


정책연구 2007-4

지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning

이수경 변숙영 권성연

 한국직업능력개발원

머 리 말

지역 교육 격차의 문제는 현재 우리 사회가 안고 있는 중요한 교육 이슈 중 하나로서 중앙부처 및 지방정부 차원에서 이를 해소하기 위한 다양한 정책적 노력과 투자가 이루어지고 있다. 이러한 노력의 하나로 e-Learning은 시·공간을 초월한 학습이 가능하고 네트워크로 연결된 사람과 학습자원 간에 무한한 공유와 상호작용이 가능하다는 측면에서 지역 간 교육의 간극을 좁히는 데 매우 유용한 방법이 될 수 있을 것이다. 따라서 e-Learning은 지역 간 교육격차 해소에 효과적으로 적용될 수 있는 방법론이며, 이에 대한 구체적인 방안을 제시하는 것은 의미있는 시도로 판단된다.

이에 본 연구는 e-Learning 관련 정책들을 중앙부처와 지방자치단체별로 나누어 살펴봄으로써 정부 역할에 따른 정책 추진 실태를 분석하고, 기존 정책의 문제점과 성과를 바탕으로 e-Learning 고유의 특성을 살려 보다 효과적으로 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있는 정책 방향 및 사업을 제시하는 데 목적을 두고 있다. 이러한 연구를 통하여 성인대상의 직업교육훈련 및 평생교육 영역에서 지역적 차이에 의한 교육의 양적·질적 차이 발생을 최소화하고, 모든 국민이 고른 교육 기회를 가지도록 하는 정책 및 사업을 추진하여 사회 양극화 해소와 사회 통합을 실현할 수 있을 것으로 기대한다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2007년 기본연구 2007-7번으로 이수경 연구위원이 책임자로서 변숙영, 권성연 박사와 공동으로 연구를 수행하였으며 강정애 위촉연구원이 참여하였다. 본 연구의 추진을 위해 적극적인 협력을 아끼지 않았던 중앙부처 및 지역인적자원개발센터 관계자, 사례조사에 협조하여 주셨던 중앙공무원교육원, 한국정보문화진흥원, 경기도여성능력개발센터의 관계자들과 학계 및 기업의 전문가 여러분, 한국직업능력개발원 e-Learning센터 연구진에게 깊은 감사를 드린다.

2007년 10월
한국직업능력개발원
원장 이 원 덕

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 3

제2절 연구 내용 및 방법 · 4

1. 연구의 내용 · 4
2. 연구의 방법 · 7

제3절 연구 제한점 및 기대 효과 · 9

1. 연구의 범위 및 한계 · 9
2. 연구의 기대 효과 및 활용 방안 · 9

제2장 이론적 논의 및 틀

제1절 지역 교육격차의 개념 및 특성 · 11

1. 지역 교육격차의 개념 · 11
2. 지역 교육격차의 특성 · 13

제2절 지역 교육격차 실태 · 14

제3절 지역 교육격차와 e-Learning · 16

제4절 연구 분석틀 · 19

제3장 지역 교육격차 실태 분석

- 제1절 교육훈련 기관 및 분야(과정) 분포 · 23
 - 1. 집체 교육훈련 과정 개설 현황 · 23
 - 2. e-Learning 교육훈련 과정 개설 현황 · 25
- 제2절 교육훈련 참여 현황 · 27
 - 1. 실업자 직업훈련 · 27
 - 2. 재직자 직업훈련 · 33
 - 3. 근로자 수강지원금 수급자 현황 · 36
 - 4. 직업훈련 참여율 · 38
 - 5. 평생학습 참여율 · 39
- 제3절 교육훈련비 집행 및 수급 현황 · 39
 - 1. 사업체 교육훈련비 집행 · 40
 - 2. 근로자수강지원금 수급 현황 · 41
- 제4절 직업훈련 성과 및 만족도 · 42
- 제5절 훈련 수요 대비 훈련 공급 실태 · 44
 - 1. 서울 · 44
 - 2. 부산 · 45
 - 3. 경인 · 46
 - 4. 광주 · 48
 - 5. 대전 · 49
 - 6. 대구 · 50
- 제6절 직업훈련 정보 취득 경로 · 51
- 제7절 시사점 · 52

제4장 중앙정부 정책·제도 분석

제1절 교육인적자원부·56

1. 대학 e-Learning 지원 센터 구축 사업·56
2. 원격대학 지원 사업·64
3. 평생학습도시 조성 사업·71

제2절 노동부·77

1. 인터넷 원격훈련 지원 사업·77
2. 한국 폴리텍대학 재직자 훈련 및 지역 주민 훈련·93
3. 중소기업 직업훈련 컨소시엄·96
4. 지역별 인력 및 훈련 수요 조사 사업·101

제3절 기타 부처·104

1. 행정자치부 : 정보화마을 조성 사업·104
2. 행정자치부 : 지방 공무원 교육훈련 혁신·107
3. 산업자원부 : 지역 혁신인력양성 사업·111
4. 여성가족부 : 지역사회 맞춤형 여성 취업 지원·114
5. 농림부 : 농촌지역개발 인력양성·118

제4절 시사점·124

제5장 지방자치단체 정책·제도 분석

제1절 지방자치단체 인적자원개발 계획 분석·128

1. 목표 및 추진 방향·128
2. 직업교육훈련 측면·129
3. 평생교육 측면·131
4. e-Learning 측면·132
5. 시사점·134

제2절 지방자치단체 담당자의 e-Learning 정책 운영 실태 및 요구 분석 · 136

1. 지역(지역 간, 지역내) 교육격차 관련 · 136
2. e-Learning 정책 추진 및 운영 실태 · 145
3. e-Learning 인프라 구축 수준 · 148
4. 시사점 · 153

제6장 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 운영 사례

제1절 중앙공무원교육원 · 156

1. 추진 배경 및 목표 · 156
2. 연혁 및 주요 기능 · 157
3. 운영 현황 및 실적 · 158
4. 공동 활용 · 162
5. 성과 및 향후 계획 · 165
6. 시사점 · 166

제2절 한국정보문화진흥원 : 배움나라 · 168

1. 추진 배경 및 목표 · 168
2. 연혁 및 주요 기능 · 169
3. 운영 현황 및 실적 · 171
4. 문제점 및 애로사항 · 179
5. 성과 및 향후 계획 · 179
6. 시사점 · 180

제3절 경기여성e-러닝센터 · 181

1. 추진 배경 및 목표 · 181
2. 연혁 및 주요 기능 · 182
3. 운영 현황 및 실적 · 184
4. 문제점 및 애로사항 · 188

5. 성과 및 향후 계획 · 189

6. 시사점 · 191

제4절 시사점 · 192

제7장 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책 · 제도 추진 방향

제1절 기존 e-Learning 정책 · 제도의 한계와 문제점 · 195

제2절 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책 · 제도의 추진 방향 및 주요 사업 · 197

1. e-Learning 학습 인프라 강화를 통한 지역의 학습권 보장 · 200

2. 지역별 e-Learning의 특성화 · 내실화를 통한 효과성 제고 · 204

3. 지역 간, 지역내 e-Learning 학습자원 공유를 위한 연계화 · 표준화 · 정보화 · 208

제3절 추진 주체별/구성 요소별 정책 추진 방향 · 211

1. 추진 주체별(중앙정부 vs. 지방자치단체) 정책 추진 방향 · 211

2. e-Learning 구성 요소별 정책 추진 방향 · 219

<부록 1> 지방자치단체의 지역 교육격차 실태 및 e-Learning 정책 추진 현황 조사지 · 223

참고문헌 · 233

<표목차>

- <표 II-1> 연구 분석틀 · 21

- <표 III-1> 지역별 실업자 직업훈련 분야 개설 현황(집체교육훈련) · 24
- <표 III-2> 지역별 e-Learning 교육훈련 기관 및 과정 개설 현황 · 25
- <표 III-3> 인구대비 지역별 e-Learning 교육훈련 기관 및 과정 개설 현황 · 26
- <표 III-4> 지역별 실업자 직업훈련 참여자 현황 - 1 · 28
- <표 III-5> 인구대비 지역별 실업자 직업훈련 참여율 · 29
- <표 III-6> 지역별 실업자 직업훈련 참여자 현황 - 2 · 30
- <표 III-7> 지역별 실업자 직업훈련 수료자의 훈련유형 및 훈련분야별 현황 · 31
- <표 III-8> 지역별 실업자 직업훈련 종료 과정의 훈련유형 및 훈련분야별 수료율 · 32
- <표 III-9> 지역별 재직자 직업훈련 참여자 현황 · 34
- <표 III-10> 인구대비 지역별 재직자 직업훈련 참여율 · 35
- <표 III-11> 지역별 근로자수강지원금 수급자 현황 · 36
- <표 III-12> 지역별(노동청별) 사업체 교육훈련비 집행 현황 · 40
- <표 III-13> 지역별(노동청별) 매출액 대비 교육훈련비 평균 비중 · 41
- <표 III-14> 지역별 근로자수강지원금 금액 현황 · 42
- <표 III-15> 지역별 직업훈련 성과 · 43
- <표 III-16> 서울청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교 · 45
- <표 III-17> 부산청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교 · 46
- <표 III-18> 경인청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교 · 47

- <표 III-19> 광주청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/
실업자 희망 비교 · 48
- <표 III-20> 대전청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/
실업자 희망 비교 · 49
- <표 III-21> 대구청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/
실업자 희망 비교 · 50

- <표 IV-1> 중앙정부 정책 · 제도 분석의 조사항목 · 55
- <표 IV-2> 연도별 권역 e-Learning 센터 구축 현황 · 56
- <표 IV-3> 연차별 e-Learning 센터 지원 예산 · 57
- <표 IV-4> 연도별 인터넷 통신훈련 기관수 및 지원인원 (1999~2005년) · 85
- <표 IV-5> 연도별 인터넷 통신훈련 지원금 변화(2003~2005년) · 86
- <표 IV-6> 훈련방법별 직업훈련 실시 현황 · 86
- <표 IV-7> 훈련분야별 인터넷 통신훈련 현황 (2005년) · 88
- <표 IV-8> 기업규모별 인터넷 통신훈련 현황 (2005년) · 89
- <표 IV-9> 중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업 예산 계획 · 97
- <표 IV-10> 연차별 정보화마을 조성 사업 지원 예산 · 104
- <표 IV-11> 지역 혁신인력 양성 사업 지원내역('03~'06) 및 계획(~'10) · 111
- <표 IV-12> 지역 혁신인력 양성 사업 성과('03~'05) · 113
- <표 IV-13> 연차별 지역사회 맞춤형 여성 취업 지원 예산 · 115
- <표 IV-14> 1차 개별 프로그램 취업 현황 · 116
- <표 IV-15> 2차 개별 프로그램 취업 현황 · 116
- <표 IV-16> 연도별 농촌지역개발 인력 지원 예산 · 118
- <표 IV-17> 중앙정부 정책·제도의 e-Learning 측면 활용도 및 활용 수준 · 124

- <표 V-1> 지방자치단체 정책 · 제도 분석의 조사항목 · 127
- <표 V-2> 지방자치단체별 인적자원개발 계획 요약표 · 134
- <표 V-3> 교육훈련의 기회측면에서의 지역 교육격차 인식 정도 · 139

- <표 V-4> 교육훈련의 질(우수성) 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도 · 141
- <표 V-5> 교육형태(집합교육, e-Learning)에 따른 지역 교육격차 인식 정도 · 142
- <표 V-6> e-Learning 추진 방향에 따른 지역 교육격차 해소 기여 정도 및 실현 가능성 · 148
- <표 V-7> e-Learning 영역별 기반 구축 수준 및 중요도 인식 · 150

- <표 VI-1> e-Learning 사례분석 조사항목 · 155
- <표 VI-2> 중앙공무원교육원 사이버교육센터의 주요 기능 · 158
- <표 VI-3> 중앙공무원교육원 사이버교육과정 운영 현황 · 159
- <표 VI-4> 중앙공무원교육원 열린공부방 운영 현황 · 160
- <표 VI-5> 중앙공무원교육원의 사이버교육 사이트의 주요 메뉴 · 160
- <표 VI-6> 배움나라 운영 목표 · 169
- <표 VI-7> 배움나라의 콘텐츠 보급 현황 · 171
- <표 VI-8> 배움나라 교육과정 개발 및 운영 실적 · 172
- <표 VI-9> 배움나라 성별 교육생 분포 · 172
- <표 VI-10> 배움나라 연령대별 교육생 분포 · 172
- <표 VI-11> 배움나라 직업별 교육생 분포 · 172
- <표 VI-12> 배움나라 연령대별 교육생 분포 · 172
- <표 VI-13> 배움나라 사이트의 주요 메뉴 · 174
- <표 VI-14> 배움나라 수강 절차 · 176
- <표 VI-15> 경기여성e-러닝센터 사이트의 주요 메뉴 · 186
- <표 VI-16> 경기여성e-러닝센터의 발전 계획 · 190

- <표 VII-1> 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책 · 제도의 추진 방향 및 주요 사업 · 199
- <표 VII-2> 추진 주체별(중앙 정부 vs. 지방자치단체) 정책 추진 내용 · 218
- <표 VII-3> e-Learning의 구성 요소별 정책 추진 방향 · 221

[그림목차]

- [그림 I-1] 연구 절차 · 6

- [그림 III-1] 인구대비 지역별 근로자수강지원금 수급자율 · 37
- [그림 III-2] 지역별 직업훈련 참여율 · 38
- [그림 III-3] 지역별 평생학습 참여 실태 · 39
- [그림 III-4] 지역별 직업훈련 만족도 · 43
- [그림 III-5] 지역별 직업훈련 정보 취득 경로 · 51

- [그림 IV-1] 컨소시엄 사업 운영 체계 · 98

- [그림 V-1] 교육훈련의 기회 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도 결과 분석 · 138
- [그림 V-2] 교육훈련의 질(우수성) 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도 결과 분석 · 140
- [그림 V-3] e-Learning 추진 방향에 따른 지역 교육격차 해소에 대한 기여 정도 및 실현 가능성 결과 분석 · 147
- [그림 V-4] e-Learning 영역별 기반 구축 수준 및 중요도 인식 결과 분석 · 149

- [그림 VI-1] 중앙공무원교육원 e-Learning의 교육목표 · 157
- [그림 VI-2] 중앙공무원교육원 공동 활용 업무처리 흐름도 · 163
- [그림 VI-3] 배움나라의 서비스 구성도 · 170
- [그림 VI-4] 배움나라 콘텐츠의 특징 · 178
- [그림 VI-5] 경기도여성능력개발센터의 주요 기능 · 183
- [그림 VI-6] 경기도여성e-러닝센터의 교육과정 체계 · 185

【요약】

1. 연구의 개요

본 연구는 e-Learning 관련 정책들을 중앙부처와 지방자치단체별로 나누어 살펴봄으로써 정부 역할에 따른 정책 추진 실태를 분석하고, 기존 정책의 문제점과 성과를 바탕으로 e-Learning 고유의 특성을 살펴 보다 효과적으로 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있는 정책 방향 및 사업을 제시하는 데 목적을 두고 있다. 이 연구는 성인을 대상으로 하는 평생교육 및 직업교육훈련의 범위에 한정하여 연구를 수행하였으므로 이 연구의 결과물은 이 영역에 한하여 제한적으로 활용될 수 있을 것이다.

연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 절차와 방법을 사용하였다.

첫째로 관련 문헌 수집 및 분석을 통하여 지역 교육격차와 관련된 특성을 추출하였다. 둘째, 관련 자료 수집 및 분석을 통하여, 지역 교육격차와 관련된 정책·제도 실태를 파악하고, 지역 교육격차와 관련 되어 조사 결과 데이터들을 수집하여 지역 간 교육격차의 특징을 살펴보았으며, 지역 교육격차에 기여한 e-Learning 우수 사례 관련 자료를 수집 및 분석하였다. 셋째, 지역별 e-Learning 정책 추진 현황 및 운영 실태를 파악하고 향후 e-Learning 추진 방향에 대한 의견을 수렴하기 위하여 실태 조사를 실시하였다. 넷째, 국내외의 유관 정책·제도·사업 추진 실태, 전략, 방안을 중심으로 사례 조사를 실시하여, 교육격차 해소를 위한 정책·제도에 대한 시사점을 추출하였다. 다섯째, 전문가 협의회를 통해 연구 분석틀 검토, 지역 교육격차의 실태 및 문제점 논의, 추출된 정책방안에 대한 검토가 이루어졌다. 여섯

제, e-Learning 지역 교육격차 관련 정책 방향 및 사업에 대한 전문가들의 의견을 다각도로 수렴하기 위하여 의견조사를 실시하였다.

2. 연구의 분석틀

(1)지역 교육격차에 대한 이론적 분석과 (2)지역 교육격차와 e-Learning 특성과의 연계성에 대한 논의를 바탕으로 본 연구의 분석틀을 다음과 같이 제시하였다.

| 지역 교육 격차 해소 | e-Learning | | | |
|----------------------|---|--|--|-----------------------------------|
| | 구현 목표 | 특성 | 고려사항 | 관련 요소 |
| 양적 측면 | 교육의 효율성 제고 | 시·공간적 유연성 : 언제, 어디서나 지속적으로 항시적인 학습이 가능함 | - e-Learning을 할 수 있는 컴퓨터, 네트워크, 소프트웨어 등 기반 시설과 프로그램이 마련되어 있는가? - e-Learning을 통해 다양하고 풍부한 교육과정(콘텐츠)이 제공되고 있는가? | 하드 웨어 코스 웨어 (콘텐츠) |
| | | 공유 가능성 : 특정 기관에서 개발된 e-Learning을 여러 조직에서 활용할 수 있음 | - 지역내, 지역 간 네트워크 및 파트너십이 확보되어 활발한 e-Learning 공유가 이루어지고 있는가? | 하드 웨어 문화· 제도 |
| | 맞춤형·개별화 학습 : 학습자의 요구와 수준에 맞는 학습이 가능함 | - 지역민의 요구(수요)와 수준을 반영한 e-Learning을 개발·운영하였는가? | 코스 웨어 | |

<표 계속>

| 지역 교육 격차 해소 | e-Learning | | | |
|----------------------|------------------|---|--|-----------------------|
| | 구현 목표 | 특성 | 고려사항 | 관련 요소 |
| 질적 측면 | 교육의 효과성 제고 | 자기주도적·능동적 학습 : 학습자 스스로 원하는 학습을 찾아하며 자신의 학습 과정과 결과를 관리할 수 있는 적극적인 학습이 가능함 | <ul style="list-style-type: none"> - 학습자들이 e-Learning에 능동적·적극적으로 참여하고 있는가? - 학습자들이 자기주도적 학습을 하고 있는가? - 학습자들의 자기주도적 학습을 지원하기 위한 전략이나 체제가 마련되어 있는가? | 코스 웨어 문화· 제도 |
| | | 상호작용, 공동체 학습 : 다른 사람과의 커뮤니케이션이 원활하게 진행되며 공동의 목표나 문제를 함께 달성, 해결해 나가는 과정을 통해 학습을 실천함 | <ul style="list-style-type: none"> - e-Learning을 통해 인적자원 간 교류, 상호작용 등이 일어났는가? - e-Learning을 수행하면서 공동체 학습이 이루어지고 있는가? | 문화· 제도 코스 웨어 |

3. 지역 교육격차 실태 분석

기존 성인 직업교육훈련 및 평생학습 관련하여 수행된 각종 조사사업의 결과물 및 정부 데이터베이스를 활용 및 재구성하여 지역 교육격차의 실태 및 특성을 지역별 (1)교육훈련 기관 및 분야의 분포, (2)교육훈련 참여 현황, (3)교육훈련비 집행 및 수급 현황, (4)직업훈련 성과 및 만족도, (5)훈련 수요 대비 훈련 공급 실태의 적정성, (6)직업훈련 정보 취득 경로 등에 초점을 맞추어 살펴본 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 집체훈련에 있어서 훈련과정의 훈련분야 분포는 지역별로 다소 차이를 보이고 있었는데, 이는 해당 지역의 주력 산업분야와 연결지어 해석될 수 있다. 즉, 지역중점 산업을 바탕으로 해당 분야 인력

양성 및 근로자 능력개발에 도움이 되는 분야의 과정이 개설되고 있음을 알 수 있었다.

둘째, e-Learning 교육훈련 과정 개설은 훈련기관이 위치한 지역의 분포와 유사하게 나타났다. 즉, 훈련기관이 타 지역에 비해 많이 위치하고 있는 서울의 경우는 과정 개설의 비율도 높아, 지역에 따른 교육훈련 격차가 나타나고 있었다. 이는 e-Learning의 특성이 충분히 활용되지 못하고 있는 현실을 잘 반영하고 있어, 심층적인 원인파악과 보완책에 대한 강구가 요구된다.

셋째, 훈련대상자(실업자/재직자)별 훈련을 받은 지역을 살펴본 결과 지역 간 격차가 있는 것으로 나타났다. 즉, 훈련대상자(실업자/재직자)에 관계없이 훈련생의 절반 정도가 서울에 위치한 훈련기관에서 훈련을 받은 것으로 나타났다. 훈련기관의 수도권 및 대도시 집중화는 훈련생의 집중화로 이어져 지역 간 교육격차가 나타나고 있음을 알 수 있었다.

넷째, 우리나라 성인의 직업훈련과 평생학습 참여율을 지역별로 보면 지역별로 차이가 나타났는데, 경북의 참여율이 가장 높고 그 다음이 제주 순으로 나타나 경북과 제주의 참여율이 타 지역에 비해 높았다. 반면 가장 낮은 참여율을 보이는 지역은 광주, 대전으로 나타났다. 또한, 경북지역은 직업훈련 만족도에 있어서도 타 지역에 비해 높게 나타났다. 이에, 경북지역의 직업훈련 현황 및 실적 분석을 통해 학습자의 만족도를 높인 요인 파악과 이의 타 지역 직업훈련에의 모범사례로의 홍보가 필요하다.

다섯째, 권역(지청)별로 훈련 공급과 수요의 적정성을 살펴본 결과, 실업자훈련에 개설이 요구되는 과정은 각각 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 사업체 충원 시 외부훈련수로 직종 추정값과 실업자 희망 직업훈련 직종, 실업자 훈련기관 개설 희망 과정의 차이가 지역별로 발생됨에 따른 결과로 향후 이와 같은 연구결과를 바탕으로 지역의

특성을 반영한 특성 있는 과정 개설이 실행되어야 한다.

여섯째, 지역별로 직업훈련에 대한 정보 취득 경로를 살펴본 결과 대도시와 군지역 간에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 대도시는 회사와 인터넷, 본인의 노력을 통해 정보를 취득한 비율이 높고, 군 지역은 주변 사람의 권고를 통한 비율이 월등히 높았다. 이는 대다수의 사람들이 교육훈련에 대한 정보 취득을 사적인 네트워크에 의존하고 있음을 확인할 수 있다. 이에 현재 구축되어 있는 공적 영역에 대한 홍보와 함께 지역 밀착형 정보 통계 인프라 구축의 필요성이 강조된다.

4. 중앙정부 정책·제도 분석

중앙정부 정책·제도 분석으로는 교육인적자원부의 대학 e-Learning 지원 센터 구축 사업, 원격대학 지원 사업, 평생학습도시 조성 사업과, 노동부의 인터넷 원격훈련 지원 사업, 한국 폴리텍대학 재직자 훈련 및 지역 주민 훈련, 중소기업 직업훈련 컨소시엄, 지역별 인력 및 훈련 수요 조사 사업, 기타 부처로 행정자치부의 정보화마을 조성 사업과 지방 공무원 교육훈련 혁신 사업, 산업자원부의 지역 혁신인력양성 사업, 여성가족부의 지역사회 맞춤형 여성 취업 지원, 농림부의 농촌 지역개발 인력양성 사업에 대해 일반현황 및 정책의 주요 목적, 내용, 추진 경과 등을 살펴보았다.

이 중 e-Learning이 중심이 되었거나 부분 도입이 이루어졌던 사업들을 대상으로 e-Learning 측면에서 어떻게 활용되고 있는지 활용도와 활용 수준을 진단해 본 결과, e-Learning 특성 중 1차원적(물리적) 특성이라고 볼 수 있는 ‘시·공간적 유연성’에 대한 활용은 매우 높으나, 반면 교육훈련의 질과 밀접히 관련 있는 ‘교수·학습 측면’의 특징들(맞춤화·개별화 학습/자기주도적·능동적 학습/상호작용·공동체

학습)은 활용이 매우 미흡하였다. 또한 e-Learning의 물리적 특성 중에서도 ‘공유 가능성’ 부분에 대한 활용은 미흡하여, 중복투자의 문제, 자원공유 미흡 등의 문제가 있었다.

이와 같은 e-Learning의 구현 수준은, 결론적으로 아직까지 국가 정책 사업들이 지역의 교육 기회를 확장해준다는 측면에서는 기여를 하고 있으나, 지역 교육격차의 질적 측면의 격차를 해소하고, 교육의 질을 향상시키는 측면의 활용은 미흡하다고 볼 수 있다. 정부 정책 사업들이 지역 간 교육훈련의 ‘양’적 측면과 아울러 ‘질’적 측면의 격차 해소라는 목적과 방향성을 고려해 볼 때, e-Learning의 도입/활용 방향 또한 현재의 ‘물리적 특성’에 기반한 접근 방식에서 진일보하여 ‘질’적 측면의 특성 반영이 시급하다고 볼 수 있다.

5. 지방자치단체 정책·제도 분석

가. 지방자치단체 인적자원개발 계획 분석

서울과 경기/인천 등의 수도권을 제외한 14개 지방자치단체의 인적자원개발 계획을 목표 및 추진 방향, 직업교육훈련 측면, 평생교육 측면, e-Learning 측면으로 구분하여 주요 정책과 제도의 공통점과 특장점을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 각 지방자치단체의 인적자원개발 목표와 추진 방향은 대부분 유사하였으나, 각 지방자치단체별로 인구구성, 지역기반 산업 특성 등의 지역 특성에 따라 인간존중, 지역주민의 직업능력(취업률 포함) 향상 및 특화산업의 발전을 통한 지역경제 발전, 지역 관련 기관의 연계 협력체제 구축을 통한 인적자원개발이라는 세 가지 주 추진 방향 중 주로 어디에 역점을 두고 추진하느냐에 따라 약간의 차이가 나타나고 있다. 이에, 좀 더 지방자치단체에 특화된 인적자원개발의 목표와 추

진 방향 개발이 요구된다.

둘째, 직업교육훈련 측면에서 볼 때, 대부분의 지방자치단체에서는 지역 특성을 고려한 직업훈련 실시를 위해 특화된 노력을 하고 있었으며, 특히, 지역적 특색을 고려하여 다른 지방자치단체하고는 차별적인 인적자원개발 계획을 추진하고 있는 부산(창업훈련지원센터의 운영)과 제주도(제주커리어 원스톱 센터의 운영)의 직업교육훈련 측면의 인적자원개발 계획은 시사하는 바가 크다.

셋째, 평생교육 측면의 지방자치단체별 인적자원개발 계획은 대부분 지역의 평생교육센터나 주민자치센터를 활용하여 기초, 기본 등의 과정으로 기초적 수준에서 운영되고 있으며, 일부 지방자치단체에서만 대상에 따라 특화된 프로그램들이 운영되고 있는 것이 특징적이다. 즉, 직업훈련에 비해 지방자치단체별로 차별화된 프로그램이 다양하게 운영되고 있다고 볼 수 없다. 이에, 지방 특성을 고려한 차별화된 프로그램의 마련과 운영이 요구된다.

넷째, 아직까지 e-Learning은 지방자치단체에서 활발하게 추진되고 있지는 않지만, 기초정보화 교육의 실시 및 지역정보화 격차 해소를 위해 하드웨어의 구축과 프로그램의 지원이 부분적으로 실시되고 있는 실정임을 알 수 있다. 이에, e-Learning의 장점을 적극 활용하기 위해서는 이의 도입과 적용을 촉진하는 제도의 마련이 요구된다.

나. 지방자치단체 e-Learning 정책 운영 실태 및 요구 분석

서울 및 경기를 제외한 12개 지방자치단체의 인적자원개발센터(대구·경북, 광주·전남은 통합, 인천의 경우 발전연구원 내의 HRD 담당 파트)를 대상으로 지역별 e-Learning 정책 운영 실태 및 요구를 파악한 결과는 다음과 같다.

첫째, 대부분의 지방자치단체에서는 지역 간 교육격차가 존재한다

고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이를 교육훈련 기회 측면, 교육훈련의 질 측면, 기타 요인으로 크게 나누어 살펴보면, 교육훈련 기회 측면의 여러 요인 중에서도 특히 교육훈련 프로그램 개설 수에서 기인한다고 보았다. 따라서 이를 위한 안정적인 재정적 지원과 투자가 요구되었다. 그러나 지역 내 교육훈련 기회 측면의 교육격차는 농·어촌 지역이 많은 지방자치단체들에서 주로 지역 내 교육격차를 심각하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교육훈련의 질에 있어서도 지역 간 격차가 있는 것으로 조사되었으며, 이는 특히 교육결과의 효과성과 이를 좌우하는 교·강사의 전문성에 많은 의미를 두고 있어, 교·강사의 질 제고와 이를 위한 지원이 시급히 요구된다. 교육훈련 기회 및 교육훈련 질 외에 지역 교육격차를 유발하는 문제점으로는 지방자치단체장 및 담당인력의 인식 부족과 홍보 부족이 가장 큰 문제점으로 지적되었다. 이에, 지방자치단체장 및 담당인력 대상의 꾸준한 홍보와 연수를 통한 인식전환이 요구된다.

둘째, 지방자치단체별 평생교육 및 직업교육훈련에서의 e-Learning 활용경험은 과반수의 지방자치단체에서 있다고 응답하였다. e-Learning 활용 경험이 있는 경우에도 인식 및 확산의 부족으로 현재 지역 교육격차 해소에 직접적으로 효과가 크게 나타나지는 않고 있다고 보는 경우가 전반적이었으나, 향후 확산된다면 효과적일 것이라는 긍정적 반응도 높게 나타났다. 이에, e-Learning의 기여도가 높음에도 불구하고 실현 가능성은 낮다고 보는 주요 요인 중 하나로 꼽을 수 있는 전문인력의 확보 및 지원을 강화하여 e-Learning 고유의 특징점을 살려 e-Learning이 교육격차 해소에 견인차가 될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 이외에도 'e-Learning 문화조성'에 대해서는 정책 및 제도적 기반 미흡과 관련 기관의 관심 부족 등을 문제점으로 지적하였다. 그나마 주민 대상의 정보화 소양 교육이 오프라인에서 지속적으로 진행

되고 있어 과거에 비해 인식이 변화한 편이기는 하지만, 아직도 정보화 능력이 부족한 지역민도 많고 e-Learning에 대한 인식 또한 아직 매우 미흡한 편인 것으로 나타났다. 이를 위해 지방자치단체 차원에서의 적극적 정책 지원과 각 지역의 인적자원개발센터, 평생교육정보센터, 지역 도서관 등을 활용한 e-Learning 콘텐츠 보급과 홍보 방안이 마련되어야 할 것이다. 특히, e-Learning을 지역 교육격차에 잘 활용하고 있는 사례로 소개된 경기여성인력개발의 사례에서처럼 교육훈련 대상의 특성을 고려하여 그들이 주로 접하는 장소와 매체를 활용하는 것이 필요하다. 즉, 주 대상인 주부들이 주로 이용하는 인근의 대형 쇼핑몰에 광고를 의뢰한다거나, 케이블TV 광고 등을 통해 홍보함으로써 홍보효과를 배가시킬 수 있을 것이다.

6. 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 운영 사례

현재 중앙정부 및 지방자치단체에서 지역 간 교육격차를 해소하고 전 국민에게 고른 교육기회와 과정을 제공하기 위해 시도되고 있는 e-Learning 운영사례를 제시하였다. 이러한 e-Learning 운영사례 분석을 통하여 실제로 e-Learning이 지역의 교육격차 해소 방안으로 활용될 수 있는지 그 가능성을 탐색하며, 운영사례에 나타난 성공 요소와 문제점 등을 분석하여 보다 효과적인 e-Learning 적용 방안에 대한 시사점을 얻고자 하였다. 사례분석을 위해 추진 배경 및 목표(비전), 추진 경과 및 기능, 현황 및 실적, 문제점 및 애로사항, 성과 및 향후 계획(발전방향), 시사점을 중심으로 자료를 수집하고 분석하여 도출된 시사점은 다음과 같다.

첫째, 단순히 e-Learning 시스템을 개발해 놓는 것 만으로는 지역 교육격차를 효과적으로 해소하기 어렵다. 실제로 e-Learning에 접근하기 용이한 사람들은 일반적인 교육의 기회를 많이 접하는 사람들일

경우가 많았다. 취약계층이나 농촌 지역의 사람들은 e-Learning에 대한 인식, 접근 기회 등에서 모두 불리한 입장에 놓여 있다. 따라서 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning을 위해서는 특별히 이들을 대상으로 한 홍보 노력, 사전 교육, 인식 제고 등이 집중적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 실효성 있는 e-Learning이 이루어지기 위해서는 대상층의 특성을 반영한 개발과 운영이 이루어져야 한다. 해당 e-Learning이 목표로 하고 있는 학습 집단이 누구인지를 명확히 하고, 이들이 e-Learning이라는 새로운 학습 환경을 접할 때 어떠한 태도를 가지며, 어떻게 접근하는지에 대한 분석이 이루어져야 할 것이다. 본 장의 사례에서는 노인, 여성, 장애인 등 우리가 일반적으로 쉽게 접했던 학습자 대상층과는 다른 집단에 대한 특별한 고려와 전략이 반영된 경우가 많았다.

셋째, e-Learning에 대한 공유를 위해서는 처음에 중심이 되는 기관에서 적극적으로 공유 기관을 모집하고, 이들의 요구에 적합한 서비스를 제공해 주는 노력이 필요할 것으로 보인다. 중앙공무원 교육원의 경우도 교육원에서 자체적으로 개발한 콘텐츠나 시스템을 공유하고 공유 기관에게 적극적인 서비스를 제공함으로써 성공적인 공유체제를 이룰 수 있었다. 따라서 이러한 공유 작업을 선도할 수 있는 주체는 대체로 공공적 성격을 띠는 기관이라고 볼 수 있을 것이다. 그러나 이러한 단계를 보다 발전시키기 위해서는 모든 공유 참여 기관이 서로의 콘텐츠나 시스템을 공유하는 형태가 되어 일방적인 지원이 아닌 동등한 공유체제가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해서 공유의 절차를 간소화하고 공유를 통해 추가적인 비용투자 없이 보다 다양한 양질의 학습 콘텐츠를 접할 수 있다는 인식이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 앞서 이루어진 e-Learning 사례에서는 아직까지 충분한 대인

간 상호작용이 이루어지지 못했으며, 학습자 차원에서 적극적으로 참여하고, 자신이 새로운 지식을 만들어내서 공유하는 형태의 활동이 이루어지지 못하였다. 우선, 가장 간단한 수준의 질의응답도 활발하지 못한 경우가 있었고, 지식을 올리고 그에 따른 포인트를 부여함에도 불구하고 먼저 지식을 만들어서 올리는 학습자가 전무하였다. 즉, 공유의 수준이 기관 차원에서 다른 기관의 콘텐츠를 함께 사용할 수 있는 정도에 국한되었고 사용자가 직접 참여하고 이끌어 가는 문화, 집단 지성(collective intelligence), 정보의 공유가 적극적인 수준에서 이루어지지 못함으로써 격차 해소에 한계를 드러냈다.

7. 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책·제도 추진 방향

가. 기존 e-Learning 정책·제도의 한계와 문제점

지역 교육격차 해소를 위하여 추진되어 온 e-Learning 관련 정책·제도 및 사례들을 살펴본 결과 아직까지 e-Learning이 갖고 있는 다양한 장점 중 ‘시공간적 유연성’과 같은 물리적 특성에만 국한되어 활용되고 있으며, 교육훈련의 효과와 밀접한 관련이 있는 교수-학습적 특성(맞춤형 학습, 자기주도적 학습, 공동체 학습 등)은 충분히 구현되지 못하고 있는 것으로 평가되었다. 이는 e-Learning이 지역 교육격차 해소 측면에서 볼 때 기존 교육훈련 시스템에 비하여 학습에 대한 용이성, 학습자원의 공유화를 촉진함으로써 교육훈련의 ‘효율성’ 측면에서 긍정적 기여를 하고 있으나 학습자의 요구, 특성 반영을 통한 교육훈련의 ‘효과성’, ‘성과’를 높여 나가는 측면에서는 아직까지는 한계를 안고 있다는 것을 의미한다. 결과적으로 현행 e-Learning 관련 정책이 지역 간 교육기회(양) 측면의 격차를 해소하는 데 있어 일정 부분 기여를 하고 있으나, 지역 간 교육의 수준(질) 측면의 격차를 줄

여 주는 데는 거리가 있음을 시사하고 있다.

결과적으로, 지역 교육격차 해소를 위하여 시도되었던 다양한 e-Learning 정책은 ‘효율성’과 ‘효과성’ 측면으로 나누어 볼 때 효율성에 비중을 두고 추진되었다. ‘효율성’의 경우 e-Learning 콘텐츠 개발 사업을 통하여 학습에 대한 접근성, 학습자원의 공유를 일부 확대시켰다는 측면에서 긍정적 평가를 내릴 수 있으나, 이 역시 사업 추진주체들 간의 콘텐츠 중복 투자로 인하여 한정된 학습 대상자에 대한 학습 시스템을 구현함으로써 예산투입 대비 교육훈련시스템의 효율성을 떨어뜨리는 부작용을 초래하고 있다. 더 큰 문제점으로 지적될 수 있는 부분은 e-Learning 정책 추진이 지역 간 교육격차의 수준(질) 측면에 대한 관심과 노력이 부족하다는 점이다. 즉, 지역 학습대상자의 요구와 수준, 특성을 반영한 ‘교육효과’를 제고할 수 있는 e-Learning 정책이 추진되지 못하고 있는 실정이다.

나. 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책·제도의 추진 방향 및 주요 사업

지역 교육격차 해소와 관련된 e-Learning 정책·제도 및 사례에 대한 분석결과를 토대로 향후 e-Learning 정책에서 중점적으로 추진해 나가야 할 방향과 주요 사업은 크게 다음의 세 가지로 요약될 수 있다.

첫째, e-Learning 학습 인프라 강화를 통한 지역의 학습권 보장을 위해 지역 간 교육격차 파악을 위한 정기적인 수요조사 시스템 및 모니터링 시스템 구축, e-Learning 정책, 사업의 중앙정부와 지방자치단체 역할·기능의 차별화, 전통적 집합교육을 통한 지역 학습자의 뉴미디어 활용능력 격차 해소, 지역 간 e-Learning 접근성을 높일 수 있는 하드웨어 인프라 확충 ; 유지·관리 중심의 e-Learning 하드웨어 인프라 사업 강화, 지역 주민 특성에 기반한 e-Learning 홍보 시스템

강화 등의 사업 추진이 요구된다.

둘째, 지역별 e-Learning의 특성화·내실화를 통한 효과성 제고를 위하여 지역 밀착형 e-Learning 구현을 위한 중장기적 R&D 투자, 정부의 적극적인 정책적 개입을 통한 지역 기반의 e-Learning 교육훈련시장 활성화 및 지역 거점 e-Learning 전문기관 육성, 블렌디드 러닝을 통한 e-Learning에 대한 점진적 접근 시도, 지역의 e-Learning 학습 결과 공유를 위한 상호 인증시스템 구축 등의 사업 추진이 요구된다.

셋째, 지역 간, 지역 내 e-Learning 학습자원 공유를 위한 연계화·표준화·정보화를 위하여 지역 간, 지역 내 e-Learning 주체 간의 유기적인 연계 및 협력체제 구축, 기업, 대학의 우수한 교육 인프라 및 콘텐츠의 지역사회 공유 유도, e-Learning 표준화의 노력을 통한 지역 e-Learning 학습자원 공유 체제의 효율성 극대화, 성인 부문 e-Learning 정보의 일원화 및 학습자원의 공유화, 성인 부문 e-Learning 통합정보시스템 구축 등의 사업의 추진이 요구된다.

다. 추진 주체별/구성 요소별 정책 추진 방향

추진 주체를 중앙정부와 지방자치단체로 구분하여 정책 추진 방향을 제시하면 다음과 같다.

1) 중앙정부

첫째, e-Learning 학습 인프라 강화를 위하여 e-Learning 활성화를 위한 제도·법 정비, 지역 e-Learning 관계자 인식 및 전문성 향상을 위한 연수 지원, e-Learning의 하드웨어 지원 확대 및 유지·보수 강화, 지역단위 e-Learning 총괄기구 설치 지원, 지역단위 e-Learning

공동학습장 설치 지원, e-Learning 학습결과에 대한 상호인증 체제 구축, 지역별 e-Learning 수요조사, 모니터링을 위한 시스템 구축 등의 추진이 요구된다. 둘째, 지역단위의 e-Learning 교육훈련 시장 조성 및 전문기관 육성을 위해서는 지역 e-Learning 교육훈련 시장 조성을 위한 재정 및 행정적 지원, 취약지역에 대한 e-Learning 운영에 따른 교육훈련 비용 지원 우대, 지역별 e-Learning 기관의 경쟁력 강화를 위한 지원, e-Learning에 대한 지역별 수요 조사 결과를 e-Learning 공급자에게 제공할 수 있는 제도적 기반과 인프라 구축 등의 추진이 요구된다. 셋째, 지역 간 e-Learning의 연계·조정·평가를 위해서는 지역 간 e-Learning 공유 체제 구축을 위한 표준 및 지침 개발·보급, 지역 간 e-Learning 협력·연계를 위한 지역 대표로 구성된 정례협의체 구축·운영, 지역별 e-Learning 추진 성과에 대한 평가·관리 및 컨설팅 지원, 지역별 우수한 e-Learning 학습자원 및 인프라에 대한 발굴·확산 등의 추진이 요구된다.

2) 지방자치단체

지방자치단체에서는 첫째, 지역의 e-Learning에 대한 인식 및 전문성을 강화하기 위하여 지역 주민의 e-Learning 인식 조성, 기관·기업 관리자 및 교육관계자 대상 e-Learning 마인드 형성 프로그램 운영, 지역의 산업·문화·사회적 특성을 반영한 e-Learning 홍보 실시 및 강화, 지역 내 e-Learning 총괄 기구 운영 및 전문성 강화, 지역 내 e-Learning 공동학습장 확충, 지역 단위 e-Learning 수요 조사 및 모니터링을 위한 제도적 기반 마련 등의 추진이 요구된다. 둘째, 지역 밀착형 e-Learning을 육성하기 위하여 지역단위의 정기적인 e-Learning 수요조사, 모니터링 실시, 지역 내 e-Learning 전문기관 육성 및 경쟁력 강화를 위한 지원, 지역 밀착형 e-Learning 추진을

위한 R&D 투자 및 수행, 지역 특화형 e-Learning 콘텐츠 사업 중점 추진, 지역 내 우수 사례 발굴 및 성과 평가·공유 등의 추진이 요구된다. 셋째, 지역 내 e-Learning 연계 체계를 구축하기 위하여 지역 내의 e-Learning 학습자원 및 인프라에 대한 실태 분석, 지역 내 e-Learning 관련 민관연 등의 연계를 위한 정례 협의체 구성·운영 (e-Learning 총괄기구 내 설치), e-Learning의 지역사회 공유를 실천하는 대학·기업에 대한 인센티브 지원 등의 추진이 요구된다.

라. e-Learning 구성 요소별 정책 추진 방향

지역 교육격차 해소를 위해서는 e-Learning의 4대 구성 요소라고 볼 수 있는 시설 및 시스템, 코스웨어, 인적자원, 문화 및 제도가 균형과 조화를 이루며 발전되어야 한다. 이들 요소들은 지역 간에 벌어져 있는 교육격차 해소라는 궁극적 목표를 위해, 실제로 지역의 교육훈련 수요자가 직접 접하게 되는 ‘e-Learning 과정(코스웨어)’을 중심으로 기타 요소들(시스템, 인적자원, 문화·제도) 간의 상호 보완적 관계를 형성하며 성장·진화해 나갈 수 있도록 균형 있는 정책적 투자와 노력이 요구된다.

e-Learning의 지역 교육격차 해소를 위한 4개 부문에 대한 정책 추진에는 국가 차원의 e-Learning 학습인프라 구축 및 공유·연계화와 지방정부 차원의 지역밀착형 e-Learning 육성 및 특성화가 밀반침되어야 할 것이다. 구체적인 방향을 살펴보면, 첫째, 지역 학습자들의 학습에 대한 접근성과 용이성을 확보해 줄 수 있는 방향으로 하드웨어 인프라 구축이 이루어져야 한다. 이러한 하드웨어 인프라 구축에서 지역 간의 표준화·연계화를 위한 다양한 노력이 이루어질 때 학습자원의 공유가 가능해질 수 있다.

둘째, 코스웨어 측면에서는 중앙 단위의 공통 기초소양, 지역 단위

의 특성화 전문과정을 중심으로 역할 분배가 이루어져야 할 것이다. 여기서 말하는 코스웨어는 비단 정형화된 콘텐츠만을 의미하는 것은 아니며 성인 평생교육, 직업교육훈련과 관계된 무형식·비형식 학습자원을 모두 포괄한다. 지역 간 연계체제 구축, 지역 내 민관연의 협력체제 구축을 통하여 개발된 콘텐츠가 효과적·효율적으로 운영될 수 있도록 정책적 노력이 요구된다.

셋째, 인적자원 측면에서는 중앙 및 지역단위의 e-Learning 인력 확보 및 전문화가 필요하다. 이는 중앙단위, 지역단위의 e-Learning 총괄기구의 설치, 운영과도 밀접한 관련이 있으며, 총괄기구를 통한 전문인력 확보가 요청된다. 아울러, 지역의 교육훈련 관련 인력의 e-Learning 전문성 신장을 위한 지속적이며 체계적인 교육, 연수 프로그램의 보급, 설치가 필요하다.

넷째, e-Learning을 지역 내에 도입 및 활성화할 수 있는 문화적·제도적 기반 구축을 위한 정책이 추진되어야 한다. 이는 e-Learning의 도입은 기술적인 변화 뿐만 아니라 학습문화의 변화를 의미하며, 이를 지원할 수 있는 지역 내의 학습문화 구축이 필수적이기 때문이다. 여기에는 지역 주민의 e-Learning에 대한 이해도 및 인식을 높이기 위한 노력에서부터 지역의 기업, 대학, 공공기관 등의 기관장(관리자)에 대한 e-Learning 필요성, 효과성에 대한 인식 함양을 위한 프로그램 개발, 운영이 필요하다. 또한, 지역 단위의 기업, 대학 등이 보유하고 있는 e-Learning 학습 인프라 및 콘텐츠를 지역 사회에 공유할 수 있도록 유도하는 문화적 풍토 마련도 중요하다. 이러한 문화적 기반의 토대가 될 수 있는 제도가 구축되어야 하며, 특히 중앙정부 차원의 e-Learning 확대 도입을 위한 법·제도의 신설 및 개정이 수반되어야 한다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

전통적으로 우리나라는 교육에 대한 국민적 관심이 지대하고 교육을 통해 가장 공정한 사회계층의 상승을 이룰 수 있다고 인식해 왔다. 그러나 최근 들어 양극화 현상이 심화되고 있으며, 이로 인한 교육격차가 날로 더해 가고 있다. 교육격차는 다양한 사회 계층, 집단, 지역에 따라 발생되고 있으나 보다 나은 교육을 위해 이농(離農)을 하거나, 좋은 학교와 학교를 따라 삶의 터전을 옮기는 등 지역에 따른 교육격차가 중요한 사회문제로 대두되고 있다. 실제로 서울과 읍면 지역 간 사교육비 격차는 고등학교 수준에서 9배에 이르며 광역시와 읍면지역의 학업성취 점수 차이도 크게 나타나고 있다(교육인적자원부, 2006). 고등교육에 있어서도 서울지역의 대학과 지방 대학 간의 교육 여건 차이가 심화되고 있으며, 많은 지방대학에서 입학 자원의 감소로 어려움을 겪고 있다. 또한 이러한 교육격차는 비단 학교 교육에만 해당되는 현상이 아니며, 학령기 이후 성인 교육에 있어서도 원하는 학습을 할 수 있는 제반 여건과 기회가 지역에 따라 많은 편차가 발생되고 있다. 성인 교육

중 평생교육 및 직업교육훈련 측면의 경우 수도권 중심의 교육훈련기관의 집중화와 수도권과 지방 간의 교육훈련 프로그램 수준 차이로 인해, 수도권과 지방 거주 성인 학습자들의 학습권 사이에 큰 격차가 나타나고 있는 실정이다.

교육격차의 문제는 국가적 차원에서 관심을 가지고 있는 사회적 이슈이며 다양한 부처에서 지역적 차이에 의해 교육의 격차가 발생되거나 교육 혜택에서 소외되지 않도록 하는 정책을 추진하고 있다. 교육부는 2006년도 중점 추진 과제로 교육안전망 구축을 통한 사회통합을 제시하고 있으며, 이 가운데 지역 간 교육격차 해소를 중요한 정책 추진 과제로 삼고 있다(교육인적자원부, 2006). 노동부에서도 평생에 걸친 직업능력개발 계획을 발표하면서 직업능력개발이 국민 누구에게나 보편적 권리로 이루어져야 함을 강조하였다(노동부, 2006a). 또한 소외계층을 위한 직업훈련에 높은 관심을 보이고 있으며, 지역전략산업과 연계된 인적자원개발을 도모하여 지역별 교육훈련의 성과를 높이고자 하였고, 특히 교육인적자원부의 평생학습도시 사업과의 연계 방안을 검토하여 사업의 효율적인 추진을 꾀하고자 하였다(노동부, 2006b).

이러한 교육격차에 대한 사회적 관심을 반영하여 교육격차의 실태와 그 해소방안을 제안한 선행 연구들이 많이 이루어져 왔다(고형일 외, 2005; 김영철, 2003; 강영혜 외, 2004; 김병성, 1991; 이정선, 2005; 한국교육개발원, 2006). 선행 연구에서는 교육격차를 다양한 차원에서 분석하고 있으며, 최근에는 이러한 교육격차의 발생 요인을 투입-과정-산출 측면에서 체계적으로 분석한 연구들이 주류를 이루고 있다. 또한, 많은 선행연구에서 지역 변인, 특히 도시와 농촌, 대도시와 읍면 지역 등에 따라 교육격차가 주요하게 발생되고 있음을 제시하고 있다.

최근에는 지역 간 교육격차라는 문제를 해결하기 위하여 e-Learning을 연계한 정책을 시도하는 경향이 나타나기 시작하였다. 선행 연구에서도 e-Learning을 교육격차의 해소 방안 가운데 하나로 제안한 경우가 많았으나 관련 정책의 내용과 실행 방법을 구체화한 경우는 드물었다(고형일 외, 2005; 강영혜 외, 2004; 이준·이경순, 2004).

이와 같이 e-Learning이 교육격차 해소 방안의 하나로 부각될 수 있었던 것은 최근의 동향과 e-Learning이 가진 특성에 기인한 측면이 많다. 먼저, 최근에는 e-Learning이 학교, 기업 등 사회 각 분야에 활성화되고 있어 다양한 학습자 층에게 보다 용이하게 e-Learning의 기회를 제공할 수 있는 환경적 여건이 마련되었다. 정부에서도 많은 예산을 들여 e-Learning 보급, 활성화 사업을 추진하고 있으며 향후에도 이 분야에 지속적인 예산 투입을 할 계획에 있다. 또한, e-Learning은 시·공간을 초월한 학습이 가능하고 네트워크로 연결된 사람과 학습자원 간에 무한한 공유가 가능하다는 측면에서 교육의 간극을 좁히는 데 매우 유용한 방법이 될 수 있다. 즉, 지역의 물리적·지리적 여건에 의해 교육을 받지 못하는 경우에도 e-Learning은 다양한 학습의 기회를 제공할 수 있다. 따라서 e-Learning은 교육격차 해소에 효과적으로 적용될 수 있는 방법론이며, 이에 대한 구체적인 방안을 제시하는 것은 의미 있는 시도로 판단된다.

2. 연구의 목적

이 연구에서는 지역 간 교육격차 해소를 위한 ‘e-Learning’ 관련 정책을 중점적으로 다루고자 하였다. e-Learning 관련 정책들을 중앙부처와 지방자치단체별로 나누어 살펴봄으로써 정부 역할에 따른 정책 추진 실태를 분석하고자 하였으며, 기존 정책의 문제점과 성과에 터하여 e-Learning 고유의 특성을 살려 보다 효과적으로 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있는 정책 방향 및 사업을 제시하고자 하였다.

이를 위하여 이 연구에서는 첫째, 지역 교육격차 해소 측면에서 보았을 때 현재의 e-Learning 정책(중앙정부 및 지방자치단체)이 갖는 한계와 문제점을 도출하였고, 둘째, 지역 교육격차 해소에 기여하였던 e-Learning 추진 사례를 제시하였으며, 셋째, 지역 교육격차를 해소하기 위하여 추진되어야 할 e-Learning 정책 방향 및 사업을 제안하였다. e-Learning 정책 제안의 경우, 이를 추진 주체별, 구성 요소별로 제시함으로써 정책제안의 구체화를 피하고

자 하였다.

성인을 대상으로 하는 평생교육 및 직업교육훈련의 범위에 한정하여 연구를 수행하였으므로, 이 연구의 결과물은 이 영역에 한하여 제한적으로 활용되어야 할 것임을 밝히는 바이다.

이러한 연구가 성인 대상의 평생교육 및 직업교육훈련 영역에서, 지역적 차이에 의한 교육의 양적·질적 차이 발생을 최소화하고 모든 국민이 고른 교육 기회를 가져 사회 양극화 해소와 사회 통합을 실현할 수 있는 정책 및 제도 마련에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

제2절 연구 내용 및 방법

1. 연구의 내용

본 연구의 목적과 관련한 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 연구의 이론적 틀을 수립하기 위하여 지역 교육격차의 개념·특성·변인을 분석하고, 지역 교육격차와 관련된 e-Learning의 제반 특성·기능·역할을 분석하여, 지역 교육격차 측면에서의 e-Learning 접근 방식 및 틀을 수립하였다. 특히, 지역 교육격차의 기회(양) 및 수준(질) 변인과 e-Learning의 특성 및 영역 변인 간의 관계를 중점적으로 살펴봄으로써 이후의 정책·사례 분석 방향에 대한 시사점을 추출하였다.

둘째, 지역 교육격차 해소를 위하여 중앙정부 차원에서 추진하고 있는 정책·제도를 분석하기 위하여 지역 교육격차 관련 e-Learning 정책·제도 개황을 조사하였으며, 관련 정책·제도의 추진 목적, 대상, 영역, 내용, 실적, 예산, 향후 계획을 조사하여 추진 실태를 파악하고 정책·제도의 성과 및 문제점을 진단하였다.

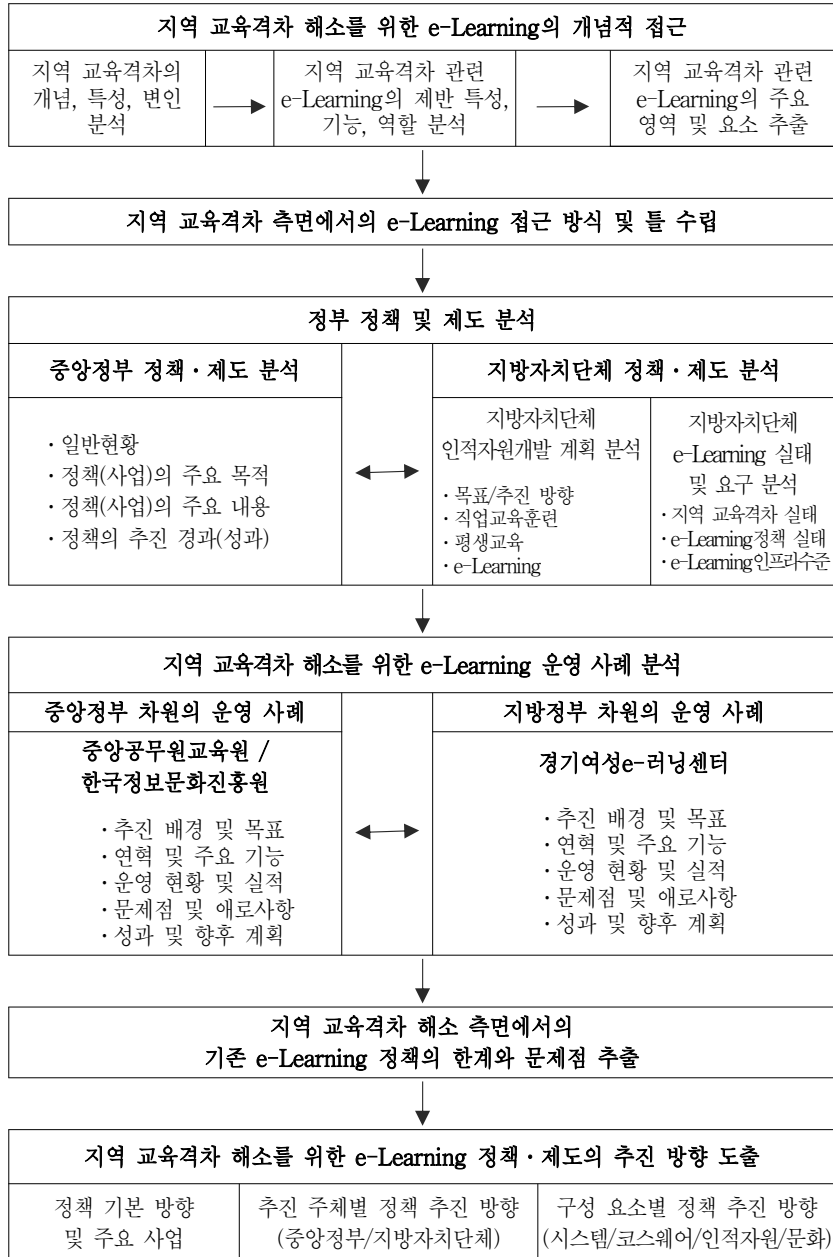
셋째, 중앙정부 정책에 이어서 지방자치단체에서 지역 간, 지역 내에서 발

생하고 있는 교육격차 해소를 위하여 추진하고 있는 e-Learning 관련 정책 및 제도를 살펴보았으며, 지방자치단체별 e-Learning 학습 인프라 구축 현황과 e-Learning 운영 실태 등을 종합적으로 살펴보았다.

넷째, 공공부문에서 추진하고 있는 e-Learning 정책 사업 중 지역 교육격차 해소에 기여한 사례를 발굴하여 각 사례별 추진배경 및 목표, 운영 현황 및 실적, 문제점 및 애로사항, 성과 및 향후 계획 등을 분석함으로써 정책적 시사점을 추출하였다.

다섯째, 위의 연구결과물을 토대로 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정부 정책·제도의 추진 방향 및 내용을 제시하였으며, 구체적인 정부 정책·제도(안) 제안을 위하여 주체별(중앙정부/지방자치단체), 구성 요소별(하드웨어/코스웨어/인적자원/문화·제도) 정책 추진 사업을 모색하였다.

[그림 1-1] 연구 절차



2. 연구의 방법

가. 관련 문헌 수집 및 분석

지역 교육격차 관련 문헌 분석을 통하여 개념, 영역, 요소, 변인을 추출하고, e-Learning 관련 문헌 분석을 통해 지역 교육격차와 관련된 특성을 추출하였다.

나. 관련 자료 수집 및 분석

관련 자료 수집 및 분석과 관련하여, 첫째, 지역 교육격차와 관련된 정책·제도 실태를 파악하기 위하여 추진 목적, 대상, 영역, 내용, 실적, 예산, 향후 계획 등에 대한 자료를 조사하였다. 둘째, 지역 교육격차와 관련되어 조사 결과 데이터들을 수집하여 지역 간 교육격차의 특징을 살펴보았다. 셋째, 지역 교육격차에 기여한 e-Learning 우수 사례 관련 자료를 수집 및 분석하였다.

다. 지역별 e-Learning 정책 및 운영 실태조사

지역별 e-Learning 정책 추진 현황 및 운영 실태를 파악하고 향후 e-Learning 추진 방향에 대한 의견을 수렴하기 위하여 실태조사를 실시하였다. 서울 및 경기를 제외한 12개 지방자치단체의 인적자원개발센터(대구·경북, 광주·전남은 통합, 인천의 경우 발전연구원 내의 HRD 담당 파트)를 대상으로 실시하였으며, 8월 중순에서부터 9월 초순까지 진행되었다. 조사시 조사자 개인이 아닌 해당 지방자치단체의 전체적인 현황과 의견이 반영될 수 있도록 사전에 안내가 이루어졌다. 주요 조사내용으로는 첫째, 지역 교육격차 현황을 지역 간, 지역 내로 살펴보았다. 여기서의 교육격차는 교육훈련의 기회(양), 수준(질) 측면의 비교와 아울러 면대면 교육과 e-Learning의 교육격차를 알아보았다. 둘째, e-Learning과 관련하여 추진되고 있는 정책 현황과 운영 실태를 조사하였다. 셋째, 각 지역의 e-Learning 학습 인프라 구축 실

태를 파악하기 위하여, 하드웨어, 콘텐츠, 전문인력, 문화·제도 측면으로 나누어 조사를 실시하였다.

라. 사례조사

국내·외의 유관 정책·제도·사업 추진 실태, 전략, 방안을 중심으로 사례 조사를 실시하여, 교육격차 해소를 위한 정책·제도에 대한 시사점을 추출하였다. 국내의 경우, 공공 부문에 한정하여 사례조사를 실시하였으며, 전문가 의견을 수렴하여 최종 3개 사례(중앙공무원교육원, 경기여성e-러닝센터, 한국정보문화진흥원)를 선정, 조사하였다. 이들은 각각 중앙정부와 지방정부 수준에서 추진되고 있는 사례들로서 다양한 학습자층(공무원, 일반인, 취약계층, 여성인력 등)을 대상으로 한 e-Learning이 포함될 수 있도록 선정되었다. 국외 부문에서는 지리적 특성으로 인하여 타 국가에 비해 교육격차가 교육부문의 주요 이슈가 되고 있는 뉴질랜드, 호주의 사례를 살펴보기 위하여 각국의 교육관련 중앙정부 부처와 유관 기관을 방문하였다. 국외 사례조사 결과는 e-Learning 정책 방향 수립 시 참조 자료로 활용되었다.

마. 전문가협의회 및 의견조사

전문가협의회는 총 세 가지 부문에 걸쳐 실시되었다. 첫째, e-Learning, 지역 교육격차 관련 학계, 연구소, 산업계 전문가를 대상으로 연구의 분석틀에 대한 협의를 하였고, 둘째 지역의 인적자원개발지원센터 관계자를 대상으로 지역별 교육격차 현황, e-Learning 정책·제도 운영 실태 및 문제점을 논의하였다. 셋째, 관련 e-Learning 정책 방향 및 사업을 추출하기 위하여 공공부문(정부부처, 공공기관, 연구소 등)과 민간부문(학계, 산업계, 교육훈련기관 등)으로 나누어 정책·제도의 추진 방향에 대한 협의를 진행하였다.

e-Learning 지역 교육격차 관련 정책 방향 및 사업에 대한 전문가들의 의견을 다각도로 수렴하기 위하여 전문가 의견조사를 실시하였다. 총 30명의 전문가가 참여하였으며, 의견조사 결과는 정책(안) 수립 시 반영되었다.

제3절 연구의 제한점 및 기대 효과

1. 연구의 범위 및 한계

이 연구는 지역 간 교육격차의 실태를 밝혀내고 원인을 규명하는 데 주된 목적이 있는 것이 아니며, 기존 연구 결과를 통해 밝혀진 지역 간 교육격차를 전제로 e-Learning을 활용하여 교육격차를 해소할 수 있는 정책 방안을 제안하는 데 주된 목적이 있다. 따라서 심층적인 지역 간 교육격차 규명 및 분석과 관련된 연구 내용은 본 연구의 범위에서 벗어나며, e-Learning 접근 방향을 도출하는 차원에 한하여 제한적으로 자료 분석을 실시하여 지역 교육격차의 동향을 살펴보았다.

2. 연구의 기대 효과 및 활용 방안

이 연구는 사회양극화에 따른 교육격차의 심화가 심각한 사회문제로 대두됨에 따라 이러한 문제를 해소하고 사회통합에 기여하기 위한 지역 간 교육격차 해소 방안을 제안하고자 하였다. 특히 성인 대상의 직업교육훈련, 평생교육 영역에서 지역 간에 나타나는 교육격차를 해소하기 위한 e-Learning 정책을 중심으로 제안하고자 하였다.

따라서 본 연구의 결과는 교육격차 해소를 위해 다양한 정책을 추진하고 있는 부처(교육부, 노동부 등) 관계자 및 지방자치단체에게 제공, 홍보되어 관련 제도의 입안과 정책 실행에 유용하게 활용될 수 있을 것이며 보고서의 공유 뿐만 아니라 정책, 이슈페이퍼의 산출로 정책 활용도를 높이고자 하였다.

이러한 연구 결과는 궁극적으로 교육복지와 사회통합이라는 국가적 과제를 달성하는 정책 입안에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

제 2 장 이론적 논의 및 틀

제1절 지역 교육격차의 개념 및 특성

1. 지역 교육격차의 개념

최근 들어 교육격차의 문제는 사회적 이슈가 되고 있다. IMF 이후 심화된 양극화 문제가 교육격차를 야기하며, 이것이 다시 사회양극화를 심화시키는 악순환 구조를 형성한다는 데 문제의 심각성이 크다(인적자원개발회의, 2006). 교육격차 문제를 체계적으로 접근하기 위해서 우선 선행연구를 통해 이루어진 교육격차에 대한 개념적 고찰을 하고자 한다.

최근의 연구에서는 교육격차의 개념을 비교적 포괄적으로 제시하는 경향이 강하다. 이해영(2005), 강영혜 등(2004)은 교육에 접근할 수 있는 기회의 격차, 실제 교육활동이 이루어지는 조건과 과정에서의 격차, 그리고 교육을 통해 얻어지는 결과의 격차를 교육격차로 정의하고 있다. 류방란, 김성식(2006)도 교육여건, 교육기회, 교육과정 및 결과에 초점을 맞추어 교육격차를 분석하였으며 그밖의 연구에서도 교육격차를 투입요건으로서 기회균등의 격차, 교육실천 활동에서 야기되는 교육과정상의 격차, 교육결과로 얻어지는 교육효과의 격차를 포괄하는 개념으로 제시하고 있다(강영혜 외, 2004; 김병성,

2003).

이러한 교육격차에 대한 개념 정립은 교육평등에 대한 개념의 변화 과정을 통해 진화되어 왔다. 초기에는 교육평등이 ‘기회’의 문제에 집중되어 있었다. 즉, 성별, 신분, 계층의 차이 없이 해당 연령의 모든 아동과 청소년이 학교에 다닐 수 있도록 법적·제도적 허용, 취학을 가로막는 장애를 제거해서 실질적으로 교육기회를 보장하는 것을 의미하였다. 교육기회의 보장도 허용적 평등에서(일체의 제도적 차별을 철폐함으로써 모든 사람에게 능력에 따라 학교교육을 받을 수 있는 기회를 열어둠) 보장적 평등(경제적, 지리적, 사회적 제반 장애를 제거해 주어야 가난한 집의 수재나 산골의 어린이도 학교에 다닐 수 있게 하는 것)으로 관심이 변화되어 갔다. 다음 단계는 학교교육의 조건의 차이가 문제로 등장하여 기회 평등의 여부를 넘어 실제적인 교육과정상의 차이를 고려하게 되었다. 이것은 교사의 질, 학교시설 및 제반 교육조건상의 격차를 균등하게 하는 것을 의미한다. 여기서 한 단계 더 나아간 것이 교육결과의 평등이다. 즉, 누구나 일정 수준 이상의 성취에 도달할 수 있도록 적극적인 조치를 취해야 한다는 것이다(고형일 외, 2005). 김병성(2003)은 출발점의 불평등을 적극적으로 보상하여 결과적으로 학업성취나 사회적 지위를 균등하게 해야 한다는 주장을 제시하고 있다. 이는 교육결과의 균등을 단순히 학교에서의 학업 성취를 넘어서서 학교 교육이 가져다주는 사회 경제적 지위로까지 확대한 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 교육평등에 대한 변화 양상과 맞물려 교육격차에 대한 개념 역시, 기회 → 과정 → 결과 격차를 포괄하는 형태로 변화해왔다.

이상과 같은 선행연구가 제시하고 있는 교육격차에 대한 개념을 종합해 보면 대체로 기회 및 투입(조건), 과정, 결과의 격차로 정의하고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 이러한 세 가지 측면의 격차를 포괄하는 적극적인 교육격차의 개념을 지지하면서, 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책 방안을 모색하기에 보다 적합한 개념적 틀을 활용하고자 한다. 즉, 선행 연구에서도 지적한 바와 같이 교육의 투입 조건과 과정을 구분하여 제시하는 것이 개념적으로는 설득력이 있으나 조건 격차에 의해 과정 격차가 발생하게

된다는 관점에서 조건과 과정 영역이 명확히 구분되기 어려운 측면이 존재하며(김병성, 2004) 결과의 격차 역시, 선행하는 투입 및 조건, 기회, 과정 등의 영향에 의해 결과론적으로 나타나므로 이를 구분하여 교육격차 해소를 위한 방안을 제시하는 것은 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 교육의 기회, 조건, 과정, 결과를 물리적이고 양적인 격차와 질적인 격차 측면으로 구분하여 이러한 양적, 질적 측면에서 교육격차에 대한 개념적 접근을 하고자 한다.

2. 지역 교육격차의 특성

교육격차 논의의 주된 대상은 계층과 지역 간 격차에 초점이 맞추어져 있다. 즉, 교육격차가 표출되는 지점이 어디냐에 따라 구분되는 개념이라고 할 수 있다(김경근, 2005). 본 연구에서 다루고 있는 지역 간 교육격차는 교육격차가 발생하는 지점을 ‘지역’에 두고 지역에 따라 교육의 기회 및 조건, 교육 과정, 교육결과에 있어서 차이가 발생하는 것을 의미한다.

지역 교육격차가 가지는 몇 가지 특성은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 지역 간 교육격차는 지역의 개념이 변화되면서 부각되고 있다. 즉, 계층 간 교육격차에 비해 지역 간 교육격차는 비교적 근래에 관심을 끌고 있는데(김경근, 2005) 이는 과거 자연적, 물리적 구분 단위로 이해되었던 지역이 이제 사회구조적 함의를 내포하여 다양한 이해관계가 갈등하며 특정 계급에 의해 지배되고 전략적으로 동원되는 사회적 공간을 뜻하게 되었기 때문이다. 최근 들어 지역 간 교육격차는 사회계층간 격차와 밀접하게 연계되어 있는데 사회계층별 거주지 분화현상과 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 1960년대 이후 경제발전이 이루어지면서 부와 빈곤의 지리적 편중이 진행되었고 이에 따라 계층에 따른 거주지의 분화가 심화되면서 거주지는 단순히 개인이 살고 있는 곳을 의미하는 것이 아니라 직업, 교육, 편의시설, 사회서비스시설과 같은 사회적 회소자원에 대한 접근을 결정하는 주요 요인으로 작용하게 되었다.

둘째, 지방자치가 확대되면서 지역 간 교육격차의 문제가 심화되고 있다.

즉, 지방자치단체의 교육경비 보조금의 지역 간 격차가 크고 기초자치단체의 재정자립도와 교육투자에 대한 관심도에 따라 학교당 투자되는 경비의 차이가 연간 수천만 원에 이르고 있다(류방란, 김성식, 2006). 이것은 결국 지역 간 교육격차를 심화시키는 중요한 요인이 되고 있다.

셋째, 지역 우수 인력의 유출현상으로 경제력 있는 사람들의 이동에 의해 지역 교육격차가 심화되고 있다. 지역 간 교육격차는 단순한 지역 학생들의 학교 성적차이를 넘어서서 시골 지역 우수 학생인구의 유출과도 관련되어 있다는 연구결과가 있다(오성배, 2005). 상대적으로 열악한 지역에서 경제자본을 가진 집단은 비교우위를 지닌 지역으로 이주를 하고 상대적으로 열악한 지역에는 이주 여력이 없는 집단이 잔존함으로써 거주지를 둘러싼 계층 분화와 그로 인한 교육격차가 더욱 심하게 나타나고 있다.

넷째, 지역 간 교육격차는 다양한 차원과 수준에서 나타날 수 있다. 즉, 지역 간 격차는 전국단위(도별 차이)와 같은 지역 내의 다른 지역 차이(서울 지역 내의 강남·강북 지역의 차이), 대도시와 중소도시(서울, 광역시, 중소도시, 읍면지역), 도시와 농촌 간에서 나타날 수 있다.

제2절 지역 교육격차 실태

지역 간 교육격차와 관련해서 이루어진 선행연구들은 앞서 언급한 대로 도시와 농촌, 전국의 지방자치단체 간, 지역 내의 서로 다른 지역 간 등 지역 수준에 따라 교육격차의 차이가 존재하는지에 대한 현황 분석을 다양한 차원에서 하고 있다. 이들은 거의 학교교육을 배경으로 지역 간 교육격차가 매우 심각한 수준임을 보고하고 있다(김경근, 2005).

교육격차 연구 가운데 물리적 여건에 대한 결과들은 서울, 경기가 다른 도에 비해 혹은 광역시가 읍면 지역에 비해 물리적 여건이 오히려 떨어지고 있음을 제시하고 있다(김경근, 2005; 김재홍, 2006; 반상진, 2004). 즉, 김경근

(2005)의 연구에서는 학급당 학생 수, 교원 1인당 학생 수와 같은 물리적 여건에서는 지역별로 비교적 그 차이가 크지 않으며 오히려 서울, 광역시 등에 비해 읍면 지역이 유리한 상태에 있는 것으로 밝히고 있다. 김재홍(2006)의 연구에서도 전국 시·도간 학교급에 따라 교육여건의 질적 순위는 차이가 나타나는데, 대체적으로 지방의 교육여건이 서울과 경기, 광역시에 비해 좋은 것으로 나타났다. 이 연구에서 상정한 교육여건은 교원 1인당 학생 수, 학급당 학생 수, 학교당 학급 수, 컴퓨터 1대당 학생 수, 학생 1인당 건물 면적, 인구 10,000명당 학교 수를 포함하였다. 고등학교에서 교육여건의 질적 수준은 강원, 전남, 전북이 가장 높음에도 학력 수준은 중하위이기 때문에 교육여건이 학력에 영향을 주고 있지 못함을 나타냈다. 그러나 인천과 울산은 교육여건의 질적 수준도 낮고 학력도 낮아 교육여건이 학력에 미치는 영향을 전혀 고려하지 않을 수 없다고 하면서 교육여건은 교육의 질 향상을 위한 필수조건이지 충분조건은 아니라고 하였다. 이러한 연구 결과를 보면 한국에서 교육격차, 특히 교육결과 격차를 완화시키는 방안으로 단순히 학교 간 물리적 교육여건의 격차를 줄이는 데 주력하는 일은 큰 실효성이 없다는 것이 나타난다. 그러나 이태수(2004)의 연구에서는 농어촌의 교육여건 악화가 실제로 일어나고 있으며, 그 원인으로 농어촌 인구의 도시 집중으로 농어촌 학생 수가 감소한 것을 지적하고 있다. 즉, 소규모 학교는 정상적인 학교 운영이 곤란하여 복식수업, 비전공자 수업 등으로 수업부실이 우려되고, 이로 인한 학력 저하를 초래할 수 있다고 밝히고 있다. 또한 특기적성, 특별활동의 원활한 운영이 어렵고 학생들의 인성, 사회성 형성에 지장을 초래하기도 한다. 교원들 역시 농어촌의 주거, 문화, 복지시설 낙후, 교통 불편 등으로 농어촌 근무를 기피하여 우수 교원 확보가 곤란하다고 하였다. 여기서 밝히고 있는 교육 여건의 차이는 단순한 물리적 시설이나 여건이 아닌, 교수학습 활동의 질에 관련된 것이어서 주목된다.

다음으로 교육과 관련된 재정 및 비용 측면을 보면 서울 지역이 다른 지역에 비해 교육에 투자되는 비용이 높고 교육재정의 건실성이 높다는 결과를 제시하고 있다. 김경근(2005)의 연구에서 월평균 사교육비 지출액의 차이에

있어서는 서울 지역이 읍면 지역에 비해 월등히 높게 나타났는데 서울 지역은 53.76만 원, 읍면 지역은 24.39만 원이었다. 반상진(2004)의 연구에서는 교육투자의 간접지표라고 할 수 있는 교육재정자립도가 서울 지역에 비해 지방이 열악한 것으로 나타났다. 김영철(2003)의 서울시 지역 간 교육격차 연구에서는 학교 요인 못지않게 가정요인과 지역사회의 환경요인에 의해 영향을 받는다고 보고 지역 간 교육격차가 학교 변인에서의 지역 간 격차라기보다는 지역 간의 경제력인 부(富)의 격차라고 할 수 있으며, 따라서 지역 간 교육격차 해소를 위해서는 학교의 교육여건상에서의 격차 해소 못지않게 근본적으로 지역 간의 부의 격차를 해소하는 정책이 추진되어야 한다는 것을 밝히고 있다.

제3절 지역 교육격차와 e-Learning

e-Learning은 정보통신기술의 발달과 함께 우리 사회의 각 분야에서 새로운 학습체제로서 각광받고 있다. 특히 e-Learning은 시간과 장소의 구애 없이 언제, 어디서나 학습의 기회를 제공할 수 있다는 특성을 가지고 있어 지역의 여건과 상황에 따른 교육격차 해소를 위해 효과적으로 활용될 수 있다. 또한 성인 학습의 경우 자기주도성, 생활 중심성, 풍부한 경험의 활용과 같은 특성을 가지고 있어 이를 실현하기에 적합한 체제로서 e-Learning이 부각될 수 있다(이수경 외, 2001).

e-Learning에 대한 개념적 정의는 다양한 차원에서 내려질 수 있다. 우선 e-Learning은 문자 그대로 전자적 방식 혹은 정보통신기술을 활용한 학습이라고 할 수 있다. 정보통신기술에 포함될 수 있는 방식으로 CD-ROM이나 인터넷, 인트라넷 등 컴퓨터를 통해 전달되는 모든 교육이라고 보는 견해가 있는가 하면(Mayer, Clark, 2003) 반드시 인터넷 테크놀로지여야 한다는 주장도 있다(Rosenberg, 2001). 인터넷 테크놀로지를 강조한 개념은

e-Learning이 상호 연결성을 가져야 한다는 측면을 부각한 것으로 단순히 독립형 컴퓨터를 기반으로 한 교육훈련은 e-Learning의 개념에 포함될 수 없다는 주장이다(Sloman, 2002). 현재, 인터넷을 통한 네트워킹 기능이 보편화되고 있는 추세를 감안한다면 e-Learning의 교육적 가능성을 보다 높일 수 있는 네트워킹 개념을 반영한 e-Learning이 설득력을 얻을 수 있다. 또한 e-Learning의 개념은 보다 포괄적인 형태로 진화하고 있다. 초기에는 단순히 웹 혹은 인터넷이라는 전달 매체의 변화에만 초점을 맞추었고 기존 인쇄매체에 담긴 내용을 전자적 형태로 옮겨 놓는 수준으로 e-Learning이 사용되었다. 따라서 e-Learning의 개념에는 e-Learning 콘텐츠 혹은 e-Learning 코스웨어가 가장 주요하게 포함되었다. 그러나 최근에는 e-Learning을 학습자의 지식 증진과 수행 향상을 돕는 해결책 마련을 위해 인터넷 기술을 활용하는 학습으로 보면서 총체적 솔루션 혹은 학습을 지원하고 촉진하는 'enabler'(김덕중·김연주, 2002)로서 개념의 폭을 넓혀 가고 있다. 특히 Rosenberg(2001)는 e-Learning의 개념에 교수(instruction)와 정보(information)를 모두 포함 시킴으로써 구조화된 코스웨어 이외에도 수행을 지원하고 정보의 생성과 공유를 가능하게 하는 수행지원 시스템 및 지식관리 시스템도 e-Learning 개념 안에 포함시키고 있다. 또한 권성연 외(2006)의 연구에서는 지속가능한 e-Learning의 발전을 위해서는 e-Learning이 코스 중심적 개념에서 벗어나 학습인프라로서 기능해야 한다고 주장하고 있다. 이렇게 포괄적이고 통합적인 개념을 지향하는 것은 e-Learning을 통한 학습의 성과를 극대화하기 위한 노력으로 볼 수 있다.

그렇다면, 이러한 e-Learning이 가진 특성이 지역 교육격차의 문제와 어떻게 연계될 수 있는 것인가?

첫째, e-Learning은 앞서 언급한 대로 물리적인 제약 없이, 언제, 어디에서나 누구에게나 공평한 교육의 기회를 제공할 수 있다. 최근 기업 및 성인교육 분야에서 e-Learning이 활성화되고 있는 주요 이유 가운데 하나가 업무 등 생업으로 바쁜 성인학습자들에게 시·공간적 제약 없이 학습할 수 있는 여건을 마련하기 때문이라고 할 수 있다. 지역 교육격차의 핵심은 물리적인

지역 구분에 따라 교육의 기회가 다르게 주어진다는 것이다. 따라서 e-Learning은 어느 지역에 살고 있는 학습자 집단이건 균등한 교육기회를 제공하는 데 큰 기여를 할 수 있을 것이다. 특히 직업교육 및 평생교육(성인 교육)의 측면에서는 아직 학교교육처럼 지역에 따른 교육기회의 균등이 충분히 확보되지 못했기 때문에 e-Learning의 이러한 특성은 매우 큰 의미를 지닌다.

둘째, e-Learning은 성인학습자의 특성과 잘 부합되기 때문에 본 연구에서 초점으로 삼고 있는 성인 및 평생교육 관점에서의 교육격차 부분에 더욱 효과적일 수 있다. 성인은 자기주도성을 가지며 지금까지의 학습 및 생활 경험을 학습의 자원으로 활용할 수 있고 이것을 상호 교류하며 학습의 효과를 배가할 수 있다. 이와 같은 자기주도성과 상호작용성은 e-Learning을 통해 가장 잘 실현될 수 있으며, 이러한 학습활동으로 보다 풍부하고 질적으로 우수한 교수학습 과정(process)이 만들어질 수 있다.

셋째, e-Learning은 네트워크를 통한 연결성(connectivity)을 확보하고 있어 장소를 불문하고 공유가능성을 높인다. 따라서 e-Learning의 개발, 운영 여건이 되지 않는 곳에서도 컴퓨터 네트워크로의 접근만 가능하다면 다양한 e-Learning 기회를 가질 수 있으며 공유와 교류를 활성화할 수 있다. 이러한 공유와 교류는 지역에 따라 편중되어 있는 우수 학습자원, 우수 인력들이 전국적으로 편재될 수 있음을 나타낸다.

넷째, e-Learning은 체계적인 설계, 개발, 질 관리 프로세스에 의해 개발된 콘텐츠를 중심으로 학습이 진행되기 때문에 일관된 교육과정을 제공할 수 있다. 즉, 지역이 보유하고 있는 개발, 운영 관련 인력이나 교수 1인의 능력에 의해 교수학습 과정의 질이 좌우되지 않고 표준화된 교육과정의 공유로 일정 수준 이상의 교수·학습이 가능한 것이다. 이것은 단순히 교육기회를 동일하게 하는 차원에서 벗어나서 교수학습 과정의 질적 수준에서도 지역 간 차이를 없애는 데 큰 기여를 할 수 있는 특성이다.

다섯째, e-Learning은 일상적인 접근이 가능하다. 특히 정보통신 인프라 여건이 갖추어진 요즘, 학습자들이 원하는 시기에 언제나 접근하여 다양한

정보와 지식을 얻을 수 있다는 특성이다. 이것은 지역 교육격차에 있어 단순히 수업을 듣는 활동 뿐만 아니라 지속적인 사전, 사후 활동을 통해 학습 과정과 결과의 격차를 줄이는 데 기여할 수 있다는 의미이다. 즉, 교육은 일회성 이벤트가 아니며 지속적인 과정(process)이므로 지속적인 학습이 가능하고 학습된 내용을 실제로 적용하고 활용하기 위한 지원 활동, 수료 이후에도 학생들에 대한 지속적인 사후관리(상담 등)나 커뮤니티 활동, 교육의 결과에 대한 누적 관리와 인정 등이 가능하며 관련된 교육정보의 공유가 e-Learning 시스템을 통해 보다 효과적으로 이루어질 수 있다.

제4절 연구 분석틀

이상과 같은 선행 연구결과와 함께 e-Learning 특성을 바탕으로 본 연구의 분석틀을 제시하고자 한다. 이 분석틀은 본 연구가 상정하는 지역 교육격차에 대한 개념적 접근을 e-Learning이라는 학습체제가 가진 특성에 연계함으로써 지역에 따른 교육격차 해소를 위해 e-Learning을 어떻게 적용할 수 있을 것인가에 초점을 맞춘 것이라고 할 수 있다(<표 II-1> 참조).

첫째, 본 연구에서는 교육격차의 개념에 포함되어 있는 기회 및 투입, 과정, 결과의 차이를 양적 측면과 질적 측면으로 나누어 지역 간 격차를 확인하고, 정부 정책 분석 및 e-Learning 정책 방안의 제시에 있어서도 이러한 측면을 고려할 것이다. 이것은 지금까지의 교육격차에 대한 개념의 변화가 단순한 양적 기회의 확대에서 교수학습 과정이나 실질적인 교육결과의 격차로 모아지면서 보다 질적인 측면으로의 관심을 높이고 있다는 데 근거한 것이다.

둘째, 지역 교육격차를 양적·질적 차이로 구분한다면 e-Learning이 이러한 차이를 극복해 줄 수 있는 특성을 가지고 있는지를 검토할 필요가 있다. 이에 본 분석틀에서는 앞서 제시한 e-Learning의 주요 특성을 양적, 질적 교

육격차 현상과 연결하였다.

먼저 양적인 교육격차를 해소하기 위해서는 e-Learning의 시·공간적 유연성과 공유 가능성이 연계될 수 있다. 언제, 어디서나, 누구에게나 교육의 기회가 주어지며 물리적으로 한 곳에서 개발된 학습 프로그램이 다양한 시간과 장소의 사람에게 공유될 수 있는 특성이 그것이다.

다음으로 교육격차의 질적 측면을 해소하는 데 기여할 수 있는 특성으로서 맞춤형 학습, 자기주도 학습, 공동체 학습을 제시하였다. 맞춤형 학습은 e-Learning이 학습자 집단의 선호나 요구에 적합한 학습으로의 설계가 용이하고, 이러한 특성이 반영된다면 교육프로그램의 질적 향상이 가능하다는 것을 의미한다. 자기주도 학습은 e-Learning이 교사의 통제하에 학습을 하는 것이 아니라, 학습자 스스로의 의지와 활동을 통해 학습을 진행해야 한다는 것을 말한다. 특히 성인 학습자의 경우 자신이 원하는 학습을 찾아서 하기를 선호한다는 측면에서 이러한 특성은 더욱 부각될 수 있다. 또한 자신의 학습을 관리할 수 있는 능력을 배양함으로써 이후의 지속적인 학습을 유도하고 평생학습자로서의 자질을 갖추 수 있게 된다. 상호 학습 및 공동체 학습은 e-Learning의 연결성을 바탕으로 물리적으로 떨어져 있는 다양한 사람들과 교류하고 이들과의 협력을 통해 보다 나은 교육 결과를 산출할 수 있다는 측면을 반영한다. 즉, 상호학습을 통한 교류와 공유는 단순한 교육 프로그램이나 학습자원의 접근을 높이는 차원에서 벗어나서 인적교류를 통해 학습의 과정과 결과가 풍성해짐을 나타낸다.

셋째, 이와 같은 e-Learning의 특성이 지역 교육격차 해소에 기여하기 위해서 고려되어야 할 사항을 제시함으로써 정부의 e-Learning 정책이 e-Learning의 어떠한 영역과 요소와 관계되는지를 분석할 것이다.

<표 II-1> 연구 분석틀

| 지역 교육 격차 해소 | e-Learning | | | |
|----------------------|------------------|---|--|---------------------------|
| | 구현 목표 | 특성 | 고려사항 | 관련 요소 |
| 양적 측면 | 교육의 효율성 제고 | 시·공간적 유연성 : 언제, 어디서나 지속적으로 고 항시적인 학습이 가능 함 | - e-Learning을 할 수 있는 컴 퓨터, 네트워크, 소프트웨어 등 기반 시설과 프로그램이 마련되어 있는가? - e-Learning을 통해 다양하고 풍부한 교육과정(콘텐츠)이 제공되고 있는가? | 하드웨어 코스웨어 (콘텐츠) |
| | | 공유 가능성 : 특정 조직이나 장소에서 개발된 e-Learning을 여 러 조직 및 장소에서 활 용할 수 있음 | - 지역 내, 지역 간 네트워크 및 파트너십이 확보되어 활발한 e-Learning 공유가 이루어지 고 있는가? | 하드웨어 문화·제도 |
| | | 맞춤형·개별화 학습 : 학습자의 요구와 수준에 맞는 학습이 가능함 | - 지역민의 요구(수요)와 수준 을 반영한 e-Learning을 개 발·운영하였는가? | 코스웨어 |
| 질적 측면 | 교육의 효과성 제고 | 자기주도적·능동적 학습 : 학습자 스스로 원하는 학 습을 찾아하며 자신의 학 습 과정과 결과를 관리할 수 있는 적극적인 학습이 가능함 | - 학습자들이 e-Learning에 능 동적·적극적으로 참여하고 있는가? - 학습자들이 자기주도적 학습 을 하고 있는가? - 학습자들의 자기주도적 학습 을 지원하기 위한 전략이나 체제가 마련되어 있는가? | 코스웨어 문화·제도 |
| | | 상호작용, 공동체 학습 : 다른 사람과의 커뮤니케 이션이 원활하게 진행되 며 공동의 목표나 문제를 함께 달성, 해결해 나가 는 과정을 통해 학습을 실천함 | - e-Learning을 통해 인적자원 간 교류, 상호작용 등이 일어 났는가? - e-Learning을 수행하면서 공 동체 학습이 이루어지고 있는 가? | 문화·제도 코스웨어 |
| | | | | |

제 3 장 지역 교육격차 실태 분석

이 장에서는 기존의 성인 직업교육훈련 및 평생학습과 관련하여 수행된 각종 조사사업의 결과물 및 정부 데이터베이스를 활용·재구성하여 지역 교육격차의 실태 및 특성을 중점적으로 살펴보았다. 분석 내용은 지역별 (1)교육훈련 기관 및 분야의 분포, (2)교육훈련 참여 현황, (3)교육훈련비 집행 및 수급 현황, (4)직업훈련 성과 및 만족도, (5)훈련 수요 대비 훈련 공급 실태, (6)직업교육훈련의 정보취득 경로 등이다.

제1절 교육훈련 기관 및 분야(과정) 분포

훈련방법별(집체훈련/e-Learning) 교육훈련 기관 및 개설 과정 분야 현황의 지역별 격차는 다음과 같다.

1. 집체 교육훈련 과정 개설 현황

나영선 외(2006)¹⁾가 실시한 실업자 훈련기관 조사 결과에 따르면, 2005년도 종료된 훈련과정의 훈련분야 분포는 지역별로 다소 차이는 보이고 있으나, 전반

적으로 '정보통신분야(26.8%)', '서비스분야(24.1%)', '기계장비분야(13.9%)', '사무관리분야(10.7%)' 순으로 많이 개설된 것으로 나타났다. 특히, 서울(35.7%)과 대구(29.7%)가 타 지역에 비해 '정보통신분야'의 훈련과정 개설 비율이 높은 반면, 부산(24.8%), 광주(29.7%), 대전(28.4%)은 '서비스분야', 경인지역(23.6%)은 '기계장비분야'의 훈련과정 개설 비율이 높게 나타났다(<표 III-1> 참조).

<표 III-1> 지역별 실업자 직업훈련 분야 개설 현황(집체교육훈련)

(단위: 과정 수, %)

| 구분 | 계 | 서울지방 | 부산지방 | 대구지방 | 경인지방 | 광주지방 | 대전지방 |
|-----------|-------|------|------|------|------|------|------|
| | | 노동청 | 노동청 | 노동청 | 노동청 | 노동청 | 노동청 |
| | 3,006 | 725 | 545 | 458 | 462 | 555 | 261 |
| 농림어업광업분야 | 0.03 | | 0.2 | | | | |
| 섬유분야 | 5.22 | 2.3 | 6.1 | 10.5 | 5.0 | 4.0 | 5.4 |
| 화학제품및요업분야 | 0.43 | | 0.6 | | 1.1 | 0.9 | |
| 금속분야 | 0.17 | | | 0.4 | | 0.5 | |
| 기계장비분야 | 14.01 | 7.6 | 17.2 | 16.6 | 23.6 | 11.5 | 8.8 |
| 건설분야 | 4.22 | 5.4 | 3.7 | 2.8 | 2.8 | 5.0 | 5.4 |
| 전기분야 | 1.76 | 1.2 | 1.8 | 1.3 | 0.2 | 3.8 | 2.3 |
| 전자분야 | 3.73 | 2.6 | 5.7 | 5.0 | 3.2 | 2.7 | 3.4 |
| 정보통신분야 | 26.71 | 35.7 | 24.0 | 29.7 | 21.0 | 23.1 | 19.9 |
| 운송장비제조 | 0.17 | | 0.6 | | | 0.4 | |
| 산업응용분야 | 5.72 | 5.8 | 7.2 | 4.4 | 5.4 | 5.9 | 5.0 |
| 공예분야 | 1.30 | 2.2 | 2.0 | | 0.4 | 1.3 | 1.1 |
| 서비스분야 | 23.79 | 21.8 | 24.8 | 16.6 | 23.2 | 29.7 | 28.4 |
| 사무관리분야 | 10.45 | 13.2 | 3.7 | 11.1 | 13.2 | 7.6 | 16.9 |
| 금융보험분야 | 0.20 | | 0.9 | | | | 0.4 |
| 의료분야 | 2.10 | 2.1 | 1.7 | 1.5 | 0.9 | 3.6 | 3.1 |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력개발 훈련 수요 조사 - 전국』, 한국직업능력개발원.

1) 나영선 외(2006)의 실업자 훈련기관 조사는 전국 633개소의 실업자 훈련프로그램을 개설한 기관을 대상으로 면담 및 전화, 팩스조사를 병행하였음. 모집단은 2005년과 2006년 상반기 노동부가 위탁한 실업자직업훈련을 실시한 모든 실업자 훈련기관으로서 전수조사 하였는데, 서울지방노동청 154개소, 부산지방노동청 125개소, 대구지방노동청 90개소, 경인지방노동청 82개소, 광주지방노동청 102개소, 대전지방노동청 80개소 등임.

2. e-Learning 교육훈련 과정 개설 현황

이수경 외(2006)²⁾가 분석한 2006년도 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가 결과에 따르면, 지역별 과정 수는 훈련기관이 위치한 지역의 분포와 유사하게 나타났다. 즉, 서울, 경기도에 위치한 기관 수가 전체의 87.8%로 나타났다. 서울, 경기도 지역의 과정 개설 수도 2,885개로 전체 과정 개설 수의 86.8%를 차지하였다. 또한 전라도, 강원도, 제주도에는 고용보험 환급을 신청한 e-Learning 기관이 없는 것으로 나타났다(<표 III-2> 참조). 기관당 과정 수가 가장 높은 지역은 충청도로 1개 기관당 65.5개의 과정을 운영한 것으로 나타나 기관당 과정 운영 비율이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 서울, 경기도 순으로 나타났다.

지역에 따른 e-Learning 기관 수와 과정 수를 함께 비교해 본 결과, 서울과 충청도는 기관 수가 차지하는 비중에 비해 과정 수의 비중이 더 높아, 타 지역에 비해 과정 개설이 보다 더 활발하게 이루어진 것으로 판단된다. 한편, 경기도는 기관 수의 비율이 31.7%인 것에 비해 과정 수의 비율은 23.2%로 다른 지역보다 과정 개설·운영 정도가 낮은 것으로 나타났다.

<표 III-2> 지역별 e-Learning 교육훈련 기관 및 과정 개설 현황

(단위: 개, %)

| 지역 | 과정 수 | | 기관 수 | | 기관당 과정 수 |
|-----|-------|-------|------|------|----------|
| | 개수 | 백분율 | 개수 | 백분율 | 개수 |
| 서울 | 2,113 | 63.6 | 46 | 56.1 | 45.9 |
| 경기도 | 772 | 23.2 | 26 | 31.7 | 29.7 |
| 경상도 | 174 | 5.2 | 6 | 7.3 | 29.0 |
| 충청도 | 262 | 7.9 | 4 | 4.9 | 65.5 |
| 총계 | 3,321 | 100.0 | 82 | 100 | 40.5 |

자료: 이수경 외(2006). 『2006년도 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가 - 인터넷 원격훈련 기관 평가』, 한국직업능력개발원.

2) 이수경 외(2006)에서는 2005년도 노동부 인터넷 원격훈련 과정을 운영한 총 82개 기관(전수조사)을 대상으로 조사를 실시하였으며, 그 중 자체 훈련기관 47개, 위탁 훈련기관이 35개였음.

그러나 앞의 <표 III-2>를 고용보험 혜택을 누릴 수 있는 해당 지역의 재직 근로자 비율을 감안하여 살펴본 결과, 역시 한 과정당 재직근로자 비율은 서울이 2,312명으로 가장 낮게 나타나 과정 개설이 다른 지역에 비해 많은 것을 알 수 있다. 반면 경상도는 한 과정당 재직근로자 비율이 35,247명으로 가장 높아 과정 개설률이 매우 낮음을 알 수 있다. 한 기관당 재직근로자 비율로 살펴보았을 때도 경상도가 가장 낮은 비율이었는데, 그 수치가 서울의 9배에 달해 경상도 지역의 훈련기관 수와 과정 수의 차이가 많은 것을 알 수 있다(<표 III-3> 참조).

<표 III-3> 인구대비 지역별 e-Learning 교육훈련 기관 및 과정 개설 현황
(단위: 명, 개)

| 지역 | 재직근로자 수 | 과정 수 | 기관 수 | 과정당 재직근로자 수 | 기관당 재직근로자 수 |
|-----|------------|-------|------|-------------|-------------|
| 서울 | 4,890,000 | 2,113 | 46 | 2,314 | 106,304 |
| 경기도 | 6,245,000 | 772 | 26 | 8,089 | 240,192 |
| 경상도 | 6,133,000 | 174 | 6 | 35,247 | 1,022,167 |
| 충청도 | 2,259,000 | 262 | 4 | 8,622 | 564,750 |
| 총계 | 22,856,000 | 3,321 | 82 | 6,882 | 278,732 |

자료: 통계청 국가통계포털 홈페이지(<http://www.kosis.kr>)의 인구통계 데이터를 재구성하였음.

제2절 교육훈련 참여 현황

직업훈련 대상별(실업자, 재직자) 직업훈련 참여 실태 및 근로자 수강 지원금 지원 실태를 통해 살펴본 지역 간 교육훈련 참여 현황은 다음과 같다.

1. 실업자 직업훈련

가. 지역별 실업자 직업훈련 참여자 현황

2005년 상반기에 직업훈련정보망(HRD-Net)을 통해서 살펴본 실업자 직업훈련³⁾의 지역 간 교육격차 실태는 다음과 같다(노동부, 2005).

실업자 대상의 직업훈련 전체 훈련생 중 39%가 수도권에 집중되어 있는 것으로 나타났다(<표 III-4> 참조). 직업훈련에 참여한 훈련생의 18.7%, 14.3%, 5.9%가 각각 서울, 경기, 인천에 분포하여 수도권지역의 훈련참여 비중이 전체에서 약 40%를 차지하고 있고, 그 외 부산(11.5%), 대구(7.3%), 광주(7.2%), 경남(6.3%), 인천(5.9%) 등의 순으로 나타났다. 또한 자활직업훈련의 참여분포도 소수 지역에 편중되는 경향을 보인다.

훈련과정별로 훈련생의 지역 비중을 살펴보면 실업자재취업훈련의 경우 부산(19.7%), 경기(19.1%), 서울(17.6%) 지역의 참여율이 높게 나타났고, 취업유망훈련은 서울(23.0%), 경기(13.8%), 부산(9.3%), 대구(9.0%) 지역의 참여율이 높게 나타났다. 고용촉진훈련과 여성가장훈련의 경우 지역별 훈련참여 비중이 비교적 고르게 분포한 반면, 자활직업훈련의 경우 대구(32.3%), 경기(18.9%), 전북(16.1%) 지역의 참여율이 높게 나타났다.

3) 2005년 상반기에 직업훈련정보망(HRD-Net)을 통한 재직자 및 실업자훈련 참여자 현황은 2005년 1월 1일 ~ 6월 30일 사이에 실시된 훈련을 대상으로 HRD-Net에 전산 입력된 훈련생 수를 대상으로 함. 이를 통해 집계된 훈련생은 총 1,523,759명이며, 그 중 재직자 등을 위한 훈련에 참여한 훈련생은 전체의 95.7%인 1,457,611명이며, 실업자 등을 위한 훈련에 참여한 훈련생은 4.3%인 66,148명임.

<표 III-4> 지역별 실업자 직업훈련 참여자 현황 - 1

(단위: 명, %)

| | 실업자 재취업훈련 | 취업유망 훈련 | 정부위탁 훈련 | 고용촉진 훈련 | 여성가장 훈련 | 자활직업 훈련 | 계 |
|----|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|-------------------|
| 서울 | 2,962 (17.6) | 7,276 (23.0) | 1,003 (11.3) | 819 (11.7) | 306 (17.9) | 16 (7.4) | 12,382 (18.7) |
| 부산 | 3,305 (19.7) | 2,948 (9.3) | 698 (7.9) | 495 (7.1) | 166 (9.7) | 0 (0.0) | 7,612 (11.5) |
| 대구 | 351 (2.1) | 2,846 (9.0) | 925 (10.4) | 442 (6.3) | 184 (10.8) | 70 (32.3) | 4,818 (7.3) |
| 인천 | 1,186 (7.1) | 1,603 (5.1) | 714 (8.1) | 314 (4.5) | 118 (6.9) | 0 (0.0) | 3,935 (5.9) |
| 광주 | 83 (0.5) | 2,586 (8.2) | 1,676 (18.9) | 359 (5.1) | 81 (4.7) | 0 (0.0) | 4,785 (7.2) |
| 대전 | 493 (2.9) | 1,393 (4.4) | 141 (1.6) | 133 (1.9) | 78 (4.6) | 7 (3.2) | 2,245 (3.4) |
| 울산 | 721 (4.3) | 527 (1.7) | 69 (0.8) | 100 (1.4) | 42 (2.5) | 0 (0.0) | 1,459 (2.2) |
| 경기 | 3,212 (19.1) | 4,350 (13.8) | 907 (10.2) | 718 (10.3) | 208 (12.2) | 41 (18.9) | 9,436 (14.3) |
| 강원 | 244 (1.5) | 758 (2.4) | 0 (0.0) | 199 (2.8) | 33 (1.9) | 0 (0.0) | 1,234 (1.9) |
| 충북 | 362 (2.2) | 375 (1.2) | 420 (4.7) | 125 (1.8) | 39 (2.3) | 8 (3.7) | 1,329 (2.0) |
| 충남 | 194 (1.2) | 732 (2.3) | 644 (7.3) | 970 (13.9) | 51 (3.0) | 12 (5.5) | 2,603 (3.9) |
| 전북 | 878 (5.2) | 1,733 (5.5) | 750 (8.5) | 153 (2.2) | 86 (5.0) | 35 (16.1) | 3,635 (5.5) |
| 전남 | 545 (3.2) | 878 (2.8) | 201 (2.3) | 395 (5.7) | 87 (5.1) | 5 (2.3) | 2,111 (3.2) |
| 경북 | 695 (4.1) | 1,646 (5.2) | 513 (5.8) | 585 (8.4) | 129 (7.5) | 11 (5.1) | 3,579 (5.4) |
| 경남 | 1,573 (9.4) | 1,403 (4.4) | 202 (2.3) | 919 (13.2) | 68 (4.0) | 10 (4.6) | 4,175 (6.3) |
| 제주 | 0 (0.0) | 516 (1.6) | 0 (0.0) | 257 (3.7) | 35 (2.0) | 2 (0.9) | 810 (1.2) |
| 계 | 16,804 (100.0) | 31,570 (100.0) | 8,863 (100.0) | 6,983 (100.0) | 1,711 (100.0) | 217 (100.0) | 66,148 (100.0) |

주: () 안은 전체 직업훈련참여자 대비 세로 비중.

자료: 노동부(2005). 『HRD-Net 통계분석_2005년 상반기』, 한국고용정보원.

각 지역별 실업인구 대비 직업훈련참여율을 살펴본 결과(2005년 상반기 기준), 광주(8.11%), 전북(7.90%), 경북(5.34%) 순으로 참여율이 높게 나타났고, 서울(2.42%), 인천(3.28%), 대전(3.56%) 순으로 낮게 나타났다(<표 III-5>)

참조). 즉, 실업자의 직업훈련 참여 비율은 서울 근교의 대도시보다는 광주, 전북 등의 지역 참여율이 높음을 알 수 있다.

<표 III-5> 인구대비 지역별 실업자 직업훈련 참여율

(단위: 명, %)

| | 실업자 수 | 직업훈련 참여 실업자 수 | 실업 인구대비 직업훈련 참여율 |
|----|-----------|---------------|---------------------|
| 서울 | 512,000 | 12,382 | 2.42 |
| 부산 | 153,000 | 7,612 | 4.98 |
| 대구 | 113,000 | 4,818 | 4.26 |
| 인천 | 120,000 | 3,935 | 3.28 |
| 광주 | 59,000 | 4,785 | 8.11 |
| 대전 | 63,000 | 2,245 | 3.56 |
| 울산 | 39,000 | 1,459 | 3.74 |
| 경기 | 419,000 | 9,436 | 2.25 |
| 강원 | 25,000 | 1,234 | 4.94 |
| 충북 | 33,000 | 1,329 | 4.03 |
| 충남 | 56,000 | 2,603 | 4.65 |
| 전북 | 46,000 | 3,635 | 7.90 |
| 전남 | 46,000 | 2,111 | 4.59 |
| 경북 | 67,000 | 3,579 | 5.34 |
| 경남 | 83,000 | 4,175 | 5.03 |
| 제주 | 15,000 | 810 | 5.40 |
| 계 | 1,849,000 | 66,148 | 3.58 |

자료: 통계청 국가통계포털 홈페이지(<http://www.kosis.kr>)의 인구통계 데이터를 재구성함.

취업유망훈련과 여성가장 및 자활훈련을 제외한 타훈련의 경우 지역별 훈련참여율의 편차가 크게 나타났다(<표 III-6> 참조).

지역별 훈련유형별 훈련과정 참여 비중을 살펴보면, 대부분의 경우, 취업유망훈련의 비중이 전반적으로 높은 가운데 실업자재취업훈련은 지역별 편차가 크게 나타났다. 구체적으로 광주의 경우 실업자재취업훈련 참여 비중은 1.7%에 불과하지만 정부위탁훈련의 비중이 35%로 가장 높게 나타났고, 충남의 경우 정부위탁훈련과 고용촉진훈련 참여 비중이 각각 24.7%, 37.3%를 차지하고 있다.

<표 III-6> 지역별 실업자 직업훈련 참여자 현황 - 2

(단위: %)

| | 실업자 재취업훈련 | 취업유망 훈련 | 정부위탁 훈련 | 고용촉진 훈련 | 여성가장 훈련 | 자활직업 훈련 | 계 |
|----|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------|
| 서울 | 23.9 | 58.8 | 8.1 | 6.6 | 2.5 | 0.1 | 100.0 |
| 부산 | 43.4 | 38.7 | 9.2 | 6.5 | 2.2 | 0.0 | 100.0 |
| 대구 | 7.3 | 59.1 | 19.2 | 9.2 | 3.8 | 1.5 | 100.0 |
| 인천 | 30.1 | 40.7 | 18.1 | 8.0 | 3.0 | 0.0 | 100.0 |
| 광주 | 1.7 | 54.0 | 35.0 | 7.5 | 1.7 | 0.0 | 100.0 |
| 대전 | 22.0 | 62.0 | 6.3 | 5.9 | 3.5 | 0.3 | 100.0 |
| 울산 | 49.4 | 36.1 | 4.7 | 6.9 | 2.9 | 0.0 | 100.0 |
| 경기 | 34.0 | 46.1 | 9.6 | 7.6 | 2.2 | 0.4 | 100.0 |
| 강원 | 19.8 | 61.4 | 0.0 | 16.1 | 2.7 | 0.0 | 100.0 |
| 충북 | 27.2 | 28.2 | 31.6 | 9.4 | 2.9 | 0.6 | 100.0 |
| 충남 | 7.5 | 28.1 | 24.7 | 37.3 | 2.0 | 0.5 | 100.0 |
| 전북 | 24.2 | 47.7 | 20.6 | 4.2 | 2.4 | 1.0 | 100.0 |
| 전남 | 25.8 | 41.6 | 9.5 | 18.7 | 4.1 | 0.2 | 100.0 |
| 경북 | 19.4 | 46.0 | 14.3 | 16.3 | 3.6 | 0.3 | 100.0 |
| 경남 | 37.7 | 33.6 | 4.8 | 22.0 | 1.6 | 0.2 | 100.0 |
| 제주 | 0.0 | 63.7 | 0.0 | 31.7 | 4.3 | 0.2 | 100.0 |
| 계 | 25.4 | 47.7 | 13.4 | 10.6 | 2.6 | 0.3 | 100.0 |

주: 지역별 훈련참여 가로 비중.

자료: 노동부(2005). 『HRD-Net 통계분석_2005년 상반기』, 한국고용정보원.

나. 지역별 실업자 직업훈련 수료자의 훈련유형 및 훈련분야별 현황

나영선 외(2006)⁴⁾가 실시한 실업자 훈련기관 조사 결과에 따르면, 2005년 훈련과정의 훈련유형별 노동부 지방노동청의 참여율에서도 차이가 나타났다. 서울지역은 여성가장훈련(34.5%)의 참여 비중이 높은 반면, 부산(22.6%)과 대구(29.5%)는 자활직업훈련의 참여 비중이 높게 나타났다. 한편, 대구는 고

4) 나영선 외(2006)의 실업자 대상 조사는 각 지역 고용지원센터에 방문한 실업자들을 대상으로 하되, 구직신청서를 작성할 시에 본 조사지도 병행 조사 또는 조사원이 고용지원센터에 상주하여 직접 면담조사를 실시하였음. 모집단은 2006년 기준 각 지역별 실업자로서 목표표본은 2006년 7월 중 각 지역 고용지원센터를 방문한 실업자 7,000명이었으며, 실제 응답 실업자는 7,247명으로서, 서울청 1,566명, 부산청 1,210명, 대구청 1,001명, 경인청 1,380명, 광주청 1,046명, 대전청 1,044명 등임.

용촉진훈련(22.2%)의 참여 비중이 높았고, 경인 지역은 취업훈련(17.2%)의 참여 비중이 다른 훈련유형보다 높게 나타났다. 또한 노동부 지방청별 수료자 분포도 훈련분야에 따라 다양한 차이를 보이고 있다. 특히, '금속분야', '공예분야', '금융보험분야'는 각각 광주(62.6%), 서울(52.7%), 부산(85.2%)의 비율이 여타 지역보다 높게 나타났다(<표 III-7> 참조).

<표 III-7> 지역별 실업자 직업훈련 수료자의 훈련유형 및 훈련분야별 현황

(단위: 명, %)

| 구분 | 계 | 서울 | 부산 | 대구 | 경인 | 광주 | 대전 | |
|----------|---------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| | | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | |
| | 55,256(100.0) | 24.7 | 17.8 | 15.0 | 16.2 | 18.3 | 8.1 | |
| 훈련 유형 | 재취직훈련 | 34,716(62.8) | 26.3 | 19.8 | 12.1 | 17.0 | 17.4 | 7.4 |
| | 우선선정직종 | 6,644(12.0) | 25.1 | 13.6 | 20.1 | 11.0 | 22.5 | 7.6 |
| | 취업훈련 | 11,307(20.5) | 20.9 | 13.8 | 19.1 | 17.2 | 19.3 | 9.8 |
| | 고용촉진훈련 | 1,980(3.6) | 18.3 | 16.9 | 22.2 | 15.7 | 14.1 | 12.8 |
| | 자활직업훈련 | 412(0.7) | 17.0 | 22.6 | 17.2 | 9.5 | 25.5 | 8.3 |
| | 여성가장훈련 | 197(0.4) | 34.5 | 19.8 | 19.8 | 4.1 | 3.0 | 18.8 |
| 훈련 분야 | 농림어업광업분야 | 39(0.1) | - | 100.0 | - | - | - | - |
| | 섬유분야 | 2,637(4.8) | 12.4 | 16.6 | 31.4 | 12.7 | 19.5 | 7.5 |
| | 화학제품및요업분야 | 283(0.5) | - | 28.3 | - | 27.2 | 44.5 | - |
| | 금속분야 | 131(0.2) | - | - | 37.4 | - | 62.6 | - |
| | 기계·장비분야 | 9,732(17.6) | 15.1 | 21.6 | 17.1 | 26.7 | 13.4 | 6.1 |
| | 건설분야 | 2,492(4.5) | 29.2 | 15.2 | 8.4 | 9.8 | 27.4 | 10.0 |
| | 전기분야 | 1,232(2.2) | 15.8 | 17.0 | 11.5 | 1.7 | 41.6 | 12.4 |
| | 전자분야 | 1,841(3.3) | 19.3 | 26.3 | 19.0 | 12.4 | 14.0 | 9.0 |
| | 정보·통신분야 | 14,136(25.6) | 33.0 | 15.0 | 16.5 | 12.1 | 17.0 | 6.4 |
| | 운송장비제조분야 | 115(0.2) | - | 57.4 | - | - | 42.6 | - |
| | 산업응용분야 | 2,746(5.0) | 24.9 | 22.1 | 10.5 | 16.7 | 18.7 | 7.1 |
| | 공예분야 | 653(1.2) | 52.7 | 17.5 | - | 3.2 | 24.3 | 2.3 |
| | 서비스분야 | 12,526(22.7) | 24.0 | 19.8 | 10.3 | 15.7 | 20.2 | 9.9 |
| | 사무관리분야 | 5,646(10.2) | 29.5 | 7.6 | 17.2 | 21.5 | 12.6 | 11.6 |
| | 금융·보험분야 | 142(0.3) | - | 85.2 | - | - | - | 14.8 |
| 의료분야 | 905(1.6) | 24.5 | 16.1 | 14.9 | 5.7 | 27.4 | 11.3 | |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력개발 훈련 수요 조사 - 전국』, 한국직업능력개발원.

다. 지역별 실업자 직업훈련 종료 과정의 훈련유형 및 훈련분야별 수수료율

지역별 실업자 직업훈련 종료 과정의 훈련유형 및 훈련분야별 수수료율은 <표 III-8>에서 보듯이 전체 수수료율(평균: 80.5%)과 비교해 보았을 때 지역별로 큰 차이는 없는 것으로 나타났으며, 이는 훈련유형 및 훈련분야별 수수료율에서도 비슷하다. 다만, '화학제품및요업분야'와 '금속분야'에서 광주 지역의 수수료율(각각 66.4%, 69.1%)이 여타 지역에 비해 낮게 나타났다.

<표 III-8> 지역별 실업자 직업훈련 종료 과정의 훈련유형 및 훈련분야별 수수료율
(단위: 명, %)

| 구분 | 전체 수수료율 | 서울 | 부산 | 대구 | 경인 | 광주 | 대전 | |
|--------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| | | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | 지방 노동청 | |
| | 80.5 | 81.3 | 80.1 | 80.7 | 79.8 | 80.8 | 79.5 | |
| 훈련 유형 | 재취직훈련 | 80.0 | 80.5 | 79.7 | 80.1 | 79.5 | 80.3 | 79.5 |
| | 우선선정직종 취업훈련 | 80.3 | 84.2 | 77.4 | 82.6 | 77.5 | 77.7 | 78.9 |
| | 고용촉진훈련 | 79.9 | 81.4 | 80.3 | 80.0 | 78.5 | 79.8 | 77.6 |
| | 자활직업훈련 | 83.3 | 81.5 | 82.7 | 83.8 | 86.4 | 85.4 | 80.7 |
| | 여성가장훈련 | 89.4 | 92.2 | 84.6 | 83.5 | 98.8 | 93.9 | 88.9 |
| | 여성가장훈련 | 85.7 | 85.3 | 90.3 | 83.3 | 72.7 | 100.0 | 83.9 |
| 훈련 분 야 | 농림어업광업분야 | 97.5 | - | 97.5 | - | - | - | - |
| | 섬유분야 | 77.9 | 73.7 | 75.4 | 78.7 | 79.0 | 83.9 | 75.0 |
| | 화학제품및요업분야 | 78.3 | - | 95.3 | - | 80.0 | 66.4 | - |
| | 금속분야 | 75.4 | - | - | 84.8 | - | 69.1 | - |
| | 기계·장비분야 | 83.8 | 83.4 | 84.1 | 83.3 | 85.0 | 83.8 | 80.1 |
| | 건설분야 | 79.2 | 82.5 | 74.1 | 68.7 | 79.9 | 81.8 | 81.7 |
| | 전기분야 | 78.5 | 83.6 | 80.1 | 83.2 | 72.4 | 73.4 | 82.2 |
| | 전자분야 | 78.5 | 85.1 | 74.5 | 82.7 | 72.1 | 77.6 | 79.6 |
| | 정보·통신분야 | 78.4 | 80.8 | 77.8 | 78.5 | 74.7 | 78.5 | 74.4 |
| | 운송장비제조분야 | 82.7 | - | 80.6 | - | - | 85.9 | - |
| | 산업응용분야 | 74.9 | 78.5 | 73.7 | 76.9 | 75.0 | 72.7 | 68.7 |
| | 공예분야 | 85.9 | 86.7 | 81.4 | - | 100.0 | 88.8 | 81.7 |
| | 서비스분야 | 83.1 | 83.0 | 82.2 | 85.5 | 81.1 | 84.3 | 82.4 |
| | 사무관리분야 | 80.5 | 79.2 | 87.0 | 81.2 | 80.0 | 78.9 | 81.9 |
| | 금융·보험분야 | 87.1 | - | 87.7 | - | - | - | 84.0 |
| 의료분야 | 83.3 | 80.8 | 91.5 | 79.7 | 80.7 | 81.1 | 88.9 | |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력개발 훈련 수요 조사 - 전국』, 한국직업능력개발원.

2. 재직자 직업훈련

2005년 상반기 직업훈련정보망(HRD-Net)을 통해서 살펴본 재직자 직업훈련의 지역 간 교육격차는 다음과 같다(노동부, 2005).

앞에서 살펴본 실업자 직업훈련과 마찬가지로 재직자 직업훈련에 있어서도 훈련생의 절반 정도가 서울에 위치한 훈련기관에서 훈련을 받은 것으로 나타났다(<표 III-9> 참조). 재직자 직업훈련에 참여한 훈련생의 45.0%가 서울에서 훈련을 받은 것으로 나타났고, 그 다음으로 경기(19.5%), 경북(12.9%), 대전(6.3%), 충남(2.6%) 등의 순으로 훈련기관의 소재지 비중이 높았다. 서울, 인천, 경기를 포함한 수도권 소재 훈련기관의 훈련생 비중은 전체 훈련생의 66.7%이며, 서울과 광역시를 포함한 광역권의 경우 전체 훈련생의 59.9%를 차지하였다. 즉, 훈련기관의 수도권 및 대도시 집중화는 훈련생의 집중화로 이어져 재직자 직업훈련에 지역 간 격차가 나타나고 있음을 알 수 있다.

또한 유급휴가훈련 참여자의 대부분도 서울에서 훈련을 받은 것으로 나타났다. 훈련과정별로 훈련생의 지역 비중을 살펴보면, 향상훈련(위탁)의 경우 서울(67.0%), 경기(15.1%), 인천(3.4%) 등 수도권에서 전체 훈련생의 85.5%를 차지하였다. 향상훈련(자체)의 경우 경북(27.8%)이 가장 많았고, 경기(22.5%), 서울(18.6%), 대전(12.9%) 등의 순으로 나타났다. 유급휴가훈련과 해외훈련의 경우 훈련기관이 서울과 경기도에 집중되어 있어 훈련기회에 있어서 지역 간 격차가 존재함을 알 수 있다.

<표 III-9> 지역별 재직자 직업훈련 참여자 현황

(단위: 명, %)

| | 양성훈련 | | | 향상훈련 | | | 전직훈련 | | 유급 휴가 훈련 | 해외 훈련 | 기타 훈련 | 계 |
|----|-------------------|----------------|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|--------------|----------------------|
| | 자체 | 위탁 | 자체 +위탁 | 자체 | 위탁 | 자체 +위탁 | 자체 | 위탁 | | | | |
| 서울 | 6,736 (32.8) | 101 (12.0) | 9 (4.1) | 120,343 (18.6) | 447,019 (67.0) | 79,303 (68.4) | 104 (13.4) | 15 (40.5) | 2,280 (75.2) | 1 (100.0) | 2 (100.0) | 655,913 (45.0) |
| 부산 | 1,190 (5.8) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 6,352 (1.0) | 14,134 (2.1) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 21,676 (1.5) |
| 대구 | 45 (2.4) | 63 (7.5) | 0 (0.0) | 3,220 (0.5) | 10,115 (1.5) | 197 (0.2) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 14,090 (1.0) |
| 인천 | 354 (1.7) | 37 (4.4) | 0 (0.0) | 8,888 (1.4) | 22,697 (3.4) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 31,976 (2.2) |
| 광주 | 704 (3.4) | 253 (30.1) | 0 (0.0) | 5,484 (0.8) | 21,607 (3.2) | 649 (0.6) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 28,697 (2.0) |
| 대전 | 991 (4.8) | 24 (2.9) | 0 (0.0) | 83,681 (12.9) | 6,419 (1.0) | 525 (0.5) | 88 (11.4) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 91,728 (6.3) |
| 울산 | 12 (0.1) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 27,521 (4.2) | 1,004 (0.2) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 28,537 (2.0) |
| 경기 | 7,321 (35.7) | 341 (40.6) | 182 (83.1) | 145,977 (22.5) | 100,872 (15.1) | 29,142 (25.1) | 118 (15.2) | 22 (59.5) | 753 (24.8) | 9 (90.0) | 0 (0.0) | 284,737 (19.5) |
| 강원 | 42 (0.2) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 8,670 (1.3) | 2,900 (0.4) | 392 (0.3) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 12,004 (0.8) |
| 충북 | 489 (2.4) | 10 (1.2) | 0 (0.0) | 6,929 (1.1) | 9,532 (1.4) | 4,502 (3.9) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 21,462 (1.5) |
| 충남 | 1,096 (5.3) | 6 (0.7) | 0 (0.0) | 24,538 (3.8) | 11,521 (1.7) | 271 (0.2) | 14 (1.8) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 37,446 (2.6) |
| 전북 | 354 (1.7) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2,544 (0.4) | 2,426 (0.4) | 93 (0.1) | 12 (1.6) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 5,429 (0.4) |
| 전남 | 64 (0.3) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4,698 (0.7) | 630 (0.1) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 5,392 (0.4) |
| 경북 | 285 (1.4) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 180,560 (27.8) | 6,532 (1.0) | 92 (0.1) | 438 (56.6) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 187,957 (12.9) |
| 경남 | 200 (1.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 19,010 (2.9) | 8,156 (1.2) | 776 (0.7) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 28,142 (1.9) |
| 제주 | 199 (1.0) | 5 (0.6) | 28 (12.8) | 71 (0.0) | 2,032 (0.3) | 60 (0.1) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2,425 (0.2) |
| 계 | 20,532 (100.0) | 840 (100.0) | 219 (100.0) | 648,491 (100.0) | 667,671 (100.0) | 116,002 (100.0) | 774 (100.0) | 37 (100.0) | 3,033 (100.0) | 10 (100.0) | 2 (100.0) | 1,457,611 (100.0) |

주: () 안은 전체 직업훈련 참여자 대비 세로 비중.
 자료: 노동부(2005). 『HRD-Net 통계분석_2005년 상반기』, 한국고용정보원.

또한 2005년 상반기 재직근로자의 직업훈련 참여율을 지역별로 살펴본 결과 대전(7.15%), 경북(6.93%), 서울(6.73) 순으로 참여율이 높게 나타난 반면, 전북(0.33%), 제주(0.43), 대구(0.60)순으로 낮게 나타났다. 즉, 재직근로자의 직업훈련 참여율은 직업훈련기관 및 과정 수 개설이 많은 수도권 및 대도시가 높음을 알 수 있다(<표 III-10> 참조).

<표 III-10> 인구대비 지역별 재직자 직업훈련 참여율

(단위: 명, %)

| | 재직근로자 수 | 직업훈련 참여 재직자 수 | 재직 인구대비 직업훈련 참여율 |
|----|------------|---------------|---------------------|
| 서울 | 9,739,000 | 655,913 | 6.73 |
| 부산 | 3,221,000 | 21,676 | 0.67 |
| 대구 | 2,348,000 | 14,090 | 0.60 |
| 인천 | 2,381,000 | 31,976 | 1.34 |
| 광주 | 1,228,000 | 28,697 | 2.34 |
| 대전 | 1,283,000 | 91,728 | 7.15 |
| 울산 | 984,000 | 28,537 | 2.90 |
| 경기 | 9,982,000 | 284,737 | 2.85 |
| 강원 | 1,313,000 | 12,004 | 0.91 |
| 충북 | 1,348,000 | 21,462 | 1.59 |
| 충남 | 1,845,000 | 37,446 | 2.03 |
| 전북 | 1,637,000 | 5,429 | 0.33 |
| 전남 | 1,861,000 | 5,392 | 0.29 |
| 경북 | 2,712,000 | 187,957 | 6.93 |
| 경남 | 2,927,000 | 28,142 | 0.96 |
| 제주 | 566,000 | 2,425 | 0.43 |
| 계 | 45,373,000 | 1,457,611 | 3.21 |

자료: 통계청 국가통계포털 홈페이지(<http://www.kosis.kr>)의 인구통계 데이터를 활용함.

3. 근로자 수당지원금 수급자 현황

나영선 외(2005)의 연구 결과에 따르면, 서울 지역 근로자수당지원금 수급자가 지속적으로 증가한 것으로 나타났다. 2002년 대구·경북(28.2%), 부산·경남(21.3%) 지역 순으로 수급자가 많았으나 서울 지역이 2004년 32.3%, 2005년 36.4%로 가장 높게 나타났다. 부산·경남 지역이 서울 다음으로 높은 비중을 차지하고 있는 반면, 대구·경북 지역은 2002년 이후 지속적으로 감소하여 2005년에는 8.5% 수준까지 비중 하락하였다(<표 III-11> 참조). 즉, 지역별로 근로자수당지원금 수급자의 편중이 심각한 실정임을 알 수 있다. 수급자의 자격조건이 완화된 이후 서울 지역으로의 편중이 심화되고 있으며, 이는 교육훈련기관이 서울 지역에 집중 분포된 영향으로 해석할 수 있다.

<표 III-11> 지역별 근로자수당지원금 수급자 현황

(단위: 명, %)

| 구분 | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| 총계 | 35,539 | 100.0 | 27,415 | 100.0 | 44,343 | 100.0 | 75,072 | 100.0 |
| 서울 | 3,827 | 10.8 | 5,491 | 20.0 | 14,313 | 32.3 | 27,318 | 36.4 |
| 강원 | 563 | 1.6 | 606 | 2.2 | 473 | 1.1 | 1,113 | 1.5 |
| 부산·경남 | 7,555 | 21.3 | 7,515 | 27.4 | 11,132 | 25.1 | 20,721 | 27.6 |
| 대구·경북 | 10,009 | 28.2 | 5,233 | 19.1 | 3,487 | 7.9 | 6,346 | 8.5 |
| 인천·경기 | 4,698 | 13.2 | 3,132 | 11.4 | 5,704 | 12.9 | 8,621 | 11.5 |
| 광주·전남북 | 3,586 | 10.1 | 2,933 | 10.7 | 5,638 | 12.7 | 6,834 | 9.1 |
| 대전·충남북 | 5,301 | 14.9 | 2,505 | 9.1 | 3,596 | 8.1 | 4,119 | 5.5 |

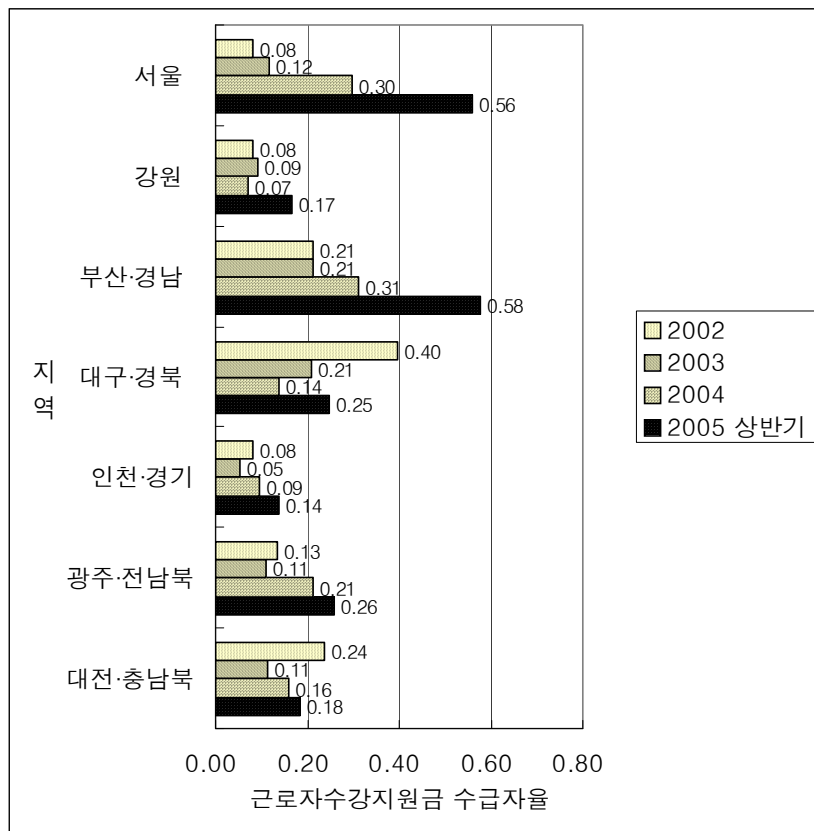
자료: 나영선 외(2005). 『지역수요밀착형 및 취약계층 근로자 직업능력개발 활성화를 위한 개인훈련 계좌제 시범적용방안 연구』, 한국직업능력개발원.

한편 지역별 재직근로자 인구 대비 근로자수당지원금 수급현황을 비율로 살펴본 결과, 서울과 부산·경남은 근로자 인구 대비율로 보았을 때도 수급자 현황이 2002~2005년 상반기까지 전반적으로 높게 나타났다. 그러나 인천·경기는 2002~2005년 상반기에 인구대비 근로자수당지원금 수급율이 낮

아 근로자 전체 인구를 고려했을 때는 직업훈련 참여율이 낮음을 알 수 있다. 또한 광주·전남은 2002~2003년에는 인구대비 근로자수강지원금 지급률이 낮으나, 2004~2005년 상반기에는 타지역에 비해 증가되고 있음을 알 수 있다([그림 III-1] 참조).

[그림 III-1] 인구대비 지역별 근로자수강지원금 지급자율

(단위: %)

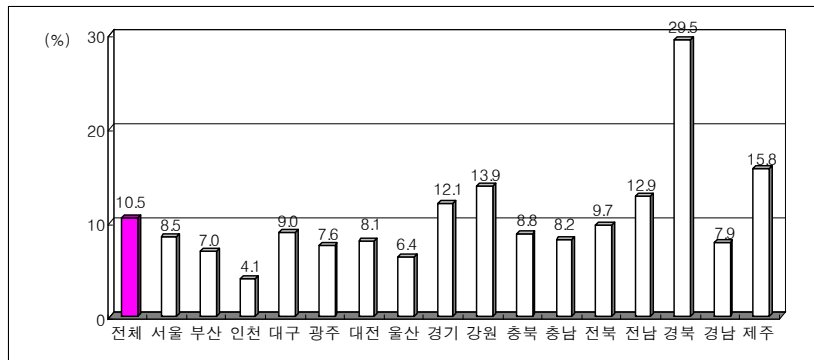


자료: 통계청 국가통계포털 홈페이지(<http://www.kosis.kr>)의 인구통계 데이터를 재구성함.

4. 직업훈련 참여율

손유미(2005)⁵⁾의 평생학습의 새 패러다임과 지역사회 연구 결과에 따르면, 우리나라 성인이 지난 1년 간 직업훈련에 참여한 비율은 10.5%로 조사되었으며, 지역별 직업훈련 참여율을 보면 경북이 29.5%로 가장 높으며⁶⁾ 그 다음이 제주 15.8%, 강원 13.9% 순으로 높게 나타났다. 반면 인천, 울산, 경남 등은 참여율이 상대적으로 낮았다([그림 III-2] 참조). 참여율에 영향을 주는 요인은 개인적 요인 이외에 구조적 요인이 있을 수 있다. 즉, 지역의 노동시장 여건, 지방자치단체의 물적·인적 인프라, 지역 CEO의 리더십, 학습 인프라(학습에 대한 가치관, 문화 등) 등이 지역의 평생학습 참여에 영향을 미치고 있다 할 것이다.

[그림 III-2] 지역별 직업훈련 참여율



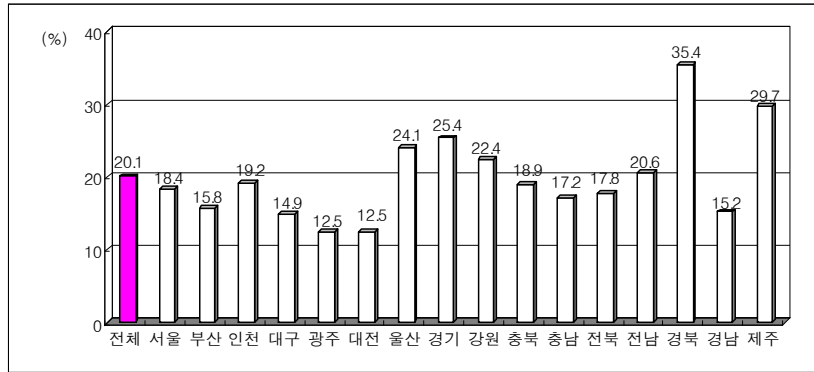
자료: 손유미(2005). 『평생학습의 새 패러다임과 지역사회』, 한국직업능력개발원.

- 5) 손유미(2005)의 분석 자료는 한국직업능력개발원에서 18~64세 성인 9,571명을 대상으로 실시한 '한국 성인의 평생학습 실태 및 수요조사' 결과임. 여기서는 평생학습 가운데 취업이나 직무 능력 향상을 위한 직업훈련 실태를 중심으로 논의하였음. 또한 행정 지역 구분에 의한 16개 지역을 기본으로 하고 분석 항목에 따라 대도시, 중소도시, 군소도시로 나누었음.
- 6) 경북 지역 직업훈련 참여 특성을 보면 직업훈련장소로 주민자치센터의 비중이 높다는 점, 무료 훈련이 60% 이상을 차지하고 있다는 점, 훈련기간이 1~10일에 집중되어 있다는 점 등이 두드러진다. 또한 경북 지역의 경우 농림 분야 직업훈련의 비중이 다른 지역보다 높다. 김안국 외(2005)에 의하면 경북 지역은 현장 중심의 지식기반형 농업인적자원개발을 추진하고 있어, 지자체와 농촌 진흥청, 대학을 중심으로 농업인들에 대한 지원이 잘 이루어지고 있는 것과 맥락이 닿아 있다고 판단된다.

5. 평생학습 참여율

손유미(2005)의 연구 결과에 따르면, 우리나라 성인의 평생학습 참여율은 전체 20.1%이며, 지역별로 보면 경북의 참여율이 35.4%로 가장 높고 그 다음이 제주 29.7%, 경기 25.4% 순으로 나타나 직업훈련의 참여율과 같이 경북과 제주의 참여율이 타지역에 비해 높음을 알 수 있다. 반면 가장 낮은 참여율을 보이는 지역은 광주, 대전으로 나타났다([그림 III-3] 참조).

[그림 III-3] 지역별 평생학습 참여 실태



자료: 손유미(2005). 『평생학습의 새 패러다임과 지역사회』, 한국직업능력개발원.

제3절 교육훈련비 집행 및 수급 현황

사업체의 교육훈련비 집행 현황과 근로자 수강지원금 수급현황을 통해 살펴본 지역별 교육훈련비 집행 및 수급현황은 다음과 같다.

나영선 외 (2006)⁷⁾의 연구결과에 의하면, 사업체 교육훈련비 집행에 있어

7) 나영선 외(2006) 사업체 대상 조사는 사업체 방문을 통한 면접조사 및 전화조사, 팩스조사를 병행 하였으며, 모집단은 5인 이상 사업체로 하되 지역별·업종별·규모별로 추출한 7,000개소를 목표 사업체 표본으로 하였으며, 실제 조사응답 사업체는 7,241개소였다. 지역별로는 서울지방노동청

평균 교육훈련비는 약 139만 원으로 나타났고, 매출액 대비 교육훈련비의 평균 비중은 약 0.056%로 나타났다. 또한 근로자수강지원금 사업체 교육훈련비는 2005년 현재 11,689,614천 원으로 2004년도 5,876,494천 원에 비해 약 2배 가량 증가한 것으로 나타났다.

1. 사업체 교육훈련비 집행

평균 교육훈련비는 고용보험환급액 139만 원과 회사부담금 619만 원으로 총 758만 원 수준인 것으로 나타났다. 노동청별로 살펴본 지역별 사업체 교육훈련비 집행액은 서울지방노동청과 대전지방노동청이 1,000만 원 수준, 경인지방노동청이 700만 원 수준, 부산지방노동청과 광주지방노동청이 600만 원 수준, 대구지방노동청이 300만 원 수준인 것으로 나타났다(<표 III-12> 참조).

<표 III-12> 지역별(노동청별) 사업체 교육훈련비 집행 현황

| 전체 | | 고용보험환급액 (만 원) | 회사부담금 (만 원) | 교육훈련비 (만 원) |
|------|---------|------------------|----------------|----------------|
| | | 평균 | 평균 | 평균 |
| | | 139.2 | 619.2 | 758.4 |
| 노동청별 | 서울지방노동청 | 168.4 | 945.9 | 1114.3 |
| | 부산지방노동청 | 153.5 | 465.3 | 618.8 |
| | 대구지방노동청 | 102.2 | 254.8 | 357 |
| | 경인지방노동청 | 145.5 | 557.7 | 703.2 |
| | 광주지방노동청 | 93.6 | 509.4 | 603 |
| | 대전지방노동청 | 154.4 | 903.7 | 1058.1 |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

매출액 대비 교육훈련비 평균 비중은 0.056%로 나타났다. 노동청별로는 서울지방노동청이 0.076%로 가장 높게 나타났고, 부산지방노동청(0.034%)과

1,475개소, 부산지방노동청 1,208개소, 대구지방노동청 1,028개소, 광주지방노동청 1,015개소, 대전지방노동청 1,057개소 등이다.

대구지방노동청(0.039%)의 경우 매출액 대비 교육훈련비 평균 비중보다 훨씬 낮은 지역으로 나타나, 지역별 매출액 대비 교육훈련비 투자율에 편차가 존재함을 알 수 있다(<표 III-13> 참조).

<표 III-13> 지역별(노동청별) 매출액 대비 교육훈련비 평균 비중

| 전체 | | 매출액 대비 교육훈련비(%) |
|------|---------|-----------------|
| | | 평균 |
| | | 0.056 |
| 노동청별 | 서울지방노동청 | 0.076 |
| | 부산지방노동청 | 0.034 |
| | 대구지방노동청 | 0.039 |
| | 경인지방노동청 | 0.054 |
| | 광주지방노동청 | 0.063 |
| | 대전지방노동청 | 0.064 |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

2. 근로자수강지원금 수급 현황

근로자수강지원금 수급 현황을 지역별로 살펴보면(나영선 외, 2005), 2002년에는 대구·경북, 부산·경남 지역 순으로 근로자수강지원금이 많았으나 2004년에는 서울 지역이 31.6%, 2005년 34.5%로 가장 높게 나타났다. 부산·경남 지역이 서울 다음으로 높은 비중을 차지하고 있는 반면, 대전·충남북 지역은 2002년 이후 지속적으로 감소하여 2005년에는 5.1% 수준까지 비중이 하락하였다(<표 III-14> 참조).

<표 III-14> 지역별 근로자수강지원금 금액 현황

(단위: 천 원, %)

| 구 분 | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|--------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|------------|-------|
| 총 계 | 3,436,019 | 100.0 | 3,332,199 | 100.0 | 5,876,494 | 100.0 | 11,689,614 | 100.0 |
| 서울 | 433,784 | 12.6 | 710,783 | 21.3 | 1,854,634 | 31.6 | 4,038,681 | 34.5 |
| 강원 | 46,950 | 1.4 | 71,682 | 2.2 | 46,120 | 0.8 | 135,617 | 1.2 |
| 부산·경남 | 638,515 | 18.6 | 838,681 | 25.2 | 1,700,793 | 28.9 | 3,358,217 | 28.7 |
| 대구·경북 | 1,162,274 | 33.8 | 780,804 | 23.4 | 439,535 | 7.5 | 1,096,079 | 9.4 |
| 인천·경기 | 406,669 | 11.8 | 366,428 | 11.0 | 853,941 | 14.5 | 1,593,089 | 13.6 |
| 광주·전남북 | 306,833 | 8.9 | 301,344 | 9.0 | 599,497 | 10.2 | 874,442 | 7.5 |
| 대전·충남북 | 440,994 | 12.8 | 262,476 | 7.9 | 381,973 | 6.5 | 593,488 | 5.1 |

자료: 나영선 외(2005). 『지역수요밀착형 및 취약계층 근로자 직업능력개발 활성화를 위한 개인훈련 계좌제 시범적용방안 연구』, 한국직업능력개발원.

제4절 직업훈련 성과 및 만족도

직업훈련의 성과 및 만족도를 지방자치단체의 인적자원개발정책 설문 결과(김안국 외, 2005)와 지역별 직업훈련 만족도 설문 결과(손유미, 2005)를 통해 살펴본 결과는 다음과 같다.

2005년의 한국직업능력개발원의 『지방자치단체의 고용 및 인적자원개발정책에 대한 설문조사』를 통해 살펴본 직업훈련 성과는 중앙정부가 아니라 자체적으로 하고 있는 인적자원개발정책의 성과에서 편차가 크게 나타났다. 특히 시범지역의 경우는 성과가 ‘별로 없음’과 ‘전혀 없음’의 비율이 33.3%나 되어 높게 나타났는데(<표 III-15> 참조), 이 결과가 시범지역의 담당자 업무인식 중요도에서, 자체예산의 증대에서, 인적자원개발을 위한 협의체 활동수준에서 비시범지역보다 훨씬 낮은 결과를 보인 것과 연관지어 볼 때, 중앙정부 주도로 이루어지는 지역인적자원개발정책의 성과가 높지 않음을 추론케 한다.

<표 III-15> 지역별 직업훈련 성과

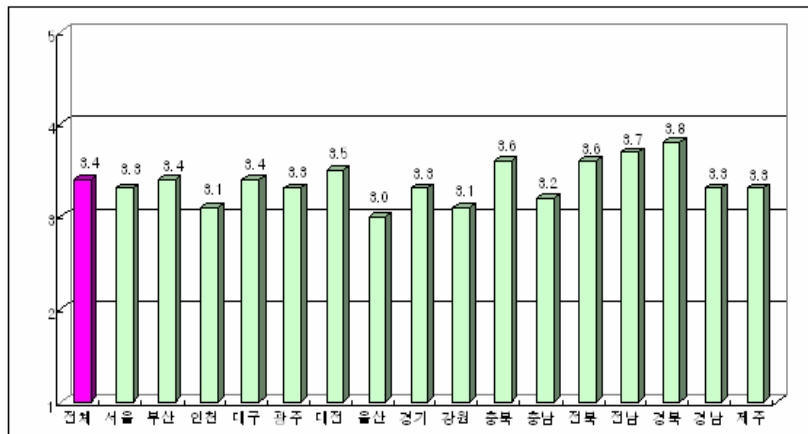
| 구분 | 전국 | | 시도 구분 | | | | 수도권 구분 | | | | 시범지역 구분 | | | |
|----------|-----|------|--------------|------|-----|------|--------------|------|-----|------|--------------|------|------|------|
| | | | 도 | | 광역시 | | 비수도권 | | 수도권 | | 비시범 지역 | | 시범지역 | |
| | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % |
| 매우 좋음 | 5 | 4.0 | 1 | 1.5 | 4 | 6.7 | 4 | 4.2 | 1 | 3.3 | 3 | 3.0 | 2 | 7.4 |
| 좋은 편임 | 36 | 28.6 | 19 | 28.8 | 17 | 28.3 | 28 | 29.2 | 8 | 26.7 | 28 | 28.3 | 8 | 29.6 |
| 보통 | 61 | 48.4 | 35 | 53.0 | 26 | 43.3 | 44 | 45.8 | 17 | 56.7 | 53 | 53.5 | 8 | 29.6 |
| 별로 없음 | 15 | 11.9 | 8 | 12.1 | 7 | 11.7 | 13 | 13.5 | 2 | 6.7 | 10 | 10.1 | 5 | 18.5 |
| 전혀 없음 | 9 | 7.1 | 3 | 4.5 | 6 | 10.0 | 7 | 7.3 | 2 | 6.7 | 5 | 5.1 | 4 | 14.8 |
| 계 | 126 | 100 | 66 | 100 | 60 | 100 | 96 | 100 | 30 | 100 | 99 | 100 | 27 | 100 |
| χ^2 | - | | 4.029(0.402) | | | | 1.564(0.815) | | | | 7.636(0.106) | | | |

주: ()는 유의확률(양쪽).

자료: 김안국 외(2005). 『지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책 - 총괄편』, 한국직업능력개발원.

손유미(2005)의 연구 결과에 따르면, 직업훈련에 대한 만족도는 보통 이상으로 긍정적인 반응을 보이고 있다. 지역별로 보면 경북 지역의 만족도가 가장 높고(3.8), 전남(3.7), 충북(3.6), 전북(3.6), 대전(3.5) 등이 평균 만족도보다 약간 높게 나타났다. 특히, 만족도가 가장 높은 경북 지역은 직업훈련 참여율도 타지역에 비해 높게 나타났다(그림 III-4 참조).

[그림 III-4] 지역별 직업훈련 만족도



주: 매우 불만족= 1, 매우 만족 =5를 환산하여 계산한 값.

자료: 손유미(2005). 『평생학습의 새 패러다임과 지역사회』, 한국직업능력개발원.

제5절 훈련 수요 대비 훈련 공급 실태

나영선 외(2006) 연구에서는 지역별로 훈련 수요 및 공급의 적정성을 분석하기 위하여 사업체의 훈련수요자 충원수요, 훈련기관의 개설 희망 훈련직종, 훈련생의 희망직종을 비교하였다. 이 조사 결과, 사업체의 훈련수요와 훈련기관의 훈련공급이 양적으로 불일치하고 있으며, 지역별 노동시장의 특성에 따라 편차가 심한 것으로 나타났다. 이 조사 결과에서 생성된 데이터 재구성을 통해 6개 권역별(지역청별)로 지역 간 훈련수급의 실태를 살펴보면 다음과 같다.

1. 서울

<표 III-16>에서 보는 바와 같이 서울의 사업체 훈련직종별 외부훈련수요는 총 9,810명(추정값)으로 '사무관리분야' 3,808명, '정보통신분야' 3,199명 순으로 수요가 높게 나타났다. 실업자 희망 직업훈련직종은 '서비스분야' 24.4%, '사무관리분야' 18.8% 순으로 높은 비율을 차지하였으며, 실업자훈련기관의 훈련공급은 '정보통신분야'와 '서비스분야'에서 26% 이상의 높은 비율을 나타내고 있다.

서울의 경우 2007년에 사업체의 충원 시 외부훈련 수요자를 충원시키겠다는 의견과 실업자가 희망하는 경우가 있었으나 실업자훈련기관의 개설예정과정으로 제시되어 있지 않은 '화학제품및요업분야'와 '환경분야', '계층별훈련분야'와 관련한 실업자훈련과정의 신규 개설이 요구된다.

<표 III-16> 서울청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교

(단위: 명, %)

| 분야 | 사업체 충원시 외부훈련 수료직종(추정값) | | 실업자 희망 직업훈련직종 | 실업자 훈련기관 개설 희망과정 | |
|-----------|---------------------------|-------|------------------|---------------------|------|
| | 명 | % | % | 명 | % |
| 전체 | 9,810 | 100 | 100 | 1,087 | 100 |
| 농림어업광업분야 | 52 | 0.53 | 1.2 | 3 | 0.3 |
| 섬유분야 | 238 | 2.43 | 2.6 | 21 | 1.9 |
| 화학제품및요업분야 | 26 | 0.27 | 0.6 | - | - |
| 금속분야 | - | - | - | - | - |
| 기계장비분야 | 1,216 | 12.39 | 7.4 | 76 | 18.8 |
| 건설분야 | 235 | 2.39 | 4.4 | 40 | 3.7 |
| 전기분야 | - | - | 3.3 | 12 | 1.1 |
| 전자분야 | 146 | 1.49 | 1.7 | 21 | 2 |
| 정보통신분야 | 3,199 | 32.62 | 17 | 333 | 30.6 |
| 운송장비제조분야 | - | - | 0.8 | 1 | 0.1 |
| 산업응용분야 | 28 | 0.29 | 3.8 | 76 | 7 |
| 공예분야 | 28 | 0.29 | 8.3 | 104 | 9.6 |
| 서비스분야 | 479 | 4.88 | 24.4 | 291 | 26.8 |
| 사무관리분야 | 3,808 | 29.81 | 18.8 | 156 | 14.4 |
| 금융보험분야 | - | - | 2.8 | 4 | 0.4 |
| 의료분야 | 3 | 2.13 | 3.5 | 25 | 2.3 |
| 환경분야 | 50 | 0.51 | 1.4 | - | - |
| 계층별훈련분야 | 124 | 1.26 | 0.5 | - | - |
| 이외 | - | - | 1.4 | - | - |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

2. 부산

부산의 사업체 직업훈련직종별 외부훈련 수요는 총 7,455명(추정값)이며, '서비스분야' 2,646명, '기계장비분야' 1,436명 순으로 수요가 나타났다. 실업자 희망 직업훈련 직종은 '정보통신분야' 18.3%, '사무관리분야' 12.6% 순으로 높게 나타났다. 실업자훈련기관의 훈련공급은 '서비스분야'가 24.6%로 가장 높은 비율을 나타내고 있다(<표 III-17> 참조).

부산의 경우 2007년에 사업체의 충원 시 외부훈련 수료자를 충원시키겠다는 의견과 실업자가 희망하는 경우가 있었으나 실업자훈련기관의 개설예정

과정으로 제시되어 있지 않은 ‘금속 분야’, ‘환경분야’와 관련하여 실업자훈련 과정의 신규 개설이 요구된다.

<표 III-17> 부산청 사업체의 외부 훈련기관 수료자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교

(단위: 명, %)

| 분야 | 사업체 총원 시 외부훈련 수료직종(추정값) | | 실업자 희망 직업훈련직종 | 실업자 훈련기관 개설 희망과정 | |
|-----------|----------------------------|-------|------------------|---------------------|------|
| | 명 | % | % | 명 | % |
| 전체 | 7,455 | 100 | 100 | 743 | 100 |
| 농림어업광업분야 | 246 | 3.3 | 1.9 | 6 | 0.8 |
| 섬유분야 | - | - | 5.8 | 53 | 4.8 |
| 화학제품및요업분야 | 12 | 0.16 | 0.8 | 3 | 0.4 |
| 금속분야 | 187 | 2.51 | 0.5 | - | - |
| 기계장비분야 | 1,436 | 19.26 | 10.6 | 126 | 17.0 |
| 건설분야 | 137 | 1.84 | 3 | 27 | 3.6 |
| 전기분야 | 557 | 7.47 | 3.5 | 5 | 0.7 |
| 전자분야 | 86 | 1.15 | 1 | 25 | 3.4 |
| 정보통신분야 | 379 | 5.08 | 18.3 | 146 | 19.5 |
| 운송장비제조분야 | 742 | 9.96 | 3.4 | 3 | 0.4 |
| 산업응용분야 | 7 | 0.09 | 1.6 | 60 | 8.1 |
| 공예분야 | 7 | 0.09 | 6 | 75 | 0.9 |
| 서비스분야 | 2,646 | 35.49 | 23 | 183 | 17.7 |
| 사무관리분야 | 969 | 13 | 12.6 | 65 | 8.8 |
| 금융보험분야 | - | - | 1.4 | 6 | 0.8 |
| 의료분야 | 51 | 0.68 | 4.3 | 20 | 2.7 |
| 환경분야 | - | - | 2.0 | - | - |
| 계층별훈련분야 | - | - | 0.2 | - | - |
| 이외 | - | - | 1.4 | - | - |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

3. 경인

경인 지역의 사업체 훈련직종별 외부훈련 수요는 총 6,273명(추정값)이며, ‘서비스분야’ 2,528명, ‘기계장비분야’ 1,588명 순으로 나타났다. 훈련기관의 훈련공급은 ‘서비스분야’가 25.9%로 가장 높게 나타났으며, 실업자 희망 교육훈련 직종은 ‘정보통신분야’ 27.3%, ‘서비스분야’ 24.2% 순으로 높게 나타났다.

실업자 훈련기관의 훈련공급은 '서비스 분야' 25.9%, '기계장비 분야' 24.2%로 높은 비율을 나타내고 있다(<표 III-18> 참조).

경인 지역의 경우 2007년에 사업체의 충원 시 외부훈련 수요자를 충원시키겠다는 의견과 실업자가 희망하는 경우가 있었으나 실업자훈련기관의 개설 예정 과정으로 제시되어 있지 않은 '농림어업광업분야', '금속분야', '운송장비 제조분야', '금융보험분야', '환경분야', '계층별훈련분야'와 관련한 실업자훈련 과정의 신규 개설이 요구된다.

<표 III-18> 경인청 사업체의 외부 훈련기관 수요자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교

(단위: 명, %)

| 분야 | 사업체 충원 시 외부훈련 수요직종(추정값) | | 실업자 희망 직업훈련직종 | 실업자 훈련기관 개설 희망과정 | |
|-----------|----------------------------|------|------------------|---------------------|------|
| | 명 | % | % | 명 | % |
| 전체 | 6,273 | 100 | 100 | 674 | 100 |
| 농림어업광업분야 | - | - | 0.6 | - | - |
| 섬유분야 | - | - | 1.8 | 14 | 2.0 |
| 화학제품및요업분야 | - | - | 0.6 | 3 | 0.4 |
| 금속분야 | - | - | 0.8 | - | - |
| 기계장비분야 | 1,588 | 25.3 | 8.4 | 163 | 24.2 |
| 건설분야 | - | - | 1.4 | 28 | 4.1 |
| 전기분야 | 108 | 1.7 | 2.0 | 1 | 0.1 |
| 전자분야 | 231 | 3.7 | 3 | 31 | 4.6 |
| 정보통신분야 | 593 | 9 | 27.3 | 45 | 7 |
| 운송장비제조분야 | - | - | 2.3 | - | - |
| 산업응용분야 | - | - | 2.5 | 25 | 3.7 |
| 공예분야 | 267 | 4 | 4.3 | 5 | 0.7 |
| 서비스분야 | 2,528 | 40.3 | 24.2 | 174 | 25.9 |
| 사무관리분야 | 824 | 13.1 | 15.4 | 100 | 14.8 |
| 금융보험분야 | - | - | 0.8 | - | - |
| 의료분야 | 98 | 2 | 1.4 | 14 | 2.1 |
| 환경분야 | - | - | 0.4 | - | - |
| 계층별훈련분야 | 36 | - | 0.6 | - | - |
| 이외 | - | - | 2.2 | - | - |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

4. 광주

광주의 사업체 훈련직종별 외부훈련 수요는 총 6,189명(추정값)이며, '서비스분야' 3,363명, '기계장비분야' 2,160명 순으로 외부훈련 수요가 많은 것으로 나타났다. 훈련기관의 훈련공급은 '서비스분야' 33.2%, '정보통신분야' 16.4%의 순으로 높은 비율을 보이며, 실업자 희망 교육훈련 직종은 '서비스분야' 21.5%, '사무관리분야' 18.4% 순으로 높게 나타났다(<표 III-19> 참조).

광주의 경우 2007년에 사업체의 충원 시 외부훈련 수요자를 충원시키겠다는 의견과 실업자가 희망하는 경우가 있었으나 실업자훈련기관의 개설예정과정으로 제시되어 있지 않은 '금융보험분야'와 '환경분야'와 관련한 실업자훈련과정의 신규 개설이 요구된다.

<표 III-19> 광주청 사업체의 외부 훈련기관 수요자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교 (단위: 명, %)

| 분야 | 사업체 충원 시 외부훈련 수요직종(추정값) | | 실업자 희망 직업훈련직종 % | 실업자 훈련기관 개설 희망과정 | |
|-----------|----------------------------|------|-----------------------|---------------------|------|
| | 명 | % | | 명 | % |
| 전체 | 6,189 | 100 | 100 | 612 | 100 |
| 농림어업광업분야 | - | - | 2.2 | 2 | - |
| 섬유분야 | 27 | 0.4 | 3.8 | 4 | 2.0 |
| 화학제품및요업분야 | 5 | 0.6 | 1.6 | 3 | 0.4 |
| 금속분야 | - | - | 0.4 | - | - |
| 기계장비분야 | 2,160 | 35 | 7.6 | 92 | 24.2 |
| 건설분야 | 6 | 0.1 | 5.0 | 32 | 4.1 |
| 전기분야 | 25 | 0.4 | 4.2 | 22 | 0.1 |
| 전자분야 | - | - | 0.6 | 8 | 4.6 |
| 정보통신분야 | - | - | 14.8 | 100 | 7 |
| 운송장비제조분야 | 6 | 0.1 | 3.8 | 5 | - |
| 산업응용분야 | - | - | 1.4 | 28 | 3.7 |
| 공예분야 | 203 | 3.3 | 3.0 | 5 | 0.7 |
| 서비스분야 | 3,363 | 54.3 | 21.5 | 203 | 25.9 |
| 사무관리분야 | 248 | 4.0 | 18.4 | 59 | 14.8 |
| 금융보험분야 | - | - | 2.6 | - | - |
| 의료분야 | 114 | 1.8 | 3.4 | 48 | 2.1 |
| 환경분야 | - | - | 1.6 | - | - |
| 계층별훈련분야 | - | - | 0.2 | 1 | - |
| 이외 | - | - | 1.8 | - | - |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

5. 대전

대전의 사업체 훈련직종별 외부훈련 수요는 총 4,120명(추정값)이며, '전기 분야' 1,461명, '서비스분야' 529명 순으로 높은 외부훈련 수요를 보이고 있다. 훈련기관의 훈련공급은 '서비스분야'가 29.9%로 가장 높게 나타났으며, 실업자 희망 훈련직종은 '정보통신분야'가 27.0%로 가장 높게 나타났다(<표 III-20> 참조).

대전의 경우 2007년에 사업체의 충원 시 외부훈련 수요자를 충원시키겠다는 의견과 실업자가 희망하는 경우가 있었으나 실업자훈련기관의 개설예정 과정으로 제시되어 있지 않은 '농림어업광업분야'와 '화학제품및요업분야' 관련한 실업자훈련 과정의 신규 개설이 요구된다.

<표 III-20> 대전청 사업체의 외부 훈련기관 수요자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교

(단위: 명, %)

| 분야 | 사업체 충원 시 외부훈련 수요직종(추정값) | | 실업자 희망 직업훈련직종 | 실업자 훈련기관 개설 희망과정 | |
|-----------|----------------------------|------|------------------|---------------------|------|
| | 명 | % | % | 명 | % |
| 전체 | 4,120 | 100 | 100 | 371 | 100 |
| 농림어업광업분야 | 3 | 0.1 | 3.0 | - | - |
| 섬유분야 | 55 | 1.3 | 2.0 | 13 | 3.5 |
| 화학제품및요업분야 | 245 | 6.0 | 0.6 | - | - |
| 금속분야 | 102 | 2.5 | - | 1 | 0.3 |
| 기계장비분야 | 490 | 11.9 | 6.7 | 36 | 9.8 |
| 건설분야 | 526 | 12.8 | 5.3 | 16 | 4.3 |
| 전기분야 | 1,461 | 35.5 | 7.1 | 5 | 1.3 |
| 전자분야 | - | - | 0.8 | 7 | 1.9 |
| 정보통신분야 | 104 | 2.5 | 27.0 | 70 | 18.7 |
| 운송장비제조분야 | - | - | 2.4 | 1 | 0.3 |
| 산업응용분야 | - | - | 0.6 | 18 | 4.8 |
| 공예분야 | - | - | 4.1 | 4 | 1.1 |
| 서비스분야 | 529 | 12.8 | 22.0 | 111 | 29.9 |
| 사무관리분야 | 365 | 8.9 | 11.4 | 72 | 19.4 |
| 금융보험분야 | - | - | 1.2 | 2 | 0.5 |
| 의료분야 | 218 | 5 | 3.2 | 11 | 3.0 |
| 환경분야 | 19 | 0.5 | 0.4 | 4 | 1.1 |
| 계층별훈련분야 | - | - | - | - | - |
| 이외 | - | - | - | 1.8 | - |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

6. 대구

대구의 사업체 훈련직종별 외부훈련 수요는 총 5,116명(추정값)이며, '서비스분야'가 3,522명, '기계장비분야'가 501명 순으로 나타났다. 훈련기관의 훈련 공급은 '정보통신분야'가 21.5%로 가장 높게 나타났고, 실업자 희망 교육훈련 분야 역시 '정보통신분야'가 23.6%로 가장 높게 나타났다(<표 III-21> 참조).

대구의 경우 2007년에 사업체의 총원 시 외부훈련 수요자를 총원시키겠다는 의견과 실업자가 희망하는 경우가 있었으나 실업자훈련기관의 개설예정 과정으로 제시되어 있지 않은 '농림어업광업분야'와 '운송장비제조분야', '금융보험분야' 등에 있어 실업자훈련과정의 신규 개설이 요구된다.

<표 III-21> 대구청 사업체의 외부 훈련기관 수요자 수요/훈련기관 훈련공급/실업자 희망 비교

(단위: 명, %)

| 분야 | 사업체 총원 시 외부훈련 수요직종(추정값) | | 실업자 희망 직업훈련직종 | 실업자 훈련기관 개설 희망과정 | |
|-----------|----------------------------|------|------------------|---------------------|------|
| | 명 | % | % | 명 | % |
| 전체 | 5,116 | 100 | 100 | 612 | 100 |
| 농림어업광업분야 | 107 | 2.1 | 2.6 | - | - |
| 섬유분야 | 14 | 0.3 | 9.6 | 50 | 8.2 |
| 화학제품및요업분야 | - | - | 0.6 | 2 | 0 |
| 금속분야 | 5 | 0.1 | 0.8 | 3 | 0.5 |
| 기계장비분야 | 501 | 9.8 | 10.4 | 123 | 20.1 |
| 건설분야 | 123 | 2.4 | 3.2 | 26 | 4.2 |
| 전기분야 | - | - | 1.6 | 19 | 3.1 |
| 전자분야 | 465 | 9 | 2.6 | 21 | 3.4 |
| 정보통신분야 | - | - | 23.6 | 131 | 21.5 |
| 운송장비제조분야 | - | - | 1.8 | - | - |
| 산업응용분야 | - | - | 1.2 | 35 | 5.7 |
| 공예분야 | - | - | 5.2 | 6 | 1.0 |
| 서비스분야 | 3,522 | 68.8 | 18.9 | 113 | 18.4 |
| 사무관리분야 | 370 | 7.2 | 10.5 | 72 | 11.8 |
| 금융보험분야 | 9 | 0.2 | 1.6 | - | - |
| 의료분야 | - | - | 3.0 | 10 | 1.7 |
| 환경분야 | - | - | 1.0 | - | - |
| 계층별훈련분야 | - | - | 0.2 | - | - |
| 이외 | - | - | 0.6 | - | - |

자료: 나영선 외(2006). 『직업능력 개발 훈련 수요조사』, 한국직업능력개발원, 재구성.

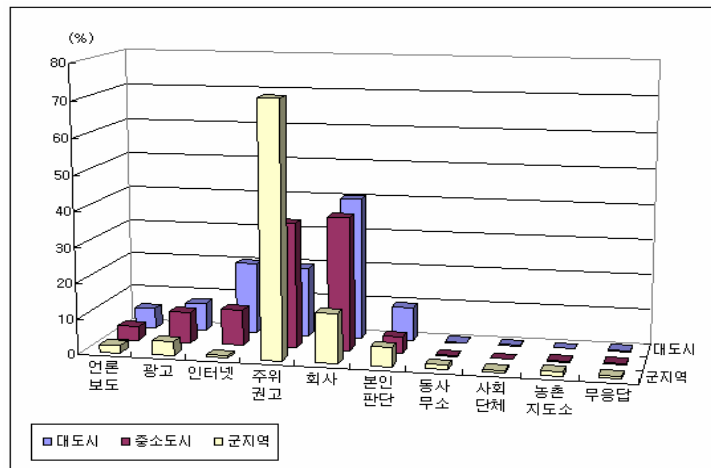
제6절 직업훈련 정보 취득 경로

직업훈련 참여에 큰 영향을 미치는 직업훈련 정보 취득 경로를 대도시, 중소도시, 군 지역으로 구분하여 지역 규모별 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다(손유미, 2005).

지역별로 직업훈련에 대한 정보 취득 경로를 보면 주위 사람의 권고와 회사를 통한 경우가 가장 많음을 알 수 있다. 규모별로 보면 대도시는 회사와 인터넷, 본인의 노력을 통해 정보를 취득한 비율이 높고, 군 지역은 주변 사람의 권고를 통한 비율이 월등히 높은 반면 인터넷을 이용하는 경우는 상대적으로 작음을 알 수 있다. 이는 대다수의 사람들이 교육훈련에 대한 정보 취득을 사적인 네트워크에 의존하고 있음을 확인할 수 있다. 이에 현재 구축되어 있는 공적 영역에 대한 홍보와 함께 지역 밀착형 정보 통계 인프라 구축의 필요성이 강조된다(그림 III-5 참조).

이 자료를 통해, 직업훈련 정보 취득경로가 사적 인맥에 의존하고 있음을 확인할 수 있으며, 특히 군 지역으로 갈수록 사적 의존도가 높음을 알 수 있다. 이는 직업훈련 정보 제공에 대한 공공 인프라의 내실화가 필요한 부분임을 시사한다.

[그림 III-5] 지역별 직업훈련 정보 취득 경로



자료: 손유미(2005). 『평생학습의 새 패러다임과 지역사회』, 한국직업능력개발원.

제7절 시사점

교육훈련 및 평생학습 관련 데이터로 살펴본 지역 간 교육격차 분석결과에서 도출된 시사점은 다음과 같다.

첫째, 집체훈련에 있어서 훈련과정의 훈련분야 분포는 지역별로 다소 차이를 보이고 있었는데, 이는 해당 지역의 주력 산업분야와 연결지어 해석될 수 있다. 즉, 지역중점 산업을 바탕으로 해당 분야 인력양성 및 근로자 능력개발에 도움이 되는 분야의 과정이 개설되고 있음을 알 수 있다.

둘째, e-Learning 교육훈련 과정 개설은 훈련기관이 위치한 지역의 분포와 유사하게 나타났다. 즉, 훈련기관이 타지역에 비해 많이 위치하고 있는 서울의 경우는 과정개설의 비율도 높아, 지역에 따른 교육훈련 격차가 나타나고 있었다. 이는 e-Learning의 특성이 충분히 활용되지 못하고 있는 현실을 잘 반영하고 있어, 심층적인 원인파악과 보완책에 대한 강구가 요구된다.

셋째, 훈련대상자(실업자/재직자)별 훈련을 받은 지역을 살펴본 결과 지역 간 격차가 있는 것으로 나타났다. 즉, 훈련대상자(실업자/재직자)에 관계없이 훈련생의 절반 정도가 서울에 위치한 훈련기관에서 훈련을 받은 것으로 나타났다. 훈련기관의 수도권 및 대도시 집중화는 훈련생의 집중화로 이어져 지역 간 교육격차가 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 근로자 수강지원금 지급현황에서 극명하게 지역 간 차를 보이고 있는데, 서울의 경우는 근로자 수강지원금 지급자가 증가한 반면, 대구 지역은 2002년 이후 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다. 지급자의 자격조건이 완화된 이후 서울 지역으로의 편중이 심화되고 있으며, 이는 교육훈련기관이 서울 지역에 집중 분포하기 때문인 것으로 해석된다. 서울 지역의 집중화는 노동청별 교육훈련비 집행액과 매출액 대비 교육훈련비 평균 비중에서도 잘 나타나고 있다. 이 역시 서울 및 대도시로의 편중 현상이 극명히 나타나, 직업교육훈련에 있어서의 지역별 격차 감소를 위한 방안 마련이 요구된다.

넷째, 우리나라 성인의 직업훈련과 평생학습 참여율을 지역별로 보면 지역

별로 차이가 나타났는데, 경북의 참여율이 가장 높고 그 다음이 제주 순으로 나타나 경북과 제주의 참여율이 타지역에 비해 높았다. 반면 가장 낮은 참여율을 보이는 지역은 광주, 대전으로 나타났다. 또한, 경북 지역은 직업훈련 만족도에 있어서도 타지역에 비해 높게 나타났다. 이에, 경북 지역의 직업훈련 현황 및 실적 분석을 통해 학습자의 만족도를 높인 요인 파악과 이의 타 지역 직업훈련에의 모범사례로의 홍보가 필요하다.

다섯째, 권역(지청)별로 훈련공급과 수급의 적정성을 살펴본 결과, 실업자 훈련에 개설이 요구되는 과정은 각각 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 사업체 충원 시 외부 훈련수료직종 추정값과 실업자 희망 직업훈련직종, 실업자 훈련기관 개설 희망과정의 차이가 지역별로 발생됨에 따른 결과로 향후 이와 같은 연구결과를 바탕으로 지역의 특성을 반영한 특성 있는 과정 개설이 실행되어야 한다.

여섯째, 지역별로 직업훈련에 대한 정보 취득 경로를 살펴본 결과 대도시와 군 지역 간에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 대도시는 회사와 인터넷, 본인의 노력을 통해 정보를 취득한 비율이 높고, 군 지역은 주변 사람의 권고를 통한 비율이 월등히 높았다. 이를 통해 대다수의 사람들이 교육훈련에 대한 정보 취득을 사적인 네트워크에 의존하고 있음을 확인할 수 있다. 이에 현재 구축되어 있는 공적 영역에 대한 홍보와 함께 지역 밀착형 정보 통계 인프라 구축의 필요성이 강조된다.

제 4 장

중앙정부 정책·제도 분석

지역 교육격차 해소를 위하여 중앙정부 차원에서 추진하고 있는 정책·제도를 분석하기 위하여 지역 교육격차 관련 e-Learning 정책·제도를 살펴보았다. 구체적으로 정책·제도의 추진 목적, 대상, 영역, 내용, 실적, 예산, 향후 계획을 조사하여 추진 실태를 파악하고 정책·제도의 성과 및 문제점을 진단하였다(<표 IV-1> 참조).

<표 IV-1> 중앙정부 정책·제도 분석 조사항목

| 분석 항목 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 일반현황 ● 정책(사업)의 주요 목적 ● 정책(사업)의 주요 내용 ● 정책의 추진 경과(성과) ● 시사점 |

제1절 교육인적자원부

1. 대학 e-Learning 지원 센터 구축 사업

가. 일반 현황

대학 e-Learning 지원 센터 구축 사업은 교육인적자원부(지식정보기반과)에서 추진하고 있는 사업으로서 제2차 국가인적자원개발 기본계획('06~'10)에서 '평생학습사회 구축을 위한 e-러닝 지원체제 구축'을 위한 정책의 하나로 제시되고 있다(대한민국정부, 2006). 이 사업은 지난 2002년에 수립하여 추진 중인『대학정보화 활성화 종합방안('03~'07년)』에 따라 고등교육 분야의 e-Learning 활성화를 위해 전국을 10개 권역으로 나누어 권역별로 센터대학을 지정하여 권역 내의 대학들의 e-Learning 콘텐츠 공동개발 및 학점교류 활성화를 위한 목적으로 시작되었다. 2003년 제주권역의 제주대학을 센터로 선정한 이래 2006년까지 7개 권역에 센터대학을 지정하였고 2007년에 새롭게 3개 권역(서울, 인천/경기, 대전/충남권)의 대학을 추가로 지정하여 모두 10개 대학이 선정되었다. 이로써 10개 권역에 각 1개의 센터를 구축하고자 하던 당초의 계획을 달성하였으며 2003년부터 2007년까지 총 87억 원을 지원하였다.

<표 IV-2> 연도별 권역 e-Learning 센터 구축 현황

| 연도 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 |
|--------------|-------------|-----------------------|---|----------------------------|---|
| 권역 (센터대학) | 제주 (제주대) | 부산·울산· 경남 (경상대) | 광주·전남 (전남대) 대구·경북 (영남대) 강원 (강원대) | 전북 (전북대) 충북 (청주대) | 서울 (한양대) 대전·충남 (충남대) 인천·경기 (인하대) |

<표 IV-3> 연차별 e-Learning 센터 지원 예산

| 구분 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 계 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 센터 수 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 10 |
| 소요예산(백만 원) | 817 | 813 | 2,139 | 2,139 | 2,819 | 8,727 |

나. 정책(사업)의 주요 목적

본 사업은 대학의 특성화 전략과 지방대학 혁신역량강화(NURI) 사업 등의 추진으로 대학의 e-Learning에 대한 관심 및 투자가 확대되면서 각종 디지털 교수학습 자원을 통합적으로 기획, 확보, 개발, 활용할 수 있는 지원체계의 구축 및 운영의 필요성이 높아지고 대학의 규모, 국공립·사립, 소재지별로 e-Learning 도입에 있어 많은 차이를 보이고 있는 배경 속에서 추진되었다(대한민국정부, 2006). 구체적인 사업의 목적은 다음과 같이 정리될 수 있다. 첫째, e-Learning 활성화를 통한 대학교육의 경쟁력 강화이다. 지식정보 사회에서 고등교육의 중요성이 높아지고 있으며 최근 사회 변화에 걸맞은 창의적 인재 양성, 협동적 학습, 능동적 학습자, 수요자 중심의 교육을 실현하는데 e-Learning이 효과적으로 적용될 수 있기 때문이다. 특히 대학과 같은 고등교육기관에서의 연구인력 간의 네트워크 강화와 교류, 양질의 디지털 자원의 공유 및 분배, 산학협력의 강화 등은 e-Learning을 통해 가능할 수 있다(임병노 외, 2005). 둘째, e-Learning을 통한 대학교육의 불균형을 해소하기 위함이다. 현재 국내 지방대학은 입학자원을 확보하지 못하는 등 많은 어려움에 봉착하고 있으며 서울 지역의 대학에 비해 교육 여건에 있어서도 불리한 위치에 놓여 있다. 따라서 권역 내 e-Learning 센터를 거점으로 대학 간 학점 교류, 상호협력 등을 활성화하여 시너지 효과를 높이고 콘텐츠의 공동 개발과 활용으로 양질의 교수학습을 유도하며 지역의 특성과 수요에 맞는 인력을 양성하는 등 '대학 특성화'를 통해 지역 대학의 질 제고를 유도할 수 있을 것이다. 셋째, e-Learning 산·학·연 클러스터를 조성·지원하는 것으로 지역전략산업 육성에 필요한 인재 양성을 e-Learning 콘텐츠 개발을 통

해 지원할 수 있다. 넷째, e-Learning을 통한 평생학습 지원으로 지역주민, 공무원, 교사, 군인 등 다양한 인적자원개발을 지역의 특성에 맞게 지원한다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

e-Learning 지원센터가 추진하고 있는 사업의 내용은 앞서 사업의 목표에 언급된 바와 같이 대학 간 상호협력과 교수-학습 콘텐츠의 공동 개발 및 공동 활용, 지역거점의 대학과 지역전략산업과 연계한 e-Learning 산학연 클러스터 조성, 지역구성원에 대한 평생 학습 지원을 주요 내용으로 하고 있다. 세부적인 사업의 내용은 선정된 e-Learning 센터의 특성에 따라 차별화되어 있다.

먼저 대학 간 상호협력과 교수학습 콘텐츠의 공동 개발 및 활용은 구축된 모든 e-Learning 센터에서 가장 적극적으로 이루어지고 있는 사업 내용이다. 예를 들어 제주권역 센터의 경우 제주도 내 대학이 참여하여 대학 교육용 콘텐츠는 물론 국제자유도시와 관광 브랜드를 최대한 살릴 수 있는 콘텐츠를 73종 개발하여 서비스하고 있다. 부산·울산·경남권 센터는 40여 개 대학, 지자체, 교육청 등이 참여하여 e-Learning을 통한 참여 대학 간 학점교류가 이루어졌고 2007년도는 13개 대학 간 20개 대학 정규 교과목을 공동으로 개발하여 학점교류용 교과목으로 활용할 예정이다. 대구·경북권 센터에서도 대학과 지자체, 유관 기관 등 총 67개 기관이 참여하여 40개의 콘텐츠를 공동 개발, 활용하고 있다.

둘째, 지역전략산업과 연계한 e-Learning 산학연 클러스터 조성 사업은 해당 지역에서 특성화할 수 있는 전략적 사업이나 NURI 사업과 연계하여 인력양성을 지원하는 형태로 이루어지고 있다. 2007년 선정된 인천·경기권역의 인하대는 NT/BT/IT/물류 핵심인력양성을 위한 클러스터를 제안하였고, 제주권역은 RIS 사업과 NURI 사업의 e-Learning 분야, (주)다음커뮤니케이션과 공동 프로젝트 참여 등의 산학협력 모델을 추진하고 있다. 부산·울산·경남권역은 '연속체역학' 등의 강좌를 산업체와 공동으로 개발하여 산업

체 재교육에 활용하도록 하고 있다.

셋째, 지역민에 대한 평생학습의 제공 측면의 사업은 지역의 다양한 인력들이 요구하는 교육의 기회를 제공하고 이들의 평생에 걸친 능력개발을 지원하는 것을 주 사업 내용으로 하고 있다. 광주·전남권은 전남교육청과 협약을 맺어 중등 논술지도교수를 대상으로 e-Learning 직무연수를 운영하고 있고 대구·경북권에서는 청소년, 여성, 만성흡연자를 대상으로 한 “금연” 콘텐츠 개발, 외국인 취업자와 학생을 위한 한국어 교육과정 제공을 하고 있으며 충북권역에서는 농촌지역의 다문화가정에 대한 교육을 추진하고 있다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

지난 2003년부터 추진된 대학 e-Learning 센터 지원 사업은 올해로 10개 권역의 10개 대학에 대한 선정 작업을 모두 마쳤다. 이로써 교육인적자원부가 대학 e-Learning 지원센터 구축의 성과지표로 삼고 있는 2007년도까지 10개 센터 구축이라는 실적 성과를 달성한 셈이다(대한민국정부, 2006). 한편, 2006년 사업추진 현황 조사 결과에 따르면 7개 센터가 176개(국고지원 103개, 자체예산 73개)의 e-Learning 콘텐츠를 개발하였고, 5개 센터에서 제공한 e-Learning 프로그램을 수강한 학생은 약 95천 명에 이를 정도로 가시적인 성과를 거두고 있다. 기 구축된 7개의 센터가 추진 중인 사업 현황을 정리하면 다음과 같다(교육인적자원부, 2007).

1) 제주권역 센터(제주대, 2003년 선정)

제주도 내 대학이 참여하여 대학교육용 콘텐츠는 물론 국제자유도시와 관광 브랜드를 최대한 살릴 수 있는 콘텐츠를 73종 개발하여 서비스하고 있다. 제주국제자유도시개발센터와 MOU를 체결하고 제주국제화 아카데미 사업에도 참여하는 등 지역민들의 평생교육기관으로서의 역할도 수행하고 있으며, RIS 사업과 NURI 사업의 e-Learning 분야, (주)다음커뮤니케이션과 공동 프

로젝트에 참여하는 등 산학협력에도 적극 참여하고 있다. 2007년에는 원격교육기관 지정도 추진하고 있다.

2) 부산·울산·경남권역 센터(경상대, 2004년 선정)

40여 개 대학, 지자체, 교육청 등이 참여하여 e-Learning을 통한 참여대학 간 학점교류, 지역 구성원을 위한 평생교육 지원, 지역전략산업체와 연계한 지식인재 양성 지원을 추진하고 있다. 2007년도는 13개 대학 간 20개 대학 정규 교과목을 공동으로 개발하여 학점교류용 교과목으로 활용하고 있으며, 원격교육연수원으로 인가되어 권역 내 약 1만 명 이상의 교원을 대상으로 사이버혁신연수 과정을 운영하였다. ‘연속체역학’ 등의 강좌를 산업체와 공동으로 개발하여 산업체 재교육에 활용할 수 있도록 추진하고 있으며, 한국분말야금학회와 상호 협력하여 ‘분말야금 제품의 설계’ 등과 같은 전문기술 강습회 e-Learning 콘텐츠를 약 30여 개 공동으로 개발하였고 이를 관련 산업체에 서비스할 수 있도록 추진하고 있다.

3) 강원권역 센터(강원대, 2005년 선정)

20개 대학이 참여하여 e-Learning을 통한 대학교육 혁신, 권역 내 참여 대학의 e-Learning 네트워크 활성화, e-Learning을 통한 산·학·연 클러스터 조성 지원, 강원도 내 20만 군인 교육 지원, 지역 주민을 위한 평생교육 지원 등을 주요 사업으로 추진하고 있다.

2005년부터 35과목의 콘텐츠를 7개 대학이 개발하여 대학 간 학점교류를 추진하고 있다. 군인 교육지원을 위해 ‘군 성교육’ 콘텐츠를 1군 야전사령부와 협력하여 개발하였으며, ‘안전한 성 실천하기’ 콘텐츠도 제공하였다. 군 복무 중 학점인정을 위한 시범운영을 국방부, 군인공제회 C&C와 지속적인 협력 체제를 구축하여 함께 진행 중에 있다.

4) 대구·경북권역 센터(영남대, 2005년 선정)

50개 대학과 지자체, 유관기관 등 총 67개 기관이 참여하여 첨단 3D Virtual 스튜디오 시설을 갖추고 40개 콘텐츠를 개발하여 대학 간 e-Learning 콘텐츠를 공동 활용하고 있다. 또한 지역교육청과 연계하여 지역 내 초·중·고생의 학내폭력방지를 위한 ‘학교폭력예방’을 비롯하여 청소년, 여성, 만성흡연자를 대상으로 한 ‘금연’ 콘텐츠, 외국인 취업자와 학생을 위한 한국어 교육과정을 제공하는 등 지역사회를 위한 e-Learning 활성화에 기여하고 있다.

5) 광주·전남권역 센터(전남대, 2005년 선정)

38개 대학 등이 참여하고 있으며, 전남교육청과 협약을 맺어 중등 논술지도 교사 e-Learning 원격직무연수 프로그램을 운영하고 있다. 지역대학 인재의 동남아 등 해외 진출을 위한 『미래 글로벌 CEO 육성 동남아 e-Learning 프로젝트』를 추진하기 위해 미얀마 상공회의소(UMFCCI)에 “한국기술문화경제 교육센터”를 설립하고, 지난 1년 동안 국제교육진흥원과 공동으로 한국어교육 e-Learning 프로그램(미얀마판)을 개발하여, 금년 6월부터 미얀마 국민을 위해 한국어 e-Learning 프로그램을 운영한다. 또한 2008년 3월 개강을 목표로 e-Learning을 활용한 농업생명과학 분야 학위과정을 준비 중이다. 향후 캄보디아 및 베트남 등에 추가로 센터를 설립하여 정부, 대학 및 민간과의 MOU 체결과 각국의 언어, 문화, 경제 등의 콘텐츠를 개발하여 운영할 계획이다.

6) 충북권역 센터(청주대, 2006년 선정)

16개 대학이 참여하여 e-Learning을 통한 충북권 대학의 균형발전을 목표로 하고 있다. 2006년 22종의 콘텐츠를 개발하여 대학 간 e-Learning 콘텐츠의 공동개발 및 활용, 대학 간 e-Learning 학점 교류를 추진하고 있으며, ‘한

국문화 기행' 콘텐츠를 개발하여 e-Learning을 통한 농촌지역 다문화가정에 대한 교육지원도 추진하고 있다.

7) 전북권역 센터(전북대, 2006년 선정)

23개 대학이 참여하는 전북센터는 2006년 전북권역 내의 12개 대학이 참여하여 e-Learning 콘텐츠 21개 과목을 개발하였고, 교수 및 학습자에게 LMS 이용 및 콘텐츠 저작툴 교육을 실시하여 e-Learning 저변 확대를 추진하고 있다. 전북대학병원 임상실험센터에서 개발하는 콘텐츠 개발 사업을 지원하고 있으며, NURI 사업과 관련된 한방 및 의학 관련 연구 강의를 e-Learning으로 구축하는 데 협력하고 있다.

교육인적자원부에서는 향후 각 센터들의 특성화를 보다 적극적으로 추진하고 각 센터들을 통해 개발된 e-Learning 콘텐츠를 전국의 대학이 공유할 수 있도록 권역 내 협력은 물론, 권역 간 연계도 적극적으로 추진할 계획에 있다(교육인적자원부, 2007).

마. 시사점

e-Learning 지원 센터 사업은 대학의 e-Learning 센터를 거점으로 지역민들에게 평생교육에서부터 시작하여 지역 특화형 콘텐츠에 이르기까지 다양한 e-Learning을 제공하고 있는 정책 사업이다. 이 정책 사업은 e-Learning을 활용하여 지역 간 '교육기회(양)'와 '질'의 격차를 해소하여 주고 있는 대표적인 정책 사례로 꼽을 수 있다. 즉, 다양한 e-Learning 콘텐츠를 제공을 통해 지역 간 교육기회의 격차를 해소하여 주면서 더 나아가 지역 특성화 전략을 통해 지역 간 교육 질의 차이를 줄여 나가고 있다는 점에서, 지역 교육격차 해소를 위하여 e-Learning이 적용된 대표적 사례로 볼 수 있다

우선, 지역 간의 교육기회(양적) 격차 해소와 관련하여 살펴보면 다음과 같

다. 첫째, 현재 국내에서는 대학에 따라 e-Learning의 보급률에 있어 많은 차이를 보이고 있는데, 이 정책 사업에서는 지역을 안배하여 e-Learning 센터를 선정함으로써 지역의 대학생 및 지역 주민의 교육에 대한 기회 균등을 이룰 수 있도록 하고 있다. 이는 e-Learning을 활용할 수 있는 여건이 대학마다 차이가 있으므로 거점 대학을 선정하여 지역 대학 간 협력 관계를 유지하고 e-Learning 콘텐츠의 상호 공동 개발과 활용이라는 효율적인 운영기반을 마련하여 e-Learning에 대한 접근 기회의 격차를 없애기 위한 노력으로 볼 수 있다.

둘째, 지역 내 e-Learning 센터를 통해 콘텐츠를 제공함으로써 지역민들의 평생교육, 평생학습의 기회가 확장되는 효과를 보고 있다. 예를 들어, 지역적 특성과 수요에 따라 일반 주민, 군 인력, 공무원, 산업체 인력, 교사, 다문화 가정 등을 대상으로 이들에 맞는 콘텐츠를 개발, 운영함으로써 학교교육 이외에 평생에 걸친 교육의 기회를 확대하였다.

셋째, 정부에서 지원된 예산으로 스튜디오형 강의실, 교수·학습지원 통합 시스템, 디지털 콘텐츠 제작 시스템 등 고기능의 e-Learning 기반시설이 설치되어 e-Learning으로 교육을 받을 수 있는 물리적 시설 여건이 확충되고 e-Learning을 기획, 개발, 운영할 수 있는 전문적인 인력이 확충되는 등 e-Learning 교육을 위한 여건을 개선하는 데 기여한 정책으로 볼 수 있다.

이 정책 사업은 이와 같은 지역 간 교육기회 격차 해소 외에도 교육 '질'의 차이를 줄여 나가는 데 중점을 두고 있다. 첫째, e-Learning 지원센터 사업에서는 지역 특성에 맞는 특화된 콘텐츠의 개발과 운영 전략, 지역전략산업 육성에 맞는 인력양성을 지원하는 것을 강조하고 있다. 이러한 특성화된 교육프로그램은 지역 특성 및 지역 산업에 대한 분석, 지역 인력의 요구 및 수요 조사, 지역 발전전략 등을 바탕으로 관련 집단과의 공조 체제하에 가장 적합한 내용 구성과 운영 방식으로 시행되도록 하였다. 따라서 질적으로 우수하고 수요자 중심적인 교수학습 활동을 유도하게 된다.

둘째, e-Learning 센터에서 강조하고 있는 산·학·연 클러스터 조성은 e-Learning이 학습을 위한 학습에 머물지 않고, 지역의 산업 인력양성을 통해 실질적인 직무, 현업 활용도를 높이고 지역 산업의 발전에 직접적인 기여

를 하고자 하는 목적이 담겨 있다. 즉, 산업과 연계된 현장중심적인 교육을 실현함으로써 실질적이고 가시적인 결과인 지역 산업 발전과 지역 전체의 소득 증대 및 지역 발전을 추구하고 있다.

e-Learning 센터 사업은 지역 간 교육 시스템의 ‘양’과 ‘질’ 측면에서 벌어져 있는 격차를 해소하기 위하여 ‘e-Learning’을 적극적으로 활용한 정부 정책으로 볼 수 있다. 이 정책에서는 지역 간 교육격차의 양적 측면을 해소하기 위하여 e-Learning의 특성인 시·공간적 유연성과 공유 가능성이라는 장점을 활용하면서, 동시에 지역 간 교육격차의 질적 측면을 줄여 나가기 위하여 맞춤형 학습, 공동체 학습의 특징을 적용해 나가고 있다. 시·공간적 유연성, 공유 가능성과 같은 e-Learning의 물리적 특성은 전반적으로 잘 활용해 나가고 있다고 볼 수 있는 반면 상대적으로 자기주도적·능동적 학습, 맞춤형·개별화 학습, 상호작용·공동체 학습과 같은 e-Learning의 교수-학습 측면의 특성에 대한 적용은 부족하다. 후자의 e-Learning 특성이 궁극적으로 지역 교육격차의 ‘질’적 측면의 격차를 해소하는 데 직접적 영향을 미친다는 것을 고려해 볼 때, 향후 이 정책 사업에서 e-Learning의 교수-학습 측면의 특성을 적극적으로 적용해 나가는 노력이 필요하다.

2. 원격대학 지원 사업

가. 일반 현황

원격대학 제도는 제3차 교육개혁방안(1996. 8. 20)에서 첨단 정보통신기술을 활용한 교육의 저변 확대와 기회 균등화를 위하여 21세기형 첨단 학교 및 가상대학 운영을 제시한 내용을 바탕으로 출발되었다. 교육인적자원부는 1999년 3월~2000년 2월까지 가상대학을 시범 및 실험 운영하였으며 평생교육법 개정(1999. 8. 31) 및 평생교육법시행령 개정(2000. 3. 13)과 더불어 2000년 12월 원격대학 9개교에 대한 설치인가를 시작하였다(이수경 외, 2001; 이준 외, 2003). 원격대학은 정보통신기술의 발전과 더불어 성인

학습자의 다양한 교육 요구를 수용하고 성인기 이후의 고등교육 기회를 제공함으로써 꾸준한 양적 성장을 이루어왔다. 현재 학사학위 및 전문학사 학위 과정을 운영하는 대학이 17개이며 모집인원도 23,000여 명에 이르는 것으로 나타나고 있다. 이렇게 원격대학 제도는 보다 많은 사람들에게 고등교육 및 평생교육의 기회를 제공하여 양적 성장을 하고 있지만 최근에는 원격대학 제도에 대한 많은 문제점들이 지적되어 오고 있으며, 이에 따라 원격대학 제도를 개선하고자 하는 노력이 추진되고 있다. 2006년 교육 인적자원부가 발표한 「원격대학 제도개선 추진계획」과 2007년 발표한 「원격대학 경쟁력 강화 사업」 등이 그것이다. 이들은 모두 원격대학의 질적 수준을 높이고, 원격대학이 고등교육 및 평생교육기관으로서의 역할을 충실히 할 수 있도록 하는 데 역점을 두고 있다.

나. 정책(사업)의 주요 목적

원격대학은 급변하는 사회 속에서 필요한 인력을 적기에 확보할 수 있는 고등교육체제의 유연성을 확보하고 시간과 공간의 제약을 극복하여 보다 많은 사람에게 교육의 기회를 제공하고자 하는 목적에서 추진되었다. 다시 말하면 누구나, 언제, 어디서나 양질의 고등교육 및 재교육, 평생 직업능력개발을 받을 수 있는 평생학습사회 구현을 위한 목적을 가지고 있다고 할 수 있다(이수경 외, 2001; 장은정 외, 2006).

이후 제시된 원격대학 제도개선 계획과 경쟁력 강화 사업 등은 원격대학 제도의 진화, 발전 모습을 보여주는 것이라 할 수 있다. 즉, 2001년도에 원격대학 제도가 도입된 이래 학령기 이후의 성인학습자들에게 고등교육 및 재교육, 평생 직업능력개발 기회를 제공하고 있지만 교육의 질을 담보하고 본래의 설립 취지에 부합하도록 고등교육 및 평생교육 기관으로서의 역할을 효과적으로 수행하는 데 많은 문제점이 노출되었다는 점에서 제도 개선이 이루어지고 있는 것이다.

좀 더 구체적으로 살펴보면, 원격대학 제도개선 추진 계획의 목적은 원격

대학의 질 제고 및 책무성 강화로서 특히 원격대학의 발전을 위한 법, 제도의 틀을 마련하는 데 중점을 두고 있다(교육인적자원부, 2006). 또한 원격대학 경쟁력 강화 사업은 원격대학에 대한 질 관리 체제를 구축, 적용하여 대학의 질적 수준을 높이고 경쟁력을 강화하기 위한 목적으로 추진되었다. 이는 그간 지역의 한계를 극복하여 다양한 성인 학습자에게 고등교육 및 재교육의 기회를 제공하고 있던 원격대학 제도가 단순히 기회의 확대라는 측면에 머물지 않고 실질적으로 학습의 질을 보장하고 성과를 높일 수 있는 교육체제를 만들도록 한다는 의미를 지닌다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

원격대학 제도는 정보통신기술을 이용하여 형성된 사이버 공간을 통해서 교수가 제공한 교육 서비스를 학습자가 시간과 공간의 제약을 받지 않고 학습함으로써 일정한 학점을 이수하는 경우, 전문대학 또는 대학 졸업자와 동등한 학력, 학위를 인정해 주는 것이다. 이러한 제도를 통해 기회 측면의 교육격차, 그리고 학위 취득이라는 교육 결과의 격차를 해소하는 데 기여하는 정책으로 볼 수 있다. 다만, 학위에 있어서 오프라인 대학과의 차별적 인식이 문제점으로 제시되고 있다. 교육인적자원부는 평생교육법을 토대로 원격대학 설립에 필요한 법적 토대를 마련하고 이에 근거하여 원격대학에 대한 인가를 해 왔다. 원격대학 설치를 위한 기준으로는 교사(校舍), 원격교육설비, 교원확보, 수익용 기본 재산 등이 포함되어 있다. 지금까지 원격대학에 대한 제도는 주로 대학의 설치, 인가에 집중되어 왔으며 원격대학 설치 이후 학사 운영 등 질적인 측면에 대한 제도적 지원과 관리는 거의 이루어지지 못하였다. 그러나 이러한 원격대학 제도는 『2006년 원격대학 제도개선 추진 계획』의 발표와 더불어 많은 부분에서 변화를 가지고 왔다. 주요 내용은 원격대학의 근거 법률의 변경(평생교육법→고등교육법), 설치·운영 기준 강화, 대학 운영관리 역량 강화 및 질 관리 체제 구축 등이다. 첫째, 원격대학의 근거 법률을 평생교육법에서 고등교육법으로 변경하고 사립학교법을 적용토록 함

으로써, 원격대학의 설립·운영자의 범위를 지방자치단체, 학교법인, 비영리 재단법인에서 학교법인으로 한정하고, 교사(校舍) 및 학생 등록금의 담보제공 불가 등 일반대학과 동등한 수준의 학생의 학습권 보호 및 교원신분 보호장치를 마련하고, 법인과 학교에 대한 지도·감독 기능을 강화하였다. 둘째, 원격대학 설치·운영 기준 강화로 최소 교사(校舍) 면적을 660㎡에서 990㎡로 상향 조정하는 등 교육시설 기준을 대폭 강화하고, 최소 학생 200명당 전임 교원 1명을 확보하게 하는 등 교원 확보 기준을 법제화할 계획이다. 또한, 원격대학을 설립하고자 할 경우 일반 사립대학과 동일한 수익용 기본재산 확보기준을 적용하되, 최소 35억 원을 확보해야 한다. 넷째, 학사운영과 관련하여, 원격대학 학사운영 관리 내실화를 위하여 학생정원 및 학기제, 교수평가, 출결 및 시험관리 강화 등 기 추진 중인 “원격대학 학사운영관리 지침(2006. 2. 28)”을 엄격히 지키도록 하고 있다. 아울러 교직원에 대한 직무연수 실시 및 원격대학의 정보보안 역량을 강화하고, 회계 투명성을 높이기 위하여 예·결산자료의 전산화 및 정보공개 제도를 도입할 계획이다. 다섯째, 원격대학 질 관리 체제 구축으로 평가와 진단을 통한 원격대학 발전을 견인하기 위하여 원격대학 특성이 반영된 객관적인 평가기준 및 평가방안을 마련하여 평가를 실시하고, 평가 결과를 공개하며, 평가 우수 대학에 대해서는 재정지원 등 인센티브를 부여할 계획이다.

또한 최근에 발표된 원격대학 경쟁력 강화사업은 조금 더 질 관리 측면에 역점을 둔 정책으로 볼 수 있다. 이 사업에는 원격대학에 대한 종합평가와 특성화 프로그램 지원을 주요 골자로 하고 있어 교수학습 과정상의 격차를 해소하는 데 기여할 수 있는 정책으로 판단된다.

원격대학 경쟁력 강화사업의 주요 내용은 크게 세 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 17개 전체 원격대학에 대한 교육과정, 수업, 경영 등에 대한 종합평가를 실시하는 것으로 해당 대학은 자체평가연구보고서를 작성하여 제출하고 원격대학평가위원회는 제출된 서류 및 현장 평가를 병행 실시한다. 평가지표는 교육계획, 수업, 인적자원, 물적자원, 경영과 행정, 교육성과 등 6개 영역으로 구성된다. 평가결과는 교육수요자에게 공개하여 학교를 선택하는 데 도움을 주

는 한편 평가 결과 우수대학에 대해서는 국제교류 및 소외계층 직업교육훈련 등 특성화 프로그램을 운영할 수 있도록 재정 지원을 병행할 예정이다.

둘째, 원격대학 교육용 콘텐츠 개발은 원격대학 교육프로그램의 질적 수준을 높이기 위해 2003년부터 시행해 온 것으로 20년까지 총 45종의 프로그램이 개발, 보급되었다. 이 사업은 원격대학 교원에 대해 공모하는 형태로 이루어졌고 이 과정에서 콘텐츠 개발 단계의 품질 관리 모델을 제시함으로써 원격대학이 양질의 e-Learning 콘텐츠를 개발할 수 있도록 유도하고 있다.

셋째, 원격대학 특성화 사업으로 해외 동포, 외국인 대상의 한국어 프로그램, 다문화 가정 지원 프로그램 등 원격대학의 특성에 맞는 프로그램 개발 및 운영을 지원하는 내용이다. 2007년도에는 3개 사업을 지원할 예정이며 원격대학 평가점수를 반영하고 프로그램 계획 평가를 포함하여 과제를 선정한다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

원격대학 제도는 성인들의 고등교육, 재교육 및 평생 직업능력개발에 큰 기여를 해 왔다. 시·공간의 제약 없이 편리하게 학습을 할 수 있다는 특성은 직장이나 생업에 종사하는 성인들에게는 매우 큰 장점으로 작용했을 것이다. 이는 앞서 밝힌 바와 같이 양적 측면에 있어 큰 성장을 이루어 왔다는 자료를 통해 확인할 수 있다. 우선 모집인원의 추이를 보면 2001년에 9개 대학의 6,220명으로 출발하였던 원격대학이 2002년에는 15개 대 16,700명, 2004년에는 17개 대 22,600명, 2006년에는 17개 대학에 23,550명에 이르고 있다. 또한 현재는 55,000여 명이 재학하고 있으며, 학위취득자도 13,000여명에 이르고 있다. 그러나 이러한 성장세에도 불구하고 최근 원격대학 현황과 제도 측면에서 많은 문제점과 한계가 노출되었다. 우선 입학정원은 23,550명이나, 신입생 수는 15,000명 수준에서 정체되고 있고 원격대학 운영·관리 역량이 부족하고 평가체제가 미비하다는 지적이 일고 있다. 특히 2005년도 원격대학 감사 및 실태조사를 통해 교무·학사관리, 회계관리 등 대학운영 전 부문에 걸쳐 부실 운영되고 있음이 확인되기도 하였다. 한편,

평생교육시설로 규정되어 오프라인 대학과 다른 차별적 불이익이 발생되어 왔고 낮은 사회적 위상과 쉽게 학위를 취득하는 기관으로 인식되었다는 것이 큰 문제점으로 지적되고 있다. 마지막으로 교육의 질을 담보하는 질 관리 체제가 구축되지 않아 수준 높은 원격대학으로 성장하는 데 한계가 있다는 지적이 제기되었다.

원격대학 제도 개선과 원격대학 경쟁력 강화사업은 현재 추진 중이며 아직 실행 성과가 산출되지 않은 시점이다. 다만 원격대학 경쟁력 강화 사업 가운데 품질이 보장되는 원격대학 콘텐츠 개발, 보급 사업의 경우 원격대학의 교원들이 우수 교육용 콘텐츠 개발 경험을 통해 콘텐츠의 질적 개선을 유도하고 콘텐츠 공동 활용을 통한 원격대학 간 협력을 촉진하는 데 기여해 온 것으로 분석하고 있다.

마. 시사점

원격대학 제도는 앞서 제시한 ‘e-Learning 센터’ 지원사업과 함께 지역 교육격차 해소를 위하여 e-Learning을 적극적으로 활용한 대표적인 정부 정책으로 손꼽을 수 있다. 원격대학 제도는 e-Learning 센터 지원사업과 비교해 볼 때, 학위(학사, 준학사)를 부여하는 고등교육 시스템에서 e-Learning이 활용되고 있다는 측면에서 주목할 만하다. 즉, 평생교육, 직업교육훈련 차원에서 e-Learning이 활용된 사례가 e-Learning 센터 지원사업이라고 한다면, 오프라인의 고등교육기관과 동일한 학위가 부여되는 교육훈련 시스템을 이끌어 내고 있는 사례가 바로 원격대학 제도가 된다.

원격대학 제도에서는 e-Learning의 다양한 특성이 활용되고 있으며, 이러한 특성은 지역 간 교육격차 해소를 구현해 내고 있다. 이 제도에서는 첫째, 시·공간적 유연성이라는 e-Learning의 특성을 토대로 지역에 관계없이 누구나 쉽게 교육훈련에 접근할 수 있도록 기회를 열어주고 있으며, 둘째, 자기 주도적·능동적 학습이라는 e-Learning의 장점을 적극 활용함으로써 학습자들이 학습과정과 결과를 스스로 관리할 수 있도록 다양한 지원 솔루션을 제

공해 주고 있다. 이와 함께 대부분의 교육과정들이 과정 내에서 커뮤니티를 개설, 운영하도록 함으로써 e-Learning의 특성인 ‘상호작용, 공동체 학습’을 구현해 내고 있다.

초창기의 원격대학이 주로 다양한 교육 콘텐츠를 개발하여 시·공간적 제약 없이 누구에게나 교육서비스를 제공하는 데 주력하였다고 한다면, 지금의 원격대학은 이와 같은 ‘시·공간적 유연성’이라는 e-Learning의 특성에서 진일보하여 e-Learning을 통한 교육의 질을 담보하기 위하여 자기주도적·능동적 학습, 상호작용·공동체 학습을 구현하기 위해 총력을 기울이고 있다. 이와 같은 e-Learning 교육 질에 대한 노력은 곧 우리 사회에 팽배해 있는 원격대학 ‘학위’에 대한 편견을 불식시키고자 하는 원격대학의 자구책과 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다.

다만 이러한 원격대학들의 노력에도 불구하고, 아직까지 원격대학 운영 기관 간의 폐쇄성으로 인하여 e-Learning의 ‘공유 가능성’이라는 특성은 활용되지 못하고 있어 국가적인 차원에서 볼 때 교육자원의 ‘효율성’ 측면에서 제고가 필요하다. 교육자원의 효율성을 통해 지역의 교육기회 격차를 해소할 수 있다는 점을 고려해 볼 때 원격대학 간의 콘텐츠 및 관련 자원을 공유할 수 있는 협력체제 구축이 시급하다. 아울러 원격대학 교육의 질을 높이기 위하여 앞에서 논의하였던 다양한 노력 외에도 e-Learning의 특성인 ‘맞춤형·개별화 학습’에 대한 실천이 필요하다. 원격대학 교육의 질은 수요자의 요구와 특성에 얼마나 잘 부응할 수 있느냐와 직결되며, e-Learning의 장점으로 꼽을 수 있는 맞춤형·개별화 학습의 구현을 통해 가능하리라 본다.

원격대학은 분명 교육의 기회를 다양한 사람에게 제공하여 지역에 따른 교육의 격차를 완화시키는 데 기여할 것이다. 그러나 단순한 기회의 제공에서 끝나지 않고 질적으로 우수한 교수학습 활동을 보장하고 고등교육 및 평생교육기관으로서의 책무성을 다할 수 있는 교육 과정을 마련해야 할 것이다. 또한 교육결과적인 측면에서 학사 학위가 주어지는 만큼 엄격한 학사 관리 및 학생 관리가 요구되는데, 이러한 엄격성을 바탕으로 주어진 학위 등의 교육결과는 오프라인 대학과 차별되지 않도록 해야 한다. e-Learning이 교육

격차 해소에 기여하기 위해서는 온라인이라는 이유만으로 사회적으로 평가 절하되고 쉽게 학습할 수 있다고 인식되는 사회적 편견을 없애는 노력이 선행되어야 할 것이다.

원격대학 제도는 성인교육, 평생교육에 대한 요구가 높아지고 있는 시대적 흐름을 고려해 본다면 앞으로도 지역의 벽을 허물고 많은 사람들에게 교육의 기회를 제공함은 물론, 최근의 제도개선 노력 등으로 양질의 교수·학습과 성과를 창출할 수 있는 새로운 교육체제로서 성장 가능성이 높다고 할 수 있다. 다만, 현재 진단된 원격대학의 여러 가지 문제점을 창의적으로 극복하려는 노력이 실효성 있게 진행되어야 할 것이다.

3. 평생학습도시 조성 사업

가. 일반 현황

평생학습도시 사업은 교육인적자원부의 평생학습정책과에서 추진하고 있는 사업으로 고령화시대의 도래에 따라 청장년층의 지속적인 교육훈련기회 확대가 필요하고 지식기반사회의 노동력 수요의 변화에 따라 정규교육만으로는 안정적인 근로생애 유지가 곤란하다는 시대적 배경에 따라 시행되었다. 제2차 국가인적자원개발 기본계획에서는 본 사업을 성인학습기회 확대라는 정책 분야의 하나로 다루고 있다(대한민국정부, 2006). 본 사업은 지자체 중심의 평생학습도시를 지정하여 지역에 기반한 평생학습 활성화를 도모하고 기초자치단체의 적극적인 참여 유도로 지역 학습 공동체를 형성하여 지역 중심의 평생학습 참여를 높이하고자 하는 목적을 가지고 있다. 2001년부터 평생학습도시 지정이 시작되어 2006년까지 총 57개의 평생학습도시가 지정되었으며 2010년까지 100개의 평생학습도시를 추가 지정한다는 목표를 가지고 있다(대한민국정부, 2006). 평생학습도시 조성 사업을 위해 2007년에는 65억 원의 예산 투입을 계획하고 있으며 18개 내외의 도시를 지정하여 도시별 연 2억 원, 3년간 6억 원 내외를 지원하고자 하고 있다. 또한 2010년까지 이러한 예

산 지원을 지속적으로 늘려갈 계획이다.

나. 정책(사업)의 주요 목적

평생학습도시 조성 사업은 지역에 기반한 평생학습 활성화를 위한 기초자치단체의 적극적 참여 유도, 지역의 학습력 향상을 통한 지역 학습공동체 형성, 평생학습 추진 인프라를 정비하고 양질의 평생학습 서비스를 제공함으로써 지역공동체의 발전을 유도하고 지역혁신에 필요한 역량을 강화하는 것을 그 목적으로 하고 있다(교육인적자원부, 2007). 따라서 다양한 지역에서의 학습 기회의 확대, 지역 사회 전반의 학습력 강화를 통해 지역 교육격차 해소에 기여하고 있다고 할 수 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

본 사업의 주요 내용으로 첫째, 기초자치단체를 대상으로 평생학습 관련 인프라 구축 등의 실적과 평생학습 추진 계획이 우수한 도시를 평생학습도시로 지정한다. 평생학습도시로 신규 지정되면 평생학습도시로서의 기반을 조성하기 위한 지원이 이루어진다. 학습도시 구성을 위한 기초 인프라로 평생교육협의회 운영(교육청, 대학, 주민자치센터, 여성개발센터, 복지관, 민간 평생교육기관 등), 홈페이지, 평생교육 정보망 구축, 평생교육 담당 직원 연수, 평생교육 프로그램 운영 등의 사업이 진행된다. 둘째, 기존에 평생학습도시로 지정된 도시는 평생학습도시 활성화를 위한 지원이 이루어진다. 즉, 평생학습 관련 특성화 프로그램 선정·지원 사업, 평생학습도시의 원활한 조성을 위한 컨설팅 지원 사업이 진행된다. 학습도시별로 특성화 프로그램을 지원하는 것은 평생학습도시별로 지역적 특성과 여건을 고려한 특성화된 발전을 촉진하기 위한 것이고 평생학습도시 컨설팅은 평생학습도시의 체계적인 사업추진을 지원하고 지역 내 평생학습기관의 파트너십 형성 및 역할 분담, 지역 실정에 적합한 프로그램 개발 등에 관한 자문과 발전 전략을 제시하기 위해 추진되

고 있다. 한편 2007년도에는 새로이 네트워킹 구축사업을 통해 지역의 인적·물적 자원의 효율적 연계를 통해 학습도시 성과를 확산하고 도시 간 연계를 통해서 학습자원의 효율적 활용, 지역 평생학습문화 확산 및 활성화 기반을 마련하는 것을 목적으로 하고 있다. 구체적인 사업 내용으로는 평생학습도시 내 네트워크 구축 지원과 평생학습도시 간 네트워크 구축 지원, 네트워킹 활성화 매뉴얼 개발 및 홍보 자료집 발간 등이 포함된다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

2001년 9월에 최초로 경기 광명시, 대전 유성구, 전북 진안군을 평생학습도시로 지정한 이래 2006년까지 총 57개 평생학습 도시를 지정해 오면서 지방자치단체의 평생학습 전담 조직 마련, 조례 제정, 재정투자 증가, 평생학습 프로그램 증대, 평생학습 인프라 확충 등의 성과를 나타내고 있다. 구체적인 사업 추진 성과는 다음과 같다(교육인적자원부, 2007).

첫째, 평생학습도시 지정 확대로 주민의 평생학습 참여율이 증가하였다. 비학습도시 주민의 평생학습 참여율이 27.4%인 데 비해 평생학습도시 주민의 평생학습 참여율은 35%로 높게 나타나고 있으며 비학습도시보다 높은 평생학습 참여 희망률을 보이고 있다.

둘째, 기초자치단체 등 평생학습에 대한 사회적 관심이 증대되고 있어 평생학습도시 신청이 늘고 있고 평생학습축제 참여인원도 꾸준히 증가하고 있다. 2004년도에 17개의 도시가 평생학습도시를 신청하였으나 2006년도에는 34개의 도시가 신청하였고 평생학습축제 참여인원도 2003년도에 15만 명이었던 것에서 2006년도에는 120만 명으로 괄목할 만한 성장을 이루었다.

셋째, 지방자치단체의 평생학습 관련 재정 투자가 증가되고 있다. 이는 평생학습도시 조성을 통해서 평생학습에 대한 인식이 높아지게 됨으로써 이에 대응하여 관련 예산을 높이고 있는 실정을 반영한다. 또한 평생학습센터 등 평생교육기관을 신, 증설하는 등 평생교육기관의 양적 증가도 계속되고 있다. 도시당 평생학습 예산 평균이 2004년도 916백만 원에서 2006년도에 1,133백

만 원으로 증가되었고 도시당 평생교육기관 개수도 2001년도에 61개에서 2006년도에 102개로 확대되었다.

넷째, 지역별 평생학습 추진체제가 강화되었다. 각 지자체 행정기구 내 평생학습 전담조직 설치가 이루어졌고 관련된 전담 인원이 확충되었으며 평생학습 지원을 위한 조례 제정 등 법적 기반을 구축하였다.

다섯째, 평생학습을 위한 네트워크 형성 및 평생학습 프로그램의 다양화가 이루어졌다. 도시별로 홈페이지를 구축하고 정보화를 위한 인프라가 구축되었으며 평생학습 프로그램이 증가하고 다양화되어 2001년도에는 학습도시당 평균 231개였던 것이 2004년도에는 405개가 되었다.

특히 교육인적자원부가 발표한 2007년도 평생학습도시 조성사업 기본계획에 따르면 기존 평생학습도시에 대한 성과관리를 보다 철저히 실시하고 주기적 평가로 평생학습도시 추진의 효율성과 책무성을 제고하도록 하고 있다. 성과관리를 위해 계획 대비 실적 평가 및 평생학습참여율을 조사하고 평생학습 영향력 평가로서 경제성장, HRD, 학습공동체 형성, 삶의 질 등에 미친 영향력을 조사할 계획이다.

마. 시사점

지역 교육격차 해소의 관점에서 볼 때 평생학습도시 조성사업은 지방자치단체를 중심으로 지역 주민을 대상으로 다양하고 우수한 평생학습 인프라를 구축함으로써 지역 간 교육의 '양(기회)'과 '질'의 격차를 해소하는 데 기여하고 있는 정책사업으로 평가할 수 있다.

이 사업에서 e-Learning은 각 지자체의 평생학습 인프라를 조성하는 데 있어 실행전략 및 구현 수단으로 일부 활용이 되고 있으나 e-Learning의 활성화 및 활용 수준은 지자체별로 편차가 있다. 이러한 지자체별 차이에도 불구하고, 전반적으로 지자체 간의 교육편차에서부터 시작하여 지자체 내에서의 교육기회 및 질의 불균등 해소에 이르기까지 e-Learning의 특성과 장점을 최대한 활용하고자 하는 경향을 보이고 있다.

현재까지는 평생학습도시 조성사업에 참여하고 있는 지자체에서의 e-Learning의 활용은 e-Learning이 시·공간적으로 유연하며 공유가 가능하다는 점에 착안하고 있으며, 반면 e-Learning의 교육측면의 장점이라고 볼 수 있는 맞춤형·개별화 학습, 자기주도적·능동적 학습, 상호작용·공동체 학습 등은 적극적으로 활용되지 못하고 있다.

평생학습도시 조성사업의 목적이 단순히 평생학습 기회의 확충에만 있는 것이 아니고 지역, 지자체의 특성과 요구를 반영한 특성화된 평생교육 인프라를 구축하여 궁극적으로 지역경제의 발전에 있다고 한다면, e-Learning의 활용 측면에서도 e-Learning의 교육 측면의 장점 등을 최대한 활용하여, 교육의 효율성 뿐만 아니라 '효과성', '성과'를 꾀하는 노력이 필요하다.

구체적으로 평생학습도시 조성사업이 지역 교육격차 해소에 기여하고 있는 측면들을 살펴보면 다음과 같다.

우선 앞서 제시한 바와 같이 평생학습도시 조성사업은 지자체 중심으로 지역주민의 평생학습 참여를 높임으로써 다양한 평생교육의 기회 격차를 해소하는 데 기여하는 정책으로 볼 수 있다. 즉, 이 사업의 결과로서 지역 주민이 참여할 수 있는 다양한 평생교육 프로그램이 확충되어 지역에 따른 학습의 기회 격차가 줄어드는 결과를 가지고 왔다. 또한 교육의 투입 및 조건 측면에 있어서 각종 교육인프라가 확보, 개선되는 결과를 낳았다. 즉, 평생교육시설, 평생교육기관 및 평생교육 분야의 교육훈련 프로그램의 수가 확대되었고 지방자치단체의 교육훈련비용 예산이 증가되었다. 아울러 평생교육을 위한 추진 체제로서 지방자치단체의 전담 조직 및 전담 인력이 마련되어 지자체의 HRD 전문성이 향상되었다. 다음으로 본 사업은 과정 측면에 있어서의 격차를 해소하는 데에도 관심을 기울이고 있다. 즉, 양질의 교육훈련 프로그램을 통한 교수학습활동의 질적 수준을 확보하기 위해서 우수 프로그램에 대한 지원을 하고 있는데 교육프로그램의 타당성, 실행계획의 구체성, 운영의 효율성, 프로그램 운영을 위한 파트너십 형성 정도, 학습자 요구 분석 정도, 지역 특성화 촉진 여부 등을 심사하여 우수 프로그램을 선정하게 된다. 또한 사업의 질적 개선을 위한 컨설팅 사업이 병행됨으로써 하드웨어적 인프라 구축에 머물지 않고 실효성

있는 사업으로 추진되게 하기 위한 노력을 기울이고 있다. 마지막으로 지자체에서 평생학습에 대한 관심이 높아지고 인식이 제고됨으로써 지역사회 전체가 학습하는 풍토를 조성함으로써 과정 측면의 지역 교육격차를 해소한 것으로 볼 수 있을 것이다.

평생학습도시 조성사업은 이와 같이 지역의 평생학습 기회를 확대시키고 교육을 위한 투입조건을 확충하고 교육 과정의 질적 수준을 확보하도록 하여 지역 간 교육격차를 해소하는 데 기여한 사업으로 평가될 수 있다. 그럼에도 불구하고 평생학습도시 사업과 관련된 몇 가지 문제점이 제시되었다(교육인적자원부, 2007). 먼저 평생학습도시의 질 관리 및 발전방향을 모색할 필요성이 증대되었다는 것이다. 해마다 새롭게 평생학습도시를 선정하고 있는 만큼 학습도시 확대에 따른 질 관리의 필요성도 더욱 증대될 것이다. 둘째, 학습도시의 실질적인 역량 강화를 위한 소프트웨어 등에 대한 지원이 추가되어야 한다는 것이다. 즉, 그간의 사업 내용이 하드웨어 중심의 기반 구축에 치우쳐 학습도시 운영 및 구체적인 프로그램 개발에 대한 관심이 미흡하다는 지적이 제기되고 있다. 셋째, 취미, 교양 중심의 과정 운영으로 인하여 지역경제와 연계가 미흡하였다. 2006년에 실시한 참여 분야별 평생학습 참여율 현황을 보면 취미·여가 관련이 20%에 달하는 데 비해 취업, 직업, 경력이나 자기능력개발과 관련된 분야는 5~6%대에 머물렀다(한국교육개발원, 2006). 넷째, 경제여건 등이 불리한 기초지자체를 대상으로 주민들의 평생학습 참여기회를 확대하기 위해 평생학습도시를 지정해야 한다는 요구가 높아지고 있다. 즉, 지역주민의 학력수준, 직업능력수준 등이 열악한 기초지자체를 평생학습도시로 지정하는 등 교육안전망 구축, 지역균형발전을 위한 전략적 지원을 해야 한다는 것이다. 다섯째, 학습도시 지정 후 사후관리가 미흡하다는 것으로 기관장 치적을 위한 학습도시 선정, 일회성 학습도시 전략 추진 등으로 도시의 질적 발전을 위한 지속적·전문적 관리가 미흡하고 지자체별 자체연수, 지역 평생학습 전문가 활용 등 인적 인프라 확충이 아직까지 미흡한 현실이 지적되었다.

제2절 노동부

1. 인터넷 원격훈련 지원 사업

가. 일반 현황

인터넷 원격훈련은 노동부가 재직자 직업훈련 지원사업의 일환으로 e-Learning 형태의 원격훈련 과정에 대하여 교육훈련 비용을 지원해 주는 제도이다. 원격훈련에 대한 지원의 유래는 1967년부터 시작된 ‘통신훈련’제도에서 찾아볼 수 있으며 이 당시 통신훈련의 운영 목적은 체계적인 직업훈련을 받지 못하는 재직자 혹은 지방소재지의 기업에 고용된 근로자에게 통신교재를 활용하여 직종별로 이론적 지식을 가르쳐 주기 위한 것이었다.

현재와 같은 인터넷 원격훈련에 대한 본격적인 정부 정책의 도입은 1999년부터 시작되었다. 인터넷 원격훈련 도입 이후 교육훈련에 참여한 학습자 수가 급격히 증가하여 2005년도의 경우 전체 재직자 훈련인원(242만 명)의 43.8%(106만 명)를 차지하였다.

인터넷 원격훈련을 통해 지역, 시간상의 문제 등으로 인하여 원하는 교육훈련을 받지 못하였던 근로자에게 좀 더 다양하고 융통적인 학습의 기회를 제공하고자 하는 것이 이 사업이 밝히고 있는 기대효과이다.

이 사업에 투입되는 주요 예산으로 훈련비 지원액을 꼽을 수 있으며, 2003년 22,454백만 원, 2004년 32,787백만 원, 2005년 48,193백만 원이 소요되었다. 2006년의 경우 10월까지 집계된 훈련비는 총 42,770백만 원으로 집계되었다.

인터넷 원격훈련 사업은 노동부 능력개발지원팀에서 총괄 운영하고 있다.

나. 정책(사업)의 주요 목적

이 사업은 인터넷 원격훈련을 통해 근로자의 직업능력개발을 촉진하고 훈

련의 양극화를 해소하는 데 주요 목표가 있다.

즉, 이 사업은 첫째, 인터넷 원격훈련에 대한 교육훈련 비용을 국가가 지원해 줌으로써 재직 근로자가 시간, 장소에 구애받지 않고 직업능력개발에 참여할 수 있는 훈련 환경을 조성하는 데 주력하고 있으며, 둘째, 시·공간 제약 없이 자기주도적으로 교육훈련을 받을 수 있는 인터넷 원격훈련의 특성을 활용하여 그간 직업훈련의 사각지대에 놓여 있는 소외계층에 대하여 다양한 교육훈련의 기회를 제공하는 데 노력하고 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

이 사업은 정책의 추진 목적에 따라 크게 두 가지 내용으로 구성된다. 첫째, 국가로부터 지정받은 인터넷 원격훈련 과정을 수료한 근로자의 교육훈련 비용을 지원해 주고 있으며, 둘째, 소외계층에 대한 특화된 e-Learning 콘텐츠를 국가가 직접 개발·보급·운영해 나가고 있다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

노동부는 대도시 근로자에 비해 상대적으로 취약한 직업훈련 환경에 놓여 있는 지방소재지 기업에 고용된 근로자들에게 우수한 교육훈련기관의 교육훈련 과정을 제공하기 위한 목적으로 1967년부터 통신훈련에 대한 지원을 시작하였다. 물론 이 당시의 통신훈련의 형태 및 정부의 지원 방식이 지금과는 상이하나 정책의 취지나 목적 측면에서 그 근본은 같다고 볼 수 있다.

디지털 정보통신기술의 발전과 함께 현재의 e-Learning의 교육훈련 형태를 지원해 주는 인터넷 원격훈련 제도가 출범한 것은 1999년이다. 1999년 제도 출범 이래 인터넷 원격훈련에 관한 정부 정책은 몇 차례의 변화가 이루어졌는데, 그 기본 방향은 급속한 양적 확대에 비하여 상대적으로 취약했던 인터넷 원격훈련의 질적 수준에 대한 관리에 초점이 맞추어져 있었다고 볼 수 있다. 그 주요 추진 경과를 살펴보면 다음과 같다.

1998년 시범 사업을 기점으로 1999년부터 본격적으로 지원이 시작되었던 인터넷 통신훈련 제도는 이 당시 법적 정비가 충분하게 이루어지지 못하였으며, 기존 집체훈련 중심의 직업능력 개발사업 관련 규정에 ‘인터넷 통신훈련’이라는 용어를 등장시킨 데 불과하였다. 기업에서 이루어지는 교육훈련이 노동부의 직업능력 개발사업에 의해서 지원을 받기 위해서는 직업능력 개발훈련 과정으로서 인정 또는 지정을 획득해야 하는데, 이에 대한 규정을 담고 있는 것이 『직업능력개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정』이다. 1999년 6월 15일에 개정된 동 규정에서 처음으로 ‘인터넷 통신훈련’이라는 용어가 등장하는데, 이 당시에는 기업에서 이루어져 왔던 ‘인터넷 통신훈련’ 과정에 대한 지원 근거를 언급한 수준에 불과하였으며, 실제로 관련 규정상에는 인터넷 통신훈련의 경우 최소 학습시간이 20시간⁸⁾이어야만 지원이 가능하다는 문구만 포함되어 있을 뿐이다. 앞에서 제시한 바와 같이 인터넷 통신훈련에 대한 개념적 정의도 이루어지지 않았으며, 지원이 가능하기 위해서 필요한 ‘지정요건’도 제시되지 못하였다. 즉, 이때는 기업에서 이루어지는 e-Learning을 국가적으로 직업능력개발 지원사업의 형태로 인정하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있으나, 관련 규정이 독립된 형태의 틀을 갖추지 못한 채 기존 제도의 틀 안에서 지원의 근거를 만드는 데 급급했던 시기라고도 볼 수 있다. 이 시기에는 기업이 국가로부터 인터넷 통신훈련 과정으로 지정받기 위한 ‘요건’, ‘기준’ 등 지원 사업을 위해서 필수적으로 구비되어야 할 법적 요소들이 제시되지 못하였기 때문에 기업 현장에서는 명확한 ‘지정 요건’을 제시해 달라는 요구가 높았다. 결론적으로 e-Learning에 대한 지원 정책임에도 불구하고, 관련 법규의 내용들이 집체훈련의 틀을 그대로 답습하였으며 따라서 새로운 교육훈련 방법의 특성을 제도 안에서 제대로 반영하지 못한 시기라고 볼 수 있다.

1999년부터 2000년까지 기업 현장에서 이루어져 왔던 인터넷 통신훈련에서 나타났던 문제점들은 중국에 인터넷 통신훈련 제도에 대한 전면적인 검토

8) 직업능력개발사업에 의해서 지원을 받는 모든 훈련 과정들의 최소 훈련 시간은 20시간으로 규정되어 있음. 이것은 인터넷 통신훈련 뿐만 아니라 모든 형태의 훈련에 공통적으로 해당되는 사항임.

와 관련 법규에 대한 개정 작업을 요구하기에 이르렀다. 인터넷 통신훈련 관련 규정은 2001년 12월에 전면 개정되었으며, 개정 방향의 가장 두드러진 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인터넷 통신훈련 지정 요건, 기준 등이 법상에 명시화되기 시작했다는 점이다. 즉, 인터넷 통신훈련이 비로소 법적 체제를 갖추기 시작했다고 볼 수 있다. 기존에 관행적 형태에 의존해 오던 지정 승인 업무가 법적 틀과 체제 속에서 수행될 수 있는 기반이 만들어진 것이다. 지정 요건으로는 ‘훈련내용’, ‘학사관리’, ‘평가 및 수료기준’, ‘시스템’에 대한 부분으로 나누어 제시되고 있다.

둘째, 인터넷 통신훈련의 특성이 반영되기 시작했으며, 동시에 질적 관리가 이루어지기 시작했다는 점이다. 과정 지정 승인 절차 및 체제가 집체훈련과 차별화되기 시작했다고 볼 수 있다. 인터넷 통신훈련의 경우, 과정 지정 승인 업무는 크게 이원화되었다. 지정 요건은 크게 객관적이며 표준화된 잣대에서 판단될 수 있는 부분과 전문가들의 식견 및 판단이 필요한 부분으로 나누어 볼 수 있다. 전자는 하드웨어, 시스템, 인력, 학사관리에 대한 부분이며, 후자는 콘텐츠의 ‘내용’과 ‘교수설계’에 대한 부분이다. 전자의 경우는 지방노동관서 담당자가 판단이 가능한 부분인 반면, 후자의 경우는 각 분야에 대한 전문가에 의해서 이루어질 수 있는 부분이다. 이는 인터넷 통신훈련 제도상에 나타났던 ‘획일화’, ‘콘텐츠 부실’에 대한 문제점을 해결하기 위한 시도라고 볼 수 있다.

여기서 ‘블랜드드 러닝’의 개념이 법상에 처음으로 등장하였으며, 이에 대한 지원 근거를 마련하였다는 점은 주목할 만하다. 새롭게 개정된 『직업능력 개발훈련과정의인정·지정및평가등에관한규정』에 의하면, 통신훈련과 집체훈련을 병행할 때도 교육훈련 비용지원이 가능하도록 되어 있다. 아직까지는 여기서 제시된 지정 요건이 현장의 실정과 여건을 충분히 반영하지 못하고 있어 기업의 블랜드드 러닝에 대한 실제적인 지원 기반이 되지 못하고 있으며, 향후 상당부분에 걸친 개정 작업이 요구되고 있다. 그럼에도 불구하고, 현재 세계적으로 관심을 불러일으키고 있는 블랜드드 러닝이 국내 기업

e-Learning 지원 제도에 처음으로 등장하였다는 점, 그리고 법적으로 이 부분에 대한 지원 가능성을 열어 놓았다는 점에서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

2001년에 이루어진 인터넷 통신훈련의 제도 정비는 인터넷 통신훈련의 고유한 특성을 인정한 제도적 틀을 마련했다는 데는 의미가 있었지만, 여전히 인터넷 통신훈련의 품질 향상을 위한 정부정책으로는 한계가 있었다.

우선 이 당시의 제도 개선의 핵심인 전문가에 의한 ‘콘텐츠’ 심사만으로는 진정한 의미의 인터넷 통신훈련의 질적 판단을 할 수 없다는 데 있다. 즉, 인터넷통신훈련의 경우 콘텐츠의 우수성도 중요한 요소이지만 양질의 콘텐츠가 적절하고 효과적으로 ‘운영’되고 있는지도 매우 중요한 요소이다. 하지만 당시의 제도개선은 콘텐츠 자체에 대한 질적 판단에 그치고 이러한 콘텐츠를 운영하는 과정들을 서비스하고 있는 ‘교육기관’의 운영 수준 전반에 걸친 질적 심사는 이루어지고 있지 못하였다. 극단적으로 콘텐츠 심사에서 최상급의 등급을 받은 콘텐츠를 부실한 교육기관이 운영하던 우수한 교육기관이 운영하던 동일한 지원을 받는 결과가 발생할 수 있었다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서 인터넷 통신훈련을 제공하는 교육기관에 대한 전반적인 평가가 병행될 필요가 있었다.

1998년의 시범운영을 시작으로 1999년 본격적으로 실시된 정부의 직업능력개발훈련과정 및 직업능력개발훈련기관에 대한 평가는 2002년까지는 집체훈련과정 및 집체훈련을 실시하는 훈련기관에 한정되어 실시되었다. 인터넷통신훈련제도의 개선에도 불구하고, 여전히 남아 있는 과제를 해결하기 위하여 2003년부터 통신훈련에 대한 훈련기관 평가⁹⁾가 도입되었다. 이러한 인터넷통신 훈련기관에 대한 기관 평가로 인하여 ‘운영’에 대한 질적 관리체제가 도입되었다.

정부는 이러한 콘텐츠와 콘텐츠 운영의 질적 관리의 실효성을 담보하기 위하여 2003년에 직업능력개발사업지원금지규정을 개정하여 인터넷통신 훈

9) 집체훈련과 달리 통신훈련의 경우 훈련과정 평가와 유사한 훈련과정 지정심사제도를 운영하고 있었기 때문에 훈련과정의 평가는 제외하고 훈련기관에 대한 평가만 실시하게 되었다.

련의 경우 훈련기관에 대한 평가결과와 한국직업능력개발원에서 실시하는 콘텐츠 심사 결과를 반영한 차등적인 훈련비 지원방식을 도입하였다. 아울러 노동부장관이 주관·주최·후원한 경진대회에서 입상한 훈련과정에 대하여는 비용지원을 우대함으로써 인터넷 통신훈련 제공기관의 창의성을 발굴하는 노력을 하기도 했다.

2003년도는 인터넷 통신훈련의 품질 중심의 제도가 정비된 시기이자 기업 e-Learning의 중기적인 계획이 발표된 시기이기도 하다. 당시 우리나라 기업 e-Learning에 대한 정부의 중장기적인 비전이나 전략이 부재하였으며, e-Learning과 관련된 인적자원이나 교육과정 개발·운영 등 전반적으로 해결되어야 할 문제가 많았다.

정부는 이러한 문제점을 해결하고 'e-Learning을 통한 평생능력개발을 촉진'하기 위하여 직업능력개발전문위원회의 심의를 거쳐 기업 e-Learning의 중장기 발전계획인 「기업 e-Learning 중기 발전계획」을 발표하였다.

동 계획은 문화·제도 기반 조성, 인적자원 기반 조성, 과정개발·운영 기반 조성, 시스템 기반 조성 등 4대 전략과 9대 핵심과제¹⁰⁾를 선정하여 2004년부터 2008년까지 추진할 로드맵을 제시하였다.

2003년 이후 인터넷 통신훈련과 관련된 제도보완에 대한 정부의 노력이 있어 왔으나, 2005년 7월 근로자직업능력개발법의 시행까지는 그 핵심은 인터넷통신훈련의 부실·부정 운영을 방지하는 데 있었다.

2004년은 근로자직업훈련촉진법이 근로자직업능력개발법으로 전면 개정되었다. 동 법률의 개정은 인터넷 통신훈련에 있어서도 몇 가지 중요한 의미가

10) 9대 핵심과제

1. 올바른 e-Learning 인식 확산 및 정보 인프라 조성
2. e-Learning의 효과·형평성을 위한 제도 정비
3. e-Learning 인력의 수급전망 인프라 구축
4. e-Learning 인력의 체계적 육성
5. e-Learning 인력의 능력개발 기반 마련
6. e-Learning의 다양화 및 특성화 지원
7. e-Learning의 표준화 및 질 관리 체제 구축
8. e-Learning과 관련된 시스템의 연계·통합 추진
9. e-Learning 공유를 위한 Social-KMS 구축

있다.

우선 ‘통신훈련’과 ‘원격훈련’이란 용어를 혼용해서 사용하던 것을 ‘원격훈련’으로 통일하고, 법률에 정의규정을 신설하였다는 것이다.¹¹⁾ 이러한 정의 규정 신설은 법률체계의 관점에서는 다소 어색한 것이지만, 원격훈련에 대한 정부의 강력한 정책의지를 보여주는 것으로 이해된다.

원격훈련에 대한 정부의 의지는 노동부장관의 직업능력개발기본계획 수립에서도 명확히 보여주고 있다. 근로자직업능력개발법에 의하여 노동부장관은 직업능력개발기본계획을 수립·시행하여야 하는데, 이 경우 반드시 ‘원격훈련의 활성화에 관한 사항’을 포함하도록 하고 있다. 그밖에도 노동부장관은 근로자의 직업능력개발 촉진을 위하여 원격훈련사업을 실시할 수 있도록 명문화하였다.

2005년 7월부터는 인터넷 원격훈련 과정의 인정요건이 「직업능력개발훈련과정의 인정 및 평가 등에 관한 규정」에서 삭제되고 노동부장관이 고시하기 시작하였다. 이에 따라 2005년 7월 처음으로 인터넷 통신훈련 과정의 인정요건에 관하여 「직업능력개발훈련과정의 인정요건 및 직업능력개발훈련 실시상황 보고 등에 관한 고시」로 고시되었다. 이 당시 이전과 구별되는 가장 핵심적인 내용은 훈련 분량이 대폭 완화되었다는 것이다. 즉, 20시간 이상이어야 했던 훈련분량이 16시간으로 20% 완화되었다. 아울러 프레임이나 원고 등의 훈련시간 산정기준이 폐지되고, 훈련 분량 심사도 한국직업능력개발원에서 운영하는 심사위원회에서 판단하도록 하였다는 것이다.

이러한 제도적 정비 작업을 토대로 인터넷 원격훈련이 비약적으로 발전하고 있다고 볼 수 있으나 이 제도에는 아직까지 해결하지 못한 과제들이 남아 있다. 이를 중점적으로 살펴보면 다음과 같다.

노동부의 인터넷 통신훈련 제도의 주요 성과로는 기업에서 실시되고 있는 e-Learning의 규모, 비중, 참여율의 빠른 성장과 확대를 꼽을 수 있다. 실제로, 노동부의 인터넷 통신훈련 제도가 실시된 1999년 이후 현재까지 인터넷 통신훈련에 참여한 기업 및 재직 근로자의 숫자는 빠르게 증가하였다. 1998

11) 근로자직업능력개발법 제2조 제5호.

년 7개 기관에서, 1999년에는 인터넷 통신훈련 지정 기관이 16개, 2000년 51개, 2001년 110개로 대폭 늘어났으며, 2005년에는 132개로 집계되었다. 즉, 1999년에서 2005년으로 오면서 지정 승인 기관수가 약 8.3배 증가한 것으로 나타났다(<표 IV-4> 참조).¹²⁾ 기관 지정승인에 대한 규정과 아울러 콘텐츠에 대한 심사제도가 도입되면서 지속적인 성장세가 멈추기는 하였으나, 여전히 인터넷 통신훈련을 실시하는 기관 수는 93개로 높은 수치를 보이고 있으며, 인터넷 통신훈련 참여 인원은 기관 수의 감소에도 관계없이 지속적인 증가 추세를 나타내고 있다. 이와 같은 감소세는 2003년 콘텐츠를 운영하는 기관에 대한 평가(기관평가)가 새롭게 도입되면서 기관 수가 줄어드는 경향을 보이다가 2004년을 기점으로 다시 증가세를 보이고 있다. 통신훈련 참여 인원은 계속적으로 늘어나는 경향을 보였다.

<표 IV-4> 연도별 인터넷 통신훈련 기관 수 및 지원 인원(1999~2005년)에서 보듯, 인터넷 통신훈련에 참여한 재직 근로자의 수는 1999년 19,653명에서, 2005년 1,061,985명으로 약 55.5배의 가파른 증가를 보였다. 노동부에서 지원하고 있는 전체 훈련(집체, 현장, 통신훈련) 중 인터넷 통신훈련이 차지하는 비중을 훈련인원으로 살펴보아도 뚜렷한 양적 성장을 확인할 수 있다. 1999년 전체 훈련인원의 2.5%가 인터넷 통신훈련에 참여한 근로자였던 반면, 2003년, 2004년, 2005년 모두 45% 내외의 높은 비율로 전체 훈련의 절반 수위에 다다르고 있다. 즉, 인터넷 통신훈련은 재직자 직업훈련의 중요한 방법론으로 자리매김한 것으로 볼 수 있다(2005년 지원액: 약 4백억 원).

12) 2001년까지 급속한 증가세를 보이던 기관 수가 2002년에 오면서 처음으로 감소세를 보였는데, 이는 2002년부터 인터넷 통신훈련 제도가 본격적으로 정비되기 시작하면서 지정승인에 대한 질적 관리가 이루어졌기 때문으로 해석될 수 있다.

<표 IV-4> 연도별 인터넷 통신훈련 기관 수 및 지원 인원(1999~2005년)

| 연도 | 인터넷 통신 훈련기관 | 인터넷 통신훈련 인원 | | |
|------|----------------|-------------------|-----------|-----------|
| | | 인터넷 통신 훈련인원(A) | 총훈련 인원(B) | (A/B)×100 |
| 1999 | 16 | 19,653 | 781,408 | 2.5% |
| 2000 | 51 | 137,712 | 1,220,334 | 11.3% |
| 2001 | 110 | 406,159 | 1,555,402 | 26.1% |
| 2002 | 93 | 543,320 | 1,584,823 | 33.8% |
| 2003 | 88 | 718,112 | 1,661,978 | 43.2% |
| 2004 | 108 | 929,771 | 2,003,463 | 46.4% |
| 2005 | 132 | 1,061,985 | 2,426,709 | 43.7% |

자료: 노동부(1999~2005), 「고용보험전산망 및 직업훈련정보망」.

노동부의 직업능력개발훈련 지원금액 지급 실적을 통해 인터넷 통신훈련의 변화 추이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.¹³⁾ <표 IV-5>에서 보는 바와 같이, 2003년에서 2005년 사이에 인터넷통신훈련에 참여한 재직자에게 지원한 훈련비용의 규모가 점차 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 2003년도에는 약 220억 원대의 지원금 규모가 2004년도에는 46.6%의 상승률을 보였으며(약 330억 원), 2004년도에는 2005년도의 약 24.9%라는 또 한 번의 가파른 상승세를 보였고 전체 지원금액 23백억 원 중 약 4백억이 인터넷 통신훈련에 투입된 것으로 나타났다. 인터넷 통신훈련의 지원전체재직자훈련비에서 차지하고 있는 인터넷 통신훈련의 지원금 규모의 빠른 성장세는 전체 재직자훈련에서의 인터넷 통신훈련 지원금 비중의 변화 또한 이끌어내었다. 2003년도에는 전체 재직자훈련 지원금 규모의 12.3%를 차지하였던 인터넷 통신훈련이 2004년도 15.5%, 2006년도 17.6%로 규모가 확대되고 있다.

13) 앞에서 지적한 바와 같이, 현재 기업에서 이루어지고 있는 교육훈련은 고용보험기금에 대한 의존도가 절대적이며, e-Learning 역시 예외는 아님. 따라서, 노동부의 직업능력개발훈련 지원 실적을 통해, 기업 e-Learning의 현황 및 성장 속도를 가늠해 볼 수 있음.

<표 IV-5> 연도별 인터넷 통신훈련 지원금 변화(2003~2005년)

(단위: 백만 원)

| 연도 | 인터넷 통신훈련(A) | 총재직자 훈련(B) | (A/B)×100 |
|------|----------------------|-----------------------|-----------|
| 2003 | 22,454 | 180,838 | 12.3% |
| 2004 | 32,787 (46.6% 증가) | 212,137 (17.3% 증가) | 15.5% |
| 2005 | 40,893 (24.9% 증가) | 232,624 (9.7% 증가) | 17.6% |

자료: 노동부(2003~2005). 『고용보험전산망 및 직업훈련정보망』.

주: () 안은 전년대비 증감률.

2003년, 2004년도의 훈련실적을 훈련 방법별로 살펴보면 다음의 <표 IV-6>과 같다. 표에서 보는 바와 같이 집체훈련의 경우, 2003년도에는 981,805명이 참여하였으며 2004년도에는 이보다 0.8% 증가한 989,894명으로 집계되었다. 인터넷 통신훈련의 경우, 2003년과 2004년 사이의 훈련 참가자 수는 약 26.4%가 증가한 것으로 나타나 집체훈련에 비해 높은 상승률을 보이고 있다. 2003년의 경우 집체훈련이 인터넷 통신훈련보다 148,520명이 많았으나, 2004년도에는 오히려 인터넷 통신훈련이 63,147명 많은 것으로 집계되어 괄목할 만한 성장세를 보이고 있다. 반면 기업교육에서 중요하게 다루어지고 있는 현장훈련의 경우, 2003년도 683명에서 2004년도 665명으로 오히려 감소세를 나타내고 있다.

<표 IV-6> 훈련 방법별 직업훈련 실시 현황

(단위: 명)

| 연도 | 집체 훈련 | 인터넷 통신훈련 | 현장 훈련 | 전체 재직자훈련 |
|------|-------------------|---------------------|----------------|---------------------|
| 2003 | 981,805 | 833,285 | 683 | 2,040,419 |
| 2004 | 989,894 (0.8%) | 1,053,041 (26.4) | 665 (-2.6%) | 2,329,703 (14.2) |

자료: 노동부(2003~2004). 『직업훈련정보망』.

주: () 안은 전년대비 증감률.

이와 같이 인터넷 통신훈련은 기업의 e-Learning의 괄목할 만한 성장을 이끌어 내는 데 긍정적인 영향을 미쳤다고 볼 수 있으며, 이는 바로 인터넷 통신훈련의 주요한 정책 성과로 평가될 수 있는 부분이다. 그러나 기업 e-Learning의 활성화라는 주목할 만한 성과에도 불구하고, 현행 인터넷 통신훈련 제도 안에서도 여전히 풀지 못한 기업 e-Learning의 문제점들이 있다. 물론, 다음에서 논의하게 될 기업 e-Learning의 문제점들이 인터넷 통신훈련 제도에 의해서 기인하고 있다고는 볼 수 없으나, 동 제도 내에서 이러한 기업 e-Learning의 한계점을 극복하고 보완하기 위하여 다양하며 체계적인 노력과 시도가 이루어지지 못하였다는 점에서 곧 현행 제도가 안고 있는 한계점으로도 볼 수 있다.

기업 현장의 e-Learning에서 가장 큰 문제점으로 지적되고 있는 부분은 'e-Learning의 획일화'와 '교육훈련 기회의 형평성' 측면이다. 특히 'e-Learning의 획일화'는 e-Learning의 질적 수준과 내실화와 밀접한 관련이 있다는 측면에서 날카로운 비판과 질책이 이루어지는 부분이다. 다음에서는 현행 제도상에서 이러한 문제점들이 어떻게 나타나고 있는지 살펴보겠다.

우선, e-Learning 획일화 측면의 경우, 기업에 개설된 인터넷 통신훈련 과정들이 분야, 종류, 대상, 수준, 개발방법 등이 획일화되어 있다는 점이다. 유사 과정들이 중복적으로 개발·운영되고 있으며, 특히 과정 개발이 용이한 특정 분야 및 이론 중심의 과정들로 편중되어 있다는 점이다.

기업에서 이루어졌던 인터넷 통신훈련의 실태를 살펴보면, 대부분의 과정이 '사무 관리', '정보·통신', '금융·보험' 분야의 '기초'적 성격의 과정에 지나치게 치우쳐 있다(<표 IV-7> 참조). 2005년 한 해 동안 기업에서 개설, 운영되었던 과정들을 살펴보면 전체 3,891개 과정 중 이들 분야에 해당되는 과정 중 '사무관리분야'가 56.6%(2,200개 과정), '정보통신분야'가 15.8%(615개), '금융·보험분야'가 12.2%(615개) 순으로 이들 3개 분야가 전체의 84.5%를 차지하였다. 이와 같이 동일한 분야, 유사한 과정에 여러 기업이 중복 투자를 하고 있어 국가적으로 낭비 요소로 작용하고 있다. 아울러, 이들 중 전체의 76.7%에 해당되는 과정이 직무관련 기초 과정으로, 전문 과정의 경우 23.3%

수준에 그치고 있다. 즉, 많은 과정들이 기초 소양 수준에 편중되어 있는 실정이다.

<표 IV-7> 훈련 분야별 인터넷 통신훈련 현황 (2005년)

| 구 분 | 훈련과정 | |
|---------|-------|--------|
| | 과정 수 | 비율(%) |
| 금융·보험분야 | 475 | 12.2% |
| 기계·장비분야 | 59 | 1.5% |
| 사무관리분야 | 2,200 | 56.5% |
| 서비스분야 | 78 | 2.0% |
| 전자분야 | 98 | 2.5% |
| 정보·통신분야 | 615 | 15.8% |
| 기타분야 | 366 | 9.4% |
| 합 계 | 3,891 | 100.0% |

자료: 노동부 내부자료(2006).

개발 방법의 경우 또한 기업의 요구 및 특성을 반영하여 다양화·특성화 되지 못한 채 획일화되어 있는 실정이다. 단편적으로, 양적 측면에서 볼 때 인터넷 통신훈련이 일정 수위에 올랐다고 볼 수 있는 2002년의 경우, 운영되었던 콘텐츠 대부분이 HTML 개발 방식에 집중되었으며(전체 과정의 84.6%) 게임, 시뮬레이션 등 다양한 교수 설계 요소가 활용되지 못하고 있는 것으로 나타났다(노동부 내부자료, 2003). 인터넷 통신훈련의 내용, 대상, 수준에 따라 콘텐츠 측면에서 다양한 교수 설계 및 방법이 고려되고 적용되어야 함에도 불구하고, 많은 과정들이 교수설계적 요소가 간과된 채 일방적 정보전달 형태로 콘텐츠가 획일적으로 개발되고 있기 때문이다.

e-Learning의 질적 수준 및 내실화와 밀접한 영향을 미치고 있는 ‘획일화’의 문제와 함께, 교육훈련 기회의 형평성 측면에서도 문제 제기가 이루어지고 있다. 현재, 인터넷 통신훈련 제도에 의해서 혜택을 받고 있는 근로자의 범위가 ‘대기업 사무관리직 종사자’에 집중되어 있는 실정이다. 2000년도에 기업 자체적으로 인터넷 통신훈련이 실시된 경우를 살펴보면, 전체 과정 중

에서 1개 과정을 제외한 나머지 과정들이 모두 대기업 재직근로자를 대상으로 운영되고 있었다(이수경, 2000). 2005년의 경우만 보아도, <표 IV-8>과 같이 인터넷 통신훈련이 이루어지고 있는 기업 중 300인 이상 대기업이 전체 인터넷 통신훈련의 87.6%를 차지하고 있는 반면, 150인 미만 기업은 6.5%에 불과하였다. 이는 기존의 기업 교육훈련에서 나타나는 교육훈련의 빈익빈 부익부 현상을 그대로 답습하고 있으며, 오히려 그 정도가 더 심화되어 있다(전체 기업교육훈련의 경우, 300인 이상 대기업의 교육훈련 참여율 75.6%, 150인 미만 기업의 교육훈련 참여율 16.8%). 인터넷 통신훈련이 기존의 교육훈련 소외계층에 대한 대안적 교육훈련체제로 부각되고 있음에도 불구하고, 현실적으로 중소기업 종사자, 생산직 근로자들은 인터넷 통신훈련에서도 역시 집체훈련과 마찬가지로 교육훈련의 기회로부터 소외되고 있는 실정이다.

<표 IV-8> 기업규모별 인터넷 통신훈련 현황 (2005년)

(단위: 명, %)

| 구분 | 총계 | 50인 미만 | 50인~150인 미만 | 150인~300인 미만 | 300인 이상 |
|--------------|----------------------|---------|----------------|-----------------|-----------|
| 인터넷 통신훈련 | 1,061,985 (100.0) | 50,279 | 19,091 | 61,845 | 930,770 |
| 전체 기업교육훈련 | 2,426,709 (100.0) | 280,730 | 126,717 | 184,198 | 1,835,064 |

자료: 노동부 내부자료(2006).

이러한 노력의 일환으로 정부에서는 중소기업, 비정규직 등의 훈련 소외계층에 대한 콘텐츠 개발 사업을 추진해 나가고 있다. 이 중 비정규직 대상 콘텐츠 개발 및 운영사업은 노동부의 비정규직 고용개선 종합계획(2006년 9월)의 일환으로 추진되고 있다. 이 사업은 비정규직 직업능력개발훈련의 기회를 확대하기 위하여 비정규직을 대상으로 특화된 e-Learning 과정을 개발, 운영하는 사업으로서¹⁴⁾ 2006년도 25개 과정에서 2010년에는 70개 과정까지 확대

14) 비정규직 특화 콘텐츠 개설 및 운영과 관련 정책 사업의 주요 내용은 첫째, 비정규직 훈련수요가 많은 직종에 대해 자격증 취득과 연계한 e-Learning, 블랜디드 러닝 콘텐츠 개발 및 훈련을

보급할 계획에 있다. 이 사업의 목적은 비정규직 근로자가 언제, 어디서나 직업훈련을 받을 수 있도록 e-Learning, 블랜디드 러닝 콘텐츠(과정)를 개발하고 이를 계속적으로 확대하는 데 있다. 노동부에서는 비정규직의 훈련 수요¹⁵⁾에 대응하기 위하여 e-Learning, 블랜디드 러닝 콘텐츠를 지속적으로 개발, 확대할 계획을 갖고 있다. 이 정책은 비정규직의 불규칙하며 다양한 근무 환경과 훈련여건 등을 탄력적으로 수용하기 위하여 집체훈련에 비하여 자율성과 편리성이 보장되는 e-Learning을 시도하였다는 점에서 높이 평가할 만하다. 그러나 아직까지 이 사업은 시행 초기이다 보니 사업 자체가 지나는 취지나 목적에 대한 평가 외에 실적에 대한 성과를 논하기에는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고, e-Learning이 소외계층(비정규직 근로자 등)에 대한 교육훈련 활성화의 해법으로 제시되었음에도 탁상공론 수준에 머물렀던 정책이 구체적인 실행으로 옮겨지고 있다는 점은 고무적이다.

계속적으로 추진되고 있는 제도 정비 및 사업들을 통하여 문제 해결을 위한 실마리는 마련되었으므로 이를 위한 다양하며 지속적인 정책 사업 수행을 통해 실천적 대안이 수립되어야 할 것으로 보인다.

마. 시사점

이 제도는 재직근로자의 직업능력개발 활성화를 위하여 추진된 지원 사업으로서, 근로자에게 언제 어디서나 원하는 교육훈련을 받을 수 있는 자기주도적 학습 기반을 마련해 주고 있다는 점에서 의미가 있다. 특히, 대도시에

실시할 계획이다. 주로 증권투자상담사, 건설기계정비기능사, 기계설계산업기사, 텔레마케터 등의 콘텐츠가 될 것으로 예상된다. 두 번째 주요 사업 내용은 한국폴리텍대학을 중심으로 한 산업기반기술에 대한 블랜디드 러닝 과정 개설이다. 현재 메카트로닉스, 유압제어, PLC 등 산업기반기술 훈련과정은 중소기업의 수요가 높으나 수익성이 낮아 민간훈련기관에서 훈련 공급이 어려운 실정이다. 한국폴리텍대학의 집체훈련 인프라를 활용하면서 e-Learning 콘텐츠를 혼합하여 훈련을 제공할 계획이다. 셋째, 비정규직 등 취약계층과 일반인을 대상으로 지상파 채널(KBS 1, 2 등)을 활용하여 고용과 직업능력개발 등에 관한 동영상 정보를 제공하고자 한다.

15) 비정규직의 훈련참여에 있어 시간 부족이 가장 큰 장애 요인으로 지적되고 있으며, 실제로 비정규직이 시간 제약 없이 손쉽게 접근이 가능한 e-Learning, 블랜디드 러닝을 선호하나 훈련 공급이 주로 집체 훈련 중심이어서 비정규직의 훈련 수요와 불일치한 상황이다.

비하여 교육훈련 인프라가 상대적으로 취약한 지역에 소재하고 있는 근로자들에게 우수한 교육훈련 프로그램을 공유할 수 있는 여건과 계기를 마련해 주고 있다는 점에서 지역 간 훈련의 '양극화 해소'에 기여하는 바가 크다고 볼 수 있다.

특히 이 제도에서는 e-Learning에 대한 질 관리 시스템을 토대로 e-Learning의 질적 수준을 확보하고자 하며, 이는 궁극적으로 지역에 관계없이 누구나 양질의 교육훈련 서비스를 제공받을 수 있는 여건을 제공해 나간다는 차원에서 의미가 있다. 특히 질 관리 시스템을 통해 e-Learning의 교수 학습 측면의 특징인 맞춤형·개별화 학습, 자기주도적·능동적 학습, 상호작용·공동체 학습을 중요한 질 관리 항목으로 부각시킴으로써 교육훈련의 질을 담보하는 데 노력을 기울이고 있다.

그러나 원격훈련제도가 지역 간 훈련의 격차 해소에 대한 실제적인 대안으로서 작동하기 위해서는 앞서 제시한 인터넷 원격훈련의 획일화 및 질 관리, 형평성에 대한 문제점을 해결하기 위한 보다 적극적인 노력이 필요하다. 즉, 지역 간 교육훈련의 격차 등 우리 사회에 팽배해 있는 훈련의 양극화를 해소하기 위하여 e-Learning 정책이 많은 성과를 거두어 줄 것이라고 기대를 했지만 실제로는 양극화를 더욱 심화시키고 있다는 분석 결과는 인터넷 원격훈련 정책의 혁신적인 변화가 필요함을 말해 준다고 볼 수 있다. 즉, 기존의 정책은 재직자 직업훈련의 활성화라는 목적에서는 소기의 성과를 거두어 냈지만, e-Learning을 통해 지역 간 격차를 위시하여 우리 사회에 존재하고 있는 훈련의 양극화 문제에는 기여하지 못하고 있다. 인터넷 원격훈련 정책의 변화 방향과 관련한 논의점을 제시하면 다음과 같다.

무엇보다도 근로자의 자기주도성 확보 문제이다. e-Learning은 학습자 또는 개인의 자기주도적인 학습을 기본적 특성으로 하고 있으나, 현재의 인터넷 통신훈련 제도는 아직까지 이러한 e-Learning의 특성 및 장점을 부각시키는 데 한계가 있다. 인터넷 통신훈련의 경우 사업주를 통한 훈련비용 지원 방식이 주가 되고 있으나, 현재의 지원 내용 및 수준이 학습자의 자기주도성을 수용하기에는 미흡하며, 아직까지 직업능력개발사업에서 이루어지고 있는

근로자에 대한 직접적인 지원 제도(예: 근로자 수강금 지원제도)¹⁶⁾가 e-Learning에는 적용이 되지 못하고 있는 실정이다. 때에 따라서는 사업주 중심의 획일적인 훈련비용 지원 방식은 재직 근로자들이 자기주도적으로 학습에 참여할 수 있는 여건 및 환경을 조성하는 데 저해 요인으로 작용할 수 있다. 물론, 근본적으로 근로자의 자기주도성의 확보 문제가 '누구'를 통해 지원을 해야 하는 문제로 귀결될 수는 없으며, 오히려 이보다는 '무엇'을 지원해야 하는지가 더욱 밀접한 관련이 있을 것이다. 따라서 인터넷 통신훈련 제도가 근로자의 자기주도성을 효과적으로 지원해 줄 수 있도록 지원의 범위, 내용, 수준 측면에서 다양한 변화와 시도가 이루어져야 할 것이다.

아울러, 기업 e-Learning 발전의 토대라 볼 수 있는 인프라에 대한 지원 문제이다. 현재와 같이, 교육훈련 비용 지원이라는 일회적·획일적인 형태의 지원 방식에서 이제는 기업 e-Learning의 인프라를 확고히 구축해 줄 수 있는 보다 근본적인 지원 방식으로의 전환이 요구된다. 정부의 지원제도에 대한 의존도가 절대적이라고 볼 수 있는 기업 상황을 고려해 볼 때, 정형화된 교육훈련 비용 지원 방식만으로는 창의적이며 혁신적인 기업 e-Learning을 유도해 내는 데 한계가 있으며, 아울러 기업 e-Learning의 질적 성장과 도약을 기대하기 어렵다. 기업 e-Learning의 근간이 되는 요소들(앞에서 제시한 바 있는 인적 요소, 과정 개발·운영, 시설·시스템, 문화·제도)을 계속적으로 지원해 줄 수 있는 제도적 보완이 필요하며, 이러한 정책적 노력을 통해 각 기업의 특성에 맞는 실효성 있는 e-Learning을 창출해 낼 수 있으리라 본다. 이러한 노력들을 통해 지역, 산업군으로 흩어져 있는 기업들이 그 지역 및 기업의 특성에 맞게 e-Learning을 활용할 수 있게 될 것이며, 교육훈련의 사각지대에 놓여 있는 훈련 소외계층에게도 이들의 요구와 특성에 맞는 교육훈련의 기회가 제공되게 될 것이다.

16) 근로자 수강금 지원제도: 회사에 재직 중인 자가 학원 등에서 훈련을 수강하는 경우에 수강료를 지방노동사무소에서 지원받을 수 있는 제도.

2. 한국 폴리텍대학 재직자 훈련 및 지역 주민 훈련

가. 일반 현황

한국 폴리텍대학은 2006년 3월 경영과 교육의 효율성을 높이기 위해 기존의 2년제 학위 과정을 담당해 오던 기능대학과 1년제 기능사 양성이 주 업무였던 직업전문학교를 권역별로 통폐합하면서 새롭게 출범하였다. 전국을 7개 권역(서울권역, 인천/경기권역, 강원권역, 충청권역, 호남/제주권역, 대구/경북권역, 부산/울산/경남권역)으로 묶어 한국 폴리텍 I~VII대학과 4개의 특성화대학(바이오, 항공, 섬유패션, 여자)으로 체제를 개편하였다. 이러한 외형적인 변화와 더불어 기존의 '양성훈련' 중심의 교육훈련 시스템을 전면 확대하여 지역의 재직자(중소기업 근로자 등) 및 인근 주민 등을 대상으로 직업교육훈련을 실시하고 있다. 한국 폴리텍대학 학교법인이 총괄 업무를 담당하고 있으며 권역별 대학에서 자체적인 교육훈련을 개발, 운영해 나가고 있다.

나. 정책(사업)의 주요 목적

이 사업은 권역별로 배치되어 있는 한국 폴리텍대학의 우수한 교육훈련 인프라를 인근의 중소기업 및 주민들의 직업교육훈련에까지 확대하는데 주 목적이 있다. 즉, 한국 폴리텍대학은 기존의 학교 재학생에 대한 양성 훈련의 범위를 확장하여 보유하고 있는 우수한 교육훈련 시스템을 활용하여 재직자 향상 훈련 및 지역주민의 직업교육훈련을 실시하는 데 주 목적이 있다. 이 사업은 한국 폴리텍대학의 통폐합이라는 외형적인 체제 개편에 따른 대학의 기능, 역할의 전면적인 혁신을 의미한다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

이 사업은 크게 두 가지의 내용으로 구성된다. 첫째, 중소기업의 근로자

재교육 프로그램인 주문식 훈련과정을 강화해 나가고 있으며, 둘째, 주부를 비롯한 비정규직 노동자, 군 전역자, 새터민(탈북자) 등에게까지 훈련을 확대해 나가고 있으며, 셋째, 학교가 위치한 지역 주민들의 직업교육훈련의 경쟁력을 높이는 데 기여하고 있다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

이 정책은 2006년을 기점으로 본격적으로 추진되었으며, 2006년 한 해 동안 한국 폴리텍대학의 재직 근로자를 위한 훈련과정을 거쳐 간 인원은 약 5만여 명, 개설된 과정 수는 1,546개에 달한다. 재직 근로자 중 중소기업 재직자를 위한 향상훈련 실적이 전체 실적의 73%를 차지하고 있어 중소기업 근로자의 직업능력개발 활성화에 기여하고 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 재직자 훈련은 개별 훈련생 단위의 지원 뿐만 아니라 기업 전담제를 도입함으로써 사업의 성과를 높여 나가고 있다. 기업전담제란 중소기업의 요구에 의한 훈련을 공급하는 제도로서 교원 1인당 10개 기업을 전담 관리하도록 되어 있으며 2007년도의 경우 근로자 17만 명에 대한 직업능력 향상 교육을 실시할 계획이며, 이는 전년도의 재직자 향상훈련 실적 목표 대비 480% 증가한 수치이다. 이를 위하여 한국 폴리텍대학에서는 12,000개 기업체 DB를 구축하여 근로자에 대한 체계적인 관리에 나서고 있다. 기업단위의 재직자 향상훈련을 활성화하기 위하여 그 유인책으로서 한국 폴리텍대학에서는 기업의 시제품 개발, 시제품 제작 지원 등 기업서비스도 강화해 나가고 있다. 구체적으로 인천, 대구, 창원에 3개의 시제품 제작 지원센터를 설치·운영함으로써 지역 중소기업의 애로사항을 해결하고 있으며 기술지도, 벤처창업보육센터운영, 창업동아리, 컨소시엄 등 다양한 산·학 협력사업을 통해 기업 및 근로자를 적극 지원하고 있다.

아울러 지역 내 주민, 학생 등 누구나 수강이 가능한 능력개발훈련을 무료로 연중 실시하고 있다. 권역별로 안배되어 있는 대학의 우수한 교원과 국가에서 투자한 시설·장비를 효율적으로 활용하여 지역사회에서 필요로 하는

분야의 프로그램을 운영해 나감으로써, 지역사회의 발전에 기여하고 있다.

마. 시사점

한국 폴리텍대학을 중심으로 추진하고 있는 재직 근로자 및 지역 주민 대상의 직업훈련 사업은 궁극적으로 지역 간에 벌어져 있는 교육훈련 격차를 줄이는 데 기여할 수 있을 것이다. 즉, 한국 폴리텍대학이 보유하고 있는 우수한 교수진과 시설·장비, 그리고 프로그램을 지역의 근로자 및 주민에게 제공해 나감으로써, 교육훈련의 기회 제공에서 오는 격차를 최소화할 수 있다.

이와 같은 시도가 단순히 기존에 보유하고 있는 교육훈련 시스템을 공유하는 차원에 머물러 있지 않으며, 지역사회의 요구를 반영하기 위하여 다양한 전략들이 강구되고 있다는 차원에서도 긍정적이다. 특히, 권역별로 대학들이 연계되어 지역사회의 직업능력개발에 대한 역할을 적절하게 통합, 안배해 나가고 있는 점은 타 훈련시스템과 비교해 볼 때 강점으로 작동하고 있다.

다만, 아직까지 개설, 운영되고 있는 교육훈련 프로그램들이 지역사회의 특성은 크게 반영되지 못하고 있어, 교육훈련 측면에서의 지역의 특성, 한계, 문제점 등을 면밀하게 분석하고 과정 개설, 운영에 반영할 수 있는 체계적인 시스템이 구축될 필요가 있다. 또한 e-Learning 과정 운영에 대한 계획이 제시되지 않고 있는데 각 대학별, 교수별로 산발적으로 이루어지고 있는 e-Learning 콘텐츠를 통합 관리·운영할 수 있는 방안들이 마련되어야 할 것이다.

이 사업에서는 단순히 지역 간에 존재하는 교육훈련의 기회의 격차를 줄여 주는 측면에만 머물러 있지 않으며, 지역에 특화된 교육훈련 시스템을 제공하여 교육훈련의 성과와 효과를 높이기 위한 다각적인 노력을 하고 있다. 다만, 아직까지 이러한 노력은 주민 대상 직업교육훈련보다는 주로 '재직자' 쪽에 치우쳐 있다. 지역 교육격차 해소를 위하여 한국 폴리텍대학에서는 교수·학습 활동을 이동식, 맞춤형으로 하는 등 학습자의 교육훈련의 효율성, 효과성을 높이기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있으며, 체계적인 학생관리

및 상담관리를 위하여 체계적인 데이터 관리 뿐만 아니라 교수별로 10개의 기업을 전담하여 현장에 대한 지원서비스를 실시하도록 하고 있다. 아울러, 이외에도 산학협력을 통하여 중소기업의 신제품 개발을 지원하는 등 행정적 지원을 뛰어넘어 다양한 지원 서비스(기술 지원 등)를 실시하고 있다. 즉, 훈련생이 근무하는 기업과의 긴밀한 '산학협력' 관계를 통해, 평생 직업능력개발의 동반자로서의 한국 폴리텍대학의 역할을 수행하고자 노력하고 있다고 볼 수 있다.

이와 같은 수요자, 현장 밀착형의 다양한 노력, 시도들은 지역 교육격차 해소에 무엇보다도 크게 기여할 것으로 보인다. 다만 이러한 다양한 노력들이 많은 시간, 인력의 투입을 필요로 한다는 점을 고려해 볼 때, 업무를 좀 더 효과적·효율적으로 수행할 수 있는 방안이 검토될 필요가 있으며, 대안 중 하나가 e-Learning의 활용이 될 것이다. 이때의 e-Learning이라 함은 단순히 콘텐츠 제공의 수준만을 의미하는 것은 아니며, 훈련에 대한 온라인상의 수요조사로부터 시작하여 과정 개설·운영, 그리고 사후 관리 및 지원을 위한 온라인 커뮤니티 운영까지를 포함하는 거시적 개념이다. e-Learning을 통한 지역사회 내의 폴리텍대학-기업들 간의 '학습공동체'가 온라인상에 구축될 수 있다고 한다면 동 사업의 추진에 효율성과 효과성을 꾀할 수 있을 것으로 기대된다.

3. 중소기업 직업훈련 컨소시엄

가. 일반 현황

대기업 등의 우수한 교육훈련 인프라를 활용하여 교육훈련의 사각지대에 놓여 있는 중소기업, 비정규직 근로자 등의 직업능력개발의 참여를 활성화시키기 위하여 실시된 이 사업은 노동부의 대표적인 훈련정책이다. '초기업 단위'의 인력개발 지원 사업으로서 국제적으로도 성공사례로 널리 소개되고 있다. 2001년 7월 시범사업을 시작하여 현재까지 지속적으로 추진되고 있으며

향후 2010년까지 110개의 컨소시엄 운영기관, 17만 명의 훈련생을 목표로 하고 있다. 이에 대한 투자계획은 다음의 <표 IV-9>와 같으며, 이 사업은 노동부의 능력개발지원팀에서 추진되고 있다.

<표 IV-9> 중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업 예산 계획

(단위: 억 원)

| 사업명 | 총계 | 2006년 | 2007년 | 2008년 | 2009년 | 2010년 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 중소기업 직업훈련 컨소시엄(기금) | 4,446 | 450 | 861 | 947 | 1,042 | 1,146 |

나. 정책(사업)의 주요 목적

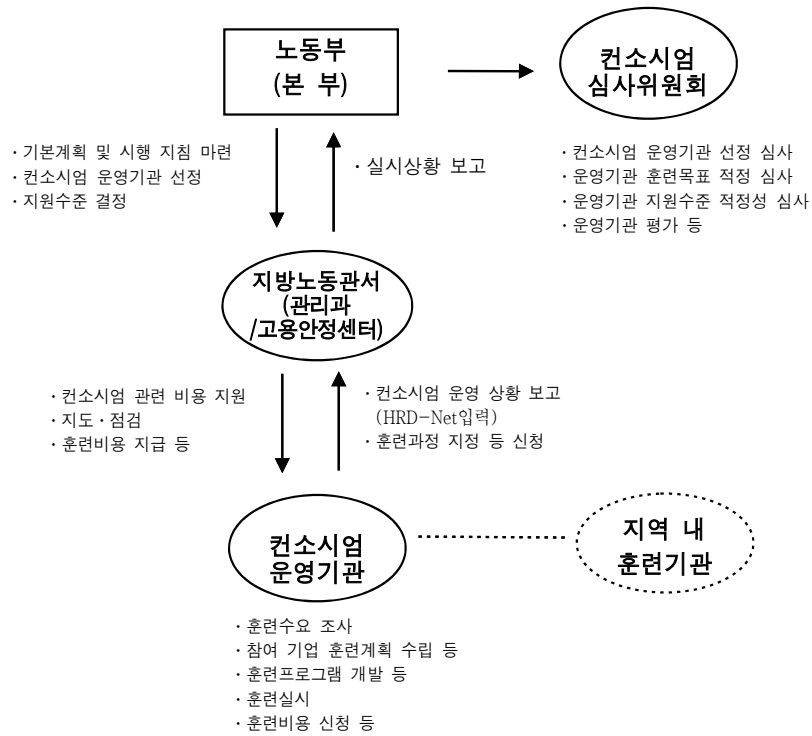
중소기업과 대기업, 중소기업과 사업주 단체 등이 훈련 컨소시엄을 구성하여 대기업, 사업주 단체 등의 우수한 훈련시설을 중소기업에 위한 공동훈련원으로 개편하여, 중소기업에서 필요한 현장인력을 양성·공급하여 주고 재직근로자에게는 직무향상훈련을 실시하는 것을 목적으로 한다. 즉, 중소기업의 신규인력양성훈련 및 재직근로자 향상훈련을 위해 기존의 대기업, 사업주 단체 등이 보유하고 있는 우수한 교육훈련 시스템을 공동 활용할 수 있도록 ‘초기업 단위’의 컨소시엄 운영 기반을 조성해 주는 데 목적이 있다. 이는 중소기업 근로자에게는 능력개발의 기회를 제공하여 주며 중소기업 사업주에게는 안정적인 인력공급과 생산성 향상을 가져다주는 데 기여하고 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

중소기업 직업훈련 컨소시엄의 주요 내용으로는 직업훈련 컨소시엄 운영기관을 선발하여 컨소시엄 운영에 소요되는 훈련시설·장비, 운영비, 프로그램·매체 개발, 수요조사 등의 비용을 제공하여 주고 컨소시엄기관 운영기관에 대한 지속적인 모니터링과 평가를 통해 훈련 실적 및 성과를 관리하는 데 있다. 중소기업 직업훈련 컨소시엄은 현재 대기업 유형, 공공 및 사업주 단체 유형과 그밖에 대학, TIC(Technical Innovation Center) 등의 참여 유형

으로 구분될 수 있다. 노동부는 컨소시엄 운영기관의 수를 2006년 60개에서 2007년 80개, 2009년 100개, 2010년 110개로 늘어나가며, 2006년 e-Learning 컨소시엄 시범사업 결과를 반영하여 2007년부터는 e-Learning 컨소시엄 사업을 본격 도입하는 등(2007년 10개, 2008년 15개, 2009년 20개, 2010년 25개) 컨소시엄의 유형도 계속적으로 다양화해 나갈 계획이다.

[그림 IV-1] 컨소시엄 사업 운영 체계



라. 정책의 추진 경과(성과)

직업훈련 컨소시엄 사업은 2006년 6개 컨소시엄 운영기관, 4천 명의 훈련생으로부터 시작하여, 2005년에는 47개의 컨소시엄운영기관, 7만 명의 훈련실적을 거두는 등 발전을 거듭하고 있다.

개별 중소기업의 경우 자체적인 직업훈련 인프라 및 전문성 등이 취약하여 훈련을 실시할 수 없었으나, 직업훈련 컨소시엄 제도 도입 이후 대기업, 공공훈련기관, 사업주, 대학 등의 우수 운영기관과의 컨소시엄을 통해 이들 기관의 시설·장비, 교육훈련 프로그램, 교육훈련 노하우 등을 활용하게 되어 그간 중소기업 훈련의 고질적인 문제를 해결하는 계기가 마련되었다.

이 사업이 계속적으로 확대, 발전되면서 중소기업의 조업 차질을 우려한 대책의 일환으로 야간·현장훈련, 이동훈련 등의 다양한 훈련방법이 제공되고 있으며 대기업, 사업주 단체 외에도 대학 및 공공훈련기관의 적극적인 참여로 인하여 지역 중소기업의 훈련 활성화에도 크게 기여하는 것으로 평가되고 있다.

2006년 e-Learning을 활용한 컨소시엄에 대해서도 시범적으로 지원이 이루어졌으며(SK텔레콤에서 협력업체 근로자를 대상으로 연 2만 5천 명 e-Learning 훈련 실시), 2007년부터는 컨소시엄 운영기관이 확대될 계획이어서 다양한 형태의 컨소시엄 등장으로 인하여 중소기업 참여의 폭과 범위가 늘어나게 될 것으로 예상된다.

마. 시사점

중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업은 그간 직업교육훈련의 사각지대에 놓여 있던 기업, 근로자들이 훈련의 '주체'가 되어 동일 지역, 산업군 내에 존재하고 있는 우수한 교육훈련 시스템을 활용, 공유함을 기본 골격으로 하고 있다. 즉, 훈련 공급자 중심의 교육훈련 시스템의 궤도를 전환하여 훈련 수요자가 주체가 되어 교육훈련을 이끌어 가도록 함으로써, 수요자 맞춤형 교육훈

련이 가능하도록 하였다는 측면에서 시사하는 바가 매우 크다. 이러한 수요자 중심의 교육훈련 시스템은 결과적으로, 산업 단위 뿐만 아니라 '지역' 단위의 교육훈련을 활성화시키는 데 있어 큰 역할을 하고 있다.

지역에 존재하고 있는 교육훈련 시설을 수요자들의 요구에 맞게 특성화해 나갈 수 있도록 이 사업에서는 시설에서부터 시작하여 프로그램 및 매체 개발비, 인건비 등 전반적인 지원을 해 주고 있다. 즉, 지역의 교육훈련시설 여건을 개선하여 주고 교육훈련 프로그램을 제공하여 주고, 전문인력 채용을 위한 인건비를 지원할 뿐만 아니라, 교육행정 프로세스를 개선하여 교육훈련에 대한 진입 장벽을 낮추어 줌으로써, 수요자가 원하는 교육훈련의 기회를 제공하는 데 기여를 한 정책으로 평가할 수 있다.

이 사업에서는 아울러 교육 프로그램의 기획, 설계를 내실화하기 위하여 훈련 수요조사를 체계적으로 실시하게 하고 있으며, 수업 운영의 질을 개선하기 위하여 훈련생 만족도 등을 지속적으로 점검하게 하고 있다. 아울러, 학생관리(상담) 및 사후관리를 의무화하고 그 결과를 컨소시엄 운영기관 평가시 반영하고 있다. 아울러, 컨소시엄 운영기관의 행정적 부담을 경감시켜 주기 위해서 훈련과정 인·지정 절차를 간소화하는 등의 정부 정책상의 노력이 기울어져 있으며, 기관장들의 리더십을 고양하기 위하여 기관장 간의 정례적인 협의체를 의무화하고 있다. 이러한 교육훈련의 내실화를 위하여 정부에서는 이들 기관에 대한 '모니터링' 및 '평가' 기능을 활용하여 개별 운영기관의 부족한 점을 지속적으로 컨설팅하고 개선을 유도해 나가고 있다.

이 사업에서는 교육훈련의 효과, 활용도를 높일 수 있도록 '취업률', '현업 적용도'를 중요한 성과 지표로 삼고, 컨소시엄 참여 사업체들이 이에 지속적인 관심과 노력을 기울이도록 독려하고 있다.

이 사업은 기존의 대기업, 사업주 단체, 공공기관 주체의 컨소시엄 유형이 확장되어 현재는 지역 단위를 중심으로 대학, 훈련기관 등이 인근의 중소기업들과 컨소시엄을 이루게 됨으로써 지역 교육격차 해소에 미치는 영향이 점차 확대되어 가고 있다고 볼 수 있다. 이러한 컨소시엄 제도의 발전 방향으로 제시되었던 'e-Learning형 컨소시엄'에 대해서도 2006년 시범사업을 기점

으로 2007년부터 확대일로에 있기 때문에, e-Learning을 통해 지역 교육격차를 해소할 수 있는 좋은 계기가 마련될 수 있을 것으로 기대된다. 현재까지 중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업 내에서 e-Learning이 부분적으로 도입되고 있는 것이 사실이다. 그러나 아직까지 e-Learning 도입은 e-Learning의 시·공간적 유연성과 공유 가능성이라는 초보적인 수준에 머물러 있으며, e-Learning의 교수학습 측면의 특성이라고 볼 수 있는 맞춤형·개별화 학습, 자기주도적·능동적 학습, 상호작용·공동체 학습은 적극적으로 활용되지 못하고 있다. 이러한 측면은 e-Learning형 컨소시엄의 확대 도입을 통해 점차 개선될 것으로 기대된다.

4. 지역별 인력 및 훈련 수요조사 사업

가. 일반 현황

노동부에서는 지역의 인력수급 특성에 맞는 효과적인 직업훈련 사업을 추진하기 위하여 2006년부터 지역별 인력 및 훈련 수요조사를 실시하고 있다. 훈련 수요조사의 기본 틀을 개발하기 위하여 2006년 상반기에 연구 용역이 이루어졌으며, 연구 용역 결과를 바탕으로 2006년도 하반기부터 수요조사가 실시되었다. 수요조사 결과는 지역 및 지방노동청에 공유되어 지역의 직업훈련방안을 수립하는 데 활용되고 있다. 이 사업은 노동부 능력개발지원팀에서 주관하고 있다.

나. 정책(사업)의 주요 목적

이 사업은 지역 수요 밀착형 훈련 체계 개편의 일환으로 추진되었다. 지역별 인력·훈련 수요조사 결과를 체계적으로 실시함으로써 조사 결과를 토대로 기업의 실수요를 반영한 훈련과정을 편성·운영하는 데 목적이 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

이 사업의 주요 내용을 살펴보면 첫째, 지역 사업체 인력 충원계획 등에 따른 인력 및 훈련 수요를 파악하고, 둘째, 지역 실업자를 대상으로 실업자 훈련 수요를 파악한다. 셋째, 지역 실업자훈련기관의 훈련 공급능력을 파악한다. 넷째, 지방노동청별로 훈련수요·공급의 적정성을 파악한다. 다섯째, 이와 같은 인력 및 직업훈련에 관한 지역별 수요조사 결과를 지역 및 지방노동청에 공유하여 실효성 있는 직업훈련 방안을 수립하도록 한다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

이 사업은 2006년 첫 시행되었다. 그간의 직업훈련, 특히 지역 단위에서 이루어지고 있는 실업자 직업훈련은 훈련기관의 직업훈련 추진 여건과 훈련 대상자의 독자적인 선택에 의하여 운영된 경향이 있었다. 직업훈련기관에서 추진한 직업훈련과정 개설을 위한 훈련수요 조사는 훈련과정 승인을 위하여 형식적으로 이루어졌거나, 실제로 실시하였다고 하더라도 실효성 있는 조사, 분석이 이루어지지 못했다. 이 사업은 인력 및 직업훈련에 관한 지역별 수요 조사를 실시하여 현장 지향적인 훈련계획의 기초자료를 제공하고, 지역별 산업변화에 따른 인력 및 훈련 수요 조사 결과를 바탕으로 실효성 있는 직업훈련방안을 제시하는 데 기여하고 있다. 즉, 지역별 훈련 수요와 공급에 대한 체계적이며 과학적인 접근을 통해 지역 현장에 밀착된 훈련시스템을 구축할 수 있는 기반 조성 측면에서 긍정적으로 평가할 수 있다.

마. 시사점

이 사업은 궁극적으로 지역 단위별로 교육훈련에 대한 공급과 수요에 대한 정확한 정보를 제공해 줌으로써, 지역의 수요와 요구에 맞는 교육훈련 시스템을 정비해 나갈 수 있도록 해준다. 지역별로 또는 훈련기관별로 훈련수

요에 대한 다양한 조사가 이루어져 왔지만, 이러한 조사들이 일회적이며 단편적이었다는 점에서 볼 때, 국가가 정책 사업의 일환으로 체계적이며 주기적인 지역 교육훈련 수요조사를 실시해 나간다는 측면은 의미가 크다.

지역 단위의 정확한 교육훈련 수요와 공급에 대한 정보는, 그간 공급 중심의 교육훈련으로 인하여 발생하였던 교육격차를 '수요자' 중심으로 전환해 나갈으로써 그 차이를 줄여 줄 수 있을 뿐만 아니라 더 나아가서 지역의 특성, 요구에 맞는 특화된 교육훈련 인프라와 환경을 구축해 주는 데도 크게 도움을 줄 수 있을 것이다.

다만, 직업훈련에 관련된 지역별 인력 및 훈련에 대한 수요를 체계적으로 조사하는 것도 중요하지만, 이러한 정보를 필요로 하는 훈련기관, 지방자치단체, 학습자 등이 손쉽게 편하게 정보에 접근할 수 있도록 온라인상의 정보 인프라 구축이 필요하다. 거시적 관점의 e-Learning은 이러한 온라인 정보·자료의 공유시스템을 포함한다.

제3절 기타 부처

1. 행정자치부 : 정보화마을 조성 사업

가. 일반 현황

행정자치부의 정보화마을 조성 사업은 농·산·어촌의 지역을 중심으로 정보화를 통한 마을의 발전을 이끌고자 추진되고 있는 사업이다. 이 사업은 2002년에 시작되어 총 337개 마을을 정보화마을로 조성하였다. 그러나 이 사업은 농림부의 농촌지역개발 인력양성 사업, 해수부의 어촌체험마을, 농진청의 전통테마마을, 자치단체의 새농촌건설운동 및 지역특화사업 등의 사업과 유사한 성격을 갖고 있어 2007년부터는 각 부처별 사업과 연계 추진한다는 계획도 가지고 있다. 2002년부터 2006년까지 총 추진된 예산은 약 1,033억 원에 이른다.

<표 IV-10> 연차별 정보화마을 조성 사업 지원 예산

(단위: 백만 원)

| 연도 | 2002년 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 |
|----|--------|--------|--------|-------|-------|
| 예산 | 29,377 | 31,799 | 26,872 | 9,107 | 6,227 |

자료: 행정자치부 혁신기획관실(2006). 『2005년도 추진 정보화사업 사업별 자체평가 결과』.

나. 정책(사업)의 주요 목적

정보화마을 조성 사업의 주된 목적은 초고속인터넷망 설치 등 정보이용 환경 조성을 통한 정보격차 해소에 있다. 이의 구체적 목적은 다음과 같다. 첫째, 주민 정보화교육을 통한 정보이용 생활화 및 주민 삶의 질 향상, 둘째, 지역 특산물 상거래 판매 지원을 통한 주민소득 증대, 즉 정보화마을을 지역

정보화 거점 및 미래 농어촌 개발 모델로 육성하는 데 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

정보화마을 조성 사업의 주된 내용은 첫째, 초고속인터넷망, 마을정보센터, 가구별 PC 보급 등 정보이용 환경을 구축한다. 둘째, 마을별 홈페이지 및 중앙 포털 사이트 등 정보콘텐츠를 구축·운영한다. 셋째, 주민 정보화마인드 제고 및 정보화지도자를 육성한다. 넷째, 마을별 운영위원회 및 지원협의회를 구성·운영한다. 다섯째, 언론매체, 홍보영상물 등을 통한 정보화마을 브랜드를 구축한다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

이 사업의 구체적 추진성과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 4차 89개 정보화마을 조성 및 서비스를 2005년 12월 19일부터 개시하였다. 이에 가구별 PC 보급은 5,475대, 주민정보화교육 인원은 17천여 명이다.

둘째, 정보화마을의 수익모델을 개발하고 운영한 결과, 2005년도 상거래 판매 실적은 1,724백만 원으로 2004년 대비 67% 증가한 것으로 나타났다.

셋째, 2005년도 10월부터 12월까지 전국 191개 정보화마을의 운영실적(4개 분야, 25개 세부항목)을 평가한 결과 지역공동체 형성 및 상거래 등 분야별 우수사례를 발굴·전파하고, 우수마을로 선정된 곳에는 총 16억 원의 인센티브를 제공하였다.

넷째, TV(KBS2TV, 12회, 2005. 7~9) 및 지하철(서울 5~8호선)을 활용한 광고(2005. 8~11)를 실시하였다. 또한 『제2회 정보화마을 마라톤대회 및 도농 어울림 한마당』을 개최(2005. 11. 19)하고, 유명 탤런트를 정보화마을 홍보대사로 위촉·홍보(2005. 10, 탤런트 윤은혜)하며, 홍보책자(2종 37천 부) 및 브로슈어·리플렛(4만 부)을 제작·배포하였다.

마. 시사점

이 사업은 농·산·어촌 등 정보이용 환경이 낙후한 지역을 대상으로 e-Learning의 기본 인프라인 정보화구축 기반을 조성하는 데 역점을 두고 있다. e-Learning은 취약계층, 그 중에서도 교육훈련 기회로부터 상대적으로 소외되어 있는 지역에 거주하고 있는 주민들이 e-Learning을 통하여 다양하며 우수한 교육훈련 프로그램을 손쉽게 접근할 수 있게 해준다. 그러나 이러한 e-Learning의 우수성과 장점은 근본적으로 하드웨어 인프라가 조성되어 있을 때 가능하다는 점을 고려해 볼 때 정보화마을 조성 사업이 가지는 의미는 매우 크다. 하드웨어 기반 구축 사업인 만큼, 이 사업에서는 e-Learning의 특성 중 시·공간적 유연성과 공유 가능성이라는 장점을 최대한 활용해 나갈 수 있도록 역점을 두고 있다. 앞서 나가는 정보화마을 조성 사업의 사례에서는 이와 같은 e-Learning의 특성을 뛰어넘어, ‘상호작용·공동체 학습’이라는 교수·학습의 장점을 적극 활용해 나가고 있어 향후 이 사업의 발전 방향에 던지는 시사점이 크다. 즉, 몇몇 사례에서는 정보화마을 조성사업의 일환으로 ‘학습공동체’ 또는 ‘지식공동체’ 등을 운영해 나감으로써, 그 지역 주민들의 소득 증대를 위한 각종 지식, 노하우, 경험을 공유해 나가는 공동체를 운영하여 큰 성과를 거두어 내고 있다. 구체적으로 이 사업의 의미를 살펴보면 다음과 같다.

우선 이 사업은 앞서 밝힌 바와 같이 농어촌지역의 정보격차 해소, 정보생활화, 소득증대 등 농어민의 삶의 질 향상이라는 목표 달성을 위해 주로 정보화에 소외된 농·산·어촌 지역에 거주하는 주민의 정보화능력의 향상을 돕고 학습에 대한 접근이 용이할 수 있도록 ‘정보화구축 기반을 확대’하며 ‘상주 근무하는 프로그램 관리자를 배치’함으로써 정보화마을 정보센터의 활성화를 지원하고 있다. 또한 정보화마을 수익모델을 개발하여 이를 확대 보급하고 있으며, 2007년부터는 매년 운영결과를 평가하여 하위 5%에 연속 2~3회 포함되는 마을에 대해서는 컨설팅을 지원하고 이의 현지실사를 통해 지원할 예정이다. 2002년부터 실시된 이 사업은 크게 세 가지 측면에서 큰

효과를 얻었다. 첫째, 마을특산물 전자 상거래 판매실적이 2004년 10억에서 2005년 15.7억, 2006년 24.1억으로 연평균 54%씩 증대되고, 농촌체험관광 이용실적 역시 2005년 1.4억에서 2006년 5.7억 원으로 280% 증가하는 등 주민 소득에 실질적으로 기여하고 있다. 둘째, 주민들의 인터넷 사용시간(주당 12.3시간)도 도시지역 평균 사용시간(주당 13.3시간)에 근접하고 있어 정보화 마을 주민들의 정보이용 생활화가 정착되고 있다. 셋째, 국외적으로 그 성과를 인정받고 있는데, 특히 2006년 10월 세계전자정부포럼에서 특별상을 수상하여 농어촌 정보화 우수사례로 인정받았으며, UN의 선진국과 개도국 간 격차 해소사업인 Millennium Development Goals 협력사업의 하나로 검토되고 있다.

특히, 이 사업에서는 지역 교육격차 해소를 위하여 이미 e-Learning이 부분적으로 활용되고 있다. 그러나 아직까지 이 사업은 e-Learning을 위한 아주 기초적인 기반구축사업이 중점적으로 추진되고 있어, 이를 활용한 소득증대 효과가 부분적으로 나타나는 등 계획된 모든 목표를 달성하였다고 보기에 부족한 면이 있다. 또한 이 사업은 타부처의 유사사업(농림부 ‘디지털사랑방’, 해수부 ‘어촌정보사랑방’ 등)과 중복되는 면이 많아, 이에 대한 차별적 운영전략의 개발이 요구된다. 즉, 농·산·어촌의 특성상 중고령 인구가 많은 점을 고려할 때 이들의 정보화활용능력 수준 등의 특성을 고려하여 이들의 정보화활용능력을 향상시킬 수 있도록 방문하여 돕는 정보화 전문 인력의 양성 및 지원과 교재개발 및 프로그램의 개발·보급이 우선적으로 필요하다. 또한, 다양한 콘텐츠의 확보·보급이 요구되는데 이는 타부서의 사업과 연계하여 콘텐츠를 공동 활용함으로써 그 시너지 효과를 배가시킬 수 있을 것이다.

2. 행정자치부 : 지방공무원 교육훈련 혁신

가. 일반 현황

행정자치부의 지방공무원 교육훈련 혁신 사업은 주민들의 행정 수요에 능동적으로 대응하는 우수 인적자원의 양성을 위한 교육훈련 혁신에 초점이 맞

추어진 사업이다. 이 사업은 2004년부터 실시되어, 2004년 총 114,832명을 교육훈련하였다. 교육훈련은 기본교육, 전문교육, 장기교육, 기타교육으로 구분되어 시·도 공무원교육원을 통한 교육훈련기관교육 및 민간기관교육훈련, 장기위탁훈련(국·내외)의 형식으로 진행되고 있다.

나. 정책(사업)의 주요 목적

지방공무원 교육훈련 혁신 사업의 주된 목적은 첫째, 교육훈련 전담조직 신설, 교육훈련 예산, 교육시설 투자확대 등 자치단체의 교육훈련 추진 역량을 강화하고 직무와 학습이 함께 이루어지는 자기주도적 학습시스템을 구축하는 등 지방공무원 교육훈련제도를 획기적으로 개선하는 데 있다. 둘째, 효율적·체계적 교육훈련 시스템 하에서 지방공무원의 자발적 참여를 통해 확고한 공직관, 혁신적 리더십 및 문제해결 능력을 두루 갖춘 세계 일류의 지방공무원을 육성하는 데 있다(대한민국정부, 2007).

다. 정책(사업)의 주요 내용

지방공무원 교육훈련 혁신 사업의 주된 목적은 다음과 같다. 첫째, 자치단체의 교육훈련 역량을 강화한다. 이를 위해 교육훈련 책임관(CLO) 지정 / 교육훈련 전담부서 신설 / 『지방공무원능력발전협의회』를 구성·운영(공무원중심)하는 등 효율적인 추진체계를 정립하였고, 일정액 이상의 교육훈련비를 확보하여 지방자치단체 교육훈련의 투자를 확대시켰다. 또한, 별도 정원 책정의 자율성 부여 및 개발원의 지방 5급 이상 교육훈련 독점권을 폐지함으로써 교육훈련에 대한 자치단체의 자율성을 제고시켰다.

둘째, 체계적인 교육훈련 시스템을 구축한다. 즉, 중기 인력관리계획 및 교육계획을 수립하고, 교육훈련과 인사관리의 연계를 강화하며, 교육훈련에 대한 평가·환류의 강화를 통해 교육훈련 평가결과를 공시하고 인센티브를 부여하였으며, 교육바우처(Voucher) 제도를 도입하는 등 공무원의 자발적 참여

시스템을 구축하고자 노력하고 있다.

셋째, 교육훈련 프로그램을 합리적으로 개편한다. 간부직 공무원을 대상으로 하는 교육훈련을 강화하고, 5급 이하 공무원에 대한 상시학습체계를 구축하였으며, 사이버 교육센터를 지정하고, 사이버 교육과정을 확대(집합교육과 e-Learning을 병행하는 혼합교육 방식 도입)하는 등 교육훈련 프로그램의 다양화를 추구하였다.

넷째, 교육훈련기관의 경쟁력을 제고시킨다. 전문성을 갖춘 핵심운영인력의 확보를 위해 교육훈련기관의 주요 직위에 민간교육훈련 전문가를 채용하고, 수요조사 후 교육과정 설치 및 교과목 편성을 하고 2~3개 교과목의 선택수강(모듈)제를 도입하는 등 수요자 중심의 교육운영 시스템을 구축하였다. 또한 문제해결능력 향상을 위한 참여식 교육훈련을 강화하였으며, 교육훈련 혁신 네트워크를 구축하는 등 차별화된 특성있는 시·도 공무원교육원의 육성을 위해 노력하고 있다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

지방공무원 교육훈련 혁신 사업의 주요 성과는 다음과 같다.

2004년 3월 ‘지방공무원교육훈련혁신’을 분권과제로 확정된 이후, 2004년 7월부터 2005년 2월까지 민·관 전문가 11명으로 『지방공무원교육훈련 혁신 연구단』을 구성·운영하여 교육훈련혁신을 위한 다양한 방안을 연구·검토하였다.

2005년 3월 시·도 및 지방공무원교육원 관계자 및 연구단이 참석한 토론회를 개최하여 공무원교육원 예산을 확보하고, 5급 공무원 교육훈련권한을 이양 받았다.

2005년 5월부터 9월, 국무조정실 주관의 ‘공무원교육훈련 강화방안’ 수립을 위한 관계부처 협의회에 참석하여, 교육훈련시스템의 체계화, 성과 부진자 재교육프로그램, 매칭펀드 방식의 국비지원 등을 확정지어 실시하였다.

2005년 12월, ‘지방공무원 교육훈련 혁신방안’을 수립하여 실시하게 되었다.

마. 시사점

이 사업은 우수한 지방공무원 육성을 목표로, 체계적인 교육훈련 시스템을 구축함으로써 공무원의 자발적 참여도를 높였으며, 교육훈련 프로그램의 합리적 개편 및 운영을 추구하고 있다. 즉, 5급 이하 공무원의 상시학습체계를 구축하고, 교육훈련 프로그램을 다양하게 운영하고 있으며, 특히 집체훈련과 e-Learning을 혼합한 블렌디드 러닝 형태의 과정도 운영하고 있다. 또한, 학습자의 상담 및 사후관리 측면에서 공직 부적응자에 대한 체계적인 관리 프로그램을 도입하여 전문가 진단 및 상담을 통해 관리하고 있다. 즉, 양적 확대 측면 뿐만이 아닌 질적 관리 측면에서도 노력하고 있다. 이를 통해 공무원의 현업적용도를 증대(개인별 자기개발계획 수립 및 실천도를 높임)시키고, 공직 부적응자에 대한 체계적 관리 프로그램을 도입하여 이들의 능력보강 및 직무전환, 퇴직지원 등을 유도하고 있으며, 교육훈련기관의 경쟁력을 제고하였다.

이 사업에서는 이미 e-Learning이 부분적으로 활용되고 있다. 특히 시스템 구축에만 사업의 초점을 맞추어 진행되는 차원을 넘어서, 지방공무원이라는 특성을 고려하여 다양한 프로그램과 방법을 적용하고자 노력하고 있다. 그러나 아직까지 교육의 양적·질적 측면에서 완성도는 시작 단계라 할 수 있다. e-Learning에 대한 활용도 e-Learning의 시·공간적 유연성, 공유가능성이라는 특성을 중심으로 집중되어 있으며, 교육훈련의 질을 높일 수 있는 맞춤형·개별화 학습, 자기주도적·능동적 학습, 상호작용·공동체 학습의 장점은 충분히 활용하지 못하고 있는 실정이다.

궁극적으로 지방공무원 육성에 질 높으며 다양한 e-Learning 교육훈련을 적용하기 위해서는 보다 체계적이고 안정적인 예산확보와 적용을 통해 전문 인력의 확보 및 각 교육 방법에 맞는 교육내용과 체계적 시스템을 갖추도록 노력해야 하며, 보다 효과적인 정책의 진행이 뒷받침되어야 할 것이다. 더불어, 공무원 직급에 따라 공무원 연수 이수로 부여되는 이점의 차별적 적용 및 평가 방법·교육 방법의 다양화는 시급히 고려되어야 할 사안이라 할 수 있다.

3. 산업자원부 : 지역 혁신인력양성 사업

가. 일반 현황

산업자원부의 지역 혁신인력양성 사업은 지역균형 발전과 지역혁신 역량 강화를 위하여 지방대학의 인력양성 및 기술개발 과제를 지원하고자 시작되었다. 이 사업은 2003년부터 시작된 사업으로 1개 과제당 3년간 매년 1억 원 이내의 연구개발비를 지원하되, 총 사업비의 25% 이상을 민간 부담금으로 대응 출연하고 있다.

<표 IV-11> 지역 혁신인력양성 사업 지원내역('03~'06) 및 계획(~'10)

| 구분 | 2003년도 | 2004년도 | 2005년도 | 2006년도 | 2007년도 | 2010년도 |
|-------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
| 지원금액 | 231억 원 | 350억 원 | 270억 원 | 240.8억 원 | - | - |
| 지원과제수 | 241개 | 328개 | 360개 | 271개 | 270건 | 360건 |
| 지원석박사 | 1,056명 | 1,458명 | 1,608명 | 1,500명 | 1,210명 | 1,600명 |

자료: 산업자원부(2006). 2006년 12월 26일자 산업자원부 보도자료.

나. 정책(사업)의 주요 목적

지역 혁신인력양성 사업은 수도권을 제외한 지방대학과 지역 산업체 간의 공동연구과제에 대한 지원을 통해 지역 산업계의 현장 애로기술을 해결하고 맞춤형 우수인력을 양성하는 산학 연계형 지원 프로그램이다. 즉, 지역에 필요한 인재를 양성함으로써 지역 간 격차를 줄이는 데 목적을 두고 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용

지역 혁신인력양성 사업의 주요 내용은 첫째, 기업체 맞춤형 기술개발 및 인력양성을 추진한다. 기업의 현장 수요를 반영한 기술개발과제의 선정과 기업과 대학이 협동으로 공동기술을 개발할 수 있도록 추진하며, 대학 주관 위

주에서 기업 주관 위주로 사업의 주체를 점진적으로 전환하고, 기업체 파견 근무제 및 지역 내 취업 정착과 산업체 중심으로 사업수행 방식을 개선한다.

둘째, 우수 중소기업의 기술개발을 지원한다. 우수과제 발굴 및 점수별 차등지원제 정착과 기업 지원기관을 통한 기술개발 수요 조사 실시, 대학 보유 기술의 기업 이전을 촉진한다.

셋째, 지방대학의 연구역량을 강화한다. 지방대학 이공계 학과의 대학원생을 충원하고, 지역산업체에 필요한 우수인력을 공급하며, 지역별 성과 분석을 통한 과제배분 차등제를 도입한다.

넷째, 우수 연구과제의 사업화·제품화를 지원한다. 우수 연구과제의 기업 이전을 촉진하고, 특허 출원에 소요되는 비용 지원을 통한 사업화·제품화 기반을 마련한다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

지역 혁신인력양성 사업의 주요 성과는 다음과 같다. 첫째, 석·박사 3,161명을 배출하여 지역혁신 인재양성의 산실 역할을 수행하고 있다. 이 사업에 참여하고 있는 연구원은 총 3,161명으로 이중 석사과정 연구원은 2,305명, 박사과정 연구원은 688명, 박사 연구원은 168명으로 지방인재 양성의 산실 역할을 수행하고 있다.

둘째, 발표논문 4,592건으로 지방대학의 연구역량을 제고시키고 있다. 이 사업과 관련하여 발표된 논문은 4,592건으로 이 중 학회논문이 2,607건, 완성도가 높은 SCI 논문은 525건으로 지방대학의 연구역량 제고에 기여하였다.

셋째, 국내외 특허 출원 437건, 등록 103건으로 지식강국의 기반 조성을 위해 노력하고 있다. 이 사업을 통한 특허 출원은 437건(국제 69건, 국내 368건), 등록 103건(국제 27건, 국내 76건)으로 지식강국의 발판 마련을 위해 노력하고 있다.

넷째, 취업 742명으로 일자리 창출에 기여하였다. 이 과제 연구수행을 통해 능력을 검증받은 참여연구원 742명이 과제참여기업 등에 취업함으로써 일

자리 창출은 물론 지역 중소기업의 인력난 해소에도 기여하고 있는 것으로 평가된다.

다섯째, 기업과견 연수 1,200명, 기술지도 1,419건으로 산학협력 확산에 기여하였다. 2005년까지 기업에 과견되어 공동연구를 수행한 학생은 1,200명(605개 기업), 대학 교수 등의 기술지도는 1,419건으로 산학협력 마인드 확산 제고에 기여하였다.

여섯째, 140개 기업에 205건의 기술이전이 이루어져 사업화·상품화의 기반을 조성하였다. 이 사업을 통해 140개 기업에 205건의 기술이전이 이루어져 연구결과의 사업화·상품화의 기반을 조성하고 있다.

<표 IV-12> 지역 혁신인력양성 사업 성과('03~'05)

| 구분 | 참여 석박사생 | 논문 | 특허 | | 취업 | 기업 과견 | 기술 지도 | 기술 이전 |
|----|---------|--------|------|------|------|--------|--------|-------|
| | | | 출원 | 등록 | | | | |
| 성과 | 3,161명 | 4,592건 | 437건 | 103건 | 742명 | 1,200명 | 1,419건 | 205건 |

자료: 산업자원부(2006). 2006년 12월 26일자 산업자원부 보도자료.

마. 시사점

이 사업은 지역산업체와 지방대학의 인력양성 및 기술개발 과제를 지원함으로써 지역균형발전 및 지역혁신 역량 강화를 목표로 하고 있다. 이에, 지역의 산업인력양성을 위해 실업고 육성방안을 마련하여 지원하고 관련 인력양성에 필요한 비용과 연구과제비를 지원하고 있다. 또한, 업종별 인력수급정보 인프라를 구축하고자 계획하고 있다. 이를 통해 지역기반 산업의 인재육성이 실행되고 있다. 이 사업 추진결과 사업에 참여한 연구진들의 취업률 증대와 일자리 창출에 기여하였고, 이들의 산학협력 마인드를 확산하고자 노력하고 있다. 또한 이 사업을 통해 140여 개 기업에 205건의 기술이전이 이루어져, 사업화·상품화의 기반이 조성되는 등 소득 증대에 기여하였다. 특히, 비용지원을 통한 취업률 및 소득증대의 효과가 두드러진다. 그러나 지역기반 산업에 대한 필요인력양성 및 과제의 지원임에도 불구하고 2003년부터 2005년까

지의 사업성과를 살펴보면 논문 발표가 7,684건이었던데 비해 인력양성은 4,659명으로 거의 절반 수준이다. 물론 물리적 비교가 어려운 측면도 있으나, 연구과제비 지원에 비해 기술이전(322건)이나 사업화(145건)의 비율도 더욱 확대될 수 있는 지원이 필요하다. 이를 위해서는 지역 간·유사업종 간 연계를 강화할 수 있는 차별적 프로그램의 개발·운영이 요구된다. 또한 이 사업은 특히 지역기반 산업을 활성화할 목적으로 관련 연구에 참여하는 연구진과 산학협력 근로자들의 적극적 참여를 유도하는 것이 사업의 성공을 좌우하는 중요한 열쇠가 된다고 할 수 있다. 이에 현재는 e-Learning이 활용되고 있지 않으나 관련 연구결과 교류 및 인력양성 부분, 관련 DB 축적 및 관리 부분과 지방대학과 지역 산업체 간의 연계 및 공동연구 진행, 지역 산업체 근로자를 대상으로 주요 내용을 통합 교육과정으로 개설하여 운영하는 등의 측면에 e-Learning을 활용함으로써 개발된 양성 프로그램의 활용과 공유가 더욱 확대 진행될 수 있을 것으로 생각된다.

4. 여성가족부 : 지역사회 맞춤형 여성 취업 지원

가. 일반 현황

여성가족부의 지역사회 맞춤형 여성 취업지원 사업은 여성발전기본법 제 21조의2(여성인적자원의 개발 등)에 근거하여 고학력 미취업 여성에 대한 직업능력배양 및 지역의 지역특화 여성 유망직종을 발굴하고 취업을 지원하고자 추진되고 있다. 이는 2003년부터 시작된 사업으로 2003년에 214명, 2004년에 322명, 2005년에 1,480명 총 2,016명을 지원하였다.

<표 IV-13> 연차별 지역사회 맞춤형 여성 취업 지원 예산

(단위: 백만 원)

| 구분 | 2007년 | | | | 2006년~2010년 총계 | | | |
|-------|-------|-----|----|-------|----------------|-----|----|-------|
| | 국고 | 지방비 | 민간 | 계 | 국고 | 지방비 | 민간 | 계 |
| 지원 예산 | 1,400 | | | 1,400 | 8,300 | | | 8,300 |

주: 기 투자액(2006년) : 13.7억 원(국고 - 예산 13.7억 원).

자료: 대한민국정부(2007). 『제2차 국가인적자원개발기본계획; 2007년도 시행계획』, 교육인적자원부·한국직업능력개발원.

나. 정책(사업)의 주요 목적

지역사회 맞춤형 여성 취업지원 사업의 주된 목적은 고학력 미취업 여성에 대한 직업능력배양 및 취업지원을 통하여 고학력 여성의 경제활동참가율 제고 및 일자리창출 지원에 있다. 즉, 지역특화 여성 유망직종의 발굴 및 직업교육-취업연계로 맞춤형 취업을 지원함으로써 지역사회에 필요한 여성인력양성 및 취업지원을 통한 균형 있는 사회발전 실현에 목적을 두고 있다.

다. 정책(사업)의 주요 내용(황금중·권영성·김종민, 2004)

지역사회 맞춤형 여성 취업지원 사업의 주요 내용으로는 첫째, 여성 청년층(만 29세 이하)을 대상으로 취업과 연계될 수 있는 60시간 이상의 맞춤형 취업교육 과정의 체계 수립 및 운영, 둘째, 교육 수료 후 취업 세미나, 개별 취업교육 등 다각적인 취업 지원활동의 전개, 셋째, 지역 내 실질 구인 수요가 있는 직업군을 선택하여 이를 위한 교육과정 설계 및 운영, 넷째, 교육 후 바로 업무에 투입 가능한 인재양성으로 산학 간의 격차 해소 등을 들 수 있다.

라. 정책의 추진 경과(성과)

지역사회 맞춤형 여성 취업지원 사업의 주요 내용으로는 첫째, 맞춤형 취업 교육 사업은 여성 미취업 청년층을 대상으로 취업과 효과적으로 연결될

수 있는 단기 특성화 직업교육 프로그램을 운영하여 교육 후 취업시장으로의 진입이 원활하도록 돕는 것을 목적으로 실시됨으로써 취업률 55.2%의 상승 효과를 거두었다. 둘째, 효과적인 교육 프로그램과 체계적인 취업지원 프로그램을 통해 인문교육과 직업교육의 간극을 줄이고, 취업시장의 요구사항을 갖춘 예비 여성 직업인을 배출하였다.

<표 IV-14> 1차 개별 프로그램 취업 현황

| 학교명 | 프로그램명 | 수료 인원 | 취업 인원 |
|----------|-----------------|-------|-------|
| 경북대학교 | 중소기업무역실무자 | 48 | 17 |
| 광주대학교 | 여성 컴퓨터 119 | 18 | 14 |
| 동신대학교 | 문화콘텐츠 기획전문가 | 28 | 20 |
| 숙명여자대학교 | IT 마스터 | 26 | 15 |
| 신라대학교 | 영화홍보관리사 | 20 | 17 |
| | 법률실무연수 | 10 | |
| 이화여자대학교 | 수학/과학 실험 커뮤니케이션 | 13 | 11 |
| 창원대학교 | 기계설계 CAD 전문가 | 19 | 5 |
| 청강문화산업대학 | 도자기 디자이너 | 32 | 19 |
| 계 | | 214 | 118 |

<표 IV-15> 2차 개별 프로그램 취업 현황

| 학교명 | 프로그램명 | 수료 인원 | 취업 인원 |
|------------|--------------------|-------|-------|
| 강릉대학교 | 문화예술관광 코디네이터 과정 | 32명 | 18 |
| 경북대학교 | 무역실무 여성 인력양성 교육과정 | 26명 | 9 |
| 대구과학대학 | 애완동물 테크니션 과정 | 28명 | 17 |
| 동덕여자대학교 | 국제회의 전문 여성인력 양성과정 | 27명 | 3 |
| 동신대학교 | 남도 음식문화 디자인 과정 | 24명 | 9 |
| 숙명여자대학교 | IT마스터 과정 | 28명 | 21 |
| 신라대학교 | 컨벤션 산업분야 전문인력 양성과정 | 30명 | 15 |
| 예원예술대학교 | 클레이 애니메이션 과정 | 26명 | 5 |
| 이화여자대학교 | 병원 코디네이터 과정 | 30명 | 14 |
| 창원대학교 | 기계설계 전문가 CAD 과정 | 18명 | 8 |
| 청강문화산업대학 | 표면장식 디자이너 과정 | 28명 | 18 |
| (주)PSI 컨설팅 | 기업 인적자원개발 전문가 과정 | 25명 | 8 |
| 계 | | 322명 | 145명 |

마. 시사점

지역사회 맞춤형 여성 취업지원 사업은 고학력 미취업 여성에 대한 직업 능력배양 및 취업지원을 통하여 고학력 여성의 경제활동참가율 제고 및 일자리 창출을 지원하는 사업으로, 고학력 여성에게 적합한 직업전문교육 등의 다양한 교육훈련 프로그램을 지원하고 있다. 특히, 사업의 질적 지원 측면에서 직업교육훈련 실시 후 다양한 취업연계 활동을 통해 학습자의 사후관리를 실시하고 있다. 또한, 다양한 평가를 실시함으로써 이 사업의 효과를 측정하여, 지역사회 고학력 여성 취업률 제고에 기여하고 있다.

이 사업은 지역사회에서 필요로 하는 여성인재를 육성함으로써 이들의 경제활동참가율을 높여 지역 간 인력양성의 균형발전을 추진하고자 하는 의의 있는 사업이라 할 수 있다. 이에, 이 사업에서 제시한 맞춤형교육에 의한 여성 취업률 증대는 의미있는 결과를 나타내고 있다. 그러나 보고된 단순한 취업률 증대를 보고 이 사업의 성과를 판단하기에는 미흡한 측면이 있다. 즉, 채용구분이 되어 있지 않아 단순한 임시직이나 계약직도 포함되었으리라 판단되어, 장기적 관점에서 진정으로 지역사회에서 필요한 분야의 인력이 양성된 것인지에 관한 신중한 판단이 요구된다. 이를 통한 이 사업의 성과분석이 이루어져야 한다. 또한, 직업교육훈련이 실시되기 전에 학습자 및 지역사회 기반의 산업체 등의 요구를 정확히 파악하고 그들의 특성에 맞는 실제적인 프로그램과 다양한 교육 방법이 적용되어야 한다. 지역사회 맞춤형 여성 취업 지원 사업이라고 다른 사업과 차별화된 지역사회 여성 취업자를 고려한 프로그램의 특성을 찾기 힘들다. 또한, 이 사업의 교육 프로그램들은 짧은 교육기간으로 구성되어 있는 특성이 있으므로 e-Learning을 도입하여 사전에 이론적이고 기초적인 부분을 학습하고 본 수업에서는 실습 위주의 집중적 교육을 실시하는 블렌디드 러닝의 방법을 적용함으로써 교육의 내실화를 높일 수 있을 것으로 기대된다.

5. 농림부 : 농촌지역개발 인력양성

가. 일반 현황

농림부의 농촌지역개발 인력양성 사업은 새로운 농촌개발 수요에 대응하여 농촌지역개발을 주도할 인력양성 및 이에 필요한 지원시스템을 마련하고자 시작된 사업이다. 이는 2004년부터 시작되어, 2006년 상반기까지 40개 마을에 컨설팅을 지원하였고, 1,555명이 농촌지역개발 전문교육을 이수하였다.

<표 IV-16> 연도별 농촌지역개발 인력 지원 예산

(단위: 억 원)

| 구분 | 2007년(안) | | | | | | 2006년~2010년 총계 | | | | | |
|----|----------|----|----|-----|----|----|----------------|----|----|-----|----|-----|
| | 국고 | | | 지방비 | 민간 | 계 | 국고 | | | 지방비 | 민간 | 계 |
| | 예산 | 기금 | 소계 | | | | 예산 | 기금 | 소계 | | | |
| 계 | 17 | | 17 | 7 | 2 | 26 | 96 | | 96 | 29 | 7 | 132 |

주: 2006년 투자액 : 20억 원(국고 14, 지방비 5, 민간 1).

자료: 대한민국정부(2007). 『제2차 국가인적자원개발기본계획; 2007년도 시행계획』, 교육인적자원부·한국직업능력개발원.

나. 정책(사업)의 주요 목적

농촌지역개발 인력양성 사업의 주된 목적은 농촌지역개발 전문교육 프로그램 운영 및 인력양성에 필요한 지원시스템 마련을 통해 지역리더, 주민, 지자체 공무원 등의 사업추진능력 향상 등 상향식 농촌지역개발을 주도할 지역역량 강화와 중장기적으로는 농촌지역 활성화를 통한 국가균형발전에 있다(대한민국정부, 2007).

다. 정책(사업)의 주요 내용

농촌지역개발 인력양성 사업의 주요 내용으로는 첫째, 지역리더, 주민, 지

자체 공무원의 농촌지역개발 사업 추진에 필요한 역량 배양을 위한 맞춤형 교육을 실시한다(농촌지역개발 전문교육 프로그램 운영). 즉, 지역리더로서의 종합적인 역량 배양을 위한 농촌지역개발 리더십 육성 전문교육 프로그램을 운영하고, 지역주민 등의 사업추진·운영능력 향상을 위한 사업주제별 특화 과정을 운영한다. 또한, 농업인, 여성, 귀농자 등 지역주민의 농촌지역개발 사업에 대한 적극적인 동참 유도 및 의식 제고를 위한 동기화 과정 등을 운영한다.

둘째, 상향식 농촌지역개발에 대한 지역리더, 주민, 지자체 공무원 등의 이해 제고 및 지식 확산을 위한 교재의 개발 및 보급을 주도한다.

셋째, 외부 전문가와 농촌마을 간 네트워크 활성화 지원, 농산어촌체험마을 사무장제를 도입·운영한다.

라. 정책의 추진 경과

농촌지역개발 인력양성 사업의 주요 경과 및 성과는 다음과 같다(농림부, 2006).

1) 잠재농업인력 교육 지원 강화

○ 농고 현장체험교육 지원

농고와 선도농가 간 협력을 통해 체계적인 현장체험교육을 운영하고, 농업의 비전 제시 및 현장감 있는 교육기회를 제공하고 있다. 농고는 교육과정 개발, 선도농가는 실습장 제공 및 실습지도를 실시함으로써 교육효과를 배가시키고 있다. 2006년 현재 전국 10개 농고(경기(여주농고, 수원농생명고), 강원(홍천농고), 충북(청주농고, 보은자연고), 충남(공주농고), 경북(안동생명고), 경남(경남자연고), 전북(김제자연고), 전남(강진농고))를 선정하여 3년 간 연평균 1억 원을 지원하고 있다.

○ 농과계대학 영농정착 교육과정 도입

영농정착 희망학생을 조기 선발하여 3년 간 현장중심 교육을 실시하고 있다. 이를 통해 선도농가 성공사례 및 경영·기술·농산물유통 과정을 특화 운영하고, 참여학생에게는 농촌희망재단의 학자금과 해외연수 기회를 부여하였다. 2006년 현재 강원대·공주대·제주대 농과대 등의 총 160명을 대상으로 시범운영하고 있다. 과정 이수자는 창업농지원사업 대상자로 우선 선정함으로써 영농정착을 유도하고 있다.

○ 농업인 성공사례 교육 지원 확대

신지식농업인, 전통명인 등을 중심으로 농업 비전 및 경영전략 강의를 실시하고 있으며, 2006년 72개 전체 농고, 35개 농대에 확대 실시하였다.

2) 신규 인력의 영농정착 지원

○ 창업농의 성공 정착을 위한 사전교육 강화

선교육 후지원 대상자 선정 방식으로 전환하여, 종전 2단계 교육(공통교육, 경영기술교육)을 3단계(공통기본교육, 공통전문교육, 경영기술교육)로 실시함으로써 내실화를 추구하고 있다. 또한, 교육 이수 후 제출하는 창업설계서 평가를 거쳐 우수한 자만 창업농으로 선정·지원(창업농자금 지원 : 1인당 2천만 원~2억 원, 금리 3%, 5년 거치 10년 상환)하고 있다. 농업인턴제·창업농후견인제 등을 통해 영농정착에 필요한 기술·경영능력의 습득도 지속적으로 지원하고 있다.

○ 귀농자 등 비농업계 출신을 위한 「직업훈련과정」 운영

비농업계 영농정착 희망자를 대상으로 단기 영농교육과정을 운영하고 있다. 44세 미만 젊은층을 대상으로 실시하고 있으며 영농정착 시 후계농업인으로 우선 선정 지원하고 있다. 2006년 현재 엽채류(6개월, 천안연암대), 과수(3개월, 여주농전), 버섯(3개월, 한농전) 부문 총 70명을 시범 교육 실시하였다. 교육비는 전액 국고 지원하였으며, 교육생에게 훈련수당(월 50만 원 수준)을 지급하였다.

3) 농가수준별 기술·경영 전문교육 실시

○ 생산자단체 주도로 배워서 돈이 되는 「품목별 전문교육」 실시

자조금 조성 품목전문 생산자단체(25개)를 중심으로 시행하고 있으며, 품목별 이론·실습·해외연수를 모두 실시함으로써 교육효과를 제고시켰다. 또한, 품목별 경영규모·영농경력별로 필요한 교육 프로그램 모델을 정립하고 (2005. 11) 각 교육과정에 반영하였다.

○ 개방화 시대에 맞는 농업인 경영능력 향상과 마케팅 교육 실시

농업계 여론형성을 주도하는 농업인단체(8개 단체 41개 교육과정)에게 책임감 있는 선도 역할을 부여하고 경영기법, 농산물 브랜드 필요성, 지역리더 육성 교육 등 농업인에게 실제 도움이 되는 실용적인 내용으로 구성된 교육을 실시하였다.

○ 「지역농업교육협력체」 주도의 지역 특성화 교육 실시

지역농업교육협력체(지역교육의 주체인 지자체(농업기술원·센터), 농협, 대학, 연구소 등의 인적·기술적 상호연계로 역량을 결집한 집적체)를 통하여 교육기관 간 역할을 분담하고, 산재된 교육자원(강사·시설 등)을 통합 활용함으로써 지역농업의 비전에 맞는 특성화 교육을 실시하였다. 2006년에는 광역 6개소, 기초 2개소 지역농업교육협력체 선정, 총 23억 원의 교육비를 지원하였다.

4) 우수 농업경영체 대상 심화교육·컨설팅 지원 강화

○ 해외연수 및 해외컨설턴트를 활용한 선진 기술·기법 도입

농업생산기술 외에도 식품안전, 농촌관광, 농산물 가공 등 테마별로 교육 과정을 기획 운영하고 있다. 2006년 선도농업인 1,000명을 대상으로 25개 품목과 농촌관광 분야 등에 실시하였으며, 네덜란드 PTC+(Practical training center with a plus) 등 선진 농업 교육기관의 전문 컨설턴트를 초빙, 컨설팅·교육을 실시하였다.

- 대기업 교육모델 도입으로 농업인 경영혁신 마인드 제고

벤처농업인, 농업법인 CEO 등을 대상으로 대기업의 경영기법 벤치마킹, 시장분석 기법 등의 내용을 문제해결 중심 교육으로 운영하고 있다. 2006년 벤처농업인 200명, 농업법인 CEO 100명을 대상으로 교육을 실시하였다.

- 농업경영컨설팅 서비스 체제 개편

기술·경영·마케팅 등 종합컨설팅이 가능한 컨설팅업체를 인증하여 건전한 컨설팅 공급시장을 조성하고 있다. 매 2년마다 컨설팅업체 평가를 실시하여 재인증하고, 일정 경영규모 이상 전업농가에 컨설팅을 우선 지원하고 있다.

5) 농업교육 지원 인프라 구축 강화

- 농업교육 조정기능 강화를 위해 농업교육심의위원회 구성

농림부차관(위원장) 외 20인의 농림부·농진청·교육부·농협·농업교육 전문가 등으로 구성된 농업교육심의위원회에서는 농업교육 기본방향 정립 및 관련 현안사항을 심의·조정하고 있다. 이는 농림부 훈령으로 『농업교육심의 위원회의설치및운영에관한규정』에 제정되어 있다.

- 통합농업교육정보시스템(IAEIS) 구축으로 정보교류 기반 조성

교육기관별로 운영되는 정보시스템을 통합하여 모든 교육기관의 정보를 원-스톱(One-Stop)으로 제공하고 교육과정, 교육시설 활용실태, 교재 등 각종 정보도 제공할 예정이다.

- 교육평가 체계를 강화하여 교육기관의 책임성 확보

기존 교육실적 위주 평가 방식에서 교육 프로그램의 질 평가로 전환하여 '교육프로그램 경연대회' 개최 및 우수 사례 벤치마킹 기회를 제공하고자 한다.

- 전문강사 및 전문교육시설 풀 구축 완료(2006. 1)

품목별 생산기술부터 유통, 가공, 농촌관광 분야의 전문강사 발굴(1,200명), 강사의 자질에 따른 등급부여를 실시함으로써 교육의 질을 향상시킨다.

마. 시사점

농촌지역개발 인력양성 사업은 농촌지역개발 전문교육 프로그램의 운영을 통한 전문인력의 양성 사업으로, 지역에 필요한 인력 요구를 고려한 맞춤형 프로그램을 대상별(실고생, 농대생, 창업농, 귀농자 등)로 운영하고 있고 이와 관련된 교재를 개발·적용하고 있다. 실시된 농촌지역개발 전문교육 프로그램들은 다양한 측면에서 평가되는 등 사후 관리되고 있었으며, 이는 농가소득 증대로 이어지고 있다.

이 사업은 교육훈련의 사각지대에 놓여 있는 농촌지역 인력양성을 위한 프로그램의 실시를 통해 지역 인재의 양성과 인재의 지역기반 구축을 유도함으로써 지역 간 소득격차를 줄이고자 하는 데 큰 의의가 있는 사업이다. 이에, 지역 간 네트워크 활성화 지원과 상향식 농촌지역개발을 위한 교재 개발을 진행하고 있다. 그러나 이는 다른 부처에서 진행하고 있는 유사사업과의 차별성을 찾기 어렵고 농촌지역의 주도 인력 특성에 대한 충분한 검토 없이 이루어지는 아쉬운 점이 있다. 농촌지역 학습자의 특성상 고연령이고, 이들이 정보화에 취약하다는 점을 고려하여 정보화를 활용한 본격적 학습에 앞서 정보화 소양 능력 배양이 선행되어야 하며, 정보망을 활용한 e-Learning 학습도 적절히 적용함으로써 사업의 효과를 배가시킬 수 있을 것이다. 또한, 신규 인력 영농정착 지원 교육에서 3단계(공통기본교육, 공통전문교육, 경영기술교육)로 교육 단계를 구분하여 교육을 실시하고 있었는데, 이는 교육의 내실화를 이끄는 매우 효과적인 시도로 판단된다. 이러한 체계적인 단계 구분을 통한 대상별 교육의 확대와 교육 단계별로 차별화된 다양한 교육 방법의 적용은 교육 효과를 높이는 데 효과적으로 작용할 것이다. 즉, 산업의 특성상 농업지역을 오랜 기간 동안 비우거나 떠나가 어려운 농민들의 학습 환경을 고려하여 공통기본교육 단계나 경영기술교육 등의 단계에서 e-Learning을 도입함으로써 교육 비용과 교육 참여율을 높이는 데 긍정적으로 작용할 것으로 판단된다.

제4절 시사점

지금까지 중앙정부를 중심으로 지역 교육격차 해소를 위하여 추진되어 왔던 정책 사업을 살펴보았다. 이 중 e-Learning이 중심이 되었거나 부분 도입이 이루어졌던 사업들을 대상으로 e-Learning 측면에서 어떻게 활용되고 있는지 활용도와 활용 수준을 진단해 본 결과를 요약·정리하면 다음과 같다 (<표 IV-17> 참조).

<표 IV-17> 중앙정부 정책·제도의 e-Learning 측면 활용도 및 활용 수준

| 정책 사업명 | e-Learning 활용 정도 | e-Learning 추진 영역 | e-Learning 활용 특징 | 지역 교육격차 해소 기여 수준 |
|-------------------------|------------------|-------------------|---|------------------|
| 대학 e-Learning 지원센터 구축사업 | e-Learning 중심 | 콘텐츠 하드웨어 | 시·공간적 유연성 공유가능성 | 양적 측면 |
| 원격대학 지원 사업 | e-Learning 중심 | 콘텐츠 하드웨어 문화·제도 | 시·공간적 유연성 자기주도적·능동적학습 상호작용·공동체 학습 | 양적 측면 질적 측면 |
| 평생학습도시 조성 사업 | 부분 도입 | 콘텐츠 하드웨어 문화·제도 | 시·공간적 유연성 공유가능성 | 양적 측면 질적 측면 |
| 인터넷 원격훈련 지원 사업 | e-Learning 중심 | 콘텐츠 하드웨어 문화·제도 | 시·공간적 유연성 자기주도적·능동적학습 상호작용·공동체 학습 | 양적 측면 질적 측면 |
| 중소기업 직업훈련 권소사업 | 부분 도입 | 콘텐츠 | 시·공간적 유연성 | 양적 측면 |
| 정보화마을 조성 사업 | 부분 도입 | 하드웨어 | 시·공간적 유연성 상호작용·공동체 학습 | 양적 측면 |
| 지방공무원 교육훈련 혁신 사업 | 부분 도입 | 콘텐츠 문화·제도 | 시·공간적 유연성 | 양적 측면 |

e-Learning 특성 중 1차원적(물리적) 특성이라고 볼 수 있는 ‘시·공간적 유연성’에 대한 활용은 매우 높으나, 반면 교육훈련의 질과 밀접히 관련 있는 ‘교수/학습 측면’의 특징들(맞춤화·개별화 학습/자기주도적·능동적 학습/상호작용·공동체 학습)은 활용이 매우 미흡하다.

e-Learning의 물리적 특성 중에서도 ‘공유 가능성’ 부분에 대한 활용은 미흡하여 중복투자의 문제, 자원공유 미흡 등의 문제가 있다.

이와 같은 e-Learning의 구현 수준은 결론적으로 아직까지 국가 정책 사업들이 지역의 교육 기회를 확장해 준다는 측면에서는 기여하고 있으나, 지역 교육격차의 질적 측면의 격차를 해소하고, 교육의 질을 향상시키는 측면의 활용은 미흡하다고 볼 수 있다. 정부 정책 사업들의 지역 간 교육훈련의 ‘양적 측면과 아울러 ‘질적 측면의 격차 해소라는 목적과 방향성을 고려해 볼 때, e-Learning의 도입/활용 방향 또한 현재의 ‘물리적 특성’에 기반한 접근 방식에서 진일보하여 ‘질적 측면의 특성 반영이 시급하다고 볼 수 있다.

제 5 장

지방자치단체 정책·제도 분석

중앙정부 정책에 이어서 이 장에서는 지방자치단체에서 지역 간, 지역 내에서 발생하고 있는 교육격차 해소를 위하여 추진하고 있는 e-Learning 관련 정책 및 제도를 살펴보았으며, 지방자치단체별 e-Learning 학습 인프라 구축 현황과 e-Learning 운영 실태 등을 종합적으로 살펴보았다(<표 V-1> 참조).

<표 V-1> 지방자치단체 정책·제도 분석의 조사항목

| 분석 항목 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 지방자치단체 인적자원개발 계획 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 목표 및 추진 방향 - 직업교육훈련 측면 - 평생교육 측면 - e-Learning 측면 - 시사점 ● 지방자치단체의 e-Learning 실태 및 요구 분석 <ul style="list-style-type: none"> - 지역(지역 간, 지역 내) 교육격차 관련 - e-Learning 정책 추진 및 운영 실태 - e-Learning 인프라 구축 수준 - 시사점 |

제1절 지방자치단체 인적자원개발 계획 분석

서울과 경기/인천 등의 수도권을 제외한 지방자치단체 14개 곳의 인적자원개발 계획을 목표 및 추진 방향, 직업교육훈련 측면, 평생교육 측면, e-Learning 측면으로 구분하여 주요 정책과 제도의 공통점과 특·장점을 중심으로 살펴본 결과는 다음과 같다.

1. 목표 및 추진 방향

서울 및 수도권을 제외한 14개 지방자치단체의 인적자원개발 계획의 목표 및 추진 방향은 대부분 지역에서 경쟁력 향상에 목표를 두고 있으며, 그 목표의 초점을 인간존중, 지역주민의 직업능력(취업률 포함) 향상 및 특화산업의 발전을 통한 지역경제 발전, 지역 관련 기관의 연계협력체제 구축을 통한 인적자원개발에 초점을 맞추고 추진하고 있다.

특히 충청 이남 지역인 충청남·북도, 전라남·북도, 경상남도, 제주도 등은 인적자원개발 목표를 위해 위의 세 가지 추진 방향을 모두 추진하고 있다. 추진 방향을 세 가지 꼭지별로 살펴보면 첫째, 모든 지방자치단체에서 인간을 존중하고 사람주도형으로 인적자원개발 계획을 추진하고 있으나, 특히, 경남의 경우 'Human Power 21'이라는 목표하에 다른 지방자치단체에 비해 특화된 인간존중의 인적자원개발 계획을 추진하고 있다. 또한 광주·전남, 대전, 충남, 전북, 경남 등은 소외계층 특히 여성을 별도의 인적자원개발의 큰 축으로 설정하여 계획을 추진하고 있는 점이 특징적이다.

둘째, 지역주민의 직업능력(취업률 포함) 향상 및 특화산업의 발전을 통한 지역경제 발전은 광주·전남, 울산, 충청남·북도, 경상남도, 제주도에서 중점적으로 추진하고 있다. 이 중 특화된 지역 전략산업의 육성을 통한 발전을 광주·전남, 경남, 제주에서 추진하고 있으며, 울산은 특화된 프로그램의 개발 및 적용을 통해 지역경제 발전을 추진하고 있다. 충남의 경우는 지역밀착

형의 산업인력 양성, 특히 지역 인구의 대다수를 차지하고 있는 농어촌 인력 육성과 지원을 통해 지역경제 발전을 추구하고 있다.

셋째, 지역 관련 기관의 연계협력체제 구축을 통한 인적자원개발도 모든 지방자치단체에서 추진하고 있다. 특히, 광주·전남, 대전, 울산, 충청남·북도, 전북, 경남, 제주에서 중점 방향으로 추진하고 있다.

종합하면, 전반적인 목표와 추진 방향은 대부분 유사하였으나, 각 지방자치단체별로 인구 구성, 지역기반 산업특성 등의 지역 특성에 따라 역점을 두고 있는 추진 방향에 약간의 차이가 나타나고 있다.

2. 직업교육훈련 측면

14개 지방자치단체의 인적자원개발 계획 내용 중 직업교육훈련 측면에서 추진되고 있는 내용들은 크게 중소기업 및 근로자 지원, 지역 특화 및 전략산업 육성, 고용 창출 및 취업확대 프로그램의 운영 및 지원, 창업훈련 지원, 진로상담 및 지원(DB 구축 포함), 산·학·연·관 네트워크 구축으로 나누어 볼 수 있다. 각 영역별로 추진되고 있는 14개 지방자치단체별 세부 내용 및 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 중소기업 및 근로자 지원은 부산, 대구·경북, 울산, 경남 등 주로 중소기업이 많이 상주해 있는 지방자치단체에서 추진되고 있다. 부산과 대구·경북은 중소기업 근로자 뿐만 아니라 중소기업 HRD 담당자 및 CEO의 능력개발까지도 지원하고 있으며, 경남은 중소기업에 특화된 생산인력양성과 능력개발을 추진하고 있다.

둘째, 지역 특화 및 전략산업 육성은 가장 많은 지방자치단체에서 직업교육훈련 측면에서 추진하고 있는 내용으로 부산, 광주·전남, 대전, 울산, 강원, 충청남·북도, 전북, 경남, 제주에서 추진하고 있다. 이 중 부산과 대전은 지역의 특화된 산업에 초점을 맞춘 기술·자격제도를 운영하고 자격산업을 육성, 지원하고 있다. 또한, 충청남·북도는 인구구성상 농업인이 대다수를 차지하고 있어 지역밀착형 산업인력 육성 중에서도 농업인력양성에 초점을

맞추어 농업 인적자원의 기술·마케팅 능력 향상을 지원하고 있으며 충북은 전통산업의 특화와 훈련 체계화를 추진하고 있다. 지역 특화 및 전략 산업 육성은 각 지방자치단체의 특성에 따라 강원도는 관광·숙박·음식업을 전략 산업으로, 전북은 기계/자동차 산업(Auto & Mecha JB-HRD 운영사업, 기계/자동차 우수 기능 인적자원 양성 사업, 자동차/기계 혁신 인적자원 양성 사업)을, 경남은 첨단기술 및 고부가 소프트웨어·서비스 산업(첨단기계부품소재산업 전문인력 양성 사업, 미래형 지능형홈산업 전문인력 양성 사업, 첨단 바이오산업 전문인력 양성 사업, 디지털 콘텐츠 디자인(DCD) 전문인력 양성 사업, 경남-일본 지역 IT/SW 전문인력 교류사업, 맞춤형 경영관리 인력양성 사업, 국제적 보건의료 전문인력양성사업)에 초점을 맞추어 추진하고 있다. 제주도는 제주국제자유도시에 적합한 직업연구 및 자격제도의 활성화와 국가 기술자격의 국제적 통용성 확보를 위해 노력하고 있다.

셋째, 고용창출 및 취업확대 프로그램의 운영 및 지원은 광주·전남, 경남, 제주에서 중점적으로 추진하고 있다. 광주·전남에서는 기업 및 대학과의 교육협력을 통해 대상자별로 다양한 직업훈련 프로그램(비인기 직종을 위한 작업환경개선 교육 프로그램, 제대 군인 취업준비 프로그램, 학생 직업체험 프로그램, 밀착형 직업훈련 프로그램, 자원봉사자 교육 프로그램, 근로자 생애 교육 프로그램, 개인적인 직업의식 및 사회적 직업인식 홍보 프로그램, 사설 교육기관의 교육품질 관리 및 경영관리 교육 프로그램)을 운영하고 있다. 또한, 경남에서는 직업능력 개발을 통한 신개념의 일 가치 창출을 위해 직장 레크-리더 양성 배치, 산업복지사 양성과정 설치, 경력개발 교육 시스템 구축, 산업현장 전문인력의 대학 초빙교수제를 시행하고 있다. 한편, 제주도에서는 성장유망산업과 연계한 교육훈련 프로그램을 개발·운영함으로써 고용창출 및 취업확대를 추진하고 있다.

넷째, 창업훈련 지원은 부산에서 추진하는 내용으로 혁신적 지역 창업훈련 전달 체계의 구축·운영을 위해, 'One-stop 창업훈련 지원센터'의 설치·운영과 대학 창업보육센터의 특성화 및 전문화를 지원하고 있다.

다섯째, 진로상담 및 지원(DB 구축 포함)은 부산, 대전, 제주에서 추진하

고 있다. 부산에서는 직업상담사의 확대 배치를 통해 전직 및 퇴직 근로자 재취업을 지원하고 있다. 대전에서는 인력수급 정보체계의 구축 및 인적자원 데이터베이스를 구축함으로써 이를 지역주민의 취업·진로 상담에 활용하고 있다. 진로상담을 통한 직업교육훈련을 가장 활발하게 추진하고 있는 지방자치단체는 제주도로 '제주커리어 원스톱 센터(JCOC; Jeju Career One-stop Center)'를 설립 운영함으로써 JCOC의 On-line 제주진로정보시스템을 구축하는 등 현장수요 대응형 직업능력개발 시스템을 구축하였다. 이를 통해 지역주민에게 적합한 취업상담과 지역산업 발전에 필요한 인력을 양성하는 토대를 마련하였다 할 수 있다.

여섯째, 산·학·연·관 네트워크의 구축은 대구·경북, 대전, 울산, 강원, 충남, 전북, 제주도에서 적극적으로 추진하고 있다. 이는 지역의 산업체와 학교, 연구소, 관공서가 밀접한 네트워크를 구축하여 지역사회에 적합한 직업훈련 프로그램을 개발하고 운영함으로써 인력양성 및 취업 등을 선도하고 있다.

대부분의 지방자치단체에서는 지역 특성을 고려한 직업훈련 실시를 위해 특화된 노력을 하고 있었으며, 특히 지역적 특색을 고려하여 다른 지방자치단체하고는 차별적인 인적자원개발 계획을 추진하고 있는 부산(창업훈련지원센터의 운영)과 제주도(제주커리어 원스톱 센터의 운영)의 직업교육훈련 측면의 인적자원개발 계획은 시사하는 바가 크다.

3. 평생교육 측면

14개 지방자치단체의 인적자원개발 계획 내용 중 평생교육 측면에서 추진되고 있는 내용은 평생학습센터나 주민자치센터를 활용한 평생학습 시스템 구축 및 평생학습 도시 만들기, 소외계층을 위한 평생학습 프로그램의 운영 지원으로 크게 구분할 수 있다. 각 영역별로 추진되고 있는 14개 지방자치단체별 세부 내용 및 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 평생학습센터 지원 및 시스템 구축과 평생학습 마을을 통한 평생교

육은 14개 지방자치단체 모두에서 추진하고 있는 사업이다. 주로 대도시 지역은 지역자치센터나 평생학습센터를 중심으로 한 평생교육을 추진하고 있으며, 유사한 내용이지만 농·어촌 지역이 많은 지방자치단체에서는 평생학습마을(도시)이라는 명칭으로 몇 개의 중점도시를 중심으로 평생교육을 추진하고 있다.

둘째, 소외계층을 위한 평생학습 프로그램의 운영지원은 대구·경북, 광주·전남, 대전, 울산, 충청남·북도, 강원, 경남, 제주에서 중점으로 활발히 추진하고 있다. 특히 대구·경북이나 충북, 제주도는 실직자를 대상으로 한 평생교육 프로그램을 개발하여 운영하고 있으며, 광주·전남과 제주도는 문맹률과 지역주민의 기초학습 능력의 향상을 위해 노력하고 있다. 대전과 충북에서는 평생교육의 활성화를 위해 교육계좌제를 운영하고 있으며, 울산은 노인, 주부, 실업자 외에 군인들을 위한 군 연계 프로그램을 개발하여 운영하고 있다. 강원도도 학업을 포기한 청소년을 위한 대안교육 사업지원과 경험학습 제도를 추진하는 등 다양한 소외계층을 위한 평생교육 프로그램이 지역 특성에 따라 개발되어 운영되고 있다.

평생교육 측면은 대부분은 지역의 평생교육센터나 주민자치센터를 활용하여 대부분 기초, 기본 등의 과정으로 기초적 수준에서 운영되고 있으며, 일부 지방자치단체에서만 대상에 따라 특화된 프로그램들이 운영하고 있다. 즉, 직업훈련에 비해 지방자치단체별로 차별화된 프로그램이 다양하게 운영되고 있다고 볼 수 없다.

4. e-Learning 측면

14개 지방자치단체의 인적자원개발 계획 내용 중 e-Learning 측면에서 추진되고 있는 내용은 하드웨어(시스템) 구축 및 정보화교육 지원, 콘텐츠 개발·운영·보급, e-Learning 전문인력의 육성, e-Learning 제도 적용으로 크게 구분할 수 있다. 각 영역별로 추진되고 있는 14개 지방자치단체별 세부 내용 및 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 하드웨어(시스템) 구축 및 정보화교육 지원은 부산, 대구·경북, 강원, 충남, 경남에서 추진하고 있다. 주로 대도시 지역이 많은 지방자치단체는 시스템 구축 등에 초점을 맞추어 진행되고 있고, 농·어촌 지역이 많은 지방자치단체는 정보화교육 지원과 PC 보내기 등 기본적인 하드웨어의 지원 및 시스템 구축이 병행되어 진행되고 있다.

둘째, 콘텐츠 개발은 대전, 울산, 충남·북, 전북에서 추진되고 있다. 대전과 충북은 중소기업 근로자, 비정규 근로자, 생산직 근로자를 중심으로 한 e-Learning 콘텐츠를 노동부의 인터넷원격훈련과 연계하여 운영하고 있다. 특히, 울산은 교육인적자원부와 한국교육개발원 주체로 평생교육정보시스템 및 각종 DB의 구축과 사이버교육시스템 운영 및 콘텐츠를 개발하였으며, 인터넷원격훈련 활성화를 위해 온오프(On-off) 훈련과정이 연계된 블렌디드 러닝(Blended Learning)을 시범운영하고 있다.

셋째, e-Learning 전문인력의 육성은 대구·경북과 전북에서 추진되고 있다. 특히, 전북은 e-Learning 지역거점 시스템 구축을 통한 인적자원 양성과 e-Learning 전문인력양성과정을 위해 다양한 e-Learning 콘텐츠 제작을 위한 기반 지식 및 설계·제작기술 등을 습득하도록 하고, 특히 기초 이론, 교수학습 설계 기술, 멀티미디어 콘텐츠 제작 기술, 미디어별 제작/처리 기술, e-Learning 코스 운영 및 관리 기술 등의 전문가를 육성하고 있다.

넷째, e-Learning 제도 적용은 e-Learning이 다른 지방자치단체에 비해 비교적 활성화된 대전, 울산, 충북에서 추진되고 있다. 대전과 충북은 'e-Training 심사위원회'의 구성을 통해 정책적 지원을 하고 있으며, 우수 훈련과정의 개발 및 지방자치단체와 산·학·연 협력을 통해 e-Learning 보급을 적극 추진하고 홍보하고 있다. 또한, 울산은 사이버교육의 확대 차원에서 원격대학원의 과정 설치방안을 검토 중이며 원격대학의 자율성 확대를 위해 노력하고 있다.

아직까지 e-Learning은 지방자치단체에서 활발하게 추진되고 있지는 않지만, 기초 정보화교육의 실시 및 지역정보화 격차 해소를 위해 하드웨어의 구축과 프로그램의 지원이 부분적으로 실시되고 있는 실정이다.

<표 V-2> 지방자치단체별 인적자원개발 계획 요약표

| 지방자치단체 | 목표 및 추진 방향 | | 직업교육훈련 측면 | | | | | 평생교육 측면 | | e-Learning 측면 | | | | |
|--------|------------|--------|-----------|------------|-------------|-----------------|---------|---------|---------------|---------------------|-----------------|--------------|-------------|------------|
| | 인간 존중 | 지역경제발전 | 연계협력체제구축 | 중소기업및근로자지원 | 지역특화및전략산업육성 | 고용및취업프로그램의운영및지원 | 진로상담및지원 | 창업훈련지원 | 산·학·연·관네트워크구축 | 평생학습시스템구축및평생학습도시만들기 | 소외층평생학습프로그램운영지원 | 시스템구축및정보교육지원 | 콘텐츠개발·운영·보급 | 이러닝전문인력의육성 |
| 부산 | ○ | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | |
| 대구 | ○ | | | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | |
| 경북 | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | | |
| 광주 | ○ | | | | | | | | | | | | | |
| 전남 | ○ | | | | | | | | | | | | | |
| 대전 | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | ○ |
| 울산 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | ○ | | ○ |
| 강원 | ○ | | | | ○ | | | ○ | ○ | | ○ | | | |
| 충북 | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ | | ○ | | ○ |
| 충남 | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 전북 | ○ | | ○ | | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | |
| 경남 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | | |
| 제주 | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | |

5. 시사점

서울과 경기/인천 등의 수도권을 제외한 14개 지방자치단체의 인적자원개발 계획을 목표 및 추진 방향, 직업교육훈련 측면, 평생교육 측면, e-Learning 측면으로 구분하여 주요 정책과 제도의 공통점과 특징점을 중심으로 살펴본 결과, 도출된 시사점은 다음과 같다.

첫째, 각 지방자치단체의 인적자원개발 목표와 추진 방향은 대부분 유사하여 인간존중, 지역주민의 직업능력(취업률 포함) 향상 및 특화산업의 발전을 통한 지역경제 발전, 지역 관련 기관의 연계협력체제 구축을 통한 인적자원개발 세 가지 추진 방향을 지향하였다. 지역의 특성이 일부 반영되기도 하였으나 아직까지 지방자치단체에 특화된 인적자원개발의 추진 방향에 따른 정

책 사업에 다양하게 제시되지 못하고 있어 이에 대한 개선이 요구된다.

둘째, 직업교육훈련 측면에서는 비교적 지방자치단체의 특성을 고려한 인적 자원개발 계획이 수립되어 있었다. 특히, 지역적 특색을 고려하여 다른 지방자치단체하고는 차별적인 인적자원개발 계획을 추진하고 있는 부산(창업훈련 지원센터의 운영)과 제주도(제주커리어 원스톱 센터의 운영)의 직업교육훈련 측면의 인적자원개발 계획은 시사하는 바가 크다.

셋째, 평생교육 측면의 지방자치단체별 인적자원개발 계획은 대부분 지역의 평생교육센터나 주민자치센터를 활용하여 기초, 기본 등의 과정으로 기초적 수준에서 운영되고 있으며, 일부 지방자치단체에서만 대상에 따라 특화된 프로그램들이 운영되고 있는 실정이다. 즉, 직업훈련에 비해 지방자치단체별로 차별화된 프로그램이 다양하게 운영되고 있다고 볼 수 없다. 이에, 지방 특성을 고려한 차별화된 프로그램의 마련과 운영이 요구된다.

넷째, 아직까지 e-Learning은 지방자치단체에서 활발하게 추진되고 있지는 않지만, 기초 정보화교육의 실시 및 지역정보화 격차 해소를 위한 하드웨어의 구축과 프로그램의 지원이 부분적으로 실시되고 있는 실정임을 알 수 있다. 이에, 향후에는 지방자치단체에서 보다 적극적으로 e-Learning을 활용할 수 있도록 제도적 기반을 마련하는 것이 중요할 것으로 보인다.

제2절 지방자치단체 e-Learning 정책 운영 실태 및 요구 분석

서울 및 경기를 제외한 12개 지방자치단체의 인적자원개발센터(대구·경북, 광주·전남은 통합, 인천의 경우 발전연구원 내의 HRD 담당 파트)를 대상으로 지역별 e-Learning 정책 운영 실태 및 요구를 파악하였다. 주요 조사 내용으로는 첫째, 지역 교육격차 현황을 지역 간, 지역 내로 살펴보았다. 여기서의 교육격차는 교육훈련의 기회(양), 수준(질) 측면의 비교와 아울러 먼 대면 교육과 e-Learning의 교육격차를 알아보았다. 둘째, e-Learning 관련하여 추진되고 있는 정책 현황과 운영 실태를 조사하였다. 셋째, 각 지역의 e-Learning 학습 인프라 구축 실태를 파악하기 위하여 하드웨어, 콘텐츠, 전문인력, 문화·제도 측면으로 나누어 조사를 실시하였다. 조사 결과는 다음과 같다.

1. 지역(지역 간, 지역 내) 교육격차 실태

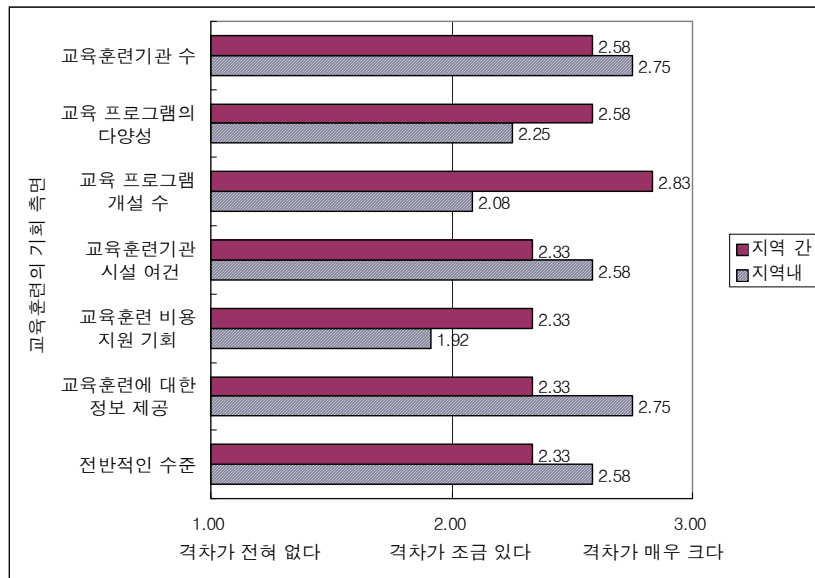
가. 교육훈련의 기회 측면

교육훈련 기회 측면에서 지역 간, 지역 내 교육격차에 대한 인식을 ‘교육훈련 기관 수’, ‘교육 프로그램의 다양성’, ‘교육 프로그램 개설 수’, ‘교육훈련 기관 시설 여건’, ‘교육훈련 비용 지원 기회’, ‘교육훈련에 대한 정보 제공’의 여섯 가지 주요 항목으로 구분하여 조사한 결과는 다음과 같다.

먼저, 전체 응답 결과를 지역 간과 지역 내로 나누어 각 항목별 평균값으로 비교한 결과, 전반적 수준에서 지역 간 격차보다는 지역 내 격차가 큰 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 특히, ‘교육훈련 기관 수’, ‘교육훈련 기관 시설 여건’, ‘교육훈련에 대한 정보 제공’ 측면은 지역 간 격차보다는 지역 내 격차가 더 큰 것으로 나타났다. 반면 ‘교육 프로그램의 다양성’, ‘교육 프

로그램 개설 수, '교육훈련 비용 지원 기회' 측면은 지역 내보다는 지역 간 격차가 더 큰 것으로 나타났으며, 특히 '교육 프로그램 개설 수'의 지역 간 격차가 가장 크게 나타났다([그림 V-1] 참조).

[그림 V-1] 교육훈련의 기회 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도 결과 분석



이들 결과를 응답자 수를 기초로 항목별로 살펴보면 지역 간 교육격차에 대해서는 모든 항목에 대해 격차가 매우 크거나 조금 있다고 응답하였고, 격차가 전혀 없다고 응답한 지방자치단체는 없었다. 한편 지역 내 교육격차에 대한 의견은 지역 간 교육격차에 비해 격차가 조금 있거나 격차가 전혀 없다는 의견이 다소 있어 차이를 보이고 있다. 특히 ‘교육훈련 기관 시설 여건’, ‘교육훈련 비용 지원 기회’, ‘교육훈련에 대한 정보 제공’의 항목에서는 격차가 매우 크다는 의견보다는 격차가 조금 있거나 격차가 전혀 없다는 의견이 더 많았다(<표 V-3> 참조).

<표 V-3> 교육훈련의 기회 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도

(단위: 지방자치단체 수)

| 구분 | 격차가 매우 크다 | | 격차가 조금 있다 | | 격차가 전혀 없다 | |
|--------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | 지역 간 | 지역 내 | 지역 간 | 지역 내 | 지역 간 | 지역 내 |
| • 교육훈련 기관 수 | 7 | 7 | 5 | 3 | 0 | 2 |
| • 교육 프로그램의 다양성 | 7 | 5 | 5 | 5 | 0 | 2 |
| • 교육 프로그램 개설 수(빈도) | 10 | 7 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| • 교육훈련 기관 시설 여건 | 4 | 5 | 8 | 7 | 0 | 0 |
| • 교육훈련 비용 지원 기회 | 4 | 2 | 8 | 9 | 0 | 1 |
| • 교육훈련에 대한 정보 제공 | 4 | 5 | 8 | 5 | 0 | 2 |
| 전반적인 수준 | 4 | 5 | 8 | 7 | 0 | 0 |

이러한 교육훈련 기회 측면의 격차가 나타나는 문제점 및 애로점에 대해서는 지역 간의 경우, 수도권과의 지리적 거리에 따른 문제와 예산확보의 어려움을 대부분의 지방자치단체에서 지적하였다. 또한 지역 내 교육훈련 기회 측면의 격차에 대해서는 관련 기초자치단체 조직원 및 자치단체장의 교육훈련에 대한 인식부족을 가장 큰 문제점으로 지적하였으며, 이는 농어촌 지역이 많은 지방자치단체일수록 심각한 문제로 제기되었다. 따라서 지역 내 교육격차는 기초자치단체 관련자의 인식 개선을 위한 노력과 함께 연령대별·직업군별·장단기 프로그램 등의 세분화된 교육훈련의 마련을 통해 극복될 수 있을 것이다.

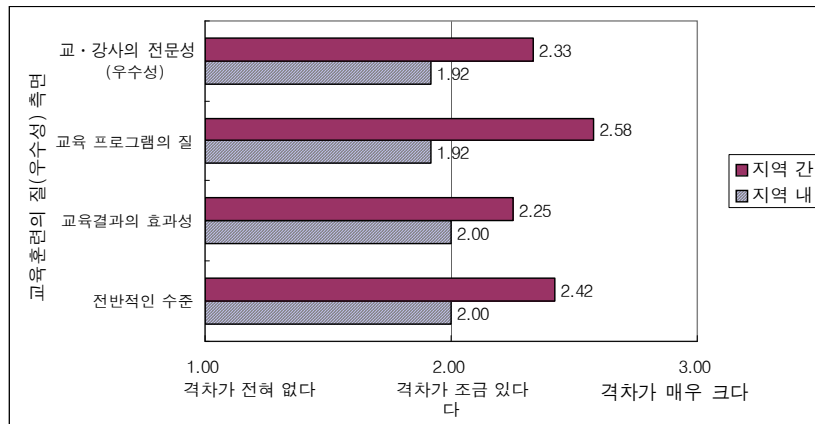
나. 교육훈련의 질 측면

교육훈련의 질(우수성) 측면의 지역 간, 지역 내 교육격차를 ‘교·강사의 전문성’, ‘교육 프로그램의 질’, ‘교육결과의 효과성’의 세 가지 주요 항목으로 나누어 조사한 결과는 다음과 같다.

전체 응답 결과를 지역 간과 지역 내로 나누어 각 항목별 평균값으로 비

교환 결과, 전반적으로 지역 내 격차보다는 지역 간 격차가 큰 것으로 나타나, 앞서 살펴본 교육격차의 기회 측면과 대조적이었다. 특히, ‘교육 프로그램의 질’ 측면에 대한 지역 간 격차가 가장 크게 나타나 교육 프로그램의 질 부분이 교육훈련의 질에 있어서 지역 간 격차를 유발하는 요인임을 알 수 있었다([그림 V-2] 참조).

[그림 V-2] 교육훈련의 질(우수성) 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도 결과 분석



이들 결과를 응답자 수를 기초로 항목별로 살펴보면, ‘교육결과의 효과성’ 항목은 모든 지방자치단체에서 격차가 있다고 응답하였고, ‘교·강사의 전문성’, ‘교육 프로그램의 질’은 대부분 격차가 있다고 응답하였으나 소수의 의견이지만 일부 지방자치단체에서는 격차가 전혀 없다고 응답하였다. 한편, 지역 내 교육격차 중 교육훈련의 질 측면에 대한 의견은 모든 항목에서 격차가 매우 크다는 의견보다는 격차가 조금 있다는 의견이 우세하였다(<표 V-4> 참조).

<표 V-4> 교육훈련의 질(우수성) 측면에서의 지역 교육격차 인식 정도

(단위: 지방자치단체 수)

| 구분 | 격차가 매우 크다 | | 격차가 조금 있다 | | 격차가 전혀 없다 | |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | 지역 간 | 지역 내 | 지역 간 | 지역 내 | 지역 간 | 지역 내 |
| · 교·강사의 전문성(우수성) | 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| · 교육 프로그램의 질 | 4 | 3 | 7 | 5 | 1 | 4 |
| · 교육결과의 효과성 (자격 취득률, 취업률, 소 득증대 등) | 7 | 3 | 5 | 6 | 0 | 3 |
| 전반적인 수준 | 5 | 3 | 6 | 6 | 1 | 3 |

이러한 교육훈련의 질 측면의 격차가 나타나는 문제점 및 애로점에 대해서는 지역 간의 경우, 교육훈련의 질을 좌우하는 우수 교·강사의 확보의 어려움과 이들의 질 제고를 위한 지원의 부족을 대부분의 지방자치단체에서 지적하였다. 지역 내의 경우는 대체로 지역 간 교육의 질적 격차보다 덜하다고 보았지만, 지역 내 교육훈련 질 측면의 교육격차의 문제점이 존재함을 제기한 지방자치단체에서는 ‘교육결과의 효과성’ 제고를 위해 한정된 예산 내에서 우수 프로그램을 도입하고 운영하는 데는 한계가 있음을 지적하였다.

다. 기타 측면

위에 언급한 교육훈련의 기회 측면과 교육훈련의 질 측면 외에 지역 교육격차와 관련하여 각 지방자치단체 담당자가 언급한 문제점 및 애로사항으로는 지역자치단체장 및 지방자치단체 교육훈련 담당 인력의 인식에 따른 교육훈련 성과의 차이를 지적하면서 이의 시급성을 몇몇 지방자치단체에서 제기하였다. 이에, 이들의 인식을 전환하고 전문성을 확보할 수 있는 중앙정부 차원의 지원이 요구된다.

또한, 교육훈련의 효과를 높이기 위한 산업계의 수요조사가 필요하다는 의견도 있었으며, 각 지방자치단체마다 관련 프로그램의 중복 개발 및 투자로 인한 낭비를 지적하기도 하였다.

라. 교육형태(집합교육, e-Learning)에 따른 지역 교육격차 실태

평생교육과 직업교육훈련에 아직 e-Learning을 도입하고 있지 않은 지방자치단체가 있음을 감안하더라도 교육형태(집합교육, e-Learning)에 따른 지역 교육격차는 집합교육이 e-Learning보다 격차가 더 크다는 의견이 대다수를 차지하였다(<표 V-5> 참조).

<표 V-5> 교육형태(집합교육, e-Learning)에 따른 지역 교육격차 인식 정도
(단위: 지방자치단체 수)

| 구분 | 응답자 수 | |
|-------------------------------------|-------|------|
| | 지역 간 | 지역 내 |
| 집합교육이 e-Learning보다 지역 간 교육격차가 더 크다. | 7 | 6 |
| 집합교육과 e-Learning의 지역 간 교육격차가 비슷하다. | 2 | 4 |
| e-Learning이 집합교육보다 지역 간 교육격차가 더 크다. | 3 | 2 |
| 합계 | 12 | 12 |

마. 지역격차 해소를 위한 정책 추진 실태

대부분의 지방자치단체에서는 지역인적자원개발센터를 설치하여 인적자원 정책 및 중장기 인적자원개발 계획을 수립하고, 기초지방자치단체의 평생학습도시 사업을 통해 평생교육 시스템을 구축하고 있다. 이러한 추진 방향이 직접적으로 주민(성인) 대상의 평생교육, 직업교육훈련에 대한 지역 교육격차 해소를 목적에 두고 전개하고 있다고 볼 수는 없지만, 결과적으로 지역 교육격차 해소에 직·간접적으로 기여한다는 측면에서 관련 내용을 분석할 필요가 있다. 그 상세한 내용은 다음과 같다.

인천의 경우는 서울, 경기와 함께 수도권으로 분류되어 다른 지방자치단체와 달리 RHRD(Regional Human Resources Development; 지역인적자원개발) 사업이 추진되고 있지 않고, 평생학습도시 사업만 추진되고 있기 때문에 군·구 수준에서 정책적 노력을 하고 있는 상황이다. 사실 지역 교육격차와

관련된 사업들은 광역지방자치단체 수준에서 추진해야 하는데, 아직은 그 수준으로 가지 못하고 있으며, 현재 인천시의 경우 평생학습도시로 선정된 구가 3개, 예비 자치단체가 1개 수준인 것으로 나타났다.

충북의 경우는 평생교육 및 직업교육훈련에 대한 DB화를 추진하고, 평생교육기관에서 실시하고 있는 교육에 대한 실시간 입력 시스템을 구축 중이다. 평생교육에 직업교육훈련을 포함하여 직업훈련기관에 대한 정보도 함께 DB화 추진 중이며, 평생교육 및 직업교육훈련 관련 기관 간의 유기적 네트워크 및 파트너십 구축에 초점을 맞추어 향후 평생교육에 대한 수요조사를 통해 수요가 많은 프로그램에 대해서는 e-Learning 콘텐츠로 개발하여 도민에게 제공할 수 있는 체제를 구축하기 위해 노력하고 있다. 또한, IT 및 BT 관련 전문기술 교육을 통해 국외자격증 취득이 가능하도록 하는 교육기관의 유치 및 설치에 대한 노력도 전개하고 있다.

충남의 경우는 16개 시·군 중 5개 지역이 평생학습도시로 선정되었다. 현재 충청남도는 2008년도 시책 구상에서 ‘전 도민의 평생학습 시스템’ 구축을 제시하고 있으며, 다양한 지원전략을 구상하고 있다. 지역의 특성을 고려한 평생학습 프로그램의 개발을 지원하기 위해 충청남도, 각 시·군, 교육청, 충남평생교육정보원, 충남인적자원개발지원센터와 연계한 충청남도 평생학습지원팀을 구성·운영하고 있으며, 충청남도 및 각 시·군 평생학습도시 담당자 및 유관기관 담당자를 대상으로 평생학습도시 네트워크 추진전략, 지원팀 구성을 협의하였다. 또한, 충청남도 평생학습도시 추진을 위한 관계 공무원 인적자원개발 워크숍 등 충청남도 및 각 시·군 평생학습도시 담당, 충남교육청 평생학습 담당자, 관련 전문가와 함께 평생학습도시 추진전략, 담당자 평생교육 소양 프로그램을 수시 교육하고 있다.

대전은 지역평생교육센터의 역할과 기능 강화를 위해 평생교육센터, 지역 평생교육정보센터, 평생학습관, 평생교육협의회, 직업교육훈련협의회 등의 운영을 내실화하였고, 지역평생교육정보센터와 평생학습관을 지역인적자원개발지원센터와 연계하여 운영하고 있으며, 시 추진사업으로 평생교육공모사업을 실시하여 취약지역에 인센티브를 부여하였다.

전북은 도내 대학생들의 취업을 확대하기 위해 산·학·관 연계 커플링 사업을 추진 중이다. 기업 맞춤형 인력양성과 기업 신기술 및 신제품 개발지원 등을 위한 대학·기업·행정 간 협력체제를 강화하기 위한 커플링사업을 2007년 시범적으로 실시한 후 2008년부터 본격 추진할 계획이다.

광주·전남은 평생교육 차원에서 지역 자치단체 내에 정보화 프로그램을 운영(on-off line)하고 있으며, 직업교육훈련 차원에서는 on-line은 없고, off-line만을 일부 (전문)대학에 일부 자금을 지원하여 사업을 추진하고 있다.

경남은 기초자치단체 주도의 평생학습도시 사업과 고용촉진훈련을 실시하고 있으며, 지방특수행정조직(중기청 등)의 직업훈련, 산자부 지원 TP에서의 지자체 전략산업 관련 훈련, 여성회관, 여성인력개발센터 중심의 평생교육, 직업교육훈련을 운영하고 있다.

울산의 대기업에서는 기업 차원의 문화센터 건립을 통하여 평생교육 차원의 종업원 복지계획을 수립하여 추진하고 있으나, 중소기업이나 기타 자영업자는 이러한 교육훈련기회를 획득하기에 제한적이다. 그러나 대기업의 종업원이나 종업원 가족은 평생교육 및 직업훈련의 다양한 기회를 받고 있는 것으로 파악되었다. 또한 최근에는 지역 내 구·군의 기초단체장을 중심으로 평생교육에 대한 관심이 높아지고 있어 5개의 구·군 중 3개의 구·군이 평생학습도시 지정신청을 할 만큼 평생교육에 대한 관심도는 높아지고 있으나, 아직까지 평생교육과 직업교육훈련에 대한 분명한 정책적 노력은 없으며, 또한 이에 따른 교육격차를 해소하려는 노력도 없다. 그러나 인적자원개발지원센터에서는 지역 내 소외계층 및 다문화가정, 결혼이주여성 등을 중심으로 한 평생교육사업을 추진하고 있다.

대구·경북은 2010년까지 대구광역시 「정보화기본계획」에 정보화정책의 근간이 되는 e-Learning 시스템 구축 사업이 들어가 있으나 가시적 성과는 보이고 있지 않다. 경북도의 경우 기초지자체 수준에서 소규모로 지역민을 교육하며 주로 집합교육이 많고, 평생교육기관이나 지역대학 및 문화회관 위주의 교육 프로그램을 진행하고 있다. 평생교육과 관련해서는 평생교육실무자 협의회 구성·운영 지역평생학습관과 연계를 통한 지역 평생교육 활성화

방안을 모색하고, 특성화된 「민간자격증과정」프로그램 운영, 지역 평생교육 종사자의 자질 함양을 위한 연수회 개최, 홈페이지 운영과 각종 자료발간을 통한 정보제공 등을 추진하고 있다.

강원도는 인적자원개발센터를 운영하고 있으며, 독일식 마이스터 제도의 지역 내 도입 및 적용을 위한 정책을 연구하고, 인적자원개발회의를 통한 지역 교육현황 모니터링 및 관련 정책을 제안하였다. 또한, 춘천시와 강원대의 지역주민을 위한 e-Learning 강좌를 협력사업으로 운영하고, 지역 내 각 대학의 평생교육원에서 주민을 위한 강좌를 제공하고 있다.

제주도는 교육에 따라 실시 빈도와 대상지역, 범위 등을 확대하고 있으며, 평생학습 관련 조례를 개정하여 제주특별자치도 차원에서의 정책 연구 및 검토를 실시하고 있다.

2. e-Learning 정책 추진 및 운영 실태

가. 지역 내 주민 대상 e-Learning 실시 현황

지역 내 주민 대상 평생교육 및 직업교육훈련의 e-Learning 활용 현황을 질문한 결과 총 12개 지방자치단체 중에서 7개의 지방자치단체에서 활용한 경험이 있다고 응답하였다. 그러나 지역인적자원개발센터 자체에서 지역 주민을 대상으로 e-Learning을 활용하고 있는 경우는 부산과 광주·전남 두 곳이었으며, 나머지 지방자치단체의 경우는 지방공무원교육원이나 지역의 국립 및 사립대학의 e-Learning 센터와 연계한 형태로 활용하고 있었다.

e-Learning 활용 경험이 있는 지방자치단체 중에서 지역인적자원개발센터 자체에서 e-Learning을 운영하고 있는 부산과 광주·전남의 사례는 매우 고무적인 경우로 볼 수 있다. 특히 부산의 경우는 부산인적자원개발센터를 중심으로 인터넷통신교육훈련기관과 고등교육기관과 연계하여 지역 10대 전략산업과 관련한 콘텐츠를 온라인 교육(e-Learning)과 오프라인 교육(교실 수업)을 결합한 블렌디드 러닝으로 실시하고자 중장기적 계획 하에 인프라를 구축

하고 있다. 국내에 지방자치단체가 중심이 되어 지역주민의 인적자원개발을 위해 e-Learning을 활용한 경우가 드물다는 점에서 의미가 있으나, 아직 그 실효성을 거두기에는 이른 단계로 향후 성과에 따라 다른 지역인적자원개발 센터에 선례가 될 수 있을 것으로 기대된다. 광주·전남 지역인적자원개발센터의 경우도 시범적으로 e-Learning을 자체 운영하고 있으나, 자격증 및 정보통신, 기초 외국어 분야 등을 소규모 과정으로 운영하고 있으며, 2008년 초까지 한시적으로 운영해 본 후 지속적 투입 여부를 결정할 계획이다. 특이한 점은 취업포털 사이트와 함께 운영하고 있어 지역민의 실업난 해소를 위해 실질적인 e-Learning 과정을 제공하려는 노력을 하고 있다는 점이다.

지방공무원교육원에서도 점차 주민 교육에 관심을 가지기 시작하면서 몇몇 지방자치단체의 경우 지방공무원교육원의 e-Learning 콘텐츠를 주민에게도 제공하는 경우도 많은 것으로 파악되었다. 그러나 공무원용과 지역주민용 콘텐츠를 이분화하여 서비스하고 있으며, 주로 지역주민에게는 e-Learning 전문업체에 위탁하여 외국어 및 정보통신기초 과정 등을 제공하는 형태로 운영하는 경향을 보였다. 외부 기관의 인프라를 활용하는 또 다른 예로써, 교육인적자원부의 지원으로 권역별로 운영되고 있는 지역 대학 e-Learning 센터를 활용하는 경우도 많았다. 지역의 국립 또는 사립대학의 우수한 e-Learning 콘텐츠 및 시스템을 활용하여 지역주민 또는 국가 공무원, 군 기관 등에 서비스하는 형태로 제공하고 있었다. 특히 직업교육훈련의 경우는 폴리텍대학 등 산학협력이 잘 추진되고 있는 지방대학과 연계하여 프로그램을 운영하고 있는 경우도 있었다.

대부분의 지방자치단체가 최근 1~2년 만에 e-Learning 활용을 처음 시도하거나 계획을 수립하는 단계이고, 아직 관련기관 및 지역주민의 인식 부족으로 활성화되고 있지 못한 편이지만, e-Learning 활용의 중요성 및 필요성에 공감하며 관심과 추진 의지를 보이고 있는 것으로 파악되었다.

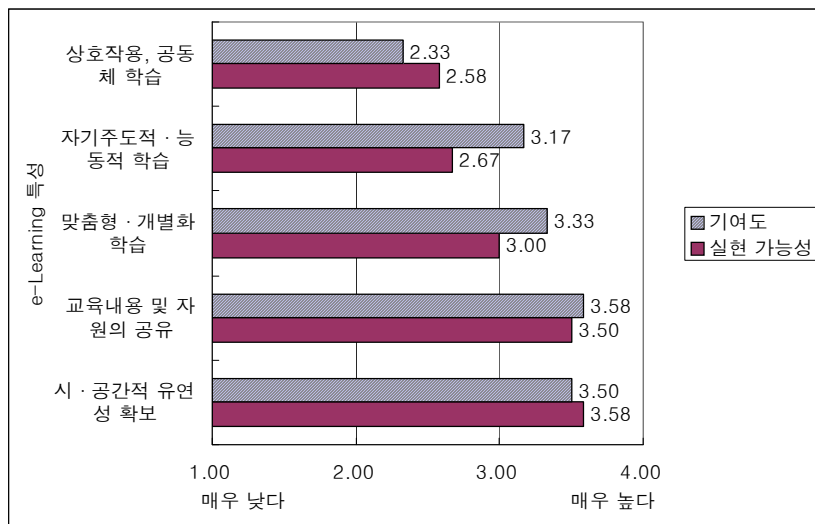
반면 e-Learning을 활용하지 않는 지방자치단체의 경우 그 이유 및 장애요인으로는 예산 및 관련 추진기구의 부재, e-Learning 운영의 전문성 부족, e-Learning에 대한 관련기관 및 지역주민의 인식 부족 등을 꼽았다.

나. e-Learning을 통한 지역 교육격차 해소 가능성에 대한 인식

e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있다고 보는 지방자치단체는 전체 12개 지방자치단체 중 10곳으로 대부분 e-Learning의 장점 및 특성을 바탕으로 지역 교육격차 해소에 도움이 될 것이라고 해석하고 있었다. 특히, 우수 콘텐츠의 공유 및 기존 교육방법의 보완적 측면에서의 큰 기대를 나타내었다.

이를 e-Learning 추진 방향에 따른 지역 교육격차 해소에 대한 기여 정도 및 실현 가능성으로 구분하여 각 항목별 평균값으로 비교해 본 결과 ‘상호작용, 공동체 학습’과 ‘시·공간적 유연성 확보’에 대해서는 그 기여도에 비해서 실현 가능성을 높게 평가한 반면, ‘자기주도적·능동적 학습’, ‘맞춤형·개별화 학습’, ‘교육내용 및 자원의 공유’ 측면은 기여도에 비해 실현 가능성을 낮게 평가하고 있는 것으로 나타났다([그림 V-3] 참조).

[그림 V-3] e-Learning 추진 방향에 따른 지역 교육격차 해소 기여 정도 및 실현 가능성 결과 분석



이들 결과를 응답자 수를 기초로 항목별로 살펴보면, 기여도에 있어서는 ‘시·공간적 유연성 확보’, ‘교육내용 및 자원의 공유’, ‘맞춤형·개별화 학습’에 대해 높게 평가하고 있었으며, 실현 가능성도 역시 높게 평가하고 있었다. 그러나 ‘자기주도적·능동적 학습’이나 ‘상호작용, 공동체 학습’ 측면은 실현 가능성에 있어서 낮은 점수를 부여하였다(<표 V-6> 참조).

<표 V-6> e-Learning 추진 방향에 따른 지역 교육격차 해소에 대한 기여 정도 및 실현 가능성

(단위: 지방자치단체 수)

| e-Learning 특성 | 기여도 | | | | 실현 가능성 | | | |
|-----------------|-------------|---|------|---|-------------|---|------|---|
| | 매우높다 <----- | | 매우낮다 | | 매우높다 <----- | | 매우낮다 | |
| | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| · 시·공간적 유연성 확보 | 7 | 4 | 1 | 0 | 7 | 5 | 0 | 0 |
| · 교육내용 및 자원의 공유 | 8 | 3 | 1 | 0 | 8 | 2 | 2 | 0 |
| · 맞춤형·개별화 학습 | 7 | 2 | 3 | 0 | 2 | 8 | 2 | 0 |
| · 자기주도적·능동적 학습 | 6 | 2 | 4 | 0 | 2 | 5 | 4 | 1 |
| · 상호작용, 공동체 학습 | 1 | 3 | 7 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 |

또한, e-Learning에 대한 향후 수요에 대해서는 대부분의 지방자치단체에서 공무원 상시학습 체계 도입, 정보통신 인프라 확충에 따른 주민 정보화 능력 향상, 평생교육 요구 증가 등의 지속적으로 증대될 것으로 전망하였다.

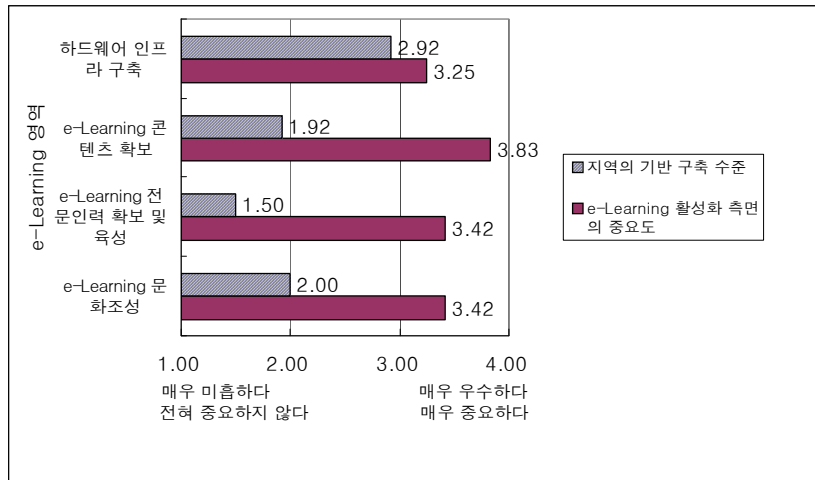
3. e-Learning 인프라 구축 수준

가. 지역 내 e-Learning 기반 구축 현황 및 인식

지방자치단체별로 e-Learning 영역별 기반 구축 수준 및 중요도 인식 정도를 ‘하드웨어 인프라 구축’, ‘e-Learning 콘텐츠 확보’, ‘e-Learning 전문 인력 확보 및 육성’, ‘e-Learning 문화 조성’의 4개 영역으로 구분하여 살펴본 결과, 모든 영역에서 e-Learning 활성화 측면의 중요도에 비해 기반 구축 수

준이 못 미치는 것으로 인식하고 있었다. 특히, ‘e-Learning 콘텐츠 확보’와 ‘e-Learning 전문 인력 확보 및 육성’에 대해서는 e-Learning 활성화 측면에서 그 중요도와 기반 구축 수준의 차이가 크게 나타났다([그림 V-4] 참조).

[그림 V-4] e-Learning 영역별 기반 구축 수준 및 중요도 인식 결과 분석



이들 결과를 응답자 수를 기초로 항목별로 살펴보면, 해당 지역의 기반 구축 수준은 ‘하드웨어 인프라 구축’을 제외한 나머지 항목에서 ‘미흡하다’, ‘매우 미흡하다’는 의견이 과반수를 차지하였고 ‘매우 우수하다’로 답한 경우는 없었다(<표 V-7> 참조). 즉, 하드웨어 인프라 구축은 비교적 우수하지만, 콘텐츠나 전문인력 확보, 문화조성 측면에서는 미흡하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

e-Learning 활성화 측면에서의 영역별 중요도도 ‘하드웨어 인프라 구축’, ‘e-Learning 콘텐츠 확보’, ‘e-Learning 전문인력 확보 및 육성’, ‘e-Learning 문화 조성’의 4개 영역 모두를 ‘중요하다’ 이상으로 인식하고 있는 것으로 나타났으며, ‘전혀 중요하지 않다’고 답한 경우는 없었다. 특히 e-Learning 콘텐츠 확보가 e-Learning 활성화에 가장 중요한 영역으로 인식하고 있는 것을 알 수 있었다(<표 V-7> 참조).

<표 V-7> e-Learning 영역별 기반 구축 수준 및 중요도 인식

| 구분 | 귀 지역의 기반 구축 수준 | | | | e-Learning 활성화 측면에서 중요도 | | | |
|----------------------------|----------------|------|------|---------|-------------------------|------|---------|------------|
| | 매우 우수하다 | 우수하다 | 미흡하다 | 매우 미흡하다 | 매우 중요하다 | 중요하다 | 중요하지 않다 | 전혀 중요하지 않다 |
| · 하드웨어 인프라 구축 | 4 | 3 | 5 | 0 | 4 | 7 | 1 | 0 |
| · e-Learning 콘텐츠 확보 | 0 | 3 | 5 | 4 | 10 | 2 | 0 | 0 |
| · e-Learning 전문 인력 확보 및 육성 | 0 | 0 | 6 | 6 | 5 | 7 | 0 | 0 |
| · e-Learning 문화 조성 | 0 | 3 | 6 | 3 | 5 | 7 | 0 | 0 |

이처럼 e-Learning 기반 구축이 미흡한 데 대한 문제점 및 애로사항으로는 다음과 같은 것들이 지적되었다.

먼저, ‘하드웨어 인프라 구축’ 측면에서는 대체로 큰 문제가 없다고 답했으나 전남, 충남 등의 일부 지역에서는 아직도 인터넷 활용률 및 PC 보급률이 타지역에 비해 낮은 것으로 파악되었다. 노령 인구 및 농어촌 인구 비율이 높은 지역일수록 이러한 문제점은 심각한 것으로 나타났다. 또한 물리적 여건이 갖추어졌더라도 e-Learning에 적합한 환경 조성이 되지 않은 경우도 문제점으로 지적되었다. 예를 들어, 서비스 도중 발생하는 문제점에 대한 신속한 도움을 받을 수 없거나, 지속적인 유지보수와 업그레이드가 되지 않는 경향이 있고, 사용량이 증가하면 트래픽이나 병목현상 등으로 서비스의 품질이 떨어지는 경우가 있다고 지적했다.

두 번째로 ‘e-Learning 콘텐츠 확보’ 측면에서는 지역 특화된 콘텐츠 개발이 필요함에도 불구하고 자체 보유한 콘텐츠가 거의 없고, 중앙에 절대적으로 의존하고 있는 점을 문제점으로 지적하였다. 이러한 문제점의 원인은 콘텐츠 개발 전문인력 부족을 이유로 지적하여 자연스럽게 ‘e-Learning 전문 인력 확보 및 육성’ 측면과도 관련되었다. 또한 지역 내 초·중등교육청이 보유한 풍부한 콘텐츠에 비해 평생교육의 경우는 양적으로나 질적으로 현저히 수준이 떨어지며 지방교육청과의 협조체계도 미흡하여 이들 콘텐츠와의 연계

는 어려운 것으로 파악되었다. 중앙의 우수한 콘텐츠 공유 과정에 있어서도 관련기관 간의 유기적인 네트워크가 구축되지 못해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한 예산 확보와 함께 지역민의 교육수요 조사를 통한 체계적 접근의 필요성에 대해서도 지적하였다.

세 번째로 ‘e-Learning 전문인력 확보 및 육성’ 측면은 e-Learning 사업에 필요한 전문인력에 대한 수요가 정확히 파악되지 못하고 있는 상황에서 그 필요성에 대한 조직 내 인식마저 부족하여 어려움을 겪고 있는 것으로 파악되었다. 지역대학을 중심으로 관련 인력을 장기적으로 양성할 필요성을 제기한 지방자치단체도 있었고, 몇몇 기관에서는 인적자원개발센터를 중심으로 e-Learning 튜터 양성사업을 실시한 곳도 있었다. 수도권만큼 풍부한 e-Learning 전문인력을 공급받을 수 있는 상황은 아니지만, 자체 내 관련자들에게 관련 세미나 교육 등을 통해 자체 역량을 향상시키는 것도 한 가지 방법이 될 수 있을 것이다.

마지막으로 ‘e-Learning 문화조성’에 대해서는 정책 및 제도적 기반 미흡과 관련 기관의 관심 부족 등을 문제점으로 지적하였다. 그나마 주민 대상의 정보화 소양 교육이 off-line에서 지속적으로 진행되고 있어 과거에 비해 인식이 변화한 편이기는 하지만, 아직도 정보화 능력이 부족한 지역민도 많고 e-Learning에 대한 인식은 아직 매우 미흡한 편인 것으로 나타났다. 이를 위해 지방자치단체 차원에서의 적극적 정책 지원과 각 지역의 인적자원개발센터, 평생교육정보센터, 지역 도서관 등을 활용한 e-Learning 콘텐츠 보급과 홍보 방안이 마련되어야 할 것으로 지적되었다.

나. e-Learning 기반 구축을 위한 추진 정책 및 사업

각 지방자치단체별로 e-Learning 기반 구축을 위해 실시하고 있는 또는 계획하고 있는 정책 및 사업을 앞에서 언급한 4개 영역별로 조사한 결과, 부산인적자원개발원의 경우 5개년 e-Learning 로드맵을 구축하여 e-Learning 기반 조성을 위한 사업을 시작한 것으로 파악되었고, 나머지 지방자치단체의

경우는 구체적으로 e-Learning 기반 구축을 위한 사업을 따로 실시하고 있지 않은 것으로 파악되었다. 4개 영역별로 현황을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, '하드웨어 인프라 구축' 측면에서는 유비쿼터스 도시(U-City) 기반 조성 사업이나 평생학습도시 조성을 위한 농어촌 지역민 및 소외계층 컴퓨터 보급, 네트워크 구축 사업 등 국가 차원의 정보화 관련 사업의 큰 골격 안에서 진행되는 경우를 제외하고는 지방자치단체 차원에서 자체적으로 e-Learning 하드웨어 기반 구축을 위해 추진하고 있는 사업은 없는 것으로 파악되었다. 향후 하드웨어 인프라는 이들 사업의 연속선상에서 지속적으로 구축될 것으로 보이며, 지역 기업과 연계하거나 핵심 지원센터 구축 등을 통해 e-Learning 하드웨어 기반 구축 사업을 확대해 갈 의지를 보인 지방자치단체도 있었다.

두 번째로 'e-Learning 콘텐츠 확보' 측면에서는 중앙정부 관련기관의 콘텐츠 공유를 추진하고 있는 지방자치단체도 있었으며, 공무원교육원이나 지방대학의 콘텐츠 공유를 활용하고 있는 경우도 많았다. 이 영역과 관련하여 향후 사업의 방향은 자체 콘텐츠 개발과 병행하여 지방자치단체 내 산재한 콘텐츠의 공동 활용 체계 구축이나 중앙의 우수한 콘텐츠 공유 등이 될 것으로 예상된다.

세 번째로 'e-Learning 전문 인력 확보 및 육성'을 위해서 울산인적자원개발지원센터에서는 e-Learning 튜터 양성사업을 2007년 추진하여 40여 명의 튜터를 양성하였으며, 이를 통해 향후 e-Learning의 활성화를 도모할 예정인 것으로 파악되었다. 이 외 다른 기관의 경우는 직접적으로 e-Learning과 관련되지는 않지만 정보통신이나 미디어와 관련한 포럼이나, 자격 체계, 교육기관 등을 운영 중인 것으로 나타났다. 이 영역의 활성화를 위해 지역인적자원개발 측면에서 e-Learning 전문 인력양성 프로그램 운영지원 및 지역대학과 연계한 전문인력 양성 프로그램을 계획하고 있는 지방자치단체도 있었다.

마지막으로 'e-Learning 문화 조성'을 위해서는 주로 광역 단위 홍보 전략과 연계하여 지방자치단체 차원의 주민 대상 홍보를 활용하는 것으로 나타났다. 구체적 홍보 수단으로는 지역 방송, 행정기관의 홈페이지, 각종 세미나

및 심포지엄 개최 등을 활용하는 것으로 나타났다. 또한 정보화 소외계층을 위한 주민 정보화교육을 실시하거나 외부전문가 및 일반시민이 참여하는 『민관합동 학습동아리』를 운영하기도 하고, 관련 평생학습기관 혹은 지역의 여성문화회관, 도서관 등을 통해 분야별 다양한 시범교육훈련사업 등을 실시하고 있는 곳도 있었다. 대체로 현재 일반주민의 e-Learning 문화 조성을 위한 사업은 별도로 추진되고 있지 않으나, 대학 등 각급 교육기관에서는 자체 e-Learning 강좌의 확산을 위하여 인센티브 제도를 도입하는 경우도 있었다. 또한 이미 e-Learning 문화가 어느 정도 정착된 정규교육에서의 학생들을 통해 학부모 및 성인을 대상으로 확대된 단계적 e-Learning 문화 조성을 추진할 계획인 곳도 있었다.

4. 시사점

지방자치단체의 인적자원개발센터를 대상으로 지역 교육격차 실태 및 e-Learning 추진 정책 및 활용 실태 등을 살펴본 결과 도출된 시사점은 다음과 같다.

첫째, 대부분의 지방자치단체에서는 지역 간 교육격차가 존재한다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이를 교육훈련 기회 측면, 교육훈련의 질 측면, 기타 요인으로 크게 나누어 살펴보면, 교육훈련 기회 측면의 여러 요인 중에서도 특히 교육훈련 프로그램 개설 수에서 지역 간의 차이가 가장 크게 존재한다고 보았다. 따라서 지방자치단체별로 다양한 교육 프로그램을 개발하기 위한 투자가 필요하며, 좀 더 효율적인 접근을 위해 교육 프로그램에 대한 공동 활용 정책이 적극적으로 추진될 필요가 있다. 그러나 지역 내 교육훈련 기회 측면의 교육격차는 농·어촌 지역이 많은 지방자치단체들은 지역 내 교육격차를 심각하게 인식하고 있는 반면, 도심 지역 중심의 지방자치단체들은 지역 내 교육격차를 민감하게 인식하고 있지 않음을 알 수 있었다. 따라서 동일한 지역 안에서도 소외지역이 발생되지 않고, 고른 교육 기회와 혜택이 돌아갈 수 있도록 하는 정책적 배려가 필요하다. 교육훈련의 질에 있

어서도 지역 간 격차가 있는 것으로 조사되었으며, 이는 특히 교육결과의 효과성과 이를 좌우하는 교·강사의 전문성에 많은 의미를 두고 있어, 교·강사의 질 제고와 이를 위한 지원이 시급히 요구된다. 교육훈련기회 및 교육훈련 질 외에 지역 교육격차를 유발하는 문제점으로는 지방자치단체장 및 담당인력의 인식 부족과 홍보 부족이 가장 큰 문제점으로 지적되었다. 이에, 지방자치단체장 및 담당인력 대상의 꾸준한 홍보와 연수를 통한 인식전환이 요구된다.

둘째, 지방자치단체별 평생교육 및 직업교육훈련에서의 e-Learning 활용경험은 과반수 이상의 지방자치단체에서 있다고 응답하였다. e-Learning 활용경험이 있는 경우에도 인식 및 확산의 부족으로 현재 지역 교육격차 해소에 직접적으로 효과가 크게 나타나고 있지 않다고 보는 경우가 전반적이었으나, 향후 확산된다면 효과적일 것이라는 긍정적 반응도 높게 나타났다. 이에, e-Learning의 기여도가 높음에도 불구하고 실현 가능성은 낮다고 보는 주요 요인 중 하나로 꼽을 수 있는 전문인력의 확보 및 지원을 강화하고 e-Learning 고유의 특징과 장점을 살려 e-Learning이 교육격차 해소에 건인차가 될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 'e-Learning 문화 조성'에 대해서는 정책 및 제도적 기반 미흡과 관련 기관의 관심 부족 등을 문제점으로 지적하였다. 그나마 주민 대상의 정보화 소양 교육이 오프라인에서 지속적으로 진행되고 있어 과거에 비해 인식이 변화한 편이기는 하지만, 아직도 정보화 능력이 부족한 지역민도 많고 e-Learning에 대한 인식은 아직 매우 미흡한 편인 것으로 나타났다. 이를 위해 지방자치단체 차원에서의 적극적 정책 지원과 각 지역의 인적자원개발센터, 평생교육정보센터, 지역 도서관 등을 활용한 e-Learning 콘텐츠 보급과 홍보 방안이 마련되어야 할 것이다.

제 6 장

지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 운영 사례

본 장에서는 현재, 중앙정부 및 지방자치단체에서 지역 간 교육격차를 해소하고 전 국민에게 고른 교육 기회와 과정을 제공하기 위해 시도되고 있는 e-Learning 운영 사례를 제시할 것이다. 이러한 e-Learning 운영 사례 분석을 통하여 실제로 e-Learning이 지역의 교육격차 해소 방안으로 활용될 수 있는지 그 가능성을 탐색하며, 운영 사례에 나타난 성공 요소와 문제점 등을 분석하여 보다 효과적인 e-Learning 적용 방안에 대한 시사점을 얻고자 한다. 앞서 언급한 바와 같이 e-Learning 운영 사례는 중앙정부와 지방정부 수준에서 추진되고 있는 것을 모두 포함하였으며, 다양한 학습자층을 대상으로 한 e-Learning이 포함될 수 있도록 하였다(공무원, 일반인, 취약계층, 여성인력 등). 사례분석을 위해 다음과 같은 조사항목을 기반으로 자료를 수집하고 분석하였다(<표 VI-1>참조).

<표 VI-1> e-Learning 사례분석 조사항목

| 분석 항목 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 추진 배경 및 목표(비전) ● 추진 경과 및 기능 ● 현황 및 실적 <ul style="list-style-type: none"> - 교육과정 개설 현황 - 교육과정 운영 방법(전략) - 사이트 구성 메뉴/기능 - 특징(특장점) ● 문제점 및 애로사항 ● 성과 및 향후 계획(발전방향) ● 시사점 |

제1절 중앙공무원교육원

1. 추진 배경 및 목표

중앙공무원교육원은 국가공무원에 대한 교육훈련을 실시하고 각급 공무원 교육훈련기관에 대한 지원·협력을 하며, 교과·교재 및 교육기법의 연구·개발·보급과 외국 공무원 교육훈련 및 국제협력을 주요 기능으로 하고 있는 기관이다. 1949년 ‘국립공무원 훈련원’으로 발족하여 1961년 ‘중앙공무원교육원’으로 확대·개편되었으며 현재까지 공무원 교육의 중핵 기관으로 자리매김하고 있다. 중앙공무원교육원은 창조적 혁신 공무원 양성을 비전으로 하여 국민의 봉사자로서 공직관 확립, 지식정보화 시대의 전문행정인 양성, 참여정부의 개혁추진 역량 배양, 사회갈등 조정 및 국정통합능력 제고 등을 목표로 하고 있다.

공무원교육원의 e-Learning은 2001년부터 교육과정 체계 가운데 하나로 ‘사이버교육’이 본격적으로 도입되면서 시작되었다. 이러한 사이버교육의 시행은 급변하는 정보사회의 흐름에 부합하는 교육의 실현을 위해서 e-Learning이 갖는 장점을 적극 활용하는 것이 공무원교육 분야에서도 요청되었기 때문이다. 즉, 언제, 어디서나 원하는 학습을 상시적으로 할 수 있고 자기주도적인 학습 환경을 구축하며 맞춤형 서비스가 가능한 e-Learning의 특성이 공무원교육의 새로운 요구에 부합된 것이다.

다음 [그림 VI-1]은 중앙공무원교육원의 사이버교육이 추구하는 구체적인 교육목표를 도식화한 것이다. [그림 VI-1]에 제시된 바와 같이 중앙공무원교육원의 사이버교육은 공무원의 실무와 직결되는 학습, 혁신성과 고양, 글로벌 역량강화, 자기주도적 학습문화 조성을 통해 궁극적으로 공무원의 학습조직화의 토대를 마련하고자 하였다.

[그림 VI-1] 중앙공무원교육원 e-Learning의 교육목표



자료: 중앙공무원교육원 사이버교육팀(2007). 『2007년 사이버교육과정 운영계획』.

현재 중앙공무원교육원의 사이버교육이 추구하는 중점 교육 방향은 혁신 학습, 변화·혁신 기본이론, 매뉴얼, 정부·민간의 혁신사례 등에 관한 교육 과정 개설을 확대하는 것이다. 이것은 e-Learning이 현 정부의 핵심 이슈인 혁신과 관련된 기본적인 이론과 절차 등을 제시하는 데 가장 적합하다고 보고 있음을 의미한다. 또한 정책기획, 행정실무 등 전 공무원에게 필수적인 기본 역량을 배양하는 데 필요한 교육과정을 체계적으로 편성하여 이를 연중 상시 운영하는 데 초점을 두고 있다. 이 역시 사이버교육이 기본 교육과정에 적합하다는 인식을 나타내는 것이며, 업무 현장을 떠나지 않고 e-Learning을 통해 일상적 학습을 할 수 있다는 특성을 적극 활용한 방향으로 볼 수 있다.

2. 연혁 및 주요 기능

중앙공무원교육원의 사이버교육은 1999년 ‘공무원사이버교육센터’ 구축 계획이 수립되면서 시작되었다. 2000년 중앙공무원교육원 내에 공무원 사이버교육센터의 설립과 함께 사이버교육 운영시스템(LMS)을 구축하고 8개의 코스웨어를 개발하였으며 이후 지속적인 시스템 개선과 콘텐츠 개발을 해오고 있

다. 2001년에는 각종 커뮤니티 기능을 확대하고 LMS를 보강하였으며 최초로 보건복지부 국립보건원 등 9개 기관에 대한 공동 활용을 실시하였다. 2002년에는 백업시스템을 도입하였고 8개의 코스웨어 개발과 25회의 교과목을 운영하였다. 2003년에는 안정적인 공동 활용을 위한 시스템 개선과 13개의 코스웨어를 개발하였으며 2004년도에는 8개, 2005년에는 5개, 2006년에는 8개의 코스웨어를 개발하였으며 평가관리 시스템, 온라인 설문 시스템도 확대하였다.

중앙공무원교육원의 e-Learning은 사이버교육센터가 주관이 되어 추진되고 있다. 센터에서는 열린 공부방 운영, 사이버교육 운영, 공동 활용지원이라는 세 가지의 기능을 핵심적으로 수행하고 있다(<표 VI-2> 참조).

<표 VI-2> 중앙공무원교육원 사이버교육센터의 주요 기능

| 활동 | 세부 내역 |
|----------|---|
| 열린공부방 운영 | 공무원이면 누구나 원하는 학습을 언제든지 할 수 있도록 열려 있는 e-Learning 상시학습 지원 |
| 사이버교육 운영 | 관심 있는 주제에 대한 학습, 토론, 자료 공유 등을 통한 자기주도적 학습을 통한 개인역량 강화 및 혁신의 주도적인 역할 수행에 도움을 줄 수 있는 교육과정 제공 |
| 공동 활용 지원 | 사이버교육을 처음으로 실시하고자 하는 행정기관, 공무원 교육 훈련기관에서 중앙공무원교육원에 구축되어 있는 운영시스템(LMS), 콘텐츠를 공동으로 활용하여 교육을 실시할 수 있도록 사이버관련 자문, 운영지원 등 통합서비스 제공 |

3. 운영 현황 및 실적

가. 교육과정 개설 및 운영 현황

중앙공무원교육원에서 운영하는 사이버교육 과정은 각각 이론 중심과 사례 중심으로 이루어진 변화혁신 관련 과정, 역량강화 관련 과정(일 잘하는 역량, 대화 잘하는 역량), 행정실무 과정, 외국어 과정 등으로 구분될 수 있다. 보다 구체적으로 살펴보면, 법제도 관련 과목 11개, 행정실무 관련 9개,

정부혁신 관련 13개, 홍보 관련 2개, 토론 관련 4개, 역량 과정 1개, 외국어 과정 9개, 기타 소양 과목 8개, CSC 관련 1개 과정으로 총 57개의 과정이 개발·운영되고 있다.

e-Learning 과정의 운영 실적을 연도별로 살펴보면 2001년부터 현재에 이르기까지 기하급수적으로 교육생이 증가되고 있음을 알 수 있다. 또 순수한 e-Learning 과정 이외에도 혼합형 학습을 개설함으로써 e-Learning을 학습 효과 증진을 위해 전략적으로 사용하고 있음을 보여주고 있으며 이 또한 수료인원이 지속적으로 증가하고 있다(<표 VI-3> 참조). 담당자와의 인터뷰 결과 학습자들은 주로 자신에게 필요한 과목을 중심으로 자율적인 상시학습을 하고 있는 경향이 강하며 최근에는 특히 자기계발을 위한 과목에 대한 수요가 높은 것으로 나타났다.

<표 VI-3> 중앙공무원교육원 사이버교육과정 운영 현황

| 연도 | 혼합형학습 | | | 사이버학습 | | |
|------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | 과정 수 | 운영 횟수 | 수료 인원 | 과정 수 | 운영 횟수 | 수료 인원 |
| 합계 | 88 | 150 | 19,649 | 154 | 762 | 92,722 |
| 2001 | 8 | 12 | 1,860 | 3 | 3 | 96 |
| 2002 | 9 | 22 | 3,560 | 3 | 5 | 125 |
| 2003 | 13 | 24 | 3,222 | 2 | 2 | 111 |
| 2004 | 22 | 33 | 3,274 | 21 | 84 | 1,935 |
| 2005 | 17 | 30 | 2,811 | 34 | 170 | 16,982 |
| 2006 | 11 | 18 | 3,058 | 39 | 195 | 36,593 |
| 2007 | 8 | 11 | 1,864 | 52 | 303 | 36,880 |

한편, 열린 공부방 역시 적극적으로 활용되고 있는 추세이다. 2001년 409명이 접속하였으나 현재는 184,762명이 접속하여 활용하고 있다(<표 VI-4> 참조).

<표 VI-4> 중앙공무원교육원 열린공부방 운영 현황

| 구분 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007/6월 현재 |
|-------|------|--------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| 접속자 수 | 409 | 71,589 | 122,895 | 154,253 | 262,552 | 295,599 | 184,762 |

나. 사이트의 주요 메뉴

중앙공무원교육원의 사이버교육 사이트(<http://cyber.coti.go.kr/>)는 학습자들을 위한 과정 안내, 수강신청, 학습, 자료 공유 등을 할 수 있는 기본적인 메뉴로 구성되어 있다. 또한 사이버교육을 원활하게 받을 수 있도록 고객센터 메뉴를 두어 사이버교육 운영절차, 수강신청, 학습방법, 학습이력관리와 관련된 상세한 안내를 하고 있고 FAQ, Q&A, 헬프데스크, 원격지원 메뉴를 두어 운영하고 있다. 홈페이지 전면에는 공동 활용과 관련된 안내가 제시되고 있어, 본 교육원에서 공동 활용에 대한 비중을 크게 두고 있음을 알 수 있다. 공동 활용에 대한 안내 메뉴는 공동 활용이 무엇이며, 현재 공동 활용을 하고 있는 기관, 공동 활용 신청하기 등으로 구성되어 보다 효율적인 공동 활용을 돕고 있다(<표 VI-5> 참조).

<표 VI-5> 중앙공무원교육원의 사이버교육 사이트의 주요 메뉴

| 주요 메뉴 | 하부 메뉴 |
|---------|---|
| • 과정안내 | 교육 중인 과정 개설 예정 과정 사이버교육 과정 집합교육연계 과정 교육일정 안내 |
| • 수강신청 | 수강신청 수강신청 취소 |
| • 나의 공간 | 나의 학습공간(수강신청 중인 과정, 수강 중인 과정, 수강 완료한 과정, 동기모임, 열린 공부방) 쪽지함 개인정보 수정 |
| • 게시/자료 | 공지사항 코스웨어 자료실 학습관련 자료실 |
| • 센터소개 | 인사말 설립 목적/목표 연혁/조직도 찾아오는 길 공동 활용기관 |
| • 고객지원 | 센터이용 도우미(사이버교육 운영절차, 수강신청, 학습방법, 학습이력 관리) 자주 하는 질문 문의사항 질문 원격지원 담당자 연락처 |

다. 교육운영 방법

중앙공무원교육원의 사이버교육 운영 절차는 일반적인 형태를 따르고 있다. 즉, 교육생 선발계획 공고에서부터, 수강신청, 수강승인, 사이버학습, 수료 처리 및 통보의 단계를 거치고 있다. 과정 운영 중에는 약 3~4회 정도의 학습 독려가 이루어지는데 입교 시 독려와 진도별 독려 등 SMS와 e-mail을 사용하여 학습을 지원하고 있다. 질문방에 올려진 질문에는 6시간 내 답변하도록 되어 있고 질문이 올라오면 운영자, 시스템 관리자, 강사에게 메일이 발송되어 신속한 답변이 가능하도록 하였다. 또한 강사의 독려와 학습지원의 정도에 따라 강사료를 차등 지급하고 있는 상황이다.

2007년 변화된 운영 방식을 살펴보면 첫째, 공무원상시학습체제에 따라 교육이수 시 점수 인정 방식에서 시간 인정 방식으로 개선하여 2개 차시 학습을 1시간으로 인정하고 있다. 둘째, 충실한 학습 진행을 위하여 미이수자에 대한 벌칙을 신설하였는데, 미이수인 경우 해당 기수 이후 2개월 동안 수강을 할 수 없도록 하였다. 셋째, 과정별 학습기간을 3주에서 2주로 단축하여 학습 집중도를 강화하였고 매월 50개가 넘는 과정을 개설함으로써 학습자에게 다양한 학습 선택권을 부여하도록 하였다. 학습기간이 단축된 것은 실제 학습자들이 e-Learning을 하는 학습 패턴을 분석한 결과 일주일에서 열흘 정도의 기간에 과정 학습을 마치는 경우가 많다는 조사에 근거한 것이다. 다음으로 과정별 최대 교육인원은 2006년 300명에서 2007년 100명으로 조정되었다. 이와 같이 개편된 운영 방식을 보면 코스웨어 단위가 아닌, 차시 단위의 학점인정(2개 차시 1학점)을 함으로써 항시적이고 일상적인 학습을 유도하는 유연한 학사운영 방식이 도입되고 있음을 알 수 있다. 아울러, 다양한 과정을 개설하여 학습자의 요구를 적극 수용하고 있으며 보다 충실한 학사운영을 위해 학습자의 수를 제한하는 전략 방향을 알 수 있다. 그러나 중앙공무원교육원에서 이루어지는 사이버교육은 대부분 자기주도적 자기학습의 형태로 이루어지고 있어서 커뮤니티나 토론 등이 활성화되지 않고 있으며 질문도 거의 없는 형태로 진행되고 있는 한계를 나타내었다.

4. 공동 활용

중앙공무원교육원 e-Learning의 가장 큰 특징은 100개가 넘는 기관에서 교육원의 e-Learning을 공동 활용하고 있다는 것이다. 이는 본 연구에서 지향하는 지역격차 해소의 관점에서 보았을 때 매우 의미 있는 사례라고 할 것이다. 공동 활용은 공무원 사이버교육센터에서 개발·운영 중인 사이버교육 운영시스템(LMS) 및 코스웨어에 대하여 각급 행정기관과 공동으로 활용하는 것을 의미하는데, 이러한 공동 활용을 통해 예산 절감 및 공무원의 상시학습을 지원한다는 목표를 가지고 있다. 즉, 기본적인 구축 및 지속적인 업그레이드 비용 등이 많이 소요되는 e-Learning에 대한 효율성을 높이기 위한 것으로 볼 수 있다.

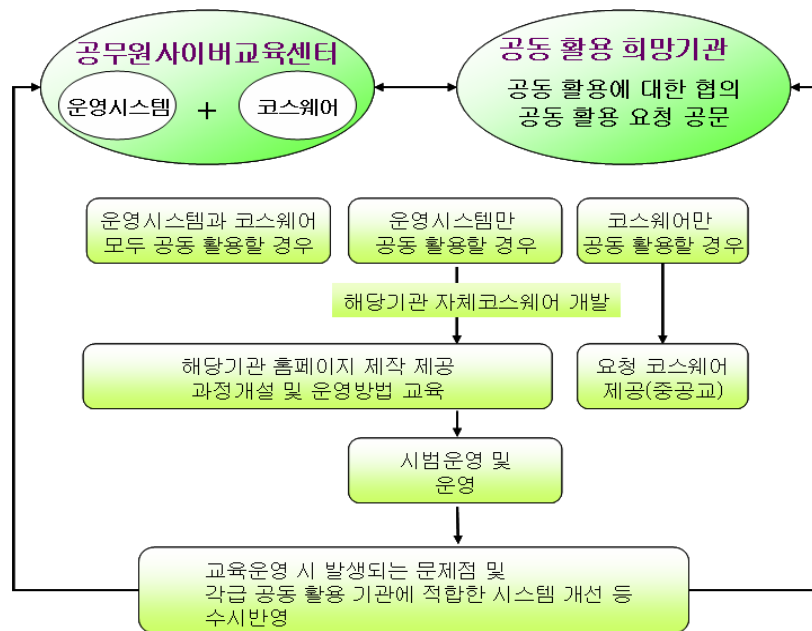
가. 현황 및 특성

공동 활용 대상기관은 중앙 및 지방 각급 행정기관과 교육훈련기관이며 2001년 11개 기관이 공유하였던 것에서 점차 그 수가 증가되어 현재는 111개 기관이 공동 활용을 하고 있다. 공동 활용기관을 세분화하여 그 현황을 살펴보면, 국가행정조직이 52개(해양수산인력개발원 등), 자치행정조직이 28개(부산광역시 지방공무원교육원 등), 교육행정조직이 26개(전라북도 교육청 등), 기타 5개(국회사무처 등)로 이루어져있다. 공동 활용은 콘텐츠와 LMS가 없는 기관이 중앙공무원교육원의 LMS와 콘텐츠를 모두 공유하거나 중앙공무원교육원의 콘텐츠만 공유하는 방식, 마지막으로 LMS만을 공유하는 형태로 구분될 수 있다. 아울러 공동 활용을 하고 있는 각급 기관 가운데 독자적으로 콘텐츠를 개발하고 있는 경우는 이를 다시 전체 공동 활용기관에 공유함으로써 보다 다양한 콘텐츠에 접근할 수 있게 하였다. 즉, 현재 중앙공무원교육원과 콘텐츠 등을 공유하고 있는 기상청, 해양수산인력개발원, 경기도 소방학교 등 많은 기관에서 이들이 자체적으로 개발·활용하고 있는 대부분의 코스웨어에 대하여 다른 공동 활용기관과 공유하고 있는 것이다. 이러한 방식

은 일반적으로 중앙공무원교육원이라는 하나의 기관에서 다른 기관에 시혜(施惠)적 입장에서 콘텐츠나 LMS를 제공하는 것에 비해, 공동 활용이라는 연계 체제에 있는 모든 기관들이 서로의 콘텐츠를 중앙공무원교육원을 매개로 공유하는 발전적이고 효과적인 형태라고 할 수 있다.

공동 활용을 위해서는 각급 기관에서 공동 활용을 신청하고, 간단한 공동 활용 요청공문을 발송하며 다음으로 사이버교육센터 시스템에 신청기관에서 지정한 인터넷 주소(URL)로 사이버교육용 홈페이지를 제작하여 개설하고 신청기관의 사이버교육용 홈페이지 운영을 위한 기관 담당자 권한부여, 시스템 및 교육 운영 방법 등을 교육함으로써 운영에 대한 준비를 한다. 공동 활용기관의 사이버교육 운영이 시작되면 각 기관에서 직접 운영을 담당하지만 중앙공무원 교육원에서도 시스템에 대한 민원을 받는 등 적극적인 운영 지원을 수행하며 기능 개선 등에 대한 요구를 수렴하여 반영하고 있다([그림 VI-2] 참조).

[그림 VI-2] 중앙공무원교육원 공동 활용 업무처리 흐름도



자료: 중앙공무원교육원 사이버교육센터 안내 자료집.

중앙공무원교육원에서는 공동 활용이 활성화되기 위해서 공동 활용을 하고 있는 각급 기관들이 가진 요구나 애로사항을 적극적으로 반영해 주는 것이 가장 중요하며 사이버교육에 대한 충분한 이해나 선행 경험이 부족한 기관에게 중앙공무원교육원에서 가지고 있는 관련된 자료 등을 적극 공유해서 노하우를 전수하는 지원이 필요하다고 보았다. 즉, 공동 활용기관이 대부분 교육에 대한 전문기관이 아니므로 자체적인 e-Learning 개발, 운영에 대한 전문성을 갖추기 위해서는 많은 시간과 노력이 들 수밖에 없다. 따라서 중앙공무원교육원이 일종의 e-Learning 허브로서 공동 활용기관의 개발, 운영을 적극적으로 지원해 주는 체제를 지향해야 한다는 것이다. 이를 위하여 중앙공무원교육원에서는 e-Learning 과정 개발, 운영을 위한 각종 지침, 규정, 문서(개발 절차, 제안서 등) 등을 각급 기관에게 공유하고 있으며, 시스템에 관련된 민원을 직접 처리해 줌으로써 이용 기관들의 만족도를 높이고 있었다. 또한 연간 1~2회 정도의 사이버교육협의회를 개최하여 공동 활용을 하고 있는 기관 등 사이버교육에 관심이 있는 다양한 관계자들이 참석하여 e-Learning의 기술발전, 동향, 사례 공유와 분임토의 등을 통해 전문성 향상에 기여하고 있다. 특히 중앙공무원교육원에서는 앞으로 공무원들의 e-Learning 수요가 지속적으로 늘어날 것으로 예측하였는데, 이는 공무원에게 요구되는 연간 학습시간이 상향되었고 이러한 상황에서 교정직이나 특수 운영 형태의 공무원(산간/ 벽지 근무자, 2/3교대자 등)에게는 e-Learning이 매우 적합한 교육의 형태이기 때문이다. 따라서 보다 적극적인 체제로 전국에 산재해 있는 공무원들의 e-Learning 공동 활용을 지원해야 할 것으로 판단하였다.

나. 공동 활용의 애로사항 및 개선방안

공동 활용을 활성화면서, 중앙공무원교육원에서는 매년 늘어나는 공동 활용기관의 수요를 감당하는 것이 또 다른 난제로 떠오르고 있다. 활용기관 수가 늘어나는 만큼 이들과 관련된 지원활동을 수행하는 데는 더 많은 부담이

따르기 때문이다. 그러나 공무원 조직에서 인력을 보강하는 것은 쉽지 않은 문제여서 많은 공동 활용기관의 요구를 충족시키는 효과적인 운영 방식에 대한 고민을 하고 있다. 또한 사이버교육의 성공은 e-Learning 콘텐츠의 질이 중요한데 이 역시, 관련 인력들의 전문성이 보장되어야 체계적인 질 관리 프로세스를 추진해 나갈 수 있다고 판단하였다. 따라서 중앙공무원교육원 조직에서 e-Learning에 대한 전문성을 갖는 인력을 충분히 확보하는 것이 중요한 이슈로 부각되었다.

아울러 공동 활용을 지원하는 서비스 체계를 지속적으로 향상시켜 계획수립 단계부터 개발, 운영 단계에 이르기까지 주요 포인트별로 수요자의 요구를 적극적으로 반영하는 프로세스를 지향해야 할 것으로 보았다.

5. 성과 및 향후 계획

중앙공무원교육원의 e-Learning은 우리나라 공무원들에게 사이버교육이 정착되고 활성화되는 기회를 제공했다는 데서 큰 의미를 찾을 수 있다. 특히, 양질의 교육을 지역 간의 격차 없이 제공하였다는 데에서 e-Learning의 역할이 컸다고 할 수 있다. 즉, 좋은 교육을 위해서는 우수한 강사(관련 전문 인력)가 필요한데 아직까지 우리나라는 수도권이나 서울에 비해 지방의 인력층이 취약한 형편이다. 따라서 e-Learning을 이용하면, 능력 있는 강사들이 참여한 우수한 교육과정을 지역에 상관없이 균등하게 학습할 수 있다. 중앙공무원교육원에서도 중앙 단위에서만 주로 활용할 수 있었던 우수한 강사진의 강의를 전국 단위의 각급 기관(공무원 조직)에게 제공된 점이 e-Learning의 가장 큰 성과라고 판단하였다.

한편, 중앙공무원교육원에서는 향후에도 e-Learning 콘텐츠의 질을 최고 수준으로 유지하기 위한 노력을 지속하고자 하였으며, 특히 e-Learning에 대한 적극적인 성과 분석을 실시하여 학습효과를 담보하고자 하였다. 또한, 역량 진단을 통한 맞춤형 서비스를 계획하고 있었으며 보다 장기적인 안목에서 e-Learning에 대한 중장기 계획을 수립하여, 이를 근거로 체계적인 발전을

해 나가야 할 것으로 보았다.

6. 시사점

이상과 같은 사례분석을 통하여 지역격차와 관련된 몇 가지 시사점을 제시할 수 있을 것이다.

첫째, 중앙공무원교육원의 사이버교육은 ‘공동 활용’이라는 전략을 사용함으로써 e-Learning이 단순히 그것을 직접 개발하고 운영한 주체에게만 혜택이 돌아가는 것이 아니라, 보다 광범위한 조직과 학습자에게 교육의 기회를 제공해 줄 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있다는 것을 보여준다. 즉, e-Learning은 네트워크로 연결된 모든 대상자들에게 교육을 제공할 수 있으므로 인프라 등 e-Learning 개발과 운영 여건이 갖추어진 기관에서 만들어진 e-Learning을 다른 다양한 기관 및 대상자층과 ‘공유’할 수 있다는 중요한 특성을 가진다. 중앙공무원교육원에서 공동 활용이 활성화된 것은 교육원이 선도적으로 다른 기관들에게 콘텐츠와 시스템을 무상으로 제공하였다는 데에서 일차적인 원인이 있다. 즉, 공동 활용기관 입장에서는 간단한 신청 절차만 거치면 콘텐츠 개발이나 시스템 구축과 같은 투자비용 없이 e-Learning을 활용할 수 있으므로 중앙공무원교육원의 공동 활용을 마다할 이유가 없는 것이다. 그러나 중앙공무원교육원의 공유는 단순히 중앙의 조직이 e-Learning 콘텐츠 개발과 인프라를 구축하고, 이를 보유하지 못한 조직이나 학습자들에게 배포하는 일방적 수준의 공유가 아니라 공동 활용기관으로 등록된 다른 기관이 개발한 콘텐츠도 공무원교육원을 통해 공유되고 있으므로 그 부가가치를 높이고 있다. 이것은 좀 더 발전적인 형태로서 상호적인 공유가 일어난다는 것을 의미한다. 중앙공무원교육원에 연결된 다른 공공조직들도 콘텐츠를 상호 교류하여 직접적인 투자 없이도 보다 다양한 콘텐츠를 접할 수 있고 효율성을 높일 수 있다는 측면에서 적극적으로 공유하는 체제가 완성되고 있었다. 결국, 공유가 활발해지기 위해서는 다른 기관의 것을 상호 사용하는 과정이 편리하고 효율적으로 이루어질 수 있도록 하는 체

제를 마련할 필요가 있으며 공유를 통해 유용하고 이로운 점이 발생되어야 할 것이다.

둘째, e-Learning이 단순히 교육의 기회를 확대해 주는 것이 아니라 교육의 질적 측면을 향상시킬 수 있다는 데 역점을 둘 필요가 있다. 이는 교육격차라는 것이 교육의 양적 기회 격차 뿐만 아니라 교육의 질적 차이가 발생함으로써 더 큰 문제가 될 수 있기 때문이다. 앞서 지적한 대로 지방에는 우수한 교육과정을 개발하는 데 필요한 전문 인력층이 충분하지 못한 경우가 많다. 따라서 우수 인력이 투입된 양질의 e-Learning이 전국적으로 공유된다면 실질적 측면에서 지역 교육격차를 해소하는데 큰 기여를 할 수 있을 것이다.

셋째, 공유가 활발해진다는 것은 단순히 개별 기관에서 직접적인 개발, 운영을 하지 않고도 e-Learning을 활용할 수 있다는 측면을 넘어서서 네트워크에 연결된 다양한 사람들 간에 활발한 상호작용과 공동체 학습을 가능하게 한다는 데 보다 큰 의미가 있다. 이들은 서로 정보와 지식을 교환함으로써 지식의 격차를 줄이고, 보다 생산적이고 창의적인 학습을 할 수 있다. 그러나 아직까지 중앙공무원교육원의 사례에서는 상호작용, 공동체 학습 등이 활발하게 일어나지 않고 있으며 공유 기관마다의 개별적인 사이트가 존재함으로써 다른 기관 및 조직의 공무원들이 교류할 수 있는 채널이 마련되어 있지 못하였다. 문제는 소속된 기관의 독립적인 e-Learning 사이트를 운영함으로써 생기는 장점과, 다른 기관에 있는 다양한 사람이 함께 접속하여 활용하는 사이트를 통한 교육을 통해서 상호 정보 교류가 이루어짐으로써 부각될 수 있는 장점 모두를 간과하기 어렵다는 측면이다.

제2절 한국정보문화진흥원 : 배움나라

1. 추진 배경 및 목표

배움나라는 한국정보문화진흥원에서 추진하는 ‘평생정보화교육환경 조성 사업’의 일환으로 운영되고 있다. 평생정보화교육환경 조성사업은 취약계층이 온라인을 통해 언제, 어디서나 정보화교육서비스를 무료로 받을 수 있는 환경을 조성하여 생산적인 정보 활용을 촉진하고 삶의 질 향상을 도모하고자 하는 목적을 가지고 있다. 구체적인 사업 내용은 다음과 같다.

첫째, 인터넷으로 누구나 온라인 학습이 가능한 홈페이지를 운영하고 지원하는 것으로 배움나라(www.estudy.or.kr) 홈페이지를 통해 상시 학습이 가능한 교육과정을 무료로 운영하여 일반국민의 정보화 및 정보생활 활용을 지원한다. 둘째, 시·청각장애인, 전업주부, 고령자 등 취약계층을 포함한 일반국민 대상 온라인 교육과정을 개발한다. 이를 위해 다양한 계층이 자유롭게 배울 수 있는 온라인 교육과정을 테마기획, 컴퓨터 기초, O·A 활용, 웹디자인, 프로그래밍, 자격증, 장애인 등으로 구분하여 매년 추가 개발, 운영하고 있다. 또한 온라인 수요조사 등을 통해 신규 온라인 교육콘텐츠를 선정·개발하고 실사용자의 컴퓨터 환경에 적합한 학습이 될 수 있도록 지속적인 콘텐츠 업그레이드를 실시한다. 셋째, 한인단체·교육기관 등과 제휴하여 ‘국제인터넷 학교’를 확대 운영함으로써 재외동포 정보화교육 활성화 및 한민족의 정보격차를 해소한다. 러시아, 중국, 몽골 등에 거주하는 조선족 및 이민자 등 해외에 거주하는 우리 동포의 정보격차 해소를 위해 독립된 인터넷 학습 사이트(국제인터넷학교)를 개설, 운영하여 지역적 한계를 뛰어넘는 온라인정보화교육을 지원한다. 넷째, 외부기관에 대해 온라인정보화교육 시스템을 지원하여 지역 간 정보격차 해소 및 정보화교육에 대한 질적 수준을 제고하고 공공사업 간 구체적인 협력 체계를 마련한다. 학사관리시스템(LMS)이 없는 공공기관이나 민간부문의 단체에 대해 배움나라의 온라인교육 시스템을 공동 활용

할 수 있도록 지원하고 배움나라 외부기관 지원기능을 활용하여 지원 기관이 단독 운영할 수 있는 인터넷 사이트를 개설, 운영한다. 이러한 사업의 내용을 종합해 보면 계층과 지역에 상관없이 누구나 정보화교육의 혜택을 받고, 정보화의 격차가 발생되지 않도록 하는 데 중점을 두고 있는 사업이며, 이를 수행하기 위한 핵심 사이트로서 배움나라가 활용되고 있음을 알 수 있다.

결국, 배움나라는 전 국민의 정보이용능력 향상을 위하여 운영되는 무료 온라인 교육시스템으로서 경제·사회적인 여건에 관계없이 모든 국민이 평등하게 정보를 공유하는 정보 접근권의 보장을 목적으로 정보화교육을 필요로 하는 국민들의 정보이용능력 향상과 계층 간 정보격차 해소에 기여하는 e-Learning 사이트라고 할 수 있다. 배움나라 e-Learning 사이트의 핵심적인 목표를 제시하면 다음 <표 VI-6>와 같다.

<표 VI-6> 배움나라 운영 목표

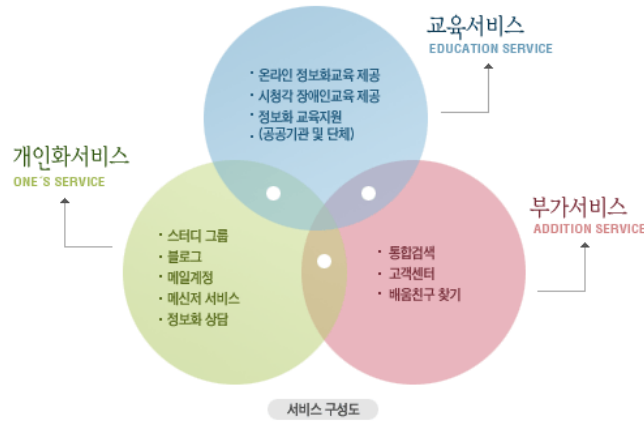
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 전국민 정보화교육을 위한 평생 정보화 교육 인프라로 확대 • 온라인 정보화교육 콘텐츠 개발 및 운영의 질적, 양적 확대 • 재외동포 대상 온라인 정보화 교육 서비스 제공 • 공공부문 e-Learning 확산을 위한 지원 강화 • 한국인의 표준 디지털 역량지수(Korean Digital competency Quotient: KDQ) 서비스 활용을 통한 지능형 정보화 교육 서비스 제공 • 장애인들의 다양한 정보화 교육을 위한 지속적인 지원 |
|--|

2. 연혁 및 주요 기능

배움나라는 2001년 9월 처음 사이트를 구축하였으며 2004년 ‘국제인터넷학교’를 시범 운영하고 영문 홈페이지를 구축하였다. 2005년에는 배움나라 시스템을 재설계, 개편을 하고 중장기 발전 방안을 연구하여 새로운 도약을 준비하였다.

배움나라에서는 전 국민의 정보화교육을 위해 교육서비스, 개인화서비스, 부가서비스를 제공하고 있다([그림 VI-3] 참조).

[그림 VI-3] 배움나라의 서비스 구성도



자료: 배움나라 홈페이지(<http://www.estudy.or.kr>).

교육서비스에서는 모든 국민을 대상으로 한 온라인 정보화교육 과정을 제공하고 있고, 시청각장애인을 위한 교육과정이 별도로 제공되고 있다. 그러나 배움나라 사이트는 본래 취약계층(고령자, 외국인 근로자, 장애인)을 주 대상으로 하고 있어 이들을 대상으로 한 홍보를 집중적으로 실시하고 있다. 또한 공공기관 및 단체를 대상으로 한 정보화교육도 수행하고 있다. 정보화교육 지원은 e-Learning 콘텐츠와 LMS를 구비하고 있지 않은 공공기관, 지방자치단체 등에서 지원 신청서와 공문을 접수하여 배움나라의 콘텐츠와 LMS를 공유할 수 있도록 한 것이다. 이는 기 운영 중인 온라인교육 콘텐츠 보급을 통해 교육 시행기관별 동일한 과정 개발로 인한 예산의 중복투자를 방지하고 교육 콘텐츠 활용을 극대화하려는 목적으로 추진되는 것이다. 현재 국방부, 각 지방자치단체 등 많은 기관에서 배움나라의 정보화교육 콘텐츠를 공유하고 있다(<표 VI-7> 참조).

<표 VI-7> 배움나라의 콘텐츠 보급 현황

| 구분 | 2002년 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 비고 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 지원기관(개) | 2 | 3 | 7 | 9 | 1 | 22 |
| 지원과정(개) | 18 | 40 | 99 | 90 | 10 | 257 |

아울러 교원들을 대상으로 한 직무연수 과정을 배움나라에 구축하여 지원하고 있고 재외동포들을 위한 국제인터넷학교도 운영하고 있다. 국제인터넷학교는 재외동포들을 위한 맞춤형 온라인교육 과정을 제공하는 것으로 재외동포들의 정보화 수준을 향상시켜 한민족의 정보격차 해소에 기여하기 위해 추진되고 있다. 교육 내용은 배움나라에서 운영 중인 과정 중 기초/실용 위주의 10개 내외의 온라인 교육 과정을 수혜자를 대상으로 조사하여 맞춤형으로 개설하고 있으며 과정별 전담 튜터를 운영하여 과정 학습을 돕고 있다. 전담 튜터는 한인단체/교육기관과의 협의를 통해 현지 강사를 활용하고 있다.

3. 운영 현황 및 실적

가. 교육과정 개설 및 운영 현황

배움나라에서 개설하고 있는 정보화교육 과정은 2006년 기준 총 70개로서 테마기획, 컴퓨터 기초, OA 활용, 웹디자인, 프로그래밍, 자격증 분야로 나누어 운영하고 있으며 시청각장애인용 과정이 따로 운영되고 있다.

배움나라를 이용하는 인원은 2001년 16,394명에서 출발하여 2006년에는 145,986명이 이용하고 있으며 개발 과정 수도 지속적으로 증가하였다(<표 VI-8> 참조).

<표 VI-8> 배움나라 교육과정 개발 및 운영 실적

| 구분 | 2001년 | 2002년 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 누계 |
|----------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 교육실적 | 16,394 | 91,008 | 152,191 | 139,440 | 150,007 | 145,986 | 549,040 |
| 목표대비 달성률 | - | 118.8% | 126.8% | 107.3% | 83.3% | 112.2% | - |
| 교육과정 운영 | 9개 | 22개 | 34개 | 46개 | 58개 | 70개 | - |

배움나라를 이용하는 대상층의 성별, 연령, 직업, 지역 분포를 살펴보면 다음 <표 VI-9> ~ <표 VI-12>와 같다.

<표 VI-9> 배움나라 성별 교육생 분포

| 구분 | 남성 | 여성 | 국외 거주자·외국인 | 계 |
|----|---------|---------|------------|---------|
| 인원 | 147,365 | 146,068 | 1,326 | 294,759 |
| 비율 | 50.0% | 49.6% | 0.4% | 100% |

<표 VI-10> 배움나라 연령대별 교육생 분포

| 구분 | 10대 이하 | 20대 | 30대 | 40대 | 50대 | 60대 | 70대 | 80세 이상 | 기타 | 계 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|---------|
| 인원 | 29,571 | 49,241 | 88,473 | 73,454 | 31,348 | 13,568 | 6,952 | 826 | 1,326 | 294,759 |
| 비율 | 10.0% | 16.7% | 30.0% | 24.9% | 10.6% | 4.6% | 2.4% | 0.3% | 0.5% | 100% |

<표 VI-11> 배움나라 직업별 교육생 분포

| 구분 | 공무원 | 교사 | 농림수산 | 자영업 | 주부 | 학생 | 회사원 | 무직·기타 | 계 |
|----|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 인원 | 54,604 | 8,963 | 2,304 | 13,372 | 42,802 | 63,640 | 32,818 | 76,256 | 294,759 |
| 비율 | 18.5% | 3.0% | 0.8% | 4.6% | 14.5% | 21.6% | 11.1% | 25.9% | 100% |

<표 VI-12> 배움나라 연령대별 교육생 분포

| 구분 | 강원 | 경기 | 경남 | 경북 | 광주 | 대구 | 대전 | 부산 | 서울 | 울산 | 인천 | 전남 | 전북 | 제주 | 충남 | 충북 | 기타 | 계 |
|----|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|---------|
| 인원 | 9,767 | 6,071 | 14,000 | 14,112 | 11,078 | 14,000 | 9,851 | 21,654 | 6,881 | 5,107 | 12,133 | 9,989 | 11,279 | 4,188 | 12,352 | 9,791 | 2,706 | 294,759 |
| 비율 | 3.3 | 21.1 | 5.1 | 4.8 | 3.8 | 5.1 | 3.3 | 7.3 | 23.4 | 1.7 | 4.1 | 3.4 | 3.8 | 1.4 | 4.2 | 3.3 | 0.9 | 100% |

배움나라 이용자의 남녀 비율을 보면 여성의 비율이 다소 높게 나타나고 있다. 연령층은 30대가 30%로 가장 많고 본 사이트가 목표로 하는 중점 대상자층인 50대 이상의 비율이 18% 정도로 나타났다. 직업별로 보면 무직 및 기타의 비중이 높고 다음으로 학생과 주부가 많은 실정이다. 이러한 분포는 대체로 본 사이트가 정보화교육에 취약한 계층을 대상으로 하고 있다는 것을 나타내는 결과이다. 그러나 이용자의 지역 분포에서는 서울, 경기 지역에 집중되어 있는 것을 알 수 있어 본 사이트에서도 지역 간 교육격차가 발생되는 것으로 나타나고 있다.

나. 사이트의 주요 메뉴

배움나라 사이트의 주요 메뉴는 교육 안내, 수강 신청, 강의실, 정보화 상담, 정보채널, 블로그, 쪽지, 메일, 스터디그룹으로 구성되어 있다(<표 VI-13> 참조).

교육안내에는 처음 학습자를 위해 로그인, 과정선택, 수강신청, 학습, 수료를 하기 위한 방법을 화면 캡처와 함께 제시하였다. 배움나라에서 제공하고 있는 교육과정에 대한 안내, 이러한 교육과정을 어떻게 선택해야 하는지에 대한 가이드로서 과정 수준별 체계(선수과정/기본과정, 초보자/기초/기본과정)를 안내하고 있다. 수강신청 메뉴에는 과정별로 수강신청을 하고 내게 맞는 강좌 학습을 위해 나만의 맞춤 코스와 원하는 단원만 골라서 학습하는 방법이 안내되어 있다. 맞춤 코스는 사전평가를 통해, 나의 수준에 맞는 코스가 자동 구성되는 것이고, 단원만 골라서 학습하는 것은 핸드북 개념으로 내가 원하는 단원만 모아서 개인 용도에 따라 활용할 수 있도록 한 것이다.

<표 VI-13> 배움나라 사이트의 주요 메뉴

| 주요 메뉴 | 하부 메뉴 |
|----------|---|
| • 교육 안내 | 처음학습자 안내 교육과정 안내도 교육과정 선택가이드 정보화 교육지원 |
| • 수강 신청 | 개설과정/수강신청 강좌전체목록 내게 맞는 강좌 공개강좌 수강 신청 전 확인사항 |
| • 강의실 | 강의실 학습도우미 공개교육자료실 수료작품 갤러리 이런 교육이 필요해요 교육후기 화상 학습 |
| • 정보화 상담 | 질문 등록하기 전체상담 보기 지식 노하우 이용 안내 멘토 안내 |
| • 정보채널 | IT뉴스 전시회/세미나 정보자료실 자격증정보 교육기관 안내 |
| • 블로그 | 블로그 생성하기 주제별 블로그 블로그 이용 안내 |
| • 스터디그룹 | 스터디그룹 생성하기 주제별 스터디그룹 스터디그룹 이용 안내 |
| • 고객센터 | 자주 묻는 질문과 답변 공지사항 가입인사 설문조사 이벤트 배움나라 이용 안내 |

강의실에는 강의를 진행하는 데 필요한 각종 자료나 교재가 탑재되어 있고 학생들이 강의를 통해 산출해 낸 과제를 공유할 수 있어 다른 학습자들이 이러한 작품들을 참고로 할 수 있도록 하였다. 또한 학습자의 강의 수강에 도움이 될 수 있도록 수강 후기를 공유하였고 수요자 중심적인 학습이 이루어질 수 있도록 학습자에게 요구되는 새로운 강의에 대한 의견을 수렴하고 있다. 다음으로 정보화 상담과 정보채널은 본 사이트가 단순한 과정 학습에 머물지 않고 정보화에 도움이 되는 다양한 지식과 정보를 공유하고 있음을 나타낸다. 특히 정보화상담은 배움나라를 이용하는 다양한 사람들끼리 지식을 공유하는 시스템으로서 정보화와 관련된 질문을 등록하게 되면 전문가에게 SMS 메시지가 전송되며 이에 따라 신속한 답변이 이루어진다. 이용자가운데 답변을 할 수 있게 되고, 제시한 답변이 질문 등록자로부터 5회 이상 채택되면 '멘토'로 등록되어 정보화와 관련된 지식 공유 활동에 적극적으로 참여하면서 남에게 자신의 지식을 나눠줄 수 있는 권한과 혜택을 얻게 된다. 지식노하우는 배움나라에서 운영하는 일종의 지식저장소와 같은 것으로 분야별로 전문가들이 제공한 정보 및 활용팁들이 제공되어 있다. 그밖에 스터디

그룹과 블로그는 e-Learning을 통한 커뮤니티 활동과 협력학습을 더욱 활성화하기 위한 기능으로 볼 수 있다. 스터디그룹은 혼자 하기 어려운 학습을 다른 사람들과 의견을 교환하면서 진행함으로써 보다 즐겁고 효과적으로 할 수 있도록 하는 것이며 블로그는 개인화된 정보공유 공간을 통해 배움나라에 접속하는 다양한 사람 간에 자유로운 커뮤니케이션을 할 수 있도록 한다.

다. 교육운영 방법

배움나라의 교육과정을 이용하기 위한 일반적인 절차는 다음 <표 VI-14>에 제시된 바와 같다. 수강신청은 배움나라에 회원 로그인 후, 자유롭게 할 수 있으며 매월 최대 4개 과정까지 수강신청이 가능하다. 동일과정의 경우, 본 수강 1회에 재수강은 3회까지 가능하나 55세 이상 고령자에 한해 횟수 제한 없이 재수강이 가능하다. 이것은 본 사이트가 상대적으로 e-Learning의 접근기회에 취약한 고령자에 대한 배려를 하고 있음을 보여주는 부분이다.

또한 매년 수요조사를 통해 이용자들이 요구하는 과정을 개발하고 있으며 공공사업의 목적에 부합되도록 기초과정을 중심으로 운영하고 있다. 즉, 정부는 일반인이나 취약계층을 대상으로 한 기초교육에 집중하고 전문교육은 민간 교육기관에서 담당해야 할 것으로 보고 있었다. 그러나 일부 자격증 과정 등을 운영하는 것은 본 사이트에 보다 많은 사람들을 유인하기 위한 전략적인 측면이 반영된 것이다. 실질적인 과정 운영 단계에서는 과정별 튜터를 배정하여 정기적으로 이메일 등을 통해 학습에 대한 독려를 하고 있고 과정 내 게시판이나 질문게시판에 대해서 튜터가 답변을 하고 있다.

<표 VI-14> 배움나라 수강 절차

| 수강 일정 | 내용 |
|--------|---------------------------|
| 수강 신청 | 매월 1일부터 15일 (정원 내 선착순 마감) |
| 정정 기간 | 매월 1일부터 15일 |
| 학습 기간 | 매월 1일부터 말일 (기간 내 반복학습 가능) |
| 과정별 정원 | 과정별 탄력적 운영 |

마. 특징점

배움나라 사이트의 특징점을 살펴보면 다음과 같이 정리될 수 있다.

첫째, 대상에 따라 다른 홈페이지를 구성한 것으로 일반인용, 장애인용, 외국인용으로 구분된다. 시각장애인용 콘텐츠는 음성강의가 제공되고 키보드로 학습이 진행되며 청각장애인 콘텐츠는 수화동영상 강좌, 전 과정 자막처리가 되어 있다. 이것은 본 사이트가 모든 국민에게 고른 정보화교육의 혜택을 주고자 한다는 목표에 충실하고 있음을 보여준다.

둘째, 앞서 언급한 다양한 장르별 교육콘텐츠가 확보되어 있으며 맞춤형교육 시스템으로 학습자의 특성에 맞는 교육과정을 제공하고 이들의 눈높이에 맞는 과정 운영을 하고자 노력하고 있다. 특히 취약계층의 특성을 고려한 교육과정 개발과 운영이 이루어지고 있는 점이 특징적이다. 우선 기본적으로 KDQ 진단을 통해 자신의 디지털 역량을 확인할 수 있고, 이에 적합한 온라인/오프라인 교육과정이 추천됨으로써 학습자에게 적합한 콘텐츠가 제공된다. 또한 배움나라가 주 대상으로 하고 있는 고령자에게 좀 더 편안한 학습이 이루어지도록 오프라인 교육기관에서 수강을 하고 있는 고령층 학습자들에게 집합교육 후 'e카드'를 발급하여 비밀번호만 입력하면 수강신청 없이 학습할 수 있고, 연속 반복 수강을 할 수 있도록 하였다. 그러나 고령자라고 하여 화면의 구성 등이 너무 '고령자'스러운 것을 선호하지는 않으며, 오히려 젊은층에게 제공하는 것처럼 역동적이고 매력적인 화면과 내용 구성이 제시되기를 원하는 것으로 분석되었다. 주부의 경우도 정보활용 능력이 떨어지는 경우가 많아 이들에 대한 운영상의 세심한 배려를 하고 있으며 가사에서 활

용할 수 있는 내용, 예를 들어 가계부 제작 등 이들과 실질적으로 관련성이 높은 콘텐츠를 제공하고 있다. 이주 외국인 여성을 대상으로 한 경우에는 이들이 국내에 효과적으로 정착하기 위한 기본적인 교육이라고 할 수 있는 문해교육을 실시하고 있다.

셋째, e-Learning의 공유 가능성을 실천하는 정보화교육 지원 사업을 하고 있다. 이는 온라인 정보화교육 콘텐츠나 온라인 교육시스템 지원을 희망하는 기관에서 지원신청서나 운영계획서를 제출하면 한국정보문화진흥원의 내부 심사를 통해 콘텐츠나 시스템을 제공하는 것이다. 이러한 사례 역시, 앞서 중앙공무원교육원에서처럼 e-Learning 콘텐츠나 시스템을 직접 구축하지 않고도 상호 공유하여 효율성을 높일 수 있는 체제로 활용될 수 있음을 나타낸다.

넷째, 적극적인 지식 교류 활동을 유도하는 다양한 기능과 제도가 마련되어 있다. 기본적으로 정보화 상담전문가 및 정보통신 업체 제휴를 통한 전문적인 정보화 상담을 제공함으로써 지식 교류활동이 일어날 수 있도록 하고 있다. 정보화 상담은 10명의 전문 상담가로부터 답변이 이루어지고 이들의 활동에 대한 경비를 매월 지급하고 있다. 정보화 상담은 이용자들에게 대체로 만족스러운 평가를 받고 있는 것으로 분석되고 있으며 상담의 주제나 수준은 대체로 기초적인 정보화 관련 내용인 것으로 나타났다. 정보화 상담의 원활한 운영을 위하여 포인트 제도와 멘토 제도가 활용되고 있는데 포인트 제도는 이용자들의 적극적인 공유 및 참여활동에 포인트를 부여하여 혜택을 주는 것을 의미한다. 회원가입, 로그인, 질문, 답변, 답변 채택, 베스트 답변 등에 각각 포인트가 차등화되어 추가되도록 되어 있다. 포인트가 모이면 이벤트 추천 등을 통해 문화상품권 등이 지급되고 있다. 멘토 제도는 질문에 대해 답변을 올리고, 이것이 5회 채택되면 멘토로서 등록할 수 있게 되는 제도를 말한다. 멘토는 자신이 가진 지식을 남에게 적극적으로 알리는 의무를 가지게 되는데 사용자로부터 지식에 대한 요청이 있으면 이에 응해 주어야 한다. 멘토 등록, 멘토 선택, 답변 채택이 되면 멘토에게도 포인트가 부여된다. 그러나 이러한 멘토제의 좋은 취지에도 불구하고 아직까지 멘토로 활동하고 있는 사람들은 없는 실정으로 활성화되지 못하였다. 지식노하우 메뉴는

배움나라 이용자들이 알고 있는 지식을 올려 다른 사람과 공유하는 공간으로 지식을 등록하면 전문가의 검증을 받아 지식노하우 목록에 등록되게 된다. 그러나 지식노하우 역시 전문 상담가에 의해 올려진 지식을 조회는 하지만, 이용자들이 직접 지식을 등록하는 활동은 적극적으로 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 아울러 학습자, 강사, 교육기관 종사자들을 위한 다양한 온라인 커뮤니티 공간을 제공하여 학습효율 증대 및 친목 도모에 기여하고 있다. 대표적으로 스터디 그룹이 형성되어 있는데 공동의 학습목표를 가지고 집단 학습을 해나감으로써 학습효과를 높이고, 관련 노하우와 지식을 효과적으로 얻을 수 있도록 하는 것이 특징이다.

다섯째, 개인화 서비스의 일환으로 블로그, 즉 개인 미디어 공간 서비스를 제공하여 본인만의 학습공간을 꾸밀 수 있도록 하고 있다. 이는 최근 웹 환경의 변화와 경향을 반영한 것으로 인터넷상에서 개인을 나타낼 수 있는 공간을 제공하고 다른 사람들과 보다 친밀한 커뮤니케이션이 가능하도록 하는데 기여할 수 있다.

여섯째, 교육콘텐츠의 특성으로서 애니메이션, 내레이션, 자막 등 다양한 학습 환경을 제공하고 있으며 학습하기-따라하기-실습하기를 통한 3단계 학습을 통해 학습효과를 높이고 있다. 또한 오프라인 연계가 이루어지도록 샘플 예제 파일과 부교재를 제공하여 학습자의 편의성을 도모하였다(그림 VI-4 참조).

[그림 VI-4] 배움나라 콘텐츠의 특징



자료: 배움나라 홈페이지(<http://www.estudy.or.kr>).

4. 문제점 및 애로사항

배움나라는 지금까지 정보화와 관련된 교육 콘텐츠를 중심으로 취약계층을 주 대상으로 한 e-Learning을 적극적으로 운영해 왔다. 지난 2001년 사이트가 오픈된 이래로 지속적인 회원 확대를 해왔지만, 이제 점차적으로 신규 회원을 모집하는 것에 많은 어려움을 겪고 있으며 신규 회원의 증가폭도 조금씩 하향 곡선을 그리고 있다. 지금까지 본 사이트가 취약 계층을 대상으로 하고 있는 만큼 고령자나 이주 여성 등을 핵심 홍보 대상으로 해야 하므로 이들이 집단적으로 교육을 받고 있는 오프라인 교육기관을 대상으로 한 홍보 전략에 집중해 왔다. 그러나 이러한 접근 방식은 결국, 오프라인 교육기관이 밀집되어 있는 서울, 경기 지역을 중심으로 한 홍보로 편중하게 되어 지역의 격차 없이 모든 취약 계층의 국민들에게 배움나라의 콘텐츠를 제공하고자 하는 본래의 취지를 살리는 데 한계가 있다.

또한 현재 배움나라 사이트에 구성된 많은 메뉴나 제도들이 실질적으로 활용되지 않는 경우가 많아 향후에는 필요한 기능을 중심으로 메뉴를 가볍게 구성하고자 하였다. 예를 들어 멘토 제도나 지식노하우 등에 적극적으로 참여하게 하는 것은 본 사이트의 주 이용 대상계층의 특성을 고려했을 때 쉽지 않은 상황으로 보고 있어 이러한 부분에 대한 과감한 개편을 고려하고 있다.

5. 성과 및 향후 계획

배움나라는 정보화에 취약한 계층에게 정부 차원에서 양질의 정보화 교육 콘텐츠를 제공하여 정보화 수준을 높이고 e-Learning 콘텐츠나 시스템을 갖추고 있지 않은 공공기관에게도 정보화교육 지원을 함으로써 전 국민의 정보화 수준을 높이는 데 기여하였다. 이러한 성과는 32만 명이 넘는 배움나라 회원 수에서도 어느 정도 입증되는 바가 있다.

앞으로 배움나라에서는 아직까지 정보화의 혜택을 받지 못하고 있는 취약계층을 적극적으로 발굴하여 이들에게 정보화교육의 기회를 제공할 수 있도록

특 하는 홍보 전략을 추진하고자 하였다. 즉, 서울, 경기 지역에 밀집된 교육 기관을 중심으로 한 취약계층을 벗어나 진정으로 교육의 기회에서 소외된 대상계층을 정보화교육으로 유도하기 위한 노력이 필요하다고 보았다.

또 학습자들이 적극적으로 학습에 임하게 하는 가장 중요한 요소는 결국 콘텐츠의 질이라고 보고 있어 학습자에게 적합한 양질의 콘텐츠를 개발하기 위한 체계를 갖추는 노력이 필요할 것으로 보았다.

6. 시사점

배움나라 e-Learning사이트에서 도출될 수 있는 시사점을 제시하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 단순한 온라인 과정을 운영하는 데서 벗어나서 적극적인 정보화 사업을 추진하고 있다는 것이며 그 일환으로 본 사이트에서 운영하는 과정을 중심으로 특정 기관 및 대상을 상대로 정보화 교육을 지원하고 있다는 것이다. 현재, 교사들을 대상으로 한 정보화교육을 위한 원격교육연수로서 초등교원 정보통신윤리교육 원격 직무연수 과정과 중등교원 정보통신윤리교육 과정을 운영하고 있고 국제인터넷학교를 운영하여 재외동포들에게 맞는 과정을 제공하고 있다. 이러한 노력들은 단순히 온라인 학습사이트를 개발하여 여러 사람이 접근할 수 있도록 공개해 놓는 데에 머무르지 않고 개발된 과정들에 적합한 수요자에게 맞춤형으로 제공되어 정보화교육의 수혜자를 넓히고자 하는 적극적인 전략으로 볼 수 있다.

둘째, 배움나라 사이트는 교육에 소외되어 있는 집단을 대상으로 한 교육을 실행함으로써 교육격차에 크게 기여하고 있다. 정보화사회에서 정보화 능력의 차이는 더 큰 지식 격차를 가지고 오는 요인이 되고 있다. 따라서 고령자, 여성(주부), 장애인, 외국인 노동자 등 정보화교육에 상대적으로 취약한 집단에게 이러한 기회를 주는 것은 매우 의미 있는 시도로 볼 수 있다. 이러한 활동은 정부가 해야 하는 가장 중요한 과제 가운데 하나이며 민간 차원에 맡길 수 있는 부분이 아니므로 향후에도 더욱 적극적인 지원이 있어야

할 것으로 보인다. 그러나 본 사례 분석에서 제시된 바와 같이 취약계층에게 정보화교육을 홍보하고 이들을 교육의 장으로 이끌어 내는 것은 쉽지 않은 일이다. 또 현재 취하고 있는 오프라인 교육기관별 홍보 방식은 취약계층을 효과적으로 접촉할 수 있는 채널이 되기도 하지만 서울, 경기 지역 중심의 지역 교육격차를 더욱 유발할 수도 있다. 따라서 도서 산간의 지역까지 깊숙이 파고들 수 있는 홍보활동이 시급하며 이들이 비교적 쉽게 접근할 수 있는 대중매체를 활용하는 것도 효과적일 수 있을 것이다.

셋째, 배움나라 사이트는 온라인 코스웨어 학습 이외에 다양한 지식 교류 활동을 촉진시키는 기능과 관련된 제도와 문화를 만들고 있다. 지역격차를 해소하기 위해서는 교육 기회에서 소외되어 있는 지역민에게 교육을 받을 수 있도록 교육과정을 제공하는 것 이외에도 지역민들이 전문가나 여러 지역에서 함께 학습하는 동료들로부터 지식을 얻고, 교류하는 활동을 유도하는 것이 중요하다. 이러한 활동은 학습 성과를 배가시키는 것임은 물론, 공유를 통한 학습문화를 조성하게 한다는 데에도 큰 의미가 있다. 배움나라에서 실행하고 있는 포인트제도, 멘토 제도, 지식노하우, 스터디그룹 등은 지식교류를 위해 효과적으로 활용될 수 있는 예가 될 수 있다. 다만, 배움나라와 같은 취약계층이나 일반인들이 주로 사용하는 사이트에서 이러한 지식교류 활동이 일어나기는 쉽지 않다. 따라서 이러한 기능이나 제도는 좀 더 구체화된 학습자 집단이나 소속감을 느낄 수 있는 집단 구성을 만들고 활용하는 것이 더욱 효과적일 것으로 보인다.

제3절 경기여성e-러닝센터

1. 추진 배경 및 목표

경기여성e-러닝센터는 경기도여성능력개발센터가 지난 8년간 IT교육 등

전문적인 취업교육 노하우를 살려 여성들에게 적합한 교육과정 위주로 편성, 온라인상에서 누구나 손쉽게 공부할 수 있도록 마련한 취업교육 전문 센터이다. 즉, 경기여성e-러닝센터는 여성의 취업, 창업 등 경제활동 참여를 돕는다는 목표 아래 국내 최초로 여성(경기도의 31개 시·군 전역의 여성들 대상)에 특화된 전문 온라인 교육 사이트라고 할 수 있다. 따라서 본 사이트는 여성인력개발을 위한 교육이 시행되며 이러한 교육이 단순히 교육에 머무는 것이 아니라, 취업이나 창업 등 여성의 경제활동으로 이루어질 수 있도록 체계적인 지원을 한다는 데 큰 의미를 가진다.

경기여성e-러닝센터의 추진 배경 및 목적을 설명하면 다음과 같다. 첫째, 도내 모든 여성들이 시·공간적 제약 없이 언제, 어디서든 이용 가능한 여성전문 사이버교육 시스템을 통하여 여성인적자원개발 기회를 확대한다. 둘째, 국내 최초, 최고의 여성특화 전문 사이버교육을 위한 온라인종합교육서비스를 제공하고 교육 수혜 범위를 극대화하여 공공의 사회적 책임과 역할을 수행한다. 셋째, 여성인적자원개발의 지역편중을 해소하고 지역 간 균형발전 도모를 통한 여성인적자원개발 인프라 확충을 실현한다. 넷째, 경기도 내 지역거점센터를 통한 블렌디드 과정을 운영하여 수요자 중심의 교육 시너지 효과를 창출하고 미래지향적 여성인력양성을 위한 블루오션 개척을 도모한다.

2. 연혁 및 주요 기능

경기여성e-러닝센터는 1997년 경기도여성능력개발센터가 설립되어 여성을 위한 다양한 교육훈련과 취업 및 창업지원을 해온 경험과 노하우를 바탕으로 2005년부터 출범된 조직이다. 2005년 12월 센터를 오픈하면서 시범운영 1기, 2006년 2월에 시범운영 2기가 교육을 진행하였고, 2006년 4월부터 본격적으로 사이버교육을 진행하였다.

경기여성e-러닝센터는 경기도여성능력개발센터의 하부 조직으로 볼 수 있다. 경기여성능력개발센터는 우수한 여성인적자원개발과 경제세력화를 통해 국가발전의 주도적 역할을 담당해 나가고 센터의 경험과 노하우를 세계 여성

과 공유하여 여성인적자원개발의 중심지가 되고자 하고 있다. 이에 IT 전문 교육을 통한 여성인적자원개발의 중심, 31개 시·군 전역의 여성들이 지역이나 시간에 대한 제약 없이 가정과 직장에서 온라인으로 특화교육 제공, 여성 비즈니스에 관한 종합적인 One-stop 서비스 제공, 여성정보 인프라 구축과 국내외 전략적 휴먼네트워킹을 통한 여성 인적·물적 자원의 유통과 교류의 거점, 여성인적자원개발 분야의 지식과 정보를 국내외 여성들과 공유-여성인적자원개발의 헤드쿼터라는 키워드를 가지고 사업을 추진하고 있다. 경기도 여성인력개발센터의 주요 기능을 살펴보면 다음 [그림 VI-5]과 같이 종합될 수 있다.

[그림 VI-5] 경기도여성능력개발센터의 주요 기능



자료: 경기도여성능력개발센터 홈페이지(<http://www.womenpro.or.kr>).

경기도여성인력개발센터에서 특히 e-Learning 사업이 부각된 것은 집합교육 중심의 센터를 여러 곳에 설립하기 어려운 현실에서 서울을 중심으로 위성화 되어 있는 경기도의 특수성을 반영한 것으로 볼 수 있다. 즉, 지리적으로 집중화되어 있지 않아 31개 시·군을 효과적으로 교육시킬 수 있는 방안이 e-Learning으로 판단되었기 때문이다. 또한 자치단체장이 가지는 인력개발에 대한 관심이 매우 높았고 남성에 비해 여성의 교육기회가 적은 데 비해 수도권 팽창 현상으로 고학력 여성이 증가되고 있다는 사실이 센터의 수립을 촉진시켰다고 할 수 있다. 이러한 맥락에서 경기여성e-러닝센터는 여성에게 특화된 분야의 e-Learning을 개발하고 있으며 2005년부터 2007년까지의 기본 계획에 의거하여 경기도로부터의 예산을 지원받아 적극적으로 사업을 수행하고 있다.

경기여성e-러닝센터에서 목표로 하고 있는 주 대상자층은 육아나 가사에 의해 경력이 단절된 30~40대 여성으로 사회복귀를 원하고 있는 분들이다. 센터에서는 사회에 진출하고자 하는 20대를 위한 교육은 많으나 30~40대를 위한 여성 특화교육은 없다는 점에서 이 영역을 특성화하였다. 또한 경기도 내의 예산으로 운영되는 만큼 주로 경기도 여성을 대상으로 하고 있으며 경기도 여성에게만 직접적인 홍보를 하고 있다.

3. 운영 현황 및 실적

가. 교육과정 개설 현황

현재 경기여성e-러닝센터에서는 경기도 내의 31개 시·군 전역의 여성들이 시간과 장소의 제약 없이 가정 또는 직장에서 IT전문교육, 경영교육, 여성특화교육 등 기본교육부터 해당 분야별 직무 전문가 양성을 위한 전문가 양성과정, 나아가 심화학습을 위해 온라인교육과 오프라인교육을 병행한 블렌디드 교육까지 수강할 수 있는 학습서비스가 이루어지고 있다. 아울러 취업 및 창업, 학습을 도와주고 있는 전문가들이 상주해 있어 학습자들에게 실질적인 도움을 제공하고 있다. 기본교육은 단과적 지식 습득을 목표로 한 과정이고 전문가 양성교육은 취업을 위한 전문가 양성을 목표로 한 교육이라고 할 수 있다. 마지막으로 블렌디드 교육 온·오프라인 교육방식을 연계하여 각 지역거점(교육장)에서 실시하는 심화교육을 통한 전문가 양성을 목표로 한 교육이다(그림 VI-6) 참조).

보다 효과적인 여성 특화 과정을 개발하기 위해서 센터에서는 주부의 실제와 현실을 반영하고(Real), 재미가 있으며(Entertainment), 친근한(friendly) 콘텐츠를 만들 것을 모토로 하고 있다. 또한 여성 특화 과정이 단순히 과정의 외형적인 측면을 여성스럽게 하는 것이 아님을 강조하였다.

교육 내용적인 측면으로 보면 경기여성e-러닝센터에서 운영하는 과정은 대체로 IT, 취업·창업 및 비즈니스, 여성 특화로 나뉘고 그 비율은 각각

60%, 30%, 10% 정도의 수준이다.

[그림 VI-6] 경기여성e-러닝센터의 교육과정 체계



나. 교육과정 운영 실적

경기여성e-러닝센터는 2005년도에 11과목의 과정을 개발하였고, 2006년에는 54개 과목, 2007년에는 총 30종의 과목을 개발할 예정이다. 2007년 8월 현재 운영되는 과정 수는 자체 과정 65과목, 외부제휴 과정 27개 과정이 운영 중이다. 연간 교육인원은 2007년 8월 현재 총 38,000여 명을 교육시켰으며 이들의 주요 특성으로 거주 지역은 주로 경기 지역의 학습자가 다수를 차지하였고(70%) 비경기 지역 학습자는 30% 정도였다. 학력은 고졸 이상이 65%를 차지하였으며 연령은 20대 중반에서 40대 후반까지가 약 65%를 차지하였다. 이들은 대부분 현재 직장이 없고 가사나 육아 등으로 경력이 단절된 여성이다. 이들이 e-Learning 강좌를 수강하는 목적은 취업 전 역량 향상에 도움이 되기 위해서(45%), 자기개발 및 능력 향상을 위해서(29%), 실무능력 향상, 창업에 필요해서 등이 제시될 수 있었다.

다. 사이트의 주요 메뉴

사이트에서 제공되는 메뉴 가운데 e-러닝가이드는 학습자들이 e-Learning을 이용하여 성공적으로 학습을 마칠 수 있도록 하는 상세한 안내가 되어 있다. e-러닝가이드에는 학습안내, 교육과정 로드맵, 100% 활용법, 연간 교육일정이 제시되어 있다. 학습안내에는 회원가입부터 과정선택, 수강신청, 학습/평가, 수료증 신청에 이르는 제 단계를 절차 화면과 함께 상세히 제시하고 있다. 교육과정 로드맵에는 교육체계와 개별 교육과정의 상세 내역과 로드맵이 안내되어 있어 학습자가 단계별로 어떠한 교육을 받아야 할지 알 수 있도록 하였다. 100% 활용법에는 학습자가 성공적으로 e-Learning을 하기 위한 방법과 전략을 제시하였는데 센터에 대한 소개, 센터를 활용하기 위한 방법과 성공요소로서 목표설정, 계획 및 전략 수립, 정보의 활용, 자기평가 및 성찰을 순서대로 설명하고 있다. 또한 직접 교육을 수강하였던 학습자들의 수기를 게시함으로써 공감을 이끌어 낼 수 있도록 하였다. 마지막으로 연간교육 일정에는 과정별로 교육이 진행되는 월에 대한 표시가 연도별로 제시되어 있어 학습자들이 연간계획을 수립하는 데 도움을 줄 수 있도록 되어 있다(<표 VI-15> 참조).

<표 VI-15> 경기여성e-러닝센터 사이트의 주요 메뉴

| 주요 메뉴 | 하부 메뉴 |
|-----------|---|
| 교육안내/수강신청 | 전체교육 안내 온라인교육 과정 블렌디드교육 과정 열린교육 과정검색 수강신청도우미 신청내역 조회/수정 |
| 나의 강의실 | 학습이용 안내 학습 중인 과정 나의 교육이력 과정개설 요청 교육후기 학습SW 다운로드 |
| 커뮤니티 | 커뮤니티 만들기 커뮤니티 도움말 불건전커뮤니티 신고 전체 공지사항 Q&A 개별 커뮤니티 개별 커뮤니티 관리 |
| 지식노트 | 질문하기 새질문 보기 미답변 질문 나의 지식 |
| 정보채널 | 창업교실 취업교실 문화체험 생활의 발견 |
| 센터 소개 | 경기여성e-러닝센터는? 센터가 걸어온 길 비전 주요 성과 시설 안내 찾아오시는 길 |
| 센터 도우미 | 도우미홈 e-러닝가이드 자주하는 질문 Q&A 전문가 상담 상담예약 이벤트 공지사항 개인정보보호정책 |

라. 교육운영 방법

대부분 한 달 단위로 수강신청을 받아 진행하며, 블렌디드 과정의 경우 야간반과 장기반이 있다. 교육 운영 시에는 충실한 개인 학사관리로 진도, 최종 평가, 과제 등을 조합하여 엄격한 수료·평가 기준을 적용하고 있으며 이러한 상황에서 40~50% 정도의 수료율을 유지하기 위해 노력하고 있다.

또한 과정을 운영함에 있어서 여성의 특성을 적극적으로 반영한 특화된 방식이 적용되고 있다. 이들은 그간의 운영 경험으로 주부의 역할을 하고 있는 30~40대 여성의 특성을 파악하였다. 여성 학습자들은 자신을 공개하고 공유하는 것에 익숙하지 않으며 매우 사적이고 인간적인 접촉을 원하는 것으로 분석되었다. 따라서 온라인 공개 상담 같은 것은 거의 활용되지 않고 있으며 유선상으로 개인의 상담 이력을 잘 관리하여 개별화된 안내와 조언을 해주기를 원하고 있다. 응대 방식도 형식적인 태도보다는 매우 친밀하고 비형식적인 방식으로 접근하는 것을 선호하였다. 또한 자신을 인정해 주고 지지해 주는 분위기에서 교육이 진행되기를 원하였다.

마. 특징점

경기여성e-러닝센터는 다음과 같은 특징점을 가지고 있다.

첫째, 경기여성e-러닝센터에서 운영되는 과정들은 그때그때 임의적으로 만들어지는 것이 아니라 경기도 산업체들이 가지고 있는 여성 인력에 대한 수요조사와 학습자 수요조사를 통해 이루어진다. 이는 교육을 통해 사회 복귀, 사회 진출을 중요한 목표로 하고 있는 만큼 교육이 실제 산업현장에서 요구하는 바를 담고 있어야 한다는 기본적인 원칙을 적용한 것으로 볼 수 있다. 특히 지역 기반의 산업체 수요조사를 통해서 경기도의 여성 인력이 경기도의 산업 인력으로 수용될 수 있도록 하는 구조를 지향하였다.

둘째, 교육의 개발과 운영 방식이 여성에게 특화되어 있다. 경기여성e-러닝센터는 여성만을 위한 교육을 제공하고 있으므로 이들에게 가장 적합한 방

식을 찾기 위한 노력을 계속하고 있다. 분야에 있어서도 여성이 비교적 접근하기 용이한 정보통신 분야로 특화해서 교육을 제공하고 있는 것이 특징적이다.

셋째, 일반적인 교육과정 운영 이외에도 직업상담사가 센터에 상주하여 교육과 관련된 각종 상담을 받고 있으며 유선으로도 상담을 해주고 있다. 이것은 본 센터가 학습자들의 교육 이후 취업을 알선하는 수준은 아니지만, 이후 교육을 통해 새로운 사회 경력을 만들어 나갈 수 있도록 지원하는 활동을 나타내는 것이다. 향후에는 CDP 시스템 등 여성들의 경력 개발을 보다 체계화하여 지원하고자 하고 있다.

4. 문제점 및 애로사항

이들은 여성 특화된 e-러닝을 개발하고 운영, 홍보하는 것에서 많은 어려움을 느끼고 있었다. 일반인을 대상으로 한 범용적 콘텐츠와는 달리 여성, 주부가 원하는 바가 무엇인지를 분석하여 이것을 콘텐츠에 반영하는 것이 쉽지 않은 일이기 때문이다. 일반적으로 여성용 콘텐츠라고 하면 외형적으로 콘텐츠를 아름답게 만들거나 부드럽고 화사한 색상으로 만드는 것들을 떠올리기 쉬운데 그러한 외형적 특화는 여성의 특성을 효과적으로 반영한 것으로 볼 수 없다고 하였다. 중요한 것은 주부들의 현실적인 상황을 인식하는 것으로서 모든 과정 내용과 사례 등이 주부의 입장과 상황에서 이해되고 친근하게 받아들여질 수 있는 것으로 구성되어야 한다고 하였다. 운영 방식 역시 앞서 언급한 대로 매우 사적이고 인간적인 접촉을 원하며 자신에게 맞지 않다고 판단되면 즉각 학습을 그만두는 성향이 있는 것으로 분석하였다.

또한 여성들을 대상으로 한 홍보 방식에도 차이가 있어 이러한 부분에도 각별한 주의가 필요하다고 하였다. 일반적으로 생각하는 중앙지나 홈페이지를 통한 접근보다는 주부가 보다 많이 접근할 수 있는 공간으로 찾아가는 것이 필요하다고 하였다. 따라서 지역 밀착형 홍보가 필수적인데, 예를 들어 반상회보, 대형마트, 지역 케이블TV 등 여성들이 자주 접할 수 있는 곳을

거점으로 홍보를 하는 것이 가장 효과적이라고 하였다. 아울러 경기도 내에서도 매우 지역적인 편차가 심하다는 것이 어려움으로 작용하였다. 즉, 수원, 분당, 일산 등의 도시 지역이 있는가 하면 훨씬 낙후된 농촌 지역도 공존하고 있는 것이 경기도이다. 따라서 이들에 대한 접근 방식에도 차이가 있게 된다. 센터에서는 도시 지역에 한번 홍보를 하는 것이 그 효율성, 효과성 측면에서 농촌 지역에 비해 높으나 경기도 내의 균형 발전이라는 목표에 부합하기 위해서 홍보 효과는 떨어지더라도 농촌 지역에 많이 접근하기 위해서 노력하고 있다.

다음으로 여성들이 기본적으로 컴퓨터에 대한 태도나 기술이 부족한 경우가 많다는 것이 학습을 수행하는 데 장애로 작용하였다. 학습을 수행하다가 발생한 기술적인 문제나 학습을 위해 요구되는 기본적인 소프트웨어의 설치 등에 대해서 매우 어렵게 생각하고 있었다. 이러한 문제를 위해서 센터에서는 원격장애처리 시스템을 적극 활용하고 있다.

5. 성과 및 향후 계획

경기여성e-러닝센터는 여성의 사회 진출을 위한 교육을 목표로 하고 있다. 그러나 단순히 e-러닝 수업만으로 취업이나 창업이 보장되기는 어려운 실정이다. 따라서 본격적인 취업이나 창업에 나가기 전에 여성에게 사회 경험을 가질 수 있도록 하기 위해 e-러닝센터에서 활용할 수 있는 인력으로 채용하는 활동을 통해 여성 사회진출에 대한 성과를 높이고 있다. 즉, e-러닝센터의 모니터 요원이나 과정의 튜터, 콘텐츠 검수자로 활동하게 하고 있다. 이러한 방식으로 2006년에는 100여 명의 여성들이 취업을 하였으며, 이러한 사회적 활동 경험을 바탕으로 향후에는 보다 본격적인 창업과 취업의 기회를 얻을 수 있을 것으로 기대하였다.

그 외에도 경기여성e-러닝센터의 주요 성과로서 대외 우수기관과 전략적 제휴를 통한 민-관-학 네트워크를 구축하였는데 국내의 대학, 기업, 공공기관들과 콘텐츠, 인적자원, 홍보 등에 대한 협력과 교류 협정을 체결하였다. 또한 외

부 기관 우수 교육콘텐츠 및 시스템 무상 도입을 추진하여 2006년도에는 이화여자대학교와 삼성SDS로부터 교육콘텐츠 27종을 도입하였고 2007년도에는 삼성SDS로부터 경영분야 역량진단시스템을 무상도입하였다.

경기여성e-러닝센터에서는 다음과 같은 향후 발전계획을 수립하고 있다 (<표 VI-16> 참조). <표 VI-16>에 제시된 바에 따르면 초기에는 여성에게 수요가 있는 기본 교육을 중심으로 출발하여, 점차 교육의 방법을 다양화하고 좀 더 전문화될 수 있는 내용으로 차별화하고자 한다는 것을 알 수 있다. 또 3단계에서는 사회적 환경 변화, 학습자들의 요구, 교육 트렌드를 보다 적극적으로 체계적으로 반영하겠다는 계획을 나타내고 있다.

<표 VI-16> 경기여성e-러닝센터의 발전 계획

| 단계 | 주요 내용 |
|----------------------|---|
| 1단계 (2005년~2007년) | 교육수요가 있는 멀티미디어, 컴퓨터 기본, 웹 관련 기술, OA 등의 인력을 양산함. 2006년부터는 각 지역 거점에서 블랜드드 장기과정을 실시함 |
| 2단계 (2008년~2010년) | 고급 IT 분야인 데이터베이스, 네트워크, 프로그래밍, 유비쿼터스 등 분야의 인력양성 계획, 취/창업, 여성특화 분야를 확대 및 강화하여 여성 전문 교육기관으로 차별화함 |
| 3단계 (2011년~2014년) | 학습환경을 바꿀 수 있는 기술의 변화, 교육기회의 평등과 여성의 사회참여 증대, 자기주도형의 교육으로 변화하는 환경을 고려하여 비즈니스 환경 및 IT 및 교육 트렌드, 학습자들의 요구사항에 대한 주기적인 조사분석을 통하여 변화를 수용함 |

또한 경기여성e-러닝센터의 집중 양성 분야로는 디지털콘텐츠 전문가, Web Designer, AutoCAD 전문가, 데이터베이스 전문가, 자바프로그래머, Web 기획자, Web Master, 사무 전문가, CxO, e-러닝 콘텐츠 제작자, 재무/법 전문가가 제시되고 있으며, 이들을 크게 응용 분야와 핵심 분야로 구분하고, 교육 진행방식에 차별화를 꾀하고 있다. 즉, 이 두 분야 학습에 필요한 시간, 교육수요, 난이도를 고려하였을 때 응용 분야는 사이버 교육으로, 핵심 분야는 블랜드드 혹은 오프라인 교육으로 진행하는 것이 바람직하다는 판단

을 내리고 초기에 응용 분야 위주의 교육에서 2007년 이후에는 응용 분야 이외에 핵심 분야 전반에 대한 교육을 강화해 나갈 것을 계획하고 있다. 따라서 향후에는 핵심 분야를 위한 블렌디드 러닝 학습 과정이 증가할 것으로 예상된다.

아울러 여성 CDP(Career Development Plan: 경력개발계획)체계에 기반하여 IT 분야의 역량진단시스템을 구축하고, 학습자 수준별 맞춤형 교육 로드맵을 제공하여 교육서비스를 제공할 예정이다. 마지막으로, 앞으로도 교육 연계성, 직업 적합성 및 트렌드, 수요자 니즈를 반영한 여성 친화적 교육콘텐츠를 지속적으로 개발하고 대외기관과의 전략적 제휴를 통한 민·관·학 네트워크를 지속적으로 형성할 예정이다.

6. 시사점

경기여성e-러닝센터의 운영 사례에서 도출될 수 있는 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 경기여성e-러닝센터의 교육은 여성의 경제활동을 가능하게 하고자 한다는 명확한 목표의식을 가지고 출발하고 있다. 교육이 여가선용이나 취미 활동에 머무르지 않고 취업과 창업으로 연계될 수 있도록 하는 것을 중요한 과제로 하고 있다는 점이 주목할 만하다. 교육격차와 관련하여 생각해 보면, 지역의 교육격차는 고른 교육기회를 제공하는 것에만 만족할 것이 아니라, 질 좋은 교육과정을 통해 실질적인 교육의 성과로 이어지게 하는 것이 매우 중요하다. 즉, 교육의 결과로 인한 격차를 없앨 수 있도록 교육을 받은 학습자들에 대한 지속적인 사후관리(follow-up) 서비스를 통해 교육의 성과가 가시적으로 나타날 수 있도록 체계적으로 지원할 필요가 있을 것이다. 특히, 성인을 대상으로 한 교육일 경우 취업, 창업 등 경제적 활동과 연계될 수 있도록 하는 것이 중요하다.

둘째, 성인 학습에서 중요한 것은 학습자들이 교육을 통해 얻고자 하는 것이 무엇이나를 명확히 아는 것이다. 따라서 교육과정을 개발하기에 앞서 수

요자들의 요구를 적극적으로 수렴하여 이것을 반영하기 위한 체계적인 노력이 필요할 것이다. 경기여성e-러닝센터에서는 과정 개발이 임의적으로 이루어진 것이 아니며 학습자에 대한 수요조사는 물론, 학습자들이 최종적으로 목표로 하고 있는 산업체에 대한 수요조사를 함으로써 수요자 중심적인 과정 개발이 이루어질 수 있었다. 지역 교육격차를 해소하기 위한 교육프로그램을 개발함에 있어서도 공급자 중심적인 접근을 지양하고, 수요자가 원하는 내용과 방법, 활용 목적 등을 면밀히 분석한 후 실행에 옮겨야 할 것이다.

셋째, 학습 대상층과 학습 내용을 특화하여 운영하고 있다는 점이다. 물론, 전 국민을 대상으로 한 일반적인 교육과정의 운영도 중요하지만 특정 학습자의 요구에 맞으며 특정 분야로 전문화된 과정을 운영하는 것이 교육의 효과를 높이는 데 더욱 기여할 수 있다. 따라서 지역의 교육을 활성화하기 위해서는 지역민의 특성을 분석하고, 이들을 몇 개의 타겟 그룹으로 유형화하여 각 집단에 적합한 개발, 운영 방식을 취하는 것이 바람직하다. 동일한 지역민이라 하더라도 연령, 성별, 직업 등에 따라 매우 다른 요구와 수준을 가지고 있을 것이므로 이들을 구분하여 특성화된 개발, 운영을 해야 한다.

제4절 시사점

지금까지 국내의 e-Learning 사례 분석을 통하여 지역 교육격차 해소를 위하여 e-Learning이 어떻게 적용될 수 있는지 탐색하고, 그 과정에서 나타난 성공적인 전략과 문제점 등을 분석하였다. 3개의 사례에서 나타난 주요 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 단순히 e-Learning 시스템을 개발해 놓는 것만으로는 지역 교육격차를 효과적으로 해소하기 어렵다. 실제로 e-Learning에 접근하기 용이한 사람들은 일반적인 교육의 기회를 많이 접하는 사람들일 경우가 많았다. 취약 계층이나 농촌 지역의 사람들은 e-Learning에 대한 인식, 접근 기회 등에서 모

두 불리한 입장에 놓여 있다. 따라서 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning을 위해서는 특별히 이들을 대상으로 한 홍보 노력, 사전 교육, 인식 제고 등이 집중적으로 이루어져야 할 것이다.

둘째, 실효성 있는 e-Learning이 이루어지기 위해서는 대상층의 특성을 반영한 개발과 운영이 이루어져야 한다. 해당 e-Learning이 목표로 하고 있는 학습자 집단이 누구인지를 명확히 하고 이들이 e-Learning이라는 새로운 학습환경을 접할 때 어떠한 태도를 가지며, 어떻게 접근하는지에 대한 분석이 이루어져야 할 것이다. 본 장의 사례에서는 노인, 여성, 장애인 등 우리가 일반적으로 쉽게 접했던 학습자 대상층과는 다른 집단에 대한 특별한 고려와 전략이 반영된 경우가 많았다.

셋째, e-Learning에 대한 공유를 위해서는 처음에 중심이 되는 기관에서 적극적으로 공유 기관을 모집하고, 이들의 요구에 적합한 서비스를 제공해주는 노력이 필요할 것으로 보인다. 중앙공무원교육원의 경우도 교육원에서 자체적으로 개발한 콘텐츠나 시스템을 공유하고 공유기관에게 적극적인 서비스를 제공함으로써 성공적인 공유 체제를 이룰 수 있었다. 따라서 이러한 공유 작업을 선도할 수 있는 주체는 대체로 공공적 성격을 띠는 기관이라고 볼 수 있을 것이다. 그러나 이러한 단계를 보다 발전시키기 위해서는 모든 공유 참여 기관이 서로의 콘텐츠나 시스템을 공유하는 형태가 되어 일방적인 지원이 아닌 동등한 공유체제가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해서 공유의 절차를 간소화하고 공유를 통해 추가적인 비용 투자 없이 보다 다양한 양질의 학습 콘텐츠를 접할 수 있다는 인식이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 앞서 이루어진 e-Learning 사례에서는 아직까지 충분한 대인간 상호작용이 이루어지지 못했으며, 학습자 차원에서 적극적으로 참여하고, 자신이 새로운 지식을 만들어 내서 공유하는 형태의 활동이 이루어지지 못하였다. 우선, 가장 간단한 수준의 질의응답도 활발하지 못한 경우가 있었고 지식을 올리고 그에 따른 포인트를 부여함에도 불구하고 먼저 지식을 만들어서 올리는 학습자가 전무하였다. 최근의 동향은 웹2.0을 지향하여 학습자가 단순히

지식을 수동적으로 받아들이는 존재가 아니라 스스로 만들어 내는 지식의 소비자이자, 생산자로서의 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 분석된 사례에서는 이러한 내용을 발견할 수 없었다. 즉, 공유의 수준이 기관 차원에서 다른 기관의 콘텐츠를 함께 사용할 수 있는 정도에 국한되었고 사용자가 직접 참여하고 이끌어 가는 문화, 집단 지성(collective intelligence), 정보의 공유가 적극적인 수준에서 이루어지지 못함으로써 격차 해소에 한계를 드러냈다.

제7장

지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책·제도 추진 방향

제1절 기존 e-Learning 정책·제도의 한계와 문제점

지금까지 지역 교육격차 해소를 위하여 추진되어 온 e-Learning 관련 정책·제도 및 사례들을 살펴본 결과 아직까지 e-Learning이 갖고 있는 다양한 장점 중 ‘시공간적 유연성’과 같은 물리적 특성에만 국한되어 활용되고 있으며 교육훈련의 효과와 밀접한 관련이 있는 교수-학습적 특성(맞춤형 학습, 자기주도적 학습, 공동체 학습 등)은 충분히 구현되지 못하고 있는 것으로 평가되었다. 이는 e-Learning이 지역 교육격차 해소 측면에서 볼 때 기존 교육훈련 시스템에 비하여 학습에 대한 용이성, 학습자원의 공유화를 촉진함으로써 교육훈련의 ‘효율성’ 측면에서 긍정적 기여를 하고 있으나 학습자의 요구, 특성 반영을 통한 교육훈련의 ‘효과성’, ‘성과’를 높여 나가는 측면에서는 아직까지는 한계를 안고 있다는 것을 의미한다. 결과적으로 현행 e-Learning 관련 정책이 지역 간 교육기회(양) 측면의 격차를 해소하는 데 있어 일정 부분 기여를 하고 있으나, 지역 간 교육의 수준(질) 측면의 격차를 줄여 주는 데는 거리가 있음을 시사하고 있다.

이를 구체적으로 살펴보면, 첫째 중앙정부 및 지방자치단체에서 지역 교육격차 해소를 위하여 추진되어 온 인적자원개발(평생교육, 직업교육훈련) 정책

측면에서 볼 때, e-Learning과의 다양한 시도는 지나친 기술본위적 접근으로 인해 본원적인 결합을 만들어 내지 못한 채 단순한 물리적 결합 수준에 머무르는 한계를 드러내었다.

둘째, 관련 정책, 사업 속에서 e-Learning의 활용은 ‘고정관념’에 사로잡혀 있는 우리의 인적자원개발의 환경, 문화, 인식 속에서 제 가치를 발휘하지 못한 채 전통적 교육훈련에 대한 ‘대체 학습수단’으로만 제한되어 있으며, e-Learning이 갖는 고유의 특성과 잠재력을 살리지 못하고 기존 집합교육의 형식, 틀에 그대로 꿰맞추어지는 한계를 보이고 있다.

셋째, e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여하는 데 있어 주요한 장애요인으로 지적되고 있는 ‘e-Learning에 대한 인식 부족’ 문제에 대하여, 중앙정부 및 지방자치단체의 적극적인 처방과 투자가 이루어지지 못하고 있다.

넷째, 중앙 및 지방정부 모두 스스로 성장, 발전, 진화해 나갈 수 있는 e-Learning 기반 조성보다는 콘텐츠 외주 개발 등 현안에 급급한 ‘일회적’인 정책·제도적 투자로 인하여 국내 e-Learning은 자생력을 잃어 가고 있다.

다섯째, 관련 정책 내에서 e-Learning은 콘텐츠 혹은 코스웨어라는 협의적 관점에 한정되어 집중 투자되고 있는 반면, 학습의 성과를 극대화하기 위한 총체적 학습 솔루션, 학습 인프라로서의 ‘e-Learning’에 대한 관심과 투자는 극히 저조한 실정이다.

여섯째, 콘텐츠 혹은 코스웨어 중심의 e-Learning 정책 사업의 대부분이 사업 추진 주체별 중복투자로 인하여 유사한 콘텐츠들이 지역 간 및 지역 내에 계속적으로 생성되고 있다. 이는 중앙/지방정부 간, 지방/지방정부 간 e-Learning 사업의 방향성 부재와 협력·연계 체제 문제와 밀접한 관련이 있으며, 지역 내, 지역 간 e-Learning 학습자원, 역량에 대한 연계·협력을 이끌어 내고, 전문적으로 e-Learning 정책 사업을 총괄적으로 관리해 나갈 수 있는 전담기구 부재의 문제와도 관련이 있다.

일곱째, 개발된 e-Learning 콘텐츠, 학습자원에 대한 정보가 공유되지 못함으로 인하여 e-Learning의 기본적 특성이라고 볼 수 있는 ‘공유 가능성’이 지역 간 뿐만 아니라 지역 내에서도 제대로 구현되지 못하고 있다.

여덟째, 수도권 중심의 e-Learning 시장 활성화 및 전문기관 집중화의 문제 해결을 위한 지역 e-Learning 시장 및 기관 육성과 관련된 정책·제도가 부재하다.

결과적으로, 지역 교육격차 해소를 위하여 시도되었던 다양한 e-Learning 정책은 ‘효율성’과 ‘효과성’ 측면으로 나누어 볼 때 효율성에 비중을 두고 추진되었다. ‘효율성’의 경우 e-Learning 콘텐츠 개발 사업을 통하여 학습에 대한 접근성, 학습자원의 공유를 일부 확대시켰다는 측면에서 긍정적 평가를 내릴 수 있으나, 이 역시 사업 추진 주체들 간의 콘텐츠 중복 투자로 인하여 한정된 학습대상자에 대한 학습시스템을 구현함으로써 예산 투입 대비 교육훈련시스템의 효율성을 떨어뜨리는 부작용을 초래하고 있다. 더 큰 문제점으로 지적될 수 있는 부분은 e-Learning 정책 추진의 지역 간 교육격차의 수준(질) 측면에 대한 관심과 노력이 부족하다는 점이다. 즉, 지역 학습대상자의 요구와 수준, 특성을 반영한 ‘교육효과’를 제고할 수 있는 e-Learning 정책이 추진되지 못하고 있는 실정이다.

제2절 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책·제도의 추진 방향 및 주요 사업

지금까지 논의된 지역 교육격차 해소와 관련된 e-Learning 정책·제도 및 사례에 대한 분석 결과를 토대로 향후 e-Learning 정책에서 중점적으로 추진해 나가야 할 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, e-Learning 학습 인프라 강화를 통한 지역의 학습권 보장이다. e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여하기 위해서는 무엇보다도 지역에 거주하는 성인 학습자들의 e-Learning에 대한 접근의 용이성을 높여 주어야 하며, 아울러 학습의 편리성을 도모해 주어야 한다. 여기서의 학습자란 단순히 기존 면대면 교육훈련에 참여하였던 성인들이 좀 더 많이 학습에 참여하

는 수준을 뛰어넘어, 기존 교육훈련 시스템에 대한 접근이 용이하지 않았던 학습자들에게도 e-Learning 고유의 장점을 활용하여 학습 기회를 제공해 줄 수 있어야 함을 의미한다. 이를 위하여 e-Learning 접근을 위한 하드웨어 인프라 확충 사업이 지속적으로 이루어져야 할 것이며, 정보화 리터러시(literacy) 강화를 위한 대 국민 정책 사업이 내실 있게 운영되어야 할 것이다. 아울러 e-Learning에 대한 체계적인 홍보 기반이 마련되어야 한다.

둘째, 지역별 e-Learning 특성화·내실화를 통한 효과성 제고이다. 중앙정부 및 지방자치단체의 정책적 지원과 함께 민간 차원의 노력에 힘입어 향후 e-Learning의 보급 및 활용은 지속적으로 늘어날 것으로 예상된다. 이러한 양적 확대가 현재와 같이 '학습의 효과성'에 대한 충분한 논의와 검증 없이 이루어진다고 한다면, e-Learning을 처음 접하게 되는 지역의 학습자들에게 자칫 'e-Learning'에 대한 불신과 실망을 안겨주게 되어 오히려 지역 교육격차 해소에 부작용을 초래할 수 있다. 즉, e-Learning이 '교육훈련'인 만큼 충분한 효과와 성과를 기대할 수 있는 학습적 가치를 내재하도록 e-Learning의 내실화를 꾀해야 할 때이다. 이를 위해서는 무엇보다도 국가 및 지방자치단체의 전문성을 향상시키기 위한 체계적 노력이 수반되어야 한다. 또한, e-Learning의 특성 및 다양성을 수용할 수 있도록 지역 거점의 e-Learning 전문 교육훈련 기구 및 산업을 활성화시키는 노력과 중장기적인 R&D 투자가 요구된다.

셋째, 지역 내, 지역 간 e-Learning 학습자원의 공유를 위한 연계화·정보화·표준화이다. e-Learning이 지역 교육 간에 발생하는 교육훈련 격차를 해소하는 데 기여하기 위해서는, 무엇보다도 e-Learning 고유의 특장점을 극대화할 수 있는 운영체제 기반 구축이 선행되어야 한다. 운영 체제 구축을 위해서는 e-Learning 구성 요소 간에 연계화·정보화·표준화가 필수적이다. 우선 정부(중앙, 지방자치단체), 학교, 교육훈련기관, 산업체 간의 유기적인 연계 및 협력 체제가 구축되어야 한다. 아울러, e-Learning 관련 인적·물적·정보 자원을 네트워크화할 수 있는 정보시스템 구축이 이루어져야 한다. 또한, e-Learning 표준화의 노력을 통해 e-Learning 공유체제가 확립되어야 한다.

이러한 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책 추진 방향을 구현하기 위한 구체적인 정책 사업을 살펴보면 다음과 같다(<표 VII-1> 참조).

<표 VII-1> 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning 정책·제도의 추진 방향 및 주요 사업

| 추진 방향 | 주요 사업 |
|---|--|
| e-Learning 학습 인프라 강화를 통한 지역의 학습권 보장 | <ul style="list-style-type: none"> • 지역 간 교육격차 파악을 위한 정기적인 수요조사 시스템 및 모니터링 시스템 구축 • e-Learning 정책, 사업에 대한 중앙정부, 지방자치단체 역할·기능의 차별화 • 전통적 집합교육을 통한 지역 학습자의 뉴미디어 활용 능력 격차 해소 • 지역 간 e-Learning 접근성을 높일 수 있는 하드웨어 인프라 확충 ; 유지·관리 중심의 e-Learning 하드웨어 인프라 사업 강화 • 지역 주민 특성에 기반한 e-Learning 홍보 시스템 강화 |
| 지역별 e-Learning의 특성화·내실화를 통한 효과성 제고 | <ul style="list-style-type: none"> • 지역 밀착형 e-Learning 구현을 위한 중장기적 R&D 투자 • 정부의 적극적 정책적 개입을 통한 지역 기반의 e-Learning 교육훈련시장 활성화 및 지역 거점 e-Learning 전문기관 육성 • 블렌디드 러닝을 통한 e-Learning에 대한 점진적 접근 시도 • 지역의 e-Learning 학습 결과 공유를 위한 상호 인증시스템 구축 |
| 지역 간, 지역 내 e-Learning 학습자원 공유를 위한 연계화·표준화·정보화 | <ul style="list-style-type: none"> • 지역 간, 지역 내 e-Learning 주체 간의 유기적인 연계 및 협력 체제 구축 • 기업, 대학의 우수한 교육 인프라 및 콘텐츠의 지역사회 공유 유도 • e-Learning 표준화의 노력을 통한 지역 e-Learning 학습자원 공유 체제의 효율성 극대화 • 성인 부문 e-Learning 정보의 일원화 및 학습자원의 공유화 ; 성인 부문 e-Learning 통합정보시스템 구축 |

1. e-Learning 학습 인프라 강화를 통한 지역의 학습권 보장

가. 지역 간 교육격차 파악을 위한 정기적인 수요조사 시스템 및 모니터링 시스템 구축

e-Learning을 통한 지역 교육격차 해소도 궁극적으로는 지역 교육격차에 대한 정확한 실태 파악 및 모니터링으로부터 출발해야 할 것이다. 현재 인적자원개발 영역에서는 정부 부처별로 산발적인 교육훈련 수요조사가 실시되고 있으나, 이들 조사 시스템은 지역 간 교육격차를 파악하기에는 지역 간 특성에 대한 반영이 미흡하다는 한계를 안고 있다. 이러한 조사 시스템은 지역의 인적자원개발 영역에서의 맥락과 환경을 반영할 수 있도록 구성되어 정확한 수요 파악이 가능해야 될 것이며, 지역에서 이루어지고 있는 교육격차를 정기적으로 파악할 수 있는 모니터링 시스템도 구축되어야 할 것이다. 이는 단순히 e-Learning에만 한정된 문제는 아닐 것이며, 면대면 교육훈련에서부터 시작하여 성인을 대상으로 하는 평생교육, 직업교육훈련을 통합하는 방식으로 접근하여야 할 것이다. 다만, 이러한 조사 인프라 구축 및 운영은 상시적이며 정기적인 조사가 이루어져야 하며, 창구를 단일화한다는 측면에서 볼 때 온라인 시스템을 활용할 필요가 있다. 이러한 물리적 시스템 구축에 앞서 조사 시스템의 운영 주체에 대한 정책적 합의가 이루어져야 한다. 중앙정부 부처 중 성인 평생교육 및 직업교육훈련에 밀접한 관련이 있는 교육인적자원부와 노동부가 공동으로 시스템을 구축, 운영하도록 하되, 지방자치단체에서 정기적으로 수요 조사와 모니터링이 이루어지도록 역할 분배가 이루어질 수 있다. 또한 이러한 조사 시스템 운영을 위하여 중앙정부 및 지방자치단체의 전문 인력의 확충이 무엇보다도 중요하다. 수요 조사 시스템에 의한 결과를 토대로, 지역 간 교육격차 해소에 기여할 수 있는 e-Learning 교육훈련 로드맵이 개발되고, 모니터링 시스템에 의하여 로드맵이 지속적으로 보완되어야 한다(즉, 이 로드맵에 의하여 중앙, 지방자치단체별 e-Learning 과정개발·운영 방향이 수립될 수 있다). 수요 조사 및 모니터링 결과를 공개하는 것을

원칙으로 할 경우, 과학적이며 객관적인 데이터를 근간으로 민간의 전문교육 훈련기관에서 중복투자를 최소화하고 수요자의 요구를 반영한 e-Learning 과정 개발·운영을 도모하는 데 기여할 것이다.

나. e-Learning 정책, 사업의 중앙정부, 지방자치단체 역할·기능의 차별화

e-Learning이 지역 간 교육격차를 효율적이며 효과적으로 해소하기 위하여 무엇보다도 중앙정부와 지방자치단체의 역할 분담이 적절하게 이루어질 필요성이 있다. 기본적인 역할 차이에 대해서는 이 장의 뒷부분에서 다시 언급할 것이며, 여기에서는 주로 콘텐츠 개발·운영과 관련된 부분에 한하여 정책적 방향을 제시하고자 한다. 기본적으로 중앙정부에서는 e-Learning 학습자원(콘텐츠)을 효율적으로 공유하여 자원의 낭비를 최소화할 수 있는 방향에서 접근하여야 할 것이며, 반면 지역 단위의 콘텐츠 사업은 지역의 특성에 기반한 콘텐츠를 개발, 운영하는 데 역점을 두어야 할 것이다. 중앙정부와 지역 단위에서 개발, 보급하여야 할 과정들에 대한 정보는 앞에서 언급한 정기적인 수요조사와 모니터링 결과에 의하여 이루어져, 중복 투자의 문제를 최소화하여야 할 것이다.

다. 전통적 집합교육을 통한 지역 학습자의 뉴미디어 활용 능력 격차 해소

지역 학습자들 대상의 뉴미디어 활용 능력을 배양할 수 있는 정보화 소양교육이 필요하다. 현재 정부 부처, 공공기관에서 다양한 정보화 소양교육이 이루어지고 있으나 학습 참여가 높지 않으며, 특히 지역에 거주하는 학습 소외계층의 참여도는 더욱 저조한 것으로 나타나고 있다. 한국문화진흥원, 경기 여성e-러닝센터의 사례에서도 보듯이, 대도시 외 지역에 분산되어 있는 학습 소외계층을 정보화 소양교육에 참여시키기 위한 방식으로 오프라인 형태의 홍보 및 강의를 대안으로 떠오르고 있다. 민간에서 이루어지고 있는 KT의 IT 서포터스 사례도 오프라인 형태의 봉사활동이라는 점에서 일맥상통한다.

이는 국내의 정보화 소양교육이 학습 참여도를 높이고 운영의 효율성을 피하기 위하여 면대면 교육훈련 방식에서 e-Learning 형태로 전환되어 왔다는 점과 상반되는 현상이다.

한국문화진흥원, 경기여성e-러닝센터의 경우, 이와 같은 e-Learning 중심의 정보화 소양교육은 근본적으로 컴퓨터, 뉴미디어의 활용과 접근이 원활하지 않은 지역의 학습 소외계층을 더욱 소외시키는 결과를 초래한다고 보고 있으며, 학습지원에서부터 시작하여 홍보에 이르기까지 가급적 기존 정통 교육훈련 방식인 '면대면' 활동을 혼합해 나가고 있는 실정이다. 이와 같은 공공기관의 사례, 민간(KT)의 성과 등을 고려해 볼 때, 뉴미디어 활용 능력이 떨어지는 지역 학습자들을 대상으로 하는 정보화 소양교육은 가급적 집합교육 지원을 통해 이루어지는 것이 바람직할 것으로 보인다.

이와 같은 집합교육 지원은 비용, 인력 등의 투입요소를 고려해 볼 때 e-Learning 교육에 비하여 효율성이 떨어지는 것은 사실이나, 정보화 소양 능력이 없는 학습자들에게 정보통신기술을 활용한 기존의 학습방식(e-Learning)으로 지원을 하는 데는 한계가 있다는 점을 고려해 볼 때, 정보화 소양능력 배양은 기본적으로 면대면 학습지원을 통해 이루어져야 할 것이다. 하드웨어 및 콘텐츠가 마련되어 있다고 해도 학습자가 이를 활용할 수 있는 기본적인 정보화 능력을 갖추고 있지 않다면, 이들이 e-Learning을 선택할 가능성은 높지 않을 것이다. 또한, 이들이 e-Learning에 참여하였다고 하여도, 최소한의 IT에 관한 사전 지식 없이 본 교육훈련에 바로 들어감으로써, 초기의 교육훈련 내용 자체보다도 웹에 대한 적응 미숙에 따라 중도 탈락할 확률이 높아질 수 있다는 점을 간과해서는 안 된다. 향후 지속적으로 확대일로에 있는 e-Learning으로부터 지역 주민들을 소외시키지 않기 위하여, 정부 정책적으로 그 기본 인프라에 해당되는 '정보화 소양능력' 함양을 위한 면대면 학습지원 시스템에 대한 투자를 확대해야 할 것이다.

라. 지역 간 e-Learning 접근성을 높일 수 있는 하드웨어 인프라 확충 ;
유지·관리 중심의 e-Learning 하드웨어 인프라 사업 강화

지역의 수요와 요구에 부응할 수 있는 e-Learning 콘텐츠를 개발, 보급한다고 하더라도 e-Learning에 참여하기 위한 기본적인 교육환경(물리적 인프라)이 확보되지 않고서는 지속적인 기여를 기대하기 어렵다. 학습자에게 e-Learning에 대한 접근성을 높인다는 것은, 교육환경을 구축해 준다는 의미를 뛰어넘어, 교육환경의 지속적인 업그레이드를 통한 학습의 편리성을 도모해 주어야 한다는 점도 반영되어야 한다.

우리나라의 정보통신 기술 인프라가 세계적인 수준이라고 평가되고 있지만, 아직까지 ‘교육훈련’ 측면, 즉 e-Learning의 접근성, 편리성 측면에서는 정부 차원의 지속적인 노력과 투자가 요구된다고 볼 수 있다. 기존 정부 정책이 주로 ‘하드웨어 인프라 구축’에 치우쳐 있으며, 기 구축된 인프라에 대한 유지·관리 부문의 투자가 미흡한 것이 현재의 실정이다. 급변하는 정보통신기술을 기반으로 하는 e-Learning 교육훈련 시스템은 지속적인 교육환경의 업그레이드를 요구하게 된다. 정부부처의 주된 역할을 하드웨어 인프라 확충으로 본다면, 지방자치단체의 역할은 공공인력 및 자원봉사인력 등을 활용하여 지역에 설치된 교육환경을 정기적으로 유지·관리하는 것이 적절하다고 본다. 지방자치단체별로 지역 단위의 전문대학 등과의 산학협력을 통하여 관련 학과의 학생들을 유지·관리 인력으로 활용하고, 학생들에게 현장실습 등의 학점을 인센티브로 부여하는 방법도 고려할 수 있다.

하드웨어 인프라 확충 부문 역시 지역별 특성화가 수반될 필요가 있다. 현재의 인프라 지원 방식은 지역별 실태, 특성과 관계없이 획일적으로 이루어지는 경향이 있다. 지방자치단체에서는 정부에서 투자된 하드웨어 인프라 현황을 정기적으로 파악하여 중앙정부에 제출하고, 정부에서는 지역별로 필요한 교육 시설을 확충해 주는 방식으로 접근이 이루어질 필요가 있다.

마. 지역주민 특성에 기반한 e-Learning 홍보 시스템 강화

정부 차원의 e-Learning 정보 공유 시스템의 구축과 함께 홍보 체제가 구축되어야 할 것이다. 홍보의 기본 방향으로는, 첫째, 다양한 지역과 계층의 국민들이 접하기 쉬운 보편적이며 대중적인 홍보 체제를 적극적으로 활용함을 원칙으로 해야 할 것이다. 둘째, 이와 같은 대중적인 접근과 함께 지역주민의 생활 패턴과 행태에 기반을 둔 차별적인 홍보 전략이 구현되어야 할 것이다.

우선, 전자의 경우 현재 e-Learning의 홍보는 대부분 인터넷으로 국한되어 있어, 이들 매체에 접할 기회가 상대적으로 부족한 지역의 경우 e-Learning 교육훈련에 대한 정보로부터 소외되고 있는 실정이다. 따라서 이들에 대한 국가 차원의 적극적이며 대중적인 홍보 체제가 고려되어야 한다. 특히 대중 매체광고 등을 활용하여 보다 다양한 사람들이 e-Learning 정보를 습득하여 교육훈련에 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 한다.

지역별 차별화 전략은 각 지역주민들의 생활 패턴 등에 대한 분석을 토대로, 지역 Community가 구축되었거나 빈번한 왕래가 이루어지는 장소를 중심으로 한 오프라인 홍보에서부터 시작하여, 지역단위의 주요 행사 등을 활용한 홍보에 이르기까지, 지역 주민들에 대한 접근이 용이한 홍보 전략이 수립되어야 할 것이다.

2. 지역별 e-Learning의 특성화·내실화를 통한 효과성 제고

가. 지역 밀착형 e-Learning 구현을 위한 중장기적 R&D 투자

e-Learning이 대도시, 중소도시, 농어촌 간의 교육격차를 해소하기 위해서는 무엇보다도 교육효과(성과)를 담보할 수 있는 e-Learning이 구현되어야 한다. 현재 성인 교육훈련 부문에서 활성화되어 있는 e-Learning 콘텐츠들의 대부분은 대도시, 대기업 사무직 종사자에 적합한 교육 형태를 띠고 있다. 또

한 e-Learning 도입을 통하여 교육부문에서의 성인 학습자들의 빈익빈 부익부 현상이 더욱 심화되었다는 통계 조사도 있다. 이것은 e-Learning을 통해 교육격차를 좁혀나갈 수 있으리라는 기대와 달리, 실제 현실은 e-Learning이 소외계층보다는 기존 면대면 교육훈련의 수혜자에게 더욱 편리한 교육훈련 시스템으로 다가가고 있는 것이다. 중소도시, 농어촌, 그리고 읍·면지역에 거주하는 교육훈련 소외계층(중소기업, 제조업 근로자 등)과는 콘텐츠 설계, 운영 측면에서 괴리가 있다 보니 교육효과가 떨어질 뿐만 아니라 중도 탈락률 또한 높아지는 실정이다. 이에 대한 해결책으로 지역 밀착형 e-Learning 구현을 위한 중장기적인 R&D 투자와 지역 e-Learning 전문기관(산업) 육성이 이루어져야 한다.

지역의 수요와 특성에 대한 면밀한 요구 분석과 함께 이를 교육훈련, 특히 e-Learning에서 어떻게 반영하는 것이 좋을지 이에 대한 기초, 현장, 정책 연구를 지속적으로 수행할 필요가 있다. 특히, 지역주민들의 e-Learning 학습행태에 대한 분석을 통해 e-Learning의 전략을 수립할 수 있으리라 본다.

이와 같은 R&D가 중장기적으로 이루어지기 위해서는 중앙정부 차원에서의 인력 및 예산 투입이 필요할 것이며, 기존의 정부출연연구소 또는 공공기관을 활용할 수도 있을 것이고, 지역 거점 대학을 고려해 볼 수 있을 것이다. 현재 전문대학, 대학 등을 대상으로 이루어지고 있는 정부의 정책 지원사업에서 e-Learning을 주제로 한 사업 등은 흔히 찾아 볼 수 있으며, 그 주제 및 내용 또한 대동소이하다. 독립적 예산 확보가 어려울 경우, 이러한 정부 정책 지원사업의 틀내에서 중장기적인 계획하에, 지역 밀착형 e-Learning을 구현할 수 있는 다양한 e-Learning 관련 R&D 사업이 추진될 수 있어야 할 것이다.

나. 정부의 적극적 정책적 개입을 통한 지역 기반의 e-Learning 교육훈련 시장 활성화 및 지역 거점 e-Learning 전문기관 육성

현재 e-Learning 교육훈련을 실시하는 기관들의 불균형적 분포로 인하여

서울, 경기 등의 일부 대도시를 제외하고는 실제로 지역의 수요, 요구를 반영한 지역 밀착형 e-Learning 교육훈련 서비스 제공이 미흡한 실정이다. 즉, 수도권 등 일부 대도시 지역을 제외하고는 e-Learning 시장이 일반적인 재화나 서비스 관련 시장에 비하여 잘 형성되지 못하고 있다는 것이 지역 기반의 e-Learning 활성화에 장애요인으로 작용하고 있다. 따라서 일차적으로 e-Learning 교육훈련 시장의 형성이 취약한 지역의 시장 형성을 위한 정부 개입이 필요하다. 잠재적 수요자를 e-Learning 교육훈련 참여자로 이끌어 내는 수요창출도 중요하지만 우선적으로는 e-Learning 교육훈련 서비스 공급자가 수요를 창출할 수 있도록 정책을 추진할 필요가 있다.

이를 위하여, 수도권 등 일부 대도시 지역에서 수요자로부터 긍정적 평가를 받는 우수한 e-Learning 기관들이 취약지역에 대한 적극적인 교육훈련을 제공할 수 있도록 정책적 유인책이 필요하다. 초기에 발생할 수 있는 고비용의 부담에 따른 e-Learning 전문기관의 투자기피를 해소하기 위해서는 일정 수준의 이윤이 발생할 수 있는 e-Learning 수요 창출 시까지의 정부의 비용보전이 병행되어야 할 것이다.

아울러, 지역 내에서 양질의 e-Learning을 제공할 가능성이 있는 교육훈련 기관, 기업을 경쟁력 있는 e-Learning 기관으로 육성하는 정책이 병행되어야 할 것이다. 이를 위해서 지역 기반의 우수 e-Learning 전문기관 육성을 위한 정부의 지속적이며 체계적인 투자가 이루어져야 할 것이다.

다. 블랜디드 러닝을 통한 e-Learning에 대한 점진적 접근 시도

최근 들어 e-Learning의 성과, 효과성과 관련된 다양한 논의 선상에 빠지지 않고 등장하는 것이 ‘블랜디드 러닝(Blended Learning)’이다. 블랜디드 러닝은 성인 인적자원개발 측면에서 Workplace Learning & Performance의 강조와 더불어 많은 관심을 불러일으키고 있으며, 국내에서도 다양한 시도가 이루어지고 있다. 지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning의 적용 사례 분석에서도, 공공기관의 경우 지역의 소외계층에 대한 e-Learning의 접근성을 높

이기 위하여 점차 블렌디드 러닝을 확대해 나가고 있음을 볼 수 있다. 즉, 지역 교육격차 해소 측면에서 볼 때도 블렌디드 러닝은 교육효과, 성과를 높이기 위하여, 그리고 좀 더 근본적으로는 e-Learning에 대한 참여율 및 수료율을 높이기 위한 전략으로 접근될 수 있다. e-Learning에 생경한 지역주민들에 대하여 면대면 교육훈련과 e-Learning을 적절하게 혼합한 블렌디드 러닝을 토대로 교육성과, 교육참여율을 제고함과 아울러 면대면 교육훈련을 통하여 지역별 e-Learning 학습에 대한 특성 및 애로사항을 모니터링하여, e-Learning 부문의 교육훈련이 좀 더 지역주민의 특성을 반영한 지역 밀착형 교육훈련이 될 수 있도록 하여야 할 것이다.

라. 지역의 e-Learning 학습 결과 공유를 위한 상호 인증시스템 구축

중앙정부 차원에서 이루어지는 공통 소양 중심의 e-Learning 콘텐츠와 지역 단위에서 실시되는 특화된 e-Learning 콘텐츠가 성인 교육훈련 부문에서 활성화되기 위해서는 이들 학습 결과에 대한 상호 인증시스템 구축이 이루어져야 한다. 현재 교육인적자원부(교육개발원)에서 이루어지고 있는 학점은행제가 학습 결과에 대한 상호 인증의 대표적 사례이다. 평생교육, 직업교육훈련 차원에서보다는 학위 취득을 목적으로 한다는 점에서 학점은행제를 도입, 확대하는 것이 적절하다고는 볼 수 없다. 지역 간 교육격차는 학습기회, 질 외에도 학습결과의 효용성(효과, 성과) 측면에서도 차이가 있는 것으로 기존 문헌을 통해 제시되고 있다. 지역주민들의 학습에 대한 효용성을 높이고, 학습에 대한 동기를 증진시키기 위해서는, 지역과 관계없이 e-Learning 학습결과에 대한 상호 인증이 가능할 수 있는 국가 교육훈련 정책이 마련되어야 할 것이다. 특히, 직장의 이동 및 거주 지역의 이동이 빈번해지는 현대의 성인 학습자들의 생활환경을 고려해 볼 때, 이와 같은 전문 교육훈련 기관들의 상호 인증시스템의 운영은 매우 필요할 것으로 보인다.

3. 지역 간, 지역 내 e-Learning 학습자원 공유를 위한 연계화·표준화·정 보화

가. 지역 간, 지역 내 e-Learning 주체 간의 유기적인 연계 및 협력 체제 구축

현재 e-Learning과 관련된 추진 주체 간의 네트워크가 구축되지 못한 채 폐쇄적 체제를 유지하고 있어 e-Learning의 효율화를 꾀하기 어렵다. 이에 따라 e-Learning과 관련된 추진 주체 간 협력과 공유를 유도하기 위한 연계 체제가 구축될 필요가 있다.

협력 체제 구축은 크게 지역 단위와 중앙-지역 연계로 나누어 살펴볼 수 있다. 우선 지역 단위의 경우 정부(지방자치단체), 기업, 산업체, 학계가 연계하여 협력할 수 있는 협의체를 구축할 필요가 있다. 이 협의체는 e-Learning 관계자의 의견들을 다각도로 수렴하여 지역 e-Learning 활성화를 위한 정책적 의사결정에 참여할 수 있도록 함으로써, e-Learning이 지역 인적자원개발 체제로서 그 역할과 기능을 확고히 수행할 수 있도록 그 기반을 마련할 수 있다. 이 외에 '학습자원의 공유'를 위한 협력체제 구축은 협의체의 중요한 역할, 기능이 되어야 한다. 공공기관, 민간 교육훈련기관, 대학 등에서 보유하고 있는 e-Learning 콘텐츠부터 시작하여 성인 평생교육 및 직업교육훈련과 관련된 학습자원을 공유하도록 협력 체제가 구축되어야 한다.

지역 단위의 협력 체제 구축과 함께, 중앙 단위의 협의체 구성·운영도 필요하다. 각 지역 단위의 e-Learning 협의체를 중앙 단위에서 총괄 관리, 운영함으로써, 중앙 차원에서 e-Learning 활성화를 위한 정책 방향, 지침, 표준(안) 등에 대한 합의를 이끌어 내고 주요한 e-Learning 정책 의사 결정 등이 이루어질 수 있어야 할 것이다. 즉, 이 기구의 가장 주요한 역할, 기능은 지역별로 각기 추진되고 있는 e-Learning 사업 간의 조정과 지역 간 공통으로 적용해야 할 표준, 지침에 대한 합의를 이끌어 내는 일이 되어야 할 것이다. 이를 통하여 지역 간 연계 및 학습자원 공유가 가능해질 것이다.

나. 기업, 대학의 우수한 교육 인프라 및 콘텐츠의 지역사회 공유 유도

지역주민들을 위한 면대면 방식의 정보화 소양능력 교육훈련을 비롯하여 블랜디드 러닝이 활성화되기 위해서는 교육장 등과 같은 교육시설의 확충이 필요하다. 쾌적한 교육장을 신설하는 것도 좋은 방법이나, 현재 지방자치단체 별로 다양한 평생교육 시설들이 구비, 운영되고 있으므로 이를 적절하게 활용할 필요가 있을 것으로 보인다. 아울러 지역 거점 기업, 대학의 우수한 교육 시설 및 인프라를 지역사회에 공유하는 것도 필요하다. 현재 기업 연수원, 대학의 교육 시설의 경우, 정부 부처의 인적자원개발 관련 정책 지원을 통해 신설, 운영되고 있는 경우가 많으므로, 이러한 정부 투자가 이루어진 시설에 대해서는 지역사회에 공유하는 것을 장려하는 방안이 요구된다. 특히, 대기업의 사회적 기여도에 대한 관심이 늘어나고 있는 상황에서, 이들 기업이 보유하고 있는 연수원의 잉여 시설 및 인프라를 지역사회에 공유하도록 유도하는 중앙정부 및 지방자치단체의 노력이 필요하다. 이는 단순히 물리적 시설만을 의미하는 것은 아니며, 기업 및 대학이 정부 지원을 통해 개발하였거나 사회적 공유가 가능한 e-Learning 콘텐츠를 지역사회에 공유할 수 있도록 정부 차원에서의 계기와 문화적 풍토 마련에 주력해야 할 것이다. 이러한 사회적 기여도에 대해서 정부 정책 사업 참여 및 평가 시 가점을 배정하는 등의 유인책도 가능할 것이라고 본다.

다. e-Learning 표준화의 노력을 통한 지역 e-Learning 학습자원 공유 체제의 효율성 극대화

기업의 e-Learning의 효율성을 극대화하기 위해서는 무엇보다도 콘텐츠와 플랫폼 간의 상호 호환성이 전제되어야 한다. 즉, 콘텐츠의 개발과 운영에 관한 표준화 사업이 전개될 필요가 있다. 표준화 사업은 이미 외국의 주요 국가를 중심으로 진행되고 있으며, 우리나라도 본격적인 논의와 활동이 시작되고 있다. 특히 웹기반 솔루션의 표준화작업이 e-Learning의 질 향상, 비용절

감, 콘텐츠 공유 및 재활용의 측면에서 적극 추진되어야 한다. 표준화 작업은 업체들의 단독 노력으로는 불가능할 것이므로 관련 분야의 전문가들이 진지한 연구와 자문활동을 통해 참여하고, 국가 역시 정책 및 재정적인 차원에서 이를 적극 지원해 주어야 할 것이다.

라. 성인 부문 e-Learning 정보의 일원화 및 학습자원의 공유화 ;

성인 부문 e-Learning 통합 정보시스템 구축

성인을 대상으로 하는 교육훈련 중에서도 민간교육훈련 기관의 다양한 참여가 이루어지고 있는 평생교육, 직업교육훈련 부문의 경우, 이들 교육훈련의 참여 확대 측면에서 애로사항 및 문제점으로 양질의 교육훈련의 정보 부족이 지적되고 있다. 이와 같은 교육훈련 정보 공유의 문제는 대도시에 비하여 교육훈련 시스템이 활성화되어 있지 않은 중소도시, 농어촌 등의 지역으로 갈수록 더욱 심화되는 양상을 띠고 있다. 따라서 지역 간 격차 없이 누구나 원하는 교육훈련을 받을 수 있도록 e-Learning이 기여하기 위하여 무엇보다도 e-Learning 교육훈련에 대한 정보를 쉽게 공유할 수 있는 시스템 구축이 이루어져야 할 것이다.

e-Learning 성인 부문의 교육훈련에 대한 정보 공유시스템의 경우, 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관에서 보유하고 있는 e-Learning 교육훈련 과정에 대한 정보를 집대성한 웹 사이트 구축이 필요하다. 공공재의 성격을 띠고 있는 정부 및 공공기관에서 보유하고 있는 e-Learning 교육과정에 대한 정보에서부터 시작하여 민간에서 운영하고 있는 교육훈련 정보까지를 점진적으로 확충하는 방식으로 웹 사이트가 확대되어야 할 것이다. 이러한 성인 e-Learning 통합정보 공유시스템의 경우, e-Learning 성인 부문의 교육훈련에 대한 모든 정보를 공유할 수 있다는 기능 외에도, 가급적 이러한 교육훈련을 받을 수 있는 행정적 절차 부문까지 간소화·단일화하여 이 사이트 내에서 원스톱 서비스를 지원받을 수 있도록 기능이 설계될 필요가 있다. 성인 e-Learning 정보 공유시스템에서 제공하는 교육훈련 정보는 학습자·수요자

의 의견과 참여를 근간으로 평가 정보가 생성될 수 있는 ‘쌍방향’의 특성을 갖추어 나가야 할 것이며 몇몇 개발자, 운영자에 의한 사이트 운영보다는 성인 학습자의 협력과 참여를 통해 성장·발전해 나갈 수 있도록 자생력을 키우는 데 노력해야 할 것이다.

추가적으로 이러한 e-Learning 통합정보 공유시스템에서는 학습자 대상의 학습정보 공유의 기능 외에도 지역으로 흩어져 있는 e-Learning 관련 인적·물적·정보·프로그램 자원들의 네트워크 구축의 역할을 수행할 필요가 있다. 정보 공유시스템을 통해 교육훈련 수요자, 공급자, 개발자들 간의 체계적인 네트워크가 구축될 수 있으며, 각 지역별 e-Learning 시장 규모, 성장 속도, 동향 등의 신속하고 정확한 DB 구축이 가능할 것으로 보인다. 이러한 자원 공유시스템 구축을 통해 e-Learning을 실시하고 있는 기관 및 과정에 대한 정보 제공 뿐 아니라 현장의 의견 수렴, 정부의 기업에 대한 공식적인 컨설팅, 우수 교육훈련기관의 홍보 등이 가능해질 수 있다.

제3절 추진 주체별/구성 요소별 정책 추진 방향

1. 추진 주체별(중앙정부 vs. 지방자치단체) 정책 추진 방향

가. 중앙정부 측면

중앙정부의 역할은 크게 (1) e-Learning 학습 인프라 강화, (2) 취약지역의 e-Learning 교육훈련 시장 및 전문기관 육성 부문과 (3) 지역 간 e-Learning의 연계, 조정 및 평가 기능으로 나누어 살펴볼 수 있다.

우선 e-Learning 학습 인프라 강화와 관련하여, 수도권에 비하여 취약한 지역의 e-Learning 학습에 대한 접근성과 용이성을 높여 줄 수 있도록 학습 여건과 환경을 조성하는 역할이라고 볼 수 있다. 이를 위하여 첫째,

e-Learning 활성화를 위한 관련 제도, 법에 대한 정비가 필요하다. e-Learning의 도입, 확산에 걸림돌이 될 수 있는 교육훈련 관련 제도와 법에 대한 면밀한 분석과 이에 대한 개정 작업이 추진되어야 한다. 둘째, e-Learning 참여를 위한 지역의 하드웨어 지원 확대 및 유지·보수 강화이다. 앞서 논의한 바와 같이 현재의 하드웨어 지원 사업은 지속적으로 확충해 나가야 하되, '유지·보수'에 대한 투자와 지원을 병행해 나가는 방식으로 사업의 개선이 이루어져야 한다. 셋째, 지역 단위의 e-Learning 총괄기구 설치에 대한 지원이다. 지역 내 흩어져 있는 e-Learning의 역량, 자원 등에 대한 연계, 협력을 유도하고, 지역 밀착형 e-Learning 구현을 체계적으로 추진해 나갈 수 있는 지역 단위의 e-Learning 총괄기구의 설치에 매우 중요하다. 넷째, 지역 단위의 e-Learning 공동학습장 설치 지원이다. e-Learning에 대한 하드웨어가 갖추어져 있지 않은 취약계층을 위한 개방된 공동학습장이 지역별로 확충될 수 있도록 중앙정부 차원의 지원이 요구된다. 다섯째, e-Learning 학습결과에 대한 상호 인증체제 구축이다. 지역별로 이루어지는 e-Learning의 교육성과를 높이기 위하여 일정 수준과 자격을 갖춘 e-Learning 학습결과를 국가적으로 통용할 수 있도록 상호 인증체제가 마련되어야 할 것이다. 이는 교육훈련으로부터 소외되었던 취약지역의 학습자들을 e-Learning으로 유인할 수 있는 좋은 전략이 될 수 있을 것이다. 마지막으로 지역별 e-Learning 수요조사, 모니터링을 위한 시스템 구축이다. 지역별 e-Learning의 현황, 실태, 수요 등을 주기적으로 파악함으로써 국가적, 그리고 지역별 e-Learning의 정책 추진 방향에 대한 중장기적 로드맵이 제시될 수 있으며, 중앙/지역 간, 그리고 지역/지역 간 합리적인 역할 배분이 가능해질 것이다.

취약지역의 e-Learning 교육훈련 시장 및 전문기관 육성과 관련하여 논의하면 다음과 같다. 첫째, 지역 e-Learning 교육훈련 시장 조성을 위한 재정 및 행정적 지원을 하여야 한다. 일례로 취약지역에 민간이 e-Learning 교육훈련 시스템 등 시설투자를 하는 경우 저리융자, 세제혜택, 시설설치에 따른 각종 규제 완화가 가능할 것이다. 둘째, 취약지역에 대한 e-Learning 운영에

따른 교육훈련 비용 지원 우대이다. 취약지역 거주자의 e-Learning 참여에 대한 교육훈련 비용을 우대 지원하여 e-Learning 전문기관의 투자를 유인하여야 한다. 셋째, 지역 내 e-Learning 기관의 경쟁력 강화를 위한 지원 부분이다. 지역 내 e-Learning 기관의 시설투자, 전문인력 육성, 지역 밀착형 콘텐츠 개발 등에 대한 정부 지원을 강화할 수 있으며, 단기적으로는 취약지역의 e-Learning 교육훈련 서비스 기관과 수도권 소재 e-Learning 기관 간의 교육훈련비 차등 지원이 가능할 것이다. 넷째, e-Learning 공급기관의 교육훈련 취약지역에 대한 투자를 유인할 수 있도록 e-Learning에 대한 지역별 수요조사 결과, 모니터링 결과를 e-Learning 공급자에게 제공할 수 있는 제도적 기반과 인프라 구축이 요구된다.

다음으로, 지역 간 e-Learning의 연계 및 조정, 평가 기능과 관련하여 살펴보면 첫째, e-Learning과 관련된 각종 표준과 지침을 개발·보급하는 것이다. 표준 마련과 관련해서 가장 중요한 것은 지역 단위의 충분한 의견 수렴과 합의를 도출하는 것이 될 것이다. 중앙에서 마련된 콘텐츠 개발, 운영, 시스템 등의 표준과 가이드라인에 따라 지역별로 각각 특화된 e-Learning 사업을 추진하게 되고, 이들 사업의 결과물인 콘텐츠 등의 학습자원 등은 지역 내 뿐만 아니라 지역 간 공유가 가능해짐으로 인해 교육격차를 해소하는 데 기여하게 된다. 둘째, 지역 간 e-Learning의 협력, 연계를 유도할 수 있도록 지역 대표기구(지역 내 e-Learning 총괄기구)가 참여하는 정례 협의체를 구축, 운영한다. 이 협의체는 제도적으로 보장되어야 할 것이며, 협의체를 통해 지역별로 각기 추진되는 e-Learning 사업에 대한 연계, 조정 등이 이루어질 수 있는 기능과 권한이 주어져야 할 것이다. 셋째, 지역별 e-Learning 추진 성과에 대한 평가, 관리가 이루어져야 할 것이다. 이는 단순히 지역 간 경쟁력을 제고시키고, 성과와 연계된 차등적 예산 지원이라는 목적 외에도 성과 평가를 통하여 국가적 차원에서의 e-Learning 정책 방향에 대한 모니터링 및 조정을 위하여 요구되며, 아울러 취약지역에 대한 전문 컨설팅 등의 지원 사업 등의 구축을 위해서도 필요한 부분이다. 넷째, 지역별 우수 e-Learning 학습자원 및 인프라에 대한 발굴 및 확산이다. 지역별로 우수한 e-Learning

콘텐츠, 시스템, 서비스 등을 지속적이며 체계적으로 보급하는 장을 마련함으로써 지역 간 벤치마킹의 기회를 제공할 수 있다.

끝으로 정부 부처에서 추진되고 있는 e-Learning 사업에서 높은 비중을 차지하고 있는 콘텐츠 개발·운영 사업과 관련해서는 앞서 제시한 바와 같이 중앙정부에서는 성인 평생교육, 직업교육훈련과 관련하여 전국적으로 활용될 수 있는 직업기초능력, 전국 공통 역량 양성 등과 관련한 부문에 집중 투자가 되어야 할 것이며, 지역별로 특화된 전문 e-Learning 콘텐츠 관련 사업은 지방자치단체를 통해 이루어지는 것이 중앙정부와 지방자치단체의 역할을 고려해 볼 때 바람직할 것으로 보인다.

나. 지방자치단체 측면

지방자치단체 측면에서 추진되어야 할 부문은 (1) 지역 내 e-Learning에 대한 인식 및 전문성 강화, (2) 지역 밀착형 e-Learning 육성을 통한 경쟁력 강화, (3) 지역 내 e-Learning 학습자원 및 인프라의 공유를 위한 연계·협력 체제 구축으로 나누어 살펴볼 수 있다.

지역 내 e-Learning에 대한 인식 및 전문성 강화와 관련하여 무엇보다도 중요한 것은 첫째, 지역주민들의 e-Learning에 대한 인식 조성이다. 수도권 을 제외한 대부분의 지역에서의 일반 성인들의 e-Learning에 대한 이해 및 인식 자체가 높지 않은 편이며, 그로 인해 e-Learning의 필요성이나 활용에 대한 절실한 요구가 표출되지 못하는 실정이다. 즉, 지역주민들의 e-Learning에 대한 인식 부족은 결과적으로 e-Learning에 대한 요구 및 활성화에 지대한 장애요인으로 작용하고 있다. 지방자치단체에서는 지역주민들의 e-Learning에 대한 올바른 이해와 인식을 도모하기 위한 다각적인 노력이 요구된다. 둘째, 지역 내 기관, 기업의 관리자 및 교육관계자 대상의 e-Learning 마인드 형성을 위한 프로그램 운영이다. e-Learning 인식 확산을 위하여 개개인을 대상으로 하는 다양한 정책적 노력도 중요하겠지만, 이와 병행하여 기업, 기초자치단체 등의 관리자(기관장 등)를 대상으로 한

e-Learning 마인드 형성을 위한 지원과 노력도 필요하다. 즉, 기업 경영자, 기초자치단체장 등을 대상으로 e-Learning의 필요성과 효과에 대한 인식 전환을 위한 다양한 프로그램 제공 등이 가능할 것이다. 셋째, 지역의 산업·문화·사회적 특성을 반영한 e-Learning에 대한 홍보 실시 및 강화이다. 지역별로 살펴본 결과, e-Learning에 대한 정보 부재의 문제가 심각하게 대두되고 있는 반면, 아직까지도 이를 위한 홍보 전략과 투자가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 취약지역일수록 좀 더 대중적인 매체를 활용할 필요가 있을 것이며, 앞서 제시한 바와 같이 지역주민의 행태와 문화를 고려한 홍보가 이루어져야 할 것이다. 넷째, 지역 내 e-Learning 총괄기구 운영 및 e-Learning 전문성 강화이다. 지역별로 e-Learning의 전문성은 수도권을 제외하고는 매우 취약한 것이 사실이다. 지역 단위의 시행착오와 자원의 효율적 활용 등을 고려해 볼 때도 중앙정부 중심의 e-Learning 사업 추진이 이에 대한 하나의 대안이 될 수 있으나, 교육훈련의 효과(성과)가 강조되고 있는 현 시점에서 교육훈련이 점점 더 정교화·특성화·다양화되어 가고 있다는 것을 고려해 볼 때 e-Learning도 예외가 될 수 없다. 즉, 지역의 특성, 상황, 맥락 등을 반영한 e-Learning의 구현이 필수적일 수밖에 없으며, 이를 위한 지방자치단체를 포함한 지역의 e-Learning 전문성 신장도 피해 갈 수 없는 부분이다. 지역 단위의 e-Learning 전문성 신장을 위해서 지역별로 전문인력으로 구성된 e-Learning 총괄기구의 신설이 요청되며, 아울러 지역의 e-Learning 관계자의 전문 능력 향상을 위한 연수 프로그램 운영 등을 위한 지방자치단체의 투자가 요청된다. 특히 지역 내의 흩어져 있는 e-Learning 학습자원, 역량을 집대성하고, 지역의 특성에 맞는 e-Learning 정책 및 사업의 방향을 선도해 나갈 수 있는 전문기구의 운영이 급선무다. 다섯째, 지역 내 e-Learning 공동학습장 확충이다. 지역 내 중에서도 하드웨어 기반이 취약한 지구에 대한 지방자치단체의 e-Learning 공동학습장 확충을 위한 직접 투자와 지역 사회의 투자 유치를 위한 노력이 체계적으로 이루어져야 할 것이다. 마지막으로 지역 내 e-Learning 수요조사 및 모니터링을 위한 제도적 기반 마련이다. 이는 중앙정부 단위와의 연계하에서 이루어지는 것이 효율적

이다. 즉, 중앙정부에서 수요조사 및 모니터링을 위한 체제(기획)를 마련하고 지방 단위에서는 이를 실행하는 역할이 될 것이다. 그러나 중앙 차원에서 조사 및 모니터링 시스템을 구축한다 하더라도, 지역 단위에서 이를 실제로 운영할 수 있는 제도적 기반이 마련되지 않고서는 어려울 것이다. 지역별 e-Learning 총괄기구에서 이 역할을 수행하도록 하되, 이를 위한 인력, 예산 투입은 중앙정부와 지방자치단체의 공동 노력이 필요하다.

지역 밀착형 e-Learning 육성을 위해서는 첫째, 지역 내의 e-Learning의 수요, 특성을 정확하게 파악하고 모니터링해야 한다. 요구, 실태에 대한 분석은 지역의 인적자원개발의 환경, 맥락을 충분히 반영할 수 있어야 하며, 이 결과는 지역에서 이루어지는 모든 e-Learning 사업에서 적극적으로 반영되어야 할 것이다. 둘째, 지역 내 e-Learning 전문기관 육성 및 경쟁력 강화를 위한 지원이다. 이는 중앙정부 차원에서도 비중 있게 이루어져야 할 부분이지만, 지방자치단체 차원에서도 이를 뒷받침해 줄 수 있는 행·재정적 인센티브 제도를 마련할 필요가 있다. 셋째, 지역 밀착형 e-Learning 콘텐츠 개발 및 운영을 위한 R&D 부분이다. 일차적으로는 중앙정부의 예산적 지원을 통해 가능할 것으로 보이나, 궁극적으로는 지역별로 각 지역의 성인 평생교육, 직업교육훈련에 효과적인 e-Learning 모형에 대한 연구와 개발이 이루어져야 할 것이다. 이를 위하여 지역 내 민·관·연 협력이 토대가 되어야 할 것이다. 넷째, 지역 단위에서 직접 개발, 운영되는 e-Learning은 공통 기초 소양 또는 역량과 관련된 콘텐츠는 가급적 피하고, 지역별로 특화 또는 전문화된 콘텐츠를 개발하도록 한다. 지역 내, 지역 간 e-Learning 연계시스템을 통해 공통 소양 콘텐츠는 재활용하고, 지역의 산업, 문화, 환경 등의 지역 특성 고려하여 지역 단위에서 역점을 두어 개발해야 할 e-Learning의 영역, 분야를 선정하여 중점적으로 추진해야 할 것이다. 지역별 역점 분야 등에 대한 중재, 안배 등이 필요할 경우 중앙정부 차원에서 운영되는 e-Learning 협의체에서 조정 역할을 수행하게 될 것이다. 마지막으로 지역 내 우수 사례를 지속적으로 발굴하고, 이에 대한 성과를 평가, 공유하는 노력이 수반되어야 한다.

지역 내 e-Learning 학습자원 및 인프라의 공유를 위한 연계·협력 체제 구축을 위하여 첫째, 지역 내의 e-Learning 학습자원 및 인프라에 대한 실태 파악이 우선되어야 한다. 여기에는 e-Learning 관련 콘텐츠, 시스템, 시설, 전문인력, 전문기관 등이 모두 포함된다. 둘째, 지역 내 e-Learning 총괄기구를 통하여 e-Learning 관련 민·관·연 등의 연계를 위한 정례 협의체를 구성, 운영한다. 이러한 협의체가 제 역할과 기능을 수행하기 위해서는 이를 제도적으로 보장하는 관련 법 제정이 이루어져야 할 것이다. 이 기구를 통해서, 지역 내의 e-Learning 사업의 방향을 논의하고 학습자원·인프라를 공유할 수 있는 실질적인 합의가 도출되어야 할 것이다. 특히 지역의 대학, 기업에서 보유하고 각종 콘텐츠, 그리고 공공기관, 기업의 연수 시설 등을 주민에게 공유, 개방할 수 있는 유인책과 합의가 이루어져야 할 것이다. 셋째, e-Learning 학습자원, 인프라의 지역사회 공유를 실천하는 대학, 기업에 대한 행정적·재정적 지원이 수반되어야 할 것이다. 그러나 근본적으로는 이들 기관에 대한 지역사회로부터의 격려와 호응을 통하여 기업, 대학의 더 많은 참여를 유도해 낼 수 있는 지역사회의 문화적 풍토가 마련되는 데 총력을 기울여야 할 것이다.

지금까지 논의된 내용을 표로 간략하게 제시하면 다음과 같다.

<표 VII-2> 추진 주체별(중앙정부 vs. 지방자치단체) 정책 추진 내용

| 중앙정부 | 지방자치단체 |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">e-Learning 학습 인프라 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - e-Learning 활성화를 위한 제도, 법 정비 - 지역 e-Learning 관계자 인식 및 전문성 향상을 위한 연수 지원 - e-Learning의 하드웨어 지원 확대 및 유지·보수 강화 - 지역 단위 e-Learning 총괄기구 설치 지원 - 지역 단위 e-Learning 공동학습장 설치 지원 - e-Learning 학습결과에 대한 상호 인증 체제 구축 - 지역별 e-Learning 수요조사, 모니터링을 위한 시스템 구축 | <p style="text-align: center;">지역의 e-Learning에 대한 인식 및 전문성 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역주민의 e-Learning 인식 조성 - 기관, 기업 관리자 및 교육관계자 대상 e-Learning 마인드 형성 프로그램 운영 - 지역의 산업·문화·사회적 특성을 반영한 e-Learning 홍보 실시 및 강화 - 지역 내 e-Learning 총괄 기구 운영 및 전문성 강화 - 지역 내 e-Learning 공동학습장 확충 - 지역 단위 e-Learning 수요 조사 및 모니터링을 위한 제도적 기반 마련 |
| <p style="text-align: center;">지역 단위의 e-Learning 교육훈련 시장 조성 및 전문기관 육성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역 e-Learning 교육훈련 시장 조성을 위한 재정 및 행정적 지원 - 취약지역에 대한 e-Learning 운영에 따른 교육훈련 비용 지원 우대 - 지역별 e-Learning 기관의 경쟁력 강화를 위한 지원 - e-Learning에 대한 지역별 수요 조사 결과를 e-Learning 공급자에게 제공할 수 있는 제도적 기반과 인프라 구축 | <p style="text-align: center;">지역 밀착형 e-Learning 육성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역 단위의 정기적인 e-Learning 수요조사, 모니터링 실시 - 지역 내 e-Learning 전문기관 육성 및 경쟁력 강화를 위한 지원 - 지역 밀착형 e-Learning 추진을 위한 R&D 투자 및 수행 - 지역 특화형 e-Learning 콘텐츠 사업 중점 추진 - 지역 내 우수 사례 발굴 및 성과 평가·공유 |
| <p style="text-align: center;">지역 간 e-Learning의 연계, 조정, 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역 간 e-Learning 공유 체제 구축을 위한 표준, 지침 개발·보급 - 지역 간 e-Learning 협력, 연계를 위한 지역 대표로 구성된 정례 협의체 구축·운영 - 지역별 e-Learning 추진 성과에 대한 평가·관리 및 컨설팅 지원 - 지역별 우수한 e-Learning 학습자원 및 인프라에 대한 발굴 및 확산 | <p style="text-align: center;">지역 내 e-Learning 연계 체제 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역 내의 e-Learning 학습자원 및 인프라에 대한 실태 분석 - 지역 내 e-Learning 관련 민관연 등의 연계를 위한 정례 협의체 구성·운영(e-Learning 총괄기구 내 설치) - e-Learning의 지역사회 공유를 실천하는 대학, 기업에 대한 인센티브 지원 |

2. e-Learning 구성 요소별 정책 추진 방향

지역 교육격차 해소를 위해서는 e-Learning의 4대 구성 요소라고 볼 수 있는 시설 및 시스템, 코스웨어, 인적자원, 문화 및 제도가 균형과 조화를 이루며 발전되어야 한다. 이들 요소들은 지역 간에 벌어져 있는 교육격차 해소라는 궁극적 목표를 위해, 실제로 지역의 교육훈련 수요자가 직접 접하게 되는 'e-Learning 과정(course-ware)'을 중심으로 기타 요소들(시스템, 인적자원, 문화·제도) 간의 상호 보완적 관계를 형성하며 성장·진화해 나갈 수 있도록 균형 있는 정책적 투자와 노력이 요구된다.

e-Learning의 지역 교육격차 해소를 위한 4개 부문에 대한 정책 추진에는 (1)국가 차원의 e-Learning 학습인프라 구축 및 공유·연계화와 (2)지방정부 차원의 지역밀착형 e-Learning 육성 및 특성화가 밀착되어야 할 것이다. 구체적인 방향을 살펴보면 첫째, 지역 학습자들의 학습에 대한 접근성과 용이성을 확보해 줄 수 있는 방향으로 하드웨어 인프라 구축이 이루어져야 한다. 이러한 하드웨어 인프라 구축에서 지역 간의 표준화, 연계화를 위한 다양한 노력이 이루어질 때 학습자원의 공유가 가능해질 수 있다.

둘째, 코스웨어 측면에서는 중앙 단위의 공통 기초소양, 지역 단위의 특성화 전문과정을 중심으로 역할 분배가 이루어져야 할 것이다. 여기서 말하는 코스웨어는 비단 정형화된 콘텐츠만을 의미하는 것은 아니며 성인 평생교육, 직업교육훈련과 관계된 무형식, 비형식 학습자원을 모두 포괄한다. 지역 간 연계체제 구축, 지역 내 민관연의 협력체제 구축을 통하여 개발된 콘텐츠가 효과적·효율적으로 운영될 수 있도록 정책적 노력이 요구된다.

셋째, 인적자원 측면에서는 중앙 및 지역 단위의 e-Learning 인력 확보 및 전문화가 필요하다. 이는 중앙 단위, 지역 단위의 e-Learning 총괄기구의 설치, 운영과도 밀접한 관련이 있으며, 총괄기구를 통한 전문인력 확보가 요청된다. 아울러, 지역의 교육훈련 관련 인력의 e-Learning 전문성 신장을 위한 지속적이며 체계적인 교육, 연수 프로그램의 보급, 설치가 필요하다.

넷째, e-Learning을 지역 내에 도입 및 활성화할 수 있는 문화적·제도적

기반 구축을 위한 정책이 추진되어야 한다. 이는 e-Learning의 도입은 기술적인 변화 뿐만 아니라 학습문화의 변화를 의미하며, 이를 지원할 수 있는 지역 내의 학습문화 구축이 필수적이기 때문이다. 여기에는 지역주민의 e-Learning에 대한 이해도 및 인식을 높이기 위한 노력에서부터 지역의 기업, 대학, 공공기관 등의 기관장(관리자)에 대한 e-Learning 필요성, 효과성에 대한 인식 함양을 위한 프로그램 개발, 운영이 필요하다. 또한 지역 단위의 기업, 대학 등이 보유하고 있는 e-Learning 학습 인프라 및 콘텐츠를 지역사회에 공유할 수 있도록 유도하는 문화적 풍토 마련도 중요하다. 이러한 문화적 기반의 토대가 될 수 있는 제도가 구축되어야 하며, 특히 중앙정부 차원의 e-Learning 확대 도입을 위한 법, 제도의 신설, 개정이 수반되어야 한다.

구성 요소별 논의는 이 장의 전반부에서 제시되었던 정책 추진 방향 및 사업 내용과 동일한 맥락이므로 이에 대한 구체적인 설명은 생략하고자 하며, 다음의 <표 VII-3>을 통해 e-Learning의 구성 요소별로 정책 추진 내용을 구분하여 제시하겠다.

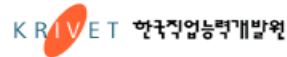
<표 VII-3> e-Learning의 구성 요소별 주요 정책 추진 방향

| 구성 요소 | 추진 내용 | 추진 주체 | |
|-------------|--|--|---|
| | | 중앙 | 지자체 |
| 시설·시스템 | <ul style="list-style-type: none"> - e-Learning 시스템, 기술의 표준, 지침 개발·보급 - 지역별 e-Learning 물리적 인프라 확충 및 유지·관리 강화 - 지역별 e-Learning 공동학습장 구축 및 확충 - 기업·대학, 공공기관 교육시설의 지역사회 개방·공유 유도 - 지역별 e-Learning 수요조사 및 모니터링 시스템 구축 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ | <ul style="list-style-type: none"> ○ ◎ ◎ |
| 과정 개발·운영 | <ul style="list-style-type: none"> - 지역 단위 e-Learning 과정 수요조사 및 모니터링 실시 - 지역 간 공동 활용이 가능한 기초소양 콘텐츠 개발·보급 - 지역 밀착형 e-Learning 특화 콘텐츠 개발·보급 - 지역 간 e-Learning 과정 개발·운영 표준 정립 - 지역 간/지역 내 e-Learning 우수 과정 발굴·보급 - 지역 밀착형 과정 모형을 위한 R&D 투자 및 수행 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ | <ul style="list-style-type: none"> ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ |
| 인적자원 | <ul style="list-style-type: none"> - 지역 e-Learning 전문인력 확충 - 지역 e-Learning 전문인력 육성 프로그램 운영 - 지역 밀착형 e-Learning 구현을 위한 컨설팅단 운영 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ ◎ ◎ | <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ |
| 문화·제도 | <ul style="list-style-type: none"> - 대 국민 차원의 e-Learning 인식 확산 정책 수립·시행 - 지역 내 e-Learning 인식 조성을 위한 정책 수립·시행 - 기업, 기관, 교육 관계자 e-Learning 인식 함양 프로그램 제공 - e-Learning 도입 및 활성화를 위한 제도 정비 - 지역 밀착형 e-Learning 시장 조성을 위한 지원 - 지역 거점 e-Learning 기관 육성 및 경쟁력 강화 지원 - e-Learning 연계, 협력을 위한 정례 협의체 구성·운영 - e-Learning 상호 인증체제 구축·운영 | <ul style="list-style-type: none"> ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ | <ul style="list-style-type: none"> ◎ ◎ ◎ ◎ |

<부 록>

<부록 1> 지방자치단체의 지역 교육격차 실태 및 e-Learning 정책
추진 현황 조사지

<부록 1> 지방자치단체의 지역 교육격차 실태 및 e-Learning 정책 추진 현황 조사지



지방자치단체의 지역 교육격차 실태 및 e-Learning 정책 추진 현황 조사

한국직업능력개발원 e-Learning센터에서는 지역 교육격차 해소를 위하여 e-Learning을 어떻게 도입하고 활용할 것인지에 대한 정책 연구를 수행 중에 있습니다. 연구를 위하여 각 지방자치단체를 대상으로 ①지역(지역 간 또는 지역 내)의 교육격차와 ② e-Learning 도입에 관련한 현황 및 의견조사를 실시하고자 합니다.

귀 기관의 적극적이고 성의 있는 답변을 부탁드립니다.

- 다음의 내용을 반드시 읽고 현황조사에 응하여 주시기 바랍니다 -

1. 조사지 작성자 개인이 아닌 **귀 지방자치단체의 전체적인 현황과 의견**이 반영될 수 있도록 협조 부탁드립니다.
2. 본 연구의 주요 범위는 **성인 대상 평생교육 및 직업교육훈련**에 한정되며, 초·중·고등교육은 제외됩니다.
3. 주로 귀 기관을 중심으로 추진하고 있는 인적자원개발 관련 정책 사업을 중심으로 기술해 주시되, 필요에 따라서는 해당 지방자치단체 내에서 추진되고 있는 관련 사업 및 사례를 기술해 주셔도 됩니다.
4. 작성 공간이 부족한 경우, 늘어 쓰시거나 별지를 활용해 주시기 바랍니다.

1부. 다음은 지역 교육격차에 관한 질문입니다.

1. 지역 간 교육격차

☞ 귀 지역은 교육훈련 인프라가 밀집되어 있는 수도권(ex. 서울 등) 지역과 비교해 볼 때, 주민(성인) 대상 평생교육, 직업교육훈련의 지역 간 교육격차가 어느 정도입니까?
(아래 표에 해당사항을 √ 표시하여 주시고, 이와 관련한 문제점 및 예로사항을 기술하여 주십시오.)

1-1. 교육훈련의 기회 측면

| 교육훈련의 기회 측면 | 지역 간 교육격차 정도 | | |
|--------------------|--------------|-----------|-----------|
| | 격차가 매우 크다 | 격차가 조금 있다 | 격차가 전혀 없다 |
| 예시) 교육훈련 기관 수 | | √ | |
| • 교육훈련 기관 수 | | | |
| • 교육 프로그램의 다양성 | | | |
| • 교육 프로그램 개설 수(빈도) | | | |
| • 교육훈련 기관 시설 여건 | | | |
| • 교육훈련 비용 지원 기회 | | | |
| • 교육훈련에 대한 정보 제공 | | | |
| 전반적인 수준 | | | |

☞ 위 항목과 관련하여 교육훈련의 기회를 확충하는 데 있어서 귀 지역에서 안고 있는 문제점 및 예로사항은 무엇입니까?

1-2. 교육훈련의 질(우수성) 측면

| 교육훈련의 질(우수성) 측면 | 지역 간 교육격차 정도 | | |
|--------------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| | 격차가 매우 크다 | 격차가 조금 있다 | 격차가 전혀 없다 |
| 예시) 교강사의 전문성(우수성) | √ | | |
| • 교강사의 전문성(우수성) | | | |
| • 교육 프로그램의 질 | | | |
| • 교육결과의 효과성 (자격 취득률, 취업률, 소득증대 등) | | | |
| 전반적인 수준 | | | |

☞ 위 항목과 관련하여 교육훈련의 질(우수성)을 높이는 데 있어서 귀 지역에서 안고 있는 문제점 및 예로사항은 무엇입니까?

2. 지역 내 교육격차

☞ 귀 지역 내에서의 주민(성인) 대상 평생교육, 직업교육훈련의 **지역 내** 교육격차는 어느 정도입니까?

(아래 표에 해당사항을 √ 표시하여 주시고, 이와 관련한 문제점 및 예로사항을 기술하여 주십시오.)

2-1. 교육훈련의 기회 측면

| 교육훈련의 기회 측면 | 지역 내 교육격차 정도 | | |
|--------------------|--------------|-----------|-----------|
| | 격차가 매우 크다 | 격차가 조금 있다 | 격차가 전혀 없다 |
| 예시 교육훈련 기관 수 | | √ | |
| • 교육훈련 기관 수 | | | |
| • 교육 프로그램의 다양성 | | | |
| • 교육 프로그램 개설 수(빈도) | | | |
| • 교육훈련 기관 시설 여건 | | | |
| • 교육훈련 비용 지원 기회 | | | |
| • 교육훈련에 대한 정보 제공 | | | |
| 전반적인 수준 | | | |

☞ 위 항목과 관련하여 **교육훈련의 기회**를 확충하는 데 있어서 귀 지역에서 안고 있는 문제점 및 예로사항은 무엇입니까?

2-2. 교육훈련의 질(우수성) 측면

| 교육훈련의 질(우수성) 측면 | 지역 내 교육격차 정도 | | |
|--------------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| | 격차가 매우 크다 | 격차가 조금 있다 | 격차가 전혀 없다 |
| 예시 교강사의 전문성(우수성) | √ | | |
| • 교강사의 전문성(우수성) | | | |
| • 교육 프로그램의 질 | | | |
| • 교육결과의 효과성 (자격 취득률, 취업률, 소득증대 등) | | | |
| 전반적인 수준 | | | |

☞ 위 항목과 관련하여 **교육훈련의 질(우수성)**을 높이는 데 있어서 귀 지역에서 안고 있는 문제점 및 예로사항은 무엇입니까?

3. 위 1, 2 에서 제시한 교육훈련의 기회 및 질과 관련된 항목들 외에 귀 지역이 평생교육 및 직업교육훈련에서 안고 있는 지역 교육격차의 문제점 및 예로 사항이 있으면 기술하여 주십시오.

4. 귀 지역에서 실시하고 있는 주민(성인) 대상의 평생교육 및 직업교육훈련의 교육형태(집합교육, e-Learning)에 따라 지역 교육격차가 어떻게 나타나고 있습니까? (해당사항에 √ 하여 주십시오.)

4-1. 지역 간의 교육격차 측면

- 1) 집합교육이 e-Learning보다 지역 간 교육격차가 더 크다.
- 2) 집합교육과 e-Learning의 지역 간 교육격차가 비슷하다.
- 3) e-Learning이 집합교육보다 지역 간 교육격차가 더 크다.

4-2. 지역 내의 교육격차 측면

- 1) 집합교육이 e-Learning보다 지역 간 교육격차가 더 크다.
- 2) 집합교육과 e-Learning의 지역 간 교육격차가 비슷하다.
- 3) e-Learning이 집합교육보다 지역 간 교육격차가 더 크다.

5. 귀 지역에서는 주민(성인) 대상의 평생교육, 직업교육훈련의 격차를 줄이기 위하여 어떠한 노력(정책 또는 사업)을 하고 계십니까?

2부. 다음은 e-Learning에 관한 질문입니다.

1. 귀 지역 내에 주민을 대상으로 한 평생교육 및 직업교육훈련의 e-Learning 활용 사례가 있습니까?

___1) 있다 (□1-1□로) ___2) 없다 (□1-2□로)

1-1. e-Learning 활용 경험이 있는 지방자치단체의 경우

1) e-Learning 활용 사례가 있다면 아래 항목별로 간단히 기술하여 주십시오.

- 추진기관
- 사이트명
- 개설분야
- 운영규모
- 담당자 연락처

(※ 사례가 여러 개일 경우, 아래 공간을 늘여서 쓰시거나, 별지를 활용해 주시기 바랍니다.)

2) 위 e-Learning 사례의 주요 특징과 장단점을 기술하여 주십시오.

3) 위 e-Learning 사례를 통해 지역 교육격차가 해소되었다고 보십니까? 만약 그렇다면 어떤 측면에서 그러한지 기술하여 주십시오.

1-2. e-Learning 활용 경험이 없는 지방자치단체의 경우

1) e-Learning을 활용하지 않는 이유 및 장애요인은 무엇입니까?

2) 향후 지역 내에 e-Learning을 활용할 계획이 있으면 기술하여 주십시오.

2. e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있다고 보십니까?

___1) 있다 (□2-1□로) ___2) 없다 (□2-2□로)

2-1. e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있다고 보는 경우

☞ e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여할 수 있다고 보시는 이유는 무엇입니까?

2-2. e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여할 수 없다고 보는 경우

☞ e-Learning이 지역 교육격차 해소에 기여할 수 없다고 보시는 이유는 무엇입니까?

3. 다음의 e-Learning의 추진 방향이 지역 교육격차 해소에 얼마나 기여할 것이라고 보십니까? 이와 함께 귀 지역에서 이러한 방향을 추진하는 데 있어서 실현 가능성은 어느 정도입니까? (해당사항에 √ 하여 주십시오.)

| e-Learning 특성 | 기여도 | | | | 실현 가능성 | | | |
|--|---------|---|-------|---|---------|---|-------|---|
| | 매우 높다 ← | | 매우 낮다 | | 매우 높다 ← | | 매우 낮다 | |
| | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 예 시 | | √ | | | √ | | | |
| • 시.공간적 유연성 확보 : 언제, 어디서나 지속적이고 형식적인 학습이 가능함 | | | | | | | | |
| • 교육내용 및 자원의 공유 : 특정 조직이나 장소에서 개발된 e-Learning을 여러 조직 및 장소에서 활용할 수 있음 | | | | | | | | |
| • 맞춤형 개별화 학습 : 학습자의 요구와 수준에 맞는 학습이 가능함 | | | | | | | | |
| • 자기주도적 능동적 학습 : 학습자 스스로 원하는 학습을 찾아하며, 자신의 학습 과정과 결과를 관리할 수 있는 적극적인 학습이 가능함 | | | | | | | | |
| • 상호작용, 공동체 학습 : 다른 사람과의 커뮤니케이션이 원활하게 진행되며, 공동의 목표나 문제를 함께 달성, 해결해 나가는 과정에서 학습을 실천함 | | | | | | | | |

4. 귀 지역에서 e-Learning에 대한 수요가 점차 늘어날 것이라고 생각하십니까? 또는 줄어들 것이라고 생각하십니까? 그렇게 생각하시는 이유도 함께 기술해 주십시오.

. 다음은 귀 지방자치단체 내 e-Learning 인프라에 관한 질문입니다.

- 1.** 아래 4가지 영역별로 귀 지역의 e-Learning 기반 구축 수준은 어느 정도입니까? 또한 e-Learning 활성화 측면에서 각 영역의 중요도는 어느 정도입니까? (해당사항에 √ 하여 주십시오.)

| 구분 | 귀 지역의 기반 구축 수준 | | | | e-Learning 활성화 측면에서 영역별 중요도 | | | |
|---|----------------|------|------|---------|-----------------------------|------|---------|------------|
| | 매우 우수하다 | 우수하다 | 미흡하다 | 매우 미흡하다 | 매우 중요하다 | 중요하다 | 중요하지 않다 | 전혀 중요하지 않다 |
| 예시 하드웨어 인프라 구축 | √ | | | | | √ | | |
| 1) 하드웨어 인프라 구축 : 컴퓨터 보급, 네트워크 설비 등 | | | | | | | | |
| 2) e-Learning 콘텐츠 확보 | | | | | | | | |
| 3) e-Learning 전문 인력 확보 및 육성 | | | | | | | | |
| 4) e-Learning 문화 조성 : 정책·제도적 기반, 홍보, 주민의 정보화 소양 능력 등 | | | | | | | | |

- 2.** e-Learning 기반 구축을 위하여 현재 귀 지역에서 추진하고 있는 주요 정책 사업이 있다면 아래의 4가지 영역별로 기술해 주십시오.

1) 하드웨어 인프라 구축(컴퓨터 보급, 네트워크 설비 등)

2) e-Learning 콘텐츠 확보

3) e-Learning 전문 인력 확보 및 육성

4) e-Learning 문화 조성(정책·제도적 기반, 홍보, 주민의 정보화 소양 능력 등)

3. e-Learning 기반 구축을 위하여 현재 귀 지역에서 가지는 가장 큰 문제점 및 애로사항은 무엇입니까? 아래의 4가지 영역별로 기술해 주십시오.

- 1) 하드웨어 인프라 구축(컴퓨터 보급, 네트워크 설비 등)
- 2) e-Learning 콘텐츠 확보
- 3) e-Learning 전문 인력 확보 및 육성
- 4) e-Learning 문화 조성(정책제도적 기반, 홍보, 주민의 정보화 소양 능력 등)

4. 향후 귀 지역에서 e-Learning 기반 구축을 위하여 계획하고 있는 정책 사업이 있다면 무엇입니까? 아래의 4가지 영역별로 기술해 주십시오. (※ 구체적 정책 사업이 없다면 향후 추진 방향을 기재)

- 1) 하드웨어 인프라 구축(컴퓨터 보급, 네트워크 설비 등)
- 2) e-Learning 콘텐츠 확보
- 3) e-Learning 전문 인력 확보 및 육성
- 4) e-Learning 문화 조성(정책제도적 기반, 홍보, 주민의 정보화 소양 능력 등)

본 연구「지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning」과 관련하여 추가적으로 제안하실 내용이 있으시면 아래에 기술하여 주십시오.

참고문헌

- 강경중·백성준·김종우·안천옥(2006). 『2006년도 인적자원개발사업 종합정보 시스템 구축』, 교육인적자원부·한국직업능력개발원.
- 강경중·김관보·이영·정경진·김종우·오유성(2005). 『인적자원개발 사업 종합정보시스템 구축을 위한 연구』, 교육인적자원부·한국직업능력개발원.
- 강영혜(2005). 『양극화 해소를 위한 교육 부문의 과제와 대책』, 한국교육개발원 내부 자료집.
- 강영혜·김양분·류한구·김재철·강태중(2004). 『교육격차의 실태 및 해소 방안 연구』, 한국교육개발원.
- 강영혜·김미숙·이영·남기곤·김동춘(2005). 『양극화 해소를 위한 교육분야 대책 수립 연구』, 한국교육개발원.
- 고형일(2006). 『지역혁신을 위한 평생학습도시 지원체제 구축방안 연구』, 한국교육개발원.
- 고형일·이혜영·김지현(2005). 『교육격차 해소 방안에 관한 연구』, 한국교육개발원.
- 고혜원·나영선·조경원·주인중·이상돈·김철희·전재식·김상호·조은상(2006). 『2006년도 지역별 인력 및 훈련수요 조사: 전국보고서』, 한국직업능력개발원.
- 고혜원·나영선·김미숙·정원호(2005). 『중·장기적 지역별 인력 및 직업훈련 수요 전망에 대한 분석·평가』, 한국직업능력개발원.
- 교육인적자원부(2006). 『사회통합 및 동반성장 기반 구축을 위한 2006년 주요 업무 계획』.
- _____ (2006). 『사회통합 및 동반성장 기반구축을 위한 2006년 주요업무 계획』, 대통령업무보고.
- 국제교육정보화국 교육정보화지원과(2005). 『2005년도 대학 e-Learning지원센터 구축사업 세부추진계획(안)』, 교육인적자원부.
- 권성연·김홍희·유영만·이영(2006). 『e-Learning의 사회적 관리체계』, 한국직

업능력개발원

- 김경근(2005). 『한국사회 교육격차의 실태 및 결정 요인』, 교육사회학연구, 15(3).
- 김경근·김민호·손준중·이두휴(2005). 『사회통합과 균형발전을 위한 교육혁신 과제와 전략에 관한 연구』, 대통령자문교육혁신위원회.
- 김덕중·김연주(2002). 『e-Learning 기획실무 스타일 가이드』, 비비컴.
- 김병성(2003). 『우등생과 열등생 차이, 그 오래된 의문점: 교육격차의 의미·배경·인과론』, 『교육개발』, 2003년 5·6월호, 20-25쪽 한국교육개발원.
- 김안국·강일규·이남철·오호영·김수원·옥준필·류재우(2005a). 『지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2005b). 『지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책: 지역편』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2005c). 『지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책: 총괄편』, 한국직업능력개발원.
- 김양분·강상진·유한구·남궁지영·한국교육개발원(2003). 『학교교육 수준 및 실태 분석 연구: 고등학교』, 한국교육개발원.
- _____ (2004). 『학교교육 수준 및 실태 분석 연구: 중학교』, 한국교육개발원.
- 나영선·고혜원·조경원·주인중·이상돈·김철희·전재식·김상호·조은상(2006). 『직업능력개발 훈련 수요 조사: 전국』, 한국직업능력개발원.
- 나영선·조경원·최영렬·손유미·김철희(2005). 『지역수요밀착형 및 취약계층 근로자 직업능력개발 활성화를 위한 개인훈련계좌제 시범적용방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 노동부(2005). 『HRD-Net 통계분석_2005년 상반기』, 한국고용정보원.
- _____ (2006a). 『평생직업능력개발 5개년 계획(안). '07~'11』, 내부검토자료.
- _____ (2006b). 『‘노동시장 양극화 완화’와 ‘노사관계 합리화’를 위한 2006년도 업무추진계획』.
- _____ (2006c). 『비정규직 고용개선 종합계획』.

- _____ (2007). 『제1차 평생직업능력개발 기본계획('07~'10)』.
- _____ (2002). 『농촌교육 여건과 개선 과제』, 농어업농어촌특별대책위원회.
- 농림부(2006). 『농업교육체계 개편방안』.
- 대한민국정부(2007). 『국가인적자원개발 백서('00~'06)』, 교육인적자원부·한국 직업능력개발원.
- _____ (2007). 『제2차 국가인적자원개발기본계획(인재강국 코리아, Creative Korea '06~'10) ; 2007년도 시행계획』, 교육인적자원부·한국 직업능력개발원.
- 류방란·김성식(2006). 『교육격차와 학교교육 기능』, 『제32차 KEDI 교육정책포럼 “교육격차, 무엇이 해법인가?” 발표 자료』, 한국교육개발원.
- 백은순·신중수·한국교육개발원(2004). 『학점은행제 운영체제 개선방안』, 한국 교육개발원.
- 백은순·강성국·나장함·백기원·신중수·정구현·한국교육개발원(2006). 『2006년도 학점은행제 운영사업 결과보고서』, 한국교육개발원.
- 손유미(2005). 『평생학습의 새 패러다임과 지역사회』, 한국직업능력개발원.
- 오성배(2005). 『코시안 아동의 성장과 환경에 관한 사례연구』, 『한국교육』, 제 32권 제3호.
- 유한구(2006). 『사회계층과 교육격차』, 한국직업능력개발원.
- 이수경·변숙영·장혜정·정란·박재식(2006). 『2006년도 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가 - 인터넷 원격훈련 기관평가』, 한국직업능력개발원.
- 이수경·변숙영·박윤희·이인숙·김영순(2001). 『인적자원개발을 위한 웹기반 교육훈련 발전방안』, 한국직업능력개발원.
- 이영현·오영훈·장홍근(2002). 『중소기업 직업훈련 컨소시엄 시범 평가』, 한국 직업능력개발원.
- 이정선(2005). 『농어촌 소외학생의 교육결과를 향상시켜라』, 『교육개발』, 제32권 제1호, 한국교육개발원.
- 이준(2003). 『21C 주력 성장모델 원격대학 발전방안 연구』, 한국교육학술정보원.
- 이준·이경순(2004). 『초중등 교육지원을 위한 e-Learning 적용 방안 연구』, 교

- 육격차해소, 선택중심 교육과정 운영, 영재교육을 중심으로, 『컴퓨터교육연구』, 제7권 제5호.
- 이준·정민승·임연옥·이경순(2004). 『원격대학 발전을 위한 개선 방안 연구』, 『한국교육』, 제31권 제2호, 391-414쪽.
- 이혜영(2005). 『교육낙후지역 지원, 어떻게 할 것인가?』, 교육정책포럼, 한국교육개발원.
- 장명희·변숙영·장혜정(2006). 『원격훈련과 근로자 자율적 직업능력개발 활성화』, 한국직업능력개발원.
- 장은정·정영란·서윤경(2006). 『원격대학 성과 분석 연구』, 교육인적자원부·한국교육학술정보원.
- 조순영·박혜옥·송재신(2003). 『대학 e-Learning 지원센터 구축에 관한 연구』, 한국교육학술정보원.
- 하봉운(2005). 『지방분권시대 지역 간 교육격차 실태 및 개선 방안 연구 : 서울시를 중심으로』, 『교육행정학연구』, 23(3).
- 황금중·권영성·김종민(2004). 『여성 청년층 맞춤형 지역사회 취업지원 사업 총괄평가』, 여성부.
- 한국교육개발원(2005). 『학습국가 구현을 위한 학점은행제의 역할과 과제』, 2005 교육인적자원혁신박람회 KEDI 학점은행세미나 자료.
- 한국교육개발원(2003). 『통계로 본 중등교육』.
- 한국직업능력개발원 전략정보팀 편저(2007). 『2007년 부처별 업무계획 자료집』, 한국직업능력개발원.
- Clark, R. C. & Mayer, R. D.(2003). *e-Learning and the Science of Instruction*, Pfeiffer.
- Rosenberg, M. J.(2001). *E-Learning : Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age*, McGraw-Hill.
- Sloman, M.(2002). *The e-Learning Revolution*, AMACOM.

■ 저자 약력

- 이수경
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 변숙영
 - 한국직업능력개발원 전문연구원
- 권성연
 - 중부대학교 교수

지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning

- | | |
|-----------|--|
| · 발행연월일 | 2007년 10월 30일 인쇄 2007년 10월 31일 발행 |
| · 발 행 인 | 이 원 덕 |
| · 발 행 처 | 한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처 | 동화인쇄 (02)719-7181 |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호 |
| · I S B N | 978-89-8436-953-5 93370 |

©한국직업능력개발원

<정가 7,000원>