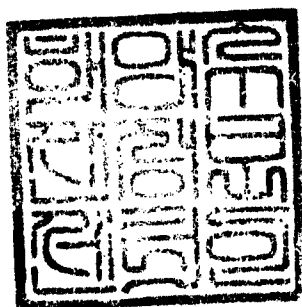


海洋政策分野 實務教育課程 開發을 위한 研究



李元甲 權文相
鄭甲龍 李知炫
南政鎬 李美珍

1997. 12



韓國海洋水產開發院
Korea Maritime Institute

0-1000

머 리 말

1996년 해양수산부 신설은 우리나라 해양정책분야에 있어서 하나의 전환점이라 할 수 있다. 이로 말미암아 그동안 10여개 이상의 부처에서 분산·시행되던 해양관련 행정업무가 해양수산부로 통합되었으며, 1997년에는 연안역관리과가 신설되어 연안국토관리까지 담당하는 중요한 책무가 해양수산부에 부여되었다.

한편 국제적으로도 해양분야에는 많은 변화가 있었다. 1982년 유엔해양법협약의 채택에 따른 200해리 배타적경제수역제도, 공해상의 생물자원 보호를 명분으로 한 태평양 공해 유자망어업금지 및 북양공해 명태조업 제한 등은 과거 그로티우스 이후 주창되어 온 “공해 자유의 원칙”이 무대에서 사라졌음을 의미하는 것이다.

또한 리우환경회의에서는 의제21을 통하여 모든 연안국으로 하여금 연안역의 지속가능한 개발을 위하여 통합관리를 추진하도록 권고하였다. 이는 해양환경과 관련된 문제가 국내에 한정된 문제가 아닌 국제적 문제라는 인식에서 출발한 것으로서 향후 해양문제에 있어서 국제사회의 역할이 매우 증대될 것으로 보인다.

이러한 상황에서 볼 때, 다음 두가지 측면에서 해양정책 실무를 담당하는 공무원의 역할은 매우 중요하다고 본다.

첫째, 해양관련 업무를 해양이라는 새로운 체계로 재구축하여야 하며, 기능별로 상호 연계성을 확립하여야 한다. 과거의 해양행정은 여러 부처에 분산되어 다른 분야를 중심으로 체계가 이루어져 왔다. 즉, 해운·항만은 교통시스템의 일부로서, 연안역관리는 국토관리의 체계내에서, 수산은 농업과 함께 식량정책의 틀 안에서, 해양경찰은 경찰의 일부로서 각기 그 역할을 수행하였다.

이제 해양수산부를 설립한 취지에 따라 해양이라는 틀을 중심으로 새로운 해양관리체계를 구축하는 것은 해양수산부 공무원에게 부과된 가장 중요한 사명이라 할 수 있다.

둘째, 해양문제는 국제적인 성격이 강하며, 국익에 직접적으로 관련되는 경우가 많다. 따라서 해양수산부 공무원에게는 새로운 해양질서에 적절히 대응하고,

국가간의 문제에 대한 의사결정과정에서 국익을 최대한 확보하면서 문제를 원만히 해결할 수 있는 능력을 배양하여야 한다.

당장의 현안을 보더라도 주변국인 일본, 중국과 배타적경제수역 선포와 관련한 해양경계획정 문제, 어업협상 문제, 해양오염 문제 등 현안이 산적해 있다.

이와 같은 국내외 해양여건을 고려할 때, 해양정책문제에 관한 의사결정과정에 참여하거나, 결정권을 행사하는 공무원의 행위가 당장 국익에 영향을 미치며, 그 결과가 평가될 수 있다. 그러하기 때문에 국가적으로 중요한 위치에 있는 해양정책 실무자로 하여금 합리적인 정책을 수립하고 시행할 수 있도록 교육을 실시하는 것은 무엇 보다도 중요한 일이다.

현대사회는 금전으로 평가할 수 없는 지식을 기업의 발전을 위하여 가장 중요한 자산으로 인식하고 있다. 해양정책 실무교육은 해양정책을 담당하는 공무원으로 하여금 교육을 통하여 업무수행에 필요한 지적자산을 축적케 함으로써 국가라는 기업에 커다란 이익을 제공한다는 점에 그 가치를 부여할 수 있다.

그러나 우리나라의 해양정책 실무교육과정은 개선의 여지가 많은 것이 사실이다. 시설부족 및 전임교수제의 비실시 등 내실있는 교육을 시행할 수 있는 기반이 미비하다. 교과과정도 지나치게 기술위주로 편성되어 있으며, 중상급 관리직을 위한 높은 수준의 정책과정이 부족한 것이 사실이다.

이 연구는 우리나라 해양정책 실무교육의 발전을 위하여 현황 및 문제점을 분석하고 해결대안을 제시하였으며, 이 연구의 결과가 국제경쟁력을 갖춘 해양정책 실무자의 양성에 크게 기여할 것으로 생각한다.

이 연구보고서를 집필한 해양정책연구실의 연구진과 연구 진행과정에서 여러 가지로 도움을 주신 해양수산부 및 해양수산공무원교육원 관계자분들께 깊은 감사를 표하고 싶다. 이 연구의 결과가 우리나라 해양정책 실무교육의 발전에 유용하게 쓰이기를 바란다.

끝으로 이 연구의 내용이나 정책적 제언은 연구진의 개인적 의견이며, 한국해양수산개발원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

1997년 12월

韓國海洋水產開發院

院長 洪 承 湧

제 1 장 서 론

1. 연구의 배경 및 목적

최근 2년간 우리나라는 해양분야의 급격한 변화로서 해양에 관련된 모든 행정기능을 통합한 해양수산부의 설립, 관련 조직 및 법령의 정비, 바다의 날 제정 및 관련 연구기관의 정비 등이 이루어졌다. 이것은 해양수산관련 행정 및 현업종사자의 열망을 반영한 것으로서 우리나라 해양관련 산업의 발전을 약속하고, 그동안 해양 및 해양관련분야를 경시하여 온 우리의 국민의식을 개선하고, 해양지향적 진취적 국민성을 함양한다는 점에서 획기적 조치였으며, 비로소 본격적인 해양정책의 존재가 부각되었다.

해양수산부의 설립 이전에는 해양수산부가 수행하는 행정기능중 수산과 해운항만분야를 제외한 분야는 타부처의 유사기능과 관련하여 나름대로 체계를 갖고 수행되었다. 해양환경분야는 환경의 일부로서, 공유수면관리 및 공유수면 매립관련업무는 국토관리의 일환으로서, 해양과학기술은 과학기술의 일부로서, 해양경찰은 경찰기능의 일부로서 각기 독자적인 체계하에 관련부처 행정의 일부를 구성하고 있었다.

이와 같이 각 부처에서 나름대로 해양과 관련한 행정이 수행되었으나, 이것을 해양행정이라 할 수는 없으며, 해양정책도 존재하지 않았다. 국토이용정책, 교통정책, 수산정책 등으로 분리되어 수행되던 각 분야를 통합한다고 해서 바로 해양정책 내지 해양행정을 의미하는 것은 아니며, 각분야를 해양이라는 하나의 체계를 구축하고, 각 분야가 그 속에서 올바른 자리매김을 할 때 비로소 해양정책, 해양행정이 가능한 것이다.

우리나라가 분산·수행되던 각 분야의 해양관련 행정을 통합하여 해양수산부를 설립한 이유는 크게 두가지로 볼 수 있다. 첫째는 우리나라 해양행정에 문제가 있었기 때문이다. 그 동안 해양은 독립적인 지위를 갖지 못하고 육지중심적 토지정책의 일환으로 취급되어 왔기 때문에 해양특성을 고려하지 않은 채 선점식 난개발로 인해 해양환경은 돌이킬 수 없을 정도로 피해를 입었다. 이는 시화호 및 최근 문제가 부각되고 있는 새만금지구 사례에서 문제의 심각함을 많은

국민이 인식하고 있다.

둘째는, 해양의 중요성이 크게 부각됨에 따라 우리나라가 발전하기 위해서는 대륙지향적 정책에서 해양지향적 정책으로의 변경이 필요하다는 시대적 요청의 결과라고 본다. 우리나라는 삼면이 해양인 반도국가지만 북한과의 관계를 고려할 때, 도서국가와 다름없으며 협소한 국토면적과 많은 인구, 부존자원의 빈약 등으로 해양으로의 진출은 필수적이다.

우리나라의 주변 해양에는 국토의 협소함을 보충해 줄 수 있는 자원이 많다. 서남해안에 넓게 분포된 얕은 바다는 그 동안 매립·간척을 통하여 국가기간산업으로서 상품수출을 통하여 국가경제발전에 크게 기여한 임해공업단지를 비롯 해 농경지 및 도시개발에 필요한 공간을 제공하여 왔으며, 앞으로도 인공섬 및 해저시설 등을 통하여 부족한 국토공간수요의 공급에 크게 기여할 것으로 본다. 또한 해저에는 육상과 마찬가지로 많은 광물자원이 매장되어 있으며, 이를 발굴할 수 있는 해양과학기술의 발전 정도에 따라서는 우리에게 필요한 자원을 얼마든지 공급할 수 있는 잠재력을 갖고 있다.

이와 같이 볼 때 해양은 우리나라의 현재 및 미래에 매우 중요한 자산이기에 해양수산부를 설립하여 해양에 관련된 모든 행정을 하나의 체계하에 종합하고, 균형있는 해양정책의 추진기반을 조성한 것은 매우 바람직한 일이다.

그러나 이와 같은 제도정비만으로 모든 문제가 해결되지는 않는다. 위와 같은 조치가 성과를 거두기 위해서는 조직을 유지하고 발전시켜 나아갈 수 있는 인력 확보가 더욱 중요하다. 각 분야별로는 전문적 소양을 갖춘 행정인력이 있으나, 해양 전반에 관하여 폭넓은 지식을 갖추고, 종합적인 관점에서 해양정책을 수립·추진할 수 있는 인력은 매우 부족한 현실이다.

최근에는 인력이 지적자본으로서 그 중요성이 매우 높게 평가되고 있다. 런던 비즈니스 스쿨의 C. Handy 교수는 “보이지 않는 무형의 자산, 즉 지적 자본(Intellectual Capital)이 장부 가치의 3~4배에 달한다”고 했으며, 다트머스대학의 Queen 교수는 “기업 부가가치의 4분의 3은 지식으로부터 나온다”고 설명한다. 이는 기업의 경쟁력 강화에 관련된 개념이지만 국가기관도 이에서 예외일 수는 없다고 본다. 특히 신정부의 출범에 앞서 정부조직 개편과 관련하여 해양수산부의 존폐에 관하여 논의가 이루어지고 있는 바, 이는 작은 정부를 지향하는 신정부의 전반적인 정부조직 개편의 일환이지만 발족한지 2년도 채 안된 해양수산부의 존폐가 논의의 대상이 된다는 것은 해양수산부가 타 부처에 비하여 경쟁력이

약하기 때문이 아닌가 한다.

즉 해양수산부 설립으로 해양 관련 행정기능이 하나의 조직하에 통합되었으나, 해양수산부 직원들이 해양이라는 틀 아래 체계화된 새로운 구조내에서의 업무수행을 위해 필요한 지식, 기술, 능력, 철학 및 가치관 등에 관한 지적자본의 부족으로 물리적 통합의 차원에 머물 수 밖에 없었고 당초의 기대를 충분히 구현하지 못한 점도 하나의 원인이라고 생각된다.

한편, 국제적으로도 유엔해양법협약 및 유엔환경개발회의의 “의제21” 등 신 해양질서의 형성에 따라 국제적 차원에서 국가해양정책의 수립이 요청되고 있는바, 해양정책 수립 관련인력의 전문성 부족이 우려된다.

우리나라는 아직 해양정책분야에 관하여 대학 및 대학원 프로그램이 체계적으로 개발되어 있지 않아 해양정책 인력의 전문성 함양에 많은 어려움이 있다. 따라서 해양개발에 대한 중요성 및 해양수산부 설립의 취지에 부응하기 위해서는 단기간내에 해양정책 분야의 전문적 능력 배양을 위한 밀도있는 교육제도가 마련되어야 한다.

이를 위해 본 연구는 해양수산부 설립에 부응하고, 21세기 해양시대를 담당할 해양정책분야를 담당할 공무원 및 종사자의 역량 확충을 위한 교육과정을 개발하기 위한 목적으로 수행되었다. 해양정책 분야에 대한 교육과정의 개발은 중·고등학교 과정부터 시작하여 대학 및 대학원 과정, 실무자 과정, 고위 정책결정자 과정 등 다양하게 개발되어야 하나 현재 가장 시급한 것은 실무자 과정으로 판단된다.

2. 연구의 방법 및 범위

본 연구는 국내외 유사 교육과정에 대한 현황, 관계기관 및 전문직 종사자들의 소속기관, 업무성격, 경력 등을 감안하여 교육수요 및 교육여건을 분석하여 해양정책분야 공무원 및 종사자 교육을 위한 방안을 도출하였다.

제2장에서는 국외 해양정책분야의 실무교육 현황으로서 국제기구의 교육프로그램, 비정부조직 교육프로그램 및 대학의 교육프로그램 사례를 분석하였다.

국제기구의 교육 프로그램으로는 유엔의 Division for Ocean Affairs and the Law of the Sea에서 연안 및 해양관리분야의 국가역량 증진을 위하여 개발한

“TRAIN-SEA-COAST Programme” 전략을 분석하였다.

“TRAIN-SEA-COAST Programme”은 '93년 UNDP의 Science, Technology and Private Sector Division(UNDP/STAPS)의 후원으로 시작되었으며, 지난 20년간 각종 유엔기구에 의하여 도입된 “TRAIN-X” 인력개발 전략의 일환으로서 양질의 교육자료를 공유하기 위한 인력개발 네트워크 및 교육공조체제 수립을 근간으로 한다.

비정부조직 교육 프로그램 수행기관으로는 International Ocean Institute(IOI)가 있다. IOI는 국제, 비영리, 비정부 조직으로서 몰타에 본부를 두고, 전 세계적으로 8곳에 운영센터를 두고 있으며 해양공간 및 해양자원의 평화적 사용, 관리, 규제, 보호 등을 위한 교육훈련 프로그램 및 연구 프로그램을 시행한다.

대학의 해양정책분야 프로그램들은 학위과정의 일반 학생들을 대상으로 하고 있기 때문에 해양정책분야 실무자 교육의 장으로서 대학의 역할을 평가하기는 곤란하지만, 정부기관이 자체적으로 수행하는 인력개발 프로그램에는 대학교의 학위과정을 통한 해양정책분야 실무자 재교육 사례가 많이 있다.

학위과정으로는 해양정책, 연안역관리 및 해양환경 관리정책 등이 주류를 이루고 있으며, 해양의 전 분야에 걸친 복합적 문제를 해결할 수 있는 전문가를 양성하기 위하여, 법학, 계획학, 과학, GIS 및 통계학 등에 관한 종합교육을 실시하여, 사회과학자, 자연과학자 및 정책결정자와의 교류가 가능한 전문가를 배출하고 있다.

이 밖에도 태국에서는 대학과 정부간의 공동프로그램 개발사례로서 Songkla University의 연안자원연구소(Coastal Resources Institute: CORIN)가 태국정부 및 미국 로드아일랜드 대학의 공동지원으로 설립되었다. CORIN은 연안역 통합관리를 위한 학제간 연구센터로서 태국과 아·태지역 국가의 공무원의 교육 및 훈련기회 제공, 관련 정부 지원업무 등을 수행하고 있다.

제3장에서는 우리나라 해양정책 실무교육과정에서 나타난 현황과 문제점을 해양수산공무원교육원의 교육과정을 통해 파악하였다. 해양수산공무원교육원은 해양수산부 출범이후 기존의 수산중심 교육과정이 확대 개편되어 '21세기 신해양 경쟁시대를 선도하는 해양수산인의 양성'이라는 목표하에 교육사업을 수행하고 있다.

현재 해양수산공무원교육원의 '98년도 교육시행계획에 의하면 기본교육과정에 3개반 300명, 전문교육과정 31개반 1,475명, 특별교육과정 8개반 810명, 어업인

후계자 교육과정 9개반 485명 등 총 51개반 3,070명을 대상으로 교육이 이루어질 예정이다. '69년 이후 시행된 교육에서 해양정책 관련분야의 교육만을 대상으로 살펴보면 어업인 교육이 가장 많은 10,452명으로 나타났다.

총 교육인원중에서 공무원 참여비율은 평균 43.8%를 차지하였으며, 참여비율은 지속적인 감소추세에 있다. 공무원 계급별 참여율은 '96년 5급 참여율이 전체의 23%를 차지하여 계급별 편중이 심하게 나타났다. 현재 수행중인 교육의 문제점은 재정부족, 표준화된 교재 및 전문 연구인력의 부재, 교육참여의 계급별 편중 등으로 요약될 수 있다.

제4장은 우리나라 해양정책 실무교육에 관한 개선방안을 제시하였다. 여기서 제시된 개선방안으로는 국가 백년대계인 교육의 안정적 기반 확립을 위하여 장기 기본정책의 수립을 제안하였으며, 교육과정의 개편과 과목별 학점누진제를 운영하여 보다 공직생활을 계속해 나아가는데 필요한 지식자산을 축적토록 제안하였다. 한편 전임강사진의 확보와 관련하여, 한국해양수산개발원, 한국해양연구소, 국립수산물진흥원 등의 유능한 인력을 겸직교수로 발령내는 방안을 제시하였다.

이 외에도 국제적 해양정책 교육프로그램인 TRAIN-SEA-COAST 교육 프로그램의 운영방식 및 교육내용을 도입하여 단기간내에 세계수준의 교육기반을 조성할 것을 제안하였다.

제 2 장 해양정책분야 실무교육의 국제현황

제 1 절 국제기구 교육 프로그램

1. 유엔기구의 해양정책분야 인적자원개발 전략

지난 20여년간 유엔기구는 연안 및 해양관리분야에서 각종 교육 및 훈련프로그램을 기술지원프로그램, 대학 프로그램, 연구·조사프로그램 등과 연계하여 수행하여 왔다. 그 동안 수행되어온 각종 프로그램들을 평가할 때 교육프로그램간 연계 및 조정의 부재로 인한 중복투자, 교육효과 미약, 교육 비용의 효율성 저하 등의 문제점을 노정하고 있음이 관찰되고 있다 (Vallejo, 1995). 이러한 평가에 근거하여 유엔의 Division for Ocean Affairs and the Law of the Sea에서는 「TRAIN-SEA-COAST Programme」 전략을 개발하여 연안 및 해양관리분야의 국가역량을 증진하기 위한 노력을 재정비하였다.

「TRAIN-SEA-COAST Programme」은 지난 20여년간 각종 유엔기구에 의해 도입된 「TRAIN-X」 인력개발 전략의 일환으로 양질의 교육자료를 개발하고 공유하기 위한 인력개발 네트워크 및 교육공조체제 수립을 그 근간으로 하고 있다. 즉, TRAIN-X 의 엄격한 기준에 맞추어 교육과정을 개발함으로써 교육기관 및 관련정책과 프로그램의 질을 폭 넓게 향상시키는 효과를 추구하는 것이다.

그 동안 이와같은 전략에 기초하여 발달된 유엔기구 교육프로그램들로는 CODEVTEL/ITU(정보통신분야), TRAINMAR/UNCTAD(해운분야), TRAINAIR/ICAO(civil aviation), TRAINFORTRADE/UNCTAD(무역) 등이 있다.

「TRAIN-X」전략을 기존의 인력개발전략과 비교하면 다음과 같다(<표 2-1> 참조).

① 교육 우선순위의 결정

기존의 교육프로그램이 인적자원 및 교육수요에 대한 정확한 평가에 기초하지 않고 이루어진 반면, TRAIN-X 프로그램은 인적자원 수준에 대한 현황, 신기술 개발에 따른 인적자원 수요, 각 직업분야 및 주제별로 교육대상이 될 인력분포현

황, 교육을 통해 개선되어야 할 직무현황 등에 대한 정확한 실태파악 및 예측을 근거로 교육전략을 수립하고 있다.

② 교육전략의 수립

기존의 교육프로그램은 교육기관간 또는 교육기관과 국제기구사이의 일대일 공조체제로 특징지을 수 있는바, 결과적으로 무수하게 많은 인적자원 개발투자 노력들이 상호 조정되지 않아 중복투자, 교육효과 미약, 교육비용의 효율성 저하 등의 문제를 발생시켰다. TRAIN-X 프로그램에서는 지구적 차원의 교육프로그램 네트워크를 구성함으로써 교육수요에 따른 교육개발업무 및 비용을 상호공유하여 그 효과를 극대화시키는 전략을 도입하고 있다. 즉, 교육우선순위에 대해 네트워크 차원에서 공동합의를 도출함으로써 교육개발노력의 중복을 방지하고 그 효과를 배가시키며 비용 면에서도 효율성을 높일 수 있다. 또한 각각의 교육기관은 각 기관이 선택한 교육우선순위에 노력을 집중함으로써 제한된 자원을 보다 효과적으로 사용할 수 있게 된다.

③ 교육과정 설계방법

기존의 교육프로그램에서는 교육과정을 설계함에 있어 각 교육기관이 보유한 경험, 전문성, 교육철학, 교육 방법론 등에 의존하게 된다. TRAIN-X 프로그램에서는 교육과정 설계 및 교육자료의 개발 등에 있어 보편화된 방법론을 도입하여 네트워크화된 모든 교육기관에 적용하게 하고 있다. 즉, 피교육자 및 교육자 관련 자료를 전부 문서화 하여 각 교육기관에 공급함으로써 교육수준의 국제적인 향상을 도모하는 것이다.

④ 교육의 효과

기존의 교육프로그램에서는 제한된 수의 피교육자에게 제공되는 소수의 교육과정 준비를 위해 많은 비용이 투입하는 양상을 보였는데, 이러한 방법은 특히 개발도상국의 인력개발에 비효과적임이 판명되었다. TRAIN-X 프로그램에서는 교육자료 개발 관련 업무 및 비용을 네트워크 가입 국가간에 상호 분담하고, 일단 만들어진 교육자료는 네트워크 국가간에 무료로 제공을 하여 필요할 경우에만 지역적으로 수정을 하게 함으로써 교육투자의 효과를 극대화시키고 있다.

⑤ 교육시행

기존의 교육프로그램은 교육수요에 대한 전반적인 평가와 교육목표에 대한 명확한 설정이 없이 지역적 또는 국가적 차원에서 임의적으로 시행되었다. 즉, 국제적인 전문가가 초청되어 각 전문가의 전문성 및 관심사항에 기초한 개별적인 강의가 이루어져 교육의 질이 전적으로 강의자의 수준에 의해 결정되었으며, 교육자료는 체계적으로 준비되거나 보완되지 않았다. TRAIN-X 프로그램에서는 교육수요 및 목표에 대한 명확한 평가를 바탕으로 국가적 차원에서 교육프로그램들을 종합조정하게 하고 있다. 또한 교육의 질을 일정수준으로 유지하기 위해 'Standardized Training Packages(STPs)'의 형태로 TRAIN-SEA-COAST 교육자료 기준을 수립하여 교육자료의 개발에 적용하고 있다. 이렇게 표준화된 교육자료개발을 통해 교육자가 교육과정에 미치는 영향을 최소화시키며, 양질의 교육자료를 전 세계적으로 광범위하게 적용시킬 수 있는 효과를 낳는다.

⑥ 교육수혜국의 역량

기존의 교육프로그램에서는 주로 외국의 전문가에 의존하여 외국의 경험이 교육수혜국의 지역적 특성 및 관심사에 대한 반영없이 이전되는 부작용을 낳았다. 또한, 일단 교육과정이 수립되면 외국의 원조없이 교육과정을 지속적으로 수정 보완할 수 있는 기회가 주어지지 않았다. TRAIN-X 프로그램에서는 각 국가의 교육역량을 확충시키는 것을 주된 원칙으로 하여 네트워크 참여국가에게 교육과정 개발 및 시행과 관련된 각종 최신기법 및 방법론을 제공하고 있다. 또한 지역별로 센터를 두어 각 지역의 주요 관심사를 교육과정에 반영하게 하고 있다.

⑦ 교육프로그램 담당자의 교육

기존의 교육프로그램에서는 강사의 훈련이 주된 요소였으며, 이는 주로 국제적인 전문가에 의해 개발된 커리큘럼을 통해 이루어져서 해당국가 및 지역의 주요 관심사를 반영할 여지가 미약하였다. TRAIN-X 프로그램에서는 교육과정 설계자, 교육프로그램 관리자, 강사 등을 체계적으로 교육시킴으로써 교육프로그램 담당자의 전문성을 전반적으로 향상시키는 것을 도모하고 있다. 또한, 지역별로 설치된 TRAIN-SEA-COAST 센터 내에서 조직을 구성함에 있어 교육과정 설계자, 교육프로그램 관리자, 강사 등의 기능을 뚜렷이 구분하게 하고 있다.

⑧ 교육정책

기존의 교육프로그램에서는 연안 및 해양관리에 있어 인적자원 개발정책을 수립하는 것을 시도하지 않았으나, TRAIN-X 프로그램에서는 국가의 연안 및 해양관리 우선순위에 근거하여 교육수요를 파악함으로써 이에 부응하는 인적자원 개발 정책을 수립하게 하고 있다

<표 2-1>

유엔기구의 인적자원 개발정책 변화

인적자원 개발의 주요요소	전통적 접근법	Train-X 방법
교육 우선순위의 결정	인적자원 및 교육수요에 대 한 자료부족	인적자원 및 교육수요 평가
교육전략의 수립	교육기관간 일대일 협조체제	국가간 공동교육 및 인적자원 개발 네트워크 구성
교육과정 설계방법	일반화된 방법론의 부족	표준화된 방법론을 통해 높은 수준의 교육을 전세계적으로 적용가능
교육의 효과	교육의 준비 및 시행과정에 많은 비용소요	네트워크 국가간 교육업무 및 비용의 분담
교육시행	임의적 시행	네트워크 국가의 수요에 따라 정기적으로 교육시행
교육수혜국의 역량	외국의 전문가에 의존	각 국가별로 교육과정 설계 및 시행을 위한 내부역량의 지속적 강화
교육프로그램 담당자의 교육	교육자의 교육	교육과정 설계자, 교육프로그 램 관리자, 강사 등에 대한 특 화된 교육
교육정책	인적자원 개발정책의 부재	국가 인적자원 개발정책 수립
교육 프로그램의 지속가능성	외국의 재정적 지원에 의존	인적자원 개발에 대한 각 국 가별 재정적 지원 강화
교육과정의 주요 참여자	교육기관	해양부문 산업, 교육기관, 공공 부문, 민간부문 간의 협조체제

⑨ 교육프로그램의 지속가능성

기존 교육프로그램의 지속가능성은 크게 해당 교육프로그램을 준비하고 시행하는 외부의 지원에 의존하였다. TRAIN-X 프로그램에서는 장기적으로 인적자원개발을 위한 각 국가의 재정적 지원을 강화시키는데 주력하고 있는데, 이는 국가별로 교육과정개발시 교육기관, 정부 및 민간부문간 재정적 공조체제를 수립하

게 함으로써 가능할 수 있다. 국제적인 차원에서 볼 때 많은 수의 피교육자를 대상으로 하고, 교육자료 및 강사, 정보 등을 공유함으로써 교육과정 개발에 투입되는 투자효과를 증진시킬 수 있게 된다.

⑩ 교육과정의 주요 참여자

기존의 교육프로그램에서는 교육과정을 개발하고 시행함에 있어 교육기관만 참여했을 뿐 정부 및 교육수요기관의 참여는 극히 미약하여, 교육 수요자로부터의 피드백이 제한되고 인력시장의 수요에 부응하지 못하는 결과를 낳게 되었다. TRAIN-X 프로그램에서는 교육기관, 연안 및 해양산업부문, 공공 및 민간부문간의 연계를 강화하는데 주력하여, TRAIN-SEA-COAST 센터내에서 교육과정 설계자와 해양부문 학계 및 산업계의 전문가들 간의 공조체제를 구축하고 있다. 이러한 공조체제를 통하여 해양부문 인적자원 개발수요 및 비전에 대한 다양한 의견을 수렴하여 합의를 도출함으로써 보다 효과적인 교육과정의 개발을 모색할 수 있다.

2. 국제기구 교육프로그램 사례 : TRAIN-SEA-COAST PROGRAMME

‘TRAIN-SEA-COAST Programme’은 1993년 유엔개발계획 (United Nations Development Programme)의 Science, Technology and Private Sector Division (UNDP/STAPS)의 후원으로 유엔 Division of Ocean Affairs and the Law of the Sea (UN/DOALOS)에 의해 시작되었다. 이 프로그램은 1993년 UN/DOALOS와 UNDP/DGIP (UNDP/STAPS의 전신)에 의해 개최된 ‘연안 및 해양의 지속 가능한 개발을 위한 교육프로그램에 관한 협의회’를 통해 제안된 교육프로그램 실행계획에 의거하여 시행된 것이다.

TRAIN-SEA-COAST 네트워크는 브라질, 코스타리카, 피지, 인도, 필리핀, 세네갈, 태국, 영국, 미국 등 9개국에 위치한 지역센터로 구성되어 있다. TRAIN-SEA-COAST Programme의 주요목적은 연안 및 해양관리분야에 책임이 있는 교육기관 및 교육 담당자의 역량을 강화시키는데 있다. 세부적으로는 각 국가의 특성에 부응하는 교육과정을 설계, 개발, 시행하는 지역별 역량강화를 모색하고, 네트워크 참여국간에 표준화된 교육자료, 교육자, 정보 등을 교환할 수 있는 공조체제를 구성한다.

<표 2-2>

1997년에 개발된 TRAIN-SEA-COAST 교육과정

국가/ 교육과정명	교육주안점	피교육대상	교육시행의 지역적 범위	언어	기간	피교육자수 및 직위
필리핀/ 연안역통합관리 국가과정	분야간 조정 및 통합	정책결정자, 연안 및 해양계획수립 자, 이용자 및 운 영자	지역 프로그램	영어	2주	25명, 고위/중위/하위직
미국/ 해양 및 연안역 관리를 위한 분쟁 해결방안	분야간 조정 및 통합, 연안 및 해 양관리	정책결정자, 연안 및 해양계획수립 자, 이용자 및 운 영자	국제 프로그램	영어	3일	20명, 고위/중위직
코스타리카/ 관광과 수산업간의 상호관계	분야간 조정 및 통합, 연안 및 해 양관리	정책결정자, 연안 관리자, 관광 및 수산업 전문가	국제 및 지역 프로그램	스페 인어	2주	30명, 고위/중위직
브라질/ 수계, 연안석호, 연안-대양생태 계간 상호작용	분야간 조정 및 통합, 연안 및 해 양관리	관리자, 과학자	국제 및 지역 프로그램	포르 투갈 어, 영어	2주	30명, 고위/중위직
피지/ 열대지역 연안수산업의 지속가능한 관리	수산업	관리자, 이용자, 계획시행자	지역 프로그램	영어	2주	30명, 중위/하위직
세네갈/ 서아프리카지역 수산자원의 지 속가능한 보전 을 위한 법률조 정방안	수산업	관리자, 이용자, 운영자, 수산분야 공무원	지역 프로그램	불어	2주	25명
인도/ 연안 및 근해 비생물자원의탐 사·개발 공학	비생물자원 관리	연안 및 해양 계 획자, 분야별 관 리자	국제 및 지역 프로그램	영어	3주	20명, 고위/중위직
영국/ 항만 환경관리	항만관리	분야별 관리자, 이용자, 운영자	국제, 국가 및 지방프로그램	영어	10일	24명, 중위/하위직
태국/연안역통 합관리: 연안역 관리계획의 수 립 및 시행	분야간 조정 및 통합	계획수립자, 관리 자	국제 및 지역 프로그램	영어	3주	25명, 중위/하위직

UN/DOALOS내에 위치한 중앙지원본부는 전체 프로그램을 관리하고 조정하는 기능과 함께 각 지역별 교육센터를 연계하는 역할을 한다. 즉, 교육과정 설계자, 강사, 교육프로그램 관리자 등에 대한 교육기회를 제공하고, 교육정보시스템을 통해 네트워크의 공조체제를 유지하며, 각 센터에게 기술적인 자문을 제공하며, 네트워크간 활동실적을 감시하기 위한 정기적인 회의를 개최한다.

TRAIN-SEA-COAST Programme의 성공적 시행은 다른 모든 교육프로그램과 마찬가지로 교육수요에 얼마만큼 부응하는 교육과정을 개발하여 제공하느냐에 있다. 따라서 네트워크에 가입되어 있는 각 지역별 센터들은 전체적으로 교육과정의 질을 일정수준으로 유지하면서 지역별 특성에 부합되는 다양한 프로그램을 개발하여 교육자원을 상호 교환하고 있다(<표 2-2> 참조).

제 2절 비정부조직 교육 프로그램 : The International Ocean Institute Network 사례

International Ocean Institute(IOI)는 국제, 비영리, 비정부조직이다. IOI는 그 본부를 몰타에 두고 전 세계적으로 8곳에 운영센터를 두고 있다 (그림 2-1). IOI의 주요 임무는 해양공간 및 해양자원의 평화적인 사용, 관리, 규제, 보호 등을 위한 교육, 훈련 및 연구프로그램 등을 촉진시키는데 있다. IOI의 교육프로그램은 다양한 학제간 접근을 추구하고 있는바, 해양학, 해양법, 지속가능한 개발, 유엔환경개발회의 프로그램의 실행, 연안역관리, 생물 및 비생물자원 관리, 항만 개발, 해운, 기술개발 및 이전, 법·제도 정비, 지역협력 및 개발, UNCLOS와 UNCED로 인한 UN시스템의 변화 등에 대한 교육을 수행하고 있다(Wood, 1995).

IOI는 교육방법으로서 강의, 사례연구, 세미나, 시뮬레이션, 현지답사 등 다양한 방법론을 적용하고 있다. 교육 참가자는 교육프로그램기간동안 특정주제를 정하여 '참가자 논문'을 작성하여 발표하도록 하여, 참가자가 습득한 교육의 효과를 측정하고 있다. 또한, 교육과정에 대한 평가를 각 프로그램 종료시 모든 교육참가자로 하여금 하게 하여 향후 교육과정의 보완시 반영하게 하고 있다. 교육프로그램이 종료되면 '교육과정 보고서'를 작성하여 각 참여자, 강사, 지역별 운영센터에 배포하는데, 동 보고서에는 강의계획서, 강의/현지답사/기타 친목활동 등에 관한 요약, 참가자 연락처 등이 포함되어 있다.

교육참가생들의 사후관리도 IOI의 중요한 활동 중의 하나이다. '교육참가생 명

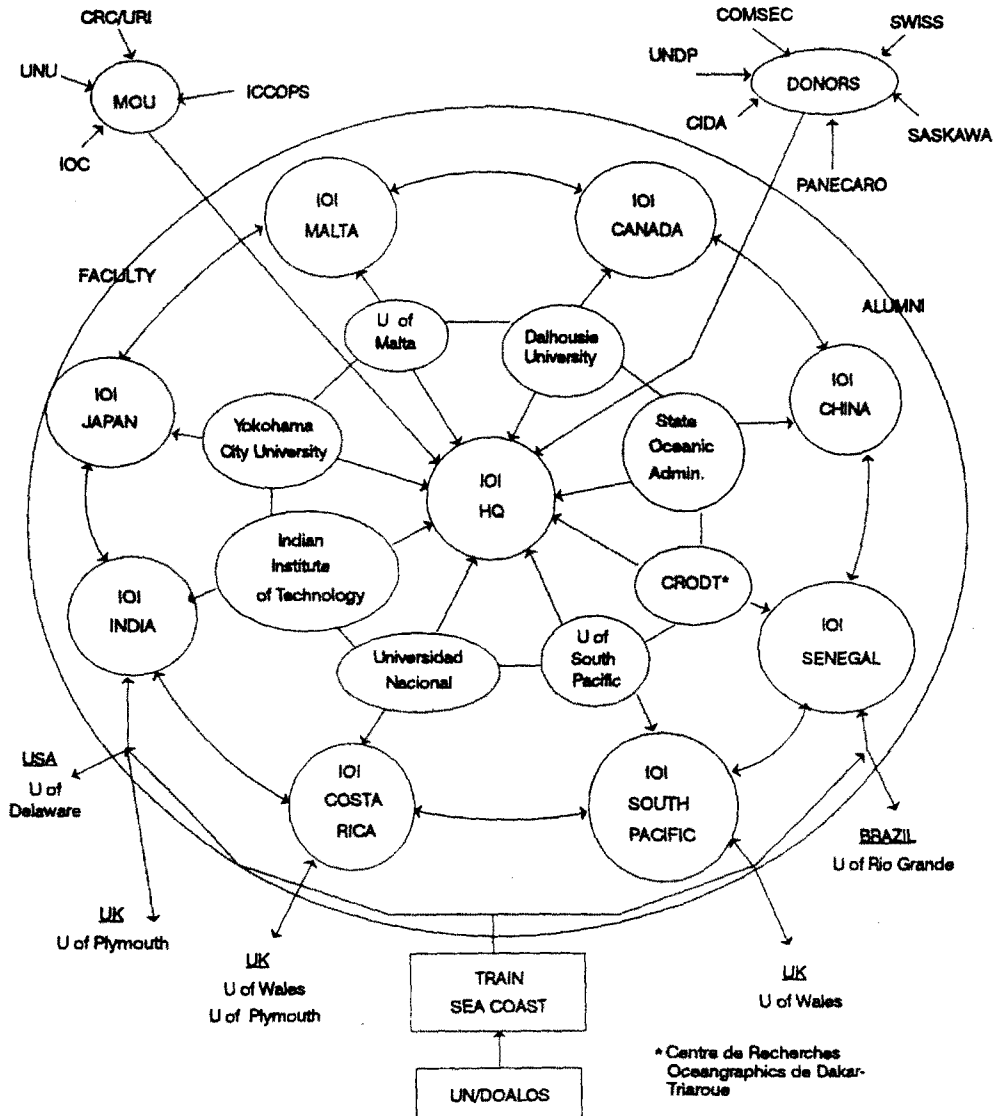
부'를 작성하여 배포함으로써 교육참가생간 또는 교육참가생과 지역별 운영센터 간 연계를 촉진시키고 있다. 또한 IOI는 분기별 소식지인 'Across the Oceans'를 배포하고 있는데, 동 소식지에는 운영센터 및 교육참가생 들의 소식, 최근 개최된 교육프로그램 참가생 명단, 해양관련 사건 및 소식 등이 포함된다.

한편, IOI운영센터간의 네트워킹을 위해 다양한 방법들이 활용되고 있는바, 대표적인 것으로 '운영센터장간 정기회의', '교육과정 개발위원회', '분기별 활동 보고서' 등이 있다. '운영센터장간 정기회의'에서는 각 운영센터간의 활동을 조화시키기 위한 전략계획을 수립하며, '교육과정 개발위원회'에서는 제안된 교육 프로그램을 검토하고, 교육자료를 공유하거나, 최근에 수행된 교육프로그램에 대한 보고가 이루어 진다. 동 위원회를 통한 교육과정의 검토는 운영센터별로 수행되는 교육프로그램들의 질을 유지, 개선시키는데 중요한 역할을 한다.

지역별 운영센터는 모두 자치적으로 운영되고 있는데 새로운 운영센터가 설립될 경우 기존의 운영센터에 의한 지원이 이루어진다. 지역별 운영센터는 각 지역의 대학과 '양해각서'의 교환을 통해 연계를 맺고 있는데, 운영센터측면에서는 이러한 연계를 통해 각 대학의 전문가 및 시설을 활용할 수 있는 기회를 확보하게 되며, 대학 측에서는 대학의 위상을 전 세계적으로 제고시킬 수 있는 잇점이 있는바, 일례로 교육참가자들이 향후 해당대학의 학위과정으로 다시 돌아오는 사례가 많이 관찰되고 있다.

한편, 현재 IOI에 의한 교육프로그램을 개선하기 위해 제안된 전략은 다음과 같다.

- 기존 프로그램과의 중복방지
- 제한된 재정자원을 효과적으로 사용하기 위한 조정 및 협력증진
- 전문성의 공유 및 국제적 전문가 그룹의 활용증진
- 관련기관, 지역사회, 정부, 대학간 공조체제 수립
- 교육참가생에 대한 지원 및 네트워크 강화 (<그림 2-1> 참조)



제 3절 대학 교육프로그램

1. 해양정책분야 대학교육 프로그램 사례

전술된 국제기구 및 비정부조직에 의한 교육프로그램이 해양정책분야 실무자를 주 대상으로 하는 반면 대학 및 대학원의 학위과정에서는 일반 학생들이 주 교육대상이 되고 있어 본 연구의 주된 목적인 해양정책분야 실무자 교육의 장으로서 대학의 역할을 평가하는데는 많은 어려움이 따른다. 한편 주요 선진국의 경우, 관련 정부기관에서 자체적으로 수행하는 매우 세부적인 인력개발 프로그램외에 대학의 학위과정을 통해 이루어지는 해양정책분야 실무자의 재교육 사례가 많아 이에 대한 평가를 소홀히 할 수도 없는 실정이다.

1969년 최초로 해양정책 및 연안역관리분야에서 학위를 수여하는 대학교육과정이 시작된 후 현재 전 세계적으로 약 24개의 해양정책분야 대학프로그램이 개발되어 있다(Crawford, 1995). 미국의 경우, 해양정책분야 대학프로그램을 발전시킨 중요한 2가지 계기로는 '해양법협약'과 1969년 제출된 '스트랜튼 위원회 보고서'를 들 수 있다. 스트랜튼 위원회 보고서를 통해 연안 및 해양의 통합관리 필요성이 제시되어 1972년 미국에서 최초로 '연안역관리법'이 제정되었다. 연안역관리법 제정이전에는 연안 및 해양의 환경관리 업무 담당자는 대부분 자연과학, 계획학, 경제학, 지리학, 정치학 분야에서 배출되었다. 각 분야별 전문가에 의해 수행되는 해양환경관리정책이 환경문제의 복잡성 및 연계성을 반영하지 못하자 환경문제를 통합적으로 다룰 수 있는 학제간 교육을 받은 전문가의 배출이 요구되었다 (West, 1995). 이러한 영향으로 대학 내에서는 정책적 요구에 부응하는 '해양환경관리자'를 배출하기 위한 학제간 프로그램들이 개발되기 시작하였다. 즉, 법학, 지역 및 환경계획학, 환경과학, GIS, 통계학 등에 대한 종합교육을 실시하여 자연과학자 및 사회과학자, 정책결정자와의 교류가 가능한 전문가를 배출하게 되었다. 이렇게 배출된 전문가의 주요임무는 연안 및 해양의 이용과 보전에 관한 계획을 수립하고 시행함에 있어 관련된 과학자, 경제학자, 정책결정자, 연안역 이용자, 주민 등의 의견을 적절히 수렴하여 그 계획이 미치는 환경적, 사회적, 경제적 영향을 최대한 고려함으로써 보다 효과적인 연안 및 해양관리를 도모하는데 있다.

미국에서 발달한 해양정책분야 대학교육 프로그램은 2가지 모델로 구분지을

수 있다. 첫째 모델은 '유동적 프로그램'으로 기존의 해양학과를 중심으로 타과에서 관련되는 과목을 유동적으로 수강하게 하는 방식이다. 또 다른 모델로는 '영구 프로그램'으로 해양정책분야로 특화된 학과, 예산 및 교수진을 확보한 형태이다. 유동적 프로그램과 영구 프로그램 모델을 비교해 볼 때 영구 프로그램 모델은 해양정책분야로 특화된 학과가 존재하기 때문에 교수 및 학생간의 자기정체성 확보 및 결집력에 있어 보다 큰 장점을 보이며, 특히 예산삭감 등의 문제가 발생할 시 보다 능동적으로 대처하여 예산을 확보할 수 있는 장점을 보인다.

해양정책 분야의 교육이 '유동 프로그램' 및 '영구 프로그램' 모델 등 다양한 방식으로 매우 포괄적인 범주에서 이루어 질 수 있어 이를 다루는 대학 및 대학원 프로그램을 모두 분석의 대상으로 하는 데는 한계가 있어 본 절에서는 1992년 '유엔환경개발회의' 이후 해양정책분야에서 새롭게 부각되어 그 교육적 수요가 증대하고 있는 연안역관리 분야에 초점을 맞추어 그와 관련된 대학교육프로그램 개발현황을 분석해 보기로 한다.

유엔환경개발회의를 통해 천명된 「의제 21」에 따르면 다음과 같이 연안국에 대한 권고사항이 제시되어 있다.

- 」 연안국은 연안 및 해양의 관리와 지속가능한 개발을 위하여 교육 및 훈련 프로그램의 개발을 촉진시켜야 한다. (의제 21, 제17장 15조)
- 양자간 또는 다자간 개발협력 프로그램에서 인적자원개발 및 교육 프로그램이 포함되어야 한다. (의제 21, 제17장 16조)

미국의 경우 1972년 연안역관리법이 제정되고 연방정부 및 주정부에 의한 연안역관리 프로그램이 개발되면서 연안역관리 분야의 인적자원 개발수요가 폭발적으로 증가하게 되었다. 초기에는 연안역관리로 특화된 대학 프로그램이 없어 관련 분야인 법, 해양학, 계획학 등 분야의 전문가들이 연안역관리 프로그램 실무자로 활용되었으나, 1980년대에 들어 연안역관리로 특화된 대학교육 과정이 해양정책학, 해양학, 환경과학 등과 연계하여 발달되기 시작하였다. 또한, 캐나다, 영국, 호주 등에서도 연안역관리로 특화된 대학교육과정이 개발되기 시작하여 현재 연안역관리분야에서 학위과정을 제공하고 있는 대표적인 사례는 다음의 <표 2-3>과 같다 (Crawford, 1995).

<표 2-3>

연안역관리에 특화된 대학학위 프로그램

대 학	국 가	학 위
Bournemouth Polytechnic	영국	M.Sc. (연안역관리)
Dalhousie University	캐나다	Master's of Environmental Science Master's of Marine Management
Duke University	미국	Master's of Environmental Management
Florida Institute of Technoloty	미국	M.S. (해양학, 연안역관리 선택)
Middle East Technical Univeristy	터어키	M.S. (연안역관리)
Nova University	미국	M.S. (해양학, 연안역관리 선택)
Oregon State University	미국	M.S. (해양자원관리)
Prince of Songkla University	태국	M.S. (연안역관리)
State Univeristy of New York at Stony Brook	미국	Ph. D. (연안해양학, 연안역관리 선택)
Universidad Autonoma de Baja California	멕시코	M.S. (연안역관리)
University of Delaware	미국	M.S., Ph.D. (해양정책학)
University of Malta	몰타	M.A. (연안 및 해양관리)
University of Massachusetts	미국	Ph.D., M.S. (환경과학)
University of Newcastle	영국	M.Sc (열대연안관리)
University of North Carolina	미국	Master's of Regional Planning
University of Pertanian	말레이시아	M.Sc (연안역관리)
University of Rhode Island	미국	B.A., M.M.A, M.A.M.A (해양정책학)
University of Sains	말레이시아	M.Sc (연안역관리)
University of Technology	호주	Master's in Applied Science (연안자원관리)
University of West Florida	미국	M.P.A (정치학), M.S. (생물학)

자료 : Crawford, 1995에서 자료인용 및 보완

2. 대학-정부간 공동 프로그램 개발사례 : 태국의 CORIN 프로그램

태국 남부지방에 위치한 Prince of Songkla University의 연안자원연구소 (Coastal Resrouces Institute: CORIN)는 태국정부 및 USAID의 지원을 받은 미국 로드아일랜드 대학의 공동노력으로 설립되었다. CORIN은 대학부설의 연안역 통합관리를 위한 학제간 연구센터로 설립의 주요 목적은 태국과 아태지역의 관련 정부업무를 지원하는데 있으며, 세부적으로는 다음과 같은 업무를 수행한다.

- CORIN 연구진의 교육 및 훈련기회 제공
- 연안역관리 담당 공무원 및 실무종사자에게 교육 및 훈련기회 제공
- 연구조사, 계획수립 및 정책제안 등을 통해 연안역관리 업무의 실질적 지원

이와 같은 일들을 수행함에 있어 CORIN에서는 학제간 접근법을 중시하여 연안에 대한 자연과학적 연구, 사회경제적 연구, 법·제도적 연구를 종합적으로 실시하고 있다.

CORIN은 연안역통합관리 분야에 국제교육과정을 1992년 이래로 매년 개설하고 있는데 과정기간은 3주로 보통 한과정에 25-30 명이 참가를 한다. 태국을 비롯한 동남아시아, 아프리카, 남태평양 지역에서 연안역관리 관련 과학자, 교사, 공무원, 정책결정자, 관리자, 민간부문 종사자들이 교육과정에 참가를 하고 있는데, 참가자의 학력은 대졸에서 박사학위 소지자로 그 범위가 매우 다양하다. 연안역통합관리를 위한 계획수립 및 정책조정 분야에 대한 교육이 주로 이루어지는데 연구조사, 강의, 그룹활동, 사례연구 등 다양한 방법으로 교육이 이루어진다.

CORIN은 재정적으로 대학에서 독립되어 운영되는데 주된 재정은 미국의 USAID MANRES 프로그램, 네덜란드 정부, 유럽공동체 (European Community), 영국정부 (ODA), 캐나다 정부 (CIDA), 태국정부 (DTEC), 수산자원관리를 위한 국제센터 (International Center for Living Aquatic Resrouces Mangement: ICLARM) 등으로 다양하다.

3. 지중해 및 흑해 연안 대학의 공동 교육프로그램 개발 사례 : MEDCOAST Institute

1993년 11월 터키에서 개최된 ‘지중해 연안환경에 관한 제1차 국제회의’에서 MEDCOAST에 관한 제의가 처음 이루어졌는데, 그 주요목적은 지중해 및 흑해의 환경관리를 위한 연구조사, 인적자원개발을 촉진시키는데 있었다. 이러한 흐름하에 유럽공동체의 Med-Campus 프로그램을 통해 재정적 지원을 받아 1994년 국제교육프로그램인 MEDCOAST Institute 94가 MEDCOAST 네트워크 기관의 참여로 이루어지게 되었다. MEDCOAST Institute의 주요목적은 다음과 같다.

- 지중해 및 흑해의 연안 및 해양관리를 위해 인근 연안국의 정책실무자 교육
- 지중해 및 흑해의 관련전문가와 타지역의 해양관리 전문가 간의 정보 및 관리기술을 교환하게 하는 포럼제공
- 국제기구에 의해 수행되고 있는 지중해 행동계획 (Mediterranean Action Plan), 지국환경기금의 흑해환경계획 (Global Environmental Facility Black Sea Environmental Programme), 흑해 행동계획 등의 시행을 지원
- 지중해 및 흑해의 연안 및 해양관리와 관련된 각종 응용 연구조사 실시 및 시민인식 제고

MEDCOAST Institute의 주된 교육대상자는 연안 및 해양관리 계획수립과 시행업무를 담당하고 있는 중앙정부의 중급관리직 공무원이며, 그밖에 연안도시의 관련 공무원, 민간환경단체 종사자, 대학 및 연구소 관련 실무자 등이 대상이 된다. 또한 교육참가자는 관련분야에 학사학위를 소지하여야 하며 최소한 5년 이상의 관련업무 경력을 보유하여야 한다. 1994년 프로그램에는 25명이 참가를 하였는데 참가자들의 연령은 22세에서 52세로 다양한 분포를 보였다.

MEDCOAST Institute는 Middle East Technical University(METU)의 주도로 7개의 대학 및 연구기관, 민간단체가 참여하여 구성이 되었다. MEDCOAST Institute의 교수진은 네트워크를 구성한 7개 관련기관 뿐 아니라 지중해 행동계획, GEF 흑해환경계획 등의 전문가로 구성되어 커리큘럼을 개발하고 강의를 제공하였다.

MEDCOAST Institute 94는 다음과 같이 3개의 프로그램으로 구성되었다.

- 2주간 실내강의과정 : 강의, 각종 시청각 기기 사용
- 8일간 현장실습과정 : 선상실습, 응용조사
- 2일간 워킹과정 : 시뮬레이션, 인터뷰

MEDCOAST Institute 교육프로그램 참가자는 교육과정중 2회에 걸쳐 프로그램을 평가할 기회를 갖는다. 실내강의과정후 갖는 1차 평가시에는 강의 교과목, 그룹활동, 강의, 강사 등에 대한 의견과 개선책 등을 제시하게 되며, 교육과정 종료시 갖는 2차 평가시에는 교육프로그램 전반에 대한 의견제시를 하게된다.

제 4 절 해양정책분야 실무교육의 국제현황 분석에 따른 시사점 도출

의제 21의 영향으로 최근에 급속히 증가하고 있는 연안역관리 및 해양정책분야 교육수요 및 이에 부응한 각종 교육프로그램의 증가양상을 분석해보면 다음과 같은 과정을 거쳐 교육프로그램이 발전됨을 알 수 있다 (Cobb and Belfiore, 1995).

- 1단계 : 해양정책 및 연안역관리 문제에 대한 인식
- 2단계 : 관련 학과내에 학제간 임시 연구팀 조직
- 3단계 : 임시 연구팀의 영구 조직화
- 4단계 : 해양정책 및 연안역관리 관련 교육과정의 설치

해양정책분야 교육과정 개발에 영향을 미치는 중요한 요인에는 다음과 같은 것들이 있다.

- 연안역관리 및 해양행정제도 도입현황
- 연안역 및 해양관리 관련 전문기관 현황
- 재원확보 가능성
- 전문성 있는 교수확보 가능성
- GIS, 컴퓨터 등 기술적 장비의 지원여부
- 연안역 및 해양관리 전공자에 대한 사회적 수요
- 학제가 연구수행에 대한 관심
- 연안역 및 해양관리에 관한 미래지향적 비전

한편, 연안역 관리 및 해양정책 분야 교육프로그램을 개발하는데 있어 다음과 같은 필요성이 국제적으로 중요하게 부각되고 있음을 알 수 있다.

- 교육자의 교육 및 역량강화
- 교육 및 훈련 프로그램을 지원할 수 있는 교육자료의 개발
- 훈련 프로그램과 대학학위 프로그램간의 연계
- 정보통신 및 컴퓨터에 기초한 학습기술의 개발
- 훈련 및 교육 프로그램 제공자간의 연계

이와 같은 필요성을 효과적으로 해결하기 위해 국제기구를 중심으로 시도되고 있는 교육기관간 네트워크 구성방식은 우리나라에도 향후 도입될 수 있는 잠재력이 높은 교육과정 개발전략으로 평가된다. 즉, 해양수산부의 설립 및 연안역관리법의 제정 노력 등으로 '의제 21'에서 제안하는 해양 및 연안역의 통합관리를 주도적으로 실행하고 있는 우리나라의 경우, 새로운 해양행정의 패러다임을 실무적으로 실천할 수 있는 전문가에 대한 수요가 앞으로 급격히 증가하리라 예상된다.

우리나라 해양정책분야 실무교육의 현황에 대한 분석 및 향후 교육프로그램 개발 전략 등이 다음 3장과 4장에서 각각 다루어지겠지만, 본 장에서 수행된 외국의 현황에 대한 분석이 우리나라의 해양정책분야 교육과정 개발에 주는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 유엔기구 또는 국제 비정부조직 등에 의해서 주도 되고 있는 연안 및 해양관리 분야 교육과정 개발을 위한 네트워크에 보다 적극적으로 참여하여 이분야에서 이미 개발된 교육자료 및 교육방법에 대한 기술을 신속히 이전받고 이러한 자료를 국내용으로 번역, 재편집하는 데 재원을 투자하여야 할 것이다.

둘째, 국내적으로도 연안 및 해양관리 분야 관련 교육기관, 정부기관, 대학, 연구기관, 산업계 등이 참여하는 해양정책분야 실무교육을 위한 네트워크를 구성하여 교육자료의 개발, 교육과정의 설계, 학습기술의 개발 등을 위한 정보의 공유 및 비용의 분담을 시도하여야 할 것이다.

셋째, TRAIN-SEA-COAST 프로그램에서 시도하는 바와 같이 해양정책부문교육의 질을 일정수준으로 유지하기 위해 국내에서 기존에 활용되어온 교육자료의 질을 재평가하고 관련 전문가를 적극 활용하여 표준화된 교육자료를 개발하여 배포하여야 할 것이다.

<표 2-4> 연안역관리 및 해양정책 분야에 있어 대학의 교육역량 평가체계

평 가 요 인	교 육 역 량		
	고	중	저
교수진 교수의 학위수준 연안역관리 및 해양정책 관련 학문배경(자연과학, 사회과학, 응용과학)	박사 (>75%) 3개 분야	박사 (<75% >25%) 2개 분야	박사 (<25%) 1개 분야
교육 프로그램 학위 프로그램 연안역관리 및 해양정책학제 (자연과학, 사회과학, 응용과학) 연안역관리 학위	박사학위 프로그램 3개 분야 학위 및 전공	석사학위 프로그램 2개 분야 1개 이상 학과 제공	학사학위 프로그램 1개 분야 학위 및 학과제공없음
공공 서비스 업무 시민교육 공무원 및 실무자 훈련 프로그램 기술지원	모든 분야에 대한 서비스 제공	1-2개 분야에서 서비스 제공	공공서비스 제공 없음
연구조사 자연과학 연구조사, 사회과학 연구조사, 응용과학 연구조사, 학제간 연구조사	3개분야 및 학제 간 연구조사	2-3개 분야 및 학 제간 연구조사	1개 이하분야에 서 연구조사
학제간 연구센터 연안역관리 및 해양정책 관련 교육, 서비스 및 연구조사를 총괄하는 기구	2개 이상의 업무 총괄	1개 부문 업무만 담당	담당기구 없음
대학내 지원조직 연구조사 및 공공서비스 지원 조직	높은 지원	일반적 지원	지원 미약
재정적 지원 대학의 재정지원, 정부의 재정지원	대학 및 정부의 연안역관리 부문 지원 증가	대학 및 정부의 지원 일정	대학 및 정부의 지 원 감소
외부요인 연안역관리 및 해양정책 관련 법, 계획, 사업	통합해양행정체제 수립국가 연안역관 리체제수립	지방자치단체에 의한 연안역관리 및 해양 개발사업	연안역 및 해양관 리체제 전무

넷째, 우리나라의 경우, 아직 연안역관리 및 해양관리정책에 관련된 대학 교육 과정이 전무한 실정인바, 해양정책부문에 대한 기존 대학의 교육역량을 종합적으로 평가하여 그 잠재적 역량이 높다고 판단되는 대학을 우선적으로 지원하여 해양정책분야 교육과정을 개설하게 하여야 할 것이다. 한편, 대학의 해양정책부문 교육역량을 평가함에 있어서는 <표 2-4>에서 제시된 평가체계를 활용할 수 있는데, 이는 연안역관리분야에 있어 대학의 교육역량을 측정하기 위해 Crawford (1995)에 의해 제안된 것을 해양정책분야로 확대시켜 재구성한 것이다.

제 3 장 우리나라 해양정책 실무교육과정 현황 및 문제점

제 1절 해양수산공무원교육원의 창설

국제적으로 신해양질서의 시대가 도래함에 따라 각국은 배타적 경제수역선포, 해양자원개발, 어자원보호, 해운·항만 분야에 대한 적극적인 투자, 해양환경관리, 연안역통합관리 등을 통해 지속가능한 국가의 발전을 이루기위한 노력을 벌이고 있다. 이에 우리나라 정부는 1996년 8월 8일 그동안 기능별 및 분야별로 산재해 있던 해양·수산 관련 업무와 기관을 통합하여 새로운 국제질서에 능동적으로 대처하고자 해양수산부를 창설하였다. 해양수산공무원교육원은 수산청 산하 국립수산물기술훈련소로 출발하여 1991년 수산공무원교육원으로 개칭되어 “세계 일류화를 지향하는 수산역군 양성”이라는 목표하에 공무원과 민간인을 대상으로 한 교육을 수행하여왔으나, 해양수산부 출범후 개편되어 “21세기 신해양경쟁시대를 선도하는 해양수산인의 양성”이라는 목표하에 교육사업을 수행하고 있다.

1. 해양수산공무원교육원 출범의 의의

해운, 항만, 수산, 어촌, 자원개발, 환경관리 등 그동안 각 부처에서 필요에 따라 분야별로 독립적으로 진행되어 왔던 해양·수산관련 교육은 교육원의 창설로 새로운 전환적 시점을 맞고 있는 것으로 사료된다. 특히 분야간 이용행위의 상충으로 인해 이의 해결과정에서 사회적 비용의 증가 및 국가 자원 및 공간관리역량의 극대화전략 미흡, 보다 거시적이고 미래지향적인 해양·수산 전략의 수립 토대 수립의 지체 등 해양자원 및 공간을 통해 국민의 삶의 질을 높이고, 국가의 경쟁력을 제고하는 데 있어서 발생한 많은 장애요소를 극복할 수 있는 토대의 구축에 기여할 것으로 기대된다. 따라서 해양수산공무원교육원의 확대·개편으로 인해 이용행위간 갈등해소 방안 마련, 협력적 관계조성을 통한 관리역량 강화, 종합적 국가발전 전략 수립 등에 있어 그 의의가 크다 하겠는데, 이를 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 해운·항만 분야와 수산·해양환경분야는 해양자원 및 공간이용에서 나

타나는 대표적인 상충행위로서 그동안 부처간 분야간 이익만을 고려한 자원이용으로 인해 균형적이고 미래지향적인 정책의 부재를 야기한 측면이 있었다.

항만개발과정 및 항만운영과정에서 야기된 연안오염과 유류 유출로 인해 해양환경과 생태계의 훼손이 이루어졌고, 연안자원에 의존하여 생활하는 수산관련 종사자들의 경제적 타격이 야기되었다. 이는 해양내에서의 타 분야 이용행위와의 적절한 고려 및 사고 원인의 최소화를 위한 협력적 관계의 부재에서 비롯되었다고 여겨진다.

둘째, 교육원에서 시행하고 있는 분야간 교차교육 및 상호이해의 증진을 통해 보다 협력적 관계를 형성할 수 있는 여건이 조성되었다.

그동안 대표적 상충관계였던, 항만·해운과 수산·환경의 경우 이를 담당하는 기관의 독립적 존재로 인해 관련종사자에 대한 교육 역시 개별적으로 진행되어 왔다. 관련 업무의 통합 및 이를 뒷받침하기위한 교육내용·기능의 통합은 단일 교육기관내에서 다양한 분야에 관한 교육의 시행을 가져오게 되었고, 타 분야관심의 유도 및 이해증진을 결과하여 궁극적으로는 해양·수산 관리인력의 개별역량 및 총체적 관리역량의 증진을 도모하게 될 것이다.

셋째, 분야간 상호이해, 협력적 관계의 구축 및 이를 통한 역량강화는 신해양 질서시대에 우리나라의 해양자원 이용능력을 배가하여 국가 자원의 통합적이고 지속가능한 이용을 가능케할 것이다.

개별적·고립적으로 진행되어 왔던 기존의 교육체계에서 교육을 통해 관련 종사자들의 관리역량을 제고함으로써 개별관리분야에 대한 역량의 강화를 이루었지만, 파편화된 교육체계는 다양한 분야로 관심을 유도함으로써 역량의 극대화를 이룰 수 있는 기회를 제공하는데 한계를 노정하였다. 교과내용 및 교육대상을 통합함으로써 개별분야 공무원 및 관련종사자들의 인식의 지평을 확대하고, 타 분야 경험을 교류함으로써 자원이용의 새로운 전형을 창출하여 궁극적으로 해양 수산 분야의 역량강화에 기여하게 될 것이다.

2. 교육훈련의 목표 및 기본방향

교육원에서 정립한 교육훈련의 목표는 공무원의 역량증진 및 해양·수산관련 민간 종사자들의 인력양성·증진으로 파악된다. 1998년도 교육원의 교육목표는 i) 국민의 봉사자로서 21세기 국가발전을 선도할 수 있는 바람직한 공직자 양성,

ii) 열린 시장경제시대에 적합한 경쟁력을 갖춘 전문공직자 육성, iii) 해양을 통한 부의 창출과 첨단 해양산업 개발에 능동적으로 참여할 수 있는 역량있는 해양수산인 배출, iv) 선진수산국가 건설을 위한 어촌의 전문어업인 후계인력 양성 등으로 요약된다.

또한 이를 이루기 위한 기본방향을 i) 국가경쟁력과 통일·안보 능력제고를 위한 정신교육 강화, ii) 경제난 극복을 위한 경제 및 소양교육 강화, iii) 행정의 전문화·과학화에 부응한 직무분야별 전문교육확대, iv) 해양수산시책의 신속한 전파와 공감대 형성을 위한 시책교육 강화, v) 어촌의 정보화와 경영능력 배양을 위한 후계 인력교육의 내실화 등으로 설정하고 있다. 따라서 교육훈련은 전문성의 획득과 개별분야에 대한 이해의 증진 및 국가발전전략에 대한 관심 증대 등을 중점적 대상으로 진행될 것으로 사료된다.

제 2절 해양수산공무원교육원 현황

1. 교육·훈련 일반현황

현재 교육원에서 시행하고 있는 교육은 98년도 계획기준으로 기본교육과정 3개반 300명, 전문교육과정 31개반 1,475명, 특별교육과정 8개반 810명, 어업인후계자 교육과정 9개반 485명 등 총 51개반 3,070명을 대상으로 이루어질 예정이다(<표 3-1> 참조). 따라서 97년 교육 당시의 총 교육인원 3,200명에 비해 규모면에서 감소경향을 보였으나 전체 교육과정은 46개과정으로 편성되어 10.1%의 증가를 보여주었고, 관련종사자들의 전문적 능력확충을 목적으로 운영되는 전문교육과정은 121%의 신장율을 보였다(<표 3-2> 참조).

교육인원의 미미한 감소에도 불구하고, 교육과정 및 프로그램의 증가양상은 해양수산부 창설과 연동되어 새로운 업무내용의 인입에 기인한 바가 크다고 볼 수 있지만, 현실운용에 필요한 새로운 교과목의 증설을 통해서도 이루어졌다. 특히 전산 및 외국어 분야에서의 새로운 교과목인 '인터넷반', 'VTS 해사영어반'의 도입 등 정보화·세계화 시대에 부응하기위한 교과목 편성은 변화된 국제질서와 행정환경에 대처하기 위한 노력의 일환으로 풀이된다. 또한 교육의 효과를 높이기 위해 기존에 비합숙으로 진행되던 많은 교과반을 대부분 합숙으로 전환하였는데, 기본교육과정은 모두 합숙으로 전환하였고, 전문교육과정중 '항로표지반', '어촌지도실무반'도 합숙으로 바뀌었다.

<표 3-1>

해양수산공무원교육원 교육훈련분야

과정	반 명		교육기간	연 총인원		
기본교육	관리자 실무자	중견관리자반 중견실무자반 신규실무자반	각 2주	60 120 120		
	소계			300		
전문교육	직무전문	정책세미나반	각 1주	60		
		일반행정실무반		40		
		보상행정실무반		100		
		해운항만행정반		50		
		선박안전관리반		40		
		선박운용반		30		
		시설안전점검관리반		60		
		항로표지반		30		
		토목실무반		30		
		통신실무반		30		
		선원행정실무반		35		
		해양수산법규반		30		
		선박행정실무반		100		
		HACCP반		50		
적조관리실무반	40					
특별교육	어촌지도실무반	각 1주	30			
	내수면어류양식반		50			
	수산물유통가공실무반		50			
	어업질서관리반		70			
	해면양식반		50			
	어촌종합개발사업반		40			
	수산물원산지표시 단속반		50			
	전산		PC운영관리, 한글, 엑셀, 인터넷	각 1주	30-90	
	외국어		영어, VTS해사영어, 일본어, 중국어	2-4주	20-40	
	소계				1,475	
	특별교육		시책 (연찬반)	해양환경보전연찬반	3일	150
				해양수산교직자연찬반	2일	30
				어촌종합개발사업반(어업인)	3일	40
				교교시책반	3일	70
특별교육	보수	해양수산시책반	2일	150		
		수산양식기사반	2일	40		
		수산제조기사반	2일	40		
		여직원소양반	3일	40		
소계			810			
어업인교육	전업어가	어선어업반	각 3일	100		
		내수면어류양식반		30		
		해면어류양식반		30		
		패류양식반		50		
	해조류양식반	40				
어업인교육	산업기능 요원	정보화초급반	1주 1주 3일	50		
		정보화중급반		75		
		산업기능요원반		70		
		간부		간부연찬반	2일	40
소계			485			
합 계			3,070			

자료 : 해양수산공무원교육원, 1998, 교육훈련계획

<표 3-2>

연도별 해양수산공무원 교육현황비교

	기본교육	전문교육	특별교육	어업인 교육	총 교육수	총 인원
96년	3	14	8	9	36	3,147
97년(계획)	4	25	10	7	46	3,200
98년(계획)	3	31	8	9	51	3,070
96년대비 증가율	·	121%	·	·	41.7%	-2.5%

자료 : 해양수산공무원교육원, 1997, 교육훈련계획
 해양수산공무원교육원, 1997, 교육훈련평가보고서
 해양수산공무원교육원, 1998, 교육훈련계획

1998년 계획상의 해양·수산업 관련 직무교육기간은 기본교육은 2-3주이며, 전문교육은 외국어부분 교육을 제외한 27개분야의 교육기간은 1주로 편성되어 있으며, 특별교육 2-3일, 어업인후계자 교육은 2일-1주씩 배정되어 있다.

가. 직급별기본교육

본 과정은 각 승진단계별로 최소 1회이상 실시하도록 되어 있는데, 당해 직급에 필요한 기본소양이나 현장에서 문제해결능력 함양을 위한 실용과목으로 편성되어 있다. 참여식·경험식 토론위주의 교육방법을 50%이상 편성하여 운영하고 일반행정교과목 외에 경제학원론, 민법총칙, 기초통계학 등을 주요 교육내용으로 설정하였다.

5급공무원을 대상으로 하는 중견관리자반 교육은 정책입안추진능력 증진, 행정환경 변화 인식의 심화 등을 목표로 진행된다. 주요 교육내용은 현대사, 국제정세, 한국경제, 건강관리, 전통음악, 정부정책의 형성과 집행, 행정행위, 경제학원론, 관리자와 리더십, 민법, 해양수산업무 전반, 토론진행방법 등으로 이루어져 있다.

중견실무자반은 해양수산부 소속 6, 7급 공무원중 신규실무자 과정을 이수한 인원을 대상으로 시행되며, 신규실무자반은 7급이하 공무원을 대상으로 이루어지는데, 현대사, 국제정세, 경제, 행정법, 민법, 해양수산업무, 인사관리, 예산회계 등이 주요 교육내용이다.

나. 직무분야별 전문교육

교육과정의 세분화, 교육내용의 심화, 교육기간의 단기화를 통해 교육수요자가 원하는 시기에 필요한 분야에 대한 교육을 받을 수 있도록 하기위해 편성된 전

문교육과정, 세계화·정보화시대에 걸맞는 능력을 갖추 수 있도록 하기위한 외국어 및 정보화 교육분야 등 크게 세가지로 구분할 수 있다. 전문교육과정은 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 기술과 능력배양이 가능하도록 사례연구, 토의, 현장학습, 실습훈련 등으로 편성되어 있다.

전문교육과정은 교육대상에 따라 다시 4, 5급 공무원과 유관단체 임원중 정책연구과제와 관련된 직무담당 관리자를 대상으로 하는 정책세미나반과 5급이하 공무원을 대상으로 한 나머지 30개 실무전문교육반으로 구분할 수 있다.

특히 정책세미나반은 신해양시대를 이끌어갈 신해양정책의 개발 및 정책의 추진을 목적으로 하는 것으로서 세미나식으로 진행되며, 97년의 경우 ‘국가 경쟁력 강화를 위한 해운·항만산업의 발전방향’, ‘신해양질서에 따른 어업질서 개편과 우리의 대응’의 분야에 대한 교육이 이루어졌고, 98년은 ‘연안역의 효율적 관리방안’, ‘동북아 수산자원관리체제 구축방안’에 대한 내용으로 진행될 예정이다.

직무전문교육중 전공이 지정되어 있는 경우는 선박안전관리반, 선박운용반, 토목실무반, 통신실무반, 어촌지도실무반, 내수면어류 양식반 등 특수한 기능과 경험을 필요로 하는 6개분야이며, 나머지 교육분야는 교육대상이 지정되어 있지않다.

다. 특별교육

본 과정은 우리나라 해양정책에 대한 유기적인 협조체계를 구축하고 정책추진에 있어 공동체 의식 함양을 도모하기위한 시책교육과정, 기술관련 인력의 자질향상과 신기술보급을 위한 것으로 수산양식과 수산제조가 포함된 국가기술자격보수교육과정, 여직원 소양함양과정 등 3개의 과정으로 이루어져 있다. 본부, 지방해양수산청, 해양경찰청 4-5급공무원, 지방자치단체 해양환경관련 과장 또는 계장, 관련분야전문가, 조합장 및 실무책임자들이 교육대상인 해양환경보전연찬반은 해양환경보전에 대한 의식을 제고하고 환경보전을 위한 협력관계 구축에 목적을 두고 있다. 해양환경보전 연찬반외에도 해양 및 수산계고교 교사들을 대상으로 하는 해양수산교직자 연찬반, 어촌지도자 및 관계자를 대상으로 하는 어촌종합개발사업반, 자연수고 졸업반을 대상으로 한 고교시책반, 해양수산부 및 산하기관 5급이하 공무원과 유관단체 직원을 대상으로 한 해양수산시책반 등 5개 연찬반은 모두 합숙형식으로 진행된다.

수산양식 기사(기능사), 수산제조기사 자격증 취득자를 대상으로 이루어지는 보수반은 새로운 양식 및 수산제조 기술의 보급을 통해 어업의 생산력과 부가가

치를 높여 궁극적으로 어업소득을 증대하려는 목적에서 이루어지고 있다.

라. 어업인후계자교육

어선어업, 내수면 어류양식, 해면어류양식, 패류 어류양식, 해조류 양식업에 종사하는 어민들을 대상으로 이루어지는 전업어가 교육과정은 어업전문경영인을 육성할 목적으로 이루어지고 있다. 또한 어촌 후계인력의 수산관련 전산능력의 계발을 통해 어촌의 정보화를 정착시키고 어민소득을 증대시킬 목적으로 시행되는 정보화반과 신규 어업인 후계자를 위한 산업기능요원반 및 어업인 후계자사업을 활성화하기위한 간부연찬반이 있다.

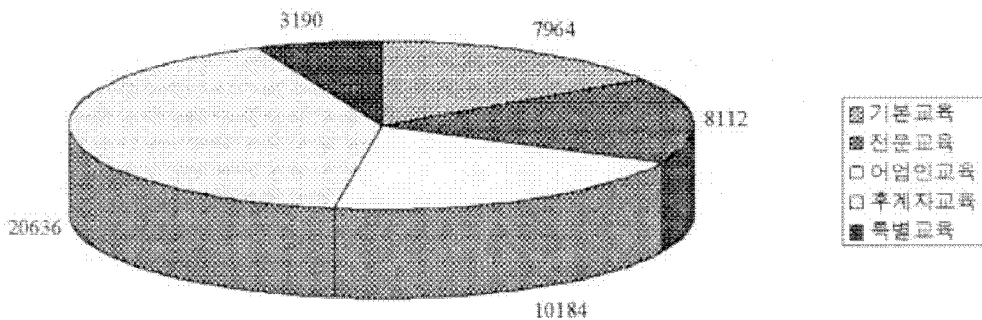
2. 교육훈련실적 연도별변화

1969년 이후 교육원에서 교육받은 인원은 총 251,805명으로 이중 공무원은 23,914명, 민간인은 225,331명이었으며 특별교육을 받은 인원은 3,190명이었다. 민간인에 대한 교육이 공무원에 비해 월등히 높았던 것은 1970년부터 1990년도까지 시행된 어선원 소양교육 프로그램의 주 대상이 민간인으로 구성되어 있고, 인원배정도 높게 책정되어 있었기 때문이다. 하지만 1990년 이후 선박직원법 시행령 제2조의 7 “해양수산부령이 정하는 바에 의하여 해양수산부장관의 지정을 받아 선원이 되고자 하는 자 또는 선원에게 교육을 실시하는 대학·전문대학 또는 고등학교(이들에 준하는 각종학교를 포함한다)와 그밖의 교육기관을 말한다”의 규정에 의해 다른 지정기관으로 이관되었다.

또한 1976년부터 1988년까지 공무원을 대상으로 실시한 정신교육은 해양·수산관련 업무에 대한 직접적인 실무교육과는 비교적 관계가 적은 분야이고 기본적으로 갖추어야 할 소양으로 여겨져 1989년부터 모든 교육과정에 흡수한 이후, 1997년부터 전체 교육에서 30%이상 편성되어 실시하고 있다. 교육원에서는 공무원에 대해서는 기본교육과 전문교육을, 어업인에 대해서는 어업인일반교육과 후계자교육을 실시하고 있으며, 연찬반등을 비롯한 특별교육을 공무원과 민간인을 대상으로 1987년 이후부터(1989-1991년 3년동안 중단) 실시하고 있다. 따라서 해양·수산분야와 관련한 실무교육만을 대상으로 살펴보면 총 교육인원은 39,902명으로 이중 어업인 교육이 가장 많은 10,452명(26.2%), 어업인후계자 교육

10,184명(25.5%), 전문교육 8,112명(20.3%), 기본교육 7,964명(20.0%), 특별교육 3190명(8.0%) 등의 순으로 진행되었다(<그림 3-1> 참조).

<그림 3-1> 해양수산공무원교육원 연도별 교육훈련 실적
(1969년 ~ 1996년)

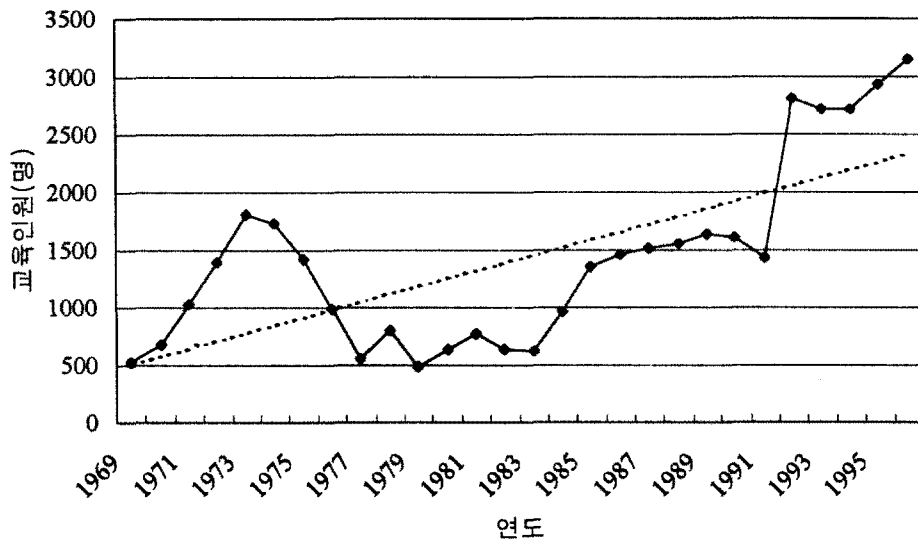


1969년 528명에서 1996년 3,147명으로 교육인원은 양적으로 확대되고 있는 추세이나 총 교육인원중 평균 46.9%의 참여율을 유지하고 있는 공무원의 경우 총 인원에서 차지하는 비율은 연평균 1.3%씩 감소추세를 보이고 있다(<그림 3-2> 및 <그림 3-3> 참조). 이는 민간의 해양·수산관련 활동에 대한 국가적 차원의 적극적인 지원이 필요하다는 인식의 확산과 새로운 기술 및 경영방법을 교육을 통해 전수받아 소득증대를 꾀하려는 민간의 요구가 제고되는 현상을 반영한 것으로 사료된다(<표 3-3> 참조). 과거 국가기관에 의존해왔던 기술개발, 관리기법 향상, 새로운 제도의 도입 등에 대해 관련 이해 당사자들의 이해와 관심이 증대되고 있고, 민간의 관리역량이 축적·강화되고 있음을 의미한다.

따라서 공무원 사회의 관리역량의 증가와 함께 동반자로서 해양·수산 관련종사자들의 역량의 증가 및 양자의 협력관계 구축을 통한 동반상승효과로 특징화할 수 있다. 즉 특별교육이 목적하는 바인 우리나라 해양정책에 대한 유기적인 협조체계의 구축 및 정책추진에 있어 민·관협력체계 강화라는 역량성숙의 잠재력을 획득해 나가고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다.

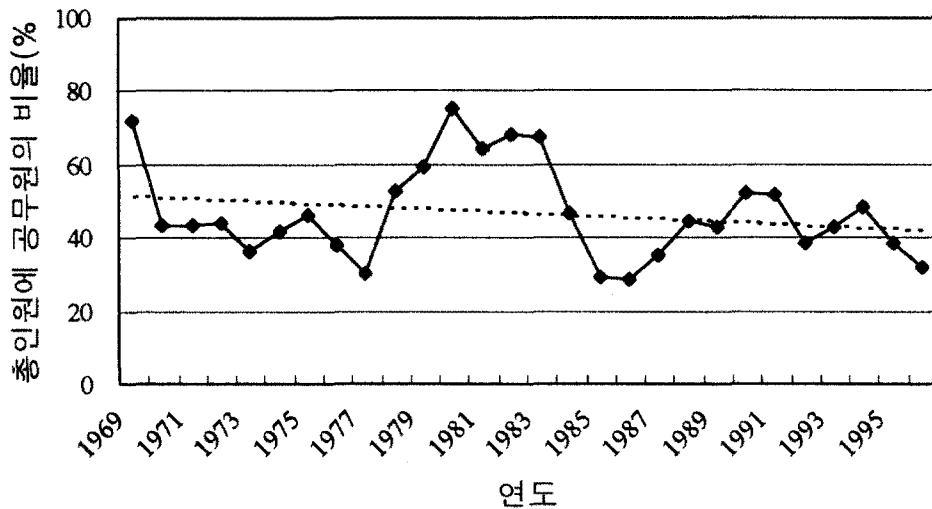
<그림 3-2>

연도별 교육인원 변화경향
(점선은 회귀분석 결과 자료에 의한 추세선)



<그림 3-3>

연도별 공무원 참여비율 변화경향
(점선은 회귀분석 결과 자료에 의한 추세선)



<표 3-3>

연도별 교육훈련 실적

연도	전체	공 무 원			민 간 인			특 수 교 육 비 율	공무원 비 (%)
		기 교 육	본 문 교 육	소 계	어 업 인 교 육	어 업 후 계 자	소 계		
1969	528	140	239	379	149		149		71.8
1970	680	296		296	384		384		43.5
1971	1,028	447		447	581		581		43.5
1972	1,386	348	261	609	777		777		43.9
1973	1,817	569	91	660	1157		1157		36.3
1974	1,735	576	147	723	1012		1012		41.7
1975	1,415	495	160	655	760		760		46.3
1976	983	94	278	372	611		611		37.8
1977	560	111	59	170	390		390		30.4
1978	797	276	144	420	377		377		52.7
1979	483	188	99	287	196		196		59.4
1980	631	307	168	475	156		156		75.3
1981	765	371	120	491	274		274		64.2
1982	639	279	158	437		202	202		68.4
1983	619	243	176	419		200	200		67.7
1984	955	207	238	445		510	510		46.6
1985	1,353	209	186	395		958	958		29.2
1986	1,465	211	179	390		983	983	92	28.4
1987	1,511	246	198	444		812	812	255	35.4
1988	1,559	366	224	590	40	693	733	236	44.6
1989	1,629	359	342	701	464	464	928		43.0
1990	1,609	380	463	843	379	387	766		52.4
1991	1,438	328	410	738	332	368	700		51.7
1992	2,812	320	629	949	406	1096	1502	361	38.7
1993	2,717	180	907	1087	362	1090	1452	178	42.8
1994	2,715	133	959	1092	328	839	1167	456	48.3
1995	2,926	149	733	882	310	1117	1427	617	38.2
1996	3,147	136	544	680	739	733	1472	995	31.6
계	39,902	7,964	8,112	16,076	10,184	10,452	20,636	3,190	46.9*

자료 : 해양수산공무원교육원, 1997, 교육훈련평가보고서

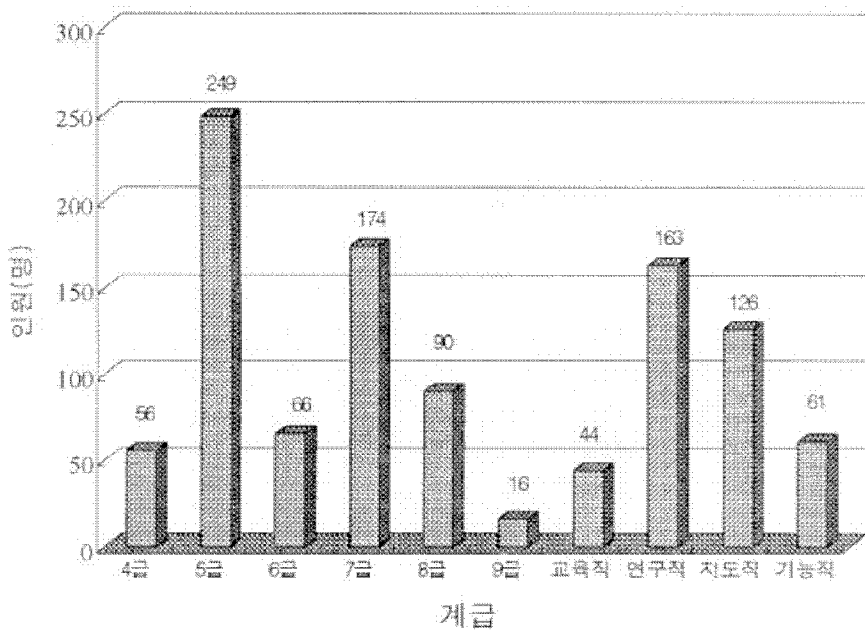
주 : 1) 96년 이후 설정된 교육의 목표에 비추어보아, 정신교육부문과 어선원 소양교육 부문은 본 연구의 목적에 부합하지 않아 제외하였음.

2) * 는 평균비율임.

3. 계급, 직급 및 소속별 교육현황

1996년도 교육원 교육에 참여한(특별교육 포함) 총 공무원은 1,081명인데, 이중 5급 공무원은 249명으로 전체 참여공무원의 23%를 차지하여 가장 높은 참여율을 보이고 있다(<그림 3-4> 참조). 개별 분야 실무 및 전문역량 증대와 높은 관련을 맺고 있는 7급공무원, 연구직 및 지도직 등도 11%이상의 비중을 점하고 있는 반면, 4급, 6급, 9급 공무원과 기능직은 6% 이하의 낮은 참여율을 보이고 있다.

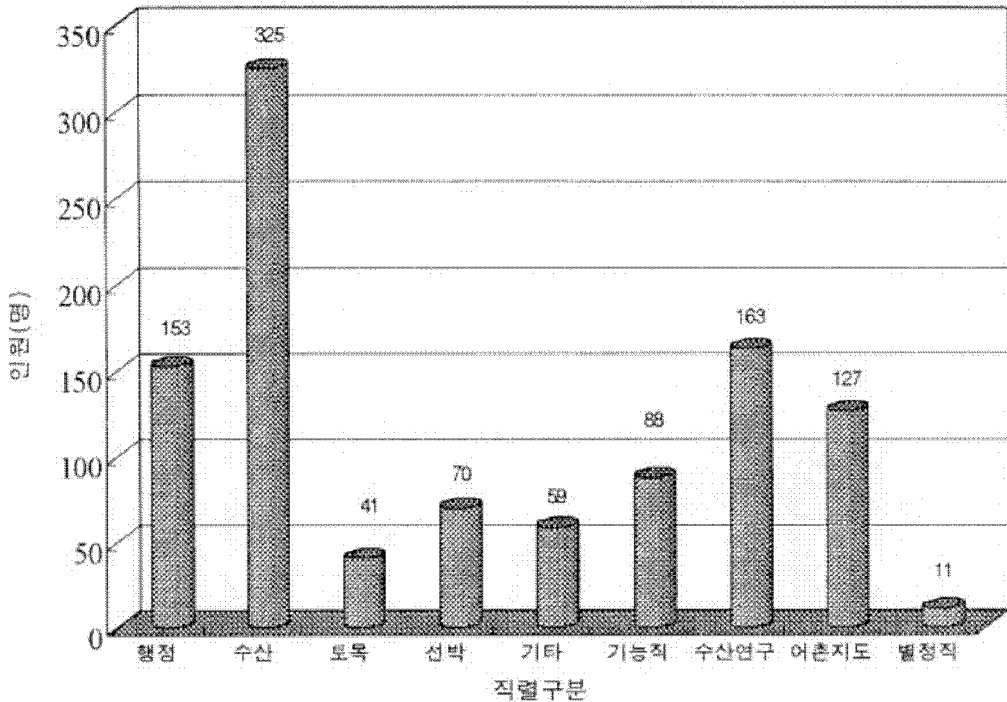
<그림 3-4> 계급별 교육참여 현황(해양수산공무원교육원, 1997)



교육 참여 공무원을 직렬별로 다시 구분하여 보면 수산직이 325명(전체의 30.1%)으로 가장 높은 비중을 점하고 있으며 다음으로 수산연구직과 어촌지도직이 각각 163명, 127명이 참여하였다(그림 3-5). 토목과 선박분야의 경우 참여인원이 각각 41명과 70명(6.5%)으로 저조하게 나타났는데, 이는 해양수산부 출범이전에 수립된 교육일정표에 따라 교육이 시행되었기 때문인 것으로 사료된다. 1998년도 교육훈련 계획에 따르면 해운·선박관련 분야 교육인원은 전문교육과정의 경우 270명으로 직무전문분야의 총 교육인원중 23%를 차지하고 있는데, 향후 교육훈련 진행과정에서 수산을 제외한 타 분야 참여 비중은 높아질 것이다.

<그림 3-5>

직렬별 교육참여 현황(해양수산공무원교육원, 1997)

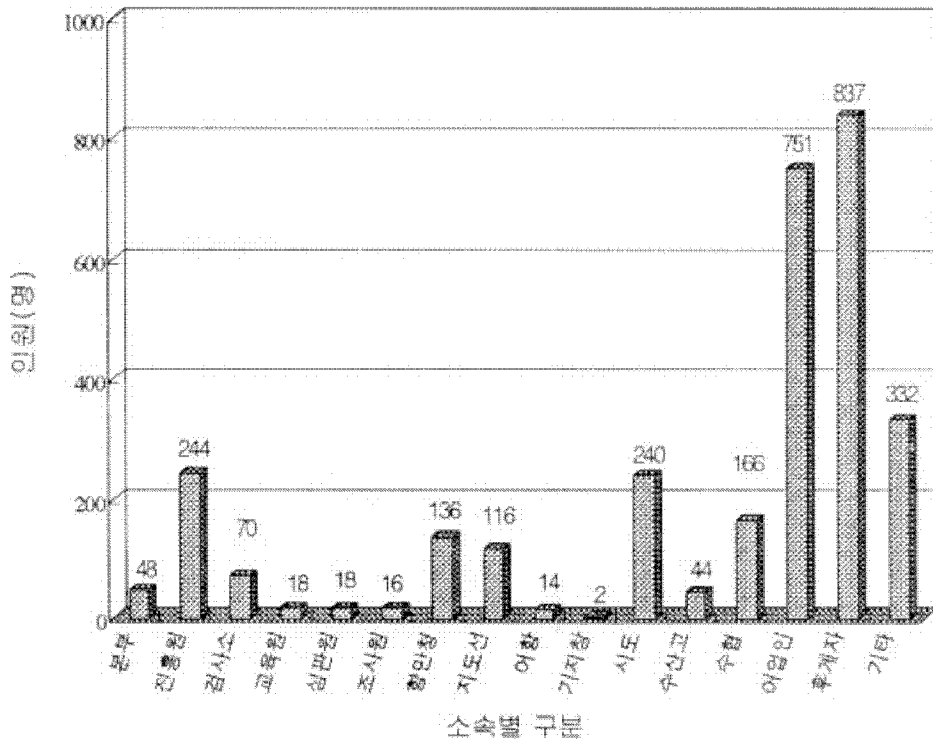


계급별, 직렬별 구분외에 해양·수산 공무원 및 관련종사자를 대상으로 교육인원을 소속기관별로 구분하여 본 결과 어업인과 어업후계자가 압도적으로 높은 참여비율을 보이고 있다. 공무원의 경우 수산진흥원 244명, 시·도 해양수산공무원 240명, 수협 166명, 항만청 136명, 및 지도선 116명으로 나타났다(<그림 3-6> 참조).

1996년 진행된 총 교육시간 1,953시간중 외래강사에 의한 교육시간은 1,289시간으로 전체의 66%를 차지하고 있어 강사활용에 있어서 외부 의존도가 상대적으로 높음을 보여주고 있다(해양수산공무원교육원, 1997). 특별교육과정의 경우 외부강사의존도는 83.4%에 달했고 어업인교육 및 직무전문교육도 각각 73.1%, 72.4%의 높은 비율을 나타냈지만, 기본교육의 경우 외부강사 의존도는 28.3%로 아주 낮게 나타났다.

<그림 3-6>

교육인원 소속기관별 교육참여 현황
(해양수산공무원교육원, 1997)



제 3절 해양정책분야 실무교육의 수요전망 및 문제점

1. 해양정책분야 실무교육의 수요전망

해양정책관련 실무 교육에 대한 요구의 증대는 <그림 3-2>가 보여주듯이 해를 거듭할수록 교육인원의 증가를 통해서 간접적으로 확인할 수 있다. 교육인원의 증대는 인구 및 관련 공무원의 증가에도 기인하겠지만, 1960년대부터 1980년대까지 이어진 육지중심의 자원이용 및 개발전략의 한계를 해양자원의 이용에서 찾고자 하는 사회·경제적 여건의 변화로부터 출발하고 있다고 보는 것이 적절하다. 특히 1982년 해양법협약 발효 이후 해양자원 및 공간이용을 둘러싼 국가간 경쟁이 치열해지고, 우리나라와 해양을 통해 맞닿아 있어 이해관계를 갖고 있는 일본, 중국의 해양영토확장 전략을 비롯하여 전세계의 대부분의 국가가 자국

의 이익을 지키기위한 노력을 강도높게 전개시킴에 따라 국가 및 관련 이해당사자들의 관심을 고양키시키고 이에 대한 적절한 대책을 강구하려는 움직임은 새로운 단계를 맞고 있는 것이다.

현재 교육원을 중심으로 이루어지고 있는 해양·수산 관련 교육의 수요전망은 참여인원의 양적인 증대를 통해서 예측이 가능하다. 또한 해양자원 및 공간의 합리적이고 경쟁력 있는 이용을 도모하고자 하는 공무원과 관련 종사자들의 교육 훈련 효과측정과정에 있어서 확인된 1996년 교육효과분석에서 높은 만족도를 나타낸 것을 비추어 보아 교육에 대한 수요는 향후 지속적으로 증가양상을 보일 것이다. 1996년 효과분석 평가내용을 보면, 3개의 과정으로 이루어진 기본교육과정의 경우 성취도, 교과목편성, 교육기간, 시설환경에서 각각 87%, 78%, 83%, 및 72%의 높은 만족도를 표시한 것으로 조사되었다. 또한 10개의 과정으로 이루어진 직무 전문교육에 있어서도 성취도 85%, 교육과목 78%, 시설환경 80%의 높은 만족도를 표시했으며, 특히 외국어 교육과정에서는 교육기간의 길이를 제외한 여타 항목에서 81%~91%에 이르는 높은 만족도를 나타냈다. 교육수요의 질적 증대 양상은 교육참여자들의 교육과정 전반에 대한 높은 만족도 증가와 함께, 연차별 성적의 향상이라는 교육평가결과를 통해서도 확인될 수 있었다(<표 3-4> 참조). 기본교육에 있어서도 성적의 향상은 두드러지게 나타났지만, 외국어 교육중 영어 분야에서 성적의 반등은 새로운 자료의 습득 및 국제화 정보화시대에 대한 참여자들의 관심제고와 수요증대의 가능성을 보여주고 있다.

<표 3-4> 해양수산공무원교육원 성적평가 동향(1991년~1996년)

과정별	반 명	1991	1992	1993	1994	1995	1996
기본교육	중견관리자반	85.9	-	-	95.1	93.6	92.1
	중견실무자반	89.6	88.0	89.5	91.1	90.7	92.6
	신규실무자반	87.9	85.7	89.7	90.3	92.3	92.9
외국어 교육	영어 교육반	-	76.1	83.0	84.6	88.0	-
	일본어교육반	-	83.1	83.9	86.4	84.4	84.1

자료 : 해양수산공무원교육원, 1997, 1996년도 교육훈련평가 보고서

또한 1997년도에 추진되었던 교육과정 개편은 수요증대의 가능성을 보여 주고 있는데, 학급수에 있어서 '96년 70학급에서 '97년은 75학급으로 증가했으며, 연인원은 '96년 11,801명에서 20,383명으로 72.7%의 증가율을 보이고 있다. 특히 현장 응용력을 높이고 신해양환경에 능동적으로 대처할 수 있도록 하기위해 설치된 전문교육과정을 다양하게 개발하여 '96년에 유지되었던 11학급을 '97년에는 23학급으로 확대 편성하였다(해양수산공무원교육원 내부자료, 1997). 해양수산관련 정책을 비롯하여 실무과정 교육에 대한 관심의 증대는 1997년 10월 현재 계획된 교육과정 참여율이 82%에 이르고 있다는데서 확인될 수 있다.

해양·수산관련 인력은 1997년 말 현재 34,341명으로 이 중 교육을 이수한 인원은 전체의 20.7%인 7,115명으로 집계되었으며, '98년 계획인원은 교육대상인원 28,380명의 10.8%인 3,070명으로 조사되었다(<표 3-5> 참조). 네 개의 대분류 교육과정중 기본교육분야의 경우 교육대상비율이 66.6%로 나타나 다른 3개의 교육과정에 비해 교육진행정도가 앞서고 있음에도 불구하고, '98훈련계획 인원보다 28.3%많은 인원이 교육을 희망한 것으로 나타났다(<그림 3-7> 참조).

따라서 교과과정 개편이후 교과과목의 증대 및 교육대상 인력의 관심 증대로 인해 향후 수요가 증가할 것으로 예상되어 이에 대한 대책이 시급히 마련되어야 할 것으로 사료된다.

<표 3-5>

해양수산공무원교육원 교육훈련 수요 전망

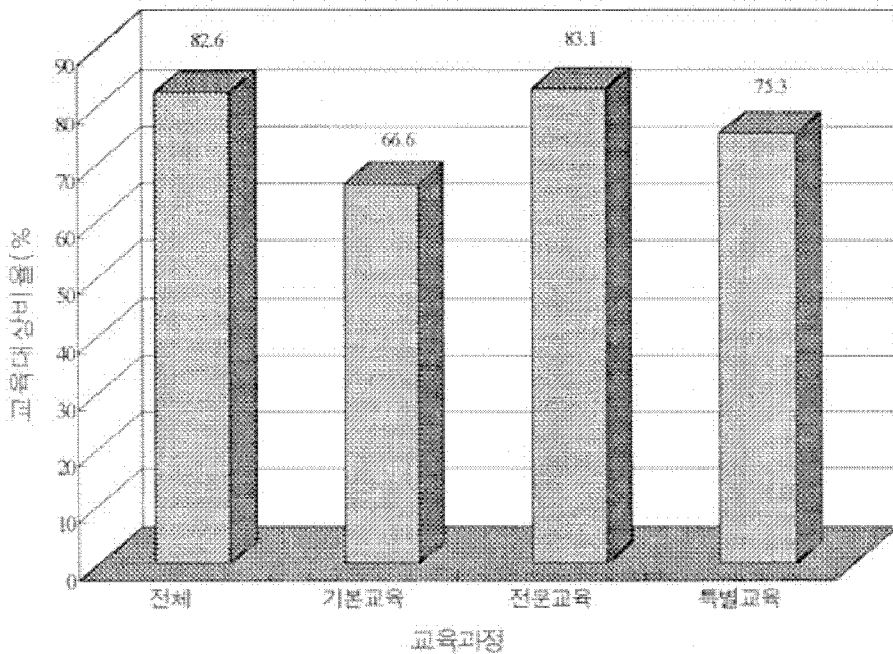
과 정	총인원	보류인원	교육대상인원	교육대상비율	'98계획인원	계획초과여부
전 체	34,341	7,115	28,380	82.6%	3,070	부족
기본교육	3,642	1,218	2,424	66.6%	300	초과
전문교육	17,724	2,498	14,726	83.1%	1,475	초과
특별교육	13,375	3,399	10,076	75.3%	810	부족
어업인 후계자교육	-	-	1,154	-	485	-

자료 : 해양수산공무원교육원, 1997, 1998년 교육훈련계획서

주 : 계획초과는 희망인원이 계획인원보다 많음을 의미

<그림 3-7>

각 분야별 총 인원에 대한 교육대상 인원 비율



2. 현행 실무교육의 문제점

교육훈련에 대해 계획인원을 상회하는 인원이 교육을 신청하고 있고, 향후 해양·수산관련 기술 및 동향에 대한 관심의 증대, 소득증대와 경쟁력 제고의 요구 등으로 인해 교육내용의 개선, 관련시설 및 교육인프라의 확충 등 교육과 관련한 다양한 분야에서의 변화가 요구될 것이다. 이러한 변화의 과정에서 특히 개선되어야 할 사항으로는 연구교육비 및 전임강사 인력 절대적 부족과 관련있는 만성적 예산부족, 교육을 받는 시기와 강사에 따라 달라지는 교육의 수준과 내용, 전체 공무원중 5급에 집중되어 있는 불균등한 참여 양상 등이 중점적으로 개선되어야 할 것이다.

가. 연구교육비 및 전임강사 인력의 부족

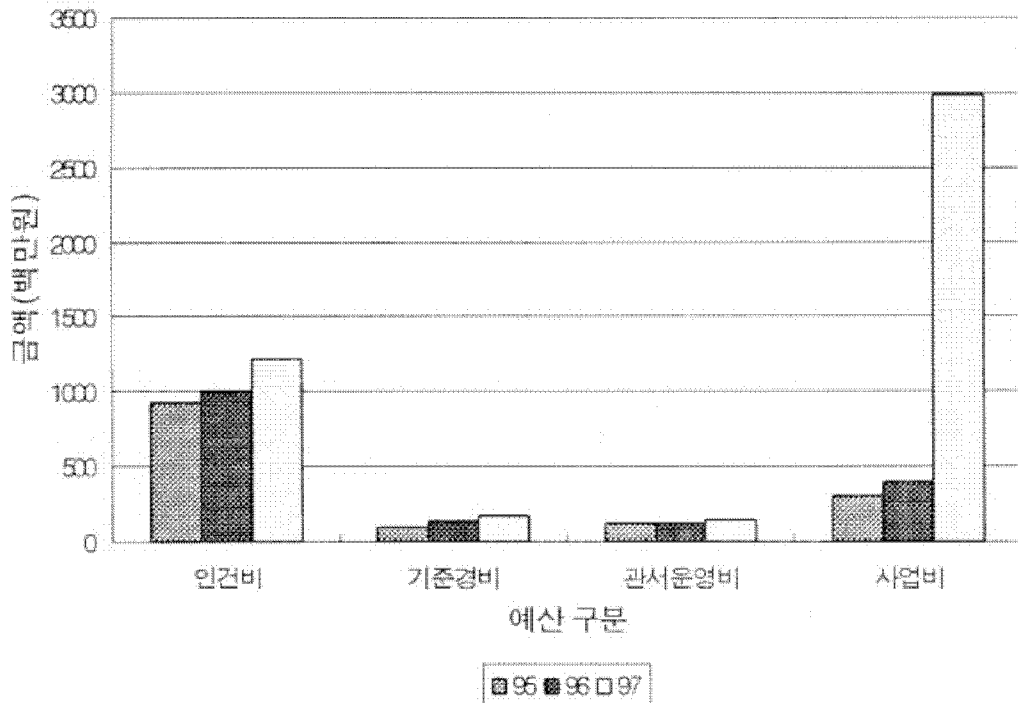
'96년 기본교육과정에 대한 교육평가 설문조사에서 나타났듯이 예산부족에 의하여 교재집필 방식이 바뀔에 따라 교육대상인원들의 교재내용에 대한 만족도는 44%로 저조한 양상을 보여 주었다. 또한 1987년 공무원 교육훈련 발전을 위하여 설치된 공무원 교육상기금의 지원액 43억 4천2백만원이 정부관할 50개 교육훈련

기관에 분배되어 교육대상공무원의 사기진작에 사용되고 있는데, '교육원'은 평균 수령액수인 8천7백만원에도 훨씬 못미치는 0.55%인 2천 4백만원을 배정받아 실효성있는 사기증대를 이루지 못하고 있다.

'교육원'에 의해 관리·집행된 예산은 '95년도 14억 3천 4백만원에서 '96년도 16억 5천6백만원으로 15.5%의 증가를 보이고 있으며, 해양수산부 출범이후 교육과정 개편·확장 및 시설확충에 따라 '97년에는 45억 9천3백여만원의 예산소요가 예상되어 집행될 예정이지만(<그림 3-8> 참조) 증가된 예산은 대부분 시설확충에 쓰여질 것이다. 따라서 인건비 및 운영비 등을 제외한 순수 교육에 투자되는 사업비는 '95년도 21.2%, '96년도 24%로 나타났는데, '97년 교육에서 순수교육비의 증분효과는 발생하지 않을 전망이다. '96년도에 집행된 사업비 현황을 살펴보면, 강사수당과 교재연구수당 등 순수하게 교육과 관련한 예산은 69백만원으로 사업비 중 19.88%, 전체예산의 4%를 차지하고 있는 것으로 드러났다.

<그림 3-8>

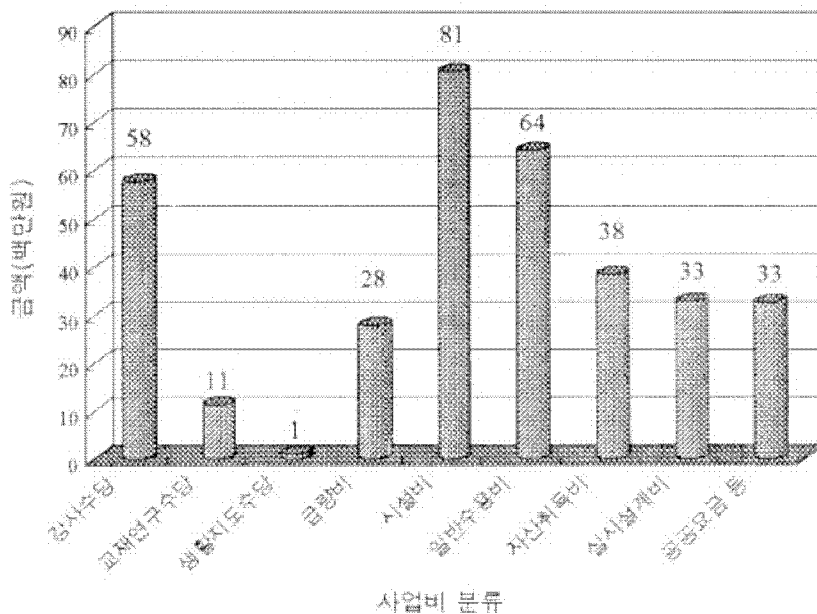
해양수산공무원교육원 예산현황
(해양수산공무원교육원, 1997)



교육프로그램 운영은 요식적인 절차행위도 아니며 업무 추진 및 집행행위는 아니다. 따라서 교육프로그램의 운영과정에 소요되는 예산은 '비용'이 아닌 현재의 역량을 강화하고 향후 국가발전전략 및 해양·수산 진흥전략의 필요조건이기 때문에 이익을 산출하는 '투자'수단으로 여겨져야 한다. 따라서 전체 예산에 대한 종합적인 판단과 균형감 있는 고려가 전제되어야 하겠지만, 인건비와 운영비를 제한 열악한 교육사업 예산구조로는 안정적이고 질 높은 교육을 수행하는 것은 대단히 어려운 일이므로 예산편성과정에서 교육에 투자되는 사업비부분은 전향적으로 확대 검토되어야 한다.

<그림 3-9>

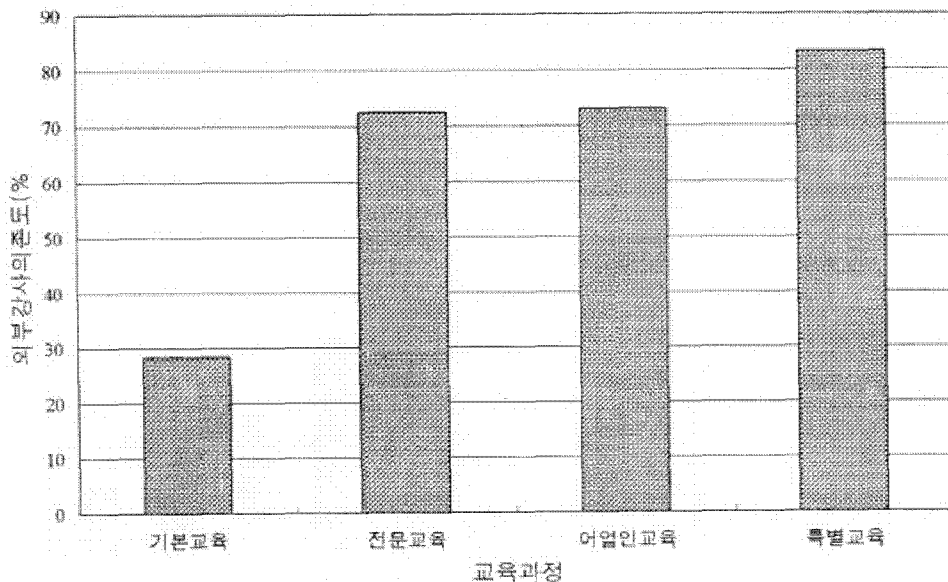
사업비 예산집행 현황
(해양수산공무원교육원, 1997)



예산의 부족은 책임있는 전임강사의 확충을 통해 교육운영 설계, 구조개선 및 책임성있는 교육프로그램 구축 등을 어렵게 하는 원인으로 작용하고 있다. 사안과 내용 및 교육대상에 따라 교육원 외부의 전문가에게 교육을 맡기는 것이 가장 적절하고 교육의 효과를 높일 수 있으며, 예산을 줄일 수도 있다. 하지만 현재의 외부강사 의존도는 66%라는 높은 수치를 보이고 있어 책임성있는 교육프로그램 운영 및 질 높은 교육프로그램 연구를 더디게 하고 있다(<그림 3-10>

및 <표 3-6> 참조). 특히 교관운영이 비전임 교관체제로 운영되고 있어 행정업무와 중복·병행됨으로써 다양한 프로그램의 개발, 새로운 교과목의 도입 및 운영체제 개선 등의 교육 인프라를 공고히 하기위한 여건은 매우 열악한 상황에 놓여있다.

<그림 3-10> 교육원 교육에서 외부강사 의존도



<표 3-6> 교육프로그램 운영에 있어서 강사 활용 현황

단위 : 시간

과정	교육반	총교육시간	외래강사	자체교관	행정기타
	전 체	1,953	1,289	452	212
기본교육		378	107	215	56
전문교육	직무전문	358	255	83	20
	외 국 어	152	100	13	39
	전 산	124	74	38	12
어업인교육		308	225	56	27
특별교육	어업인후계자	472	408	39	25
	시 책	129	94	6	29
	국가기술자격보수	32	26	2	4

따라서 행정업무와 교육인프라를 구축하기 위한 연구노력을 분리시킴으로써 전문적 연구가 뒷받침된 교육체제의 질적 개선을 도모하고 강의의 전문성을 확보하기 위한 토대를 구축할 필요가 있다. 따라서 별정직 전문 연구원체제의 도입 및 교육연구 전담부서의 신설을 통해 교육내용의 질적향상과 교재 및 강의의 표준화를 도모해야한다.

나. 교재 및 강의의 표준화

교육과정에서 교육의 균등화 및 교육효과의 질적향상을 도모하는 기본수단은 교재의 준비에 있다. 교재의 완성도에 따라 강의의 질 또한 보장받게 되는데, 1996년 8월 8일 ‘교육원’ 확대·개편이후 교육원의 기획과정을 거쳐 발간된 교재는 ‘해양수산업무의 길잡이’(1997년 출판)가 있다. ‘해양수산업무의 길잡이’는 해양수산 관련 공무원의 해양·국제협력, 해운·항만, 수산, 환경 등 해양 자원·공간 이용에 관한 지식을 확대시켜, 업무능률을 향상시킬 목적으로 만들어졌다. 550여 쪽에 달하는 분량에 해양·국제분야, 해운분야, 수산분야, 항만분야, 선박 및 항로표지 분야, 해난심판 및 해양조사분야, 21세기 장기발전과제분야 등 총 7개 분야의 내용으로 구성되어 있다. 따라서 교육원은 본 교재의 내용을 중심으로 교육대상인원에 대한 소양평가 및 각종 교육과정에 평가과목으로 활용할 뿐만 아니라 해양수산 공무원과 종사자들의 지식축적인 자기계발에도 활용할 계획이다.

개괄서의 성격을 띠고 있는 ‘해양수산업무의 길잡이’는 전체적인 내용을 포괄적으로 담고 있어 해양·수산업무에 필요한 기초자료로 활용하기에는 충분하지만, 전문교육과정을 비롯하여 기본교육, 특별교육 등에서 심도깊고 체계적인 교육을 진행할 분야별 전문교재는 거의 전무한 형편이다. 현재 교육과정중에 이루어지는 교재는 개별 강사의 전문적 능력과 준비정도에 많이 의존하고 있어 과정 및 교육시행 연도에 따라 교육의 내용과 수준이 다양한 편차를 보이고 있다. 표준화된 교재의 확보는 많은 예산과 인력의 투입이 요구되는 항목이다. 하지만 교재 제작과정에서 전문강사인력, 해당분야 전문가 및 담당 실무자의 풍부한 경험과 지식이 축적되어 기존 강의교재 및 강의방식에 대한 평가가 이루어지게 되고, 이 평가가 다시 교육체계에 피드백되어 교육과정의 개선을 도모하는 상승효과를 형성해낼 것이다.

표준화된 교재가 부문별로 정립되어 마련되면, 교육프로그램 및 시행연도에 따

라 달라지는 교육내용과 질의 상이함을 극복할 수 있다. 또한 새로운 기술의 소개, 변화된 국제환경의 인입, 변화된 국가전략 등 시대에 따라 다변화되는 해양·수산관련 지식을 추가적으로 개선·증보하여 교재개발을 과정화 할 필요가 있다. 이와함께 교재가 완성되더라도 교육을 진행하는 과정에서 교육방식을 일관성있고 체계화시키는 것이 필요하다. 따라서 교재의 개발과 강의의 표준화를 이루기 위한 계획은 시급하게 수립되어야 한다. 하지만 현재의 교육원 역량으로 교재개발 및 강의표준화를 이루는 것은 현실적으로 어려운 조건이므로, 조속한 시일내에 교재편찬 및 표준 강의체계 확립을 위한 전문가·실무자 통합위원회를 한시적으로 구성하는 것이 요구된다.

다. 직급별 참여의 편중

'96년 교육훈련에서 나타났던 직렬별 및 소속기관별 편중현상은 '97년 및 '98년 교육훈련계획에서 나타났듯이 업무통합이후 새롭게 요구되는 업무의 원활한 추진을 위해 기존에 없었던 교육과정이 교육계획에 반영되어 비교적 균등한 구조를 보이고 있다.

하지만 교육원에서 교육받고 있는 인원을 직급별·소속기관별로 분류하여 비교한 결과 나타난 문제점은 교육대상인원의 극심한 편중현상이었다(그림 3-3; 그림 3-4 참조). 이러한 편중현상은 업무에 대한 지식과 실무능력의 차별을 가속화하여 해양수산관련 공무원 및 종사자의 전반적 질적 고양을 가로막고, 하위급 공무원의 자발적 관리능력향상 기회를 제한할 수 있게 된다. 직급 또는 직렬에 합당한 역할이 존재하겠지만 상·하위 공무원간 지식격차를 좁히려는 노력이 선행되지 않는다면 조직의 유기적 운영을 저해하여 교육의 효과를 극대화하기 어려울 것으로 사료된다. 따라서 직급별 참여율에서 보여진 심한 편중현상은 차후의 교육과정에 분명히 반영되어야 한다. 이를 위해 교육원은 수요조사서를 활용한 현재의 정확한 교육수요분석을 지속적으로 진행시켜나감과 동시에 전문가의 자문 및 관계기관 협의를 통해 직급과 직렬을 정하는 방식을 결합할 필요가 있다. 또한 교육의 관심을 증대시켜 나가고 교육효과를 극대화하기위해 직급별 교육프로그램을 세분하여 운영하는 것도 고려되어야 한다.

제 4 장 해양정책분야 실무교육과정 개선방안

제 1 절 교육과정 개선전략

우리나라에서 해양관련 공무원 및 관계자를 종합적으로 교육하는 해양정책 실무교육기관으로는 해양수산공무원교육원이 있으며, 이밖에 해양경찰청은 자체적으로 소속직원교육을 실시하고 있다. '96년 해양수산부의 창설과 함께 발족한 해양수산공무원의 해운, 항만, 수산, 어촌개발 및 환경관리 등 해양 전반에 걸쳐 해양수산 공무원 및 관계자의 실무능력 향상을 위한 교육을 수행하는 종합 교육기관이다.

해양수산공무원교육원 출범의 의의는 그동안 각 부처에서 필요에 따라 분리되어 수행되던 해양관련 공무원 교육이 하나의 종합적인 체계로 개편되었다는 점이다. 이를 통해 그동안 해양이용과 관련하여 상충을 야기하던 분야간에 상호간 이해의 계기가 마련되었다는 점은 우리나라의 해양발전을 위하여 고무적인 일이다. 즉, 단일 교육기관내에서 다양한 분야의 교육에 관한 시행은 타 분야의 관심유도 및 이해를 증진시키는 기회를 제공한다는 점에서 과거보다 교육의 효과가 배가되었다고 본다.

그러나 해양수산공무원교육원의 설립이 일천한 관계로 교육의 실질적 면에 관하여는 해결할 과제가 남아 있다. 해양정책에 관하여 종합적인 교육을 수행하기 위한 형식만을 갖추었을 뿐이지, 교육내용의 질과 깊이, 교육과정의 운영방식 등에 대해서는 개선의 여지가 있다고 본다. 현재 운영되고 있는 해양수산공무원교육원의 커리큘럼을 보면 주로 6, 7급 이하를 대상으로하는 실무자반으로 구성되어 있으며, 5급 이상으로서 국가이익에 중요한 영향을 미칠 수 있는 해양정책 결정과정에 참여하는 간부급을 위한 중견관리자과정 내지 고위 정책과정은 부족한 실정이다.

이러한 교육과정이 과연 “국민의 봉사자로서 21세기 국가발전을 선도할 수 있는 바람직한 공직자 양성 및 열린 시장경제시대에 적합한 경쟁력을 갖춘 전문공직자 육성”이라는 '98년 해양수산공무원의 교육목표를 실현할 수 있을 것인가에

대하여는 의문의 여지가 있다. 왜냐하면 국제적 경쟁력을 갖춘 공무원의 자질이 하위직급에만 요구되어서는 안되며, 오히려 정책결정에 영향력이 있는 상위직에 요구되어야 하기에, 상위직을 위한 교육과정이 매우 중요하다고 본다.

또 한가지 문제는 선진국 또는 해양정책 실무교육을 잘 수행하는 국가와 비교하여 볼 때, 교육기반이 비교적 열악하다는 점이다. 구체적으로는 연구교육 예산 및 전임강사 인력이 매우 부족하다는 사실이다. 해양수산공무원교육원의 예산은 '95년도 14억여원, '96년도 16억여원이며, 그나마도 운영비 등을 제외하고 순수 교육에 투자되는 예산은 '95년 3억여원, '96년 4억여원에 불과한 실정이다. 이러한 상황에서 '95년 2,926명(1인당 1과정별 교육예산 104,000원), '96년 3,147명(1인당 1과정별 교육예산 126,000원)을 교육한 것은 대단한 성과라 할 수 있다.

또 한가지 문제는 해양공무원교육원에는 전임강사가 1명도 없다는 점이다. 이로 인한 문제점으로는 교육의 목표지향성, 연속성 및 전문성의 추구가 어렵고, 새로운 교육 프로그램이나 교재의 개발도 곤란하다는 점이다.

이와 같은 여러 가지 현황 및 문제점을 고려하여 해양수산공무원교육원의 발전을 위한 개선방안으로 여섯가지의 기본적인 개선방안을 제시하였으며, IMF 등 경제적 애로점을 감안하여 예산을 제외한 정책방안을 중심으로 구성하였다.

1. 교육 기본정책의 확립

해양수산공무원교육원에서 시행하는 해양정책 실무교육은 매년도 교육계획에 따라 이루어지고 있다. 이러한 제도의 장점은 교육제도를 탄력적으로 운영할 수 있기 때문에 매년도 주변 여건변화에 신속히 대응하여 필요한 교육을 실시할 수 있다는 점이다. 그러나 문제점은 교육과정이 안정적이지 못하고, 무계획적으로 운영될 수 있기 때문에 장기적인 관점으로는 올바른 방향설정에 따른 합리적인 교육의 추진이 어렵다는 점이다. 물론 해양수산공무원교육원은 국가기관이기 때문에 매년도 예산확보 또는 강사진의 확보 여하에 따라 교육의 규모 및 내용이 가변적일 수 있겠지만 “敎育 百年之大計”라는 옛말에 비추어 볼 때, 교육은 장기적인 계획하에 안정적인 제도하에서 실시되어야 하며, 정도를 벗어나서는 안된다는 것은 누구나 수긍할 수 있을 것이다. 이는 교육이 인재의 양성에 있느니 만큼 그 효과가一朝一夕에 나타나지 않고, 꾸준한 노력을 통하여 결실을 기대할 수 밖에 없기 때문이기도 하다.

따라서 국가는 해양수산공무원교육원의 교육은 장기적 안목에서 합리적인 계획을 통하여 안정된 체제하에서 확고히 수행되도록 기반을 조성하지 않으면 안된다. 교육의 내용 및 방법이 매년 시의에 따라 변경되어서는 궁극적인 효과를 기대할 수 없고, 시행착오만 되풀이 할 우려가 있다. 다시 말하여, 그때 그때 사안에 따라 교육내용을 정하여 교육을 시행하는 것은 그 사안이 의미가 없어지면 쓸모없어지는 소모품의 생산과 다를 바 없다. 앞서 언급했지만 현대사회에서는 지식이 가장 중요한 자산이다. 교육은 지적자산을 축적하는 일이기에 교육의 주체인 인간이 존속하는 한, 그 인간이 영구히 사용할 수 있는 내구성 있는 지식의 주입을 목표로 하지 않으면 안된다.

이를 위해서 국가는 해양정책실무교육을 합목적적이고, 합리적으로 수행할 수 있는 근간으로서 기본목표 및 추진전략을 명시하고, 이를 반드시 실현한다는 확고한 의지가 제도적으로 표명되어 있어야 한다. 해양정책실무교육 기본정책으로서 포함되어야 할 주요사항은 다음과 같다.

- 국가가 해양정책실무교육을 통하여 성취하여야 할 기본목표의 설정
- 교육대상 인력 및 교육수요에 대한 정확한 분석 및 예측
- 교육대상 및 교과내용의 우선순위 결정
- 새로운 교과과정의 개발
- 교육자, 피교육자 및 교과내용의 데이터베이스 구축
- 예산계획 및 예산확보 방안
- 전임교원의 양성 및 확보 방안
- 해양정책 실무교육에 관한 국제협력

2. 교과과정의 전문화 및 심도있는 교육의 추진

현재 해양수산공무원교육원의 커리큘럼을 보면 해양수산부의 현업에 맞추어 매우 세분화되어 있다. 즉, 보상행정반, 선원실무행정반, 해양수산법규반, 해면양식반 등으로 극히 한정된 분야를 대상으로 전문적인 교육을 실시하고 있다. 그러나 교육기간은 1주에 불과하기 때문에 깊이있는 내용을 다루지 못하고, 행정실무와 관련하여 개괄적인 소개에 그치는 것이 아닌가하는 의구심을 피할 수 없다.

이러한 교육을 통해서는 행정실무에 정통한 전문행정인력을 배출하기가 곤란하다고 생각한다. 다만, 넓고 얇은 지식만을 갖춘 상식인을 양산할 뿐이며, 과연

이것이 국가가 의도하는 교육의 목적인지는 의문이라 아니할 수 없다.

이와 같은 문제해결을 위한 개선방안으로 제시될 수 있는 사항은 다음과 같다.

첫째, 현재 해양수산공무원교육원의 교육훈련분야를 유사한 분야끼리 통합하고, 교육기간을 연장하여야 한다. 현재의 교육훈련분야를 보면 마치 해양수산부 조직표를 보는 것 같다. 우리나라의 공무원들은 한자리에 오래 있지 않고, 자리이동이 많은 것이 특징이다. 이러한 상황에서 한 과에서 수행하는 업무를 하나의 반으로 편성하여 교육하는 것은 피교육자가 다른 업무를 맡았을 경우 무용지물이 되기 쉽다. 따라서 세부분야중심에서 대분야로 통합하고, 교육기간을 현재 1주일에서 2주정도로 연장하여 교육함으로써, 피교육자가 교육을 이수하고나면 유사한 분야의 모든 업무를 수행할 수 있도록 능력을 배양하지 않으면 안된다.

둘째, 전공과목 위주로 교육체계를 개선하고, 이수과목별로 자격증을 수여하는 방안이 검토될 수 있다. 이를 통해 과목별로 깊이있고, 밀도있는 교육이 가능하며, 피교육자가 타업무로 이관되었을 경우에도 필요한 과목만 선택하여 이수하도록 하면, 교육의 중복 및 시간의 중복을 막을 수 있을 것이다.

셋째, 위탁교육의 활성화이다. 어학, 전산 등 공통교양적 성격의 과목은 대학 또는 전문교육기관에서 교육을 받고, 시험을 통하여 수료증을 획득하여 제출하게 하면 해양수산공무원교육원에서 직접 교육을 실시하는 것에 비하여 불필요한 노력과 경비를 절감할 수 있을 것이다.

넷째, 유사기관간의 업무분담을 활성화해야 한다. 일반행정, 보상행정, 토목 등은 타부처간의 유사 교육기관간에 그 특성에 따라 가장 적합한 전문과목을 대상으로 교육과정을 설치하고, 범 부처차원에서 희망자를 교육하고, 수료증을 수여하면, 동일 과목을 여러 교육기관에서 별개로 수행하는 것에 비하여, 불필요한 업무중복을 방지할 수 있을 것이다.

한편, 해양수산부내에서도, 해양수산공무원교육원의 교육 프로그램, 해양경찰청의 교육 프로그램, 해양수산개발원의 해기사연수 프로그램 등을 검토하여, 각 교육기관 특성별로 교육내용이 중복되지 않도록 배분하고, 위탁교육을 실시하는 것도 바람직하다.

3. 교육여건의 내실화

국가 목표에 따라 교육의 방향을 정하고, 성과를 거두기 위해서는 교육 여건의

조성이 매우 중요하다. 교육의 여건으로는 교육시설, 전임 교수진의 확보, 피교육자의 교육으로 인한 업무부담의 경감 및 예산의 확보 등이 있을 것이다.

우리나라의 해양정책 실무교육과정에 대한 수요는 매우 크다. '98년의 경우는 교육 희망자의 82.6%만을 교육계획에 반영하였을 뿐이며, 이로서 공급이 수요에 부응치 못하고 있음을 알 수 있다. 이에 대한 원인은 다음과 같이 생각할 수 있다. 첫째는 교육시설의 미비로 희망자를 모두 수용할 수 없다는 점이다. 둘째는 피교육 희망자가 원하는 교과과정을 모두 만족시킬 수 없다는 점이다. 강좌를 개설하기 위해서는 한 강좌당 최소한의 정원을 충족시켜야 강좌개설이 가능할 것이다. 셋째는 피교육 희망자가 원하는 교과과정을 개설하더라도, 적합한 강사를 구하는 일이 쉽지 않다는 점이다.

이러한 문제들을 해결하기 위해서는 물론 예산의 확충이 중요하다. '96년의 경우 3,147명 을 교육하였지만, 교육에 소요된 강사수당과 교재연구수당 등 순수하게 교육과 관련한 예산은 69백만원으로 피교육생 1인당 약22,000원에 불과하였다. 현재 해양수산공무원교육원은 예산의 대부분을 시설확충을 위해 사용하고 있다. 따라서 당분간은 교육과정의 개발 또는 전임강사진의 구성 등 순수한 교육에 예산을 증액시키는 것은 쉽지 않을 전망이다. 현재로서는 한정된 예산으로 최대의 효과를 거둘 수 있는 개선방안의 모색이 필요하다. 즉 최소의 예산으로 교육의 내실화 및 전문화를 통한 교육의 질 제고 등 최대의 효과를 달성하기 위해서는 다음과 같은 방안이 제시될 수 있다.

첫째, 전임강사의 확보가 중요하다. 해양수산공무원교육원의 교육여건과 관련하여 가장 중요한 문제는 전임교원의 문제이다. 교육원의 외부강사 의존도는 66%이며, 교관도 비전임으로 운영되면서 행정업무도 병행하고 있어 내실있는 교육의 실시가 어려운 실정이다.

현재 해양수산부 산하기관에는 전문인력이 많이 있다. 한국해양수산개발원과 한국해양연구소, 국립수산진흥원에는 200명이상의 박사학위 소지자가 근무하고 있는 바, 이들 인력을 효율적으로 활용할 경우 상당한 성과를 거둘 수 있을 것으로 본다.

활용방안으로는 박사급 연구원을 해양수산공무원교육원의 겸직교수로 발령하는 방안이 있으며, 해양수산부 차원에서의 업무협조를 통하여 가능하다고 본다.

둘째, 새로운 교육 프로그램의 개발 및 교재개발을 위하여 한국해양수산개발원, 한국해양연구소 및 국립수산진흥원의 기능을 활용하는 방안이다. 즉, 새로운

교육 프로그램의 개발 및 교과목의 도입, 교재작성 등 교육인프라 구축에 관하여 상기 연구기관이 해양수산발전을 위한 기본연구로서 수행하도록 제도화하는 방안도 검토할 수 있다.

이와 같은 조치와 함께 해양수산공무원교육원에 최소한의 전담교원을 둔다면 많은 투자 없이도 교육의 내실화 및 질적향상이 가능하다고 본다.

4. 교육 프로그램의 다양화

교육프로그램의 다양화는 두가지 측면에서 개선방안을 제시할 수 있다.

첫째, 상위직급자 특히 국가의 중요한 정책결정에 참여하는 공무원의 직무능력 향상을 위한 전문교육과정이 증설되어야 한다. 해양수산공무원교육원의 교육내용을 보면 대부분이 6급이하를 대상으로하는 직무전문 교육과정이다. '80년대초반부터 국제사회의 해양환경은 유엔해양법협약의 채택, 리우 환경회의 등 신 해양 질서의 형성에 따라 급격히 변화하여 왔다. 이러한 국제변화에 적절히 대응하고 국익을 보전하기 위해서는 기존의 직무전문교육만으로는 부족하다.

상위직급자의 정책결정에 기여할 수 있는 교육과정의 비중이 커져야 하며, 이를 위한 새로운 교육과정의 설치가 필요하다. 특히 상위직급 공무원은 새로운 국내외 환경변화에 적응하여 타당한 조치를 취할 수 있는 능력을 갖추지 않으면 안되는 바, 이들의 정책결정이 국익에 중요한 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

이를 위해서는 증견관리자반과 정책세미나반의 교육 프로그램을 다양하게 확대·개편하는 등 상위직급의 역량 향상을 위한 교육의 비중이 현재보다 현저히 높아져야 하며, 교육의 참여를 유도할 수 있는 여건을 만들어야 한다. 자발적 참여를 유도하기 위해서는 교육내용의 내실화를 통하여 피교육자에게 큰 도움이 될 수 있도록 하여 교육에 소요되는 시간과 비용을 상쇄할 수 있어야 하며, 지적 자산의 축적을 통하여 개인의 경쟁력을 향상시킬 수 있어야 한다.

또한 제도적 참여를 생각할 수 있다. 승진 또는 전보시 새로운 직무를 적절히 수행할 수 있도록 교육과정을 이수하게 하는 것으로서 교육의 의무를 부과하는 방안이다.

둘째, 급변하는 주변 여건의 변화에 적절히 대응할 수 있도록 새로운 교육 프로그램의 개발이 활성화되어야 한다. 해양분야는 타분야와 달리 대외적인 업무가 많으며, 해양을 공유하고 있는 주변국과 협력의 필요가 매우 높다. 또한 해양에

대해서는 전 세계적으로 국가간 뿐만아니라 국제기구 차원에서의 활동이 매우 활발히 일어나고 있다. 따라서 해양문제는 한 국가의 독자적인 결정이 그대로 통할 수는 없으며, 항상 변화가 많은 국제사회의 동향을 면밀히 살피는 등 대외적인 측면을 고려하지 않으면 안된다.

이와 같이 볼 때, 해양문제의 결정에 있어서 고려할 사항은 매우 다양하고 변화가 많기 때문에, 항상 새로운 지식의 축적과 정보의 획득·분석이 필요한 바, 국내외 해양여건 변화에 시의적절하게 대응할 수 있는 새로운 교육 프로그램의 지속적인 개발 노력은 이와 같은 수요를 충족시킬 수 있는 가장 효율적이고, 신뢰할 수 있는 장치이다. 이를 위해서는 새로운 변화에 대응 할 수 있도록 지속적으로 교육 프로그램을 개발할 수 있도록 제도적 기반이 이루어져야 하며, 상위직급의 정책결정과정 참여자에 대한 교육 참여기회의 확대도 제도적으로 보장되어야 할 것이다.

5. 표준 교재의 개발

현재 해양수산공무원교육원의 교재는 1996년 발간된 “해양수산업무의 길잡이”가 있으나, 이 책은 개론서로서 해양수산업무에 필요한 기초적인 내용을 소개하기에는 충분하지만, 전문분야에 대하여 심도있고, 체계적인 지식을 전수하기에는 부족한 감이 있다.

전문적인 분야 또는 특별강좌의 경우에 필요한 교재는 강의를 담당하는 강사진에 의하여 작성된다. 이러한 교재는 체계적인 기획과정과 검토가 이루어지지 않기 때문에 개별강사의 능력 또는 준비 정도에 따라 편차가 심한 실정이다.

표준교재의 부재에 따라 강의의 내용과 질도 강사에 따라 차이가 있을 수밖에 없는데 이는 상위직을 대상으로하는 비중있는 강좌에서 주로 나타나는 문제이기 때문에 개선방안의 마련이 더욱 시급하다 하겠다.

표준화된 교재가 부문별·단계별로 체계화되면 시행년도에 따라 달라지는 교육내용과 질의 차이를 극복할 수 있으며, 이를 토대로 더욱 발전된 내용을 추가하여 개정·증보할 수 있기 때문에 교육의 효과가 매우 증대될 것이다.

다만, 교재의 작성에는 많은 예산과 해당분야 전문가가 필요하기 때문에 국가적 지원 없이는 추진하기 곤란하다. 교재개발 문제를 조속히 해결하기 위해서는 해양수산부 차원에서 가칭 교재개발기획단을 구성하여, 한국해양수산개발원, 한

국해양연구소 및 국립수산진흥원 등의 전문가로부터 협조를 구할 수 있도록 조치를 취하는 방안이 있다. 이 방안을 채택할 경우, 예산의 부담을 어느정도 경감할 수 있다고 보며, 해양에 관한 이론 및 실무에 가장 정통한 전문가 집단을 활용할 수 있기 때문에 기대 이상의 성과를 거둘 수 있다고 본다.

6. 성공적인 국제적 교육 프로그램의 도입

성공적인 국제적 교육프로그램으로는 TRAIN-SEA-COAST Programme이 있다. 이 프로그램은 유엔의 Division of Ocean Affairs and the Law of the Sea (UN/DOALOS)에 의하여 시작되었으며, 인력개발 전략의 일환으로 연안 및 해양 관리 분야에 책임이 있는 교육기관 및 교육담당자의 역량을 강화시키기 위하여, 양질의 교육자료를 개발하고 네트워크 참여국간에 표준화된 교육자료 교환을 위한 공조체제의 수립을 근간으로 한다.

TRAIN-SEA-COAST는 구체적 네트워크로서 브라질, 코스타리카, 피지, 인도, 필리핀, 세네갈, 태국, 영국 및 미국의 9개국에 위치한 지역센터로 구성되어 있으며, UN/DOALOS에 위치한 중앙지원본부는 전체 프로그램의 관리·조정과 함께 지역별 교육센터를 연계한다. 즉, 교육과정 설계자, 강사, 교육프로그램 관리자에게 교육의 기회를 제공하며, 교육정보시스템을 통해 네트워크의 공조체제 유지, 각 센터에 대한 기술적 자문 제공 등을 수행한다.

이와 같은 제도를 국내에 도입하여 해양수산공무원교육원의 교재개발 및 교육과정 개발에 적용하는 것은 우리나라 해양수산 정책분야 실무자의 역량강화를 위하여 매우 유용한 일이다. 이와 관련해서는 다음과 같이 세가지 방안이 검토될 수 있다.

- i) 우리나라도 TRAIN-SEA-COAST Programme에 가입하여 10번째 지역센터를 구성함.
- ii) 세계 9개국에서 시행되고 있는 TRAIN-SEA-COAST 교육과정에 해양 정책분야 실무자를 계획적으로 참여시킴.
- iii) TRAIN-SEA-COAST 프로그램과 이 프로그램의 근간이 되는 'TRAIN-X' 인력개발전략을 도입하여 우리의 교육프로그램에 적용함.

첫째, TRAIN-SEA-COAST Programme 지역센터의 설치에 우리나라의 해양

정책부문 실무교육의 수준을 획기적으로 향상시킬 수 있는 기회를 제공한다. 지역센터의 운영을 통하여 세계적으로 명망있는 전문가를 강사로 활용할 수 있으며, 세계적 수준의 양질의 교육과정을 운영하는데 따른 부수적 효과가 지대할 것으로 판단된다. 다만, 이 교육센터의 설치를 위해서는 국제적인 협의과정을 거쳐야 하기 때문에 철저한 사전대비가 필요하며, 교육센터를 안정적으로 운영할 수 있는 기반이 확고해야 한다. 따라서 단기간내에 실현할 수 있기 위해서는 국가적 차원에서 정책적 결단이 요구된다 하겠다.

둘째, TRAIN-SEA-COAST 교육과정은 9개국에서 각 지역별로 특색있는 교육을 연중 실시하고 있다. 이 교육과정에 해양정책분야 실무자를 파견하여 교육받게 하는 것은 단기간내에 필요한 지식을 밀도있게 습득할 수 있다는 점에서 매우 바람직한 일이다. 다만, 교육의 성과를 높이기 위해서는 해당 업무를 담당하는 책임자가 파견될 수 있도록 파견자가 담당하는 업무의 성격을 분석하여 적합한 교육과정을 선정해야 할 것이다. 또한 교육과정을 정례화하기 위하여 매년 교육파견계획을 수립하고, 예산조치를 병행하여야 할 것이다.

셋째, TRAIN-SEA-COAST 프로그램에서 채택되고 있는 교육내용 및 교재를 수집·분석하는 것도 우리나라의 해양수산정책 실무교육의 발전을 위하여 매우 중요하다. 이를 통하여 세계의 여건변화를 신속히 파악할 수 있으며, 국제수준의 강의내용을 접할 수 있기 때문에 국제적으로도 뒤지지 않는 수준의 교육이 가능할 것이다.

다음으로 TRAIN-SEA-COAST 프로그램의 근간이 되는 TRAIN-X'인력개발 전략을 국내 해양정책 실무교육에 도입할 필요가 있다. 이 프로그램은 앞서 상세한 설명이 있었지만중요한 점을 다시 언급하면, 수요와 평가에 기인한 합리적 근거하에 교육의 우선순위를 정하고 교육을 시행하며, 표준화된 교육과정 설계방법을 통해 수준 높은 교육이 가능하도록 방법론을 제시하고 있다. 또한 교육과정 설계자, 교육프로그램 관리자, 강사 등의 교육을 통하여 교육의 질을 제고하도록 하였다. 특히 TRAIN-X' 프로그램은 지구적 차원의 교육프로그램 네트워크를 구성하여 교육개발 노력의 중복을 방지하며, 국가간 공동교육 및 인적자원 네트워크를 구성하고 있다.

이 프로그램의 방법론을 응용하면, 국내적 및 인접국의 유사 교육과정과 연계하여 공동노력을 통한 노력의 절감 및 상승효과를 기대할 수 있을 것이다.

제 2절 해양정책 교육과목 구상

해양정책은 해양에 대한 기본적인 이해와 다양한 행위주체 및 이해관계집단에 대한 종합적·체계적 분석을 기초로 하는 의사결정과정과 집행에 관한 분야이다. 해양정책분야는 사회과학과 자연과학의 다양한 학문분야별로 지속가능한 해양개발과 인간의 환경에 대한 배려가 강조되는 분야로서, 특히 국제해양질서 및 국제동향의 추이에 민감한 분야이며 국제규범에 관한 깊은 이해가 요구된다.

해양정책분야에 대한 교육은 새로운 국제해양질서에 대한 국제규범으로서 해양법에 관한 이해를 바탕으로, 세계 주요국의 국가해양정책에 대한 분석을 통하여 해양정책에 관한 의사결정기법을 이해하고, 해양의 자연환경에 대한 해양학 일반이론과 해양에서의 수산, 광물, 에너지 및 공간자원 개발 및 해양환경에 관한 경제학적 분석기법을 습득하여 개별분야에서의 해양정책진행과정을 이해토록 하여야 할 것이다.

1. 해양정책 교육과목 대분류

가. 해양법

해양법의 연원은 로마법시대로부터 연유하나 근대해양법은 그로티우스의 해양자유론으로부터 비롯되었다고 할 수 있다. 오늘날의 해양법을 인식할 수 있는 법원으로는 1982년에 채택되고 1994년에 발효한 유엔해양법협약을 들 수 있는바, 20세기 후반에 이르러서 전 해양을 대상으로 하는 국제해양질서가 동협약을 근거로 하여 형성되기 시작하였다. 이와 같이 해양법은 해양에 관한 헌법적 규범으로서 해양정책분야의 필수적 교육과목이라 하겠다.

해양법 교과목은 1982년 유엔해양법협약을 중심으로 해양법협약의 형성과 제도의 내용을 고찰하고, 신국제해양질서에 대한 국제관계와 관련 국내법제를 체계적으로 검토한다.

특히 해양법협약상의 해양영역관할권, 자원관할권, 해양환경, 심해저제도 등에 대한 심층연구와 각국의 동향 및 한국의 현황을 비교·고찰토록 한다.

한편 해양자원 및 해양관할권 확보를 둘러싼 국가간의 분쟁해결과정의 이해를 위하여 국제사법재판소, 국제중재재판소 및 국제해양법재판소 등의 국제판례를 중심으로 실증적 해양법문제를 분석하도록 한다.

나. 해양정책론

국가해양정책수립의 이론적 기반과 의사결정체계를 이해하기 위하여 정책결정에 관한 이론과 제반고려 요소에 대한 일반적 고찰과 세계주요국의 해양정책 즉, 해양관련 주요법제, 국가프로그램 및 산업정책에 대한 분석을 통하여 가장 적절한 국가 해양정책수립의 기준을 도출하는 지식을 갖도록 한다.

다. 해양자원론

궁극적으로 해양으로부터 얻고자하는 목적 중에 가장 중요한 것으로 해양으로부터의 자원개발을 들 수 있을 것이다.

해양자원으로서는 생물자원, 광물자원, 에너지자원, 공간자원 등을 들 수 있는바, 이 들 각각의 부문별로 자원경제적 분석을 토대로 지속가능한 자원개발정책 수립을 이해토록 한다.

라. 해양환경보전론

해양환경보전의 중요성을 감안하여 해양환경에 대한 일반적 이해와 환경경제학적 분석을 통한 해양환경의 자원적 가치를 평가하고 또한 전지구적 차원의 환경정책과 연계성을 이해토록 한다.

2. 해양정책 교육과목 소분류

가. 해양법

1) 해양법 일반이론

유엔해양법협약상의 해양영역관할권, 자원관할권, 해양환경, 심해저 등 제도별 심층연구와 각국의 동향 및 국내현황을 비교 분석함.

2) 해양법 사례연구

해양관할권 분쟁 등 국가간 해양법 관련 분쟁에 관한 국제사법기관의 국제판례 및 국가간 분쟁해결사례를 분석함.

나. 해양정책

1) 해양정책개론

세계주요국의 해양정책을 분야별로 비교 분석하고, 국내관련 해양정책의 문제점을 진단함. 또한 분야별로 주요국의 해양정책을 비교분석함.

2) 해운·항만 정책론

해운·항만 분야의 경제·경영적 측면과 국제법 및 국내제도를 분석함.

3) 해양과학기술정책론

해양개발 및 해양환경보전을 위한 수단으로서의 해양과학기술에 대한 국제동향 및 향후전망을 분석함.

다. 해양자원론

1) 수산자원관리이론

연근해 및 원양에서의 국제수산동향과 수산자원 경제이론에 대한 고찰을 통하여 적정 수산자원관리기법을 이해토록 함.

2) 해양광물자원개발론

연근해 광물자원 및 석유·천연가스, 심해저광물자원개발 등에 관련된 국제동향과 국내개발현황을 분석하여 자원개발정책 수립과정을 이해토록 함.

3) 연안역관리론

해양과 육지가 만나는 특수공간대인 연안역을 해양공간자원으로서의 지속가능한 개발을 위한 이론과 사례를 분석하며, 연안역의 통합관리를 위한 의사결정과정을 이해토록 함.

라. 해양환경보전론

1) 해양환경정책론

해양환경에 대한 국제적, 국내적 문제점 및 개선방안을 심층분석하고 환경친화적 해양활동의 방향을 모색하는 의사결정과정을 이해토록 함.

2) 해양오염관리이론

육상기인, 선박기인 등의 해양오염원별 오염방지 및 방제에 관한 관리기법을 오염원별 특성과 사례별 분석을 통하여 이해토록 함.

마. 기타 관련과목

1) 해양학 개론

해양정책의 인식객체로서 해양의 자연현상에 관한 기초해양학적 지식을 이해토록 함.

2) 해양문화사

해양을 주제로 한 세계주요국의 문화적 정서와 해양진출의 역사적 고찰을 비

교검토하고, 한국의 해양진출에 관한 문화사적 의의를 이해토록 함.

3) 해전사 및 해양전략

해양에서의 전쟁사를 고찰함으로써 종합적인 해양정책의 목표설정과 집행수단을 이해하고, 주요국 및 주변국의 해군세력 등에 관한 비교분석을 통하여 해양을 통한 국가안보 유지정책을 이해토록 함.

제 5 장 결 론 및 정 책 건 의

해양수산공무원교육원을 중심으로 시행되고 있는 우리나라 해양정책분야 실무 교육과정의 문제점 및 개선방안을 요약·정리하면 다음과 같다.

첫째, 교육내용이 과목위주가 아닌 업무위주로 편성되어 있으며, 대부분이 하위직 내지 어민을 주교육대상으로 하는 선박 및 어업에 관련된 내용이다. 이는 교육을 담당하는 해양수산공무원교육원의 전신이 국립수산물기술훈련소로부터 출발하였기 때문이라 여겨진다. 주지하다시피 국제적으로 유엔해양법협약의 발효에 따른 200해리 배타적경제수역 시대가 본격화 되었으며, 리우환경회의에서는 세계 모든 연안국으로 하여금 연안역통합관리를 실시하도록 권고하고, 해양오염 문제는 일국의 문제가 아닌 인접국간의 공통문제로 인식되는 등 해양문제는 단순히 국내적 차원에서 벗어나 국제적이며, 다국간의 이해가 얽힌 복잡한 문제로 비화되고 있다.

이러한 상황에서 해양수산공무원교육원이 지향할 방향은 해양정책 담당공무원으로 하여금 우리나라가 나아갈 해양정책방향을 합리적으로 정하고, 의사결정시 국익을 최대한 확보하는 동시에 관련국과 원만한 합의를 유도할 수 있는 능력을 갖추 수 있게 하여야 한다. 이를 위해서는 해양문제에 관한 의사결정에 영향력이 있는 중견관리자 이상 상위직급자를 대상으로 하는 전문과목이 심도있게 강의되도록 새로운 교육프로그램의 개발 및 교육과정의 개편이 요구된다.

둘째, 해양수산공무원교육원의 시설 및 예산의 부족으로 교육희망자를 모두 수용하지 못하고 있으며, 전임교수제가 시행되지 않기 때문에 연도별로 강의내용의 편차가 크며, 주변 여건변화 및 발전에 따른 새로운 교재개발 노력이 곤란한 등 교육기반이 안정적이지 못하다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 예산이 충분히 확보되어야겠지만, 그에 앞서 해양수산부 산하기관 및 타부처 소속의 유사한 공무원 교육기관간에 상호협력을 위한 네트워크의 구성이 긴요하다.

이 네트워크는 여러 유관기관간에 새로운 교육 프로그램 개발, 교재개발 및 교육에 관하여 공동노력을 기울이고, 그 성과를 공유함으로써, 적은 투자로 최대의 효과를 거둘 수 있는 방법이다. 해양수산부 산하기관으로 협력이 가능한 대상은 연구기관으로서 한국해양수산개발원과 한국해양연구소가 있으며, 교육과정으로는 한국해양수산개발원의 해기사 교육과정과 해양경찰청이 자체적으로 시행하는 교

육과정이 있다.

연구기관과의 협력분야로는 전문강사의 확보 및 교육프로그램의 개발을 들 수 있다. 현재 해양수산부 산하에는 두 연구기관외에도 국립수산진흥원이 있으며, 이들 기관에는 유능한 박사급 전문인력이 풍부하다. 해양수산부 차원에서 이들중 적합한 인물을 선정하여 해양수산공무원교육원 겸임교수로 발령을 내도록 제도화 한다면 전임교수 문제는 해결될 수 있다고 본다. 또한 이들 연구기관에 교육프로그램 개발을 연구사업으로 수행토록 한다면 많은 예산을 증액하지 않고도 교재개발이 가능할 것이다.

이러한 네트워크의 운영을 통한 업무분담으로 강의 이외의 노력을 줄일 수 있으며, 각 교육기관별로 전문과목을 분담하여 강좌를 개설하면 강좌개설의 중복도 피할 수 있다.

셋째, 국제적으로 시행되고 있는 해양정책 관련 교육프로그램을 적극적으로 활용할 것을 제안한다. 현재 국제적으로는 해양법, 연안역관리 및 해운 등과 관련된 많은 교육프로그램이 지역별로 연중 운영되고 있다. 이들 국제적 교육프로그램의 활용방안으로는 각각의 교육프로그램과 협력하여 공동으로 교과과정 및 교재개발에 노력하며, 그 성과를 공유할 수 있으며, 각 교육프로그램에 책임자를 선정하여 교육을 받도록 파견하는 일이다. 이렇게 함으로써 큰 비용을 들이지 않고도 국제적인 해양정책동향을 신속히 파악할 수 있으며, 각국에서 온 피교육자간의 교류를 통하여 향후 국제문제를 원활히 처리할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 궁극적으로는 우리나라도 국제적인 해양정책교육 프로그램을 개설하는 것이 국제적으로 우리나라의 해양문제를 올바르게 인식시킬 수 있다는 점에서 필요하다고 판단된다. 이 교육프로그램은 매년 1~2주정도 한시적으로 운영되는 것이기 때문에 해양수산공무원교육원 또는 연구기관에도 개설할 수 있다. 이로써 얻는 효과는 세계적인 해양정책전문가들이 강사로 참여하기 때문에 우리나라의 해양정책 수준을 제고시킬 수 있기 때문이다.

넷째, 해양수산부 직원, 어민, 선원의 교육은 물론 해양경찰청간부 및 일반 직원 양성을 위한 종합교육시스템의 구축을 건의한다. 해양수산부 설립과 함께 경찰청에서 해양경찰청이 분리되었지만 해양경찰공무원 양성을 위한 교육기관은 별도로 설립되지 못했다. 해양경찰은 일반경찰과 달리 200해리 배타적경제수역 관리, 해양오염감시 및 방제 등 특수한 업무를 수행하기 때문에 해양경찰 양성을 위한 전문교육과정의 개설이 필요하다. 따라서 해양수산공무원교육원과 해양경찰

학교를 양대축으로하는 교육시스템을 구축하고, 교수교류 및 강좌개설의 분담 등 상호 보완적으로 운영된다면 우리나라 해양정책 실무자의 수준향상에 크게 기여할 것이다.

끝으로 정책결정자급의 공무원 교육을 위하여 국내 대학원에 해양정책대학원 설치를 유도하여 고급 전문인력 양성은 물론 대학의 다양한 학문분야로부터 심도있는 교육기회를 마련할 것을 건의한다. 해양정책대학원은 순수 교육기관으로서의 역할 뿐만 아니라 해양정책분야에 대한 학문적 연구를 수행하여 정부, 정부출연연구기관 및 산업계와의 가교역할을 담당하도록 지원되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- Crawford B. R., 1995, Training for Integrated Coastal Management: A Review of Trends, Issues and Approaches for the 21st Century, In: Educating Coastal Managers, Proceedings of the Rhode Island Workshop, (eds.) Crawford, B.R., Cobb J.S., and Chou, L.M., CRC Technical Report No. 2089, The University of Rhode Island & US AID, USA, 54-61.
- Vallejo, S. M., 1995, The TRAIN-SEA-COAST Program: A Decentralized, Cooperative, Training Network for the Systematic Development of Human Resources, In: Educating Coastal Managers, Proceedings of the Rhode Island Workshop, (eds.) Crawford, B.R., Cobb J.S., and Chou, L.M., CRC Technical Report No. 2089, The University of Rhode Island & US AID, 128-132
- West, N., 1995, Coastal Management and Marine Affairs Education Program, In: Educating Coastal Managers, Proceedings of the Rhode Island Workshop, (eds.) Crawford, B.R., Cobb J.S., and Chou, L.M., CRC Technical Report No. 2089, The University of Rhode Island & US AID, 79-83
- Wood, M. J., 1995, The International Ocean Institute Network, In: Educating Coastal Managers, Proceedings of the Rhode Island Workshop, (eds.) Crawford, B.R., Cobb J.S., and Chou, L.M., CRC Technical Report No. 2089, The University of Rhode Island & US AID, 133-140
- 해양수산공무원교육원, 1996, 1997년도 교육훈련계획
- 해양수산공무원교육원, 1997, 1998년도 교육훈련계획
- 해양수산공무원교육원, 1997, 1996년도 교육훈련평가보고서
- 해양수산부, 1997, 해양수산업무의 길잡이, pp.534
- 해양수산공무원교육원, 1997년 내부자료.

부 록

부록 1. 해양수산물잡이 내용목차

부록 II. 해양수산물공무원교육원 근거법

부록 III. 공무원 교육훈련 관련법령

1. 공무원교육훈련법
2. 공무원교육훈련법시행령
3. 공무원특별훈련규칙
4. 지방공무원교육훈련법
5. 지방공무원교육훈련법시행령
6. 공무원평정규칙
7. 한국해양수산연수원법

<부록 I> 해양수산길잡이 내용목차

목 차		내 용
해양 국제 분야	해양분야	해양의 특성, 해양의 구분, 해양의 개발, 해양과학기술, 해양환경보전, 해양오염과 해양안전, 연안역관리
	국제분야	국제해운협력, 국제해사기구(IMO), 국제항만협력, 국제어업협력, 유엔해양협력
해 운 분 야	해운의 특성과 중요성	해운의 개념, 해운의 특성, 해운의 중요성
	해운의 역할과 발전과정	
	정기선해운과 부정기선해운	
	우리나라 해운현황 및 주요동향	외항화물운송, 외항여객수송, 연안해운, 국제정기항로, 선원수급관리
	우리해운의 주변여건과 성장전망	
	해운산업의 경쟁력강화 추진	선박확보지원, 국제선방등록제도, 연안해송활성화, 연안해운업구조조정, 연안여객선 현대화, 선원근로실태, 외국인선원고용
수 산 분 야	수산업현황	연혁
	수산정책	어업인부담경감, 수산물가공산업, 수산물수출입관리, 유통구조, 수산물가격 안정
	어업진흥	연안, 근해, 원양, 양식, 마을, 정치망, 낚시어선업, 배타적경제수역에서의 어업관리, 육성수면의 지정·관리, 연근해어업 구조조정사업, 어선건조 및 설비 현대화, 어업질서 확립 및 안전조업
	어촌개발	어촌종합개발사업, 어항시설현황 및 관리, 어촌지도, 어업인력육성, 수사자원조성, 내수면양식어업

수 산 분 야	어업진흥	연안, 근해, 원양, 양식, 마을, 정치망, 낚시어선업, 배타적경제수역에서의 어업관리, 육성수면의 지정·관리, 연근해어업 구조조정사업, 어선건조 및 설비 현대화, 어업질서 확립 및 안전조업
	어촌개발	어촌종합개발사업, 어항시설현황 및 관리, 어촌지도, 어업인력육성, 수자원조성, 내수면양식어업
	수산연구	연근해어업자원조사, 수산공학기술개발, 양식기술개발, 양식생물의 생명공학적인 연구 및 종보존, 양식생물의 질병, 적조연구 및 피해대책 추진, 연안해역환경오염조사, 해양조사 및 변동, 수산물 위생관리 및 이용가공기술개발, 수산과학관
	수산물검사	수산물 품질 및 유통관리
항 만 분 야	항만운영	항만의 개념 및 종류, 항만의 관리 운영형태, 항만관련 기업활동, 항만운영의 경쟁력강화추진
	항만건설	항만건설 현황, 주요항만건설 추진계획, 항만건설 장기정책방향
선박 및 항로표지 분야	선박업무의 현실태	선박등록등기, 선박톤수측정제도, 선박검사제도, 선박의 복원성제도, 항만국 통제제도, 선박안전경영규제(ISM CODE)제도
	항로표지업무의 현실태 및 동향	항로표지, 해상부표식 일반
해 난 심 판 및 해 양 조 사 분 야	해난심판분야	해난조사, 해난심판, 재결집행, 해난심판 제도
	해양조사분야	관측, 측량, 항로조사, 해도제작, 전자해도
21세기 장기발전 과제		기본방향 및 중점추진과제

<부록 II> 해양수산공무원교육원 근거법

해양수산부와 그 소속기관직제

제6장 해양수산공무원교육원

제51조 (직무)

해양수산공무원교육원(이하 이 장에서 "교육원"이라 한다)은 해양분야의 직무에 종사하는 공무원과 해양관련 종사자에게 필요한 지식과 기술을 습득시키기 위한 교육훈련을 관장한다.

제52조 (원장)

- ① 교육원에 원장을 두되, 원장은 부이사관·수산부이사관·선박부이사관·수로부이사관 또는 시설부이사관으로 보한다.
- ② 원장은 해양수산부장관의 명을 받아 소관사무를 통할하고, 소속공무원을 지휘·감독한다.

제53조 (하부조직)

- ① 교육원에 서무과와 교수부를 둔다.
- ② 서무과장은 서기관으로, 교수부장은 서기관·수산서기관·선박서기관·수로서기관 또는 시설서기관으로 보한다.

제54조 (서무과)

서무과는 다음 사항을 분장한다.

1. 인사·문서·보안 및 관인관리
2. 예산·회계·결산 및 용도
3. 주요업무계획과 심사평가
4. 물품·국유재산 및 청사시설의 관리 및 유지
5. 교육장 및 생활관 운영·관리
6. 기타 원내 다른 부의 주관에 속하지 아니하는 사항

제55조 (교수부)

교수부는 다음 사항을 분장한다.

1. 교육훈련의 수요조사 및 계획수립
2. 교육훈련 분석·평가 및 보고서 발간
3. 교관의 관리 및 자질향상
4. 피교육자의 등록·수료등 학사관리
5. 교육훈련의 성적평가 및 상훈관리
6. 해양업무수행 공무원의 기본 및 전문교육
7. 수산업·해운업 경영인 및 선원에 대한 기술교육
8. 어업인후계자 및 기타 해양관련 종사자에 대한 특별교육

제56조 (운영세칙)

이 영에 규정하는 사항외에 교육원의 운영에 관하여 필요한 사항은 해양수산부장관이 정한다.

<부록 III> 공무원교육훈련 관련법령

1. 공무원교육훈련법

제정	73. 2. 5 法律第2461號
개정	78.12. 5 法律第3151號
개정	90.12.27 法律第4268號(政府組織法)
개정	91. 5.31 法律第4371(서울特別市行政特例에 관한法律)
개정	95. 1. 5 法律第4871號(地方公務員敎育訓練法)
개정	97.12.13 法律第5454號(政府部處名稱등의 변경에 따른 建築法등의 整備에 관한法律)

제1조 (목적)

이 법은 교육훈련을 통하여 국가공무원에게 국민전체의 봉사자로서 갖추어야 할 정신적 자세와 맡은 바 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 배양시킴을 목적으로 한다. <개정 95·1·5>

제2조 (중앙훈련관장기관)

국가공무원의 교육훈련에 관한 기본정책 및 일반지침의 수립과 그 운영에 관하여 필요한 사무는 총무처장관이 이를 관장한다. <개정 95·1·5>

제3조 (중앙공무원교육원)

- ① 3급이상 공무원과 3급공개경쟁채용시험에 합격한 채용후보자의 훈련을 관장하게 하기 위하여 총무처장관소속하에 중앙공무원교육원을 둔다.
- ② 총무처장관은 필요하다고 인정할 때에는 제1항 이외의 자를 중앙공무원교육원에서 훈련하게 할 수 있다.
- ③ 중앙공무원교육원의 조직과 공무원의 정원 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 중앙공무원교육원에 대통령령이 정하는 바에 의하여 교수·부교수·조교수 및 전임강사를 둘 수 있다.
- ⑤ 제4항의 규정에 의한 교수·부교수·조교수 및 전임강사의 자격에 관하여는 교육법 제79조제3항을 적용한다.
- ⑥ 교수·부교수·조교수 및 전임강사를 총무처장관이 임용제청하거나 임용함에 있어서는 미리 교육부장관과 협의하여야 한다. <개정 90·12·27>
- ⑦ 제4항의 교수등의 징계에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제4조 (교관의 파견등)

- ① 총무처장관은 제3조제1항의 훈련을 위하여 필요하다고 인정할 경우에는 중앙행정기관의 장에게 중앙공무원교육원에서 일정한 교과를 담당할 공무원의 파견을 요청할 수 있다. 이 경우 파견요청을 받은 중앙행정기관의 장은 총무처장관과 협의하여 소속공무원중에서 적격자를 선발하여 교관으로 파견시켜야 한다.
- ② 총무처장관은 제1항의 규정에 의하여 파견된 공무원이 교관으로서 부적격하다고 인정할 때에는 소속기관의 장에게 다른 공무원의 파견을 요청할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 교관으로 파견되어 파견기간을 마친 후 3년이 경과되지 아니한 자는 다시 파견시킬 수 없다.
- ④ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 파견공무원의 파견기간만료일의 익일에 소속기관에 복귀하며, 이 경우 그 소속기관의 장은 당해 공무원의 훈련담당 경력을 보직 기타 인사관리면에 배려하여야 한다.
- ⑤ 제1항의 규정에 의한 파견공무원의 정원·파견절차 및 파견기간은 대통령령으로 정한다.

제5조 삭제 <91·5·31>

제6조 삭제 <95·1·5>

제7조 (특수훈련기관)

- ① 특수한 직무를 담당하는 공무원의 훈련을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 관계중앙행정기관의 장의 소속하에 특수훈련기관을 설치할 수 있다.
- ② 중앙행정기관의 장이 소속공무원을 특수훈련기관에서 훈련을 시킬 필요가 있다고 인정할 경우에는 특수훈련기관이 설치되어 있는 중앙행정기관의 장에게 훈련을 위탁할 수 있다.

제8조 (훈련계획의 작성)

- ① 중앙공무원교육원장은 공무원훈련에 관한 기본정책 및 일반지침에 따라 총무처장관의 승인을 얻어 중앙공무원교육원에서 실시할 훈련계획을 작성하고 이를 관계기관의 장에게 통보하여야 한다.
- ② 삭제 <95.1.5>
- ③ 제7조의 규정에 의하여 설치된 특수훈련기관의 장은 공무원훈련에 관한 기본정책 및 일반지침에 따라 당해 훈련기관에서 실시할 훈련계획을 작성하여 이를 소속중앙행정기관의 장을 거쳐 총무처장관의 승인을 얻어 관계중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

제9조 (교과내용등에 대한 연구 및 개선)

각급공무원훈련기관의 장은 훈련성과를 높이기 위하여 소속교관의 자질향상 및 교육방법의 개선과 교과내용이 실무응용에 적합하도록 항상 연구·개선하여야 한다.

제10조 (소속공무원에 대한 훈련의무)

- ① 각급행정기관의 장은 제8조의 규정에 의한 훈련계획에 따라 소속공무원에게 필요한 직무분야별 훈련과정을 5년마다 1회씩 각급공무원훈련기관에서 이수시켜야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 훈련이수의 우선순위등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조 (교육공무원등의 겸직임용)

- ① 각급공무원훈련기관이 설치되어 있는 기관의 장은 특수한 교과목을 교수하게 하기 위하여 필요한 경우에는 정원에 관계없이 교육공무원이나 주로 연구업무를 담당하는 관계기관의 공무원을 그 소속기관의 장과 협의하여 당해 훈련기관의 교관으로 겸직임용할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 겸직한 공무원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 예산의 범위안에서 겸직수당을 지급할 수 있다.

제12조 (교재연구수당의 지급)

각급공무원훈련기관에서 훈련을 담당하는 공무원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 예산의 범위안에서 교재연구수당을 지급할 수 있다.

제13조 (특별훈련)

- ① 중앙행정기관의 장은 총무처장관과의 협의를 거쳐 소속공무원을 국외에 파견하여 훈련을 받게 하거나 국내외의 교육기관에 위탁하여 일정한 기간 교육을 받게 할 수 있다.
- ② 총무처장관은 필요하다고 인정할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 공무원에 대한 특별훈련계획을 수립하고 관계기관의 소속공무원을 선발하여 국외에 파견하여 훈련을 받게 하거나 국내외의 교육기관에 위탁하여 일정한 기간 교육을 받게 할 수 있다.
- ③ 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장은 교육훈련중인 공무원이 교육훈련목적을 성실하게 수행할 수 있도록 교육훈련 상황을 지도·감독하여야 하며 이를 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 교육훈련을 받은 공무원에 대하여는 6년의 범위내에서 대통령령이 정하는 바에 따라 일정한 기간 복무의무를 부과할 수 있다.
- ⑤ 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장은 교육훈련을 받았거나 받고 있는 공무원이 제3항의 규정에 의한 지도·감독을 위한 지시사항을 이행하지 아니하거나 제4항의 규정에 의한 복무의무를 이행하지 아니한 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 본

인 또는 연대보증인에게 그의 교육훈련에 소요된 경비의 전부 또는 일부의 반납을 명할 수 있으며 이를 이행하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수할 수 있다.

[전문개정 78·12·5]

제14조 (직장훈련)

- ① 각급행정기관의 장은 공무원훈련에 관한 기본정책 및 일반지침에 따라 소속공무원의 정신자세확립과 직무수행능력의 향상을 위하여 직장훈련계획을 작성하고 이에 따라 훈련을 실시하여야 한다.
 - ② 각급행정기관의 장은 대통령령이 정하는 바에 따라 소속공무원에 대한 직장훈련실시 결과를 인사관리면에 반영할 수 있다.
- <개정 78·12·5>

제15조 (훈련의 평가)

총무처장관은 공무원훈련에 관한 기본정책 및 일반지침의 수립에 필요한 자료의 수집과 공무원훈련의 성과측정을 위하여 중앙행정기관과 그 소속공무원교육훈련기관에서 실시한 훈련의 내용·방법 및 성과 등에 관하여 정기 또는 수시로 평가할 수 있으며, 시정을 요하는 사항에 관하여는 이의 시정을 요구할 수 있다. <개정 78·12·5, 95·1·5>

제16조 (교육시설등의 통합운영)

총무처장관은 필요하다고 인정할 경우에는 각급공무원훈련기관의 교육훈련시설·교관·서무기능의 일부등 대통령령으로 정하는 사항을 각급공무원훈련기관이 설치된 기관의 장과 협의하여 통합운영할 수 있다.

제17조 (시행령)

이 법 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

부칙

- ① (시행일) 이 법은 1973년 4월 1일부터 시행한다.
- ② (폐지법률) 법률 제1350호 공무원훈련법은 이를 폐지한다.
- ③ (경과조치) 종전의 공무원훈련법에 의하여 설치된 훈련기관은 이 법에 의하여 설치된 것으로 본다.

부칙 <78·12·5>

- ① (시행일) 이 법은 1979년 1월 1일부터 시행한다.
- ② (경과조치) 이 법 시행당시 특별훈련을 받고 있는 공무원은 이 법에 의하여 특별훈련을 받고 있는 것으로 본다.

부칙 <90·12·27>

제1조 (시행일)

이 법은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 내지 제10조 생략

부칙 <91·5·31>

제1조 (시행일)

이 법은 서울특별시의회의 구성일부터 시행한다.

제2조 생략

부칙 <95·1·5>

제1조 (시행일)

이 법은 1995년 4월 1일부터 시행한다.

제2조 (교육훈련에 관한 경과조치)

이 법 시행당시 공무원교육훈련법에 의하여 계획되거나 진행중인 지방공무원의 교육훈련은 이 법에 의한 것으로 본다.

제3조 생략

2. 공무원교육훈련법시행령

전문개정	82. 4. 1	대통령령제10783호
개정	91. 2. 1	대통령령제13282호(교육부와그소속기관직제)
개정	91. 7. 1	대통령령제13413호(서울특별시행정특례에관한법률시행령)
개정	92.12.31	대통령령제13823호(행정권한의위임및위탁에관한규정)
개정	93.10.11	대통령령제13990호
개정	94.12.23	대통령령제14438호(재정경제원과그소속기관직제)
개정	95. 4.20	대통령령제14630호(지방공무원교육훈련법시행령)
개정	98. 2.24	대통령령제15680호(공무원여비규정)

제1장 총칙

제1조 (목적)

이 영은 공무원교육훈련법(이하 "법"이라 한다)에서 위임한 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (교육훈련지침)

- ①총무처장관은 법 제2조의 규정에 의하여 수립된 기본정책에 따라 다음 연도의 교육훈련에 관한 일반지침을 3월 31일까지, 세부지침을 9월 30일까지 작성하여 중앙행정기관장과 각급 공무원교육원 및 특수훈련기관(이하 "교육훈련기관"이라 한다)의 장에게 통보하여야 한다. <개정 91·7·1>
- ②삭제 <95·4·20>
- ③제1항의 규정에 의한 일반지침 및 세부지침에는 다음의 사항이 포함되어야 한다. <개정 95·4·20>
 1. 교육훈련목표에 관한 사항
 2. 교육훈련기관에서 실시할 교육훈련의 내용에 관한 사항
 3. 직장훈련에 관한 사항
 4. 특별훈련에 관한 사항
 5. 직급별 기본교육훈련과정, 직무분야별 전문교육훈련의 세부내용, 교육대상 및 교육기간등에 관한 사항
 6. 기타 교육훈련에 관하여 필요한 사항

제3조 (공무원교육훈련심의위원회)

- ①공무원의 교육훈련에 관한 기본정책 및 일반지침의 수립·운영 기타 필요한 사항에 관하여 총무처장관의 자문에 응하기 위하여 공무원교육훈련심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ②위원회는 위원장 1인을 포함한 10인이내로 구성한다.
- ③위원장은 총무처차관이 되고, 위원은 중앙공무원교육원장, 총무처 관계국장 1인, 내부부 관계국장 1인과 총무처장관이 특수훈련기관의 장 및 공무원교육훈련에 관한 지식과 경험이 풍부한 자중에서 위촉하는 자로 한다. <개정 91·7·1>
- ④위원회의 회의에 출석한 위원중 공무원이 아닌 위원에게는 예산의 범위안에서 수당을 지급할 수 있다.
- ⑤위원회의 회의, 기타 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제4조 (총무처장관의 임무)

- ①총무처장관은 교육훈련의 효과적이고 균형있는 개선·발전을 위하여 필요한 조사·연구를 실시하고, 각급 행정기관과 교육훈련기관에 대하여 교육훈련계획의 수립과 운영

에 관하여 필요한 지도와 지원을 하여야 한다.

②총무처장관은 각급 교육훈련기관의 효과적이고 균형있는 개선·발전을 위하여 중앙공무원교육원장으로 하여금 다음 사항을 이행하게 하여야 한다.

1. 공통과목의 개발
2. 교육훈련자료와 교재 및 교육훈련기법의 연구·개발
3. 기타 공통적 사항의 개선·발전

제5조 (중앙행정기관의 장의 임무)

중앙행정기관의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침과 세부지침에 따라 소속공무원에 대한 교육훈련수요를 조사하고 그 결과를 기초로 교육훈련계획을 수립하여 이를 시행하여야 한다.

제6조 (교육훈련담당공무원)

①중앙행정기관의 장은 소속공무원중에서 다음의 교육훈련사항을 담당할 공무원을 지정하여야 한다.

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

②중앙행정기관 이외의 각급 행정기관의 장은 소속공무원중에서 직장훈련을 담당할 공무원을 지정하여야 한다.

제7조 (교육훈련과정)

- ①교육훈련과정은 직급별 기본교육훈련과정, 직무분야별 전문교육훈련과정 및 정신교육훈련과정으로 구분한다.
- ②직급별 기본교육훈련과정은 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진후보자 또는 승진된 자에 대하여 당해 직급의 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 채용 및 승진단계별로 실시되어야 한다.
- ③직무분야별 전문교육훈련과정을 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 실시되어야 한다.

제8조 (교육훈련의 방법)

- ①교육훈련은 그 목적을 가장 효과적으로 달성할 수 있고 교육훈련경비와 피교육자의 차출에 따른 업무의 정체를 가급적 적게 할 수 있는 방법으로 실시되어야 한다.
- ②직급별 기본교육훈련은 교육훈련기관에서 실시한다. 다만, 교육훈련내용이 교육훈련기관에서 실시하는 것에 상응하다고 총무처장관이 인정하는 직장훈련이나 특별훈련은 이를 교육훈련기관에 의한 직급별 기본교육훈련에 갈음할 수 있다.
- ③직무분야별 전문교육훈련은 직장훈련에 의하여 실시한다. 다만, 직장훈련에 의하여 실시하기 곤란한 경우에는 교육훈련기관에 의하여 실시하되, 교육훈련기관에 의하여도 실시하기 곤란한 경우에는 특별훈련에 의하여 실시한다.
- ④각급 행정기관의 장은 직장훈련과 특별훈련을 실시함에 있어서 공공연구기관·정부투자기관 기타 관련기관의 교육연구시설이나 요원을 최대한 활용하도록 하여야 한다.

제9조 (위탁교육훈련)

- ①총무처장관은 행정기관별·직무분야별 및 지역별 교육훈련의 균형을 도모하고, 교육훈련기관의 난립과 예산의 비효율적 사용을 방지하기 위하여 행정기관별, 직무분야별 및 지역별로 교육훈련의 기회가 적은 행정기관소속 공무원들을 다른 행정기관이나 교육훈련기관에 위탁하여 교육훈련을 받게 할 수 있다.
- ②각급 행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 총무처장관 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, 교관의 파견, 교육자료의 제공 및 교육훈련비의 전부 또는 일부의 부담을 요청할 수 있다.

제10조 (피교육자의 선발)

- ① 각급 행정기관의 장은 피교육자를 선발함에 있어 직급·직렬·담당직무·경력 및 건강상태등을 고려하여 교육훈련과정별 설치목적에 적합한 자를 선발하여야 한다.
- ② 각급 행정기관의 장은 피교육자의 명단을 당해 교육훈련기관의 장에게 교육훈련개시일 10일전까지 통보하여야 한다.
- ③ 피교육자의 명단을 통보받은 교육훈련기관의 장은 피교육자가 교육훈련과정별 선발기준에 현저히 부적합하다고 인정되는 경우에는 그의 교체를 요청할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장은 지체없이 적절한 피교육자를 다시 선발하여 통보하여야 한다.
- ④ 피교육자로 선발된 공무원은 당해 교육훈련기관에 교육훈련 개시전까지 소정의 등록을 하여야 하며, 교육훈련기간중 당해 교육훈련기관의 장의 지시에 따라야 한다.

제11조 (교육훈련과 인사관리)

- ① 각급 행정기관의 장은 신규채용된 공무원에 대하여는 그의 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수시킨 후에 보직하여야 한다.
- ② 각급 행정기관의 장은 소속공무원을 5급이상 공무원으로 승진임용제청하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 승진예정직급에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수한 자중에서 제청하여야 한다.
- ③ 각급 행정기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 교육훈련을 받은 공무원이 그가 교육훈련을 통하여 습득한 지식과 기술을 충분히 활용할 수 있도록 교육훈련이수분야와 관련된 분야에 보직하여야 한다.
- ④ 각급 행정기관의 장은 특별훈련을 실시함에 있어서는 훈련이수후에 보직할 직위를 미리 지정하여야 하며, 훈련이수후에는 특별한 사유가 없는 한 그 직위에 보직하여야 한다.

제12조 (교육훈련사업예산의 협의)

- ① 중앙행정기관의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침에 따라 예산과 관련되는 다음 연도의 교육훈련계획을 4월 30일까지 총무처장관에게 제출, 협의하여야 한다. <개정 91·7·1>
- ② 총무처장관은 제1항의 규정에 의한 협의결과를 당해 기관의 장 및 재정경제원장관에게 5월 31일까지 통보하여야 한다. <개정 91·7·1, 94·12·23>

제13조 (교육여비의 지급)

각급 행정기관의 장은 피교육자로 선발된 공무원에 대하여 예산의 범위안에서 공무원여비규정에 의한 여비를 지급하여야 한다. <개정 98·2·24>

제14조 (교육훈련의 평가)

- ① 중앙행정기관의 장은 소속교육훈련기관에서 실시한 교육훈련과 소속공무원에 대한 직장훈련 및 특별훈련의 내용·방법 및 성과등을 정기 또는 수시로 확인·평가하여 이를 개선·발전시켜야 한다.
- ② 총무처장관은 중앙행정기관 또는 교육훈련기관에서 실시한 교육훈련결과를 정기 또는 수시로 확인·평가하거나, 제1항의 규정에 의하여 중앙행정기관의 장이 확인·평가한 내용을 종합분석하여 공무원교육훈련에 관한 기본정책·일반지침 및 세부지침의 수립에 이를 반영하여야 한다.
- ③ 총무처장관은 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 총무처장관에게

통보하여야 한다.
④삭제 <92·12·31>

제15조 (교육훈련실시계획등의 통보)

- ①중앙행정기관의 장은 제2조의 규정에 의한 세부지침에 따라 다음 연도의 직장훈련과 특별훈련에 관한 계획을 수립하여 11월 30일까지 총무처장관에게 통보하여야 한다.
- ②중앙행정기관의 장은 매 분기의 직장훈련과 특별훈련의 실시결과를 그 분기말 다음 달 15일까지 총무처장관에게 통보하여야 한다.
- ③교육훈련기관의 장은 매 분기의 교육훈련실시결과를 그 분기말 다음 달 5일까지 총무처장관에게 통보하여야 한다.

제16조 (교육훈련자료등)

총무처장관·각급 행정기관의 장 및 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 효율적인 실시를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계기관의 장에게 교재 및 시청각 자료의 제작과 강사의 지원등을 요청할 수 있다.

제2장 교육훈련기관에서의 교육훈련

제17조 (교육훈련계획)

- ①교육훈련기관의 장은 제2조의 규정에 의한 세부지침에 따라 다음 사항을 포함한 다음 연도 교육훈련계획을 작성하여 소속중앙행정기관의 장을 거쳐 11월 30일까지 총무처장관에게 제출하여야 하며, 총무처장관은 법 제8조의 규정에 의하여 12월 31일까지 이를 조정·승인하여야 한다.
 1. 교육훈련의 기본방향
 2. 교육훈련과정의 설치계획
 3. 과정별 교육훈련의 목표·교수요목·기간·대상 및 인원
 4. 교육훈련 수요조사의 결과 및 피교육자 선발계획
 5. 교재편찬계획
 6. 교육훈련성적의 평가방법
 7. 기타 필요한 사항
- ②교육훈련기관의 장은 제1항의 규정에 의하여 교육훈련계획에 관한 총무처장관의 승인을 얻은 때에는 교육훈련의 준비 및 피교육자 선발을 위하여 지체없이 이를 관계기관의 장에게 통보하여야 한다.

제18조 (교육훈련성적의 평가 및 수료)

- ①교육훈련기관의 장은 피교육자의 교육훈련성적을 평가함에 있어서 객관적이고 공정한 평가기준과 평가방법을 정하여 시행하여야 한다.
- ②각 과정별 교육훈련성적은 100점을 만점으로 하여 60점 이상을 득점한 자를 수료자로 한다.
- ③교육훈련기관의 장은 각 과정별로 교육훈련성적이 우수한 자를 표창할 수 있다.
- ④교육훈련기관의 장은 피교육자의 교육훈련성적을 교육훈련과정 수료후 10일이내에 피교육자의 소속기관의 장에게 통보하여야 한다.

제19조 (수료점수 미달자에 대한 조치)

- ①교육훈련성적이 수료점수에 미달된 자에 대하여는 다시 교육훈련을 받게 하여야 한다.
- ②소속기관의 장은 제1항의 규정에 의하여 다시 교육훈련을 받은 자가 재차 수료점수에 미달하고 근무성적이 극히 불량하여 국가공무원법 제70조·제78조의 직권면직 또는 징계사유에 해당된다고 인정하는 때에는 관할징계위원회에 징계의결의 요구, 징계의결요구의 신청 또는 직권면직의 동의요구등의 조치를 할 수 있다. <개정 95·4·20>

- ③소속기관의 장은 제2항의 규정에 의한 조치를 한 경우에는 그 뜻을 당해 교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.

제20조 (퇴학처분)

- ①교육훈련기관의 장은 피교육자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 퇴학처분을 하고 소속기관의 장에게 이를 통보하여야 한다.
1. 피교육자로 선발된 자가 다른 사람으로 하여금 대리료 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 피교육자의 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 관할징계위원회에 징계의결을 요구하거나 징계의결의 요구를 신청할 수 있다. <개정 95·4·20>
- ③소속기관의 장은 제2항의 규정에 의하여 징계의결을 요구하거나 징계의결의 요구를 신청한 경우에는 그 뜻을 당해 교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.

제21조 (교관의 자격기준)

- ①각급 교육훈련기관에는 교육훈련계획의 수립, 강의 기타 피교육자의 지도를 담당하는 교관을 둔다.
- ②중앙행정기관의 장은 소속교육훈련기관의 교관을 선발함에 있어서 근무성적이 우수하고 교관으로서의 필요한 자질을 갖춘 공무원을 선발하여야 한다. 이 경우 특별한 사유가 없는 한 최근에 관련분야의 특별훈련을 이수한 공무원을 우선하여 교관으로 선발하여야 한다. <개정 95·4·20>
- ③중앙공무원교육원의 교관은 일반직 5급이상의 공무원(이에 상당하는 특정직 및 특수경력직공무원을 포함한다)으로서 담당할 분야와 관련된 실무·연구 또는 강의경력이 3년이상인 학사학위이상의 학위소지자이어야 한다. <개정 95·4·20>
- ④제3항에 규정된 교육훈련기관 이외의 각급 교육훈련기관의 교관은 일반직 7급이상의 공무원(이에 상당하는 특정직 및 특수경력직공무원을 포함한다)으로서 담당할 분야와 관련된 실무·연구 또는 강의경력이 3년이상인 전문대학졸업이상의 학력이 있는 자 또는 담당할 분야에 관한 자격증소지자이어야 한다.

제22조 (교관의 결격사유)

징계처분을 받고 그 처분기간이 만료된 날로부터 2년 또는 직위해제처분이 종료된 날로부터 1년이 경과되지 아니한 자는 교관으로 임용될 수 없다.

제23조 (교관의 근무기간등)

- ①교관의 근무기간은 2년으로 한다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 중앙행정기관의 장은 일정한 기간을 정하여 근무기간을 단축 또는 연장할 수 있다. <개정 91·7·1, 95·4·20>
- ②중앙행정기관의 장은 교관으로서 근무기간을 성실히 마친 자에 대하여는 특별한 사유가 없는 한 승진 또는 전보에 있어서 우대하여야 한다. <개정 91·7·1, 95·4·20>

제24조 (교수등의 임용)

- ①교육훈련기관에 교수·부교수·조교수 및 전임강사(이하 "교수등"이라 한다)를 두는 경우 그 교수등은 교육법 제79조제3항의 규정에 의한 자격을 갖춘 자이어야 한다.
- ②교수등을 임용제청하거나 임용함에 있어서는 미리 교육부장관과 협의하여야 한다. <개정 91·2·1>

- ③교수등은 기간을 정하여 임용하며, 그 임용기간에 대하여는 교육공무원법 제11조제3항의 규정을 준용한다.

제25조 (교관교육의 실시)

- ①중앙공무원교육원장은 매년초에 교관교육과정을 설치하여 신입교관요원에 대하여 필요한 지식과 기술 및 소양을 습득하도록 하여야 한다. <개정 95·4·20>
 ②법 제13조제2항의 규정에 의하여 총무처장관이 특별훈련계획을 수립할 경우에는 교관의 양성과 자질향상을 위한 특별훈련계획을 이에 포함하도록 하여야 한다.

제26조 (교관등의 상호활용)

법 제16조의 규정에 의하여 총무처장관은 교육훈련의 질적 향상과 인력 및 경비의 절약을 위하여 특히 필요하다고 인정하는 경우에는 교육훈련기관을 설치 운영하는 기관의 장과 협의하여 같은 지역안에 있는 교육훈련기관간의 교관과 교육훈련용 시설 및 기자재등을 상호 활용하게 할 수 있다.

제27조 (학칙등)

교육훈련기관의 장은 당해 교육훈련기관에서 실시할 교육훈련의 내용 및 방법과 피교육자의 지도 기타 교육훈련에 관하여 학칙등을 정하여 시행할 수 있다.

제3장 직장훈련

제28조 (직장훈련의 내용)

다음 각호의 1에 해당하는 교육훈련은 직장훈련을 통하여 실시하여야 한다.

1. 시사성있는 정부시책의 교육과 정신교육
2. 신규채용자에 대한 직장 및 실무적응에 필요한 교육훈련
3. 보직변경자에 대한 새로운 직무수행에 필요한 교육훈련
4. 부서별 또는 직무분야별 전문지식과 기술의 습득을 위한 교육훈련

제29조 (직장훈련의 실시)

- ①각급행정기관의 장은 부서별 또는 직무분야별로 새로운 전문지식과 기술·정보등을 습득할 수 있도록 정기 또는 수시로 체계적인 직장훈련을 실시하여야 한다.
 ②각급 행정기관의 장은 시보기간중에 있는 공무원에 대하여 개인별 지도관을 임명하여 당해기관의 조직과 임무, 직무수행에 필요한 지식·기술·소양등을 습득할 수 있도록 체계적인 직장훈련을 실시하여야 한다.

제30조 (전문직장훈련기관의 지정)

총무처장관은 직장훈련의 효율적인 실시를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 다수의 행정기관에 공통되는 전문분야를 주관하는 중앙행정기관을 당해 분야의 전문직장훈련기관으로 지정할 수 있다. 이 경우 총무처장관은 미리 관계중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다.

제4장 특별훈련

제31조 (특별훈련계획)

- ①법 제13조제1항의 규정에 의하여 중앙행정기관의 장이 특별훈련을 실시하고자 할 때에는 다음 사항에 관하여 총무처장관과 협의하여야 한다.
1. 훈련의 목적 및 내용
 2. 훈련기관 및 훈련기간
 3. 훈련의 종류별·분야별 훈련인원
 4. 피교육자의 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 특별훈련계획에는 제1항 각호의 사항이 포함되어야 한다.
- ③중앙행정기관의 장이 국제과학기술협력규정에 의하여 1년미만의 특별훈련을 실시하고자 하는 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니한다. 이 경우 과학기술처장관은 특별훈련상황등을 분기별로 일괄하여 총무처장관에게 통보하여야 한다. <개정 93·10·11>
- ④중앙행정기관의 장이 외국정부·국제기구와 소속공무원에 대하여 1년이상의 기간의 특별훈련을 실시하는 것을 내용으로 하는 합의를 하고자 하는 경우에는 다른 법령에 의한 경우를 제외하고는 미리 총무처장관과 합의하여야 한다. <신설 93·10·11>

제32조 (피교육자의 선발)

총무처장관 또는 중앙행정기관의 장이 특별훈련 피교육자를 선발함에 있어서는 다음의 요건을 갖춘 공무원 중에서 선발하여야 한다.

1. 국가관이 투철하고 국가에 대한 충성심이 확고한 자
2. 근무성적이 우수한 자
3. 필요한 학력·경력등을 갖춘 자
4. 훈련이수후 상당기간 근무가 가능한 자
5. 국외훈련의 경우에는 필요한 외국어능력을 갖춘 자

제33조 (피교육자에 대한 지도·감독)

- ①총무처장관 또는 중앙행정기관의 장은 훈련목적 달성을 위하여 특별훈련 피교육자의 훈련상황을 정기 또는 수시로 파악하여 훈련 및 복무에 관하여 필요한 지도·감독을 하여야 한다.
- ②특별훈련 피교육자는 훈련목적 달성을 위하여 노력하고 훈련이수후에는 지체없이 직무에 복귀하여야 하며, 훈련기간중 공무원으로서의 품위를 유지하고 훈련기관의 학칙 등 피교육자로서의 의무와 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장이 지시하는 사항을 이행하여야 한다.
- ③특별훈련 피교육자는 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장에게 소재 및 신상, 훈련성적 또는 진도와 훈련결과 기타 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장이 요구하는 사항에 관하여 보고하여야 한다.
- ④특별훈련 피교육자는 훈련기간중 다음 각호의 1에 해당하게 된 때에는 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장에게 즉시 보고하고 그 지시에 따라야 한다.
 1. 훈련기관 또는 훈련기간등을 변경하고자 할 때
 2. 훈련에 지장이 있을 정도의 질병·사고등 신상의 변화가 생긴 때
 3. 국가 또는 지방자치단체에서 지급하는 교육훈련비 이외의 장학금·기부금 또는 찬조금등을 수령하고자 할 때
- ⑤국외에서 특별훈련을 받고 있는 자가 사직하고자 할 때에는 귀국한 후에 소속기관의 장에게 사직원을 제출하여야 한다.

제34조 (복귀명령)

특별훈련을 받고 있는 자가 제33조에 규정된 의무나 지시사항을 위반하여 훈련목적 실현에 지장이 있을 때, 질병 기타 사고등 부득이한 사유로 인하여 훈련을 계속할 수 없게 된 때에는 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장은 당해 피교육자에 대하여 지체없이 복귀를 명하여야 한다.

제35조 (복무의무)

- ① 중앙행정기관의 장은 법 제13조제4항의 규정에 의하여 6월이상의 특별훈련을 받은 공무원(특별훈련중에 복귀한 자로서 특별훈련을 받은 기간이 6월이상인 자를 포함한다)에 대하여는 6년의 범위안에서 훈련기간과 동일한 기간(구내에서 일과후에만 실시하는 특별훈련의 경우에는 훈련기간의 5할에 해당하는 기간)을 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하도록 하여야 한다. 다만, 복무의무를 부과하기가 곤란하거나 복무의무를 부과한 후 이를 이행할 수 없는 특별한 사유가 있어 복무의무를 면제하고자 할 때에는 미리 총무처장관의 동의를 얻어야 한다. <개정 93·10·11>
- ② 중앙행정기관의 장은 6월이상의 특별훈련을 받은 공무원이 의무복무기간중에 복무의무를 이행과 관련되는 면직·휴직 또는 진보(공무원임용령 제2조제4호의 규정에 의한 소속장관을 달리하는 기관으로의 진보에 한한다)된 때에는 이를 즉시 총무처장관과 훈련을 주관한 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다. <개정 93·10·11>
- ③ 총무처장관은 제1항의 규정에 의하여 특별훈련을 받은 공무원이 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하고 있지 아니한 경우에는 관계중앙행정기관의 장에게 그 시정을 요구할 수 있다. <개정 93·10·11>
- ④ 제1항의 의무복무기간에는 국가공무원법 제71조제1항제1호·제3호, 동조제2항제2호의 규정에 의한 휴직기간과 국가공무원법 제73조의2의 규정에 의한 직위해제기간은 이를 산입하지 아니한다. 다만, 공무상 질병으로 인한 휴직기간은 이를 산입한다. <개정 95·4·20>

제36조 (의무위반등에 대한 소요경비 반납조치)

- ① 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장은 특별훈련피교육자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 별표의 기준에 따라 당해 공무원의 특별훈련을 위하여 소요된 경비의 전액 또는 일부를 본인 또는 그의 연대보증인으로 하여금 반납하게 하여야 한다. <개정 93·10·11>
 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 아니한 때
- ② 총무처장관 또는 관계중앙행정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 반납의무자가 반납고지서를 받은 날로부터 90일 이내에 이를 납부하지 아니한 때에는 법 제13조제5항의 규정에 의한 징수를 관할세무서장에게 의뢰하여야 한다.

부칙

- 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 교수등의 재임용에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 교육훈련기관에 근무하고 있는 교수·부교수·조교수 및 전임강사는 1982년 6월 30일까지 제24조의 규정에 의하여 재임용한다.

부칙 <98·2·24>

제1조 (시행일)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

3. 공무원특별훈련규칙

제정	79. 2.21	총리령제219호
개정	81. 3. 5	총리령제244호
개정	83. 2.24	총리령제271호
개정	85. 5.25	총리령제302호
개정	86.10.22	총리령제317호
개정	87. 8. 8	총리령제327호
개정	88.12.10	총리령제343호(서식중본적관상제를위한 공무원 인사기록및인사사무처리규칙등의일부개정령)
개정	89.11.27	총리령제355호
개정	91. 5.20	총리령제388호
개정	93.10.11	총리령제433호
개정	94. 7.15	총리령제459호
개정	95.12.30	총리령제546호
개정	96.12.31	총리령제601호

제1조 (목적)

이 규칙은 공무원교육훈련법 제13조(이하 "법"이라 한다) 및 공무원교육훈련법시행령(이하 "령"이라 한다) 제4장(제31조내지 제36조)의 규정에 의한 공무원특별훈련(이하 "훈련"이라 한다)에 있어서 피교육자의 선발과 지도·감독 및 교육훈련비의 지급등 훈련의 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 83·2·24, 93·10·11>

제2조 (피교육자 선발)

- ①훈련을 주관하는 총무처장관 또는 중앙행정기관의 장(이하 "훈련주관기관장"이라 한다)은 다음 각호의 요건을 갖춘 공무원중에서 피교육자를 선발하여야 한다. <개정 83·2·24, 93·10·11>
 1. 영 제32조의 규정에 의한 요건을 갖춘 자
 2. 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하거나 복무할 자
 3. 징계처분을 받은 자는 그 처분이 종료한 날로부터 1년 이상이 경과된 자
 4. 총무처장관이 정하는 연령·건강·적성 기타 자격요건을 갖춘 자
- ②훈련주관기관장은 피교육자를 선발함에 있어서 필요한 때에는 어학능력 기타 적성등에 관한 시험을 부과할 수 있다. <개정 93·10·11>

제2조의2 (훈련과제부여)

- ①중앙행정기관의 장은 피교육자에게 업무와 관련되는 훈련과제를 부여하여야 하며, 과제연구에 필요한 지도·지원을 하여야 한다.
 - ②훈련주관기관장은 소속중앙행정기관의 장이 부여하는 훈련과제와는 별도로 훈련과제를 부여할 수 있다.
- [본조신설 93·10·11]

제3조 (사전교육)

- ①훈련주관기관장은 국외에서 훈련을 받을 피교육자에 대하여 다음 각호의 사항을 내용으로 하는 사전교육을 실시한다. <개정 93·10·11>
 1. 국가관과 사명감을 고취하기 위한 정신교육
 2. 어학교육
 3. 훈련예정국의 문물과 풍습 및 예의범절의 숙지

4. 훈련기간중의 준수사항
5. 기타 훈련에 필요한 사항
- ②총무처장관은 중앙행정기관의 장이 요청하는 경우에는 법 제13조제1항의 규정에 의하여 중앙행정기관의 장이 실시하는 훈련의 피교육자에 대하여 제1항의 교육을 실시할 수 있다. <개정 89·11·27>

제4조 (훈련기관의 선정)

- ①피교육자로 선발된 공무원은 훈련목적을 효과적으로 달성할 수 있는 훈련기관을 선정하여 당해 훈련기관의 입학허가 또는 훈련승인을 받아야 한다.
- ②훈련주관기관장은 피교육자로 선발된 공무원이 제1항의 입학허가 또는 훈련승인을 받을 수 있도록 필요한 자료와 정보의 제공 및 재정보충등 필요한 지원을 한다. <개정 93·10·11>
- ③훈련주관기관장은 필요하다고 인정할 때에는 직접 훈련기관과 교섭하여 피교육자를 당해 훈련기관에 입학하게 하거나 훈련을 받게 할 수 있다. <개정 93·10·11>

제5조 (파견)

- ①중앙행정기관의 장은 피교육자가 훈련기관의 입학허가 또는 훈련 승인을 받은 때에는 다음 각호의 사항을 제출하게 하여 파견의 적격여부를 검토한 후 총무처장관에게 공무원교육훈련법 제13조의 규정에 의한 협의를 요청하여야 한다. <개정 83·2·24, 86·10·22, 89·11·27, 93·10·11, 94·7·15>
 1. 훈련계획(훈련기관·훈련기간·훈련분야·훈련방법등)
 2. 교육훈련비에 관한 사항
 3. 삭제 <89·11·27>
 4. 서약서(별지 제1호서식)
- ②훈련주관기관장은 국외에서 훈련을 받을 피교육자의 여권발급을 외무부장관에게 요청하고 필요한 외화사용절차를 취한다. <개정 93·10·11>

제6조 (국외훈련 피교육자에 대한 지도·감독의 의뢰)

훈련주관기관장은 국외에서 훈련을 받는 피교육자에 대한 지도 및 감독과 제11조의 규정에 의한 교육훈련비의 지급을 외무부장관과 협의하여 피교육자의 관할재외공관의 장에게 의뢰할 수 있다. 이 경우 재외공관의 장은 피교육자에 대한 지도·감독상황과 피교육자의 보고사항 기타 필요한 사항을 지체없이 훈련주관기관장에게 통보하여야 한다. <개정 93·10·11>

제7조 (훈련 및 생활보고등)

- ①국외에서 훈련을 받는 피교육자는 현지에 도착하는 즉시 관할재외공관의 장에게 훈련 계획과 소재등에 관하여 신고하여야 하며, 훈련기간중의 질병 기타 신상에 관한 각종 사고에 대비할 수 있도록 의료보험등의 가입, 훈련기관 및 관할재외공관과의 상시연락의 유지등 필요한 조치를 강구하여야 한다.
- ②피교육자는 영 제33조제3항의 규정에 의하여 다음 각호에 해당하는 보고서 또는 증빙서류를 훈련주관기관장에게 정기 또는 수시로 제출하여야 한다. <개정 83·2·24, 86·10·22, 89·11·27, 93·10·11>
 1. 대학(원)등 교육기관에서 훈련을 받는 경우에는 학기별 성적증명서 기타 훈련기관에서 훈련을 받는 경우에는 훈련기관의 장 또는 관계관이 확인한 분기별 훈련진도보고서. 다만, 6월이하의 훈련의 경우에는 훈련결과보고로써 이를 갈음할 수 있다.
 2. 훈련과제연구진행보고서(제1호의 보고서 제출시)
 3. 소재보고서(제1호의 보고서 제출시)
 4. 소재변경보고서(소재변경후 10일 이내)

5. 훈련에 지장이 있는 질병·사고 기타 신상의 변화(즉시)
6. 학자금납부영수증 또는 증빙서류(학자금 납부후 10일내)
- ③국외에서 훈련을 받는 피교육자가 훈련종료후 귀국할 때에는 미리 관할재외공관의 장에게 신고하여야 한다.

제8조 (훈련계획의 변경)

- ①피교육자는 훈련목적·훈련기관·훈련기간·훈련방법등 훈련계획의 일부를 변경하고자 할 때에는 다음 각호의 서류를 갖추어 소속중앙행정기관을 경유하여 훈련주관기관장에게 신청하여야 한다. <개정 89·11·27, 93·10·11>
 1. 훈련계획의 변경내용
 2. 훈련계획의 변경사유 및 관계서류
 3. 훈련기관의 장 또는 관계관의 추천서
 4. 훈련계획 변경에 따른 소요경비의 증감내역 및 증빙서류
- ②제1항의 신청이 있는 경우 훈련주관기관장은 훈련계획의 변경이 부득이하고 훈련목적에 보다 효과적으로 달성할 수 있다고 인정하는 때에 한하여 이를 승인할 수 있다. 이 경우 훈련주관기관장이 훈련국의 변경 또는 결원보충이 필요한 훈련기간의 연장에 대한 훈련계획의 변경을 승인하고자 할 때에는 미리 총무처장관과 협의하여야 한다. <개정 93·10·11>

제9조 (장학금등의 수령)

피교육자는 정부가 지급하는 훈련비외에 다른 기관등으로부터 장학금·연구비 기타 학자금을 지급받는 경우에는 다음 각호의 서류를 갖추어 훈련주관기관장과 소속중앙행정기관의 장에게 보고하여야 한다. <개정 93·10·11>

1. 장학금등의 지급기관등에 관한 사항
2. 장학금등의 수령사유
3. 장학금등의 금액

[전문개정 89·11·27]

제10조 (일시귀국)

- ①국외에서 훈련을 받고 있는 피교육자가 일시 귀국하고자 할 때에는 귀국사유등을 기재한 신청서를 소속중앙행정기관을 거쳐 훈련주관기관장에게 제출하여 그 승인을 얻어야 한다. 다만, 직계존비속이나 배우자의 사망등으로 미리 승인을 얻을 시간적 여유가 없는 경우에는 일시귀국기간중에 승인을 얻을 수 있다. <개정 95·12·30>
- ②제1항의 신청이 있는 경우 훈련주관기관장은 훈련목적에 지장이 없다고 인정되는 때에 한하여 이를 승인할 수 있다. <개정 95·12·30>
- ③ 일시귀국에 소요되는 비용은 피교육자의 부담으로 하며, 일시귀국기간중의 체재비는 연간 15일을 초과하지 아니하는 범위내에서 일시귀국의 승인을 받은 기간에 대하여만 지급한다.

[전문개정 93·10·11]

제11조 (교육훈련비의 지급)

- ①훈련주관기관장은 피교육자의 훈련에 직접 소요되고 그 내역이 명확한 입학금·등록금 기타 필요한 비용을 지급한다.
<개정 93·10·11>
- ②훈련주관기관장은 예산으로 국외에서 훈련을 받는 피교육자에게 별표 1의 기준에 따라 왕복항공료와 체재비를 지급하며, 6월이상의 훈련을 받는 피교육자에 대하여는 배우자 및 자녀의 왕복항공료, 의료보험료 또는 의료보조비, 생활준비금, 귀국 이전비를 가산하여 지급한다. 이 경우 체재비의 지급액은 월단위로 계산하되, 월미만의 일수에 대하여는 일할계산한다. <개정 89·11·27, 93·10·11, 95·12·30>

- ③ 제2항의 체재비의 지급기간에는 훈련에 직접 소요되는 기간외에 별표 2의 기준에 의한 준비 및 정리기간을 포함할 수 있다.
- ④ 중앙행정기관의 장이 예산외의 자금으로 소속공무원을 훈련하는 경우에 그 훈련비가 이 규칙이 정하는 훈련비보다 적은 때에는 예산의 범위안에서 이 규칙이 정하는 훈련비와의 차액을 지급할 수 있다. <신설 93·10·11>

제12조 (복귀명령서의 송부등)

- ① 훈련주관기관장은 영 제34조의 규정에 의하여 복귀를 명할 경우에는 당해 피교육자에게 복귀명령서를 송부하고 연대보증인과 소속중앙행정기관의 장 및 관할재외공관의 장에게 그 사실을 통지하여야 한다. <개정 83·2·24, 93·10·11>
- ② 제1항의 규정에 의하여 복귀명령서를 받은 피교육자는 지정된 기일까지 이에 응하여야 한다. <개정 83·2·24>

제13조 (훈련결과보고)

- ① 훈련을 종료하거나 제12조의 규정에 의하여 복귀명령을 받은 피교육자는 복귀후 3일 이내에 훈련주관기관장과 소속중앙행정기관의 장에게 이를 보고하여야 한다. <개정 83·2·24, 93·10·11>
- ② 훈련을 종료한 피교육자는 제1항의 규정에 의하여 보고를 한 날부터 60일 이내에 훈련과제에 대한 연구보고서를 소속중앙행정기관의 장을 통하여 훈련주관기관장 및 총무처장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 학위논문등 훈련성과의 내용을 표시할 수 있는 자료가 있는 경우에는 이를 함께 제출하여야 한다. <개정 93·10·11>

제14조 (훈련후 보직)

- ① 각 행정기관의 장은 훈련을 받고 복귀한 공무원에 대하여는 그가 훈련을 통하여 지득한 지식과 기술을 충분히 활용할 수 있다고 객관적으로 인정되는 직무분야에 보직하여야 한다.
- ② 총무처장관은 훈련을 받은 공무원의 복무상황을 정기 또는 수시로 파악하여 제1항의 규정을 위반한 행정기관의 장에게 그 시정을 요구할 수 있다. <개정 83·2·24>

제15조 (기록의 유지)

- ① 훈련주관기관장과 소속중앙행정기관의 장은 별지 제3호서식에 의한 특별훈련공무원관리카드를 비치하고 피교육자의 훈련과 복무에 관한 사항을 기록·유지하여야 한다. <개정 93·10·11>
- ② 특별훈련공무원카드의 보존기간은 당해 피교육자의 복무의무기간만료시까지로 한다. <개정 93·10·11>

제16조 (소요경비의 산정)

- ① 영 제36조제1항에서 "특별훈련을 위하여 소요된 경비"라 함은 피교육자의 훈련기간중 국가가 지급한 모든 경비(여비를 포함하며 보수는 제외한다. 이하 같다)를 말한다.
- ② 외국의 정부기관이나 학교등에서 교육훈련비의 일부 또는 전부를 지급할 것을 조건으로 하는 훈련의 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 훈련기간중 지급된 보수에 상당하는 금액의 범위안에서 당해 외국의 정부기관이나 학교등에서 훈련기간중 지급한 모든 경비를 제1항의 규정에 의한 "특별훈련을 위하여 소요된 경비"로 본다. 이 경우 피교육자가 훈련중 강의나 연구보조의 대가로 수령하는 보조금은 "특별훈련을 위하여 소요된 경비"에 포함하지 아니한다. <개정 89·11·27, 93·10·11>

[본조신설 83·2·24]

부칙 <96·12·31>

이 규칙은 1997년 1월 1일부터 시행한다.

4. 지방공무원교육훈련법

(제정 95. 4.1, 법률 제14630호)

제1조 (목적)

이 법은 교육훈련을 통하여 지방자치단체에 근무하는 공무원에게 주민에 대한 봉사자로서 지녀야 할 바람직한 공직윤리와 맡은 바 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 함양시킴을 목적으로 한다.

제2조 (적용범위)

이 법은 지방자치법 제85조의 규정에 의한 지방자치단체의 장 및 지방교육자치에 관한 법률 제25조의 규정에 의한 교육감소속의 공무원(이하 "지방공무원"이라 한다)에게 적용한다.

제3조 (교육훈련관장기관)

- ① 내무부장관 및 교육부장관은 지방공무원교육훈련에 관한 일반지침의 수립·운영 등 지방공무원의 교육훈련에 관하여 필요한 사무를 총괄한다.
- ② 지방자치단체의 장(교육감을 포함한다. 이하 같다)은 소속지방공무원에 대한 교육훈련계획의 수립·시행에 관한 사무를 관장한다.
- ③ 내무부장관 및 교육부장관은 지방공무원에 대한 교육훈련의 발전을 위하여 지방공무원의 교육훈련기관에 대하여 필요한 지도와 지원을 하여야 한다.

제4조 (교육훈련의무)

- ① 모든 지방공무원은 근무능률 및 대민봉사의 질을 향상하기 위하여 이 법에 의한 교육훈련을 성실히 이수하여야 한다.
- ② 지방자치단체의 장은 제7조의 규정에 의한 교육훈련계획에 따라 소속지방공무원으로 하여금 대통령령이 정하는 바에 의하여 교육훈련을 이수하도록 하여야 한다.

제5조 (교육훈련기관)

- ① 5급이상 지방공무원에 대한 교육훈련을 관장하게 하기 위하여 내무부장관소속하에 지방행정연수원을 둔다.
- ② 지방공무원에 대한 교육훈련을 관장하게 하기 위하여 특별시장·광역시장 및 도지사(이하 "시·도지사"라 한다)소속하에 지방공무원교육원을 둔다.
- ③ 시장·군수 및 자치구의 구청장소속 공무원의 교육훈련을 위하여 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 지방공무원연수소를 둘 수 있다.
- ④ 소방 기타 특수한 직무를 담당하는 지방공무원의 교육훈련을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 내무부장관 또는 시·도지사소속하에 특수교육훈련기관을 설치할 수 있다.
- ⑤ 교육감소속하의 지방공무원에 대한 교육훈련기관은 대통령령으로 정한다.

제6조 (교수 및 교관)

- ① 제5조제1항 내지 제3항의 규정에 의한 교육훈련기관(이하 "교육훈련기관"이라 한다)에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 강의·연구 및 피교육생의 지도를 담당하는 교수·부교수·조교수 및 전임강사(이하 "교수등"이라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 교수등의 자격에 관하여는 교육법 제79조제3항의 규정을 적용한다.
- ③ 교수등을 내무부장관이 임용제청하거나 지방자치단체의 장이 임용함에 있어서는 미리 교육부장관과 협의하여야 한다.
- ④ 교수등의 복무 및 징계등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 교육훈련기관에는 교육훈련계획의 수립·운영 및 피교육생의 지도 기타 교육훈련에 관한 사항을 담당하는 교관을 둔다.
- ⑥ 교관의 자격과 임용등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 (교육훈련계획등의 수립)

- ①내무부장관 및 교육부장관은 공무원교육훈련법 제2조의 규정에 의한 국가공무원의 교육훈련에 관한 기본정책을 반영하여 지방공무원의 교육훈련에 관한 일반지침을 수립하고, 이를 총무처장관과 지방자치단체의 장 및 교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.
- ②제1항의 규정에 의하여 지방공무원의 교육훈련에 관한 일반지침을 통보받은 지방자치단체의 장 및 교육훈련기관의 장은 대통령령이 정하는 바에 의하여 당해 일반지침에 따라 교육훈련계획을 수립하여 내무부장관 또는 교육부장관에게 보고하여야 한다.

제8조 (교과내용등에 대한 연구 및 개선)

교육훈련기관의 장은 교육훈련성과를 높이기 위하여 소속교수등과 교관의 자질향상 및 교육방법의 개선에 노력하여야 하며 교과내용이 실무적으로 응용되기에 적합하도록 연구·개선하여야 한다.

제9조 (공무원등의 교관 겸직임용)

- ①지방자치단체의 장은 특수한 교과목을 교수하게 하기 위하여 필요한 경우에는 정원에 관계없이 다른 행정기관소속 공무원이나 주로 연구업무를 담당하는 관계기관의 공무원을 그 소속기관의 장과 협의하여 당해 교육훈련기관의 교관으로 겸직임용할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의하여 겸직한 공무원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 예산의 범위안에서 겸직수당을 지급할 수 있다.

제10조 (교재연구수당의 지급)

교육훈련기관에서 교육훈련을 담당하는 공무원에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 예산의 범위안에서 교재연구수당을 지급할 수 있다.

제11조 (국내위탁교육훈련)

- ①지방자치단체의 장은 소속지방공무원의 직무에 대한 전문성과 효율성을 높이기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 소속공무원을 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체 소속의 공무원교육훈련기관 또는 국내의 다른 교육기관이나 연수기관에 위탁하여 교육훈련을 받게 할 수 있다.
- ②내무부장관 및 교육부장관은 지방공무원의 전문성과 자질향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 지방공무원에 대한 국내위탁교육훈련계획을 수립하여 시행할 수 있다.
- ③내무부장관 및 교육부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 지방자치단체의 장에게 지방공무원교육훈련기관별로 전문교육훈련과정의 설치를 권고할 수 있다.

제12조 (교육훈련경비의 부담)

지방공무원이 다른 지방자치단체의 장 및 중앙행정기관의 장에 소속된 교육훈련기관 또는 민간교육기관에서 이 법에 의한 교육훈련을 받을 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 소속기관의 장이 경비의 전부 또는 일부를 부담하여야 한다.

제13조 (교육훈련예산의 계상)

- ①내무부장관 및 교육부장관은 지방공무원의 교육훈련수요를 감안하여 교육훈련에 필요한 경비에 관한 사항을 지방자치단체의 예산편성기본지침에 반영하여야 한다.
- ②지방자치단체의 장은 매 회계연도별 예산을 편성함에 있어 소속지방공무원의 교육훈련에 필요한 경비를 우선 계상하도록 하여야 한다.

제14조 (국외교육훈련)

- ①지방자치단체의 장은 소속지방공무원을 국외에 파견하여 교육훈련을 받게 하거나 국외의 교육훈련기관에 위탁하여 일정한 기간 교육훈련을 받게 할 수 있다.
- ②내무부장관 및 교육부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 지방공무원에 대한 국외교육훈련계획을 수립하여 공무원들을 국외에 파견하여

교육훈련을 받게 하거나 국외의 교육훈련기관에 위탁하여 일정한 기간 교육훈련을 받게 할 수 있다.

- ③내무부장관·교육부장관 또는 지방자치단체의 장은 국외교육훈련중인 지방공무원이 당해 교육훈련목적을 성실하게 수행할 수 있도록 대통령령이 정하는 바에 의하여 교육훈련상황을 지도·감독하여야 한다.
- ④제1항 및 제2항의 규정에 의하여 교육훈련을 받은 지방공무원에 대하여는 6년의 범위 내에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 일정한 기간 복무의무를 부과할 수 있다.
- ⑤내무부장관·교육부장관 또는 지방자치단체의 장은 교육훈련을 받았거나 받고 있는 공무원이 제3항의 규정에 의한 지도·감독을 위한 지시사항을 이행하지 아니하거나 제4항의 규정에 의한 복무의무를 이행하지 아니한 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 본인 또는 연대보증인에게 교육훈련에 소요된 경비의 전부 또는 일부의 반납을 명할 수 있다.
- ⑥제3항 내지 제5항의 규정은 제11조의 규정에 의한 6월이상의 국내위탁교육훈련의 경우에 이를 준용한다.

제15조 (직장훈련)

- ①지방자치단체의 장은 제7조제1항의 규정에 의한 지방공무원의 교육훈련에 관한 일반 지침에 따라 소속공무원의 정신자세의 확립과 직무수행능력의 향상을 위하여 직장훈련계획을 수립하고 이에 따라 훈련을 실시하여야 한다.
- ②지방자치단체의 장은 대통령령이 정하는 바에 의하여 소속공무원에 대한 직장훈련실시결과를 인사관리에 반영할 수 있다.

제16조 (교육훈련의 평가)

- ①내무부장관 및 교육부장관은 지방공무원의 교육훈련의 내용·방법 및 성과등에 관하여 평가할 수 있으며, 시정을 요하는 사항에 관하여는 관계지방자치단체의 장에게 그 시정을 요구할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의하여 시정요구를 받은 관계지방자치단체의 장은 그 시정조치의 결과를 내무부장관 및 교육부장관에게 보고하여야 한다.

제17조 (교육훈련자료의 요구등)

- ①내무부장관 및 교육부장관이 지방공무원의 교육훈련에 관한 기본정책의 수립과 제도개선등을 위하여 필요한 자료를 요구하거나 지방공무원 전체를 대상으로 교육훈련의 실시를 요구하는 경우에는 지방자치단체의 장은 이에 응하여야 한다.
- ②총무처장관이 공무원 전체를 대상으로 교육훈련정책의 수립 및 실시를 위하여 필요한 자료를 요구하거나 지방공무원에 대한 교육실시를 요청하는 경우에는 내무부장관 또는 교육부장관은 이에 협조하여야 한다.

부칙

제1조 (시행일)

이 법은 1995년 4월 1일부터 시행한다.

제2조 (교육훈련에 관한 경과조치)

이 법 시행당시 공무원교육훈련법에 의하여 계획되거나 진행중인 지방공무원의 교육훈련은 이 법에 의한 것으로 본다.

제3조 (다른 법률의 개정)

- ①공무원교육훈련법중 다음과 같이 개정한다.

제1조중 "공무원"을 "국가공무원"으로 한다.

제2조중 "국가공무원과 지방공무원(이하 "공무원"이라 한다)"을 "국가공무원"으로 한다.

제6조 및 제8조제2항을 각각 삭제한다.

제15조중 "중앙행정기관과 각급 공무원교육훈련기관에서"를 "중앙행정기관과 그 소속 공무원교육훈련기관에서"로 한다.

- ②지방공무원법중 다음과 같이 개정한다.

제75조제2항을 삭제한다.

5. 지방공무원교육훈련법시행령

(제정 95. 4.20, 대통령령 제14630호)

제1장 총칙

제1조 (목적)

이 영은 지방공무원교육훈련법(이하 "법"이라 한다)에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (교육훈련지침)

- ① 내무부장관 및 교육부장관은 법 제7조제1항의 규정에 의하여 다음 연도의 지방공무원의 교육훈련에 관한 일반지침을 10월 31일까지 수립하여 총무처장관과 지방자치단체의 장(특별시·광역시·도의 교육감을 포함한다. 이하 같다) 및 법 제5조의 규정에 의한 교육훈련기관(이하 "교육훈련기관"이라 한다)의 장에게 통보하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 일반지침에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 교육훈련 목표에 관한 사항
 2. 교육훈련기관에서 실시할 교육훈련의 과정·내용 및 대상자에 관한 사항
 3. 직장훈련에 관한 사항
 4. 국내위탁교육훈련 및 국외교육훈련에 관한 사항
 5. 기타 교육훈련에 관하여 필요한 사항

제3조 (교육훈련총괄기관의 의무)

- ① 내무부장관 및 교육부장관은 지방공무원교육훈련의 개선·발전을 위하여 필요한 조사·연구를 실시하고, 지방자치단체 및 교육훈련기관에 대하여 교육훈련계획의 수립과 운영에 관하여 필요한 지도와 지원을 하여야 한다.
- ② 내무부장관은 교육훈련기관의 효과적인 운영과 개선·발전을 위하여 지방행정연수원장으로 하여금 다음 각호의 사항을 행하게 하여야 한다.
 1. 지방공무원 교육훈련제도와 교육훈련기법의 연구·개발
 2. 교육훈련자료와 교재의 연구·개발
 3. 교육훈련에 대한 지원
 4. 기타 지방공무원교육훈련의 개선·발전에 관한 사항
- ③ 내무부장관은 민방위등 특수한 직무에 관한 교육훈련을 위하여 지방행정연수원장으로 하여금 6급이하 지방공무원 또는 민방위대요원등 민간인에 대한 교육훈련과정을 설치·운영하게 할 수 있다.

제4조 (지방자치단체의 장의 임무)

- ① 지방자치단체의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침에 따라 소속공무원에 대한 교육훈련수요를 조사하고 그 결과를 기초로 교육훈련계획을 수립·시행하여야 한다.
- ② 지방자치단체의 장은 소속공무원중에서 다음 각호의 사항을 담당할 공무원을 지정하여야 한다.
 1. 당해 지방자치단체 및 그 소속기관의 교육훈련계획의 수립
 2. 직장훈련 및 국내위탁교육훈련·국외교육훈련의 실시
 3. 소속기관에서 실시하는 교육훈련에 관한 지도·감독등에 관한 사항

제5조 (지방공무원연수소)

- ① 인구 50만 이상의 시에는 법 제5조제3항의 규정에 의하여 지방공무원연수소를 둘 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 지방공무원연수소를 설치함에 있어서는 당해 시의 재정부담능

력, 교육훈련의 수요등을 고려하여야 하며, 도지사 및 내부부장관과 미리 협의하여야 한다.

제6조 (교육훈련기관)

- ①법 제5조제2항의 규정에 의하여 특별시장·광역시장 및 도지사 소속하에 두는 지방공무원교육원의 조직에 관한 사항은 따로 대통령령으로 정한다.
- ②교육감 소속의 5급이상 지방공무원에 대한 교육훈련은 교육부장관 소속의 중앙교육연수원이 담당하고, 6급이하 지방공무원에 대한 교육훈련은 교육감 소속의 교원연수원(교육훈련을 담당하는 교육원을 포함한다)이 담당한다.

제7조 (교육훈련대상자의 선발)

- ①지방자치단체의 장은 직급·직렬·담당직무·경력 및 건강상태등을 고려하여 교육훈련과정별 선발기준에 적합한 소속공무원을 교육훈련대상자로 선발하여야 한다.
- ②지방자치단체의 장은 교육훈련대상자의 명단을 교육훈련기관의 장에게 교육훈련개시일 10일전까지 통보하여야 한다.
- ③제2항의 규정에 의하여 교육훈련대상자의 명단을 통보받은 교육훈련기관의 장은 교육훈련대상자가 교육훈련과정별 선발기준에 현저히 부적합하다고 인정되는 경우에는 그의 교체를 요청할 수 있다. 이 경우 지방자치단체의 장은 지체없이 교육훈련대상자를 다시 선발하여 통보하여야 한다.
- ④교육훈련대상자로 선발된 자는 교육훈련 개시전까지 교육훈련기관에 소정의 등록을 하여야 하며, 교육훈련기간중에는 당해 교육훈련기관의 장의 지시에 따라야 한다.

제8조 (교육훈련과 인사관리)

- ①지방자치단체의 장 및 그 소속기관의 장은 신규임용 된 지방공무원에 대하여는 그 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수하게 한 후에 보직하여야 한다.
- ②지방자치단체의 장은 소속공무원을 5급이상 공무원으로 승진임용하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 승진예정직급에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수한 자중 에서 승진임용하여야 한다.
- ③지방자치단체의 장은 특별한 사유가 없는 한 교육훈련을 받은 지방공무원이 교육훈련을 통하여 습득한 지식과 기술을 활용할 수 있도록 교육훈련 이수분야와 관련된 분야에 보직하여야 한다.
- ④지방자치단체의 장은 법 제14조제1항의 규정에 의한 국외교육훈련 및 동조제6항의 규정에 의한 국내위탁교육훈련(이하 "특별훈련"이라 한다)을 실시함에 있어서는 교육훈련 이수후에 보직할 분야를 미리 지정하여야 하며, 교육훈련 이수후에는 특별한 사유가 없는 한 그 분야에 보직하여야 한다.

제9조 (교육훈련경비의 부담범위)

- ①법 제12조의 규정에 의하여 소속기관의 장이 부담할 교육훈련경비의 범위는 다음 각 호와 같다.
 1. 강사수당등 강사의 초빙에 소요되는 경비
 2. 교재대 및 실험실습비
 3. 현지견학비 및 국외연수비
 4. 공공요금등 교육실시에 따라 소요되는 기타 교육경비
- ②제1항의 규정에 의한 교육훈련경비는 교육훈련기관의 장이 요구하는 경우에 한하여 이를 부담한다.
- ③대학 또는 민간교육기관등에 위탁하여 교육훈련을 실시할 경우에는 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 교육훈련에 소요되는 경비의 전액을 교육훈련을 받는 자(이하 "피교육자"라 한다)의 소속기관의 장이 부담할 수 있다.

제10조 (교육여비의 지급)

지방자치단체의 장은 교육훈련대상자로 선발된 소속공무원에 대하여 예산의 범위안에서 교육훈련여비를 지급하여야 한다.

제11조 (교육훈련의 평가)

- ① 지방자치단체의 장은 지방공무원 교육훈련의 내용·방법 및 성과등을 정기 또는 수시로 평가하여 이를 개선·발전시켜야 한다.
- ② 내무부장관 및 교육부장관은 소속 교육훈련기관 또는 지방자치단체에서 실시한 교육훈련결과를 정기 또는 수시로 확인·평가하거나 제1항의 규정에 의하여 지방자치단체의 장이 평가한 내용을 종합분석하여 지방공무원교육훈련에 관한 일반지침의 수립에 반영하여야 한다.

제12조 (국내위탁교육훈련계획등)

- ① 내무부장관·교육부장관 및 지방자치단체의 장은 법 제11조의 규정에 의하여 다음 각호의 사항이 포함된 국내위탁교육훈련계획을 수립하여 시행할 수 있다.
 1. 교육훈련의 목적 및 내용
 2. 교육훈련기관 및 훈련기간
 3. 교육훈련의 종류별·분야별 교육훈련인원
 4. 교육훈련대상자의 자격요건·선발방법 및 절차
 5. 교육훈련비의 부담에 관한 사항
 6. 교육훈련 이수후의 보직계획(교육훈련기간이 6월이상인 경우에 한한다)
 7. 복무의무에 관한 사항(교육훈련기간이 6월이상인 경우에 한한다)
 8. 기타 교육훈련에 관하여 필요한 사항
- ② 지방자치단체의 장은 제1항의 규정에 의한 국내위탁교육훈련계획에 따라 교육훈련대상자를 선발하고, 교육훈련비를 부담하는등 국내위탁교육훈련이 효과적으로 시행될 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제13조 (교육훈련실시계획등의 보고)

- ① 지방자치단체의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침에 따라 다음 연도의 직장훈련·특별훈련에 관한 계획을 수립하여 12월 31일까지 내무부장관 또는 교육부장관에게 보고하여야 한다.
- ② 지방자치단체의 장은 직장훈련과 특별훈련의 실시결과를 매 반기별로 반기 종료후 10일 이내에 내무부장관 또는 교육부장관에게 보고하여야 한다.
- ③ 교육훈련기관의 장은 교육훈련실시 결과를 매 반기별로 반기 종료후 10일 이내에 내무부장관 또는 교육부장관에게 보고하여야 한다.

제14조 (교육훈련 자료등)

내무부장관 및 교육부장관과 지방자치단체의 장 및 교육훈련기관의 장은 교육훈련의 효율적인 실시를 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 관계기관의 장에게 교재 및 시청각자료의 제작이나 강사의 지원등 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제2장 교육훈련기관에서의 교육훈련

제15조 (교육훈련계획)

- ① 교육훈련기관의 장은 제2조의 규정에 의한 일반지침에 따라 다음 각호의 사항을 포함한 다음 연도의 교육훈련계획을 작성하여 관계지방자치단체의 장을 거쳐 12월 31일까지 내무부장관 또는 교육부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 내무부장관 및 교육부장관은 다음해 1월 31일까지 교육훈련계획에 대하여 필요한 조정을 할 수 있다.
 1. 교육훈련의 기본방향

2. 교육훈련과정의 실시계획
 3. 과정별 교육훈련의 목표·내용·기간·대상자 및 인원
 4. 교육훈련 수요조사의 결과 및 교육훈련대상 선발계획
 5. 교재편찬계획 및 교육훈련성적의 평가방법
 6. 기타 교육훈련에 관하여 필요한 사항
- ②교육훈련기관의 장은 교육훈련대상자의 선발등 교육훈련의 준비를 할 수 있도록 제1항 후단의 규정에 의하여 조정을 거친 교육훈련계획을 지체없이 관계지방자치단체의 장 및 관계기관의 장에게 통보하여야 한다.

제16조 (교육훈련과정)

- ①교육훈련기관의 교육훈련과정은 직급별 기본교육훈련과정, 직무분야별 전문교육훈련과정, 장기교육훈련과정 및 시책교육등을 위한 기타 교육훈련과정으로 구분한다.
- ②직급별 기본교육훈련과정은 당해 직급의 공무원으로서의 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 임용시 및 승진 단계별로 실시한다.
- ③직무분야별 전문교육훈련과정은 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 실시한다.
- ④장기교육훈련과정은 지방자치행정에 대한 전문행정인을 양성하기 위하여 포괄적인 전문지식 및 관리기법을 습득할 수 있도록 실시한다.

제17조 (교육훈련성적의 평가 및 수료)

- ①교육훈련기관의 장은 객관적이고 공정한 평가기준과 방법을 정하여 피교육자의 교육훈련성적을 평가하여야 한다. 다만, 2주미만의 전문교육훈련과정이나 교육훈련성적의 평가가 곤란한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ②교육훈련성적은 100점을 만점으로 하여 60점이상을 득점한 자를 수료자로 한다.
- ③교육훈련기관의 장은 교육훈련성적이 우수한 피교육자를 표창할 수 있다.
- ④교육훈련기관의 장은 피교육자의 교육훈련성적을 교육훈련과정 수료후 10일이내에 피교육자의 소속기관의 장에게 통보하여야 한다.

제18조 (수료점수 미달자에 대한 조치)

- ①지방자치단체의 장은 교육훈련성적이 제17조제2항의 규정에 의한 수료점수에 미달된 소속공무원에 대하여는 다시 교육훈련을 받게 하여야 한다.
- ②소속기관의 장은 제1항의 규정에 의하여 다시 교육훈련을 받은 자가 재차 수료점수에 미달하고 근무성적이 극히 불량하여 지방공무원법 제62조또는 제69조의 규정에 의한 직권면직 또는 징계사유에 해당된다고 인정하는 때에는 관할인사위원회에 징계의결요구등의 조치를 할 수 있다.
- ③소속기관의 장은 제2항의 규정에 의한 조치를 한 때에는 그 사실을 관계교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.

제19조 (퇴학처분)

- ①교육훈련기관의 장은 피교육자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 퇴학처분을 하고, 소속기관의 장에게 이를 통보하여야 한다.
 1. 교육훈련대상자로 선발된 자가 다른 사람으로 하여금 대리료 교육훈련을 받게 한 때
 2. 정당한 사유없이 결석한 때
 3. 수업을 극히 태만히 하거나 시험중 부정한 행위를 한 때
 4. 교육훈련기관의 장의 교육훈련에 관한 지시에 따르지 아니한 때
 5. 질병 기타 피교육자의 사정으로 인하여 교육훈련을 계속 받을 수 없게 된 때
- ②소속기관의 장은 제1항제1호 내지 제4호의 사유로 인하여 퇴학처분을 받은 자 또는 정당한 사유없이 제7조제4항의 규정에 의한 등록을 기피한 자가 지방공무원법 제69

조제1항 각호의 1에 해당한다고 인정하는 때에는 관할인사위원회에 정계의결을 요구할 수 있다.

- ③소속기관의 장은 제2항의 규정에 의하여 정계의결을 요구한 경우에는 그 사실을 관계 교육훈련기관의 장에게 통보하여야 한다.

제20조 (교관의 자격기준)

- ①내무부장관 및 지방자치단체의 장은 근무성적이 우수하고 교관으로서의 필요한 자질을 갖춘 공무원을 소속교육훈련기관의 교관으로 선발하여야 한다. 이 경우 특별한 사유가 없는 한 최근에 관련분야의 특별훈련을 이수한 공무원을 우선하여 교관으로 선발하여야 한다.
- ②지방행정연수원의 교관(제3항의 규정에 의한 교관을 제외한다)은 일반직 5급이상의 공무원(이에 상당하는 특정직 및 특수경력직공무원을 포함한다)으로서 담당할 분야와 관련된 실무·연구 또는 강의경력이 3년이상인 학사이상의 학위소지자이어야 한다.
- ③지방행정연수원의 외 각급 교육훈련기관의 교관 및 지방행정연수원의 민방위·지방세정·전산·체육분야의 교관은 일반직 7급이상의 공무원(이에 상당하는 특정직 및 특수경력직공무원을 포함한다)으로서 담당할 분야와 관련된 실무·연구 또는 강의경력이 3년이상인 전문대학 졸업이상의 학력이 있는 자 또는 담당할 분야에 관한 자격증소지자이어야 한다.

제21조 (교관의 결격사유)

정계처분을 받고 그 처분기간이 만료된 날부터 2년이 경과되지 아니한 자 또는 직위해제처분이 종료된 날부터 1년이 경과되지 아니한 자는 교육훈련기관의 교관으로 임용될 수 없다.

제22조 (교관의 근무기간등)

- ①교관의 근무기간은 2년으로한다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 지방자치단체의 장이 기간을 정하여 근무기간을 단축 또는 연장할 수 있다.
- ②지방자치단체의 장은 교관으로서의 근무기간을 성실히 마친 자에 대하여는 특별한 사유가 없는 한 승진 또는 전보에 있어서 우대하여야 한다.

제23조 (교수등의 임용)

- ①교육훈련기관에 교수·부교수·조교수 또는 전임강사(이하 "교수등"이라 한다)를 두는 경우 그 교수등은 교육법 제79조제3항의 규정에 의한 자격을 갖춘 자이어야 한다.
- ②교수등은 기간을 정하여 임용하며, 그 임용기간에 대하여는 교육공무원법 제11조제3항의 규정을 적용한다.

제24조 (교관교육의 실시)

지방행정연수원장은 매년초에 교관교육과정을 설치하여 신입교관요원이 필요한 지식과 기술 및 소양을 습득할 수 있도록 교육훈련을 실시하여야 한다.

제25조 (학칙등)

교육훈련기관의 장은 당해 교육훈련기관에서 실시할 교육훈련의 내용 및 방법과 피교육자의 지도 기타 교육훈련에 관한 사항을 학칙등으로 정하여 시행할 수 있다.

제3장 직장훈련

제26조 (직장훈련의 내용)

법 제15조의 규정에 의한 직장훈련의 내용은 다음 각호와 같다.

1. 시사성 있는 정부 또는 당해 지방자치단체의 시책교육 및 정신교육

2. 신규채용자에 대한 직장적응 및 실무적응에 필요한 교육훈련
3. 보직변경자에 대한 새로운 직무수행에 필요한 교육훈련
4. 부서별 또는 직무분야별 전문지식과 기술의 습득을 위한 교육훈련

제27조 (직장훈련의 실시)

- ① 지방자치단체의 장 및 소속기관의 장은 부서별 또는 직무분야별로 새로운 전문지식과 기술·정보등을 습득할 수 있도록 소속공무원에 대하여 정기 또는 수시로 체계적인 직장훈련을 실시하여야 한다.
- ② 지방자치단체의 장 및 소속기관의 장은 시보기간중에 있는 지방공무원에 대하여 개인별로 교육훈련지도관을 지정하여 당해 기관의 조직과 임무, 직무수행에 필요한 지식·기술·소양등을 습득할 수 있도록 체계적인 직장훈련을 실시하여야 한다.

제4장 특별훈련

제28조 (특별훈련계획)

법 제14조제2항의 규정에 의한 국외교육훈련계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 훈련의 목적 및 내용
2. 훈련기관 및 훈련기간
3. 훈련의 종류별·분야별 훈련인원
4. 훈련대상자의 자격요건·선발방법 및 절차
5. 훈련이수후의 보직계획
6. 훈련비의 내역 및 부담에 관한 사항
7. 복무의무에 관한 사항
8. 기타 훈련에 관하여 필요한 사항

제29조 (특별훈련대상자의 선발)

내무부장관·교육부장관 및 지방자치단체의 장은 다음 각호의 요건을 갖춘 공무원중에서 특별훈련대상자를 선발하여야 한다.

1. 국가관이 투철하고 국가에 대한 충성심이 확고한 자
2. 근무성적이 우수한 자
3. 필요한 학력·경력등을 갖춘 자
4. 훈련이수후 상당기간 근무가 가능한 자
5. 국외훈련의 경우에는 필요한 외국어 능력을 갖춘 자

제30조 (피교육자에 대한 지도·감독)

- ① 내무부장관·교육부장관 또는 지방자치단체의 장은 특별훈련의 목적을 달성하기 위하여 특별훈련 피교육자의 훈련상황을 정기 또는 수시로 파악하여 훈련 및 복무에 관하여 필요한 지도·감독을 하여야 한다.
- ② 특별훈련 피교육자는 훈련목적을 달성하도록 노력하고 훈련이수후에는 지체없이 직무에 복귀하여야 하며, 훈련기간중 공무원으로서의 품위를 유지하고, 훈련기관의 학칙준수등 피교육자로서의 의무와 내무부장관·교육부장관 또는 소속지방자치단체의 장이 지시하는 사항을 이행하여야 한다.
- ③ 특별훈련 피교육자는 내무부장관·교육부장관 또는 소속지방자치단체의 장에게 소제 및 신상, 훈련성적 또는 진도와 훈련결과 기타 내무부장관·교육부장관 또는 지방자치단체의 장이 요구하는 사항에 관하여 보고하여야 한다.
- ④ 특별훈련 피교육자는 훈련기간중 다음 각호의 1에 해당하게 된 때에는 내무부장관·교육부장관 또는 소속지방자치단체의 장에게 즉시 보고하고 그 지시에 따라야 한다.
 1. 훈련기관 또는 훈련기간등을 변경하고자 할 때

2. 훈련에 지장이 있을 정도의 질병·사고등 신상의 변화가 생긴 때
3. 국가 또는 지방자치단체에서 지급하는 교육훈련비의외의 장학금·기부금 또는 찬조금등을 수령하고자 할 때
- ⑤국외에서 특별훈련을 받고 있는 자가 사직하고자 할 때에는 귀국한 후에 소속지방자치단체의 장에게 사직원을 제출하여야 한다.

제31조 (복귀명령)

특별훈련 피교육자가 제30조의 규정에 의한 의무나 지시사항을 위반하여 훈련목적을 현저히 일탈하거나 질병 기타 사고등 부득이한 사유로 인하여 훈련을 계속할 수 없게 된 때에는 내무부장관·교육부장관 또는 소속지방자치단체의 장은 당해 피교육자에 대하여 지체없이 복귀를 명하여야 한다.

제32조 (복무의무)

- ①지방자치단체의 장은 6월이상의 특별훈련을 받은 공무원(특별훈련중에 복귀한 자로서 훈련을 받은 기간이 6월이상인 자를 포함한다)에 대하여는 6년의 범위내에서 훈련기간과 동일한 기간(국내에서 일과후에만 실시하는 특별훈련의 경우에는 훈련기간의 5할에 해당하는 기간)을 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하게 하여야 한다. 다만, 복무의무를 부과하기가 곤란하거나 복무의무를 부과한 후 이를 이행할 수 없는 특별한 사정이 발생한 때에는 복무의무를 면제할 수 있다.
- ②지방자치단체의 장은 6월이상의 특별훈련을 받은 공무원이 제1항의 규정에 의한 의무복무기간중에 면직 또는 휴직되거나 국가기관 또는 다른 지방자치단체의 기관으로 전출된 때에는 즉시 내무부장관 또는 교육부장관에게 보고하여야 한다.
- ③내무부장관 및 교육부장관은 제1항의 규정에 의하여 특별훈련을 받은 공무원이 훈련분야와 관련된 직무분야에 복무하고 있지 아니한 경우에는 당해 지방자치단체의 장에게 그 시정을 요구할 수 있다.
- ④제1항의 의무복무기간에는 지방공무원법 제63조제1항제1호·제3호또는 동조제2항제2호·제4호·제5호의 규정에 의한 휴직기간과 지방공무원법 제65조의2의 규정에 의한 직위해제기간은 이를 산입하지 아니한다. 다만, 공무상 질병으로 인한 휴직기간은 이를 산입한다.

제33조 (의무위반등에 대한 소요경비 반납조치)

내무부장관·교육부장관 또는 지방자치단체의 장은 특별훈련 피교육자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 별표의 기준에 따라 조례가 정하는 바에 의하여 당해 공무원의 특별훈련을 위하여 소요된 경비의 전액 또는 일부를 본인 또는 연대보증인으로 하여금 반납하게 하여야 한다.

1. 훈련중에 질병·사고등 부득이한 사유외의 사유로 인하여 면직된 때
2. 제31조의 규정에 의하여 복귀명령을 받고 정당한 사유없이 지정된 기일까지 복귀하지 아니하거나 복귀후 훈련중 발생한 사유로 인하여 면직된 때
3. 제30조의 규정에 의한 의무나 지시사항에 위반하여 중도에 복귀되었거나 특별한 사유없이 훈련을 중도에 포기하거나 훈련에서 탈락된 때
4. 제32조제1항의 규정에 의한 복무의무를 이행하지 아니한 때

제34조 (특별훈련의 세부시행요령)

이 영에 규정된 사항외에 특별훈련대상자의 선발절차와 특별훈련 피교육자의 지도·감독 및 훈련비의 지급등 특별훈련의 시행에 관하여 필요한 사항에 대하여는 국가공무원의 특별훈련에 관한 예에 의한다.

부칙

제1조 (시행일)

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (교육훈련에 관한 경과조치)

이 영 시행당시 공무원교육훈련법시행령에 의하여 계획되거나 진행중인 지방공무원의 교육훈련은 이 영에 의한 것으로 본다.

제3조 (다른 법령의 개정)

① 공무원교육훈련법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제2조제2항을 삭제한다.

제2조제3항중 "세부지침과 제2항의 규정에 의한 지방교육훈련지침에는"을 "세부지침에는"으로 한다.

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

제20조제2항중 "각호의 1 또는 지방공무원법 제69조제1항 각호의 1에"를 "각호의 1에"로, "관할징계위원회 또는 인사위원회에"를 "관할징계위원회에"로 한다.

제21조제2항 본문중 "중앙행정기관의 장·직할시장 또는 도지사는"을 "중앙행정기관의 장은"으로 하고, 동조제3항중 "중앙공무원교육원 및 지방행정연수원의"를 "중앙공무원교육원의"로 한다.

제23조제1항 단서 및 동조제2항중 "중앙행정기관의 장·서울특별시·직할시장 또는 도지사가"를 각각 "중앙행정기관의 장은"으로 한다.

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

제35조제4항중 "동조제2항제2호 또는 지방공무원법 제63조제1항제1호·제3호, 동조제2항제2호의"를 "동조제2항제2호의"로, "국가공무원법 제73조의2 또는 지방공무원법 제65조의2의"를 "국가공무원법 제73조의2의"로 한다.

② 행정권한의위임및위탁에관한규정중 다음과 같이 개정한다.

제20조제6항, 제24조제10항제28호·제29호 및 제33조제10항제35호·제36호를 각각 삭제한다.

③ 지방공무원보수규정중 다음과 같이 개정한다.

제22조중 "공무원교육훈련법에"를 "지방공무원교육훈련법에"로 한다.

④ 지방공무원수당규정중 다음과 같이 개정한다.

제3조중 "공무원교육훈련법에"를 "지방공무원교육훈련법에"로 한다.

⑤ 소방공무원임용령중 다음과 같이 개정한다.

제30조제1항제4호 및 제5호중 "공무원교육훈련법에"를 각각 "공무원교육훈련법 또는 지방공무원교육훈련법에"로 한다.

제31조제1항제1호중 "공무원교육훈련법 제13조의"를 "공무원교육훈련법 제13조 또는 지방공무원교육훈련법 제14조의"로 한다.

⑥ 소방공무원교육훈련규정중 다음과 같이 개정한다.

제13조제1항중 "공무원교육훈련법시행령 제2조제1항의 규정에 의한 세부지침에"를 "공무원교육훈련법시행령 제2조제1항의 규정에 의한 세부지침 또는 지방공무원교육훈련법시행령 제2조제1항의 규정에 의한 일반지침에"로 한다.

제35조중 "공무원교육훈련법시행령의"를 "공무원교육훈련법시행령 또는 지방공무원교육훈련법시행령의"로 한다.

6. 공무원평정규칙

전문개정	95. 4. 1	총리령제500호
개정	95.12.30	총리령제544호
개정	96.11.23	총리령제591호
개정	97. 7.18	총리령제646호
개정	98. 3.14	행정자치부령제4호

제4장 훈련성적평정

제16조 (훈련성적의 평정)

- ① 훈련성적은 기본교육성적과 전문교육성적으로 나누어 평정하되, 기본교육성적의 평정은 공무원교육훈련법에 의한 각급 공무원교육원 및 특수훈련기관(이하 "교육훈련기관"이라 한다)에서 이수한 훈련의 성적(지방공무원 재직시에 이수한 훈련의 성적을 포함한다. 이하 같다)에 대하여 실시하고, 전문교육성적의 평정은 각급 교육훈련기관·행정기관 또는 민간단체등에서 이수한 전문교육을 대상으로 실시한다. 다만, 기본교육성적이 만점의 6할미만인 경우에는 평정하지 아니한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 기본교육성적의 평정은 직급별 기본교육훈련과정의 훈련성적중 당해 계급에서 받은 2주이상의 훈련성적을 그 대상으로 하고, 전문교육성적의 평정은 중앙행정기관의 장이 인정하는 전문교육훈련과정중 당해 계급에서 받은 3일이상의 과정을 그 대상으로 한다. 다만, 6급공무원 및 8급공무원중 당해 계급에서 받은 훈련성적이 없는 공무원의 경우에는 바로 하위계급에서 받은 훈련성적을 당해 계급에서 받은 훈련성적으로 보아 평정할 수 있다.
- ③ 소속장관은 연구사·지도사 및 기능직공무원에 대하여는 직무의 특수성 또는 기관의 실정등에 비추어 제2항의 규정에 의한 평정방법이 부적당하다고 인정하는 때에는 이를 달리 정할 수 있다.
- ④ 제1항 내지 제3항의 규정은 공무원교육훈련법에 의한 승진예정직급에 상응하는 기본교육훈련과정의 교육훈련 및 영 제24조의 규정에 의하여 시보공무원이 될 자(시보임용이 면제되는 자를 포함한다)가 받은 교육훈련의 경우에 이를 준용한다.
- ⑤ 연구직 또는 지도직공무원이 다른 기술직렬의 공무원으로 전직할 경우에는 연구직 또는 지도직공무원으로 재직중에 받은 훈련성적을 당해 계급에서 받은 훈련성적으로 보아 평정할 수 있다.

7. 한국해양수산연수원법

(전문개정 97. 8.22 법률제5364호)

제1조 (목적)

이 법은 한국해양수산연수원을 설립하여 해양수산인력의 교육·기술훈련등에 관한 업무를 수행하게 함으로써 해양수산분야의 발전을 도모함을 목적으로 한다.

제2조 (법인격)

한국해양수산연수원(이하 "연수원"이라 한다)은 법인으로 한다.

제3조 (설립)

①연수원은 그 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

②제1항의 규정에 의한 설립등기사항은 다음 각호와 같다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소 및 부설기관
4. 임원의 성명 및 주소
5. 공고의 방법

제4조 (정관)

①연수원의 정관에는 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소 및 부설기관에 관한 사항
4. 사업 및 그 집행에 관한 사항
5. 운영재원에 관한 사항
6. 재산 및 회계에 관한 사항
7. 임원 및 직원에 관한 사항
8. 이사회에 관한 사항
9. 정관의 변경에 관한 사항
10. 공고의 방법에 관한 사항
11. 내부규정의 제정 및 개폐에 관한 사항

②연수원은 정관을 변경하고자 할 때에는 해양수산부장관의 인가를 받아야 한다.

제5조 (사업)

①연수원은 다음 각호의 사업을 행한다.

1. 해양수산관련 사업종사자의 교육·훈련
2. 해양수산기술훈련에 관한 국제교류증진을 위한 사업
3. 정부로부터 위탁한 해기사시험의 관리
4. 정부로부터 위탁한 선박승무원에 대한 직업안정업무
5. 제3호 및 제4호외에 정부·지방자치단체·공공단체·민간단체등으로부터 위탁한 사업
6. 제1호 내지 제5호에 부대되는 사업 기타 연수원의 목적달성을 위하여 필요한 사업

②연수원은 해양수산부장관의 승인을 얻어 제1항의 사업과 관련된 사업으로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 필요한 수익사업을 할 수 있다.

제6조 (임원)

①연수원에는 임원으로 원장 1인을 포함한 13인이내의 이사와 감사 1인을 둔다.

- ②원장 및 감사는 정관이 정하는 바에 의하여 이사회에서 선임하되 해양수산부장관의 승인을 얻어야 한다.
- ③임원의 자격·선임·임기·직무 기타 필요한 사항은 정관으로 정한다.

제7조 (이사회)

- ①연수원의 업무에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 연수원에 이사회를 둔다.
- ②원장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.
- ③이사회에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다.

제8조 (직원의 임면)

연수원의 직원은 정관이 정하는 바에 의하여 원장이 임면한다.

제9조 (운영재원)

연수원의 설립 및 운영에 소요되는 경비는 다음 각호의 재원으로 충당한다.

1. 정부의 보조금
2. 선박소유자 또는 교육·훈련을 받는 자가 부담하는 교육·훈련에 필요한 경비
3. 기타 수입금

제10조 (보조금)

정부는 연수원의 설립 및 운영에 소요되는 경비에 충당하기 위하여 예산의 범위안에서 보조금을 지급할 수 있다.

제11조 (국유재산의 대부등)

- ①정부는 연수원의 설립 및 운영을 위하여 필요한 국유재산을 연수원에 무상으로 대부하거나 사용·수익하게 할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의한 대부 또는 사용·수익기간에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조 (사업계획의 승인등)

- ①연수원의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.
- ②연수원은 대통령령이 정하는 바에 의하여 매 회계연도의 사업계획서 및 예산서를 작성하여 해양수산부장관의 승인을 얻어야 한다. 이를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.
- ③연수원은 매 회계연도의 사업실적과 공인회계사 또는 회계법인의 감사를 받은 결산서를 다음 연도 2월말까지 해양수산부장관에게 제출하여야 한다.

제13조 (지도·감독)

- ①해양수산부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 연수원의 업무·회계 및 재산에 관한 사항을 보고하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 연수원의 장부·서류·시설 기타의 물건을 검사하게 할 수 있다.
- ②해양수산부장관은 제1항의 규정에 의한 보고 또는 감사의 결과 위법 또는 부당한 사실이 있는 때에는 연수원에 대하여 그 시정을 요구하거나 기타 필요한 조치를 명할 수 있다.
- ③해양수산부장관은 연수원의 운영개선 또는 효율적인 교육·훈련을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 연수원에 대하여 다음 각호의 사항을 요구할 수 있다.
 1. 교육·훈련의 방법개선
 2. 해양수산 관련 연구과제에 대한 실적의 제출
 3. 학사의 관리, 교직원들의 복무등 운영사항의 개선

제14조 (비밀엄수의 의무)

연수원의 임원이나 직원 또는 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니된다.

제15조 (유사명칭의 사용금지)

이 법에 의한 연수원이 아닌 자는 한국해양수산연수원 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제16조 (민법의 준용)

연수원에 관하여 이 법에 규정한 것을 제외하고는 민법중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제17조 (벌칙적용에 있어서의 공무원의제)

연수원의 임원 및 직원은 형법 제129조 내지 제132조의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제18조 (벌칙)

제14조의 규정에 위반한 자는 3년이하의 징역 또는 700만원이하의 벌금에 처한다.

제19조 (과태료)

- ① 제15조의 규정에 위반한 자는 100만원이하의 과태료에 처한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 해양수산부장관이 부과·징수한다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 해양수산부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
- ④ 제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 해양수산부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
- ⑤ 제3항의 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

부칙

제1조 (시행일)

이 법은 1998년 1월 1일부터 시행한다.

제2조 (이 법의 시행을 위한 준비행위)

이 법에 의하여 한국어업기술훈련소가 사단법인 한국해기연수원을 통합하기 위하여 행하는 준비행위는 이 법 시행전에 할 수 있다.

제3조 (사단법인 한국해기연수원에 관한 경과조치)

- ① 이 법 시행당시의 사단법인 한국해기연수원은 총회의 결의에 의하여 그 권리와 의무를 이 법에 의한 연수원이 승계할 것을 해양수산부장관에게 신청할 수 있다.
- ② 사단법인 한국해기연수원은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 해양수산부장관의 승인을 얻은 때에는 이 법 시행과 동시에 민법중 법인의 해산 및 청산에 관한 규정에 불구하고 해산된 것으로 보며, 사단법인 한국해기연수원에 속하였던 모든 권리와 의무는 이 법에 의한 연수원이 포괄승계한다.

제4조 (통합준비)

- ① 해양수산부장관은 5인이내의 통합준비위원을 위촉하여 한국어업기술훈련소가 사단법인 한국해기연수원을 통합하는 사무와 통합당시의 이사 및 감사의 선임에 관한 사무를 담당하게 한다.
- ② 통합준비위원회는 이 법 시행전까지 한국어업기술훈련소의 정관을 변경하여 해양수산부장관의 인가를 받아야 한다.
- ③ 통합당시 이 법에 의한 연수원의 원장은 해양수산부장관이 임명한다.
- ④ 통합준비위원회는 통합준비를 완료한 때에는 지체없이 모든 사무를 이 법에 의한 연수원의 원장에게 인계하여야 하고, 사무인계가 끝난 때에는 해촉된 것으로 본다.

제5조 (임원의 임기에 관한 경과조치)

이 법 시행당시의 한국어업기술훈련소의 임원은 이 법 시행과 동시에 그 임기가 만료된 것으로 본다.

제6조 (직원에 관한 경과조치)

이 법 시행당시의 한국어업기술훈련소 및 사단법인 한국해기연수원의 직원은 이 법에 의한 연수원의 직원으로 본다.

제7조 (교육·훈련에 관한 경과조치)

이 법 시행당시의 한국어업기술훈련소와 사단법인 한국해기연수원에서 소정의 교육·훈련을 이수하였거나 이수중인 자는 이 법에 의한 연수원에서 교육·훈련을 이수하였거나 이수중인 자로 본다.

제8조 (벌칙에 관한 경과조치)

이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

제9조 (다른 법률의 개정)

선원법중 다음과 같이 개정한다.

제99조를 다음과 같이 한다.

제99조 (선원의 직업안정업무) ①해양수산부장관은 필요한 선원인력을 확보하고 선원의 직업안정을 도모하기 위하여 다음 각호의 업무를 행한다.

1. 선원의 취업알선·모집 및 직업보도에 관한 업무
2. 선원인력의 수요·공급의 실태파악을 위한 선원의 등록과 실업대책에 관한 업무
3. 선원관리사업에 대한 지도·감독에 관한 업무
4. 선원에 대한 적성검사에 관한 업무
5. 선원연금 기타 선원의 복지사업에 관한 업무

②해양수산부장관은 제1항의 규정에 의한 업무의 일부를 대통령령이 정하는 바에 의하여 한국해양수산연수원에 위탁할 수 있다.

③제2항의 규정에 의하여 해양수산부장관으로부터 업무의 일부를 위탁한 한국해양수산연수원은 대통령령이 정하는 바에 의하여 선원을 고용하고 있는 선박소유자 또는 제103조의 규정에 의한 선원관리사업을 영위하는 자로부터 필요한 경비를 징수할 수 있다.

④제2항의 규정에 의하여 해양수산부장관으로부터 업무의 일부를 위탁한 한국해양수산연수원에 대한 감독에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제100조제1항 내지 제4항중 "선원등록기관"을 각각 "한국해양수산연수원"으로 하고 동조제1항 및 제2항중 "해운항만청장"을 각각 "해양수산부장관"으로 한다.

제107조를 다음과 같이 한다.

제107조 (선원의 교육훈련의 위탁)

①해양수산부장관은 대통령령이 정하는 바에 의하여 제106조의 규정에 의한 선원의 교육훈련업무를 한국해양수산연수원에 위탁할 수 있다.

②선원을 고용하고 있는 선박소유자 또는 제106조의 규정에 의한 교육훈련을 받는 자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 교육훈련에 필요한 경비를 부담한다.

③제1항의 규정에 의하여 해양수산부장관으로부터 선원의 교육훈련업무를 위탁한 한국해양수산연수원에 대한 감독에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제108조중 "해운항만청장은 제99조제2항의 규정에 의한 선원등록기관·제107조제1항의 규정에 의한 선원교육기관"을 "해양수산부장관은 제99조제2항 및 제107조제1항의 규정에 의하여 업무를 위탁한 한국해양수산연수원"으로 한다.