 마지막에 그 기획 의도대로 정리가 됐는지 아니면 그 기획 의도에 맞춰서 과정을 정리해 주는 것이 필요하죠. 저는 한두 장짜리 PPT를 만들어서 설명해 준다거나 이렇게 하거든요. 그런 프로그램이 이렇게 좀 들어가면 좋겠다고 생각해요.”
- 인권위과정담당자-01 : “그런데 또 하나는 이런 시간이 왜 중요하냐, 오류가 생길 수 있거든요. 각자 다르게 얘기하기 때문에 그 오류를 바로 잡아주면, 예를 들면 우리 선생님 정말 떠나지 못하는 게 강사를 다 모니터링 한단 말이에요. 그래서 만약에 쉬는 시간이 있으면 중간에 강사님한테 사실 그거는 인권위 결정하고 좀 다르다 설명이 이러이러한 부분이 부족했다 이런 얘기를 할 수 있는데. 연장을 하시는 강사는 끝나고 나서 가버리시기 때문에 강사가 바로 잡을 기회가 없을 수도 있거든요. 그래서 □□ 선생님 말처럼 그런 시간을 △△ 선생님이 정말 잘 쓰는데 앞의 강의들을 오류라든가 바로 잡아야 하는

것들 이런 것들을 잘 얘기해 줄 수 있어서 매우 필요한 시간인 거 같아요.”

담당자 역량에 대한 높은 의존도

인권위과정담당자-04는 이러한 배경으로 인해 운영자의 역할이 점점 더 중요해진다고 진술함.

- 인권위과정담당자-04 : “운영자들 역할이 그래서 점점 더 중요해지는 거예요. 아, 이게 겹쳤지 그러면 빨리 이제 그 뒤에 수습해서 다음 강사에서 이 부분 빼고 해 주셔야 되고 이 역할을 (...) 이런 훌륭한 강사를 만나면 얼마나 좋겠습니까. 근데 안 그런 경우가 너무 많으니까. 담당자들이 (...) 그 역할을 해 줘야 될 거 같아요.”

4) 현장 프로그램 등의 보완

체험 수업, 참관 수업 등 배치

인권위과정담당자-03과 04는 현장 탐방 프로그램 등 체험 수업과 선임의 인권교육 참관 수업 등이 포함되면 좋겠다고 제안하였고, 인권위과정담당자-04도 당사자의 목소리를 듣는 등의 강좌를 제안함.

- 인권위과정담당자-03 : “근데 프로그램 얘기로 잠깐 넘어오긴 했는데, □□□ 선생님이 하신 과목 중에 현장 탐방이 있었어요. 그 프로그램 중에. 근데 그거를 확실히 하고 안 하고가 좀 다른 거 같기는 해요. 제가 하는 과정은 다 이렇게 듣고 말하고 이런 교육인데 선생님 교육에서는 그런 체험이라든가 아니면 실제 선임이 하는 거를 가서 참관한다든지 이런 프로그램이 있었거든요. 근데 인권 위 안에 있는 프로그램을 참여할 수 있게 해야 되는데 그런 프로그램이 같이 개발되면 좋을 거 같기는 해요.”
- 인권위과정담당자-04 : “그게 조금 잘 되면 우리가 책으로라도 하는 공부 아니라도 견학 프로그램이라든지 이렇게 같이 모였을 때 다 휴가 냈을 때 한번 가볼 수 있는 그런 곳에 가거나 체험을 해보거나 하면서 배우는 것도 넣을 수 있었거든요. 그런 걸 좀 많이 놓쳤다는 생각이 드네요.”
- 인권위과정담당자-05 : ① “당사자의 목소리를 듣는다든지.”

5) 소결

- ▶ 담당자의 역량에 따른 편차를 최소화할 수 있도록 프로그램과 매뉴얼의 구체화
- ▶ 전체 과정 중 해당 강좌의 위치와 역할을 알 수 있는 전체 지도나 교재 필요
- ▶ 운영자를 지원하는 기획회의 구조의 유용성
- ▶ 기획의도에 맞는 담당자의 설명과 마무리 정리시간의 배치
- ▶ 담당자 역량에 대한 높은 의존도
- ▶ 체험 수업, 참관 수업 등 배치



- ▶ 조사에 참여한 인권위과정담당자들은 담당자의 역량에 따른 편차를 최소화할 수 있도록 프로그램과 매뉴얼의 구체적으로 제시, 체계화된 강사 섭외 양식, 운영자와 강사가 해당 강좌의 좌표를 알 수 있는 전체 지도와 교재가 필요하다는 의견을 제시함.
- ▶ 또한 과정 구성 운영 전 팀 또는 내외부 전문가와의 회의구조를 거치거나 강사들과의 기획과정을 사전에 거치도록 정해질 필요가 있다고 함.
- ▶ 담당자가 기획 의도를 알고 정확하게 설명해주는 것이 중요한데, 이를 위해 시간이 끝날 때마다 기획 의도대로 진행이 되었는지 확인하고 정리해 주는 것이 필요하다고 함.
- ▶ 제안하는 프로그램으로는 현장 탐방 프로그램 등 체험 수업과 선임의 인권교육 참관 수업, 당사자의 목소리를 듣는 등의 강좌 등을 제시함.

9 시사점

- 해당 부분은 조사결과에서 도출된 시사점이 본 프로그램 개발에 어떻게 반영되었는지 정리한 것임.

1) 인권교육 및 인권강사의 의미와 역할

- 조사결과를 살펴보면 인권강사 양성과정에서는 단순한 인권의 지식정보를 습득하는 것이 아닌 사회의 인권적 변화를 이해하고 소통해 낼 수 있는 역량이 지원되어야 하며, 인권교육과 인권교육 활동의 사회적 의미와 역할을 과정 내내 공유받을 수 있어야 할 뿐만 아니라 명시적으로도 상호 확인하는 강좌가 필요함을 알 수 있음.
 - 인권교육과 인권교육활동의 의미와 역할에 대한 강좌 배치, 선수과제 제시 및 나누는 강좌 배치
- 이를 통하여 인권교육활동가에게 가장 필요한 태도인 **자기 역량에 대한 성찰적 태도**의 탑재가 우선되어야만 인권에 대한 지식을 제대로 들여다 보고 이를 바탕으로 한 자신의 생각과 언어를 만들어 나갈 수 있을 것임.
 - 에세지 작성과 모둠 나눔 및 발표 과정 등 배치(생각하고 쓰고 말하고 소통하는 과정의 반복 필요)
- 이를 위해 인권의 개념과 구조에 대한 정확한 이해를 다지는 기본과정이 필요하며, 인권의 특성을 융합적, 입체적으로 이해할 수 있도록 하되 사회 현안에 접목해 이해할 수 있는 프로그램이 설계되어야 함.
- 인권교육 현장에서 인권에 대한 다른 이해나 부정확한 내용을 전달하는 경우들에 대한 우려가 제시되기도 했는데, 이를 위해 인권에 대한 이해에 있어 흔히 오류가 일어나는 지점을 파악하여 스스로 들여다 보고 인권적 지향을 확인, 훈련할 수 있는 프로그램이 필요함.
 - 인권의 이해 강좌를 확장, 강화해 배치하되 스스로의 생각과 언어를 점검하는 과정을 통한 내재화의 기회를 가질 수 있는 강좌를 결합하여 배치
 - 인권의 특성을 충분히 접할 수 있는 시수 배치 및 다른 강좌 안에서 유기적으로 연계될 수 있도록 관련 강좌의 교육내용에 제시
- 또한 과정 참여자들이 인권 콘텐츠를 자신의 생각과 언어로 소화해 낼 수 있어야 함을 명시적으로 인식하고 과정 안에서 이에 대한 최소한의 훈련을 경험할 수 있어야 함.
 - 인권의 개념 다지기, 각 단계별 마무리 활동 등 배치



2) 인권강사 양성과정의 기획과 구성

(1) 과정 구성 기획과 강사 섭외

▶ 본 연구 결과물인 인권강사 양성과정 운영 매뉴얼 제시에 있어 프로그램 기획 단계에 기획단의 구성을 제시할 필요가 있음.

● 운영 매뉴얼에 기획단의 구성을 제시

▶ 강사 섭외는 가능한 2-3개월 이전 단계에서 과정의 구체적인 내용과 함께 확정할 필요가 있음.

▶ 강사 섭외시 전체 프로그램의 구성과 취지 및 해당 강사가 진행해 주기를 바라는 강좌의 목표와 주요 내용을 자세하게 안내하면서 강좌의 목표에 맞게 강사와 조정할 필요가 있음.

▶ 담당자는 강의 진행 최소 2주 전에는 강사와 운영 흐름에 대한 구체적인 상의를 진행하여야 함. 강사가 과정의 흐름 현황을 이해할 수 있도록 참여자 구성, 지금까지 진행된 강좌와 그 주요 내용, 특이사항 등을 상세히 공유하여야 함.

▶ 강사와 강의의 방향성을 서로 확인하고 참여자 간 소통을 원활하게 할 수 있도록 강사에게 강의 의뢰서에 제시된 강의목표와 연계된 질문을 받아 참여자들에게 미리 보내 의견을 받고 강사에게 전달하는 방식도 유용함.

● 운영매뉴얼에 상세하게 제시하고 강의의뢰서 양식 첨부

(2) 과정 구성시 주안점과 과정의 단계 구성과 운영

▶ 앞에서 제시된 인권강사에게 필요한 인권역량의 문제와 연계되어 인권의 개념과 구조를 단순히 지식적으로만 습득하게 하지 않도록 설계하여야 하며, 처음 프로그램 설계시부터 강좌의 목표와 내용을 이와 같이 설정하고 강사 섭외시에도 강의 요청이 구체적일 필요가 있음.

● 강의의뢰서 참조할 수 있도록 강좌별 프로그램지의 교육내용을 구체적으로 제시함. 그러나 이는 해당 과정의 구체적 목표와 참여자 특성, 실제 과정 진행에서의 흐름에 따라 강사와 조정할 필요가 있음.

▶ 기본과정에서의 지식 습득이 융합적, 입체적일 수 있기 위해서는 먼저 커리큘럼 자체가 분절적으로 배치되어서는 안되며 인권의 특성(보편성, 불가분성, 상호의존성과 연관성)이 인권의 작동 원리로서 반복적으로 작동하게 하되 내용적으로는 심화와 확장을 더해 가는 유기적, 단계적 구조로 만들어져야 함.

● 기본과정에서의 이론적 체계가 적용, 확장, 심화될 수 있도록 심화과정에서 융합적 접근이 가능한 주제들이 배치되도록 강좌들을 구성함.

▶ 또한 인권 현장과의 연계 및 자신이 정확히 알지 못하는 부분을 들여다 볼 수 있는 기법 등이 결합

될 필요가 있음. 이에 과정 진입 전 선수과제를 이와 연계하여 제시, 과정에 임하면서부터 스스로 질문을 가지고 있게 함으로써 강좌에서 제시되는 인권 콘텐츠를 실제 인권사례에 적용하고 내재화할 수 있도록 설계할 필요가 있음.

- ❶ 과정 진입 전부터 과정 완 후까지 지속적인 자기 역량과 생각에 대한 성찰이 이루어질 수 있도록 선수과제를 제시, 과정 안에서 지속적으로 연결해 고민할 수 있도록 설계하고, 오해가 일어나기 쉬운 언어와 개념(기본과정), 도전적 질문에 대한 연습(심화과정) 시간을 배치함.
- ▶ 참여자들이 토론을 통하여 상호 자극과 성찰의 기회를 가질 수 있도록 설계하거나, 토론 수업이 여의치 않을 경우 앞에서 제시한 것처럼 강사와 협의하여 사전 질문을 제시하고 의견을 받아 강사가 그 내용을 강의에 이어받아 시작할 수 있게 하는 방법도 고려할 수 있음.
- ❷ 상호 토론을 통한 성장이 가능한 모둠활동 배치, 사전 질문 시스템 제안
- ▶ 또한 과정 운영진에서 사전 과제를 설정하는 방법도 가능한데, 이 경우 담당자 혼자서 이런 진행을 감당하기는 어려운 만큼 기획단의 운영이 필수적임.
- ▶ 양성과정은 하나의 완결 구조를 가지고 짜여져야 하고 그런 만큼 각 강좌와 단계 간의 유기적 연계를 확보하는 것이 중요함. 이러한 유기적 연계를 위한 장치가 시스템적으로 확보될 필요가 있음. 다만 이것은 결국 운영진의 역량에 의존하지 않을 수 없기도 하고 담당자의 역량이 받쳐준다 하여도 담당자 혼자서 감당하게 할 경우 업무 부담을 생각한다면 처음 기획단계에서부터 기획단이 꾸려져 담당자를 지원하는 시스템으로 가는 것이 적절함.
- ❸ 일자별로 마무리 시간을 배치하여 기획의도와 방향을 점검하고 주요 내용을 정리할 수 있도록 제시

3) 프로그램의 구성과 운영

(1) 과정의 난이도와 구성과 운영의 목적 적합성

- ▶ 인권강사 양성과정은 현장에 인권에 대한 자신의 생각을 인권의 언어로 풀어낼 수 있도록 훈련하는 과정이므로 이를 통해 참여자들은 인권의 개념과 구조를 정확하게 이해하고 현실의 문제들에 이를 작동시켜낼 수 있어야 함. 따라서 조사참여자들의 대부분이 진술한 것과 같이 지금의 양성과정 프로그램의 수준이 결코 높은 것이라고 할 수는 없을 것이며, 오히려 인권위과정 담당자의 의견처럼 인권강사가 되기에는 충분하지 않음. 이것은 제2장의 사례조사 결과에서도 알 수 있는 부분인데, 법정 의무교육의 장에서의 활동을 위한 양성과정 외에는 대부분 수료 후 바로 강의 활동으로 진입하는 체계를 가지지 않고 또 다시 역량 강화 과정을 진행하고 있음.
- ❶ 이 연구를 통하여 제시하는 프로그램은 인권에 대한 초보 입문자를 염두에 둔 과정이 아닌, 기본적인 인권에 대한 지식과 개념 등에 대한 경험치가 있는 참여자들을 전제로 함(이 이전단계를 시민강좌로 설계할 것인지 더 낮은 단계의 입문과정을 설계할 것인지 등은 운영 상황에 따라 조정될 것임).



- ▶ 양성과정 운영 과정에서 과정 참여자들에게 인권교육의 의미와 역할을 명확하게 공유하고 이에 기반해 인권강사로서의 역량적 지향을 제시하는 것이 필요함. 다만 역량적 지향의 경우 이것이 타율적으로 제시될 것이 아니라 인권교육의 원칙(‘인권에 의한’)에 맞게 참여자들이 스스로의 인 권역량을 성찰할 수 있도록 끊임없는 질문과 대화가 기획되어야 할 것임.
- ▶ 현재 인권위 과정은 본 과정 외에도 사이버 강좌 수강이나 도서 과제 등이 주어지고 있는데 이 시 수를 다 포함한다면 100시간이 훌쩍 넘는 대장정임. 아무리 긴 과정이라도 한 번의 과정에서 인 권강사로서의 역량이 어느 수준에 바로 도달한다는 것은 쉽지 않음. 시간을 두고 거듭해 듣고 생 각하고 말하는 인권 적용 과정을 통하여 한 인권위과정 담당자의 진솔처럼 자기 안에 ‘인권의 작 동’이 자리잡을 수 있음. 따라서 이번 프로그램 개발에 포함되는 부분은 아니지만 다른 과정의 사 례조사에서 확인되는 것과 같은 끊임없는 역량증진의 기회가 부여될 필요가 있음.
- ❖ 2장의 조사결과에서도 확인되듯이 인권강사 양성과정 수료만으로는 인권교육을 진행할 수 있는 최소한의 역량마저 확보하기 쉽지 않은 것이 사실인 만큼 지속적인 후속과정이 필요함.

(2) 구체적 콘텐츠의 적합성 - 개별 강좌에 대한 평가

- ▶ 먼저 조사에 참여한 과정참여자들이 도움이 되었다고 한 인권의 맥을 짚고 사고를 확장, 융합하 는 강좌들의 면면을 들여다 보면, 단순한 지식 전달의 구성이 아닌 해당 분야의 사회적 의제가 사 회 구성원의 삶의 다양한 면에 미치는 영향을 유기적으로 생각할 수 있게 한 강좌였던 점을 알 수 있음.
- ❖ 선수과제를 시작으로 입문의 인권의 이해 강좌 등과 심화의 확장적 논의들을 거치도록 배치
- ▶ 다만 이러한 유기적 강의를 진행을 강사에게만 의존한다면 과정에 섭외가 가능한 강사풀은 매우 협소할 수밖에 없을 것임. 따라서 참여자 상호 소통의 힘으로 이러한 유기성을 드러낼 수 있는 설 계가 결합되는 것이 중요함.
- ❖ 참여자의 힘으로 만들어지는 과정을 염두에 둔 모둠 활동 배치와 이를 위한 초반 퍼실리테이터 훈 련 강좌 배치
- ▶ 또한 경험에 기반한 방법론 수업을 통하여 스킬을 배우는 것에 그치는 것이 아니라 인권교육 현 장을 간접적으로 체험하는 의미도 더해짐. 따라서 ppt구성 강좌와 같은 경우도 단순한 ppt 구성 스킬을 알려주는 것이 아니라 강의의 논리적 구조를 설계하는 데 도움이 되는 방법 등을 중심으 로 구성되어야 하며(많은 인권교육 강의안이 단순 병렬식, 나열식으로 구성되고 있는 문제점의 원인을 분석) 스킬은 부수적으로 내용으로 결합되어야 함.
- ❖ 인권교육 기획하기 1. 강좌 배치
- ▶ 또한 인권강사라면 반드시 사회적 편견에 대한 자신의 설득의 언어가 준비되어야 하는 만큼, 이 것이 취약한 분야에 대하여는 당사자의 목소리를 듣기도 하고 관련 자료를 바탕으로 분석, 토론

하는 구성이 준비되어야 함.

❊ 장애와 성소수자 인권 강좌 배치, 당사자 토크(생생 토크) 등 배치

- ▶ 현재 시점에서 같이 이야기해 볼 만한 소재에 대한 도서나 영화를 선정해 참여자들이 스스로 서로의 생각을 듣고 말할 수 있는 소그룹 세미나를 진행하는 것도 역량증진에 도움이 됨. 다만 이 경우 관련한 에세이를 제출하여 이를 바탕으로 세미나가 진행될 수 있도록 양식을 제공하여 제출 받고, 세미나를 진행할 스텝의 지원이 결합되어야 함.

(3) 자기주도적 인권역량 증진 견인 요인

- ▶ 강좌마다의 선수과제를 제기하는 것도 좋고, 선수과제까지 어렵다면 앞에서 제시한 것과 같이 강사와 협의하여 사전 질문지에 대한 응답을 받아 강의에 활용하는 것도 방법임.

❊ 사전질문지 설계 제안

- ▶ 모둠의 구성은 소그룹일수록 자기주도적 학습에 도움이 된다는 점을 알 수 있으며, 중규모일 경우 모둠 구성원마다 한가지의 역할은 맡게 되도록 역할을 설정하는 것도 모둠원 중 방임자가 없이 진행할 수 있는 방법임.

❊ 초반에 퍼실리테이터 훈련 강좌 배치

- ▶ 듣고 생각하고 쓰고 말하는 과정이 병행될 수 있게 설계할 필요가 있음. 스스로의 관점을 점검하고, 이를 글과 말로 표현해 내는 과정을 통하여 교육활동가로서 필요한 자기주도적 사유와 설명과 설득의 언어를 훈련할 수 있음.

❊ 에세이 강의계획서와 강의안 작성 등 설계

(4) 선수학습의 의미와 역할

- ▶ 과정 운영에 있어서 유효한 선수학습이나 선수과제는 기초지식을 다지거나 강좌에 대한 입체적 이해를 돕는 만큼 이것이 유효할 수 있는 운영방법을 고민할 필요가 있음.
- ▶ 참고로 본 연구 조사참여자들의 과정 이수 후 시점에서 국가인권위원회 사이버 강좌가 일부 새로 개편된 부분이 있어 그 콘텐츠의 유용성이 함께 점검되지 못한 한계가 있음.
- ▶ 사이버 강좌의 경우 단순한 수강만으로는 참여자들의 수동적 수강, 과정에 연계된 교육 효과의 확장 등을 가져올 수 없는 한계가 드러나고 있어 수강 후 관련한 내용을 정리하여 제출하고 과정 내에서 연계할 방법을 모색할 필요가 있음.

❊ 현장성에 기반한 과정 참여의 필요성 문제제기와 결합하여 선수과제 프로그램 제시

- ▶ 인권위과정 뿐만 아니라 외부과정에서도 인권위 사이버 강좌를 활용하고 있을 뿐만 아니라, 국가인권위원회 콘텐츠라는 점에서의 공신력이 상당하므로 향후 지속적으로 그 콘텐츠의 업데이트,



심화와 확장이 필요함을 알 수 있음.

4) 동료 간 배움과 성장의 과정이라는 기대와 준비

- ▶ 조사에 참여한 인권위과정 참여자 중에서 모둠활동 시 논의 방향성을 상실하지 않도록 구체적인 예시가 필요하며 질문이 구체적이어 한다는 의견이 제시됨.
- ▶ 양성과정에 참여자들은 과정에 참여하는 다양한 동료들과의 상호작용 등을 통한 배움 등에 대한 기대감이 있는 것으로 확인되는 만큼, 모둠 활동 등을 통하여 그 시너지가 잘 작동하도록 설계, 운영할 필요가 있음.
- ▶ 먼저 운영진은 모둠활동을 통하여 달성하고자 하는 목표를 구체적이면서도 명확하게 제시하여야 하며, 토론의 경우 질문의 구체성과 단계가 필요함.
- ▶ 또한 모둠활동이 원활할 수 있도록 진행팀이 촉진자 역할을 수행하면서 모둠활동의 안정화를 지원할 필요가 있으며, 나아가 궁극적으로는 과정 참여자들 역시 인권교육 현장에서 촉진자로서의 역할을 수행하게 되므로 과정 안에 퍼실리테이터 훈련을 포함할 필요가 있음.

❁ 초반에 퍼실리테이터 훈련 강좌 배치

5) 시연과 피드백

- ▶ 조사에 참여한 인권위 과정 참여자의 진솔처럼 피드백을 받는데 있어 긍정의 언어로 대안을 이야기 해주자는 원칙을 피드백 전에 공유함으로써 피드백에 받는 것에 대한 두려움을 줄여주고 강의 안에 대한 방향성을 논의할 수 있도록 운영진의 가이드라인 공유와 사전 심사위원들과의 충분한 소통이 필요함.

❁ 시연과 피드백의 가이드라인

- ▶ 동료 상호간의 시연을 지켜보고 상호 피드백을 주는 것도 중요한 훈련과정인 만큼 동료피드백지를 준비하여 제공하고 수거하는 방안도 고려할 수 있음.

❁ 동료피드백지 양식 첨부

- ▶ 또한 현장에서의 실시간 상호 소통적 피드백의 중요성과 더불어 사전에 피드백과 이를 반영한 시연, 현장에서의 피드백 내용을 정리하여 전체가 공유할 부분과 개인별로 제공할 피드백지를 제공하는 것이 필요함.

❁ 피드백 사항의 서면 정리를 매뉴얼에 제시



제4장 인권강사양성과정 프로그램 제안



제4장 인권강사양성과정 프로그램 제안

1 프로그램 구성 방향과 가이드라인

1) 기본적 구조 : 기본-심화-실습-개인별 시연

- ▶ 조사참여자들의 인권강사 양성과정 현장의 경험을 토대로 발전적인 인권강사 양성과정 프로그램의 방향을 점검하여 기본적인 프로그램 구성 및 운영 매뉴얼을 제시함.
- ▶ 사례조사 결과 인권강사 양성과정은 대부분 인권에 대한 이해를 돕는 입문과정과 인권교육 현장에 다가가기 위한 실습과정의 두 축을 구성하고 있음을 알 수 있었음. 다만 특정 분야의 인권교육을 위한 강사 양성을 운영하고 있는 경우 입문과정에서의 내용을 진전한 심화 또는 전문 등의 이름의 과정을 거쳐 실습 단계를 설정하고 있었음.
- ▶ 이에 본 연구에서 제시하는 프로그램은 조사과정에서 제기된 권리의 내용들에 대한 분절적, 나열식 접근의 한계를 극복할 수 있도록 설계하였음.
- ▶ 이를 위해 먼저 인권에 대한 정확하고 융합적인 이해를 위하여 개념과 구조, 특성 등을 이해하는 기본과정을 탄탄하게 배치하고, 이를 사회구조와 현안으로 가져와 심화 및 확장한 심화 과정, 실제 교육 현장을 염두에 두고 직접 생각하고 언어로 정리해 소통해 보면서 인권의 이해를 입체적으로 점검하는 동시에 강의안 구성과 발표 및 상호 나눔까지 진행하는 실습 과정의 3단계로 구성함.
- ▶ 현재 제시한 기본 구성안은 기본(5일)-심화(5일)-실습(5일)-시연(1일)이며, 조사과정에서 나온 의견을 반영하여 진행된 내용들이 다시 한번 참여자 안에서 정리될 수 있도록 각 단계에서의 내용을 총화해 정리하는 활동을 단계별로 접목해 배치하였음.
- ▶ 또한 참여자 조사과정에서 공통적으로 제시된 모듈별 활동을 통한 강사로서의 성장에 대한 기대와 효과를 반영하여 실습 과정을 충분히 진행할 수 있도록 설계하였으며, 나아가 사례조사와 심층 면접조사에서 제시된 것처럼 과정 안에서의 개인별 시연(위촉 심사와 별도의 사전 시연 학습을 의미)을 통한 학습의 필요성을 반영하여 이를 과정의 기본적인 구조 안으로 포함함.
- ▶ 문헌 조사에서도 확인된 것처럼 인권교육은 사회 변화에 기여하는 것을 궁극적인 목적으로 하는 만큼, 참여자들이 과정 안에서 인권 문해력을 훈련할 수 있도록 설계할 필요가 있음. 이에 과정마다 능동적으로 콘텐츠를 흡수할 수 있도록 편견과 고정관념 드러내고 점검하는 과정을 배치하되 스스로의 글과 말로 진행해 볼 수 있는 강좌들을 연계함.



표 70 | 인권강사 양성과정 프로그램 구조 설계표

단계	1일차	2일차	3일차	4일차	5일차
기본과정 5일 (30H)	■ 선수 과제 : 내가 만난 인권 현장 활동지 작성				
	O.T (모둠)	인권의 이해 1.	인권의 이해 2.	차별과 반차별	인권보장체계 기본과정 마무리
	인권교육활동 모임 퍼실리테이터 훈련	인권의 개념과 구조	인권의 특성 -보편성/불가분성/ 상호의존성과 연관성	차별의 구조 이해 - 장애, 성소수자 의제를 통한 적용	국내외인권보장체계
	선수과제 나누기	인권의 주요 개념 다지기(모둠)			기본 과정 주요 내용 에세이 공유와 발표 (모둠)
심화과정 5일 (30H)	업무의 인권적 의미와 역할 이해 (모둠)	지속가능한 인권 보장을 위한 사회적 논의	분야별 인권 의제	인권현장탐방 소그룹 인권세미나	심화과정 마무리 활동
	업무의 인권적 의미와 참여자 분석	관련 분야 업무와의 연계된 안전망 체계 인권으로 구성하기	불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권의제	자율적 진행	개인별 강의계획서 - 인권교육 현장에서의 도전적 질문 풀어내기
	관련 결정례 토론				
실습과정 5일 (33H)	※ 심화과정 마무리 활동의 개인별 강의계획서를 실습과정의 재료로 이어나감				
	인권교육 활동 그 역할과 현장	인권교육 기획하기	인권교육 방법론	모둠별 강의 구성 1	모둠별 강의 구성 2
	인권교육 활동의 의미와 역할(모둠)	인권교육의 구조 설계	문화콘텐츠 활용 실습	모둠별 강의계획서 구성과 발표	모둠별 강의안 구성과 발표
	인권교육 현장 참관	인권교육의 질문 설계	온라인 툴 활용 실습		

★ 개인별 최종 시연 1일(7H)

※ 발표 전에 강의안을 제출받아 서면 피드백 제공 후 보완해 발표하는 프로세스 권장

2) 인권강사양성과정에 필요한 시수와 콘텐츠 구성 방향 제시

- ▶ 심층면접조사에서 참여자들의 의견과 같이 이 과정은 인권강사 양성과정이라는 점에서 그에 맞는 수준과 목표의 설정이 필요하다고 판단하여 가급적 장기 프로그램으로 운영할 것을 권장함. 이에 본 연구에서 제시하는 프로그램은 일반 주민 인권 강좌와 변별화하여 구성한 것이며, 인권 교육을 처음 접하는 참여자를 전제로 한 과정이 아님을 밝혀 둠.

※ 인권에 대한 초보자 수준의 참여자의 경우 주민 인권강좌 등을 1~2년 수강하여 인권에 대한 기본적인 구조 등을 가지고 과정에 들어오도록 하는 것이 바람직함.

- ▶ 제2장에 제시한 양성과정 사례들을 살펴보면, 역량강화 과정이 아닌 신규과정의 경우 대체로 80시간이 넘는 과정으로 구성되는 것을 알 수 있으며, 국가인권위원회 과정 역시 선수학습과 과제 등을 포함하면 100시간 안팎의 과정임. 이에 인권교육을 준비하는 강사를 양성하는 과정에 필요한 내용을 담기 위해서는 최소 100시간의 과정을 표준으로 제시함.
- ▶ 다만 100시간 과정의 지향을 제시하되, 운영기관의 사정과 운영 규모에 따른 과정 시수의 필요성을 염두에 두고 선택 강좌를 제시하여 80시간 이내로 조정할 수 있도록 가이드를 제시함.
- ▶ 일정 수립과 관련하여는 조사결과에서 생업 등과의 병행이 가능한 일정이 과정 참여 여부에 적지 않게 영향을 미치고 있음을 감안해 일정을 수립할 필요가 있음.
- ▶ 조사과정에서 제시된 바와 같이 운영자의 역량에 따른 편차를 최소화할 수 있도록 가급적 강좌마다의 운영 목표와 필수 내용 등을 구체적으로 제시하여 기획운영자가 프로그램 구성과 강사 섭외 시 활용할 수 있도록 제시함.
- ▶ 참조자료를 제시하여 사전에 참여자들이 찾아볼 수 있고, 운영자가 강의 사전 사후 열고 마무리 하는 단계에서 활용할 수 있도록 함.

3) 예시 프로그램 설정 배경 : 공무원, 사회복지

- ▶ 참여자 그룹을 공무원과 사회복지 두 분야로 설정한 프로그램을 제시함.
- ▶ 인권정책기본법안이 추진되고 있을 뿐만 아니라, 국가인권정책기본계획(NAP)에서도 공무원 인권교육의 실시를 지속적으로 강조하고 있음. 지자체의 경우 이미 17개 광역지자체 인권기본조례의 실시로 국가기관보다 인권교육의 확장이 한 단계 빠른 상황이기도 함. 이러한 공무원 인권교육의 확산에 따라 이 분야 인권교육을 함께 할 인권강사를 양성하는 것이 시급하다고 판단함.
- ▶ 또한 공무원 못지 않게 그 업무에 인권적 의미가 크다고 할 수 있을 뿐만 아니라, 보수교육에서의 인권교육 의무화, 관련 법률상 인권교육 의무화, 인권영향평가와 맞물린 인권교육 실시 등 사회복지 분야 역시 지속적으로 인권교육의 실시가 확장되고 있어 프로그램 개발 예시 분야로 설정함
- ▶ 두 분야 모두 그 업무 자체가 인권의 실행이라는 기본 구조에서 에퀴타스에서 제시하는 바와 같이 개인-조직-더 큰 공동체의 변화의 틀에서 기획하였으며, 시민의 인권을 제대로 보장할 수 있는 업무의 조건과 환경을 이해하고 나눌 수 있는 역량을 중심으로 설계함.

4) 운영 매뉴얼 제시

- ▶ 조사과정에 나온 것처럼 과정 참여자들은 과정 안에서 진행팀의 태도와 방법으로부터도 인권을



배우게 됨. 인권과 관련한 일이 인권적이지 못한 과정으로 진행된다면, 과정 참여자들이 인권을 잘못 이해하게 될 수 있다는 긴장을 가지고 운영메뉴얼 역시 세세하게 점검하여 제시함.

- ▶ 특히 조사 결과, 기획단계에서 담당자 1인의 역량으로 과정 전체를 구성하는 것에 대한 어려움과 한계가 드러난 만큼 기획팀을 구성하여 과정 설계를 출발할 것을 제시함.
- ▶ 참여자 구성과 관련하여는 가급적 30명 이내로 설정하는 것을 권장함. 참여자간 상호 소통을 전제로 한 학습공동체적 운영이 중요하므로 진행 규모가 클 경우 긴밀한 상호 배움을 만들어가기에 어려움이 발생할 수 밖에 없음.
- ▶ 과정 운영의 목적에 따라 참여 조건 등을 별도로 설정할 수 있을 것인데, 지나치게 형식적인 조건을 제시할 경우 발생할 수 있는 부작용을 고려할 필요가 있음.
- ▶ 강사 섭외의 경우 교육 일정 3개월 전까지는 일정 수립과 섭외를 완료하여 해당 기획에 맞는 강의를 진행해 줄 수 있는 강사의 일정을 확보하는 것이 필요함. 또한 실제 강의 최소 2주 전에는 우선순위로 실제 강의 진행과 관련한 구체적인 협의(핵심적 내용과 방향, 이전까지의 과정 진행 경과 설명, 이후 과정 전개 방향, 사전 질문 제시 등)를 진행하여야 할 것임.
- ▶ 조사과정에 드러난 것과 같이 인권교육의 사회적 역할 등에 대한 미션을 이해하지 못한 과정 참여자들이 발생하는 경우를 줄일 수 있도록 모집 공고에서부터 과정의 목적과 취지를 명확하게 제시하는 것을 가이라인으로 제시하였음.
- ▶ 사례조사와 심층면접조사 모두에서 제시된 것과 같이 인권현장에 대한 접점을 가지고 과정에 임하는 것이 필요하므로 선수과제로 인권 현안을 현장성 있게 고민하고 대안까지 찾아볼 수 있는 선수과제를 제시하고, 이를 본 과정의 프로그램 안으로 연계함.
- ▶ 조사과정을 통하여 참여자들이 인권교육과 강사양성 과정의 목적과 취지를 지속적으로 공유할 수 있어야 한다는 것을 알 수 있었는데, 이는 각 강좌가 가지는 인권적 지향에 대한 확인과 각 강좌 간의 연계성을 통하여도 확보되어야 함. 이에 과정 시작 단계의 오리엔테이션이나 실습 과정에서의 인권교육 활동의 의미와 역할에 대한 강좌를 배치하기도 하였지만, 이는 전체 과정에 상시적으로 흐르는 혈류로 작동할 필요가 있음. 이에 국가인권위원회 등 몇몇 사례에서 확인되는 것과 같이 각 강좌마다 참여자와 운영팀이 그날의 강좌에서의 인권적 관점과 지향을 확인할 수 있는 마무리 시간이 유용함. 다만 이를 운영진의 재량에 따라 운영하도록 하기보다는 가급적 과정 운영의 시스템으로 구성하는 것이 필요함.

2 프로그램 구성 예시

- 과정 참여 인원 : 30명 이내
 - 전체 강좌시간 : 기본적으로 전체 과정 100시간
 - 선택 강좌(20시간) : ** 전체 강좌 운영시간이 충분하지 않을 경우 선택이 가능하도록 표시
 - 참여자 규모 적을 경우 모둠 활동과 단계별 마무리 발표 등 프로그램의 시간을 줄여 진행함.
 - 단계 구성 : 기본 - 심화 - 실습 - 개인별 시연
 - 기본 : 인권에 대한 정확한 이해를 위하여 개념과 구조, 특성 등을 이해
 - 심화 : 사회구조와 현안으로 가져와 심화하고 분야별로 연계와 확장
 - 실습 : 실제 교육 현장을 염두에 두고 직접 생각하고 언어로 정리해 소통해 보면서 인권의 이해를 입체적으로 점검하면서 강의안 구성과 발표 및 상호 나눔까지 진행
 - 개인별 시연 : 과정 내 개인별 시연(위촉 심사와 별도의 사전 시연 학습을 의미)을 통한 학습
- ★ 각 일차마다 마무리 시간을 20-30분 편성해 그날의 배움을 내재화할 수 있도록 지원함.

제1장
서론

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과



제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안


참조



표 71 | 인권강사 양성과정 프로그램 구성 예시

단계	차시	교과목	시간	방식	
기본과정 총 30H	1일차	오리엔테이션	전체 과정에 대한 안내	1H	안내
			인권교육 활동가로서의 만남		전체나눔
			퍼실리테이터 훈련** - 과정에의 동등하고 능동적 참여를 위한 출발	2H	모둠
			선수과제 나누기 📁 🗣️ 앞의 강좌와 연계하기	3H	모둠
	2일차	인권 이해 1. - 인권의 개념과 구조		3H	강의
		인권의 주요 개념 다지기**		3H	모둠
	3일차	인권의 이해 2. 인권의 특성 - 인권의 불가분성과 상호의존성 - 자유와 평등의 유기성과 이를 가능하게 하는 연대(발전권)		6H	모둠/강의
		자유와 평등 1, 2	연대		
	4일차	차별과 반차별-무엇이 합리적 차별인가? ★ 장애와 인권 ★ 성적 소수자와 인권		6H	모둠/강의 생생 토크
		국내외 인권보장체계 이해와 실제(가동사례 포함)		3H	강의
5일차	기본과정 내용 내 언어로 정리-에세이-모둠 공유와 발표 📁		3H	모둠활동 발표정리	
심화과정 총 30H	1일차	업무의 인권적 의미와 역할 이해 - 업무와 참여자 분석	국가업무의 인권적 의미 사회복지의 인권적 의미	3H	모둠
		업무와 관련한 결정례 등 사례 토론		4H	모둠
	2일차	지속 가능한 인권보장을 위한 사회적 논의=>행정정책/복지정책 - 공유부와 분배구조, 능력주의, 기후위기/SDGs/주거권/건강권/의료권 (사회 안전망 확보 등을 중심으로->업무와 연계한 확장적 사유 건인)		7H	모둠+강의
		불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권 의제 노동, 노인, 이주, 여성, 아동청소년, 노숙인, 학생, 청년, 스포츠인권 등 : 업무에서 접촉면이 넓거나 이슈인 의제 선정=>행정정책/복지정책		7H	모둠+강의
	자율 진행	현장탐방 프로그램** 📁		2H	체험
		소그룹 자율 세미나** : 인권도서 또는 인권영화		2H	세미나 + 퍼실
	4일차	개인별 강의계획서 발표 📁 - 인권교육 현장에서의 도전적 질문들		5H	모둠활동 발표정리

단계	차차	교과목	시간	방식
실습과정 총40H	1일차	인권교육, 인권교육활동의 의미와 역할(에세이 준비)	3H	모둠
		인권교육 현장 참관 2회(참관기록지 제출) 	4H	모둠/강의
	2일차	인권교육 기획하기 1 : 강의구조 논리적 설계	3H	모둠/강의
		인권교육 기획하기 2 : 질문 설계와 기획	4H	체험
	3일차	인권교육 방법론 1. 문화콘텐츠 활용 인권교육 실습**	4H	모둠/강의
		인권교육 방법론 2. 온라인 툴 활용 인권교육 실습**	3H	모둠/강의
	4일차	모둠별 강의안 실습_1 (강의계획서 구성과 발표) 	6H	모둠
	5일차	모둠별 강의안 실습_2 (강의안 구성과 발표)	6H	모둠
개인별 최종 시연 (1일)			7H	발표와 피드백

※  보고서 뒤에 관련 양식 첨부함

제1장
서론

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



기본 과정

오리엔테이션 (60분)

| 표 72 | 기본과정_오리엔테이션

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 과정의 취지와 내용 이해 및 참가가 상호 관계 형성(목표) <ul style="list-style-type: none"> - 전 과정의 흐름을 시작하면서부터 과정의 취지를 정확하게 공유하여야 개별 프로그램에서 숙지할 인권적 관점 형성의 방향과 태도를 견인할 수 있음. - 학습공동체로서의 상호배움의 과정인 만큼 신뢰 관계 형성이 초반부터 지원될 필요
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육의 의미 - 모든 사람의 인간다운 삶 보장을 위한 사회변화를 추구하는 활동 • 인권교육 활동가의 의미와 역할 <ul style="list-style-type: none"> : 인권의 자력화를 통하여 자신이 살고 있는 공동체의 문제를 들여다 볼 수 있게 지원 • 과정 안내 <ul style="list-style-type: none"> - 이 과정을 운영하는 취지(위에서 설명, 재확인) - 전체 프로그램 구성 흐름과 각 강좌에 대한 설명(취지와 주요 인권적 쟁점) - 강좌 운영 방법(온/오프, 모둠활동 등) - 수료기준(대체 프로그램 마련시 그 예고)과 교육 참여 유의 사항 등
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 최소 60분 진행 <ul style="list-style-type: none"> - 뒤 강좌로 선수학습과제 나누기가 펼쳐지므로 상호 인사나눔이 길어지지 않게 조정 • 자신을 소개할 키워드 질문을 설정해 이를 이용하여 전체가 돌아가며 인사 나눔 <ul style="list-style-type: none"> - 관심 분야를 이야기할 수 있는 질문을 제시해 자신의 활동기반 자연스럽게 이야기 예시) 나는 ○○ 분야(문제)에 관심이 있고, (인권관련으로 제시하기) 을 제대로 알고 싶다.
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체넷. • 국가인권위원회 역(2015), 『인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이』 • 국가인권위원회 (2020), 『인권교육 알파와 오메가』 • 국가인권위원회 역(2018), 『유엔 세계인권교육프로그램 행동계획』 • Equitas(2007), 『Training of Trainers』
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육의 사회적 역할과 인권교육 활동가 사명의 공유 • 과정 운영 절차와 참여자로서 상호 준수할 규칙 인식

퍼실리테이터 훈련 (2시간)

| 표 73 | 기본과정_퍼실리테이터 훈련

학습목표 (&필요성)	<ul style="list-style-type: none"> 과정 중 여러 모둠 활동을 실제 참여하기도 하고, 교육현장에 나가 진행하기도 해야 하므로 퍼실 트레이닝을 지원할 필요가 있음. 인권교육은 참여자 안에 있는 인권적 사유력이 표출되도록 돕는 과정이며, 이를 통하여 참여자의 인권적 사유가 끝없이 확장될 것이라는 신뢰를 가지고 설계, 운영 퍼실리테이트의 의미와 역할, 핵심 가이드라인을 이해
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육자와 촉진의 기술 <Equitas(2007) 『Training of Trainers』 모듈 5. 참조> <ol style="list-style-type: none"> 1) 핵심가치 및 신념 2) 분위기 형성하기 3) 촉진의 딜레마 : 시간관리 팁, 소그룹 구성, 진행자의 참여 팁, 프리젠테이션 팁, 시각자료에 대한 팁 4) 인권교육에서 갈등 다루기 5) 인권교육활동가로서의 나의 역할과 성찰-중립의 문제 6) 활동 공유하기 서로 딜레마적 상황을 공유하고 바람직한 현장 대응 방안 논의
권장 시간 권장 방법	<ul style="list-style-type: none"> 권장 시간 : 3시간 간단하게 이론과 가이드라인을 설명하고 뒤의 모둠 수업을 실제 실습 시간으로 활용 가능하다면 이 강좌는 첫날 세팅하면 더 좋음.
참고자료	<ul style="list-style-type: none"> Equitas(2007), 『Training of Trainers』 모듈 5 참고 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner(OHCHR)(2019), 『A Manual on Human Rights Training Methodology』 모여서 떠들고 꿈꾸다-워크숍 기법교육 (http://nimage.newsway.kr/photo/2017/11/01/20171101000208_0240.jpg)
운영진 지향	<ul style="list-style-type: none"> 사전에 강사와 운영팀이 충분히 시뮬레이션을 돌려보고 필요한 사항을 준비



〈참고〉 촉진자 훈련 프로그램

인권교육활동가들이 교육과정에 발생할 수 있는 갈등과 대립상황을 어떻게 대처하며 어떻게 중재·촉진할 것인가의 주제는 에퀴타스(Equitas)가 2007년 발간한『Training of Trainers : Designing and Delivering Effective Human Rights Education - Training Manual』의 ‘모듈 5’를 소개하면서 공유하고자 함.

- ▶ 모듈 5의 인권교육활동가와 촉진의 기술이라는 장에는 총 여섯 개의 구체적인 활동이 소개되어 있음. 예컨대 활동1의 경우 인권교육활동가의 핵심가치와 신념, 활동2의 경우 참가자의 학습능력을 향상시키기 위해 분위기를 조성하기, 활동3의 경우 교육과정에 발생할 수 있는 문제를 해결하기 위한 촉진의 문제, 활동4의 경우 인권교육활동에서 갈등해결방법과 다루기, 활동5의 경우 인권교육활동가로서의 역할을 성찰하기 그리고 활동6의 경우 인권교육활동 나누기가 그것임.
- ▶ 이 활동들을 통해서 향후 인권교육 분야에서 활동하게 될 교육참여자들이 인권 사안에 대한 스스로의 의견을 개진하고 교육과정 중 맞닥뜨릴 수 있는 대립이나 마찰에 대처하는 방법 및 교육과정을 어떻게 중재하고 촉진할 것인지에 대한 역량을 기르는 시간을 갖게 됨.
- ▶ 활동 1 (30분)에서는 어떠한 신조와 태도에 기반하여 인권교육이 진행되어야 하는지를 다룸. 여기서 인권교육을 촉진하는 존재로서의 인권교육활동가의 역할과 의미를 탐색함. 이를 위해 30분의 시간이 할당됨. 이 활동 1을 통해 그 신조와 태도를 어떻게 인권교육의 방법과 기술에 실제적으로 적용할지를 훈련함. 초점은 교육활동가와 교육참여자 간의 상호적이고 평등한 관계에 바탕한 교육참가자 역량의 성숙임.
- ▶ 활동 2 (45분)에서는 교육과정의 분위기가 어떻게 교육참여자의 성장과 만족에 기여하는지를 탐구함. 여기서의 분위기는 교육이 이루어지는 장소를 일컫는 것뿐만 아니라 교육을 진행하는 활동가의 태도까지를 포함함. 적절한 분위기의 조성을 위해 브레인스토밍, 모둠 토의 등이 방법론으로 제시되고 있음. 또한 참고자료를 통한 공감에 기초한 경청, 지지하는 분위기 형성하기, 칭찬 같은 긍정적인 언어의 사용, 상호적인 배움의 필요성을 학습함.
- ▶ 활동 3 (1시간 15분)에서는 교육과정에서 맞닥뜨릴 수 있는 난관을 예측하고 그것을 적절하게 해소하기 위한 전략을 나눔. 우선 촉진과정에서의 딜레마를 어떻게 해결할 수 있는지 그 방법에 관하여 각각 작은 모둠으로 나뉘어 토론한 후 그 논의의 결과를 전체 참여자와 공유하는 방식임. 첫 번째 소규모 모둠 토론에서는 여섯 개의 딜레마 예시가 소개됨. 각 모둠에서는 그 중 한두 가지 상황에 대해 그 봉착한 난관을 어떻게 벗어날 수 있을지 창의적으로 토론함. 그리고 그 토론의 결과를 전체 참여자들 앞에서 발표함. 이 딜레마 예시에는 교육에 할당된 시간이 얼마 남지 않은 상

황, 교육참여자와 교육활동가 사이의 의견 차이, 토론을 주도하는 교육참여자와 토론에서 소외되는 교육참여자의 균형을 어떻게 맞출 것인가, 젠더 문제를 둘러싼 불일치 등이 포함됨. 마무리 단계에서는 이 딜레마를 해결할 수 있는 여러 실제적인 방법과 기술이 소개되고 있음.

- ▶ 활동 4 (45분)에서는 교육과정 중에 발생하는 마찰이나 대립을 어떻게 해결할 것인가를 탐색함. 권력관계에 대한 인권교육활동가의 이해가 이러한 갈등상황에 대처하는 방식에 어떤 영향을 미치는지와 효율적인 대응은 무엇일지에 대해서 이야기를 나눔.
- ▶ 활동 5 (1시간)에서는 인권교육활동가들이 중립적이어야 하는가의 문제를 다룸. 여기에서는 인권활동가와 인권교육활동가에게 조금 다른 역량이 요구된다는 점도 소개되고 있음. 교육이라는 방법을 통해 인권을 증진하기 위한 인권교육활동가에게는 인권의 이론뿐 아니라 교육에 대한 지식과 기술, 대인관계 역량, 갈등에 대처하는 방법, 여러 시각에 수용적인 태도 등이 필요함을 설명하고 있음. 이 시간에는 참여자들이 인권교육활동가의 중립성에 대한 토론을 하게 되는데 인권교육활동을 수행하는 인권교육활동가가 중립을 유지해야 하는지, 그것이 가능한지, 만약 중립적인 태도로 일관해야 한다면 그 까닭은 무엇인지를 이야기 나누게 됨. 또한 인권교육활동가의 중립성을 옹호하는 입장과 그것에 비판적인 입장, 이렇게 두 가지 주장을 검토하고 있음. 인권교육활동가의 시각이 교육의 준비단계에서부터 실행에 이르기까지 어떤 영향을 미치는지 역시 토론을 위한 질문에 포함됨. 이 과정에서는 참여자들이 생각을 정리하기 위한 활동지가 제공됨.
- ▶ 활동 6 (1시간 30분)은 2부로 나뉨. 1부는 참여자들이 소규모의 모둠으로 나뉘어 활동하게 되는데 모둠원에게 자신의 인권교육활동 예시를 보여주는 것으로 구성됨. 여기에서는 유인물을 사용할 수 있고 발표자가 인권교육활동에서 어떻게 촉진자로서 역할을 수행할 것인지를 모둠원에게 보여줄 수 있음. 그리고 2부에서는 각 모둠에서 공유된 활동을 전체에 발표하게 하여 인권교육활동을 시연함. 여기에는 각 모둠당 10분이라는 시간이 할당됨. 그리고 각 모둠이 인권교육을 시연하는 것을 본 다른 동료 참여자들은 배부받은 활동지에 그에 대한 피드백을 작성함. 이후 토론을 위한 시간이 주어지는데 참여자들이 토론 진행의 기술을 연마할 수 있도록 교육활동가는 두 명의 참여자에게 전체 토론을 진행해줄 것을 요청함. 더불어 동료에게 피드백을 줄 때는 그것이 객관적이어야 하고 구체적이어야 하며 피드백 길이에 대한 안내와 함께 무엇보다 건설적인 태도로 의견을 제공할 것이 필요함을 상기시킴.

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



선수과제 나누기 ≡ 앞 강좌와 연계해 진행

(3시간)

| 표 74 | 기본과정_선수과제 나누기

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 내가 살고 있는 공동체 속에서의 인권이야기를 발견해 내는 훈련 • 해당 인권이야기와 관련한 인권적 기준(국내외 인권규범) 찾아 정리하는 훈련 • 사회적으로 변화가 필요한 부분은 어디인지 찾는 훈련 → 인권교육의 궁극적 목적이 인권 달성을 위한 사회변화라는 이 과정의 취지와 목적을 공유하기 위하여 필요
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 자신이 살고 있는 공동체(광의로 인류사회까지)가 겪고 있는 문제 속의 인권 쟁점을 찾아 → 관련한 인권 기준 찾기 : 국내외 규범과 가이드라인, 권고 등 자료 → 관련한 정책과 사업 찾기 : 우리 지자체에는? 국가정책은? → 개선 방향과 단계적 실천 방안 제시 + 관련해 내게 남은 질문을 가져 오기 *** 참여자들의 인권에 대한 이해정도에 따라, 선수과제의 수위는 조정 할 수 있음. 개선방향 및 실천방안 제시까지 어렵다면, 인권쟁점만 도출해오거나, 관련 인권기준 찾기까지만 할 수도 있음. • 다양한 인권의제와 쟁점을 도출 (♣모둠 활동시 '오늘 논의된 인권 의제와 앞으로 진행될 교육 내용과의 연계점을 확인하는 것'을 과제로 제시) • 참여자 전체 공유와 토의를 토대로 기본적인 인권적 사유의 방향 습득
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장 시간 : 3시간 • 선수과제를 제시하여, 교육 전 까지 운영진에 제출. 선수과제의 내용은 아래와 같음 - 양성과정 모집 시 작성했던 인권 에세이에서 인권의제 및 쟁점, 궁금한 점을 중심으로 보완하여 작성하되 다음의 내용이 담기도록 함. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>≡ 인권이슈가 담긴 주변의 현장 탐방이나 관련 기사 스크랩과 같이 인권 현장을 조사하고 그 안에 담긴 인권 이슈에 대해 고민을 담은 에세이를 작성하여, 인권 문제를 바라보는 자신의 시각을 정리해 사전 제출. 혹은 사전에 공지된 이 프로그램의 강좌 중 하나를 선택하여 관련된 자신의 경험, 관련 기사, 인권 현장에서의 고민과 연결해 보고 그 내용을 담아 정리.</p> </div> - 인권현장 탐방 또는 조사 → 인권의제 추출 → 인권의제와 관련된 인권규범 조사정리 → 관련정책 찾아 보기 → 해당 인권이 보장되지 못한 원인 찾아보기 • 운영진에게 제출한 선수과제를 참여자들이 서로 나누며, 조언과 질문을 보태도록 운영 • 최소 2시간으로 진행하여 참여자들 서로의 생각을 충분히 공유하고, 알아갈 수 있도록 함. • 운영진은 미리 제출 받은 선수과제를 충분히 분석하여, 오류의 수정(팩트가 틀린 것에 대한 수정, 예를들어, 인권기준을 잘못 찾았거나, 잘못되게 매칭한 경우), 핵심 쟁점의 추출 및 정리 등을 준비하되, 가능한 참여자들의 토론을 통해 나올 수 있도록 유도할 것. 참여자들 간의 토론에서 해당 내용이 들이 정리되지 않을 때, 운영진이 개입하여 해당 내용에 대한 의견을 제시하도록 할 것 • 선수과제의 난이도는 참여자들의 인권에 대한 이해 정도에 따라 달리 설정하도록 할 것(인권의제 추출 또는 관련 인권규범 조사정리까지만 할 수도 있음)
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 류은숙(2009), 『인권을 외치다』, 푸른숲.

	<ul style="list-style-type: none"> • 조효제(2015), 『조효제 교수의 인권 오디세이』, 교양인. • 김승섭(2017), 『아픔이 길이 되려면』, 동아아시아. • 류은숙(2019), 『사람을 옹호하라』, 코난북스. • 미류 외(2021), 『마스크가 답하지 못한 질문들』, 창비. • 국가인권위원회, 지자체 결정례 참고 • 당시 이슈에 맞는 기사, 미디어 자료 등 - 닷페이스(https://dotface.kr/)
운영진 지향	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 경험, 시각 등을 인성이나 이익투쟁이 아닌 인권의 관점으로 재정렬 • 활동지를 설계하되 참여자들이 해당 인권의 이야기들이 후속 프로그램 어디와 연결되는지 체크해 보도록 제시, 해당 강사에게 전달

제1장
서론

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

인권의 이해 1. 인권의 개념과 구조 (기-2-1) (3시간)

| 표 75 | 기본과정_인권의 이해 1. 인권의 개념과 구조

학습목표 (&필요성)	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 주체와 그 보장의무자의 구조를 이해 • 인권과 다른 권리 주장을 구별 • 인권의 충돌 프레임이 가지는 함정을 이해 • 이를 통한 기본적 인권문해력을 가지는 것을 목표로 함.
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 개념과 구조 <ul style="list-style-type: none"> - 인권의 담지자와 인권보장 의무의 책무자 구조 이해(인권과 인성의 구분 포함) - 인권을 충돌의 프레임을 가두는 문제들과 위험성 인식 - 인권 감수성 = 인권 문해력 : 인권의 문제를 사회구조적 분석하는 것 - 모든 권리 주장이 인권인가에 대한 인권인가 질문하기 : 이익, 권익, 직권, 혐오와 차별 • 인권의 역사(인권의 역사를 통해 본 인권의 개념) <ul style="list-style-type: none"> - 역사를 되짚어보며 인권이 어떻게 확장되어 왔는지 역동성을 알아가기, 더 나아가 사회적 약자와 소수자의 존엄성과 주체성에 대해 스스로 일깨워 보기
권장 시간 권장 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 권장 시간 : 3시간 • 인권의 개념과 구조 강의형 • 기획팀에서 관련 사례와 질문을 준비해 모둠활동을 통해 각자의 생각을 꺼내서 뒤집어 보는 기획으로 전개해도 좋음. • 질문 예시>

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



	<ul style="list-style-type: none"> - 국가주의는 왜 반인권적인가? - 인권과 인권이 충돌하니 양보하며 살아야 한다? - 콩 한쪽도 나눠먹으며 사는 것이 인권이다? - 학생인권과 교권이 충돌한다? - 혐오표현도 표현의 자유로 보장하라?
참고자료	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회(2021), 인권공부 첫걸음 (존엄성1편)(https://youtu.be/_LjjNF380g4) • 조효제(2007), 『인권의 문법』, 후마니타스. • 조효제(2011), 『인권을 찾아서』, 한울 아카데미. • 조효제(2016), 『인권의 지평』, 후마니타스. • 류은숙(2019), 『사람을 옹호하라』, 코난북스. • 김형완(2021), 『인권 세미나』, 한티재. • 김 닐슨(2020), 『장애의 역사』, 김승섭 역, 동아시아. • 세계인권선언문 • 비엔나선언 및 행동계획 • 미셸린 이샤이(2005), 『세계인권사상사』, 조효제 역, 길(박우정).
운영진 지향	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 것을 개인의 책임으로 돌리거나 인권이 아닌 것을 인권과 등치시키는 함정, 인성의 패러다임에 갇히는 관성을 깨닫고 인권적 사고의 방향성을 잡도록 지원 • 인권의 역사 안에서의 당사자의 외침과 그것이 드러나고 들려지고, 제도의 변화를 만들어내 가까지의 과정을 이해하여, 인권교육이 가지는 사회변화를 목적으로 하는 것을 연결

택 인권의 주요 개념 다지기

※ 인권교육 새로운 고침의 '가치의 격돌, 인권의 재구성'의 내용 일부를 정리 수정함.

표 76 | 기본과정_인권의 주요 개념 다지기

학습목표 (&필요성)	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 개념과 구조가 인권과 관련 있는 가치들이 인권과 어떤 변별성을 갖는지를 이해 • 인권과 관련 있는 가치들이 인권을 위협하거나 왜곡하는 함정을 분석, 이해 • 강의형이 아닌 모둠 토론을 통해, 인권의 개념과 구조를 내재화
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육과 인성교육의 변별성 <ul style="list-style-type: none"> - 인성교육이 개개인의 품성을 어떻게 가꿀 것인가에 대한 교육이라면, 인권교육은 모든 사람이 존엄하게 살기 위한 사회문화적 구조와 권력관계를 어떻게 변화시킬 것인가에 대한 교육임. • 인권과 관련 있는 가치 재해석 하기 : 인권과 관련 있는 가치(배려, 양보, 생명, 다양성, 사랑, 책임/의무, 중립 등)들이 인권을 위협하거나 왜곡할 때, 이를 인권의 관점으로 재해석해봄. <ul style="list-style-type: none"> - 권력의 차이를 전제로 하는 가치들 : 배려, 관용, 양보, 예의, 보호, 구제 예) "약자니깐 배려해야죠"라는 말에 숨어 있는 권력관계, 인권적 관점에서 배려의 문제점 - 인권침해가 발생하는 구조적 원인을 가리는 가치들 : 생명, 다양성, 용서, 사랑 예) "용서할 줄 아는 미덕"이라는 말에 숨어 있는 권력관계(누가 누구에게 용서를 강요하는

	<p>가?) 찾아보고, 정의 없는 용어가 가지는 문제점을 찾아봄.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인권의 전제조건으로 작용하거나 대립하는 가치들 : 책임/의무, 안전, 질서 예) “인권교육은 왜 책임을 말하지 않지”라는 말에서, 인권교육이 ‘책임’을 말할 수 없는 사회 구조적 맥락은 무엇인지를 분석하고, 인권에서 말하는 ‘책임’ 즉 연대와 우리가 일상적으로 사용하는 책임이 어떻게 다른가를 생각해봄. - 인권의 확장성을 막는 가치들 : 중립, 비폭력, 공동체 예) “인권교육은 편향적이다, 교육의 중립성을 지켜라”라는 말에 숨어 있는 중립의 의미와 실현 가능성을 살펴보고, 인권의 가치지향성에 대해 생각해봄.
권장 시간 권장 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 권장시간 : 3시간(모둠토론 주제 설명, 모둠 토론 및 발표, 마무리 강의) • 교육방법 : 모둠활동(4-6명으로 모둠을 구성) • 준비물 : 모둠 활동에 필요한 물품(전지, 매직, 스킵 테이프 등), 모둠에서 토론할 내용에 대한 PPT 자료 내지는 출력물(※온라인 진행의 경우, 모둠활동에 필요한 톨과 화상회의 프로그램에 대한 기술 지원이 필요함) • 활동과정(순서?) <ol style="list-style-type: none"> ① 교육주제, 내용 등에 대해 간단히 설명하고, 각 모둠이 할 토론 주제에 대해 참여자 전체를 대상으로 설명함. ② 각 모둠별로 원하는 토론 주제를 정하여 모둠별 토론을 실시함. 토론주제는 앞서 교육 내용에서 제시된 4가지 분류가 골고루 적용될 수 있도록 골라서 제시함. ③ 모둠별 토론을 정리, 발표하고 진행자(강사)는 이를 총화함. ④ 교육 내용을 정리하는 마무리 강의(※진행상황에 따라, ③번 총화로 마무리 가능)
참고자료	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 새로고침(2018, 인권교육센터 들, 교육공동체벗)
운영진 지향	<ul style="list-style-type: none"> • 모둠별 토론 주제에 대한 발표 시, 다른 모둠의 토론 결과를 충분히 이해할 수 있도록, 각 모둠의 토론 주제에 대해 교육 참여자 전체가 공유할 수 있도록 함. • 모둠별 토론이 기획 의도와 다르게 가지 않도록, 토론 주제를 명확히 제시하고, 사례를 구체적으로 제시할 것. • 진행자(강사)는 모둠활동에 깊게 개입하지는 않되, 각 모둠을 돌아가면서, 진행상황을 체크하고, 진행이 더딘 모둠에는 방향성을 제시할 수 있도록 함.





인권의 이해 2. 인권의 특성 : 자유와 평등 (4시간)

표 77 | 기본과정_인권의 이해 2. 인권의 특성 : 자유와 평등

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 보편성에 대한 이해 : 모든 사람을 주어로 하는 인권의 개념 확인 • 인권의 불가분성에 대한 이해 : 자유권과 사회권의 유기성 이해 • 인권의 상호의존성과 연관성 이해 : 존엄한 삶의 보장을 위해 필요한 인권꾸러미 이해
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 보편성 : 사회적 약자 및 소수자를 포함한 모든 사람을 주어로 하는 인권에 대한 이해, 인권의 주체를 분절화하는 순간 발생하는 문제에 대한 이해, 인권의 제한과 침해의 구별 이해 • 인권의 불가분성 : 자유권과 사회권의 유기성 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 실질적 자유권 보장=사회권 보장의 구조 이해 - 자유와 평등의 가치가 서로를 받치면서 확대됨을 이해 - 왜 자유로울수록 평등하고 평등할수록 자유로운지를 발견하고, 하나의 권리가 다른 권리들의 뒷받침 없이는 실현될 수 없음을 발견하는 것의 중요성(인권교육센터 들) • 인권의 상호의존성, 상호연관성 <ul style="list-style-type: none"> - 권리의 목록을 분절적으로 인식할 경우 생기는 왜곡에 대한 이해. 권리는 서로 영향을 미치고, 연결되어 있다는 것을 이해 - 하나의 권리를 제시하고 이 권리의 세부 구성 요소들을 떠올려보거나, '이 권리가 잘 실현되기 위해서는 ooo할 권리가 필요하다'는 질문을 던져보면 자연스럽게 낯개의 권리가 없다는 것을 발견하게 됨(인권교육센터 들).
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 특성 강의 120분 *** 인권위 동영상 콘텐츠 <인권의 이해> (총 90분) 활용] → 자신의 주변에 실사례를 보는 것으로 함. 운영팀 혹은 강사 섭외가 어려울시 영상을 보는 것으로 필요하며 이때 진행해 줄 강사를 붙일지는 검토 필요 • 기획팀에서 관련 사례와 질문을 준비해 활동형으로 펼칠 수도 있음. 이때 기획팀 내부에서 정리하는 메시지를 분명하게 모아내는 충분한 준비가 필요/ 또는 이를 강사와 함께 설계하는 것도 가능
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체벗. • 류은숙(2019), 『사람을 옹호하라』, 코난북스. • 비엔나선언 및 행동계획 중 서문 등 (https://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3996/contents.do) • 손정인, 김창엽(2016), 『인권의 불가분성, 상호의존성, 상호연관성』, 보건과 사회과학 제43집: 139-174. • 이주영(2017), 『발전권, 평화권, 환경권 개념의 발전과 '연대권' 논의의 함의』, 다문화사회연구 제10권 제2호 : 33-57. • 샌드라 프레드먼(2009), 『인권의 대전환』, 조효제역, 교양인. • 조효제(2007), 『인권의 문법』, 후마니타스 • 조효제(2011), 『인권을 찾아서』, 한울 아카데미. • 조효제(2016), 『인권의 지평』, 후마니타스.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 주체 간, 권리 간 분절화로 인한 왜곡을 방지할 수 있도록 함. • 자유권-사회권-연대권/3세대인권론의 본래적 의미 이해 지원

인권의 이해 2. 인권의 특성 : 연대

(2시간)

| 표 78 | 기본과정_인권의 이해 2. 인권의 특성 : 연대

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 자유와 평등의 실현을 가능하게 하는 연대의 인권적 의미와 가치 이해 • 연대는 사회구성원으로서의 권리이자 사명임을 이해 • 현대 사회에서 요구되는 연대의 이야기 발전권의 내용과 지향 이해
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 타인의 아픔에 대한 공감의 인권적 의미 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 타자화의 전제에서의 공감은 시혜와 인성의 한계를 벗어나지 못함 - 인권의 주어는 '사람'이라는 전제에서의 공감을 이해할 수 있도록 구성 : 즉 인권의 보편성의 가치가 연대의 기반이 되어야 함 - 피터 비에리의 존엄을 구성하는 3가지 요소, 자크 데리다의 '애도하는 나' • 세계인권선언 제28조제2항의 공동체에 대한 사명(duty) <ul style="list-style-type: none"> - 자신의 공동체가 인권적으로 구성되고 운영되도록 지켜보고 말하고 행동할 수 있는 권리이자 사명(duty)으로서의 연대에 대한 이해 견인 - 공무원, 사회복지 두 분야 모두 자원봉사가 업무와 연계되어 있는 만큼, 자원봉사활동의 본래의 인권적 의미를 확인하고 연대의 권리이자 사명의 장으로서 작동될 수 있기 위한 개선점을 생각해 볼 수 있음 • 칼 바작의 3세대 인권론의 융합적 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 발전권의 의미에 대한 이해를 통하여 분절적 사고의 한계를 벗어나도록 구성
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 120분 진행 • 사회적으로 배제되고 있는 인권의 문제들을 연대의 관점에서 우리 스스로 재조명할 수 있는 사례를 제시 <ul style="list-style-type: none"> - 사례를 인간존엄성 보장이라는 인권의 관점에서 어떻게 평가할 것인지를 함께 나눔 - 모둠 활동을 진행하고 결과를 공유하면서 제시된 교육내용을 이어감. - 모둠 활동이 어려울 경우 각자의 생각을 적어서 제출하고 이를 바탕으로 이야기를 열어감
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회(2021), 인권공부 첫걸음 (존엄성1편)(https://youtu.be/_LjjNF380g4) • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체벗. • 류은숙(2019), 『사람을 옹호하라』, 코난북스. • 페터 비에리(2014), 『삶의 격』, 문항심 역, 은행나무. • 권혜령(2018), 『인권개념의 '세대'적 접근에 대한 비판적 고찰』, 제56호: 87-113, 전북대학교 부설법학연구소. • 마크 프레초(2020), 『인권사회학의 도전』, 조효제 역, 교양인. • 이주영(2017), 『발전권, 평화권, 환경권 개념의 발전과 '연대권' 논의의 함의』, 다문화사회연구 제10권 제2호 : 33-57 • 조효제(2019), [조효제의 인권 오디세이] 경제개발에서 발전권으로 (http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/915045.html#csidxfc8b470270c3cc8a5579c32aeec29b9)
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 문제를 시혜적으로 접근하는 오류는 인권의 개념에 있어 인권의 주체를 개별화된 개인으로 이해하면서 오는 타자화가 근본원인이므로 이를 성찰하면서 연대의 가치를 자연스럽게 내재화할 수 있도록 지원 • 나아가 실천적 단계에서의 연대의 논의인 발전권, 평화권, 환경권 등을 미시적, 거시적 관점에서 생각해 보도록 지원하되, 기존의 3세대 인권론을 분절적으로 이해하던 한계를 넘어설 수 있도록 지원

제1장
서론

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



차별과 반차별 1. 장애와 인권 (3시간)

표 79 | 기본과정_차별과 반차별 1. 장애와 인권

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권강사라면 반드시 정리하고 있어야 할 인권 의제를 이해 • 인권교육 현장에서 관련 쟁점을 인권적으로 전달, 소통할 수 있어야 함. • 장애가 인간다운 삶의 영위하지 못하는 이유가 될 수 없음을 이해 • 장애에 대한 극복패러다임의 관성 깨기 훈련 • 탈시설 정책에 대한 장애 당사자의 인권 주체성 이해하기
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 장애의 개념에 대한 정리-사회적으로 구성되는 것임을 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 엘리베이터를 이용한 이동권 보장, 그리고 두팔로 계단을 쉬어 오르내릴 수 있지만 그렇게 하지 않는 김원영 변호사의 남다른 사연 속 사회적 시선이 만들어내는 장애 • 장애를 극복하는 것은 당사자와 가족의 몫이라고요?? <ul style="list-style-type: none"> - 앞의 사회구성적 개념과 결합한 이해 - 활동보조인 제도로 인한 장애당사자와 가족의 삶 변화 • '좋은 시설은 없다' <ul style="list-style-type: none"> - 시설이란 공간은 자원의 배분, 통제, 관리의 관점으로 운영되기 때문에 거주하는 장애인의 주체성과 자기결정권을 보장할 수 없는 근본적인 한계를 가진 공간이라는 것을 이해 - 장애당사자와 보호자가 원하지 않는 탈시설? : 평생을 시설 안에서 살아온 이들에게 아무런 인프라가 없는 시설 밖은 무섭고, 두렵고, 외로운 곳임. 따라서 장애인 당사자와 보호자가 탈시설을 원하지 않는 것은 시설의 삶이 더 좋아서가 아니라, 시설 밖에서의 삶의 경험이 없고, 시설 밖에서의 삶을 가능하게 해주는 인프라가 없기 때문임. • 자본주의적 노동과 장애 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 시설의 역사 : 자본주의적 시스템에 따라 일할 수 있는 몸과 일할 수 없는 몸의 구분으로부터 시작(자본주의적 노동의 특징 : 이윤을 창출하는 노동, 소외된 노동) - 장애인의 존재 자체가 자본주의적 노동이 투영된 존재(자본주의 노동은 자신을 위한 노동이 아닌 이윤 창출을 위한 노동으로 이윤을 창출할 수 없는 몸을 가진 장애인은 노동시장에서 배제됨.) 이자 자본주의적 노동의 대안을 보여주는 존재임(이윤이나 효율을 위한 노동이 아닌, 자신의 존엄과 실현으로써의 노동의 필요성과 의미를 보여줌)을 설명함
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장시간 : 3시간 • 사전에 참여자들에게 의견과 질문을 받는 설문을 진행해 강사에게 전달하기 • 당사자 활동가 강의로 진행하는 것을 권장 • 관련 도서를 읽고 저자와 세미나 형식의 강의로 진행해도 좋음
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 김원영(2018), 『실격당한 자들을 위한 변론』, 사계절. • 김원영, 김초엽(2021), 『사이보그가 되다』, 사계절. • 김도현(2007), 『차별에 저항하라』, 박종철 출판사. • 김도현(2009), 『장애학 함께 읽기』, 그린비 • 베내덕테 잉스타, 수잔 레이틀스 휘테(2011), 『우리가 아는 장애는 없다』, 김도현 역, 그린비. • 김도현(2019), 『장애학의 도전』, 오월의 봄. • 조리프P. 샤피로(2010), 『동정은 싫다』, 윤삼호 역, 한국DPI출판부.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인의 인권주체성과 사회적으로 구성되는 장애 개념의 패러다임을 이해할 수 있도록 강의 앞뒤로 잘 열고 닫는다

차별과 반차별 2. 성적 소수자와 인권 (3시간)

표 80 | 기본과정_차별과 반차별 2. 성적 소수자와 인권

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권강사라면 반드시 정리하고 있어야 할 인권 의제를 이해 • 인권교육 현장에서 관련 쟁점을 인권적으로 전달, 소통할 수 있어야 함 • 성소수자에 대한 사회적 편견과 왜곡의 지점을 파악, 분석 ⇒ 모든 사람의 권리로서의 인권의 가치를 소통할 수 있는 역량 구비
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성소수자에 대한 이해 : 지향과 취향의 혼동, 치료의 대상으로 바라보는 반인권성 • 성소수자에 대한 오해와 편견 • 교육참여자로부터 받은 질문에 기반해 구성 • 서울시시민인권침해구제위원회의 '서울시 공무원의 퀴어축제 반대성명으로 인한 인권침해' 결정문에 담긴 쟁점 풀어내기
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장 시간 : 3시간 • 사전에 참여자들에게 의견과 질문을 받는 설문을 진행해 강사에게 전달하기 • 당사자 활동가 강의 또는 당사자 토크 형식(성소수자 당사자, 당사자 부모, 활동가 등)으로 진행하여 참여자들이 직접 당사자와의 만남을 통해 사람의 존재를 느끼며 공감대를 가질 수 있도록 기획할 필요 • 이것이 어려울 경우 관련 문화콘텐츠를 통한 강좌를 진행해도 좋음 (ex. 너에게 가는 길) ***모듬활동, 토론활동, 질의응답 등에 있어서, 그라운드 룰(토론규칙)을 정해 차별이나 혐오 발언이 나오지 않도록 주의할 필요가 있음
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 박경미(2020), 성서, 퀴어를 옹호하다-성서학자가 들려주는 기독교와 성소수자 이야기 • 김진호(2020), 성서와 동성애 혐오와 역측을 넘어, 성서 다시 읽기 • 박상영(2021), 1차원이 되고 싶어 • 영화 '너에게 가는 길'(2021 상영작) • EBS 다큐프라임 부모와 다른 아이들 나는 내 자식이 자랑스럽습니다(2019.8.26. 방송분)
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 이 의제는 인권교육 활동을 하려는 분들이라면 반드시 인권적으로 정리될 필요가 있는 주제라는 점을 참여자들에게 잘 설명해야 함. • 참여자마다 이 주제에 대한 고민의 진행 정도의 격차가 존재하는 것이 일반적임. 다만 참여자 간 상호 소통의 과정에서 그러한 고민의 차이가 공격적인 소통으로 이어져서는 안된다는 가이드라인을 반드시 제시할 필요가 있음.

서론 제1장

제2장
국내 인권강사양성과과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과과정
프로그램 제안

참조



인권보장체계의 이해 (3시간)

표 81 | 기본과정_인권보장체계의 이해

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권보장을 위한 국제 규범과 국제 기구에 대한 이해 ⇒ 인권의 문제가 인류 전체의 약속이자 가치임을 확인 • 국내 인권보장시스템의 의미와 역할 이해 ⇒ 인권 문제 해결을 위한 사회적 시스템을 이해하여 사안에 필요한 실천적 방향까지를 연계 하는 인권교육 활동가의 미션을 확인
<p>교육내용</p>	<p>1 국제인권보장체계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 국제인권보장체계의 태동 : 국민국가의 한계와 인류의 위기 → 세계인권선언에서의 everyone, all human being의 의미 ☞ 연결 : 인권의 보편성, 인권의 주체(주어). 헌법제10조 제1문의 '모든 국민'의 재해석 → 오늘날의 국민국가체계를 전제로 한 '시민권'의 개념은 인권적인가? ☞ 연결 : 국민국가와 시민권에 갇힌 인권의 한계와 국제인권보장체계 • 주요 국제인권규범의 의미와 대한민국의 가입 현황 및 한국정부에 대한 주요 권고 등 - 주요 국제인권규범 가입현황 : 9대 인권조약 중 7개 조약에 가입·비준하였고, 2개 조약에 미가입(가입 : 인종차별철폐협약, 사회권규약, 자유권규약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약, 미가입 : 이주노동자권리협약, 강제실종협약) - www.humanrights.go.kr : 국제인권조약 및 한국정부 대상 권고 내용 등 (국가인권위원회 홈페이지-정책정보-국제인권-규제인권규범) • 법원에서의 국제인권조약 적용 현황 및 사례를 제시하여 국제인권규범이 국내법과 동일하게 적용 된다는 것을 제시 • 유엔인권보장기구에 대한 설명과 한국 관련 움직임(특별보고관 방문 등) <p>2 국내인권보장체계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 국가시스템 자체의 존재 이유와 목적 자체가 인권보장임을 확인 ☞ 연결 : 인권의 주체와 인권보장의무자의 구조(헌법제10조 제1문과 제2문의 구조화) • 국가인권기구(NI)의 의미와 역할 : 파리원칙 - 국가시스템이 그 인권보장의무를 제대로 이행할 수 있도록 지원하는 역할 - 응징과 징벌이 아닌 촉진과 인권적 자력화 지원 - 국가인권위원회 태동과 주요업무, 한국사회 인권 문화와 제도 견인의 주요 권고 등 • 지자체인권보장체계에 대한 이해 - 인권도시의 논의와 인권기본조례 제정 상황 - 인권기본조례의 주요 내용-제도와 정책 소개 및 구체적인 운영 사례
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 두 주제를 함께 균형적으로 다룰 수 있는 강사가 없을 경우에는 주제를 나누어 90분씩 강의를 배치하는 것도 방법임. • 전체 강좌의 시간 조정이 가능하다면 각 주제당 2시간으로 진행하는 것이 가장 이상적
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 외교부 홈페이지 - 주요 국제인권규범 및 한국정부에 대한 의견표명 • 세계인권선언문 • 정진성(2019), 『유엔과 인권규범의 형성』, 나남.

	<ul style="list-style-type: none"> • 샌드라 프리드먼(2009), 『인권의 대전환』, 조효제 역, 교양인. • 장태영(2019), '국제화된 사법부', 'de facto 국제인권재판소'를 지향하며- 국제인권조약의 효력, 적용, 해석에 관하여 -, 『법원의 국제인권기준 적용 심포지움 자료집』 중 • 김종섭, 박재영, 홍성수(2018), 『인권제도와 기구』, 오름. • 김종섭(2016), 『인권의 지역화』, 집문당.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • '단순히 지식 정보적 차원에서만 진행되어서는 안 될 주제인 만큼, 사전에 제시한 교육내용을 바탕으로 강사와 충분히 논의하여, 이후 다루게 될 인권적 개선 방안의 제도화와 연결

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



심화 과정

업무의 인권적 의미 이해

| 표 82 | 심화과정_업무의 인권적 의미 이해(공무원)

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원 인권교육을 준비함에 있어 필요한 참여자 업무에 대한 인권적 의미 이해 • 공공업무 영역의 인권적 미션을 이해하고, 구체적인 업무들의 인권적 키워드 연결하기 • 헌법 제10조 제2문의 국가의 인권보장의무와 관련 공무원의 위치 이해
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 헌법 제10조 제2문의 국가의 인권보장 의무와 관련 공무원의 위치 ⇒ 시민의 인권 보장 실행단계에서의 책무자+국가를 대신한 실행이 자신의 일인 노동자 ⇒ 시민의 존엄을 지켜내는 일터에서의 업무자의 존엄은 시민의 인권과 유기적 위치 • 인권정책기본법(안)에 제시된 인권제도와 정책의 의미 이해 • 정부조직도와 지방자치단체 조직도를 놓고 해당 국가기관, 지자체 부서별 업무의 인권적 키워드를 도출 ☞ 국제인권규범, NAP와 연결해 보기 • 각 키워드들이 어떻게 시민의 인권에 유기적으로 연결되어 있는지 확인 ☞ 인권의 불가분성과 상호의존성과 연관성 강좌에서의 핵심 내용과 연결 ⇒ 부처간, 부서간 업무칸막이는 시민의 인권보장에 있어 어떤 의미일까?
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 강좌 운영 목적에 따라 기관을 선택하여 세팅할 수 있음 • 앞에 세미 강의로 인권보장 실행단계에서의 책무자로서의 공무원과 그 업무, 이를 지원하기 위하여 마련된 인권정책기본법(안)을 이해할 수 있는 콘텐츠 전개(60분 이내) + 참여자들이 직접 기관 홈페이지 등을 통해 주요 업무를 파악, 그 인권적 의미를 분석하는 활동(60분) + 모둠별 활동 결과 발표와 총화 (60분) ※ 강좌 운영 목적인 공무원 교육 전반이라면 국가기관(일반 행정부처, 경찰, 검찰, 교정 등을 균형있게 배치), 지방자치단체 단체를 모두 염두에 둔 활동 설계 • 강사와 운영진은 발표 결과에서의 인권적 키워드가 충분하고 적절하게 도출되었는지 검토(가능한 쉬는 시간에 활동지를 검토해 총화를 준비), 총화에서 이를 정리하되 각 인권적 키워드가 시민의 인간다운 삶에 어떻게 연결되는지에 대한 총화를 통해 인권의 불가분성과 상호의존성과 연관성을 이해하도록 지원
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책기본법(안) • 각 기관 홈페이지 조직의 비전과 목표, 주요 업무 내용 등 참조 • 각 지자체 비전과 목표, 조직도와 인권기본조례, 인권정책기본계획 등 • 제3차 국가인권정책기본계획 (https://www.moj.go.kr -법무정책서비스-인권-국가인권정책 기본계획에서 확인) • 정부조직도 (가변적이라 사이트로 안내할 것)
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 이 활동에서의 유의점은 자칫 현실 공무원에 대한 비난 등으로 흐르는 관성이 있는 만큼 진행 팀에서 미션을 명확하게 숙지할 수 있도록 활동을 설계하는 것이 중요함 • 각 기관의 인권적 미션이 확인되면 각 인권키워드의 연결, 이러한 미션이 제대로 이행되기 위하여 필요한 것은 무엇일지를 생각해 보면서 업무의 인권적 노동 환경과 조건의 확보는 사회 전체의 인권의 틀을 지킴에 있어 필수적인 문제임까지 총화할 필요

업무의 인권적 의미 이해

| 표 83 | 심화과정_업무의 인권적 의미 이해(사회복지)

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지분야 인권교육을 준비함에 있어 필요한 참여자 업무에 대한 인권적 의미 이해 • 사회복지분야 업무의 인권적 미션을 이해하고, 구체적인 인권적 키워드 연결하기 • 헌법 제10조 제2문의 국가의 인권보장의무와 사회복지분야 업무자의 위치 이해 • 기관운영 및 사업에 있어서 인권기반을 실제적으로 이해
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 헌법 제10조 제2문의 국가의 인권보장 의무와 사회복지분야 업무자의 위치 ⇒ 시민의 인권 보장 실행단계에서의 책무자+국가를 대신한 실행이 자신의 일인 노동자 ⇒ 시민의 존엄을 지켜내는 일터에서의 업무자의 존엄은 시민의 인권과 유기적 위치 • 인권기반 조직 운영 : 기관운영인권영향평가의 중요성 <리더쉽> <ul style="list-style-type: none"> - 업무의 인권적 환경과 조건, 민주적 조직 운영, 종교와 사생활의 자유와 비밀 보장 - 조직 내 같이 일하는 사람들은 누구인가? 업무로 연결된 이들의 동등한 존엄의 문제 - 5인 이하 사업장에서는 근로기준법은 안 지켜도 된다? : 처벌이 없기에 지키지 않아도 무방한 것이라면 우리는 강제규범에만 굴복하는 비자율적 존재들인가의 문제 • 인권기반 사회복지실천 : 사업인권영향평가의 중요성 <ul style="list-style-type: none"> - 시민은 인권의 주체자인가? 사업의 대상인가? = 사회복지사는 인권보장인가? 시혜인가? = 사회복지 업무자는 공적 업무의 실행자인가? 희생과 봉사자인가? = 시민의 참여권과 정보접근권(수혜자이니까 알권리를 보장할 필요가 없다?) • 낙인화하는 지원체계는 인권의 보장인가? <ul style="list-style-type: none"> - 조건부 수급권자/ 신청주의 • 패널(팬더-존엄, 법치, 투명성 강조 원할 경우) 원칙 등 이해
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 앞에 세미 강의로 인권보장 실행단계에서의 책무자로서의 사회복지 업무자의 위치와 이를 위해 필요한 두축인 인권기반 조직운영과 사업운영을 유기적으로 이해할 수 있는 콘텐츠 전개 (60분 이내) + 시민의 인권을 제대로 지켜내기 위하여 사회복지 현장에서 지원되어야 할 사항들 ⇒ 이것을 확보하기 위하여 어떤 제도적 개선이 있어야 하는지의 두 단계활동(40분+30분) + 모듈별 활동 결과 발표와 총화 (40분)
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 김수정, 오선영, 김대심, 김은희(2020), 『사회복지와 인권』, 학지사. • 국가인권위원회(기획), 배화옥 외(2015), 『인권과 사회복지』, 나눔. • 국가인권위원회(2018), 『공공기관 인권경영 매뉴얼』 • 조효제(2013) “인권의 팬더 원칙을 아십니까” (https://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/603815.html)
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 실제 이 활동은 이 활동에서의 유의점은 성토대회로 빠지지 않도록 사회복지 업무의 공공적 미션과 책무성에 기반에 논의가 시작되도록 설계해야 함 • 총화시 나온 문제점들을 해결하기 위하여 누가 움직여야 하고, 어떻게 움직이게 할 수 있을 것인지의 실천적인 통론에 대한 이야기가 필요함 ☞ 뒤의 결정례 등 토론에서 지자체 관련 제도와 개선의 사례와 흐름 등과 연결



업무관련 결정례 등 사례 토론

(4시간)

| 표 84 | 심화과정_업무관련 결정례 등 사례 토론(공무원)

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 업무에서의 인권을 지키기 위한 노력이 시스템적으로 작동하는 방법과 사례 이해 • 인권적 구제절차의 의미와 역할 이해 • 업무와 삶의 현장에서의 인권적 문제를 바라보는 관점 재정렬 • 업무 현장에서 발생하는 인권문제에 대한 나-조직-지자체의 단계별로의 역할과 프로세스 이해를 통한 실천력 지원
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 실제 인권적으로 점검되고 개선 권고와 이행이 이루어진 결정례 찾아 공유 예시> 국가인권위원회 소방공무원 실태조사와 권고, 그리고 그 이후 개선 상황 예시> 서울시인권위원회 다산콜센터 상담사 인권실태조사와 권고, 그 이후 • 인권적 구제절차가 가지는 의미와 역할 - 응징과 징벌이 아닌 당사자의 인권역량 증진 지원 과정 예시> 서울시 꿈나래 통장 신청과정에서의 인격권 침해 사건 결정례 예시> 국가인권위원회 항공사 여승무원 복장제한 규정에 대한 결정례와 그 이후 예시> 서울시시민인권침해구제위원회의 '서울시 공무원의 쿼어축제 반대성명으로 인한 인권침해' 결정례 • 이외 현장에서 공무원의 인권과 시민의 인권의 충돌 착시를 일으키는 사례들 속의 제도적, 정책적 모순과 부족을 찾고, 이의 해결을 위한 프로세스를 적용
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 먼저 주요 사례 공유를 통하여 제도적 장치와 그 실사례를 이해하는 강의를 60분 진행 • 인권적 구제절차 의미와 역할을 이해할 수 있는 결정문 토크모듬 활동을 60분 진행 • 발표와 총화 과정 60분 진행
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회(2015), 『소방공무원의 인권상황 실태조사』 • 서울시인권위원회 다산콜센터 상담사 인권실태조사와 개선 권고문 • 국가인권위원회 결정문 소개 페이지 • 김원규(2019), 인권업무를 바라보는 새로운 관점 : 진정사건 사례를 통해본 인권업무, 『2019 인권옹호자회의자료집』 중.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 향후 인권교육 현장참여자들의 업무 관련 결정례들을 찾아보고 교육자료로 활용할 수 있도록 실습에 겸한 강좌로 구성 • 주의> 각종 결정례를 정답지향 단답식, 또는 금지가이드라인 전달식으로 활용한 인권교육의 문제점을 분명하게 나누고, 결정례 안 사례에서 품고 있는 우리 사회 인권보장에 부족한 제도적 문제점 등을 찾고 개선방안을 모색하는 것이 인권강사의 미션임을 명확하게 주지하도록 설명

업무관련 결정례 등 사례 토론

(4시간) 

| 표 85 | 심화과정_업무관련 결정례 등 사례 토론(공무원)

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 업무에서의 인권을 지키기 위한 노력이 시스템적으로 작동하는 방법과 실례 이해 • 인권적 구제절차의 의미와 역할 이해 • 업무와 삶의 현장에서의 인권적 문제를 바라보는 관점 재정렬 • 업무 현장에서 발생하는 인권문제에 대한 나-조직-지자체의 단계별로의 역할과 프로세스 이해를 통한 실천력 지원
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 실제 인권적으로 점검되고 개선 권고와 이행이 이루어진 결정례 찾아 공유 예시) 국가인권위원회 사회복지사 인권실태조사와 권고, 그리고 그 이후 개선 상황 예시) 서울시인권위원회 다산콜센터 상담사 인권실태조사와 권고, 그 이후 예시) 서울시시민인권침해구제인권위원회 사회복지시설 내 직장내 괴롭힘 관련 권고 • 인권적 구제절차가 가지는 의미와 역할 <ul style="list-style-type: none"> - 응징과 징벌이 아닌 당사자의 인권역량 증진 지원 과정 예시) 서울시 꿈나래 통장 신청과정에서의 인격권 침해 사건 결정례 예시) 국가인권위원회 항공사 여승무원 복장제한 규정에 대한 결정례와 그 이후 • 이외 현장에서 사회복지 업무자의 인권과 시민의 인권의 충돌 착시를 일으키는 사례들 속의 제도적, 정책적 모순과 부족을 찾고, 이의 해결을 위한 프로세스를 적용
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 먼저 주요 사례 공유를 통하여 제도적 장치와 그 실사례를 이해하는 강의를 60분 진행 • 인권적 구제절차의 의미와 역할을 이해할 수 있는 결정문 토크아보기 모둠 활동을 60분 진행 • 발표와 총화 과정 60분 진행
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회 사회복사 인권실태조사보고서 • 서울시인권위원회 다산콜센터 상담사 인권실태조사와 개선 권고문 • 서울시시민인권침해구제인권위원회 사회복지시설 내 직장내 괴롭힘 관련 권고문 • 서울시 사회복지기관에서의 종교의 자유 침해 권고문 및 신고센터 운영 관련 자료 • 국가인권위원회 결정문 소개 페이지 • 김원규(2019), 인권업무를 바라보는 새로운 관점 : 진정사건 사례를 통해본 인권업무, 『2019 인권옹호자회의자료집』 중
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 향후 인권교육 현장참여자들의 업무 관련 결정례들을 찾아보고 교육자료로 활용할 수 있도록 실습에 겸한 강자로 구성 • 주의) 각종 결정례를 정답지향 단답식, 또는 금지가이드라인 전달식으로 활용한 인권교육의 문제점을 분명하게 나누고, 결정례 안 사례에서 품고 있는 우리 사회 인권보장에 부족한 제도적 문제점 등을 찾고 개선방안을 모색하는 것이 인권강사의 미션임을 명확하게 주지하도록 설명

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



지속가능한 인권보장을 위한 사회적 논의 (7시간)

표 86 | 심화과정_지속가능한 인권보장을 위한 사회적 논의

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 현대사회의 발전과 위기의 양면을 인권의 관점에서 이해 • 모든 사람의 지속가능한 인권보장이 가능한 제도와 정책을 이해 • 관련 제도와 정책의 분야별 연계성을 이해
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 공유부와 분배구조 <ul style="list-style-type: none"> - 4차 혁명과 기후위기라는 양면 앞에서 모든 인류의 인간다운 삶의 안정된 보장을 위해 공유부로 가져야 할 것들은 무엇이며, 그것이 왜 공유부인지에 대한 내용 - 공유부를 공유하는 방법 : 분배구조의 이야기(보편복지, 기본소득 등 사회안전망) • 기후위기와 인권 <ul style="list-style-type: none"> - 코로나-기후위기-인권의 관련성 : COVID-19 대유행과 기후위기의 연계성과 교훈, 기후 변화가 유발하는 분쟁의 경로와 사례, 기후위기와 인권문제의 연계 구조 - 기후 위기에 있어 국가와 지방정부, 기업, 시민의 책임과 역할과 연계성 • SDGs와 인권 : 지속가능발전목표의 각 목표의 인권적 의미와 인권제도와 정책 연결점 <ul style="list-style-type: none"> - 주거권-건강권-의료권 등을 포함하고 있음 → 필요에 따라 세부 목표에 대한 강좌를 심화해 배치할 수 있음
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장시간 : 7시간 • 해당 분야 활동을 하면서 인권적 연계점을 이해하는 강의로 진행 • 사전에 참여자들이 고민해 볼 수 있는 도서나 영상 등을 제시하고 분야별로 질문을 하나씩 만들어 강사가 사전에 받아보고 풀어내는 방식이 입체적인 이해에 더 도움될 것 • 지식 정보의 습득으로 그치지 않도록 질의 응답 시간을 충분히 확보
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 조효제(2020), 『탄소사회의 종말』, 21세기북스. • 김도현(2019), 『장애학의 도전』, 오월의 봄. (제9장(모두를 위한 노동사회를 향해) 등 참조) • 미류 외(2021), 『마스크가 답하지 못한 질문들』, 창비. • 유영성 외(2021), 『답이 있는 기본소득』, 경기연구원. • 강남훈 외(2018), 『헨리 조지와 시대개혁』, 경북대학교출판부. • 지속가능발전 포털 사이트 (http://ncsd.go.kr/) • World Human Rights Cities Forum(2020), [The10thWHRCF] UN지속가능발전목표와 인권 UN SDGs and Human Rights (https://www.youtube.com/watch?v=sdgYeWxP4o8)
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 연계와 융합을 염두에 두고 강의 열고 닫기 • 과정 내 다른 강좌와의 연결점 제시

불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권 의제

(7시간)

표 87 | 심화과정_불완전한 사회구조가 만들어 낸 인권 의제

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 분야별로 참여자의 업무와 관련된 사회적 약자의 인권문제 이해 • 개인의 문제가 아닌 불완전한 사회구조가 인권침해를 낳고 있음을 이해 • 분야별 업무가 이러한 불완전한 사회구조의 개선을 위해 작동될 방향 이해
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 노동과 인권 : 인간 존엄 실현으로서의 노동 <ul style="list-style-type: none"> - 일이란 무엇인가? 생계의 수단인가 vs. 삶의 실현인가? - 일 안에서 사람을 만나는 것이 존엄한 일터 → 노동의 존엄은 노동 자체가 사람이기 때문이라는 가치 공유 * 사회복지분야 : 돌봄노동, 플랫폼노동, 특수노동(누가 사용자인가의 문제에서 국가와 지방 정부의 인권보장의무가 중계기관으로 떠넘겨지는 구조의 문제) • 젠더와 인권 <ul style="list-style-type: none"> - 젠더의 개념과 의미 - 차별의 구조를 들여다 보는 인권 프리즘으로서의 젠더 - 모두를 위한 젠더 인권의 논의들 : 세상을 바꾸는 변호인, 어린이집은 누구를 위한 것일까? • 아동청소년 및 학생 - 끊임없는 반인권적 시선 : 미성숙한 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 성장의 지원과 관리와 통제 구별하기 • 노인 : 나이들은 왜 취약성이 되는가? 정상성 <ul style="list-style-type: none"> - 사회안전망의 취약구조가 그대로 반영된 삶의 불안정성 : 노인의 삶은 가족이 책임지는 것인가? 국가와 사회가 보장할 의무가 있는 노인의 인권인 것인가? - 사회문화적 변화 속에서 부적응과 상실은 어떻게 지원되고 극복되어야 하는가? : 미시적으로 연결 → 사회적 고립-사회적 삶의 부재, 돌봄, 학대, 빈곤, ※ 뒤집으면 청년과 인권의 문제 • 노숙인 : 노숙인의 삶의 모습이 정상성의 기준의 잣대로 판단되는 것 자체의 인권침해성 <ul style="list-style-type: none"> - 강제적 시설 입소는 노숙인을 위한 것이므로 필요하다?
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장 시간 : 주제별 최소 2시간/ 2-3개의 주제를 선택해 진행 • 강의형도 좋고, 역할극의 형태로 진행하여 역할 바꾸기를 시도하면서 위에서 제시한 사고의 전환을 기획해도 좋음
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 하종강 외(2020), 『열 가지 당부』, 창비. • 케이시 워스(2016), 『우리는 왜 이렇게 오래, 열심히 일하는가?』, 제현주 역, 동녘. • 리베카 솔닛(2021), 『이것은 누구의 이야기인가』, 노지양 역, 창비. • 류은숙(2019), 『여자들은 다른 장소를 살아간다』, 낮은산 • 이한(2010), 『너의 의무를 묻는다』, 뜨인돌 • 인권교육센터 들 기획, 배경내 외(2011), 『인권, 교문을 넘다』, 한겨레에듀. • 조정진(2020), 『임계장 이야기』, 후마니타스. • 최현숙, 정윤수, 이근후(2018), 『노년공감』, 정한책방 • 국가인권위원회 기획, 정진주 외(2017), 『나이들어도 괜찮을까?』, 삶은책. • 홈리스행동 생애사 기록팀 7명(2021), 『힐튼호텔 옆 쪽방촌 이야기』, 후마니타스.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 약자를 대상화하지 않는 것의 의미와 중요성을 공유 • 각 업무와 관련된 제도와 정책으로 연계해 낼 수 있도록 기획 운영

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



택 민주주의와 인권

(3시간)

| 표 88 | 심화과정_민주주의와 인권

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 개인과 공동체의 연결성을 알아감 • 개인과 공동체의 자력화와 연결된 민주주의와 인권은 떼어 놓을 수 없는 관계임. 그러나 한편에서 인권과 민주주의를 동일시하여 인권의 가치를 역전하는 결과를 일으켜 혼란을 낳음. 따라서 인권과 민주주의와 관계를 정리하고 그 관계가 어느 지점에서 연결되어 있는 것인지를 알아보아야 할 필요가 있음.
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 민주주의 작동 원리와 가치로서의 인권 <ul style="list-style-type: none"> - 민주주의라는 이름 안에 숨겨진 권력관계에 대해 눈을 뜨. 다수결 민주주의의 함정, 형식적 민주적 절차를 거치면 진정한 민주주의를 달성할 수 있는 것일까? - 민주주의가 지향해야 하는 가치는 인권보장이라는 원칙의 필요성을 제기함. • 민주주의를 실현해낼 수 있는 다양한 선거제도 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 선거제도가 존재하고, 그에 따라 개인과 공동체의 삶이 다양해질 수 있다는 상상력을 넓힘. - 모든 사람들이 정치적 주체로서 살아갈 수 있도록 하는 선거제도는 무엇인지 알아가고, 민주주의를 실천해낼 수 있는 선거제도는 무엇인지 탐구해보는 시간을 가질 수 있음. 이러한 논의는 개인과 공동체의 자력화를 이끌어낼 수 있는 구조와 시스템을 볼 수 있을 것임. • 지방 자치, 주민 자치, 마을과 인권 <ul style="list-style-type: none"> - 지방 자치 <ul style="list-style-type: none"> - 자신이 살고 있는 곳에서 삶 속의 다양한 일에서 정치적 존재로서 역량을 증진하고 참여해 나갈 수 있다는 것을 알아감. - 마을 단위의 공동체에 대한 상상력을 일으키고, 개인과 공동체의 자력화를 이루어낼 수 있는 행정 단위로서 마을은 무엇일까 고민해보는 시간을 가짐. - 돌봄과 노동의 문제가 마을과 연결된다면 자신의 삶의 모든 공간에서 민주주의와 연결하고 경험할 수 있는 등의 논의 발전 가능 • 지역사회와 사회복지
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 최소 120분 분량, 가급적 3시간으로 진행 • 사전에 참여자들에게 의견과 질문을 받는 설문을 진행해 강사에게 전달하기 • 당사자 활동가 강의로 진행하는 것을 권장 • 관련 도서를 읽고 저자와 세미나 형식의 강의로 진행해도 좋음
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 하승수(2016), 『삶을 위한 정치혁명』, 한티재. • 신용인(2019), 『마을공화국, 상상에서 실현으로』. 한티재. • 강남순 외(2016), 『덜 소비하고 더 존재하라』, 시금치. • 정석(2019), 『천천히 재생』, 메디치미디어. • 마강래(2018), 『지방분권이 지방을 망친다』, 개마고원.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 더 나아가 민주주의를 차별의 문제와 논의할 수 있음. 사회적 합의, 다수결 민주주의 뒤에 남겨진 차별의 문제를 이야기할 수 있을 것. 민주주의라는 이름으로 민민 갈등을 일으켜 인권의 가치가 뒤에 남겨지게 되는 경우가 있음. 민주주의는 인권의 가치를 보장할 때 진정한 민주주의가 될 수 있음을 논의의 방향성을 이어가도 좋을 것임.

인권교육 현장에서의 도전적 질문들

(5시간)

표 89 | 심화과정_인권교육 현장에서의 도전적 질문들

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권에 대한 한계적 질문들의 분석을 통한 인권에 대한 정확한 이해 다지기 • 세미 강의계획서로 구성해 다음 차시 방법론 수업의 자료로 활용 • 인권교육 현장에서의 돌발 상황 대응력 향상
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 현장에서 도전적으로 제기되는 질문들을 모아 분석하는 토론 수업으로 진행 <div style="background-color: #fff9c4; padding: 5px;"> <p>예시</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 표현의 자유는 어디까지 허용되는가? ② 피해자보다 범죄자의 인권을 더 보장하는 것 같다? ③ 민주주의에서 다수결로 정한 결과를 따르지 않는 사람은 비민주적인가? ④ 학생의 미래를 위해, 장애 당사자의 안전한 삶을 위해 자유를 제한할 수 있다? </div> <p>아래와 같은 방식으로 반문하는 질문을 제시하면서 사고의 심화와 확장 견인</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권의 개념에 대한 재확인-모든 권리 주장이 인권인가? • 적법절차와 무죄추정의 원칙, 정당한 형벌 집행(과잉금지 원칙)의 인권적 의미는? <ul style="list-style-type: none"> - 사회 구성과 운영에 있어 누구에게나 지켜져야 할 인권적 가이드라인(원칙), 즉 모두의 인권을 위한 것인 만큼 특정한 범죄인에 대하여만 그 예외를 인정할 경우의 위험성이 발생. - 피해자를 보호하여야 하는 것은 국가의 당연한 의무로 이를 위한 제도적 장치를 별도로 있으며, 적법절차 등의 준수로 피해자의 인권의 인권이 침해된다는 것은 착시이며 응보적 감정임. • 민주주의 진정한 의미는? <ol style="list-style-type: none"> 1) 인권을 지켜내기 위해 가장 적합한 사회시스템 : 합의의 내용이 반인권적이라면 이는 민주주의의 가치에 반함 2) 절차적으로는 소통과 설득을 통한 합의의 과정 : 소수자나 소수의견에 대한 존중은 민주주의의 중요한 가치 • 왜 학생의 미래 또는 당사자의 안전을 위해 지금의 자유를 제한하여야 하나? 지금의 자유를 제한하여야만 미래와 안전이 있는 상황은 관찮은 것일까? 당사자인 학생 또는 장애인의 인간으로서의 주체성은 어떻게 보장할 수 있을까?
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 질문의 제시와 모둠별 토론(모둠별 1개씩의 질문) • 사전에 참여자들에게 질문을 받아서 분류하고 예시의 쟁점으로 녹여 진행하면 더 좋음 • 제시된 질문을 다시 되물으며 인권에 대한 불편한 질문과 의견이 나오게 된 원인을 찾을 수 있도록 설계 • 다음 강의인 강의안 구성 실습으로 연계될 수 있도록 질문을 분석해 세미 강의계획서를 만들도록 조별 과제를 제시, 다음 시간 강사가 이를 분석해 가며 강의를 진행
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 17개 교육청 사용 인권교육 프로그램 개발 교재(에듀티니 발간 예정-2021) • 경찰청인권센터(2020), 『경찰관을 위한 인권교재』 • 인권교육센터 들 기획, 배경내 외(2011), 『인권 교문을 넘다』, 한겨레에듀. • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체넷.

제1장
서론

제2장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제3장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



	<ul style="list-style-type: none">• 전라북도 교육청(2020), 『학교에서의 아동인권 존중을 위한 학생인권 공동사례집』• 박종훈, 정혜민(2019), 『교권, 법에서 답을 찾다』, 푸른칠판.• 김민아(2010), 『인권은 대학가서 누리라고요』, 끌레마.• 경기도 교육청TV(2018), 경기도 학생인권 조례(https://youtu.be/UISBOP7hUhk)• 김원영(2018), 『실격당한 자들을 위한 변론』, 사계절.• 조리프P. 샤피로(2010), 『동정은 싫다』, 윤삼호 역, 한국DPI출판부.• 김해원(2018), 『인권이란 무엇인가』, 한티재.• 박승옥(2017), 『내가 알아야 민주주의다』, 한티재.
운영진 지향	<ul style="list-style-type: none">• 자신이 무엇을 정확하게 이해하지 못하는지 편안하게 드러내 제대로 이해하는 기회가 될 수 있게 진행하며, 최종적으로는 자신의 언어로 정리할 수 있어야 한다는 방향 명확하게 공유

실습 과정

인권교육, 인권교육활동의 의미와 역할 (3시간)

표 90 | 실습과정_인권교육, 인권교육활동의 의미와 역할

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육의 의미와 목적에 공유와 재확인 • 과정을 거치면서 자신의 인권교육의 구체적인 목표가 어떻게 설계되고 있는지 확인 • 인권교육의 준비-인권교육현장-인권교육을 나와서의 과정이 어떻게 인권옹호활동이 될 수 있는 것인지에 대한 인권교육 활동의 지향 확인
<p>교육내용</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 인권교육은 정부 관리와 조직의 역량을 발전시켜 관할 시민들의 인권을 존중하고 보호하며 달성해야 할 의무를 다하는 것을 목표로 함을 공유 : 행정/사회복지 각각 접목됨 • 개인과 공동체가 인권 문제를 비판적으로 분석하고 인권의 가치와 기준에 부합하는 해결책을 모색할 수 있도록 하는 역량강화를 목표 <ul style="list-style-type: none"> - 개인 : 개별 학습자에게서 기대하는 변화. 한 개인이 습득, 강화 또는 교정할 수 있는 지식, 기술, 태도, 행동은 어떤 것이 있을까? - 조직/집단 : 학습자가 자신의 학습경험을 자신이 소속된 조직이나 집단(공동체 구성원 등)에 전이할 때 기대되는 변화. 학습자의 새로운 지식, 기술, 태도, 행동이 조직이나 집단에 어떤 효과를 가져올 수 있을까? - 광범위한 공동체/사회 : 한 조직이 더 광범위한 공동체/사회에 자신이 학습한 바를 전이할 때 기대되는 변화. 어떤 효과가 관찰될 수 있을 것인가? <p style="text-align: right; font-size: small;">국가인권위원회, 2016. 『인권교육활동 평가길라잡이』</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • 이러한 변화가 가능하다는 교육적 효능감을 어떻게 확보하면서 교육을 설계할 것인가?
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장시간 3시간 • 각자의 인권교육 활동의 의미와 목표를 한 장의 에세이로 준비 • 모둠에서 함께 나누고 공통의 키워드와 대치되는 키워드를 찾아내기 • 인권교육활동의 목적과 목표에 대한 질문을 모둠별로 2개씩 도출 • 전체 발표를 통해 나누면서 상호 소통하고 길잡이가 방향을 정리해 줌
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체넷. • 국가인권위원회 역(2015), 『인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이』 • 국가인권위원회(2020), 『인권교육의 알파와 오메가』 • Equitas(2007), 『Training of Trainers』 <모듈 5 참고> • United Nations Human Rights Office of the High Commissioner(OHCHR) (2000), 『Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology』.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육활동이 인권옹호활동의 하나임을 공유, 재확인하는 시간으로 기획 • 참여자 안에서 이에 대한 성찰과 고민이 안전하게 드러날 수 있도록 가이드

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



인권교육 기획하기 1. 강의구조와 논리적 설계

(3시간)

표 91 | 실습과정_인권교육 기획하기 1. 강의구조와 논리적 설계

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육의 목표가 명확하고 체계적으로 구성되는 인권강의의 구조 훈련 • 구성하고 싶은 인권교육 내용을 체계화하는 손쉬운 방법들 공유 • 나열식 강의의 한계와 문제점을 이해하고 강의를 체계적으로 구성, 스토리화 할 수 있는 훈련과정이 필요
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 심화 마무리 활동으로 진행한 개인별 강의계획서를 활용 • 교육목표를 한줄 문장으로 써 보기 : 교육을 구성하는데 있어 목적을 분명히 하고 강의 내용을 구성할 수 있는 역량을 키워보는 시간을 가짐 • 교육목표에 맞게 교육 내용의 큰 흐름을 단계적 문장으로 구성해 보기 • 교육목표 단계화에 따른 내용 구성 체계화 방법 : 인권교육활동가로서 강의를 구성하고, 자신이 하고자 하는 내용을 효과적으로 전달하기 위한 논리적 흐름과 서사 구성해보기 • PPT 구성시 유의할 점을 통해 교육 효과 높이기 • 폰트와 이미지 사용에 있어 가시성, 저작권 관련한 내용과 관련한 기본 내용 숙지 • 파워포인트를 이용한 발표의 공과 과! : 파워포인트를 버려라? - 파워포인트에만 의존해 자신의 생각에 기반에 스토리가 살아나지 못하는 강의 폐착 - 파워포인트는 인권의스토리텔링의 보조도구일 뿐임
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 권장시간 : 2시간 • 진행할 강사로부터 강의계획서 구성 양식과 가이드라인을 미리 받아 앞 시간 활동 전 참여자들에게 강의 배포, 가이드라인 설명하여 이에 따라 모둠별로 활동할 수 있게 함
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 파워포인트 블루스(2017), #5 OPR 3 - 기획과 밸런싱 (https://www.youtube.com/watch?v=8ILO-11ArUc) • 파워포인트 블루스(2020), 카드뉴스만들기(https://youtu.be/pC9phK8OMmw) • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체벗. • 모이고 떠들고 꿈꾸자(더 체인지)
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육에 있어서도 교육방법에 대한 고민을 할 수 있는 장으로 함. • 강사 양성과정 교육 참여자들이 교육 구성에 대한 노하우를 얻을 수 있는 장으로 하여 다음 강의안을 구성하고, 시연과 실제 강의에서 도움을 가질 수 있는 강자로 구성하는 것이 중요함.

인권교육 기획하기 2 : 질문 설계와 기획

※ 인권교육 새로고침의 '질문이 빚어내는 인권교육 세계'의 내용 일부를 정리 수정함. (3시간)

표 92 | 실습과정_인권교육 기획하기 2. 질문 설계와 기획

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육에 있어서 질문의 중요성을 이해함 • 인권교육에 있어, 질문을 어떻게 구성해야 하는지를 배움. • 모둠활동을 통해, 질문을 통한 인권교육을 실습해봄.
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육에서 질문의 역할 <ul style="list-style-type: none"> - 인권교육에서의 질문은 교육참여자를 인권의 이야기의 좀 더 주체적으로 접근하고 깊숙이 고민해볼 기회를 제공함. • 인권교육에서의 질문의 방향성 <ul style="list-style-type: none"> - 어떤 사안이나 문제에 대한 판단이나 더 나은 선택을 요구하는 질문이 아닌, 그러한 사안이나 문제가 발생하는 이유는 무엇이고 이것을 인권적으로 해결하기 위해 필요한 것은 무엇 인지를 묻는 질문이 되어야 함. <p>예) '병든 아내를 살릴 신약이 개발되었는데, 약값이 엄청 비싸 살 수가 없다. 당신이라면 약을 훔쳐서라도 아내의 병을 고칠 것인가?'라는 식의 개인의 도덕성을 묻는 질문에 대해, 사회의 역할을 묻는 질문으로 전화시켜야함. 구체적으로는 아파서 죽는 것인가, 약을 못 사서 죽는 것인가? 생명권이 먼저인가, 특허권이 먼저인가? 필수약품의 보편적 접근은 어떻게 가능한가?와 같은 질문이 인권교육에서 추구하는 질문임.</p> • 인권교육에서의 사용되는 질문의 유형 <ul style="list-style-type: none"> - 참여자들에게 과제를 제시하는 질문으로 과제 수행의 결과물은 인권교육의 주요 텍스트로 사용됨 - 구조적 분석을 돕는 질문으로 인권침해가 발생하는 근본적이고 구조적인 원인을 살펴볼 수 있도록 함. - 참여자들과 호흡을 이어나가기 위한 '탐색적 질문'으로 참여자의 의도를 명확히 모르거나, 인권적으로 변화가 필요할 때 던지는 질문. - 생각의 전환을 돕는 질문으로 새로운 관점을 가지게 하는 질문. 소수자의 입장에서 바라보게 하거나, 고정관념이나 사회적 통념에 대해 의문을 갖게 거나, 익숙한 문제에 대한 심각성 환기시키게 하거나 하는 질문들.
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 소요시간 : 180분(강의, 질문을 활용한 강의계획서 만들기, 발표 및 피드백) • 교육방법 : 강의 및 모둠활동(4-6명으로 모둠을 구성) • 준비물 : 모둠 활동에 필요한 물품(포스트잇, 전지, 매직, 스키치 테잎 등), 강의계획서 양식(※ 온라인 진행의 경우, 모둠활동에 필요한 툴과 화상회의 프로그램에 대한 기술 지원이 필요함) • 활동과정 <ol style="list-style-type: none"> ① '인권교육, 질문으로 기획하기'라는 내용의 교육 주제에 대해 강의를 들음. ② 모둠을 구성하여, 인권교육 주제를 선정하여 강의 계획서를 작성함. 인권교육 주제는 참여자들이 자유롭게 선택하게 할 수도 있고, 운영진에서 몇 가지의 주제 및 대상을 선택 가능 ③ 각 모둠이 선정한 주제로 강의 계획서를 작성하되, 오늘 배웠던 '질문'을 활용한 강의계획서를 작성하도록 함. ④ 모둠 별로 작성한 강의 계획서를 발표하고, 동료, 운영진, 강사 피드백을 실시함.
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체벗.
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 강의계획서 피드백 실시 전, 피드백의 의미(역량강화를 통한 성장) 및 방법(긍정의 언어로, 개선 방안 제시)을 공유하도록 함.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



	<ul style="list-style-type: none"> 진행자(강사)는 모둠활동에 깊게 개입하지는 않되, 각 모둠을 돌아가면서, 진행상황을 체크하고, 진행이 더딘 모둠에는 방향성을 제시할 수 있도록 함.
--	--

인권교육 방법론 2. 온라인 툴을 활용한 인권교육 실습
 ※ 온라인 세계를 탐험하는 인권교육가를 위한 안내서'의 내용 일부를 정리 수정함. (3시간)

| 표 93 | 실습과정_인권교육 방법론 2. 온라인 툴을 활용한 인권교육 실습

학습목표 (&필요성)	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육에서의 참여형 교육의 중요성을 이해함. 온라인 인권교육 환경의 특징을 이해함. 온라인 교육환경에서 참여형 교육을 기획하는 방법을 배우고, 이를 강의안에 적용해 봄. 온라인 교육에서 사용할 수 있는 다양한 툴의 기능을 이해하고, 이를 인권교육에 사용해 봄.
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육에서의 참여형 교육의 중요성 <ul style="list-style-type: none"> 인권교육은 지식과 정보를 전달하는 교육이 아니라, 참여자의 삶을 변화시키는 교육이 되어야 하고, 그러기 위해서는 참여형 교육을 필요로함. 참여형 교육은 인권교육 참여자를 인권교육의 주체로 위치시켜, 자신의 삶과 인권을 연결 짓도록 함. 온라인 인권교육환경의 특징과 각 특징에 따른 강점, 약점을 분석하고, 온라인 인권교육 기획에 적용하도록 함. 온라인 인권교육 기획에서의 고려점들 <ul style="list-style-type: none"> 온라인 접속을 돕는 교육 전 안내하기 온라인 인권교육 환경을 적용한 인권교육 환경 구성하기 : 피로도를 낮추기 위한 잤은 쉬는 시간 제공, 집중도를 높이기 위한 배경화면의 단순화, 화면공유시간의 배분 등 온라인 인권교육에서 사용할 수 있는 다양한 툴을 자유롭게 다루기 보조진행자와 기술지원자 두기 진행자와 참여자 또는 참여자 간 연결되어 있음을 확인할 수 있는 장치마련하기 온라인 인권교육에 사용할 수 있는 다양한 툴 <ul style="list-style-type: none"> 온라인 메모장 : 잤보드, 리노, 패들렛, 멘티미터 등 온라인 전지 : 잤보드, 리노, 패들렛, 구글프리젠테이션 등
권장 시간 권장 방법	<ul style="list-style-type: none"> 소요시간 : 180분 교육방법 : 모둠활동(4-6명으로 모둠 구성) 준비물 : 온라인 툴을 활용한 실습으로, 오프라인 진행 시, 개인 컴퓨터와 인터넷 연결이 필요함. 활동과정 <ol style="list-style-type: none"> 모둠을 나누고, 교육내용에 제시된 주제(참여형 인권교육의 중요성, 온라인 인권교육 환경의 특징, 온라인 인권교육의 고려점)에 대해서 모둠토론을 실시함. 모둠 토론이 시작되기 전에, 모둠토론 결과를 정리하고 발표할 때 사용할 온라인 툴을 정하고, 해당 툴의 사용법을 강사(진행자)가 자세하게 안내함. 온라인 툴을 활용해 모둠토론 결과를 발표하고, 강사(진행자)는 이를 총화하고 정리함.
참고자료	<ul style="list-style-type: none"> 국가인권위원회(2021), 『온라인 세계를 탐험하는 인권교육가를 위한 안내서』
운영진 지향	<ul style="list-style-type: none"> 참여자로부터 온라인 툴에 사용법에 대해 문의가 왔을 때, 이에 대해 강사 또는 진행자가 바로 안내할 수 있도록 강사 또는 진행자는 온라인 툴에 숙달되도록 할 것

모듬별 강의안 실습 1.2. 강의계획서 및 강의안 구성과 발표 (6시간+6시간)

표 94 | 실습과정_모듬별 강의안 실습 : 강의계획서 및 강의안 구성과 발표

<p>학습목표 (&필요성)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자 분석에 기반한 강의계획서 구성을 통한 인권교육의 실제에 접근 • 조직의 미션을 인권적으로 읽어내는 훈련 • 시민의 인권을 지켜내는 의무이행자이면서 동시에 국가를 대리한 이행과정에서의 노동자인 교육참여자의 인권적 위치에 기반한 교육 설계 구조를 훈련
<p>교육내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교육참여자 그룹을 설정한 후 참여자 업무와 업무 조건 등에 대한 분석을 선행 <ul style="list-style-type: none"> - 참여자 분석에 대한 미션을 명확하게 제시하지 않으면 미션을 놓치는 경우가 많아 강의 설계의 출발부터 기반이 흔들릴 수 있음을 명확하게 공유 • 앞의 분석을 통하여 업무의 인권적 키워드(업무가 지켜내고 있는 시민의 인권관점)를 도출 <ul style="list-style-type: none"> Q-1. 그 인권은 충분하게 보장되고 있는가? 충분하게 보장되는 모습은 어떤 것? Q-2. 충분할 수 있기 위해서 우리 사회의 변화의 방향은 어떠한가 하나 Q-3. 확인된 인권적 미션을 제대로 수행할 수 있기 위해서 어떤 변화가 필요한가? Q-4. 업무자-조직-지자체와 국가의 방향으로 단위를 확대하면서 설계 ▶ 교육참여자 자신이 자신과 기관의 인권보장 책무성을 재확인하는 과정을 통하여 스스로의 일 자체가 존엄한 업무임을 확인하고, 나아가 현실에서도 그러한 시민과 자신의 존엄이 지켜질 수 있는 현장일 수 있는 업무 내용, 업무 진행 방식, 조직 운영 방식을 생각할 수 있게 하는 인권교육을 설계하는 방향성을 훈련 ▶ 인권영향평가의 두축(-주요사업/기관운영)을 연계하여 활용 • 유의할 점) 모든 것을 개인의 몫으로만 지우는 선상에 머물 경우 인성의 패러다임에 갇혀 인권교육의 목적을 달성할 수 없게 됨에 유의
<p>권장 시간 권장 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 강의계획서 구성 (4H) + 발표와 피드백(2H) • 강의안 구성 (4H) + 발표와 피드백(2H) • 참여자 분석 틀 양식을 사전에 제공하여 각자 과제로 채워 오도록 하면 효율적으로 진행 가능함. 각자 조사한 사항을 모듬 안에서 나누고 토의하는 과정을 통하여 모듬별로 주어진 강의계획서 양식을 채우도록 진행 • 모듬별로 발표와 피드백을 진행하되 한모듬당 발표 5분+피드백 10분 • 현장 피드백은 질문과 도움말로 구성되도록 가이드
<p>참고자료</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육센터 들(2018), 『인권교육 새로고침』, 교육공동체벗. • 국가인권위원회(2020), 『인권교육의 알파와 오메가』 • 국가인권위원회(2021), 『온라인 세계를 탐험하는 인권교육가를 위한 안내서』
<p>운영진 지향</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 모듬별로 발표와 피드백을 진행하되, 각자 다른 모듬의 발표 내용에 대한 피드백을 간단히 작성하도록 사전에 배포, 강좌 후 취합해 전체가 공유 • 다양한 강의계획서와 소재, 관점을 담은 모듬별 발표를 통하여 상호 배움의 시간이 되도록 독려하되, 발표 전 모듬도 다른 모듬의 발표에 집중할 수 있도록 당부
<p>과제</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 피드백을 반영한 강의안을 구성하는 것을 과제로 제시 • 다음 차시와의 간격이 필요함 • 전체 프로그램의 시수가 확보된다면 사전모임을 통한 역할 분담 정도로 과제의 수위 조정

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



3 단계별 운영 매뉴얼(안)

| 표 95 | 단계별 운영 매뉴얼(안)

1	기획단계	기획팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> • 선정된 분야 관련 내외 전문가로 구성 • 과정 시작 3달전 구성
		▽	
		프로그램 구성 회의 및 설계	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 흐름과 이에 맞는 강좌 선택 • 해당 강좌 취지에 맞는 방식까지 논의 • 설계에 맞는 강사풀 선정
		▽	
		강사섭외	<ul style="list-style-type: none"> • 강사가 프로그램과 강좌의 취지를 이해할 수 있도록 섭외시 운영팀에서 명확하고 충분한 설명과 상호 피드백 필요
		▽	
2	모집공고	모집 안내	<ul style="list-style-type: none"> • 프로그램 취지와 목적 설명 • 심사 및 전체 강좌 일정, 필수 참여 강좌, 수료 기준, 중도 포기 및 미수료에 대한 안내, 출석 인정 기준, 정원 관련 안내 • 지원 서류 공지 • 선수과목 미리 제시
		▽	
3	심사와 선발	심사 기준 및 방법 설정	<ul style="list-style-type: none"> • 과정이 추구하는 인권의 가치와 틀을 공유할 수 있는 심사 기준 설정 • 심사 방법 설정: 면접 or 영상 면접 등
		▽	
		심사위원 섭외	<ul style="list-style-type: none"> • 인권, 인권교육에 관한 전문성 필수 • 과정의 취지 및 심사 기준 공유
		▽	
		심사 일정 확정	<ul style="list-style-type: none"> • 면접심사의 경우, 참여자의 일정을 고려하여 사전 면접 심사 시간 조정
		▽	
		심사	<ul style="list-style-type: none"> • 심사기준 사전 안내
▽			
		심사 결과 발표	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 발표가 원칙 • 익명화, 개별 통보
		▽	
4	사전 안내	전체 프로그램 안내	<ul style="list-style-type: none"> • 공간 및 제공에 대한 부분 안내 • 교육 운영 방식 • 필참 강좌 재확인과 대체 프로그램 안내 등
		▽	
		선수 과제 안내 및 교재 배부	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 에세이를 통한 선수 과제 안내 • 기본 교재 안내
		▽	
5	과정 시작	오리엔테이션	<ul style="list-style-type: none"> • 과정 취지 공유 • 프로그램 설명
		▽	

	강좌 시작 전	강사와 협의하여 사전 질문 받기
6	기본과정	<ul style="list-style-type: none"> 강의자료 배포 강사와 참여자와의 실시간 소통 필요 강좌별 연계성 고려하여 운영진이 융통성 있게 조정하는 것 중요
	심화수업	<ul style="list-style-type: none"> 참여자간 상호작용하여 생각하고 말하고 서로 배움이 일어나는 토론 활동 활동 변경시마다 모둠 재구성 참여자들의 훈련 정도에 따라 그룹을 지원할 별도의 촉진자 세팅 여부 결정 별도의 촉진자 없을 경우 그룹원 모두에게 각각 역할 부여-적극성 확보
	실습수업	<ul style="list-style-type: none"> 강의안 설계에 앞서 강의안 기본 구성에 대한 안내 필요 실제 강의 시간, 강의 방법, 교육 참여자에 대한 설명 필요
	강의안 설계	<ul style="list-style-type: none"> 모둠 배치 고려 필요에 따라 퍼실리테이터 참여 가능
	강의안 구성	<ul style="list-style-type: none"> 모둠 안에서 각자 역량이 발휘될 수 있도록 역할 분담 등 운영 지원
	강의안 발표	<ul style="list-style-type: none"> 발표 시간, 방법 등에 대한 정확한 안내
	피드백	<ul style="list-style-type: none"> 평가 방식, 평가 내용 미리 공지 참여자 역량 강화를 위한 피드백이라는 목적을 모두와 공유 외부 심사위원이 함께 할 경우 과정과 참여자의 특성, 목적 공유 하루에 적절한 시간 배치 고민 필요 피드백 내용을 기록하여 참여자와 공유
9	개인별 시강	<ul style="list-style-type: none"> 발표 시간, 주제, 방식, 평가 방식, 평가내용, 실제 강의 시간 공지, 강의대상자(기관) 자신의 언어로 강의안을 만들어 학습하는 장으로서 개인별 시강임을 공유 시강방법 : 강의 흐름 설명 + 부분 강의
	개인별 시강	<ul style="list-style-type: none"> 발표 시간 준수 : 시계, 알람 등
	피드백	<ul style="list-style-type: none"> 참여자 역량 강화를 위한 피드백이라는 목적을 모두와 공유 심사위원과 동료 피드백 함께 진행 개인별 피드백을 기록 및 정리하여 전체 참여자와 공유



사전 단계

| 표 96 | 운영 매뉴얼 - 사전 단계

모집 인원 설계	<ul style="list-style-type: none"> 과정의 취지 및 운영 조건에 따라 설정하되 가능한 최대 30명이 넘지 않게 설정 30명 넘지 않는 것이 바람직 : 인원이 많고, 적음에는 장단점이 있음. 인원이 적을수록 밀도 있게 프로그램이 진행될 수 있음. 사람이 많으면 다양한 배경의 사람들이 모일 수 있다는 점, 그러나 긴밀한 공동체성 확보에 있어서는 한계가 있음.
강사 섭외	<ul style="list-style-type: none"> 모집공고 전에 진행해야 강좌 취지에 맞는 강사 섭외 가능함. 모집공고 전에 진행 완료!!! ★ 강사섭외는 가급적 3개월 이전에 완료, 최소 2개월 전 확정함. <ul style="list-style-type: none"> 해당 강좌에 적합한 강의를 해줄 수 있는 강사 찾기 : 기획단에서 논의함. 섭외시 강사에게 1) 프로그램 전체와 2) 해당 강좌의 취지(참여자들과 나눌 주제와 질문 등)에 대한 구체적인 설명이 필요함 <뒤에 첨부한 강의의뢰서 양식 참조> 강좌마다 구체적인 기록을 남기고, 그 기록이 있다면 활용하여 섭외시 참조함. 진행팀 자체가 프로그램 취지를 충분히 이해하고 운영에 들어 올 수 있도록 사전에 운영팀 워크숍 필요 ⇒ 돌발상황(강사의 강의가 기획과 다른 경우 등)에 대한 대처 가능함. 과정 진행이나 흐름상 강좌의 융통성 있게 운영 : 필요한 강좌를 추가로 넣을 수 있도록 프로그램 기획시 여백 시간을 준비하는 것 고려할 수 있음.
프로그램 설계	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 내용 및 일정과 해당 강사의 섭외는 공고 전에 완료되어야 함 과정의 취지에 맞게 강좌간 연계성을 염두에 두고 프로그램을 구성 프로그램 설계시 각 강좌의 편성 목적을 구체적으로 논의, 정리 ★ <ul style="list-style-type: none"> 설계와 운영 자문 단위를 설정하고 연계하는 프로그램을 운영하는 방안 고려 초기 설계 : 내부 직원 + 외부 전문가들이 결합해 촘촘하게 함께 기획 ⇒ 기획단으로 운영 설계에 따른 주요 강사들이 확정되면 강사들이 강좌의 방향성을 같이 논의하여 조정하는 방법도 가능 신규가 아닌 역량강화, 보수과정이라면 참여자 욕구 기반 프로그램 설계 가능 <전남발달장애인지원센터 모델 참조>

모집 공고

| 표 97 | 운영 매뉴얼 - 모집 공고

프로그램의 취지와 목적 설명	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육활동가로서의 의미와 역할 공유 인권교육, 인권교육활동가의 의미와 역할 설명 교육을 통한 사회변화를 촉진하는 사람, 교육을 통한 인권증진의 책무
정보 안내	<ul style="list-style-type: none"> 일정, 필수 참여 강의, 수료 기준, 중도 포기 및 미수료 등 과정 전반에 대한 정보 공유 일정 : 날짜와 시간-프로그램 내용-장소와 방법

	<ul style="list-style-type: none"> 필수로 참여해야 하는 강좌 안내 <ul style="list-style-type: none"> 전체 프로그램의 맥락을 이어가기 위해 반드시 참여해야 할 강좌, 공동 실습 강좌 등 지정 가능 수료 기준은 기획단계 논의하여 결정 : 과제, 출석률, 필수 참여 여부 등 중도포기와 미수료에 대한 안내 <ul style="list-style-type: none"> 다음 차수 재수강 가능 여부 등 모집 인원 안내
지원 서류	<ul style="list-style-type: none"> 인권에세이를 통해 지원자의 마인드를 들여다보기! 인권 관련 활동 경력서 <ul style="list-style-type: none"> 증빙서류 요구 : 위촉장이 자격증처럼 작동하는 과정의 경우 주로 요구하고 있으나, 이외 과정에서는 요구하지 않음. 추천서 : 활동 경험의 양에도 불구하고 기관의 추천서를 받지 못하는 경우도 발생하고, 위계적 구조를 생산할 우려가 있어 운영에 유의가 필요함. ※ 신청서상 성별 기재란의 방식 유의, 학력 기재 요구 하지 않도록 유의 인권 에세이 : 인권 현장을 조사하고 (인권이슈가 담긴 주변의 현장 탐방이나 관련 기사 스크랩) 그 안에 담긴 인권이슈에 대한 고민을 담은 에세이를 작성, 인권 문제를 바라보는 자신의 시각을 정리해 보도록 안내 <small>※</small> 선발시 선수과제로 연결됨도 같이 안내

제1장
서론

제2장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

심사와 선발

| 표 98 | 운영 매뉴얼 - 심사와 선발

심사 기준	<ul style="list-style-type: none"> 심사기준에서부터 과정의 취지를 공유할 수 있도록 함 이 과정이 추구하는 인권의 가치와 틀을 공유할 수 있는 자세와 태도 ※ 자신의 인권역량에 대한 성찰적 태도와 새로운 콘텐츠에 대한 열린 자세, 동료간 배움을 통한 성장 의지
심사 방법	<ul style="list-style-type: none"> 면접 심사 진행 방법 <ul style="list-style-type: none"> 면접 : 그룹 면접(4인 이하 한 그룹, 그룹당 20분-30분 진행, 심사위원 3인 내외) <면접 내용은 뒤에 심사기준표 참조> 영상 심사 : 면접 순간만으로 면접 참여자를 다양하게 볼 수 없다는 한계가 있음. 이러한 점에서 영상 심사는 다양하고, 정확하게 볼 수 있는 장점이 있고, 다만 연출된 장면이라는 단점도 있어 감안해 선택 ※ 기술을 다루는데 능숙하지 못한 사람들에게 영상심사가 진입장벽으로 느껴지지 않도록 사전에 지원에 대한 안내가 구체적으로 제시될 필요가 있음
심사 일정	<ul style="list-style-type: none"> 참여자 일정 고려하여 사전에 면접 심사 시간 조정 면접일 경우 <ul style="list-style-type: none"> 참여자가 우선하는 일정을 신청 받아 심사일, 시간을 조정함.

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



심사위원	<ul style="list-style-type: none"> 심사기준에서부터 과정의 취지를 공유할 수 있도록 함 인권과 인권교육에 대한 전문성 필수 (cf. 강사의 복장 등을 중요시한다거나 심사 과정 자체가 인권의 가치에 저해되지 않도록 유의) ※ 심사 기준과 연계해 인권 접촉이 없는 심사위원일 경우 오리엔테이션이 필요할 수 있음(용모 지적, 차별적 모욕적 언어 사용 유의 등) 운영팀 참여 필수적 - 운영팀은 교육참여자들의 특성에 대해 알아가야 하고, 교육참여자들과 프로그램을 함께 만들어 갈 주체임으로 운영팀 참가가 필수적임
유의점	<ul style="list-style-type: none"> 정량평가에 대한 고민 심사를 점수화하는 것에 대한 유의
선발 결과 발표	<ul style="list-style-type: none"> 익명화, 개별 통보 전체 발표가 원칙, 익명화 - 전체 발표를 성명이 아닌 점수 번호로 진행하는 방법도 있음 전체 발표와 함께 개별 통보도 필요

사전 안내

| 표 99 | 운영 매뉴얼 - 사전 안내

전체 프로그램 안내	<ul style="list-style-type: none"> 전체 과정 진행에 대한 안내 및 운영상 필요 사항 파악 공간 및 제공에 대한 안내 - 수어통역, 식사 제공시 비건식, 장애인/성중립화장실, 보육지원, 휠체어접근성 등에 대한 설명 ※ 다만 국가인권위원회나 지자체 양성과정이 아닌, 민간에서 운영하여 재정이 어려움이 있는 경우 고민 필요 교육운영방식(사회 현황과 조건에 따라 가변적) 필수 참여과정 재확인과 제한 범위에서의 대체 프로그램 안내(과제) 등
선수과제 안내	<ul style="list-style-type: none"> 인권에세이를 기반으로 한 선수 과제 안내 인권에세이를 통한 선수과정 - 모집 때 제출했던 인권에세이에서 인권의제 도출, 관련 자료, 해결되지 않은 고민점을 찾아 정리한 것을 토대로 고민과 질문을 담은 페이퍼를 제출 ※ 사전 교육 과제(PTA, Pre-Training Assignments) 사전 교육 과제는 참여 학습 과정에서 없어서는 안 될 도구입니다. 자신의 경험, 훈련 상황 및 학습에 대한 기대를 점검하고 정리해 제출하도록 함으로써 본 과정이 시작되기 전부터 과정이 시작되게 하는 역할을 합니다. 또한 운영팀에서는 참여자들에 대한 필요한 정보를 얻을 수 있습니다. 따라서 스스로 정보를 분석하고 관련 고민을 본 과정에 연계할 수 있도록 사전에 과제를 받는 것은 매우 중요하고 필수적입니다. (Equitas, 2007)

교재	<ul style="list-style-type: none"> 강좌마다의 교재가 아닌, 인권교육활동가로서 틈틈이 볼 수 있는 기본교재
	<ul style="list-style-type: none"> 인권의 개념과 내용 인권위 발간 ♣ '인권교육 기본용어(2020)' 등 인권교육에 대한 기획, 방법론에 대한 교재 교재에 대한 안내 <ul style="list-style-type: none"> 반드시 이 과정을 이수하는 데만 도움이 되는 것이 아니라 당신이 인권옹호자로서의 길을 걷는다면 앞으로도 유익할 자료일 것임을 설명

과정 시작

| 표 100 | 운영 매뉴얼 - 과정 시작

오리엔테이션	<ul style="list-style-type: none"> 참여자들과 호흡을 맞추어 나갈 수 있는 장으로의 오리엔테이션 과정 취지 공유 <ul style="list-style-type: none"> 과정의 취지 참여자의 기대 및 참여 동기 공유 프로그램 설명 : 전체 과정 취지와 연결하여 각 강좌 배치의 의미 설명 Q&A 시간
강좌별 안내	<ul style="list-style-type: none"> 강좌에 따라 변화되는 준비 단계 강의자료 배포 <ul style="list-style-type: none"> 맥락 강의와 팩트 기반 강의에 따라 달라질 수 있을 것. 맥락 강의 경우 강의자료가 텍스트에 갇히게 되는 위험성이 있음. 반면, 팩트 위주의 교육에서는 사전자료 공유가 도움이 됨 사전 질문 <ul style="list-style-type: none"> 강사에게 사전 질문이나 해당 강의 주제에 대한 수요조사가 가능함을 알려주고, 강사와 협의하여 사전 질문 또는 수요조사 실시
강좌별 운영 - ① 사전 강사와 소통	<ul style="list-style-type: none"> 전체 프로그램의 흐름을 잇기 위해 중요한 강사와의 사전 소통<뒤에 강의의뢰서 양식> 전체 프로그램 구성과 과정의 취지 공유 강사에게 원하는 강의 내용을 구체적으로 설명할 필요가 있음 <ul style="list-style-type: none"> 전체 프로그램의 기획에서 해당 강의의 역할과 목적, 취지 등을 정확히 설명 지난 강의 흐름 공유 강사에게 참여자 특성에 대한 설명 필요 앞서 사전 질문, 설문조사 등을 만들어가는 과정 자체가 강사와의 소통이 될 수 있음

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 설문조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



<p>강좌별 운영 - ② 실시간 참여자 소통</p>	<ul style="list-style-type: none"> 함께 만들어가는 프로그램으로서 실시간 소통 - 질문, 토의, 피드백 교육참여자들로부터 강의 전 사전 질문리스트를 받음 전체 과정이 끝나고 한 번에 피드백을 받는 것이 아니라 강좌 당일 혹은 강의 중간에도 피드백을 받아서 과정 중에도 참여자 건의사항이 있으면 반영될 수 있도록 함 매일 강의 후 조별 토론 시간을 두어, 그날 강의에 대한 참여자들의 피드백, 질문 등을 받는 시간을 가짐. ※ 면접조사에서 이러한 시간이 도움이 되었다고 함. ※ 긴 시간이 아니라도 강좌후 당일 강좌내용을 나누며 참여자와의 소통 시간은 가짐. 강좌별 설문 조사를 통한 피드백 가능 - 설문조사를 통해 보완이 필요한 내용이 있을 시 다음 강의 때 보완 가능 <p>※참조1 <설문 구성에 참조할 내용> 참고</p>
<p>강좌별 운영 - ③ 실시간 강사와 참여자 소통</p>	<ul style="list-style-type: none"> 함께 만들어가는 프로그램으로서 실시간 소통 - 참여자와 강사의 소통 Q&A 시간 마련 강사로부터 교육참여자들에게 물을 사전 질문 받기 - 패들렛 등 온라인 플랫폼 활용_강사/운영진/참여자 실시간 확인 가능 강의 전 사전 질문리스트 취합하여 강사에게 제공 쉬는 시간에 질문 받아 강사에게 제공 운영진이 강의 진행 및 흐름에 대해 체크한 것을 쉬는 시간에 강사에게 제공 - 전체적인 강의에 흐름에 방해되지 않을 정도로 적절함 필요
<p>강좌별 운영 - ④ 강좌별 토의</p>	<ul style="list-style-type: none"> 운영진의 분석과 연계 강의 전 운영진 논의를 통해 해당 강의에서 놓쳐서는 안 되는 내용, 자료 등 정리 필요 운영진이 매회 강좌 시작 전 해당 강좌를 기획한 의도를 설명하고, 이것이 전체 과정에서 어디에 위치하는 있는지에 대한 설명 필요 운영진의 기록 중요 - 다음 강좌의 강사와 공유하는 것도 강의의 흐름을 이어 갈 수 있도록 도움을 줌. 강좌 후 운영진의 평가 회의
<p>강좌별 운영 - ⑤ 공간</p>	<ul style="list-style-type: none"> 모든 이들의 접근성을 고려해야 함 참여자에 따라 필요한 지원이 가능한 공간 필요 장애접근성 및 수어, 문자 통역 등 장애인이 참여할 경우, 활동지원사의 자리 확보 여부 확인 성중립화장실이 갖춰져 있는지 확인 - 건물 내에 자체적으로 갖춰져 있지 않은 경우 임시적으로 남성화장실을 성중립화장실이라고 표지판 바꾸어 사용하는 교육프로그램 사례, 숙박이 동반되는 교육과정의 경우 성중립 숙소에 대한 고려도 필요함.

<p>토론 수업 - ① 사례토론</p>	<ul style="list-style-type: none"> 과정 참여자 특성에 기반한 촉진 계획과 질문 등 촘촘한 기획 필요 강의형식이 아닌 모둠형으로 좌석 배치 모둠에서 토론할 사례에 따라 사전 공유 혹은 현장 공유를 할지 고민 필요 <ul style="list-style-type: none"> 결정례를 통해 다각도로 볼 수 있는 사례는 토론에서 쟁점을 끌어낼 수 있으니 사전 자료 제공 필요 논쟁적이지 않고, 답이 정해져 있는 사례 제공은 참여자의 사유를 제한 할 수 있음 〈진행팀의 기획 역량이 중요〉 토론 수업(사례, 영상, 서적 등)은 강사의 촘촘한 설계와 역량이 반드시 필요 토론 수업의 취지를 공유하고, 단계별 또는 키워드 질문 뽑아서 참여자들의 다양한 의견을 인권의 가치를 담아 정리 모둠 구성시 다양한 참여자들로 배치 고려 <ul style="list-style-type: none"> 같은 기관 참여자들의 경우 모둠 분리, 나이, 성별, 활동분야 등 촉진자가 필요함 <ul style="list-style-type: none"> ♣ 촉진자의 역할에 대해서는 〈Equitas(2007) Training of Trainers 모듈 5 참조〉 온라인 상황 대비 <ul style="list-style-type: none"> ♣ 〈국가인권위원회(2021) 『온라인 세계를 탐험하는 인권교육가를 위한 안내서 참조〉 Zoom이나 온라인 상황에서 사용가능한 토론 툴을 준비. 만약 이런 온라인 툴을 이용하는 것이 어려운 사람이 있다면, 운영진에서 별도의 안내 필요 토론에 대한 원칙 <ul style="list-style-type: none"> - 토론에 필요한 토론 원칙 등 그라운드룰 같은 것을 제공, 혹은 그라운드 룰을 만들어보기 사례토론의 내용들이 해당 차시에 잘 정리가 되지 않을 때, 다음 차시에 추가 자료, 강의 제공
<p>토론 수업 - ② 영상토론</p>	<ul style="list-style-type: none"> 강사의 역량이 중요한 강좌임 강사가 영상에 있어 어느 지점을 토론거리로 가져가면 좋을지 강사가 알고 있어야 함. 그렇지 않으면 흥미 위주의 교육으로 전락할 수 있음. 강사가 진행하는 영상토론이라면, 강사가 영상을 정말 여러 번 보고, 각 대사를 곱씹어 보고, 인물도 입체적으로 분석하는 등의 준비가 필요할 것. 그것의 전제는 해당 영상을 정말 여러 번 보아야 그런 것들이 인지됨. <ul style="list-style-type: none"> ※ 강사의 역량이 매우 중요한 수업임 강사가 없이 진행되는 토론이라면, 흥미위주의 교육으로 흘러가지 않기 위해 질문을 미리 제시하는 것을 고려할 수 있음. 운영진이 미리 영상을 보고 토론으로 진행할지 함께 영상을 보고 현장 토론으로 강사와 협의하여 진행 필요 사전 영상을 보고 진행하는 경우 참여자들에게 질문 한 가지 생각하도록 함.
<p>토론 수업 - ③ 도서토론</p>	<ul style="list-style-type: none"> 참여자들이 사전에 사유하고, 글로 정리하는 것이 중요한 강좌 도서를 미리 읽고 질문거리를 정리하는 것이 필요 도서를 읽고, 에세이, 정리 페이지 혹은 발제문 등으로 언어로 정리는 하는 과정이 필요함. 무언가를 정리하고 글을 쓰는 작업이 참여자들로 하여금 부담을 주는 작업이기는 하지만, 책을 그냥 읽는 것과, 책을 읽고 글을 쓰는 것은 이해도에 있어서 엄청난 차이를 가져옴. 도서를 읽고 참여자들이 작성한 페이지를 토대로 토론 진행 운영진에서 토론 방향, 방법에 대해 논의 필요

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사양성과정
프로그램 제안

참조



<p>공동실습 - ① 강의안 설계</p>	<p>● 세부사항 안내와 상호작용으로 이루어내는 교안 기본구조 만들기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모둠 배치의 중요성 <ul style="list-style-type: none"> - 참여자 특성을 고려한 적절한 모둠 배치 필요. 모둠이 동질한 구성원으로 짜여지지 않도록 유의해야 함. <p>매 모둠 배치시마다 다양한 참여자들과 모둠활동 할수 있도록 운영진 고려하여 구성</p> <ul style="list-style-type: none"> • 강의안 설계에 앞서 강의안 기본 구성에 대한 안내 필요 • 시대적 변화에 따른 주제 설정 • 공동실습 과정은 상호작용을 통해 개인실습일 때는 보지 못하는 것을 볼 수 있다는 장점이 있다는 FGI에서의 의견이 있었음. • 공동실습의 경우 자신의 생각을 온전히 반영할 수 없음. 따라서 공동실습을 통해 모둠별 강의안이 나오더라도, 전체적인 기본구조 내지는 방향성을 제시해주는 것이지, 최종 강의안은 개별적으로 나오는 것이 바람직함. • 강의시간(예로, 120분)을 정확하게 확정하여 안내 • 강의 방법(강의형, 참여형) 장단점 안내 • 정확한 대상(기관)을 모둠에서 결정하고 강의안 설계하도록 함. 교육 대상 분석(기관, 직급, 직무, 인권교육 경험, 성별, 연령대, 인권에 대한 인식수준, 최근 해당 기관의 인권 이슈 등). 발표자가 교육대상을 가정하고 강의안을 준비할 수 있도록 필요성에 대해 안내 필요 • 모둠 구성원 모두 참여할 수 있도록 촉진 • 필요에 따라 퍼실리테이터 참여
<p>공동실습 - ② 강의안 구성</p>	<p>● 각자의 역량이 발휘될 수 있도록 하는 것이 중요</p> <ul style="list-style-type: none"> • 강의안 구성을 할 때 가능한 촉진자가 있는 것보다는 모둠 활동에서 각자의 역량이 발휘될 수 있도록 자체적으로 하는 것이 바람직함. • 이를 위해서 강의안을 만들기 전에 강의안을 기획하는 방법 등에 대하여 구체적으로 도움이 되는 강의가 선행될 필요가 있음.
<p>공동실습 - ③ 강의안 발표</p>	<p>● 발표에 대한 사전 안내로</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정확한 사전 안내 <ul style="list-style-type: none"> - 발표 시간, 주제, 형식 등 - 발표 형식 <ul style="list-style-type: none"> : 강의의 흐름 5분, 주요 내용에 대한 설명 7분, 강의안을 구성하면서 들었던 고민 3분 정도의 발표할 수 있는 형식을 제시해준다면, 본인의 강의를 성찰적으로 볼 수 있고, 동료 피드백에서도 평가가 아닌 도움을 줄 수 있는 피드백으로 구성될 수 있을 것임.
<p>공동실습 - ④ 피드백</p>	<p>● 참여자가 성장할 수 있는 피드백</p> <ul style="list-style-type: none"> • 평가 방식, 평가내용 공지 • 상대의 수준을 평가하는 것이 아닌 참여자의 성장을 위한 피드백 <ul style="list-style-type: none"> - 부족한 부분이 있을 때, 그것을 지적만 하기 보다는 대안을 제시해주는 것이 중요함. 여기서 대안은 강의안을 대신 만들라는 의미가 아닌, 어떤 방향성의 제시나 사례 등을 제시 • 참여자의 역량 강화를 위한 피드백이라는 목적의 공유는, 외부 전문가뿐만 아니라, 참여자에게도 공유되어야 할 부분임 • 외부 심사위원이 피드백에 참여할 경우 참여자나 과정의 특성, 목적이 충분히 공유됨으로써 피드백이 참여자들의 성장을 위해 실질적인 도움이 되게 하는 것이 좋을 듯 • 현장 피드백, 내지는 양방향 소통이 가능한 피드백(만일, 비대면이라도 줌처럼 실시간으로 소통이 가능한)이 필요 • 현장 피드백 이후 서면 피드백지가 정리되어 제시되는 것이 필요(개인용+공통용)

	<ul style="list-style-type: none"> 발표 후 질의응답, 피드백을 통해 모듈강의안의 내용에 좋은점 보완점을 참여자 모두와 공유
개인별 실습	<ul style="list-style-type: none"> 모든 이들의 접근성을 고려해야 함 정확한 사전 안내 <ul style="list-style-type: none"> 발표 시간, 주제, 방식, 평가 방식, 평가 내용, 실제 강의 시간 공지, 강의대상자(기관) 필요 심사(전문가)위원, 심사항목 사전 안내 발표 시간 준수 자신의 언어로 강의안을 만들어보는 시간으로서의 개인별 실습의 중요성 공지 동료피드백, 심사(전문가)위원 피드백 안내 과정 내에서 개인별 시강은 2번 이상 할 수 있도록 설계하고, 첫 번째 피드백과 그 다음 피드백이 연결되어 발전할 수 있도록 하는 것 중요 개인별 실습 전 피드백을 주고받을 수 있는 시스템 구축 필요. 동료 간의 팀을 구성하여 피드백을 주고받는 시스템을 먼저 구축하고, 후에 운영진과 소통할 수 있는 방식이 바람직할 수 있을 것 강의안 주제와 내용, 사례 등이 포함된 개인별 강의안을 구성하고 이 과정(프로그램)을 통해 알게 된 인권의 내용들이 자신의 스토리텔링이 이어지는지 확인하고 피드백(동료, 전문가)으로 통하여 보완되는 과정으로 진행 개인별 피드백 내용을 정리하여 전체 참여자와 공유

위촉

| 표 101 | 운영 매뉴얼 - 위촉

안내	<ul style="list-style-type: none"> 이후 혼선이 없는 원칙 정하기와 원칙에 대한 사전 안내 필요 모집 공고 때부터 안내 <ul style="list-style-type: none"> 위촉 기준, 위촉 기간, 재위촉 필요 요건, 방식, 주기 위촉 후 활동, 역량 지원 안내 위촉 과정에서 탈락한 사람에게 재심사 기회 제공 여부 (일부 과정의 경우 재심사 제공하고 있으며, 재심사 전 취약한 부분을 확인해 과정 지원-전북) 해촉 사유 사전 공지 필요 심사 기준표 사전 안내 위촉이 가지는 의미 설명(강사의 역할과 맞닿아 있을 것), 위촉이 가지는 위험성 역시 함께 주지할 수 있도록 지원하여 향후 강사활동에 참고할 수 있도록 지원
사전 자료	<ul style="list-style-type: none"> 평가할 수 있는 사전 자료 준비 동료 평가지를 작성하여 제출하도록 함. PT 강의안과 강의 대본(스크립트) 사전 공유 <ul style="list-style-type: none"> 전체 자료를 요구하는 것은 아니고, 실제 자신이 말로 강의할 내용을 워드로 쓴 파일 같은 강의 계획서보다는 자세한 내용을 담은 것
서면평가	<ul style="list-style-type: none"> 서면평가 방식에 대한 안내와 피드백 서면 평가 형식, 내용, 방법, 선발기준 등 안내 서면 평가 자료 안내(제출 과제 등) 서면 평가 후 피드백 내용 공유

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성 과정 등
사례 조사

제 3 장
인권강사 양성 과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성 과정
프로그램 제안

참조



<p>현장 발표</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 발표 현장 사전 준비 : 형식, 장비 등 • 발표 순서, 발표 시간 준수(시간이 딜레이 되면, 참여자들의 피로도가 높아짐), 발표 형식 등 사전 안내 • 발표에 필요한 시스템 운영진 확인 필요 ex. 컴퓨터, 마이크, 사운드, 동영상 구동 등
<p>현장 피드백</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 동료평가의 중요성, 향후 강의를 나갔을 때 도움이 될 수 있는 피드백 • 동료 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 동료평가의 취지(상호 배움과 도움의 과정) 설명, 우려(비난, 재단, 오류 등)을 운영진이 사전에 참여자들과 충분히 나눠야 함. - 동료의 강의를 보며 느끼는 부분이 있을 것. 동료의 강의를 열심히 듣고 피드백하는 것 역시 중요한 훈련과정임 • 전문가 피드백, 동료 피드백을 통해 보완한 내용을 점검하고 차후 강의 구성에 활용
<p>피드백 공유</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 피드백 기록 및 공유의 중요성 • 심사결과의 공유 • 피드백 공유 <ul style="list-style-type: none"> - 개인별 피드백 공유 필요, 어느 부분에서 자신이 보완해야 할지 고민하는데 중요할 것 - 운영과정에 따라 개별 공유인지 전체 공유인지 조정 - 요청 시 심사 피드백 공유
<p>과정의 마무리</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 과정에 대한 참여자의 논의로부터 알 수 있는 과정 점검과 이후 발전방향 논의 • 과정을 마친 후 참여자 FGD 혹은 FGI 형식으로 해당 과정에 대한 이야기를 나누는 것은 참여자와 운영팀 모두에게 필요한 과정 <ul style="list-style-type: none"> - 과정 참여자 전체가 참여하는 워크숍, 모둠별로 사전 마련된 질문지에 기반해 이야기를 나누고, 이것을 진행팀에서 기록=>주요 내용을 모둠별로 발표하면서 전체가 발전방향을 모색하는 자리로 이어감 => 당일의 현장 기록을 분석해 전체 과정에 대한 점검보고서로 작성하고 참여자들에게도 송부 - 양성과정 FGI를 해보면서 FGI자체가 과정의 정리이자 역량강화 과정이 됨

| 표 102 | 선수과제 나누기 양식_1 : 에세이 작성용

내가 찾은 인권 현장	
※ 본인 찾은 인권 현장의 이야기를 적어주세요(우리 지역 인권 현장 방문도 좋고, 우리 사회의 인권현장 관련 기사도 좋습니다. 내 삶 속에서 찾은 이야기도 좋지요)	
누구의, 어떤 인권이 보장되지 않고 있나요?	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 누구의 인권 (누구는 어디까지일까요?) ○ 어떤 인권 (어떤 인권은 어디까지일까요?) 	
관련한 규범	• 위에서 찾으신 인권과 관련한 국내외 인권규범에는 무엇이 있고, 어떤 내용인가요?
관련한 정책	•
Q. 그 인권은 왜 보장되지 않고 있는 것일까요?	

서론 제1장

국내 인권강사양성과정 등 사례조사 제2장

인권강사양성과정 관계자 심층면접조사 결과 제3장

인권강사양성과정 프로그램 제안 제4장

참조



| 표 103 | 강의의뢰서 양식

OO 인권강사 양성과정 강의의뢰서	
강의명	
과정 설명	※ 본 양성과정 운영의 취지와 목적 등 설명, 공유
강의 일시	
강의 장소	
참여자 규모	
참여자 특성	※ 참여자 구성의 특징 - 연령대와 성별 구성, 활동 기반, 관심사, 과정 운영 중 특별히 어려워하는 주제 등 ※ 강의 진행에 있어 지원이 필요한 참여자가 있을 경우 안내 포함
주요 요청 내용	
교육목표 (기획의도)	※ 기획의도가 분명하게 전달될 수 있도록 구체적으로 제시
요청내용	※ 프로그램지의 주요 교육내용을 참조하여 작성
강의장 환경	<ul style="list-style-type: none"> • 기자재(노트북, 빔 프로젝트, 마이크, 음향, 화이트 보드) • 책상배치 • 음향과 빔프로젝트 컨트롤 위치 등
강사료와 지급기준	
※ 강사님에 대한 요청 : 전체 과정을 살펴봐 주시고 본인 강의에 연계될 부분이 있거나, 내용 조정이 필요한 경우 연락주시기 바랍니다. 강의 3주 전에 다시 유선으로 연락드리겠습니다.	

※ 전체 과정 프로그램지를 반드시 첨부해 주세요. 가급적 강좌별 주요 교육내용이 포함된 것이 좋습니다.

| 표 104 | 참관기록지 양식

OO 인권강사 양성과정 참관기록지				
<p>1. 이 기록지는 참관하는 교육에 대하여 전체적인 교육의 흐름이 교육의 목적에 맞게 잘 진행되기 위하여, 내용이나 형식을 어떻게 구성하고 이끌어나가는 것이 적절할지 고민해 보기 위하여 작성하는 것입니다.</p> <p>2. 또한 참관한 교육 내용과 관련하여 참관자의 인권적 사유를 정리해 보는 기회입니다.</p> <p>3. 또한 작성하신 자료는 의견중심으로 정리하여 강사에게 바로 피드백 하여 교육 내용과 진행에 반영할 수 있도록 도움을 줄 수 있습니다.</p> <p>※ 주의> 교육참여자의 집중에 방해되지 않도록 주의 바랍니다. 교육 진행 중에는 강사나 촉진자의 교육내용 등에 대한 현장 평가나 의견 제시는 자제하고 기록지에 의견 제시 해주시기 바랍니다.</p>				
강 사		강의명		
		교육대상	강의형식	※ 강의형 or 참여형
참관인		참관일	강의장소	
강의목표	※ 교육에서 제시된 목표			
내용정리	※ 교육목표를 통하여 생각하게 된 인권교육활동의 의미를 정리해 주세요			
강의내용	※ 강의 주요 내용들을 정리해 주세요			
사례정리	※ 다루어진 사례/내용에 대한 본인의 생각이나 의견을 정리해 주세요			
교수법	※ 강의에서 활용 가능한 교수법이 있다면 의견을 정리해 주세요.			
교육대상자 반응 분석	※ 내용이 참여자들에게 인권의 의미를 공유하기에 적합했는지 생각해 보고, 이유를 분석하여 의견을 정리해 주세요.			
전반적인 건의사항이나 제안하고 싶은 사항을 기재해주시요.				

서론
제 1 장

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조



| 표 105 | 강의계획서 양식

00 인권강사 양성과정 강의계획서 (00분 강의용)			
강의주제			
강의목표			
참여자 (교육대상)			
강의진행	단계	내용 <예시>	시간
	1. 도입	개요(개념설명)	분
	2. 전개1	문제상황 사건(사례) 쟁점	분
	3. 전개2	구조파악(해설)과 대안모색	분
	4. 마무리	정리(되새김)	분
필요한 설비 및 준비사항			
<p>※ 각 단계별로 전달하고자 하는 주제를 제시하고, 이에 사용할 자료(영상, 사진, 뉴스 등) 또는 활동내용을 제시해 주십시오.</p> <p>※ 쉬는 시간 제외하고 시간 계산합니다.</p>			



참조 및 참고문헌



참조

참조1.

〈참여자 설문조사 예시〉

이 설문 예시는 『A Manual on Human Rights Training Methodology』(OHCHR, 2019)에 제시된 내용을 바탕으로 재구성하였습니다.

○ 강좌별 설문 구성(예시)

- 교육과정 명:
- 교육 일시:
- 교육 장소:

🔹 준비와 참여

1. 사전 읽기자료와 사전 학습과제에 대해 의견을 남겨주세요. (포괄 범위, 관련성, 교육 참여자가 하기에 적합했는지 등)

🔹 학습 목표

2. 이 과정의 학습 목표를 달성했다고 생각하는 정도를 평가해 주십시오.

	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
과정 명					

3. 과정의 어떤 부분이 가장 유용했으며 그 이유는 무엇인가요?



4. 프로그램의 어떤 부분이 개선되었으면 합니까? 구체적으로 적어주세요.

5. 이 교육 과정이 당신의 기대나 요구에 적합하였나요? 구체적으로 적어주세요.

6. 이 과정에서 배웠던 것 중 어떤 부분을 당신의 향후 작업(강의)에 어떻게 반영할 예정이십니까?

7. 세션에 대한 구체적인 평가

	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
교육 내용					
사용된 방법론					
당신의 일과 관련성					

● 운영진

8. 개별 강사에 대한 피드백(강사별로 추가)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
주제에 대한 지식					
설명에 있어 명확성					
참여 방법의 사용					
교육참여자와 소통 능력					
사용된 교육 자료의 효과성					
교육 참여자들의 배움에 대한 욕구에 응답했는지					

9. 어떤 종류의 추가 지원이 필요합니까?

○ 과정종료평가양식(예시)

교육과정 명:
교육 날짜와 장소:

● 준비와 참여

1. 다음의 항목에 대해 당신의 만족도를 표기해 주십시오

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
당신의 참여도					
당신의 집중도					
당신의 작업도					
모둠의 활성화					

2. 사전 읽기 자료를 다 읽고 사전 학습 과제를 완수하셨습니다까?

- ① 모든 사전 읽기자료를 다 읽고, 사전 학습 과제를 모두 완수했습니다.
- ② 몇 가지 자료를 읽고, 몇 개의 선수과제를 완료했습니다.
- ③ 사전 읽기자료와 사전 학습 과제를 하는 것을 잊었습니다.
- ④ 사전 읽기자료와 사전 학습 과제를 할 시간이 없었습니다.

3. 사전 읽기자료와 사전 학습과제에 대해 의견을 남겨주세요. (강좌 내용 포괄성과 관련성, 분량과 난이도 등 포함)

● 학습 목표

4. 이 과정의 학습 목표를 달성했다고 생각하는 정도를 평가해 주십시오.

	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
과정1					
과정2					
과정3					
과정4					
...					



5. 전반적인 과정 설계와 진행

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
과정 프로그램					
과정의 속도					
사용되었던 교육 자료					
제공된 유인물(활동지)/자료					
교육 활동					
동료로부터 배울 수 있던 기회					
사전 학습 과제					
제시된 읽기 자료					

6. 과정의 어떤 부분이 가장 유용했으며 그 이유는 무엇인가요?

7. 프로그램의 어떤 부분이 개선되었으면 합니까? 구체적으로 적어주세요.

8. 과정에서 다루었으면 하는 것이 있다면 어떤 것입니까? (다루었으면 하는 과정 중 누락된 것을 적어주세요.)

9. 과정 중 어떤 주제나 시간을 빼거나 덜 주목해야 할까요?

10. 이 교육 과정이 당신의 기대나 요구에 적합하였나요? 구체적으로 적어주세요.

11. 이 과정에서 배웠던 것 중 어떤 부분을 당신의 향후 작업(교육)에 어떻게 반영할 예정이십니까?

--

12. 이 과정에서 젠더 통합의 측면에서 다음을 체크해주시요. *4점 척도(불만족 ~ 매우 만족)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
참여자의 젠더 다양성					
교육자와 자료에서의 젠더 다양성					
모든 교육 참여자들의 참여					
콘텐츠에서 젠더 통합					
자료와 예시 등에서 젠더 통합					
운영진의 젠더 인식					

13. 세션에 대한 구체적인 평가

○ 과정1

	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
교육 내용					
사용된 방법론					
과정 목적 적합성					

○ 과정2

	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
교육 내용					
사용된 방법론					
과정 목적 적합성					

○ 과정3 (뒤에 과정 수만큼 추가)

	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
교육 내용					
사용된 방법론					
과정 목적 적합성					

서론
제1장

제2장
국내 인권강사 양성과정
사례조사

제3장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제4장
인권강사 양성과정
프로그램 제안

참조 및 참고문헌





운영진

17. 운영진에게 전반적인 피드백을 주세요.

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
주제에 대한 지식					
참여 방식에 대한 부분					
교육참여자와 소통 능력					
강사들의 상보성, 연계성					
사용된 교육 자료의 효과성					
참여자들의 배움에 대한 욕구에 응답했는지					

18. 개별 강사에 대한 피드백(강사별로 추가)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
주제에 대한 지식					
설명에 있어 명확성					
참여적 교육					
교육참여자와 소통 능력					
사용된 교육 자료의 효과성					
참여자들의 배움에 대한 욕구에 응답했는지					

19. 후속 과정에 제안할 점을 이야기해주세요.

20. 어떤 종류의 추가 지원이 필요합니까?

▶ 행정 문제

21. 다음의 항목에 대해 당신의 만족도를 표기해주시시오

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
교통수단					
과정 이전에 받은 행정 정보					
교육 시설					
식사					

22. 과정에 대해 추가적인 이야기를 적어주세요.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안



참조2.

동료 피드백 양식 예시

| 표 106 | 동료피드백 양식

교육참여자	교육목적
1. 교육목적 :	
2. 교육목표	
명확성	
현장성	
3. 교육내용	
정당성 (텍스트)	
정합성 (컨텍스트)	
4. 강의역량	
문해력	
언어와 태도	

참조3.

(인권)강사 양성과정 프로그램 현황 조사지

- 발주기관 : 국가인권위원회
- 위탁수행기관 : (사)인권정책연구소

안녕하세요.

조사에 협조해주셔서 감사드립니다. 국가인권위원회는 더 나은 인권강사 양성과정 운영을 위해 인권강사 양성과정 프로그램개발 연구를 진행하고 있습니다. 이에 귀 기관에서 실시하는 (인권)강사 양성과정의 운영사례를 수집, 분석하여 참고하고자 합니다. 조사는 총 2차에 걸쳐 진행할 예정인데, 방법은 아래와 같습니다.

- 1차 조사는 아래 설문지를 통해 진행합니다. 작성해 주시면 감사하겠습니다.
- 2차 조사는 (유선 등) 인터뷰를 통해 진행할 예정인데, 1차 조사를 바탕으로 보다 세부적인 내용을 문의할 계획입니다. 2차 조사는 귀 기관 담당자와 협의하여 진행토록 하겠습니다.

이번 조사를 통해 확인한 내용은 본 연구에서만 활용하고, 다른 용도로는 절대 사용하지 않습니다.

※ 조사에 협조해주신 담당자께는 약소하지만 소정의 연구사례비를 지급할 예정입니다.

귀 기관에 대한 조사자료는 국가인권위원회 인권강사 양성 프로그램을 개발하는 데 소중한 자료로 활용하겠습니다. 적극적인 조사 참여에 다시 한번 감사드립니다.

2021. 9. 27.

연구책임자 : 김은희(인권정책연구소)

연락처 : 02-2633-0336(humanpolicy@naver.com)

<응답자의 소속기관명과 부서 및 연락처를 적어주시기 바랍니다.>

기관 :

부서 :

사무실 연락처 :

【 답변 기준 안내 】

2017년~2021년 동안 운영한 양성과정 중 가장 최근 운영한 과정을 기준으로 답해주시면 되겠습니다. 답변하기 어려운 사항은 체크해 두셨다가 인터뷰시 자세히 말씀해 주시면 됩니다.





1. 양성과정 운영 기본현황에 관한 질문

1. 양성과정 프로그램을 운영하게 된 배경은 무엇입니까?

- ① 특정 법령 및 조례 등 규범상의 교육을 운영하기 위한 강사 필요
- ② 사회 전반적인 (인권) 교육 수요가 늘어남에 따라
- ③ 귀 기관 자체 사업을 추진하기 위해 강사양성 필요
- ④ 기타()

1-1. 교육 관련 규정이나 지침이 있다면 무엇입니까?

[]

2. 귀하가 소속된 기관에서 양성과정을 운영하기 시작한 해는 언제입니까?

()년

3. 본 양성과정은 1년에 평균 총 몇 과정을 운영하고 있나요?

총 ()회

3-1. 또는 보통 몇 년마다 과정을 운영하고 있나요?

평균 ()년

4. 2021년 운영하거나 기획했던 양성과정의 총 몇 시간입니까? 아래 표에 기재해 주세요.

* 2021년 운영 및 계획을 하지 않았던 경우에는 가장 최근 운영한 양성과정을 기준으로 서술해주세요.

• 대면 집합교육	[총 시간]
• 원격 집합교육(Zoom 등)	[총 시간]
• 도서 등에 대한 사전 에세이 제출 등	[총 시간]
• 사이버 교육	[총 시간]
• 기타(예. 교육 참관 등)	[총 시간]
• 총합	[총 시간]

5. 가장 최근 운영한 두 과정의 모집 인원과 수료 인원은 몇 명입니까?

과정명(연도)	모집인원	수료인원	위촉인원

6. 귀하가 소속된 기관에서 운영했거나 운영하고 있는 양성과정의 명칭과 발주기관(발주 받은 경우에 한)을 기재 부탁드립니다. 여러 과정이라면 대표적인 두 가지 과정을 기술해주세요.

	과정명(연도)	발주기관(따로 있을 경우)
1		
2		

7. 가장 최근 실시한 양성과정의 평균 예산액은 어느 정도입니까?
[]원

8. 가장 최근 실시한 양성과정의 운영 형태는 무엇입니까?
- ① 기관이 직접 운영함
 - ② 위탁 받아 운영
 - ④ 공모사업에 지원하여 운영
 - ④ 기타 ()

II. 양성과정 세부 구성 및 운영에 관한 질문

★★★ 전체 운영 프로그램은 프로그램지로 협조 부탁드립니다 ★★★

1. 귀 기관의 양성과정 참여 자격요건은 무엇입니까?
※ 자격기준 기술을 부탁드립니다.

- 1-1. 위와 관련해 신청시 제출하는 증빙서류는 어떤 것이 있나요?

2. 과정 참여 신청서 양식이 있다면 협조를 부탁드립니다.
※ 첨부 등 자유로운 방식으로 부탁드립니다.

3. 과정 참여자 선발을 어떤 방식으로 이루어지나요?
- ① 자격 조건만 심사
 - ② 자격 조건 + 에세이 등 서류 심사
 - ③ 서류 심사 + 면접심사
 - ④ 기타 :

- ③ 전 과정 운영에 있어 인권적 가치와 방향을 공유하기 위한 설명과 질문을 설계함
- ④ 기타 :

11. 프로그램 전체 흐름 및 각 강좌 간 관계를 참여자가 쉽게 이해할 수 있도록 어떤 방법을 결합하고 있나요?

- ① 강좌 전 고민해 볼 질문거리와 읽을거리를 제시
- ② 강좌 후 에세이 제출
- ③ 기타 : (인터뷰 시 자세히 설명 부탁드립니다)

12. 강의 전후로 각 강좌의 의미와 목표를 열고 닫는 진행자가 따로 있나요?

- ① 진행팀이 강의 취지를 강의 전이나 후에 참여자들과 공유한다.
- ② 진행팀이 강의 내내 함께 자리하고, 강의의 취지를 강의 전이나 후에 참여자들과 공유한다.
- ③ 진행팀이 이런 부분까지 담당할 여력이 없다.
- ④ 기타 :

13. 양성과정에서 학습자에게 제공하는 자료는 무엇입니까?

- 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 ()

14. 강의를 위한 실습과정으로 운영되는 사항으로 모두 체크해주세요

- ① 사례 등에 대한 공동 토론 수업 ()
- ② 강의 기법 관련 수업 ()
- ③ 그룹별 공동강의안 구성 실습과 발표 ()
- ④ 개인별 강의안 발표 ()
- ⑤ 실제 운영 강좌에 대한 참관 ()
- ⑥ 기타 ()

15. 강의안 발표수업(공동작업 또는 개인 모두)의 경우 진행방법은 다음 중 어떤 방법인가요?

- ① 발표만 듣고, 동료나 전문가 조언은 하지 않는다
- ② 발표를 듣고 전문가가 역량 증진의 도움을 위해 조언을 해준다.
- ③ 발표를 듣고 동료와 전문가 모두가 조언을 해준다.
- ④ 발표를 듣고 전문가가 조언이라기보다는 평가의 멘트를 한다.
- ⑤ 기타 ()

16. 실제 강의를 설계의도에 맞게 진행되는지 여부를 어떻게 모니터링하고 있나요?

※모두 골라주세요

- ① 과정 참여자 설문 조사를 통하여
- ② 기획, 운영팀에서 참관 및 분석





- ③ 별도로 모니터링하지 않음
- ④ 기타 (_____)

17. 양성과정 운영 시 가장 어려운 점을 체크해주세요. (우선순위 2개)

* 다른 어려움이 있다면, 기타에 자세히 서술해주세요.

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

18. 귀 기관의 양성과정이 타기관의 과정과 다른 변별점이 있다면 무엇이고, 그것이 가능한 가장 중요한 이유는 무엇이라고 생각하시나요?

- 변별점(강점)

- 가능한 배경과 요소

19. 양성 과정의 수료 기준은 무엇입니까?

※ 심사표가 있다면 첨부 부탁드립니다.

[_____]

12. 양성과정을 마친 분들에게 수료증과 같은 문서를 발급하신다면 누구의 명의로 발급하십니까?

* 수료증, 이수증, 위촉장을 발급하지 않는다면 '없음'으로 기재해주세요.

[_____]

참고문헌

- 구정화. 2017. 『인권교육의 의미 재탐색 - 최근 제기되는 의문을 중심으로』. 교육문화연구 제23권 제4호. pp. 5~23.
- 국가인권위원회. 2020a. 『공공분야 인권강사 양성과정 현황 실태조사』
- 국가인권위원회. 2020b. 『위촉인권강사 강의평가 방안 연구보고서』
- 국가인권위원회. 2020c. 『인권교육의 알파와 오메가』
- 국가인권위원회. 2020d. 『2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사』
- 국가인권위원회 역. 2018. 『유엔 세계인권교육프로그램 행동계획』
- 국가인권위원회 역. 2015. 『인권교육가를 위한 인권교육 활동평가 길라잡이』. Equitas. 2011. 『Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators』
- 인권정책연구소 역. 2019. 『인권의 이해』. 인권과 민주주의를 위한 럽교육연구센터 (Europäisches Trainings - und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie, ETC). 2019. 『MENSCHENRECHTE VERSTEHEN : HANDBUCH ZUR MENSCHENRECHTSBILDUNG』
- Arnold, Rick, and others. 1991. 『Educating for a Change』. Toronto, Canada: Between the Lines.
- Equitas. 2007. 『Training of Trainers : Designing and Delivering Effective Human Rights Education - Training Manual』. Quebec : Equitas.

제 1 장
서론

제 2 장
국내 인권강사 양성과정 등
사례조사

제 3 장
인권강사 양성과정
관계자 심층면접조사 결과

제 4 장
인권강사 양성과정
프로그램 제안



United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization(UNESCO) & United Nations Human Rights Office of the High Commissioner(OHCHR). 2006. 『Plan of Action: World Programme for Human Rights Education; first phase』

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner(OHCHR). 2019. 『A Manual on Human Rights Training Methodology』

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner(OHCHR). 2000. 『Human Rights Training: A Manual on Human Rights Training Methodology』. Professional Training Series No. 6. Sales No. E.00.XIV.1.

인권강사양성과정 프로그램 개발 연구

|| 인 쇄 일 || 2021년 12월

|| 발 행 일 || 2021년 12월

|| 발 행 처 || 국가인권위원회

|| 주 소 || 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동 1가) 나라키움 저동빌딩

|| 홈페이지 || <https://www.humanrights.go.kr>

|| 연구기관 || 사단법인 인권정책연구소

ISBN : 978-89-6114-876-4 93370