

# 보건복지전담 공무원과 민간 보건복지종사자의 교육요구 비교

송윤희<sup>1</sup>, 엄미리<sup>2\*</sup>, 진선미<sup>3</sup>

<sup>1</sup>안양대학교 교양대학, <sup>2</sup>광운대학교 교수학습센터, <sup>3</sup>한국보건복지인력개발원 교수실

## Comparative Study of Educational Needs between Public Officials and Private Employees for Health and Welfare

Yun-Hee Song<sup>1</sup>, Mi-Ri Eom<sup>2\*</sup>, Sun-Mi Jin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>College of Liberal Arts, Anyang University

<sup>2</sup>Center for Teaching and Learning, Kwangwoon University

<sup>3</sup>Office of Professor, Korea Human Resource Development Institute for Health & Welfare

**요약** 본 연구의 목적은 보건복지 공무원과 민간종사자의 교육 요구사항을 비교해 봄으로써 향후 교육개선점 및 운영방안을 도출하는데 있다. 보건복지 공무원 2,290명과 민간종사자 1,991명을 대상으로 수행되었으며 수집된 자료는 빈도분석 및 t-검증을 통해 분석하였다. 연구결과, 충분한 교육훈련경도와 집합교육 수강 횟수는 공무원보다 민간종사자가 다소 높은 것으로 나타났다. 교육참여 시 공무원과 민간종사자 모두 업무관련성과 교육내용을 고려하였다. 또한 교육지원에서는 상사의 업무배려, 동료 참가의지, 제도적 여건은 공무원보다 민간종사자가 높은 것으로 나타난 반면, 새로운 정책에 대한 정보공유 및 교육제공은 민간종사자보다 공무원이 높은 것으로 나타났다. 교육개선 측면에서는 적정교육일수는 공무원은 3일, 2일을 선호하는 반면, 민간종사자는 1일, 2일을 선호하였다. 또한 공무원과 민간종사자 모두 효율적인 교육유형으로 집합교육과 혼합교육을 선호하였다. 본 연구결과를 토대로 보건복지교육의 활성화와 운영 방안에 대하여 논의하였다.

**주제어** : 보건, 사회복지, 공무원, 민간종사자, 교육수요조사

**Abstract** The purpose of this study is to compare the educational needs of public officials and private employees for health and welfare in order to improve education program. Data were collected from 2,290 public officials and 1,991 private employees and were analyzed using frequency analysis and independent sample t-test. Private employees recognized that education and training are more enough than public officials. In addition, private employees took the gathering training classes more than public officials. Private employees reported that they are more satisfied than public officials with regard to leader consideration, peers' will of participation and institutional conditions. However, public officials reported that they are more satisfied than private employee officials with regard to the degree of sharing of information and education for new policies. Public officials preferred three or two days of training, but private employees preferred one or two days. Both public officials and private employees preferred gathering training classes and blended learning as an effective education type. Based on this research, invigoration of health and welfare education and the management of its plan were discussed.

**Key Words** : Health, Welfare, Public officials, Private employees, Educational needs

\*Corresponding Author : Mi-Ri Eom(mreom@kw.ac.kr)

Received December 15, 2017

Accepted February 20, 2018

Revised December 25, 2017

Published February 28, 2018

## 1. 서론

국민의 생활수준이 높아지고 삶의 질이 향상됨에 따라 보건 및 사회복지에 대한 관심이 증대되고 있다. 이러한 변화에 발맞춰 보건복지 전문인력의 중요성이 강조되면서 보건복지 전문인력이 가져야 할 지식과 전문성을 함양할 수 있는 교육 및 훈련이 강화되어야 한다는 자각의 목소리 또한 증대되고 있다[1]. 보건복지 전문인력에 대한 적극적인 교육과 훈련 강화 및 확대는 향후 보건복지 전문인력들이 국민에게 보다 질 높은 보건 복지 서비스를 제공함으로써 국민의 행복을 실현하게 할 것이다. 따라서 최근 보건복지 인력에 대한 교육은 보건복지 업무를 수행하는 공무원과 민간종사자의 전문성을 높이는 기회를 제공하며 궁극적으로 보건복지 분야의 발전을 도모하고 있다.

그 대표적인 사례로 보건복지전담 공무원 및 민간 보건복지종사자의 교육을 담당하는 한국보건복지인력개발원은 매년 약 400개 과정이 넘는 집합교육과 사이버교육을 병행하며 양적 및 질적 성장을 이루어가고 있다[2]. 또한 지방자치단체, 학회 등에서도 다양한 보건복지 관련 교육이 제공되고 있다. 하지만 이러한 성장에도 불구하고 보건복지 관련 교육요구나 문제점에 대한 구체적인 논의는 미흡하다. 각 교육프로그램에 대한 교육생의 교육만족도, 현업적용도 등 교육관련 조사는 진행되고 있지만, 실제 1년 동안 어느 정도의 교육을 받고 있고 현업을 수행하는데 있어 교육이 충분한 지에 대해 살펴본 연구는 거의 없다. 또한 직업교육 및 인적자원개발의 측면에서 개인의 직업적 성취와 국가적 생산성 제고 등을 위해 근로자의 능력개발이 중요하고 이를 위한 직업군에 따른 교육요구를 파악하는 것이 선행되어야 하며, 보건복지 영역뿐만 아니라 안정적 행정 운영과 바람직한 정책목표 달성을 위해서는 공무원의 능력개발이 중요하고 이를 위한 교육요구 현황 파악은 매우 중요하다.

또한 민간 보건복지종사자는 실제적인 보건복지 현장에서 다양한 문제 상황에 직면하면서 필요한 교육적 요구가 있으며 이는 보건복지전담 공무원의 교육적 요구와는 다를 수 있다. 하지만 지금까지의 보건복지 관련 교육요구를 분석한 연구 중 직접적으로 보건복지전담 공무원과 민간 보건복지종사자에 교육요구에 대해 비교한 연구는 매우 미흡하다. 같은 업무를 하더라도 보건복지전담 공무원과 민간 보건복지종사자에 따라 교육내용, 기간,

방법 등에 대한 요구가 다를 수 있으며 그에 따른 논의가 필요하다. 이러한 연구는 보건복지 관련 종사자들의 직업군에 따른 교육과정의 체계적 운영 및 개선에 필수적인 요소이자 판단의 기준자료로 활용될 수 있다.

정리해 보면, 교육보건복지 예산이 증가하고, 국민의 요구가 다양화되면서 이를 충족시키기 위한 보건복지전담 공무원과 민간 보건복지종사자의 전문성이 요구되고 있으나 각각의 전문성 강화를 위한 차별화된 교육체계나 교육프로그램은 부족한 상황이다[3]. 또한 보건복지 분야의 특성상 공공부문과 민간부문의 연계강화가 무엇보다도 중요한 일임에도 불구하고 사회복지서비스와 보건의료서비스 차원의 인력에 대한 교육과정의 연계는 없으며, 보건복지 공무원 및 민간 종사자의 규모가 커짐에도 불구하고 교육 기회가 절대적으로 부족하고, 교육내용의 다양성이 부족하다는 지적도 있다[4]. 현재까지도 보건복지 영역이 커짐에 따른 직무분야별, 대상자별 역량강화 또는 전문성 강화를 위한 체계적인 교육은 부족한 상황이다.

직무역량강화 또는 전문성 강화를 통해 직장의 직무목표를 달성하기 위해 직장 또는 직장의 구성원들이 공식적·비공식적으로 중요한 부분에 대해 힘을 내도록 하고, 개인의 능력과 잠재능력을 탐색·향상시킴으로써 자신의 직무와 삶에 대한 자신만의 신념과 확신을 갖고 행동으로 실천하는 긍정적인 효과가 있음이 입증된 바[5], 이에 본 연구에서는 역량강화 또는 전문성 강화를 위한 보건복지 관련 교육과정 및 교육프로그램의 대표적인 교육대상인 보건복지전담 공무원과 민간 보건복지종사자를 대상으로 교육에 대한 인식과 요구를 비교·분석해봄으로써 보건복지교육의 체계적인 교육 기획에 도움을 주고, 보다 효과적인 교육훈련프로그램의 운영 방안을 탐색할 수 있는 기초적 자료를 제공하고자 한다. 이를 위해 보건복지전담 공무원과 민간 보건복지종사자의 보건복지 교육프로그램에 대한 교육참여 정도, 교육지원 정도, 교육개선 사항으로 크게 3가지 측면으로 구분하여 연구를 진행, 결과를 도출하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 교육수요조사

교육요구조사는 교육훈련수요조사, 교육요구분석, 교

육수요조사 등 다양한 용어들로 혼용되어 사용되고 있는데, 조직은 물론 개인의 교육훈련에 대한 필요성이나 수요를 파악하기 위해 인적자원개발(Human Resource Development: HRD) 분야에서 광범위하게 사용되고 있다. 교육요구조사에 대한 정의는 다양하게 제시되어 있는데 이는 교육훈련에 관련된 연구자와 실무 종사자들에 의해 사용되어지고 있는 접근방법과 모형이 다양하기 때문이다[6]. 교육요구조사란 교육과정을 운영하기 전에 그 수요를 파악하는 것으로 교육요구 분석, 요구분석, 프로그램요구 분석 등의 용어와 혼용되어 사용되기도 한다.

학자들마다 다르게 정의하고 있는데 교육과정의 목적과 목표를 정량화하기 위한 방식으로서 교육과정 개발에 있어 기본적인 권고사항으로 정의되기도 하며[7], 현재 상태와 바람직한 미래상태의 차이(Gap)를 발견하기 위한 과정으로 정의내리기도 한다[8]. 또한 양숙자 외의 보건분야 공무원 교육훈련 현황 및 발전방안에 관한 연구에서도 교육요구 조사의 필요성을 언급하며 급변하는 보건의료 환경에 능동적으로 대처할 수 있는 직무능력 배양을 위해서는 교육대상자들의 학습요구와 미래의 보건 환경 변화에 따라 예측되는 학습 및 교육요구들을 파악해야 한다고 강조하고 있다[1].

오늘날 일반적으로 요구조사 또는 요구분석의 접근방법으로 McGehee와 Thayer가 제시한 요구분석 모델을 근거로 하고 있는데[9], 분석의 측면을 조직, 과업, 개인 차원으로 구분한다. ‘조직분석’은 ‘상황은 어떠한가?’에 대한 관점으로 조직 전체의 목표, 전략, 자원, 환경적인 요인 등을 분석함으로써 조직에 대한 이해를 높이고 자원과 상황에 따라 프로그램의 적절성을 파악할 수 있다. ‘과업분석’은 ‘어떤 점에서 훈련이 필요한가?’에 대한 관점으로, 과업을 완성하기 위해 반드시 배워야 하는 것을 결정하기 위한 것으로 직무수행요건과 관련된 지식, 기술, 개인의 수행능력 등이 분석 요소이다. 마지막으로 ‘개인분석’은 ‘누가 훈련을 필요로 하는가?’에 대한 관점으로 개인이 직무를 요구하는 능력과 기술을 갖추고 있는지를 파악하고 누가 훈련이 필요한지 확인할 수 있다.

본 연구의 목적은 보건복지 공무원과 민간종사자의 교육요구 조사결과를 비교·분석하여 기존 교육과정의 개선점을 찾아내고, 새로운 교육과정을 위한 시사점을 도출하는 것이다. 이에 McGehee와 Thayer의 요구분석 모델을 바탕으로 요구조사 내용을 구성, 연구를 진행하였다.

또한 좀 더 체계적인 연구진행을 위해 보건복지 교육요구와 관련하여 선행연구를 살펴보면[1,4,10-13], 포함된 내용은 상이하지만 공무원 관련 또는 교육기관에서 주로 수요조사를 위해 사용되는 문항, 내용, 범위 등을 파악할 수 있었으며, 이를 참고하여 본 연구의 측정도구를 개발하였다. 본 연구는 기존연구와의 차별화를 위해 전국규모의 보건복지전담 공무원 및 민간 보건복지종사자의 교육요구를 비교하여 그 차이를 살펴봄으로써 향후 보건복지교육의 정책방향을 제시하는데 목적을 두었다.

## 2.2 보건복지 관련 교육과정의 현황

보건복지전담 공무원 및 민간 보건복지종사자의 역량강화를 위한 교육요구를 비교·분석하기 위해서 보건복지 관련 교육과정의 현황을 볼 필요가 있겠다. 특히 보건복지 공무원과 민간종사자들을 동시에 교육하는 대표적인 교육기관인 한국보건복지인력개발원의 교육과정을 살펴보고자 한다[2]. 보건복지 공무원의 경우 민간종사자에 대한 교육은 한국보건복지인력개발원에서 직무 교육을 중점적으로 하고 있고, 지방공무원교육원에서 보건복지 공무원을 중심으로 직무 기본교육을 하고 있으며, 민간종사자의 경우 한국보건복지인력개발원과 관련 협회 등에서 이루어지고 있다.

교육의 형태는 크게 집합교육, 사이버교육으로 나누어 살펴볼 수 있다. 집합교육의 경우, 교육대상은 보건·복지 업무에 종사하는 공무원 및 민간인이며, 구체적인 교육분야는 보건복지부, 창조교육, 공통역량, 사회복지분야, 보건의료분야, 감염병위기대응분야, 국제교육 등으로 구분된다. 사이버교육의 경우, 교육대상은 우선적으로 보건·복지 분야 공무원 및 민간 종사자이며, 관심있는 국민으로까지 확대하였다. 언제 어디서나 편리하게 학습할 수 있는 365일 상시학습 환경을 제공하고 있으며, 사이버교육의 교육분야는 보건의료, 사회복지, 융복합역량, 기본교육, 직무공통 등으로 구분된다[14].

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

본 연구는 보건복지 교육수요조사를 위해 보건복지 공무원과 민간종사자를 대상으로 수행되었다. 보건복지 공무원 2,290명(53.5%), 보건복지 민간종사자 1,991명

(46.5%)이다. 성별을 살펴보면, 남성은 1,319명(30.8%), 여성은 2,962명(69.23%)이었고, 연령은 20대 346명(8.1%), 30대 1,038명(24.2%), 40대 1,632명(38.1%), 50대 이상 1,265명(29.5%)으로 나타났다.

### 3.2 연구도구

본 연구도구는 3차에 걸쳐 총 3명의 교육공학자 2명, 보건복지교육 담당자 2명의 안면타당도를 받았다. 또한 6명의 보건복지 교육전문가를 심층 인터뷰하여 설문문항의 적합성을 점검하고 설문문항을 추가하였으며 의미가 모호한 문항을 수정·보완하였다.

교육참여에 대한 문항은 충분한 교육훈련 정도, 1년 간 집합교육 수강 횟수, 참석 교육과정, 교육 참여시 고려 사항이며, 교육지원은 상사의 업무배려, 동료참가의지, 제도적 여건, 정보공유 및 교육제공이다. 교육개선은 적정 교육일수, 효율적 교육유형, 선호하는 이러닝 학습매체이다. 이러닝에 방해되는 요인 설문도구는 문항의 내용 특성에 따라 단일선택형, 복수응답형, Likert 타입 척도(1점 전혀 그렇지 않다~5점 매우 그렇다)로 구성하였다.

### 3.3 연구 절차 및 분석 방법

본 연구에서는 보건복지 교육수요조사를 위해 공무원과 민간종사자를 대상으로 온라인설문을 실시하였다. 수집된 설문자료는 통계처리가 가능한 Excel 형식의 파일로 변환하여 자료의 유효성을 확인하고 SPSS 21.0 통계프로그램에 데이터를 불러들여 통계분석을 수행하였다. 자료처리를 위해 사용된 통계분석 기법은 이 연구의 목적과 관련하여 기술통계로 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등을 산출하였다. 또한 집단별 차이를 살펴보기 위해 t-검증을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 교육참여

보건복지 공무원과 민간종사자의 충분한 교육훈련 정도에 대한 차이를 살펴보기 위해 두 집단의 평균과 표준편차 및 독립표본 t-검정의 결과를 살펴보면 Table 1과 같다. 연구결과, 공무원에 비해 민간종사자가 교육훈련을 충분히 받고 있다고 인식하였다.

Table 1. Sufficient degree of training

Categories	Public Officials (n=2,290)	Private Employees (n=1,991)	t	p
	M(SD)	M(SD)		
Sufficient degree of training	3.00(.86)	3.32(.88)	-11.942	.000

보건복지 공무원과 민간종사자의 1년 간 집합교육 수강 횟수를 Table 2와 같이 살펴보면, 두 집단 모두 70~80% 정도가 1~2회, 3~4회를 참여하는 것으로 나타났다. 보건복지 공무원은 없음, 민간종사자는 5~6회가 10% 전후로 나타났으며 나머지 횟수는 10% 미만으로 나타났다. 이러한 결과는 공무원이 민간종사자보다 다소 적게 집합교육에 참여한다고 볼 수 있다.

Table 2. Off-line class enrollment rate within one year

Categories	Public Officials (n=2,290)		Private Employees (n=1,991)	
	frequency	%	frequency	%
No experience	228	10.0	76	3.8
1-2 times	1,470	64.2	979	49.2
3-4 times	398	17.4	591	29.7
5-6 times	123	5.4	208	10.4
7-9 times	43	1.9	68	3.4
More than 9 times	28	1.2	69	3.5

보건복지 공무원과 민간종사자의 참석교육과정을 Table 3과 같이 살펴보면, 두 집단 모두 전문직무(보건, 복지 등)와 직무공통(리더십 등)이 높은 것으로 나타났다. 이에 반해 자기개발은 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 현업근무자로 참석교육과정이 직무와 연관되는 것이 더 쉽게 승인되기 때문이라고 유추해 볼 수 있다.

Table 3. Participation training courses

Categories	Public Officials (n=2,290)		Private Employees (n=1,991)	
	frequency	%	frequency	%
Professional work (health, welfare, etc.)	1,559	68.1	1,624	81.6
Common job (leadership, etc.)	383	16.7	261	13.1
Self-development (language, etc.)	190	8.3	26	1.3
Others	158	6.9	80	4.0

보건복지 공무원과 민간종사자의 교육참여 고려사항(복수응답)을 살펴보면, Table 4와 같다. 두 집단 모두 업무관련성, 교육내용이 가장 높은 것으로 나타났으며, 다소 순위가 다르지만 교육일정, 의무교육시간 이수, 접근성, 강사진 등이 고려된다고 나타났다.

Table 4. Training participation considerations (Multiple Responses)

Categories	Public Officials (n=2,290)		Private Employees (n=1,991)	
	frequency	%	frequency	%
Work relevance	1,501	65.5	1,405	70.6
Training content	1,479	64.6	1,267	63.6
Training schedule	566	24.7	372	18.7
Completion of compulsory education	355	15.5	386	19.4
Accessibility	297	13.0	287	14.4
Instructor	202	8.8	249	12.5
Educational institution	124	5.4	85	4.3
Educational expenses	46	2.0	117	5.9
Etc.	10	.4	13	.7

#### 4.2 교육지원

보건복지 공무원과 민간종사자의 교육지원에 대한 차이를 살펴보기 위해 두 집단의 평균과 표준편차 및 독립표본 t-검정의 결과를 살펴보면 Table 5와 같다. 연구결과, 상사의 업무배려, 동료 참가의지, 제도적 여건은 공무원에 비해 민간종사자의 평균값이 높은 반면, 새로운 정책에 대한 정보공유 및 교육제공은 민간종사자에 비해 공무원의 평균값이 높게 나타났다.

Table 5. Comparison of educational support between public officials and private employees

Categories	Public Officials (n=2,290)	Private Employees (n=1,991)	t	p
	M(SD)	M(SD)		
Supervisors' consideration	3.38(.92)	3.80(.94)	-14.592	.000
Co-workers' will of participation	3.41(.77)	3.54(.87)	-5.035	.000
System condition	3.22(.85)	3.34(.91)	-4.371	.000
degree of sharing of information and education for the new policies	3.20(.81)	3.14(.89)	2.418	.016

성별에 따른 보건복지 공무원과 민간종사자의 교육지원에 대한 차이를 살펴보기 위해 각각 집단의 성별 평균과 표준편차 및 독립표본 t-검정의 결과를 살펴보면

Table 6과 같다. 연구결과, 공무원 집단에서는 여성보다 남성이 상사의 업무 배려, 동료참가외지, 제도적 여건, 새로운 정책에 대한 정보공유 및 교육제공을 높게 인식하였다. 또한 민간종사자 집단에서는 제도적 여건에서만 여성보다 남성이 높다고 인식하였다.

Table 6. Analysis of gender differences in educational support

Categories	Public Officials (n=2,290)				Private Employees (n=1,991)			
	남 (n=929)	여 (n=1,361)	t	p	남 (n=390)	여 (n=1,601)	t	p
	M(SD)	M(SD)			M(SD)	M(SD)		
Supervisors' consideration	3.43 (.93)	3.34 (.89)	2.317	.021	3.86 (.89)	3.78 (.95)	1.517	.129
Co-workers' willing to participate	3.50 (.78)	3.35 (.76)	4.410	.000	3.50 (.87)	3.55 (.86)	-.906	.337
System condition	3.31 (.89)	3.12 (.82)	3.834	.000	3.47 (.87)	3.31 (.92)	3.245	.001
Providing information sharing and training on new policies	3.28 (.83)	3.14 (.78)	3.811	.000	3.18 (.89)	3.12 (.89)	1.034	.301

#### 4.3 교육개선

교육개선 측면에 있어서 적정교육일수에 대해 살펴본 결과는 Table 7과 같다. 공무원은 3일, 2일, 4~5일, 1일 순으로 나타난 반면 민간종사자는 1일, 2일, 3일, 4~5일 순으로 나타났다. 이는 공무원에 비해 교육적 지원이 다소 부족한 민간종사자의 근무 환경을 반영하고 있음을 알 수 있다.

효율적 교육유형에 대한 의견은 다음 Table 8과 같다. 공무원과 민간종사자 모두 집합교육, 혼합(집합+이러닝), 이러닝, 모바일 순이 효율적인 것으로 나타났다.

선호하는 이러닝 학습매체를 살펴보면, Table 9와 같다. 공무원과 민간종사자 모두 PC, 핸드폰, 태블릿 순으로 선호하는 것으로 나타났다.

Table 7. The appropriate number of training days

Categories	Public Officials (n=2,290)		Private Employees (n=1,991)	
	frequency	%	frequency	%
1 day	289	12.6	872	43.8
2 days	603	26.3	632	31.7
3 days	1,020	44.5	327	16.4
4-5 days	358	15.6	140	7.0
Etc.	20	.9	20	1.0

Table 8. Efficient education types

Categories	Public Officials (n=2,290)		Private Employees (n=1,991)	
	frequency	%	frequency	%
Off-line class	1,283	56.0	887	44.6
Blended learning	623	27.2	745	37.4
e-Learning class	290	12.7	209	10.5
Mobile learning	94	4.1	150	7.5

Table 9. Preferred e-learning medium

Categories	Public Officials (n=2,290)		Private Employees (n=1,991)	
	frequency	%	frequency	%
PC	1,907	83.3	1,564	78.6
Cell phone	342	14.9	371	18.6
Tablet	41	1.8	56	2.8

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 보건복지 공무원과 민간종사자 구분에 따른 교육수요를 살펴보았으며 보건복지 공무원 2,290명과 민간종사자 1,991명을 대상으로 수행된 것으로 교육참여, 교육지원, 교육개선 측면에서의 수요조사를 실시하였으며, 연구결과를 바탕으로 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 보건복지 공무원의 교육훈련이 충분히 이루어질 수 있는 지원이 필요하다. 공무원은 민간종사자에 비해 교육훈련이 충분히 실시되고 있다고 인식하지 못하였으며, 그 평균값도 3.0에 머물러 보통수준으로 나타났다. 또한 1년간 집합교육 수강 횟수를 살펴볼 때, 1~2회가 64.2%, 없음이 10.0%으로 약 75% 정도가 1년 동안 교육 받는 횟수가 그리 많지 않은 것으로 나타났으며, 이는 민간종사자에 비해서도 다소 낮은 비율로 나타났다. 따라서 보건복지 공무원이 교육에 참여할 수 있는 의무교육 확대 등 제도적 여건이 마련되어야 할 것이다. 교육 참여를 높이기 위해서는 2~3일 정도의 다양한 직무관련 집합교육을 개설하는 것이 바람직하며 혼합교육 또한 고려될 필요가 있다. 이는 교육 참여시 상호작용이나 정보교류가 적은 이러닝보다 집합교육과 혼합교육이 선호되는 것으로 나타났기 때문이다. 또한 이러닝 콘텐츠를 개발할 때는 현업의 상황을 고려하여 밀접한 내용을 포함해야 할 필요가 있다.

한편, 교육 지원을 살펴볼 때 공무원은 상사의 업무배

려, 동료 참가의지, 제도적 여건이 민간종사자에 비해 상대적으로 미흡한 것으로 나타났다. 이는 교육훈련을 신청하거나 참여 시 사회적 지지 즉, 개인이 타인 및 집단과의 관계에 받게 되는 정서, 도움 등의 자원(성영혜, 1993)이 미흡하고 인식하였다[15]. 자신과 연계된 동료 등의 지지는 심리적 소진을 감소시키며 직무만족도를 높인다는 선행연구를 기반할 때 교육훈련에 있어서도 그에 따른 만족도를 높일 수 있을 것으로 유추해 볼 수 있다 [16,17]. 특히, 여성공무원이 남성공무원에 비해 상사의 업무배려, 동료 참가의지, 제도적 여건이 낮게 나타났기에 여성공무원에 대한 실제적인 심리적 지원 및 도움이 필요하다고 볼 수 있다.

둘째, 민간종사자의 보건복지교육에 대해 살펴보면, 업무관련성이나 교육내용이 교육참여를 향상시킬 수 있으므로 홍보 시 교육과정에 대한 내용을 상세히 알려주고 업무와의 연계성도 같이 제시하는 것이 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 새로운 정책에 대한 정보공유 및 교육 제공은 공무원 집단에 비해 민간종사자 집단이 미흡한 것으로 나타났다. 따라서 새로운 정책이나 제도가 도입되었을 때, 사회복지 민간종사자들에게 그에 따른 정보 및 자료 등을 제공할 필요가 있다. 또한 민간종사자의 교육참여를 높이기 위해서는 1~2일 정도의 실제적인 직무교육과 다양한 교육과정을 집합교육 또는 혼합교육으로 개설하는 것이 바람직하다.

본 연구의 제한점을 바탕으로 다음과 같은 후속연구를 제안하고자 한다.

먼저, 연구대상이 되는 직무별, 직렬별로 세부적으로 과제를 분리하여 제시하는 방안을 검토해야 한다. 연구대상별로는 보건복지부 공무원, 지방자치단체 보건복지 공무원, 민간종사자로, 영역별로는 보건, 복지로 나누어 해당 직무별 세부적인 교육요구에 부합하는 교육과정에 대한 연구가 필요하다.

둘째, FGI, 개별인터뷰 등을 통해 다양한 연구대상을 참여할 필요가 있다. 보건복지는 연구대상이 방대하고 담당 직무, 영역 등이 다양하고 세분화되어 있기 때문이다[18]. 예를 들어, 연구대상자의 확대로 교육을 담당하는 교수자, 운영자 등을 인터뷰할 수 있을 것이다.

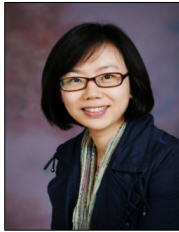
셋째, 지속적인 교육과정을 중심으로 종단 연구가 필요하다. 매년 다양한 보건복지관련 교육과정을 개발하여 운영해 오고 있다. 따라서 매년 기존의 교육과정을 토대로 신규 교육과정 개발 및 개설뿐만 아니라, 매해 운영되

어 왔던 교육과정에 대한 통합적 관리를 통해 앞으로의 발전방안을 수립할 수 있을 것이다.

## REFERENCES

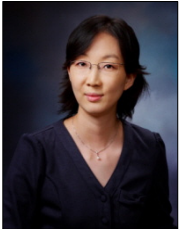
- [1] Y. H. Shin, Y. H. Yoon, J. H. Kim, C. Y. Ahn, J. J. Kim, J. M. Lee, S. Y. Lee, M. H. Kim, & Y. S. Yang. (2003). A study on the improvement plan of public health official training. *Journal of Korean Community Nursing*, 14(3), 533-545.
- [2] Kohi. *Education program guide of Korea Human Resource Development Institute for Health & Welfare*. KOHI.  
<https://www.kohi.or.kr/kps/educationAsk/educationAskList?menuId=MENU00135>
- [3] S. M. Jin & H. G. Jang. (2016). Educational needs analysis on NCS based in the field of social welfare. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(10), 65-71.  
 DOI : 10.5392/jkca.2016.16.10.065
- [4] C. K. Son, S. Y. Lee, H. K. Kang, K. S. Lee, M. K. Kim, & B. K. Seo. (2006). *Demand Analysis and Status of Educational Training in Health and Welfare for Mid and Long-term Human Resource Development*. Seoul : Korea Institute for Health and Social Affairs.
- [5] S. Y. Kim. (2017). The Effect of Social Workers' Convergent Job Competence Enhancement Working in a Social Welfare Facility on Quality of Life. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(4), 113-119.  
 DOI : 10.22156/cs4smb.2017.7.4.113
- [6] K. S. Choi. (2004). A study on models for training needs assessment of civil servants in local government. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 8(1), 91-107.
- [7] C. H. Han. (2009). A study on the problems and improvement directions of needs analysis in social studies curriculum development. *Journal of Research in Curriculum & Instruction*, 13(1), 171-195.  
 DOI : 10.24231/rici.2009.13.1.171
- [8] D. B. Kwon. (1999). *Methods of Adult Education*. Seoul : Hakjisa.
- [9] W. McGehee & P. W. Thayer. (1961). *Training in Business and Industry*. New York : John Wiley, and SonsInc.
- [10] H. O. Heo, K. Y. Lim, H. W. Lee & H. J. Kim. (2014). A needs analysis of teacher competencies for SMART education. *Korean Journal of Teacher Education*, 30(1), 93-112.  
 DOI : 10.14333/kjte.2014.30.1.93
- [11] S. H. Lee & H. B. Lee. (2010). Improving education and training program for local official education center : In case of Gyeongsangbukdo Province. *Korean Balanced Development Studies*, 1(1), 119-145.
- [12] J. Chae & G. B. Go. (2014). A Study on the Education Satisfaction of Entry-Level Firefighters. *Fire Science and Engineering*, 28(5), 80-88.  
 DOI : 10.7731/kifse.2014.28.5.080
- [13] K. H. Choi. (2007). *A Study on the Direction of the Staff Development on Knowledge-based Educational Professionals*. Unpublished doctoral dissertation. Korea National University of Education, Seoul.
- [14] Cyber Kohi. Curriculum of Korea Human Resource Development Institute for Health & Welfare, Cyber Education.  
<https://cyber.kohi.or.kr/front/education/IntroduceAction.do?method=listCyber>
- [15] Y. H. Sung. (1997). *A Study on Relationships between Parent's Supportive Systems and the Childrens' Behavioral Problems*. Unpublished doctoral dissertation. Ewha Womans University, Seoul.
- [16] S. K. Yoo & S. H. Park. (2002). Influence of occupational stress and perceived social support on counselors' burnout in Korea. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 14(2), 389-400.
- [17] H. W. Chung & O. H. Lee. (2011). The influence of job stress, ego-resiliency and social support on job satisfaction among beginning and experienced preschool teachers. *Korean Society For Early Childhood Education*, 31(3), 31-53.  
 DOI : 10.18023/kjece.2011.31.3.002
- [18] J. E. Shin & Y. H. Song (2017). The Cognition of Job Importance and Educational Needs according to Workers of the Disabled Residential Facilities(Small and Medium-sized Organization Organization) in Gyeonggi. *Journal of Convergence for Information Technology*, 7(4), 151-157.  
 DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.4.151

송 윤 희(Song, Yun Hee) [정회원]



- 2007년 8월 : 이화여자대학교 교육공학 석사
- 2011년 2월 : 이화여자대학교 교육공학 박사
- 2007년 7월 ~ 2010년 6월 : 한국교육학술정보원 연구원
- 2011년 3월 ~ 2013년 2월 : 한밭대학교 교양학부 강의전담교수
- 2013년 3월 ~ 현재 : 안양대학교 교양대학 조교수
- 관심분야 : 융합교육, 집단지성, 스마트러닝
- E-Mail : song@anyang.ac.kr

엄 미 리(Eom, MiRi) [정회원]



- 2006년 2월 : 고려대학교 교육방법문학석사
- 2010년 8월 : 고려대학교 교육방법교육학박사
- 2011년 3월 ~ 8월 : 고려대학교 교육문제연구소 연구교수
- 2011년 9월 ~ 현재 : 광운대 교수학습센터 초빙교수
- 관심분야 : (예비)교사교육, 교수설계, 역량, 플립드러닝 등
- E-Mail : mreom@kw.ac.kr

진 선 미(Jin, Sun Mi) [정회원]



- 2009년 8월 : 한양대학교 교육공학과(박사수료)
- 2007년 11월 ~ 현재 : 한국보건복지인력개발원 교수
- 관심분야 : 공무원교육, 모바일러닝, HRD 등
- E-Mail : micojin@kohi.or.kr