



행복한 대한민국! 강원도에서 시작합니다.

배움

**과
인재**

2011 2월호
Vol.08, No.1



강원도인재개발원
Gangwon Province HRD Center

Contents

2011년도 2월호 Vol.08, No.1

인사말

2010년도 주요성과

- 2010년도 교육훈련 주요성과
- 교과편성심의회의 운영
- 역량기반 교육훈련을 위한 역량진단시스템 구축 진단
- 현업적용도 평가 실시

2011년도 교육훈련 추진계획(총괄)

2011년도 주요 교육훈련 계획

- 조직생산성 향상을 위한 핵심역량 강화
- 급변하는 정보화시대에 필요한 인재육성
- 도민의 역량 및 도정참여를 위한 교육 강화

2011년도 추진 주요시책

- 교육역량 제고를 위한 연구기능 강화
- 평가관리 및 설문조사 분석의 내실화
- 국내·외 교육훈련기관과 네트워크 강화

설레임, 아쉬움을 뒤로 하고...

강원도인재개발원 NEWS

강원도인재개발원 소식지 “배움과 인재”

통권 제 8호

- 발행일 2011년 2월
- 발행인 신창근(인재개발원장)
- 편집총괄/ 이재호(교육연구실장)
- 편집/ 사재명, 임상미(교육연구실 교육연구팀)
- 사진촬영 및 제공/ 손세범(교육지원과)

강원도 춘천시 동면 순환대로 1122
Tel. 033)248-6278 / Fax. 033)248-6296
홈페이지: <http://edu.provin.gangwon.kr>

행복한 강원도를 이끌 전문행정인 육성

" 가장 중요한 순간은
지금 이 순간이고,
가장 중요한 사람은
지금 당신과 함께하고 있는 사람이며
가장 중요한 일은
바로 그 사람을 위해 좋은 일을 하는 것이다."

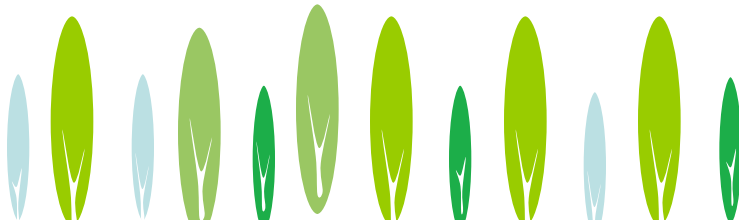
-레프 니콜라예비치 톨스토이 명언 중-

우리 인재개발원의 가장 중요한 일은 바로 교육훈련을 통해 주 고객인 교육생의 개인적·조직적 성장을 도모하는 일입니다. 그 중에서 연초 교육훈련계획을 수립하여 목표하고자 하는 일을 설정하는 일이 우선적으로 이루어집니다. 교육목표는 교육훈련이 나아가야 할 방향을 정하는 핵심적인 요소입니다. 우리 원은 올해 교육목표를 '행복한 강원도를 이끌 전문행정인 육성'으로 정하여 창의적, 적극적, 기본에 충실한 인재를 양성하고자 다양한 교육 추진과제를 선정·추진하고자 합니다.

2011년 한 해도

강원도 공무원의 전문성 향상과 멋진 성장 발전을 위하여 노력하겠습니다.
따뜻한 관심과 고견 부탁드립니다.

강원도인재개발원장 **신 창 근**



2010년

교육훈련 주요성과

● 2010년도 교육훈련 실적

- 96%(98개과정 167회 8,510명)
※ 2010년 교육훈련계획 : 102개과정 176회 8,687명

● 교과편성심의회의 운영

- 교육과정별 교과목 편성과 관련하여 개발원 원내 교육훈련관계자들로 심의회를 구성하고 교육과정을 심의하고자 2010년도 2월부터 도입·실시함
- 전례답습에 의한 교육과정 설계를 지양하고 교육목적과 교육효과성을 동시에 달성할 수 있도록 운영하고자 교육과정 개시 한달 전에 회의를 개최함

● 역량기반 교육훈련을 위한 역량진단시스템 구축 진단

- 도내 일반직·기능직 공무원 767명(도 101, 시·군 666) 진단 실시
- 진단결과를 토대로 2011 직급별 교육과정(3개과정 6회) 및 직렬별 직무별 교육과정 신설 : 10개과정 13회
※ 지방행정연수원에 용역의뢰하여 온라인 진단체제 구축(9.1)
강원도인재개발원 역량진단시스템 : www.logodi.go.kr/competency/gw

● 현업적용도 평가 확대 실시(10개과정 11회 214명)

- 기본교육 : 2개과정 2회 29명, 장기교육 : 1개과정 1회 39명
- 전문교육 : 7개과정 8회 146명
※ 2009년 현업적용도 평가 : 4개과정 4회 72명

교과편성심의회 운영

교육운영과장 주관으로 원내 교육훈련관계자 심의회 구성(2010년 2월)

교육과정별 교과목 편성 및 강사선정 심의

● 추진배경 및 경과

교과편성심의회는 교육과정 설계를 담당하고 있는 교육훈련담당자가 순환보직에 의해 업무를 담당하게 되면서, 전례답습적인 과정설계와 운영으로 교육훈련과정의 전문성이 결여된다는 배경에 의해 도입되었습니다. 교육훈련과정 설계 및 운영의 효율화와 효과성을 높이기 위하여, 교육운영과장의 주관하에 원내 담당급 이상이 참여하는 「교과편성심의회」를 구성하고 2010년 2월부터 매월 회의를 실시하고 있습니다.

심의회는 교육과정 개시 한달 전에 심의회의 후 회의결과를 토대로 과정 세부설계를 진행하여 교육과목을 편성, 운영하고 있습니다.

● 성과 및 시사점

첫째, 전례답습적 교육과정 설계행태에서 탈피하여 원내 교육훈련담당자의 의견이 반영된 교육과정 설계로 설계의 전문성을 확보하고 있습니다.

둘째, 교육과정별 개시 한달 전에 과정설계와 강사진을 점검함으로써 교육효과성과 및 효율성 제고에 기여할 수 있습니다. 특히 교육과정별 교과목 사전 조율을 통한 합반(대강당)으로 교육운영의 교육시너지 제고에 긍정적 영향을 끼치는 등 교육훈련업무의 질적 발전을 도모하고 있습니다.

역량기반 교육체계 구축을 위한 역량진단 실시

- 도내 공무원들의 역량수준에 기반한 맞춤형 교육 실현
- 진단결과를 토대로 공무원 교육훈련 강원도 역량모델 구축 및 2011년도 교육 훈련 계획 반영

● 역량진단이란? ※역량진단시스템 : <http://www.logodi.go.kr/competency/gw>

역량은 고성과자들이 일관되게 보여지는 행동특성(태도, 지식, 스킬 등)을 체계적으로 구조화한 것입니다. 2010년 우리 개발원이 지방행정연수원에 시도공무원교육원 지원사업을 신청, 선정되어 역량진단 지표개발과 진단시스템을 구축하게 되었고, 2010년 8월 맞춤형 역량기반 교육체계 수립을 위한 온라인 진단시스템이 완성되어 직급별, 직무별 필요역량을 추출하여 개인 및 기관의 역량수준을 파악할 수 있게 되었습니다.

● 역량진단 실시결과

역량진단시스템을 활용한 역량진단을 2010년 9월 도내 일반직 공무원 정원의 10%를 대상으로 실시하였습니다. 역량진단 결과를 종합분석하여 2011교육훈련 계획 수립에 반영하였습니다. 그 결과를 소개하면, 첫째, 기반역량이 취약하게 나타나 기본교육, 장기교육, 전문교육과정에 공직자로서의 사명감 고취 및 공직윤리 교과목을 배정하여, 공직자로서 갖춰야 할 공직가치, 전문성 함양의 당위성에 관한 교육을 강화할 예정입니다. 둘째, 계층별(직급별) 필요역량 증대를 위하여 필요역량중심 교육과정을 설계하여 직렬별 직급별 리더십교육과정을 반영하였습니다. 셋째, 직무별 전문교육 확충이 요구되어 14과정의 신규과정을 설계반영하였습니다.

올해에는 역량진단을 더욱 확대하여 4주이상 교육과정에 대해 교육입교전 진단을 실시하여 교과목 설계에 활용할 예정입니다.

교육효과성 진단을 위한 현업적용도 평가

- 교육훈련 내용의 현업전이도 평가를 위한 진단실시
- 5일이상 교육과정(10과정)에 현업적용도 평가 분석

● 현업적용도 평가란?

현재 실시하고 있는 교육수료 후 만족도 평가중심의 설문평가만으로, 교육 효과성 검증의 어려움이 있어 교육훈련을 통한 지식(Knowledge), 기술(Skill), 태도(Attitude)에 따른 학습전이도를 평가하는 현업적용도 평가를 실시하였습니다. 즉 기존의 평가가 프로그램의 유용성이나 강사, 교육방법등에 대한 만족도 중심의 반응평가였다면, 현업적용도 평가는 행동평가로, 학습된 지식, 기술, 태도가 실제 업무현장에 적용되는 정도를 파악하는 평가방법입니다.

● 현업적용도 평가결과

구분	과정명	적용효과성	응답인원
총 10과정 11회 214명(평균 69.6%)			
기본 및 장기교육	일반직신규자	70.6	17
	기능직신규자	66.6	12
	2009 핵심리더	89.8	39
전문교육	예산실무	62.6	16
	기획능력향상 1기	50	34
	기획능력향상 2기	77.3	22
	건축행정실무	77	13
	일반행정 1기	60	20
	법제실무	38.5	13
	보고서작성 1기	100	17
	도시계획실무	72.7	11

2010년도 현업적용도 평가를 통해 교육과정의 실제 업무적용 효과성을 파악하고, 차기 교육과정 개선에 필요한 개선방안을 도출했으며 교육생들이 실제 원하는 교육내용을 파악하는데 효과가 있었습니다.

2011 교육훈련계획 (총괄)

● 교육훈련계획 ●

● 총 111과정 197회 9,802명

기본교육

● 2과정 185명(신규임용후보자, 신규공직자)

장기교육

● 1과정 60명(핵심리더)

전문교육(성장동력)

● 4과정 210명(기후변화 녹색성장, 2018평창동계 올림픽의 이해 등)

전문교육(직무전문)

● 16과정 630명(건축행정실무, 도시계획실무, 사회복지실무 등)

전문교육(직급전문)

● 6과정 457명(정책관리자 리더십향상, 읍면동장 시책교육, 팀활력리더십 등)

전문교육(직무역량)

● 22과정 1,070명(기획능력향상, 다문화의 이해, 상담력 향상, 지식재산권이해등)

전문교육(정보화)

● 9과정 930명(엑셀초급, 포토샵 입문, 파워포인트초급, UCC동영상제작등)

기타교육

● 8과정 940명(퇴직예정공무원사회적응, 중국교류, 자원봉사활성화등)

사이버교육

● 43과정 5,320명(외국어, 정보화, 직무소양)

조직생산성 향상을 위한 핵심역량 강화

● 시·군 간부공무원 역량 강화를 위한 정책관리자 교육

- 시·군 실·과장급 공무원 대상 관리자 역량 배양 프로그램 제공
- 정책관리능력, 리더십 등 전문성과 감성을 겸비한 관리자 육성
- 시·군 실·과장 대상 「정책관리자 리더십향상과정」 실시
 - 연간 120명(30명 × 4회) 대상 3일 교육 실시
- 핵심 정책관리자 양성을 위한 교육과정의 명품화
 - 정책관리능력 제고를 위한 정책관리 전문가 강사 선정
 - 감성자극 프로그램을 통한 유연한 관리자 리더십 함양
 - 저명인사 초청 특강 및 정책관리 우수사례 공유의 장 제공

● 실무 핵심인력의 직급별 정책리더십 역할 제고

- 실무 핵심인력 대상 실무리더십 특성화 교육 실시
 - 6급 공무원 대상 「팀활력 리더십과정」 (30명 1회)
 - 7급 공무원 대상 「성과창출 리더십과정」 (30명 1회)
- 직급별 역할인식 및 리더십 교육 중점 제공
 - 실무자로서 역할수행에 필요한 지식, 기술, 태도 향상
 - 조직관리 및 부하육성을 위한 직급별 관리능력 프로그램 제공

● 직무전문성 함양을 위한 직렬별·직무별 교육 확대

- 역량진단에 따른 지방행정 추진 필수직무 활성화 교육과정 제공
- 직렬별·직무별 역할수행에 공통적 기반이 되는 역량교육 실시
- 직렬별 전문성 강화를 위한 교육과정
 - 건축행정실무과정 등 16과정 21회 630명
- 공통직무 역량제고를 위한 직무교육과정
 - 기획능력향상과정 등 22과정 33회 1,070명

급변하는 정보화시대에 필요한 인재 육성

● 스마트 환경적응을 위한 스마트 비즈니스과정 운영

- Social Media의 발달에 부응한 교육서비스 제공
 - 정보기술의 발달에 따른 행정환경 변화 이해 촉진
 - 스마트폰, 트위터, 페이스북이 가져올 행정환경변화에 대응

● 지역성장동력산업 활성화

- ✿ 공직자들이 숙지해야 할 우리 도 성장동력 교육 실시
 - 도 성장동력산업(의료기기, 플라즈마, 바이오 등)의 이해
 - 시군별 성장동력산업(안보관광(DMZ) 공동협력, 강원도 emerging sector등)에 대한 공감대 확산

● 국제화시대 글로벌마인드 함양

- 강원도 발전전략 유관국가 이해과정 : 문화, 정치, 경제 등
 - 일본(돗토리현, 토야마현), 중국(지린성, 랴오닝성, 장쑤성), 러시아(연해주, 사하공화국), 베트남(꽝닌성), 몽골(튜브도)
- ⇒ 대륙국가 전진 道'로서의 공무원 소양 함양

도민의 역량 및 도정 참여를 위한 교육 강화

- 국·도정 시책 등 현안사항에 대한 이해심 제고
- 도민의 안전의식과 삶의 질 향상을 위한 교육 강화
- 지자체 유관기관 종사자들의 실무능력 배양 기회 제공
- 「도민참여」 교육 : 4개과정 7회 810명
- 「도민 삶의 질」 향상 교육 : 1개과정 1회 30명
- 행정 유관기관 실무역량 강화 교육 : 2개과정 2회 70명
- 국외 공무원교육기관 교류과정 : 1개과정 1회 30명

교육역량 제고를 위한 연구기능 강화

● 맞춤형 교육을 위한 상시 역량진단

- 역량진단시스템을 통한 역량기반 교육훈련체제 구체화 실시
- 진단결과를 활용하여 맞춤형·수준별 교육훈련과정 설계
- 기본·장기·5일이상 전문과정에 대한 상시역량진단 실시
 - 역량진단 결과를 토대로 교과목 설계 및 강사 선정
- 역량진단 축적데이터 연구분석을 통해 맞춤형 교육과정 설계

● 현업적용도 평가 강화로 교육효과성 제고

- 교육훈련을 통한 지식, 기술, 태도가 현업에 전이되었는지 파악
- 진단결과를 향후 교육과정 개선 및 교육발전연구에 활용
- 기본교육, 장기교육, 전문교육(1주일 이상)과정에 대한 교육효과성 측정
- 현업적용도 평가의 정교화를 위한 연구·설계
 - 현업적용도 평가 설문지 정확성 및 적합도 개선을 위한 연구
 - 연구 결과를 차기 교육과정 및 차년도 교육훈련계획에 반영

평가관리 및 설문조사 분석의 내실화

● 평가계획 ⇨ 103개과정 186회 8,862명

● 평가방법

- 기본교육 : 학습평가, 논술, 분임토의, 실기·실습, 현장학습, 근태 등
- 장기교육 : 학습평가, 논문, 분임토의, 실기·실습, 현장학습, 근태 등
- 전문교육 : 근태(100%)
- 사이버교육 : 학습 진도율 90%이상 + 학습평가 50점 이상 시 인정

● 설문계획 : 64개과정 105회 3,702명

● 수요자 중심의 맞춤형으로 열린 교육행정서비스 지향

● 설문조사 결과를 분석하여 우수강사 관리 등 교육효과 제고

● 도출된 문제점과 건의사항은 지속적으로 개선·보완

국내·외 교육훈련기관과 네트워크 강화

● 국내·외 협력기관과 교류 내실화

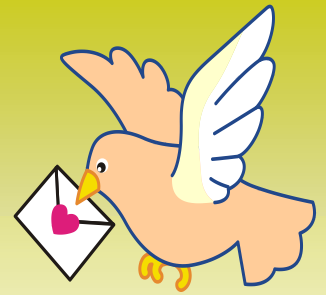
- 도내 권역별로 교육훈련 교류협력기관 확대
 - 2010년 현재 국내 8개기관, 국외 1개기관과 교류 중
 - 권역별 교육체계 실현을 위한 도내 교육기관과 협력 추진
- 교류협력기관과 실무협의회의 정례화로 협력관계의 지속성 확보
 - 협약기관 실무진과의 세부 운영방안 논의를 통한 사업·전략 도출
- 중국 지린성 행정학원과 연수생 상호교환 연수 실시
 - 지린성 행정학원 연수단 도 방문(5월), 강원도 연수단 중국 방문(8월)

● 전국 공무원교육원과 교류 확대

- 공무원교육훈련 관련 주요정책현안 및 협의의제 토의, 발전방향 모색
- 공무원교육훈련의 환경변화에 대한 정보수집 및 신속한 대처
- 교육훈련의 주요 현안사항과 최근 변화의 바람직한 방향 토의
- 시·도별 공무원교육훈련기관과 수시 교류
 - 시·도별 교육훈련 우수사례 상호 정보 교환 및 교류협력체제 구축

● 교육훈련심의위원회 운영 내실화

- 공무원교육훈련에 대한 외부 심의 강화로 교육의 책임성 확보
- 연간 교육훈련계획 및 교육운영 전반에 대한 전문가 자문
- 교육훈련심의위원회 회의 개최(연 2회)
 - 개발원의 교육훈련 관련 주요 현안사항에 대한 외부전문가 심의
 - 교육훈련 전문가에 의한 자문확대로 교육의 전문성 및 책임성 제고
- 교육훈련과정 설계 및 운영에 관한 연중 수시 자문
 - 전화와 전자우편을 통한 교육훈련 전문분야 수시 자문 확보



설레임, 아쉬움을 뒤로 하고 ..

2010 장기교육과정 교육생이 전하는 수료소감

나중에 누가 내게 2010년을 어떻게 보냈냐고 물어본다면 나는 2010년 제7기 핵심리더반에서 보낸 한해가 내 인생에 있어서 최고의 해였다고 자신있게 말할 것이다.

_이상진(제7기 핵심리더과정)

We will miss this year and our members, maybe we will be happy through this memory

_정해숙(제1기 영어정예과정)

- ✿ 우리의 소중한 만남, 소중한 시간들을 가슴 한 켠에 담아 우리가 죽는 그날까지 작은행복으로 간직했으면 좋겠습니다._김주일
- ✿ 아주 작은 깨달음 하나가 삶을 온통 행복의 빛깔로 물들일 수 있다는 산교육을 받았으며 자그마한 사물 하나로도 커다란 밑그림을 그릴 수 있도록 최선의 노력을 다 할것이다._이대수
- ✿ 항상 내 마음속 좋은 씨앗만 골라 물을 주신 교육생들로 인해 10개월은 내 인생에서 꼭 필요한 시간이 되었다._유현주
- ✿ 나는 교육 즉 “배움이란?” 새로운 것에 대한 호기심과 관심으로 시작하여 지속되는 성실과 끊임없는 노력으로 또하나의 자신을 만들어가는 것이라 생각한다._김경희
- ✿ 힘들고 어려울 때 2010년의 1,491시간을 생각하면 입가에 잔잔한 미소로 남을 것이다._박세형
- ✿ There is no royal road to learning_박준기
- ✿ I know that this is more than the end of the journey- it is indeed a new start of another_김명희
- ✿ This English course gave me enough time to change myself and motivation._황성현
- ✿ I have a long way to go in my English, but if only I have an interest in it, I'll keep going with my studying_윤종대

● 직원워크숍 실시

2011년 1월 20일 인재개발원 전 직원을 대상으로 개발원의 발전적 운영방안을 모색하기 위한 "직원 워크숍"이 분권아카데미에서 있었습니다. 소통과 대화 특강과 발전방안 토의를 통해 올 한해 교육운업을 위한 마음가짐을 함양하는 기회가 되었습니다.

● 2011년도 교육시작

2011년도 첫 교육이 2월 7일 장기교육(핵심리더과정), 2월 14일 기본교육(신규공직자과정)으로 시작되었습니다.

올 한해도 더욱 체계화된 전문적 교육을 제공하여 행복한 강원도를 이끌 전문행정인 육성에 노력하겠습니다.

● 직원단합을 위한 등반대회 개최

2011년 2월 11일 인재개발원 전 직원을 대상으로 명봉 등반을 통한 직원체육행사를 개최하여 직원들의 단합은 물론 2018평창동계올림픽 유치결의를 다지는 기회였습니다.



● 2010 우수강사 선정

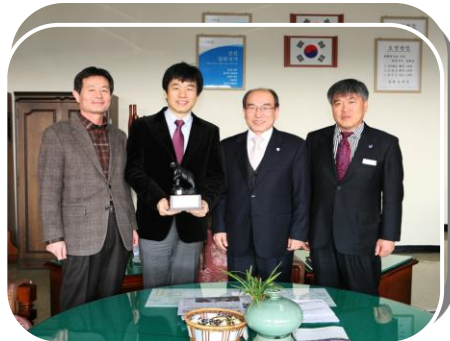
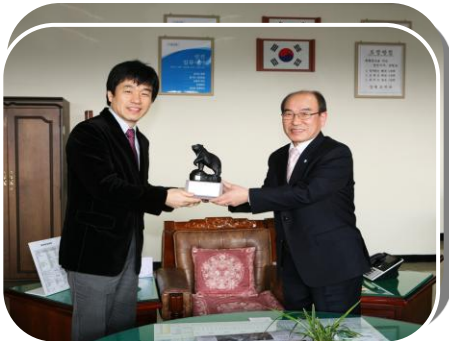
2010년도 교육훈련과정의 질적 제고와 교육만족도 향상에 기여한 우수강사 5명을 선정하였습니다. 이번에 선정된 우수강사에 대해서는 인재개발원장 명의의 감사패를 2011년 첫 출강시 수여할 예정입니다.

우수강사는 2010년 출강강사 중 최대 출강자 및 분야별(직무, 소양, 정보화, 민원서비스) 선정기준에 부합한 강사중에서 내부 선정기준에 적합하고 우사강사 심의위원회를 통해 5명의 우수강사를 선정하였습니다.

2010년도 우수강사 선정결과

- [최다출강] 이인숙 (강원대학교 전임강사) / 외국어(영어)
- [직무분야] 김진현 (강원대학교 교수) / 민법총칙
- [소양분야] 이상규 (한림대학교 부교수) / 현대인의 건강관리
- [정보화분야] 이봉선 (프리랜서) / 엑셀 등 정보화 교육
- [민원서비스분야] 김태옥 (4通 리더십연구소 소장) / 협상 및 문제해결

이번에 우수강사로 선정된 강사들과 평가 상위등급을 차지한 강사들을 강사 POOL에 등록하여 교육생들에게 양질의 교육서비스를 제공하는 것은 물론, 교육의 질적 향상을 위하여 지속적으로 우수강사를 발굴하여 공무원교육훈련의 전문성을 기할 예정입니다.



[2011. 2. 24 이상규 우수강사 감사패 전달]