

발간 등록번호
11-1250054-000070-14

공무원 사이버 통일교육의 효율적 추진방안 연구

연구책임 : 정상화(연세대)
양정훈(수원대)

 통일부 통일교육원

공무원 사이버 통일교육의 효율적 추진방안 연구



통일부 통일교육원


통일부 통일교육원

공무원 사이버 통일교육의 효율적 추진방안 연구

연구책임 : 정상화(연세대)
양정훈(수원대)



통일부 통일교육원



이 책자는 사이버 통일교육 활성화와 관련하여 외부 전문가에게 위촉한 연구용역 결과물을 대내외 참고자료로 활용하기 위해 발간한 것임.

목 차

I. 서 론	7
II. 공무원 통일교육의 현황과 진단	13
1. 통일교육의 목표	18
2. 공무원 통일교육 프로그램의 현황	20
3. 현행 공무원 통일교육의 진단, 평가 및 과제	32
III. 정보화시대의 사이버교육 필요성	37
1. 사이버교육의 이론	41
2. IT기술과 사이버 교육환경의 변화	50
3. 사이버교육의 콘텐츠	56
IV. 공무원 사이버 통일교육의 효율성 제고방안	67
1. 사이버교육의 만족도 조사결과	69
2. 사이버 통일교육의 활성화 필요성	78
3. 사이버 통일교육의 콘텐츠 및 프로그램 개선	88
V. 요약 및 결론	97
참고문헌	105
부록 I : '08년 공공교육기관 통일교육 현황(2008.8.31 기준)	113
부록 II : 『통일교육 사이버교육 운영규칙』(2007.8)	119
부록 III : 『공무원 교육훈련법 시행령』(2008.2.29)	129
부록 IV : 『공무원 교육훈련 업무처리지침』(2008.7.17)	170
부록 V : 『교육훈련시간 승진반영제도 운영지침』(2008.3.14)	180
부록 VI : '08년도 사이버교육과정 운영계획(2008.1)	197

〈그림 목차〉

〈그림 1〉 Top-Left-Right-Bottom형 강좌의 Prototype	59
〈그림 2〉 크로마동영상+html유형 강좌의 주요 강의진행 과정	60
〈그림 3〉 칠판동영상+html유형 강좌의 주요 강의진행 과정	61
〈그림 4〉 Top-Left-Main-Bottom형 강좌의 Prototype	62
〈그림 5〉 전자칠판유형 강좌의 주요 강의진행 과정	62
〈그림 6〉 Top-Left-Right형 강좌의 Prototype	63
〈그림 7〉 WBI유형 강좌의 주요 강의진행 과정	63
〈그림 8〉 Top-Main-Bottom형 강좌의 Prototype	64
〈그림 9〉 혼합유형 강좌의 주요 강의진행 과정	64
〈그림 10〉 교수-학습영역 지표	72

〈표 목차〉

〈표 1〉 '08년 공직자 통일교육과정 내용	21
〈표 2〉 '08년 공무원 사이버통일교육센터 교육과정	28
〈표 3〉 '08년도 공무원 대상 사이버 통일교육의 수료기준	31
〈표 4〉 사이버교육 콘텐츠의 교육매체 유형별 개설강좌수	59
〈표 5〉 강의평가용 설문	69



I
서
론

I. 서론

우리에게는 자유민주사회의 토대위에 7천 5백만 국민의 영원인 한반도 통일을 달성해야 할 소임이 있다. 이를 위하여 남과 북은 모두 보다 실용적인 측면에서 남북 체제통합을 추진하고 확고한 미래비전을 제시해야 한다.

우리나라에서 이명박 정부가 출범한 지 9개월이 지났지만 악화된 남북관계는 좀처럼 개선될 기미를 보이지 않는다. 북한은 지난 7월의 금강산 관광객 피격사건 이후 오히려 대남 강경자세와 비난의 강도를 높이고 있다. 3만 명이 훨씬 넘는 북한 노동자가 남한 기업에서 급여를 받고 외부 총지원의 반 가량을 남한으로부터 받고 있으면서도 북한의 이러한 태도는 모순이라고 할 수밖에 없다.

국민의 정부와 참여정부 10년 동안의 남북 교류는 어느 정도 활성화되었으나 북한이 그동안 보인 비상식적인 태도는 종래의 통일교육과 대북정책을 총체적으로 진단하고 수정할 것을 요구하고 있다.

현 정부는 상생과 공영, 생산적 실용주의를 대북정책의 기초

로 발표하였다.¹⁾ 많은 국민이 북한에게 계속 배신을 당하고 있는 대북 화해협력정책(햇볕정책)에 피로감을 느끼고 있는 현실을 고려할 때 이러한 정책 변화의 방향은 옳다고 할 수밖에 없다. 그러나 정책 변화가 성과를 거두려면 우선 이를 뒷받침할 교육과 훈련이 제대로 되어야 한다.

즉 통일교육은 다면적이고 다차원적인 학문적, 정책적 접근을 요구한다. 가장 먼저 인식의 문제가 있다. 민족·통일·안보 등의 개념은 남북이 서로 다를 수 있다. 서로 다른 생각을 하면서 대화와 교류를 하는 것은 성과를 거둘 수 없다. 그동안 남북한이 보여준 갈등과 이견은 인식 차이에서 비롯된 면이 강하다. 통일은 또한 정치·군사·경제·사회·문화·지리 등을 모두 아우르는 다면적 분야이다. 나아가 특수관계인 남북관계는 국내문제일 뿐 아니라 국제문제이기도 하다. 남북의 국내 정치구조 및 과정 그리고 동북아시아와 세계열강의 외교안보 전략과 국제상황을 이해하여야 한다.

그 동안 통일교육은 많은 발전을 이루어 왔으며 현재도 상당히 활성화되어 있다. 그러나 모든 공무원을 대상으로 한 교육 프로그램은 제대로 갖추어지지 않았다. 민족문제인 통일에 민·관을 구분할 수는 없지만 관련 정책을 입안하고 집행하는 공무원은 통일문제를 다른 어느 사회집단보다 잘 이해하고 있어야 한다. 더욱이 북한에 예기치 않은 사태가 발생하여 갑자기

1) 지난 2월 25일 대통령 취임사는 실용을 기준으로 하는 일종의 상호주의적 포용정책이라고 할 수 있다. 그 내용은 북한이 비핵을 추구하고 문호를 개방하면 10년 안에 북한 주민 1인당 소득이 3,000달러가 되도록 남북경협을 활성화, 즉 북한을 경제적으로 도와주겠다는 것이다. 이를 위한 주변국들과의 외교는 한·미관계를 기본으로 한다. 물론 여기에는 북한이 변하지 않으면 이에 맞춰 대북 경험도 조정될 수밖에 없다는 경고성 메시지도 포함되어 있다.

통일이 이루어질 경우를 대비하기 위해서라도 공무원에 대한 통일교육은 더 적극적으로 이루어져야 한다.

공무원과 같은 대규모 조직의 교육은 비용과 관리의 현실 가능성을 고려할 때 사이버공간을 이용할 수밖에 없다. 현재도 통일부·통일교육원·국가정보원 등의 정부기관과 언론사·관련 NGO들은 자신들의 홈페이지에 사이버 통일교육 혹은 이와 유사한 효과를 지닌 게시물을 올리고 있다. 그러나 강제성이 없으므로 인하여 그 효과는 한계를 지닐 수밖에 없다. 본 연구는 이러한 현실을 감안하여 공무원 사이버 통일교육을 효율적으로 추진하는 방안을 모색하는 것을 목적으로 한다.



Ⅱ

공무원 통일교육의 현황과 진단

II. 공무원 통일교육의 현황과 진단

정부는 북한 유사시에 대비하여 1970년대부터 일련의 비상계획을 갖고 있었으며 평화통일 관련구상으로서의 통일교육도 더불어 추진해 왔다. 다만 통일정책과 관련하여, 정부가 주관하여 공무원을 대상으로 체계적으로 실시한 통일교육은 1997년 김영삼 정부 시절이다(양현모 2000, 108-109).

당시 통일교육의 목적은 1994년 김일성의 사후 북한의 조기 붕괴에 대비하여 남북통합 업무를 수행할 공무원을 양성하는 것이었다. 정부는 또한 통일 교육기관인 통일교육원에 「통일대비행정요원과정」을 신설하여 통일 이후 북한에 파견하여 남북한 체제통합 및 전환 업무를 담당할 정부 인력을 양성하고자 하였다. 구체적으로 정부는 북한이 붕괴하면 남한의 중앙 및 지방 행정기관 그리고 기타 정부관련 단체에서 인력을 선발하여 통일 국가조직의 구축 및 체제전환을 위한 업무를 수행하도록 한다는 계획을 가지고 있었으며, 「통일대비행정요원과정」은 이에 필요한 인력을 양성하기 위한 목적을 가지고 있었다.

당시 중앙행정기관 및 지방자치단체 4·5급 공무원을 대상으

로 한 「통일대비행정요원과정」의 교육기간은 4주였으며, 북한의 동향과 대남전략 분석, 남북한 통일 시나리오, 남북관계 현황과 대북정책 추진방향 등 통일대비 전문교육의 기초 입문·정치·경제 등 북한체제의 현황과 특성, 북한 주민의 가치관과 의식구조, 북한체제의 변화관리 유형과 위기관리 등 통합 및 체제전환에 필요한 북한실상 이해 그리고 정치·경제·사회·군사 등 남북한의 주요 통합 및 체제전환과정에서의 정책과제 등이 주요 교육내용이었다(통일부 통일교육원 1997).

김영삼의 문민정부에 이어 집권한 김대중의 국민의 정부는 북한의 개방을 유도하기 위해 ‘햇볕정책’을 대북정책의 기조로 설정하였다. 그리고 김대중 정부는 ‘통일대비행정요원’이란 명칭을 ‘통일행정요원과정’으로 변경하고 교육기간도 2~3주로 줄였다. 통일대비는 북한의 갑작스러운 붕괴 혹은 남한의 흡수 통일을 전제하므로 이 용어를 사용하여 북한을 자극하지 않으려는 의도가 있었던 것으로 해석된다.

2000년 들어서자 김대중 정부는 통일교육원 통일행정요원과정의 교육목표를 “통일환경·여건 변화에 능동적으로 대처하고, 통일 이전 과정에서의 남북한 화해·협력 및 민족공동체 형성을 위한 전문 행정인력을 양성하는 것”으로 설정하였다. 즉 대북 포용정책의 추진에 맞춰 교육의 목표를 북한 붕괴를 대비한 통일을 대비한 인력의 양성에서 통일과정에서 화해·협력과 민족공동체 형성에 필요한 업무를 수행할 정부 인력의 양성으로 수정한 것이다(양현모 2000, 109).

노무현의 참여정부는 한반도 평화증진, 남북한 공동번영 실현

및 동북아 공동번영 추구를 목표로 하는 평화번영정책을 추구 하였으나(통일부 통일교육원 2004, 18), 특별히 이전 정부와 차별성이 있는 공무원 통일교육의 목표와 방향을 제시하지는 않았다. 김용대(2003)는 노무현 정부의 통일교육의 목표는 “자유민주주의와 민족공동체 의식을 바탕으로 바람직한 통일관 정립, 통일환경과 남북한 실상에 관한 객관적 이해와 건전한 안보관 확립, 평화공존과 화해협력의 필요성 인식 및 통일실현의지 함양 그리고 통일세대 세계 중심국가의 주역이 될 민주시민 육성”이며, 통일교육의 기본방향은 “남북한 상호불신과 소모적인 대결의식을 평화공존의 필요성으로 인식시키고, 화해협력에 의한 남북한 신뢰회복과 상호이익 추구를 통하여 통일과정 및 통일 이후의 사회통합에 대비하며, 통일환경의 변화와 북한의 정치·경제·사회·문화 및 주민의 생활상을 사실에 기초하여 객관적으로 이해시키고 확고한 안보태세를 확립하며, 자유민주주의와 민족공동체 의식을 바탕으로 오랜 분단과 체제, 이념의 차이로 인한 이질화를 극복하고 민족의 동질성을 확보하여 적극적인 통일의지를 확고히 하는데 있다”고 하였다.

통일교육은 한반도 평화통일을 이루기 위한 국민의 바람직한 가치관과 태도를 형성해 주는 의식함양 교육으로서 합리적 통일관 형성과 이에 부합되는 행동을 기조로 통일을 앞당기는 데 기여하고 통일 이후 조화와 상생을 바탕으로 더불어 사는 삶을 준비하는 데 그 중요성이 있다. 그러나 참여정부는 평화번영정책을 추진하는 과정에서 국민적 합의기반의 미흡, 남남갈등의 노정, 국제사회와의 유기적인 협력구도 미설정 등 다양한 정책적 한계를 노정하여 왔다.

1. 통일교육의 목표

우리의 통일정책 기조는 헌법 제4조 “대한민국은 통일을 지향하며, 자유민주주의적 기본질서에 입각한 평화적 통일정책을 수립하고 이를 추진한다”에 나타나 있으며, 교육기본법 제2조는 “교육은 홍익인간의 이념아래 모든 국민으로 하여금 인격을 도야하고 자주적 생활능력과 민주시민으로서 필요한 자질을 갖추게 하여 인간다운 삶을 영위하게 하고 민주국가의 발전과 인류공영의 이상을 실현하는데 이바지하게 함을 목적으로 한다”고 교육의 목적을 밝히고 있다.

이러한 교육기본법의 정신을 바탕으로 통일교육지원법 제2조는 “통일교육은 국민으로 하여금 자유민주주의에 대한 신념과 민족공동체 의식 및 건전한 안보관을 바탕으로 통일을 이룩하는데 필요한 가치관과 태도의 함양”을 목적으로 하는 제반 교육을 말한다고 규정하고 있다(통일부 통일교육원 2008, 6-7).

통일부는 통일교육지원법에 의거하여 통일교육 현장에서 통일교육의 목표와 원칙 그리고 내용과 방법을 결정하는 중요한 지침을 마련하기 위해 통일교육지침서를 발간하고 있다. 이는 정부가 통일교육의 혼란을 막고 효율성을 기하기 위한 것이라고 판단된다. 현 정부가 주도하고 있는 통일교육의 특성은 『2008 통일교육 기본지침서』에 나타나 있다. 이 지침서는 통일

교육의 목표와 과제를 제시하고 있다. 통일교육의 목표를 보면 “조국의 평화적 통일의 사명에 입각하여 정의·인도와 동포애로써 민족의 단결을 공고히 하고, 자율과 조화를 바탕으로 자유민주적 기본질서를 더욱 확고히 하여… 밖으로 항구적인 세계평화와 인류공영에 이바지함”을 천명한 우리나라 헌법전문을 원용하여 “대한민국은 통일을 지향하며, 자유민주적 기본질서에 입각한 평화적 통일정책을 수립하고, 이를 추진한다”라고 규정하고 있다.

이와 같은 통일교육의 목표에 근거하여 현 정부는 통일교육의 기본원칙으로 첫째, 자유민주주의 가치와 민족공동체 의식을 토대로 한 통일관 정립, 둘째, 평화통일의 의지와 역량의 함양, 셋째, 통일환경 및 북한에 대한 객관적 이해와 건전한 안보관 확립 등을 설정하고 있다(통일부 통일교육원 2008, 8-9). 우리는 통일교육의 기초를 통일담론에 대한 국민적 공감대를 형성해 나가는 과정으로 인식하여야 한다. 그리고 민주주의를 구현하고 인간의 존엄성을 존중하되 의식·제도 및 생활의 측면에서 서로 간의 상이한 통일담론을 인정하고 상호 이해의 폭을 넓혀야 한다. 또한 통일교육은 지난 60여 년간의 분단체제에서 형성된 남북 주민 간의 적대관계 및 이질화를 극복하고 하나의 민족공동체를 구축해 나가는데 기여해야 한다. 지역별·세대별·집단별로 다양한 문화와 가치체계를 수렴하기 위한 절차와 과정을 정립하고 적극적 참여를 통해 국민적 공감대를 형성해 나가는데 노력할 필요가 있다.²⁾

2) 민주평화통일자문회의 교육위원회, “통일교육 최적방안 정책제안문,”
www.nuac.go.kr(검색일: 2008. 8. 29).

2. 공무원 통일교육 프로그램의 현황

1) 공무원 통일교육

통일부 통일교육원이 공무원 통일교육을 주로 담당하고 있고 또 기관 설립 목적의 하나가 그 역할을 담당하는 것이지만 현재 공무원 통일교육은 다른 공무원 교육기관에서도 이루어지고 있다.³⁾

(1) 통일부 통일교육원

통일교육원은 통일 및 북한 문제에 대해서 체계적인 교육을 실시하는 통일부 산하 전문 통일교육기관으로, 공무원뿐만 아니라 교사·대학생·북한 방문객 및 각계 지도층 인사들을 대상으로 통일교육을 실시하고 있다. 현재 통일교육원에서는 사회통일교육과정, 학교통일교육과정, 공직자통일교육과정, 남북교류협력과정, 사이버 통일교육과정을 운영 중이다. 통일교육원이 진행하는 오프라인 교육과정은 (1)남북교류협력요원반, 특별방북예정자반 및 방북예정자반으로 구성되는 남북교류협력과정, (2)통일교육시범학교교사반, 유치원교사반, 중등도덕사회과교사장기반, 중등일반교과교사반, 교육전문직반, 중등도덕사

3) 공공교육기관에서 시행하고 있는 통일교육의 현황은 통일부 통일교육원이 자세히 나와 있으며, 그 결과는 [부록 I]에 수록되어 있다.

회교교사단기반, 교장교감반, 초등교사반 및 한국대학생선교회반으로 구성되는 학교통일교육과정, (3)특별단체반(기타), 여성단체반, 통일교육위원반, 새터민자원봉사자반, 정훈장교반, 새터민지원단체반, 새터민자원봉사자반, 민주평통위원반, 통일교육위원반, 종교단체반, 향군강사반, 통일단체반, 통일교육단체반 및 한국대학생선교회반으로 구성되는 사회통일교육과정, (4)과장급통일직무반이 주 내용인 실용관리역량향상과정 등이 다. 이 중 공무원을 대상으로 하는 과정으로 오프라인에서 진행되는 공직자통일교육과정과 그 구체적인 콘텐츠는 아래 <표 1>과 같으며, 온라인(on-line)상의 사이버 통일교육과정과 더불어, 국가 및 지자체 공무원들에게 새 정부 대북정책 및 남북관계 주요 현안 문제에 대한 이해의 제고를 목표로 운영 중이다.

<표 1> '08년 공직자 통일교육과정 내용

반 명	교육 구분		인 원
중견간부직 공무원 단기반(35시간 인정)	총 2기	각기 5일	각 90명 총 180명
중견간부직 공무원 장기반(70시간 인정)	총 2기	각기 2주	각 90명 총 180명
실무직 공무원 단기반(35시간 인정)	총 4기	각기 5일	각 90명 총 360명
실무직 공무원 장기반(70시간 인정)	총 2기	각기 2주	각 90명 총 180명
통일전문직무반(15시간 인정)	총 2기	각기 3일	각 30명 총 60명
수습사무관반	총 2기	1~2 일	1일 330명 2일 30명
비상계획담당반(35시간 인정)	1기	5일	40명
새터민보호담당반(35시간 인정)	총 4기	4박5일 합숙	각 80명 총 320명
새터민사회복지담당반(21시간 인정)	총 3기	2박3일 합숙	각 90명 총 270명
새터민취업보호담당반(21시간 인정)	1기	2박3일 합숙	45명
보안경찰반(21시간 인정)	총 2기	2박3일 합숙	각 45명 총 90명
합 계			2,085명

출처: 사이버 통일교육센터(www.uniedu.go.kr, 검색일: 2008. 9. 2)에서 재구성.

(2) 중앙공무원교육원

중앙공무원교육원은 국가공무원을 대상으로 교육을 담당하고 있는 대표적인 공무원교육기관으로서 기본교육, 전문교육, 외국어교육, 변화창조교육, 특별교육 및 사이버교육과정을 두고 있다. 그리고 이들 과정 중 실질적인 통일교육을 실시하는 과정은 기본교육 과정의 하나인 고위정책과정의 교과목 중 미래산업 육성전략 부분뿐이다. 고위정책과정은 중앙부처 국장급 공무원을 대상으로 국가정책 전반을 바라보는 시각을 넓히고 정책능력 및 문제해결 능력의 향상을 목적으로 국가안보 및 통일정책의 이해와 외교정책의 현안과 과제를 가르치고 있다. 그러나 총 3교과목 총 17강좌 중 단 2강좌만이 통일과 직간접적인 관련을 갖고 있어 통일이나 북한과 관련한 실효성이 있는 교육은 제대로 이루어지기 힘들게 되어 있다.⁴⁾

따라서 이의 개선을 위해서는 통일교육을 전문으로 하고 있는 통일부 통일교육원과 협의하여 공무원 고위정책과정에 최소한 3강좌 이상의 북한 및 통일 교과목을 설치하는 것을 고려할 필요가 있다.

(3) 기타 공공교육기관

2008년도 공공교육기관의 통일교육 실태를 보면, 2007년 40개 공공교육기관을 대상으로 『통일교육지원법 시행령』에 따른 통일교육 교육시수 준수율을 조사한 결과는 평균 7.78%로

4) 개설 교과목과 강좌는 행정안전부 중앙공무원교육원 (www.coti.go.kr/course/main4_a.htm, 검색일: 2008. 8. 31) 참조.

매우 저조했으며, 2008년 각 지방 교육연수원 및 경찰학교, 해양경찰학교 등 15개 기관을 추가한 55개 기관을 대상으로 실시한 조사에서는 통일교육 교육시수 준수율이 평균 16.26%로 작년 대비 약 2배가량 증가했으나 여전히 그다지 활발하지 못하다고 할 수 있다. 이 중 13개 지방 교육연수원의 교육시수 준수율은 평균 29.3%로 상대적으로 높은 수준이었으며, 서울·충남·부산 등 시도 교육청 산하 일부 교육연수원의 경우 통일교육을 정규 교육과정으로 편성하고 있었다([부록 I] 참조).

통일교육 교육시수 준수율이 저조한 이유는 교육운영담당자의 「통일교육지원법」 및 시행령 규정에 대한 인지 부족, 교육운영담당자 및 교육생들의 통일문제에 대한 관심 부족, 그리고 통일 관련 과목·교재·강사 등의 다양성이 미흡했던 이유로 평가되었다.

통일교육의 활성화를 위해서는 각 부처에 협조를 요청하고, ‘민관교육훈련발전협의회’와 협조하여 기관회원인 공무원 교육훈련기관(55개), 민간정부투자기관 연수원(민간 16개, 정부투자기관 15개)들 간의 교육프로그램·강사 등의 교류·지원 협조 및 교육훈련 기법 연구·개발 등 분야의 협조를 강화하는 것이 필요하다고 보인다. 또한 통일교육의 정규 교육과정화 혹은, 정규편성이 어려울 경우에는 수시 특강화, 통일교육시수 반영 실적 우수기관 지원 등의 대책이 논의되고 있다.

과거 국가전문행정연수원 자치행정연수부는 장기교육과정의 고급간부과정과 선택전문교육과정 중 통일직무요원과정에서 북한 또는 통일 관련 교과를 설치하고 교육을 실시한

바 있다. 5)

그러나 현재는 독립된 통일이나 북한 관련 교과과정은 실시하지 않고 있다. 행정안전부 지방행정연수원은 교육과정으로 장기교육·기본교육·전문교육·창의실용교육·외국어교육·특별교육·사이버교육 및 외국공무원교육 과정을 개설하고 있다. 그 내용은 법·행정·회계·사무·외국어·홍보·기획 등으로 역시 통일이나 북한을 직접 다루는 강좌는 개설하지 않고 있다. 6)

2) 공무원 사이버교육

현재 국가공무원 교육을 담당하고 있는 중앙공무원교육원은 2000년부터 공무원사이버교육센터를 구축하여 시·공간적인

5) 양현모(2000)에 의하면 가장 체계적으로 통일교육을 실시한 과정은 지방 6·7급을 대상으로 한 선택전문교육과정(54과정) 중의 하나인 '통일직무요원과정'이었다. 1주일 동안 실시된 통일직무요원과정은 북한 및 통일 관련 소양교육과 북한 정세와 남북관계의 변화에 따른 지방행정의 대비에 중점을 두었다. 그러나 교육과정은 지방행정 차원의 여러 대비책 중 탈북주민 수용대책, 지방재정 과제와 대책, 지방세정 과제와 대책, 지적 및 토지제도 과제와 대책 등에 주안점을 두어 다양하면서 심도 있는 내용이 다루어지지 않았다. 국가전문행정연수원 통일직무요원과정은 지방 6·7급 공무원을 대상으로 북한 실상의 정확한 이해를 통한 통일준비 역량 제고와 자유민주주의 의식함양과 통일대비 전문인력 배양을 교육목표로 하였으며, 북한의 정치·경제·사회 실상을 심층적으로 이해할 수 있는 기회를 제공하고, 북한정세 급변 시 지방행정과 관련한 대비사항을 중점적으로 교육하는 것을 특징으로 하였다(국가전문행정연수원 자치행정연수부 2000, 52). 교육내용(교과목) 중 직무분야는 한반도 정세변화와 우리의 통일정책 방향, 남북한 갈등해소와 동질성 회복방안, 대북경협사업 추진현황과 전망, 북한사회 체험자와의 대화, 행정자치부의 통일관련 주요업무, 탈북주민 수용대책, 지방재정 과제와 대책, 지방세정 과제와 대책, 지적 및 토지제도 과제와 대책 및 안보현장 학습으로 그리고 소양분야는 21세기의 바람직한 공직 자세와 친절봉사 행정서비스 제고 방안으로 구성되었다.

6) 행정안전부 지방행정연수원. www.logodi.go.kr (검색일: 2008. 8. 31).

제약에 구속되지 않고 자율적으로 필요한 교육을 학습할 수 있으며, 국가공무원이라면 누구나 필요한 교과목을 선택하여 학습할 수 있다. 그리고 집합교육과정의 일부를 사이버교과목으로 운영하는 Blended Learning, 실무·이론교육을 중심으로 한 미니 사이버 전문과정 등을 통한 사이버교육도 실시되고 있다.

사이버교육과정은 학습과 직무의 연계 및 병행을 통하여 정보화 시대 공직자로서의 기본소양 및 능력 개발 그리고 변화대응 능력 강화를 목표로 하고 있다. 이러한 e-learning은 교육자와 학습자 그리고 학습자와 학습자 간의 적극적인 상호작용, 스스로의 학습동기를 가지는 자기주도적 학습방법 및 교육적 이해관계를 공유하는 사람들끼리의 학습 커뮤니티 구성으로 요약된다(노일순 2002, 39-41).

공무원 사이버교육과정의 교과목은 법제실무, 인사실무 등 법·제도, 국회실무, 민원실무, 회계실무 등 행정실무, 행정서비스 마케팅기획, 리더십 향상 등 변화관리 대응역량, 커뮤니케이션 기법 등 토론, 한글맞춤법·윤리강령·행동강령 등 기본소양, 영어·중어·일어 등 외국어, 법제실무·인사실무 등 법·제도, 행정서비스 마케팅기획, 리더십 향상 등 변화관리 대응역량, 커뮤니케이션 기법 등 토론, 약 65개 정도이며 과정별로 100~200명 내외가 수강하고 있다.

그러나 이 중 복한 및 통일교육과 관련된 과목은 한 과목도 개설되어 있지 않으며, 기본소양과정에서도 복한 및 통일과 관련된 강좌는 찾을 수 없다.⁷⁾

7) 공무원사이버교육센터. cyber.coti.go.kr/index.jsp(검색일: 2008. 8. 25) 참조. 또한 2008년도 사이버교육과정 운영에 관한 자세한 내용은 [부록 IV] 참조.

이는 공무원 사이버교육과정에 이들을 교육시킬 수 있는 과목을 도입하여야 함을 의미하며 또한 교육의 성과를 높이기 위해서 공무원 통일교육체계를 일원화하여야 함을 시사하는 것이다. 적어도 북한 정치·경제 및 사회문화에 대한 이해, 통일에 대한 이해, 한반도 국제관계에 대한 이해를 다루는 강좌는 개설이 되어야 앞으로 다가올 남북 교류 확대 및 민족 화합 시대를 대비할 수 있을 것이다.

3) 공무원 사이버 통일교육

양현모(2000)는 2000년 당시 통일교육원에서 실시하고 있는 통일교육은 대부분 통일의 당위성 인식(분단의 배경과 폐해, 그리고 평화통일의 필요성), 북한사회의 올바른 이해(북한사회의 정치·경제·사회·문화적 특징, 북한의 변화가능성 및 북한의 대남전략), 평화통일환경의 조성(국제질서의 변화 그리고 통일환경의 변화가 주는 함의), 대북정책과 남북관계(대북포용정책과 국가안보, 남북기본합의서 및 남북관계의 현황), 그리고 통일을 준비하는 우리의 자세 및 분단국 통일의 교훈(통일·사회의 미래상, 민족공동체 의식의 함양 및 민주복지사회의 구현) 등으로 북한 및 통일문제에 대한 기본교육 내지는 소양교육의 수준을 벗어나지 못하고 있다고 평가하였다.

한편, 2000년도 통일교육원 통일행정요원과정 교육내용은 통일문제의 이해 11강좌, 북한 심층이해 11강좌, 분야별 주요과

제 이해 8강좌, 그리고 기타 과정 6강좌로 구성되었다. 이 중 공무원 통일교육과 직간접으로 관련이 있는 강좌는 행정공무원의 임무와 역할, 북한의 변화가능성과 우리의 대응, 남북한 행정체제 비교, 그리고 남북 경제공동체 및 남북 사회문화공동체 건설방향이라고 할 수 있다(통일교육원 2000). 이는 위의 일반 통일교육과정 교과목들과 비교할 때 별 다른 차이가 없는 것이며 남북통일 시 체제통합에 필요한 행정업무를 담당할 수 있는 전문인력을 양성하기 위한 과목의 배정시간으로 결코 충분하다고 할 수 없는 수준이었다.

현재 연간 계획으로 사이버 공간에서 공무원을 대상으로 실시하는 통일교육은 통일부 통일교육원에서 주관하는 공무원 사이버 통일교육과정이 유일하다(〈표 2〉 참조).⁸⁾

통일교육원은 초중등교원을 대상으로 실시하던 사이버 통일교육을 확대하여 공무원을 대상으로 사이버 통일교육 상시 학습과정을 개설하였다. 이를 통해 공직자들이 사이버 공간을 활용, 수시로 교육을 받을 수 있는 제도적 장치를 마련함으로써 급변하는 남북관계 및 통일환경 변화에 적응함은 물론, 공무원 교육훈련 상시학습제도 전면실시에 따른 교육훈련 수요증대에도 부응하게 되었다. 2007년 10월부터 통일부 직원을 대상으로 시범실시한 후 2008년부터 전 중앙부처 공무원을 대상으로 확대 실시된 공무원 대상 사이버 통일교육은 남북관계 및 통일환경 변화에 따른 교육 훈련 수요증대에 부응하는 교육제도라고 할 수 있다.

8) 사이버 통일교육 운영을 위한 제반 규칙들 즉 학습관리·평가관리·이수관리 등 학사 관리와 운영요원에 대한 규정은 [부록 II]에 수록되어 있다.

〈표 2〉 '08년 공무원 사이버통일교육센터 교육과정

과정명	북한의 사회·문화와 남북통합의 이해	북한의 정치·경제	통일문제의 이해	남북협상의 이해 및 실무
수강대상	전(순)공무원	전(순)공무원	전(순)공무원	통일부 직원
학습시간	11	11	11	8
학습목표	북한주민의 생활과 가치관을 알아보고, 북한의 문화·예술 등을 학습하며, 남북통합에 대한 필요성과 향후 과제와 전망 등을 학습	주체사상과 권력구조 등 정치체제를 학습하고, 북한의 외교실태 등을 알아보며 북한의 군사력, 북한 경제의 현황과 개혁·개방 등 향후 전망 예측	통일의 개념과 편익비용, 한반도를 둘러싼 주변국의 한반도 정책 및 정부의 통일정책 등을 이해하고 향후 협력방안 등을 학습	남북협상의 의미를 알아보고 실무역량을 강화
교육과목	<ol style="list-style-type: none"> 1. 주민의 가치관과 일상 2. 북한주민 생활의 변화 및 문제 3. 북한 문화·예술의 이해(1) 4. 북한 문화·예술의 이해(2) 5. 북한의 음악, 미술, 영화(1) 6. 북한의 음악, 미술, 영화(2) 7. 통합의 의의와 필요성, 통합이론과 과제 8. 남북한 통합의 주요 쟁점과 과제 9. 남북한 사회통합의 의미와 중요성 10. 새터민 적응 실태와 시사점 11. 남북한 사회통합의 방향과 과제 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 통치이념으로서의 주체사상 2. 북한정치체제와 권력구조 3. 김정일정권의 권력구조와 통치이념 4. 북한의 대외 환경 변화와 대응 5. 북한의 외교실태 6. 동북아 안보환경과 북한의 군사력 7. 북한의 군사전략 평가 및 전망 8. 북한의 경제 현황 9. 북한의 경제개혁, 개방 10. 북한의 과학기술 정책과 체제 11. 대외 과학기술협력과 문제점 및 전망 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 통일의 개념과 논리 2. 통일의 편익과 비용 3. 우리의 통일환경과 통일의 준비과제 4. 국제적 환경변화 5. 주변국의 한반도 정책(1) 6. 주변국의 한반도 정책(2) 7. 세계화 시대의 통일문제 인식 8. 통일 접근법과 국가비전 9. 남북교류협력의 현황 10. 남북교류협력의 과제 11. 민족공동체 기반 조성 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 협상의 기본 개념 2. 협상 전략 및 전술 3. 남북협상의 특수성, 어려움 이해 4. 북한의 협상형태 5. 남북회담의 역사와 개최현황 6. 남북합의서 체결현황 및 주요 남북합의서 7. 남북협상 주요 사례 및 쟁점 8. 남북회담업무의 실무

출처: 사이버 통일교육센터. www.uniedu.go.kr, (검색일: 2008. 8. 25).

2008년도의 공무원 사이버 통일교육과정 운영계획은 다음과 같다.⁹⁾ 우선, 교육과정의 목표는 “급변하는 통일환경 변화에 따른 공무원의 통일대비 직무역량 강화”와 “상시학습제도를 활용하여 전(全) 공무원의 대북정책 이해도 제고”이다. 교육대상은 국가공무원 및 지방공무원이며 교육과정은 아래 <표 2>의 4개 과정이다. 수강인원은 각 과정 당 100명 내외(통일부 직원을 대상으로 한 남북협상의 이해 및 실무는 35명 내외), 그리고 매월 1회 4개 과정을 2주간(연간 9회) 교육하고 있다. <표 2>에서 보듯이, 통일교육원 사이버 통일교육센터에서 운영하고 있는 2008년도 공무원 사이버 통일교육과정은 2000년의 통일행정요원 교과과정과 비교할 때, 북한의 사회현실을 이해하고 장래의 체제통합에 대비하는 차원뿐 아니라 실무적인 남북협상의 이해와 대응책을 보다 강조하였음을 알 수 있다. 또한 남북한 사회통합의 의미와 중요성을 다루는 강좌가 추가되었다.

<표 2>는 공무원 사이버 통일교육센터의 교육과정이 북한의 사회·문화와 남북통합의 이해, 북한의 정치·경제, 통일문제의 이해 그리고 남북협상의 이해 및 실무로 구성되어 있음을 보여주고 있다. 이러한 구성은 전반적으로 북한 및 통일 문제에 접근하는데 필요한 접근방법들을 적절하게 배분한 것이다. 이중 남북협상의 기본개념, 전략·전술 및 남북협상의 특수성에 대한 이해, 남북회담의 역사, 현황 및 주요 남북합의서 학습 등을 내용으로 하는 남북협상의 이해 및 실무과정은 다른 과정들에 비하여 전문적인 성격을 지니고 있다. 그러나 동 과정은 애

9) 사이버 통일교육센터. www.uniedu.go.kr(검색일: 2008. 9. 2) 요약.

초 통일부 직원을 대상으로 고안된 것으로 남북 협상의 주요 사례와 쟁점 및 회담 수행에 필요한 실무를 숙지하고자 하는 목적을 가지고 있다. 수강생의 규모도 약 1/3이며 학습방법도 인터넷 온라인이 아닌 코스웨어에 의한 자율학습이다.

과정의 구성도 대체로 무난하다고 평가할 수 있다. 그러나 전체적으로 볼 때 과목당 시차 수가 1시간에 지나지 않는 점이 아쉽다. 따라서 교육의 효과를 높이기 위해서는 초급·중급·심화 학습 등 단계별 교육을 실시하는 방안을 고려할 필요가 있다. 구체적으로 과목 구성의 개선점을 지적하면, 우선 남북 주민 간의 이질감 해소를 위해 사회·문화와 남북통합의 이해 과정에 북한 전통과 관습, 그리고 기타 다양한 사회상을 소개할 필요가 있다. 그리고 남남갈등의 해소를 위해서 통일의 당위성과 통일이 가져다 줄 실질적 이익에 대한 논의가 있어야 한다.

또한 북한의 정치·경제 과정에서는 실제 정치 및 군사 부문이 차지하는 비중이 매우 높는데, 북한 경제사·경제 원리·경제 현황 등의 과목이 좀 더 보강되어야 한다고 판단된다. 통일 문제의 이해 과정에서는 다른 분단국들의 통일사례가 더 소개되어야 한다. 그리고 정부 정책에 대한 대국민 홍보와 교육을 다루는 과목이 개설될 필요가 있다. 사실 현 정부가 표방하는 실용과 생산에 기초한 상생-공영의 남북 관계는 화해·평화·번영 등을 표방한 과거 10년간의 대북정책과 커다란 차이가 있는 것이 아니며 실용이라는 전략적 효율성이 강조된 것에 지나지 않는다. 그럼에도 불구하고 일부 선동주의적 정치가 혹은 선정주의적 언론에 의해 대북정책의 노선에서 정치적 이념의

상충성이 지나치게 강조되고 있는데, 이는 대한민국이 임기제 정부를 갖는 민주주의 체제인 관계로 어느 정도 불가피한 부분이 있다. 그러나 남남 갈등의 해소나 남북 화합을 위해서는 적어도 공무원은 이러한 교육과 홍보의 필요성을 이해하고 있어야 한다.

마지막으로 남북협상의 이해 및 실무 과정에서는 수준별, 직급별 교육과목의 세분화가 요구된다. 집단별 속성에 따라 천편 일률적인 교육을 제공하는 것은 교육효과의 제고를 위해 바람직하지 않으며 사이버교육의 장점을 살리지 못하기 때문이다.

〈표 3〉 '08년도 공무원 대상 사이버 통일교육의 수료기준

구 분	학습진도	온라인 시험	합 계
배점내역	80점	20점	100점
수료기준	학습진도율 90% 이상	8점	80점 이상

수료기준은 총점 80점 이상(학습진도 80%, 온라인 시험 20%)이나, 학습진도율이 90% 이상이고 1일 최대 학습분량은 30%로 제한되어 있으며 이수를 위해서는 최소 4일을 초과하여 학습하여야 한다(〈표 3〉 참조). 그리고 학습은 공무원 사이버 통일교육센터(cyber.uniedu.go.kr)에 접속한 후 스스로 교육과정 시스템에 사용되는 프로그램과 데이터, 즉 코스웨어(courseware)를 선택하여 자율학습을 하는 것을 원칙으로 한다.

3. 현행 공무원 통일교육의 진단, 평가 및 과제

최근 들어 통일교육은 각급 교육기관과 공공기관을 중심으로 확산되는 추세에 있으며 이에 따라 많은 공직자들도 각종 통일교육을 받고 있다(정숙경 외 2005, 49). 통일교육의 내용체계를 살펴보면 통일교육의 목표, 북한사회의 이해, 남북통합의 이해, 통일환경의 이해, 남북협상의 이해 등으로 비교적 짜임새 있게 구성되어 있다.

그러나 현재의 통일교육은 북한 및 통일의 이해와 남북협상의 실무 등 통일을 준비하는 내용체계에 치중돼 있는 것으로 파악된다. 공무원을 대상으로 하는 통일교육은 통일이 달성되는 과정까지만을 다루는 교육이 아니라 통일 이후도 대비하는 교육이 되어야 한다.

이러한 맥락에서 통일교육의 내용에 통일의 궁극적인 목표라 할 수 있는 사회·문화적 통합이나 남북주민의 상호 적응을 위한 심리적인 차원의 내적 통합이 더 비중있게 다루어질 필요가 있다.

또한 현 공무원 통일교육은 교육 내용과 방법론에서 과도기적 성격을 지니고 있다. 우선 교육 내용을 보면, 정권의 성격에 따라 통일교육에서 강조되는 부분이 달라진다. 통일교육이 제대로 이루어지려면 개인의 가치관 혹은 사상에 따라 현실을 자의

적으로 해석하는 것을 지양하여야 한다. 비록 구체적 사실의 관찰에 의존하는 실증주의적 접근방법이 한계가 없는 것은 아니지만, 객관적 사실을 인정하지 않고 북한 및 통일을 이해할 수는 없다. 현재 기성세대는 본인의 경험과 신념에 따라 남북관계를 해석하는 경향이 있다. 다원주의 사회인 우리나라에서 다양한 시각과 견해가 존재하고 각기 다른 가치관이 존재하는 것은 어찌면 당연하며, 이는 우리 사회의 건강함을 보여주는 증표이기도 하다. 그러나 학습자가 전문가가 아닐 경우 이들의 통일에 대한 가치관 수립에 있어서의 지나친 혼란은 피할 필요가 있다. 이를 위해서는 전문가들이 가이드라인을 수립하여 통일교육에 대한 공감대를 형성하여야 한다.

그리고 많이 개선이 되기는 하였지만, 통일교육은 여전히 사회·문화·예술 등 다른 분야보다 정치 혹은 경제 분야에 치중하는 경향이 있다. 그 동안의 통일교육은 암묵적으로 남한체제의 우월성을 전제로 하고 북한체제의 소개와 민족통일의 당위성을 강조하여 왔다. 통일교육의 주체가 정부인 관계로 공급자 중심의 이러한 교육은 불가피한 면이 있다.

그러나 통일교육에서는 북한의 사회·문화·자연·지리 등 다양한 분야를 아우르는 균형적인 시각의 접근이 좀 더 필요하다. 한마디로 북한에 대한 이해의 폭을 넓히고 지식과 가치관의 단편화를 막기 위해서라도, 미래의 통일 교육은 다양한 분야를 통합할 수 있는 유기적인 체계를 갖추어야 한다.

공무원 통일교육의 내용에서 개선하여야 할 마지막 점은 교육에서 북한 및 통일에 관한 일반적 사항을 다루는데 치중하지 말

고 공무원이 남북관계에서 고려하여야 하는 여러 행정문제를 해결하는데 필요한 내용을 보완하는 것이다(양현모 2000, 117-119).

현재 공무원 통일교육은 일반국민을 대상으로 하는 통일교육과 큰 차이가 없이 소양교육 차원에서 다루어지고 있을 뿐, 전문적 내용이 없어 화해·협력과정에서 발생하는 여러 행정수요를 담당할 인력을 양성할 수 있을 만큼의 수준에 이르지 못하고 있다. 공무원이 남북 교류·협력과정에서 발생하는 여러 행정업무를 효과적으로 수행하기 위해서는 한반도 주변정세·북한정세·안보 등 북한과 통일문제에 관한 기본적 지식의 습득도 중요하지만, 자신의 직무와 관련된 전문적이고 체계적인 통일교육을 받아야 한다. 예를 들어 지방자치단체에서 북한과의 교류협력사업을 담당하는 공무원들은 북한의 행정체제에 대한 정보, 대북교류 사업과정에서 발생하는 문제점의 진단 및 이의 해결방안 등을 집중적으로 교육받아야 한다. 또한 남북 경제협력을 담당하는 공무원들에게는 북한의 경제와 무역 관련단체나 회사 그리고 금융기관 등에 관한 정보와 외국인 투자와 관련한 법률교육이 필요할 것이다.

다음으로 통일교육의 방법론적 측면을 보면, 공무원을 대상으로 한 교육의 확대가 필요하다. 현재 통일교육을 실시하는 공무원 교육기관은 통일부 통일교육원이 유일하다고 할 정도로 극히 제한적이며 각 시·도 공무원 교육기관에서는 대부분 통일교육을 실시하지 않고 있다. 그러나 많은 지방자치단체들이 북한의 지방정부와 교류협력사업을 추진할 것을 계획하고 있으

며, 일부 지방자치단체들은 이미 통일부와 협조하여 구체적으로 대북접촉을 시도하고 있다. 그리고 앞으로는 중앙정부 차원과는 별도로 정치적 부담이 없는 분야에서 남북 지방 정부기관 간 교류 및 협력 사업이 활발하게 전개될 것으로 예상된다. 따라서 지방자치단체 공무원을 대상으로 이러한 사업을 추진하기 위해서 필요한 전문 인력양성에 힘을 쏟을 필요가 있다.

통일교육의 방법론적 측면에서 요구되는 또 하나의 분야는 교육의 신속성이다. 남북관계는 끊임없이 변화하고 있다. 따라서 북한 및 통일 관련 교육은 새로운 내용을 신속하게 다루어야 한다. 비단 통일교육뿐 아니라 모든 정보화 시대의 교육은 많은 정보를 신속하게 제공할 것을 요구받고 있다. 2008년 상반기 현재 남북관계가 소강상태에 빠져 있는 점을 감안하더라도 통일교육에 필요한 정보 수집 및 전달은 여전히 충분히 신속하게 이루어지지 않고 있다. 북한은 극도로 폐쇄적인 사회이고 또 주민들마저 언론과 이동이 자유롭지 못한 관계로 북한에 관한 정보는 제한적일 수밖에 없다. 그러므로 제한된 북한 관련 정보를 신속히 입수하고 해석할 수 있는 시스템과 이를 활용한 체계적인 통일교육 시스템의 설계는 앞으로 해결하여야 할 과제라고 할 수 있다.

이상과 같은 현행 통일교육의 문제점을 개선하기 위해서는 사이버공간을 이용하여 e-learning을 실시하는 것이 가장 현실적인 방안이다. 다양한 교육콘텐츠의 수록, 기본적인 필수 학습과 심화학습의 조화, 학습자의 개인 취향을 고려한 맞춤형 교육, 대규모의 교육 대상자를 포괄할 수 있는 교육, 신속한 정보

의 전달 등은 기존의 강의실 위주의 오프라인 교육으로는 감당할 수 없다.



정보화시대의 사이버교육 필요성

Ⅲ. 정보화시대의 사이버교육 필요성

1990년대 통일교육은 내용 및 교육방법에서 질적 전환이 요구되었다. 우선, 1980년대 후반 들어 국제적으로 냉전분위기가 완화되고 국내적으로는 기존 반공교육의 문제점이 부각되면서 통일 관련 교육의 수정이 필요하였다.

1987년 5차 교육과정의 통일안보교육에서는 북한은 경계해야 할 대상이지만 동시에 함께 살아야 할 같은 민족공동체라는 이중적인 관점이 주를 이루었다. 이어 통일안보교육은 동·서독 통일과 공산주의 붕괴, 남북 간 화해분위기 등의 영향으로 1992년 6차 교육과정부터 통일교육으로 옮겨갔다. 이때의 통일교육은 남한의 우월성을 강조하면서 북한과의 민족공동체 의식 함양과 통일대비교육을 주 내용으로 하였다.

1991년 구 공산권 국가의 붕괴가 도미노 현상으로 이어지면서 북한과 관련한 교육의 내용이 계속 변해온 탓에 반공교육에 익숙한 기성세대와 통일교육에 익숙한 신세대간의 대북 인식차가 필연적으로 크게 나타날 수밖에 없었다. 이러한 인식 차는 정부의 대북정책이 유화정책으로 전환되자 소위 ‘퍼주기 논란’

에 이어 대두된 남남갈등의 한 원인이 되었다고 판단된다. 한국 사회에서 대북정책의 기초를 둘러싼 소모적인 논쟁을 종식하기 위해서는 통일교육을 확대할 수밖에 없다. 그리고 전자정보기술의 발달은 이러한 통일교육의 확대를 가능하게 하여 다양한 공공기관 및 민간단체가 사이버 통일교육을 실시하게 되었다 (김성윤 2004 참조).

IT기술의 발달은 기존의 통일방법에 변화를 가져왔다. 정보화 시대의 통일교육은 문자 매체보다 다양한 수업방식을 담을 수 있는 영상매체를 이용하고 정보의 일방적 전달보다 학습자의 수업 참여를 유발하고 교육자와 학습자 간 쌍방향의 의사소통을 활성화하는 방식으로 이루어져야 한다. 좀 더 구체적인 교육 방향 설정을 위하여 정보화시대 사이버교육의 특징을 알아보면 다음과 같다.

1. 사이버교육의 이론¹⁰⁾

접근방법에서의 상호배타성을 전제하지 않고 각 이론과 사이버교육과의 연계성을 중심으로 살펴보면, 사이버교육을 이해하는 데 도움이 되는 관련 이론은 교수-학습이론, 매체이론, 커뮤니케이션이론, 정보 또는 사이버공간이론으로 대별할 수 있다.

1) 교수 - 학습이론

가장 일반적으로 통용되는 이론으로서 형태에 따라 구성주의 학습, 자기주도 학습, 문제해결 학습, 학습동기유발 학습, 협력 학습 등으로 세분될 수 있다. 첫째, 구성주의에 기초한 교수-학습방법은 학습자의 주도적 학습, 학습자에게 의미 있는 활동 구성, 학습의 안내자 또는 조력자로서의 교육자의 역할 강조, 협동학습 또는 상호작용 강화 등을 들 수 있다.

사이버환경은 그 속성으로 인해 구성주의 관점에 입각한 교수-학습방법을 구현하는 데 매우 이상적인 교육조건이라고 할 수 있다.

둘째, 자기주도학습(self-directed learning)에서는 학습

10) 양정훈(2004, 249-254)을 발췌하여 정리한 것임.

계획, 학습욕구 진단, 학습목표 설정, 학습에 필요한 인적·물적 자원의 파악, 적절한 학습전략 선택, 학습 수행, 학습 평가 등의 일련의 과정에 있어서 학습자 개인이 주도권을 갖는다. 사이버교육 자체가 자기주도적 학습을 보장하는 것은 아니지만, 자기주도적 학습에 매우 적합한 환경을 제공할 수 있다는 점에서 이와 같은 학습형태는 사이버교육을 뒷받침할 수 있는 이론적 근거의 하나가 될 수 있다.¹¹⁾

셋째, 문제해결 학습에서는 일반적인 문제해결 절차에 따라 웹기반 문제해결 학습을 설계하기 위해서 고려되어야 할 요소를 문제의 생성, 필요한 정보 및 도구의 제공, 상호작용 활동의 설계 및 평가로 나누어 논의한다. 우선, 문제의 생성측면에서는 피교육자들에게 유의미하고 쉽게 해석될 수 있으며 문제해결에 필요한 지식과 기능에 대한 단서가 포괄적으로 통합되어 있는 실제적인 문제의 제시가 강조된다. 필요한 정보 및 도구 제공 측면에서는 사이버환경이 제공할 수 있는 다양하고 풍부한 정보를 어떻게 활용하도록 지원할 것인지가 주요 논점이 된다. 상호작용 활동의 설계측면에서는 동시적 및 비동시적 모임, 모듈별 과제 학습, 전자우편, 게시판 등의 도구를 이용하여 학습자와 학습자 또는 교육자와 학습자와의 커뮤니케이션을 통한 의사결정과 문제해결이 중시된다. 마지막으로 평가 측면은 학습자가 문제해결 과정 중 자료를 저장하고 보관한 것을 바탕으로 실시하는 학습과정에 대한 평가와 학습자가 웹에 제시한 문제 해결과정 및

11) 그러나 자기 주도적 학습에 관한 기존의 연구들은 일반적으로 학습전략이 학업성취도에 미치는 효과를 중심으로 진행되었으며, 학습의 동기적인 측면이나 학습 환경에 관한 연구는 상대적으로 활성화되지 못하였다.

해결책을 바탕으로 한 학습결과에 대한 평가로 구성된다.

넷째, 학습동기유발 학습은 사이버교육에서는 학습자 중심의 학습이 필요하며 본인의 자발적인 참여 여부가 학습자의 코스 성공률 또는 중도 탈락률, 그리고 학업 성취도 등에 영향을 끼친다는 점을 강조한다.

끝으로 협력 학습은 학습자로 하여금 자아 존중감을 키워주고 교우와의 관계를 개선하도록 하며, 적극적인 학습태도를 조성하고 학습동기를 유발할 뿐 아니라, 주어진 공동의 학습과제나 학습목표에 도달하는 과정에서 집단별로 성공적인 학습경험을 갖게 함을 사이버교육의 장점으로 들고 있다.

협력 학습의 유형으로는 끼워 맞추기(jigsaw) 학습, 성취과제 분담학습, 팀 경쟁학습, 팀 보조 개별학습(team-assisted individualization), 집단조사학습, 어깨동무학습(learning together) 등이 있는데, 이들 중에서 전통적 수업에 비해 학업 성취측면에서 매우 효과적인 유형은 성취과제 분담학습과 팀 경쟁학습이다.¹²⁾

일반적으로 전통적인 면대면 협동학습을 위해서 집단 보상의 적절한 사용, 협력기술 훈련, 적절한 소집단 편성 등의 요인이 고려되어야 하듯이, 사이버공간에서의 협력학습을 성공적으로 수행하기 위해서도 여러 가지 도구와 전략이 필요하다. 우선 협력학습과 상호작용을 촉진할 수 있는 정보화 인프라¹³⁾를 구축

12) 성취과제 분담학습은 한 집단 내의 구성원들 사이에 역할을 명확히 구별하지 않은 채, 주어진 과제를 공동으로 해결하게 하면서 동시에 개인의 성취에 대해 개별적으로 보상하는 모형이다. 팀경쟁 학습은 이와 유사하지만, 집단별 보상을 통해 집단 내에서는 협동을 강조하고 집단 밖에서는 경쟁을 유도하는 모형이다.

13) 예를 들어, 원격지 간의 소프트웨어 공유 환경, 인터넷 자원への 접근, 텔레컨퍼런싱(teleconferencing) 등을 들 수 있다.

해야 한다. 또한 사이버공간에서는 참여자들이 수직적이 아니라 수평적인 관계를 형성할 가능성이 높기는 하지만, 참여자들 간 정보 유통에서는 여전히 불균형이 존재할 수 있으므로 협력 학습을 위한 적절한 역할분담으로 특정 학습자가 소외되는 것을 최소화하는 교수전략이 필요하다.

2) 매체이론

교수-학습 과정에서의 매체(media)는 시청각 기재나 교재와 마찬가지로 학습자가 학습 내용을 보다 잘 이해할 수 있도록 학습 내용을 구체화하거나 보충하는데 이용되는 모든 기계나 자료를 의미한다. 좀 더 광의의 개념으로서의 매체는 학습목표 달성을 위해서 사용되는 모든 인적·물적 자원을 포함하여 이들의 계획·활용·전달 등의 방법론적인 측면까지 포함한 수업자원(instructional resources)의 의미를 갖는다.

매체이론은 지각이론(perception theory)과 상징체계이론(symbol system theory)으로 대별된다. 지각이론¹⁴⁾의 대표적 이론인 Stern and Robinson(1994)의 단계별 학습이론에 의하면, 첫 단계는 선택(selection)으로써 물리적 및 심리적 요소·과거의 경험·현재의 느낌 등이 영향을 미치며, 다음 단계는 조직(organization)으로써 단순성·인접성·유사성·완결성·일관성·형상과 배경 등과 같은 원리에 의해서 선택된 자극이 조직되는 단계이며, 마지막 단계는 해석(interpretation)

14) 지각(perception)은 감각을 통하여 정보를 획득하고 그 정보에 의미를 부여하는 과정을 의미한다.

으로써 신념·가치관·태도·최신-선호 효과(recency-primacy), 현재의 느낌과 기대 등이 영향을 미친다. 지각의 선택, 조직 및 해석의 단계는 연속과정으로 끊임없이 순환하며, 개인이 갖고 있는 독특한 관점인 준거구조(frame of reference)가 영향을 미친다. 이밖에 지각 과정에 영향을 주는 요소로 자아 개념이 있는데, 이는 특히 시각적 지각을 분별하는데 영향을 준다.

한편 상징체계이론은 실체의 직접 경험 그 자체보다는 지각에 의미를 부여하는 상징적 맥락을 통한 '경험'을 더 강조한다. 이러한 이유로 동 이론은 매체를 이해하고 분석하기 위한 방법 중의 하나로 매체의 상징적 속성에 초점을 두고 있다.

사이버교육과 매체활용의 관계를 보면 초기에는 매체가 이미 계획되고 진행되는 사이버교육의 수동적·보조적 도구로서 기능과 역할을 담당해 왔다. 그러나 최근에는 하이퍼미디어·전자우편·그룹웨어로 구성되는 컴퓨터 매개 통신체제의 경우에서 보듯이, 매체의 활용이 단순히 교육의 보조수단이나 지식전달의 매개체로서의 역할을 넘어 학습내용이나 문제를 토론하고 상담하는 것이 가능하도록 해주는 중심적 학습도구가 되고 있다.

3) 커뮤니케이션이론

사이버교육의 효과를 극대화하기 위해서는 사이버 공간상의 커뮤니케이션이 체계적으로 이루어져야 한다. 특히 사이버공간에서의 네티즌(netizen)은 다른 사람과의 커뮤니케이션을 단절

한 채 자신만의 세계로 고립될 수 있는 고립성과 수많은 다른 사람들과 네트워크로 연결될 수 있다는 점에서 네트워크성을 동시에 가지고 있다.

이외에도 많은 정보들이 어떤 특정한 규칙이나 질서에 의해서 조정되지 않음으로써 발생하는 비조직성·문자·소리·영상 등 다양한 형태의 정보가 함께 공존하며 때로 융합된 형태로 나타나는 융합성, 각각의 텍스트들이 서로 연결되어 텍스트 간 이동이 자유롭게 이루어지는 쌍방향성(하이퍼텍스트), 시공간적 제약을 극복하고 신속하게 정보를 교환할 수 있는 무제한적인 이동성 등을 지니고 있다. 하이퍼 커뮤니케이션 모델은 전통적인 대인 커뮤니케이션 모델(일대 일 및 일대 다 커뮤니케이션)은 물론 매체를 통해 이루어지는 인간의 상호작용과 미디어 내부에서 일어나는 기계의 상호작용을 포괄하는 매개 커뮤니케이션 모델 등을 통합하여 매체가 제공하는 다양한 텍스트와의 커뮤니케이션과 다른 이용자와의 커뮤니케이션을 모두 다루고 있다.

다양한 영역을 다루는 사이버 커뮤니케이션모델 중 소집단 커뮤니케이션은 소속감·정체성·상호작용·다양한 커뮤니케이터·공동의 사이버공간 등 사이버 커뮤니티의 형성 및 그 속성에 영향을 미치는 변인을 중심으로 연구한다. 조직 커뮤니케이션은 조직 내 커뮤니케이션 유형, 신기술이나 뉴미디어의 도입과 같은 조직의 성과에 영향을 미치는 요인과 조직원들의 인간관계를 중심으로 연구한다.

그리고 사회 커뮤니케이션은 사이버 공간의 사회적 영향력에 관한 연구가 중심이 되는데, 사이버 커뮤니케이션이 기존의 인

간중심 커뮤니케이션을 대체하는 경향이나 사회구성원들에게 미치는 영향, 중이용자와 경이용자의 특성 비교, 그리고 매체 인지가 이용행태에 미치는 영향에 관한 연구 등을 다룬다. 문화 커뮤니케이션은 사이버문화의 본질 및 속성, 대중문화와의 차별성, 문화적 해방과 주체성 등을 주로 연구한다.

주제별 사이버 커뮤니케이션모델은 사이버교육의 사회적 도입과 확산, 커뮤니케이션 과정, 이용과 충족, 그리고 효과를 다룬다. 사회적 도입과 확산분야에서는 신기술이나 새로운 매체의 선택에 영향을 미치는 제 요인들을 분석하고 이러한 새로운 학습방법이 이루어지는 과정, 그리고 이를 받아들이는 결정적 다수(critical mass)에 관한 연구를 한다.

커뮤니케이션 과정 분야에서는 메시지가 전달되는 과정에서 수용자가 정보를 어떻게 처리하는가에 관한 전통적 정보이론과 메시지의 해석, 조직 및 판단과정에 관한 이론 등 메시지의 수용과 처리에 관한 연구가 이루어지는데, 이는 사이버공간에서 일어나는 커뮤니케이션 과정을 이해하는데도 유용한 것으로 판단된다.

마지막으로 효과 측면에서는 인터넷 매체의 특성이 이용 행태나 커뮤니케이션 효율성에 미치는 영향을 중심으로 연구하는데, 초기 연구에서는 낮은 사회적 실재감, 맥락 단서의 부족 등 인터넷 매체의 제한점에 초점이 맞추어진 반면에 최근에는 기술적 발전과 이용자들의 적응으로 이러한 매체의 제한점이 극복되어 감에 따라 사이버 커뮤니케이션의 무한한 가능성에 의미가 부여되고 있는 실정이다.

4) 정보(사이버공간) 이론

학문적 이해는 가장 기본적인 형태인 자료(data) 그리고 자료가 일정한 방식으로 선별되고 조직화되는 정보(information), 다시 이것이 해석되고 종합된 것으로 정보의 활용과 향후 결과에 대한 예측의 근거가 되는 지식(knowledge)의 세 단계로 형성된다. 지식정보 사회는 정보기술, 통신 그리고 정보콘텐츠로 구성되는데, 특히 정보와 지식은 정보콘텐츠의 형성과 직접 관련이 있다.

지식정보사회에서 사이버교육이 추구해야 할 것은 개인들이 정보통신기술을 활용하여 사이버공간에서 유용하고 신뢰성 있는 자료를 선별하여 이를 정보로 조직화하거나 구축된 정보를 검색할 수 있도록 정보능력을 배양시켜주고, 나아가서 선별된 정보를 자신의 문제해결에 효과적으로 활용하는 지식과 기술을 습득할 수 있도록 학습 능력을 증진시키는 것이다.

지식정보사회와 사이버공간을 보는 시각은 기술과 사회의 관계에서 무게의 중심을 어느 쪽에 두느냐에 따라 크게 기술을 우선시 하는 미래주의와 기술결정론, 사회를 중시하는 사회구성주의와 정치경제학적 접근 그리고 현대사회에서의 기술과 문화의 특수성을 강조하는 탈근대주의와 탈구조주의로 구분할 수 있다.¹⁵⁾

사이버공간을 기반으로 하는 교육시스템은 사이버공간의 매체 및 사회적 특성과 한계를 고려하여 설계되어야 하는데 사이

15) 지식정보 사회와 사이버공간은 정보기술이 사회변동에 미치는 영향에 대한 낙관론과 비관론의 축 그리고 사회변동의 연속성에 관한 연속론과 단절론의 축으로 구분될 수도 있다.

버공간은 크게 연결(connection), 공동체(community) 그리고 콘텐츠(contents)로 나뉜다. 사이버공간은 단순히 기술의 산물이 아니고 거시적인 정치·경제 및 사회문화적 구조뿐만 아니라 다양한 행위자들의 이해관계가 만나는 곳이고 네티즌의 문화가 기술과 상호작용하는 장이다.

따라서 사이버교육시스템은 구조적인 정치·경제 및 사회문화적 요인과 미시적인 행태 요인을 고려하여 사이버공간의 세 요소, 즉 안정적이고 편리한 연결, 교육 및 학습공동체의 활성화 그리고 양질의 교육 콘텐츠가 균형적으로 발전될 때 비로소 그 효과가 발휘될 수 있다. 그리고 연결과 관련한 사회적 불평 등의 영향을 최소화하고, 공동체 문화의 다양성과 자율성을 존중하며, 콘텐츠의 심도와 다양성이 확보되어야 지식정보 사회의 효율적인 교육시스템이 발전할 수 있다.

2. IT기술과 사이버 교육환경의 변화

1) 사이버교육의 필요성과 유형

정보 및 지식의 급격한 증가와 확산 그리고 컴퓨터 및 인터넷과 정보통신기술의 발전은 교육환경의 변화를 가져왔다. 특히 컴퓨터통신 및 멀티미디어 기술의 발전은 교실이라는 물리적 공간과 책이라는 한정된 학습자료로 이루어지던 학습활동의 한계를 탈피하여, 기존의 교육에서 실현할 수 없었던 다양한 교수 및 학습활동을 가능하게 하였다.

CMC(computer mediated communication)의 가장 중요한 특성 중 하나는 시간과 공간의 제약을 극복할 수 있다는 점이다. CMC의 덕분으로 교육자와 학습자는 자신들의 물리적 위치에 상관없이 방대한 양의 정보를 빠른 시간에 교환할 수 있게 되었다. 또한 인터넷으로 인해 생성되는 사이버공간의 덕택에 학습자는 자신의 필요에 따라 알맞은 학습내용을 선정하고 학습시간, 방법, 속도 등을 자신의 재량 아래 결정하여 학습을 진행할 수 있게 되었다.

따라서 학습자는 틀에 맞춰 정해진 학습시간에 얽매이거나 수준에 맞지 않는 강의에 참여하지 않아도 되며 일률적인 학습진행으로 인한 교육의 비효율성을 극복할 수 있다. 또한 이메일, 게시판, 화상회의 등의 학습수단을 활용함으로써 교육자와 학

습자 간의 일 대 일, 일 대 다수 및 다수 대 다수의 의견 및 정보전달이 가능해졌다.

사이버교육은 기본적으로 인터넷이라는 컴퓨터통신기술을 기반으로 학습자 중심의 분산학습(distributed learning)을 추구하는 교육유형이다. 그리고 사이버교육체제는 기본적으로 개방형 교육체제의 성격을 지님으로써 누구든지 특별한 조건이 없이 원하는 단계의 교육과정에 접근할 수 있도록 하는 것을 원칙으로 한다. 이것은 결국 앞으로의 사이버교육체제는 자율적이고 탄력적인 접근을 의미하는 임의접근(random access)이 가능한 교육체제로 발전하게 된다는 것을 의미한다.

최근에는 컴퓨터기술의 발전으로 인하여 문자는 물론 비디오·사진·영화·오디오 등 다양한 매체를 종합적으로 활용할 수 있게 되었으며 첨단 정보통신기술을 활용하여 시간적·공간적 제약을 초월한 원격교육이 가능해졌다. 그리고 이러한 기술의 발전과 더불어 정보공개와 확대는 국내외 정부기관 및 사회단체 간 자료은행(data bank)의 연결이 가능하도록 하였으며, 자료도 과거와 같이 교육자가 일방적으로 제공하는 것이 아니라 수요자의 필요에 따라 취사선택할 수 있게 되었다(Venkatesh 2000, 11).

빠른 속도로 보편화된 인터넷의 활용은 정보검색, 전자우편, 전자토론 등의 활성화를 가져왔다. 사이버 공간상에서는 서로의 학습자원을 공유하고 학습자의 능동적인 교육과정에서의 참여가 가능하다.

따라서 교육의 성과를 높이기 위해서는 인터넷을 이용한 사이

버교육을 체계적으로 운영하는 것이 바람직하다. 또한 사이버 교육을 위해서는 효율적인 정보네트워크를 구축하는 것이 중요하며, 이를 위해서는 온라인 교육운영체계와 사이버포럼을 구축하고 온라인 교육방법을 개발하는 것이 필요하다.

사이버교육의 형태는 매우 다양하다고 볼 수 있으나 크게 원격 자율학습, 주문형 원격강의, 실시간 원격강의의 세 가지로 구분할 수 있다(김성운 2001, 19-20).

첫째, 원격 자율학습이란 교육자가 미리 만들어 놓은 자율학습 교재를 가지고 학생들이 스스로 원하는 시간과 원하는 장소에서 학습을 진행하되, 교육자 및 동료 학생들과 다양한 상호작용을 진행할 수 있는 교수학습 환경이다. 이는 사이버교육의 기초단계로서 현재 국내 통일교육으로는 통일부 통일교육원의 사이버통일교육센터에서 실시하는 강좌가 유일하다.

둘째, 주문형 원격강의는 교육자의 음성을 녹음한 동영상 강의를 녹화하여 저장해 놓고 학생들이 편리한 시간에 강의를 호출하여 수강할 수 있도록 하는 형태이다. 이 형태는 원격 자율학습에서 진일보한 형태로 2000년 11월 이후 국내에 사이버대학교가 출범하면서 점차 활기를 띠고 있다. 이러한 형태의 사이버교육은 기업이나 사교육기관의 사이버교육에서도 활발하게 이루어지고 있다.

셋째, 실시간 원격강의는 교육자가 일정한 시간에 강의를 진행하고 학생들은 같은 시간에 원격지에서 개별적으로 또는 집합적으로 수강하는 교육유형이다. 이 형태는 사이버교육에 있어 가장 발전한 형태로 볼 수 있으나 현재의 여건으로는 학습자

환경이 따라주지 못하는 실정이다.

일례로 음성과 판서기능을 구비한 프로그램(GVA, global virtual academy) 등 다양한 학습프로그램이 개발된 바 있으나 그 활용도는 높지 않으며 최근에는 화상 채팅프로그램 등이 선을 보이고 있으나 인프라 구축의 문제와 설치비용의 문제로 아직 정착되지 못하고 있다.

2) 사이버교육체제의 특성

사이버교육은 웹기반 훈련(WBT, web-based training)이라고도 하는데 웹의 방법론과 기술을 활용하여 직무에 필요한 학습을 촉진, 지원하는 컴퓨터 기반의 훈련이라고 정의내릴 수 있다(이수경·권진희 2000). 정보통신기술의 폭넓은 활용이 전제가 되는 정보화사회의 교육환경 변화의 특징은 교육매체의 변화, 교육서비스 주체의 변화, 교육방법의 다양화, 교육공간의 확대와 다양한 분야의 교육수요 증가에 효과적으로 대응할 수 있는 유연한 교육체제의 필요성으로 요약될 수 있다.

이는 피교육자가 원하는 분야의 교육을 받기 위해서 교육서비스의 공급주체인 해당 교육기관으로 물리적으로 이동해야 했던 공급자 중심의 패러다임이, 수요자인 고객이 직접 가상공간을 통해서 다양한 교육서비스를 본인의 선택에 의해서 시간과 장소에 구애받지 않고 원하는 분야의 교육과정을 스스로 설계하고 학습할 수 있는 고객 중심의 패러다임으로 변화한 것이라고 할 수 있다.

사이버교육체제를 효과적으로 운영하기 위해서는 그 구체적인 특성을 알아볼 필요가 있다. 사이버교육체제의 특성은 첫째, 과거의 자료에서부터 최신 정보자료까지 검색과 공유가 가능하다는 점이다. 인터넷은 최신의 자료와 멀티미디어 형태의 생동감 있는 자료를 얻을 수 있는 정보의 보고이며, 이러한 기능은 교수-학습 프로그램에도 크게 기여할 수 있다.

전술한 바와 같이, 사이버교육체제에서의 학습자는 특정한 장소에 있을 필요가 없이 원격지에 있는 교육자와의 의사소통을 통해 복한 및 통일 문제를 이해하는데 필요한 정보와 지식을 접할 수 있다. 따라서 학습자는 학습에 적극적으로 참여하고자 하는 동기를 가질 수 있다.

둘째, 교육자-학습자 양방향 학습이 가능하다. 사이버공간에서 정보는 한 지점에서 다른 지점으로 일방적으로 흐르는 것이 아니라 다양한 형태의 양방향 및 다방향 교류가 일어나기 때문에, 학습자는 수동적인 청중에서 능동적인 행위자로 그 역할이 변화된다. 즉 학습자는 자신이 특정 주제에 대해 갖고 있는 이해와 탐구를 바탕으로 새로운 정보를 요구하며, 이에 대응하여 정보를 제공하는 교육전문가 또는 컴퓨터는 학습 자원의 역할을 하게 된다. 이러한 새로운 환경은 학습자가 주도하는 상호작용을 활성화한다. 상호작용이란 사용자와 멀티미디어 학습자원 간의 상호작용만을 의미하는 것이 아니라 인터넷에 연결되어 있는 학교·학생·교사·전문가·학생과 교사·공공기관·공직자와 전문가 등 관련 당사자들의 상호작용을 모두 포괄한다. 즉 인터넷공간은 다른 사람들과 의견 및 정보를 교류하고 더 나

아가 학습협력이 가능한 공간을 제공한다.

셋째, 학습자 중심의 교육이 가능하다. 디지털 정보는 멀티미디어를 활용한 입체적인 정보 제시가 가능할 뿐 아니라 사용자에게 따라 내용이 개별적으로 취사, 선택될 수 있다. 즉 디지털 정보의 경우 사용자는 자신의 필요에 맞는 정보만을 검색하여 읽을 수 있으며, 경우에 따라서는 자신이 원하는 정보를 개별적으로 저장하거나 가공하여 재사용함으로써 교육의 규모경제(educational economies of scale)를 추구하는 것이 가능하다. 이와 같은 디지털 정보의 특성은 학습자 중심의 개별화 학습을 실현하는 데 유용하게 활용될 수 있다. 다시 말해서, 하나의 동일한 주제에 관한 학습내용이더라도 여러 형태 또는 수준으로 제시할 수 있기 때문에 학습자 입장에서는 자신의 능력이나 수준, 또는 선호도에 맞는 내용을 선택하여 학습하는 것이 가능하다.

마지막으로, 교육자와 피교육자 그리고 관련 공공기관 및 전문가 간의 교육행정의 효율성을 높일 수 있다. 사이버 공간에서는 피교육자들의 수강, 연구과제나 프로젝트 수행, 교육자와의 커뮤니케이션 등이 물리적 이동 없이 이루어질 수 있다. 즉 사이버 공간은 교육자나 학습자 양자에게 모두 편리하고 친숙한 교육행정과 신속한 정보제공 환경을 제공할 수 있도록 한다. 교육자 역시 수업시간이나 업무시간 외에도 수강자들을 지도하고 지원해 줄 수 있다.

3. 사이버교육의 콘텐츠

1) 사이버교육의 학습 유형¹⁶⁾

사이버교육은 대략 다음과 같은 11가지 유형을 갖는다.

- (1) 동영상, 음성자료 등을 이용한 교육자 중심의 설명학습 : 언어를 통한 교수방법으로 가장 전통적인 교수방법이다. 교육자가 주요 역할을 하고 학생은 강의를 듣거나 노트를 작성한다. 주로 지식을 전달하는 데 효과적이다.
- (2) 화면에 제시된 글, 그림, 애니메이션 자료 등을 중심으로 학습자 단독으로 진행하는 학습 : 주어진 정보와 자료를 학습자가 혼자 학습한 후 제공된 문제를 풀어나가면서 자기주도적으로 학습목표를 성취하는 학습형태이다.
- (3) 게임형식으로 사이버학습 콘텐츠를 설계한 게임형 : 게임의 요소인 흥미, 도전감, 달성 목표, 성취 요소, 경쟁 등을 활용하여 콘텐츠를 설계하고 활용하는 수업형태이다. 오락적인 요소와 교육적인 요소를 모두 지니고 있다.

16) 김대복(2007)을 중심으로 사이버교육 콘텐츠 유형에 관한 최신 논의를 정리한 것임.

- (4) 모의상황 실습, 과학 실험 등 시뮬레이션 기법을 이용하여 수업을 설계한 시뮬레이션형 : 실험실습이 필요한 수업이나 상황 이해를 위하여 모의적 상황의 설정이 필요한 수업에서 실제와 유사한 가상적 상황을 제시한 후 학습자가 이를 경험하거나 학습하도록 하는 학습형태이다.
- (5) 어떤 주제에 관한 정보를 찾아보고 조사하는 탐구조사학습 : 탐구할 문제나 주제에 대하여 탐구계획을 세우고, 가설을 설정하며 필요 자료를 수집하고 평가하여 가설을 검증하는 학습을 말한다.
- (6) 게시판이나 채팅을 사용한 토론학습 : 학습자와 학습자, 학습자와 교육자 사이의 상호 작용을 전제로, 정보나 아이디어·의견 등을 나누는 토론 활동을 통한 학습이다.
- (7) 학생들이 문제나 과제를 함께 해결하는 문제중심 학습 및 프로젝트 학습 : 문제중심 학습은 교육자에 의해 제시되거나 학습자들이 설정한 문제 또는 프로젝트 과제를 해결하기 위하여 학습자들이 소그룹을 편성하여 자료를 수집하고 토론하여 문제를 해결하고 결과물을 작성하는 학습자 주도학습을 말한다.
- (8) 문제풀이를 주로 하는 학습 : 자격증 과정이나 기타 시험 대비형 수업, 또는 문제풀이의 반복연습이 적용되는 수업

형태이다. 학습자에 대한 진단평가가 내려진 후 수준에 적합한 문제를 제공받아 풀이한 후 교육자 혹은 튜터에게 피드백을 받는 형태로 진행된다.

- (9) 전문가와 질의응답 등 학습자와 전문가 간 상호작용을 주로 하는 학습 : 프로젝트기반 학습, 논문작성 수업, 실습 중심 수업 등 전문가의 조언이나 협력이 필요한 분야에서 전문가와 학습자가 비실시간 및 실시간으로 상호작용하면서 자료수집 및 분석 등의 측면에서 전문가의 학습조언 및 도움을 받는 학습형태이다.
- (10) 학습자-학습자 간 동료교육 학습 : 지식 위주의 강의식 수업이 아닌 심화보충형 학습에서 동료 간 교육학습이 필요하거나 유용할 때 활용하는 방법으로서 학습자가 다른 학습자를 돕고 가르치면서 학습하는 방법이다.
- (11) 사이버체험활동 학습 : 직접 경험이 필요한 학습상황(이론적 원리의 체득 등을 위하여 실제연습이 필요한 상황)이나, 학습자가 모의상황을 통하여 이를 사이버 상에서 체험함으로써 새로운 지식과 경험을 능동적으로 구성하는 학습형태이다. 이러한 사이버교육 콘텐츠 유형은 분류를 위하여 구분된 것으로 실제 교육에서는 여러 가지 유형이 복합되어 혼재되어 있는 것이 더 일반적이라고 할 수 있다.

2) 사이버교육 콘텐츠의 교육매체 유형 분석

실제 2006-2007년도 사이버교육기관들에 의해 운영된 사이버교육의 콘텐츠를 분석해 보면 콘텐츠의 유형은 <표 4>와 같이 다섯 가지 모형으로 분류할 수 있다.

<표 4> 사이버교육 콘텐츠의 교육매체 유형별 개설강좌수

구분	동영상+html				WBI	혼합방식	합계
	크로마	칠판	전자칠판	소계			
2006년도	50.0	21.0	6.7	77.7	9.8	12.5	100

첫째, 크로마동영상+html은 일반영상 강의 모두를 교수와 마주앉아 교육을 받는 느낌을 주며, 다양한 애니메이션과 플래시 html 등을 이용하여 듣고 볼 수 있는 삼위일체형 강의로 구현되는 방식이다. 이 방식은 <그림1>에서 보듯이 Top-Left-Right-Bottom형으로 각 원격대학에서 범용적으로 활용되고 있는 레이아웃으로 사용자의 편의성을 고려하였다.

즉 주 메뉴를 제외한 콘텐츠 관련메뉴를 한 공간에 위치하게 하여 사용자 위주의 화면을 구성하였다.

<그림 1> Top-Left-Right-Bottom형 강좌의 Prototype



사이버교육을 실행하는 기관마다 다소의 차이는 있는데 일반적인 특징으로 어느 강의 콘텐츠에서나 전체 강의시간을 표시하였고 타임 바와 인덱스를 통해 해당 부분으로 쉽게 찾아갈 수 있도록 되어 있다. 특히 동영상과 연결된 교안부분을 영상에 관계없이 클릭만을 볼 수 있는 동시에 자동적으로 진행될 수 있는 버튼을 함께 달아 학습자의 선택권을 최대한 넓혀주고 있다. 이외에 학습의 효율성을 높이기 위한 구간반복과 이어듣기 기능이 가능하도록 하였으며, <그림 2>와 같이 상호작용과 관련 앞뒤에 플래시 등을 이용하여 웹 형식의 부분을 보완하였으며, 팝업을 이용하여 여러 가지 부가기능이 구현되도록 하고 있다.

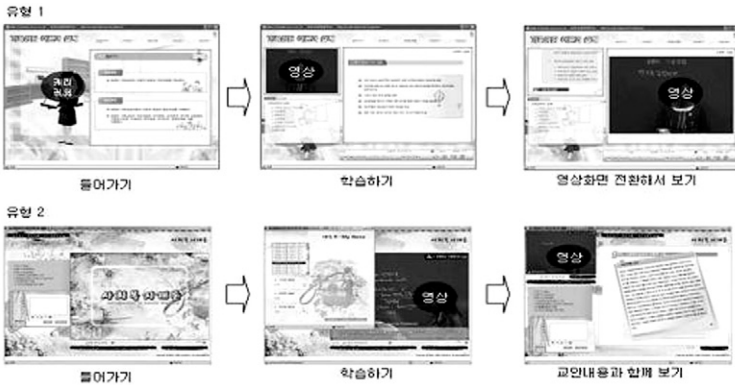
둘째, 칠판동영상+html은 교육자의 강의 편의와 학습자의 학습효율을 높이기 위하여 물백목을 이용한 칠판강의와 교안이 연결된 강의를 채택하는 방식이다. 이 방식 역시 <그림 2>에서 보듯이 Top-Left-Right- Bottom형으로 크로마 영상 대신 칠판영상을 채택하는 방식으로 각 사이버교육을 실행하는 기관에서 범용적으로 활용되고 있는 레이아웃이며, 사용자의 편의성을 우선적으로 고려하였다.

<그림 2> 크로마동영상+html유형 강좌의 주요 강의진행 과정



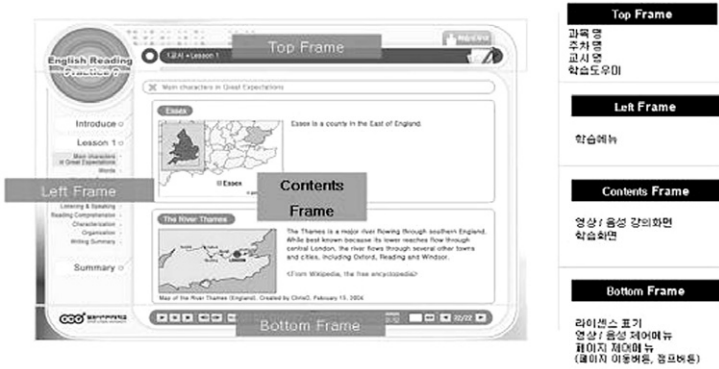
다만 칠판부분의 영상이 100%와 200%의 수시 선택이 가능하며, 한걸음 업그레이드된 것으로 영상부분과 웹 부분의 위치 전환도 가능하도록 구현하고 있다. 즉 강의를 듣는 중에 교수님이 칠판에 쓰는 글씨가 보기 힘들다고 생각할 때 200% 버튼을 누르면 교안부분까지 영상이 끊임없이 확대되었다가, 100%를 선택하면 다시 이전상태로 복귀되는 형식이다. 이 형식은 변형된 형태도 사용되고 있는데 그 진행방식을 보면 <그림 3>과 같다.

<그림 3> 칠판동영상+html유형 강좌의 주요 강의진행 과정



셋째, 전자칠판은 강의자가 화면에 들어가 펜 마우스를 이용하여 중요부분을 강조하는 강좌로 학습의 중요 부분을 손쉽게 볼 수 있도록 한 강의방식이다. 이 유형은 <그림 4>에서 보듯이 Top-Left- Main-Bottom형의 변형으로 일부 사이버교육을 실행하는 기관에서 사용되고 있다.

〈그림 4〉 Top-Left-Main-Bottom형 강좌의 Prototype



즉 교안 부분을 파워포인트로 만들어 교육자가 그 위에 판서를 하면서 진행되는 형태이다. 영상강좌가 주를 이루므로 전체 강의시간을 표시하였고 타임 바와 인덱스를 통해 해당 부분으로 쉽게 찾아갈 수 있도록 하였다. 강의 진행 방식은 〈그림 5〉와 같다.

〈그림 5〉 전자칠판유형 강좌의 주요 강의진행 과정



넷째, WBI(web-based instruction)는 학습이 일어나거나 조장되는 유의미한 학습환경을 조성하기 위하여 웹의 특성과

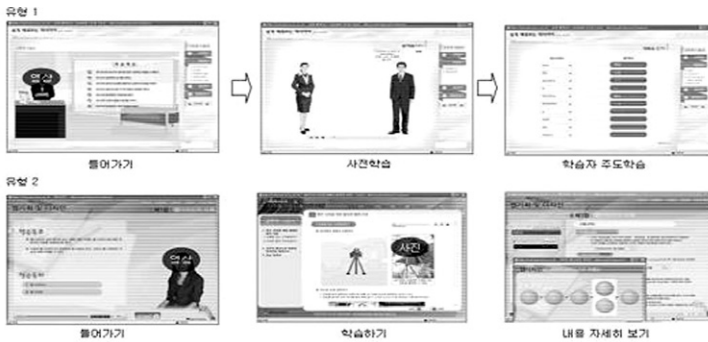
웹이 제공하는 자료들을 활용하여 전개하는 하이퍼미디어 문자를 비롯하여 그림, 음성, 비디오 등의 매체를 서로 결합시켜 다룰 수 있는 제작방식을 의미한다.

〈그림 6〉 Top-Left-Right형 강좌의 Prototype



각 사이버교육기관에서 가장 보편적으로 사용하는 유형은 〈그림 4〉의 Top-Left-Main-Bottom형과 더불어 〈그림 6〉의 Top-Left-Right형이다. 이 유형의 특징은 다양한 멀티미디어적 요소를 사용하는 것이며, 특히 학습자와의 상호작용이 강화되는 형태로 이루어지고 있다.

〈그림 7〉 WBI유형 강좌의 주요 강의진행 과정



즉 이 강좌는 영상이 주요 부분만 나오고 대부분 준거프레임 별로 음성강의로 이루어지며, 프레임의 이동에는 항상 학습자의 참여가 있어야 한다. 그 진행방식은 위의 <그림 7>과 같다.

<그림 8> Top-Main-Bottom형 강좌의 Prototype



일부 원격대학에서 사용하는 이 유형은 <그림 1>의 Top-Left-Right-Bottom형, <그림 4>의 Top-Left-Main-Bottom형과 <그림 6>의 Top-Left-Right형은 학습의 형태에 따라 교차적으로 활용되고 있다. 그러나 2007년부터는 위 <그림 8>에서 보듯이 설계적 측면에서 이 유형의 유용성이 부각된 Prototype이 정착되어가고 있다.

<그림 9> 혼합유형 강좌의 주요 강의진행 과정



다섯째, <그림 9>의 크로마 동영상의 강의형식과 강의진행 화면 캡처방식을 혼합한 강의방식은 학습의 내용에 따라 그 형태를 달리하는 방식이다. 주로 영상방식과 플래시를 이용한 WBI 유형이 주류를 이룬다. 이 유형은 실습 가미형태로 이론을 듣고 직접 사례를 실현해 보는 IT 교과목의 주류를 이루는 방식으로 이론과 실습을 병용할 수 있는 교과목에 유용하다. 이외에도 크로마 동영상+칠판, 또는 WBI 혼합유형 등이 있다.



IV

공무원 사이버 통일교육의 효율성 제고방안

IV. 공무원 사이버 통일교육의 효율성 제고방안

1. 사이버교육의 만족도 조사결과

〈표 5〉는 일정기간 사이버교육으로 학습을 한 성인 사이버교육과정에서 느낀 만족도를 분석하여 정리한 것이다.¹⁷⁾ 설문지는 외부 전문집단의 자문과 각 부처별 실무협의를 거쳐 20개 문항으로 구성되었으며 설문조사는 교육 종료 6개월 후 실시되었다.

〈표 5〉 강의평가용 설문

주영역	하위영역	지 표	성과 분석을 위한 설문 문항
교육자	교육자	총실도	교육자는 수업준비를 충실히 하였고, 성실성과 열의를 가지고 수업을 진행하였다.
		전문성	교육자는 강의내용에 대한 전문성을 가지고 있었다.
		강의스킬	강의진행 시 교육자의 발음, 음성의 높낮이, 말의 빠르기, 용어사용 등은 강의내용을 이해하는데 적절하였다.

17) 분석의 취지를 살리려면 공무원을 대상으로 사이버 통일교육을 실시한 후 그 만족도를 분석하여야 하나, 본 연구의 규모로는 이러한 연구를 수행하기 곤란하다. 따라서 일반 성인을 대상으로 한 기존 사이버교육의 만족도 조사로 이를 대치하며, 공무원을 대상으로 한 사이버 통일교육 만족도 조사는 별도의 연구과제로 남김을 밝힌다.

교수 - 학습 과정	강의 내용	강의분량	강의의 학습량과 학습시간이 적절하였다.
		강의수준	강의내용의 수준이나 난이도가 적절하였다.
		강의구성	강의구성(학습 목표 제시 → 본 수업 진행 → 학습정리 및 차시 예고 등이 학습하기 용이하였다.
		일관성	학기 초 제시된 강의계획서대로 수업이 진행되었다.
		총실성	강의교안이 강의내용을 이해하는데 도움을 주었다.
	강의 운영	적시성	수업에 대한 공지사항 및 교안 제공, 학생질문에 대한 답변이 적기에 효과적으로 이루어졌다.
		관련성	보충·심화학습을 위한 자료 및 안내가 적절히 제공되었다.
		상호작용	강의에서 다양한 학습활동(퀴즈, 토론 등)이 활발히 이루어졌고 효과적이었다.
		공정성	과제의 양과 내용이 적절하게 부과되고, 과제에 대한 적절한 평가가 이루어졌다.
		타당성	시험은 강의의 주요 내용이 반영되어 출제되었다.
		합리성	성적평가가 공정하고 합리적으로 이루어졌다.
교육 콘텐츠	질관리	방식	강의 콘텐츠 구현방법(음성+TEXT 강의/ 동영상+TEXT 강의/ 칠판 강의 등)이 강의내용에 적합하였고 지속적인 흥미를 유발하였다.
		디자인	강의의 화면 구성(강의내용의 구조 및 배열, 이미지, 글자크기 등)은 보기에 깔끔하고 내용을 이해하는 데 효과적이다.
		가독성	한 화면에 제시된 내용이 한 번에 읽고 이해하기에 적절한 양이었다.
		소리	동영상의 화질 및 음질이 깨끗하였고 소리크기도 적당하였다.
학습 결과	학습 결과	직무 연관성	강의내용이 해당분야의 지식이나 기술습득에 도움이 되었다.
		추천여부	이 강의를 수강한 것에 만족하고 다른 학생에게 강의를 추천하고 싶다.

1) 교육자영역

동 영역에 관련된 설문은 교육자의 충실성, 전문성, 강의스킬에 관련된 3가지 문항으로 구성되어 있다. 이 지표를 정리한 <그림 10>에서 알 수 있듯이 지표별 차이는 전문성·충실성·강의스킬 순으로 특히 프로그램화된 전자칠판이나 저작툴 유형에서의 만족도가 현저히 낮음을 알 수 있다.

요인별 비교를 위해 먼저 교육자영역의 충실성을 분석해 보면 방식별 차이는 다소 보이고 있는데 칠판유형의 만족도가 가장 높으며, 전자칠판유형의 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 특히 혼합유형도 80점대를 상회하며 다소 높게 나타나고 있다.

두 번째로 교육자영역의 전문성 면에서도 역시 칠판유형의 만족도가 가장 높으며, 전자칠판유형의 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 이외에 혼합유형도 80점을 넘어 다소 높게 나타나고 있다.

세 번째로 교육자영역의 강의스킬 면에서도 역시 칠판유형의 만족도가 가장 높으며, 앞서의 전자칠판유형과 크로마유형의 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

이러한 교육자영역을 전체적으로 분석해 보면 학습자의 만족도는 70점을 상회하는 대체로 높은 수준에 속한다. 특히 칠판유형은 80점을 넘어 높은 만족도를 고루 나타내고 있다. 동 영역에서 유형별로 순위를 나누어 본다면 칠판 > 혼합 > WBI > 크로마 > 전자칠판유형의 순임을 알 수 있다.

2) 교수-학습과정의 강의내용 영역

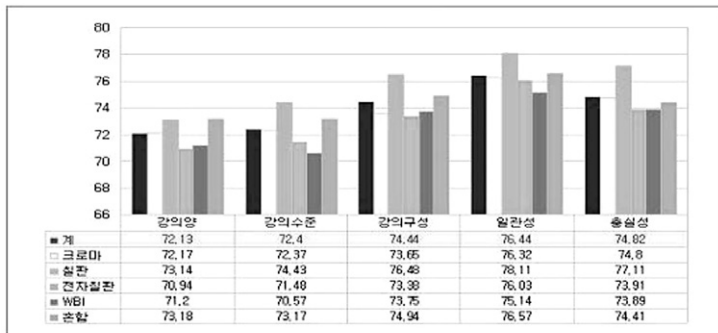
동 영역에 관련된 설문은 강의내용 영역에서 강의분량, 강의수준, 강의구성, 일관성, 충실성에 관련된 5가지 문항으로 구성되어 있다. 이 지표를 정리해 보면 <그림 10>과 같다. 그 주요 객체인 해당 사이버교육 콘텐츠의 현황은 앞서 제시한 <표 5>와 같다.

<그림 10>에서 알 수 있듯이 지표별 차이는 일관성>충실성·강의구성>강의분량·강의수준 순으로 이 역시 프로그램화된 전자책판이나 저작툴유형에서의 만족도가 현저히 낮음을 알 수 있다.

요인별 비교를 위해 먼저 강의내용 영역의 강의분량 부문을 분석해 보면 유형별로는 다소의 차이를 보이고 있는데 혼합유형의 만족도가 가장 높으며, 전자책판유형의 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 특히 책판유형도 혼합유형과 비슷한 수준을 나타나고 있다.

두 번째로 강의 수준면에서는 책판유형의 만족도가 가장 높으며, 전자책판유형과 WBI의 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

<그림 10> 교수-학습영역 지표



세 번째로 강의구성 면에서는 칠판, 혼합 WBI유형이 다소의 차이를 나타내고 있으며, 크로마와 전자칠판유형이 평균이하로 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

네 번째로 일관성 면에서도 다소 차이를 나타내고 있는데 모든 유형이 대체적으로 평균정도의 수준을 유지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

다섯째로 충실성 면에서는 칠판유형이 다소 높은 만족도를 나타내고 있으며, 전자칠판과 혼합유형이 평균이하로 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

그러나 강의내용 영역을 전체적으로 분석해 보면 학습자의 만족도는 70점을 상회하여 대체로 높은 수준에 속한다. 동 영역에서도 유형별로 순위를 나누어 본다면 칠판 >혼합 >WBI >크로마 >전자칠판 유형의 순임을 알 수 있다.

3) 교수-학습과정의 강의운영 영역

동 영역에 관련된 설문은 강의운영 영역에서 적시성, 관련성, 상호작용, 공정성, 타당성, 합리성에 관련된 6가지 문항으로 구성되어 있다. 위 <그림 10>에서 알 수 있듯이 지표별 차이는 타당성 > 적시성 > 합리성·공정성 > 관련성 > 상호작용 순으로 상호작용 부분의 만족도가 70점대 이하로 현저히 낮음을 알 수 있다.

요인별 비교를 위해 먼저 강의운영 영역의 적시성 부분을 분

석해 보면 이는 “수업에 대한 공지사항 및 교안 제공, 학생질문에 대한 답변이 적기에 효과적으로 이루어졌는지”에 관한 만족도로 콘텐츠의 유형별 차이로 보기에 다소 무리가 따른다. 이는 교육자의 활동과 밀접히 관련된 내용으로 학기마다 유형별 차이가 심하게 나타나고 있다.

두 번째, 관련성 면에서는 칠판, 혼합 WBI유형이 약간의 차이를 나타내고 있으며, 크로마와 전자칠판유형이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

세 번째, 상호작용 면에서는, 모든 유형이 다른 부문에 비해 낮은 만족도를 나타내고 있으며, 다만 칠판·혼합 WBI유형이 70점대를 약간 상회하는 수준으로 나타나고 있다.

네 번째, 공정성(과제의 양과 내용이 적절하게 부과되고, 과제에 대한 적절한 평가가 이루어졌다), 타당성(시험은 강의의 주요 내용이 반영되어 출제되었다), 그리고 합리성(성적평가가 공정하고 합리적으로 이루어졌다)의 면에서는 콘텐츠 유형별로 유의미한 차이가 있다고 보기 힘들다. 이 역시 교육자의 활동과 밀접히 관련된 내용으로 학기마다 유형별 차이가 크게 나타나고 있다.

결과적으로 강의내용 영역은 콘텐츠 유형별 차이와는 다소의 차이가 있지만 전체적으로 분석해 보면 학습자의 만족도는 70점을 상회하는 대체로 높은 수준이다. 그리고 수동 영역에서 유형별로 순위를 매겨 본다면 칠판 > 혼합 > WBI > 크로마 > 전자칠판 유형의 순임을 알 수 있다.

4) 콘텐츠 질 관리영역

동 영역에 관련된 설문은 교육콘텐츠의 방식, 디자인, 가독성, 소리 등에 관련된 4가지 문항으로 구성되어 있다. 이 지표를 정리해 보면 <그림 10>과 같다.

<그림 10>에서 알 수 있듯이 지표별 차이는 디자인 > 방식 ≥ 가독성 > 소리 순으로, 특히 프로그램화된 전자칠판이나 저작물 유형은 모든 부문에서 만족도가 현저히 낮음을 알 수 있다. 요인별 비교를 위해 먼저 콘텐츠 질 영역의 방식 부문을 분석해 보면 칠판과 혼합I유형이 다소 높은 만족도를 나타내고 있으며, 크로마와 전자칠판유형이 평균이하로 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 두 번째로 디자인 면에서도 칠판과 혼합I유형이 역시 다소 높은 만족도를 나타내고 있으며, 전자칠판유형이 현저히 낮게 나타나고 있다. 세 번째로 가독성 면에서도 칠판과 혼합I유형이 역시 다소 높은 만족도를 나타내고 있으며, 전자칠판유형이 현저히 낮게 나타나고 있다. 네 번째로 소리 면에서도 칠판과 혼합I유형이 역시 다소 높은 만족도를 나타내고 있으며, 전자칠판유형이 현저히 낮게 나타나고 있다.

결과적으로 가장 만족도가 높은 부문은 디자인 및 인터페이스 부문으로 유형별 선호도를 보면 혼합 > 칠판 > WBI > 크로마 > 전자칠판 순이었고, 그 외에 유형, 가독성, 소리 면에서 만족도의 순위를 보면 칠판 > 혼합 > WBI > 크로마 > 전자칠판 순이었다. 즉 성인학습자는 기존의 순수 WBI 보다는 학습 형태를 반영하고 있는 혼합유형을 선호하고 있음을 알 수 있다.

5) 학습결과 영역

동 영역에 관련된 설문은 학습을 받은 후의 결과로써 직무연관성, 추천여부 등에 관련된 2가지 문항으로 구성되어 있으며 <그림 10>에 해당 지표가 정리되어 있다.

<그림 10>에서 알 수 있듯이 지표별 차이는 직무연관성>추천여부 순으로, 이 역시 프로그램화된 전자철판이나 저작툴유형은 모든 부문에서 만족도가 현저히 낮음을 알 수 있다.

요인별 비교를 위해 먼저 학습결과 영역의 직무연관성 부문을 분석해 보면 이는 “강의내용이 해당분야의 지식이나 기술습득에 도움이 되었다”에 관한 만족도로 콘텐츠의 유형별 차이로 보기에는 다소 무리가 따른다. 이는 학습내용이 자신의 업무처리에 도움이 되었는지를 묻는 질문으로 수업과정마다 유형별 차이가 심하게 나타나고 있다.

두 번째로 추천여부의 면은 종합적 결과를 가늠해 볼 수 있는 중요한 요소로 철판유형이 다소 높고, 다음으로 혼합I유형 > 크로마유형 > WBI유형 > 전자철판 순으로 나타나고 있다.

강의용 평가설문지에서 보았듯이 교육자에 대해서는 그리 문제가 될 만한 사항들이 없다. 하지만 교수-학습과정과 교육 콘텐츠에서는 당장에는 문제가 없다고 하지만 시간이 흐를수록 콘텐츠 변화속도 등 운영측면에서 효과가 지속되기는 어렵다고 본다.

그러므로 이를 보완하는 방법으로 사이버교육에 대한 적절한 포상책이 마련되어야 효율적인 교육이 이루어질 수 있다. 예를 들어 성적 우수자에 대한 다각적인 보상이 있으면 교육에 대한

집중력이 강해질 것으로 보인다. 하지만 사이버교육에 질적인 결과를 가져오기 위해서는 이를 잘 관리할 수 있는 해당 기관의 교육운영 담당자에 대한 체계적인 교육이 더욱 필요시 된다는 것이다. 대부분의 정부부처에서 추진하는 사이버교육에 있어 운영 담당자는 1명 내외이다. 이러한 인력으로는 사이버교육의 질적인 효능을 가져오기는 힘들다는 것이다.

따라서 인력에 대한 충원은 물론이거니와 이들에 대한 체계적인 교육프로그램 또한 절실히 전무한 편이다. 또한 정부부처 중 사이버교육만을 전담하는 과급의 기구가 존재하는 기관이 거의 없다. 대부분 연수원이나 인재개발원에서 담당자가 한두명 배정되거나 해당 부처에서 직접 전문교육기관에 위탁해서 운영하고 있는 실정이다. 이러한 세심한 부분의 시스템 구축을 이루어 교육에 응용한다면 함으로서 사이버 통일교육은 더욱 효과적이 될 것이다.

2. 사이버 통일교육의 활성화 필요성

1) 사이버 통일교육의 활성화

교육은 인간 대 인간의 상호작용을 통해 일어나는 사회적 경험이라는 전제 아래 면대면 수업이 그 동안 가장 전형적이며 이상적인 수업형태로 간주되어 왔다.

그러나 최근 들어 정보통신공학의 발달과 함께 등장한 컴퓨터 기반의 웹 환경은 공간적으로 서로 멀리 떨어져 있는 학습자, 교사, 전문가, 학습 자원들을 서로 연결시켜줌으로써 새로운 형태의 ‘교실’을 제공하고 있다. 게다가 웹 기반학습과 같이 컴퓨터 네트워크를 기반으로 하는 온라인 학습은 구성주의에서 강조하는 자기주도적 학습환경과 밀접한 관련을 맺고 있고, 면대면 수업 이상의 학습 효과를 창출한다는 증거가 제시됨에 따라 웹 기반학습이 앞으로의 교육에 혁신적인 변화를 가져올 것이라는 기대는 점점 커지고 있다.

이러한 시대적 발달에 부응한 사이버교육 혹은 가상교육은 정보통신기술을 기반으로 생성되는 사이버공간에서 교수-학습이 이루어질 수 있도록 구성된 새로운 교육형태라고 할 수 있다. 이 교육은 오프라인교육과는 달리 지식정보사회에서는 일부 계층의 지식과 정보의 독점력이 사라지고 누구나 쉽게 지식과 정보를 접할 수 있게 되고, 지식과 정보의 다양한 생산과 이에 따

른 창의력의 발휘기회가 많아지며, 지식과 정보의 표현 방법 역시 유연성과 복잡함이 공존하기 때문에 시대적 변화에 걸맞은 수요자, 즉 학습자 중심의 교육으로 자리 잡아가고 있다(최성우 2000).

최근에는 컴퓨터기술의 발전과 통일 관련 자료공급에 있어서 일방통행이 아닌 수요자의 선택을 중시하는 분위기가 확산되어 감에 따라 사이버 통일교육의 필요성이 증대되고 있음을 앞서 살펴보았다.

이를 간략히 요약하면, 네트워킹 기술의 발전과 더불어 통일 관련 정보의 공개확대로 국내외 정부기관 및 비정부기구의 다양한 자료은행과의 연결이 가능해졌으며, 자료 공급에 있어서도 정보검색, 전자우편, 전자토론 등이 활성화됨에 따라 일방통행이 아닌 수요자의 선택을 중시하는 분위기가 확산되어 가고 있다. 통일에 대해 점차 무관심해지고 냉소적이 되는 일부 국민으로 하여금 통일에 대한 관심 및 흥미를 갖도록 하고 통일논의에 적극적으로 참여하도록 유도하기 위해서도 사이버 통일교육은 중요하다.

특히 통일논의에 공무원들의 적극적 참여를 유도하기 위해서는 인터넷을 통한 통일교육을 체계적으로 운영하는 것이 바람직하다. 18)

이러한 사이버교육은 여러 가지 장점을 가지고 있다. 우선, 학습자 중심의 시공간을 초월한 교육 실시로 교육수혜자의 수

18) 행정안전부도 공무원 사이버교육의 중요성을 인지하여 '공무원 교육훈련 업무처리지침'에서 공무원 사이버교육 운영에 관하여 많은 부분을 할애하고 있다. 그리고 사이버교육에 필요한 시스템 및 코스웨어의 공동 활용을 적극 권장하고 있다. [부록 III] 참조.

를 전폭적으로 확대할 수 있다. 즉 통일과정 및 통일 후 국가 건설에 핵심적인 역할을 수행할 보다 많은 공직 수행자를 육성하기 위해서도 사이버 통일교육은 필요하다. 다음으로 정보통신 기술을 활용하여 학습자 간 또는 교육자-학습자 간 상호작용을 극대화하여 학습효과를 증대하고 멀티미디어를 기반으로 하는 현실감 넘치는 교육환경을 구축하여 고품질의 통일교육 기회를 제공할 수 있다. 끝으로, 교육 자원의 효율적 활용으로 교육의 경비 및 시간적 부담을 최소화할 수 있다.

2) 사이버 통일교육 활성화를 위한 정책방안

사이버 통일교육에 있어서 고려해야 할 중요 요소 중의 하나는 교육대상의 시기적, 성향적 특성을 고려한 관심 유발과 특성을 바탕으로 한 접근방식이 요구된다. 따라서 공무원이 사이버 통일교육에 관심을 가질 수 있는 요인들을 학습 환경적 측면, 학습 방법적 측면 및 콘텐츠 내용적 측면으로 구분하여 살펴보고자 한다.

(1) 학습환경적 측면

사이버시대 공무원의 통일교육과 훈련이 여러가지 이점을 가지고 있는 정보통신기술을 기반으로 하는 것은 당연하다. 우리나라는 1999년부터 정보화와 관련된 각종 법과 제도를 정비를

추진하였고, 이를 바탕으로 각급 기관들은 국가행정정보시스템을 구축하여 2001년 4월에는 정보인프라 구축사업을 완료하였다. 급격히 성장하는 사이버교육기법을 통일교육에 도입하는 것은 정책적으로 필요하다. 중앙공무원교육원이나 다른 정부기관들은 부처만의 차별화된 교육과정을 개발하는 경향이 있다. 이러한 이유로 집합교육 중 가장 수요가 많은 과정들(학습호응도가 높기 보다는 직무와 관련해서 필수인 과정)을 대상으로 사이버교육이 실시되고 있다.

가장 중요한 것은 정부 부처들이 사이버교육의 공동 활용에 대하여 공감대를 형성하여야 한다는 것이다. 현재 공무원을 교육하는 것을 조직의 목표로 하고 있는 중앙공무원교육원도 나름대로 한계가 있는 실정이다. 중앙공무원교육원은 국가공무원만을 대상으로 하며 교육내용도 공무수행에 필요한 업무와 관련한 법령이나 정책의 학습이 위주가 되는 미니멀리스트적(minimalist) 접근방식을 택하고 있다.

사이버 통일교육의 정착과정에서 공무원교육의 예산과 기구 등에 관한 문제점을 정리해야 하는 어려움이 발생할 수 있다. 사이버교육에서는 교육대상자들이 일정한 장소에서 일정한 기간 동안 교육받기 위해서 소요되는 출장비, 체재비 및 시설비 등이 필요가 없게 된다.

또한 과목을 개설하기 위해서 소요되는 강사료, 강의안 개발비, 장비구입비 등도 대폭 삭감이 된다. 따라서 현재처럼 중앙공무원교육원이나 기타 광역자치단체가 운영하는, 대규모의 인원과 기구를 갖춘 공무원교육훈련조직이 필요없기 때문에 행정

예산을 절감할 수 있다(권기성·최진석 1997).

그러나 현실적으로 공무원교육원의 조직축소는 부처 저항이나 반발을 초래할 수 있다. 따라서 개별 부처들의 부처 이기주의나 교육에서의 소극주의를 극복하기 위해서는 이를 위한 정치행정적 리더십과 법제도적 뒷받침이 필요하다.

이러한 기반이 마련된 후 사이버 통일교육에 따른 구체적 방안을 논의하는 것이야말로 공무원 사이버 통일교육이 새로운 패러다임으로 정착되기 위한 기본 조건이라고 할 수 있다.

(2) 학습방법적 측면

교육자의 직접 통제가 구조적으로 허용되지 않는 환경에서 자기 주도적인 자율학습(self-directed learning)을 실시하는 사이버교육에서는 학습자의 학습에 대한 태도나 흥미가 교육의 성패를 가늠하는 중요한 요인이다. 사이버교육은 스스로 학습하고자 하는 욕구를 가지고 있는 학습자에게 더 효과적이다.

따라서 공무원을 대상으로 하는 사이버교육의 효과를 높이기 위해서는 학습에 애착을 가질 수 있는 정책적인 배려가 중요하다. 사이버학습에 대한 직장내 분위기나 배려, 제도적 근거나 지원 등은 사이버교육의 초기 도입단계에서 교육효과를 높일 수 있다(김하균 외 2004, 36).

또한 수업방식에서도 강의와 질의응답이라는 종래의 방식을 벗어나 학습자가 능동적으로 본인의 관심분야를 탐구할 수 있는 기회를 주어야 한다. 공무원을 대상으로 통일교육을 실시한

다면 통일과 관련한 기초 부분의 학습은 의무조항이 되도록 관련 법규를 제정하는 것을 고려할 필요가 있다. 이는 전술한 바와 같이 공공서비스를 담당하고 있는 국가공조직이 통일에의 노력에 앞장서야 하기 때문이다.

그러나 사이버시대에는 강의실이라는 공간과 수업시간이라는 시간의 제약을 받으면서 익히는 전통적 지식과 정보양식을 고집할 필요는 없다. 교실에서 이루어지는 학습에서는 지식과 정보가 정해진 시간과 공간의 제약을 받지만(just-in-case), 사이버교육에서는 교육수요자가 자신에게 가장 필요한 지식과 정보를 필요한 때, 필요한 양만큼 제공받을 수 있다(just-in-time). 또한 전통적인 교육은 교육 수요자가 아니라 공급자가 교육메뉴를 준비하여 이를 강제적으로 전달하는 하향식 접근방법인데 반하여 사이버교육은 교육 수요자의 욕구와 수준에 맞는 교육이 이루어지는 플뿌리식 접근방법이다(김영미 1998).

사이버교육체계에서는 업무 수행에 필요로 하는 지식과 정보를 거의 실시간에 제공받을 수 있어 업무 생산성과 만족도가 향상될 수 있다. 또한 사이버 통일교육은 장소와 시간의 제약을 받을 필요가 없이 관련 사이트에 접속하여 이루어지기 때문에 교육의 효율성을 제고할 수 있다. 그리고 교육훈련을 받기 위해서 공무원들이 업무를 중단하고 교육훈련장으로 가야 할 필요가 없기 때문에 교육을 위해 행정업무의 일시적인 중단으로 발생하는 업무의 단절이나 행정공백현상 및 의사결정의 지연을 막을 수 있다.

이밖에 통일교육 대상자인 공무원의 적극적인 교육참여를

유도하기 위해서는 집단별 특성, 관심도, 학력 등을 고려한 다양한 방식의 교육수단을 활용하고 각종 규모별 이벤트행사를 온라인과 오프라인에서 개최할 필요가 있다. 사이버공간을 통한 퍼즐풀이, 통일게임, 민속놀이 등 프로그램의 개발, 통일캠프 개최, 남북한 토속문화 체험학습 및 역사문화재 탐방, 남북 이산가족 및 새터민을 중심으로 한 친환경적인 농업상품 및 슬로우 푸드(slow food, 전통 식품) 개발 등이 예라고 할 수 있다.¹⁹⁾

또한 공무원 대상 통일교육은 다른 통일교육과의 연계를 염두에 두고 실시되어야 한다. 우리나라 통일교육의 문제점의 하나가 통합적인 통일교육 시스템의 구축이 미흡하다는 것이다. 통일교육은 장기적 목표를 가지고 단계별, 집단별로 세부계획을 가질 필요가 있다. 그리고 학교교육과 직장교육의 역할 분담, 통일교육과 교육지원체제의 연결, 통일교육방법에 대한 사회통합의 및 통일교육 전문가의 육성 등도 앞으로 공무원 통일교육의 효율성을 제고하기 위하여 해결해야 할 과제이다.²⁰⁾

(3) 콘텐츠 내용적 측면

통일교육 수요자의 학습유발 동기의 촉진은, 수요자의 학습 동기유발과 더불어 교육콘텐츠의 개발 및 확충의 문제로 집약

19) 민주평화통일자문회의 교육위원회, “통일교육 최적방안 정책제안문.”
www.nuac.go.kr(검색일: 2008. 8. 16).

20) 길병욱, “통일교육협력네트워크 구축과 통일교육 최적방안.” blog.naver.com/sharp326/150003621868(검색일: 2008. 9. 5).

된다. 학습자들이 통일교육에 흥미를 느끼도록 하려면 무엇보다 다양한 콘텐츠를 개발하여 제공하여야 한다. 사이버교육의 특성을 보다 효율적으로 이끌어 내기 위해서는 사이버교육을 위한 플랫폼 분석이 우선되어야 하며 플랫폼도 내용에의 접근이 용이하게, 그리고 효율적으로 이루어지도록 구축해야 한다. 그리고 분산되고 열린 학습공간의 제공 등이 중심이 되어야 한다(Moore and Kearsley 1996).

사이버교육의 효과에 미치는 가장 중요한 요인은 첫째, 학습 설계 및 내용 요인인 것으로 나타났으며, 공무원이 평소 흥미를 가졌거나 관심을 갖는 교육내용, 적절하고 흥미있는 콘텐츠 구성 및 분량, 담당 교육자나 운영자의 적극적인 학습지도 등이 교육효과에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉 사이버교육이 효과적이기 위해서는 수요자가 필요로 하는 실용적인 정보를 담아야 하고, 가상공간에서의 학습인 만큼 학습자의 수준에 맞게 이해하기 쉬운 설명으로 흥미롭게 구성되어야 하며, 담당 교수나 운영자와 학습자간의 상호작용도 교육효과에 많은 영향을 미친다는 것이다(김하균 외 2004, 35).

둘째, 통일교육에서는 거대담론적인 정치적 접근과 함께 실생활에 기반을 둔 사회·문화적 접근이 필요하다. 우리나라의 통일교육은 정치와 경제를 주로 다루고 있는데, 이러한 부문의 정보나 지식보다 사회문화적 현실에 대한 소개와 분석을 통해 북한에 대해 가지고 있는 이질감을 해소하고 올바른 통일관을 심어주어야 한다. 기존의 정치·경제 위주의 정책적 거시적 접근 방식의 한계를 넘어 시대의 관심사 및 눈높이에 맞추어 공감을

이끌어 낼 수 있는 접근방식이 요구되는 것이다.

이에 따라 구체적인 북쪽의 사회 및 문화상 소개를 통해 우선 통일에 대한 관심을 유발하고, 보다 심도있는 분석과 토론학습을 유도함으로써 장차 이 관심을 통일에 대한 실천의지로 이끌어 낼 수 있어야 한다.

셋째, 개별 문화현상이나 사회상에 나타난 북쪽의 특성을 통하여, 이에 내포되어 있는 생활방식과 습관 그리고 이를 뒷받침하는 가치체계도 함께 분석해 낼 수 있도록 이끌어 주는, 세심히 작성되어진 교육교재의 개발이 요구된다. 즉 북쪽의 사회·문화상을 교육함에 있어, 현상을 단순히 전달하거나 정보를 일방적으로 주입하는 것이 아니라, 스스로 다양한 사회현상을 바라보고 이에 대한 이해 및 사고를 할 수 있는 능력을 길러 줄 수 있는 종합적인 형태의 교재와 교수법 개발이 시급하다.

넷째, 시대적 접근이 용이한 매체(영상, 인터넷 매체 등)를 적극 활용하여 학습자의 자발적인 교육참여를 유발할 수 있는 콘텐츠를 개발하여야 한다. 기존 통일 관련 프로그램들의 경우를 분석해 보면, 대개 학습자의 관심과 동떨어져 있는 내용을 다루고 있음을 어렵지 않게 찾아 볼 수 있다. 교육자의 직업은 교수와 연구원일 경우가 많으며 학력과 전공에 있어서도 박사학위 이상의 전문분야 종사자들인 경우가 대부분이다. 이들이 어렵고 학술적인 개념의 용어를 사용하면 강의내용이 일반 학습자의 관심사와 동떨어지는 경향을 보이는 것은 당연하다. 진행방식 역시 문답식이나 대답식이 위주가 되며, 북한의 자료화면을 해석함이 없이 그대로 전달하고 있다. 이는 교육자-학습자의

교감을 떨어뜨려 학습자의 참여와 동기유발에 부정적 요소로 작용할 수 있다.

따라서 사회문화에 대한 차이를 생생하게 듣고 느낄 수 있으려면 다양한 포맷의 개발이 필요하다. 그리고 관련자료도 정치·경제 위주의 보도영상보다 북한의 다양한 문화를 소개하거나 인기영화나 드라마의 일부분을 활용하여야 한다.

마지막으로, 정보화시대에서는 새로운 정보욕구를 충족시키고자 끊임없이 새로운 콘텐츠를 개발해야 한다. 인터넷이 가장 빠른 교육매체임에도 불구하고 과학기술혁명과 ICT(information communication technology)의 보편화는 교육내용의 쇄신과 다양화를 일상적으로 요구하고 있다. 인터넷을 활용한 통일교육은 통일관련 콘텐츠의 공동 이용과 네트워크 구축, 텍스트 중심의 교육방식 극복과 쌍방향적인 의사소통, 통일교육 자료 및 정보의 축적 등을 수반한다. 그리고 인터넷 교육의 다양화가 이루어지는 추세인 만큼 교육 효율성의 증진과 교육내용 및 방법의 다양성, 그리고 각 교육 간 상호 연계성 제고가 요구되고 있다.

사이버 통일교육에서는 무엇보다 선도형 콘텐츠²¹⁾ 개발이 우선되어야 하며, 신패러다임 통일교육 실현을 위해서는 과거 정부의 주도하에 일방적으로 이루어지던 통일교육 체계와는 다른, 교육 수요자를 고려하는 교육체계를 구축해야 한다.

21) 21C 지식기반 사회에서 사이버교육을 활성화하기 위해서는 우수 콘텐츠 개발을 위한 제도적, 법적인 지원과 콘텐츠 제작 환경 조성 그리고 시설 장치 지원(e-learning 지원시스템 지원)과 콘텐츠 library 시스템 구축이 우선적으로 이루어져야 한다.

3. 사이버 통일교육의 콘텐츠 및 프로그램 개선

노일순(2002, 52)은 e-learning의 효과를 높이기 위해서는 신속한 접속과 강한 학습 동기부여 및 활발한 커뮤니티 활동, 다양한 학습도구, 체계적 교육플랫폼 등의 학습조건이 충족되어야 한다고 주장한다. 사이버 통일교육의 콘텐츠 및 프로그램 개선을 위한 구체적 방안을 살펴보면 다음과 같다.

1) 학습자 측면

공무원 대상 사이버교육은 일반인(직장인, 성인)이나 수험생(입시, 자격증 등)에 비해 사이버교육에 대한 학습동기가 미비하여 학습에 대한 열의가 매우 적다. 평점제로 공무원 교육에 대한 점수가 있을 때는 단순히 시간을 때우기 위한 방법으로 교육을 선호하다보니 근무 중에 사이버교육을 받거나 출장을 갈 수 있는 집합교육의 호응도가 오히려 상대적으로 높게 나타나고 있다.

2007년부터 상시학습체계가 본격화되면서 교육시간을 단기간에 채우는데 유용한 관계로 사이버교육에 대한 수요가 많이 늘어났지만 아직도 여타 교육보다 학습에 대한 동기부여가 많이 약한 것이 현실이다. 그리고 학습자는 기본적으로 학습콘텐츠

츠 내에서 활동중심의 다양한 상호작용들에 대해 거부감이 많고 단순히 보고 클릭하는 형태의 교육을 선호하는 경향이 높다.

이러한 학습자의 문제점을 해소하고 학습의 효율성을 높이기 위해서는 다양한 동기유발 자료나 첨단 멀티미디어 요소기술을 학습내용에 접목하여 학습몰입에 더욱 치중해야 한다. 김성운(2001, 33-36)은 피교육자의 능동적 참여가 웹 교육의 관건이라고 보고 대화방식의 홈페이지 운영의 확대, 인터넷 통일모니터 요원(uninet) 제도의 운영, 한민족공동체 형성을 위한 사이트 운영, 그리고 수준별, 특성별 사이버 통일교육 프로그램의 개발, 한번 회원 가입으로 관련 사이트에 접근할 수 있는 원스톱 체제(one-stop system)의 구축, 메일링 리스트의 마련 등을 주장한다.

공무원 사이버교육의 다른 한 문제는 교육성과 혹은 효과를 측정하기 어렵다는 점이다. 개별적인 수강생이 자신의 교육조건과 환경을 임의로 결정하기 때문에 수업의 융통성은 보장되지만, 공무원이 과중한 일일업무를 수행하면서 사이버교육을 독자적으로 알아서 결정하고 공부한다는 것을 기대하기란 현실적으로 어려울 것이다. 따라서 수업의 효과를 측정하기 어렵고 또한 교육과정의 각 과목을 분별력을 가지고 평가하기는 상당히 어려운 것이 현실이다.

실제로 업무를 중단하고 일정한 기간동안 동일한 장소에서 주어진 과목을 과목 담당자와 대면하면서 교육을 받아도 교육의 효과성이 문제되고 있는 공무원교육의 현실에서, 일상적인 업무를 수행하면서 자신의 시간을 관리하여 사이버공간에서 교육

을 받은 일이 인사상의 문제나 또는 자신의 업무에 필수적인 내용이 아니면 얼마만큼 열의를 가지고 교육수업을 이수할 것인가 하는 점이 큰 문제이다.

이렇게 이루어진 교육내용을 정확하고 공정하게 측정하고 평가하기란 더욱 어렵다. 또한 사이버교육에서 교육을 받아야 할 공무원이 자신의 아이디와 비밀번호를 제3자에게 알려 주어서 자신의 교육을 대리로 받게 하고 평가를 받게 할 가능성도 있다.

행정서비스의 질적 제고를 위한 공무원교육의 중요성과 필요성은 점점 증가하고 있다. 그러나 대다수 공무원이 현실적으로 자신의 고유업무를 우선시하는 현재의 근무상황에서 사이버공간으로 진행되는 교육은 자칫 잘못하면 유명무실해질 수 있다. 직접적으로 통제를 받지 않는 사이버교육은 그 내용과 중요성에 관계없이 개인 공무원의 우선순위에서 멀어질 가능성이 있다. 그리고 기존 공무원교육원의 감축이나 구조조정의 가능성이 높아짐에 따라 공무원사회의 불안요인이 증가될 수도 있다.

따라서 사이버교육의 효율성을 위해서는 학습자에 대한 시간적 배려가 제도적으로 뒷받침되어야 한다. 집합교육은 해당기관에서 교육처리에 대해 배려가 있을 수밖에 없다. 하지만 사이버교육에 대한 제도적 배려는 없기 쉬우며 대부분의 공무원들은 업무시간에 교육을 받던지 가정에서 주말에 학습을 진행하게 된다. 사이버교육이 이러한 일반적 유형에 흐르는 것을 방지하고, 교육의 성과를 높이기 위해서는 어느 정도 집합교육에 상응하는 교육 시간 및 혜택을 제공하는 제도적 배려가 필요하다.

2) 관리운영 측면

사이버교육의 목적은 학습과정의 효율성을 극대화하는 것이다. 그리고 효율적 학습콘텐츠 개발과 실시를 위해서는 학습자가 편리한 시간에 학습할 수 있는 비실시간 강의가 가능하여야 한다. 따라서 수업이 효과적으로 이루어지려면 교육자가 교육프로그램에 맞추어 통일교육의 강의내용을 미리 설계해야 한다.

공무원 사이버교육의 효율성을 제고하기 위해서 관리운영 측면에서 고려해야 될 사항을, 유사한 교육기능을 수행하고 있는 사이버대학교의 선례를 중심으로 보면 다음과 같다.

첫째, 웹기반의 멀티미디어적 요소를 가미한 콘텐츠개발을 위한 전문가를 확보해야 한다. 프로그램을 본다면 사이버 콘텐츠 개발을 위한 초기 과정은 텍스트 개발이 위주가 되었다. 이러한 방식은 앞서도 지적했듯이 교육효과가 떨어져 교육자와 학습자 모두를 만족시키지 못했으며, 이를 보완하기 위하여 GVA, Active Tutor, Live Share 등 텍스트와 음성을 결합하거나 동영상을 결합한 프로그램이 등장하였으나, 이 역시 학습자 환경에서 관련 프로그램을 다운받아 설치해야 하는 등 불편이 뒤따랐으며 자주 접속이 끊기거나 음성에 잡음이 섞이는 등의 불편이 있었다. 동영상 위주의 자료는 버퍼링이 심하며 학습자 환경이 따라주지 못할 때 생기는 시간적 낭비가 심하였다. 또한 자신이 보관하면서 보고자 할 때 다운로드가 되지 않는 등의 불편이 있었다.

이러한 불편을 해소하기 위해 현재 웹기반에서 실시할 수 있는 각종 콘텐츠가 개발되었는데 WBT(windows based

terminal) 방식에 부분적인 동영상을 가미하거나 플래시기법과 자바스크립트 방식을 가미하는 방식, 3D 기법의 가미 혹은 애니메이션과 WinCam프로그램의 가미 등이 그 예이다. 그리고 강의교안도 html방식에서 xml방식으로 전환되고 있는 것이 현재의 추세이다.

둘째, 효율적 학습콘텐츠 개발을 위한 학습자원을 확보하고 충분한 사전 제작기간을 설정하여야 한다. 이와 관련하여 표준적으로 준용되고 있는 교육개발원의 수업모형에 나타난 수업단계에 의하면, 수업설계는 계획·진단·지도·발전, 그리고 평가의 다섯 단계를 거친다.

계획단계에서는 수업의 운영계획을 수립해야 하므로 수업목표와 내용을 고려하여 학습과제를 분석하고 각 차시별로 실천계획을 수립한다.

진단단계는 본 수업에 들어가기 전에 학습자들의 준비상태를 점검하는 단계로 문제점을 발견하여 이를 교정하는데 목적이 있다.

지도단계는 수업의 주요 활동으로 본시에 소요되는 시간의 80% 정도를 차지하며 도입과 전개 및 정착의 과정으로 이루어진다.

발전단계에서는 수업목표의 달성여부를 측정한 뒤, 미비한 학습자에게는 보충학습을 시키고 완성한 학습자에게는 심화학습을 시킨다.

마지막으로, 평가단계는 종합평가를 실시하여 그 결과를 검토한 뒤 이를 다음 수업에 활용하는 것을 목적으로 한다.

셋째, 콘텐츠 개발은 어디서든 웹브라우저만 있으면 수강이

가능도록 강의콘텐츠를 개발하기 위하여 WBC(web based contents)로 제작하며 향후 모바일 환경에서 PDA 등 무선단말기 지원이 가능하도록 한다. 그리고 과목의 특성에 맞는 강의유형 및 솔루션이 제작되도록 텍스트, 이미지, 오디오, 비디오, 애니메이션의 적절한 결합을 선택한다. 이어 교육자와 학습설계자의 긴밀한 협조를 통하여 충분한 참고자료와 참고사이트를 제공함으로써 자율학습을 유도한다. 또한 콘텐츠는 수정이 용이한 구조로 개발하여야 한다. 현재의 사회환경 변화와 기술발전 속도가 가속화되고 있기 때문에 개발된 콘텐츠의 수명은 1년 내지 3년에 불과한 것이 현실이다.

넷째, 학습개발 방향 및 설계전략으로서 게임, 퀴즈 등 구체적 개념학습과 사례연구 등이 정의된 교육기법의 채택이다. 이는 절차적 학습상황과 문제를 중심으로 인지전략을 이용한 학습이므로 통일교육 내용에도 적합한 교육기법으로 선택할 수 있다.

다섯째, 개발 컨셉 및 활용기술로서 학습목표나 중요한 학습용어 및 정의 등은 그래픽 또는 삽화로 처리하여 강조하고, 플래시를 활용하여 역동적인 화면을 구성함으로써 학습 이해도를 증진시킨다. 그리고 음성 및 동화상을 적절히 배합하여 전체적으로 학습내용을 입체감이 있도록 구성하고, 학습자의 능동적인 학습참여를 유도하기 위하여 게임, 시뮬레이션 등의 기법을 도입해야 한다.

여섯째, 학습설계 부분 개발전략으로서 학습설계단계에서부터 학습효과 향상을 위해 흥미유발, 주의집중, 상호작용, 평가 등을 최대한 고려하여 기획한다.

일곱째, 디자인 부분 개발전략으로서 콘텐츠는 학습자의 편의를 최대한 고려하여 교육내용을 디자인해야 한다. 즉 가동력이 뛰어난 어휘 선택, 고품격 그래픽 등 학습목표를 최대한 달성할 수 있는 색상과 아이콘이 선정되어야 한다.

여덟째, 사이버 통일교육의 법적 및 윤리적 문제를 해결해야 한다. 주지하다시피 통일 및 북한교육은 현행 대한민국 헌법이나 법률과 충돌해서는 안 되며, 저작권법 상의 문제도 해결해야 하는 과제를 안고 있다(정숙경 외 2005, 85-143 참조). 그리고 전자정보 접근과 공개, 사생활 보호, 개인적 용도에 의한 사용, 전자문서나 정보의 표절이나 왜곡, 해킹, 사이버공간에서의 예절문제(netiquette) 등에 관한 규정과 정책지침을 마련하는 것도 원활한 사이버교육을 위해 필요한 요소들이다(이해영 2000, 46).

마지막으로 사이버 통일교육을 위한 프로그램의 개발 및 실시는 전술한 바와 같이, 특정 정부기관에서 주도하는 것이 교육의 일관성과 교육비용의 절감을 위하여 필요하다. 그러나 부처 간 그리고 중앙-지방간 통일교육 네트워크를 구성하여야 공무원 대상 통일교육이 안정적으로 이루어질 수 있을 것이다. 황공섭(2008)은 통일부의 위임을 받아 통일교육을 대행하는 전국 10개 지역의 지역통일교육센터의 활용을 권고하고 있다. 지역통일교육센터를 통한 사이버 통일교육의 활성화를 위해서는, 구체적으로 각 지역통일교육센터에 디지털 인프라를 구축하고 통일교육원과 지역통일교육센터가 유기적인 협력관계를 구축하며, 지역 통일관련 단체 간의 사이버 통일교육 네트워크를 구축

하고 사이버 통일교육 연수자에 대한 인센티브를 제공할 것 등을 제안하고 있다.

이상의 논의를 요약하면, 21세기 지식기반사회에서 사이버교육을 발전시키기 위해서는 콘텐츠 개발을 위한 법적, 제도적 지원과 콘텐츠 제작에 우호적인 환경이 조성되고 필요한 시설과 장치를 지원하는 e-learning 지원시스템이 구축돼야 한다. 이러한 조건이 충족되어야 효율적인 사이버교육을 위한 인프라 환경이 조성될 수 있다. 또한 학습방법의 다양성과 교육수요자의 접근성을 고려하여 재량수업 및 사이버 가정학습 등을 활용할 수 있다. 그리고 오프라인 모임의 활성화도 사이버교육을 보완하거나 교육자-피교육자와의 연대감 강화를 위하여 고려할 필요가 있다.

앞서 학습콘텐츠의 유형에서 보았듯이 효율적인 사이버 통일교육을 실시하기 위해서는 인프라 구축에 상당한 비용이 소요될 것으로 보인다. 사이버대학 관계자들의 평균적 의견은 사이버교육인프라 구축을 위해 최소한 20억원 정도의 비용을 든다고 한다. 이러한 현실을 감안할 때 효율성이 있는 강좌의 개발에는 상당한 경제적 지원이 따라야 한다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 공무원을 대상으로 하는 사이버 통일교육 중심기관을 선정하여 교육비용을 최소화해야 한다. 교육 수요자(학습자)가 한번 접속하면 통일관련 학습에 필요한 서비스를 제공하는 모든 사이트들에 접속하는 것이 가능한 one-stop 시스템도 교육 인프라 구축에 소요되는 비용을 절감할 수 있다.



V

요약 및 결론

V. 요약 및 결론

통일은 우리 민족의 염원이다. 그리고 남과 북은 모두 민족 통일을 국시로 하고 있다. 따라서 언젠가는 남북 체제통합 내지 통일이 이루어질 것이다. 독일의 경우와 마찬가지로 통일은 어느 날 갑자기 예기치 않은 형태로 다가올 수 있다.

이러한 이유로 상시적인 통일교육은 매우 중요하다. 특히 공공 서비스를 제공하는 공무원의 통일교육은 더욱 잘 정비된 교육 프로그램을 갖추고 있어야 한다.

사이버교육의 장점은 종래와 같이 공급자 중심이 아니라 수요자 중심의 교육이 가능하다는 점이다. 인터넷의 보급은 강의실이라는 공간과 시간의 제약을 극복하도록 함으로써 교육환경을 크게 변화시켰다. 이러한 시대의 추세를 반영하여 최근 우리나라에서도 학교교육이나 사기업체 임직원의 교육이 급격히 사이버교육으로 전환되고 있으며 그 기법이나 내용도 풍부하고 다양해지고 있다.

공무원은 대규모 조직이기 때문에 교육비용, 시간, 장소 등 편의성, 그리고 관리의 효율성을 고려하면 사이버공간을 이용한

교육방법이 가장 현실적이다. 공무원교육을 담당하는 중앙공무원교육원은 공무원사이버교육센터를 구축하여 사이버교육을 실시하고 있다. 사이버교육은 교육자와 학습자의 교류, 학습자의 자기주도적 학습, 다양한 학습도구의 제공 등 많은 장점을 가지고 있다. 따라서 공무원을 대상으로 사이버공간을 활용한 교육은 시대의 요구이자 교육수요 증대에 부응하는 교육제도라고 할 수 있다.

현재 공무원 통일교육은 통일부 통일교육원이 거의 전적으로 담당하고 있다. 통일교육원은 통일교육 대상자를 확대하는 한편, 공무원 직무역량 강화를 위해 통일교육 전문성을 높이는 것에 사이버 통일교육의 목표를 두고 있다.

현재 활용이 가능한 사이버교육 콘텐츠는 “통일 어떻게 이해할 것인가, 국제환경변화와 최근 한반도 정세, 북한의 경제현황과 개혁·개방 방향, 대북한주민의 가치관과 일상생활, 남북한의 역사인식 비교, 통일교육 대상 확대” 등 16개 과정이다.²²⁾ 그러나 현재 교육 대상과 시간 그리고 교육과정은 남북 체제통합과 통일의 실무를 담당할 전문인력을 양성하기에 충분하다고 할 수 없다.

구체적으로 문제점과 개선방안을 살펴보면, 우선 현행 공무원 통일교육은 일반 국민을 대상으로 하는 소양교육과 마찬가지로 주로 통일과정을 다루고 있어 앞으로는 통일이 된 이후도 대비하는 교육이 필요하다. 동서독의 경우 체제의 통일은 이루었으나 주민의 통일은 이루지 못했다는 것이 정설이다.

22) 보다 자세한 내용은 [부록 V] 참조.

그리고 그 가시적, 비가시적 비용은 지금도 통일독일의 골칫거리가 되고 있다. 한국은 2008년에 들어 1만 4천명 이상의 새터민을 맞이하고 있다. 그러나 적지 않은 새터민들이 남쪽 사회에 적응하는데 어려움을 겪고 있다. 새터민들의 사고방식을 바꿀 수 없다면 우리는 그것을 상수(常數)로 받아들여야 하며 무리해서 고치려하지 말고 이해하고 적응해야 한다.

이와 관련하여, 현 북한 및 통일 교육은 정치·경제·외교관계 등에 더하여 북한 주민들의 사고방식과 행태를 이해할 수 있는 사회·문화·예술 등의 분야에 교육 역량을 좀 더 집중해야 할 것이다. 그래야 앞으로, 그리고 통일 후 발생할 행정 현안을 적절히 처리할 수 있을 것이다.

또한 통일교육을 받는 공무원의 외연을 확대해야 행정수요를 충족할 수 있다. 즉 좀 더 많은 공무원이 북한 및 통일 교육을 이수할 필요가 있다. 공무원을 대상으로 한 북한 및 통일 교육은 통일을 준비하는 것뿐 아니라 통일 이후를 대비하기 위한 것이기도 하므로 교육과학부, 기획재정부, 보건복지부가족, 국방부 등 정부 각 부처 공무원을 대상으로 하되 각 부처의 특성과 피교육자의 직급에 맞춰 교육을 실시해야 한다.

그리고 북한 관련 정보와 지식을 지금보다 신속하게 환류할 통일교육 시스템의 구축도 필요하다.

이상과 같은 기존 통일교육의 문제점을 개선하기 위해서도 사이버 통일교육을 실시하는 것이 교육의 효율성을 고려할 때 가장 현실적인 방안이다.

끝으로 사이버교육의 특성은 정보와 지식의 자유로운 검색과

공유, 복수 교육자와 학습자 간의 양방향 학습, 멀티미디어를 활용한 다양한 시청각 교육방법, 학습자의 필요와 수준에 맞는 맞춤형 교육의 제공 등이다.


공무원 사이버 통일교육의 효율성을 높이려면 먼저 교육이 활성화되어야 한다. 그리고 사이버 통일교육이 활성화되기 위해서는, 보상과 처벌의 수단도 필요하지만, 피교육자가 자발적으로 학습에 흥미를 느끼도록 해야 한다. 공무원을 대상으로 한 교육은 집단의 특성을 고려한 다양한 학습환경, 학습방법 및 학습콘텐츠의 구축을 요구하며, 역시 사이버교육이 이러한 교육 수요의 증대에 가장 부응할 수 있는 교육방법이다.


전자통신기술의 발달은 직접, 간접으로 교육방식의 변화를 요구하고 있다. 과거 통일교육은 사회의 다양한 의견을 수렴하기 보다는 일방적으로 교육내용이 결정되는 구조였다. 국민들의 공감을 얻는 교육내용이 아닌 기존의 이념과 체제를 홍보하고 전달하던 정부주도의 통일교육은 그 효율성이 떨어질 수밖에 없었다. 앞으로 보다 효과적인 통일교육을 시행하기 위해서는 다원화된 국민들의 의식구조를 고려하여 통일교육의 지침을 마련하고, 교육내용을 편성해야 함은 두말할 필요가 없다.

사이버공간에서의 교육이 전통적인 대면방식의 교육방법을 대체함으로써 앞으로 사이버교육이 공무원교육에서 차지하는 비중은 점차 늘 것이다. 공무원을 대상으로 한 사이버 통일교육 프로그램은 특히 발전의 여지가 많은 부분이다. 민족문제인 통일에 민·관을 구분할 수는 없지만 관련 정책을 입안하고 집행하는 공무원은 통일문제를 다른 어느 사회집단보다 잘 이해하

고 있어야 한다.

더욱이 북한에 예기치 않은 사태가 발생하여 갑자기 통일이 이루어질 경우를 대비하기 위해서라도 각 급, 그리고 각 부처 공무원의 통일교육은 지금보다 더 적극적으로 이루어져야 한다.

공무원 조직과 같이 지리적으로 넓게 분포되어 있는 대규모 집단을 대상으로 한 교육은 인터넷 등 정보통신기술을 활용해야 편익 대비 교육성과의 면에서 효율성을 높일 수 있다. 또한 공무원 통일교육의 다양성, 신축성 및 효율성을 위해서도 사이버교육프로그램의 활용이 필수적이다. 앞으로 사이버공간을 이용한 교육이 새로운 통일교육 패러다임으로 정착되는 것은 선택이 아니라 시간의 문제가 될 것이다. 



참 고 문 헌

〈국문〉

- 국가전문행정연수원 자치행정연수부, 『2000 교육훈련계획』, 2000.
- 권기성·최진석, “가상조직에 대한 정체성 고찰,” 『한국행정학보』 제31집 제4호, 1997.
- 김대복, “사이버가정학습 학습주제별 콘텐츠 유형 탐색,” ‘e-연구 통신,’ 교육연구원-2007-28호, 2007.
- 김성윤, 『사이버 사회통일교육』, 서울: 펜과 파스텔, 2004.
- , “사이버 통일교육에 관한 연구,” 『정책과학연구』 제11집 2001.
- 김영미, “지역정보화 정책의 재음미,” 『한국지방자치학회보』 제10집 제2호, 1998.
- 김용대, “참여정부 통일교육의 현실과 정책과제,” 민주평화통일자문회의·한국통일교육학회 협동학술회의 ‘참여정부 통일교육의 새 지평’, 2003.
- 김하균 외, “공무원 사이버교육효과에 미치는 영향요인 탐색연구: 지방공무원을 중심으로,” 『정보시스템연구』 제13권 제1호, 2004.
- 나일주, 『웹기반 교육의 전개와 웹기반 교육』, 서울: 교육과학사, 1999.
- 노일순, “공무원 사이버교육의 현황과 발전방안,” 『e-Learning학술연구』 제1권 제1호, 2002.
- 양정훈, “통일교육에 따른 사이버교육활용 방향,” 『대한정치학

- 회보』 제12집 제2호, 2004.
- 양현모, “새로운 남북관계의 행정수요에 대비한 공무원 통일교육 활성화 방안,” 『한국행정연구』 제9권 제3호, 2000.
- 이수경·권진희, “웹기반 훈련(WBT) 프로그램분석을 통한 가상 교육 발전전략 탐색,” 『교육공학연구』 제16권 제4호, 2000.
- 이해영, “지방공무원의 사이버교육훈련의 패러다임,” 『한국지방자치학회보』 제12권 제4호, 2000.
- 정숙경 외, “통일교육 디지털 콘텐츠 개발방안 연구: 사회통일 교육을 중심으로,” 통일교육협의회 부설 통일교육연구소 연구보고서, 2005.
- 중앙공무원교육원, “사이버교육과정 운영 지침, 2008.
- 최성우, “미래사회와 정보화 교육,” 『서울교육』 통권 159호, 2000.
- 통일부 통일교육원, 『통일교육지침서』, 2008.
- 『통일문제의 이해』, 2008.
- “2000 통일행정요원 교과과정,” 내부자료, 2000.
- “교육운영안내, 1997.

〈영문〉

- Moore, M.G. and G. Kearsley. 1996. *Distance Education: A Systems View*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Stern, R.C. and R.S. Robinson. 1994. "Perception and Its Role in Communication and Learning." D.M. Moore and F.M. Dwyer, eds., *Visual Literacy*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- Venkatesh, V. 2000. "Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology Acceptance Model." *Information Systems Research* 11:4.

〈인터넷 사이트〉

공무원사이버교육센터. cyber.coti.go.kr/index.jsp

(검색일: 2008. 8. 25).

길병옥. blog.naver.com/sharp326/150003621868

(검색일: 2008. 9. 5).

사이버 통일교육센터. www.uniedu.go.kr


(검색일: 2008. 9. 2).

민주평화통일자문회의 교육위원회. www.nuac.go.kr

(검색일: 2008. 8. 16).

행정안전부 중앙공무원교육원. www.coti.go.kr/course/main4_a.htm

(검색일: 2008. 8. 31).



부 록

[부록 I]

'08년 공공교육기관 통일교육 현황

(2008.8.31 기준)

□ 국가(중앙부처) 설립 교육훈련기관(17개)

기관명	교육기간	교육과정 수	법정시수 준수 교육과정 수	준수율
중앙공무원 교육원	2주이상 3월미만	8	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	5	0	
지방행정 연수원	2주이상 3월미만	6	1	40%
	3월이상 6월미만	1	0	
	6월이상	3	3	
교육과학 기술연수원	2주이상 3월미만	11	6	58.3%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
농업연수원	2주이상 3월미만	2	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
국제지식 재산연수원	2주이상 3월미만	5	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
중앙 경찰학교	2주이상 3월미만	0	0	100%
	3월이상 6월미만	1	0	
	6월이상	0	0	
국세공무원 교육원	2주이상 3월미만	39	3	7.7%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
해양 경찰학교	2주이상 3월미만	29	1	3.22%
	3월이상 6월미만	1	0	
	6월이상	1	0	

기관명	교육기간	교육과정 수	법정시수 준수 교육과정 수	준수율
중앙 소방학교	2주이상 3월미만	8	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상 2주이상	5	0	
경찰 종합학교	3월미만	17	5	33.3%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
중앙 경찰학교	2주이상 3월미만	0	0	100%
	3월이상 6월미만	1	1	
	6월이상	0	0	
법무연수원	2주이상 3월미만	17	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
지식경제 공무원교육원	2주이상 3월미만	6	4	67%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
산림인력 개발원	2주이상 3월미만	6	2	33%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
국립환경인력 개발원	2주이상 3월미만	7	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
국토해양인재 개발원	2주이상 3월미만	1	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
관세국경관리 연수원	2주이상 3월미만	28	5	17.9%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
계(17개 기관)		212개 과정 (A)	34개 과정 (B)	(A/B) 16.03%

* 통계교육원, 국립방재교육연구원, 감사교육원, 건설교통인재개발원, 전자정부교육센터는 2주 미만 교육과정만 운영하므로 파악대상에서 제외.

□ 지방자치단체 설립 교육훈련기관(18개)

기관명	교육기간	교육과정 수	법정시수 준수 교육과정 수	준수율
부산 공무원 교육원	2주이상 3월미만	2	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	0	
인천 공무원 교육원	2주이상 3월미만	0	0	100%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
광주 공무원 교육원	2주이상 3월미만	2	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	0	
대전 공무원 교육원	2주이상 3월미만	1	1	50%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	0	
강원 인재 개발원	2주이상 3월미만	2	2	100%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
충남 지방 공무원 교육원	2주이상 3월미만	30	0	3%
	3월이상 6월미만	1	0	
	6월이상	1	1	
전북 지방 공무원 교육원	2주이상 3월미만	0	0	100%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
전남 지방 공무원 교육원	2주이상 3월미만	4	1	40%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
경북 지방 공무원 교육원	2주이상 3월미만	2	0	33%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	1	
대구공무원 교육원	2주이상 3월미만	1	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	0	

기관명	교육기간	교육과정 수	법정시수 준수 교육과정 수	준수율
경기 인재개발원	2주이상 3월미만	9	5	50%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	0	
충청북도 자치연수원	2주이상 3월미만	4	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	1	0	
서울 소방학교	2주이상 3월미만	7	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
경기 소방학교	2주이상 3월미만	12	0	0%
	3월이상 6월미만	3	3	
	6월이상	0	0	
충청 소방학교	2주이상 3월미만	7	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
광주 소방학교	2주이상 3월미만	8	1	125%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
부산 소방학교	2주이상 3월미만	9	0	0%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
경북 소방학교	2주이상 3월미만	4	1	25%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
계(18개 기관)		120개 과정 (A)	20개 과정 (B)	(B/A) 16.67%
전체합계(35개 기관)		332개 과정 (A')	54개 과정 (B')	(B/A) 16.26%

* 서울인재개발원, 제주인력개발원은 2주 미만 교육과정만 운영하므로 파악 대상에서 제외.

□ 교육연수원(13개)

기관명	교육기간	교육과정 수	법정시수 준수 교육과정 수	준수율
서울특별시	2주이상 3월미만	25	10	40%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
부산광역시	2주이상 3월미만	10	8	80%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
인천광역시	2주이상 3월미만	37	6	20.5%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	2	2	
광주광역시	2주이상 3월미만	30	6	20%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
대구광역시	2주이상 3월미만	20	11	55%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
대전광역시	2주이상 3월미만	38	2	14.28%
	3월이상 6월미만	2	2	
	6월이상	2	2	
강원	2주이상 3월미만	7	3	42.86%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
충남	2주이상 3월미만	16	3	18.7%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
전북	2주이상 3월미만	78	10	12.8%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
전남	2주이상 3월미만	59	31	52.54%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	

기관명	교육기간	교육과정 수	법정시수 준수 교육과정 수	준수율
경북	2주이상 3월미만	16	5	31%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
경남	2주이상 3월미만	6	1	16.7%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
제주 (탐라교육원)	2주이상 3월미만	14	4	28.57%
	3월이상 6월미만	0	0	
	6월이상	0	0	
전체합계(13계 기관)		362개 과정 (A)	106개 과정 (B)	(B/A)29. 3%

[부록 III]

『통일교육 사이버교육 운영규칙』

(통일부 통일교육원, 2007. 8)

I. 총 칙

1. 목 적

- 본 지침은 공무원교육훈련법 및 동법시행령, 공무원평정지침, 공무원사이버교육지침, 통일교육법 등 관련규정에 따라 사이버교육과정의 원활한 교육운영에 필요한 제반사항을 규정함을 목적으로 한다.

2. 적용범위

- 사이버교육과정에 대하여 관계법령 및 학칙에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본 규칙을 적용한다.

3. 기본지침

가. 교육일정·기간 및 교육대상

- 사이버교육과정 일정 및 세부사항은 중앙인사위 및 통일교육공무원사이버교육 홈페이지를 통해서 공지한다.
- 사이버교육과정 기간은 교육수요조사 및 수강신청기간(취소기간 포함), 교육실시(학습)기간, 교육수료처리기간 등으로 구분하고, 과정별 교육기간은 학습분량(시간 수)을 감안하여 신축적으로 조정·운영한다.
- 사이버교육과정을 이수할 수 있는 교육대상은 국가공무원 및 통일교육 유관기관에 한한다.

나. 교육분야 및 과정별 인원

- 사이버교육과정은 통일교육 전문교육과정에 한하여 개설한다.
- 사이버교육과정은 전문직무와 역량개발 분야로 구분하고 집합교육 없이 인터넷을 통한 교육생 개별 학습형태로 운영한다.
- 과정별 교육인원은 30명이상 100명 이하로 한다.

다. 교육이수에 따른 상시학습 인정 시간

- 사이버교육과정 이수에 따른 상시학습 인정 시간은 코스웨어의 차시를 기준으로 1차시당 1시간을 인정하되, 교육과정 특성을 반영하여 인정시간을 조정할 수 있다.

- 사이버교육과정을 동시에 수강(동일기간)하는 경우에는 교육과정을 중복하여 신청할 수 없다.

II. 학사관리

1. 교육생 등록

가. 수강신청

- 사이버교육과정 교육생으로 선발된 자는 소정의 기일 내에 본인이 직접 통일교육 공무원사이버교육 홈페이지에 교육생(회원)등록 후 해당 교육과정을 수강신청 한다.

나. 승인

- 교육생이 소속된 기관의 교육담당자는 통일교육 공무원사이버교육 홈페이지에 접속하여 해당 교육과정의 수강신청자 중 당해 기관의 공무원 여부를 확인한 후 1차 승인 처리를 한다. 이 경우 사이버상의 승인처리는 공문으로 접수되어 승인 처리된 경우와 동일한 효력을 갖는다.
- 최종 승인은 통일부 통일교육원 사이버교육팀 사이버교육과정 과정운영담당자가 승인한다.
- 최종 승인이 끝나면 교육생 선발 및 통보 절차가 완료된다.

다. 수강취소

- 교육생은 부득이한 사정이 있을 경우 본인이 신청한 해당 사이버교육과정을 취소할 수 있다.
- 교육생은 특별한 사유가 없는 한 기간 내에 교육과정을 이수하도록 최대한 노력하여야 하며 부득이한 사유로 교육과정을 이수할 수 없는 경우에는 사이버교육과정 운영자에게 서면 또는 전자우편으로 사유서를 제출하여야 한다.

2. 학습관리

가. 학습방법 및 시간

- 교육생은 인터넷을 이용하여 통일교육 공무원사이버교육 홈페이지(<http://www.unikorea.go.kr>)에 접속하여 수강 신청한 과정을 학습한다.
- 사이버교육과정의 학습시간은 가상공간의 학습환경을 고려하여 교육생 스스로 학습시간, 학습분량 등을 조절하여 자기주도적으로 학습한다.

나. 진도관리

- 학습진도는 학습을 완료한 학습차시 대비 전체 학습차시의 비율(%)로 나타내며 교과목 담당강사, 과정운영자는 전자우편 및 SMS 발송 등의 방법으로 학습진도가 부진한 교육생의 학습을 독려한다.

- 학습내용은 단계별로 구성하여 순차적으로 학습할 수 있고, 상호 독립적인 학습내용으로 구성된 경우 학습차시의 순서에 관계없이 학습할 수 있도록 한다.

다. 학습활동 조희

- 교육생은 본인의 학습 진행 상황에 대한 조희를 할 수 있다.
- 담당강사 및 과정운영자는 교육생의 학습 진행 상황, 학습과 관련된 활동 등에 대한 조희를 할 수 있다.

3. 평가관리

가. 평가일시 및 기준

- 사이버교육과정에 대한 평가일시 및 기준은 교육과정 시작 전에 통일교육 공무원사이버교육 홈페이지, 교육과정 공지사항, 교육생 전자우편으로 공지한다.

나. 평가구성

- 학습목표, 학습내용 등 제반 상황을 감안하여 학습진도(이수)율 평가, 과제물평가, 수료평가 및 학습참여도 평가로 구성한다.

다. 평가 세부운영방법

- 학습진도(이수)율평가는 총 학습 분량 대비 학습진행율로

평가한다.

- 과제물평가 또는 수료평가의 선택여부는 담당강사와 협의 후 교육시작 전에 사전공지 한다.
- 과제물평가와 수료평가는 교육생의 학업성취 측정을 통한 학습이해도를 평가하기 위한 방법으로 과제물평가 문제는 주관식으로 출제하고, 수료평가는 객관식으로 출제하되 객관식은 문제은행 방식으로 관리·운영한다.

라. 수료평가 방법

- 수료평가는 평가가 시작되면 30분 이내에 완료해야하며 수료평가 결과에 만족하지 않는 경우 교육생 스스로 재시험을 선택하여 응시할 수 있으며 수료평가 응시 기회는 재시험을 포함하여 총 2회 가능하다.

4. 이수관리

가. 이수기준

- 교육생은 다음 각 호에 모두 해당하는 경우에 한하여 이수 처리 한다.
 - 과정별 평가 총점이 80점 이상
 - 학습진도(이수)율이 90% 이상
 - 과제물 또는 수료평가의 점수가 60점 이상
- ※ 정당한 사유 없이 교육과정을 이수하지 못한 경우, 해당 교

육과정 종료 후 일정기간 사이버교육과정의 수강을 제한할 수 있다

나. 이수시간

- 사이버교육과정 이수에 따른 상시학습 인정 시간은 코스웨어의 차시를 기준으로 1차시당 1시간을 인정하되, 교육과정의 특성을 반영하여 인정시간을 조정할 수 있다.

다. 이수결과 통보

- 사이버교육과정 교육이수자에 대한 이수결과를 교육 수료 후 14일 이내에 교육생 소속 기관으로 통보한다.

5. 교육생 관리

- 통일교육 공무원사이버교육을 통하여 교육질서를 문란하게 하거나 기타 교육생으로서의 품위를 손상하게 하는 내용을 게재하는 교육생은 퇴교, 또는 감점 조치할 수 있다.
- 교육생으로 등록하여 타인으로 하여금 대리교육, 또는 대리 시험을 받도록 한 경우, 퇴교나 감점조치 및 소속 기관장에게 징계를 요구할 수 있다.
- 교육생들의 퇴교 및 감점에 대한 사항은 통일교육원 학칙(중앙공무원교육원 세부 운영지침)을 준용한다.

Ⅲ. 운영요원

1. 운영요원의 구분

- 사이버교육과정의 운영요원은 담당강사, 과정운영자 등으로 구분한다.

가. 담당강사

- 해당 교육과정의 교육생 질문에 대한 답변을 한다.
- 필요시 해당 교육과정의 과제물, 총괄평가 문제, 토론주제 등을 제공한다.
- 교육생을 지원하고 온라인 학습환경에서 효과적으로 학습하도록 돕는다.
- 법령·제도개선 등에 따른 담당 코스웨어의 내용 수정 및 개선의견을 제출한다.

나. 과정운영자

- 학습진도관리, 평가관리, 이수관리 등 사이버교육과정 운영에 대한 전반적인 학사행정에 관한 업무를 담당한다.
- 사이버교육 프로그램을 운영한다.
- 담당강사와 교육과정 운영과 관련된 제반사항을 협의한다.

2. 담당강사의 수당

- 담당강사의 수당은 예산의 범위 내에서 강사 1인당 교육생

수, 학습시간, 학습방법 등을 고려하여 기본강사료는 1기수 운영당 10만원으로 하되, 강사수당 지급기준에 의거 차등지급한다.

- 전화나 팩스, 전자우편 등으로 교육운영을 하였음을 증명할 수 있는 경우 교육지도 활동으로 인정한다.

• 문제출제수당 및 문제 채점 수당은 집합교육 평가수당을 준용하여 지급한다.

• 강사수당 지급 기준

구 분	차등기준	차등내용
접속 횟수	1기수 당 2회 이하시	강사수당 미지급
학습관련 질의 응답	답변 90%이상 처리시	강사수당 100%지급
	답변 50%이상 ~ 90% 미만 처리시	강사수당의 50%지급
	답변 50%미만 처리시	강사수당 미지급
전자우편관리	메일발송 2회 이하 (안내, 독려, 지도 등)	강사수당의 50% 지급 (개인메일 이용시 운영자에게 동보발송)

※ 법령·제도개선 등에 따른 담당 코스웨어의 내용수정 및 개선의견 제출 시 상기 기준표의 해당여부와 관계없이 강사수당 100% 지급

※ 상기 기준표에 2가지 이상 해당될 경우, 강사수당 지급금액이 가장 낮은 것 한 가지만 적용

IV. 부 칙

1. 이 규칙은 2007. 9. 1. 부터 시행한다.
2. 본 지침에 규정되지 않은 사항은 중앙인사위원회 공무원사이버교육지침, 통일교육법 및 통일교육원 제 규정 등을 준용한다.

[부록 Ⅲ]

『공무원교육훈련법 시행령』

(일부개정 2008.2.29, 대통령령 제20741호)

제1장 총칙

제1조 (목적)

이 영은 「공무원교육훈련법」(이하 "법"이라 한다)에서 위임한 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2007.12.28>

제2조 (교육훈련지침)

- ① 행정안전부장관은 「공무원교육훈련법」(이하 "법"이라 한다) 제2조에 따라 수립된 기본정책에 따라 다음 연도의 교육훈련에 관한 일반지침을 11월 15일까지 수립하여 중앙행정기관의 장과 공무원교육훈련기관(이하 "교육훈련기관"이라 한다)의 장에게 통보하여야 한다. <개정 1991.7.1, 1998.12.31, 2004.6.11, 2006.7.21,

2007.12.28, 2008.2.29)

②삭제 <1995.4.20>

③제1항의 규정에 의한 일반지침에는 다음의 사항이 포함되어야 한다. <개정 1995.4.20, 1998.12.31>

1. 교육훈련목표에 관한 사항
2. 교육훈련기관에서 실시할 교육훈련의 내용에 관한 사항
3. 직장훈련에 관한 사항
4. 위탁교육훈련에 관한 사항
5. 기본교육훈련과정, 전문교육훈련의 운영방법, 교육대상 및 교육기간 등에 관한 사항
6. 기타 교육훈련에 관하여 필요한 사항

제3조 삭제 <1998.12.31>

제4조 (행정안전부장관의 임무 <개정 2008.2.29>)

①행정안전부장관은 교육훈련의 효과적이고 균형있는 개선·발전을 위하여 필요한 조사·연구를 실시하고, 각급 행정기관과 교육훈련기관에 대하여 교육훈련계획의 수립과 운영에 관하여 필요한 지도와 지원을 하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

②행정안전부장관은 각급교육훈련기관의 효과적이고 균형있는 개선·발전을 위하여 중앙공무원교육원장으로 하여금 다음 사항을 이행하게 하여야 한다.

<개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

1. 공통과목의 개발·보급
 2. 교육훈련자료와 교재 및 교육훈련기법의 연구·개발·보급
 3. 교육훈련기관간의 협조 및 민간교육훈련기관과의 협력증진
 4. 교수요원의 양성 및 능력향상 기타 공통적 사항의 개선·발전
- ③행정안전부장관은 공무원교육훈련의 기본정책 및 일반 지침의 수립 등에 관한 자문을 얻기 위하여 관계전문가를 자문위원으로 위촉할 수 있다. <신설 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

제5조 (중앙행정기관의 장의 임무)

중앙행정기관의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침에 따라 소속공무원에 대한 교육훈련수요를 조사하고 그 결과를 기초로 교육훈련계획을 수립하여 이를 시행하여야 한다. <개정 1998.12.31>

제5조의2 (전문교육훈련기관의 설치 절차)

법 제4조제1항 및 제2항에 따라 전문교육훈련기관(중앙행정기관의 보조기관 또는 보좌기관으로 설치하는 전문교육훈련기관을 포함한다)을 설치하려는 중앙행정기관의 장은 전문교육훈련기관의 설치 필요성, 교육훈련 운영계획 등에 관하여 미리 행정안전부장관과 협의하여야 한다.

〈개정 2008.2.29〉

[본조신설 2007.12.28]

제6조 (교육훈련담당공무원)

① 중앙행정기관의 장은 소속공무원중에서 다음의 교육훈련관련 업무를 담당할 공무원을 지정하여야 한다.

〈개정 1998.12.31〉

1. 중앙행정기관 및 소속기관의 교육훈련계획수립의 총괄
2. 직장훈련 및 위탁교육훈련의 실시총괄
3. 소속기관에서 실시하는 교육훈련에 관한 지도·감독
4. 관계기관과의 교육훈련에 관한 협조

② 중앙행정기관 이외의 각급행정기관의 장은 소속공무원중에서 교육훈련을 담당할 공무원을 지정하여야 한다.

〈개정 1998.12.31〉

제7조 (교육훈련의 구분 〈개정 2006.7.21〉)

① 교육훈련은 기본교육훈련·전문교육훈련 및 기타교육훈련으로 구분한다. 〈개정 2006.7.21〉

② 기본교육훈련은 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진후보자 또는 승진된 자에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련을 말한다. 〈개정 1998.12.31, 2006.7.21〉

③ 전문교육훈련을 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 하기

위한 교육훈련을 말한다. <개정 1998.12.31, 2006.7.21>

- ④기타교육훈련은 제2항에 따른 기본교육훈련 및 제3항에 따른 전문교육훈련에 속하지 아니하는 교육훈련으로서 소속기관의 장의 명에 의하여 또는 공무원 스스로 행하는 직무 관련 학습·연구 활동을 포함한 교육훈련을 말한다. <신설 2006.7.21>

제8조 (교육훈련의 방법)

- ①교육훈련은 그 목적을 가장 효율적으로 달성할 수 있는 방법으로 실시되어야 한다. <개정 1998.12.31>
- ②기본교육훈련은 중앙공무원교육원 및 행정안전부장관이 정하는 전문교육훈련기관에서 실시한다. 다만, 교육훈련내용이 교육훈련기관에서 실시하는 것에 상응하다고 행정안전부장관이 인정하는 직장훈련이나 위탁교육훈련은 이를 기본교육훈련에 갈음할 수 있다.
<개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>
- ③전문교육훈련은 직장훈련에 의하여 실시한다. 다만, 직장훈련에 의하여 실시하기 곤란한 경우에는 교육훈련기관에 의하여 실시하되, 교육훈련기관에 의하여도 실시하기 곤란한 경우에는 위탁교육훈련에 의하여 실시한다. <개정 1998.12.31>
- ④행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 교육훈련을 실시함에 있어서 국가기관·공공단체 또는 민간기관의

교육과정이나 시설을 최대한 활용하도록 하여야 한다.
〈개정 1998.12.31〉

제9조 (교육훈련의 상호위탁)

① 행정안전부장관은 행정기관별·직무분야별 및 지역별 교육훈련의 균형을 도모하고, 교육훈련기관의 난립과 예산의 비효율적 사용을 방지하기 위하여 교육훈련의 기회가 적은 행정기관 소속공무원을 다른 행정기관이나 교육훈련기관에 위탁하여 교육훈련을 받게 할 수 있다.

〈개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29〉

② 각급행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 행정안전부장관 또는 다른 행정기관의 장으로부터 위탁교육훈련의 요청을 받은 때에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다. 이 경우 각급행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 위탁기관의 장에게 교과목의 편성, 교수요원의 파견, 교육자료의 제공 및 교육훈련비의 전부 또는 일부의 부담을 요청할 수 있다.

〈개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29〉

제10조 (교육대상자의 선발)

① 각급행정기관의 장은 교육대상자를 선발함에 있어 직급·직렬·담당직무·경력 및 건강상태 등을 고려하여 교육훈련과정별 설치목적에 적합한 자를 선발하여야 한다. 〈개정 1998.12.31〉

- ②각급행정기관의 장은 교육대상자의 명단을 당해 교육훈련기관의 장에게 교육훈련개시일 10일전까지 통보하여야 한다. <개정 1998.12.31>
- ③교육대상자의 명단을 통보받은 교육훈련기관의장은 교육대상자가 교육훈련과정별 선발기준에 부적합하다고 인정되는 경우에는 그의 교체를 요청할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장은 지체없이 적격한 교육대상자를 다시 선발하여 통보하여야 한다. <개정 1998.12.31>
- ④교육대상자로 선발된 공무원은 당해 교육훈련기관에 교육훈련 개시전까지 소정의 등록을 하여야 하며, 교육훈련기간중 당해 교육훈련기관의 장의 지시에 따라야 한다. <개정 1998.12.31>

제11조 (신규채용자 등의 교육훈련 <개정 2006.7.21>)

- ①각급행정기관의 장은 신규채용된 공무원에 대하여는 그의 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수시킨 후에 보직하여야 한다.
- ②삭제 <2006.7.21>
- ③행정기관의 장은 소속공무원을 5급 공무원으로 승진임용하는 경우에 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 승진예정직급에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수한 자 중에서 임용하여야 한다. <개정 2006.7.21>
- ④삭제 <2006.7.21>
- ⑤삭제 <2006.7.21>

제11조의2 (교육훈련 이수자 보직관리)

- ① 각급 행정기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 교육훈련을 받은 공무원이 교육훈련을 통하여 습득한 지식과 기술을 충분히 활용할 수 있도록 교육훈련이수 분야와 관련된 분야에 보직하여야 한다.
- ② 각급 행정기관의 장은 6월 이상의 위탁교육훈련을 실시하는 때에는 훈련 이수 후에 보직할 직위를 미리 지정하여야 하며, 훈련 이수 후에는 특별한 사유가 없는 한 그 직위에 보직하여야 한다.

[본조신설 2006.7.21]

제11조의3 (교육훈련시간의 승진반영)

- ① 4급 이하 및 연구사·지도사인 공무원에 대하여는 별표 1이 정하는 바에 따라 제7조의 교육훈련을 이수한 시간(이하 "교육훈련시간"이라 한다)을 승진임용(「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제26조제2항에 따라 공무원 정원을 통합운영 하는 경우의 승진임용을 포함한다. 이하 같다)에 반영하여야 한다. 다만, 직무수행상의 특별한 사유로 제1항에 따른 승진임용에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원에 대하여는 중앙행정기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 교육훈련시간을 승진임용에 반영하지 아니할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해

당하는 경우에는 교육훈련시간을 승진임용에 반영하지 아니한다.

1. 「국가공무원법」 제40조의2제1항에 따라 4급 공무원을 고위공무원단 직위로 승진임용 하는 경우
2. 「국가공무원법」 제40조의4에 따라 특별승진임용하거나 일반승진시험에 우선 응시하게 하는 경우
3. 「국가공무원법」 제41조에 따라 실시하는 공개경쟁승진 시험에 응시하는 경우

③제1항에 따라 교육훈련시간을 승진임용에 반영하는 경우에 연간 이수하여야 할 교육훈련시간(이하 "교육훈련 기준시간"이라 한다), 교육훈련시간으로 인정할 수 있는 교육훈련의 내용 및 교육훈련의 운영에 관하여 필요한 사항은 이 영 및 행정안전부장관이 따로 정하는 바에 따라 중앙행정기관의 장이 정한다. 이 경우 중앙행정기관의 장은 연간 교육훈련기준시간 및 교육훈련의 내용을 직렬별·직급별 그 밖의 적정기준에 의한 구분단위별로 달리할 수 있다. <개정 2008.2.29>

[본조신설 2006.7.21]

제11조의4 (부서장의 교육훈련 성과책임 등)

- ①행정기관의 장은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제9조에 따른 성과계약의 체결 및 동 규정 제15조에 따른 성과목표를 선정하는 경우에는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 과장 및 이에 준하는 보조기관 또는 보좌

기관 등에 대하여 그 소속 공무원의 교육훈련기준시간의 달성도 등에 관한 성과책임을 부여하여야 한다.

〈개정 2008.2.29〉

- ②제1항에 따른 성과책임을 부여되는 과장 및 이에 준하는 보조기관 또는 보좌기관 등은 소속 공무원에게 연간 자기개발계획을 수립하도록 하고 그 실적을 관리하여야 한다.

[본조신설 2006.7.21]

제11조의5 (기능직공무원의 교육훈련시간 승진반영)

중앙행정기관의 장은 기능직공무원의 승진임용에 교육훈련시간을 반영할 수 있도록 자체적인 기준을 설정하여 운영하여야 한다.

[본조신설 2006.7.21]

제12조 삭제 〈1998.12.31〉

제13조 (교육여비의 지급 등)

- ①행정기관의 장은 교육대상자로 선발된 공무원에 대하여 예산의 범위안에서 「공무원여비규정」에 의한 여비를 지급하여야 한다. 〈개정 1998.2.24, 1998.12.31, 2006.7.21〉
- ②행정기관의 장은 예산의 범위안에서 제1항의 교육여비 외에 입학금·등록금 기타 훈련에 소요되는 경비를 지

급할 수 있다. <신설 1998.12.31>

제14조 (교육훈련의 평가)

- ① 중앙행정기관의 장은 소속교육훈련기관에서 실시한 교육훈련과 소속공무원에 대한 직장훈련 및 위탁교육훈련의 내용·방법 및 성과등을 정기 또는 수시로 확인·평가하여 이를 개선·발전시켜야 한다.

<개정 1998.12.31>

- ② 행정안전부장관은 중앙행정기관 또는 교육훈련기관에서 실시한 교육훈련결과를 정기 또는 수시로 확인·평가하거나, 제1항의 규정에 의하여 중앙행정기관의 장이 확인·평가한 내용을 종합분석하여 공무원교육훈련에 관한 기본정책·일반지침의 수립에 이를 반영하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

- ③ 행정안전부장관은 제2항의 규정에 의하여 평가·분석한 결과 시정할 필요가 있다고 인정하는 사항에 관하여는 법 제15조의 규정에 의하여 관계중앙행정기관의 장에게 시정을 요구할 수 있다. 이 경우 관계중앙행정기관의 장은 그 조치결과를 행정안전부장관에게 통보하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

- ④ 삭제 <1992.12.31>

제15조 (교육훈련계획 등의 통보)

- ① 중앙행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 제2조의 규

정에 의한 일반지침에 따라 다음 연도의 교육훈련계획을 수립하여 12월 15일까지 행정안전부장관에게 통보하여야 한다. <개정 2004.6.11, 2007.12.28, 2008.2.29>

- ② 행정안전부장관은 교육훈련의 효율적 운영을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 제1항의 규정에 의하여 통보받은 교육훈련계획을 조정할 수 있다.

<개정 2004.6.11, 2008.2.29>

- ③ 중앙행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 실시결과를 반기별로 반기종료후 15일 이내에 행정안전부장관에게 통보하여야 한다.

<개정 2004.6.11, 2008.2.29>

[전문개정 1998.12.31]

제16조 (교육훈련자료등)

행정안전부장관·각급행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 효율적인 실시를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계기관의 장에게 교재 및 시청각자료의 제작과 강사의 지원 등을 요청할 수 있다.

<개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

제2장 교육훈련기관에서의 교육훈련

제17조 (교육훈련계획)

① 교육훈련기관의 장은 교육훈련계획에 다음 사항을 포함하여야 한다.

1. 교육훈련의 기본방향
2. 교육훈련과정의 설치계획
3. 과정별 교육훈련의 목표·교과목·기간·대상 및 인원
4. 교육훈련성적의 평가방법
5. 유상교육과정의 교육비
6. 기타 필요한 사항

② 교육훈련기관의 장은 교육대상자의 선발 등 교육훈련의 준비를 할 수 있도록 제1항의 규정에 의하여 작성된 교육훈련계획을 관계기관의 장에게 통보하여야 한다.

[전문개정 1998.12.31]

제18조 (교육훈련성적의 평가 및 수료)

① 교육훈련기관의 장은 교육생의 교육훈련성적을 평가함에 있어서 객관적이고 공정한 평가기준과 평가방법을 정하여 시행하여야 한다. <개정 1998.12.31>

② 각과정별 교육훈련성적은 100점을 만점으로 하여 60점 이상을 득점한 자를 수료자로 한다.

③ 교육훈련기관의 장은 각과정별로 교육훈련성적이 우수한 자를 표창할 수 있다.

- ④ 교육훈련기관의 장은 교육이수자의 교육훈련성적을 교육훈련과정 수료후 10일이내에 교육이수자의 소속기관의 장에게 통보하여야 한다. <개정 1998.12.31>

제19조 (수료점수 미달자에 대한 조치)

- ① 교육훈련성적이 수료점수에 미달된 자에 대하여는 다시 교육훈련을 받게 하여야 한다.
- ② 소속기관의 장은 제1항의 규정에 의하여 다시 교육훈련을 받은 자가 재차 수료점수에 미달하고 근무성적이 극히 불량하여 「국가공무원법」 제70조·제78조의 직권면직 또는 징계사유에 해당된다고 인정하는 때에는 관할 징계위원회에 징계의결의 요구, 징계의결요구의 신청 또는 직권면직의 동의요구 등의 조치를 할 수 있다. <개정 1995.4.20, 2006.7.21>
- ③ 소속기관의 장은 제2항의 규정에 의한 조치를 한 경우에는 그 뜻을 당해 교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.

제20조 (퇴학처분)

- ① 교육훈련기관의 장은 교육대상자가 다음 각호의 1에 해당한 때에는 퇴학처분을 하고 소속기관의 장에게 이를 통보하여야 한다. <개정 1998.12.31>
1. 교육대상자로 선발된 자가 다른 사람으로 하여금 대리
로 교육훈련을 받게 한 때

2. 정당한 사유없이 결석한 때
 3. 수업을 극히 태만히 한 때
 4. 시험중 부정행위를 한 때
 5. 교육훈련기관의 장의 교육훈련에 관한 지시에 따르지 아니한 때
 6. 질병 기타 교육대상자의 특수사정으로 인하여 교육훈련을 계속 받을 수 없게 된 때
- ②소속기관의 장은 제1항제1호 내지 제5호의 사유로 인하여 퇴학처분을 받은 자 또는 정당한 사유없이 제10조제4항의 규정에 의한 등록을 기피한 자가 「국가공무원법」 제78조제1항 각호의 1에 해당된다고 인정하는 때에는 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하거나 징계의결의 요구를 신청할 수 있다. <개정 1995.4.20, 2006.7.21>
- ③소속기관의 장은 제2항의 규정에 의하여 징계의결을 요구하거나 징계의결의 요구를 신청한 경우에는 그 뜻을 당해 교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.

제21조 (교수요원의 운영 등)

- ①교육훈련기관에는 교육훈련계획의 수립, 강의 및 교과운영, 교육생의 지도 및 평가를 담당하는 교수요원을 둔다.
- ②교육훈련기관의 장은 교수요원을 강의교수·교육운영교수 및 실기교수로 구분하여 운영할 수 있다.
- ③교육훈련기관에 교육과정의 개발 및 운영, 교재편찬,

지정과제의 연구 등 특수한 업무의 수행을 위하여 초빙 교수 또는 연구교수를 둘 수 있다.

- ④ 행정기관의 장은 교육훈련기관의 장이 소속공무원을 법 제11조제1항의 규정에 의하여 교수요원으로 겸직임용하기 위하여 협의를 요청하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

[본조신설 1998.12.31][중전 제21조는 제22조로 이동 <1998.12.31>]

제22조 (교수요원의 자격기준)

교수요원은 다음 각호의 1의 자격 또는 능력을 갖춘 자이어야 한다. 다만, 제6호에 해당하는 자의 범위는 중앙행정기관의 장이 행정안전부장관과 협의하여 정한다.

<개정 2004.6.11, 2006.7.21, 2008.2.29>

1. 담당할 분야와 관련된 실무·연구 또는 강의경력이 3년이상인 자
2. 담당할 분야와 관련된 자격증을 소지한 자
3. 담당할 분야에 대한 석사학위이상의 학위를 소지한 자
4. 담당할 분야에 대한 6월이상의 교육훈련을 이수한 자
5. 「고등교육법」 제16조 및 「교수자격기준 등에 관한 규정」 제2조의 규정에 의하여 교수·부교수·조교수 또는 전임강사의 자격을 갖춘 자
6. 기타 이에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

[전문개정 1998.12.31]

[제21조에서 이동 <1998.12.31>]

제23조 (교수요원의 결격사유)

징계처분을 받고 그 처분기간이 만료된 날로부터 2년 또는 직위해제처분이 종료된 날로부터 1년이 경과되지 아니한 자는 교수요원으로 임용될 수 없다. <개정 1998.12.31>

[제22조에서 이동 <1998.12.31>]

제24조 (교수요원의 근무기간 등)

①교수요원의 근무기간은 2년으로 한다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 중앙행정기관의 장은 일정한 기간을 정하여 근무기간을 단축 또는 연장할 수 있다.

<개정 1991.7.1, 1995.4.20, 1998.12.31>

②중앙행정기관의 장은 교수요원으로서 근무기간을 성실히 마친 공무원에 대하여는 특별한 사유가 없는 한 승진 또는 전보에 있어서 우대하여야 한다.

<개정 1991.7.1, 1995.4.20, 1998.12.31>

[제23조에서 이동, 종전 제24조는 삭제 <1998.12.31>]

제25조 (교수요원의 교육)

①교육훈련기관의 장은 교수요원으로 임용될 자 또는 임용된 자에게 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 강의 및 교육운영과 관련된 지식·기술 및 소양을 습득하기 위하여 교수요원과정을 이수하도록 하여야 한다.

②법 제13조제2항의 규정에 의하여 행정안전부장관이 공무원위탁교육훈련계획을 수립하는 경우에는 교수요원의 양성과 자질향상을 위한 위탁교육훈련계획을 이에 포함하여야 한다. <개정 2004.6.11, 2008.2.29>
[전문개정 1998.12.31]

제26조 (교수요원등의 상호활용)

행정안전부장관은 교육훈련의 질적향상과 인력 및 경비의 절약을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 교육훈련기관을 설치 운영하는 기관의 장과 협의하여 교육훈련기관간의 교수요원과 교육훈련용 시설 및 기자재 등을 상호활용하게 할 수 있다.

<개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

제27조 (학칙 등)

교육훈련기관의 장은 당해 교육훈련기관에서 실시할 교육훈련의 내용 및 방법과 교육생의 지도 기타 교육훈련에 관하여 학칙 등을 정하여 시행할 수 있다.

<개정 1998.12.31>

제27조의2 (통합교육훈련기관의 운영 등)

①법 제4조제2항의 규정에 의하여 설치된 전문교육훈련기관(이하 "통합교육훈련기관"이라 한다)의 장은 제17조의 규정에 의한 교육훈련계획의 수립과 제21조의 규

정에 의한 교수요원의 운영에 관하여 미리 전문교육훈련분야와 관련된 중앙행정기관의 장의 의견을 들어야 한다.

②법 제6조의 규정에 의하여 통합교육훈련기관의 교수요원으로 파견되는 공무원의 파견기간은 공무원임용령 제41조제2항제1호의 규정에 불구하고 2년으로 하되, 특별한 사유가 있는 경우에는 이를 단축하거나 연장할 수 있다. 이 경우 공무원임용령 제42조제1항 후단의 규정은 이를 적용하지 아니한다.

③통합교육훈련기관의 장은 법 제6조의 규정에 의하여 파견된 교수요원의 근무성적을 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」에 따라 평정하고, 그 결과를 소속중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다. 이 경우 소속중앙행정기관의 장은 통보받은 근무성적평정의 결과를 최대한 반영하여야 한다. <개정 2006.7.21>

[본조신설 1998.12.31]

제3장 직장훈련

제28조 (직장훈련계획)

중앙행정기관의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침에 따라 교육훈련과정의 개발 및 운영에 관한 다음 사항이

포함된 직장훈련계획을 수립하여야 한다.

1. 정부시책교육 및 정신교육
2. 신규채용자 및 보직변경자에 대한 실무적응교육훈련
3. 부서별·직무분야별 전문지식과 기술의 습득을 위한 전문교육훈련
4. 다수 부처에 관련된 전문분야에 대한 주무부처 주관 교육훈련
5. 기타 필요한 교육훈련

[전문개정 1998.12.31]

제29조 (직장훈련의 실시)

- ①각급행정기관의 장은 부서별 또는 직무분야별로 새로운 전문지식과 기술·정보 등을 습득할 수 있도록 정기 또는 수시로 체계적인 직장훈련을 실시하여야 한다.
- ②각급행정기관의 장은 시보기간중에 있는 공무원에 대하여 개인별 지도관을 임명하여 당해 기관의 조직과 임무, 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등을 습득할 수 있도록 체계적인 직장훈련을 실시하여야 한다.
- ③직장훈련을 통하여 전문교육훈련과정을 운영하는 경우에는 교육훈련의 평가 및 수료, 수료점수 미달자에 대한 조치 기타 교육훈련의 실시에 관한 구체적인 기준을 정하여 시행하여야 한다. <신설 1998.12.31>

제30조 (전문교육훈련기관의 지정)

① 행정안전부장관은 다수의 행정기관에 공통되는 전문교육훈련의 효율적 운영을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 중앙행정기관·전문교육훈련기관 또는 민간교육기관 등의 교육훈련과정을 당해 분야의 전문교육훈련과정으로 지정할 수 있다.

〈개정 2004.6.11, 2008.2.29〉

② 중앙행정기관의 장은 전문교육훈련의 효율적 운영을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 전문교육훈련기관 또는 민간교육기관 등의 교육훈련과정을 소속공무원의 전문교육훈련과정으로 지정할 수 있다. 〈개정 2003.12.30〉

[전문개정 1998.12.31]

제4장 국내위탁교육훈련〈개정 1998·12·31〉

제31조 (국내위탁교육훈련계획)

① 법 제13조제1항의 규정에 의하여 중앙행정기관의 장이 국내위탁교육훈련(이하 이 장에서 "국내훈련"이라 한다)을 실시하고자 할 때에는 다음 사항에 관하여 행정안전부장관과 협의하여야 한다. 다만, 6월미만의 국내훈련의 경우에는 그러하지 아니하다.

〈개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29〉

1. 훈련의 목적 및 내용

2. 훈련기관 및 훈련기간
 3. 훈련의 종류별·분야별 훈련인원
 4. 훈련대상자의 자격요건·선발방법 및 절차
 5. 훈련의 대상 및 훈련후 보직계획
 6. 훈련비 내역 및 훈련비 부담에 관한 사항
 7. 복무의무에 관한 사항
 8. 기타 훈련에 관하여 필요한 사항
- ②법 제13조제2항의 규정에 의한 공무원위탁교육훈련계획에는 제1항 각호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 1998.12.31>
- ③삭제 <1998.12.31>
- ④삭제 <1998.12.31>

제32조 (훈련대상자의 선발)

국내훈련을 주관하는 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장은 다음 각호의 요건을 갖춘 공무원중에서 훈련대상자를 선발하여야 한다. 다만, 징계처분을 받은 자는 그 처분이 종료한 날부터 1년 이상이 경과된 자에 한한다. <개정 2004.6.11, 2008.2.29>

1. 국가관과 직무에 대한 사명감이 투철한 자
2. 근무성적이 우수한 자
3. 필요한 학력·경력 등을 갖춘 자
4. 훈련이수후 훈련과 관련된 직무분야에 상당기간 근무가 가능한 자

5. 필요한 외국어능력을 갖춘 자
 6. 행정안전부장관이 정하는 연령·건강·적성 그 밖의 자격요건을 갖춘 자
- [전문개정 1998.12.31]

제32조의2 (훈련과제부여)

- ① 중앙행정기관의 장은 훈련대상공무원에게 업무와 관련 되는 훈련과제를 부여하여야 하며, 과제연구에 필요한 지도·지원을 하여야 한다.
- ② 훈련을 주관하는 기관의 장은 소속중앙행정기관의 장이 부여하는 훈련과제 외에 별도의 훈련과제를 부여할 수 있다.

[본조신설 2004.6.11]

제32조의3 (부처별 교육훈련심의위원회의 운영)

중앙행정기관의 장은 공무원교육훈련심의위원회를 개최하여 훈련대상자의 선발, 훈련과제의 선정 및 훈련과제 등의 적정성을 심의하도록 하여야 한다.

[본조신설 2004.6.11]

제32조의4 (사전교육)

- ① 훈련을 주관하는 기관의 장은 훈련을 받을 공무원에 대하여 훈련목적의 효과적 달성을 위하여 필요하다고 인정되는 사항에 관하여 사전교육을 실시한다.

- ② 행정안전부장은 중앙행정기관의 장이 요청하는 경우에는 법 제13조제1항의 규정에 의하여 중앙행정기관의 장이 실시하는 훈련의 대상자에 대하여 제1항의 교육을 실시할 수 있다. <개정 2008.2.29>
[본조신설 2004.6.11]

제32조의5 (파견)

중앙행정기관의 장은 훈련대상자가 훈련기관의 입학 허가 또는 훈련승인을 받은 때에는 다음 각호의 사항을 제출하게 하여 파견의 적격여부를 검토한 후 행정안전부장관에게 법 제13조제1항의 규정에 의한 협의를 요청하여야 한다. <개정 2008.2.29>

1. 훈련계획(훈련기관·훈련기간·훈련분야·훈련방법 등을 말한다)
2. 교육훈련비에 관한 사항
3. 서약서

[본조신설 2004.6.11]

제33조 (훈련공무원에 대한 지도·감독)

- ① 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장은 국내훈련의 목적을 달성하기 위하여 훈련공무원의 훈련상황을 정기 또는 수시로 파악하여 훈련 및 복무에 관하여 필요한 지도·감독을 하여야 한다.

<개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

②훈련공무원은 국내훈련의 목적을 달성하도록 노력하고 훈련이수후에는 지체없이 직무에 복귀하여야 하며, 훈련기간중 공무원으로서의 품위를 유지하고 훈련기관의 학칙등 훈련공무원으로서의 의무와 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장이 지시하는 사항을 이행하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

③국내훈련을 받는 공무원은 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장에게 소재 및 신상, 훈련성적·훈련진행 상황 및 훈련결과 기타 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장이 요구하는 사항에 관하여 보고하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

④국내훈련을 받는 공무원은 훈련기간중 다음 각호의 1에 해당하게 된 때에는 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장에게 즉시 보고하고 그 지시에 따라야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>

1. 훈련기관·훈련기간 등 훈련계획을 변경하고자 할 때
2. 훈련에 지장이 있을 정도의 질병·사고등 신상의 변화가 생긴 때
3. 국가 또는 지방자치단체에서 지급하는 교육훈련비 이외의 장학금·기부금 또는 찬조금 등을 수령하고자 할 때

⑤훈련공무원이 제4항제3호의 규정에 의하여 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장에게 보고하는 경우에는 다음 각호의 서류를 제출하여야 한다.

<신설 2004.6.11, 2008.2.29>

1. 장학금 등의 지급기관 등에 관한 사항
2. 장학금 등의 수령사유
3. 장학금 등의 금액

제33조의2 (교육훈련비의 지급)

훈련을 주관하는 기관의 장은 훈련공무원의 훈련에 직접 소요되고 그 내역이 명확한 입학금·등록금·부담금 그 밖에 필요한 비용을 지급하되, 예산을 고려하여 그 지급한도액을 정할 수 있다.

[본조신설 2004.6.11]

제33조의3 (기록의 유지)

① 훈련을 주관하는 기관의 장과 소속중앙행정기관의 장은 행정안전부장관이 정하는 서식에 의한 위탁교육훈련공무원관리카드를 비치하거나 전산시스템에 의하여 훈련공무원의 훈련과 복무에 관한 사항을 기록·유지하여야 한다. <개정 2008.2.29>

② 제1항의 규정에 의한 위탁교육훈련공무원관리카드 및 전산시스템에 의한 훈련공무원의 훈련과 복무에 관한 사항의 보존기간은 당해 훈련공무원의 복무의무기간의 만료시까지로 한다.

[본조신설 2004.6.11]

제34조 (복귀명령)

- ① 국내훈련을 받는 훈련공무원이 제33조에 규정된 의무나 지시사항을 위반하여 훈련목적을 현저히 일탈하거나, 질병 기타 사고 등 부득이한 사유로 인하여 훈련을 계속할 수 없게 된 때에는 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장은 당해 훈련공무원에 대하여 지체없이 복귀를 명하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>
- ② 훈련을 주관하는 기관의 장은 제1항의 규정에 의하여 복귀를 명할 경우에는 당해 훈련공무원에게 복귀명령서를 송부하고, 연대보증인과 소속중앙행정기관의 장에게 그 사실을 통지하여야 한다. <신설 2004.6.11>
- ③ 제2항의 규정에 의하여 복귀명령서를 받은 훈련공무원은 지정된 기일까지 이에 응하여야 한다.
<신설 2004.6.11>

제34조의2 (훈련결과보고)

- ① 훈련을 종료하거나 제34조의 규정에 의하여 복귀명령을 받은 훈련공무원은 복귀후 3일 이내에 훈련을 주관하는 기관의 장과 소속중앙행정기관의 장에게 이를 보고하여야 한다.
- ② 훈련을 종료한 공무원은 훈련종료일부터 30일 이내에 훈련과제에 대한 연구보고서를 소속중앙행정기관의 장 및 훈련을 주관하는 기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 학위논문 등 훈련성과의 내용을 표시할 수 있는 자료가 있는 때에는 이를 함께 제출하여야 한다.

[본조신설 2004.6.11]

제35조 (복무의무)

- ① 중앙행정기관의 장은 법 제13조제4항에 따라 6개월 이상의 국내훈련을 받은 공무원(국내훈련 중에 복귀한 자로서 국내훈련을 받은 기간이 6개월 이상인 자를 포함한다)에 대하여는 훈련기간과 동일한 기간(일과 후에만 실시하는 국내훈련의 경우에는 훈련기간의 5할에 해당하는 기간)을 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하도록 하여야 한다.
- ② 제1항의 경우 복무의무를 부과하기가 곤란하거나 복무의무를 부과한 후 이행할 수 없는 특별한 사유가 있는 때에는 미리 행정안전부장관의 동의를 얻어 복무의무를 면제할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ③ 행정안전부장관은 제1항에 따라 국내훈련을 받은 공무원이 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하고 있지 아니한 경우에는 관계 중앙행정기관의 장에게 그 시정을 요구할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ④ 중앙행정기관의 장은 6개월 이상의 국내훈련을 받은 공무원이 의무복무기간 중에 면직, 휴직 또는 전보(「공무원임용령」 제2조제4호에 따른 소속장관을 달리하는 기관으로의 전보에 한한다) 등으로 제1항의 복무의무를 이행할 수 없게 된 때에는 즉시 행정안전부장관과 훈련을 주관하는 기관의 장에게 통보하여야 한다.

〈개정 2008.2.29〉

- ⑤제1항의 의무복무기간에는 「국가공무원법」 제71조제1항제1호·제3호·제6호 및 같은 조 제2항에 따른 휴직기간과 「국가공무원법」 제73조의3에 따른 직위해제기간은 넣어 계산하지 아니한다. 다만, 공무상 질병으로 인한 휴직기간은 넣어 계산한다.

[전문개정 2007.8.6]

제36조 (의무위반 등에 대한 소요경비반납조치)

- ①행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장은 국내훈련공무원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 별표 2의 기준에 따라 당해 공무원의 위탁교육훈련을 위하여 소요된 경비의 전액 또는 일부를 본인 또는 그의 연대보증인으로 하여금 반납하게 하여야 한다. 〈개정 1993.10.11, 1998.12.31, 2004.6.11, 2006.7.21, 2008.2.29〉

1. 훈련중에 질병·사고등 부득이한 사유외의 사유로 인하여 면직된 때
2. 제34조의 규정에 의하여 복귀명령을 받고 정당한 사유없이 지정된 기일까지 복귀하지 아니하거나 복귀후 훈련중 발생한 사유로 인하여 면직된 때
3. 제33조에 규정된 의무나 지시사항에 위반하여 중도에 복귀되었거나 특별한 사유없이 훈련을 중도에 포기하거나 탈락된 때
4. 제35조제1항의 규정에 의한 복무의무를 이행하지 아

니한 때

- ② 행정안전부장관 또는 중앙행정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 반납의무자가 반납고지서를 받은 날로부터 90일 이내에 이를 납부하지 아니한 때에는 법 제13조제5항의 규정에 의한 징수를 관할세무서장에게 의뢰하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2004.6.11, 2008.2.29>
- ③ 중앙행정기관의 장은 의무복무기간 중에 있는 공무원이 퇴직하려는 경우에는 면직결정 전에 제1항에 따른 소요경비를 반납받기 위한 조치를 하여야 한다. 이 경우 교육훈련비 지급기관과 면직결정기관이 서로 다른 때에는 면직결정기관의 장은 면직결정 전에 교육훈련비 지급기관의 장과 협의하여야 한다.
<신설 2006.7.21>

제36조의2 (소요경비의 산정)

- ① 제36조제1항에서 "위탁교육훈련을 위하여 소요된 경비"라 함은 훈련공무원의 훈련기간중 국가가 지급한 모든 경비(여비를 포함하며 보수는 제외한다. 이하 같다)를 말한다.
- ② 외국의 정부기관이나 학교 등에서 교육훈련비의 일부 또는 전부를 지급할 것을 조건으로 하는 훈련의 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 훈련기간중 지급된 보수에 상당하는 금액의 범위 안에서 당해 외국의 정부기관이나 학교 등에서 훈련기간중 지급한 모든 경비를 제1

항의 규정에 의한 "위탁교육훈련을 위하여 소요된 경비"로 본다. 이 경우 훈련공무원이 훈련중 강의나 연구보조의 대가로 수령하는 보조금은 제1항의 규정에 의한 "위탁교육훈련을 위하여 소요된 경비"에 포함하지 아니한다.

[본조신설 2004.6.11]

제5장 국외위탁교육훈련<신설 1998·12·31>(생략)

부칙 <제10783호,1982.4.1>

- ①(시행일) 이 영은 공포한 날로부터 시행한다.
- ②(재직중인 교관에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 교육훈련기관에 근무하고 있는 교관은 제21조제3항 및 제4항의 규정에 불구하고 1982년 6월 30일까지 교관으로 계속 근무할 수 있다.
- ③(재직중인 교수 등의 재임용에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 교육훈련기관에 근무하고 있는 교수·부교수·조교수 및 전임강사는 1982년 6월 30일까지 제24조의 규정에 의하여 재임용한다.

부칙(교육부와그소속기관직제) <제13282호,1991.2.1>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조 (다른 법령의 개정) ①내지 <67>생략

<68>공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제24조제2항중 "문교부장관"을 "교육부장관"으로 한다.

<69>내지 <148>생략

부칙(서울특별시행정특례에관한법률시행령) <제13413호,1991.7.1>

제1조 (시행일) 이 영은 서울특별시의회의 구성일부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조 (다른 법령의 개정)

①내지 ⑤생략

⑥공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항중 "(서울특별시장을 포함한다. 이하 같다)"와 제3조제3항중 "서울특별시공무원교육원장"과 제12조제1항중 "(서울특별시장은 10월 31일)" 및 동조제2항중 "(서울특별시장에게는 11월 15일까지)"를 각각 삭제하고, 제14조제4항중 "직할시 및 도"를 "서울특별시·직할시 및 도"로 하며, 제23조제1항 및 제2항중 "중앙행정기관의 장·직할시장 또는 도지사"를 각각 "중앙행정기관의 장·서울특별시장·직할시장 또는 도지사"로 한다.

⑦내지 <24>생략

부칙(행정권한의위임및위탁에관한규정) <제13823호,1992.12.31>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법령의 개정)

①내지 ⑨생략

⑩공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제14조 제4항을 삭제한다.

부칙 <제13990호,1993.10.11>

①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

②(소요경비반납에 관한 경과조치) 이 영 시행전에 특별
훈련을 받고 퇴직한 자의 복무의무위반등에 따른 소요
경비반납액의 산정에 관하여는 제35조제1항의 개정규
정에 불구하고 종전의 규정에 의한다.

부칙(재정경제원과그소속기관직제) <제14438호,1994.12.23>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 내지 제4조 생략

제5조 (다른 법령의 개정)

①내지 <268>생략

<269>공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제12조제2항중 '경제기획원장관'을 '재정경제원장관'으
로 한다.

<270>내지 <327>생략

부칙(지방공무원교육훈련법시행령) <제14630호,1995.4.20>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조 (다른 법령의 개정)

①공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제2조제2항을 삭제한다.

제2조제3항중 "세부지침과 제2항의 규정에 의한 지방교육훈련
지침에는"을 "세부지침에는"으로 한다.

제19조제2항중 "제78조 또는 지방공무원법 제62조·제69조의"
를 "제78조의"로, "관할 징계위원회 또는 인사위원회에"
를 "관할 징계위원회에"로 한다.

제20조제2항중 "각호의 1 또는 지방공무원법 제69조 제1항 각
호의 1에"를 "각호의 1에"로, "관할 징계위원회 또는 인
사위원회에"를 "관할 징계위원회에"로 한다.

제21조제2항 본문중 "중앙행정기관의 장·직할시장 또는 도지
사는"을 "중앙행정기관의 장은"으로 하고, 동조제3항중 "
중앙공무원교육원 및 지방행정연수원의"를 "중앙공무원
교육원의"로 한다.

제23조제1항 단서 및 동조제2항중 "중앙행정기관의 장·서울특
별시장·직할시장 또는 도지사가"를 각각 "중앙행정기관
의 장은"으로 한다.

제25조제1항중 "중앙공무원교육원장과 지방행정연수원장은"을
"중앙공무원교육원장은"으로 한다.

제35조제4항중 "동조제2항 제2호 또는 지방공무원법 제63조제
1항제1호·제3호, 동조제2항 제2호의"를 "동조제2항 제
2호의"로, "국가공무원법 제73조의2 또는 지방공무원법

제65조의2의"를 "국가공무원법 제73조의2의"로 한다.

②내지 ⑥생략

부칙(공무원여비규정) <제15680호,1998.2.24>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략

제3조 (다른 법령의 개정)

①생략

②공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제13조중 "국내여비규정"을 "공무원여비규정"으로 한다.

③ 내지 ⑩생략

부칙 <제16079호,1998.12.31>

①(시행일) 이 영은 1999년 1월 1일부터 시행한다.

②(재직중인 교관에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 제21조의 규정에 의하여 임용된 교관은 제21조 및 제22조의 개정규정에 의한 교수요원으로 임용된 것으로 본다.

③(교수 등의 임용에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 제24조의 규정에 의하여 임용된 교수·부교수·조교수 및 전임강사는 법 제5조의 규정에 의한 교수요원으로 임용된 것으로 본다.

④(의무복무기간에 관한 경과조치) 이 영 시행전에 국외훈련을 받았거나 이 영 시행당시 국외훈련을 받고 있는 자에 대하여는 의무복무기간에 관하여 종전의 제35조의

규정을 적용한다.

부칙 <제18192호,2003.12.30>

- ①(시행일) 이 영은 2004년 1월 1일부터 시행한다.
- ②(소요경비 반납액의 산정기준에 관한 적용례) 별표의 개정규정은 2004년 1월 1일 이후 제36조제1항 각호의 1에 해당하게 되는 경우부터 적용한다.

부칙 <제18425호,2004.6.11>

이 영은 2004년 6월 12일부터 시행한다.

부칙 <제19621호,2006.7.21>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제11조의3 내지 제11조의5의 규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 (2007년도 승진임용에 있어서 교육훈련시간의 반영에 관한 특례)

- ①제11조의3의 개정규정에 불구하고 2007년 1월 1일부터 2007년 12월 31일까지 4급 공무원을 고위공무원단에 속하지 아니하는 3급 공무원으로 승진임용 하는 경우에는 종전의 규정에 따른다.
- ②제11조의3 및 제11조의5의 개정규정에 불구하고 2007년 1월 1일부터 2007년 12월 31일까지 5급 이하(연구사·지도사를 포함한다) 및 기능직공무원을 승진임용 하

는 경우에는 2006년 12월 31일 현재 대통령령 제18421호 「공무원평정규정」 제4장에 따라 평정한 훈련성적평정점(이하 이 조에서 "훈련성적평정점"이라 한다)이 소속 중앙행정기관의 장이 정한 일정 기준에 도달한 자를 승진심사 또는 승진시험응시 대상으로 하여야 한다. 이 경우 중앙행정기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 2007년도에 이수한 교육훈련을 훈련성적평정점에 반영할 수 있다.

③중앙행정기관의 장은 2006년 9월 30일까지 제2항에 따른 승진심사 등에 필요한 훈련성적평정점을 소속 공무원에게 고지하여야 한다.

제3조 (교육훈련기준시간의 조정) 중앙행정기관의 장은 2010년 12월 31일까지 필요하다고 인정하는 경우에는 별표 1에 따른 연간 교육훈련기준시간을 60시간 이상으로 조정하여 운영할 수 있다.

부칙(국제과학기술협력규정) <제20213호,2007.8.6>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (다른 법령의 개정) 공무원교육훈련법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제37조제2항 전단 중 "국제과학기술협력규정"을 "「국제과학기술협력 규정」"으로 한다.

부칙 <제20215호,2007.8.6>

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (적용례) 제42조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 국외훈련 대상으로 선발되는 자부터 적용한다.

부칙 <제20493호,2007.12.28>

이 영은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부칙(행정안전부와 그 소속기관 직제) <제20741호,2008.2.29>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법령의 개정)

① 부터 ⑦ 까지 생략

⑧ 공무원교육훈련법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장은"으로 한다.

제4조의 제목 "(중앙인사위원회의 임무)"를 "(행정안전부장의 임무)"로 하고, 같은 조 제1항·제2항 각 호 외의 부분 및 제3항 중 "중앙인사위원회는"을 각각 "행정안전부장은"으로 한다.

제5조의2 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

제8조제2항 본문 및 단서 중 "중앙인사위원회가"를 각각 "행정안전부장관이"로 한다.

제9조제1항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장은"으로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 "중앙인사위원회"를 "행정안

전부장관"으로 한다.

제11조의3제3항 전단 및 제11조의4제1항 중 "중앙인사위원회가"를 각각 "행정안전부장관이"로 한다.

제14조제2항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 하고, 같은 조 제3항 전단 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 하며, 같은 항 후단 중 "중앙인사위원회에"를 "행정안전부장관에게"로 한다.

제15조제1항 중 "중앙인사위원회에"를 "행정안전부장관에게"로 하고, 같은 조 제2항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 하며, 같은 조 제3항 중 "중앙인사위원회에"를 "행정안전부장관에게"로 한다.

제16조 중 "중앙인사위원회"를 "행정안전부장관"으로 한다.

제22조 각 호 외의 부분 단서 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

제25조 제2항 중 "중앙인사위원회가"를 "행정안전부장관이"로 한다.

제26조 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 한다.

제30조 제1항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 한다.

제31조제1항 각 호 외의 부분 본문 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

제32조 각 호 외의 부분 본문 중 "중앙인사위원회"를 "행정안전부장관"으로 하고, 같은 조 제6호 중 "중앙인사위원회가"를 "행정안전부장관이"로 한다.

제32조의4제2항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 한다.

제32조의5 각 호 외의 부분 중 "중앙인사위원회에"를 "행정안전부장관에게"로 한다.

제33조제1항부터 제3항까지, 제4항 각 호 외의 부분 및 제5항 각 호 외의 부분 중 "중앙인사위원회"를 각각 "행정안전부장관"으로 한다.

제33조의3제1항 중 "중앙인사위원회가"를 "행정안전부장관이"로 한다.

제34조 제1항 중 "중앙인사위원회"를 "행정안전부장관"으로 한다.

제35조 제2항 중 "중앙인사위원회"를 "행정안전부장관"으로 하고, 같은 조 제3항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 하며, 같은 조 제4항 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

제36조 제1항 각 호 외의 부분 및 제2항 중 "중앙인사위원회"를 각각 "행정안전부장관"으로 한다.

제37조제1항 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 하며, 같은 항 후단 중 "과학기술부"를 "교육과학기술부"로, "중앙인사위원회에"를 "행정안전부장관에게"로 하고, 같은 조 제3항 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

제38조제1항 각 호 외의 부분 중 "중앙인사위원회"를 "행정안전부장관"으로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 "중앙인사위원

회"를 "행정안전부장관"으로 하며, 같은 항 후단 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

제38조의2제1항 전단 중 "제33조의2의 규정에 의한 교육훈련비"를 "교육훈련비"로 한다.

제39조제1항 및 제2항 중 "중앙인사위원회"를 각각 "행정안전부장관"으로 한다.

제41조 중 "중앙인사위원회가"를 "행정안전부장관이"로 한다.

제42조제2항 중 "중앙인사위원회"를 "행정안전부장관"으로 하고, 같은 조 제3항 중 "중앙인사위원회는"을 "행정안전부장관은"으로 하며, 같은 조 제4항 중 "중앙인사위원회와"를 "행정안전부장관과"로 한다.

별표 3 제1호, 제2호 다목 단서 및 같은 호 라목 중 "중앙인사위원회가"를 "행정안전부장관이"로 한다.

⑨ 부터 <105> 까지 생략

별표1 교육훈련시간의승진임용반영방법및산출기준등[제11조의3제1항관련]

별표2 반납액의산정기준표

별표3 국외훈련비지급기준[제39조제3항관련]

별표4 체재비지급기간에포함되는준비및정리기간표[제39조제4항관련]

[부록 IV]

『공무원 교육훈련 업무처리지침』

(2008.7.17)

I. 총 칙

1. 목적

이 지침은 「국가공무원법」 제50조(교육훈련), 「공무원교육훈련법 시행령」 제9조(교육훈련의 상호위탁), 제11조의3(교육훈련시간의 승진반영) 내지 제11조의5(기능직공무원의 교육훈련시간 승진반영), 제13조(교육여비의 지급 등) 및 제33조의2(교육훈련비의 지급), 「공무원임용령」 제10조의2(교육훈련 성적의 인사관리 반영), 제42조제2항(파견 등으로 인한 결원 보충), 「공무원여비규정」 제8조의2 제5항(국내여비의 결제와 정산 등) 등에서 위임한 사항 및 동 법령의 시행을 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 함

2. 근거

「국가공무원법」, 「공무원교육훈련법」 및 「공무원교육훈련법 시행령」

3. 적용범위

- 일반직(연구직·지도직 공무원 포함) 국가공무원 및 기능직 국가공무원
- * 특정직공무원은 각각의 개별 규정에 의해 적용
 - 외무공무원 : 외무공무원법, 외무공무원임용령 및 동령 시행규칙
 - 교육공무원 : 교육공무원법, 교원 등의 연수에 관한 규정 및 동령 시행규칙
 - 경찰공무원 : 경찰공무원법 및 경찰공무원 교육훈련규정
 - 소방공무원 : 소방공무원법 및 소방공무원 교육훈련규정
 - 군인 및 군무원 : 군인사법, 각 군별 규정 (예 : 육군규정)
- * 지방공무원은 「지방공무원법」, 「지방공무원교육훈련법」 및 「지방공무원교육훈련법 시행령」을 적용

4. 시행일

- 이 예규는 2008년 7월 17일부터 시행함
- 이 예규의 시행으로 종전 예규(행정안전부 예규 제161호 공무원 교육훈련 업무처리지침, 2008.6.30)는 이를 폐지함

II. 교육훈련시간의 승진반영(생략)

III. 공무원 사이버교육 운영

1. 목적

공무원 사이버교육시스템 구축 및 코스웨어 개발에 있어서 기관간 체계적 조정을 통하여 중복투자를 방지하고 효율적 운영을 유도하여 공무원 사이버교육을 활성화하는데 그 목적이 있음.

2. 용어의 정의

가. 사이버교육

인터넷 등 다양한 정보통신기술에 의한 사이버 공간을 활용하여 학습자가 시간과 공간의 제약 없이 원하는 교육시스템에 편리하게 접근하여 학습자와 강사간 또는 학습자간 상호작용을 통해 학습자 중심의 자기 주도적인 학습이 가능한 교육방법

나. 사이버교육과정

전체교육시간의 60%이상이 사이버교육으로 진행되는 과정

※ 집합교육과정: 사이버교육이 없거나 사이버교육이 전체교육시간의 60% 미만인 과정

다. 코스웨어

사이버 학습을 위하여 제작되어 분량에 따라 과정 또는 과목으로 운영할 수 있는 일련의 콘텐츠

3. 사이버교육 활성화를 위한 각급 기관의 역할

가. 각급 기관은 사이버교육을 활성화하고 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 기관간 협조체제를 강화하고 교육과정 개선에 적극 노력하여야 함

나. 중앙행정기관의 장은 사이버교육과정을 이수중인 소속 공무원에 대하여 사이버학습을 위한 적정기간의 휴무를 명할 수 있음

다. 교육운영요원에 대하여는 업무부담 및 교육과정(과목)의 특성, 학습자 수 등을 고려하여, 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있음

4. 사이버교육의 공동활용

가. 사이버교육을 실시하고자 하는 기관은 먼저 타기관 보유 시스템 및 코스웨어의 공동활용 가능성 여부를 검토하여야 함

- 나. 사이버교육을 실시하는 교육훈련기관은 다른 기관의 사이버교육 시스템 및 코스웨어 공동활용 요청에 적극 협조하여야 함

5. 『공무원사이버교육센터』의 설치·운영

- 가. 중앙공무원교육원은 공무원 사이버교육 운영, 코스웨어 개발·보급 및 각급 기관의 사이버교육 지원 등을 위하여 『공무원사이버교육센터』를 운영함
- 나. 중앙공무원교육원은 사이버교육 관련 정보교환 및 사이버교육 운영시스템·코스웨어의 공동활용에 관한 자발적 협의·조정 등을 위하여 각급 행정기관 및 교육훈련기관간 협의체를 구성·운영할 수 있음
- 다. 기타 공무원사이버교육센터, 기관간 협의체의 구성 및 운영에 관한 세부사항은 중앙공무원교육원장이 정함

6. 공무원 사이버교육 추진체계

가. 행정안전부(교육훈련과): 공무원 사이버교육 총괄

- (1) 공무원 사이버교육 기본정책 수립·총괄

(2) 중앙행정기관 및 교육훈련기관 사이버교육 사전협의·승인

나. 중앙행정기관, 교육훈련기관, 민간교육기관 : 사이버교육과정 운영

(1) 중앙공무원교육원:『공무원사이버교육센터』 및 기관간 협의체 운영

- 사이버교육 운영시스템 구축 및 교육훈련기관과 공동활용
- 다수부처 공동활용 가능한 사이버교육 코스웨어 개발·보급
- 교육훈련기관 등의 사이버교육 지원 및 정보교류

(2) 중앙행정기관 및 교육훈련기관 : 사이버교육 운영

- 기관별로 특성화된 코스웨어 개발·운영
 - 일반직무 관련 코스웨어는 중앙공무원교육원과 공동활용
예) 사무관리, 법제실무, 회계실무, 예산실무 등
- 예산의 중복 투입 방지
 - 사이버교육 운영시스템 구축 및 코스웨어의 개발은 시스템 구축 비용, 교육대상인원, 중앙공무원교육원과의 공동활용 가능성 등을 검토하여 추진

다. 민간교육기관 : 사이버 위탁교육과정 실시

7. 공무원 사이버교육시스템 구축 및 운영



가. 시스템 구축 및 코스웨어 개발

사이버교육 시스템을 구축하거나 코스웨어를 개발하고자 하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장은 예산 확보에 앞서 다음 사항에 관하여 행정안전부장관과 협의하여야 함

< 협의 내용 >

- 사이버교육 운영의 필요성
- 시스템 구축의 필요성
- 코스웨어 개발의 필요성
- 시스템 구축 및 유지보수 비용
- 교육대상인원 및 사이버교육 운영인력의 수
- 타 기관과의 시스템 및 코스웨어 공동활용 가능성 등

나. 사이버교육 운영지침 수립

사이버교육을 운영하고자 하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장은 다음 사항들을 규정한 사이버교육 운영지침을 작성하여 행정안전부장관에게 통보하여야 함

< 운영지침에 포함해야 할 사항 >

- 교육기간 및 집합교육과의 혼합 여부와 그 비율
- 학습분량 및 학습시간
- 평가방법 및 이수기준
- 운영요원 및 강사의 수
- 운영요원 및 강사의 선임, 수당지급 등 대우
- 기타 교육과정 운영에 관한 사항 등

다. 민간위탁 사이버교육과정 운영방법

사이버교육을 민간위탁의 방법으로 운영하는 경우에도 당해 기관의 장은 이 지침을 준수할 수 있도록 하여야 함

라. 사이버교육과정의 편성

(1) 학습분량

- 교육과정(과목)별 1일 학습분량은 교육과정(과목)의 특성을 고려하여 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 결정하되, 학습이 내실 있게 이루어질 수 있도록 하여야 함
- 승진에 반영되는 교육훈련시간은 실제 학습시간, 교육과정(과목)의 내용과 수준 등을 고려하여 내실있게 인정될 수 있도록 하여야 함

(2) 전체교육기간

교육과정(과목)별 전체 교육기간은 교육내용의 분량 및 동일과정(과목)을 집합교육으로 실시할 경우의 교육기간 등을 감안하여 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 결정하되 특별한 사정이 없는 한 6주 이하로 함

(3) 강사 1인당 학습자 수

강사 1인당 학습자 수는 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 교육과정(과목)의 특성 및 운영상황 등을 고려하여 결정하되, 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분

한 상호작용이 이루어질 수 있도록 하여야 함

마. 평가방법

교육과정(과목)별 평가방법은 객관식·주관식 문제, 과제물 제출 등을 적절히 혼합하여 실시하되, 적절한 방법으로 측정한 학습진도율을 30% 이상 반영하여야 함

예) 객관식·주관식 평가(50)+과제물(20)+학습진도율(30)⇒
100점 만점

IV. 공로연수 운영(생략)

V. 교육훈련비 지급(생략)

VI. 공무원 교육상기금 운영(생략)

[부록 V]

『교육훈련시간 승진반영제도 운영지침』

(행정안전부예규 제76호, 2008. 3. 14)

I. 목 적

공무원교육훈련법 시행령 제11조의3 내지 제11조의5의 규정에 의한 교육훈련시간 승진반영제도의 운영에 필요한 사항 등을 정함.

II. 근거법령 및 적용대상

1. 근거법령

- 공무원임용령 제10조의2
- 공무원교육훈련법 시행령(이하 “시행령”) 제11조의3 내지 제11조의5, [별표 1], 부칙(2006. 7. 21 대령19621)

2. 적용대상

- 일반직 4급 이하 공무원(연구사·지도사 포함)
 - 4급 공무원의 경우 고위공무원단 직위로 승진임용 시에는 적용하지 아니하며, 3급 공무원으로 승진임용 시 기관의 장 또는 보조기관(보좌기관을 포함)으로 근무하지 아니한 기간에 대하여만 적용
 - ‘행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙’ 제26조제2항의 규정에 따라 정원을 통합운영 하는 경우의 승진임용(근속승진) 시에도 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하여야 함

- 기능직 공무원
 - ‘행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙’ 제26조제2항의 규정에 따라 정원을 통합운영 하는 경우의 승진임용(근속승진) 시에도 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하여야 함

Ⅲ. 제도운영 기본방향

- 「교육훈련시간 승진반영제도」는 공직사회의 학습조직화를 촉진하는데 그 목적이 있음
- 교육훈련시간으로 인정할 수 있는 교육훈련의 내용·연간 교육훈련 기준시간 설정 등은 각 부처가 자율적으로 정하

는 것을 원칙으로 함

- 시행 초기에는 새 교육훈련 제도의 공직사회 정착에 중점을 두고 운영
 - 연간 교육훈련시간이 과도하게 설정되지 않도록 함
 - * 인사부문 정부업무평가 기준설정에 있어서도 2010년까지는 70시간 이상에 대해 만점을, 60시간 이상인 경우 만점의 바로 하위 점수를 부여할 계획임

IV. 적용대상별 운영지침

1. 일반직 4급 이하 공무원

가. 교육훈련시간의 승진임용 반영방법 및 산출기준 등(시행령 별표 1)

- 교육훈련시간의 승진임용 반영방법
 - 승진에 필요한 교육훈련시간(이하 “필요 교육훈련시간”이라 한다)을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 또는 승진시험 응시 대상에서 제외함
 - * 승진심사 또는 승진시험 응시 배수에는 포함
 - 4급 공무원을 3급 공무원으로 승진임용 하기 위하여 승진심사 대상자를 결정하는 경우에는 기관의 장 또는 보조기관(보좌기관 포함)으로 근무하지 아니한 기간에 대

하여만 교육훈련시간을 반영하되, 중앙행정기관의 장이 필요하다고 인정하는 때에는 기관의 장 또는 보조기관으로 근무하는 기간동안 이수한 교육훈련시간을 필요 교육훈련시간의 충족여부를 판단하기 위해 인정하는 교육훈련실적(이하 “실적 교육훈련시간”이라 한다)에 합산할 수 있음

□ 필요 교육훈련시간 : “해당 계급 근무연수 × 중앙행정기관별 연간 교육훈련기준시간”을 다음 기준에 따라 계산하되, 계산결과에서 소수점 이하는 버림

○ 근무연수 : “근무월 ÷ 12”로 계산하되, 근무월은 역(曆)에 따라 계산하여 남은 근무일수가 15일 이상이면 1월로 계산하고, 소수점 둘째자리에서 반올림하여 소수점 한자리까지 계산함

* 근무월은 역에 의한 연단위로 계산

[예 시]

○ 근무연수가 '07년도 6월 10일, '08년에 7월 7일인 경우의 근무월은?
→ 역에 의한 연단위로 계산하므로, '07년은 6월, '08년 7월임

○ 연간 교육훈련기준시간 : 100시간 이상

- 산출 기준일 : 승진심사일 또는 승진시험 응시 대상자 결정일이 속한 달의 전전달 말일 현재
- 실적 교육훈련시간의 산출
 - 필요 교육훈련 산출 기준일까지의 실적 교육훈련시간을 기준으로 하되, 미충족자의 경우는 승진심사일 또는 승진시험 응시 대상자 결정일 전일까지의 교육훈련시간을 합산
- 파견·휴직기간, 기관간 전보자 및 전직자 등의 처리
 - ‘국가공무원법’ 제71조에 따른 휴직기간과 ‘공무원임용령’ 제41조제1항 각호(제4호 제외)의 파견기간은 필요 교육훈련시간 산출에서 제외
 - ‘공무원임용령’ 제2조제4호에 따른 소속장관을 달리하는 기관간 전보자, 전직자 및 지방공무원에서 국가공무원으로 특별채용된 자의 경우에는 전보, 전직 또는 특별채용 이후 근무기간 및 교육훈련시간을 대상으로 하되, 중앙행정기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우 전 근무기관 또는 전 직렬에서의 근무기간 및 교육훈련시간(동일계급에서 상시학습이 적용되는 전체 근무기간 및 교육훈련시간을 말함)을 반영할 수 있음
 - * 전 근무기관 또는 전 직렬에서의 근무기간 및 교육훈련시간을 반영하는 경우 전보, 전직 및 특채일로부터 1년이 경과한 경우에는 인정하지 않음

[예 시]

○ 2002.10.1자로 승진임용된 A청의 甲사무관이 2008.2.1자로 B부로 기관간 전보되었을 때, 2008.2.28일 기준의 서기관 승진심사 대상이 되기 위한 甲사무관의 필요 교육 훈련시간은?

〈B부의 교육훈련 기준 시간〉

- '07년 기준 시간 : 100시간 (민·관 교육기관 교육 이수 비율 20%)
- '08년 기준 시간 : 200시간 (민·관 교육기관 교육 이수 비율 40%)

① 전보 이후부터 적용하는 경우(원칙)

- 필요 교육훈련시간 : $(\text{근무월 } 1\text{월} \div 12) \times 200 = 0.1 \times 200 = 20\text{시간}$
- 민·관 교육훈련시간 : $20\text{시간} \times 0.4 = 8\text{시간}$

② 전보 이전부터 반영하는 경우(예외)

⇒ 상시학습제도가 시행된 '07년부터 기산

- 필요 교육훈련시간 : $100\text{시간}('07\text{년 전체}) + 40\text{시간}('08\text{년 } 2\text{월간}) = 140\text{시간}$
- 민·관 교육훈련시간 : $20\text{시간}('07\text{년 전체}) + 16\text{시간}('08\text{년 } 2\text{월간}) = 36\text{시간}$

* 2009.1.31까지만 적용 가능

□ 신규채용 및 승진후보자의 기본교육 처리

○ 신규채용후보자 및 승진후보자가 받은 기본교육훈련은

채용 또는 승진된 직급에서 이수한 교육훈련으로 봄

나. 직무수행상의 특별한사유에 따른 예외적용(시행령 제11조의 3제1항 단서)

- 승진임용에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 사유가 주요 국정과제 수행, 업무수행을 위한 장기출장 또는 파견 등 직무수행상의 특별한 사유에 따른 것으로 인정되는 경우에는 승진임용에 필요한 교육훈련 시간을 충족 하지 못한 공무원도 승진임용이 가능함
 - * 이 경우 특별한 사유가 있는 공무원은 특별한 사유가 진행 중일 때나 특별한 사유가 해소된 날로부터 2개월 이내에 인사·교육훈련 부서에 신청하여야 함
 - * 교육훈련부서에서는 ‘자. 연도별 교육훈련 실적 확정 처리’ 결과 또는 수시로 필요 교육훈련시간 미충족자에 대해 미충족 사유 및 교육 이수계획 등을 확인
- ‘직무수행상 특별한 사유’ 해당여부 및 예외인정 필요성 여부는 중앙행정기관의 장(공무원임용령 제2조제4호의 ‘소속장관’을 말함)이 결정하며, 이 경우 결재권의 내부 위임은 부기관장(차관, 사무처장 등)까지만 가능함
- 중앙행정기관의 장은 행정안전부장관으로부터 별도 통보가 있을 때까지는 예외 결정에 앞서 예외 대상자, 필요성 및 사유 등을 첨부하여 행정안전부장관과 사전 협의하여야 함

다. 연간 이수하여야 할 교육훈련시간 설정 등(시행령 제11조의 3제3항)

- 연간 이수하여야 할 교육훈련시간은 교육훈련 여건, 업무 특성, 인력구성 등을 감안하여 중앙행정기관의 장이 연 단위로 설정함(연간 100시간 이상. 다만, 2010년까지는 60시간 이상으로 설정 가능)
 - * 승진임용 자격 여부 판단 기준 : 기준일 현재 해당 계급에서의 교육훈련시간 총량이 ‘해당 계급 근무연수 × 당해부처 연간 교육훈련기준시간’ 을 충족하였는지 여부
- 과도한 양적인 경쟁을 지양하고, 적정 수준의 기준시간을 설정하여 교육훈련 내용의 질적 수준을 확보하여야 함
 - * 교육과정 및 워크숍 등에서 입교·수료식, 오리엔테이션 등 교육과 직접관련이 없는 시간은 가급적 교육훈련시간에서 제외
- 개인의 ‘연간 교육훈련기준시간’ 의 20% 이상은 교육훈련부서 주관으로 민·관 교육훈련기관에서 이수하게 한 교육훈련 시간이 포함되도록 하여야 함

〈교육훈련부서 주관의 민·관 교육훈련기관 교육 대상 및 요건〉

- 교육 기관 : 교육훈련기관 · 행정기관 · 민간기관
- 교육 방법 : 집합교육 및 사이버교육
- 대상 교육훈련
 - 시행령 제7조 및 제8조에 따른 기본교육과정

- 시행령 제7조 및 제8조에 따른 전문교육과정
 - 시행령 제30조에 따른 다수부처 전문교육과정, 시행령 제29조에 따른 직장훈련을 통한 전문교육과정 포함
- 시행령 제30조, 시행령 제4장 및 제5장에 따른 국내외 위탁교육훈련
- * 행정안전부 주관 민간위탁교육 및 사이버 외국어 교육과정 포함
- ※ 민간교육기관의 해당 여부는 교육기관 설립목적, 직무와의 관련성, 교육내용 등을 고려하여 기관에서 판단
- 교육시간 요건
 - 1일 7시간 이상 운영되는 교육과정
 - 단일 교육과정으로서 1일 7시간 미만인 경우는 2일 이상의 교육시간을 합산하여 7시간 이상이면 인정
- 학사관리 요건
 - 평가 및 수료기준, 수료점수 미달자에 대한 조치 등 공정하고 객관적인 학사관리 기준 마련
- * 출석·과제물·필기시험·실기시험 등 교육목적에 적합한 방법의 평가 실시
- 절차적 요건
 - 교육훈련부서의 교육명령(사전협의)을 득하여 교육 이수
- 장기 교육 등의 교육훈련시간 인정 제한
 - 대상 : 기본교육, 국외훈련, 국내 학위 과정 등
 - 제한 : 이수 연도 부처의 민·관 교육훈련기관에서 이수해야 하는 교육훈련시간 이내로 제한(총 교육훈련시간)

에는 모두 포함)

- * 교육기간이 1년 이상 2년 미만인 경우에는 2배, 2년 이상인 경우에는 3배까지 인정 가능

[예 시]

- 연간 교육훈련기준시간 100시간, 민·관 교육훈련기관 교육이 20%인 부처
 - 기본교육을 150시간 이수하였을 경우
 - ☞ 총 교육훈련시간은 150시간을 인정하되, 민·관 교육훈련기관 교육으로는 20시간 내에서 인정
 - 국외훈련을 2년 6월 이수하였을 경우
 - ☞ 총 교육훈련시간은 부처 기준에 따라 인정하되, 민·관 교육훈련기관 교육으로는 20시간 × 3배인 60시간 내에서 인정

라. 교육훈련의 내용 설정(시행령 제11조의3제3항)

- 교육훈련시간으로 인정할 수 있는 교육훈련의 내용은 각 부처의 직무특성, 인력구성 등을 감안하여 중앙행정기관의 장이 정하되, 소속 직원의 역량개발이 균형 있게 이루어 질 수 있도록 하여야 함
- 중앙행정기관의 장이 필요하다고 판단하는 경우 의무적으로 이수하여야 할 교육과정을 지정할 수 있음

마. 공무상 질병 등으로 인한 장기병가 및 출산휴가기간에 대한 적용

- 국가공무원복무규정 제18조제2항의 규정에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 병가기간(60일을 초과하여야 함)의 경우 승진에 필요한 교육훈련시간 산출에서 제외할 수 있음
- 국가공무원복무규정 제20조제2항의 규정에 따른 출산휴가기간은 승진에 필요한 교육훈련시간 산출에서 제외할 수 있음

바. 부서장의 소속 직원에 대한 교육훈련 성과책임 등(시행령 제11조의4)

- 과장급 및 이에 준하는 보조기관 또는 보좌기관으로서 ‘공무원 성과평가 등에 관한 규정’ 제9조에 따른 성과계약 체결 대상인 4급 이상(연구관·지도관 포함) 공무원 등에 대하여는 성과계약 체결 시 그 소속 공무원에 대한 교육훈련 성과책임을 부여함
 - * 세부사항은 「직무성과계약제 운영지침」(행정안전부 예규) 참조
- 과장급 및 이에 준하는 보조기관 또는 보좌기관으로서 ‘공무원 성과평가 등에 관한 규정’ 제15조에 따른 성과목표 선정 대상인 5급 이하(연구사·지도사 포함) 공무원에 대하여는 성과목표 선정 시 그 소속 공무원에 대한 교육훈련 성과목표가 포함되도록 하여야 함

* 세부사항은 「공무원 성과평가 등 운영지침」(행정안전부 예규) 참조

○ 일반직 4급(복수직) 이하 공무원 및 연구사·지도사인 공무원은 매년 1월말까지 과장 및 이에 준하는 보조기관(보좌기관 포함)과 협의하여 별지 제1호서식에 의한 연간 자기개발계획서를 작성하여야 함

○ 과장 및 이에 준하는 보조기관(보좌기관 포함)은 소속 일반직 4급(복수직) 이하 공무원 및 연구사·지도사인 공무원의 교육훈련 실적을 별지 제1호서식에 따라 분기별로 확인하여야 함

* 직제에 규정되어 있지 않는 과 단위 이상 또는 이에 준하는 부서를 장기간 운영하는 경우(T/F 포함), 당해부서의 과장급 공무원에게 그 소속 직원에 대한 교육훈련 성과책임 등을 부여함

* 과장급 보조기관이 특정직 공무원인 경우에는 중앙행정기관의 장이 자체기준을 설정하여 그 소속 일반직 및 기능직 공무원의 교육훈련을 관리하도록 하여야 함

사. 교육훈련 실적 관리 주체(시행령 제11조의4)

○ 자기개발계획 수립, 교육훈련 시간 확인 등 공무원 개인의 교육훈련 실적은 과장급 및 이에 준하는 보조기관 또는 보좌기관이 관리함을 원칙으로 하되, 기관의 추천이 필요한 교육이나 기관주관 교육 등은 인사 또는 교육훈련부서의 장이 관리함

과장급 보조·보좌기관	인사·교육 담당 부서
<ul style="list-style-type: none"> ■ 소속직원 교육·학습 실적 종합 관리 <ul style="list-style-type: none"> - '자기개발계획' 수립 지원·확인 - 교육·학습 실적 수시 확인, 독려 등 ■ 부서주관 교육 또는 개인학습시간 확인·인정 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기관의 추천이 필요하거나 기관이 주관하는 교육훈련의 추천·실적확인 등 <ul style="list-style-type: none"> * e-사람 등 관리시스템에 실적 직접 입력 ■ 승진심사 또는 승진시험 응시 대상자 결정 시 승진에 필요한 교육훈련시간 충족여부 확인

- 과장급 및 이에 준하는 보조기관 또는 보좌기관(기관의 장을 포함)이 5급 이하 공무원(연구사 및 지도사 포함)인 경우, 그 보조기관 등의 교육훈련 실적 등은 직근 상급보조기관, 소속기관의 장 또는 직근 상급기관의 장이 관리함
- 과장급 및 이에 준하는 보조기관 등의 규모가 커서 보조기관이 소속직원 전체의 교육훈련 실적 등을 직접 관리하기 곤란한 경우 직근 하급자를 교육훈련 관리 책임자로 지정하여 운영할 수 있음

아. 교육훈련 실적 인정 요령

- 연도간 교육 또는 학위과정 등 장기 교육의 경우 교육수료 통보일 또는 학위취득일 당시 계급의 교육훈련실적으로 인정함
- 신규채용후보자 및 승진후보자가 받은 기본교육훈련은 신규 또는 승진임용 연도의 기준을 따름
- 동일한 교육내용 또는 교육과정을 이수하는 경우에는 1회에 한하여 인정하며, 동일 교육 해당여부는 교육기관·교육목적·교육내용 등을 종합적으로 고려하여 판단함

자. 연도별 교육훈련 실적 확정 처리

- 교육훈련 담당부서는 소속 공무원의 전년도 학습실적에 대하여 별지 제1호서식에 의한 부서별 확인을 거쳐 매년 1월 말까지 개인별 교육훈련 실적시간을 확정 처리하여야 함
 - 원칙적으로 확정처리된 전년도 교육훈련 실적을 확정처리 이후 수정 또는 추가 등록하는 것은 인정하지 않음

2. 기능직 공무원(시행령 제11조의5)

각 중앙행정기관의 장은 일반직 공무원의 교육훈련시간 승진 임용 반영 기준 등을 참고하여, 기능직 공무원에 대하여도 교육훈련시간을 승진임용에 반영할 수 있도록 자체 기준을 설정하여 운영하여야 함

V. 행정사항

- 각 중앙행정기관의 장은 자체 지침을 변경하는 경우 즉시 그 내용을 행정안전부장관에게 통보하여야 함

부 칙

- ① 이 예규는 2008년 3월 14일부터 시행한다.
- ② 이 예규의 시행으로 종전예규(중앙인사위원회예규 제155호, 2007. 12. 28)는 이를 폐지한다.
- ③ (경과조치) 2008년 1월 1일 이전에 이수한 교육훈련부서

주관의 민·관 교육훈련기관 교육훈련 실적은 2009년 12월 31일까지는 종전예규(중앙인사위원회예규 제112호, '06.9.13)에 의하여 인정하되, 2010년 1월 1일 이후에는 본 지침을 적용한다.

< 별지 제1호서식 >

()년도 자기개발계획서 및 실적확인서

1. 인적사항

소 속		직 급		성 명	
-----	--	-----	--	-----	--

2. 필요 교육훈련시간 산출

구 분	전년도 말 기준		해당 연도		
	필요교육시간 (A)	실적교육시간 (B)	기준 교육시간 (C)	필요 교육시간 (A+C-B)	계획 교육시간
총 교육시간					
교육훈련기관 교육시간					
필수 교육시간					

3. 자기개발계획 면담

면담일시		면담장소		면담자	
부서장 제시 필요 교육분야 및 일정			합의 반영사항		

4. 분기별 계획 및 실적관리

구분	총 교육시간		교육훈련기관 교육시간		필수 교육시간		점검 일시 및 점검 의견
	목표	실적	목표	실적	목표	실적	
1/4 분기							
2/4 분기							
3/4 분기							
4/4 분기							
연도말 계							

* 교육 종류, 내용, 인정시간 등 교육훈련 이수실적 세부내역 별첨 가능

작성자 : (인)

확인자 : (인)

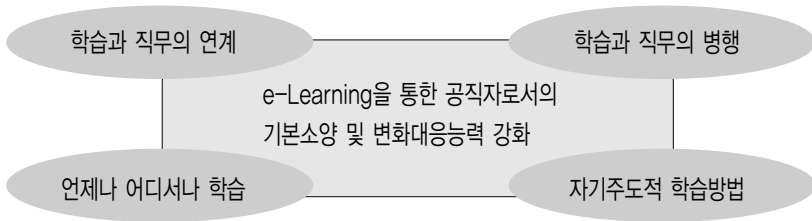
[부록 VI]

『'08년도 사이버교육과정 운영계획』

(중앙공무원교육원 사이버교육팀, 2008.1)

I. 교육운영 개요

• 교육목표



• 운영계획

- 교육대상 : 국가직공무원
 - 교육과정 : 역사에서 배우는 공직자의 길 등 65개 과정
 - 계획인원 : 과정별 100 ~ 200명 내외
- ※ '07년 53개 과정 중 인기 있는 과정(12개)은 모집정원을 200명으로 운영예정

- 교육기간 : 2008. 2. 1 ~ 12.24(매월 1회 운영)
- 상시학습시간 인정 : 2개 차시당 1시간 인정
- ※ 15차시를 학습하면 7시간 인정함, 소수점이하 시간은 절사
- 수료기준 : 학습진도율 90% 이상이고 종합평가 점수 60점 이상
- '07년도와 다른 점

구 분	'08	'07	비고
승인제도	폐지	1차승인 / 최종승인	
미수료자 수강제한조치	30일(1개월)	60일(2개월)	

II. 추진계획

- 운영과정 : 역사에서 배우는 공직자의 길 등 65개과정
- '08년 65개 과정 ← '07년 53개 과정 (신규 15개 / 폐강 5개)
- ※ 폐강 : 정부혁신관리4단계이해('04년 개발/폐기검토), 지방분권과 균형발전('04년개발/상반기 보완), 정부조직관리('01년 개발/ 상반기 보완), 기획력개발, 창의력개발('04년 구입/ 열린공부방 운영)
- '08년 2월 교육은 설 연휴 등으로 인해 2월1일부터 수강신청
- 30명 미만 과정은 강사없이 운영(강사수당 지급하지 않음)
- 매월 5일 수강신청(다만 4, 5, 7, 10월은 근무일로 변경)

• 운영일정

일정	수강신청 시작일	수강신청 마감일	학습기간		수료처리 (수료증출력)
			시작일	종료일	
2월	2. 1. 13시부터	2.10. 23시	2.12	2.25	2.26
3월	3. 5. 0시부터	3.10. 23시	3.11	3.24	3.25
4월	4. 7. 0시부터	4.10. 23시	4.11	4.24	4.25
5월	5. 6. 0시부터	5.10. 23시	5.11	5.24	5.25
6월	6. 5. 0시부터	6.10. 23시	6.11	6.24	6.25
7월	7. 7. 0시부터	7.10. 23시	7.11	7.24	7.25
8월	8. 5. 0시부터	8.10. 23시	8.11	8.24	8.25
9월	9. 5. 0시부터	9.10. 23시	9.11	9.24	9.25
10월	10. 6. 0시부터	10.10. 23시	10.11	10.24	10.25
11월	11. 5. 0시부터	11.10. 23시	11.11	11.24	11.25
12월	12. 5. 0시부터	12.10. 23시	12.11	12.24	12.25

※ 상기 운영계획은 사정에 따라 변경하여 운영될 수 있음.

• 주요특징

- 승인제도 폐지(1차/최종승인)를 통한 자율적인 사이버수강 유도
- 미수료자에게 부과된 수강제한조치 60일 → 30일로 축소
- 매월 65개 과정의 교육운영을 통한 다양한 과정선택권 부여

Ⅲ. 수료처리 기준

- 학습진도

- 학습진도는 교육생 스스로 학습시간, 학습분량을 자기주도적으로 조절하여 진행
- 학습진도율은 학습을 완료한 학습차시 대비 전체 학습차시의 비율(%)로 표기
- 학습진도율의 이수조건은 학습진도율 90% 이상인 경우

- 종합평가

- 평가는 교육생의 학업성취 측정을 통한 이해도 평가를 목적
- 평가는 논술형태의 과제물 혹은 객관식형태의 문제은행식
- 평가의 이수조건은 평가점수가 60점 이상인 경우 이수
- 수시평가 응시소요시간 및 횟수 제한 : 50분, 2회

- 수료기준 및 배점내역

구 분	학습진도	학습평가	합계
배점내역	80점	20점	100점
배점내역 수료기준	학습진도율 90% 이상	평가(과제물) 60점 이상	80점 이상

※ 평가유형(객관식, 주관식)은 담당강사와 협의하여 결정할 수 있음.

- 상시학습시간 인정기준

- 코스웨어 구성하는 차시를 기준으로 학습시간 인정
- 코스웨어 2개 차시를 1시간으로 인정하고, 소수점 이하는 절사

※ 교육내용 구성 상 1개 차시를 1시간으로 인정할 수도 있음

IV. 홍보계획

- 전자문서 시행을 통한 수강독려학습
 - 각 부처에 「2008년도 사이버교육과정 운영계획」전자문서 시행
- 홈페이지 안내
 - 우리 원 · 우리 센터 홈페이지 게시
 - 공무원교육훈련센터 홈페이지 게시

[2008년도 사이버교육과정 교육내용 및 담당강사]

※ 모집정원 200명

구분	과정명	주요내용	시간
법 · 제도	①개인정보보호와 정보 보안	정보보호의 중요성, 정보보호 법령, 공개키기반구조, 암호 키 등 정보보호 및 보안 실무	5
	②고위공무원단체도의 이해	고위공무원단체도 운영일반, 고위공무원단 개방형·공모직 위 운영, 인사심사 및 적격심사, 후보자 교육과정 및 역량평 가, 직무분석 및 직무등급 설정, 직무성과급제 연봉제 운영	6
	③민법기초※	민법의 기본원리, 민법해석 및 효력, 권리 행사와 보호 등 익히기, 법인 개요, 종류, 성립, 능력, 법인기관 감독, 물건 등에 대한 기본	10
	④법제실무	법령형식별 주요내용(헌법, 법률, 대통령령, 총리령, 부령, 헌법규칙, 자치법규), 법령안의 주요내용 입안기준	5
	⑥인사실무	공무원 인사제도의 개요, 신규채용, 공무원 신분상 의무, 공무원의 직무상 의무, 공무원 책임, 수당 등	5
	⑥정보공개제도의 이해	정보공개의 중요성, 정보공개법령과 제도, 청구, 처리, 불 복구제 등 정보공개 실무	5
	⑦판례와 조문으로 알아보는 행정법※	판례를 통하여 실정법의 조문을 더 정확히 이해하기	7
	⑧행정법실무	행정법 개념, 행정상 법률관계의 의의와 당사자, 분류, 의 의와 특징, 원인	5
	⑨알기쉬운 공무원 노사관계	공무원 노사관계 개요, 공무원 노동조합 제도의 주요내용, 공무원 노동조합의 운영 및 활동	8
행정 실무	①국회실무	국회업무 개요, 국회의 구성, 국회의 권한, 국회의 운영, 법률안의 국회처리절차, 업무보고 및 결산절차, 예산안의 처리절차, 국정감사 처리절차, 인사청문회 처리절차	7
	②기록관리	기록관리의 중요성 인식 및 생산, 등록, 분류, 편철, 정리, 이관, 폐기 등의 프로세스 습득	7
	③물품관리실무	물품관리의 흐름, 물품의 분류와 표준화, 장표 및 기록 등 물품관리실무	5
	④민원실무	민원행정의 개념과 특징, 민원의 신청, 접수, 처리, 통지 등 민원처리절차 실무	5
	⑤보고서 잘 쓰는 방법	정책보고서 작성 방법 등의 사례를 통해 효율적인 보고서 작성 방법을 익히고 작성 Tip 소개	5
	⑥사무관리실무※	사무관리의 이해, 문서관리의 개설, 문서의 구성체제, 기 안의 일반사항, 기안의 방법, 결재, 문서의 등록·시행· 접수 및 처리, 기록물의 보존관리	7
	⑦성과평가 프로세스	성과평가제도 개관, 5급 이하의 근무성적평가제, 4급 이 상의 직무성과계약제, 목표설정, 성과면담, 중간면담, 성과 평가, 평가자 오류, 평가결과 공개 및 결과활용	7

구분	과정명	주요내용	시간
법 · 제도	⑧예산실무	예산의 범위와 체계, 일반·특별회계예산, 예산 편성, 집행, 결산 등 예산절차 실무	7
	⑨의전실무*	의전에 대한 이해, 계획수립, 준비, 진행, 주요인사의 의전예우기준, 국제회의 개요, 참가	5
	⑩홍보실무*	홍보의 목적, 정부와 언론과의 관계, 브리핑 준비, 뉴스의 요건, 인터뷰 요청, 보도자료 작성법	6
	⑪회계실무	정부회계제도의 개요, 수입, 지출, 결산, 정부계약, 입찰 및 낙찰자 결정, 계약의 체결·이행·해제·해지, 국제입찰 등 회계처리절차 실무	7
	⑫행정업무프로세스 재설계	현상 진단, 혁신안 창출, 업무구조도 재설계, 실행·점검 등 PAPR 프로세스 이해	7
	⑬행정절차제도의 이해	행정절차법의 의의와 기본이념, 행정절차법의 총칙, 행정입법절차, 행정예고절차, 행정처분절차, 신고절차, 행정지도절차	7
변화 관리 대응 역량	①2007 기획력 (행정서비스마케팅기획)	블루마켓, 블루 아이디어, 블루플랜	6
	②2007 창의력 (창조경영과 창의적 문제해결기법)	창조적 사고의 필요성, 창의성과 TRIZ, 모순, 자원, 기능 분석, 해결원리	6
	③6단계 코칭스킬향상	코칭의 개념과 필요성 알기, 1단계 ~ 7단계 개념알기 및 활용하기, 배움이 있는 파트너십	7
	④고객만족도 조사*	고객만족도 조사의 배경, 목적, 기초이론, 조사방법, 조사설계, 조사모형 및 개선점	7
	⑤리더십 향상	디지털 시대의 리더십, 상황파악과 리더, 공감대 형성, 조직개발, 자기개발과 자기변혁	5
	⑥발표 잘 하는 방법 (관우, 프리젠테이션의 달인이 되다)	프리젠테이션이란 무엇인가?, 커뮤니케이션, 청중분석, 설득방법론, 프리젠테이션 유형과 흐름분석	7
	⑦변혁적 리더십	급변하는 환경변화에 맞게 조직을 이끌어가기 위한 변혁적 리더십 모델과 사례를 학습	5
	⑧변화관리	변화의 개념, 변화관리와 조직개발, 과정모형, 실패요인 및 관리방안, 조직변화의 사례 및 시사점	5
	⑨사례로 배우는 정책	의약분업이 뭐지? 우리나라 의약분업 정책형성과정, 갈등 관계를 어떻게 해결하려고 했나? 의약분업 정책에서 공무원의 역할	5
	⑩사례로 배우는 정책II	정책이제설정, 정책결정, 정책집행, 정책평가, SWOT분석, 종합	7
	⑪실전 변화관리*	변화관리의 Worst Practice, Best Practice 사례, 자기관리원칙 등	9

구분	과정명	주요내용	시간
변화 관리 대응 역량	⑫역량기초교육※	고위공무원이 갖춰야 할 9대 역량에 대한 기초지식 이해	18
	⑬자기주도적변화혁신※	4가지 유형에 대한 사례, 변화에 둔감한 삶은 개구리형, 의지할 곳 없이 표류하는 민들레형, 한 분야만을 깊게 파는 다나카형, 끊임없이 변화를 시도하는 피카소형	10
	⑭자료수집 및 분석기법	조사주제의 선정, 설문지작성, 면접조사,	15
	⑮정부규제개혁	규제개혁의 의의와 목적, 행정규제의 판단기준, 규제영향 분석 제도, 선진국의 규제개혁 사례	7
	⑯행정혁신	행정환경의 변화와 정부기능, 거버넌스의 의의, 이론모형, 행정혁신과 조직설계 접근법	5
	⑰혁신사례연구	6개 중앙행정기관, 1개 공기업의 대표적 혁신 성공사례 분석	7
	⑱정책품질관리의 이론과 실제	정책품질관리 왜 해야만 할까요?, 정책품질관리 매뉴얼이란?, 정책품질관리를 위한 관리기법들, 관리대상정책과 품질관리, 정책품질관리 카드 작성하기, 학습조직의 의의와 필요성, 학습조직의 성공조건, 정책형성과 품질관리, 정책홍보과 품질관리, 정책집행과 품질관리, 정책평가 및 환류와 품질관리	7
	⑲Management Skill Up <성과관리/사람관리>	목표와 지표의 설정, 평가와 환류, 리더십과 커뮤니케이션, 효과적인 리더십	5
	⑳액선리더십 <송영수교수의 액선리더십>	팀 리더십의 이해, 가치, 개인수준(자기관리, 전문성, 창의성, 팔로우십, 시간관리), 팀수준(변화주도, 회의운영 및 참여적 의사결정, 갈등관리, 의사소통스킬, 동기부여와 신뢰구축, 코칭스킬, 권한위임), 조직수준	8
	토론	①커뮤니케이션 스킬	효과적인 브리핑, 설득기술 등, 커뮤니케이션 능력향상을 위한 기술
②토론의 이해		토론의 유형과 방법, 효과적인 토론을 위한 조건과 행동특성	5
③협상·중재를 통한 갈등관리		갈등의 원인, 협상의 구도와 요소, 갈등관리의 프로세스, 유형, 전략	5
④Facilitator 역할과 스킬		Facilitator에게 필요한 리더십과 역할, 질문, 경청, 요약, 피드백 등 스킬	5
기본 소양	①건강관리<황세희의 직장인 건강 처방전>	건강, 알고 대비하자, 건강법, 비만, 피로, VDT, 두통, 스트레스, 소화장애, 술&담배, 성인기능장애, 운동, 피부관리	10
	②공문서 작성을 위한 한 글맞춤법※	공문서 어떻게 쓸까? 공문서 띄어쓰기, 한글맞춤법, 표준어, 언어예절, 외래어/로마자 표기법	8
	③공직윤리와 행동강령※	공직윤리와 국가청렴성, 공직자의 역할, 한국의 부패수준과 외국사례, 백지신탁제도 등 관련법령	8

구분	과정명	주요내용	시간
기본 소양	④면접관역량	면접교육의 필요성, 역량면접, 발표면접, 토의면접, 모의면접, 면접관이 범하는 오류와 극복대책	5
	⑤속독풀이 한자	한자에 대한 올바른 이해, 한자학습의 지름길	7
	⑥역사에서 배우는 공직자의 길	새 시대를 열기 위한 국가경영의 이념과 정책수립, 흔들리지 않는 혁신 정책추진, 냉철한 현실인식과 지혜로운 외교, 유능하고 청렴한 공무원	8
	⑦대인관계 (윤태익의 대인관계 경영전략)	자신과 상대를 파악하라, 대인관계 경영전략. 대인관계 발전을 위한 데이터베이스 구축하기. 갈등과 위기를 넘어 '성공'으로	9
	⑧재난안전관리※	재해와 재난의 개념, 안전관리시스템, 안전관리기본법, 자연재난 대책의 개선방안, 민관협력과 안전문화운동	8
	⑨재무설계	돈을 모르고 사는 사람들, 당신은 어떤 유형의 돈맹인가?, 100세 인생설계도, 100세 인생 돈의 흐름	8
	⑩재무설계II	투자과 투기, 재테크의 함정, 투자의 위험성, 금융소비와 신용관리, 재무설계-계획하기, 현금흐름분석	7
	⑪HRD 기본	HRD 이해, 패러다임, HRD 담당자의 역할, 역량모델링, 교육체계 수립, 기획, 설계, 개발, 평가	7
외국어	①<중급> 영어회화	중급수준의 일상생활영어회화	14
	②<초급> 일본어	초급 일본어 회화	15
	③<초급> 중국어	초급 중국어 회화	15
	④<고급> 영작문	고급수준의 영작문	10
	⑤<고급> Presentations Skills	영어로 하는 프리젠테이션의 기본요소 이해 및 사례로 익히는 효과적인 프리젠테이션 방법	10
	⑥<고급> International Business Writing	상황별 공식적인 영어 문서 작성 기법 및 형식을 익히고 기본적인 계약서 작성방법까지 습득	10
	⑦<고급> International Negotiation English	외국인과의 협상시 사용되는 주요 표현법 및 외국인이 보는 한국인의 협상 스타일 이해	7
	⑧<중급> Speech & Communication	공식적 또는 비공식적인 영어 스피치 및 커뮤니케이션 방법을 대화와 사례를 통해 학습	10

□ 통일/북한관련 학술지 목록

번호	DBPIA (누리미디어)	발행학회지 명	한국학술정보	발행학회지 명
1	한국전략문제 연구소	- 한국전략문제연구소 연구보고서 - KRIS 총서 - 한국전략문제연구소 전투실험 - 한국전략문제연구소 전투발전	한양대학교 아태지역연구센터	- e-Eurasia - 중소연구 - 월간 아태지역동향 - Journal of Asia-Pacific Affair
2	한국정치학회	한국정치학회보 한국정치학회 영문보로서 한국정치학회오십년사	경남대학교 극동문제연구소	- 한국과 국제정치 - 현대북한연구 - 통일전략포럼보고서 - 동북아연구 - Asian perspective
3	강원대학교 인문과학연구소	강원인문논총	국방대학교 안보문제연구소	KJSA
4	경북대학교 동서사상연구소	동서사상	대한정치학회	대한정치학회보
5	고려대학교 아세아문제연구소	아세아연구	단국대학교 정책과학연구소	정책과학연구
6	동양사회사상학회	동양사회사상	동국대학교 안보 연구소	안보연구 (1995년 절판)
7	북한연구소	북한 북한연구소 기타 자료	동아시아국제 정치학회	국제정치연구
8	북한학회	북한학보	북한연구학회	북한연구학회보
9	사회과학원	사상	서울대학교 국제문제연구소	세계정치
10	서울대학교 국제학연구소	국제지역연구	서울대학교 한국정치연구소	한국정치연구
11	서울대학교 동아문화연구소	동아문화	Political science in Asia	동아문화
12	서울여자대학교 인문과학연구소	인문논총	연세대학교 동서문제연구원	동서연구
13	신아시아연구소 (구 신아세아질서 연구회)	신아세아	영남대학교 통일문제연구소	통일문제연구
14	역사문제연구소	역사문제연구	전남대학교 아시아 태평양지역연구소	아시아태평양지역연구 (2001년 절판)
15	역사비평사	역사비평	조선대학교 동북아연구소	동북아연구

번호	DBPIA (누리미디어)	발행학회지 명	한국학술정보	발행학회지 명
16	평화문제연구소	통일한국	국방연구	동서사상
17	한국정치사상학회	정치사상연구	한일군사문화학회	한일군사문화연구
18	역사학연구소	역사연구	한국군사학회	군사논단
19	한국근현대사학회	한국근현대사연구	한국동북아학회	한국동북아논총
20	한국동양철학회	동양철학	한국복방학회	한국복방학회논집
21	한국인권사회복지학회	인권복지연구	한국세계지역학회	세계지역연구논총
22	한국통일전략학회	통일전략		
23	동양사학회	동양사학연구		

공무원 사이버 통일교육의 효율적 추진방안 연구

- 인 쇄 2008년 12월 일
 - 발 행 2008년 12월 일
 - 발 행 처 통일부 통일교육원 사이버교육과
142-715, 서울시 강북구 4.19길 275번지(수유동)
전화 02-901-7170~6 팩스 02-901-7177
통일교육원 홈페이지 www.uniedu.go.kr
- 디자인/인쇄 조원인쇄 전화 02-2263-3793
- 〈비매품〉

