



전북특별자치도사회서비스원 민간지원사업 전략수립 연구



전북특별자치도사회서비스원

제 출 문

전북특별자치도사회서비스원장 귀하

본 보고서를 『전북특별자치도사회서비스원 민간지원사업 전략수립 연구』 최종보고서로 제출합니다.

2026년 4월
전북연구원장

I. 연구필요성 및 목적

1. 연구필요성	3
가. 사회서비스 욕구의 증가와 다변화	3
나. 사회서비스 정책환경 변화	8
다. 사회서비스 교육의 현장성 강화와 내실화 필요	15
라. 사회서비스 바우처 확대와 제공인력 전문성 강화 필요	17

II. 사회서비스 민간분야 교육현황

1. 사회복지시설 교육 현황	23
2. 지역사회서비스 교육 현황	38
3. 돌봄종사자 교육 현황	49

III. 지방자치단체 사회서비스 교육과정 운영 현황

1. 사회복지교육과정 운영 사례	55
2. 사회복지 업무영역별 교육 사례	65
가. AI 역량강화 관련 교육현황	65
나. 돌봄업무 역량강화 교육과정	69
다. 재난관리 전문인력 양성 교육	72
라. 전북특별자치도 사회복지교육 현황	73

IV. 전북특별자치도사회서비스원 교육현황 분석 및 평가

1. 전북특별자치도사회서비스원 교육 현황	79
------------------------------	----

가. 사회복지 종사자 교육 현황	79
나. 사회서비스 종사자 교육 현황	81
다. 돌봄 종사자 교육 현황	83

V. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 수요조사

1. 조사개요	87
2. 조사 결과	88
가. 응답자 특성	88
나. 분석결과	89
3. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 분석 및 평가	162
가. 분석기준	162
나. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 평가	164

VI. 전북특별자치도사회서비스원 민간 교육지원 방안

1. 교육지원 방향	173
2. 교육공간 다양화 세부정책 과제	175
가. 현장교육 지정제 운영	175
나. 사회서비스 공유학교 운영	176
다. 사회서비스 치유힐링교육원 운영	177
라. 기관 간 교육 멘토링제 운영	179
마. 사회서비스 전담 교육부서 설치·운영	180
바. 사회서비스 교육플랫폼(개인별 교육관리체계 구축)	181
3. 교육내용 고도화 세부정책 과제	182
가. AI사회복지사 양성교육과정 운영	182
나. 재난위기 대응 사회복지교육과정 운영	185

다. 통합돌봄 전문가 과정 운영	186
라. 사회복지계약 업무 전문가 교육과정 운영	187
마. 사회서비스 제공인력 양성 및 취창업 훈련·연계	188
4. 교육방식 체계화 세부정책 과제	189
가. 직무특성별 맞춤형 교육과정 운영	189
나. 사회서비스 교육대상 확대	191
다. 사회서비스 전문 위탁교육과정 운영	192
라. 컨소시엄 교육과정 운영	193
5. 교육수준의 전문화 세부정책 과제	194
가. 사회서비스 교육정책협의회 구성 운영	194
나. 사회서비스 교육동아리 지원	195
다. 사회서비스 전문강사 인력풀(DB) 구축 및 운영	196
참고문헌	197
부록	199

표차례

〈표 1-1〉 사회복지시설 유형별 사회복지종사자 현황	3
〈표 1-2〉 지역별 1인 가구 추계	4
〈표 1-3〉 1인 가구 지원정책 수요	5
〈표 1-4〉 치매노인 및 경도인지장애 추정	5
〈표 1-5〉 전국 시도별 치매 인구 및 유병률	6
〈표 1-6〉 사회복지분야 디지털 역량 구성요소	10
〈표 1-7〉 스마트개호사 양성 교육과정	11
〈표 1-8〉 광역시도 통합돌봄사업 기반조성 현황	13
〈표 1-9〉 기반조성 및 사업운영이 전부 완료된 시도·시군구	13
〈표 1-10〉 전북 시군구 통합돌봄사업 기반조성 및 사업운영 현황	14
〈표 1-11〉 지자체 기반조성 준비 및 사업운영 현황 (시·도 기준)	14
〈표 1-12〉 사회복지사의 전문적 능력	15
〈표 1-13〉 사회복지현장실습 교과목 운영의 적절성	15
〈표 1-14〉 사회복지사 보수교육 만족도 조사결과	16
〈표 1-15〉 사회서비스바우처 이용자 추이	17
〈표 1-16〉 사회서비스바우처 이용자 현황	18
〈표 1-17〉 사회서비스분야 국가별 일자리 현황	19
〈표 1-18〉 사회·경제 변화 요인별 미래 사회서비스 및 관련 일자리	20
〈표 2-1〉 사회복지 보수교육 의무대상자	23
〈표 2-2〉 한국사회복지협의회 교육 구성	24
〈표 2-3〉 한국사회복지협의회 직무능력향상교육 과정 현황	25
〈표 2-4〉 교육유형별 사회복지시설 종사자 교육훈련 추진 현황(중앙)	25
〈표 2-5〉 한국사회복지협의회 직무능력향상 교육 과정 현황	26

〈표 2-6〉 전북특별자치도 사회복지시설 종사자 교육 유형화	27
〈표 2-7〉 복지시설 유형별 교육 현황	28
〈표 2-8〉 한국사회복지사협회 보수교육 필수 및 선택 과목	30
〈표 2-9〉 한국사회복지협의회 직무능력향상 교육 현황	30
〈표 2-10〉 한국사회복지협의회 연도별 직무역량강화 교육	31
〈표 2-11〉 한국사회복지협의회 사회복지시설 종사자 교육훈련 과정	32
〈표 2-12〉 한국사회복지관협회 주관 사회복지관 종사자 교육 내용	33
〈표 2-13〉 한국보건복지인재원 사회복지 행정분야 교육 현황	34
〈표 2-14〉 한국보건복지인재원 사회서비스 분야 교육 현황	35
〈표 2-15〉 한국보건복지인재원 아동분야 교육 현황	36
〈표 2-16〉 중앙사회서비스원 교육방법	38
〈표 2-17〉 중앙사회서비스원 교육과정 목적 및 원칙	39
〈표 2-18〉 산모신생아 건강관리사업 교육과정	39
〈표 2-19〉 일상돌봄서비스 공통교육 과정	40
〈표 2-20〉 긴급돌봄서비스 교육 과정	40
〈표 2-21〉 가사간병서비스 교육 과정	41
〈표 2-22〉 중앙사회서비스원 지역사회서비스 투자사업 온라인 교육과정	41
〈표 2-23〉 지역 사회서비스원 교육운영 현황	42
〈표 2-24〉 대전사회서비스원 민관협력 및 통합돌봄 역량강화 교육과정	43
〈표 2-25〉 강원사회서비스원 재난복지 전문인력양성 교육운영체계	44
〈표 2-26〉 강원사회서비스원 재난복지 전문인력양성 교육과정	44
〈표 2-27〉 기관별 사회서비스 교육과정 분석	45
〈표 2-28〉 사회복지서비스관련 교육 영역별 교육과정 내용 분석	47
〈표 2-29〉 요양보호사 표준교육과정과 교육시간	49
〈표 2-30〉 노인복지시설 자격 및 사회복지관련 면허 소지자의 교육과정 및 교육시간	50
〈표 2-31〉 요양보호사 보수교육 내용	51

〈표 2-32〉 요양보호사 자격 신규 취득자 수와 종사자 수(명)	52
〈표 2-33〉 성인 돌봄 사업의 종사자 요건	52
〈표 3-1〉 서울복지교육센터 직급별 보수교육과정	58
〈표 3-2〉 2026년 대구사회복지교육원 교육과정 현황	59
〈표 3-3〉 2026년 대구사회복지교육원 종사자 역량강화교육 연간교육일정	60
〈표 3-4〉 2026년 대구사회복지교육원 경제교육 프로그램 교육과정 현황	61
〈표 3-5〉 2026년 충남사회서비스원 사회서비스 종사자 역량강화 연간 교육과정	63
〈표 3-6〉 부산광역시 사회서비스종사자 디지털 역량강화 교육	64
〈표 3-7〉 사회서비스 AI 역량 강화 교육과정	66
〈표 3-8〉 한국보건복지인재원 AI관련 교육과정	66
〈표 3-9〉 한국사회복지사협회의 AI 관련 교육	67
〈표 3-10〉 한국사회복지협의회 디지털 교육 세부과정	68
〈표 3-11〉 돌봄전문가 양성 교육과정	71
〈표 3-12〉 돌봄SOS센터 교육방법	71
〈표 3-13〉 재난복지 전문인력 양성교육_기본과정	72
〈표 3-14〉 전북특별자치도사회복지협의회 교육과정 주요 내용	73
〈표 3-15〉 전북특별자치도사회복지사협회 보수교육 과정 주요 내용(1차)	74
〈표 3-16〉 전북특별자치도사회복지사협회 보수교육 과정 주요 내용(2~3차)	75
〈표 4-1〉 전북특별자치도사회서비스원 교육과정(2023~2025)	79
〈표 4-2〉 전북특별자치도사회서비스원 교육 실적(2023~2025)	80
〈표 4-3〉 전북지역사회서비스지원단 교육과정(2023~2025)	81
〈표 4-4〉 전북지역사회서비스지원단 교육 실적(2023~2025)	82
〈표 4-5〉 전북특별자치도 장기요양요원지원센터 교육과정(2023~2025)	83
〈표 4-6〉 전북특별자치도 장기요양요원지원센터 교육 실적(2023~2025)	84

〈표 5-1〉 전북특별자치도 사회서비스원 교육과정 수요조사 주요 내용	87
〈표 5-2〉 전북특별자치도 사회서비스원 교육수요조사 응답자 특성	88
〈표 5-3〉 지난 1년 동안 사회서비스 관련 교육 참여 경험	89
〈표 5-4〉 연 평균 교육 참여 횟수	90
〈표 5-5〉 연 평균 교육 시간	91
〈표 5-6〉 교육참여 비용	92
〈표 5-7〉 주된 교육 방법	93
〈표 5-8〉 교육 과정 중 가장 도움이 되었던 점	94
〈표 5-9〉 교육 과정 중 가장 불편했던 점	95
〈표 5-10〉 가장 우선적으로 이용하고 싶은 교육 운영기관	96
〈표 5-11〉 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육과정)	97
〈표 5-12〉 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육내용)	98
〈표 5-13〉 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육방식)	99
〈표 5-14〉 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육강사)	100
〈표 5-15〉 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육공간)	101
〈표 5-16〉 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (교육콘텐츠 전문성)	102
〈표 5-17〉 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (교육콘텐츠 다양성)	103
〈표 5-18〉 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (직급 분포)	104
〈표 5-19〉 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (정책환경 반영도)	105
〈표 5-20〉 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (직무역량 강화 기여도)	106
〈표 5-21〉 사회서비스 종사자 교육과정 운영의 한계점	107
〈표 5-22〉 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (정책환경 변화 이해도)	108
〈표 5-23〉 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (현재 직무수행 능력)	109
〈표 5-24〉 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (미래 환경 변화 대응성)	110
〈표 5-25〉 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (직무 전문성 수준)	111

〈표 5-26〉 자기개발 기회 만족도	112
〈표 5-27〉 역량 강화 주요 장애요인	113
〈표 5-28〉 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 시설의 적절성)	114
〈표 5-29〉 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 담당자 전문성)	115
〈표 5-30〉 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 계획의 체계성)	116
〈표 5-31〉 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 기자재 확보 수준)	117
〈표 5-32〉 소속 기관의 교육 인프라 수준(직원교육지원)	118
〈표 5-33〉 소재 지역의 교육 인프라 수준(교육 시설의 충분성)	119
〈표 5-34〉 소재 지역의 교육 인프라 수준(실습 중심 환경 구축도)	120
〈표 5-35〉 소재 지역의 교육 인프라 수준(전문 강사 확보 수준)	121
〈표 5-36〉 소재 지역의 교육 인프라 수준(교육 자료 및 콘텐츠 다양성)	122
〈표 5-37〉 전북특별자치도사회서비스 온라인 교육원 운영에 대한 인지도	123
〈표 5-38〉 전북사회서비스 온라인 교육원 설립 및 운영의 필요성	124
〈표 5-39〉 교육 인프라 확충을 위한 최우선 개선사항	125
〈표 5-40〉 교육연수 참여 시 중요 고려 사항	126
〈표 5-41〉 가장 선호하는 교육 방법	127
〈표 5-42〉 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(1순위)	128
〈표 5-43〉 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(2순위)	129
〈표 5-44〉 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(3순위)	130
〈표 5-45〉 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 최고관리자 교육)	131
〈표 5-46〉 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 중간관리자 교육)	132
〈표 5-47〉 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 승진자 교육)	133
〈표 5-48〉 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 신입 교육)	134
〈표 5-49〉 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 전략체계 수립 교육)	135
〈표 5-50〉 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 회계 교육)	136
〈표 5-51〉 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 노무·인사 교육)	137

〈표 5-52〉 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 법률 교육)	138
〈표 5-53〉 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 ESG 경영 교육)	139
〈표 5-54〉 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 인권 교육)	140
〈표 5-55〉 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 안전 교육)	141
〈표 5-56〉 필요 교육 내용(실무역량 중 문서 작성 교육)	142
〈표 5-57〉 필요 교육 내용(실무역량 중 홍보 교육)	143
〈표 5-58〉 필요 교육 내용(전문역량 중 통합돌봄 교육)	144
〈표 5-59〉 필요 교육 내용(전문역량 중 사례관리 교육)	145
〈표 5-60〉 필요 교육 내용(전문역량 중 모금 전문가 교육)	146
〈표 5-61〉 필요 교육 내용(서비스 품질 역량 중 분야별 전문 교육)	147
〈표 5-62〉 필요 교육 내용(서비스 품질 역량 중 프로그램 도구 활용 교육)	148
〈표 5-63〉 필요 교육 내용(미래 역량 중 AI 활용 교육)	149
〈표 5-64〉 필요 교육 내용(미래 역량 중 스마트워크 교육)	150
〈표 5-65〉 필요 교육 내용(미래 역량 중 디지털·스마트 기술 교육)	151
〈표 5-66〉 필요 교육 내용(개인 역량 중 커리어·성장 관리 교육)	152
〈표 5-67〉 필요 교육 내용(개인 역량 중 회복탄력성 교육)	153
〈표 5-68〉 위 교육과정 이외에 추천하고 싶은 교육 과정 유무	154
〈표 5-69〉 향후 사회서비스 교육 운영 방향	155
〈표 5-70〉 사회서비스 종사자 역량 강화 필요 정책	156
〈표 5-71〉 향후 사회서비스원 교육 중점추진 사업	157
〈표 5-72〉 개방형 문항 워드클라우드 분석 결과(단어-빈도)	158
〈표 5-73〉 CIPP 평가모형 적용 선행연구	163
〈표 5-74〉 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 CIPP 평가지표(안)	164
〈표 5-75〉 CIPP 기반 사회서비스원 교육평가 세부 평가척도	165
〈표 5-76〉 2023년도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 결과	166
〈표 5-77〉 2024년도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 결과	167

〈표 5-78〉 2025년도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 결과	168
〈표 6-1〉 전북특별자치도 폐교활용현황	177
〈표 6-2〉 전북특별자치도사회서비스원 치유희링교육원	178
〈표 6-3〉 전북자치도 사회서비스 제공기관 간 멘토링 운영 절차	179
〈표 6-4〉 사회서비스 교육멘토단 멘토링 주요 내용	179
〈표 6-5〉 AI전문 사회복지사 양성 교육과정(안)	183
〈표 6-6〉 통합돌봄 전문가 교육과정(안)	186
〈표 6-7〉 통합돌봄 제공인력 역량강화 교육	186
〈표 6-8〉 사회복지 계약업무 역량강화 전문교육	187
〈표 6-9〉 국토안전관리원 지역별 취약시설 현황	187
〈표 6-10〉 사회서비스 취창업 교육 방안	188
〈표 6-11〉 전북특별자치도사회서비스원 직무역량 강화 교육과정(안)	190
〈표 6-12〉 전북특별자치도사회서비스원 직무역량 강화 세부 교육과정(안)	190

그림차례

〈그림 1-1〉 2015년 전북자치도 시군별 소멸 위험지수	4
〈그림 1-2〉 2024년 전북자치도 시군별 소멸 위험지수	4
〈그림 1-3〉 전국 및 전국 1인 가구 증가 추이	5
〈그림 1-4〉 사회서비스 수요 변화 및 추이	7
〈그림 1-5〉 사회서비스 수요 변화 및 추이(이용의향 및 지불의사)	7
〈그림 1-6〉 인공지능 시대 복지	8
〈그림 1-7〉 복지분야 AI 활용 방향(안)	9
〈그림 1-8〉 의료요양돌봄 통합지원 개념도	12
〈그림 1-9〉 사회복지사 보수교육 교육만족도 현황	16
〈그림 2-1〉 교육유형별 사회복지시설 종사자 교육훈련 전달체계(중앙)	24
〈그림 2-2〉 한국보건복지인재원 연도별 교육과정 변화	37
〈그림 2-3〉 중앙사회서비스원 교육홈페이지	38
〈그림 2-4〉 요양보호사 보수교육 운영체계도	51
〈그림 3-1〉 서울시복지재단 민간 종사자 역량강화 교육 과정 현황	55
〈그림 3-2〉 서울복지교육센터 공공인재 아카데미 교육과정	56
〈그림 3-3〉 서울복지교육센터 공공인재 아카데미 교육체계도	56
〈그림 3-4〉 서울복지교육센터 현장실무 아카데미 교육체계도	57
〈그림 3-5〉 대구사회복지협의회 사회복지교육원 홈페이지	61
〈그림 3-6〉 전남사회서비스원 자체 온라인 교육플랫폼(한국사회서비스교육원)	62
〈그림 3-7〉 충남 사회서비스원 사회복지 교육과정 운영(안)	63
〈그림 3-8〉 보건복지분야 특화AI 인재양성 과정	65
〈그림 3-9〉 서울시 돌봄SOS센터 교육체계도	69

〈그림 3-10〉 돌봄전문가 양성 교육과정	70
〈그림 3-11〉 재난복지 전문인력 양성 교육체계	72
〈그림 5-1〉 추천하고 싶은 교육과정	159
〈그림 5-2〉 사회서비스원 교육의 가장 큰 문제점	159
〈그림 5-3〉 지역 맞춤형 교육서비스 환경 조성을 위해 사회서비스원에 바라는 점	160
〈그림 5-4〉 사회서비스 교육발전을 위해 필요한 정책제안	161
〈그림 5-5〉 CIPP평가모형의 주요 요소	162
〈그림 5-6〉 전북특별자치도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 종합 분석	169
〈그림 6-1〉 전북사회서비스원 사회서비스 민간지원 교육사업방향	173
〈그림 6-2〉 전북사회서비스원 사회서비스 민간지원 교육사업 전략목표별 사업방향	174
〈그림 6-3〉 사회서비스 현장교육 지정제 운영(안)	175
〈그림 6-4〉 사회서비스 공유학교 운영	176
〈그림 6-5〉 전북특별자치도 폐교현황	177
〈그림 6-6〉 부산영양교육체험관	178
〈그림 6-7〉 통영 고양이학교	178
〈그림 6-8〉 사회서비스 전문 교육센터 조직체계	180
〈그림 6-9〉 사회서비스 개인별 교육관리체계 운영(안)	181
〈그림 6-10〉 AI전문 사회복지사 양성과정 체계(안)	182
〈그림 6-11〉 재난위기 대응 사회복지교육과정 체계	185
〈그림 6-12〉 사회복지시설 직무특성별 맞춤형 교육과정(안)	189
〈그림 6-13〉 사회서비스 교육대상 확대(안)	191
〈그림 6-14〉 사회서비스 전문위탁교육과정 운영(안)	192
〈그림 6-15〉 사회서비스 교육 컨소시엄 구성 운영(안)	193
〈그림 6-16〉 사회서비스 교육정책협의회 구성 운영(안)	194

〈그림 6-17〉 사회서비스 교육동아리 교육지원사업 운영(안)	195
〈그림 6-18〉 사회서비스 전문강사 DB구축	196

1. 연구필요성 및 목적

I. 연구필요성 및 목적

1. 연구필요성

가. 사회서비스 욕구의 증가와 다변화

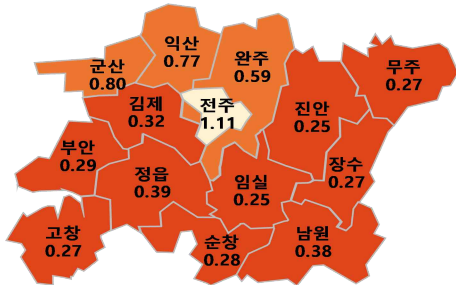
- 최근 사회서비스는 1인 가구의 증가와 고립은둔 청년의 증가 등으로 인해 사회서비스 수요가 꾸준히 증가하고 있는 상황
- 여기에 사회서비스 욕구도 기존 보호나 현금 급여 중심의 단조로운 형태에서 주거와 의료, 전문적인 상담, 돌봄정책 등으로 다변화되고 있어 사회복지현장의 전문성도 변화된 욕구에 맞춰 고도화될 필요가 있음
- 기존의 전통적인 사회서비스는 저소득 취약계층을 중심으로 한 단순한 보호와 수용 중심의 사회서비스였다고 한다면 최근에는 사회서비스 욕구가 중장년과 신노년세대, 청년가구 등으로 세분화되고 있고 관련 욕구도 다변화되고 있는 추세
- 사회서비스를 둘러싼 국가와 지역사회의 환경도 기존의 단선적이고 일상적인 문제에서 복합적이고 종합적인 문제로 확대되고 있어 관련한 정책과 복지서비스의 대안들도 다양한 정책과 프로그램의 확대와 고도화 필요
- 따라서 사회복지사도 변화하는 사회서비스 욕구와 지역사회 환경의 변화를 반영하여 새로운 교육지원체계를 마련하여 보다 전문화된 교육과정을 운영하여 사회복지 종사자의 직무역량 강화 필요
- 사회복지시설에는 전국적으로 약 72.4만명의 종사자가 근무하고 있고 전북특별자치도는 3.0만명 정도가 사회복지시설에 근무하고 있고 이 같은 사회복지시설 종사자의 직무역량강화는 사회서비스의 질적 향상을 견인하는데 매우 중요한 기제라고 할 수 있음

<표 1-1> 사회복지시설 유형별 사회복지종사자 현황

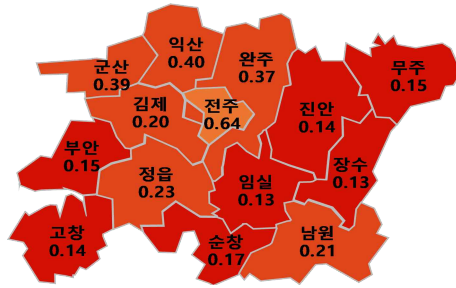
구분	전국	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
계	724,388	115,673	34,203	28,479	40,067	24,205	22,471	13,301	108,254	113,981	25,322	29,678	31,759	30,117	35,184	38,020	25,443	7,231
노인	322,902	47,033	13,157	12,875	19,088	11,398	9,323	4,568	89,289	16,957	12,186	15,669	13,105	15,836	19,643	18,258	3,401	1,166
아동	26,362	5,693	1,552	862	1,129	999	771	498	5,342	916	1,091	1,277	1,332	1,563	1,545	1,200	484	108
장애인	43,133	7,526	2,000	1,522	1,700	1,422	2,085	1,029	8,295	1,992	1,946	2,169	2,237	1,905	3,240	2,640	1,225	200
정신보건	3,685	578	162	158	234	140	115	56	815	208	150	192	161	195	241	224	42	14
노숙인	1,962	646	154	176	82	38	85	7	24	175	79	93	5	70	127	65	83	53
결핵한센	104	9	-	12	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	18	28	23	-
지역자활	2,632	402	226	103	155	104	62	54	434	160	85	94	164	174	152	201	51	11
사회복지관	11,612	2,840	1,322	604	414	529	309	156	42	2,401	424	256	393	397	512	361	495	157
어린이집	311,996	50,946	15,630	12,167	17,315	9,575	9,721	6,933	4,013	91,158	9,361	9,928	14,362	9,977	10,706	15,043	19,639	5,522

자료: 통계청(2023) e자방지표

<그림 1-1> 2015년 전북자치도 시군별 소멸 위험지수



<그림 1-2> 2024년 전북자치도 시군별 소멸 위험지수



지방소멸 위험지수	2025년		2020년	2021년	2022년	2023년	2024년		증감 ('15년 대비)
		구성비						구성비	
전북 전체	0.64	-100	0.49	0.46	0.43	0.4	0.38	-100	-0.26
비위험	4	-28.6	3	3	1	1	1	-7.1	-3
위험	10	-71.4	6	4	6	6	6	-42.9	-4
고위험	-	(-)	5	7	7	7	7	-50	7

자료: 행정안전부『주민등록 인구통계연말기준』

- 특히, 최근 인구감소로 인한 지방소멸의 위기 그리고 1인 가구 등으로 사회서비스에 대한 정책수요는 꾸준히 증가하고 있어 사회서비스의 환경변화에 따른 다양하고 전문적인 교육과정 운영 필요
- 1인 가구도 2023년 현재 29.2만명이지만 2042년에는 34.2만명으로 증가할 것으로 전망되고 1인 가구의 비율도 2023년 37.3%에서 2047년 42.7%로 증가할 것으로 전망됨
- 1인 가구의 증가는 고령인구의 지속적인 증가로 인해 홀로 생활하는 독거노인가구의 증가에 기인하는 바가 크다는 점에서 1인 가구의 증가로 인한 고독과 소외 그리고 사회적 단절 등에 따른 사회서비스의 확대 및 다양화 필요
- 1인 가구의 정책수요는 주거지원과 돌봄서비스 그리고 건강증진과 가사서비스가 10% 이상의 높은 수요를 보이고 있음

<표 1-2> 지역별 1인 가구 추계

(단위: 천가구, %, %p)

구분	전체 가구					1인 가구					비중				
	전국	광주	전북	전남	제주	전국	광주	전북	전남	제주	전국	광주	전북	전남	제주
2007년	16,602	487	661	692	187	3,571	101	156	180	43	21.5	20.7	23.6	25.9	22.9
2012년	18,119	536	694	708	207	4,563	137	192	209	51	25.2	25.5	27.7	29.6	24.9
2017년	19,571	574	727	732	237	5,544	169	226	230	67	28.3	29.5	31.0	31.5	28.2
2022년	21,664	621	776	782	275	7,389	218	282	280	91	34.1	35.2	36.3	35.8	33.1
2023년	21,971	626	784	790	278	7,713	226	292	290	93	35.1	36.2	37.3	36.7	33.6
2027년	22,807	642	787	805	289	8,553	250	308	310	104	37.5	38.9	39.1	38.5	36.0
2032년	23,652	657	802	826	304	9,266	268	329	332	115	39.2	40.8	41.0	40.2	37.8
2037년	24,205	662	808	839	315	9,714	277	339	345	122	40.1	41.8	42.0	41.1	38.6
2042년	24,366	657	803	841	320	9,940	279	343	352	125	40.8	42.4	42.7	41.9	39.1
2047년	24,024	640	785	831	320	9,870	272	338	352	126	41.1	42.5	43.1	42.4	39.3
2052년	23,277	615	755	807	313	9,620	261	328	345	123	41.3	42.5	43.5	42.8	39.3
증감 ('23년 대비)	1,306	-11	-29	17	35	1,907	35	36	55	30	6.2	6.3	6.2	6.1	5.7

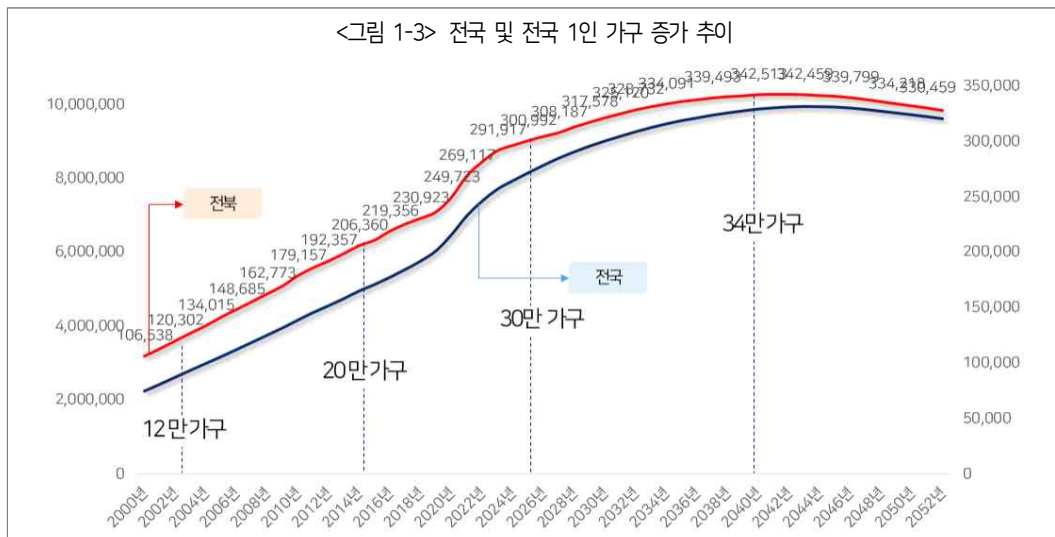
자료: 통계청, 「장래가구추계」

<표 1-3> 1인 가구 지원정책 수요

구분	지역	1인 가구	지원정책 유형					기타
			주택 안정 지원	돌봄서비스 지원	가사서비스 지원	심리정서적 지원	건강 증진 지원	
2015년	전국	100.0	50.1	13.4	7.0	6.0	9.7	13.8
	광주광역시	100.0	50.9	9.7	5.3	3.5	11.4	19.2
	전북특별자치도	100.0	46.3	9.6	15.2	8.2	8.4	12.3
	전라남도	100.0	32.9	17.0	11.6	9.3	17.9	11.3
	제주특별자치도	100.0	40.8	22.2	5.2	7.6	10.4	13.8
2023년	전국	100.0	37.9	13.9	10.1	10.3	10.1	17.7
	광주광역시	100.0	32.4	16.5	9.5	9.5	14.9	17.2
	전북특별자치도	100.0	30.2	26.5	11.9	6.3	12.0	13.1
	전라남도	100.0	37.0	14.2	7.2	11.7	20.7	9.2
	제주특별자치도	100.0	45.4	13.7	14.6	13.0	3.6	9.7

자료: 통계청(2024) 호남지역 1인 가구 현황

- 특히, 최근에는 1인 가구의 경우 돌봄서비스와 건강증진 서비스에 대한 욕구는 크게 증가하고 있어 사회서비스 분야의 관련 교육과정 운영을 통한 역량 개발 필요



- 치매의 유병률의 지속적인 증가로 인해 65세 이상 치매노인은 2025년 97만명에서 2044년 201만명으로 약 두배 이상 증가할 것으로 전망되고 경도인지장애 노인은 2025년 298만명에서 2040년 504만명으로 증가할 것으로 전망
- 치매유병률도 2025년에는 9.17%정도 이지만 2025년에는 치매유병률이 10.32%로 증가할 것으로 추정됨

<표 1-4> 치매노인 및 경도인지장애 추정

(단위 : 명)

구분	범주	2025년	2026년	2030년	2040년	2044년	2050년	2059년	2070년
치매환자	2023년 조사	970,759	1,014,865	1,212,315	1,795,287	2,007,848	2,258,915	2,335,939	2,238,013
	2016년 조사	1,083,977	-	1,367,651	2,176,558	-	3,026,593	-	-
경도인지장애	2023년 조사	2,976,787	3,138,076	3,683,909	4,077,342	5,128,767	5,350,740	5,689,983	5,355,033
	2016년 조사	2,358,666	-	2,888,922	-	4,031,380	-	4,529,758	-

자료: 보건복지부(2025). 치매역학조사 및 실태조사 결과 재구성

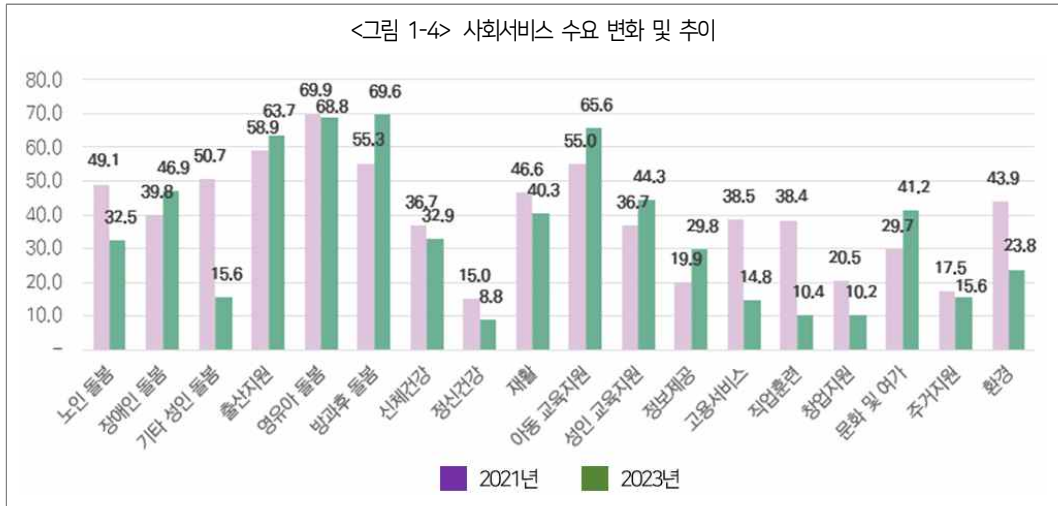
- 전북의 65세 이상 노인인구는 416,077명이며 이 중 치매환자는 49,195명으로 추정됨. 치매환자 유병률은 11.82%로 전국 평균 10.41%보다 1.41%p 높게 나타나 전북은 전국에 비해 노인인구 내 치매 발생 부담이 상대적으로 큼
- 치매 중증도별로는 경도 치매환자가 20,367명으로 가장 많고, 중등도 12,643명, 최경도 8,560명, 중증 7,625명 순으로 최경도와 경도 단계의 치매환자가 전체 치매환자의 상당수를 차지하고 있음
- 전북의 경도인지장애 환자는 97,533명이며, 경도인지장애 유병률은 23.44%로 전국 평균 22.81%보다 0.63%p 높게 나타남. 경도인지장애는 치매로 이행될 가능성이 있는 전 단계라는 점에서 치매환자뿐만 아니라 고위험 노인을 대상으로 한 조기검진과 예방적 관리의 필요성이 높음

<표 1-5> 전국 시도별 치매 인구 및 유병률

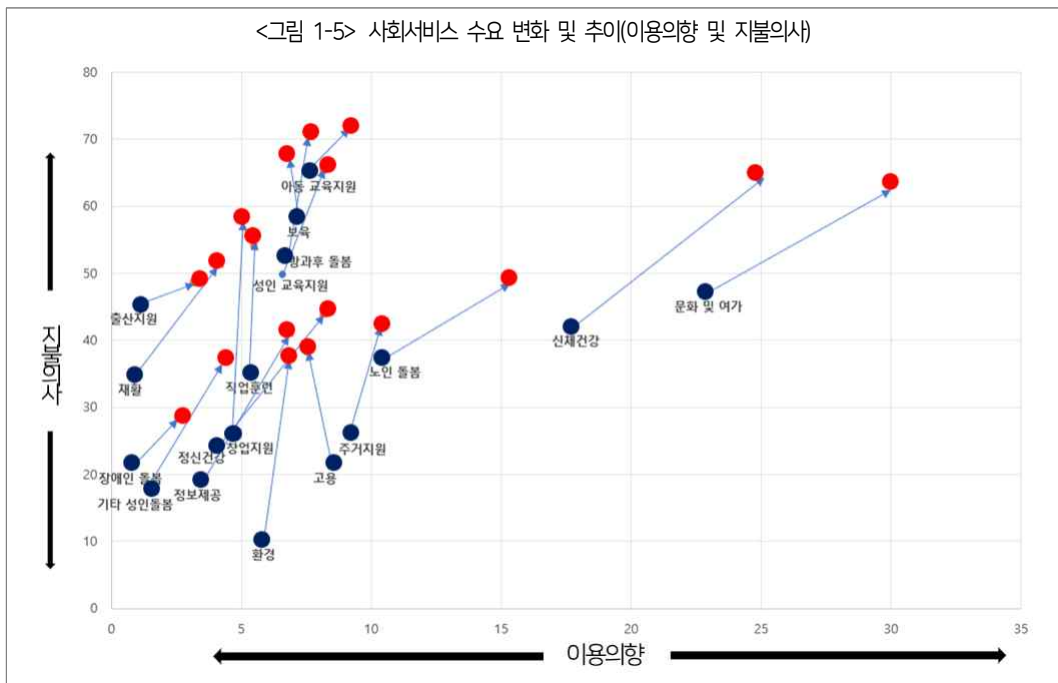
시도	노인 인구수	치매 환자수	치매환자 유병률	최경도 환자	경도 환자	중등도 환자	중증 환자	경도 인지장애 환자수	경도인지 장애환자 유병률
전국	9,462,270	984,601	10.41	171,321	407,625	253,042	152,613	2,158,262	22.81
서울	1,682,571	166,167	9.88	28,913	68,793	42,705	25,756	381,030	22.65
부산	726,692	69,139	9.51	12,030	28,623	17,769	10,717	164,097	22.58
대구	455,069	45,912	10.09	7,989	19,008	11,800	7,116	104,188	22.90
인천	478,317	46,871	9.8	8,156	19,405	12,046	7,265	107,049	22.38
광주	227,912	23,477	10.3	4,085	9,720	6,034	3,639	52,126	22.87
대전	238,154	23,768	9.98	4,136	9,840	6,108	3,684	53,850	22.61
울산	169,459	14,304	8.44	2,489	5,922	3,676	2,217	37,007	21.84
세종	41,265	4,142	10.04	721	1,715	1,064	642	9,250	22.42
강원	357,398	39,479	11.05	6,869	16,345	10,146	6119	82,428	23.06
충북	324,110	35,378	10.92	6,156	14,646	9,092	5,484	74,574	23.01
충남	444,892	52,569	11.82	9,147	21,764	13,510	8,148	103,533	23.27
전북	416,077	49,195	11.82	8,560	20,367	12,643	7,625	97,533	23.44
전남	463,626	56,694	12.23	9,865	23,471	14,570	8,788	110,454	23.82
경북	618,300	69,505	11.24	12,094	28,775	17,863	10,773	144,137	23.31
경남	652,765	68,077	10.43	11,845	28,184	17,496	10,552	148,888	22.81
제주	117,701	13,232	11.24	2,302	5,478	3,401	2,051	26,869	22.83

자료 : 중앙치매센터(2024) 대한민국 치매현황 재구성

- 사회서비스 수요 변화 및 추이를 살펴보면 대부분의 영역에서 2021년에 비해 2023년 수요가 감소함. 특히 기타 성인 돌봄, 고용서비스, 주거지원, 환경 영역 등에서 감소 폭이 크게 나타남
- 반면, 출산지원, 영유아 돌봄, 교육지원, 법률 및 권익지원 영역은 2023년에 수요가 증가하였고 특히 교육지원은 2021년 55.0%에서 2023년 65.6%로 증가
- 돌봄 영역에서는 영유아 돌봄 수요가 2021년 68.6%, 2023년 69.9%로 가장 높은 수준을 유지하고 있으며 출산지원도 58.9%에서 63.7%로 증가함. 이는 저출산 대응과 양육 부담 완화를 위한 서비스 수요가 지속적으로 증가 추세

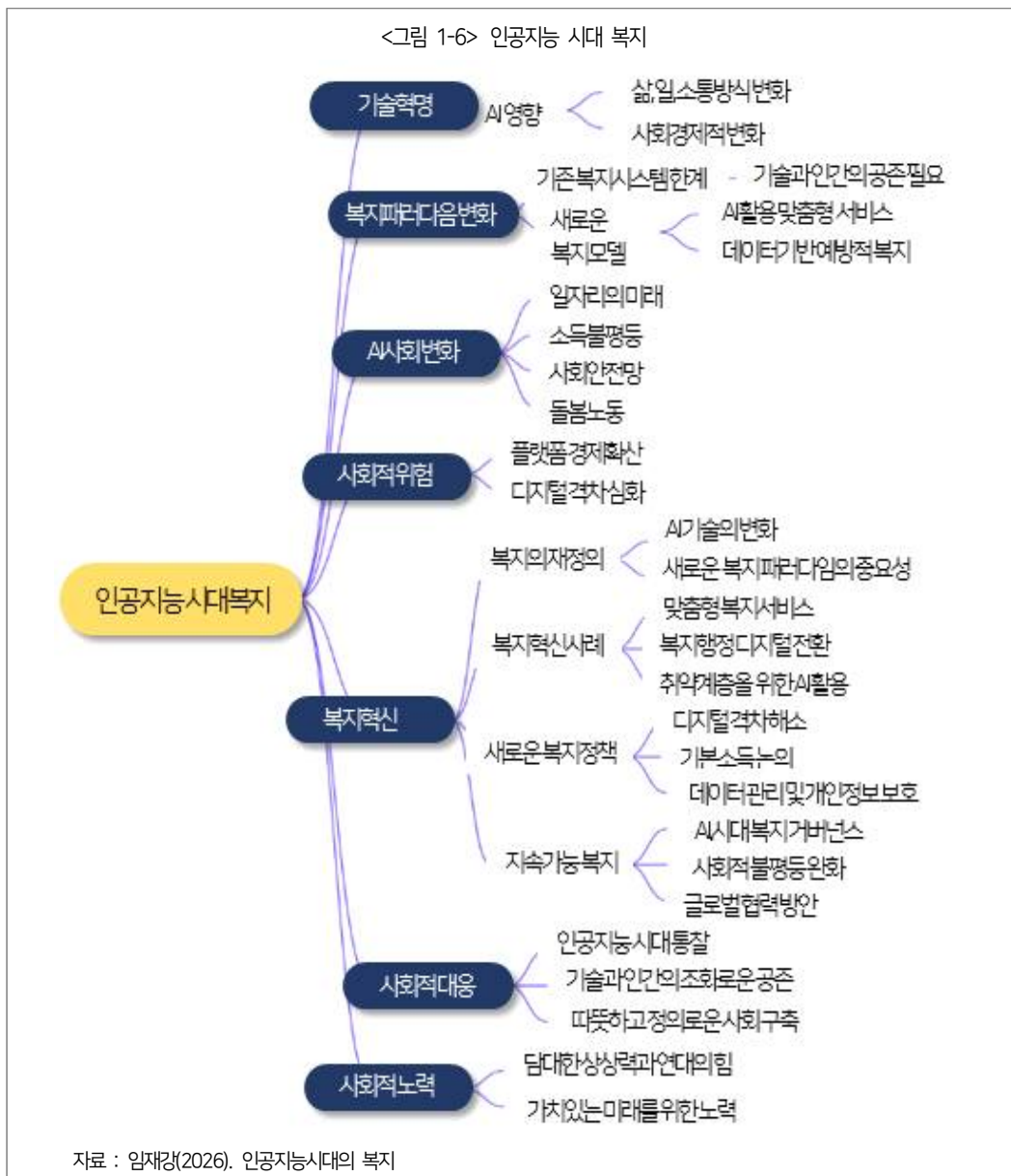


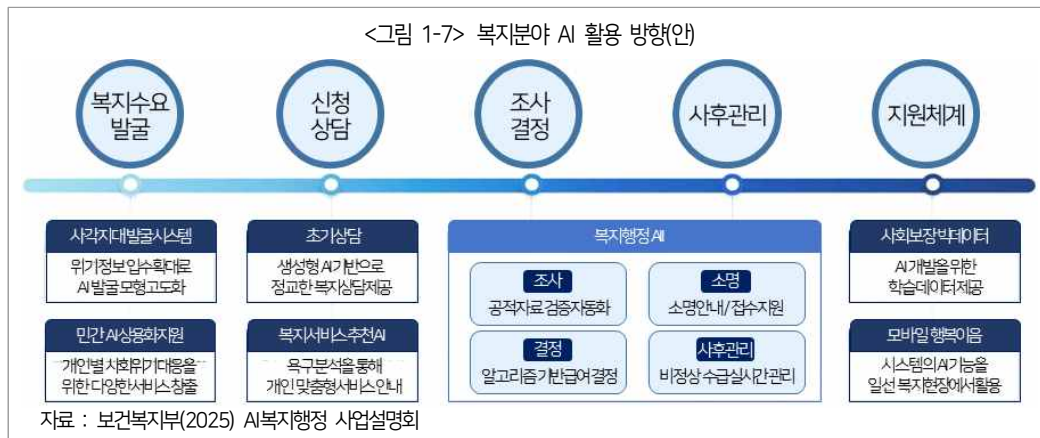
- 사회서비스 수요 변화 및 추이를 살펴보면, 2021년에 비해 2023년 사회서비스에 대한 이용의향과 지불의사가 전반적으로 확대되는 경향을 보이고 있음. 이는 사회서비스가 취약계층 중심의 제한적 복지서비스를 넘어 지역주민의 생활 전반을 지원하는 보편적 서비스로 확대되고 있음
- 특히 영유아 돌봄, 출산지원, 교육지원, 평생교육, 문화·여가, 신체건강 등은 이용의향과 지불의사가 모두 높게 나타나고 있는 반면 환경, 기본생활 안정, 정신건강, 주거지원, 장애인 돌봄 등은 상대적으로 이용의향과 지불의사가 낮은 편임



나. 사회서비스 정책환경 변화

- 최근 사회서비스 정책환경은 AI시대의 도래와 통합돌봄 정책의 시행 등을 앞두고 있어 관련 사회서비스의 교육수요의 대응력 강화 필요
- 인공지능의 시대는 기술혁명로 인한 다양한 급격한 사회경제적 변화가 불가피하다는 점에서 복지영역에서도 상당한 변화가 예고되어 있어 이에 따른 정책적 대응 필요이고 복지서비스의 제공인력도 인공지능시대에 맞는 새로운 기술기반 전문성 필요
- 인공지능시대의 복지는 기존 인간 중심의 복지서비스 제공에서 기술기반의 데이터 기반의 서비스로 전환됨으로써 기존의 복지서비스나 프로그램과는 질적으로 다른 형태의 복지서비스의 개발과 제공이 필요함





- 최근 보건복지부는 이 같은 추세를 반영하여 AI를 복지행정의 전반에서 활용하기 위한 다양한 계획과 사업들을 제시하고 있음
- 특히, 보건복지부는 최근 증가하고 있는 복지사각지대와 함께 고독사 등의 새로운 사회적 위기에 대응하여 지자체의 행정업무 부담을 완화하기 위한 방안으로 복지행정의 단계별로 AI기술을 단계적으로 도입할 계획
- 복지행정 AI가 활용될 경우 반복적 행정업무는 AI가 일차적으로 담당하고 사회보장급여의 안내와 제공도 복지행정 AI를 기반으로 제공될 것으로 판단됨
- 이 같은 단순하고 반복적인 행정업무의 대부분을 AI를 중심으로 대체함으로써 사회 복지행정 공무원은 복지대상자에 대한 현장방문과 사례관리 등 본연의 업무에 집중 함하고 이를 통해 보다 촘촘한 사회안전망 구축 예정
- 따라서 AI시대로의 전환에 따른 사회경제적 변화에 대응하여 복지분야에서 관련 기술 진보도 다양한 영역에서 활용되고 있어 관련 전문 교육과정 개발 필요
- 특히, 인공지능시대의 복지는 최근 다양한 영역에서 활용되고 있는 AI 기반 복지사각지대 발굴, 인력 및 행정의 효율적 활용, 데이터 기반의 복지서비스 제공 등의 분야에서 관련 전문인력 양성 필요
- AI시대 사회복지 종사자는 인공지능을 활용한 복지서비스 계획과 제공 그리고 정책 개발과 지역사회조직화, 행정업무 처리 등을 수행할 수 있는 역량임
- 이를 위해서는 AI가 실제 적용되는 사회복지실천현장에서의 활용분야와 주요 서비스 내용 그리고 AI복지실천의 기술적 작동방법 및 효능성 등에 대한 종합적인 지식을 요구한다는 점에서 AI복지실천에 대한 체계적인 교육 필요
- 여기에 AI시대에 따른 복지실천 과정에서 나타는 개인정보 보호나 부작용 등에 대해서도 충분한 교육을 통해서 사회복지 종사자가 업무수행과정에서 나타날 수 있는 위험에 대한 예방도 필요함

- 최근 사회복지실천현장은 AI, ICT 등의 확산에 따른 디지털 복지실천이 확대되고 있어 AI시대에 맞는 새로운 디지털 역량 강화 필요
- 실제로 많은 복지실천현장에서 정보통신기술과 인공지능을 활용하여 다양한 사회적 서비스를 제공하고 있음

<표 1-6> 사회복지분야 디지털 역량 구성요소

구분	개념	사례
정보통신 기술 (ICT)	· 정보기기의 운영 또는 관리에 요구되는 소프트웨어 기술과 이를 활용한 정보수집·생산·가공·보존·전달의 통신기술이 접목된 기술로 4차 산업혁명 기술의 플랫폼 역할 담당	· 인공지능, 사물인터넷, 원격의료, 자율주행 등 주요 기술과 연계되어 다양한 복지서비스 제공을 위한 핵심 기술로 활용
인공지능 (AI)	· 사고, 학습, 자기개발 등 지능적 행동을 컴퓨터가 할 수 있도록 하는 기술(이재원, 2016; 정보통신정책연구원, 2017) · 상황을 인지하고 축적된 지식을 활용함으로써 문제해결을 이끌어 내는 자율 시스템(Saltlux White Paper)	· SK텔레콤이 시행중인 독거노인 돌봄서비스 사업 : AI 단말기를 독거노인 가정에 보급하여 일상대화를 통한 정서적 돌봄과 위기상황 시 AI 스피커를 통해 긴급 SOS 호출을 할 수 있도록 지원
사물인터넷 (IoT)	· 사물에 센서를 부착함으로써 네트워크를 통해 사물 간 실시간 데이터를 주고받는 기술 · 사람의 개입 없이 필요에 따라 유기적으로 사물 간 정보를 교환하여 분석하고 작동하는 자동화 체계(김예지 외, 2018)	· 서울시의 「IoT 활용 어르신 안전건강관리」사업 : 취약독거노인 가정에 기기를 설치하여 실시간 전송되는 자료를 통해 대상자의 안전과 건강 모니터링, 대상자가 일정 시간 이상 활동 동량이 없을 경우 주의·경보·위험 단계로 표시, 온도가 35도 이상으로 확인된 경우, 무더위 쉼터로 대피 안내
빅데이터 (Big Data)	· 기존의 데이터 마이닝(Data Mining)과 유사한 개념이나 데이터의 규모가 비교할 수 없이 방대하다는 점에서 차이 · 다양하고 방대하게 생성되는 데이터를 통해 인간의 행동 패턴 등을 예측, 최적화 및 효율화 달성 · 인공지능과 결합되어 시행착오를 낮추고 비용을 감축하는 효과(김은경 문영민, 2016)	· 미국의 위기상담서비스 '크라이시스 텍스트라인(CTL)' : 빅데이터 분석을 통해 고위험군을 선별하여 응급성에 따라 효율적으로 상담 인력 배치 · 서울시의 「IoT 활용 어르신 안전건강관리」사업 : 빅데이터 분석을 기반으로 폭염 또는 한파 시 우선지원 대상자 선정에 활용
블록체인 (Block Chain)	· 개인의 중요 정보를 각각의 블록에 분산시켜 저장하고 네트워크를 통해 서로 연결하는 기술로 위변조를 막고 특정 정보에 대한 상호 검증 가능(윤광석, 2018)	· 미국 뉴욕시의 노숙자 관리를 위한 펴미(Fummi) 프로젝트 : 노숙자들에게 블록체인 기반의 애플리케이션을 통해 재무 및 정부 서비스 이용 제공, 디지털로 노숙자들의 신원을 관리 하고 지원센터를 통해 음식 및 각종 서비스 제공(한국정보화진흥원, 2018)
로봇공학 기술	· 간병 로봇의 개발, 안전 분야에서 사람이 접근할 수 없는 지역에 로봇을 배치 등과 관련하여 주목받고 있는 기술(윤광석, 2018)	· 일본 : 1999년 최초의 감성지능형 로봇인 아이보(AIBO) 개발, 2014년 소프트뱅크사에서 인간형 감성 인식 로봇인 페퍼(Pepper)를 개발하여 요양시설에서 활용 · 입욕지원을 도와주는 로봇에서부터 돌봄자가 착용하여 허리부담을 경감하는 장비 등 다양하게 개발 중
원격의료 (Telemedicine)	· 전자통신기술을 이용한 다양한 의료 서비스 지칭 · 환자 스스로 측정할 수 있는 의료기기의 개발과, 모니터링 기기에서 전송된 정보를 통한 가상진료 및 휴대기기를 통한 의사와 환자 간 혹은 의사 간 진료를 통칭	· 강원도 삼척시 : 2017년 관내 경로당 10개소를 지정하여 원격화상 장비, 생체측정장비 등을 설치하여 ICT 기반의 공공의료서비스를 개통, 지정 경로당에서 혈압계, 체지방측정기 등 생체측정장비를 통해 혈압과 혈당, 체성분 등을 자가 측정한 뒤 지역 보건과의 원격화상장비를 연결, 개개인별 생체 정보에 맞게 복약지도 및 건강관리 상담
자율주행 기술 (Autonomous Vehicle)	· 자동차에 IT·센서 등 첨단 기술을 융합하여 스스로 주변 환경을 인식, 위험을 판단하고 주행 경로를 계획하여 운전자 또는 승객의 조작 없이 안전 한 운행이 가능하도록 하는 기술	· 최근 많은 나라에서 기술구현이 용이 하고 공공성이 높은 대중교통서비스에 자율주행 활용 추진 · 일본, 초고령사회 진입과 함께 고령자의 이동 지원과 교통사고 예방 등을 위해 대중교통 환경이 열악한 지역에 자율주행버스 '로봇셔틀'투입 계획
에이블테크 (Abletech)	· 장애인이나 노약자들의 일상생활의 편의를 지원하는 기술, 일명 보조과학기술(Assistive Technology)	· 일본의 아바타 로봇 '오리히메-D': 팔과 다리를 움직이지 못하는 장애인의 눈동자 움직임을 센서에 입력시켜 로봇의 이동, 물건건네기, 모니터의 글자판을 통한 대화 등을 가능하게 함으로써 중증장애인의 재활과 직업생활 참여 지원 · 고요한 택시 : 국내 통신사, 청각장애인 택시기사 전용 티맵을 개발, 주행과 영업활동에 필요한 기능들을 시각적으로 확인할 수 있도록 지원

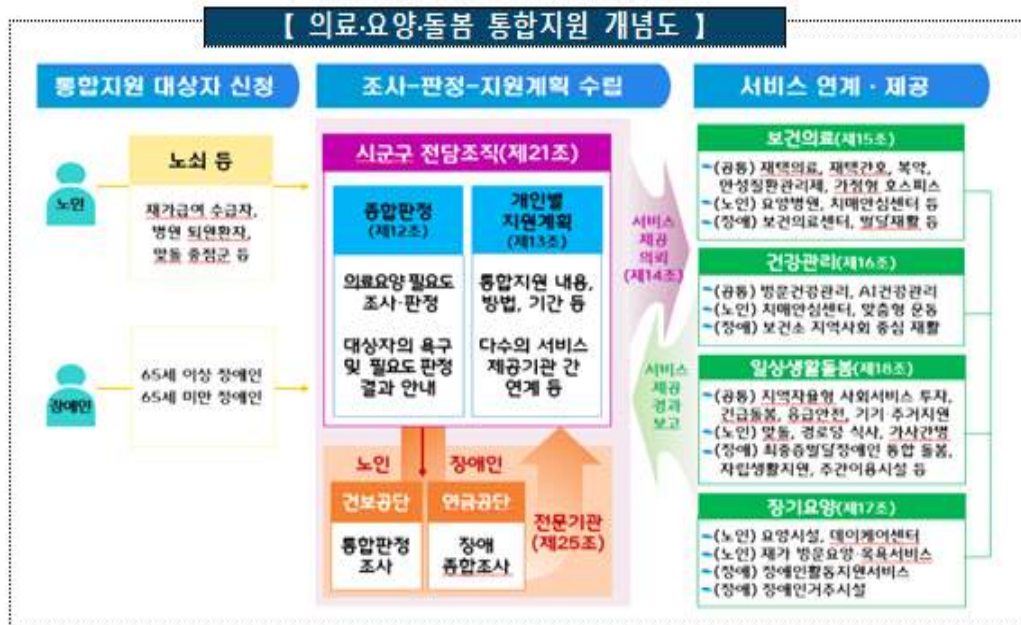
- 실제로 일본은 스마트개호사 자격증(사회복지법인 켄코카이 산하 신타페 종합연구소가 발행하는 민간자격증)을 신설하여 기술기반의 돌봄산업의 인재를 적극적으로 양성하고 있음
- 스마트개호사는 돌봄로봇이나 돌봄 관련 센서 등의 기술을 활용할 수 있는 전문돌봄인력으로서 스마트 돌봄을 지원하는 직업군이라고 할 수 있음
- 스마트개호사에게는 특히 돌봄로봇의 전문적인 이용이나 활용을 위해 특정한 돌봄로봇만이 아닌 ICT기반의 돌봄센서 등을 보다 광범위하게 활용할 수 있는 능력을 교육하여 돌봄서비스의 질적 수준을 향상시키고 돌봄의 업무환경을 개선하는데 목적이 있다고 할 수 있음
- 스마트개호사는 기존 인간중심의 돌봄인력의 활용과는 다른 돌봄로봇이나 센서기기 등의 ICT 기기를 자유롭게 활용할 수 있는 역량을 가지는 ICT 돌봄 전문가라고 할 수 있음
- 따라서 스마트개호사의 역할과 기능은 돌봄로봇만의 자유로운 활용만이 아닌 돌봄로봇을 포함하여 센서기기 등의 ICT기기를 폭넓게 사용하여 돌봄서비스의 질적 수준을 향상시키고 돌봄 업무환경을 개선하는 것이라고 할 수 있음

<표 1-7> 스마트개호사 양성 교육과정

구분	주요내용
소개	• 돌봄로봇산업영역에서 6개 영역 13개 항목에 대한 소개 • 돌봄로봇을 둘러싼 환경이나 정부정책의 변화 · 돌봄로봇이란 무엇인가에 대한 소개 · 돌봄로봇을 둘러싼 환경과 이해당사자에 대한 소개 · 돌봄로봇 제공과 관련된 이슈
기본 노인돌봄	• 돌봄영역에서 돌봄로봇 사용을 위한 돌봄기술 · 노인돌봄을 위한 기본태도와 행동 · 장기요양보험과 돌봄서비스 · 돌봄기술
기본 노인돌봄 관리	• 기본 돌봄 원리와 돌봄문제의 형태 그리고 해결방안 · 기본 돌봄의 운용 · 돌봄문제의 구체화 · 돌봄문제 해결을 위한 과제
노인돌봄 서비스 평가	• 돌봄로봇 사용과 돌봄시스템의 기여 그리고 돌봄비용의 찬성과 반대에 관련된 돌봄로봇의 평가 방법 · 평가방법
장기요양보험 영역에서 돌봄로봇 적용을 위한 실천	• 장기요양보험 영역에서 돌봄로봇 적용을 위한 실천의 예시 · 도입기간 동안의 비용 · 계약 준비 · 돌봄로봇 사용과 관련된 쟁점의 해결방안 · 돌봄로봇 도입기간 분야 · 돌봄로봇의 서비스 제공의 적용
돌봄서비스에서의 지원체계	• 정보수집을 위한 돌봄서비스에서의 지원체계와 돌봄영역에서 기존에 사용된 방법과의 연계성을 위한 지원체계의 소개 · 돌봄서비스에서의 지원체계는 무엇인가에 대한 설명 · 돌봄서비스에서 지원체계의 필요성 · 돌봄서비스에서 지원체계의 예시

자료 : 이중섭 외(2024) 고령친화산업복합단지 기본구상. 전북연구원

<그림 1-8> 의료요양돌봄 통합지원 개념도



자료 : 보거복지부(2025) 의료요양 통합돌봄 추진회의 설명자료

- 또한, 최근에는 신정부의 통합돌봄정책 추진으로 인해 돌봄과 관련된 새로운 복지정책의 출현을 앞두고 있어 사회복지현장의 관련 분야의 직무역량강화 및 전문성 강화를 위한 새로운 교육과정 개발 필요
- 통합돌봄에서는 통합판정체계에 대한 이해와 함께 보건의료, 건강관리, 일상생활돌봄, 장기요양 등에 대한 종합적인 직무지식 향상 필요
- 돌봄통합지원법은 2026년 3월 「의료요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률」의 전면 시행을 통해 수요자 중심의 의료·요양·돌봄 통합서비스 전국 시행
- 돌봄통합지원법의 입법목적은 일상생활 수행에 어려움이 있는 지역주민을 대상으로 본인이 생활하던 곳에서 건강한 생활을 영위할 수 있도록 의료와 요양 그리고 돌봄을 통합 및 연계하여 제공
- 통합돌봄지원법의 정책 대상은 뇌·심장·폐질환 등으로 일상생활 유지에 어려움이 있는 노인, 장애인 등으로 의료·돌봄·필요도가 높고 복합적 돌봄욕구가 있는 우선 대상자 중심으로 통합지원체계 구축하고 지원대상자는 단계적으로 확대 추진 예정
- 지원내용으로는 보건의료(재택의료, 방문간호 등), 건강관리, 장기요양, 일상생활(가사·이동·식사 지원 등), 가족지원 등 돌봄서비스 확대 및 연계 등임
- 따라서 통합돌봄사업의 체계적이고 안정적인 운영을 위해서는 민관 사회복지종사자의 돌봄 관련 전문적인 교육과정 운영 필요
- 특히, 2026년에는 통합돌봄지원법의 본격시행을 앞두고 있어 민관 복지 관련 기관을 대상으로 전문적인 교육프로그램 운영 필요

<표 1-8> 광역시도 통합돌봄사업 기반조성 현황

시도	조례 제정		전담조직 구성	
	조례제정 여부	조례명	전담조직 설치여부	조직규모(예정)
서울	Y	서울특별시 지역사회 돌봄 통합지원에 관한 조례	Y	팀
부산	Y	부산광역시 의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 조례	Y	팀
대구	Y	대구광역시 지역 돌봄 통합지원에 관한 조례	Y	팀
인천	Y	인천광역시 의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 조례	Y	팀
광주	Y	광주광역시 통합 돌봄 지원 조례	Y	팀
대전	Y	대전광역시 지역사회통합돌봄 지원 조례	N('26.2월 예정)	팀
울산	Y	울산광역시 지역 돌봄 통합지원에 관한 조례	Y	팀
세종	Y	세종특별자치시 돌봄 통합지원에 관한 조례	N('26.2월 예정)	팀
경기	Y	경기도 지역사회 통합돌봄 지원에 관한 조례	Y	팀
강원	Y	강원특별자치도 통합돌봄 지원 조례	Y	팀
충북	Y	충청북도 돌봄 통합지원에 관한 조례	Y	팀
충남	Y	충청남도 의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 조례	Y	팀
전북	Y	전북특별자치도 지역 돌봄 통합지원에 관한 조례	Y	팀
전남	N('26.2월 예정)	전라남도 의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 조례	Y	팀
경북	N('26.1월 예정)	경상북도 지역 돌봄의 통합지원에 관한 조례	Y	팀
경남	Y	경상남도 지역사회 통합돌봄 조례	Y	과
제주	Y	제주특별자치도 통합돌봄 지원에 관한 조례	N('26.3월 예정)	팀

주 : (자료기준) '26.1.2일 현재 시도 제출자료 기준

- 통합돌봄사업은 기초자치단체를 포함하여 읍면동과 광역자치단체 등 다양한 행정기관의 참여를 통해서 운영되는 핵심사업으로서 각 기관별 역할과 기능에 대한 충분한 이해가 필요하다는 점에서 통합돌봄에 대한 충분한 교육 필요
- 특히 통합돌봄은 행정기관도 복지부서만이 아닌 주거과 여가문화 등의 다양한 부서가 참여하는 등 정책내용별 유기적인 연계가 무엇보다 중요하다는 점에서 다양한 부서별 참여기관을 대상으로 맞춤형 교육과정 운영 필요
- 여기에 통합돌봄은 올해 본격 시행을 앞두고 있어 아직까지 완전한 기반조성이 이루어지지 못하고 있어 통합돌봄의 내실있는 운영을 위해서는 민관 등을 대상으로 한 통합돌봄의 체계적인 교육과정 운영 필요

<표 1-9> 기반조성 및 사업운영이 전부 완료된 시도·시군구

시도	시군구
서울(14/25)	강동구, 강북구, 강서구, 관악구, 광진구, 금천구, 노원구, 동대문구, 서대문구, 성동구, 성북구, 용산구, 은평구 중랑구
부산(12/16)	강서구, 금정구, 남구, 동구, 동래구, 북구, 사상구, 사하구, 서구, 수영구, 중구, 해운대구
대구(7/9)	남구, 달서구, 달성군, 동구, 북구, 서구, 중구
인천(2/10)	계양구, 부평구
광주(5/5)	광산구, 남구, 동구, 북구, 서구
대전(5/5)	대덕구, 동구, 서구, 유성구, 중구
울산(4/5)	남구, 북구, 울주군, 중구
세종(0/1)	-
경기(14/31)	광명시, 동두천시, 부천시, 성남시, 수원시, 시흥시, 안산시, 안성시, 양평군, 용인시, 의정부시, 파주시, 포천시, 화성시
강원(6/18)	강릉시, 고성군, 원주시, 춘천시, 홍천군, 횡성군
충북(6/11)	괴산군, 단양군, 제천시, 증평군, 진천군, 충주시
충남(6/15)	논산시, 부여군, 아산시, 천안시, 청양군, 태안군
전북(5/14)	군산시, 김제시, 남원시, 익산시, 전주시
전남(14/22)	고흥군, 광양시, 나주시, 보성군, 순천시, 신안군, 여수시, 영광군, 영암군, 완도군, 장성군, 함평군, 해남군, 화순군
경북(1/22)	의성군
경남(14/18)	거제시, 고성군, 김해시, 남해군, 밀양시, 사천시, 산청군, 양산시, 창녕군, 창원시, 통영시, 하동군, 함안군, 함양군
제주(1/2)	제주시 ※ 조례 제외한 4개 지표 모두 충족(행정시로 조례 대상 아님)

주 : 시군구(116개 시군구, 가나다 순 정렬)

<표 1-10> 전북 시군구 통합돌봄사업 기반조성 및 사업운영 현황

구분	시범사업 참여시기	기반조성			사업운영		
		조례제정	전담조직	조직유형	전담인력	신청발굴	서비스연계
총계	-	10	10	-	9	8	6
전주시	23.7	Y	Y	팀	Y	Y	Y
군산시	25.1	Y	Y	팀	Y	Y	Y
익산시	25.5	Y	Y	팀	Y	Y	Y
정읍시	25.1	Y	Y	팀	N	Y	Y
남원시	25.1	Y	Y	과	Y	Y	Y
김제시	25.1	Y	Y	팀	Y	Y	Y
완주군	25.9	Y	Y	팀	Y	N	N
진안군	25.6	N('26.2월)	N	팀('26.1월예정)	N	Y	N
무주군	25.9	Y	Y	팀	Y	N	N
장수군	25.9	Y	Y	팀	Y	Y	N
임실군	25.9	Y	N	팀('26.1월예정)	N	N	N
순창군	25.9	N('26.1월)	N	팀('26.1월예정)	N	N	N
고창군	25.9	N('26.1월)	Y	팀	Y	N	N
부안군	25.9	N	N	팀('26.1월예정)	N	N	N

주 : (자료기준) '26.1.2일 현재 시도 제출자료 및 건보공단 시범사업 실적자료 추출 결과

자료 : 보건복지부(2025). 통합돌봄 추진현황 설명자료

- 여기에 통합돌봄은 노인만이 아닌 고령장애인과 정신장애인 등까지 지원대상을 확대할 계획이지만 고령장애인과 정신장애인을 대상으로 한 통합돌봄서비스의 경험과 전문성도 여전히 미흡한 상황
- 따라서 고령장애인과 정신장애인 등을 대상으로 한 전문적인 돌봄서비스를 제공할 수 있는 전문인력 양성 필요

<표 1-11> 지자체 기반조성 준비 및 사업운영 현황 (시·도 기준)

시도	① 기반 조성('26.1.2 시도제출자료)				② 사업 운영('26.1.2 건보공단 자료)			전체평균 (기반조성+ 사업운영 5개 지표 평균)
	조례 제정(A)	전담조직 구성(B)	전담인력 배치(C)	기반조성 평균 ((A+B+C)/3)	신청·발굴 (D)	서비스 연계(F)	사업운영 평균 ((D+F)/2)	
총계 229개	197(86.8)	200(87.3)	209(91.3)	(88.5)	191(83.4)	137(59.8)	(71.6)	(81.7)
서울 (25)	25(100.0)	23(92.0)	25(100.0)	(97.3)	22(88.0)	16(64.0)	(76.0)	(88.8)
부산 (16)	16(100.0)	16(100.0)	16(100.0)	(100.0)	14(87.5)	12(75.0)	(81.3)	(92.5)
대 구(9)	9(100.0)	8(88.9)	9(100.0)	(96.3)	9(100.0)	8(88.9)	(94.4)	(95.6)
인천 (10)	9(90.0)	4(40.0)	7(70.0)	(66.7)	4(40.0)	2(20.0)	(30.0)	(52.0)
광주 (5)	5(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	(100.0)	(100.0)
대전 (5)	5(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	(100.0)	(100.0)
울산 (5)	5(100.0)	5(100.0)	5(100.0)	(100.0)	5(100.0)	4(80.0)	(90.0)	(96.0)
세종 (1)	1(100.0)	0(-)	1(100.0)	(66.7)	1(100.0)	1(100.0)	(100.0)	(80.0)
경기 (31)	28(90.3)	24(77.4)	30(96.8)	(88.2)	24(77.4)	18(58.1)	(67.7)	(80.0)
강원 (18)	11(61.1)	18(100.0)	18(100.0)	(87.0)	15(83.3)	6(33.3)	(58.3)	(75.6)
충북 (11)	10(90.9)	10(90.9)	11(100.0)	(93.9)	11(100.0)	8(72.7)	(86.4)	(90.9)
충남 (15)	12(80.0)	13(86.7)	15(100.0)	(88.9)	15(100.0)	7(46.7)	(73.3)	(82.7)
전북 (14)	10(71.4)	10(71.4)	9(64.3)	(69.0)	8(57.1)	6(42.9)	(50.0)	(61.4)
전남 (22)	20(90.9)	22(100.0)	19(86.4)	(92.4)	22(100.0)	17(77.3)	(88.6)	(90.9)
경북 (22)	13(59.1)	18(81.8)	17(77.3)	(72.7)	11(50.0)	5(22.7)	(36.4)	(58.2)
경남 (18)	18(100.0)	17(94.4)	15(83.3)	(92.6)	18(100.0)	16(88.9)	(94.4)	(93.3)
제주 (2)	-	2(100.0)	2(100.0)	(100.0)	2(100.0)	1(50.0)	(75.0)	(87.5)

자료 : 보건복지부(2025). 통합돌봄 추진현황 설명자료

다. 사회서비스 교육의 현장성 강화와 내실화 필요

- 현재 사회복지사 보수교육의 도움정도는 온라인교육과 오프라인교육 그리고 온·오프 통합교육 등 모든 영역에서 다른 교육영역의 만족 수준보다 낮게 나타남
- 특히, 사회복지사의 직급과 소속기관에 따라 보수교육 유형별 만족 정도에 상당한 차이가 있다는 점에서 보수교육의 기관 유형과 직급별 맞춤형 교육기반 마련 필요
- 사회복지사의 역량강화를 위해서는 통합돌봄 시행, AI기반 복지서비스 확대 등 변화하는 사회환경에 대응하여 적용가능 한 실천적 교육과정 운영 필요
- 또한 복지시설의 유형과 형태 그리고 직급별로 다양한 직무역량을 요구한다는 점에서 이 같은 특성을 반영한 보다 세밀하고 전문화된 교육과정 개발 운영 필요
- 사회복지사가 요구하는 전문적인 능력은 기본적인 대인관계 기술이 5점 만점에 4.25 점으로 가장 높고 다음으로 전문적 발달을 위한 지식과 기술 4.22점, 조직 측면에서의 지식과 기술 4.19점 등의 순으로 나타남
- 이처럼 사회복지사가 인식하는 전문적인 능력은 기본적인 대인관계 능력과 전문적인 지식과 기술 등에 대한 기대가 높게 나타나고 있지만 현재의 교육체계 내에서는 이 같은 사회복지사의 교육수요를 충분히 수렴하지 못한 상황

<표 1-12> 사회복지사의 전문적 능력

구분	최소	최대	평균	표준편차
전문적 능력	2.50	5.00	4.16	0.453
① 전문적 발달을 위한 지식과 기술	2.00	5.00	4.22	0.484
② 조직 측면에서의 지식과 기술	2.00	5.00	4.19	0.539
③ 서비스 전달체계 측면의 지식과 기술	1.67	5.00	4.01	0.610
④ 기본적인 대인관계 기술	2.00	5.00	4.25	0.564
⑤ 클라이언트 개입을 위한 지식과 기술	2.00	5.00	4.14	0.525

- 사회복지사의 전문적인 지식과 기술 습득을 위한 현장실습의 교과목 운영의 적절성에 대해서도 사회복지사의 43.6%정도는 변화가 필요하다고 인식

<표 1-13> 사회복지현장실습 교과목 운영의 적절성

구분	합계(n)	현재 방식 적절	현재 방식에서 변경 필요	$\chi^2(df)$
전체	100.0(927)	56.4(523)	43.6(404)	-
성별	남성	53.7(204)	46.3(176)	1.958(1)
	여성	58.3(19)	41.7(228)	
연령	29세 이하	56.7(34)	43.3(26)	7.762(4)
	30 ~ 39세	55.7(180)	44.3(143)	
	40 ~ 49세	58.9(182)	41.1(127)	
	50 ~ 59세	57.6(114)	42.4(84)	
	60세 이상	35.1(13)	64.9(24)	
학력	전문대학 졸업	52.2(35)	47.8(32)	6.387(3)
	대학(4년제) 졸업	60.1(274)	39.9(182)	
	대학원 석사 졸업	54.2(186)	45.8(157)	
	대학원 박사 졸업	45.9(28)	54.1(33)	

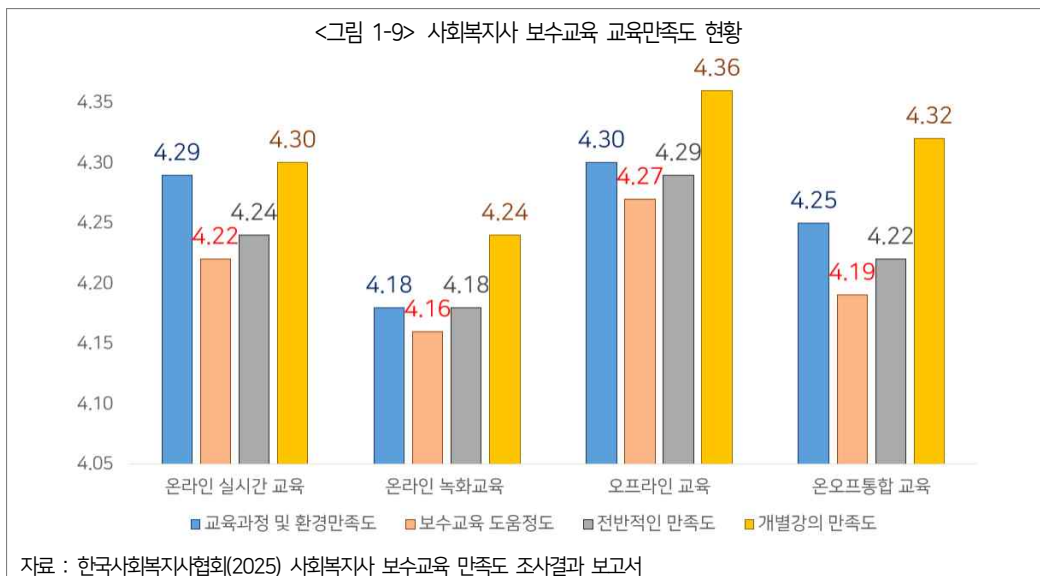
자료 : 한국사회복지사협회(2025) 사회복지사 보수교육 만족도 조사결과 보고서

<표 1-14> 사회복지사 보수교육 만족도 조사결과

	구분	온라인 실시간 교육	온라인 녹화교육	오프라인 교육	온오프통합 교육
성별	남자	26.3	31.6	27.1	29.5
	여자	73.7	68.4	72.9	70.5
연령	20대	14.9	16.9	13.8	12.0
	30대	25.2	27.2	21.2	20.3
	40대	28.2	27.4	27.2	30.8
	50대	25.4	23.0	30.2	31.0
	60대 이상	6.3	5.4	7.6	5.8
	최고관리자	16.6	14.1	17.4	15.1
현직급	중간관리자	17.1	18.5	16.5	15.4
	일반사회복지사	60.8	62.1	60.8	64.2
소속기관별 종류	사회복지시설(이용)	52.3	50.3	51.4	47.2
	사회복지시설(생활)	31.2	34.2	35.9	39.3
	사회복지법인	3.6	6.0	3.2	3.2
	기타	12.8	9.6	9.6	10.3
교육만족도 (5점 만점)	교육과정 및 환경만족도	4.29	4.18	4.30	4.25
	보수교육 도움정도	4.22	4.16	4.27	4.19
	전반적인 만족도	4.24	4.18	4.29	4.22
	개별강의 만족도	4.30	4.24	4.36	4.32

자료 : 한국사회복지사협회(2025) 사회복지사 보수교육 만족도 조사결과 보고서 재구성

- 사회복지사의 보수교육에 대한 전반적인 만족도를 보면 성별로 그리고 직급별로도 상당한 편차를 보이고 있는 것도 개선해야 할 과제임
- 성별로 보면, 남자보다는 여자의 보수교육에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타나고 있고 연령별로는 온라인 실시간 교육과 녹화교육은 40대가 높게 나타난 반면 60대 이상은 모든 교육유형에서 상대적으로 낮게 나타남
- 직급에서는 일반사회복지사의 보수교육에 대한 만족도는 60%이상 높게 나타나고 있지만 최고관리자와 중간관리자는 낮은 수준임
- 소속기관별로는 사회복지시설 중 이용시설의 만족도가 가장 높게 나타난 반면, 사회복지법인은 상대적으로 낮은 수준임



라. 사회서비스 바우처 확대와 제공인력 전문성 강화 필요

- 사회서비스 바우처의 확대에 의해 관련 서비스의 질적 향상을 견인하기 위한 제공인력 전문성 강화 방안 마련 필요
- 사회서비스에 대한 정책수요는 꾸준히 증가하고 있고 이용자의 욕구도 다양화되고 있어 사회서비스 분야의 미래수요에 맞는 적절한 전문인력 양성 필요
- 사회서비스 이용자는 2019년 176만명에서 2024년 299만명으로 약 1.7배 이상 증가하고 있고, 향후에도 꾸준히 증가할 것으로 전망
- 특히, 사회서비스에 대한 수요는 꾸준히 증가하고 있지만 미래 수요가 집중되는 다양한 영역에서 관련 전문인력은 여전히 부족한 상황으로 향후 정책수요에 맞는 사회서비스 전문인력 양성 필요
- 최근에는 1인 가구의 증가와 고립은둔 청년의 증가 그리고 고독사 등의 사회문제가 심화되고 있어 관련 분야의 사회서비스에 대한 수요도 새롭게 확대되고 있다는 점에서 관련 분야의 전문인력 양성 필요
- 사회서비스 분야는 저소득 취약계층만이 아닌 중산층 이상을 대상으로 한 보편적 서비스로 제공되고 있어 중산층 이상의 사회서비스 수요를 고려한 관련 서비스 개발과 전문인력 양성 필요
- 사회서비스 분야의 새로운 수요에 대응한 교육과정 개발과 전문인력 양성은 신규일자리 창출과 연계되어 있는 만큼 미래 수요에 대한 정밀한 진단을 토대로 관련 교육과정 개발 및 운영 필요

<표 1-15> 사회서비스바우처 이용자 추이

구 분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년(~12월)
합 계	1,759,457	1,912,856	1,953,158	2,458,667	2,906,262	2,985,509
장애인활동지원	92,945	100,197	109,474	118,380	128,959	138,793
산모신생아건강관리	136,364	114,192	125,675	132,917	140,753	157,292
가시간병방문	8,799	8,516	8,520	8,395	8,366	7,587
발달재활서비스	75,124	78,782	84,411	91,044	97,469	103,523
언어발달지원사업	458	413	435	405	400	365
발달장애인부모상담	783	771	790	745	1,047	1,227
주간활동	2,081	3,416	5,437	7,447	10,037	12,352
방과후활동	1,085	2,500	4,487	6,322	8,251	9,857
지역사회투자	296,754	289,127	285,993	282,763	284,786	290,042
전국민마음투자	-	-	-	-	-	33,159
시도추가	27,607	29,474	32,541	36,252	40,966	44,560
임신출산진료비	475,662	452,897	326,938	427,496	417,645	436,957
청소년산모의료비	463	391	383	473	493	553
여성청소년생리대	-	98,568	100,777	144,635	167,413	175,786
기저귀·조제분유	39,082	115,389	138,135	137,132	138,754	133,144
아이돌봄지원사업	53,665	44,819	46,814	51,942	55,383	60,824
에너지바우처	548,585	573,404	682,348	1,012,319	1,100,882	1,089,384
첫만남이용권	-	-	-	-	304,658	290,104

자료 : 사회보장정보원(내부자료) '24년도 12월 시도별 이용자 현황

<표 1-16> 사회서비스바우처 이용자 현황

(단위 : 명)

구분	합계	서울	부산	대구	인천	대전	광주	울산	경기	강원	충북	충남	경북	경남	전남	전북	제주	세종
계	1,744,295	86,904	49,399	36,256	45,594	26,729	29,017	15,660	164,432	23,554	22,562	30,092	38,795	46,116	37,197	35,504	16,021	5,429
장애인 활동지원	130,132	22,744	9,203	6,288	7,151	4,574	5,706	2,116	29,145	3,072	3,769	6,045	6,152	9,356	6,562	5,530	1,985	734
산모 산생아	20,747	4,049	1,166	1,035	1,158	626	397	488	5,872	439	584	792	1,117	1,313	677	553	211	270
가사간병	5,335	337	648	373	349	152	333	202	649	200	188	140	342	433	358	586	36	9
발달재활	84,499	10,973	5,751	4,642	4,782	2,783	3,540	2,162	21,045	2,984	2,329	2,908	5,250	4,700	4,050	3,871	2,206	523
언어발달	257	51	6	5	10	14	27	6	57	-	11	19	6	11	5	23	5	1
부모상담	726	119	32	62	14	51	58	18	185	10	5	25	41	63	17	14	5	7
주간활동	10,969	909	839	618	537	315	350	342	2,247	585	394	534	555	1,417	449	671	121	86
방과후 활동	8,100	1,223	541	508	524	251	233	210	2,672	247	211	238	167	484	100	288	145	58
지역사회	146,971	6,296	12,877	8,854	12,852	7,192	8,727	2,932	22,405	6,796	6,332	6,195	8,070	8,352	11,539	11,528	5,273	751
전국민 미음투자	20,211	5,489	944	779	897	596	487	594	5,273	290	435	879	1,059	923	497	522	298	249
시도추가	38,986	2,472	1,111	845	1,221	2,234	653	1,252	16,447	231	250	2,454	1,486	2,442	2,741	1,286	1,393	468
임산출산	163,079	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
청소년 산모	168	12	7	8	14	5	6	3	37	8	5	9	13	12	9	16	3	1
여성청소년 생리용품	71,701	10,537	5,797	4,170	5,231	2,634	3,241	1,407	13,738	2,209	2,299	2,609	3,820	5,511	2,848	3,973	1,360	317
가정귀 조제분유	58,974	5,750	3,515	2,798	4,271	2,046	1,901	1,021	15,660	2,650	2,078	2,624	3,329	4,197	2,640	2,531	1,474	499
아이돌봄	40,498	4,380	2,920	2,065	2,056	1,093	1,380	1,246	8,236	1,847	1,287	1,694	4,184	3,000	2,003	2,004	583	520
에너지	871,955	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
찾민남	70,987	11,563	4,042	3,206	4,527	2,163	1,978	1,661	20,774	1,986	2,385	2,927	3,204	3,902	2,702	2,108	923	936

자료 : 사회보장정보원(내부자료), '24년도 12월 시도별 이용자 현황

- 사회서비스 바우처의 확대에 따른 사회서비스 제공인력의 전문성 강화 및 관련 분야 일자리 창출을 위한 전문교육과정 개발 및 지원 필요
- 실제로 다수 국가에서는 사회서비스 수요의 확대에 대응하여 전문교육과정을 개발하고 있고 이 같은 교육과정 개발을 통해 전문 사회서비스 일자리 창출 견인
- 미국, 영국, 일본 등 주요 국가는 사회서비스 수요 변화에 대응하여 복지, 의료보건, 교육, 환경 등 다양한 분야에서 전문 직무 세분화
- 미국은 사례관리, 가족지원, 의료사회사업, 상담 등 대상자별·문제유형별 전문직무 일자리가 발달해 있으며, 영국은 지역사회 지원, 평생학습, 환경점검 등 지역 기반 서비스 직무가 특징적임
- 일본은 정신보건, 방문미용, 복지주거환경, 하우스클리닝 등 고령화와 재가돌봄 수요에 대응한 생활밀착형 서비스 직무가 구체화되어 있는 등 다수 국가들은 사회서비스 수요 확대를 단순한 서비스 공급 증가로만 대응하는 것이 아니라 관련 직무 개발과 전문교육과정을 통해 새로운 사회서비스 일자리로 연계하고 있음

- 따라서 전북에서도 사회서비스 바우처 확대와 지역사회 수요 변화에 대응하여 돌봄, 건강, 주거, 교육, 환경 등 다양한 분야의 전문교육과정을 개발하고 이를 제공인력의 역량 강화와 신규 일자리 창출 필요

<표 1-17> 사회서비스분야 국가별 일자리 현황

분야	직업명	해당국가	학력수준	관련 자격 면허 유무	파트타임 가능여부	국내즉시 도입가능	제도 개선후 도입가능	기타
			고졸이하: 1 전문대졸: 2 대졸이상: 3					
복지	양육 코디네이터	미국,영국	3	X	X		○	
	입양사후관리원	미국,영국	3	○	X		○	
	정신대화사	일본	2	○	○		○	
	사별극복상담원	미국	3	X	○		○	
	사회복지서비스제공자	미국	3	X	○	○		
	고용평등상담가	미국	3	○(필)	X		○	
	기금조달자	미국, 영국	3	○	○			
	동물학대방지 감시자	영국	2	○	X			
	애완동물시터	미국,영국	1	X	○			
	애견라이프카운셀러	일본	2	○	○		○	
	애견테라피스트	일본	1	○	○		○	
	기업 컨시어지	미국,영국	1	X	X	○		
	방문미용사	일본	1	○	○		○	
	조부모/손자녀 유대관계 전문가	미국	2	○	○		○	
	개호보험사무원	일본	2	○	○		○	
	사회보험노무사	일본	3	○(필)	X		○	국가자격
	복지용구전문상담원	일본	2	○	○		○	의무고용
보건의료	지역사회지킴이	영국	1	X	○			
	의사보조사	미국	2,3	○(필)	X			
	정맥채혈사	미국	2	○(필)	X			
	검안사	미국,영국,일본	3	○(필)	X			
	보조약사	미국	2	○	X			
	수의테크니션	미국,영국 일본	2	○(필)	X			한국은 2003년부터 민간자격증
	청각능력치료사	미국	3	○(필)	X			한국은 2008년 국가자격증추진
	체외순환사	미국,일본	3	○	X			
	메디컬 에스테티션	미국	2	○	○		○	
	발치료전문가	미국,영국	3	○(필)	X			
교육	척추교정의사	미국,영국	3	○(필)	X			
	환자안내도우미	미국	1	X	X	○		
	교과과정 상담가	미국,영국	2	○	○		○	
	외국인대상 모국어강사	미국,영국,일본	3	X	○		○	
	교내경찰(교내치안담당자)	미국,영국,일본	1	X	○		○	
	보행안전지도원	미국,영국	1	X	○	○		
	학교점심시간 도우미	영국	1	X	○	○		
	기숙사 상담원	미국	2	X	X			
	아기안전장치 설치자	미국	1	X	X		○	
	애완동물 배설물 처리원	미국	1	X	○	○		
환경	애완동물 장의사	미국,영국	1	X	X		○	
	복지주거환경코디네이터	일본	3	○	○		○	
	하우스크리닝사	일본	1	○	○		○	
	에너지절감 시설원	미국,영국	2	○	X			
	에너지회계감사원	미국	3	○(필)	X		○	
	환경 감시원	미국	3	X	X	○		

자료 : 이중섭 외(2024) 고령친화산업복합단지 기본구상. 전북연구원

- 사회서비스 일자리 분야의 정책동향에 대한 전반적인 점검을 통해서 향후 전북 지역의 사회서비스 일자리 수요를 진단하고 관련 분야의 일자리 창출을 위한 전문 교육 과정 개발 및 교육지원 방안 마련 필요
- 저출산·고령화로 인한 사회서비스 일자리 수요의 증가에 대응하여 지역산업과 연계한 사회서비스분야 일자리 수요를 진단하고 수요에 기반하여 사회서비스 제공인력 품질강화 교육과정 개발 및 일자리 창출을 위한 전문교육과정 개발 필요

<표 1-18> 사회·경제 변화 요인별 미래 사회서비스 및 관련 일자리

변화 요인	유망·필요 서비스	제공방식	관련 직업 또는 일자리
가치관	신 가정/건강한 가정 지원 서비스	직접	건강가정사
	발달장애인 라이프코치 서비스	직접	발달장애인 라이프코치
	조기아동개입서비스	직접	아동발달전문가
	노인돌봄서비스	직접	요양보호사/생활관리사, 돌봄 사례관리사/케어 매니저
	아동돌봄서비스	직접	아동돌봄보/보육교사
	동물매개 상담서비스	직접	동물매개상담사
	생활지원서비스(문화및여가/바우처)	직접	여가서비스제공자(강사) 여가 플래너
갈등차별	다양한가족 지원/멘토/상담 서비스	직접	다양한가족 파트너/상담사, 양육비 사례관리사
	보호 서비스	직접	보호전문 사회복지사
	사이버폭력 대응 서비스	직접	사이버폭력 대응 사례관리사
	사회적 관계망(사회참여) 지원 서비스	직접	마을활동가/지역사회 개발전문가/지역사회 코디네이터 사회적 관계/사회참여 지원 전문가, 멘토
	통번역 서비스(외국어,수어)	직접	통번역 인력(외국어,수어)
	성소수자 상담·지원 서비스	직접	권익옹호활동가/갈등차별해결활동가
	세대 통합(세대간교류) 서비스	직접	-
	탈시설 장애인 지원 서비스	직접	주거 코디네이터/주거환경안전 컨설턴트
	장애인돌봄서비스	직접	요양보호사/생활관리사 통번역 인력(외국어,수어) 활동지원사
	장애인 직업적응 지원서비스	직접	장애인 직업상담사/직업적응지원사
	외국어 교육	직접	언어·문화교육 교사/강사
	이주민 아동 사례관리/교육복지 서비스	직접	이주민 아동 사례관리사
	인권·권리 인식개선 교육	직접	인권·권리 교육 강사 권익옹호활동가/갈등차별해결활동가
	인권침해·차별 문제 대응 서비스	직접	산업사회복지사/노동인권관리사 권익옹호활동가/갈등차별해결활동가 공공후견인
불평등	보호종료아동 토탈케어서비스	직접	아동 사례관리사
	교육지원/평생교육 서비스	직접	평생교육 강사
	자산관리/재무상담 서비스	직접	재무상담 컨설턴트/금융복지사
	금융교육 프로그램	직접	-
	주거복지/집수리서비스	직접	주거 코디네이터/주거환경안전 컨설턴트
	직업훈련/직무능력개발서비스	직접	(분야별)교육훈련 전문가
	취창업 지원서비스/컨설팅	직접	취창업 컨설턴트/멘토/직업상담사
	(케어)안심주택 심리정서 상담·지원서비스	직접	주거 코디네이터/주거환경안전 컨설턴트 (정신)건강 상담사

주: 유망·필요 서비스는 제시되었으나 관련 직업 또는 일자리가 제시되지 않은 경우, 혹은 직업명을 특정하기 어려운 경우는 공란으로 둠

II. 사회서비스 민간분야 교육현황

II. 사회서비스 민간분야 교육현황

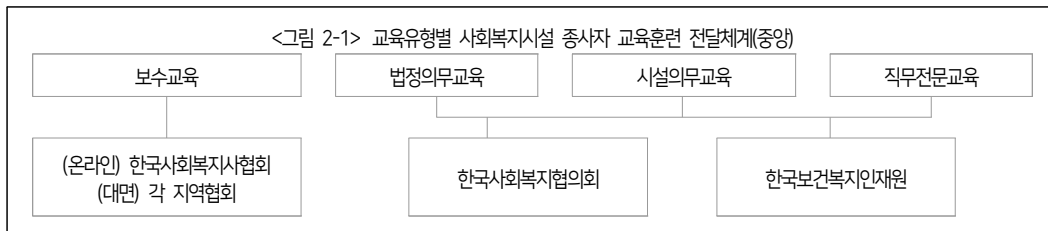
1. 사회복지시설 교육 현황

- 사회복지사의 법정 의무교육은 크게 보수교육으로 진행되고 있는데, 사회복지사업법과 아동복지법이나 장애인복지법 등 개별 복지법상 모든 사회복지시설은 적정시간 이상 보수교육을 이수하도록 하고 있음

<표 2-1> 사회복지 보수교육 의무대상자

구분	범주	주요시설	관련법
사회복지법인	시설법인		사회복지사업법
	지원법인		
사회복지 시설	사회복지관	사회복지관	사회복지사업법
	결핵한센시설	결핵한센시설	
	지역자활센터	지역자활센터	국민기초생활보장법
	아동복지시설	아동복지시설	
	아동복지시설	아동보호전문기관	아동복지법
		가정위탁지원센터	
		자립지원전담기관	
		학대피해아동쉼터	
		다함께돌봄센터 (학교돌봄터)	
	노인복지시설	노인주거복지시설	노인복지법
		노인의료복지시설	
		노인여가복지시설	
		재가노인복지시설	
		노인보호전문기관	
	장애인복지시설	노인일자리지원기관	
		학대피해노인전용쉼터	
		장애인거주시설	
		장애인지역사회재활시설	
		장애인직업재활시설	장애인복지법
	장애인복지시설	장애인의료재활시설	
		장애인생산품판매시설	
	한부모복지시설	장애인쉼터	
		한부모가족복지시설	
	영유아복지시설	영유아집	영유아보육법
	성매매피해지원시설	지원시설	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
		자활지원센터	
	정신보건시설	성매매피해상담소	정신건강증진 및 정신질환자복지서비스 지원에 관한 법률
		정신요양시설	
	성폭력피해보호시설	정신재활시설 중 이용시설, 생활시설	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
		성폭력피해상담소	
	가정폭력보호시설	성폭력피해자보호시설	가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률
		긴급전화센터	
	다문화가족지원시설	가정폭력상담소	
		가정폭력피해자 보호시설	
	노숙인복지시설	복합노인복지시설	농어촌주민의 보건복지 증진을 위한 특별법
	다문화가족지원시설	다문화가족지원센터(일반형, 확대형)	다문화가족지원법
	노숙인시설	노숙인복지시설	노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률
		노숙인종합지원센터 (상담보호센터)	
	청소년복지시설	청소년복지시설	청소년복지지원법
	건강가정지원센터	건강가정지원센터	건강가정기본법
	북한이탈주민 지역적응센터	북한이탈주민 지역적응센터	북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률
	지역보조기기 센터	지역보조기기 센터	장애인, 노인 등을 위한 보조기기 지원 및 활용촉진에 관한 법률
병원	의료기관	병원, 종합병원, 요양병원	의료법
학교	학교	학교, 교육청 및 교육지원청 지역교육복지센터	초·중·등교육법

- 전술한 바와 같이 사회복지사의 교육은 사회복지사업법에 근거하여 사회복지법인 및 사회복지시설 종사자를 대상으로 연 8평점(8시간)이상 이수를 의무화하고 있음
- 사회복지종사자의 교육유형별 교육훈련체계를 보면 크게 보수교육과 법정의무교육, 시설의무교육, 직무전문교육 등으로 구분할 수 있음
- 사회복지사의 보수교육은 사회복지사의 전문성 유지와 자질 향상을 목적으로 실시되는 의무교육으로, 한국사회복지사협회 혹은 지역 사회복지사협회 등을 중심으로 운영되고 있음
- 교육방식은 집합교육, 사이버교육, 실시간 온라인 교육 등으로 운영되며 최근에는 교육 접근성을 높이기 위해 온·오프라인 교육방식이 병행되고 있음
- 또한 사회복지사의 직무역량강화를 위해 관련법에 따라 직무교육을 실시하고 있는데 대부분의 교육이 현장의 다양한 교육수요를 충족하지 못하고 있는 상황



- 전술한 바와 같이 보수교육은 한국사회복지사협회와 각 지역협회에서 온라인과 대면으로 실시하고 있고, 법정의무교육과 시설의무교육 그리고 직무능력향상교육은 한국사회복지협의회와 한국보건복지인재원 등에서 실시하고 있음
- 한국사회복지협의회 교육은 크게 직무공통, 직무특수, 직무역량 그리고 직무개발 과정으로 교육을 구성하여 운영
- 구체적으로 직무공통 과정은 지역사회조직, 홍보마케팅 등 공통 직무교육을 중심으로 구성되며, 직무특수 과정은 상담, 조직관리, 회계·세무 등 직무별 전문교육으로 운영됨. 또한 직무역량 및 직무개발 과정은 직급별 역량강화와 NCS별 사회복지 행정, 개발 등 사회복지 환경 변화 등에 대응하기 위한 교육으로 구성됨

<표 2-2> 한국사회복지협의회 교육 구성

교육구분	내용	교육영역
직무공통	일선 종사자를 위한 공통영역 교육	· 평가, 지역사회조직, 사례관리, 자원개발관리, 홍보마케팅, 프로그램 기획과 평가
직무특수	특수직무 종사자를 위한 특수영역 교육	· 사회복지상담, 서비스, 조직인사관리, 회계세무관리, 기능보강유지관리, 법인·시설 설치·운영
직무역량	직무능력수준별 직무역량 교육	· 최고관리자, 상급관리자, 중간관리자, 초급관리자, 경력실무자별 교육
직무개발	직무능력수준별 직무개발 교육	· NCS 능력단위요소별 사회복지행정, 사회복지개발, 프로그램 운영에 대한 직무개발 교육

자료 : 한국사회복지협의회(2026) 내부자료

<표 2-3> 한국사회복지협의회 직무능력향상교육 과정 현황

기관	법적근거	설립목적	역할
한국사회복지사협회 (지역협회)	사회복지사업법 제46조에 의거한 법정단체	· 사회복지사 자질향상을 위한 교육훈련 및 사회복지사의 복지증진 도모	· 사회복지사 보수교육
한국사회복지협의회	사회복지사업법시행령 제12조에 의한 공익법인	· 민간 사회복지증진을 위한 사업수행을 통해 사회복지 증진과 발전에 기여	· 사회복지종사자 직무교육 등
한국보건복지인력개발원	정부출연기관	· 교육훈련 등을 수행하는 교육전문기관 · 보건복지 공무원 및 종사자의 전문성 향상	· 보건복지 분야 공무원 및 민간 복지인력직무 기본역량 강화 교육 등

- 사회복지사는 법정의무교육 이외에도 업무 혹은 실무역량 강화를 위한 직무교육도 함께 받고 있는데, 직무교육은 대부분 한국사회복지협의회와 한국보건복지인재원에서 진행되고 있음
- 구체적으로 한국사회복지협의회에서 실시하는 직무교육은 사회복지현장에서 수행하는 기본적인 직무수행에 필요한 기본적인 역량강화에 목적이 있다는 점에서 최근 정책환경변화에 따른 직무교육 등을 제공하는 데는 일정한 한계가 있음
- 교육유형별 사회복지사 대상 교육훈련 현황을 보면, 한국사회복지사협회에서는 온라인과 대면으로 보수교육과 직무전문교육을 실시하고 있음
- 참고로 2023년 한국사회복지사협회에서는 사회복지법인과 시설에 종사하는 사회복지사를 대상으로 지역사회육구조사 기획, 엑셀 등 통계 활용 방법, 현장업무 이해 등을 주요 내용으로 하는 직무전문교육 실시하였음
- 또한 한국사회복지협의회와 한국보건복지인재원 등에서도 법정의무교육과 함께 시설 의무교육, 직무전문교육 등을 온라인과 비대면 실시간 교육을 실시하고 있음

<표 2-4> 교육유형별 사회복지시설 종사자 교육훈련 추진 현황(중앙)

구분	교육유형	운영방식	비고															
한국 사회복지사 협회	보수교육	(온라인)중앙, (대면)각지역	<한국사회복지사협회 교육 추진 현황> <table><tr><th>교육명</th><th>교육대상</th><th>교육시간</th><th>비고</th><th>교육유형</th></tr><tr><td>보수교육</td><td>사회복지법인·시설에 종사하는 사회복지사</td><td>8</td><td>대면(각지역) 온라인(중앙)</td><td>보수교육</td></tr><tr><td> • 보수교육 강사 양성과정 워크숍 • 지역사회육구조사 기획하기 • 엑셀을 활용한 통계분석 방법 이해 • 엑셀을 활용한 통계분석 결과 해석 • 현장업무에 적용하기 </td><td> • 사회복지법인·시설 종사자 및 사회복지연구원 중 보수교육 강사활동에 관심 있는 사회복지사 ※ 일정 요건의 보수교육강사 신청자격 있음 </td><td>16</td><td>중앙에서 교육실시</td><td>직무전문</td></tr></table>	교육명	교육대상	교육시간	비고	교육유형	보수교육	사회복지법인·시설에 종사하는 사회복지사	8	대면(각지역) 온라인(중앙)	보수교육	• 보수교육 강사 양성과정 워크숍 • 지역사회육구조사 기획하기 • 엑셀을 활용한 통계분석 방법 이해 • 엑셀을 활용한 통계분석 결과 해석 • 현장업무에 적용하기	• 사회복지법인·시설 종사자 및 사회복지연구원 중 보수교육 강사활동에 관심 있는 사회복지사 ※ 일정 요건의 보수교육강사 신청자격 있음	16	중앙에서 교육실시	직무전문
	교육명	교육대상		교육시간	비고	교육유형												
	보수교육	사회복지법인·시설에 종사하는 사회복지사		8	대면(각지역) 온라인(중앙)	보수교육												
• 보수교육 강사 양성과정 워크숍 • 지역사회육구조사 기획하기 • 엑셀을 활용한 통계분석 방법 이해 • 엑셀을 활용한 통계분석 결과 해석 • 현장업무에 적용하기	• 사회복지법인·시설 종사자 및 사회복지연구원 중 보수교육 강사활동에 관심 있는 사회복지사 ※ 일정 요건의 보수교육강사 신청자격 있음	16	중앙에서 교육실시	직무전문														
직무전문교육	(대면)중앙																	
한국 사회복지 협의회	법정의무교육	온라인교육(VOD)																
	시설의무교육	온라인교육(VOD)																
	직무전문교육	비대면 실시간 교육(중)																
	직무일반교육	비대면 실시간 교육(중)																
한국 보건복지 인재원	법정의무교육	온라인 교육																
	시설의무교육	온라인 교육																
	직무전문교육	대면교육/이러닝																
	직무일반교육	대면교육/이러닝																

<표 2-5> 한국사회복지협의회 직무능력향상 교육 과정 현황

교육과정	대상자	교육 내용
직무공통 분야	일선 종사자	공통영역교육으로 평가영역, 지역사회조직, 사례관리, 자원개발관리, 홍보마케팅, 프로그램기획과 평가 등
직무특수 분야	특수직무 종사자	특수영역 교육으로 사회복지상담, 서비스, 조직인사관리, 회계세무관리, 기능보강유지관리, 법안·시설설치운영 등
직무역량 분야	직무능력수준별 대상자	직무역량 교육으로 최고관리자, 상급관리자, 중간관리자, 초급관리자, 경력실무자로 구분하여 교육
직무개발 분야	직무능력수준별 대상자	한국산업인력공단 사회복지분야 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards) 능력단위요소를 참고하여 사회복지행정, 사회복지개발, 프로그램운영에 대한 직무개발 교육 제공

- 한편, 한국사회복지협의회의 직무향상 교육은 직무공통 분야와 직무특수 분야 그리고 직무역량 및 직무개발 분야 그리고 직무역량 분야는 직무능력수준별 대상자를 중심으로 교육을 진행하고 있음
- 직무공통분야는 대체로 공통영역 교육으로 평가영역, 지역사회조직, 사례관리, 자원개발관리, 홍보마케팅, 프로그램 기획과 평가 등 제공
- 직무특수분야는 특수영역 교육으로 사회복지상담, 서비스, 조직인사 관리, 회계세무 관리, 기능보강 유지 관리, 법안시설 설치 운영 등을 교육내용으로 구성
- 직무역량 분야는 최고관리자, 상급관리자, 중간관리자, 초급관리자, 경력실무자로 구분하여 맞춤형 교육과정 운영
- 마지막으로 한국산업인력공단 사회복지분야 국가직무능력표준을 참고하여 사회복지행정, 사회복지개발, 사회복지 프로그램 운영에 대한 직무개발 교육을 제공하고 있음
- 따라서 향후 사회서비스원은 한국사회복지협의회, 한국사회복지사협회, 한국보건복지인재원 등과 연계하여 사회서비스 종사자의 정책수요 맞춤형 교육과정을 개발하고 현장성을 강화할 수 있는 직무교육 운영체계를 마련할 필요가 있음
- 특히, 사회복지종사자의 교육수요조사에 기초한 맞춤형 교육과정 개발 및 운영을 통해 교육이수 이후 실제 사회복지실천현장에서 적용가능 한 교육이 이루어질 수 있도록 지원 필요
- 상담과 사례관리, 수퍼비전, 위기상황 대처기술, 인사 및 노무, 복지시설 평가, 정보시스템 관리와 운영, 홍보 및 마케팅, 연구방법론, 전산 실무 등의 각각의 교육영역에 대한 수요조사를 토대로 사회복지사의 업무영역과 직급 등을 기준으로 맞춤형 교육과정 개발 및 운영 필요

<표 2-6> 전북특별자치도 사회복지시설 종사자 교육 유형화

교육유형	시설종류	교육명	근거	연간 교육시간			
의무 교육	보수교육	· 사회복지 윤리와 인권(2) · 사회복지 실천, 정책법, 행정, 조사연구 중 한 과목(3) · 특수영역(3)	사회복지사업법 제13조 시행규칙 제5조	8시간			
	공통	· 고객응대 근로자 매뉴얼 및 건강장해 예방 교육	산업안전보건법 시행규칙 제41조	-			
	공통	· 인권교육	사회복지사업법 제10조	1회/년			
	공통	· 직장 내 괴롭힘 예방교육	근로기준법 제76조 평가지표 포함	1회/년			
	공통	· 화재, 지진 등 안전사고에 대한 예방교육	평가지표에 포함	1회/년			
	공통	· 아동학대 신고의무자교육	아동복지법 제26조	1시간/년			
	공통	· 장애인학대및성범죄 예방 신고의무자교육	장애인복지법 제59조	1시간/년			
	공통	· 긴급복지지원 신고의무자교육	긴급복지지원법 제7조	1시간/년			
	시설별 의무교육	아동	· 어린이 안전교육 · 어린이통학버스 안전교육 · 노인학대신고의무자 교육	어린이안전관리에 관한 법률 제16조 도로교통법 제53조 노인복지법 제39조	4시간/년 3시간/2년 1시간/년		
		노인	· 인권교육	노인복지법 제6조, 노인장기요양보험법 제35조	4시간/년		
			· 장애인	2024 보건복지부 사업안내	2회8시간/년		
			· 노인학대신고의무자 교육	노인복지법 제39조	1시간/년		
		정신 보건	· 인권교육	정신건강증진및정신질환자 복지서비스지원에 관한 법률 제70조	4시간/년		
		노숙인	· 인권교육 · 노인학대신고의무자 교육	「노숙인복지법」 제16조 노인복지법 제39조	4시간/년 1시간/년		
		여성, 다문화	· 성매매 예방교육 · 성폭력 예방교육 · 가정폭력 예방교육	여성가족부 사업안내 여성가족부 사업안내 여성가족부 사업안내	1시간/년 1시간/년 1시간/년		
			복지관	· 인권교육	사회복지사업법 제34조 평가반영	4시간/년	
			법정 의무교육	공통	· 산업안전보건교육	산업안전보건법 제29조	3~6시간/ 분기별
				공통	· 장애인식개선교육	장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조	1시간/년
		공통		· 성희롱예방교육	남녀고용평등법 제13조	1시간/년	
		공통		· 퇴직연금교육	근로자퇴직급여보장법 제32조	1시간/년	
	직무 교육	직무 전문교육	· 개인정보보호교육	개인정보보호법 제28조	1시간/년		
			· 상담, 사례관리, 조직화, 자원개발, 리더십, 인사, 회계, 기획, 홍보, 직무소양 등	사회복지 직무 전문성 향상을 위한 교육	-		

- 전북특별자치도 사회복지시설 종사자의 교육을 유형화 해보면, 의무교육으로 보수교육과 시설별 의무교육 그리고 법정 의무교육으로 진행되고 있음
- 또한, 직무역량강화를 위한 교육으로 상담이나 사례관리, 조직화, 자원개발, 리더십, 인사회계 등의 교육 진행
- 시설별 의무교육의 공통교육과정으로는 인권교육, 괴롭힘 예방교육, 아동학대 신고의무자 교육, 장애인학대 및 성범죄 예방 신고의무자 교육, 긴급복지지원 신고의무자 교육 등을 실시하고 있음
- 또한 시설유형별로 아동복지시설의 경우 어린이 안전교육, 통학버스 안전교육 등을 의무교육을 실시하고 있고 장애인복지시설과 노인복지시설도 도 인권교육과 학대신고 의무자 교육 등을 실시하고 있음
- 여성 및 다문화시설의 경우 성매매예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육 등을 의무교육으로 실시하고 있음

- 복지시설의 유형별 세부적인 교육내용을 보면, 노인복지시설의 경우 직무의 유형에 따라 다양한 교육을 부과하고 있는데 요양보호사를 대상으로 한 자격취득 관련 교육과 보건복지 의무교육 등을 실시하고 있음
- 아동복지시설은 자격취득교육으로 경계선지능아동지도사, 학대예방교육 자립지원 전담요원 교육, 학대예방 종사자 의무교육 등을 부과하고 있음
- 장애인복지시설도 자격취득 관련 교육과 보건복지 직무교육, 보건복지 의무교육 등을 부과하고 있음

<표 2-7> 복지시설 유형별 교육 현황

구분	법령 및 사업안내 기준 교육부과 여부				
	자격취득 관련 교육	자격유지교육	보건복지 직무교육	보건복지 의무교육	기타
노인 복지 시설	노인주거복지시설			○	
	노인의료복지시설	○ (요양보호사)		○	
	재가노인복지시설	○ (요양보호사)		○	
	노인여가복지시설			○ (인권·학대예방 경로당광역지원센 터 근무자 보수교육)	
	노인일자리지원기관			○	
	노인보호전문기관		○ 노인보호전문 상담원		
	학대피해노인전용쉼터 복합노인복지시설			○	
아동 복지 시설	아동양육시설	○ 경계선지능아동지 도사	○ 경계선지능아동지 도사	○ 학대예방교육 , 자립지원 전담요원 교육	
	아동일시보호시설			○	
	아동보호치료시설				
	자립지원시설			○ 학대예방교육 , 자립지원 전담요원 교육	
	공동생활가정	○ 경계선지능아동지 도사	○ 경계선지능아동지 도사		
	아동상담소				
	아동전용시설				
	지역아동센터			○ 학대예방교육 종사자의무교육	
	아동보호전문기관	○ 상담원		○	
	가정위탁지원센터	○ 상담원		○ 학대예방교육 , 자립지원 전담요원 교육	
장애인 복지 시설	장애인거주시설			○	
	장애인지역사회재활시설			○	
	장애인직업재활시설		△ 전문인력 보수교육	○	
	장애인의료재활시설			○	
	장애인생산물판매시설			○	
노숙인 시설	노숙인 시설			○	

자료 : 김윤희 외(2021) 보건복지 종사자 교육 실태조사 수행방안 연구. 한국보건복지인재원한국보건사회연구원

복지시설 유형별 교육 현황(계속)

구분	시설별 종사자규모	법령 및 사업안내 기준 교육부와 여부				
		자격취득 관련 교육	자격유지교육	보건복지 직무교육	보건복지 의무교육	기타
여성 복지 시설	성매매피해 보호시설	○ 상담원				
	성폭력피해 보호시설	○ 상담원			○ 법정의무교육 종사자보수교육	
	가정폭력 피해보호시설	○ 상담원				
	한부모가족 복지시설			○	○	
	다문화가족지원센터		○ 사업별 인력	○ 가족상담 전문인력	○ 법정의무교육 종사자보수교육	
	건강가정지원센터		○ 사업별 인력	○ 가족상담 전문인력		
청소년 복지 시설	청소년쉼터				○ 법정의무교육 종사자보수교육	
	청소년자립지원관				○ 종사자보수교육	
	청소년회복지원센터		○ 청소년상담사 사회복지사		○ 종사자보수교육	
	청소년치료재활센터					
지역 복지 시설	청소년상담복지센터				○ 법정의무교육 종사자보수교육	
	사회복지관		○ 사회복지사		○	
	지역자활센터				○ 종사자보수교육	
사회 서비스 전자 바우처	장애인활동지원서비스	○ 활동지원사	○ 활동지원사			
	산모산생아 건강관리사업	○ 건강관리사	○ 건강관리사		○ 기관장 등 보수교육	
	지역사회서비스 투자사업				○ 제공인력 등 보수교육	
	가사간병방문지원사업	○ 요양보호사			○ 재직자 보수교육	
	발달재활서비스					
	언어발달지원사업					
	발달장애인부모상담지원				○ 제공인력 등 보수교육	
	발달장애인주간 활동서비스	○				
	청소년발달장애학생 방과후 활동서비스	○				
	아이돌봄지원사업	○ (아이돌보미)	○ (아이돌보미)			

자료 : 김윤희 외(2021) 보건복지 종사자 교육 실태조사 수행방안 연구. 한국보건복지인재원한국보건사회연구원

- 여성복지시설의 경우 자격취득 관련 교육으로 상담원, 보건복지 직무교육으로는 가족 상담 전문인력 그리고 의무교육으로는 법정 의무교육 등을 부과하고 있음
- 청소년복지시설은 자격유지교육으로 청소년상담사와 사회복지사 등의 교육이 부과되고 지역복지시설도 자격유지교육으로 사회복지사 교육 등 부과
- 사회서비스 전자바우처 사업에는 활동지원사, 건강관리사, 요양보호사, 아이돌보미 등의 자격취득교육과 자격유지교육 등 부과

<표 2-8> 한국사회복지사협회 보수교육 필수 및 선택 과목

구분	보수교육 영역	비고
필수	사회복지 윤리와 인권 (Social Work Ethics & Human Rights)	의무
	사회복지실천 (Social Work Practice)	
	사회복지 정책과 법 (Social Welfare Policy and Law)	선택
	사회복지행정 (Social Welfare Administration)	
	사회복지조사 연구 (Social Work Research)	
선택	특별분야 (Special Field)	

주 : 보수교육 대상자는 필수영역별 1개 이상(1평점 이상) 포함하여 연간 8평점 이상 이수해야 함

- 사회복지사의 보수교육은 크게 필수영역과 선택영역으로 구분되고 필수영역은 사회복지 윤리와 인권, 사회복지실천, 사회복지정책과 법, 사회복지행정, 그리고 사회복지 조사 연구 등 5개 영역이고 이중 사회복지윤리와 인권은 의무 이수
- 사회복지사 보수교육의 필수영역인 사회복지윤리와 인권은 1평점 이상이고 선택과목인 사회복지실천과 사회복지정책과 법 등 4개 과목 중 한 과목은 1평점 이상 이수가 필수
- 한국사회복지협의회는 사회복지사업법 제10조 제1항에 근거하여 사회복지 인재 양성을 목적으로 사회복지사업(복지서비스) 종사자 직무능력향상교육 실시
- 한국사회복지협회의 직무공통 교육으로 평가영역, 지역사회조직, 사례관리, 자원개발관리, 홍보마케팅, 프로그램 기획과 평가 등 실시
- 직무와 관련해서는 상담, 조직인사관리, 회계 및 세무, 법인운영이나 시설설치 운영 등을 중심으로 교육 운영
- 한국사회복지협회의 교육 중 법정 의무교육과 시설 의무교육 등은 대부분 온라인 교육으로 진행하고 있고 직무 전문교육은 대면교육으로 진행하고 있음
- 한국사회복지협회에서는 사회복지사업법에 근거하여 직무능력향상 교육을 실시하고 있고, 과정은 등급별 사회복지사와 영역별 사회복지사로 구분하여 실시하고 있고 총평점은 각각 8점과 12점으로 구성
- 한국사회복지협회의 직무역량 강화 교육은 의무교육으로 인권교육을 실시하고 있고 선택 필수교육으로 실천이나 정책, 행정, 조사 중 하나를 선택하여 1평점 이상 교육을 실시하고 있음

<표 2-9> 한국사회복지협의회 직무능력향상 교육 현황

구분	등급별 사회복지사	영역별 사회복지사
총 평점	연간 8평점 이상	연간 12평점 이상
의무필수(인권)	1평점 이상	1평점 이상
선택필수 (실천,정책,행정,조사 택 1)	1평점 이상	1평점 이상
영역 보수교육		4평점 이상
근거법령	사회복지사업법 시행규칙 제5조 제3항	사회복지사업법 시행규칙 제5조 제2항

- 이처럼 직무역량강화 교육은 한국사회복지협의회를 중심으로 제공되고 있는데 대체로 연말정산, 사회복지사 상담스킬, 예산수립 및 결산서 작성 등의 교육이 제공되고 있음
- 이외에도 한국사회복지협의회에서는 보고서 작성, 회계기초, 원천징수, SNS 활용 콘텐츠 제작, 사례관리, 4대 보험 실무, 인사노무, 프로그램 모니터링과 평가, 언론홍보, 후원업무 관리, 조달업무 관리 등의 교육 진행
- 2021년은 회계기초, 상담스킬, 문서작성, 사례관리 등 기본 실무역량 강화 과정이 중심을 이루었으며, 2022년은 ESG, 중대재해처벌법 대응, 지역복지 해결을 위한 컨설팅 과정 등 기관운영과 사회적 이슈 대응 교육이 일부 확대됨
- 2023년과 2024년은 기존의 회계, 노무, 사례관리, 상담, 문서작성 등 실무교육을 유지하면서, 중대재해처벌법 대응, 사회복지 환경 변화, 중급관리자 역량강화, 비영리법인 보조금·세무 등 기관운영과 관리역량 관련 교육이 일부 보완되어 운영됨

<표 2-10> 한국사회복지협의회 연도별 직무역량강화 교육

	2021	2022	2023	2024
1	2021 모금 트렌드 분석 및 실전	2022 모금 트렌드 분석 및 실전	4대보험실무	4대보험실무
2	4대보험 실무	4대보험 실무	ESG 이해와 사회복지기관의 대응전략	Q&A 인사노무 업무 문제해결
3	Q&A를 중심으로 인사노무 문제해결	ESG의 이해와 사회복지기관 대응전략	Q&A 인사노무 업무 문제해결	SNS를 활용한 사회복지 콘텐츠 제작
4	SNS를 활용한 사회복지 콘텐츠 제작	SNS를 활용한 사회복지 콘텐츠 제작	SNS를 활용한 사회복지 콘텐츠 제작	모금 트렌드 분석 및 실전
5	보고서 작성 및 사업계획서 수립 실무	보고서 작성 및 사업계획서 수립 실무	모금 트렌드 분석 및 실전	보고서 작성 및 사업계획서 수립 실무
6	비전공자를 위한 사회복지 회계 입문	비전공자를 위한 사회복지 회계 입문	보고서 작성 및 사업계획서 수립 실무	비영리법인 보조금 및 세무업무 실무
7	사례관리 기술 심화(기록법/수퍼비전)	사례관리 기술 심화(기록법/수퍼비전)	비전공자를 위한 사회복지 회계 입문	비전공자를 위한 사회복지 회계 입문
8	사례관리 단계별 심화(초기/개입/종결)	사례관리 단계 심화과정	사례관리 기술 심화(기록법/수퍼비전)	사례관리 단계별 심화(초기/개입/종결)
9	사회복지 상담 심화	사회복지 상담 심화	사례관리 단계별 심화(초기/개입/종결)	사회복지 상담스킬 핵심실무
10	사회복지 콘텐츠 제작과 SNS 활용	사회복지 회계증빙처리 핵심실무	사회복지 상담 심화	사회복지 중대재해처벌법 대응방안
11	사회복지 회계 기초	사회복지기관중대재해처벌법 대응방안	사회복지 상담스킬 핵심실무	사회복지 환경변화에 따른 리더십
12	사회복지 회계증빙처리 핵심실무	사회복지분야 복식부기 회계	사회복지 중대재해처벌법 대응방안	사회복지 회계증빙처리 핵심실무
13	사회복지분야 복식부기	사회복지분야 회계 기초	사회복지 회계증빙처리 핵심실무	사회복지분야의 글쓰기
14	사회복지분야 복식부기(심화)	사회복지사의 글쓰기	사회복지사 환경변화에 따른 리더십	설득력을 높이는 프로포절 작성
15	사회복지사가 알아야할 리더십	사회복지상담 스킬 핵심실무	사회복지사의 글쓰기	실무에 바로 적용하는 연말정산
16	사회복지사의 글쓰기	설득력을 높이는 프로포절 작성	사회복지상담 스킬 핵심 실무	언론홍보 및 보도자료 작성 실습
17	사회복지상담 스킬 핵심	실무에 바로 적용하는 연말정산	설득력을 높이는 프로포절 작성	업무 효율을 높이는 공문서 작성
18	설득력을 높이는 PPT 프로포절 작성	언론홍보 및 보도자료 작성	실무에 바로 적용하는 연말정산	예산수립 및 결산서 작성 실무
19	시설안전관리체계 구축	업무효율을 높이는 공문서 작성	실무에 바로 적용하는 연말정산(심화)	원천징수 한 번에 끝내기
20	실무에 바로 적용하는 연말정산	연말정산 실전실무(심화)	언론홍보 및 보도자료 작성 실습	입문자를 위한 통합사례관리
21	언론홍보 및 보도자료 작성 실습	예산수립 및 결산서 작성 실무	업무 효율을 높이는 공문서 작성	조달업무 손쉽게 익히기
22	업무효율을 높이는 공문서 작성	원천징수 한 번에 끝내기	예산수립 및 결산서 작성 실무	중급관리자 역량강화 과정
23	연말정산 실전실무	인사노무 업무 문제해결	예산수립 및 결산서 작성 실습	지역사회조직화사업의 이해와 운영
24	예산수립 및 결산서 작성 실무	입문자를 위한 통합사례관리	원천징수 한 번에 끝내기	최신 노동법 마스터
25	예산수립 및 결산서 작성 실습	조달업무 손쉽게 익히기	입문자를 위한 통합사례관리	후원업무 담당자 후원금 관리 실무
26	원천징수 한 번에 끝내기	지역문제 해결을 위한 컨설팅 과정	조달업무 손쉽게 익히기	
27	입문자를 위한 통합사례관리	지역사회조직화사업의 이해 운영실무	지역사회조직화사업의 이해와 운영	
28	조달업무 손쉽게 익히기	지역사회조직화사업의 이해와 운영	최신 노동법 마스터	
29	조달업무 손쉽게 익히기	최신 노동법 마스터	프로그램 모니터링 및 성과 평가	
30	지역사회조직화사업의 이해와 운영	코로나19 대비 시설안전관리 체계구축	후원업무 담당자 후원금 관리 실무	
31	최신 노동법 마스터	프로그램 모니터링 및 성과평가		
32	파워포인트 활용 비즈니스 문서작성	후원업무 담당자 후원금 관리 실무		
33	프로그램 모니터링 및 성과 평가			
34	후원업무 담당자 후원금 관리 실무			

자료 : 서울시(2025) 사회복지종사자 처우개선 계획

<표 2-11> 한국사회복지협의회 사회복지시설 종사자 교육훈련 과정

교육대상	교육과정 분야	교육내용
조직운영 담당자	사회복지 조직운영 과정	· 사회복지 정책 및 트렌드 이해 · 사회복지조직 운영기획 및 성과관리 · 지역조직화 및 자원개발관리
사회복지 서비스 담당자	사회복지프로그램 운영과정	· 사회복지프로그램 트렌드 이해 · 사회복지프로그램 기획, 모니터링 및 평가
	사회복지사례관리과정	· 사회복지사례관리 이해와 평가 · 사회복지사례관리 슈퍼비전 · 사회복지면담
인사노무 담당자	사회복지 인사·노무관리과정	· 노동관계법령 및 제도 이해 · 사회복지 인사 기획·관리 · 취업규칙, 휴일 제도 관리, 임금 계산 방법 등
예산·회계 업무 담당자	사회복지 예산·재무관리과정	· 사회복지시설 재무회계 규칙 이해 · 예산편성, 세입·세출관리, 후원금 관리 · 근로소득 및 연말정산 작성 등
안전업무 담당자	사회복지 시설·안전관리과정	· 시설(환경)관리 및 안전관리 법령의 이해 · 사회복지시설 환경(시설)관리 · 사회복지시설 안전관리 운영기획 등 업무 전반
공통	디지털 역량강화 기본과정	· 디지털 사회복지 기술 필요성 및 동향 · 디지털 기기 사용 권리 침해 및 대응방법 · 사회복지 디지털 리터러시 교육
	스마트워크 디지털 역량강화 과정	· 사회복지 현장 디지털 기기 도입·활용 사례 · 디지털 사회복지서비스, 홍보 직무 등 디지털 플랫폼 활용 실습 교육
	디지털 생활 역량강화 과정	· 보이스피싱 예방, 키오스크 활용, 스마트폰 유용한 앱 활용 실습 교육
	사회복지 디지털 교육 강사 육성 과정	· 디지털 역량 전수 디지털 교수법 교육
	의무교육	· 4대 의무교육(개인정보, 인권, 성희롱, 소방안전), 노인학대 예방 및 신고 · 자의무 교육 등

자료: 보건복지부(2024). 2024 보건복지부 사회복지시설 관리 안내, 사회복지시설 담당 관련 교육 안내

- 또한, 한국사회복지협의회에서는 업무의 내용에 따른 직무담당자를 대상으로 교육훈련을 제공하고 있음
- 직무유형에 따른 교육훈련 과정을 보면, 조직운영, 사회복지서비스, 인사노무, 예산 및 회계업무 그리고 안전업무 담당자를 대상으로 각각의 직무에 필요한 전문 교육과정을 운영하고 있음
- 조직운영 관리자를 대상으로 사회복지조직의 운영기획이나 성과관리, 그리고 지역조직화와 자원개발 관리 등을 교육내용으로 구성하여 교육지원
- 또한, 사회복지서비스 담당자를 대상으로는 사회복지 프로그램 기획 및 모니터링과 함께 사례관리 이해와 평가, 슈퍼비전 등을 교육과정으로 편성하여 운영
- 인사와 노무관리자에 대해서는 노동관계법령 및 제도이해, 사회복지인사 및 기획관리, 취업규칙, 임금계산 등을 교육과정으로 편성하여 교육지원
- 또한, 안전업무 담당자는 사회복지시설 안전관리 및 법령, 사회복지 시설 및 환경관리 등을 교육 진행
- 모든 직무의 공통과정으로는 디지털 역량강화 교육, 스마트워크 디지털 역량강화 과정, 디지털 생활 역량강화 과정, 그리고 사회복지 디지털 교육강사 육성 과정 등을 교육과정으로 구성하여 교육 진행

<표 2-12> 한국사회복지관협회 주관 사회복지관 종사자 교육 내용

구분	교육명	일정	교육형태	교육내용	교육방법
직무교육	사례관리	2월/8월	기본	· 사례관리 핵심은 임파워먼트 · 어려운 대상자와 일하기 · 사례관리 과정 기록	비대면
		3월/12월	심화	· 사례관리 사업평가 및 성과관리 · 팀장이 알아야 할 통합사례관리와 슈퍼비전	비대면
		4월/10월	전문1	· 다양한 가족형태와 사례관리 · 채무조정과 사례관리	비대면 대면
		6월/11월	전문2	· 지역사회와 마음건강 · 정신질환 특성과 상담기법	비대면
	지역조직화	2월/8월	기본	· 주민조직가로서 역할과 자세 · 퍼실리테이션으로 지역문제 해결하기 · 주민조직화 우수사례 발표	비대면
		3월/10월	심화	· 주민조직 갈등관리 심화 전략과 기술 · SPSS를 활용한 프로그램 분석방법과 해석	비대면 대면
		4월/12월	전문1	· 임대단지 사회복지관의 주민조직화 · 지역밀착을 통한 지역돌봄공동체 활성화 · 기후위기시대, ESG 실천	비대면
		6월/11월	전문2	· 자원개발 전략모색과 실천 · AI를 활용한 사회복지 홍보 스킬 업	비대면
	서비스 제공	4월		· 사회복지 프로그램 개발과 평가 · AI활용 사회복지 글쓰기 · 우수 프로그램 기관 발표	비대면
	총무회계	2월	사회복지관 운영 필수 전략(안전/노무)	· 사회복지 필수 안전관리 점검 · 사회복지관을 위한 인사노무 대응 전략	비대면
		9월	사회복지관 운영 필수 전략(행정/회계)	· 스마트워크를 통한 행정업무 스킬 업 · 회계담당자를 위한 세부실무 교육	비대면
직급교육	신입 사회복지사	7월	-	· 사회복지관 역사와 정체성 · 실무자가 알아야 할 팔로워십 · 신입사회복지사를 위한 재무회계 규칙	비대면
	중간관리자	7월	-	· 브릿지리더의 마음관리 · 조직기반 슈퍼비전의 이해 · AI를 활용한 사회복지실천의 새로운 방향성	비대면
	최고 중간관리자	6월/10월	-	· 조직성과관리를 위한 코칭리더십 · 최고중간관리자를 위한 재무회계 업무 슈퍼비전 · 사회변화에 따른 사회복지관의 역할과 방향	대면 비대면
	신임관장	3월	-	· 사회복지관의 민원대응 역량 강화 · 리더십 스킬 향상 전략 · 생성형 AI시대의 딜레마 대응	대면
	관장세미나	4월/8월	-	· 효과적인 조직관리를 위한 코칭 마인드 셋 · 대전환기, 사회복지 역할과 방향	비대면 대면
	차세대 전문가 아카데미 4기	9월		· 사회복지관의 역사적 맥락과 고유성 · 사회변화 속 사회복지관의 역할 · 중간관리자 슈퍼비전 · 중간관리자들에게 필요한 AI활용 교육	집합교육 (2박3일)

자료 : 한국사회복지관협회(2025) 2026년도 사회복지관 종사자 교육 안내

- 한편, 사회복지 직능단체에서도 사회복지관 종사자 직무역량강화를 위한 다양한 교육을 진행
- 한국사회복지관협회의 교육은 크게 직무교육과 직급교육으로 구성되어 있고 직무교육은 사례관리와 지역조직화, 서비스제공 등 사회복지관 주요 업무와 관련된 교육으로 구성되어 있음
- 또한, 직급교육으로는 신입사회복지사, 중간관리자, 최고중간관리자, 그리고 신임관장 등의 직급에서 요구되는 업무와 관련하여 교육과정을 개설하여 진행

<표 2-13> 한국보건복지인재원 사회복지 행정분야 교육 현황

구분	횟수	계획인원	수료인원	교육만족도	교육효과성	교과목 구성
월간사례마루LIVE-사례관리	10	1,000	1,355	4.45	4.49	4.44
사례로학습하는 기초연금 직무교육	3	450	471	4.47	4.54	4.52
통합사례관리 강사양성과정(사례발표형)	1	20	16	4.87	4.93	4.93
지역복지강사 양성과정(현장의지혜형)	1	20	17	4.38	4.46	4.54
기초생활보장 강사양성과정	1	20	18	4.72	4.82	4.76
통합사례관리 기본과정	3	72	82	4.68	4.68	4.61
기초연금강사 양성과정	1	10	7	4.84	5	5
통합사례관리 심화과정	4	120	122	4.51	4.59	4.53
지역복지강사양성과정(사례발표형)	1	20	13	4.75	4.83	4.75
통합사례관리슈퍼비전역량강화과정	4	80	78	4.78	4.82	4.74
사회복지9급신규자기기본과정	7	210	170	4.5	4.5	4.48
찾아가는복지팀장과정	20	600	466	4.57	4.64	4.59
통합사례관리강사양성과정(현장의지혜형)	1	15	14	4.58	4.5	4.58
지역사회보장계획실무과정	3	300	511	4.33	4.46	4.44
시군구지역사회보장협의체실무자과정(기본)	1	30	33	4.37	4.58	4.58
찾아가는복지 읍면동장과정	6	180	134	4.6	4.65	4.58
긴급복지지원 강사양성과정	1	10	6	4.86	4.83	4.83
희망복지지원단 실무자과정	2	48	25	4.34	4.26	4.41
찾아가는복지 실무자과정	10	300	239	4.45	4.49	4.44
읍면동초기상담과정	14	420	288	4.57	4.58	4.56
기초연금찾아가는권역별 직무교육	8	800	429	4.4	4.41	4.43
읍면동간호직공무원과정	7	210	195	4.46	4.4	4.39
사회복지담당공무원마음치유과정	3	150	144	4.82	4.83	4.81
읍면동복지대상자이해 과정	4	200	282	4.46	4.42	4.46
사회복지7급 필수역량 강화과정-체계적인 사업기획	3	90	52	4.68	4.78	4.67
사회복지8·9급필수역량강화과정-의사소통	5	150	89	4.46	4.47	4.49
사례로 학습하는 기초생활보장 실무심화(시군구)	7	560	434	4.56	4.61	4.58
사회복지전담 공무원역량 올림과정	1	300	298	4.44	4.49	4.45
사례로학습하는 기초생활보장실무 심화(읍면동)	7	700	746	4.47	4.55	4.5
사회보장급여 조사관리 담당자 과정	2	60	42	4.39	4.44	4.38
기초생활보장 전문과정	2	60	28	4.64	4.66	4.47
사회복지직6급 필수역량강화과정 슈퍼비전	3	90	46	4.76	4.83	4.77
월간사례마루LIVE-지역복지	3	180	75	4.36	4.34	4.34
한국사회보장정보원 ESG역량 강화과정	1	12	10	4.99	5	5
지역상담기관 종사자 기본교육	1	87	72	4.44	4.47	4.41
긴급복지지원자기 돌봄교육	1	60	59	4.53	4.55	4.51
사회적고립 대응역량 강화과정	3	240	232	4.37	4.35	4.35
통합사례관리 슈퍼비전 심층 워크숍	1	30	29	4.79	4.89	4.74
시군구지역사회보장협의체실무자과정(심화)	1	30	35	4.24	4.03	4.1
긴급복지지원역량강화교육(시군구)	3	240	191	4.4	4.43	4.45
긴급복지지원역량강화교육(읍면동)	3	360	538	4.33	4.36	4.35
월간사례마루LIVE-공공부조	2	120	82	4.44	4.4	4.42
하루만에 끝내는 행복이음 활용실무(상담·신청)	1	30	11	4.32	4.18	4.27
하루만에 끝내는 기초생활보장 행복이음 활용실무(조사·결정)	1	30	18	4.02	4.08	4
사회복지7급필수역량강화과정?지역사회조직화	2	60	26	4.67	4.61	4.71
희망복지지원단 팀장 과정	1	30	5	4.82	4.75	4.75
사회복지담당공무원 온택트 힐링과정	4	160	161	4.55	4.46	4.52
국방부청년인턴과정	1	24	22	4.67	4.65	4.65
위기임산부상담 매뉴얼교육	1	87	55	4.31	4.33	4.31
주요복지사업 길라잡이과정	11	1,320	1,888	4.41	4.43	4.42
읍면동 초기상담 강사양성과정	2	60	59	4.61	4.72	4.62
지역사회보장협의체 역량강화 및 마음관리과정	1	30	27	4.83	4.83	4.87
국방부 청년인턴내일 점프과정	1	29	29	4.8	4.67	4.81
긴급복지지원 소진예방 교육	4	180	124	4.49	4.46	4.52
기초생활보장 핵심교육	1	50	43	4.86	4.9	4.9
기초연금핵심 인력역량 강화 과정	1	50	44	4.8	4.93	4.9
긴급복지지원 핵심인재 교육	1	20	21	4.62	4.59	4.53
읍면동공공복지 업무핵심만 정리하기 과정	1	30	38	4.69	4.68	4.68
지역복지핵심 인력 역량강화 과정	2	60	60	4.98	4.99	4.98

<표 2-14> 한국보건복지인재원 사회서비스 분야 교육 현황

구분	횟수	계획인원	수료인원	교육만족도	교육효과성	교과목 구성
발달장애인활동서비스 기본과정	6	180	95	4.53	4.58	4.51
노인의료돌봄통합지원상담실무자기본교육-통합지원창구(신규)	2	200	136	4.37	4.41	4.37
노인의료돌봄통합지원추진단기본교육-사업기획및평가	1	30	40	4.72	4.86	4.86
노인사례관리 역량강화과정	3	75	53	4.83	4.85	4.79
발달장애인 도전행동 지원과정(1단계)	4	80	91	4.61	4.69	4.56
장애인정책리터러시과정	3	75	54	4.67	4.74	4.74
노인보호전문상담원역량강화과정	3	90	62	4.61	4.62	4.51
장애인복지담당공무원실무과정	2	60	46	4.53	4.62	4.59
요양보호사교육강사보수교육	48	1920	1813	4.4	4.46	4.39
사회복지시설안전관리심화과정	7	210	262	4.36	4.36	4.31
현장현답 노인복지현장탐구과정	3	60	42	4.6	4.73	4.55
[월간사례] 돌봄을 논하다	6	150	139	4.38	4.5	4.46
장사업무역량강화 및 현장민원응대과정	3	60	52	4.5	4.68	4.4
노인의료·돌봄통합지원기술지원형워크숍	1	60	43	4.59	4.62	4.74
노인복지정책변화파라잡기	3	60	49	4.32	4.32	4.43
사회복지법인및시설재정관리과정	5	150	191	4.33	4.51	4.39
복지부정수급예방교육(개별급여)	6	240	207	4.4	4.48	4.42
노인인권강사보수교육과정	5	200	147	4.4	4.4	4.47
발달장애인 도전행동 지원과정(2단계)	3	60	49	4.55	4.62	4.52
사회복지법인및시설관리기본과정	2	60	49	4.66	4.77	4.67
노인의료돌봄통합지원현장사례심층탐구	1	20	14	5	5	5
산모신생아 건강관리 강사양성과정	2	50	51	4.78	4.88	4.81
장기요양기관역량강화과정-치매노인케어	4	80	74	4.69	4.8	4.75
노인 상담역량 강화과정	4	100	65	4.79	4.8	4.88
PCPSS교육프로그램 강사양성과정	1	15	17	4.82	4.93	4.8
발달장애인 활동서비스 실천 워크숍	6	120	104	4.66	4.78	4.71
발달장애인활동서비스지역맞춤형과정	5	125	96	4.58	4.64	4.56
사회복지시설종사자디지털 역량강화 기본과정	6	180	180	4.06	4.01	4.05
노인의료돌봄통합 지원추진단기본교육-자체추진지역컨설팅	1	30	41	4.74	4.81	4.78
노인의료돌봄 통합지원네트워크실천포럼	3	300	488	4.73	4.73	4.73
발달장애인 도전행동 지원과정(3단계)	2	40	18	4.78	4.74	4.69
노인복지CEO과정	1	30	30	4.4	4.38	4.23
노인의료돌봄 통합지원상담 실무자심화교육-통합지원창구(경력)	2	100	67	4.21	4.17	4.19
지역사회통합 돌봄상담 실무자심화교육-통합지원창구 팀장	2	80	42	4.53	4.77	4.55
복지부정수급 예방교육(법인시설)	1	30	31	4.57	4.7	4.6
사회복지시설종사자 디지털 역량강화 심화과정	4	100	73	4.44	4.53	4.35
장애학예비과정	1	20	11	4.88	5	4.92
복지부정수급 예방교육(바우처)	1	30	16	4.27	4.38	4.19
장기요양기관역량 강화과정-"케어플랜수립"	2	40	28	4.45	4.54	4.5
노인의료돌봄통합 지원찾아가는 지역맞춤형실천사례탐구	6	480	299	4.35	4.32	4.37
노인의료돌봄통합지원추진단심화교육-보건의료연계	1	30	36	4.43	4.52	4.48
보건복지종사지역역량강화과정	1	12	9	4.67	4.6	4.7
장기요양기관역량강화과정-"장기요양리스크관리기본	2	40	27	4.57	4.64	4.34
서로안전 SafetySupport과정	4	120	105	4.71	4.75	4.73
사회복지법인 및 시설관리심화과정	1	20	22	4.77	4.85	4.65
노인의료돌봄통합 지원기본교육 서비스 제공기관 역량강화	1	50	53	4.48	4.5	4.48
노인복지종사자 역량강화과정 (노인보호전문기관중간관리자리더쉽in제주)	1	40	32	4.57	4.52	4.52
사회복지현직조사 및 특사경실무과정	1	20	15	4.44	4.57	4.5

자료 : 한국보건복지인재원(2026) 연간교육과정 내부자료

- 또한, 한국보건복지인재원은 사회복지 행정분야와 사회서비스 분야 그리고 아동분야를 중심으로 관련 교육과정 운영
- 가령 사회서비스분야 교육과정에서는 발달장애인 돌봄, 노인사례관리, 요양보호사 교육, 노인상담 역량, 노인의료돌봄 통합지원 네트워크 등의 교육과정 운영

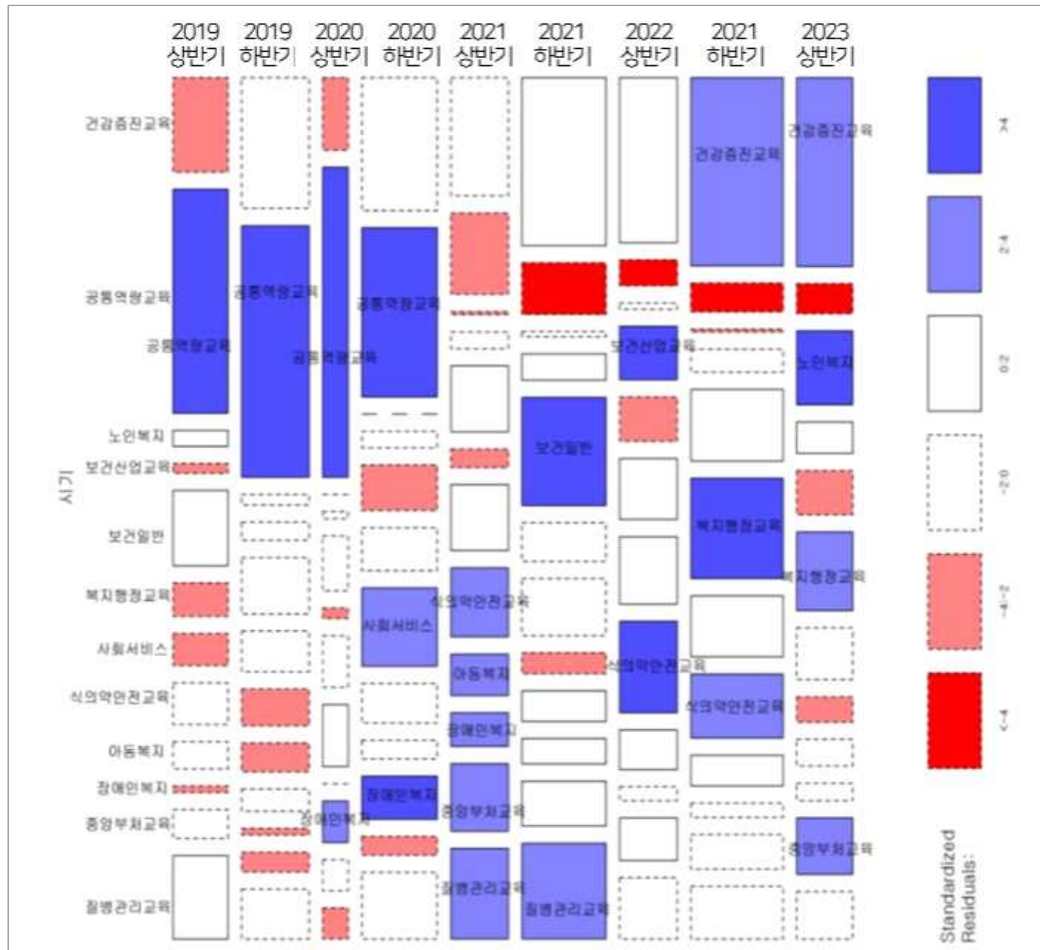
- 사회복지행정분야에서는 기초생활보장 실무, 지역상담기관 종사자 교육, 긴급복지지원 역량강화 교육, 희망복지지원팀장 과정, 위기임산부 상담메뉴얼 과정, 읍면동 초기상담 강사 양성과정 등 운영
- 이외에도 기초생활보장 핵심교육, 읍면동 공공복지 업무, 지역복지핵심 인력 역량강화, 사회복지담당 공무원 힐링과정, 사회적 고립 대응역량 강화 교육, 행복이음 활용 실무 등의 교육과정 운영
- 한국보건복지인재원의 아동분야의 교육은 아동보호전담요원 신규자 교육, 드림스타트 특성화 및 전문화 과정, 가정위탁 지원 전문 상담원 과정 등의 교육과정 운영
- 이외에도 한국보건복지인재원의 아동분야 역량강화 교육은 어린이 이용시설 종사자 대상 교육, 은둔형 외톨이 대상 사업을 지원하고 있는 청년미래센터 종사자 교육 그리고 보호대상 아동 후견인 양성 교육 등을 교육과정으로 구성하여 교육진행

<표 2-15> 한국보건복지인재원 아동분야 교육 현황

구분	횟수	계획인원	수료인원	교육만족도	교육효과성	교과목 구성
아동보호전담요원신규자교육	3	90	79	4.11	4.19	4.14
드림스타트특성화과정(슈퍼바이저-5단계)	2	40	44	4.65	4.73	4.66
드림스타트전문화과정(신규 전담공무원)	7	210	181	4.53	4.6	4.54
드림스타트전문화과정(신규사례관리사)	3	90	86	4.56	4.64	4.52
보호대상아동공공후견인양성교육Ⅱ	2	40	21	4.66	4.73	4.81
드림스타트전문화과정(3년차이상사례관리사)	11	330	291	4.49	4.52	4.51
드림스타트전문화과정(신규 팀장)	4	120	109	4.76	4.82	4.78
보호대상아동공공후견인양성교육Ⅰ	2	80	46	4.52	4.76	4.53
드림스타트특성화과정(슈퍼바이저-1단계)	2	40	27	4.7	4.85	4.72
아동보호전담요원 보수교육	11	330	392	4.5	4.53	4.43
아동보호팀장과정	4	120	102	4.57	4.7	4.56
드림스타트전문화과정(경력 팀장)	2	60	78	4.39	4.54	4.5
드림스타트전문화과정(경력 전담공무원)	3	90	105	4.47	4.44	4.45
가정위탁지원전문상담원과정	2	60	62	3.99	3.92	3.87
어린이집종사자안전역량강화교육	6	240	371	4.72	4.81	4.79
아동보호전담요원기본교육	3	90	50	4.4	4.43	4.33
드림스타트전문화과정(2년차사례관리사)	2	50	58	4.55	4.66	4.44
드림스타트특성화과정(슈퍼바이저-3단계)	2	40	35	4.57	4.68	4.65
드림스타트특화과정	2	200	76	4.11	4.13	4.07
아동보호전담요원역량강화교육	2	40	33	4.44	4.37	4.41
청년미래센터종사자교육강사양성과정	1	20	18	4.76	4.75	4.75
아동안전교수법	33	2310	2450	4.57	4.6	4.61
청년미래센터종사자교육(가족돌봄청년지원입문과정)	1	10	12	4.52	4.67	4.42
청년미래센터종사자교육(고립은둔청년지원입문과정)	1	15	10	4.66	4.88	4.5
어린이이용시설종사자안전교육	1	15	9	4.97	5	5
보호대상아동후견인양성보강교육	1	20	21	4.63	4.72	4.56
드림스타트특성화과정(슈퍼바이저-2단계)	2	40	30	4.69	4.74	4.66
전국국공립대의원연수	1	90	65	4.77	4.71	4.79
드림스타트특성화과정(슈퍼바이저-4단계)	1	20	18	4.75	4.78	4.83
고립·은둔형(소)년지원역량강화과정	1	30	15	4.82	5	4.92
아동복지현장강의역량향상과정	1	20	23	4.89	4.91	4.87
청년미래센터성과보고	1	30	49	4.65	4.66	4.71

자료 : 한국보건복지인재원(2026) 연간교육과정 내부자료

<그림 2-2> 한국보건복지인재원 연도별 교육과정 변화



자료 : 배지영 외(2023) 보건복지 인재양성 종합계획 수립 기초연구. 한국보건복지인재원 (국회도서관 전자자료)

- 한국보건복지인재원의 교육과정의 변화를 보면, 2019년에서 2020년까지 대체로 공통 역량강화 교육이 다수 교육과정으로 구성되어 있었지만 2021년부터는 건강증진 교육과 복지행정교육 그리고 노인복지교육이 많은 비중 차지
- 특히, 2019년부터 2022년까지 노인복지교육은 한국보건복지인재원 교육과정의 큰 비중을 차지하지 않았지만 2021년부터는 노인복지교육이 상당부분을 차지
- 그리고 2022년부터는 안전교육과 복지행정교육 등이 큰 교육비중을 차지하고 있어 안전과 관련된 교육 그리고 복지전달체계나 복지행정 등에 대한 교육이 크게 증가하고 있음을 확인할 수 있음
- 실제로 2021년 이후부터는 중대재해처벌법 등 사회복지현장에서의 안전사고에 대한 경각심이 크게 증가하였고, 맞춤형 복지 추진에 따른 행정복지전달체계 역할이 강화 되어 관련 교육에 대한 수요가 증가한 것으로 판단됨
- 전북특별자치도사회서비스원에서도 이 같은 중앙부처의 교육경향을 참고하여 교육과정 개발 필요

2. 사회서비스 교육 현황

- 사회서비스관련 교육은 중앙사회서비스원을 중심으로 온라인과 오프라인 교육을 진행하고 있음
- 특히 중앙사회서비스원은 온라인 교육원을 운영하고 있으며, 교육과정은 이러닝 교육과 화상·대면교육으로 구분하여 운영. 이러닝 교육은 사전 제작된 온라인 콘텐츠를 수강하는 방식이며 화상·대면교육은 실시간 화상교육과 집합형 대면교육 방식으로 진행

<표 2-16> 중앙사회서비스원 교육방법

구분	내 용
이러닝(사이버) 교육	• 시간과 장소의 제약없이 온라인으로 수강하는 교육
화상(비대면) 교육	• 실시간 화상회의 시스템 (ZOOM)을 활용하여 비대면으로 수강하는 교육
대면(집합) 교육	• 지정된 교육장소에 집합하여 직접 대면하여 수강하는 교육

- 중앙사회서비스원의 온라인 교육원은 주요 사회서비스 관련 공통교육과 직무교육 중심으로 교육과정을 구성하여 운영 중
- 특히, 지역사회서비스 투자사업 제공인력을 대상으로 품질관리, 품질평가, 현장평가 단 교육, 경영관리 교육 등을 중심으로 교육과정 운영
- 또한 중앙사회서비스원의 교육과정은 지역사회서비스 투자사업을 중심으로 산모신생아 건강관리사업, 가사간병방문돌봄, 일상돌봄, 긴급돌봄 사업에 대한 교육과정 운영

<그림 2-3> 중앙사회서비스원 교육홈페이지

The screenshot shows the Central Social Service Center Education Home Page. At the top, there's a navigation bar with links for 'e-러닝', '화상·대면교육', '학습지원센터', and '마이페이지'. A search bar is prominently displayed. The main content area features a large blue banner for '화상·대면교육' (Video/Face-to-face Education) with a graduation cap icon. Below the banner, there's a sidebar for '교육시스템 로그인' (Education System Login) with fields for ID and password. The main content area below the banner displays four course cards. Each card includes a title, a brief description, and a list of details such as dates, times, and locations. The cards are: 1) '2026년 사회서비스 품질평가 현장평가단 대면교육(대전)' (2026 Social Service Quality Evaluation Field Evaluation Team Face-to-face Education (Daejeon)), 2) '2026년 사회서비스 품질평가 현장평가단 대면교육(서울)' (2026 Social Service Quality Evaluation Field Evaluation Team Face-to-face Education (Seoul)), 3) '제1기 정리수납 직무교육 (ZOOM)' (1st Periodic Cleaning Job Education (Zoom)), and 4) '2026년 제2기 경영관리 직무교육 (ZOOM)' (2026 2nd Periodic Management Job Education (Zoom)).

<표 2-17> 중앙사회서비스원 교육과정 목적 및 원칙

구분	내용
목적	• 질 높은 사회서비스 제공을 위해 필요한 지식과 기술습득 지원 • 체계화된 교육 훈련을 통한 제공인력의 전문성 향상
기본원칙	• 제공기관의 장은 사회서비스 품질향상을 위하여 기관의 장과 관리책임자를 포함한 제공인력에 대해 일정수준 이상의 교육훈련을 받을 수 있도록하여야 함 • 해당지자체 및 지역사회서비스지원단은 이를 지원 또는 관리·감독함
교육대상	• 지역사회서비스제공인력(제공기관의장, 관리책임자, 제공인력모두포함)
교육시간	• 당해연도 기준 8시간 • 교육구분에 따라 공통교육 4시간, 직무교육 4시간을 이수하여야 함 • 신규제공인력(제공기관장, 관리책임자, 제공인력)은 최초로 서비스를 제공한 날의 당해연도 내 공통교육 4시간을 포함하여 총12시간을 이수하여야 함 • 단, 최초로 서비스를 제공한 날 이하 반기(7월~12월)인 입사자는 총 8시간을 이수하여야 함(공통교육 4시간, 직무교육4시간)
교육 인정범위	• 가사간병 방문지원사업, 일상돌봄서비스, 긴급돌봄서비스공통교육을 수료한 제공인력은 지역사회서비스투자사업 공통교육을 수료한 것으로 인정함
교육방법	• 집합교육(화상·대면) 또는 온라인 교육

자료 : 중앙사회서비스원(2026) 내부자료

- 사회서비스와 관련된 교육은 중앙사회서비스원 주관으로 다양한 교육과정을 운영하고 있는데, 지역사회서비스 투자사업 교육과정은 온라인으로 8시간 교육진행
- 지역사회서비스 투자사업 교육은 대체로 사회서비스의 품질 향상을 위한 교육과정으로 운영 중이고 제공인력을 대상으로 한 공통과 직무교육 각각 8시간 의무교육 진행
- 특히 중앙사회서비스원은 사회서비스 제공인력 교육 중 긴급돌봄과 가사간병 방문지원사업 그리고 일상돌봄과 산모신생아 건강관리지원사업, 지역사회서비스 투자사업 등에 대해서 보수교육을 제공하고 있음
- 중앙사회서비스원의 공통교육과정은 사회서비스의 유형이나 내용과 상관없이 사회서비스의 개괄적인 이해와 바우처 사업에 대한 기본 지식과 소양을 함양하기 위한 교육과정으로 구성되어 있고, 직무교육은 사회서비스 유형과 분야에 따라 기본지식과 전문지식을 제공하기 위한 목적으로 구성하여 지원

<표 2-18> 산모신생아 건강관리사업 교육과정

구분	교육내용	구분	교육내용
공통 교육	• 사회서비스 정책 및 관련법률 이해 • 지침변경 안내 및 기준정보 교육 • 산모신생아 건강관리 지원사업 개요 및 운영 방향 • 전자바우처시스템 기본 교육 및 부정결제 예방 • 안전관리 예방(감염병 및 안전사고 예방 및 대처 등) • 아동·노인 등 학대 예방에 관한 사항 • 개인정보보호의 이해 • 사회서비스 마인드 함양 및 직업비전 • 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 • 소진예방 및 스트레스 관리 • 신규 제공기관 컨설팅	직무 교육	• 사회서비스 제공기관 경영관리 (인사노무, 회계, 경영전략, 마케팅 등) • 사회서비스 품질관리 • 사회서비스 제공기관 전문 컨설팅 • 산모관리 - 우울증 증상 및 진단 - 산모보양식·간식 조리법 • 산후 체중관리법 등 • 신생아 관리 - 신생아 주요 질환 안내 • 일상생활지원 - 수납 노하우 등 - 특수대상 관리 • 다문화 가정 이해 • 외국인 산모를 위한 산후 음식 등 • 기타 서비스 특성에 따른 직무교육
	• 실무서류 작성		

자료 : 중앙사회서비스원(2026) 내부자료

<표 2-19> 일상돌봄서비스 공통교육 과정

연번	공통과정	시간	직무교육과정	시간
1	일상돌봄 서비스사업 정책의 이해 신설예정	1h	생애주기별 운동프로그램 운영 및 관리	2h
2	사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률의 이해	1h	재가돌봄 종사자 위기상황 대처방안	2h
3	종사자 힐링교육	2h	식사·영양관리의 이해	2h
4	(사회서비스 기본계획의 이해	1h	돌봄필요 청년의 이해	1h
5	핵심을 짚어주는 지역사회서비스투자사업	2h	돌봄필요 중장년의 이해	1h
6	더 나은 내 삶을 위한 긍정의 힘	4h	청년신체건강의 이해	4h
7	키워드로 보는 사회복지현장	4h	청년 자살 이해와 상담방법	3h
8	아동권리를 만나다	3h	가족돌봄 청년의 이해	1h
9	의료돌봄 통합지원사업 정책 이해	1h	동행서비스의 이해	2h
10	참쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 기초	1h	청년 정신건강의 특성 및 지원방안	2h
11	참쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 심화	1h	지역사회서비스 투자사업 상담분야 성과측정 방법	4h
12	[스마트폰] 전자바우처 시스템 결제방법	1h	연하곤란과 영양관리	1.5h
13	일상돌봄 서비스사업 결제단말기 활용방법	0.5h	해결중심 상담기법	5h
14	일상돌봄 서비스사업 스마트폰 결제방법 사용안내	0.5h	정신건강상태를 말하다	4h
15	일반인들을 위한 개인정보보호 교육	0.5h	아동상담의 첫걸음	2h
16	아동학대 신고의무자, 공공부문 종사자 아동학대예방 교육	1h	근골격계질환에 대해 바로알기	2h
17	장애인학대 신고의무자 교육 신설예정	1h	비만의 민족	2h
18			오심견, 알아봅시다	3h
19			치매의 이해 및 예방관리	4h
20			푸드테라피로 챙기는 생활건강	2h
21			지역사회 정신건강(조현병 중심으로)	3h
22			재난경험자 대상 재가돌봄 서비스 제공인력 교육	1h

- 중앙사회서비스원에서는 일상돌봄과 긴급돌봄, 가사간병, 지역사회서비스 등 주요 바우처사업에 대해서 유사한 공통과정과 직무교육과정을 개설하여 운영

<표 2-20> 긴급돌봄서비스 교육 과정

연번	공통과정	시간	직무교육과정	시간
1	긴급돌봄지원사업 정책의 이해 신설예정	1h	생애주기별 운동프로그램 운영 및 관리	2h
2	사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률의 이해	1h	재가돌봄 종사자 위기상황 대처방안	2h
3	종사자 힐링교육	2h	식사·영양관리의 이해	2h
4	사회서비스 기본계획의 이해	1h	돌봄 필요 청년의 이해	1h
5	핵심을 짚어주는 지역사회서비스투자사업	2h	돌봄 필요 중장년의 이해	1h
6	더 나은 내 삶을 위한 긍정의 힘	4h	청년 신체건강의 이해	4h
7	키워드로 보는 사회복지 현장	4h	청년 자살이해와 상담 방법	3h
8	지역사회 노인돌봄 연계하기	1h	가족돌봄 청년의 이해	1h
9	아동, 권리를 만나다	3h	초등 교육과정과 초등돌봄의 이해	2h
10	의료돌봄 통합지원사업 정책 이해	1h	아동발달의 이해	2h
11	참 쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 기초	1h	동행서비스의 이해	2h
12	참 쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 심화	1h	청년 정신건강의 특성 및 지원방안	2h
13	[스마트폰] 전자바우처 시스템 결제 방법	1h	노인 인지능력향상 프로그램 설계와 운영	3h
14	긴급돌봄 지원사업 결제단말기 활용방법	0.5h	지역사회서비스투자사업 상담분야 성과측정 방법	4h
15	긴급돌봄 지원사업 스마트폰 결제방법 사용안내	0.5h	아동발달 얼마나 알고 계신가요 ?	2.5h
16	일반인들을 위한 개인정보보호 교육	0.5h	연하곤란과 영양관리	1.5h
17	아동학대 신고의무자, 공공부문 종사자 아동학대 예방 교육	1h	해결중심 상담기법	5h
18	장애인 학대 신고의무자 교육	1h	정신건강상태를 말하다	4h
19			아동상담의 첫걸 음	2h
20			ADHD 아동지도 방법	2h
21			근골격계 질환에 대해 바로 알기	2h
22			비만의 민족	2h
23			오심견, 알아봅시 다	3h
24			치매의 이해 및 예방관리	4h
25			푸드 테라피로 챙기는 생활건강	2h
26			지역사회 정신건강(조현병 중심으로)	3h
27			재난 경험자 대상 재가돌봄 서비스 제공인력 교육	1h

자료 : 중앙사회서비스원(2026) 내부자료

<표 2-21> 가사간병서비스 교육 과정

연번	공통과정	시간	직무교육과정	시간
1	가사·간병 방문지원사업 정책의 이해 신설예정	1h	재가돌봄 종사자 위기상황 대처방안	2h
2	사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률의 이해	1h	식사·영양관리의 이해	2h
3	종사자 힐링교육	2h	연하곤란과 영양관리	1.5h
4	사회서비스 기본계획의 이해	1h	정신건강상태를 말하다	4h
5	핵심을 짚어주는 지역사회서비스 투자사업	2h	아동상담의 첫걸음	2h
6	더 나은 내 삶을 위한 긍정의 힘	4h	비만의 민족	2h
7	키워드로 보는 사회복지 현장	4h	오십견, 알아봅시다	3h
8	지역사회 노인돌봄 연계하기	1h	치매의 이해 및 예방관리	4h
9	아동, 권리를 만나다	3h	푸드테라피로 행기는 생활건강	2h
10	의료돌봄 통합지원사업 정책 이해	1h	지역사회 정신건강(조현병중심으로)	3h
11	참쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 기초	1h	재난경험자 대상 재가돌봄 서비스제공인력 교육	1h
12	참쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 심화	1h		
13	[스마트폰] 전자바우처 시스템 결제 방법	1h		
14	가사·간병 방문지원사업 결제단말기 활용방법	0.5h		
15	일반인들을 위한 개인정보보호 교육	0.5h		
16	아동학대 신고의무자, 공공부문 종사자 아동학대예방교육	1h		
17	장애인학대 신고의무자 교육 신설예정	1h		

자료 : 중앙사회서비스원(2026) 내부자료

- 대체로 가사간병과 긴급돌봄, 일상돌봄, 지역사회서비스 제공인력을 대상으로 한 공통교육은 대부분 유사한 교육내용으로 구성되어 있고 직무교육에 있어서는 개별 바우처사업의 제공인력이 가져야 할 직무 특성별 교육과정으로 구성하여 교육 지원

<표 2-22> 중앙사회서비스원 지역사회서비스 투자사업 온라인 교육과정

교육과정명	시간	직무교육과정	시간
(공통) 지역사회서비스투자사업 정책의 이해 신설예정	1h	(직무) 생애주기별 운동프로그램 운영 및 관리	2h
(공통) 사회서비스이용 및 이용권 관리에 관한 법률의 이해	1h	(직무) 재가돌봄 종사자 위기상황 대처방안	2h
(공통) 종사자 힐링교육	2h	(직무) 식사·영양관리의 이해	2h
(공통) 사회서비스 기본계획의 이해	2h	(직무) 돌봄필요 청년의 이해	1h
(공통) 핵심을 짚어주는 지역사회서비스 투자사업	1h	(직무) 돌봄필요 중장년의 이해	1h
(공통) 더 나은 내 삶을 위한 긍정의 힘	2h	(직무) 청년 신체건강 강의 이해	4h
(공통) 키워드로 보는 사회복지 현장	4h	(직무) 청년 자살 이해와 상담 방법	3h
(공통) 지역사회 노인돌봄 연계하기	4h	(직무) 가족 돌봄 청년의 이해	1h
(공통) 아동, 권리를 만나다	1h	(직무) 초등 교육과정과 초등돌봄의 이해	2h
(공통) 의료돌봄 통합지원사업 정책 이해	3h	(직무) 아동발달의 이해	2h
(공통) 참쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 기초	1h	(직무) 동행서비스의 이해	2h
(공통) 참쉬운 전자바우처시스템 지역사회서비스투자사업 심화	1h	(직무) 청년정신건강의 특성 및 지원방안	2h
(공통) [스마트폰] 전자바우처시스템 결제 방법	1h	(직무) 노인 인지능력향상 프로그램 설계와 운영	3h
(공통) 지역사회서비스투자사업 결제단말기 활용방법	0.5h	(직무) 지역사회서비스투자사업 상담분야 성과측정방법	4h
(공통) 일반인 들을 위한 개인정보 보호교육	0.5h	(직무) 아동발달 얼마나 알고 계신가요 ?	2.5h
(공통) 아동학대 신고의무자 공공부문 종사자 아동학대 예방교육	1h	(직무) 연하곤란과 영양관리	1.5h
(공통) 장애인학대 신고의무자 교육 신설예정	1h	(직무) 해결중심 상담기법	5h
		(직무) 정신건강상태를 말하다	4h
		(직무) 아동상담의 첫걸음	2h
		(직무) ADHD 아동지도방법	2h
		(직무) 근골격계 질환에 대해 바로알기	2h
		(직무) 비만의 민족	2h
		(직무) 오십견, 알아봅시다	3h
		(직무) 치매의 이해 및 예방관리	4h
		(직무) 푸드테라피로 행기는 생활건강	2h
		(직무) 지역사회 정신건강(조현병 중심으로)	3h
		(직무) 재난경험자 대상 재가돌봄서비스 제공인력교육	1 h

자료 : 중앙사회서비스원(2026) 내부자료

- 한편, 중앙사회서비스원 뿐만 아니라 지역 단위 사회서비스원에서도 사회서비스 종사자를 대상으로 다양한 교육과정 운영
- 대부분의 지역사회서비스원에서는 사회복지시설 종사자를 중심으로 장기요양기관, 사회서비스 바우처제공기관, 소속시설 종사자, 보육시설 종사자, 사회복지 담당 공무원 등을 대상으로 교육과정 운영

<표 2-23> 지역 사회서비스원 교육운영 현황

구분	교육대상	주요교육 내용	차별화된 교육지원
대구 사회서비스원	· 장기요양기관 · 사회복지시설 종사자	· 사회서비스 제공인력 · 역량강화 및 소진예방	
부산 사회서비스원	· 사회서비스 제공기관 돌봄인력 · 실무자 · 관리책임자	· 직무역량교육-종사자 수요 맞춤형 지원 · 기획형/체험형/참여형/협업형 프로그램 ESG 실천현장 체험) · 온라인교육 플랫폼 구축 및 시범운영(25.8.~) · 지투자사업, 함께돌봄, 긴급돌봄, 일상돌봄, 가시간병 제공 인력 의무교육(1시간) 인정	· 돌봄 사업별 보수교육 실태조사 · 수요자 맞춤형 돌봄 통합 교육과정 개발 · 직무 중심 돌봄 콘텐츠 개발 및 확산 · 돌봄서비스 유형별 가사, 식사, 환경정리, 건강관리 등 돌봄 인력 역량강화를 위한 교육과정 기획 및 운영
인천 사회서비스원	· 민간사회복지기관 종사자 · 소속시설 종사자	· 교육자료 개발-직무역량 강화-소속시설 종사자 교육 자원(신규, 기본/맞춤형 심화교육) · 소속시설 종사자 재취업 교육('24)	
광주 사회서비스원	· 사회서비스종사자	· 질적조사 스트레스 의사소통관리, 인권교육, 챗GPT, 셀프리더십, 시설물 안전관리 교육, 공문서 작성법 등-인권 솜씨 영상 공모전 개최	
대전 사회서비스원	· 사회서비스시설·단체·기관(복지·보육·요양분야) 및 소속시설 종사자	· 복지·보육·요양·소속시설 교육 · 2024년 과정(네트워크 구축, 장애인활동지원, 보육분야, 공통분야, 소속시설)-사회서비스종사자 힐링 및 심리지원사업 · 사회서비스 종사자 맞춤형 교육, 소속시설 종사자 교육 실시	· 장애인활동지원 담당자 대상 교육 (재무,인사,실무) · 보육시설 종사자(아동권리, 재미회계, 직급별 교육, 안전보건 교육) · 사회서비스 종사자 전체(소진예방, 홍보, 공문서작성, 안전교육, 커뮤니케이션) · 중장년 시교육과정 운영(자산관, 감성스케치,시니어모델, 시동화책 기획출판 등) · 성별영향평가 실무자 교육
울산 사회서비스원	· 사회서비스 제공기관 종사자	· 분야별 맞춤형 역량강화교육-종사자 심리지원	
세종 사회서비스원	· 관내 사회복지종사자 · 사회복지 담당 공무원 등	· 교육사업(직무교육, 소양훈련, 종사자 힐링 프로그램 등) -보수교육비 지원사업 플랫폼 활용 교육 신청	
강원 사회서비스원			· 재난복지 전문인력양성 교육과정 운영 ※ 재난복지 기본, 심화, 대응훈련, 보수교육 과정 운영

- 특히, 지역 사회서비스원에서는 지역의 복지자원과 교육수요에 맞춰 차별성 있는 교육과정 운영
- 가령, 대전사회서비스원의 경우 맞춤형 복지 역량강화 교육과정, 사례관리 전문교육 과정, 민관협력 역량강화과정 그리고 지역사회통합돌봄 교육과정 등 사업분야별 전문 교육과정을 개설하여 운영
- 특히, 대전사회서비스원은 민관 협력 역량강화 과정으로 마을복지 전문가 양성과정을 기본과정과 심화과정, 현장과정, 보수과정 등으로 세분하여 교육지원

<표 2-24> 대전사회서비스원 민관협력 및 통합돌봄 역량강화 교육과정

구분	과정명	대상	시기	내용
맞춤형복지 역량강화교육 (4개 과정, 5회)	맞춤형복지 교육 (동장·관장)	· 공공 : 자치구 복지장·동장 등 · 민간 : 민간복지기관장	7월(1일, 3h) 총 1회	· 중앙정부정책 방향 · 기관장의 역할과 리더십
	복지업무 신규자 교육	· 공공: 자치구 복지업무 신규자 및 팀장 등 복지업무 관계자	3월(1일, 7h) 10월(1일, 7h) 총 1회	· 복지정책의 이해 · 민원응대, 상담 및 초기사정
	복지업무 팀장 교육		4월(1일, 7h) 총 1회	· 복지정책의 이해 · 맞춤형복지팀장의 역할 · 사례 슈퍼비전 기술
	복지업무 담당자 소진예방교육	· 공공: 자치구 통합사례 관리자, 복지업무 관계자	6월(1일, 7h) 총 1회	· 업무추진을 위한 소진예방교육
사례관리 전문과정 (1개 과정, 17회)	사례관리 이해 <분야별 교육>	· 공공 시 자치구, 동 복지업무 관계자 · 민간: 민간 복지기관 관계자	2월~11월 (1일, 4h) 총 17회	· 정신질환 사례관리 · 성폭력/가정폭력 사례관리 · 학대(노인/아동) 사례관리 · 트라우마와 사례관리 등
민관협력 역량강화 과정 (5개 과정, 9회)	가칭)마을복지전문가 양성교육<기본과정>	· 민간: 36개소 거점복지관 관계자 (5년 이상의 경력)	2월(3일, 21h) 총 1회	· 지역사회통합돌봄 정책과 복지전달 체계 이해 · 지역공동체 활성화역할과 가치정립 등
	가칭)마을복지전문가 양성교육<심화과정>	· 민간: 가칭)마을복지전문가 양성 교육<기본과정> 이수자	3월(2일, 14h) 총 1회	· 지역사회조직 간 연계협력 방법 · 지역조직화 지원기술
	가칭)마을복지전문가 양성교육<현장과정>	· 민간: 가칭)마을복지전문가 양성 교육<심화과정> 이수자	3월(1일, 7h) 총 1회	· 지역사회통합돌봄, 자원조직화 · 민관협력, 지역공동체 활동 등
	가칭)마을복지전문가 양성교육<보수과정>	· 민간: 가칭)마을복지전문가 양성 교육 <현장과정> 이수자	6월(1일, 4h) 9월(1일, 4h) 총 4회	· 중간관리자 리더십, 의사소통, 홍보 등
	민관협력 담당자 교육	· 민간: 민관협력 활성화 사업 담당자	6월(1일, 4h) 9월(1일, 4h) 총 2회	· 민관협력 사업의 전반적 이해 · 회계처리 및 예산관리 이해 등
지역사회 통합돌봄 관계자 교육 (3개 과정, 20회)	지역사회통합돌봄 관계자교육 <기본과정>	· 민간: 민관협력 활성화 사업 담당자	3월(1일, 6h) 8월(1일, 6h) 총 2회	· 지역사회 통합돌봄의 개요 및 이해 · 통합돌봄 국내외 사례 및 시사
	지역사회통합돌봄 관계자교육 <심화과정>	· 지역사회통합돌봄 업무 담당 공무 원(보건 간호직, 사회복지직 등)	3월(1일, 6h) 8월(1일, 6h) 총 2회	· 지역사회 통합돌봄 서비스 이해(보건, 요양, 주거분야)
	지역사회통합돌봄 관계자교육 <직무과정>	· 서비스 제공 기관 관계자(기관장, 직원)	4월~11월 (1일, 4h) 총 16회	· 대전시 지역사회통합돌봄 방 · 대전시 통합돌봄 매뉴얼 과정 · 스마트돌봄의 이해 · 건강보건 및 의료의 이해(대상별(노 인·장애인·아동) · 통합돌봄 접근 및 이해

자료 : 대전사회서비스원(2024) 내부자료

- 최근에는 기후위기와 자연재해 등으로 인한 다양한 재난위험에 대응하여 복지분야의 전문인력 양성 필요성 제기
- 강원사회서비스원은 재난 상황에서 사회복지사들이 자원봉사자로 참여해 왔으나 재난 관련 체계적인 교육을 통한 대비와 대처 훈련이 되지 않아 조직적 대응에 미흡하였고, 재난관리에서 주도적 활동이 어려움이 있다는 판단하에 전문교육과정을 개설하여 재난전문인력 양성 추진
- 강원사회서비스원은 재난복지 전문인력양성 교육과정으로 기본과정과 심화과정, 합동 대응훈련, 그리고 보수교육과정으로 구성하여 운영

<표 2-25> 강원사회서비스원 재난복지 전문인력양성 교육운영체계

재난복지 전문인력 양성교육				합동 대응훈련		보수교육
기본과정		심화과정				
기초교육	+	양성교육	=	기본과정 수료	심화교육	
				사전교육	+	대응훈련
						보수교육

- 강원사회서비스원은 재난복지 전문인력양성과정을 통해서 기본과정과 심화과정 모두 이수시 재난복지사로 등록
- 세부교육과정을 보면, 기본과정으로 재난복지 기본에 대한 강의와 함께 재난복지 전문인력의 역할, 재난피해자의 시기별 사례관리 기법, 재난현장 구호활동 및 민관협력 체계 이해 등으로 구성
- 심화과정에서는 재난 회복지원 활동으로서 심리적 응급처치와 시기별 개입, 지역사회 조직 및 실천방안 등을 교육과정으로 편성하여 교육
- 대응훈련 과정에서는 재난 발생 시 현장 대응을 위한 체험교육과정으로 운영되고 보수교육과정에서는 재난복지 철학, 재난약자에 대한 유형별 특성, 그리고 재난 피해자 사례관리 등을 교육과정으로 운영

<표 2-26> 강원사회서비스원 재난복지 전문인력양성 교육과정

기본과정		심화과정	대응훈련	보수교육
step1. 기초교육	step2. 양성교육	step3. 역량강화		step4. 전문성 유지
재난 기초지식 습득	재난대응 실천 방법	재난 회복지원 활동	재난 발생시 현장 대응 훈련	양성인력 보수교육
· 재난복지 기본 및 대응체계 이해 · 재해구호체계 이해 · 재난복지 전문인력 역할 이해 · 강원형 DWAT 체계 이해	· 재난피해자 시기별 사례관리 기법 · 재난취약계층 수요 조사 및 토론 · 재난현장 구호활동 및 민관협력 체계 이해	· 심리적 응급처치와 시기별 개입 · 지역사회조직 및 실천방안	· 지역사회 대응훈련	· 재난·재난복지 기본 이해와 철학 · 재난약자 유형별 특성 · 재난피해자 사례 관리(심화)

자료 : 성기욱 외(2025). 강원특별자치도 재난복지 전문인력 양성에 관한 연구. 강원특별자치도 사회서비스원

- 위에서 정리한 기관별 교육과정을 교육내용과 직무 성격을 기준으로 ① 기관운영·행정실무, ② 실천기술·사례관리, ③ 지역조직화·자원개발·홍보, ④ 안전·법정의무·디지털, ⑤ 대상별 종사자지원·전문서비스의 5개 영역으로 구분함
- 먼저 공통적으로 반복되는 주요 교육과정을 보면, 기관운영·행정실무 영역은 회계기초, 예산·결산, 회계증빙, 연말정산, 원천징수, 4대보험, 인사노무, 공문서 작성, 보고서 작성, 사업계획서, 프로포절, 전자바우처, 지침 이해 등이 핵심 키워드임
- 실천기술·사례관리 영역은 사례관리 기본·심화, 상담 및 정신건강, 프로그램 개발·평가·성과관리, 슈퍼비전 및 강사양성 등을 중심으로 구성되며, 사회복지 현장의 직접 서비스 수행역량을 강화하는 교육으로 운영되고 있음
- 지역조직화·자원개발·홍보 영역은 지역사회조직화와 지역복지 교육이 공통적으로 운영되고 있으며, 자원개발·모금관리, 홍보·SNS·보도자료, 지역문제 해결 컨설팅 등은 기관별 역할과 대상에 따라 차이를 보임
- 안전·법정의무·디지털 영역은 시설안전 및 중대재해 대응, 개인정보보호와 학대예방 의무교육, 디지털 역량 및 스마트워크, AI 활용과 전자시스템 활용 등으로 구성되며, 최근 사회복지 현장의 법적 책임과 디지털 전환 수요를 반영하고 있음
- 대상별 종사자지원·전문서비스 영역은 노인 통합돌봄 종사자 역량, 장애인 활동 및 장애인서비스, 아동·청년·가족돌봄, 힐링·소진예방·자기돌봄 등을 중심으로 구성되며, 주로 보건복지인재원과 중앙사회서비스원 등에서 관련 교육이 운영되고 있음
- 종합하면 기관운영·행정실무와 디지털 역량 관련 교육은 대부분 기관에서 공통적으로 운영되는 반면, 자원개발·홍보, 대상별 전문서비스, 종사자 소진예방 등은 기관의 역할과 교육대상에 따라 차별적으로 운영되고 있음

<표 2-27> 기관별 사회서비스 교육과정 분석

대영역	세부영역	한국사회복지협의회	한국사회복지관협회	한국보건복지인재원	중앙사회서비스원
기관운영 행정실무	회계·재무·세무	○	○	○	○
	인사·노무·조직운영	○	○	○	○
	문서작성·사업계획·프로포절	○	○	○	○
	복지행정·제도·바우처 실무	○	-	○	○
실천기술 사례관리	사례관리 기본·심화	○	○	○	-
	상담·정신건강	○	○	○	○
	프로그램 개발·평가·성과관리	○	○	○	○
	슈퍼비전·강사양성	○	○	○	-
지역조직화· 자원개발· 홍보	지역사회조직화·지역복지	○	○	○	○
	자원개발·모금·후원관리	○	○	-	-
	홍보·SNS·보도자료	○	○	-	-
	지역문제 해결·컨설팅	○	○	○	-
안전·법정의무 디지털	시설안전·중대재해 대응	○	○	○	○
	개인정보보호·학대예방·의무교육	○	-	○	○
	디지털 역량·스마트워크	○	○	○	○
	AI 활용·전자시스템 활용	○	○	○	○
대상별 종사자 지원 전문서비스	노인·통합돌봄·장기요양	-	○	○	○
	장애인·발달장애인 서비스	-	-	○	○
	아동·청년·가족돌봄·고립은둔	-	○	○	○
	힐링·소진예방·자기돌봄	-	○	○	○

- 한국사회복지협의회는 연말정산, 원천징수, 4대보험, 회계·세무, 조달업무, 후원금 관리, 프로포절 작성 등 기관 운영에 바로 적용 가능한 실무교육과 함께 조직운영, 인사·노무, 예산·재무, 시설·안전관리 등 직무담당자 중심의 교육체계가 두드러짐
- 한국사회복지관협회는 사례관리, 지역조직화, 자원개발, 주민조직화 등 사회복지관의 핵심 기능을 중심으로 교육과정을 구성하고 있으며, 신입사회복지사, 중간관리자, 신입관장 등 직급과 역할에 따른 단계별 교육을 중심으로 운영
- 한국보건복지인재원은 기초생활보장, 긴급복지지원, 찾아가는 복지, 읍면동 초기상담, 지역사회보장계획, 노인의료돌봄 통합지원, 발달장애인 지원, 아동보호, 드림스타트, 고립·은둔청년 지원 등 공공복지와 정책분야별 전문교육을 폭넓게 구성
- 중앙사회서비스원은 지역사회서비스투자사업, 일상돌봄, 긴급돌봄, 가사간병, 산모신생아 건강관리, 가족돌봄청년 등 사회서비스 제공인력과 바우처사업 중심의 사업별 교육 지원
- 기관운영·행정실무 교육과정은 모든 기관에서 공통적으로 다루어지는 기본 교육영역이지만 한국사회복지협의회는 기관운영 실무와 직무담당자별 교육, 한국사회복지관협회는 사회복지관 기능과 직급별 역량강화, 한국보건복지인재원은 공공복지 및 정책분야별 전문교육, 중앙사회서비스원은 사회서비스 제공인력과 바우처사업 중심 교육에 강점을 보임
- 전북특별자치도사회서비스원 교육과정은 기존 기관들이 공통적으로 다루는 기관운영·행정실무, 안전·법정의무, 디지털 역량을 기초 교육으로 통합돌봄, 제공기관 품질관리, 사회서비스 제공인력 직무교육, 청년·중장년 돌봄, 가족돌봄청년, 고립·은둔 지원 등은 지역 여건을 반영한 특화교육으로 검토 필요
- 실천·기술·사례관리 영역 교육과정은 사회복지 현장의 직접서비스 역량을 강화하기 위한 교육으로 상담 실천, 사례관리, 프로그램 운영, 슈퍼비전, 성과관리 등으로 구성
- 기관별로 보면 한국사회복지협의회는 사례관리 기본·심화, 사회복지 프로그램 개발과 평가, 사례관리 사업평가 및 성과관리 등 실무 중심 교육을 운영하고 있으며, 한국사회복지관협회는 사례관리 전문과정, 슈퍼비전, 사례관리 기록 등 복지관 현장 중심의 사례관리 전문성과 슈퍼비전 체계 강화에 중점을 두고 있음
- 한국보건복지인재원은 통합사례관리와 위기가구 지원, 정신건강, 청소년 자살예방, 아동보호 등 대상자별 실천교육을 운영하고 있으며, 중앙사회서비스원은 이동상담, 아동돌봄, 내담자 상담기록 등 사회서비스 제공현장에서 필요한 상담·지원 실무역량 강화에 초점을 두고 있음
- 전북특별자치도사회서비스원은 기존 기관과 중복되는 일반 사례관리 교육보다는 지역사회 통합돌봄, 재가돌봄 위기대응, 사회서비스 제공인력의 상담·기록·모니터링 역량 등 현장 적용성이 높은 실천교육 특화교육 검토 필요

<표 2-28> 사회복지서비스관련 교육 영역별 교육과정 내용 분석

영역	기관	공동교육과정	특화교육과정
기관 운영 행정 실무	한국 사회복지협의회	사회복지 회계 기초, 사회복지분야 복식부기, 사회복지 회계증빙처리 핵심실무, 예산수립 및 결산서 작성 실무, 원천징수 한 번에 끝내기, 4대보험 실무, 최신 노동법 마스터, 인사노무 업무 문제해결, 보고서 작성 및 사업계획서 수립 실무, 업무 효율을 높이는 공문서 작성, 설득력을 높이는 프로포절 작성, 사회복지사의 글쓰기, 사회복지 조직운영 과정	비전공자를 위한 사회복지 회계 입문, 연말정산 실전실무, 실무에 바로 적용하는 연말정산, 조달업무 손쉽게 익히기, 비영리법인 보조금 및 세무업무 실무, 파워포인트 활용 비즈니스 문서작성, ESG의 이해와 사회복지기관 대응전략, 사회복지 환경변화에 따른 리더십, 사회복지사가 알아야할 리더십, 중급관리자 역량강화 과정
	한국 사회복지관협회	회계담당자를 위한 세무실무 교육, 사회복지관을 위한 인사노무 대응 전략, 사회복지관 운영 필수전략(행정/회계)	신입사회복지사를 위한 재무회계 규칙, 최고중간관리자를 위한 재무회계 업무 슈퍼비전, 관장세미나(코칭 마인드셋, 사회복지 역할과 방향), 신입관장 과정(민원대응, 생생형 시 딜레마 대응)
	한국보건복지 인재인	사회복지법인및시설재정관리과정, 사회복지법인및시설관리기본과정, 사회복지법인 및 시설관리심화과정, 지역사회보장계획실무과정, 시군구지역사회보장협의체실무자과정, 행복이음 활용실무	찾아가는복지팀장과정, 찾아가는복지 읍면동장과정, 위기임산부상담 매뉴얼교육, 주요복지사업 길라잡이과정, 장사업무역량강화 및 현장민원응대과정, 사회복지현장조사 및 특기경실무과정, 사회보장급여 조사관리 담당자 과정, 노인복지CEO과정
	중앙 사회서비스원	지역사회서비스투자사업 정책의 이해, 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률의 이해, 사회서비스 기본계획의 이해, 핵심을 짚어주는 지역사회서비스투자사업, 전자바우처시스템 기초·심화, 전자바우처시스템 결제 방법, 결제단말기 활용방법	일상돌봄서비스사업 정책의 이해, 긴급돌봄지원사업 정책의 이해, 가사·간병 방문지원사업 정책의 이해, 산모신생아 건강관리 지원사업 개요 및 운영 방향, 자립변경 안내 및 기준정보 교육, 실무서류 작성
	한국 사회복지협의회	사회복지상담 스킬 핵심, 사회복지 상담 심화, 입문자를 위한 통합사례관리, 사례관리 단계 심화과정, 사례관리 기술 심화, 프로그램 모니터링 및 성과 평가, 사회복지프로그램 운영과정, 사회복지사례관리과정	-
실천 기술 사례 관리	한국 사회복지관협회	사례관리 기본, 사례관리 심화, 사회복지 프로그램 개발과 평가, 사례관리 사업평가 및 성과관리	사례관리 전문1, 사례관리 전문2, SPSS를 활용한 프로그램 분석방법과 해석, 서비스 제공 직무교육(AI활용 사회복지 글쓰기, 우수 프로그램 기관 발표), 차세대전문가 아카데미(중간관리자 슈퍼비전, AI활용 교육)
	한국보건복지 인재인	월간사례마루LIVE-사례관리, 통합사례관리 기본과정, 통합사례관리 심화과정, 통합사례관리슈퍼비전역량강화과정	통합사례관리 강사양성과정, 통합사례관리 슈퍼비전 심층 워크숍, 노인사례관리 역량강화과정
	중앙 사회서비스원	해결중심 상담기법, 정신건강상태를 말하다, 지역사회 정신건강, 청년 자살 이해와 상담 방법, 청년정신건강의 특성 및 지원방안, 지역사회서비스투자사업 상담분야 성과측정방법	아동상담의 첫걸음, ADHD 아동지도방법, 재난경험자 대상 재가돌봄서비스 제공인력교육

- 지역조직화·자원개발·홍보 영역은 지역사회조직화, 지역문제 해결, 자원개발, 모금, 홍보, SNS 활용 등 지역사회와의 연계 및 소통역량 강화를 중심으로 구성
- 기관별로는 한국사회복지협의회가 지역사회조직화, 모금, 후원, 홍보 등 현장 실무 중심 교육을 운영하고 있으며, 한국사회복지관협회는 복지관의 지역조직화 기능과 주민참여 기반 교육에 초점을 두고 있음. 한국보건복지인재인은 지역사회보장, 지역복지정책 등 공공복지 행정과 연계된 교육 중심으로 운영
- 안전·법정의무·디지털 영역은 시설안전, 감염병 대응, 개인정보보호, 학대예방, 중대재해 대응, 디지털 역량, AI 활용 등 현장 운영에 필요한 법정·안전관리와 디지털 전환 교육으로 구성되어 있음

- 대상별 종사자 대상 전문서비스 영역에서는 한국보건복지인재원과 중앙사회서비스원 중심으로 교육이 진행되고 있고, 한국보건복지인재원은 통합돌봄, 발달장애인 활동지원, 고립은둔청년 지원역량강화, 노인보호전문상담원 등의 다양한 교육과정 운영
- 이에 반해 중앙사회서비스원은 특화교육과정으로 사회서비스 바우처사업인 일상돌봄, 긴급돌봄, 가사간병, 산모신생아, 지역사회서비스투자사업 등을 중심으로 교육과정 운영

사회복지서비스관련 교육 영역별 교육과정 내용 분석(계속)

영역	기관	공통교육과정	특화교육과정
지역 조직화· 자원 개발 홍보	한국 사회복지협의회	지역사회조직화사업의 이해와 운영, 모금 트렌드 분석 및 실천, 후원업무 담당자 후원금 관리 실무, SNS를 활용한 사회복지 콘텐츠 제작, 언론홍보 및 보도자료 작성 실습, 사회복지 조직운영 과정	지역문제 해결을 위한 컨설팅 과정, 사회복지 콘텐츠 제작과 SNS 활용
	한국 사회복지관협회	지역조직화 기본, 지역조직화 심화, 자원개발 전략모색과 실천	지역조직화 전문1, 지역조직화 전문2, 시를 활용한 사회복지 홍보 스킬 업
	한국보건복지 인재원	월간사례마루LIVE-지역복지, 지역복지핵심 인력 역량강화 과정	사회복지7급필수역량강화과정-지역사회조직화
	중앙 사회서비스원	키워드로 보는 사회복지 현장, 지역사회 노인돌봄 연계하기	-
안전· 법정 의무· 디지털	한국 사회복지협의회	시설안전관리체계 구축, 사회복지 중대재해처벌법 대응방안, 사회복지기관중대재해처벌법 대응방안, 사회복지 시설·안전관리과정, 디지털 역량강화 기본과정, 스마트워크 디지털 역량강화 과정, 디지털 생활 역량강화 과정, 의무교육	코로나19 대비 시설안전관리 체계구축, 사회복지 디지털 교육 강사 육성 과정
	한국 사회복지관협회	사회복지 필수 안전관리 점검, 스마트워크를 통한 행정업무 스킬 업	시를 활용한 사회복지실천의 새로운 방향성, 생성형 AI시대의 딜레마 대응
	한국보건복지 인재원	사회복지시설안전관리심화과정, 사회복지시설종사자디지털 역량강화 기본과정, 사회복지시설종사자 디지털 역량강화 심화과정	서로안전, Safety Support과정, 어린이집종사자안전역량강화교육, 어린이이용시설종사자안전교육, 복지부정수급예방교육(개별급여·법인시설·바우처)
	중앙 사회서비스원	일반인들을 위한 개인정보보호 교육, 아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자 아동학대예방교육, 장애인학대 신고의무자 교육, 재가돌봄 종사자 위기상황 대처방안	안전관리 예방, 전자바우처시스템 결재방법, 결재단말기 활용방법
대상별 종사자 지원· 전문 서비스	한국 사회복지관협회	-	브릿지리더의 마음관리(중간관리자 직급교육)
	한국보건복지 인재원	노인의료돌봄통합지원상담실무자기기본교육, 노인의료돌봄통합지원추진단기본교육, 발달장애인활동서비스 기본과정, 발달장애인 도전행동 지원과정(1·2·3단계), 아동보호전문상담원 교육, 드림스타트전문화과정, 보호대상아동공공후견인양성교육, 사회복지담당공무원 마음치유과정, 사회복지담당공무원 온택트 힐링과정, 긴급복지지원 소진예방 교육	노인의료돌봄통합지원현장사례심층탐구, 노인의료돌봄 통합지원네트워크실천포럼, 발달장애인 활동서비스 실천 워크숍, 발달장애인활동서비스지역맞춤형과정, 청년미래센터종사자교육, 고립·은둔청년지원역량 강화과정, 장애인정책리터러시과정, 장기요양기관역량 강화과정(치매노인케어·케어플랜수립·리스크관리), 노인보호전문상담원역량강화과정, 가정위탁지원전문 상담원과정, 사회적고립 대응역량 강화과정
	중앙 사회서비스원	생애주기별 운동프로그램 운영 및 관리, 식사·영양 관리의 이해, 돌봄필요 청년의 이해, 돌봄필요 중장년의 이해, 가족돌봄 청년의 이해, 청년 신체건강의 이해, 초등 교육과정과 초등돌봄의 이해, 아동발달의 이해, 노인 인지능력향상 프로그램 설계와 운영, 치매의 이해 및 예방관리, 아동 권리를 만나다, 의료돌봄 통합지원사업 정책 이해, 지역사회 노인돌봄 연계하기, 종사자 힐링교육, 소진예방 및 스트레스 관리	일상돌봄서비스사업, 긴급돌봄지원사업, 가사·간병 방문지원사업, 동행서비스의 이해, 연하곤란과 영양 관리, 산모관리(우울증 진단·보양식 조리법·산후 체중관리 등), 신생아 관리(주요 질환 안내), 특수대상 관리(다문화 가정·외국인 산모), 산모신생아 건강관리사업 직무교육 전반

3. 돌봄종사자 교육 현황

- 요양보호사의 자격취득을 위해서는 이론 126시간, 실기 114시간, 실습 80시간 등 총 320시간을 받도록 규정하고 있음(노인복지법 시행규칙 등)

<표 2-29> 요양보호사 표준교육과정과 교육시간

구분	과목	교육내용	세부내용	교육시간	
				이론	실기
이론강의 (126시간) / 실기연습 (114시간)	요양보호와 인권	요양보호 대상자의 이해	· 노인과 노화 과정 / 노년기 특성 · 가족관계 변화와 노인 부양 · 대상자 중심 요양보호	2	2
		노인복지와 장기요양제도	· 사회복지와 노인복지 · 노인장기요양보험제도 / 요양보호 업무	7	
		인권과 직업윤리	· 노인의 인권보호/ 노인학대 예방	6	6
		요양보호사 인권보호와 자기계발	· 요양보호사의 인권 보호 · 요양보호사의 직업윤리 · 요양보호사의 건강 및 안전 관리	6	3
	노화와 건강증진	노화에 따른 변화와 질환	· 노인성 질환의 특성 · 노화에 따른 변화와 주요 질환	18	3
		치매, 뇌졸중 파킨슨 질환	· 치매/ 뇌졸중/ 파킨슨 질환		
		노인의 건강증진 및 질병 예방	· 영양/ 운동/ 수면/ 성생활 · 약물사용 / 금연과 적정 음주 · 예방 접종/ 계절별 생활안전 수칙		
		의사소통과 정서지원	· 효과적인 의사소통과 정서지원 · 상황별 의사소통의 실제 · 여가활동 돕기	8	8
	요양보호와 생활지원	요양보호 기록과 업무보고	· 요양보호 기록 / 업무보고 및 업무회의	6	8
		신체활동 지원	· 식사와 영양 요양보호	6	7
			· 배설 요양보호	5	10
			· 개인위생과 환경 요양보호	5	10
			· 체위변경과 이동 요양보호	5	7
			· 안전과 감염 관련 요양보호	3	8
			· 복지용구 사용	1	1
		가사 및 일상생활 지원	· 일상생활 지원의 원칙 · 식사준비와 영양관리 · 식품 식기 등의 위생관리 · 의복 및 침상 청결 관리 · 세탁하기 · 외출동행 및 일상업무 대행 · 안전하고 쾌적한 주거환경 관리	4	8
			· 치매 대상자와 가족	10	3
		치매요양 보호기술	· 치매 대상자의 일상생활 지원 · 치매 대상자의 문제행동 대처 · 치매 대상자와의 의사소통	11	10
			· 인지활동 지원 및 관리	5	4
상황별 요양보호 기술	임종 요양보호	· 임종 전 단계 / 임종기 단계 · 임종대상자의 지원 및 가족 요양보호	3	3	
		· 응급처치(골절, 질식, 경련, 화상 등) · 심폐소생술 / 자동심장충격기 적용 · 감염 관리 · 상황별 사례(재가, 시설, 응급)	9	6	
	응급상황 대처 및 감염관리				
소계				① 126	② 114
현장실습 (80시간)	노인요양시설 실습	통합실습 I	40		
	재가노인복지시설 실습	통합실습 II	40		
	소계		③ 80		
총 계(① + ② + ③)				320	

- 요양보호사의 표준교육과정은 크게 요양보호와 인권, 노화와 건강증진 그리고 의사소통과 정서지원, 요양보호 기록과 업무보고 등의 이론강의 등으로 구성
- 또한 간호사나 사회복지사 등의 자격소지자가 요양보호사 자격을 취득하기 위해서는 이론강의와 실기연습 등의 일정시간 이상의 교육을 이수하도록 하고 있음
- 가령, 노인복지시설의 간호사의 경우 이론강의와 실기연습 그리고 현장실습 등 총 40시간의 교육을 이수하도록 하고 있고, 사회복지사의 경우 이론강의 32시간, 실기연습 10시간 그리고 현장실습 8시간 등 총 50시간의 교육을 이수하도록 하고 있음
- 또한, 간호조무사와 물리치료사, 작업치료사 등의 자격증 소지자는 이론강의 31시간, 실기연습 11시간, 현장실습 8시간 총 50시간의 교육을 이수하도록 하고 있음

<표 2-30> 노인복지시설 자격 및 사회복지관련 면허 소지자의 교육과정 및 교육시간

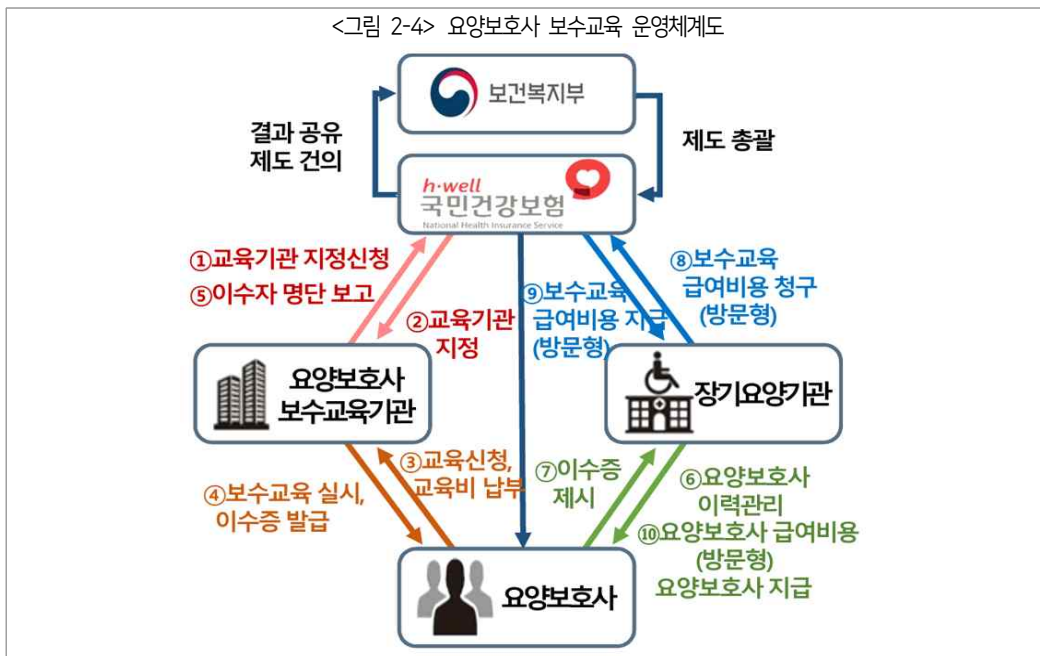
직종	구분	과목	교육내용	교육시간	
				이론	실기
간호사	이론강의 (26시간) / 실기연습 (6시간)	요양보호와 인권	노인복지와 장기요양제도	7	
			인권과 직업윤리	4	2
			요양보호사 인권보호와 자기계발	4	2
			요양보호대상자의 이해	2	
		요양보호와 생활지원	요양보호 기록과 업무보고	6	2
		상황별 요양보호기술	치매 요양보호	3	
소계			① 26	② 6	
현장실습 (8시간)	노인요양시설 또는 재가노인복지시설 실습		③ 8		
총 계(① + ② + ③)			40		
사회복지사	이론강의 (32시간) / 실기연습 (10시간)	요양보호와 인권	노인복지와 장기요양제도	4	
			인권과 직업윤리	4	
			요양보호사 인권보호와 자기계발	4	
			노화와 건강증진	10	3
		요양보호와 생활지원	노인의 건강증진 및 질병 예방		
			신체활동 지원	4	3
			요양보호 기록과 업무보고	2	
			치매 요양보호	3	3
	상황별 요양보호기술	위기상황 대처 및 감염관리	1	1	
	소계			① 32	② 10
현장실습 (8시간)	노인요양시설 또는 재가노인복지시설 실습		③ 8		
총 계(① + ② + ③)			50		
간호조무사 물리치료사 작업치료사	이론강의 (31시간) / 실기연습 (11시간)	요양보호와 인권	노인복지와 장기요양제도	7	
			인권과 직업윤리	4	2
			요양보호사 인권보호와 자기계발	4	2
			요양보호대상자의 이해	2	
		요양보호와 생활지원	의사소통과 정서지원	5	
			요양보호 기록과 업무보고	6	4
			치매 요양보호	3	3
			소계		
	현장실습 (8시간)	노인요양시설 또는 재가노인복지시설 실습		③ 8	
	총 계(① + ② + ③)			50	

<표 2-31> 요양보호사 보수교육 내용

필수영역	강의명	시간	대면	온라인
1. 요양보호와 인권	장기요양 급여제공기준과 절차의 이해	2	○	○
	인간중심케어의 이해	2	○	○
	요양보호사의 직무 스트레스 관리	2	○	○
2. 노화와 건강증진	노인이 되면 생기는 변화와 증상	2	○	○
	만성질환 대상자의 관리	2	○	○
	노인 약물관리의 이해	2	○	○
	(질병관리청) 요양보호사를 위한 감염 관리 원칙	2	×	○
	(질병관리청) 장기요양기관 근무 시, 지켜야 할 감염 관리 원칙	2	×	○
	힘노체조	2	○	×
3. 요양보호와 생활지원	요양대상자의 식사지원	2	○	×
	요양대상자의 이동지원	2	○	×
	복지용구의 올바른 선택 및 사용방법(재가)	2	○	×
	치매노인과의 의사소통 기술	2	○	×
	위기상황 대처와 응급처치	2	○	×
4. 상황별 요양보호 기술	치매, 파킨슨, 뇌졸중의 증상	2	○	×
	시설의 안전 관리[감염 및 낙상예방] (시설)	2	○	×

- 요양보호사는 「노인장기요양보험법」에 따라 매년 8시간 이상 보수교육을 이수하도록 하고 있으며, 교육은 대면교육을 원칙으로 하되 일부 과정은 온라인 교육과 병행하여 운영
- 교육영역은 필수교육영역으로 요양보호와 인권, 노화와 건강증진, 요양보호와 생활지원, 상황별 요양보호기술 등으로 구성
- 세부적으로는 장기요양급여와 직업윤리, 노화에 따른 신체·질환관리, 요양보호 대상자의 생활지원, 치매·응급상황·감염관리 등 요양보호 현장에서 필요한 기본지식과 실천기술을 중심으로 구성

<그림 2-4> 요양보호사 보수교육 운영체계도



<표 2-32> 요양보호사 자격 신규 취득자 수와 종사자 수(명)

구분	2024년			2025년 6월 말		
	자격증 취득자	종사자	활동률(%)	자격증 취득자	종사자	활동률(%)
전국	2,970,359	671,852	22.62	3,044,230	698,521	22.95
서울	483,509	107,809	22.30	495,306	112,466	22.71
부산	199,194	44,098	22.14	204,107	46,274	22.67
대구	143,161	31,629	22.09	147,378	33,537	22.76
인천	134,169	40,340	30.07	137,901	41,808	30.32
광주	132,830	23,646	17.80	135,126	24,861	18.40
대전	116,471	19,824	17.02	118,706	20,390	17.18
울산	64,393	10,382	16.12	65,822	10,661	16.20
세종	8,499	2,305	27.12	8,917	2,408	27.00
경기	684,419	158,604	23.17	703,465	163,976	23.31
강원	78,849	20,124	25.52	80,721	21,041	26.07
충북	78,108	21,951	28.10	80,201	22,885	28.53
충남	120,932	33,236	27.48	123,722	34,430	27.83
전북	121,731	29,728	24.42	124,491	30,558	24.55
전남	145,625	30,638	21.04	149,551	32,182	21.52
경북	172,099	42,476	24.68	175,738	44,123	25.11
경남	259,964	49,674	19.11	266,056	51,259	19.27
제주	26,406	5,388	20.40	27,022	5,662	20.95

자료: 서영석 의원실 2025년 국정감사 자료 (2020년~2025년 6월)

- 이 같은 요양보호사 교육과정을 통해서 자격을 취득한 요양보호사는 전북의 경우 2025년 6월 말 기준 12.4만명이고 이중 활동 중인 요양보호사는 3.0만명으로 활동률은 24.55%정도 수준임
- 한편, 성인 돌봄서비스는 노인장기요양서비스, 노인맞춤돌봄서비스, 장애인활동지원 서비스, 지역투자사업, 요양병원 간병 등 사업별로 종사자 요건과 교육체계가 상이하게 구성
- 특히 요양보호사는 일정 교육과정 이수와 자격시험을 통해 자격을 취득해야 하는 반면, 생활지원사, 활동지원사, 간병인 등은 사업별 지침과 운영체계에 따라 자격요건 및 교육요건이 다르게 적용되고 있음

<표 2-33> 성인 돌봄 사업의 종사자 요건

부처		보건복지부								
사업	노인장기요양서비스		노인맞춤돌봄서비스		장애인활동지원서비스		지역투자(가사간병 등)		요양병원	
전달체계	건보공단 지자체	신고 및 지정업체	지자체	비영리 기관	국민연금 공단지자체	신고 및 지정업체	지자체	등록업체	병원	개별계약
종사자 명칭	요양보호사		생활지원사		활동지원사				간병인	
종사자 자격요건	요양보호사 자격 취득 (320시간 교육 + 국가시험)		없음 (연간 5.5시간 온라인 필수교육 이수)		교육 이수 (표준과정: 50시간 전문과정: 42시간) *경력자는 8시간 감면		요양보호사 자격 취득 또는 산모신생아 도우미 교육 이수 등		없음 (민간자격증)	
교육기관	시·도의 공모를 통한 지정된 민간기관				시·도의 공모를 통한 지정된 민간기관					

Ⅲ. 지방자치단체 사회서비스 교육과정 운영 현황

Ⅲ. 지방자치단체 사회서비스 교육과정 운영 현황

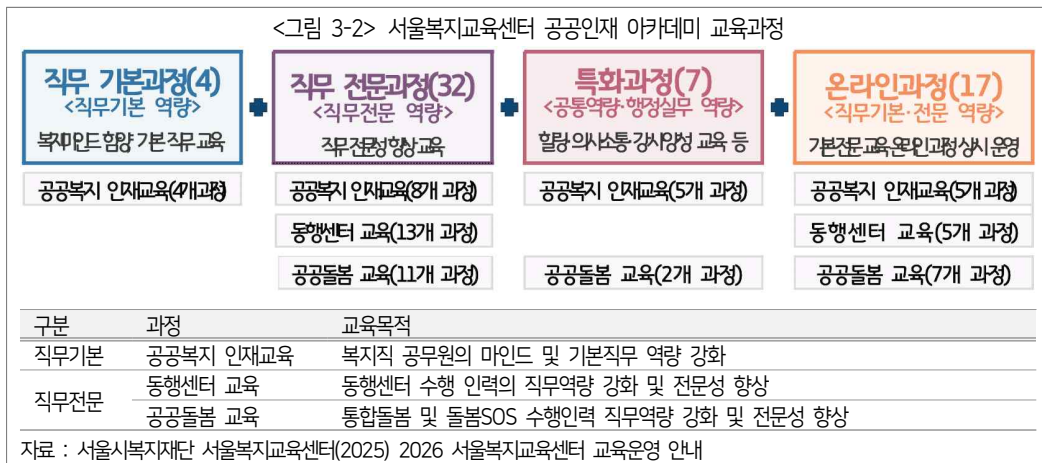
1. 사회복지교육과정 운영 사례

- 서울시복지재단은 복지시설 종사자를 위한 교육과정으로 총 38개 과정을 운영하고, 크게 재단 연계교육, 복지실무교육, 찾아가는 복지학교, 그리고 온라인 교육 등을 실시하고 있음
- 서울시복지재단은 복지시설 종사자의 역량강화를 위해 돌봄종사자 대상 직무교육과정, 장애인복지실천가 교육, 그리고 현안 관련 직무역량 강화를 위해 기후위기, 재난 위기 등을 내용으로 한 복지인사이트 교육과정 운영
- 아울러 서울시복지재단은 사례관리와 정신보건 등의 전문성 강화를 위한 복지마스터 과정과 신규 및 예비사회복지사를 위한 복지스타터 과정 등을 운영
- 특히, 서울시는 사회복지종사자의 직무역량강화를 위해 서울복지교육센터를 설치하여 다양한 교육과정 운영
- 서울복지교육센터는 세부교육과정으로 공무원을 대상으로 하는 공공인재 아카데미와 사회복지 현장실무자를 대상으로 한 현장실무아카데미로 구성하여 교육지원
- 공공인재아카데미는 서울시 사회복지직 공무원을 대상으로 총 61개 교육과정을 운영 중인데, 사회복지직 공무원의 기본 직무 역량강화를 위한 직무기본과 통합돌봄과 동행센터 수행인력을 대상으로 한 직무전문 등의 과정으로 운영

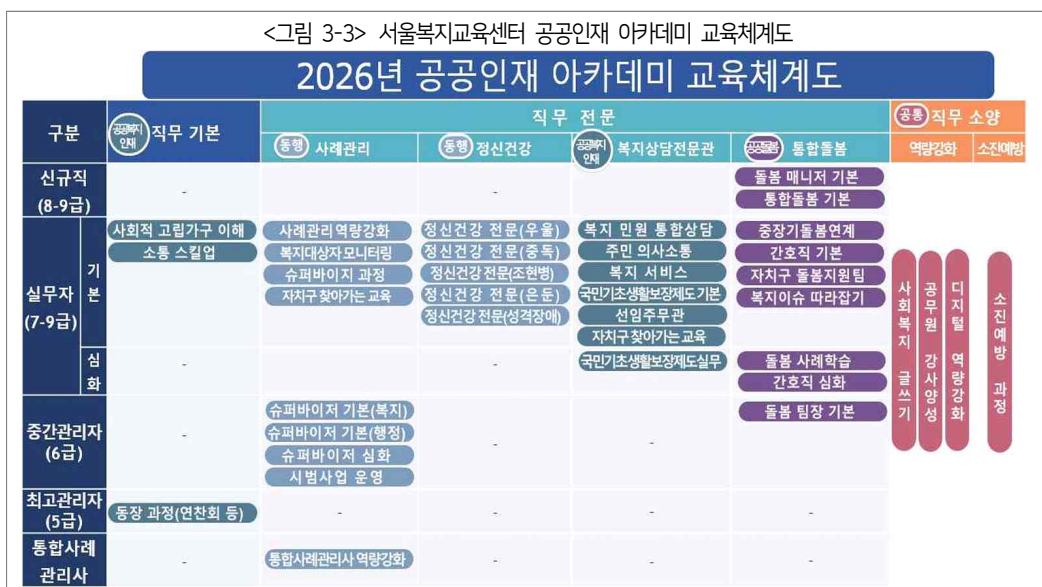
<그림 3-1> 서울시복지재단 민간 종사자 역량강화 교육 과정 현황

구 분	현장실무아카데미						
	재단연계교육		복지실무교육			찾아가는 복지학교	온라인교육
	종은돌봄	장애인 복지	복지인사이트	복지 마스터	복지 스타터		
기관장	회계과정						
	노무과정						
	정책과정						
	리더십과정						
	인권과정						
실무자	사례관리과정(기본실무)	장애인복지실천가과정	내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	정신건강증상별사례관리과정	프로그램평가과정
	실무사회복지과정		내일로 가는 사회복지(기후위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
	실무노무과정		내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
	실무인권과정		내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
			내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
			내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
			내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
			내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
			내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
			내일로 가는 사회복지(재난위기)	내일로 가는 사회복지(지역복지)	내일로 가는 사회복지(성과평화)	프로그램평가과정	
신규						신규사회복지사과정	
						예비사회복지사과정	

자료 : 서울시복지재단 서울복지교육센터(2025) 2026 서울복지교육센터 교육운영 안내

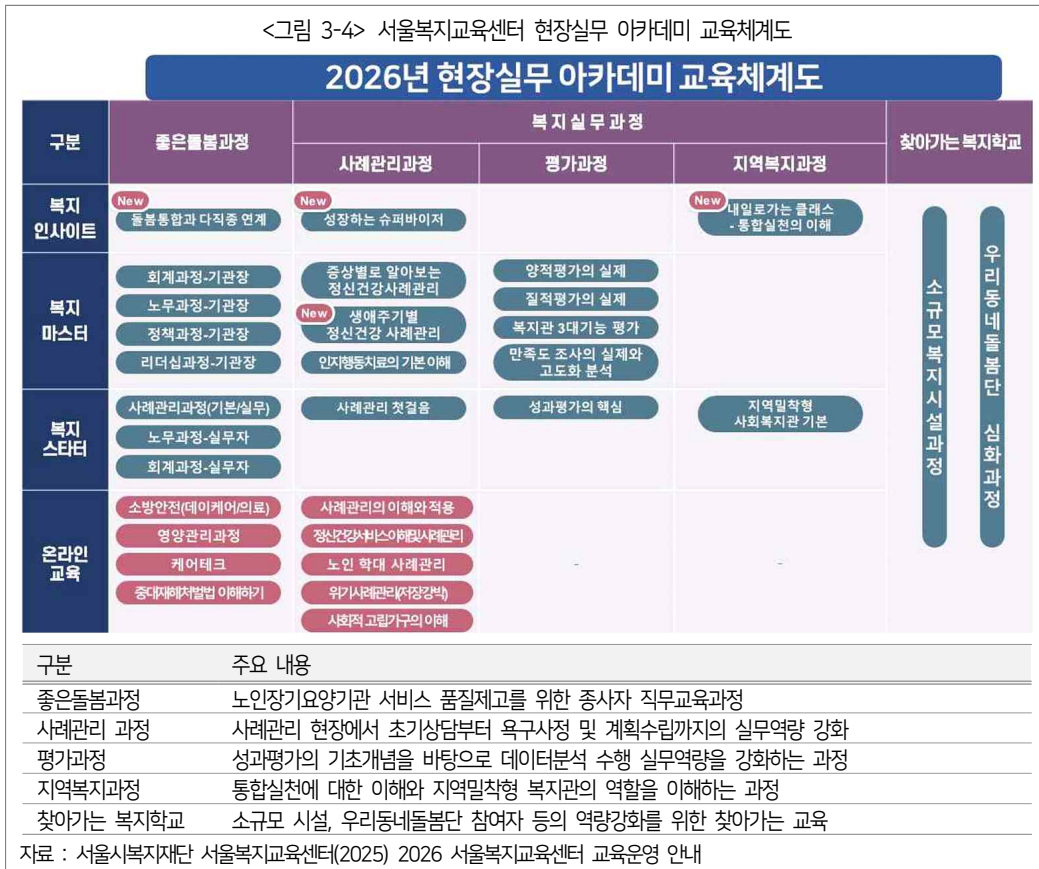


- 서울시의 복지직 공무원을 대상으로 한 공공인재 아카데미는 크게 직무 기본과정과 직무전문과정 그리고 온라인 과정으로 편성
- 직무기본과정은 공공복지 인재교육으로 복지직 공무원의 마인드 및 기본 직무 역량 강화를 목적으로 교육과정을 구성하고 있고 직무전문은 서울시의 고유 복지사업인 동행센터 수행인력의 직무역량강화를 위한 교육과정으로 구성하여 운영
- 이외에도 공동돌봄교육은 통합돌봄사업 그리고 서울시의 고유 돌봄사업인 돌봄SOS 수행인력 대상으로 직무역량강화 교육과정으로 구성
- 서울복지교육센터의 공공인재 아카데미 교육과정은 전문화된 직무기본, 직무전문, 특화 그리고 온라인과정 등을 통해 총 61개 교육과정을 운영하고 있음
- 직무기본과정에서는 사회적 고립가구 이해, 소통스킬업 등으로 교육과정을 계획하고 있고, 직무전문과정으로는 사례관리와 정신건강, 복지상담전문관 그리고 통합돌봄 등의 영역으로 구분하여 관련 전문적인 직무역량강화를 위한 교육과정으로 편성하여 계획



자료 : 서울복지재단 서울복지교육센터(2025) 2026 서울복지교육센터 교육운영 안내

<그림 3-4> 서울복지교육센터 현장실무 아카데미 교육체계도



- 이외에도 서울복지교육센터에서는 민간 사회복지기관 종사자를 대상으로 현장실무 아카데미 교육과정도 운영하고 있음
- 현장실무 아카데미 교육과정은 민간의 사회복지관 종사자를 대상으로 총 35개 교육 과정을 운영 중에 있음
- 현장실무 아카데미는 크게 좋은 돌봄과정, 사례관리과정, 평가과정, 그리고 지역복지 과정과 찾아가는 복지학교 과정 등 5개 과정으로 운영 중
- 또한, 현장실무 아카데미 과정은 크게 교육내용과 수준에 따라 복지인사이트, 복지 마스터, 복지스타터, 온라인 교육 등 4개 과정으로 운영
- 가령, 좋은돌봄과정에서 복지마스터 교육과정은 회계, 노무, 정책, 리더쉽 그리고 사 례관리와 노무 등의 과정을 기관장과 실무자 대상으로 교육과정 운영
- 그리고 복지실무과정에서는 사례관리과정과 평가과정 그리고 지역복지과정으로 구성 하여 교육과정 편성
- 사례관리과정에서는 슈퍼바이저, 정신건강 사례관리, 인지행동치료, 노인학대 사례관 리, 위기사례관리, 사회적 고립 가구 등을 교육과정으로 운영
- 특히 평가과정에서는 양적평가와 질적평가, 복지관 3대 기능 평가, 만족도조사와 고 도화 분석 그리고 성과평가 등을 중심으로 교육과정 운영

<표 3-1> 서울복지교육센터 직급별 보수교육과정

구분	과정	주요내용
최고경영자 과정		• 팀협력 강화를 위한 조직차원 의사소통 · 내면의 승리/비전중심 의사소통/리더십 중심 의사소통 • <u>시가 바꾸는 사회복지</u> · 사회복지와 인권 윤리 기본 개념 이해/AI 기반 사회복지 서비스의 영향 분석/AI 기술 활용의 윤리적 이슈와 해결 방안/AI 시대 사회복지사의 역할과 윤리적 가이드라인 정립 • <u>AI를 활용한 사회복지 실천의 새로운 방향성</u> · AI 시대의 이해와 사회복지실천에 필요한 관점/AI가 바꾸는 사회복지실천의 일하는 방식/사회복지 실천을 위한 AI 도구 이해와 활용/사회복지실천에서의 책임 있는 AI 활용
신입 실무자 교육	AI복지	• <u>사회복지 일잘라의 생성형 AI 활용법</u> · 사회복지 일잘라의 특징과 생성형 AI/생성형 AI의 개념 및 활용 사례/생성형 AI 프롬프트 이해 및 작성법/협업을 위한 스마트한 생성형 AI 활용법 • <u>시가 바꾸는 사회복지</u> · AI 기반 사회복지 서비스의 영향 분석/AI 기술 활용의 윤리적 이슈와 해결 방안/AI 시대 사회복지사의 역할과 윤리적 가이드라인 정립 • <u>ChatGPT 사회복지 사업계획서 작성 실무</u> · ChatGPT와 생성형 AI의 기초 이해 /사업계획서 작성을 위한 프롬프트 엔지니어링/ChatGPT를 활용한 사업계획서 작성 실습/AI 검색엔진을 활용한 사업의 필요성 자료 생성하기/튜링테스트 챗봇을 활용한 부자연스러운 문맥 수정 작업/GPTs PIE사회복지 사업계획서, 기능보강 사업계획서 챗봇 활용법/사업계획서 문항별 자주 묻는 질문과 GPT 응답 개선법/작성한 결과에 대한 피드백 및 수정 전략 안내
중간관리자 교육		• <u>AI를 활용한 사회복지 실천의 새로운 방향성</u> · AI 시대의 이해와 사회복지실천에 필요한 관점 · AI가 바꾸는 사회복지실천의 일하는 방식 · 사회복지실천을 위한 AI 도구 이해와 활용 · 사회복지실천에서의 책임 있는 AI 활용
최고 경영자		• <u>ESG복지경영 도입을 위한 과정과 경영전략과 성과관리하기</u> · ESG와 사회복지 경영에 대한 이해 · ESG 체크리스트 · ESG 복지경영 전략 · 중장기 ESG 경영 전략 체계 및 성과관리하기 • <u>돌봄의 시대, 복지의 미래</u> · 돌봄에 대한 이해 · 돌봄의 정책적 경험 · 현장 사회복지의 방향 모색 • <u>사회복지와 타분야융합 관점에서의 인권</u> · 세계인권선언문에서의 인권 살펴보기 · 인권 관련 '책' (사람을 옹호하라-류은숙 지음)에서 말하는 인권의 핵심내용 · 사회복지관점에서 살펴 본 인권 및 적용 · 타분야(융합) 관점에서 살펴 본 인권 및 적용
신입 실무자 교육	인권 및 돌봄	• <u>의료·요양 통합돌봄 정책 이해</u> · 지역사회 통합돌봄 정책 추진 배경 및 필요성 · 통합돌봄 추진 경과 - 시범사업 경험 및 성과 · 돌봄통합지원법률 및 의료요양 통합돌봄 사업 지침 주요내용 · 통합돌봄 추진에 따른 사회복지사의 역할, 요구역량 • <u>모두의 존엄을 지키는 사회복지현장</u> · 사회적 죽음으로서 고독사와 이슈
중간관리 재단		• <u>지속가능한 사회복지실천 이해와 적용하기: ESG복지실천 사례 중심으로</u> • <u>돌봄의 시대, 복지의 미래</u> · 돌봄에 대한 이해 · 돌봄의 정책적 경험 · 현장 사회복지의 방향 모색 • <u>사회복지현장위기·대응</u> · 사회복지현장의 사회복지종사자 인권과 위기 정의 · 인권관점에서의 사회복지현장 위기 현황 및 대응방안(사례공유) · 폭력 및 위협의 예방과 사후관리

- 한편, 대구시도 서울시와 마찬가지로 별도의 교육과정을 구성하여 운영중인데, 대구사회복지교육원은 연간 교육과정으로 역량강화 교육, 디지털 역량강화 교육, 컨소시엄 교육, 인권경영 교육, 그리고 최고관리자 교육 등의 과정을 구성하여 운영하고 있음
- 특히, 대구사회복지교육원은 사회복지종사자를 대상으로 교육을 진행하는 다양한 직능단체나 유관 사회복지법인 등과 연계하여 교육을 지원하는 컨소시엄 교육과정을 운영하고 있음
- 컨소시엄 교육은 교육을 제공하는 직능 기관 등을 대상으로 일백만원의 예산을 지원하여 직무관련 교육을 실시하고 있음
- 대구사회복지교육원은 교육과정 운영 중 인권교육의 경우 복지시설 및 기관을 직접 방문하여 교육하는 찾아가는 인권교육과정을 운영 중이고 사회복지시설은 무료교육, 그리고 인권교육을 기관에 대해서는 인권강사 파견 등을 통한 유료교육으로 진행하고 있음

<표 3-2> 2026년 대구사회복지교육원 교육과정 현황

사업	세부내용	
	· 2개 과정, 각 과정 별 하위 세부 교육과정	
	A. 직무특수 (상시교육)	B. 직무역량
사회복지종사자 전문성 및 역량강화교육	1. 회계교육 2. 지역조직·서비스제공 3. 사례관리 4. 사회복지조직운영 5. 평가·점검·감사 대비과정	1. 직급교육 2. 사회복지전공 리마스터과정 3. 사회복지 트렌드(특강) 4. 역량강화
디지털 역량강화교육	- 교육대상: 사회복지시설, 기관, 단체 종사자 - 진행일시: 2026. 3. ~ 10. - 진행내용: 사회복지 업무에 필요한 디지털 교육 (생성형AI, 한글, 엑셀, 동영상 편집, 디자인 등) - 진행방법: 찾아가는 디지털교육 (상/하반기), 디지털 집합교육 - 비고: 한국사회복지협의회, 사회복지공동모금회 지원사업	
컨소시엄 교육	- 지원대상: 30명 이상 사회복지종사자를 대상으로 직무관련 교육을 진행하는 직 능단체, 사회복지법인 (타기관과 연합하여 신청 가능) - 지원예산: 기관당 100만원 이내 (3개소 지원) - 지원내용: 직무관련 교육 진행비(강사비, 교재제작비) 지원 - 비고 · 기관별 연 1회 지원 (2년 연속 지원 불가) · 강사비 및 교재제작비는 협의회에서 직접 결제	
최고경영자 스마트 리더십 아카데미	- 교육대상: 사회복지시설, 기관, 단체 최고 경영자 15명 - 진행일시: 2026. 3. ~ 4. - 진행내용 · 사회복지시설, 기관, 단체의 최고경영자 대상으로 맞춤형 특강진행 (6-7회) · 간단한 조찬과 함께 최고 경영자 간 네트워크 형성	
찾아가는 인권교육	- 진행대상: 사회복지시설, 기관, 단체 30개소 - 사업기간: 2026. 3. ~ 11. (예산 소진시까지) - 진행내용 · 무료교육 : 시설 및 관련기관·단체 종사자 대상 2시간 방문교육 · 유료교육 : 희망하는 기관에서 강사비 지급 시, 협의회 위촉 인권강사 파견 - 교육내용 · 사회복지와 인권감수성 · 사회복지 각 영역별 인권 이슈 · 인권침해 예방을 위한 인권지침 교육 · 이용자의 인권, 종사자의 인권, 이용자와 종사자의 인권	

자료 : 대구사회복지교육원 홈페이지 재구성

<표 3-3> 2026년 대구사회복지교육원 종사자 역량강화교육 연간교육일정

구분	교육과정	교육내용	교육시기	비고
A. 직무특수 (상시교육)	1. 회계교육	사회복지 기초회계교육	3, 10월	
		사회복지 세무회계 실무과정	3, 9월	
		사회복지증빙서류 처리교육	5, 8월	
		원천징수 실무교육	6월	
		연말정산 실무교육 (실습)	2월	
		재무회계 규칙	4, 10월	
		예산수립 및 결산서 작성	11월	
	2. 지역조직·서비스제공	사회복지시설의 자원개발교육	4월	
		프로포절 작성교육	1, 6월	
		프로그램 기획 및 운영과 평가	11, 12월	
	3. 사례관리	사례관리를 위한 상담 (기초/심화)	4, 7, 9월	
		통합사례관리 (기초/심화)	3, 6월	
		도전행동 대상자 관리교육	7, 11월	
	4. 사회복지 조직운영	사회복지 인사, 조직관리	5월	
		사회복지조직 근무평정 도구개발 워크숍	11월	
		사회복지시설 계약실무 (실습)	3월	
		사회복지 시설 및 안전관리	2월	
		노무관리교육	1, 9월	
	5.평가·점검·감사대비과정	사회복지시설 지도점검 및 회계감사 대비과정	4, 10월	
		사회복지시설 조직운영	1월	
B. 직무역량	1. 직급교육	신입직원 교육	8월	
		선임복지사 역량강화교육	7월	
		최고중간관리자 역량강화교육	6월	
	2. 사회복지 전공 리마스터 과정	사회복지개론	3월	
		사회복지법제	4월	
	3. 사회복지 트렌드 (특강)	사회복지 정책트렌드	3월	
		사회 이슈와 복지수요	5월	
	4. 역량강화	사회복지 민원응대교육	6월	
		사회복지 종사자 소진예방교육	7월	
		사회복지 커뮤니케이션	8월	
		쉽게 배워 바로 쓰는 사회복지 글쓰기	5월	

자료 : 대구사회복지교육원 홈페이지 재구성

- 대구사회복지교육원의 연간교육일정을 보면, 직무특수 교육은 회계교육과 지역조직 및 서비스 제공, 사례관리, 사회복지 조직운영 그리고 평가 점검 및 감사대비 과정 등을 상시교육과정으로 운영중에 있음
- 가령, 사례관리 교육은 사례관리를 위한 상담과 통합사례관리 기초와 심화과정 그리고 도전행동 대상자 관리교육 등으로 교육과정을 구성하여 운영
- 직무특수 영역의 사회복지조직운영 관련해서는 인사와 조직, 근무평정, 계약실무 그리고 시설관리 및 안전관리, 노무관리 등을 교육과정으로 편성하여 교육지원
- 또한 직무역량 영역에서는 직급별 교육과 함께 사회복지 전공 리마스터과정, 그리고 정책 이슈 등을 다루는 사회복지 트렌트 특강, 그리고 민원응대와 소진예방, 사회복지 글쓰기 등 역량강화 교육 등으로 구성하여 연간교육과정으로 운영
- 직급교육의 경우 신입직원과 선임복지사, 최고 중간관리자를 대상으로 별도의 교육과정을 편성하여 운영

- 사회복지 전공 리마스터 과정은 현장실무 운영과정에서 가장 필요한 제도영역인 복지개론과 복지법제 그리고 복지정책의 최근 트렌드 등을 중심으로 교육과정 운영
- 이외에도 대구사회복지교육원에서는 사회복지시설 종사자만이 아닌 사회복지시설 이용자를 대상으로 한 교육도 함께 진행
- 대구사회복지교육원에서는 매년 대구지역경제교육센터와 연계하여 사회복지시설 이용자를 대상으로 경제교육프로그램 교육과정 운영

<표 3-4> 2026년 대구사회복지교육원 경제교육 프로그램 교육과정 현황

구분	교육명	교육대상	비고
장애인	장애인 기초금융교육	장애인, 특수학교(학급) 아동	기본
	장애인 자립지원 경제교육		심화
아동	튼튼 경제(아동)	복지시설 아동(초등학생)	
	자립경제교육(중고등)	보호종료(예정), 아동(중고등학생)	기본
	자립경제교육(청년)	자립준비 청년	심화
한부모 미혼모	울타리 경제교육	한부모, 미혼모	기관에서 희망하는 주제로 교육가능
노인	인생2막	지역거주 노인	
자활	자활경제교육	자활센터 성인	기관에서 희망하는 주제로 교육가능
사회복지종사자	종사자 경제교육	사회복지시설 종사자	

- 대구사회복지교육원은 대구사회복지협의회에서 사회복지종사자의 보수교육과 역량강화를 위해 부설기관으로 운영중에 있고 매년 체계적인 교육과정 개발을 통해 사회복지종사자만이 아닌 복지시설 이용자 등을 대상으로 폭넓은 교육과정을 개발하여 운영 중에 있음

<그림 3-5> 대구사회복지협의회 사회복지교육원 홈페이지

- 한편, 대구사회복지교육원은 사회복지종사자를 위한 교육과정만이 아닌 VMS인증 관리요원 교육, 방문형 인권교육, 디지털 역량강화 교육, 희망이음 활용 교육, 스마트 리더쉽 아카데미, 사회공헌교육, 그리고 연계교육 등의 과정을 운영하고 있음
- 특히, 스마트 리더쉽 아카데미는 대구 소재 사회복지시설 및 기관, 단체의 차세대 리더인 부장, 사무차장 등을 대상으로 팀장운영 스킬, 사회복지조직과 리더쉽, 사회복지리더의 역할 등을 교육내용으로 하는 별도의 교육과정 운영
- 전남사회서비스원은 자체적으로 사회복지 및 사회서비스 관련 온라인 전문 교육기관으로 ‘한국사회서비스교육원’을 개설하여 운영 중
- 전남사회서비스원의 사회복지온라인 교육 플랫폼은 사회서비스의 환경변화에 대한 능동적인 대응을 통한 역량강화를 위해 개설
- 전남사회서비스원의 온라인 교육플랫폼은 교육과정으로 총 10과목을 개설하여 교육을 지원하고 있음
- 전남사회서비스원의 온라인 교육과정은 장기요양기관 급여자침 교육, 중대재해처벌법 이해, ESG경영의 이해, 이해충돌방지법, 청탁금지법, 공직자 행동강령, 공익신고, 공정채용절차, 청렴윤리경영 등 총 10과목을 온라인으로 개설하여 교육 실시
- 전남사회서비스원의 온라인교육 플랫폼은 한국보건복지인재원과 공유하여 교육과정 에 대한 소개와 수강신청 등 연동

<그림 3-6> 전남사회서비스원 자체 온라인 교육플랫폼(한국사회서비스교육원)

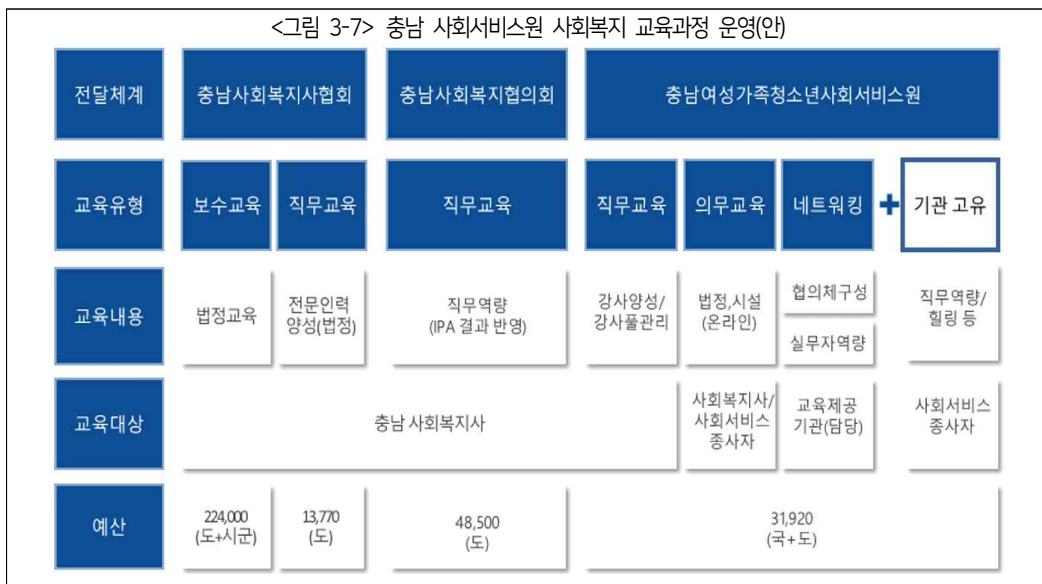


<표 3-5> 2026년 충남사회서비스원 사회서비스 종사자 역량강화 연간 교육과정

교육명	횟수	교육내용	교육생
중간리더 역량강화 과정	4회	'어서와 리더는 처음이지?'책을 통한 중간리더 학습·토론 과정	10명
최고 중간리더 역량강화 과정	3회	'어서와 리더는 처음이지?'책을 통한 중간리더 학습·토론 과정	10명
사회복지 홍보	4회	사회복지시설 홍보 담당자를 위한 사회복지 홍보의 모든 것 (저작권, 시활용 홍보전략, 홍보 디자인 톨 활용, 콘텐츠 제작 실무 등	30명
사회복지 글쓰기	8회	사회사업 글쓰기 특강, 좋은 글쓰기 습관 만들기 특강, 참가자 소개 및 공동체 활동, 완성글 발표 및 공유, 복지산문집 출간기념 북콘서트	10명
퍼실리테이터 자격증 과정	6회	퍼실리테이터 양성 교육 과정 (한국퍼실리테이터협회 인증기관)	20명
사회서비스분야 사회적 경제 진입 기초교육	2회	법인격 이해 및 행정의 관리감독·지원, 협동조합의 이해, 돌봄통합지원법 등 서비스 전달체계에 대한 이해, 사회적협동조합 설립 실무	50명
사회서비스분야 사회적경제 진입 심화 교육	1회	협동조합의 운영(규약 및 규칙) 비영리법인 수익사업에 대한 이해, 지역 기반 사회적협동조합 운영	50명
장애인가족 동료상담가 기초	4회	동료상담 이해 상담 이론과 실제, 장애에 대한 이해, 장애인공공복지정보, 동료상담 사례 공유, 비언어적 의사소통 기법, 장애인의 성에 대한 이해, 장애인 인권교육, 사례관리의 이해 및 Intake 실습	20명
장애가족 동료상담가 심화	3회	상담 의사소통 실습, 상담개입 전략, 동료상담 intake 실습 심화	12명

자료 : 충남사회서비스원(2026) 홈페이지 재구성

- 충남사회서비스원에서도 급변하고 있는 사회서비스 환경변화에 능동적으로 대응할 수 있도록 사회서비스 종사자의 전문성 강화와 직무역량강화를 위해 매년 교육계획을 수립하여 다양한 교육과정 운영
- 충남사회서비스원의 사회서비스 종사자 직무역량강화 교육과정은 2025년 5월부터 12월까지 약 8개월간 진행되었고 교육과정 이후에는 이수증 발급
- 또한 충남은 사회서비스원과 함께 사회복지사 대상 교육을 진행하고 있는 충남사회복지협의회, 충남사회복지사협회, 아동복지시설협회, 노인복지시설협회 등 사회복지 전문교육제공기관과 함께 협의체를 구성하여 교육계획 조정 및 신규 교육수요 반영 등 협의하여 교육과정 운영



- 부산광역시 AI시대의 도래로 인한 사회변화에 대응하여 부산사회복지협의회 등과 함께 사회서비스 디지털 역량강화 교육과정을 운영하고 있음
- 사회서비스 디지털 역량강화 교육은 카카오톡 활용, 인공지능 제미니 활용법, 엑셀 및 ChatGPT 활용법 및 앱시트 활용법 등을 교육과정으로 개설하여 사회복지사의 인공지능 활용 역량강화 지원
- 특히, 부산광역시의 사회복지사 디지털 역량강화 교육과정은 2026년 사회복지시설 평가지침 디지털 교육이수지표에 반영(총 6시간)

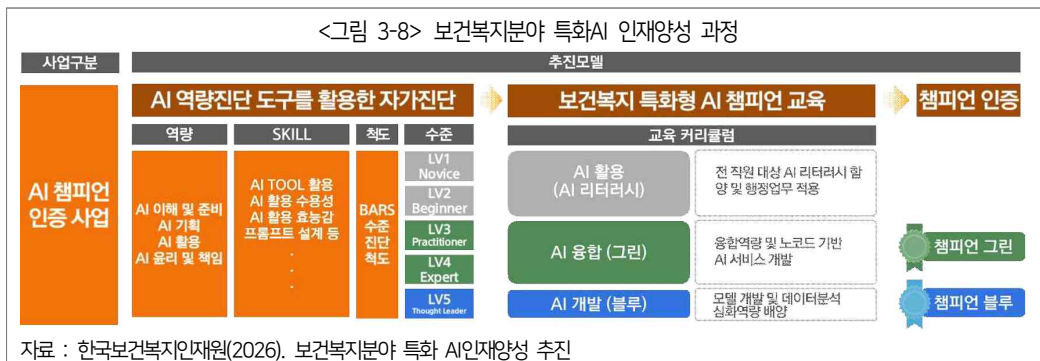
<표 3-6> 부산광역시 사회서비스종사자 디지털 역량강화 교육

교육과목명	교육목차	세부내용
사회복지 홍보 A to Z 카카오톡채널과 미리캔버스로 함께하는 홍보 실무 기술	디지털 홍보 트렌드 분석 및 전략	· 디지털 플랫폼의 이해와 변화의 흐름 · 사회서비스 마케팅의 기본 개념과 역할 · SNS마케팅 홍보 콘텐츠 전략 · 사회복지기관 콘텐츠 마케팅의 핵심 6단계
	카카오톡채널 및 미리캔버스 가입 및 메뉴 등 기초 사용법	· 카카오톡채널 가입 및 프로필 설정 · 미리캔버스 가입 및 매뉴얼 사용법 기초 안내
	카카오톡채널 운영방법 및 실습	· 카카오톡채널의 주요기능(게시물등록, 알림톡 발송 등) · PC버전과 모바일 버전에서 채널운영 및 관리 실습
	미리캔버스로 홍보 콘텐츠 제작 심화 온라인 콘텐츠&인쇄물 제작	· 미리캔버스 활용 콘텐츠 제작에 필요한 주요기능 안내 · 홍보용 이미지제작, 협업 기능 활용, QR코드 만들기, 고급기능 활용, 인쇄물 제작 · 교육 목표를 이해하고 학습 동기를 부여받는다.
요약은 클로버 노트, 상담보고서는 제미니	오리엔테이션 및 클로버노트 소개	· 클로버노트의 주요 기능을 이해하고 실제 업무에 적용할 가능성을 생각해본다. · 사회복지 분야에서의 클로버노트 활용 사례를 통해 실제 업무 적용에 대한 아이디어를 얻는다.
	클로버노트 실습: 기본 기능 익히기	· 클로버노트를 직접 사용해보고 기본적인 기능을 숙달한다. · 음성 녹음 환경에 따른 텍스트 변환 품질 차이를 이해하고 최적의 녹음 환경을 조성하는 방법을 습득한다.
	클로버노트 실습: 고급 기능 활용	· 텍스트 편집 및 요약 기능을 활용하여 효율적으로 기록을 관리하는 방법을 익힌다. · 클로버노트 공유 및 협업 기능을 활용하여 팀원들과 효율적으로 정보를 공유하고 협업하는 방법을 익힌다.
	Q&A 및 마무리	· 클로버노트 검색 기능을 활용하여 원하는 정보를 빠르게 찾는 방법을 익힌다. · 클로버노트 태그 기능을 활용하여 기록을 체계적으로 분류하고 관리하는 방법을 익힌다.
사회서비스 종사자를 위한 엑셀(고급)	엑셀의 필요성과 활용 사례 및 고급 함수 개요	· 교육 내용에 대한 궁금증을 해소하고 클로버노트 활용에 대한 이해도를 높인다. · 교육 내용을 정리하고 향후 활용 계획을 세운다. · 5분: 수업 소개 및 교육 목표 간략 설명 · 10분: 사회복지 현장에서의 엑셀 활용의 실제 사례(서비스 평가, 재정 관리 등)를 통해 엑셀 활용 효과 공유 · 10분: 고급 함수 (예: IF, VLOOKUP)의 기초 개요 및 데이터 정리 기술 소개 · 20분: 사회복지 관련 사례 데이터를 활용한 고급 함수 적용 / 조건부 서식 및 간단한 함수 활용을 통한 데이터 처리 연습
	피벗 테이블과 데이터 분석	· 5분: Q&A 및 정리 · 10분: 피벗 테이블의 개념과 활용 필요성 설명 · 15분: 사회복지 기관 데이터(서비스 평가 등)를 활용한 피벗 테이블 생성 · 15분: 피벗 테이블 작성 및 데이터 분석, 인사이트 도출 활동
	데이터 시각화 및 대시보드 제작	· 5분: Q&A 및 정리 · 10분: 차트, 그래프 등 시각화 도구 개요 설명 · 15분: 대시보드 구성 및 주요 지표 설정 (사회복지 자원 배분, 성과 관리 사례 등) · 20분: 사회복지 서비스 성과 지표를 활용한 대시보드 제작 및 차트 디자인
	종합 실습	· 5분: Q&A 및 정리 · 10분: 지금까지 배운 엑셀 고급 기능 요약 및 실습 목표 재확인 · 25분: 실제 사회복지 데이터(예산 계획, 자원 분배 등)를 활용한 종합 실습 진행 · 10분: 실습 결과에 대한 피드백 · 5분: 심화 Q&A 및 마무리 정리

2. 사회복지 업무영역별 교육 사례

가. AI 역량강화 관련 교육현황

- 최근 인공지능발달 등에 따른 AI시대의 도래로 인해 사회복지업무 추진과정에서도 인공지능의 활용이 보편화되고 있는 추세
- 이에 따라 한국보건복지인재원을 중심으로 하여 다양한 지방자치단체에서도 인공지능과 사회복지역량강화를 주제로 한 교육을 실시 중에 있음
- 한국보건복지인재원에서는 공공부문 AI 대전환 정책의 일환으로 보건복지분야의 특화 AI인재양성 과정 운영 예정
- 한국보건복지인재원의 특화 AI인재양성과정은 AI기술을 정책과 서비스 기획에 활용하는 AI챔피언 그린(AI융합) 과정과 데이터분석 및 모델 개발 중심의 AI챔피언 블루(AI 개발) 등 수준별 트랙으로 운영
- 한국보건복지인재원의 AI 인재양성과정은 크게 역량진단 도구를 활용한 자가진단과 특화형 AI챔피언 교육 등의 과정으로 구분하여 진행
- AI역량진단 도구를 활용한 자가진단 과정에서는 역량과정과 SKILL과정 등으로 구성하여 AI이해와 준비, AI기획 및 활용, AI윤리 및 책임 등을 교육내용으로 구성하여 교육과정 편성
- 또한 SKILL 과정에서는 AI 도구 활용법, AI활용 수용성, AI 활용 효능감 등을 교육과정으로 편성
- 보건복지 특화형 AI챔피언 교육은 AI활용, AI 융합, AI 개발 등 3개 과정으로 편성하여 이수자에 대해서는 AI 챔피언, 챔피언 그린, 챔피언 블루 등 제공 예정
- 특히, 한국보건복지인재원은 2026년 상반기부터 보건복지부 공무원과 질병관리청, 산하 공공기관 종사자를 대상으로 순차적 교육과정 확대 예정
- 또한, AI전문가와 현장 종사자가 협업하여 행정 현안을 해결하는 문제해결 해커논AI 컨설팅 프로그램 운영 예정



<표 3-7> 사회서비스 AI 역량 강화 교육과정

교육과목명	교육목차	세부내용
ChatGPT&AI를 활용한 프로그램 기획서 작성	사회서비스 프로그램 기획서 작성개요	· 사회복지&AI관련 퀴즈 · 배분사업의 정의 및 현황(민간, 사랑의 열매 외) · 배분사업 신청 유형, 심사기준 · 신청접수절차 · 프로포절 작성 순서, 유의사항
	생성형 AI를 활용한 자료분석	· 생성형 AI의 정의 및 종류 프롬프트의 정의 및 작성법 · ChatGPT, Genspark, Notebook LM 가입 및 사용법 · Notebook LM 실습 (배분 사업 공모자료를 바탕으로 핵심 가이드 도출) · Scholar GPTs와 유용한 GPTs 소개 ChatGPT 프로포절 마스터 GPTs 생성 시연
	프로그램 기획서 작성1 (사업명, 참여자 선정 등)	· 기관별 사업 주제 선정 · 사업명 선정하기 · 사업 참여자 모집 전략(참여 대상 및 인원, 참여자 선정 기준, 참여자 모집 방안)
	프로그램 기획서 작성2 (사업내용, 예산편성 등)	· 사업 내용(사업수행일정포함) 및 사업 집행 전략(사업 집행 전략, 사업 내용, 사업 진행 일정, 기관 연계협력 전략) · 예산 편성(인건비, 사업비, 관리운영비)
앱사이트 활용 업무자동화	오리엔테이션 및 디지털 리터러시 교육목표 안내	· AX시대의 이해와 AI·디지털 기술 사례
	사회서비스의 디지털기술 활용 필요성 및 사례	· AX시대의 이해와 AI·디지털 기술 사례
	구글시트 및 앱사이트 활용한 업무자동화 사례	· 구글시트 및 앱사이트 활용한 업무자동화 사례
	구글 플랫폼과 업무자동화	· 계정 생성, 협업도구로써 스프레드시트 활용 · 구글시트 데이터 처리, 실시간 대시보드 제작
	앱사이트 활용한 사회서비스 업무용 앱 제작	· '위기가구 방문관리' 앱 활용의 이해 · 기본설정, 기본기능/에디터 메뉴 이해
	앱 제작에 필요한 UX 구성	· 생성형 AI서비스 활용 '위기가구 방문관리' 앱 구성 · 데이터 유형에 따른 앱 설정 · UX View 유형에 따른 화면 구성 방법
	앱 제작에 필요한 데이터와 UX 유형(2)	· View에 따른 데이터 적용 (관계있는 테이블 연결, 공유) · 앱의 활용도를 높이는 팁

- 사회서비스 분야의 인공지능 관련 교육과정은 대체로 ChatGPT 등의 인공지능 프로그램 운용에 대한 실무교육 중심으로 구성
- 한국보건복지인재원에서도 복지시설 종사자를 대상으로 한 AI 관련 직무역량강화 교육을 집합교육과 이러닝 과정으로 구성하여 운영

<표 3-8> 한국보건복지인재원 AI관련 교육과정

교육과정(집합교육)	교육과정(이러닝교육)
AI를 활용한 데이터 분석 실습	ChatGPT가 바꿔놓은 9가지 기획의 기술
AI·디지털플랫폼을 활용한 보건데이터역량과정	오늘도 야근하는 너에게 : ChatGPT 실전 활용법
AI기반 신약개발 사례중심 과정	AI는 못하는 진짜 창의력의 기술
	AI 기반 디지털 환경의 이해
	HR도 ChatGPT로 하는 시대가 왔다
	패러다임을 뒤바꾼 AI의 시작, ChatGPT
	ChatGPT혁명, AI시대에서 살아남는 질문력
	인공지능이 이렇게 쉬웠어?
	보건복지 우수사례를 찾아서 (AI·IoT기반 어르신 건강관리편)
	취업코치의 꿀팁 대방출(스펙부터 AI면접까지)
	비즈니스 애널리틱스, 데이터 분석 첫걸음

- 한국보건복지인재원의 인공지능 관련 복지역량강화 교육과정은 AI기반 데이터 분석, ChatGPT활용법 등의 실무교육 중심으로 교육과정을 구성하여 교육 지원
- 한국사회복지사협회에서도 AI관련 교육과정을 지원하고 있는데 대체로 ChatGPT를 활용한 기획서, 글쓰기, 홍보콘텐츠 제작, 데이터 분석 등의 실용능력을 향상시키기 위한 교육과정 운영
- 일부 교육과정에서 인공지능의 이해나 인공지능의 파급효과 등의 인문사회학적 관점의 교육과 함께 개인정보 등 윤리적 가이드라인에 대한 교육도 함께 과정 속에 추가하여 교육 지원
- 대체로 한국사회복지협의회나 한국사회복지사협회, 한국보건복지인재원의 AI 관련 교육은 AI 관련 프로그램의 활용법을 중심으로 한 실무역량강화에 초점을 둔 과정으로 편성하여 교육제공

<표 3-9> 한국사회복지사협회의 AI 관련 교육

교육과정	교육내용
챗GPT를 활용한 사회복지 글쓰기	· 사회복지 글쓰기와 일반 글쓰기의 차이 이해 · 업무용 글쓰기 · 글쓰기 노하우 · ChatGPT 기본 이해, 로그인, 검색어 입력 방법 · 그 외 활용가능한 오픈 AI, 앱 소개 및 활용법
AI 활용한 사회복지 홍보콘텐츠 제작하기	· 챗GPT 소개 · 사회복지 홍보물의 중요성과 기본 원칙 · 챗GPT를 이용한 텍스트 및 콘텐츠 생성 · AI 툴을 활용한 스마트폰 영상 편집
아근을 줄이는 AI 활용기술 노하우	· AI에 대한 이해 · 사회복지사 AI에 대해 학습해야 하는 이유 · 사회복지현장의 AI 활용 사례 · AI를 활용한 글쓰기 · AI를 활용한 홍보자료제작
데이터를 쌓아야 GPT로 분석하지!	· 데이터 개념 · 스몰데이터와 빅데이터 · 빅데이터 시대에 주목 받는 '스몰데이터'와 다양한 사례 · 복지관의 실적관리 업무 프로세서 예시 · GPT의 개념과 GPT API 업무 활용
AI를 활용한 사회복지 실천의 새로운 방향성	· AI 기술의 이해와 사회복지 현장 적용 필요성 · AI가 가져올 사회복지 실천의 변화 · 사회복지 현장에서의 활용 가능 사례 · AI의 효과적인 적용과 주의사항
AI 시대, 디지털윤리와 사회사업가의 고민은?	· 인공지능(AI)의 이해 · 인공지능 윤리가 우리에게 미치는 영향 · 인공지능 시대 사회사업가의 역할
업무의 효율성 증대를 위한 chat GPT 이해와 활용 (인공지능 기술의 복지현장 적용과 활용)	· ChatGPT로 기획하기 · ChatGPT 200% 활용을 위한 셋팅 · ChatGPT를 활용한 업무 자동화 · 보고서 작성 및 문서 요약 · 모바일에서의 ChatGPT · 사업계획서, 보도자료, 블로그 글쓰기 자동화 · 저작권 이슈
chatGPT 활용 사업계획서 작성	· ChatGPT 소개 · 사회복지 영역에서 ChatGPT활용 트렌드 · 활용법 연습 · AI활용 위한 윤리적 가이드라인

자료: 한국사회복지사협회 홈페이지

<표 3-10> 한국사회복지협의회 디지털 교육 세부과정

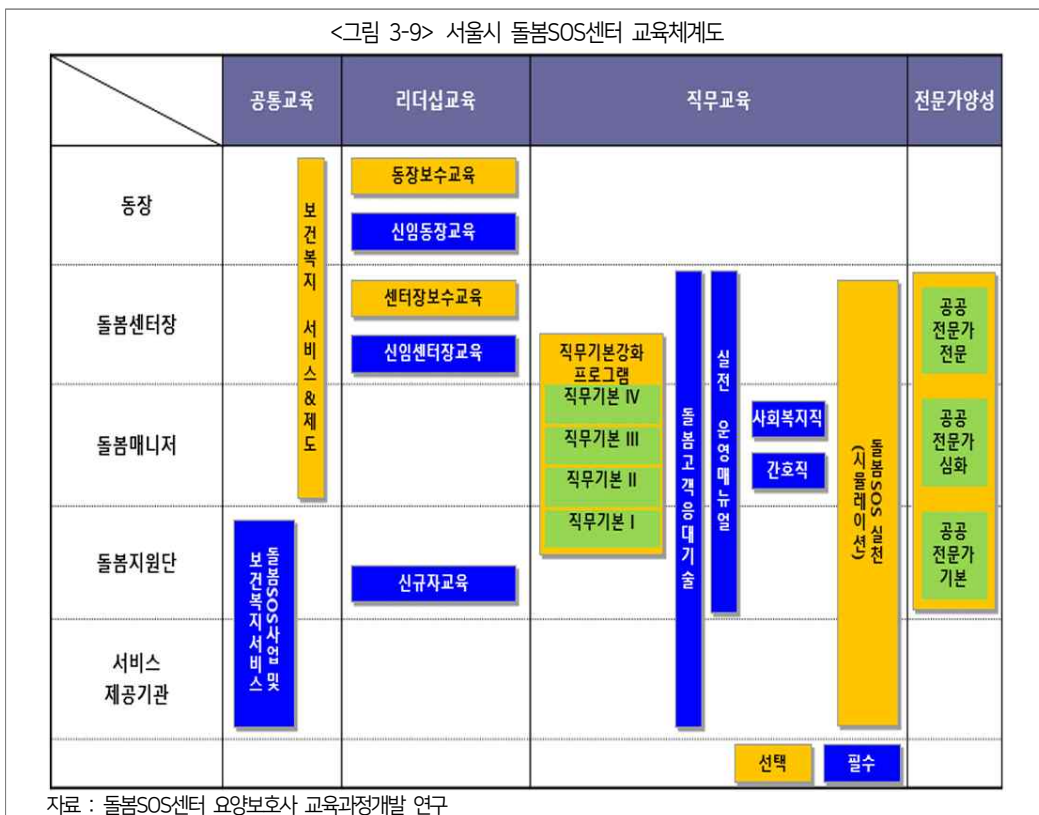
교육과정	세부 내용
복지 사각지대 위기가구 발굴을 위한 앱사이트 활용 업무자동화	· AX시대의 이해와 AI·디지털 기술 사례 · 사회서비스의 디지털기술 활용 필요성 · 구글시트 및 앱사이트 활용한 업무자동화 사례 · 구글 플랫폼과 업무자동화 · 앱사이트 활용한 사회서비스 업무용앱 제작 · 앱제작에 필요한 UX 구성 · 앱제작에 필요한 데이터와 UX 유 형
사회서비스 데이터 분석을 위한 노코드 AI시각화	· AX시대의 이해와 AI·디지털 기술사례 · 사회서비스 부문 디지털 활용 사례 · 빅카인즈 활용 · 화귀와 분류, 데이터 · 정형 데이터 분석 · 비정형 데이터 분석 (이미지 /텍스트)
사회복지에 활용하는 뇌 활력 AR	· 다양한 AR앱 및 활동지 사이트 소개 · 머지큐브를 활용한 AR보기와 구글 카드보드 VR · 구글아트엔 컬러 활용 AR체험 및 정리
사회복지 현장에서 오조봇과 메타봇 활용	· 오로엔테이션 컬러코딩 기초 및 사회복지현장 적용 · 블록코딩 기초와 사회복지 맞춤 프로그램 · 메타봇 소개 및 사회복지 활동 연계방안 · 시나리오 구성 과 자율주행 실습
업무 효율 부스터 앱 :사회서비스종사자를 위한 스마트워크 스킴	· 스마트워크와 구글 워크스페이스의 필요성 이해 · 구글워크스페이스 전체 개념 파악 · 직접 계절 생성 및 보안기본 설정 체험 (실습) · Chrome 브라우저, Google Drive, Google Forms(구글설문지), Google Sheets, Google Docs, Google Workspace 보안 강화 방법 등 학습
가이드를 활용한 업무 매뉴얼 만들기	· Guidde AI 소개 및 활용법 · Guidde AI 실습 : 업무 매뉴얼 제작 - 화면녹 화 및 자동 캡션 생성실습 - 자동음성 해설생성 및 단계별 가이드 생성 실습
필기와 정리는 클로바노트에게 결과보고서는 제미니	· 클로바노트 소개 · 클로바노트 실습 :기본 및 고급기능 익히기 · Gemini 소개 및 활용 (보고서 작성 능력 향상)
ChatGpt&AI를 활용한 프로그램 기획서 작성	· 사회서비스 프로그램 기획서 작성과정 학습 · 공모사업 가이드 제작 작성 준비를 위한 AI 프로그램 소개 · AI를 활용한 사회서비스 프로그램 기획서 작성 교육 - 사업명, 참여자 선정, 사업내용, 예산편 성, 사업의 필요성, 목표, 평가 등
AI가상인간 & Clipchamp를 활용한 사회복지센터 홍보	· AI 가상인간 & 이미지 생성 AI개요 · Studio D-ID & 플루닛 스튜디오 소개 및 계정설정 · AI 가상인 간을 활용한 홍보 영상 제작 실습 · Leonardo AI, Krea AI, Playground AI활용 생성실습 · Clipchamp를 활용한 영상 편집 실습 · 기관 행사 및 캠페인 홍보 콘텐츠 제작 실습
AI음악생성 도구를 활용한 클라이언트 맞춤형음악 창작	· AI음악 생성 개요 및 사례 분석 · Suno AI 및 Udio 활용 법 · AIVA, LoudMe. AI 활용 음악스타일 제작 실습 · Rela를 활용한 악보 제작 및 편집 실습 · AI음악 마스터링 및 음원 퀄리티 향상 실습 · AI음악을 활용한 클라이언트 맞춤 음악제작 실습
Stibee, Maily 등을 활용한 복지센터 뉴스레터 제작 (후원자 모집 활용)	· 뉴스레터의 역할과 중요성 · 뉴스레터 제작 도구소개 및 실습 (Stibee, Maily) · 뉴스레터 기획 및 콘텐츠 구성 · Stibee & Maily를 활용한 뉴스레터 제작 실습 · AI를 활용한 뉴스레터 자동화(Readdy AI, Chat헛, Caude 활용) 관리문서 자동화 · 데이터 분석 및 피드백을 활용한 뉴스레터 개선 전략 · 뉴스레터 활용 전략 및 종합 실 습
Whisk, Leonardo AI를 활용한 사회복지센터 이미지 콘텐츠 제작	· 이미지 생성 AI개요 및 활용사례 · Whisk, Leonardo AI 소개 및 계정 설정·사회복지센터 맞춤형 AI 이미지 생성기법·기관행사 및 캠페인 이 미지 제작 실습·심리치료 및 상담 도구 제작 · 기관 브랜드 아이덴티티 구축 실 습
사회복지기관 홍보를 위한 전자책과 랜딩 페이지 활용법	· 전자책(ebook) and 랜딩 페이지(Landing page) 이해 및 사례 · 전자책 기획 및 구성 이해 · 전자책 디자인 실습 (표지, 본문디자인, 온라인 플립북 만들기 등) · 전자책 홍보 홈페이지 실습(기획 및 콘텐츠 작성가이드, 기본 레이아웃 설정, 이미지·동영상 삽입, 전자책 연 동하기 등)· 전자책 홍보랜딩 페이지(기획, 디자인 커스터 마이즈, 홈페이지· sns 및 이메일, 구글스프레드시트 데이터 연동하기 등)

- 한국사회복지협의회의 디지털 교육도 다른 기관과 유사하게 AI관련 프로그램의 활용법을 중심으로 교육과정이 구성되어 있지만 AI관련 프로그램은 다른 기관보다도 다양한 내용을 담고 있음

나. 돌봄업무 역량강화 교육과정

- 최근 통합돌봄 전면시행을 앞두고 모든 지역에서 돌봄서비스의 질적 향상을 견인하기 위해 돌봄종사자를 대상으로 한 역량강화 교육 그리고 돌봄전문가 양성교육과정 등을 운영하고 있음
- 국가돌봄과 함께 자체돌봄서비스를 제공하고 있는 서울시는 돌봄SOS의 안정적인 운영을 위해 돌봄종사자만이 아닌 관련 기관 및 인력을 대상으로 다양한 교육과정을 운영 중에 있음
- 서울시 돌봄SOS센터의 교육체계를 보면, 교육대상으로는 동장, 돌봄센터장, 돌봄매니저, 그리고 돌봄지원단 그리고 실제 돌봄서비스를 제공하는 서비스 제공기관을 대상으로 공통교육과 리더십 교육, 직무교육, 전문가 양성 교육과정을 운영 중
- 서울시는 돌봄SOS센터를 운영하여 돌봄서비스 제공과 함께 돌봄인력 양성 등의 전문교육과정 운영
- 돌봄SOS 교육과정은 필수와 선택으로 구분하고 있고 크게 공통교육과 리더십 교육, 직무교육과 전문가양성 교육 등 총 4가지 교육과정으로 운영
- 통합돌봄 추진을 위한 책임자 및 운영자 중심의 돌봄매니저, 돌봄지원단 등 운영자 및 구성원을 위한 돌봄고객응대 기술과정과 돌봄SOS, 실천과정 등 운영

<그림 3-9> 서울시 돌봄SOS센터 교육체계도



<그림 3-10> 돌봄전문가 양성 교육과정

	기본과정	심화과정	전문과정
공공이론	사회복지철학, 사회복지법제론, 사회복지정책론, 사회복지행정론, 사회복지론, 사회복지장론, 지역사회복지론 사회복지실천론, 인간행동과 사회환경, 가족복지론, 정신보건사회복지론		
정책수행	공무원의 자세	조사방법론 자료분석/통계	전략관리
	공공부조 이해 공공전달체계 이해	공공행정 예산회계	정책보고서 작성
	법률실무 개별 법/제도/정책 이해		
공공실무	돌봄SOS 상담 사회복지 대상자 특성 이해 빈곤이해 자활/자립 지원 사회복지 상담 욕구/서비스 판정	사례관리 자원관리 사회복지시설 관리 자원 관리 네트워킹	지역복지 기획 지역복지사업 기획 및 평가 지역복지 동향과 실천 지역사회복지계획 민관 거버넌스 동료 슈퍼비전
프로젝트	공공 돌봄 전문가 프로젝트 수행 (조 활동)		

자료 : 서울시복지재단(2019) 돌봄SOS센터 요양보호사 교육과정개발 연구

- 공통교육으로는 보건복지서비스 제도에 관한 일반내용을 중심으로 교육을 구성하고 있고 리더쉽 교육으로는 동장, 신입동장 보수교육과 센터장 보수교육 그리고 신입센터장 보수교육 등으로 구성
- 직무교육으로는 돌봄고객응대 교육, 실천 운영 매뉴얼, 돌봄SOS실천 등의 교육과정 운영
- 한편, 돌봄SOS센터에서는 돌봄전문가 양성과정을 기본과정과 심화과정 그리고 전문과정 등 3단계로 구분하여 교육과정 운영
- 또한 교육의 주요 내용으로는 공공이론과 정책수행, 그리고 공공실무와 공공돌봄전문가 등이 공동으로 참여하는 공공돌봄 전문가 프로젝트 수행
- 세부적으로 보면, 기본과정은 사회복지철학이나 사회복지법제, 사회복지정책론, 사회복지장론, 지역사회복지론, 사회복지실천론, 정신보건사회복지론 등 사회복지정책과 관련된 이론교육 중심으로 구성
- 정책수행을 위한 교육내용은 공무원의 자세, 조사방법론 및 자료분석론, 전략관리, 공공부조의 이해, 법률실무, 공공행정 및 예산회계, 정책보고서 작성 등을 중심으로 교육과정
- 마지막으로 공동실무 교육과정에서는 돌봄상담, 사례관리, 자원관리, 지역복지 기획, 그리고 동료수퍼비전 등으로 교육과정 구성 운영
- 돌봄상담과정은 기본과정으로 사회복지대상자 특성, 빈곤, 자활자립, 사회복지 상담 등을 중심으로 교육내용 구성하였고, 자원관리는 사회복지시설관리와 자원관리 그리고 네트워크 등을 교육내용으로 구성

<표 3-11> 돌봄전문가 양성 교육과정

기본과정 [1차 년도]	심화과정 [2차 년도]	전문과정 [3차 년도]
· 보건 복지 직무경력(최소5년 이상) · 필수 교육 이수 · 선택 교육 4회 이수	· 기본과정 이수 · 돌봄직무 경력(1년 이상) · 선택 6회 이상 이수 · 돌봄사례 분석 및 발표	· 심화과정 이수 · 돌봄 직무 경력(3년 이상) · 강사양성과정 이수 · 돌봄사례강사 참석

자료 : 서울시복지재단(2019) 돌봄SOS센터 요양보호사 교육과정개발 연구

- 한편, 서울돌봄SOS센터는 지역사회 돌봄의 계획수립자와 돌봄서비스 제공인력, 그리고 돌봄상담자 등의 전문성을 강화하기 위한 목적으로 관련 교육과정을 별도로 마련하여 운영 중
- 공공 돌봄전문가는 돌봄매니저의 직무역량을 최대화하기 위한 자격증 과정도 운영하여 1차연도에는 최소 5년 경력자 전문경력은 돌봄분야 최소 3년 이상 경력자 등을 대상으로 교육과정을 별도로 운영하고 있음
- 1차연도인 기본과정에서는 필수교육을 이수하도록 하고 있고 선택교육은 4회 이수하도록 하고 있음
- 심화과정인 2차 년도에는 기본과정 이후 이후 돌봄직무 경력 1년이상 선택 6회 이상을 이수하도록 하고 있고 특징적인 것으로 돌봄사례 분석 및 발표를 교육과정에 포함시켜 운영 중
- 3차 전문과정은 앞선 심화과정 이수과 함께 돌봄직무 3년 경력, 그리고 강사양성과정과 돌봄사례강사 참석 등을 교육과정에 포함시켜 운영 중
- 따라서 전북사회서비스원도 돌봄인력 양성 관련 교육과정 개발 시 단발성 교육이 아닌 교육대상자의 역량수준에 따른 단계별 교육과정 개발 운영 필요
- 이처럼, 서울시의 돌봄SOS센터 교육방법은 현장방문과 실습, 우수사례 공유, 다양한 사례기반 정보의 공유를 위한 사례연구, 워크숍, 선임주무관의 교육과 경험 공유를 위한 선임교육 및 멘토링, 상호 논의와 정보공유를 위한 토론교육 그리고 유사한 가상상황을 전제로 한 시뮬레이션 등 다양한 교육방법 활용

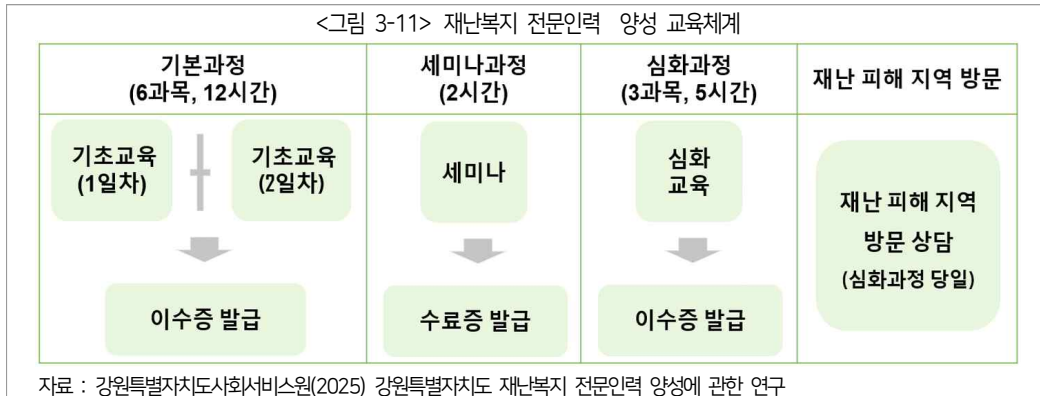
<표 3-12> 돌봄SOS센터 교육방법

연번	구분	교육방법
1	현장방문 및 실습	현장실습, 현장교육, 현장중심의 실습 교육, 현장에 도움되는 교육
2	우수사례 공유	다양한 사례 공유, 선진 우수사례 공유, 분야별 우수사례 공유
3	사례연구	사례중심 교육, 성공/실패 사례연구
4	워크숍	타자치구 또는 타동주민센터 간 워크숍, 결과 중심의 워크숍 진행
5	선임교육/멘토링	선임주무관의 교육, 선배공무원의 멘토링, 경험의 공유
6	토론 교육	토론위주 교육, 강의를 아닌 토론과 정보 나눔
7	시뮬레이션	현장과 유사한 가상상황 시나리오를 중심으로 역할수행, 역할수행 후 행동에 대한 성찰 및 피드백

자료 : 서울시복지재단(2019) 돌봄SOS센터 요양보호사 교육과정개발 연구

다. 재난관리 전문인력 양성 교육

- 최근 자연재해 등의 재난사고 발생에 따른 전문적인 대응을 위해 재난관련 전문인력 양성 교육 실시
- 강원특별자치도의 경우 재난복지 전문인력 양성과정으로 기본과정과 세미나 과정, 심화과정으로 구성하여 운영



- 강원특별자치도사회서비스원의 재난복지전문인력 양성 교육과정은 재난기본 이해와 재난위기와 사회복지사의 역할, 재난위기관리 리더쉽 등의 기본과 심화과정으로 운영

<표 3-13> 재난복지 전문인력 양성교육_기본과정

구분	범주	과목명	주요내용	방법
기본과정	기초적 지식 습득 (6시간)	재난의 기본 이해	· 재해구호 관련 법 · 재해구호 체계 · 이재민 관련 지원 정책	이론 및 사례 교육
		재난관리 협업 및 의사소통	· 재해현장에서의 구호활동 이해 · 재해구호체계와 전문인력의 역할 · 재해구호와 민관협력	
		재난 트라우마 및 회복	· 국내 재난 현황, 사회적 참사와 트라우마 · 세월호 참사 피해자 실태조사 · 안산온마을센터 심리지원 · 외상 후 성장, 공감과 연대	
	일상회복 재난복지 활동 및 실천 (6시간)	재난 위기와 사회복지사의 역할	· 재난 현장에서의 사회복지사의 역할 · 재난 현장별 사례 공유 · 재난 취약계층 지원 방안	이론 및 사례교육 + 실천
		재난 피해자 심리,사회적 지지	· 심리적 응급처치(PFA) · 위기 대응과 시기별 심리적 개입 · 역할극(이재민, 대피소)	
		재난 대응 프로그램 기획	· 지역사회조직 및 실천 방안 · 사회복지기관 유형별 대응 · 재난 프로그램 기획 실습	
심화과정	심화 (5시간)	재난 위기관리 리더쉽	· 재난 및 위기관리 리더쉽 개념 · 재난 및 위기관리 리더의 임무와 역할 · 재난 및 위기관리 리더쉽 사례	-
		재난 유형과 구호활동	· 재난 유형별 행동 요령	
		재난취약계층 실태와 지원방안	· 재난 취약계층 관련 법령 및 지원제도 · 재난 취약계층 지원 실태 · 재난 취약계층 지원 및 실천 방안 논의	

자료 : 강원특별자치도 사회서비스원(2025). 강원특별자치도 재난복지 전문인력 양성에 관한 연구

라. 전북특별자치도 사회복지교육 현황

- 전북특별자치도에서 사회복지종사자에 대한 교육은 도내 사회복지협의회와 사회복지사협회 그리고 사회복지서비스원 등을 중심으로 교육진행
- 전북특별자치도사회복지협의회에서는 대체로 사회복지종사자 직무교육, 시설·기관장 워크숍 등을 운영하고 있고 2025년 교육과정에서는 인사관리, 재무관리, 자원봉사 역량강화교육 등의 직무역량 강화를 위한 교육과정을 운영 중에 있음
- 이외에도 실무 글쓰기, 디지털 역량강화, 마케팅 모금 전략, 그리고 신입직원 교육, 자원봉사 인증요원 관리 교육 등 진행

<표 3-14> 전북특별자치도사회복지협의회 교육과정 주요 내용

연도	교육명	신청자	대기자	교육일시	현황
2025	사례중심의 사회복지시설 인사관리(심화과정)	45명/60명	0명/5명	2025-12-09	마감
	2025년 제3차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 보수교육	60명/60명	0명/5명	2025-12-08	마감
	2025년 제5차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	40명/40명	4명/5명	2025-11-26	마감
	2025년 사회복지 재무회계교육[11.5/6시간]	60명/60명	1명/5명	2025-11-05	마감
	2025년 사회복지 실무 글쓰기 교육	30명/60명	0명/5명	2025-09-23	마감
	2025년 사회복지서비스 종사자 디지털 역량강화교육(심화)	30명/30명	4명/5명	2025-09-24	마감
	2025년 사회복지서비스 종사자 디지털 역량강화교육(기초)	30명/30명	4명/5명	2025-09-17	마감
	2025년 기부식품등제공사업장 종사자 디지털 역량강화교육	12명/30명	0명/5명	2025-09-15	마감
	2025년 사회복지서비스 종사자 디지털 역량강화교육(2차)	26명/30명	0명/5명	2025-08-19	마감
	2025년 제4차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	40명/40명	5명/5명	2025-08-21	마감
	2025년 사회복지서비스 종사자 디지털 역량강화교육(1차)	15명/15명	5명/5명	2025-07-16	마감
	2025년 제2차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 보수교육	50명/50명	3명/5명	2025-07-11	마감
	디지털 마케팅 모금 전략	36명/40명	0명/5명	2025-06-20	마감
	2025년 사회복지 재무회계교육[5.29/6시간]	64명/64명	2명/5명	2025-05-29	마감
	2025년 제3차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	39명/40명	0명/5명	2025-05-21	마감
	2025년 제2차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	40명/40명	6명/6명	2025-03-18	마감
	2025년 제1차 사회복지 자원봉사 인증관리요원 보수교육	70명/70명	0명/5명	2025-03-10	마감
	2025년 사회복지 신입직원교육[3.6~3.7/12시간]	50명/50명	0명/5명	2025-03-06	마감
	2025년 제1차 사회복지자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	36명/40명	0명/5명	2025-01-23	마감
	2024년 제6차 사회복지자원봉사인증관리요원 양성(신규)교육	30명/30명	1명/5명	2024-12-06	마감
	2024년 사회복지 직무능력향상교육 [인사노무관리교육]	48명/50명		2024-11-29	마감
	2024년 제3차 사회복지자원봉사 인증관리요원 보수교육	47명/70명	0명/5명	2024-11-27	마감
	2024년 디지털 역량강화교육 [디지털 홍보 크리에이터]	19명/20명		2024-10-29	마감
	2024년 디지털 역량강화교육 [빅데이터의 이해와 활용]	15명/15명		2024-10-28	마감
2024	2024년 제5차 사회복지자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	32명/40명	0명/5명	2024-10-25	마감
	2024년 사회복지 직무능력향상교육 [재무·회계교육]	56명/58명		2024-10-17	마감
	2024년 사회공헌 교육 「한국공익법인협회-현물기부의 이해」	50명/50명		2024-09-24	마감
	2024년 제4차 사회복지자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	40명/40명	3명/5명	2024-08-27	마감
	2024년 제2차 사회복지자원봉사 인증관리요원 보수교육	69명/70명	0명/5명	2024-07-16	마감
	2024년 디지털 역량강화교육 [디지털 홍보 크리에이터]	15명/15명	3명/3명	2024-06-28	마감
	2024년 디지털 역량강화교육 [빅데이터의 이해와 활용]	15명/15명	1명/1명	2024-06-27	마감
	2024년 제3차 사회복지자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	40명/40명	3명/5명	2024-06-21	마감
	2024년 사회복지 직무능력향상교육 [실무글쓰기교육]	50명/50명	1명/5명	2024-04-30	마감
	2024년 제2차 사회복지자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	40명/40명	0명/5명	2024-04-24	마감
	2024년 사회복지 직무능력향상교육 [문서관리과정]	47명/50명	0명/5명	2024-03-21	마감
	2024년 사회복지 직무능력향상교육 [재무·회계과정]	55명/55명	2명/2명	2024-03-20	마감
	2024년 제1차 사회복지자원봉사 인증관리요원 보수교육	60명/60명	11명/11명	2024-03-11	마감
	2024년 제1차 사회복지자원봉사 인증관리요원 양성(신규)교육	36명/36명	4명/5명	2024-02-20	마감
	2024년 사회복지 신입직원교육[총12시간/2일간]	48명/50명		2024-02-22	마감

<표 3-15> 전북특별자치도사회복지사협회 보수교육 과정 주요 내용(1차)

교 육 명	영역	과 목 명
1차 교육과정	스마트복지 (이용시설)	특별 구급플랫폼을 활용한 스마트업무환경 구성
		실천 ICT 기반 스마트 노인돌봄서비스
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	홍보와 실천	실천 공감과 소통의 사회복지사 "클라이언트와 함께 성장하는 관계맺기"
		특별 자산관리 및 연금 바로알기
		특별 챗GPT, 나만의 사회복지 홍보 비서
	사회복지 글쓰기 스킬	인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		행정 기자에게 픽 되는 사회복지 보도자료 쓰기
		인권 사회복지사의 인권기반 윤리적 글쓰기
	기후위기와 복지	인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		특별 기후위기에 대응하는 사회복지의 역할
		실천 기후위기시대, ESG복지경영 실천
	AI 활용한 홍보와 복지	인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		특별 고객을 설득하는 사회복지 홍보전략과 SNS 콘텐츠 제작실무
		행정 야근을 줄이는 AI 활용기술 노하우
	신입1 글쓰기와 인권	인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		특별 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		행정 기획서한장으로 끝낸다. 원페이지기획서(초급과정)
	[최고관리자과정] -협의회연계과정	인권 사회복지사가 인권을 잘 알아야 하는 이유
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		행정 변화를 모색하고 일(업무)을 즐기는 직원 양성위한 격이 다른 조직관리
	4차 산업혁명과 트렌드	인권 (8일) 지방정부 인권보장체계 이해
		특별 (9일) 사회복지 노무관리
		실천 사회복지실천, 4차 산업혁명과 트렌드 읽기
	사회복지 가치와 성장	인권 4차 산업혁명시대를 맞이하는 사회복지실천현장의 윤리와 정보인권
		특별 슬기로운 금융자산관리
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	선임1 슈퍼비전과 리더십	인권 사회복지 가치와 윤리기반 실천
		행정 주도능력을 가진 사회복지사로 성장하기
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	긍정적인 의사소통	실천 슈퍼비전의 이해와 역할
		행정 이끌거나 따르거나 비키거나 역할에 맞는 리더십과 팔로워십
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	장기요양 사회복지사를 위한 교육	행정 슬기로운 직장생활 (조직문화 및 대인관계 기술을 중심으로)
		특별 팀 협력 강화를 통한 조직자원 의사소통
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	노인돌봄 사회복지사를 위한 교육	특별 돌봄실천기술
		인권 노인복지실천윤리와 인권 기반 실천
		실천 물음표에서 느낌표가 되는 사례관리
	아동·청소년 정책과 실천	특별 돌봄정의와 사회복지실천
		실천 인구절벽 국가소멸 위기 '노인사회참여복지로의 필연적 전환'
		인권 노년과 동행 존엄을 지키는 사회복지 실천
	정읍시 사회복지사를 위한 교육	실천 다양한 성향 아동에 대한 이해와 실천기술
		정책 현장과 연계시키는 아동정책평가
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	마음을 읽는 상담기술	실천 글쓰기로 퍼스널 브랜딩 뽐내기
		특별 슬기로운 금융자산관리
		행정 스마트워크 속 사회복지 현장 그리고 사회복지 행정
	장애인복지	인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		실천 내담자의 마음을 여는 상담기술 '감정대화'
		특별 TV로 배우는 상담 기초기술 (칼 로저스 상담 기초기술)
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
		정책 장애인 지역사회 통합정책과 방향에 대한 이해
		특별 장애를 무의미하게 '턱 없는 세상 만들기'
		인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령

<표 3-16> 전북특별자치도사회복지사협회 보수교육 과정 주요 내용(2~3차)

교 육 명	영역	과 목 명
2-3차 교육과정	조직이해와 강점경영	행정 성격유형을 통한 자신과 조직 이해하기 특별 사회복지 조직의 강점경영 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	아동·청소년 복지실천	실천 아동돌봄 환경변화의 과제와 대안 특별 아동 성격유형별 상담 기술 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	노인돌봄 사회복지사를 위한 교육	실천 돌봄정의와 사회복지실천 실천 노인과의 공감대화 인권 언어는 존재의 집'노인돌봄 말과 언어를 탐색'
	장기요양 사회복지사를 위한 교육	실천 장기요양시설에서의 사례관리 인권 뉴스로 만나는 인권이야기 특별 장기요양기관에서의 재무·회계규칙
	의사소통과 업무스킬	특별 프로 일잘러가 되는 방법 행정 건강한 조직소통 체계를 위한 맞춤형 의사소통과 소진예방 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	장애인복지	정책 장애인복지현장 이슈 알아보기 특별 발달장애인 지원자의 파트너십 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	복지정책과 실천	정책 사회복지 공공성: 새로운 복지정치 담론의 제안 특별 사회복지사가 실천에서 알아야 할 지방의회 역할 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	미래사회와 복지전략	특별 복지에 트렌드를 입히다(트렌드 코리아 2025) 정책 지역에서 주목할 사회복지 이슈와 전망 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	아동·청소년 정책과 실천	실천 경계선 자능아동과 ADHD 아동의 이해 정책 아동·청소년 기본소득 정책 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	전북장애인 주간이용시설	특별 분노관리와 감성코칭 실천 사회복지 현장고민 나누기 프로그램 Q&A [범썸상담소 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	시를 활용한 사회복지실천	실천 4차 산업혁명 시대, 사회복지 실천 현장의 트렌드 읽기 행정 아근, 시 덕분에 사라졌습니다 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령
	장기요양 사회복지사	행정 노인장기요양서비스 기본원칙 이해 인권 인권당당(人權堂堂)한 사회복지현장 만들어가기 특별 마음을 읽는 기술(상담기술 익히기)
	노인돌봄 사회복지사	정책 의료돌봄 통합지원 사업에 대한 이해 인권 늙는다는 착각 - 나이들과 늙음의 차이 특별 돌봄정의와 사회복지실천 (노인돌봄을 중심으로)
	선임 2 리더십과 역량강화	행정 중간관리자를 위한 프로그램 개발과 평가 특별 슬기로운 금융자산관리 특별 코칭 리더십, 행복할 수 있는 능력 인권 사회복지사라면 알아야 할 사회복지사 윤리강령

- 한편, 전북특별자치도사회복지사협회는 보수교육 중심으로 교육과정은 운영 중에 있고 보수교육으로 1차에서부터 3차까지 교육과정을 운영하고 있음
- 전북특별자치도사회복지사협회의 보수교육에서는 스마트복지, 홍보와 실천, 사회복지 글쓰기, 기후위기와 복지 등의 과정으로 특별과정과 실천과정 그리고 인권과정으로 구분하여 교육과정 운영

IV. 전북특별자치도사회서비스원 교육현황 분석 및 평가

IV. 전북특별자치도사회서비스원 교육현황 분석 및 평가

1. 전북특별자치도사회서비스원 교육 현황

가. 사회복지종사자 교육 현황

- 전북특별자치도 사회서비스원은 사회복지 종사자의 전문성 향상과 현장 대응역량 강화를 위해 역량강화 교육, 맞춤형 전문교육, 온라인 교육과정 등 다양한 교육과정을 운영하고 있음
- 2023년에는 교육체계를 다지는 시기로 법정 의무교육과 일반적인 직무 및 경영교육, 내부직원 교육 등 필수과정 위주로 구성되었으며, 직능단체별로 맞춤형 교육 연수를 지원함
- 2024년은 직급별 인재양성 교육과정을 운영하여 직위와 역할에 맞는 리더십 교육을 제공하였고, 소진예방교육을 체험형 프로그램으로 확대하여 사회서비스 제공인력(사회지기)의 심리적 안정을 지원함. 또한 법정 의무교육 등을 온라인 교육과정으로 운영하여 제공인력들의 교육과정 접근성을 높임
- 2025년에는 실무자, 중간관리자, 최고관리자에 이르는 직급별 조직역량교육을 운영하였고, 실무역량교육으로 AI활용, 문서 작성 등을 실시하고, 노인 돌봄의약품 안전 사용 등 현장 중심을 역량강화 교육을 실시함. 또한 교육과정 모니터링을 통해 교육 성과를 체계적으로 점검하고 환류할 수 있는 관리 체계를 마련함

<표 4-1> 전북특별자치도사회서비스원 교육과정(2023~2025)

2023		2025	
역량 강화 교육	법정의무교육	조직 역량 교육	모두의 우리학교(중간관리자) 사회서비스 혁신 리더스쿨 모두의 배움터(실무자) 함께 만드는 사회서비스 혁신 교실 모두의 우리학교(최고관리자) 사회서비스 혁신 리더스쿨 모두의 배움터(최고관리자) 함께 만드는 사회서비스 혁신 교실
	경영교육과정	역량 강화 교육	노인 돌봄 의약품 안전사용 전문역량향상 실무교육
	직무교육		사회서비스 제공인력 AI 활용 Level Up
	소진예방교육		사회서비스 제공인력 문서 작성 Skill Up
	내부직원교육	교육	사회서비스 제공인력 스마트워크 Step Up
도민 자치역량강화과정		소진 예방 교육	모두의 마음충전 팡팡DAY
맞춤형 교육 연수			가족동반 문화예술 프로그램
2024			교육
역량 강화 교육	직급별 모두의우리학교 조직운영의실제	맞춤형 전문 교육 모니 터링	지역사회 공헌 리더 역량강화 교육
	인재 방과후교실 초급리더십		도민자치역량강화교육
	양성 교육 모두의우리학교 리더십의 실제		사회서비스 기관 중심 맞춤형 전문 교육
	생활도자기만들기		역량강화교육 모니터링
	소진 나만의 예코백만들기		맞춤형 전문교육 모니터링
교육	예방 은반지 만들기	온라인 교육	
	커피 체험 클래스		
	나만의 화분만들기		
	맞춤형 교육 연수		
	온라인 교육(법정 의무교육 등)		

자료 : 전북특별자치도사회서비스원 내부 자료 재구성

- 전북특별자치도사회서비스원의 지난 3년간(2023~2025) 교육과정을 종합하면 2023년에는 현장 중심 역량강화 교육 기반, 직능단체별 맞춤형 교육·연수 지원
- 2024년에는 직급별 역량강화 교육과 소진예방 교육 강화, 그리고 온라인 교육을 확대하여 교육 참여 접근성 향상 견인
- 2025년에는 조직 및 실무역량 교육을 직급별로 운영하고, 기관 맞춤형 전문교육과 온라인 교육 참여 규모를 확대함으로써 사회서비스 종사자의 전문성과 현장 대응역량을 강화하는 방향으로 교육과정 확대
- 전북특별자치도사회서비스원 교육실적을 살펴보면, 2023년에는 사회서비스 제공인력 대상 역량강화 교육사업을 중심으로 법정의무교육, 경영교육, 직무교육, 소진예방교육 등으로 총 2,102명 사회서비스 종사자를 대상 총 43회 교육 실시
- 또한 내부직원 교육 10회(141명), 도민 자치역량 강화과정 4회(276명)을 운영하였고, 전북노인복지관협회, 한국재가장기요양기관협회, 한국시니어클럽 전북지회, 전북사회복지관협회, 전북노인복지시설협회 등 도내 사회서비스 직능단체를 대상으로 맞춤형 교육·연수 운영
- 2024년에는 사회서비스 종사자(사회지기)를 대상으로 한 역량강화 교육을 확대하여, 직급별 인재 양성교육, 종사자의 직무 스트레스 완화를 위한 소진예방교육, 직능단체별 맞춤형 교육·연수, 의무 및 직무교육 중심의 온라인 교육과정을 연중 운영
- 2025년은 역량강화교육과정을 세분화하여 조직역량교육, 실무역량교육, 소진예방교육, 사회서비스 기관 중심 맞춤형 전문교육, 지역사회 공헌 리더 역량강화 교육 등 실시

<표 4-2> 전북특별자치도사회서비스원 교육 실적(2023~2025)

(단위 : 회, 명, 점)

년도	구분	교육과정		교육대상	실적		만족도
					회	명	
2023	역량강화 교육사업	사회서비스 현장 중심형 역량강화	법정의무교육, 경영교육과정, 직무교육, 소진예방교육	사회서비스기관 종사자	43	2,102	93.6
			내부직원교육	내부직원(소속시설포함)	10	141	90.6
		도민 자치역량 강화과정		내부직원(소속시설포함)	4	276	86.1
			직능단체별 맞춤형 교육·연수 지원	도내 사회서비스 직능단체	5	857	88.1*
2024	역량강화 교육	직급별 인재 양성교육		사회서비스 사회지기(종사자)	16	370	97.4
		소진예방교육		사회서비스 사회지기(종사자)	14	161	95.2
	온라인교육	직능단체별 맞춤형 교육·연수 지원		도내 사회서비스 직능단체	22	1,050	96.3
		의무 및 직무교육		사회서비스 사회지기(종사자)	연중	2,029	89.1
2025	역량강화 교육	조직역량교육		사회서비스 제공인력	29	551	99.2
		실무역량교육			15	528	95.9
		소진예방교육			20	926	95.1
		모니터링			19	529	-
	맞춤형 전문교육	사회서비스 기관 중심 맞춤형 전문 교육		도내 사회서비스 직능단체	18	585	95.0
		지역사회 공헌 리더 역량강화 교육			11	340	96.4
		모니터링			29	589	-
	온라인교육	의무 및 직무교육		사회서비스 사회지기(종사자)	연중	8,060	-

자료 : 전북특별자치도사회서비스원 내부 자료 재구성

*주: 2023년도 직능단체별 맞춤형 교육·연수 지원 만족도는 4개 기관의 만족도 평균값임(1개 기관 만족도조사 미실시)

나. 사회서비스 종사자 교육 현황

- 사회서비스 종사자 대상 교육은 전북지역사회서비스지원단을 통해서 교육을 제공하고 있는데, 대체로 사회서비스 제공기관 운영에 필요한 기본 지침 및 시스템 활용 교육, 사업설명회 등 제도 및 행정관련 교육, 심리·정서지원 및 스트레스 관리 등 소진예방교육, 품질관리 교육, 가사·간병방문서비스사업, 일상돌봄서비스사업, 운동서비스사업 등 대상별 실무역량 강화 교육이 주를 이룸
- 최근에는 ChatGPT 활용 홍보 및 온라인 디자인 플랫폼 캔바(Canva) 활용 등 최신 디지털 기반 실무교육도 포함하여 사회서비스 현장 대응력과 실무 활용성을 강화하는 다양한 교육과정이 이루어지고 있음

<표 4-3> 전북지역사회서비스지원단 교육과정(2023~2025)

2023	2024	2025
사회복지 환경변화에 따른 주요정책 방향	가사·간병방문지원사업 품질관리 교육	지역사회서비스 제공기관 사업설명회
사회서비스 전자바우처시스템 활용교육	가사·간병방문지원사업 제공인력 직무교육	일상돌봄서비스 사업설명회
사회서비스 제공기관 경영관리 및 회계교육	노인학대 및 노인상담의 이해	사회서비스 전자바우처 시스템 활용 교육
성격유형(MBT)을 통한 자기이해와 조직소통	사회서비스 전자바우처 부정수급예방 교육	안전관리 및 심폐소생술 교육
실무서류 작성을 위한 통합서식 이해 교육	사회서비스 전자바우처 시스템 활용 교육	인권감수성 향상을 위한 인권교육
안전관리 및 심폐소생술 교육	사회서비스 제공기관 경영 및 회계교육	품질평가 대비 사회서비스 품질관리 교육
인권의 이해	실무서류 작성을 위한 통합 서식 이해 교육	가사·간병 방문지원 제공인력 직무교육
일상돌봄서비스 제공계획 교육	안전관리 및 심폐소생술 교육	가사·간병 관리책임자 역량강화소진예방교육
정신장애 이해와 측정도구 활용	이용자 성과관리 교육	가사·간병 관리책임자 역량강화소진예방교육
지역사회서비스 지침 기준정보 변경사항	인권감수성 향상, 인권 친화적 사회서비스 지원	고립은둔 청년의 이해 및 상담방법
지역사회서비스투자사업 개요 및 운영방향	일상돌봄서비스 제공계획 교육	노인인권 및 노인학대 예방교육
지침변경·기준정보 교육	(장기근속 제공인력)역량강화, 소진예방 교육	도형심리상담을 통한 적극적 소통
퍼스널컬러(소진예방교육)	장애이해 및 장애특성에 따른 지원 방법	사회서비스 품질관리 교육
제공인력 스트레스 관리 프로그램	제공기관 사업설명회	색채심리의 이해와 활용방법
제공인력 심리·정서 안정 프로그램	중대자해처벌법 적용과 대응방안 교육	성인대상 운동서비스 제공인력 보수교육
제공인력 심리상담 프로그램	지역사회서비스투자사업 및 일상돌봄서비스 제공기관 업무매뉴얼교육	온라인 디자인 플랫폼 캔바(Canva) 활용 방법
제공인력 심리치유 프로그램	ChatGPT를 활용한 SNS(유튜브) 홍보전략	장기근속제공인력 역량강화 소진예방 교육
제공인력 정서회복 프로그램	노인 놀이치료에 대한 이해 및 활용방법	장애특성 및 장애인 가족의 이해
슈퍼비전의 이해와 슈퍼바이저의 소양과 역할	사업계획서 작성법	청소년의 자기이해 및 진로탐색
청년대상 정신건강 상담의 실제	성인대상 운동서비스 제공인력 보수교육	제공기관 실적보고 교육
경계선 지능 아동(느린학습자)의 이해, 개입	아동·청소년의 성격유형별 상담기술	이용자 성과관리 교육
발달장애인의 권리와 지원	은둔형 외톨이의 이해 및 개입방법	안전관리 및 심폐소생술교육
푸드아트테라피의 이해 및 적용	장애인 자기결정권과 당사자 의견 반영하기	인권침해 사례(차별, 괴롭힘)와 대처
중장년 건강생활지원 역량강화 교육	제1차 사회서비스 기본계획에 따른 아동·청소년 심리지원서비스 가격탄력제 운영방향	제공인력 심리정서 및 소진예방 교육
사회서비스 품질관리 교육	팀 협력강화를 위한 조직차원의 의사소통	공급취약지 지원사업 e나라도움 교육
경영관리 직무교육	가사·간병 제공인력 심리상담 교육지원	온라인 교육 지원단 홈페이지 상시교육
제공인력 안전관리 교육	제공인력 역량강화 및 소진예방 교육	
제공인력 소진예방교육	지역자율형 사회서비스 투자사업 성과공유	
	온라인 교육 지원단 홈페이지 상시교육	

자료 : 전북지역사회서비스지원단 내부 자료 재구성

- 전북지역사회서비스지원단의 교육 분류별 실적을 보면, 2023년에는 기본, 심화, 보수 과정을 중심으로 운영되고, 기본과정에서는 기관장·관리책임자 대상 경영관리 및 조직소통교육, 심화과정으로 슈퍼바이저 소양 및 역할교육 등 직급별 맞춤형 교육 제공

- 2024년에는 기본과정에서 사업 유형별 교육이 확대되어 가사·간병방문서비스사업, 일상돌봄서비스사업, 생성형 AI활용 교육 등 사회변화를 반영한 보수교육 실시
- 2025년에는 심화과정을 직무교육으로 교육체계를 재편하여, 장기근속 제공인력 역량 강화 및 소진예방, 가사·간병방문지원사업 품질관리 등 직무별, 대상별 맞춤 교육을 확대하였고 보수과정에서도 고립은둔 청년, 노인인권 등 현장 수요 기반 직무교육 등 제공

<표 4-4> 전북지역사회서비스지원단 교육 실적(2023~2025)

(단위 : 회, 명, %)

년도	구분	교육과정	교육대상	실적		만족도
				회	명	
2023	기본	공통교육_사업 개요 및 운영방향 등	대표·관리자·제공인력	3	177	93.5
		신규 과정_지침 변경, 인권의 이해 등	신규 제공기관·관리자·제공인력	3	128	96.5
		가사·간병사업 소진예방교육	가사·간병방문지원사업 제공인력	7	87	100.0
		제공인력 기본 주요정책 방향, 퍼스널컬러 등	제공인력	3	48	92.7
		기관장·관리책임자 경영관리, 자기이해 및 조직소통 등	기관장·관리책임자	4	115	96.7
	심화	온라인교육_기준정보 교육, 통합서식 이해 교육 등	대표·관리자·제공인력	상시	98	93.1
		제공인력 심화_청년대상 정신건강, 경계선 지능 아동 등	제공인력	4	66	94.6
		기관장·관리책임자 심화_슈퍼바이저의 소양과 역할	기관장·관리책임자	1	14	100.0
	보수	신규·보수 통합과정(기본)_통합서식, 기준정보교육 등	대표·관리자·제공인력	4	167	97.3
		신규·보수 통합과정(심화)_중장년 건강생활지원 역량강화	대표·관리자·제공인력	1	23	95.7
2024	기본	보수교육_품질관리 교육, 안전관리 등	대표·관리자·제공인력	4	207	92.4 4.63
		공통교육_이용자성과관리, 중대재해처벌법 등	대표·관리자·제공인력	6	588	97.1
		공통교육(서비스 제공방법, 품질평가 지표설명	가사·간병사업 관리책임자·제공인력	2	48	4.81 100.0
		공통교육(일상돌봄서비스)_기준정보 및 사업안내	일상돌봄서비스사업 대표·관리자·제공인력	1	75	94.5
	보수	온라인 교육 업무매뉴얼 교육, 통합서식 이해 등	대표·관리자·제공인력	상시	-	-
		신규·보수통합(기본)_인권·노인학대·안전관리·매뉴얼 등	대표·관리자·제공인력	10	669	95.5
		신규·보수통합과정(심화)_생성형 AI, 은둔형 외톨이 등	대표·관리자·제공인력	10	236	96.4
	기타	성인대상 운동서비스 제공인력 보수교육	성인대상 운동서비스 제공인력	1	28	95.7
		가사·간병 제공인력 심리상담 교육지원	가사·간병사업 제공인력	1	15	-
		제공인력 역량강화 및 소진예방 교육	장기근속 제공인력	1	19	100.0
2025	기본	지역자율형 사회서비스 투자사업 성과공유회	관계자 및 제공기관	1	113	-
		공통교육_사업설명회, 성과관리, 실적보고 교육 등	대표·관리자·제공인력	4	627	96.0
		사회서비스 전자바우처 시스템 활용 교육	대표·관리자·제공인력	1	45	100.0
		온라인 지침변경 및 기준정보 교육 등	대표·관리자·제공인력	상시	113	94.4
	직무	장기근속_역량강화 및 소진예방 교육	장기근속 제공인력	3	44	97.5
		가사·간병방문지원사업 품질관리, 소진예방 등	가사·간병사업 관리책임자·제공인력	3	73	100.0 4.86
		품질관리 교육	대표·관리자	2	69	97.8
	보수	공통_안전관리 및 심폐소생술, 인권	대표·관리자·제공인력	2	103	96.7
		기본_안전관리, 인권교육 등	대표·관리자·제공인력	3	166	98.4
		직무_고립은둔 청년, 도형심리상담, 노인인권 등	대표·관리자·제공인력	7	255	97.9
		직무_성인대상 운동서비스 제공인력 보수교육	성인대상 운동서비스 제공인력	1	30	92.3
2025	기타	제공인력 심리정서 및 소진예방 교육	제공인력	1	65	96.8
		공급취약지 지원사업 e나라도움 교육	제공기관 담당자	1	12	-

자료 : 전북지역사회서비스지원단 내부 자료 재구성

다. 돌봄 종사자 교육 현황

- 전북특별자치도 장기요양요원지원센터는 지난 3년 동안 기관방문교육과 직무역량강화교육 모두 핵심 교육내용으로 노인돌이치료, 응급상황대응, 급여제공지침, 인권교육 등 실시
- 세부적으로 보면, 2023년에는 응급상황대응, 급여제공지침, 심폐소생술 등 기초적이고 필수적인 실무교육 중심으로 운영되었고, 2024년에는 기관방문교육을 확대하면서 돌봄, 역할과 의사소통 교육 등 현장 이해와 소통을 강화하는 방향으로 교육 내용 확대
- 2023년에는 기관방문교육과 직무역량강화교육에서 모두 급여제공 지침, 응급상황대응, 인권교육 등 장기요양 현장에서 필요한 기본 필수 과정 위주로 진행
- 2024년에는 전년도와 유사한 교육내용과 함께 기관방문교육에서 장기요양현장 중심 어려움과 향후 대책, 사회복지와 돌봄, 퇴직연금교육 등을 실시하여 교육내용의 다양성 강화
- 2025년에는 직무역량강화 교육을 확대하면서 치매대상자 돌봄 등 돌봄 실천역량 중심으로 교육 확대
- 특히 직무역량교육에서 치매예방, 인권 교육 등을 포함한 돌봄역량 강화교육, 역할 및 의사소통 역량강화교육, 등 돌봄종사자 역량강화 교육과정이 확대됨
- 장기요양요원지원센터는 장기요양기관에 근무하고 있는 장기요양요원을 대상으로 교육뿐만 아니라 노무·인권·법률 상담, 심리상담, 구직·취업상담, 동아리(자조모임) 활동지원, 인식개선사업 등 종사자의 근로여건 개선과 권익 향상을 위한 다양한 지원사업 추진

<표 4-5> 전북특별자치도 장기요양요원지원센터 교육과정(2023~2025)

	2023	2024	2025
기관 방문 교육	노인돌이치료 교육	노인돌이치료교육	노인돌이치료교육
	응급상황대응지침 교육	응급상황대응지침 교육	기관 응급상황대응지침교육
	급여제공지침 교육	급여제공지침교육	방문 급여제공지침교육
	인권교육	기관 노인인권교육 등	교육 돌봄현장에서의 인권교육
직무 역량 강화 교육	응급상황대응지침 교육	장기요양현장 중심의 어려움과 향후 대책	돌봄역량강화교육
	급여제공지침 교육	장기요양현장에서의 사회복지와 돌봄	치매대상자 돌봄교육
	심폐소생술 교육	역할과 의사소통교육	노인학대예방교육
	국민건강보험공단 교육	장기요양요원을 위한 퇴직연금교육	낙상및욕창예방교육
	장애인학대신고의무자 교육 등	직무 응급처치 및 심폐소생술교육	직무 급여제공지침 교육
		역량 장기요양요원 장기요양보험제도의 이해	역량 업무능력 향상을 위한 직무역량교육
		강화 장기요양현장에서 사회복지와 돌봄	강화 돌봄 전문성 강화를 위한 직무역량교육
	교육 급여제공지침교육		교육 노인돌이치료교육
			돌봄역량강화교육
			역할 및 의사소통 역량강화교육
			응급상황 대응 및 응급처치 교육

자료 : 전북특별자치도 장기요양요원지원센터 내부 자료 재구성

<표 4-6> 전북특별자치도 장기요양요원지원센터 교육 실적(2023~2025)

(단위 : 회, 명, %)

년도	구분	교육과정	교육대상	실적		만족도
				회	명	
2023년	기관방문 교육	노인돌이치료 교육	장기요양요원	1	20	85
		응급상황대응지침 교육	장기요양요원	1	29	100
		급여제공지침 교육	장기요양요원	3	93	97
		인권교육	장기요양요원	2	73	92
	직무역량강 화교육	응급상황대응지침 교육	장기요양요원	1	15	100
		급여제공지침교육	장기요양요원	1	44	100
		심폐소생술 교육	장기요양요원	1	8	100
		국민건강보험공단 교육	장기요양요원	2	550	88
2024년	기관방문 교육	장애인학대신고의무자, 직장내성희롱 예방교육	장기요양요원	1	33	97
		노인돌이치료교육	장기요양요원	3	60	96
		응급상황대응지침 교육	장기요양요원	2	42	98
		급여제공지침교육	장기요양요원	2	42	98
		장기요양현장 중심의 어려움과 향후 대책	장기요양요원	1	10	100
		장기요양요원을 위한 퇴직연금교육	장기요양요원	1	49	88
	직무역량 강화교육	장기요양현장에서의 사회복지와 돌봄	장기요양요원	2	22	100
		응급처치 및 심폐소생술교육	장기요양요원	2	80	94
2025년	기관방문 교육	장기요양요원을 위한 장기요양보험제도의 이해	장기요양요원	1	12	84
		장기요양현장에서 사회복지와 돌봄	장기요양요원	1	11	73
		급여제공지침교육	장기요양요원	1	43	95
		노인돌이치료교육	장기요양요원	2	46	94
		응급상황대응지침교육	장기요양요원	7	199	98
		급여제공지침교육	장기요양요원	3	93	94
	직무역량 강화교육	돌봄현장에서의 인권교육	장기요양요원	2	37	100
		돌봄역량강화교육	장기요양요원	3	88	97
		급여제공지침 교육	장기요양요원	1	46	91
		노인돌이치료교육	장기요양요원	2	73	100
		노인학대예방교육	장기요양요원	2	68	95
		낙상및욕창예방교육	장기요양요원	1	31	93
		응급상황 대응 및 응급처치 교육	장기요양요원	2	85	94
		돌봄역량강화교육(치매예방, 인권 등)	장기요양요원	7	236	96
		역할 및 의사소통 역량강화교육	장기요양요원	1	20	100

자료 : 전북특별자치도 장기요양요원지원센터 내부 자료 재구성

- 장기요양요원지원센터의 교육은 전술한 바와 같이 기관방문교육과 직무역량강화 교육 등으로 구성되어 있고 대체로 직무역량강화 교육은 장기요양요원의 실무 추진과 정에서 직무전문성을 향상시킬 수 있는 과정으로 운영
- 장기요양요원은 돌봄관련 서비스를 현장에서 제공하고 있는 업무를 주된 업무로 하고 있다는 점에서 별도의 시간을 활용한 교육참여가 사실상 제한된다는 점에서 기관 방문교육에 대한 수요가 높은 상황
- 또한, 장기요양요원지원센터의 교육내용은 요양보호사를 대상으로 의무적으로 실시하는 보수교육과정과 일부 동일한 과정으로 편성되어 있어 향후 교육과정의 중복성을 해소하기 위한 노력 필요
- 요양보호사 보수교육은 요양보호와 인권, 노화와 건강증진, 요양보호와 생활지원, 상황별 요양보호 기술 등으로 구성되어 있고 매 2년마다 8시간 이상 이수 규정

V. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 수요조사

V. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 수요조사

1. 조사개요

- 본 조사는 전북특별자치도 사회서비스 종사자의 교육 참여 경험과 교육환경 인식, 교육연수 수요 및 교육체계 개선 요구를 종합적으로 파악하여 향후 사회서비스원의 교육과정 운영 방향과 지원체계 마련을 위한 기초자료를 확보하고자 실시하였음
- 설문지는 전북특별자치도사회서비스원 담당자와 관련 전문가가 참여한 자문회의를 통해 개발하였으며 조사 목적과 문항 구성이 현장의 실질적인 교육수요를 반영할 수 있도록 검토·보완하였음
- 조사 내용은 조사대상자의 일반적 특성, 교육 이용경험, 교육환경 인식, 교육연수 수요, 교육체계 개선 의견 등으로 구성하였음. 일반적 특성에서는 성별, 연령, 거주지역, 시설유형, 직무형태, 근로형태, 경력, 직위 등을 파악하였고, 교육 이용경험에서는 최근 1년간 교육 참여 여부와 횟수, 선호 교육 운영기관 등을 조사하였음. 교육환경 인식에서는 교육 만족도, 교육콘텐츠와 운영의 한계, 교육 인프라 수준, 온라인 교육원 인지도 등을 포함하였음. 교육연수 수요에서는 선호 교육방법, 필요한 교육 분야와 교육 필요도, 추천 교육과정을 조사하였음
- 원활한 조사를 위해 전북특별자치도사회서비스원, 전북장기요양요원지원센터, 전북지역사회서비스지원단 등의 협조를 받아 기존 교육과정 참여자와 현재 교육과정 참여자를 대상으로 조사하였으며, 직능협회와 전북 사회복지기관에도 공문을 통해 협조를 요청하여 사회서비스 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였음
- 설문조사는 조사는 온라인 링크와 QR코드를 활용한 비대면 방식으로 진행되었고 조사기간은 2026년 3월 30일부터 4월 15일까지이며 최종적으로 총 343건이 조사되었음

<표 5-1> 전북특별자치도 사회서비스원 교육과정 수요조사 주요 내용

구분	주요 내용
일반적 특성	성별, 연령, 거주지역, 시설형태, 시설유형, 직원 규모, 직무형태, 근로형태, 사회복지 총경력, 직위
교육 이용경험	최근 1년간 사회서비스 관련 교육 참여 여부, 연간 교육 참여 횟수, 교육시간, 교육비용, 주된 교육 방법, 우선적으로 이용하거나 이용하고 싶은 교육 운영기관
교육환경 인식	교육의 전반적 만족도, 교육 콘텐츠 인식, 교육과정 운영의 한계, 역량강화의 장애요인, 교육인프라 수준, 온라인교육원 인지도 등
교육연수 수요	고려사항, 선호하는 교육방법, 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야, 교육필요정도, 추천교육과정
교육체계 개선 의견	사회서비스 교육 운영 방향, 역량강화를 위해 가장 필요한 정책, 중점추진해야할 사업 등

2. 조사 결과

가. 응답자 특성

- 응답자 특성을 전체적으로 살펴보면, 성별은 여자가 255명(74.3%)으로 남자 88명(25.7%)보다 높게 나타났고, 지역은 전주시 127명(37.0%), 그 외 지역 115명(33.5%), 군산시 101명(29.4%) 순으로 나타남
- 시설형태는 이용시설 238명(69.4%), 생활시설 60명(17.5%), 기타 45명(13.1%) 순으로 이용시설의 비율이 다소 높게 나타남
- 조사대상 시설유형은 노인복지시설 149명(43.4%), 기타 84명(24.5%), 장애인복지시설 47명(13.7%), 지역복지시설 37명(10.8%), 아동·청소년복지시설 26명(7.6%) 순으로 나타나 노인복지시설이 전체 시설의 약 절반정도를 차지하고 있음
- 직원규모별로는 20인 이상이 175명(51.0%)으로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 83명(24.2%), 5인 미만 43명(12.5%), 5인~10인 미만 42명(12.2%) 등의 순으로 5인 미만의 소규모시설은 전체 조사대상 시설의 12.5%정도 수준임
- 직무형태별로는 정규직이 239명(69.7%)으로 가장 높고, 다음으로 계약직 92명(26.8%), 시간제 11명(3.2%), 일용직 1명(0.3%) 순으로 나타남
- 직위별로는 기타가 149명(43.4%)으로 가장 높고, 다음으로 최고관리자 69명(20.1%), 중간관리자 51명(14.9%), 상급관리자 41명(12.0%), 초급관리자 33명(9.6%) 순으로 나타남

<표 5-2> 전북특별자치도 사회서비스원 교육수요조사 응답자 특성

구분		표본수 (명)	구성비 (%)	구분		표본수 (명)	구성비 (%)
성별	남자	88	25.7	직원규모	5인 미만	43	12.5
	여자	255	74.3		5인~10인 미만	42	12.2
지역	전주시	127	37.0		10인~20인 미만	83	24.2
	군산시	101	29.4		20인 이상	175	51.0
	그 외 지역	115	33.5	직무형태	정규직	239	69.7
시설형태	이용시설	238	69.4		계약직	92	26.8
	생활시설	60	17.5		일용직	1	0.3
	기타	45	13.1		시간제	11	3.2
시설유형	노인복지시설	149	43.4	직위	최고관리자	69	20.1
	아동·청소년복지시설	26	7.6		상급관리자	41	12.0
	장애인복지시설	47	13.7		중간관리자	51	14.9
	지역복지시설	37	10.8		초급관리자	33	9.6
	기타	84	24.5		기타	149	43.4
전체						343	100.0

주) 소수점 반올림으로 인해 합이 100.0가 아닐 수 있음

나. 분석결과

- 지난 1년 동안 사회서비스 관련 교육 참여 경험은 전체적으로 '1회 이상 참여'가 86.0%로 가장 높고, '참여하지 않음'은 14.0%였고, 참여하지 않은 이유에 대해서는 '교육정보 모름'이 39.6%로 가장 높고, 다음으로 '시간이 없음' 29.2%, '기타' 18.8%, '교육장소 거리문제' 6.3%, 등의 순으로 나타남
- 성별로는 남자가 '1회 이상 참여' 93.2%, '참여하지 않음' 6.8%로 여자(각각 83.5%, 16.5%)보다 참여 경험이 높게 나타났으며, 지역별로는 군산시가 '1회 이상 참여' 92.1%로 가장 높고, 다음으로 그 외 지역 87.8%, 전주시 79.5% 순으로 나타남
- 시설형태별로는 기타가 '1회 이상 참여' 86.7%로 가장 높고, 다음으로 이용시설 86.6%, 생활시설 83.3% 순으로 나타났으며, '참여하지 않음'은 생활시설 16.7%, 이용시설 13.4%, 기타 13.3% 순으로 나타남

<표 5-3> 지난 1년 동안 사회서비스 관련 교육 참여 경험

(단위 : %)

응답자 특성	1회 이상 참여	참여 하지 않음	참여하지 않은 이유							
			관심 없음	교육비용 부담	교육정보 모름	교육이 도움되지 않음	시간이 없음	교육 장소 거리 문제	기관에 눈치가 보여서	기타
성별	남자	93.2	6.8	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	33.3
	여자	83.5	16.5	0.0	0.0	40.5	2.4	31.0	7.1	16.7
지역	전주시	79.5	20.5	0.0	0.0	50.0	3.8	30.8	0.0	15.4
	군산시	92.1	7.9	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	0.0	37.5
	그 외 지역	87.8	12.2	7.1	0.0	35.7	0.0	28.6	7.1	14.3
시설형태	이용시설	86.6	13.4	3.1	0.0	40.6	3.1	28.1	6.3	15.6
	생활시설	83.3	16.7	0.0	0.0	50.0	0.0	20.0	0.0	30.0
	기타	86.7	13.3	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	16.7	16.7
시설유형	노인복지시설	82.6	17.4	3.8	0.0	38.5	3.8	30.8	7.7	15.4
	아동·청소년복지시설	88.5	11.5	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
	장애인복지시설	93.6	6.4	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	지역복지시설	83.8	16.2	0.0	0.0	50.0	0.0	16.7	0.0	33.3
	기타	88.1	11.9	0.0	0.0	20.0	0.0	30.0	10.0	30.0
직원규모	5인 미만	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인~10인 미만	90.5	9.5	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0
	10인~20인 미만	78.3	21.7	0.0	0.0	44.4	0.0	27.8	5.6	22.2
	20인 이상	85.1	14.9	3.8	0.0	38.5	3.8	23.1	7.7	19.2
직무형태	정규직	86.6	13.4	3.1	0.0	43.8	3.1	25.0	6.3	15.6
	계약직	84.8	15.2	0.0	0.0	35.7	0.0	42.9	7.1	14.3
	일용직	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
직위	최고관리자	94.2	5.8	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	상급관리자	85.4	14.6	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	33.3
	중간관리자	92.2	7.8	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	초급관리자	84.8	15.2	0.0	0.0	0.0	20.0	60.0	0.0	20.0
	기타	80.5	19.5	0.0	0.0	44.8	0.0	31.0	6.9	17.2
전체		86.0	14.0	2.1	0.0	39.6	2.1	29.2	6.3	18.8

- 일년동안 교육에 참여한 평균 교육참여 횟수는 전체적으로 '3~4회'가 32.9%로 가장 높고, 다음으로 '1~2회' 31.2%, '5~6회' 13.9%, '7~8회' 10.2%, '11회 이상' 7.1%, '9~10회' 4.7% 순으로 나타남
- 성별로는 남자가 '3~4회' 34.1%, '1~2회' 28.0%, '5~6회' 25.6%, '7~8회' 6.1%, '11회 이상' 3.7%, '9~10회' 2.4% 순으로 나타났고 여자는 '1~2회'와 '3~4회'가 각각 32.4%로 가장 높고, 다음으로 '7~8회' 11.7%, '5~6회' 9.4%, '11회 이상' 8.5%, '9~10회' 5.6% 순으로 나타남
- 지역별로는 전주시와 그 외 지역은 '3~4회'가 각각 37.6%, 34.7%로 가장 높았고 군산시는 '1~2회'가 34.4%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설은 모두 '3~4회'가 각각 33.0%, 34.0%로 가장 높게 나타났고 기타는 '1~2회'가 48.7%로 가장 높고, 다음으로 '3~4회' 30.8%, '5~6회'와 '7~8회'가 각각 7.7%, '11회 이상' 5.1% 등의 순임

<표 5-4> 연 평균 교육 참여 횟수

(단위 : %)

응답자 특성		1~2회	3~4회	5~6회	7~8회	9~10회	11회 이상
성별	남자	28.0	34.1	25.6	6.1	2.4	3.7
	여자	32.4	32.4	9.4	11.7	5.6	8.5
지역	전주시	29.7	37.6	15.8	8.9	3.0	5.0
	군산시	34.4	25.8	11.8	11.8	6.5	9.7
	그 외 지역	29.7	34.7	13.9	9.9	5.0	6.9
시설형태	이용시설	27.2	33.0	18.0	9.2	4.4	8.3
	생활시설	34.0	34.0	2.0	16.0	10.0	4.0
	기타	48.7	30.8	7.7	7.7	0.0	5.1
시설유형	노인복지시설	31.7	34.1	12.2	6.5	6.5	8.9
	아동·청소년복지시설	21.7	39.1	17.4	13.0	4.3	4.3
	장애인복지시설	34.1	40.9	0.0	13.6	9.1	2.3
	지역복지시설	16.1	12.9	48.4	16.1	0.0	6.5
	기타	37.8	32.4	9.5	10.8	1.4	8.1
직원규모	5인 미만	25.6	37.2	14.0	14.0	4.7	4.7
	5인~10인 미만	31.6	36.8	18.4	5.3	5.3	2.6
	10인~20인 미만	26.2	29.2	16.9	12.3	7.7	7.7
	20인 이상	34.9	32.2	11.4	9.4	3.4	8.7
직무형태	정규직	28.0	35.3	14.5	11.6	4.8	5.8
	계약직	35.9	28.2	14.1	6.4	5.1	10.3
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	66.7	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1
직위	최고관리자	23.1	33.8	18.5	15.4	3.1	6.2
	상급관리자	22.9	31.4	20.0	17.1	2.9	5.7
	중간관리자	21.3	36.2	17.0	17.0	4.3	4.3
	초급관리자	35.7	39.3	14.3	0.0	10.7	0.0
	기타	40.8	30.0	8.3	5.0	5.0	10.8
전체		31.2	32.9	13.9	10.2	4.7	7.1

- 연 평균 교육 시간은 전체적으로 '15시간~19시간 이하'가 45.1%로 가장 높고, 다음으로 '10시간~14시간 이하' 18.0%, '4시간 이하' 14.2%, '25시간 이상' 13.9%, '20시간~24시간 이하' 8.8%, '5시간~9시간 이하' 0.0% 순으로 나타남
- 성별로는 남자가 '15시간~19시간 이하' 41.5%로 가장 높고, 다음으로 '10시간~14시간 이하' 20.7%, '20시간~24시간 이하' 15.9%, '25시간 이상' 14.6%, '4시간 이하' 7.3%, 등의 순이었고 여자는 '15시간~19시간 이하' 46.5%, '4시간 이하'와 '10시간~14시간 이하'가 각각 16.9%, '25시간 이상' 13.6%, '20시간~24시간 이하' 6.1%, '5시간~9시간 이하' 등의 순임
- 시설형태별로는 이용시설, 생활시설, 기타 모두 '15시간~19시간 이하'가 각각 43.7%, 48.0%, 48.7%로 가장 높게 나타났으며, 이용시설은 다음으로 '10시간~14시간 이하' 18.4%, '4시간 이하' 16.0%, '25시간 이상' 13.1%, '20시간~24시간 이하' 8.7% 등 순으로 나타남

<표 5-5> 연 평균 교육 시간

(단위 : %)

응답자 특성		4시간 이하	5시간~9시간 이하	10시간~14시간 이하	15시간~19시간 이하	20시간~24시간 이하	25시간 이상
성별	남자	7.3	0.0	20.7	41.5	15.9	14.6
	여자	16.9	0.0	16.9	46.5	6.1	13.6
지역	전주시	15.8	0.0	18.8	38.6	9.9	16.8
	군산시	12.9	0.0	15.1	49.5	7.5	15.1
	그 외 지역	13.9	0.0	19.8	47.5	8.9	9.9
시설형태	이용시설	16.0	0.0	18.4	43.7	8.7	13.1
	생활시설	8.0	0.0	18.0	48.0	8.0	18.0
	기타	12.8	0.0	15.4	48.7	10.3	12.8
시설유형	노인복지시설	16.3	0.0	19.5	42.3	10.6	11.4
	아동·청소년복지시설	26.1	0.0	8.7	39.1	13.0	13.0
	장애인복지시설	15.9	0.0	22.7	43.2	0.0	18.2
	지역복지시설	0.0	0.0	9.7	51.6	19.4	19.4
	기타	12.2	0.0	18.9	50.0	5.4	13.5
직원규모	5인 미만	16.3	0.0	23.3	48.8	4.7	7.0
	5인~10인 미만	7.9	0.0	21.1	55.3	2.6	13.2
	10인~20인 미만	15.4	0.0	13.8	43.1	12.3	15.4
	20인 이상	14.8	0.0	17.4	42.3	10.1	15.4
직무형태	정규직	13.5	0.0	19.8	41.1	9.7	15.9
	계약직	17.9	0.0	9.0	55.1	7.7	10.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	0.0	0.0	44.4	55.6	0.0	0.0
직위	최고관리자	7.7	0.0	24.6	41.5	12.3	13.8
	상급관리자	5.7	0.0	22.9	42.9	11.4	17.1
	중간관리자	8.5	0.0	19.1	42.6	10.6	19.1
	초급관리자	21.4	0.0	17.9	46.4	3.6	10.7
	기타	20.8	0.0	12.5	48.3	6.7	11.7
전체		14.2	0.0	18.0	45.1	8.8	13.9

- 교육참여 비용은 전체적으로 '무료'가 63.1%로 가장 높고, 다음으로 '6~10만원 이하' 10.2%, '4~5만원 이하' 9.8%, '1~3만원 이하' 9.2%, '11만원 이상' 7.8% 순으로 나타남
- 성별로는 남자가 '무료' 57.3%, '4~5만원 이하' 13.4%, '6~10만원 이하' 11.0%, '1~3만원 이하' 9.8%, '11만원 이상' 8.5% 순으로 나타났고, 여자는 '무료' 65.3%, '6~10만원 이하' 9.9%, '1~3만원 이하' 8.9%, '4~5만원 이하' 8.5%, '11만원 이상' 7.5% 순으로 나타남
- 시설형태별로는 기타가 '무료' 74.4%로 가장 높고, 다음으로 이용시설 63.1%, 생활시설 54.0% 순으로 나타났으며, 생활시설은 '11만원 이상'이 14.0%로 상대적으로 높게 나타남
- 직원규모별로는 5인 미만이 '무료' 79.1%로 가장 높고, 다음으로 5인~10인 미만 63.2%, 20인 이상 61.1%, 10인~20인 미만 56.9% 순으로 나타났으며, 5인~10인 미만은 '6~10만원 이하'가 15.8%로 상대적으로 높게 나타남

<표 5-6> 교육참여 비용

(단위 : %)

응답자 특성		무료	1~3만원 이하	4~5만원 이하	6~10만원 이하	11만원 이상
성별	남자	57.3	9.8	13.4	11.0	8.5
	여자	65.3	8.9	8.5	9.9	7.5
지역	전주시	67.3	6.9	5.0	11.9	8.9
	군산시	72.0	8.6	7.5	6.5	5.4
	그 외 지역	50.5	11.9	16.8	11.9	8.9
시설형태	이용시설	63.1	9.2	9.2	10.7	7.8
	생활시설	54.0	12.0	12.0	8.0	14.0
	기타	74.4	5.1	10.3	10.3	0.0
시설유형	노인복지시설	65.9	10.6	8.1	8.9	6.5
	아동·청소년복지시설	65.2	17.4	4.3	4.3	8.7
	장애인복지시설	50.0	9.1	18.2	13.6	9.1
	지역복지시설	45.2	9.7	12.9	16.1	16.1
	기타	73.0	4.1	8.1	9.5	5.4
직원규모	5인 미만	79.1	4.7	4.7	7.0	4.7
	5인~10인 미만	63.2	5.3	7.9	15.8	7.9
	10인~20인 미만	56.9	12.3	10.8	9.2	10.8
	20인 이상	61.1	10.1	11.4	10.1	7.4
직무형태	정규직	58.5	7.2	11.6	11.6	11.1
	계약직	71.8	14.1	6.4	7.7	0.0
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직위	최고관리자	60.0	10.8	9.2	6.2	13.8
	상급관리자	45.7	5.7	14.3	5.7	28.6
	중간관리자	44.7	4.3	19.1	27.7	4.3
	초급관리자	64.3	7.1	14.3	10.7	3.6
	기타	76.7	11.7	4.2	6.7	0.8
전체		63.1	9.2	9.8	10.2	7.8

- 주된 교육 방법은 전체적으로 ‘오프라인 교육’이 58.0%로 가장 높고, 다음으로 ‘실시간 온라인 교육’ 18.3%, ‘온라인 녹화 교육’ 15.9%, ‘현장 실습형 교육’ 7.8% 순임
- 성별로는 남자가 ‘오프라인 교육’ 59.8%, ‘실시간 온라인 교육’ 23.2%, ‘온라인 녹화 교육’ 8.5%, ‘현장 실습형 교육’ 8.5% 순으로 나타났고, 여자는 ‘오프라인 교육’ 57.3%, ‘온라인 녹화 교육’ 18.8%, ‘실시간 온라인 교육’ 16.4%등의 순임
- 지역별로는 전주시 68.3%, 그 외 지역 55.4%, 군산시 49.5%로 모두 ‘오프라인 교육’이 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설이 ‘오프라인 교육’ 74.0%로 가장 높고, 다음으로 이용시설 55.3%, 기타 51.3% 순으로 높았고, 직원규모별로는 모든 직원규모에서 ‘오프라인 교육’이 가장 높게 나타났으며, 20인 이상 62.4%, 5인~10인 미만 60.5%, 10인~20인 미만 52.3%, 5인 미만 48.8% 순으로 나타남
- 직위별로도 모든 직위에서 ‘오프라인 교육’이 가장 높게 나타났으며, 상급관리자 71.4%, 중간관리자 68.1%, 초급관리자 64.3%, 최고관리자 61.5% 등의 순임

<표 5-7> 주된 교육 방법

(단위 : %)

응답자 특성		실시간 온라인 교육	온라인 녹화 교육	오프라인 교육	현장 실습형 교육
성별	남자	23.2	8.5	59.8	8.5
	여자	16.4	18.8	57.3	7.5
지역	전주시	16.8	8.9	68.3	5.9
	군산시	21.5	20.4	49.5	8.6
	그 외 지역	16.8	18.8	55.4	8.9
시설형태	이용시설	19.9	15.0	55.3	9.7
	생활시설	16.0	8.0	74.0	2.0
	기타	12.8	30.8	51.3	5.1
시설유형	노인복지시설	24.4	12.2	52.8	10.6
	아동·청소년복지시설	4.3	21.7	69.6	4.3
	장애인복지시설	13.6	9.1	75.0	2.3
	지역복지시설	16.1	12.9	61.3	9.7
	기타	16.2	25.7	51.4	6.8
직원규모	5인 미만	18.6	25.6	48.8	7.0
	5인~10인 미만	10.5	21.1	60.5	7.9
	10인~20인 미만	23.1	15.4	52.3	9.2
	20인 이상	18.1	12.1	62.4	7.4
직무형태	정규직	15.9	15.0	62.8	6.3
	계약직	23.1	16.7	47.4	12.8
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0
	시간제	33.3	22.2	44.4	0.0
직위	최고관리자	18.5	15.4	61.5	4.6
	상급관리자	11.4	8.6	71.4	8.6
	중간관리자	14.9	14.9	68.1	2.1
	초급관리자	17.9	10.7	64.3	7.1
	기타	21.7	20.0	46.7	11.7
전체		18.3	15.9	58.0	7.8

- 교육 과정 중 가장 도움이 되었던 점은 전체적으로 ‘업무에 대한 이론적 지식 습득’이 35.9%로 가장 높고, 다음으로 ‘복지사업의 방향에 대한 전반적인 이해’ 30.5%, ‘기관 운영의 경험적 방법 및 기술습득’ 20.3%, ‘행정업무 처리방법 및 기술 습득’ 10.5%, ‘타 기관에 관한 정보수집’ 1.4%, ‘기타’ 1.4% 순으로 나타남
- 성별로는 남자가 ‘복지사업의 방향에 대한 전반적인 이해’ 31.7%, ‘업무에 대한 이론적 지식 습득’ 29.3%, ‘기관 운영의 경험적 방법 및 기술습득’ 26.8%, ‘행정업무 처리방법 및 기술 습득’ 9.8%, ‘타 기관에 관한 정보수집’과 ‘기타’가 각각 1.2% 순으로 나타났고, 여자는 ‘업무에 대한 이론적 지식 습득’ 38.5%, ‘복지사업의 방향에 대한 전반적인 이해’ 30.0%, ‘기관 운영의 경험적 방법 및 기술습득’ 17.8% 등의 순임
- 지역별로는 전주시는 ‘복지사업의 방향에 대한 전반적인 이해’ 31.7%, ‘업무에 대한 이론적 지식 습득’ 30.7% 순으로 나타났고, 군산시와 그 외 지역은 각각 ‘업무에 대한 이론적 지식 습득’이 39.8%, 37.6%로 가장 높게 나타남

<표 5-8> 교육 과정 중 가장 도움이 되었던 점

(단위 : %)

응답자 특성		기관 운영의 경험적 방법 및 기술습득	업무에 대한 이론적 지식 습득	행정업무 처리방법 및 기술 습득	복지사업의 방향에 대한 전반 이해	타 기관에 관한 정보수집	기타
성별	남자	26.8	29.3	9.8	31.7	1.2	1.2
	여자	17.8	38.5	10.8	30.0	1.4	1.4
지역	전주시	21.8	30.7	15.8	31.7	0.0	0.0
	군산시	19.4	39.8	4.3	33.3	1.1	2.2
	그 외 지역	19.8	37.6	10.9	26.7	3.0	2.0
시설형태	이용시설	23.3	36.4	10.2	28.6	0.5	1.0
	생활시설	16.0	32.0	10.0	38.0	2.0	2.0
	기타	10.3	38.5	12.8	30.8	5.1	2.6
시설유형	노인복지시설	24.4	30.9	8.1	33.3	0.8	2.4
	아동·청소년복지시설	17.4	34.8	13.0	30.4	4.3	0.0
	장애인복지시설	18.2	29.5	15.9	34.1	2.3	0.0
	지역복지시설	22.6	41.9	9.7	25.8	0.0	0.0
	기타	14.9	45.9	10.8	25.7	1.4	1.4
직원규모	5인 미만	30.2	25.6	14.0	25.6	4.7	0.0
	5인~10인 미만	15.8	39.5	15.8	26.3	2.6	0.0
	10인~20인 미만	18.5	33.8	7.7	36.9	1.5	1.5
	20인 이상	19.5	38.9	9.4	30.2	0.0	2.0
직무형태	정규직	23.7	33.8	13.0	27.5	0.5	1.4
	계약직	14.1	39.7	5.1	37.2	2.6	1.3
	일용직	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시간제	0.0	55.6	0.0	33.3	11.1	0.0
직위	최고관리자	41.5	13.8	9.2	33.8	0.0	1.5
	상급관리자	22.9	40.0	17.1	17.1	2.9	0.0
	중간관리자	23.4	34.0	17.0	23.4	0.0	2.1
	초급관리자	14.3	35.7	10.7	39.3	0.0	0.0
	기타	8.3	47.5	6.7	33.3	2.5	1.7
전체		20.3	35.9	10.5	30.5	1.4	1.4

- 교육 과정 중 가장 불편했던 점은 전체적으로 ‘교육장소의 부적정(장거리 위치 등)’이 27.8%로 가장 높고, 다음으로 ‘교육내용의 부실(현장과 이론의 괴리감)’ 24.4%, ‘기타’ 18.0%, ‘교육공간의 편의시설 부족’ 13.9%, ‘교육비용의 부담’ 8.8%, ‘강사의 역량 부족’ 3.7%, ‘교육운영주체의 준비 부족’ 3.4% 순으로 나타남
- 성별로는 남성은 ‘교육내용의 부실’과 ‘교육장소의 부적정’이 각각 28.0%로 가장 높고, 여성은 ‘교육장소의 부적정’이 27.7%로 가장 높았음
- 지역별로는 전주시는 ‘교육내용의 부실’이 29.7%, 군산시와 그 외 지역은 ‘교육장소의 부적정’이 각각 29.0%, 39.6%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설은 ‘교육장소의 부적정’이 각각 30.1%, 28.0%로 가장 높고, 기타는 ‘교육내용의 부실’과 ‘기타’가 각각 30.8%로 가장 높게 나타남

<표 5-9> 교육 과정 중 가장 불편했던 점

(단위 : %)

응답자 특성		교육내용의 부실 (현장과 이론의 괴리감)	강사의 역량 부족	교육비용의 부담	교육장소의 부적정 (장거리 위치 등)	교육공간의 편의시설 부족	교육운영 주체의 준비 부족	기타
성별	남자	28.0	2.4	4.9	28.0	11.0	1.2	24.4
	여자	23.0	4.2	10.3	27.7	15.0	4.2	15.5
지역	전주시	29.7	5.0	10.9	14.9	11.9	3.0	24.8
	군산시	19.4	4.3	8.6	29.0	15.1	6.5	17.2
	그 외 지역	23.8	2.0	6.9	39.6	14.9	1.0	11.9
시설형태	이용시설	23.8	2.9	10.2	30.1	13.6	2.4	17.0
	생활시설	22.0	6.0	4.0	28.0	22.0	6.0	12.0
	기타	30.8	5.1	7.7	15.4	5.1	5.1	30.8
시설유형	노인복지시설	22.0	4.9	9.8	29.3	16.3	3.3	14.6
	아동·청소년복지시설	34.8	0.0	8.7	34.8	8.7	4.3	8.7
	장애인복지시설	22.7	2.3	2.3	27.3	22.7	0.0	22.7
	지역복지시설	32.3	3.2	16.1	22.6	6.5	6.5	12.9
	기타	23.0	4.1	8.1	25.7	9.5	4.1	25.7
직원규모	5인 미만	20.9	7.0	14.0	32.6	4.7	0.0	20.9
	5인~10인 미만	21.1	7.9	7.9	31.6	15.8	5.3	10.5
	10인~20인 미만	26.2	1.5	12.3	20.0	16.9	3.1	20.0
	20인 이상	25.5	2.7	6.0	28.9	14.8	4.0	18.1
직무형태	정규직	26.6	4.8	8.2	28.0	12.1	2.4	17.9
	계약직	19.2	1.3	7.7	28.2	19.2	3.8	20.5
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	22.2	0.0	22.2	22.2	11.1	22.2	0.0
직위	최고관리자	21.5	7.7	4.6	30.8	10.8	1.5	23.1
	상급관리자	28.6	5.7	8.6	28.6	8.6	5.7	14.3
	중간관리자	31.9	6.4	12.8	27.7	8.5	0.0	12.8
	초급관리자	17.9	3.6	14.3	17.9	21.4	3.6	21.4
	기타	23.3	0.0	8.3	28.3	17.5	5.0	17.5
전체		24.4	3.7	8.8	27.8	13.9	3.4	18.0

- 가장 우선적으로 이용하고 싶은 교육 운영기관은 전체적으로 ‘소속 기관 자체 교육’과 ‘전북특별자치도사회서비스원 교육’이 각각 21.6%로 가장 높고, 다음으로 ‘직능단체·협회 등 관련 기관 교육’ 14.6%, ‘전북특별자치도 사회복지협의회 교육’ 9.3%, ‘장기요양요원지원센터 교육’ 7.6%, ‘중앙 단위 사회복지협의회 등 중앙기관 교육’ 7.3%, ‘한국보건복지인재원 교육’ 5.8%, ‘전북특별자치도 및 시·그 외 지역 주관 교육’ 5.0%, ‘지역사회서비스지원단 교육’ 4.7% 등의 순으로 나타남
- 성별로는 남성은 ‘전북특별자치도사회서비스원 교육’이 29.5%, 여성은 ‘소속 기관 자체 교육’이 24.3%로 가장 높게 나타남
- 지역별로는 전주시는 ‘전북특별자치도사회서비스원 교육’이 26.0%, 군산시는 ‘소속 기관 자체 교육’이 30.7%, 그 외 지역은 ‘전북특별자치도사회서비스원 교육’이 20.9%로 가장 높은 것으로 발견됨

<표 5-10> 가장 우선적으로 이용하고 싶은 교육 운영기관

(단위 : %)

응답자 특성		소속 기관 자체 교육	직능단체·협회 등 관련 기관 교육	전북특별자치도 사회복지협의회 교육	중앙 단위 사회복지협의회 등 중앙기관 교육	전북특별자치도 및 시·그 외 지역 주관 교육	전북특별자치도 사회복지서비스원 교육	한국 보건복지인재원 교육	지역사회 서비스지원단 교육	장기요양요원지원센터 교육	기타
성별	남자	13.6	23.9	8.0	5.7	3.4	29.5	5.7	3.4	3.4	3.4
	여자	24.3	11.4	9.8	7.8	5.5	18.8	5.9	5.1	9.0	2.4
지역	전주시	18.9	17.3	10.2	6.3	2.4	26.0	7.9	3.9	4.7	2.4
	군산시	30.7	7.9	9.9	4.0	5.0	16.8	4.0	2.0	16.8	3.0
	그 외 지역	16.5	17.4	7.8	11.3	7.8	20.9	5.2	7.8	2.6	2.6
시설형태	이용시설	21.0	16.8	7.6	8.4	5.5	18.5	7.1	5.0	7.1	2.9
	생활시설	21.7	10.0	15.0	5.0	5.0	23.3	5.0	3.3	10.0	1.7
	기타	24.4	8.9	11.1	4.4	2.2	35.6	0.0	4.4	6.7	2.2
시설유형	노인복지시설	24.8	12.1	10.1	5.4	4.7	18.1	4.7	2.0	16.1	2.0
	아동·청소년복지시설	26.9	19.2	11.5	3.8	3.8	19.2	7.7	7.7	0.0	0.0
	장애인복지시설	12.8	19.1	14.9	4.3	12.8	23.4	10.6	0.0	0.0	2.1
	지역복지시설	18.9	24.3	5.4	13.5	5.4	18.9	8.1	2.7	0.0	2.7
	기타	20.2	10.7	6.0	10.7	1.2	28.6	3.6	11.9	2.4	4.8
직원규모	5인 미만	14.0	14.0	9.3	7.0	0.0	27.9	2.3	23.3	0.0	2.3
	5인~10인 미만	19.0	14.3	7.1	0.0	9.5	33.3	7.1	4.8	4.8	0.0
	10인~20인 미만	28.9	10.8	8.4	10.8	6.0	19.3	7.2	1.2	4.8	2.4
	20인 이상	20.6	16.6	10.3	7.4	4.6	18.3	5.7	1.7	11.4	3.4
직무형태	정규직	16.3	18.8	10.0	9.6	5.9	22.2	6.3	3.8	3.8	3.3
	계약직	32.6	5.4	6.5	2.2	3.3	21.7	5.4	5.4	16.3	1.1
	일용직	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	36.4	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	18.2	18.2	0.0
직위	최고관리자	15.9	17.4	7.2	5.8	1.4	33.3	5.8	7.2	2.9	2.9
	상급관리자	9.8	17.1	14.6	7.3	2.4	19.5	9.8	7.3	7.3	4.9
	중간관리자	11.8	23.5	5.9	11.8	11.8	25.5	7.8	0.0	0.0	2.0
	초급관리자	27.3	24.2	9.1	12.1	3.0	12.1	3.0	3.0	3.0	3.0
	기타	29.5	7.4	10.1	5.4	5.4	17.4	4.7	4.7	13.4	2.0
전체		21.6	14.6	9.3	7.3	5.0	21.6	5.8	4.7	7.6	2.6

- 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도(교육과정)는 전체적으로 ‘만족’이 63.0%, ‘매우 만족’이 28.9%로 나타나 긍정 응답이 중심을 이루었으며, ‘불만족’은 6.4%, ‘매우 불만족’은 1.7%로 낮게 나타남. 이를 종합하면 ‘만족’은 91.8%(만족 63.0% + 매우 만족 28.9%)로 나타났고, ‘불만족’은 8.2%로 나타남
- 성별로는 남성의 만족이 93.2%로 여성 91.4%보다 높고, 지역별로는 군산시가 95.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 만족이 95.0%로 가장 높고, 이용시설의 불만족이 9.2%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 10인~20인 미만의 만족이 94.0%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 92.6%, 5인 미만 88.4%, 5인~10인 미만 88.1% 순으로 나타남

<표 5-11> 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육과정)

(단위 : %)

응답자 특성		① 매우 불만족	② 불만족	③ 만족	④ 매우 만족	종합	
						불만족 (①+②)	만족 (③ +④)
성별	남자	1.1	5.7	59.1	34.1	6.8	93.2
	여자	2.0	6.7	64.3	27.1	8.6	91.4
지역	전주시	0.8	7.1	62.2	29.9	7.9	92.1
	군산시	3.0	2.0	66.3	28.7	5.0	95.0
	그 외 지역	1.7	9.6	60.9	27.8	11.3	88.7
시설형태	이용시설	1.7	7.6	64.3	26.5	9.2	90.8
	생활시설	1.7	3.3	63.3	31.7	5.0	95.0
	기타	2.2	4.4	55.6	37.8	6.7	93.3
시설유형	노인복지시설	2.0	3.4	63.8	30.9	5.4	94.6
	아동·청소년복지시설	3.8	3.8	73.1	19.2	7.7	92.3
	장애인복지시설	2.1	10.6	59.6	27.7	12.8	87.2
	지역복지시설	0.0	16.2	67.6	16.2	16.2	83.8
	기타	1.2	6.0	58.3	34.5	7.1	92.9
직원규모	5인 미만	7.0	4.7	51.2	37.2	11.6	88.4
	5인~10인 미만	2.4	9.5	73.8	14.3	11.9	88.1
	10인~20인 미만	0.0	6.0	59.0	34.9	6.0	94.0
	20인 이상	1.1	6.3	65.1	27.4	7.4	92.6
직무형태	정규직	1.7	8.4	60.7	29.3	10.0	90.0
	계약직	2.2	2.2	68.5	27.2	4.3	95.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	2.9	1.4	56.5	39.1	4.3	95.7
	상급관리자	4.9	14.6	61.0	19.5	19.5	80.5
	중간관리자	0.0	11.8	64.7	23.5	11.8	88.2
	초급관리자	0.0	12.1	66.7	21.2	12.1	87.9
	기타	1.3	3.4	65.1	30.2	4.7	95.3
전체		1.7	6.4	63.0	28.9	8.2	91.8

- 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도(교육내용)는 전체적으로 '만족'이 64.1%, '매우 만족'이 29.7%로 나타나 전반적으로 긍정 평가가 우세하였고, '불만족'은 5.2%, '매우 불만족'은 0.9%로 나타남. 이를 종합하면 '만족'은 93.9%(만족 64.1% + 매우 만족 29.7%)로 나타났고, '불만족'은 6.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 만족이 94.5%로 남성 92.0%보다 높고, 지역별로는 군산시가 95.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타가 95.6%로 가장 높고, 그 다음으로 생활시설이 95.0%, 이용시설이 93.3% 순으로 높게 발견됨
- 직원규모별로는 5인~10인 미만과 10인~20인 미만의 만족이 각각 95.2%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 93.7%, 5인 미만 90.7% 순으로 나타남
- 직위별로는 최고관리자의 만족이 95.7%로 가장 높고, 다음으로 기타 95.3%, 초급관리자 93.9%, 중간관리자 92.2%, 상급관리자 87.8% 순으로 나타남

<표 5-12> 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육내용)

(단위 : %)

응답자 특성		① 매우 불만족	② 불만족	③ 만족	④ 매우 만족	종합	
						불만족 (①+②)	만족 (③ +④)
성별	남자	1.1	6.8	56.8	35.2	8.0	92.0
	여자	0.8	4.7	66.7	27.8	5.5	94.5
지역	전주시	0.0	7.1	61.4	31.5	7.1	92.9
	군산시	2.0	3.0	68.3	26.7	5.0	95.0
	그 외 지역	0.9	5.2	63.5	30.4	6.1	93.9
시설형태	이용시설	1.3	5.5	65.1	28.2	6.7	93.3
	생활시설	0.0	5.0	61.7	33.3	5.0	95.0
	기타	0.0	4.4	62.2	33.3	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	2.0	3.4	64.4	30.2	5.4	94.6
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	69.2	23.1	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	6.4	66.0	27.7	6.4	93.6
	지역복지시설	0.0	10.8	67.6	21.6	10.8	89.2
	기타	0.0	4.8	59.5	35.7	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	2.3	7.0	53.5	37.2	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	4.8	76.2	19.0	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	4.8	60.2	34.9	4.8	95.2
	20인 이상	1.1	5.1	65.7	28.0	6.3	93.7
직무형태	정규직	0.8	6.3	61.5	31.4	7.1	92.9
	계약직	1.1	3.3	71.7	23.9	4.3	95.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	54.5	45.5	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	2.9	53.6	42.0	4.3	95.7
	상급관리자	2.4	9.8	61.0	26.8	12.2	87.8
	중간관리자	0.0	7.8	68.6	23.5	7.8	92.2
	초급관리자	0.0	6.1	72.7	21.2	6.1	93.9
	기타	0.7	4.0	66.4	28.9	4.7	95.3
전체		0.9	5.2	64.1	29.7	6.1	93.9

- 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도(교육방식)는 전체적으로 '만족'이 63.8%, '매우 만족'이 28.9%로 나타났으며, '불만족'은 6.1%, '매우 불만족'은 1.2%로 종합하면 교육방식에 대한 '만족'은 92.7%, '불만족'은 7.3%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 만족이 93.2%로 여성 92.5%보다 높고, 지역별로는 군산시가 95.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 만족이 95.6%로 가장 높고, 이용시설의 불만족이 8.0%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 20인 이상의 만족이 94.3%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 92.8%, 5인 미만 90.7%, 5인~10인 미만 88.1% 순으로 나타남. 반면 불만족은 5인~10인 미만 11.9%, 5인 미만 9.3%, 10인~20인 미만 7.2%, 20인 이상 5.7% 순으로 나타남
- 직위별로는 기타의 만족이 95.3%로 가장 높고, 다음으로 중간관리자 94.1%, 초급관리자 93.9%, 최고관리자 92.8%, 상급관리자 80.5% 순으로 상급관리자의 만족도가 상대적으로 낮게 나타남

<표 5-13> 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육방식)

(단위 : %)

응답자 특성		① 매우 불만족	② 불만족	③ 만족	④ 매우 만족	종합	
						불만족 (①+②)	만족 (③ +④)
성별	남자	1.1	5.7	60.2	33.0	6.8	93.2
	여자	1.2	6.3	65.1	27.5	7.5	92.5
지역	전주시	0.0	7.1	63.8	29.1	7.1	92.9
	군산시	2.0	3.0	68.3	26.7	5.0	95.0
	그 외 지역	1.7	7.8	60.0	30.4	9.6	90.4
시설형태	이용시설	1.7	6.3	65.1	26.9	8.0	92.0
	생활시설	0.0	6.7	63.3	30.0	6.7	93.3
	기타	0.0	4.4	57.8	37.8	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	2.0	3.4	63.1	31.5	5.4	94.6
	아동·청소년복지시설	3.8	7.7	69.2	19.2	11.5	88.5
	장애인복지시설	0.0	8.5	68.1	23.4	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	13.5	67.6	18.9	13.5	86.5
	기타	0.0	6.0	59.5	34.5	6.0	94.0
직원규모	5인 미만	2.3	7.0	55.8	34.9	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	11.9	69.0	19.0	11.9	88.1
	10인~20인 미만	1.2	6.0	59.0	33.7	7.2	92.8
	20인 이상	1.1	4.6	66.9	27.4	5.7	94.3
직무형태	정규직	0.8	7.1	61.1	31.0	7.9	92.1
	계약직	2.2	4.3	70.7	22.8	6.5	93.5
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	5.8	53.6	39.1	7.2	92.8
	상급관리자	2.4	17.1	53.7	26.8	19.5	80.5
	중간관리자	0.0	5.9	68.6	25.5	5.9	94.1
	초급관리자	0.0	6.1	72.7	21.2	6.1	93.9
	기타	1.3	3.4	67.8	27.5	4.7	95.3
전체		1.2	6.1	63.8	28.9	7.3	92.7

- 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도(교육강사)는 전체적으로 '만족'이 65.3%로 가장 높고, '매우 만족'도 28.9%로 높게 나타난 반면, '불만족'은 4.7%, '매우 불만족'은 1.2%에 그침. 이를 종합하면 교육강사에 대한 '만족'은 94.2%(만족 65.3% + 매우 만족 28.9%)로 매우 높게 나타났고, '불만족'은 5.8%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 만족이 94.5%로 남성 93.2%보다 높고, 지역별로는 군산시가 95.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 만족이 96.7%로 가장 높고, 이용시설의 불만족이 6.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 5인~10인 미만의 만족이 95.2%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 94.9%, 10인~20인 미만 94.0%, 5인 미만 90.7% 순으로 나타남
- 교육강사 만족도는 직위별로 기타가 96.6%로 가장 높고, 다음으로 최고관리자 94.2%, 중간관리자 94.1%, 초급관리자 90.9%, 상급관리자 87.8% 순으로 나타남

<표 5-14> 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육강사)

(단위 : %)

응답자 특성		① 매우 불만족	② 불만족	③ 만족	④ 매우 만족	종합	
						불만족 (①+②)	만족 (③ +④)
성별	남자	1.1	5.7	59.1	34.1	6.8	93.2
	여자	1.2	4.3	67.5	27.1	5.5	94.5
지역	전주시	0.0	7.1	62.2	30.7	7.1	92.9
	군산시	3.0	2.0	69.3	25.7	5.0	95.0
	그 외 지역	0.9	4.3	65.2	29.6	5.2	94.8
시설형태	이용시설	1.7	5.0	65.5	27.7	6.7	93.3
	생활시설	0.0	3.3	66.7	30.0	3.3	96.7
	기타	0.0	4.4	62.2	33.3	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	2.0	2.0	65.1	30.9	4.0	96.0
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	73.1	19.2	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	8.5	66.0	25.5	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	8.1	75.7	16.2	8.1	91.9
	기타	1.2	4.8	58.3	35.7	6.0	94.0
직원규모	5인 미만	4.7	4.7	55.8	34.9	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	4.8	73.8	21.4	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	6.0	62.7	31.3	6.0	94.0
	20인 이상	1.1	4.0	66.9	28.0	5.1	94.9
직무형태	정규직	1.3	5.9	63.2	29.7	7.1	92.9
	계약직	1.1	2.2	70.7	26.1	3.3	96.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	2.9	2.9	55.1	39.1	5.8	94.2
	상급관리자	2.4	9.8	58.5	29.3	12.2	87.8
	중간관리자	0.0	5.9	72.5	21.6	5.9	94.1
	초급관리자	0.0	9.1	69.7	21.2	9.1	90.9
	기타	0.7	2.7	68.5	28.2	3.4	96.6
전체		1.2	4.7	65.3	28.9	5.8	94.2

- 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도(교육공간)는 전체적으로 '만족'이 64.1%, '매우 만족'이 26.8%로 나타났으며, '불만족'은 7.6%, '매우 불만족'은 1.5%로 나타남. 다른 만족도 항목에 비해 상대적으로 부정 응답 비중이 조금 더 있는 편이지만, 종합하면 여전히 '만족'은 91.0%로 높고, '불만족'은 9.0%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 만족이 91.8%로 남성 88.6%보다 높고, 지역별로는 군산시가 94.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 만족이 96.7%로 가장 높고, 이용시설의 불만족이 10.9%로 가장 높게 발견됨
- 직원규모별로는 20인 이상의 만족이 93.1%로 가장 높고, 다음으로 5인~10인 미만 90.5%, 10인~20인 미만 90.4%, 5인 미만 83.7% 순으로 나타남

<표 5-15> 전북자치도 제공 사회서비스 종사자 대상 교육 만족도 (교육공간)

(단위 : %)

응답자 특성		① 매우 불만족	② 불만족	③ 만족	④ 매우 만족	종합	
						불만족 (①+②)	만족 (③ +④)
성별	남자	3.4	8.0	55.7	33.0	11.4	88.6
	여자	0.8	7.5	67.1	24.7	8.2	91.8
지역	전주시	0.8	10.2	62.2	26.8	11.0	89.0
	군산시	2.0	4.0	64.4	29.7	5.9	94.1
	그 외 지역	1.7	7.8	66.1	24.3	9.6	90.4
시설형태	이용시설	2.1	8.8	64.7	24.4	10.9	89.1
	생활시설	0.0	3.3	61.7	35.0	3.3	96.7
	기타	0.0	6.7	64.4	28.9	6.7	93.3
시설유형	노인복지시설	2.7	5.4	61.1	30.9	8.1	91.9
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	69.2	23.1	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	14.9	61.7	23.4	14.9	85.1
	지역복지시설	2.7	10.8	67.6	18.9	13.5	86.5
	기타	0.0	6.0	67.9	26.2	6.0	94.0
직원규모	5인 미만	2.3	14.0	58.1	25.6	16.3	83.7
	5인~10인 미만	0.0	9.5	71.4	19.0	9.5	90.5
	10인~20인 미만	1.2	8.4	57.8	32.5	9.6	90.4
	20인 이상	1.7	5.1	66.9	26.3	6.9	93.1
직무형태	정규직	1.7	7.9	63.6	26.8	9.6	90.4
	계약직	1.1	7.6	65.2	26.1	8.7	91.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	7.2	58.0	33.3	8.7	91.3
	상급관리자	4.9	9.8	61.0	24.4	14.6	85.4
	중간관리자	2.0	9.8	68.6	19.6	11.8	88.2
	초급관리자	0.0	15.2	66.7	18.2	15.2	84.8
	기타	0.7	4.7	65.8	28.9	5.4	94.6
전체		1.5	7.6	64.1	26.8	9.0	91.0

- 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식(교육콘텐츠 전문성)은 전체적으로 '그렇다'가 66.2%, '매우 그렇다'가 28.3%로 나타나 교육콘텐츠의 전문성에 대해 대체로 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타남. 반면 '그렇지 않다'는 5.2%, '전혀 그렇지 않다'는 0.3%로 낮게 나타났으며, 종합하면 '그렇다'는 94.5%(그렇다 66.2% + 매우 그렇다 28.3%), '그렇지 않다'는 5.5%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 95.3%로 남성 92.0%보다 높고, 지역별로는 군산시가 96.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 긍정 인식이 98.3%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 7.1%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 5인 미만의 만족이 95.3%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 94.9%, 10인~20인 미만 94.0%, 5인~10인 미만 92.9% 순으로 나타남
- 직위별 교육콘텐츠 전문성 인식은 기타가 98.0%로 가장 높고, 다음으로 최고관리자 94.2%, 초급관리자 93.9%, 중간관리자 92.2%, 상급관리자 85.4% 순으로 전반적으로 교육콘텐츠의 전문성에 대해 긍정적으로 인식

<표 5-16> 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (교육콘텐츠 전문성)

(단위 : %)

	응답자 특성	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	0.0	8.0	56.8	35.2	8.0	92.0
	여자	0.4	4.3	69.4	25.9	4.7	95.3
지역	전주시	0.0	5.5	65.4	29.1	5.5	94.5
	군산시	0.0	4.0	69.3	26.7	4.0	96.0
	그 외 지역	0.9	6.1	64.3	28.7	7.0	93.0
시설형태	이용시설	0.4	6.7	65.5	27.3	7.1	92.9
	생활시설	0.0	1.7	70.0	28.3	1.7	98.3
	기타	0.0	2.2	64.4	33.3	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.0	4.0	63.8	32.2	4.0	96.0
	아동·청소년복지시설	3.8	7.7	73.1	15.4	11.5	88.5
	장애인복지시설	0.0	2.1	74.5	23.4	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	16.2	67.6	16.2	16.2	83.8
	기타	0.0	3.6	63.1	33.3	3.6	96.4
직원규모	5인 미만	0.0	4.7	60.5	34.9	4.7	95.3
	5인~10인 미만	0.0	7.1	76.2	16.7	7.1	92.9
	10인~20인 미만	1.2	4.8	59.0	34.9	6.0	94.0
	20인 이상	0.0	5.1	68.6	26.3	5.1	94.9
직무형태	정규직	0.0	5.9	65.7	28.5	5.9	94.1
	계약직	1.1	4.3	68.5	26.1	5.4	94.6
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	54.5	45.5	0.0	100.0
직위	최고관리자	0.0	5.8	60.9	33.3	5.8	94.2
	상급관리자	0.0	14.6	53.7	31.7	14.6	85.4
	중간관리자	0.0	7.8	68.6	23.5	7.8	92.2
	초급관리자	0.0	6.1	72.7	21.2	6.1	93.9
	기타	0.7	1.3	69.8	28.2	2.0	98.0
	전체	0.3	5.2	66.2	28.3	5.5	94.5

- 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식(교육콘텐츠 다양성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 61.2%, ‘매우 그렇다’가 26.8%로 나타나 긍정 응답이 우세하였으나, 앞선 전문성 항목보다는 다소 낮은 수준으로 나타남. ‘그렇지 않다’는 11.4%, ‘전혀 그렇지 않다’는 0.6%로 나타났으며, 종합하면 ‘그렇다’는 88.0%, ‘그렇지 않다’는 12.0%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 88.2%로 남성 87.5%보다 높고, 지역별로는 군산시가 92.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 95.6%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 14.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 20인 이상 89.7%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 88.4%, 10인~20인 미만 88.0%, 5인~10인 미만 81.0% 순으로 나타남

<표 5-17> 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (교육콘텐츠 다양성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	1.1	11.4	52.3	35.2	12.5	87.5
	여자	0.4	11.4	64.3	23.9	11.8	88.2
지역	전주시	0.0	15.7	56.7	27.6	15.7	84.3
	군산시	0.0	7.9	64.4	27.7	7.9	92.1
	그 외 지역	1.7	9.6	63.5	25.2	11.3	88.7
시설형태	이용시설	0.8	13.4	58.8	26.9	14.3	85.7
	생활시설	0.0	8.3	66.7	25.0	8.3	91.7
	기타	0.0	4.4	66.7	28.9	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	0.7	9.4	59.1	30.9	10.1	89.9
	아동·청소년복지시설	0.0	23.1	57.7	19.2	23.1	76.9
	장애인복지시설	0.0	10.6	66.0	23.4	10.6	89.4
	지역복지시설	2.7	21.6	62.2	13.5	24.3	75.7
	기타	0.0	7.1	63.1	29.8	7.1	92.9
직원규모	5인 미만	0.0	11.6	55.8	32.6	11.6	88.4
	5인~10인 미만	0.0	19.0	61.9	19.0	19.0	81.0
	10인~20인 미만	1.2	10.8	57.8	30.1	12.0	88.0
	20인 이상	0.6	9.7	64.0	25.7	10.3	89.7
직무형태	정규직	0.8	12.1	59.4	27.6	13.0	87.0
	계약직	0.0	10.9	65.2	23.9	10.9	89.1
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	0.0	8.7	59.4	31.9	8.7	91.3
	상급관리자	2.4	14.6	51.2	31.7	17.1	82.9
	중간관리자	0.0	9.8	68.6	21.6	9.8	90.2
	초급관리자	0.0	30.3	48.5	21.2	30.3	69.7
	기타	0.7	8.1	65.1	26.2	8.7	91.3
전체		0.6	11.4	61.2	26.8	12.0	88.0

- 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식(직급 분포)은 전체적으로 '그렇다'가 56.5%, '매우 그렇다'가 25.4%로 나타났으며, '그렇지 않다'는 16.6%, '전혀 그렇지 않다'는 1.5%로 나타남. 다른 콘텐츠 인식 항목에 비해 부정 응답 비중이 상대적으로 높게 나타난 편이며, 종합하면 '그렇다'는 81.9%, '그렇지 않다'는 18.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 82.4%로 남성 80.7%보다 높고, 지역별로는 군산시가 90.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 93.3%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 20.6%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 86.7%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 84.0%, 5인 미만 76.7%, 5인~10인 미만 69.0% 순으로 나타남
- 직위별 교육콘텐츠 인식은 기타가 89.9%로 가장 높고, 다음으로 중간관리자 84.3%, 초급관리자 78.8%, 최고관리자 72.5%, 상급관리자 68.3% 순으로 나타남

〈표 5-18〉 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (직급 분포)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	1.1	18.2	52.3	28.4	19.3	80.7
	여자	1.6	16.1	58.0	24.3	17.6	82.4
지역	전주시	0.8	20.5	52.8	26.0	21.3	78.7
	군산시	0.0	9.9	64.4	25.7	9.9	90.1
	그 외 지역	3.5	18.3	53.9	24.3	21.7	78.3
시설형태	이용시설	1.7	18.9	54.2	25.2	20.6	79.4
	생활시설	1.7	15.0	61.7	21.7	16.7	83.3
	기타	0.0	6.7	62.2	31.1	6.7	93.3
시설유형	노인복지시설	0.0	13.4	58.4	28.2	13.4	86.6
	아동·청소년복지시설	3.8	19.2	53.8	23.1	23.1	76.9
	장애인복지시설	8.5	19.1	55.3	17.0	27.7	72.3
	지역복지시설	0.0	27.0	56.8	16.2	27.0	73.0
	기타	0.0	15.5	54.8	29.8	15.5	84.5
직원규모	5인 미만	4.7	18.6	41.9	34.9	23.3	76.7
	5인~10인 미만	2.4	28.6	52.4	16.7	31.0	69.0
	10인~20인 미만	1.2	12.0	59.0	27.7	13.3	86.7
	20인 이상	0.6	15.4	60.0	24.0	16.0	84.0
직무형태	정규직	1.3	18.4	55.2	25.1	19.7	80.3
	계약직	2.2	14.1	58.7	25.0	16.3	83.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	26.1	46.4	26.1	27.5	72.5
	상급관리자	0.0	31.7	36.6	31.7	31.7	68.3
	중간관리자	2.0	13.7	62.7	21.6	15.7	84.3
	초급관리자	6.1	15.2	60.6	18.2	21.2	78.8
	기타	0.7	9.4	63.8	26.2	10.1	89.9
전체		1.5	16.6	56.6	25.4	18.1	81.9

- 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식(정책환경 반영도)은 전체적으로 ‘그렇다’가 63.6%, ‘매우 그렇다’가 26.8%로 나타나 긍정 응답이 높게 나타났고, ‘그렇지 않다’는 8.7%, ‘전혀 그렇지 않다’는 0.9%로 나타남. 종합하면 ‘그렇다’는 90.4%, ‘그렇지 않다’는 9.6%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 91.4%로 남성 87.5%보다 높고, 지역별로는 군산시가 95.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 95.6%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 11.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 92.8%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 90.7%, 20인 이상 89.7%, 5인~10인 미만 88.1% 순으로 나타남

<표 5-19> 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (정책환경 반영도)

(단위 : %)

	응답자 특성	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	2.3	10.2	53.4	34.1	12.5	87.5
	여자	0.4	8.2	67.1	24.3	8.6	91.4
지역	전주시	0.8	11.0	61.4	26.8	11.8	88.2
	군산시	0.0	5.0	69.3	25.7	5.0	95.0
	그 외 지역	1.7	9.6	60.9	27.8	11.3	88.7
시설형태	이용시설	0.8	10.5	62.2	26.5	11.3	88.7
	생활시설	1.7	5.0	70.0	23.3	6.7	93.3
	기타	0.0	4.4	62.2	33.3	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	1.3	7.4	62.4	28.9	8.7	91.3
	아동·청소년복지시설	0.0	11.5	65.4	23.1	11.5	88.5
	장애인복지시설	2.1	6.4	68.1	23.4	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	13.5	73.0	13.5	13.5	86.5
	기타	0.0	9.5	58.3	32.1	9.5	90.5
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	51.2	39.5	9.3	90.7
	5인~10인 미만	2.4	9.5	69.0	19.0	11.9	88.1
	10인~20인 미만	0.0	7.2	63.9	28.9	7.2	92.8
	20인 이상	1.1	9.1	65.1	24.6	10.3	89.7
직무형태	정규직	1.3	9.2	63.2	26.4	10.5	89.5
	계약직	0.0	7.6	65.2	27.2	7.6	92.4
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	54.5	36.4	9.1	90.9
직위	최고관리자	1.4	10.1	55.1	33.3	11.6	88.4
	상급관리자	0.0	17.1	56.1	26.8	17.1	82.9
	중간관리자	0.0	7.8	72.5	19.6	7.8	92.2
	초급관리자	6.1	9.1	63.6	21.2	15.2	84.8
	기타	0.0	6.0	66.4	27.5	6.0	94.0
	전체	0.9	8.7	63.6	26.8	9.6	90.4

- 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식(직무역량 강화 기여도)은 전체적으로 '그렇다'가 65.9%, '매우 그렇다'가 29.2%로 나타남. '그렇지 않다'는 4.1%, '전혀 그렇지 않다'는 0.9%로 낮게 나타났으며, 종합하면 '그렇다'는 95.0%, '그렇지 않다'는 5.0%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 95.3%로 남성 94.3%보다 높고, 지역별로는 군산시가 98.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 긍정 인식이 98.3%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 6.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 20인 이상이 95.4%로 가장 높고, 다음으로 5인~10인 미만과 10인~20인 미만이 각각 95.2%, 5인 미만 93.0% 순으로 나타남

<표 5-20> 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠 인식 (직무역량 강화 기여도)

(단위 : %)

	응답자 특성	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	0.0	5.7	54.5	39.8	5.7	94.3
	여자	1.2	3.5	69.8	25.5	4.7	95.3
지역	전주시	0.0	4.7	66.9	28.3	4.7	95.3
	군산시	0.0	2.0	68.3	29.7	2.0	98.0
	그 외 지역	2.6	5.2	62.6	29.6	7.8	92.2
시설형태	이용시설	0.8	5.5	66.0	27.7	6.3	93.7
	생활시설	1.7	0.0	66.7	31.7	1.7	98.3
	기타	0.0	2.2	64.4	33.3	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.0	4.0	61.7	34.2	4.0	96.0
	아동·청소년복지시설	0.0	3.8	73.1	23.1	3.8	96.2
	장애인복지시설	4.3	6.4	61.7	27.7	10.6	89.4
	지역복지시설	0.0	5.4	81.1	13.5	5.4	94.6
	기타	1.2	2.4	66.7	29.8	3.6	96.4
직원규모	5인 미만	2.3	4.7	55.8	37.2	7.0	93.0
	5인~10인 미만	0.0	4.8	71.4	23.8	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	4.8	66.3	28.9	4.8	95.2
	20인 이상	1.1	3.4	66.9	28.6	4.6	95.4
직무형태	정규직	0.8	4.6	65.7	28.9	5.4	94.6
	계약직	1.1	3.3	67.4	28.3	4.3	95.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	54.5	45.5	0.0	100.0
직위	최고관리자	0.0	2.9	59.4	37.7	2.9	97.1
	상급관리자	0.0	9.8	58.5	31.7	9.8	90.2
	중간관리자	2.0	2.0	74.5	21.6	3.9	96.1
	초급관리자	3.0	6.1	66.7	24.2	9.1	90.9
	기타	0.7	3.4	67.8	28.2	4.0	96.0
	전체	0.9	4.1	65.9	29.2	5.0	95.0

- 사회서비스 종사자 교육과정 운영의 한계점은 전체적으로 ‘일회성·단발성 교육 위주의 편성’이 31.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘이론 위주의 강의로 현장 적용성 부족’ 25.1%, ‘직급·경력별 체계적인 단계별 과정 부재’ 23.0%, ‘최신 정책·제도 변화 등을 반영한 교육 부재’ 15.5%, ‘기타’ 5.2% 순으로 나타남
- 성별·지역별로는 남성은 ‘직급·경력별 체계적인 단계별 과정 부재’가 30.7%로 가장 높고, 여성은 ‘일회성·단발성 교육 위주의 편성’이 33.3%로 가장 높게 나타남.
- 지역별로는 전주시는 ‘일회성·단발성 교육 위주의 편성’과 ‘직급·경력별 체계적인 단계별 과정 부재’가 각각 33.9%, 29.9%로 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설과 이용시설과 기타 모두 ‘일회성·단발성 교육 위주의 편성’이 각각 33.3%, 31.5%로 가장 높게 나타났고, 기타는 공동으로 ‘이론 위주의 강의로 현장 적용성 부족’이 26.7%로 가장 높게 나타남

<표 5-21> 사회서비스 종사자 교육과정 운영의 한계점

(단위 : %)

	응답자 특성	일회성·단발성 교육 위주의 편성	직급·경력별 체계적인 단계별 과정 부재	최신 정책 기조(고도화, 통합돌봄 등) 반영 미흡	이론 위주의 강의로 현장 적용성 부족	기타
성별	남자	25.0	30.7	13.6	26.1	4.5
	여자	33.3	20.4	16.1	24.7	5.5
지역	전주시	33.9	29.9	10.2	21.3	4.7
	군산시	24.8	15.8	21.8	31.7	5.9
	그 외 지역	33.9	21.7	15.7	23.5	5.2
시설형태	이용시설	31.5	24.8	16.0	23.5	4.2
	생활시설	33.3	21.7	13.3	30.0	1.7
	기타	26.7	15.6	15.6	26.7	15.6
시설유형	노인복지시설	30.2	20.8	18.1	26.2	4.7
	아동·청소년복지시설	19.2	38.5	19.2	23.1	0.0
	장애인복지시설	40.4	25.5	12.8	21.3	0.0
	지역복지시설	35.1	29.7	13.5	13.5	8.1
	기타	29.8	17.9	11.9	31.0	9.5
직원규모	5인 미만	27.9	27.9	11.6	23.3	9.3
	5인~10인 미만	23.8	35.7	23.8	16.7	0.0
	10인~20인 미만	28.9	21.7	12.0	32.5	4.8
	20인 이상	34.9	19.4	16.0	24.0	5.7
직무형태	정규직	32.6	24.3	14.6	22.6	5.9
	계약직	28.3	21.7	17.4	28.3	4.3
	일용직	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	18.2	9.1	18.2	54.5	0.0
직위	최고관리자	24.6	29.0	20.3	18.8	7.2
	상급관리자	26.8	24.4	14.6	26.8	7.3
	중간관리자	39.2	25.5	11.8	19.6	3.9
	초급관리자	42.4	24.2	6.1	24.2	3.0
	기타	30.2	18.8	16.8	29.5	4.7
	전체	31.2	23.0	15.5	25.1	5.2

- 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식(정책환경 변화 이해도)은 전체적으로 '그렇다'가 63.6%, '매우 그렇다'가 17.8%로 나타나 긍정 응답이 우세하였고, '그렇지 않다'는 17.5%, '전혀 그렇지 않다'는 1.2%로 나타남. 이를 종합하면 '그렇다'는 81.3%로 나타났고, '그렇지 않다'는 18.7%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 83.9%로 남성 73.9%보다 높고, 지역별로는 군산시가 88.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 88.9%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 21.0%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 5인 미만 90.7%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 83.1%, 20인 이상 79.4%, 5인~10인 미만 76.2% 순으로 나타남

<표 5-22> 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (정책환경 변화 이해도)

(단위 : %)

	응답자 특성	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	1.1	25.0	54.5	19.3	26.1	73.9
	여자	1.2	14.9	66.7	17.3	16.1	83.9
지역	전주시	0.8	19.7	65.4	14.2	20.5	79.5
	군산시	1.0	10.9	64.4	23.8	11.9	88.1
	그 외 지역	1.7	20.9	60.9	16.5	22.6	77.4
시설형태	이용시설	0.8	20.2	61.8	17.2	21.0	79.0
	생활시설	1.7	13.3	70.0	15.0	15.0	85.0
	기타	2.2	8.9	64.4	24.4	11.1	88.9
시설유형	노인복지시설	0.7	12.8	67.8	18.8	13.4	86.6
	아동·청소년복지시설	3.8	23.1	57.7	15.4	26.9	73.1
	장애인복지시설	0.0	21.3	68.1	10.6	21.3	78.7
	지역복지시설	0.0	35.1	54.1	10.8	35.1	64.9
	기타	2.4	14.3	59.5	23.8	16.7	83.3
직원규모	5인 미만	2.3	7.0	60.5	30.2	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	23.8	61.9	14.3	23.8	76.2
	10인~20인 미만	1.2	15.7	60.2	22.9	16.9	83.1
	20인 이상	1.1	19.4	66.3	13.1	20.6	79.4
직무형태	정규직	1.3	19.7	61.9	17.2	20.9	79.1
	계약직	1.1	13.0	67.4	18.5	14.1	85.9
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	63.6	27.3	9.1	90.9
직위	최고관리자	2.9	17.4	56.5	23.2	20.3	79.7
	상급관리자	2.4	29.3	51.2	17.1	31.7	68.3
	중간관리자	0.0	19.6	66.7	13.7	19.6	80.4
	초급관리자	0.0	30.3	66.7	3.0	30.3	69.7
	기타	0.7	10.7	68.5	20.1	11.4	88.6
전체		1.2	17.5	63.6	17.8	18.7	81.3

- 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식(현재 직무수행 능력)은 전체적으로 ‘그렇다’가 69.4%, ‘매우 그렇다’가 22.4%로 나타나 긍정 응답 비중이 매우 높게 나타났다으며, ‘그렇지 않다’는 7.9%, ‘전혀 그렇지 않다’는 0.3%로 나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 91.8%(그렇다 69.4% + 매우 그렇다 22.4%)로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 8.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 93.7%로 남성 86.4%보다 높고, 지역별로는 군산시가 98.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 긍정 인식이 96.7%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 9.2%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 5인~10인 미만 95.2%, 10인~20인 미만 92.8%, 20인 이상 90.9%, 5인 미만 90.7% 순으로 높음

<표 5-23> 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (현재 직무수행 능력)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	0.0	13.6	63.6	22.7	13.6	86.4
	여자	0.4	5.9	71.4	22.4	6.3	93.7
지역	전주시	0.8	9.4	70.9	18.9	10.2	89.8
	군산시	0.0	2.0	69.3	28.7	2.0	98.0
	그 외 지역	0.0	11.3	67.8	20.9	11.3	88.7
시설형태	이용시설	0.4	8.8	68.1	22.7	9.2	90.8
	생활시설	0.0	3.3	80.0	16.7	3.3	96.7
	기타	0.0	8.9	62.2	28.9	8.9	91.1
시설유형	노인복지시설	0.0	6.0	71.1	22.8	6.0	94.0
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	73.1	19.2	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	10.6	72.3	17.0	10.6	89.4
	지역복지시설	0.0	16.2	73.0	10.8	16.2	83.8
	기타	1.2	6.0	61.9	31.0	7.1	92.9
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	48.8	41.9	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	4.8	81.0	14.3	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	7.2	69.9	22.9	7.2	92.8
	20인 이상	0.6	8.6	71.4	19.4	9.1	90.9
직무형태	정규직	0.4	8.4	69.0	22.2	8.8	91.2
	계약직	0.0	7.6	69.6	22.8	7.6	92.4
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	5.8	65.2	27.5	7.2	92.8
	상급관리자	0.0	14.6	68.3	17.1	14.6	85.4
	중간관리자	0.0	9.8	74.5	15.7	9.8	90.2
	초급관리자	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
	기타	0.0	6.0	67.1	26.8	6.0	94.0
전체		0.3	7.9	69.4	22.4	8.2	91.8

- 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식(미래 환경 변화 대응성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 58.6%, ‘매우 그렇다’가 17.5로 나타났으며, ‘그렇지 않다’는 21.9%, ‘전혀 그렇지 않다’는 2.0%로 나타남. 다른 직무 전문성 수준 인식 항목과 비교하면 상대적으로 부정 응답 비중이 높은 편이며, 이를 종합하면 ‘그렇다’는 76.1%, ‘그렇지 않다’는 23.9%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 78.4%로 남성 69.3%보다 높고, 지역별로는 군산시가 85.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 84.4%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 27.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 80.7%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 79.1%, 20인 이상 74.9%, 5인~10인 미만 69.0% 순으로 나타남

<표 5-24> 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (미래 환경 변화 대응성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	2.3	28.4	51.1	18.2	30.7	69.3
	여자	2.0	19.6	61.2	17.3	21.6	78.4
지역	전주시	1.6	24.4	60.6	13.4	26.0	74.0
	군산시	1.0	13.9	64.4	20.8	14.9	85.1
	그 외 지역	3.5	26.1	51.3	19.1	29.6	70.4
시설형태	이용시설	2.1	25.2	54.6	18.1	27.3	72.7
	생활시설	3.3	13.3	70.0	13.3	16.7	83.3
	기타	0.0	15.6	64.4	20.0	15.6	84.4
시설유형	노인복지시설	1.3	14.8	65.8	18.1	16.1	83.9
	아동·청소년복지시설	3.8	26.9	61.5	7.7	30.8	69.2
	장애인복지시설	2.1	29.8	55.3	12.8	31.9	68.1
	지역복지시설	2.7	35.1	54.1	8.1	37.8	62.2
	기타	2.4	22.6	48.8	26.2	25.0	75.0
직원규모	5인 미만	4.7	16.3	48.8	30.2	20.9	79.1
	5인~10인 미만	2.4	28.6	54.8	14.3	31.0	69.0
	10인~20인 미만	0.0	19.3	60.2	20.5	19.3	80.7
	20인 이상	2.3	22.9	61.1	13.7	25.1	74.9
직무형태	정규직	2.1	26.4	54.4	17.2	28.5	71.5
	계약직	2.2	13.0	67.4	17.4	15.2	84.8
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0	100.0
직위	최고관리자	2.9	24.6	49.3	23.2	27.5	72.5
	상급관리자	2.4	39.0	41.5	17.1	41.5	58.5
	중간관리자	3.9	27.5	56.9	11.8	31.4	68.6
	초급관리자	3.0	18.2	72.7	6.1	21.2	78.8
	기타	0.7	14.8	65.1	19.5	15.4	84.6
전체		2.0	21.9	58.6	17.5	23.9	76.1

- 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식(직무 전문성 수준)은 전체적으로 ‘그렇다’가 63.6%, ‘매우 그렇다’가 17.5%로 나타나 긍정 응답이 우세하였고 ‘그렇지 않다’는 17.8%, ‘전혀 그렇지 않다’는 1.2%로 나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 81.0%로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 19.0%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 82.4%로 남성 77.3%보다 높고, 지역별로는 군산시가 89.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 긍정 인식이 83.3%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 19.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 5인 미만 83.7%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 81.9%, 20인 이상 80.6%, 5인~10인 미만 78.6% 순으로 나타남

<표 5-25> 사회서비스 현장 종사자 직무 전문성 수준 인식 (직무 전문성 수준)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	1.1	21.6	59.1	18.2	22.7	77.3
	여자	1.2	16.5	65.1	17.3	17.6	82.4
지역	전주시	0.8	22.8	62.2	14.2	23.6	76.4
	군산시	1.0	9.9	69.3	19.8	10.9	89.1
	그 외 지역	1.7	19.1	60.0	19.1	20.9	79.1
시설형태	이용시설	1.3	18.5	61.8	18.5	19.7	80.3
	생활시설	1.7	15.0	70.0	13.3	16.7	83.3
	기타	0.0	17.8	64.4	17.8	17.8	82.2
시설유형	노인복지시설	0.7	12.8	67.1	19.5	13.4	86.6
	아동·청소년복지시설	0.0	19.2	73.1	7.7	19.2	80.8
	장애인복지시설	2.1	23.4	61.7	12.8	25.5	74.5
	지역복지시설	2.7	29.7	59.5	8.1	32.4	67.6
	기타	1.2	17.9	57.1	23.8	19.0	81.0
직원규모	5인 미만	2.3	14.0	55.8	27.9	16.3	83.7
	5인~10인 미만	2.4	19.0	61.9	16.7	21.4	78.6
	10인~20인 미만	0.0	18.1	61.4	20.5	18.1	81.9
	20인 이상	1.1	18.3	66.9	13.7	19.4	80.6
직무형태	정규직	1.3	20.1	61.5	17.2	21.3	78.7
	계약직	1.1	14.1	67.4	17.4	15.2	84.8
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	15.9	59.4	23.2	17.4	82.6
	상급관리자	0.0	36.6	46.3	17.1	36.6	63.4
	중간관리자	2.0	17.6	68.6	11.8	19.6	80.4
	초급관리자	3.0	15.2	75.8	6.1	18.2	81.8
	기타	0.7	14.1	65.8	19.5	14.8	85.2
전체		1.2	17.8	63.6	17.5	19.0	81.0

- 자기개발 기회 만족도는 전체적으로 '만족'이 64.7%, '매우 만족'이 12.8%로 나타났으며, '불만족'은 21.3%, '매우 불만족'은 1.2%로 나타남. 다른 만족도 항목과 비교하면 불만족 비중이 상대적으로 높은 편이며, 이를 종합하면 '만족'은 77.6%로 나타났고, '불만족'은 22.4%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 만족이 78.8%로 남성 73.9%보다 높고, 지역별로는 군산시가 89.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 만족이 85.0%로 가장 높고, 이용시설의 불만족이 25.6%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 81.9%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 79.1%, 20인 이상 76.0%, 5인~10인 미만 73.8% 순으로 나타남
- 직위별 자기개발 기회 만족도는 최고관리자가 82.6%로 가장 높고, 다음으로 기타 81.9%, 중간관리자 72.5%, 상급관리자 68.3%, 초급관리자 66.7% 순으로 초급관리자와 상급관리자의 만족도가 상대적으로 낮은 수준을 보임

<표 5-26> 자기개발 기회 만족도

(단위 : %)

응답자 특성		① 매우 불만족	② 불만족	③ 만족	④ 매우 만족	종합	
						불만족 (①+②)	만족 (③ +④)
성별	남자	2.3	23.9	59.1	14.8	26.1	73.9
	여자	0.8	20.4	66.7	12.2	21.2	78.8
지역	전주시	2.4	29.1	62.2	6.3	31.5	68.5
	군산시	1.0	9.9	69.3	19.8	10.9	89.1
	그 외 지역	0.0	22.6	63.5	13.9	22.6	77.4
시설형태	이용시설	1.7	23.9	60.5	13.9	25.6	74.4
	생활시설	0.0	15.0	73.3	11.7	15.0	85.0
	기타	0.0	15.6	75.6	8.9	15.6	84.4
시설유형	노인복지시설	1.3	18.8	62.4	17.4	20.1	79.9
	아동·청소년복지시설	3.8	23.1	65.4	7.7	26.9	73.1
	장애인복지시설	0.0	25.5	68.1	6.4	25.5	74.5
	지역복지시설	2.7	37.8	56.8	2.7	40.5	59.5
	기타	0.0	15.5	70.2	14.3	15.5	84.5
직원규모	5인 미만	0.0	20.9	65.1	14.0	20.9	79.1
	5인~10인 미만	0.0	26.2	64.3	9.5	26.2	73.8
	10인~20인 미만	2.4	15.7	65.1	16.9	18.1	81.9
	20인 이상	1.1	22.9	64.6	11.4	24.0	76.0
직무형태	정규직	1.3	23.0	63.6	12.1	24.3	75.7
	계약직	1.1	19.6	67.4	12.0	20.7	79.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	63.6	36.4	0.0	100.0
직위	최고관리자	2.9	14.5	66.7	15.9	17.4	82.6
	상급관리자	2.4	29.3	53.7	14.6	31.7	68.3
	중간관리자	0.0	27.5	64.7	7.8	27.5	72.5
	초급관리자	3.0	30.3	60.6	6.1	33.3	66.7
	기타	0.0	18.1	67.8	14.1	18.1	81.9
전체		1.2	21.3	64.7	12.8	22.4	77.6

- 역량 강화 주요 장애요인은 전체적으로 '과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족'이 28.0%로 가장 높고, 다음으로 '업무로 인한 시간 부족' 24.5%, '직무별 특화된 전문가 교육 부족' 17.5%, '교육 정보 부족' 11.7%, '종사자 간 전문성 편차 심화' 10.8%, '교육 이수자 인사고과나 경력개발로 이어지는 체계 부족' 7.6% 순으로 나타남
- 성별로는 남성은 '과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족'이 38.6%로 가장 높고, 여성은 '업무로 인한 시간 부족'이 같은 항목이 25.5%로 가장 높게 나타남
- 지역별로는 전주시는 '과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족'이 36.2%, 군산시는 '업무로 인한 시간 부족'이 27.7%, 그 외 지역은 '과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족'이 32.2%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타와 생활시설은 '업무로 인한 시간 부족'이 각각 31.1%, 26.7%로 가장 높았고, 이용시설은 '과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족'이 32.4%로 가장 높았음

<표 5-27> 역량 강화 주요 장애요인

(단위 : %)

응답자 특성		종사자 간 전문성 편차 심화	과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족	직무별 특화된 전문가 교육 부족	교육 이수자 인사고과나 경력개발로 연계체계 부재	교육 정보 부족	업무로 인한 시간 부족
성별	남자	13.6	38.6	13.6	3.4	9.1	21.6
	여자	9.8	24.3	18.8	9.0	12.5	25.5
지역	전주시	7.1	36.2	19.7	3.1	12.6	21.3
	군산시	15.8	12.9	14.9	13.9	14.9	27.7
	그 외 지역	10.4	32.2	17.4	7.0	7.8	25.2
시설형태	이용시설	10.5	32.4	16.0	8.4	10.1	22.7
	생활시설	13.3	20.0	20.0	5.0	15.0	26.7
	기타	8.9	15.6	22.2	6.7	15.6	31.1
시설유형	노인복지시설	14.8	30.9	10.7	8.1	12.8	22.8
	아동·청소년복지시설	15.4	26.9	15.4	7.7	0.0	34.6
	장애인복지시설	10.6	21.3	27.7	4.3	12.8	23.4
	지역복지시설	8.1	40.5	16.2	13.5	5.4	16.2
	기타	3.6	21.4	25.0	6.0	15.5	28.6
	기타	3.6	21.4	25.0	6.0	15.5	28.6
직원규모	5인 미만	4.7	16.3	23.3	9.3	14.0	32.6
	5인~10인 미만	14.3	28.6	23.8	4.8	4.8	23.8
	10인~20인 미만	13.3	26.5	15.7	7.2	15.7	21.7
	20인 이상	10.3	31.4	15.4	8.0	10.9	24.0
직무형태	정규직	9.2	34.3	17.6	6.3	10.5	22.2
	계약직	15.2	15.2	19.6	8.7	15.2	26.1
	일용직	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시간제	9.1	0.0	0.0	18.2	9.1	63.6
직위	최고관리자	8.7	37.7	17.4	4.3	4.3	27.5
	상급관리자	17.1	36.6	22.0	7.3	4.9	12.2
	중간관리자	7.8	39.2	21.6	3.9	7.8	19.6
	초급관리자	9.1	27.3	9.1	15.2	15.2	24.2
	기타	11.4	17.4	16.8	8.7	17.4	28.2
	전체	10.8	28.0	17.5	7.6	11.7	24.5

- 소속기관 교육 인프라 수준(교육 시설의 적절성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 59.2%, ‘매우 그렇다’가 19.0%로 나타났으며, ‘그렇지 않다’는 21.0%, ‘전혀 그렇지 않다’는 0.9%로 나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 78.1%(그렇다 59.2% + 매우 그렇다 19.0%)로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 21.9%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 긍정 인식이 80.7%로 여성 77.3%보다 높고, 지역별로는 군산시가 84.2%로 가장 높게 나타남. 반면 부정 인식은 전주시가 26.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 긍정 인식이 81.7%로 가장 높고, 기타 80.0%, 이용시설 76.9% 순으로 나타남. 반면 부정 인식은 이용시설이 23.1%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 83.1%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 81.7%, 5인 미만 79.1%, 5인~10인 미만 52.4% 순으로 나타남

<표 5-28> 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 시설의 적절성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	2.3	17.0	60.2	20.5	19.3	80.7
	여자	0.4	22.4	58.8	18.4	22.7	77.3
지역	전주시	0.0	26.0	55.1	18.9	26.0	74.0
	군산시	1.0	14.9	66.3	17.8	15.8	84.2
	그 외 지역	1.7	20.9	57.4	20.0	22.6	77.4
시설형태	이용시설	0.4	22.7	57.6	19.3	23.1	76.9
	생활시설	1.7	16.7	66.7	15.0	18.3	81.7
	기타	2.2	17.8	57.8	22.2	20.0	80.0
시설유형	노인복지시설	0.0	18.1	61.1	20.8	18.1	81.9
	아동·청소년복지시설	0.0	19.2	69.2	11.5	19.2	80.8
	장애인복지시설	4.3	31.9	57.4	6.4	36.2	63.8
	지역복지시설	0.0	29.7	54.1	16.2	29.7	70.3
	기타	1.2	16.7	56.0	26.2	17.9	82.1
직원규모	5인 미만	4.7	16.3	55.8	23.3	20.9	79.1
	5인~10인 미만	2.4	45.2	35.7	16.7	47.6	52.4
	10인~20인 미만	0.0	16.9	56.6	26.5	16.9	83.1
	20인 이상	0.0	18.3	66.9	14.9	18.3	81.7
직무형태	정규직	0.8	24.3	58.2	16.7	25.1	74.9
	계약직	1.1	13.0	63.0	22.8	14.1	85.9
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	18.2	45.5	36.4	18.2	81.8
직위	최고관리자	0.0	18.8	59.4	21.7	18.8	81.2
	상급관리자	2.4	31.7	36.6	29.3	34.1	65.9
	중간관리자	2.0	23.5	58.8	15.7	25.5	74.5
	초급관리자	0.0	30.3	60.6	9.1	30.3	69.7
	기타	0.7	16.1	65.1	18.1	16.8	83.2
전체		0.9	21.0	59.2	19.0	21.9	78.1

- 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 담당자 전문성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 60.9%, ‘매우 그렇다’가 18.4%로 나타났으며, ‘그렇지 않다’는 19.8%, ‘전혀 그렇지 않다’는 0.9%로 나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 79.3%(그렇다 60.9% + 매우 그렇다 18.4%)로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 20.7%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 긍정 인식이 79.5%로 여성 79.2%보다 약간 높고, 지역별로는 군산시가 85.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 97.8%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 24.4%로 가장 높게 나타남
- 전체적으로 보면, 교육담당자의 전문성에 대해서는 전문성이 없다는 인식 20.7%보다 있다는 응답이 79.3%로 매우 높게 나타남

<표 5-29> 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 담당자 전문성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	1.1	19.3	61.4	18.2	20.5	79.5
	여자	0.8	20.0	60.8	18.4	20.8	79.2
지역	전주시	0.8	22.8	59.1	17.3	23.6	76.4
	군산시	1.0	13.9	66.3	18.8	14.9	85.1
	그 외 지역	0.9	21.7	58.3	19.1	22.6	77.4
시설형태	이용시설	1.3	23.1	58.0	17.6	24.4	75.6
	생활시설	0.0	20.0	63.3	16.7	20.0	80.0
	기타	0.0	2.2	73.3	24.4	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.7	20.1	59.7	19.5	20.8	79.2
	아동·청소년복지시설	0.0	15.4	73.1	11.5	15.4	84.6
	장애인복지시설	4.3	25.5	63.8	6.4	29.8	70.2
	지역복지시설	0.0	29.7	54.1	16.2	29.7	70.3
	기타	0.0	13.1	60.7	26.2	13.1	86.9
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	65.1	25.6	9.3	90.7
	5인~10인 미만	7.1	31.0	42.9	19.0	38.1	61.9
	10인~20인 미만	0.0	14.5	56.6	28.9	14.5	85.5
	20인 이상	0.0	22.3	66.3	11.4	22.3	77.7
직무형태	정규직	1.3	23.4	61.5	13.8	24.7	75.3
	계약직	0.0	12.0	59.8	28.3	12.0	88.0
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	54.5	36.4	9.1	90.9
직위	최고관리자	1.4	14.5	66.7	17.4	15.9	84.1
	상급관리자	0.0	29.3	51.2	19.5	29.3	70.7
	중간관리자	2.0	29.4	60.8	7.8	31.4	68.6
	초급관리자	3.0	30.3	54.5	12.1	33.3	66.7
	기타	0.0	14.1	62.4	23.5	14.1	85.9
전체		0.9	19.8	60.9	18.4	20.7	79.3

- 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 계획의 체계성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 61.8%, ‘매우 그렇다’가 21.0%로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 15.7%, ‘전혀 그렇지 않다’는 1.5%로 나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 82.8%(그렇다 61.8% + 매우 그렇다 21.0%)로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 17.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 긍정 인식이 86.4%로 여성 81.6%보다 높고, 지역별로는 군산시가 89.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 88.9%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 18.9%로 가장 높게 나타남
- 전체적으로 보면, 교육계획이 체계적인지에 대해서는 그렇다는 응답자의 비율이 82.8%로 그렇지 않다는 의견 17.2%보다도 상대적으로 높게 나타남

<표 5-30> 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 계획의 체계성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	2.3	11.4	61.4	25.0	13.6	86.4
	여자	1.2	17.3	62.0	19.6	18.4	81.6
지역	전주시	0.8	20.5	57.5	21.3	21.3	78.7
	군산시	1.0	9.9	65.3	23.8	10.9	89.1
	그 외 지역	2.6	15.7	63.5	18.3	18.3	81.7
시설형태	이용시설	1.7	17.2	60.1	21.0	18.9	81.1
	생활시설	1.7	13.3	70.0	15.0	15.0	85.0
	기타	0.0	11.1	60.0	28.9	11.1	88.9
시설유형	노인복지시설	0.7	14.1	63.8	21.5	14.8	85.2
	아동·청소년복지시설	3.8	15.4	65.4	15.4	19.2	80.8
	장애인복지시설	4.3	21.3	61.7	12.8	25.5	74.5
	지역복지시설	2.7	16.2	62.2	18.9	18.9	81.1
	기타	0.0	15.5	57.1	27.4	15.5	84.5
직원규모	5인 미만	2.3	14.0	53.5	30.2	16.3	83.7
	5인~10인 미만	4.8	28.6	45.2	21.4	33.3	66.7
	10인~20인 미만	2.4	9.6	57.8	30.1	12.0	88.0
	20인 이상	0.0	16.0	69.7	14.3	16.0	84.0
직무형태	정규직	1.3	19.2	60.7	18.8	20.5	79.5
	계약직	2.2	7.6	65.2	25.0	9.8	90.2
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	54.5	36.4	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	15.9	58.0	26.1	15.9	84.1
	상급관리자	2.4	19.5	53.7	24.4	22.0	78.0
	중간관리자	2.0	15.7	70.6	11.8	17.6	82.4
	초급관리자	3.0	30.3	51.5	15.2	33.3	66.7
	기타	1.3	11.4	65.1	22.1	12.8	87.2
전체		1.5	15.7	61.8	21.0	17.2	82.8

- 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 기자재 확보 수준)은 전체적으로 '그렇다'가 64.4%, '매우 그렇다'가 18.4%로 나타났고, '그렇지 않다'는 15.2%, '전혀 그렇지 않다'는 2.0%로 나타남. 이를 종합하면 '그렇다'는 82.8%(그렇다 64.4% + 매우 그렇다 18.4%)로 나타났고, '그렇지 않다'는 17.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 긍정 인식이 83.0%로 여성 82.7%보다 약간 높게 나타났고, 지역별로는 군산시가 86.1%로 가장 높게 나타남. 반면 전주시는 81.9%, 그 외 지역은 80.9%로 나타나 상대적으로 낮게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 93.3%로 가장 높고 다음으로 생활시설 83.3%, 이용시설 80.7% 순으로 나타남

<표 5-31> 소속 기관의 교육 인프라 수준(교육 기자재 확보 수준)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	2.3	14.8	62.5	20.5	17.0	83.0
	여자	2.0	15.3	65.1	17.6	17.3	82.7
지역	전주시	0.0	18.1	62.2	19.7	18.1	81.9
	군산시	2.0	11.9	69.3	16.8	13.9	86.1
	그 외 지역	4.3	14.8	62.6	18.3	19.1	80.9
시설형태	이용시설	2.9	16.4	61.3	19.3	19.3	80.7
	생활시설	0.0	16.7	70.0	13.3	16.7	83.3
	기타	0.0	6.7	73.3	20.0	6.7	93.3
시설유형	노인복지시설	0.0	14.8	65.1	20.1	14.8	85.2
	아동·청소년복지시설	3.8	19.2	69.2	7.7	23.1	76.9
	장애인복지시설	6.4	17.0	68.1	8.5	23.4	76.6
	지역복지시설	8.1	18.9	51.4	21.6	27.0	73.0
	기타	0.0	11.9	65.5	22.6	11.9	88.1
직원규모	5인 미만	0.0	18.6	62.8	18.6	18.6	81.4
	5인~10인 미만	4.8	26.2	50.0	19.0	31.0	69.0
	10인~20인 미만	3.6	7.2	59.0	30.1	10.8	89.2
	20인 이상	1.1	15.4	70.9	12.6	16.6	83.4
직무형태	정규직	2.5	17.6	63.2	16.7	20.1	79.9
	계약직	1.1	9.8	67.4	21.7	10.9	89.1
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	63.6	27.3	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	21.7	60.9	17.4	21.7	78.3
	상급관리자	4.9	14.6	48.8	31.7	19.5	80.5
	중간관리자	3.9	11.8	72.5	11.8	15.7	84.3
	초급관리자	3.0	21.2	66.7	9.1	24.2	75.8
	기타	1.3	12.1	67.1	19.5	13.4	86.6
전체		2.0	15.2	64.4	18.4	17.2	82.8

- 소속 기관의 교육 인프라 수준(직원교육지원)은 전체적으로 ‘그렇다’가 62.4%, ‘매우
그렇다’가 25.7%로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 11.1%, ‘전혀 그렇지 않다’는 0.9%로
나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 88.0%(그렇다 62.4% + 매우 그렇다 25.7%)로 나
타났고, ‘그렇지 않다’는 12.0%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 긍정 인식이 89.8%로 여성 87.5%보다 높고, 지역별로는 군
산시가 97.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 95.6%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이
14.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 91.6%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상
90.3%, 5인~10인 미만 81.0%, 5인 미만 79.1% 순으로 나타남

<표 5-32> 소속 기관의 교육 인프라 수준(직원교육지원)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	1.1	9.1	58.0	31.8	10.2	89.8
	여자	0.8	11.8	63.9	23.5	12.5	87.5
지역	전주시	0.8	14.2	59.1	26.0	15.0	85.0
	군산시	1.0	2.0	71.3	25.7	3.0	97.0
	그 외 지역	0.9	15.7	58.3	25.2	16.5	83.5
시설형태	이용시설	1.3	13.4	59.7	25.6	14.7	85.3
	생활시설	0.0	6.7	71.7	21.7	6.7	93.3
	기타	0.0	4.4	64.4	31.1	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	0.7	10.1	65.8	23.5	10.7	89.3
	아동·청소년복지시설	3.8	11.5	61.5	23.1	15.4	84.6
	장애인복지시설	2.1	12.8	63.8	21.3	14.9	85.1
	지역복지시설	0.0	13.5	56.8	29.7	13.5	86.5
	기타	0.0	10.7	58.3	31.0	10.7	89.3
직원규모	5인 미만	2.3	18.6	48.8	30.2	20.9	79.1
	5인~10인 미만	2.4	16.7	61.9	19.0	19.0	81.0
	10인~20인 미만	1.2	7.2	55.4	36.1	8.4	91.6
	20인 이상	0.0	9.7	69.1	21.1	9.7	90.3
직무형태	정규직	0.8	11.7	61.9	25.5	12.6	87.4
	계약직	1.1	9.8	63.0	26.1	10.9	89.1
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	63.6	27.3	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	11.6	58.0	30.4	11.6	88.4
	상급관리자	0.0	19.5	43.9	36.6	19.5	80.5
	중간관리자	2.0	5.9	66.7	25.5	7.8	92.2
	초급관리자	3.0	18.2	57.6	21.2	21.2	78.8
	기타	0.7	8.7	69.1	21.5	9.4	90.6
전체		0.9	11.1	62.4	25.7	12.0	88.0

- 소재 지역의 교육 인프라 수준(교육 시설의 충분성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 59.8%, ‘매우 그렇다’가 15.7%로 나타났으며, ‘그렇지 않다’는 22.7%, ‘전혀 그렇지 않다’는 1.7%로 나타남. 이를 종합하면 ‘그렇다’는 75.5%(그렇다 59.8% + 매우 그렇다 15.7%)로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 24.5%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 76.9%로 남성 71.6%보다 높고, 지역별로는 군산시가 82.2%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 84.4%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 27.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 89.2%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 81.4%, 20인 이상 73.1%, 5인~10인 미만 52.4% 순으로 나타남

<표 5-33> 소재 지역의 교육 인프라 수준(교육 시설의 충분성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	2.3	26.1	54.5	17.0	28.4	71.6
	여자	1.6	21.6	61.6	15.3	23.1	76.9
지역	전주시	0.8	18.9	65.4	15.0	19.7	80.3
	군산시	2.0	15.8	65.3	16.8	17.8	82.2
	그 외 지역	2.6	33.0	48.7	15.7	35.7	64.3
시설형태	이용시설	2.5	25.2	55.9	16.4	27.7	72.3
	생활시설	0.0	18.3	71.7	10.0	18.3	81.7
	기타	0.0	15.6	64.4	20.0	15.6	84.4
시설유형	노인복지시설	0.0	18.8	64.4	16.8	18.8	81.2
	아동·청소년복지시설	3.8	19.2	69.2	7.7	23.1	76.9
	장애인복지시설	2.1	44.7	44.7	8.5	46.8	53.2
	지역복지시설	8.1	21.6	56.8	13.5	29.7	70.3
	기타	1.2	19.0	58.3	21.4	20.2	79.8
직원규모	5인 미만	0.0	18.6	62.8	18.6	18.6	81.4
	5인~10인 미만	7.1	40.5	40.5	11.9	47.6	52.4
	10인~20인 미만	2.4	8.4	61.4	27.7	10.8	89.2
	20인 이상	0.6	26.3	62.9	10.3	26.9	73.1
직무형태	정규직	1.7	28.0	55.2	15.1	29.7	70.3
	계약직	2.2	10.9	70.7	16.3	13.0	87.0
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	63.6	27.3	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	23.2	59.4	17.4	23.2	76.8
	상급관리자	2.4	34.1	39.0	24.4	36.6	63.4
	중간관리자	5.9	27.5	54.9	11.8	33.3	66.7
	초급관리자	0.0	18.2	72.7	9.1	18.2	81.8
	기타	1.3	18.8	64.4	15.4	20.1	79.9
전체		1.7	22.7	59.8	15.7	24.5	75.5

- 소재 지역의 교육 인프라 수준(실습 중심 환경 구축도)은 전체적으로 ‘그렇다’가 52.2%, ‘매우 그렇다’가 13.7%로 나타났고, ‘그렇지 않다’는 30.9%, ‘전혀 그렇지 않다’는 3.2%로 ‘그렇다’는 65.9%, ‘그렇지 않다’는 34.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 66.7%로 남성 63.6%보다 높고, 지역별로는 군산시가 71.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별 만족은 기타 82.2%로 가장 높고, 다음으로 생활시설 68.3%, 이용시설 62.2% 순으로 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 79.5%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 65.7%, 5인 미만 65.1%, 5인~10인 미만 40.5% 순으로 나타남
- 직위별 만족은 기타가 75.8%로 ‘그렇다’ 비중이 제일 높았고, 상급관리자의 ‘그렇지 않다’ 비중은 48.8%로 가장 높았음

<표 5-34> 소재 지역의 교육 인프라 수준(실습 중심 환경 구축도)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	4.5	31.8	48.9	14.8	36.4	63.6
	여자	2.7	30.6	53.3	13.3	33.3	66.7
지역	전주시	1.6	29.9	53.5	15.0	31.5	68.5
	군산시	4.0	24.8	56.4	14.9	28.7	71.3
	그 외 지역	4.3	37.4	47.0	11.3	41.7	58.3
시설형태	이용시설	4.2	33.6	49.2	13.0	37.8	62.2
	생활시설	1.7	30.0	56.7	11.7	31.7	68.3
	기타	0.0	17.8	62.2	20.0	17.8	82.2
시설유형	노인복지시설	2.7	28.2	54.4	14.8	30.9	69.1
	아동·청소년복지시설	0.0	42.3	50.0	7.7	42.3	57.7
	장애인복지시설	4.3	42.6	44.7	8.5	46.8	53.2
	지역복지시설	13.5	24.3	54.1	8.1	37.8	62.2
	기타	0.0	28.6	52.4	19.0	28.6	71.4
직원규모	5인 미만	4.7	30.2	46.5	18.6	34.9	65.1
	5인~10인 미만	7.1	52.4	31.0	9.5	59.5	40.5
	10인~20인 미만	2.4	18.1	55.4	24.1	20.5	79.5
	20인 이상	2.3	32.0	57.1	8.6	34.3	65.7
직무형태	정규직	3.8	36.4	46.9	13.0	40.2	59.8
	계약직	2.2	19.6	64.1	14.1	21.7	78.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	63.6	27.3	9.1	90.9
직위	최고관리자	1.4	40.6	42.0	15.9	42.0	58.0
	상급관리자	4.9	43.9	31.7	19.5	48.8	51.2
	중간관리자	7.8	33.3	51.0	7.8	41.2	58.8
	초급관리자	9.1	24.2	57.6	9.1	33.3	66.7
	기타	0.7	23.5	61.7	14.1	24.2	75.8
전체		3.2	30.9	52.2	13.7	34.1	65.9

- 소재 지역의 교육 인프라 수준(전문 강사 확보 수준)은 전체적으로 ‘그렇다’는 46.4%, ‘매우 그렇다’는 12.8%로 나타난 반면, ‘그렇지 않다’ 37.6%, ‘전혀 그렇지 않다’ 3.2%로 나타남. 종합적으로 ‘그렇지 않다’(‘그렇지 않다’ 37.6% + ‘전혀 그렇지 않다’ 3.2%)가 40.8%로 비교적 부정 인식이 높은 응답 항목임
- 성별로는 남자 48.9%, 여자 62.7%가 긍정 응답으로 나타났고, 지역별로는 군산시가 72.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 77.8%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 45.0%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 69.9%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 67.4%, 20인 이상 55.4%, 5인~10인 미만 45.2% 순으로 나타남

<표 5-35> 소재 지역의 교육 인프라 수준(전문 강사 확보 수준)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	5.7	45.5	35.2	13.6	51.1	48.9
	여자	2.4	34.9	50.2	12.5	37.3	62.7
지역	전주시	1.6	37.8	46.5	14.2	39.4	60.6
	군산시	2.0	25.7	58.4	13.9	27.7	72.3
	그 외 지역	6.1	47.8	35.7	10.4	53.9	46.1
시설형태	이용시설	4.6	40.3	43.7	11.3	45.0	55.0
	생활시설	0.0	38.3	51.7	10.0	38.3	61.7
	기타	0.0	22.2	53.3	24.4	22.2	77.8
시설유형	노인복지시설	0.7	36.9	48.3	14.1	37.6	62.4
	아동·청소년복지시설	3.8	38.5	50.0	7.7	42.3	57.7
	장애인복지시설	6.4	48.9	38.3	6.4	55.3	44.7
	지역복지시설	16.2	32.4	43.2	8.1	48.6	51.4
	기타	0.0	34.5	47.6	17.9	34.5	65.5
직원규모	5인 미만	0.0	32.6	51.2	16.3	32.6	67.4
	5인~10인 미만	7.1	47.6	33.3	11.9	54.8	45.2
	10인~20인 미만	6.0	24.1	45.8	24.1	30.1	69.9
	20인 이상	1.7	42.9	48.6	6.9	44.6	55.4
직무형태	정규직	4.2	46.0	37.7	12.1	50.2	49.8
	계약직	1.1	19.6	64.1	15.2	20.7	79.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	50.7	34.8	14.5	50.7	49.3
	상급관리자	7.3	53.7	22.0	17.1	61.0	39.0
	중간관리자	5.9	51.0	33.3	9.8	56.9	43.1
	초급관리자	9.1	30.3	54.5	6.1	39.4	60.6
	기타	1.3	24.2	61.1	13.4	25.5	74.5
전체		3.2	37.6	46.4	12.8	40.8	59.2

- 소재 지역의 교육 인프라 수준(교육 자료 및 콘텐츠 다양성)은 전체적으로 ‘그렇다’가 49.3%, ‘매우 그렇다’가 13.1%로 나타나 긍정 응답이 우세하였으나, ‘그렇지 않다’ 34.4%, ‘매우 그렇지 않다’ 3.2%로 부정 응답도 적지 않게 나타남. 이를 종합하면 전체 긍정 인식은 62.4%로 나타났고, 부정 인식은 37.6%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 긍정 인식이 64.7%로 남성 55.7%보다 높고, 지역별로는 군산시가 73.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 긍정 인식이 80.0%로 가장 높고, 이용시설의 부정 인식이 42.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 만족은 10인~20인 미만 77.1%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 60.6%, 5인 미만 58.1%, 5인~10인 미만 45.2% 순으로 나타남

<표 5-36> 소재 지역의 교육 인프라 수준(교육 자료 및 콘텐츠 다양성)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 그렇다	④ 매우 그렇다	종합	
						그렇지 않다 (①+②)	그렇다 (③ +④)
성별	남자	4.5	39.8	43.2	12.5	44.3	55.7
	여자	2.7	32.5	51.4	13.3	35.3	64.7
지역	전주시	1.6	37.0	48.0	13.4	38.6	61.4
	군산시	2.0	24.8	58.4	14.9	26.7	73.3
	그 외 지역	6.1	40.0	42.6	11.3	46.1	53.9
시설형태	이용시설	4.2	38.7	45.0	12.2	42.9	57.1
	생활시설	1.7	28.3	60.0	10.0	30.0	70.0
	기타	0.0	20.0	57.8	22.2	20.0	80.0
시설유형	노인복지시설	1.3	32.9	51.7	14.1	34.2	65.8
	아동·청소년복지시설	0.0	42.3	50.0	7.7	42.3	57.7
	장애인복지시설	6.4	40.4	48.9	4.3	46.8	53.2
	지역복지시설	16.2	29.7	45.9	8.1	45.9	54.1
	기타	0.0	33.3	46.4	20.2	33.3	66.7
직원규모	5인 미만	4.7	37.2	37.2	20.9	41.9	58.1
	5인~10인 미만	7.1	47.6	35.7	9.5	54.8	45.2
	10인~20인 미만	3.6	19.3	53.0	24.1	22.9	77.1
	20인 이상	1.7	37.7	53.7	6.9	39.4	60.6
직무형태	정규직	4.2	41.0	43.1	11.7	45.2	54.8
	계약직	1.1	20.7	62.0	16.3	21.7	78.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	72.7	18.2	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	49.3	37.7	13.0	49.3	50.7
	상급관리자	7.3	43.9	29.3	19.5	51.2	48.8
	중간관리자	5.9	43.1	43.1	7.8	49.0	51.0
	초급관리자	9.1	30.3	51.5	9.1	39.4	60.6
	기타	1.3	22.8	61.7	14.1	24.2	75.8
전체		3.2	34.4	49.3	13.1	37.6	62.4

- 전북특별자치도사회서비스원 온라인 교육원 운영에 대한 인지도는 전체적으로 ‘조금 안다’가 44.6%, ‘매우 잘 알고 있다’가 30.0%로 나타났고, ‘잘 모른다’는 20.7%, ‘전혀 모른다’는 4.7%로 나타남. 이를 종합하면 ‘인지하고 있다’는 74.6%(조금 안다 44.6% + 매우 잘 알고 있다 30.0%)로 나타났고, ‘모른다’는 25.4%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 인지도가 80.7%로 여성 72.5%보다 높고, 지역별로는 군산시 82.2%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 인지도가 76.5%로 가장 높고, 기타의 비인지도가 33.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 온라인 교육원 인지도는 5인 미만이 83.7%로 가장 높고, 다음으로 5인~10인 미만 76.2%, 20인 이상 74.3%, 10인~20인 미만 69.9% 순으로 나타남

<표 5-37> 전북특별자치도사회서비스원 온라인 교육원 운영에 대한 인지도

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 모른다	② 잘 모른다	③ 조금 안다	④ 매우 잘 알고 있다	종합	
						모른다 (①+②)	안다 (③ +④)
성별	남자	3.4	15.9	43.2	37.5	19.3	80.7
	여자	5.1	22.4	45.1	27.5	27.5	72.5
지역	전주시	4.7	25.2	35.4	34.6	29.9	70.1
	군산시	1.0	16.8	51.5	30.7	17.8	82.2
	그 외 지역	7.8	19.1	48.7	24.3	27.0	73.0
시설형태	이용시설	5.5	18.1	46.2	30.3	23.5	76.5
	생활시설	3.3	23.3	46.7	26.7	26.7	73.3
	기타	2.2	31.1	33.3	33.3	33.3	66.7
시설유형	노인복지시설	5.4	22.1	47.0	25.5	27.5	72.5
	아동·청소년복지시설	7.7	23.1	34.6	34.6	30.8	69.2
	장애인복지시설	6.4	19.1	48.9	25.5	25.5	74.5
	지역복지시설	2.7	16.2	54.1	27.0	18.9	81.1
	기타	2.4	20.2	36.9	40.5	22.6	77.4
직원규모	5인 미만	2.3	14.0	25.6	58.1	16.3	83.7
	5인~10인 미만	4.8	19.0	42.9	33.3	23.8	76.2
	10인~20인 미만	7.2	22.9	45.8	24.1	30.1	69.9
	20인 이상	4.0	21.7	49.1	25.1	25.7	74.3
직무형태	정규직	5.0	20.9	42.7	31.4	25.9	74.1
	계약직	4.3	19.6	47.8	28.3	23.9	76.1
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	27.3	54.5	18.2	27.3	72.7
직위	최고관리자	0.0	15.9	40.6	43.5	15.9	84.1
	상급관리자	7.3	19.5	31.7	41.5	26.8	73.2
	중간관리자	5.9	11.8	41.2	41.2	17.6	82.4
	초급관리자	9.1	24.2	45.5	21.2	33.3	66.7
	기타	4.7	25.5	51.0	18.8	30.2	69.8
전체		4.7	20.7	44.6	30.0	25.4	74.6

- 전북특별자치도사회서비스원 온라인 교육원 설립 및 운영의 필요성은 전체적으로 ‘필요하다’가 56.9%, ‘매우 필요하다’가 33.8%로 나타났고, ‘필요하지 않다’는 6.7%, ‘전혀 필요하지 않다’는 2.6%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 90.7%(필요하다 56.9% + 매우 필요하다 33.8%)로 나타났고, ‘필요하지 않다’는 9.3%로 나타남.
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 94.3%로 여성 89.4%보다 높고, 지역별로는 군산시가 92.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 필요 인식이 91.2%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 11.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 온라인 교육원 설립 및 운영 필요성은 20인 이상이 92.0%로 가장 높고, 다음으로 5인 미만 90.7%, 10인~20인 미만 90.4%, 5인~10인 미만 85.7% 순으로 나타남. 전반적으로 모든 직원규모에서 필요하다는 응답이 85% 이상으로 높게 나타나 온라인 교육원 설립 및 운영에 대한 필요성이 공통적으로 높게 인식되고 있음

<표 5-38> 전북사회서비스원 온라인 교육원 설립 및 운영의 필요성

(단위 : %)

	응답자 특성	① 전혀 필요하지 않다	② 필요하지 않다	③ 필요하다	④ 매우 필요하다	종합	
						필요하지 않다 (①+②)	필요하다 (③ +④)
성별	남자	2.3	3.4	52.3	42.0	5.7	94.3
	여자	2.7	7.8	58.4	31.0	10.6	89.4
지역	전주시	1.6	8.7	52.8	37.0	10.2	89.8
	군산시	4.0	4.0	64.4	27.7	7.9	92.1
	그 외 지역	2.6	7.0	54.8	35.7	9.6	90.4
시설형태	이용시설	2.9	5.9	57.6	33.6	8.8	91.2
	생활시설	1.7	10.0	60.0	28.3	11.7	88.3
	기타	2.2	6.7	48.9	42.2	8.9	91.1
시설유형	노인복지시설	4.0	4.0	60.4	31.5	8.1	91.9
	아동·청소년복지시설	3.8	15.4	53.8	26.9	19.2	80.8
	장애인복지시설	0.0	14.9	59.6	25.5	14.9	85.1
	지역복지시설	0.0	5.4	62.2	32.4	5.4	94.6
	기타	2.4	4.8	47.6	45.2	7.1	92.9
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	46.5	44.2	9.3	90.7
	5인~10인 미만	4.8	9.5	52.4	33.3	14.3	85.7
	10인~20인 미만	2.4	7.2	53.0	37.3	9.6	90.4
	20인 이상	2.9	5.1	62.3	29.7	8.0	92.0
직무형태	정규직	2.1	7.9	56.5	33.5	10.0	90.0
	계약직	3.3	3.3	56.5	37.0	6.5	93.5
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	9.1	9.1	63.6	18.2	18.2	81.8
직위	최고관리자	2.9	7.2	44.9	44.9	10.1	89.9
	상급관리자	0.0	9.8	39.0	51.2	9.8	90.2
	중간관리자	2.0	7.8	58.8	31.4	9.8	90.2
	초급관리자	6.1	3.0	75.8	15.2	9.1	90.9
	기타	2.7	6.0	62.4	28.9	8.7	91.3
전체		2.6	6.7	56.9	33.8	9.3	90.7

- 교육 인프라 확충을 위한 최우선 개선사항은 전체적으로 ‘교육 전담 부서나 관리 프로세스의 부재’, ‘지역적 접근성(교통 등) 불편’, ‘온라인 활용 학습 환경 미비’, ‘현장 실습 및 전문교육을 위한 물리적 공간 부족’, ‘기타’ 순으로 나타남
- 성별로는 남성은 ‘현장실습 및 전문교육을 위한 물리적 공간 부족’이 30.7%로 가장 높고, 여성은 ‘지역적 접근성(교통 등) 불편’이 28.2%로 가장 높게 나타남
- 지역별로는 전주시는 ‘교육 전담 부서나 관리 프로세스의 부재’가 32.3%, 군산시는 ‘지역적 접근성(교통 등) 불편’이 31.7%, 그 외 지역은 ‘지역적 접근성(교통 등) 불편’이 37.4%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설은 ‘교육 전담 부서나 관리 프로세스의 부재’가 30.3%, 생활시설은 ‘지역적 접근성(교통 등) 불편’이 30.0%, 기타는 ‘현장실습 및 전문교육을 위한 물리적 공간 부족’이 28.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로 5인 미만과 20인 이상 기관은 ‘교육 정보 및 관리 프로세스의 부재’가 각각 34.9%, 28.6%로 가장 높게 나타났고, 5인~10인 미만 기관은 ‘온라인 활용 학습환경 미비(33.3%)’, 10인~20인 미만 기관은 ‘지역적 접근성 불편(26.5%)’이 가장 높게 나타남

<표 5-39> 교육 인프라 확충을 위한 최우선 개선사항

(단위 : %)

응답자 특성		현장실습 및 전문교육을 위한 물리적 공간 부족	지역적 접근성(교통 등) 불편	온라인 활용 학습 환경 미비	교육 전담 부서나 관리 프로세스의 부재	기타
성별	남자	30.7	19.3	18.2	29.5	2.3
	여자	16.1	28.2	26.7	25.1	3.9
지역	전주시	28.3	11.0	25.2	32.3	3.1
	군산시	16.8	31.7	28.7	15.8	6.9
	그 외 지역	13.0	37.4	20.0	28.7	0.9
시설형태	이용시설	17.2	26.5	23.5	30.3	2.5
	생활시설	23.3	30.0	26.7	18.3	1.7
	기타	28.9	17.8	26.7	15.6	11.1
시설유형	노인복지시설	20.8	28.9	26.2	22.8	1.3
	아동·청소년복지시설	23.1	11.5	26.9	38.5	0.0
	장애인복지시설	31.9	19.1	19.1	27.7	2.1
	지역복지시설	13.5	16.2	27.0	35.1	8.1
	기타	13.1	33.3	22.6	23.8	7.1
직원규모	5인 미만	9.3	23.3	27.9	34.9	4.7
	5인~10인 미만	19.0	31.0	33.3	16.7	0.0
	10인~20인 미만	22.9	26.5	25.3	21.7	3.6
	20인 이상	21.1	25.1	21.1	28.6	4.0
직무형태	정규직	21.8	23.8	23.0	28.0	3.3
	계약직	14.1	30.4	28.3	22.8	4.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시간제	27.3	36.4	18.2	18.2	0.0
직위	최고관리자	20.3	27.5	23.2	27.5	1.4
	상급관리자	17.1	19.5	24.4	34.1	4.9
	중간관리자	21.6	17.6	19.6	37.3	3.9
	초급관리자	30.3	18.2	27.3	21.2	3.0
	기타	17.4	31.5	26.2	20.8	4.0
전체		19.8	25.9	24.5	26.2	3.5

- 교육연수 참여 시 중요 고려 사항은 전체적으로 ‘교육내용의 적정성’이 43.4%로 가장 높고, 다음으로 ‘교육강사의 전문성’ 25.9%, ‘교육일정의 적합성’ 12.0%, ‘교육장소의 접근성’ 11.1%, ‘교육공간의 편의성’ 4.1%, ‘교육비용의 적정성’ 3.5% 순으로 나타남
- 성별·지역별로는 성별에서 남성은 ‘교육내용의 적정성’이 55.7%로 가장 높고, 여성도 ‘교육내용의 적정성’이 39.2%로 가장 높게 나타남. 지역별로는 전주시와 군산시, 그 외 지역 모두 ‘교육내용의 적정성’이 각각 43.3%, 42.6%, 44.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설, 기타 모두 ‘교육내용의 적정성’이 각각 43.7%, 41.7%, 44.4%로 가장 높게 나타났으며, 이용시설은 다음으로 높은 항목은 ‘교육강사의 전문성’으로, 이용시설, 생활시설, 기타 각각 25.6%, 25.0%, 28.9%로 나타남
- 직원규모별로는 5인 미만과 20인 이상은 ‘교육내용의 적정성’이 각각 46.5%, 46.3%로 가장 높고, 5인~10인 미만과 10인~20인 미만도 같은 항목이 각각 33.3%, 41.0%로 가장 높게 나타남

<표 5-40> 교육연수 참여 시 중요 고려 사항

(단위 : %)

응답자 특성		교육내용의 적정성	교육강사의 전문성	교육장소의 접근성	교육공간의 편의성	교육일정의 적합성	교육비용의 적정성
성별	남자	55.7	27.3	2.3	4.5	9.1	1.1
	여자	39.2	25.5	14.1	3.9	12.9	4.3
지역	전주시	43.3	28.3	8.7	2.4	13.4	3.9
	군산시	42.6	26.7	12.9	4.0	8.9	5.0
	그 외 지역	44.3	22.6	12.2	6.1	13.0	1.7
시설형태	이용시설	43.7	25.6	9.7	3.8	13.0	4.2
	생활시설	41.7	25.0	16.7	6.7	6.7	3.3
	기타	44.4	28.9	11.1	2.2	13.3	0.0
시설유형	노인복지시설	39.6	27.5	10.1	4.7	12.1	6.0
	아동·청소년복지시설	50.0	19.2	11.5	3.8	15.4	0.0
	장애인복지시설	51.1	27.7	12.8	0.0	8.5	0.0
	지역복지시설	48.6	35.1	8.1	5.4	0.0	2.7
	기타	41.7	20.2	13.1	4.8	17.9	2.4
직원규모	5인 미만	46.5	25.6	7.0	0.0	18.6	2.3
	5인~10인 미만	33.3	26.2	14.3	4.8	19.0	2.4
	10인~20인 미만	41.0	27.7	10.8	10.8	4.8	4.8
	20인 이상	46.3	25.1	11.4	1.7	12.0	3.4
직무형태	정규직	46.0	23.4	11.3	2.9	12.6	3.8
	계약직	38.0	33.7	9.8	4.3	10.9	3.3
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	36.4	9.1	18.2	27.3	9.1	0.0
직위	최고관리자	39.1	37.7	8.7	0.0	11.6	2.9
	상급관리자	53.7	19.5	7.3	4.9	7.3	7.3
	중간관리자	51.0	21.6	13.7	2.0	11.8	0.0
	초급관리자	42.4	27.3	18.2	0.0	12.1	0.0
	기타	40.3	23.5	10.7	7.4	13.4	4.7
전체		43.4	25.9	11.1	4.1	12.0	3.5

- 가장 선호하는 교육 방법은 전체적으로 ‘강의 및 강연’이 38.8%로 가장 높고, 다음으로 ‘온라인 교육’ 21.6%, ‘세미나 혹은 워크숍’ 16.6%, ‘사례발표 및 연구’ 9.0%, ‘현장체험 및 견학시찰’ 9.0%, ‘개인소그룹 모임’ 2.0%, ‘국외연수’ 1.7%, ‘국내연수’ 1.2% 순으로 나타남
- 성별로는 성별에서 남성과 여성 모두 ‘강의 및 강연’이 각각 38.6%, 38.8%로 가장 높게 나타났으며, 여성은 ‘온라인 교육’이 23.9%로 남성 14.8%보다 높게 나타남
- 지역별로는 전주시와 그 외 지역은 ‘강의 및 강연’이 각각 47.2%, 39.1%로 가장 높게 나타났고, 군산시는 ‘온라인 교육’이 32.7%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설 모두 ‘강의 및 강연’이 각각 39.5%, 46.7%로 가장 높게 나타났고, 기타는 ‘온라인 교육’이 35.6%로 가장 높게 나타남. 또한 생활시설은 ‘온라인 교육’ 21.7%, 이용시설은 ‘온라인 교육’ 18.9%인 것으로 파악됨

<표 5-41> 가장 선호하는 교육 방법

(단위 : %)

	응답자 특성	강의 및 강연	세미나 혹은 워크숍	사례발표 및 연구	현장체험 및 견학시찰	개인소그 룹 모임	온라인 교육	국내연수	국외연수
성별	남자	38.6	17.0	12.5	10.2	2.3	14.8	1.1	3.4
	여자	38.8	16.5	7.8	8.6	2.0	23.9	1.2	1.2
지역	전주시	47.2	16.5	8.7	11.8	0.8	13.4	0.8	0.8
	군산시	27.7	18.8	5.0	8.9	4.0	32.7	1.0	2.0
	그 외 지역	39.1	14.8	13.0	6.1	1.7	20.9	1.7	2.6
시설형태	이용시설	39.5	18.5	9.2	8.8	1.7	18.9	0.8	2.5
	생활시설	46.7	11.7	10.0	6.7	1.7	21.7	1.7	0.0
	기타	24.4	13.3	6.7	13.3	4.4	35.6	2.2	0.0
시설유형	노인복지시설	45.6	11.4	8.1	10.1	1.3	20.8	0.0	2.7
	아동·청소년복지시설	23.1	26.9	7.7	7.7	3.8	30.8	0.0	0.0
	장애인복지시설	44.7	17.0	14.9	10.6	0.0	4.3	6.4	2.1
	지역복지시설	48.6	18.9	10.8	8.1	5.4	8.1	0.0	0.0
	기타	23.8	21.4	7.1	7.1	2.4	35.7	1.2	1.2
직원규모	5인 미만	23.3	25.6	14.0	4.7	2.3	30.2	0.0	0.0
	5인~10인 미만	35.7	19.0	4.8	4.8	0.0	28.6	2.4	4.8
	10인~20인 미만	38.6	19.3	3.6	10.8	3.6	22.9	0.0	1.2
	20인 이상	43.4	12.6	11.4	10.3	1.7	17.1	1.7	1.7
직무형태	정규직	45.6	16.3	9.2	6.3	2.1	17.2	1.3	2.1
	계약직	23.9	17.4	9.8	17.4	2.2	28.3	0.0	1.1
	일용직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시간제	18.2	18.2	0.0	0.0	0.0	54.5	9.1	0.0
직위	최고관리자	30.4	27.5	10.1	5.8	1.4	21.7	0.0	2.9
	상급관리자	41.5	14.6	17.1	7.3	0.0	17.1	2.4	0.0
	중간관리자	49.0	13.7	11.8	3.9	5.9	9.8	2.0	3.9
	초급관리자	51.5	9.1	12.1	9.1	0.0	18.2	0.0	0.0
	기타	35.6	14.8	4.7	12.8	2.0	27.5	1.3	1.3
	전체	38.8	16.6	9.0	9.0	2.0	21.6	1.2	1.7

- 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(1순위)는 전체적으로 ‘조직관리·리더십 역량’이 27.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘전문 역량(통합돌봄, 사례관리, 모금 등)’ 18.4%, ‘운영·행정 역량(회계, 노무, 법률 등)’ 15.2%, ‘실무역량(문서 작성, 홍보 등)’ 12.5%, ‘서비스 품질 역량(분야별 전문 교육, 프로그램 도구 활용교육 등)’ 12.0%, ‘미래 역량’ 8.7%, ‘개인 역량(커리어 성장 관리, 회복 탄력성 등)’ 5.5% 순으로 나타남
- 성별·지역별로는 남성과 여성 모두 ‘조직관리·리더십 역량’이 각각 37.5%, 24.3%로 가장 높게 나타났으며, 지역별로는 전주시와 군산시, 그 외 지역 모두 ‘조직관리·리더십 역량’이 각각 26.8%, 27.7%, 28.7%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설은 ‘조직관리·리더십 역량’이 각각 29.4%, 31.7%로 가장 높고, 기타는 ‘전문 역량’이 28.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 20인 이상과 10인~20인 미만, 5인~10인 미만은 ‘조직 관리 리더십 역량’이 30.9%, 28.9%, 23.8%로 가장 높았고, 5인 미만은 ‘서비스 품질 역량’이 25.6%로 가장 높았음

<표 5-42> 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(1순위)

(단위 : %)

	응답자 특성	조직관리 ·리더십 역량	운영·행정 역량	실무 역량	전문 역량	서비스 품질 역량	미래 역량	개인 역량
성별	남자	37.5	17.0	2.3	22.7	6.8	9.1	4.5
	여자	24.3	14.5	16.1	16.9	13.7	8.6	5.9
지역	전주시	26.8	18.1	13.4	15.7	8.7	9.4	7.9
	군산시	27.7	8.9	8.9	25.7	15.8	6.9	5.9
	그 외 지역	28.7	17.4	14.8	14.8	12.2	9.6	2.6
시설형태	이용시설	29.4	15.5	14.3	14.7	9.7	10.1	6.3
	생활시설	31.7	13.3	10.0	25.0	10.0	6.7	3.3
	기타	13.3	15.6	6.7	28.9	26.7	4.4	4.4
시설유형	노인복지시설	32.9	13.4	9.4	19.5	8.7	8.7	7.4
	아동·청소년복지시설	23.1	15.4	23.1	19.2	7.7	3.8	7.7
	장애인복지시설	25.5	14.9	17.0	19.1	10.6	8.5	4.3
	지역복지시설	29.7	16.2	10.8	18.9	8.1	13.5	2.7
	기타	20.2	17.9	13.1	15.5	21.4	8.3	3.6
직원규모	5인 미만	16.3	11.6	14.0	18.6	25.6	11.6	2.3
	5인~10인 미만	23.8	19.0	11.9	14.3	11.9	7.1	11.9
	10인~20인 미만	28.9	12.0	16.9	16.9	12.0	9.6	3.6
	20인 이상	30.9	16.6	10.3	20.0	8.6	8.0	5.7
직무형태	정규직	30.5	17.2	10.5	17.6	10.9	9.2	4.2
	계약직	21.7	9.8	18.5	20.7	14.1	6.5	8.7
	일용직	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	18.2	18.2	9.1	9.1	18.2	18.2	9.1
직위	최고관리자	42.0	17.4	2.9	13.0	11.6	10.1	2.9
	상급관리자	31.7	26.8	7.3	9.8	17.1	4.9	2.4
	중간관리자	35.3	21.6	3.9	17.6	7.8	11.8	2.0
	초급관리자	24.2	15.2	27.3	21.2	3.0	6.1	3.0
	기타	18.1	8.7	18.1	22.8	14.1	8.7	9.4
	전체	27.7	15.2	12.5	18.4	12.0	8.7	5.5

- 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(2순위)는 전체적으로 '서비스 품질 역량'이 20.1%로 가장 높고, 다음으로 '전문 역량' 19.7%, '미래 역량' 18.0%, '운영·행정 역량' 15.6%, '실무역량' 12.5%, '개인 역량' 8.3%등의 순으로 나타남
- 성별로는 남성은 '미래 역량'이 23.1%로 가장 높고, 여성은 '전문 역량' 23.2%와 '서비스 품질 역량분야' 21.8%가 높게 나타남
- 지역별로는 전주시는 '전문 역량'이 22.5%, 군산시는 '서비스 품질 역량' 21.7%, 그 외 지역은 '미래 역량'이 20.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설은 '전문역량' 22.4%, 생활시설과 기타는 '서비스 품질 역량'이 각각 24.5%, 23.1%로 가장 높았음
- 직원규모별로는 5인 미만, 5인~10인 미만은 '서비스 품질 역량'이 각각 25.0%, 26.3%로 가장 높았음. 10인~20인 미만과 20인 이상은 '전문 역량'이 각각 24.3%과 18.6%로 가장 높음

<표 5-43> 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(2순위)

(단위 : %)

응답자 특성		조직관리 ·리더십 역량	운영·행정 역량	실무 역량	전문 역량	서비스 품질 역량	미래 역량	개인 역량
성별	남자	7.7	25.6	11.5	10.3	15.4	23.1	6.4
	여자	5.2	11.8	12.8	23.2	21.8	16.1	9.0
지역	전주시	4.5	17.1	9.9	22.5	21.6	18.0	6.3
	군산시	2.4	15.7	14.5	18.1	21.7	15.7	12.0
	그 외 지역	10.5	13.7	13.7	17.9	16.8	20.0	7.4
시설형태	이용시설	7.0	15.4	11.4	22.4	18.4	18.9	6.5
	생활시설	4.1	22.4	14.3	12.2	24.5	12.2	10.2
	기타	2.6	7.7	15.4	15.4	23.1	20.5	15.4
시설유형	노인복지시설	5.0	19.0	16.5	14.0	23.1	14.9	7.4
	아동·청소년복지시설	4.3	4.3	13.0	30.4	21.7	21.7	4.3
	장애인복지시설	7.1	21.4	9.5	23.8	14.3	19.0	4.8
	지역복지시설	8.1	16.2	2.7	29.7	10.8	21.6	10.8
	기타	6.1	9.1	12.1	18.2	22.7	19.7	12.1
직원규모	5인 미만	5.6	8.3	22.2	19.4	25.0	16.7	2.8
	5인~10인 미만	7.9	18.4	5.3	15.8	26.3	18.4	7.9
	10인~20인 미만	4.3	14.3	2.9	24.3	20.0	22.9	11.4
	20인 이상	6.2	17.2	16.6	18.6	17.2	15.9	8.3
직무형태	정규직	6.4	18.2	13.3	16.3	17.2	20.2	8.4
	계약직	5.2	10.4	9.1	28.6	26.0	13.0	7.8
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	0.0	0.0	12.5	25.0	37.5	12.5	12.5
직위	최고관리자	5.3	22.8	12.3	12.3	19.3	21.1	7.0
	상급관리자	8.1	24.3	13.5	10.8	18.9	24.3	0.0
	중간관리자	13.0	13.0	6.5	21.7	15.2	19.6	10.9
	초급관리자	3.1	21.9	6.3	37.5	12.5	15.6	3.1
	기타	3.4	8.5	16.2	20.5	24.8	14.5	12.0
전체		5.9	15.6	12.5	19.7	20.1	18.0	8.3

- 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(3순위)는 전체적으로 ‘개인 역량’이 23.9%로 가장 높았고, 다음으로 ‘미래 역량’이 23.2%, ‘서비스 품질 역량’ 16.7%, ‘전문 역량’ 11.6%, ‘실무역량’ 8.7%, ‘조직관리·리더십 역량’과 ‘운영·행정 역량’이 각각 8.0% 순으로 높게 나타남
- 성별·지역별로는 남성은 ‘미래 역량’, ‘전문 역량’이 각각 23.7%, 18.4% 순으로, 여성은 ‘개인 역량’, ‘미래 역량’이 각각 28.0%, 23.0% 순으로 높았음
- 지역별로는 전주시와 군산시는 ‘미래 역량’이 공통적으로 각각 27.1%, 26.0%로 가장 높았음. 그 외 지역에서는 ‘개인 역량’이 26.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설은 ‘미래 역량(23.8%)’이, 생활시설은 ‘미래 역량(21.3%)’과 ‘개인 역량(21.3%)’이 제일 높았고, 기타에서는 ‘개인 역량(33.3%)’이 가장 높은 수준임

<표 5-44> 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야(3순위)

(단위 : %)

	응답자 특성	조직관리·리더십 역량	운영·행정 역량	실무 역량	전문 역량	서비스 품질 역량	미래 역량	개인 역량
성별	남자	5.3	11.8	15.8	18.4	11.8	23.7	13.2
	여자	9.0	6.5	6.0	9.0	18.5	23.0	28.0
지역	전주시	6.5	4.7	10.3	14.0	15.0	27.1	22.4
	군산시	13.0	7.8	5.2	9.1	15.6	26.0	23.4
	그 외 지역	5.4	12.0	9.8	10.9	19.6	16.3	26.1
시설형태	이용시설	9.3	7.8	7.8	10.4	18.1	23.8	22.8
	생활시설	4.3	12.8	10.6	12.8	17.0	21.3	21.3
	기타	5.6	2.8	11.1	16.7	8.3	22.2	33.3
시설유형	노인복지시설	8.7	7.8	6.1	13.9	13.9	27.0	22.6
	아동·청소년복지시설	4.8	14.3	9.5	0.0	23.8	33.3	14.3
	장애인복지시설	5.0	10.0	15.0	20.0	12.5	15.0	22.5
	지역복지시설	11.4	11.4	5.7	8.6	25.7	17.1	20.0
	기타	7.7	3.1	10.8	7.7	16.9	21.5	32.3
	기타	7.7	3.1	10.8	7.7	16.9	21.5	32.3
직원규모	5인 미만	11.4	11.4	2.9	2.9	17.1	22.9	31.4
	5인~10인 미만	5.7	2.9	17.1	11.4	22.9	14.3	25.7
	10인~20인 미만	4.5	9.1	6.1	13.6	22.7	21.2	22.7
	20인 이상	9.3	7.9	9.3	12.9	12.1	26.4	22.1
직무형태	정규직	8.1	8.6	7.6	13.7	14.7	23.9	23.4
	계약직	8.6	5.7	11.4	4.3	20.0	22.9	27.1
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	0.0	0.0	12.5	25.0	37.5	12.5	12.5
직위	최고관리자	10.9	5.5	3.6	14.5	10.9	29.1	25.5
	상급관리자	5.6	13.9	11.1	13.9	13.9	13.9	27.8
	중간관리자	8.9	8.9	8.9	22.2	11.1	22.2	17.8
	초급관리자	0.0	10.0	10.0	6.7	23.3	30.0	20.0
	기타	9.1	6.4	10.0	6.4	20.9	21.8	25.5
	전체	8.0	8.0	8.7	11.6	16.7	23.2	23.9

- 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 최고관리자 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 52.8%, ‘매우 필요’가 34.1%로 나타났고, ‘불필요’는 11.7%, ‘전혀 불필요’는 1.5% 수준으로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 86.9%로 나타났고, ‘불필요하다’는 13.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 88.6%로 여성 86.3%보다 높고, 지역별로는 전주시가 91.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 88.3%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 22.2%로 가장 높게 나타남
- 직원규모로는 5인 미만이 95.3%, 10인~20인 미만이 89.2%, 20인 이상이 84.6%, 5인~10인 미만이 83.3%로 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타남

<표 5-45> 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 최고관리자 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	3.4	8.0	48.9	39.8	11.4	88.6
	여자	0.8	12.9	54.1	32.2	13.7	86.3
지역	전주시	1.6	7.1	54.3	37.0	8.7	91.3
	군산시	1.0	18.8	50.5	29.7	19.8	80.2
	그 외 지역	1.7	10.4	53.0	34.8	12.2	87.8
시설형태	이용시설	0.8	10.9	52.9	35.3	11.8	88.2
	생활시설	5.0	6.7	50.0	38.3	11.7	88.3
	기타	0.0	22.2	55.6	22.2	22.2	77.8
시설유형	노인복지시설	2.0	12.8	55.0	30.2	14.8	85.2
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	50.0	42.3	7.7	92.3
	장애인복지시설	4.3	4.3	57.4	34.0	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	18.9	48.6	32.4	18.9	81.1
	기타	0.0	11.9	48.8	39.3	11.9	88.1
직원규모	5인 미만	0.0	4.7	58.1	37.2	4.7	95.3
	5인~10인 미만	2.4	14.3	52.4	31.0	16.7	83.3
	10인~20인 미만	1.2	9.6	57.8	31.3	10.8	89.2
	20인 이상	1.7	13.7	49.1	35.4	15.4	84.6
직무형태	정규직	1.3	9.6	51.9	37.2	10.9	89.1
	계약직	2.2	15.2	54.3	28.3	17.4	82.6
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	0.0	18.2	63.6	18.2	18.2	81.8
직위	최고관리자	0.0	2.9	53.6	43.5	2.9	97.1
	상급관리자	0.0	4.9	48.8	46.3	4.9	95.1
	중간관리자	3.9	13.7	41.2	41.2	17.6	82.4
	초급관리자	0.0	9.1	51.5	39.4	9.1	90.9
	기타	2.0	17.4	57.7	22.8	19.5	80.5
전체		1.5	11.7	52.8	34.1	13.1	86.9

- 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 중간관리자 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 54.2%, ‘매우 필요’가 37.6%로 나타나 긍정 응답이 매우 높게 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 91.8%로 나타났고, ‘불필요하다’는 8.2%(‘전혀 불필요’ 0.6% + ‘불필요’ 7.6%)로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 96.6%로 여성 90.2%보다 높고, 지역별로는 전주시가 95.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 93.3%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 8.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모로는 10인~20인 미만이 94.0%, 20인 이상이 92.6%, 5인 미만이 90.7%, 5인~10인 미만이 85.7%로 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타남

<표 5-46> 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 중간관리자 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	1.1	45.5	51.1	3.4	96.6
	여자	0.0	9.8	57.3	32.9	9.8	90.2
지역	전주시	0.8	3.9	48.0	47.2	4.7	95.3
	군산시	0.0	14.9	59.4	25.7	14.9	85.1
	그 외 지역	0.9	5.2	56.5	37.4	6.1	93.9
시설형태	이용시설	0.0	8.4	51.3	40.3	8.4	91.6
	생활시설	3.3	3.3	56.7	36.7	6.7	93.3
	기타	0.0	8.9	66.7	24.4	8.9	91.1
시설유형	노인복지시설	0.7	10.1	52.3	36.9	10.7	89.3
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	57.7	34.6	7.7	92.3
	장애인복지시설	2.1	0.0	55.3	42.6	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	8.1	54.1	37.8	8.1	91.9
	기타	0.0	7.1	56.0	36.9	7.1	92.9
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	53.5	37.2	9.3	90.7
	5인~10인 미만	2.4	11.9	54.8	31.0	14.3	85.7
	10인~20인 미만	1.2	4.8	61.4	32.5	6.0	94.0
	20인 이상	0.0	7.4	50.9	41.7	7.4	92.6
직무형태	정규직	0.4	5.0	53.1	41.4	5.4	94.6
	계약직	1.1	13.0	55.4	30.4	14.1	85.9
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	0.0	9.1	72.7	18.2	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	4.3	52.2	43.5	4.3	95.7
	상급관리자	0.0	4.9	36.6	58.5	4.9	95.1
	중간관리자	0.0	0.0	52.9	47.1	0.0	100.0
	초급관리자	0.0	6.1	48.5	45.5	6.1	93.9
	기타	1.3	12.8	61.7	24.2	14.1	85.9
전체		0.6	7.6	54.2	37.6	8.2	91.8

- 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 승진자 교육)은 전체적으로 '필요'가 53.1%, '매우 필요'가 26.8%로 나타났고, '불필요'와 '전혀 불필요'를 합한 부정 응답도 20.1%로 나타남. 이를 종합하면 '필요하다'는 79.9%로 나타났고, '불필요하다'는 20.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 83.0%로 여성 78.8%보다 높고, 지역별로는 전주시가 83.5%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 82.2%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 23.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모로는 10인~20인 미만이 86.7%, 20인 이상이 81.7%, 5인 미만이 74.4%, 5인~10인 미만이 64.3%로 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타남

<표 5-47> 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 승진자 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	4.5	12.5	51.1	31.8	17.0	83.0
	여자	2.7	18.4	53.7	25.1	21.2	78.8
지역	전주시	4.7	11.8	48.8	34.6	16.5	83.5
	군산시	1.0	25.7	54.5	18.8	26.7	73.3
	그 외 지역	3.5	14.8	56.5	25.2	18.3	81.7
시설형태	이용시설	2.5	17.2	50.8	29.4	19.7	80.3
	생활시설	5.0	18.3	50.0	26.7	23.3	76.7
	기타	4.4	13.3	68.9	13.3	17.8	82.2
시설유형	노인복지시설	2.7	16.8	53.7	26.8	19.5	80.5
	아동·청소년복지시설	0.0	11.5	65.4	23.1	11.5	88.5
	장애인복지시설	6.4	21.3	51.1	21.3	27.7	72.3
	지역복지시설	2.7	10.8	59.5	27.0	13.5	86.5
	기타	3.6	19.0	46.4	31.0	22.6	77.4
직원규모	5인 미만	7.0	18.6	44.2	30.2	25.6	74.4
	5인~10인 미만	7.1	28.6	54.8	9.5	35.7	64.3
	10인~20인 미만	2.4	10.8	55.4	31.3	13.3	86.7
	20인 이상	1.7	16.6	53.7	28.0	18.3	81.7
직무형태	정규직	3.3	16.7	51.5	28.5	20.1	79.9
	계약직	3.3	15.2	57.6	23.9	18.5	81.5
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	0.0	27.3	54.5	18.2	27.3	72.7
직위	최고관리자	4.3	14.5	46.4	34.8	18.8	81.2
	상급관리자	2.4	12.2	41.5	43.9	14.6	85.4
	중간관리자	0.0	25.5	47.1	27.5	25.5	74.5
	초급관리자	9.1	12.1	48.5	30.3	21.2	78.8
	기타	2.7	17.4	62.4	17.4	20.1	79.9
전체		3.2	16.9	53.1	26.8	20.1	79.9

- 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 신입 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 49.0%, ‘매우 필요’가 42.9%로 나타나 긍정 응답 비중이 매우 높게 나타남. 반면 ‘불필요’는 6.7%, ‘전혀 불필요’는 1.5% 수준으로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 91.8%로 나타났고, ‘불필요하다’는 8.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성과 여성의 필요 인식이 각각 92.0%, 91.8%로 비슷하게 나타났고, 지역별로는 전주시가 93.7%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 93.3%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 11.1%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 필요는 10인~20인 미만 96.4%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 92.0%, 5인 미만 88.4%, 5인~10인 미만 85.7% 순으로 나타남

<표 5-48> 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 신입 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	5.7	45.5	46.6	8.0	92.0
	여자	1.2	7.1	50.2	41.6	8.2	91.8
지역	전주시	0.8	5.5	40.9	52.8	6.3	93.7
	군산시	1.0	7.9	59.4	31.7	8.9	91.1
	그 외 지역	2.6	7.0	48.7	41.7	9.6	90.4
시설형태	이용시설	0.8	7.1	47.1	45.0	8.0	92.0
	생활시설	5.0	1.7	56.7	36.7	6.7	93.3
	기타	0.0	11.1	48.9	40.0	11.1	88.9
시설유형	노인복지시설	1.3	7.4	57.0	34.2	8.7	91.3
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	38.5	53.8	7.7	92.3
	장애인복지시설	6.4	2.1	42.6	48.9	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	2.7	54.1	43.2	2.7	97.3
	기타	0.0	9.5	39.3	51.2	9.5	90.5
직원규모	5인 미만	2.3	9.3	44.2	44.2	11.6	88.4
	5인~10인 미만	2.4	11.9	45.2	40.5	14.3	85.7
	10인~20인 미만	0.0	3.6	47.0	49.4	3.6	96.4
	20인 이상	1.7	6.3	52.0	40.0	8.0	92.0
직무형태	정규직	0.8	4.6	49.0	45.6	5.4	94.6
	계약직	3.3	12.0	46.7	38.0	15.2	84.8
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	63.6	27.3	9.1	90.9
직위	최고관리자	1.4	2.9	49.3	46.4	4.3	95.7
	상급관리자	0.0	7.3	31.7	61.0	7.3	92.7
	중간관리자	2.0	3.9	43.1	51.0	5.9	94.1
	초급관리자	0.0	6.1	42.4	51.5	6.1	93.9
	기타	2.0	9.4	57.0	31.5	11.4	88.6
전체		1.5	6.7	49.0	42.9	8.2	91.8

- 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 전략체계 수립 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 61.2%, ‘매우 필요’가 32.7%로 나타났고, ‘불필요’는 5.0%, ‘전혀 불필요’는 1.2%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 93.9%로 나타났고, ‘불필요하다’는 6.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 95.5%로 여성 93.3%보다 높고, 지역별로는 전주시가 96.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 필요 인식이 95.4%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 13.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 필요는 10인~20인 미만 96.4%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 94.9%, 5인 미만 90.7%, 5인~10인 미만 88.1% 순으로 나타남

<표 5-49> 필요 교육 내용(조직관리·리더십 역량 중 전략체계 수립 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	2.3	58.0	37.5	4.5	95.5
	여자	0.8	5.9	62.4	31.0	6.7	93.3
지역	전주시	0.8	3.1	55.9	40.2	3.9	96.1
	군산시	2.0	7.9	65.3	24.8	9.9	90.1
	그 외 지역	0.9	4.3	63.5	31.3	5.2	94.8
시설형태	이용시설	0.8	3.8	60.5	34.9	4.6	95.4
	생활시설	3.3	3.3	58.3	35.0	6.7	93.3
	기타	0.0	13.3	68.9	17.8	13.3	86.7
시설유형	노인복지시설	2.0	4.0	63.8	30.2	6.0	94.0
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	53.8	38.5	7.7	92.3
	장애인복지시설	2.1	6.4	59.6	31.9	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	5.4	59.5	35.1	5.4	94.6
	기타	0.0	4.8	60.7	34.5	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	55.8	34.9	9.3	90.7
	5인~10인 미만	2.4	9.5	59.5	28.6	11.9	88.1
	10인~20인 미만	0.0	3.6	65.1	31.3	3.6	96.4
	20인 이상	1.7	3.4	61.1	33.7	5.1	94.9
직무형태	정규직	0.8	3.8	60.7	34.7	4.6	95.4
	계약직	2.2	7.6	60.9	29.3	9.8	90.2
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	72.7	18.2	9.1	90.9
직위	최고관리자	1.4	4.3	56.5	37.7	5.8	94.2
	상급관리자	0.0	2.4	43.9	53.7	2.4	97.6
	중간관리자	0.0	3.9	51.0	45.1	3.9	96.1
	초급관리자	0.0	3.0	57.6	39.4	3.0	97.0
	기타	2.0	6.7	72.5	18.8	8.7	91.3
전체		1.2	5.0	61.2	32.7	6.1	93.9

- 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 회계 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 56.0%, ‘매우 필요’가 35.9%로 나타났고, ‘불필요’는 6.1%, ‘전혀 불필요’는 2.0%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 91.8%(필요 56.0% + 매우 필요 35.9%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 8.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 96.6%로 여성 90.2%보다 높고, 지역별로는 전주시가 95.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 필요 인식이 94.5%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 15.6%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 필요는 10인~20인 미만 95.2%로 가장 높고, 다음으로 5인~10인 미만 92.9%, 5인 미만 90.7%, 20인 이상 90.3% 순으로 나타남

<표 5-50> 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 회계 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	1.1	46.6	50.0	3.4	96.6
	여자	2.0	7.8	59.2	31.0	9.8	90.2
지역	전주시	0.8	3.9	43.3	52.0	4.7	95.3
	군산시	4.0	10.9	59.4	25.7	14.9	85.1
	그 외 지역	1.7	4.3	67.0	27.0	6.1	93.9
시설형태	이용시설	1.7	3.8	54.6	39.9	5.5	94.5
	생활시설	3.3	10.0	60.0	26.7	13.3	86.7
	기타	2.2	13.3	57.8	26.7	15.6	84.4
시설유형	노인복지시설	2.7	6.7	56.4	34.2	9.4	90.6
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	57.7	34.6	7.7	92.3
	장애인복지시설	4.3	2.1	53.2	40.4	6.4	93.6
	지역복지시설	0.0	5.4	56.8	37.8	5.4	94.6
	기타	1.2	7.1	56.0	35.7	8.3	91.7
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	51.2	39.5	9.3	90.7
	5인~10인 미만	2.4	4.8	57.1	35.7	7.1	92.9
	10인~20인 미만	0.0	4.8	61.4	33.7	4.8	95.2
	20인 이상	3.4	6.3	54.3	36.0	9.7	90.3
직무형태	정규직	0.8	4.2	55.2	39.7	5.0	95.0
	계약직	4.3	9.8	57.6	28.3	14.1	85.9
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	9.1	9.1	63.6	18.2	18.2	81.8
직위	최고관리자	1.4	4.3	49.3	44.9	5.8	94.2
	상급관리자	0.0	4.9	41.5	53.7	4.9	95.1
	중간관리자	2.0	0.0	51.0	47.1	2.0	98.0
	초급관리자	0.0	6.1	42.4	51.5	6.1	93.9
	기타	3.4	9.4	67.8	19.5	12.8	87.2
전체		2.0	6.1	56.0	35.9	8.2	91.8

- 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 노무·인사 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 54.8%, ‘매우 필요’가 37.0%로 나타났고, ‘불필요’는 6.7%, ‘전혀 불필요’는 1.5%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 91.8%(필요 54.8% + 매우 필요 37.0%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 8.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 98.9%로 여성 89.4%보다 높고, 지역별로는 전주시가 95.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 필요 인식이 92.9%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 11.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 필요는 5인~10인 미만 95.2%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 92.8%, 20인 이상 90.9%, 5인 미만 90.7% 순으로 나타남

<표 5-51> 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 노무·인사 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	1.1	0.0	47.7	51.1	1.1	98.9
	여자	1.6	9.0	57.3	32.2	10.6	89.4
지역	전주시	0.0	4.7	44.9	50.4	4.7	95.3
	군산시	4.0	11.9	57.4	26.7	15.8	84.2
	그 외 지역	0.9	4.3	63.5	31.3	5.2	94.8
시설형태	이용시설	1.7	5.5	53.4	39.5	7.1	92.9
	생활시설	1.7	10.0	55.0	33.3	11.7	88.3
	기타	0.0	8.9	62.2	28.9	8.9	91.1
시설유형	노인복지시설	3.4	8.1	51.7	36.9	11.4	88.6
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	65.4	26.9	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	4.3	51.1	44.7	4.3	95.7
	지역복지시설	0.0	5.4	62.2	32.4	5.4	94.6
	기타	0.0	6.0	56.0	38.1	6.0	94.0
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	51.2	39.5	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	4.8	59.5	35.7	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	7.2	61.4	31.3	7.2	92.8
	20인 이상	2.9	6.3	51.4	39.4	9.1	90.9
직무형태	정규직	0.4	5.0	52.3	42.3	5.4	94.6
	계약직	3.3	8.7	62.0	26.1	12.0	88.0
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	9.1	18.2	54.5	18.2	27.3	72.7
직위	최고관리자	1.4	2.9	52.2	43.5	4.3	95.7
	상급관리자	0.0	4.9	39.0	56.1	4.9	95.1
	중간관리자	0.0	2.0	41.2	56.9	2.0	98.0
	초급관리자	0.0	6.1	48.5	45.5	6.1	93.9
	기타	2.7	10.7	66.4	20.1	13.4	86.6
전체		1.5	6.7	54.8	37.0	8.2	91.8

- 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 법률 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 60.9%, ‘매우 필요’가 31.5%로 나타났고, ‘불필요’는 7.3%, ‘전혀 불필요’는 0.3%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 92.4%(필요 60.9% + 매우 필요 31.5%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 7.6%로 나타나 교육 필요성이 매우 높은 수준으로 인식됨
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 95.5%로 여성 91.4%보다 높고, 지역별로는 전주시가 96.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 필요 인식이 93.7%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 13.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 필요는 5인~10인 미만과 10인~20인 미만이 각각 95.2%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 91.4%, 5인 미만 88.4% 순으로 나타남

<표 5-52> 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 법률 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	1.1	3.4	48.9	46.6	4.5	95.5
	여자	0.0	8.6	65.1	26.3	8.6	91.4
지역	전주시	0.0	3.9	49.6	46.5	3.9	96.1
	군산시	0.0	13.9	64.4	21.8	13.9	86.1
	그 외 지역	0.9	5.2	70.4	23.5	6.1	93.9
시설형태	이용시설	0.4	5.9	60.9	32.8	6.3	93.7
	생활시설	0.0	8.3	61.7	30.0	8.3	91.7
	기타	0.0	13.3	60.0	26.7	13.3	86.7
시설유형	노인복지시설	0.7	6.7	61.7	30.9	7.4	92.6
	아동·청소년복지시설	0.0	11.5	61.5	26.9	11.5	88.5
	장애인복지시설	0.0	6.4	63.8	29.8	6.4	93.6
	지역복지시설	0.0	10.8	59.5	29.7	10.8	89.2
	기타	0.0	6.0	58.3	35.7	6.0	94.0
직원규모	5인 미만	0.0	11.6	58.1	30.2	11.6	88.4
	5인~10인 미만	0.0	4.8	54.8	40.5	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	4.8	65.1	30.1	4.8	95.2
	20인 이상	0.6	8.0	61.1	30.3	8.6	91.4
직무형태	정규직	0.4	4.2	62.8	32.6	4.6	95.4
	계약직	0.0	15.2	54.3	30.4	15.2	84.8
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	72.7	18.2	9.1	90.9
직위	최고관리자	1.4	5.8	56.5	36.2	7.2	92.8
	상급관리자	0.0	0.0	48.8	51.2	0.0	100.0
	중간관리자	0.0	3.9	58.8	37.3	3.9	96.1
	초급관리자	0.0	3.0	54.5	42.4	3.0	97.0
	기타	0.0	12.1	68.5	19.5	12.1	87.9
전체		0.3	7.3	60.9	31.5	7.6	92.4

- 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 ESG 경영 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 62.1%, ‘매우 필요’가 21.6%로 나타났고, ‘불필요’는 13.7%, ‘전혀 불필요’는 2.6%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 83.7%(필요 62.1% + 매우 필요 21.6%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 16.3%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 86.4%로 여성 82.7%보다 높고, 지역별로는 그 외 지역이 87.0%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설의 필요 인식이 85.3%로 가장 높고, 생활시설과 기타의 필요 인식은 모두 80.0%로 나타남
- 직원규모별 필요는 5인~10인 미만 85.7%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 84.3%, 20인 이상 84.0%, 5인 미만 79.1% 순으로 나타남

<표 5-53> 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 ESG 경영 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	11.4	55.7	30.7	13.6	86.4
	여자	2.7	14.5	64.3	18.4	17.3	82.7
지역	전주시	1.6	12.6	55.1	30.7	14.2	85.8
	군산시	5.0	17.8	61.4	15.8	22.8	77.2
	그 외 지역	1.7	11.3	70.4	16.5	13.0	87.0
시설형태	이용시설	3.4	11.3	65.1	20.2	14.7	85.3
	생활시설	0.0	20.0	53.3	26.7	20.0	80.0
	기타	2.2	17.8	57.8	22.2	20.0	80.0
시설유형	노인복지시설	4.0	15.4	59.7	20.8	19.5	80.5
	아동·청소년복지시설	0.0	11.5	61.5	26.9	11.5	88.5
	장애인복지시설	0.0	12.8	70.2	17.0	12.8	87.2
	지역복지시설	2.7	16.2	56.8	24.3	18.9	81.1
	기타	2.4	10.7	64.3	22.6	13.1	86.9
직원규모	5인 미만	4.7	16.3	48.8	30.2	20.9	79.1
	5인~10인 미만	0.0	14.3	66.7	19.0	14.3	85.7
	10인~20인 미만	0.0	15.7	61.4	22.9	15.7	84.3
	20인 이상	4.0	12.0	64.6	19.4	16.0	84.0
직무형태	정규직	2.1	12.6	62.3	23.0	14.6	85.4
	계약직	3.3	15.2	63.0	18.5	18.5	81.5
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	9.1	18.2	54.5	18.2	27.3	72.7
직위	최고관리자	1.4	4.3	63.8	30.4	5.8	94.2
	상급관리자	0.0	22.0	51.2	26.8	22.0	78.0
	중간관리자	2.0	7.8	62.7	27.5	9.8	90.2
	초급관리자	6.1	18.2	48.5	27.3	24.2	75.8
	기타	3.4	16.8	67.1	12.8	20.1	79.9
전체		2.6	13.7	62.1	21.6	16.3	83.7

- 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 인권 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 56.3%, ‘매우 필요’가 37.6%로 나타났고, ‘불필요’는 5.2%, ‘전혀 불필요’는 0.9%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 93.9%(필요 56.3% + 매우 필요 37.6%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 6.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 95.3%로 남성 89.8%보다 높고, 지역별로는 전주시가 97.6%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 100.0%로 가장 높아, 생활시설의 필요성에 대해서는 의견 합치가 이뤄진 것으로 보임. 이용시설의 불필요 인식은 8.4%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 필요는 5인 미만 97.7%, 10인~20인 미만 95.2%, 5인~10인 미만 92.9%, 20인 이상 92.6% 순으로 나타남

<표 5-54> 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 인권 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	3.4	6.8	42.0	47.7	10.2	89.8
	여자	0.0	4.7	61.2	34.1	4.7	95.3
지역	전주시	0.0	2.4	52.0	45.7	2.4	97.6
	군산시	2.0	6.9	65.3	25.7	8.9	91.1
	그 외 지역	0.9	7.0	53.0	39.1	7.8	92.2
시설형태	이용시설	1.3	7.1	56.3	35.3	8.4	91.6
	생활시설	0.0	0.0	55.0	45.0	0.0	100.0
	기타	0.0	2.2	57.8	40.0	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.7	5.4	62.4	31.5	6.0	94.0
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	57.7	34.6	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	2.1	53.2	44.7	2.1	97.9
	지역복지시설	5.4	10.8	48.6	35.1	16.2	83.8
	기타	0.0	3.6	50.0	46.4	3.6	96.4
직원규모	5인 미만	0.0	2.3	51.2	46.5	2.3	97.7
	5인~10인 미만	0.0	7.1	54.8	38.1	7.1	92.9
	10인~20인 미만	0.0	4.8	57.8	37.3	4.8	95.2
	20인 이상	1.7	5.7	57.1	35.4	7.4	92.6
직무형태	정규직	0.8	5.0	52.7	41.4	5.9	94.1
	계약직	1.1	4.3	63.0	31.5	5.4	94.6
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	18.2	72.7	9.1	18.2	81.8
직위	최고관리자	1.4	1.4	56.5	40.6	2.9	97.1
	상급관리자	0.0	4.9	41.5	53.7	4.9	95.1
	중간관리자	3.9	5.9	43.1	47.1	9.8	90.2
	초급관리자	0.0	3.0	51.5	45.5	3.0	97.0
	기타	0.0	7.4	65.8	26.8	7.4	92.6
전체		0.9	5.2	56.3	37.6	6.1	93.9

- 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 안전 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 59.5%, ‘매우 필요’가 36.2%로 나타났고, ‘불필요’는 3.5%, ‘전혀 불필요’는 0.9%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 95.6%(필요 59.5% + 매우 필요 36.2%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 4.4%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 97.3%로 남성 90.9%보다 높고, 지역별로는 전주시가 96.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 100.0%로 가장 높고, 이용시설의 불필요 인식이 5.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 안전 교육 필요는 5인 미만 97.7%, 5인~10인 미만 97.6%, 10인~20인 미만 96.4%, 20인 이상 94.3% 순으로 나타남

<표 5-55> 필요 교육 내용(운영·행정 역량 중 안전 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	1.1	8.0	45.5	45.5	9.1	90.9
	여자	0.8	2.0	64.3	32.9	2.7	97.3
지역	전주시	0.0	3.9	53.5	42.5	3.9	96.1
	군산시	1.0	3.0	69.3	26.7	4.0	96.0
	그 외 지역	1.7	3.5	57.4	37.4	5.2	94.8
시설형태	이용시설	1.3	4.6	59.2	34.9	5.9	94.1
	생활시설	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	100.0
	기타	0.0	2.2	60.0	37.8	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	1.3	4.0	59.1	35.6	5.4	94.6
	아동·청소년복지시설	3.8	0.0	57.7	38.5	3.8	96.2
	장애인복지시설	0.0	2.1	66.0	31.9	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	8.1	56.8	35.1	8.1	91.9
	기타	0.0	2.4	58.3	39.3	2.4	97.6
직원규모	5인 미만	0.0	2.3	51.2	46.5	2.3	97.7
	5인~10인 미만	0.0	2.4	61.9	35.7	2.4	97.6
	10인~20인 미만	1.2	2.4	63.9	32.5	3.6	96.4
	20인 이상	1.1	4.6	58.9	35.4	5.7	94.3
직무형태	정규직	0.4	4.6	56.1	38.9	5.0	95.0
	계약직	2.2	1.1	64.1	32.6	3.3	96.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	90.9	9.1	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	1.4	56.5	40.6	2.9	97.1
	상급관리자	0.0	2.4	48.8	48.8	2.4	97.6
	중간관리자	0.0	7.8	51.0	41.2	7.8	92.2
	초급관리자	0.0	0.0	57.6	42.4	0.0	100.0
	기타	1.3	4.0	67.1	27.5	5.4	94.6
전체		0.9	3.5	59.5	36.2	4.4	95.6

- 필요 교육 내용(실무역량 중 문서 작성 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 57.4%, ‘매우 필요’가 31.2%로 나타났고, ‘불필요’는 10.8%, ‘전혀 불필요’는 0.6% 수준으로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 88.6%로 나타났고, ‘불필요하다’는 11.4%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 90.2%로 남성 84.1%보다 높고, 지역별로는 군산시가 90.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 91.1%로 가장 높고, 이용시설의 불필요 인식이 11.8%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 문서 작성 교육 필요는 10인~20인 미만 90.4%, 20인 이상 89.1%, 5인 미만 86.0%, 5인~10인 미만 85.7% 순으로 나타남

<표 5-56> 필요 교육 내용(실무역량 중 문서 작성 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	13.6	51.1	33.0	15.9	84.1
	여자	0.0	9.8	59.6	30.6	9.8	90.2
지역	전주시	0.8	10.2	48.8	40.2	11.0	89.0
	군산시	0.0	9.9	72.3	17.8	9.9	90.1
	그 외 지역	0.9	12.2	53.9	33.0	13.0	87.0
시설형태	이용시설	0.8	10.9	55.0	33.2	11.8	88.2
	생활시설	0.0	11.7	61.7	26.7	11.7	88.3
	기타	0.0	8.9	64.4	26.7	8.9	91.1
시설유형	노인복지시설	1.3	11.4	59.7	27.5	12.8	87.2
	아동·청소년복지시설	0.0	23.1	42.3	34.6	23.1	76.9
	장애인복지시설	0.0	4.3	57.4	38.3	4.3	95.7
	지역복지시설	0.0	10.8	56.8	32.4	10.8	89.2
	기타	0.0	9.5	58.3	32.1	9.5	90.5
직원규모	5인 미만	2.3	11.6	44.2	41.9	14.0	86.0
	5인~10인 미만	0.0	14.3	59.5	26.2	14.3	85.7
	10인~20인 미만	0.0	9.6	59.0	31.3	9.6	90.4
	20인 이상	0.6	10.3	59.4	29.7	10.9	89.1
직무형태	정규직	0.8	11.7	56.5	31.0	12.6	87.4
	계약직	0.0	7.6	57.6	34.8	7.6	92.4
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	18.2	72.7	9.1	18.2	81.8
직위	최고관리자	1.4	8.7	63.8	26.1	10.1	89.9
	상급관리자	0.0	12.2	48.8	39.0	12.2	87.8
	중간관리자	0.0	9.8	51.0	39.2	9.8	90.2
	초급관리자	0.0	12.1	45.5	42.4	12.1	87.9
	기타	0.7	11.4	61.7	26.2	12.1	87.9
전체		0.6	10.8	57.4	31.2	11.4	88.6

- 필요 교육 내용(전문 역량 중 홍보 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 60.3%, ‘매우 필요’가 28.6%로 나타났고, ‘불필요’는 10.5%, ‘전혀 불필요’는 0.6%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 88.9%(필요 60.3% + 매우 필요 28.6%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 11.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 89.8%로 여성 88.6%보다 높고, 지역별로는 군산시가 92.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 88.9%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 13.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 홍보 교육 필요는 20인 이상 92.0%, 10인~20인 미만 91.6%, 5인 미만 88.4%, 5인~10인 미만 71.4% 순으로 나타남

<표 5-57> 필요 교육 내용(실무역량 중 홍보 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	10.2	60.2	29.5	10.2	89.8
	여자	0.8	10.6	60.4	28.2	11.4	88.6
지역	전주시	0.0	11.8	56.7	31.5	11.8	88.2
	군산시	0.0	7.9	72.3	19.8	7.9	92.1
	그 외 지역	1.7	11.3	53.9	33.0	13.0	87.0
시설형태	이용시설	0.4	10.1	60.1	29.4	10.5	89.5
	생활시설	1.7	11.7	56.7	30.0	13.3	86.7
	기타	0.0	11.1	66.7	22.2	11.1	88.9
시설유형	노인복지시설	0.0	10.7	63.8	25.5	10.7	89.3
	아동·청소년복지시설	3.8	7.7	61.5	26.9	11.5	88.5
	장애인복지시설	2.1	8.5	55.3	34.0	10.6	89.4
	지역복지시설	0.0	8.1	62.2	29.7	8.1	91.9
	기타	0.0	13.1	56.0	31.0	13.1	86.9
직원규모	5인 미만	2.3	9.3	55.8	32.6	11.6	88.4
	5인~10인 미만	0.0	28.6	45.2	26.2	28.6	71.4
	10인~20인 미만	1.2	7.2	62.7	28.9	8.4	91.6
	20인 이상	0.0	8.0	64.0	28.0	8.0	92.0
직무형태	정규직	0.0	11.3	58.6	30.1	11.3	88.7
	계약직	2.2	7.6	63.0	27.2	9.8	90.2
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	8.7	60.9	30.4	8.7	91.3
	상급관리자	0.0	19.5	46.3	34.1	19.5	80.5
	중간관리자	0.0	5.9	52.9	41.2	5.9	94.1
	초급관리자	0.0	15.2	54.5	30.3	15.2	84.8
	기타	1.3	9.4	67.8	21.5	10.7	89.3
전체		0.6	10.5	60.3	28.6	11.1	88.9

- 필요 교육 내용(전문역량 중 통합돌봄 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 60.1%, ‘매우 필요’가 33.2%로 나타났고, ‘불필요’는 5.8%, ‘전혀 불필요’는 0.9%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 93.3%로 나타났고, ‘불필요하다’는 6.7%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 93.7%로 남성 92.0%보다 높고, 지역별로는 전주시가 97.6%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 97.8%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 8.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 통합돌봄 교육 필요는 10인~20인 미만 97.6%, 20인 이상 93.7%, 5인~10인 미만 90.5%, 5인 미만 86.0% 순으로 나타남

<표 5-58> 필요 교육 내용(전문역량 중 통합돌봄 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	8.0	46.6	45.5	8.0	92.0
	여자	1.2	5.1	64.7	29.0	6.3	93.7
지역	전주시	0.0	2.4	56.7	40.9	2.4	97.6
	군산시	1.0	5.0	66.3	27.7	5.9	94.1
	그 외 지역	1.7	10.4	58.3	29.6	12.2	87.8
시설형태	이용시설	0.8	6.3	59.7	33.2	7.1	92.9
	생활시설	1.7	6.7	56.7	35.0	8.3	91.7
	기타	0.0	2.2	66.7	31.1	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.7	5.4	60.4	33.6	6.0	94.0
	아동·청소년복지시설	0.0	3.8	61.5	34.6	3.8	96.2
	장애인복지시설	4.3	12.8	48.9	34.0	17.0	83.0
	지역복지시설	0.0	2.7	67.6	29.7	2.7	97.3
	기타	0.0	4.8	61.9	33.3	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	2.3	11.6	51.2	34.9	14.0	86.0
	5인~10인 미만	2.4	7.1	61.9	28.6	9.5	90.5
	10인~20인 미만	0.0	2.4	65.1	32.5	2.4	97.6
	20인 이상	0.6	5.7	59.4	34.3	6.3	93.7
직무형태	정규직	0.4	6.3	58.6	34.7	6.7	93.3
	계약직	2.2	5.4	59.8	32.6	7.6	92.4
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	90.9	9.1	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	5.8	53.6	39.1	7.2	92.8
	상급관리자	0.0	7.3	53.7	39.0	7.3	92.7
	중간관리자	0.0	7.8	52.9	39.2	7.8	92.2
	초급관리자	0.0	3.0	57.6	39.4	3.0	97.0
	기타	1.3	5.4	67.8	25.5	6.7	93.3
전체		0.9	5.8	60.1	33.2	6.7	93.3

- 필요 교육 내용(전문역량 중 사례관리 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 58.0%, ‘매우 필요’가 38.8%로 나타났고, ‘불필요’는 3.2%, ‘전혀 불필요’는 0.0%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 96.8%(필요 58.0% + 매우 필요 38.8%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 3.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 96.9%로 남성 96.6%보다 약간 높고, 지역별로는 전주시가 98.4%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 100.0%로 가장 높아 필요성이 높게 인식되는 것으로 해석됨. 이용시설의 불필요 인식은 3.8%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 사례관리 교육 필요 정도는 20인 이상 97.7%, 10인~20인 미만 97.6%, 5인 미만 95.3%, 5인~10인 미만 92.9% 순으로 나타남

<표 5-59> 필요 교육 내용(전문역량 중 사례관리 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	3.4	48.9	47.7	3.4	96.6
	여자	0.0	3.1	61.2	35.7	3.1	96.9
지역	전주시	0.0	1.6	50.4	48.0	1.6	98.4
	군산시	0.0	2.0	64.4	33.7	2.0	98.0
	그 외 지역	0.0	6.1	60.9	33.0	6.1	93.9
시설형태	이용시설	0.0	3.8	55.9	40.3	3.8	96.2
	생활시설	0.0	3.3	55.0	41.7	3.3	96.7
	기타	0.0	0.0	73.3	26.7	0.0	100.0
시설유형	노인복지시설	0.0	2.7	57.7	39.6	2.7	97.3
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	46.2	46.2	7.7	92.3
	장애인복지시설	0.0	2.1	59.6	38.3	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	0.0	64.9	35.1	0.0	100.0
	기타	0.0	4.8	58.3	36.9	4.8	95.2
	기타	0.0	4.8	58.3	36.9	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	0.0	4.7	48.8	46.5	4.7	95.3
	5인~10인 미만	0.0	7.1	52.4	40.5	7.1	92.9
	10인~20인 미만	0.0	2.4	61.4	36.1	2.4	97.6
	20인 이상	0.0	2.3	60.0	37.7	2.3	97.7
직무형태	정규직	0.0	2.5	54.8	42.7	2.5	97.5
	계약직	0.0	4.3	63.0	32.6	4.3	95.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	1.4	53.6	44.9	1.4	98.6
	상급관리자	0.0	4.9	46.3	48.8	4.9	95.1
	중간관리자	0.0	0.0	52.9	47.1	0.0	100.0
	초급관리자	0.0	3.0	51.5	45.5	3.0	97.0
	기타	0.0	4.7	66.4	28.9	4.7	95.3
전체		0.0	3.2	58.0	38.8	3.2	96.8

- 필요 교육 내용(전문역량 중 모금 전문가 교육)은 전체적으로 '필요'가 57.7%, '매우 필요'가 20.7%로 나타났고, '불필요'는 18.4%, '전혀 불필요'는 3.2%로 나타남. 이를 종합하면 '필요하다'는 78.4%로 나타났고, '불필요하다'는 21.6%로 나타남. 모금 전문가 교육의 필요성을 크게 인식하지 못하는 것으로 해석됨
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 85.2%로 여성 76.1%보다 높고, 지역별로는 전주시가 81.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 86.7%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 28.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 모금 전문가 교육 필요 정도는 10인~20인 미만 86.7%, 20인 이상 78.9%, 5인~10인 미만 76.2%, 5인 미만 62.8% 순으로 나타남

<표 5-60> 필요 교육 내용(전문역량 중 모금 전문가 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	12.5	52.3	33.0	14.8	85.2
	여자	3.5	20.4	59.6	16.5	23.9	76.1
지역	전주시	3.1	15.7	56.7	24.4	18.9	81.1
	군산시	2.0	19.8	59.4	18.8	21.8	78.2
	그 외 지역	4.3	20.0	57.4	18.3	24.3	75.7
시설형태	이용시설	4.2	18.1	56.7	21.0	22.3	77.7
	생활시설	0.0	13.3	66.7	20.0	13.3	86.7
	기타	2.2	26.7	51.1	20.0	28.9	71.1
시설유형	노인복지시설	2.7	14.8	59.7	22.8	17.4	82.6
	아동·청소년복지시설	3.8	23.1	65.4	7.7	26.9	73.1
	장애인복지시설	4.3	14.9	66.0	14.9	19.1	80.9
	지역복지시설	0.0	18.9	54.1	27.0	18.9	81.1
	기타	4.8	25.0	48.8	21.4	29.8	70.2
직원규모	5인 미만	9.3	27.9	44.2	18.6	37.2	62.8
	5인~10인 미만	4.8	19.0	64.3	11.9	23.8	76.2
	10인~20인 미만	0.0	13.3	61.4	25.3	13.3	86.7
	20인 이상	2.9	18.3	57.7	21.1	21.1	78.9
직무형태	정규직	4.2	18.4	55.6	21.8	22.6	77.4
	계약직	1.1	18.5	60.9	19.6	19.6	80.4
	일용직	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	8.7	14.5	50.7	26.1	23.2	76.8
	상급관리자	0.0	22.0	53.7	24.4	22.0	78.0
	중간관리자	0.0	17.6	54.9	27.5	17.6	82.4
	초급관리자	9.1	15.2	54.5	21.2	24.2	75.8
	기타	1.3	20.1	63.8	14.8	21.5	78.5
전체		3.2	18.4	57.7	20.7	21.6	78.4

- 필요 교육 내용(서비스 품질 역량 중 분야별 전문 교육)은 전체적으로 '필요'가 56.6%, '매우 필요'가 39.7%로 나타났고, '불필요'는 3.8%, '전혀 불필요'는 0.0% 수준으로 나타남. 이를 종합하면 '필요하다'는 96.2%로 나타났고, '불필요하다'는 3.8%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 96.9%로 남성 94.3%보다 높고, 지역별로는 그 외 지역이 97.4%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 98.3%로 가장 높고, 이용시설의 불필요 인식이 4.6%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 분야별 전문 교육 필요는 5인~10인 미만과 10인~20인 미만이 각각 97.6%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 96.6%, 5인 미만 90.7% 순으로 나타남

<표 5-61> 필요 교육 내용(서비스 품질 역량 중 분야별 전문 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	5.7	46.6	47.7	5.7	94.3
	여자	0.0	3.1	60.0	36.9	3.1	96.9
지역	전주시	0.0	4.7	48.0	47.2	4.7	95.3
	군산시	0.0	4.0	68.3	27.7	4.0	96.0
	그 외 지역	0.0	2.6	55.7	41.7	2.6	97.4
시설형태	이용시설	0.0	4.6	54.2	41.2	4.6	95.4
	생활시설	0.0	1.7	58.3	40.0	1.7	98.3
	기타	0.0	2.2	66.7	31.1	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.0	6.0	57.0	36.9	6.0	94.0
	아동·청소년복지시설	0.0	0.0	57.7	42.3	0.0	100.0
	장애인복지시설	0.0	2.1	51.1	46.8	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	2.7	59.5	37.8	2.7	97.3
	기타	0.0	2.4	57.1	40.5	2.4	97.6
직원규모	5인 미만	0.0	9.3	51.2	39.5	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	2.4	52.4	45.2	2.4	97.6
	10인~20인 미만	0.0	2.4	55.4	42.2	2.4	97.6
	20인 이상	0.0	3.4	59.4	37.1	3.4	96.6
직무형태	정규직	0.0	3.3	56.1	40.6	3.3	96.7
	계약직	0.0	5.4	53.3	41.3	5.4	94.6
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	90.9	9.1	0.0	100.0
직위	최고관리자	0.0	2.9	53.6	43.5	2.9	97.1
	상급관리자	0.0	4.9	43.9	51.2	4.9	95.1
	중간관리자	0.0	2.0	43.1	54.9	2.0	98.0
	초급관리자	0.0	3.0	54.5	42.4	3.0	97.0
	기타	0.0	4.7	66.4	28.9	4.7	95.3
전체		0.0	3.8	56.6	39.7	3.8	96.2

- 필요 교육 내용(서비스 품질 역량 중 프로그램 도구 활용 교육)은 전체적으로 '필요'가 58.3%, '매우 필요'가 34.4%로 나타났고, '불필요'는 6.7%, '전혀 불필요'는 0.6%로 나타남. 이를 종합하면 '필요하다'는 92.7%로 나타났고, '불필요하다'는 7.3%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 92.9%로 남성 92.0%보다 약간 높고, 지역별로는 그 외 지역이 95.7%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 98.3%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 11.1%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 프로그램 도구 활용 교육 필요는 10인~20인 미만 97.6%, 5인~10인 미만 92.9%, 20인 이상 91.4%, 5인 미만 88.4% 순으로 나타남

<표 5-62> 필요 교육 내용(서비스 품질 역량 중 프로그램 도구 활용 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	2.3	5.7	50.0	42.0	8.0	92.0
	여자	0.0	7.1	61.2	31.8	7.1	92.9
지역	전주시	0.8	7.9	46.5	44.9	8.7	91.3
	군산시	0.0	8.9	68.3	22.8	8.9	91.1
	그 외 지역	0.9	3.5	62.6	33.0	4.3	95.7
시설형태	이용시설	0.8	7.1	55.9	36.1	8.0	92.0
	생활시설	0.0	1.7	63.3	35.0	1.7	98.3
	기타	0.0	11.1	64.4	24.4	11.1	88.9
시설유형	노인복지시설	1.3	8.7	56.4	33.6	10.1	89.9
	아동·청소년복지시설	0.0	3.8	65.4	30.8	3.8	96.2
	장애인복지시설	0.0	4.3	61.7	34.0	4.3	95.7
	지역복지시설	0.0	5.4	59.5	35.1	5.4	94.6
	기타	0.0	6.0	57.1	36.9	6.0	94.0
직원규모	5인 미만	2.3	9.3	51.2	37.2	11.6	88.4
	5인~10인 미만	0.0	7.1	59.5	33.3	7.1	92.9
	10인~20인 미만	0.0	2.4	56.6	41.0	2.4	97.6
	20인 이상	0.6	8.0	60.6	30.9	8.6	91.4
직무형태	정규직	0.8	7.1	55.6	36.4	7.9	92.1
	계약직	0.0	6.5	60.9	32.6	6.5	93.5
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	0.0	90.9	9.1	0.0	100.0
직위	최고관리자	1.4	4.3	59.4	34.8	5.8	94.2
	상급관리자	0.0	14.6	41.5	43.9	14.6	85.4
	중간관리자	0.0	5.9	47.1	47.1	5.9	94.1
	초급관리자	0.0	6.1	57.6	36.4	6.1	93.9
	기타	0.7	6.0	66.4	26.8	6.7	93.3
전체		0.6	6.7	58.3	34.4	7.3	92.7

- 필요 교육 내용(미래 역량 중 AI 활용 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 51.0%, ‘매우 필요’가 44.3%로 나타났고, ‘불필요’는 4.1%, ‘전혀 불필요’는 0.6%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 95.3%로 나타났고, ‘불필요하다’는 4.7%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 97.7%로 여성 94.5%보다 높고, 지역별로는 그 외 지역이 96.5%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 96.7%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 6.7%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 AI 활용 교육 필요는 10인~20인 미만 98.8%, 20인 이상이 95.4%, 5인~10인 미만 92.9%, 5인 미만 90.7% 순으로 나타남

<표 5-63> 필요 교육 내용(미래 역량 중 AI 활용 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	2.3	38.6	59.1	2.3	97.7
	여자	0.8	4.7	55.3	39.2	5.5	94.5
지역	전주시	0.0	3.9	42.5	53.5	3.9	96.1
	군산시	1.0	5.9	64.4	28.7	6.9	93.1
	그 외 지역	0.9	2.6	48.7	47.8	3.5	96.5
시설형태	이용시설	0.4	4.2	47.9	47.5	4.6	95.4
	생활시설	1.7	1.7	51.7	45.0	3.3	96.7
	기타	0.0	6.7	66.7	26.7	6.7	93.3
시설유형	노인복지시설	0.7	6.0	49.0	44.3	6.7	93.3
	아동·청소년복지시설	0.0	3.8	61.5	34.6	3.8	96.2
	장애인복지시설	2.1	0.0	48.9	48.9	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	2.7	51.4	45.9	2.7	97.3
	기타	0.0	3.6	52.4	44.0	3.6	96.4
직원규모	5인 미만	2.3	7.0	51.2	39.5	9.3	90.7
	5인~10인 미만	0.0	7.1	59.5	33.3	7.1	92.9
	10인~20인 미만	0.0	1.2	53.0	45.8	1.2	98.8
	20인 이상	0.6	4.0	48.0	47.4	4.6	95.4
직무형태	정규직	0.0	3.8	46.4	49.8	3.8	96.2
	계약직	2.2	3.3	60.9	33.7	5.4	94.6
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	18.2	63.6	18.2	18.2	81.8
직위	최고관리자	0.0	4.3	40.6	55.1	4.3	95.7
	상급관리자	0.0	2.4	43.9	53.7	2.4	97.6
	중간관리자	0.0	2.0	43.1	54.9	2.0	98.0
	초급관리자	0.0	3.0	48.5	48.5	3.0	97.0
	기타	1.3	5.4	61.1	32.2	6.7	93.3
전체		0.6	4.1	51.0	44.3	4.7	95.3

- 필요 교육 내용(미래 역량 중 스마트워크 교육)은 전체적으로 '필요'가 54.8%, '매우 필요'가 38.8%로 나타났고, '불필요'는 6.1%, '전혀 불필요'는 0.3%로 나타남. 이를 종합하면 '필요하다'는 93.6%로 나타났고, '불필요하다'는 6.4%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 94.3%로 여성 93.3%보다 높고, 지역별로는 전주시가 95.3%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설의 필요 인식이 96.7%로 가장 높고, 기타의 불필요 인식이 8.9%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 스마트워크 교육에 대한 필요성 인식은 10인~20인 미만 94.0%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 93.7%, 5인 미만 93.0%, 5인~10인 미만 92.9% 순으로 나타남

<표 5-64> 필요 교육 내용(미래 역량 중 스마트워크 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	5.7	38.6	55.7	5.7	94.3
	여자	0.4	6.3	60.4	32.9	6.7	93.3
지역	전주시	0.0	4.7	46.5	48.8	4.7	95.3
	군산시	0.0	6.9	66.3	26.7	6.9	93.1
	그 외 지역	0.9	7.0	53.9	38.3	7.8	92.2
시설형태	이용시설	0.0	6.7	51.3	42.0	6.7	93.3
	생활시설	1.7	1.7	60.0	36.7	3.3	96.7
	기타	0.0	8.9	66.7	24.4	8.9	91.1
시설유형	노인복지시설	0.0	8.1	53.0	38.9	8.1	91.9
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	57.7	34.6	7.7	92.3
	장애인복지시설	2.1	0.0	57.4	40.4	2.1	97.9
	지역복지시설	0.0	8.1	51.4	40.5	8.1	91.9
	기타	0.0	4.8	57.1	38.1	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	2.3	4.7	48.8	44.2	7.0	93.0
	5인~10인 미만	0.0	7.1	64.3	28.6	7.1	92.9
	10인~20인 미만	0.0	6.0	57.8	36.1	6.0	94.0
	20인 이상	0.0	6.3	52.6	41.1	6.3	93.7
직무형태	정규직	0.0	5.4	52.3	42.3	5.4	94.6
	계약직	1.1	7.6	57.6	33.7	8.7	91.3
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	4.3	44.9	50.7	4.3	95.7
	상급관리자	0.0	9.8	46.3	43.9	9.8	90.2
	중간관리자	0.0	5.9	45.1	49.0	5.9	94.1
	초급관리자	0.0	6.1	45.5	48.5	6.1	93.9
	기타	0.7	6.0	67.1	26.2	6.7	93.3
전체		0.3	6.1	54.8	38.8	6.4	93.6

- 필요 교육 내용(미래 역량 중 디지털·스마트 기술 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 53.6%, ‘매우 필요’가 42.3%로 나타났고, ‘불필요’는 3.8%, ‘전혀 불필요’는 0.3%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 95.9%로 나타났고, ‘불필요하다’는 4.1%로 나타남
- 성별·지역별로는 남성의 필요 인식이 97.7%로 여성 95.3%보다 높고, 지역별로는 전주시가 98.4%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 97.8%로 가장 높고, 생활시설이 95.0%, 이용시설이 95.8%로 모두 높게 나타남
- 직원규모별로는 5인 미만과 5인~10인 미만, 10인~20인 미만, 20인 이상 모두 ‘필요’가 가장 높게 나타났으며, 각각 48.8%, 64.3%, 57.8%, 50.3%로 나타남. 직원규모별 만족은 20인 이상 96.6%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 96.4%, 5인~10인 미만 95.2%, 5인 미만 93.0% 순으로 나타남

<표 5-65> 필요 교육 내용(미래 역량 중 디지털·스마트 기술 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	0.0	2.3	38.6	59.1	2.3	97.7
	여자	0.4	4.3	58.8	36.5	4.7	95.3
지역	전주시	0.0	1.6	45.7	52.8	1.6	98.4
	군산시	0.0	3.0	66.3	30.7	3.0	97.0
	그 외 지역	0.9	7.0	51.3	40.9	7.8	92.2
시설형태	이용시설	0.0	4.2	49.6	46.2	4.2	95.8
	생활시설	1.7	3.3	56.7	38.3	5.0	95.0
	기타	0.0	2.2	71.1	26.7	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.0	3.4	53.0	43.6	3.4	96.6
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	57.7	34.6	7.7	92.3
	장애인복지시설	2.1	2.1	48.9	46.8	4.3	95.7
	지역복지시설	0.0	5.4	51.4	43.2	5.4	94.6
	기타	0.0	3.6	57.1	39.3	3.6	96.4
직원규모	5인 미만	2.3	4.7	48.8	44.2	7.0	93.0
	5인~10인 미만	0.0	4.8	64.3	31.0	4.8	95.2
	10인~20인 미만	0.0	3.6	57.8	38.6	3.6	96.4
	20인 이상	0.0	3.4	50.3	46.3	3.4	96.6
직무형태	정규직	0.0	3.8	49.4	46.9	3.8	96.2
	계약직	1.1	3.3	62.0	33.7	4.3	95.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	72.7	18.2	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	4.3	42.0	53.6	4.3	95.7
	상급관리자	0.0	7.3	46.3	46.3	7.3	92.7
	중간관리자	0.0	3.9	43.1	52.9	3.9	96.1
	초급관리자	0.0	3.0	48.5	48.5	3.0	97.0
	기타	0.7	2.7	65.8	30.9	3.4	96.6
전체		0.3	3.8	53.6	42.3	4.1	95.9

- 필요 교육 내용(개인 역량 중 커리어·성장 관리 교육)은 전체적으로 ‘필요’가 58.6%, ‘매우 필요’가 34.7%로 나타났고, ‘불필요’는 5.5%, ‘전혀 불필요’는 1.2%로 나타남. 이를 종합하면 ‘필요하다’는 93.3%(필요 58.6% + 매우 필요 34.7%)로 나타났고, ‘불필요하다’는 6.7%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 93.7%로 남성 92.0%보다 높고, 지역별로는 전주시가 96.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 95.6%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 10.0%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 커리어·성장 관리 교육 필요는 10인~20인 미만 96.4%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 94.3%, 5인 미만 88.4%, 5인~10인 미만 88.1% 순으로 나타남

<표 5-66> 필요 교육 내용(개인 역량 중 커리어·성장 관리 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	1.1	6.8	53.4	38.6	8.0	92.0
	여자	1.2	5.1	60.4	33.3	6.3	93.7
지역	전주시	0.0	3.9	52.0	44.1	3.9	96.1
	군산시	2.0	5.9	68.3	23.8	7.9	92.1
	그 외 지역	1.7	7.0	57.4	33.9	8.7	91.3
시설형태	이용시설	0.4	5.9	57.6	36.1	6.3	93.7
	생활시설	5.0	5.0	58.3	31.7	10.0	90.0
	기타	0.0	4.4	64.4	31.1	4.4	95.6
시설유형	노인복지시설	2.0	5.4	57.7	34.9	7.4	92.6
	아동·청소년복지시설	0.0	7.7	73.1	19.2	7.7	92.3
	장애인복지시설	2.1	6.4	55.3	36.2	8.5	91.5
	지역복지시설	0.0	5.4	56.8	37.8	5.4	94.6
	기타	0.0	4.8	58.3	36.9	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	2.3	9.3	58.1	30.2	11.6	88.4
	5인~10인 미만	0.0	11.9	45.2	42.9	11.9	88.1
	10인~20인 미만	1.2	2.4	61.4	34.9	3.6	96.4
	20인 이상	1.1	4.6	60.6	33.7	5.7	94.3
직무형태	정규직	0.4	6.3	55.6	37.7	6.7	93.3
	계약직	3.3	3.3	63.0	30.4	6.5	93.5
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	8.7	56.5	34.8	8.7	91.3
	상급관리자	0.0	7.3	56.1	36.6	7.3	92.7
	중간관리자	0.0	3.9	43.1	52.9	3.9	96.1
	초급관리자	0.0	6.1	45.5	48.5	6.1	93.9
	기타	2.7	4.0	68.5	24.8	6.7	93.3
전체		1.2	5.5	58.6	34.7	6.7	93.3

- 필요 교육 내용(개인 역량 중 회복탄력성 교육)은 전체적으로 '필요'가 53.6%, '매우 필요'가 41.1%로 나타났고, '불필요'는 4.7%, '전혀 불필요'는 0.6%로 나타남. 이를 종합하면 '필요하다'는 94.8%로 나타났고, '불필요하다'는 5.2%로 나타남
- 성별·지역별로는 여성의 필요 인식이 95.7%로 남성 92.0%보다 높고, 지역별로는 전주시가 96.1%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 기타의 필요 인식이 97.8%로 가장 높고, 생활시설의 불필요 인식이 8.3%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별 회복탄력성 교육은 10인~20인 미만 96.4%로 가장 높고, 다음으로 20인 이상 96.0%, 5인~10인 미만 92.9%, 5인 미만 88.4% 순으로 필요정도를 인식함

<표 5-67> 필요 교육 내용(개인 역량 중 회복탄력성 교육)

(단위 : %)

응답자 특성		① 전혀 불필요	② 불필요	③ 필요	④ 매우 필요	종합	
						불필요 (①+②)	필요 (③ +④)
성별	남자	1.1	6.8	46.6	45.5	8.0	92.0
	여자	0.4	3.9	56.1	39.6	4.3	95.7
지역	전주시	0.0	3.9	48.0	48.0	3.9	96.1
	군산시	0.0	5.0	61.4	33.7	5.0	95.0
	그 외 지역	1.7	5.2	53.0	40.0	7.0	93.0
시설형태	이용시설	0.0	5.0	51.7	43.3	5.0	95.0
	생활시설	3.3	5.0	51.7	40.0	8.3	91.7
	기타	0.0	2.2	66.7	31.1	2.2	97.8
시설유형	노인복지시설	0.7	5.4	52.3	41.6	6.0	94.0
	아동·청소년복지시설	0.0	3.8	57.7	38.5	3.8	96.2
	장애인복지시설	2.1	2.1	46.8	48.9	4.3	95.7
	지역복지시설	0.0	5.4	51.4	43.2	5.4	94.6
	기타	0.0	4.8	59.5	35.7	4.8	95.2
직원규모	5인 미만	2.3	9.3	44.2	44.2	11.6	88.4
	5인~10인 미만	0.0	7.1	57.1	35.7	7.1	92.9
	10인~20인 미만	1.2	2.4	55.4	41.0	3.6	96.4
	20인 이상	0.0	4.0	54.3	41.7	4.0	96.0
직무형태	정규직	0.4	5.0	50.2	44.4	5.4	94.6
	계약직	1.1	3.3	58.7	37.0	4.3	95.7
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	시간제	0.0	9.1	81.8	9.1	9.1	90.9
직위	최고관리자	0.0	7.2	50.7	42.0	7.2	92.8
	상급관리자	0.0	7.3	46.3	46.3	7.3	92.7
	중간관리자	0.0	2.0	35.3	62.7	2.0	98.0
	초급관리자	0.0	6.1	33.3	60.6	6.1	93.9
	기타	1.3	3.4	67.8	27.5	4.7	95.3
전체		0.6	4.7	53.6	41.1	5.2	94.8

- 위 교육과정 이외에 추천하고 싶은 교육 과정 유무는 전체적으로 ‘없다’가 86.6%로 높게 나타났으며, ‘있다’는 13.4%로 나타남
- 성별·지역별로는 추천 과정이 ‘있다’는 응답이 여성 13.7%로 남성 12.5%보다 높고 지역별로는 군산시가 16.8%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 생활시설에서 ‘있다’가 21.7%로 가장 높고, 기타는 ‘없다’가 91.1%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 ‘있다’는 응답이 20인 이상 14.9%로 가장 높고, 다음으로 10인~20인 미만 13.3%, 5인~10인 미만 11.9%, 5인 미만 9.3% 순으로 나타남. 반면 ‘없다’는 5인 미만 90.7%, 5인~10인 미만 88.1%, 10인~20인 미만 86.7%, 20인 이상 85.1% 순으로 나타남
- 직위별로는 ‘있다’ 응답이 상급관리자 19.5%로 가장 높고, 다음으로 초급관리자 15.2%, 기타 14.1%, 중간관리자 11.8%, 최고관리자 8.7% 순으로 나타남

<표 5-68> 위 교육과정 이외에 추천하고 싶은 교육 과정 유무

(단위 : %)

응답자 특성		없다	있다
성별	남자	87.5	12.5
	여자	86.3	13.7
지역	전주시	89.0	11.0
	군산시	83.2	16.8
	그 외 지역	87.0	13.0
시설형태	이용시설	87.8	12.2
	생활시설	78.3	21.7
	기타	91.1	8.9
시설유형	노인복지시설	88.6	11.4
	아동·청소년복지시설	88.5	11.5
	장애인복지시설	80.9	19.1
	지역복지시설	91.9	8.1
	기타	83.3	16.7
직원규모	5인 미만	90.7	9.3
	5인~10인 미만	88.1	11.9
	10인~20인 미만	86.7	13.3
	20인 이상	85.1	14.9
직무형태	정규직	85.4	14.6
	계약직	89.1	10.9
	일용직	100.0	0.0
	시간제	90.9	9.1
직위	최고관리자	91.3	8.7
	상급관리자	80.5	19.5
	중간관리자	88.2	11.8
	초급관리자	84.8	15.2
	기타	85.9	14.1
전체		86.6	13.4

- 향후 사회서비스 교육 운영 방향은 전체적으로 '실무 중심 교육 강화'가 43.4%로 가장 높고, 다음으로 '분야별 전문 교육 강화' 23.9%, '정책·변화 대응 교육 강화' 12.0%, '온라인 교육 확대' 12.0%, '경력 단계별 교육 체계 구축' 8.5% 등의 순임
- 성별·지역별로는 남성과 여성 모두 '실무 중심 교육 강화'가 각각 40.9%, 44.3%로 가장 높게 나타났으며, 지역별로도 전주시 45.7%, 군산시 40.6%, 그 외 지역 43.5%로 모두 '실무 중심 교육 강화'가 가장 높게 나타남. 다만 군산시는 '온라인 교육 확대'가 20.8%로 다른 지역보다 상대적으로 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설, 기타 모두 '실무 중심 교육 강화'가 각각 42.0%, 43.3%, 51.1%로 가장 높게 나타남
- 직원규모별로는 5인 미만, 5인~10인 미만, 10인~20인 미만, 20인 이상은 모두 '실무 중심 교육 강화'가 각각 34.9%, 33.3%, 48.2%, 45.7%로 가장 높게 나타났음
- 직위별로는 상급관리자, 중간관리자, 초급관리자, 기타는 '실무 중심 교육 강화'가 가장 높았고, 최고관리자는 '분야별 전문 교육 강화'가 가장 높은 것으로 드러남

<표 5-69> 향후 사회서비스 교육 운영 방향

(단위 : %)

응답자 특성		실무 중심 교육 강화	경력 단계별 교육 체계 구축	분야별 전문 교육 강화	온라인 교육 확대	정책·변화 대응 교육 강화	기타
성별	남자	40.9	9.1	23.9	10.2	15.9	0.0
	여자	44.3	8.2	23.9	12.5	10.6	0.4
지역	전주시	45.7	11.8	22.0	6.3	14.2	0.0
	군산시	40.6	7.9	23.8	20.8	5.9	1.0
	그 외 지역	43.5	5.2	26.1	10.4	14.8	0.0
시설형태	이용시설	42.0	10.1	24.4	10.9	12.2	0.4
	생활시설	43.3	5.0	25.0	15.0	11.7	0.0
	기타	51.1	4.4	20.0	13.3	11.1	0.0
시설유형	노인복지시설	45.0	6.7	25.5	14.1	8.7	0.0
	아동·청소년복지시설	34.6	7.7	23.1	7.7	26.9	0.0
	장애인복지시설	42.6	8.5	25.5	8.5	14.9	0.0
	지역복지시설	48.6	18.9	18.9	2.7	8.1	2.7
	기타	41.7	7.1	22.6	15.5	13.1	0.0
직원규모	5인 미만	34.9	2.3	30.2	11.6	20.9	0.0
	5인~10인 미만	33.3	7.1	28.6	23.8	7.1	0.0
	10인~20인 미만	48.2	10.8	19.3	10.8	10.8	0.0
	20인 이상	45.7	9.1	23.4	9.7	11.4	0.6
직무형태	정규직	43.1	7.5	25.1	9.2	14.6	0.4
	계약직	43.5	10.9	21.7	17.4	6.5	0.0
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	54.5	9.1	9.1	27.3	0.0	0.0
직위	최고관리자	30.4	10.1	31.9	11.6	15.9	0.0
	상급관리자	46.3	14.6	19.5	4.9	14.6	0.0
	중간관리자	45.1	11.8	27.5	5.9	7.8	2.0
	초급관리자	42.4	12.1	18.2	3.0	24.2	0.0
	기타	48.3	4.0	21.5	18.1	8.1	0.0
전체		43.4	8.5	23.9	12.0	12.0	0.3

- 사회서비스 종사자 역량 강화 필요 정책은 전체적으로 ‘교육시간 근무 인정’이 29.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘교육비 지원 확대’ 28.0%, ‘교육 콘텐츠 개발’ 21.6%, ‘전문교육기관(연수원) 설립’ 10.2%, ‘교육 의무시간 확대’ 9.6%등의 순임
- 성별로는 남성은 ‘교육 콘텐츠 개발’이 29.5%로 가장 높고, 여성은 ‘교육시간 근무 인정’이 33.7%로 가장 높게 나타남
- 지역별로는 전주시는 ‘교육비 지원 확대’가 31.5%, 군산시는 ‘교육시간 근무 인정’이 39.6%, 그 외 지역은 ‘교육 콘텐츠 개발’이 27.8%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설은 ‘교육비 지원 확대’가 32.4%로 가장 높고, 생활시설은 ‘교육시간 근무 인정’이 38.3%로 가장 높게 나타남. 기타는 ‘교육시간 근무 인정’이 37.8%로 가장 높고, 다음으로 ‘교육비 지원 확대’ 22.2%, ‘교육 의무시간 확대’ 15.6%, ‘전문교육기관(연수원) 설립’ 13.3%, ‘교육 콘텐츠 개발’ 8.9% 등의 순임

<표 5-70> 사회서비스 종사자 역량 강화 필요 정책

(단위 : %)

	응답자 특성	교육 의무시간 확대	교육비 지원 확대	교육시간 근무 인정	전문교육기관 (연수원) 설립	교육 콘텐츠 개발	기타
성별	남자	8.0	28.4	18.2	15.9	29.5	0.0
	여자	10.2	27.8	33.7	8.2	18.8	1.2
지역	전주시	11.8	31.5	25.2	10.2	20.5	0.8
	군산시	5.0	31.7	39.6	6.9	15.8	1.0
	그 외 지역	11.3	20.9	26.1	13.0	27.8	0.9
시설형태	이용시설	7.6	32.4	26.1	10.1	23.1	0.8
	생활시설	13.3	15.0	38.3	8.3	25.0	0.0
	기타	15.6	22.2	37.8	13.3	8.9	2.2
시설유형	노인복지시설	6.7	31.5	34.9	7.4	19.5	0.0
	아동·청소년복지시설	7.7	15.4	34.6	19.2	23.1	0.0
	장애인복지시설	10.6	23.4	19.1	14.9	31.9	0.0
	지역복지시설	5.4	48.6	16.2	13.5	13.5	2.7
	기타	16.7	19.0	31.0	8.3	22.6	2.4
직원규모	5인 미만	4.7	18.6	37.2	16.3	23.3	0.0
	5인~10인 미만	7.1	21.4	26.2	16.7	28.6	0.0
	10인~20인 미만	15.7	27.7	25.3	10.8	19.3	1.2
	20인 이상	8.6	32.0	30.9	6.9	20.6	1.1
직무형태	정규직	10.9	25.5	26.8	10.0	25.5	1.3
	계약직	5.4	32.6	35.9	12.0	14.1	0.0
	일용직	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	18.2	45.5	36.4	0.0	0.0	0.0
직위	최고관리자	2.9	24.6	29.0	11.6	31.9	0.0
	상급관리자	12.2	34.1	17.1	9.8	24.4	2.4
	중간관리자	9.8	27.5	19.6	19.6	21.6	2.0
	초급관리자	18.2	27.3	21.2	6.1	27.3	0.0
	기타	10.1	28.2	38.9	7.4	14.8	0.7
	전체	9.6	28.0	29.7	10.2	21.6	0.9

- 향후 사회서비스원 교육 중점추진 사업은 전체적으로 ‘유용한 교육과정 구성’이 38.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘전문적인 교육강사 확보’ 26.2%, ‘교육정보의 충분한 제공’ 24.5%, ‘안정적인 교육공간 확보’ 10.2%, ‘기타’ 0.9% 순으로 나타남
- 성별·지역별로는 남성과 여성 모두 ‘유용한 교육과정 구성’이 각각 42.0%, 36.9%로 가장 높게 나타났으며, 지역별로는 전주시와 그 외 지역, 군산시 모두 ‘유용한 교육과정 구성’이 각각 38.6%, 40.9%, 34.7%로 가장 높게 나타남
- 시설형태별로는 이용시설과 생활시설 모두 ‘유용한 교육과정 구성’이 각각 43.3%, 33.3%로 가장 높게 나타났고, 기타는 ‘교육정보의 충분한 제공’이 42.2%로 가장 높게 나타남. 또한 생활시설은 ‘전문적인 교육강사 확보’가 28.3%로 비교적 높게 나타남
- 직원규모별로는 5인 미만과 10인~20인 미만은 ‘유용한 교육과정 구성’이 각각 41.9%, 43.4%로 가장 높고, 5인~10인 미만은 ‘전문적인 교육강사 확보’가 35.7%, 20인 이상은 ‘유용한 교육과정 구성’ 36.6%와 ‘교육정보의 충분한 제공’ 29.1%가 높게 나타남

<표 5-71> 향후 사회서비스원 교육 중점추진 사업

(단위 : %)

	응답자 특성	유용한 교육과정 구성	전문적인 교육강사 확보	안정적인 교육공간 확보	교육정보의 충분한 제공	기타
성별	남자	42.0	26.1	15.9	14.8	1.1
	여자	36.9	26.3	8.2	27.8	0.8
지역	전주시	38.6	31.5	8.7	20.5	0.8
	군산시	34.7	20.8	10.9	33.7	0.0
	그 외 지역	40.9	25.2	11.3	20.9	1.7
시설형태	이용시설	43.3	25.6	9.7	20.6	0.8
	생활시설	33.3	28.3	11.7	26.7	0.0
	기타	17.8	26.7	11.1	42.2	2.2
시설유형	노인복지시설	36.2	23.5	13.4	26.8	0.0
	아동·청소년복지시설	23.1	23.1	11.5	42.3	0.0
	장애인복지시설	42.6	31.9	6.4	19.1	0.0
	지역복지시설	40.5	43.2	5.4	10.8	0.0
	기타	42.9	21.4	8.3	23.8	3.6
직원규모	5인 미만	41.9	20.9	11.6	23.3	2.3
	5인~10인 미만	31.0	35.7	16.7	16.7	0.0
	10인~20인 미만	43.4	22.9	13.3	19.3	1.2
	20인 이상	36.6	26.9	6.9	29.1	0.6
직무형태	정규직	40.2	27.2	10.0	21.3	1.3
	계약직	33.7	23.9	12.0	30.4	0.0
	일용직	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시간제	27.3	27.3	0.0	45.5	0.0
직위	최고관리자	37.7	30.4	10.1	20.3	1.4
	상급관리자	36.6	26.8	17.1	17.1	2.4
	중간관리자	43.1	39.2	7.8	9.8	0.0
	초급관리자	48.5	33.3	3.0	15.2	0.0
	기타	34.9	18.1	10.7	35.6	0.7
	전체	38.2	26.2	10.2	24.5	0.9

<표 5-72> 개방형 문항 워드클라우드 분석 결과(단어-빈도)

(단위 : 개)

연번	추천하고 싶은 교육과정		사회서비스원 교육에서 가장 큰 문제		지역 맞춤형 교육서비스 환경 조성을 위해 사회서비스원에 바라는 점		사회서비스 교육 발전을 위해 필요한 정책 및 제언	
	단어	빈도	단어	빈도	단어	빈도	단어	빈도
1	AI	4	기관	12	실무	11	사회서비스	13
2	상담	2	교육참여	11	지역	11	정책	12
3	소통	2	어려움	11	확대	10	기관	11
4	역량강화	2	실무	10	사회복지	9	교육시간	8
5	자살예방	2	전문성	9	온라인교육	8	지역	8
6	장애인	2	종사자	8	인정	7	홍보	8
7	치매	2	교육시간	7	컨텐츠	7	사회복지	7
8	회복탄력성	2	강사	6	홍보	7	서비스	7
9	힐링	2	부재	6	근무시간	6	확대	7
10	감정	1	사회서비스	6	종사자	6	프로그램	6
11	강의식	1	시간부족	6	개발	5	교육비	5
12	공감	1	업무시간	6	개설	5	기회	5
13	급여	1	지원	6	기관	5	실무	5
14	네트워크	1	의무교육	5	도움	5	운영	5
15	노무	1	교육기관	4	맞춤형	5	전문성	5
16	다문화	1	기회	4	서비스	5	강사	4
17	대처	1	다양성	4	접근성	5	복지	4
18	대화법	1	사회서비스원	4	직급별	5	사업	4
19	도전적행동	1	소규모	4	교육장소	4	소통	4
20	동료	1	장소	4	기회	4	역량강화	4

- 전북특별자치도사회서비스원 교육수요조사에서는 교육 참여자들의 인식과 요구를 보다 구체적으로 파악하기 위해 추천하고 싶은 교육과정, 현재 교육의 문제점, 지역 맞춤형 교육서비스 환경 조성을 위해 사회서비스원에 바라는 점, 사회서비스 교육 발전을 위해 필요한 정책 및 제언 등에 대한 개방형 문항을 포함하였음. 본 연구에서는 해당 응답자료를 R 프로그램을 활용한 워드클라우드 분석을 실시하여 주요 키워드의 출현 빈도를 중심으로 응답 경향을 분석하였음
- 먼저 전북특별자치도사회서비스원에서 실시하길 바라는 추천 교육과정에 대한 워드클라우드 분석 결과(<표 5-57>, <그림 5-1>), AI가 가장 중심으로 나타났으며 상담, 역량강화, 자살예방, 회복탄력성, 장애인, 치매 등의 키워드가 크게 제시되었음
- 또한 소통, 힐링, 심리, 공감, 감정, 대화법, 자살, 소진예방, 슈퍼비전, 네트워크, 성공사례, 도전적행동, 노무, 법률, 인권, 인문학, 다문화, 중독 등의 단어도 함께 나타남
- 이는 사회서비스 종사자의 교육 수요가 단순히 최신기술 활용능력뿐만 아니라 대상자 특성 이해와 현장 대응능력 제고, 종사자 심리·정서 회복 등과 함께 실천현장에서 마주하는 복합적 문제에 대한 대응역량을 강화할 수 있는 실무교육을 필요로 하고 있는 것으로 볼 수 있음

〈그림 5-1〉 추천하고 싶은 교육과정

- 전북특별자치도사회서비스원 교육에서 가장 큰 문제점에 대한 워드클라우드 분석 결과(그림 5-2), 기관이 가장 중심적으로 나타나고, 다음으로 교육참여, 어려움, 실무, 전문성, 교육시간, 강사, 지원, 접근성, 소규모, 장소, 업무시간, 의무교육, 다양성 등의 키워드가 함께 제시
- 이는 전북특별자치도사회서비스원 교육의 주요 문제점은 교육내용보다 기관 차원의 참여 여건 부족, 교육시간의 업무시간 미인정, 현장 실무와의 연계성 미흡, 강사 전문성 한계, 교육장소 및 접근성 문제 등 교육 운영 전반의 구조적 제약과 관련되어 있음

그림 5-2> 사회서비스원 교육의 가장 큰 문제점

<그림 5-3> 지역 맞춤형 교육서비스 환경 조성을 위해 사회서비스원에 바라는 점



- 지역 맞춤형 교육서비스 환경 조성을 위해 전북특별자치도사회서비스원에 바라는 점에 대한 분석 결과(그림 5-3), 실무와 지역이 중심으로 나타나고 온라인교육, 콘텐츠, 기관, 홍보, 정보, 접근성, 맞춤형, 근무시간 등의 키워드가 함께 배치되었음
- 이외에도 맞춤형 교육서비스 환경조성에 필요한 키워드로 직접, 교육장소, 기회, 사례, 전문성, 지역별, 교육비, 인정 등의 단어도 함께 나타남
- 이는 응답자들이 지역 맞춤형 교육서비스 환경 조성을 위해 현장 실무에 직접 도움이 되는 교육, 지역 및 기관 특성을 반영한 맞춤형 교육, 교육기회의 확대를 중요하게 인식하고 있음을 보여줌
- 뿐만 아니라 온라인교육 확대, 교육정보 제공과 홍보 강화, 접근성 제고, 직접·대상별 차별화된 콘텐츠 개발과 함께 교육비 지원 및 교육시간의 근무시간 인정과 같은 실질적 참여 지원에 대한 요구가 나타남
- 이는 전북특별자치도사회서비스원이 단순한 교육 제공을 넘어 지역 기반의 교육기획과 운영, 참여여건 조성까지 포괄하는 지원체계의 중심 역할을 수행할 필요가 있음을 시사함
- 따라서 전북특별자치도사회서비스원의 교육과정 개발 및 운영시 사회복지시설 종사자가 업무부담없이 교육과정에 참여할 수 있는 여건 조성 필요
- 사회서비스 교육참여 활성화를 위해 사회서비스원 중심으로 복지시설 책임자와의 간담회 등을 통한 교육참여에 따른 업무공백을 최소화할 수 있는 방안 마련 필요

<그림 5-4> 사회서비스 교육발전을 위해 필요한 정책제안



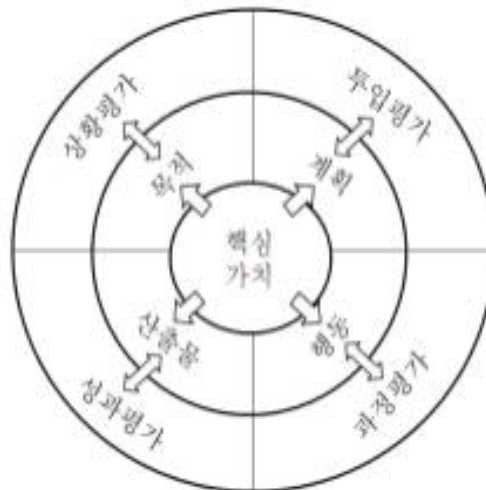
- 전북특별자치도 사회서비스 교육 발전을 위해 필요한 정책 및 제안에 대한 분석 결과(그림 5-4), 사회서비스와 정책이 중심으로 나타나고 기관, 지역, 홍보, 확대, 교육시간, 전문성, 지원, 프로그램, 콘텐츠, 운영, 실무 등의 키워드가 함께 배치되었음
- 또한 의무교육, 통합돌봄, 교육비, 강사, 소규모, 직능별, 연수원, 소통, 기회, 인정 등의 단어도 함께 나타남
- 이는 응답자들이 사회서비스 교육의 발전을 위해 정책적·제도적 지원 강화, 기관 차원의 참여 기반 마련, 현장 실무와 연계된 전문성 있는 교육 운영을 중요하게 인식하고 있음을 보여줌
- 특히 의무교육의 체계적 운영, 통합돌봄 등 정책 변화에 대응한 교육 강화, 전문성 있는 강사 확보, 소규모 기관 종사자에 대한 참여 지원, 직능별 맞춤형 교육 운영, 연수원 등 전문교육 기반 확충에 대한 요구가 함께 확인됨
- 또한 교육비 지원, 교육시간 확보 및 참여 인정, 온라인 교육 활성화, 홍보 및 정보 제공 강화 등에 대한 요구도 나타나 향후 사회서비스 교육은 단순한 프로그램 확대를 넘어 참여 여건 보장과 현장 수요 반영을 기반으로 한 지속가능 한 교육지원체제로 고도화될 필요가 있음

3. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 분석 및 평가

가. 분석기준

- 사회서비스 종사자 교육은 단순한 교육 제공을 넘어 종사자의 전문성 강화, 서비스 품질 향상, 조직 운영 효율성 제고 등과 밀접하게 연계되어 있어 교육 프로그램의 효과성을 체계적으로 점검하고 향후 교육방향 설정에 활용할 수 있는 평가체계 적용 필요
- 전북특별자치도사회서비스원에서 제공하고 있는 교육과정을 종합적으로 분석하여 역량 기반 교육과정을 개발하고, 양질의 서비스를 제공하기 위한 전문 인력 양성 중장기 로드맵 구상 필요
- 전북특별자치도사회서비스원이 제공하고 있는 교육 프로그램이나 교육과정의 객관적 평가를 위해 CIPP(context-input-process-product) 평가모형기반 사회서비스 종사자 교육과정 분석
- CIPP평가 모형은 4가지 평가 영역으로 구성됨(정세희, 문영규, 2013). 먼저 사업을 추진하게 된 환경과 맥락을 분석하여 문제를 진단하기 위한 상황평가(context evaluation), 사업의 투입요소를 분석하는 투입 평가(input evaluation), 프로그램 계획 수립과 진행정도 등 실행 과정을 분석하는 과정 평가(process evaluation), 산출 및 영향 등 실행 결과를 분석하는 산출 평가(product evaluation)로 구성됨
- 이처럼 CIPP 평가모형은 프로그램 기획단계부터 운영, 성과 및 환류까지 전 과정을 체계적으로 평가할 수 있는 종합적 평가 모형으로 전북특별자치도사회서비스원 교육과정을 CIPP 평가 모형에 기반한 평가 영역과 지표 개발 후 평가 진행

<그림 5-5> CIPP평가모형의 주요 요소



자료 : 이경진 외(2012) 예술영재교육과정 평가 모형 개발. 한국예술영재교육연구원

- CIPP 평가모형(안)을 개발을 위해 CIPP 평가모형을 활용하여 교육, 복지 프로그램 평가 항목을 구성한 사례 검토
- 먼저 상황평가에서는 각 주제에 대한 환경이나 요구 진단 및 분석, 교육 목표 설정 등이 공통적으로 나타났고, 투입평가에서는 교육과정 운영을 위한 자원과 지원체계 등을 중심으로 구성
- 과정평가에서는 사회서비스 활동, 서비스 만족도, 서비스 평가 등이 평가영역으로 포함되었고, 전반적으로 과정평가에서는 교육과정 운영의 충실성과 관리수준 등을 평가하는 항목으로 구성
- 산출평가에서는 교육 및 서비스 프로그램의 성과와 효과를 평가하는 항목이 중심으로 나타났고 사회서비스 연구에서는 서비스 적용, 서비스 성과, 교양교육과정에서는 교육과정 성과, 교육과정 개선 등이 주된 평가영역 제시
- 선행연구를 참고하여 CIPP 모형 기반 평가항목은 상황평가에서는 요구분석 및 환경 분석과 목표 설정, 투입평가에서는 인적·물적 자원 및 운영지원 체계, 과정평가에서는 운영의 충실도와 조직 및 공간, 관리 체계, 산출영역에서는 만족도, 성과, 개선 및 확산효과 등이 핵심 평가 영역 제시
- 이를 토대로 전북특별자치도사회서비스 종사자 대상 교육과정을 평가할 수 있는 평가영역과 세부항목으로 구성하여 사회서비스원 교육과정 평가 진행

<표 5-73> CIPP 평가모형 적용 선행연구

구분	주제	상황(context)	투입(input)	과정(process)	결과(product)
박혜영 (2012)	항공서비스교육	·교육목표 ·교육환경 ·요구진단	·인적자원 ·물적자원 ·학습내용	·상호작용 ·프로그램 관리 ·교육지원	·직무성과
정세희 문영규 (2013)	사회서비스 (전자바우처사업)	·서비스 요구 및 상황 ·서비스 목표	·예산 및 인적관리 ·시설 및 지원환경 ·서비스 안내 ·서비스 운영 및 내용	·서비스 활동 ·서비스 만족도 ·서비스 평가	·서비스 적용 ·서비스 성과
강지혜 손복은 (2021)	대학 교양교육과정	·교육목표의 타당성 ·대학의 교육목표 및 핵심역량과의 연계성 ·교육과정 구성	·교양교육의 행·재정 지원	·교육과정 운영 충실도	·교육과정 성과 ·교육과정 개선
조창빈 외 (2022)	장애인 평생교육 프로그램	·사전분석 ·환경분석	·운영계획 ·운영지원	·운영관리 ·충실정도	·만족도 분석 ·성과 분석
고은선 장미란 (2023)	교양교육과정	·요구변영 ·교육목표 설정	·교육과정 운영기준 ·교육내용 및 교육방법 ·평가설계 ·물적자원	·교수·학습 활동 ·학습자 수업태도 ·평가시행	·학습만족도 ·학습의 질 개선
박상현 황은정 (2024)	청소년 자치배움터 사업	·교육환경 ·필요성 ·목적 및 지향점	·인적자원 ·물적 자원 ·제도적 지원	·조직 구성·운영 ·공간 구성 ·프로그램 편성·운영	·참여학생의 이용 및 만족도 ·소속학교 연계 및 활용 ·지역사회 참여 및 활용

자료 : 각 연구 내용 연구자 재구성

나. 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 평가

- CIPP 평가모형을 적용하여 단순 만족도 평가를 넘어 교육의 필요성(상황), 설계·자원(투입), 운영·관리(과정), 성과 및 환류(산출)를 종합적으로 점검할 수 있도록 평가 지표 구성
- 특히 본 지표는 현재 점검 가능한 교육 계획서, 강의계획서, 교육결과보고서 등 문서 자료를 활용하여 평가할 수 있도록 지표를 구성하였고 관련 자료가 전혀 없는 경우를 명확히 구분하기 위해 0~4점 척도를 적용하여 평가의 객관성과 변별력을 확보
- 전북특별자치도사회서비스원 교육과정을 CIPP평가 영역별로 2~3개 정도의 평가항목으로 총 12개 평가항목 구성
- 평가 영역별로 살펴보면 먼저 상황평가 영역은 교육 필요성, 목표 타당성을 검토하기 위해 종사자 교육수요 및 요구분석 결과의 교육계획 반영여부, 교육설계시 환경 변화 분석 정도, 교육목표의 구체적 설정 등을 확인하고 이를 통해 교육과정의 현장 요구와 정책환경 변화의 수렴성에 평가
- 둘째, 교육내용, 방법, 시간 구성이 목표와 일치하여 설계되었는지, 교육방법이 적절히 다양화되었는지, 또한 강사, 교육자료, 예산, 교육환경 등 교육자원이 적절하게 확보되어 있는지 등을 평가함으로써 교육 계획과 준비 정도 평가 진행
- 셋째, 교육과정이 계획된 일정이나 내용에 따라 안정적으로 운영되고 있는지, 충원률과 수료율 등 참여관련 지표가 체계적으로 관리되고 있는지, 모니터링 또는 피드백 체계가 작동하는지 등 평가
- 넷째, 산출평가 영역은 교육 운영 성과, 교육성과의 개선 및 환류 활용 등을 점검하기 위해 교육목표 달성정도의 측정여부, 교육에 대한 주관적 만족정도, 그리고 이같은 결과의 향후 교육개선 등 자료 활용여부 등을 평가

〈표 5-74〉 전북특별자치도사회서비스원 교육과정 CIPP 평가지표(안)

구분	평가영역	평가항목	평가문항	배점	세부배점
상황	사전분석	교육수요 반영도	교육계획에 종사자 교육수요 조사 또는 요구분석 결과가 반영되어 있는가?	20	7
		환경분석 적절성	교육계획에 환경분석이 체계적으로 제시되고 교육설계에 반영되어 있는가?		6
투입	교육목표	교육목표 설정	교육목표가 대상·직무·성과 측면에서 구체적으로 제시되어 있는가?	25	7
		교육내용 적합성	강의계획서에 교육내용·방법·시간구성이 목표와 일치하도록 설계되어 있는가?		8
	운영계획	교육방법 다양성	대면·온라인·실습 등 교육방법이 적절히 구성되어 있는가?		8
과정	운영지원	운영지원 확보	강사, 교육자료, 예산, 교육환경 등이 적절하게 확보되어 있는가?	25	9
		운영 충실도	교육이 계획된 일정·내용에 따라 안정적으로 운영되었는가?		9
	교육과정 운영	참여 관리	충원률, 수료율 등 교육 참여 관리가 체계적으로 이루어지고 있는가?		8
		모니터링 체계	교육과정 운영 중 모니터링 또는 피드백 체계가 운영되고 있는가?		8
산출	교육성과	교육목표 달성도	교육 후 직무 이해도·역량 향상 등 교육목표 달성 정도가 체계적으로 측정되고 있는가?	30	12
		교육만족도	교육에 대해 전반적으로 만족하고 있는가?		9
	교육환산	결과활용도	교육 결과가 향후 교육 개선 등의 자료로 활용되고 있는가?		9

<표 5-75> CIPP 기반 사회서비스원 교육평가 세부 평가척도

구분	평가영역	평가항목	0점 (없음)	1점 (미흡)	2점 (보통)	3점 (양호)	4점 (매우 양호)
상황	사전분석	교육수요 반영도	수요조사 없음	수요조사는 했으나 반영 근거 없음	수요조사 결과 중 일부 항목 반영	수요조사 결과 상위 1,2순위 항목 반영	수요조사 결과 상위 3순위 항목 반영
		환경분석의 적절성	환경분석 없음	분석은 있으나 분석 내용 부실	일반적 현황 나열 수준	외부/내부분석 모두 포함	환경분석 결과 운영계획에 반영
	교육목표	교육목표 설정	목표 없음	포괄적, 추상적 목표	교육내용 중심 목표	대상, 내용 포함 목표 제시	대상, 내용, 성과를 포함한 목표를 측정가능하게 명시
투입	운영계획	교육내용 적합성	목표 연계 없음	목표와 내용의 연계성 낮음	목표와 내용의 일치도 60% 이상	목표와 내용 일치도 80% 이상	교육내용과 시간 배분이 목표 달성에 100% 부합
		교육방법 다양성	계획된 교육방법이 확인되지 않음	교육방법이 명시되지 않음	1가지 교육방법이 활용(단순 강의식)	2가지 교육방법 활용 (강의+실습 등)	3가지 이상 교육방법 활용 (강의, 토론, 실습 등)
	운영지원	운영지원 확보	자원(강사, 교재, 예산, 장소) 확보 계획 없음	자원 확보가 불충분함	자원 중 2가지 항목 구비됨	자원 중 3가지 항목 구비됨	강사, 교재, 예산, 장소 증빙이 모두 구비됨
과정	교육과정 운영	운영 충실도	운영 증빙 없음	계획 변경 잦음	계획 변경이 20% 이내	계획 변경이 10% 이내	계획 대비 변경 없음
		참여 관리	관리 기록 없음 (출석부, 수료자 명단 등)	총원율/수료율 모두 80% 미만	총원율 또는 수료율 하나만 80% 이상	총원율 90% 이상, 수료율 80% 이상	출원율 100%, 수료율 90% 이상
		모니터링 체계	모니터링 없음	사후 만족도 조사 실시	1회 이상 모니터링 실시	중간/사후 모니터링 실시	중간평가/피드백 반영 기록 있음
산출	교육성과	교육목표 달성도	성과 측정 지표 없음	만족도 중심 평가	사전-사후 역량 평가 실시	사전 사후 역량 점수 5% 이상 향상	사전 사후 역량 점수 10% 이상 향상
		교육만족도 수준	조사없음/60점 미만	평균 60~69점	평균 70~79점	평균 80~89점	평균 90점 이상
	교육확산	결과활용도	결과보고서 없음	결과 보고서는 있으나 성과나 의견 없음	만족도 결과 위주 단순 요약 보고 수준	결과보고서 내 개선방안 포함	구체적인 개선방안을 차기 계획에 반영 예정

- 지표마다 세부내용은 다르지만 종합적으로 관련 자료 또는 근거 확인이 불가할 때 '0점(없음 또는 확인불가)', 간단하게 언급하거나 부분자료만 존재할 때 '1점(미흡)', 자료는 존재하나 활용이나 연계 근거가 제한적일 때 '2점(보통)', 자료가 명확히 제시 되고 운영에 반영될 때 '3점(양호)', 자료가 제시되었고 운영에 반영되었을 뿐만 아니라 개선 및 환류 근거까지 확인되면 '4점(매우 양호)'로 평가
- 최근 3년 간 전북특별자치도 사회서비스원 교육과정을 CIPP평가(안)을 기준으로 2023년 교육평가결과, 상황평가에서 종사자 및 본부직원 수요조사 결과를 교육과정에 반영하고 SWOT분석을 토대로 전략방향을 수립하였으나 측정가능한 성과 목표가 부재하여 교육목표 설정이 상대적으로 미비한 것으로 평가
- 투입평가에서는 세부 교육 내용이 역량강화 목적에 부합하여 설계되고 강사, 장소 등 운영 자원 구비가 확인되나 교육방법이 과정별로 하나의 방법으로만 진행되고 시간 구성 근거 및 교재 증빙은 확인할 수 없었음

<표 5-76> 2023년도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 결과

구분	영역	항목	평가점수	환산점수	근거
상황	사전분석	교육수요 반영도	3 (양호)	5.25	· 사회서비스기관 종사자 역량강화교육 수요조사결과를 통해 응답률이 가장높은 상위 1, 2, 3순위(법정의무교육, 시설운영경영교육, 직무교육) 반영 · 본부직원 역량강화교육 수요조사 결과 응답률이 가장 높은 상위 1순위(조직 활성화 교육 및 소통교육) 반영
		환경분석의 적절성	3 (양호)	4.5	· 계획서 내에 대내 환경 변화와 SWOT 분석을 토대로 전략 방향 수립
	교육목표	교육목표 설정	3 (양호)	5.25	· 교육 목적을 '현장중심형 역량강화교육을 통한 종사자의 업무능력 향상' 등 포괄적이고 교육내용 중심으로 수립, 진행목표는 구체적으로 제시되어 있으나 측정가능한 성과 목표 부재
투입	운영계획	교육내용 적합성	2 (보통)	4	· 법정의무, 경영, 직무, 소진예방 등 세부교육 내용이 종사자 역량 강화라는 교육 목표에 부합하게 설계되어 있으나 교육방법이나 시간 구성에 대한 내용 부재
		교육방법 다양성	2 (보통)	4	· 대면교육과 화상회의플랫폼(ZOOM)을 활용한 온라인 교육 등이 이루어졌으나 하나의 교육과정에서 1가지 교육방법만 사용
	운영지원	운영지원 확보	3 (양호)	6.75	· 계획서에 예산이 포함되어 있고 결과보고서에 강사, 대관장소, ZOOM 플랫폼 등 3가지 이상 지원이 구비된 것으로 확인(교재 증빙 부재)
과정	교육과정 운영	운영 충실도	2 (보통)	4.5	· 당초 계획(소진예방20명×10회)이 실제 운영 시(10명×20회)로 변경되는 등 20% 이내의 계획 변경이 발생하였고, 예산도 1,720만원에서 2,320만원으로 변경
		참여 관리	4 (매우양호)	8	· 목표인원 1,450명 대비 2,243명 수료로 목표치를 초과 달성했으며 출석 및수료 관리가 충실히 이루어짐
		모니터링 체계	2 (보통)	4	· 과정 전체의 상시 모니터링 체계는 없었으나, '경영교육과정' 참여기관을 대상으로 1회 모니터링 실시
산출	교육성과	교육목표 달성도	1 (미흡)	3	· 교육목표 중 진행목표는 목표(50회, 1,450명) 대비 초과 달성(53회, 2,243명)이었으나, 만족도 및 사전-사후 평가 없음
		교육 만족도	0 (없음)	0	· 만족도 조사 확인 불가
	교육확산	결과 활용도	3 (양호)	6.75	· 결과보고서 내 사업평가항목으로 과정평가와 성과평가를 통해 온라인교육사이트 구축, 직급별 과정 개설 등 명확한 개선사항 및 시사점 도출
전체 점수(100점 환산점수)			-	56	

- 과정평가에서는 목표 인원 1,450명 대비 2,243명이 수료하는 등 참여 관리가 매우 우수하였으나 소진예방교육 운영 방식 변경 등 계획 변동이 발생하였고 상시 모니터링 체계가 없이 모니터링이 1회만 실시
- 산출평가에서는 진행목표를 초과 달성하고 결과보고서에 개선사항 및 시사점 도출을 확인할 수 있었으나 성과평가(사전-사후평가) 등 부재
- 이로 인해 2023년도 100점 환산점수는 총 56점으로 참여관리 영역은 우수하였으나 상시 모니터링 체계 및 성과 측정 지표가 부재가 주요 개선과제로 제시
- 2024년도 평가 결과, 상황평가에서는 수요조사 결과 응답률 상위 항목을 교육과정에 반영하고, 대외 환경변화, 이해관계자 및 SWOT 분석을 체계적으로 진행하여 세부 전략으로 연계
- 2024년도 교육목표는 정량목표와 함께 '현장 변화 정도 확인'이라는 정성목표를 신설하여 교육목표 측정의 다양성은 있지만 측정가능한 성과지표는 여전히 부재한 것으로 평가

<표 5-77> 2024년도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 결과

구분	영역	항목	평가점수	환산점수	근거
상황	사전분석	교육수요 반영도	3 (양호)	5.25	· 수요조사결과 상위 응답항목(직능별맞춤형교육, 소진예방교육, 직급별인재양성교육순) 중 소진예방과 직급별 인재양성교육을 개설하여 상위 수요를 적극 반영
		환경분석의 적절성	4 (매우 양호)	6	· 계획서 내 대외환경 변화, 내부/외부이해관계자, 조직역량 및 SWOT 분석을 체계적으로 실시하고 이를 '현장중심형 교육 추진, 교육 제공방식 다각화'라는 세부전략에 연계 및 반영
	교육목표 설정	교육목표 설정	3 (양호)	5.25	· 교육횟수와 인원을 전년도 목표 대비 상향하여 정량목표를 제시 · '현장변화 정도 확인(모니터링 5회)'이라는 정성목표 추가
투입	운영계획	교육내용 적합성	3 (양호)	6	· 중간관리자와 최고관리자가 실제 직면한 핵심과제(리더십, 조직운영, 갈등관리)를 중심으로 구성하여 직무역량강화라는 목표와 80% 이상 부합
		교육방법 다양성	2 (보통)	4	· 대면교육과 화상회의플랫폼(ZOOM)을 활용한 온라인 교육 등이 이루어졌으나 하나의 교육과정에서 1가지 교육방법만 사용
	운영지원	운영지원 확보	3 (양호)	6.75	· 강사, ZOOM 플랫폼 등 교육에 필요한 예산(약2,342만원 집행)과 증빙구비(교재 증빙 부재)
과정	교육과정 운영	운영 충실도	3 (양호)	6.75	· 당초 목표했던 교육횟수(30회)는100% 진행되었으나 투입예산 규모(계획2,200만원→실집행2,342만원)에 있어10% 이내의 소폭 변동 발생
		참여 관리	2 (보통)	4	· 전체 총원률은 84.2%로 양호한 기준을 충족했으나, 직급별 인재양성교육에서는 교육생들의 결석률이 다소높다는 피드백과 소진예방교육의 총원률이 67.1%로 낮게 나타남
		모니터링 체계	2 (보통)	4	· 신규 정성지표인 '현장변화 정도 확인'을 달성하기 위해 교육참가자 5명의 소속기관을 직접 현장방문하여 1회 이상 모니터링 실시
산출	교육성과 달성도	교육목표 달성도	1 (미흡)	3	· 만족도 중심 평가 실시(직급별인재양성 97.4점, 소진예방 95.2점)
		교육만족도	4 (매우 양호)	9	· 교육 종료 후 측정한 평균만족도가 직급별인재양성교육 97.4점, 소진예방교육 95.2점으로 전과목 평균90점 초과
	교육확산	결과활용도	3 (양호)	6.75	· 결과보고서에 과정평가(계획, 홍보, 운영), 성과평가 등을 통해 개선점 도출
전체 점수(100점 환산점수)			-	66.75	

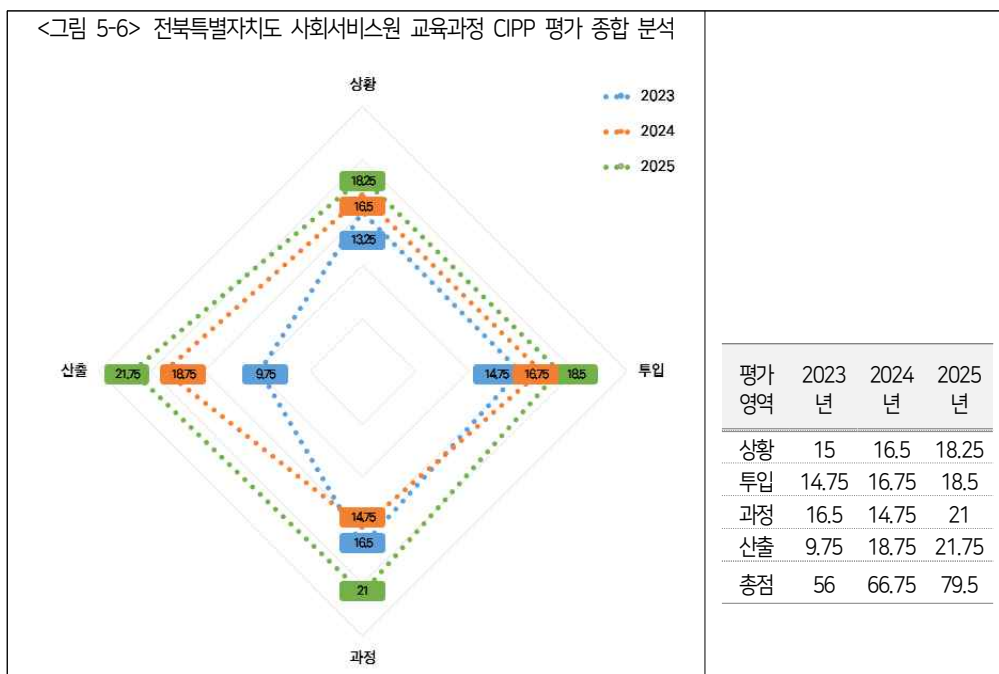
- 투입평가에서는 중간관리자와 최고관리자의 핵심 과제를 중심으로 교육 내용을 구성하여 목표와의 부합도를 높였으나, 운영계획에 교육 방법이 대면, 온라인 등으로 제한적이고 교재 증빙이 확인되지 않음
- 과정평가에서는 목표 교육 횟수를 100% 달성하고 예산 변동이 10% 이내로만 나타났으나, 소진예방교육 총원율이 67.1%로 상대적으로 낮은 편이었고 상시 모니터링 체계가 부족한 것으로 평가
- 산출평가에서는 직급별 인재양성 97.4점, 소진예방 95.2점으로 높은 교육만족도를 보였고, 결과보고서를 통해 개선점을 도출하였으나, 역량변화를 확인할 성과목표는 부재한 것으로 평가
- 종합적으로 2024년도 사회서비스원 교육과정은 66.75점으로 환경 분석의 체계성 강화와 교육만족도 조사 실시 등 전년 대비 개선이 이뤄졌으나 교육방법 다양성 부족, 성과 측정 지표 부재는 지속적인 개선 과제로 도출
- 2025년도 교육과정 평가 결과, 상황평가에서 전국 수요·공급 실태조사, 사회서비스 사업체 교육훈련 현황 등 공신력 있는 통계자료를 복수로 분석하여 수요조사 기반 교육 계획 수립, 사회서비스 공급체계 변화, 정치·정책·경제·사회문화적 요인 및 이해관계자 분석과 SWOT 분석을 체계적으로 작성한 것으로 평가됨

- 다만 교육 횟수와 인원 등 진행목표와 정성평가 항목을 설정하였으나 측정가능한 성과 목표는 부재함
- 투입평가에서는 직급별, 분야별, 기능별로 세분화된 교육과정을 목표에 부합하도록 설계하였고 대면교육, 온라인 교육, 워크숍, 참여형 교육 등 다양한 방식을 병행 운영하였으나 개별 교육과정내 혼합방식의 다양화는 부족한 것으로 평가
- 과정평가에서는 전체 목표(53회, 1,600명) 대비 64회(120.8%), 2,005명(125.3%)을 수행하여 계획을 초과 달성하였으나, 소규모 기관의 업무 공백으로 인한 결석 문제가 지속되었고 중간평가 및 피드백 반영 기록은 확인되지 않음
- 산출평가에서는 41개 교육과정에 대한 만족도 조사 결과 평균 95.8점으로 높게 나타났다 결과보고서 내 한계 및 개선과제를 통해 교육 체계 고도화, 교육방법 다양화, 협력 네트워크 강화, 모니터링 체계 고도화 등 차년도 방향을 구체적으로 도출한 것으로 평가

<표 5-78> 2025년도 사회서비스원 교육과정 CIPP 평가 결과

구분	영역	항목	평가점수	환산점수	근거
상황	사전분석	교육수요 반영도	4 (매우 양호)	7	· 전국 수요·공급 실태조사, 사회서비스사업체 교육 훈련 현황 등 통계 자료 분석, 수요조사 기반 교육 계획 수립
		환경분석의 적절성	4 (매우 양호)	6	· 사회서비스공급체계변화(1~3세대), 정치·정책·경제·사회문화적 요인을 각각 분석하고, 이해관계자 및 SWOT 분석까지 체계적으로 작성하여 전략방향에 부합되게 연계
	교육목표 설정	교육목표 설정	3 (양호)	5.25	· 역량강화교육, 맞춤형전문교육, 운영관리 영역별 횟수와 인원목표를 구체적으로 제시 · 안정적 사업 추진 노력과 지속가능한 사업 추진으로 정성평가 항목을 설정하였으나 측정가능한 성과지표 부재
투입	운영계획	교육내용 적합성	4 (매우 양호)	8	· 직급별(최고관리자·중간관리자·실무자), 분야별(노인·장애·노숙인·돌봄 등), 기능별(시활용·문서작성·소진예방·리더십)로 세분화된 93개 교육과정을 교육목표와 부합하도록 설계
		교육방법 다양성	3 (양호)	6	· 집합대면교육, 온라인교육(사회서비스교육원), 워크숍·조별토론·참여형방식을 병행하였으나 개별 교육과정 내에서 혼합된 방식의 강의방법의 다양화가 다소 미흡함
	운영지원	운영지원 확보	2 (보통)	4.5	· 강사, ZOOM 플랫폼 등 교육에 필요한 예산(약8,030만원 집행)이 있으나 종합결과 보고서에 증빙이 부재함
과정	교육과정 운영	운영 충실도	4 (매우 양호)	9	· 전체 목표 53회 대비 64회(120.8%), 1,600명 대비 2,005명(125.3%) 수행으로 계획을 초과 달성하였으며, 예산도 전항목 집행을 100%를 기록
		참여 관리	3 (양호)	6	· 만족도 조사에 1,331명이 참여하였고 출석·수료관리가 이루어졌으나, 소규모기관의 업무공백으로 인한 결석문제가 지속됨
		모니터링 체계	3 (양호)	6	· 교육과정별 만족도 조사를 실시하고, 현장모니터링 19회를 진행하여 체계적인 교육 품질관리 체계를 구축하였으나, 중간 평가 및 피드백 반영기록이 부족함
산출	교육성과	교육목표 달성도	2 (보통)	6	· 정량지표는 전영역 100% 이상 초과달성하고, 정성목표 4개 영역 중 3개(전문성향상·접근성향상·품질관리)를 '우수'로 평가하였으나, 교육효과를측정할 사전·사후역량 평가 지표가 여전히 부재함
		교육 만족도	4 (매우 양호)	9	· 41개 교육과정에 대한 만족도 조사 평균 95.8점으로 높게 나타남
	교육확산	결과 활용도	3 (양호)	6.75	· 결과보고서 내 '한계 및 개선과제'를 통해 교육체계고도화(단계별트랙·인증시스템), 교육방법다양화(혼합·코칭·토론), 협력네트워크강화, 모니터링체계고도화(사전·사후지표개발) 등 구체적인 차년도 방향을 도출함
전체 점수(100점 환산점수)			-	79.5	

- 다만, 사전-사후 역량 평가 지표는 여전히 부재한 상태이고 이에 종합적으로 2025년도 전북특별자치도사회서비스원 교육과정은 79.5점으로 사업 규모 확대와 체계적인 환경분석, 높은 교육만족도 및 환류체계 구축 등 전년 대비 전반적인 개선이 이뤄졌으나 성과목표 부재는 3년 연속 지속되는 과제로 평가
- 3년 간 전북특별자치도사회서비스원 교육과정은 총점 기준 2023년 56점에서 2024년 66.75점, 2025년 79.5점으로 매년 꾸준히 향상되었음
- 상황 및 투입 평가는 3년 연속 안정적으로 성장하였으며 특히 환경분석의 체계성과 교육내용의 세분화가 연도별로 향상되었음
- 산출평가에서는 2023년 9.75점에서 2025년 21.75점으로 3개 평가영역 중 가장 크게 향상되었고 이는 2023년에는 확인되지 않았던 교육만족도 조사를 2024년부터 관련 결과를 확인할 수 있어서 크게 점수가 상승함
- 과정영역은 2024년 소진예방교육 충원율 저조 등으로 일시적으로 하락했지만 2025년에는 목표 대비 120%이상의 운영 성과와 상시 모니터링 체계 구축으로 크게 향상된 것으로 나타남
- 다만, 과정영역에서 성과목표 및 사전-사후 평가 부재는 3년 연속 개선사항이 필요한 영역으로 제시됨
- CIPP평가 결과를 종합하면 추후 전북특별자치도사회서비스원 교육과정에는 상황평가에서는 정량목표와 함께 역량 향상 수준 등 측정 가능한 성과목표를 교육목표에 명시하고 실제 평가할 필요가 있음



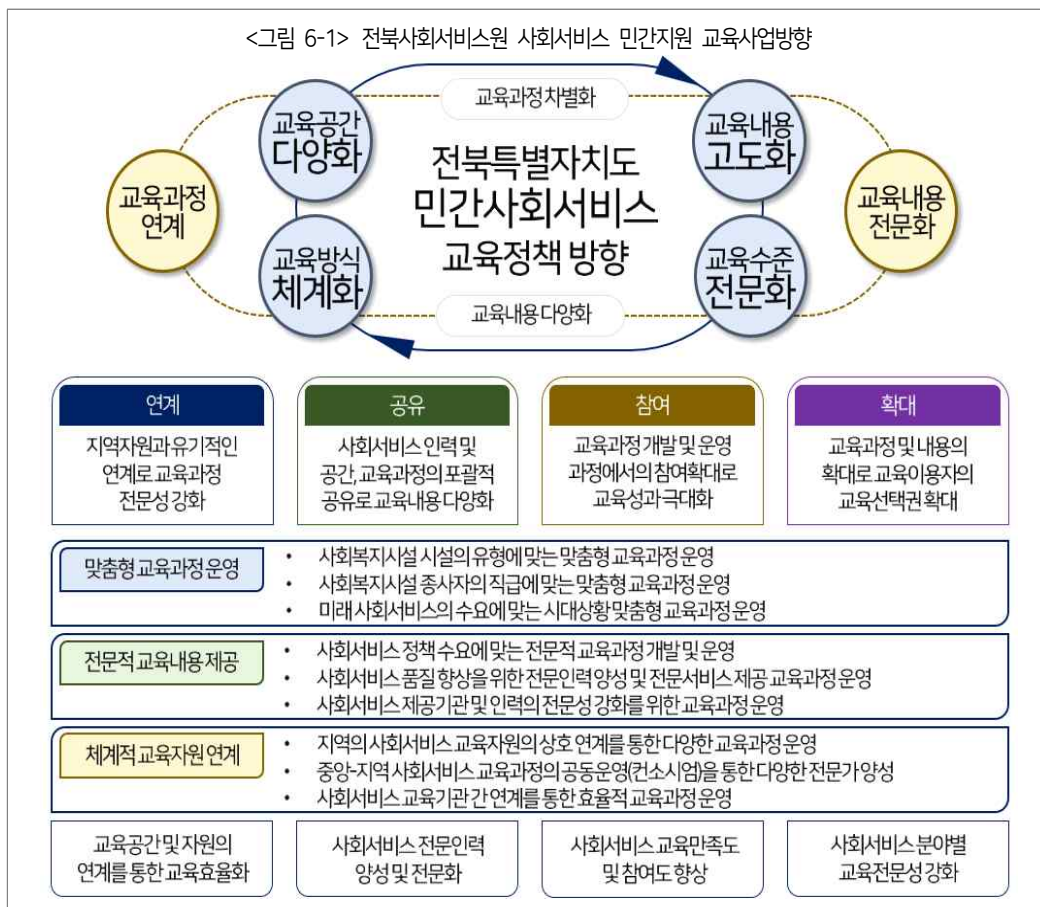
- 투입평가에서는 교육과정별 계획서에 교육방법을 2가지 이상 명시하고 혼합 운영 방식을 구체화하며 강사, 교재, 장소 등 운영자원에 대한 증빙을 결과보고서에 체계적으로 첨부할 필요가 있음
- 과정평가에서는 소규모 기관의 교육 참여를 높이기 위한 방문형, 온라인 병행 등 접근성 개선 방안을 마련하고, 교육 진행 중 중간평가를 실시하여 피드백 반영 사항을 기록으로 남기는 모니터링 체계를 정례화 할 필요가 있음
- 마지막으로 산출영역에서는 교육 전·후 역량 변화를 측정할 수 있는 사전-사후 평가 도구를 개발하여 평가를 실시하고 만족도 조사 결과가 다음 연도 교육과정 설계에 환류되는 구조를 차년도 계획서에 반영할 필요가 있음

VI. 전북특별자치도 사회서비스원 민간 교육지원 방안

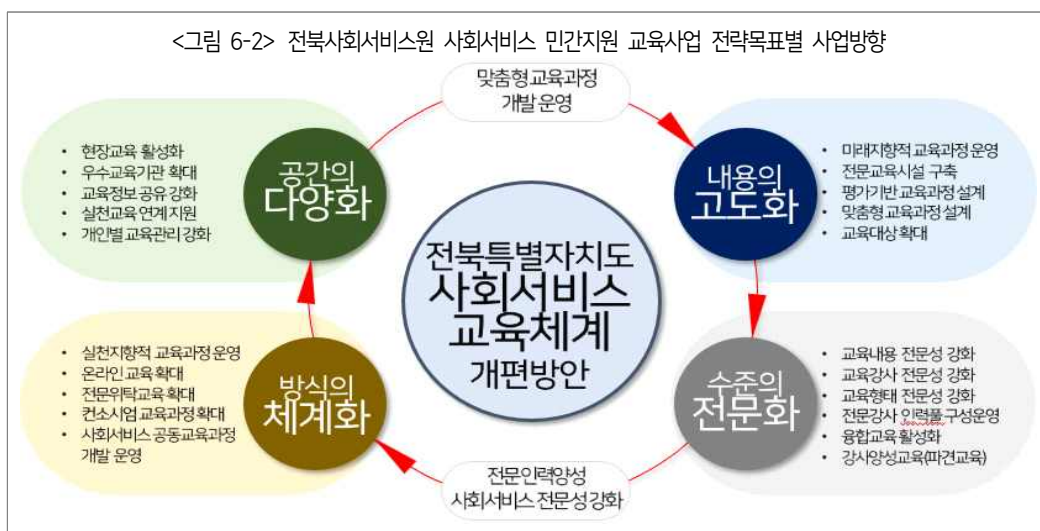
VI. 전북특별자치도사회서비스원 민간 교육지원 방안

1. 교육지원 방향

- 전북특별자치도사회서비스원의 민간사회서비스 교육사업의 방향은 교육공간의 다양화, 교육내용의 고도화, 교육방식의 체계화, 그리고 교육수준의 전문화를 핵심방향으로 설정하고 교육과정 설계
- 이를 위해 민간사회서비스 교육과정은 크게 연계, 공유, 참여 그리고 확대를 전략과제로 설정하고 맞춤형 교육과정 운영, 전문적인 교육내용 제공, 그리고 체계적인 교육자원 목표로 교육사업 추진
- 맞춤형 교육과정 운영을 위해 사회복지시설 유형별 맞춤형 교육 과정 운영, 복지시설 종사자의 직급별 특성에 맞는 교육과정운영, 그리고 미래 사회서비스 수요에 맞는 상황맞춤형 교육과정 운영
- 전문적 교육내용 제공을 위해 사회서비스 정책수요 대응 전문 교육과정 개발 운영, 사회서비스 품질향상 전문인력 양성 교육과정운영 및 사회서비스 제공기관 및 인력 전문성 강화 교육과정 운영 등 추진



- 마지막으로 체계적인 교육자원 연계를 위해 지역 사회서비스 교육자원의 상호 연계를 위한 다양한 교육과정 개설 운영, 중앙 및 지역 사회서비스 컨소시엄 교육과정을 통한 전문가 양성, 사회서비스 교육기관간 연계를 통한 효율적 교육과정 운영 등 추진
- 이를 통해 전북특별자치도사회서비스원의 민간지원 교육사업은 교육공간과 자원의 연계를 통한 교육의 효율화 달성, 사회서비스 전문인력 양성 및 전문화, 사회서비스 교육만족도 및 참여도 향상, 그리고 사회서비스 분야별 교육전문성 강화 등의 기대 효과를 목표로 사업 추진
- 전북특별자치도사회서비스원은 4대 전략목표별 교육사업의 세부사업 방향으로 공간의 다양화를 위한 전략과제로는 실태조사에서 확인된 바와 같이 현장교육 활성화, 우수교육기관 확대, 교육정보 공유 확산, 실천교육 연계지원, 개인별 교육관리 강화 등을 주요 전략과제의 사업방향으로 설정
- 교육내용의 고도화를 위한 전략과제로는 미래지향적 교육과정 운영, 전문교육시설 구축, 평가기반 교육과정 설계, 맞춤형 교육과정 개발 및 운영 그리고 교육 대상 확대 등을 목표로 설정하고 관련 사업 추진
- 교육방식의 체계화를 위해서는 실천지향적 교육과정 운영, 온라인 교육 확대, 전문위탁교육 확대 그리고 교육 전문기관과의 컨소시엄 교육과정 개발 운영, 그리고 사회서비스 공동 교육과정 개발 운영 등을 목표로 세부사업 추진
- 마지막으로 교육수준의 전문화를 위해 교육내용의 전문성 강화, 교육강사 및 교육형태의 전문성 강화, 전문강사 인력풀 구성운영, 융합교육 활성화, 강사양성교육 파견 활동 확대 등을 목표로 관련 세부사업 추진
- 결과적으로 전북특별자치도사회서비스원의 민간지원 사회서비스 교육은 기존 사회서비스 품질강화와 역량강화 중심의 교육과정에서 교육공간의 다양화와 교육방식의 체계화까지 지원하는 방향으로 확대 추진

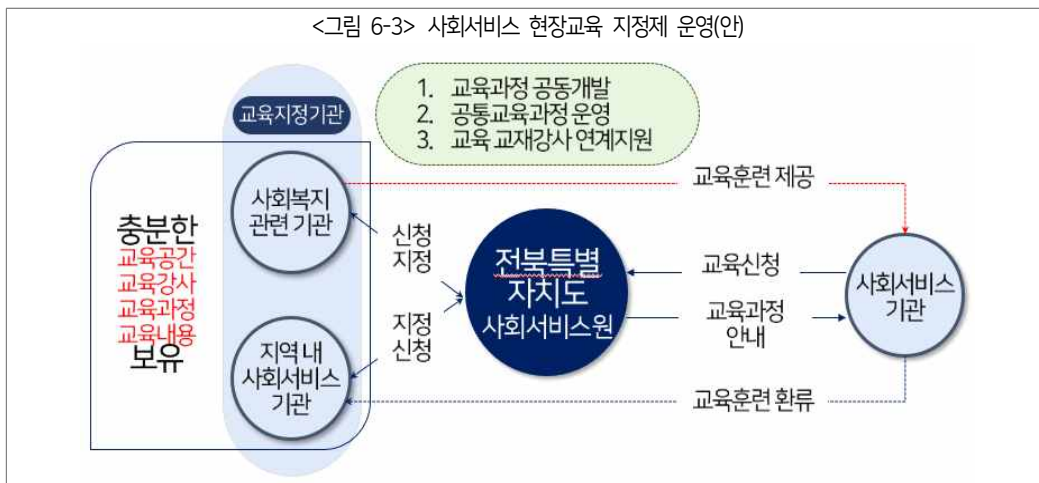


2. 교육공간 다양화 세부정책 과제

가. 현장교육 지정제 운영

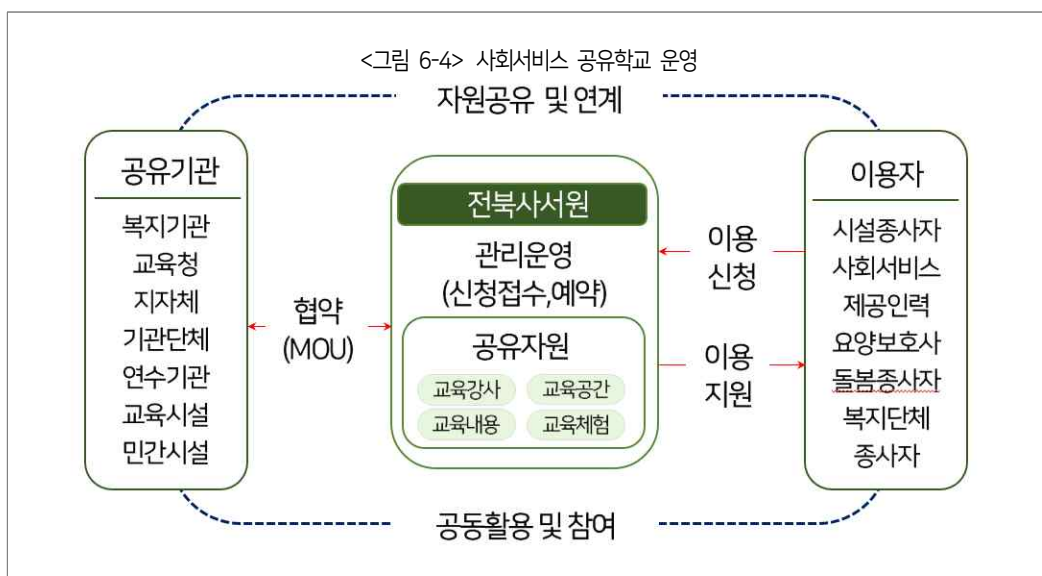
- 사회서비스 교육은 이론교육과 실천교육으로 구분하고, 이론과 실천교육의 전문성을 갖춘 기관을 현장교육기관으로 지정하여 교육의 품질관리 강화
- 현장교육 지정기관은 지역의 종합사회복지관, 노인복지관 등 교육공간과 교육인력, 현장실천 경험을 보유한 기관을 중심으로 선정하여 사회서비스 교육의 다양성과 전문성 확보
- 현장교육 지정기관은 전북특별자치도사회서비스원을 중심으로 한 심의를 통해 확정하고, 지정기관과 사회서비스원 간 MOU를 체결하여 사회서비스 제공인력 등을 대상으로 공동교육과정 개발·운영
- 현장교육 지정기관은 매년 전북특별자치도사회서비스원의 교육과정 개발 과정에 공동으로 참여하며, 공동교육과정 운영에 필요한 교육내용, 교재, 강사 연계 등 지원
 - 전북특별자치도사회서비스원은 현장교육 지정기관의 교육과정 개발·운영에 필요한 예산을 지원하여 현장교육의 전문성과 교육 품질관리 강화
- 지정교육기관은 정기적인 교육과정 운영 이후 교육만족도, 교육인력의 전문성, 교육내용의 현장 적합성, 교육운영 성과 등에 대한 평가를 통해 관리하고, 우수 기관은 인증교육기관으로 전환하여 운영
- 인증교육기관은 매년 전북특별자치도사회서비스원이 주관하는 사회서비스 민간기관 교육과정 개발에 참여하며, 공동교육과정 개발·운영에 필요한 범위에서 교육공간, 교육기자재, 교육인력, 교육내용 등을 공동 활용
- 전북특별자치도사회서비스원은 지정교육기관으로 3년 이상 공동교육과정 개발·운영 경험이 있는 기관을 대상으로 별도의 인증심사를 실시하고 인증교육기관으로 관리

<그림 6-3> 사회서비스 현장교육 지정제 운영(안)



나. 사회서비스 공유학교 운영

- 전북특별자치도 내 사회서비스 인력 대상 종합적인 교육훈련을 제공하기 위해 14개 시군을 4개 권역으로 구분하여 권역별 사회서비스 공유학교 운영
- 사회서비스 공유학교는 사회복지종사자나 사회서비스 제공인력뿐만 아니라 지역주민도 참여할 수 있는 다양한 사회서비스 및 복지교육, 체험교육 등을 제공하는 지역밀착형 공간으로 구성
- 사회서비스 공유학교는 전북특별자치도사회서비스원과 공유기관 간 협약을 통해 교육공간, 교육교재(교육안, 교육내용), 교육강사풀, 교육과정 등 교육인프라를 상호 공유함으로써 권역별 교육 접근성과 상호 연계 확대
- 공유기관은 복지시설(복지관 등)을 포함하여 교육청(교육인재원 등), 지자체(주민자치센터 등 유희공간), 기관단체(연수원), 연수기관, 교육시설, 민간기관 등 집합교육과 체험교육이 가능한 공간을 갖춘 기관으로 확대하고, 협약을 통해 교육공간 및 강사 등 공유자원 상호 활용
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 공유학교의 교육과정을 매년 개발하고 각 권역과 지역 특성에 맞는 공유학교 연간 프로그램 기획·운영 추진
- 사회서비스 공유학교 운영을 위해 전북자치도뿐만 아니라 도외 지역의 유관 교육자원과도 연계하여 교육강사와 교육공간 등에 대한 공유를 통해 지역 간 사회복지종사자 간 교류 활성화 견인
- 특히, 전남 등 인접지역과 연계하여 사회서비스 관련 자원을 상호 공유하여 관내 사회복지사와 사회서비스 제공인력을 대상으로 다양한 협력 교육과정 운영



다. 사회서비스 치유희링교육원 운영

- 전북자치도 내 사회서비스 종사자의 치유와 힐링을 위한 연수교육원을 설치하여 사회복지시설이 자유롭게 이용할 수 있는 물리적 기반 조성
- 사회서비스 종사자 치유희링교육원은 전북 관내 유휴부지를 활용하여 모든 사회복지시설 및 사회서비스 바우처 종사자가 저렴한 비용으로 이용할 수 있도록 지원
- 사회복지 종사자 치유희링교육원 조성을 위해 관내 폐교부지를 매입하고 리모델링하여 사회복지종사자가 자유롭게 폐교부지를 이용할 수 있는 교육연수원으로 운영
- 전북교육청과 협의하여 폐교부지를 활용한 사회서비스 종사자 치유희링교육원을 모든 사회복지시설이 체험교육 공유학교를 이용할 수 있도록 지원(치유희링교육원은 복지시설별로 소정의 이용료를 받아서 관리운영의 효율성 도모 필요)
 - 전북특별자치도의 폐교는 현재 48개교가 있고 이중 사업을 추진중이거나 대부 자체 활용 등을 제외하면 아직 10개교 정도는 매각을 진행 중에 있어 매각 진행중인 곳을 중심으로 전북특별자치도사회서비스원의 치유희링 교육원 설치 운영 추진
 - 매각을 진행중인 군산, 익산, 남원, 무주, 임실 등의 지역에 대한 부지여건 등을 종합적으로 판단하여 자연경관이 좋고 치유와 힐링 프로그램 운영이 가능한 곳을 선정하여 리모델링 등을 통한 치유희링 교육원 건립 추진
 - 비용이나 재무관리의 어려움이 있을 경우 전북교육청과 협의하여 일부 학교를 대여하여 활용하는 방안도 검토 필요
- 사회복지 종사자 치유희링교육원에서 운영되는 치유희링프로그램은 전북특별자치도 사회서비스원에서 계획하여 매년 정기적으로 교육연수과정 운영
- 정기교육과정 운영 이외에도 사회복지시설 종사자가 자유롭게 운영할 수 있는 공간도 함께 조성하여 운영 추진

<그림 6-5> 전북특별자치도 폐교현황



<표 6-1> 전북특별자치도 폐교활용현황

구분	사업 추진중	매각 진행중	대부	자체 활용	보존 (섬)	계
전주	2					2
군산	1	3		4	1	9
익산		3		2		5
정읍	1			3		4
남원		2		1		3
김제	2					2
완주	1					1
무주		1		2		3
장수	1					1
임실	1	1		1		3
순창	1					1
고창				1		1
부안			2	8	3	13
전체	10	10	2	22	4	48

<그림 6-6> 부산영양교육체험관



<그림 6-7> 통영 고양이학교



- 전북특별자치도사회서비스원에서는 치유헬링교육원을 통해 정기적인 치유프로그램과 교육연수프로그램 등 운영
- 이를 위해 치유헬링교육원에는 자연친화적 시설과 공간을 설계하고 개인상담실, 테라피실, 힐링명상실 그리고 숙박형 공간과 야외 힐링가든 등을 설치
- 전북특별자치도사회서비스원의 치유헬링교육원은 정규 치유헬링 교육과정 이외에도 야외캠핑장과 실내숙박시설 등을 함께 운영하여 개별 사회복지시설이 저렴한 비용으로 관련 시설을 운영할 수 있도록 지원
 - 복지시설별 야외활동 및 여가문화활동 공간으로 대여(저렴한 비용으로 이용할 수 있도록 지원)
- 치유헬링교육원은 전북특별자치도사회서비스원의 부설기관 혹은 지역기관으로 설치하여 운영하고 최소 관리인력 지원
- 치유헬링교육원 설치를 통해 사회복지시설 종사자의 전용 치유헬링 공간 조성과 함께 사회복지사의 정서적 안정, 이를 통한 사회복지 서비스 품질향상, 도민의 복지서비스에 대한 만족도 제고 등 효과 기대

<표 6-2> 전북특별자치도사회서비스원 치유헬링교육원

구분	주요 사업	기대효과
치유헬링 프로그램	· 심리상담, 스트레스 진단, 재해 고위험군 맞춤형 프로그램 운영 · 자연과 함께하는 명상, 요가, 숲 치유헬링 프로그램 운영 · 긴급 위기지원센터, 사후관리 및 개인별 맞춤 치유헬링 프로그램 개발	· (사회복지사 심리안정 및 업무효율 향상) 연 20,000명 이상 사회복지종사자 대상 상담 치유헬링으로 업무 스트레스 완화 및 건강회복, 복무지속률 제고 및 이직예방
교육연수 프로그램	· 사회복지종사자 단기 힐링치유헬링 교육과정 · 사회복지종사자 단기 집체교육과정 · 사회복지 신규채용자 및 승급자 오리엔테이션 과정 · 사회복지시설 관리자 단기 리더쉽 과정	· (사회복지종사자 치유헬링 정책 모델 확산 가능) '관내 사회복지시설 종사자 전용 치유헬링 센터'를 구축하여 전북형 사회복지종사자 복지 프로그램 선도
시설구성	· 자연친화적 설계 및 치유헬링 환경 조성 · 개인상담실, 그룹별 테라피실, 힐링명상실 · 야외캠핑장, 야외 공연장, 야외 산책로 등 · 온열 치료실, 숙박형 공간, 야외 힐링가든 등	· (사회적 도민 신뢰 구축) 사회복지사의 정서적 안정으로 사회복지 서비스 질적 수준 향상이 이루어지고 도민들의 복지서비스에 대한 만족도 제고 및 복지기관 이용자 확대
학술연구	· 사회복지사 등 복지시설 종사자 정신건강 실태 분석 · 치유헬링 효과분석 및 데이터 기반 프로그램 개발 · 프로그램 효과성 검증 등	· (사회복지 서비스 지역 인프라 확대) 사회복지 서비스원의 지역인프라 확대를 통한 보다 체계적이고 전문적인 교육연수과정 운영

라. 기관 간 교육 멘토링제 운영

- 사회서비스 교육의 실천력과 전문성을 강화하기 위해 사회서비스 우수기관을 대상으로 교육멘토단을 구성하여 실무경험이 부족한 기관과의 연계를 통한 사회서비스 운영 전문성 강화
- 교육 멘토단은 사회서비스 품질우수기관을 대상으로 신청을 받아 선별하고 멘토단으로 구성된 기관에 대해서는 매년 멘토링 교육과정 운영으로 멘티 교육기관과의 상호 연계를 통한 실무적 교육 강화
- 교육멘토단은 보건복지부의 사회복지시설 평가에서 우수 평가를 받은 기관과 사회서비스원의 자체 평가결과 우수기관 평가를 받은 기관 그리고 멘토기관으로 신청한 기관 중 우수기관으로 인정 가능 한 기관을 중심으로 선별

<표 6-3> 전북자치도 사회서비스 제공기관 간 멘토링 운영 절차					
멘토-멘티단 구성	멘토-멘티 위촉 및 발대식	멘토멘티 워크숍	상반기 멘토링 대회	하반기 멘토링	멘토링 성과보고회 (환류)
· 멘토기관 모집 · 멘티기관 모집 · 멘토멘티 면접	· 멘토기관 위촉 · 멘티기관 선발 · 발대식 · 멘토단 교육	· 멘토워크숍 · 멘토멘티 매칭	· 멘토멘티 · 연합멘토링 * 특강, 회의 등	· 기관간 자율 멘토링 활동 * 우수사례 공유 (개별기관)	· 멘토멘티 성과보고회 * 연찬회
2월 4월	5월	6~7월	9월	11월	

- 사회서비스 교육멘토단의 멘토링 형태는 전문직무, 관련 업무 그리고 기관 간 멘토링으로 구성하여 교육멘토 사업 추진

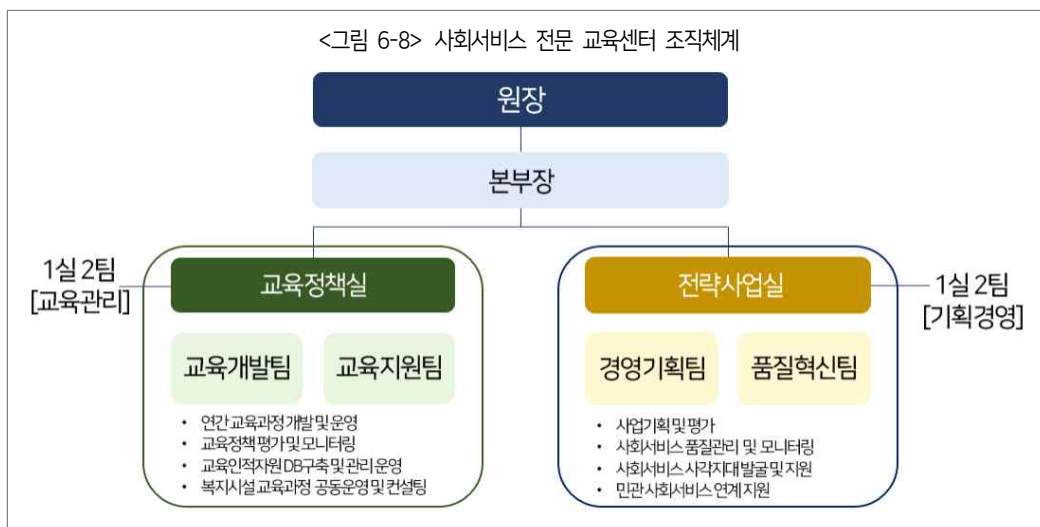
<표 6-4> 사회서비스 교육멘토단 멘토링 주요 내용

멘토링
형태

구분	유형	주요 내용										
직무멘토링 (직원간 멘토링)		· 사회복지시설 운영의 전문성을 가진 기관 중 교육경험과 능력을 가진 기관 선별										
		<table><tr><th>구분</th><th>역할</th></tr><tr><td>기관장</td><td>기관장 역할 및 리더십 등 연계교육</td></tr><tr><td>부장 등 중간관리자</td><td>중간관리자(팀리더) 역할 및 기능, 인간관계 기술 등</td></tr><tr><td>일반 사회복지사 등</td><td>현장 사회복지사의 역할 등</td></tr><tr><td>돌봄 종사자 등</td><td>통합돌봄 및 돌봄서비스 실무 교육</td></tr><tr><td>신입 직원</td><td>사회복지 실무 기초 및 조직 이해 등 멘토링</td></tr></table>	구분	역할	기관장	기관장 역할 및 리더십 등 연계교육	부장 등 중간관리자	중간관리자(팀리더) 역할 및 기능, 인간관계 기술 등	일반 사회복지사 등	현장 사회복지사의 역할 등	돌봄 종사자 등	통합돌봄 및 돌봄서비스 실무 교육
구분	역할											
기관장	기관장 역할 및 리더십 등 연계교육											
부장 등 중간관리자	중간관리자(팀리더) 역할 및 기능, 인간관계 기술 등											
일반 사회복지사 등	현장 사회복지사의 역할 등											
돌봄 종사자 등	통합돌봄 및 돌봄서비스 실무 교육											
신입 직원	사회복지 실무 기초 및 조직 이해 등 멘토링											
업무멘토링		· 기관별 멘토링은 기관 내 종사자의 직위 및 업무를 중심으로 실무형 및 직무기술형 멘토링 교육										
		<table><tr><th>구분</th><th>역할</th></tr><tr><td>조직관리</td><td>조직 운영 및 관리 사업 전반</td></tr><tr><td>인사 및 노무관리</td><td>직원채용 및 노무관리 운영</td></tr><tr><td>인권경영</td><td>인권경영계획 수립 및 인권침해 구제절차 등</td></tr><tr><td>인간관계 관리</td><td>시설장-직원, 직원-이용자 간의 관계기술, 상담기술</td></tr></table>	구분	역할	조직관리	조직 운영 및 관리 사업 전반	인사 및 노무관리	직원채용 및 노무관리 운영	인권경영	인권경영계획 수립 및 인권침해 구제절차 등	인간관계 관리	시설장-직원, 직원-이용자 간의 관계기술, 상담기술
구분	역할											
조직관리	조직 운영 및 관리 사업 전반											
인사 및 노무관리	직원채용 및 노무관리 운영											
인권경영	인권경영계획 수립 및 인권침해 구제절차 등											
인간관계 관리	시설장-직원, 직원-이용자 간의 관계기술, 상담기술											
기관멘토링		· 사회복지시설 사업 및 프로그램 운영 · 사회복지시설 종사자 관리 및 교육 지원 · 사회복지시설 이용자 관리 및 지원 · 사회복지시설 및 지역사회 자원 활용, 연계 운영										

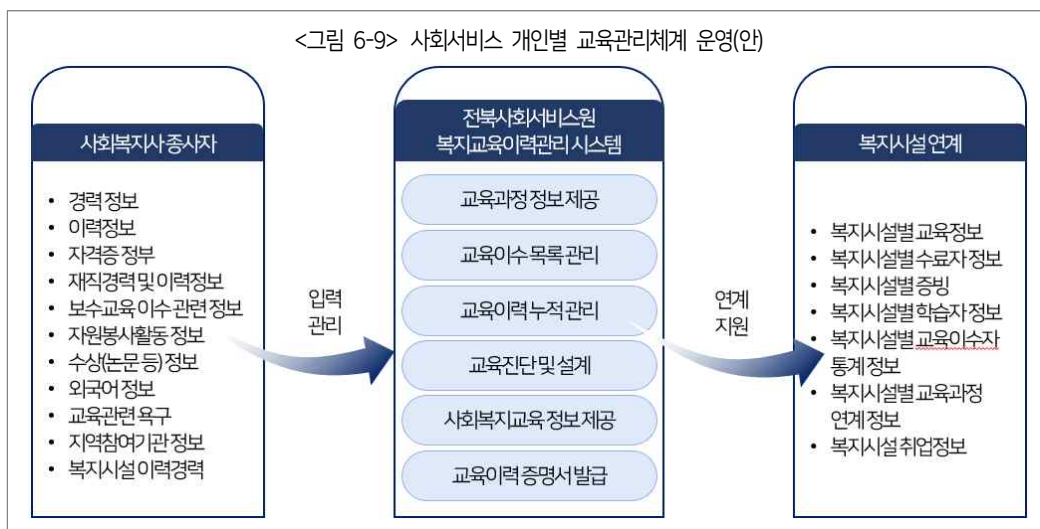
마. 사회서비스 전담 교육부서 설치·운영

- 전북특별자치도사회서비스원 내 전문 교육센터를 설치하여 사회서비스 관련 교육의 전문성과 체계성 강화 추진
- 최근 사회서비스 정책과 관련해서는 통합돌봄법의 시행에 따른 돌봄인력 양성과 함께 사회서비스 전문인력 양성을 통한 일자리 창출 등의 새로운 환경이 조성됨에 따라 사회서비스 관련 교육을 전문적으로 전담할 수 있는 조직체계 신설 필요
- 사회서비스 전문 교육센터는 연간교육과정 개발, 인적자원DB구축 운영, 교육 컨소시엄 운영, 전문교육기관 지정제 운영, 사회서비스 동아리 지원 등의 사업을 추진하고 매년 교육성과 평가 등 수행
- 사회서비스 전문 교육센터는 사회서비스원 원장 산하에 설치하여 원장의 지휘하에 보다 전문적이고 고도화된 교육과정 운영
- 사회서비스 전문 교육센터는 별도의 부설기관으로 설치하는 것보다는 현재 조직체계 내에서 교육지원팀을 포함하여 확대개편
- 전북특별자치도 사회서비스원은 1본부 2실로 확대개편하고 교육전담부서로 교육정책실을 설치하여 기존 조직의 확대개편 추진
- 본부장 산하에 교육정책실 내 교육개발팀과 교육지원팀 등 2개 팀으로 연간교육과정 개발 운영, 교육정책 평가 및 모니터링, 교육인적자원 DB구축 및 관리운영, 그리고 복지시설 교육과정 공동운영 및 컨설팅, 사회서비스 교육기관 관리 등 교육관리 전반의 업무를 주된 업무로 추진
- 교육정책실의 인력구성 실장 1명을 중심으로 교육개발팀은 팀장 1명, 팀원 4명, 그리고 교육지원팀은 팀장1명, 팀원 3명으로 구성하여 운영하여 실장 산하에 총 10명의 인력으로 운영



바. 사회서비스 교육플랫폼(개인별 교육관리체계 구축)

- 사회서비스 종사자의 다양한 교육과정에 대한 교육내역 및 이수내역 등을 종합적으로 관리할 수 있는 관리체계 구축
- 사회서비스 종사자는 보수교육, 직무교육 등을 다양한 기관으로부터 제공받고 있지만 실제로 교육이수 이후 체계적인 관리가 되지 않고 있어 개인별로 교육내용과 교육이수, 교육정보 등을 종합적으로 관리할 수 있는 관리망 구축 필요
- 사회복지종사자의 개인별 교육 및 학습이력 정보(경력, 자격, 사회복지보수교육 및 직무교육 등)와 함께 교육이력관리시스템 내 교육수강 내역 및 누적관리, 학습진단 및 설계, 직무교육 관련 정보제공, 사회서비스 제공자 증명서 발급 등 업무수행
- 사회서비스 온라인 교육플랫폼을 구축하여 개인별 교육관리시스템을 탑재, 사회서비스 종사자들이 자신의 교육내용과 이수교육, 교육과정 전반에 대한 자체 점검과 관리가 이루어질 수 있도록 지원
- 개인별 교육관리체계를 통해서 본인의 관심교육분야를 선정하고 이수 교과목에 대한 체계적인 관리와 함께 교육과정별 교육이수 이력정보를 제공함으로써 개인이 자체적으로 교육을 전반적으로 관리할 수 있는 환경 조성
- 또한 개인별 교육관리체계 내에 이수교육에 대한 교육 만족도 등의 환류체계를 도입하여 실시간 교육내용에 대한 평가와 모니터링이 이루어질 수 있도록 지원
- 개인별 교육관리체계 내에 AI기반 교육추천 등을 활용할 수 있는 매뉴얼을 도입하여 개인별 경력과 직무에 따른 필요교육 내용을 추천할 수 있는 시스템 구축
- 아울러 교육을 이수한 교육이수생과의 실시간 소통창구도 함께 탑재하여 교육을 함께 이수한 사회복지서비스 종사자들간의 자유로운 교육 소통방도 운영될 수 있도록 지원

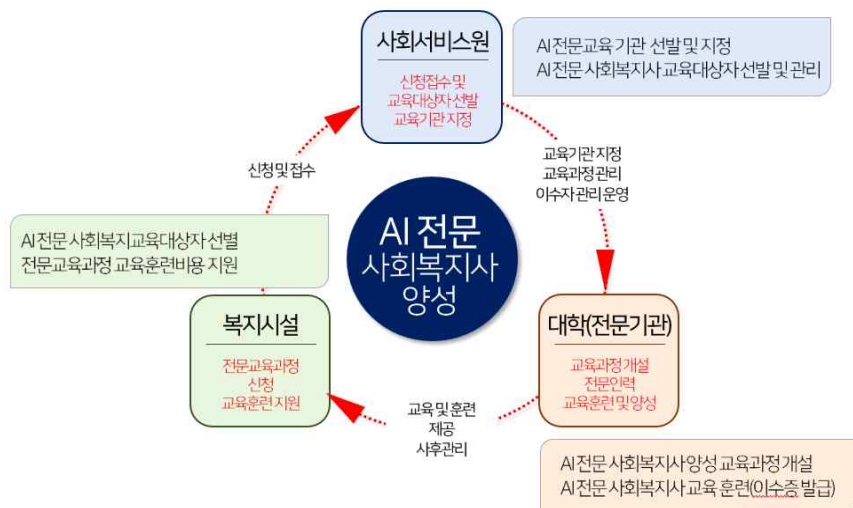


3. 교육내용 고도화 세부정책 과제

가. AI사회복지사 양성교육과정 운영

- 사회서비스 종사자의 전문교육과정 중에서 가장 높은 교육수요를 보인 인공지능 관련 교육은 일회성 교육으로 진행하지 않고 수준별 전문교육과정을 구성하여 AI 전문 사회복지사 양성
- AI전문 사회복지사 양성을 위해 전북특별자치도사회서비스원을 중심으로 대학 및 연구기관 등 전문교육기관과 연계하여 전문교육과정 설계
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 AI전문 교육기관을 선정 및 지정하고 AI전문 사회복지사 교육대상자 선발 및 수료자 관리 등 진행
- AI사회복지사 교육과정 이수시 전북특별자치도사회서비스원에서는 AI전문 사회복지사 이수증을 교부하고 단계별 교육과정 연계하고
- AI사회복지사 고급과정 이수자에 대해서는 현장 교육 전문가로 위촉하여 복지시설 방문 전담 강사 활동 지원

<그림 6-10> AI전문 사회복지사 양성과정 체계(안)



구분	기본 AI사회복지사	중급 AI사회복지사	고급 AI사회복지사
교육 내용	· 데이터 과학기초 · 인공지능(AI) 기술 활용 · AI 기초수학 · 딥러닝 활용 등 · Chat-GPT 활용법 · 생성형 AI 개론	· 인공지능 기초 · 슈퍼컴퓨터 이해 및 활용 · 연구데이터 분석(실습) · AI 활용 복지시설 정보 활용 · 복지/인구 빅데이터 분석 · 사회복지프로그램 빅데이터분석 · 이용자 관리 빅데이터 분석	· 고급기계학습 · 고급 딥러닝 이론 · 자율성장 · GAN 활용 고급AI 학습 · 실전 딥러닝
대상	1년차(초급과정)	2년차 (1년차 수료자 대상 중급과정)	3년차 (2년차 수료자 대상 고급 과정)

○ 전북특별자치도사회서비스원도 AI 기반의 돌봄체계에 대응한 새로운 교육과정 개발 및 관련 전문가 양성 필요

<표 6-5> AI전문 사회복지사 양성 교육과정(안)

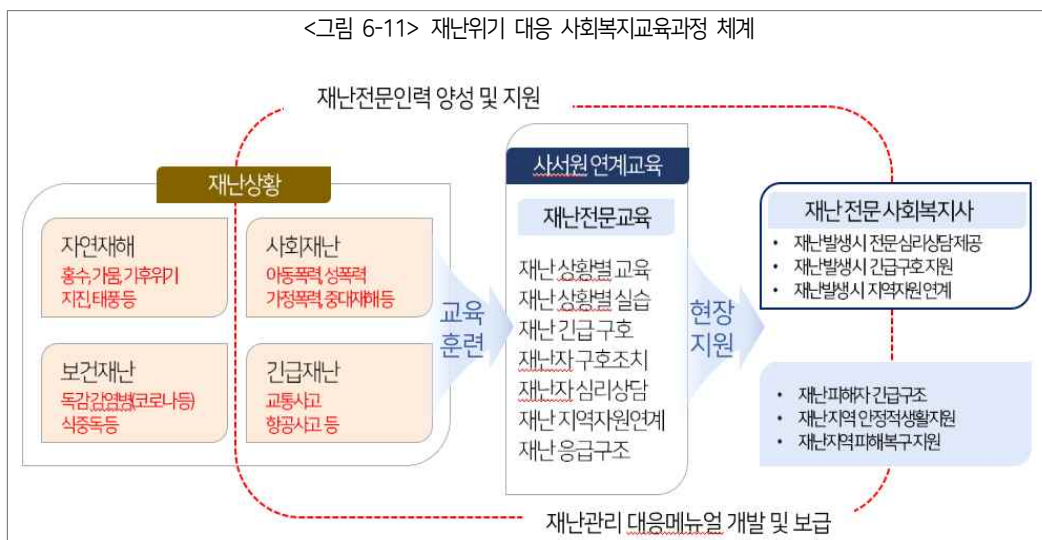
구분	교육내용	교육방식	대상자
필수	- 사회복지현장과 디지털기술 필요성 및 사례 · 4차산업혁명시대 사회복지현장의 변화와 디지털 기술의 도입의 필요성에 대한 인식교육 · 국내외 사회복지현장의 디지털기술 활용사례 교육	온/오프라인강의 우수사례 현장탐방	실무자/ 관리자
	- 디지털기기 및 디지털콘텐츠 보안관리 · PC, 모바일 등 디지털기기 사용시 보안관리 중요성에 대한 인식교육 · 디지털기기 및 디지털콘텐츠의 보안관리 방법 교육	온/오프라인강의 , 실습	실무자/ 관리자
	- 디지털기기 사용시 발생할 수 있는 권리 침해 및 대응방법 · 발표자료, 동영상, 문서제작성 발생하는 저작권의 개념과 저작권 침해예방 및 대응 방법 · 온라인상에서 명예훼손 대응 방법	온/오프라인강의 , 실습	실무자/ 관리자
	- 디지털 기술 활용을 위해 관리자가 유의할 사항 · 디지털 인프라 구축의 중요성 · 디지털 전환을 위한 조직구조의 재구조화 · 디지털 기술 환경 구축 및 기기 마련을 위해 사용할 수 있는 다양한 자원 마련 방법에 대한 사례교육 (자체, 민간기업, 후원금 등) · 효과적인 디지털 기반 사회복지시설로 거듭나기 위해 관리자가 알아야 하는 실무자·관리자 커뮤니케이션 교육	온/오프라인강의	실무자/ 관리자
선택(기초) 컴퓨터활용 능력기초 및 모바일활용 능력기초	- 컴퓨터/모바일 활용능력 기초 · 한글(HWP)에서 한글/영문 텍스트 작성, 표 작성 등 문서작성 등 기초 실무능력 함양 교육 · 엑셀(Excel) 스프레드시트 입력 및 편집, 수식 활용, 차트작성, 데이터분석 등 기초 실무능력 함양 교육 · 파워포인트(PPT) 텍스트 작성, 표 작성, 동영상 삽입, 차트 삽입 등 기초실무능력 함양교육 · 인터넷 사용 방법, 즉 정보검색 방법, 홈페이지 가입, ID/비밀 번호 찾기, 각종 인증서 인쇄, 화면캡처, 바이러스 감염예방법 등 기초 실무능력 함양 교육 · 모바일(휴대폰)을 통한 이메일 전송, 파일 다운로드, 메신저사용 법, 캘린더 사용법 등 업무방법 교육	온/오프라인 강의 +실습	실무자
선택(심화 ①) 디지털 플랫폼 활용방법 교육	- 디지털 플랫폼 활용방법 교육 · 온라인 화상회의 사용방법 (Zoom 등) · 온라인 저장장치 사용방법 (구글 드라이브 등) · 온라인 업무 협업 플랫폼 사용방법 (구글스마트워크, 팀즈, 플로우 등) · 온라인 업무용 메신저 사용방법 (네이버웍스, 카카오톡 등)	온/오프라인 사례 중심강의+ 실습	실무자
선택(심화 ②) 디지털콘텐츠 생산방법 교육	- 디지털 콘텐츠 생산방법 교육 · 동영상 제작 및 온라인 업로드 방법 (어도비 프리미어프로, 블로, 베가스 등) · 유튜브 실시간 스트리밍 방법 · 온라인 플랫폼 활용하여 파워포인트 만들기 (미리캔버스, 망고보드 등) · 메타버스 제작하기 (이프랜드, 젠, 게더타운 등)	온/오프라인 사례 중심강의+ 실습	실무자
선택(심화 ③) 디지털 기기 도입 사례 교육	- 클라이언트 대상 다양한 디지털 기술 활용 사례 교육 · 사물인터넷(IOT) 개념 및 사회복지시설 활용사례 (스마트플러그, 인공지능스피커, 스마트운동기구, 스마트홈 등) · AI 돌봄 로봇 개념 및 사회복지시설 활용사례 (호돌이, 효순이, 살벗, 보미, 다솜이, 리쿠 등) · VR체험 개념 및 사회복지시설 활용사례	온/오프라인 사례 중심강의	실무자/ 관리자
선택(전문가 ①) 사회복지사를 위한 기초 코딩 교육	- 사회복지사를 위한 코딩 및 프로그래밍 교육 · 프로그래머들과 소통하기 위해 알아야 할 기초 코딩 및 프로그래밍 상식 · 간단하게 해 볼 수 있는 코딩 및 프로그래밍 실습교육	온/오프라인강의 +실습	실무자
선택(전문가 ②) 사회복지사를 위한 빅데이터 교육	- 사회복지사를 위한 빅데이터 활용 교육 · 빅데이터 개념 및 활용사례 · 사회복지사가 활용할 수 있는 빅데이터 분석	온/오프라인강의 +실습	실무자

<참고> 복지 유관기관 AI 사회복지 교육과정

교육기관	교육과정	교육내용
국가인재개발원	디지털(AI-데이터)를 활용한 미래예측 대응과정	· 빅데이터를 활용한 행정사례 및 중요성 이해 · 빅데이터 이해, 분석, 해석 능력 배양 · 인공지능의 중요성 이해 및 인공지능 활용능력 배양
	디지털 역량교육	· 디지털 아카데미(입문, 일반, 전문, 심화) · 정보화 직무공통(입문, 일반, 전문) · 정보보안 전문성 향상(입문, 일반, 전문)
한국 사회복지사협회	ChatGPT를 활용한 사회복지 글쓰기	· 사회복지 글쓰기와 일반 글쓰기의 차이 이해 · 업무용 글쓰기 · 글쓰기 노하우 · ChatGPT 기본 이해, 로그인, 검색어 입력방법 · 그 외 활용가능한 오픈 AI, 앱소개 및 활용법
	AI 활용한 사회복지 홍보콘텐츠 제작하기	· ChatGPT 소개 · 사회복지 홍보물의 중요성과 기본원칙 · ChatGPT 를 이용한 텍스트 및 콘텐츠 생성 · AI 툴을 활용한 스마트폰 영상 편집
	아근을 줄이는 AI 활용 기술 노하우	· AI에 대한 이해 · 사회복지사 AI에 대해 학습해야 하는 이유 · 사회복지현장의 AI 활용 사례 · AI를 활용한 글쓰기 · AI를 활용한 홍보자료 제작
	데이터를 쌓아야 ChatGPT로 분석하지	· 데이터 개념 · 그물데이터와 빅데이터 · 빅데이터 시대에 주목받는 스몰데이터와 다양한 사례 · 복지관의 실적관리 업무 프로세스 예시 · GPT의 개념과 GPT 업무 활용
	AI를 활용한 사회복지 실천 새로운 방향성	· AI기술의 이해와 사회복지 현장 적용 필요성 · AI가 가져올 사회복지 실천의 변화 · 사회복지 현장에서의 활용가능 사례 · AI의 효과적인 적용과 주의사항
	AI시대 디지털 윤리와 사회사업가의 고민은	· 인공지능의 이해 · 인공지능 윤리가 우리에게 미치는 영향 · 인공지능시대 사회사업가의 역할
	업무의 효율성 증대를 위한 ChatGPT 이해와 활용 (인공지능 기술의 복지현장 적용과 활용)	· ChatGPT로 기획하기 · ChatGPT 200% 활용을 위한 세팅 · ChatGPT를 활용한 업무 자동화 · 보고서 작성 및 문서 요약 · 모바일에서의 ChatGPT · 사업계획서, 보도자료, 블로그 글쓰기 자동화 · 저작권 이슈
	ChatGPT 활용 사업계획서 작성	· ChatGPT 소개 · 사회복지영역에서 ChatGPT 활용 트렌드 · 활용법 연습 · AI 활용 위한 윤리적 가이드라인
	경기복지재단	· 이러닝교육 : 도와줘 AI를/AI in Action / 직장인의 무기 ChatGPT · 집합교육 : 생성형 인공지능 활용 프로포절 작성 교육
지역복지재단	화성시 복지재단	· 사회복지서비스 현장 홍보전략(이론) / 생성형 AI를 활용한 홍보콘텐츠 제작(실습)
	창원복지재단	· ChatGPT 개념과 사회복지현장에서의 활용 · ChatGPT 를 통한 업무활용 방법
	김해시 복지재단	· ChatGPT 이해와 활용교육
	청주복지재단	· 사회복지 기술을 만나다 · 4차 산업혁명에 따른 사회복지현장의 변화 · 돌봄로봇의 유용성과 사회복지현장의 과제 · 스마트돌봄 스페이스와 스마트홈 현황과 과제 · 현장견학(스마트돌봄 스페이스, 스마트홈, 중앙보조기기센터 등)

나. 재난위기 대응 사회복지교육과정 운영

- 최근 사회재난과 자연재난 등으로 인한 위험사회의 위기에 대응하여 재난위기 대응 전문 사회복지 교육과정 운영
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 사회복지시설별로 1명 이상의 재난전문 사회복지사를 양성할 수 있도록 재난 발생 시 긴급한 대응역량을 갖춘 전문 사회복지사를 양성하고 재난의 사전 예방을 위한 예방활동 전문역량 강화 추진
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 재난위기 대응 사회복지사 양성 교육과정으로 재난 상황별 교육, 재난 상황별 실습, 재난 긴급구호, 재난자 구호조치, 재난자 심리상담, 재난지역 지역자원 연계, 그리고 재난시 응급구조 등의 교육과목을 중심으로 전문 교육과정 운영
- 재난전문 사회복지사는 관련 교육과정 이수시 이수증을 고부하여 재난위기 발생사 전문적인 상담에서부터 긴급구호와 지역자원의 체계적인 연계가 이루어질 수 있도록 지원
- 재난전문 사회복지사 양성과정은 전북자치도의 소방안전청 등과 연계하여 사회복지업무 특성에 맞는 별도 교육과정을 공동개설하고 재난형태 및 재난 상황별 전문교육과정 운영
- 재난위기 대응 사회복지교육과정 이수자는 재난피해자에 대한 심리사회적 긴급구조와 함께 지역자원과 연계한 안정적인 생활지원 그리고 재난피해지역 긴급복구 등 종합적인 긴급재난복지서비스 제공
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 재난위기 대응 사회복지 이수자에 대해 지속적인 관리와 심화교육과정을 운영하여 재난전문사회복지 교육 고도화 추진



다. 통합돌봄 전문가 과정 운영

- 중앙정부의 핵심정책으로 추진되고 있는 통합돌봄의 체계적이고 사업추진을 위해 통합돌봄 관련 인력의 전문성 강화를 위한 교육과정 운영
- 통합돌봄은 관련 인력으로 공무원과 돌봄인력, 돌봄제공기관, 돌봄협의체 등 유관기관 등이 함께 참여한다는 점에서 각각의 참여기관의 전문성 강화를 위한 교육과정 운영
- 통합돌봄 관련 공무원을 대상으로 사례회의, 자원연계 방법, 상담방법, 판정체계, 정책연계, 돌봄계획 수립 방법 등을 교육과정으로 편성하여 운영
- 돌봄협의체를 대상으로 돌봄사례회의, 지역자원연계, 민관연계방안, 전문 사례관리, 돌봄협의체 역할과 기능 등을 교육과정으로 운영
- 돌봄종사자에 대해서는 돌봄서비스 방법 및 기술, 돌봄사례진단 및 지원, 돌봄대상자별 기술, 돌봄자원 연계방법 등의 교육과정 편성

<표 6-6> 통합돌봄 전문가 교육과정(안)

구분	공무원 대상 교육	돌봄협의체 대상 교육	돌봄종사자 교육
교육내용	· 통합돌봄 대상자 조사방법 · 통합돌봄 사례회의론 · 통합돌봄 자원연계방법 · 통합돌봄 상담방법론 · 통합돌봄 판정체계 · 통합돌봄 정책연계 방안 · 돌봄계획 수립 및 평가 방법	· 통합돌봄 사례회의 및 평가 · 통합돌봄 지역자원 연계 및 활용 · 통합돌봄 민관 연계 방안 · 통합돌봄 전문 사례관리 · 통합돌봄 협의체 역할 기능	· 돌봄서비스 방법 및 기술 · 돌봄사례진단 및 지원 · 돌봄상담 방법론 · 돌봄대상자별 돌봄기술 · 돌봄자원 연계 방법 · 통합돌봄서비스 이해
교육대상	전북도+시군구 공무원 돌봄담당공무원	시군구 돌봄협의체 위원	돌봄제공기관 및 돌봄제공인력

- 특히, 돌봄서비스를 제공하는 돌봄제공인력에 대해서는 돌봄대상자의 특성에 맞는 전문적인 돌봄서비스 제공을 위해 별도의 전문교육과정 운영
- 돌봄제공인력 교육과정은 통합돌봄에 대한 공통교육과정과 돌봄대상자별 돌봄기술 특별교육과정으로 편성하여 교육과정 운영

<표 6-7> 통합돌봄 제공인력 역량강화 교육

구분	치매노인	고령장애인	정신질환자
교육내용	· 치매노인 이해 · 치매노인 돌봄제공방법 · 치매노인 상담방법 · 치매노인 지역자원 현황 · 치매노인 지역자원 연계방안 · 치매노인 인지특성별 이해 · 치매노인 증상별 돌봄기술	· 고령장애인의 이해 · 고령장애인 돌봄제공방법 · 고령장애인 돌봄특성 · 고령장애인 돌봄기술 · 고령장애인 지역자원 현황 · 고령장애인 지역자원 연계 · 고령장애인 장애정도별 돌봄기술	· 정신질환자 이해 · 정신질환자 돌봄제공방법 · 정신질환자 돌봄기술 · 정신질환자 지역자원 현황 · 정신질환자 지역자원 연계 · 정신질환 특성별 돌봄기술
공통과정	· 통합돌봄 정책 이해 · 통합돌봄서비스 제공 원칙 및 기준 · 통합돌봄서비스 자원 연계 방안 및 돌봄서비스 제공기술		

라. 사회복지계약 업무 전문가 교육과정 운영

- 지역 사회서비스원에서는 최근 강조되고 있는 계약과 관련된 업무에 대한 역량강화를 위해 별도의 계약업무과정을 교육과정에 포함하여 교육지원
- 특히, 계약관련업무는 특수한 행정영역에 해당된다는 점에서 국토안전관리원과 같은 전문기관과 연계하여 교육과정을 운영중에 있음

<표 6-8> 사회복지 계약업무 역량강화 전문교육

구분	교육내용	세부교육내용
시설/공사 (기능보강)계약 역량강화전문교육 (기초)	시설/공사 계약 기초교육	· 기능보강 사업의 이해 · 예산 및 교부신청 · 입찰 및 계약 · 정산 및 실적보고
시설/공사 (기능보강)계약 역량강화 전문교육 (심화/실습)	시설/공사 계약 심화교육	· 사업 선택 및 예산편성 실습 · 설계도면의 검토 및 수정 요령 · 구매 및 입찰 공고(조달청G2B/나라장터)실습 · 장비검수 및 준공감사와 공사비 정산 요령
채용계약 (인사/노무) 역량강화전문교육 (기초)	채용계약(인사/노무교육) 기초교육	· 휴가 (연차유급휴가 / 기타 모성보호 휴가 등) · 근로시간 (법정근로시간, 연장근로, 휴일근로 등) · 임금(평균임금, 통상임금, 퇴직금, 퇴직급여 계산 등) · 기타 개정 근로기준법 및 질의응
채용계약 (인사/노무) 역량강화전문교육 (심화)	채용계약(인사/노무교육) 심화교육	· 최저임금, 평균임금과 퇴직급여 산정 방법 및 계산방법 · 임금의 계산 및 휴가제도, 퇴직 · 주요 쟁점 및 사례 / 질의 응답

- 국토안전관리원에서는 소규모 사회복지시설에 대해서는 안전관리 책임자를 대상으로 다양한 안전관리 교육 제공
- 교육 프로그램은 시설물 안전조치 요령, 안전 관련 제도, 책임보험, 전기·가스 사고 사례, 안전관리계획서 등 4시간 분량으로 구성돼 있다. 관련 영상을 모두 시청하고 학습성취도 평가를 마치면 수료증을 발급(국토안전관리원, 2025)
- 전북특별자치도사회서비스원에서도 사회복지종사자 교육과정에서 분야별 교육전문기관과의 연계를 통한 컨소시엄 형태의 교육과정 운영 필요
- 특히, 전북특별자치도도 사회복지시설을 중심으로 대규모 기능보강사업 등을 추진하고 있다는 점에서 계약관련 교육과정을 개설하여 운영하는 방안 검토 필요

<표 6-9> 국토안전관리원 지역별 취약시설 현황

구분	서울	부산	인천	대구	대전	광주	울산	세종	경기	충북	충남	전북	전남	경북	경남	강원	제주
사회복지 시설	5,047	2,382	2,502	2,292	1,509	2,093	925	416	13,449	5,147	7,512	5,943	8,922	6,468	6,820	2,718	911
전통시장	102	126	18	71	17	14	14	0	59	34	10	13	24	53	54	13	6
토목시설	20	15	35	4	16	7	4	1	40	16	22	7	4	20	23	17	0

마. 사회서비스 제공인력 양성 및 취창업 훈련·연계

- 사회서비스 수요의 지속적인 증가로 인해 사회서비스 전문인력양성을 위한 전문 교육과정 운영
- 사회서비스 전문인력 양성을 위해 전북특별자치도사회서비스원에서는 일반 지역주민 대상 인력수요조사 후 전문 교육과정 개발 추진
- 사회서비스 전문인력에 대한 교육은 사회서비스원에서 직접 교육을 수행하고 기타 전문교육은 전북자치도 내 직업훈련 전문기관과 연계하여 별도 교육과정 개설 후 전문인력 양성
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 사회서비스 전문인력 양성 교육과정 개발 후 수요자에 대한 사회서비스이수자DB구축 등을 통해 사회서비스 제공기관 및 사회서비스 제공 연계
- 또한 전북특별자치도사회서비스원에서는 사회서비스전문인력 양성 후 전문이수자를 중심으로 별도 협동조합이나 사회적 기업 등의 창업 지원 교육 및 창업컨설팅 제공
- 특히, 사회서비스 창업은 사회서비스 수요는 높지만 공급기반이 취약한 농촌지역을 중심으로 사회적 기업과 협동조합, 마을기업 등 사회적 경제조직을 대상으로 실무형 창업교육 진행
- 사회서비스 창업교육 이후 창업 컨설팅을 통해서 창업에 필요한 실무교육(창업절차, 인력관리, 창업업종, 사회서비스 지원 프로그램 등) 제공을 통해 실제 창업에 필요한 밀착형 교육 진행
- 창업 사회서비스 사업체에 대해서는 주기적인 컨설팅을 통해서 사업계획 구상, 이용자 확보, 사회서비스 품질관리 및 인력관리 방안, 창업관련 지침교육, 홍보 지원 등을 지속적으로 관리

<표 6-10> 사회서비스 취창업 교육 방안

구분	취업교육	창업교육	취창업 컨설팅
대상	· 일반지역주민	· 사회서비스 제공경험이 있는 지역주민	· 사회서비스 창업희망 지역주민 및 관련 기관
교육내용	· 사회서비스 제공인력 교육 · 사회서비스 전문교육 · 사회서비스 상담교육 · 사회서비스 관리교육 · 사회서비스 계약 등 사무교육 · 사회서비스 윤리교육	· 사회서비스 창업실무 · 사회서비스 창업절차 · 사회서비스 창업기술 및 규정 · 사회서비스 창업 및 홍보 · 사회서비스 창업회계, 재무 · 사회서비스 인력관리	· 사회서비스 홍보 · 사회서비스 창업절차(법제도) · 사회서비스 인력관리 · 사회서비스 품질관리 방안 · 사회서비스 창업실무 · 사회서비스 매출확대 · 사회서비스 이용자 확보
교육목표	· 사회서비스 제공인력 취업활성화 · 고용유지	· 사회서비스 제공기관 창업 확대 · 전문성 강화	· 사회서비스 창업기업 이용자 확대 · 매출 향상

4. 교육방식 체계화 세부정책 과제

가. 직무특성별 맞춤형 교육과정 운영

- 사회복지사의 직무특성에 따른 교육내용의 전문성과 차별성을 구체화하여 맞춤형 교육과정 개발 및 운영
- 사회복지사의 직무는 사회복지시설의 유형별로 그리고 사회복지사의 직무특성별로 차별화하여 사회복지시설 현장에서 실천적으로 적용될 수 있는 교육프로그램으로 설계하여 지원
- 또한 사회복지사의 교육은 직무내용에 따라 사회복지사, 재향교사, 간호사, 요양보호사, 예산 및 회계, 사례관리, 조직화, 후원 및 홍보 등의 업무에 따른 맞춤형 교육과정 설계
- 직무특성별 교육은 일선사회복지사와 과장 및 부장, 원장 등을 중심으로 직무특성에서 요구되는 전문성을 기준으로 맞춤형 교육과정 설계 및 운영
- 직무교육과정은 직무공통과정과 직무역량강화 과정 그리고 중요한 정책동향인 통합돌봄과정으로 구성하여 각각의 직무특성에 맞는 맞춤형 교육과정 설계
- 직무공통과정에는 직무특성에 관계없이 정책동향, 사례관리실제, 정책과정, 인적자원관리 이용자권리옹호, 자원연계 그리고 인권경영 및 노무관리 등의 과정으로 구성하여 공통교육 운영
- 직무역량과정으로는 사업계획과정과 사업평가 그리고 사례관리 등으로 구체화하여 각 직급별 교육과정 운영
- 사업계획과정에서는 사업계획서의 작성과 조사방법론 이해, 사업관리와 사업성과 도출 방향, 사업평가에서는 평가방법론 기초에서부터 만족도 조사 설계, 양적 및 질적 평가 실제, 그리고 사례관리에서는 위기사례관리, 정신건강사례관리, 인지행동치료 등으로 구성하여 교육과정 운영

<그림 6-12> 사회복지시설 직무특성별 맞춤형 교육과정(안)

	직무공통	직무역량과정			통합돌봄
		사업계획	사업평가	사례관리	
사회복지사 (생활복지사)	정부정책동향	사업계획서작성	평가방법론	사례관리기초	돌봄상담실제
	사례관리실제	조사방법론	만족도조사실제	위기사례관리방법	돌봄기술실제
과장(부장)	정책과정	사업관리	양적평가실제	정신건강사례관리	지역자원연계
	인적자원관리	사업성과도출	질적평가실제	인지행동치료	돌봄협의체운영
	심리상담방법				
원장(시설장)	이용자권리옹호		기관평가이론	복지시설경영관리	통합돌봄관리
	자원연계			리더십과정	
공통	인권경영	사례관리 이론 및 실제			
	노무관리	지역자원 활용 및 연계			

<표 6-11> 전북특별자치도사회서비스원 직무역량 강화 교육과정(안)

구분	코스	교과목
리더십 역량강화 교육과정	신입직원 과정	사회복지조직이해, 사회서비스 정책 현황 동기부여 및 자기관리, 조직이해, 지역자원 현황, 지역자원 연계, 팀 연계 및 네트워크 활용, 팀별 활동 및 훈련
	중간관리자 과정	성과관리, 의사소통기술, 슈퍼비전 방법, 조직관리 능력 리더십 기초, 조직성과관리, 목표 및 성과 관리, 비전 및 사업방향 제시, 조직운영 및 관리, 조직 내 상황대응, 조직 내, 핵심 가치 공유 합리적 의사결정 방법, 조직혁신방법
	주요 보직자 과정	사회복지정책 및 관련 법령, 복지행정 등 관련 지식, 복지시설 운영 등 직무지식, 복지시설 회계와 예산계획 및 집행, 계약실무, 예산 및 회계 실무, 복지시설 예산 수립, 법인 정관 및 제규정 이해, 사회복지정책 동향 및 정책 트렌드 이해, 사회서비스 기획 및 실무, 예산수립 및 집행
직무역량 자기개발 트랙 교과목 구성	업무기초 능력 코스	사업보고서 계획, 프로젝트 기획안 마련, 프레젠테이션 제작 및 발표, 공문서 작성 및 보고서 기획, 조직운영 및 의사소통, 조직내 커뮤니케이션 이해/응용
	의사소통 능력 코스	조직 갈등관리, 사례관리, 문제진단 및 분석 방법, 문제해결 의사소통 방법
	문제해결능력 코스	복지 및 조직 정보수집 및 관리, 사무 및 AI 소프트웨어 프로그램 활용, SNS 등 홍보 활용법
	정보활용 능력 코스	

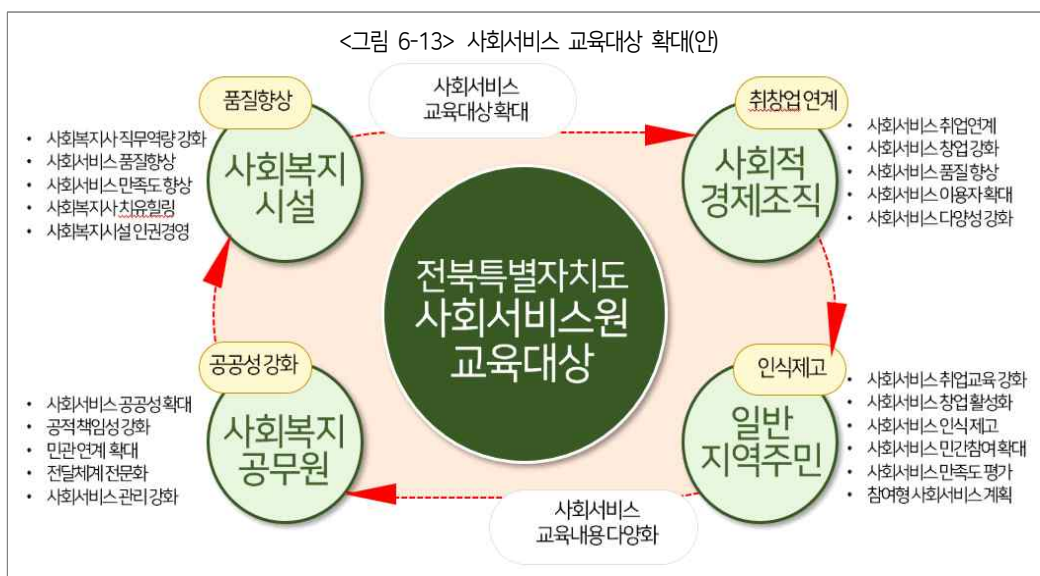
- 이외에도 사회복지시설 실무과정에서 요구되는 리더십 및 직무역량강화를 위해 직급별 맞춤형 교육과정 운영
- 직급별 교육과정은 신입직원, 중간관리자, 주요보직자 중심으로 교육과정 운영 및 업무기초, 의사소통, 문제해결능력, 정보활용 능력 등 직무영역별 전문교육과정 운영

<표 6-12> 전북특별자치도사회서비스원 직무역량 강화 세부 교육과정(안)

트랙	코스	교과목	교육방법	교육형태
리더십 역량강화 과정	신입 직원 코스	복지 조직이해 및 적응 지역자원 현황 및 지역 네트워크 구축 팀별 업무 설계 및 팀더십 강화 훈련 자기관리 기술		
	중간 관리자 코스	조직관리 리더십 기초 조직 목표수립 및 성과 관리 방법 조직 리더십 역량강화 팀 리더십 역량강화 전략적 사고 및 합리적 의사결정	강의식/토론식/실습식 팀활동 질의응답	소집단 구성
	보직자 코스	문제해결 능력 및 합리적 의사결정 혁신적 조직관리 역량 조직동기부여 및 성과관리 조직문제 진단 및 평가방법		
직무역량 및 자기개발	업무 기초능력	업무 관련 법 제도 법인 정관, 연계기관 이해	강의식/토론식/질의응답	
		사회복지 정책동향 이해	강의식/토론식/질의응답	
		사회서비스 기획 및 실무, 평가	강의식/실습식/질의응답	
		사업 예산수립 및 집행 등 예산관리	강의식/토론식/질의응답	
		공문서 작성 및 사업계획, 평가 보고서 작성	강의식/실습식/질의응답	
	의사소통 능력	프레젠테이션 작성 및 보고	강의식/토론식/실습식 /질의응답	집합교육/비대면실시간
		조직 커뮤니케이션의 이해 및 적용	강의식/질의응답	집합교육/비대면 녹화/ 비대면 실시간
		조직 내외부 커뮤니케이션의 응용 및 활용	강의식/토론식/실습식 /질의응답	집합교육/비대면실시간
	문제해결 능력	위기관리 및 갈등관리	강의식/토론식/질의응답	집합교육/비대면실시간
		문제진단 및 합리적 의사결정 방법	강의식/토론식/질의응답	
	정보활용 능력	자료수집 및 분석방법론	강의식/토론식/질의응답	
		AI 기반 정보수집 및 분석	강의식/토론식/질의응답	
		프로그램 실무 활용(한글, 엑셀, 파워포인트)	강의식/토론식/질의응답	집합교육/비대면실시간
		Microsoft Office-Excel 실무적용	강의식/토론식/질의응답	
		Microsoft Office Powerpoint 실무적용	강의식/토론식/질의응답	
		홍보 및 SNS 활용	강의식/토론식/질의응답	
	팀별 보고회	팀별 특장제제 보고회	강의식/토론식	

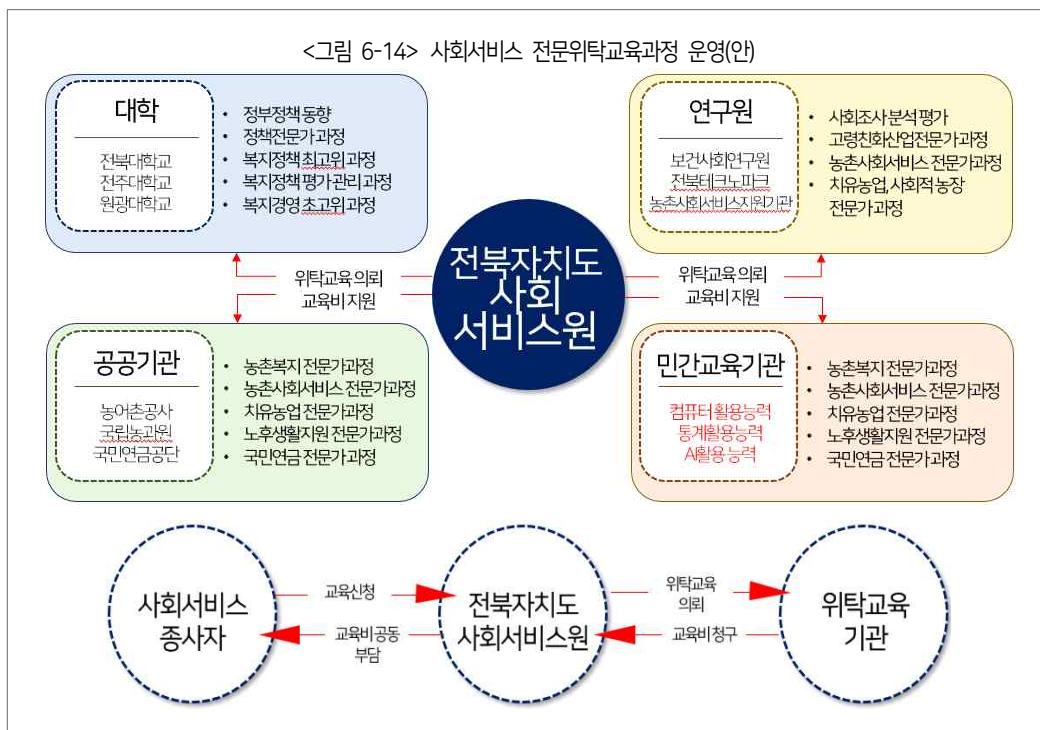
나. 사회서비스 교육대상 확대

- 사회서비스의 교육대상은 현재 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 교육에서 사회적 경제조직, 사회복지공무원, 일반 지역주민까지 확대
- 사회복지시설에 대해서는 사회복지종사자의 직무역량강화를 통한 사회서비스 품질향상을 목표로 교육과정을 설계하고 사회적 경제조직은 사회서비스 취창업 교육 및 이용자 확대, 사회서비스 다양성 강화 등을 목적으로 교육과정 설계
- 특히, 사회적 경제조직은 사회서비스 수요는 높지만 공급이 부족한 농어촌 지역을 중심으로 협동조합, 사회적기업, 마을기업 등의 사회적 경제조직을 대상으로 사회서비스 창업 교육 및 창업 컨설팅 제공
- 사회적 경제조직 대상으로 교육은 사회서비스 수요에 기반한 사회적 경제조직 적합 창업분야 교육과 함께 사회서비스 품질 관리방안 그리고 이용자 확대 등을 통한 매출 확대 방안 등 종합적으로 검토
- 사회복지공무원을 대상으로 사회서비스 공공성 확대를 위한 공공복지정책에 대한 교육을 중심으로 민관 연계 강화와 전달체계 전문화, 사회서비스 관리의 고도화 등을 내용으로 교육과정 운영
- 사회복지공무원 등 공공기관 복지담당자는 민관 복지서비스의 효율적인 연계와 복지 전달체계의 고도화 등을 위한 교육과정 운영
- 마지막으로 일반 지역주민 대상으로는 사회서비스 분야 취업을 위한 취업교육, 그리고 창업교육 등의 고용관련 교육과 함께 사회서비스에 대한 인식제고, 사회서비스 민간 참여 확대, 만족도 향상을 위한 평가 등을 중심으로 교육과정 운영



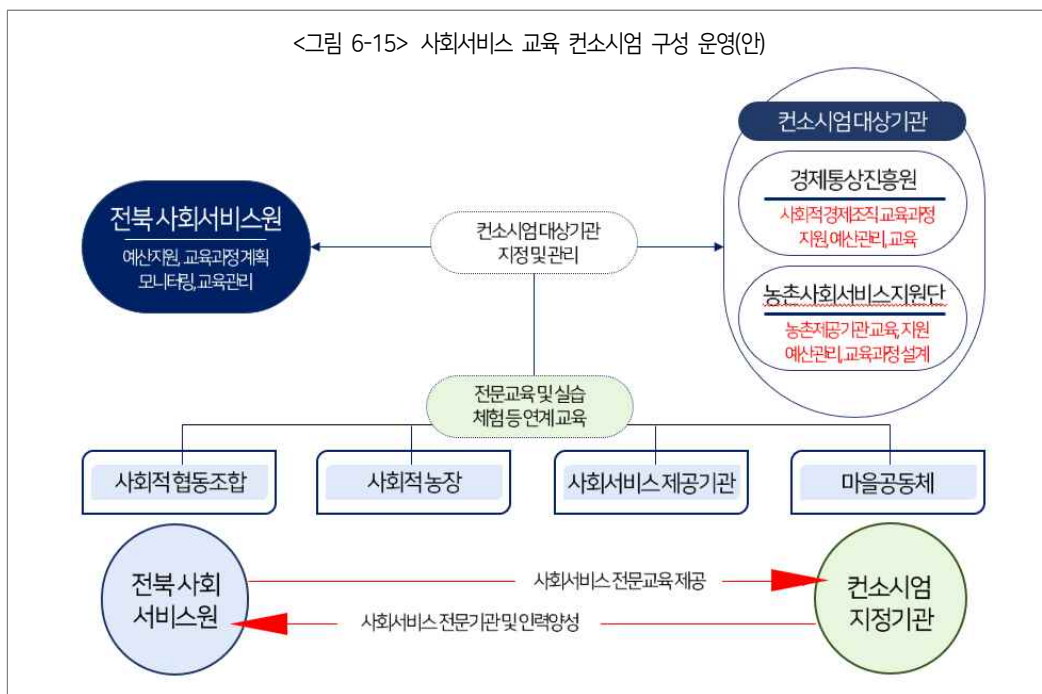
다. 사회서비스 전문 위탁교육과정 운영

- 사회서비스의 전문화추세에 맞춰 전북특별자치도사회서비스원의 직접교육과 함께 교육의 전문성을 가진 기관과 함께 전문 위탁교육 추진
- 전북특별자치도의 사회서비스 위탁교육은 대학, 지역연구기관, 공공기관 그리고 민간 교육기관 등을 통해서 관련 기관이 가지고 있는 전문성을 기반으로 위탁교육 실시
- 사회서비스 위탁교육은 전북특별자치도사회서비스원을 중심으로 민간 사회서비스 종사자의 신청을 받아 전문위탁기관과의 MOU를 통한 교육과정 운영 등의 절차로 진행
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 전문 위탁기관과의 협약을 통해 전문교육기관의 교육과정 운영을 사회서비스 종사자 대상 맞춤형 전문 교육과정 운영
- 전문위탁교육기관으로는 지역대학은 정책전문가 과정, 복지정책 최고위 과정, 복지정책 평가관리 과정 그리고 복지사업효과성 측정 전문가 과정 등 운영
- 위탁교육과정은 매년 사회복지시설 종사자를 대상으로 한 교육수요조사를 실시하여 교육내용에 대한 수요를 진단하고 교육수요에 기초하여 연간 전문위탁교육계획 수립
- 전문위탁교육과정은 대학이나 공공기관 그리고 민간교육기관과 연계하여 위탁교육 계약을 체결하고 교육비용은 교육참여자, 복지시설 그리고 전북특별자치도사회서비스원의 공동분담으로 운영



라. 컨소시엄 교육과정 운영

- 사회서비스 교육과정에서 교육전문기관과의 컨소시엄 구성을 통해 다양한 교육자원을 활용한 교육내용과 교육방법의 실천력 강화 추진
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 경제통상진흥원과 농촌사회서비스지원단 등과 컨소시엄을 구성하여 사회적 기업과 농어촌 주민 및 농어촌 관련 공동체나 단체를 대상으로 사회서비스 교육 컨소시엄을 구성 운영
- 1단계 사회서비스 교육 컨소시엄 대상기관으로 경제통상진흥원과 농촌사회서비스지원단으로 구성하여 농어촌지역주민과 사회적 경제조직 등을 대상으로 한 전문교육과정 공동개설 운영
- 컨소시엄대상기관에서는 관련 연계기관인 사회적 협동조합, 사회적 농장, 사회서비스 제공기관, 마을공동체 등과 함께 사회서비스 전문 교육 및 실습, 체험교육 등을 통해 사회서비스 전문인력 양성
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 컨소시엄 대상기관과 함께 공동 교육과정을 개설하고 교육과정 운영에 필요한 예산도 공동으로 부담하여 보다 체계적이고 전문적인 교육이 이루어질 수 있도록 지원
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 컨소시엄 대상기관에게 사회서비스 관련 전문교육과정을 제공하고 컨소시엄 지정기관에서는 해당기관과 연계하고 있는 지역 활동가를 대상으로 사회서비스 전문인력 양성 등 수행



5. 교육수준의 전문화 세부정책 과제

가. 사회서비스 교육정책협의회 구성 운영

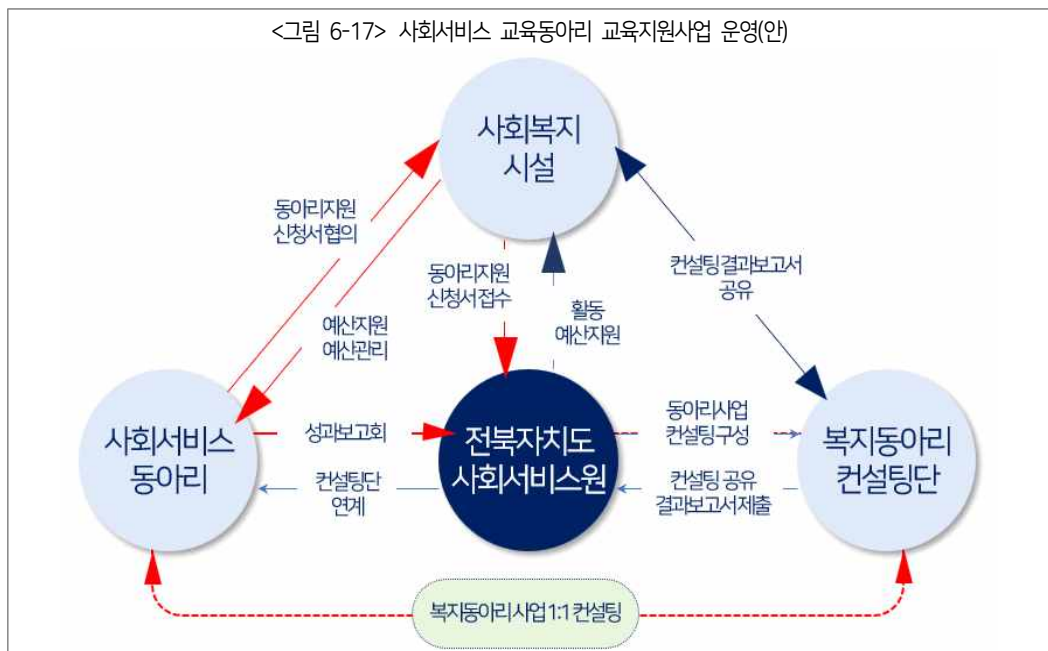
- 사회서비스 교육과정을 운영하고 있는 개별 기관과의 교육의 중복성 완화 및 각 기관별 전문 교육과정의 연계를 위해 전북자치도 내 복지 교육기관과의 교육정책협의회 구성 및 운영
- 사회서비스 교육정책협의회는 전북자치도 사회복지협의회와 사회복지사협회 그리고 전북특별자치도사회서비스원 등이 함께 참여하여 매년 연간교육과정을 공동으로 계획하여 각 기관별 교육의 중복성을 해소하고 보다 체계적인 교육과정 운영 추진
- 전북특별자치도 사회복지협의회에는 직무교육 중심으로 교육과정을 개설 운영하고 사회복지사협회에서는 보수교육과 직무교육 중심으로 교육과정 개설 운영
- 또한, 전북특별자치도사회서비스원에서는 사회복지협의회와 사회복지사협회가 운영하고 있는 교육과정과는 차별화된 직무교육과 공무원 대상 공동교육 그리고 치유희링 연수교육, 취창업 교육 등을 중심으로 교육과정 운영
- 전북특별자치도사회복지협의회와 사회복지사협회는 사회복지시설 종사자를 중심으로 한 직무교육과 보수교육을 핵심교육과정으로 운영하고 전북특별자치도사회서비스원은 사회복지사와 공무원, 일반시민과 사회적 경제조직을 대상으로 한 교육과정 운영
- 전북특별자치도사회서비스원에는 기존 전북특별자치도사회복지협의회와 사회복지사협회가 제공하는 교육과정과는 다른 형태와 대상을 중심으로 별도 전문적인 교육과정 운영
- 전북특별자치도사회서비스원은 교육대상과 교육내용 그리고 교육목적의 차별화를 통해서 기존 전북특별자치도 사회복지협의회와 사회복지사협회가 제공하는 교육과의 차별성을 강화하고 교육의 중복성 해소와 함께 사회서비스원의 전문성에 맞는 교육과정 별도 운영 추진

<그림 6-16> 사회서비스 교육정책협의회 구성 운영(안)

	전북자치도 사회복지협의회	전북자치도 사회복지사협회	전북자치도 사회서비스원
	직무교육	보수교육 직무교육	직무교육 공동교육 치유희링 연수교육 취창업 교육
교육내용	직무역량 강화교육 상담인사관리사연수교육 등	법정교육 법정교육 역량강화 법정교육 직업교육	직무역량강화 공공성교육 합동연수 취창업지원 교육
교육대상	사회복지시설 종사자 사회복지사, 요양보호사, 간호사, 재활교사 등		공무원 사회복지종사자 일반시민 사회경제조직
교육방식	이론 및 현장 교육 이론강의 및 현장체험교육		이론교육 체험교육 이론실습 교육컨설팅

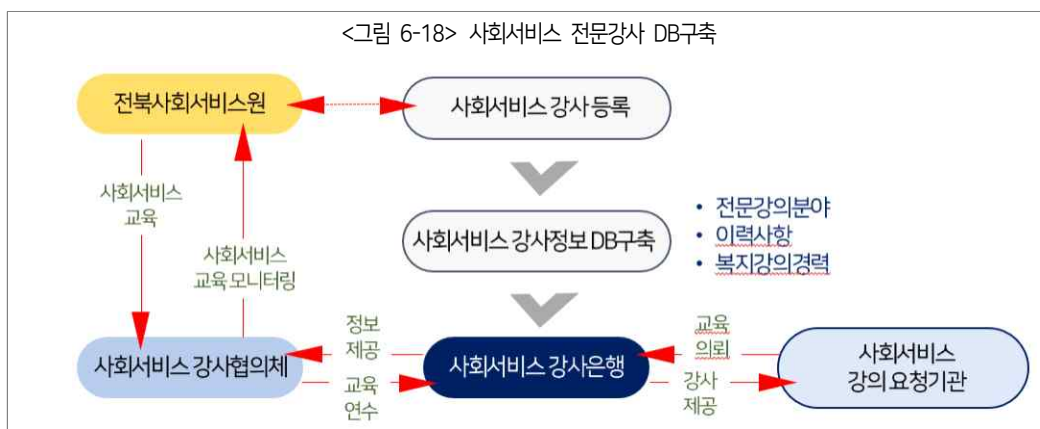
나. 사회서비스 교육동아리 지원

- 사회서비스 교육의 다양성과 현장성을 강화하고 보다 체감도 높은 교육프로그램 운영을 위해 사회복지시설 내 복지동아리에 대한 교육지원사업 추진
- 사회서비스 동아리의 교육사업 공모를 통해 우수 사업을 선정하여 개별 시설별로 최대 1개 이상의 동아리에 교육사업비 지원
- 사회서비스 교육동아리 사업의 사업계획서는 예산관리와 운영의 책임성 담보를 위해 동아리에서 직접 신청하지 않고 사회복지시설에서 신청하여 사회복지시설이 해당 동아리에 지원하는 방식으로 운영
- 사회서비스 교육동아리 지원사업은 각 시설별 교육동아리를 지원하는 사업으로서 교육목적과 교육내용, 교육성과를 중심으로 우수동아리를 공모를 통해 선정하여 지원
- 사회서비스 동아리 지원사업의 효과성을 확보하고 예산운영의 효과성을 강화하기 위해 사회서비스 전문가로 구성된 복지동아리 컨설팅단 구성 운영
- 복지동아리 컨설팅단은 사회서비스원 주관으로 사회서비스 전문가를 중심으로 구성하여 공모 선정이후 예산을 지원받은 모든 복지동아리를 대상으로 컨설팅을 제공
- 복지동아리 컨설팅단에서는 예산 지원을 받은 모든 복지동아리에 대해 컨설팅을 제공하고 컨설팅 결과에 대해서는 결과보고서 작성 후 보고 의무화
- 또한 복지동아리 교육지원사업은 최종 교육예산지원 이후 매년 연말 성과보고회를 개최하여 모든 복지시설을 대상으로 사회서비스 우수교육사업에 대한 성과공유 및 환류 등 추진



다. 사회서비스 전문강사 인력풀(DB) 구축 및 운영

- 사회서비스의 체계적인 교육과 전문적인 교육서비스 제공을 위해서는 전북특별자치도사회서비스원 중심으로 사회서비스 전문강사 인력풀을 구축하여 사회서비스 교육이 필요한 복지시설이나 기관에 실시간으로 교육 연계
- 사회서비스 교육강사의 체계적인 관리를 통해 사회서비스 교육의 질적 수준을 제고하고 효과성 확대
- 사회서비스 교육을 제공하고 있는 강사를 등록하여 전북특별자치도사회서비스원 중심으로 강사정보 DB를 구축하여 전문강의 분야, 이력사항, 복지강의 경력 등을 종합적으로 등록하여 교육강사의 질적 수준의 체계적인 관리와 연계 추진
- 전북특별자치도사회서비스원 내 사회서비스 강사협의체를 구성하고 사회서비스 강사정보로 구축된 교육정보DB를 통해 사회서비스 교육수요기관과의 연계
- 사회서비스 강사 협의체에서는 사회서비스 강사의 교육내용에 대한 평가를 기반으로 사회서비스 교육의 질적 관리 및 교육내용에 대한 주기적인 모니터링 실시
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 교육DB구축에 포함된 사회서비스 강사협의체를 대상으로 교육방법론 등에 대한 교육 진행 후 사회복지시설 및 기관별 강의 연계
- 사회서비스 강사은행에서는 강사의 교육전문분야, 이력사항, 강의경력, 강의 평가 내용 등에 대한 종합적인 정보내용 탑재 후 공유
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 매년 사회서비스 강사 중 우수한 교육평가를 받은 교육강사를 대상으로 교육
- 전북특별자치도사회서비스원에서는 교육인프라가 취약한 농어촌 지역에 대해서는 사회서비스 강사 파견사업 등의 사업 추진
- 사회서비스 강사은행을 통해서 교육강사의 교육전문영역을 세분화하여 교육요청기관에 맞춤형 교육서비스 연계 제공



참고문헌

- 강원특별자치도사회서비스원(2025). 강원특별자치도 재난복지 전문인력 양성에 관한 연구
- 김유휘 외(2021). 보건복지 종사자 교육 실태조사 수행방안 연구. 한국보건복지인재원·한국보건사회연구원
- 대구사회복지교육원 홈페이지(<https://www.twin.or.kr/edu>)
- 배지영 외(2023). 보건복지 인재양성 종합계획 수립 기초연구. 한국보건복지인재원
- 보건복지부(2024). 2024 보건복지부 사회복지시설 관리 안내, 사회복지시설 담당 관련 교육 안내
- 보건복지부(2025). AI복지행정 사업설명회
- 보건복지부(2025). 의료요양 통합돌봄 추진회의 설명자료
- 보건복지부(2025). AI복지행정 사업설명회
- 보건복지부(2025). 치매역학조사 및 실태조사 결과
- 보건복지부(2025). 통합돌봄 추진현황 설명자료
- 보건복지인재원(2026). 보건복지분야 특화 AI인재양성 추진
- 서영석 의원실. 2025년 국정감사 자료(2020년~2025년 6월)
- 서울시(2025). 사회복지종사자 처우개선 계획
- 서울시복지재단 서울복지교육센터(2025). 2026 서울복지교육센터 교육운영 안내
- 서울시복지재단(2019). 돌봄SOS센터 요양보호사 교육과정개발 연구
- 이경진 외(2012). 예술영재교육과정 평가 모형 개발. 한국예술영재교육연구원
- 이중섭 외(2024). 고령친화산업복합단지 기본구상. 전북연구원
- 임재강(2026). 인공지능시대의 복지
- 중앙치매센터(2024). 대한민국 치매현황
- 충남사회서비스원 홈페이지(<https://cn.pass.or.kr>)
- 통계청(2023) e지방지표
- 통계청(2024) 호남지역 1인 가구 현황
- 통계청(각연도). 「장래가구추계」

한국보건복지인재원(2026). 보건복지분야 특화 AI인재양성 추진

한국사회복지관협회(2025). 2026년도 사회복지관 종사자 교육 안내

한국사회복지사협회 홈페이지(<https://www.welfare.net>)

한국사회복지사협회(2025). 사회복지사 보수교육 만족도 조사결과 보고서

행정안전부(2025). 「주민등록 인구통계」

부 록. 설문지

전북특별자치도 사회서비스 종사자 교육프로그램 수요조사

안녕하십니까?

본 조사는 전북특별자치도 사회서비스 종사자의 교육 참여 경험과 교육 수요를 파악하여, 현장에 필요한 맞춤형 교육프로그램 개발과 교육운영 개선을 위한 기초자료로 활용하고자 실시됩니다.

응답해 주신 내용은 통계적 분석 목적으로만 활용되며, 개인을 식별할 수 있는 정보는 공개되지 않습니다. 또한 모든 응답은 비밀이 보장되며, 조사 목적 외에는 사용되지 않습니다. 설문 응답에는 약 10~15분 정도가 소요되며, 문항에는 정답이 없으므로 평소 경험과 의견에 따라 솔직하게 응답해 주시면 됩니다.

귀하의 소중한 의견은 향후 사회서비스 종사자를 위한 현장 맞춤형 교육 과정 마련과 교육체계 개선에 중요한 자료로 활용될 예정입니다.

바쁘신 가운데 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2026년 3월

전북연구원, 전북특별자치도 사회서비스원

문의 : 전북연구원 김현수 연구원(063-280-7137)

A. 조사대상자의 일반적 특성

A-1 다음은 일반적 특성에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표기해주세요.

성별	① 남자 ② 여자		연령	(만 세)
거주지역	① 전주 ② 군산 ③ 익산 ④ 정읍 ⑤ 남원 ⑥ 김제 ⑦ 완주 ⑧ 무주 ⑨ 진안 ⑩ 장수 ⑪ 임실 ⑫ 순창 ⑬ 고창 ⑭ 부안			
종사하는 복지시설의 시설형태	__① 이용시설 __② 생활시설 __③ 기타	종사하는 복지시설 의 유형	__① 노인복지시설(예: 노인복지관, 제가노인복지시설 등) __② 아동복지시설(예: 아동양육시설, 지역아동센터 등) __③ 청소년복지시설(예: 청소년상담복지센터, 청소년쉼터 등) __④ 장애인복지시설(예 : 장애인복지관, 주간보호시설 등) __⑤ 정신보건시설(예: 정신요양시설, 정신건강복지센터 등) __⑥ 노숙인시설(예: 노숙인자활시설 등) __⑦ 지역복지시설(예: 종합사회복지관, 지역/광역자활센터 등) __⑧ 여성가족시설(예: 가족센터, 가정폭력상담소 등) __⑨ 기타(직능단체, 협회 등)	
직원 규모	__① 5인 미만 __② 5인~10인 미만 __③ 10~20인 미만 __④ 20인 이상			
직무형태	__① 사회복지업무(예: 사례관리, 서비스 제공계획 수립, 프로그램 운영, 자원연계 등) __② 행정업무(예: 회계, 예산, 인사, 행정지원, 접수·관리 등) __③ 심리상담업무(예: 심리상담, 정서지원 등) __④ 치료·재활업무(예: 작업치료, 물리치료, 재활지원 등) __⑤ 돌봄·요양업무(예: 일상생활 지원, 신체활동 지원, 요양서비스 등) __⑥ 안전관리업무(예: 시설 안전점검, 재난·응급 대응 등) __⑦ 운전업무(예: 이용자 송영, 차량 운행, 차량관리 등) __⑧ 기타()			
근로형태	__① 정규직 __② 계약직 __③ 일용직 __④ 시간제			
사회복지 총경력	__① 1년 미만 __② 1년~3년 미만 __③ 3년~5년 미만 __④ 5년~10년 미만 __⑤ 10년~15년 미만 __⑥ 15년 이상			
직위	__① 최고관리자(원장, 관장, 센터장 등) __② 상급관리자(사무국장, 부장, 실장 등) __③ 중간관리자(과장, 팀장) __④ 초급관리자(선임, 주임, 대리 등) __⑤ 실무직원(직위가 없는 모든 직원) __⑥ 기타()			

B. 교육 이용경험

B-1 귀하는 지난 1년 동안 사회서비스 관련 교육(사회서비스원, 사협회·협의회, 직능단체 등)에 참여한 경험이 있습니까?

① 1회 이상
참여

B-1-1 연 평균 교육 참여 횟수는 얼마입니까?

__① 1~2회 __② 3~4회 __③ 5~6회 __④ 7~8회 __⑤ 9~10회 __⑥ 11회 이상

B-1-2 연 평균 교육 시간은 어느정도입니까?

__① 4시간 이하 __② 5시간~9시간 이하 __③ 10시간~14시간 이하
__④ 15시간~19시간 이하 __⑤ 20시간~24시간 이하 __⑥ 25시간 이상

B-1-3 교육참여 비용은 어느정도였습니까?

__① 무료 __② 1~3만원 이하 __③ 4~5만원 이하 __④ 6~10만원 이하 __⑤ 11만원 이상

B-1-4 주된 교육 방법은 무엇이었습니까?

__① 실시간 온라인 교육(ZOOM 등) __② 온라인 녹화 교육
__③ 오프라인 교육(대면 교육) __④ 현장 실습형 교육

B-1-5 교육을 받는 과정에서 가장 도움이 되었던 점은 무엇입니까?

__① 기관 운영의 경험적 방법 및 기술습득 __② 업무에 대한 이론적 지식 습득
__③ 행정업무 처리방법 및 기술 습득 __④ 복지사업에 방향에 대한 전반적인 이해
__⑤ 타 기관에 관한 정보수집 __⑥ 기타()

B-1-6 교육을 받는 과정에서 가장 불편했던 점은 무엇입니까?

__① 교육내용의 부실(현장과 이론의 괴리감) __② 강사의 역량 부족
__③ 교육비용의 부담 __④ 교육장소의 부적정(장거리 위치 등)
__⑤ 교육공간의 편의시설 부족 __⑥ 교육운영주체의 준비 부족
__⑦ 기타()

② 참여하지
않음

B-1-7 교육에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까?

__① 관심이 없어서 __② 교육비용이 부담되어서
__③ 교육정보를 잘 몰라서 __④ 교육이 별로 도움이 되지 않을 것 같아서
__⑤ 시간이 없어서 __⑥ 교육장소가 너무 멀어서
__⑦ 기관에 눈치가 보여서 __⑧ 기타()

B-2 귀하께서 가장 우선적으로 이용하거나 이용하고 싶은 교육 운영기관은 어디입니까? (하나만 선택)

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| __① 소속 기관 자체 교육(내부교육) | __⑥ 전북특별자치도사회서비스원 교육 |
| __② 직능단체·협회 등 관련 기관 교육 | __⑦ 한국보건복지인재원 교육 |
| __③ 전북특별자치도 사회복지협의회 교육 | __⑧ 지역사회서비스지원단 교육 |
| __④ 중앙 단위 사회복지협의회 등 중앙기관 교육 | __⑨ 장기요양요원지원센터 교육 |
| __⑤ 전북특별자치도 및 시·군 주관 교육 | __⑩ 기타(직접기재: _____) |

C. 교육 환경 인식 조사

C-1 귀하는 전북자치도에서 제공되는 사회서비스 종사자 대상 교육에 대해 전반적으로 만족하십니까?

구분	매우 불만족	불만족	만족	매우 만족
교육과정에 대한 만족도	①	②	③	④
교육내용에 대한 만족도	①	②	③	④
교육방식에 대한 만족도	①	②	③	④
교육강사에 대한 만족도	①	②	③	④
교육공간에 대한 만족도	①	②	③	④

C-2 귀하는 전북자치도 내 사회서비스 종사자 대상 교육 콘텐츠에 대해 어떻게 생각하고 계십니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
교육컨텐츠는 전문적으로 구성되어 있다	①	②	③	④
교육컨텐츠는 다양하게 구성되어 있다	①	②	③	④
교육컨텐츠는 직급별로 구성되어 있다	①	②	③	④
교육컨텐츠는 정책환경을 잘 반영하고 있다	①	②	③	④
교육컨텐츠는 직무항상에 도움이 된다	①	②	③	④

C-3 전북자치도 내 사회서비스 종사자 교육과정 운영의 가장 큰 한계는 무엇입니까?

- ① 일회성·단발성 교육 위주의 편성 ② 직급·경력별 체계적인 단계별 과정 부재
③ 최신 정책 기조(고도화, 통합돌봄 등) 반영 미흡 ④ 이론 위주의 강의로 현장 적용성 부족
⑤ 기타 ()

C-4 전북자치도 사회서비스 현장 종사자의 직무 전문성 수준을 어떻게 인식하고 계십니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우그렇다
정책환경의 변화를 잘 이해하고 있다	①	②	③	④
현재 주어진 직무를 잘 수행하고 있다	①	②	③	④
미래 직무환경의 변화에 잘 준비되어 있다	①	②	③	④
전반적인 직무전문성이 높은 수준이다	①	②	③	④

C-5 자기개발 기회에 대해 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 불만족 ② 불만족
③ 만족 ④ 매우 만족

- ① 종사자 간 전문성 편차 심화
② 과중한 업무로 인한 교육 참여 시간 부족
③ 직무별 특화된 전문가 교육 부족
④ 교육 이수자 인사고과나 경력개발로 이어지는 체계 부재
⑤ 교육 정보 부족
⑥ 업무로 인한 시간 부족

C-7 귀하가 소속된 기관의 교육 인프라 수준은 어느정도 입니까?

구분	전혀그렇지않다	그렇지않다	그렇다	매우그렇다
기관 내 교육시설이 잘 갖추어져 있다	①	②	③	④
기관 내 교육담당 직원은 충분한 전문성을 갖고 있다	①	②	③	④
기관 내 교육계획이 잘 수립되어 있다	①	②	③	④
기관 내 교육기자재는 충분히 갖추어져 있다	①	②	③	④
기관에서는 직원교육을 충분히 지원하고 있다	①	②	③	④

C-8 귀하의 기관이 위치하고 있는 지역의 교육 인프라 수준은 어느정도입니까?

구분	전혀그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우그렇다
교육시설이 충분하다	①	②	③	④
실습 중심 교육 환경이 갖춰져 있다	①	②	③	④
전문 강사 확보가 충분하다	①	②	③	④
교육 자료 및 콘텐츠가 충분하다	①	②	③	④

C-9 전북자치도에 온라인 교육원(전북특별자치도사회서비스교육원)이 운영되고 있는 것을 알고 계십니까?

- ① 전혀 모른다 ② 잘 모른다
③ 조금 안다 ④ 매우 잘 알고 있다

C-10 전북자치도에 온라인 교육원(전북특별자치도사회서비스교육원)이 필요하다고 생각 하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않다
③ 필요하다 ④ 매우 필요하다

C-11 전북자치도의 교육 인프라 측면에서 가장 시급히 개선되어야 할 점은 무엇입니까?

- ① 현장실습 및 전문교육을 위한 물리적 공간 부족 ② 지역적 접근성(교통 등) 불편
③ 온라인 활용 학습 환경 미비 ④ 교육 전담 부서나 관리 프로세스의 부재

D. 교육 연수 수요

D-1 귀하가 교육연수 참여 시 가장 중요하게 고려하는 사항은 무엇입니까?

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| ① 교육내용의 적정성 | ② 교육강사의 전문성 | ③ 교육장소의 접근성 |
| ④ 교육공간의 편의성 | ⑤ 교육일정의 적합성 | ⑥ 교육비용의 적정성 |

D-2 귀하께서 가장 선호하는 교육 방법은 무엇입니까?

- | | | |
|---------------|--------------|-------------|
| ① 강의 및 강연 | ② 세미나 혹은 워크숍 | ③ 사례발표 및 연구 |
| ④ 현장체험 및 견학시찰 | ⑤ 개인소그룹 모임 | ⑥ 온라인 교육 |
| ⑦ 국내연수 | ⑧ 국외연수 | |

D-3 역량강화를 위해 가장 필요한 교육 분야는 무엇입니까?(중요한 순서대로 3개 선택)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ① 조직관리·리더십 역량(직급별 교육, 전략체계 등) | ② 운영·행정 역량(회계, 노무, 법률 등) |
| ③ 실무 역량(문서 작성, 홍보 등) | ④ 전문 역량(통합돌봄, 사례관리, 모금 등) |
| ⑤ 서비스 품질 역량(분야별 전문 교육, 프로그램 도구 활용 교육 등) | ⑥ 미래 역량(AI활용, 스마트 워크, 디지털·스마트 기술 등) |
| ⑦ 개인 역량(커리어·성장 관리, 회복 탄력성 등) | |

D-4 귀하께서 필요하다고 생각하시는 교육의 내용은 무엇입니까?

구분	주요 교육내용	교육필요정도			
		전혀불필요	불필요	필요	매우필요
조직관리·리더십 역량	최고관리자 교육	①	②	③	④
	중간관리자 교육	①	②	③	④
	승진자 교육	①	②	③	④
	신입 교육	①	②	③	④
	전략체계 수립 교육	①	②	③	④
운영·행정 역량	회계 교육	①	②	③	④
	노무·인사 교육	①	②	③	④
	법률 교육	①	②	③	④
	ESG 경영 교육	①	②	③	④
	인권 교육	①	②	③	④
실무 역량	안전 교육	①	②	③	④
	문서 작성 교육	①	②	③	④
	홍보 교육	①	②	③	④
전문 역량	통합돌봄 교육	①	②	③	④
	사례관리 교육	①	②	③	④
	모금 전문가 교육	①	②	③	④
서비스 품질 역량	분야별 전문 교육	①	②	③	④
	프로그램 도구 활용 교육	①	②	③	④
미래 역량	AI 활용 교육	①	②	③	④
	스마트워크 교육	①	②	③	④
	디지털·스마트 기술 교육	①	②	③	④
개인 역량	커리어·성장 관리 교육	①	②	③	④
	회복탄력성 교육	①	②	③	④

① 없다. ② 있다.()

E-1 향후 사회서비스 교육은 어떤 방향으로 운영되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 실무 중심 교육 강화 ② 경력 단계별 교육 체계 구축
③ 분야별 전문 교육 강화 ④ 온라인 교육 확대
⑤ 정책·변화 대응 교육 강화 ⑥ 기타()

① 교육 의무시간 확대	② 교육비 지원 확대
③ 교육시간 근무 인정	④ 전문교육기관(연수원) 설립
⑤ 교육 콘텐츠 개발	⑥ 기타()

① 유용한 교육과정 구성 ② 전문적인 교육강사 확보
③ 안정적인 교육공간 확보 ④ 교육정보의 충분한 제공
⑤ 기타()

F-3 전북의 사회서비스 교육이 발전하기 위해 필요한 정책이나 제안을 자유롭게 작성해 주세요.

연구수행기관

전	북	연	구	원	최	백	렬		전북연구원장
연	구	책	임	이	중	섭		선임연구위원	
공	동	연	구	김	현	수		연구원	
공	동	연	구	복	혜	리		연구원	

전북특별자치도사회서비스원 민간지원사업 전략수립 연구

발	행	일	: 2026년 4월
인	쇄	일	: 2026년 4월
발	행	인	: 전북특별자치도사회서비스원장
발	행	처	: 전북특별자치도사회서비스원

