

# 군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027)

군산시



## 목 차

I. 개요 .....	18
1. 계획의 개요 및 모형 .....	18
가. 개요 .....	18
나. ‘군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027)’ 개요 .....	19
다. 추진 경위 .....	21
라. 법적 근거 및 관련 법규 .....	22
마. 배경 및 필요성 .....	25
바. 목적 .....	27
2. 계획의 방향 및 내용 .....	28
가. 방향 .....	28
나. 추진 전략 .....	29
다. 내용 .....	31
라. 방법 .....	32
3. 계획의 성공과 실패의 나락 .....	34
가. 의식과 구성 .....	34
나. 성공의 필요 충분 조건 .....	37
다. 공무원 교육과 경영학 .....	39

<b>II. 환경 변화 및 현황 분석</b>	<b>46</b>
1. 주요 환경 변화	46
가. 정치·정책 환경	46
나. 경제·산업환경	47
다. 사회·문화환경	49
라. 과학·기술환경	50
마. 군산시 교육훈련 내부환경	50
바. 정책, 전략적 함의	51
사. 개선점	57
아. SWOT분석	61
2. 주요 결과의 피드백	64
가. 교육훈련 개선 방향	64
나. 차기 계획과 피드백	68
다. 주요 키워드로 본 실적	72
라. 교육훈련 체계	75
<b>III. 타 기관 추진 계획 및 운영 사례 분석</b>	<b>84</b>
가. 국가공무원 인재개발원	84
나. 지방자치 인재개발원	90
다. 정책 및 전략적 시사점	96
2. 특별시 및 광역지자체의 추진 계획과 운영	98
가. 서울특별시	98
나. 인천광역시	101
다. 대전광역시	104
라. 정책 및 전략적 시사점	108

3. 타지역 지자체의 추진 계획과 운영 .....	110
4. 정책 및 전략적 시사점 .....	126
가. 비교 분석 .....	126
<b>IV. 군산시 교육훈련 세부 추진 계획 .....</b>	<b>132</b>
1. 교육 훈련 운영 방향 .....	132
가. 개요 .....	132
나. 교육 훈련 세부 추진 계획 .....	137
다. 운영 프로그램 .....	139
라. 교육 훈련 이수시간 및 인정 범위 .....	143
2. 교육훈련 분야 및 교육과정 .....	155
가. 직무전문교육 : 군산시 공무원상 정립 .....	156
나. 조직역량 강화 교육 .....	156
다. 미래 변화 교육 : 시대 변화와 4차 산업혁명을 준비하는 교육훈련 .....	161
<b>V. 교육 훈련 이슈 분석 .....</b>	<b>165</b>
1. 설문 조사 분석 개요 .....	165
2. 설문 조사 분석 결과 .....	166
나. 시사점 .....	205
<b>VI. 결론 및 제언 .....</b>	<b>209</b>
1. 요약 및 시사점 .....	209
2. 정책 제언 .....	211
가. 결론 .....	211
나. 정책 제언 .....	213

# Contents

목차

군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027)

## 제 1 장

### I. 개요

## 제 2 장

### II. 환경 변화 및 환경 분석



# Contents

목차

군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027)

## 제 3장

### III. 타 기관의 추진 계획 및 운영 사례 분석

## 제 4장

### IV. 군산시 교육훈련 세부추진 계획

## 제 5장

### IV. 결론 및 제언





# Chapter



군산시 공무원 교육훈련 계획(2023~2027)

## 개요



# I. 개요

## 1. 계획의 개요 및 모형

### 가. 개요

#### 1) 군산시 현황(2022. 1. 1 기준)

##### (1) 군산시의 행정구역

- 1읍 10면 16동(125법정동리, 821통·리, 2,698반)
- 도서 63개 (유인 16, 무인 47)

##### (2) 군산시 행정조직

- 10국소, 47관과소, 3전문위원, 27읍면동, 공무원 1,582명
- 의회 : 의원 23명 (선출 20, 비례 3), 상임위 3개



[그림 1] 군산시 지도

## 나. ‘군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027)’ 개요

[표 1] ‘군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027) 개요

구분	내용
명칭	군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023~2027)
교육 기간	5개년(2023년 1월 1일 ~ 2027년 12월 31일)
교육 대상	군산시 공무원 1,582명(현원) + a(증감 숫자)
교육 목적	군산시 공무원의 봉사의식 고취 및 능력 개발
시행 부서	군산시(자치행정국 교육지원과)
대표 작성자	군장대학교 산학협력단(고석주 교수)
공동 작성자	군산대학교(임용택 교수) 군장대학교(양향숙 교수)

## 1) 교육지원과 현황

- 사무관 1명 포함 3계 1팀 22명 : 교육 및 교육훈련 업무 담당
- 교육지원과에 교육지원계, 평생교육계, 특수학습계, 평생학습관 관리팀으로 운영
- 교육지원계는 공무원 교육훈련 지원 관리, 학교 교육 지원, 평생교육계는 평생학습 지원 관리, 특수학습계는 장애인 교육 지원 관리, 평생학습관 관리팀은 평생학습 프로그램 운영·개발 관리

[표 2] 교육지원과 조직 및 업무

조직	주요 업무	비고
교육지원계	• 직원 교육훈련 종합계획 수립 • 자체 직무교육 계획 수립 운영 • 직원능력 개발 프로그램 개발운영 • 교육운영 평가 및 성과 측정 • 상시학습체제 기본 계획 수립 • 교육복지 우선 지원사업 • 원어민보조교사 지원사업 • 청소년힐링 프로그램 운영 • 생활과학교실, 과학영재교육원 지원 • 어울림, 혁신학교 지원 • 농촌 균형발전 통학비 지원 • 예술,체육분야 우수학생 장학금 지원 • 대학생 학자금 이자지원사업 • 중학생 창의성 교육지원 • 특성화고 명장 육성 사업 • 영어축제 지원 • 담장벽화 사업	교육훈련
평생교육계	• 평생학습 장기발전 계획 수립 • 행복학습센터 운영 • 은퇴설계 프로그램 운영 • 평생학습정보망 구축 운영 • 군산시 평생학습한마당 운영 • 국제교육 도시연합 관련 업무 • 전국평생학습도시협의회 관련 업무 • 공모사업 추진	평생교육 훈련
특수학습계	• 발달장애인평생학습관 예산 회계, 일반사무 • 기간제근로자 강사, 수강생, 자원봉사자 등 관리 • 발달장애인평생학습관 식당운영, 시설관리, 세외수입 • 발달장애성인 평생교육 실태조사(조례근거)	장애인교육 관리
평생학습관 관리팀	• 평생학습 프로그램 운영·개발 • 평생학습관 연간 운영계획 수립 • 평생학습관 자격과정 프로그램 운영 • 군산시늘푸른학교 운영(문해한마당) • 성인 문해교육 공모사업 및 문해교육기관 관리 • 평생학습 리더 양성과정 운영 • 의회 및 시 업무보고 • 재능기부자(자원봉사자) 모집 관리 • 국가 근로장학생 모집 관리 • 우리배움터 건물 관리	평생교육 관리

\* 출처 : 군산시 홈페이지(<http://gunsan.go.kr>)

## 다. 추진 경위

[표 3] 추진 경위

활동	장소	내용	비고
용역 계약	군산시청	군산시-군장대학교 산학협력단	
연구진의 구성	군산시	고석주 교수, 임용택 교수, 양향숙 교수, 이진관 박사, 자문위원 정희상 교수	
시장·부시장·국장 인터뷰	시장실	주요 계획 방향 및 성공적 수행 의지 표명 연구진의 질의	
1차 연구진 회의	군산시	종합적 검토 및 역할 분담	2022. 7. 9.
2차 연구진 회의	군산시	비전, 목표, 방향, 범위, 추진과제 등 논의	2022. 8. 16.
의회 착수 보고	군산시 의회	시의회 보고 및 의견 청취	2022. 9. 5
담당 부서와의 회의	군산시	쟁점사항에 대한 현실적 대안 및 세부내용 검증	2022. 9. 14.
설문조사 및 시민인터뷰	군산시내 전역	목적 : 과업 추진개요 설명 및 관계자 인터뷰 대상 : 포커스그룹 90명, 시민정책연구단 30명	2022. 8. 8.~ 9. 20
중간보고	군산시	그룹별 심층 면접 및 토론 내용 : 군산시 현안과 비전에 대한 각 그룹별 의견	2022. 9. 22.
보고서 초안 작성	군산시	용역사 정책 제안 및 위원별 개발 자문 지역특성과 현장 조건에 맞는 사업발굴	2022. 10. 5
최종보고	군산시		2022. 10. 10

## 라. 법적 근거 및 관련 법규

### (1) 「지방공무원 교육훈련법」 제 5조 1항

#### ○ 소속 공무원에 대한 교육훈련 권한 부여

- “지방자치단체의 장은 소속 지방공무원의 체계적인 능력 개발을 위하여 5년 단위의 교육훈련 기본계획을 수립하여야 한다.”고 규정
- 지방자치단체의 사무범위와 자치단체장의 권한에 소속 공무원에 대한 교육훈련 권한 부여

### (2) 군산시 교육계획의 수립

#### ○ 교육 효과, 교육 의지, 교육 내용, 교육 방법, 교육 수행, 교육 평가가 하나의 오차도 없이 수행

- 상기 법에 근거하여 5년 간격으로 각 지자체 교육훈련계획을 세워 시행
- 주요 내용 : 교육훈련의 목표, 중장기 인력수요 및 소속 지방공무원의 역량 분석, 중장기 교육 훈련 수요 예측, 교육훈련의 실시, 교육훈련기관의 개선·발전, 교육훈련에 관한 중장기 투자계획 등
- 「지방자치법」에는 지방자치단체의 사무범위와 자치단체장의 권한에 소속 공무원에 대한 교육훈련 권한 부여

[표 4] 지방자치법

조항	조문
제9조(지방자치단체의 사무범위) 제2항 제1호 마목	소속 공무원의 인사·후생복지 및 교육
제105조(직원에 대한 임면권 등)	지방자치단체의 장은 소속 직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.

\* 출처 : <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20220113&lsiSeq=238325#0000>

- 「지방공무원 교육훈련법」, 「지방공무원 교육훈련법 시행령」에 의하여 지방 공무원에 대한 교육훈련과 교육훈련기본계획 수립이 의무화
- 「지방공무원 교육훈련법 운영지침(행정안전부 예규)」에는 지방공무원 교육훈련 시 필요한 사항이 규정
- 교육훈련과 관련해서 「고양인재교육원 운영 규정」

[표 5] 지방공무원 교육훈련법

법령	조항	조문
「지방공무원 교육훈련법」	제1조(목적)	이 법은 교육훈련을 통하여 지방자치단체에 근무하는 공무원에게 주민에 대한 봉사자로서 지녀야 할 바람직한 공직윤리와 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 함양하게 함을 목적으로 한다
	제2조(적용범위)	이 법은 지방자치단체의 장(특별시·광역시·특별자치시·도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)의 교육감을 포함한다. 이하 같다)과 지방의회(이하 “지방의회”라 한다)의 의장 소속의 공무원(이하 “지방공무원”이라 한다)에게 적용한다.
	제3조(지방자치단체의 장 등의 책무 등)	① 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 지방공무원의 교육훈련을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다. <개정 2021. 10. 8.> ② 교육부장관 및 행정안전부장관은 지방공무원에 대한 교육훈련의 발전을 위하여 지방자치단체와 지방공무원의 교육훈련기관에 필요한 지도와 지원을 하여야 한다.
	제4조(교육훈련의 의무)	① 모든 지방공무원은 근무능률 및 대민봉사의 질을 향상하기 위하여 이 법에 따른 교육훈련을 성실하게 받아야 한다. ② 지방자치단체의 장은 소속 지방공무원으로 하여금 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육훈련을 받도록 하여야 한다.
	제5조(교육훈련계획의 수립)	① 지방자치단체의 장은 소속 지방공무원의 체계적인 능력개발을 위하여 5년 단위의 교육훈련기본계획을 수립하여야 한다 ② 교육훈련기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 교육훈련의 목표 2. 중장기 인력수요 및 소속 지방공무원의 역량 분석 3. 중장기 교육훈련 수요 예측 4. 교육훈련의 실시 5. 교육훈련기관의 개선·발전 6. 교육훈련에 관한 중장기 투자계획 7. 그 밖에 교육훈련을 위하여 필요한 사항

		③ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 교육훈련기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립하고 추진하여야 한다.
「지방공무원 교육훈련법 시행령」	제3조 (교육훈련 시행계획의 수립)	지방자치단체의 장(교육감을 포함한다. 이하 같다)은 법 제5조제3항에 따라 매년 12월 31일까지 연도별 시행계획을 수립하여야 한다.
	제4조(교육훈련의 구분)	교육훈련은 다음 각 호와 같이 구분한다. 1. 기본교육훈련: 신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자 및 승진한 사람에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련 2. 전문교육훈련 : 공무원이 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육훈련 3. 기타교육훈련: 제1호 및 제2호의 교육훈련에 속하지 아니한 교육훈련으로서 소속 기관의 장의 명에 의하거나 공무원 스스로 하는 직무 관련 학습 및 연구 활동
「지방공무원 교육훈련법 운영지침」 (행정안전부 예규)	목적	「지방공무원법」제74조(훈련), 「지방공무원 교육훈련법」 및 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 등에서 위임한 사항 및 동 법령의 시행을 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 함
	근거	「지방공무원법」, 「지방공무원교육훈련법」 및 「지방공무원교육훈련법 시행령」

\* 출처 : <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20220113&lsiSeq=238325#0000>

## 마. 배경 및 필요성

### ○ 공무원 3대 pillars<sup>1)</sup>의 인식 및 생활화 고착을 위한 교육훈련의 기회제공 기반 마련

- 군산시의 운영 방향을 이끌고, 교육계획 수립의 좌표가 될 중심 이념의 부재
- 중앙정부의 공무원 조직학습 필요성 인식과 이에 대한 부응
- 군산시의 경제발전, 사회변화 등에 대한 교육훈련의 필요성 인식과 활용방안 마련
- 급변하는 현재와 미래 사회를 이끌 중심 철학 필요
- 공무원 3대 pillars의 인식 및 생활 고착화 필요성
- 공무원 조직의 생산성 증강 필요성 대두
- 개개인의 역량 강화 노력을 통해 조직역량 향상
- 미래 사회의 목표이자 근간이 될 사회적 자본<sup>2)</sup>의 인식과 확충
- 행정환경의 변화와 세계화 추세에 부응하기 위한 인간자원의 배양과 활용 중요
- 교육훈련(Training)에서 인적자원개발(HRD)로 공무원 교육훈련 프로그램 다변화 필요
- 개인 역량 강화는 물론 조직 능력 향상을 위한 교육방법 변화
- 쌍방향 토론, 상호 역할체험, 다양한 사례연구 등 학습자 중심의 학습방법 개발
- 교육생 개인별 맞춤형 교육과 현장 교육 강조

### ○ 주변 환경변화와 사회구조의 변화

- 언택트 시대의 도래에 따른 스마트 인프라 구축
- 지능화된 사회로의 변화 : 사물인터넷(IoT), 클라우드, 인공지능(AI), 가상현실(VR)과 증강현실(AR) 등 ICT 주변기술의 발달 대처
- 기술융합 시대의 도래 : 4차 산업혁명과 공간 개념의 와해에 따른 사회변화와 대처능력배양 필요
- 시민 요구의 다양성에 부응할 수 있는 공무원들의 능력 필요
- 저출산, 고령화 사회, 베이비부머 세대의 은퇴 등 사회 구조의 변화와 대처능력배양 필요
- MZ세대의 출현과 최신 트렌드의 변화와 대처능력배양 필요
- 디지털 영역의 확장과 개인 및 조직 역량변화의 의미

1) 통상적으로 공무원의 3대 근간(pillars)은 첫째 대 시민봉사, 둘째 개인역량강화, 셋째 조직문화 선도로 무엇보다도 대 시민 봉사의식이 중요함

2) 사회적 자본(Social Capital)은 정의하는 사람에 따라 많은 개념의 차는 있으나 대동소이하며, 주로 공동체 의식, 사회적 규범 준수, 구성원간의 신뢰로 정의됨

○ 건강·교육·안전·복지·예술 등 분야의 높은 관심

- 여성, 노인, 장애인, 다문화가정 등 사회적 약자에 대한 관심 증가
- 5가지 리테일과 새로운 사회 패러다임에의 대응

○ 인적 자본2와 가치창출

- 21C 지식 정보화 시대에서 경쟁력의 원천은 인적자원
  - 자본의 시대적 변천 과정을 살펴볼 필요가 있음
- 원시 사회의 자연 자본을 시작으로 중세의 물질 자본, 근대의 금융 자본, 현대에 와서 인적 자본 확장에 집중



[그림 2] 부(자본, 자산 등) 축적 흐름

- 인간의 능력을 중시하는 성공한 듯 보였으나 지식 등 인간 두뇌(두뇌 자본)에 치중한 나머지 그 두뇌를 지배하는 마음에 대한 관심은 상대적으로 소홀
- 인적 자본을 두뇌 자본과 마음 자본<sup>3)</sup>으로 나누고, 마음 자본의 유사 개념으로 사회적 자본(social capital)을 제시
- 미래의 우리의 삶에 행복을 줄 수 있는 유일한 것은 사회적 자본분임
- 우리 사회가 앓고 있는 갈등 등 모든 문제들은 사회적 자본으로 해결 가능
- 사회적 자본을 지역에 뿌리내리고 확산하기 위한 행동철학으로 마케팅마인드의 정착과 생활화 필요

3) 필자가 이해를 돕기위해 임의로 사용하는 용어로, 학술적으로는 사회적 자본에 가까움

## 바. 목적

### ○ 공무원들의 직무 및 직분 수행의 방향제시 필요

- 대 시민 사회 봉사, 개인역량강화, 생산적 조직문화 선도를 위한 기반 마련
- 공동체, 규범, 신뢰 등 사회적 자본(social capital)의 인식과 확충
- 행동철학으로서 마케팅마인드의 정착
- 개개인의 역량강화 노력과 조직역량 향상 노력의 조율
- 공동체역식의 배양을 통한 살기좋은 군산 건설

### ○ 주변 환경변화와 공무원의 역량강화

- 지능화된 사회로의 변화 : 사물인터넷(IoT), 클라우드, 인공지능(AI), 가상현실(VR)과 증강현실(AR) 등 ICT 주변 기술의 발달 대처
- 기술융합 시대의 도래에 따른 공무원의 대처 방향 제시
- 저출산, 고령화 사회, 베이비부머 세대의 은퇴 등 사회 구조의 변화에 대처할 수 있는 인재 필요
- MZ세대의 출현과 최신 트렌드의 변화에 대처능력 배양
- 디지털 영역의 확장에 따른 개인과 조직의 업무역량 증대
- 세계화시대에 즈음한 글로벌 인재 양성
- 포스트 코로나시대와 사회구조변화에 따른 대처형 인재의 양성

### ○ 인적 자본의 증대와 신 가치창출

- 21C 지식 정보화 시대에서 경쟁력의 원천은 인적자원임. 그러나 앞으로의 삶에 있어서 사회적 자본의 중요성이 부각되며, 이의 가치인식과 배양방법 제시 필요
- 지방이나 국가나 부를 축적하고, 진정한 행복을 실현하기 위해서는 사회적 자본을 증강시킬 수밖에 없음
- 공동체역식 내재형 인재를 양성하고, 지역사회를 사회적 자본이 세계에서 1등 지역으로 만들

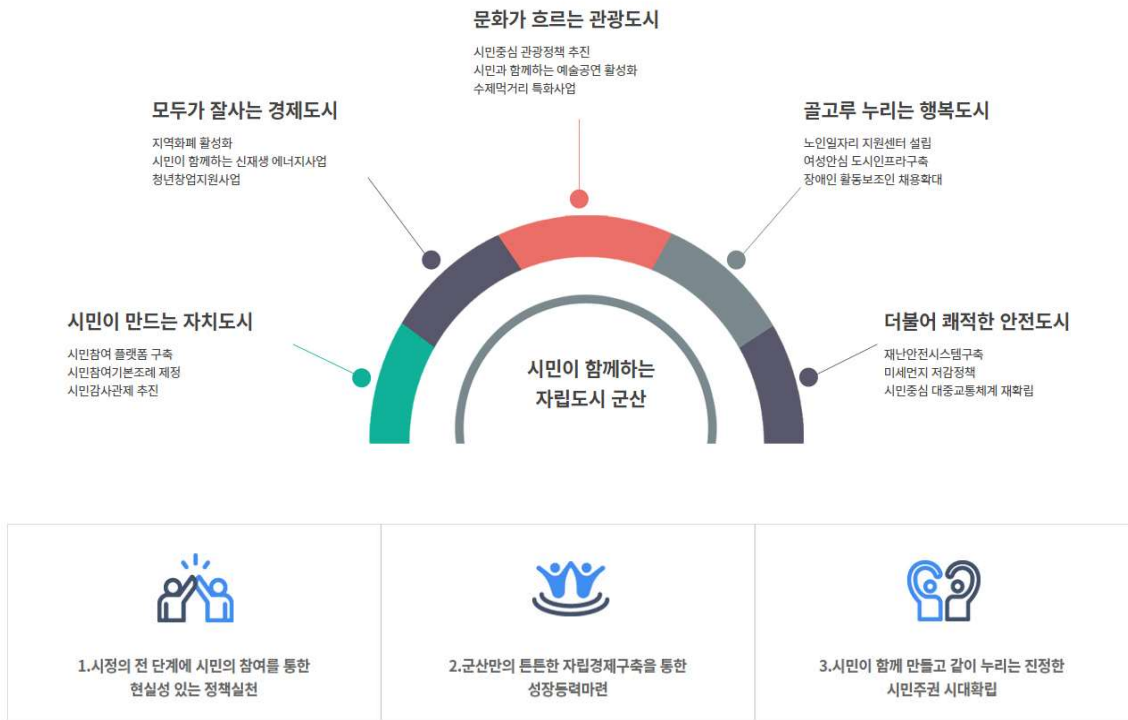
## 2. 계획의 방향 및 내용

### 가. 방향

- pillars를 중심적 사고로 대 시민 봉사의식 고취, 개인역량 강화, 공동체의식을 통한 조직문화 선도
- 상기에서 언급했듯이 인적 자본 크게 지식자본과 사회적 자본으로 나눔
- 사회적 자본은 물론 성과가 보여지는 지식자본의 확충 노력을 균형감있게 수행
- 근본적인 복지자산인 사회적(마음)자본의 확충에 집중 및 지역 자산화
- 정치적, 경제 산업적, 사회적, 기술적 환경변화에의 유기적 대처능력 배양
- 코로나19 장기화에 따른 문제를 처리할 수 있는 공무원 개인 및 조직능력 배양
- 생산적 조직문화로 업무 효율성 제고
- 개개인의 전문성 증대를 통한 업무 효율성 제고 및 문제 해결 능력 제고
- 제조업, 수산업, 농업 등 지역 특성에 맞는 발전 전략 산출
- 복지와 문화의 질 제고를 위한 직원 배치
- 지역경제 활성화를 위한 인력 강화
- 목표달성을 위한 치밀한 추진과 관리
- 행정 수요 변화에 대응하는 조직의 유연성 제고로 효율성 증대
- 새만금, 중국과의 인접성 등 지리적 특성을 살릴 수 있는 인재 배양
- 시민 편익, 시정 발전, 공동체 문화 정착을 통한 지역사회 건설

## 나. 추진 전략

- 비전·전략 목표를 위해 10대 미래 비전과 83개 세부과제 중 추진



### 시정방침



[그림 3] 군산시 민선 8기 비전 및 추진 전략

\* 출처 : 군산시 홈페이지 <http://www.gunsan.go.kr>

[표 6] 군산시 민선 8기 4대 전략 및 10대 비전

4대 전략	10대 비전
미래를 꿈꾸는 평화경제특별시	한반도·동북아 허브도시
	남북경제 중심도시
	대한민국 평화도시
	미래를 꿈꾸는 평화경제특별시
모두가 함께하는 사람중심도시	시민이 함께 만드는 자치도시
	소통과 공감의 혁신행정도시
풍요로운 삶의 시민행복도시	안전하고 건강한 행정복지도시
	여유롭고 배움이 넘치는 교육문화도시
조화와 균형의 지속가능발전도시	빠르고 깨끗한 쾌적도시
	상생과 공존의 지속가능도시

\* 출처 : 군산시 홈페이지 <http://www.gunsan.go.kr>

## 다. 내용

- 「지방공무원 교육훈련법」 제 5조 2항에 따르면 교육훈련 기본계획에 포함되어야 할 사항을 다음과 같이 규정하고 있음
- 주요 내용 : 교육훈련의 목표, 중장기 인력수요 및 소속 지방공무원의 역량 분석, 중장기 교육 훈련 수요 예측, 교육훈련의 실시, 교육훈련기관의 개선·발전, 교육훈련에 관한 중장기 투자계획 등으로 구체적으로 보면 다음과 같이 요약됨
  - 교육훈련의 목표 및 비전, 추진과제 등
  - 중장기 인력수요, 소속 지방공무원의 역량 분석 및 역량 개발
  - 중장기 교육 훈련 수요 예측과 대책 제시
  - 교육훈련의 추진 전략 및 실시
  - 피드백을 통한 교육훈련기관의 개선 및 발전
  - 교육훈련에 관한 중장기 투자계획 및 유용성 증진 등
  - 상기 법상의 내용 외에 본 계획을 수립하는 필요한 소정의 분석이 제시됨
  - 공무원의 3대 pillars를 중심적 사고로 추진과제들을 살펴봄
  - 사회적 자본은 물론 지식자본의 확충도 노력
  - 사회적(마음)자본의 확충에 집중 및 지역 고유자산화
  - 정치적, 경제 산업적, 사회적, 기술적 환경변화에의 유기적 대처능력 배양
  - 글로벌 리더로의 성장을 위한 개개인의 자기개발적 노력의 지원
  - 코로나19 장기화에 따른 문제를 처리할 수 있는 공무원 개인 및 조직능력 배양
  - 업무 효율성 제고 및 문제 해결능력 제고 위한 공무원 개개인의 전문성 증대
  - 제조업, 수산업, 농업 등 지역적 우위에 있는 분야의 신장과 발전 전략 도출
  - 행정 수요 변화에 대응하는 조직의 유연성 제고로 효율성 증대
  - 새만금, 중국과의 인접성 등 지리적 특성을 살릴 수 있는 과목
  - 시민 편익, 시정 발전, 공동체 문화 정착을 통한 지역사회 건설
- 구체적 추진과제 등 내용은 4장에서 서술 예정

## 라. 방법

### 1) 계획서

#### ○ 계획서 작성 방향

- 교육의 목표를 정립하고, 목표를 실행하기 위한 구체적 추진과제 선정
- 교육의 대상인 공무원의 인식, 자세, 활동 등을 파악하기 위해 폭넓은 조사
- 집적 수요자인 시민들의 공무원에 대한 생각을 탐색하기 위해 폭넓은 인터뷰 및 설문조사

#### ○ 문헌조사

- 사례분석을 통한 타 시와의 비교, 분석을 함으로써 계획단계부터 실천 및 피드백 단계까지의 문제점이나 개선점 발견
- 교육 목적을 달성하기 위한 패러다임 변화의 학습

### 2) 강의

#### ○ 강의 방법의 다양화

- 강의 방법을 다양화함으로써 고객 지향성을 높임으로써 교육효과를 극대화함
- 대면 교육이 추천되나, 대면이 불가능 시는 비대면의 강의 방법이 유도됨
  - 대면 교육 시 최대한 시각 자료 및 청각 자료 이용
- 많은 보조자료의 사용으로 이해도 제고를 위해 이용됨
- 대동소이하나 사이버 강의, 인터넷 강의, E-learning, Action learning, Hybrid learning, 비대면 강의 등 여러 형태의 강의를 있음
- 토론식 강의, 그룹토의 방식은 청중의 참여도를 높여 교육효과를 높일 수 있으나 어떤 질문이 나올지 모르기 때문에 내용을 완벽히 파악하고 있지 않으면 쉽게 시행하기 어려움

### ○ 강의 과정의 다양화

- 특정인을 대상으로 하는 교육, 즉 임용대기자 교육, 신규 임용 직무 교육, 직무 전문 교육, 직급별 리더 교육, 변화 관리 전문가 교육, 리더십 과정, 재난안전 관리자 과정, 토목실무 과정, 예산회계실무 과정, 식품 위생감시원 신규 직무 과정 등 다양하게 개설
- 전직원을 대상으로 하는 교육은 고객지향교육 과정, 성인지 교육, 변화 창의 교육, 블록체인 이해 과정, 빅데이터 제대로 활용하기 과정, 소셜미디어 활용 과정, 3D 프린팅 과정, 개인정보 보호 등 지자체에서 목적하는 방향으로 다양한 형태로 개발

### 3) 실현 방법

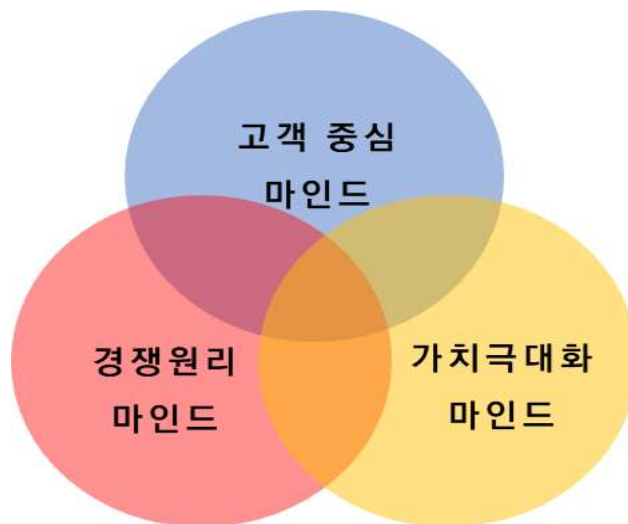
- 공무원조직의 확고한 목표의식과 필요성 인식에서 출발
- 교육훈련은 물론 사회적 자본의 확충을 위한 구체적 방안 마련
- 적절한 평가시스템으로 당근과 채찍을 병행하여 완성도를 높임
- 군산시만의 고유의 문화를 창조하여 자산화하고, 세계화함
- Bonding, Bridging, Linking의 가속화를 가져올 수 있는 제도적 장치 마련

### 3. 계획의 성공과 실패의 나락

#### 가. 의식과 구성

- 대부분 계획의 높은 비용에도 불구하고 실패함. 실패의 이유는 다음과 같음
  - 첫째, 실패할 계획을 짜기 때문으로 추진자의 의지 부족, 즉 CEO의 목적의식 결여가 가장 큰 원인. 즉 많은 계획에 달성하고자 하는 목적이 구체적으로 정의되지 않음
  - 둘째, 계획의 수행 대상(공무원)이 계획의 목적을 망각하는 경우로, Why라는 질문으로 시작하나 How라는 질문에 연연하는 것임
  - 셋째, 교육 계획은 항상 평가시스템이 어떠한가에 따라 엄청난 차이를 보임. 즉 평가시스템이 없는 계획은 무의미함
  - 넷째, 경영마인드<sup>4)</sup>와 마케팅 마인드<sup>5)</sup>의 개념이 없으면 계획의 방향을 세울 수 없음

#### 1) 행정의 경영화 및 경영마인드



[그림 4] 경영마인드 3요소

4) 민간기업의 경영원리를 공공조직에 도입하는 것  
5) 마케팅 마인드의 3대 pillars는 첫째 목적, 고객, 전략

- 경영마인드 3요소 : ‘고객중심 마인드’, ‘경쟁원리 마인드’, ‘가치극대화 마인드’
- 민간 기업의 경영 이념, 원리, 기법 등을 도입하여 행정의 효율성을 높이려는 시도, 즉 행정의 경영화는 행정에 경영의 관리기법, 원리, 전략, 분석방법 등 거의 모든 분야를 받아들여, 행정의 효율성과 경쟁력을 높이려는 의도는 물론, 서비스 가치의 극대화를 도모하려고 하는 것
- 행정의 경영화는 가격메커니즘이 작동하여 자유경쟁이 이루어지는 시장원리에 최대한 따르며, 경쟁시장체제에서 좋은 서비스를 제공하기 위해 부단한 기술 개발과 혁신 등이 필요함
- 최근 들어 리엔지니어링, 재구조화, 벤치마킹 등의 경영기법들이 등장하고 있음
- 고객중심주의, 경쟁원리, 홍보 및 마케팅, 그리고 경쟁력을 위한 경영혁신 전략 등의 도입은 물론 경쟁원리, 고객지향주의, 효율성, 결과중시, 조직재구조화 등을 도입
- 전략, 계획 마인드를 가진 인재가 되어야 함. 그러나 계획을 세우고, 전략을 짜도 작업삼일이 되면 소용없으며, 습관화되지않은 계획은 실패와 연결됨
- 공무원의 직분은 시민으로부터 나온다는 사실의 인식과 품질높은 서비스를 제공하려는 자세가 생활화 되어야 함. 결과나 성과가 없는 계획은 있을 수 없으며, 행정에서 자기 나름의 보상 체계는 더 없이 중요함. 합당한 보상이 없는 노력은 지속되지 않음

## 2) 행정환경의 변화

- 오늘날 행정 주변 환경은 급속하게 변화하고 있음

### 현대사회의 변화

① 산업사회에서 정보화사회로, ② 인위적 기술에서 고도의 기술로, ③ 국가경제체제에서 세계경제체제로, ④ 단기적 정책에서 장기적 정책으로, ⑤ 중앙집권에서 지방분권으로, ⑥ 제도적 복지에서 자조적 복지로, ⑦ 대의민주주의에서 참여민주주의로, ⑧ 계층제에서 네트워크 체제로, ⑨ 복의 시대에서 남의 시대로, ⑩ 양자택일 사회에서 다원화된 사회로 변화가 된다고 하였음.<sup>6)</sup>

- 따라서 이러한 현대사회의 변화에 역행하는 생각을 갖거나 행위를 하는 CEO나 조직이 있다면 그 공동체의 앞날은 험함
- 더 나아가 이러한 행정환경의 변화를 미리 예견하고 대처할 수 있는 인재를 배양해야 함

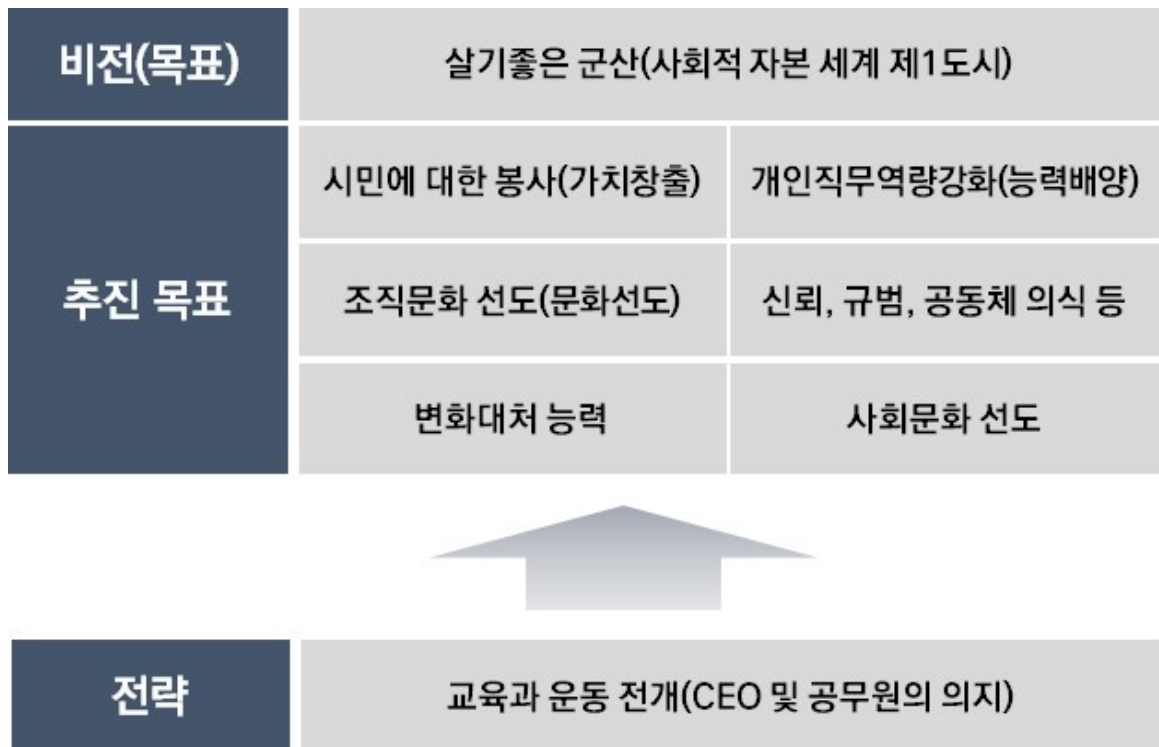
## 3) 지방행정의 본질과 관리의 실패

- 지역 주민, 기업 및 사회가 필요로 하는 서비스를 제공하기 보다 행정편의주의, 균림하는 행정 등으로 집약되는 관료주의적 패러다임(Bureaucratic paradigm)의 한계에 부딪치게 됨
- 지방행정은 타율성, 독점성, 권력성, 경직성, 획일성 등으로 집약되며, 전통적인 관료제적 운영체제, 질서유지 및 통제지향적 역할구조로 특징
- 지방행정의 본질이 지역사회가 안고 있는 문제를 해결하는 과정(problem solving process), 즉 시민이 요구하는 서비스를 전달(service delivery)하는 것이나, 그러한 문제를 풀어나가기에는 내부관리 지향성, 질서유지 위주의 역할구조 등으로 인하여 문제해결 능력이 높지 않았음
- 변화에 둔감하고 내생적인 자기혁신의 동인이 부족함. 공무원들의 목표의식, 비용의식, 경쟁의식, 마케팅의식, 위기의식 등이 결여되어 있는 데에 그 원인이 있음
- 관리의 실패(management failure) : 투입위주의 과정중심 관리방식에서 산출위주의 서비스 질에 대한 관리는 관심 밖의 일이었음
- 관료주의적 패러다임(bureaucratic paradigm) 성향은 중앙정부와 지방정부간의 차 존재

6) John Naisbitt, Mega-Trend에서 현대세계에서 진행되고 있는 큰 변화를 10가지로 제시하고 있음

## 나. 성공의 필요 충분 조건

### 1) CEO의 계획 및 방향정립



[그림 5] 방향 설정

- 모든 계획의 성공여부는 달성하고자 하는 목표가 있고, 목표를 설정한 CEO의 리더십이 필요하며, 계획의 당사자들의 부단한 의지가 필요함
- 즉, 계획의 성공을 위해서는 목표, 리더십, 의지이며, 그중에 리더십이 가장 중요함. 리더십은 모든 지식, 두뇌 자본은 올바른 의식이 바탕되었을 때에만 그 빛을 발휘함. 즉, 단순한 지식습득보다 목적이 세팅된 지식을 습득해야 함
- 공무원 교육의 제1 목적은 두말할 필요없이 시민에 대한 봉사임
- 교육훈련을 통해 전문성과 창의력 리더십을 갖춘 공무원 육성
- 행정 환경 변화와 시민의 기대에 부응하는 공직자상 정립
- 수요자 중심 맞춤형 교육훈련을 통한 자아실현과 개인역량 강화

- 조직 역량 강화를 통한 조직문화 활성화와 조직 성과 창출
- 체계적인 교육훈련을 통한 공무원 역량 개발과 지역 발전
- CEO의 목표는 지역사회의 미래모습을 설정하고, 공무원조직을 이용하여 시민들을 안내하여 추구하는 바를 하나가 되어 달성하는 것임
- 교육으로 공무원조직을 움직이고 홍보라는 마케팅 수단을 이용하여 시민들을 선도함

## 2) 대상(피교육자)의 적극성

- 대상, 곧 피교육자인 공무원들은 시장의 뜻을 시민에게 전달하는 중추적 역할하며, 사회적 자본형성에 서 Bridging역할을 함
- 장기적 관점에서 지속성을 유지하기 위해서는 CEO의 꾸준한 교육이 필요함
- 능동성과 수동성을 활용하여 추진하며, 캠페인과 같이 수동성이 전략으로 필요한 곳이나 능동적인 계획의 추진 등은 이에 맞는 전략을 구사함
- 적극성을 유지할 수 있는 환경조성과 시스템적 지속적인 보조와 지원이 필요함
- 업무종사자에 대한 장기적인 교육·훈련 투자의 중요성
- 단기적인 비용절감 효과보다는 장기적인 측면의 생산성 개선 필요
- 지속적인 업무수행 과정의 개선 또는 고객을 만족시킬 수 있는 행정서비스의 개선 등이 필요함
- 정부 및 공공부문의 행정서비스 전달체계의 개선을 통한 서비스 품질 개선을 위해서는 끊임없는 교육·훈련과 이에 대한 장기적인 투자가 중요함

## 3) 평가시스템의 사전 구비

- 교육 성과를 측정하여 인사에 반영하거나 상벌을 분명히 하지 않으면 효과를 얻기 힘들
- BSC(균형성과표)는 주로 민간기업에서 실시하는데 근래 행정에서도 폭발적으로 확산되고 있음
- BSC도입의 기대 효과는 전략달성의 촉진, 균형된 성과평가, 책임경영의 구현, 조직변화의 촉진, 의사소통의 활성화, 투명성과 신뢰도 확보 등 크게 6가지임. 그러나 이용 기관이나 부서에 따라 이용의 정도는 큰 차이를 보이고 있음
- 개인업적평가는 별도의 측정지표를 개발하여 실시하는 것이 좋으며, 그를 위해 사전에 역량평가지표 개발을 위한 단계가 선행되어야 함

---

7) Felbinger, 1990

## 다. 공무원 교육과 경영학

### 1) 이론적 근거

- 조직원에 대한 교육이 조직 전체의 역량을 상승시켜 조직의 생산성을 향상시킴
- 조직의 역량과 교육의 효과나 연계성에 관한 문헌이나 자료는 여기저기서 찾아볼 수 있는데, 경영학과 관련하여 몇 가지만 소개하고자 함
- 이러한 교육에 대한 경영학적 근거를 찾아보면 크게 3가지 차원에서 설명이 가능하며, 내용은 아래와 같음

첫째, 경영혁신이론의 관점에서 바라보는 것으로, 조직을 하나의 살아있는 유기체로 보며, 조직의 구성원에게 교육에 의한 지식이나 지혜가 서서히 조직에 확산된다는 논리

둘째, TQM(총체적 품질관리)<sup>8)</sup>의 관점에서 바라보는 것으로, 조직원을 하나의 기업에서 생산하는 제품으로 보며, 시민(소비자)가 필요로 하는 인재(제품)를 생산해야 하며 이를 위해 교육이 반드시 필요하다는 주장

셋째, 맥킨지 7S모델은 공유가치(Shared value), 전략(Strategy), 조직구조(Structure), 시스템(System), 구성원(Staff), 스킬(Skill), 스타일(Style) 7개 요소로 구성

넷째, CEO의 목표를 가장 잘 능률적으로 실현시킬 수 있는 것이 교육으로, 교육이 활성화되지 못한 곳은 '백년지대 계'가 없는 것과 같음

### 2) 경영혁신기법

- 조직학습은 조직차원의 제도와 시스템, 업무여건과 환경, 문화적 기반을 어떻게 조성하면 개인차원의 학습이 효과적으로 발생해서 조직 전체가 외부 환경변화에 능동적으로 대응하고, 나아가 조직이 지속적으로 발전할 수 있는지를 모색하는 학습
- 미시적 측면의 학습활동 촉진 및 극대화에 주력하는 심리학적 개인 학습(Individual Learning)이 주로 개인차원의 자세와 태도변화, 사고방식과 행동의 변화를 밝혀 보려는 노력과는 다르게 심리적 차원에서 이루어지는 개인학습의 단순 합은 결코 조직학습이 될 수 없다고 주장
- 조직학습이 발생하기 위해서는 개인차원의 학습촉진 및 지원활동과는 근본적으로 다른 어떤 노력이 필요함을 역설
- 이에 따라 경영학적 배경을 근간으로 연구되는 조직학습은 '심리학적 개인학습과 차별화되는 조직학습

8) 총체적 품질관리(TQM)은 첫째 조직성원들의 광범위하게 참여하여 지속적이고, 장기적이며, 전략적인 품질관리로 목표를 고객의 만족에 맞추고 있으며, 둘째 리더의 강력한 추진 의지와 구성원들의 참여활성화를 위한 권력분배가 필수적이며, 셋째 고객중심관리, 지속적 학습과정, 총체적 관리과정이라는 특징이 있음

의 정체와 본질은 무엇인가’, ‘조직이 학습하는 과정은 어떻게 설명될 수 있는가’, ‘조직학습은 조직의 경쟁력 강화와 어떤 방식으로 연결되는가’ 등의 근본적인 문제를 제기함

- 조직학습 단계에 이르면 개인학습과 팀학습은 조직의 일상화된 절차, 규칙, 시스템, 조직 운영 프로세스와 함께 제도화됨
  - 개인학습이 팀학습으로, 다시 팀학습이 조직학습으로 연결되는 선순환적 과정이 이루어지려면 조직 내에 있는 개인의 학습활동을 촉진시키는 메커니즘뿐만 아니라 개인학습이 조직학습으로 연결될 수 있는 제도적, 시스템적, 문화적 촉진 메커니즘의 구비 필요
- 이렇게 제도화된 조직학습이 반복, 습관적으로 이루어지는 조직을 학습조직이라 칭함<sup>9)</sup>

### 3) TQM(총체적 품질관리)->조직학습->교육

- 고객의 요구존중(고객주의), 예방적 사전적 통제, 장기적 시간관에 의한 관리, 총체적 적용, 집단적 노력강조, 지속적 개선(무결점주의) → 결점이 없어질 때까지 개선활동의 되풀이 과정 반복
- TQM은 전사적 품질경영, 제품이나 서비스의 품질 뿐만 아니라 경영과 업무, 직장환경, 조직 구성원의 자질까지도 품질개념에 넣어 관리해야 함
- TQM은 전사적 품질관리(TQC ; total quality control)에서 발전한 개념이며, TQC가 통계학적인 것이 주방법론이었다면 TQM은 통계학적인 것은 물론 조직적이며 관리론적인 방법론에 많은 비중을 두고 있음
- 특히 품질을 개선시키기 위해서는 노동의 질적인 측면도 고려해야 한다는 일본식 품질관리 원리에 영향을 받으면서 발전되었음
- TQM은 경영·기술 차원에서 실천되던 고객지향 품질관리 활동을 품질관리 책임자 뿐 아니라 마케팅, 엔지니어링, 생산, 노사관계 등 기업의 모든 분야에 확대하여, 생산 부문의 품질관리만으로는 기업이 성공할 수 없고 기업의 조직 및 구성원 모두가 품질관리의 실천자가 되어야 한다는 것을 전제<sup>10)</sup> 총체적 품질관리(TQM)은 구성원의 참여를 인정한다는 점에서 MBO<sup>11)</sup>와 일치함

9) 『네이버 지식백과』 조직학습 (組織學習, Organizational Learning)

10) 『네이버 지식백과』 TQM (매일경제, 매경닷컴)

11) 조직의 목표와 개인의 목표를 통합하기 위해, 1950년대 후반 미국의 경영학자에 의해 제창된 관리기법. 각 개인이 설정하는 목표를 기본으로 자기 관리를 중요시하는 것을 기초로 하고 있다. 전략 결정에서 일상의 관리 업무까지 광범위한 업무를 대상으로 함

- MBO는 투입과 과정보다는 산출과 결과를 중시하는 반면 TQM은 업무 전 과정, 문화 등 총체적 관심을 가짐. 조직의 분권화를 강조하며, 계획과 문제해결에 있어 집단적 노력도 중시함
- 시간관리는 장기적이며, 통제유형은 예방적·시간적 통제가 필요함
- 품질관리가 서비스 생산 및 공급이 이루어지는 과정의 매 단계에서 이루어짐
- 계획과 문제 해결의 주된 방법은 집단적 과정임. 산출물의 일관성 유지를 위해 과정 통제계획과 같은 계량화된 통제수단을 활용함.
- TQM의 관심은 외부지향적이고 개방적이어서 고객의 필요에 따라 목표 설정 및 품질 평가를 진행함
- 고객의 요구를 존중하고, 팀워크 중심의 조직관리(팀 단위의 활동을 바탕으로), 장기적 관점을 강조함
- 서비스 제공 이유의 사후적 통제가 아닌 예방적·사전적 통제를 강조함
- 고객 중심주의, 구성원에 대한 권한 부여, 벤치마킹, 지속적 개선 등을 통해 지속적으로 고객의 민족과 성과 향상을 모색하는 총체적 생산성 향상 전략
- 생산성 제고와 국민에 대한 대응적 책임성을 확보하기 위한 전략적 관리 방식
- 공공부문의 비시장성과 비경쟁성은 TQM의 필요성 인식을 악화시킴
- 공공서비스의 품질 향상을 통한 고객만족을 목표로 하기 때문에 공무원들의 행태를 고객중심적으로 전환 가능
- 구성원의 참여를 인정한다는 점에서 MBO와 일치함<sup>12)</sup>

---

12) 출처 : Management by Objectives, [네이버 지식백과] 목표관리 (매일경제, 매경닷컴)

#### 4) 맥킨지 7S 모델<sup>13)</sup>

- 맥킨지 7S 모델은 공유가치(Shared value), 전략(Strategy), 조직구조(Structure), 시스템(System), 구성원(Staff), 스킬(Skill), 스타일(Style) 등 7개 요소로 구성됨
- 경영에 직간접적으로 영향을 주는 핵심요소는 가치공유임
- 직접적인 영향을 주는 3S (Strategy, Structure, Systems)와 간접적 영향을 주는 3S (Skills, Staff, Style)임

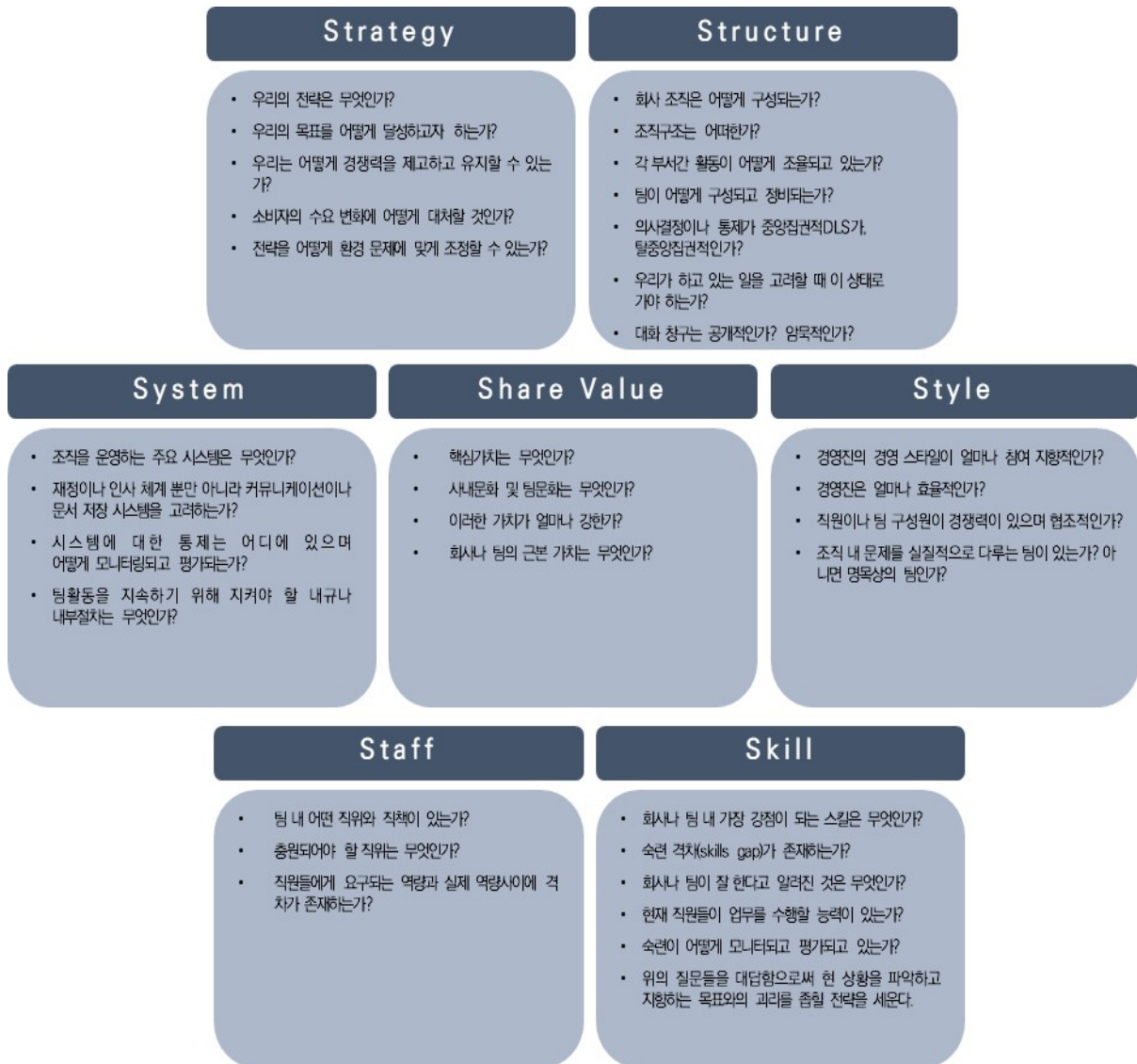
<b>Strategy</b>	경쟁력 유지 및 제고를 위한 계획
<b>Structure</b>	조직의 구조
<b>System</b>	직원들이 일을 수행하기 위한 활동 및 절차
<b>Share Value</b>	기업의 핵심 가치 (회사 문화와 업무윤리에 투영)
<b>Style</b>	경영진의 경영 스타일
<b>Staff</b>	직원과 그들의 능력/가능성
<b>Skill</b>	직원들의 숙련과 업무 능력

[그림 6] 맥킨지 7S 모델

- 7S의 효용성은 회사의 실적 제고, 사내 향후 변화의 예상 효과 점검, M&A 시 부서와 과정 정렬, 제안 전략에 대한 최선의 이행방법 결정임

13) 출처 : [www.BizHospital.co.kr](http://www.BizHospital.co.kr)

- 7S의 체크리스트는 다음과 같음



[그림 7] 맥킨지 7S 체크리스트

# Chapter I

군산시 공무원 교육훈련 계획(2023~2027)

## 환경 변화 및 환경 분석



## II. 환경 변화 및 현황 분석

### 1. 주요 환경 변화

- 주변 환경은 끊임없이 변화하고, 이러한 변화를 고려하지 않는 계획은 무의미함
- 계획의 수립은 자체 현황이나 주변 환경 분석이 선행되어야 함. 자체 현황은 SWOT분석에서 다루어지며, 먼저 주변 환경 변화를 분석하고자 함
- 외부환경(PEST)은 속성상 정치·정책 환경, 경제·산업환경, 사회·문화환경, 과학·기술환경 등으로 나누어 분석하며, 이들의 분석을 통해 환경변화에 대응하기 위한 방안을 제시함
- 단·장기 교육 과정의 문제점 제시 및 교육과정 운용의 시사점 도출하여 지자체들이 직면하고 있는 주변 환경의 변화를 정확히 분석하고 대처함
- 크게 정치적, 경제적, 사회적, 기술적 등으로 나누어서 분석함

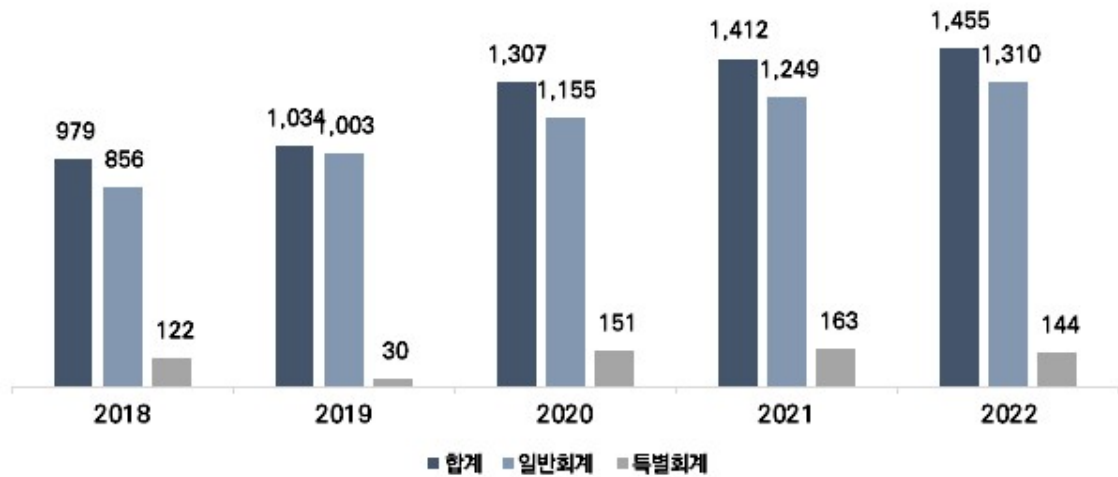
#### 가. 정치·정책 환경

- 시민주도와 자치분권체제 확립 방안을 국가 전략으로 제시
- 지방자치단체의 자치권으로 인사 관련 업무 이관
- 2020년 12월 9일 「지방자치법」 개정 : 주민들의 지방행정 참여 강화
- 주민들의 생활에 영향을 미치는 정책 결정 및 집행과정에 참여할 수 있는 권리 신설
- 선거연령이 18세로 조정 : 주민감사, 주민 소송 등의 부분에 18세 이상 주민의 청구 가능
- 주민조례 발안제 도입
- 자치단체의 정보공개 의무 및 방법 등에 대한 규정 신설
- 광역시급 위상에 맞는 행·재정 권한 등 법적 지위 부여 다음으로 인구 100만 이상 대도시에 '특례시' 명칭 부여

## 나. 경제·산업환경

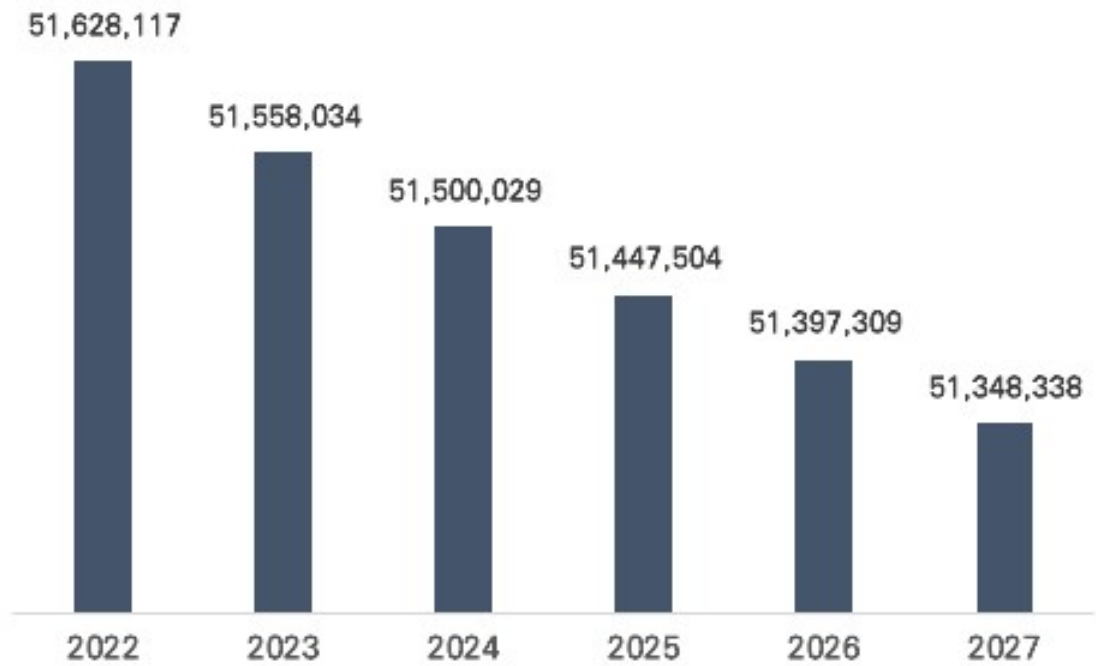
- 2020년부터 글로벌 팬데믹에 따른 보건·경제위기
- 전 세계적으로 극심한 경기침체와 구조적 전환에 직면
- 정부 및 지자체도 당면한 피해극복과 경기회복을 위해 경제의 체질 개선 및 포스트코로나 시대 대비
- 수출증가로 내구재 소비 증가하나 준내구재와 서비스의 소비 감소
- 군산시 연도별 예산 : 2조 6,975억원(일반회계 : 2조1,488억원 / 특별회계 : 5,487억원),
- 군산시 재정자립도 : 34.70%(재정자주도 56.53%)

(단위 : 백만원)



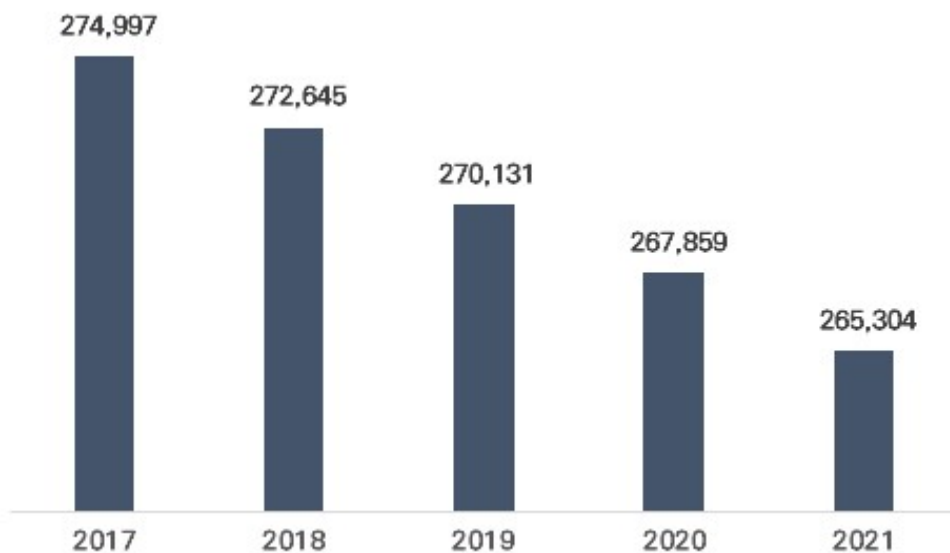
[그림 8] 연도별 예산

- 인구의 지속적 감소가 예상됨



[그림 9] 인구자연증감추지

- 군산시의 인구 역시 계속 감소하고 있음



[그림 10] 군산시 인구수

## 다. 사회·문화환경

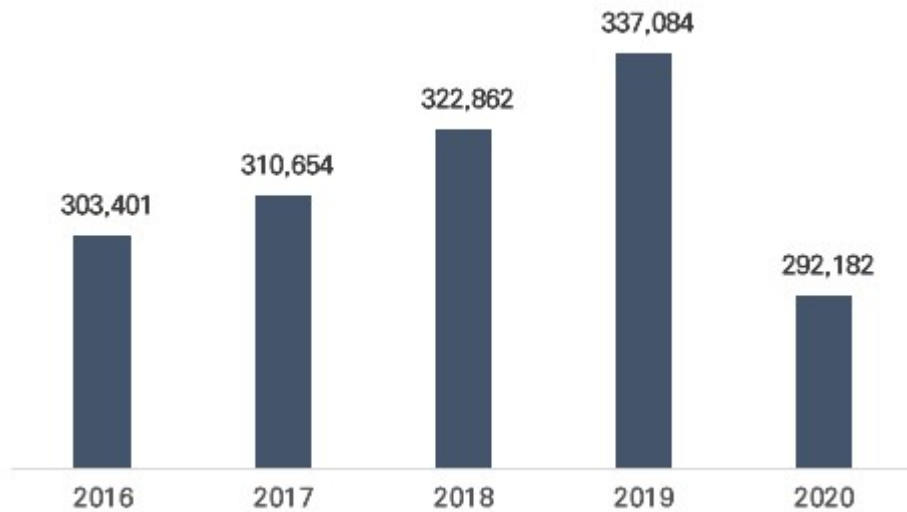
- 코로나-19의 도래와 4차 산업혁명 기술의 급변은 사회 전반에 확산하여 경제발전 패러다임은 물론 우리의 삶 및 사회생활 패러다임 자체를 변화시킴
- 재택근무(원격근무 포함) 등 비대면 사회로의 급격한 전환
- 공무원의 근로환경 변화, ICT기술의 발달 등에 대응을 위한 교육 강화 필요성 대두
- 코로나-19의 상황 지속은 언택트와 온택트 시대에 대한 기술과 사회의 변화를 가져왔으며, 이를 대처하는 교육 계획상의 변화 필요
- 기본교육(신규자, 승진자, 팀장 등)은 비대면 온라인으로 운영할 수 있도록 교육 인프라 정비 필요
- 불가피한 집합교육 운영 시, 사회적 거리두기 단계별 대응조치 등 관련 지침 준수
- 실시간 온라인 교육, E-learning, 개인과제 학습 등으로 대체할 교육방법 강구 필요
- 비대면 온라인방식 적극 활용하고, 불요불급한 현장 방문의 자제 필요

[표 7] 4차 산업 혁명과 코로나19의 상호작용

환경변화	결과
인공지능, 빅데이터 등의 활용 가속화	사람들의 선호 확인이 손쉽게 변함
코로나 등 감염 대응을 위하여 인공지능, IoT 기술 활용 증가	강한 정부의 등장으로 국민들의 프라이버시 침해 확대 가능
코로나로 인한 ICT 기술 활용 가속화	비대면시대의 도래 재택 근무 확대 인공지능의 의사결정으로 인한 윤리적 문제 가능성 행정의 현장성 약화

\* 출처: 관계부처합동(2020) 2021년 경제정책방향 주요 내용

- 관리형에서 주민밀착형 지방조직으로 개편 : 주민참여와 주민편의 행복지수 개발 등의 소프트웨어 생활자치로 패러다임이 전환 및 현장 해결형 지방 규제 개혁이 이뤄짐
- 행정 서비스 증가와 지방공무원 정원의 증가 : 복지서비스 확대, 일자리 창출, 마을 만들기, 관광 및 고부가가치사업개발 등



[그림 11] 연도별 지방공무원 정원 증가

\* 출처 : 국가통계포털(<https://kosis.kr/index/index.do>)

## 라. 과학·기술환경

- 4차 산업혁명의 확산과 핵심기술 인공지능, 빅데이터, 네트워크(IoT, 5G), 로봇공학, 양자암호, 사물인터넷, 무인운송수단, 3D 프린팅, 나노기술, 연결 및 표시기술, SW 등 디지털 기술 등과 융합하여 일으킨 급속한 경제, 사회변화
- ‘사람중심’의 4차 산업혁명의 핵심 동인인 지능화 기술역량 강화

## 마. 군산시 교육훈련 내부환경

- CEO의 강력한 의지가 있다는 가정 위에서 군산시 교육 훈련의 내부환경은 다음과 같음
  - 첫째, 군산시를 어느 방향으로 이끌 것인가
  - 둘째, 본질적으로 비전과 목표에 대한 추진의지를 가져야
  - 셋째, 어떻게 how 이전에 왜 why에 충분한 성찰이 있어야
  - 넷째, 성과관리와 피드백

- 잘 산다는 것, 부강하는 것은 무엇을 뜻하는가? 경제적 풍요로 아무리 돈이 많아도 사회가 불안하여 범죄가 성행한다면 살기좋은 지역이 아님
- 미래의 부강은 어떠한 모습일까?
- 국가나 지역의 부강은 오직 사회적 자본의 확충과 생활화로 달성할 수 있음
- 주요 공약 사항 및 과제의 성공적 마무리와 새로운 방식의 접근 필요

## 바. 정책, 전략적 함의

- 지구촌의 현재와 미래의 다양한 변화는 교육 계획을 세우는데 절대적으로 고려해야 할 요소임
- 이러한 변화들이 군산시 교육훈련계획(2023년~2027년)을 수립하는 정책적, 전략적 연계성은 어떠한 것이 있는지 살펴보아야 함

### 1) 환경요인과 교육

#### (1) 정치적 환경

- 비정형 학습의 중요성이 강조되는 추세
- 디지털 리터러시의 중요성이 더욱 증가 : 빅데이터, AI 등의 신기술로 디지털 기술에 대한 이해 활용
- 코로나19의 지속에 따른 교육운영 대응체계구축 필요

#### (2) 경제적 환경

- 경제적 거리의 단축에 의한 문제점의 해소를 위한 교육이 필요함
- 특히 포스트코로나 시대(언택트 시대와 온택트 시대) 대비를 대비한 교육
- 경제적 피해극복과 경기회복을 위해 중장기적 교육 필요성 대두 : 지역경제 체질개선 방법이나 전략에 대한 교육 필요
- 지역 내 고용 증대를 통한 지역 경제 활성화 방안 교육

### (3) 사회·문화적 환경

- 인재개발 패러다임 변화와 교육훈련 내용 및 방법 변화수요 대처
- 공직사회의 급격한 세대 교체와 MZ세대 증가에 의한 소통 능력 필요
- 주민편의 제공, 주민참여, 복지서비스 확대, 일자리 창출, 마을 만들기, 관광 및 고부가가치 사업 개발 등 지방자치단체의 행정서비스 증가에 대처
- 지방공무원 정원이 매년 증가하는 추세 등 교육 수요의 꾸준한 증가
- 지방행정연수원의 설치와 자유로운 교육과정 개편 필요

### (4) 과학기술적 환경

- 4차 산업혁명과 인간의식 및 생활전반의 획기적 변화에 따른 교육 훈련 내용 및 방법 등 변화수요 대처
- 4차 산업혁명을 대비한 창의성과 문제해결 중심의 교육시스템 제고
- ICT 관련 빅데이터 수요 증대 및 융합시대의 통합적 관리수요가 급증
- 지능정보사회의 다양한 응용서비스 출현 등 대처
- E-learning과 같은 다양한 교육방법이 요구되며, 원격교육을 통한 상시학습 환경의 구축요구 급격히 증가와 계획의 변경

#### ① 군산시 공무원 교육훈련 계획

- 주요 환경변화와 군산시 공무원 교육훈련계획은 높은 연관성이 있음
- 정치, 경제, 산업, 사회, 과학기술 환경 및 군산시 내부 환경을 살펴본 바와 같이 전략적 연계성이 매우 큼
  - 내용을 정리하면 첫째, 먼저 군산시가 추구하는 바를 시종일관 밀고 나가는 것(군산시 공무원의 교육훈련 비전과 목표) 둘째, 주요 환경변화가 군산시 공무원의 대 시민에 대한 인식과 자세에 영향을 줄 뿐 아니라 교육 전략을 수정, 보완의 필요성 셋째, 다양한 교육 프로그램의 제공을 통하여 급변하는 주변 환경에 대처함으로써 군산시와 군산시민들을 올바르게 인도할 수 있는 공무원을 배양하는 것 넷째, 결국 개인의 행복은 공동체 안에서 실현되므로 생산적이고 발전적인 조직문화를 형성해 나가는 것임

- 구체적으로 살펴보면, 다음과 같은 내용임
  - 시민에 대한 봉사의식의 기본적 보유
  - 창의적이고 시스템적 사고의 보유
  - 소통역량, 문제해결역량 등의 보유
  - 4차 산업혁명 등에 적극적으로 대응할 수 있는 인재 양성
  - 정부 및 지자체의 경제 체질개선 및 포스트코로나 시대 대비 노력을 통한 피해극복, 경기회복 등을 위한 조치
  - 먼저 외부환경에 대하여는 외국어 학습 등 글로벌 인재 배양으로 개인역량 강화에 분류
  - 생산적 조직 문화를 선도할 수 있는 인재 배양
  - 정책 개발 및 집행, 피드백

## 2) 주요 실태 및 현황

- 주요 실적, 또는 성과는 문제점 지적과 개선방향 도출의 형식을 가짐
- 문제는 계획을 세우는 시점에 없었던 코로나시대나 포스트 코로나시대의 성과 자료가 부족하다는 점임
- 성과분석시 비교원을 어디에 둘 것이냐가 중요한데, 본계획에서는 타 지자체와의 비교인지, 시점 비교인지, 절대 비교인지를 구분없이 상황에 맞게 분석해 나감
- 문제점의 일부는 추정에 의할 수 있다는 점을 밝힘

## 3) 주요 실적 및 성과

- 전천 후 인재육성을 위한 교육훈련 체계의 확립
- 군산시 비전과 목표 달성을 실현할 수 있는 공무원 인재상 확립
- 공급자의 일방적 교육체계에서 자기 주도적 학습체계 구축
- 직급별 핵심역량 강화교육을 통한 변화와 혁신을 주도하는 리더 육성
- 공동체적의식의 확고한 기반위에 지역 발전을 선도하는 리더 육성
- 조직역량 강화 교육을 위한 조직 구성원 상호간 소통과 공감, 나눔의 공직문화 조성
- 주변 환경변화에 대처할 수 있는 역량 강화 교육

- 성장에너지 지속적인 충전을 위한 힐링캠프(Healing Camp)의 운영력 확보
- 영어, 중국 등 외국어 교육의 실시로 자질을 향상시키고, 국제사회 변화에 대한 능동적인 대처 능력
- 사이버학습에 의한 설강과목 다양성으로 필요한 과목에 대한 개인학습의 자율성 및 집중성 확대
- 독서경영 등 과목 설강으로 자신과 지역사회를 돌아볼 수 있는 시간 제공

#### 4) 주요 분야별 성과

##### (1) 주요 분야별 성과

[표 8] 주요 분야별 성과

구분	성과 분석	비고
계획 수립과 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시정 핵심가치 공유와 군산시의 비전 및 목표 달성을 위한 전략적 교육체제 수립</li> <li>- 역량개발을 위한 내실있는 교육 프로그램 운영</li> <li>- 명확한 기준에 따른 수요자 중심의 교육과정 운영</li> <li>- 개인과 조직의 실적을 평가할 수 있는 다양한 측정기법 도입</li> <li>- 계획의 수립 후 운영에 따른 문제점과 개선의 선순환 구조 마련</li> </ul>	
교과목	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 코로나 시대와 포스트 코로나 시대의 시대적 요구에 대한 변신</li> <li>- 비대면 학습방법에서 오는 득실</li> <li>- E-learning 등 학습 방법에 의한 설강과목 다양성과 필요 과목에 대한 개인학습의 자율성 및 집중성 확대</li> </ul>	
운영 다양성 과정별 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 투자 대비 효과의 생산성 : 다양한 교육훈련 기회 제공</li> <li>- 교육 가치의 내면화와 시대적 가치를 공유하는 교육훈련 프로그램 개발 운영</li> <li>- 개인역량과 조직역량 강화를 위한 교육체제 운영</li> <li>- 평생학습체제, 상시학습체제 수립</li> <li>- 자기 주도적 학습 시스템의 구축</li> <li>- 부서별 부하책임육성제 발전</li> <li>- 기본직무교육과정, 조직역량교육과정, 전문행정인 육성교육과정, 외국</li> </ul>	

	<p>어과정 등</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영역의 체계적 분류, 실시와 다양한 교육훈련 성과</li> </ul>	
개선 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 목표와 비전의 구체화와 홍보 강화를 통한 생활화</li> <li>- 공급자 중심에서 수요자 중심으로의 교육프로그램 운영</li> <li>- 주입식 교육에서 참여형 교육으로의 프로그램 운영</li> <li>- 직무개발에 도움이 되는 교육훈련 실시여건 마련</li> <li>- 지역 특색을 반영한 교육 프로그램 운영</li> <li>- 감성소통, 행복 등 개인 및 조직의 역량 제고를 위한 교육훈련 운영</li> </ul>	
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 프로그램 다양화에 대한 대응능력 습득</li> <li>- 국제협력 및 다문화 관련한 내실있는 운영 능력 확보</li> <li>- 타 과와의 네트워크 구축으로 유기적 협력관계 유지 체제 마련</li> <li>- 특히 총무과 업무 협력으로 인사 관리와 교육훈련 연계성 제고</li> <li>- 교육 훈련 빈도와 교육 프로그램에 대한 청원 의견 수렴체제 구축</li> <li>- 참여형 교육, CS교육, 감성소통교육, 행복 교육 등을 소화할 수 있는 노하우 확보</li> </ul>	

## 5) 주요 키워드로 본 실적

### (1) 인재상

- 교육이 사람을 대상으로 하기 때문에 교육 전후의 당해 공무원의 변화 크기 측정은 가장 중요한 요소임
- 공무원은 공적 가치와 개인 및 조직 역량으로 구분할 수 있음
- 공적 가치 : 봉사정신, 헌신과 청렴성, 공동체 의식, 신뢰(공감·소통, 균형성 등 포함)
- 공무원의 역량 : 직무능력, 창의성 및 혁신성, 변화 대처능력, 전문성, 글로벌 마인드
- 대부분의 행안부 산하 지자체의 인재상을 평가할 때 상기의 가치와 역량으로 하는데, 대동소이함

### (2) 방향성

- 공무원 교육훈련의 방향성을 분석할 때, 주로 미래형, 수요자 맞춤형, 생애주기형, 핵심인재 중심형, 현장 중심형 등으로 구분 가능
- 교육 대상의 성격에 따라서 방향성이 달라짐
- 현재 지향형 교육에서 미래지향형
- 공급자 맞춤형에서 수요자 맞춤형으로
- 근무기간형에서 생애주기형
- 보편인재 중심형보다 핵심인재 중심형
- 강의실 중심형보다 현장 중심형을 취하고 있음

### (3) 프로그램

- 교육훈련 프로그램은 직무능력 배양형, 환경변화 대응형, 4차 산업혁명 대응형, 수요자 맞춤형 및 생애주기, 핵심인재 중심형, 현장 중심형, 글로벌 인재 배양형으로 구분하여 제시가능

## 사. 개선점<sup>14)</sup>

### 1) 2013년~2017년도 자체 분석 성과

- 군산시 교육훈련은 직무교육, 조직역량교육, 전문행정인 육성 교육, 외국어 등 4대 영역에서 체계적인 운영과 효과적인 교육훈련 성과 도출
- 교육훈련은 군산시 2013~2017 공무원 교육훈련 계획에 따라 전담 부서인 인재양성과의 주관 하에 효율적인 교육 훈련 운영
- 매년 주요 국정 시정 과제와 교육훈련 패러다임, 수요자의 니즈를 반영한 교육훈련 계획 수립과 운영을 통한 교육훈련 성과와 교육훈련 만족도 제고
- 교육훈련 전담 부서인 인재양성과는 총무과, 기획예산과, 어린이행복과 등과 부서 간 협조를 통한 교육훈련을 실시함으로써 시정 핵심가치와 주요 정책에 대한 이해 제고와 교육 훈련의 효율성 제고
- 자매결연 지방자치단체와의 자매도시 합동교육 자매도시 유대강화와 업무 협력 및 소통 능력 강화
- 중앙정부와 지방자치단체 등 전국 공무원을 대상으로 실시하는 근대문화 힐링교육은 군산의 역사와 문화 관광자원에 대한 이해와 체험의 기회를 제공함으로써 군산 문화관광의 소중한 홍보 기회로 활용
- 조직역량 강화 교육을 통한 조직 구성원 상호간 소통과 공감, 나눔의 공직문화와 조직의 역량 강화
- 변화 역량 강화 교육
- 힐링캠프(Healing Camp)를 통한 변화와 지속 성장 에너지 충전
- 매년 수요자의 니즈를 반영하여 새롭게 구성되는 변화된 교육훈련 과정 구성 운영

[표 9] 2013~2017 교육훈련 성과 분석

구분	성과 분석	비고
교육훈련 계획 수립과 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시정 핵심가치 공유를 위한 전략적 교육체제 수립</li> <li>- 역량개발을 위한 내실있는 교육 프로그램 운영</li> <li>- 명확한 기준에 따른 수요자 중심의 교육과정 운영</li> <li>- 개인과 조직의 필요성을 평가할 수 있는 다양한 측정기법 도입</li> <li>- 교육훈련 계획 수립과 운영, 개선의 선순환 구조 마련</li> </ul>	
교육훈련 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본직무교육, 조직역량교육, 전문행정인 육성교육, 외국어 등 4대 영역에서 체계적인 교육훈련 성과</li> </ul>	

14) 전기 군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획 참조

교육훈련 운영 성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련에 대한 투자와 다양한 교육훈련 기회 제공</li> <li>- 교육 가치의 내면화와 시대적 가치를 공유하는 교육훈련 프로그램 개발·운영</li> <li>- 조직역량과 개인역량을 강화하는 교육체제 운영</li> <li>- 평생학습체제, 상시학습체제 수립</li> <li>- 자기 주도적 학습 시스템</li> <li>- 부서별 부하책임육성제</li> </ul>	
교육훈련 개선 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육목표와 비전의 구체화와 홍보 강화</li> <li>- 공급자 중심의 교육과정에서 수요자 중심 교육과정 개발</li> <li>- 강의 위주의 주입식 교육에서 참여형 교육 프로그램 유도</li> <li>- 직무개발과 교육훈련을 병행할 수 있는 여건 마련</li> <li>- 지역 특색을 반영한 교육 프로그램 운영</li> <li>- 조직 활성화와 역량 제고를 위한 감성소통 행복 교육훈련 운영</li> </ul>	
교육 훈련 담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 프로그램 다양화에 대응한 국제협력 및 다문화 관련 협력 강화</li> <li>- 인사 관리와 교육훈련 연계성 제고(총무과 업무 협력을 통한 인사 배치)</li> <li>- 교육훈련 빈도와 교육 프로그램에 대한 청원 의견 수렴</li> <li>- 참여형 교육, CS교육, 감성소통교육, 행복 교육의 확대</li> </ul>	

## 2) 2013년~2015년도 자체 분석 문제점과 개선 사항

[표 9] 문제점 및 개선사항

년도	문제점	개선사항	비고
2013~2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 의무 이수기간은 알고 있으나 교육훈련 기관 교육 30% 중년 7시간 이상 집합교육 의무회에 대한 인지 부족</li> <li>- 교육시간 미 충족에 따른 막바지 채우기식 교육(사이버)으로 교육 효과 감소</li> <li>- 전북도공무원교육원 남원 이전에 따른 접근성 악화로 지원 인원 감소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인별로 작성한 2014 자기개발 계획을 기본으로 부서장으로 하여금 소속 공무원의 교육계획이 실현되도록 실적 관리</li> <li>- 분기별 자기개발계획서 중간 점검을 통해 실적 관리</li> <li>- 부서장은 소속직원이 부족한 분야 또는 향후 필요한 분야에 대하여 교육이수 또는 자발적 학습을 할 수 있도록 지도</li> <li>- 부서장의 교육참여 솔선수범 및 부서원</li> </ul>	

		의 학습이행과정 모니터링 - 현장체험 중심의 맞춤형 교육확대를 통해 교육에 대한 부담을 줄이고 자발적 참여 유도	
2016~2017	- 교육 훈련 예산의 확보를 통한 자체 집합 교육훈련 참가 의무화 - 직원 소통과 조직 활성화 기회 확대 요구	- 감성 행복 교육과정 운영 - 팀워크 활성화를 위한 소통 역량 강화교육 운영	
	- 자체 교육 훈련 부족 - 노후준비과정 교육 - 신규 임용 공직자 교육 확대 - 기본 실무 교육 확대 - 국제 예절 및 생활 에티켓 교육	- 노후 준비과정 교육 운영 - 신규 임용 공직자 교육 확대	

(1) 종합 자체 분석 문제점과 개선 사항

- 군산시 공무원 인재상 확립과 군산시자기 주도적 학습체계 구축
- 직급별 핵심역량 강화 교육을 통한 변화와 혁신을 주도하고 지역 발전을 선도하는 리더 육성
- 조직역량 강화 교육을 통한 조직 구성원 상호간 소통, 공감, 나눔
- 공직문화와 조직의 역량 강화
- 힐링캠프(Healing Camp)를 통한 변화와 지속적인 성장 에너지 충전
- 외국어 교육을 통한 국제사회 변화에 대한 능동적인 대응 능력과 자질 향상
- 사이버학습, 독서경영 등 개인학습의 자율성 확대 및 기회 제공

[표 11] 문제점 및 개선사항

구분	문제점	개선사항	비고
	- 코로나시대와 집합교육의 한계 - 교육훈련 기관에서의 의무 교육 시간에 대한 인지 부족 - 연말 쓸림 현상 발생 - 전라북도공무원교육원 남원 이전과 접근성 악화로 인한 지원 인원 감소	- 온라인 강의 비중 확대 - 30% 중 년 7시간 이상 교육 정책 홍보 - 개인별로 작성한 자기개발계획서의 일정관리로 문제 사라짐 - 현장·체험 중심의 맞춤형 교육확대를 통해 자발적 참여 유도	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 훈련 예산의 확보</li> <li>- 자체 집합 교육훈련 참가 의무화</li> <li>- 직원 소통 폭 확대와 신뢰구축</li> <li>- 조직 활성화 기회 확대 요구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CEO의 확고한 신념과 의사결정</li> <li>- 코로나시대와 E-learning 대체</li> <li>- 소통 역량 강화 및 신뢰 교육 운영</li> <li>- 조직단위의 이벤트 개최</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자체 교육 훈련 부족</li> <li>- 노후준비과정 교육</li> <li>- 신규 임용 공직자 교육 문제</li> <li>- 기본 실무 교육 부족현상</li> <li>- 국제 예절 및 생활 에티켓 미숙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 포스트 코로나시대 대비</li> <li>- 노후 준비과정 교육 운영</li> <li>- 신규 임용 공직자 교육 확대</li> <li>- 기본 실무 교육 확대</li> <li>- 국제 예절 및 생활 에티켓 교육 확대</li> </ul>

## 아. SWOT분석

### 1) 군산시 지방공무원 교육훈련 외부환경 분석

#### (1) 기회요인(Opportunity)

- 대 중국시장 비대화에 따른 진출에의 지리적 이점 활용가능
- 미래 산업, 특히 4차 산업혁명 기술의 급격한 발달에 따른 대처 여부에 따라 무한한 여지 존재
- 새만금 개발 방향과 보완적 발전 계획의 추진에 의한 시너지 효과 창출가능성
- 지방화 시대와 무한한 발전 구상과 추진 가능

#### (2) 위협요인(Threat)

- 행정의 복잡화, 다기화로 인한 공무원의 역량 다양성 요구
- 공무원의 고령화로 인한 우수공무원의 유출 가속화
- MZ세대들의 증가로 공직 내부의 세대갈등 증가
- 기후위기, 팬데믹 현상 등 자연 및 사회 재난의 빈번한 발생
- 4차 산업혁명의 진행과 교육훈련체계 및 교과목의 전환 요구
- 대항구도시로의 발전을 위한 양 행정구역의 이해 상충
- 새만금의 개발 방향이 보완적이 아닌 대체적일 가능성 내재

### 2) 군산시 지방공무원 교육훈련 내부환경 분석

#### (1) 강점요인(Strength)

- 기본역량이 충실하며 균형감있는 공무원
- 역동성이 잠재되어 있는 지역정서와 사회 체제
- 대한민국에서 모태에 위치한 지리적 환경
- 세계 최대시장인 지리적 인접성
- 무한의 땅, 새만금의 개발에 따른 발전 여지 존재

## 2) 약점요인(Weakness)

- 승진 적체현상의 지속에 따른 교육훈련의 취약한 동기부여
- 본질적으로 가지고 있는 인간 본성적 취약요인
- 단일의 교육프로그램 운영에 따른 교육훈련체계의 연계성 미흡
- 교육 효과의 장기성과 교육추진 주체의 단기성과의 불일치에 따른 졸속 추진 가능성
- 군산시의 정책방향이나 특징을 반영하는 교과목의 다양성 부족
- 교육 훈련 관리·운영을 위한 조직과 인력, 예산의 미흡
- 교육 훈련 프로그램의 낮은 예측가능성과 공무원들의 사전에 계획 어려움

## 3) SWOT 분석 결과의 정책적 의미

### (1) SO 전략

- 첫째, 대 중국 협력 증진방안 마련과 중국시장 공략방향에 대한 효과적 교육방안 구축;
- 둘째, 4차 산업혁명 기술의 급격한 발달과 군산시의 인적자원 인식 및 관리 방안마련;
- 셋째, 새만금 개발 방향과 보완적 발전 계획의 추진을 위한 새만금 인재 배양

### (2) ST 전략

- 기본역량이 충실하며 균형감있는 공무원
- 역동성이 잠재되어 있는 지역정서와 사회 체제
- 대한민국에서 모태에 위치한 지리적 환경

### (3) WO 전략

- 승진 적체현상의 해소로 교육훈련의 동기부여 방안마련
- 본질적으로 가지고 있는 인간 본성적 강점요인 활용
- 다양한 교육프로그램 운영에 따른 교육훈련체계의 연계성 회복

- 교육 효과의 장기성과 교육추진 주체의 단기성을 보완할 시스템의 개발
- 군산시의 정책방향이나 특징을 반영하는 교과목의 편성
- 교육훈련 관리·운영을 위한 조직과 인력, 예산의 보강
- 다양한 교육훈련프로그램의 예측가능성을 높임

#### (4) WT 전략

- 변화 예측력의 증강과 다양한 교육훈련프로그램의 공급으로 행정의 복잡화, 다기화를 극복, 대처할 수 있는 공무원의 역량 강화
- MZ세대들과의 소통 증가와 다양한 교육훈련프로그램으로 세대갈등 해소
- 사이버 강의 등 다양한 교육훈련프로그램으로 자연 및 사회 재난문제의 극복
- E-learning 등 다양한 교육훈련프로그램 공급
- 대화와 타협으로 조정력 발휘하여 대항구 도시로의 발전
- 새만금의 개발 방향의 조정으로 발전의 보완성 강화

강점(Strength)	약점(Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원들의 우수한 기본역량</li> <li>• 행정 수요 증가, 이에 따른 공무원 증원 요구 증대</li> <li>• 인재교육원 보유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비전, 전략의 불명확성</li> <li>• 승진 적체로 인한 교육훈련 동기부여 미흡</li> <li>• 교육 훈련 관리·운영을 위한 인력, 조직, 예산 부족</li> <li>• 교육 훈련의 낮은 예측가능성</li> <li>• 지역의 특징을 반영하는 교과목 미흡</li> </ul>
기회(Opportunities)	위협(Threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특례시 승격</li> <li>• 도시의 인적·물적 자원의 지속적 확충</li> <li>• 다양한 지역개발 계획 추진</li> <li>• 우수한 시민 역량으로 높은 참여 요구도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정의 복합·다기화로 공무원의 역량에 대한 요구 증가</li> <li>• 공무원의 고령화로 우수공무원 유출 가속화</li> <li>• MZ세대들의 증가로 공직내부 세대갈등 확대</li> <li>• 4차 산업혁명</li> <li>• 기후위기, 코로나 팬데믹 등 빈번한 위기발생</li> <li>• 지역개발로 인한 갈등</li> </ul>

[그림 12] 군산시 지방공무원 교육훈련 SWOT 분석 요약

## 2. 주요 결과의 피드백

### 가. 교육훈련 개선 방향

#### 1) 교육훈련 개선 방향

##### ○ 군산시 공무원 교육훈련계획의 개선 방향은 다음과 같음

- 첫째, 민선7기 출범에 따른 정책 변화, 주변 환경 변화, 디지털 융·복합트랜드 등을 반영한 교육훈련계획 수립
- 둘째, 정부의 균형 정책에 따른 자율성이 확대된 교육훈련 과정계획 수립 : 기존 정원에 실시하는 직무교육, 생애주기교육, 비정형 상시학습 강화 등 기본계획에 반영
- 셋째, 교육훈련 자원 활용계획 : 사이버교육, 인문소양교육 등 시민 친숙도가 높은 교육훈련자원의 개방
- 넷째, 전라북도와의 협력 체제 구축 : 교육과정 연계, 예산 분담 계획 등

[표 12] 교육훈련 개선방향

구분	내용	비고
민선8기 출범에 따른 정책 변화(비전 및 목표 재 설정)	- 봉사정신의 확립 및 정착 - 창의적 인재의 배양 - 전략적 의식의 정착	정책 변화 비전 및 목표 재 설정
대 시민 봉사 정신 함양	- 봉사정신의 확립 및 정착 - 상호 신뢰 저변 확대 - 시민 사회의 변화 양상	공무원의 직분
자기 능력개발	- 자기 계발 - 주변환경 변화의 대처능력 신장 - 정보화, 외국어 등 분야 능력 신장	구성원 개개인능력 신장

공동체 및 조직문화 선도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 소통 능력 향상</li> <li>- 공동체 의식 강화</li> <li>- 보이지 않는 규범과 준수</li> </ul>	자기 주도 학습 지원
미래 변화 대비력 증대	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 급격한 4차 산업 혁명기술의 발달</li> <li>- 정치, 경제, 사회 등의 변화</li> <li>- E-learning 교육과정 조정</li> </ul>	미래 사회 대응 능력 함양

- 최고의 직장의 조건은 첫째 자기가 잘하는 일을 할 수 있게 하는 것임
- 둘째 믿음을 가지고 자유롭게 일할 수 있게 하고, 셋째 잘 할 수 있도록 부단히 코칭하고, 교육함. 좋은 재목은 좋은 토양에서 나오듯이 훌륭한 인재를 배출하기 위해서는 좋은 풍토를 만들어야 함
- 개선방향은 첫째 목표를 명시하는 일로 목적의식을 공고히 자리하게 하는 것이며, 둘째 공무원의 직분을 확실히 인식시키는 일로 고객의식을 공고히 자리하게 하는 것이고, 셋째 철저히 짜여진 계획 속에서 실행하는 것으로 전략의식을 갖는 것임

○ 의식 부문과 실시 부문으로 나누어 개선방안을 제시하고자 함



[그림 13] 개선방안 제시 부문

## 2) 교육훈련 체계 개선점

### ○ 교육훈련의 자기개발계획에 따른 자율성 제고

- 필수와 선택과목을 구분하고, 선택과목의 경우 공무원 개개인의 자율성에 맞춰 과목 선택은 물론 운용도 자유롭게 함
- 과목을 다양하게 함으로써 선택폭을 넓힘

### ○ 교육훈련의 효과 평가의 지속성과 인사 연계성 강화

- 현재의 보직과 연계된 과정이거나 또는 향후 맞게 될 보직과 연계될 과목우선
- 이수한 교육훈련과정의 D/B화를 통해 개인별 이력 관리
- 향후 인사운영과의 연계성을 높임

### ○ 조직관리 교육의 효율성 제고

- 리더십, 조직관리, 기획역량 등 조직운영의 효율을 강화할 수 있는 교육
- 직무 효율성 부문 우수사례 발굴 및 전 조직 내 확산

### ○ 교육훈련 수요조사의 내실화

- 직무내용 및 직무능력을 충분히 검토하여 수요조사
- 필요한 역량과 수요에 대하여 파악 후 실시

### ○ 사이버교육과 집합교육의 상황을 고려한 배합 유연성 제고

- 가능한 집합교육을 원칙으로 상황이 허락하는 경우 사이버교육 실시

### ○ 생각하고 답하게 하는 토론 수업방식 증대

- 성구별, 연령별, 직급별 등에 따라 교육효과는 다를 수 있음
- 과감한 토론 방식 전환

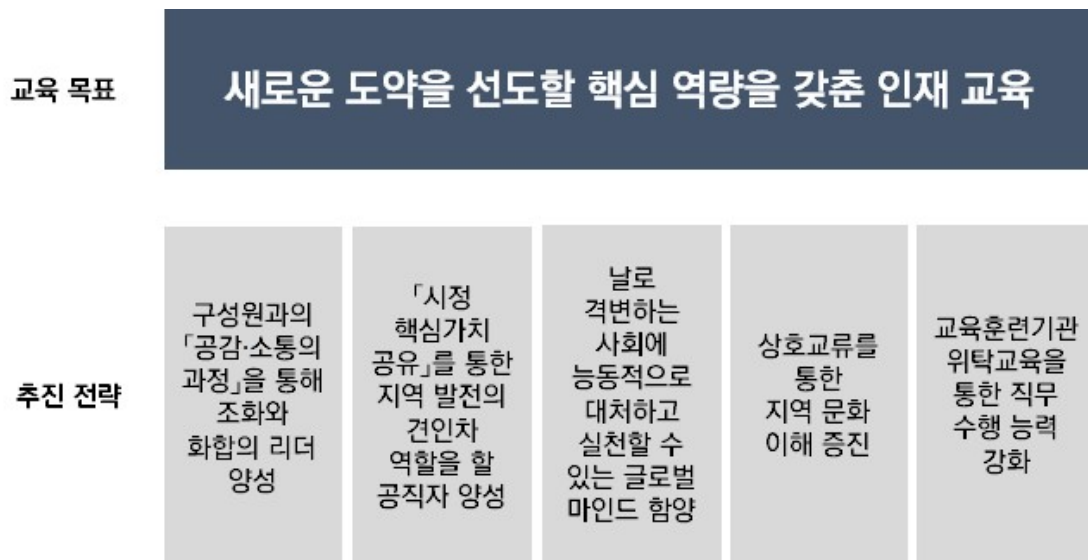
### ○ 교육훈련 과목 선택의 다양화

- 교육훈련과 업무효율의 효율성을 극대화하기 선택의 다양화

- 공무원교육원과의 유기적 관계 증진
  
- **외부 교육훈련 기관, 단체(대학, 연구기관, 민간기업체 연수원 등)와의 네트워크 구축**
  - 네트워크 구축된 지식을 공유
  - 정책의제 설정, 정책결정 및 평가를 적절히 수행하게
  - 내부에서 창출하기 어려운 경험과 노하우 축적·활용 가능(김대건, 2006)
  
- **속칭 '군산 교육원'의 설립와 기업 및 주민들에게 이용 확대**
  - 합 목적적 '군산 교육원'의 설립이 필요하나 초기에는 대학 내 시설을 활용하는 것이 적합
  - 군산시 교육훈련 비전의 실현을 위한 기업 및 주민들에게 이용 확대
  - 교육생을 공무원과 관련
  
- **교과내용의 지역성 관련 분야 교수진의 배정 요구**
  - 지역성 관련 분야 교과내용의 교수진의 배정
  - 관련 네트워크의 인력 활용
  
- **내부교수요원 및 운영인력의 순환보직제 의무화 등 강화**
  - 교수요원 및 교육관리자의 전문성 강화
  - 공무원 모두 교육 마인드를 가질 수 있도록 순환보직제 의무화

## 나. 차기 계획과 피드백

### 1) 교육훈련 목표



[그림 14] 2017 군산시 교육 훈련 기본 방향

### 2) 교육훈련 중점 추진 계획

① 비전 : 새로운 도약을 선도할 핵심 역량을 갖춘 인재 교육

② 교육훈련 목표

- 교육을 통해 전문성과 창의력, 리더십을 갖춘 핵심 일류 공무원 육성
- 행정환경의 변화와 시민의 기대에 부응하는 공직자의 역할 재정립
- 수요자 중심의 교육을 통한 자아실현 및 개인역량 강화로 조직성과 창출

③ 교육훈련 추진 전략

- 구성원과의 「공감·소통의 과정」을 통해 조화와 화합의 리더 양성
- 「시정 핵심가치 공유」를 통한 지역 발전의 견인차 역할을 할 공직자 양성
- 날로 격변하는 사회에 능동적으로 대처하고 실천할 수 있는 글로벌 마인드 함양
- 상호 교류를 통한 지역 문화 이해 증진

- 교육훈련기관 위탁 교육을 통한 직무 수행 능력 강화

④ 교육훈련 운영 추진 방향

- 시정 핵심 가치와 방향에 부합되는 교육 프로그램 운영
- 직렬·직급별 수요를 반영한 맞춤형 교육 프로그램 확대 운영
- 교육훈련 방법의 다양화
- 중장기 교육훈련 목표를 설정하고 연도별 교육훈련 계획 수립
- 직무 적응교육 및 소양교육 내실화

[표 13] 교육훈련 추진 전략

구분	교육 프로그램
구성원과의 「공감·소통의 과정」을 통해 조화와 화합의 리더 양성	팀워크 활성화를 위한 감성 소통 역량 강화교육
	조직 내 감성&공감 조성을 위한 조직 역량 강화 교육
「시정 핵심가치 공유」를 통한 지역 발전의 견인차 역할을 할 공직자 양성	주요 시정 현장 배움 교육
	신규 임용자 보수 교육
	정책개발 교육
날로 격변하는 사회에 능동적으로 대처하고 실천할 수 있는 글로벌 마인드 함양	외국어 능력 향상 교육
	청원 정보화 교육
상호 교류를 통한 지역 문화 이해 증진	근대문화 힐링 교육
	자매도시 공무원 합동 교육
교육훈련기관 위탁교육을 통한 직무 수행 능력 강화	기본 교육
	직무전문 교육
	장기 위탁 교육

⑤ 교육훈련 실천 방안

- 시정 핵심 가치와 방향에 부합되는 교육 프로그램 운영
- 직렬·직급별 수요를 반영한 맞춤형 교육 프로그램 확대 운영
- 교육훈련 방법의 다양화
- 중장기 교육훈련 목표를 설정하고 연도별 교육훈련계획 수립
- 직무 적응교육 및 소양교육 내실화

[표 14] 교육훈련 실천 방안

구 분	내 용
시정 핵심 가치와 방향에 부합되는 교육 프로그램 운영	시정 목표를 공유하고 변화와 혁신을 주도할 수 있는 전문행정인 육성을 위한 교육 프로그램 운영
	시책에 부합되는 과정을 해당부서 주관으로 교육 실시 군산시에 접목할 수 있는 창의적 업무발상을 위한 교육 운영
직렬·직급별 수요를 반영한 맞춤형 교육 프로그램 확대 운영	정기적인 교육 수요조사를 통한 조직구성원의 수요를 충분히 반영
	직급별·경력단계별 공직생애 주기에 맞추어 역량개발 프로그램을 체계화 공직자의 글로벌 경쟁력 강화와 분야별 전문 역량 배양을 위해 새로운 트렌드 반영
교육훈련 방법의 다양화	단순 지식전달이 아닌 창의적이고 능동적인 문제 해결 능력 함양
	집합교육에 따른 출장부담 최소화를 위해 군산시내에서 실시 할 수 있는 교육 확대
중장기 교육훈련 목표를 설정하고 연도별 교육훈련 계획 수립	구성원의 역량과 수준 등을 고려 특성에 맞는 맞춤형 교육 실시
직무 적응교육 및 소양교육 내실화	신규 채용자 보직 변경자 등에 대한 직무적응교육 내실화

- 군산시 교육훈련은 직무교육, 조직역량교육, 전문행정인 육성 교육, 외국어 등 4대 영역에서 체계적인 운영과 효과적인 교육훈련 성과 도출
- 교육훈련은 '군산시 2013~2017 공무원 교육훈련 계획'에 따라 전담 부서인 인재양성과의 주관 하에 효율적인 교육 훈련 운영
- 매년 주요 국정 시정 과제와 교육훈련 패러다임, 수요자의 니즈를 반영한 교육훈련 계획 수립과 운영을 통한 교육훈련 성과와 교육훈련 만족도 제고
- 교육훈련 전담 부서인 인재양성과는 총무과, 기획예산과, 어린이행복과 등과 부서 간 협조를 통한 교육훈련을 실시함으로써 시정 핵심가치와 주요 정책에 대한 이해 제고와 교육 훈련의 효율성 제고
- 자매결연 지방자치단체와의 자매도시 합동교육 자매도시 유대강화와 업무 협력 및 소통 능력 강화
- 중앙정부와 지방자치단체 등 전국 공무원을 대상으로 실시하는 근대문화 힐링교육은 군산의 역사와 문화 관광자원에 대한 이해와 체험의 기회를 제공함으로써 군산 문화관광의 소중한 홍보 기회로 활용
- 조직역량 강화 교육을 통한 조직 구성원 상호간 소통과 공감, 나눔의 공직문화와 조직의 역량 강화
- 변화 역량 강화 교육
- 힐링캠프(Healing Camp)를 통한 변화와 지속 성장 에너지 충전
- 매년 수요자의 니즈를 반영하여 새롭게 구성되는 변화된 교육훈련 과정 구성 운영

## 다. 주요 키워드로 본 실적

### 1) 인재상

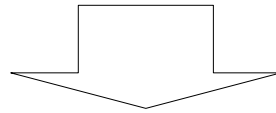
- 교육이 사람을 대상으로 하기 때문에 교육 전후의 당해 공무원의 변화크기 측정은 가장 중요한 요소임
- 기관의 인재상은 공무원의 가치와 공무원의 역량으로 구분
- 공무원의 공직가치 : 헌신과 청렴성, 신뢰(공감·소통, 균형성 등 포함)
- 공무원의 역량 : 창의성 및 혁신성, 변화, 전문성, 글로벌 마인드

[표 15] 지방공무원 인재상 비교 및 시사점

구분	내용
시정 핵심 가치와 방향에 부합되는 교육 프로그램 운영	시정 목표를 공유하고 변화와 혁신을 주도할 수 있는 전문행정인 육성을 위한 교육 프로그램 운영
	시책에 부합되는 과정을 해당부서 주관으로 교육 실시 군산시에 접목할 수 있는 창의적 업무발상을 위한 교육 운영
직렬·직급별 수요를 반영한 맞춤형 교육 프로그램 확대 운영	정기적인 교육 수요조사를 통한 조직구성원의 수요를 충분히 반영
	직급별·경력단계별 공직생애 주기에 맞추어 역량개발 프로그램을 체계화 공직자의 글로벌 경쟁력 강화와 분야별 전문 역량 배양을 위해 새로운 트렌드 반영
교육훈련 방법의 다양화	단순 지식전달이 아닌 창의적이고 능동적인 문제 해결 능력 함양
	집합교육에 따른 출장부담 최소화를 위해 군산시내에서 실시 할 수 있는 교육 확대
중장기 교육훈련 목표를 설정하고 연도별 교육훈련 계획 수립	구성원의 역량과 수준 등을 고려 특성에 맞는 맞춤형 교육 실시
직무 적응교육 및 소양교육 내실화	신규 채용자·보직 변경자 등에 대한 직무적응교육 내실화

[표 16] 공무원의 가치 및 역량

구분	공무원의 가치				공무원의 역량			
	헌신	청렴	균형성	창의				
행정안전부	헌신	청렴		창의			유능	글로벌
경기도				창의	혁신	변화	전문성	
수원시			공감·소통	창의			전문성	글로벌
용인시		청렴성	균형성	창의·혁신성			전문성	
성남시	신뢰			창의				
군산시								



**신뢰, 공감·소통, 창의·혁신, 전문성**

## 2) 교육훈련의 방향성 및 시사점

- 공무원 교육훈련의 방향성에 대하여 미래형, 수요자 맞춤형, 생애주기형, 핵심인재 중심형, 현장 중심형 등으로 구분 가능
- 교육훈련 프로그램은 환경대응형, 4차 산업혁명, 수요자 맞춤형 및 생애주기, 핵심인재 중심, 현장중심으로 제시되고 있음

## 3) 2018 ~ 2022 교육훈련 투자 계획

[표 17] 교육훈련 투자계획

(단위 : 천원)

구 분	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
직 원 수	1,418	1,428	1,438	1,454	1,468	1,480	
교육 예산	직접	380,230	399,210	419,171	440,130	462,137	482,244
	간접	531,994	558,594	586,524	615,850	646,643	678,975
	합계	912,194	957,804	1,002,695	1,055,980	1,108,780	1,161,219
인 건 비	84,330,599	86,829,617	89,434,506	92,117,541	94,881,067	97,727,499	

- 교육의 미래가치를 공유하며 새만금의 중심! 미래 도시로 도약하는 군산
- 농업과 수산업 등 1차 산업, 자동차 기계 조선 등 2차 산업, 새만금 개발 등 복합적 도시 기능으로 핵심인재 양성을 위한 교육훈련예산의 획기적 확충이 필수적 과제
- 동북아 경제중심 명품도시! 50만 국제관광 기업도시 군산! 으로 도약하는 복합도시로서 미래도시를 열어가는 핵심 인재 양성을 위한 교육훈련에 대한 과감한 투자는 필수적
- 교육훈련 이수 시간의 확대에 따른 자원 마련
- 차별화된 수준 높은 교육훈련 프로그램 제공
- 2017년 인건비 대비 교육훈련 예산 비율 1.1% 수준
- 매년 교육훈련 예산 5% 증액 필수적
  - 2018년 975,807천원 → 2022년 1,161,219천원
- 교육훈련예산의 인건비 대비 2% 이상인 행정안전부의 교육비 확보 기준에 따라 장기적 계획 수립을 통한 인건비 대비 교육훈련비(총교육비 기준) 2% 확보

## 라. 교육훈련 체계

### 1) 교육훈련 체계

#### (1) 2019년 교육훈련 비전 및 목표



[그림 15] 2017 군산시 교육 훈련 기본 방향

\* 출처 : 경상북도 홈페이지(<http://gh.go.kr>). 2019.03

- 군산시 2023년 시정 목표를 “새바람 행복 경북!”으로 설정함
- 2023년 공무원 교육 비전을 “새 시대를 여는 교육, 행복한 도민”으로 설정함
- 비전 달성을 위한 공무원의 목표는 “도민과 함께 소통하며 전문성을 갖춘 신뢰받는 공직자”임

(2) 2023년 교육훈련 추진 전략 과제

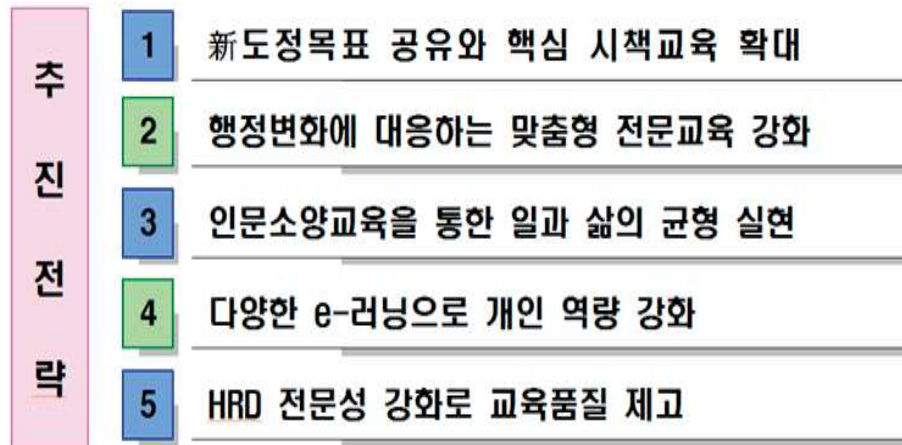
- 2023년 교육훈련 비전과 목표 달성을 위하여 3대 전략 제시
- 군산시 공무원 교육훈련의 3대 전략 : 대 시민, 개인 역량 강화, 조직 생산성 강화

(3) 교육훈련 체계 수립 방향



[그림 16] 핵심 인재 육성

- 구성원의 행복과 자아실현 도모 : 묵언의 사회적 규범 준수
- 공무원의 전문성과 역량 향상
  - 글로벌 시대에 부응할 수 있는 인재 배양
  - 급변하는 주변환경 수요에 부응하기 위한 학습
  - 조직 활성화를 위한 팀워크 향상
  - bonding, bridging, linking을 통한 사회적 자본 확충
  - 동기 부여를 통한 구성원의 자발적 참여



[그림 17] 경상북도 지방공무원 교육법 추진 전략

\* 출처 : 경상북도지방공무원교육원, 「2019년도 교육훈련계획」, 2018

- 전략별 중점 추진 내용을 보면, 먼저 신도정목표 공유와 핵심 시책교육 확대 전략에서는 민선7기 신도정목표 구현을 위한 핵심가치 내재화, 도민 중심의 공직가치관 확립을 위한 교육 강화, 소통을 통한 이해 증진과 기본교육 내실화 등을 중점 추진함
- 행정변화에 대응하는 맞춤형 전문교육 강화 전략에서는 현장·사례연구 중심의 밀착형 교육 확대, 4차 산업혁명 및 지방인구 감소 시대 등 미래 환경변화 대응능력 함양 교육 강화, 대구광역시 등 타 기관과 교류·소통을 통한 상생협력 도모 등을 중점 추진함
- 인문소양교육을 통한 일과 삶의 균형 실현 전략에서는 폭넓은 사고 함양을 위한 인문·감성·소양 과정 확대, 스트레스 관리 등 공직자의 건강한 삶과 행복한 직장 생활 추구 등을 중점 추진함
- 다양한 E-learning으로 개인 역량 강화 전략에서는 주도적 학습으로 자기개발 및 직무능력 배양, E-learning외국어 학습을 통한 글로벌 역량 제고 등을 중점 추진함. HRD 전문성 강화로 교육품질을 제고하는 전략에서는 특화 등을 통한 교육담당자의 업무능력 향상 교육 프로그램 운영, 벤치마킹 등 HRD 효과성 제고를 위한 교육 전반의 품질 관리 등을 중점 추진함

## 2) 2019년 교육과정 운영

- 경상북도의 2019년 교육과정 운영계획을 보면 총 128개 과정, 898회, 23,658명을 교육 훈련할 계획임. 이 계획은 2018년 교육훈련계획의 97개 과정, 446회, 22,077명에 비하여 31개 과정, 452회, 1,581명이 각각 증가한 것임
- 교육과정별로 보면 신규 임용자, 예비팀장 역량 강화, 중견간부 양성 등으로 구성된 기본교육이 3개 과정, 13회, 1,758명으로 계획되어 있음. 또, 전문교육은 26개 과정 55회, 2,340명, 인문소양교육은 13개 과정, 51회, 2,230명, 정보화교육은 10개 과정, 31회, 930명으로 계획되어 있음. 직무, 소양, 정보화, 외국어 등으로 구성된 사이버 교육은 76개 과정, 748회, 16,400명으로 계획됨

### (1) 2019년 집합 교육 현황

[표 18] 2019년 집합 교육 계획

구분	2018년			구분	2019년			증감		
	과정	횟수	인원		과정	횟수	인원	과정	횟수	인원
계	47	145	7,077	계	52	150	7,258	5	5	181
기본교육	4	15	1,852	기본교육	3	13	1,758	△1	△2	△94
전문교육	23	56	2,215	전문교육	26	55	2,340	3	△1	125
인문소양교육	11	47	2,200	인문소양교육	13	51	2,230	2	4	30
정보화교육	9	27	810	정보화교육	10	31	930	1	4	120

\* 출처 : 경상북도지방공무원교육원, 「2019년도 교육훈련계획」, 2018

### ○ 집합 교육 : 전문/정보화 교육 강화

- 2018년 집합 교육은 47개 과정, 145회, 7,077명을 계획함. 이 중에서 전문교육이 23개 과정, 56회, 2,215명으로 가장 큰 비중을 차지함. 그 다음으로 인문소양교육이 11개 과정, 47회, 2,200명으로 비중이 크고, 기본교육은 4개 과정, 15회, 1,852명을 계획함

- 2019년에는 52개 과정, 150회, 7,258명을 계획함. 전문 교육이 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 그 다음으로 인문 소양교육, 기본 교육, 정보화 교육 순서로 비중이 높음. 2018년과 비교하면 기본 교육이 1개 과정, 2회, 94명이 감소함. 그 외에는 교육 인원 면에서 전문 교육이 125명, 정보화 교육이 120명, 인문소양교육이 30명 증가함. 결과적으로 보면 집합 교육에서는 전문 교육과 정보화 교육이 강화되었다고 볼 수 있음

(2) 2019년 사이버 교육 현황

[표 19] 2019년 사이버 교육 현황

구분	2018년			구분	2019년			증감		
	과정	횟수	인원		과정	횟수	인원	과정	횟수	인원
계	50	301	15,000	계	76	748	16,400	26	447	1,400
직무	24	128	3,520	직무	43	430	4,300	19	302	780
소양	13	64	2,020	소양	15	150	1,500	2	86	△520
정보화	6	32	440	정보화	6	60	600	○	28	160
외국어	7	77	9,020	외국어	12	108	10,000	5	31	980

\* 출처 : 경상북도지방공무원교육원, 「2019년도 교육훈련계획」, 2018

○ 사이버 교육 : 외국어/직무 교육 강화

- 2018년 사이버교육은 50개 과정, 301회, 15,000명을 계획함. 인원수 면에서는 외국어 교육이 9,020명으로 가장 큰 비중을 차지하였고, 그다음으로 직무교육이 3,520명, 소양교육이 2,020명, 정보화교육이 440명을 차지함
- 2019년에는 76개 과정, 748명, 16400명의 사이버 교육을 계획함. 교육 인원은 외국어 교육이 10,000명으로 가장 많고, 직무 교육이 4,300명, 소양 교육이 1,500명, 정보화 교육이 600명으로 계획됨. 교육 인원 비중은 대체로 2018년과 2019년이 과정별로 같은 순서를 보였지만 소양 교육이 520명 감소한 반면 외국어 교육이 980명, 직무 교육이 78명, 정보화 교육이 160명 증가함. 결과적으로 사이버 교육에서는 외국 교육과 직무 교육이 강화된 것을 알 수 있음

### 3) 2018~2022 교육훈련 투자 계획

[표 20] 군산시 2017~2022 교육 훈련

(단위 : 천원)

구분		2017	2018	2019	2020	2021	2022
직원수		1,418	1,428	1,438	1,454	1,468	1,480
교육 예산	직접	380,230	399,210	419,171	440,130	462,137	482,244
	간접	531,994	558,594	586,524	615,850	646,643	678,975
	합계	912,194	957,804	1,002,695	1,055,980	1,108,780	1,161,219
인건비		84,330,599	86,829,617	89,434,506	92,117,541	94,881,067	97,727,499

- 교육의 미래가치를 공유하며 새만금의 중심! 미래 도시로 도약하는 군산
- 농업과 수산업 등 1차 산업, 자동차 기계 조선 등 2차 산업, 새만금 개발 등 복합적 도시 기능으로 핵심인재 양성을 위한 교육훈련예산의 획기적 확충이 필수적 과제
- 동북아 경제중심 명품도시! 50만 국제관광 기업도시 군산! 으로 도약하는 복합도시로서 미래도시를 열어가는 핵심 인재 양성을 위한 교육훈련에 대한 과감한 투자는 필수적
- 교육 훈련 이수 시간의 확대에 따른 자원 마련
- 차별화된 수준 높은 교육훈련 프로그램 제공
- 2017년 인건비 대비 교육훈련 예산 비율 1.1% 수준
- 매년 교육훈련 예산 5% 증액 필수적
  - 2018년 975,807천원 → 2022년 1,161,219천원
- 교육훈련예산의 인건비 대비 2% 이상인 행정안전부의 교육비 확보 기준에 따라 장기적 계획 수립을 통한 인건비 대비 교육훈련비(총교육비 기준)



# Chapter III

군산시 공무원 교육훈련 계획(2023~2027)

## 타 기관 추진 계획 및 운영 사례 분석



### III. 타 기관 추진 계획 및 운영 사례 분석

- 타 기관 공무원 조직의 추진 계획과 운영 사례를 분석함으로써 군산시 추진 계획 수립에 일조
- 국가공무원 인재개발원과 지방행정연수원 사례를 분석함으로써 중앙에서는 공무원교육 어떻게 운영하고 있는지 분석
- 같은 지역 내 익산시와 남원시의 공무원 교육훈련 운영 사례 분석
- 비슷한 규모의 공주시와 창원시의 공무원 교육훈련 운영 사례 분석

#### 가. 국가공무원 인재개발원

##### 1) 비전

- 좋은 인재개발, 따뜻한 인재원

##### 2) 목표

- 미래를 선도하는 공무원 양성

##### 3) 추진 계획

(1) 미래 변화를 선도하는 인재 양성을 위한 교육 내용 혁신

- 미래대응 및 문제해결역량 강화를 위한 교육 개편
- 기본교육 확대 및 공직가치 강화
- 디지털·데이터 기반 문제해결역량 교육 강화
- 공직사회 경쟁력 제고를 위한 공공인재 리더십 강화

(2) 환경 변화를 고려한 효과적 교육방식 도입

- 체계적·구조적 교육과정 설계
- 교육생 참여·몰입을 위한 교육방식 도입
- 콘텐츠 개발 등 온라인 학습 확대·강화
- 학습플랫폼 개선으로 자기주도적 학습환경 조성

(3) 국제사회 선도국가로서 역할 제고 및 행정한류 적극 지원

- 외국공무원 교육 확대·내실화 및 관리 강화
- 글로벌 교류협력 확대 등 글로벌 공공HR 기능 강화

(4) 공직사회 경쟁력 제고를 위한 연구 및 HRD 허브역할 강화

- 교육 과정의 혁신을 위한 연구 강화
- 대표 공공 HRD 기관으로서 교류 협력 강화
- 공공 HRD 전문인력 역량 향상 지원을 위한 역할 강화

#### 4) 운영 계획

[표 21] 운영 계획 과정

구분	과정명		교육 기간	기당 인원	계획		
					횟수	총인원	
총계 : 1,266개 과정						908,146명	
집합교육 합계 : 82개 과정					204회	8,146명	
기본 교육	소계 : 12개 과정				32회	3,905명	
	국장급과정	고위정책과정	44주	65명	1회	65명	
		신임국장과정	4일	20명	4회	80명	
	과장급과정	신임과장과정	4일	40명	12회	500명	
	국·과장급과정	개방형직위 임용자과정	2일	30명	2회	60명	
	5급과정	신임관리자과정(공채)	17주	350명	1회	350명	
		신임관리자과정(경채)	9주	60명	1회	60명	
		5급승진관리자과정	6주	290명	6회	1,740명	
	6급이하과정	7급신규자과정	5주	250/ 150명	2회	400명	
		7급신규자과정 (지역인재수습직원)	4주	160명	1회	160명	
		9급신규자과정	3주	140명	1회	140명	
		9급신규자과정 (지역인재수습직원)	4주	320명	1회	320명	
		행정실무자과정	3주	30명	1회	30명	
	소계 : 8개 과정					15회	470명
	국정철 학 · 공직 가치 교육	공직가치 심화과정	공직가치실천과정	2일	30명	2회	60명
국정 시책 과정		사회적감수성실천과정	3일	30명	2회	90명	
		적극행정실천과정	2일	30명	2회	60명	
		규제혁신실천과정	2일	30명	2회	60명	
		정부혁신실천과정	2일	30명	2회	60명	
		양성평등실천과정	2일	30명	2회	60명	
		일자리경제과정	2일	30명	1회	30명	

		정책설명역량향상과정	2일	25명	2회	50명
공직 리더십 교육	소계 : 2개 과정				30회	1,000명
	역량향상과정	고위공무원단후보자과정 (고공단후보자역량레벨업과정)	4일 (2일)	25명 (10명)	14회 (3회)	350명 (30명)
		과장후보자과정 (과장후보자역량레벨업과정)	3일 (2일)	35명 (15명)	16회 (4회)	560명 (60명)
		소계 : 11개 과정		5일	30명	19회
글로벌 교육	글로벌 기본교육과정	국제업무기본과정	5일	30명	1회	30명
		국제업무심화과정	5일	30명	1회	30명
		국제정세이해과정	5일	30명	1회	30명
	글로벌 전문교육과정	국제회의과정	5일	30명	1회	30명
		국제협상과정	5일	20명	1회	20명
		글로벌개발컨설팅과정	5일	20명	1회	20명
	장기국외 훈련자과정	영어권 장기국외훈련자과정	14~ 15일	30~ 35명	3회	100명
	외국 공무원과정	이집트 국가인력개발원 공무원 교육역량강화	5. 14일	15명	2회	30명
		말레이시아 공무원과정	2~7주	20명	6회	120명
		러시아연방 고급공무원과정	1~2주	10~ 50명	1회	10~50명
일본공무원 행정연수과정		1~2주	10~ 50명	1회	10~50명	
소계 : 49개 과정				108회	2,296명	
직무· 전문성 교육	공통직무 역량과정	정책기획역량향상과정	3일	25명	4회	100명
		소통능력향상과정	3일	25명	1회	25명
		데이터기반업무능력향상과정	3일	25명	2회	50명
		미래예측역량향상과정	3일	25명	2회	50명
		문제해결능력향상과정	3일	25명	2회	50명
		인문융합역량향상과정	3일	25명	2회	50명
		인사혁신역량향상과정	2일	25명	2회	50명
		갈등관리전문가과정	9일	25명	1회	25명
		면접관역량향상과정	2일	30명	1회	30명
		교육운영역량향상과정	3일	30명	1회	30명

		강의역량향상과정	3일	30명	2회	60명
디지털 역량 과정		D.N.A 아카데미(20)	1~ 3일	16~ 35명	88회	1,776명
		정보화 직무 공통(5)				
		정보보안(12)				
		부처맞춤(1)				
이러닝 합계 : 1,184개 과정						900,000명
이러닝	이러닝	국가공무원	연중	-	연중	900,000명

### 5) 교육 규모

- 총 1,397개 과정 908,146명
- 집합 교육 : 204개 과정 8,146명
- E-learning 교육 : 1,184개 과정 900,000명

### 6) 특징

- 비전은 좋은 인재개발, 따뜻한 인재원으로 반은 수요자 중심, 반은 자기중심적임
- 목적은 미래를 선도하는 공무원 양성으로 역량배양과 조직 중심성을 부각함
- 운영 계획있어서 먼저 기본교육, 국정철학·공직가치교육, 공직리더십교육, 글로벌교육, 직무·전문성 교육 등으로 구분함
- 기본교육은 국장급 과정, 과장급 과정, 국·과장급 과정, 5급 과정, 6급 이하 과정 등을 구분하여 교육함
- 국장급 과정은 다시 고위정책 과정과 신입국장 과정으로, 국·과장급 과정은 개방형 직위 임용자 과정으로, 5급 과정은 공채와 경채, 승진자 과정으로, 마지막으로 6급 이하 과정은 7급·9급 신규자과정 및 행정실무자 과정으로 구성함
- 국정철학·공직가치교육은 두가지로, 먼저 공직가치 심화과정과 7개의 하부 과정을 운영하는 국정시책 과정이 있음

[표 22] 글로벌 교육 과정

소계 : 11개 과정	
글로벌 교육	글로벌 기본교육과정
	국제업무기본과정
	국제업무심화과정
	국제정세이해과정
	글로벌 전문교육과정
	국제회의과정
	국제협상과정
	글로벌개발컨설팅과정
	장기국외 훈련자과정
	영어권 장기국외훈련자과정
	외국 공무원과정
이집트 국가인력개발원 공무원 교육역량강화	
말레이시아 공무원과정	
러시아연방 고급공무원과정	
일본공무원 행정연수과정	

## 나. 지방자치 인재개발원

### 1) 비전

- 혁신과 분권을 선도하는 지방 핵심 인재 양성

### 2) 목표

- 주민과 함께하는 헌신적 인재
- 국민이 신뢰하는 청렴한 인재
- 변화를 선도하는 창의적 인재
- 국정을 실천하는 유능한 인재
- 세계로 도약하는 글로벌 인재

### 3) 추진 계획

#### (1) 포스트코로나 시대 미래 역량 강화

- 포스트코로나 리더스 아카데미 고도화
- 교육 콘텐츠 종합 모듈화 및 전문교육 재편
- 교육 방식 다양화 및 디지털 교육 인프라 구축

#### (2) 국정과제 성과 창출 및 공직 가치 교육 강화

- 핵심 국정과제 중점교육으로 정책 추동력 확보
- 올바른 공직자상 정립을 위한 공직가치 교육 강화

○ 적극 행정 문화 정착을 위한 실무 역량 제고

(3) 자치분권 2.0 성공적 안착 지원

- 실질적 자치분권 실현을 위한 교육 강화
- 지방의정연수센터 신설로 지방의회 의정 역량 강화
- 현장 중심의 주민 생활 밀착형 행정전문가 양성

(4) 소통·협력의 열린 교육 활성화

- 개도국 지속가능 발전을 위한 외국공무원 교육 내실화
- 국내·외 교육기관 간 실질적 협력 강화
- 실무 역량 배양을 통한 국제 전문가 양성

4) 운영 계획

[표 23] 교육 운영 계획

구분	과정명	과정수	교육 기간	교육 인원
	합계	302과정		707,504
	집합교육 합계	62과정	1,715	7,504
	<b>소계</b>	<b>5과정</b>	<b>1,010</b>	<b>374</b>
장기교육	고위정책 과정		202	42
	고급리더 과정		202	114
	중견리더 과정		202	123
	글로벌리더 과정		202	32
	여성리더양성 과정		202	63
	<b>소계</b>	<b>2과정</b>	<b>430</b>	<b>3,580</b>
기본교육	5급승진리더 과정		420	3,500

	행안부 신규 임용자 과정		10	80
	<b>소계</b>	<b>8과정</b>	<b>21</b>	<b>870</b>
시책교육	대한민국 대전환, 한국판 뉴딜 정책과정		3	30
	4차 산업혁명과 혁신성장 정책과정		2	50
	자치분권 2.0 과정		2	50
	탄소중립 실천 과정		2	50
	읍·면·동장 국정과제 공유 워크숍		3	600
	일자리 창출과 지역경제 활성화 정책 과정		3	30
	국민의 안전한 삶 정책 과정		3	30
	평화와 번영의 한반도 정책 과정		3	30
	<b>소계</b>	<b>19과정</b>	<b>73</b>	<b>710</b>
전문교육	직무(공통)	5과정	25	180
	행정실무에 필요한 예산·회계		3	40
	행정실무에 필요한 민법·행정법·헌법		3	40
	발표능력 향상		3	30
	지방자치인재개발원 보고서 아카데미		13	30
	숙의기반 주민참여		3	40
	직무(전문)	6과정	24	210
	도전! 강의능력 향상		5	30
	자치단체 복지모형 설계		5	40
	민원공무원 역량 강화		3	40
	규제 개선의 이해		3	30
	지방세무직 기초역량 강화		5	40
	면접관 양성		3	30
	소양(미래)	4과정	12	160
	빅데이터 활용능력 향상		3	40
	미래 트렌드 따라잡기		3	40
	디지털리터러시 역량 강화		3	40

	미래 산업의 이해		3	40
	소양(리더십)	4과정	12	160
	소통의 리더십		2	40
	미래인생설계		5	40
	인문학적 사고하기		2	40
	치유명상 교실		3	40
	<b>소계</b>	<b>12과정</b>	<b>40</b>	<b>320</b>
국제교육	외국공무원	8과정	28	190
	몽골 NAOG교수단 역량강화 과정		5	25
	인도 현지방문교육		4	50
	라오스 공공행정개혁 역량강화 과정		미정	22
	개발도상국 지방행정 과정		5	15
	캄보디아 지방공무원 인적자원 개발 과정		7	22
	에티오피아 연방부처 및 지방정부 공무원 역량강화 과정		미정	22
	페루 공공가치 창출을 위한 혁신관리 역량강화 과정		미정	21
	몽골 군수 역량강화 과정		7	13
	국제전문	4과정	12	130
	국제통상 역량강화		3	30
	미국 · 러시아 알아보기		3	30
	중국, 당신의 생각을 리셋하라		3	30
	알고 ISSUE? 국제 ISSUE!		3	40
		<b>소계</b>	<b>16과정</b>	<b>141</b>
기타교육	역량교육	6과정	59	380
	역량교육 강사 워크숍		1	30
	역량피드백 심화 과정		2	12
	국장급 후보자 역량교육		9	48
	과장급 후보자 역량교육		42	266

	역량실습운영 코칭 과정		3	12
	강의스킬강화 과정		2	12
	지방의정연수	6과정	70	1,120
	지방의회 사무직원 과정		30	400
	지방의회 전문위원 과정		21	280
	지방의회 정책지원관 과정		12	160
	지방의정 아카데미		1	200
	지방의회 기본과정		3	40
	지방의회 심화과정		3	40
	지방공기업	4과정	12	150
	지방공기업 예산·회계실무		3	40
	지방공기업 경영자과정		3	30
	지방공기업 보고서 작성 능력 향상		3	40
	지방공기업 계약실무		3	40
사이버교육	국가공무원	248과정	2,480	700,000

## 5) 교육 규모

- 총 310개 과정 707,504명
- 집합교육 : 62개 과정 7,504명
- 사이버교육 : 248개 과정 700,000명

## 6) 특징

- 비전은 좋은 인재개발, 따뜻한 인재원으로 반은 수요자 중심, 반은 자기중심적
- 목적은 미래를 선도하는 공무원 양성으로 역량배양과 조직 중심성 부각
- 운영 계획에 있어서 먼저 기본교육, 국정철학·공직가치교육, 공직리더십교육, 글로벌교육, 직무·전문성교육 등으로 구분하고,

- 기본 교육에 국장급 과정, 과장급 과정, 국·과장급 과정, 5급 과정, 6급이하 과정 등을 구분하여 교육
- 국장급 과정은 다시 고위정책 과정과 신임국장 과정으로, 국·과장급 과정은 개방형직위 임용자 과정으로, 5급 과정은 공채와 경채, 승진자 과정으로, 마지막으로 6급 이하 과정은 7급·9급 신규자 과정 및 행정실무자 과정으로 구성
- 국정 철학·공직가치 교육은 두가지로, 먼저 공직가치 심화 과정과 7개의 하부 과정을 운영하는 국정시책 과정이 있음

## 다. 정책 및 전략적 시사점

### ○ 비전과 목표

[표 24] 기관별 비전 및 목표

구분	군산시	국가공무원 인재개발원	지방자치 인재개발원
비전	• 50만 국제관광 기업도시	• 좋은 인재개발, 따뜻한 인재원	• 혁신과 분권을 선도하는 지방핵심인재 양성
목표	• 시민과 소통하고 함께하는 인재 양성	• 미래를 선도하는 공무원 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주민과 함께하는 헌신적 인재</li> <li>• 국민이 신뢰하는 청렴한 인재</li> <li>• 변화를 선도하는 창의적 인재</li> <li>• 국정을 실천하는 유능한 인재</li> <li>• 세계로 도약하는 글로벌 인재</li> </ul>

### ○ 추진 계획

[표 25] 기관별 추진 계획

추진 계획	군산시	국가공무원 인재개발원	지방자치 인재개발원	비고
공무원상 정립	○	○	○	대동소이
자기 주도적 조직문화 형성	○	○	○	
창의적 업무 역량 강화	○	○	○	
시대 변화와 4차 산업 혁명을 준비하는 교육훈련	○	○	○	
현장 중심 체험 교육	○	○	○	
직무역량 제고	○	○	○	
조직문화 활성화	○	○	○	
맞춤형 교육훈련 확대	○	○	○	
미래 사회 대응능력 강화	○	○	○	
사이버 교육 강화를 통한 교육 기회 확대	○	○	○	
코로나19 상황 전개에 따른 유연한 교육	○	○	○	
환경 변화를 고려한 효과적 교육	○	○	○	
국제사회 선도국가로서 역할 제고 및 행정한류 적극 지원	○	○		

공직사회 경쟁력 제고를 위한 연구 및 HRD 허브역할 강화		○		
국·시정 성과 창출을 위한 핵심 교육			○	
자치분권 2.0 성공적 안착 지원			○	
소통·협력의 열린 교육 활성화	○	○	○	

## ○ 운영 계획

[표 25] 기관별 운영 계획

(군산시 2018년 교육훈련계획)

구 분	군산시		국가공무원 인재개발원		지방자치 인재개발원	
	과정	인원	과정	인원	과정	인원
합 계		6,260		903,580	310	707,504
집합교육		4,260	82	3,580	62	7,504
기본교육		2,440	12	3,905	2	3,580
장기교육					5	374
리더십교육			10	1,470	16	1,650
직무교육		1,820	49	2,296	19	710
공공교육			11	475	20	1,190
사이버교육		2,000		900,000	248	700,000
직무교육		400				
개인학습		1,600				

## ○ 교육 규모

[표 27] 기관별 교육 규모

(군산시 2018년 교육훈련계획)

구 분	군산시		국가공무원 인재개발원		지방자치 인재개발원	
	과정	인원	과정	인원	과정	인원
합 계		6,260		903,580		707,504
집합교육		4,260	82	3,580	62	7,504
사이버교육		2,000		900,000	248	700,000

## 2. 특별시 및 광역지자체의 추진 계획과 운영

### 가. 서울특별시

#### 1) 비전

- 헌신하고 책임감 있는 봉사인
- 융합하고 능력있는 전문인
- 소통하고 협조하는 협력인
- 상상하고 혁신하는 창조인

#### 2) 목표

- 시민에 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성

#### 3) 추진 계획

##### (1) 코로나19 상황 전개에 따른 유연한 교육 운영

- 비대면 문화 확산 추세를 반영, 비대면 교육 증대 및 방식의 다양화
- 과정 특성에 따른 적정 규모의 대면 교육 편성으로 교육수요 충족
- 외부 현장 활동의 경우 '사적모임 인원제한 기준' 등을 적용하여 분임인원 조정

##### (2) 시민 중심 공직가치관 확립 교육 강화

- '공정·상생도시 구현'을 위한 시정 핵심가치 교육 추진
- 시민이 체감하는 도시성장 견인을 위한 융합·혁신 마인드 함양
- 청렴, 시민참여 등 공직가치 교육 강화로 공직 신뢰도 제고

(3) 긍정의 조직문화 확산을 위한 체계적 교육 추진

- 공감하고 소통하는 조직문화 확산을 위한 리더십 교육 강화
- '신규 임용-관리자 승진-퇴직' 공직 주기별 기본교육 내실화
- 코로나19 대응 등 업무 스트레스에 대한 회복 탄력성 강화 지원

(4) 시정 성과창출을 위한 직무 역량 제고

- 「서울비전 2030」 구현을 위한 핵심 정책 분야별 직무교육 강화
- 4차 산업혁명 본격화에 따른 행정 대응 역량향상 교육 추진
- 최신 온라인 콘텐츠 제공 확대로 변화 대응력 향상

(5) 미래 환경변화에 주도적인 대응 역량 강화

- 포스트코로나 시대를 선도할 정책 대응 역량교육 확대
- 초연결 지능화 시대, 데이터·네트워크·인공지능(D.N.A) 교육 강화
- 외국도시 공무원 연수 추진, 市 우수정책 공유 및 국제교류 협력 지속

4) 운영 계획

[표 28] 서울시 운영 계획

구분		과정수	횟수	인원
전체		316	398	283,645
일반교육 계		125	398	25,615
기본역량	소 계	15	91	12,475
	핵심가치	6	43	4,420
	인문소양	5	24	2,356
	신규임용	4	24	5,699
리더십역량	소 계	10	57	2,833

	직위	7	47	2,010
	직급	3	10	823
직무역량	소 계	137	238	7,607
	공통	11	31	865
	전문	37	80	4,340
	IT	49	127	2,402
공공역량	소 계	3	12	2,700
	실무관	3	12	2,700
E-learning 계		191		258,030
기본역량	소 계	39		80,350
	핵심가치	21	상시	70,550
	인문소양	18	상시	9,800
리더십역량	소 계	13		12,550
	직위	13	상시	12,550
직무역량	소 계	135		111,130
	공통	43	상시	74,450
	전문	61	상시	23,300
	IT	31	상시	13,380
개인학습	소 계	4		54,000
	자격증	3	상시	20,000
	외국어	1	상시	34,000
u-지식여행 계				(33,000)
u-지식여행				(33,000)

## 5) 교육 규모

- 총 316개 과정 283,645명
- 일반교육 : 125개 과정 25,615명
- E-learning : 191개 과정 258,030명

## 나. 인천광역시

### 1) 비전

- 살고 싶은 도시 함께 만드는 인천

### 2) 목표

- 300만 인천특별시대를 선도할 미래지향적 인재 양성

### 3) 추진 계획

#### (1) 시민이 공감하는 공직관 및 핵심 가치 교육 확대

- 올바른 공직가치관 확립
- 시민과 소통하는 공직문화 확산
- 정책추동력 제고를 위한 대응능력 강화

#### (2) 직급별 직무에 최적화된 역량 강화 교육 기반 조성

- 촘촘한 맞춤형 설계로 교육 사각지대 해소
- 직급별 필요역량 발굴 및 문제해결능력 함양

#### (3) 교육수요자의 요구를 반영한 열린 교육 운영

- 직무 전문성 강화 및 수요 많은 과정 확대
- 유관기관·보조단체 등 시민개방 교육과정 운영
- 지방 공공기관 교육 참여기회 확대

(4) 위드 코로나시대의 교육혁신을 위한 학습환경 구축

- 비대면 패러다임에 맞춘 e-러닝 과정 확대
- 화상강의 전용 스튜디오 설치 및 전용과정 발굴
- 비대면 교육시 탄력적 운영방안 마련

4) 운영 계획

[표 29] 인천시 운영 계획

구 분		과정	횟수	인원
합계		229	131	53,709
집합교육 계		55	116	4,709
기본교육	소계	1	9	1,000
	신임인재양성	1	9	1,000
장기교육	소계	2	2	69
	핵심중견간부양성	1	1	58
	글로벌인재양성	1	1	11
리더십역량교육	소계	16	45	1,600
	시정책심가치	10	31	1,120
	직급별역량	6	14	480
전문교육	소계	36	60	2,040
	직무공통	5	7	205
	복지·건강	3	4	120
	문화·관광	3	5	185
	도시·교통	3	3	80
	일자리·경제	2	2	60
	환경	3	4	95
	시민안전	3	7	240

	건설	3	5	140
	인천형뉴딜	-	-	-
	ICT	7	14	555
	인문소양	4	9	360
E-learning 계		174	15	49,000
E-learning	소계	174	15	49,000
	e-전문	165	10	45,000
	e-외국어	9	5	4,000

## 5) 교육 규모

- 229개 과정 53,709명
- 집합교육 : 55개 과정 4,709명
- E-learning : 174개 과정 49,000명

## 다. 대전광역시

### 1) 비전

- 새로운 대전, 시민의 힘으로

### 2) 목표

- 시민주권 강화를 위한 창의인재 양성

### 3) 추진 계획

#### (1) 국·시정 성과 창출을 위한 핵심인재 양성

##### ○ 국·시정 가치 및 공직가치 교육 내실화

- 국·시정 핵심가치 실현을 위한 핵심가치 교육 지속 추진
  - 사회적 가치, 규제개혁, 사회적 경제, 지방분권, 4차 산업혁명, 일자리 창출 등 과정·과목 확대로 핵심가치 확산 (2일 이상 집합교육에 반영)
  - 핵심 시정에 대한 과정 개설 및 교과목 운영으로 공감대 확산 및 현안 관련 역량 향상
- 시민중심의 공직가치 및 윤리의식 제고를 위한 교육 지속 추진
  - 시민과 함께하는 공동체 정신 함양 및 신뢰받는 공직사회 구현
  - 청렴, 공동체, 성인지 및 인권, 적극행정, 사회복지 등 공직윤리 관련 교육 실시

##### ○ 공직생애 주기별 맞춤형교육으로 단계적 성장 지원

- 신규 공무원의 공직생활 조기적응 지원
  - 공직자 기본가치, 시정 이해 등을 통한 신규자가 갖추어야 할 기본 직무·소양 습득
  - 소통·세대 공감 교육 확대 및 체험실습 등 참여형 교육과정 강화
- 중견리더과정 운영을 통한 국·시정 핵심 인재 양성
  - 국·시정 현안 사업, 리더십, 공직 소양 등을 통해 시정발전을 이끌 중견관리자 양성

- 문화예술 등 인문학적 소양, 자기개발 및 감성·소통 교과목 운영
- 건강하고 활기찬 퇴직 준비 지원
  - 행복한 미래 설계, 활기찬 퇴직 설계, 100세 시대 인생 이모작 과정 등 퇴직예정자 교육 운영
  - 퇴직 전후 변화관리 및 여가 활용 등 퇴직 후 안정적인 노후생활 지원

## (2) 변화와 조직문화 개선을 위한 전문 역량 교육 강화

### ○ 행복하고 건강한 조직 만들기

- MZ세대에 필요한 인간관계, 갈등관리 교육을 통해 건강하고 행복한 조직문화 조성
  - MZ세대 공무원 역량 강화, 새내기 마음 나들이, 주니어 힐링캠프 등
- 간부공무원의 갑질 예방, 갈등관리, 소통 능력 향상을 위한 교육과정 운영
  - 소통형 리더십 역량강화, 원활한 소통을 위한 갈등관리 및 협상 등
- 감정 코칭·소통 교육과 힐링을 위한 소양 교육 운영
  - 감정 코칭, 소통과 힐링의 커뮤니케이션, 갈등 해결을 위한 소통의 기술 등 교과목 운영
  - 뽀-뽀한 일상 FUN하게!, 즐거운 상상 인문학, 도시농업 길라잡이, 공직자 대사증후군 관리 등 교육 운영

### ○ 조직가치 향상을 위한 맞춤형 역량 강화 교육 확대

- 개인역량 향상과 조직발전 제고를 위한 역량과정 운영
  - 필수 이수과정으로 5급 승진후보자 역량 교육·진단 실시 및 소통형 리더십 역량교육
- 공무원 개인 학습자 특성에 따라 역량향상을 위한 맞춤형 교육과정 운영
  - 명품보고서 작성, 언론홍보와 SNS 마케팅, 스피치와 커뮤니케이션 등 참여형 교육 확대

### ○ 행정환경 변화와 조직문화를 선도하는 창의인재 양성

- 국·시정 정책방향에 맞춘 전문교육 및 현장교육 병행을 통해 문제해결역량 제고
  - 지방분권 및 균형발전, 기후변화와 환경의 미래, 저출산 고령사회의 이해 등 미래변화 대응
- 정보화 관련 업무 활용능력 향상 및 다양한 사이버교육 상시 확대 운영
  - 데이터분석, 스마트한 문서꾸미기, 카드뉴스 만들기 및 4차 산업혁명 관련 신기술 교육

(3) 지역 자원을 활용한 동반 성장 교육 추진

○ **대전을 잘 알리는 지역특화과정 운영**

- 지역 문화·관광 자원을 활용한 대전특화과정 운영
  - 도심, 테미오래, 뿌리공원, 대청호 등 자원을 활용하여 전국 공무원 대상 걸어서 대전 속으로, 오감 만족 대전탐방 등 프로그램 운영
- 지역 과학 자원을 활용한 프로그램의 다양화
  - 제4차 산업혁명과 미래변화, 대덕특구탐방 등 과학 특화과정 지속 추진

○ **지역 교육기관 협업 강화**

- 지역 교육기관 및 인재와의 협업으로 상호 교육발전 도모
  - 교육과정 개발, 강사교류, 과학자·예술인 등 분야별 지역인재 활용 및 협력
  - 대덕특구 연구소, 경제·사회 인문연구회, 지역 대학 등 네트워크 강화
- 교육훈련기관 간 교류 활성화
  - 지방자치인재개발원 및 지자체 간 협력을 통한 교육과정, 우수강사 등 교류 협력으로 교육시너지 효과 창출

○ **교육훈련과정 공동 활용 확대**

- 세종시 공무원 교육훈련 협력 추진
  - 세종시 공무원 대상 전용 과정(2개) 운영 및 직무교육(6개 과정) 참여 등
- 지방공공기관 역량강화 교육훈련 협력 추진
  - 지방공공기관 신규자, 직무역량강화, 스마트한 문서 꾸미기 등 직무전문교육 운영

#### 4) 운영 계획

[표 30] 대전광역시 운영 계획

구 분		과정	횟수	인원
합계		193	1,562	46,614
집합교육 계		61	121	4,189
장기교육	소계	1	1	73
	장기교육	1	1	73
기본교육	소계	2	7	500
	시, 자치구	1	5	400
	지방공공기관	1	2	100
전문교육(직무)	소계	35	61	1,985
	역량강화 (리더십,소통 등)	12	27	800
	시정가치 (지역특화-직무)	2	4	140
	직무공통 등	19	28	985
	세종시 위탁	2	2	60
전문교육(소양)	소계	13	19	665
	시정가치 (지역특화-소양)	2	4	140
	소양(힐링)	11	15	525
정보화(직무)	소계	10	33	966
	정보화(직무)	10	33	966
사이버교육 계		132	1,441	42,425

#### 5) 교육 규모

- 193개 과정 46,614명
- 집합교육 : 61개 과정 4,189명
- 사이버교육 : 132개 과정 42,425명

## 라. 정책 및 전략적 시사점

### 1) 비전과 목표

[표 31] 타 기관 비전 및 목표

구분	군산시	서울특별시	인천광역시	대전광역시
비전	50만 국제관광 기업도시	봉사인, 전문인 협력인, 창조인	살고 싶은 도시 함께 만드는 도시	새로운 대전 시민의 힘
목표	시민과 소통하고 함께하는 인재 양성	시민에 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성	300만 인천특별시대를 선도할 미래지향적 인재 양성	시민주권 강화를 위한 창의인재 양성

### 2) 추진 계획

[표 32] 타 기관 추진 계획

추진계획	군산시	서울특별시	인천광역시	대전광역시
공무원상 정립	○			
자기 주도적 조직문화 형성	○			○
창의적 업무 역량 강화	○		○	
시대 변화와 4차 산업 혁명을 준비하는 교육훈련	○			
현장 중심 체험 교육	○	○		
직무역량 제고	○	○		
조직문화 활성화	○			○
맞춤형 교육훈련 확대	○			
미래 사회 대응능력 강화	○	○		
사이버 교육 강화를 통한 교육 기회 확대	○			
코로나19 상황 전개에 따른 유연한 교육	○	○	○	
시민 중심 공직가치관 확립 교육		○	○	
교육수요자의 요구를 반영한 열린 교육			○	
국·시정 성과 창출을 위한 핵심 교육				○
지역 자원을 활용한 동반 성장 교육				○

### 3) 운영 계획

[표 33] 타 기관 운영 계획

(군산시 2018년 교육훈련계획)

구분	군산시		서울특별시		인천광역시		대전광역시	
	과정	인원	과정	인원	과정	인원	과정	인원
합 계		6,260	316	283,645	229	53,709	193	46,614
집합교육		4,260	125	25,615	55	4,709	61	4,189
기본교육		2,440	15	91	1	1,000	2	500
장기교육					2	69		
리더십교육			10	57	16	1,600		
직무교육		1,820	97	238	32	1,680	45	2,951
공공교육			3	12	4	360	13	665
사이버교육		2,000	191	258,030	174	49,000	132	42,425
기본교육			39	80,350				
리더십교육			13	12,550				
직무교육		400	141	111,130	165	45,000		
개인학습		1,600	4	54,000	9	4,000		

### 4) 교육 규모

[표 34] 타 기관 교육 규모

(군산시 2018년 교육훈련계획)

구분	군산시		서울특별시		인천광역시		대전광역시	
	과정	인원	과정	인원	과정	인원	과정	인원
합 계		6,260	316	283,645	229	53,709	193	46,614
집합교육		4,260	125	25,615	55	4,709	61	4,189
사이버교육		2,000	191	258,030	174	49,000	132	42,425

### 3. 타지역 지자체의 추진 계획과 운영

#### 1) 거제시

##### (1) 교육 훈련 개요

##### ○ 교육 훈련 근거

- 「지방공무원 교육훈련법」 제5조(교육훈련기본계획의 수립)
- 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제3조(교육훈련 시행계획의 수립)
- 「지방공무원 교육훈련 운영지침」(행정안전부 예규 제184호, '21.12.06.)

##### ○ 교육 훈련 구분

- 기본 교육 훈련 : 신규임용(후보)자 및 승진자에게 필요한 능력과 자질 교육훈련
- 전문 교육 훈련 : 담당할 직무에 필요한 전문지식과 기술 교육훈련
- 기타 교육 훈련 : 그 외에 직무관련 학습·연구 활동을 포함한 교육훈련

##### ○ 교육훈련 운영 구분

[표 35] 타 기관 교육훈련 구분

구분	교육훈련기관(법 제8조)			직장교육 (기관주관)	개인학습
	경상남도	타 기관	위탁 기관		
기관별	인재개발원	지방자치인재개발원 감사원교육원 통계교육원 등	보건복지인력개발원 지역정보개발원	부서 주관	독서통신 외국어 교육 등

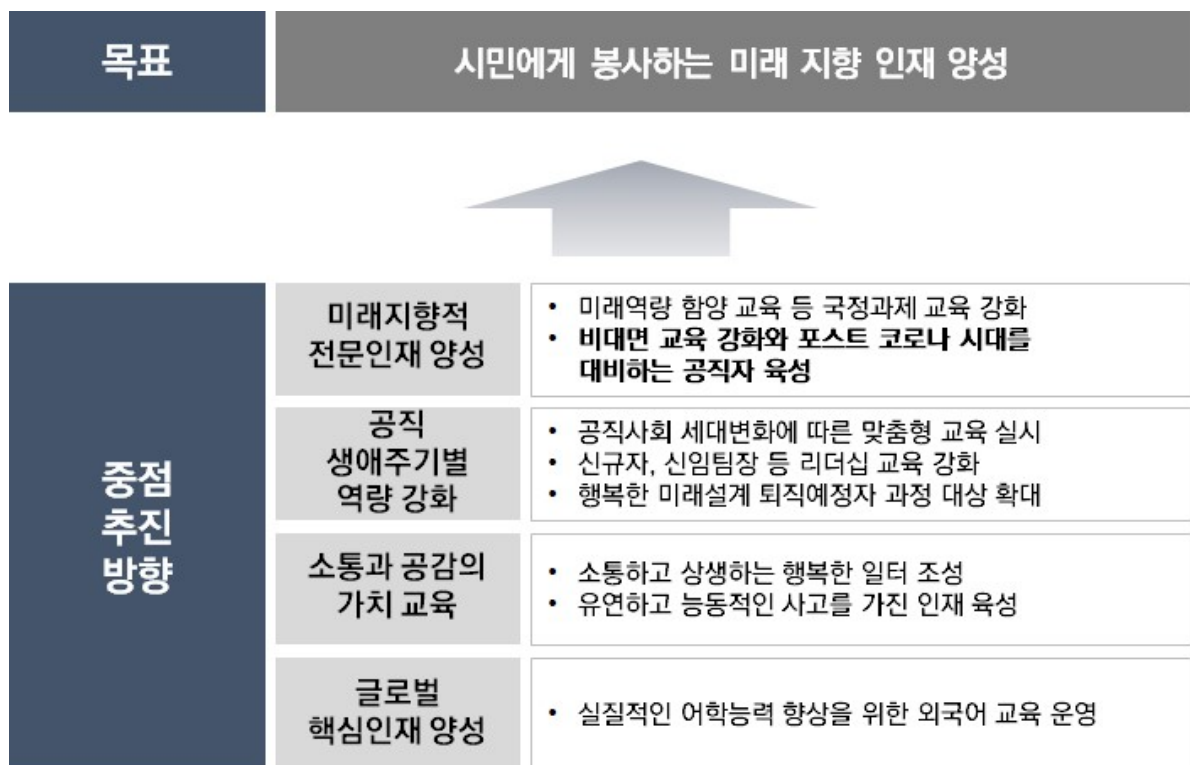
(2) 2021 교육훈련 운영일정 실적

[표 36] 2021 교육훈련 실적

(단위 : 명)

구분	계	교육훈련 부서주관	기관 주관	개인학습				
				소계	독서 통신	외국어	대학교 (원)	기타
2020년	19,666	7,706	11,960	1,470	1,944	366	0	108
2021년	17,454	12,637	3,577	1,240	1,000	187	0	53

(3) 2022 교육훈련 목표와 기본방향



[그림 20] 2022 교육훈련 목표와 기본방향

○ 적용 대상

- 「지방공무원법」 제2조제1항의 일반직 공무원을 말하며 연구사와 지도사 포함
- 연구관·지도관은 승진 임용이 없으므로 적용 제외
  - 단, 승진에 반영되지 않더라도 교육훈련을 이수해야 함

○ 승진에 필요한 연간교육훈련 최저 이수시간

- (2022년 달라진 점) 지방자치단체의 장은 재난, 재해, 그 밖에 이에 준하는 사유로 긴급한 업무 수행이 상당기간 지속되어 연간 교육훈련 이수시간을 달리 정할 필요가 있다고 판단하는 경우에는 “지방공무원 교육훈련법 시행령」 제7조 제1항 별표1 직급별연간 최저 교육이수시간”에도 불구하고 승진 임용에 필요한 연간 최저 교육훈련 이수시간을 60시간 이상으로 지정하여 운영할 수 있음

○ 2022년도 연간 최저 교육시간

[표 37] 연간 최저 교육시간

구 분	5급 공무원	6급 이하		종전 별정·운영	시간선택제 (주20시간기준)
		기준 (시행령)	시행		
연간 최저(전체)	50시간	80시간	60시간	30시간	40시간

- 코로나19로 장기간으로 인하여 직원들의 업무피로감이 상승하고, 기타 비상근무 및 지원근무 증가에 따라 연간 최저 교육시간을 60시간으로 지정하여 운영하며, 코로나19 추이를 본 후 교육시간을 조정코자함

(4) 교육 훈련 인정 범위 및 인정시간 기준

○ 교육 훈련 인정 범위

- 전문 교육, 기본 교육, 기타 교육을 모두 교육 훈련 실적으로 인정

○ 교육유형별 인정시간 기준

- 모든 교육훈련에 대해 실제 교육시간을 모두 인정하되 교육유형, 유형별 인정시간, 유형별 인정시간 상한 기준 등은 「지방공무원 교육훈련 운영지침」 별표1 기준을 따름

(5) 2022 교육훈련 운영계획

① 공무원 전문교육훈련기관 교육

○ 교육 훈련 종류별 운영

• 기본 교육

- 지방자치인재개발원 : 5급 승진리더과정(기본, 6주)
- 경상남도인재개발원 : 7급 이하 신규과정(기본, 3주)
- 지방공무원 교육훈련법 시행령 제12조1항에 따라 보직 전 기본교육 실시
- 전문교육(직무 · 정보화 · 외국어)
- 경상남도인재개발원
- 중앙부처 소속 공무원교육훈련기관(지방자치인재개발원 등)
- 민간 공무원전문교육훈련기관(한국지역정보개발원 등)

• 장기 교육

- 지방자치인재개발원: 4급 고급리더과정(1월 ~ 11월)
- 경상남도인재개발원: 6급 중견리더과정(2월 ~ 12월)

○ 교육 훈련 기관 집합 교육 이수 의무화

- 목적 : 교육훈련기관 교육참여 활성화를 통한 직무역량 강화
- 대상 : 5급 이하 전직원
- 내용 : 교육훈련기관 주관 집합 교육 연간 7시간 이수
  - 2022년 3월 1일 이후 승진심사 시부터 반영

○ 기타사항

- 교육훈련부서 주관으로 민·관 교육훈련기관 집합 교육 인정
- 직장교육 중 ① 민·관 교육훈련기관의 강사 초빙 ② 전 직원 대상 ③ 교육훈련주관 부서와 협의의 경우 집합 교육 실적으로 인정
- 집합 교육은 실시간 온라인 교육은 인정하되, 사이버 교육은 미인정

○ 교육훈련 대상자 선발기준

- 공통기준
  - 1인 연간 1회 교육원칙(사이버교육 제외)
  - 2022년도 전문교육훈련(집합) 미이수자, 현 직급 승진일이 빠른 자,
  - 최초 임용일이 빠른 자, 교육훈련 실적 미충족자 우선
  - 부서 내 업무공백을 감안하여 교육훈련대상자 선발

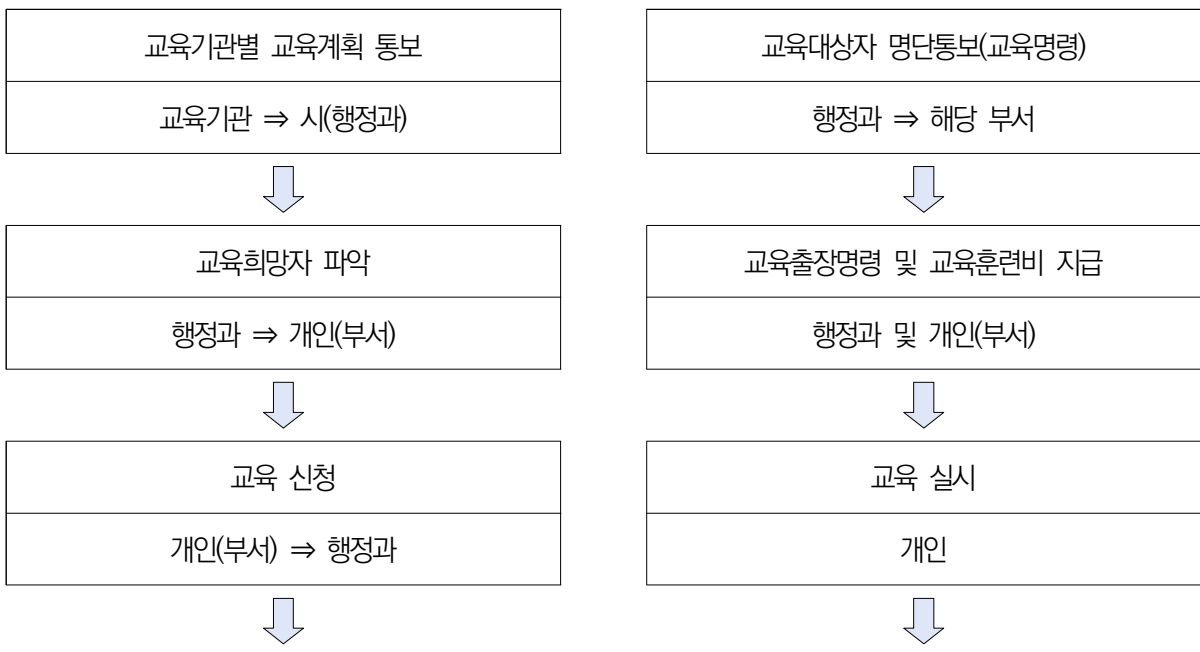
○ 직무 전문 교육

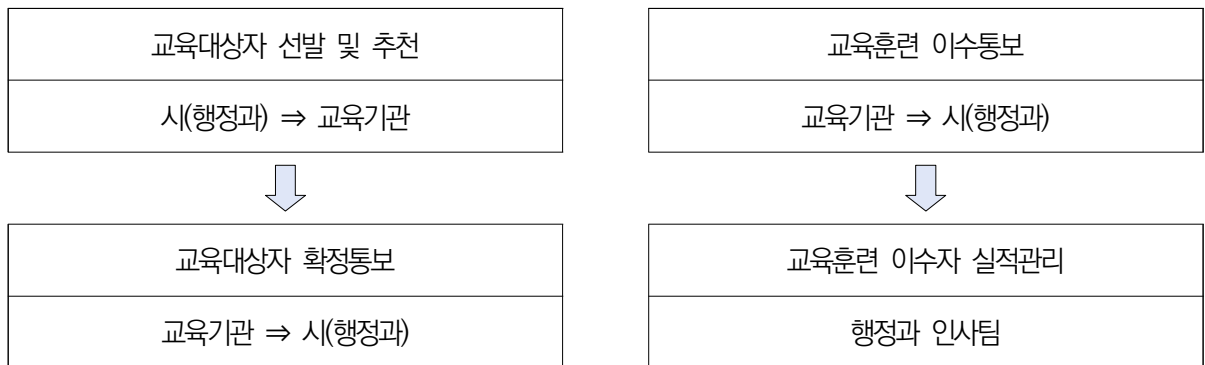
- 담당 직무 및 직렬을 우선적으로 고려하여 선발
- 재난안전교육, 직무보수교육 등 의무교육대상자 및 2022년도 개인별
- 능력개발 계획서 등을 반영하여 선발

○ 장기교육 : 교육훈련심의위원회 심의를 통해 선발

○ 교육훈련 체계

[표 37] 교육훈련 체계





## ② 기관주관 교육

### ○ 부서별 직장교육 활성화

- 교육 내용 : 소관 부서별 직무, 시책, 소양 교육
  - 시정 주요 현안업무 추진 관련 직무연찬
  - 부서 간 공통된 인식·비전을 공유하여 추진할 업무(사업)분야
  - 공직자 기본 소양함양분야(예 : 청렴, 친절마인드 함양 등)
  - 운영방법 : 교육계획 수립 시 행정과와 사전협의로 학습시간 인정·부여
  - 상시학습 : 최소 1회 1시간 이상 교육 시 인정
    - ※ 단순 업무회의, 전달교육, 설명회 등은 교육시간에서 제외

### ○ 포스트 코로나, 변화와 대응[신규/비대면 영상제작 교육]

- 추진 시기 : 연 1회(하반기)
- 대상 : 전 직원
- 방법 : 유튜브 게시, 온나라 PC 영상회의 송출
- 내용
  - 위드 코로나를 지나 포스트 코로나 시대란?
  - 달라진 일상과 업무 환경과 우리의 대응 방안
- 교육 기관 : 민간전문기관 위탁(비대면 전문가 특강 영상제작)

○ **청렴 교육 필수 교육 지정(기관 자체지정)**

- 기간 : 2022년 1~12월
- 대상 : 5급 이하 전 공무원
- 교육 과목
  - 교육계획에서 청렴교육으로 인정하는 과목
  - 감사법무담당관에서 인정하는 과목
- 필수 이수시간 : 연간 5시간
- 미 이수자 패널티 적용 : 익년도 성과상여금 평가 시 반영

○ **신규임용후보자 오리엔테이션**

- 추진 시기 : 연 1회(11월 중)
- 대상 : 2022년 임용예정자 90여명
- 기간 : 2일(14시간)
- 내용
  - 거제시의 이해, 주요시설 견학
  - 공무원 행동강령 및 청탁금지법 교육
  - 새올 및 온나라시스템 교육, 민원응대 직장 예절
  - 선배들에게 듣는 공무원 이야기 등

○ **직무역량 강화 교육**

- 추진 시기 : 연 2회(4월, 10월)
- 대상 : 7급 이하 시설직(토목) 공무원
- 내용
  - 설계의 이해 및 작성 방법
  - 구조물별 시공 기준 및 비용 방법
  - 올바른 원가 판단 기준
  - 하도급 계약 등 전체적인 공사 계약 준수 사항
- 교육 방법 : 집합교육(전문가 초빙)

○ **공로연수자 사회적응(퇴직준비)교육 프로그램 지원**

- 목적 : 퇴직 후 사회적 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있는 마인드 강화와 실질적 정보 제공
- 대 상 : 공로연수자
- 교육 기관 : 공무원연금관리공단(행정안전부 주관) 등
- 지원 내용 : 교육훈련비 및 교육여비

○ **포스트코로나 시대 리더십 리모델링 교육 [신규]**

- 추진시기 : 연 1회(상반기)
- 대상 : 6급이상 공무원
- 내용
  - 급변하는 행정환경에 능동적으로 대처하는 문제해결형 프로그램 운영
  - 비대면 업무환경에서 필요한 소통·신뢰·포용 등 리더십 역량 강화
  - 교육기관 : 민간전문기관 위탁(코로나 지속 시 비대면 교육)

○ **선진자치단체 희망출장(정책현장 방문)**

- 대상 : 전 직원
- 내용 : 선진자치단체에서 시행하고 있는 우수시책을 현지출장, 벤치마킹을 통해 다양한 자료수집 및 시정 반영
- 상시학습 : 일 4시간 인정

○ **부서별 법정 의무교육 추진**

- 적극행정 활성화 교육 ▷ 시정혁신담당관
  - 적극행정 제도 이해, 적극·소극행정 사례 등
  - 전 직원 대상 매년 1회 이상 실시
- 청탁금지법 등 반부패·청렴 교육 ▷ 감사법무담당관
  - 청탁금지법, 공무원 행동강령, 반부패·청렴 제도 소개 등
  - 전 직원 대상 매년 1회 이상, 연 2시간 이상 부패방지교육 실시
- 성평등·성인지 감수성 함양 교육 ▷ 여성가족과

- 성폭력 성희롱 예방, 평등한 직장문화, 성인지 감수성 관련 전 직원 대상 직장교육 연 1회 이상 실시
- 통일 공감대 확산을 위한 통일 교육 ▷ 시정혁신담당관
  - 통일문제의 이해, 통일의 필요성 등에 대한 강의, 동영상, 사이버교육을
  - 활용하여 연 1회, 1시간 이상 교육 실시
- 재난안전분야 교육 ▷ 시민안전과
  - 재난 및 안전관리업무 담당 관리자·실무자 전문의무교육 실시
- 교육 주관 부서 : 업무소관 부서

### ○ 사이버교육 활성화 [비대면]

- 목적 : 다양한 분야의 폭넓은 지적욕구 충족
- 기관 : 한국지역정보개발원 등
- 분야 : 직무관련 분야, 외국어 분야, 자기능력개발 관련 분야 등
  - 1인 월별 1강좌 이내, 연간 30만원 한도내(무료강좌는 제한 없음)
- 수강 절차
  - 사이버교육신청(교육기관 학습사이트 수강신청) 교육부서 승인
  - 사이버교육 수강 사이버교육기관 수강료 청구 교육부서
  - 수강료 납부 교육 다음 월 상시학습시간 입력
- 상시학습 : 과정별 교육인정 시간

### ○ 독서통신 교육 활성화 [비대면]

- 운영 기간 : 2022년 3월 ~ 11월
- 교육 대상 : 우리시 소속 전 공무원
- 교육 기관 : 전문학습시스템 지원기관 위탁
- 교육 형태 : 월 1권의 도서를 주도적으로 학습 후, 전문적인 학습시스템에 따라 리포트 제출 전문위원 온라인 평가
- 교육비 : 18,000원/1인(1개월 과정, 도서 포함)
- 상시 학습 : 권당 3시간

○ **외국어 전문인력 학습지원 [비대면]**

- 목적 : 국제행사지원, 내방외국인 통역요원으로 활용 가능한 글로벌 인재 양성
- 시기 : 3월~11월
- 언어 : 영어(북미), 영어(필리핀), 일본어, 중국어
- 교육 대상 : 언어별 10명 이내(중급 회화 이상 가능자 우선)
- 운영 방법 : 전화(또는 화상)

(6) 행정사항

- 교육과정별 세부추진계획 수립·시행 : 행정과
- 부서주관 직원교육 시 행정과와 사전 협의 이행
  - 단순 업무회의, 전달교육, 설명회 등은 교육시간에서 제외
  - 사전협의를 거치지 않은 경우에는 상시학습 불인정
- 부서별 중앙교육기관 집합교육 참가 신청 시 사전 협의 이행
  - 교육기관에 교육신청 공문 제출 시 교육담당 협조
  - 교육개시 7일 전 교육명령 및 여비 지급 의뢰
- 연간 교육훈련 최저 이수시간 실적 관리 강화
  - 상시학습 이행실태 점검 → 분기별 1회
  - 교육훈련 이수실적(의무이수시간 충족 등) 승진심사 시 반영
- 자기개발계획 수립 : 전 직원
  - 1월 중 개인별 작성 후 부서별 자체 보관
  - 자기개발 계획에 의거, 부서장 책임 하에 개인별 교육훈련 시행

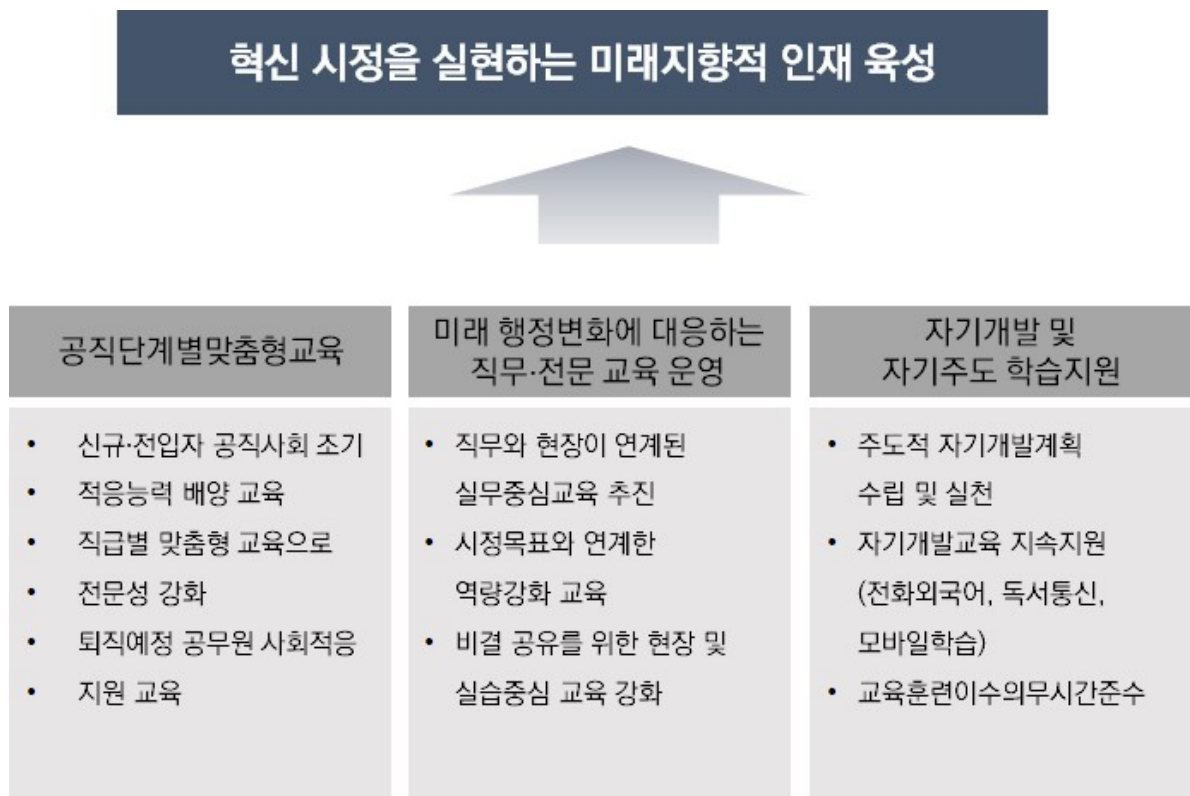
## 2) 2022 공주시 공무원 교육훈련 계획

### (1) 교육 훈련 개요

- 체계적이고 지속적인 교육 훈련 실시로 공직가치 확립 및 역량강화를 통한 전문성과 미래지향적 인재를 육성하고자 함
- 관련 근거
  - 지방공무원 교육훈련법 제19조(위탁교육훈련)
  - 지방공무원 교육훈련법 시행령 제30조(위탁교육훈련계획)

### (2) 2021 교육훈련 추진방향 및 목표

#### ○ 공직가치가 확립된 혁신시정·미래지향 인재 육성



[그림 29] 2022 교육훈련 추진방향 및 목표

### (3) 세부추진 계획

#### ① 공직단계별 맞춤형 교육

##### ○ 신규공무원 공직적응 교육

- 추진 목표 : 신규 공무원을 대상으로 공직적응력 강화 및 우리시 애향심 고취
- 내용 및 역량 : 시정핵심가치 및 공직가치, 직무 기본교육, 공주시의 이해, 직렬별 직무능력 등 바람직한 공직관 확립 및 업무수행능력 강화
- 교육 기간 : 2022년 상·하반기
- 교육 대상 : 신규공무원(2021년 신규공무원 임용 포함)
- 교육 방법 : 내부직원 강의 + 필요시 전문기관 위탁
- 소요 예산 : 15,000천원

##### ○ 직급별 역량강화 교육

- 추진 목표 : 직급별 업무 수행에 필요한 역량을 강화하고, 조직 내·외의 환경변화에 대응하여 조직 활성화 및 경쟁력 제고
- 교육 시기 : 2022. 2월 ~ 11월
- 교육 대상 : 공주시 전직원

##### ○ 주요 내용

[표 39] 교육훈련 주요 내용

직급	시기	교육 목표(역량)	교육 내용 및 역량
5급 이상	상반기	리더십과 소통능력 향상	공감과 소통능력, 경청법, 리더십과 팔로워십 전략적 사고, 변화 조직관리, 갈등관리, 소통 리더십
6~7급	상반기	조직성과 창출 및 필요역량 향상	문제해결 및 갈등관리, 전략적 사고, 기획력강화 조직성과 창출, 정책개발능력 향상
8~9급	하반기	실무능력 및 조직적응력 강화	창의적 조직문화 형성, 보고서작성 등 실무능력향상 실무중심 업무수행능력 향상, 창의적 조직문화 형성

- 운영 방법 : 내부직원 강의+필요시 전문기관 위탁
- 소요 예산 : 29,000천원

## ○ 공로연수 공무원 미래설계강화

- 추진 목표
  - 공로연수 취지에 맞는 교육을 통한 운영 내실화
  - 퇴직 후 사회적응을 위한 실질적 교육 및 공직생활의 노고 치하를 위한 힐링 프로그램 운영
- 내용 및 역량 : 은퇴 이후 사회 적응 준비 지원
- 교육 기간 : 2022. 1월 ~ 12월
- 교육 대상 : 상·하반기 공로연수자
- 교육 방법 : 민간전문교육기관 위탁
- 내용
  - 연금, 건강, 재무, 여가, 시간관리 등
  - 공로연수 기간 재취업·창업 및 자격증 취득을 위한 수강료 및 학원비 1인당
  - 최대 200만원 지원 (단, 과목당 50만원 이내 / 실제수료자에 한함)
    - \* 권익위 권고에 따른 국내연수 중단으로 교육비 지원 확대
- 공무원 교육훈련기관 프로그램 활용 : 공무원연금공단, 충청남도공무원교육원
- 기타 : 독도아카데미 등 힐링 프로그램
- 소요 예산 : 64,000천원 내외

## ② 미래 행정변화에 대응하는 직무·전문 교육 운영

- 추진목표 : 공직자로서의 공통적으로 필요한 공직가치관과 업무능력 함양 및 정책 수행자의 업무역량 강화를 위한 자체 직장교육 운영으로 직무수행 능력 향상
  - 시정목표 정책 및 직원 수요 등에 따라 탄력적으로 운영

## ○ 공무원 정책아카데미

- 교육 기간 : 2022년 2월~12월 / 월 1회 (총 11회 운영)
- 교육 대상 : 전직원
- 내용 : 정책 수행자의 역량강화 및 시정 현안 이슈 트렌드 반영
- 교육 방법 : 민간전문교육기관 위탁
- 소요 예산 : 26,000천원 내외

○ **보고서 작성능력 함양을 위한 글쓰기 교육**

- 교육 기간 : 2022년 / 반기별 1회 (총 2회 운영)
- 교육 대상 : 소속 공무원 60명 내외
- 내용 : 보고서 작성능력 향상을 위한 여러 가지 글쓰기 교육
- 교육 방법 : 민간전문교육기관에 위탁
- 소요 예산 : 30,000천원 내외

○ **공직가치 함양을 위한 자체 직장교육(법정 의무교육)**

[표 40] 공직자 가치함양을 위한 교육

구 분	교육기간	교육대상	교육방법
청탁금지법 등 반부패·청렴교육	연 1회 이상 (2시간 이상)	소속 공무원	자체 추진
성평등·성인지 감수성 함양 교육	연 1회 이상 (1시간 이상)	전 직원	자체 추진
통일 공감대 확산을 위한 통일 교육	연 1회 이상 (1시간 이상)	전 직원	자체 추진
성폭력·성매매·가정폭력 방지 및 성희롱예방 교육	연 1회 이상 (각1시간 이상)	전 직원	자체 추진
긴급복지신청의무자교육	연 1회 이상 (1시간 이상)	소속 공무원	자체 추진
아동학대 예방교육	연1회 이상 (1시간 이상)	전 직원	자체 추진

○ **직무관련 기본·전문 교육훈련 실시**

- 추진 목표 : 민·관교육훈련기관의 전문교육을 통한 직무전문성 강화
- 중앙행정기관교육 : 법제처, 국가기록원, 국민권익위원회 등
- 국토교통인재개발원, 감사교육원, 한국보건복지인력개발원, 국가민방위재난 안전교육원 등 직무 전문 교육기관 위탁교육 적극 지원
- 법정 의무교육 이수 지원 : 소방안전관리자과정, 가스안전관리, 보수교육, 승강기 안전 관리자과정, 석면건축물 안전관리인, 산업안전 관리감독자교육 등

③ 자기개발 및 자기주도 학습지원

- 추진 목표 : 자기개발 계획 수립 등 자기주도적 상시학습 체계 구축 및 자기개발 교육 확대·지속 지원으로 능동적 인재양성 도모

○ 자기개발계획 수립 및 실천

- 수대상 : 5급 이하 자기개발계획 수립 등 자기주도적 상시학습 체계 구축 및 자기개발 교육 확대·지속 지원으로 능동적 인재양성(일반직 공무원)
- 내용 : 연간 의무이수시간을 토대로 개인별 자기개발계획서 수립 후
- 부서장 책임 하에 능력개발·실적관리

○ 독서통신 교육

- 교육 시기 : 2022년 2월 ~ 11월
- 교육 대상 : 소속 공무원 월 300명 내외
- 교육 방법 : 민간전문교육기관 위탁
- 소요 예산 : 65,000천원 내외
- 교육생의 교육 효과를 검증하기 위한 평가 실시
  - 수료자(60점 이상) : 상시학습 5시간 인정
  - 미수료자(60점 미만) : 2개월 신청 제한

○ 1:1 전화외국어 교육

- 교육 기간 : 2022년 2월 ~ 12월
- 교육 대상 : 소속 공무원 월 40명 내외
- 교육 방법 : 민간전문교육기관 위탁
- 소요 예산 : 40,000천원 내외
- 개인별 능력테스트를 통해 수준(Level)별 교육 실시
- 월~금요일까지 매일 10분 또는 15분씩 원어민과 전화 회화
  - 희망 시간에 학습 (6:00~24:00, 근무시간 제외)
- 지원 대상 : 총 교육일수의 70% 이상 수강자만 지원
- 지원 금액 : 각 언어별 3개월 교육비의 80% 시비 지원
  - 자율적인 학습 참여도 및 성취도 증대를 위해 교육비의 일부 자부담 지속 추진

## ○ 언제 어디서나 모바일학습

- 교육시기 : 2022년 1~12월
- 교육대상 : 전직원
- 교육방법 : 온라인 교육 프로그램 활용을 위한 전문업체와 위탁계약
- 소요예산 : 18,000천원 내외
- 상시학습 : 콘텐츠당 10분 (최대 월 5시간, 최대 연 30시간)

## ④ 기타 교육

### ○ 신바람나고 활력있는 일터를 만드는 재충전·힐링 프로그램 운영

- 추진목표
  - 활력 조직문화 형성하고 감성 역량 공유를 위한 체험·힐링·창의 교육 운영
  - 민원응대가 많은 공무원의 민원대응능력 향상 및 스트레스 예방 교육 추진
- 교육기간 : 2022년
  - 교육대상 : 50명 내외 / 격무부서, 민원담당자 등
  - 교육방법 : 민간전문교육기관 위탁 또는 민간교육기관 입소
  - 교육내용 : 직원스트레스 해소 및 직급·세대를 아우르는 소통기회 획득을 위한 힐링 교육프로그램
  - 소요예산 : 8,000천원

### ○ 장기교육과정

- 교육기관 및 과정
  - 지방자치인재개발원 : 중견리더과정, 여성리더과정
  - 충청남도 공무원교육원 : 정예공무원 양성과정
- 교육기간 : 2022. 1월 ~ 12월
- 교육대상 : 8명 (5급 1명, 6급 7명)
- 교육방법 : 국도정과제 공유 및 공직가치 확립, 정책실무 및 직무능력강화, 균형잡힌 리더상 정립을 위한 수준별 자기개발, 문제해결을 위한 현장참여중심교육
- 소요예산 : 40,000천원

## 4. 정책 및 전략적 시사점

### 가. 비교 분석

#### 1) 비전 및 목표

[표 41] 비전 및 목표

구분	비전	목표
군산시	50만 국제관광 기업도시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원들의 직무 및 직분 수행의 방향 제시 필요</li> <li>· 주변 환경변화와 공무원의 역량 강화</li> <li>· 인적 자본과 가치 창출</li> </ul>
국가공무원 인재개발원	좋은 인재 개발, 따뜻한 인재원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 미래를 선도하는 공무원 양성</li> </ul>
지방자치 인재개발원	혁신과 분권을 선도하는 지방핵심인재 양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 주민과 함께하는 헌신적 인재</li> <li>· 국민이 신뢰하는 청렴한 인재</li> <li>· 변화를 선도하는 창의적 인재</li> <li>· 국정을 실천하는 유능한 인재</li> <li>· 세계로 도약하는 글로벌 인재</li> </ul>
서울특별시	봉사인, 전문인 협력인, 창조인	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 시민에 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성</li> </ul>
인천광역시	살고 싶은 도시 함께 만드는 도시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 300만 인천특별시대를 선도할 미래지향적 인재 양성</li> </ul>
대전광역시	새로운 대전 시민의 힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 시민주권 강화를 위한 창의인재 양성</li> </ul>

## 2) 추진 계획

[표 42] 추진 계획

추진계획	군산시	국가 공무원 인재 개발원	지방자 치인재 개발원	서울 특별시	인천 광역시	대전 광역시	거제시	공주시
공무원상 정립	○	○	○					
자기 주도적 조직문화 형성	○	○	○			○	○	○
창의적 업무 역량 강화	○	○	○		○			
시대 변화와 4차 산업 혁명을 준비하는 교육훈련	○	○	○				○	○
현장 중심 체험 교육	○	○	○	○				
직무역량 제고	○	○	○	○				
조직문화 활성화	○	○	○			○	○	○
맞춤형 교육훈련 확대	○	○	○					
미래 사회 대응능력 강화	○	○	○	○		○	○	○
사이버 교육 강화를 통한 교육 기회 확대	○	○	○					
코로나19 상황 전개에 따른 유연한 교육	○	○	○	○	○	○	○	○
공직 가치 교육 강화		○	○	○	○	○	○	○
지역 상권과 연계, 협업 활성화		○			○			
상시 학습 환경조성		○				○	○	○
소규모 집단·개인별 교육 활성화			○			○	○	○

### 3) 운영 계획

[표 43] 운영 계획

(군산시 2018년 교육훈련계획)

구분	군산시	국가공무원 인재개발원	지방자치 인재개발원	서울특별시	인천광역시	대전광역시
합 계	6,260	903,580	707,504	283,645	53,709	46,614
집합교육	4,260	3,580	7,504	25,615	4,709	4,189
사이버교육	2,000	900,000	700,000	258,030	49,000	42,425



# Chapter IV

군산시 공무원 교육훈련 계획(2023-2027)

## 군산시 교육훈련 세부 추진 계획



## IV. 군산시 교육훈련 세부 추진 계획

### 1. 교육 훈련 운영 방향

#### 가. 개요

##### 1) 교육훈련 방향

- 기존 시행해왔던 추진 계획을 점검하고, 잘된 점을 확대 발전시키고 잘못된 점을 수정 보완함
- 전통적 직무중심 교육체계에서 역량중심 교육체계로 전환(전기 추진)
- 기존의 역량중심 교육체계에서 의식중심 교육체계로 전환(하드웨어에서 소프트웨어적으로)
- 조직의 비전과 목표의 교육훈련과 연계성 증대
- 주로 추진 전략과 교육과정을 중심으로 검토

##### 2) 군산시 인재상

- 전기의 인재상은 한마디로 「50만 국제관광 기업도시 군산 건설」을 선도할 핵심 인재로, 창의적 인재, 봉사적 인재, 윤리적 인재, 글로벌 인재, 전문적 인재, 융합적 인재
- 즉, 창의성, 봉사성, 윤리성, 세계성, 전문성, 융합성을 기본역량으로 두루 갖춘 인재를 만드는 것을 목표로 함
- 금기에는 공무원의 제1직분인 '대 시민봉사의식'에 두고, 개인역량강화를 통해서 조직역량강화 및 공동체의식함양
- 전기에 직무능력이나 역량과 같이 머리를 사용하였다면, 금기에는 머리를 지배하는 마음, 사고, 생각, 의식 등에 주안점을 둠
- How와 Why의 구분할 수 있는 인간상, How에 대한 고민을 하기 이전에 Why의 고민을 충실히 한 사람
- 교육과정은 크게 직무전문교육, 조직역량강화교육, 전문행정인교육, 미래교육으로 나뉨

- 직무전문교육은 다시 기본교육, 직무전문교육, 장기위탁교육으로 나뉘며, 군산시 공무원 교육훈련 추진 전략은 다음과 같이 4개 방향을 목적으로 하고 있음.
- 4개의 방향은 군산시 공무원상 정립방향으로 첫째 대 시민 봉사의식 고양, 둘째 공동체 의식과 신 조직문화 형성 및 선도, 셋째 개인역량강화, 넷째 환경변화 대처 역량강화

### 3) 교육훈련 추진전략 설정 원칙

- 교육과정은 크게 공무원상 정립 교육, 직무전문교육, 조직역량강화교육, 전문행정인교육, 미래교육으로 나뉨
- 직무전문교육은 다시 기본교육, 직무전문교육, 장기위탁교육으로 나뉘며, 군산시 공무원 교육훈련 추진 전략은 상기의 4개 방향을 목적으로 하고 있음
  - 시정 비전과 목표의 핵심가치 내면화
  - 전문성과 실용성이 내재된 교육훈련
  - 사이버 교육 강화 등 교육 다양성제고 및 교육 기회 확대
  - 문제 해결형 교육 시스템 마련
  - 현장 중심 체험 교육
  - 사회변화 대응능력 강화
  - 감성 소통을 통한 조직문화 활성화
  - 맞춤형 교육훈련 확대

### 4) 비전

- ① 군산시 비전 및 목표 : 세계 제일 행복도시 군산
- ② 군산시 공무원의 교육훈련 비전 및 목표
  - 세계 제일 사회적 자본(SC) 도시
  - 공무원의 3대 pillars
    - 시민봉사 의식 : 사회적 자본의 향상(봉사의식 강화)

- 개인역량 강화 : 공무원 개개인 능력배양(개개인의 역량강화)
- 조직문화 선도 : 신개념 조직문화 형성(공무원 조직 및 사회 전반의 문화 선도)

## 5) 추진 전략 과제

### (1) 추진전략과제 선택방향

- 사회적 자본확충을 위한 교과목
- 공무원의 의식변화에 초점 교육
- 상시적 교육훈련 체계 마련
- 다중 연결 현장학습, 해외 현지 전문가 특강 등 교육 만족도가 검증된 비대면 교육기법 및 개인과제 학습, 이러닝 등 확대
- 스마트교육환경 구축 등 교육방식 다양성 확보
- 국, 도정철학의 공유적 교육방향 설정
- 코로나 장기화에 따른 포스트코로나 시대 대응 과정 신설
- 군산의 정체성 확립을 위한 과목 배정
- 공직사회 적응 능력 제고 교과목
- 직급별 맞춤형 참여·문제해결형 연계,
- 사례·현장 중심 교육과정운영
- 직무수행 역량 강화
- 퇴직예정자 대상의 자격증 취득 등 자기개발 교육 확대
- 미래 환경변화에 대응형 전문·직무교육 강화
- 사이버교육 강화

## (2) 공무원 3대 pillars와 추진전략과제

- 추진전략과제는 단순한 변경이 아니라 전향수준의 변화임
- 이전의 추진전략과제는 직무에서 역량으로, 금번은 역량에서 의식교육으로 변화됨
- 즉 인간의 머리에서 마음으로, 하드웨어 중심에서 소프트웨어 중심으로의 변화임
- 추진목표에 따라 선별된 추진과제
- 설정된 추진목표를 실현하기 위한 추진과제들을 나타냄
- 추진과제를 구현하기 위한 교과목이 제시됨

### ① 사회적 자본의 향상 I : 대 시민 서비스 의식 고양

- 머리에서 마음으로 : 봉사와 서비스의식
- 의식과 무의식의 세계 : 의식세계로의 여행
- 마인드의 세계 : 행정, 경영, 마케팅 마인드

### ② 사회적 자본의 향상 II : 공동체 의식 강화 및 체제 구축

- 공동체와 규범
- 나와 우리
- 바람직한 공동체

### ③ 사회적 자본의 향상 III : 신뢰 의식 강화 및 체제 구축

- 믿음, 소망, 사랑
- 신뢰하는 공동체의 형성
- 신뢰 체제구축

### ④ 신개념 조직문화 형성 I : 조직역량 의식 고취

- 학습하는 조직(learning organization)
- 문화와 조직
- 건전 조직 활동

⑤ 신개념 조직문화 형성 II : 변화주도적 조직 학습 체제 구축

- 컴퓨터와 프로그램 운용능력
- 회의와 소통
- 비즈니스 메너와 에티켓

⑥ 신개념 조직문화 형성 III : 신 조직문화의식 배양

- 신 조직 문화의 방향
- 철학과 인문학
- 취미교실

⑦ 개인 역량강화 I : 시스템 사고와 행정의 효율성 증대

- 글로벌 의식배양
- 시스템 사고(systemic thinking)과 행정의 효율성
- 직무와 일

⑧ 개인 역량강화 II : 개인 역량강화와 평가시스템의 구축

- 교육과 평가시스템
- 평가를 위한 학습
- 학습과 자기 평가관리

⑨ 개인 역량강화 III : 주변 환경변화 대처 및 주도 학습

- 사회구조 변화에 대처
- 과학기술변화에 대처
- 국정의 변화에 대처

## 나. 교육 훈련 세부 추진 계획

### ○ 교육 방식

- 크게 교육훈련을 집합교육과 사이버교육으로 나눌 수 있음
- 구성원은 4, 5, 6, 7, 8~9급, 특수상황자로 나눌 수 있음

### ○ 교육 체계

- 기본교육, 대 시민봉사의식교육, 개인 역량강화교육, 조직 역량강화교육, 환경변화 대처능력배양교육으로 분류
- 직급분류는 5급, 6~7급, 8~9급으로 나누며, 이를 각각 고급리더교육과정, 중견리더교육과정, 전문리더교육과정이라 칭
- 특수상황자 대상 교육으로 하며, 특수상황자 대상은 신규 임용자, 퇴직 예정자, 직급 승진자, 특수직 근무자, 기타 특수 업무종사자로 하고, 교육안을 특별히 구성하여 관리
- 그러나 특수상황자만을 위한 과정 분류는 중첩이 될 뿐더러 이수 신청을 하는데 별 도움이 안되 직급분류기준을 따르기로 함

### ○ 교육 방법

- 집합교육을 원칙으로 하나 사이버 교육으로 부족한 부분 보완
- 대부분 기본교육, 직무 (전문 행정인)교육, 조직내 역량강화, 미래변화 대응 역량강화, 특수업무 능력강화 과정(국제전문가 교육과정),
- 분류 체계가 서로 간섭을 하기 때문에 가능하면 교육참여자가 보기 쉽게 분류 및 구성

### ○ 이수 시간

- 전년도와 같이 필수시간을 5급 이상 50시간이며 6급미만은 80시간으로 함
- 이수 선택시간을 같이 책정하여, 총 이수시간은 5급이상 100시간이며 6급 미만은 160시간이 됨
- 근무한 기간이 길수록 자기 선택폭이 커지는 현상임

○ **교육훈련 기관**

- 군산시 자체교육, 위탁교육으로 나뉘며, 위탁교육은 다시교육원 등 교육훈련 전문기관, 대학교, 대학원 등으로 구분

○ **이수 시간 인정 범위**

- 타교육기관의 실시수업시간을 원칙으로 하나 구체적인 내용은 별도 부연설명함
- 전문영역과 개인학습영역은 선택과목으로 자유롭게 선택할 수 있음
  - 군산시 교육 과정을 2가지로 분류, 첫째 자체교육(직장 내 교육부서)과 둘째 위탁교육은 다시, 전라북도 지방공무원교육원, 지방행정연수원 교육과 대학원 등 외부전문 교육기관이 됨
  - 먼저 전라북도 지방공무원교육원, 지방행정연수원은 직무에 관한 위탁교육을 하며, 직무전문교육 담당
  - 대학원 등 외부전문 교육기관은 석, 박사 등 학업을 지속하고자 하는 사람이 대상이 됨

## 다. 운영 프로그램

### 1) 기본교육

- 공무원의 기본적 자세, 직무, 소양 등
- 위탁교육으로서 전라북도 지방공무원교육원에서 실시
- 미래설계

### 2) 사회적 자본의 향상(봉사의식 강화)

- (1) 대 시민 서비스 의식 고양
- (2) 공동체 의식 강화 및 체제 구축
- (3) 신뢰 의식 강화 및 체제 구축
  - 사회적 자본과 우리 사회
  - 행정, 경영, 마케팅 마인드
  - 봉사와 서비스의식
  - 공동체와 규범
  - 나와 우리
  - 바람직한 공동체
  - 국정, 도정, 시정 시책 교육과정,
  - 믿음, 소망, 사랑
  - 신뢰하는 공동체의 형성
  - 신뢰 체제구축
  - 인생 은퇴설계

- 생활 속 저작권 Q&A
- 스피치 및 인터뷰
- 군산학 바로알기
- 행복학 여행
- 인문학 강의
- 행복한 가정·직장 생활
- 건강과 생활체육
- 공무원 연금제도
- 국민건강보험

### 3) 신개념 조직문화 형성(조직문화 선도)

(1) 조직역량 의식 고취

(2) 신 조직문화의식 배양

- 학습하는 조직(learning organization)
- 문화와 조직
- 건전 조직 활동
- 컴퓨터와 프로그램 운용능력
- 회의와 소통
- 비즈니스 매너와 에티켓
- 신 조직 문화의 방향
- 철학과 인문학
- 취미교실
- 빅데이터로 만들어가는 새로운 세상
- 데이터 관리와 분석을 위한 엑셀

- 법과 생활
- 경영혁신기법과 행정
- 인간과 예술
- 재난관리 역량 강화
- 공공갈등 커뮤니케이션

<p><b>대규모 국제행사 발굴유치 역량 강화</b></p>	<p>지역경제 동반성장을 견인하는 대규모 국제행사에 대한 개념, 유치 절차 등 세부적인 교육 필요</p>		
<p><b>온택트시대, 정책홍보기법</b></p>	<p>온택트시대, 정책홍보기법</p>		
<p><b>공무원 노사관계 이해</b></p>	<p>1일/1기/90명</p>	<p>1일/1기/100명</p>	<p>↓10명 코로나19 밀집도 억제를 위한 인원축소</p>

#### 4) 개인 역량 강화

- (1) 직무 전문역량 강화
- (2) 시스템 사고와 행정의 효율성 증대
- (3) 개인 역량 강화와 평가시스템의 구축

- 글로벌 의식배양
- 시스템 사고(systemic thinking)와 행정의 효율성
- 직무와 일
- 교육과 평가시스템
- 평가를 위한 학습
- 학습과 자기 평가관리
- 통계학과의 만남
- 기획보고서 작성과 보고,
- 정보화 개론
- 사진 촬영과 구도

3D 모델링 및 3D 프린팅

코로나 대비 상호접촉 높은 교육으로 정보화 연계성이 낮음

4차 산업혁명과 사회의 변화

유사 과정 통. 폐합

## 라. 교육 훈련 이수시간 및 인정 범위

### 1) 이수시간 및 인정범위

#### (1) 개요

- 이수시간은 전년도와 같이 필수시간을 5급이상 50시간이며 6급미만은 80시간으로 함
- 이수 선택시간을 같이 책정하여, 총 이수시간은 5급이상 100시간이며 6급미만은 160시간이 됨
- 이수시간 인정범위는 타교육기관의 실지수업시간을 원칙으로 하나 구체적인 내용은 별도 표에 의함

#### (2) 근거 및 적용범위

- 지방공무원법, 「지방공무원교육훈련법」 및 「지방공무원교육훈련법 시행령」 일반직(연구사, 지도사, 임기제, 시간선택제 포함) 지방공무원

#### (3) 교육훈련시간 승진반영

- 일반직 공무원은 지방공무원법 제2조제1항, 시행령 제7조제1항의 의거 소정의 교육훈련을 이수해야 함
    - 연구관·지도관은 승진 임용이 없으므로 적용 제외되나 교육훈련을 이수해야 함
    - 시행령 제7조제1항, 별표1와 지방공무원 임용령 제33조2 제1항·제2항에 의거 승진에 필요한 의무적 교육이수시간을 충족하여야 함
    - 산출 기준일 현재 당해 계급에서의 전체 교육훈련 이수시간의 여부가 판단 기준이 됨. 단, 이수시간 미달의 경우, 승진심사등에서 제외하더라도 승진후보자명부에서 삭제하는 것은 아님
    - 시행령 제7조 제2항에 의거, 주요 현안과제 수행, 업무수행을 위한 장기출장 또는 파견근무 등 직무수행상의 특별한 사유에 따른 적용예외를 인정하며, 필요성 여부는 소속 지방자치단체의 장이 결정함
- \* 이 경우 특별한 사유가 진행 중일 때나 특별한 사유가 해소된 날로부터 2개월 이내에 인사·인재개발 담당부서에 신청하여야 함

(4) 승진에 필요한 필요 훈련 시간<sup>15)</sup>

- 시행령 제7조 제3항에 연간 교육훈련 기준시간 설정 있음
- 시행령 제7조제1항[별표1]에 규정에 따라 지방자치단체의 장은 구체적으로 연 단위로 교육훈련시간을 결정·고시해야 하고, 이를 상시학습관리시스템 등에 안내 및 영구보존

[표 44] 직급별 연간 최저 교육 이수시간(시행령 제7조 제1항 별표1)

구분	연간 최저 교육훈련 이수시간			
	5급 공무원 중 직위보유자	5급 이하	종전 기능직 공무원	종전 별정직 공무원
2008년~2010년까지	30시간 이상	50시간 이상	20시간 이상	
2011년~ 2013년 12월 11일까지	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상	
2013년 12월 12일 이후	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상	30시간 이상
2022년 3월 1일 이후	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상	30시간 이상

(5) 탄력 적용사항

① 5급 공무원

- 시·군·구의 실·과장으로 시·군·구 의회전문위원, 사업소장 및 읍·면·동장을 말함
- 시·도의 과장 직무대리자(5급)의 경우 : 50시간이상

② 종전 기능직 공무원

- "종전 기능직 공무원"이란 법률 제11531호 지방공무원법 일부개정법률 부칙 제4조 제1항이나 제5조에 따라 관리운영직군 또는 신설직렬에 속하는 일반직공무원으로 임용된 것으로 보는 종전 기능직공무원

③ 종전 별정직 공무원

- "종전 별정직공무원"이란 법률 제11531호 지방공무원법 일부개정법률 부칙 제4조 제2항이나 제5조에 따라 신설직렬에 속하는 일반직공무원으로 임용된 것으로 보는 종전 별정직공무원
- (기능직공무원 및 종전 별정직공무원) 지방자치단체의 장은 종전 기능직공무원 및 종전 별정직공무원에

15) 전기 군산시 교육훈련 계획서(2018~2022) 참조 및 수정

대한 교육훈련 이수시간을 연간 최저 30시간 이상으로 하되, 직급·직렬·직무 등을 고려하여 따로 정할 수 있음

(6) 승진에 필요한 교육 훈련시간 산출<sup>16)</sup>

- 당해 계급 근무기간 동안의 교육훈련이수시간 총량이 “근무연수 × 연간 교육훈련 기준시간”을 충족하여야 함
- 근무연수는 “근무개월÷12”로 산출하며, 15일 이상은 1개월로 산정
- 승진에 필요한 교육훈련시간은 근무연수에 연도별 연간 교육훈련 이수시간을 곱하여 계산하고 그 결과에서 소수점 이하는 절사함
  - 연도별 근무개월 및 교육시간이 다른 경우에는 각 연도별 이수시간을 계산 후 합산
  - 근무연수는 2008. 1. 1.부터 기산함
- 산출 기준일은 승진심사일 또는 승진시험 응시대상자 결정일이 속한 달의 전전달 말일 현재로 함
- 필요 교육훈련 산출 기준일까지의 실적 교육훈련시간을 기준으로 하되, 미충족자의 경우는 승진심사일 또는 승진시험 응시대상자 결정일 전일까지 교육훈련 이수한 시간을 승진심사 산출 기준일에 소급하여 합산함
- 지방공무원법 제63조의 규정에 의한 휴직기간과 임용령 제27조의 2 제1항 각호(제4호 제외)의 파견기간은 필요 교육훈련시간 산출시 당해계급 근무연수에서 제외
- 다만, 지방공무원법 제63조의 규정에 의한 휴직자와 지방공무원 임용령 제27조의2 제1항 각호(제4호 제외)에 의한 파견자의 경우, 승진 등을 위하여 교육훈련 실적이 부족한 시간을 이수하는 경우에는 휴직 또는 파견기간에도 상시학습을 이수할 수 있으며, 이를 교육훈련 실적으로 반영할 수 있음
  - 교육실적 증빙서류 제출기한은 휴직 또는 파견 종료일로부터 1년 이내로 함. 휴직 또는 파견기간의 교육실적을 인정하는 경우에는 교육훈련기준 시간 산출시 근무기간에는 불산입
- 소속 지방자치단체의 장을 달리하는 기관간 전보자, 전직자 및 국가공무원에서 지방공무원으로 경력경쟁채용된 자의 경우, 종전 근무기관 또는 종전 직렬의 동일계급에서 이수한 교육훈련 시간은 현 근무기관에서 이수한 시간과 합산하여 반영함
  - 전 근무기관 또는 전 직렬에서의 근무기간 및 교육훈련시간을 반영하는 경우, 전보, 전직 및 경력일로부터 1년이 경과한 경우에는 인정하지 않음

16) 전기 군산시 교육훈련 계획서(2018~2022) 참조

- 근무기관 간 인정기준이 다른 경우 지방자치단체의 장은 전 근무기관에서 이수한 교육시간을 심사하여 전보일 이후 이수할 시간을 결정 통보
- 특히 외국어 교육, 전산교육 등은 공통 소양교육이므로 교육의 성격상 전보일 기준 교육시간 이수완료 여부에 관계없이 전보일 이후 시간산정시 가급적 모두 인정함이 바람직하나, 인정할 경우 당해 연도 공통 소양교육으로 교육이수시간이 완료되는 불합리한 점이 발생하는 점을 보완하는 차원에서 현 근무기관의 장은 별도 교육이수시간 지정 가능
- 지방공무원법 제70조 강등의 경우 같은법 제71조 제1항에 따라 3개월간 직무에 종사하지 못하는 기간 동안 월할 계산하여 상시학습 이수대상에서 제외함
- 지방공무원법 제65조의4에 따라 강임된 자의 승진 임용의 경우, 승진에 필요한 교육훈련시간 산출, 적용할 필요가 없음
- 공무상 질병 또는 부상으로 인한 병가기간(60일을 초과하여야 함)과 출산휴가 기간은 교육훈련시간 산출시 당해계급 근무연수에서 제외
- 다만, 승진 등을 위하여 교육 훈련실적이 부족한 시간을 이수하는 경우에는 장기 병가 및 출산휴가 기간에도 상시학습을 이수할 수 있으며, 이를 교육훈련 실적으로 반영할 수 있음
- 직위해제, 정직에 따른 기간도 교육시간 산출시, 근무기간에서 제외
- 신규채용후보자 및 승진후보자가 받은 기본교육훈련은 채용 또는 승진된 직급에서 이수한 교육훈련으로 봄
- 교육훈련 인정범위 및 인정시간 기준 \* 참조:전기 군산시 교육훈련 계획서(2018~2022) 참조

① 교육훈련 인정범위 및 인정시간 기준

- 전문교육, 기본교육, 기타교육을 모두 교육훈련 실적으로 인정
  - 기타교육에는 직무관련 워크숍 참여, 자격증 취득 등 스스로 행하는 각종 학습·연구 활동이 포함됨 (시행령 제4조제3호)
- 지방자치단체의 장은 본 지침이 정하는 교육인정시간 표준안(별표 1)을 참조하여 교육유형별 인정시간 기준안을 설정할 수 있음
- 시·군·구간 인사교류 등을 위하여 광역자치단체 단위로 교육훈련이수시간을 통일할 필요가 인정되는 경우 시도에서 교육유형별 인정시간 일괄 설정 가능
- 개인의 연간 교육훈련기준시간 중 교육훈련부서 주관으로 민간 교육훈련기관에서 이수한 교육 실적이 30% 이상이 되어야 함
  - 다만, 교육훈련기관 교육 중 집합교육은 광역시·도 소속 지방공무원은 14시간 이상 반드시 이수해야 하고(종전 기능직공무원 및 종전 별정직공무원 7시간), 시·군·구 소속 지방공무원은 당해 기관의 실정에 따라 의무 이수시간을 설정하여 운영할 수 있음(2013. 7. 1 시행)
- 또한 광역시·도 및 시·군·구 소속 공무원 중 (중증)장애인공무원 등 집합교육이 불가능한 것으로 판단되는 (중증)장애인공무원의 경우 사이버교육으로 대체하여 이수토록 운영할 수 있으며 인정시간 부여 등은 해당 기관의 자체적인 기준을 설정하여 운영하여야 함(2017. 1. 23. 시행)
- 각 공무원이 1년에 최대 인정받을 수 있는 교육훈련시간은 연간 160시간의 범위 내에서 자치단체장이 자율적으로 결정
- 다만, 승진 등을 위하여 교육훈련실적 시간이 부족한 시간을 이수하는 경우 연간 240시간까지 인정할 수 있음
  - 장기교육과정 등을 통해 1년간 1,500시간 교육이수시에도 160시간만 인정 (승진 등을 위해 부족한 시간을 이수하는 경우 240시간까지 인정)
- 각 교육유형별 연간 최대 인정시간은 교육유형별 인정기준 표준안을 참조하여 지방자치단체의 장이 설정

② 기관 지정 학습

[표 45] 기관 지정학습 대상 및 요건

<b>&lt; 기관 지정학습 대상 및 요건 &gt;</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>교육기관</b> : 공무원교육훈련기관, 행정기관, 민간(교육/연구)기관, 교육담당부서 등</li> <li>■ <b>교육방법</b> : 교육훈련기관 교육, 이러닝, 블렌디드교육, 직장교육, 원격교육 등</li> <li>■ <b>대상 교육훈련(지방공무원 교육훈련법 시행령)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시행령 제5조제2항 및 제3항에 따른 기본교육과정, 전문교육과정</li> <li>- 시행령 제28조에 따른 직장훈련</li> <li>- 시행령 제4장에 따른 국내외 위탁교육훈련</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 민간교육기관의 해당 여부는 교육기관 설립목적, 직무와의 관련성, 교육내용 등을 고려하여 지방자치단체의 장이 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>대상 분야</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공직자세 및 국정철학, 주요 국정과제(국가관, 공직관, 윤리관, 국정철학 및 국정기조, 주요 국정과제 및 추진전략, 시책교육, 공직자의 의무, 복무 등)</li> <li>- 직무역량① 리더십, 의사소통, 갈등관리 등 리더십역량 ② 인사, 조직, 예산, 법제, 통계, 계약, 홍보 등 공통 직무역량)</li> <li>- 특수직무역량(기관별, 담당업무별 소관업무 수행에 필요한 전문역량)</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 직급별·직렬별·담당업무별(자원/정책부서)로 달리 설정가능하며, 교육주체(내용), 특정 교육과정 등을 중심으로 기관 지정 학습(기관별 직장교육 및 워크숍, 기획학습 등 포함 가능)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>학사관리 요건</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평가 및 수료기준, 수료점수 미달자에 대한 조치 등 공정하고 객관적인 학사관리 기준 마련</li> <li>* 출석·과제물·필기시험·실기시험 등 교육목적에 적합한 방법의 평가 실시</li> </ul> </li> <li>■ <b>장기교육 등의 교육훈련시간 인정 제한</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상 : 기본교육, 국외훈련, 국내 학위과정 등</li> <li>- 제한 : 이수 연도 기관별 기관지정학습으로 이수해야 하는 교육훈련시간 이내로 제한(총 교육훈련시간에는 모두 포함)</li> </ul> </li> </ul> <p>* 교육기간이 1년 이상 2년 미만인 경우에는 2배, 2년 이상인 경우에는 3배까지 인정 가능</p>

## 2) 기관별·직급별 필수교육과정 지정 및 운영

- 지방자치단체장은 역점시책 등에 대한 공감대 형성 및 전파를 위하여 기관별 필수과정을 지정, 소속 직원에게 이수토록 할 수 있음
- 기관별 필수과정은 시행령 제28조에 따른 훈련 중 시책교육에 해당, 다만 전문교육 과정으로 운영하는 경우 교육훈련부서 주관 교육 기관교육으로 인정가능
- 교육훈련과 직무역량과의 연계성 강화를 위하여 업무능력 향상과 직결되는 직급별 필수교육과정을 지정·운영할 수 있음
- 이를 위해 교육훈련부서는 직급별 필수역량을 분석하여 시도 교육원과 필요 교육과정 개설을 협의하거나, 필요 시 교육기관을 별도로 지정·운영할 수 있음
- 직급별 필수과정은 교육훈련부서 주관 교육기관교육으로 실적 인정

[표 46] 직급별 필수교육과정 구성항목(예시)

<p>① 관리자는 리더십, 갈등관리, 변화역량 교육 등</p> <p>② 6급 : 정책기획, 행사기획(의전), 발표기법, 홍보기법, 창의력 향상, 변화관리 등</p> <p>③ 7급 : 예산실무, 법제실무, 보고서 작성, 토론과 이해, 홍보기법, PPT 작성방법 등</p> <p>④ 8·9급 : 공직관 함양 교육(국가관헌법관, 역사관, 윤리의식, 봉사정신 등) 및 업무능력 향상교육(예산실무, 문서기록관리, 회계실무, 민원행정 등)</p> <p>* 직급별·직렬별·직무분야별로 필수교육과정을 서로 다르게 설정함으로써, 교육훈련의 직무역량 향상과의 연계성 강화(기술직은 건축행정, 토목행정, 환경행정 등 전문교육 이외에 일반행정교육도 포함)</p> <p>* 자치단체별 인적 구성상의 특성을 감안하여 필요한 교육을 전략적으로 실시</p> <p>* 직급별 필수교육과정은 자치단체별로 자율적으로 지정·운영(다만, 직급별 필수교육과정을 지정·운영할 경우, 교육 의무이수 시간으로 설정·운영)</p>
--

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원의 복지마인드 제고를 위해 필요한 경우, 5급 이하 일반직 공무원의 승진한 필요한 상시학습시간 중 사회복지분야 교육훈련과정을 연간 4시간 이상 의무적으로 이수하도록 정할 수 있음(사이버교육과정 포함)

### 3) 전산시스템상 교육이수실적 입력

- 교육이수시간 입력은 교육종료일 또는 교육수료일을 기준으로 해당연도 교육이수시간에 산입하되, 교육종료일 또는 교육수료일 기준 당해연도 내 입력한 경우 인정
- 전년도 교육이수실적을 현년도에 입력하는 경우 등 소급입력은 원칙적으로 불가
- 그러나 연도말 교육 이수료 수료 통보 시기가 차년도인 경우, 부서장 공백으로 입력이 곤란한 경우, 입력해야 할 시점에 출장·파견을 간 경우 등 입력 시기 일실 사유가 본인 귀책 사유가 아닌 경우에만 한해 인정
- 이 경우 부서장은 인사부서와 협의 후 소급 입력 가능하도록 조치
- 또한 대학·대학원 수강 등 개인학습의 경우 매 학기 단위로 학기 종료 후 입력
- 다만, 객관적이고 명확한 교육이수실적(수료확인서, 졸업증명서 등) 자료 제출 시 부서장은 인사부서와 협의 후 소급 입력 가능(교육이수실적 증빙서류 제출기한은 교육 종료일로부터 1년 이내)

[별표 1]

**교육·학습 유형별 인정시간 기준(표준안)**

- 사이버교육은 교육 차수와 관계없이 실질적인 차수별 이수시간을 분 단위까지 산정하여 인정시간을 부여할 수 있음
  - 예) 10차수인 사이버교육과정이 차수별 시간이 25분으로 구성된 교육을 이수하였을 경우  
 인정시간 : 10차수\*25분=250분(4시간10분 인정)
- 모든 교육시간의 1년간 합계가 160시간 초과시에도 연간 160시간의 범위내에서 자치단체장이 자율적으로 결정한다. 다만, 승진 등을 위하여 교육훈련시간이 부족한 시간을 이수하는 경우 연간 240시간까지 인정할 수 있음
  - 과년도 부족한 시간을 이수할 경우 교육·학습 유형별 한도를 초과  
 (단, 재난·재해대응 및 사회봉사활동은 제외)할 수 있음
- 직무워크숍 등은 교육훈련부서에서 확인을 거친 경우에만 교육시간을 인정하되, 단순 업무회의, 전달교육, 설명회 등은 교육시간에서 제외
- 교육시간은 1일 7시간을 원칙으로 하되 실교육시간이 7시간을 초과할 경우, 초과시간 인정
- 강의의 경우 교육훈련기관 또는 타 기관의 강의 요청에 의하여 출강하는 경우만 인정
- 봉사활동의 경우 기관주관 봉사활동의 경우에만 인정
- 헌혈 참여 활성화를 위하여 헌혈시 상시학습(4시간) 인정

교육·학습유형		인정시간	최대 인정시간	인정근거
교육훈련부 서주관 (의무교육)	교육기관교육 (행정연수원, 시·도교육원, 중앙부처 소속 교육기관)	기본전문기타 교육시간	100	교육수료 통보
	민간교육기관교육 (교육주관부서의 교육 명령이 반드시 필요)	기본전문기타 교육시간 (대학대학원과정 은 개인학습 인정시간 준용)	100	교육수료 통보
	국내위탁교육 (시행령 제4장에 의한)	6월미만 교육시간 6월이상 교육시간	100 160	수료증, 연수보고서 등

	국내위탁교육					
	국외위탁교육 (시행령 제4장에 의한 국외훈련계획)	1월미만 6월미만 6월이상	교육시간 교육시간 교육시간	50 100 160	수료증, 연수보고서 등	
	직장교육 (기관별 필수교육과정 포함)	직무시책소양	교육시간	80		주관부서 확인
직무 워크숍 등 (기관 및 부서주관 워크숍)	주제발표 토론, 단순참가	발표시간 참석시간	30 20	주관부서 확인		
기관주관교 육 (학습 및 연구활동)	학습동아리 (정식등록한 학습동아리)	학습동아리	참석시간	30	주관부서 확인	
	정책현장방문 제안 (제안규정에 의한 입상)	정책현장방문 입상(대내) 입상(대외)	방문시간 20시간 50시간	30 50 50	출장보고서 등 결과 확인	
	연구, 경진대회	입상(대내)	10시간	50	주관부서 확인	
		입상(대외)	30시간	50		
		참가	참가시간	20		
	강의	강의	강의시간	30	주관부서 확인	
	재난재해대응 및 사회봉사활동	참가	참가시간 (재난재해는 참가 시간의 50%를 인정하되 1일 4시간인정)	30	추진계획, 근무일지 등 주관부서 확인	
	직무관련 개인학습	사설학원등 교육 *사이버교육 포함	직무전산 어학 등	교육시간	60	수강증 등
		대학·대학원(자비) * 방송통신대학교 및 사이버대학교 포함	비학위과정	학기당 30시간	60	수료증, 성적증명서, 학위증명서
			학사과정	1학점당 3시간	100	
석사과정			1학점당 5시간	100		
박사과정			1학점당 5시간	100		
자격증취득		기술사	30	30	자격증 (1년에 취득한 자격증 중 최상위 1개만 인정)	
		기능장	25	25		
		기사	20	20		
	산업기사	15	15			
	기타	15	15			

	연구모임,세미나, 학술대회 등	주제발표	발표시간	30	주관기관 확 인
		토론·단순참가	토론 및 참가시간	10	
	독서	독서	권당 3시간	20	KMS 등록 또는 부서장 확인 등
	직무관련 노하우 등 보고서	직무관련 보고서	편당 5시간	20	KMS 등록 또는 부서장 확인 등
	저술	개인	50	50	증빙자료제출
		공동	25	50	
	논문게재	논문	25	50	논문

< 유의사항 >

가. 1년 이상 국내외 위탁교육 : 총 교육기간을 1년 단위로 구분하여 교육시간 부여

- 2020. 4.1~2022. 3.31까지 2년간 국외훈련 실시자의 경우 교육시간 부여방법

☞ 총 교육기간 2년이므로 160시간×2년 총 320시간을 인정

- 2020.4.1~2022.5.31까지 14개월간 국외훈련 실시자의 경우

☞ 최초 1년은 160시간 인정, 나머지 2개월은 100시간 인정 총 260시간을 인정

나. 개인학습의 대학·대학원(자비, 야간 등)의 경우 학기 단위로 구분하여 교육시간 부여

- 2022년도에 대학원 석사과정을 1학기(6학점), 2학기(3학점) 이수한 경우

☞ 총 45시간(9학점×5시간=45시간)을 교육시간으로 인정

다. 교육훈련부서 교육명령(협의)이 없는 사이버교육의 경우 개인학습으로만 인정

라. 재난재해 대응의 경우 주관부서의 사전 추진계획 및 사후 확인(근무일지 등)후 인정

## 4) 사이버 교육 과정

### (1) 개요

- 교육대상 : 쏠 공무원
- 교육기간 : 연중
- 교육내용 : 직무능력향상, 역량개발, 외국어, 지역성장, 정보화 등의 내용
- 교육방법 : 모바일, PC 등을 이용한 사이버 학습이 주가 되며, 주로 선택과목으로 수요자가 분야를 정하고 교육부서에서 수강가능여부, 인정범위 등을 정함
- 기대효과
  - 수요자의 교육참여 기회확대
  - 자기주도 학습기반 조성
  - 우수 강의 제공자에 접근이 가능하며, 선호 강사에게 수강이 가능하여 수업 효율이 높을 수 있음
  - 시간활용이 용이하여 시간 절약이 가능

### (2) 사이버교육과정의 필요성

- 코로나19 및 포스트 코로나로 인한 대면교육 진행의 한계도달 - 비대면 화상교육 수요 증가
- 교육 수요의 대처 용이성이나 신속성이 다른 교육방법보다 탄력적임
- 이미 사이버 교육시장의 발달되어있어 개발에 필요한 추가비용을 염려할 필요없음
- 정보기술 발달에 따른 사이버교육 확대로 담당자의 관리가 수월하며, 수요자가 유명 강사나 기호 강사를 직접 찾을 있음
- 군산시 비대면 교육을 위한 코로나 유형의 유행병 대비 온라인 교육시스템 구축 필요
- 자기가 원하는 시간에 교육을 받을 수 있어 개개인 시간 활용도가 높음
- 다양한 콘텐츠에 도달로 수요자의 교육 만족도 높음
- 필요한 교육을 직접 선택함으로써 자기주도형 교육기회를 확대시킬 수 있음
- 코로나가 끝났다해도 상기와 같은 장점으로 관련 정보나 자체콘텐츠 개발을 하는 것이 바람직
- 언제 어디서나 장소, 시간에 구애없이 교육자원 접근가능하여 학습이 가능함

## 2. 교육훈련 분야 및 교육과정

[표 47] 교육 훈련 분야 및 교육 과정

교육목표	교육분야	교육과정	교육 프로그램	비고
군산시 공무원상 정립	직무 전문 교육	기본교육	· 임용대기자 교육 · 신임 실무교육(Ⅰ, Ⅱ)	전라북도 지방공무원교육원 지방행정연수원 위탁교육
		직무 전문교육	· 직문 전문 교육	
		장기 위탁교육	· 직급별 리더 교육	
자기 주도적 조직문화 형성	조직 역량 강화 교육	조직 역량 교육	· 감성소통교육(현장체험교육) · 근대문화유산교육 · 해양 문물 문화 교류	현장 문제 해결 능력 소통 협동 능력 조직 문화 활성화 현장 체험 교육확대
			· 갈등관리와 문제 해결 · 감성 지능 교육 · 군산과 새만금의 산업 · 새만금 리더스 포럼 <sup>17)</sup>	
		소통 협력 교육	· 자매도시 합동교육 · 자매도시 테마 기행(국/내외) · 글로벌 테마 핵(팀별, 국/내외)	
창의적 업무역량 강화	전문 행정인 교육	시정 정책 교육	· 시정 비전과 목표, 시정 핵심 가치 · 주요 정책 현장 학습	비전과 목표 공유 핵심 가치와 주요 정책의 내면화 공무원의 역할과 책임 변화 창의 능력
			· 신규 임용 직무 교육 1 · 신규 임용 직무 교육 2	
		변화 창의 교육	· 정책 개발팀 학습 지원 <sup>18)</sup> · 자기 주도적 정책개발 학습 · 변화 관리 전문가 교육1, 2 · 고객중심 친절 봉사 교육 · 성인지 교육	
			· 변화 창의 교육 1(힐링캠프) · 변화 창의 교육 2(템플스테이)	
시대 변화와 4차 산업 대응력 제고	미래 교육	미래 변화 교육	· 사회 변화와 미래 사회 · 4차 산업혁명 이해 · 정보화와 글로벌 인재상 · 혁신 창의 변화 교육 <sup>19)</sup>	행정 환경 변화 대응 사물인터넷, 인공지능, 3D프린터, 빅데이터 분석 등 4차 산업혁명 정보처리능력 글로벌 역량 교육 매체의 다변화
			· 정보화 교육 (엑셀,포토샵, ppt 등)	
			· 외국어교육 (영어 중국어 일본어)	
		E-learning	· 교육훈련 전 분야	

## 가. 직무전문교육 : 군산시 공무원상 정립

- 개인이 달성하고자 하는 목표수준을 구체적으로 기록하며, 역량수준을 높이기 위해 본인이 실행할 내용을 구체적인 행동 중심으로 기록
- 직무 전문 교육은 전라북도지방공무원교육원과 지방행정연수원을 비롯한 전문 교육훈련 기관에서 위탁 교육 시행
- 직무 전문교육은 기본교육, 직무 전문교육, 장기 위탁 교육으로 구분 운영

## 나. 조직역량 강화 교육

### 1) 자기 주도적 조직문화 형성

- 자치행정 현장에서의 공무원들의 수요에 의한 교육훈련프로그램 개발을 통해 실무 중심의 교육 강화
- 공무원 교육훈련에서 이론중심의 교육에서 벗어나 현장과 실무 중심의 체험 학습 교육프로그램 개발 운영

[표 48] 조직 역량 강화 교육훈련 프로그램 1

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
감성 소통 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감성 소통을 통한 조직의 활성화</li> <li>· 협력과 소통의 활성화를 통한 역량 개발</li> <li>· 팀별 문제 해결 능력을 통한 팀웍 향상</li> <li>· 협업을 통한 효율성 증대화 성과 창출</li> </ul>	강의 현장체험
근대문화유산 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 군산의 지경학적 특색, 역사와 문화</li> <li>· 군산의 근대문화 유산 자원화</li> <li>· 군산과 새만금의 산업과 관광의 발전 방향</li> </ul>	
해양문물 문화 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 고군산 군도의 지경학적 가치와 의의</li> <li>· 역사적 해양문물 문화교류</li> <li>· 동북아 문화 교류의 중심 고군산군도</li> </ul>	

17) 새만금 리더와의 주제 발표 토론

18) 정책, 부서, 학습, 자기계발 등 정책 개발팀 지원

19) 아이디어 메이킹, 기존틀 깨기 등 교육훈련 프로그램

## 2) 문제 해결형 현장 교육

- 현장문제 해결 교육프로그램 개발
- 실제 행정에서 나타나는 문제들을 공무원들이 직접 제기하고 함께 현장에서 문제의 창의적 해결방안을 모색
- 사례 중심 교육 확대
- 사례 중심 연구 자료의 지속적인 확보와 축적, 교재작성을 통한 문제의식 공유

[표 49] 조직 역량 강화 교육훈련 프로그램 2

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
갈등 관리와 문제 해결	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감성 소통을 통한 조직의 활성화</li> <li>· 협력과 소통, 집단 지성을 활용한 성과 도출</li> <li>· 팀별 문제 해결 능력을 통한 팀웍 향상</li> </ul>	강의 현장 체험 문제해결
감성 지능 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유연하고 감성적인 인지력 향상 교육</li> <li>· 감성 지능의 개인적 사회적 영역</li> <li>· 감성 지능의 행정 실무 활용 기법</li> <li>· 주요 정책과 현안 문제 해결을 통한 성과 도출</li> </ul>	
새만금 리더스 포럼	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 주요 정책과 현안 과제 중심 전문가 발제 토론</li> <li>· 정책과제의 기획 능력과 회의 주제 능력 함양</li> <li>· 산학관연 협력을 통한 지역사회 문제 해결</li> </ul>	주제 발표 및 토론

## 3) 소통 협력 교육 : 군산의 역사와 문화에 대한 공유와 확산 및 자매도시 간 인적 물적 정책 협력 네트워크 구축

- 군산시와 함께 지역 발전을 위해 협력해 온 자매도시들과의 교류 성과에 대한 이해
- 테마를 갖는 자매도시 탐방 학습을 통해 과거와 현재를 들여다 보고, 협력과 상호 발전의 미래를 준비할 수 있는 대응 능력 확대
- 기존에 단순한 역사와 문화 상식 수준의 교육훈련에서 탈피하여 국내외 테마 기행을 통해 자매도시 간 협력사업의 아이템 발굴과 자매도시 간 협력 프로젝트의 발굴 및 공동 기획

[표 50] 소통협력 교육훈련 프로그램

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
자매도시 합동 교육	· 자매도시 주요 정책과 발전 방향 · 자매도시 특화 사업에 대한 이해 · 군산시의 산업과 문화관광 홍보	
자매도시 테마 기행 (국내 및 국외)	· 자기 주도 학습과 체험을 통한 성과 도출 · 주제 발굴과 정책 기획력, 리더십 함양 · 도전정신과 실천력을 통한 자기 주도 능력 제고	팀원 및 테마 자율 구성
글로벌 테마 학습 (국내 및 국외)	· 감성 소통과 협력을 통한 팀워크 향상 · 도시 간 물적 인적 자원 협력 네트워크 형성 · 선진 정책 학습과 도시 간 협력 프로그램 개발	

#### 4) 전문 행정인 교육 : 창의적 업무역량 향상

- 전문 행정인을 양성하는 교육으로 시정 정책을 교육하며, 크게 기존 공무원, 신규 임용자, 변화 관리 전문가를 대상으로 이루어짐
- 주변환경 변화에 능동적이고, 창의적으로 대처할 수 있는 전문 행정인을 양성하는 것이 목적

##### (1) 개요

- 군산시의 시정을 전라북도나 국가 정책에 부응하여 군산시의 지역발전을 위해 시장에 의해 제시된 시정철학과 이념을 이해하는 교육
- 군산시의 비전과 목표, 주요 정책과 현안 과제에 대한 학습을 통한 군산 발전 도모

(2) 교육 내용

[표 51] 시정 정책 교육 훈련 프로그램

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
시정 비전과 목표 시정 핵심 가치	· 시정 비전과 목표 · 시정 핵심가치 · 공무원의 역할과 책임	
주요 정책 현장 학습	· 시정 주요 정책의 이해 · 군산시 현안 과제의 문제 해결 방안 · 군산시 미래 발전 전략과 과제	5급 이상 6급 이하

5) 신규 임용자 교육

(1) 개요

- 신규 임용자 대상 국정과제와 도정 및 시정 비전과 철학 이념을 이해하는 교육
- 신규 임용자 대상 시정의 핵심가치 및 주요 정책 등 시정 전반에 대한 이해 제고
- 군산시의 비전과 목표, 주요 정책과 현안 과제에 대한 학습을 통한 군산 발전 도모

(2) 교육 내용

[표 52] 신규 임용자 교육훈련 프로그램

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
신규 임용 직무 교육 1	· 시정의 비전과 목표, 핵심 가치 이해 · 시정 주요 정책의 이해와 개발 · 기본 업무 및 행정 처리 능력 함양 · 공무원의 역할과 책임, 공직자상 정립	
신규 임용 직무 교육 2	· 시정 주요 부서 및 관심 부서 현장 실습 · 군산시 주요 정책에 대한 이해 · 군산과 새만금 주요 사업장 현장 학습 · 군산시 미래 발전을 위한 창의적 전략과 과제	인턴십 교육 (1개월 20일)

## 6) 변화 창의 교육 : 변화 관리 전문가 양성

### (1) 개요

- 변화관리 전문가 양성 과정은 고객만족 팀빌딩, 창의적 사고의 세부 학습과정으로 구분할 수 있으며, 사례중심 학습, 롤플레어, 강의 및 토론 등의 교육훈련 학습 수행
- 고객만족의 경우 고객의 가치를 분석하고, 고객의 잠재적 니즈를 발견하며, 고객과의 효과적인 관계형성을 위한 방안 학습
- 팀 빌딩의 경우 성공적인 팀워크를 구성하기 위한 요소들을 학습하고, 팀워크 구성의 장애요소 및 대응방안 모색
- 창의적 사고의 경우 창의적 사고모형 이해, 창의적 아이디어 개발 기법, 창의적 아이디어 검토 및 평가 기법, 창의적 아이디어의 효과적 전파 등 학습

### (2) 교육 내용

[표 53] 변화 창의 교육훈련 프로그램

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
정책 개발팀 학습 지원	· 정책 개발 및 정책개발 교육 지원 · 부서 업무 효율 강화 및 조직 활성화 지원활성화 · 학습 동아리 및 자기계발 학습 지원	자기 및 팀별 주도 학습
변화관리 전문가 교육	· 유연하고 감성적인 인지력 향상 교육 · 감성 지능의 개인적 사회적 영역 · 감성 지능의 행정 실무 활용 기법 · 지역사회 주요 정책, 문제 해결과 성과 도출	
고객 중심 친절 봉사 교육	· 주요 정책과 현안 과제 중심 전문가 발제 토론 · 정책과제의 기획 능력과 회의 주제 능력 함양 · 산학관련 협력을 통한 지역문제 해결	주제 발표 및 토론
변화 창의 교육 I	· 심신 수련을 통한 현실에서 지친 심신의 치유 · 대자연 속의 명상과 수련	힐링 캠프
변화 창의 교육 II	· 과거에 대한 성찰과 반성을 통한 자신감 회복 · 자존감, 정체성 회복을 통한 행복과 삶의 질 향상	템플스테이

## 다. 미래 변화 교육 : 시대 변화와 4차 산업혁명을 준비하는 교육훈련

### 1) 미래 변화 교육 : 미래 사회 대응 능력 함양과 창의적 행정 역량 계발

#### (1) 개요

- 변화의 이해 및 변화마인드 함양, 변혁적 리더십과 Follow-ship, 변화에 대한 아이디어 공유를 위한 커뮤니케이션 스킬, 자기변화에 대한 저항 극복하기 등에 대한 강의 및 실습, 체험 교육 시행
- 창조적 파괴의 개념, 창조적 파괴 영역과 가치창조, 창조적 변화의 실행 방법 등에 대한 교육(강의 및 실습) 실시
- 창의적 문제인식 기법, 창의적 문제분석 기법, 창의적 문제해결 기법 등에 대한 교육(강의 및 실습) 실시

#### (2) 교육 과정 1

[표 54] 미래 변화 교육훈련 프로그램 1

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
사회 변화와 미래사회	· 급변하는 사회 구조 · 노령화 사회와 신세대의 특색 · 4차 산업과 미래사회의 이해	
4차 산업의 이해	· 4차 산업 혁명의 도래와 미래 사회 · AI, 자율 주행, 드론, 가상 현실 · 사물인터넷, 3D 프린터	
정보화와 글로벌 인재상	· 정보화 사회와 주요 산업의 이해 · 글로벌 시대와 사회 변화 · 글로벌 능력과 글로벌 인재 역량	
혁신 창의 변화 교육	· 아이디어 메이킹, 기존 틀 깨기 · 혁신과 창의 변화의 역사 · 혁신과 창의적 기업 문화	

(3) 교육 과정 2 : 정보화 교육, 외국어 교육

- 공무원들의 업무 진행시 정보화 프로그램의 활용도가 높아지는 추세
- 공공기관 업무 전산화에 관한 국민 수요도 급속히 증가하는 현실
- 세계화 국제화에 따른 글로벌 역량 강화

[표 55] 미래 변화 교육훈련 프로그램 2

교육훈련 프로그램	교육 훈련 내용	비고
정보화 교육	행정업무 전산화, 엑셀, ppt, 포토샵, 스마트기기, SNS활용 교육, 코딩 교육	수준별 맞춤형 교육
외국어 교육	영어, 중국어, 일본어, 한문 교육	수준별 맞춤형 교육

2) E-learning 교육 : E-Learning 교육환경 구축을 통한 교육훈련 효율성 제고

(1) 개요

- 도정 및 시정 핵심 가치와 주요 정책, 기본 직무, 직무전문, 정보화 외국어 등 업무 관련 전 분야 대상
- 업무의 특성에 따라 크게 직무 전문분야와 정보화 교육, 외국어 분야 등으로 구분하여 교육 프로그램 운영
- 직무관련 교육분야는 e-기획 및 평가, e-도시(농촌) 계획실무 등 교육과정 개설
- 정보처리 분야는 Access, 엑셀 등 현장 업무 처리 능력 효율성 제고를 위한 실무 분야 강좌 개설
- 공무원 및 민간 교육훈련 전문 교육기관과의 협력체제 구축을 통한 e-Learning 프로그램 수강 영역 확대

(2) 교육 과정

- 기본 직무 교육, 조직 역량 강화 교육, 전문 행정인 교육, 미래교육 등 교육훈련 전 분야
- 수요자의 니즈를 반영한 자기 계발 분야 및 자격증 취득 등 전 분야



# Chapter V

군산시 공무원 교육훈련 계획(2023~2027)

## 교육 훈련 이슈 분석

## V. 교육 훈련 이슈 분석

### 1. 설문 조사 분석 개요

- 1) 설문 기간
- 2) 설문 방법
- 3) 응답 인원
- 4) 설문 내용
- 5) 분석 방법
- 6) 결과 활용

## 2. 설문 조사 분석 결과

### 1) 응답자 특성

- 성별은 여성이 59.7%로 가장 많음
- 연령은 30대가 39.9%로 가장 많음
- 학력은 대학 졸업이 78.1%로 가장 많음
- 근무 지역은 본청이 92.4%로 가장 많음
- 기혼자가 52.9%로 가장 많음
- 직렬은 기타직이 55.0%로 가장 많음
- 직급은 7급이 32.0%로 가장 많음
- 재직 기간은 5년~10년 미만이 26.6%로 가장 많음
- 2021 교육 이수 기간은 30시간 이하가 35.3%로 가장 많음
- 가장 최근 수료한 교육 시점은 1~3개월이 75.5%로 가장 많음

[표 56] 응답자 특성

구분		빈도	비율(%)
성별	남	112	40.3
	여	166	59.7
연령	20대	41	14.7
	30대	111	39.9
	40대	74	26.6
	50대	52	18.7
학력	고졸	23	8.3
	전문대졸	22	7.9
	대학졸	217	78.1
	대학원졸 이상	16	5.8
근무지역	본청	257	92.4
	사업소	10	3.6
	읍면동	11	4.0
결혼 여부	기혼	147	52.9
	미혼	131	47.1

직렬	행정직	125	45.0
	기타직	153	55.0
직급	9급 이하	84	30.2
	8급	60	21.6
	7급	89	32.0
	6급	42	15.1
	5급	3	1.1
재직기간	1년 미만	16	5.8
	1년~3년 미만	47	16.9
	3년~5년 미만	42	15.1
	5년~10년 미만	74	26.6
	10년 ~20년 미만	53	19.1
	20년 이상	46	16.5
'21년도 교육 이수 기간	30시간 이하	98	35.3
	31~50시간	70	25.2
	51~80시간	49	17.6
	81~100시간	33	11.9
	101시간	28	10.1
가장 최근 수료한 교육시점	1~3개월	210	75.5
	4~6개월	42	15.1
	7~9개월	12	4.3
	10~12개월	8	2.9
	13개월이상	6	2.2

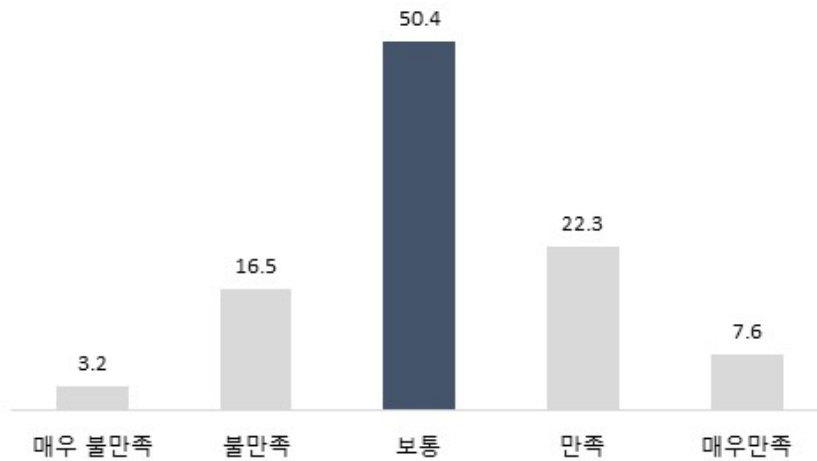
## 2) 직무 만족도

### (1) 공무원 직업 만족도

#### 직업 만족도의 긍정 응답은 29.9%로 나타남

- 공무원 직업만족도는 만족 이상(만족 22.3%, 매우 만족 7.6%)의 응답은 29.9%인 것으로 나타남
- 비교적 남성, 50대 이상, 5급 이상의 업무 만족도가 큰 것으로 보임

n=278, %



Q1. 귀하의 공무원이라는 직업만족도는 어떠십니까?

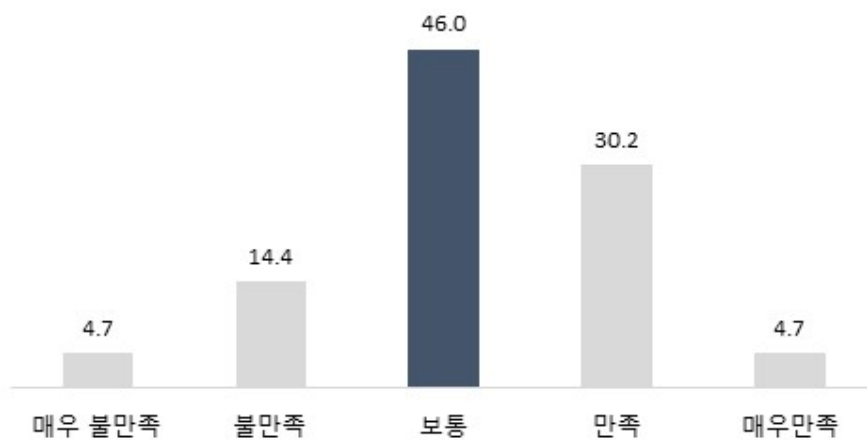
구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족
전체		3.2	16.5	50.4	22.3	7.6
성별	남	3.6	11.6	40.2	31.3	13.4
	여	3.0	19.9	57.2	16.3	3.6
연령	20대	4.9	26.8	53.7	9.8	4.9
	30대	1.8	21.6	51.4	21.6	3.6
	40대	6.8	14.9	56.8	16.2	5.4
	50대	0.0	0.0	36.5	42.3	21.2
근무지역	본청	3.5	17.5	49.0	22.6	7.4
	사업소	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0
	읍면동	0.0	9.1	54.5	18.2	18.2
직렬	행정직	1.6	16.0	50.4	23.2	8.8
	기타직	4.6	17.0	50.3	21.6	6.5
직급	9급이하	4.8	15.5	51.2	21.4	7.1
	8급	0.0	30.0	45.0	16.7	8.3
	7급	4.5	16.9	58.4	15.7	4.5
	6급	0.0	0.0	42.9	47.6	9.5
	5급	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7

(2) 담당 직무 만족도

**담당 직무 만족도의 긍정 응답은 34.9%로 나타남**

- 담당 직무 만족도는 만족 이상(만족 30.4%, 매우 만족 4.7%)이 34.9%로 나타남
- 공무원 직업 만족도와 마찬가지로 남성, 50대 이상, 5급 이상의 만족도가 큰 것으로 나타남

n=278, %



Q2. 귀하께서는 현재 자신이 담당하고 있는 직무에 대해 어느 정도 만족하고 계십니까?

구분		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족
전체		4.7	14.4	46.0	30.2	4.7
성별	남	5.4	8.9	40.2	37.5	8.0
	여	4.2	18.1	50.0	25.3	2.4
연령	20대	9.8	39.0	31.7	14.6	4.9
	30대	3.6	9.0	56.8	27.0	3.6
	40대	6.8	16.2	45.9	28.4	2.7
	50대	0.0	3.8	34.6	51.9	9.6
근무지역	본청	5.1	14.4	45.5	31.1	3.9
	사업소	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
	읍면동	0.0	9.1	45.5	18.2	27.3
직렬	행정직	4.8	16.0	40.0	35.2	4.0
	기타직	4.6	13.1	51.0	26.1	5.2
직급	9급이하	8.3	21.4	29.8	31.0	9.5
	8급	3.3	13.3	58.3	23.3	1.7
	7급	4.5	13.5	52.8	27.0	2.2
	6급	0.0	4.8	47.6	47.6	0.0
	5급	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7

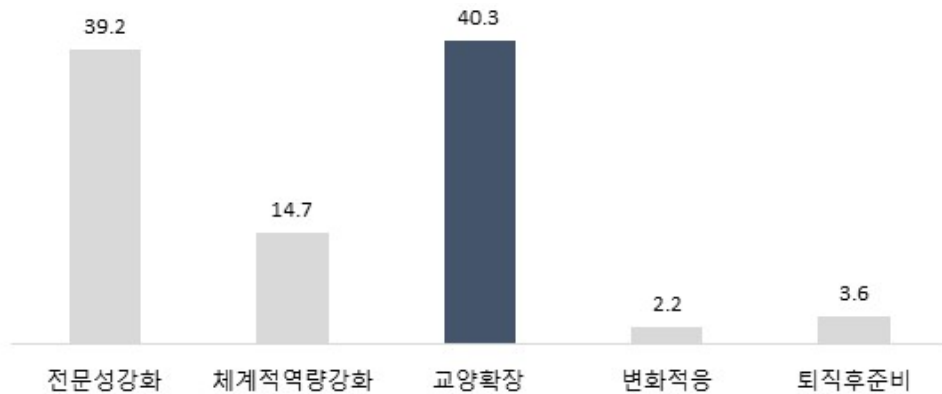
### 3) 교육 참여 동기 및 교육 만족도

#### (1) 교육 참여 동기

##### 교육에 참여한 주요 동기는 교양 확장, 전문성 강화를 위함

- 교육에 참여한 주요 동기는 교양 확장 40.3%, 전문성 강화 39.2% 순으로 나타남
- 50대 이상의 과반수는 교양 확장을 위해라고 답했으며, 5급 이상은 전문성 강화를 위해서가 66.7%로 가장 높게 나타남

n=278, %



Q3. 귀하가 교육에 참여하시는 주된 동기는 무엇입니까?

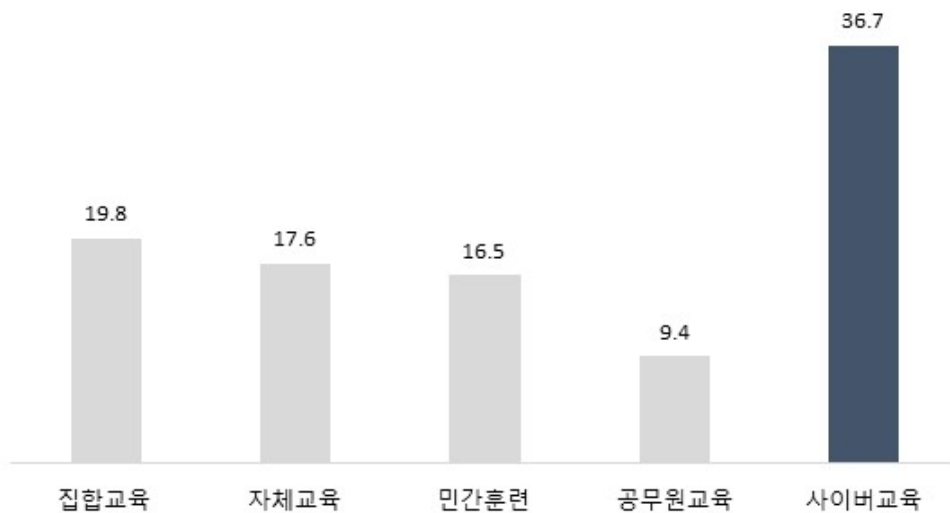
구분	전문성강화	체계적역량강화	교양확장	변화적응	퇴직후준비	
전체	39.2	14.7	40.3	2.2	3.6	
성별	남	38.4	8.9	46.4	1.8	4.5
	여	39.8	18.7	36.1	2.4	3.0
연령	20대	41.5	14.6	43.9	0.0	0.0
	30대	42.3	13.5	38.7	1.8	3.6
	40대	40.5	13.5	35.1	5.4	5.4
	50대	28.8	19.2	48.1	0.0	3.8
근무지역	본청	40.1	14.8	38.9	2.3	3.9
	사업소	30.0	10.0	60.0	0.0	0.0
	읍면동	27.3	18.2	54.5	0.0	0.0
직렬	행정직	40.0	9.6	44.0	1.6	4.8
	기타직	38.6	19.0	37.3	2.6	2.6
직급	9급이하	36.9	14.3	36.9	4.8	7.1
	8급	41.7	20.0	38.3	0.0	0.0
	7급	43.8	7.9	42.7	2.2	3.4
	6급	28.6	23.8	47.6	0.0	0.0
	5급	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3

(2) 선호 교육 훈련

**선호하는 교육 유형은 사이버 교육으로 나타남**

- 선호하는 교육 유형은 사이버 교육 36.6%, 집합교육 19.8% 순으로 나타남
- 근무지역이 읍면동인 경우 사이버 교육 선호도가 과반수를 넘었으며, 40~50대 이상은 사이버 교육에 대한 선호도가 비교적 더 높음

n=278, %



Q4. 귀하가 가장 선호하는 교육훈련 유형은 무엇입니까?

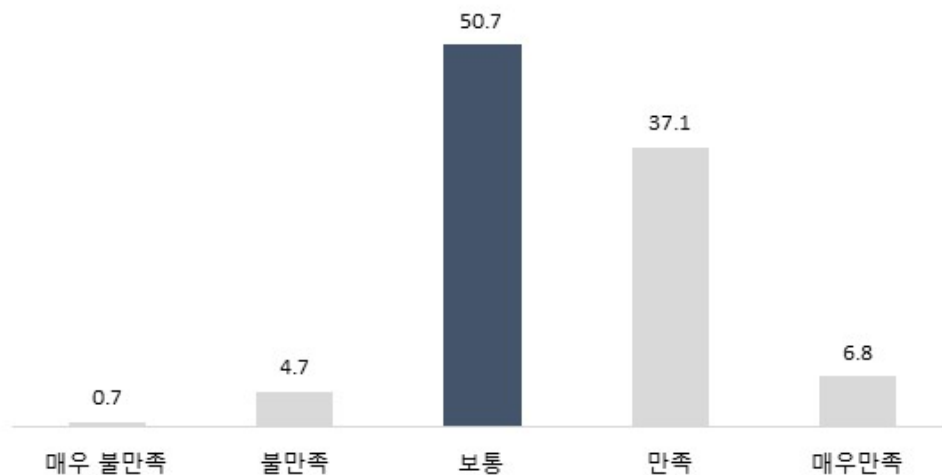
구분	집합교육	자체교육	민간훈련	공무원교육	사이버교육	
전체	19.8	17.6	16.5	9.4	36.7	
성별	남	25.9	10.7	24.1	7.1	32.1
	여	15.7	22.3	11.4	10.8	39.8
연령	20대	36.6	14.6	9.8	9.8	29.3
	30대	28.8	22.5	10.8	5.4	32.4
	40대	6.8	21.6	20.3	10.8	40.5
	50대	5.8	3.8	28.8	15.4	46.2
근무지역	본청	19.1	17.9	16.3	9.7	37.0
	사업소	40.0	30.0	20.0	0.0	10.0
	읍면동	18.2	0.0	18.2	9.1	54.5
직렬	행정직	18.4	23.2	12.0	16.0	30.4
	기타직	20.9	13.1	20.3	3.9	41.8
직급	9급이하	40.5	2.4	14.3	4.8	38.1
	8급	13.3	25.0	5.0	10.0	46.7
	7급	12.4	29.2	20.2	6.7	31.5
	6급	4.8	14.3	28.6	23.8	28.6
	5급	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7

(3) 군산시 실시 교육 훈련에 대한 평가

**군산시 실시 교육 훈련에 대한 긍정 응답은 43.9%로 나타남**

- 실시한 교육 훈련에 대한 만족 이상(만족 37.1%, 매우 만족 6.8%)의 응답은 43.9%인 것으로 나타남
- 세부적으로 남성, 50대, 5급 이상의 만족도가 높은 것으로 확인됨

n=278, %



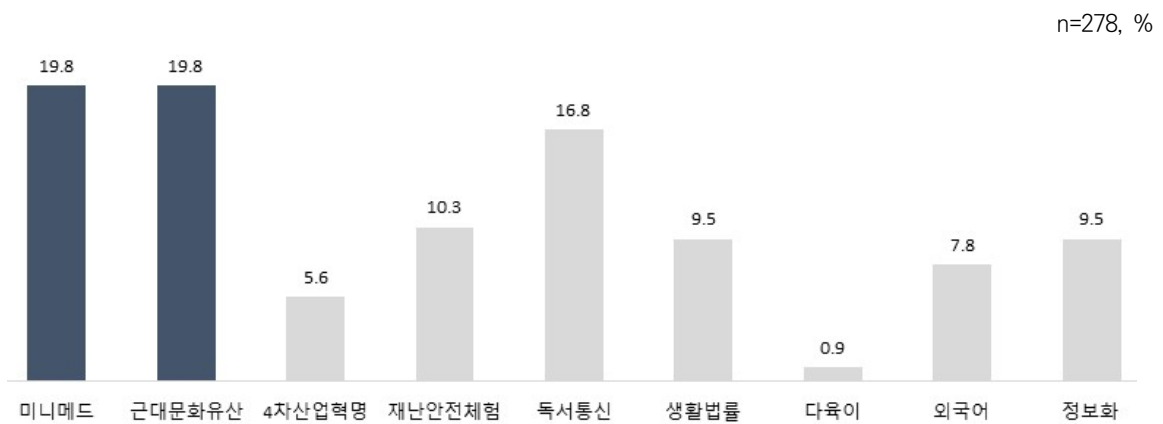
Q5. 군산시에서 실시하고 있는 교육 훈련에 대해 어떻게 평가하십니까?

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	
전체	0.7	4.7	50.7	37.1	6.8	
성별	남	0.0	8.0	42.9	40.2	8.9
	여	1.2	2.4	56.0	34.9	5.4
연령	20대	0.0	7.3	58.5	34.1	0.0
	30대	0.0	3.6	54.1	35.1	7.2
	40대	2.7	8.1	56.8	25.7	6.8
	50대	0.0	0.0	28.8	59.6	11.5
근무지역	본청	0.8	5.1	50.2	37.0	7.0
	사업소	0.0	0.0	70.0	30.0	0.0
	읍면동	0.0	0.0	45.5	45.5	9.1
직렬	행정직	1.6	3.2	43.2	45.6	6.4
	기타직	0.0	5.9	56.9	30.1	7.2
직급	9급이하	0.0	9.5	50.0	31.0	9.5
	8급	0.0	0.0	58.3	41.7	0.0
	7급	2.2	5.6	53.9	33.7	4.5
	6급	0.0	0.0	38.1	52.4	9.5
	5급	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(4) 군산시 실시 교육 훈련 중 꼭 필요한 과정

**교육과정 중 가장 필요한 과정 1순위는 미니메드와 근대문화유산 교육으로 확인**

- 군산시에서 실시했던 교육과정 중 필요한 과정 1순위는 미니메드와 근대문화유산이 19.8%로 확인되며, 다음으로 독서통신이 16.8% 순임
- 세부적으로 확인해보니 결과가 상이함
  - 20대와 40대의 경우 1순위는 독서통신으로 확인되며, 직급별로는 9급 이하는 독서통신과 외국어가 높은 비율을 차지하며 7급과 5급 이상은 독서통신으로 확인됨



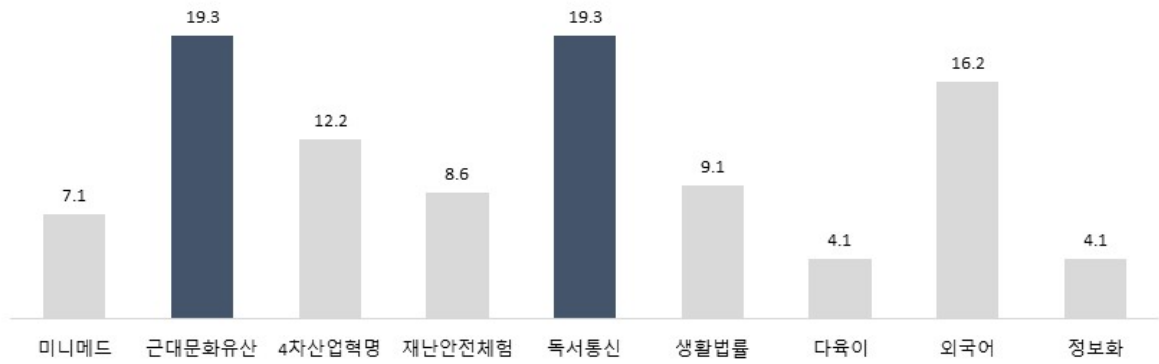
Q6. 군산시에서 실시했던 교육과정 중 꼭 필요하다고 생각되는 과정을 선택해 주십시오(우선순위1)

구분	미니메드	근대문화유산	4차산업혁명	재난안전체험	독서통신	생활법률	다육이	외국어	정보화	
전체	19.8	19.8	5.6	10.3	16.8	9.5	0.9	7.8	9.5	
성별	남	13.5	32.6	6.7	6.7	6.7	6.7	0.0	13.5	13.5
	여	23.8	11.9	4.9	12.6	23.1	11.2	1.4	4.2	7.0
연령	20대	18.8	12.5	0.0	6.3	25.0	0.0	0.0	12.5	25.0
	30대	16.8	23.2	6.3	16.8	16.8	2.1	2.1	10.5	5.3
	40대	18.5	18.5	4.6	6.2	20.0	15.4	0.0	6.2	10.8
	50대	30.0	20.0	10.0	5.0	5.0	25.0	0.0	0.0	5.0
근무지역	본청	19.1	19.5	6.0	11.2	17.2	9.8	0.5	7.9	8.8
	사업소	25.0	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5
	읍면동	33.3	11.1	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	22.2
직렬	행정직	19.8	23.8	4.0	9.9	21.8	9.9	0.0	7.9	3.0
	기타직	19.8	16.8	6.9	10.7	13.0	9.2	1.5	7.6	14.5
직급	9급이하	12.5	10.9	7.8	12.5	15.6	3.1	0.0	15.6	21.9
	8급	14.3	28.6	7.1	14.3	17.9	0.0	3.6	10.7	3.6
	7급	32.9	20.5	0.0	5.5	21.9	11.0	0.0	2.7	5.5
	6급	15.8	21.1	10.5	10.5	5.3	31.6	0.0	0.0	5.3
	5급	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

**교육과정 중 가장 필요한 과정 2순위는 근대화유산과 독서통신 교육으로 확인**

- 교육과정 중 가장 필요한 과정 2순위는 근대화유산과 독서통신 교육이 각 19.3%로 확인됨
- 세부적으로 분석한 결과는 다음과 같음
  - 20대는 외국어가 20.0%로 가장 높게 나타났으며, 직급별로는 9급 이하는 미니메드와 외국어가 가장 높게 나타남
  - 5급 이상 공무원의 2순위 응답은 없는 것으로 확인됨

n=278, %

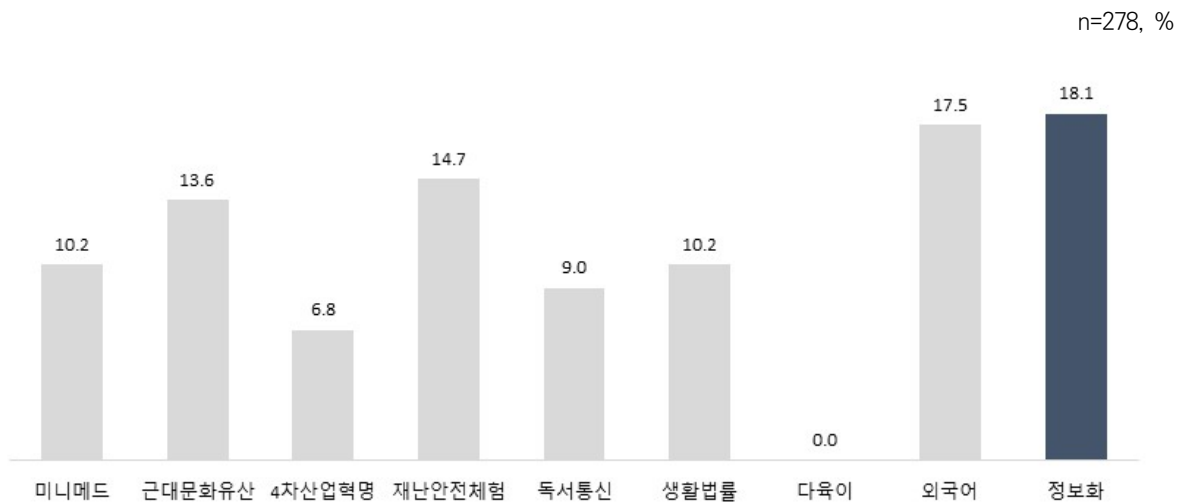


Q6. 군산시에서 실시했던 교육과정 중 꼭 필요하다고 생각되는 과정을 선택해 주십시오(우선순위2)

구분	미니메드	근대화유산	4차산업혁명	재난안전체험	독서통신	생활법률	다육이	외국어	정보화	
전체	7.1	19.3	12.2	8.6	19.3	9.1	4.1	16.2	4.1	
성별	남	3.1	21.9	20.3	15.6	4.7	9.4	3.1	15.6	6.3
	여	9.0	18.0	8.3	5.3	26.3	9.0	4.5	16.5	3.0
연령	20대	13.3	13.3	6.7	13.3	20.0	6.7	0.0	20.0	6.7
	30대	10.7	13.3	9.3	5.3	24.0	8.0	5.3	18.7	5.3
	40대	3.7	22.2	9.3	13.0	14.8	11.1	3.7	18.5	3.7
	50대	0.0	31.6	26.3	5.3	15.8	10.5	5.3	5.3	0.0
근무지역	본청	7.2	18.2	12.7	8.8	18.2	8.8	4.4	17.1	4.4
	사업소	14.3	14.3	0.0	0.0	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0
	읍면동	0.0	44.4	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	11.1	0.0
직렬	행정직	9.1	20.5	14.8	6.8	21.6	2.3	2.3	18.2	4.5
	기타직	5.5	18.3	10.1	10.1	17.4	14.7	5.5	14.7	3.7
직급	9급이하	17.0	12.8	14.9	14.9	8.5	6.4	4.3	17.0	4.3
	8급	7.7	11.5	9.6	0.0	30.8	13.5	3.8	19.2	3.8
	7급	3.2	22.6	9.7	12.9	22.6	9.7	3.2	9.7	6.5
	6급	0.0	33.3	16.7	5.6	11.1	5.6	5.6	22.2	0.0
	5급	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

### 교육과정 중 가장 필요한 과정 3순위는 정보화 교육으로 확인

- 교육과정 중 가장 필요한 과정 3순위는 정보화 교육이 18.1%로 확인됨
- 세부적으로 분석한 결과는 다음과 같음
  - 여자는 외국어가 21.6%로 높게 나타났으며, 20대는 외국어, 50대는 재난안전체험과 생활법률의 비율이 더 높게 나타남
  - 5급 이상 공무원의 3순위 응답도 없는 것으로 확인됨



Q6. 군산시에서 실시했던 교육과정 중 꼭 필요하다고 생각되는 과정을 선택해 주십시오(우선순위3)

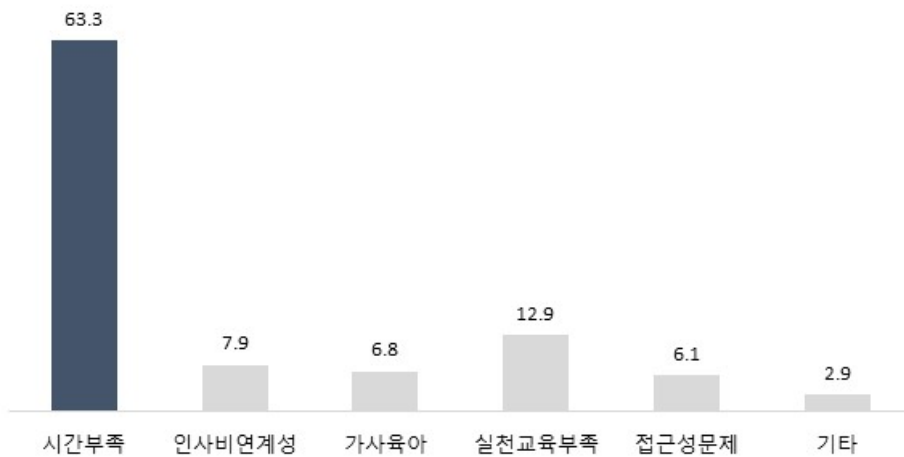
구분	미니메드	근대문화유산	4차산업혁명	재난안전체험	독서통신	생활법률	다육이	외국어	정보화	
전체	10.2	13.6	6.8	14.7	9.0	10.2	0.0	17.5	18.1	
성별	남	3.3	14.8	13.1	23.0	3.3	11.5	0.0	9.8	21.3
	여	13.8	12.9	3.4	10.3	12.1	9.5	0.0	21.6	16.4
연령	20대	7.1	7.1	21.4	0.0	7.1	7.1	0.0	35.7	14.3
	30대	8.8	14.7	0.0	17.6	11.8	5.9	0.0	20.6	20.6
	40대	13.0	17.4	8.7	13.0	8.7	10.9	0.0	10.9	17.4
	50대	11.4	11.4	5.7	22.9	5.7	20.0	0.0	5.7	17.1
근무지역	본청	11.0	14.0	6.7	14.0	9.8	10.4	0.0	16.5	17.7
	사업소	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	40.0
	읍면동	0.0	0.0	12.5	37.5	0.0	12.5	0.0	25.0	12.5
직렬	행정직	12.8	11.5	5.1	7.7	12.8	16.7	0.0	15.4	17.9
	기타직	8.1	15.2	8.1	20.2	6.1	5.1	0.0	19.2	18.2
직급	9급이하	4.4	8.9	13.3	13.3	4.4	8.9	0.0	26.7	20.0
	8급	8.3	12.5	4.2	16.7	4.2	14.6	0.0	22.9	16.7
	7급	19.2	15.4	0.0	15.4	15.4	1.9	0.0	15.4	17.3
	6급	6.3	18.8	12.5	12.5	12.5	18.8	0.0	0.0	18.8
	5급	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 교육훈련 프로그램 강화를 저해하는 요인

**교육훈련 프로그램 강화를 저해하는 요인은 시간 부족**

- 교육훈련 프로그램 강화를 저해하는 요인으로 시간부족이 63.3%로 나타남
- 근무지역 중 읍면동의 경우 시간부족(36.4%)과 더불어 접근성 문제(36.4%)도 교육훈련 프로그램 강화를 저해하는 요인이 높게 나타남
- 직급별로는 5급 이상은 시간부족(33.3%)보다는 실천교육부족(66.7%)이 더 높게 나타남

n=278, %



Q7. 교육훈련 프로그램 강화를 저해하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

구분	시간부족	인사비연계성	가사육아	실천교육부족	접근성문제	기타	
전체	63.3	7.9	6.8	12.9	6.1	2.9	
성별	남	64.3	8.0	3.6	13.4	7.1	3.6
	여	62.7	7.8	9.0	12.7	5.4	2.4
연령	20대	65.9	4.9	4.9	14.6	9.8	0.0
	30대	68.5	10.8	8.1	3.6	3.6	5.4
	40대	68.9	6.8	5.4	12.2	6.8	0.0
	50대	42.3	5.8	7.7	32.7	7.7	3.8
근무지역	본청	63.8	7.8	7.4	13.6	4.7	2.7
	사업소	80.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0
	읍면동	36.4	18.2	0.0	9.1	36.4	0.0
직렬	행정직	67.2	6.4	3.2	15.2	8.0	0.0
	기타직	60.1	9.2	9.8	11.1	4.6	5.2
직급	9급이하	54.8	6.0	10.7	11.9	9.5	7.1
	8급	75.0	10.0	3.3	6.7	5.0	0.0
	7급	74.2	10.1	4.5	4.5	4.5	2.2
	6급	42.9	4.8	9.5	38.1	4.8	0.0
	5급	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0

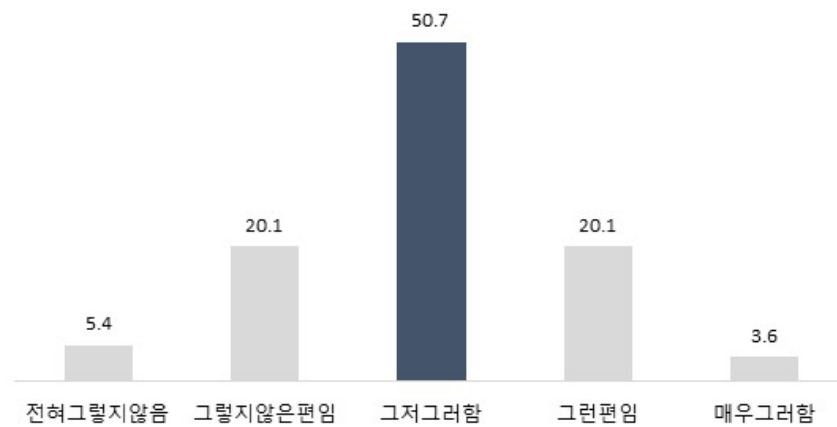
#### 4) 교육 훈련과 직무 연관성

##### (1) 교육 훈련 후 직무 활용 정도

### 교육 훈련을 통한 실무 적용 정도는 비교적 낮은 편임

- 교육 훈련에서 배운 내용을 실제 업무에 적용하는 정도는 보통의 응답(그저그려함)이 50.7%로 확인됨
- 5급 이상의 공무원의 경우 긍정 응답(그런 편 66.7%)이 비교적 높게 확인됨

n=278, %



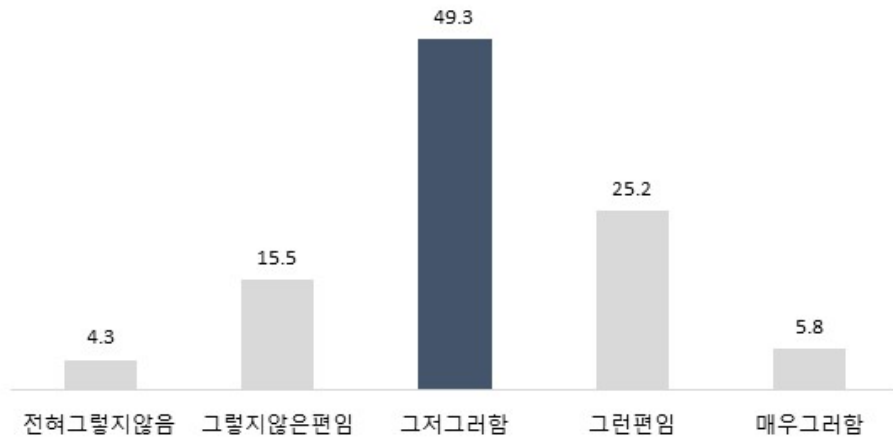
Q8-1. 교육 훈련에서 배운 내용을 실제 업무에서 많이 사용하고 있다

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그려함	그런편임	매우그려함
전체		5.4	20.1	50.7	20.1	3.6
성별	남	6.3	16.1	50.9	23.2	3.6
	여	4.8	22.9	50.6	18.1	3.6
연령	20대	9.8	34.1	41.5	9.8	4.9
	30대	1.8	14.4	59.5	20.7	3.6
	40대	12.2	27.0	45.9	12.2	2.7
	50대	0.0	11.5	46.2	38.5	3.8
근무지역	본청	5.4	20.2	50.6	20.6	3.1
	사업소	10.0	0.0	60.0	30.0	0.0
	읍면동	0.0	36.4	45.5	0.0	18.2
직렬	행정직	2.4	28.8	43.2	22.4	3.2
	기타직	7.8	13.1	56.9	18.3	3.9
직급	9급이하	8.3	23.8	54.8	7.1	6.0
	8급	8.3	20.0	50.0	20.0	1.7
	7급	2.2	15.7	55.1	22.5	4.5
	6급	0.0	23.8	38.1	38.1	0.0
	5급	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0

**교육 훈련을 통한 업무수행 향상 정도는 비교적 낮은 편임**

- 교육 훈련을 통한 업무수행 향상 정도는 보통 응답(그저그러함)이 49.3%로 가장 높게 확인됨
- 6급과 5급이상의 공무원의 경우 긍정 응답(6급 52.4, 5급 이상 66.7%)이 비교적 높은 것으로 확인됨

n=278, %



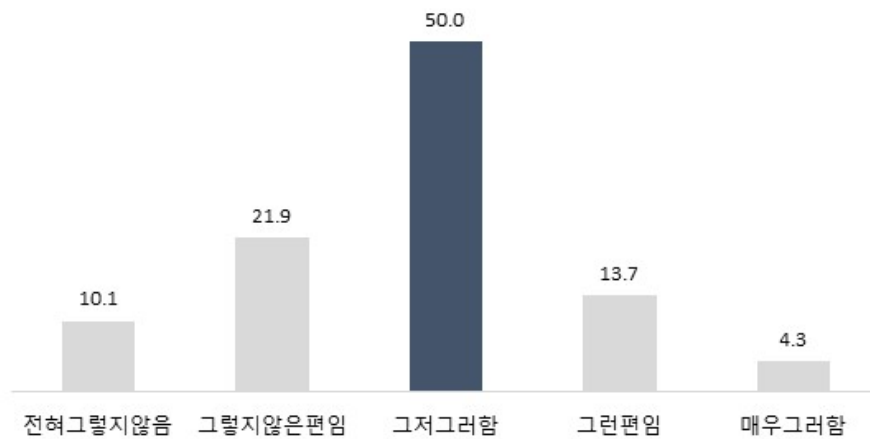
Q8-2. 교육 훈련에서 배운 내용 덕분에 나의 업무수행이 향상될 수 있었다

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		4.3	15.5	49.3	25.2	5.8
성별	남	3.6	12.5	50.0	28.6	5.4
	여	4.8	17.5	48.8	22.9	6.0
연령	20대	9.8	19.5	51.2	14.6	4.9
	30대	3.6	8.1	56.8	24.3	7.2
	40대	5.4	28.4	43.2	17.6	5.4
	50대	0.0	9.6	40.4	46.2	3.8
근무지역	본청	4.3	16.0	49.4	25.3	5.1
	사업소	10.0	0.0	50.0	40.0	0.0
	읍면동	0.0	18.2	45.5	9.1	27.3
직렬	행정직	3.2	20.0	43.2	28.8	4.8
	기타직	5.2	11.8	54.2	22.2	6.5
직급	9급이하	6.0	15.5	58.3	9.5	10.7
	8급	6.7	16.7	55.0	20.0	1.7
	7급	2.2	18.0	43.8	31.5	4.5
	6급	0.0	9.5	38.1	47.6	4.8
	5급	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0

**교육 훈련을 받은 후 상사 및 동료의 업무수행 평가는 비교적 낮은 편임**

- 교육 훈련을 받은 후 상사나 동료로부터 업무수행 평가는 보통 응답(그저그려함)이 50.0%로 과반수로 확인됨
- 사업소와 행정직의 경우 부정의 응답이 비교적 높은 것으로 확인됨(사업소 40.0%, 행정직 43.2%)
- 직급에서 5급 이상의 공무원은 긍정응답(그런 편 66.7%)이 월등하게 높은 것으로 확인됨

n=278, %



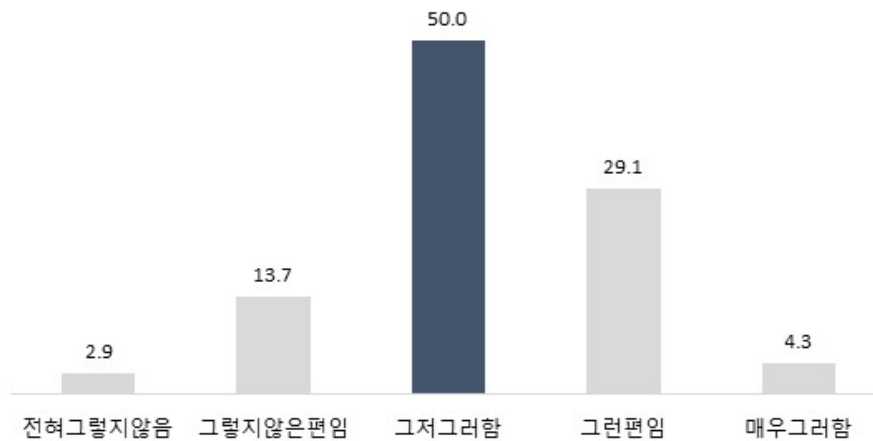
Q8-3. 교육 훈련을 받은 후 상사나 동료로부터 업무수행이 향상되었다는 이야기를 듣는다

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그려함	그런편임	매우그려함
전체		10.1	21.9	50.0	13.7	4.3
성별	남	9.8	14.3	56.3	14.3	5.4
	여	10.2	27.1	45.8	13.3	3.6
연령	20대	14.6	14.6	56.1	9.8	4.9
	30대	11.7	14.4	54.1	16.2	3.6
	40대	12.2	36.5	45.9	2.7	2.7
	50대	0.0	23.1	42.3	26.9	7.7
근무지역	본청	10.5	21.0	51.0	13.6	3.9
	사업소	10.0	30.0	30.0	30.0	0.0
	읍면동	0.0	36.4	45.5	0.0	18.2
직렬	행정직	11.2	32.0	37.6	16.0	3.2
	기타직	9.2	13.7	60.1	11.8	5.2
직급	9급이하	13.1	15.5	56.0	9.5	6.0
	8급	23.3	13.3	48.3	13.3	1.7
	7급	2.2	36.0	46.1	11.2	4.5
	6급	0.0	19.0	52.4	23.8	4.8
	5급	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0

### 교육 훈련 내용을 실제 업무 적용 시도는 비교적 낮은 편임

- 교육훈련에서 배운 내용을 실제 업무에 적용해 보려는 시도는 보통 의견이 50.0%로 가장 높게 확인됨
- 근무지역 별 읍면동의 경우 보통의 의견이 72.7%로 가장 높게 나타났으며, 직급 중 5급 이상은 보통 의견보다 긍정 의견(그런 편 66.7%)이 비교적 높게 나타남

n=278, %



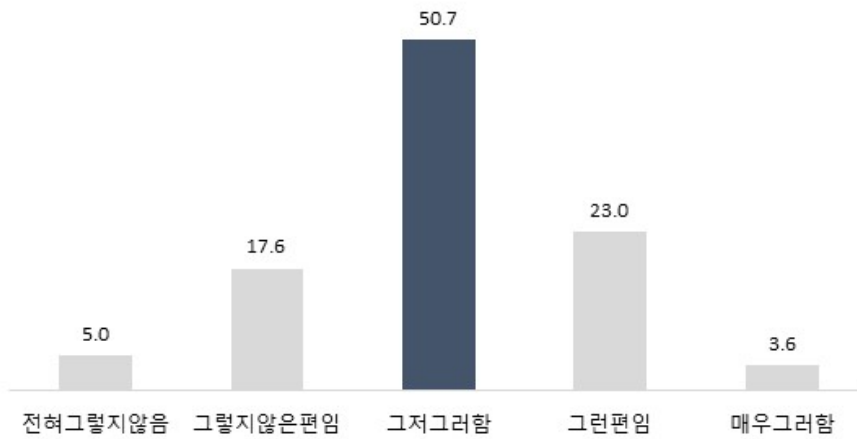
Q8-4. 교육훈련에서 배운 내용들을 실제 업무에 적용해 보려고 시도해 왔다

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		2.9	13.7	50.0	29.1	4.3
성별	남	1.8	12.5	52.7	29.5	3.6
	여	3.6	14.5	48.2	28.9	4.8
연령	20대	4.9	14.6	56.1	14.6	9.8
	30대	1.8	8.1	53.2	35.1	1.8
	40대	5.4	28.4	45.9	17.6	2.7
	50대	0.0	3.8	44.2	44.2	7.7
근무지역	본청	3.1	13.6	49.4	30.0	3.9
	사업소	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0
	읍면동	0.0	9.1	72.7	0.0	18.2
직렬	행정직	0.0	18.4	48.8	31.2	1.6
	기타직	5.2	9.8	51.0	27.5	6.5
직급	9급이하	6.0	11.9	56.0	17.9	8.3
	8급	3.3	6.7	58.3	30.0	1.7
	7급	0.0	20.2	46.1	29.2	4.5
	6급	0.0	14.3	38.1	47.6	0.0
	5급	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0

**교육 훈련 내용을 실제 업무 적용 시 도움 정도는 비교적 낮은 편임**

- 교육 훈련에서 배운 내용이 실제 업무에서 부딪치는 문제점을 해결하는 도움이 되는 정도의 보통의견이 50.7%로 비교적 높게 확인됨
- 6급, 5급 이상의 공무원들은 긍정 의견(6급 47.6%, 5급 이상 66.7%)이 비교적 높은 것으로 확인됨

n=278, %



Q8-5. 교육 훈련에서 배운 내용들이 실제 업무에서 부딪치는 문제점을 해결하는데 큰 도움이 되었다고 생각한다

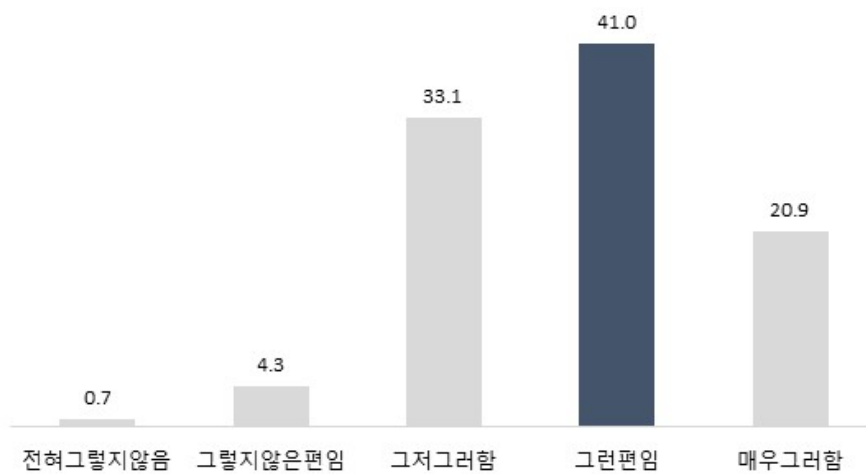
구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		5.0	17.6	50.7	23.0	3.6
성별	남	5.4	10.7	46.4	33.9	3.6
	여	4.8	22.3	53.6	15.7	3.6
연령	20대	9.8	24.4	46.3	14.6	4.9
	30대	3.6	12.6	55.9	24.3	3.6
	40대	8.1	31.1	48.6	9.5	2.7
	50대	0.0	3.8	46.2	46.2	3.8
근무지역	본청	5.1	17.9	51.0	23.0	3.1
	사업소	10.0	10.0	40.0	40.0	0.0
	읍면동	0.0	18.2	54.5	9.1	18.2
직렬	행정직	3.2	19.2	48.8	25.6	3.2
	기타직	6.5	16.3	52.3	20.9	3.9
직급	9급이하	10.7	16.7	50.0	16.7	6.0
	8급	6.7	11.7	60.0	20.0	1.7
	7급	0.0	27.0	50.6	18.0	4.5
	6급	0.0	9.5	42.9	47.6	0.0
	5급	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0

(2) 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법

**현장 경험과 실무지식이 풍부한 강사 확충에 대한 긍정 응답은 61.9%**

- 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 현장 경험과 실무지식이 풍부한 강사 확충에 대한 긍정 응답(그런 편 41.0, 매우 그런 편 20.9%)은 61.9%로 확인됨
- 5급 이상의 공무원의 경우 매우 그렇다는 응답이 66.7%로 확인됨

n=278, %



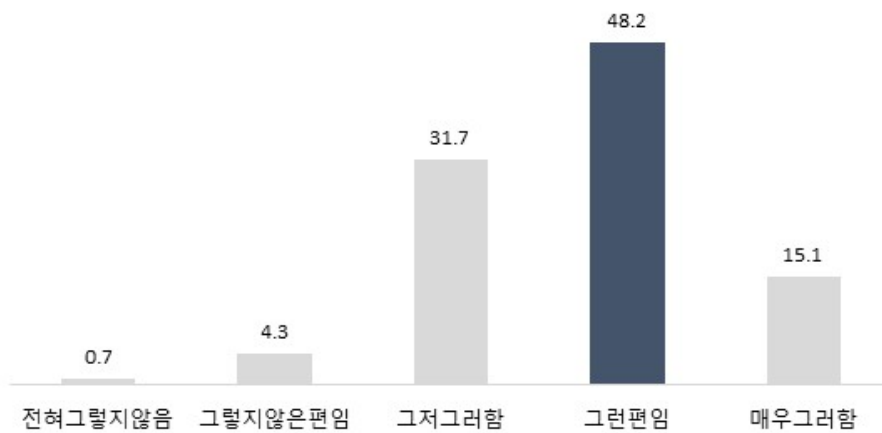
Q9-1. 현장 경험과 실무지식이 풍부한 강사 확충

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		0.7	4.3	33.1	41.0	20.9
성별	남	0.0	3.6	40.2	36.6	19.6
	여	1.2	4.8	28.3	44.0	21.7
연령	20대	0.0	0.0	46.3	29.3	24.4
	30대	0.0	5.4	36.0	44.1	14.4
	40대	0.0	5.4	31.1	54.1	9.5
	50대	3.8	3.8	19.2	25.0	48.1
근무지역	본청	0.8	4.3	34.6	39.7	20.6
	사업소	0.0	10.0	0.0	80.0	10.0
	읍면동	0.0	0.0	27.3	36.4	36.4
직렬	행정직	1.6	3.2	27.2	40.8	27.2
	기타직	0.0	5.2	37.9	41.2	15.7
직급	9급이하	0.0	6.0	42.9	28.6	22.6
	8급	0.0	0.0	48.3	43.3	8.3
	7급	0.0	6.7	21.3	51.7	20.2
	6급	4.8	0.0	19.0	42.9	33.3
	5급	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7

### 교육방법의 다양화에 대한 긍정 응답은 63.3%

- 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 교육방법의 다양화에 대한 긍정 응답(그런 편 48.2%, 매우 그런 편 15.1%)은 63.3%로 확인됨
- 50대 이상, 6급 공무원이 직무 연관성을 높이기 위한 방법으로 교육방법의 다양화의 긍정 응답이 높음

n=278, %



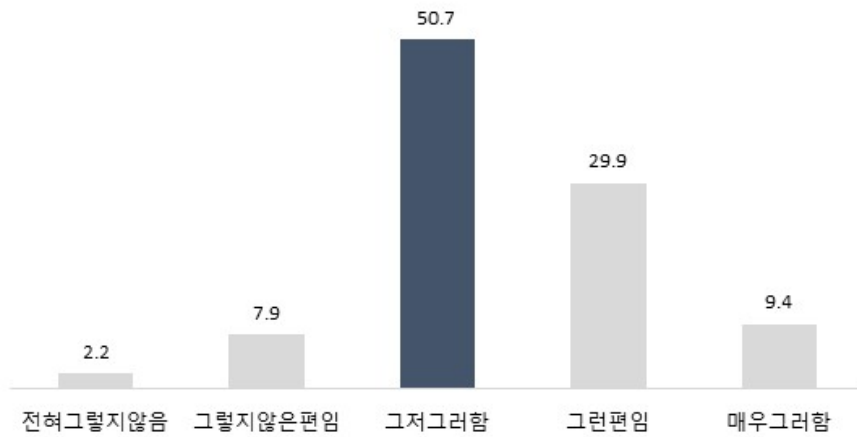
Q9-2. 교육방법의 다양화(학습, 연구, 직무관련 자기주도학습)

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		0.7	4.3	31.7	48.2	15.1
성별	남	0.0	1.8	33.9	50.0	14.3
	여	1.2	6.0	30.1	47.0	15.7
연령	20대	0.0	4.9	36.6	39.0	19.5
	30대	0.0	3.6	37.8	47.7	10.8
	40대	0.0	5.4	31.1	54.1	9.5
	50대	3.8	3.8	15.4	48.1	28.8
근무지역	본청	0.8	4.3	33.5	47.1	14.4
	사업소	0.0	0.0	0.0	90.0	10.0
	읍면동	0.0	9.1	18.2	36.4	36.4
직렬	행정직	1.6	4.8	26.4	48.0	19.2
	기타직	0.0	3.9	35.9	48.4	11.8
직급	9급이하	0.0	6.0	38.1	35.7	20.2
	8급	0.0	0.0	45.0	50.0	5.0
	7급	0.0	6.7	25.8	51.7	15.7
	6급	4.8	0.0	14.3	61.9	19.0
	5급	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0

**교육 평가체계수립 및 교육 효과에 대한 성과 점검은 비교적 낮은 편임**

- 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 교육 평가체계수립 및 교육 효과에 대한 성과 점검에 대한 응답은 보통 응답이 과반수로 확인됨
- 5급 이상의 공무원의 경우 긍정 의견이 66.7%로 비교적 높게 나타남

n=278, %



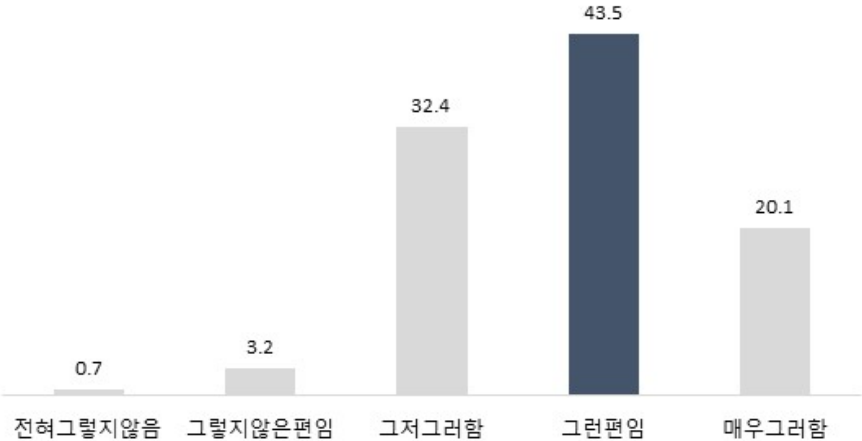
Q9-3. 교육 평가체계수립 및 교육 효과에 대한 성과 점검

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		2.2	7.9	50.7	29.9	9.4
성별	남	3.6	5.4	50.0	30.4	10.7
	여	1.2	9.6	51.2	29.5	8.4
연령	20대	0.0	4.9	51.2	39.0	4.9
	30대	3.6	7.2	48.6	33.3	7.2
	40대	2.7	16.2	56.8	17.6	6.8
	50대	0.0	0.0	46.2	32.7	21.2
근무지역	본청	2.3	7.8	51.4	30.0	8.6
	사업소	0.0	10.0	40.0	50.0	0.0
	읍면동	0.0	9.1	45.5	9.1	36.4
직렬	행정직	0.0	8.0	52.8	31.2	8.0
	기타직	3.9	7.8	49.0	28.8	10.5
직급	9급이하	4.8	6.0	53.6	22.6	13.1
	8급	3.3	6.7	55.0	33.3	1.7
	7급	0.0	9.0	48.3	33.7	9.0
	6급	0.0	9.5	47.6	28.6	14.3
	5급	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0

**공급자 중심이 아닌 학습자의 요구를 반영한 교육 훈련에 대한 긍정 응답은 63.6%**

- 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 공급자 중심이 아닌 학습자의 요구를 반영한 교육 훈련에 대한 긍정 응답(그런 편 43.5%, 매우 그런 편 20.1%)은 63.6%로 확인됨
- 20대, 50대 이상과 7급 공무원의 긍정 비율이 높음

n=278, %



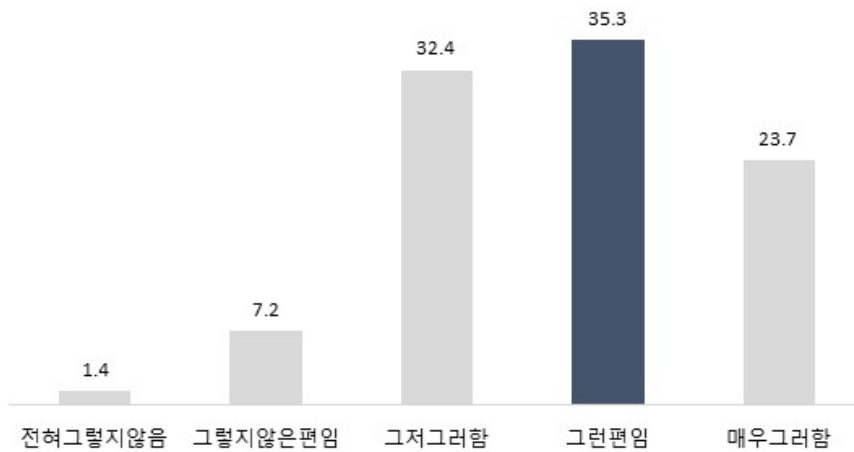
Q9-4. 공급자 중심이 아닌 학습자의 요구를 반영한 교육 훈련

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		0.7	3.2	32.4	43.5	20.1
성별	남	1.8	2.7	39.3	38.4	17.9
	여	0.0	3.6	27.7	47.0	21.7
연령	20대	0.0	0.0	31.7	39.0	29.3
	30대	1.8	4.5	34.2	46.8	12.6
	40대	0.0	2.7	36.5	43.2	17.6
	50대	0.0	3.8	23.1	40.4	32.7
근무지역	본청	0.8	3.5	33.5	42.8	19.5
	사업소	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0
	읍면동	0.0	0.0	18.2	45.5	36.4
직렬	행정직	1.6	3.2	26.4	44.8	24.0
	기타직	0.0	3.3	37.3	42.5	17.0
직급	9급이하	2.4	6.0	38.1	26.2	27.4
	8급	0.0	1.7	41.7	51.7	5.0
	7급	0.0	2.2	25.8	53.9	18.0
	6급	0.0	0.0	23.8	47.6	28.6
	5급	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7

**상사 및 동료의 적극적인 지원에 대한 긍정 응답은 59.0%**

- 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 상사 및 동료의 적극적인 지원에 대한 긍정 응답(그런 편 35.3%, 매우 그런 편 23.7%)은 59.0%로 확인됨
- 남자, 30대, 5급 이상이 긍정 비율 높게 나타남

n=278, %



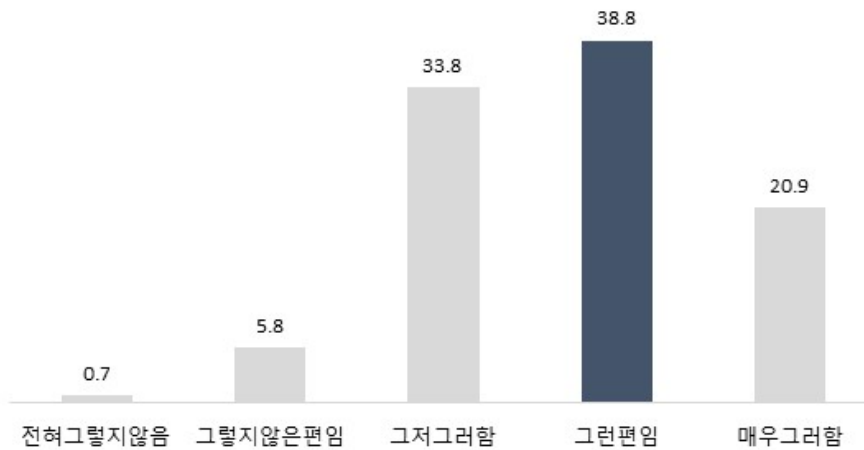
Q9-5. 상사 및 동료의 적극적인 지원

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		1.4	7.2	32.4	35.3	23.7
성별	남	1.8	3.6	32.1	35.7	26.8
	여	1.2	9.6	32.5	34.9	21.7
연령	20대	0.0	9.8	26.8	29.3	34.1
	30대	0.0	8.1	27.9	40.5	23.4
	40대	5.4	8.1	37.8	28.4	20.3
	50대	0.0	1.9	38.5	38.5	21.2
근무지역	본청	1.6	7.4	33.5	34.6	23.0
	사업소	0.0	10.0	20.0	50.0	20.0
	읍면동	0.0	0.0	18.2	36.4	45.5
직렬	행정직	0.0	4.0	31.2	37.6	27.2
	기타직	2.6	9.8	33.3	33.3	20.9
직급	9급이하	2.4	11.9	32.1	16.7	36.9
	8급	3.3	8.3	31.7	48.3	8.3
	7급	0.0	2.2	34.8	40.4	22.5
	6급	0.0	4.8	31.0	40.5	23.8
	5급	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0

**양질의 학습콘텐츠 제공에 대한 긍정 응답은 59.7%**

- 교육 훈련 및 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 양질의 학습콘텐츠 제공에 대한 긍정 응답(그런 편 38.8%, 매우 그런 편 20.9%)은 59.7%로 확인됨
- 50대 이상, 6급 공무원의 긍정 비율이 높게 나타남

n=278, %



Q9-6. 양질의 학습콘텐츠 제공

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		0.7	5.8	33.8	38.8	20.9
성별	남	0.0	3.6	33.9	39.3	23.2
	여	1.2	7.2	33.7	38.6	19.3
연령	20대	0.0	9.8	41.5	29.3	19.5
	30대	0.0	7.2	27.9	46.8	18.0
	40대	0.0	5.4	41.9	32.4	20.3
	50대	3.8	0.0	28.8	38.5	28.8
근무지역	본청	0.8	5.8	34.2	38.1	21.0
	사업소	0.0	0.0	20.0	70.0	10.0
	읍면동	0.0	9.1	36.4	27.3	27.3
직렬	행정직	1.6	3.2	32.0	39.2	24.0
	기타직	0.0	7.8	35.3	38.6	18.3
직급	9급이하	0.0	8.3	41.7	29.8	20.2
	8급	0.0	3.3	36.7	48.3	11.7
	7급	0.0	6.7	32.6	38.2	22.5
	6급	4.8	0.0	19.0	47.6	28.6
	5급	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7

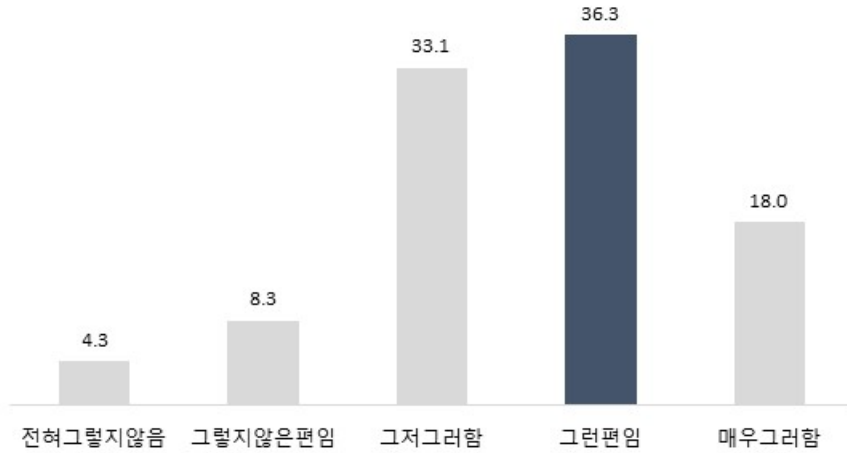
## 5) 교육 훈련 '요구'

### (1) 효과적인 교육 방법

#### 효과적인 교육 방법 중 대면(집체)교육에 대한 긍정 응답은 54.3%

- 효과적인 교육 방법 중 대면(집체)교육에 대한 긍정 응답(그런 편 36.3%, 매우 그런 편 18.0%)은 54.3%으로 확인됨
- 3-40대, 7급의 긍정 비율이 높음

n=278, %



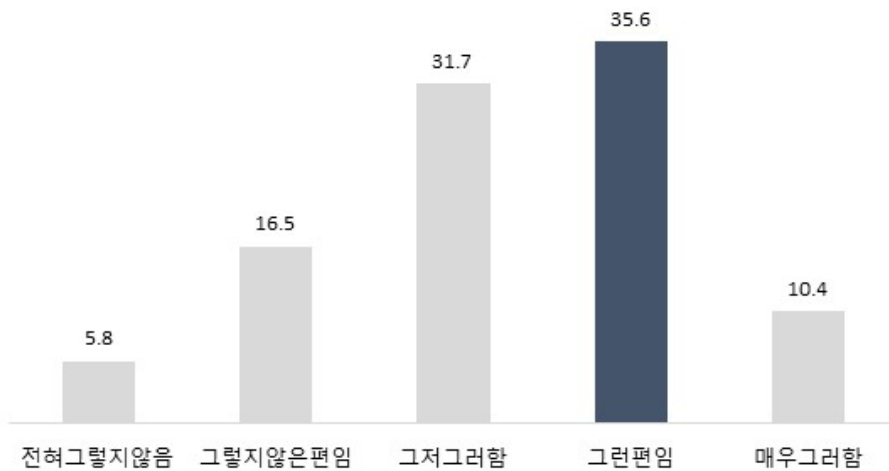
Q10-1. 대면(집체)교육

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		4.3	8.3	33.1	36.3	18.0
성별	남	8.9	5.4	20.5	41.1	24.1
	여	1.2	10.2	41.6	33.1	13.9
연령	20대	0.0	9.8	41.5	34.1	14.6
	30대	1.8	7.2	34.2	41.4	15.3
	40대	10.8	12.2	21.6	35.1	20.3
	50대	3.8	3.8	40.4	28.8	23.1
근무지역	본청	4.7	8.2	33.9	35.0	18.3
	사업소	0.0	10.0	10.0	80.0	0.0
	읍면동	0.0	9.1	36.4	27.3	27.3
직렬	행정직	3.2	8.0	25.6	44.8	18.4
	기타직	5.2	8.5	39.2	29.4	17.6
직급	9급이하	7.1	7.1	44.0	22.6	19.0
	8급	3.3	13.3	33.3	40.0	10.0
	7급	4.5	6.7	21.3	47.2	20.2
	6급	0.0	4.8	38.1	38.1	19.0
	5급	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7

**효과적인 교육 방법 중 워크숍에 대한 긍정 응답은 46.0%**

- 효과적인 교육 방법 중 워크숍에 대한 긍정 응답(그런 편 35.6%, 매우 그런 편 10.4%)은 46.0%로 나타남
- 6급, 5급 공무원의 경우 긍정의 응답이 더 높은 것으로 확인되어 효과적인 교육 방법 중 워크숍을 긍정적으로 인식하고 있음

n=278, %



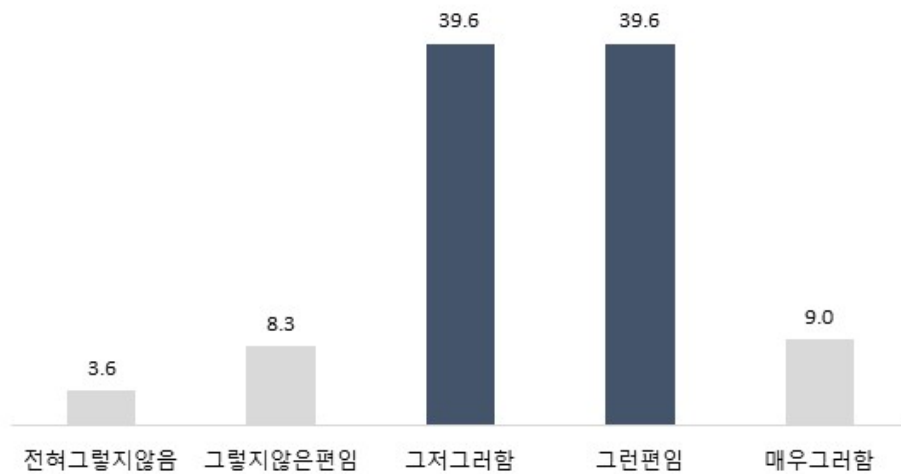
Q10-2. 온라인(사이버)교육

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		5.8	16.5	31.7	35.6	10.4
성별	남	1.8	12.5	36.6	38.4	10.7
	여	8.4	19.3	28.3	33.7	10.2
연령	20대	9.8	19.5	26.8	34.1	9.8
	30대	6.3	16.2	36.9	32.4	8.1
	40대	5.4	18.9	29.7	32.4	13.5
	50대	1.9	11.5	26.9	48.1	11.5
근무지역	본청	5.4	16.0	31.9	35.8	10.9
	사업소	0.0	30.0	30.0	40.0	0.0
	읍면동	18.2	18.2	27.3	27.3	9.1
직렬	행정직	3.2	24.0	26.4	32.8	13.6
	기타직	7.8	10.5	35.9	37.9	7.8
직급	9급이하	11.9	9.5	41.7	25.0	11.9
	8급	6.7	20.0	21.7	36.7	15.0
	7급	2.2	18.0	34.8	38.2	6.7
	6급	0.0	23.8	19.0	52.4	4.8
	5급	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7

**효과적인 교육 방법 중 대면+온라인 교육에 대한 긍정 응답은 48.6%**

- 효과적인 교육 방법 중 대면+온라인 교육에 대한 긍정 응답(그런 편 39.6%, 매우 그런 편 9.0%)은 48.6%으로 확인됨
- 5급 이상의 공무원은 대면+온라인 교육에 대한 긍정 응답이 100.0%로 확인됨

n=278, %



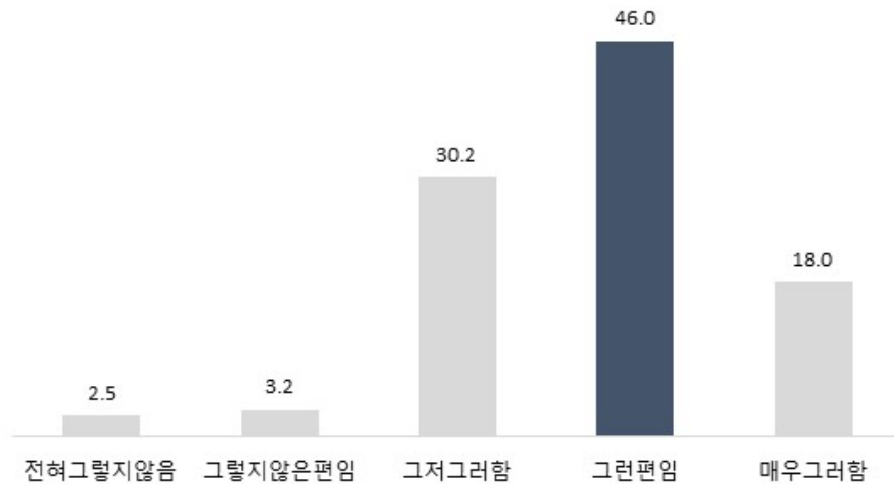
Q10-3. 대면+온라인 교육

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		3.6	8.3	39.6	39.6	9.0
성별	남	1.8	5.4	38.4	45.5	8.9
	여	4.8	10.2	40.4	35.5	9.0
연령	20대	14.6	0.0	36.6	43.9	4.9
	30대	1.8	8.1	47.7	34.2	8.1
	40대	2.7	13.5	33.8	39.2	10.8
	50대	0.0	7.7	32.7	48.1	11.5
근무지역	본청	3.9	8.2	40.5	38.5	8.9
	사업소	0.0	10.0	30.0	60.0	0.0
	읍면동	0.0	9.1	27.3	45.5	18.2
직렬	행정직	3.2	9.6	39.2	36.0	12.0
	기타직	3.9	7.2	39.9	42.5	6.5
직급	9급이하	7.1	3.6	51.2	29.8	8.3
	8급	3.3	13.3	36.7	40.0	6.7
	7급	2.2	6.7	37.1	42.7	11.2
	6급	0.0	14.3	28.6	47.6	9.5
	5급	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

**효과적인 교육 방법 중 현장방문(시찰)교육에 대한 긍정 응답은 64.0%**

- 효과적인 교육 방법 중 현장방문(시찰)교육에 대한 긍정 응답(그런 편 46.0%, 매우 그런 편 18.0%)은 64.0%으로 확인됨
- 남자, 40대, 6급이 긍정이 비율이 높음

n=278, %



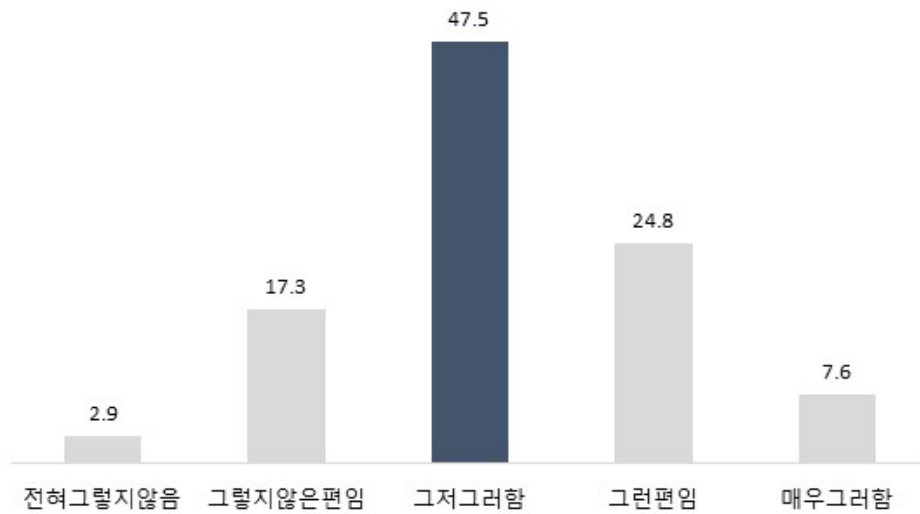
Q10-4. 현장방문(시찰)

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		2.5	3.2	30.2	46.0	18.0
성별	남	3.6	2.7	26.8	45.5	21.4
	여	1.8	3.6	32.5	46.4	15.7
연령	20대	9.8	9.8	41.5	34.1	4.9
	30대	0.9	2.7	35.1	46.8	14.4
	40대	2.7	0.0	27.0	43.2	27.0
	50대	0.0	3.8	15.4	57.7	23.1
근무지역	본청	2.7	3.1	31.1	45.1	17.9
	사업소	0.0	10.0	10.0	70.0	10.0
	읍면동	0.0	0.0	27.3	45.5	27.3
직렬	행정직	0.0	4.8	26.4	48.0	20.8
	기타직	4.6	2.0	33.3	44.4	15.7
직급	9급이하	8.3	2.4	44.0	27.4	17.9
	8급	0.0	8.3	36.7	46.7	8.3
	7급	0.0	0.0	21.3	60.7	18.0
	6급	0.0	4.8	11.9	54.8	28.6
	5급	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7

**효과적인 교육 방법 중 워크숍에 대한 긍정 응답은 32.4%**

- 효과적인 교육 방법 중 워크숍에 대한 긍정 응답(그런 편 24.8%, 매우 그런 편 7.6%)은 32.4%으로 확인됨
- 40대, 5급 이상이 긍정 비율이 높게 나타남

n=278, %



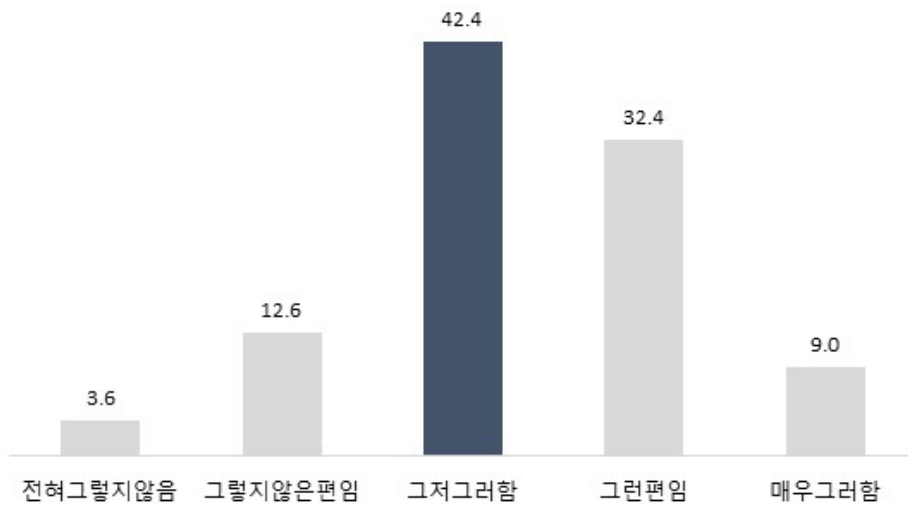
Q10-5. 워크숍(주제발표 및 토론)

구분		전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함
전체		2.9	17.3	47.5	24.8	7.6
성별	남	5.4	8.9	48.2	30.4	7.1
	여	1.2	22.9	47.0	21.1	7.8
연령	20대	4.9	29.3	51.2	14.6	0.0
	30대	1.8	17.1	49.5	26.1	5.4
	40대	5.4	10.8	62.2	10.8	10.8
	50대	0.0	17.3	19.2	50.0	13.5
근무지역	본청	3.1	17.5	47.9	24.1	7.4
	사업소	0.0	30.0	30.0	40.0	0.0
	읍면동	0.0	0.0	54.5	27.3	18.2
직렬	행정직	3.2	20.8	44.0	22.4	9.6
	기타직	2.6	14.4	50.3	26.8	5.9
직급	9급이하	4.8	9.5	60.7	16.7	8.3
	8급	3.3	31.7	38.3	23.3	3.3
	7급	2.2	18.0	48.3	24.7	6.7
	6급	0.0	11.9	33.3	45.2	9.5
	5급	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7

**효과적인 교육 방법 중 자기주도학습에 대한 긍정 응답은 41.4%**

- 효과적인 교육 방법 중 자기주도학습에 대한 긍정 응답(그런 편 32.4%, 매우 그런 편 9.0%)은 41.4%으로 확인됨
- 4급과 5급 이상의 공무원은 자기주도 학습에 대한 부정의견은 없는 것으로 확인됨

n=278, %



Q10-6. 자기주도학습(멘토링, 스터디, 동아리, 사회활동 등)

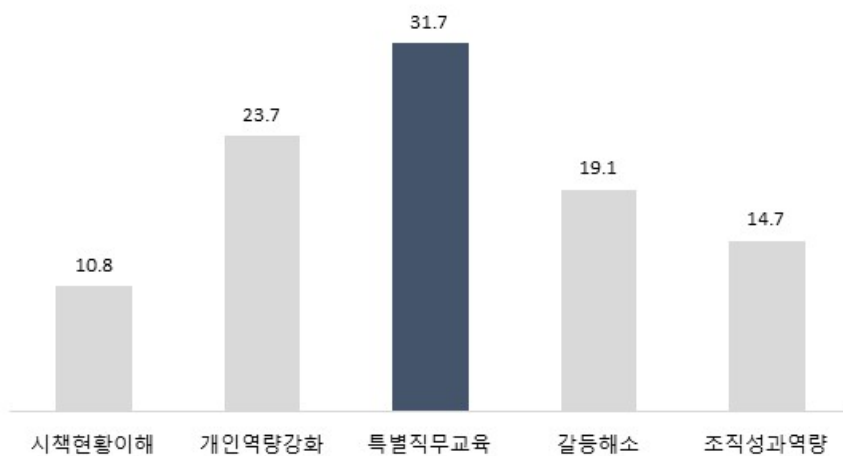
구분	전혀그렇지않음	그렇지않은편임	그저그러함	그런편임	매우그러함	
전체	3.6	12.6	42.4	32.4	9.0	
성별	남	3.6	10.7	45.5	30.4	9.8
	여	3.6	13.9	40.4	33.7	8.4
연령	20대	0.0	4.9	70.7	24.4	0.0
	30대	1.8	17.1	42.3	27.9	10.8
	40대	8.1	16.2	33.8	36.5	5.4
	50대	3.8	3.8	32.7	42.3	17.3
근무지역	본청	3.9	12.5	42.4	31.9	9.3
	사업소	0.0	10.0	40.0	50.0	0.0
	읍면동	0.0	18.2	45.5	27.3	9.1
직렬	행정직	6.4	10.4	40.8	33.6	8.8
	기타직	1.3	14.4	43.8	31.4	9.2
직급	9급이하	4.8	9.5	57.1	17.9	10.7
	8급	0.0	15.0	40.0	35.0	10.0
	7급	6.7	20.2	32.6	38.2	2.2
	6급	0.0	0.0	38.1	47.6	14.3
	5급	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7

(2) 군산시 공무원 역량 강화를 위해 좀 더 중요한 교육

**군산시 공무원 역량 강화를 위해서는 특별직무교육이 필요함**

- 군산시 공무원의 역량 강화를 위해 좀 더 중요한 교육은 특별직무교육이 31.7%로 가장 높게 나타남
- 50대 이상, 5급 이상의 공무원들은 조직성과 역량 관련 교육이 더 필요하다 응답함(50대 이상 26.9, 5급 이상 100.0%)

n=278, %



Q11. 군산시 공무원의 역량 강화를 위해 좀 더 중요한 교육은 무엇이라고 생각하십니까?

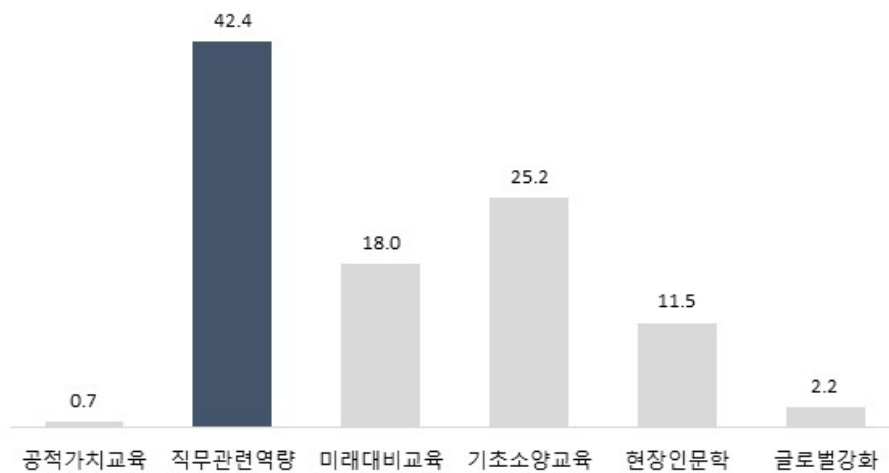
구분		시책현황이해	개인역량강화	특별직무교육	갈등해소	조직성과역량
전체		10.8	23.7	31.7	19.1	14.7
성별	남	14.3	20.5	32.1	20.5	12.5
	여	8.4	25.9	31.3	18.1	16.3
연령	20대	0.0	24.4	46.3	14.6	14.6
	30대	14.4	20.7	29.7	24.3	10.8
	40대	8.1	32.4	33.8	13.5	12.2
	50대	15.4	17.3	21.2	19.2	26.9
근무지역	본청	10.9	24.9	30.7	17.9	15.6
	사업소	10.0	20.0	50.0	20.0	0.0
	읍면동	9.1	0.0	36.4	45.5	9.1
직렬	행정직	8.0	21.6	30.4	20.8	19.2
	기타직	13.1	25.5	32.7	17.6	11.1
직급	9급이하	7.1	31.0	39.3	10.7	11.9
	8급	13.3	13.3	26.7	36.7	10.0
	7급	13.5	31.5	28.1	13.5	13.5
	6급	9.5	9.5	33.3	23.8	23.8
	5급	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(3) 군산시 공무원 교육의 시급한 과제

**군산시 공무원 교육의 시급한 과제는 직무 관련 역량으로 확인됨**

- 군산시 공무원의 질 높은 교육과 전문적인 강의 추진을 위해 가장 시급한 과제는 직무 관련 역량 교육이 42.4%로 가장 높게 나타남
- 세부적으로 확인한 결과, 남성은 기초소양 교육이 33.0%, 50대 이상의 공무원은 미래대비 교육이 42.3%, 5급 이상의 공무원은 현장 인문학이 100.0%로 높은 비율을 나타냄

n=278, %



Q12. 군산시 공무원의 질 높은 교육과 전문적인 강의 추진을 위해 가장 시급한 과제는 무엇이라고 생각하십니까?

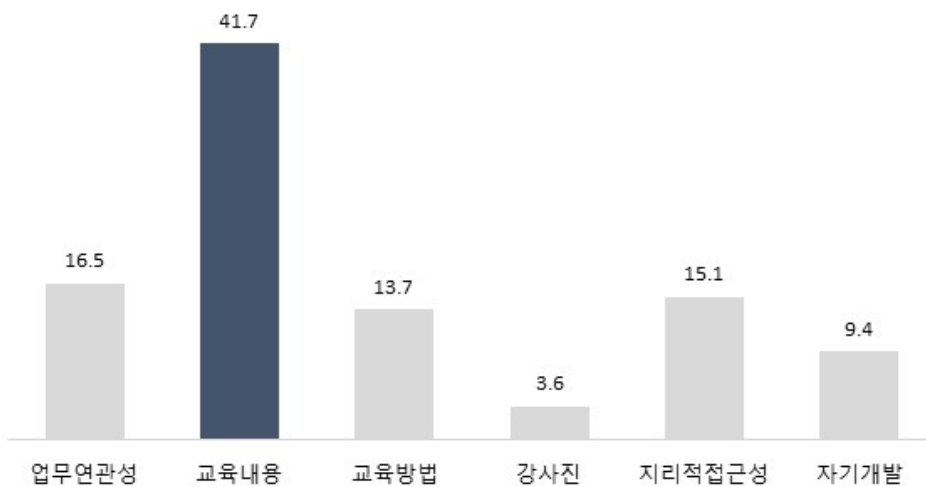
구분	공적가치교육	직무관련역량	미래대비교육	기초소양교육	현장인문학	글로벌강화	
전체	0.7	42.4	18.0	25.2	11.5	2.2	
성별	남	0.0	32.1	22.3	33.0	12.5	0.0
	여	1.2	49.4	15.1	19.9	10.8	3.6
연령	20대	4.9	39.0	26.8	19.5	4.9	4.9
	30대	0.0	47.7	12.6	25.2	12.6	1.8
	40대	0.0	45.9	4.1	36.5	10.8	2.7
	50대	0.0	28.8	42.3	13.5	15.4	0.0
근무지역	본청	0.8	41.2	19.1	24.9	11.7	2.3
	사업소	0.0	60.0	10.0	20.0	10.0	0.0
	읍면동	0.0	54.5	0.0	36.4	9.1	0.0
직렬	행정직	1.6	40.8	17.6	24.0	12.8	3.2
	기타직	0.0	43.8	18.3	26.1	10.5	1.3
직급	9급이하	2.4	51.2	15.5	22.6	6.0	2.4
	8급	0.0	35.0	16.7	35.0	13.3	0.0
	7급	0.0	47.2	16.9	20.2	13.5	2.2
	6급	0.0	28.6	28.6	28.6	9.5	4.8
	5급	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

(4) 군산시 교육 훈련 참여 시 가장 중요하게 고려하는 사항

**군산시 교육 훈련 참여 시 교육내용을 가장 중요하게 고려하는 사항으로 확인됨**

- 교육 훈련 참여 시 가장 중요하게 고려하는 사항은 교육내용이 41.7%로 가장 높게 확인됨
- 20대 공무원은 과반이 교육내용이 중요하다고 응답하였으며, 5급 이상은 교육내용이 아닌 업무 연관성이 66.7%로 가장 높은 비율로 확인됨

n=278, %



Q13. 군산시에서 실시하는 교육 훈련 참여시 가장 중요하게 고려하는 사항은 무엇입니까?

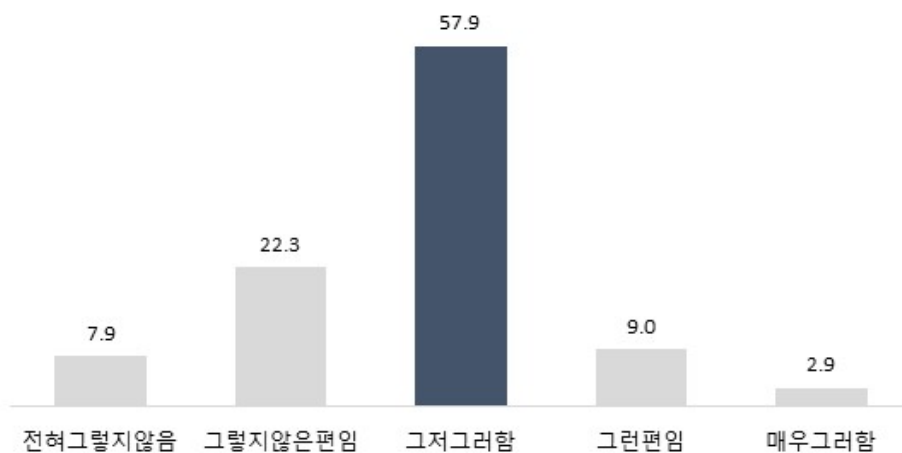
구분	업무연관성	교육내용	교육방법	강사진	지리적접근성	자기개발	
전체	16.5	41.7	13.7	3.6	15.1	9.4	
성별	남	15.2	37.5	18.8	1.8	19.6	7.1
	여	17.5	44.6	10.2	4.8	12.0	10.8
연령	20대	19.5	51.2	14.6	0.0	9.8	4.9
	30대	16.2	37.8	13.5	1.8	19.8	10.8
	40대	17.6	44.6	16.2	2.7	10.8	8.1
	50대	13.5	38.5	9.6	11.5	15.4	11.5
근무지역	본청	16.3	42.8	13.6	3.1	15.6	8.6
	사업소	20.0	30.0	20.0	10.0	0.0	20.0
	읍면동	18.2	27.3	9.1	9.1	18.2	18.2
직렬	행정직	12.0	51.2	11.2	3.2	16.0	6.4
	기타직	20.3	34.0	15.7	3.9	14.4	11.8
직급	9급이하	26.2	35.7	14.3	0.0	14.3	9.5
	8급	5.0	43.3	18.3	0.0	20.0	13.3
	7급	19.1	38.2	13.5	6.7	13.5	9.0
	6급	4.8	61.9	4.8	9.5	14.3	4.8
	5급	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0

(5) 업무 관련 교육 훈련의 충분함

**업무 관련 교육 훈련 충분 정도는 비교적 낮은 편임**

- 업무와 관련하여 교육 훈련을 충분히 받고 있다고 응답한 비율 중 보통 응답이 57.9%로 가장 높게 나타났으며 긍정 응답은 11.9%로 비교적 낮게 확인됨
- 5급 이상은 긍정 응답이 66.7%로 가장 높게 확인되어 교육 훈련이 충분하다고 인식하고 있음

n=278, %



Q14. 귀하의 업무와 관련하여 교육훈련을 충분히 받고 있다고 생각하십니까?

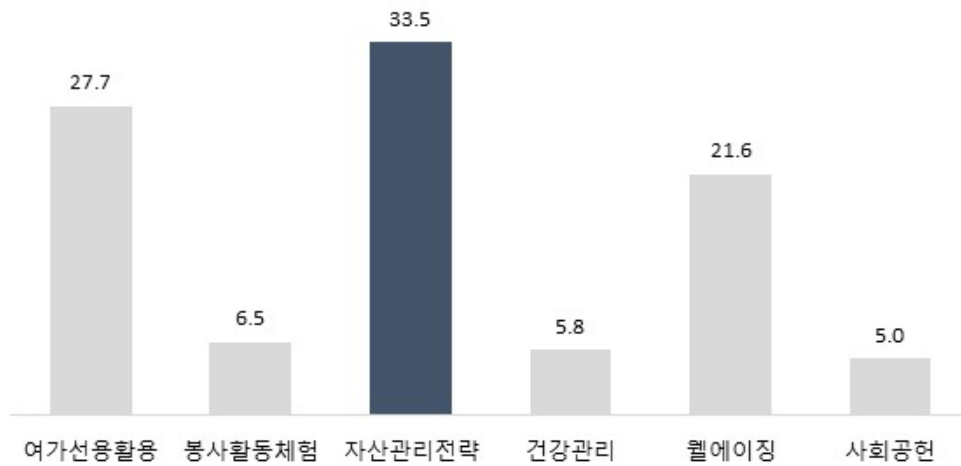
구분	전혀그렇지않다	그렇지않다	보통이다	그렇다	매우그렇다	
전체	7.9	22.3	57.9	9.0	2.9	
성별	남	10.7	16.1	53.6	14.3	5.4
	여	6.0	26.5	60.8	5.4	1.2
연령	20대	4.9	19.5	61.0	9.8	4.9
	30대	3.6	24.3	66.7	5.4	0.0
	40대	21.6	17.6	51.4	6.8	2.7
	50대	0.0	26.9	46.2	19.2	7.7
근무지역	본청	8.6	21.4	58.8	8.9	2.3
	사업소	0.0	30.0	50.0	20.0	0.0
	읍면동	0.0	36.4	45.5	0.0	18.2
직렬	행정직	4.8	28.0	54.4	11.2	1.6
	기타직	10.5	17.6	60.8	7.2	3.9
직급	9급이하	7.1	14.3	71.4	3.6	3.6
	8급	10.0	28.3	53.3	6.7	1.7
	7급	11.2	27.0	52.8	6.7	2.2
	6급	0.0	19.0	52.4	23.8	4.8
	5급	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0

(6) 퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 3가지

**퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 1순위는 자산관리 전략으로 확인**

- 퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 중 자산관리 전략이 33.5%로 가장 필요한 교육 중 1순위로 확인됨
- 세부적으로 살펴보면 남자와 8급 공무원은 여가선용활용이 1순위 교육 훈련이라 응답함

n=278, %



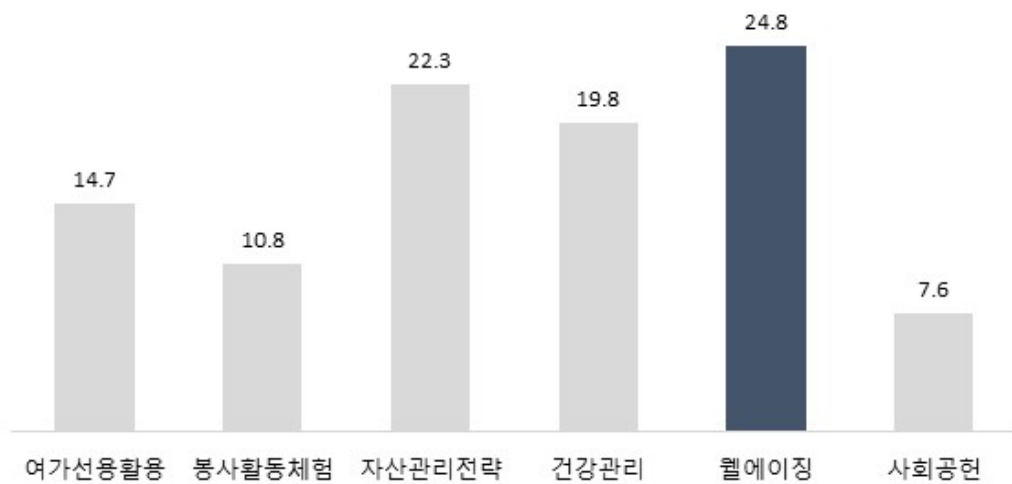
Q15. 사회적응 능력 함양을 위해 퇴직전 공직자에게 필요하다고 생각하는 교육 3가지(우선순위1)

구분	여가선용활용	봉사활동체험	자산관리전략	건강관리	웰에이징	사회공헌	
전체	27.7	6.5	33.5	5.8	21.6	5.0	
성별	남	32.1	8.0	28.6	11.6	12.5	7.1
	여	24.7	5.4	36.7	1.8	27.7	3.6
연령	20대	24.4	12.2	29.3	12.2	19.5	2.4
	30대	32.4	0.9	37.8	2.7	20.7	5.4
	40대	25.7	6.8	31.1	5.4	27.0	4.1
	50대	23.1	13.5	30.8	7.7	17.3	7.7
근무지역	본청	28.0	6.2	33.5	6.2	20.6	5.4
	사업소	30.0	0.0	40.0	0.0	30.0	0.0
	읍면동	18.2	18.2	27.3	0.0	36.4	0.0
직렬	행정직	21.6	5.6	36.8	4.8	28.0	3.2
	기타직	32.7	7.2	30.7	6.5	16.3	6.5
직급	9급이하	28.6	4.8	39.3	7.1	15.5	4.8
	8급	31.7	6.7	26.7	3.3	25.0	6.7
	7급	28.1	4.5	31.5	4.5	27.0	4.5
	6급	19.0	14.3	33.3	9.5	19.0	4.8
	5급	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0

**퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 2순위는 웰에이징으로 확인**

- 퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 중 웰에이징이 24.8%로 가장 필요한 교육 중 2순위로 확인됨
- 여자는 건강관리, 30대는 자산관리 전략이 가장 필요한 교육 중 2순위라고 응답함

n=278, %



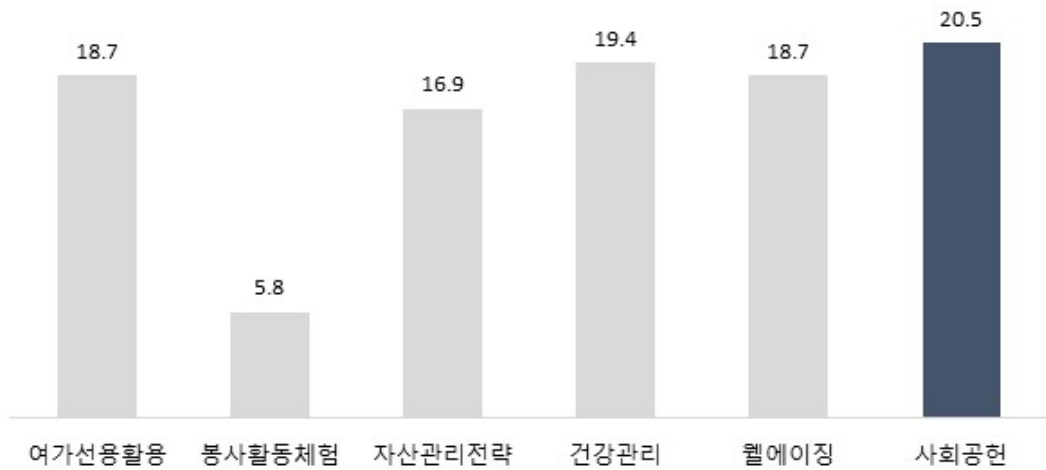
Q15. 사회적응 능력 함양을 위해 퇴직전 공직자에게 필요하다고 생각하는 교육 3가지(우선순위2)

구분	여가선용활용	봉사활동체험	자산관리전략	건강관리	웰에이징	사회공헌	
전체	14.7	10.8	22.3	19.8	24.8	7.6	
성별	남	15.2	11.6	23.2	16.1	29.5	4.5
	여	14.5	10.2	21.7	22.3	21.7	9.6
연령	20대	9.8	7.3	24.4	19.5	29.3	9.8
	30대	15.3	10.8	25.2	23.4	16.2	9.0
	40대	17.6	13.5	20.3	14.9	31.1	2.7
	50대	13.5	9.6	17.3	19.2	30.8	9.6
근무지역	본청	14.8	11.7	21.4	18.7	26.1	7.4
	사업소	10.0	0.0	30.0	40.0	20.0	0.0
	읍면동	18.2	0.0	36.4	27.3	0.0	18.2
직렬	행정직	20.8	10.4	19.2	20.8	23.2	5.6
	기타직	9.8	11.1	24.8	19.0	26.1	9.2
직급	9급이하	19.0	10.7	19.0	19.0	19.0	13.1
	8급	11.7	18.3	28.3	16.7	21.7	3.3
	7급	13.5	11.2	28.1	20.2	22.5	4.5
	6급	14.3	0.0	9.5	23.8	42.9	9.5
	5급	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0

**퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 3순위는 사회공헌으로 확인**

- 퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 중 사회공헌이 20.5%로 가장 필요한 교육 중 3순위로 확인됨
- 40대, 6-7급 공무원이 퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련 3순위로 사회공헌을 응답한 비율이 높음

n=278, %



Q15. 사회적응 능력 함양을 위해 퇴직전 공직자에게 필요하다고 생각하는 교육 3가지(우선순위3)

구분		여가선용활용	봉사활동체험	자산관리전략	건강관리	웰에이징	사회공헌
전체		18.7	5.8	16.9	19.4	18.7	20.5
성별	남	21.4	8.0	11.6	20.5	17.0	21.4
	여	16.9	4.2	20.5	18.7	19.9	19.9
연령	20대	14.6	4.9	31.7	17.1	19.5	12.2
	30대	19.8	9.0	15.3	12.6	27.0	16.2
	40대	16.2	2.7	16.2	21.6	10.8	32.4
	50대	23.1	3.8	9.6	32.7	11.5	19.2
근무지역	본청	18.7	5.8	17.5	19.1	18.3	20.6
	사업소	40.0	0.0	10.0	0.0	30.0	20.0
	읍면동	0.0	9.1	9.1	45.5	18.2	18.2
직렬	행정직	20.8	4.0	20.0	13.6	17.6	24.0
	기타직	17.0	7.2	14.4	24.2	19.6	17.6
직급	9급이하	14.3	8.3	22.6	22.6	23.8	8.3
	8급	16.7	6.7	20.0	15.0	15.0	26.7
	7급	22.5	3.4	13.5	15.7	19.1	25.8
	6급	19.0	4.8	9.5	28.6	14.3	23.8
	5급	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3

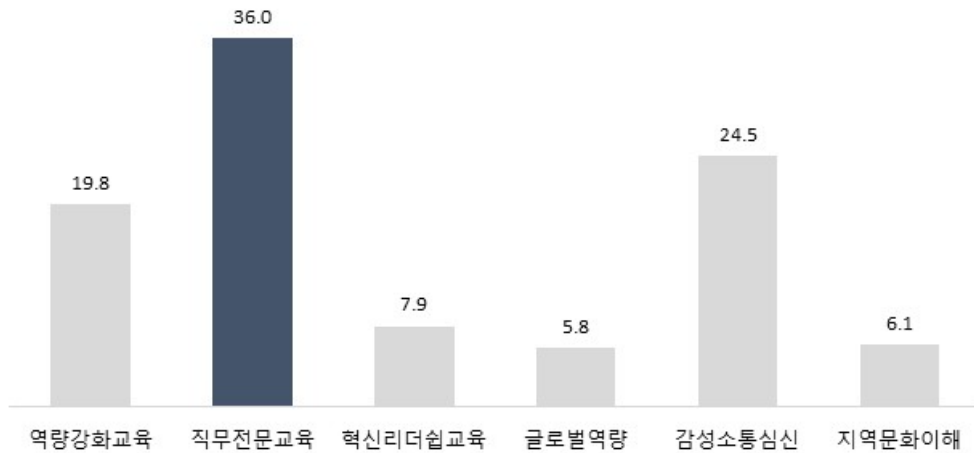
## 6) 군산시 비전 및 목표

### (1) 군산시 비전 달성을 위해 최우선적으로 실시해야 할 교육 훈련

#### 군산시 비전 달성을 위해 최우선적으로 실시해야 할 교육훈련은 직무 전문교육

- 군산시 비전 달성을 위해 최우선적으로 실시해야 할 교육훈련은 직무전문교육이 36.0%로 가장 높음
- 50대 이상의 공무원은 직무 전문교육(23.1%)보다는 역량강화 교육(26.9%), 감성소통심신 교육(26.9%)이 더 최우선적으로 실시해야한다고 응답함

n=278, %



Q16. 군산시의 비전 달성을 위해 교육훈련 계획을 수립시, 공무원 교육 프로그램에서 최우선적으로 실시해야 할 교육 훈련은 무엇이라고 생각하십니까?

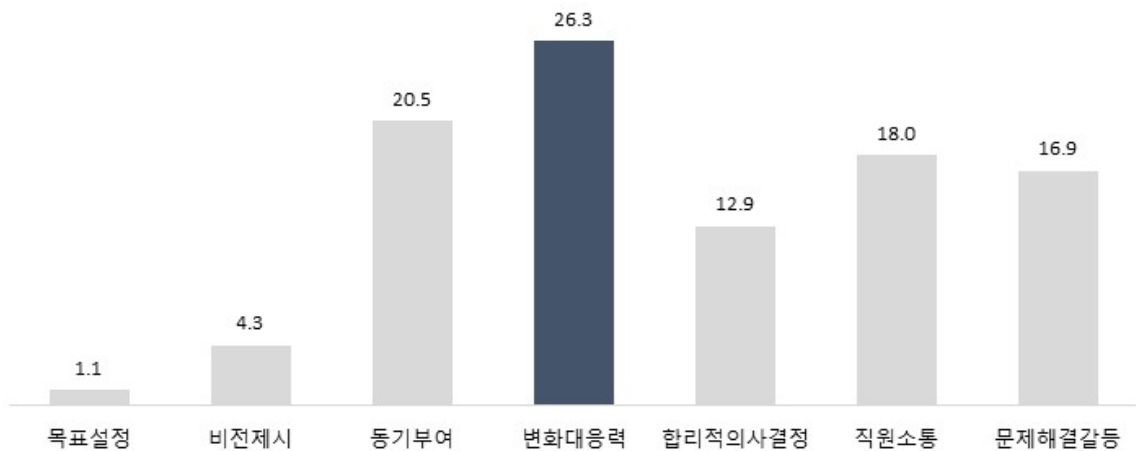
구분	역량강화교육	직무전문교육	혁신리더쉽교육	글로벌역량	감성소통심신	지역문화이해	
전체	19.8	36.0	7.9	5.8	24.5	6.1	
성별	남	24.1	33.0	7.1	10.7	17.9	7.1
	여	16.9	38.0	8.4	2.4	28.9	5.4
연령	20대	12.2	43.9	14.6	0.0	24.4	4.9
	30대	23.4	31.5	10.8	5.4	23.4	5.4
	40대	13.5	47.3	2.7	8.1	24.3	4.1
	50대	26.9	23.1	3.8	7.7	26.9	11.5
근무지역	본청	19.5	35.8	8.2	6.2	24.5	5.8
	사업소	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0
	읍면동	9.1	54.5	9.1	0.0	9.1	18.2
직렬	행정직	24.0	33.6	6.4	3.2	28.0	4.8
	기타직	16.3	37.9	9.2	7.8	21.6	7.2
직급	9급이하	23.8	38.1	9.5	4.8	19.0	4.8
	8급	13.3	33.3	13.3	6.7	25.0	8.3
	7급	19.1	38.2	6.7	4.5	24.7	6.7
	6급	23.8	28.6	0.0	9.5	33.3	4.8
	5급	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0

(2) 군산시 공무원에게 가장 취약한 요소

군산시 공무원에게 가장 취약한 요소는 변화대응력으로 확인

- 군산시 공무원에게 가장 취약한 역량 요소는 변화대응력이 26.3%로 가장 높은 비율로 확인됨
- 세부적으로 남성과 5급 이상은 동기부여 요소가 가장 취약한 역량요소라고 응답함

n=278, %



Q17. 군산시 공무원에게 가장 취약한 역량요소는 무엇이라고 생각하십니까?

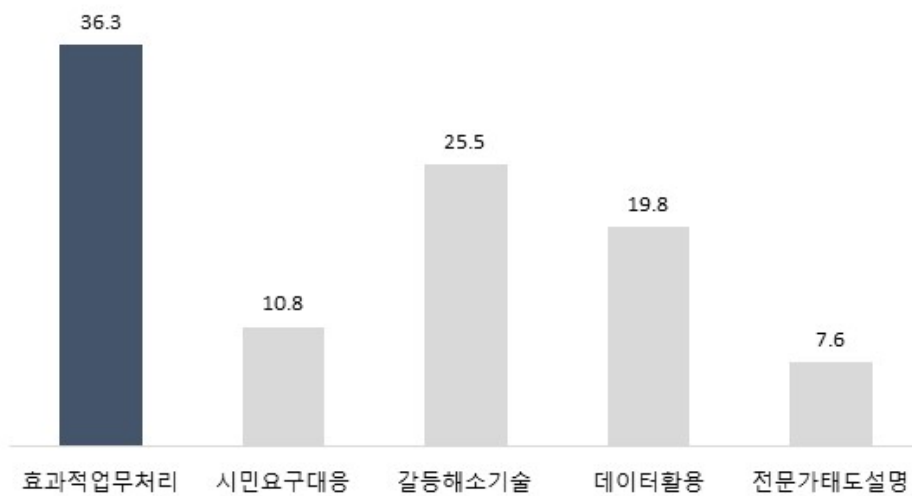
구분	목표설정	비전제시	동기부여	변화대응력	합리적인사결정	직원소통	문제해결갈등
전체	1.1	4.3	20.5	26.3	12.9	18.0	16.9
성별	남	0.9	1.8	33.9	17.9	19.6	8.9
	여	1.2	6.0	11.4	31.9	8.4	22.3
연령	20대	0.0	4.9	29.3	36.6	14.6	4.9
	30대	2.7	5.4	21.6	20.7	9.0	16.2
	40대	0.0	5.4	17.6	24.3	10.8	23.0
	50대	0.0	0.0	15.4	32.7	23.1	19.2
근무지역	본청	1.2	4.7	20.2	26.1	13.6	17.5
	사업소	0.0	0.0	30.0	30.0	0.0	0.0
	읍면동	0.0	0.0	18.2	27.3	9.1	18.2
직렬	행정직	0.0	6.4	24.8	28.8	11.2	12.8
	기타직	2.0	2.6	17.0	24.2	14.4	20.3
직급	9급이하	3.6	2.4	23.8	26.2	10.7	15.5
	8급	0.0	3.3	18.3	23.3	13.3	16.7
	7급	0.0	9.0	15.7	30.3	9.0	18.0
	6급	0.0	0.0	23.8	23.8	23.8	9.5
	5급	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0

(3) 향후 교육 프로그램의 가장 중요한 요소

**향후 교육프로그램의 가장 중요한 요소는 효과적인 업무처리로 확인**

- 향후 교육프로그램이 지향해야 할 가장 중요한 역량요소는 효과적인 업무처리가 전체의 36.3%로 가장 높게 확인됨
- 세부적으로 40대는 갈등 해소 기술이, 5급 이상은 데이터 활용이 더 중요한 요소라고 응답함

n=278, %



Q18. 향후 교육프로그램이 지향해야 할 가장 중요한 역량요소는 무엇이라고 생각하십니까?

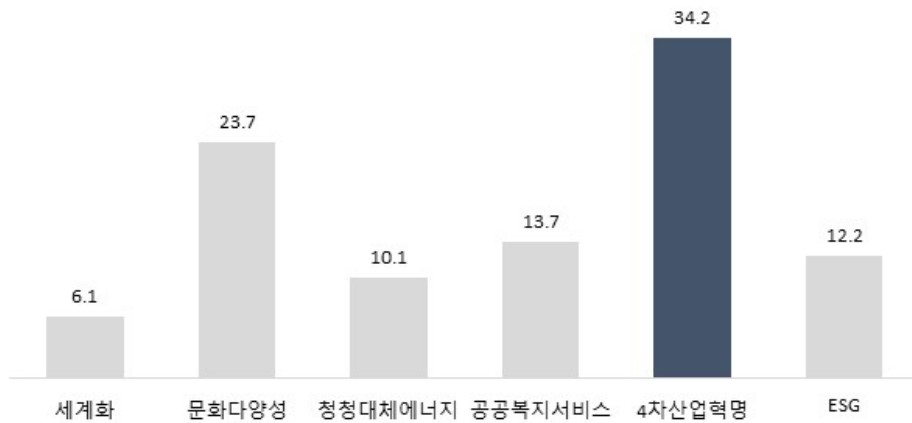
구분	효과적업무처리	시민요구대응	갈등해소기술	데이터활용	전문가태도설명	
전체	36.3	10.8	25.5	19.8	7.6	
성별	남	36.6	7.1	28.6	17.0	10.7
	여	36.1	13.3	23.5	21.7	5.4
연령	20대	48.8	4.9	12.2	29.3	4.9
	30대	39.6	18.0	21.6	14.4	6.3
	40대	25.7	8.1	36.5	18.9	10.8
	50대	34.6	3.8	28.8	25.0	7.7
근무지역	본청	36.6	10.9	24.9	20.2	7.4
	사업소	20.0	10.0	40.0	10.0	20.0
	읍면동	45.5	9.1	27.3	18.2	0.0
직렬	행정직	31.2	12.8	25.6	23.2	7.2
	기타직	40.5	9.2	25.5	17.0	7.8
직급	9급이하	45.2	3.6	26.2	25.0	0.0
	8급	28.3	28.3	10.0	21.7	11.7
	7급	29.2	9.0	32.6	15.7	13.5
	6급	47.6	4.8	33.3	9.5	4.8
	5급	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

(4) 미래사회 대비 공무원이 반드시 이해해야 하는 요소

**4차산업혁명 분야가 미래사회 대비 공무원이 반드시 이해해야 하는 요소로 확인**

- 미래사회를 대비하여 공무원이 반드시 이해해야 할 필요가 있다고 생각하는 분야는 4차산업 혁명이 34.2%로 가장 높게 나타남
- 읍면동과 행정직의 경우 4차산업혁명과 더불어 문화다양성 분야도 높은 비율로 확인되며, 5급 이상은 문화다양성 분야가 66.7%로 가장 높은 요소로 확인됨

n=278, %



Q19. 미래사회를 대비하여 공무원이 반드시 이해하여야 할 필요가 있다고 생각되는 분야는 무엇입니까?

구분	구분	세계화	문화다양성	청정대체에너지	공공복지서비스	4차산업혁명	ESG
	전체	6.1	23.7	10.1	13.7	34.2	12.2
성별	남	12.5	27.7	8.9	7.1	29.5	14.3
	여	1.8	21.1	10.8	18.1	37.3	10.8
연령	20대	9.8	9.8	12.2	24.4	39.0	4.9
	30대	3.6	27.0	13.5	11.7	33.3	10.8
	40대	6.8	27.0	4.1	14.9	33.8	13.5
	50대	7.7	23.1	9.6	7.7	32.7	19.2
근무지역	본청	6.6	23.3	10.1	14.0	34.6	11.3
	사업소	0.0	30.0	0.0	0.0	30.0	40.0
	읍면동	0.0	27.3	18.2	18.2	27.3	9.1
직렬	행정직	0.0	30.4	11.2	8.8	36.8	12.8
	기타직	11.1	18.3	9.2	17.6	32.0	11.8
직급	9급이하	9.5	19.0	8.3	23.8	32.1	7.1
	8급	0.0	30.0	13.3	10.0	40.0	6.7
	7급	6.7	27.0	10.1	6.7	36.0	13.5
	6급	4.8	14.3	9.5	14.3	28.6	28.6
	5급	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0

## 나. 시사점

### 1) 직무만족도

- **직업 및 담당 직무 만족도의 긍정 응답은 30%대로 나타남**
  - 직업 만족도의 긍정 응답은 29.9%, 담당 직무 만족도의 긍정 응답은 34.9%로 나타남
  - 직업 및 담당 직무 만족도 모두 남성, 50대 이상, 5급 이상의 만족도가 큰 것으로 나타남

### 2) 교육 참여 동기 및 교육 만족도

- **시간 부족의 문제점을 개선할 수 있는 방안 필요**
  - 교육 참여의 주요 동기는 교양 확장 및 전문성 강화를 위함이며, 선호하는 교육 유형은 사이버 교육인 것으로 나타남
  - 군산시에서 실시하고 있는 교육훈련에 대한 긍정 응답은 43.9%로 나타남
  - 군산시 교육 과정 중 가장 필요한 것은 미니메드와 근대문화 유산, 독서 통신 교육, 정보화 교육 순으로 나타남. 세부적으로 살펴보면 정보화 교육에서 20대는 외국어, 50대는 재난안전 체험 및 생활 법률 과정을 선호함
  - 교육훈련 강화를 저해하는 요인은 시간 부족이 63.3%으로 다른 이유에 비해 비교적 높게 나타나 이를 개선하기 위한 방안이 필요한 것을 알 수 있음

### 3) 교육 훈련과 직무 연관성

- **실무와 직접적 연관이 있는 프로그램 필요**
  - 교육 후 실무 적용 정도, 업무 향상 정도, 업무수행 평가, 실제 업무 적용 정도 등 전반적으로 효과에 대한 결과는 낮은 것으로 확인되어, 실무와 직접적으로 연관이 있는 내용의 교육훈련이 필요함을 알 수 있음
- **직무 연관성 제고를 위한 방안 마련 및 참여자 의견수렴 필요**
  - 교육훈련과 직무 연관성을 높이기 위한 방법 중 가장 높은 것은 현장 경험과 실무 지식이 풍부한 강사 확충, 공급자 중심이 아닌 학습자의 요구를 반영한 교육훈련이었음

- 현재 교육 효과에 대한 성과 점검에 대한 만족도가 낮은 수준이기 때문에 교육 전후 참여자 대상의 의견 수렴 과정이 필요함을 알 수 있음

#### 4) 교육훈련 ‘요구’

##### ○ 다각화된 교육 방법으로 흥미 제고 필요

- 효과적인 교육 방법으로 대면+온라인 교육, 현장 방문, 자기주도학습 등으로 나타나 다각적 방법이 필요함을 알 수 있음
- 군산시 공무원의 역량 강화를 위해 좀 더 중요한 교육은 특별직무교육 31.7%, 개인 역량 강화 23.7% 순으로 나타남
- 군산시 공무원 교육에서 가장 시급한 과제는 직무 관련 역량이 42.4%로 가장 높게 나타났으며, 군산시 공무원의 교육훈련 참여 시 가장 중요하게 생각하는 것은 교육 내용이 41.7%임개선이 필요함을 알 수 있음
- 퇴직 전 공직자 필요 교육 훈련은 자산관리 전략, 웰에이징, 사회 공헌 순으로 나타남

#### 5) 군산시 비전 및 목표

##### ○ 직무연관성을 고려하고 미래를 대비하는 교육 훈련 구성 필요

- 군산시 비전 달성을 위해 최우선적으로 실시해야 할 교육훈련은 직무 전문 교육이 가장 높았으며, 군산시 공무원에게 가장 취약한 요소는 변화 대응력, 동기부여 순으로 나타남
- 향후 교육 프로그램의 가장 중요한 요소는 효과적인 업무처리라고 응답하여 역시 직무연관성을 고려한 교육훈련이 필요함을 알 수 있음
- 4차 산업혁명 분야는 미래사회를 대비하여 공무원이 반드시 이해해야 할 요소로 확인됨



# Chapter VI

군산시 공무원 교육훈련 계획(2023~2027)

## 결론 및 제언

## VI. 결론 및 제언

### 1. 요약 및 시사점

#### ○ 단·중기 담당조직 및 인력 개선방안

- 현재, 4개 특례시는 자체 기본교육 실시를 목표로 지방공무원 교육훈련법 개정을 통한 교육훈련기관 설치를 추진하고 있음. 이는 시·도지사과 동일하게 특례시 소속으로 교육훈련기관을 설치하고, 신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자에 대한 자체 교육을 공급하는 것을 골자로 하고 있음
- 이를 위해서 다음과 같은 조직 및 인력 개선방안을 제안함. 2024년까지 기존의 행정지원과를 인적자원과와 행정지원과로 분리하고, 인적자원과에 인재양성팀을 교육기획팀으로 인재교육원을 교육운영팀으로 명칭을 변경할 필요가 있음. 또한, 담당 인력은 기존의 6명에서 10명으로 증원하여, 아래의 기능을 수행해야 함

#### ○ 중장기 담당조직 및 인력 개선방안

- 특히, 고양시의 경우, 고양시와 동일한 어려움을 겪고 있는 경기 북부의 시·군 소속 공무원의 교육 수요도 일부 수용할 필요가 있음. 이를 위해서는 직무 교육의 심화, 리더십 교육의 심화를 통하여 교육프로그램을 확장해야 함. 기존의 인적자원과를 교육기획과와 교육운영과로 분리하고, 인력을 10명에서 2명의 과장 포함 27명으로 증원해야 함. 무엇보다 교육역량 강화를 위하여 교수인력의 총원이 선행되어야 함
- 고양시는 2022년 인구 100만 대도시 특례가 적용되어 '특례시'로 발돋움할 것임. 가장 중요한 기능 중 하나인 교육훈련을 소속 공무원들의 교육수요에 맞추어 추진할 필요가 있음. 이를 통하여 공무원의 직무역량을 고양하여 향후 지속가능한 지역발전을 제고할 수 있을 것임. 더 나아가 고양시 주변 경기 북부 시·군의 교육 수요를 반영하여 주변 지자체와 협력하는 방안을 통하여 경기 북부의 핵심도시로 발돋움할 수 있을 것으로 판단됨. 다만, 설립과정 상의 자원마련 및 경기북부권의 교육수요를 충족시키기 위한 운영경비 충당을 위한 고양시 차원의 지원이 절실히 요구되는 바임

○ **공무원 교육훈련 강화방안**

- 첫째, 공무원들의 역량강화 교육훈련 체계 도입
- 둘째, 직무교육 체계의 강화
- 셋째, 필수교육과정을 선정(년 50시간 이상), 자율적으로 50시간 이상 이수
- 넷째, 외국어 장기교육과정 등 혁신적 교육과정의 확대
- 다섯째, 집합교육이 어려운 점을 감안하여 On-line학습지원 등 사이버교육 시스템의 구축
- 여섯째, Action Learning 실시
- 일곱째, 사내강사제도 도입

## 2. 정책 제언

### 가. 결론

#### ○ 공무원 교육 훈련의 방향 설정

- 새만금이라는 거대한 땅과 함께 자립경제 실현에 박차를 가하는 동시에 미래형 산업구조로의 개편과 재생에너지산업 육성, 군산 상생형 일자리를 통한 전기차 클러스터를 조성하는데 공무원들의 참신한 아이디어와 능력이 필요함. 군산시는 공무원들의 능력을 체계적으로 개발하기 위한 교육훈련의 올바른 방향을 설정해야 함

#### ○ 목표 달성을 위한 교육 확대

- 군산시는 공무원들의 교육 비전을 「시민과 소통하고 함께하는 인재 양성」으로 설정함. 군산시 공무원들이 지향할 인재상은 창의적 인재, 윤리적 인재, 글로벌 인재, 봉사적 인재, 전문적 인재, 융화적 인재로 제시함. 비전 달성을 위한 목표는 “공무원들의 직무 및 직분 수행의 방향 제시 필요, 주변 환경변화와 공무원의 역량 강화, 인적 자본과 가치 창출”로 설정함
- 목표 달성을 위한 추진 전략은 공무원상 정립, 자기 주도적 조직문화 형성, 창의적 업무 역량 강화, 시대 변화와 4차 산업 혁명을 준비하는 교육훈련, 현장 중심 체험 교육, 직무역량 제고, 조직문화 활성화, 맞춤형 교육훈련 확대, 미래 사회 대응능력 강화, 사이버 교육 강화를 통한 교육 기회 확대, 코로나19 상황 전개에 따른 유연한 교육임
- 코로나19 확산과 고강도 사회적 거리두기로 인해 그동안 겪어보지 못했던 힘든 시간을 보내고 있는 시민들과 함께 난제를 극복하고 빠르고 강한 경제회복을 이루어 군산시 재도약의 원년을 반드시 이루어 지도록 교육 훈련성고가 높은 프로그램과 교육과정을 개발하여 업무 성과를 극대화 해야 함

#### ○ 차별성 강화를 위한 프로그램 개발 필요

- 민선 8기 특화된 프로그램을 개발하여 군산시 공무원 교육훈련 프로그램의 차별성을 강화하고, 공무원들의 역량을 차별화해야 함. 민선8기 핵심사업과 연계된 프로그램을 개발하여 정책사업의 성과가 재고될 수 있도록 지원해야 함
- 대기업이 떠난 산업단지는 재생에너지와 전기차, 강소특구를 기반으로 지속 가능한 미래 신산업으로 개편과 지속적인 지원과 관심으로 자리매김을 했으며, 군산사랑상품권 발행과 배달의 명수, 동네문화카페를 중심으로 시행한 군산형 경제회복 프로젝트는 가시적 성과를 나타내며 전국적인 벤치마킹 모델이 되었음

- ‘시민참여형 육상태양광 발전사업’이 지난달 상업 운전을 시작하며 ‘재생에너지로 시민이 돈 버는 시대’를 개척해나가고 있으며 새만금 산단에 112만평 규모의 전국 최초 RE100 산업단지 조성이 현실화되어 군산시가 재생에너지를 기반으로 대한민국 미래 성장동력의 중심지로 자리매김할 것으로 기대하고 있음
- 한국GM 군산공장을 전기차 생산기지로 조성하기 위한 ‘전북군산형 일자리사업’ 또한 지난해 2월 ‘정부 상생형 일자리’로 지정되는 성과를 이뤘고 지난해 6월 군산 생산 1호 전기차인 ‘다니고벤’ 생산에 이어, 8월에는 에디슨 모터스 군산공장 준공의 성과를 보이며 2024년까지 전기차 24만대 생산의 전기차 클러스터 조성계획도 차근히 진행되고 있으며, 핵심사업을 적용한 맞춤형, 특화형 교육훈련 프로그램을 개발하여 교육훈련의 효과를 제고해야 함

### ○ 교육 훈련 강화의 지원 강화 필요

- 군산시는 역량기반교육을 강화해야 함에 따라 이에 대한 구체적인 분석이나 프로그램 및 교육과정 개발은 별도의 용역으로 연구하거나 실무 차원의 연차별 교육과정 수립과정에 반영될 필요가 있으며, 공무원들의 역량 강화나 교육훈련과 업무 성과의 연계성을 재고하기 위해서 직급별 역량분석을 바탕으로 교육을 강화해야 함
- 공무원 최신 첨단 교육훈련 프로그램을 개발할 수 있도록 예산과 시간, 프로그램을 지원해야 하며, 교육훈련 조직의 전문성을 재고하기 위하여 공무원 교육훈련 담당자와 교수요원 등에 대한 최신 교육 기회를 많이 제공하고 우수 교육 훈련기관에 대한 파견 제도를 활성화해야 함
- 교육훈련 환경을 크게 개선할 수 있는 기회가 있으면 적극적으로 검토하여 첨단 교육훈련 인프라를 조성할 수 있어야 함. 군산시 공무원교육원은 물론 국내외 우수한 교육 훈련기관과 네트워킹을 강화하여 우수한 프로그램과 강사를 확보할 수 있도록 협력을 강화해야 함. 비정형 현장 교육과정을 확대 운영해서 교육훈련의 현장성과 효율성을 제고하기 바람

## 나. 정책 제언

- 연구를 통하여 여러 가지 방안을 제시하였으나 단기적으로 경상북도 공무원 교육훈련에 도입해야 할 정책은 다음과 같이 제시할 수 있음
- 첫째, 교수요원의 역량을 강화할 수 있는 제도적 기반을 구축하고, 우수한 교수요원을 활용하여 디지털·첨단 교육 기술을 접목한 교육훈련 프로그램 및 교육과정을 개발하여 활용함으로써 교육훈련 성과를 제고해야 함. 이를 바탕으로 첨단 디지털 교육훈련 기술을 활용하여 맞춤형, 특화형 교육훈련을 확대하여 학습 및 업무 성과를 제고해야 함. 프로그램 및 교육과정 설계 과정에서 디지털·첨단 교육기술을 반영할 수 있도록 제도적으로 뒷받침해야 함
- 둘째, 민선7기 역점 사업, 농·산·어촌, 정신문화, 관광 관련 특화 프로그램 및 교육과정 개발을 지원하여, 지역에 부합하는 교육훈련을 제공함으로써 교육훈련을 통한 도정 업무 성과를 제고해야 함. 공무원 교육원의 교육훈련 비전이나 목표는 도정 비전이나 목표와 연동되어야 교육훈련 성과가 도정 성과로 이어질 수 있음.
- 셋째, 대구광역시 및 우수 교육훈련기관과의 우수 프로그램, 강사 협력을 통하여 교육과정의 질적 수준을 제고해야 함. 유관 교육 훈련기관의 우수한 교수요원을 적극적으로 활용하여 교육훈련의 수준을 높이고 자체 교수요원의 역량을 개발할 수 있도록 지원해야 함
- 넷째, 역량분석을 바탕으로 직급별 역량 교육과정을 개발하여 순환보직, 승진 등에 따른 직무교육을 강화하고 이를 도정 성과와 연계가 필요함. 아울러 교육훈련 성과와 인사관리와의 연계를 강화하여 순환보직 등에 반영해야 함
- 다섯째, 경상북도지방공무원교육원 신청사 건립에 따른 교육훈련을 활성화하기 위하여 교육훈련 예산 규모를 연차적으로 확대해야 함. 중기지방재정계획에서 전체 예산 규모 증가율보다 교육훈련 예산 규모의 증가율이 더 높아야 교육훈련 수요 증가에 대응할 수 있을 것으로 분석됨
- 여섯째, 경상북도지방공무원교육원에서 경상북도 인재개발원으로의 명칭 변경이 필요함. 행정안전부의 시민 교육 과정 및 공무원교육원 보유 시설·자산의 개방 확대 방침에 부응하기 위해서는 공무원 뿐 만 아니라 시민 등을 교육훈련 대상에 포함할 필요가 있음. 따라서 명칭을 경상북도지방공무원교육원에서 경상북도 인재개발원으로 바꾸는 것이 교육훈련 실체보다 더 부합한다고 볼 수 있음

# 부록

# 군산시 공무원

## 교육 훈련 기본계획 수립을 위한 요구조사

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

본 설문조사는 군산시 공무원 교육훈련 5개년 계획(2023 - 2027)에 따른 군산시 공무원을 위한 교육훈련 프로그램의 효과성과 적실성을 향상시키기 위한 설문조사입니다. 군산시의 공무원 교육프로그램에 대해 평소 생각하시는 내용과 향후 개선방향에 대하여 솔직한 답변 부탁드립니다.

귀하께서 응답해주시는 내용은 「군산시의 공무원 교육 훈련계획 수립」을 위한 귀한 자료로 활용될 것입니다. 또한, 응답하신 모든 내용은 통계자료로만 활용되며 그 비밀이 보호되도록 통계법(33, 34조)에 규정되어 있음을 말씀드립니다.

설문내용에 대한 궁금하신 사항은 아래의 연락처로 문의하시면 바로 응답해 드리겠습니다.

설문 **응답기간**은 2022.10.12.~ 10.16.까지 입니다.

2022년 10월

설문지 작성관련 문의사항(군산시청 교육지원과 교육지원계, 454-2592)

### A. 다음은 응답자 기본 특성에 관한 질문입니다. 해당하는 번호에 체크(✓)해 주십시오.

1	성별	① 남성    ② 여성
2	연령	① 20대    ② 30대    ③ 40대    ④ 50대 이상
3	학력	① 고졸미만    ② 고졸    ③ 전문대졸    ④ 대학졸    ⑤대학원졸(수료) 이상
4	근무지역	① 본청    ② 사업소    ③ 읍·면·동
5	결혼 여부	① 기혼    ② 미혼
6	직렬	① 행정직    ② 기타직
7	직급	① 9급 이하    ② 8급    ③ 7급    ④ 6급    ⑤ 5급 이상
8	재직 기간	① 1년 미만    ② 1년 이상 ~3년 미만    ③ 3년이상 ~5년 미만 ④ 5년 이상 ~ 10년 미만    ⑤ 10년 이상 ~ 20년 미만    ⑥ 20년 이상
9	'21년도 교육 이수 시간	① 30시간 이하    ② 31~50시간    ③ 51~80시간    ④ 81시간~100시간    ⑤ 101시간 이상
10	가장 최근 수료한 교육시점	① 1~3개월    ② 4~6개월    ③ 7~9개월    ④ 10~12개월    ⑤ 13개월 이상

**B. 다음은 응답자의 직무만족도에 관한 질문입니다**

11. 귀하는 공무원이라는 직업만족도는 어떠십니까?

- ① 매우불만족    ② 불만족    ③ 보통    ④ 만족    ⑤ 매우 만족

12. 귀하께서는 현재 자신이 담당하고 있는 직무에 대해 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ① 매우불만족    ② 불만족    ③ 보통    ④ 만족    ⑤ 매우 만족

**C. 다음은 응답자의 교육참여 동기 및 교육만족도에 관한 질문입니다**

13. 귀하가 교육에 참여하시는 주된 동기는 무엇입니까?

- ① 직무·직급별 전문성 강화를 위해서  
② 경력 단계별 체계적인 역량 강화를 위해서  
③ 개인의 소양 및 교양을 확장시키기 위해  
④ 4차산업혁명 등 새로운 사회 변화에 적응하기 위해서  
⑤ 퇴직 후를 준비하기 위해서

14. 귀하가 가장 선호하는 교육훈련 유형은 무엇입니까?

- ① 공무원교육원 집합교육  
② 군산시 자체교육  
③ 민간교육훈련기관 교육(한국생산성본부, 인재개발원, 중소기업연수원 등)  
④ 공무원 교육기관(지방행정연수원, 국토교통인재개발원, 국립보건연구원 등)  
⑤ 인터넷을 통한 사이버 교육

15. 군산시에서 실시하고 있는 교육 훈련에 대해 어떻게 평가하십니까?

- ① 매우 불만족    ② 불만족    ③ 보통    ④ 만족    ⑤ 매우 만족

15-1. (15번 문항 ①, ② 선택 시) 교육훈련에 대하여 불만족인 사유를 기재하여주시기 바랍니다.

16. 군산시에서 실시했던 교육과정 중 꼭 필요하다고 생각되는 과정을 선택해 주십시오(중복응답)

예> 미니-메드(mini-med), 근대문화유산 바로알기, 4차산업혁명과정, 재난안전체험과정, 독서통신교육, 생활법률  
 및 재무설계과정, 다육이 아트과정, 외국어 교육, 정보화 교육 등

①	②	③
---	---	---

17. 교육훈련 프로그램 강화를 저해하는 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 시간부족(업무과다)      ② 인사제도와 비연계성      ③ 가사 및 육아      ④ 실천중심 교육 부족
- ⑤ 접근성의 한계(원거리)      ⑥ 기타 (      )

**D. 다음은 교육 훈련과 직무 연관성에 대한 질문입니다 (모든 문항 체크)**

※ 귀하의 교육 훈련 후 직무에 활용되는 정도에 관련된 질문입니다. 해당되는 부분에 체크(✓)하여 주시기 바랍니다. (① 전혀그렇지않음 ②그렇지않은편임 ③그저그러함 ④그런편임 ⑤매우그러함)

순서	직무 활용 및 연관성 정도	①	②	③	④	⑤
18-1	교육 훈련에서 배운 내용을 실제 업무에서 많이 사용하고 있다					
18-2	교육 훈련에서 배운 내용 덕분에 나의 업무수행이 향상될수 있었다					
18-3	교육 훈련을 받은 후 상사나 동료로부터 업무수행이 향상되었다는 이야기를 듣는다					
18-4	교육훈련에서 배운 내용들을 실제 업무에 적용해 보려고 시도해 왔다					
18-5	교육 훈련에서 배운 내용들이 실제 업무에서 부딪히는 문제점을 해결하는데 큰 도움이 되었다고 생각한다					

※ 교육훈련의 효과성 및 직무 연관성을 높이기 위한 개선 내용입니다. 귀하의 생각과 일치하는 항목에 체크 (✓)해 주시기 바랍니다(모든 항목 체크).(① 전혀그렇지않음 ②그렇지않은편임 ③그저그러함 ④그런편임 ⑤매우그러함)

순서	개선 사항	①	②	③	④	⑤
19-1	현장 경험과 실무지식이 풍부한 강사 확충					
19-2	교육방법의 다양화(학습, 연구, 직무관련 자기주도학습)					
19-3	교육 평가체계수립 및 교육 효과에 대한 성과 점검					
19-4	공급자 중심이 아닌 학습자의 요구를 반영한 교육 훈련					
19-5	상사 및 동료의 적극적인 지원					
19-6	양질의 학습콘텐츠 제공					

**E. 다음은 교육 훈련 '요구'에 대한 질문입니다**

※ 귀하가 생각할 때 가장 효과적으로 생각하는 교육 훈련 방법은 무엇입니까? 귀하의 생각과 일치 하는 항목에 체크(✓)해 주시기 바랍니다(모든 문항 체크).

(① 전혀그렇지않음 ②그렇지않은편임 ③그저그러함 ④그런편임 ⑤매우그러함)

순서	효과적인 교육 훈련 방법	①	②	③	④	⑤
20-1	대면(집체)교육					
20-2	온라인(사이버)교육					
20-3	대면 + 온라인 교육					
20-4	현장방문(시찰)					
20-5	워크숍(주제발표 및 토론)					
20-6	자기주도학습(멘토링, 스터디, 동아리, 사회활동 등)					

21. 군산시 공무원의 역량 강화를 위해 좀더 중요한 교육은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 우리 고장의 시책과 일반 현황 이해하기
- ② 개인 중심의 역량 강화 교육
- ③ 행정에 필요한 특별 직무교육
- ④ 구성원 및 세대 간 갈등 해소를 위한 소통 프로그램
- ⑤ 조직의 성과향상을 위한 역량개발 프로그램

22. 군산시 공무원의 질 높은 교육과 전문적인 강의 추진을 위해 가장 시급한 과제는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 공적가치 확립을 위한 교육(통일·안보)
- ② 직무관련 역량강화
- ③ 급변하는 미래사회를 대비하는 교육
- ④ 기초 소양교육(리더쉽, 의사소통, 성인지, 건강 등)
- ⑤ 강의와 현장체험이 병행된 독서과정 또는 인문학 과정
- ⑥ 외국어 능력 및 국제적 매너 등 글로벌 강화 교육

23. 군산시에서 실시하는 교육 훈련 참여시 가장 중요하게 고려하는 사항은 무엇입니까?

- ① 업무연관성    ② 교육내용    ③ 교육방법    ④ 강사진    ⑤ 지리적 접근성    ⑥ 자기개발 등

24. 귀하의 업무와 관련하여 교육훈련을 충분히 받고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀그렇지않다    ② 그렇지않다    ③ 보통이다    ④ 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

25. 사회적응 능력 함양을 위해 퇴직전 공직자에게 필요하다고 생각하는 교육 3가지를 선택해주시기 바랍니다.

(            ), (            ), (            )

- ① 여가선용활용방법 교육    ② 자원봉사활동 및 사회적응 자율체험 교육    ③ 자산관리 전략 방법 교육
- ④ 100세 시대 건강관리 방법교육    ⑤ 웰에이징 프로그램 (사회변화트렌드, 은퇴설계등)
- ⑥ 사회공헌전문프로그램(해외협력, 재능나눔, 전문 컨설팅 등)

### F. 다음은 군산시의 비전과 목표에 대한 질문입니다

26. 군산시의 비전 달성을 위해 교육훈련 계획을 수립시, 공무원 교육 프로그램에서 최우선적으로 실시해야 할 교육 훈련은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 기본 역량강화 교육
- ② 직무 능력향상에 관한 전문교육
- ③ 조직 혁신리더십 교육
- ④ 글로벌 역량강화 교육
- ⑤ 감성과 소통을 통한 심신 교육
- ⑥ 지역사회 문화에 대한 이해 교육

27. 군산시 공무원에게 가장 취약한 역량요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 목표 설정
- ② 비전 제시
- ③ 동기 부여
- ④ 변화 대응력
- ⑤ 합리적 의사결정
- ⑥ 조직 상·하 관계 및 직원 간의 소통
- ⑦ 문제해결 및 갈등 조정

28. 향후 교육프로그램이 지향해야 할 가장 중요한 역량요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 팀 내에서 효과적으로 업무를 처리하는 능력
- ② 시민의 요구를 파악하고 대응하는 능력
- ③ 협상이나 갈등해소 기술을 이용하는 능력

- ④ 조직상 정보의 분석을 위한 양적·질적 데이터 활용 능력
- ⑤ 시민의 신뢰를 얻기 위한 전문가적 태도로 설명하는 능력

29. 미래사회를 대비하여 공무원이 반드시 이해하여야 할 필요가 있다고 생각되는 분야는 무엇입니까?

- ① 세계화
- ② 문화 다양성
- ③ 녹색 청정에너지 및 대체 에너지
- ④ 공공 복지 서비스
- ⑤ 4차 산업혁명(메타버스, NFT, 증강현실, 가상화폐 등)
- ⑥ ESG(환경, 사회, 지배구조)

30. 군산시에서 실시하는 교육과 관련하여 개선점이나 기타 의견이 있으시면 자유롭게 작성해 주십시오

(예. 강사, 교육과정(신설 폐지 등), 적정교육인원, 교육장 시설 등 )

설문에 응해주셔서 감사합니다.