

公務員教育訓練機關의 敎官確保現況과 改善方案

I. 現況과 問題點

張 哲 豪·李 秉 鎬*

(水産公務員教育院·*釜山水産大學校)

I. 序 論

公務員을 대상으로 하는 敎育訓練이란 國民全體의 奉仕者로서의 公務員이 갖추어야 할 일반적인 素養과 能力의 開發, 職務遂行에 필요한 知識과 技術의 향상, 態度 또는 價値觀의 改善을 이룰 수 있도록 하기 위한 國家機關의 諸般勞力을 말한다¹⁾.

1990년대의 우리 나라 行政環境은 高度産業社會를 지나 情報化, 開放化, 國際化로 급격히 변화해 감에 따라 行政業務 內容도 量的으로 확대되고 質的으로 專門化되고 있다. 따라서 이러한 行政環境에 대응하기 위해서 公務員들이 먼 장래를 내다보는 眼目을 기르고, 職務遂行에 필요한 專門知識과 새로운 技術을 摺得케 하기 위해 실시하는 公務員 敎育訓練은 대단히 중요하며, 國家는 이를 실현하기 위하여 各級 公務員 敎育訓練機關을 설치, 운영해 오고 있다.

어떤 분야에서건 成人敎育機關을 설치 운영할 때 필연적으로 요구되는 것이 적정한 敎育課程의 開發과 優秀한 敎官의 確保인데, 公務員을 대상으로 하는 敎育訓練의 경우 職務遂行에 필요한 知識과 技術을 단기간에 一定水準까지 도달하게 해야 하므로 敎育課程의 開發도 중요하지마는 專門性을 갖춘 敎官의 확보가 敎育成果를 향상시키는데 매우 중요한 比重을 차지한다. 그럼에도 불구하고, 正規學校와는 달리 敎官의 확보를 위한 專門職制가 설치되어 있지 않아서 專門敎官의 확보가 매우 어려운 실정이다.

따라서 各級公務員 敎育訓練機關에서는 資質을 갖춘 敎官의 確保를 위하여 法令으로 敎官人事制度를 확립하고 그 資格도 정해 놓고 있으나, 敎育訓練機關이 政府 各部處의 下部組織으로 설치되어 있는 特性上 敎官人事制度는 形式主義로 痼疾化되어 있어서 被敎育者에 대한 信賴度低下의 커다란 要因이 되고 있는 듯하다.

이러한 問題를 補完하기 위하여 敎育課程別 外來講師의 초빙과 派遣勤務制度 등을 활용한 專門敎官의 확보에 노력하고 있으나, 外來講師의 초빙은 豫算確保에 문제가 있고, 派遣勤務制度의 활용은 아주 소수에 그치고 있는 것이 현실이다.

本 研究는 公務員 敎育訓練機關에서의 資質을 갖춘 敎官의 확보가 매우 중요함에도 불구하고 여러 가

1) 總務處, 「公務員敎育訓練便覽」, 1988, p11.

지 제약으로 인하여 제대로 이루어지지 못하고 있는 教官人事制度의 문제를 도출하고, 그 대책을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 公務員教育訓練의 現況과 今後 推進方向

1. 公務員 教育訓練 現況

모든 公務員은 擔當職務와 관련된 學識 技術 및 應用能力的 배양을 위하여 法令이 정하는 바에 따라 訓練을 받도록 하여 그 成績을 人事管理面에 반영시키도록 규정하고 있는데, 行政府傘下 公務員을 대상으로 한 年度別 教育訓練現況은 <표 1>과 같다.

<표 1> 年度別 公務員教育訓練現況

年 度	* 公務員數 (T)	** 被 教 育 人 員			
		計(A)	基本(B)	專門(C)	其他(D)
1988	693,597 (100)	225,371 (32.4) (100)	48,658 (21.6)	37,344 (16.6)	139,389 (61.8)
1989	724,560 (100)	112,383 (15.5) (100)	60,816 (54.1)	39,429 (35.1)	12,138 (10.8)
1990	768,131 (100)	129,051 (16.8) (100)	63,901 (49.5)	46,875 (36.3)	18,275 (14.2)
1991	804,244 (100)	148,998 (18.5) (100)	71,345 (47.9)	50,776 (34.0)	26,877 (18.1)
1992	839,801 (100)	159,909 (19) (100)	77,757 (48.6)	52,366 (32.8)	29,786 (18.6)
1993	871,410 (100)	159,545 (18.3) (100)	56,612 (35.5)	79,091 (49.6)	23,842 (14.9)

()속은 백분율

資料 : *前年度末現在人 기준. 總務處 年報(通卷 15호). 1993.

**年度別教育計劃人員. 公務員教育訓練計劃(總務處). 1988~1993.

이것에서 보면 1988년의 公務員教育訓練計劃人員은 22만 5천명으로서 전체 公務員數의 32.4%를 차지하였으나, 1989년에는 11만 2천명으로서 15.5%로 급격히 감소했는데, 이것은 1988년까지 실시하던 公務員理念教育이 폐지된 데 기인하며, 1990년 이후는 17~19%선을 유지하고 있다.

被教育人員을 教育課程別로 보면 1988년은 理念教育(표 1의 其他)이 약 62%나 되고 그에 따라 基本 및 專門教育課程의 比率이 상당히 낮았으나, 1989년 이후부터는 理念教育이 대폭 축소되었다. 그러나, 그래도 역시 1992년까지는 전체의 50% 내외를 차지하였고, 專門教育은 35% 내외에 지나지 않았으나,

< 丑 2 > 公務員 教育訓練課程 現況

年度別	教育課程數				期當平均 教育期間 (週)	期當平均 教育人員 (名)
	計	基 本	專 門	精 神		
1988	795 (100)	385 (48.4)	286 (36.0)	124 (15.6)	2.3	105
1989	763 (100)	417 (54.6)	311 (40.8)	35 (4.6)	3.3	75
1990	849 (100)	413 (48.6)	375 (44.2)	61 (7.2)	3.0	75
1991	985 (100)	469 (47.6)	427 (43.4)	89 (9.0)	2.8	77
1992	1,045 (100)	483 (46.2)	466 (44.6)	96 (9.2)	2.7	76
1993	1,219 (100)	356 (29.2)	774 (63.5)	89 (7.3)	2.3	67

()속은 백분율

資料：公務員教育訓練計劃(總務處), 1988~1993.

1993년에 이르러서야 비율이 약 50%로 높아져 그 중요성이 반영되고 있는 것으로 볼 수 있다.

教育課程數의 比(표 2)에 있어서도 基本教育이 전체의 46~54%로서 專門教育의 36~45%보다 比率이 높았으나, 1993년에 전문교육의 비율이 63.5%로 높아졌다. 이것은 해가 갈수록 行政環境이 다양화, 전문화되어 가는 데 부응하기 위한 專門教育의 중요성이 늦게나마 인정되고 있음을 보여주고 있다.

2. 公務員教育訓練의 今後推進方向

總務處는 그동안 실시되어 온 公務員教育訓練制度가 教育成果 거양에 미흡하다는 판단 아래 1992년 公務員教育訓練制度 改善方向에 대한 基本計劃을 마련하고 의견을 수렴하여 1993년부터 教育訓練에 반영하고 있다. 그것은 최근 行政環境이 高度産業社會를 지나 情報化 開放化 國際化로 급격히 변해감에 따라 職務遂行에 필요한 知識이나 情報 技術의 수명이 점점 짧아지는 추세에 있어서 基本教育 중심의 教育訓練制度로는 專門行政教育의 需要에 효율적으로 대처하기가 곤란하며, 教育 자체의 目的達成보다는 昇進에 필요한 절차를 밟는 것에 불과하다는 批評이 있다. 따라서 教育方法을 과감히 개선하고 專門行政教育의 需要와 직접적으로 연계될 수 있는 教育訓練方法을 도입할 필요가 있기 때문이다.

최근까지의 公務員教育訓練制度는 法令에 의해 승진 단계별로 필수적으로 이수해야 하는 職級別 基本教育 중심(精神教育課程 포함하여 74%)으로 편성되어 있어서, 行政의 專門化에 대비한 教育(26%)은 상대적으로 비중이 낮아 專門行政教育의 需要에 능동적으로 대처하기가 곤란하고, 教育訓練이 劃一的 他律的 體制로 운영되어 왔었다²⁾.

그러므로 專門行政教育의 需要에 알맞는 短期專門教育課程의 개발 확대로 專門教育課程의 編成比重을 점진적으로 60% 정도로 강화해 감으로써 專門教育 위주의 訓練體制로 전환하고 그 履修成績을 勤

2) 公務員教育訓練制度 改善方向(總務處), 1992.

務評價에 반영함으로써 敎育參與 動機를 제고시키는 방향으로 개편하고자 하는 것이다. 금후 公務員에 대한 敎育訓練이 이러한 체제로 전환된다면 敎育 내용의 전문화 요구가 더욱 커질 것이며, 따라서 敎官에게도 더욱 專門性을 갖출 것이 요구될 것이다.

Ⅲ. 敎育訓練機關의 敎官人事制度和 問題點

1. 敎官에 관한 法規定

國家公務員法 제50조에 「모든 公務員과 試補公務員이 될 자는 擔當職務와 관련된 學識 技術 및 應用能力的 배양을 위하여 法令이 정하는 바에 따라 訓練을 받아야 한다」고 규정되어 있고, 그에 따라 公務員敎育訓練法 제3조, 제6조 및 제7조에 의하여 中央公務員敎育院, 內務部 地方行政研修院, 市 道別 地方公務員敎育院이 있고, 또한 각급 中央行政機關 소속하에 特殊訓練機關이 있다.

敎育訓練의 구체적 실시를 위해서는 각급 敎育訓練機關內에 「敎育訓練計劃의 樹立 講義 기타 被敎育者의 指導」를 위하여 敎官을 두도록 하고, 그 敎官은 敎育機關이 소속되어 있는 中央行政機關의 長 또는 市 道知事가 그 소속 公務員 중에서 선발토록 규정하고 있다³⁾.

또한 國家的 사업의 수행 또는 그 업무 수행과 관련된 行政支援이나 研修 기타 能力開發 등을 위하여 실시하는 公務員派遣勤務制度를 통하여 公務員敎育訓練機關이 자체 定員外의 敎官要員을 선발할 수 있도록 함으로써 敎官任用範圍의 폭을 制度的으로 확대하고 있다⁴⁾.

그러나 각급 公務員敎育訓練機關에서의 制度的인 敎官任用만으로는 量的 專門의 차원에서 敎官의 需要를 충족시키기가 곤란하므로, 機關別로 필요한 財政을 확보하여 外來講師를 초빙, 活用할 수 있도록 하고 있다.

2. 敎官의 任用基準

1) 敎官의 概念과 基本資質

敎育訓練의 質을 결정짓는 核心的 요소의 하나가 우수한 敎官의 確保인데, 現實으로는 敎官의 任用은 각급 敎育訓練機關別 定員에 따라 中央行政機關 및 地方自治團體의 內部人事交流에 의해 이루어지고 있다.

이 때, 문제가 되는 것은 敎官의 資質 문제인데, 그것에 관해서는 여러 가지 論議가 있을 수 있으나 이 敎官은 新規任用하는 것이 아니고 이미 任用되어 있는 公務員 중에서 선발한다는 特殊性이 있으므로, 確保 가능한 職級, 經歷, 學力을 중심으로 일정한 資格基準을 설정하여 선발하고 있다.

일반적으로 敎育이란 人間行動의 계획적인 변화를 말하고, 그러한 敎育을 담당하는 專門的 職業人을 敎育者라고 말한다. 따라서 敎育과 敎育者는 不可分의 關係에 있다.

이들 敎育을 담당할 敎育者에 대한 호칭은 學校敎育에서는 敎員이며, 社會 成人敎育機關에서는 敎授

3) 公務員敎育訓練法 施行令 第21.

4) 公務員任用令 第41.

혹은 敎官으로 표현되고 있고, 公務員敎育訓練機關에서는 敎官이라고 정하고 있다.

그러나, 成人敎育을 담당하는 敎官의 概念에 대하여는 理論적으로 定立된 것이 없고, 다만 公務員敎育訓練機關의 敎官에 대하여는 敎育訓練關聯法令에 그 概念을 明示하고 있으며, 더 상세한 概念은 總務處에서 公務員敎育訓練機關에 시달하는 公務員敎育訓練指針의 내용으로서 「敎官은 各級公務員 敎育訓練機關에서 敎育訓練計劃의 수립, 講義, 기타 被敎育者의 指導를 담당하는 자로서, 敎育訓練機關의 敎授部 또는 敎授室에 소속되어 講義 分任指導 등 被敎育者의 學習指導를 主業務로 하는 專任敎官과 敎育訓練機關의 機關長 또는 補助機關에 補職되어 行政業務를 수행하면서 被敎育者의 指導 등을 담당하는 非專任敎官」으로 분류하고 있다⁵⁾.

敎育의 重要性은 아무리 강조해도 지나침이 없으며, 敎育에 있어서 敎師의 重要性은 「敎育의 質은 敎師의 資質을 능가할 수 없다」⁶⁾는 말로써 대변될 수 있다.

이 명제는 公務員敎育에 있어서도 마찬가지여서 敎育의 質은 바로 敎官의 資質에 의해 결정된다고 볼 수 있다. 따라서 敎官의 資質은 敎育訓練의 成果를 좌우하는 가장 중요한 요소이다.

그러나 敎育이라는 것은 매우 복합적인 기술이기 때문에 어느 한가지 요인만으로는 유능한 敎官의 質을 설명하기는 어렵고, 綜合的이면서 포괄적인 眼目에서 파악되어야 할 것이다. 따라서 職務遂行에 필요한 知識과 技術의 향상을 목적으로 短期間에 실시하는 公務員에 대한 敎育訓練의 特性上 요구되는 敎官의 資質에 관하여 검토해 볼 필요가 있다. 다만, 公務員敎育에 있어서 敎官에 대한 資質만을 별도로 논의하기는 곤란하므로 먼저 敎育者의 資質에 관하여 전반적으로 논의하기로 한다.

먼저, 敎育者의 像에 관해서는 많은 敎育學者들에 의해서 논의되고 있고 각기 제시하는 바가 다소는 다르나 어떤 경우든지 공통적으로 요망하는 것은 「敎授活動에 필요한 高度의 理論과 技術을 갖추는 것 즉, 專門敎職能力을 갖추는 것」이라고 할 수 있으며, 이러한 像은 公務員敎育을 담당하는 敎官이라고 해서 다를 것은 없다. 그러나 敎官의 資質이란 저절로 만들어지는 것이 아니라 계획적으로 또는 의도적으로 만들어 내야 하는 대상이라고 할 수 있으며, 따라서 公務員敎育의 내실을 기하는 데 있어서 가장 중요한 關鍵은 敎官들로 하여금 專門의 能力을 伸長케 하고, 그들의 專門의 能力을 自律적으로 발휘할 수 있도록 敎育與件과 支援體制를 개선해 주는 것이라고 할 수 있을 것이다.

2) 敎官의 資格基準

職業에 따라서는 깊은 理論的 土臺와 높은 技術을 필요로 하는 것이 있는가 하면 그렇지 않은 것도 있는데, 前者를 보통 專門職, 後者를 一般職이라 구분한다. 일반적으로 專門職은 고도의 이론과 기술을 습득하기 위한 訓練과 敎育을 받아 일정한 水準의 資格基準에 의해서 주어지는 資格을 취득한 職業人을 가리킨다.

가령 正規學校에 있어서의 敎師는 대표적인 專門職의 하나이며, 資格은 대체로 엄격하게 규정되어 있어서 敎師로서의 敎育課程을 이수한 자에게만 교부하는 일정한 資格證을 취득하여야만 한다. 또, 이 경

5) '92公務員敎育訓練指針, 總務處.

6) 金貞圭 權樂遠: 敎師와 敎育. 螢雪出版社, 1990.

우는 被教育者의 연령이 教育者보다는 상당히 낮아서 被教育者에 대한 權威도 어느 정도 유지하기가 쉽다. 그러나 成人教育, 특히 公務員教育에서는 教官과 被教育者가 같은 成人이고, 경우에 따라서는 被教育者의 年齡이 많은 경우도 있기 때문에 學校教育에서 教師보다는 상대적으로 權威의 유지가 어렵다. 그러나 教育의 效果를 높이기 위해서 教育者의 權威가 유지되어야 하는 것은 學校教育에서와 다를 바가 없는데, 그것을 카바할 수 있는 것이 專門分野에 관한 知識과 經驗 밖에 없다. 따라서 이 경우의 教官은 專任分野에 관한 水準 높은 知識과 經驗이 필요한 것이다.

公務員教育訓練法 제21조에 규정된 教官의 資格基準은 <표 3>과 같다.

<표 3> 教官의 資格基準

區 分	資 格 基 準
中央公務員教育院, 內務部地方行政研修院	1. 一般職 5級 이상의 公務員(이에 상당하는 特定職 및 特別經歷職 公務員 포함) 2. 담당할 分野와 관련된 實務研究 또는 講義經歷이 3년 이상인 者 3. 學士學位 이상의 學位所持者
各級教育訓練機關	1. 一般職 7級 이상의 公務員(이에 상당하는 特定職 및 特別經歷者 公務員 포함) 2. 담당할 分野와 관련된 實務研究 또는 講義經歷이 3년 이상인 者 3. 專門大學卒業 이상의 學歷이 있는 者 또는 담당할 分野에 관한 資格證 所持者

위의 규정에서 우선 學歷을 보면 中央公務員教育院이나 內務部 地方行政研究院(이하 中央教育院이라 칭한다)의 경우는 學士學位 이상이면 되고, 그 외의 各級教育訓練機關(이하 各級教育機關이라 칭한다)의 경우는 專門大學卒業 이상이면 되도록 되어 있다. 물론 이 규정은 最下의 資格基準이고 現實的으로는 이보다 높은 學歷의 所持者를 任用하는 경우가 많을 것이나, 그렇다고 하더라도 各級正規學校가 이제는 國民學校, 심지어는 幼稚園마저도 學士學位 이상을 소지해야 하며, 社會全般이 상당히 高學歷社會이고, 또한 被教育者의 學歷도 상당히 높은 것에 비하면 이건 너무 낮은 것 같다. 또, 擔當할 分野와 관련된 實務 研究 혹은 講義經歷이 3년 이상이라야 한다고 규정하고 있는데, 이 정도의 經歷으로서 해당 分野에 관한 專門性을 갖추었다고 보기에 도 미흡한 점이 많다. 따라서 이 규정상의 經歷 및 學力基準에 따른 教官의 任用으로서는 教育活動에서 요구되는 專門性을 확보하기에는 현실적으로 어려움이 많다.

따라서 優秀한 教官의 확보를 위하여는 教官의 資格基準을 강화하여야 할 필요가 있는데, 다만 資格基準을 지나치게 강화하면 人事權者의 自律性을 지나치게 제한할 소지가 있다는 兩面性이 있다는 점을 고려할 필요가 있지만, 學歷은 中央教育院의 경우는 적어도 碩士學位 이상 所持者, 各級教育機關은 적어도 學士學位 이상 所持者 정도로는 강화해야 할 것 같으며, 實務 研究 또는 講義經歷은 5년 이상 정도로는 되어야만 될 것 같다.

3. 教官人事의 現況

1992년도말 현재 46개 公務員教育訓練機關의 教官要員 定員은 1,397명으로서 12년전인 1981년도의 704명에 비해 약 98%(693명)가 늘어났는데, 이는 주로 1982년 이후 11개 教育機關이 新設된 데 기인한다. 그러나, 教育機關 전체 要員 중 教官이 차지하는 比率을 보면 1981년도의 경우 38%에 불과하고

< 丑 4 > 教育訓練機關 要員 現況

年度別	定 員	教 官 要 員			行政要員
		計	專 任	非 專 任	
1981	1,844 (100)	704 (38.2) (100)	309 (43.8)	395 (56.2)	1,140 (61.8)
1982	1,928 (100)	862 (44.7) (100)	325 (37.7)	537 (62.3)	1,066 (55.3)
1983	2,394 (100)	1,150 (48.0) (100)	495 (43.0)	655 (57.0)	1,244 (52.0)
1984	2,406 (100)	1,041 (43.2) (100)	436 (41.9)	605 (58.1)	1,365 (56.8)
1985	2,556 (100)	1,171 (45.8) (100)	453 (38.7)	718 (61.3)	1,385 (54.2)
1986	2,650 (100)	1,196 (44.8) (100)	467 (39.0)	729 (61.0)	1,454 (54.9)
1987	2,788 (100)	1,249 (44.1) (100)	508 (40.7)	741 (59.3)	1,539 (55.2)
1988	2,843 (100)	1,254 (43.1) (100)	485 (38.7)	769 (61.3)	1,589 (59.9)
1989	2,938 (100)	1,266 (42.9) (100)	487 (38.4)	779 (61.6)	1,672 (57.0)
1990	2,964 (100)	1,271 (43) (100)	536 (42.2)	735 (57.8)	1,693 (57.1)
1991	3,119 (100)	1,342 (43) (100)	513 (38.2)	829 (61.8)	1,777 (57.0)
1992	3,186 (100)	1,397 (43.8) (100)	511 (36.6)	886 (63.4)	1,789 (56.2)

() 속은 백분율

資料：公務員教育訓練 綜合評價報告書(總務處), 1981~1992.

62%는 行政要員이 차지하고 있으며, 1982년도부터는 45%로 약간 증가하였으나 教官要員 중 專任教官의 比率는 대체로 40% 내외이고 非專任教官이 60% 내외여서 教育訓練 수행에 있어서의 教官의 역할이나 비중에 있어서 많은 問題點이 있다.

한편 최근에는 關聯分野의 特殊訓練을 이수한 公務員을 우선적으로 教官으로 선발하도록 함으로서 教官의 質을 높이도록 制度的으로 규정하고 있는데, 이러한 制度的 장치는 1980년 이전에는 公務員들이

公務員教育訓練機關에 근무하는 것을 기피하는 현상이 심하여 優秀한 教官要員의 確保에 상당한 문제가 노출되었으므로 1982년도에 公務員教育訓練發展 5개년 계획을 樹立 推進하면서 公務員教育訓練法 施行令을 대폭 改正하여 優秀教官을 확보하기 위한 노력을 경주해 왔다.

그 결과 不適格(資格未達)教官이 많이 감소되었으나, 1991년까지도 3.2%나 되어 教官의 자질 향상을 위한 制度的勞力은 크게 개선되지 않았고, 1992년에 와서 상당히 개선되었으나 과거 10여년간 不適格 教官 비율의 증감이 반복되고 있어 금후에도 증가 가능성은 상존하고 있다고 볼 때, 專門性を 갖춘 優秀한 教官의 확보에 문제가 되고 있다.

<표 5> 年度別 不適格教官 現況 (單位:명)

年度別	總教官數(A)	不適格教官(B)	比率(B/A, %)
1982	850	52	6.1
1983	1,073	72	6.7
1984	1,010	25	2.5
1985	1,151	12	1.0
1986	1,189	7	0.6
1987	1,249	64	5.1
1988	1,254	61	4.9
1989	1,266	34	2.7
1990	1,271	43	3.4
1991	1,342	43	3.2
1992	1,397	5	0.4

資料: 公務員教育訓練 綜合評價報告書(總務處), 1982~92.

4. 教官人事의 管理

한편 教官의 資質問題는 教官任用時 資格基準에 맞는 대상자를 선정하는 것도 중요하지마는, 任用後에도 지속적으로 資質을 향상시킬 수 있도록 지원하는 것도 매우 중요한데, 그러한 측면에서 현행 教官管理實態을 살펴보자.

먼저 教官의 教育訓練機關 勤務期間은 특별한 사유가 없는 한 2년으로 되어 있는데, <표 6>에서 보는 바와 같이 1년도 근무하지 않은 教官이 1992년말 현재 148명이어서 전체 轉出教官의 31%에 달하고 있고, 이 비율은 최근에도 계속 늘어나고 있는수준이어서 教官이 安定的으로 教育機關에 종사할 수 있도록 하는 데 문제를 야기시키고 있다.

<표 6> 轉出教官 在職期間 現況 (單位:명)

年 度	轉 出 教 官	勤 務 期 間				
		1年未滿	2年未滿	3年未滿	4年未滿	4年以上
1988	491 (100)	63 (12.9)	216 (44.0)	136 (27.7)	38 (7.7)	38 (7.7)
1989	456 (100)	97 (21.3)	157 (34.4)	126 (27.6)	40 (8.8)	36 (7.9)
1990	502 (100)	101 (20.1)	192 (38.3)	98 (19.5)	71 (14.1)	40 (8.0)
1991	605 (100)	144 (23.8)	227 (37.5)	144 (23.8)	36 (6.0)	54 (8.9)
1992	486 (100)	148 (30.4)	181 (37.3)	84 (17.3)	30 (6.2)	43 (8.8)

()속은 백분율

資料: 公務員教育訓練 綜合評價報告書(總務處), 1990~1991.

敎官이라는 그 자체가 상당한 經驗을 쌓아야만 소기의 目的을 달성할 수 있는 專門職인데도, 기본적으로 任用期間을 2년으로 해놓은 데는 문제가 있지만은 그것마저 지키지 않는 것은 더욱 문제가 있다. 한편, 4년 이상의 長期勤務 敎官도 최근 5년 동안 전체의 7~9%를 차지하고 있는 바, 이 敎官들이 專門性과 召命意識을 가지고 勤務하고 있다면 그것은 바람직한 일이지마는 만약 行政公務員으로서는 무능하기 때문에 敎官으로서 머물러 있게 하는 것이라면 敎官으로서도 勤務意慾은 상실되고 나태해져 敎育의 質을 저하시키는 중요한 원인이 된다고 볼 수 있다.

在職하는 敎官의 資質向上 및 能力開發을 위하여는 總務處 指針에 의해 각급 敎育訓練機關別로 初任 敎官의 豫行講義 실시, 敎官敎育課程의 이수, 研究課題의 부여, 海外訓練 등을 실시하도록 하고 있다.

이 중 豫行講義는 初任敎官의 講義能力向上을 위하여 1인 1회 이상 실시토록 하고 있는데, 한두번의 豫行講義를 해보았다고 해서 講義方法이 터득되는 것은 아니지만은 그것마저도 최근 5년 동안 각급 敎育訓練機關에 任用된 敎官 2,108명 중 豫行講義를 실행한 敎官은 1,538명으로 73%에 그치고 있고, 27%는 豫行講義를 실행하지 않은 것으로 나타났다(표 7). 이래가지고서는 敎育의 效果를 기대하기는 매우 힘들 것이며, 敎育에 임하기 이전에 敎官 자신의 能力을 제고시키는 方案이 좀 더 적극적으로 강구되어야 할 것이다.

<표 7> 初任敎官 豫行講義 實績 (單位:명)

年度別	初任敎官(A)	豫行講義(B)	比率(B/A, %)
1988	361	295	81.7
1989	387	274	70.8
1990	445	324	72.8
1991	479	345	72.0
1992	436	300	68.8

資料: 公務員敎育訓練 綜合評價報告書(總務處), 1990~1992.

<표 8> 敎官敎育課程 履修實績 (單位:명)

年度別	初任敎官(A)	豫行講義(B)	比率(B/A, %)
1988	1,165	190	16.3
1989	1,266	158	12.5
1990	1,271	326	25.6
1991	1,342	216	16.1
1992	1,397	171	12.2

資料: 公務員敎育訓練 綜合評價報告書(總務處), 1988~1992.

다음, 敎官敎育課程의 이수는 敎官이 설사 풍부한 知識을 가지고 있다손 치더라도 그것만으로는 效果的인 敎育이 되는 것이 아니고, 敎育方法 그 자체를 기본적으로 이해하고 敎育效果를 제고시키는 技術을 터득해야만 소기의 目的을 달성할 수 있는 것이므로 敎官으로 任用된 사람은 이것을 이수하도록 권장하고 있다. 그러나 실제의 履修率은 1990년의 25.6%를 제외하고는 최근 5년 동안 12~16%에 지나지 않고 있어 약 80% 이상의 敎官은 敎育方法의 基本 조차 모르고 敎育에 임하고 있는 것이 현실이다.

또한, 비록 豫行講義나 敎官敎育課程履修가 적극적으로 실시된다고 하더라도 敎官의 敎授技術向上을 위한 내용 중심으로 이루어짐으로써 職務內容의 專門性을 제고시켜 주는 데는 크게 도움이 되지 못한다는 데에 문제가 있다.

專門分野의 專門性을 제고시켜 주기 위하여는 敎官으로 任用되기 전에 大學院課程의 이수나 海外訓練을 적극적으로 실시하는 것이 바람직하다. 특히 大學院課程의 이수는 최근에는 夜間에 개설되는 特殊 大學院이 많이 설치되어 있어 이수하기가 훨씬 용이해졌으므로 敎官要員으로 任用될 사람들을 미리 內定해서 大學院課程을 이수할 수 있도록 배려해 줄 수도 있을 것이다.

또한 研究課題賦與에 의한 敎官의 專門性 제고 방법은 바람직하나 研究結果에 대한 評價의 制度的裝置가 미흡하여 적극적인 動機를 부여하기에는 어려움이 있는 것이 현실이다.

또한 公務員이 敎官으로서 在任中 擔當事務를 좀 더 深層的으로 연구 이해하고, 다시 原隊復歸했을 때 敎官在任中 研究한 內容을 實務에 活用할 수 있게 함과 동시에, 敎官으로서의 經歷이 차후의 昇進에도 도움이 되게 해 줄 필요가 있으며, 또한 敎官手當 등을 敎官으로서의 功지를 가질 수 있는 현실적 수준으로 支給함으로써 經濟的으로도 安定的으로 教育業務에 종사할 수 있도록 지원해 주어야 할 것이다.

5. 外來講師 活用과 問題點

自體敎官에 의한 教育內容의 專門性確保는 制度上 한계가 있으므로 이를 보완하기 위하여 실시하고 있는 제도가 外來講師 招聘制度인데, 이러한 外來講師 活用現況은 <표 9>에서 보는 바와 같다.

<표 9> 年度別·課程別 講師活用

(單位: 時間)

年度別	課程別	總教育時間	自體敎官	外來講師	行政^其他
1980	基本教育	92,948(100)	52,945(57.0)	30,645(33.0)	9,358(10.0)
	專門教育	17,314(100)	6,682(38.6)	9,474(54.7)	1,158(6.7)
1982	基本教育	132,352(100)	67,054(50.7)	51,999(39.3)	13,299(10.0)
	專門教育	26,203(100)	5,664(22.0)	18,651(71.0)	1,888(7.0)
1984	基本教育	187,271(100)	119,937(64.0)	58,279(31.1)	9,055(4.9)
	專門教育	44,977(100)	10,447(23.0)	32,065(71.0)	2,465(6.0)
1986	基本教育	208,145(100)	126,524(60.8)	58,279(31.1)	14,692(7.0)
	專門教育	42,203(100)	14,279(34.0)	25,395(60.0)	2,529(6.0)
1989	基本教育	200,345(100)	112,839(56.3)	60,869(34.9)	17,635(8.8)
	專門教育	53,276(100)	22,129(42.0)	26,897(50.0)	4,250(8.0)
1990	基本教育	201,717(100)	113,764(56.4)	70,310(34.9)	17,643(8.7)
	專門教育	62,897(100)	23,006(36.6)	33,820(53.8)	6,071(9.6)
1992	基本教育	214,580(100)	115,030(53.6)	77,596(36.2)	21,954(10.2)
	專門教育	75,406(100)	26,138(34.7)	42,448(56.3)	6,820(9.0)

() 속은 백분율

基本教育속에는 專門教育 이외의 모든 교육이 포함된다.

資料: 1980~92: 總務處, 公務員教育訓練綜合評價報告書

즉 外來講師의 比重은 매년 전체 教育時間의 40% 내외를 차지하고 있으며, 특히 課程別로 보면 基本教育課程은 外來講師 比率이 다소 낮으나 專門教育課程은 최근 50%를 상회하고 있어 外來講師 의존도가 매우 높다. 그러나 이 방법도 현실적으로 더 이상 擴大할 수 없는 한계가 있다.

그 가장 큰 문제는 講師手當의 문제인데, 民間大企業에서 지급하는 外來講師手當과 비교해 보면, <표 10>에서 보는 바와 같이 民間企業의 1/3 수준에 불과하여 有能한 講師의 초빙이 어려운 실정이다.

이러한 사실은 매년 公務員教育訓練發展協議會 개최시마다 각급 公務員教育訓練機關에 의해 공통사항으로 건의되고 있으나⁷⁾ 오랜 동안 개선되지 않고 있어 이에 대한 획기적인 개선도 현재로서는 기대

7) '91 公務員教育訓練發展協議會(中央公務員教育院, 教育訓練情報 통권 第22號). 1991. p33~44.

<표 10> 民間大企業 時間當 講師手當 比較 (單位：萬圓)

區 分	삼 성	현 대	력키금성	대 우	제일은행	公務員 教育機關
長 · 次官, 總 · 學長	20	15	15	15	12	5
教授 · 高級公務員	15	12	10	12	10	3.5
産業訓練專門家 레크레이션 강사	10	10	8	10	8	2.5

하기 어려운 실정이라고 하겠다.

IV. 結 論

우리 나라 行政環境이 高度産業化社會를 지나 情報化, 開放化, 國際化로 급격히 변화해 감에 따라 公務員의 資質向上을 위한 教育의 必要性도 점차 더 강조되고 있다.

그에 따라 적절한 教育制度의 설정, 教育課程의 편성 등도 여러 각도에서 연구 검토되어야 하겠지만 優秀한 教官의 確保問題도 커다란 課題의 하나가 되고 있다. 따라서 現行公務員教育訓練에 관한 여러 가지 규정이나 教育實績, 教官의 實態 등을 분석해 보았다.

그 결과, 公務員教育訓練業務가 대단히 소홀히 다루어지고 있고 教官으로서의 業務의 重要性에 대한 인식도가 전체적으로 낮아서 公務員教育 자체가 形式에 치우쳐 있는 인상이 짙다. 그러나 우리의 行政環境은 急變하고 있어서 새로운 時代에 앞서가는 行政을 전개해 나가기 위해서는 公務員의 資質向上이 절실히 요망되고 있어서 公務員의 教育訓練도 보다 더 高次元化되어야 할 것인데, 그러기 위해서는 무엇보다도 우선하여 教官의 資質이 向上되어야 할 것이다.

그러나 現行的 教官의 資格基準을 보면 中央教育院이나 그에 준하는 機關은 經歷이 學士學位所持 이상, 그 이하의 各級教育機關은 專門大學卒業 이상으로 되어 있고, 實務經歷도 3년으로 되어 있어서 전반적으로 基準이 매우 낮으며, 그의 教官으로서의 勤務經歷이 차후의 昇進에 크게 도움이 되는 것도 아니며 教官으로 任用되는 것을 기피하는 경향이 있어서 教官의 資質確保에 커다란 문제가 있다.

따라서, 기본적으로 教官의 資格基準을 學歷은 中央教育院은 碩士學位所持 이상, 各級教育機關은 學士學位所持 이상으로 한 단계 높이고, 公務員으로서의 實務經歷도 5년 이상 정도로 現行보다 上向 조정해야 하며, 教官經歷의 原隊復歸한 후의 昇進에의 반영, 教官手當의 現實化 등을 통하여 安定的으로 教育業務에 종사할 수 있도록 지원해 주어야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 金貞圭 權樂遠：教師와 教育, 螢雪出版社, 1990.
 洪性瀾：“教官의 任務와 使命”, 教育訓練情報, 中央教育訓練院, 1984.
 J. S Brubacher : A Histiry of Problem of Education, New York, McGraw - Hill, 1966.
 李敦熙：“教育 改革과 教師”, 教育學研究 19卷 3號, 韓國教育學會, 1981.

金丁煥：“過去 現在 未來의 바람직한 教師像”，教育學研究 19卷 3號，韓國教育學會，1981.

金丁煥：“바람직한 教師의 養成”，教育學研究 19卷 3號，韓國教育學會，1981.

總務處：公務員教育訓練制度 改善方向，1992.

總務處：公務員教育訓練綜合評價報告書，1980~1991.

總務處：公務員教育訓練指針，1988~1991.

中央公務員教育院：公務員教育訓練發展協議會，教育訓練情報 叢刊 第22號，1991.

Securing Status and Improving Scheme of Instructors in the Governmental Officials Training Facilities

Chul - Ho CHANG · Byoung - Gee LEE*

(Fisheries Officials Training Institute, * National Fisheries University of Pusan)

Abstract

According to the changing of administrative environment from the high-leveled industrial age to the imformational and international open door age, necessity of governmental officials re-training has been being emphasized.

For leveling up the re-training effect, leveling up of the instructors' capability is strongly required with enlargement of re-training participating opportunity and the development of curriculum.

The authors carried out a study on the securing status of instructors for the governmental officials training facilities and picked up some problems involved.

Required academic career of instructors which is certified as holders of bachelor degree or more for the central training facilities and junior college graduate diploma or more for the district ones looks too low considering with trainees' age, academic career and social experient. Then it should be leveled up to the holders of master degree or more for the central facilities and bachelor degree or more for the district ones.

Required official career of instructors for specific subjects which is certified as three years or more looks so short that should be enlarged to five years or more.

Preliminary training for instructors themselves should be reinforced before appointing the instructors to have a study on the teaching method and concerned subjects, and also the career of instructors should be reflected with advantage to the promotion of officials.