

사이버 공무원교육에 관한 법제도 개선 방안 연구*

이 ^{**}준

〈目 次〉

- I. 서 론
- II. 이론적 배경
- III. 공무원 사이버교육 관련 법제도의 현황과 문제점
- IV. 사이버 공무원교육에 관한 법제도의 개선 방안
- V. 요약 및 결론

〈요 약〉

본 연구에서는 최근 공무원교육훈련의 한 방법으로 급속히 확산되고 있는 사이버교육의 내실 있는 운영을 위하여 선행 연구 및 유관 법제 분석에 따른 시사점을 바탕으로 현행 법제도가 안고 있는 문제점을 밝히고, 법제도적으로 개선해야 할 사항들을 제시하였다. 현행 관련 법제도의 문제점으로는 관련 법령인 공무원교육훈련법과 지방공무원교육훈련법 및 동법 시행령에 사이버교육에 관한 규정이 부재하며, 실질적인 공무원 사이버교육과정 운영의 지침서 역할을 하고 있는 공무원사이버교육지침의 내용도 구체성을 결여하고 있어서 교육의 질을 확보하고 단위 교육훈련기관의 사이버교육과정 운영을 효율적으로 하는데 매우 미흡하고, 사이버 공무원교육에 관한 체계적인 평가시스템이 부재하며, 학습관리시스템과 콘텐츠의 표준화를 위한 구체적인 지침이 명문화되어 있지 않다는 점을 지적하였다. 이러한 문제점을 개선하기 위한 방안으로는 공무원교육훈련법 및 동법 시행령에서 교육의 방법을 규정한 조항에 사이버교육에 관한 규정을 보완하고, 교육과정 운영계획에 사이버교육에 관한 계획을 포함하도록 하며, 사이버교육 전문기관에 의한 객관적인 질관리 장치를 법령에 포함시키도록 하는 방안을 제안하였다. 한편, 공무원사이버교육지침의 개선을 위해서는 중앙인사위원회의 장이 외부의 사이버교육 전문기관을 구체적으로 지정하여 콘텐츠의 품질인증 및 사이버교육 과정 운영 전반에 관한 평가와 컨설팅을하도록 하며, 메타데이터 및 학습관리시스템의 표준화를 통한 콘텐츠 공동 활용 촉진, 운영요원 등 인적요건의 명시를 통한 전문 인력 확보, 정보보안 체제의 구축을 통한 안정적인 시스템 운영 등의 규정을 포함하는 방안을 함께 제시하였다. 아울러 공무원 교육훈련 종합평가의 평가항목에 사이버 교육에 관한 항목을 포함시키는 방안을 제안하였다.

【주제어: 사이버교육, 공무원교육, 공무원교육훈련법, 교육법】

* 본 논문은 2007년도 한국외국어대학교 교내학술연구비 지원에 의한 것임.

** 한국외국어대학교 교육대학원 조교수(junelee@hufs.ac.kr).

I. 서 론

한 국가의 발전을 위한 가장 중요한 요소로 인적자원의 개발을 꼽는 데는 어느 나라를 막론하고 이론의 여지가 없다. 특히, 무한경쟁으로 치닫고 있는 국가 간 경쟁 속에서 정부행정을 혁신하고 주도할 수 있는 유능한 공무원의 확보 여부는 국가경쟁력에 막대한 영향을 미친다. 공무원의 전문성과 역량이 곧 정부경쟁력의 핵심 요소이기 때문이다(김판석, 2002; 진종순, 2006). 2006년 스위스 국가경영개발원이 발표한 국가경쟁력보고서의 정부효율성 부문에서 세계 47위인 우리나라의 실정에서 정부 혁신의 핵심요소인 공무원 역량의 강화가 얼마나 중요한지는 새삼 강조할 필요도 없다. 공무원의 역량을 강화시키기 위해서는 우수한 인력을 선발하는 것 못지않게 지속적인 재교육이 필요하다. 이러한 이유로 인해 참여정부에서도 「제2차 국가인적자원개발기본계획」의 주요 영역으로 공직분야 인적자원의 전문성 제고를 위한 교육훈련을 강화하겠다는 계획을 발표한 바 있다(대한민국정부, 2006a).

공무원의 역량을 강화시키기 위한 교육훈련은 전통적으로 전문연수기관에서의 집합교육이 대부분이었으나, 최근 정보통신기술의 발전으로 인터넷 환경을 기반으로 하는 사이버교육이 점차 확산되고 있다.¹⁾ 미국의 경우 부시행정부 출범이후 정부 혁신의 주요과제로 E-Training을 공무원교육의 주요 방법으로 활용하면서 년 백만명 이상의 공무원이 사이버교육을 받은 것으로 보고된 바 있으며(U.S. Office of Management and Budget, 2006), 국내에서도 중앙공무원교육원의 공무원사이버교육센터를 시작으로 정보통신공무원교육원, 국세공무원교육원, 교육인적자원연수원 등 정부 부처 유관기관을 중심으로 사이버교육을 통한 공무원 교육훈련이 증가하고 있는 추세이다. 중앙 정부의 공무원교육을 담당하는 중앙공무원교육원의 경우 2007년에 52개 강좌를 11회에 걸쳐 운영하며 총 57,200명을 교육하는 것으로 계획하고 있는데(중앙공무원교육원, 2007) 이는 수료인원이 1,934명인 2004년, 16,983명인 2005년과 비교할 때에 교육대상 인원이 급격히 늘고 있음을 보여 주고 있다(산업자원부, 2006). 지방공무원의 교육을 담당하는 지방혁신인력개발원의 경우에도 2007년에 총25개 과정을 43회 운영하며 17,200명을 교육하는 것으로 계획하고 있다(지방혁신인력개발원, 2007).

1) 현재 국내의 사이버교육 관련 법령들은 사이버교육에 관해 세 가지 용어가 사용되고 있다. 정규 학교에 관한 법령에서는 원격교육 혹은 방송통신교육, 공무원 교육훈련에서는 사이버교육, 민간 근로자직업능력개발과 관련해서는 인터넷통신훈련, 이러닝산업 발전법에서는 이러닝이란 용어가 사용되고 있다. 최근 학계 및 교육훈련 현장에 가장 많이 통용되고 있는 용어가 이러닝이지만, 본 연구의 목적이 공무원교육훈련 관련 법제도 개선에 있으므로 본 연구에서는 관련 법제도에서 사용되고 있는 용어인 ‘사이버 교육’을 주로 사용하였다.

그러나 이러한 양적 확대가 교육의 수월성으로 연계되는지에 관해서는 우려하는 목소리가 많다(이해영, 2000; 이주희, 2001; 노일순, 2002; 하영자, 2005). 이러한 우려는 다음과 같은 몇 가지 이유에 근거하고 있다. 첫째, 기존의 공무원 교육이 교육훈련을 통한 역량향상 보다는 승진을 위한 점수획득의 수단으로 활용되어 왔기 때문이다(대한민국정부, 2006b). 사이버교육을 통한 공무원교육도 이러한 문제에서 예외일 수 없다. 둘째, 전통적으로 공공부문은 민간부문에 대한 관리 감독에 비해 공공부문 자체에 관한 평가 및 혁신이 부진하기 때문이다. 따라서 사이버교육의 양적 확대에 걸맞은 철저한 질관리 체제가 마련되지 못하면 내실없는 교육으로 전락할 가능성도 배제할 수 없다(하미승, 하재룡, 권용수, 2004). 셋째, 사이버교육은 공무원연수원에서의 집합식 교육과는 달리 업무의 중단 없이 진행할 수 있는 장점이 있으나 업무가 수행되는 현장에서 상급자 및 동료의 시선을 의식하며 학습에 집중하는 것은 현실적으로 매우 어려울 수 있으며, 일과 후 혹은 휴무일 학습의 경우에도 높은 수준의 자기주도적인 학습태도와 능력이 요구되기 때문이다.

이러한 우려가 현실화되지 않도록 하기 위해 여러 가지 방안이 모색될 수 있을 것이나 가장 기본적으로 취할 일은 법제도적인 장치의 보완이다. 법제도는 사이버 공무원교육의 근거와 운영의 기준점이 된다는 점에서 기본적으로 고려되어야 하지만(이성흠, 2006), 무엇보다도 민간부문에 비해 내부 혁신이 어려운 경우가 많은 공무원 조직의 경우 교육훈련과 관련한 법제도의 개선은 내실 있는 교육을 위한 필수 요건이 되기 때문이다(서순식, 2002).

이러한 맥락에서 본 연구는 국내 사이버교육과 관련된 공무원 교육훈련 법제도의 현황을 살펴보고, 이를 보완하는 방안을 제언함으로써 공무원 교육의 안정적 운영과 교육의 질 제고를 위한 관련 정책 개선에 기여하는데 목적이 있다. 본 연구에서는 공무원 사이버교육훈련 법제도를 국가공무원과 지방공무원 대상의 사이버교육을 모두 포괄하여 모색하였음을 밝혀 둔다. 공무원 교육훈련과 관련되는 기본 법령의 경우 공무원교육훈련법과 지방공무원교육훈련법이 별도로 존재하긴 하지만 법령의 구조와 내용이 대체로 유사하기 때문이다, 양자를 구분하여 분석하기보다는 이를 통합적으로 분석하는 것이 공무원 교육 전반에 걸쳐 적용할 수 있는 대안이 될 수 있기 때문이다.

II. 이론적 배경

여기서는 사이버교육 공무원 교육훈련을 다루었던 선행연구들을 정부출연기관 연구보고서 및 전문학술지에 게재된 결과들을 중심으로 검토하였다. 해외의

사례를 면밀히 살펴보고 시사점을 도출하였다.

1. 선행연구 분석

본 연구의 주제인 공무원에 대한 사이버교육과 관련하여 계재된 전문학술지를 중심으로 선행연구들을 검토한 결과 이해영(2000), 이주희(2001), 노일순(2002), 장세희와 김영식(2003), 조규락 외(2005), 이성흠(2006), 이준 외(2006)의 연구를 확인할 수 있었다.

이성흠(2006)은 공무원 사이버교육 활성화 방안을 제시하는 연구에서 사이버 교육이 공무원 교육의 한 축을 담당하고 있기는 하나 아직 확고히 자리매김을 하지는 못하였으며, 사이버교육이 조기에 정착되고 운영을 안정화시키기 위해서는 관련 제도와 법령의 정비가 필수적이라고 주장하였다. 연구자는 우리나라 공무원 교육훈련 운영에 근거가 되는 「공무원교육훈련법」이나 「지방공무원교육훈련법」에 사이버교육이라는 용어조차 반영되어 있지 못하며, 교수방법, 교육평가 등과 관련된 내용을 구체적으로 규정하지 않고 있다고 지적하였다.

이준(2006)은 「교육공무원법」에서도 이러한 문제점이 있음을 언급하였다. 즉, 교육공무원의 재교육을 위한 원격연수가 급속히 확산되고 있으나 「교육공무원법」에는 원격교육에 관한 규정이 미비하며 원격교육연수원의 질관리 및 활성화를 위한 법적 장치가 부재함을 지적하였다. 연구자는 미국의 경우 원격교육훈련 협의회를 통해 원격교육의 질관리를 하고 있음을 언급하면서 국내에서도 법규에 이를 반영할 필요가 있음을 강조하였다.

이주희(2001)는 공무원 사이버교육의 기회의 보장과 관련하여 지방공무원의 연수 제도의 문제점을 지적하였다. 지방방공무원의 연수는 5급에 대해서는 행정자치부 국가전문행정연수원에서, 6급 이하는 각 시도에 설치되어 있는 지방공무원교육원에서 교육연수를 받도록 공무원교육훈련법에서 명시되어 있는데, 연수원이라는 물리적인 제약을 받는 오프라인 교육과 달리 적어도 사이버교육에 있어서는 직급과 관계없이 공무원 개인의 판단에 의해 과정을 자유롭게 수강할 수 있도록 지원할 필요가 있다는 것이다. 이러한 지적 역시 현재의 공무원교육 관련 법령에 집합식 교육과 사이버교육의 차이점이나 사이버교육만이 지니는 장점을 시의적으로 반영할 필요가 있음을 반증하는 예라고 하겠다.

이러한 법령 상의 문제점은 공무원 사이버교육에 관한 현황 조사연구들에서 그대로 드러난다. 조규락 외(2005)는 지방공무원 대상의 설문조사를 통해 사이버교육의 현황 및 문제점을 분석하였는데 본 연구에서 사이버교육에 관한 전문적인 업무 분장이 되어 있는 중앙공무원교육원에 비해 지방의 공무원 사이버교육 담당자들은 다른 업무를 하면서 사이버교육을 병행하는 경우가 많으며, 부가적인 업무에 따른 인센티브도 거의 제공되지 않아 지방공무원교육원이 사이버

교육을 내실 있게 운영하는데 어려움이 있다고 보고하였다. 또한 연구자들은 현황조사를 통해 사이버교육 과정에 대한 평가도 체계적으로 이루어지지 않고 있음을 밝히면서 이는 장기적으로 교육과정의 내실화를 저해할 가능성이 있다는 점을 지적하고 있다.

한편, 이해영(2000)은 공무원 사이버교육 콘텐츠의 현황을 분석한 뒤 공무원 교육기관들이 개발하는 사이버교육 콘텐츠가 증가하고 있는데 반해 콘텐츠 공유를 위한 기술적 기반인 콘텐츠 기술 표준화가 미흡함을 지적하였다. 즉, 공무원 교육기관들 간의 콘텐츠 교류를 활성화하기 위해 콘텐츠 개발과정에서 표준화가 적극적으로 적용될 필요가 있다는 것이다. 사이버교육 콘텐츠가 표준화된다는 의미는 특정 공무원교육기관에서 개발된 콘텐츠가 다른 공무원교육기관의 학습관리시스템(Learning Management System)에서도 사용이 가능하다는 의미이며, 이렇게 함으로써 동일하거나 유사한 콘텐츠의 중복 개발을 최소화하고, 이로 인해 절약되는 예산을 보다 질 높은 신규 과정의 개발비로 활용할 수 있다는 것이다. 이러한 점은 서울시 공무원 사이버교육 현황을 조사, 보고한 노일순(2002)의 연구에서도 동일하게 지적되고 있다.

2. 해외 사례

미국의 경우 클린튼행정부 시절 연방정부 공무원의 직무 능력향상을 위한 방안으로 정보통신기술을 활용하는 내용을 담은 대통령 행정명령을 공포한 바 있으나(U.S. Office of Personnel Management, 1999), 사이버교육을 공무원의 훈련에 활용하는 본격적인 노력은 부시행정부의 전자정부(E-Governemnt) 정책을 추진하면서부터이다. 부시행정부는 2002년에 전자정부법(E-Government Act)을 공포하고, 전자정부법에 의한 핵심 과제의 하나로 공무원 대상의 E-Training을 추진해 왔다. E-Training은 미연방정부의 인사처(U.S. Office of Personnel Management)에서 업무를 주관하는데 USA Learning(<http://www.usalearning.gov/>), GoLearn(<http://www.GoLearn.gov>)과 같은 웹사이트를 통해 공무원교육을 실시하고 있다. 미연방정부 인사처의 2006년 자체 성과평가에 따르면 E-Training 관련 웹사이트에 정식으로 회원가입을 한 수강인원이 84만명에 완료한 강좌수가 2백만 강좌가 넘는 것으로 보고하고 있다(U.S. Office of Personnel Management, 2006).

미국의 E-Training 정책은 세 가지 측면에서 주의 깊게 검토해 볼 필요가 있다. 첫째, E-Training 강좌는 정부에서 자체 제작한 것도 있지만 상당 부분은 외부 전문기관이 개발한 우수 콘텐츠를 구매하여 서비스를 제공한다. 둘째, E-Training에 대한 성과 평가가 매년 이루어진다. E-Training의 성과를 측정할 수 있는 평가지표를 정하고 그 결과를 미백악관 홈페이지를 통해 공개하고 있다. 성과지표는 E-Training을 사용하는 행정부 부서 비율, 사용자 비율, 강좌 이수율,

강좌에 대한 사용자 만족도 등이다.셋째, 정부 내 감사기관을 통해 E-Training 제도 운영에 관한 감사를 받고 있다. 예컨대, 2003년의 감사보고서(U.S. General Accounting Office, 2003)에 따르면 E-Training을 주관하는 미연방인사처가 E-Training을 통해 집합식 연수를 위한 여행 비용 및 수강료 절감할 수 있다는 주장을 하고 있으나 이러한 주장이 구체적인 비용효과에 관한 산출근거 없이 제시되고 있다는 점을 지적하고 있다. 또한 정부 내 공무원교육을 위한 학습관리시스템(Learning Management System)들이 상호 호환성을 확보하도록 노력해야 한다는 점을 강조하고 있다.

한편, 미국 연방정부 총무처(U.S. General Services Administration; GSA)의 경우 2000년부터 부처 내 각종 업무에서 필요한 지식들을 업무담당자의 경험과 우수 실천사례에 관한 인터뷰를 동영상으로 제작하여 GSA 홈페이지에서 열람할 수 있도록 지원하고 있다(Eisenhart, 2002). 해당 부처에서 축적된 지식과 경험을 신규 채용직원 등 부처 내 전직원에게 공유하고 확산하는 방법으로 매우 유용하게 활용되고 있다. 이는 강좌 형태로 제작한 사이버교육은 아니지만 경우에 따라서는 강좌 형태의 콘텐츠 보다 더 많은 교육효과를 놓을 수 있는 방법으로 평가 받고 있다.

3. 시사점

이상 선행연구 및 해외사례를 통해 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 첫째, 공무원 사이버교육이 급격히 확산되고 있는데 반해 이를 효율적으로 관리하기 위한 법제도적 틀이 미비하다는 사실이다. 특히 사이버교육의 성과를 평가하는 등의 교육의 질을 확보하기 위한 법제도적 장치가 매우 미흡하다는 사실이다.

둘째, 미국의 E-Training의 사례를 보면 국내의 공무원 사이버교육에도 과정 평가 등 질관리에 대한 법제도적 장치가 필요함을 확인할 수 있었으며 강좌 형태의 사이버교육 뿐만 아니라 해당 공무원 조직 내부에서 축적된 지식과 경험을 공유할 수 있는 온라인교육체제도 수용할 수 있는 장치도 고려해 볼 필요가 있음을 알 수 있다.

셋째, 선행연구들은 대체로 공무원 사이버교육에 관한 법제도적 문제점을 지적하고는 있으나 이러한 문제점을 해결하기 위해 법제도의 구성과 내용이 구체적으로 어떻게 개선되어야 하는 가에 관해서는 논의가 미흡하였다. 이준 외(2006)의 연구가 비교적 구체적인 내용을 담고 있으나 이 연구는 연구의 범위를 「교육공무원법」에 한정하였기 때문에 교육공무원을 제외한 여타 공무원 대상의 사이버교육에 관해서는 전혀 논의하지 않았다. 여타 연구의 경우에는 콘텐츠 표준화, 과목 선택권 등 특정 사안에 관해서 문제점을 제한적으로 논의하는데 그

쳤으며 구체적인 대안을 제시하지는 못하였다. 본 연구는 선행연구들과는 달리 국가 공무원 및 지방 공무원 대상 교육에 관한 사이버교육 법제도의 문제점을 다각적으로 분석하고 법제도 개선에 관한 구체적인 대안을 제시하고자 한다.

III. 공무원 사이버교육 관련 법제도의 현황과 문제점

여기서는 공무원 사이버교육에 관한 법령 및 제도의 내용을 구체적으로 검토하고 문제점을 구체적으로 제시하였다. 이를 위해 먼저 민간 부문의 성인대상 사이버교육에 관한 법제를 검토한 뒤 이를 통한 시사점을 분석의 틀로 하여 공무원 사이버교육에 관한 법제를 분석하였다. 인터넷원격훈련제도는 민간 부분 근로자의 직업능력개발을 목적으로 마련된 제도로서 성인을 대상으로 직무능력 향상을 목적으로 한다는 점에서 공무원교육훈련이 지향하는 바와 매우 유사하며 최근 전면적인 법개정을 통하여 사이버교육의 질을 관리하고 있다.²⁾ 따라서, 인터넷원격훈련제도를 먼저 검토해 보는 것은 사이버교육을 활용한 공무원교육 훈련 관련 법제의 개선에 유용한 시사점을 제공할 수 있다.

1. 유관 법제 분석 : 인터넷원격훈련제도

인터넷원격훈련제도란 “훈련실시가 정보통신매체를 활용하여 이루어지는 훈련으로 훈련생관리 등이 인터넷 또는 인트라넷에서 이루어지는 훈련”³⁾으로서 노동부 소관 법령인 「근로자직업능력개발법」 및 「고용보험법」에 근거하여 시행되고 있다. 「고용보험법」은 인터넷원격훈련 촉진을 위해 필요한 지원금 지급에 관한 법적 근거를 규정하고 있으며, 「근로자직업능력개발법」은 인터넷원격훈련에 필요한 직접적인 법적 규정을 포함하고 있다. 「근로자직업능력개발법」은 제2조에 원격훈련에 관한 정의를 규정하고 있으며, 제 5조에는 노동부에서 직업 능력개발을 위한 기본계획 수립시 원격훈련의 활성화에 관한 사항을 포함해야 함을 명시하고 있다.

한편, 인터넷원격훈련제도는 「근로자직업능력개발법」 및 「고용보험법」과 더불어 「직업능력개발훈련과정의 인정 및 평가 등에 관한 규정」, 「직업능력개발훈련과정 인정요건 및 직업능력개발훈련 실시상황 보고 등에 관한 고지」, 「직업 능력개발훈련시설의 운영에 필요한 인력·시설 및 장비 등에 관한 고시」, 「직업

2) 인터넷원격훈련제도의 근거가 되는 「근로자직업능력개발법」은 2005년 「근로자직업훈련촉진법」을 폐지한 후 이를 전면 개정한 것이다. 동 법은 시행령과 시행규칙 외에 과정 인정 요건, 과정 평가 등에 관한 별도의 행정규칙을 통해 운영되고 있다.

3) 노동부 예규 「직업능력개발훈련과정의 인정 및 평가 등에 관한 규정」 제2조 (2005. 6. 30)

능력개발사업 지원금 지급 규정」 등 노동부의 예규와 고시에서 사이버교육과정을 내실 있게 개발하고 운영하는데 필요한 규정들을 명시하고 있다. 보다 구체적으로 언급하자면, 인터넷훈련과정에 필요한 최소 운영인력의 숫자와 자격기준, 웹서버 등 사이버교육을 안정적으로 운영하는데 필요한 각종 정보 인프라 기준의 요건, 우수 과정에 대한 인센티브 지급, 부설한 과정에 대한 제제 요건, 외부 전문기관에 의한 콘텐츠 평가 업무 위임 등에 관한 규정을 담고 있다. 예를 들어 노동부 고시인 「직업능력개발훈련시설의 운영에 필요한 인력·시설 및 장비 등에 관한 고시」⁴⁾에는 제1조에 원격훈련의 인력기준을 관련 분야 전공 및 경력을 규정하고 있다.

이러한 규정들이 사이버교육의 질적 수월성을 보장해 준다고 볼 수는 없겠지만 교육의 질을 확보하기 위한 최소한의 요건을 법제도적으로 규정하고 있다는 점에서 유사한 목적의 공무원 사이버교육의 법제 정비에 참조할 필요가 있다.

인터넷훈련과정 운영의 경우 외부 전문기관에 의한 정기적인 평가를 통해 인터넷훈련기관의 현주소를 객관적으로 진단하고 있으며 이러한 과정이 교육의 내실화와 수월성 확보에 기여하는 것으로 보고되었다(이수경 외, 2005). 이러한 평가가 가능하게 된 것은 전술된 바와 같이 인터넷훈련기관 평가와 같은 질관리를 위한 법제도적인 규정이 「근로자직업능력개발법」 및 관련 행정규칙에 매우 구체적으로 마련되었기 때문이다. 따라서, 공무원 사이버교육에 있어서도 이러한 규정들을 관련 법령에 반영하는 것은 사이버교육 체계의 안정적인 운영을 위한 기반이자 교육의 질을 유지할 수 있는 최소한의 장치를 마련하는 방법이 될 수 있다.

2. 사이버 공무원교육 관련 법령의 문제점

1) 사이버 공무원교육에 관한 법령

「전자정부구현을위한행정업무등의전자화촉진에관한법률」 제32조에 따르면 “행정기관의 장은 정보통신망을 이용하여 소속 직원에 대한 교육훈련을 실시할 수 있다”라고 규정하고 있다. 이 규정은 공무원 교육훈련과 관련하여 사이버교육과 직접적인 관련성을 갖는 포괄적인 조항으로 볼 수 있다. 이 조항은 정보화 시대의 정부 운영의 한 방향으로서의 선언적 의미만을 담고 있다고 보아야 하며, 실질적인 관련 규정은 공무원교육훈련에 관한 법률에 반영되어야 할 것이다. 그러나 불행히도 공무원 교육훈련의 법제도적 근거인 「공무원교육훈련법」과 「지방 공무원교육훈련법」에는 사이버교육에 관한 규정이 부재한 실정이다. <표 1>은 공무원 교육훈련과 관련 법령 중 사이버교육에 관한 규정들을 열거한 것인데,

4) 노동부고시 제2005-13호 (2005년 6월 29일).

「공무원교육훈련법」과 「지방공무원교육훈련법」의 조항은 없고, 대부분 단위 교육훈련기관의 부서의 업무를 언급하는 수준에 머무르고 있는 것을 확인할 수 있다.⁵⁾

예를 들어, 국가 공무원의 교육훈련 전담기관인 중앙공무원교육원의 운영을 관장하고 있는 중앙인사위원회의 경우 「중앙인사위원회와 그 소속 기관 직제」 제18조에서 중앙인사위원회의 양성기획부라는 부서에서 사이버교육에 관한 업무를 담당하고 있음을 명시하고 있다. <표 1>에 나타난 여타 행정부처의 연수의 관련 규정도 동일한 수준에서의 언급에 그치고 있는 것이다. 한편, <표 1>은 중앙인사위원회, 통일부, 행정자치부, 소방방재청, 선거관리위원회의 소속 연수원에 관한 조항만이 있음을 확인할 수 있는데, 자체 연수원을 갖추고 있는 다른 행정부처의 경우에는 업무 분장 수준에서의 규정마저도 언급이 안 되어 있는 상황이다.

이렇듯 사이버교육에 관한 직접적인 규정이 미흡한 형편에서 현행 법령상 교육훈련을 목적으로 하는 공무원 사이버교육에 관한 법적 근거를 찾는다면 「공무원교육훈련법」 제8조와 「지방공무원교육훈련법」 제7조를 들 수 있다. 「공무원교육훈련법」 제8조에는 공무원 교육훈련기관이 교육훈련의 기본정책과 일반지침을 마련하고 이를 중앙인사위원회에 통보하도록 명시하고 있는데 사이버교육을 통한 교육훈련도 이 조항에 근거하여 중앙인사위원회에 통보하는 것이 바람직할 것이다. 법령에 사이버교육을 구체적으로 명시하고 있지는 않지만, 사이버교육을 적용하려면 사이버교육에 관한 기본정책과 운영지침을 마련한 후 이를 상급기관에 통보하도록 되어 있는 것이다. 「지방공무원교육훈련법」 제7조에도 교육훈련에 관한 기본정책을 지방자치단체의 장 및 교육훈련기관의 장에게 통보하도록 함으로써 지방공무원의 교육훈련의 경우도 사이버교육의 운영계획을 수립하도록 법적으로 명시하고 있다.

5) <표 1>은 법제처 인터넷 홈페이지의 법령 검색 기능을 활용하여 「사이버교육」, 「사이버교육법」, 「원격훈련」, 「사이버교육」, 「통신훈련」을 검색어로 현행 공무원 관련 조항을 조사한 결과임을 밝힌다.

〈표 1〉 공무원 교육훈련 관련 법령에서의 사이버교육 관련 조항

법령	관련 조항
전자정부구현을위한행정업무등의전자화촉진에관한 법률	제32조 (사이버교육훈련) 행정기관의 장은 정보통신망을 이용하여 소속 직원에 대한 교육훈련을 실시할 수 있다.
중앙인사위원회와 그 소속기관 직제 시행규칙	제18조 (양성기획부) ⑤기획지도과장은 다음 사항을 분장한다. 18. 교육과정의 전산교육지원과 사이버교육의 운영 및 사이버교육시스템의 설계·개발 및 관리 20. 사이버교육과 관련된 기관간 협력 및 원내 정보화업무의 추진
통일부와 그 소속기관 직제 시행규칙	제7조 (교수부) ④사이버교육팀장은 다음 사항을 분장한다. 1. 사이버 통일교육계획의 수립 및 교육실시 2. 사이버 통일교육자료의 개발·보급 3. 사이버 통일교육에 관한 커뮤니티 활동의 지원
행정자치부와 그 소속기관 직제 시행규칙	제5장 지방혁신인력개발원 제31조 (인력개발부) 11. 개발원의 사이버교육 운영에 관한 사항 및 지방공무원교육원에 대한 지도·지원
행정자치부와 그 소속기관 직제 시행규칙	제25조 (인력개발부) ③인력개발총괄팀장은 다음 사항을 분장한다. 16. 지방혁신인력개발원의 사이버교육 운영에 관한 사항
자연재해대책법시행령	제58조 (방재전문교육과정) ④소방방재청장은 다양한 교육기회의 확대 및 사이버교육의 선진적인 교수·학습법으로 교육비용의 절감 등을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 법 제65조제3항의 규정에 의한 전문교육과정 중 일부를 사이버교육으로 운영할 수 있으며, 이를 위하여 관계기관에 협조를 요청할 수 있다.
자연재해대책법 시행규칙	제27조 (사이버교육의 운영) ①소방방재청장은 영 제58조제4항의 규정에 의한 사이버교육의 운영을 위하여 사이버 방재교육 홍보시스템을 구축·운영할 수 있다.
소방방재청과 그 소속기관 직제 시행규칙	제9조 (중앙소방학교) 8. 학교의 사이버교육 개발·운영 제10조 (국립방재교육연구원) ③기획지원팀장은 다음 사항을 분장한다. 8. 사이버교육 개발 및 운영에 관한 사항
선거관리위원회 사무기구에 관한 규칙	제12조 (선거연수원) ④교무과는 다음 사항을 분장한다. 6. 사이버교육과정 운영 및 콘텐츠 관리 ⑥교수팀은 다음 사항을 분장한다. 2. 사이버교육 콘텐츠 작성
선거연수원 운영규칙	제7조 (사이버교육·연수) ①연수원장은 상시교육체제의 구축과 교육·연수의 경제적이고 효율적인 수행을 위하여 사이버교육·연수를 실시할 수 있다. ②위원회 소속 공무원이 소정의 사이버교육을 이수한 때에는 중앙위원회가 정하는 바에 따라 「선거관리위원회 공무원평정규칙」에 의한 교육훈련성적으로 인정받을 수 있다.

하지만, 「공무원교육훈련법」 제8조와 「지방공무원교육훈련법」 제7조의 조항이 있다고 하여 사이버교육에 대한 법제도적 장치가 충분하다고 보기는 어려울 것이다. 사이버교육 과정에 관한 운영 방법 등 구체적인 사항을 모두 법령에 반영 할 필요는 없다손 치더라도, 공무원 교육훈련에 있어서 사이버교육 과정의 안정적 운영에 필요한 최소한의 요건을 법령에 규정함으로써 사이버교육 과정을 운영할 수 있는 안정적인 제도적 기반을 마련하고, 보다 구체적인 사항들은 행정 규칙 등에 위임하는 방식으로 법령을 정비할 필요가 있다. 앞서 검토한 인터넷 원격훈련제도의 경우 법령에 원격훈련에 관한 규정이 반영되어 있기 때문에 원격훈련의 특성을 고려한 보다 구체적인 규정들이 행정규칙을 통해 마련될 수 있는 근거가 되었다고 볼 수 있다. 따라서, 공무원 사이버교육에 관해서도 법률 수준에서 사이버교육에 관한 규정이 마련될 필요가 있다.

2) 공무원사이버교육운영지침

전술한 바와 같이 현행 공무원교육 관련 법령에서는 사이버교육에 관한 구체적인 규정이 마련되어 있지 못하며, 대신 「공무원교육훈련법」 제8조와 「지방공무원교육훈련법」 제7조를 근거로 하여 각 공무원 교육훈련기관이 사이버교육강좌의 운영에 필요한 기본정책과 지침을 마련하도록 하고 있다. 이러한 지침의 기본이 되는 것이 중앙인사위원회 예규인 「공무원사이버교육지침」이다.⁶⁾ 「공무원사이버교육지침」은 사이버교육에 대한 용어 정의, 사이버교육 추진체계, 공무원 사이버교육시스템 구축, 코스웨어 개발, 공무원 기관간 사이버교육 과정의 연계 운영, 및 사이버교육과정에 의한 교육훈련 평정방법 등을 규정하고 있다. 중앙인사위원회가 운영 책임을 맡고 있는 중앙공무원교육원은 물론, 이외에 다른 국가 공무원 교육훈련기관에서도 이 지침을 근거로 하여 이와 유사한 자체 운영지침을 개발·활용하고 있다. 또한, 서울시공무원교육원 등 지방 자치단체 소속의 지방공무원 교육훈련기관의 사이버교육 운영지침도 이를 준용하고 있다. 따라서, 중앙인사위원회 예규인 「공무원사이버교육지침」은 사실상 국내 사이버 교육을 통한 공무원 교육훈련의 운영 방향과 실천 전략을 제시하는 규정이라고 볼 수 있으며 다른 유관 지침의 모델이 되고 있다는 점에서 그 의미가 크다고 볼 수 있다.

하지만, 「공무원사이버교육지침」은 규정의 구성이나 구체성 측면에서 그 중요성에 부합할 만큼의 충분한 내용을 담고 있지 못하다. 즉, 「공무원사이버교육지침」은 사이버교육을 안정적으로 운영하는데 필요한 중요한 사항들이 누락되어 있으며, 그 나마도 포괄적인 전술 수준인 경우가 많아 구체성을 결여하고 있다는 것이다. 「공무원사이버교육지침」에는 사이버교육을 운영하고자 하는 중앙

6) 중앙인사위원회예규 제 51호(2004. 12. 16).

행정기관 또는 교육훈련기관의 장들이 자체 사이버교육운영지침을 작성하여 중앙인사위원회에 통보토록 하고 있는데 여기서 자체 운영지침에 포함되어야 할 내용에는 「교육기관 및 집합교육과의 혼합여부와 비율」, 「교육훈련평정 점수」, 「평가 방법 및 이수 기준」, 「운영요원 및 강사의 수」, 「운영요원 및 강사의 선임」, 「수당지급 등 대우」, 「기타 교육과정 운영에 관한 사항 등」을 제출 사항으로 요구하고 있다. 내용이 매우 포괄적일 뿐만 아니라 가장 중요한 학사관리에 관한 사항이 구체적으로 명시하지 않아서 중앙인사위원회에 통보하도록 한 사항들이 내실 있는 교육을 촉진하도록 유도하는 방안이 아닌 형식적인 문서 수준에 그칠 가능성이 있는 것이다.

그러나, 내용상의 구체성 미흡보다도 훨씬 심각한 문제는 「공무원사이버교육지침」에서 교육의 질적 수월성을 확보하기 위한 규정들이 부재 하다는데 있다. 콘텐츠의 개발이나 공유가 원활히 이루어지고 수강 공무원에 대한 평정이 적절하게 이루어진다 하더라도 교육의 질을 관리할 수 있는 제도적 방안이 마련되어 있지 않으면 양질의 교육을 담보할 수 없다는 것이다. 교육의 질을 관리하기 위해서는 교육훈련기관 내부적으로 엄격한 학사관리를 추진해야 하며, 이와 더불어 주기적으로 외부 전문가 혹은 사이버교육 전문기관의 평가를 통해 교육의 질을 평가받는 제도가 마련될 필요가 있다. 교육훈련기관 내부의 역량을 과소평가해서가 아니라 사이버교육과 같이 기술의 발전과 새로운 교육방법에 대한 연구가 비교적 활발한 영역에서는 외부 전문가로부터의 평가가 교육의 질을 제고하고 학습관리시스템의 관리 등 운영을 보다 효율화하는데 기여할 가능성이 크기 때문이다. 최근 개정된 중앙공무원교육원의 「사이버교육과정 운영지침」⁷⁾의 경우 강사의 수당 지급을 접속 횟수, 학습관련 질의응답 비율, 전자우편 관리에 따라 차등 지급하는 내용을 제시하여 교수자와 학습자의 상호작용을 촉진하기 위한 장치를 마련한 것은 과거에 비해 진일보한 내용으로 판단된다. 그러나 이를 제외하면 사실상 교육의 질 관리에 관한 규정이 매우 미흡한 형편이다. 지방공무원사이버교육의 예로 「서울시공무원사이버교육운영지침」을 살펴보면 학사관리에 관한 사항들이 규정되어 있기는 하나, 교육생 선발, 이수기준, 평가방법 등 기본적인 요건에 대한 대략적인 내용만을 담고 있어 교육의 질을 확보하기 위한 구체적인 장치로 보기에는 미흡하다고 판단된다. 중앙인사위원회, 중앙공무원교육원, 서울시공무원교육원의 예규와 운영지침을 예를 들었지만 다른 교육훈련기관의 지침도 이러한 사항들을 참조하였기 때문에 동일한 문제를 안고 있다.⁸⁾

7) 중앙공무원교육원 예규 제46호(2006. 12. 28).

8) 보다 자세한 사항은 지방혁신인력개발원 사이버교육운영지침, 서울시공무원사이버교육운영지침, 대구광역시지방공무원교육원 사이버교육운영지침 등을 참조할 수 있다.

3. 공무원 사이버교육에 관한 제도적 문제점

1) 공무원 사이버교육의 성과에 관한 평가

사이버 공무원교육도 다양한 공무원교육 가운데 일부이므로 공무원교육 전반에 관한 평가의 체계와 연계하여 살펴볼 필요가 있다. 현재 중앙행정기관의 공무원교육에 관한 종합평가를 계획하고 실무를 주관하고 있는 기관은 중앙인사위원회이다. 2006년 12월에 발표된 가장 최근의 공무원 교육훈련 종합평가 계획에 따르면, 2006년 1월 1일부터 2006년 12월 31일까지의 중앙행정기관 소속 교육훈련기관에 대한 평가를 실시하는 것으로 예정되어 있다(중앙인사위원회, 2006). 총 16개 평가 항목별로 평가지표와 평가기준을 만들어 평가를 실시하는데 사이버교육에 관한 구체적인 평가 항목은 사실상 부재하다고 할 수 있다. 사이버교육과 관련해서는 ‘교육운영의 고객 지향성’이라는 평가항목이 연관성을 갖기는 하나 그나마도 평가기준이나 지표가 매우 모호하다. ‘교육운영의 고객 지향성’의 평가 항목은 선택형 교육과정 운영, 방문형 교육과정, 사이버교육과정 운영 등 총 7개의 항목이 평가지표로 나열되어 있으며 이중에서 7개 항목 이상이면 평가 배점에서 A, 5개에서 6개 항목이면 B, 4개 항목이면 C를 받게 되어 있다. 사이버교육에 관한 별도의 평가 항목이 없으므로 사이버교육을 통해 제공되는 콘텐츠의 교육내용이나 교수설계에 관한 구체적인 평가가 이루어질 수 없는 것이다. 최근 실시된 공공 기관에 대한 이러닝 실태 조사에서도 이러닝 운영상 개선과제로서 ‘교육효과의 측정 도구 부재’가 지적되고 있다(한국전자거래진흥원, 2007). 앞서 검토한 인터넷원격훈련의 경우 노동부의 행정규칙을 통해 사이버교육에 관한 별도의 평가를 실시하도록 규정하고 있는데 이러한 규정이 공무원 사이버교육에는 반영되어 있지 못하다는 것이다.

2) 사이버교육 콘텐츠 관리 및 공유

현재 중앙행정기관 및 교육훈련기관의 경우 일반적인 직무와 관련된 콘텐츠는 중앙공무원교육원의 공무원사이버교육센터 학습관리시스템을 공동 활용하는 경우가 많다(산업자원부, 2006). 이는 사이버교육 운영을 위한 콘텐츠 및 시스템 개발에 필요한 예산의 중복투자를 방지하고 운영을 효율적으로 하기 위함이다. 그런데 모든 콘텐츠가 이런 형태로 운영되는 것은 아니며, 교육 주관기관에서 자체적으로 시스템을 구축하는 경우도 있다. 문제는 향후에 이러한 기관들이 늘어날 경우에 대비한 국가 차원의 표준화된 운영지침이 미흡하다는데 있다. 콘텐츠 측면에서도 교육훈련기관 간 콘텐츠 및 메타데이터 규격에 관한 구체적인 표준지침이 제도화되어 있지 못하다. 예컨대, 행정자치부는 정보화교육운영을 위해 중앙공무원교육원 학습관리시스템을 사용하지 않고 별도의 시스템 구축을

위한 예산을 확보하여 2005년부터 사업을 추진하고 있다. 별도의 시스템구축사업을 추진하는 목적은 중앙공무원교육원의 공용시스템을 사용함에 따라 정보화 교육의 특성을 반영하기 어렵고, 학사운영에 필요한 데이터베이스 관리가 불편하다는 이유 때문이었다(행정자치부, 2006). 그러나 이런 이유라면 타 기관에서도 동일한 문제를 제기할 수 있으며 결과적으로 공동 활용을 통한 정책적 취지에서 멀어지는 결과를 초래할 수밖에 없는 것이다. 학습관리시스템의 공동 활용이 불가능할 경우라도 시스템 및 콘텐츠의 표준화를 통해 콘텐츠 관리 및 활용도를 높일 수 있는 방안은 마련되어야 하지만 이 또한 미흡한 형편이다. 중앙인사위원회의 「공무원사이버교육지침」 총칙 4번에는 유관 기관간 사이버교육의 공동 활용을 “타기관 보유 시스템 및 코스웨어의 공동 활용 가능성 여부를 검토하여야 한다”고 명시하고 있으나 이 규정은 콘텐츠 공유에 실질적으로 필요한 학습관리스템이나 메타데이터 등의 표준화에 필요한 구체적인 기술적 지침 없이 선언적인 수준에서의 규정되어 있을 뿐이다.

IV. 사이버 공무원교육에 관한 법제의 개선 방안

여기서는 이상 검토한 공무원 사이버교육 관련 법제의 관련 선행연구, 인터넷원격훈련제도 분석에 따른 시사점과 현행 법제도의 문제점 분석을 기초로 공무원 교육훈련의 내실화를 위한 사이버교육 법제의 개선 방안을 제시하였다.

1. 공무원교육훈련법 및 지방공무원교육훈련법의 개정

전술한 바와 같이 민간부문의 성인근로자의 교육훈련 지원을 목적으로 하는 「근로자직업능력개발법」에는 사이버교육에 관련한 규정이 명시되어 있다. 이와 같이, 공무원 교육훈련에 관한 법률에 사이버교육에 관한 규정을 담는 것은 지식정보화 시대의 공무원 교육훈련을 규정한 법률로서의 위상을 높일 수 있을 뿐만 아니라 무엇보다도 법률에 명시된 규정을 바탕으로 대통령령, 부령, 행정 규칙에 사이버교육에 대한 관련 규정들이 연계되어 보다 정교한 제도를 마련할 수 있는 기반을 갖추게 될 것이다. 이를 위해 <표 2>와 같이 교육내용 및 교육 방법에 관한 규정을 담고 있는 공무원교육훈련법 제9조에 사이버교육에 관한 규정을 신설하는 방안을 고려할 수 있을 것이다. 「공무원교육훈련법」 제9조는 내용상 「지방공무원교육훈련법」 제8조와 동일하기 때문에 「지방공무원교육훈련법」의 경우도 이를 동일하게 적용할 수 있을 것이다.

이렇게 법률 수준에서의 포괄적인 규정을 바탕으로 교육의 질을 확보하기 위한 보다 구체적인 조항들이 마련될 필요가 있다. 이를 위해서는 무엇보다도 교

육훈련의 계획, 교육훈련의 방법, 교육훈련의 평가에 대한 규정에 있어서 사이버교육에 관한 사항들이 구체적으로 명시되는 것이 중요하다. <표 3>에 제시한 교육훈련의 방법을 규정한 시행령 제8조 개정안과 같이 사이버교육을 포함시킴으로써 동시행령에서 구분한 교육훈련의 분류 기준인 기본교육훈련, 전문교육훈련, 기타교육훈련의 어느 경우에 있어도 사이버교육이 적용될 수 있음을 명확히 할 수 있다.

『한편, 교육훈련 성과의 평가를 규정한 제14조의 개정안에서는 국가에서 역량을 인정할 수 있는 사이버교육 전문기관을 지정하여 사이버교육과정 운영 전반에 관한 사항을 평가하도록 함으로써 사이버교육과정의 질적 향상을 도모할 수 있도록 하였다. 아울러, 제17조 교육훈련계획에 관해서는 교육훈련계획 수립 시에 집합교육과정, 사이버교육과정, 혼합형(Blended Learning) 과정에 대한 운영방안을 마련토록 하며, 교육훈련자료의 공유 여부를 명시하도록 함으로써

<표 2> 「공무원교육훈련법」에 관한 개정안

법령명	현행	개정안
공무원 교육훈련법	<p>제9조 (교과내용 등에 대한 연구 및 개선)</p> <p>①공무원 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 성과를 높이고 교수요원의 질적향상을 위하여 노력하여, 교과내용 및 교육방법을 실무에 적합하도록 연구·개선하여야 한다.</p>	<p>제9조 (교육내용 및 교육방법 등에 대한 연구 및 개선)</p> <p>②공무원 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 효과를 극대화하기 위하여 교과내용 및 교육훈련대상자의 요구를 분석하여 집합교육, 사이버교육 등 다양한 교육방법을 활용해야 한다.</p>

<표 3> 「공무원교육훈련법시행령」에 관한 개정안

법령명	개정안 (현행 규정 일부 개정)	비고
공무원 교육훈련법 시행령	<p>제8조 (교육훈련의 방법)</p> <p>⑤ 교육훈련기관의 장은 기본교육, 전문교육훈련 및 기타교육훈련에 사이버교육을 활용할 수 있다.</p>	- 5항 신설
	<p>제14조 (교육훈련의 평가)</p> <p>④ 공무원 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 질적 수월성을 담보하기 위하여 사이버교육과정 운영 전반에 관한 평가를 중앙인사위원회의 장이 지정한 사이버교육 전문기관에 의뢰할 수 있다.</p>	- 4항 신설
	<p>제17조 (교육훈련계획)</p> <p>①교육훈련기관의 장은 교육훈련계획에 다음 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>6. 집합교육과정, 사이버교육과정, 집합교육과 사이버교육의 혼합과정 운영 계획</p> <p>7. 타 교육훈련기관과의 교육훈련자료의 공유</p>	- 1항 6과 7신설

사이버교육 콘텐츠의 중복개발을 최소화하고 공유를 활성화하는 법적 기반을 명확히 할 수 있을 것이다. 이와 같이 시행령을 개정한다면 공무원 교육훈련 과정에서 사이버교육의 적용 범위를 명료히 규정하고 교육의 질을 개선할 수 있는 법적 기반을 마련할 수 있을 것이다. 「공무원교육훈련법」 제8조와 제14조, 제17조는 내용상 「지방공무원교육훈련법」 제4조의3, 제11조, 제 15조와 동일하기 때문에 「지방공무원교육훈련법」의 경우도 이러한 사항들을 동일하게 적용할 수 있을 것이다.

2. 「공무원사이버교육지침」의 개정

공무원교육훈련법 및 동법 시행령이 사이버교육의 운영과 평가에 관한 가장 기본적인 법적 기준을 명확히 하는데 초점을 맞추었다면 실제로 사이버교육을 안정적으로 운영하면서 교육의 효과를 제고하기 위하여 필요한 요건들은 「공무원사이버교육지침」에 담을 필요가 있다. 중앙인사위원회 예규인 「공무원사이버교육지침」은 공무원 사이버교육 교육과정운영에 관한 실질적인 안내서가 되고 있고, 중앙공무원교육원은 물론 지방자치단체의 사이버교육 과정이 이 지침을 따라 운영을 하기 때문이다. 따라서, 공무원 교육훈련기관들이 사이버교육 과정을 운영하는데 있어 교육의 질 향상은 물론, 사이버교육 강좌를 운영 과정에서의 콘텐츠 중복 개발 방지를 통한 불필요한 예산의 절감을 도모할 수 있는 방안이 구체적으로 제시될 필요가 있다.

이러한 목적에 충실히 부합하기 위해서는 적어도 다음과 같은 사항들을 개선 할 필요가 있다. 첫째, 총칙 4번에 규정된 ‘사이버교육의 공동 활용’에 관한 규정에 공무원 사이버교육 훈련기관에서 개발, 혹은 운영하는 모든 콘텐츠에 대하여 동일한 메타데이터를 적용하고 학습관리시스템(Learning Management System)의 표준화 적용을 명시할 필요가 있다. 동일한 메타데이터를 적용함으로써 기 개발된 콘텐츠 관리의 효율성을 제고하고 통합검색이 가능하게 되며, 학습관리 시스템을 표준화함으로써 타 기관에서 개발된 콘텐츠도 기술적 장애 없이 제공 할 수 있기 때문이다. 최근에는 학습관리시스템 및 콘텐츠 개발에 있어 SCORM과 같은 사이버교육 표준규격에 부합하도록 개발하는 경우가 많지만 실질적인 호환성을 확보하려면 국내 공무원교육 환경에 부합하는 메타데이터의 세부 명칭 지정 등 보다 정교한 표준화 작업이 마련되어야 하며, 이러한 점에서 콘텐츠 관리에 보다 명확한 규정을 마련해야 한다. 외부에서 구매한 콘텐츠의 경우에도 이러한 규정에 부합하도록 관리를 할 필요가 있다. 또한 교육 운영자, 교수자, 학습자의 의견을 지속적으로 수렴하여 일정 기간을 주기로 학습관리시스템의 기능을 보완할 필요가 있다. 특히, 중앙공무원교육원의 학습관리시스템의 경우 여러 기관에서 공동 활용을 하고 있기 때문에 타 기관의 요구사항을

적극 수용하여 시스템을 보완함으로써 개별 기관이 별도의 시스템 구축 추진에 불필요한 예산을 투입하지 않도록 학습관리시스템에 관한 관리 규정을 마련할 필요가 있다.

둘째, 「공무원사이버교육지침」의 「공무원 사이버교육시스템 구축 및 운영」 규정에는 「운영요원 및 강사의 수」, 「운영요원 및 강사의 선임, 수당지급 등 대우」를 중앙인사위원회에 통보하도록 규정하고 있는데 단순히 보고만을 하도록 되어 있을 뿐 명확한 인적기준 요건을 제시하지 않기 때문에 인적기준을 구체적으로 밝힐 필요가 있다. 운영요원의 경우 기본적으로 운영자, 교수설계자, 멀티미디어전문가, 튜터 등을 구분해야 하며, 튜터의 경우 수강자에 따라 강좌별로 필요한 최소 인원의 수가 명시될 필요가 있다.⁹⁾ 특히, 지방공무원교육원의 경우 사이버교육을 전담하는 인력, 장비 등을 확보하기가 상대적으로 어려울 가능성 이 있기 때문에 지방혁신인력개발원의 사이버교육운영지침 등 지방공무원교육 기관의 운영지침에 필요한 인적 요건이 구체적으로 반영되도록 규정을 마련할 필요가 있다.

셋째, 현행 「공무원사이버교육지침」의 「공무원 사이버교육 추진체계」는 공무원 사이버교육을 총괄하는 기관으로서 중앙인사위원회(능력발전과)와 실제 사이버교육과정을 운영하는 단위 주관 기관으로서, 중앙공무원교육원, 중앙행정기관 및 교육훈련기관, 민간교육기관 간의 역할 분담만을 규정하고 있는데, 여기에 중앙인사위원회의 장이 지정하는 사이버교육 전문기관을 공무원 사이버교육 전반에 걸친 평가를 담당하는 전담 평가기관으로 명시할 필요가 있다. 이를 위해서 전담 평가기관의 역할을 콘텐츠의 품질인증, 사이버교육 과정 운영에 관한 평가 및 컨설팅으로 규정하여 단순히 운영 결과적 측면에서 평가하고 그 결과를 통보하는 수준이 아닌 콘텐츠 개발, 과정의 운영 등 운영 전반에 걸친 평가와 자문을 통해 사이버교육 콘텐츠 및 공무원 교육훈련기관의 역량을 지속적으로 제고할 수 있도록 제도적으로 지원할 필요가 있다. 이를 위해서 한국교육학술정보원, 한국직업능력개발원 등 공공 부문의 사이버교육 전문기관이나 기타 사이버교육과 관련하여 전문적 역량을 갖춘 기관을 구체적으로 지정하여 공무원교육훈련법시행령 상에 명시한 교육훈련에 대한 평가 규정이 실효성을 거둘 수 있도록 제도화하여야 한다.

넷째, 정보보호를 위한 관리체계를 규정할 필요가 있다. 현행, 「공무원사이버교육지침」에는 정보보호에 관한 규정이 전무하다. 온라인 정보 유출에 관한 사회적 문제가 자주 이슈화되고 있는 상황에서 사이버테러 등에 대비하고 개인정

9) 전술한 바와 같이 인터넷원격훈련제도의 경우 「직업능력개발훈련시설의 운영에 필요한 인력·시설 및 장비 등에 관한 고시」에 관련 분야 교육과 경력에 기초하여 구체적인 규정을 마련해 놓고 있는데 이러한 사항을 참조할 필요가 있을 것이다.

보 및 사이버교육 강좌의 정보 자원을 보호할 수 있는 보안시스템의 구축 및 안정적 운영을 위한 최소한의 요건들이 구체적으로 제시되어야 한다. 이를 위해서는 국가정보원, 한국정보보호진흥원 등 전문 기관의 인증을 명시함으로써 실질적인 정보보호 체제가 마련될 수 있도록 규정할 필요가 있다.

3. 공무원 교육훈련 종합평가제도의 개선

우리나라 공무원교육과 관련한 가장 큰 문제점 중의 하나가 체계화된 평가시스템의 부재이다(하미승 외 2004; 진종순, 2005). 전술한 법령과 행정규칙을 통해 사이버 공무원교육에 관한 운영과 평가가 보다 향상될 수 있는 기반을 마련될 수 있을 것이며 이와 더불어 실무차원에서의 실제적인 평가가 병행되어야 할 것이다. 그러한 측면에서 현재 중앙인사위원회에서 실시하고 있는 「공무원 교육훈련 종합평가」는 공무원교육 전반에 관한 평가라는 의미와 함께 유관기관의 교육훈련 평가에 관한 모델이 될 수 있기 때문에 매우 중요한 위치에 있다. 전술한 바와 같이 현재 공무원 교육훈련 종합평가에서 사이버교육 자체에 관한 구체적인 평가항목은 부재한 상태이다. 향후 사이버교육이 더욱 확대될 것으로 전망되기 때문에 사이버교육에 관한 평가항목을 보다 구체적으로 보완하는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 현재 중앙공무원교육원의 경우 자체적으로 이수율, 학습자 만족도를 조사하고 있는데 이러한 사항은 다른 공무원 교육훈련기관에 대한 종합평가에 평가지표로 포함되어야 할 것이다. 사이버교육에 관한 평가지표도 구체적으로 마련되어야 한다. 노동부에서 주관하는 근로자직업훈련을 위한 인터넷통신훈련의 경우, 사이버교육과정에 대한 평가를 내용과 교수설계로 구분하고, 내용영역은 학습목표의 적절성, 훈련대상의 명확성, 학습내용 조직의 적절성, 학습내용의 정확성, 학습분량 산정의 적절성 등 9개 세부영역으로 구분하고 있으며, 교수설계영역의 경우 교수전략, 상호작용 등 10개 세부영역에 걸쳐 평가지표를 마련하여 평가에 활용하고 있다(한국직업능력개발원, 2003). 또한, 사이버교육으로 습득된 지식의 업무 활용정도, 사이버교육이 업무능력 향상에 미치는 정도 등 단순히 학습과정을 이수하였는지 여부를 넘어 교육내용과 업무 활용과의 연계 차원에서 고려될 수 있는 평가가 이루어져야 한다. 평가 절차 면에서도 외부 전문가의 평가시 사이버교육에 관한 전문성을 갖춘 평가자가 평가에 참여토록 할 필요가 있다. 민간기업 근로자들을 대상으로 하는 사이버교육에서 활용되는 이러한 평가지표들을 활용하여 사이버 공무원교육도 평가를 보다 세밀하게 추진할 필요가 있다.

장기적으로는 사이버 공무원교육의 평가 대상을 강좌 형태에만 국한시킬 것이 아니라 전술한 미국 GSA의 경우처럼 해당 조직 내에 축적된 지식과 경험을 온라인 지식관리시스템 등을 통하여 정교하게 정리, 제공한 후 이를 얼마나 효

과적으로 활용하느냐 여부를 평가하는 데까지 확대될 필요가 있다. 공무원 조직의 경우 보직 이동이 잦기 때문에 해당 분야의 업무처리에 관한 유용한 지식들이 담당자의 이동과 함께 소멸되는 경우도 많이 있으며 신규 업무 담당자의 경우 업무에 필요한 지식을 단기간 내에 습득하기가 용이하지 않기 때문이다.

V. 요약 및 결론

본 연구에서는 최근 공무원교육훈련의 한 방법으로 급속히 확산되고 있는 사이버교육의 내실 있는 운영을 위하여 선행 연구 및 유관 법제를 분석에 따른 시사점을 바탕으로 현행 법제도가 안고 있는 문제점을 밝히고, 법제도적으로 개선해야 할 사항들을 제안하였다. 현행 관련 법제도의 문제점으로는 관련 법령인 「공무원교육훈련법」과 「지방공무원교육훈련법」 및 동법 시행령에 사이버교육에 관한 규정이 전무하며, 실질적인 공무원 사이버교육의 지침서 역할을 하고 있는 「공무원사이버교육지침」의 내용도 교육의 질을 제고하고 단위 사이버교육 교육 훈련기관의 운영 효율화를 촉진하는데 매우 미흡하고, 사이버 공무원교육에 관한 체계적인 평가시스템이 부재하며, 학습관리시스템과 콘텐츠의 표준화를 위한 구체적인 지침이 명문화되어 있지 않다는 점을 지적하였다. 이러한 문제점을 개선하기 위한 방안으로는 「공무원교육훈련법」 및 동법 시행령에서 교육의 방법을 규정한 조항에 사이버교육이 활용될 수 있음을 규정하고, 교육과정 운영계획에 사이버교육에 관한 계획도 포함될 수 있도록 하며, 사이버교육 전문기관에 의한 외부 평가가 가능하도록 하는 방안을 제안하였다. 한편, 「공무원사이버교육지침」의 개선을 위해서는 중앙인사위원회의 장이 전문적인 역량을 갖춘 외부 전담기관을 지정하여 콘텐츠의 품질인증과 더불어 사이버교육 과정 운영 전반에 관한 평가와 컨설팅을 하도록 하며, 공무원사이버교육협의회에서 교육기관에서 다룰 필수 요건들을 규정함으로써 공무원 교육훈련기관간 운영 노하우를 공유하고 유사 콘텐츠의 충복 개발을 방지하는 등의 실질적인 협력이 가능하도록 하였다. 아울러, 메타데이터 및 학습관리시스템의 표준화를 통한 콘텐츠 공동활용의 촉진, 운영요원 등 인적요건의 명시를 통한 전문인력 확보, 정보보안 체제의 구축을 통한 안정적인 시스템 운영 등의 규정을 포함하는 방안과 공무원 교육훈련 종합평가의 평가항목에 사이버교육에 관한 항목을 포함시키는 방안을 제안하였다.

법령에 근거하여 운영되는 교육기관의 경우, 관련 법령에서 명시한 내용에 따라 교육의 질과 교육기관 운영의 효율성이 많은 영향을 받게 된다. 공무원교육훈련기관의 경우도 예외가 될 수 없으며 기관의 성격상 민간부분의 교육기관

보다 관련 법제도에 더욱 충실하게 운영될 수밖에 없을 것이다. 따라서 법제도를 어떻게 마련하는가는 공무원 교육의 내실을 기하는데 가장 중요한 요건이 된다고 볼 수 있다. 사이버교육과 같이 비교적 최근에 부각되고 있는 교육방법이 기존의 교육체제 속에 안정적으로 융합, 서비스되기 위해서는 법제도의 시의적인 개선이 필수적이나 현행 법제도는 이러한 측면에서 미흡한 점이 많은 것이 사실이다. 여러 가지 이유가 있겠지만 기존의 면대면교육의 틀을 벗어날 경우 어떠한 사항들이 변하며 이러한 변화를 지원하기 위해 무엇이 필요한지를 규명하는 연구가 부족한 것이 주요한 이유 중 하나가 될 수 있다. 본 연구는 공무원 사이버교육 관련 법제도에 관한 연구가 일천한 가운데 이루어진 연구로서 국가 수준의 법제도 개선을 다룬 거시적 측면에서의 연구라고 볼 수 있다. 향후에는 단위 교육훈련기관의 운영지침의 개선 등 보다 미시적인 주제의 후속 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- 교육인적자원부·한국교육학술정보원(2005). 「교육정보화백서」
- 교육인적자원부(2006). 「원격대학 학사운영관리지침」. 교육인적자원부 지식정보기반과
김판석(2002). 공무원 핵심역량 강화를 위한 민관의 교육훈련 협력방향. 「한국정책학
회보」, 11(1), pp. 81-110.
- 노일순(2002). 공무원 사이버교육의 현황과 발전방안. 「e-Learning학술연구」, 1(1), pp.
37-57.
- 대구광역시(2006). 「대구광역시지방공무원교육원 사이버교육운영 지침」, 대구광역시예
규 제165호.
- 대한민국정부(2006a). 「제2차 국가인적자원개발기본계획 '06-'10」.
- 대한민국정부(2006b). 「2006 국가인적자원개발백서」.
- 산업자원부(2006). 「2005-2006 이러닝백서」.
- 서울특별시(2005). 「서울시공무원사이버교육운영지침」
- 서준식(2002). 사이버학습 속성인식이 학습참여결정에 미치는 영향 분석. 「컴퓨터교육
학회논문지」, 5(1), pp. 35-43.
- 이성흠(2006). 자기주도학습 강화를 위한 공무원 E-Learning 활성화 방안. 「행정논총」,
44(2), pp. 51-80.
- 이수경·변숙영·권성연·황홍배(2005). 2005년도 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평
가: 인터넷통신훈련 기관평가, 한국직업능력개발원 연구보고서
- 이주희(2001). E-Learning에 의한 공무원 교육훈련, 「지방행정」, 50(577), pp. 67-73.

- 이준·임정훈·임병노(2006). 원격교육연수원 관련 법령 정비 방안 연구. 「교육공학연구」, 22(2), pp. 171-201.
- 이해영(2000). 지방공무원의 사이버교육훈련의 패러다임. 「한국지방자치학회보」, 12(4), pp. 33-49.
- 장세희·김영식(2005). 효율적인 통합교육 운영전략에 관한 실증적 연구 - 공공조직을 중심으로 -. 「e-Learning학술연구」, 2(1), pp. 87-113.
- 장세희(2005). 중앙공무원교육원 사이버교육 운영사례. 「e-Learning학술연구」, 4(1), pp. 147-167.
- 조규락·이준·김병주(2005). 「인적자원개발을 위한 e-Learning 실태 분석 및 활성화 방안」, 한국학술진흥재단 연구보고서 KRF-2004-044-B00008..
- 진종순(2005). 「고위공무원단 후보자 양성 교육훈련에 관한 연구」, 한국행정연구원 연구보고서 05-30.
- 진종순(2006). 미국과 우리나라의 고위공무원 교육훈련프로그램. 「한국사회와 행정연구」, 17(3), pp. 81-108.
- 주지홍·유지연·최경진·허종렬 (2002). 「지식정보화에 따른 교육·훈련 환경개선을 위한 법제도 정비방안 - 원격대학 위상정립과 원격교육 활성화 방안 마련을 중심으로」, 정보통신정책연구원 연구보고서 02-13.
- 중앙공무원교육원(2007). 「2007년도 사이버교육과정 운영계획」, 중앙공무원교육원 사이버교육팀.
- 중앙공무원교육원(2006). 「사이버교육과정운영지침」, 중앙공무원교육원예규 제46호 (2006. 12. 28)
- 중앙인사위원회(2006). 「2006년도 공무원 교육훈련 종합평가 계획」, 중앙인사위원회 인력개발국 능력발전과.
- 지방혁신인력개발원(2007). 「2007년도 사이버교육과정 운영계획」
- 하미승·하채룡·권용수(2004). 「공무원 교육훈련시스템 재설계」, 한국행정연구원 연구 보고서 04-35.
- 하영자(2005). 공무원의 온라인 직무교육에서 자기효능감과 자기조절학습 수행력이 만족도와 성취도에 미치는 영향. 「e-Learning학술연구」, 4(1), pp. 31-63.
- 한국전자거래진흥원(2007). 「2006년 이러닝산업실태조사」
- 한국직업능력개발원(2003). 「인터넷 통신훈련 심사위원 매뉴얼(2003)」
- 행정자치부(2006). 「2005년도 추진 정보화사업 사업별 자체평가결과」, 행정자치부 혁신기획관실.
- 법제처 법령검색 <http://www.moleg.go.kr>
- Eisenhar, M.(2002). Washington's need to know, In (Eds.), The ASTD E-learning handbook (pp.490-496). New York, NY: MacGraw-Hill.

- U.S. General Accounting Office (2003). Electronic Government: Progress and Challenges in Personnel management's initiatives, GAO-03-1169T
- U.S. Office of Management and Budget(2006). E-Training performance measures.
Retrieved from <http://www.whitehouse.gov/omb/egov/>
- U.S. Office of Personnel Management(1999). Using technology to improve training opportunities for federal government employees; Executive Order 13111.
Retrieved from www.opm.gov/hrd/html/usetech.html
- U.S. Office of Personnel Management(2006). Performance and accountability report:
Fiscal Year 2006. Retrieved from <http://www.opm.gov/>

Abstract

A Study on Revising the Laws and Regulations Regarding the Online Training of Government Employees

June Lee

The purpose of this study was to suggest revisions for improving the current laws and regulations pertaining to the online training of government employees. The previous research and literature related to the online training of government employees was reviewed, and some useful implications were drawn for a revision of the current laws and regulations. From these implications, possible improvements of the current laws and regulations were suggested. There are two major results of the study. First, it was found that the current law and regulations involved a variety of problems as a result of vague articles about regulating the online government employee training program in terms of quality of education. Second, revisions to the structure and content of the relevant laws and regulations (such as 「Government Employee Training Act」 and 「Local Government Employee Training Act」 and 「Online Government Employee Training Guidelines」) were suggested and some ideas for new articles were proposed for the relevant regulations so that policy makers might use them as they revise the law. The suggestions included the evaluation and consulting of the online government employee training.

【Key words: e-Learning, Cyber education, Government Employee Training,
Educational Law】