

발 간 등 록 번 호

51-611000-001136-01

서울시 인권교육 중장기 계획 연구

2015. 11

제 출 문

서울특별시 귀하

본 보고서를 귀 시가 의뢰한 「서울시 인권교육 중장기 계획 수립 학술연구용역」의 최종보고서로 제출합니다.

2015년 11월
(사)인권정책연구소

참 여 연 구 진

박근덕 인권정책연구소 부설 평화인권교육센터 부센터장

김은희 인권정책연구소 연구원

노진석 인권정책연구소 연구원

정상우 인하대학교 사회교육과 교수

자 문 위 원

강남식 한국양성평등교육진흥원 교수

양혜우 서울특별시 인권위원

성정숙 사회복지연구소 마실 책임연구원

서 울 특 별 시

전효관 서울혁신기획관

박동석 인권담당관

이영배 인권협력팀장

이미현 주무관

본 보고서의 내용은 연구진의 견해로서 서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요 약 문

서울시는 2013년 제정된 서울시인권기본조례에 따라 2013년부터 서울시 공공영역 인권교육을 전개해 왔으며 어느 정도의 성과와 경험을 축적하였다. 이를 바탕으로 인권교육의 질적 향상과 양적 확산을 도모할 수 있는 정책 방안을 구성하는 것이 본 연구의 목적이다. 내용적으로는 인권교육의 안정적 전개와 서울시 인권도시의 구성원이자 주체인 시민 인권교육의 전개 방안 마련이 목적이다.

본 연구는 국내외 문헌 및 사례 연구에 기초하여 인권교육운영 경험을 가지고 있는 국내 인권교육 담당자들과의 면담, 주제별 관련그룹 인터뷰(FGI) 및 현장 답사 등의 조사를 수행하였다. 그리고 이 과정에서 연구진의 서울시 인권교육의 운영 경험이 베어나도록 노력하였다. 또한 서울시 인권교육의 중요 요소 구성 및 이와 관련한 내외적 환경 분석을 통해, 서울시 인권교육 중장기계획 수립에 필요한 핵심요소, 전략목표 및 전개 방안을 구성하였다.

서울시 인권교육의 핵심요소는 교육현장 요소로서 교육역량, 운영역량, 운영시스템이 있고, 지원요소로서 인권행정, 시민관점(참여) 이렇게 다섯 가지 요소로 정리할 수 있는데, 특히 교육현장 요소를 중심으로 서울시 인권교육의 내외요인 분석(SWOT)을 수행하였다.

내외요인 분석에 따라, 장점과 기회를 결합한 [인권교육 표준화]를 중장기계획의 초기단계의 주요 핵심전략으로 구성하였다. 기존의 성과와 이를 표준화한 내용을 바탕으로 [운영의 안정화]를 도모하는 것을 중기 전략으로 구성하였으며, 또한 이러한 경험을 바탕으로 [인권교육 확산]을 장기 전략으로 구성하였다.

서울시 인권교육 중장기계획의 체계는 서울시 인권행정비전에 맞춘 ‘서울시 인권역량 증진’이라는 인권교육비전을 중심으로 구성하였다. 중장기계획의 세부 정책목표는 다음의 세 가지 부문별로 구성하였다. 1) 다양한 인권주체를 포괄하면서 교육참여자들을 중심으로 설계한 통섭적 인권교육의 구성(교육내용) 2) 공공영역 및 시민영역으로 구분된 인권교육의 안정적 전개 방안 마련(교육운영) 3) 시민, 시민단체, 전문가들이 결합한 인권교육

협력체의 구성 및 서울시 공공영역간의 협력네트워크 구성 등에 의한 협력을 통한 인권 교육의 확산(교육 확산)

또한 위 세 가지 정책목표에 따른 주요 정책 과제를 정리하였는데, 1) 다양한 인권주제와 형식의 확보(인권교육 통섭화) 2) 기존 공공영역 교육의 안정화를 위한 개선 방안 정리 3) 광의의 시민인권교육 개념의 도입과 시범적 전개 4) 인권교육협력체 구성을 다루었으며, 이러한 전반적 정책과제를 수행하기 위한 인권교육 운영 시스템 안을 비교 분석하여 정리하였다.

본 연구는 서울시 인권교육의 전개의 정책 방향과 관련된 정책 과제들은 무엇인지를 펼쳐 보여주고자 하였다. 따라서 실제 정책 전개 과정에서 유연하게 적용할 수 있도록 구성하고자 하였다. 다만 정책 진행에 있어서는 정책 흐름을 유지하도록 정렬을 하면서 전개해야 할 것이다.

본 연구는 국내 관련 연구로서는 첫 문건인 만큼 연구 활동에서 생성된 자료들은 요약하여 부록으로 첨부, 후속 연구에 도움이 되고자 하였다.

보고서의 구성

제1장 서론	3
제2장 국·내외 인권교육 현황	13
제1절 해외도시 인권교육 사례	13
제2절 국내 인권교육 현황	26
제3절 서울시 인권교육 현황	47
제3장 서울시 인권교육 환경 분석	81
제1절 서울시 인권교육 핵심요소	81
제2절 서울시 인권교육 핵심요소 SWOT 분석	88
제4장 서울시 인권교육 중장기 계획의 체계	99
제1절 비전과 목표 및 기본원칙	99
제2절 추진전략과 정책로드맵	108
제3절 중장기계획의 추진체계	113
제5장 서울시 인권교육 중장기계획 주요 정책 과제	123
제1절 인권교육 내용의 통섭화	123
제2절 서울시 인권교육의 안정적 전개방안 마련	126
제3절 협력적 인권교육 운영	135

〈세부 목차〉

제1장 서론	3
1. 연구의 배경 및 목적	3
가. 연구 배경	3
나. 연구의 목적	3
2. 연구내용	5
가. 연구범위	5
나. 연구추진 방향	6
다. 연구방법	6
 제2장 국·내외 인권교육 현황	 13
제1절 해외도시 인권교육 사례	13
1. 국제적 인권교육의 발전 배경	13
2. 인권교육 운영 시스템 소개	14
가. 오스트리아 그라츠시(Graz)	14
나. 아르헨티나 로사리오시(Rosario)	15
다. 캐나다 앨버타주(Alberta)	16
라. 대만 가오슝시(高雄)	16
마. 일본 오사카부	17
3. 공무원 대상 인권교육 및 관련 활동	17
4. 시민대상 인권교육 및 관련 활동	18
5. 인권교육활동 공간 사례	20
6. 인권교육활동가 양성	23
7. 시사점 정리	24
 제2절 국내 인권교육 현황	 26
1. 국가인권위원회의 인권교육 체계	26
가. 운영시스템	26
나. 인권교육의 주요 과제	26

다. 인권교육의 전개	30
라. 인권강사의 양성	32
마. 모니터링 평가시스템	35
바. 국가인권위원회의 지자체 인권교육 지원체계	35
사. 평가 및 시사점	36
2. 광주시(지방자치단체)의 인권교육 체계	38
가. 운영시스템	38
나. 인권교육의 전개	40
다. 인권강사 양성	41
라. 모니터링 및 평가시스템	42
마. 시사점 및 기타사항	42
3. 기초지자체 인권교육 사례	43
가. 서울시 성북구	43
나. 경기도 광명시	45
제3절 서울시 인권교육 현황	47
1. 서울 인권 아카데미	48
가. 서울 인권 아카데미 추진체계	48
나. 2013년 서울 인권 아카데미	50
다. 2014년 서울 인권 아카데미	54
라. 2015년 서울 인권 아카데미	57
마. 서울 인권 아카데미 진행의 성과와 한계	60
2. 서울시 부문별 인권교육	63
가. 장애관련 인권교육	63
나. 아동청소년 인권교육	67
다. 여성 관련 인권교육	70
3. 제1기 서울시 인권강사양성과정 (2013~2014)	72
가. 진행 사항	72
나. 성과 및 의의	74
4. 서울시 인권교육의 성과와 과제	75
가. 전반적인 인권교육 분위기 조성	75
나. 안정된 통합인권교육 추진체계 마련 필요	76

다. 시민 인권교육의 확장 방안 마련 필요	77
제3장 서울시 인권교육 환경 분석	81
제1절 서울시 인권교육 핵심요소: 기존 인권교육활동에서 파악된 핵심요소	81
가. 인권교육 콘텐츠	82
나. 인권교육 강사 역량	82
다. 인권적 교육 운영 방법(운영 및 모니터링 중심)	83
라. 인권적 교육운영 체계	84
마. 시민교육의 전개	85
바. 인권행정체계 등 기타	86
제2절 서울시 인권교육 핵심요소 SWOT 분석	88
1. 서울시 인권교육의 강점과 기회	90
가. 내부강점	90
나. 외부 기회 요인	91
2. 서울시 인권교육의 약점과 위기	92
가. 내부 약점	92
나. 외부 위기	94
제4장 서울시 인권교육 중장기 계획의 체계	99
제1절 비전과 목표 및 기본원칙	99
1. 서울시 인권교육 비전	99
2. 중장기계획의 목표	99
가. 중기 부문별 목표	101
나. 장기 부문별 목표	104
3. 중장기계획의 기본원칙	107
제2절 추진전략과 정책로드맵	108
1. 추진전략	108
가. S-O (내부 강점 + 외부 기회) 전략 : 우선 수행 과제	108

나. S-T (내부 강점 + 외부 위기) 전략 : 위험 해결 과제	109
다. W-O (내부 약점 + 외부 기회) 전략 : 우선 보완 과제	109
라. W-T (내부 약점 + 외부 위기) 전략 : 장기 보완 과제	109
2. 정책로드맵	109
가. 교육역량부문 로드맵	110
나. 운영역량 로드맵	111
다. 운영시스템/ 기타(인권행정) 로드맵	112
제3절 증장기계획의 추진체계	113
1. 인권교육기본조례의 제정	114
가. 인권교육기본조례의 필요성	114
나. 조례 제정의 전략	114
2. 인권교육기본계획의 수립	115
가. 시기별 주요 목표	115
나. 1단계: 인권교육 인프라 구축	115
다. 2단계: 안정화	116
라. 3단계: 인권행정 연동	117
3. 인권교육 전담기구의 구성	118
가. 전담기구 구성의 필요성	118
나. 전담기구 구성의 원칙	119
제5장 서울시 인권교육 증장기계획 주요 정책 과제	123
제1절 인권교육 내용의 통섭화	123
1. 인권일반교육 표준화를 통한 인권교육 base-line 마련	123
2. 개방을 통한 인권교육의 다양성 확보	124
가. 인권문화 프로그램 연계	124
나. 서울시 인권교육 학점이수제 도입	124
3. 통섭형 인권교육 프로그램을 통한 인권교육의 실질화 확보	125
가. 통섭형 인권교육 방안 연구	125
나. 통섭형 인권교육 운영의 확대	125

제2절 서울시 인권교육의 안정적 전개방안 마련	126
1. 공공영역 교육의 안정화	126
가. 서울시 인권아카데미 안정화를 통한 동력 확보	126
나. 직무역량형 인권교육 전개	128
다. 인권교육 관리시스템 도입을 통한 인권역량 증진	130
2. 시민영역 인권교육	131
가. 광의의 인권교육 도입	131
나. 서울시 인권 공간 조성을 통한 인권교육 인프라 제공	135
제3절 협력적 인권교육 운영	135
1. 인권교육 거버넌스 구축을 통한 협력	135
가. 인권교육 거버넌스란	135
나. 서울시 인권교육협의체 구성 및 협의회 운영	139
2. 인권교육 협력네트워크를 통한 확산	139
가. 인권교육협력 네트워크의 활성화	139
나. 인권교육 표준운영시스템의 마련과 확산	140
다. 인권교육협력 MOU 체결 및 시범 사업	140
라. 인권교육 전문 활동가 pool 확보	140
3. 국내외 협력과 교류를 통한 서울시 인권교육 성과 확산	141
가. 전국적 확산을 위한 인권교육한마당 등 행사	141
나. 교과 연계형 인권교육개발 협력	141
4. 지속적 인권교육 성장 시스템 구축	141
가. 서울시 인권담당관 중심의 인권센터 (현 체계의 보완)	142
나. 인권거버넌스에 기초한 인권센터 (독립적 인권센터 구축)	142
다. 독립적 인권교육센터	144
라. 세 가지 운영안 비교	145

〈부 록〉

부록1: 서울특별시 인권기본조례	149
부록2: 국제 인권교육 체계	155
부록3: 사전인터뷰 보고	171
부록4: FGI 결과 보고	179
부록5: 다면적 인권교육에서의 핵심요소 분석	185
부록6: 서울시 인권교육 환경 세부 SWOT 분석	189
부록7: 인권교육 국가실행계획(NAP) 수립에 대한 안내서	198

〈표 차례〉

표 1. 사전면접조사 진행 개요 (9회, 6월~7월)	8
표 2. 포커스그룹인터뷰 진행 개요(4회, 7월~8월 초)	9
표 3. 대만 가오슝시의 인권 공간 조성	17
표 4. 국가인권정책기본계획에서의 인권교육	29
표 5. 공무원대상 인권교육 활동	30
표 6. 인권교관 보수교육	31
표 7. 2015 국가인권위원회 시민대상 인권교육 계획	32
표 8. 국가인권위원회 인권강사 양성과정 체계	33
표 9. 인권감수성 향상과정 교육 대상	34
표 10. 인권보장에 관한 추진체계	39
표 11. 성북구 인권학교 교육내용	44
표 12. 광명시 인권지킴이단 교육과정	46
표 13. 서울시 인권교육 관련 현황	47
표 14. 서울시 인권교육 운영 근거	48
표 15. 서울시인권교육 현 운영 체계	49
표 16. 전체 교육참여자 수와 교육진행 체계	49
표 17. 2013년 서울 인권 아카데미 구성	50
표 18. 〈중점그룹 강사만족도 비교〉	52
표 19. 2014년 서울시 인권아카데미 구성	54
표 20. 2015년 서울시 인권아카데미 구성	57
표 21. 서울 인권 아카데미 I에 통합되는 인권교육	58
표 22. 서울시 인권아카데미 위탁 운영 현황	60
표 23. 「서울특별시 장애인 인권증진에 관한 조례」 제7조 제1항	63

표 24. 연간 교육진행 현황	64
표 25. 간부 집합교육	64
표 26. 서울특별시 장애인인권센터 장애인 인권교육	66
표 27. 아동 청소년 인권교육 2014년 실적과 2015년 계획	68
표 28. 공무원 및 투자출연기관	68
표 29. 아동청소년 시설 종사자	69
표 30. 서울시 성폭력 예방 교육 등 현황	71
표 31. 인권강사양성과정 참여 및 수료	73
표 32. 인권강사양성과정 교육 프로그램	73
표 33. 인권교육에서의 핵심 내용	88
표 34. 서울시 인권교육 전반 SWOT 분석	89
표 35. 서울시 교육 부문별 중장기 정책목표	99
표 36. 서울시 인권교육 중기계획 목표	101
표 37. 서울시 인권교육 장기 목표	105
표 38. 교육관리시스템 주요 기능	131
표 39. 장애인인권센터 인권교육 절차 및 교육	143
표 40. 서울시 인권교육 운영방안 비교	145
표 41. 인권교육의 주요 요소	160
표 42. 인권교육의 기반 및 훈련과 워크숍에서 중요한 기준	160
표 43. 각 주체의 역할과 정책 수단	163
표 44. 인권교육에 연관된 결과나 변화 유형	166
표 45. 인권교육 평가 설계	169
표 46. BSC 관점과 2S2H 분석의 비교	187
표 47. 서울시 인권교육의 핵심요소	187

〈그림 차례〉

그림 1. 오사카 인권박물관 종합전시공간	21
그림 2. 오사카 인권박물관의 전시실 및 참여 프로그램 공간	21
그림 3. 캐나다 인권박물관과 공원	22
그림 4. 일자별 만족도 변화(일반그룹)	56
그림 5. 제1기 인권강사양성과정	72
그림 6. 2014년 강사별 만족도 변화	83
그림 7. 공공부문 균형지표에 따른 서울시 인권교육 전략체계도	86
그림 8. 서울시 인권교육 균형지표의 관점별 주요 요소	87
그림 9. 서울시 인권교육 핵심요소간의 관계, 그리고 정책 목표와의 관계	88
그림 10. [어둠속의 대화] 프로그램	91
그림 11. 서울시 인권교육 비전	99
그림 12. 서울시 인권교육 중장기별 전개 방향	100
그림 13. 서울시 인권교육 중장기계획 부문별 세부 목표	101
그림 14. SWOT 기반 단계별 전개 전략	108
그림 15. 인권교육 정책로드맵	110
그림 16. 교육역량부문 로드맵	110
그림 17. 운영역량부문 로드맵	111
그림 18. 운영시스템부문 로드맵	112
그림 19. 인권교육의 3요소	113
그림 20. 인권교육의 단계별 전개 방향	115
그림 21. 인권교육의 인프라 2S2H	115
그림 22. 서울시 인권행정 거버넌스	117
그림 23. 유엔인권교육방법론의 인권행정 모델	118

그림 24. 뉴욕시, IBM이 공동으로 기획하여 진행한 ‘Smarter Cities’ 캠페인	132
그림 25. 연극단체와 서울시의 설치미술	132
그림 26. 광주시 인권홍보 설치물	132
그림 27. 동물보호단체 WWF	132
그림 28. 서울시 인권투어 안	133
그림 29. IBM의 Smarter cities	133
그림 30. 내용의 결합	134
그림 31. 인권교육의 인프라 2S2H	135
그림 32. 인권교육 거버넌스의 원칙	137
그림 33. 인권교육 거버넌스의 단계별 확장	138
그림 34. 다중방법론적 접근법의 모형	159
그림 35. 인권(교육) 운영시스템	162
그림 36. 참여적 학습과정 사이클	165
그림 37. 인권활동의 구조	165
그림 38. 인권교육의 인프라 2S2H	185
그림 39. 인적역량(Humanware)의 핵심 역량	185
그림 40. 인권교육 인프라를 통해 본 서울시 인권교육	186

제1장

서론

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적

가. 연구 배경

“지속가능한 인권도시 서울의 추진 기반 인권교육”

서울시의 경우, 하나의 도시를 넘어서 수도로서 우리 사회의 사회·문화적 상징이자 기준으로 기능하고 있으며, 다양한 배경을 가진 구성원들로 이루어져 있어 시민들이 요구하는 지방행정에 대한 인권적 요구는 세계도시의 수준에 달한다. 2012년 시민의 인권을 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립·집행하도록 함으로써, 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하여 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 서울특별시 인권기본 조례를 제정함으로써 인권도시를 위한 법적 기초도 마련했다.

이에 서울시는 2013년 하반기부터 인권교육을 추진하여 시민의 인권 보호 및 증진에 기반을 둔 행정(human rights-based administration)을 수행할 수 있도록 제도화의 기초를 구축하고 있다. 서울시 인권기본조례 제10조에서는 “① 시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다. ② 시장은 인권교육체계 마련과 효과적 시행을 위하여 인권교육 교재 개발, 인권교육 강사 양성 등을 지원 할 수 있다.”라고 규정하고 있다. 인권교육은 인권감수성 제고를 통해 인권행정이 직접적으로 나타나도록 할 뿐만 아니라 인권도시의 지속가능성을 제고시킨다는 점에서 매우 중요하다.

나. 연구의 목적

1) 국내외 인권교육 현황 파악 및 서울시 인권교육의 방향성 정립

이 연구에서는 UN을 중심으로 한 국제 인권교육 체계와 해외 주요 도시의 인권교육 현황을 소개함으로써 인권교육의 방향성에 관한 시사점을 도출하고자 한다. 또한 국내의 인권교육 현황을 국가인권위원회와 주요 지방자치단체의 사례를 살펴봄으로써 서울시의 인권교육이 인권행정의 구현 동력이 되는 모델이 될 수 있도록 하는 분석의 기초를 찾고자 하였다.

‘행정’의 궁극적 과제는 ‘국정 목표의 실현’이고, 우리의 국정 목표는 헌법 제10조 제2문에서 명시하고 있는 대로 “국가는 개인이 가지는 불가침의 기본권 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”이다. 따라서 사실 모든 ‘행정’은 ‘인권행정’이지 않을 수 없다.

즉 서울시의 모든 행정도 인권행정이어야 한다는 의미이고, 그렇다면 당연히 모든 행정 담당자에게 행정의 궁극적 목표인 ‘인권의 보장과 실현’ 등에 대한 공감대가 형성되어야 할 것이다. 서울시는 현재 이러한 기치 아래 조례에 근거하여 전 직원에 대한 인권교육을 연차적으로 진행하고 있는 바, 국내외 인권교육 현황을 파악하고 시사점을 도출한다면 현재 서울시 인권교육의 방향성 정립에 기여할 것이다.

2) 인권교육 운영 체계 구축 방안 수립

서울시는 인권기본조례에 근거하여 2013년부터 서울시 직원 전체에 대한 인권교육을 시행, 올해 3년차에 접어든다. 인권교육의 범위와 방법 등의 다양성에도 불구하고 장기적인 청사진 없이 교육을 시작하게 되면서, 향후 연차가 쌓일수록 연도별 교육 내용과 방법에 대한 계획을 수립함에 있어 어려움이 더해질 수밖에 없다. 연차를 거듭할수록 다양하고 더 전문적인 인권 콘텐츠와 교육방법이 제공될 수 있기 위해서는 체계적인 인권교육 운영 시스템이 구축되어야 한다는 것이 실제 현장에서 확인되고 있다.

이를 위하여 이 연구에서는 서울시 인권교육의 체계를 다음과 같이 구성하여 제안하고자 한다.

- 인권교육의 목적, 사회적 가치, 기본 원칙
- 운영 시스템, 평가 시스템, 협력 시스템
- 교육/활동 프로그램

3) 단계별 전문적이고 체계적 인권교육 정립 중장기 계획 수립

서울시 조직의 경우 조직의 구성원 변동이 지속적이라는 점, 인권교육의 범주가 인권일반교육, 다양한 인권 아젠다에 대한 학습 등으로 이루어지고, 그 내용과 방법이 학습자의 학습차이에 따라 심화되어야 하는 점, 학습자의 교육 선택의 기회를 보장하여야 하는 점 등을 감안하여 단계별 인권교육 운영체계를 구축할 필요가 있다.

단계별 중장기 계획에서는 다양한 운영 방안별 장단점, 구축방안 등을 요소 비교하고, 이를 바탕으로 주요 방안을 제시한다. 또한 주요 방안의 운영에서의 보완점을 정리하여 보완 방안을 구성해 본다. 특히 중장기 계획에 있어서는 서울시 인권교육 체계를 구성하기 위한 단계별 행동 계획 수립, 대상별 핵심 요소 및 핵심 전략, 주요 사업 로드맵 구성 및 단계별 목표와 성과 지표 등을 포함하여 제시하고자 한다.

2. 연구내용

가. 연구범위

1) 국내의 인권교육 현황 조사 및 비교 정리

인권교육 체제 및 인권교육/활동 경험을 조사 분석하여, 인권교육의 기본적 목적, 원칙과 방향, 그리고 교육의 전개 등에 대한 기초 자료를 정리한다. 이를 바탕으로 ‘서울시 인권행정’을 구현한다는 인권교육의 목적에 따른 인권교육 체계를 정렬 구성하고자 한다. 이를 위한 구체적 연구 내용은 아래와 같다.

- 가) 국제 인권교육의 기본 체계 정리
- 나) 해외 도시 인권 교육 사례 조사를 통한 인권교육의 체계 정리
- 다) 국내 인권교육 관련 현 정책 및 동향 조사
- 라) 서울시 인권교육 진행 상황 분석
- 마) 국내 타 지역 인권교육/활동 정리

2) 서울시 인권교육 전략요소 분석 및 전략구성

서울시 인권교육 전략을 구성하는데 있어 핵심요소가 무엇인지를 분석한다. 이러한 핵심요소는 교육 콘텐츠 요소, 인권교육 주체들, 서울시를 포함한 외부적 요인 등의 요소를 통합적으로 다룰 필요가 있다. 나아가 이러한 분석을 바탕으로 서울시 인권교육 중장기 계획 전략을 구성한다.

3) 서울시 인권교육 중장기 계획 수립 및 추진체계 제시

서울시 인권교육의 미션/비전/핵심가치/핵심전략을 바탕으로, 이를 전개하기 위한 계획을 수립하고, 구성계획의 요소별 이행 로드맵을 사업별로 정리해 본다.

로드맵에는 사업 간의 연관관계를 표시하여, 선행 사업과 후행사업과의 관계성을 나타내어, 실제 사업 실행에서의 중요도와 순위를 파악할 수 있도록 한다. 또한, 각 사업의 구체적 목표와 성과 지표를 구성한다. 이러한 목표와 지표는 계속진행사업이나 후속사업의 내용을 보완하여 전반적으로 보다 효과적인 사업수행 및 목표달성을 돕도록 구성한다.

또한 이러한 중장기계획을 추진하기 위한 필요한 기본적인 추진체계를 제시한다.

나. 연구추진 방향

1) 인권행정구현

서울시 인권정책의 청사진인 ‘서울시 인권정책 기본계획’에 따르면, 서울시 인권정책은 다음의 비전과 정책목표를 가지고 있다. 그리고 인권가치문화 확산이라는 정책목표를 구현하는 구체적 사업으로서 ‘공무원 인권아카데미 운영’ 및 ‘시민인권아카데미 운영’이라는 사업을 제시하고 있다. 따라서 이러한 상위 계획의 틀 안에서의 중장기 계획을 연구한다.

2) 인권교육의 나선형 발전 기반

인권교육 및 활동의 기본 구성은 [목표설정→기획(Plan)→실행(Doing)→평가/피드백(Evaluation) → (목표재설정)]이라는 나선형 발전 구조를 가진다. 즉, 서울시 인권교육 체계에서도 이러한 기능을 실질적으로 진행할 수 있는 방안을 구성하며, 여기에 참여하는 이들이 함께 전체 체계나 교육/활동에 의견을 제공하는 협력 시스템을 구축하기 위한 방안을 구성하는 방향으로 연구를 진행한다.

3) 인권교육에서 인권학습으로

인권교육은 교육대상자들의 주체적 참여가 핵심 요소라고 제시되고 있다. 즉, 인권교육 시스템 구성이나 교육/활동 내용 구성에 있어, 교육대상자들이 보다 자신의 경험을 바탕으로 하고, 관련 내용이나 활동 안내를 미리 제공하는 등, 인권교육/활동에서 교육대상자들의 참여를 촉진할 수 있도록 한다. 본 연구는 이러한 인권교육 구성에서의 가이드라인을 중심으로 정리한다.

다. 연구방법

1) 문헌조사

본 연구에 참고하기 위하여 다음의 문헌 중 관련부분을 조사하였다.

- ① 서울시 인권정책 기본계획 (2013- 2017), 2013, 서울특별시
- ② 인권교육 국가실행계획수립에 대한 안내서, 1997. 10.20, UN총회(번역본 부록으로 첨부)
- ③ 인권실태분석 및 인권정책 기본계획 수립 연구, 2013 서울연구원
- ④ 인권교육 10개년 행동계획안 관련 연구, 2011. 국가인권위원회
- ⑤ 민주시민과 인권교육에 관한 유럽평회의 현장, 2010, 유럽각료회의
- ⑥ 세계화.민주주의 공고화 시대 민주시민교육을 통한 인권교육 강화방안, 2010, 김용찬(경인교육대학교 사회교육학과)

- ⑦ 2015년 인권교육운영 종합계획, 2015, 국가인권위원회
- ⑧ 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획(2010-2014), 2010, 국가인권위원회
- ⑨ Evaluating Human Rights Activities, 2013, UN인권최고대표부 전문가시리즈 #18
- ⑩ 행정 공정성 지침 (Administrative Fairness Guideline), 2014, 캐나다 앨버타주
- ⑪ Untangling the issues: 2014-15 Annual Report, 2015, 캐나다 앨버타주 옴브즈만
- ⑫ 모두를 위한 디자인! 유니버설디자인, 2013, 한국장애인인권포럼
- ⑬ 인권도시 사회발전을 위한 시민의 약속, 2011, Stephen P. Marks외, 국가인권위원회역
- ⑭ 세계속의 인권.평화공동체 건설 - 2014 주요업무 추진계획, 2014, 광주광역시
- ⑮ 지방정부와 인권 - 지자체 인권레짐 구축의 의의와 과제, 2015, 김형완
- ⑯ 인권지표 2013 추진실적 및 2014 추진계획, 2014, 광주광역시
- ⑰ 포커스그룹 인터뷰를 실시하기 위한 가이드라인 (Guidelines for Conducting a Focus Group), 2015, Eliot&Associates
- ⑱ 2015 교육훈련계획, 2015, 서울특별시인재개발원
- ⑲ 유니버설디자인 실태분석 및 문화적 적용방안 연구, 2012, 문화체육관광부
- ⑳ All different-All equal, Education pack, 1995, European Youth Centre

2) 사전면접조사

- ① 지자체 단위에서 인권교육 경험이 있는 광주광역시의 인권교육 업무관련자(시청 인권교육 업무 담당자, 인권위 광주사무소 인권교육센터, 인권교육활동가 모임, 교육청 인권교육 담당자, 기초지자체 인권교육 업무담당자 등)
- ② 서울시 인권교육, 인권관련 업무 담당자 인터뷰
- ③ 국가인권위원회 인권교육 업무 담당자
- ④ 인권교육 활동가
- ⑤ 기타 - 사회복지사협회 등

면 담 자	주요 내용
광주광역시청 인권교육 담당자	광주광역시 공무원 및 시민인권교육 성과와 한계
광주교육청 인권교육 담당자	광주광역시 교육청 인권교육 현황과 과제
광주광역시 북구청 인권교육 담당자	기초 지자체의 인권교육 현황과 과제
국가인권위원회 광주사무소 인권교육 담당자	인권위 지역사무소의 지역 인권교육에서의 역할

면담자	주요 내용
국가인권위원회 인권교육 담당자	국가인권위원회 인권교육 시스템 확인과 과제
국가인권위원회 교육활동가	인권교육의 흐름과 향후 방향성
서울시청 복지건강실 노숙인시설 담당자	서울시 사회복지 시설 인권교육 현황 등
서울사회복지사협회 사무처장	사회복지사 인권교육의 현황과 협력관계의 필요성
서울시청 장애인 관련 인권교육 담당자	서울시 장애인 인권교육 시스템 확인

표 1. 사전면접조사 진행 개요 (9회, 6월~7월)

3) FGI

인권교육의 특성상 다양한 이해관계자들과의 협의가 중요하며, 본 연구용역 제안요청서에서는 표적집단면접(FGI)을 통해 이를 운영하도록 제안하고 있다. 핵심이해관계자를 자문위원으로 포함해 수시로 협의를 하고, 자문회의 워크숍을 통해 심도 깊은 논의가 진행되도록 구성한다(아래의 전문가 자문회의 참고).

FGI는 이해관계자별 그룹을 담당자 개인 혹은 집단면접을 진행하여 수행한다. 본 연구에서의 이해관계자 그룹별로 다음의 표와 같은 FGI를 진행하였다.

포커스	주요 내용	관련업무 등	FGI 멤버 구성
지속가능한 인권교육 운영방안	<ul style="list-style-type: none"> 현 체제에서의 애로점 및 개선 방안 자신이 그리는 인권교육 운영 체계 (조직도/장단점 등) 인권교육협력위원회 구성 	국가인권위 서울시독립센터 인권교육활동가 인권위원	국가인권위원회 인권교육 담당자
			서울시 npo센터장
			인권교육 '들' 활동가
			한국인권재단 간사
시민 인권 교육	<ul style="list-style-type: none"> 실행한 시민교육 대상자와 그 특성 인권교육이 필요한 계층과 그 이유, 가능성과 한계 시민인권교육의 핵심 주제 	시민교육활동가 사회 소외층 당사자교육관련 평생학습 업무	성북구 인권팀 담당자
			광명시 평생교육원장
			민주시민교육 활동가 2인
			서울시 교육청 평생교육 담당자
			서울시 평생교육담당관실 담당자
인권관련 통합교육	<ul style="list-style-type: none"> 통합교육 설계 및 진행에서의 어려움 	인권담당관 장애부문	서울시 여성단체협력팀 교육 담당자

포커스	주요 내용	관련업무 등	FGI 멤버 구성
	<ul style="list-style-type: none"> 대상자별 접근과 통합적 접근 인권의 가치를 구현하기에 원할한 방안은? 	여성부문 청소년부문 인재개발원 통합교육진행자	서울시 청소년권리팀장 인권교육 '온다' 활동가 국제아동인권센터 사무국장
강사역량 강화	<ul style="list-style-type: none"> 인권강사의 선발 인권강사에게 필요한 교육 및 활동, 환경 등 세부주제별 강사역량 강화방안 내부 강사의 한계와 가능성 	인권위원 인권담당관 강사양성업무 경험자 인권강사	서울시인권위원 1인 서울시 인권담당관실 인권협력팀장 국제아동인권센터 사무국장 서울시 인권강사양성과정 수료 강사

표 2. 포커스그룹인터뷰 진행 개요(4회, 7월~8월 초)

4) 토론회

인권교육 관련 공공, 시민사회 관련자들과의 공동숙의 및 소통의 장을 마련하는 차원에서 서울시 인권교육 진행자, 이외 인권교육 관련 활동가, 시민교육 경험자, 시 소속 독립 센터 운영자 등을 초대해 1회의 토론회를 진행하였다.

제2장

국내외 인권교육 현황

제1절 해외도시 인권교육 사례

제2절 국내 인권교육 현황

제3절 서울시 인권교육 현황

제2장 국·내외 인권교육 현황

제1절 해외도시 인권교육 사례

1. 국제적 인권교육의 발전 배경

2000년의 밀레니엄 선언에서, 각국 정부의 지도자들은 국제적으로 통용되는 인권과 기본적 자유를 강화하기 위해 노력하겠다고 하였다. 이를 위해 모든 국가에서 모든 인권의 보호와 증진, 민주주의, 여성에 대한 폭력철폐, 소수집단, 이주민, 이주노동자 및 가족의 권리옹호, 인종차별과 외국인 혐오 근절, 시민들의 진정한 참여 허용, 언론의 자유와 시민의 정보접근법 등과 관련하여 구체적인 조치를 취할 것을 결의했다. 그러나 인권에 대한 위협은 채택된 결의안이나 외국 자선단체들을 통해서 해결될 수 있는 것이 아니다. 국제사회의 원조는 지역사회가 그들 사회 내에 뿌리박고 있는 부조리를 생산하는 힘의 구조(power structure)를 교체하도록 보조하는 정도에 그친다.¹⁾

따라서 세계의 많은 나라 또는 인권도시에서 인권교육은 독립적인 인권기구를 설립하여 해당 기구에서 정부기관과 협조하여 인권교육을 실시하는 것이 일반적이다. 물론 국가나 인권도시별로 인권교육의 정도에는 차이가 있다. 인권보장 수준이 높으면서 인권교육이 활발한 유럽, 인권보장 수준은 높으나 인권교육이 강하지는 않은 미국과 캐나다, 최근 인권교육에 관심을 갖는 아시아권 등 각각의 특징이 있다. 미국과 캐나다의 경우 인권교육 자체가 발달하지는 않았으나 정규교육과정에서 인권교육이 이루어지고 있고 인권센터 등 인권기관이 발달한 것이 특징이라고 할 수 있다.²⁾ 교육은 의무적인 부분이 있기 때문에 국가 구조와 성격에 따라 교육을 의무화하는 것에는 차이가 있다. 대부분의 국가에서 국가 수준의 인권위원회를 두고 인권교육을 국가적 차원에서 실시하고, 지방정부에서는 인권센터 등을 두고 인권침해에 대한 구제나 지방정부 단위에서의 인권교육이 강화되고 있는 것이 특징이라고 할 수 있다.

각 지방정부와 도시에서 인권문화를 창출하고 증진할 수 있는 구체적인 방안에 대해 국제인권시민연합(PDHRE, The People's Decade for Human Rights Education)이 시민단체로 20년 이상 지역사회와 함께 인권문화를 증진하고자 헌신해왔다. PDHRE는 1989년에 설립된 비영리 기구로서 경제적·사회적 전환을 위한 인권교육에 깊은 신념을 가지고 국제적인 활동을 하는 단체이다. PDHRE는 전 세계 60여개 국가의 제휴 및 협력 네트워크와 함께 삶의 방식으로서의 인권교육을

1) 『인권도시- 사회발전을 위한 시민의 약속』

2) 인권교육을 분리하여 교육하기도 하지만, 프랑스, 독일을 중심으로 한 유럽 국가들은 참여민주주의 교육의 틀에서 인권을 다루는 경우가 많다. 그리고 정규교육과정에서의 교육시스템이 주요하게 작동되고 있다. 그러므로 개별적인 인권교육이 활성화되어있지 않다는 것은 별도의 인권교육 활동이 없다는 편으로, 정규 교육과정에서의 인권교육은 별도이다. 본문에서 제시된 캐나다등의 경우, 정규 교육과정에서의 인권과 참여민주주의 교육이 진행되고 있다.

발전 및 증진시키기 위해 직·간접적으로 일해 왔으며, 국제사회에서 인권교육을 위한 제반 기반을 구축하여왔다. 또한, 유엔에서의 인권교육은 유엔최고대표사무소에서 관할하고 있으며, 인권교육에 대한 기본적 자료 및 매뉴얼을 제공하고 있다. 그리고 유럽지역 내에서의 인권교육지원은 ETC-Graz(유럽 인권과 민주주의 훈련연구센터, European Training and Reserach Center for Human Rights and Democracy)³⁾에서 주요하게 활동하고 있다. 국제적 인권교육의 확산은 PDHRE 네트워크와 이러한 기구들의 협력에 힘입은 바 크다.

2. 인권교육 운영 시스템 소개

인권교육과 관련한 제도와 체계는 시간적 흐름을 가지고 구성되고 있는데, 대체적으로 인권교육에 대한 인식 전환과 시민활동, 인권 전담기구 추진을 위한 인권법 또는 인권조례 제정, 인권 전담기구 설립, 인권지수 개발, 인권교육 프로그램 개발 및 보급, 인권교육 모니터링, 인권교육 평가 등으로 전개되고 있다.

이처럼 인권에 대한 인식 확산이 기반이 되어야, 인권교육뿐만 아니라 인권정반에 대한 사회의 실천과 시민적 합의를 이룰 수 있다. 즉, 정책 주도로서의 한계를 극복하기 위해서도, 인권에 대한 시민의 이해를 확보해야 하며, 이를 위한 인권교육이 기본적으로 설계되어야 한다. 이러한 공감대를 토대로 인권교육에 대한 제도 설계와 시민들의 참여적 인권교육으로 전개되어야 하며, 이를 위한 인권교육에 관한 선언이나 관련 규정이 뒷받침되어야 한다.

세계 여러 국가에서는 차별금지법을 제정하거나 인권위원회법을 근거로 하여, 인권을 증진시키기 위한 기구를 설립하며, 이러한 기구의 기본적 활동으로 광범위한 인권교육을 진행시키고 있다. 대표적으로 프랑스의 국가인권자문위원회, 캐나다의 인권위원회, 덴마크의 국가인권연구소, 호주의 인권기회균등위원회, 필리핀의 국가인권위원회등이 자체 조직이나 산하기관을 통하여 인권교육 및 인권프로그램을 개발하여 보급하는 활동을 한다.

지속적인 인권교육을 진행하기 위해서는, 행정부 또는 지방의회의 지속적인 관심과 지원, 인권교육 프로그램의 정비, 인권교육 전문가들의 양성, 시민들의 호응과 참여, 인권교육 프로그램의 유지 발전을 위한 모니터링과 평가 등이 필요하다.

가. 오스트리아 그라츠시(Graz)

오스트리아의 그라츠시는 유럽의 대표적인 인권도시로서, PDHRE와 협력하여 구성된 인권도시이다. 그리고 인권도시로의 전환은 대학과 시민단체를 중심으로 시작하였다. 그라츠 대학은 1999년

3) 1999년 오스트리아 그라츠 대학내에 설립되었으며, 비영리 기구로서 인권의 다양한 주제와 민주주의의 확산을 위한 제반 활동을 하고 있다. (www.etc-graz.at)

유럽 인권과 민주주의 훈련연구센터(ETC)를 설립해 오스트리아 뿐 아니라 유럽 차원에서 인권교육과 연구의 메카로 자리하고 있다.⁴⁾ 시민사회단체의 자체적인 활동이 기초하였으며, 이러한 활동의 성과를 통해 2007년에 그라츠 인권위원회(Human Rights Council)를 설립했다. 이처럼 인권도시 그라츠시는 시민단체와 대학, 행정기관과 의회, 지역 주민 등이 공동으로 노력한 결과라는 점이 주목되어야 한다.

그라츠시의 선거에서는 인권이 주요 쟁점으로 제시되고 있으며, 이러한 지속적인 인권 문화는 공무원, 학생, 시민에 대한 인권교육이 체계적 진행된 바가 크다. 특히 이러한 활동은 ETC-Graz의 역할이 주요했다. 그리고 이러한 활동에 대한 그라츠 시의 재정적 지원도 성공 요소로 손꼽힌다.

유럽 인권과 민주주의 훈련연구센터(ETC)는 운영위원회를 두어 운영하는데, 다양한 단체와 기관을 대표하는 20명이 넘는 위원들로 구성되었고, 그라츠의 시민·정치·경제·사회권과 문화권과 관련된 상황을 대변하는 3개 실무그룹으로 조직되어 있다, 실무그룹은 그라츠 인권상황에 관한 연구를 완료하고, 이를 바탕으로 인권상황지표와 우선순위를 반영한 행동계획을 마련했다.

그리고 그라츠 인권위원회는 시민사회단체, 언론, 경찰, 사법부, 학계 뿐 아니라 의회의 정당 대표들이 포함된 25명으로 구성돼 있다. 위원회는 차별반대 활동들과 관련하여 도시의 규제들을 검토하며, 그라츠시 기업들이 비차별 정책들을 준수하는지를 감시한다. 또한, 사회 통합과 관련하여 법률과 정책들의 인권영향평가와 연간인권평가보고서를 실시한다.

나. 아르헨티나 로사리오시(Rosario)

로사리오시는 1997년에 세계 최초로 인권도시로 인정되었다. 100만여명의 도시로 아르헨티나 2번째 대도시이다. 사실 아르헨티나는 군사독재기간의 인권에 대한 아픈 역사를 가지고 있는 나라이다. 1970-80년대 아르헨티나 군사정권은 인권을 유린하고 자유를 말살시켰으며 저항하는 시민들을 학살시키는 등 잔인하고 폭압적인 정치를 했다. 그러나 1990년대 아르헨티나는 독재에 반대하고 인권개념을 발전시키기 시작하여, 이후 시, 도, 국가적 수준의 민주적 기관의 설립을 통해, 인권 보호와 증진을 꾀하고 있다. 이러한 기구로서 인권옴부즈만, 여성위원회, 성폭력 피해자를 위한 센터, 인권 증진 정부부처, 소비자위원회와 같은 기관 등이 있다.

로사리오시는 인권도시로서의 운영위원회가 구성되어있으며, 여기에는 정부, NGO, 학술기구(2개 대학 인권센터, 파울로 프레이리 연구소), 경찰학교, 지방정부의 인권부서, 시정부의 인권부서, 인권 옴부즈만, 지역대표들, 인권운동단체 등이 참여하고 있다. 로사리오시는 인권교육을 위한 별도의 독립기구를 두지 않고, 인권교육단체들이 운영위원회를 결성하여 합의제로서 운영하고 있다.

4) ETC는 인권을 중심 주제로 한 수많은 참여 활동들을 주관함으로써 “인권문화” 프로젝트에 기여했다. "인권산책(Human Rights Walk)"이라는 프로그램에 참여한 사람들은 과거의 인권 침해와 불의 혹은 훌륭한 인권관행과 연관된 다양한 장소를 둘러보았다. 또한ETC는 교육프로그램을 통해 인권교육 세미나와 워크숍을 조직함으로써 다른 인권도시들을 지원하는 데 중요한 역할을 수행해 왔다.

다. 캐나다 앨버타주(Alberta)

앨버타주는 다양한 인종의 융합이 중요한 과제로 보고 있으며, 지역내 ‘평등’이라는 주제를 중요한 인권지표로 설정하고 있다. 그래서 평등지수를 통한 행정평가를 매년 시행하여 평등보고서를 발행하고 있다.

주 인권위원회를 두고, 사회의 다양한 이해관계자들의 참여를 통해 구성하고 있으며, 산하에 인권 교육재단을 두고 있는데, 독립적인 운영체계를 따로 두고 인권교육전문가들의 참여를 통해 운영하고 있다. 그리고 앨버타 주내 학교와 대학과 연동하여, 시민대상으로 한 인권교육이나 관련 지역 활동을 제공하고 있다.

라. 대만 가오슝시(高雄)

가오슝시는 280만 정도의 인구를 가진 대만의 2번째 대도시로 남서부에 위치하고 있다. 미려도 사건이라는 대만 최고의 민중항쟁사건의 역사를 가진 곳으로, 이러한 역사적 사실과 반성을 통해 인권도시로 자리 잡고 있다.

2008년 인권위원회를 설립하고(대만에서의 유일한 시 단위 인권위원회), 2010년 가오슝시 인권자치조례를 제정하였다. 그리고 이를 통해 매년 12월을 인권의 달로 정하고, 다양한 인권행사를 진행해오고 있다. 인권교육과 관련, [가오슝시 및 각 기관 소속직원 인권교육 훈련 보급 실시 계획]을 제정하여, 시 공무원을 포함한 공공영역의 종사자를 대상으로 인권개념과 소양을 강화하기 위한 교육을 시행하고 있다.

시민인권교육과 관련하여서는, 2009년 가오슝 인권백서를 발행하고, 이를 기초로 미려도역(지하철역)에 [인권학당]을 설립하였다. 인권학당은 시민들의 생활에서의 인권실현을 목표로 하고 있으며, 인권에 대한 지식과 가치 확산을 위한 다양한 활동을 전개하고 있다. 이 중에는 2011년부터 [인권보도상]을 개설하였으며, 언론에서 인권에 대한 관심과 보도를 촉진하고자 만들어졌다. 특히 언론자유를 부르짖으면 분신한 고 精南榕님을 기리는 언론자유 날과 결합하여 진행함으로써 그 의미를 더하고 있다. 또한 세계 인권의 날을 기념하여 [가오슝 인권상] 시상식을 실시하며, 인권실천가들을 격려하고 가오슝 인권활동에 결합시키는 통로로서 역할하고 있다. 학교에서의 인권교육을 위해서는 교사훈련⁵⁾, 학생인권교육, 인권적 학교 환경, 인권정보제공을 주요 활동으로 진행하고 있다.

이외에도, 매년 9월에 동성애자 퍼레이드, 인권안내 자원봉사팀 설립 및 훈련 지원, 인권도서 출판 및 편찬 등의 활동을 진행하고 있다. 또한, 도시 내 27개 인권역사 공간을 선별하여, 이를 인권교육 공간으로 활용하고 있다.

5) 2010~2013년 동안 1,000여명의 교사를 대상으로 인권세미나를 진행했으며, 약 200명의 교사를 인권강사로 훈련시켰다. 그리고 교사들을 대상으로 한 인권사례상담, 캠페인 활동등을 전개하였다.

관련 인권 이슈	도시 내 공간 수	예
인권 침해	15	228 기념공원
노동권	3	여성노동자 기념공원
환경보호	4	Slaolin Monument
인권 아카이브	5	가오슝 역사박물관

표 3. 대만 가오슝시의 인권 공간 조성

마. 일본 오사카부

오사카부(大阪府)는 일본 최초로 1997년에 「인권교육을 위한 유엔 10년 오사카부 행동계획」을 수립하였다. 오사카부는 인권교육을 통해 모든 사람들이 인권 존중의 정신을 함양하고 일상생활에서 인권을 실천하는 보편적 문화 창조를 목표로 하고 있다. 오사카부는 인권도시를 목표로 1998년 오사카부의 인권 정책 추진의 기본이 되는 사항을 밝히는 동시에, 이에 필요한 주요 사항을 정한 「오사카 인권존중 사회 만들기 조례」를 제정·시행하였다. 그리고 2001년 인권정책의 주요 이념과 개념, 내용 등을 명확히 하는 오사카부 인권정책 추진 기본방침을 정하였다. 2005년에는 오사카부 인권교육 추진계획을 수립하였다.

오사카부 인권정책 추진계획에는 인권이 존중되는 사회기반 구축과 인권교육 추진의 두 가지 방향성이 표명되어 있다. 이 가운데 인권교육은 인권이 존중되는 사회 실현을 위하여 우선적으로 공무원, 교직원, 경찰공무원 등에 대한 교육 내용을 더욱 충실히 할 필요가 있다고 보았다. 그리고 인권교육을 담당하는 인재의 양성이 진행되고 있지만, 지역과 직장, 학교 등과 연계하여 활동하는 데 충분하지 않다고 보고 이를 중요한 과제로 설정하였다. 그리고 인권교육은 참여와 체험형 학습에 유용하도록 교재가 구성되어야 한다고 보았다. 아울러 인권교육과 계발을 위해 부민의 인권의식을 파악하는 것이 필요하다고 보고 인권문제에 관한 부민 의식조사를 실시하고 있다.

3. 공무원 대상 인권교육 및 관련 활동

지방정부의 인권 제도의 정착과 인권적 전개를 위해서는, 지방정부 공무원들의 인권에 대한 이해와 인권감수성이 핵심적이다. 그리고 이를 위한 공무원 대상 인권교육이 전개되어야 한다. 공무원대상 인권교육이 원활하게 되기 위하여 행정부와 지방의회와의 관심과 지원이 필수적이라고 할 수 있다. 공무원에 대한 인권교육은 대부분 지방정부의 인권기구나 독립적 인권교육기구가 담당하고 있으며, 캐나다의 앨버타주 애드먼트스의 경우, 대학과 결합하여 진행하고, 아르헨티나 로사리오시의 경우, 시민단체에서 진행하기도 한다.

대만 가오슝시의 경우, 인권조례에 기초한 인권교육 실시계획을 수립하여, 안정적이고 지속적인 인권교육을 시 공무원, 교사, 경찰, 시 소속기관 종사자를 포함하여 실시하고 있다.

일본 오사카부의 경우, 인권교육 추진계획에서 인권교육의 대상 설정에 있어 인권 존중 사회의 실현에 깊은 관계를 가지고 있는 공무원, 교직원, 경찰 공무원 등에 대한 교육 내용이 더욱 충실해야 한다고 규정하고 있다. 부 직원을 비롯한 공공영역 종사자들은 자신의 직무가 인권 존중 사회의 실현을 바라는 부민으로부터 신탁된 것임을 자각하고 각각의 업무 계획이나 사무 집행, 주민에 대한 대응 등에 있어 단지 인권을 지키는 것뿐만 아니라 인권의 관점을 중시하고 인권이 확립된 사회의 실현을 위해 노력하는 것이 엄격하게 요구되고 있어 다른 사람들 이상으로 인권교육을 받아야 하는 것이 불가피하기도 하고 있다.

공무원의 경우 공무원 일반과 교직원, 경찰공무원에 대한 구체적인 계획이 수립된다. 일반 공무원의 경우 인권 존중의 관점에서 주민에 대한 대응과 업무 집행 등이 문제없이 이루어지도록 여러 인권 문제의 배경이나, 현상, 과제에 대해 지적인 이해를 도모할 뿐만 아니라 풍부한 인권감수성을 체득하고 인권문제를 정확하게 파악하는 능력과 인권감수성을 제고하는 것을 목적으로 공무원의 채용에서부터 계획적인 교육을 진행한다.

교육에 있어 참가자의 직종에 따라 교육의 목표, 연수 내용, 방법 등이 적합한 교육과정을 개발함으로써 참가자의 구체적인 교육의 필요와 수준, 업무 내용에 따라 다양한 교육활동을 진행한다. 또한 교육 효과의 검증을 위해 노력하여 향후 교육이 개선되도록 한다. 모든 교육 활동이 풍부한 인권의식과 인권감수성의 제고에 기여할 수 있도록 하고 학교의 인권침해 현상에 대처하여 교직원에 대한 인권교육을 추진한다. 경찰 직원의 경우에도 경찰 직무윤리 및 복무에 관한 규칙에 규정된 기본적 인권의 존중을 골자로 한 ‘직무 윤리의 기본’에 따라 각종 직무 윤리교육을 더욱 충실히 하도록 하였다. 사회복지 시설 및 의료 관계자에 대한 인권교육도 중요시되는데, 이들은 어린이, 장애인, 노인 등에 대한 처우나 치료에 직접 관련을 맺게 되어 이들의 인권보장에 밀접한 관련을 맺고 있으며 인권에 대한 높은 감수성이 요구되기 때문이다.

프랑스 생 드니시의 경우, 도시정책지원센터(Centre de ressources en Politique de la ville)를 통해, 공무원과 시민사회 활동가를 대상으로 교육 프로그램을 진행하는데, 주로 토론 및 정보공유의 형태로 진행하여, 협력을 강화하는 방향으로 진행한다. 도시순회 워크숍을 전기적으로 진행하여, 인식의 공유, 훈련을 통한 협력을 유도하고 있다.

4. 시민대상 인권교육 및 관련 활동

유엔총회가 1994년에 선포한 유엔인권교육 10년(United Nations Decade for Human Rights Education, 1995-2004)에 따르면, 인권교육이라는 “정보 제공 이상”의 가치를 지니며, “각 개발 단계와 사회의 각계각층에 속한 모든 이들이 타인의 존엄성 존중에 대해 배우고, 그 존엄성을 보

장하는 수단과 방법에 대해 배울 수 있는 종합적인 평생학습을 포함해야 한다” 고 밝히고 있다. 세계 여러 인권도시에서는 공무원뿐만 아니라 시민대상의 인권교육이 가지는 중요성을 인식하고 시민대상 인권교육의 활성화를 위해 활동을 확대하고 있다.

아프리카의 대표적인 인권도시인 가나의 가나 법률정보센터(LTC : Legal Resource Center)는 인권 임무를 적극적으로 수행하여 높은 평가를 받고 있는 비정부기구로서, 가나에서 인권도시 설립을 이끌었다. 법률정보센터가 수행한 모든 활동들은 인권도시와 RAAS이라는 서로 상호보완적인 주요 프로그램의 실현을 위한 것이었다.⁶⁾ 법률정보센터는 지역사회기반 단체(Community-based Organization: CBO)가 시민참여 프로그램에 참여하도록 직접 설득하는 전략을 택했는데 이러한 지역사회 조직들은 직접적으로 정부공무원들과 함께 그들의 관심사항을 추진하고 있었다. 지역의 지속적인 관심과 공동회의 개최로 지역 주민들도 지역의 개발 아젠다를 형성하는데 기여할 수 있게 되었다.

말리의 캐티 역시 시민대상 인권교육이 성공적인 경우라고 할 수 있다. 말리의 경우 PDHRE 회원들이 지역사회 실정과 문화에 맞는 인권도시 개발을 위해 자주 만나 논의하는 것이 기초가 다. 그들은 “합의적 인권공동체(Consensual Human Rights Community : CHRC)” 라는 명칭을 채택하여, 참여적이고 민주적인 접근을 강조하였다. 지역 라디오를 통해서 리포터들이 지역주민들로부터 인권에 관한 질문들을 모으고, 전문가들이 인권질문들에 대답하는 프로그램, 인권 지식 콘테스트 프로그램 등은 아주 성공적이었으며, 청취자들이 인권에 관한 구체적인 지식들을 습득하도록 고무시켰다. 라디오 쇼는 지역 내 인권의 필요성에 대해 관심을 이끌어 냈다는 점에서 효과적이었다. “지역인권교육 위원회” 구성원들은 풀뿌리 수준에서 인권학습과 이해를 증진시키고 제고하는 일을 맡고 있는 인권교육자 집단을 교육하기 위해 워크숍을 개최했으며, 주된 내용은 시민들의 권리와 의무의 역동성을 통해 인권을 배우는 것이었다. 이 모임은 캐티의 14개 모든 구역의 행동과 관행의 변화를 통해 사회변화를 꾀하기 위한 사회동원과 인권캠페인으로 이어졌다.

캐나다 앨버타(Alberta)주 에드먼튼시(Edmonton)는 존 험프리센터를 중심으로 인권학습 향상을 목표로 하는 수많은 활동을 수행했다. 특히 인권교육자 훈련프로그램은 인권도시 프로젝트의 집중적인 학습활동으로, 전체적인 인권 접근에서 지역 기반의 교육자의 초석을 마련했다. 또한 학교나 대학과의 협력을 통해 인권교육 확산과 학습전략을 만들어가고 있다. 교사들과는 교육과정에 인권을 포함시키고, 대학들과는 지역서비스 학습 프로젝트(Community Service Learning Project)를 통해 인권을 연구에 통합시키는 것을 독려했다.⁷⁾

일본 오사카부 역시 인권이 존중되는 사회를 만들기 위해서는 주민의 주체적인 노력이 필수적이라고 보아, 사회의 구성원으로서 중요한 역할을 담당하는 민간단체와 기업 등에서 인권교육이 효과적이고 종합적으로 추진될 수 있도록 촉구하고 있으며 이에 대해 지원하고 있다. 그리고 주민

6) 『인권도시- 사회발전을 위한 시민의 약속』, 51-52쪽.

7) 114-115쪽.

이 주체적으로 인권교육에 참여하고 활동하는 것을 촉진한다. 즉 주민들이 다양한 문화와 가치관을 소중히 여기고 서로의 인권이 존중되는 인권문화를 창조할 수 있도록 주민들이 자주적이고 주체적인 노력을 하며 동시에 지역에서 다양한 사람들이 교류하며 상호 이해를 촉진할 수 있는 장을 늘리는 것이 중요하다고 보았다. 이를 위하여 NPO와 기업 등에 의한 인권교육과 주민의 교류와 상호이해를 위한 주체적인 활동을 지원하기 위한 환경을 정비하고자 하였다. 무엇보다 인권을 이해하고 생각하며 행동하는 것을 지원하는 환경이 조성되도록 한다. 주민들이 인권조약, 인권법, 인권조례 등의 구체적인 취지와 내용을 이해하고 구체적인 인권문제의 해결을 위해 행정서비스에 접근하는 절차 등에 대해 학습할 수 있는 환경을 조성한다. 따라서 인권교육에서 민간단체의 역할이 매우 중요하다. 또한 정보통신기술이 급격히 발전하고 미디어의 역할과 영향력이 커지는 점에서, 사회에서 미디어를 사용하여 표현해 나가는 능력, 다양한 정보를 주체적·비판적으로 독해 능력(미디어 능력)을 향상시킬 인권 교육을 추진하는 것이 중요하다고 보았다.

예를 들어, 아르헨티나의 로사리오(Rosario)는 1997년 최초의 인권도시로 설립되었다. 인권교육자 교육은 2004년부터 로사리오에서 활동을 시작한 도시지역의 인권학습을 위한 라틴 아메리카프로그램(Latin American Program for Human Rights Learning in the Urban Space)이 책임지고 있다. 이 프로그램은 지역사회의 문화적 변화 과정에서 지도자 역할을 한 사람들 중 선발된 남성과 여성을 한 자리에 모이게 한다. 프로그램은 인권의 보편성, 불가분성, 그리고 상호의존성의 원칙에 따라 운영된다. 인권교육을 통해 사람들은 자신의 “수혜자”에서 “권리주체”로 변해야 하며, 변화는 공무원들뿐만 아니라 재정기구나 언론, 민간부분의 구성원들의 언어와 개념들, 정책들, 그리고 프로그램에 스며들어야 한다.

미국의 워싱턴 D.C. 내의 다양한 지역을 대상으로 한 많은 정보포럼들과 지역 확산 프로그램들은 2007년에 실행되었는데, 이는 15세~18세를 위한 자발적 방과 후 활동으로 했던 여러 인권교육 프로그램들과 같이 열렸다. 인권학습을 봉사활동에 통합하는 것은 젊은 층에게 다가갈 수 있는 방법으로 큰 잠재력을 가지고 있다. 프로그램을 봉사학습에 통합하는 것은 두 가지 장점을 가지고 있다. 첫 번째는, 자발적인 것이므로, 참가자들은 교육 시스템이 부과한 의무를 이행하는 것이 아니라 자신의 확신에 입각하여 참여를 선택한다는 것이다. 두 번째 장점은 봉사학습 프로그램이 주로 학생 중심으로 그리고 참여적인 프로그램으로 설계되어, 인권학습의 교육이론과 일맥상통한다는 것이다.⁸⁾

5. 인권교육활동 공간 사례

인권교육의 체계화와 활성화를 위해서는 인권교육활동의 공간 확보가 중요하다. 인권교육이 실제로 진행되는 인권교육활동 공간이 교육이 실제 이루어질 때에 한정하여 교육장소로 제공될 경우 교육의 지속성을 담보하기 어렵고 체험형 교육을 상시적으로 운영하기 어렵다. 인권교육활동 공

8) 116-119쪽.

간이 충분히 제공되기 위해서는 교육대상자들이 접근 가능한 곳에 상설적인 공간 마련이 필요함은 물론이다. 다만 이러한 공간이 충분히 마련되는 것은 쉽지 않은 일일 것이다.

대만 가오슝시의 경우처럼, 도시내 인권역사공간을 활용한 인권교육전개가 진행되는 곳이 드물지만 존재하고 있다. 상설적인 인권교육활동 공간으로서 주목해야 할 것은 인권박물관인데, 평화, 민주주의와 같은 개념과 결합된 형태의 교육활동공간으로 자주 나타난다.

오사카 인권박물관(人權博物館, human rights museum, <http://www.liberty.or.jp>)은 흔히 리버티 오사카로도 불리는 박물관으로 1985년 개관하였다.

오사카 인권박물관은 특히 일본의 천민계급인 ‘브라크(部落)민’의 차별 문제를 비롯하여 인권 문제를 인식하고 문화유산 등을 수집, 보존하고 전시함으로써 인

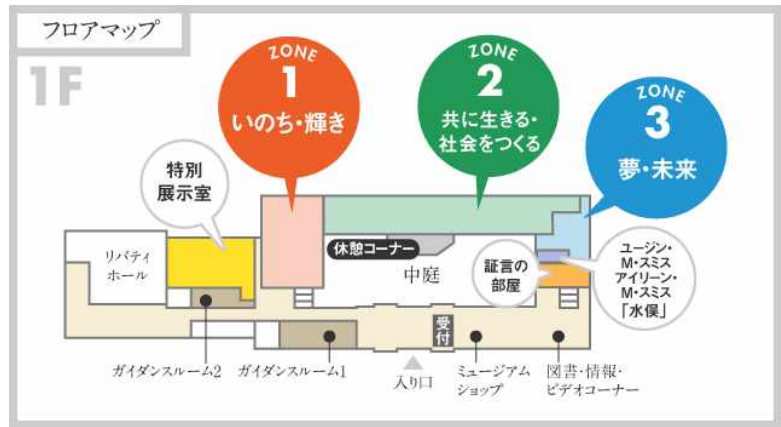


그림 1. 오사카 인권박물관 종합전시공간

권사상의 보급과 풍요로운 문화발전에 기여하기 위하여 설립되었다. 박물관 재단에서 수행하는 역할은 (1) 인권 조사 연구, (2) 관계 자료, 문화재의 수집, 저장, 정비 및 전시, (3) 기관지 관계 도서의 편집 발행, (4) 강연회, 강습회, 연수회 등의 개최, (5) 학교 교육과 연계한 사업, (6) 박물관 관리 및 운영, (7) 기타 목적을 달성하기 위해 필요한 사업 등이다.

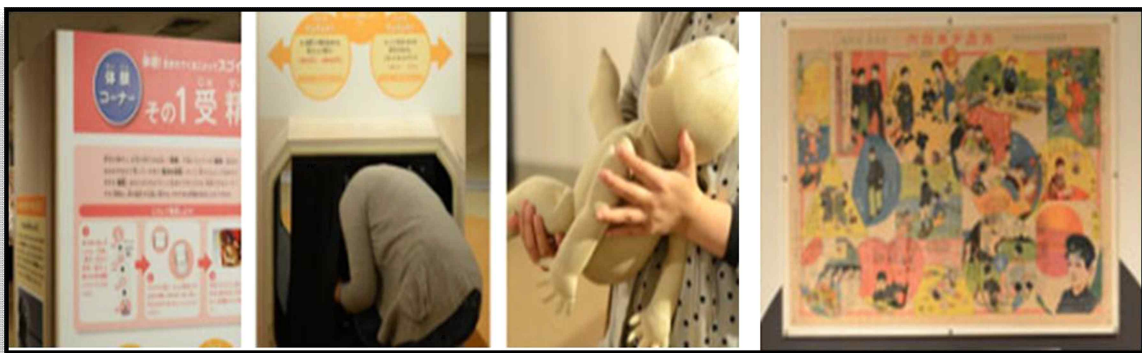


그림 2. 오사카 인권박물관의 전시실 및 참여 프로그램 공간

대규모 박물관이라고 할 수는 없는 작은 건물이지만 일본에서도 인권에 관한 종합적인 박물관으로 흔하지 않은 박물관이라고 할 수 있다. 2층 규모로서 1층은 4개의 전시실로 구성되어 있다. 전시실 구성을 관통하는 주제는 내가 일본 사회에서 겪을 수 있는 차별이라고 할 수 있다. 특히 3전시실에서는 사회적 차별을 받는 소수자들로서 재일교포, 우치난쥬(오키나와(沖縄)인), 아이누(アイヌ) 민족, 여성, 성적소수자, 장애인, HIV 감염자, AIDS 감염자, 한센병 회복자, 공해 피해

자, 피차별 브라크(부락), 홈리스(노숙자), 미나마타 환자 등의 사진을 전시하고 있다. 2004년 2월에 입장객이 100만 명을 넘어섰다고 한다.

각 전시실은 전시공간과 참여공간으로 각각 구성되어 있어, 단순한 관람을 넘어 체험을 통해 인권에 대한 질문을 가지도록 유도하고 있다. 그러나 인권 실천 프로그램이 부족하고 사진 전시 중심으로 운영되어 왔다는 한계점도 지적되고 있고, 최근에는 재정 문제로 어려움을 겪고 있다.

아르헨티나 로사리오 인권도시 프로젝트를 수행하면서 1970-80년대 경험한 군사정권의 독재를 기억하고 군정에 의해 억압당한 인권을 되살리며 폭압적인 정치로 희생당한 실종된 시민들을 기억하기 위하여 로사리오 기억박물관(Museo de la memoria;)을 2010년 설립하였다.⁹⁾ 이 박물관의 설립은 1998년에 첫 논의를 시작하여 10여년 만에 설립한 것이다. 기억박물관은 아르헨티나 군정에 의한 학살사건과 인권침해사건들을 연대기적으로 살펴볼 수 있도록 설치하고, 증언자들의 비디오, 실종자들의 신분증 등을 전시하고 있고, 세계의 주요 인권선언과 세계와 남미의 인권 관련 자료들을 찾아볼 수 있도록 하였다. 박물관은 희생자들에 대한 추모와 인권 관련 전시 기능 이외에도 여러 강좌와 교육을 실시함으로써 인권교육 기능을 담당하고 있다.

이 외에 대만 징메이 국가인권박물관은 신북(新北)에 위치하고 있는데, 장제스 독재시기에 민주화 운동을 하거나 국민당 정부에 항거하는 정치인들과 시민들을 투옥하는 이른바 ‘백색테러’가 행해졌던 감옥과 군사법정을 인권문화공원 및 박물관으로 한 것이다.

미국 테네시 주의 멤피스에 있는 국립인권박물관(National Civil Right Museum)은 마틴 루터 킹 목사가 인권운동을 벌이다가 암살당한 곳을 박물관으로 조성한 것이다.

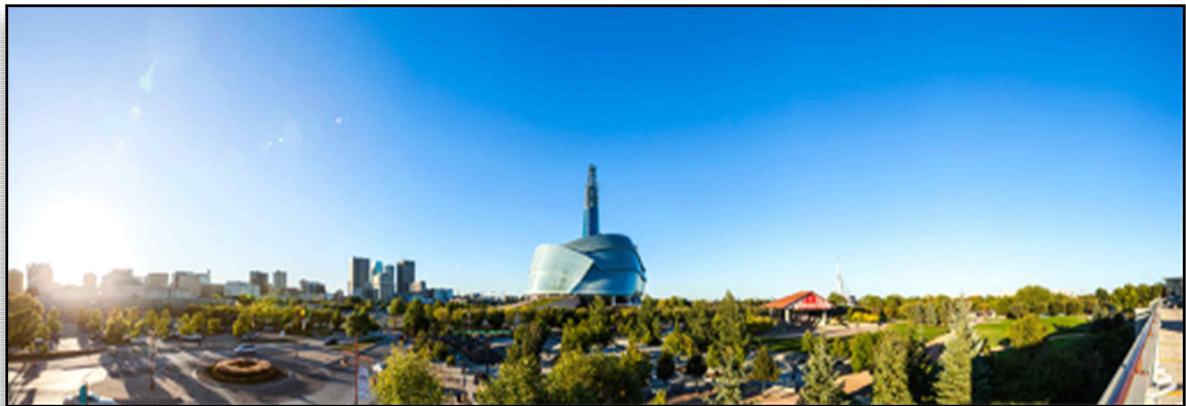


그림 3. 캐나다 인권박물관과 공원

최근 2014년 캐나다 인권박물관(Canadian Museum of Human Rights)이 캐나다 원주민이 가장 많이 거주하는 위니펙(Winnipeg)에 건립되었다. 캐나다 인권교육의 허브로 구상하여 추진한 것이다. 운영은 독립적인데, 정부, 기업가, 시민영역 등의 다자간 협의체로 구성되어 있다. 박물관은

9) <http://www.museodelamemoria.gob.ar/>

규모면에서는 기존의 박물관을 넘어 주변 환경을 포함한 공원의 규모를 가지고, 활동 영역에서는 캐나다를 넘어서 국제 인권교육 리더십을 양성한다는 목적을 전면에 내세우고 있다. 하지만 아직 운영한지 오래되지 않아 사례가 제공되고 있지는 않다.

6. 인권교육활동가 양성

사전면접조사와 FIG 등에서 인권교육에서 핵심적 요소로서 인권교육활동가¹⁰⁾ 양성이라고 말하고 있다. 중복된 내용이 있지만, 해외도시 사례를 따로 정리해 본다.

인권강사들은 인권문화 확산에 중요한 역할을 하면서, 또한 도시 내 인권운동의 중요한 협력자로서 자리매김한다. 그런 점에서 인권강사는 전문 강사에서부터 시 공무원이 참여하는 내부강사, 교사와 일반 시민으로 확장되어야 한다. 인권교육에서 다루어야 하는 주제가 광범위하고, 전차 다양한 내용과 형식의 인권교육이 요구됨에 따라, 이에 부합하는 인권강사는 지속적으로 요구가 증가하고 있다.

일본 오사카 부의 경우, 부민이 평소 인권 문제에 대해 자주적으로 그리고 자발적으로 해결하도록 하는 것이 중요하다고 보고, 부민들과 가까운 곳에서 인권 강사들을 양성하거나 인권교육을 효과적으로 추진하기 위하여 전문지도자 양성을 도모하고자 한다. 이를 위해 인권교육에 관한 여러 기관과 연계하여 이들을 지원하기 위해 노력한다. 지역과 직장에서 인권교육을 담당하는 전문가들은 교육을 받는 사람들과 친밀한 관계를 유지할 수 있어야 하고 인권교육에 관한 교육과정이나 프로그램을 기획하고 실시하는 역량을 갖추어야 한다. 또한 인권교육이 참여형, 체험형 학습이 될 수 있도록 코디 또는 촉진자 역할을 하면서 진행할 수 있어야 한다고 본다. 따라서 인권 강사들은 높은 수준이 요구되고 양성 프로그램의 수준도 일정 수준으로 확보되어야 한다. 즉, 인권교육의 기획, 운영하고 평가하는 과정 전체를 다룰 수 있도록 양성된다. 이렇게 고도의 전문성과 풍부한 경험을 가진 인권교육 전문가들이 양성되고 이들의 명단은 지방자치단체와 관련 기관에서 공유된다. 무엇보다 인권교육 전문가들은 자발적 인권학습모임을 형성하도록 하고, 이를 통해, 서로의 경험과 학습내용을 공유하도록 하는 시스템을 구축 활용하고 있다. 전문가들은 인권교육 학습자들을 참가자의 상황에 따라 준비시키고 교육 내용을 심화시키는 역할을 담당하도록 양성되어야 한다. 이와 같은 섬세하고 단단한 시스템으로 인해, 성공적인 인권교육을 운영하고 있다고 평가받고 있으며, 이러한 성공에는 앞서 정리한 학습모임을 통한 ‘인권학습효과전달시스템’이 가장 유효했다고 말하고 있다.

10) 인권강사나 촉진자, 기획자를 아우르는 말로서, 이하 인권강사로 표기한다. 그럼에도 촉진자와 기획담당자를 포함한 용어로 사용한다.

7. 시사점 정리

인권도시로 발전하기 위해서는 무엇보다 지방정부와 시민들의 합의와 선언이 중요하다. 여기에서 합의와 선언은 국가의 법체계마다 다르겠지만 일반적으로는 지방정부의 선언, 법률, 조례, 종합계획으로 구체화된다. 그런데 법률 또는 조례로 강제성을 띠게 된다 하더라도 중요한 것은 도시 주민의 컨센서스 형성의 정도라고 하겠다. 즉 어떤 정부의 의지로 인권도시를 지향한다고 법률이나 조례를 제정한다고 하더라도 해당 규범이 장식적인 규범으로 머물지 않고 실질적 규범이 되기 위해서는 지방정부 행정공무원뿐만 아니라 지역 주민들의 동의와 참여가 전제되어야 한다. 법률과 조례의 강제성은 그리 큰 의미를 갖지 못한다. 정부의 교체, 예산의 변경, 정책의 추상화 등으로 언제든지 인권도시에 대한 의지가 약해질 수 있기 때문이다. 해외 인권도시 사례들은 위로부터의 인권도시가 아니라 아래로부터의 인권도시였고 그것을 매개하거나 공감대를 형성하는데 기반이 되는 시민단체 또는 대학이 있었기 때문에 제도화 과정이 의미가 있었다. 공감대 형성 없이 제도화만으로 인권도시를 추진하기에는 한계에 노출되기 쉽다. 인권도시의 필요성에 대한 자각, 인권도시 정책의 중요성, 인권도시로 인한 삶의 변화 등에 대한 시민의 폭넓고도 강한 이해가 전제되어야 한다.

둘째로 인권위원회 또는 인권센터(인권단체 연합회) 등의 독립적 기구 마련이 필수적이다. 인권도시에서 인권교육 운영 시스템의 핵심에는 인권위원회 또는 인권센터가 핵심적 역할을 담당하게 된다. 인권위원회와 인권센터는 선택적인 것이 아니라 병존 가능하고 또한 필요하다. 인권위원회는 정부의 독립적 기구일 수도 있고 지방정부인 인권도시 행정에 있어서는 지방정부의 일부 조직일 수도 있다. 인권센터는 시민사회 중심의 독자적 기구라고 할 수 있다. 인권위원회 또는 인권센터는 인권 실태조사, 인권교육, 인권모니터링, 인권침해 구제 등의 역할을 담당한다. 정부기관이나 시민사회단체이냐에 따라 집행력을 갖는지를 두고 차이가 있을 수 있겠으나 그 역할은 유사하다고 할 수 있다.

인권위원회 또는 인권센터는 독립성을 핵심으로 하고 인권교육의 프로그램 마련에서부터 강사 교육, 인권교육 실행, 인권교육 모니터링과 평가 등 전과정을 책임져야 한다. 이 기구의 독립성이 반드시 보장되는 것을 전제로, 지속가능성을 위해서는 재정적인 지원이 매우 중요하다. 재정적인 지원은 시민적 공감대 위에서 이루어지는 것이 지속성을 담보하게 될 것이다. 인권위원회 또는 인권센터의 운영 과정에서는 지방정부와의 협력적 관계가 구축되어야 할 것이다.

셋째, 인권교육의 대상은 공직자와 교사가 중심이다. 공직자라고 하는 이유는 엄격한 의미의 공무원에 한정되지 않기 때문이다. 특히 공직자 가운데 사회적 소수자와 접촉이 잦거나 인권 침해 가능성이 높은 직종일수록 교육 시간과 의무화 정도가 증가하였다. 경찰공무원, 교정 공무원, 군인 공무원, 사회복지 공무원, 보건 공무원 등이 대표적이다. 그러나 여기에 한정되지 않고 일반 공직자들이 정책 결정과정에서 인권적 시각이 반영될 수 있도록 모든 공직자가 인권교육에 참여할 수 있도록 개방되는 것이 특징이다. 교사의 경우 아동 청소년을 교육하는 과정에서 인권 침해가 일어나지 않도록 해야 할 뿐만 아니라 학생들에 대한 인권교육을 실시해야 하는 입장에서 인권교육

이 중요하다. 이에 반해 시민들은 인권교육을 의무화하기 어렵다. 따라서 시민들의 경우 자발적 참여가 중요시되는데, 여기에는 공무원들보다 인권 관련 시민단체의 역할이 크다고 할 수 있다. 지방정부에서는 인권 관련 홍보의 개념으로 시민들의 인권교육에 접근한다. 지방정부가 담당해야 하는 부분은 인권교육 그 자체가 아니라 인권의식에 대한 홍보, 그리고 인권침해 구제 과정에서의 적극적인 자세라고 할 수 있다. 그리고 시민들이 인권에 관해 참여하고 접근하고자 할 때 지방정부는 대화와 교류의 장을 마련할 필요가 있고, 인권영향평가 등을 통해 정책 결정과정에서 인권이 중시되고 있음을 시민과 공유해야 한다.

넷째, 인권교육이 공무원 또는 시민 중심의 참여교육이 되어야 함은 물론이다. 인권교육의 체계화를 통해 효율성을 제고하고 인권교육의 피로감을 예방하는 것이 필요하지만 쉽지 않은 과제이다. 공무원들의 자발적 참여가 선행되어야 인권교육 시행이 체계화될 수 있다. 그리고 인권교육 과정에서는 인권교육 담당자에 대한 교육이 중시되고 있는데, 해외 인권도시의 경우 이를 대학의 인권연구소 또는 인권 시민단체가 담당하고 있다. 인권교육의 지속성과 발전을 위해서는 인권교육 담당자에 대한 교육이 중요하고 이에 대한 프로그램 개발이 중심과제를 이루어야 한다. 인권교육 모니터링은 과정과 결과에 대해 이루어진다. 모니터링과 평가를 통해 인권교육이 개선을 이룰 수 있다는 점에서 모니터링과 평가에 대해서는 보다 열린 자세가 필요하고, 모니터링과 평가의 주체도 보다 인내심을 갖고 조심스럽게 접근할 필요가 있겠다. 평가는 인권 개선 정도를 측정할 수 있는 인권지수의 개발이 중요하고 개별적 영역과 사례에 대한 실태조사를 통해 인권교육으로 나타나는 인권의 현실을 정기적으로 파악할 필요가 있다. 뿐만 아니라 지방도시 행정기관에 대한 평가 방식도 별도로 마련할 필요가 있다고 본다. 그리고 지방정부의 인권위원회 또는 인권센터에 대한 재정적 지원과 독립성 보장이 핵심적 과제로 다루어져야 하고 이를 위한 시민사회단체의 자발적 노력도 중요하다.

다섯째, 성숙한 인권도시의 기업과 다양한 사회조직과 인권교육을 위한 네트워크를 구축하고 있음을 알 수 있다. 인권도시의 비전은 행정기관이나 인권단체만의 노력으로 달성할 수 없다. 그리고 실제 인권 침해는 사인과 사인 간에도 흔히 발생할 수 있고, 특히 사회적 강자와 약자 사이에 인권 침해가 발생할 수 있기 때문에 인권도시로 성장하기 위해서는 사적 영역에서의 인권보장이 제고되어야 한다. 이를 위해서는 인권도시 내에서의 인권교육을 위한 네트워크가 성숙되어야 한다. 따라서 근본적으로는 인권도시에 대한 비전을 사회 각 영역이 공유하는 첫째 과제의 중요성이 다시 한 번 인식되어야 하겠다.

제2절 국내 인권교육 현황

1. 국가인권위원회의 인권교육 체계

가. 운영시스템

인권교육에 대한 선언이나 법률 제정은 이루어지지 않고 있어 인권교육 시스템을 규율하는 법적 근거는 존재하지 않는다. 법 교육이나 통일 교육, 인성 교육 등에 관한 법률이 제정되어 있지만, 정작 인권교육에 관한 법률을 제정되어 있지 못하다. 이에 따라 인권교육을 지원하는 체계가 전국적인 체계를 갖추었다고 보기 어렵고 시민사회와의 협조도 적극적이지 못한 실정이라고 할 수 있다.

다만 우리나라 중앙정부에서 독립기구로서 인권교육의 중심적 역할은 국가인권위원회에서 담당하고 있다. 국가인권위원회의 인권교육부서는 인권교육을 기획하는 인권교육기획과와 인권교육을 실제로 집행하는 인권교육운영팀으로 구분된다. 그리고 사이버인권교육 등을 진행하기 위한 별도의 인권교육센터 홈페이지가 운영되고 있다.

인권교육의 주요 과제는 국가인권정책 기본계획에 포함되어 있다. 국가인권정책 기본계획은 정부를 대표하여 법무부에서 작성하지만, 국가인권위원회가 작성하는 국가인권정책 기본계획 권고안에 국가인권위원회의 의사가 포함되어 있기 때문에 양자를 함께 살펴볼 필요가 있다.

나. 인권교육의 주요 과제

1) 국가인권정책 기본계획(NAP) 권고안과 인권교육 과제

국가인권위원회가 발표한 제2차 NAP 권고안에서는 인권교육을 지속적으로 강조해오고 있으며 이를 통해 일반 시민의 인권 의식 수준의 개선을 기대하고 있다. 특히 인권교육을 국가기관의 인권교육과 민간영역의 인권교육으로 구분하여 접근하고 있다. 국가기관의 인권교육은 교육 시행 자체에 대하여는 어느 정도 긍정적 평가를 하고 있는 것으로 보인다. 그러나 민간영역에서의 자율적인 인권교육과 국민의 인권의 인식수준은 개선이 필요하다고 지적하고 있다. 또한 인권교육이 모든 사람에게 교육받을 권리의 하나로서 보장하는 방안을 강구해야한다고 권고하고 있다.

인권교육 대상 가운데 주목할 만한 부분들을 선별하여 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 이주민과 관련하여서는, 단속보호 담당공무원의 인권교육 강화 및 단속보호 과정의 인권보호제도 기반 구축 강화를 재 권고 하였다. 미등록 체류 외국인에 대한 단속/보호 과정에서 지속적인 인권침해 문제가 제기되고 있는 바, 단속/보호 담당공무원의 인권교육 강화 및 단속/보호과정에서의 인권보호강화제도 구축이 필요하다고 보았다. 둘째, 취약계층 여성과 관련하여서는, 제1기 인권NAP의 권고 내용에는 취약계층 여성에 대한 인권교육이 실시와 인권상담전화 및 권리구제절차가 마련되어야

한다고 하였고, 결혼이주여성, 비정규직 여성, 성매매피해여성 등 인권취약계층 여성의 인권침해 문제가 심각한 것임에도 불구하고 이에 관한 내용이 NAP에 포함되지 않았다는 점을 지적하면서, 제2기 NAP 권고안에서는 취약계층 여성에 대한 제도 개선 및 보호를 강조하였다. 셋째, 군인/전·의경의 경우, 체계적인 인권교육 프로그램 및 교재 개발과 지속적인 인권교육을 재 권고하였다. 군대 내 생활에서의 구성원 상호간의 인권의식 제고를 위한 인권교육 의무화 또는 정기화 조직성을 전제한 인권교육 프로그램 개발 및 보급 등이 필요하다고 보았다. 넷째, 성소수자에 대한 차별과 인권침해를 예방하기 위해 관련 법제의 개선과 인권교육의 활성화를 추진하도록 권고하였다. 제2기 인권NAP 권고의 핵심 추진과제 중 신규과제로 성적 지향에 대한 청소년 상담원 등의 의무 인권교육 방안 마련을 권고하였다.

제2기 NAP 권고안에서는 제5부에 인권교육, 인권 관련 국내외 협력 및 국제인권규범의 이행이라는 장을 두어 인권교육을 별도의 항목으로 삼았다. 제1기 NAP 권고안보다는 발전된 부분이라고 할 수 있다. 제2기 NAP 권고안에 의하면, 학교부문과 공직 종사자, 시민사회를 대상으로 인권교육을 강화할 것을 권고하고 있다. 각 대상별 제2기 NAP 권고안 내용은 다음과 같다.

첫째, 학교부문 인권교육은 학교 현장에서 인권교육의 실천을 확대하여 학생들에게 인권의 가치를 체화하는 것을 목표로 하고 있다. 이를 위한 국가 정책방향은 학교 교육 현장에서 인권교육이 구석구석 확대될 수 있도록 제도적인 정비를 실행하고 인권교육의 내용이나 방법이 체계화 될 수 있도록 지원하도록 한다. 핵심 추진과제는 신규과제로 대학 인권교육 활성화 및 인권교육 연구기반을 조성, 재권고 과제로는 유치원 및 초·중·고등학교 교육과정 인권 관련 내용 체계화 및 내실화, 교원 양성 과정 및 연수과정에 인권교육 의무화, 인권친화적 교수학습방법 개발 보급 및 교육환경 조성, 학교 전반의 교육자료 개발 보급 지원체계 수립 및 확대를 권고하였다.

둘째, 공직종사자 인권교육은 체계적인 인권교육을 확대하여 인권침해와 차별행위를 예방하는 것을 목표로 한다. 이를 위한 국가 정책방향은 공무원, 법률가, 의료인, 사회복지사, 군인 등의 양성 과정에서 인권교육의 의무화를 추진하도록 지원하고 관련 제도를 정비하도록 한다. 핵심 추진과제는 신규과제로 입법부 공무원, 사법부 공무원 교육훈련기관내 인권교육 도입, 재권고 과제로는 검찰, 경찰, 교도관 등 사법집행 공무원 및 사회복지관련 공무원, 지방행정공무원 등 공직종사자 교육훈련기관내 인권교육 의무화, 법집행 공무원 및 법률가, 의료인, 사회복지사 선발시험에 인권 관련 내용 포함 및 관련 임용·승진 등 교육과정에서 인권교육 강화, 군인/전·의경 등 조직적 운영이 제도화된 집단에 대한 인권교육의 활성화, 업무 특성별 인권교육 프로그램 개발·보급 등 인권교육 지원체계 수립을 권고하였다.

셋째, 시민사회 인권교육은 사회적 약자, 기업 및 언론인, 평생교육 분야 등을 포함한 범국민 대상 건전한 시민으로서의 가져야 할 인권의식 함양 교육을 실시하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 국가 정책방향은 대상별 인권교육의 방법론을 특화하거나, 유관 기관과의 제휴 및 협력을 통하여 인권교육을 구체화하고, 다양한 홍보 매체를 활용하여 시민사회 인권교육의 방향성을 확립하도록 한다. 핵심 추진과제는 신규 과제로 언론인, 의료인, 법률인, 사회복지사 등 인권옹호집단 대상 인권교육 활성화, 재권고 과제로는 사회적 약자 및 소수자 해당자 본인의 자기능력 강화를 위한

인권교육 활성화와 관련 민간단체에 대한 인권교육 지원체계 구축, 기업 교육훈련기관내 인권교육 도입 및 평생교육시설에서의 인권교육 확대, 국민 일반 대상 인권교육 및 홍보를 위한 새로운 대중매체 활용 활성화 및 다양한 콘텐츠 개발 보급을 권고하였다.

제2기 NAP 권고안에서 인권교육을 학교부문 인권교육, 공직종사자 인권교육, 시민사회 인권교육으로 구분한 것은 적절한 체계라고 할 수 있다. 다만 교육지원 체계의 내용과 인권교육 방법론에 대한 제안이 미흡한 점은 아쉬운 점이라고 할 수 있다. 실제 인권교육 지원 체계, 콘텐츠 개발, 교육 활성화는 인권교육을 실제 담당하게 될 주체들과의 협력을 통해 실천해 나갈 부분이다. 따라서 인권교육의 실천을 위해서는 인권도시의 중요성을 향후 권고안에서 언급할 필요가 있다고 하겠다.

2) 국가인권정책 기본계획(NAP)에 따른 인권교육 과제¹¹⁾

제2기 NAP에서는 종전과 달리 인권교육을 별도의 항목으로 다루어 인권교육의 중요성에 주목하였다. 인권교육은 인권교육 일반, 학교 인권교육, 공무원 및 인권 관련 종사자 인권교육, 사회적 약자 및 소수자 대상 인권 교육, 기업 인권교육, 국민 일반 대상 인권교육 및 홍보로 나누어 정책을 구체화하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

인권교육 일반

- 인권교육에 관한 기본법 제정 추진: 인권교육에 관한 기본법을 제정하여 인권교육의 목표, 기본 원칙, 국가 및 지방자치단체의 책무를 법률로 명확히 규정하고, 인권교육 및 그 지원에 대한 법적 근거 마련
 - 인권교육 관련 국내 법·제도 연구 및 개선 방안 마련: 인권교육에 관한 국내 법·제도를 연구하고 인권교육 진흥을 위한 개선 방안 마련
 - 인권교육 진흥을 위한 협의·점검 기능 강화: 정부 내 인권교육에 관한 협의 기구를 운영하고, 인권교육의 지방 확산을 위해 지방, 인권교육 진흥을 위해 정부-지방자치단체-국가인권위원회 간 긴밀한 협력 관계 조성, 국내 인권교육 실태에 관한 정기적 점검 실시
 - 인권교육 프로그램 및 교육자료에 국제인권기준 반영 노력(* 7대 국제인권조약 : 자유권규약, 사회권규약, 고문방지협약, 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 아동권리협약, 장애인권리협약)
 - 인권교육 진흥을 위한 연구 기반 조성: 정부출연 연구기관, 대학 및 부설 연구소, 민간연구기관 등과 협력하여 인권교육에 관한 국내 연구 기반 조성, 인권교육 관련 자료에 대한 통합 시스템 구축 및 일반 활용·접근성 제고, 인권교육 전문 연구 및 수행기관(가칭 “인권교육진흥원”) 설립 추진, 지역 단위 인권교육센터 활성화 방안 모색, 지역 주민과 밀접한 지역 단위 인권교육센터 지정 및 활성화를 통해 인권교육 저변을 확대할 수 있는 방안 모색
-

11) 제2차 국가인권정책기본계획 수정판, 2014. 2.

학교 인권교육	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 친화적 교육과정 및 교과서 도입 • 교원 대상 인권교육 지속 추진 • 정규 교육과정 내 장애 인권 교육 강화 • 대학 인권교육 활성화
공무원 및 인권 관련 종사자 인권교육	<ul style="list-style-type: none"> • 일반 공무원 인권교육 • 지방공무원 인권교육 • 법무·검찰공무원 인권교육 • 경찰공무원 인권교육 • 군대 내 인권교육 • 북한이탈주민 관련 공무원 인권교육 • 변호사 인권교육 • 사회복지 담당 공무원, 사회복지시설 종사자 등의 인권교육 • 청소년 지도자 대상 권리 교육 지속 추진
사회적 약자 및 소수자 대상 인권교육	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년 대상 권리 교육 지속 추진 • 외국인근로자에 대한 노동관계법 등 근로조건 교육 • 북한이탈주민 대상 인권교육 지속 추진
기업 인권교육	<ul style="list-style-type: none"> • 해외진출기업에 대한 인권 교육
국민 일반 대상 인권교육 및 홍보	<ul style="list-style-type: none"> • 인권친화적 문화 콘텐츠 개발·보급, 인권친화적 문화 콘텐츠 개발·보급, 국제인권기준에 대한 교육 및 홍보, 사회적 차별 방지를 위한 교육 및 홍보, 국제인권모의재판대회 개최, 북한인권에 관한 교육

표 4. 국가인권정책기본계획에서의 인권교육

국가인권정책기본계획에서 인권교육은 비교적 잘 체계화되었고, 인권교육 기본법 제정을 강조한 점은 긍정적이다. 특히 법률 제정은 시급히 추진되어야 할 사항이다. 그러나 인권교육의 대상을 특정하는 방법으로 정책을 추진하고 있어 자칫 인권교육의 대상을 객체화 하는 듯한 인상을 주고 있고 중앙정부 차원 중심으로 이루어져 있다. 교육 실시 그 자체를 강조하는 것이 잘못된 방향은 아니지만, 지속가능한 인권교육이 되기 위한 고민은 크지 않아 보인다. 이러한 정책 목표 설정은 인권교육 실시 실적 위주의 정책이라는 특징이 크다고 하겠다. 따라서 인권교육 시스템에 대한 관심보다는 인권교육의 형식적 성과에 초점을 맞추고 있는 듯한 인상이 짙다.

반면에 인권교육 네트워크 지원이나 인권교육 방법론에 대한 개선 방안은 분명하지 않다. 같은 맥락에서 시민 일반의 참여 필요성에 대한 인식이 부족한 것으로 보인다. 인권교육을 통한 실질적인 인권 개선, 행정에 있어 인권적 시각의 투영이라는 점은 잘 드러나 있지 않다. 인권교육의 실시 주체를 정부에 한정하는 태도는 개선될 필요가 있다. 인권교육 담당자들에 대한 보다 적극

적인 지원과 상호 교류를 강조해야 한다. 인권교육에 대한 모니터링과 인권교육과 실질적인 인권 증진과의 상관성에도 주목해야 한다. 기업 내 인권교육도 기업의 사회적 책임을 강조하고 기업 일반으로 확대할 필요가 있다. 무엇보다 지방자치단체 수준의 인권도시 육성을 별도의 과제로 설정하는 것이 고려되어야 한다.

다. 인권교육의 전개

인권교육의 전개는 학생대상 인권교육, 공직자 대상 인권교육, 시민 사회(기업 포함)에서의 인권 교육으로 분류하여 살펴볼 수 있다. 학생대상 인권교육은 인권교육 담당자들이 학생에게 직접 하는 방법도 있고 학교의 교과 및 비교과 교육을 통해 이루어진다. 학생대상 인권교육은 교사를 통해 이루어지는 것이 교육효과 면에서 크다고 할 때 교사들에 대한 인권교육과 교육 현장에서의 인권 증진이 우선적으로 확보되어야 될 것이다. 학생 인권교육을 제외하면, 우리나라의 인권교육 담당 기관에서는 공직자 대상 인권교육과 일반시민 대상 인권교육, 그리고 인권교육교재 발간 등을 인권교육의 주된 활동으로 삼고 있다. 이하에서는 국가인권위원회에서의 인권교육 활동으로 공무원 대상 인권교육과 시민대상 인권교육 사례를 살펴보기로 한다.

1) 공무원 대상 인권교육활동

국가인권위원회 제2기 NAP 권고안에서는 공직자에 대한 인권교육을 강조하고 있다. 특히 인권 침해 사례가 많이 발생할 수 있는 영역에서의 인권교육을 강조하고 있다. 그러나 국가인권위원회는 공무원만을 대상으로 하는 교육과정을 상정하지는 않고 있다. 다만 주제에 따라 해당 공무원들이 대상이 되는 교육들이 존재한다. 예를 들어 2015년 인권교육운영 종합계획에 따르면 (2015.3.) 다음과 같은 것들이다.

교육과정명	운영 횟수	기당 인원	교육 일수	교육 시간	교육대상
군대	2	40	3	20	군인(수사,의료 분야)
경찰	1	40	3	20	경찰
공무원	2	40	2(숙박)	13	법집행공무원 등
초중고 교사	1	40	3	20	초중고 교사, 장학사 등

표 5. 공무원대상 인권교육 활동

그리고 사이버상으로 인권교육을 하고 있지만, 후술하듯이 반드시 공무원들만이 대상이 아니며 일반 시민과 동일한 교육 내용을 이수하게 된다.

이와 별도로 국가인권위원회에서 운영하는 인권강사양성과정이 존재하는데, 양성대상 중 공무원이라고 할 수 있는 대상은 군대의 인권교관 보수교육 정도이다.

교육과정명	운영 횟수	기당 인원	교육 일수	교육 시간	교육 대상
군(보수교육)	16	40	4(숙박)	24	군인(인권교관)

표 6. 인권교관 보수교육

2) 시민 대상 인권교육활동

시민대상 인권교육은 오프라인 형태의 특강과 사이버 인권교육이 존재한다. 전술한 바와 같이 공직자 대상 인권교육과 시민 대상 인권교육이 구분되어 진행되는 것은 아니기 때문에 2015년 인권교육운영 종합계획 가운데 시민대상 분야가 강조될 수 있는 분야를 연구진이 교육대상에 (*)를 별도로 표시하였다. 시민대상 인권교육은 방문 인권교육과 사이버 인권교육으로 나누어 진행된다.

	교육과정명	운영 횟수	기당 인원	교육 일수	교육 시간	교육대상
인권특강	찾아가는 이주 인권특강	연중실시	개별 건			일반시민, 학생 등 (*)
	위원회 방문 인권교육 프로그램	연중실시	20~40	1일	2시간	공무원, 일반인, 학생 등(*)
사이버인권 교육과정	인권의 이해	9	300/300	2주	9	공무원/시민(*)
	장애인차별금지법의 이해	9	300/300	2주	15	공무원/시민
	행정과 인권	9	300/300	2주	10	공무원/시민
	장애차별 예방과정	9	300/300/500	2주	10	공무원/시민/교사(*)
	성차별예방과정	9	300/300/500	2주	10	공무원/시민/교사(*)
	차별일반과정	9	300/300/500	2주	15	공무원/시민/교사 (개설 예정) (*)
	선생님을 위한 인권 플러스	9	300/500	2주	15	시민/교사

	교육과정명	운영 횟수	기당 인원	교육 일수	교육 시간	교육대상
	세계인권선언	9	300/500	2주	15	공무원/시민 (*)
	노인인권 길라잡이	9	300/500	2주	15	공무원/시민 (*)
	유엔아동권리협약의 이해	9	300/500	2주	15	공무원/시민(*)
	학교폭력 예방과정	9	300/500	2주	15	공무원/시민
	성차별예방과정	9	300/500	2주	15	공무원/시민 (*)
	이주민과 인권	9	300/500	2주	15	공무원/시민 (*)
	경찰과 인권	9	300/500	2주	15	공무원/시민
	정신장애인과 인권	9	300/500	2주	15	공무원/시민

표 7. 2015 국가인권위원회 시민대상 인권교육 계획

(*)는 연구진이 시민대상 인권교육의 성격이 강하다는 점을 추가적으로 표시한 것임

라. 인권강사의 양성

1) 인권강사 양성 과정 교육 대상과 체계

인권강사 양성과정은 인권교육 전문강사를 육성 및 관리하는 인권교육 연수과정이다. 이 과정의 목표는 인권교육의 대중화 토대 구축을 위한 전문적·인권친화적 강사를 양성하고, 인권취약 계층의 일상적 인권 보호를 위한 인권 옹호자를 양성하는 것이라고 할 수 있다.

인권강사 양성 과정의 교육 대상은 다음과 같다.

- 영유아, 아동·청소년, 노인 등 성장단계별 관련 시설 3년 이상 근무 종사자(시설장)
 - 이주민, 장애인, 정신장애인, 노숙인 등 영역별 관련 시설 3년 이상 근무 종사자(시설장)
 - 성장 단계 및 분야별 인권 분야 관련 단체 3년 이상 근무 활동가
 - 기타 인권교육 강사양성에 필요하다고 판단되는 관계자
- ※ 군, 경찰, 지자체, 각종 협회 등에서 운영하는 자체 강사양성과정은 자체 기준에 따름
 ※ 전국 단위 영역 강사양성과정 대상은 향후 지역 활동 고려하여 지역 안배

인권강사 양성과정의 체계는 다음과 같다.



표 8. 국가인권위원회 인권강사 양성과정 체계

2) 인권감수성 향상과정

이 과정은 인권감수성향상 및 인권의식 확산을 위한 인권교육 연수과정이다. 인권 취약계층 관계자 및 공공 영역 종사자들의 인권감수성향상과 인권의식을 고취하기 위한 것이다.

인권감수성 향상과정의 교육 대상은 인권강사양성과정 대상과 동일하되, 인권강사 양성보다 인권감수성향상이 우선 필요한 영역의 종사자 및 관계자들로 다음과 같다.

- 군, 경찰, 중앙부처 공무원, 지자체, 학교 등 공공 영역 내 인권 관련 업무 담당자 및 관계자
- 기업, 방송·언론 등 새롭게 인권교육의 필요성이 인정되는 영역의 관계자

교육의 운영은 다음과 같이 이루어지고 있다.

교육과정명	교육 일수	교육시간	교육대상
군대	3	20	군인(수사,의료 분야)
경찰	3	20	경찰
공무원	2(숙박)	13	법집행공무원 등
지방의원	1	6	지방의회 의원
학교관리자	2(숙박)	15	학교관리자 장학사
초중고 교사	3	20	초중고 교사, 장학사 등
영유아	2	14	유아보육교사 등
사회복지	1	6	사회복지 종사자(대구)
기업인	1	6	기업인
정보인권	2	14	기업, 공공기관 정보담당자
북한이탈주민	2	13	북한이주민 지원 기관 활동가
방송·언론	2	12	방송언론인 등
인권치료	1	6	인권치료 관계자

표 9. 인권감수성 향상과정 교육 대상

마. 모니터링 평가시스템

현재 국가인권위원회에서는 자체 인권교육에 대하여 별도의 모니터링이나 평가시스템이 공식적으로는 존재하지 않는다. 물론 시스템이 없다고 하여 그러한 내용의 실질도 존재하지 않는다고 결론내리기는 어렵지만, 연구 용역 기간 중 인터뷰한 국가인권위원회 관계자의 진술을 통해서도 교육에 대한 모니터링이나 평가는 거의 존재하지 않는다. 다만 교안의 경우 비인권적인 내용에 대한 피드백이 존재했음은 확인할 수 있었다.

바. 국가인권위원회의 지자체 인권교육 지원체계¹²⁾

1) 인권교육 관련 국가인권위원회의 경험 활용

국가인권위원회는 우리 사회 각 영역에 인권교육을 확산하고 인권의식을 깨우치도록 하는 것이 주요 임무이므로, 국가인권위원회에 부여된 정책기획·집행기능, 협의기능, 촉진지원기능, 모니터링 기능 등을 활용하여 지역사회의 인권교육을 활성화 시킬 필요가 있다.

그 동안 국가인권위원회는 인권교육 전문인력의 양성훈련, 인권감수성 향상 연수과정 운영, 인권 특강지원과 위원회 방문프로그램 등의 사업과 함께 온라인상의 사이버 인권교육 과정을 운영 해 오고 있다. 이와 아울러 국가인권위원회는 국가 및 지방자치단체 등 각급 기관이 자발적으로 인권교육을 할 수 있도록 인권교육을 촉진 지원하는 마중물 역할로서 인권강사 양성 등과 같은 연수과정을 운영하여 왔다. 뿐만 아니라 입법·사법·행정부 등 국가 및 지방자치단체 등에서 인권교육이 실시되도록 사안별 협의 절차를 통하여 업무를 추진하고 있다.¹³⁾

현재 제정된 인권조례에서도 19개 지방자치단체(광역시 2, 기초 17개)가 소속공무원 등에 대한 인권교육시행 및 교재개발·강사양성지원, 인권교육협의회 구성 운영 등“인권교육체계 마련 시 필요한 경우 국가인권위원회와 협력할 수 있다”라고 규정하고 있으므로, 인권교육 관련 국가인권위원회의 그동안 경험과 전문성 참고하면 시행착오를 줄일 수 있을 것이다.¹⁴⁾

12) 정영산·조성규·유종민·설재영(2014), 인권과 지방자치, 국가인권위원회, pp.61-63

13) 예를 들면, 인권교육과 관련해서 학교인권교육협의회, 군대인권교육협의회, 노숙인권교육협의회, 노인 인권교육협의회 등이 구성되어 운영되고 있다.

14) 예를 들어 지방자치단체와 국가인권위원회의 인권교육관련 협력방안은, 학교인권교육협의회와 같이 협의회를 구성하는 방안, 각 지방자치단체와 MOU를 체결하는 방안, 지방자치단체 인권교육협의회에 국가인권위원회 참여방안, 사안별 비정례적 협의 방안 등이 가능할 수 있다. 특히 각 지방자치단체 차원에서 인권교육협의회를 구성할 경우 인권위원회가 그동안 운영해온 인권교육 자원(지역사무소, 인권강사단, 인권단체 네트워크, 인권교육연구중심대학 등)을 적극 활용하는 것이 필요하다.

2) 인권교육 교재 개발

국가인권위원회에는 출범이후 열악한 환경에 처해 있던 공직종사자 인권교육 제도화를 위해 인권교육 프로그램·자료의 개발 및 보급을 한 경험이 축적되어 있다. 예를 들면, 행정공무원을 대상으로 하는 ‘행정과 인권’ 교재를 개발하여 보급하였으며, 이 자료는 사이버 콘텐츠로 전환하여 공무원 등을 대상으로 사이버 인권교육을 실시하는데 활용하여 왔다. 이외에도 여러 가지 주제를 담은 사이버 인권교육 콘텐츠를 개발하여 온라인을 활용한 인권교육서비스를 공무원과 일반시민들에게 제공하고 있으며, 인권영화, 인권UCC, 사진, 포스터 등도 제공하고 있다.

3) 인권과목 개설 및 인권과정 운영

국가인권위원회는 공무원교육훈련기관에서 운영하는 교육과정에 인권과목을 개설하고, 나아가 인권과정을 설치하는 노력을 해왔다. 국가인권위원회는 2008년과 2009년도 교육훈련기관 기획담당자 워크숍을 통해 인권교육 필요성 인식을 제고하였으며, 그 결과 16개 시·도 지방자치단체 공무원교육훈련기관에서 인권과정 및 인권과목이 개설되기 시작하였다.¹⁵⁾ 소속공무원에 대한 인권교육 시행의 일반적인 방법은 직장교육에서 인권특강 개설이지만, 이와 함께 각급 공무원교육훈련기관의 모든 과정에 ‘인권과목’을 개설하여 인권교육을 받을 서비스를 제공하는 것이 필요하다. 특히, 임용과정, 승진자 과정에서는 필수적으로 인권교육을 이수하도록 제도화할 필요가 있다. 직장교육에서 인권교육을 실시하는 경우에도 인권교육의 효과를 달성하기 위해서는 대규모보다는 소규모로 횟수를 증가하여 실시하는 것이 바람직하다.

사. 평가 및 시사점

첫째, 중앙정부의 인권교육 체계는 인권교육에 관한 독립된 법률이 제정되지 않은 상황이다. 따라서 입법적 공감대 형성이 아직 미진한 것으로 보인다. 민주시민을 양성하는데 인권과 민주주의가 중심 과제라는 점에서 법교육이나 인성교육과 같이 별도의 입법 체계를 갖추는 것이 필요하다. 국회에서의 논의가 쉽지 않다면 현재 제정되고 있는 지방자치단체의 인권기본조례 등에서 인권교육을 보다 중점적인 과제로 삼을 필요가 있다. 시민적 공감대 형성 없이 선언이나 조례를 앞세우는 것이 바람직하지는 않지만, 조례 제정 추진을 기회로 인권도시 또는 인권교육에 대한 중요성과 필요성을 시민사회에서 공감대를 먼저 형성할 필요가 있다고 하겠다.

15) 2009년도 최초로 충북과 제주 지방공무원교육원에 인권교육과정이 개설되었다. 충북인력개발원은 2일 과정 1회, 제주도인력개발원은 3일 과정을 2회(47명 대상) 운영하였다. 참고로, 행정공무원 교육훈련기관 인권교육 현황조사를 보면 2009년도 104시간 126명, 2010년도 126시간 3,332명, 2011년도 293시간 10,672명이 교육을 받았다. 김철홍, 앞의 글, 140~141쪽 참조.

중앙정부의 인권교육 체계는 NAP를 기초로 추진되고 있고 국가인권위원회에서 중요한 역할을 감당하고 있다. NAP 인권교육 분야의 정책들이 어떤 점에서 긍정적인 측면도 있지만 한계점도 없지 않다. 어쨌든 인권교육이 독자적 영역으로 발전하고 특히 공직자와 시민사회에서의 인권교육이 강조되고 있는 점은 고무적이라고 하겠다. 인권교육이 지속가능할 수 있도록 적실성 있는 정책 수립이 요청된다.

둘째, 중앙정부의 인권교육은 하나의 모델로서 지방자치단체 수준에서 활성화 될 수 있도록 보급하는 것이 필요하다. 특히 국가인권위원회 등의 인권교육 사례들을 모니터링하고 평가한 후 하나의 모델로 발전시켜 학교와 공직자, 시민사회, 기업, 지방자치단체 등에게 각각의 특성에 맞는 인권교육 모델을 보급하는 것이 중요하다. 인권교육 모델은 인권교육 활동, 인권교육 전문가 또는 강사, 인권교육 교재와 콘텐츠, 인권교육 모니터링 등에서 특성화된 것이어야 한다. 이를 통해 지방자치단체는 지방정부를 중심으로 지역 내의 학교와 공직자, 시민사회, 기업을 포괄하면서 해당 지역사회가 인권도시로 성장할 수 있도록 협력체계를 구축할 수 있을 것이라 기대된다.

셋째, 국내의 인권교육 동향 중 가장 뚜렷한 것 중 하나는 정신보건법과 노숙인복지법 등 개별법에 인권교육 조항을 삽입하거나 지방자치단체별 인권조례나 학생인권조례를 제정하면서 인권교육 의무조항을 포함하는 흐름이다. 특히 지방자치단체가 인권조례 제정을 통해 지역 주민의 인권보장을 지향하고, 인권교육을 의무화하는 조항을 규정하는 지역주민의 인권의식을 향상시키는 변화가 확산되고 있다. 인권조례를 분석해 보면, 광역지방자치단체뿐만 아니라 기초자치단체에서도 인권교육을 의무화하는 사례가 나타나고 있는데, 이는 매우 고무적 현상으로서, 지방자치단체가 실시하는 인권교육의 중점대상은 소속공무원 및 직원뿐만 아니라, 단체장이 지도 감독(출자·출연하는)받는 법인이나 단체의 종사자, 출연과 재정보조 받은 복지시설(법인, 단체 포함) 종사자, 공공기관 구성원(지방공기업법의 공사 공단 등 포함) 등을 주요 대상으로 하고 있다.

인권교육은 모든 광역자치단체에서 의무화 하고 있으나 실질적으로 시행하고 있는 현황을 보면, 서울, 광주, 부산을 제외하고는 인권교육의 실적이 매우 저조한 편이다.¹⁶⁾ 따라서 국가인권위 차원에서 인권교육의 실시 계획을 적극적으로 추동하고, 이를 구체적인 사업으로 반영하기 위한 조치를 취해야 할 것으로 보인다. 또한 광역자치단체는 인권교육을 수행 할 수 있는 인권강사단 양성계획과 교재개발 등의 사업을 마련하여 기초자치단체에 인권교육 매뉴얼과 강사단 인력풀을 제공해 주는 과제를 제시해야 할 것이며, 기초자치단체에서는 이를 근거로 세부적인 인권교육의 계획을 실시하면 점차 안정적으로 정착해 나갈 것이다.

16) 지방자치단체 인권교육 실적 분석에 대한 내용은, 전준형, “지방자치 인권제도 평가 - 인권교육과 조사·상담을 중심으로,” 국가인권위원회, 「지방자치단체 인권제도 방향 모색 워크숍 자료집」, 2013.10.23. 52~61쪽 참조.

2. 광주시(지방자치단체)의 인권교육 체계

가. 운영시스템

대표적인 인권도시라고 할 수 있는 광주가 인권도시가 된 배경은 역사적인 배경과 관련이 깊다. 광주 시민은 자유와 평등, 민주, 인권, 평화를 끊임없이 외쳐 왔고, 이러한 정신이 5.18민주화운동으로 집대성되었으며, 이 운동은 한국의 민주주의와 인권, 평화 신장에 크게 기여하였다.

광주시는 광주시를 인권도시로 발전시키고자 하는 시민사회의 요구는 1990년대부터 제기되었는데, 광주시민연대의 주관으로 1998년 5월 17일 한국과 아시아 지역 인권지도자들이 모여 '광주 아시아인권선언'을 발표한 바 있다. 2007년 5월 15일에 「광주광역시 민주·인권·평화도시 육성 조례」(제3491호)가 제정되었다.¹⁷⁾ 2011년 4월부터 각계각층의 전문가와 시민들이 함께 참여한 광주 인권현장 제정위원회와 기초위원회가 중심이 되어 초안을 마련하였고, 2012년 5월 21일 광주인권현장과 인권지표를 선포하였다. 인권지표란 광주인권현장을 구체적으로 실천하기 위한 도구로 모니터링과 평가를 통해 인권 수준을 측정하고 이를 증진하기 위한 방안을 모색할 근거 자료로서, 5대 영역 18개 실천과제 100개 지표로 압축한 것이다.

광주시의 인권교육 운영시스템은 조례를 근거로 하여 체계화되어 있다. 광주광역시에서는 인권조례로서 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」가 제정되어 있고, 각 기초자치단체에서 「광주광역시 남구 인권증진 기본 조례」, 「광주광역시 동구 인권보장 및 증진에 관한 조례」, 「광주광역시 북구 인권보장 및 증진에 관한 조례」, 「광주광역시 서구 인권보장 및 증진에 관한 조례」, 「광주광역시 광산구 인권보장 및 증진에 관한 기본 조례」 등이 제정되어 있다.

「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」를 살펴보면, 이 조례는 인권에 관한 시민의 권리와 의무 및 광주광역시의 책임을 정하고 인권보장에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 시민의 인권증진 및 인권도시 조성에 기여함을 물론 인권이 존중되는 지역사회의 실현을 목적으로 한다(제1조). 이 조례는 제1장 총칙, 제2장 인권증진 정책, 제3장 민주·인권·평화도시 육성 정책, 제4장 인권증진시민위원회, 제5장 인권옴부즈맨으로 구성되어 있다.

조례의 내용 중에서 인권교육에 관한 사항은 인권교육 체계 구축(제11조)에 관한 내용으로, 시장과 교육감은 인권교육 제도화 및 인권교육 체계 구축 등을 시행하며 인권의식을 높이고 인권문화를 확산시키기 위하여 다음과 같은 업무를 수행하여야 한다고 규정하였다. 소속 공무원 또는 국가나 시의 출연과 재정보조를 받은 복지시설에 종사하는 사람 등을 대상으로 연 2회 이상 인권교육을 실시해야 하며, 2012년 4월부터 인권교육지역협의체를 구성 및 운영하고, 공공기관, 기업체, 민간단체 등에 대한 인권교육 권고 및 지원, 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성 및

17) 2007.5.15에 「광주광역시 민주·인권·평화도시 육성 조례」(조례 제3491호)가 제정된 이후로 2009.11.16에 「광주광역시 인권 증진 및 민주·인권·평화도시 육성조례」(조례 제3756호)로 전부 개정되었다. 2012.1.1에 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」(조례 제4032호)로 또 한 차례의 전부개정이 있는 후 두 차례의 일부개정(2013.4.1(조례 제4234호), 2014.9.1(조례 제4414호))이 있었다.

지원해야 한다. 또한 시장은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 안정적이며 효율적으로 추진하기 위하여 ‘인권지원센터’를 둔다(제12조).

광주광역시에는 인권도시 조성과 인권존중의 지역사회 실현을 위해 시민의 권리와 의무, 시의 책임을 정하는 등 인권보장에 관한 추진체계를 구축 운영하고 있다.

추진 제도	현장 → 인권 조례 → 기본계획 → 인권지표
인권거버넌스	시 행정부 + 시민사회 + 시민위원회

표 10. 인권보장에 관한 추진체계

광주시의 인권교육은 ‘광주시 인권주요업무계획’에 포함되어 시행되고 있다. ‘2014 광주시 인권주요업무계획’을 살펴보면 광주광역시 인권담당관실은 시민의 삶의 질과 역량을 높이는 ‘인권의 실질화’와 광주의 가치와 품위를 높이는 ‘인권도시의 국제화’를 목표로 하고 있으며, 각 부서별로 민주인권정책, 인권평화교류, 인권옴부즈맨지원, 5·18선양, 5·18기념문화센터 업무를 담당하고 있다. 인권담당관실의 주요 업무는 다음과 같이 5개로 볼 수 있다.

첫째, 공감과 창조의 인권도시 광주공동체를 실현하는 것이다. 해당 인권정책 중 하나는 인권의 가치에 기반한 시정을 추진하기 위하여 인권상황 파악 및 인권침해 예방을 위한 인권실태조사를 실시한다. 둘째, 인권교육을 통한 인권존중 문화 확산이다. 관련 정책 중 하나로 영역별 인권교육 활성화를 위하여 11개 기관단체(인권관련 단체,시,교육청,경찰청,국가인권위원회등)가 상호협력하여 인권교육협의회를 운영하고 있다. 셋째, 세계적인 인권도시를 향한 교류협력 강화이다. 이를 위하여 세계인권도시포럼 및 국내 인권도시 포럼을 개최하였다. 넷째, 시민의 인권침해 및 차별행위 구제기구 운영이다. 시민의 인권보장과 증진에 기여하는 인권옴부즈맨을 운영하고, 시민의 인권침해와 차별행위에 대해 중립적 입장에서 조사·권고하고 있다. 다섯째, 5·18정신계승으로 민주·인권·평화도시 기반구축이다. 세계기록유산 브랜드 가치 제고를 위하여 5·18기록물 체계적·종합적 보존을 위한 고품격 아카이브를 설립하고, 오월길 조성을 통한 5·18사적지 브랜드화를 추진하고 있다. 민주·인권·평화도시 인프라 구축을 위해서 5·18정신계승 민족민주열사 기념관」을 건립하고, 「민주·인권·평화센터 조성」을 추진하고 있다.

이 외에 광주광역시에서는 일상의 삶터인 ‘마을’에서 시민의 힘과 의지로 차별 없이 모두가 공존하는 공동체 회복을 위한 인권문화공동체만들기 사업을 진행하고 있다.

나. 인권교육의 전개

1) 공무원대상 인권교육 활동

「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」 시행에 따라 인권교육 제도화 원년을 시작한 2012년에는 우선적으로 공무원 인권교육 제도 마련에 주력하였으며, 인권교육 제도화 2년째를 맞이한 2013년에는 공무원 인권교육이 안정화되었다. 전 행정 영역에 인권존중 가치관 반영을 위해 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」에 소속 공무원 연 2회 이상 인권교육 실시 의무를 규정(제11조)하고 있다. 또한 공직자 인권감수성 증진을 위해 광주광역시에서는 BSC 성과평가 공통지표로서 인권행정 실천도를 평가한다. 평가는 2015년 1월~11월간 실적을 바탕으로 연 1회(2015년 12월) 본청·직속기관사업소 114개 부서를 대상으로 실시한다. 평가항목은 인권개선과제 발굴추진 실적(60점)과 인권교육 이수 실적(40점) 2개 항목(100점 만점)으로 이루어져있다.

이렇게 형식적인 측면에서 보면 공무원 인권교육에 있어서도 광주광역시가 모범적인 선례를 보여주는 것도 사실이지만, 구체적으로 보면 개선되어야 할 사항도 과제로 남아 있다. 이제까지 매년 3천여 명의 전 직원들이 모두 인권교육을 받도록 노력해왔지만, 그 중 상당 부분은 사이버 교육이었다. 2014년의 경우 전체 직원의 절반 정도의 1500여명이 국가인권위원회의 사이버인권교육으로 인권교육을 이수하였다. 광주광역시 담당자에 따르면 광주의 공무원인권교육은 현재 3가지 유형으로, 첫째, 수요인권강좌 - 시청이 직접 운영. 원래 청사 내에서 상설강좌가 없었음.¹⁸⁾

둘째, 공무원교육원 - 지역강사 위주로 초청.

셋째, 국가인권위원회 사이버 교육이 있는데, 첫째 수요인권강좌는 초반 정착에 애를 먹었으나 현재는 안정된 편이며, 둘째 공무원교육원은 지역강사 위주의 교육이 인권교육의 수준과 현안의 측면에서 다소 문제가 있다고 한다. 그런데 앞서 보았듯이 가장 큰 문제는 세 가지 교육 중 첫째와 둘째의 공무원교육은 양적, 물적 자원과 시간의 부족 때문에 공무원 교육의 과반 이상을 책임지지 못하고 있다는 점이다. 인권교육의 특성상 사이버교육만으로 인권감수성 향상에 큰 장애가 있기 때문에 문제가 있다.

인권교육이 시행된 지 4년 지난 지금 분명 성과는 있지만, 담당자의 내부평가로도 아직 교육과제를 체계적으로 해야 하는 문제가 있으며, 전문분야에 집중하려고 하지만 순환보직제나 직무연관성을 고려하기 위한 접점을 찾기 어렵고, 강사도 구하기 어렵다는 점에서 아직 많은 과제가 놓여 있다. 2015년 목표는 현장에서 그러한 교육을 요구하는데(예컨대 119 대원이 업무상 노인분들을

18) 2012년 총 16회(2,484명), 2013년 총 18회(3,054명), 2014년 총 18회(3,008명) 운영하였다. 교육 주제는 2012년에는 1개의 주제(인권의 이해)로 진행하였고, 2013년에는 다양한 주제(국가인권위 결정례, 행정과 인권, 복지와 인권, 기업과 인권, 노동과 인권, 차별과 인권, 환경과 인권, 역사와 인권, 평화와 인권, 도시계획과 인권, 여성영화보기, 민주주의와 인권, 문화와 인권, 빈곤과 인권, 이주노동자와 인권, 경제와 인권)로 진행하였다. 2014년에는 새로운 주제(법과 인권, 민주주의와 인권, 인권으로 아이 키우기)를 추가하여 진행하였다. 지난 3년간 강의만족도가 꾸준히 상승하고 있으나 일부 형식적이고 관성화된 진행과 참여가 보여 인권교육의 필요성에 대한 기본적 공감대 형성을 위한 노력이 필요할 것이다.

자주 대면하는 상황에서 대처방안) 거기에 대응하여 교통약자 문제 등 세부적이고 전문적이 분야로까지 인권교육을 수행하는 것이다.

2) 시민대상 인권교육 활동

청소년 대상 인권교육으로는 토론을 통한 청소년 인권감수성 향상을 위해 2012년부터 광주시교육청이나 다른 인권 단체들과 함께 매년 청소년 모의 인권이사회를 개최하고 있다. 청소년 모의 인권이사회란 UN 인권이사회를 모형으로 특정한 의제를 선정, 의제별 소그룹을 운영하여 상호 토론을 통해 보고서나 결의안을 작성하는 인권교육 프로그램을 말한다. 1박2일이나 2박3일 일정으로 운영되고 있다.

2015년에 찾아가는 인권교육을 실시할 계획이다. 인권의 가치가 살아 숨 쉬는 광주 공동체를 창조하고 생활 속 인권 문화 확산을 위해 모든 시민들이 인권을 배우고 향유할 수 있도록 찾아가는 인권교육을 확대 실시하기 위하여 교육대상에 제한을 두지 않는다. 찾아가는 인권교육의 주요 내용은 인권감수성 함양을 위한 인권 일반(인권의 이해, 인권침해 사례 등), 인권 분야별 인식 개선(노동, 장애인, 이주민, 아동, 노인, 여성 등), 지역공동체 회복 분야(마을 만들기, 마을 경제, 인문과 철학 등)이다.

다. 인권강사 양성

「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」 시행에 따라 인권교육 제도화 원년을 시작한 2012년에는 우선적으로 공무원 인권교육 제도 마련에 주력하였으며, 통장 등 지역사회 오피니언리더를 대상으로 한 인권교육을 시작하고, 사회복지시설 종사자 인권교육도 시범적으로 추진하였다. 인권교육 추진 기반을 확충하기 위하여 인권교육지역협의체 운영, 인권교육 전문강사 양성, 인권교육 프로그램 및 교재를 개발하였다.

인권교육 전문강사 양성프로그램은 인권정책연구소에서 운영하였다. 또한 인권교육을 위한 커리큘럼, 교육 교재 개발 및 제작, 배포하였는데 인권정책연구소에서 인권교육 전문강사단 양성 교재(8개 챕터, 300페이지)를, 전북인권교육센터에서 사회복지시설 종사자 인권교육 교재인 ‘우리는 인권복지사’(6개 챕터, 200페이지)를 개발하였다. 소지가 간편한 리플릿 형태로 장애인권 및 장애체험 지침서를 실로암사람들에서 개발하기도 하였다. 따라서 인권교육 초기 공무원 인권교육이 중심일 때에는 인권강사의 수요가 크지 않을 수 있으나, 인권교육이 확대되고 지속됨에 따라 인권강사 양성의 중요성이 커지고, 인권교육 전문강사는 현실적으로 인권교육을 담당할 수 있는 전문기관에 위탁해야 했다.

인권강사 양성이 안정화 될수록 인권교육의 확대가 가능한 것으로 확인되었다. 광주시의 경우 인권교육 제도화 2년째를 맞이한 2013년에는 공무원 인권교육이 안정화되고, 찾아가는 주민인권교육, 인권마을 내 주민인권학교 등 밀착형 시민인권교육이 시작되었으며, 사회복지시설 종사자 인

권교육이 공감대를 얻으며 확산되었다.

2014년에는 ‘찾아가는 인권교육’이 도입되어 동 주민센터, 민방위교육장, 자치구청, 노인요양원, 어린이집, 복지관, 장애인시설 등 장소와 규모를 가리지 않고 시민들의 일상으로 들어가 인권을 이야기하는 중요한 매개가 되었다. 또한 사회복지시설 종사자 인권교육이 보다 전문화되고, 어린이집 보육교사 인권교육이 시도되는 등 인권교육 현장이 대폭 확대되었다.

라. 모니터링 및 평가시스템

광주광역시에서는 공무원의 인권감수성 증진을 위하여 BSC 성과평가(달성도평가) 공통지표로서 인권행정 실천도를 평가하고 있다. 전 행정 영역에 인권존중 가치관 반영을 위해 「광주광역시 인권 보장 및 증진에 관한 조례」에 소속 공무원 연 2회 이상 인권교육 실시 의무를 규정(제11조)하고 있다. 평가는 2015년 1월~11월간 실적을 바탕으로 연 1회(2015년 12월) 본청·직속기관·사업소 114개 부서를 대상으로 실시한다. 평가항목은 인권개선과제 발굴·추진 실적(60점)과 인권교육 이수 실적(40점) 2개 항목(100점 만점)으로 이루어져 있다.

광주광역시는 부서에 따른 BSC 성과평가를 도입하고 있지만 여기에도 단점이 존재한다. 부서원들이 교육을 받지 않으면, 다음 년도 부서장의 연봉이 삭감되는 시스템인데, 반드시 모든 부서원을 개인별로 확인하지 않으며, 평균교육시수를 기준으로 하기 때문에 평가를 위한 인권교육 수강이 자주 일어나고 있다. 또한 교육의 참여도도 부서장의 상황(승진 미대상 등)이나 부서원들의 계약직 여부, 정년 등에 따라 참여도의 차이가 많다는 문제점이 있다.

마. 시사점 및 기타사항

광주광역시는 광주민주화 항쟁을 기초로 시민사회의 활발한 역량이 축적되어 있고, 이러한 역량은 인권 분야에서도 다른 시도에 비하여 선진적인 위치를 점하도록 해주었다. 인권단체들 서로 한 달에 1회 이상씩의 정례 모임이 이루어져 와서 인권 이슈에 대한 논의 및 학습도 지속되었다. 또한 이러한 인권단체들과 광주광역시의 인권담당부서와의 긴밀한 협조도 큰 장점이다. 하지만 이러한 표면적인 모습 이면에 문제점도 엿보인다. 우선 광주광역시가 편성한 인권 관련 전체 예산에서 실제 인권교육에 투입되는 예산이 많지 않다. 그리고 이와 관련하여, 인권교육 강사에게 지급되는 강사비는 서울시에 비하여 1/2-2/3 수준으로 강사들의 성장에 영향을 주고 있다. 마지막으로 인권단체 간 유대와 광주광역시-인권단체 간 인권 거버넌스 상황에도 불구하고 관과 시민사회 모두 인권교육 전문가 풀의 부족함을 호소하고 있다.

서울시가 광주로부터 가장 배울 수 있는 점은 인권 거버넌스 마인드와 실제 협조 체제이다. 서울은 인권단체의 숫자도 많으므로 통합형 인권교육의 지속적 성장을 도모하기 어렵다. 상호 간 밀접한 유대를 이루기가 힘든 점이 있다. 또한 서울시 인권담당관과 인권단체 간 밀접한 상호 협조

도 마찬가지이다. 서울시의 규모와 여러 인권 현안들을 고려할 때 인권교육에 있어서도 긴밀한 거버넌스가 이루어지지 않고서는 시민인권교육과 같은 영역은 감당하기 어렵다.

3. 기초지자체 인권교육 사례

가. 서울시 성북구

성북구의 인권교육은 성북구 인권증진 기본조례에 따라 성북구의 담당 부서와 관계자 협의회를 중심으로 이루어지고 있다. 성북구의 인권교육은 과거에는 인권팀, 현재는 인권센터에서 담당한다. 담당부서의 명칭은 변경되었지만 담당업무와 투입인력은 일정한 것으로 보인다. 인권증진 기본조례에서는 구청장은 성북구 소속 공무원과 복지시설종사자에게 연2회 이상의 인권교육을 실시하여야 하고, 성북구 소재 사업장 및 민간단체 등에서 인권교육이 실시될 수 있도록 권장·지원하여야 할 것이 명시되어 있다. 또한 이를 위한 관련 인권교육체계를 마련하기 위해 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원, 관계자 협의회를 구성하여야 할 의무가 있다고 하여¹⁹⁾, 인권교육의 중요성이 강조되고 있다.

성북구 인권교육은 ① 성북구청과 관련 공직자들에 대한 인권교육 ② 성북구 주민을 위한 인권교육으로 나누어 볼 수 있다. 현재 공직자 대상 인권교육과 관련하여 성북구청에서도 관내 직원 및 복지시설 종사자에게 인권교육을 실시해오고 있다.²⁰⁾ 그러나 성북구청의 인권교육도 다른 지자체와 다를 바 없이 대단위의 강의식 수업이었는데, 인권도시를 표방하는 성북구로서 보다 적극적이고 참여적인 인권교육이 필요하다는 견해가 제기되고 있다. 한편 일반 주민 대상 인권교육을 위해서 성북구는 현재 7기까지 주민인권학교를 운영해왔고 8기를 예정하고 있다.

일반 주민 대상의 인권학교는 인권교육으로서 중요한 프로그램에 해당하기 때문에 그 운영에 관해 살펴볼 필요가 있다. 인권학교에서 진행된 교육 내용은 대체로 6강으로 이루어져 있는데, 최근의 5-8기 교육에서는 4강으로 축소되었다. 강사들은 대학 교수와 인권단체 지도자들이 중심이지만, 변호사, 노무사, 전직 국가인권위원회 관계자, 기자, 소설가, 연예인, 교사, 영화감독 등 다양하게 이루어져 있다. 교육 내용은 일정한 교육 내용이 정해지거나 교재가 있는 것은 아니고 담

19) 인권증진 기본조례 제10조(인권교육 실시) ① 구청장은 다음 각 호에 해당하는 사람에게 연 2회 이상 인권교육을 실시하여야 한다. ② 구청장은 기본계획 및 연도별 시행계획을 수립하는 과정에서 「서울특별시 성북구 주민참여 조례」에 의한 주민참여위원회의 의견을 들어야 한다. 1. 성북구 소속 공무원을 포함한 모든 직원 2. 국가나 성북구의 출연과 재정보조를 받는 복지시설에 종사하는 사람 ③ 제1항 및 제2항에 따른 인권교육의 체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. 1. 인권교육 교재 개발 및 인권교육 강사 양성·지원 2. 인권교육의 효율적 실시를 위한 관계자 협의회 구성

20) 성북구 인권증진 기본조례 제10조(인권교육 실시)제 1항에 따르면, 구청장은 다음 각 호에 해당하는 사람에게 연 2회 이상 인권교육을 실시하여야 한다.

1. 성북구 소속 공무원을 포함한 모든 직원
2. 국가나 성북구의 출연과 재정보조를 받는 복지시설에 종사하는 사람

당 강사의 전문성을 고려하여 정해지는 것으로 보인다.

실제 교육 내용은 강사의 연구, 참여 분야와 거의 일치하였다. 그 결과 교육내용에 있어서는 인권교육의 일반적 커리큘럼이나 반대로 지방자치단체로서의 성북구의 차별성이 드러나지 않았다. 만약 주민을 위한 인권 교육을 실시한다면 이러한 일반 인권 내용과 함께 주제 자체를 성북구의 인권 현실과 밀접한 내용들로 추가로 선정하고, 현장성과 전문성을 갖춘 강사들을 섭외해야 할 필요성이 있다. 참여자는 50명이 원칙이지만 일정한 참석을 요건으로 하는 실제 수료 숫자는 28명에서 40여명에서 이른 것으로 보고되었다.

회수	1기 교육내용	2기 교육내용	3기 교육내용	4기 교육내용
1강	인권이란 무엇인가 “인권”- 우리시대의 화두	인권의 재구성	한국사회와 인권: 내가 누구인지를 생각한다	인권의 지평 이것도 인권인가요?
2강	노동인권을 말한다 - 그들과 통하는 길	역사는 ‘아간’에 이뤄진다	인권의 실천 봉사하는 삶을 생각한다	인권의 생각 내 생각의 좌표
3강	‘인문공부’를 통한 ‘인권’의 의미 찾기	나, 가정, 사회의 평화를 위하여	인권의 인식: 소크라테스의 진실과 거짓	인권의 현실 나와 우리를 위한 인권
4강	우리의 삶과 인권, 그리고 실천: 우리에게 인권이란 무엇인가	노동과 한국사회	역사와 인권: 한국 현대사, 어떻게 볼 것인가	인권과 노동: 누구나 알아야 하는 노동인권
5강	동물의 길, 인간의 길: 인간이 걸어온 길, 우리가 걸어갈 길	노래로 보는 한국사회	인권의 관계 이야기학의 정립을 위하여	인권과 공정무역 대안적 발전
6강	평화감수성과 인권	나와 이웃을 위한 인권의 실천	인권친화적 삶: 나와 우리를 위한 인권을 생각한다.	인권의 세계 세계 속의 대한민국, 그리고 인권
회수	5기 교육내용	6기 교육내용	7기 교육내용	8기 교육내용
1강	길에서 만난 사람들의 인권이야기	인권법과 차별금지	졸지마 형사절차	일제강점기와 국가폭력
2강	영화로 보는 인권	군대와 인권문제	어린이집과 인권	만해의 꿈과 저항
3강	동화 속 인권이야기	보편적 인권의 시각으로 보는 국제분쟁	청소년 노동인권	일본군 성노예할머니 인권 회복 문제
4강	인권과 표현의 자유	언론의 자유와 인권	생각의 좌표	올바른 과거청산의 방향과 과제

표 11. 성북구 인권학교 교육내용

나. 경기도 광명시

광명시의 인권교육 체계는 2011년 8월 9일 공포된 광명시 시민인권조례를 공포되었고, 인권교육의 중심 역할은 조례에 근거한 광명시민인권위원회가 담당하고 있다. 광명시민인권위원회의 기능은 인권 기본계획의 수립에 관한 사항, 시민이 인권침해 및 차별에 관하여 위원회에 제기한 사항의 실태조사, 심의 및 이에 대한 시정권고, 인권에 관한 조례와 제도 및 정책 관행의 조사와 연구 및 그 개선에 필요한 사항에 대한 권고, 인권에 대한 교육 및 홍보, 기타 위원장이 심의에 부치는 사항 등을 심의하는 것이다.

광명시는 시민인권조례를 제정한 직후부터 인권센터 구조화 및 홍보에 중점을 두었고 시민인권교육을 진행하였다. 2012년 시민 인권교육은 인권총론 및 지역인권을 쟁점으로 10월-11월간 총8회 진행하였다. 그리고 2012년 중점과제로 실태조사를 통한 기본계획 수립, 인권위원회 및 센터의 정착을 삼았다.

현재까지 광명시가 시행해온 시민인권교육은 유형별로 보면 3가지이다.

첫째, 광명시민인권학당은 앞서 살펴본 서울시 성북구의 주민인권학교와 유사한 프로그램으로, 현재까지 3기가 진행되었다. 인권교육의 내용은 인권의 역사, 인권 레짐, 지방자치제와 인권 레짐, 교육현장에서의 인권, 지방자치와 인권, 광명시와 인권 등이었고, 강사는 인권교육 전문기관의 지도자들과 변호사, 학생인권옹호관, 성북구 인권담당 공무원 등이었다.

이러한 광명시의 이러한 인권교육 중 상당히 고무적인 점은 지방자치와 인권 그리고 광명시와 인권 등 해당 지역과 밀착한 교육이 이루어졌다는 점이다.

둘째, 광명시의 시민인권교육은 인권지킴이단 교육이다. 광명시는 지역에서 인권에 대한 관심을 높이고, 인권 현안에 주체적으로 대응할 인권지킴이를 양성하고 있는데, 이 인권지킴이에 대한 교육을 입문과 심화 2가지로 구분하여 시행하였다.

교육과정을 정리하면 아래와 같고, 실제 교육은 인권교육 전문기관에 해당하는 인권교육센터에서 담당하였다. 광명시에서는 인권지킴이단을 양성하여 향후 인권활동과 연계하거나 인권교육 강사로 활용하는 등 효과를 연계 확대할 것으로 기대하고 있다.

담당	과정	교육내용
2014년 인권교육센터 '들'	입문	1강. 세계인권선언 깊이 읽기 1 2강. 세계인권선언 깊이 읽기 2 3강. 학생/청소년의 삶에 비추어본 인권 4강. 집단지성의 향연 속으로

담당	과정	교육내용
2015년 인권교육센터 '온다'	입문	“인권, 풍문으로만 들었소?” 풍문1. 인권이란 무엇일까 풍문2. 인권의 눈은 다르다 풍문3. 권리와 의무는 어떤 관계일까? 풍문4. 차별은 어디에나 있다. 풍문5. 권리와 권리가 싸우면 누가 이기나? 풍문6. 우리 인권은 우리가 만든다
	심화	1강. 노는 것도 권리다 - 청소년의 문화적 권리 2강. 일바, 알 바 많다- 청소년의 노동권 3강. 학교가 변하고 있다- 학생인권조례의 이해 4강. 세계가 인정한 아이들의 권리-아동권리협약과 아동청소년인권 이해 5강. 내 권리는 어디에 있나! -일상에서 접하는 인권침해와 차별의 이해 6강. 이제 공감의 빛깔을 바꿀 때 - 인권감수성 훈련 및 인권 일반론

표 12. 광명시 인권지킴이단 교육과정

셋째, 그밖에 광명시는 찾아가는 인권교실 ‘인권아라’를 운영하고 있다. 교육목적은 인권감수성 키움 활동 + 인권센터의 역할 홍보로 설정하였고, 교육내용은 다음과 같이 구체화하였다.

- ① 인권에 대한 기본 이해
- ② 학교폭력에서의 존엄 찾기
- ③ 서로를 존중하는 대화법
- ④ 연대(공동체, 개인) 실천모색
- ⑤ 인권감수성 훈련(5가지 내용 중 1가지 실시)

광명시는 관내 기관(단체), 소모임, 동아리(15인 이상)가 교육을 원할 경우 상시 접수하여 신청이 가능하도록 하고 있다.

광명시는 여러 우여곡절을 거치면서 조례가 여러 차례 개정되었고, 인권센터의 조직이 변화되기도 하였다. 최근에도 조례 개정을 추진하고 있다. 그런 와중에도 평생학습기관 및 시민사회와 함께 인권교육이 지속적으로 진행되어온 편이다. 2015년 현재 인권센터에서는 시민위원을 통한 인권교육 활성화 및 인권교육 10개년 계획을 내부적으로 추진하고 있다.

제3절 서울시 인권교육 현황

현재 서울시에서 진행되고 있는 인권교육은 교육 전담부서(서울특별시 인재개발원)또는 인권부서에서 총괄하는 것이 아니라, 교육 주제와 관련된 부서에서 각각의 교육을 담당하는 형태로 이루어지고 있다.

즉 인권일반에 대한 교육은 인권담당관실에서 전담하고 있으며, 부문별로는 여성 관련 교육은 여성가족정책담당관실, 장애 관련 교육은 장애인복지 정책과, 어린이·청소년 관련 교육은 아동청소년 권익보호팀에서 담당하는 등의 형식으로 진행되고 있는 것이다.

각 교육이 상호 연관되어 있음에도 이를 총괄하여 각 교육간 관계를 조정하고 계획을 수립하는 등의 역할을 전담하고 있는 부서는 없고, 올해 인권담당관실에서 그간의 교육 진행에서의 문제의식을 가지고 시범적으로 일부 대상에 대한 통합인권교육을 진행하고 있는 상황이다.

인권교육	근거 규정	교육대상	교육 횟수	주관부서
인권일반 서울시 인권아카데미	인권기본조례 제10조	공무원 및 공공시설 종사자 (투자·출연기관 및 복지시설) 사업장 및 민간단체 등	연1회 이상	인권담당관
부 문 별	어린이· 청소년 인권	어린이·청소년인권 조례 제62조	의무	아동청소년 담당관
	장애인 인권	장애인인권증진조례 제6조	연2회 이상	장애인복지 정책과
	성인지 및 성폭력 등	여성발전기본법 제17조의2, 성별영향분석평가법 제15조	연1회 이상	여성가족 정책담당관

표 13. 서울시 인권교육 관련 현황

이에 본 장에서는 인권교육의 기본 틀을 구성하는 인권일반 교육(‘서울 인권 아카데미’)의 진행상황을 중심으로 각 인권관련 교육들의 현시점을 정리하여, 향후 서울시가 지향하는 인권교육의 큰 그림 안에서 이들이 어떻게 자리매김하고 관계를 설정하는 것이 바람직한지에 대한 자료를 제공하고자 한다.

1. 서울 인권 아카데미

이 연구에서 정립할 인권교육 계획은 공공 영역과 시민 영역을 아우르고 있다. 따라서 현재까지 진행되어 온 서울시 인권교육을 교육 참여자별로 나누어²¹⁾ 그 진행 상황을 검토해 볼 필요가 있다. 크게 ① 서울시 본청 공무원 및 서울시 산하기관 등의 직원 인권교육(-서울 인권 아카데미 I, II), ② 서울시 소속 시설에서의 인권교육, ③ 시민 참여 인권교육 세 분야로 나누어 살펴볼 필요가 있으나, 현재 서울시 내 시스템으로 진행되고 있는 교육은 ① 부분, 즉 서울 인권 아카데미 I, II 이므로 이를 중심으로 살펴보기로 한다.

가. 서울 인권 아카데미 추진체계

1) 서울 인권 아카데미 추진 근거와 목적

「서울특별시 인권기본조례」 제10조(인권교육)

- ① 시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다.
- ② 시장은 인권교육체계 마련과 효과적 시행을 위하여 인권교육 교재 개발, 인권교육 강사 양성 등을 지원할 수 있다.

표 14. 서울시 인권교육 운영 근거

서울시는 2012년 인권기본 조례 시행 이후 2013년부터 서울시 본청 공무원 및 본부·사업소와 공사·출연기관 직원에 대한 인권교육을 진행하여 오고 있다.

서울시 공무원 등에 대한 인권교육은 인권 핵심가치를 내재화할 수 있는 교육을 통해 직원 인권 감수성 역량을 향상하고, 시민의 인권보호 및 권리증진을 위한 인권의식을 제고하며, 나아가 인권에 대한 시민의 수요를 파악하고 시민의 기대 수준을 충족시킬 수 있는 인권 핵심가치를 발굴하고 실천할 수 있게 함을 추구하고 있다.

21) 흔히 ‘교육대상자’라는 용어를 쓰기도 하는데, 인권교육이 학습자의 주체성의 인정과 존중에 기반하지 않을 경우 이는 단순한 인권지식을 일방적으로 전달, 강요하는 것에 그친다는 점에서, 본 연구에서는 되도록 교육의 한 주체로서의 ‘교육참여자’라는 용어를 쓰기로 하며, 다만 연구 기술상 실제 교육에 참여한 수와의 구별을 위하여 불가피한 경우 교육대상자라는 용어를 사용하기로 한다.

2) 서울 인권 아카데미 추진 체계

현재로서는 서울시 인권일반 교육의 운영체계는 크게 가. 교육진행, 나. 교육지원의 두 축으로 움직이고 있다고 볼 수 있다.

앞에서 살펴 본 바와 같이 서울시 본청 공무원이 참여하는 서울인권아카데미 I, 본부·사업소, 공사·출연기관 직원이 참여하는 서울 인권 아카데미 II는 교육진행에 해당하며, 서울시 인권강사 양성과정과 인권교육 모니터링은 교육지원에 해당한다.

교육	서울시 인권아카데미 I	서울시 인권아카데미 II		
진행	민간 용역 위탁	민간 용역 위탁		
교육 지원	서울시 인권강사 양성과정	인권교육 모니터링		
	시민, 공무원 등 공개 모집 양성	전문가 평가	설문조사	심층면접
	민간 용역 위탁	인권담당관실	민간 용역 위탁	

표 15. 서울시인권교육 현 운영 체계

위의 표에서 보이는 바와 같이 현재 인권일반에 대한 교육운영 체계는 전문가 평가단의 운영을 제외하고는 모두 외부 민간 기관에 용역의 형식으로 위탁하여 진행하고 있다. 한편, 서울시에서 인권교육을 진행하여야 할 전체 교육참여자 수와 교육 진행 체계는 다음의 표와 같다.

(※ 참여자수는 2015년 1월 기준임)

구분	합계	서울시		투자·출연	위탁 복지시설
		본청	사업소		
대상기관	163	24	53	16	67
대상인원	33,130	3,638	6,308	20,529	2,655
2013-2014		아카데미 I		아카데미 II	
		중점그룹 ²²⁾	일반그룹		
2015		아카데미 I	아카데미 II		

표 16. 전체 교육참여자 수¹⁾와 교육진행 체계

22) 서울시 본청 공무원 그룹 중 업무상 인권관련도가 상대적으로 더 높은 부서를 ‘중점그룹’으로 편성하

위 표에 표시하였듯이 서울 인권 아카데미는 2013년, 2014년, 2015년 모두 크게는 서울시 본청 공무원 인권교육인 서울 인권 아카데미 I, 본부·사업소와 공사·출연기관 직원 인권교육인 서울 인권 아카데미 II로 나누어 진행하였다.

교육진행에 있어 서울시 내부 시스템을 움직여야 하는 부서별 교육스케줄 관리 및 교육장 확보는 인권담당관실에서 전담하였고, 이외 교육프로그램 구성, 강사 워크숍, 강사 섭외 및 교육 진행, 평가 워크숍 등의 이외 진행사항은 업체에서 맡았다.

2013년은 서울시 공무원 등 인권교육의 원년이라는 점에서, 2014년은 그 지속성의 측면에서, 2015년은 인권관련 교육을 통합하는 프로그램을 시도하여 다소 다른 체계로 움직이고 있다는 점에서, 각각 연차별로 그 전체적인 진행 상황과 특징 등을 정리할 필요가 있다.

나. 2013년 서울 인권 아카데미

1) 교육진행 일반현황

서울 인권 아카데미 I		서울 인권 아카데미 II	
본청		본청 외 - 시의회, 직속기관, 사업소 - 투자출연기관	
중점그룹	일반그룹	사업소	투자·출연기관
(사)인권정책연구소	한국인권재단	한국생산성본부	
4시간	2시간	2시간	2시간
42회	38회	73회	51회
1,118명	1,486명	5,152명	3,818명
81회(2,854명)		124회(8,970명)	
총 205회, 11,824명(2013. 8. ~ 12)			
총예산 63,500,000원		총예산 86,500,000원	

표 17. 2013년 서울 인권 아카데미 구성

※ 4급 이상 간부직의 경우 2013년에는 서울시 인권담당관실에서 직접 그 교육을 진행하였는데, 270명에 대한 1회의 집체교육 형식으로 진행되었다.

여 교육시간 등을 더 보강하여 진행하였다. 이에 해당하는 부서는 서울혁신기획관, 여성가족정책실, 경제진흥실, 복지건강실, 기후환경본부, 주택정책실, 도시교통본부, 도시안전실 8개 실국이다.

서울 인권 아카데미 I은 이미 설명한 바와 같이 서울시 본청 공무원 참여 교육이다. ‘일반그룹’과 업무에서의 인권관련도가 높다고 보이는 부서를 중심으로 한 ‘중점그룹’으로 구별하여 교육을 진행하였다. 일반그룹을 대상으로 한 인권교육에는 본청 공용회의실 등에서 2시간씩 38회에 걸쳐 1,486명이, 중점그룹을 대상으로 한 인권교육에는 남산교육장에서 4시간의 집중 프로그램으로 42회에 걸쳐 1,118명이 참여하였다.

한편, 서울인권아카데미 II는 본부·사업소, 공사·출연기관 근무자가 참여하는 2시간 교육이다. 각 사업장으로 찾아가는 형태의 교육이었는데, 사업소에 대하여는 73회에 걸쳐 5,152명, 투자·출연기관 에 대하여는 51회에 걸쳐 3,818명이 참여하는 교육이 진행되었다.

2) 2013년 인권교육 목표 설정과 콘텐츠 구성 방향

교육 진행 전 강사단 워크숍 등을 통하여 설정된 당초의 교육 목표는 서울시 공무원들의 인권에 대한 이해를 돕고 이를 기반으로 서울시 인권행정 시스템을 알리고, 인권보장 책무자로서의 서울시와 서울시 공무원의 정체성 등을 확립하는 것이었다.

‘시민성의 회복과 인권의 책무자’

그러나 실제 교육이 진행되면서는 인권교육 원년이라는 점에서 오히려 공무원 본인들의 시민성 회복을 그 출발선으로 삼아야 한다는 공감대가 형성되었다. 이는 공무원 본인들이 본인도 인권의 주체라는 것조차 받아들이지 못하고 있는 현실에서의 인권교육은, 이들에게 그저 대민 업무에서의 친절교육과 같은 일방적인 의무 강요로만 받아들여졌기 때문이다.

즉 초기 교육을 진행하면서 서울시 공무원 교육의 단기적 목표를 전략적으로 재설정할 필요성이 제기된 것이다. 공무원들은 인권에 있어 본인들은 주체가 될 수 없다는 오해(예, 특수권력관계 등)로 인해 심한 피해의식, 나아가 ‘인권’에 대한 반감을 지니고 있었다. 준비한 인권교육 프로그램을 시작조차 할 수 없을 정도인 경우도 있었다.

인권교육의 대상 > 인권 주체로서의 서울시 공무원

공무원 본인의 시민성의 회복이 필요한 시점이었다. 즉 공무원도 인권의 주체로서의 한사람의 시민이며, 공무원으로서 시민의 인권을 보호할 의무를 가지는 동시에 이러한 직무수행 과정에 있어 국가로부터 본인들의 인권도 보호받아야 한다는 점을 함께 이야기할 때 본래 교육목표인 책무자로서의 정체성 확립을 달성할 수 있을 것이었다.

3) 사전 워크숍 등 강사단 운영

오프라인과 온라인을 통한 교육 경험 공유 및 개선

교육 진행이 시작되기 전 강사로 섭외된 분들과 사전 워크숍 등을 통하여 2013년 서울시 인권아카데미를 무엇을 주제로 교육을 진행할 것인지, 교육 참여자들에게 서울시 인권행정 시스템을 어떻게 설명할 것인지 등에 대한 논의를 공유할 수 있는 프로그램을 진행하였다.

교육 진행 이후에도 교육일정에 공백이 생기는 기간(감사 기간 등)에 강사들이 참여하는 중간 워크숍을 수차례 가져, 그간의 교육 경험과 교육 개선 방향에 대한 고민을 공유할 수 있도록 하였다. 또한 온라인상으로도 카페 등을 통하여 서울시 인권아카데미에 참여하는 강사들과 지속적으로 자료, 경험, 피드백을 공유하는 등 다각도로 교육을 개선하려 하였다.

서울시 제공 인권강사 명단 운영의 공과 과

한편, 기존의 인권강사 pool이 안정되게 형성되어 있지 못하다는 문제의식에서 서울시에서 각계의 인권 관련 전문가들로 구성된 서울시 인권강사 명단을 운영했다. 즉 교육을 진행하는 업체는 강사 배정에 있어 이 명단에 있는 강사가 70% 이상이 되도록 하여야 했다.

그런데 이는 교육진행을 맡은 측의 역량에 따라서는 도움이 되기도 하였지만, 때로는 더 좋은 강사의 배정에 제약으로 작용할 수 있는 조건이었다.²³⁾ 향후 서울시 공무원 인권교육을 담당할 전문인권강사의 양성을 절실히 요구되는 대목이었다.

4) 참여형 프로그램의 도입

인권교육의 본래의 의미를 지켜내고, 참여자들에게 인권교육의 진정한 효과를 남기기 위해서는 주입식 강의가 아닌 교육 참여자와 강사 상호뿐만 아니라, 교육 참여자들 사이의 소통을 통한 인권교육의 형식이 필요하다는 인권교육 방법론에서의 원칙에 입각한 참여형 교육의 방법이 일부 도입되었다.

교육 진행 원년인 만큼 다양한 시도가 필요한 것은 분명했지만, 교육 전반의 안정성이라는 측면에서 이를 본격화하기에는 무리였다. 이에 중점그룹 일부에서만 참여형 프로그램의 도입이 이루어졌다. 즉 중점그룹의 경우 원칙적으로 강사 + 촉진자의 형태로 교육을 진행하였는데, 아직 초기 단계라 적극적인 참여형 프로그램이 도입되었다기보다는 아이스 브레이킹을 통해 공무원들로

23) 이에 관련한 통계가 아카데미의 중점 그룹에 해당하는 것만 존재하기 때문에 일반화하여 말하기는 어려운 것은 사실이다. 하지만, 중점그룹에서는 교육을 진행하는 측의 내부 강사와 서울시 인권강사명단 강사 양자의 교육 만족도 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있다.

강사	전반	강사만족도
내부 강사	80.9	88.1
서울시 강사	70.7	78.6

표 18. <중점그룹 강사만족도 비교>

하여금 교육 참여자가 아닌 자신의 이야기를 인권으로 풀어낼 수 있도록 하였다. 아이스 브레이킹 뿐 아니라 내부 모니터링과 피드백을 통한 교육의 질 향상에도 촉진자는 의미 있는 기여를 하였다.

5) 교육 공간 운영상의 문제점

교육공간이 교육에 미치는 영향도 매우 크기 마련인데, 서울시 인권 아카데미 I 중점그룹의 경우 남산교육장이라는 분리된 공간을 교육장으로 사용하였다. 4시간 교육에서의 이탈을 막고 집중도를 높인다는 취지였는데, 버스로 단체로 이동하다 보니 참여율이 상대적으로 낮은 반면, 교육 참여생의 집중도를 향상시키기에는 적합하였다.

또한 남산교육장의 경우 장소의 역사성이 교육효과에 도움이 되기도 하였다. 교육을 진행하는 입장에서는 안정적 공간 운영으로 변동성을 최소화할 수 있다는 장점도 있었다. 그럼에도 불구하고 교육 종료 후 돌아가는 교통편이 마련되어 있지 않아 장애가 있는 교육 참여자의 경우 돌아갈 교통편을 구하지 못하는 등의 어려움을 겪었다.

일반 그룹은 본청 각층의 공용회의실과 별관의 대강당 등을 교육장으로 사용하였는데, 매 교육마다 교육장이 바뀔수록 인한 변동성으로 인하여 교육 진행에 투입되는 고정 인력이 중점그룹보다 두 배 더 필요한 상황이었다.

한편 아카데미 II의 경우에는 이러한 문제가 더욱 심각했는데, 심지어 교육 공간의 자체의 확보가 어려운 경우가 많았다. 식당 한쪽을 막아, 책상도 없이 바닥에 앉아 진행하거나, 강사와 참여자간의 거리가 10미터 이상이 되는 공간이거나 하는 식이었다. 뿐만 아니라, 진행하는 입장에서도 매번 이러한 변동성에 대처하는 어려움이 있었다.

6) 소통창구로서의 가능성

교육 진행 과정에서 자신의 업무환경이나 부서 내 존중 문화 형성 등에 대한 요구가 표현되기도 하였으며, 인권행정 개선에 대한 요구와 그 방안에 대한 다양하고 적용 가능한 제안이 풍부하게 제기되기도 하였다.

이렇게 교육과정 전반에서 의견 개진이 촉진된 것은, 교육 참여자들이 자신의 존재를 드러내고 자신의 생각을 이야기할 수 있었다는 점에서 인권교육의 출발로서의 가지는 의미가 있었다.

다. 2014년 서울 인권 아카데미

1) 교육진행 일반현황

서울인권아카데미 I			서울인권아카데미 II	
중점그룹	일반그룹	간부직 ²⁴⁾	본부 및 사업소	투자·출연기관
4시간	2시간	2시간	2시간	2시간
41회	64회	10회	95회	53회
1,273명	1,997명	278명	7,751명	4,562명
인권교육센터 들 & 인권교육 온다	(사) 인권정책연구소		한국생산성본부	
115회(3,548명)			148회(12,313명)	
총 263회, 15,861명(2014. 6. 23. ~12. 20)				
총예산 114,020,000원			총예산 106,770,000원	

표 19. 2014년 서울시 인권아카데미 구성

2014년에는 전년에 부족하다고 판단된 서울인권아카데미 I 일반그룹의 교육 참여 기회를 38회에서 64회로 대폭 확대하여 진행하였고, 서울인권아카데미 II의 사업소 등에서의 교육 참여 기회도 전년 대비 20회 가량 늘려 148회 진행하였다.

“교육 참여자와 횟수의 확대”

또한 소방공무원과 간부직 공무원 그룹에 대한 교육을 개설하여, 교육 횟수뿐만 아니라 교육 참여자 그룹을 확대하였다. 이에 따라 예산도 더 보완되었을 뿐만 아니라, 교육 진행 시작 시점도 전년도보다 앞당겨졌다. 그럼에도 교육 횟수와 대상이 확대되었다는 측면에서 본다면 상대적으로 전년도와 비슷한 스타트라고 볼 수 있다. 반면 위탁 계약 체결시점이 늦어지면서 교육 진행하는 측에서는 교육을 준비할 기간이 많이 부족했다.

24) 시장단, 실·본부·국·사업소 4급 이상 관리자

2) 2014년 인권교육 목표 설정과 콘텐츠 구성 방향

시민성의 회복과 차별

전년 설정된 시민성 회복이라는 교육목적은 사실 우리 사회가 처한 여러 토양상 한 번의 교육으로 달성될 수 있는 것이 아니었다. 이에 교육 진행 측에서는 시민성의 회복이라는 개념을 기반으로 여러 가지 인권의 이야기를 풀어내는 구조로 커리큘럼을 구성했다.

이에 서울인권아카데미 I의 일반그룹의 경우, ‘차별’을 소재로 인권의 구조와 사례를 이야기하면서 인권행정의 개념을 도출하되 참여형을 가미하는 방식으로, 중점그룹의 경우 인권침해 사례를 토론하는 참여형 프로그램을 통하여 인권과 인권행정을 고민해 보게 하는 방식으로 교육을 진행했다.

한편, 아카데미 II의 경우에는 2014년에도 교안 표준화를 시도하기에 많은 어려움이 있었다. II과정의 경우 본부, 사업소, 출연출자 기관마다의 업무와 조직 문화가 천차만별일 뿐만 아니라, 현장근로자, 일용직 근로자, 고연령자가 교육 참여자의 많은 비중을 차지하고 있어 교육 내용뿐만 아니라 난이도를 조절하여야 했다. 이에 주로 사전에 파악한 업무 관련 사례를 토대로 표준교안을 구성하고자 노력하였다.

3) 간부직 교육²⁵⁾의 실질화

또한 2014년에는 2013년 1회 270명에 대한 집체교육의 형식에 그쳤던 간부직들의 인권교육을 10회에 걸쳐 278명이 참여하는 교육을 진행하였다. 이 교육은 특히 “인권에 기반을 둔 정책 개발을 위한 인권 의식 향상 및 공유”라는 목적 하에 서울시인권위원회 차원에서 그 커리큘럼의 기획에 참여하여 표준교안을 마련하고 위원들이 직접 강의를 맡기도 하였다.

비록 전 과정에서 마련된 교안이 활용되지 못한 아쉬움은 있었지만,²⁶⁾ 전반적으로 참여자들의 높은 만족도를 확보할 수 있었다.

4) 강사단 운영

2014년에도 전체 교육 진행 과정 중 3차 워크숍과 교육별 사전 기획회의 등을 통해 올해 인권아카데미의 중심 콘텐츠와 방향을 공유하고 함께 표준교안을 개선하는 과정을 가졌다.

또한 매 강의마다 강사역할 사전 안내, 코디 배치 등이 이루어져야 했다. 따라서 사전 워크숍이

25) 시장단, 4급 이상 간부 참여 교육을 칭함.

26) 위 표준교안의 마련을 위해 위원회 단위와 교육진행 실무진 간의 수차례 워크숍 등이 진행되었던 과정 대비 활용도가 낮았는데, 이는 간부직 교육 강사들이 주로 자신의 전문 분야가 강한 경우가 많았기 때문인 것으로 보인다. 이에 이러한 경우, 아예 강사진에게 커리큘럼을 일임할 것인지 아니면 교육 목적에 맞게 마련된 교안을 공유하여 강의할 수 있도록 process를 개선할 것인지에 대한 판단이 필요하다.

좀 더 밀도 있게 준비되어야 할 필요성이 있다할 것이다. 전년도와 마찬가지로 교육 횟수를 더해 갈수록 강사들의 교육의 흐름이 좋아지는 것이 통계상으로도 확인되는데, 이는 교육 준비과정의 밀도의 중요성과 실전 경험을 통한 강사 역량의 증진을 들여다 볼 수 있는 대목이다.



그림 4. 일자별 만족도 변화(일반그룹)

더욱이 제1기 서울시 인권강사 양성과정 수료생들이 참여하기 시작한 일부 교육에서는 그들이 가진 다양한 소재가 표준교안을 풍부하고 완성도 있게 하는 데 많은 도움이 되었다.

5) 사전 수요조사 진행

2013년과 달리 사전 교육수요조사를 진행하였다. 부서별 조직문화와 업무내용에 적합한 인권교육의 형태를 파악하기 위한 수요조사였는데, 막상 조사에 참여한 부서원이 자기 부서의 업무 등을 구체적으로 알지 못하거나 인권에 대한 개념 정리부터 질문하는 등 여러 한계가 드러났다. 향후에는 세미 인권교육과 결합된 형태의 수요조사 등의 방법이 강구되어야 할 것이다.

특히 인권아카데미 II의 경우 앞서 지적한 바와 같이 교육 참여자의 구성이 다양하고 난이도의 조절이 필요한 만큼 누구나 당연히 아는 내용은 아니면서도 생활 속에 친숙한 소재로 편하게 이야기를 끌어갈 수 있는 콘텐츠의 구성이 고심되었고, 이에 사전 교육 수요조사를 통해 사례를 구성하여 진행하려는 시도가 있었다.

6) 연극형 프로그램의 시범 운영

2014년 서울시 인권아카데미에는 연극형 인권교육 프로그램 도입을 시도되어 1회의 연극형 강좌가 진행되었다. 그러나 밀도 있는 사전준비과정이 부족했고, 첫 시도이기도 하여 인권교육의 흐름을 잡아내기에는 다소 부족한 측면이 있었다.

또한 연말에 가까운 일정의 경우 교육공간의 확보가 쉽지 않아 결국 1강좌에 그치고 말았는데, 연극형 강좌의 경우 보다 많은 예산, 시간 등이 필요하다는 점에서 향후에는 연극형 교육 진행 그룹과 지속적인 연계를 가지는 등 이러한 점을 극복할 수 있는 방안이 고민되어야 한다.

2014년에도 인권연극제 관람 등을 활용하려는 시도도 있었으나, 교육 횟수(BSC지표)의 카운트 등의 문제로 서울시와의 협의에 실패한 바 있다. 그러나 여전히 고려해 볼만한 방안이다.

7) 교육 환경

교육 공간과 관련한 2013년의 한계는 2014년에도 그대로 남아 교육 진행에 어려움이 발생했다. I 과정 중점그룹 남산 교육장의 경우 여전히 장애가 있는 참여자의 이동권에 대한 문제가 있었으며, 일반그룹 교육장으로 배정된 본청 지하의 동그라미 방이나 서소문 별관 13층 대회의실은 소리 울림 등의 여러 가지 문제로 강의에 집중하기 쉽지 않은 환경이었다. 동그라미 방의 경우 뚜렷한 보완책이 없어 초반 이후 강의장으로 사용하지 않았으며, 별관 대강당의 경우 강의형 교육은 배치하지 않고 참여형 강좌만 배치하되 공간을 밀집시키고 강사가 그 안으로 들어가 진행하는 형식으로 보완하였다. II 과정의 경우 여전히 강의장 변동성 문제가 해결되지 않아 큰 어려움을 겪었다.

라. 2015년 서울 인권 아카데미

현재 진행되고 있는 2015년 서울 인권 아카데미의 경우 그간의 문제의식을 반영해 일부 통합인권교육 시스템을 도입하였는바, 주로 이 부분에 대하여 소개한다.

1) 운영 일반 현황

서울인권아카데미 I	서울인권아카데미 II			
5급 이하 본청 공무원 일부 (기존의 중점 그룹-8개 실국)	간부직	본청일반그룹 (20개 실국)	사업소등	공사출연기관 등
1일 7시간 통합인권교육	2시간	2시간	2시간	2시간
10회(인재개발원 교육장)	6회	50회	95회	30회
1,615 명	330명	2,395명	12,424명	21,712명
인권교육 '온다'	한국정책개발연구원			
10회	181회(36,861명)			
총 191회, 38,476명(2014. 5. ~12. 20)				
총예산 57,000,000원	총예산 143,900,000원			

표 20. 2015년 서울시 인권아카데미 구성

2015년에는 그간 지속적으로 문제가 제기되어 온 인권관련 교육의 통합 시스템이 부분적으로 시도되고 있다. 즉 기존의 서울인권아카데미 I의 중점그룹에 대하여 기존의 인권일반, 아동·청소년 인권, 장애인 인권, 여성 관련 인권교육 등을 통합한 1일 7시간 교육을 서울인권아카데미 I로 재구성하여 10회에 걸쳐 총 1,600여명이 참여하는 형태로 서울시 인재개발원 교육장에서 진행되고 있다.²⁷⁾

이외 기존의 인권일반 교육, 즉 본청 공무원 중 일반그룹과 간부직 인권교육, 그리고 사업소, 투자출연기관, 복지시설 종사자 인권교육은 서울인권아카데미 II로 구성되어 예년과 같이 진행된다.

2) 통합인권교육-서울 인권 아카데미 I 소개

가) 도입 배경

그간에 서울시 공무원을 대상으로 진행되고 있는 여러 인권교육의 중복성을 해결하고 인권일반의 원칙과 기반에서 다른 각 분야의 인권을 함께 이야기하는 것이 바람직하다는 문제의식에서 통합 인권교육이 시작되었다. 여러 의무교육에 대한 부담감이 있는 참여자들이 일과 중에 받는 교육에 대한 불편함 등을 호소하였기 때문에, 일과에서 벗어나 진행되는 교육이 더 효과적일 수 있다는 판단 때문이기도 하였다.

나) 진행방식

서울시 본청 내 인권관련 업무비중이 높은 8개 실·국 단위를 대상으로, 교육의 형식 및 내용측면에서 총론, 장애인, 아동·청소년, 여성 분야 등 인권의 전 분야를 포함한 유기적 통합교육 진행으로 교육효과를 증대하고자 하였다. 강의식, 전달식 위주의 교육 뿐 아니라 토론, 토크콘서트 등 교육참여자들이 참여할 수 있는 양방향식 강좌를 도입하여 다양한 방식의 접근으로 교육 효과를 제고하고자 한다.

구분		근거법률	조 문	교육횟수
총론		인권기본조례	제10조	연1회 이상
각론	어린이 등	어린이·청소년인권조례	제62조	의무
	장애인	장애인 인권증진에 관한 조례	제7조	연2회 이상
	여성	여성발전기본법 등	제17조의2	연1회 이상

표 21. 서울 인권 아카데미 I에 통합되는 인권교육

27) 혁신, 여성, 경제, 복지, 환경, 주택, 교통, 도시안전, 도시재생 관련 본청 부서 직원이 참여하도록 되어 있다.

- 인권기본조례, 어린이·청소년인권조례, 장애인 인권증진에 관한 조례의 경우 내용상, 형식상 제한은 없으나, 위 관련 분야의 내용은 반드시 포함하고 있어야 한다.
- 장애인 분야 교육의 경우 연 2회라고 규정되어 있으나, 1회의 경우 통합인권교육으로 추진하며, 그 외 1회는 서울시 자체적으로 추진하는 것으로 한다.
- 여성발전기본법 등에 의한 여성 분야의 교육은 원칙상 성희롱 등 각 분야별 1년, 1회, 각 1시간씩 총 4시간 교육을 진행하여야 하나, 통합하여 4시간 연속 진행 가능하다. 다만 이 부분 강사의 경우 관련 지침에 의거한 전문 강사에 의하도록 한다.
- 강사풀을 확정하여 진행하도록 하고, 변동시 서울시와 협의하도록 한다.

다) 향후 보완 방향

현재 진행상황을 본다면, 그 첫 걸음인 해인만큼 아직은 본래 의도하였던 상 그대로의 교육이 되지 못하고 있지만, 향후 통합교육이 흐름을 가지고 진행될 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다 교육을 준비하는 그룹의 호흡이 길어질 수 있도록 지원할 필요가 있어 보인다. 통합교육에서는 교육 간 흐름과 짜임새 중요한 만큼 이를 준비하는 그룹간의 밀도 있는 준비 핵심이기 때문이다.

다음과 같이 향후 보완 사항을 정리해 본다.

- ① 교육환경 : 통합교육의 경우, 대강당에서 160명을 대상으로 7시간 동안 이루어지는데, 강사가 감당하기 힘들다는 어려움이 있다. 교육 공간과 시간을 통합할 때, 교육의 질을 고려한 통합교육이 필요하다. 수강자를 제한하거나, 오전은 통합식 교육 후 오후는 선택식 강좌로 진행하는 것도 방안. 또한, 교육 집중도 때문에 업무공간에서 교육 받는 건 지양해야 한다.
- ② 교육 운영 : 교육 콘텐츠의 통합만이 아닌 공간, 장소 등 시스템 자체가 통합되어야 한다. 연초에 준비해서 연말에 교육하는 방식이 아니라, 올해에 준비해서 내년에 교육을 진행하는 장기적 통합 시스템이 필요하다. 또한, 장기적 통합 교육 시스템을 맡을 적임의 담당자가 없다는 것도 문제이다.
- ③ 강사 : 통합교육에 적합한 강사풀을 구성해내는 것이 어렵다. 교육을 진행할 강사들이 많더라도, 여러 분야의 사람을 모으고 긴 시간 투자하여 교육 콘텐츠의 통합을 이루어야 한다. 진행 업체가 이를 모아내는 데에는 한계가 있기 때문에 시나 인권위, 센터 등 다른 단위에서 이를 맡아주어야 한다.
- ④ 교육 전반에 대한 공유 : 교육 후 수강 실적에 대해 서로 소통할 수 있는 수강 시스템이 필요하다. 이를 통해 교육 실적을 통합적으로 처리하여 중복교육을 방지할 수 있다. 또한, 교육 진행 시 사전 계획, 콘텐츠, 강사 풀을 전체적으로 공유할 필요가 있다.

마. 서울 인권 아카데미 진행의 성과와 한계

1) 체계적 서울시 인권교육에 대한 기틀 마련

앞서 해외도시나 다른 지자체에서의 인권교육도 살펴보았지만, 서울시의 경우처럼 대단위로 전체 공직자에 대한 인권프로그램을 기획하고 체계적이고 내실 있는 진행을 고민하는 경우는 많지 않다.

전체 교육 참여자 수와 부서 등의 양적 측면에서도 개선이 있었지만, 교육진행 방식의 개선에 있어서도 의미가 있다. 대강당 등에서 진행되는 집체교육과 같은 형식적 교육을 철저히 지양하고, 교육 횟수를 늘리면서 참여자 수를 40명 내외로 조정하였으며 여러 가지 참여형 프로그램을 도입하여 인권교육의 진정한 의미가 가능하도록 했다는 데 매우 큰 의미가 있다.

“서울시 인권위원회의 추진력과 서울시의 실무적 지지”

여기에는 여러 가지 이유가 있을 수 있겠지만, 다른 부분별 인권교육과 비교해 볼 때 무엇보다 서울시 인권교육의 필요성에 대한 인식을 가진 인권위원회의 추진력이 그 출발점이라 할 것이다. 또한 인권담당관실에서 실무적으로 이 추진력을 지지해 준 것도 중요하다. 인권담당관실이 전체 공무원에 대한 인권교육을 설득해 내고, 관련한 예산을 배정받고, 이를 확대해 나가도록 지원하는 역할을 자처했기에 가능했다. 따라서 향후 2기 인권위원회가 들어서면 서울시 인권교육의 이와 같은 흐름이 안정성과 지속성을 가질 수 있는 시스템을 마련할 필요가 있다.

2) 운영방법 상의 한계와 성과

가) 교육진행의 민간 위탁의 한계점 노출

2013년부터 시작된 서울시인권아카데미는 현재까지 민간기관에 위탁하여 진행되어 오고 있다.

구 분	서울시 본청		산하/출연기관, 시 복지시설(2h)
	중점 (4h)	일반(2h)	
2013년	인권정책연구소	한국인권재단	한국생산성본부
2014년	인권교육센터 ‘들’, ‘온다’	인권정책연구소	한국생산성본부
2015년	인권교육 ‘온다’ (7h)	한국정책개발연구원	

표 22. 서울시 인권아카데미 위탁 운영 현황

교육 위탁기관에 따른 질적/내용적 변동성 높음 --> 위험성 내재

현재 서울 인권아카데미는 1년 단위로 매해 사업주체를 선정하여야 하는 시스템으로 움직이고 있는데, 이는 서울시와 서울시 외부의 인권교육 네트워크 모두에게 부담이다. 매해 사업승인과 결재 등을 거쳐 사업 공고를 내기까지 적어도 4~5개월이 소요되고, 그러다 보면 서울시 외부의 인권교육 관련 부분들은 이미 다른 사업들을 진행하고 있어 서울시 인권교육에 관심이 있어도 참여할 인적, 물질적 여력이 부족한 경우가 일반적이다.

이렇다 보니 서울시 입장에서도 매해 인권교육 진행에 적합한 업체 선정에 많은 어려움을 겪고 있으며, 이는 결국 실제 진행되는 교육의 내용의 인권교육 적합성에 직접적 영향을 미치지 않을 수 없다.

나) 의무교육의 틀 극복 시도와 한계

서울시 인권교육의 원년인 2013년부터 제반 교육환경 또한 인권적으로 출발할 수 있어야 한다는 자각에서 여러 가지 시도가 이루어졌다. 이를 위해 먼저 집체교육이 아닌 참여자와 교육 진행 강사 간 및 교육참여자 간 소통이 가능한 환경 조성을 위하여, 한 강좌 당 교육참여자 수가 30명~40명 정도로 구성될 수 있도록 노력하였다.²⁸⁾

인권교육이 ‘의무교육’의 하나라는 것은 참여자로 하여금 교육에 대한 반감을 불러일으킨다는 점에서도 문제가 되지만, 무엇보다 그 자체가 ‘반(反) 인권적’이라는 점이 큰 문제였다. 현 단계에서는 의무교육이라는 제도적 한계를 극복할 수 있는 다른 대안이 필요했는데, 최소한 참여자들이 자신들을 인권교육 강좌를 선택할 수 있도록 하여 참여자의 자율성을 조금이라도 보장하고자 하였다.

또한 교육 진행 업체와 강사에 따라 다소 편차가 있기는 하였으나, 강의형, 연극형, 인권영화 관람 등 토론·체험식 교육 운영을 통하여 다양한 교육 프로그램을 제시하고자 시도하였다.

2013년, 2014년 모두 이러한 시도가 있었으나 서울시 교육시스템이 가지는 한계로 인하여 형식적인 선택권의 보장에 그치고 제대로 기능하지는 못하였다. 특히, 2014년에는 연극형 강좌, 토론식 강좌 등을 일부 배치하여 한발 더 나가는 모습을 보였으나, 아직 의도했던 의미를 가지기에는 앞으로 서울시 내외적으로 더 많은 경험과 시간이 필요한 것으로 평가되었다.

28) 다만 서울아카데미 II의 경우 여러 가지 제약으로 인해 현실적으로 교육참여자 수의 조정이 쉽지 않았다.

진행 단위에서의 제안 사항

2014년 교육진행을 맡았던,
들, 온다, 인권정책연구소 최종워크숍 내용 중

• 서울시 자체 인권교육의 축 필요

서울시 인권교육 전반에 대한 서울시 내부의 축이 필요하다. 즉 교육의 목표설정-기본계획-교육 내용 및 프로그램 기획- 교육 프로그램 운영- 교육 모니터링 및 성과 분석 등의 흐름이 필요하다. 또한, 이러한 운영 및 성과에 따른 인권교육의 전개는 서울시 재정과 교육 참여자의 인권의식 성장 등에 맞추어 전개할 전략이 필요하다. 이처럼 서울시 인권교육을 중장기적으로 고민하는 체계가 필요하며, 인권교육거버넌스나 인권교육센터 등의 형태가 될 수 있다.

이에 인권교육기본계획의 수립이 필요하며, 이는 인권교육 중장단기 사업계획의 형태가 될 수 있다. 이를 통해 인권교육사업간의 연계성 및 사업집행주체가 변경되더라도, 서울시 인권교육이 흐름을 유지하도록 한다. 또한, 인권일반교육 및 인권주제별 교육을 하나의 틀에서 제공하는 통합적 인권교육의 필요성도 담아낼 수 있는 기초가 된다.

• 인권교육 맞춤화와 표준화 등 필요

서울시 본청을 포함하여, 산하/출연기관 및 사회복지시설에서의 인권교육은 각 기관별 교육환경 및 교육참여자의 필요의 차이가 있기 마련이다. 이 때문에 운영주체는 운영상의 애로점이 있고, 이러한 애로점은 교육의 만족도에도 영향을 미치고 있다. 그러므로 각 기관에 맞추어 교육의 목표, 교육 내용, 교육방법 등을 조정하되, 일정한 표준이 필요하다. 그럼으로써 장기적인 인권교육의 효과를 기대할 수 있다. 또한, 서울시 산하/출연기관 및 사회복지시설의 경우 교육의 자체 운영을 유도할 필요가 있으며, 이 때에 서울시는 표준 운영가이드와 표준 콘텐츠 등을 제공하여야 한다.

• 인권교육 피로도 감소 방안

연 1회의 수동적 교육은 교육의 참여도를 낮추고, 인권교육에 대한 거부감을 높일 수 있는 것으로 나타났다. 그러므로 보다 다양한 형태와 내용의 인권교육을 제공할 필요가 있다. 또한, 필수적 인권교육의 이수 등을 관리할 시스템도 필요하다.

• 인권교육 성과평가 시스템

현재 교육참여자들의 만족도중심 교육모니터링이 주로 이루어지고 있는데, 인권교육의 목표에 결합된 평가가 필요하다. 인권교육의 목표를 단계화(인권의 이해, 태도의 변화, 행동의 변화)시키고, 각 단계별로 그 성과를 측정할 지표를 구성할 필요가 있다. 또한 해당 지표는 개인적 지표로 구성하기 보다는 인권온도계와 같은 부서별 인권지표로 구성하는 것을 고려해야 한다. 그리고 부서별 성과지표로 활용하기 보다는 부서별 개선 및 발전 비표로 제시하여, 서울시 인권문화 확산을 도모한다.

• **인권담당자 인권학습 활동 지원**

서울시 인권담당자들의 인권에 대한 이해 및 인권감수성이 인권교육 프로그램 진행에 있어 영향이 크다는 점을, 대부분의 인권교육운영 주체들이 지적하였다. 즉 인권담당자에 따라 영향이 크다는 점이며, 인권담당자들이 단순한 업무관리자라기 보다는 인권교육의 중요한 파트너로서 위치한다는 점을 보여준다. 그러므로 이들의 지속적인 인권학습을 운영하도록 하고 지원할 필요가 있다.

• **교육진행 업체 재정운영 역량 부담 완화 방안 필요**

인권교육 용역의 규모가 몇 천에서 1억에 다다른 재정 규모를 가지고 있다. 그리고 서울시의 경우, 용역 수행 완료 후 50%의 잔금을 지불하는 방식으로 운영하고 있다. 이 경우, 회원회비를 중심으로 운영되고 자산규모가 크지 않은 인권교육단체의 경우 일시적이지만 몇 천 만원의 단기 부채를 부담해야 한다. 이런 경제적 부담은 서울시 인권교육 용역 참여를 막는 주요한 요소이다.

이와 함께, 인권교육 용역의 집행 시기 등의 변동성도 영향을 미친다. 인적 자원이 한정되어 있는 인권교육의 경우 시민대상교육이나 아동청소년교육 등의 일정이 확정되고, 인권아카데미가 단기간 집중적인 집행 형태를 가지게 되면, 운영 주체의 인적 부담이 크게 되기 때문이다.

2. 서울시 부문별 인권교육

가. 장애관련 인권교육

「서울특별시 장애인 인권증진에 관한 조례」 제7조 제1항에 의하여 서울시 조례에 의거, 서울시 소속 공무원 등은 연 2회 이상의 장애인 인권교육을 받아야 한다.

장애인복지법 제25조(사회적 인식개선) ① 국가와 지방자치단체는 학생, 공무원, 근로자, 그 밖의 일반국민 등을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 공익광고 등 홍보사업을 실시하여야 한다.

장애인복지법 시행령 제16조(사회적 인식 개선 교육) ① 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 법 제25조에 따라 소속 직원을 대상으로 하는 장애인에 대한 인식 개선을 위한 교육계획을 매년 수립·시행하여야 한다.

「서울특별시 장애인 인권증진에 관한 조례」 제7조(장애인 인권증진에 관한 교육) ① 시장은 서울특별시(이하 "시"라 한다) 및 산하 기관 소속 공무원, 교육기관 종사자와 재학생, 장애인복지시설 및 단체 종사자, 사업주 그 밖에 장애인과 연관이 깊다고 인정되는 공기업 및 지자체 예산지원을 받는 기관 등을 대상으로 반드시 연2회 이상 장애인 차별금지과 인권보장에 관한 교육을 실시하여야 한다.

표 23. 「서울특별시 장애인 인권증진에 관한 조례」 제7조 제1항

1) 연간 교육진행 현황

가) 본청 직원 및 간부(4급 이상) 집합교육

- 장애체험을 통한 장애인식개선 교육(이론+휠체어·시각장애 체험)

참석인원	일자	시간	장소
707명	2014. 4. 28.(월)	10:00~12:00	다목적홀
362명	2014. 5. 7.(수)	14:00~16:00	다목적홀
343명	2014. 6. 30.(월)	14:00~16:00	다목적홀
358명	2014. 9. 4.(월)	15:00~17:00	다목적홀
136명	2014. 10. 13.(월)	15:00~17:00	다목적홀
307명	2014. 11. 6.(목)	10:00~12:00	대회의실

표 24. 연간 교육진행 현황

서울시 2014년 장애인식개선 및 인권증진 교육실적 자료에 의하면, 서울시 본청 공무원에 대한 교육은 월1회씩 총 7회에 걸쳐 2,422명이 참여하였다. 교육은 다목적홀 또는 대회의실 등 대형 강의실에서 평균 300명이 넘는 공무원이 참여하는 집체교육의 방식으로 진행되었다.

현재 본청 공무원들에 대한 이 교육을 위한 예산 지원은 전혀 없는 실정인바, 교육장은 서울시 공간을 활용하고 있으며, 강사는 국립재활원이나 서울시 장애인인권센터로부터 강사를 지원받아 강사로 부담 없이 교육을 진행하고 있다.

나) 사업소·자치구·투자출연기관

① 간부(5급 이상) 집합교육 : 1회, 209명

- 장애체험을 통한 장애인식개선 교육(이론+휠체어·시각장애 체험)

교육일정			참석부서	참석인원
일자	시간	장소		
2014. 7. 8. (화)	10:00~12:00	다목적홀	자치구·사업소·투자출연기관 5급 이상 간부	209

표 25. 간부 집합교육

- ② 사업소(39)·투자출연기관(5) 자체교육 : 44개소 13,071명 ※
 - 1회 이상 실시 : 44개소(사업소 39개소, 투자출연기관 5개소)

- ③ 자치구 자체교육 : 17개 자치구 9,561명
 - 1회 이상 실시 : 17개구 * 미실시 자치구 8개구

현재 서울시 사업소·자치구·투자출연기관에서의 장애인식개선 및 인권증진 교육에 대한 서울시 지원은 별도로 없고, 모두 자체 내부 교육예산으로 본 교육을 진행하고 있다. 그런데 다른 경우에도 그렇지만 특히 대부분의 소방서의 경우 200명 안팎, 어떤 경우에는 700명이 가까운 의 직원을 대상으로 집체교육의 형식으로 진행되는 등 교육여건이 여의치 않은 것으로 보인다.

반면 강서수도사업소는 전직원 490명에 대하여 16회에 걸쳐, 시립미술관은 5회에 걸쳐 직원 150명에 대하여 실시하는 등 비교적 안정된 교육을 진행하고 있는 것으로 보이는데, 이를 향후 다른 인권교육과 접목해 디자인하는 방안을 연구해 볼 필요가 있다.

다) 장애인 시설 이용자 및 종사자 등 교육

- ① 장애인거주시설(50개소) 이용자 및 종사자 교육 : 50개소 10,641명
 - '13년 43개소 6,951명 ⇒ '14년 50개소 10,641명
 - 교육방법 : 시설별 자체교육 (인권교육 전문가 등 외부강사 활용)
 - 교육내용 : 장애인 차별금지 및 인권관련 법률내용, 기타 인권보장에 필요한 사항 등
- ② 장애인복지시설(436개소) 이용자 및 종사자 교육 : 156개소 3,085명
 - '14년 156개소 3,085명 (최초시행)
 - 대상시설 : 단기거주시설, 공동생활가정, 직업재활시설, 주간보호센터
 - 교육방법 : 시설별 자체교육 (인권교육전문가 등 외부강사 활용)
 - 교육내용 : 장애인 차별금지 및 인권관련 법률내용, 기타 인권보장에 필요한 사항
- ③ 활동보조인, 자원봉사센터 직원, 교사 등 일반시민 : 17,325명
 - '13년 11,175명 ⇒ '14년 17,325명
 - 교육대상 : 장애인활동보조인, 학교 교직원 및 학생, 일반인 등
 - 교육방법 : 자치구별 자체교육(인권교육전문가 등 외부강사 활용)

2) 교육운영 체계 - 서울특별시 장애인 인권센터

한편, 서울시는 본청 공무원에 대한 장애인 인권 및 인식개선 교육은 본청 장애인권익보호팀에서 진행하고, 나머지 광범위한 대상의 교육은 이를 효과적으로 수행하고자 동 조례에 의거²⁹⁾ 2014년부터 설치 운영되고 있는 ‘서울특별시 장애인인권센터’³⁰⁾에서 진행한다.

이 서울시장래인인권센터에서는 ① 서울시 관할 장애인 거주·이용시설 종사자 및 이용자 대상 장애인 인권교육 ② 서울시 소재 특수학교·일반학교 교직원 및 재학생 장애인해 교육 ③ 지자체 공무원교육 등 의뢰에 따라 대상별 집합교육 등을 진행하고 있다.

현재 분기별로 종사자 10인 이하 장애인 거주시설 종사자를 대상으로 한 교육을 100명 집합교육의 형식으로 연 총 4회 진행하고 있으며, 이외에도 학교(학교의 경우 각 학급마다 강사 1인 파견, 복수학급 동시 진행 가능)와 시설의 신청을 받아 학교, 시설에 방문하여 교육을 실시하고 있다. 개소 이래 290여개 시설 및 학교 등에서 교육을 진행하였다.

강사는 센터에서 연단위로 모집(심사 거쳐 선발)하여 운영하나, 간담회 형식을 통한 자료 공유 정도만 진행하고 이들에 대한 별도의 프로그램을 진행하지는 않고 있다. 센터는 이렇게 모집된 강사단은 신청된 교육에 맞게 개별적으로 연결해 주는 역할을 하고 있다.

커리큘럼이나 형식은 교육 참여자 그룹의 수요에 맞게 세팅되고 있다.

서울특별시 장애인인권센터 장애인 인권교육³¹⁾

내 용	교육 참여자
장애인 거주·이용시설 종사자 및 이용자 상시 인권교육	서울시 관할 장애인 거주·이용시설 종사자 및 이용자
10인 이하 장애인 소규모시설 종사자 집합교육	서울시 관할 시설 내 종사자가 10인 이하인 장애인시설 종사자
학교 교직원 및 재학생 장애인 인권교육	서울시 소재 특수학교 일반학교 교직원 및 재학생 등
특수 전문직 및 공무원 대상 장애인 인권교육	변호사, 경찰, 소방서 등 특수 전문직 또는 사회복지담당 공무원 등
대시민 상시 인권교육	장애인인권교육에 관심 있는 서울시민 20인 이상 그룹

표 26. 서울특별시 장애인인권센터 장애인 인권교육

29) 「서울특별시 장애인 인권증진에 관한 조례」 제8조(서울특별시장애인인권센터 설치) ① 시장은 장애인 권증진사업이 활성화될 수 있도록 서울특별시장애인인권센터(이하“센터”라 한다)를 설치할 수 있다. ② 센터는 장애인 인권증진을 위하여 인식개선교육사업을 포함한 제반 사업을 수행한다.

30) 다만 이 센터는 침해구제와 정책제도와 관련한 부분도 맡고 있고, 교육은 그 업무 중 한 부분이다.

3) 시사점

- 가) 장애인부문 인권교육에 대해서 장애인인권센터 운영비 외에 서울시공무원 교육에 대한 예산이 전혀 없다는 상황은 당혹스러웠다. 이러한 조건에서 비용을 최소화하기 위해 대부분의 교육이 수백 명 단위의 집체교육으로 진행되고 있었으며, 인권교육의 효과를 기대하기 어려웠다.
- 나) 강서수도사업소와 시립미술관의 경우, 지속적으로 안정적이면서 실질적인 교육을 시행하고 있었는데, 이는 부서장의 의지에 의해 교육의 형태와 예산 및 진행을 진행할 수 있었기 때문으로 보인다. 안정적 교육 기획 및 진행, 예산이 기초되어야 효과적인 교육 진행이 가능하다는 점에서 눈여겨 볼 사례이다.
- 다) 현재 장애 관련 서울시 내 인권교육의 현실이 이러하다 보니, 담당부서에서는 인권일반교육의 체계를 바탕으로 한 통합인권교육의 틀 안에서 해당 교육에 함께 결합되는 것에 호의적인 것을 볼 수 있었는데, 향후 통합적 시각에서 이에 대한 안정된 교육기반을 구성하는 방안을 고려해야 한다.

나. 아동청소년 인권교육

1) 운영 체계

2012년 전국 지방자치단체 최초로 제정된 「서울특별시 어린이·청소년 인권조례」에 의거해, 어린이·청소년 인권교육이 시행되고 있으며, 현재 2014년 연간 총 21,500명(학생, 교사, 학부모, 시설종사자 등)이 참여하였다. 이 교육은 현재 서울시 평생교육정책관 청소년담당관 청소년권리팀에서 담당하고 있으며, 서울시 공무원 및 관련 시설 종사자에 대한 인권교육의 경우 인권일반 인권교육과 마찬가지로 민간전문기관에 위탁하여 진행하고 있다.

2) 교육 운영 상황

과 정 명		'14년 실적		'15년 계획		비고
		횟수(회)	인원(명)	횟수(회)	인원(명)	
합 계		103	6,340	275	15,790	
강사	기본교육	1	32	1	30	
양성	심화교육	-	-	1	31	신설

31) 인권교육 신청서 제출(이메일) -> 신청자와 협의(대상, 교육내용, 일정 등) -> 적합한 강사 섭외 및 신청자에게 안내(일정 및 내용이 협의되지 않을 시 교육이 취소될 수 있음) -> 인권교육 실시 ※ 교육 모니터링(임의 선정하여 사전안내)의 절차로 교육이 진행된다. 서울특별시 장애인인권센터 홈페이지 참조.

과 정 명		'14년 실적		'15년 계획		비고	
		횟수(회)	인원(명)	횟수(회)	인원(명)		
대상별 인권 교육	소계	102	6,308	273	15,729		
	공무원	7	962	5	365		
	투자출연기관	4	180	5	200		
	시설	청소년 시설	19	1,404	46	1,680	
		아동 시설	63	3,602	167	11,984	
	일반시민 (당사자 및 부모 등)	9	160	50	1,500		

표 27. 아동 청소년 인권교육 2014년 실적과 2015년 계획

가) 공무원 및 투자출연기관

교육대상 기관		2015년		일정	
		횟수	인원		
참여형 워크숍	합 계		10	565	
	공무원	소계	5	365	
		아동복지센터	1	35	- 5. 1
		어린이병원	2	130	- 5.15, 9.4
		서울대공원	2	200	- 4.6, 9.7
	투자출연기관	소계	5	200	
		여성가족재단	1	40	- 상반기 중 1회
		복지재단	2	100	- 상·하반기 각 1회
		어린이대공원	2	60	- 5.14, 9.17

표 28. 공무원 및 투자출연기관

위 교육 계획에 대하여 담당부서에 문의한 결과, 2015년에는 서울시 공무원 대상의 교육은 진행하지 않기로 했으며, 다만 투자출연기관 교육만 진행하기로 최종 결정되었다고 한다. 이는 교육 일정 수립 등이 여의치 않기 때문이라고 하였다. 이에 2015년에는 어린이·청소년 관련 업무 비중이 높은 사업소, 투자출연기관을 중심으로 시설 자체 교육장으로 찾아가는 교육 프로그램을 총 10회(2시간/회, 50명 내외)에 걸쳐, UN 아동권리협약, 서울특별시 어린이·청소년 인권조례 등 법률·제도 등에 관한 이해, 어린이·청소년 인권에 대한 인식 및 공무원의 역할 등 인권의식 향상, 인권 침해 및 차별 양태에 대한 사례중심으로 참여형 워크숍 또는 사례중심 강의를 진행한다.

가) 아동청소년시설 종사자

교육대상 시설			2015년		비 고	
			횟수	인원		
합 계			213	13,664		
참여형 워크숍	시 설 종사자	소계	46	1,680		
		청소년수련관	기본 과정	15	480	1회 30명 기준
		청소년수련원				
		문화의집				
		유스호스텔				
		특화시설	심화 과정	30	1,200	1회 40명 기준
		쉼터				
		청소년상담시설				
		인터넷중독예방센터				
		성문화체험관				
	미이수자 대상 교육	1	미이수자	청소년시설 기본교육		
	아동	소계	167	11,984		
		아동복지생활시설 (지역아동복지센터)	35	1,050	1회 30명 기준	
		아동공동생활가정	5	124	서울시 공동생활가정 종사자 인원	
		지역아동센터	25	750	1회 30명 기준	
아동학대예방센터 (가정위탁 지원센터 등)		2	60	1회 30명 기준		
어린이집		100	10,000	보육교사 교육원 정원 100명 기준		

표 29. 아동청소년 시설 종사자

청소년 시설 등 시 위탁시설 및 아동양육시설 등 다수인 보호시설 시설장 및 종사자 등을 대상으로 시설 또는 위탁기관 자체 선정 교육장에서 진행하며, 어린이집 종사자의 경우 직원 보수 교육과 연계 추진한다.

나) 일반시민

- 교육 대상: 어린이·청소년 인권에 관심 있는 당사자 및 부모, 일반시민 등 1,500여명
- 기간 및 장소: 2015.3 ~ 12월(10개월) / 위탁기관 강의실 및 교육신청 기관 회의실 등

- 교육 횟수: 50회(2시간/회, 50명 내외)
- 교육 내용: UN 아동권리협약, 서울특별시 어린이·청소년 인권조례 등 법률제도 등에 관한 이해, 어린이·청소년 인권에 대한 이해 및 적용, 인권침해 및 차별 양태에 대한 사례중심 교육 등
- 교육방법 : 참여형 워크숍(사례 중심, 질의·응답 등 병행)

3) 교육과정 모니터링 및 평가분석

① 교육과정 모니터링

- 과정별 다면평가(교육참여자, 강사, 모니터링 요원)를 통해 교육의 질적 개선체계 마련
- 관찰 모니터링 : 62회(대상별 교육의 20% 이상)

② 평가결과는 교육과정 개선 및 차년도 교육계획 반영

- 과정별 성과평가 결과에 대한 종합분석 실시
- 교육과정 개선 및 통합 등 관리를 위한 참고자료로 활용

4) 시사점

- 현재 서울시 아동청소년 인권교육은 전적으로 진행 업체의 역량에 의존해 진행되고 있다. 그럼에도 이에 대한 지지 기반은 약하고 해당 업체도 지속적 참여에 대하여 확신하지 못하고 있는 등, 아동청소년 인권교육의 안정적 운영을 보장하기 어려운 상황이다.
- 2014년에 실시되었던 서울시 본청 대상 아동청소년인권교육은 2015년에 진행되지 못하였는데, 이는 교육 예산 및 진행에 고려가 초기부터 설정되어 있지 못했기 때문이다.
- 서울시 산하, 투자출연기관이나 사회복지시설 종사자, 시민을 대상으로 한 아동청소년 교육은 활발히 전개되어, 저변을 확대하고 있는 중이다. 이는 이 부문의 인권교육의 수요를 확인할 수 있는 측면이 있으며, 향후 이를 인권일반교육과 함께 할 수 있는 방안을 고민해 볼 필요가 있다.

다. 여성관련 인권교육

1) 운영 체계

성별영향분석평가법 제15조에 근거하여 공무원 성인지 강화 교육을 여성정책담당관실 여성정책평가팀에서 총괄하여 진행하고 있다. 아무래도 업무 내용과 직결된 내용인 만큼 전체적인 교육 시스템이 다각도로 세팅되어 운영되고 있으며, 본청 공무원뿐만 아니라 기초지자체에서도 상당수의 교육이 전반적으로 진행되고 있는 상황이다.

반면 성가족정책담당관실에서는 성희롱 예방교육(여성단체 협력팀), 성폭력 예방교육(여성복지팀), 성매매 예방교육, 가정폭력 예방교육 등을 진행하고 있는데, 이들 4과목은 연1회 이상 의무교육

으로 정해져 있다. 다만 과목당 1시간 이상씩 통합(폭력예방)교육으로 실시하는 것이 가능하다. 성인지의 경우 좀 다른 시스템으로 진행되고 있어 성폭력예방 교육 등과의 연계를 위한 것에 한 정해 보기로 한다.

2) 성폭력 예방 교육 등의 운영 상황

서울시 공무원 대상 성폭력 예방 교육은 성희롱, 성폭력, 가정폭력, 성매매를 다루는 통합교육으로 실시하고 있다. 연 4시간 교육으로, 집합교육 2시간, 부서별 2시간으로 진행하고 있으며, 대상은 5급 이상과 6급 이하로 나눠서 진행하고 있다. 한 회 300명 정도로 진행한다. 이 교육은 본청 공무원만을 대상으로 담당하고 있으며, 산하기관 등은 신청하면 ‘찾아가는 예방교육’ 형태로 강사 및 예산을 지원하고 있다. 반면, 투자출연기관은 각자 알아서 교육을 진행하고 실적만 취합하여 본청에 보고한다.

각 부서 교육은 부서 재량으로 강사 초빙 또는 시청각 교육의 형태로 이루어진다. 실제로는 강사 초빙보단 온라인 강의(여성가족부 영상 활용)로 진행하며, 모니터링 등은 진행되지 않고 있다.

강사지원은 강사 추천과 강사비 지원하고 있으며(찾아가는 교육 20만원, 본청 진행교육 30만원), 강사풀은 양성평등진흥원 통합교육 강사나 단체에서 활동가들 중에서 배정하고 있다.

2014년	2015년
5급 이상 교육 5회 (집체 교육, 본청, 사업소, 투자출연기관)	5급 이상 교육 4회(집체 교육, 본청, 사업소, 투자출연기관)
6급 이하 교육 5회 (집체 교육, 본청)	6급 이하 교육 6회 (집체 교육, 본청)
찾아가는 예방교육 43회(사업소)	찾아가는 예방교육 30회 계획 (실제 상반기 45회 접수)
2014년 직장 내 성희롱예방교육 사업 총 예산 15,000천원	2015년 직장 내 성희롱예방교육 사업 총 예산 35,000천원

표 30. 서울시 성폭력 예방 교육 등 현황

3) 시사점

여성부문 인권교육은 교육 진행에 대한 자체의 법률적 근거를 토대로 독자적인 교육운영체계를 갖춰 실행되고 있다. 다만, 서울시 여성부문 인권교육에 있어서 교육의 기획 및 진행, 내용에 있어 원래의 교육 목표에 부합되는 성과를 내지 못하고 있는 점을 발견하였다. 즉 집체 형식의 교육이나 반복적인 교육 내용, 교육시간 단축 등의 형태로 교육의 내용이 담보되고 있지 못했다.

이에 먼저 장애관련 인권교육에서와 마찬가지로 인권일반교육 및 다른 부문별 인권교육과 통합하여 교육 전반을 실질화할 수 있는 방안은 없는지 고려해야 할 것이다.

또한 일부 강사나 교육 내용에 있어 반인권적인 경우가 발생하기도 하는 등 교육 콘텐츠 면에서 불안정성도 보이는데, 교육콘텐츠를 관할하는 양성평등교육원의 역할이 제대로 미치지 못하고 있음을 보여준다. 이를 보완하기 위해 서울시 인권강사양성과정의 사례를 참고하여 여성부문 인권강사와 교육 내용을 보강할 필요가 있을 것이다.

3. 제1기 서울시 인권강사양성과정 (2013~2014)

서울시 인권강사양성과정은 2013년 말에 실시된 1기 양성과정만이 수행되었으며, 2014년 말에는 신청 업체가 없어 미 실시되었다. 그러므로 2013년 11월에 시작하여 2014년 7월까지 이어진 1차 인권강사양성과정에 대해 정리하고, 이제 막 시작된 제2기 서울시 인권강사 양성과정은 본 연구 대상에 포함하지 않는다.

가. 진행 사항

1) 교육 진행 일정

2014년 지방선거의 영향으로 용역 사업을 진행하기 어려워, 내부워크숍 기간(2014. 3월~6월)을 가졌으며, 월 2회의 교육으로 인권교육에 대한 지속적인 학습모임을 유지하기 위해, 용역 외 별도 프로그램으로 진행되었다.

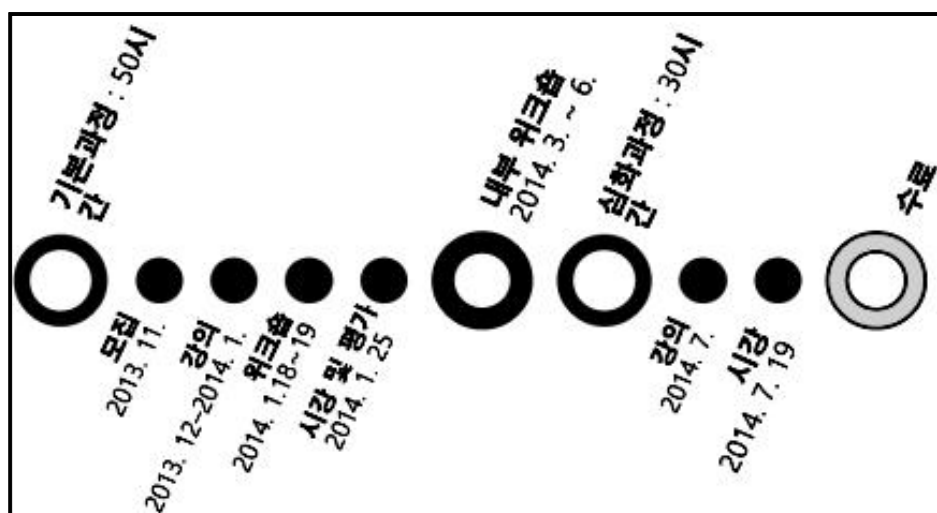


그림 5. 제1기 인권강사양성과정

2) 교육 참여와 이수율

1기이고, 짧은 홍보 및 접수기간에도 불구하고, 100명이 접수하였으며, 신청자도 인권 경험이 풍부한 이들이 많았다. 아래의 표에 진행과정에서의 참여자 수 등을 간략히 정리한다.

모집	기본과정 수료	기본과정 시강	심화과정 수료	인권강사 활동
계획 : 25명 신청 : 100명 선발 : 28명	23명 (82%)	참여 20명(71%) 통과 16명(57%)	참여 13명 수료 11명 (39%)	9명

표 31. 인권강사양성과정 참여 및 수료

3) 교육 프로그램

분류	기본	심화
인권의 이해	인권의 역사	공무원 업무에서의 차별
	인권의 특성과 권리와와의 관계	지자체 인권구제 서울시 사례
	인권 레짐	
	인권과 민주주의	
	다름과 차별	
	인권과 ISO26000	
	소수자 인권	
	공무원 인권교육의 특수성	
	인권도시와 서울	
	서울시 인권레짐	
교수법	OT	OT
	민주주의시민교육방법론	참여형 프로그램 진행
	인권아카데미 참관	교안 및 강의계획서 구성
	참여형 인권교육 사례	공무원 인권교육 토론
	실내 활용 스트레칭	시강 / 상호 모니터링

표 32. 인권강사양성과정 교육 프로그램

4) 내부 워크숍

위에 설명한 바와 같이 기본 과정 수료 후 심화과정 진행이 늦어지자 수료생들 요청에 의하여 내부 워크숍이 진행되었다. 인권강사 양성 과정의 연속성을 스스로 확보하고 이 기간을 인권 강사의 내부적 성장 유도하는 기간으로 활용하기 위한 것이었다.

내부 워크숍은 2014년 3월 ~ 6월 간 총 8회에 걸쳐, 포럼형 2회 (1회 3시간), 촉진자과정 6회 (1회 4시간)로 진행되었다.

나. 성과 및 의의

1) 지자체 인권교육에 필요한 강사 양성

서울시 인권강사 양성과정은 최종 9명의 활동 강사를 배출하는 등 국내외 지방정부 인권 거버넌스에서의 인권전문 강사 양성의 모범 사례가 될 만하다. 또한 교육 프로그램을 ‘서울시 공무원’ 교육에 필요한 부분들을 접목해 구성하였기에 ‘실질적 인권강사 양성과정 시스템’이 구축되었다고 볼 수 있다.

이 과정의 진행을 통해 인권강사에 대한 높은 관심과 참여를 볼 수 있었으며, 서울시 등 각 조직 내부 강사 양성의 필요성과 가능성을 확인할 수 있었다. 다만 내부 강사 양성은 현재 서울시내 근무하고 있는 분들의 업무상, 시간적 여건상 별도의 프로그램으로 단기 집중과정으로 진행할 필요가 있다고 판단된다.

2) 인권강사 양성과정에 대한 이해

단순한 인권교육이 아닌 인권강사 양성과정은 더욱이 교육 참여자들 간의 소통과 자극을 통한 성장이 그 그룹의 강사로서의 성장에 있어 지속성을 담보할 수 있는 중요한 요소임을 확인할 수 있었다. 따라서 과정 종료 이후에도 서로간의 학습공동체를 안정적으로 유지될 수 있도록 지원할 필요가 다.

그리고 이러한 점에서 볼 때 강사 양성 과정 교육 참여자에 있어 필요한 중요한 역량은 소통 가능성이라고 평가되었다. 소통가능성이 부족한 강사의 경우에는 결국 실제 교육현장에서 교육 참여자들과의 소통도 어렵다고 판단되어 강사로서의 역량 판단 기준에 부합하지 않다.

따라서 교육 참여자 선발과정에서 이러한 점을 판단할 수 있어야 한다고 보이며, 면접 등을 통하여 이를 검토할 필요가 있다.³²⁾

32) 실제 제2기 양성과정의 경우 면접심사를 통하여 교육참여자를 최종 선발하는 과정을 거쳤다.

3) 교육설계 제안

앞서 제시한 바와 같이 양성과정의 연속성을 여러 측면에서 유지할 필요성이 있으며, 상호 토론하고 학습할 수 있는 문화가 형성되도록 프로그램을 구성할 필요가 있다. 이에 현재 막 시작되고 있는 제2기 양성과정의 경우 튜터(tutor)과정을 3차례 기획하여 구성하였다. 향후 자체적인 학습모임을 활성화하여 서울시 인권교육의 한 축으로서의 인권강사단으로 성장할 수 있도록 지원하고자 한다.

또한 실제 강사로 투입되기 전에 충분한 준비가 될 수 있도록 교육 시간을 80시간 -> 100시간으로 확대할 필요도 있다.

4) 서울시 인권강사로서의 활동 방안 모색

2014년 인권 아카데미의 경우 실제 강의에서 활동할 기회가 많지 못했다. 따라서 수료 직후 그대로 강의에 투입될 경우 발생할 변동성에 대한 안전장치가 필요하다는 문제의식이 있었으며, 이로 인해 실제 교육을 진행하는 팀의 기존 인권강사와 표준 교안에 대한 구체적 협의 과정을 거쳐 함께 교육을 진행하면서 횡수를 더해 갈수록 수료생들의 진행 부분을 늘려가는 식의 transfer 과정을 진행했다.

현재 이들은 대부분 2015년 인권아카데미의 강사로 활동하고 있다. 현재 준비하고 있는 제2기 양성과정 수료생들의 강사로서의 활동 방안을 위해 기존 강사와 호흡을 맞춘 교육진행 및 교안 협의 등의 과정 설정이 반드시 필요하며, 이들의 지속적 학습구조와 강사로서 활동할 수 있는 기회 부여-서울시 인권강사 명단에 포함 등의 지원방안도 함께 고려되어야 할 것이다.

4. 서울시 인권교육의 성과와 과제

가. 전반적인 인권교육 분위기 조성

서울시 공무원 인권교육 ‘서울 인권아카데미’ 진행 결과, 인권일반 교육에 대한 상당한 정도의 만족도를 나타냈으며, 교육 후 교육참여자들의 인권에 대한 호의가 전반적으로 상승하는 경향이 확인되었다. 이는 가치 중심의 인권교육이 인권행정을 전개하는 데 소중한 토양이 될 것으로 기대할 수 있다.

또한 인권의 가치에 대한 이해와 함께 인권 행정에 대한 관심도 높아졌으며, 자신들이 서울시의 한 주체라는 인식이 확장되었다. 현재 일반인권교육이 연 1회(2~4시간)에 국한되는 한계에도, 인권행정을 전개하도록 그 참여를 독려하고 유도할 수 있는 잠재력이 심어졌다는 점에서 그 성과가 있다 하겠다.

그러나 여전히 다양한 주제관련 별개의 인권교육이 별도로 진행되는 것으로 인하여 인권교육에 대한 반감이 남아 있었고, 2013년에 시작된 일반인권교육도 이런 점에서 내용이나 전개에 있어서 교육참여자들의 성장을 지원할 수 있게 위한 더 많은 준비가 필요하다는 점을 확인할 수 있었다.

나. 안정된 통합인권교육 추진체계 마련 필요

2013~2014년 서울시 인권아카데미 진행의 경험과 서울시 인권관련 교육에 대한 공유된 경험을 정리하면, 아래와 같은 주요 문제점을 정리할 수 있다.

- ① 인권교육 경험의 서울시 내부 축적이 어려운 점
- ② 인권주제별 교육 간의 교육목표와 추진방향, 운영 체계 등이 공유되지 않아 중복적, 형식적 요소가 많은 점³³⁾
- ③ 의무교육 형태의 인권관련 교육 확대 및 대규모 집체교육 형식의 진행으로, 교육피로도 및 거부감 증가
- ④ 다양한 인권교육에 대처하기 위한 강사역량 및 운영 역량의 부재

이러한 문제의식을 통하여 서울시 인권교육을 전개하기 위한 안정된 체계의 마련이 우선적으로 필요하며, 여기에는 표준운영안(인권교육 진행 guide-line)의 마련과 이를 수행하기 위한 인적 자원 및 재정의 확보와 유지 방안 등이 필요함을 알 수 있다.

특히, 다양한 인권교육을 이수하도록 중앙부처에서 요청되고 있으나, 여러 중앙부처에서 이에 대한 재정지원이나 교육에 있어서의 운영 지원 체계를 가지고 있지 않다. 그렇다 보니 이러한 교육 대부분이 임시방편적 형태로 일시적 집체형 교육으로 진행되는 모습을 보이고 있다. 서울시의 경우, 이러한 인권교육의 확대 전개는 바람직하지만 이를 실질적이고 효과적인 교육으로 진행할 필요가 있다. 따라서 우선 관련 교육에서의 최소 준수 사항을 구성할 필요가 있고, 이러한 교육들이 교육참여자(서울시 공무원)의 입장에서 서로 연관되어 진행될 수 있도록 구성하는 등의 유기적 인권교육 커리큘럼 구성이 절대적으로 필요하다. 이를 통해 인권교육에 있어서의 중복과 거부감을 일부 상쇄할 수 있을 것이며, 또한 다양한 프로그램의 제시를 통한 교육 효과 제고의 기회로 작용하게 될 것으로 보인다.

그런데 실제 장애인 여성폭력예방 교육의 경우 본청 공무원 등을 위한 예산이나 교육 진행을 맡는 인력이 거의 없었다는 점에서, 인권적 교육 구성 및 진행을 위한 전체 통합 인권교육을 위한

33) 서울시 공무원에게 부가된 교육 중 중복된 요소가 많고, 이를 효과적으로 전개되고 있지 못하다는 고민이 제기되었다. 그래서 2015년 여성폭력, 아동청소년, 장애 인권교육을 일반 인권교육과 결합하여 7시간이라는 하나의 프로그램으로 구성하여 인권담당관실에서는 시범적인 통합인권교육을 기획하여 진행중이다. 그러나 초기 계획과는 달리, 교육을 구성하고 통합하기 위한 절대적 시간이 제공되지 않는 등, 시범사업으로서의 한계를 많이 볼 수 있다. 현재 진행팀과 모니터링 전문가들은 통합교육의 필요성은 인정하고 있으며, 통합교육의 준비에 보다 많은 노력이 필요하다고 의견을 제시하고 있다.

기본적 예산 확보가 절대적으로 필요하다.

다. 시민 인권교육의 확장 방안 마련 필요

서울시에서 운영하고 있는 시민대상 인권교육은 현재로선 지난해 시민청에서 진행된 인권 콘서트, 시민인권헌장 관련 행사 등 정도에 그치고 있다. 다만 성북구와 같이 기초 지자체 단위에서 소규모로 시민대상 인권교육을 진행하는 경우는 있다.

서울시의 경우 평생교육정책관실 산하에 평생교육담당관을 두고 평생교육기획팀, 평생교육사업팀, 평생교육지원팀, 시민대학운영팀을 운영하고 있으나, 아직 여기에 인권교육 프로그램이 체계적으로 도입되고 있지 못한 실정이다.

평생학습 포털의 사이버학습, 시민대학-민주시민교육(시민청, 은평교육원)이나 교육청 평생학습관의 프로그램 중에서 인권교육을 진행하는 경우도 있으나, 아직까지는 일반시민을 대상으로 한 인권교육의 사례도 적을 뿐만 아니라, 의미 있는 사례를 발견하기 어려웠다.

해외도시의 사례에 따르면, 시민대상 인권교육의 개념을 좀 더 광범위하게 접근할 필요가 있으며, 서울시에서 다양한 시민대상 인권교육의 전개를 위한 시범사업의 확대와 플랫폼의 구성이 필요하다는 점을 보여준다.

제3장

서울시 인권교육 환경분석

제1절 서울시 인권교육 핵심요소

제2절 서울시 인권교육 핵심요소 SWOT 분석

제3장 서울시 인권교육 환경 분석

- 서울시 인권교육 중장기 계획 수립에 필요한 구체적인 전략과 과제를 도출하기 위해, 본장에서 먼저 앞에서 정리한 그간의 서울시 인권교육 현황 자료를 바탕으로, 서울시 인권교육 성장에 영향을 미치는 핵심요소들을 분석, 연구하였다. 그리고 이를 위하여 앞의 ① 국내외 인권교육사례 조사에 이어, ② 인권교육활동 경험자에 대한 직접면접조사, ③ 인권교육과 관련 있는 다양한 집단을 대상으로 한 그룹별 표적집단면접조사(FGI)를 진행하였다.
- 그리고 다시 이 핵심요소를 좀 더 입체적으로 정리해보고자 공공 영역 균형지표(BSC)³⁴⁾에 따른 관점별 분류에 따라 분석하여 보았다.³⁵⁾
- 그리고 중장기계획 수립의 전략 지점을 파악하기 위하여 최종적으로 위와 같은 방법으로 파악한 핵심요소들을 SWOT 분석 방법에 따라 서울시의 현 상황에 따라 재구성하는 작업을 거쳤다. 그리고 이 SWOT 분석 결과는 다음 장의 중장기계획 추진전략으로 이어진다.

제1절 서울시 인권교육 핵심요소: 기존 인권교육활동에서 파악된 핵심요소

서울시 인권교육 핵심요소 정리 및 분석에 있어 내용상으로 1) 서울시 공공 영역³⁶⁾과 2) 서울시 시민 영역으로 나누어, 이 두 교육 참여자 그룹에 따라 서울시 인권교육의 환경을 나누어 분석하였다. 이렇게 따로 분석하는 것은 인권교육의 단기적 목적 및 참여 형태, 전개 방안, 인권교육계획 실행에 있어 차이가 있기 때문이다.

34) 균형지표(BSC, Balanced Score Card)는 현대 경영학에서 많이 사용되는 개념으로, 기존의 매출액, 순이익과 같은 양적지표를 기준으로 한 경영평가가 단기적 이익을 가져오지만, 중장기적 성장에 오히려 해가되는 결과는 나타내기도 한다는 문제점을 보완하기 위해, 조직의 질적 지표를 개량화하는 평가지표를 추가하여 양적 지표와 질적지표의 균형, 즉 단기적 성장과 중장기적 성장을 균형있게 평가하는 지표를 구성하고자 하는 경영기법이다.

35) 또한 이를 바탕으로 인권교육을 보다 다면적 시각에서 다루고자 다면적 교육방법론에서 다루고 있는 변화를 위한 4가지 요소(소프트웨어, 휴먼웨어, 하드웨어, 시스템웨어) 접근법으로 이를 보완 분석하였는데, 그 내용은 부록으로 첨부하였다. 이는 정보통신기술(ICT, Information & Communication Technology)을 기반한 통합교육발전방법론에서 제시되고 있는 방법으로, 즉 기술과 문화, 하드웨어와 소프트웨어, 내용과 틀을 통합적 시각으로 전개하는 방안이다. 본 연구에서는 권성호교수(한양대 교육공학과)의 e-Learning Strategies in Life-long Learning from learning 2.0 to learning 3.0의 내용을 주로 참고하였다.

36) 서울시 공공 영역의 경우 사실 하나의 동일한 그룹이라고 보기는 어려울 정도의 다양한 구성으로 이루어져 있다. 기본적으로 서울시 본청 공무원뿐만 아니라 특정 공공 기능을 담당하고 있는 서울시 산하기관과 투자출연기관이 포함되며, 넓게 보면 서울시 소속 사회복지서비스 영역도 여기에 속한다. 그리고, 시민의 관점에서는 서울시 공공 영역을 서울시 기초지자체의 영역이나 중앙정부의 서울시 사무소의 업무 영역까지로 해석할 수도 있을 것이다.

특히 서울시 인권교육에 있어 공공 영역은, 인권도시 서울의 비전 전개의 중심축에 대한 인권교육이라는 점에서 인권교육중장기계획 전반에서 이 영역을 중심으로 다룬다.

서울시는 2013년부터 서울시 공무원대상 인권교육(인권아카데미)과 인권강사 양성과정, 그리고, 수요조사 및 모니터링 등의 인권교육과 관련된 다양한 활동을 전개하고 있다. 이외에도 여성폭력 및 성인지 성교육, 장애인 인권, 아동·청소년 인권을 포함한 다양한 인권 부문 관련 교육도 전개하고 있다.

이에 기존의 인권일반 교육뿐만 아니라, 서울시 각 분야 인권교육, 타시도 인권교육에서의 경험과 고민에 대한 정리를 통하여 다음과 같이 인권교육의 주요요소를 정리하여 보았다.

가. 인권교육 콘텐츠

인권교육은 참여자들의 폭넓은 이해와 참여를 끌어낼 수 있도록 설계되어야 한다. 이를 위해서는 참여 동기 부여 및 교육 선택권 부여의 문제를 함께 고려해야 한다.

먼저 직무에 관련된 사례와 내용으로 교육을 구성함으로써 교육적 효과와 교육에의 유인을 동시에 높일 수 있다. 이를 소재로 인권의 원칙과 구조 등을 이해시키면서 인권감수성도 함께 함양할 수 있는 기본적 인권교육 프로그램이 필요하다.

물론 인권교육은 그 내용과 형식에 있어 보다 다양해져야 하는 것이 마땅하나, 한편으로는 이를 위한 디딤판으로 먼저 인권교육을 위한 다양한 버전의 표준교안과 함께 인권교육에 적합한 표준 매뉴얼의 마련이 시급하다. 그래야만 여러 다양한 경험과 방법론적 강점을 가진 강사들이 자신에게 맞는 표준교안을 바탕으로 표준 매뉴얼에 입각해 자신에게 맞는 다양한 교안을 생산할 수 있을 것이고, 이는 결국 인권교육 콘텐츠의 풍요로움 즉 직무 결합형 인권교육 콘텐츠의 생산과 인권교육에의 유인으로 이어질 것이다.

나. 인권교육 강사 역량

강사들의 전문성을 지속적으로 강화해 나갈 수 있는 지원이 필요하다.

먼저 무엇보다 강사는 다양한 주제와 사례를 인권적으로 풀어낼 수 있어야 하며, 인권교육의 방법론에 입각한 교육 방법에 익숙해야 한다. 이는 대체로 강사의 교육 경험이 쌓이면서도 향상되는 경향성을 보인다는 점에서, 강사들이 지속적이고 안정적으로 인권교육 강사로 활동할 수 있는 시스템이 필요하고 이 과정에서 적합한 피드백과 모니터링이 동반되어야 한다.

또한 교육참여자들의 입장에 대한 이해가 교육 참여도에 중요한 영향을 미친다는 점과 업무 관련 사례를 적절히 활용할 경우 교육효과와 유인이 모두 높다는 점 등에서 교육참여자 해당 직군 내부 인권강사의 양성이 필요하다.

강사들이 스스로 공동 숙의를 통하여 콘텐츠를 비롯한 인권교육의 여러 층위의 문제들을 풀어갈 수 있는 단위(예를 들어 인권강사네트워크)가 필요할 것이며, 현실적으로는 이들이 지속적인 질적·양적 성장을 위하여 직업적 안정성이 확보되어야 한다.

다. 인권적 교육 운영 방법(운영 및 모니터링 중심)

1) 모니터링 체계

교육진행 방법 및 과정과 교육 내용에 대한 피드백은 강사와 교육의 질적 성장을 유도하는데 필수적이다. 실제 2014년 서울 인권아카데미에서도 내부 스텝진의 밀도 있는 모니터링과 전문가 그룹의 모니터링은 이러한 면에서 이후 교육 개선에 상당한 도움이 되었음이 입증되었다.

교육 참가자의 강사에 대한 만족도는 동일 강사의 교육 횟수가 증가함에 따라 상승하고 안정화되는 것을 확인할 수 있었다. 이는 2013년, 2014년 교육에서 동일하게 나타나는 현상으로, 초기에는 강사의 역량에 따라 강사만족도 및 교육에 대한 전반적인 만족도가 편차가 크게 나타났으나, 이후 지속적인 교육과정에서 대부분의 강사들에 대한 만족도가 상승하면 안정화되는 것을 볼 수 있었다.

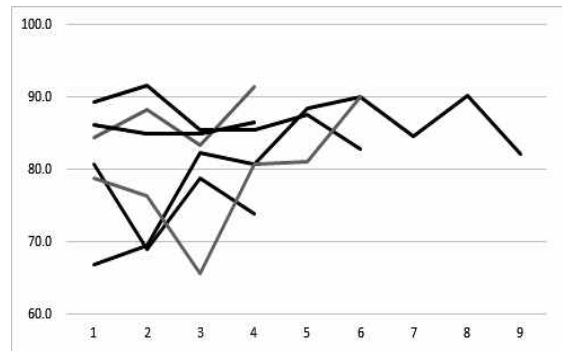


그림 6. 2014년 강사별 만족도 변화

특히, 2014년의 경우 새롭게 양성된 인권강사들이 투입되었으며, 이들의 상승은 매우 의미 있는 결과로 보여진다. 그리고 이들은 교육에서의 즉각적이고 정확한 모니터링 피드백을 통해, 많은 도움을 받았다고 이야기하고 있다.

2) 인권교육의 표준화와 교육이력 관리시스템 등

인권교육 관련 부문에서 이미 인권교육 운영에 대한 표준화 요구 즉 인권교육에 인권적 방법론에 적합하게 그 전 과정이 진행될 수 있는 가이드라인이 필요하다는 요구가 크다.

또한 다양한 인권주체 및 교육 형태를 체계적으로 설계하고 진행하기 위해서는 교육참여자 스스로 자신의 교육이력을 확인하고 교육을 선택할 수 있고, 설계자도 총 교육 수요 등을 예상하고 설계할 수 있는 교육이력관리시스템이 필요하다.

또한 인권교육을 일반 인권교육과 직무형 인권교육으로 나누어 두 개의 트랙으로 구성할 필요가 있다. 특히 직무형 인권교육은 순환 보직제에서의 전문성 보완에 활용될 수 있다.

3) 통합인권교육의 추진

여성, 장애, 청소년 및 노인, 노숙인 등 다양한 분야의 인권교육을 통합적으로 운영하기 위한 고민을 해야 한다. 이는 교육의 중복을 지양하고 참여자들의 교육 피로감을 절감하여 교육에의 유인을 높이고, 교육을 집중시켜 오히려 형식적으로 행해지고 있는 일부 인권교육을 실질화한다는 목적에서 추진되고 있다.

2015년 현재 서울 인권아카데미 일부교육을 통합교육 형태로 시도하고 있는데, 향후 그 성과에 대한 피드백을 반영해야 한다.

라. 인권적 교육운영 체계

1) 위탁운영의 한계 극복 방안 필요

현재 진행되고 있는 위탁운영 체계에서 몇 가지 문제점을 발견할 수 있었다. 1) 사업 완료 후 서울시 정산이 이루어진다는 점에서 여유자금이 없는 업체(단체)의 경우 자금 운용의 어려움이 있다. 2) 교육 콘텐츠 개발 및 강사 워크숍 등 교육 준비기간이 매우 짧다. 3) 교육 진행에 있어서의 개선 요구 사항 등의 반영이 어려운 구조이다.

따라서 이러한 위탁 운영에서의 한계를 극복하고 인권교육 성장의 지속성을 확보할 수 있는 방안의 마련이 필요하다.

2) 서울시 인권교육의 축 마련

인권교육에 대한 서울시 내부의 축이 필요하다. 인권교육의 경험이 축적되면서 그 과정에서의 다양한 층위의 역량이 서울시 내부에 쌓여 그 힘으로 지속적인 인권교육 시스템이 운영되어야 하는데, 현재는 그 경험이 운영업체나 단체에는 일부 축적되지만, 서울시 내부에는 전혀 축적되지 못하는 실정이다. 따라서 먼저 작게는 교육담당자의 업무 지속성 확보와 인권역량 지원, 크게는 인권교육 거버넌스 체계를 통한 인권교육의 축 확립이 필요하다. 즉 이렇게 될 때 인권교육에 대한 시도와 경험, 그리고 고민이 서울시 내부에 축적되고 반영되어, 서울시 인권교육의 지속적 발전을 가능하게 될 것이다.

3) 인권교육협력체계 필요

다양한 인권분야의 교육의 질적·양적 발전을 위해서는 협력 및 모니터링 기능을 중심으로 하는 인권교육협력네트워크와 같은 좀 더 열린 협력체계가 필요하다.

인권교육의 운영은 기획과 운영 간의 유기적 소통 및 협력이 중요하다는 점에서, 기획은 기본적으로 서울시 내부의 축인 위의 인권교육 거버넌스 단위에서 하더라도, 실제 교육의 진행 단계에서는 인권교육 협력네트워크 단위와의 소통과 협력이 필수적이다.

마. 시민교육의 전개

1) 시민 인권교육의 의미와 중요성

“인권도시의 지속적 토대를 위한 시민 인권교육”

인권의 개념 자체가 시민의 주체성의 인정과 자력화를 의미한다는 점에서, 인권도시의 기본적 토대는 시민의 인권적 자각으로만 다져질 수 있고 그 지속성 또한 함께 확보될 수 있다. 이러한 의미에서 시민 인권교육이 가지는 의미의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

“사회적 소수자를 인권의 주체로 초대”

인권의 주체로서의 시민의 인권적 각성은, 사회적 소수자들에게는 매우 중요하다. 그러나 사회적 소수자의 경우 자신의 인권에 대하여 알지 못하거나 접근하기에 어려움이 있고, 인권 주체로 자신의 목소리를 내기에 부담이 큰 경우가 많다는 점에서, 이들에 대한 인권교육을 어떻게 접근할지에 대한 고민이 필요하다.

2) 시민 인권교육의 전개에서의 유의점

시민 인권교육의 경우 서울시민 전체를 어떠한 하나의 틀 안에서의 인권교육으로 초대하기 어렵다는 점에서, 다양한 접근에 의한 인권교육의 기획이 필요하다. 여기서 서울시는 **다양한 시민 인권교육의 발굴 및 지원 등을 수행하는 플랫폼**으로서의 중요 역할을 해야 한다.

직장, 마을, 학교 등의 공동체 단위에서의 시민 인권교육을 비롯하여, 오픈된 형태의 교육에 대한 발상의 전환이 필요하며, 시민들의 생활 속 언어와 이야기로 구현될 필요가 있다. 이러한 의미에서 인권 캠페인이나 인권 퍼포먼스 등과 같은 문화 활동, 홍보 활동, 시민참여 이벤트 활동, 공유 등도 시민 인권교육의 영역으로 포함하는 **광의의 인권교육 개념의 도입**이 필요하다.

인권을 느끼고, 고민하고, 말하는 활동으로 교육을 전개할 필요가 있는데, 가족단위·그룹단위의 인권체험공간을 제공하는 것이 그 방법이다.

또한 사회적 취약계층을 대상으로 한 인권교육의 경우, 이들을 따로 분리하여 교육을 진행하기 보다는, 마을 공간 개념 등을 도입하여 **마을단위 교육**으로 전환하여 이들의 접근성을 높일 수 있도록 기획, 진행할 필요가 있다.

바. 인권행정체계 등 기타

인권교육이 추진 동력을 가지기 위해서는 서울시 인권행정 비전의 실현을 점검하는 시스템의 보완이 필요하다. 그 시스템 안에서 인권교육의 기획, 진행, 이수 등 자체가 인권행정 실현의 한 부분으로 평가받는다라는 의미도 있지만, 인권행정의 비전을 실현하기 위한 전제로 인권교육이 필요할 것임은 당연하기 때문이다.

1) 공공서비스부문의 균형지표(BSC) 분석에 의한 핵심요소

앞서의 기존 인권교육활동에 있어서의 여러 쟁점들을 공공서비스부문의 균형지표(BSC)와 비교 정리하여 서울시 인권교육 중장기계획의 전략의 흐름을 구성하고자 한다.

공공부문의 균형지표는 아래의 그림과 같이 서로 연관된 4가지 요소로 구성되며, 양적지표와 질적 지표가 결합된 평가지표를 구성하게 된다. 4가지 요소는 조직 내부의 요소인 학습과 성장 및 내부 프로세스, 활동의 외적 성과를 보여주는 요소인 교육 참여자 및 시민으로, 이를 통해 인권교육의 내부요인과 외부요인을 둘 다 다룰 수 있는 것이다.

이와 같은 4가지 요소에 연계되는 바를 정리하면 다음과 같다.

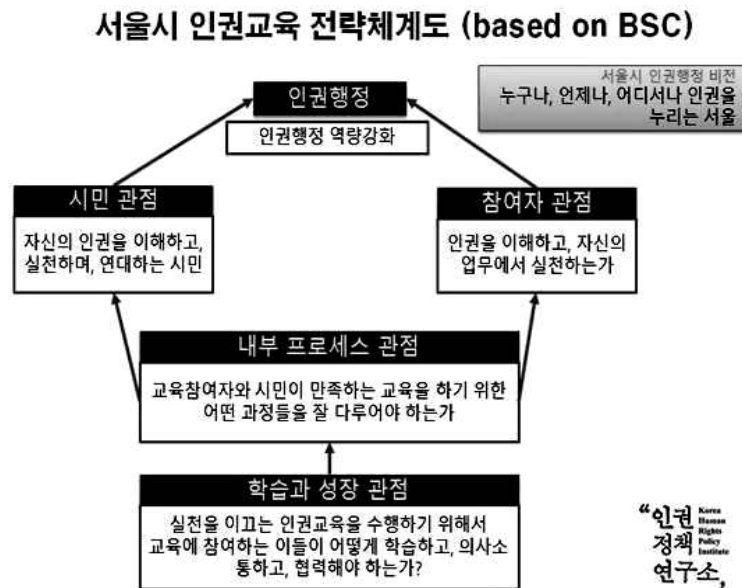


그림 7. 공공부문 균형지표에 따른 서울시 인권교육 전략체계도

- ① 학습과 성장 관점에서는, 인권교육의 내용을 구성하는 교육역량으로 주요 요소는 강사/촉진자의 질적/양적 확보와 인권교육 콘텐츠이며, 교육의 지속가능한 질적/양적 성장을 위한 운영역량으로 주요 요소로는 교육 기획/운영/평가/피드백 경험과 이를 위한 인적/물적이라는 요구로 나타난다.
- ② 내부 프로세스 관점, 즉 운영시스템은 사전인터뷰와 FGI에서 매우 중요한 부문으로 나타났다. 어떻게 서울시 관점에서의 인권교육 거버넌스와 사회적 관점에서의 인권교육 생태계를 만들어 갈 수 있는지를 고려해야 한다.

③ 교육참여자 관점에서는 인권교육의 인권행정으로의 전환 정도를 나타내며, 이는 인권교육의 실제적 성과를 나타낸다. 이러한 성과는 참여자 내부의 교육만족도, 인권의 이해등과 같은 교육적 성과, 나아가 실제 업무공간에서의 인권감수성 증대와 자기 업무에서의 인권적 개선사례 등의 다양한 형태로 나타나게 된다.



그림 8. 서울시 인권교육 균형지표의 관점별 주요 요소

- ④ 시민 관점은 서울시민들이 느끼는 인권과 인권행정에서의 참여이다. 서울시민이 느끼는 인권은 인권실태조사³⁷⁾ 및 인권보고서³⁸⁾ 등에서 지표로서 구성될 수 있으며, 간접적으로는 서울시 민원접수에서의 통계분석³⁹⁾이나 인권보호관 접수 사례 등을 통해 구성될 수 있다. 또한, 인권행정에서의 참여는 시민들의 참여를 위한 다양한 창구의 개발이 필요하다. 여기에는 이벤트도 포함된다.
- ⑤ 본 연구의 기초조사 중 핵심 내용을 BSC 4가지 관점에 따라 정리하면 다음과 같다.

관점	주요 내용
교육역량	※ 교육역량 중요 핵심요소 - 강사 풍부한 사례와 직무관련성 내용 필요. 인권강사들의 학습공동체 지향 다양한 강사 풀 구성 - 다양성 확보, 내부 강사 육성
운영역량	교육환경 중요 (안정화, 사전 보완 설계) 강사에 대한 피드백 교육이력관리시스템 인권교육의 분화 : 필수형, 직무형 통합교육 경험 확보 필요

37) 서울특별시 인권기본조례 제7조 및 서울시 인권정책 기본계획(2013)에서 서울시 인권실태조사를 매년 시행하도록 구성되어 있다. 2015년 현재까지 실시된 바 없으나, 인권행정 전반에 대한 평가 및 피드백 자료로서 중요한 가치가 있다.

38) 서울시 인권정책 기본계획(2013)에서 규정하고 있으며, 격년으로 시행하도록 구성되어 있다.

39) 서울시 민원통계는 2014년부터 관계형 DB관리시스템을 도입하였으며, 표준질의어(SQL)의 설계 등이 추가되면, 인권 관련한 요소 분석이나 상관 분석 등이 가능할 것으로 본다.

관점	주요 내용
운영시스템	단기적 위탁방식 지양 인권교육 거버넌스 구축 플랫폼 방식의 인권교육센터 지향
인권행정	서울시 행정 전반에 걸친 인권가치구현 선행 인권행정 평가/피드백 시스템 내에서의 인권교육 평가/피드백 시스템 필요
시민	시민참여/홍보 인권교육활동 콘텐츠 공간기반 시민참여/체험 인권교육 개발 제공

표 33. 인권교육에서의 핵심 내용

제2절 서울시 인권교육 핵심요소 SWOT 분석

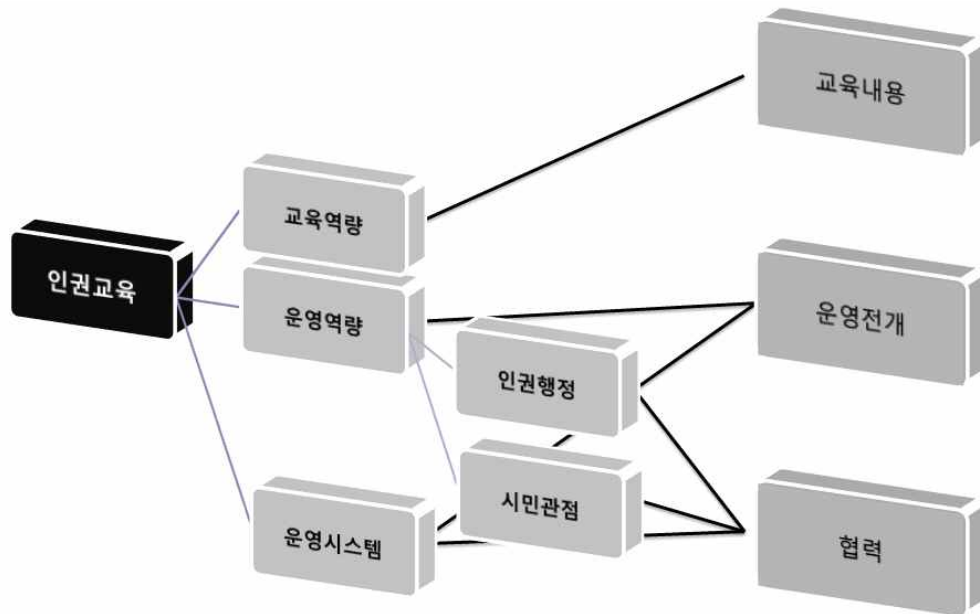


그림 9. 서울시 인권교육 핵심요소간의 관계, 그리고 정책 목표와의 관계

서울시 인권교육 중장기계획을 수립하기 위해서 먼저 서울시의 내외적 요소에 대한 분석을 통하여 그 기초 전략을 구성할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 서울시 인권교육 핵심요소와 관련한 내부와 외부의 요소들을 SWOT 분석의 틀을 이용해 교육역량, 운영역량, 운영시스템 별로 분석하였다.⁴⁰⁾

40) SWOT분석이란 조직 내부의 강점과 약점, 외부 환경의 기회 요인과 위기 요인을 다루는데, 서울시 인

앞의 제1절에서 정리한 서울시 인권교육의 다섯 가지 핵심요소는 서로간의 관계에서, 교육역량, 운영역량, 운영시스템이 인권교육의 전반에 배치되어 있고, 인권행정과 시민관점은 인권교육을 추진하게 하는 후반에 위치할 수 있는데, 즉, 인권교육의 결과 및 방향을 제시하는 관계를 가지고 있다. 서울시 인권교육의 전개에 있어서는 전반에 배치되는 세 가지 요소를 좀 더 집중해서 보아야 했으며, 따라서 세부분의 요소별 SWOT 분석을 수행하였다.⁴¹⁾

또한, 이러한 세 가지 요소는 인권교육에서 세 가지 정책 목표와 직접적으로 연결되어 있음을 볼 수 있다. 즉, 이렇게 진행된 세 가지 핵심 요소의 분석 내용을 종합하여, 서울시 인권교육 전반에 대한 SWOT 분석을 구성하였다.

	+	-
내부	인권전문가 풍부 인권교육 경험: 기획-실행-모니터링 인권현장 보유: 역사, 이야기, 사례 등 S	운영의 불안정성 교육 표준화 부족 사례기반 교안 부족 W
외부	인권교육의 확대 추세 다양한 인권문화활동 인권관련 공간 구성 전개 O	기관장의 이해/협력 부족 인권교육 평가제도 미비: 질적 평가 미비 인권 교육에 대한 이해 부족 T

표 34. 서울시 인권교육 전반 SWOT 분석

이를 통해 서울시 인권교육의 환경 분석을 수행하였으며, 이를 기초로, 앞서 수행된 기초조사의 결과와 비교하여 점검하면서, 서울시 인권교육의 전략을 구성할 수 있었다.

우선, 이러한 서울시 인권교육 전반에 대한 SWOT 분석을 정리한다.

권교육의 분석에 있어서, 먼저 정해야 하는 부분은 내부와 외부환경의 경계이다. 서울시 인권교육에 참여하는 이해관계자들이 다양하며, 서울시 업무를 담당하는 인권담당관, 인권교육을 수행하는 위탁업체나 단체, 인권교육의 전체적 모니터링을 하고 있는 인권위원회(교육소위)를 포함한 전문가그룹, 인권교육단체, 서울시 산하/출연기관, 사회복지시설 등의 공공서비스 영역, 서울시공무원들의 인적역량개발을 담당하는 인재개발원 등이다. 본 연구에서는 인권교육거버넌스라는 운영 시스템을 지향하며, 이를 구성하는 인권담당관, 교육소위, 협력적 관계를 맺고 있는 인권교육단체 등을 서울시 인권교육의 내부로 설정하고 있다. 즉, 인권교육 거버넌스 구성원들의 상호 긴밀한 관계와 협력을 통해 서울시 인권교육이 진행된다는 전제를 가정하고 있다.

41) 세 가지 요소별 SWOT분석에 대한 자세한 내용은 보고서 후반의 부록으로 첨부하였다.

1. 서울시 인권교육의 강점과 기회

가. 내부강점

1) 인권 전문가 풍부

서울시는 인권과 관련한 다양하고 풍부한 인적 역량을 보유하고 있다. 즉 다양한 인권 전문가 및 단체들이 다수 활동하고 있으며, 인권교육단체들 간의 협의 또한 원활히 이루어지고 있다. 실제 인권교육단체들의 협의체인 인권교육협력네트워크가 활동 중이기도 하며, 이들은 또한 아직 지속적인 형태는 아니긴 하나 서울시와 어느 정도 협력적 관계를 유지하고 있다. 이러한 인적역량은 서울시 인권교육 운영시스템을 구축하기에 용이한 파트너라 할 것이다.

2) 인권교육 경험

서울시는 서울시와 인권교육 활동 단위 등이 공무원을 대상으로 한 다양한 인권교육에 대한 경험을 공유하고 있다. 또한 시민대상의 인권감수성 교육 및 교육 연구도 상당기간 진행되어 왔다. 이러한 점으로 인해 서울시는 대상자별 인권교육 기획 및 운영, 그리고 모니터링을 통한 경험 및 피드백 등에 대하여 기초적 수준일지라도 그 자료를 보유하고 있다.

서울시는 기획 - 실행 - 만족도 조사 - 전문가 평가와 같은 일관성 있는 체계로 인권교육을 진행한 경험을 가지고 있다. 세부적으로는 교육 목적의 정립과 교안 구성, 강사들의 사전 워크숍 및 중간 피드백을 통한 교육 향상 유도, 지속적 만족도 조사와 전문가 평가, 내부 평가 등을 통한 평가시스템의 순환이 진행된 바 있다.

이러한 경험은 인권교육을 점점, 개선하는 데에 큰 도움이 되었으며, 강사의 성장과 교육의 질적 향상에 크게 기여할 수 있다. 이러한 경험을 한 개의 조직이나 단체가 아닌, 여러 단체와 전문가들이 함께 공유하였다는 점도 중요하다. 뿐만 아니라, 다양한 시민대상의 인권교육을 진행한 경험을 보유한 인권단체가 많다.

3) 성공적 시민참여 활동 경험

서울시의 경우, 인권헌장 수립 과정, 인권시민배심제도의 운영 등 다양한 시민참여 인권 프로그램을 진행해 오고 있는데, 이러한 경험은 향후 서울시가 참여적 시민 인권프로그램을 기획, 진행함에 있어 서울시와 시민 모두에게 파급력을 가진 자산이다.

특히 시민인권헌장수립 과정은 시민인권교육에 있어서 의미 있는 경험이었다. 선발된 시민위원과 소수의 전문가 집단이 결합된 관계, 인권에 대한 관심의 증대에 따라 요청된 3회의 인권교육 진행, 토론문화의 정착 등은 인권교육의 의미를 잘 보여준다.

나. 외부 기회 요인

1) 인권교육의 확대 추세

인권 관련 국내외 규정이나 정책이 입안됨에 따라, 다양한 인권교육이 학교, 기관, 기업 등으로 확대되고 있다. 또한 관련하여 다양한 인권주제 교육이 제시되고 있다.

초기에 시행한 서울 인권 아카데미는 호의적인 반응을 볼 수 있었다. 그래서 2013년의 성과를 통해 고위직을 대상으로 한 교육까지 확대하는 등, 보다 적극적인 인권교육을 전개할 기회가 커지고 있다. 인권교육의 사회적 필요성이 증대하면, 다양한 분야와 대상으로 한 인권교육 수요가 증가하고 있다. 이에 따라 다양한 기관 및 단체와 협력하기 위한 환경 또한 조성되고 있다.

또한 사회의 발전에 따라 다양한 주제의 인권교육이 요구되고 있으며, 기존의 여성, 아동 청소년 분야를 넘어 사회복지서비스 전체로 확산되고 있다. 주로 관련부처의 교육 이수에 대한 요구로 나타나고 있다.

그러나 이에 필요한 인권교육의 내용이나 강사 준비와 교육예산의 확보 미비의 경우가 대부분이어서, 실제 교육은 준비되지 못한 내용과 강사가 집체교육의 형식으로 진행하여 인권교육이 실재한다고 보기 어려운 경우가 많다는 것을 서울시 인권교육 현황에서도 확인할 수 있었다.

이러한 문제는 이후 인권교육에 대한 저항을 키우는 부작용을 일으키고 있기도 하다. 이러한 점에서 다양한 주제의 인권교육 요구의 증대는 외부적 기회요소이기도 하면서 동시에 내부적 약점과 연결된다.

2) 다양한 인권문화 활동

서울시 내에서 이미 상당기간 동안 다양한 인권문화 활동이 전개되어 오고 있다. 인권영화제, 인권연극제, 장애인인권영화제, 여성영화제, 환경영화제 등 인권의 다양한 주제를 다루고 있는 문화 활동이 매년 이루어지고 있으며, 제공되는 작품들의 수준도 국제적으로 인정받고 있다.

국가인권위원회에서도 매년 인권영화를 제작·배포하고 있으며, 체험 프로그램으로는 ‘어둠속의 대화’와 같은 체험 공간도 있다.⁴²⁾ 이처럼 서울시라는 공간은 인권



그림 10. [어둠속의 대화] 프로그램
시작 단계: 시각장애인의 안내로, 완전한 어둠으로 들어가게 된다.

42) ‘어둠 속의 대화’는 1988년 독일에서 처음 소개된 프로그램으로, 프랑스, 덴마크, 멕시코, 일본 등 전세계 23개국 160여개 도시에서 동시에 진행되고 있는 전시로서, 완전한 어둠속에서 시각을 배제한 채 일상생활을 체험해볼 수 있는 새로운 개념의 전시이다.

문화 활동이 이미 풍부하게 이루어지고 있다. 다만, 이를 더 촉진하고 인권교육과 결합되도록 노력하는 방안이 필요하다. 예를 들어 문화체험 프로그램의 경우, 감독과의 대화나 인권의 문제에 대한 질문 제시와 이에 대한 답변을 SNS공간에서 접수하는 등의 인권 교육적 전개를 보완할 경우 인권교육의 효과가 높일 수 있을 것이다.

3) 체험 프로그램 관련 활동

현재 서울시 문화관광디자인본부에서 시행하고 있는 ‘서울시 미래유산’ 활동이나 서울연구원에서 진행하고 있는 서울시 남산인권표석 만들기 사업, 인권담당관에서 발표한 서울시 ‘인권투어’와 같은 현장체험 프로그램이 진행되고 있다. 이 중 상당수가 인권이라는 주제와 연계되어 있다. 따라서 현장을 기반으로 시민인권교육을 전개하기가 용이해질 것이다.

충청북도 유니버설디자인주택체험관, 네이버의 ‘어둠속의 대화’ 등과 같이 인권관련 현장체험활동의 경우, 이러한 프로그램들에서 참여자들의 만족도와 참여도가 높은 것으로 나타나고 있어, 현장 중심의 인권교육 프로그램의 개발이 필요함을 알 수 있다.

2. 서울시 인권교육의 약점과 위기

가. 내부 약점

1) 운영의 불안정성

매년 4~6월에 체결되고 있는 인권교육 용역형태의 교육진행에는 몇 가지 문제점이 있다. 늦은 계약 체결로 인한 교육준비기간의 부족과 연 단위 계약에 따른 교육의 전개에서의 연결성이 약해져 있다. 특히 매년 교육 수행 후 내부 및 외부 전문가의 평가에 의한 개선 제안이 반영되기 용이하지 않는 구조를 가지고 있어, 인권교육의 질적 향상이 방해되고 있다.

즉 이러한 단기 위탁운영의 한계로 인해 교육 운영의 안정성이 부족하다. 인권교육생태계가 성장하기 어려운 환경인 것이다. 교육 준비와 참여의 촉진과 같은 질적 성장을 위한 방안을 마련하기 어렵기 때문이다.

같은 부서 이동으로 인해 인권교육 담당자는 평균 6개월 정도의 근무기간을 보이고 있는데, 이러한 업무 환경에 대한 해소도 필요하다. 더불어 인권업무가 가지는 생소함을 해결하기 위해, 담당

일반적인 전시의 자유 관람이 아닌, 그룹단위로 시각장애인 로드마스터의 안내에 따라 전시장 안을 투어 하는 형식으로 진행되며, 빛이 없는 공간에서 촉각, 후각, 청각, 미각 등의 감각을 경험하고 그룹간의 신뢰와 소통을 촉진하는 방식으로 체험이 진행된다.

서울에서는 종로구 가회동에 네이버재단에서 빛을 완전 차단하기 위해 설계하고 만들어진 독립건물에서 진행되고 있으며, 사회적기업인 엔비전스에서 진행하고 있다.

자에 대한 교육 지원 등도 필요하다. 담당자들의 이해부족으로 인해 인권적 교육 환경 조성에 대한 이해와 교육 내용에 있어서의 점점 등에서 외부 전문가에게만 의존하는 경향이 생기기 때문이다. 이러한 분리는 장기적으로 인권교육의 발전에 방해요소가 될 수 있다.

2) 교육 표준화 부족

현재 인권교육 표준 시스템이 마련되어 있지 않은 실정이다. 따라서 최소한의 안정적 인권교육의 전개를 보장하기 위해 운영시스템과 함께 표준 매뉴얼 구성 작업이 필요하다. 이러한 운영시스템은 인권강사 및 교육 콘텐츠의 축적이 진행되는 토대로 역할을 할 것이다.

3) 전문적 강사, 촉진자 부족

안정적인 수준의 인권교육을 진행할 강사가 절대적으로 부족하며, 그런 이유로 상당 규모의 서울시 인권교육의 수요가 제대로 충족되지 못하고 있다. 따라서 서울시 인권교육 용역계약이 늦게 진행되는 경우에, 다른 분야의 교육에 인권 역량이 투입되어 인권교육단체나 강사들이 서울시 인권교육에 참여하기 어려워지는 경우가 빈번했다. 따라서 단기적으로는 인권강사를 양성하기 위한 시스템이 필요하다고 할 수 있다.

4) 주제별 인권교육의 결합 부족

인권에 대한 이해와 인권감수성 등을 다루고 있는 서울 인권아카데미와 같은 인권일반교육과 함께, 장애, 노숙인, 아동청소년, 여성폭력, 성인지 등 다양한 인권주제별 교육이 동시다발적으로 진행되고 있다.

그럼에도 각각의 교육단위별 경험 공유나 협력이 거의 없었다. 이에 따라 교육대상자에게 있어 중복되는 내용을 반복하여 다루어지거나, 전체 열개에서의 방향성이 혼돈스럽게 느껴지는 경우도 빈번함을 알 수 있었다.

안정적이고 지속적인 성장을 위한 인권교육을 설계하기 위해서라도 각 분야별 협력과 교육에서의 통합을 고려해야 한다.

5) 국내 사례기반 교안 부족

해외에서 만들어진 인권교육 매뉴얼에서 제시되고 있는 사례의 경우, 국내 상황과의 관계성이 떨어지는 경우가 많아 교육참여자들의 이해를 돕기에 부족한 점이 있다. 특히 특정 교육대상자들의 업무나 속한 사회상황에 대한 조사와 이해, 그리고 이를 기반으로 한 사례 연구 자료가 부족하

며, 이제야 기초적 사례가 쌓여가고 있는 실정이다.

서울시 공공영역의 경우, 이러한 사례 수요가 매우 높다. 이를 위해 다각적인 노력이 필요하다. 현재 서울 인권아카데미과정에서 교육참여자들의 발표 내용 정리, 내부강사양성과정에서의 발표 자료 정리 등이 이루어지고 있으나, 보다 적극적인 사례 발굴 활동이 필요하다.

6) 교육지원시스템 미비

다양한 내용과 방식의 인권교육을 진행하기 어려웠는데, 이는 교육관리시스템과 같은 지원시스템이 없이 인권담당의 인력에만 의존해야 했기 때문이다. 관련 부서의 협력의 부족으로 어려움은 더 컸다. 시스템의 해결 및 인권교육에 대한 내부역량의 연계와 성장으로 이를 해결해야 한다.

또한 여성, 장애, 청소년, 노인, 노숙인 등 다양한 주제의 인권교육도 진행되고 있는데 이를 통합적으로 운영하기 위한 고민이 필요한바, 이를 위한 기획, 운영 및 평가하기 위한 시스템이 있어야 할 것이다.

7) 안정적 교육 공간 미비

인권교육에 있어 교육 공간은 전반적인 교육 만족도에 큰 영향을 미치는 요소인 것으로 드러났다. 현재 인권교육 공간은 교육 내용이나 진행 방식과 별개로 공간이 마련되는 경우가 빈번하다. 이러한 경우 강사/촉진자들의 역량 발휘가 어려운 경우가 자주 발생하게 된다. 최소한 사전 교육 공간을 답사하여 이에 맞는 교육 구성을 준비하고, 이 준비를 위한 시간적/재정적 자원이 투자될 수 있어야 한다. 더 나아가 안정적 인권교육 공간이 마련될 필요가 있다.

나. 외부 위기

1) 기관장의 이해, 협력 부족

기관장들의 인권에 대한 이해가 부족하여 인권교육에 대한 협력이 부족한 실정이다. 인권교육을 인성교육으로 생각하는 기관장들도 있으며, 효율성과 인권을 대척적인 가치로 인식하는 기관장들도 있다. 그러므로 이들의 이해와 협력을 증진하기 위한 방안이 필요하다 하겠다. 정책적으로 이에 대한 방안을 강구하여 전개할 필요가 있다. 조직의 인권문화가 정착하기 위해서는 리더와 구성원의 문화적 일치성이 전제되어야 효과적이기 때문이다.

이러한 이해와 협력 부족으로 인해 산하기관 등의 인권교육 운영 준비가 미비하다. 이러한 상황 이어서 다음 단계인 인권교육에 대한 평가와 이를 통한 질적 성장을 기대하기 어렵다.

2) 인권교육 성과 평가제도 부재

인권행정 전체의 평가 시스템이 없으며, 마찬가지로 인권교육의 성과평가도 이루어지지 않고 있다. 교육에 대한 만족도와 교육과정에 대한 전문가 평가가 이루어지고 있으나, 인권교육의 원래 목표인 인권감수성의 증대와 인권행정의 실현이라는 측면에서는 교육을 평가하지 못하고 있는 현실이다. 이러한 평가시스템의 부재는 인권행정과 인권교육의 가치에 대한 공론화와 평가와 반영을 통한 개선을 어렵게 한다.

3) 인권교육에 대한 이해 부족

공공영역 인권교육대상자나 일반 시민들에게 있어, 인권은 어려운 주제로 비춰지고 있다. 그리고 인권을 인성이나 개인적 성찰, 배려와 같은 개념과 혼돈하는 경우가 비일비재하다. 인권교육을 일반적인 소양교육의 일환으로 파악하는 인식은 인권교육의 제일 큰 걸림돌이 된다. 그러므로 보다 체계적인 교육 구성 및 명료한 콘텐츠가 개발·제공되어야 할 필요가 있다.

제4장

서울시 인권교육 중장기 계획의 체계

제1절 비전과 목표 및 기본원칙

제2절 추진전략과 정책로드맵

제3절 중장기계획의 추진체계

제4장 서울시 인권교육 중장기 계획의 체계

제1절 비전과 목표 및 기본원칙

1. 서울시 인권교육 비전

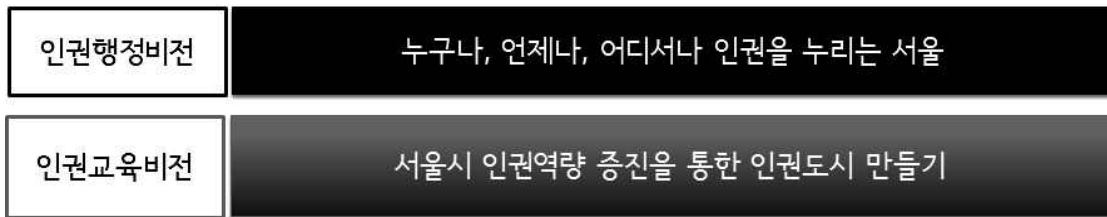


그림 11. 서울시 인권교육 비전

서울시 인권행정의 비전은 ‘누구나, 언제나, 어디서나 인권을 누리는 서울’이다. 이러한 보편적 인권행정을 펼치기 위해서는 인권행정의 주체인 서울시 공무원뿐만 아니라 서울시민들도 상당한 인권의식과 인권문화를 갖추고 있어야 할 것이다. 따라서 그러한 인권의식과 인권문화를 증진하기 위한 인권교육의 역할은 매우 중요하다.

인권교육은 교양교육이나 상식교육이 아니며, 나아가 서울시가 기획하거나 지원하는 인권교육은 인권행정과 무관할 수 없다. 기본적으로 인권교육의 목적은 서울시가 추구하는 인권행정, 인권도시를 실현하는데 기여해야 하므로, 인권교육의 비전은 서울시가 지향하는 인권도시를 뒷받침해야 할 것이다. 여기서 앞서 ‘인권의식과 인권문화’를 인권역량으로 개념화하기로 한다. 즉 인권교육은 서울시의 공무원 및 시민의 인권역량을 증진하여 인권도시를 만들어가기 위한 수단이기에 그 비전은 ‘서울시 인권역량 증진을 통한 인권도시 만들기’로 정한다.

2. 중장기계획의 목표

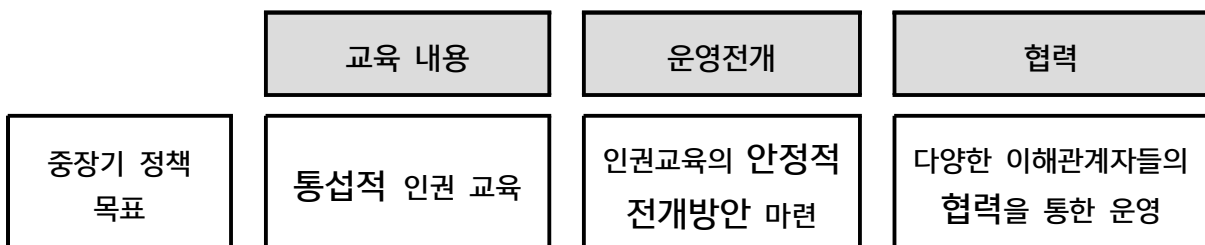


표 35. 서울시 교육 부문별 중장기 정책목표

서울시 인권교육 비전인 ‘서울시 인권역량 증진’을 위해서는, 인권교육 핵심요소 분석결과 및 인권아카데미 평가를 기초하여, 중장기 정책목표는 위의 그림 11과 같이 세 부분으로 구성하였다.

- 1) 교육 내용 부문 : 다양한 인권 주제를 **통섭적으로** 다루는 인권 교육
- 2) 운영 전개 부문 : 인권교육 성장사이클(목표수립 -> 기획-> 수행 -> 평가/피드백)을 통한 **지속적이고 안정적인 인권교육의 전개를 위한 체계 구성**
- 3) 협력 부문 : 서울시 인권교육 거버넌스의 구축 및 서울시 공공서비스 영역간의 **협력을 통한 서울시 전체로의 인권교육 확산**

그리고 이러한 정책목표를 이루기 위해, 정책들을 전개하는 과정은 중기의 [표준 > 안정], 장기의 [확산]으로 구성하였으며, 중기에는 기존의 성과를 중심으로 안정적 운영 시스템을 만들고, 이를 바탕으로 장기적으로 1) 서울시내 다양한 인권주체의 교육 부문으로의 확산, 2) 서울시 공공영역간의 협력을 통한 확산, 3) 서울시 다양한 구성원으로서의 확산이라는 ‘협력과 공유를 통한 확산’으로 구성하였다. 이를 하나의 도표로 전개하면 아래의 도표와 같다.

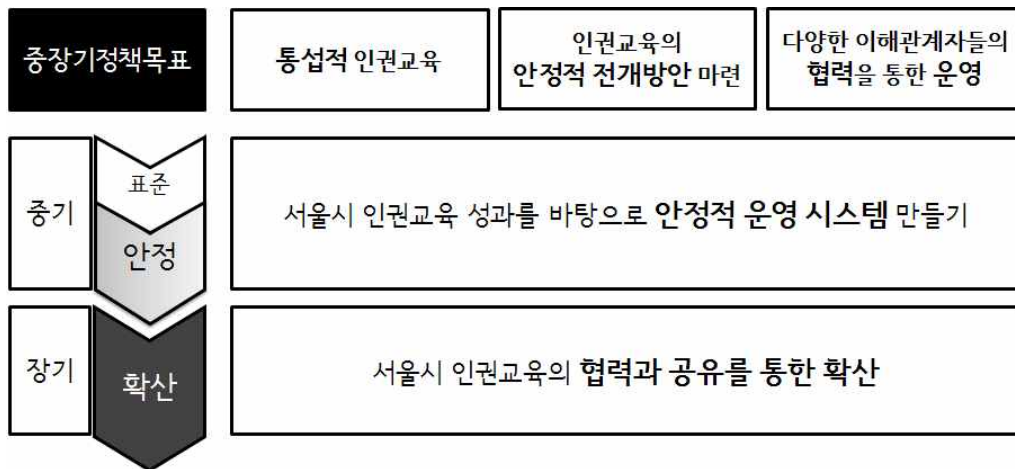


그림 12. 서울시 인권교육 중장기별 전개 방향

중기(2016~2018년)의 경우, 먼저 제2기 서울시 인권위원회와 함께 진행하게 될 것인바, 2015년 까지의 서울시 인권교육 성과의 상당부분이 제1기 서울시 인권위원회의 역할에 힘입은 바 있다는 점에서, 서울시 인권교육의 중기 목표도 이후 제2기 인권위원회와의 공감대 형성을 기반으로 협력적으로 추진될 것으로 기대한다.

중기 목표는 기존의 서울시 인권아카데미, 인권강사양성과정을 포함한 인권교육 전반에 걸친 성과를 바탕으로 **서울시 인권교육 프로그램의 내용의 표준화와 안정적인 운영시스템의 구성**으로 둘 필요가 있다.

또한 이를 바탕으로 **장기적인 확산기로 장기 목표를 수립**하고 있다. 확산의 방향은 1) 다양한 인 권주체에 대한 교육의 통합 2) 서울시 공간을 중심으로 한 시민인권교육 전개 3) 서울시의 공공 영역으로의 인권교육 확산 4) 서울시 인권교육 성과의 국내외 확산으로 나타날 것으로 기대한다.

	교육내용	운영 전개	협력
중기	서울시 인권교육 성과를 바탕으로 안정적 운영 시스템 만들기		
	인권교육의 표준화 다양한 인권교육	공공영역 교육 안정화 시민 참여 인권교육 전개	인권교육 거버넌스 구축
장기	서울시 인권교육의 협력과 공유를 통한 확산		
	인권교육의 통섭화	직무역량형 인권교육 공간 기반 인권교육	인권교육 거버넌스 확산

그림 13. 서울시 인권교육 중장기계획 부문별 세부 목표

이러한 1) 인권교육의 **표준화**와 교육내용의 **통섭화**, 2) 인권교육의 **안정적 전개방안 전개**, 3) 다양한 이해관계자들의 **협력을 통한 운영**이라는 인권교육 중장기계획의 3가지 정책목표를 중기, 장기별로 구체적으로 전개하여 정리하면 위 그림 21.과 같다.

해당 정책목표별 구체적인 정책목표별 사업과제의 제시는 제5장에서 상세하게 기술하기로 하고, 본장에서는 중기, 장기 정책목표에 대하여 설정 배경 및 의미를 설명하여 그 체계를 소개하는 방향으로 기술한다.

가. 중기 부문별 목표

‘**인권교육 표준화와 안정적 운영 시스템을 구축**’하기 위해서, 중기 단계에서의 부문별 세부 목표를 구성하면, 아래와 같다.

서울시 인권교육 성과를 바탕으로 안정적 운영 시스템 만들기		
<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육의 표준화 • 인권교육의 다양화 	<ul style="list-style-type: none"> • 공공영역 교육 안정화 • 시민참여 인권교육 전개 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 거버넌스 구축

표 36. 서울시 인권교육 중기계획 목표

1) 인권교육의 표준화

서울시 인권교육 성과 정리 및 표준화 작업

서울시 공무원을 대상으로 한 인권아카데미는, 운영과 내용, 성과 모니터링에서 일정 수준의 성과를 나타내고 있다. 여기에는 그룹별 교육진행 및 1회 교육참여자 정원 제한 등의 인권교육의 인권적 교육환경조성이라는 운영상의 노력과 함께 교육참여자들의 업무와 성격에 맞춘 교육 내용의 개발과 전개를 볼 수 있었다. 또한 교육참여자들의 교육만족도와 함께 향후 교육에 대한 참여의사 증가 등을 볼 수 있었다.

그러므로 이러한 교육 내용 및 운영 방식에 대한 보완과 표준화가 중요하다. 이는 서울시에 진행되고 있는 다양한 인권주제에 대한 교육들에 적용하기 위한 토대를 제공하며, 또한, 서울시의 모델을 따르고자 하는 타 시도에게 도움을 제공할 수 있으며, 국내외 기관의 인권교육에 좋은 사례로서 제공될 수 있기 때문이다.

2) 인권교육의 다양화

인권이해 및 인권감수성을 위한 인권일반교육에서의 개방성 확대

인권감수성을 키우기 위한 다양한 프로그램들이 개발되었으며, 서울시 지역 내 다양한 프로그램이 진행되고 있다. 인권교육단체들의 프로그램에서부터 인권영화제나 연극제와 같은 문화 활동도 있으며, 국제적 체험프로그램도 상시 진행되고 있다.⁴³⁾

물론 이러한 다양한 활동들이 서울시 인권교육의 목표에 전부 부합되는 것은 아니지만, 이러한 활동의 확대와 결합이 장기적으로 서울시 인권문화형성에 기여할 것이므로, 이러한 활동의 확대를 촉진, 서울시 인권교육과의 결합을 높이는 정책이 필요하다.

3) 공공영역 인권교육의 안정화

가) 서울 인권아카데미 안정화 : 서울시 공공영역 인권교육의 안정화

2013년부터 실시되어 온 서울 인권아카데미의 성과를 보완하고 질적으로 향상시키기 위한 방안들이 제시된 바 있다. 이를 우선적으로 보완하고 안정화시킴으로서, 서울시 인권교육의 토대로서 자리 잡게 하는 것이 우선될 필요가 있다.

43) 시각체험프로그램으로 ‘어둠속의 대화’라는 프로그램이 있다. 독일에서 개발된 프로그램으로, 국내에는 네이버가 지원한 사회적 기업 NVision이 운영하고 있다. 시각장애인들이 완전한 어둠에서의 안내하는 프로그램으로, 일상에서의 시각이 가지는 의미와 주변사람들과의 소통에 대해 느끼게 하는 체험프로그램이다. www.dialogueinthedark.co.kr/

나) 서울시 공무원의 참여 확대 : 자기 업무에서의 인권 들여다보기

2013-2015년간의 3년간의 인권교육을 통해, 상당수의 서울시 공무원들은 인권에 대한 이해와 함께 거부감도 처음보다는 많이 해소되었다. 이를 바탕으로 자신의 업무에서의 인권문제나 친인권적 방법들을 찾고 실천하도록 유도하여 인권교육의 목표이기도 한 인권행정의 구현을 실현할 수 있도록 유인할 필요성이 있으므로, 이러한 과정을 촉진하기 위한 다양한 프로그램들이 펼쳐져야 한다.

인권친화적인 업무 공간/절차 등에서부터 대시민서비스에서의 인권친화적인 전개, 업무별 구조나 평가에서의 인권요소 도입 등, 그 영역이 다양하다. 이러한 전개에는 당사자의 이해, 참여가 필수적이며, 이를 촉진하기 위한 다양한 프로그램이 필요하다.

4) 시민 참여 인권교육 전개

가) 시민인권교육 시범 운영

서울시민대학을 포함하여 시민교육을 지원해오고 있으며⁴⁴⁾, 이 중 시민대상 인권교육도 실시되고 있다. 그러나 지원사업으로서 교육의 내용이나 진행에서의 모니터링은 거의 이루어지지 않고 있어, 이러한 교육의 성과 및 모니터링에 따른 인권교육의 개선과 확산을 도모하기는 어려운 상황이다. 따라서 시민인권교육의 경우 오픈된 다양한 참여형 프로그램을 도입하여 처음부터 그 교육 전개 방법에 발상의 전환을 기할 필요가 있는바, 관련한 시범 교육의 운영을 통해 그 상을 정립해 나가야 할 것이다.

광주시의 경우, 지역/마을 단위로 신청을 받아 교육을 진행하고 있으며, 이러한 교육에서의 강사비를 시에서 일부 지원하고 있어, 교육은 자주 진행되고 있으나 대부분 일회성 교육으로 진행되고 있다. 보다 심화된 교육이나 다양한 주제를 다루지 못하고 있는 한계가 있다. 광명시의 경우, 4~6회기의 시민대상교육을 매년 실시하고 있다. 한정된 대상자에 국한되는 한계가 있으나, 이들 중 일부는 지속적인 학습모임을 형성하는 모습을 통해, 보다 깊고 중요한 협력 파트너로서의 시민을 연결할 수 있다는 점을 보여준다. 이와 같은 측면에서 2014년 서울시 인권현장제정을 위한 시민모임에서 펼쳐졌던 가능성도 재평가해보아야 한다.⁴⁵⁾

자체적인 인권단체나 인권교육단체의 시민인권교육은 자주 진행되어 오고 있다. 대부분 특정 목표나 대상을 가지고 있으나, 점차 다양한 시민들이 참여하는 경향을 보이고 있다.

44) 관련하여, 2014. 1월 서울시민주시민교육조례를 제정하였으며, 현재 시민인권교육센터 설립에 대한 논의가 진행되고 있다.

45) 절차적 측면의 의미가 크다고 보며, ‘구체적 목표의 설정’, ‘공개적인 모임을 통한 자발적 참여’, ‘참여자의 요청에 따른 일정한 기간의 인권교육’, ‘교육진행에서의 토의’ 와 같은 핵심 요소가 펼쳐졌으며, 이를 통해 학습공동체로서의 가능성도 보여주었다.

이처럼, 현재 진행되고 있는 시민대상 인권교육을 포함하여, 지원이나 자체 운영을 시범적으로 할 필요가 있다. 그럼으로써 기획단계에서부터 실행, 모니터링과 피드백 단계에서 경험과 기록이 의미 있는 시민인권교육 방안을 구성하는데 필수적이기 때문이다.

나) 광의의 인권교육 : 광고, 체험 그리고 참여

앞서 설명한 바와 같이 시민을 대상으로 한 인권교육에는 상상력이 필요하다. 서울시 전체 시민을 교육장을 초대한다는 것 자체가 불가능하고 적합하지도 않다. 이러한 점에서 시민 인권교육은 시민들이 일상 속에서 만나는 모든 것에 인권 콘텐츠를 담아 홍보, 체험 등을 통해 인권교육의 목적이 달성될 수 있도록 시도하여야 한다.

원래 인권교육은 ‘가르치고 키운다’ 라는 문구가 가지는 수직구조의 한계를 넘어야 하며, 인권교육방법론에서 제시된 교육참여자의 주체성을 중요한 기준으로 삼아야 한다. 그렇다면, 아마 누군가의 ‘교육’은 스스로의 ‘학습’으로 확대되어야 한다.

교육 공간을 넘어, 서울시 공공영역에서의 인권을 만지고, 이용하고, 느끼고, 생각하고, 참여하게 할 다양한 활동이 실험되어야 한다. 그리고 이러한 실험에는 시민과 함께 다양한 민간영역이 참여할 수 있도록 개방될 필요가 있다.

5) 인권교육 거버넌스 구축

서울시 인권교육을 진행함에 있어, 가장 어려운 점 중에 하나가 인권교육을 맡아서 진행하고자 하는 인적자원이나 조직이 부족하다는 점이다. 그런 점에서, 2015년 초에 서울시 인권담당관에서 주관하여, 서울시 인권교육단체들과 함께 논의한 인권교육협회는 서로간의 대화를 통한 소통과 서울시 인권교육의 방향에 대한 협의가 이루어지는 매우 의미 있는 자리였다.⁴⁶⁾

인권교육의 성장 및 확산을 위해서, 인권교육을 고민하는 이들의 협의가 중요하며, 여기에는 서울시 담당, 인권교육단체와 활동가, 전문가들이 구성원으로 초대되어야 한다. 정기적이고 공식적인 논의구조를 통해, 이러한 협의가 참여와 협력으로 이어지게 만들고, 서울시 인권교육에 있어 서울시 내부 중심축을 보완하는 역할을 할 수 있도록 전개될 필요가 있다.

나. 장기 부문별 목표

서울시 인권교육의 안정적 시스템의 구축을 바탕으로, 이를 **서울시 공공영역 전반으로 확산**하고, **성과와 가치를 국내외로 공유**하는 것이 장기 목표이다. 이를 부문별로 구성하면, 아래의 표와 같다.

46) 아쉽게도 2015년 인권아카데미의 운영 참여는 어려웠는데, 이는 실제 예상보다 늦어진 공고로 인해, 참여 단체들의 일정과 겹쳐졌기 때문이다.

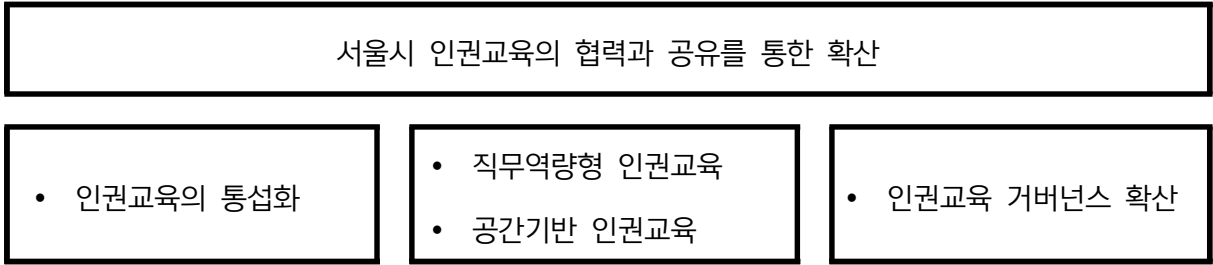


표 37. 서울시 인권교육 장기 목표

1) 통섭형 인권교육의 전개와 확산

서울시 인권기본조례에 의한 인권기본교육과 더불어, 서울시에서 시행하고 있는 인권관련교육은 성폭력, 성희롱, 성인지, 장애인차별, 아동청소년, 노숙인 등 다양한 주제로 시행되고 있으며, 앞으로도 관련 주제가 확대될 것으로 예상되고 있다. 이는 서울시 업무의 상당부분이 인권적 인식을 요구하고 있기 때문이다.

이러한 다양한 인권관련교육의 확대에도 불구하고, 해당 교육들은 연관성 없이 개별적으로, 형식적으로 시행되고 있는 실정이다. 이는 교육참여자의 입장에서는 교육내용이 중복되거나 혼돈되는 내용이 제시될 수도 있고, 그렇다보니 부문별 인권교육의 경우 그 교육효과도 미미하다. 이러한 점을 해소하고 인권관련 교육들이 인권적 틀 안에서 적합하게 진행될 수 있도록 하기 위해 통섭적인 인권교육설계가 필요하다. 아직 이러한 접근방식의 인권교육 경험이 미진하여⁴⁷⁾, 이러한 교육설계는 보다 장기적인 준비와 시범 운영과 모니터링이 중요하게 요구되고 있다.

그리고 단순히 내용의 통합형이 아닌 통섭형으로 나아가고자 하는 이유는, 인권교육의 목적인 교육을 통한 인권역량의 증진과 인권적 변화를 위해서, 다양한 인권 주제와 함께, 다양한 인권적 교육방법이 함께 제시되어, 교육참여자들의 성장과 변화를 이끌어야하기 때문이다.

2) 공공영역에서 직무역량형 인권교육

가) 직무역량형 인권교육

서울시 인권아카데미는 현재 교양교육으로 인식되고 있으며, 여기서 다루고 있는 인권의 이해와 인권감수성과 같은 주제의 경우, 필수교양과목으로 자리매김하는 것이 바람직하다. 그러나 보다 더 깊은 인권교육을 시행하기 위해서는, 앞서 중기에서 제시한 바와 같이, 업무에 기반한 사례를 다루고, 자신의 업무에서의 인권적 요소를 들여다 볼 필요가 있다. 또한, 여기에 더해, 인권일반을 넘어, 다양한 인권주제의 경우는 업무에 직접적인 관계를 맺고 있는 경우가 많고, 이를 더 깊이 다룰 필요가 제기되고 있다.

47) 2015년 인권아카데미I 과정에서, 통합교육과정으로 시범적으로 시행하고 있으나, 준비기간 등의 부족으로 인권주제별 배열과 내용적 중첩 해소 등에 머무르고 있다.

나) 서울시 인권교육조례안 구성

앞서 서술한 바와 같이 인권관련 법률과 서울시 조례에 따라 서울시 내에서 다양한 인권교육이 실행되고 있으나, 이를 보다 효과적이고 직무에 연계된 교육으로 운영하기 위해서는 인권교육을 정립하기 위한 조례가 필요하다.⁴⁸⁾ 장기적으로는 이러한 교육을 위한 시범사업을 수행하고, 이에 기반한 조례 연구 등이 필요하다.

3) 공간기반 인권교육의 전개

상시적인 인권교육 프로그램의 제공이라는 측면에서 서울 시민 누구나 언제든지 이용할 수 있는 장애체험, 유니버설디자인 체험 등을 인권적 요소와 결합하여 현장 체험 공간을 구성하여 제공하는 방안도 중요하다고 본다. 인권교육에 대한 학교, 시민, 공공기관 등의 수요는 점차 확대되는 반면, 이들이 상시적으로 참여할 수 있는 인권교육 프로그램이 거의 없기 때문이다.

또한 증기에서 제시한 ‘인권학습공간으로서의 서울시’의 역할이 정립이 되면, 이를 확산하기 위해서는, **내용의 결합과 협력의 결합**이 필요하게 된다.

4) 인권교육 거버넌스의 확장

가) 인권교육 협력네트워크를 통한 확산

서울시 인권교육의 성과와 한계를 바탕으로, 서울시 다양한 공공영역⁴⁹⁾으로 확대함으로써, 서울시 인권교육과 인권행정의 목표를 보다 지속적으로 달성할 수 있다. 이를 위해서는 인권교육협력 MOU 등을 체결, 이를 바탕으로 인권교육 프로그램의 지원을 하고, 모니터링 등을 통해 자체 인권교육 역량의 증진을 돕고, 우수기관을 선정하는 등의 촉진 활동을 전개하는 등의 활동을 전개할 필요가 있다.

나) 인권교육 국내외 공유

2014년 UN인권이사회의 주요 주제 중 하나가 인권도시였으며, 인권도시에서의 여러 활동에 대해 관심을 가지고 서로 나누고자 하는 활동이 진행되고 있다. 현재 광주시에서 매년 인권도시에 관련된 국제 행사를 진행하고 있다.

48) 우리나라의 경우, 국가인권행동계획(NAP)에 인권교육계획도 포함되어 있으나, 인권교육법을 추진 중에 있으며, UN에서도 인권교육을 위한 국가행동계획(NAP)를 수립하기를 권장하고 있다.

49) 서울시 공공영역은 매우 범위가 넓은데, 일차적으로는 서울시청이고, 산하기관, 출연기관 및 사회복지 시설, 서울시 기초지자체 및 서울시와 협력관계에 있는 민간영역까지 확대될 수 있다.

또한 서울시를 포함하여 광주광역시, 충청남도, 강원도와 같은 광역지자체와 수많은 기초 지자체에서 인권레짐을 구성, 활동을 전개하고 있다. 그리고 이러한 경험들을 공유하고 나누고자 하는 움직임이 이제 시작되고 있다.

이러한 국내외 협력에서 서울시 인권교육의 시범사례를 제공할 수 있다. 이는 매우 의미 있는 활동이며, 또한 성과와 함께 계획 등을 발표하여 장기적인 협력 체계를 국내외 네트워크로 구성할 수 있다. 특히 이를 가능하게 하는 인적자원을 충분히 활용할 수 있다.

3. 중장기계획의 기본원칙

앞서의 중장기계획의 목표들이 ‘무엇을’에 해당하는 내용이라면, 기본원칙은 그 목표들을 ‘어떻게’ 달성해 나갈지에 초점을 맞추고 있다. 따라서 여기서 제시된 기본원칙은 각기 제시된 목표들과 유사하거나 관련성을 가질 수 있지만, 그 논의의 위상이 다르다는 점을 확인할 필요가 있다.

여기서는 3가지의 기본원칙을 제시하고자 한다. 첫째는 **개방성**이다. 목표에서의 참여성과 관련이 있지만, 참여보다 넓은 개념이며, 내용과 방법을 포괄한다. 즉 인권교육에서의 참여를 긍정하지만 반드시 참여를 전제하지 않으며, 참여하지 못하는 다수의 대상들도 언제나 관심을 가지고 내용과 절차를 알 수 있도록 인권교육을 구성하는 것을 의미한다.

둘째는 **독자성**이다. 앞서도 설명하였듯이 인권교육은 교양교육이 아니며, 그 내용상의 독자성 뿐만 아니라 그러한 내용을 구성하는 절차와 조직에서도 독자성을 인정받아야 한다. 즉 인권교육의 내용이나 조직은 관료적 통제나 개입으로부터 최대한 독립성을 보장받아야 하고, 그러한 측면에서 이러한 독자성은 인권교육 거버넌스를 정당화하는 이유도 된다. 왜냐하면 내용적, 절차적 독자성은 관이 아닌 시민사회의 주체성을 인정하는 것이기 때문에 인권교육을 구성하는 데 있어 시민사회의 역할을 긍정하게 되며, 결국 그것은 관과 시민사회의 협력적 관계로 귀결될 수밖에 없기 때문이다

셋째, 그러나 인권교육의 독자성이 인권교육만의 배타적 내용이나 조직을 전제하는 것은 아니기 때문에 결국 앞서의 원칙들은 조화롭게 통합되어야 한다는 점에서 **통합성**은 매우 중요한 기본원칙이 된다. 예를 들어 인권교육은 인권교육을 독점하는 기구의 영역이 아니고, 인권행정과 통합되어야 하며, 그런 측면에서 인권위원회도 인권교육 형성의 중요한 주체이다. 또한 인권교육은 인권담당관실만의 업무가 아니고, 실제 다른 부서 예를 들어 장애인을 담당하는 부서에서도 이루어지고 있는데 이러한 인권교육들은 서울시 인권교육이라는 전체적인 관점에서 조율이 될 필요성이 있다. 또한 공무원인권교육과 시민인권교육도 장기적이고 근본적인 점에서도 서로 긴밀히 연결되어있다는 점에서 인권교육의 많은 점들이 통합성의 원칙에서 고려되어야 한다는 점을 알 수 있다.

제2절 추진전략과 정책로드맵

1. 추진전략

앞의 핵심요소별 SWOT 분석을 기반으로 인권교육 전반에 대한 SWOT 전략을 구성하여 본다.

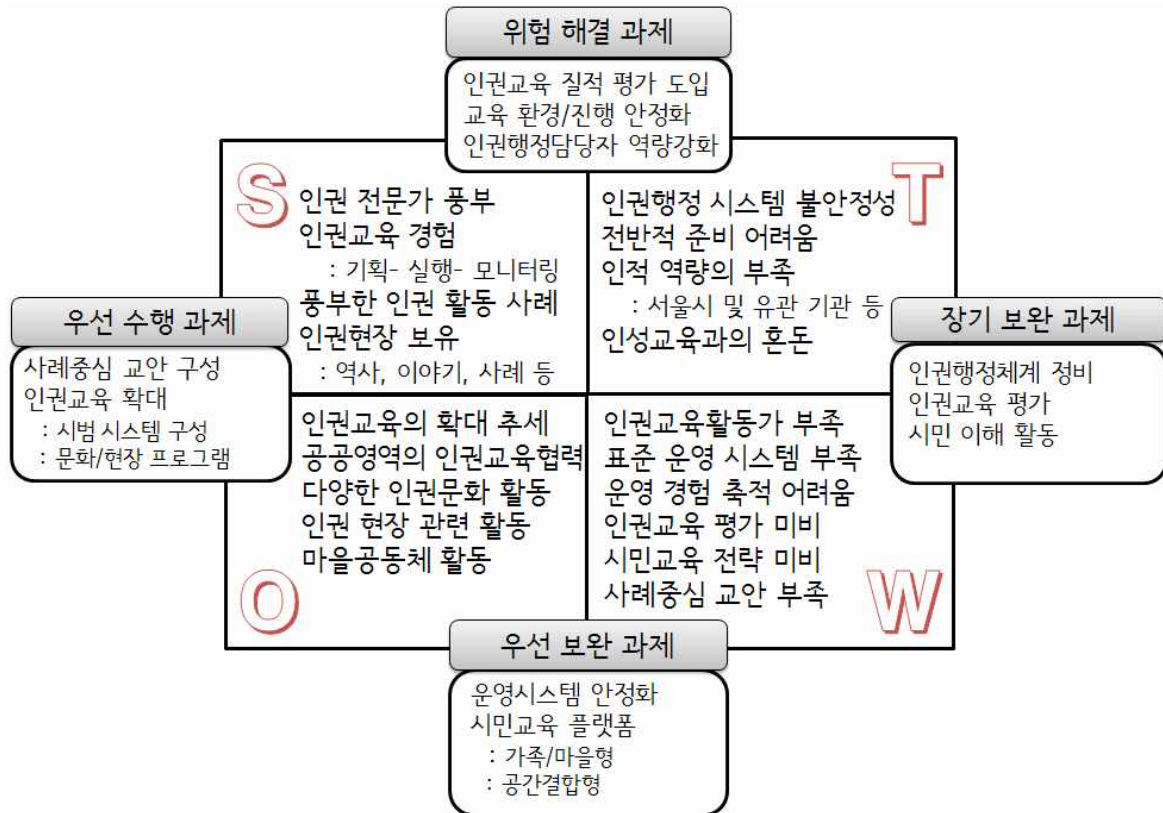


그림 14. SWOT 기반 단계별 전개 전략

가. S-O (내부 강점 + 외부 기회) 전략 : 우선 수행 과제

인권교육의 확대 및 인권교육의 다양성 확보

내부의 강점을 활용하여 외부적 기회 요소를 결합하는 전략으로, 성장을 위해 우선 수행하는 과제를 선정한다. 인권교육 중장기계획의 초반에 채택하게 되는 과제로서 인권교육의 확대 및 인권교육의 다양성 확보가 요구된다. 그리고 이러한 과제를 수행하기 위하여 인적 역량의 강화가 또 다른 중요 과제로 제시된다.

나. S-T (내부 강점 + 외부 위기) 전략 : 위험 해결 과제

내부적 역량 강화-교육의 질적 평가, 담당자의 인권역량 강화, 인권거버넌스 구축

내부의 강점을 활용하여 외부적 위기 요소를 극복하는 전략으로, 여기서는 교육의 양적 확대 이전에 내부적 역량 강화를 다져야 하는 것으로 나타난다. 이 또한 중장기계획의 초반에 채택하여야 하는 내부 과제로서, 이를 위해 인권교육의 질적 평가 시스템의 도입, 인권행정담당자의 인권역량강화 및 인권거버넌스 구축 등이 필요하다.

다. W-O (내부 약점 + 외부 기회) 전략 : 우선 보완 과제

운영시스템의 안정성 확보

외부의 기회를 활용해 내부적 약점을 보완하는 전략으로, 이 또한 내부 역량에 해당하는 과제이다. 앞서 위험 해결 과제와 우선 보완 과제의 과제들은 계획의 초반에 수행되어야 하는 과제인데, 서울시 인권교육에 있어 시급한 보완 과제는 운영시스템의 안정성 확보이다.

라. W-T (내부 약점 + 외부 위기) 전략 : 장기 보완 과제

인권교육 중장기계획 추진 체계 마련

- 인권교육기본조례, 인권교육기본계획, 인권교육전담기구 마련

내부의 약점과 외부의 위기 요소 모두 인권교육에 있어서의 약점을 정리하여 보여주고 있다. 그럼에도 당장 해결하기에 내부적 역량도 부족하고 외부적 환경이 조성되지 못하고 있는 과제들이다. 인권교육을 넘어 인권행정 즉 서울시의 전체적 시스템과의 연동되는 분야가 많으며, 본 연구에서는 이에 대한 중요점을 정리한다.

2. 정책로드맵

앞서 제시된 인권교육 비전과 중단기별 목표를 다소 변형하여 정책로드맵을 제시하면 다음과 같다. 이 때 2016-17년은 인권교육 인프라 구축을 목표로 하는 시기로, 2018-19년은 인권교육 안정화를 목표로, 2020년 이후는 인권교육과 인권행정을 연동시키는 것을 목표로 정리한다.

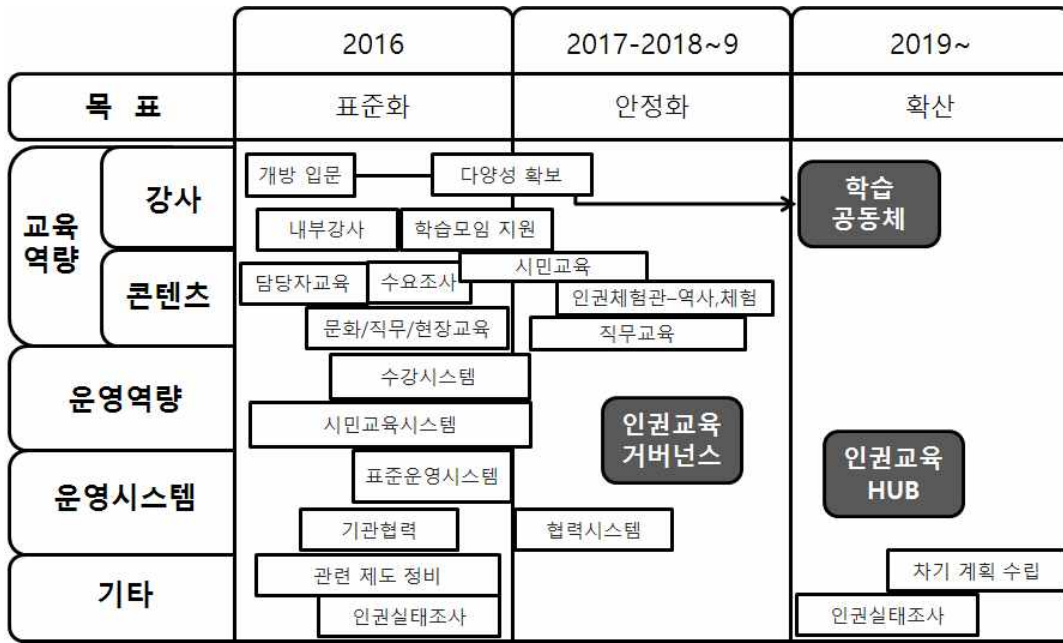


그림 15. 인권교육 정책로드맵

가. 교육역량부문 로드맵



그림 16. 교육역량부문 로드맵

교육역량부문은 크게 강사부문과 콘텐츠부문에 나눌 수 있다. 우선 강사역량을 증진시키기 위해서는 2016-2017년에는 강사 입문과정을 개방한다. 현재 인권강사양성과정은 인권강사를 지향하는 이들에게 다소 문턱이 높다. 우리 현실에서 인권강사가 직업이 될 수 없기 때문에 양성과정의 실제 내용은 적절한 전문성을 갖춘 인권적 시민을 배출하는 것이어야 하며, 이를 통해 강사의 다양성을 확보할 수 있을 것이다.

또한 내부강사를 양성하고 학습모임을 지원해야 한다. 이러한 정책이 안정화단계까지 유기적으로 연계되어야 한다. 이러한 과정을 거친다면 인권교육과 인권행정과의 연동을 목표로 하는 2020년 이후에는 다양한 배경의 인권강사로 구성된 학습공동체를 만들어 인권강사들의 질적인 성장을 도모할 수 있을 것이다.

콘텐츠역량 증진을 위해서는 담당자교육 및 인권교육 수요조사, 문화형/직무형/현장형 등 다양한 교육프로그램을 통해 인프라를 구축해야 한다. 안정화단계에서는 인프라 구축 단계에서 양성된 강사들을 기반으로 시민교육 및 직무교육 콘텐츠의 질을 높여나가야 한다.

또한 인권 역사체험관 등 인권교육공간을 구성해야 한다. 사례로 2014년에는 10월 캐나다에서는 ‘리엘 항쟁(Riel Resistance)’이나 ‘위니펙 총파업(Winnipeg General Strike)’ 등 정부의 탄압에 맞서 인권 항쟁이 벌어진 곳인 위니펙에 세계 최대 규모의 인권박물관이 완공하였다. 현재 서울 시도 인권박물관을 고려하고 있는데, 전시행정이나 구색 맞추기가 아니라 진정 선진적인 모델을 연구하고 벤치마킹할 필요가 있다고 할 것이다.⁵⁰⁾

나. 운영역량 로드맵



그림 17. 운영역량부문 로드맵

2016-17년에는 수강시스템, 시민교육시스템 등 운영역량을 증진시키기 위한 인프라를 구축해야 한다. 공무원 인권교육이든 시민 인권교육이든 다양한 방식의 인권교육 운영을 시도하고 지원하여 실제 인권교육 운영역량을 다방면으로 축적할 수 있는 기회를 마련해야 한다. 즉 되도록 친편

50) 11년의 시공 기간과 3500억 원의 어마어마한 비용을 들여 완공한 초대형 프로젝트이다. 캐나다 인권 박물관의 특징 중 하나는 텍스트와 그림으로 구성된 패널 외에도 단편영화나 인터뷰 등의 멀티미디어 전시물이 갤러리의 상당한 부분을 차지하고 있다는 것이다. 이는 인권에 대한 개념이 아직 정립되지 않은 아이들을 위한 배려로 멀티미디어 전시물 외에도 교실과 강당 등의 학습 공간을 박물관 내부에 마련해 아이들의 접근성을 극대화했다. 관련 설명으로

<http://m.post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=2343081&memberNo=423197&vType=VERTICAL>참조. 캐나다 인권박물관 홈페이지 주소는 <https://humanrights.ca/>

일률적인 강의방식을 피하고, 다양한 운영 아이디어를 수합할 수 있도록 촉진하여야 한다.

그 이후 안정화 단계에서는 인권교육 거버넌스를 만들어 네트워크 협력체계를 구성하는 것을 목표로 한다. 후자의 운영시스템이 실제로 마련된다고 하더라도 관과 민이 협력하지 않으면 앞서도 설명한 바와 같이 서울시의 인권교육을 제대로 감당할 수 없다. 인권교육에 있어 관과 민은 역량을 결집하는 공동의 파트너이다.

마지막으로 이렇게 길러진 운영역량과 운영시스템을 통해 인권행정 연동 단계에서는 인권교육 HUB를 만들 수 있을 것이다. 관민거버넌스가 앞으로 구축된다고 하더라도 향후 몇 년간의 짧은 기간으로 서울시의 인권교육을 전면적으로 커버할 수는 없다. 결국 이러한 거버넌스는 이후 인권교육 확장의 밑거름이 될 것이고, 그러한 밑거름의 형태는 다양하고 확장적인 인권교육을 결합시킬 수 있는 허브와 같은 것이 될 거라 본다.

다. 운영시스템/ 기타(인권행정) 로드맵



그림 18. 운영시스템부문 로드맵

2016-17년에는 표준운영시스템을 마련하고 여러 기관과의 협력체계를 구성함으로써 인프라를 만들어야 한다. 현재 인권교육은 주먹구구식으로 운영되는 바가 적지 않다. 또한 담당자 변경에 따른 업무의 연속성도 불안한 상황이다. 오히려 현재 상태로만 보자면, 서울시 인권교육에 지속적으로 참여한 인권단체의 역량이 보다 전문적이라고 할 수 있다. 따라서 이러한 역량들이 시스템적으로 취합되어 서울시의 인권교육 운영에 기여하도록 만들 필요가 있다.

안정화 단계에서는 이러한 인프라를 기반으로 협력시스템 및 인권교육거버넌스를 구성하게 될 것이다. 그것은 인권교육협의체를 정례화하는 등의 조치를 포함한다. 또한 이는 인권행정 연동 단계에서 운영역량과 결합하여 인권교육 HUB가 구축될 수 있도록 한다.

제3절 중장기계획의 추진체계

위의 SWOT 전략과 함께 중장기 계획의 기본적인 추진 체계를 규범, 정책, 제도의 결합전략으로 제시하고자 한다.

인권레짐에 있어 규범, 정책, 제도의 3박자가 갖추어져야 인권행정 실현이 제대로 될 수 있는 바와 같이 인권교육도 규범과, 정책, 제도의 3요소가 조화롭게 구성되어야 한다. 현재 인권교육에 있어 서울시의 규범적 근거는 서울시인권기본조례 제7조 제2항 제4호⁵¹⁾와 제10조⁵²⁾ 및 제11조에서 인권센터의 업무로 간략히 제시되어 있다.

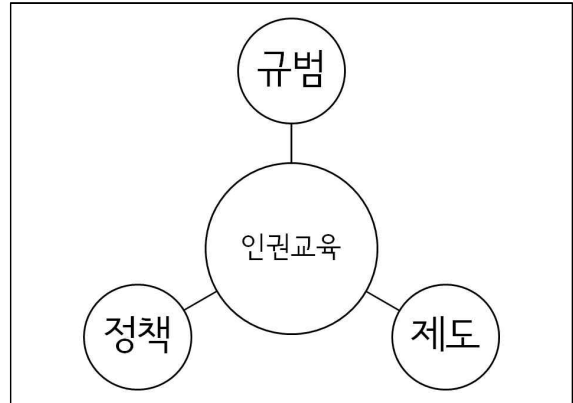


그림 19. 인권교육의 3요소

따라서 인권교육의 체계화와 구체화를 위해서는 인권교육기본조례라는 규범적 근거를 바탕으로 인권교육기본계획이라는 기본 정책과 그것들을 구체화하는 세부정책이 필요하다. 또 이러한 규범과 정책을 추진할 기관이라는 측면에서 제도화도 빠뜨리면 안 될 것이다. 그러한 기관을 현재 서울시 인권레짐에서 인권위원회로 할지 인권담당관실 내 새로운 조직을 만들 것인지 그것도 아니면 외부의 별도 기관으로 구성할지 등의 다양한 방안은 뒤이어 해당 부분에서 서술하도록 한다. 여기서는 각 부분의 세부 내용보다는 일단 이러한 3요소를 갖추어야만 서울시 인권교육의 체계화가 가능하다는 점을 분명히 하고자 한다.

51) 제7조 ② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 인권정책 기본 방향
2. 분야별 핵심 정책과제, 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 소요재원
4. 인권 관련 조사·연구 및 인권교육 실시

52) 제10조(인권교육) ① 시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다.

② 시장은 인권교육체계 마련과 효과적 시행을 위하여 인권교육 교재 개발, 인권교육 강사 양성 등을 지원 할 수 있다.

1. 인권교육기본조례의 제정

가. 인권교육기본조례의 필요성

인권교육을 인권행정 구현의 중요한 축으로 상정한다면, 인권교육에 대한 체계적인 접근은 규범적 근거가 제대로 마련되어야 가능하다. 앞서 설명한 바와 마찬가지로 현재 인권교육은 서울시인권기본조례의 파편적인 규범적 근거를 가지고 시행되고 있으며, 그렇기 때문에 조례 제정이 있었다면 그에 근거하여 갖추어졌을 인권교육기본계획이라든지 인권교육 실행 기구에 대한 뒷받침이 없이 이루어지고 있다.

이러한 상황에 따른 한계도 명확하다. 현재 인권담당관실에서 주관하는 인권교육 이외에 서울시 다른 부서의 인권교육 예를 들어 장애인인권교육 등이 긴밀한 연계가 없이 진행되고 있으며,⁵³⁾ 인권담당관 내의 개별 인권 사업들 즉 인권교육 아카데미나 인권강사 양성과정, 인권교육 모니터링 등의 체계적인 연계도 부족하다고 판단된다.

나. 조례 제정의 전략

현재 서울시의 인권교육 역량은 서울시 산하 기관은 물론 서울시 소속 공무원들을 감당하기에도 턱없이 부족한 실정이다. 현재도 서울시에서 자체적으로 인권교육을 실시하지 못하고 있으며, 외부 용역을 통하여 담당시키고 있지만, 사실 인권교육에 있어 시민단체나 외부 기관도 전문성 측면에서나 양적 측면에서나 앞서의 인권교육 수요를 모두 충족시키기에는 한계가 있을 수밖에 없다.

따라서 서울시라는 거대 도시의 인권교육 특히나 일반시민 인권교육까지 포함한다면, 인권교육을 위해서는 관, 민의 유기적이고 총체적인 거버넌스가 필수적이며, 이러한 거버넌스의 시작은 인권교육 기본조례를 만드는 데에서부터 이루어져야 할 것이다. 비록 조례의 제정은 시의회를 통하게 되고 시의회의 지원과 협력을 이루어내야 하지만, 그 실질적 내용을 채워가는 또 다른 주체는 서울시 각 지역에서 인권교육을 수행하고 있는 관련 단체들이어야 한다. 그래야만 향후 조례 제정 이후에 인권교육레짐을 구체화하거나 실행할 때도 실제적인 동력을 지원받을 수 있기 때문이다. 따라서 인권교육 기본조례를 발의할 때부터 서울시의회를 통하는 것이 아니고 서울시장의 주도 아래 인권담당관실 및 관련 인권단체들의 의견을 최대한 수렴하여야 한다.⁵⁴⁾

53) 그러한 문제점 때문에 2015년 서울시 인권교육 아카데미 I은 통합교육을 시범적으로 실시하고 있지만, 최초의 시도여서 앞으로도 많은 보완이 필요할 것이다.

54) 현재 서울시 조례는 위원회가 제안할 수 있고, 시의원 10명 이상이나 재적의원 5분의 1 이상의 연서로 발의가 가능하지만, 서울시장도 의안의 제출이 가능하다.

2. 인권교육기본계획의 수립

가. 시기별 주요 목표

서울시 인권교육이 안정적으로 이루어지기 위해서, 또 인권교육이 확산되기 위해서는 기본적으로 인권교육운영에 대한 프레임 설정이 필요하다. 인권교육운영의 프레임 설정이란 크게 교육내용에 대한 설정과 운영 자체에 대한 설정으로 나눌 수 있다. 이 때 인권교육 운영에 강사들이 참여하여야 하며,⁵⁵⁾ 모니터링 및 평가시스템에 대한 점검도 필요하다. 이렇듯 인권교육 운영 기반을 구축하기 위해서는 현재의 부족한 부분들을 보완하여 단계적으로 성장해야 한다. 다음과 같이 크게 세 단계로 사업들을 진행시켜 나가고자 한다.



그림 20. 인권교육의 단계별 전개 방향

나. 1단계: 인권교육 인프라 구축

우선 인권교육에 있어서 필수적인 인프라를 검토해야 한다. 이 때 필수적인 인프라란 2H(Humanware, Hardware) 2S(Systemware, Software)를 의미한다. 우선 1단계에서는 강사역량 등의 ‘Humanware’을 공고히 하는 데에 초점을 맞춰야 한다. 강사역량은 인권교육의 질적 수준에 직접적인 영향을 미치기 때문이다. 역량 있는 강사를 확보하기 위해서는

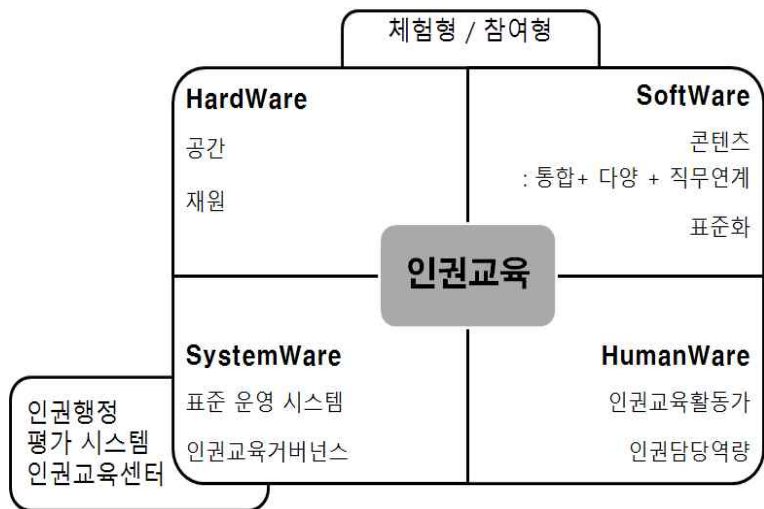


그림 21. 인권교육의 인프라 2S2H

55) 일본 오사카부의 인권교육의 경우, 인권교육에 대한 기획에 대한 역량까지 있는 경우에 한해 인권강사로 인정해 주고 있다.

서울시 인권강사의 다양성을 확보해야 한다. 이를 위해서는 입문과정을 보다 다양화하고 인권네트워크에 협력을 구해야 한다. 또 인권강사 학습공동체가 구성될 수 있도록 하여 강사들이 지속적으로 성장해 나갈 수 있도록 해야 한다.

‘Hardware’를 구축하기 위해서는 서울시 내에서 안정적인 인권교육공간 및 인권체험공간 등을 구성할 필요가 있다. 예를 들어 인권역사박물관, 유니버설 디자인 체험관 등을 설립하는 방안을 생각해 볼 수 있다. ‘Hardware’는 공무원교육보다는 시민교육에 더 큰 영향을 미친다.

‘Systemware’이란 제도 및 조례를 뜻한다. 1단계에서는 우선 서울시 인권교육관련 제도를 연구하고 정비해야 한다. 즉, 인권관련교육 운영과 인권교육 평가를 위한 통합인권교육 조례를 마련해야 한다. 이를 위해서는 인권교육 수요조사 및 서울시 인권교육 실태조사의 실시가 전제되어야 한다.

서울시 표준 인권교육운영시스템을 정비. 인권교육 운영 HUB를 구축하고, 인권교육 운영시스템을 개방해야 한다. 그리고 인프라형 지원 시스템도 마련해야 한다.

‘Software’은 교육 콘텐츠 및 표준매뉴얼을 의미한다. 따라서 ‘SoftWare’은 ‘Humanware’와 ‘Systemware’을 포괄하는 개념이라고 볼 수 있겠다. ‘Humanware’에 해당하는 강사역량의 증진은 풍부한 인권 콘텐츠 및 인권주제별 심도 있는 교육으로 이어지며, 서울시의 표준 인권교육운영시스템은 인권교육 표준매뉴얼의 기반이 되기 때문이다.

이외에도 시범사업을 운영할 필요가 있다. 직무형, 문화형, 현장형 등 다양한 인권교육사업을 시범적으로 실행하여 공무원이 인권교육에 관한 내부강사로 입문할 수 있는 통로를 마련해주어야 한다. 이러한 시범사업이 여러 기관과 협력하여 이루어질 수 있다면 더욱 좋을 것이다.

또한 인권담당자에 대한 교육도 필요하다. 이러한 교육은 서울시에서 인권을 담당하는 공무원들이 인권행정의 협력자가 되고 또 인권교육 내부강사가 되는 데에 도움을 줄 수 있다. 이 때, 국가 및 타 지방자치단체, 그리고 산하기관, 투자출연기관, 협력기관과 협력하여 인권협력네트워크를 구성하고 연동해야 한다.

다. 2단계: 안정화

인권교육중장기계획에 있어서 두 번째 단계는 안정화 단계다. 이 단계에서는 인권교육을 확산시켜나가기에 있다. 다시 말해 인권일반교육에서 아동청소년/장애인/노숙인 등 인권교육과 관련된 다양한 세부분야로 시스템이 확산되어야 하는 단계인 것이다. 서울시 인권교육 표준 시스템을 확산하기 위해서는 표준 시스템을 채택한 기관을 대상으로 강사 양성 및 인권교육 모니터링을 지원해야 한다. 우수 기관에 대한 포상도 뒤따라야 하며, 이러한 기관들이 서울시 인권교육 거버넌스에 참여하도록 유도해야 한다.

이 단계에서는 시민참여형 인권교육이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 시민참여형 인권교육에 있어서는 시민의견에 대한 반영이 최우선사항이다. 시민위원회 등의 제안을 인권교육에 도입할 수

도 있고, 또는 인권교육에 대한 시민 대상 공모전을 개최하는 방법을 생각해 볼 수도 있다. 서울시는 플랫폼만을 제공하고 일반 시민들에게 인권교육에 참여하고 교육 형태를 기획할 수 있는 기회를 부여하는 것이다. 시민을 대상으로 한 인권문화 활동을 활성화하고 시민참여 인증활동 등 홍보 활동을 활발히 펼쳐 문화형 시민인권교육을 도입해야 한다.

이외에도, 이 단계에서는 직무형 인권교육 과정, 신규 공무원 인권교육 과정, 인권행정 리더십 과정 등 다양하게 분화된 인권교육 개발도 이루어져야 한다.

라. 3단계: 인권행정 연동

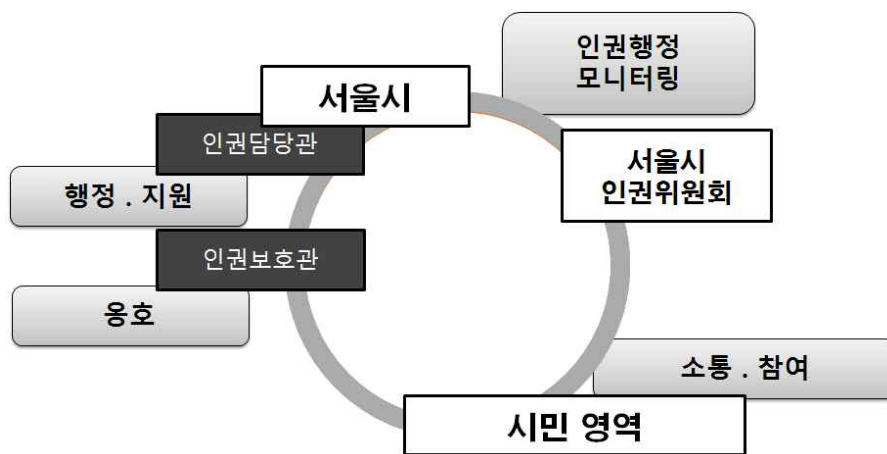


그림 22. 서울시 인권행정 거버넌스

서울시 인권교육은 서울시 인권행정체계의 한 부분이며, 서울시 인권행정 체계가 어떻게 전개되고 있는가에 매우 영향을 받을 수밖에 없다. 또한, 서울시 인권교육의 성과가 일정 정도 서울시 인권행정에 나타나게 된다.

그런 점에서, 현재의 서울시 인권행정의 상황을 분석하고, 이를 기초한 인권교육설계를 구성할 필요가 있다. 서울시 인권행정 거버넌스는 위의 그림과 같은 구조를 가지고 있으며, 국내 도시단위에서의 인권레짐에서 의미 있는 활동을 전개하였다. 그림에도 2가지 부분에서 지체되고 있는데, 하나는 서울시 행정전반에서의 인권적 전환이나 모니터링이 거의 이루어지지 않고 있어서, 서울시 인권행정이 인권담당관이라는 하나의 과에 국한되는 모습을 보이고 있는 점이다.

또 다른 하나는 시민단체, 인권단체를 포함하여 서울시 시민들과 소통하고 참여하는 활동이 저조한 점이다. 물론 시민인권배심원제, 시민인권현장 등 의미 있는 활동들이 있었으나 [거버넌스]라는 틀로 보기에 아쉬움이 크다.

인권교육도 이러한 현 상황을 기초하여야 하며, 또한 서울시 인권행정의 확산에 기여해야 한다. 그런 점에서 시민들이 인권교육에 기획/ 운영/ 평가에 어떻게 참여할 것인가를 고민해야 하며, 서울시 인권행정에서의 구체적 정책을 인권교육에서 고민하고 다루어야 한다.

유엔인권교육방법론에서의 인권행정의 전체적 그림은 아래의 그림과 같다.

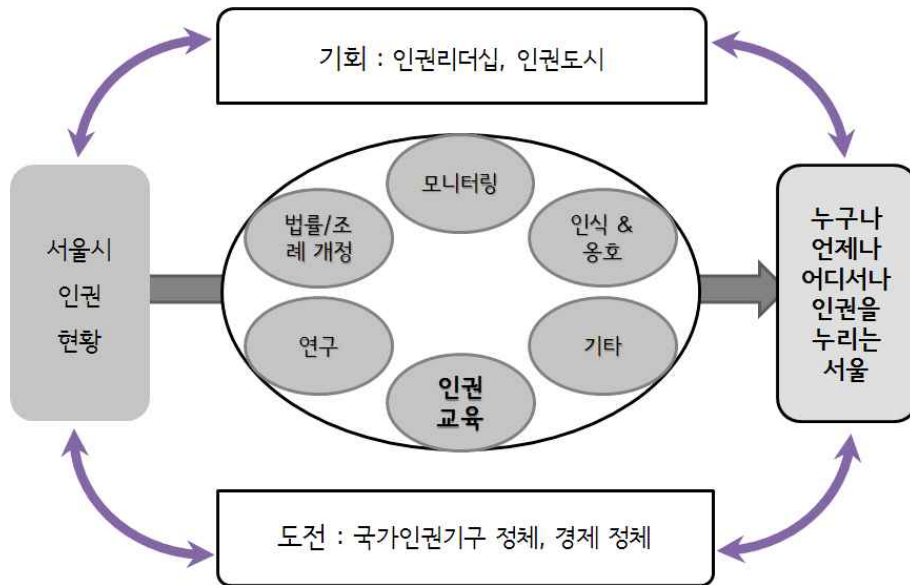


그림 23. 유엔인권교육방법론의 인권행정 모델

이처럼 인권교육은 인권문화 구축에 필수적인 요소 중 일부에 불과하므로, 인권행정이 반드시 동반되어야 한다. 마지막 3단계는 인권교육과 인권행정을 연동시키는 단계라 하겠다. 이를 위해 우선 조례에 따라 현 인권상황에 대한 실태조사가 필요하다. 그래야만 인권 보호, 증진을 지지하는 요소와 제한하는 요소를 명확히 알 수 있기 때문이다. 이러한 조사를 기반으로 인권교육과 함께 법률 및 조례의 개정, 연구, 인권 모니터링 및 인권 옹호 활동 등이 행해져야 한다.

3. 인권교육 전담기구의 구성

가. 전담기구 구성의 필요성

인권교육의 실질적인 운영체계의 세부내용에 대해서는 제6장에서 상술할 것이다. 여기서는 그러한 세부내용이 아니라 세부내용에 들어가기 전 단계에 관하여 설명할 필요성이 있다. 즉 인권교육을 담당하게 하는 여러 조직적 방안을 구체적으로 검토하기 이전에 왜 그러한 조직 즉 인권교육의 전담기구가 필요한가의 문제이다.

현재 서울시는 인권담당관실 내에 인권교육팀을 별도로 두고 있지 않다. 인권담당관의 3개 팀 중 인권협력팀의 몇몇 구성원이 인권교육 업무를 담당하고 있다. 또 그러한 구성원의 인적 교체가 잦아 업무의 연속성 및 전문성을 기대하기 힘든 실정이다. 앞서 서울시 인권교육의 중요성과 큰 규모를 생각할 때, 이러한 현 상황을 비판적으로 분석하고 그 대안을 마련하는 것이 반드시 필요할 것이다. 즉 그러한 대안의 세부적인 방안은 여러 가지일 수 있지만, 인권교육에 대하여 집중적으로 기획하고, 실행하며 평가할 전담부서의 필요성은 당연히 전제되어야 한다.

나. 전담기구 구성의 원칙

우선 전담기구의 위상과 역할 및 체계는 서울시 차원에서 사전에 다각도로 검토하여 명확히 결정한 후에 그러한 내용이 조례 및 기본계획에 반영되도록 해야 한다. 인권교육은 긴 호흡이 필요한 분야이다. 시사적이거나 현안을 반영한 인권교육도 일부 필요하지만, 아직까지 인권교육의 일천한 역사를 고려한다면, 향후 장기적인 계획을 가지고 접근해야 할 이유가 분명하다. 인권도시를 표방한 여러 지자체들이 많지만, 그 중에는 인권조례를 수시로 개정하고, 그에 따라 인권조례에 근거한 인권정책기본계획이 사실상 무기력하게 된 곳도 있다. 특히 인권교육에 있어서는 이러한 일이 발생해서는 안 될 것이다.

다음으로 전담기구는 인권교육의 독립성, 지속성, 전문성이라는 세 가지 요청을 충족시켜야 한다. 그리고 이러한 세 가지 요청에 대한 조직 구성의 방식은 민관 거버넌스의 형태가 상대적으로 가장 적합하다고 본다. 사실상 서울시 인권담당부서의 역량만으로 서울시의 인권교육을 전부 감당할 수 없다는 점을 인정한다면, 인권교육기본조례의 제정에서부터 인권교육단체 등의 참여를 상정해야 한다고 이미 설명한 바 있듯이 민관의 협력을 전제한 조직 구성은 당위적이고도 현실적인 선택이다.

다만 그러한 민관 거버넌스의 구체적인 형태는 인권단체들의 상황, 서울시의 재정 및 선택 등 여러 조건들에 따라 달라질 수 있을 것이다. 이러한 부분의 구체적인 설명은 제6장으로 넘겨두기로 한다.

제5장

서울시 인권교육 중장기계획 주요 정책 과제

제1절 인권교육 내용의 통섭화

제2절 서울시 인권교육의 안정적 전개방안 마련

제3절 협력적 인권교육 운영

제5장 서울시 인권교육 증장기계획 주요 정책 과제

제1절 인권교육 내용의 통섭화

표준화 통섭화

- 서울시 인권일반교육 표준화를 통한 인권교육 base-line 구성
- 개방을 통한 서울시 인권교육의 다양성 확보
- 통섭형 인권교육 프로그램 운영을 통한 인권교육의 실질화 확보

1. 인권일반교육 표준화를 통한 인권교육 base-line 마련

인권교육 표준 매뉴얼 연구 - 인권교육의 내용 구성 및 운영상의 가이드라인 제시

우선 인권교육을 위한 표준 매뉴얼이 필요하다. 현재까지 인권교육을 운영할 표준적인 시스템이 마련되어 있지 않고, 여러 부문에서의 인권교육들이 이미 형해화되고 있기 때문이다. 따라서 인권교육 표준 매뉴얼을 개발하여 인권교육 내용 및 운영에 있어 최소한의 질적 수준을 담보할 필요가 있다.

예를 들어 내용면에서는 인권의 기본 개념과 원칙을 어떻게 정리할 것인지, 부문마다 사례를 어떤 식으로 포함할지, 국제인권기준에 입각한 콘텐츠를 구성할 것 등과 관련한 1) 부문별 표준 매뉴얼을 들 수 있을 것이고, 운영의 측면에서는 2) 교육 참여자 규모와 교육 환경, 강사의 역할 등에 대한 가이드라인, 3) 전문가 모니터링 등이 포함된다.

서울시는 이를 통해 서울시 전반의 인권교육에 있어 필요한 기본적인 내용 및 운영 가이드라인을 제공할 수 있어야 한다. 즉, 1) 인권교육의 기본적인 질을 확보하고, 2) 서울시 공공영역의 자체 교육에서의 인권교육이 안정적으로 이루어질 수 있도록 하고, 3) 인권교육의 지속적이고 안정적인 성장을 도모한다.

특히 현재 국내 사례를 적절하고 풍부하게 다루는 인권교안조차 부족한 실정이다. ETC(유럽인권교육 훈련센터)와 유엔인권최고대표사무소가 함께 발간한 인권교육 매뉴얼과 같은 경우도, 인권교육의 방법론 등은 잘 정리하고 있으나, 제시하고 있는 해외 사례들이 국내 상황과의 연관성이 부족하여 국내 인권교육에서 이를 그대로 활용하기는 어려운 상황이다.

뿐만 아니라 국내 및 지자체 등에 적합한 인권교육 체계 가이드라인 등 또한 미비하다는 점에서 이러한 표준 매뉴얼의 마련은 향후 서울시뿐만 아니라 국내 인권교육의 기본 틀을 만들어 나감에 있어 중요한 역할을 할 것으로 기대한다.

2. 개방을 통한 인권교육의 다양성 확보

통섭적인 인권교육이 실질적으로 가능하기 위해서는 먼저 인권교육 활동의 개방이 필요하다. 그러면서도 이러한 교육 활동들이 서울시 인권교육의 목적 및 기본적 체계와 기준을 만족해야 한다. 이를 위한 방안으로는 인권문화 프로그램과의 협력사업, 인권교육 인증제 등을 들 수 있다.

가. 인권문화 프로그램 연계

인권문화 프로그램을 서울 인권 아카데미 협력 사업으로 연계하는 방안이다. 특정 인권문화 프로그램을 서울 인권 아카데미 협력 사업으로 선정 후, 참가비 등을 지원하는 방안으로 문화 프로그램 참여를 지원하는 것이다. 문화형 인권교육 프로그램 중 대표적인 것으로는 5월에 열리는 인권영화제, 6월에 열리는 퀴어영화제, 9월에 열리는 여성인권영화제, 9~10월에 열리는 장애인영화제, 인권연극제 등이 있다. 이와 같은 일정한 요건을 갖춘 인권관련문화행사를 선정하고, 행사 참여 후 인증사진 및 감상문을 제출하도록 과제를 부과하는 형식으로 인권교육 프로그램과 인권관련 문화행사를 연계하자는 것이다.

물론 이에 대해 인권의 이해를 위한 교육 기회가 줄어들 수도 있다는 점에 대한 우려가 있을 수 있다. 이러한 우려를 최소화하기 위해서는 2016년에 시범적인 연계사업을 실시하고, 향후 앞서 제시한 인권교육 이력관리시스템과 연동하여, 인권교육 중 필수과정을 3년에 1회 이상 이수하도록 규정하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

문화행사 중 인권교육에 부합되지 않는 경우가 있을 수 있다는 점 또한 우려되는 점이다. 그러나 인권교육관련 전문가그룹의 인증과정을 둔다면 이러한 우려를 줄일 수 있을 것으로 본다.

이 방안의 가장 큰 장점은 인권교육도 진행되지만, 인권문화행사를 서울시가 간접적으로 후원하여 서울시 내 인권문화 행사가 활성화할 수 있다는 것이다.

또한 인권문화행사 중에는 가족 단위의 그룹을 대상으로 하는 문화행사가 많기 때문에, 이러한 연계사업은 서울시 공무원 및 공공영역 서비스 종사자들과 그 가족들이 문화생활을 향유할 기회의 확대로도 이어질 수 있다.

- ☞ 전개 방안: 2016년 2개 이상 인권문화 프로그램과 협력MOU 체결(2014-15년 인권아카데미 대상자중 프로그램 참여비 지원)
2017년 이후, 대상 프로그램 및 지원규모 확대 (인권교육 학점이수제와 연계)

나. 서울시 인권교육 학점이수제 도입

서울시 인권교육의 다양성 확보를 위해, 민간영역의 인권교육 및 인권 문화 프로그램을 인권교육으로 활용하는 방안으로 강구할 필요가 있다. 서울 인권아카데미의 목표와 부합하는 교육 및 프

로그래를 선정하여, 서울시 인권교육으로 포함하고, 참가자들에게 인권교육 학점을 부여하는 방안을 구성할 필요가 있다. 위에 제시한 인권문화 프로그램과의 연계로 시작으로 인권단체 등의 인권교육 프로그램에 있어서도 이를 접목하자는 것이다.

이를 위해서는 기존 인권교육이나 체험 프로그램을 인권교육 프로그램으로 연계해야 할 것이며, 나아가 ‘어둠속의 대화’와 같이 인권적 콘텐츠를 결합한 서울시 자체 체험형 프로그램을 개발할 필요도 있다.

인증제는 서울시 인권교육 거버넌스의 시스템 안에서 이를 점검하여 교육과정으로 인정 여부를 결정할 수 있는 단위가 정해져야 할 것이다.

3. 통섭형 인권교육 프로그램을 통한 인권교육의 실질화 확보

가. 통섭형 인권교육 방안 연구

이미 서울시 인권교육 현황 분석에서 제시된 바와 같이 인권일반 교육 외 부문별 인권교육의 경우 형식적인 인권교육에서 벗어나지 못하고 있는 등 교육상황이 열악할 뿐만 아니라, 향후에도 이러한 상황이 개선될 여지는 없어 보인다. 또한 인권교육은 기본적 인권의 개념과 원칙에 대한 이해를 바탕으로 각 부문별 인권교육이 결합되어야 실질화될 수 있다는 측면과 교육 참여자 입장에서의 유사 의무교육의 중복성으로 인한 피로감을 줄이는 등 여러 방면에서 지금 일부 시행되고 있는 통합형 인권교육을 확장시켜 일반화할 필요가 강하다.

이에 먼저 2017년에는 통섭형 인권교육 방안에 대한 연구가 이루어져야 한다. 이를 위해서는 서울시 인권주제 교육 담당자 및 각 분야별 인권교육 담당 활동가 등으로 TFT를 구성할 필요가 있다. 이 TFT의 우선적인 과제는 통합형 인권교육 매뉴얼 및 운영 가이드 연구일 것이다. 2017년 연구 사업을 통해 구성된 내용을 기반으로 2018년부터 시범사업을 수행해야 한다. 이 때 2015년 통합형 시범사업 평가 등을 참고할 수 있을 것이다.

※ 연계 과제: (2018이후) 참여 TF 중심으로 인권교육 협의회 확대할 필요가 있다.

나. 통섭형 인권교육 운영의 확대

2015년 현재에도 통합형 인권교육이 진행되고 있으나, 여러 제약 상 아직 진정한 의미의 통합형 인권교육을 갖추었다고 하기에는 부족한 측면이 많다. 이에 2017년까지는 위와 같은 준비과정으로 보고, 2018년까지는 서울시 본청 중점그룹(혹은 일부)을 대상으로 통섭형 인권교육을 시범적으로 실시해야 한다. 시범사업 후, 그 성과를 검토하고 개선점과 향후 확산 방안에 대해 고찰해야 한다.

※ 연계 과제: (2019이후) 성과에 따라, 서울시 본청 전체를 대상으로 한 통섭형 인권교육이 이루어질 수 있도록 이를 확대할 필요가 있다.

* 정상적인 운영체계란, 인권주제별 인권교육(양성, 장애, 청소년 등) 각각에 예산이 분배된 체계이다. 이러한 체계가 인권교육을 통합적으로 운영하기에 수월한 체계이기 때문이다. 만일 이 점이 선결적으로 처리되지 않을 경우에는, 시범사업의 규모를 축소하더라도 제대로 된 성과를 확보하는데 초점을 맞추어야 한다.

제2절 서울시 인권교육의 안정적 전개방안 마련

1. 공공영역 교육의 안정화

인권교육의 안정화 - 공공영역	<ul style="list-style-type: none">• 인권아카데미 안정화를 통한 인권교육 동력 확보• 직무결합형 인권교육 전개를 통한 서울시 인권행정 변화• 인권교육관리시스템 도입을 통한 인권역량증진 유도
---------------------------------	--

가. 서울시 인권아카데미 안정화를 통한 동력 확보

1) 인권아카데미 계약 운영방식 개선

매년 인권아카데미의 운영에 있어 제기되었던 가장 중대한 문제는 운영업체의 선정과 그 질의 확보였다. 그러므로 이에 대한 안정화 방안이 시급한 바, 인권아카데미의 계약방식을 어떤 식으로 개선하여야 할지를 먼저 제시한다. 물론 이는 서울 인권교육 운영 시스템을 지금과 같이 고수할 경우를 전제로 한 것이다.

가) 계약기간의 확대

현재는 인권아카데미 운영 계약은 1년 단위로 이루어지고 있다. 이를 3년 단위 중기 위탁 계약방식으로 바꾸어, 안정적 교육 내용 기획 및 운영을 도모할 필요가 있다. 이를 통해 매년 계약에서 제기된 교육 내용의 개선을 통한 연계성, 강사 및 운영 역량의 축적 등에 대한 문제점이 어느 정도 해소될 수 있다.

나) 계약 시기의 조정

운영 계약 시기를 연초나 연말로 조정하는 것을 고려할 필요가 있다. 계약시기가 연초나 연말이 되면, 교육 준비를 위한 시간이 마련될 수 있다. 또한 서울 인권 아카데미에 참여하고자 하는 역량 있는 인권관련 단체나 기관도 일정 조정을 통하여 결합할 수 있는 가능성이 커질 수 있다.

다) 계약 단위의 세분화

현재까지의 인권아카데미 세분화는 고위직, 본청 인권관련부서(중점그룹), 본청 일반부서(일반그룹), 산하기관, 출연기관, 시 복지시설 종사자 등으로 나누어져 진행되었다. 이에 기반 해 서울 인권아카데미는 I, II 과정으로 나누어져 있는데, 2015년 기준으로 인권아카데미 II의 대상그룹은 고위직, 본청 일반그룹 및 산하기관, 출연기관 등으로, 실질적인 교육 대상수가 3만 명을 넘게 될 것이다. 향후에는 이러한 대상 그룹을 세분화하여 교육진행 계약을 체결할 필요가 있다.

세분화의 목적은 1) 대상별 맞춤형 교육을 기획, 운영하기에 수월하다는 점과 2) 계약 단위를 줄임으로서 인권교육에 역량과 경험이 있는 인권관련 단체나 기관이 용이하게 참여할 수 있다는 점이다. 그리고 단체나 업체의 역량에 따라 교육대상자 그룹을 선택하여 신청할 수 있도록 중복 신청도 가능하도록 열어 두어, 적절한 운영 규모를 가지도록 유도한다.

물론, 세분화에서의 우려점도 있는데, 1) 인권아카데미 교육내용의 통일성 부족, 2) 담당업무의 부담 등이 제기될 수 있다. 우선 1) 교육 내용의 통일성 부족에 대해서는 2014년 인권 아카데미 I 과정의 운영에서, 교육운영단체들 간의 사전 협의 및 합동 워크숍 등을 통해서, 이를 보완한 경험이 있다. 그러므로 인권아카데미 운영 단체나 업체들 간의 협의 및 워크숍을 가지도록 제안 요청서에 명기함으로써 보완할 수 있을 것으로 본다.

그리고 2) 담당업무의 부담에 대해서는 관련한 업무를 2)에서 제시하는 바와 같이 독립하여 위탁하는 방식으로 이를 완화할 수 있을 것으로 본다.

이렇게 교육대상자를 세분화하면, 교육 운영에 참여하려는 기관/단체의 재정적 부담을 완화할 수 있을 뿐만 아니라, 각각 다른 조직과 업무에 맞는 교육 진행의 가능성 또한 커질 수 있을 것으로 기대된다.

2) 인권아카데미 관리 운영 위탁화

인권아카데미 관리 운영을 위탁화 하는 것도 생각해 볼 수 있는 방안이다. 인권아카데미의 콘텐츠 개발, 사전 워크숍, 전문가 모니터링 등의 기존 업무를 통합하여 하나의 관리 용역으로 운용하는 것이다. 이를 통해 담당자의 업무를 경감하고 전체 인권아카데미의 통일성을 유도할 수 있을 것이다.

3) 서울시 인권교육센터 설립 방안

여기서 논의할 서울시 인권교육센터는 반드시 독립적 조직을 전제하지는 않는다. 그러나 안정적이고 지속적인 운영을 위한 조직은 필요하다.

다시 말해, 인권교육센터는 1) 안정적이고 지속적 조직이어야 하며, 2) 서울시와 인권단체, 전문가들의 협력체로서의 조직이어야 하며, 3) 개방형 플랫폼 운영 조직으로 보다 많은 이들의 참여를 유도할 수 있어야 한다.

가) 안정적이고 지속적인 조직

2013년 이후 약 3년간의 공무원대상 인권교육에 있어, 지속적인 인적구조를 확보하기 어려움을 볼 수 있었다. 이 때문에 공무원교육의 안정성에 어려움을 겪기도 했으며, 교육에서의 개선점을 효율적으로 반영하지 못하고 있다.

그러므로 인권교육을 담당하는 조직의 안정성을 확보해야 하며, 동시에 이를 위한 다양한 방안이 필요하다. 이 방안의 예로는 독립적 조직 구성 외에도 전문관 확보나 외부 전문가 유입, 담당자 인권교육 지원 등이 있다.

나) 협력적 조직

성공적인 인권교육을 위해서는 서울시와의 협력과 지원, 인권교육단체의 콘텐츠 제공 및 운영, 전문가들의 참여 등이 필수적이다. 또한 시민인권교육, 체험 및 홍보 등 보다 확장된 영역에 다양한 전문가들이 유입되어야 할 필요가 있다.

다) 개방형 플랫폼 운영 조직

센터는 다양한 방식과 내용의 인권교육 및 활동이 전개되도록 지원하는 플랫폼이 될 필요가 있다. 그러기 위해서는 보다 많은 관련 조직들의 참여를 유도하는 운영조직이 되어야 한다. 단순명료한 표준을 만들고, 시범사업을 통해 이에 대한 안내를 하는 등의 활동을 중심으로 전개해야 한다.

나. 직무역량형 인권교육 전개

1) 인권업무담당자 교육 지원

인권교육이 진정한 성과를 내기 위하여 필요한 중요한 요인의 하나가 인권업무 담당자들의 인권에 대한 이해다. 따라서 이들에게 국내외 인권관련 교육 기회를 제공해야 한다. 이러한 교육은 서울시에서 인권을 담당하는 공무원들이 인권행정의 협력자가 되고 또 이들 스스로가 인권교육 내부강사로 성장함에도 도움을 줄 수 있다.

특히, 인권업무 담당자로 처음 발령받은 경우, 해당 업무에 대한 이해를 위한 학습이 필요하다. 지금까지의 경험에 비추어 인권업무에서의 인수인계 과정은 거의 이루어지지 않고 있으며, 스스로 업무 파악을 하도록 하고 있다. 보다 원활한 업무수행을 위해, 인권전반에 대한 기본적 구조와 원칙 등을 대한 교육 및 인권업무에 대한 이해를 높일 필요가 있다. 이를 위해, 인권업무 담당자 인권교육을 1박2일 정도 일정으로 시행할 필요가 있다.

※ 시범 운영, 2017년 이후 본격적 전개

2) 인권행정공모전

서울시 공무원 및 공공영역 종사자들을 대상으로, 서울시 인권행정에 대한 경험, 아이디어 등을 공모하는 것도 한 방안이다. 이를 통해 서울시 업무에서의 인권 관련 사례의 발굴, 교육대상자들의 참여 유도, 인권에 대한 인식 개선 등이 이루어질 것으로 기대한다. 공모전을 통해 수집된 내용을 바탕으로 우수사례집을 발간할 수도 있다. 이 사례집은 인권교육의 주요 자료로 활용될 수 있을 것이다.

특히 2013년 서울시 인권행정 기본계획을 수립한 바 있으며, 여기에는 5개 정책목표를 기반으로 한 총 73개의 인권사업이 망라되어 있다. 여기에 정리되어 있는 사업 하나하나가 의미 있는 사업이지만 대부분의 사업이 시행되지 못하고 있다. 이러한 점에 착안하여, 서울시 인권행정 영역을 확대하는 방안으로서의 인권교육을 구성해 보기 위한 시도가 가능할 것이다.

또한 자신의 업무에서의 인권적 개선방안이나 새로운 인권관련 사업 아이디어를 제안하도록 하면서, 앞서 제시한 73개 사업을 참고하도록 하면, 현장에서의 고민이 섬세하게 고려된 사업들이 나올 것으로 기대할 수 있다.

※ 전개 방안: 선발자에 대한 가점 방안, 우수사례집 발간 등

3) 인권업무사례 연구

기존의 인권교육 수요조사는 단기적으로 인권에 대한 이해가 부족한 이들을 대상으로 한 면접조사에만 국한되었기 때문에, 여러 가지 한계점이 노출된 바 있다. 따라서 실제 국실별 주요 업무에서의 인권관련성 조사 및 이러한 조사에 기반을 둔 면접조사가 이루어질 필요가 있다.

우선 일차적으로 서울시 본청 업무를 대상으로 국실별 인권행정사례를 연구해야 한다. 인권(교육)활동에서 발굴된 내용과 국실별 FIG 등을 참고하여 자료를 수집하고, 이렇게 수집된 자료에 인권적 해석을 더해야 한다.

※ 연계 과제: 서울시 공공영역에 대한 업무사례 조사를 위해서는 2020년에 2차 연구를 제시해야 할 것이다.

4) 부서별 직무교육으로 구성

인권교육을 보다 의미 있는 교육으로 전개하기 위해서는, 서울시 인재개발원과의 협력을 통해 직무역량형 교육으로 구성하고, 이를 해당 과별로 직무교육으로 세분화하여 구성할 필요가 있다. 물론, 이러한 세분화된 교육 내용과 실행을 위해서는, 서울시 내부강사가 최소한 과별로 1인 이상 양성되어야 하며, 이러한 내부강사와 외부강사, 외부 전문가들의 긴밀한 협력이 필요하다.

다. 인권교육 관리시스템 도입을 통한 인권역량 증진

인권교육관리 프로그램 개발 및 운영 용역

인권교육에 대한 수강신청 및 교육이력관리 시스템의 도입이 필요하다. 교육참여자들의 인권교육에 대한 참여도를 높이는 방안이 시급하며, 도입하기 용이하고 효과가 있을 것으로 파악된 부분이 ‘교육 선택권의 부여’와 ‘교육에 대한 사전 안내’⁵⁶⁾이다. 이를 위해서는 인권교육을 선택할 수 있는 다수의 일정과 내용으로 구성하여 제시하고, 선택할 수 있도록 해야 한다.

2014년의 경우, 2~3가지 형태의 교육을 구성하여 시도하려고 했으나, 인권교육담당의 부담이 급격히 증가하는 형태가 되어 시행할 수 없었다. 현 시스템은 각 부서별 담당에게 일괄 지정하고, 교육에 대한 안내 및 참여를 독려하는 체계이다. 아는 서로간의 업무부담도 크고, 인권교육에 대한 적합한 유인 방법도 아니므로, 인권교육의 선택권을 부여하면서, 업무 부담을 줄이는 방법으로는, 수강신청시스템이 필요하다. 또한 이수한 인권교육에 대한 기록 관리를 통해, 필수적인 인권교육을 받을 수 있도록 스스로 유도할 필요가 있다.

서울시 인적역량을 맡고 있는 서울시인재개발원 교육관리시스템과의 협력방안을 강구할 필요가 있다. 인재개발원은 이러한 시스템에 대한 기본 인프라를 보유하고 있으며, 이를 상시적으로 운영하고 있다. 인재개발원의 협력을 받게 될 경우에도 메뉴 및 기본 콘텐츠 구성은 별도로 진행해야 한다. 인재개발원 시스템과의 연계 시 예산이 대폭 감소하게 될 것이다. 다만, 단독으로 운영하게 될 시, 개발 및 운영을 통합하여 외부에 의뢰하도록 한다.

인권교육의 교과과정은 기본과정과 선택과정(주제별)으로 구분하여 구성하도록 한다.

56) 인권아카데미 교육만족도에서, 사전교육안내에 대한 효과가 높게 나타남.

교육계획관리	교육자원관리
<ul style="list-style-type: none"> 교육과정 구분관리 연간 교육과정 수립관리 교육시간표 관리 교육과정별 교육 실적관리 	<ul style="list-style-type: none"> 교육장/시설관리 교육장/시설대여 관리 강의자료 관리
교육운영관리	강사관리
<ul style="list-style-type: none"> 교육신청/승인관리 출결 관리 교육생 기본정보 관리 분임편성 관리 과정별 인원 및 미이수자 관리 교육훈련결과관리 이수확인 및 출력 	<ul style="list-style-type: none"> 강사 기본정보 관리 출강내역 관리 강사료 관리 연도별 강사료 지급기준 강의시간 통계 강사별 강의만족도 통계
	시스템관리
	<ul style="list-style-type: none"> 사용자 관리 사용자/ 프로그램 권한 관리 프로그램 로그 관리 접속/사용로그 관리

표 38. 교육관리시스템 주요 기능

※ 참고 사항: 서울시 인재개발원 시스템에 결합하는 방안을 우선 강구되어야 한다.

2. 시민영역 인권교육

인권교육의 안정화 - 시민영역	<ul style="list-style-type: none"> 광의의 인권교육 도입 : “만지고, 이용하고, 느끼고, 생각하고, 참여하는” 인권교육 서울시 인권 공간 조성을 통한 인권교육인프라 제공
---------------------------------	--

가. 광의의 인권교육 도입

1) 인권홍보아이디어 공모전

인권에 대한 이해가 낮은 현실을 고려하면, 홍보를 넓은 의미의 인권교육 활동으로 삼을 필요가 있다. 즉, 인권에 대한 홍보활동 자체를 하나의 교육활동으로 전개해야 한다. 또한 인권교육활동의 내용에도 인권홍보를 위한 참여를 포함시키도록 한다.

이러한 예로는 서울시 공공영역에서의 홍보 포스터, 설치미술이나 퍼포먼스 등이 있다. 또한 1) IBM사와 뉴욕시가 결합하여 진행한 공공영역디자인 캠페인인 SMATER CITIES,⁵⁷⁾ 2) 한 연극단체가 서울시와 함께 한 설치미술, 3) 광주시의 인권홍보 설치물 등도 좋은 사례다.

시민대상으로 인권의 가치 및 인권감수성을 높이는 활동 아이디어를 공모하는 것이다. ‘인권을 보호합시다’라는 문구를 쓰기 위해 다른 이의 등을 밟고 올라선 퍼포먼스가 진행된 바 있는데, 이러한 활동의 한 예라 할 것이다. 그리고 선정된 활동이 전개될 수 있도록 지원한다.



그림 24. 뉴욕시, IBM이 공동으로 기획하여 진행한 ‘Smarter Cities’ 캠페인



그림 25. 연극단체와 서울시의 설치미술



그림 26. 광주시 인권홍보 설치물

분야 및 참가자 구분을 통해, 다양한 참여를 유도할 수 있을 것이다. 분야는 포스터, 퍼포먼스, 설치예술 등으로 구분할 수 있을 것이다. 해당 활동 중 일부는 인권행사와 연계하여 전개할 수 있다.

2) 공공 인권디자인 협력 시범사업

또한, 인권박물관등을 설치하여, 인권에 대한 교육 및 홍보 공간을 구성한 예도 많다. 이러한 인권공간은 상설적인 공간이기에 많은 시민들의 참여를 기대할 수 있다. 현장에 기반한 다양한 프로그램을 기획 할 수 있다. 서울시 남산의 경우, 인권 관련 역사와 주변 환경 등의 활용성과 뛰어난 접근성을 고려할 때 인



그림 27. 동물보호단체 WWF

57) 벤치, 오르막길, 빗막이 등의 공공이용시설을 함께 디자인한 캠페인이다.

권교육 및 홍보 공간이 될 수 있을 것이다.

현재 진행되고 있는 남산을 중심으로 한 인권 공간사업을 ‘서울시인권공간-남산’으로 하고, 인권역사박물관, 인권학습관, 장애체험관, 유니버설체험관, 인권산책길 등을 결합할 수 있을 것이다. 또한 이러한 공간 구성과 함께, 시민들이 참여하여 느끼고 즐기고 배울 수 있는 다양한 프로그램을 제공할 수 있다.

이러한 공간을 구성함에 있어 하드웨어 구성에만 유의하는 경우가 많은데, 보다 내실 있는 공간을 위해서는 소프트웨어 구성(내용의 결합)에 대한 고려가 반드시 수반되어야 한다. 이러한 내용의 결합은 학습과 놀이라는 방식의 결합일 수도 있으며, 오프라인의 참여(예: 역할극)와 온라인의 참여(예: SNS 공유)의 결합일 수 있다. 이와 같이 인권을 만지고, 이용하고, 느끼고, 생각하고, 참여하게 할 다양한 활동을 결합하는 것이다.

여기에 협력의 결합을 더하면 더욱 효과적인데, 이는 다양한 주체들의 협력을 통한 인권교육 프로그램의 수행을 말하는 것으로, 예를 들면 서울시교육청과의 협력을 통한 ‘교과연계형 인권교육 현장학습프로그램’이 될 수 있다. 후술하는 기업의 인권공간홍보활동도 예가 될 수 있다.

서울시가 공간을 제공하고, 민간영역이 콘텐츠와 지원을 기여하는 방식으로 사업을 진행할 수 있다. 이러한 협력 플랫폼을 구성하는 것이 필요하다. 또 다른 예로 동물보호단체인 WWF의 사례와 앞서 제시한 IBM의 Smarter cities 사례가 있다. 시민단체가 디자인 콘텐츠를 제공하고 기업이 이를 후원하며 서울시의 공공영역 공간이 결합한 사례다. 기업과의 협약으로 해당 공간은 기업이미지 홍보 뿐 아니라 시민 편의 시설로서 역할도 충실히 수행하는 공간이 될 수 있다. 단, 주제는 공공적 성격을 띠는 것을 선정한다.

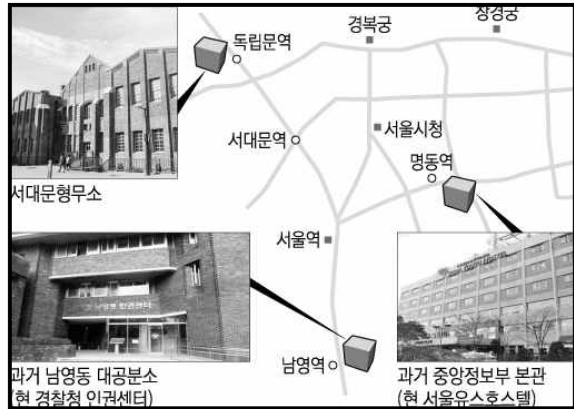


그림 28. 서울시 인권투어 안



그림 29. IBM의 Smarter Cities

3) 서울시 거버넌스 인권교육

서울시 거버넌스에 참여하는 시민위원들을 대상으로 인권교육을 하도록 한다. 인권은 기본적인 가치이므로, 인권행정 전개에 있어 파트너가 될 시민위원을 대상으로 인권교육을 하는 일은 매우 중요하다. 이러한 인권교육 대상의 예로는 녹색서울시민위원회, 시민인권배심원, 시민감사옴브즈만, 주민참여예산위원회 등이 있다. 이 때 행해질 교육의 내용은 인권의 이해와 서울시 인권행정을 결합한 것이어야 한다.

4) 시민 인권교육활동 지원

시민참여형 인권교육은 시민의견 반영을 중심으로 설계할 필요가 있다. 시민대상 인권 문화 활동 공모전에서 특정 주제별 시민토론 활동에 이르기까지 여러 단계의 참여형 프로그램을 기획할 수 있다.

한편 이처럼 시민들의 다양한 인권활동 프로그램을 전개하기 위해서는 서울시가 직접 사업을 진행하기보다는 이러한 활동을 지원하는 플랫폼을 제공하는 형태가 바람직하다. 이로써 시민인권교육의 다양성뿐만 아니라 운영의 안정성을 확보할 수 있다. 지원하는 방식은 필요한 1) 재원이나 공간 등을 지원하며, 2) 지원 프로그램 운영 가이드라인 및 성과 모니터링 등을 통해 서울시 인권교육의 방향과 교육활동의 질을 유지할 필요가 있다.

초기 시범사업형태의 경우, 재원 확보 방안으로 서울시의 비영리민간단체 공익활동 지원사업이나 민주시민교육 공모사업과 같은 지원사업을 활용하는 방안도 있다. 이 경우에도 가이드라인 및 모니터링을 통한 인권교육의 관리는 반드시 필요하다.

시민 대상 인권교육 프로그램은 교육의 개념을 넓혀 문화 및 홍보의 영역으로 확장되어야 하며, 그런 의미에서 지원 대상을 인권단체를 포함한 시민단체나 학교, 마을공동체 등의 다양한 시민조직으로 개방할 필요가 있다. 그럼으로써 시민들의 다양한 참여와 ‘인권문화’로서의 전개가 가능할 것으로 기대할 수 있다.

5) 가족참여형 인권 프로그램 개발

서울시 시민들이 가족이나 소그룹단위로 참여할 수 있는 인권활동 프로그램을 제공하는 것이다. 뉴욕의 사회봉사활동 프로그램이나 유니버설 디자인 체험관이 좋은 예다. 이러한 프로그램을 개발할 때에는 교육보다 학습에 중점을 둔다. 그리고 프로그램 운영의 부담을 줄여 자기주도형 학습 프로그램이 개발될 수 있도록 한다. 이러한 프로그램의 개발에는 콘텐츠의 설계 및 구성이 매우 중요하다. 인권공간사업과 연계하여 교육 공간과 내용이 결합될 수 있다면 더욱 좋을 것이다.

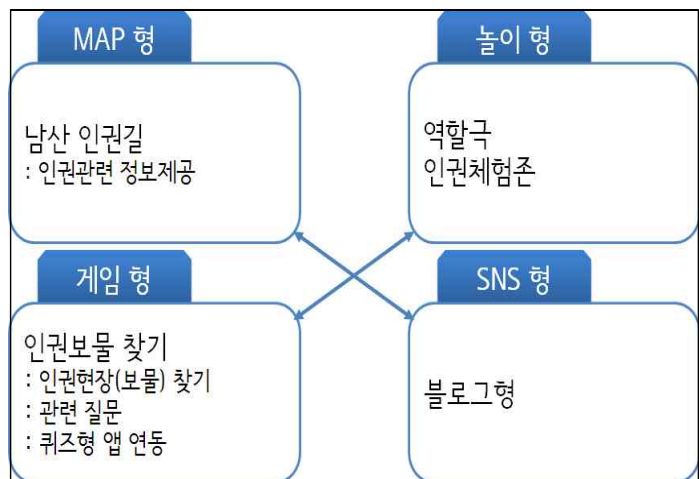


그림 30. 내용의 결합

6) 가족참여형 인권 프로그램 시범 사업

앞서 개발한 프로그램을 시범적으로 운영해보고 피드백을 받아 개선하는 것이다. 이를 기반으로

보다 충실한 교육 프로그램을 개발하고 확대할 수 있을 것이다.

나. 서울시 인권 공간 조성을 통한 인권교육 인프라 제공

1) 시민인권학습관 구성 연구

서울시내 인권 역사적 공간을 중심으로 인권에 대한 자료실 및 체험·교육 공간을 확보한다. 서울시 미래유산, 서울연구원의 서울시인권현장 사업과 같은 관련 사업들과의 연계성도 고려되어야 한다.

또한, 인권교육이 제대로 이루어지기 위해서는 우측에서 제시하는 바와 같이 2S2H가 필요하다. 앞서 공간중심의 사업을 보완하기 위한 방안을 확보해야 하며, 이를 위해서는 프로그램에 대한 짜임새 있는 연구가 선행되어야 한다. 이를 기반으로 체험프로그램 및 인권공간을 확보하고, 자료실과 학습실을 구성한 뒤 구체적인 교육 프로그램을 개발하고 UD 체험 방안을 제시할 필요가 있다.

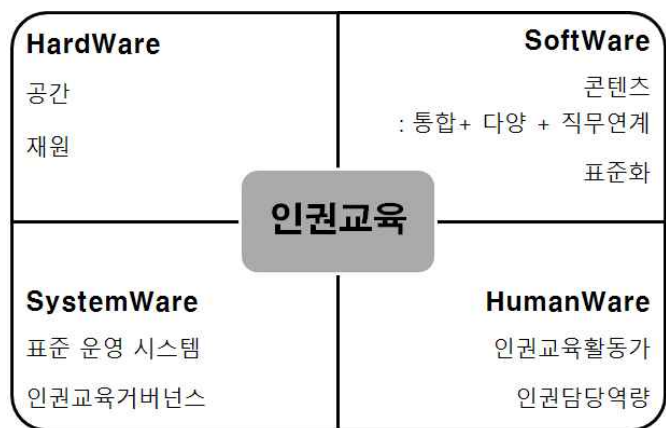


그림 31. 인권교육의 인프라 2S2H

2) 시민인권학습관 시범 운영

시민인권학습관은 시범운영 및 피드백에 따른 개선 과정을 거쳐야 한다. 되도록 소프트웨어 중심으로 시범운영을 한 후, 성과를 바탕으로 하드웨어를 확보하도록 한다. 그래야 내실 있는 프로그램 개발 및 운영으로 나아갈 수 있기 때문이다.

제3절 협력적 인권교육 운영

1. 인권교육 거버넌스 구축을 통한 협력

가. 인권교육 거버넌스란

서울시 인권교육을 정립하는 데에는 서울시, 인권교육 전문가, 인권단체 간의 결합이 가장 중요한

요소다. 서울시의 경우, 인권단체와 전문가 등이 많이 포진해 있으며 이들의 협조를 구하기 용이한 상태이다.

협력 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 거버넌스 구축을 통한 안정적 협력 확보 • 인권교육협력 네트워크를 통한 서울시 인권교육 확산 • 국내외 협력과 교류를 통한 서울시 인권교육 성과 확산 • 지속적 인권교육 성장 시스템 구축 (운영 전반)
------------------	--

현 시점에서는 인권교육 거버넌스를 구성하는 과정에 있어 다음과 같은 사항을 주의해야 한다.

- ① 서울시, 서울시 인권위원회, 인권단체/전문가 간의 관계
- ② 인권단체 및 전문가들 간의 협력 관계

거버넌스 운영에 있어서도

- ① 협의를 통한 운영이 비효율적일 수도 있다는 점에 주의를 기울여야 한다.
- ② 협의된 내용에 대한 책임 부담 방식을 논의해야 한다.

여기서, 인권단체와 전문가들 간의 협력은 어느 정도 진행되고 있으므로⁵⁸⁾, 이 협력 관계를 토대로 거버넌스 구성 및 운영을 고민할 필요가 있다.

1) 인권교육 거버넌스 원칙

서울시 인권교육에는 다양한 참여자들이 각자의 경험과 고민을 지니고 협력하고 있다. 이러한 내용을 서로 공유하고, 참여하게 하기 위해서는 몇 가지 원칙이 필요할 것이다. 이를 단계별로 정리하면 다음의 표와 같다.

가) 전 단계의 개방

인권교육 기획단계 뿐 아니라 교육 운영 및 평가를 포함한 전 단계에 대해 다양한 이들이 참여할 수 있도록 개방한다. 참여를 통한 기여를 유도하기 위해서이다. 일방적 참여과정에 의해 인권교육의 목적이나 성과에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점은 우려되는 바이다. 개방을 전제로 단계적 참여 확대를 유도하되, 이와 병행하여 참여 공간에서의 협의문화를 구성하는 것이 필요하다.

58) 2013년부터 서울시 인권교육에 관심가지고 있는 인권교육단체들의 협의회가 인권교육네트워크라는 이름으로 비정기적으로 진행되어 오고 있다. 현재, 한국인권재단, 인권교육센터 들, 인권교육센터 온다, 인권정책연구소 등이 참여하고 있다.

나) 단순한 모듈을 통한 공유

인권교육 프로그램을 하나의 모듈로 구성하여, 참여를 유도하는 것은 바람직하다. 단, 이 때 모듈은 하나의 완결된 구조이면서도 요구되는 기준이 단순명료할 필요가 있다. 그럼으로써 참여와 피드백 등의 내용이 명확해지고 모듈을 통해 공유하기 용이해 진다.

또한 이를 통해 각기 다양한 내용과 방법 등이 시도 될 수 있을 것으로 본다.

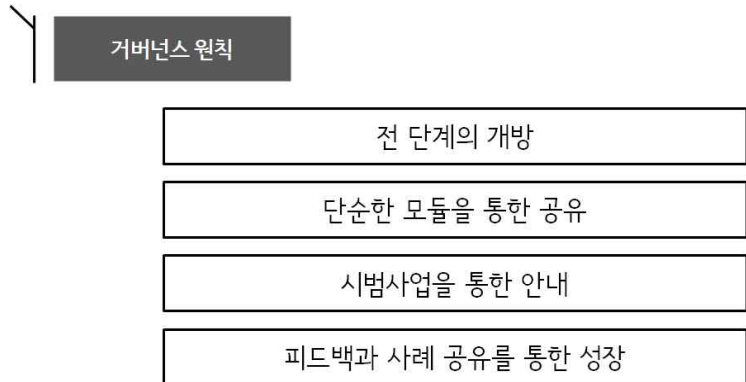


그림 32. 인권교육 거버넌스의 원칙

다) 시범사업을 통한 안내

거버넌스와 교육센터는 협의와 운영지원을 중심으로 설계되어야 한다. 하지만 새로운 영역의 활동을 제안할 필요가 있을 때, 시범사업을 통해 이를 참여자들에게 보여줄 필요도 있다.

또한 시범사업의 기획 및 운영, 그리고 평가를 투명하게 공개하고, 이를 토대로 참여자들이 새로운 영역의 활동을 자신의 활동으로 확산·전개할 수 있도록 도움을 줄 수 있다.

라) 피드백과 공유를 통한 성장

모든 활동은 반드시 평가와 피드백을 수반하며, 이 내용은 공유되어야 한다. 공유된 내용을 통해 참여자들이 점차적으로 성장할 수 있을 것이다.

2) 인권교육 거버넌스 구조

이러한 원칙을 기반으로 인권교육 거버넌스의 구성 및 운영 방안에 대한 예시를 다음과 같이 정리한다.

인권교육 거버넌스는 단계별로 확장을 한다. 초기에는, 서울시 인권아카데미의 안정적 확산과 질적 성장을 위한 구성과 운영을 꾀할 필요가 있다. 따라서 서울시 인권협력팀과 인권위원회 교육소위, 그리고 인권교육전문가 (인권교육네트워크 및 인권모니터링에 참여한 전문가)를 중심으로 인권교육 거버넌스를 구성하도록 한다. 이 거버넌스가 어느 정도 안정화가 되면, 서울시내 다양한 인권교육을 담당하는 담당자 및 관련 단체와 전문가가 결합하는 형태로 확산할 필요가 있다. 거버넌스를 시민인권교육, 인권관련 이해관계자들의 협력체계로 확장해야 한다.

이와는 별도로 거버넌스에 참여하는 시민영역의 대표성을 보장하기 위한 방안에 유의한다. 되도록 인권교육 분야의 활동가, 단체들이 협의하여 거버넌스에 참여할 수 있도록 해야 한다.

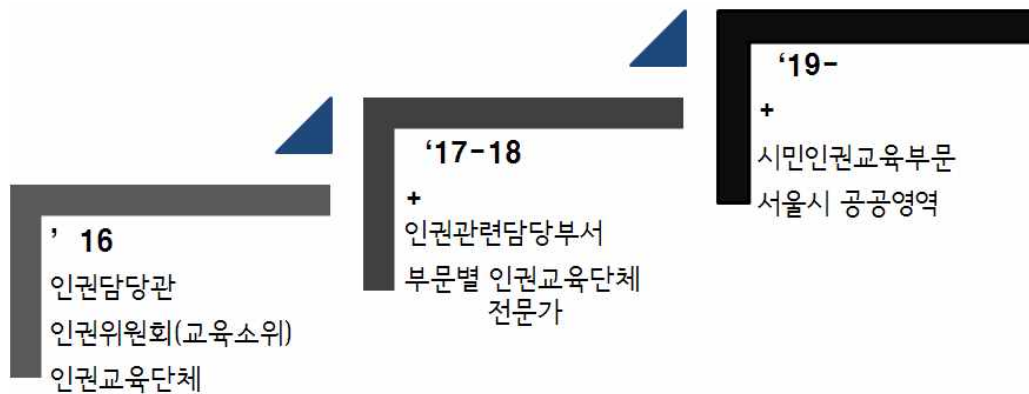


그림 33. 인권교육 거버넌스의 단계별 확장

가) 인권교육 거버넌스 운영

거버넌스의 구조는 유연하게 유지하되, 그 운영에 있어서는 다음과 같은 사항들에 유의해야 한다.

첫째, 논의의 구조와 업무의 구조가 다른 점을 고려하여 운영 규칙을 정해야 한다. 거버넌스에는 민·관이 서로 협력하는데, 실제 업무에서의 부담은 관이 주로 맡게 된다. 따라서 업무를 나누려는 최소한의 노력과 서로의 기여에 대한 인정이 반드시 필요하다. 이를 위해서는 업무담당자의 업무에 대한 합의 사항에 대한 의사를 충분히 고려해야 한다.

둘째, 거버넌스에서의 의결은 합의방식을 기본으로 하도록 한다. 그래야만 구성원들의 의사를 충분히 듣고, 서로 다른 의견들을 절충하고 통합적인 방안을 구성할 수 있다. 그리고 보다 창의적인 제안들이 나오도록 촉진하기 위해 업무에 대한 논의는 활동 제안과 업무 담당을 연계하지 않도록 해야 한다.

셋째, 성공적인 거버넌스 구성 및 운영을 위해서는 정보의 축적 및 공유에 적극적인 노력을 기울여야 한다. 정기적인 회의는 필수적이다. 이에서 더 나아가, 논의되고 있는 내용에 대해 쉽게 확인하고 참여할 수 있는 방안이 필요하다. 단순하게는 인터넷 카페를 활용하는 방안에서부터, 지식관리시스템(KMS)등을 활용하는 방안이 있다.

넷째, 긴급하지 않고 중대하지 않은 사안을 효율적 처리하기 위해 몇 가지 업무 처리 방안을 구성해 둘 필요가 있다. 대신 사후 보고를 하도록 한다.

나) 인권위원회와의 관계

인권교육 거버넌스를 서울시 인권행정 중 한 부분으로 삼아야 한다. 이를 위해서는 서울시 인권

위원회와의 관계는 수평적이고 동시에 수직적인 관계를 형성해야 한다. 이러한 협력적 관계구성의 예로, 역동적 거버넌스⁵⁹⁾ 형태를 제안한다. 서울시 인권위원회에서 위원 중 한분을 인권교육 거버넌스 담당으로 지명하고, 인권교육 거버넌스 자체에서 한분을 인권교육대표로 선출하여, 두 명이 인권위원회와 인권교육 거버넌스를 연결하도록 하는 것이다.

나. 서울시 인권교육협의체 구성 및 협의회 운영

인권교육 민·관 거버넌스 구축의 토대를 마련하기 위하여 인권교육협의체를 구성하여 인권교육협의회를 운영한다. 우선 기초직을 기반으로 주제별 인권(교육)단체 등으로 그 구성 범위를 확대해 나가는 단계를 밟는 것이 효율적이다.

여기에는 먼저 서울시 인권교육 담당부서, 서울시 인권위원회 교육소위, 서울시 인권교육 경험을 가진 인권교육 활동가 단위가 결합하여야 하며, 지금의 형태보다 더 단단하고 밀도 있게 조직, 운영되면서 서울시 인권교육의 중심축으로 작동하여야 한다.

그리고 이러한 최소 단위의 협의체가 안정된 이후에는 서울시 내 부문별 인권교육 담당자, 및 서울시 부문별 인권교육 활동가, 국가인권위원회 인권교육 담당자로 그 범위를 확대할 수 있어야 할 것이다.

이 협의체는 원칙적으로 서울시 조직 내에 국한되지 않는다는 의미에서 개방형 조직이 되어야 하고, 실제 운영되는 협의회는 합의를 우선으로 해야 한다. 연말/초 중심으로 회의를 운영하되 정기 회의는 연 10회 정도 진행하도록 하며, 서울시 인권교육에 있어 중요한 사항은 이 단위에서 결정하도록 한다.

2. 인권교육 협력네트워크를 통한 확산

가. 인권교육협력 네트워크의 활성화

현재 서울시는 산하기관과 출연기관 등에서도 인권교육을 진행하도록 되어 있으며, 이는 자치구 단위도 마찬가지이다. 특히 자치구 같은 경우에는 이미 자체적으로 다양한 인권교육 프로그램을 시도하고 있는 경우도 적지 않은데, 인적 또는 물적 인프라의 부족으로 어려움을 겪고 있다. 또한 시민사회 진영의 많은 단위들도 인권교육에 관심을 가지고 있으며, 각자의 포지션을 가지고 부단한 활동을 전개 중이다.

이러한 서울시 내 여러 인권교육 활동 단위들을 인권교육협력 네트워크라는 수평적 구조 안에서 만나도록 하고, 서로의 정보 등을 공유하면서 인권교육을 활성화해 나갈 수 있도록 지원해야 할

59) Dynamic governance model의 의사결정에서의 이중연결구조를 참고함.

(<http://www.governancealive.com/>)

것인데, 그 구체적인 지원 방법으로는 이하에서 제시하는 바와 같이 마련된 인권교육 표준운영 시스템을 제공하는 것, 인권교육협력 MOU 체결 하는 것 등을 생각할 수 있다.

나. 인권교육 표준운영시스템의 마련과 확산

서울시 공공영역 전반으로 질적으로 확보된 인권교육을 확산시키기 위해서는 표준매뉴얼 및 표준 운영시스템 마련이 선행되어야 한다. 즉, 인권교육의 기본 운영 방법론에 기초로 한 인권교육 표준운영 가이드가 필요한 것이다.

이 가이드에는 교육기획(교육 설계 및 교육자 워크숍, 교육 공간구성 등), 콘텐츠 기획(2016년 사업인 표준매뉴얼 참고, 교육참여자 중심 설계), 모니터링(교육 모니터링 방법, 평가 및 보고 방법 정리) 등의 내용이 담겨 있어야 한다.

이 연구는 표준매뉴얼 사업과 연계하여 진행할 수 있는데, 이 경우, 예산을 일정 부분 줄일 수 있을 것이다.

다. 인권교육협력 MOU 체결 및 시범 사업

서울시 공공영역 부문 협력관계를 기반으로 인권교육 표준운영 시범사업을 진행해야 한다. 서울시에 마련한 표준운영시스템을 활용한 교육을 진행할 의사를 가진 단위에 대하여 서울시에서 강사료와 운영비 일부 지원, 매뉴얼과 콘텐츠 제공, 필요한 내부 강사 양성을 지원하여 시범사업으로 지정 운영하는 것이다. 더불어 실제 진행되는 교육에 대하여는 교육 평가의 의미에서가 아닌 향후 인권교육의 개선을 위한 모니터링을 결합한다. 그리고 지속적으로 이러한 흐름이 확인되는 경우 등에 대하여는 우수인권교육기관 선정사업이 연계될 수 있다.

즉 이러한 방법을 통하여 인권적 기준에 적합하고 풍부한 내용과 방식의 인권교육 확산에 적합한 모델을 유도하고 확산하는 것이다.

- 지원내용: 표준매뉴얼, 인권강사비 지원, 내부강사양성 지원, 모니터링 등

라. 인권교육 전문 활동가 pool 확보

인권교육자들이 학습공동체를 이루도록 하고, 이 학습공동체로의 성장을 위한 기본적 지원을 한다. 이를 통해 인권교육 활동가를 확보하고 이들이 지속적으로 성장할 수 있도록 유인함으로써, 서울시 인권교육의 질적 성장을 도모할 수 있다.

인권아카데미 및 주제별 인권분야 인권교육 등 서울시 인권교육에 참여하는 강사/촉진자/단체활동가들이 이 학습공동체의 참여 대상이 될 것이다. 원칙적으로 학습모임은 자율적으로 진행하도록

하되, 월 1회 주제별 교육 및 월1회 공유 회의 등이 모임의 내용에 포함될 수 있을 것이다.

3. 국내외 협력과 교류를 통한 서울시 인권교육 성과 확산

가. 전국적 확산을 위한 인권교육한마당 등 행사

인권교육한마당과 같은 행사를 개최하여 전국의 인권교육관련 활동에 대한 사례를 발표한다. 이 행사에서는 지자체, 시민단체, 시민, 기업 등의 다양한 사례가 공유될 수 있다. 서울시 인권행사의 부속 프로그램으로 인권교육한마당을 진행하는 방안도 가능하다.

이러한 인권교육한마당과 같은 행사는 단계적으로 진행되어야 한다. 2017년은 1단계로 서울시와 시민단체가 결합하는 단계다. 2017~2018년에는 교육청까지 이에 결합하는 2단계로 나아가야 하며 전국으로 확산되어야 한다. 2018~2019년에 해당하는 3단계에는 기업 및 기타 공공영역과도 결합되어야 한다. 2019년이나 2020년 이후에 해당하는 4단계에는 국제인권도시 및 UN과의 결합으로 나아가야 한다.

나. 교과 연계형 인권교육개발 협력

서울시 교육청과의 협력을 통해, 초중등 교과에서의 인권에 관한 교육을 서울시 현장교육과 결합한다. 교과 연계형 인권교육을 개발하는 것이다. 하드웨어부문은 서울시, 소프트웨어는 교육청의 지원 하에 TF팀을 구성하여 진행한다. 하드웨어부문 중 일부는 인권공간사업과 연계하여 진행할 수 있다. 이러한 인권교육은 반 단위 진행을 기본으로 하되, 자기 학습형 모델로 개발해야 한다.

- 연관 사업 : 시범사업 결과를 바탕으로 교사연수과정을 진행하여 교과연계형 인권교육을 확산 시키도록 한다. 또한 서울시에 소재한 주요 공공기관(기초지자체, 시의회, 교육청, 국가인권위, 헌법재판소 등)과의 협력관계를 형성한다.

4. 지속적 인권교육 성장 시스템 구축

서울시 인권아카데미의 성과에도 불구하고, 서울시 인권교육의 질적 성장과 확산을 위해서 가장 고민되는 지점은, **서울시 인권교육의 성장을 책임지고 이끌어 갈 단위의 구성**이 필요하다는 점이다. 앞서 제시한 다양한 정책 전개에 있어서도, 이러한 인권교육의 축이 있다는 전제에서 제시되고 있다는 점을 유의해야 한다.

그럼에도 이러한 축의 형태에 대해서는 여러 가지 고려할 점이 있으며, 서울시 인권교육 거버넌스 구성원들 간의 여러 가지 고민점이 있음을 확인할 수 있었다.

본 연구에서는 이러한 축에 대해 대표적인 방안을 간략히 제시하고, 각 방안의 장점과 보완되어야 할 점을 정리해본다.

가. 서울시 인권담당관 중심의 인권센터 (현 체계의 보완)

현 서울시 시스템이 나름의 성과를 내고 있다는 점에 기초한 안이다. 이러한 성과에도 불구하고 인권담당관실은 담당자의 잦은 교체 및 단기 계약에 따른 교육의 내용 및 수준의 변동성과 같은 약한 고리 또한 가지고 있다. 또한, 현재의 교육에서 여성폭력, 장애, 청소년, 노숙인 등 서울시의 다양한 인권주제 교육을 포괄하기 위해서는 광범위한 보완이 필요하다.

이에 대한 구체적인 보완 요구 사항은 크게 다음과 같은 3가지로 제안할 수 있다. 우선 현재의 문제점은 서울시 인권교육에 있어 인권담당관실 담당자의 잦은 교체로 인한 업무의 단절성과 전문성 약화이다. 첫째, 인권교육담당자의 역량을 향상시키는 안이다. 서울시 전문관 제도의 결합과 담당자 교육 지원 등의 방안이 우선 선택될 수 있다. 그리고 다양한 인권주제 교육의 운영 담당을 위해서는 독자적인 인권교육팀의 구성도 고려해 볼 수 있다. 현재 주무관 1인이 담당하는 형태에서, 1개팀 정도의 규모로 확장할 필요가 있다. 그리고 이러한 팀이 서울시 인권관련 교육 전반에 대한 기획 및 운영을 지원하게 하는 방안이다.

둘째, 서울시 내부 역량과 별도로, 교육 운영 역량의 강화 내지 안정적 성장을 위한 방안의 도입이다. 예를 들면, 기존의 용역 사업 방식을 유지한다면, 계약단위를 3년 이상으로 계약함으로써 인권교육 사업의 연속성을 확보하는 방안이다.

셋째, 안정적 인권교육을 진행하기 위한 환경 조성이다. 인권체험관이나 인권교육관과 같은 안정적 공간을 확보, 교육 보조자료의 개발, 표준 매뉴얼 구성 등과 같은 활동을 통해, 인권교육의 기본적 수준을 유지하는 방안이다. 이러한 비인권적 교육환경의 해소를 통해 비용대비 효과의 증가를 꾀할 수 있다. 이러한 세 가지 방안은 각기 따로 추진될 수 있을 것으로 본다.

나. 인권거버넌스에 기초한 인권센터 (독립적 인권센터 구축)

인권교육 체계를 구성하는데 있어 가장 중요한 기본 원칙은 인권교육이 화석화되지 않도록 해야 한다는 것이다. 인권교육에 있어서도 물론 인권의 역사 및 인권적 지식이 필요하지만, 인권교육의 중점은 지식 전달의 교육이 아니라 각인의 인권감수성 및 인권적 관점을 견지할 수 있도록 촉진하는데 있다. 따라서 인권교육에 있어 관료적 접근을 특히 우려하여야 하고, 인권감수성을 지속적으로 공급할 수 있는 체계를 구상하여야 한다. 예를 들어 인권단체와의 네트워크 및 협업을 통하여 현재의 인권 이슈 및 행정과 인권의 괴리를 체감할 수 있도록 교육체계를 갖출 필요가 있다.

서울시 인권기본조례 제11조에 근거한 인권센터는 ‘인권증진을 위한 프로그램 개발 및 교육, 홍보’라는 업무를 수행하도록 규정하고 있다. 그러나 현 인권센터는 조직상의 한계를 가지고 있으

며, 인권 전문성을 확보하기에도 어려움을 겪고 있다. 따라서 원래 조례의 취지에 맞게 민관거버넌스형태의 인권센터의 구축을 진행하고, 여기서 규정에 따른 인권교육 업무를 수행하는 것이다.

이 경우 인권센터는 인권교육 뿐만 아니라 인권행정 전반과 모니터링을 다루게 된다. 인권교육의 측면에서는 보다 다면적인 평가와 연계를 가지며, 교육을 통한 행정의 변화를 꾀하기에 보다 용이하다는 장점이 있다. 현재 서울시 내부적으로는 장애인인권센터가 인권 상담, 조사, 구제 활동을 하면서도 장애인 인권교육을 담당하고 있어 참고할 만하다. 그 절차는 아래와 같으며, 만약 인권센터를 그와 비슷하게 운영한다면 참고사례가 될 수 있을 것이다.

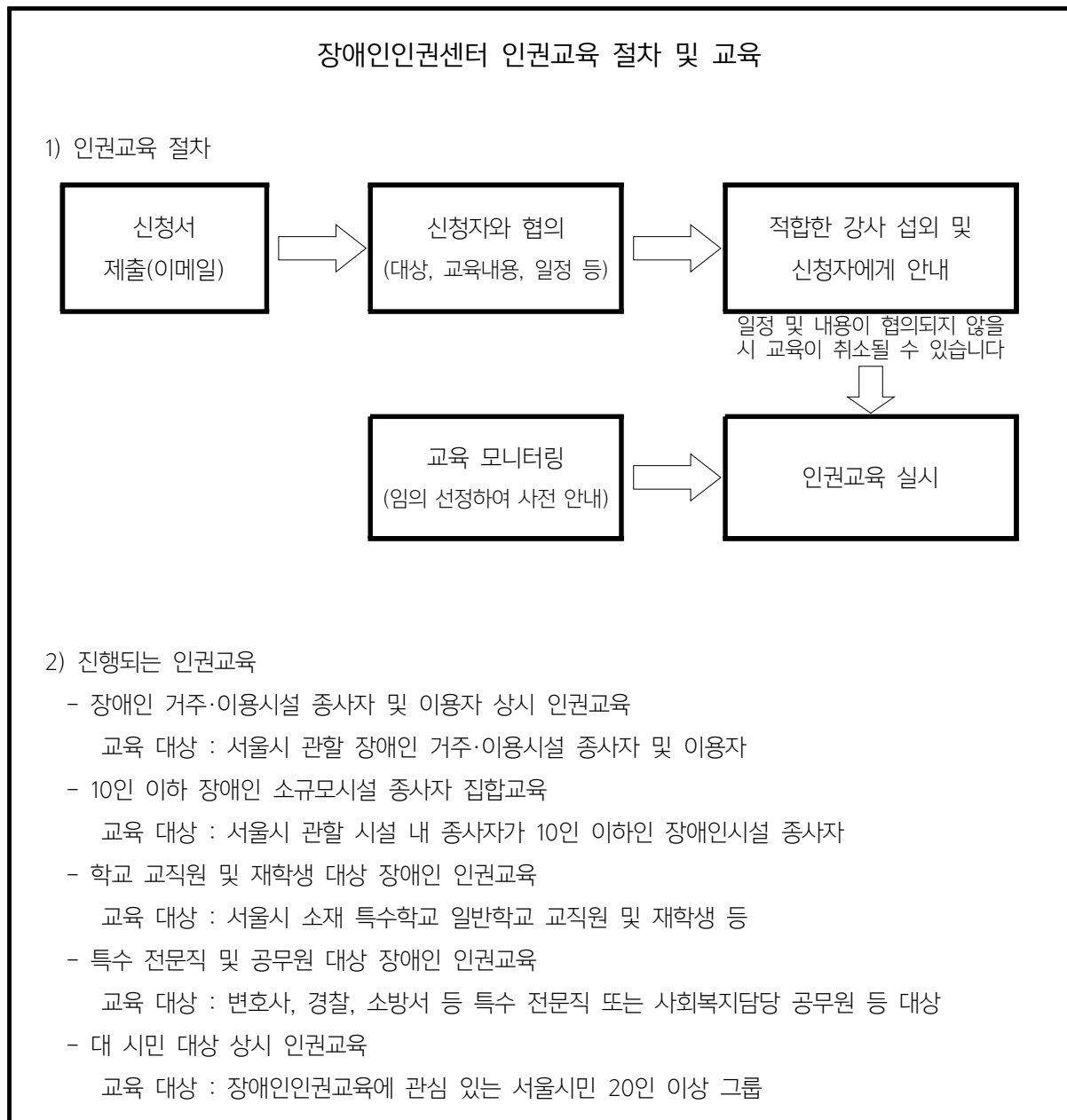


표 39. 장애인인권센터 인권교육 절차 및 교육

다. 독립적 인권교육센터

서울시 인권관련교육의 안정성 확보와 통합적 인권내용의 결합 등을 위해서, 인권교육만을 고민하고 그 경험을 축적하는 단위로서 인권교육센터의 설립이 필요하다는 제안이 있다. 특히 아동청소년부문과 여성폭력부문 등의 부문별 인권교육을 담당하는 해당 부서 공무원과 담당 단체의 경우, 표준 운영 모델에 따른 안정적이고 지속적 성장이 필요하다고 하며, 이를 위해서 인권교육을 전담하는 기구의 설립이 필요하다고 한다.

모든 교육이 그렇지만 인권교육도 마찬가지로 안정성과 지속성을 가질 수 있도록 운영 체계를 형성하여야 한다. 더구나 서울시 인권기본조례 제10조에서는 시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하도록 하고 있다. 그러나 현재 서울시 인권교육의 상황은 조례에서 의무적으로 정한 인권교육의 양을 모두 소화하지 못하고 있는 형편이다. 따라서 조례에서 정한 수준이라도 인권교육을 수행하기 위해서는 인권교육의 안정성과 지속성을 담보하기 위한 교육 체계가 절실히 필요한 상태이다.

특히 인권교육의 활성화 및 성공적 정착을 위해서는 교육의 질적 측면이 담보되어야 한다. 앞의 안정성과 지속성이 인권교육의 양적 측면에 초점을 맞춘 것이라면, 교육의 질적 측면은 인권교육의 내용적 풍부함 및 교육의 수준과 관련된 것이다.

본 연구용역을 위한 FGI에서도 나타났듯이 현재 서울시의 인권교육은 1년마다 용역 계약을 통하여 실시되고 있어 기존 인권교육의 성과가 이어지지 않고 있다. 오히려 이러한 상황을 인권교육을 담당하는 업체에서 아쉬워하는 상황이다. 인권교육이 매년 비슷한 내용으로 반복된다면, 교육에 참여하는 공무원들도 인권교육에 흥미를 가지기 힘들다. 인권교육이 당위적 내용과 피상적인 지식을 나열하는 것이라면, 인권행정에도 적용하기 어렵다는 점에서 그 내용을 매해 새롭게 갱신하는 것은 매우 중요한 일이다. 그러나 내용의 갱신은 기존 내용의 축적 및 평가가 선행되어야 한다는 점에서 이를 염두에 둔 운영 체계도 고려해야 할 것이다.

이러한 측면에서 즉, 인권교육의 지속성과 안정성 및 질적 제고를 위해서 인권교육센터를 별도로 만드는 방안도 고려해 볼 수 있다. 독립적인 센터를 만들었을 때 인권교육의 전문성은 이전보다 나아질 수 있다고 본다. 센터가 계속 유지되는 경우 설사 센터의 구성원이 일부 교체되더라도 기존 인권교육의 성과는 활용이 가능할 것이다.

다만 여기에는 3가지 문제가 있다. 첫째, 현재 인권교육센터를 만들 규범적 근거가 없기 때문에 왜 인권교육센터를 별도로 만들어야 하는지 이의가 제기될 수 있다. 앞서 장애인인권교육을 담당하는 장애인인권센터와 마찬가지로 인권교육센터가 아니라 현재의 인권센터가 인권교육을 담당해야 한다는 주장이 제기될 것이다.

둘째, 재정의 문제이다. 별도의 센터를 만드는 것은 상당한 재원을 필요로 한다. 업무 공간 및 인

력 채용 등에 소요되는 재정을 마련하는 데 서울시 자체가 이를 적극적으로 추진할 것인지 그리고 이러한 안에 대하여 시의회를 설득할 수 있는지 등 여러 난관이 존재한다.

마지막으로 앞서 인권센터의 경우와 관련시켰을 때, 독자적인 인권교육은 인권행정과 분리될 가능성이 존재한다. 인권교육 특히 공무원인권교육은 인권행정의 실현에 그 목적이 있음을 볼 때 인권교육센터가 단순히 대 시민인권교육이 아니라 공무원인권교육의 역할을 담당한다면, 이러한 분리가능성에 대한 보완책이 필요하다. 즉 별도의 센터로 설립되더라도 인권담당관실 등과 인권교육에 있어 긴밀한 협조관계를 유지할 필요가 여전히 존재한다.

센터를 어떻게 구성하고 기존 행정조직과 어떻게 관계를 형성하느냐에 따라 다소의 차이는 있지만 역시 관료적 조직으로 퇴화될 우려는 상존한다. 단순히 독립형 센터만 설립한다고 인권교육의 많은 문제가 자연스럽게 해결되리라고 생각하는 것은 안이한 접근법이라 할 수 있다.

라. 세 가지 운영안 비교

앞서 정리한 세 가지 운영 축의 장점, 필요사항, 단점 및 보완사항을 비교 정리한다.

	현 체계 보완	독립 인권센터설립	인권교육센터
운영주체	<ul style="list-style-type: none"> • 인권담당관 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권거버넌스(인권교육위원회) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육거버넌스
장점		<ul style="list-style-type: none"> • 인권행정기반 인권교육 연계 진행 • 인권교육의 성과 평가 용이 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 전문성 확보 용이
단점 (주의점)	<ul style="list-style-type: none"> • 전문성 축적 어려움 • 짧은 근무기간 	<ul style="list-style-type: none"> • 자원 부담 	<ul style="list-style-type: none"> • 자원 부담: 독자적 업무 공간 및 인력 확보(인권행정과의 분리 가능성)
보완사항	<ul style="list-style-type: none"> • 담당 인력 확충 • 전문관 제도 도입 • 인권교육전문단체(전문가) 연계 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 시민/시민단체와의 관계 강화 • 서울시 인권관련 민간거버넌스와의 협력 강화 필요 • 서울시 행정과의 협력 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육센터 근거(조례안) 확보 • 인권교육 이해관계자네트워크 강화

표 40. 서울시 인권교육 운영방안 비교

부록

부록1: 서울특별시 인권기본조례

부록2: 국제 인권교육 체계

부록3: 사전인터뷰 보고

부록4: FGI 결과 보고

부록5: 다면적 인권교육에서의 핵심 요소 분석

부록6: 서울시 인권교육 환경 세부 SWOT 분석

부록7: 인권교육 국가실행계획(NAP)수립에 대한
안내서

부록1: 서울특별시 인권기본조례

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시(이하 "시"라 한다) 시민의 인권을 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립·집행하도록 함으로써, 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하여 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "인권"이라 함은 헌법과 법률이 규정하고 있거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법이 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "시민"이라 함은 시에 주소 또는 거소를 둔 사람, 체류하고 있는 사람, 시에 소재하는 사업장에서 근로하는 사람을 말한다.
3. "인권도시"라 함은 모든 시민의 인권이 생활 속에서 실현되며 행복한 도시공동체를 구현해 나가는 도시를 말한다.

제3조(다른 조례와의 관계) ① 시민의 인권과 관련한 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

② 시민의 인권 보호 및 증진에 관하여 다른 조례에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(시장의 의무) ① 서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 시민의 인권 보호와 증진을 위하여 노력하여야 하며, 관련 정책을 적극 추진하여야 한다.

② 시장은 인권정책 수립에 있어 시민의 참여를 최대한 보장하여야 한다.

③ 시장은 시민에 대한 인권침해가 발생한 경우 인권침해의 시정을 위해 노력하여야 한다.

④ 시장은 필요한 경우 국가인권위원회를 비롯한 국가기관 및 지방자치단체 등과 협력할 수 있다.

제5조(시민의 참여) 시민은 스스로가 인권이 존중되는 지역사회를 실현하는 주체라는 점을 인식하여 인권의식의 향상에 노력하고, 시의 인권정책에 참여한다.

제6조(인권존중 및 차별금지) ① 모든 시민은 인권을 존중받으며, 헌법과 국가인권위원회 법 등 관계 법령에서 금지하는 차별을 받지 아니한다.

② 제20조 제1항의 인권침해를 당한 시민 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 서울시 인권센터에 그에 관하여 상담 등을 신청 할 수 있다.

제2장 인권도시 정책

제7조(인권정책 기본계획) ① 시장은 시민의 인권 보호 및 증진을 위한 인권정책 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 인권정책 기본 방향
2. 분야별 핵심 정책과제, 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 소요재원
4. 인권 관련 조사·연구 및 인권교육 실시
5. 인권 보호와 증진을 위한 국가 및 타 지방자치단체와의 협력
6. 그 밖에 인권도시 추진에 관한 주요 사항

③ 시장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 시민 등의 의견을 수렴하여야 한다.

④ 시장은 인권 관련 실태조사를 실시하고, 그 결과를 인권정책 기본계획 수립에 반영하여야 한다.

⑤ 시장은 기본계획 기간이 만료된 후 6개월 이내에 그 추진사항을 평가하여 서울특별시 인권위원회에 보고하여야 한다.

제8조(연도별 시행계획) 시장은 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 인권정책 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제9조(인권보고서 발간) 시장은 2년 주기로 서울시민 인권보고서를 발간하여야 한다.

제10조(인권교육) ① 시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다.

② 시장은 인권교육체계 마련과 효과적 시행을 위하여 인권교육 교재 개발, 인권교육 강사 양성 등을 지원 할 수 있다.

제11조(인권센터) ① 시장은 시민의 인권 보호 및 증진에 관한 사업을 효율적으로 시행하기 위하여 인권센터를 설치할 수 있다.

② 인권센터의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 시민인권보호관 운영 및 업무지원

2. 인권 관련 실태조사
3. 인권침해사항에 대한 접수 및 상담
4. 인권증진을 위한 프로그램 개발 및 교육, 홍보
5. 인권 보호와 증진을 위한 정책연구
6. 인권지수 연구 및 개발 관련 사항
7. 그 밖에 시민의 인권 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제12조(서울시민 인권헌장) 시장은 인권을 존중하는 가치를 구현하고 지속 가능한 인권도시를 만들기 위해 서울시민 인권헌장을 제정하여 선포한다.

제13조(인권 보호 및 증진 활동 지원 등) ① 시장은 인권 보호 및 증진을 위해 관련 사업을 추진하는 기관 또는 단체에 행정적, 재정적 지원을 할 수 있다.

② 제1항의 재정적 지원에 관한 구체적인 사항은 「서울특별시 보조금 관리조례」 및 「서울특별시 사회단체보조금 지원조례」에 따른다.

제3장 서울특별시 인권위원회

제14조(설치) ① 시민의 인권 보호 및 증진을 위한 주요 시책에 대한 심의·자문을 하기 위하여 서울특별시 인권위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.

② 위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 시민의 인권에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 인권센터 운영에 대한 자문
5. 그 밖에 시장, 위원장 또는 위원회 위원 3명 이상이 제안한 사안에 대한 심의·자문

③ 위원회는 제2항의 업무를 수행함에 있어 시에 자료의 제출을 요구하거나 관계 공무원으로 하여금 회의에 출석할 것을 요구할 수 있으며, 제18조 시민인권보호관에 인권침해 사항에 대한 조사를 의뢰하고, 시 인권정책에 대한 의견을 들을 수 있다.

제15조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 시장이 위촉한다. 다만 서울특별시의회 의원 1명을 포함한 2명은 시의회 의장이 추천하는 사람을 위촉한다.

1. 인권분야에 대한 전문지식이 있고 학계에서 인권 관련 연구경험이 있는 사람

- 2. 인권분야 정부기관, 비영리 민간단체·법인, 국제기구 등에서 근무경험이 있는 사람
- 3. 인권분야에 대한 전문지식이 있거나 인권분야 근무경험이 있고 인권관련 비영리 민간단체·법인으로부터 추천을 받은 사람

4. 시 인권 업무 담당 부서의 국장(당연직으로 한다)

③ 위원의 임기는 3년으로 하고 연임할 수 있다.

④ 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

⑤ 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당위원을 해촉할 수 있다.

- 1. 위원이 일신상의 사고 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
- 2. 위원이 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
- 3. 위원이 위원회의 회의에 자주 불참하거나 위원으로서 품위를 현저히 손상하는 등 위원의 직무를 수행하는데 부적당하다고 판단되는 경우

제16조(운영) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.

② 회의는 정기회와 임시회로 구분하며, 정기회는 연4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수일 경우에는 위원장이 결정한다.

④ 위원회에는 필요시 소위원회를 둘 수 있다. 소위원회의 위원은 위원회의 위원 중 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.

⑤ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않거나 관련된 사람들의 인권을 보호할 필요가 있는 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

⑥ 위원회에 출석한 공무원이 아닌 위원에 대하여는 예산의 범위 내에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

⑦ 위원회에 간사를 두며, 간사는 인권업무를 담당하는 과장이 된다.

제17조(정책 등의 개선 권고) ① 위원회는 시의 자치법규, 정책 등이 시민의 인권에 중대한 영향을 미친다고 판단될 때에는 시장에게 개선을 권고할 수 있다.

② 시장은 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고를 받은 경우 그 권고사항을 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

제4장 시민인권보호관

제18조(설치) ① 시장은 시민의 인권보호 및 증진을 위하여 시민인권보호관(이하 "보호관"이라고

한다)을 둔다.

② 보호관은 5인 이내의 지방계약직 공무원으로 구성하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 공개모집에 의해 시장이 임명한다.

1. 국가기관 또는 지방자치단체에서 4급 상당 이상 공무원으로 재직한 사람 중 인권 관련 업무 경험이 있는 사람
2. 인권분야에 대한 전문지식이 있고 대학에서 재직한 경력이 있는 사람
3. 인권분야에 대한 전문지식이 있거나 인권분야 근무경험이 있고 인권관련 비영리 민간단체·법인으로부터 추천을 받은 사람

제19조(임기 및 직무의 독립성) ① 보호관의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.

② 보호관은 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.

③ 보호관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.

1. 복무상 의무를 위반한 경우
2. 형사사건으로 유죄판결을 받은 경우
3. 그 밖에 보호관의 직무를 계속 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우

④ 보호관은 그 직무를 수행하는데 지장이 없다고 시장이 인정하여 승인하는 경우 외에는 보호관 이외의 직을 겸할 수 없다.

제20조(직무) ① 보호관은 인권센터에 상담 신청 등이 접수되었거나 시장 또는 위원회가 의뢰한 다음 각 호의 기관의 업무수행과 관련하여 발생한 인권침해 사항에 대해 조사할 수 있다.

1. 시 및 그 소속 행정기관
2. 자치구(시의 위임사무에 한한다)
3. 시가 출자 또는 출연하여 설립한 기관
4. 시의 사무위탁기관(시의 위탁사무에 한한다)
5. 시의 지원을 받는 각종 복지 시설

② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 어느 하나에 해당되어 보호관이 조사를 하는 것이 적절하지 아니하다고 인정하는 경우에는 직무로 하지 않을 수 있다.

1. 인권침해를 당한 사람 이외의 제3자가 한 조사신청에 대하여 본인이 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
2. 조사신청의 원인이 된 사실에 관하여 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법령에

따른 권리구제절차나 조정절차가 진행 중이거나 종결된 경우

3. 그 밖에 조사신청이 현저하게 이유가 없거나 허위의 사실에 의거하고 있거나 인권보호 이외의 다른 목적을 위하여 이루어졌음이 명백한 경우

③ 보호관은 직무를 수행하는 데 필요한 업무지원을 인권센터에 요청할 수 있으며, 정보나 자료를 수집하기 위하여 제1항 각 호의 기관에 대한 현장조사·문서열람·시료채취 등을 하거나 조사대상자에게 보고·자료제출 및 출석·진술을 요구할 수 있다.

④ 보호관은 직무에 속하는 사항에 대한 조사를 진행함에 있어서 필요하다고 인정하는 경우 비영리 민간단체·법인 임·직원, 전문가 등을 조사인력으로 참여시킬 수 있으며, 조사에 참여하는 자에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당 등을 지급할 수 있다.

⑤ 보호관은 인권 관련 시 정책의 개선이 필요한 사항을 위원회에 출석하여 건의할 수 있다.

제21조(조사 결과 통지 및 회보) ① 보호관은 조사가 완료되면 그 결과 및 시정권고 사항을 지체 없이 시장에게 문서로 통지하고, 시장은 상담 신청인이나 위원회 및 조사대상기관의 장에게 문서로 통지한다.

② 제1항의 시정권고 통지를 받은 조사대상기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 그 내용을 존중하여 조치해야 하고, 통지받은 날로부터 2월 이내에 조치결과를 시장에게 통보하여야 한다.

제22조(시행규칙) 이 조례 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 <제5367호, 2012.9.28>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부록2: 국제 인권교육 체계

1. 국제 인권교육 체계의 발전

마) 국제 인권교육의 규범적 근거

일찍이 1948년 세계인권선언 전문에서는 이 선언에서 규정하고 있는 권리와 자유를 학습과 교육의 방식을 통해, 또한 점진적이고 국내적·국제적 차원의 조치를 통해 인권의 증진과 인권의 인식 및 존중이 확보되기 위한 노력을 경주한다고 확인한 바 있다. 인권교육에 관한 규정은 세계인권선언 이외에도 모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약, 고문금지협약, 여성차별철폐에 관한 협약, 아동권리에 관한 협약, 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 등에서 지속적으로 강조되어 왔다. 국제적인 인권보장 또는 증진을 위한 시스템에서 인권교육 시스템이 어떠한지 하는지에 관해 통일된 구체적인 규정들은 존재하지 않지만, 각 국가에 대해 인권교육을 실시해야 하는 의무를 부담시키고 있는 것은 명확하게 확인되고 있다. 그리고 인권교육에 대한 행동계획을 통해 보다 명확히 전개하고 있다.

- 인권교육을 위한 유엔 10년 행동계획(1995-2004)
- 인권교육을 위한 세계프로그램의 제1단계(2005-2007) / 2009년까지 연장
- 인권교육을 위한 세계프로그램의 제2단계(2010-2014) : 고등교육 및 교사·공무원·군인의 훈련프로그램에 초점을 두기로 결정
- 유엔 인권 교육 및 훈련에 관한 선언
- 인권교육을 위한 세계프로그램의 제3단계(2015-2019)

‘인권교육’의 중요성을 강조한 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)에 따라, 모든 사람이 가지는 권리의 하나인 ‘교육’은 ‘인격의 완전한 발전’과 ‘인권 및 기본적 자유에 대한 존중의 강화’를 목적으로 하여야 한다. 인권교육은, “모든 공동체와 사회 전반에서 인권을 실현함으로써 인류 공동의 책임이라는 이해를 심화·발전시키는 것을 목적으로 ‘보편적 인권문화의 구축을 지향하는 학습, 훈련과 정보 습득의 노력’(제2차 세계인권교육프로그램 행동계획, 2010. 12)이다.

유엔에서 마련된 인권교육프로그램의 실시는 세계인권선언과 사회권규약 등 주요 국제인권조약에서 명문의 규정으로 강조하고 있는 사항이다. 이를 구체적으로 실시하기 위하여 마련된 것이 세계인권교육프로그램이라고 할 수 있다. 유엔이 세계인권교육프로그램을 통하여 실현하고자 하는 인권교육은 세 가지 목적이 있는데, ① 인권침해와 폭력적 분쟁에 대한 장기적인 예방책 마련, ② 평등과 지속적 발전 촉진 및 ③ 사회 구성원들의 민주적 체계 내에서의 의사결정과정에의 참여를 진작하고자 의도하고 있는 것이다.

바) 국제 규범상 인권교육의 내용

국제사회에서 동의된 바 있는 인권교육의 정의와 관련된 요소를 제시하고 있는 위의 조약들에 따르면, 인권교육은 보편적 인권문화의 구축을 지향하는 학습, 훈련과 정보 습득의 노력으로 정의될 수 있다. 이에 따라 유엔은 인권교육에 포함될 내용으로서, ① 인권과 기본적 자유에 대한 존중 강화 ② 인격의 존엄성에 대한 감수성의 완전한 발달 ③ 모든 국가, 선주민, 소수집단 간의 이해, 관용, 남녀평등 및 우애 증진 ④ 법치주의에 기반을 둔 자유롭고 민주적인 사회에서의 모든 구성원들의 효과적인 참여를 합법화할 것 ⑤ 평화의 구축 및 유지 ⑥ 인간중심적이고 지속가능한 발전과 사회 정의의 증진 등의 구체적 내용을 제시한 바 있다.

인권 교육 및 훈련은 모든 인권 및 기본적 자유에 대한 보편적 존중 및 준수를 증진하며 그에 따라 특히 사람들이 보편적인 인권 문화의 형성 및 증진에 기여할 수 있도록, 그들에게 지식, 기술 및 이해를 제공하고 그들의 태도나 행동을 발전시킴으로써, 인권침해 예방에 기여하는 것을 목표로 하는, 모든 교육·훈련·정보제공·인식개선·학습 활동들로 다음의 교육을 포함함(유엔 인권 교육 및 훈련에 관한 선언 제2조)

- 인권 규범 및 원칙, 이를 지지하는 가치, 그 보호를 위한 체계(mechanism)에 대한 지식과 이해의 제공을 포함하는 인권에 관한 교육(education about human rights)
- 교육자와 학습자 양쪽 모두의 권리를 존중하는 방식의 학습 및 교수(teaching)를 포함하는 인권을 통한 교육(education through human rights)
- 사람들이 자신의 권리를 향유하고 행사하며 타인의 권리를 존중하고 지지할 수 있도록 하는 것을 포함한 인권을 위한 교육(education for human rights)

인권교육에는 다음과 같은 사항을 포함해야 한다.

- ① 지식과 기술: 인권과 실행방법에 관한 메커니즘에 관한 학습 뿐 아니라 일상생활 속에서 실천적인 방식으로 이러한 사항을 적용할 수 있는 기술을 습득할 것
- ② 가치, 태도 및 행동 : 인권을 옹호하는 가치를 개발하고 이에 걸맞는 태도와 행동을 강화할 것

③ 행위 : 인권을 보호하고 증진시킬 수 있는 행위를 취할 것.

세계인권교육프로그램은 사회 모든 분야에서 인권교육의 이행을 증진하기 위한 목적으로 마련되었다. 이 프로그램이 구체적으로 달성하고자 하는 세부 목표는 다음과 같다.

- ① 인권문화 발전의 촉진 및 홍보
- ② 국제조약에 근거한 인권교육의 기본원칙과 방법론에 대한 공동의 이해 증진
- ③ 국가적, 지역적, 국제적 차원에서의 인권교육에 관한 관심의 보장
- ④ 모든 관계자를 위한 공통적이고 집단적인 행동지침의 제시
- ⑤ 모든 단계에서의 파트너십과 협력 증진
- ⑥ 기존 인권교육 프로그램을 조사하여 평가하고 지원하며, 우수사례를 발굴하여 해당 프로그램이 지속되기 위한 인센티브 제공 및 해당 인권교육 프로그램의 확대 실시 및 신규 인권교육 프로그램의 개발

사) 세계인권교육프로그램의 체계와 발전

세계인권교육프로그램은 세부 분야 및 쟁점에 대한 국가적 인권교육에 대한 노력을 집중시키고자 하는 취지로 연속적인 단계로 구조화된 운영방식으로 고안되었다. 제1차 세계인권교육프로그램(2005-2009)에서는 초중등학교과정에서의 인권교육에 초점을 맞추어 실시되었다. 인권교육은 교육에 대하여 인권에 기초한 접근(rights-based approach)을 증진시키고, 교육을 통한 인권과 교육에서의 인권으로 포함하는 과정으로 이해하였다. 교육을 통한 인권은 교육과정, 교재, 방법, 훈련을 포함한 학습의 모든 요소와 과정들이 인권을 학습하는데 이바지하도록 보장하고, 교육에서의 인권은 교육제도 안에서 모든 행위자의 인권 존중과 권리 실행을 보장한다. 따라서 제1차 세계인권교육프로그램은 초중등학교 제도에서의 인권교육에 정책의 결정, 정책 이행, 학습환경, 교수 및 학습, 교직원에 대한 교육과 전문성 개발이라는 5개의 요소와 행동 과정에 대한 상세한 내용을 포함하고 있다.

이에 반해 제2차 세계인권교육프로그램(2010-2014)은 인권에 관한 세부 분야와 쟁점을 정하고 국가적 차원에서 인권교육을 실시하고자 단계별 접근을 시도하고 있다. 제2차 세계인권교육프로그램은 고등교육체계에서의 인권교육 및 교원, 공무원, 법집행관, 군인 등에 대한 인권교육에 초점을 맞추고 있다.⁶⁰⁾ 고등교육에서의 인권교육을 지원하기 위하여 제2차 프로그램은 특히 다음의 다섯 분

60) 제2차 프로그램에서는 고등교육체계에서의 인권교육에 중점을 두고 있다. 본 프로그램에서 말하는 ‘고

야, 즉 ① 정책 및 이행조치, ② 교육·학습과정 및 교구, ③ 조사연구, ④ 학습환경, ⑤ 고등교육기관의 교원의 교육 및 전문성 개발에서 지원조치가 제공되어야 한다고 명시하고 있다.

제3차 세계인권교육프로그램(2015-2019)는 제1차와 제2차 세계인권교육프로그램의 요청사항을 지속하면서 국가들이 인권교육과 공식 및 비공식 교육과정의 교사들에 대한 훈련을 제공하고, 인권 교육이 학교 교육 과정에 완전히 통합되기까지 노력한다. 제3차 프로그램이 새롭게 초점을 맞추는 분야는 평등과 차별금지에 대한 교육과 훈련에 대한 강조와 함께 미디어 전문가들과 기자들에 대한 것이다. 프로그램은 고정관념과 폭력에 저항하고, 다양성 존중을 제고하며 관용과 다문화 및 다종교 간의 대화, 사회적 통합을 증진시키며, 모든 인권의 보편성, 불가분성, 상호관련성에 대한 인식을 고양시킨다.

아) 인권도시와 인권교육

종래 인권교육은 국가적 관점에서 실시되어왔으며, 국가라는 틀에 묶여, ‘공동체적 관점’과 범세계적 관점이 결여되어온 점이 있다. 이는 타민족, 타국가 시민에 대한 배척과 경계를 제대로 다루지 못하고, 다문화사회로의 이행에서의 다양한 소수자에 대한 차별 등을 적절하게 다루지 못하고 있다. 이러한 점을 극복하기 위하여 인권교육은 세계적 관점과 국제적 인권법 기준이 유지되면서도 지역공동체 수준에서 실천과 연대가 가능한 것이어야 했다. 따라서 앞서 제시한 인권교육의 전개는 지역을 기반한 공동체와 학교 단위에서 실천될 필요성이 지속적으로 제기되었다.

인권교육프로그램들은 학교, 시민과 공무원이 함께 교육받고 인권을 증진시킬 수 있는 지역 단위에서 주목되었다. 그리고 인권도시 체계는 이러한 인권교육 프로그램 등을 바탕으로 체계적인 인권교육의 시행과 인권 증진 실천을 핵심과제로 인식하게 되었다. 국제적인 수준에서 인권교육 규범이 마련되고 국가적으로 인권교육이 실천될 수 있도록 조직과 운동 방향이 설정되었다면, 인권도시 형성에 있어서도 규범 마련과 공감대 형성, 구체적인 교육프로그램 마련, 인권교육 거버넌스 형성 등의 과정을 밟게 되었다. 구체적으로 본다면 인권교육이 수행되기 위해서는 인권도시 선언 또는 헌장 채택, 인권기구 또는 인권교육기구의 법제화(조례화), 인권 실태 조사 또는 인권지수 등을 통한 평가, 인권센터 또는 인권위원회 설립, 인권센터(인권위원회)의 교육활동 보장과 지원, 인권교육 실행에 대한 반성과 발전 등으로 체계화되어 왔다.

등교육'(higher education)이라 함은, “국가당국으로부터 고등교육기관으로 인증을 받은 대학이나 기타 교육기관에 의하여 제공되는 중등과정 이후에서의 모든 연구, 훈련, 조사연구를 위한 훈련과정”을 말한다. 이와 같은 고등교육 영역에는 다양한 분야에서 일하는 교사, 사회복지사 및 의료와 법률 종사자의 훈련과 자격증을 제공하는 기관이 포함될 수 있다. 따라서 제2차 프로그램은 고등교육을 실시함에 있어 정규교육체계 속에 인권교육과정을 포함시킴으로써 ‘교육에 대한 권리’(Rights to Education)를 실현하고자 의도하고 있다.

2. 인권 교육 방법론

가. 인권교육의 원칙⁶¹⁾

인권교육과 학습은 민주적이고 다원적 사회에서 시민성을 키우는 데 핵심이 된다. 인권교육은 가치와 태도에 대한 변화, 행동의 변화를 가져올 수 있다는 점, 사회 정의를 촉진할 수 있다는 점, 다양한 이슈와 지역공동체, 국가를 아우르는 연대감을 발전시킬 수 있다는 점, 지식과 분석적 기술을 향상시킬 수 있다는 점, 참여형 교육을 장려할 수 있다는 점이 주목되어야 한다. 인권교육은 인권에 대해 배우는 것과 인권을 위해 배우는 두 가지 목표가 필수적으로 포함되어야 한다. 인권에 대해 배우는 것은 권리에 대한 역사, 관련 문서와 이행 체계 등에 대한 인지를 의미하고, 인권을 위해 배우는 것은 인간 평등과 존엄성의 원칙을 이해하고 이에 대한 포용, 모든 이의 권리를 존중하고 보호하는 것에 대한 약속, 즉 우리가 행동하는 방식을 습득하는 것을 의미한다.

인권교육은 인권에 대한 지식, 기술과 가치를 개발하는 모든 과정으로 성별, 나이, 장애, 인종, 국적, 언어 또는 믿음에 따른 구별 없이 모든 인간의 권리를 존중, 보호 및 증진하기 위하여 국가와 개인 모두의 책임이 필요하다. 특히 인권교육의 핵심은 인간 권리와 존엄성의 실현이며 이에 초점을 둔 교육적 접근이 이뤄져야 한다.

<p>내용</p>	<p>각 인권교육훈련 프로그램이나 워크숍은 교육 대상 그룹의 관심과 필요, 직업적 환경과 기준 고려해야 함. (인권의 기본 지식 함양은 필수적 요소지만, 인권교육훈련은 항상 대상 그룹의 필요를 충족시키는 것에 초점.)</p>
<p>방법론</p>	<p>교육자와 참여자들의 집단 크기/사회적 조직/활동, 학습 단계와 매체와 같은 구성 요소의 특정 조합으로 규정될 수 있음. 다중방법론적 접근⁶²⁾에 이르면, “반영”은 새로운 사실, 관점을 반복적으로 평가하고 자신의 생각을 다른 관점에 비추어 질문을 제기할 필요성을 의미, “예측”과 공감은 그룹 내의 역동성을 이해하고 이끄는 데 반드시 필요. 교육자는 적절한 사회적 조직, 활동과 매체를 선택함으로써, 교실에서 교육 프로세스와 소통을 지도하고 학습자 그룹을 무시하지 않도록 조치를 취할 수 있음.</p> <div data-bbox="874 1272 1369 1792" style="text-align: center;"> </div> <p style="text-align: center;">그림 34. 다중방법론적 접근법의 모형</p>

61) 592-594쪽, 『인권의 이해 - 인권교육매뉴얼』, 2015.

62) PIRA는 참여, 상호작용, 반영과 예측이라는 방법론적 기본원칙을 강조하는 방법론임

교육구성 체계	인권교육훈련 활동이나 워크숍 등을 처음 기획할 때 “4A”를 명심해야. 가용성(availability), 접근성(accessibility), 수용성(acceptability), 적응성(adaptability). 인권교육의 역량강화적 측면을 위해, 모두에게 인권교육훈련이나 워크숍에 참여할 기회가 제공되도록 규정되어야 하며 교육자는 학습자의 필요 충족, 수용성을 증가시키기 위해 학습 과정을 맞춰야 함.
교육자와 참여자의 태도	인권 교육자의 역량 : 전문성 역량, 방법론 및 교수법 역량, 소통 역량, 정서나 감정 이입능력 (공감 역량), 문화와 젠더 역량 여러 유형의 학습자 접근을 위해 서로 다른 성별/민족으로 구성된 한 쌍의 공동 트레이너가 인권교육훈련이나 워크숍을 진행하도록 할 필요가 있음.

표 41. 인권교육의 주요 요소

인권교육훈련과 워크숍은 참가자들의 적극적 참여가 중요하다. 따라서 인권교육훈련, 워크숍 프로그램 설계 시 인권교육 강사(혹은 기획자)는 프로그램을 구성하는 모든 요소와 변수를 명확히 해야 한다. 인권교육의 주요 요소는 내용, 방법론, 조직적 구조와 참여자 및 교육자의 태도 네 가지로 나누어지며, 표 39와 같이 정리할 수 있다.

나. 인권교육 활동 구성 과정

1) 학습목표 설정

인권교육의 전반적 목표는 인권 시스템 이해, 자신의 삶의 중요한 부분으로 인권을 받아들이고, 일상 업무에서 인권원칙을 이행하도록 하는 것이다. 인권교육의 성공적 실행을 위하여 학습목표가 명확해야 하고 역량중심의 인권교육훈련과 워크숍이 이루어져야 한다.

인권교육의 기반 및 훈련과 워크숍에서 중요한 기준은 다음과 같다.

지식과 정보의 전달	인권, 인권 표준, 인권 보호란 무엇인지, 참여자들의 일상적인 삶과 업무에서의 인권의 의미는 무엇인지
기술 개발	인권을 존중하고 실현하면서 생활하고 일하고, 업무를 수행하도록 참여자의 역량을 강화하기 위한 요소들. 소통, 적극적 듣기, 논쟁과 토론, 비판적 분석
태도 형성	가치 정립, 부정적 태도 찾아내 수정하고, 새로운 태도 수용하기, 자기 자신의 문화적·젠더적 역할의 상대성을 반영하기
행동하기	일상생활과 업무에서 인권의 적극적 전달과 구현 그리고 인식

표 42. 인권교육의 기반 및 훈련과 워크숍에서 중요한 기준

인권 표준을 배우고 아는 것보다 학습자가 자신의 일상생활에서 이를 적용할 수 있도록 추가적인 지원이 필요하며, 인권교육은 처음부터 체계를 가지고 시작하고 과정 마지막에는 평가한다는 원칙에 기초해야 한다.

2) 대상 그룹 분석

대상 그룹의 구성은 사전에 명확하게 해야 한다. 각 직업적 대상 그룹은 업무 특성에 따른 구체적인 필요를 가지고 있기에, “혼합” 그룹은 업무에 관련된 사전 교육이나 직무 교육에서 가능한 피해야 할 것이다(전체 조직이나 조직단위에 대한 교육의 경우 예외).

대상 그룹의 특정한 필요는 기획 단계에서 반영되어야 하며, 교육 방법론과 활동은 성인 학습자들의 실용적인 태도를 반영해야 한다. 인권 학습자는 교육을 마치고 난 뒤, 학습자가 배운 것을 바탕으로 일상생활과 업무를 수행해야 한다.

특정 조직적 조건들은 학습 과정을 촉진하기 위해 필요하게 한다(적절한 공간, 장비와 물품, 충분한 휴식을 포함한 시간 계획 등등).

3) 참여형 교육 설계

인권교육에 있어 참여와 경험기반 접근방식을 도입하는 것이 강력히 추천된다. 적극적이고 효과적인 교육 과정이 되기 위해서는 아래의 사항들이 고려되어야 한다.

- 항목과 기준의 제시: 특정 주제에 대한 인권 교육을 준비할 때에는, 특별한 영역에서의 전문가를 초대하는 것을 권장한다. 학문분야 전문가와 실무자들이 섞인 패널을 제시하면 토론을 촉진하고 실용성을 확보할 수 있음. 교육에서는 관련 인권 표준과 기구들을 제시해야 함.
- 상호작용적 접근: 학습자는 자신의 모든 능력 및 개인적, 직업적 전문성과 함께 교육 과정에 통합되어야 함. 상호작용적 교육 프로세스에서, 교육자의 역할 모델은 전통적 교사의 우월적 위치로부터 촉진자나 중재자의 위치로 이동. 트레이너는 내용과 지식에 대한 질문을 무시하지 않으면서도, 그룹 프로세스가 유지되도록 해야 하며 동시에 그룹을 구성하고 전문적 방법론적 지원(예를 들며, 교수/학습 테크닉)을 함으로써 태도와 기술의 습득을 촉진해야 함.
- 실용적 접근: 인권이 일상생활의 핵심 요소라는 생각을 대중화하는 것이 인권교육의 목표. 인권교육은 인권의 추상적 개념에 대한 관심을 충족시켜 주고, 스스로 사적, 업무적 환경에서의 인권문제를 다룰 수 있을 것인가에 답을 제공. 따라서 인권교육가는 프로그램에 실용적인 측면을 포함하고, 직업 규약에 관련한 문헌, 자료와 사례를 준비해야 함
- 인식 형성과 기술 개발: 인권교육은 지식 전달, 태도 형성, 역량 강화의 세 가지에 기반을 두어

야 함. 정보를 제공하고 역량에 대해 훈련시키면서, 참여자들이 그 스스로가 인권을 옹호하거나 침해할 가능성을 민감하게 인식하도록 하는 것이 인권교육의 과제.

- 피드백: 교육과 워크숍의 평가는 상호 피드백이 이루어지는 영속적인 과정이어야 함. 긍정적이고 건설적인 피드백, 구체적인 행동이나 설명에 초점을 맞출 것, 자신의 의견 표명하고 관점에 대한 근거를 제시할 것.
- 유연성: 인권교육은 각각의 문화적, 교육적 필요와 경험에 따른 다양한 상황 및 대상 그룹, 환경에 쉽게 적용할 수 있는 방식으로 설계되어야 함. 인권교육가는 대상 그룹에 따라 자료를 수정하여 그들의 구체적인 필요를 반영해야 함. 또한 오리엔테이션 시간은 필요하지만, 너무 엄격하게 이를 고수해서는 안 됨.
- 평가: 시작 단계에서는, 트레이너에게 학습자들의 필요, 태도와 사전 지식의 수준에 대한 통찰력을 제공함. 과정 중에서는, 프로그램의 조정에 대해 교육자에게 도움. 최종 시험은 교육성취도, 그리고 교육 과정과 교육 자료의 개선과 발전을 위한 중요한 도구로서 활용됨.
- 지속가능성/ 후속활동/ 행동: 교육 결과에 대한 질문도 훈련 프로그램의 부분이 되어야 함.

3. 인권교육 운영 시스템

가. 인권교육 운영 기구

국가적 차원에서의 인권교육은 대체로 국가인권기구가 전담하고 있거나 산하에 독립적인 인권교육기구를 두고 있는데, 해당 국가의 교육시스템과 인권 경험에 따라 다양한 형태를 띠고 있다. 대체적으로 인권보장 및 인식수준이 높고 인권교육이 활발한 국가로는 북서유럽과 오세아니아 지역의 나라에서는 독립적인 인권교육기구를 두고 있다. 이처럼 대부분의 국가인권기구는 인권교육을 체계화하고, 표준적인 인권교육 프로그램의 개발, 인권교육 담당자 교육, 공무원의 인권교육, 시민 대상 인권교육 프로그램 개발과 보급, 온라인 교육의 활성화 등을 전개하고 있다. 그러나 국가단위의 인권교육은 하나의 모델과 기준을 제공한다는 점에 있어서, 실제적 실천이나 파급효과는 제한적일 수 있다.

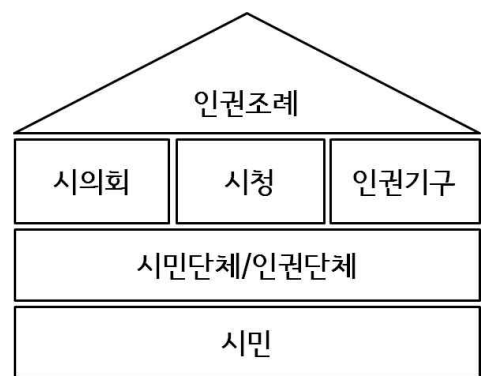


그림 35. 인권(교육) 운영시스템

인권도시차원에서의 인권교육 운영 시스템이나 기구의 경우, 해당 기구의 태동 단계에서 도시내 시민단체 또는 인권단체의 참여로 시작하는 경우가 많았으며, 이러한 활동을 기초로, 지방정부와의 협력을 통한 독립된 인권기구 설립, 그리고 이에 따른 인권교육의 전개로 이어져오는 경우가

많았다. 따라서 인권도시에서의 인권(교육) 운영시스템은 다음과 같이 나타낼 수 있겠다.⁶³⁾ 인권도시의 인권행정을 위한 기초를 정리한 인권조례에 따라 인권기구가 구성되며, 이러한 인권기구는 인권행정 모니터링기구이거나 옴부즈만 기구일 수도 있는데, 중요한 점은 독립성과 전문성, 그리고 참여성이라고 특성을 가져야 한다는 것이다. 그리고 이러한 인권기구를 중심으로 주민과 시민, 시와 시의회를 포함한 시의 구성원들의 인권교육을 추진하여야 한다는 점이다. 여기서 주의할 점은 이러한 각 구성원들은 교육의 대상자라기보다는 인권도시의 지지자이자 참여자라는 것이다.

인권도시로 발전하는 과정에서 나타나는 각 주체의 역할과 정책 수단에 관해 설명하면 다음과 같다. 물론 구체적인 상황은 각 인권도시마다 달라질 수 있음은 물론이다.⁶⁴⁾

이행 단계	정책 수단 및 제도화 수준
이슈와 의제 설정	<ul style="list-style-type: none"> • 지역의 인권감수성 제고, 사회적 소수자 이슈화 • 주민과 시민의 요청 및 참여 • 공청회 개최 • 시민사회와 지방정부의 파트너십 시작 • 인권도시의 비전 공유
규범 설정	<ul style="list-style-type: none"> • 인권헌장 채택, 인권선언 보급 • 인권조례(분야별 인권조례 또는 인권기본조례)
제도 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 지방정부 내 인권 담당관 신설 • 중앙정부의 인권위원회 역할 • 국가인권위원회 지역사무소, 옴부즈맨, 시민위원회 등 다양한 기구의 역할 증가 • 독립된 인권기구(인권센터) 설립: 지방정부와 역할 분담
정책 시행 (제도 구축과 병행)	<ul style="list-style-type: none"> • 인권증진계획 • 인권실태조사 • 인권지수 마련 • 인권증진 가이드라인 • 인권교육
모니터링 및 평가	<ul style="list-style-type: none"> • 정보공개

표 43. 각 주체의 역할과 정책 수단

63) 이성훈, “인권도시 프레임워크와 이행전략”, 2012 한국인권회의의 발표문 참조.

64) 이성운, 앞의 글, 180쪽 수정 보완.

이처럼 인권도시로 성장하고 지속 가능하도록 하게 하는 것은 인권교육이라고 할 수 있다. 따라서 독립된 인권기구의 대표적인 역할과 기능도 인권교육이 핵심이 된다.

체계적이고 효율적인 인권교육을 위해서는 인권도시들은 국가단위의 인권기구와의 협조와 함께, 자체적인 인권교육 담당 기구들을 설치하고 있는 추세이다.

나. 강사 양성

인권교육을 실제로 담당하는 교사들을 인권교육 전문가 또는 인권 강사라고 할 수 있다. 인권교육은 주로 학생 대상과 일반 시민 대상으로 이루어지는 것이 일반적이는데, 학생 대상의 인권교육은 서구에서는 시민성 교육의 일부로서 교사에 의해 이루어진다. 그러나 인권 침해 사례가 많았던 국가들과 인권위원회가 설치된 국가들에서는 인권 강사 또는 인권교육 전문가 양성을 위해 노력한다. 인권 강사들은 학교에 파견되어 교사를 도와 인권교육을 실시하거나 공무원들에 대한 인권교육을 실시한다.

미국이나 유럽에서는 각종 인권재단에서 인권 강사를 양성하고, 인권위원회가 설치된 국가들은 인권위원회에서 인권 강사들을 양성하는 경향이 있다. 인권도시들에서는 해당 도시에서 인권 개선을 주도하는 인권 단체의 연합기구들 또는 이들을 중심으로 설립된 인권센터 등에서 인권강사를 양성하고 있다. 이 경우에도 학생대상 인권교육을 위해서는 교사를 상대로 인권교육을 먼저 실시하는 것이 일반적이는데, 그것은 교사가 직접 인권교육을 실시할 때 교육의 효과가 높다고 알려져 있기 때문이다.

국가 단위의 인권위원회나 인권도시의 인권단체 연합기구에서 양성된 인권 강사들은 우선 공직자들을 대상으로 인권교육을 실시하고, 차츰 영역을 넓히고 인권교육 교재가 작성 되는대로 일반 시민들에게도 교육의 범위를 확대시키는 방식으로 인권강사를 양성한다.

다. 인권교육 모니터링

1) 인권교육 모니터링의 필요성

인권교육은 인권 지식, 기능, 가치와 태도, 행동을 형성하도록 하는 모든 과정으로 광범위하고 복합적 변화를 가지게 되므로 결과를 정확하게 측정할 필요가 있다. 인권교육은 참여형이 되어야 하고, 특히 학습자의 경험을 성장의 기반으로 해야 한다. 따라서 참여형 학습과정은 “학습자의 경험-패턴돌아보기-새로운 정보와 이론 더하기-새로운 전략, 행동계획 실험-행동실천”의 단계로 이루어진다.

인권교육의 모니터링은 인권활동의 전체 구조 속에서 파악되어야 한다. 인권활동의 목적은 사회적 변화이고, 체계적으로 진행하기 위해서는, 인권교육 뿐만 아니라 모니터링을 포함한 6가지 활동으로 진행된다.

이때 인권활동은 성과모니터링 뿐 아니라 외부/내부 요소에 대한 지속적 모니터링이 병행되어야 한다. 인권교육 모니터링(평가)란 교육활동에 대한 체계적 정보 수집으로, 교육활동의 효율성을 높이기 위한 방안 결정에 도움을 준다. 그리고 모니터링은 교육효과 개선, 투명성 확보, 경험 공유, 동기부여를 목적으로 한다. 성공적인 모니터링(평가)가 되기 위해서는 질문이 적절이 구성되어야 하고 질문을 적절한 시기에 해야 하며 질문의 대상이 적절해야 하고 얻은 답변을 제대로 반영해야 한다. 좋은 평가가 되기 위해서는 명확한 목적, 행동(활동)지향적, 실질적 개선방안 도출, 참여형, 자기 비판적, 통합적, 진실성, 정확성, 전진적, 윤리적, 민주적, 젠더감수적인 특성들을 갖추어야 한다.

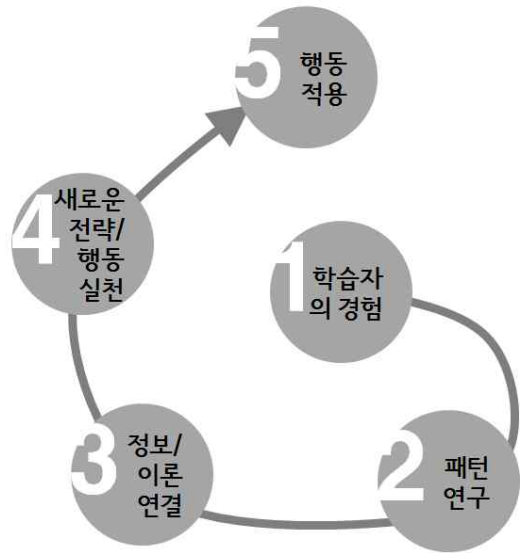


그림 36. 참여적 학습과정 사이클

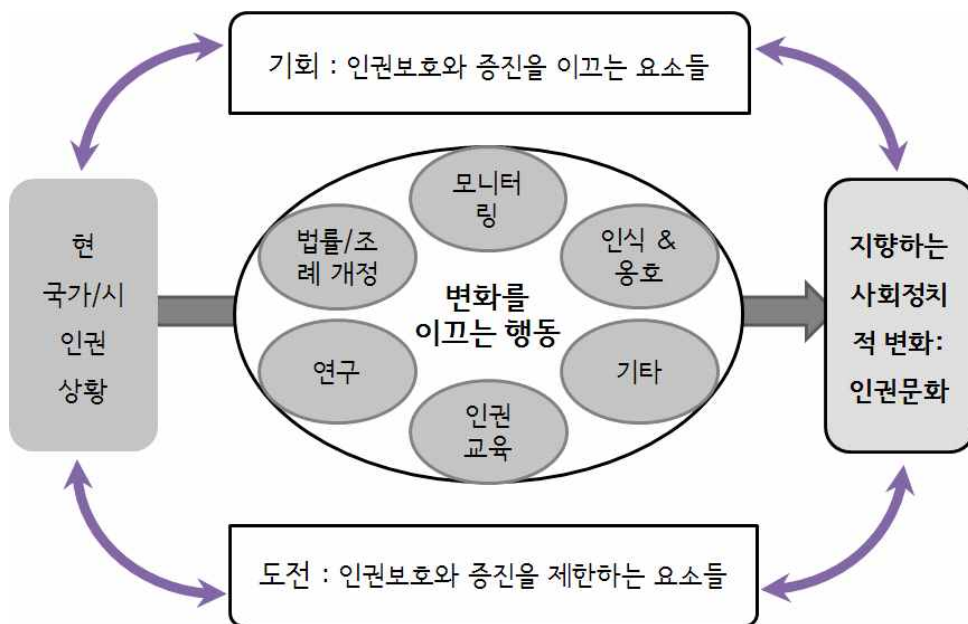


그림 37. 인권활동의 구조

2) 인권교육 모니터링 프로세스

인권교육 모니터링 프로세스는 킷패트릭의 4단계 모델 또는 지속적 개선 사이클 모델에 따른 5단계 평가 등이 대표적이다. 킷패트릭 4단계 모델은 반응 - 학습 - 행동/확산 - 효과로 나누어 설명할 수 있다. 이하에서는 ‘지속적 개선 사이클 모델에 따른 5단계 평가’를 설명하고자 한다.

제1단계는 계획단계로 수요조사가 핵심과제가 된다. 계획단계에서는 필요한 “변화”에 대한 이해가 필요하다. 제1단계에서는 인권 상황과 훈련을 통해 보다 개선된 인권상황 사이의 간격을 조사한다. 수요조사 내용 맥락 조사(조직도, 조직 문화, 권력 구조, 성비, 성차별, 직급별 책임과 권한 등), 업무 분석, 조직/사회/국가 인권 현황 등 적절한 인권 맥락 구성(환경적 조사)과 인구통계학적 정보, 역량 관련 정보, 이전 인권 관련 활동/역량 정보, 교육 참여 동기 등의 학습자 프로파일 등이 포함되어야 한다. 이를 통해 인권 문화 증진에 관련된 학습자의 역량 간극이나 니즈를 이해할 수 있다. 이때 수요조사 방법으로는 인터뷰, 이전 자료/ 활동 조사, 집중 그룹 지속적 조사, 전문가 컨설팅 등이 가능하다.

	인권교육에 연관된 결과나 변화 유형
개인	<ul style="list-style-type: none"> • 자각 • 의지나 동기 • 지식 • 기술 • 태도, 행동
조직/그룹	<ul style="list-style-type: none"> • 정보 접근 • 서비스와 자원 접근 • 권력 관계 (관심과 영향) • 참여의 수준 • 가족 관계 • 특정 권리에 관한 존중과 확보 • 보고된 인권 침해 피해자
사회/공동체	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 원칙에 반영된 법률, 정책과 프로세스 • 정부 서비스 • 보고된 인권 침해 피해자 • 정부와 협력하고 참여하는 시민과 시민사회 • 보다 나은 사회경제적 조건 • 인권에 긍정적 영향을 보여주는 문화적 기준

표 44. 인권교육에 연관된 결과나 변화 유형

제2단계는 계획단계로 기대 목표가 서술되는 단계이다. 기대하는 변화는 전분적인 목표 설정뿐만 아니라 구체적인 교육 목표 즉 지식, 기술, 가치와 태도를 포함하여야 한다. 진정한 변화는 사회(문화)의 변화를 추구하는 것으로 단순한 지식 습득이 아니라 학습자의 관점 변화를 통해 가능해질 수 있다. 계획단계의 기대 목표를 사후에 측정하는 방법으로는 RBM (결과 기반 관리 기법), BSC(균형지표), 정성적 요소의 정량적 수치화 기법 등이 있다.

제3단계는 개발단계로서 효과 증대 단계라고도 할 수 있다. 개선 상황에 대한 평가를 진행하는 단계로 이해관계자들 참여로 진행하며, 교육 활동 프로그램 전반, 교재나 자료 전반을 다룬다. 예를 들어 교육 디자인 리뷰, 주제, 자료 등에 대한 전문가 리뷰, 교육 방법론에 대한 전문가 리뷰, 학습대상 그룹 중 집중 그룹 선정을 통한 지속적 조사, 학습자를 대표하는 이들과의 비정규적 회의, 파일럿 테스트 등이 가능하다.

제4단계를 ‘이행 및 사후관리’의 첫 번째 단계로서 단/중/장기적으로 생겨난 변화를 내부 및 외부에서 측정한다. 평가의 방법으로는 반응 평가 및 학습 평가가 있다. 반응 평가는 학습자의 만족도, 기대치 충족도, 학습의 유용성 측정, 학습내용의 적용 동기 수준 등을 평가하고 학습 평가는 배운 것에 대한 학습자 자체 평가, 배운 것의 학습자 발표, 배운 것을 적용하기 위한 계획 발표를 평가한다. 측정 방법에 따라 정량 평가 및 정성 평가로 구분할 수 있겠다.

‘구현’의 예로는 일일 평가 설문지, 교육 종합 평가 설문지, 일일 평가 세션 (촉진자형), 학습자 그룹 평가 미팅, 학습 참여자 (강사, 촉진자, 스텝 등) 평가 미팅, 학습 결과물, 다양한 특정 학습자의 학습 후 정규 평가 회의를 들 수 있다. ‘후속’의 예로는 교육 후 설문지 (3개월 / 6개월 후), 교육 후 효과 설문지 (1~2년 후), 온라인 토론 그룹, 인권교육 영향 받은 이야기 모음, 인권교육 결과물 모음과 리뷰, 학습자 랜덤 심화 인터뷰, 학습자 관련 이해관계자 후속 인터뷰 등의 방법이 있다.

제5단계는 ‘이행 및 사후관리’ 중 두 번째 단계로서 결과 소통 단계이다. 이 단계에서는 보고서를 준비하고 변화를 드러내며 다른 이해관계자들과 나누기 위한 방안을 강구한다.

3) 5단계 인권교육 평가 설계⁶⁵⁾

교육계획 과정	평가 설계 과정	방법
	<p>제1단계: 필요한 “변화” 이해</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 행동: 교육욕구 진단 수행 - 교육욕구 진단을 통해 현재의 인권 또는 인권교육 상황과 교육을 통해 이를 수 있는 보다 이상적인 상황 간 존재하는 간극에 대한 이해를 확보할 수 있게 됨. - 교육욕구 진단에는 다음을 포함. <ul style="list-style-type: none"> ☞ 환경진단활동(인권 및 인권교육 상황이 교육에 어떤 영향을 미칠 것인지 판단을 위해) ☞ 잠재적 학습자 프로파일 개발(학습자의 특성이 교육에 어떠한 영향을 미칠 것인지 판단을 위해) - 간극을 이해함으로써 학습자의 교육 필요 파악 가능
계획과정	<p>제2단계: 바람직한 변화 서술</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 행동: 기대성과 정의 <ul style="list-style-type: none"> - 기대성과 정의는 다음을 포함. <ul style="list-style-type: none"> ☞ 개인, 조직/집단 및 공동체/사회 차원, 시간 경과에 따라 기대하는 교육성과에 대한 분명한 이해 개발 ☞ 성과를 창출할 것으로 여겨지는 총체적 목적 결정 ☞ 목적 달성을 위해 요구되는 지식, 기법, 가치, 태도를 개괄한 구체적 학습 목표 개발 ☞ 성과 측정을 위한 교육 종결 후 총괄 평가 도구 개발 • 기대성과를 규정함으로써 교육 과정 내용과 관련 의사결정의 지침을 얻게 되며, 교육 과정을 마친 후에 이루어진 학습과 성과 달성 결론을 도출할 수 있음.
개발과정	<p>제3단계: 효과성 증진</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 행동: 형성평가 수행 <ul style="list-style-type: none"> - 형성평가 수행에는 다음이 포함. <ul style="list-style-type: none"> ☞ 교육 자료 검토에 있어서도 주제 관련 전문가, 동료 및 학습자 등 여러 이해관계자들의 참여 인도. - 형성평가를 통해 교육 기간이 적절한지, 교육 과정의 수 등을 판단할 수 있고, 학습자 필요에 잘 부합하도록 교육 내용, 방법, 수단 등 적절히 수정.

65) 41쪽, 『인권교육평가 길라잡이』, 2014.

<p>이행 및 사후관리</p>	<p>4단계: 단기, 중기, 장기에 걸쳐 일어난 변화 판단</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 행동: 교육 종결 후 총괄평가 및 전이평가, 영향평가 수행 <ul style="list-style-type: none"> - 교육 종결 후 총괄평가에 다음이 포함. <ul style="list-style-type: none"> ☞ 반응, 학습, 행동 및 보다 단기 차원의 기대성과 또는 변화에 관한 정보 취합 ☞ 취합된 데이터 분석을 통해 인권교육으로 기대하던 목적이 달성되었는지 판단 - 전환 및 영향 평가에 다음 포함. <ul style="list-style-type: none"> ☞ 학습자의 조직, 집단, 공동체, 사회에 대한 보다 광범위한 영향을 비롯하여 학습자의 업무 환경으로의 학습 전이 등 중기 및 장기 기대성과 또는 변화에 관한 정보 취합 ☞ 취합된 데이터 분석을 통해 인권교육으로 기대하던 목적 달성되었는지 판단 <p>교육 종결 후 총괄평가 및 전이평가와 영향평가 수행을 통해 교육을 개선할 방법에 대하여 정보에 기반한 결정을 할 수 있게 되며 교육활동이 인권 증진 및 사회변화에 기여한 바를 시간의 경과에 따라 평가 가능.</p>
<p>이행 및 사후관리</p>	<p>제5단계: 달성된 변화를 부각시키기 위해 다양한 이해당사자에게 성과를 전달하는 최선의 방법 판단</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 행동: 평가 보고서 준비 <ul style="list-style-type: none"> - 평가보고서 준비에는 다음이 포함. <ul style="list-style-type: none"> ☞ 보고서의 대상 독자 결정 ☞ 파악한 독자에게 의미 있는 평가 정보를 포함한 명확, 간결한 문서 작성 • 교육성과를 효과적으로 보고, 학습 교훈을 부각시켜주고 개선을 위한 권고사항을 제시해주는 평가 보고서를 준비함으로써 학습자, 재정 지원자 및 기타 이해관계자들에게 신뢰성을 구축할 수 있게 됨.

표 45. 인권교육 평가 설계표

라. 인권교육 평가

인권교육 평가 시스템은 인권교육 모니터링과는 별도의 단계로서 인권교육 결과가 나타나는 양상과 인권 증진 정도에 대한 평가를 의미한다. 인권교육 결과로서는 행정시스템에서 주로 관찰될 수 있다. 인권도시의 경우 인권행정이 하나의 중요한 행동 영역이 되기 때문에 인권교육 결과는 행정 일반에 반영되고 그 결과 인권행정의 개선 정도에 대한 평가가 이루어질 필요가 있다. 아울러 인권교육 결과 인권교육의 실천이 나타나고 그것이 실제 인권도시 주민들의 인권 증진에 어떠한 영향을 끼쳤는지가 중요한 평가 대상이 된다. 이를 위해서는 각종 인권 지수가 하나의 평가 척도가 될 수 있다.

인권교육에 대한 평가는 사실 인권도시 체계에서는 잘 드러나지 않는 경향도 있다. 그러나 이는 인권교육 평가 시스템이 부존재해서 그런 것이 아니라, 실태조사와 인권지수 등에 내포되어 있기 때문이다. 그리고 인권교육 평가 시스템이 발현되는 시기는 인권교육에 대한 종합계획과 시행계획이 수립되거나 연간보고서 등이 작성될 때라고 할 수 있다. 이러한 과정을 통해서 인권교육에 대한 종합적인 평가가 이루어지고 인권교육 운영 방안 개선에 대해 모색할 수 있는 기회를 갖게 된다.

인권교육에 대한 평가는 다양하게 체계화할 수 있으나 다음 두 가지 방향에서 평가가 가능하다. 첫째, 인권교육 결과 인권행정이 나타나는 양상을 중심으로 인권교육의 체계와 내용, 인권교육 강사 수준, 행정과 인권기구의 인권교육 프로그램 운영 역량, 인권교육 운영 시스템, 인권행정, 시민들의 자발적 참여 정도 등에 대한 평가를 포함한다. 둘째, 인권교육 결과 인권증진의 정도를 평가할 수 있는데, 이때는 인권 항목별 인권지수와 인권교육 자체에 대한 실태조사 방법으로 평가할 수 있다. 인권교육 자체에 대한 실태조사는 인권 행정 담당관, 인권교육을 담당하는 기구, 인권교육 강사, 인권교육 환경, 인권교육 운영 시스템, 인권행정 운영 현실과 의사결정 구조, 시민대상 인권교육 및 인권 홍보 등 전반에 걸쳐 이루어지게 된다.

부록3: 사전인터뷰 보고

1. 국가인권위원회 인권교육 현황 - 국가인권위원회 인권교육과 면담

가. 운영 시스템

1) 現 국가인권위원회 인권위교육팀 구성: 인권교육과 - 기획팀 + 운영팀으로 분리

- 조직축소 여파로 개편된 것이고, 이전에는 교육대상별 팀 구성 - 공공교육팀 + 시민교육팀 + 학교교육팀의 세 팀으로 구성되어 있었음.
- 기획과 운영 간의 유기적 소통과 협력이 중요한데, 그렇지 못할 경우 즉 교육 전 과정에 대한 고민을 함께 하지 못할 경우 교육 개선이 이루어지지 못한다. 그리고 운영팀은 거의 노가다만 하게 되는 결과를 가져올 수 있다.

→ 교육기획+교육운영은 한 팀에서 이루어지는 것이 바람직

2) 기획팀에서 맡고 있는 자문회의 형태의 인권교육협의회가 노인, 유아 등 특화된 몇 개의 분야 (예:군인권교육협의회)에 있기는 하나, 기획 및 평가만 하는 자문회의이고 모니터링은 안함.

<제 안>

제2장 서울시의 경우에도 대상별로 조직을 꾸리고 이를 총괄하는 총괄팀을 두어, 총괄팀에서 내부의 교류 협력, 네트워킹의 역할을 해야 한다.

제3장 서울시의 경우 순환보직으로 인해 경험이 축적되지 않아 생기는 문제에 대한 대안으로 서울 인권교육협의체 제안 : 서울시 외부조직으로 인권교육에 유기적으로 연결될 수 있는 전문가 그룹으로 교육 협의체(가칭) 구성해 두 달 또는 세 달에 한 번씩 정기 회의를 운영, 이 그룹에서 교육 운영 시마다 모니터링하고, 인권교육에 대한 것은 이 그룹에게 보고서 제출하는 등 교육 전후를 책임지는 그룹, 단순 자문 역할에서 벗어나 실질적 업무 담당하는 그룹, 네트워크 기능, 교육 프로그램에 대한 자문, 제안, 협의. **다만 단체 배제한 개인 베이스(단체의 경우 책임감 저하)로 결합하는 것이 더 적합하다는 의견임.

나. 강사 양성

1) 강사양성과정

- 진행: 홈페이지에 강사양성과정 공고 후 신청, 기본 요건: 분야별 활동경력, 학위 제외
기본과정(3일), 전문과정(3일), 심화과정(2일), 단계별 필터링은 없고, 다만 교육 방해시 배제 규정은 두었음. 심화 과정 이후 최종 심사해 50명->10명. 2014년까지 수료만 했을 뿐 위촉 못했음(내부 강의에는 썼지만 외부로 강의를 나가진 못했음).
- 기본과정 선발: 내부 직원들(3인 이상)이 선발, 인권 에세이 평가, 관련 분야 사이버 인권 교육 이수 후 사이버 점수 평가
- 심화과정 이후 선발: 심사 강화, 외부 전문가 2명 포함, 심사 후 결과 통보
- 과정 거치지 않은 전문 강사: 특강 요청에 대응하기 위한 전문 강사, 활동가, 전문가 등

2) 강사 배정

홈페이지에 신청(날짜, 인원, 강사로 입력), 담당자가 강사단 배정 * 문제: 법적 의무교육(노숙인, 정신보건 시설)이 아닌 보건복지부, 여성부 지침 의무교육의 경우(예: 아동시설): 인권위 주체기관이 아님에도 인권위에서 교육. 비용 문제가 있으나 그래도 인권교육의 확장이라는 측면에서 감수

다. 평가, 모니터링 시스템

- 부문별 횟수, 작년대비 증감비율, 각 과정 설문조사(요구사항 질문)
- 만족도 평가: 기재과 평가 업무 담당 과에서 외부와 계약, 용역 리서치
- 문제: 내부 설문이므로 객관성 떨어짐, 숫자 중심적 평가
별도의 모니터링이라 할 만한 시스템은 없는 상황
- ※ 청소년상담개발원: 모니터링, 강사 피드백의 과정이 치밀. 강의 후 평가를 점수화해서 1~5등 까지만 다음 강의 가능.

라. 공무원 인권교육 내용

무조건 인권에 대한 이해, 인권감수성 등부터 듣고 다른 분야를 듣게 해야 한다.

교육참여자의 인권, 즉 모두가 인권의 주체임을 이야기하면서 출발해야 한다

3년 단위로 끊어서, 1년에 필수 두 강좌씩 배치해 선택해 듣게 하고, 선택 5강좌는 선택 강좌로 배치해 선택해 듣게 하되, 인권의 이해와 감수성은 필수로 하면 좋겠다. 3년 단위로 블록으로 묶으면 중복되지 않을 것이고, 3년 뒤 다시 듣는 것은 상관없다. 이렇게 계속 받다보면, 부지불식간에 머리에 들어오게 된다.

마. 교육 참여 유도

- 과도기이므로 인식이 전환되기 전까지는 의무교육으로 갈 수밖에 없다.
- 출석 관리는 들어갈 때 표하나 주고, 나올 때 제출하면 완료하는 식으로 엄격하게 해야 한다.

2. 광주광역시 인권교육 현황 - 광주시 인권교육 담당자 면담

- 광주광역시의 경우 2011년부터 미미하게 시작, 2012년 본격화됨
- 공동체, 인권공모전 등은 홍보 등 영역으로 따로 진행

가. 시 공무원 인권교육 운영 시스템: 직영, 크게 수요인권강좌, 공무원인권교육원 교육, 인권위 사이버인권교육

1) 수요인권강좌 : 2012년 시작

- 현재 분야 막론 인권감수성 함양 목표. name value 있는 강사 초청해 2시간 강의.
- 강좌 당 평균 70명 참석(이름 쓰는 건 150명)
- 안정기지만 방향성 문제. 인권 감수성, 업무 관련 분야론 사이에서 방향
 - ① 직무연관성과 순환보직제의 충돌,
 - ② 직무연관성 포인트 잡기 어려움: 극 세부화해야 함(예를 들어 복지도 장애, 노인, 기초연금 등 그 분야에 따라 콘텐츠 완전히 달라짐).
- 전반적인 감수성을 높이는 방향으로 가는 수밖에 없다는 생각.

2) 공무원교육원의 '공무원교육' (체계적 심화 인권교육 포함)

- 진행: 3일 과정, 6회. 1회 30명 규모로 총 180명 정도 수강. 보편적 인권의 분야론 강좌로 설계.
- 문제 1: 직속기관으로서 운영진이 공무원(인권 알지 못하고 발령 받아 청렴교육, 전산교육, 인권교육 모두 운영), 강사 선정 고유 권한이 교육원에 있기 때문에 시에서 인권전문가를 강사 추천

하기 쉽지 않은 구조 => 시에서 강사 추천 위해 2014년 3월부터 2015년도 교육훈련수요조사를 실시하여 그 결과를 가지고 부탁, 강제하는 상황

- 문제 2: 아직까지 운영 미비한 점 많음.

3) 국가인권위의 '사이버교육' :

광주의 경우 3천 명 전원 교육 대상이기 때문에, 교육 어려울 경우 인권위 사이버 교육을 이수 해도 인정. 형식적이라는 점이 한계. 15시간을 들어도 횡수로는 1회라 한 번 더 들어야 함.

(현황: 서울시 40명 이수, 광주 1500명 이수)

4) BSC 연계 진행

가) 인권교육을 BSC 성과제도에 반영

부서장 연봉 책정 평가항목에 인권행정실천도, 인권실천도 100점에 40점이 인권교육인데, 대부분 인권교육에서 인권실천도 평가가 판가름 난다(다만 부서장이 계약직인 경우 한계). 이렇게 해서 3000명의 시청 공무원 전부로 하여금, 일 년에 4시간의 인권교육을 2회에 걸쳐 다음의 세 개 중에서 듣도록 설계.

**3천명의 교육이력 관리를 하여, 중간에 인사이동이 있을 경우 반영해 바꿈.

나) 인권개선방안 아이디어 접수 :

인권증진개선 우수사례 활동: 개선되었으면 하는 아이디어 공모(예: 인권헌장달력), 주로 문화 변화에 관한 내용(예: 이력서 학력개시, 공공화장실 벨 설치), 인권감수성이 좋은 아이디어를 채택 하여 상공회의소나 부서에 배급, 아이디어를 올린 개수로 평가 / 문제: 참여 개수로 점수 주기 때문에 참여도에는 유용하지만, 질 높은 아이디어를 얻기 어려움. 매개로는 쓰이지만 교육현장에서 밀접하게 쓰이지 않음.

다) 인권헌장, 인권지표 :

인권기준과 기준 달성을 위한 행정 지표, 각 부서에서 시행, 평가, 계획 수립, 100개 중 6개 핵심지표 부서에서 자발적으로 설정

- 문제 : 업무 시 지표를 고려하도록 설계했으나, 실제 영향력 미비, BSC에 포함 불가
- 제안 : 부서의 자발적 지표 설정을 인권센터 주관으로 돌리고, 부서는 실행, 인사권 영향

나. 사회복지사 인권교육 : 사회복지사(만 명 정도) 준공무원 취급

- 1) 전문가인권교육 : 사회복지사협회에 위탁, 보조금 2700만원
 - 2) 방문인권교육(찾아가는 인권교육) : 사회복지 시설 포함 모든 곳 대상으로 진행(민방위, 자치구에서 인권교육 신청할 경우 강사비 지급) : '활짝'에 강사 의뢰→'활짝'에서 강사 선정→시에서 의뢰한 곳에 연결. 다만 장애인 분야의 경우 인권교육 경험 오래 되었기 때문에 활짝이 아닌 장애우권익문제연구소에 연결.
 - 재정 : 2천만원으로 200번 진행했음, 회 12만원 자부담 5만원, 자치구일 경우 전액 지급, 하반기 100회 예정(총 300-350회 예정, 작년 200회 진행)
 - 문제 : 직업강사 희망자들이 활짝의 강사 선정 과정에 대해 항의하는 경우가 있기는 했으나, 인권교육은 현장의 인권활동에 기반 한 내용으로 이루어져야 함을 설득해 공식적인 민원제기까지로 나가진 않았음.
- ※ 기획진행자 인권교육 : 시 추진 인권 관련 사업을 진행하는 ngo 담당자 대상, 총 20명 정도를 대상으로 9천원만의 보조금을 들여 인권교육 진행했다.

다. 인권교육 전문강사 양성

인권교육 활동가 모임 '활짝'

- 2011년 8월 전남대 공익인권법센터에서 인권캠프 과정(2박 3일) 개최: 지역 인권교육 활동가, 시민단체 활동가들 중 인권교육자 자체 양성 시도, 2주에 한 번 세미나 → 통반장인권교육 프로그램 진행 이후 본격적인 교육 시작 → 확대: 올해 8월 활짝 자체 인권교육 프로그램, '들의 프로그램' 모델링해 다양한 교육 계획 중
- 교육청에서 만든 교육안을 바탕으로 각자 소화해 교육안 만들.
- 시에서 인권강사단 양성과정을 진행하여 참여함.
- 본격적 교육 나가기 시작한건 2013년(1년 반~ 2년 준비기간)

<현재 운영>

- 보유 강사: 분야별 활동 경험 있는 교육 활동가 6명, 계속 확장해 나갈 계획
- 매주 인권관련 세미나, 교육안 제작, 학습동아리 형태
- 교육구성방식: 사전에 의뢰기관 담당자에게 기관 종사자로서의 애로사항을 듣고, 관련된 가치를 뽑

아 콘텐츠 구성, 참여형 교육으로 사례별 토론
 - 통반장인권교육으로 시작, 현재 교육수요 증가 추세(부설기관-도깨비어린이도서관, 성당 청소년 인권교육 등 산발적), 전체 담당 교육 수는 년 300~350건 정도

※ 제안 : 공무원 인권교육에 대한 조직화는 공무원교육원에 맡기되 실행은 별도의 인권교육센터가 맡아, 콘텐츠를 지속적으로 고민해야 한다. 이 센터의 운영 방법은 다음과 같은 세 가지 형태 고민되나, 아래에 제안된 대로 3)의 대안이 적합하다고 판단.

(1) 시의 직속기관 : 공무원 배치

- 장점: 공무원 연계로 수시로 피드백 가능
- 문제: 독자적 기관으로서의 지위 획득 불가능, 공무원들의 인권감수성 부족으로 제대로 운영되기 어렵다고 판단됨.

(2) 민간 기관 위탁(단체가 충분히 능력 있는 경우 민간이 좋다고 생각)

- 장점: 운영비 안정적 지출
- 문제: 적절한 기관 없는 경우 운영능력은 있으나 인권감수성이 없는 기관이 올 가능성

(3) 대안 : 시 출연 재단법인, 준직영으로 만들어 공무원 파견하고, 민간 전문가 채용

라. 시사점 및 기타 사항: 인권관련 지역 협력 네트워크 등

1) 시사치구 인권회의

기초 지자체 인권담당자의 업무 고민 공유, 2013년 처음 자치구 부서가 생긴 후 학습모임 진행, 당일 워크숍, 인권 감수성 교육, 인권도시에 대한 설명, 올해 수요 강좌와 별도로 분야별 교육 예정(사회 복지직, 소방직, 도로 교통 분야 공무원 교육 등). 바뀌는 구성원에 대한 재교육은 없음(대체하여 공무원교육원 교육 받도록 함).

2) 인권교육 간담회

시에서 제안, 조직적 간담회의 성격이 아니라, 같은 교육 영역에서 활동하는 사람들의 모임, 올해 3번 진행, 년 4회로 안정화 예정, 지역협의체구조로 진행할 경우 인권교육 위탁 기관의 입지가 없기 때문에 일단 간담회로 진행

3) 인권포럼: 3개 인권도시 포럼, 예산 많아 기획위원, 자문위원 많음.

4) 인권마을 사업(구 인권 거버넌스)

민간 거버넌스로 시작. 8개 마을, 한 달에 한 번 시, 마을 모여 월례회의. / 문제: 마을 사업 내 자체적 인권교육 존재, 하지만 시 차원 참여 불가, 공무원 문화적 문제

5) 인권교육 지역협의체

조례에 근거해, 출입국관리사무소와 교정청 등 법적인 의무교육을 진행하고 있는 단위의 협의체 만들려고 했으나 책임 있는 분들이 회의에 오시지 않아 거의 무산.

광주인권사무소 인권교육센터

1. 인권교육

- 진행: 직접 교육 진행하게 되는 경우 80명~100명 정도 단위로 진행
인권교육센터 사이트에서 접수, 강사 배정, 교육 수료, 종료 확인 등 일괄적 진행.
- 문제: 법적 의무교육 대상 인원수가 많아 적정 인원으로 교육 어려움.
법정 의무교육 외에 보건복지부 개별 지침 받은 곳도 사실상 의무교육이어서 단기간 특강을 요구하여 교육수요 폭발적으로 증가함.

2. 강사양성과정

- 구성: 워크숍 형태가 아닌 단계적 교육, 50시간 이상의 전문역량 강화프로그램. 자체 훈련 프로그램을 독자적으로 진행하고 있다. 일반과정(3), 전문과정(3), 심화과정(3)
심사 후 위촉->후년 초 보수과정->강사 파견, 지속적 보수과정과 교육 피드백으로 보완
- 전문 과정: 4개 분야로 구분하여 주제별 심화
- 심화 과정: 교수법, 자료 구성법, 강의 시연에 집중
- 선발: 선발강사단과 인권위와의 소통이 중요, 단계별 심사, 평가 병행
- 일반과정: 엄격하게 점수로 구분하지 않고 활동 경력, 인권단체 내 인권교육 이수 여부, 지역사회 연계 활동 경험 여부, 지역에 필요한 분야를 고민하여 관련 분야 3년 이상 종사자들을 기준으로 선발
- 전문 과정: 재선발
- 심화 과정: 인권 에세이로 추가 평가

3. 강사관리: 강사 역량강화 보수과정

- 30~40명(이 중 외부 강의 경험자 15명), 이중 30대 후반의 단체 활동가들의 활동이 가장 활발, 교육 4~5년 지난 후 상.하반기 역량강화 워크숍(강의교안 점검)
- 단체 활동가들, 관련 분야 연구자들을 대상으로 지역 현안 익히기 위한 해당 분야 정책 토론회, 워크숍 참여, 현장 목소리를 교육에 반영하여 교안 구성에 영향
- 교안 : 교안 개발 작업의 일환으로 표준 교안 배부, 교안 지적이 검열이 될 위험성
- 설문지 평가 방식 : 인권교육 내용에 대한 구체적 피드백 어려움→폐기

<제안>

- 인권위는 인권 직접교육 지양, 강사 양성에 몰두해야 함
- 강사 구성, 진행, 유지가 강사 수보다 더 중요
- 교육지침 제작 시, 해당 시설과 사전 공유하여 현실에서 필요한 교육을 짜야 한다.

4. 인권교육 간담회(인권교육 네트워크)

- 광주인권사무소, 광주시, 광주교육청 인권 담당자 간의 협력 : 기존 시와 시보조금 운영단체 모임 + 두 달에 한 번 사무소, 교육청 인권교육 담당자 합류, 2~3회 진행, 자체 회의에서 올 해부터 본격적으로 시작
- ☞ 인권교육 관련 간담회 : 시와 사무소 공동 주관, 단체, 시, 교육청, 사무소 참가
- 시, 교육청 인권업무 전담 부서에 발령 받은 공무원들에게 학습 기회 제공
- 월 1회 특강 및 토론, 평균 40명 참석, 담당자들이 1년간의 주제 설정
- 토론 테이블 형식, 이곳의 강사들을 시에서 수요인권특강으로 데려감

부록4: FGI 결과 보고

1. 인권교육 강사의 양성

가. 양성과정 참여자 선발

- 홈페이지 공고보다 적극적인 방식의 강사 발굴이 필요 → 각 분야의 활동가들을 적극적으로 찾아내야 한다.
- 선발과정에서 강사 역량을 미리 점검해야 한다.

나. 교육 과정

- 교육과정의 세분화 및 다양화 : 현재 활발히 활동하는 기존의 인권 활동가들을 위한 별도의 심화과정을 제공해서, 인권에 대한 주제들을 심도 있게 다루는 과정을 개설. 이후 기본 일반과정, 심화과정의 교육자들과 통합하여 교육하는 단계적 강사 양성 과정을 설계할 수 있다.
인권지식의 전달도 중요하지만, 강사로서의 성장에 있어서는 서로 다른 의견을 가지고 치열하게 고민하는 과정의 기획 또한 필요하다.
- ☞ 참여자들끼리의 집단적 정체성('인권강사' 라는)에 기초한 성장이 필요한데, 위와 같은 과정을 통해 전달된 지식을 (각자 알아서 혼자 아닌) 함께 소화해 나가다 보면 이것 역시 이루어질 것으로 기대 ** 이러한 기획에는 각과정당 10명 정도가 적합
- ☞ 지속적 학습공동체로 성장, 자생력을 가질 것으로 기대
- ☞ 학습 공동체 : 강사양성과정 수료자들과 인권 강사들 간의 자생적 네트워크를 형성해야 한다. 결국 서울시 인권교육의 추동체는 이 모임들이 될 것으로 기대.

다. 강사의 안정적 성장 지원

- 서울시 자체에서 교육 과정 후 강사의 소속을 고려해 주어야 한다(but 과정 수료만으로는 위촉장 보다는 수료증을 주는 것이 적절).
- 경제적 안정성 등 인권강사로서의 전망을 제시해 주어야 한다; 전임강사제도 한 방법 - 주 3일 전일 강사, 월 130만원 정도 급여
 - ☞ 전임강사 풀에서 콘텐츠도 개발, 교육의 원활한 진행과 강사의 경제적 안정성 모두 확보
강사료는 특강형식일 경우에는 2시간 30만원이 적절하나, 안정성이 보장된다면 더 낮춰도 좋을 것이다. 대신 교육기획, 운영, 정리에 대한 비용이 더 책정되어야 할 것이다.

- 여러 주제에 대한 토론회나 세미나, 지속적인 학습 네트워크를 통해 강사들이 스스로 주제를 발굴하고 찾아낼 수 있는 역량 강화의 기회를 제공하고(교육 내용), 다양한 문화 콘텐츠 등의 활용을 접할 수 있도록 지원할 필요가 있다(교육 방법).
- 현재에는 강사양성과정에 포함되어 있는 모니터링을 제외하고는 양성과정 이후 강사 유지 및 보수를 위한 중장기적인 시스템이 미비하다.

2. 공무원 인권교육의 이해와 내부강사의 필요성

가. 강사들의 공무원 문화에 대한 이해 필요

- 가해자 설정으로 인한 거부감 : 공무원 본인들이 먼저 시민이고 인권의 주체라는 관점에서 인권교육이 진행된다는 이해를 통해 이를 해소할 필요 있음.
- 사전 수요조사의 필요성 : 모든 교육에서와 마찬가지로 공무원이 업무상 체감하는 문제나, 공무원의 필요를 교육 전 면밀히 조사 하고, 이를 바탕으로 교육을 구성해야 한다.
- 업무 연관성 : 업무연관성이라는 것이 실체가 잡히는 것은 아니나, 다만 자신들의 업무를 이해하고 있는 강사가 진행하는 교육이 더 설득력 있다는 점에서 이는 내부 강사의 양성을 통해 해결할 문제로 보인다.

나. 내부강사 양성의 필요성

- 장기적으로 내부 강사 양성을 고려해야 한다. 또한, 내부 강사가 강의할 경우 인센티브를 줘야 한다. 정년을 앞둔 공무원을 대상으로 강사를 양성하는 방안도 검토. ** 이는 공무원의 경우뿐만 아니라 사회복지시설 종사자 인권교육의 경우도 마찬가지임.
- 근무 부서와 관련 없이 인권을 고민하고 강사 양성까지 이어지는 연구 모임이 필요하다. 자발적이기 때문에 활성화 문제가 있지만, 업무 시 문제 해결에 실제로 도움을 제공하고, 성과 평가에 반영될 수 있도록 문화를 만들어 실효성 있는 모임으로 만들자는 제안.

3. 인권교육 운영 시스템 점검

가. 현 서울시 인권교육 시스템에서의 문제점

- ① 인권교육 경험의 내부 축적의 문제 : 현재 서울시 공무원 인권교육은 매해 위탁 형식으로 진행되기 때문에, 교육 진행 경험이 용역 단체에만 축적될 뿐, 서울시에는 축적되지 않는 문제가 있다. 그러다 보니 위탁받은 업체가 바뀔 경우 그 경험이 단절되고, 같은 업체가 한다고 해도 내부 파트너가 없어 책임질 위치에 있지 않은 위탁 업체가 모든 것을 알아서 해야 하는 구조가 될 뿐만 아니라, 시스템의 개선과 발전이 어렵다.

- ② 중장기계획 진행한다고 해도 내부 프로세스를 책임질 **전문가**가 없다.
- ③ 별개로 서울시 내에 **인권교육 책임 주체**가 없다. 인권담당관실에서는 단순 업무로 처리할 뿐 중장기적인 계획이 없어, 이 문제를 누구와 이야기해야 하는 것인지 알 수 없었다.
- ④ 현재 서울시에서 지자체, 복지시설이나 협회에서 인권교육을 하겠다고 했을 때 강사추천 또는 강사 파견 등의 지원을 할 수 있어야 함에도 그 역할을 못하고 있다.
- ⑤ 행정구조상 한계 : ① 공무원 순환보직제 ② 주체별 관계에 있어, 시→교육운영기관→강사로 이어지는 상하구조의 문제 ③ 공무원 조직이 유기적이지 않아, 인권팀이 있어도 현안에 대해 부서간 논의가 이루어지기 어려운 시스템
- ⑥ 공무원 인권교육은 혁신담당관에서 장기적으로는 인력개발원 교육팀으로 가야 한다. 관료화될 위험성이 있지만, 아주 장기적으로는 일반 공무원 교육에 포함시켜야 한다.

나. 인권센터(인권교육센터, 중간조직)의 필요성과 역할

- ① 독립 센터의 성격과 소속 : 위의 문제점에 대한 대안으로 인권교육센터, 인권센터, 인권문화센터 등에 대한 구체적인 구상이 필요하다.
 - ② 센터의 인권교육팀에서 지원 체계를 짜고, 민간과 다른 지자체를 도와주도록 중간지원조직으로 구성해야 할 것
 - ③ 고민되는 지점들
 - 시에 이미 과가 존재할 경우 과와 센터의 업무 중복(인권과와 인권교육센터의 역할 구분)
 - 인권센터에 인권교육 통합할 것인가?
 - 주체는 누구? 특정 단체가 맡는 경우 다른 단체가 배제된다.
 - 시장이 바뀐다는 전제 하에 바뀌지 않는 제도에 대한 고민이 있어야 한다.
 - ④ 기초 지자체에서 자발적으로 인권센터를 만들 경우, 이 센터와의 연결점을 고민해야 한다. 광역은 기본적 정책 인프라의 네트워크화를 담당하고, 현장성을 가지되 현장의 주체는 단체가 되도록 지원해야 한다.
- ※ 유의점 : 독립된 구조의 교육센터를 운영할 경우, 분절화된 운영 때문에 인권의 주류화가 방해될 수 있다. 혼자 성과 내는 독립적인 센터가 아니라, 자기 정체성 가지고 정책 만들어서 다양한 단체가 협력하고 서울시가 같이 작동하도록 하는 허브 역할을 해야 한다.
- ※ 제안점: 인권체험관: 인권교육장에서 발전하여 인권체험관을 만들어서, 공무원과 일반시민에 대한 상설 교육 프로그램 개설.(예: 충청북도종합사회복지센터의 유니버설디자인체험센터)

다. 의무교육 형태의 인권교육에 대한 고민

- 의무교육으로서의 인권교육에 대한 거부감 : 서울시 공무원 대상 의무교육 시간은 80시간으로 교육 피로감이 항상 존재한다. 업무 중 교육을 들어야 한다는 부담감도 거부감을 주는 요인.
- 장기적으로 인권교육에 대한 의무조항을 없애야 한다. (인권교육의 유인자로서의 전환)
- 성희롱 예방교육처럼 삶에 연관된 교육은 다양한 콘텐츠로 구성하여 의무화하고, 업무 관련성 교육은 자발적 교육으로 구성. 자발적 교육을 받을 경우 인센티브를 지급하는 제도

4. 모니터링 시스템

- 평가 제도가 진단이나 서열화의 기재가 아닌 전반적인 개선을 위한 환경으로 작용해야 한다. 장기적으로 인권행정의 실현을 평가할 경우, 교육 만족도를 넘어서 인권교육의 효과와 인권행정 자체를 파악할 시스템이 필요하다. (예: 다산 콜센터의 관계형 DB)
- 교육 내용이 제도(예: 성인지 예산 제도, 인권영향평가제도)로 인해 필수적이거나, 행정 및 주민 서비스 와 직접적으로 연관되어야 효과가 있다. /승진에 영향 주거나 인센티브
- 교육 후 피드백이 되고, 반영이 되어야 한다. 교육에서의 토론이 통로의 장이 되어 정책으로 반영되는 게 피부로 느껴지도록 해야 한다. /교육 후 결과보고서를 정리해서 상반기, 하반기에 시장에게 보고하고 보고 사실을 각 부서가 공유할 수 있는 시스템.
- 기초지자체나 산하기관: 기존의 평가기준은 교육 실시 여부였다면, 장기적으로는 시설인권의 개선 여부를 확인할 수 있는 평가 기준을 만들어서 지표에 도달할 수 있는 시스템을 만들어야 한다.

5. 시민인권교육

- 평생교육, 민주시민교육에서 인권교육이 다른 교육의 베이스가 되도록 설계해야 한다.
- 인권감수성 교육(인권의 보편성, 실생활에서의 인권교육), 사회적 약자 구분하는 교육 아닌 통합 교육 필요(소수자 그룹 대상 별개 교육 지양), 프로그램 다양화(UCC나 공간 디자인 등 인권공모전), 생애주기별 인권의 평생교육 고민
- 인권교육의 구분 : 시민교육, 민주시민교육, 통일교육을 각각 담당하는 부서가 다르다. 인권교육이 구분되어 정체성이 확립되어야 한다.

6. 통합교육

- 교육 시스템의 장기적 통합이 바람직
- 내용 통합 : 단순히 시간을 통합하는 교육보다는, 내용의 통합이 필요하다. 적합한 주제를 선정하고, 한 주제로 여러 과목을 연결해서 교육하는 방식으로 가야 진정한 통합교육이다. 이 때 주

제에 대한 근본적 논의도 필요.

이를 위해서는 일 년 이상의 상시적 준비 그룹이 필요하다. 하지만 익년 사업을 예정해 이를 준비하는 것이 가능할까? 고민이다. 지속가능한 시스템이 필요하다.

- 교육 시, 공간: 교육의 질을 고려한 통합교육이 필요하다. 수강자를 제한하거나, 오전은 통합식 교육 후 오후는 선택식 강좌로 진행하자는 제안. 업무공간에서 교육 받는 건 지양해야 한다.
- 통합교육 중장기계획 이끌 담당자는?
- 예산체계의 문제 : 부서 통합 어려움
- 강사 은 시나 인권위, 센터에서 통합시켜주는 역할 해야 한다.
 - 교육 전반에 대한 공유: 교육 진행 시 사전 계획, 콘텐츠, 강사 풀을 전체적으로 공유하고, 교육 후 수강 실적에 대해 서로 소통할 수 있는 시스템이 필요. (중복교육 방지)
- 서울시가 자체 지향하는 '인권 행동 강령' 또는 '인권 교육 지침' 과 같은 가이드라인이 필요(분야별 교육 모두 자체적으로 이루어져 협력이 어려운 상황).

부록5: 다면적 인권교육에서의 핵심요소 분석

최근 교육부문에 IT가 핵심기술로서 도입되었으며, 이러한 기술적 진보가 교육적 방법론에 다양한 영향을 미치고 있다. 또한 기술과 콘텐츠, 공간과 관련 분야와의 생태계적 결합 등을 고려하게 되었다. 이에 따라 기존의 소프트웨어와 하드웨어라는 2분법에서 소프트웨어 영역을 더 분화하여 4가지 요소 (2S2H)로 구조화하고 있다.



그림 38. 인권교육의 인프라 2S2H

이에 이러한 분석 방법을 통해 서울이라는 공간과 서울시

민이라는 인적 요소와 관련한 인권교육의 핵심 요소를 보다 면밀히 검토해 보고자 한다.

4가지 요소의 세부 구성 요소를 서울시 인권교육에 비추어 정리해보면 아래의 그림과 같다.⁶⁶⁾

이를 위에서 제시된 인권교육에서의 핵심요소와 비교해 보면 다음의 표와 같다.

66) 여기에서, 인적역량(Humanware)의 경우, 해당 요소의 핵심 역량을 따로 규정하고 있으며, 이를 서울시 인권교육에 맞추어 정리해 보면, 다음과 같다. 이 부분은 인권교육방법론에서 제시된 인권교육활동가의 핵심역량과 상당부분 겹쳐있음을 볼 수 있다.

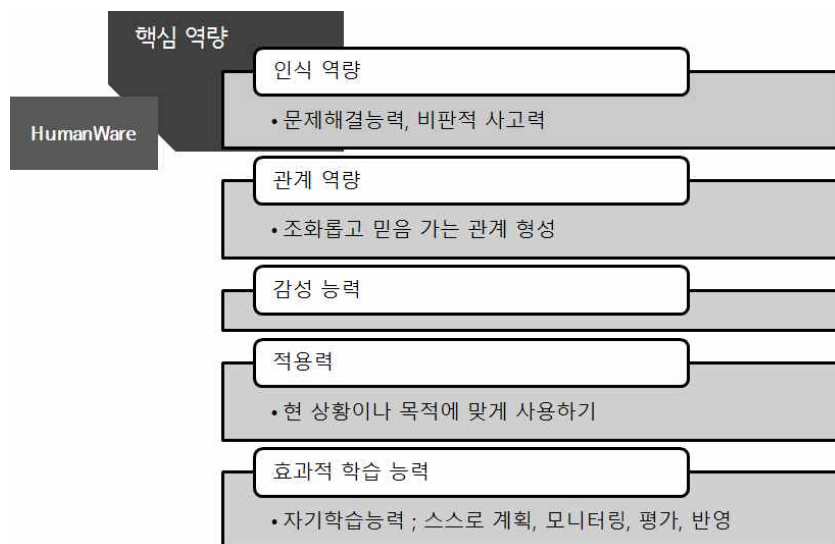


그림 39. 인적역량(Humanware)의 핵심 역량

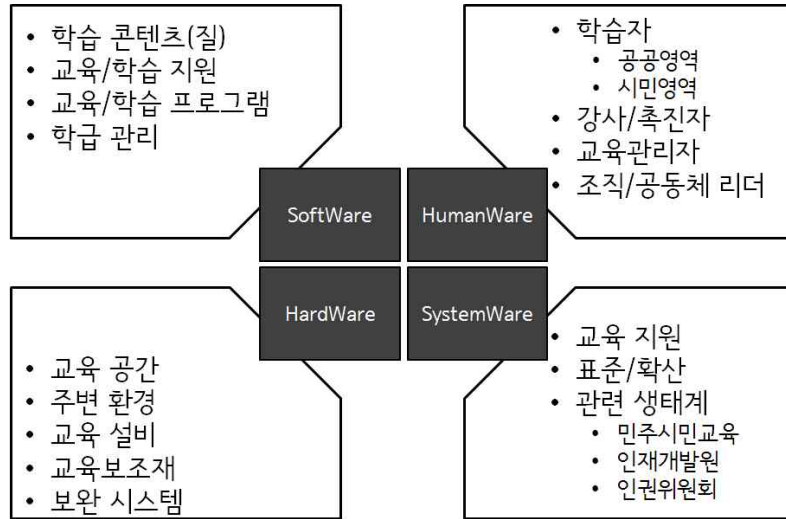


그림 40. 인권교육 인프라를 통해 본 서울시 인권교육 이러한 비교에서, 서울시 인권가치구현이나 개방형 플랫폼으로서의 운영 체계와 같은 구체적인 내용이 특정하게 연결되지 않는데, 이는 대부분 Systemware의 내용으로 보아도 좋다.

BSC 관점		2S2H	
부문	주요내용	핵심요소	부문
교육역량	※ 강사	강사/촉진자	Humanware Software
	풍부한 사례, 직무관련 내용	교육콘텐츠	
	인권학습공동체 지향	강사/촉진자	
	다양한 강사 풀 구성	강사/촉진자	
운영역량	교육환경 중요	교육공간	Hardware Systemware
	강사에 대한 피드백	교육지원	
	교육이력관리시스템	교육지원	
	인권교육의 분화	교육 표준화	
	통합교육 경험 확보 필요	교육 콘텐츠(학습자)	
운영시스템	단기적 위탁방식 지양	안정적 교육지원	Systemware
	인권교육 거버넌스 구축	관련생태계	
	플랫폼 방식의 운영시스템		

BSC 관점		2S2H	
부문	주요내용	핵심요소	부문
인권행정	서울시 인권가치구현 선행	교육 지원	Systemware
	인권교육 평가/피드백 시스템		
시민	시민참여/홍보	학습자(시민영역)	Humanware
	공간기반 시민인권교육	교육공간/설비	Hardware

표 46. BSC 관점과 2S2H 분석의 비교

역으로 2S2H의 핵심요소에서 제시되나, 우리가 놓치고 있는 부분이 있나 점검해 보았는데, Software에서의 학급관리, Humanware에서의 교육관리자와 조직 리더 등이 드러난다. 기존의 인권강의가 주로 1회성으로 진행된다는 점에 비추어, 학급관리는 제외될 수 있으나, 향후 인권교육을 하나의 교과과정(커리큘럼)으로 성장시켜 나갈 때, 고려해야 한다. 단 본 연구에서는 제외한다. 휴먼웨어에서의 교육관리자와 조직리더라는 요소는 매우 중요한 요소이다. 교육관리자는 운영역량에서 다루도록 하며, 조직리더는 운영시스템의 부분으로 다루어야 한다. 이러한 보완을 통해, 서울시 인권교육에서의 핵심요소를 요약하면 아래의 표와 같다.

관점	주요 내용
교육역량	강사/촉진자 : 다양한 주제를 다룰 수 있는 교육가 질높은 교육콘텐츠
운영역량	안정적 교육 환경 확보 (공간 등) 교육지원 시스템 교육관리자 역량 강화 (교육담당자, 운영단체 등) 인권교육 표준화 : 내용, 운영시스템
운영시스템	조직 리더 : 서울시장 및 산하기관장들의 협력체계 오픈 플랫폼 방식 운영
인권행정	인권교육 평가/피드백 시스템
시민	시민참여형 홍보활동 공간기반한 시민인권프로그램 전개

표 47. 서울시 인권교육의 핵심요소

부록6: 서울시 인권교육 환경 세부 SWOT 분석

1. 교육역량 SWOT

	+	-
내부	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육단체/전문가 보유 • 시민인권교육 경험 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문적 인권강사 수 부족 • 주제별 인권교육의 결합도 약함 • 사례 기반 교안 부족
외부	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 양적 확장 • 다양한 인권문화 활동: 인권영화제, 연극제 등 • 다양한 주제 인권교육 요구 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 운영의 불안정성 • 인권교육에 대한 낮은 이해

가. 내부의 장점

1) 인적 역량 보유

서울시는 국내 최고 수준의 인적역량을 보유하고 있으며, 다양한 인권 전문가 및 단체들이 다수 속해 있다. 또한, 인권교육단체들 간의 협의가 원활히 이루어지고 있으며, 인권교육단체들의 협의 체인 인권교육네트워크가 활동 중이기도 하다. 이들은 또한 서울시와의 협력적 관계를 유지하고 있다.

2) 인권교육 경험 보유

인권교육단체들이 공무원을 대상으로 한 다양한 인권교육에 대한 경험을 공유하고 있다. 시민대상의 인권감수성 교육 및 교육 연구도 상당기간 진행되어 왔다. 그렇기 때문에 서울시는 대상자별 인권교육 기획 및 운영, 그리고 모니터링을 통한 경험 및 피드백 자료를 보유하고 있다.

나. 내부의 약점

1) 전문적 인권강사/촉진자의 부족

안정적인 수준의 인권교육을 진행할 강사가 절대적으로 부족하며, 그런 이유로 상당 규모의 서울시 인권교육의 수요가 제대로 충족되지 못하고 있다. 따라서 서울시 인권교육 용역계약이 늦게 진행되는 경우에, 다른 분야의 교육에 인권역량이 투입되어, 인권교육단체나 강사들이 서울시 인권교육에 참여하기 어려워지는 경우가 빈번했다. 따라서, 단기적으로는 인권강사를 양성하기 위한 시스템이 필요하다 할 것이다.

1) 주제별 인권교육의 결합 부족

인권에 대한 이해와 인권감수성 등을 다루고 있는 인권아카데미와 같은 인권일반교육과 함께, 장애, 노숙인, 아동청소년, 여성폭력, 성인지 등 다양한 인권주제별 교육이 동시다발적으로 진행되어오고 있다. 그럼에도, 각각의 교육단위별 경험 공유나 협력이 거의 없었다. 이에 따라 교육대상자에게 있어 중복되는 내용을 반복하여 다루어지거나, 전체 열개에서의 방향성이 혼돈스럽게 느껴지는 경우도 빈번함을 알 수 있었다. 안정적이고 지속적인 성장을 위한 인권교육을 설계하기 위해서라도, 각 분야별 협력과 교육에서의 통합을 고려해야 한다.

2) 국내 사례를 다루는 인권교안의 부족

해외에서 만들어진 인권교육 매뉴얼에서 제시되고 있는 사례의 경우, 국내 상황과의 관계성이 떨어지는 경우가 많아 교육참여자들의 이해를 돕기에 부족한 점이 있다. 특히 특정 교육대상자들의 업무나 속한 사회상황에 대한 조사와 이해, 그리고 이를 기반으로 한 사례 연구 자료가 부족하여, 이제야 기초적 사례가 쌓여가고 있는 실정이다.

서울시 공공영역의 경우, 이러한 사례 수요가 매우 높다. 이를 위해 다각적인 노력이 필요하다. 현재 인권아카데미과정에서 교육대상자들의 발표 내용의 정리, 내부강사양성과정에서의 발표 자료 정리 등이 이루어지고 있으나, 보다 적극적인 사례 발굴 활동이 필요하다.

2회에 걸친 사전교육수요조사를 통해, 이를 보완하고자 하였으나, 1~2시간의 면접을 통해 인권에 대한 이해와 자신의 업무 및 활동 공간에서의 사례를 끌어내는 것이 쉽지 않았다.

다. 외부의 기회

1) 인권 교육의 양적 확장

인권과 관련한 국내외 규정이나 정책이 입안됨에 따라, 다양한 인권교육이 학교, 기관, 기업 등으로 확대되고 있다. 또한 관련하여 다양한 인권주제 교육이 제시되고 있다.

2) 다양한 인권문화 활동

서울시내에서 상당기간 다양한 인권문화 활동이 전개되어 오고 있다. 인권영화제, 인권연극제, 장애인인권영화제, 여성영화제, 환경영화제 등 인권의 다양한 주제를 다루고 있는 문화활동이 상당기간동안 매년 이루어지고 있으며, 제공되는 작품들의 수준도 국제적으로 인정받고 있다.

또한, 국가인권위원회에서도 매년 인권영화를 제작·배포하고 있다. ‘어둠속의 대화’와 같은 체험공간도 있다.⁶⁷⁾ 이처럼 서울시라는 공간은 인권문화활동이 이미 풍부하게 이루어지고 있다.

다만, 이를 더 촉진하고 인권교육과 결합되도록 노력하는 방안이 필요하다. 예를 들어 문화체험 프로그램의 경우, 감독과의 대화나 인권의 문제에 대한 질문 제시와 이에 대한 답변을 SNS공간에서 접수하는 등의, 인권교육적 전개를 보완할 경우 인권교육의 효과가 높다는 것을 파악할 수 있었다. 이러한 전개를 발전시켜 나가야할 것이다.

3) 다양한 주제별 인권교육에 대한 요구

사회의 발전에 따라, 다양한 주제의 인권교육이 요구되고 있으며, 기존의 여성, 아동 청소년 분야를 넘어 사회복지서비스 전체로 확산되고 있다. 주로 관련부처의 교육 이수에 대한 요구로 나타나고 있다.

그러나 이러한 교육의 내용이나 강사준비와 교육예산 확보가 준비되지 않는 경우가 대부분이어서, 실제 교육은 집체교육이나 준비되지 못한 내용과 강사로 형식적으로 진행되는 경우가 빈번했다. 이는 인권교육에 대한 저항을 키우는 부작용을 일으키고 있다.

따라서 다양한 주제의 인권교육 요구의 증대는 외부적 기회요소이기도하면서 동시에 내부적 약점과 연결된다.

라. 외부의 위기

1) 교육운영의 불안정성

매년 4~6월에 체결되고 있는 인권교육 용역형태의 교육진행에는 몇 가지 문제점이 있다. 늦은

67) ‘어둠속의대화’는 1988년 독일에서 처음 소개된 프로그램으로, 프랑스, 덴마크, 멕시코, 일본 등 전세계 23개국 160여개 도시에서 동시에 진행되고 있는 전시로서, 완전한 어둠속에서 시각을 배제한 채 일상생활을 체험해볼 수 있는 새로운 개념의 전시이다.

일반적인 전시의 자유관람이 아닌, 그룹단위로 시각장애인 로드마스터의 안내에 따라 전시장안을 투어하는 형식으로 진행되며, 빛이 없는 공간에서 촉각, 후각, 청각, 미각 등의 감각을 경험하고 그룹간의 신뢰와 소통을 촉진하는 방식으로 체험이 진행된다.

서울에서는 종로구 가회동에 네이버재단에서 빛을 완전 차단하기 위해 설계하고 만들어진 독립건물에서 진행되고 있으며, 사회적기업인 엔비전스에서 진행하고 있다.

계약 체결로 인한, 교육준비기간의 부족과 연 단위 계약에 따른 교육의 전개에서의 연결성이 약해져있다. 특히 매년 교육 수행 후 내부 및 외부 전문가의 평가에 의한 개선사항이 반영이 용이하지 않는 구조를 가지고 있어, 인권교육의 질적 향상이 방해되고 있다.

또한 잦은 부서 이동으로 인해 교육담당자는 평균 6개월 정도의 근무기간을 보이고 있다. 이러한 업무 환경에 대한 해소도 필요하다. 인권업무가 가지는 생소함을 해결하기 위해, 담당자에 대한 교육 지원 등도 필요하다. 담당자들의 이해부족으로 인해 인권적 교육 환경 조성에 대한 이해와 교육 내용에 있어서의 점검 등에서 외부 전문가에게만 의존하는 경향이 생기기 때문이다. 이러한 분리는 장기적으로 인권교육의 발전에 방해요소가 될 수 있다.

2) 인권교육에 대한 낮은 이해

공공영역 인권교육대상자나 일반 시민들에게 있어, 인권은 어려운 주제로 비춰지고 있다. 그리고 인권을 인성이나 개인적 성찰, 배려와 같은 개념과 혼돈하는 경우가 비일비재하다. 인권교육을 일반적인 소양교육의 일환으로 파악하는 인식은 인권교육의 제일 큰 걸림돌이 된다. 그러므로 보다 체계적인 교육 구성 및 명료한 콘텐츠가 개발·제공되어야 할 필요가 있다.

2. 운영역량 SWOT

	+	-
내부	<ul style="list-style-type: none"> 서울시 전문가 모니터링 경험 보유 교육관리자 경험보유 <div style="text-align: center; font-size: 2em;">S</div>	<ul style="list-style-type: none"> 교육지원시스템 미비 표준 운영 시스템 부족 운영 불안정성 안정적 교육 공간 미비 <div style="text-align: center; font-size: 2em;">W</div>
외부	<ul style="list-style-type: none"> 기존 운영성과 확산 <div style="text-align: center; font-size: 2em;">O</div>	<ul style="list-style-type: none"> 기관장의 이해/협력 부족 <div style="text-align: center; font-size: 2em;">T</div>

가. 내부의 장점- 운영 경험 보유

서울시는 기획- 실행 - 만족도조사 - 전문가 평가와 같은 일관성 있는 체계로 인권교육을 진행한 경험을 가지고 있다. 세부적으로는 교육 목적의 정립과 교안 구성, 강사들의 사전 워크숍 및 중간 피드백을 통한 교육 향상 유도, 지속적 만족도 조사와 전문가 평가, 내부 평가 등을 통한 평가시스템의 수립이 진행되었다.

이러한 경험은 인권교육에 대해 검토하는 데에 큰 도움이 되었으며, 강사의 성장과 교육의 질적

향상에 크게 기여할 수 있다. 이러한 경험을 한 개의 조직이나 단체가 아닌, 여러 단체와 전문가들이 함께 공유하였다는 점도 중요하다. 뿐만 아니라, 다양한 시민대상의 인권교육을 진행한 경험을 보유한 인권단체가 많다.

나. 내부의 약점

1) 교육지원시스템 미비

다양한 내용과 방식의 인권교육을 진행하기 어려웠는데, 이는 교육관리시스템과 같은 지원시스템이 없이, 인권담당의 인력에만 의존해야 했기 때문이다. 관련 부서의 협력의 부족으로 어려움은 더 컸다. 시스템의 해결 및 인권교육에 대한 내부역량의 연계와 성장으로 이를 해결해야 한다.

또한 여성, 장애, 청소년, 노인, 노숙인 등 다양한 주제의 인권교육이 요구되고 있기 때문에 이를 통합적으로 운영하기 위한 고민이 필요하다. 이를 위한 기획, 운영 및 평가를 위한 시스템이 있어야 할 것이다.

2) 표준 운영 시스템 필요

현재 인권교육 표준 시스템이 마련되어 있지 않은 실정이다. 따라서 최소한의 안정적 인권교육의 전개를 보장하기 위해 운영시스템과 함께 표준 매뉴얼 구성 작업이 필요하다. 이러한 운영시스템은 인권강사 및 교육 콘텐츠의 축적이 진행되는 토대로 역할할 것이다.

3) 운영 불안정성

단기 위탁운영의 한계로 인해 교육 운영의 안정성이 부족하다. 인권교육생태계가 성장하기 어려운 환경인 것이다. 교육 준비와 참여의 촉진과 같은 질적 성장을 위한 방안을 마련하기 어렵기 때문이다.

4) 안정적 교육 공간 미비

인권교육에 있어 교육 공간은 전반적인 교육 만족도에 큰 영향을 미치는 요소인 것으로 드러났다. 현재 인권교육 공간은 교육 내용이나 진행 방식과 별개로 공간이 마련되는 경우가 빈번하다. 이러한 경우 강사/촉진자들의 역량 발휘가 어려운 경우가 자주 발생하게 된다. 최소한 사전 교육 공간을 답사하여 이에 맞는 교육 구성을 준비하고, 이 준비를 위한 시간적/재정적 자원이 투자될 수 있어야 한다. 더 나아가 안정적 인권교육 공간이 마련될 필요가 있다.

다. 외부의 기회- 기존 운영 성과 확산

초기에 시행한 서울 인권 아카데미는 호의적인 반응을 볼 수 있었다. 그래서 2013년의 성과를 통해 고위직을 대상으로 한 교육까지 확대하는 등, 보다 적극적인 인권교육을 전개할 기회가 커지고 있다. 인권교육의 사회적 필요성이 증대하면, 다양한 분야와 대상으로 한 인권교육 수요가 증가하고 있다. 이에 따라 다양한 기관과 단체와의 협력하기 위한 환경이 조성되고 있다.

라. 외부의 위기-기관장의 이해/협력 부족

기관장들의 인권에 대한 이해가 부족하여 인권교육에 대한 협력이 부족한 실정이다. 인권교육을 인성교육으로 생각하는 기관장들도 있으며, 효율성과 인권을 대척적인 가치로 인식하는 기관장들도 있다. 그러므로 이들의 이해와 협력을 증진하기 위한 방안이 필요하다 하겠다. 정책적으로 이에 대한 방안을 강구하여 전개할 필요가 있다. 조직의 인권문화가 정착하기 위해서는 리더와 구성원의 문화적 일치성이 전제되어야 효과적이기 때문이다.

이러한 이해와 협력 부족으로 인해, 산하기관 등의 인권교육 운영 준비가 미비하다. 이러한 상황 이어서 다음 단계인 인권교육에 대한 평가와 이를 통한 질적 성장을 기대하기 어렵다.

3. 운영시스템 SWOT

	+	-
내부	인권전문가 풍부 인권교육 경험: 기획-실행-모니터링 인권현장 보유: 역사, 이야기, 사례 등 S	운영의 불안정성 교육 표준화 부족 사례기반 교안 부족 W
외부	인권교육의 확대 추세 다양한 인권문화활동 인권관련 공간 구성 전개 O	기관장의 이해/협력 부족 인권교육 평가제도 미비: 질적 평가 미비 인권 교육에 대한 이해 부족 T

가. 내부의 장점-인권교육협력 네트워크 보유

인권교육 단체/전문가와 인권교육협력네트워크를 보유하고 있다는 점에서 기존 교육역량 SWOT의 요소 분석에서 본 것과 비슷한 장점을 지니고 있다. 이러한 인적역량은 서울시 인권교육 운영 시스템을 구축하기에 용이한 파트너라 할 것이다.

나. 내부의 단점

1) 운영 경험 축적의 어려움

운영의 불안정성으로 인해 안정적 운영시스템이 부재하다. 이러한 시스템 부재로 인해 인권교육 사업 후 평가 자료를 구성하고는 있으나, 운영 경험이 축적되지 못하고 있다.

2) 직무형으로의 전개 어려움

인권교육을 하나의 교양강좌로 인식하는 공무원이 적지 않다. 그러나 인권교육이 인권행정으로 이어지기 위해서는 자신의 직무에서의 변화를 유도할 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 직무교육 과정으로 인권교육이 자리 잡을 필요가 있다.

인권교육을 일반교육과 직무형교육으로 나누어 두 개의 인권교육 과정을 구성하게 되면, 일반교육은 인권의 이해와 인권감수성과 같은 필수적 과목과 문화적 인권교육 등이 포함될 것이며, 직무형 혹은 자신의 업무에 관련된 교육을 중심으로 구성되게 될 것이다. 직무형교육의 경우 순환보직제에서의 업무전문성을 보완하는 방향으로 구성할 필요가 있다.



다. 외부의 기회 - 체험 프로그램 관련 활동

현재 서울시 문화관광디자인본부에서 시행하고 있는 ‘서울시 미래유산’ 활동이나 서울연구원에서 진행하고 있는 서울시 남산 인권표석만들기 사업, 인권담당관에서 발표한 서울시 ‘인권투어’와 같은 현장체험 프로그램이 진행되고 있다. 그리고 이러한 프로그램의 주요 소재가 인권과 밀접한 관계를 맺고 있는 점이 중요하다.

이와 함께 충청북도 유니버설디자인주택체험관, 네이버의 ‘어둠속의 대화’ 등과 같이 인권관련 현장체험활동으로 연계할 수 있는 프로그램도 국내에서 늘어나고 있는 추세다. 그리고 이러한 프로그램들에서 참여자들의 만족도와 참여도가 높은 것으로 나타나고 있어, 현장중심의 인권교육 프로그램의 개발이 필요하다.

라. 외부의 위기 - 인권교육 성과평가 시스템의 부재

인권행정 전체의 평가 시스템이 없으며, 마찬가지로 인권교육의 성과평가도 이루어지지 않고 있다. 교육에 대한 만족도와 교육과정에 대한 전문가 평가가 이루어지고 있으나, 인권교육의 원래 목표인 인권감수성의 증대와 인권행정의 실현이라는 측면에서는 교육을 평가하지 못하고 있는 현실이다. 이러한 평가시스템의 부재는 인권행정과 인권교육의 가치에 대한 공론화와 평가와 반영을 통한 개선을 어렵게 한다.

4. 시민참여 SWOT

	+	-
내부	<ul style="list-style-type: none"> 성공적 시민참여 활동 경험 보유 : 시민인권현장 <div style="text-align: right; font-size: 2em;">S</div>	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 시민인권교육/참여 활동 경험 부족 시민피드백 구조 미비 : 서울시 인권온도계 등 <div style="text-align: right; font-size: 2em;">W</div>
외부	<ul style="list-style-type: none"> 인권관련 공간 구성 전개 시민대상 인권홍보 필요성 공유 <div style="text-align: right; font-size: 2em;">O</div>	<ul style="list-style-type: none"> 시민들의 낮은 관심 <div style="text-align: right; font-size: 2em;">T</div>

가. 내부의 장점 - 성공적 시민참여 활동 경험

그 결과와 별개로, 시민인권현장수립 과정은 시민인권교육에 있어서 의미 있는 경험이었다.

선발된 시민위원과 소수의 전문가 집단이 결합된 관계, 인권에 대한 관심의 증대에 따라 요청된 3회의 인권교육 진행, 토론문화의 정착 등이 그 의미를 잘 보여준다.

나. 내부의 단점 - 다양한 시민인권교육/참여 활동 경험 및 기회 부족

기존의 시민인권교육의 틀 및 활동형태가 다양하지 못했으며, 인권에 대해 학습할 수 있는 인권 체험 공간 등이 부족하다. 그렇기 때문에 인권체험공간에서의 참여 활동 또한 적을 수밖에 없다.

또한 서울시 행정에 대한 시민 모니터링 등의 활동이 전개된 바도 없다. ‘서울시 인권온도계’와 같이 시민들이 참여하는 인권지표 활동을 보다 발전시킬 필요가 있다.

다. 외부의 기회

1) 인권관련 공간 구성 전개

서울시내에서는 다양한 현장프로그램들이 전개되고 있으며, 이 중 상당수가 인권이라는 주제와 연계되어 있다. 따라서 현장을 기반으로 시민인권교육을 전개하기가 용이해질 것이다.

2) 시민대상 인권홍보 필요성

국내외 인권관련 기구나 기업 등의 활동에서 홍보를 통한 인권인식 증가를 꾀하는 사례가 많이 나타나고 있다. 즉 민간영역에서의 인권이해가 지속적으로 요구되고 있다.

라. 외부의 위기 - 시민들의 낮은 관심

장기화되고 있는 국내 경기 침체와 퇴행하고 있는 국내 정치 상황으로 인해 시민들의 사회적 주제에 대한 관심이 전반적으로 낮아졌다. 이에 따라 ‘참여’라는 중요한 시민적 가치도 축소되었다. 따라서 국제적으로는 ‘인권’이라는 가치가 확산되어가고 있음에도 불구하고 시민들의 관심은 저조한 상황이다.

또한 최근 국내에서 제시되고 있는 인성교육이라는 프레임에 간혀, 인권을 개인의 자질의 문제로 보는 시각이 나타나고 있다. 인권의식을 윤리와 도덕이라는 프레임에서 벗어나게 할 필요가 있다 할 것이다.

부록7: 인권교육 국가실행계획(NAP) 수립에 대한 안내서

출처: UN 총회 (1997. 10. 20)

번역: (사)인권정책연구소 정다솜, 박근덕

목 차

서문

I. 소개

- A. 인권교육의 정의
- B. 왜 인권교육인가?
- C. 왜 인권교육을 위한 국가실행계획인가?
- D. 왜 국가실행계획을 위한 안내인가?

II. 인권교육을 위한 국가실행계획을 지배하는 원칙들

- A. 일반 원칙
- B. 조직, 운영상의 원리
- C. 교육활동을 위한 원리

III. 인권교육국가실행계획을 위한 단계

- A. 1단계 : 인권교육을 위한 국가위원회 설립
 - B. 2단계 : 기준치 연구 수행
 - C. 3단계 : 우선사항 설정과 수요집단 확인
 - D. 4단계 : 국가계획 개발
 - E. 5단계 : 국가계획 시행
 - F. 6단계 : 국가계획 평가 및 수정
-

서 문

1. 현 인권교육 국가실행계획 안내서는 UN 인권최고대표사무소가 UN 인권교육 10개년 계획의 뼈대 안에서 개발한 것이다. 이 안내서는 총회와 인권위원회의 결의안에 따라 구성되었으며, 인권교육 국가행동을 개발하고자 하는 국가들을 돕기 위해 만들어졌다.

2. 결의안에서 184개국 중 49개국이 인권교육 10개년계획을 선포하였으며, 이와 관련하여 총회는 사무총장이 제출한 실행계획을 환영하며, UN 인권최고대표사무소가 이의 시행을 조직화하도록 요청하였다. 실행계획 최종본은 국가 및 현장의 활동과 계획을 자극하고 지지하도록 추구하고 있다. 이는 정부와 정부 간 기구, 비정부기구, 전문적 조직, 개인 그리고 시민사회 모두가 동반자적 관계에 있다는 발상에서 출발한 것이다.

3. 실행계획의 5가지 목적

(a) 수요의 평가와 전략의 공식화

(b) 국제, 지역, 국가, 현지 인권교육 프로그램의 창조 및 강화

(c) 수업 자료의 개발

(d) 대중매체의 역할 강화

(e) 세계인권선언의 전지구적 전파

4. 국가와 현지 차원에서의 인권교육 프로그램 구성과 강화에 관하여, 회원국은 **인권교육을 위한 국가위원회를 창설하고 국가실행계획을 기초할 것을 권고한다.**

5. 정부와 비정부기구, 개인이 인권 존중의 보장에 중요한 역할을 담당하고 있기 때문에, 국가의 인권교육 전략과 실행계획은 이러한 독립체들의 창조적인 연합체로서 개발되고 시행되어야 한다. 이 안내서는 인권교육에 대한 국가적 조직을 위한 청사진 구성에 목적이 있기보다는, **포괄적이고(지원활동의 측면에서) 효율적이며(교육의 전략이라는 면에서) 지속가능한(장기간에 걸쳐서) 개발 및 시행을 위한 구체적인 제안을 제공하는 것을 목적으로 한다.**

6. 연방제 국가에서의 실행계획은 연방 차원 뿐 아니라 주/도 차원에서도 개발될 수 있다. 그러므로 이 문서에서 말하는 "국가계획"은 주나 도 차원의 계획에서도 적용될 수 있다.

7. 이 안내지침은 아래와 같은 부분으로 구성되었다.

① 소개

- ② 인권교육을 위한 국가실행계획에서의 지배 원칙
- ③ 인권교육국가실행계획을 구성하기 위한 단계

8. 이 안내지침의 준비과정은 인권교육을 위해 일하는 몇몇 전문가와 현직 종사자의 소중한 조언 덕택으로 이루어졌다. Carlos Basombrio씨, Clarence J. Dias씨, Frej Fenniche씨, Nancy Flowers씨, Chris Madiba씨, Abraham Magendzo씨, Vitit Muntarbhorn씨, Marek Nowicki씨, Ralph Pettman씨, Magda Seydegardt씨, Cristina Sganga씨, Felisa Tibbitts씨, David Weissbrodt씨 그리고 Louisa Zondo씨가 바로 그들이다. UNESCO와 유럽평의회 역시 토론과 초안 작성을 위한 과정에 참여하였다.

9. 본 안내서를 보완하는 3개 문서가 있으며, 이는 UN 인권최고대표사무소에서 찾을 수 있다.

- ① 인권교육 프로그램 (Human Rights Education Programming) : 목표군별 인권교육의 실행에 관한 아이디어 및 제안을 포함하는데, 여기에는 (i) 일반 대중, (ii) 학교 부문, (iii) 그 밖의 우선순위 군을 목표군으로 구분하고 있다. 그리고 프로그램의 실행을 돕는 자료 안내가 포함되어 있다.
- ② 인권교육에 대한 권리 (The Right to Human Rights Education) : 인권교육에 관한 국제 기구들에 관한 전문 및 발췌 등의 모음집.
- ③ 인권교육자를 위한 안내서 (Human Rights Trainers Guide) : 전문가대상의 인권교육 방법론.

I. 소개

A. 인권교육의 정의

10. 교육의 개념과 그 인권적 적용에 대한 참고문헌들은 세계인권선언, 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, UN 아동권리협약, 그리고 가장 최근에는, 비엔나선언과 실행계획을 포함하여 수많은 국제 법률에 나타난다. 이렇듯, 이러한 국제 법률은 인권교육의 개념에 관해 국제사회가 합의한 명확한 정의를 제공한다.

11. 그러한 제공과의 조화에서, 또 10개년 계획의 목표를 위해 인권교육은 지식과 기술, 태도를 형성함으로써 인권의 보편적 문화 건설을 목적으로 하는 교육, 전파 및 정보 관련 노력으로 정의될 수 있다. 그리고 그것은 다음을 향하고 있다.

- (a) 인권 존중과 기본적 자유의 강화.
- (b) 인간 인격과 그 존엄성에 대한 감각의 성숙.
- (c) 이해, 관용, 성평등, 모든 민족/선주민/인종/국가/종족/종교/언어 공동체 간의 우호, 증진.
- (d) 모든 사람이 자유로운 사회에 실질적으로 참여할 수 있도록 하는 것.
- (e) 평화 유지를 위한 UN의 활동을 진척시키는 것.

B. 왜 인권교육인가?

12. 인권교육의 중요성과, 인권교육이 인권침해의 감소와 자유롭고 정의롭고 평화로운 사회의 건설에 공헌할 수 있다는 데 합의가 늘어나고 있다. 인권교육은 인권유린을 막는 데 효과적인 전략으로 점점 더 인식되고 있다.

13. 인권은 3가지 차원의 교육 캠페인을 통해 고취된다.

- (a) 지식 : 인권과 인권보호를 위한 구조에 대한 정보를 전하는 것.
- (b) 가치와 신념 그리고 태도 : 인권을 옹호하는 가치와 신념, 태도를 통해 인권문화를 증진하는 것.
- (c) 행동 : 인권을 옹호하고 인권유린을 막기 위한 행동을 취하도록 고무하는 것.

C. 왜 인권교육을 위한 국가실행계획인가?

14. 국가계획은 다음을 위해 기여한다.

- (a) 국가와 현지 차원의 인권 기관과 조직을 설립하고 강화한다.
- (b) 세계인권회의의 권고에 따라 인권증진과 보호를 위한 국가적 프로그램의 발걸음을 시작한다.
- (c) 감당할 수 없는 인간적, 사회적, 문화적, 환경적, 경제적 비용을 야기하는 인권침해를 방지한다.
- (d) 현재 사회에서 완전히 인권을 박탈당한 사람들을 확인하고, 그들의 상황을 바로잡을 수 있는 효과적인 방안을 보장한다.
- (e) 혼란을 일으킬 수 있는 급격한 사회적, 경제적 변화에 대해 종합적인 대처를 가능케 한다.
- (f) 인권교육에 관한 자원, 접근, 방법론, 기구의 다양성을 장려한다.
- (g) 인권교육활동의 협력에 관해 정부 조직, 비정부기구, 전문가 집단, 기타 시민 사회 조직의 기회를 향상시킨다.
- (h) 국가계획에서 인권의 역할을 강조한다.
- (i) 비엔나선언과 실행계획, UN 인권교육 10개년 계획을 포함한 국제 법률과 프로그램의 면에서 인권교육에 대한 약속을 지킬 수 있도록 정부를 조력한다.

D. 왜 국가실행계획을 위한 안내인가?

15. 이 안내서는 다음을 의도하고 있다.

- (a) 인권교육과 10개년 계획의 목적 및 내용에 대한 공통적인 이해를 고취한다.
- (b) 인권교육의 최소 기준을 강조한다.
- (c) 설계와 시행, 평가의 과정 및 단계를 확인하고 인권교육을 위한 국가계획을 재설계한다.
- (d) 인권교육의 국가적 접근을 위해 취해야 하는 인적, 재정적, 기술적 자원에 대한 주의를 상기시킨다.

- (e) 국가적, 국제적 인권 기구 및 조직 간의 효과적인 상호작용을 장려하고, 국제 인권 기준의 국가적 수준에서의 실행을 고취한다.
- (f) 합리적인 인권교육의 목적을 세우고 그 성과를 측정할 수 있는 방법을 제공한다.

II. 인권교육을 위한 국가실행계획을 지배하는 원칙들

A. 일반 원칙

16. 인권에 대해 교육받을 권리는 가장 기본적인 인권이다. 정부는 다음과 같은 국가 계획을 수립해야 한다.

- (a) 모든 사회 구성원을 위한 교육과정에서 인권의 보호 및 존중을 증진한다.
- (b) 시민적, 문화적, 경제적, 정치적, 사회적 권리와 개발권을 포함하는 인권의 상호의존성, 불가분성, 보편성을 증진한다.
- (c) 국가계획의 모든 측면에 여성의 권리를 인권의 영역에 포함한다.
- (d) 민주주의, 지속가능한 개발, 법치, 환경과 평화를 위한 인권교육의 중요성을 인식한다.
- (e) 인권침해의 방지를 위한 전략으로서의 인권교육의 역할을 인식한다.
- (f) 만성적인 인권문제, 최근 발생하는 인권문제의 분석을 장려하기 위한 해결책이 인권의 규범에 일치될 수 있도록 한다.
- (g) 인권의 보호를 위하여 전지구, 지역, 국가, 현지 차원에서 쓸 수 있는 인권 법률과 원리에 대한 지식 및 기술을 발전시킨다.
- (h) 지역과 개인이, 그들이 맞닥뜨린 인권에 대한 필요를 확인 및 보장할 수 있도록 권한을 부여한다.
- (i) 인권을 발전시킬 수 있는 행동을 위한 지식과 비판적 분석, 기술을 포함하는 교수법을 개발한다.
- (j) 이러한 기본 원칙을 지속시킬 교육 자료에 대한 연구와 개발을 장려한다.
- (k) 인권에의 참여와 즐거움 및 전인격의 성장을 장려하는, 결핍과 두려움으로부터 자유로운 교육환경을 개발한다.

B. 조직, 운영상의 원리

17. 정교화와 실행, 평가를 위한 모든 과정 및 실천은 (a) 사회의 다원적인 대표(비정부기구를 포함하여)와 (b) 활동의 투명성, (c) 공공적 책임, 그리고 (d) 민주적인 참여를 보장해야 한다.

18. 모든 정부 당국은 국가계획의 실행에서 다양한 조직의 독립성과 자율성을 존중해야 한다.

C. 교육활동을 위한 원리

19. 국가계획 하에 수행되는 모든 교육 활동은 다음 사항을 발전시켜야 한다.

- (a) 다름에 대한 공감, 인종/민족/종족적 기원, 성별, 종교, 나이, 사회적/물리적/정신적 조건, 언어, 성적 지향 등에 바탕한 차별에 대한 반대를 존중하는 것.
- (b) 차별적이지 않은 언어와 행동.
- (c) 다양한 의견에 대한 공감을 존중하는 것.
- (d) 참여형 교육과 학습.
- (e) 인권의 규범을 일상생활의 실천으로 '번역'하기.
- (f) 인권교육자에 대한 전문적 훈련.
- (g) 국가계획의 효율적인 시행을 위한 국가적 능력 및 전문성에 대한 개발과 강화.

III. 인권교육국가실행계획을 위한 단계

A. 1단계 : 인권교육을 위한 국가위원회 설립

20. 각 국가는 국가적 조건에 맞춰 국가위원회를 설립해야 하며, 적합한 정부기관 및 비정부기구의 대표자들을 포함해야 한다. 대표자들은 인권과 인권교육에 대한 경험 혹은 이러한 프로그램 개발에 대한 잠재력을 보유하고 있어야 한다.

잠재적 구성원

국가위원회의 구성원은 UN 그리고 10개년 계획에 기반한 목적과 원칙의 조화 속에서 일하려는 기구와 조직, 그리고 개인을 포함해야 한다. 그 중에서도 간략한 예를 들자면, 위원회의 명단은 이렇게 구성될 수 있다.

국가/현지 주요기구의 대표자 : 정부기구 대표(유관 정부부처와 협력하여), UNESCO 국가위원회, 혹은 다른 유사한 국가기구(예를 들어 유럽에서는, 유럽평의회의 지식정보센터), 독립적인 인권국가기구(인권위원회나 옴부즈만), 국가적인 인권 자원 및 훈련 센터, 국가/현지 인권 조직 및 단체(예를 들어 UN 교육과학문화기구의 국가위원회나 여성/사회정의를 위해 활동하는 다른 공동체), 국제적 인권 비정부기구의 각국 지부(예를 들어 UN의 각국 협회), 국회의 대표(특히 교육, 인권, 개발 소위에서 활동하는), 시민사회의 주요 대표자(해당 영역과 전문가 집단을 포함하여), 사법부의 대표자, 기업, 교사 협회, 문화적/사회적 공동체의 지도자, 청소년 단체, 소수자 집단, 교육자 및 학자들, 매체 대표자.

국제단체의 국가 지부 대표 같은 참관자는 적절한 시기에 초청될 수 있다. 그 중에서도 예를 들어 UN 상주조정자(종종 UN 개발계획의 상주 대표), UN 정보센터 혹은 정보서비스, UN 난민기

구의 국가 대표, UN 인권최고대표사무소의 현지 상주자, 정부 간 기구의 지역사무소(아프리카통일기구, 미주기구, 유럽평의회, 영연방, 프랑스어권 국제기구 등).

21. 국가위원회의 구성은 적절한 정부 부서나 유관 기관에서 시작해야 한다. 이 점에 있어서, 정부는 국가인권위원회나 비슷한 국가기구 혹은 비정부기구의 관련 계획에 대응해야 한다.

22. 국가위원회를 설립하기 위한 첫 번째 단계는 일시적인 연락담당자의 선택을 통하거나, 위원회를 설립하려는 목적의 의장을 통해 이루어질 수 있다. 이 단계에서, 최소한 인권교육을 위해 중요하게 기능하는 모든 기구와 조직을 위원회 내에서 포용하려는 노력은 중요하다. 정부는 국가위원회가 소집될 때 UN 인권최고대표사무소에 알려야 한다.

기능

23. 위원회는 (a) 위원회 활동과 기초연구 수행, (b) 목표와 전략, 프로그램과 재정의 확인을 포함하는 포괄적인 국가실행계획의 공식화, (c) 국가계획의 시행을 촉진, (d) 주기적인 평가와 검토, 후속 프로그램과 국가적 목적의 달성을 포함한 국가계획의 진전에 직접적인 책임이 있다.

24. 국제적인 단계에 관하여, 위원회는 10개년 계획의 목적의 실행에 참여하는 지역적, 국제적 조직과 연락을 유지해야 하며, 국제적/지역적인 투입과 정보 및 지원을 현지와 풀뿌리 수준에까지 해야 한다. 위원회는 주기적으로 UN 인권최고대표사무소에 10개년 계획의 목적을 실현하기 위한 요구와 제안 및 진행사항을 보고하여야 한다. 그럼으로써 이 정보가 UN 인권최고대표사무소의 10개년 실행계획의 시행에 관한 보고서에 들어가고, 추후 활동의 기본을 구성할 수 있도록 한다.

일의 방법

25. 조정자는 위원회에 의해 선출되어야 하며, 대표자들의 작은 자문위원회의 일원이 될 수 있다. 최종적으로 사무국은 위원회 내의 한 조직으로 설립될 수 있다.

26. 위원회는 각 나라에서 일어나는 종합적인, 각 부문 간의, 여러 학제에 걸친 인권교육의 전략을 바라보는 신뢰의 분위기와 공동의 이해 안에서, 견해와 정보를 자유로이 교환하며 운영되어야 한다.

27. 관련 있는 개인, 집단, 조직의 공헌에 관한 의사결정과 함께 요구하고 받고 검토하고 의논하는 과정 역시 초기 단계에서 개발되어야 한다.

기간

28. 국가위원회가 존재하지 않는 곳에서는 가급적 1998년, 세계인권선언의 50주년이 시작되는 시점에 위원회가 설립되어야 한다. 이는 최소한 10개년 계획 기간(1995-2004) 동안 운영되어야 한다.

B. 2단계 : 기준치 연구 수행

목적

29. 만약 지금까지 수행된 적이 없다면, 기초연구와 수요평가는 현지와 국가의 더 시급한 수요를 결정하는 데에 중요한 도움이 될 것이다.

30. 그런 이유로, 한 번 위원회가 구성이 되면, 초기 활동의 하나는 인권이 가장 큰 도전에 직면해 있는 영역과 가능한 지원의 정도, 그리고 이미 준비된 국가적 전략의 기본 요소의 규모를 포함하여, 국내의 인권교육 현황에 대한 구조적인 연구를 수행하거나 의뢰하는 것이 되어야 한다. 이 연구와 그 어떤 차후의 활동은 위원회가 인권교육을 구성하는 요소에 대해 명료하게 요구하기를 요구한다.

내용

31. 연구는 인권교육에 관한 현재의 활동, 수요, 인적 및 제도적 자원을 다룰 수 있다.

- (a) 인권교육에 대한 기존 프로그램(일반 대중, 공교육 부문, 특수 집단)
- (b) 인권과 민주주의의 주제를 다루는 모든 수준에서의 기존 교육과정
- (c) 정부와 비정부기구가 인권교육의 분야에서 현재 하고 있는 활동
- (d) 인권의 증진과 그 실행에 관한 법 규범의 존재
- (e) 주요 인권문서를 국가/지역의 언어, 단순화된 언어 형태로 이용할 수 있는지의 여부
- (f) 인권교육과 그 접근성을 위해 사용할 수 있는 원문과 그 밖의 형태를 포함한 다른 자료의 가능성
- (g) 이 분야를 가장 잘 조력할 것 같은 단체와 개인을 포함하여, 인권교육을 위한 조직과 재정적 지원의 전반적인 수준

- (h) 국가개발계획과, 기타 관련 있는 이미 규정된 국가실행계획의 실제(일반적인 인권실행계획, 혹은 여성, 아동, 소수자, 선주민을 위한 인권실행계획)
- (i) 인권교육이 넘어서야 할 방해물
- (j) 국내 인권문제의 발견 및 연속적으로 나타나는, 인권교육을 필요로 하는 우선집단을 포함하여 인권교육을 위한 전반적인 수요평가

32. 이 연구는 (a) 일반적 사람들, 그리고 잠재적인 목표 집단의 인권지식, (b) 인권교육과 관련한 사회적, 정치적 그리고 경제적 조건, (c) 주변부 집단의 인권교육에 대한 접근성, 그리고 (d) 대중매체의 인권사안에 대한 대우(텔레비전, 라디오, 신문, 잡지)를 포함할 수 있다.

방법

33. 국가실행계획 개발의 기본이 되기 위해서는, 이 기초연구는 반드시 타당하고 신뢰할 만하며 객관적인 것으로 보여야 한다. 이 타당성에 대한 질문은 연구를 수행할 것을 의뢰한 조직, 뿐만 아니라 그들의 정보 수집 방식까지 이어진다.

34. 이 연구는 질문지를 배포하거나 인터뷰, 혹은 자료의 수집 및 그것을 점검하는 방식으로 수행될 수 있다. 정보는 기존 집단을 조사함으로써 얻어져야 한다. 수요평가를 위한 상향식 접근법은 장려되어야 한다. 예를 들면 풀뿌리 수준의 참여적 접근 말이다. 벽지에서 활동하는 기초 교육자들 사이의 현지 세미나 및 워크샵, 예를 들면, 이러한 곳에서 일하고 있는 비정부기구 대표들의 참여가 가능한 한 폭넓은 수요 조사를 하기 위한 하나의 방법이 될 수 있다.

35. 또한, 이 연구는 UN 조약기구에 제출하는, 이와 관련하여 이 조약기구에서 만든 국제 법률과 관찰, 추천의 인권교육 제공 실행에 관한 국가보고서를 검토해야 한다. 다른 국제적, 지역적 관찰 과정에 부합하여 정교화된 국가보고서 역시 검토되어야 한다.

36. 연구는 인권교육이 필요한 최우선순위의 집단, 프로그램 범위 내에서 격차를 해소하기 위해 제안된 지역, 그리고 기존 단체의 인권교육 활동을 개선하기 위한 제안을 확인 및 추천해야 한다.

37. 이 연구는 반드시 공개되어야 하고 폭넓게 전파되어야 하며, 전 국가와 현지 기관, 정부, 비정부행위자들의 인권교육에 관한 주장이 담긴 유용한 부록을 첨부할 수 있다. 그리하여 연락을 주고받게 되거나, 프로그램의 개발을 위해 자료를 제공할 수 있다.

C. 3단계 : 우선사항 설정과 수요집단 확인

38. 기초연구의 결과를 기반으로 단, 중, 장기적으로 세워져야 하는 인권교육에서의 우선순위 : 이러한 우선순위들은 가장 긴급한 수요(예를 들어, 분명하게 인권교육을 필요로 하는 집단들 사이에서)에 기반하여, 그리고 기회(예를 들어 특정 집단이나 조직이 인권교육 프로그램의 마련을 위해 요청한 도움)에 기반하여 세워질 수 있다.

39. 인권교육을 필요로 하는 집단은 다음 사항을 포함할 수 있다.

- (a) 법무부의 공무원 : (i) 경찰을 포함한 법률 집행자, (ii) 교도관, 그리고 (iii) 재판관과 검찰
- (b) 그 밖의 정부, 입법 관계자 : (i) 입법부의 구성원 (ii) 입법과정에서 초안을 내고 정책을 개발 및 실행하는 데 참여하는 공직자 (iii) 군대와 그 밖의 치안부대 (iv) 이민, 국경 담당자
- (c) 핵심 전문가 집단 : (i) 교사, (ii) 사회복지사, (iii) 의료진, (iv) 언론인, (v) 법조인
- (d) 단체와 집단 : (i) 여성단체, (ii) 선주민, (iii) 소수자 집단, (iv) 노동조합, (v) 개발기구, (vi) 재계, (vii) 노사단체, (viii) 공동체 대표, (ix) 사회정의와 관련하여 특정 관심을 가진 집단, (x) 종교 지도자
- (e) 교육 분야 : (i) 아동, (ii) 청소년, (iii) 직업 교육생
- (f) 기타 : (i) 망명자와 난민, (ii) 농촌과 도시의 빈민, 특히 여성, (iii) 이주노동자, (iv) HIV/AIDS 감염자, 극빈층, 노인과 같은 기타 취약 계층, (v) 재소자와 그 밖의 구금 상태에 있는 사람들, (vi) 그리고 일반 대중

D. 4단계 : 국가계획 개발

구성요소

40. 기초연구에서 확인된 수요와 국가적 맥락에 응답하기 위하여, 국가실행계획은 인권교육과 그 평가를 위한 총체적인 목적, 전략, 프로그램을 포함해야 한다.

41. 그에 맞춰, 실행계획은 다음과 같은 구성요소를 포함해야 한다.

- (a) 해당 국가의 인권교육에서 전반적인 목적 내지는 목표를 확인(국제 법률에 포함되어 있는 인권 교육의 분명한 정의를 기반으로 하여)
- (b) 일반 대중에게 접근하는 전략, 공교육 분야와 특정 목표 집단
- (c) 이 전략의 실행을 위한, 특별활동으로 구성된 프로그램
- (d) 계획을 수행하기 위한 단, 중, 장기적인 단계
- (e) 성취되기 위해 현실적으로 확인된 결과, 관찰 및 평가를 위한 기준

- (f) 인권교육을 위한 특별한 기회
- (g) 계획의 실행을 위한 국가위원회의 역할
- (h) 개인과 집단이 위원회에 접촉하기 위한, 인권교육을 위한 국가의 활동에 참여하기 위한 방법
- (i) 현지에 있는 주요 인권교육 단체 연락처

목적

42. 국가계획의 목적은 위의 2부에서 서술된 원칙과 일관성을 지녀야 한다.

전략

43. 인권교육을 위한 종합적인 국가 전략은 다음을 포함해야 한다.

- (a) 일반적인 대중 인식 캠페인
- (b) 모든 수준의 공교육에 인권 관련 주제를 포함
- (c) 인권교육을 필요로 하는 특정 집단에 대한, 개개인의 요구에 맞춘 교육적 노력

44. 국가실행계획은 국가발전계획의 필수적인 요소로 구성되어야 하며, 다른 관련 있는, 이미 결정된 국가실행계획과 상호보완적이어야 한다(일반적인 인권실행계획이나 그와 관련된 여성, 아동, 소수자, 선주민 인권실행계획 등).

프로그램

45. 국가실행계획은 인권교육 프로그램의 실행과 관찰을 위한 국가특정적 체계를 포함해야 한다. 기존의 인권교육 프로그램에 관해서, 국가실행계획은 어떻게 이 프로그램이 강화되어야 하거나, 혹은 어떻게 새로 준비되어야 하는지 언급할 수 있다. 또한, 국가실행계획은 현지의 프로그램과 능력을 강화하는 것을 목표로 해야 한다.

46. 다음과 같은 유형의 활동과 접근법은 국가전략의 목적을 달성하기 위한 지원활동의 과정으로 구성될 수 있다.

- (a) 연결망 형성 지원 : 실용적인 관계 맺기, 개인/조직/단체 간의 연결, 만남과 협력의 증진, 인권 교육을 수행하는 사람들 간의 유용한 자료 및 경험의 확인과 공유. 조직 개입의 일반적인 원칙은, 그들의 상호보완성이 증진되어야 한다는 것이다.
- (b) 단체와 조직의 지원 : 인권교육의 훈련과 자료 개발, 그리고 다른 교육의 수단을 증진하고 조직화하기 위한 확인, 지원. 그리고 만약 필요하다면 각각의 단체나 기관의 건설 뿐 아니라 이러한

조직들의 연대. 이 실행 과정은 대중적으로 접근할 수 있는, 국가위원회의 활동을 지원할 수 있는 국가의 인권 자원과 훈련 센터의 설립(혹은 강화)을 포함해야 한다. 그 센터는 인권교육 프로그램의 실행에 관심이 있는 이들을 위한 기술적인 조력을 제공할 수 있어야 한다(예를 들어 출판, 교육 자료, 강사와 전문가 및 단체의 명단). 이러한 센터가 이미 존재하고 있는 곳에서는, 그 센터의 활동을 평가해야 한다. 이러한 센터가 존재하지 않거나, 10개년 계획을 위해 제대로 일을 하지 못하고 있는 곳에서는, 국가의 상황에 따라, 예를 들어 대학이나 국가기관의 골조 안에서(예를 들어 인권위원회나 옴부즈만 사무소) 준비될 수도 있다. 인권교육의 설계를 위한 마땅한 자원이 없는 곳이라면 국가위원회는 새로운 조직을 설립할 수도 있다.

- (c) 모든 수준의 공교육과 인권교육의 통합 : 기존 프로그램과 교육과정의 철저한 검토 후, 주요 인권 주제 및 화제는 전문적이고 기술적인 훈련 프로그램과, 수행과 운영과정의 전문적인 규칙, 뿐만 아니라 취학 전과 초등교육, 중등교육, 대학교육 그리고 여타 고등교육 수준의 기관에도 포함되어야 한다.
- (d) 수요집단의 교육 : 인권교육을 필요로 하는 다양한 집단(취약계층, 인권옹호에 좀 더 영향을 끼칠 수 있는 집단, 부문에 기반하여 인권적 도전과 인권적 실천의 향상을 증진하기 위해 사회적으로 영향력 있는 사람이나 집단)에 대한 통합적 훈련 프로그램의 개발과 유지.
- (e) 공공인식 캠페인 : 공공의 그리고 전문적인 접근, 국제적인 인권기준에 대한 관심을 증가시키기 위한 현지의, 국가의, 국제적인 보호 원리와, 대중매체, 비공식적 교육 기술, 기존 단체와 비정부기구 연결망을 통한 인권상황의 현지적, 국가적, 국제적 보호활동의 수행.
- (f) 자료 제작과 검토 : 모든 수준의 읽고 쓰는 능력 그리고 장애인을 위한 주요 국제인권문서의, 국가 언어로 된 단순화된 판본 및 인권교육 자료. 국제적 인권기준에 부합하는 내용을 포함하기 위하여 교육 자료의 검토.
- (g) 연구와 평가 : 연구와 인권교육 설계의 개선 및 무엇이 효과적인지 공유하기 위한 연구로의 촉진, 인권교육 설계의 평가
- (h) 입법부 개혁 : 기존의 그리고 상정된 법을 검토하고, 새로운 법을 정교화하는 등 관련 있는 공공정책 분야의 개혁을 증진(예를 들어 모든 수준의 공교육 시스템에서 이루어지는 교육과정에서 인권의 결합은 아마도 입법 혹은 행정적 조치를 수반하게 될 것이다. 교사의 자격요건에 대한 변화 같은 것 말이다.)

자원

47. 국가실행계획을 위한 재정적 전략이 개발되어야 한다. 재정은 현지, 지역, 국가, 국제적 수준에서 충원될 수 있다. 국가기금을 만드는 것도 하나의 고려사항이 될 수 있다.

48. 국가실행계획의 개발은 그에 부합되는 정책의 공표 그리고 자원을 자유롭게 하여 프로그램의 목적을 깨닫도록 돕는 일과 연결되어야 한다. 이런 맥락에서, 위원회는 국가적 조건에 따라 국가

적 프로그램을 위해 사용 가능한 자원의 방향을 재설정함으로써, 이미 사용 가능한 조직적, 인적, 재정적 자원을 최대한으로 사용 가능하게 만들어야 한다. 추가적인 자원은 민간 영역이나 자선단체를 통해 구할 수 있다.

49. 계획이 광범위한 협의과정을 통해 한 번 정교화 되었으면, 위원회의 긴급한 업무는 조직들과 그 목표달성을 돕기 위한 방안을 확인하는 것이 되어야 한다. 인권단체와 대학 교직원, 노동조합, 정부기구 및 여타 비정부기구와의 동반관계도 만들어져야 한다.

E. 5단계 : 국가계획 시행

50. 효과적인 실행은 국가계획의 신뢰성을 위해 중요하다. 계획은 연방제도의 다양한 투입 가능성과 지역과 현지 수준의 연관성을 유념하고 있어야 한다.

51. 실행은 호응하는 정책과 법률, 원리, 자원(인적, 재정적, 정보와 기술) 그리고 나라마다 다를 수 있는 여러 조건을 포함한 몇 가지 수단과 연결되어 있다. 그러나, 각국의 실행은 위의 2부에서 다루고 있는 원칙들에 기반하여야 한다.

F. 6단계 : 국가계획 평가 및 수정

52. 기초연구로 확인된 수요에 효과적인 대응이 필요하기 때문에, 계획은 정기적으로 검토되고 수정되어야 한다. 위원회가 조직하는, 독립적인 평가자의 참여를 통한 정기적인 검토를 추천한다. 첫 번째 검토는 국가실행계획이 시작하고 1년 후에, 그 이후부터는 정기적으로 실시한다. 이러한 검토는 이상적으로는 자기평가와 독립평가를 수반할 것이다. 이것은 기존 프로그램의 설계 및 실행 그리고 효과적인 후속활동이 필요한 것처럼, 수정안을 만들기 위한 강점과 약점을 이해하는데 배움의 도구가 될 것이다.

53. 조건은 국가별로 평가를 위해 사용할 수 있는 자료, 인적, 재정적 자원에 따라 매우 다르다. 게다가, 선택된 방법은 반드시 현지 문화를 고려할 때 알맞은 것이어야 한다. 하지만 교육활동을 평가하기 위한 요소의 개발(특히 그것이 시행되고 있는 시점에서의)은 언제나 가능하다. 태도의 변화나 기술적 발전으로부터의 이해력을 평가하는 것은 매우 어려울 수 있다. 인권교육을 위한 더욱 더 참여적인 방법을 강구하는 것은 평가를 위한 더 효과적인 방법이 될 수 있다.

54. 분명히, 각각의 국가 프로그램은 평가를 위한 고유한 계획의 고안을 필요로 한다. 다음은 전적으로, 관련된 주제와 질문의 일부를 연상시킬 목적으로 의도되었다.

55. 국가적 평가는 최소한 3가지 영역에서 검토되어야 한다. (a) 국가실행계획, (b) 프로그램의 실행, 그리고 (c) 국가위원회의 기능.

국가실행계획

56. 다음 국가실행계획에 포함된 목표들이 충족되고 있는가?

- (a) 프로그램의 범위? 자료원 : 국가계획과 현재 인권교육 프로그램 사이의 대조되는 목표
- (b) 프로그램의 효율성(대중의 인식, 초·중·고등교육과 전문적/기술적 교육에서의 교육 수준, 주요 교육집단 분야)? 가능한 평가기준 : 아래의 프로그램 시행을 보십시오.

57. 인권이나 인권교육 분야에서 현지나 국가 및 국제적인 차원의 국가실행계획의 기본원리에 영향을 미칠 수 있는 개발이, 특정 집단 혹은 새로운 인권교육 설계에 다소간 초점을 맞출 필요를 포함해 왔는가? 자료원 : 최신 인권보고서, 새로운 국가의 입법 사례 혹은 법원 결정, 잠재적인 인권교육자 혹은 인권교육 협력자와의 새로운 관계형성, 새로운 소통기술, 인권교육의 필요를 강조하는 현지와 국가·지역·국제적 행사.

프로그램 시행

58. 설계의 여러 부문에서(대중인식 캠페인 등), 어떻게 프로그램이 포괄성의 평가기준을 충족할 수 있을까(비차별적으로 그리고 소수자우대 수단을 포함하여)? 이 프로그램들이 목표로 하는 사람들에게 최대한의 지원활동을 하고 있는가, 그리고/혹은 핵심집단과 함께 지원활동을 하고 있는가, 그 다음에는 관련 있는 부문에서 다른 사람들에게 영향을 끼칠 통솔력, 가시성 및 동기를 갖고 있는가?

- (a) 첫 번째 평가기준 모음 : 지원활동의 원칙과 횡수
 - (i) 대중적 지원활동 : 출판물 독자, 텔레비전 시청자, 라디오 청취자(기사와 프로그램, 광고 캠페인을 포함하여), 벽보나 예술적 프로그램 같은 시각자료의 사용
 - (ii) 아마도 매체, 교육행정기관, 공직자, 사회정의를 위해 일하는 집단, 교육자 등을 포함하여 국가실행계획의 주요 지도자층에 대한 지원활동
 - (iii) 부문 특정적 지원활동: (1) 서면: 전문적인 신문과 잡지의 독자층, 특정 정보 책자의 보급, 의식을 고취시키는 활동과 교육을 위해 사용되는 교육자료, (2) 구두 : 의식을 고취시키기 위한 활동, 교육/훈련의 활동에 참여하는 사람들, (3) 벽보나 영상 같은 시각자료의 보급
- (c) 두 번째 평가기준 모음 : 대조되는 접촉자수와 전체 희망자수
- (d) 세 번째 평가기준 모음 : 미래 설계, 관계, 핵심 단체에 기반한 앞으로의 지원활동 예상

59. 설계의 여러 가지 부분에 대해서, 프로그램이 학습자에게 국가적 존중과 인권의 보호를 지원 하는 데 필요한 지식/이해, 태도/가치 그리고 기술/행동 면에서 효과적인가? 가능한 자료원 : (a) 프로그램 참여자의 인권을 향한 지식과 태도, 그리고 관련 주제(일상생활과의 관련성을 포함하여)에 관한 조사의 전후(만약 모든 참여자들을 조사하는 것이 가능하지 않다면, 통제군의 사용을 포함하여 인권교육을 받았던 사람들 중에서 임의적으로 표본 추출을 할 수 있다). (b) 인권을 향한 태도, 그들이 참여했던 인권교육의 프로그램 평가, 인권원칙의 적용을 위한 모든 계획에 관한, 개인적인 면접조사 그리고 참여자들과의 초점집단면접. (c) 후속조사와 앞서 언급한 주제에 관한 면접조사를 포함하여, 영향력에 관한 장기적인 자료 수집.

60. 설계의 여러 가지 부분에 관하여, 그 프로그램이 지속가능한가?

- (a) 인권교육 프로그램의 전략이, 프로그램의 직접적 지속과 더불어 기존 프로그램이 촉매 작용을 하는 전문성을 통해서 지속될 수 있는가?(첫 번째 사례는 진행자들이 직접 수행하는 교육 활동, 두 번째 사례는 본래 진행자들에 의해 교육받은 이들이 수행하는 교육활동이 될 수 있다.)
- (b) 인권교육의 전문성이 확장되었는가? 가능한 평가기준 : 향후 프로그램 계획(지원활동의 횟수와 방법과 자금의 출처를 포함하여, 향후 프로그램을 위해 명확히 구분되는 인권교육 전문가 핵심 인원, 현지에서 파생되는 프로그램, 인적 연결망 형성, 다른 단체와의 연합체)
- (c) 프로그램들이 제도화되었는가? 가능한 평가기준 : 모든 교육기관의 수업 과정에 인권을 포함, 국가적인 인권 자원의 마련과 기능, 교육센터.

국가위원회

61. 국가위원회가 국가실행계획의 전개에서 얼마나 시기적절하고 효과적이었는가?(기초연구의 의뢰, 국가의 목적을 만들어내는 일, 전략과 프로그램의 우선사항을 포함하여)

자료원 : 국가위원회 핵심 요인의 인터뷰. (만약 가능하다면) 기간설정과 기간엄수 간의 비교.

62. 정부기관과 정부 간 기구, 비정부기구, 전문적인 조합, 개인과 기타 시민사회 조직 간의 협력 활동을 용이하게 하는 데에 위원회가 얼마나 성공했는가?

자료원 : 국가위원회 구성원, 협력기구의 지도력, 비협력기구의 지도력

63. 국가위원회가 국가실행계획을 수행하기 위한 정치적, 경제적 지원을 이끌어내는 데 얼마나 성공했는가? 평가기준 : 국가위원회에 대한 정부, 비정부기구의 조직 묘사; 인권교육 프로그램의 실행에 관한 핵심 행위자들의 지원과 지지; 정부, 기부단체, 협력관계에 있는 정부 간 조직이나 비정부기구로부터 받은 후원 및 지원

:: 현재(2015) 인권교육 NAP를 수립한 나라와 NAP

- **Burundi:** Plan d'Action de Formation Civique et Humaine et d'Education à la Paix et aux Droits de l'Homme 2007-2008
- **Colombia:** Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos (PLANEDH) 2010
- **Costa Rica:** Plan de acción de educación para todos 2007-2015
- **Croatia:** National Program of Human Rights Education 1999
- **Dominican Republic:** Hacia un Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos 2004-2006
- **Fiji:** National Action Plan for Human Rights Education 2003-2005
- **France:** Plan d'Action pour l'Education et la Formation aux Droits de l'Homme 2000-2005
- **Greece:** Human Rights Education Action Plan 2008
- **Honduras:** Programa Nacional de Educación en Justicia, Derechos Humanos y Cultura de Paz - 2012
- **Japan:** National Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education 1996
- **Jordan:** Action Plan for Human Rights Education 2008-2011
- **Niger:** Plan d'Action National d'éducation à la paix, à la non violence, aux droits de l'homme et à la démocratie en Niger 2002
- **Peru:** Plan Nacional de Educación en Derechos y Deberes Fundamentales al 2021
- **Philippines:** Philippine Human Rights Education Decade Plan 1998-2007
- **Portugal:** Plan of Action - United Nations Decade for Human Rights Education 1999-2004
- **Senegal:** Projet d'un plan d'action national pour le développement de l'éducation aux droits humains, à la paix et à la démocratie 2007-2010
- **Slovakia:** National Plan for Human Rights Education for 2005-14 (in Slovak)
- **Turkey:** Human Rights Education Programme of Turkey 1998-2007
- **Uruguay:** Plan Nacional

서울시 인권교육 중장기 계획 연구

발행인 서울특별시장
발행일 2015년 11월
발행처 서울특별시 서울혁신기획관
서울특별시 중구 세종대로 110
전화 (02) 2133-6382
I S B N 979-11-5621-550-9 13350

본 보고서의 저작권은 서울특별시에 있음을 알려드립니다.