
2022년 자활중사자 직무역량 진단 결과보고서

2022. 11.



한국자활복지개발원
한국자활연수원

차 례

제1장 개요	3
제2장 공통역량 진단결과	7
제3장 직무역량 진단결과 - 종합 분석	13
제4장 직무역량 진단결과 - 직무별 분석	19
(1) 센터 경영	21
(2) 수퍼비전	27
(3) 자활사례관리	32
(4) 게이트웨이	37
(5) 참여자 교육	42
(6) 자산형성지원	47
(7) 자활사업 운영	52
(8) 자활기업 지원	58
(9) 회계·총무	62
제5장 결론 및 시사점	69

제 1 장

개 요

1. 배경 및 필요성
2. 진단 개요
3. 진단 참여 현황

제1장 | 개 요

1. 배경 및 필요성

□ 2023년 한국자활연수원 교육사업 방향수립을 위한 요구분석 체계

- 자활사업 종사자 수행요구 분석을 통한 교육사업 방향 도출 필요
- 자활 현장의 직무·수행업무 단위 중요도 인식의 변화와, 실제 종사자의 수행역량 보유도에 따른 교육 우선순위 분석

< 한국자활연수원 교육요구분석 체계 >



2. 진단 개요

□ 개 요

- (사업명) 2022년 자활종사자 직무역량 진단
- (목 적) 자활사업 현장의 직무역량 수준 및 교육요구를 기반으로 '23년 연수원 교육사업 방향에 반영
- (기 간) 2022년 9월 1일 ~ 9월 8일 (1주일)
- (내 용) 자활종사자 직무별 역량 자가진단(중요도-보유도)
 - 자활현장 9개 직무 단위, 총 56개 직무역량으로 구성

< 자활종사자 역량체계 >

수준		공통역량		직무역량																		
직무				사업환경 분석 및 기획	성과관리	조직관리	인사노무관리	예산관리	합리적 의사결정	협력적 의사소통	업무 네트워크 형성											
센터장 /실장	센터경영	자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리 자활사업 운영 및 관리	문서작성 능력	수퍼비전 이해		행정적 수퍼비전		교육적 수퍼비전		지식적 수퍼비전		외부 수퍼비전 제공										
	수퍼비전			자활사례관리 이해 및 활용		참여자의 신뢰 구축		참여자 상담		ISP, IAP 수립 지원		사회적자원 연계		사례회의 운영								
사례관리	자활 사례관리			초기면접		개인상담		집단상담		기록관리		IAP, ISP 수립										
	게이트웨이			교육계획 수립		교육과정 기획		교육과정 운영		교육과정 평가		교육자원 관리										
	참여자교육			자활형성지원사업 이해		초기상담 및 관계형성		통장사례관리		재무상담 및 지원		자원 및 서비스 연계										
	자산형성 지원			자활사업 기획력		자활사업단 조직관리		주민관계기술		영업 및 마케팅 관리		손익관리		네트워크 구축		자활기업 창업 지원						
자활사업팀장	자활기업 지원			사업역량 육성		협업관계 구축																
	회계/총무			자금관리		세금관리		재무회계 관리		계약관리		노무관리		홍보관리		자산관리		안전관리		후원자원관리		보안관리

- (대 상) 전국 지역자활센터 종사자
- (방 법) 온라인 설문조사 : LMS 역량진단 시스템 활용
- (방 식) 연수원 자체 조사활동 수행

3. 진단 참여 현황

□ 인원 및 기관 현황

○ 본 진단결과는 직무역량 단위 총 1,137개의 응답 데이터를 기반으로 함

- (응답 수) 전국 3,176*명의 종사자 중 직무역량 단위**로 총 1,137명(35.8%)이 응답함

* 2022년 2분기 기준, 자활정보시스템 통계현황

** 2개 이상의 담당 직무에 중복 응답 가능으로 실 참여인원은 다를 수 있음

< 직무역량별 참여 현황 >

(단위 : 개)

직무	총계	센터장/실장		사례관리				자활사업팀장		회계 총무
		센터 경영	수퍼 비전	자활 사례관리	게이트 웨이	참여자 교육	자산형성 지원	자활사업 운영	자활기업 지원	
응답 수	1,137	162	72	118	90	48	120	375	46	106

- (센터 수) 전국 250개 지역자활센터 중 199개 센터(79.6%)에서 참여함

< 광역 단위 지역자활센터별 참여 현황 >

(단위 : 개, %)

권역	총계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종
센터 개수	250	30	18	9	11	9	5	5	2
참여 개수	199	24	11	9	8	9	5	5	1
참여율	79.6	80.0	61.1	100.0	72.7	100.0	100.0	100.0	50.0
권역	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
센터 개수	33	18	12	14	17	23	20	20	4
참여 개수	29	13	7	11	13	19	14	17	4
참여율	87.9	72.2	58.3	78.6	76.5	82.6	70.0	85.0	100.0

- (센터 유형) 도시형 지역자활센터의 참여율(83.9%)이 가장 높게 나타남

< 유형 단위 지역자활센터별 참여 현황 >

(단위 : 개, %)

유형	총계	도시형	도농복합형	농촌형
센터 개수	250	124	57	69
참여 개수	199	104	45	50
참여율	79.6	83.9	78.9	72.5

□ 인적 현황

- (성별) 진단 응답자 중 남성(31.8%), 여성(68.2%)로 나타남

< 응답자 성별 현황 >

(단위 : 개, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	1,137	362	775
비율	100.0	31.8	68.2

- (자활경력) 전체 자활사업 경력에 대해 1~3년 경력자의 비율(26.2%)이 가장 높게 나타났으며, 3년 미만의 응답자 비율이 전체의 47.5%로 나타남

< 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 개, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	1,137	242	298	159	91	65	272	10
비율	100.0	21.3	26.2	14.0	8.0	5.7	23.9	0.9

- (직무경력) 진단에 참여한 해당 직무에 대해 1~3년 경력자의 비율(29.0%)이 가장 높게 나타났으며, 3년 미만의 응답자 비율이 전체의 57.4%로 나타남

- 해당 직무 경력에 따른 교육요구 분석을 위해 1년 미만(신입), 1~3년(기본), 3년 이상(심화) 등으로 세분화하여 분석할 필요가 있겠음
- 각 직무역량별 경력에 따른 분석 결과는 이후 장에서 상세히 다룸

< 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 개, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	1,137	323	330	171	92	44	177
비율	100.0	28.4	29.0	15.0	8.1	3.9	15.6

제2장

공통역량 진단결과

1. 응답자 특성
2. 진단 문항
3. 진단 결과
4. 시사점 도출

제2장 | 공통역량 진단결과

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) 공통역량 진단 결과는 전체 총 1,137개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (자활경력) 전체 자활사업 경력에 대해 1~3년 경력자의 비율(26.2%)이 가장 높게 나타났으며, 3년 미만의 응답자 비율이 전체의 47.5%로 나타남

< 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 개, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	1,137	242	298	159	91	65	272	10
비율	100.0	21.3	26.2	14.0	8.0	5.7	23.9	0.9

2. 진단 문항

□ 진단 문항 구성

- 공통역량은 총 3개 역량, 9개 진단 문항으로 구성되어 있음

< 공통역량 문항 구성 >

역량명	하위요소	진단 문항
시스템 활용	시스템 이해	업무 수행에 필요한 관련 전산 시스템의 사용 목적과 방법을 설명할 수 있다.
	데이터 입력	목적에 따라 수집된 자료를 시스템에 정확하게 입력할 수 있다.
	데이터 활용	시스템 내에서 유용한 정보를 선별/수집/가공하여 업무에 적극 활용할 수 있다.
업무관련 정책 이해 및 활용	지침 이해	업무 수행 시 적용되는 지침이 무엇인지 알고 그에 대한 상세 내용을 파악할 수 있다.
	지침 적용	업무 수행 시 관련 정책 및 지침의 내용을 명확히 적용할 수 있다.
	지침 개선	더 나은 업무 수행 환경을 위해 요구되는 지침의 개선안을 건의할 수 있다.
문서작성 능력	정보 수집	여러 출처로부터의 정보를 수집하여 종합, 분류, 분석할 수 있다.
	자료 시각화	도형, 표, 이미지 등을 활용하거나 다양한 프로그램을 활용하여 간결하고 명료하게 메시지를 표현할 수 있다.
	자료 작성	다양한 목적(계획서, 제안서, 보고서 등)에 따라 논리적이고 이해하기 쉽게 문서를 작성할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- 공통역량의 종합 보유도 평균은 3.61점으로 나타났으며, '지침 개선' 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< 공통역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich*	우선순위
종합		4.27	3.61	0.66	-	-
시스템 활용	시스템 이해	4.14	3.43	0.70	2.90	5
	데이터 입력	4.05	3.38	0.67	2.70	6
	데이터 활용	4.20	3.41	0.79	3.30	2
업무관련 정책 이해 및 활용	지침 이해	4.45	3.74	0.71	3.15	4
	지침 적용	4.42	3.69	0.74	3.26	3
	지침 개선	4.31	3.44	0.87	3.75	1
문서작성 능력	정보 수집	4.29	3.76	0.52	2.25	7
	자료 시각화	4.32	3.90	0.42	1.79	9
	자료 작성	4.23	3.71	0.52	2.20	8

* Borich 계수 : (중요도 평균 - 보유도 평균) × 중요도 평균

□ 경력별 분석

- (종합) 경력이 높아질수록 Gap 수준은 줄어드는 경향을 보였으나, 교육요구 우선순위는 거의 비슷한 결과로 도출됨

< 경력별 공통역량 교육요구 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	1년 미만		1년 ~ 5년		5년 이상	
		Gap	우선순위	Gap	우선순위	Gap	우선순위
		1.11	-	0.61	-	0.44	-
시스템 활용	시스템 이해	1.09	5	0.65	5	0.57	3
	데이터 입력	1.07	6	0.57	6	0.52	4
	데이터 활용	1.19	4	0.77	2	0.56	2
업무관련 정책 이해 및 활용	지침 이해	1.20	3	0.67	4	0.43	6
	지침 적용	1.25	2	0.72	3	0.46	5
	지침 개선	1.39	1	0.83	1	0.59	1
문서작성 능력	정보 수집	1.01	7	0.46	8	0.28	7
	자료 시각화	0.80	9	0.35	9	0.24	9
	자료 작성	1.00	8	0.48	7	0.28	8

○ (1년 미만) '지침 개선' 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< 1년 미만 신입 종사자 공통역량 진단결과 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich*	우선순위
종합		4.24	3.13	1.11	-	-
시스템 활용	시스템 이해	4.13	3.04	1.09	4.51	5
	데이터 입력	4.12	3.05	1.07	4.39	6
	데이터 활용	4.16	2.97	1.19	4.97	4
업무관련 정책 이해 및 활용	지침 이해	4.37	3.17	1.20	5.23	3
	지침 적용	4.35	3.10	1.25	5.42	2
	지침 개선	4.26	2.86	1.39	5.93	1
문서작성 능력	정보 수집	4.28	3.27	1.01	4.33	7
	자료 시각화	4.29	3.49	0.80	3.42	9
	자료 작성	4.20	3.20	1.00	4.22	8

○ (1년~5년) '지침 개선' 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< 1년~5년 경력 종사자 공통역량 진단결과 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich*	우선순위
종합		4.24	3.62	0.61	-	-
시스템 활용	시스템 이해	4.10	3.45	0.65	2.65	5
	데이터 입력	3.99	3.42	0.57	2.29	6
	데이터 활용	4.17	3.39	0.77	3.23	2
업무관련 정책 이해 및 활용	지침 이해	4.42	3.75	0.67	2.96	4
	지침 적용	4.41	3.69	0.72	3.17	3
	지침 개선	4.24	3.42	0.83	3.51	1
문서작성 능력	정보 수집	4.26	3.80	0.46	1.97	8
	자료 시각화	4.30	3.95	0.35	1.52	9
	자료 작성	4.25	3.76	0.48	2.06	7

○ (5년 이상) '지침 개선' 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< 5년 이상 고경력 종사자 공통역량 진단결과 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich*	우선순위
종합		4.35	3.91	0.44	-	-
시스템 활용	시스템 이해	4.21	3.64	0.57	2.38	3
	데이터 입력	4.12	3.60	0.52	2.14	4
	데이터 활용	4.28	3.71	0.56	2.41	2
업무관련 정책 이해 및 활용	지침 이해	4.55	4.12	0.43	1.96	6
	지침 적용	4.53	4.07	0.46	2.08	5
	지침 개선	4.42	3.83	0.59	2.59	1
문서작성 능력	정보 수집	4.35	4.07	0.28	1.24	7
	자료 시각화	4.38	4.14	0.24	1.03	9
	자료 작성	4.28	4.00	0.28	1.21	8

4. 시사점 도출

□ 공통역량 교육 개선 방향

- (지침 교육) 자활현장의 정책 및 지침 활용역량 증진을 위한 교육 필요
 - 경력과 무관하게 '업무관련 정책의 이해 및 활용' 역량에 대한 교육 우선순위가 높게 나타남. 특히 업무환경 개선을 위한 지침 개선에 요구되는 역량의 보유 수준이 낮게 나타남
 - 연간 업무 지침의 변경사항 전달을 위한 지침교육의 한계를 극복하고, 지침의 업무 활용 및 개선을 위한 현장의 주도적 역할을 촉진할 수 있는 교육 필요
 - 한국지역자활센터협회 등 정책 역량 교육을 수행할 수 있는 유관기관과의 협력을 통해 효과적인 교육 방안 마련 필요
- (신입실무자 교육) 시스템 활용 및 문서작성 능력 교육 강화 필요
 - 1년 미만 경력의 신입실무자의 경우, '시스템 활용' 및 '문서작성 능력' 역량의 Gap 수준도 평균 1점 이상으로 높게 나타남
 - 의무교육으로 진행되는 '신입실무자 기본역량 향상과정'의 단발성 교육의 한계를 극복하여, 업무현장에서 수시로 업무 관련 시스템의 활용역량을 높이고 문서작성능력을 향상시킬 수 있는 현장학습 콘텐츠 개발 필요
- (업무현장학습) 업무현장에서 언제, 어디서나 학습 가능한 콘텐츠 개발 필요
 - 공통역량의 특징 및 교육생 특성을 고려하여, 이러닝, 마이크로러닝 등 다양한 형태로 업무현장 자기주도적 학습이 가능한 교육 콘텐츠 개발 및 활용 필요
 - 예시) 업무관련 시스템의 활용법, 문서작성 노하우, 스마트워크 역량 등

제3장

직무역량 진단결과 - 종합 분석

1. 종합 분석
2. 특성별 분석

제3장 | 직무역량 진단결과 - 종합 분석

1. 종합 분석

□ 직무별 종합 분석

- 2022년 자활종사자 직무역량 진단 결과, 전체 평균 보유도 수준은 3.52점이며, 중요도 대비 Gap 수준은 0.80점으로 나타남
- ‘회계·총무’ 역량의 Gap 수준이 1.10점으로 가장 높게 나타났으며, ‘센터 경영’ 역량의 Gap 수준이 0.62점으로 상대적으로 가장 낮게 나타남
- 전체 역량의 Gap 수준이 높게 나타나고 있어 지속적인 직무역량 강화 교육 필요성이 제시되고 있음

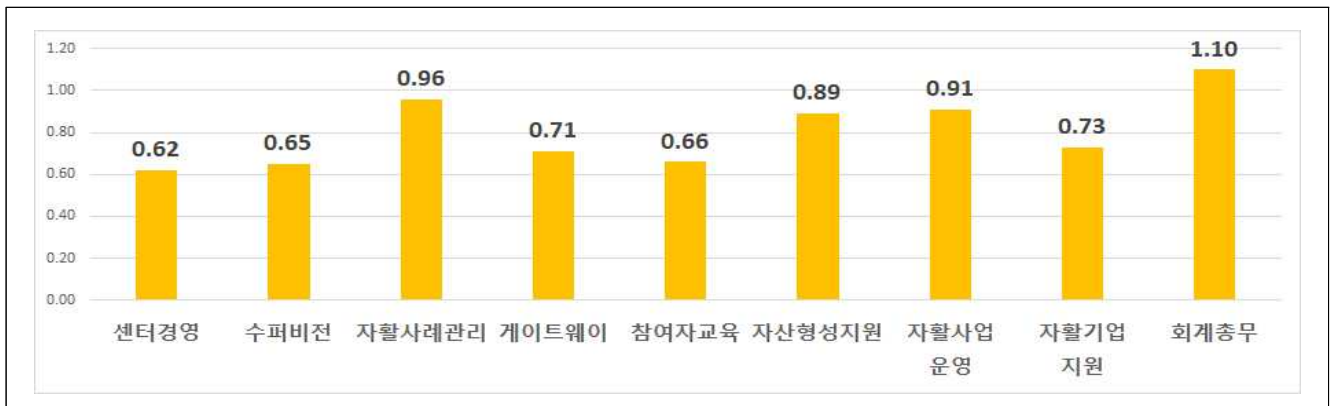
< 2022년 자활종사자 직무역량 진단결과 종합 >

(단위 : 5점 척도)

구분		중요도(A)	보유도(B)	Gap(A-B)
종합		4.33	3.52	0.81
센터장/실장	센터 경영	4.37	3.75	0.62
	수퍼비전	4.36	3.71	0.65
사례 관리	자활사례관리	4.42	3.46	0.96
	게이트웨이	4.37	3.66	0.71
	참여자 교육	4.46	3.80	0.66
	자산형성지원	4.15	3.26	0.89
자활사업팀장	자활사업 운영	4.13	3.22	0.91
	자활기업 지원	4.26	3.53	0.73
회계총무		4.40	3.30	1.10

< 2022년 자활종사자 직무별 역량 Gap 수준 >

(단위 : 5점 척도)



□ 전년도 비교 분석

○ 전년도 대비 Gap 수준은 전체 평균 0.35점 상승된 것으로 나타남

- (중요도) 전년도 대비 모든 역량에 대한 중요도 인식 점수가 평균 0.43점으로 크게 상승함. 전년도 ‘자활종사자 직무역량’ 표준을 환경변화에 맞춰 리뉴얼하고, 자활현장에 적극적으로 배포, 안내하는 등의 효과가 기인된 것으로 판단됨
- (보유도) 전년도 대비 보유도 인식 점수는 0.08점 상승함. ‘참여자 교육’, ‘수퍼비전’ 직무의 보유도 인식 점수가 높게 상승하였으나, 반면 ‘회계·총무’ 직무의 보유도 인식 점수는 소폭 하락함
- (Gap) 종합적으로 중요도 대비 보유도의 Gap 인식 수준은 0.35점 상승하였으나, 중요도 인식 점수가 크게 상승한 결과에 기인하고 있음

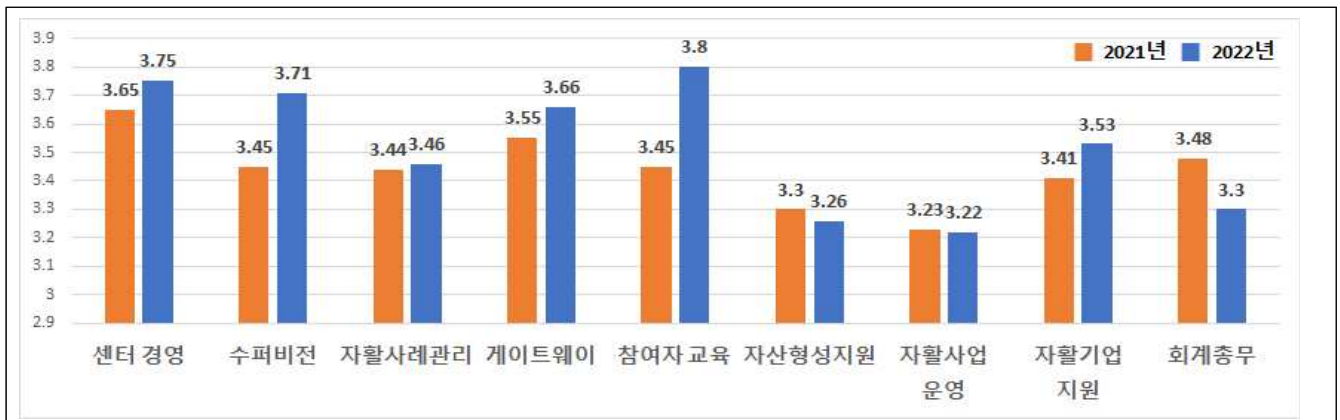
< 전년도 직무역량 비교 분석 >

(단위 : 5점 척도)

구분		2021년(A)			2022년(B)			증 감(B-A)		
		중요도	보유도	Gap	중요도	보유도	Gap	중요도	보유도	Gap
총 합		3.90	3.44	0.46	4.33	3.52	0.81	0.43	0.08	0.35
센터장/ 실장	센터 경영	4.04	3.65	0.39	4.37	3.75	0.62	0.33	0.10	0.23
	수퍼비전	3.97	3.45	0.52	4.36	3.71	0.65	0.39	0.26	0.13
사례 관리	자활사례관리	3.96	3.44	0.52	4.42	3.46	0.96	0.46	0.02	0.44
	게이트웨이	4.02	3.55	0.47	4.37	3.66	0.71	0.35	0.11	0.24
	참여자 교육	3.80	3.45	0.35	4.46	3.80	0.66	0.66	0.35	0.31
	자산형성지원	3.72	3.30	0.42	4.15	3.26	0.89	0.43	-0.04	0.47
자활사업 팀장	자활사업 운영	3.81	3.23	0.58	4.13	3.22	0.91	0.32	-0.01	0.33
	자활기업 지원	3.84	3.41	0.43	4.26	3.53	0.73	0.42	0.12	0.30
회계총무		3.98	3.48	0.50	4.40	3.30	1.10	0.42	-0.18	0.60

< 전년도 직무역량 보유도 비교 분석 >

(단위 : 5점 척도)



2. 특성별 분석

□ 경력별 분석

- 직무 경력별 진단 결과, '5~7년 경력자'의 보유도 인식 수준이 3.91점으로 가장 높게 나타났으며, '1년 미만 신입실무자'의 보유도 인식 수준이 3.20점으로 가장 낮게 나타남
- 경력이 높아질수록 보유도 인식 수준이 점차 상승하다가, 7년차 이상 경력 시 소폭 하락하는 추세를 보임. 이는 경력이 높아질수록 직무에 대한 이해도가 높아지며 높은 수준의 역량을 갖추는 것에 대한 자기 관대화 인식이 낮아지는 것에 기인하고 있다고 판단됨
- (3점 미만 항목) '자활사업단 운영', '회계·총무' 직무의 경우 1년 미만 신입 실무자의 보유도 인식 수준이 3점 미만으로 나타남. 경력이 높아짐에 따라 점차 상승하고 있으나, 직무 초기에 역량 향상을 위한 기초 교육 강화가 더욱 요구됨

< 경력별 자활종사자 직무역량 보유도 비교 >

(단위 : 5점 척도)

구분		1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
종합		3.20	3.49	3.65	3.91	3.86	3.84
센터장/ 실장	센터 경영	3.39	3.63	3.61	4.10	3.77	3.91
	수퍼비전	3.29	3.89	3.69	3.68	4.22	3.83
사례 관리	자활사례 관리	3.21	3.47	3.83	4.43	3.61	3.85
	게이트웨이	3.32	3.67	3.75	4.09	3.93	4.00
	참여자 교육	3.59	3.78	3.96	4.10	4.04	4.27
	자산형성지원	3.18	3.15	3.19	4.02	-	4.13
자활사업 팀장	자활사업 운영	2.93	3.17	3.39	3.56	3.70	3.48
	자활기업 지원	3.31	3.39	3.81	3.67	3.39	3.50
회계총무		2.57	3.27	3.58	3.58	4.18	3.56

□ 센터 유형별 분석

- 센터 규모에 따른 유형별 진단 결과, ‘도농복합형’ 센터 종사자의 보유도 인식 수준이 3.59점으로 가장 높게 나타났으며, ‘농촌형’ 센터 종사자의 보유도 인식 수준이 3.48점으로 상대적으로 낮게 나타남
- (농촌형) ‘자산형성지원’ 직무의 중요도 인식 수준이 3.85점으로 타 유형 대비 현저히 낮게 나타나며, ‘자활기업 지원’ 직무의 Gap 수준이 1.06점으로 타 유형 대비 높게 나타남
- (도농복합형) ‘자활사례관리’ 직무의 Gap 수준이 1.06점으로 타 유형 대비 높게 나타나며, ‘자활사업 운영’ 직무의 Gap 수준도 1.10점으로 타 유형 대비 높게 나타남

< 센터 유형별 직무역량 비교 분석 >

(단위 : 5점 척도)

구분		농촌형			도농복합형			도시형		
		중요도	보유도	Gap	중요도	보유도	Gap	중요도	보유도	Gap
종합		4.30	3.48	0.82	4.36	3.59	0.77	4.32	3.50	0.82
센터장/ 실장	센터 경영	4.41	3.91	0.50	4.35	3.74	0.61	4.36	3.68	0.68
	수퍼비전	4.37	3.62	0.75	4.18	3.74	0.44	4.44	3.73	0.71
사례 관리	자활사례관리	4.29	3.45	0.84	4.57	3.51	1.06	4.44	3.46	0.98
	게이트웨이	4.35	3.55	0.80	4.33	3.55	0.78	4.39	3.75	0.64
	참여자 교육	4.52	3.79	0.73	4.34	3.78	0.56	4.46	3.82	0.64
	자산형성지원	3.85	3.13	0.72	4.48	3.60	0.88	4.12	3.16	0.96
자활사업 팀장	자활사업 운영	4.18	3.28	0.90	4.31	3.31	1.00	4.06	3.17	0.89
	자활기업 지원	4.43	3.37	1.06	4.13	3.70	0.43	4.27	3.49	0.78
회계총무		4.28	3.25	1.03	4.54	3.36	1.18	4.38	3.28	1.10

제4장

직무역량 진단결과 - 직무별 분석

- (1) 센터 경영
- (2) 수퍼비전
- (3) 자활사례 관리
- (4) 게이트웨이
- (5) 참여자 교육
- (6) 자산형성지원
- (7) 자활사업 운영
- (8) 자활기업 지원
- (9) 회계·총무

제3장 | 직무역량 진단결과 (1) 센터 경영

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '센터 경영' 역량 진단 결과는 총 162개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 남성과 여성 비율이 거의 동일하게 나타남

< '센터 경영' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	162	80	82
비율	100.0	49.4	50.6

- (담당직무) '센터장·실장' 응답자의 비율이 81%로 나타남

< '센터 경영' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례 관리	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	162	53	78	4	4	3	18	2
비율	100.0	32.7	48.1	2.5	2.5	1.9	11.1	1.2

- (직무경력) '9년 이상' 경력자의 비율(37.0%)이 가장 높게 나타남

< '센터 경영' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	162	16	33	29	13	11	60
비율	100.0	9.9	20.4	17.9	8.0	6.8	37.0

- (자활경력) '9년 이상' 경력자의 비율(61.7%)이 가장 높게 나타남

< '센터 경영' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	162	7	22	13	10	10	100
비율	100.0	4.3	13.6	8.0	6.2	6.2	61.7

2. 진단 문항

□ 진단 문항 구성

○ ‘센터 경영’ 역량은 총 8개 역량, 24개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘센터 경영’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
사업환경 분석 및 기획	정보 수집	센터 내/외부 환경이나 동향, 정책 변화 등 사업에 필요한 다양한 정보와 자료를 주기적으로 수집할 수 있다.
	정보 분석	수집된 정보를 분석하여 센터에서 활용 및 추진 가능한 최적의 사업 아이디어를 선정할 수 있다.
	전략 수립	센터의 미래 사업 전개를 위한 구체적인 실행전략을 수립하고 실행할 수 있다.
성과관리	목표 설정	지역사회 및 참여자 욕구를 충족할 수 있도록 명확하고 도전적인 성과 목표를 설정할 수 있다.
	목표 공유	종사자 및 참여자와 함께 센터의 성과목표 및 관리계획을 수립, 공유하고 의견을 수렴할 수 있다.
	점검 및 개선	지속적으로 센터의 성과 현황을 점검하여 목표 달성을 위해 개선책을 실행할 수 있다.
조직관리	센터 내 자원 이해	센터 운영 및 사업별 업무 내용과 절차를 이해하고 종사자들의 역량과 협업관계를 파악할 수 있다.
	자원 조직화	센터의 성과 달성을 위해 조직편제, 업무위임, 협업체계 구축 등 효과적으로 자원을 조직화할 수 있다.
	동기부여	종사자들이 효율적으로 업무에 몰입할 수 있도록 지속적으로 의욕을 고취시킬 수 있다.
인사노무관리	인사규정 이해 및 적용	조직 내 채용/퇴직, 평가/보상, 배치/승진 등 인사 관련 규정을 이해하고 명확히 적용할 수 있다.
	인력 수급	센터 환경을 고려하여 합리적인 인력수급(시기/직급/고용형태 등) 계획을 수립하고 실행할 수 있다.
	평가 및 보상	종사자들의 사기 진작과 성과 달성을 위해 공정한 평가 및 보상이 이루어지도록 관련 제도를 개선하고 적용할 수 있다.
예산관리	예산규정 이해 및 적용	센터의 예산 편성 및 집행, 결산 등 관련된 제 규정을 명확히 이해하고 업무에 적용할 수 있다.
	예산 기획 및 확보	센터 운용에 필요한 자금 규모를 파악하고 지자체, 법인, 기업 등을 대상으로 계획을 수립, 예산을 확보할 수 있다.
	예산 편성 및 관리	센터의 목표 달성을 위해 예산을 편성하고 집행과정을 관리할 수 있다.

역량명	하위 요소	진단 문항
합리적 의사결정	의사결정 기준	의사결정이 필요한 사항에 따라 타당한 판단 기준과 원칙, 핵심적인 고려 사항이 무엇인지 분명히 정의하고 센터 내 종사자들과 공유할 수 있다.
	의사결정 프로세스	센터 내 중요한 사항에 대해서는 종사자 및 관련 인물들을 참여시키고 의견을 수렴하여 합리적인 프로세스에 따라 의사결정할 수 있다.
	결과에 대한 책임	의사결정 상의 역할과 책임을 분명히 하고, 결정에 따른 위험상황이 발생하더라도 책임을 회피하지 않을 수 있다.
협력적 의사소통	다양성 이해	다양한 특성을 가진 사람들을 동등하게 인정하고 존중할 수 있다.
	팀워크 조성	개인보다 집단의 입장에서 사고하고 행동하며 시너지를 창출할 수 있도록 센터 구성원들의 협력적인 관계를 구축할 수 있다.
	개방적 소통	구성원 모두 평등하게 자신의 의견을 적극적으로 제시할 수 있도록 기회를 부여할 수 있다.
업무 네트워크 형성	업무관계 형성	센터 운영과 관련된 내/외부 관계기관 및 사람들과 우호적인 관계를 형성할 수 있다.
	정보 공유	센터 운영에 유용한 정보, 지식, 의견, 경험 및 자원 등을 교환할 수 있다.
	업무 관계 유지 및 관리	센터 차원에서 지속적인 교류를 통해 업무관계를 유지할 수 있도록 네트워크를 관리할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘센터 경영’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.75점으로 나타났으며, ‘인사노무관리’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘센터 경영’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.37	3.75	0.62	-	-
사업환경 분석 및 기획	4.28	3.55	0.73	3.12	3
성과관리	4.28	3.57	0.71	3.02	4
조직관리	4.43	3.70	0.72	3.20	2
인사노무관리	4.32	3.56	0.76	3.29	1
예산관리	4.48	3.89	0.59	2.62	5
합리적 의사결정	4.44	3.98	0.47	2.09	8
협력적 의사소통	4.41	3.94	0.48	2.11	7
업무 네트워크 형성	4.34	3.83	0.52	2.24	6

□ 문항별 분석

○ ‘평가 및 보상’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘센터 경영’ 역량 문항별 분석 >

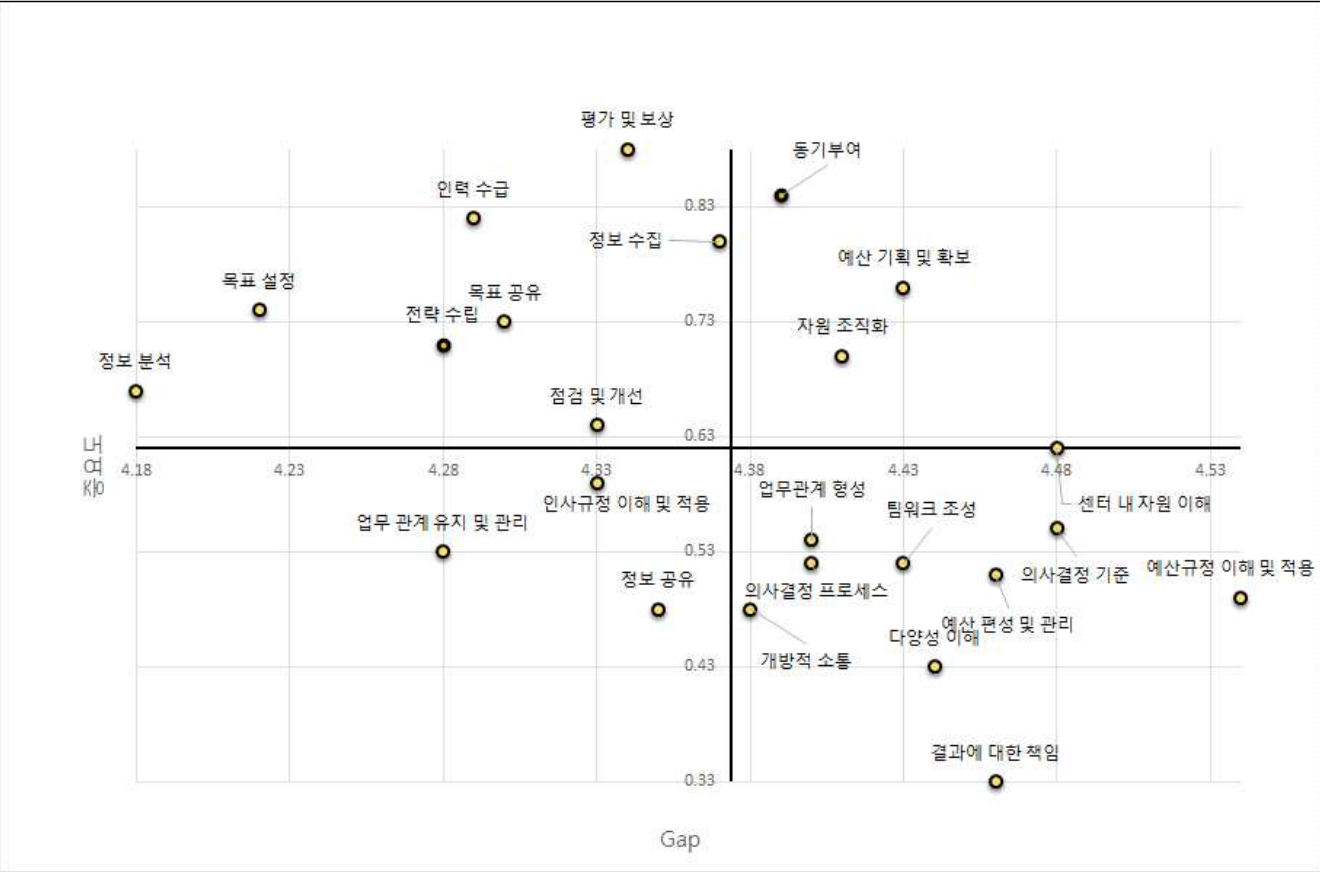
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.37	3.75	0.62	-	-
사업환경 분석 및 기획	정보 수집	4.37	3.57	0.80	3.51	4
	정보 분석	4.18	3.51	0.67	2.81	10
	전략 수립	4.28	3.57	0.71	3.04	9
성과관리	목표 설정	4.22	3.48	0.74	3.12	7
	목표 공유	4.30	3.56	0.73	3.16	6
	점검 및 개선	4.33	3.69	0.64	2.78	12
조직관리	센터 내 자원 이해	4.48	3.85	0.62	2.79	11
	자원 조직화	4.41	3.71	0.70	3.11	8
	동기부여	4.39	3.55	0.84	3.68	2
인사노무관리	인사규정 이해 및 적용	4.33	3.75	0.59	2.54	13
	인력 수급	4.29	3.47	0.82	3.52	3
	평가 및 보상	4.34	3.46	0.88	3.80	1
예산관리	예산규정 이해 및 적용	4.54	4.05	0.49	2.21	20
	예산 기획 및 확보	4.43	3.67	0.76	3.36	5
	예산 편성 및 관리	4.46	3.95	0.51	2.29	18
합리적 의사결정	의사결정 기준	4.48	3.93	0.55	2.46	14
	의사결정 프로세스	4.40	3.87	0.52	2.31	17
	결과에 대한 책임	4.46	4.12	0.33	1.49	24
협력적 의사소통	다양성 이해	4.44	4.01	0.43	1.89	23
	팀워크 조성	4.43	3.90	0.52	2.32	16
	개방적 소통	4.38	3.90	0.48	2.11	21
업무 네트워크 형성	업무관계 형성	4.40	3.86	0.54	2.36	15
	정보 공유	4.35	3.86	0.48	2.09	22
	업무 관계 유지 및 관리	4.28	3.75	0.53	2.27	19

□ Locus for Focus 사분면 분석

○ ‘조직관리’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘센터 경영’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< '센터 경영' 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
총 합		0.62	-	-		
사업환경 분석 및 기획	정보 수집	0.80	3.51	4	○	●
	정보 분석	0.67	2.81	10		
	전략 수립	0.71	3.04	9		
성과관리	목표 설정	0.74	3.12	7		
	목표 공유	0.73	3.16	6		
	점검 및 개선	0.64	2.78	12		
조직관리	센터 내 자원 이해	0.62	2.79	11	○	
	자원 조직화	0.70	3.11	8	○	●
	동기부여	0.84	3.68	2	○	●
인사노무관리	인사규정 이해 및 적용	0.59	2.54	13		
	인력 수급	0.82	3.52	3		
	평가 및 보상	0.88	3.80	1		
예산관리	예산규정 이해 및 적용	0.49	2.21	20		
	예산 기획 및 확보	0.76	3.36	5	○	●
	예산 편성 및 관리	0.51	2.29	18		
합리적 의사결정	의사결정 기준	0.55	2.46	14		
	의사결정 프로세스	0.52	2.31	17		
	결과에 대한 책임	0.33	1.49	24		
협력적 의사소통	다양성 이해	0.43	1.89	23		
	팀워크 조성	0.52	2.32	16		
	개방적 소통	0.48	2.11	21		
업무 네트워크 형성	업무관계 형성	0.54	2.36	15		
	정보 공유	0.48	2.09	22		
	업무 관계 유지 및 관리	0.53	2.27	19		

제3장 | 직무역량 진단결과 (2) 수퍼비전

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '수퍼비전' 역량 진단 결과는 총 72개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 남성과 여성 비율이 거의 동일하게 나타남

< '수퍼비전' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	72	35	37
비율	100.0	48.6	51.4

- (담당직무) '실장' 응답자가 50%, '센터장' 응답자가 27.8%로 나타남

< '수퍼비전' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	72	20	36	2	6	1	1	3	3
비율	100.0	27.8	50.0	2.8	8.3	1.4	1.4	4.2	4.2

- (직무경력) '9년 이상' 경력자의 비율(33.3%)이 가장 높게 나타남
- 수퍼비전 직무경험 1년 미만의 응답자도 20.8%로 상대적으로 높게 나타남

< '수퍼비전' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	72	15	14	9	7	3	24
비율	100.0	20.8	19.4	12.5	9.7	4.2	33.3

- (자활경력) '9년 이상' 경력자의 비율(52.8%)이 가장 높게 나타남

< '수퍼비전' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	72	7	9	6	4	8	38
비율	100.0	9.7	12.5	8.3	5.6	11.1	52.8

2. 진단 문항

□ 진단 문항 구성

○ ‘수퍼비전’ 역량은 총 5개 역량, 15개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘수퍼비전’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
수퍼비전 이해	수퍼비전의 개념 이해	수퍼비전의 개념과 중요성, 구성요소 등을 이해하고 설명할 수 있다.
	수퍼비전 운영체계 수립	지역자활센터 특성에 맞는 수퍼비전 체계 및 운영계획을 수립할 수 있다.
	수퍼바이저로서의 역할 인식	수퍼바이저로서 요구되는 역할과 활동, 필요역량 등을 인식하고 설명할 수 있다.
행정적 수퍼비전	업무환경 구축	지역자활센터 특성과 목표에 부합하도록 업무 조직구조 및 행정처리 규정을 마련하고 지도할 수 있다.
	업무분장 관리	실무단위별 효과성 제고를 위한 역할과 기능에 따라 업무를 분장하고 책임과 권한을 부여할 수 있다.
	협력관계 구축	종사자 업무환경 개선을 위해 지역사회의 다양한 관련기관들과 협력체계를 구축할 수 있다.
교육적 수퍼비전	가치관 함양	종사자의 자활사업 직무 실천행동이 조직의 핵심가치와 사회복지실천윤리 및 목적에 부합하도록 코칭 할 수 있다.
	정보제공	수퍼바이저의 경험, 태도, 업적, 지식, 기술 등을 바탕으로 종사자의 직무수행 과정에서 필요한 다양한 정보를 제공할 수 있다.
	역량향상지원	종사자의 업무 역량을 파악하고, 문제해결 및 실천기술 향상 등 전문가로의 성장을 위한 교육과 학습기회를 제공할 수 있다.
지지적 수퍼비전	동기부여	종사자와의 신뢰를 기반으로 직무인식 및 욕구를 파악하고 문제를 해소해줌으로써 업무만족도와 동기를 향상시킬 수 있다.
	역할소진 방지	종사자의 업무 스트레스 및 불만족, 업무과정에서의 좌절 등을 완화, 해소시킴으로써 소진을 예방할 수 있다.
	인권과 안전 보호	업무 수행 중 종사자에게 발생할 수 있는 신변위험이나 사고, 인권 및 안전문제를 예방하고 보호할 수 있다.
외부 수퍼비전 제공	자원 개발	분야별 외부 수퍼바이저와 자원을 개발하고 협력적으로 연계될 수 있도록 관리할 수 있다.
	수퍼비전 회의	외부 수퍼바이저의 책임성 있는 참여와 지속적이고 체계적인 수퍼비전을 받을 수 있는 회의 구조를 마련하고 관리할 수 있다.
	피드백 관리	외부 수퍼바이저의 피드백을 업무에 적용하며, 활동내용과 결과를 재공유하고 개선방안을 찾는 과정을 관리할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘수퍼비전’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.71점으로 나타났으며, ‘지지적 수퍼비전’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘수퍼비전’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.36	3.71	0.65	-	-
수퍼비전 이해	4.30	3.67	0.63	2.73	3
행정적 수퍼비전	4.44	3.92	0.51	2.28	5
교육적 수퍼비전	4.37	3.79	0.58	2.53	4
지지적 수퍼비전	4.47	3.69	0.78	3.50	1
외부 수퍼비전 제공	4.24	3.50	0.74	3.14	2

□ 문항별 분석

- ‘역할소진 방지’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘수퍼비전’ 역량 문항별 분석 >

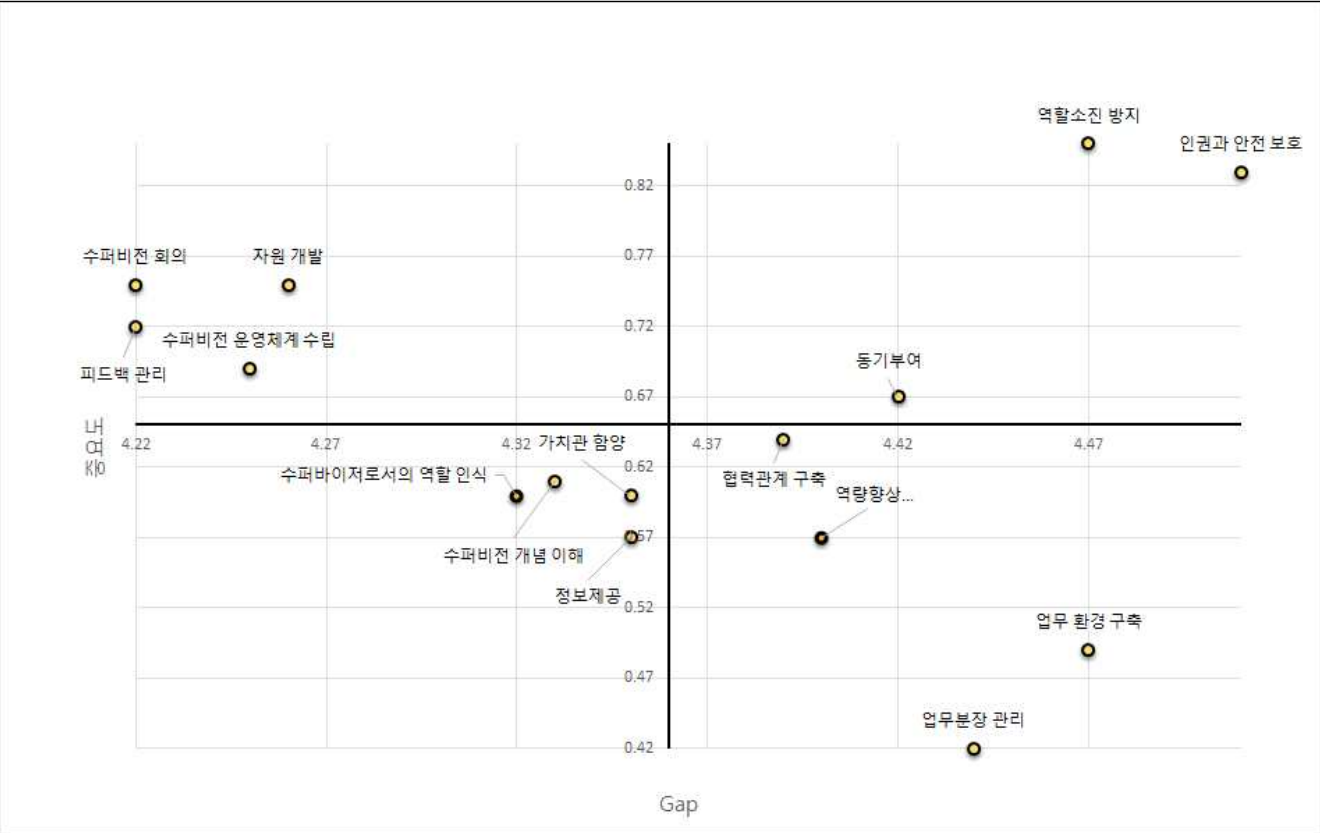
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.36	3.71	0.65	-	-
수퍼비전 이해	수퍼비전 개념 이해	4.33	3.72	0.61	2.65	9
	수퍼비전 운영체계 수립	4.25	3.56	0.69	2.95	6
	수퍼바이저로서의 역할 인식	4.32	3.72	0.60	2.58	11
행정적 수퍼비전	업무 환경 구축	4.47	3.99	0.49	2.17	14
	업무분장 관리	4.44	4.03	0.42	1.85	15
	협력관계 구축	4.39	3.75	0.64	2.80	8
교육적 수퍼비전	가치관 함양	4.35	3.75	0.60	2.60	10
	정보제공	4.35	3.78	0.57	2.48	13
	역량향상 지원	4.40	3.83	0.57	2.51	12
지지적 수퍼비전	동기부여	4.42	3.75	0.67	2.94	7
	역할소진 방지	4.47	3.63	0.85	3.79	1
	인권과 안전 보호	4.51	3.68	0.83	3.76	2
외부 수퍼비전 제공	자원 개발	4.26	3.51	0.75	3.20	3
	수퍼비전 회의	4.22	3.47	0.75	3.17	4
	피드백 관리	4.22	3.50	0.72	3.05	5

□ Locus for Focus 사분면 분석

○ ‘지지적 슈퍼비전’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘슈퍼비전’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< ‘수퍼비전’ 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
총 합		0.65	-	-		
수퍼비전 이해	수퍼비전 개념 이해	0.61	2.65	9		
	수퍼비전 운영체계 수립	0.69	2.95	6		
	수퍼바이저로서의 역할 인식	0.60	2.58	11		
행정적 수퍼비전	업무 환경 구축	0.49	2.17	14		
	업무분장 관리	0.42	1.85	15		
	협력관계 구축	0.64	2.80	8	○	●
교육적 수퍼비전	가치관 함양	0.60	2.60	10		
	정보제공	0.57	2.48	13		
	역량향상 지원	0.57	2.51	12		
지지적 수퍼비전	동기부여	0.67	2.94	7	○	●
	역할소진 방지	0.85	3.79	1	○	●
	인권과 안전 보호	0.83	3.76	2	○	●
외부 수퍼비전 제공	자원 개발	0.75	3.20	3		
	수퍼비전 회의	0.75	3.17	4		
	피드백 관리	0.72	3.05	5		

제3장 | 직무역량 진단결과 (3) 자활사례관리

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '자활사례관리' 역량 진단 결과는 총 118개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 80.5%로 높게 나타남

< '자활사례관리' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	118	23	95
비율	100.0	19.5	80.5

- (담당직무) '사례관리 담당자' 응답자가 75.4%, 기타직무 응답자가 24.6%로 나타남

< '자활사례관리' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	118	1	4	8	89	1	4	10	1
비율	100.0	0.8	3.4	6.8	75.4	0.8	3.4	8.5	0.8

- (직무경력) '1년 미만' 경력자의 비율(47.5%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 74.6%로 나타남

< '자활사례관리' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	118	56	32	13	5	1	11
비율	100.0	47.5	27.1	11.0	4.2	0.8	9.3

- (자활경력) '1년 미만' 경력자의 비율(39.8%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 71.2%로 나타남

< '자활사례관리' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	118	47	37	11	6	3	14
비율	100.0	39.8	31.4	9.3	5.1	2.5	11.9

2. 진단 문항

○ ‘자활사례관리’ 역량은 총 6개 역량, 18개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘자활사례관리’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
자활 사례관리 이해 및 활용	자활사례관리 개념 이해	자활사례관리의 주요 관점과 개념, 중요성을 인식하고 단계별 활동내용과 주요 과업 등을 설명할 수 있다.
	참여자 이해	참여자의 특성을 이해하고 참여자의 문제를 개인이 아닌 생태체계 이론적 관점에서 이해할 수 있다.
	매뉴얼 이해 및 활용	자활사례관리 매뉴얼에 따른 필수서식, 활용도구 등의 목적과 활용방법을 이해하고 충실히 활용할 수 있다.
참여자와의 신뢰 구축	참여자 중심적 사고	참여자의 관점에서 문제상황을 바라보고 자립 욕구를 파악하여 적극적으로 수렴할 수 있다.
	대화 분위기 조성	우호적인 대화 분위기를 형성하고 참여자의 말을 주의깊게 경청할 수 있다.
	신뢰 구축	참여자의 관심사에 대해 존중하는 태도로 자립을 지원할 수 있는 상호 신뢰관계를 구축할 수 있다.
참여자 상담	자립 상담	참여자 삶의 다양한 측면(심리적/사회적/경제적)에서 문제와 원인을 발견하고 치료할 수 있도록 상담 또는 지원할 수 있다.
	집단 상담	두 명 이상의 참여자 또는 주변인물들과 함께 구성된 모임에서 상호작용과 관계 경험을 통해 긍정적인 영향력을 줄 수 있도록 상담 또는 지원할 수 있다.
	문제해결방안 모색	참여자의 당면한 문제나 본질의 핵심을 규명하여 구체적이고 실행 가능한 해결 방안을 함께 모색할 수 있다.
ISP, IAP 수립 지원	진단도구의 이해	참여자의 환경, 의지, 역량 등의 특성을 파악하는 데 적합한 진단 도구의 종류와 활용 방법을 설명할 수 있다.
	진단도구의 활용 및 분석	참여자의 특성과 목적에 따라 적합한 도구를 활용하여 진단 결과를 분석하고 이에 기반한 ISP, IAP를 수립할 수 있다.
	목표 및 기대치 설정	참여자와 함께 ISP, IAP를 수립하고 목표 및 기대치에 대한 합의를 도출하여 적극적인 참여의지를 이끌어낼 수 있다.
사회적자원 연계	자원 조사 및 파악	지역사회 내/외의 다양한 사회적자원과 담당자, 이용방법 등을 파악할 수 있다.
	자원 연계	참여자가 효과적으로 사회적자원을 이용할 수 있도록 지원하고 진행사항 및 결과를 점검할 수 있다.
	사후 관리	사회적자원과 관련된 다양한 이해관계자들과 정기적으로 정보를 공유하고 협력할 수 있는 네트워크를 구축할 수 있다.
사례회의 운영	회의 운영	문제이슈에 대한 다양한 이해관계자들과의 원활한 토론 및 합의도출을 이끌어 낼 수 있다.
	정보 공유	이해관계자들과의 관계를 지속적으로 유지하면서 유용한 정보, 지식, 의견, 경험 및 자원을 시의 적절하게 교환할 수 있다.
	협력관계 구축	합의된 사항이 성공적으로 실행될 수 있도록 활동사항을 점검 및 피드백하며 이해관계자들과의 적극적인 협력관계를 구축할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘자활사례관리’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.46점으로 나타났으며, ‘ISP·IAP 수립 지원’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자활사례관리’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.42	3.46	0.96	-	-
자활사례관리 이해 및 활용	4.36	3.35	1.01	4.39	3
참여자와의 신뢰 구축	4.57	3.91	0.66	3.02	6
참여자 상담	4.50	3.41	1.08	4.88	2
ISP, IAP 수립 지원	4.35	3.21	1.14	4.95	1
사회적자원 연계	4.44	3.48	0.97	4.29	4
사례회의 운영	4.32	3.42	0.90	3.91	5

□ 문항별 분석

- ‘문제해결방안 모색’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자활사례관리’ 역량 문항별 분석 >

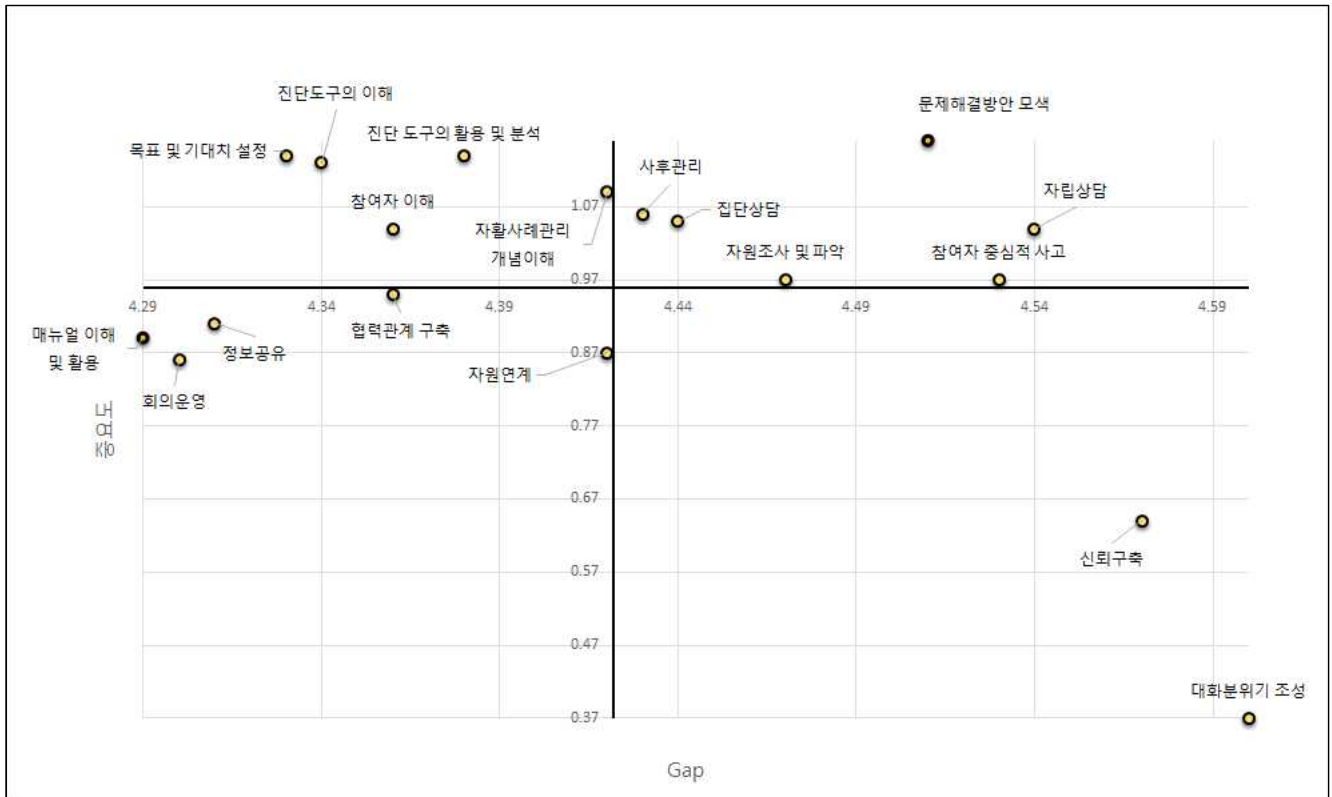
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.42	3.46	0.96	-	-
자활사례관리 이해 및 활용	자활사례관리 개념이해	4.42	3.33	1.09	4.84	5
	참여자 이해	4.36	3.31	1.04	4.54	9
	매뉴얼 이해 및 활용	4.29	3.40	0.89	3.82	15
참여자와의 신뢰 구축	참여자 중심적 사고	4.53	3.57	0.97	4.38	10
	대화분위기 조성	4.60	4.23	0.37	1.72	18
	신뢰구축	4.57	3.92	0.64	2.94	17
참여자 상담	자립상담	4.54	3.50	1.04	4.73	6
	집단상담	4.44	3.39	1.05	4.67	8
	문제해결방안 모색	4.51	3.35	1.16	5.23	1
ISP, IAP 수립 지원	진단도구의 이해	4.34	3.21	1.13	4.89	4
	진단 도구의 활용 및 분석	4.38	3.24	1.14	5.01	2
	목표 및 기대치 설정	4.33	3.19	1.14	4.95	3
사회적자원 연계	자원조사 및 파악	4.47	3.51	0.97	4.32	11
	자원연계	4.42	3.55	0.87	3.86	14
	사후관리	4.43	3.37	1.06	4.70	7
사례회의 운영	회의운영	4.30	3.44	0.86	3.68	16
	정보공유	4.31	3.41	0.91	3.91	13
	협력관계 구축	4.36	3.41	0.95	4.13	12

□ Locus for Focus 사분면 분석

○ ‘참여자 상담’, ‘사회적자원 연계’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘자활사례관리’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< ‘자활사례관리’ 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
총 합		0.96	-	-		
자활사례관리 이해 및 활용	자활사례관리 개념이해	1.09	4.84	5	○	●
	참여자 이해	1.04	4.54	9		
	매뉴얼 이해 및 활용	0.89	3.82	15		
참여자와의 신뢰 구축	참여자 중심적 사고	0.97	4.38	10	○	
	대화분위기 조성	0.37	1.72	18		
	신뢰구축	0.64	2.94	17		
참여자 상담	자립상담	1.04	4.73	6	○	●
	집단상담	1.05	4.67	8	○	●
	문제해결방안 모색	1.16	5.23	1	○	●
ISP, IAP 수립 지원	진단도구의 이해	1.13	4.89	4		
	진단 도구의 활용 및 분석	1.14	5.01	2		
	목표 및 기대치 설정	1.14	4.95	3		
사회적자원 연계	자원조사 및 파악	0.97	4.32	11	○	
	자원연계	0.87	3.86	14		
	사후관리	1.06	4.70	7	○	●
사례회의 운영	회의운영	0.86	3.68	16		
	정보공유	0.91	3.91	13		
	협력관계 구축	0.95	4.13	12		

제3장 | 직무역량 진단결과 (4) 게이트웨이

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '게이트웨이' 역량 진단 결과는 총 90개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 78.9%로 높게 나타남

< '게이트웨이' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	90	19	71
비율	100.0	21.1	78.9

- (담당직무) '게이트웨이 담당자' 응답자가 90.0%, 기타직무 응답자가 10.0%로 나타남

< '게이트웨이' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	90	1	1	81	4	1	1	1	-
비율	100.0	1.1	1.1	90.0	4.4	1.1	1.1	1.1	-

- (직무경력) '1년~3년' 경력자의 비율(45.6%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 70.0%로 나타남

< '게이트웨이' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	90	22	41	8	6	5	8
비율	100.0	24.4	45.6	8.9	6.7	5.6	8.9

- (자활경력) '1년~3년' 경력자의 비율(35.6%)이 가장 높게 나타남
- 고경력자 비율도 상대적으로 고르게 나타나, 자활사업 고경력자가 게이트웨이 직무를 새로 담당하게 되는 경우가 있음을 알 수 있음

< '게이트웨이' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	90	15	32	11	8	8	14	2
비율	100.0	16.7	35.6	12.2	8.9	8.9	15.6	2.2

2. 진단 문항

○ ‘게이트웨이’ 역량은 총 5개 역량, 15개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘게이트웨이’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
초기면접	초기면접 준비	참여자에게 자활사업 및 지역자활센터에 대해 긍정적 인식을 심어줄 수 있도록 면접 내용 및 환경을 준비할 수 있다.
	참여자 특성 파악	안정적인 분위기에서 초기면접을 실행하며 참여자의 기본정보와 특성, 참여 적합성을 파악할 수 있다.
	초기면접 실시	초기면접에 필요한 서류 작성을 지원하고 보완할 수 있다.
개인상담	내적 변화를 위한 개입	개인상담을 통해 참여자의 내적 변화(정서적 어려움 완화, 인지 변화, 행동 변화 등)를 지원할 수 있다.
	대인관계 변화를 위한 개입	개인상담을 통해 참여자의 대인관계 변화(문제해결능력, 사회기술, 자기주장, 스트레스 관리 등)를 지원할 수 있다.
	환경 변화를 위한 개입	개인상담을 통해 참여자의 문제해결을 위한 지지체계를 구축할 수 있다.
집단상담	집단프로그램 계획	지역자활센터 및 게이트웨이 단계 참여자 특성에 따른 집단 프로그램 (교육, 정서적자활촉진프로그램 등)을 계획할 수 있다.
	사전 준비	집단 프로그램에 대한 사전동의를 구하고 운영에 필요한 환경을 조성할 수 있다.
	프로그램 진행 및 평가	집단 역동을 관찰, 분석, 관리하며 프로그램을 진행 및 평가를 할 수 있다.
기록관리	상담내용 기록	기록의 목적과 상황에 따라 다양한 방법(과정 기록, 이야기체 기록 등)과 양식을 활용하여 기록할 수 있다.
	기록물 관리	기록물 관리 규정에 의거하여 기록물을 분류, 보관, 폐기처분하는 등 관리업무를 수행할 수 있다.
	개인정보 보호	개인정보보호 관련 법적 사항을 준수하여 참여자 면담과 관련된 개인정보를 활용할 수 있다.
IAP, ISP 수립	진단도구의 활용 및 분석	참여자 특성 및 목적에 따라 적합한 진단도구를 활용하여 참여자의 환경, 의지, 역량 등 특성을 파악할 수 있다.
	정보제공	국민기초생활 보장법, 자산형성, 자활근로, 취창업, 금융복지, 주거복지 등 참여자 욕구에 필요한 정보를 적절히 제공할 수 있다.
	참여자와의 합의 도출	진단 결과와 IAP를 기반으로 참여자와 합의된 ISP를 작성, 공유하며 적극적인 참여의지를 이끌어낼 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘게이트웨이’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.66점으로 나타났으며, ‘개인상담’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘게이트웨이’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.37	3.66	0.71	-	-
초기면접	4.52	4.00	0.52	2.36	4
개인상담	4.49	3.50	0.99	4.42	1
집단상담	4.14	3.51	0.64	2.64	3
기록관리	4.38	3.87	0.51	2.24	5
IAP, ISP 수립	4.33	3.44	0.89	3.85	2

□ 문항별 분석

- ‘대인관계 변화를 위한 개입’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘게이트웨이’ 역량 문항별 분석 >

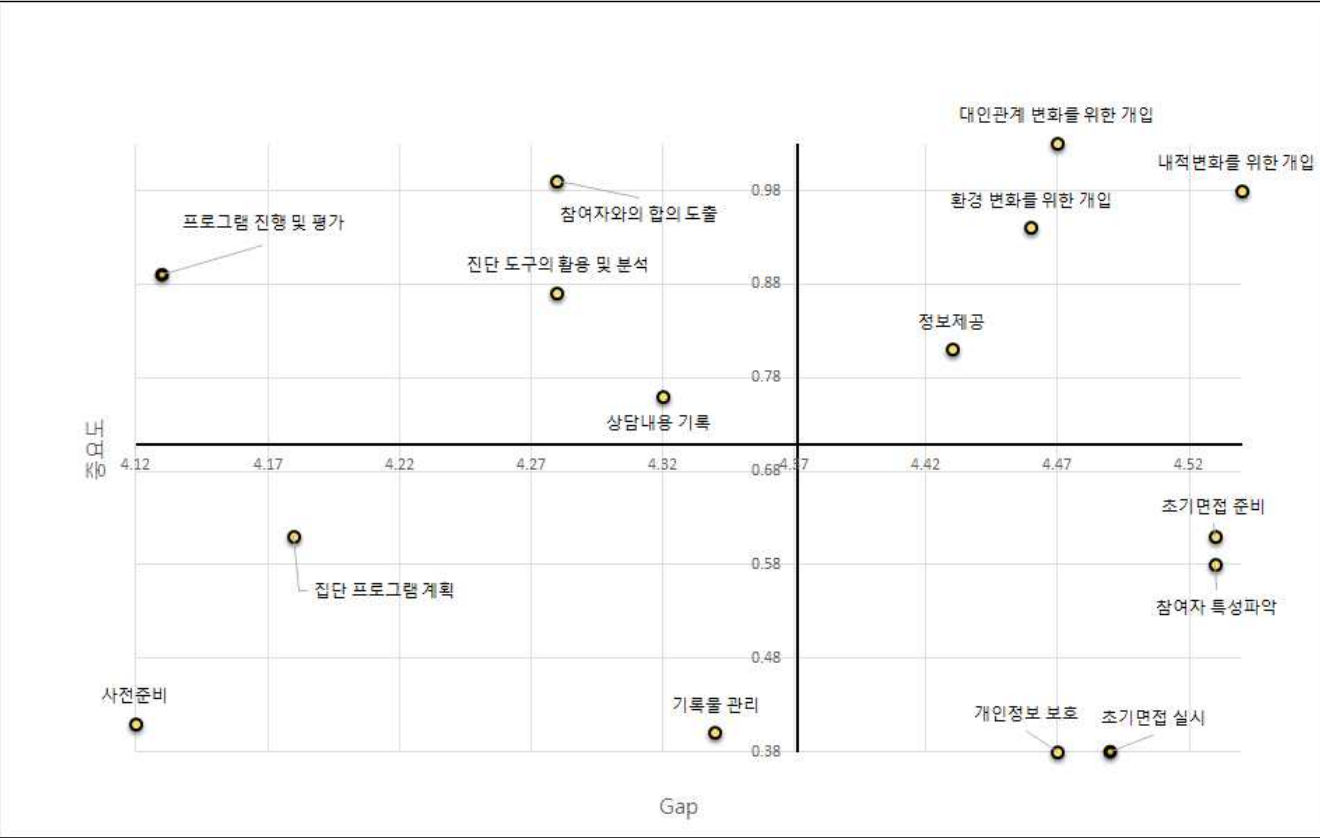
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.37	3.66	0.71	-	-
초기면접	초기면접 준비	4.53	3.92	0.61	2.77	9
	참여자 특성 파악	4.53	3.96	0.58	2.62	10
	초기면접 실시	4.49	4.11	0.38	1.70	13
개인상담	내적변화를 위한 개입	4.54	3.57	0.98	4.44	2
	대인관계 변화를 위한 개입	4.47	3.43	1.03	4.62	1
	환경 변화를 위한 개입	4.46	3.51	0.94	4.21	4
집단상담	집단 프로그램 계획	4.18	3.57	0.61	2.55	11
	사전준비	4.12	3.71	0.41	1.69	14
	프로그램 진행 및 평가	4.13	3.24	0.89	3.67	6
기록관리	상담내용 기록	4.32	3.57	0.76	3.27	8
	기록물 관리	4.34	3.94	0.40	1.74	12
	개인정보 보호	4.47	4.09	0.38	1.69	15
IAP, ISP 수립	진단 도구의 활용 및 분석	4.28	3.41	0.87	3.71	5
	정보제공	4.43	3.62	0.81	3.60	7
	참여자와의 합의 도출	4.28	3.29	0.99	4.23	3

□ Locus for Focus 사분면 분석

○ ‘개인상담’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘게이트웨이’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< ‘게이트웨이’ 역량 교육 우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
총합		0.71	-	-		
초기면접	초기면접 준비	0.61	2.77	9		
	참여자 특성 파악	0.58	2.62	10		
	초기면접 실시	0.38	1.70	13		
개인상담	내적변화를 위한 개입	0.98	4.44	2	○	●
	대인관계 변화를 위한 개입	1.03	4.62	1	○	●
	환경 변화를 위한 개입	0.94	4.21	4	○	●
집단상담	집단 프로그램 계획	0.61	2.55	11		
	사전준비	0.41	1.69	14		
	프로그램 진행 및 평가	0.89	3.67	6		
기록관리	상담내용 기록	0.76	3.27	8		
	기록물 관리	0.40	1.74	12		
	개인정보 보호	0.38	1.69	15		
IAP, ISP 수립	진단 도구의 활용 및 분석	0.87	3.71	5		
	정보제공	0.81	3.60	7	○	●
	참여자와의 합의 도출	0.99	4.23	3		

제3장 | 직무역량 진단결과 (5) 참여자 교육

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '참여자 교육' 역량 진단 결과는 총 48개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 72.9%로 높게 나타남

< '참여자 교육' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	48	13	35
비율	100.0	27.1	72.9

- (담당직무) '교육 담당자' 응답자가 41.7%, '사업단 담당자' 응답자가 25.0%로 나타남

< '참여자 교육' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	48	1	1	6	6	20	1	12	1
비율	100.0	2.1	2.1	12.5	12.5	41.7	2.1	25.0	2.1

- (직무경력) '1년 미만' 경력자의 비율(37.5%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 62.5%로 나타남

< '참여자 교육' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	48	18	12	9	4	3	2
비율	100.0	37.5	25.0	18.8	8.3	6.3	4.2

- (자활경력) '1년~3년' 경력자의 비율(29.2%)이 가장 높게 나타남

< '참여자 교육' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	48	12	14	7	2	4	8	1
비율	100.0	25.0	29.2	14.6	4.2	8.3	16.7	2.1

2. 진단 문항

○ ‘참여자 교육’ 역량은 총 5개 역량, 15개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘참여자 교육’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위요소	진단 문항
교육계획 수립	교육환경 분석	교육관련 지침, 지자체 지원, 지역자활센터 예산 및 교육여건(대면/비대면)등 참여자 교육에 필요한 환경요소를 분석할 수 있다.
	교육요구 분석	사업단 직무교육 요구 및 소양교육 요구 등 지역자활센터 참여자 특성에 따른 교육요구를 분석할 수 있다.
	연간계획 수립	지역자활센터 전략 방향 및 참여자 교육체계, 교육방향을 기반으로 연간 교육계획을 수립할 수 있다.
교육과정 기획	교육과정 설계	주제에 따라 교육 대상을 구체화하고 교육목표, 주요 교육내용을 구성할 수 있다.
	강사진 섭외	내부 전문가, 외부 강사 등 정보를 탐색하여 교육 주제에 맞는 강사진을 섭외할 수 있다.
	교육기획서 작성	교육내용, 일정, 운영계획 등을 종합하여 교육기획서를 작성할 수 있다.
교육과정 운영	교육생 안내	교육대상 참여자에게 교육내용 및 일정, 교육목표 등을 효과적으로 안내할 수 있다.
	교육 진행	원활한 진행을 위한 교육환경을 구축하고 참여자 학습동기를 부여하며 교육을 진행할 수 있다.
	교육 마무리	교육 후 참여자 교육 수료처리, 비용정산 등 필요한 행정처리를 할 수 있다.
교육과정 평가	교육 평가	참여자 교육 만족도 등을 분석하여 향후 개선사항을 도출할 수 있다.
	교육결과 보고	교육목표 달성여부 및 성과, 참여자 만족도, 시사점 등을 종합하여 교육 결과보고서를 작성할 수 있다.
	사후관리	교육내용과 관련하여 참여자의 역량 향상을 위한 교육 후 실천활동을 지원할 수 있다.
교육자원 관리	내부자원 관리	교육예산, 교육장, 기자재, 교육자료 등 원활하게 교육을 실행할 수 있도록 내부자원을 관리할 수 있다.
	외부자원 관리	참여자의 자립 역량 강화 및 삶의 질 향상에 도움이 되는 외부자원 정보를 지속적으로 습득하고 제공할 수 있다.
	네트워크 관리	참여자 교육과 관련된 이해관계자(연수원, 광역, 협회, 사회적경제조직 등)와 정보교육 및 협력을 위한 네트워크를 구축할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘참여자 교육’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.80점으로 나타났으며, ‘교육계획 수립’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘참여자 교육’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.46	3.80	0.66	-	-
교육계획 수립	4.37	3.56	0.81	3.52	1
교육과정 기획	4.50	3.80	0.70	3.16	2
교육과정 운영	4.52	4.04	0.48	2.17	5
교육과정 평가	4.49	3.84	0.65	2.90	4
교육자원 관리	4.44	3.78	0.67	2.96	3

□ 문항별 분석

- ‘연간계획 수립’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘참여자 교육’ 역량 문항별 분석 >

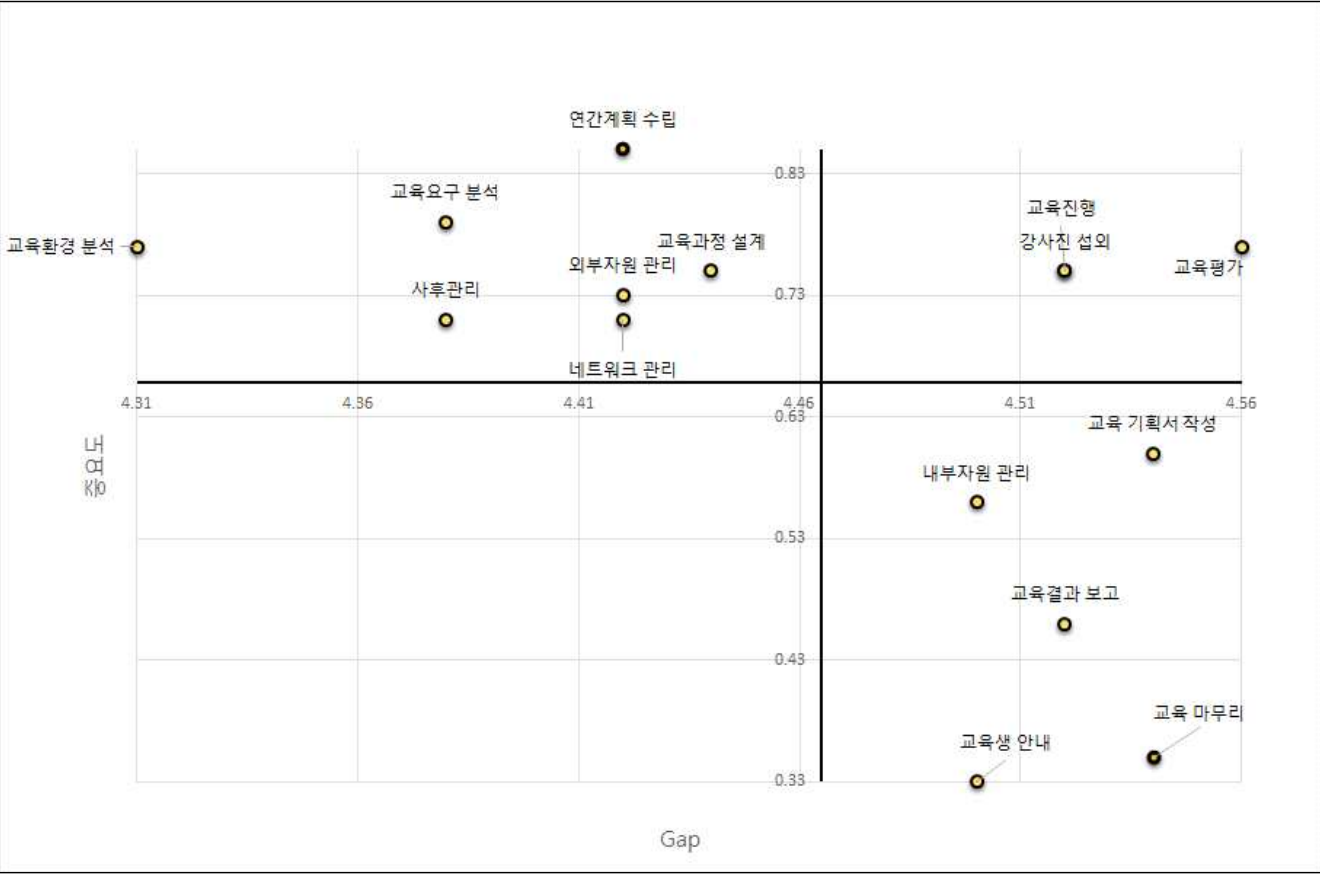
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.46	3.80	0.66	-	-
교육계획 수립	교육환경 분석	4.31	3.54	0.77	3.32	7
	교육요구 분석	4.38	3.58	0.79	3.46	3
	연간계획 수립	4.42	3.56	0.85	3.77	1
교육과정 기획	교육과정 설계	4.44	3.69	0.75	3.33	6
	강사진 섭외	4.52	3.77	0.75	3.39	4
	교육 기획서 작성	4.54	3.94	0.60	2.74	11
교육과정 운영	교육생 안내	4.50	4.17	0.33	1.50	15
	교육진행	4.52	3.77	0.75	3.39	4
	교육 마무리	4.54	4.19	0.35	1.61	14
교육과정 평가	교육평가	4.56	3.79	0.77	3.52	2
	교육결과 보고	4.52	4.06	0.46	2.07	13
	사후관리	4.38	3.67	0.71	3.10	10
교육자원 관리	내부자원 관리	4.50	3.94	0.56	2.53	12
	외부자원 관리	4.42	3.69	0.73	3.22	8
	네트워크 관리	4.42	3.71	0.71	3.13	9

□ Locus for Focus 사분면 분석

○ ‘교육과정 기획’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘참여자 교육’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< ‘참여자 교육’ 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
종합		0.66	-	-		
교육계획 수립	교육환경 분석	0.77	3.32	7		
	교육요구 분석	0.79	3.46	3		
	연간계획 수립	0.85	3.77	1		
교육과정 기획	교육과정 설계	0.75	3.33	6		
	강사진 섭외	0.75	3.39	4	○	●
	교육 기획서 작성	0.60	2.74	11		
교육과정 운영	교육생 안내	0.33	1.50	15		
	교육진행	0.75	3.39	4	○	●
	교육 마무리	0.35	1.61	14		
교육과정 평가	교육평가	0.77	3.52	2	○	●
	교육결과 보고	0.46	2.07	13		
	사후관리	0.71	3.10	10		
교육자원 관리	내부자원 관리	0.56	2.53	12		
	외부자원 관리	0.73	3.22	8		
	네트워크 관리	0.71	3.13	9		

제3장 | 직무역량 진단결과 (6) 자산형성지원

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '자산형성지원' 역량 진단 결과는 총 120개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 85.0%로 높게 나타남

< '자산형성지원' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	120	18	102
비율	100.0	15.0	85.0

- (담당직무) '자산형성 담당자' 응답자가 89.2%, 기타직무 응답자가 10.8%로 나타남

< '자산형성지원' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	120	1	-	4	5	-	107	1	2
비율	100.0	0.8	-	3.3	4.2	-	89.2	0.8	1.7

- (직무경력) '1년 미만' 경력자의 비율(44.2%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 79.2%로 나타남

< '자산형성지원' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	120	53	42	13	9	-	3
비율	100.0	44.2	35.0	10.8	7.5	-	2.5

- (자활경력) '1년~3년' 경력자의 비율(37.5%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 68.3%로 나타남

< '자산형성지원' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	120	37	45	18	13	-	6	1
비율	100.0	30.8	37.5	15.0	10.8	-	5.0	0.8

2. 진단 문항

○ ‘자산형성지원’ 역량은 총 5개 역량, 15개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘자산형성지원’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
자산형성 지원사업 이해	사업의 목적 인식	자산형성지원사업의 목적과 방향성, 관련 정책 및 지침사항을 이해하고 설명할 수 있다.
	담당자의 역할 인식	대상자의 자립역량 강화를 위한 담당자(통장사례관리사)로서의 역할을 인식하고 설명할 수 있다.
	통장사업 설명	각 통장의 가입, 해지 조건 등 세부사항을 이해하고 대상자에게 필요한 내용을 쉽게 설명할 수 있다.
초기상담 및 관계형성	초기상담 준비	사업에 대한 이해와 기본정보를 면밀히 파악할 수 있도록 자산형성지원사업 안내문과 초기상담 기록지 양식을 준비할 수 있다.
	초기상담 실행	공감, 수용, 지지를 통해 대상자와 라포를 형성함으로써 대상자의 기본정보 및 욕구를 파악할 수 있다.
	초기상담 마무리	기본욕구에 따라 구체적인 서비스 내용을 전달하고, 초기상담기록지를 작성, 입력할 수 있다.
통장 사례관리	욕구 사정	가입자의 가계재무 현황을 포함하여 근로환경 및 자립의지, 역량 등 종합적인 욕구를 파악할 수 있다.
	계획 수립	가입자 개인과 가구단위 경제적 자립역량 강화를 위한 계획을 수립하고 합의를 도출, 적극적인 의지를 이끌어낼 수 있다.
	공유 및 연계	가입자의 사례관리 내용을 지역자활센터 및 이해관계자들과 공유하여 필요한 서비스를 연계할 수 있다.
재무상담 및 지원	재무정보 수집	가입자의 재무정보 및 욕구 파악을 위한 분석도구(수급자격 진단, 재무상태표, 현금 흐름표 등)를 이해하고 활용할 수 있다.
	건전성 강화 지원	파악된 재무정보를 바탕으로 가입자의 가계재무 건전성 강화를 위해 요구되는 변화 활동을 제안할 수 있다.
	채무조정	다양한 채무조정 제도(개인회생, 워크아웃, 파산, 면책 등)에 대해 이해하고 가입자에게 필요한 사항을 설명할 수 있다.
자원 및 서비스 연계	자원 조사 및 파악	지역사회 내/외의 다양한 금융복지 관련 자원과 담당자, 이용방법 등을 파악하고 관계를 형성할 수 있다.
	자원 연계	가입자가 효과적으로 자원을 이용할 수 있도록 의뢰, 지원하고 진행 결과를 점검할 수 있다.
	사후관리	지역 내 유관기관과 정기적으로 협력할 수 있도록 네트워크를 구축할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘자산형성지원’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.26점으로 나타났으며, ‘재무상담 및 지원’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자산형성지원’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.15	3.26	0.89	-	-
자산형성지원사업 이해	4.49	3.83	0.67	3.01	4
초기 상담 및 관계 형성	4.18	3.59	0.59	2.45	5
통장사례관리	4.09	3.09	1.00	4.08	2
재무상담 및 지원	3.95	2.72	1.23	4.88	1
자원 및 서비스 연계	4.04	3.05	0.99	3.98	3

□ 문항별 분석

- ‘채무조정’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자산형성지원’ 역량 문항별 분석 >

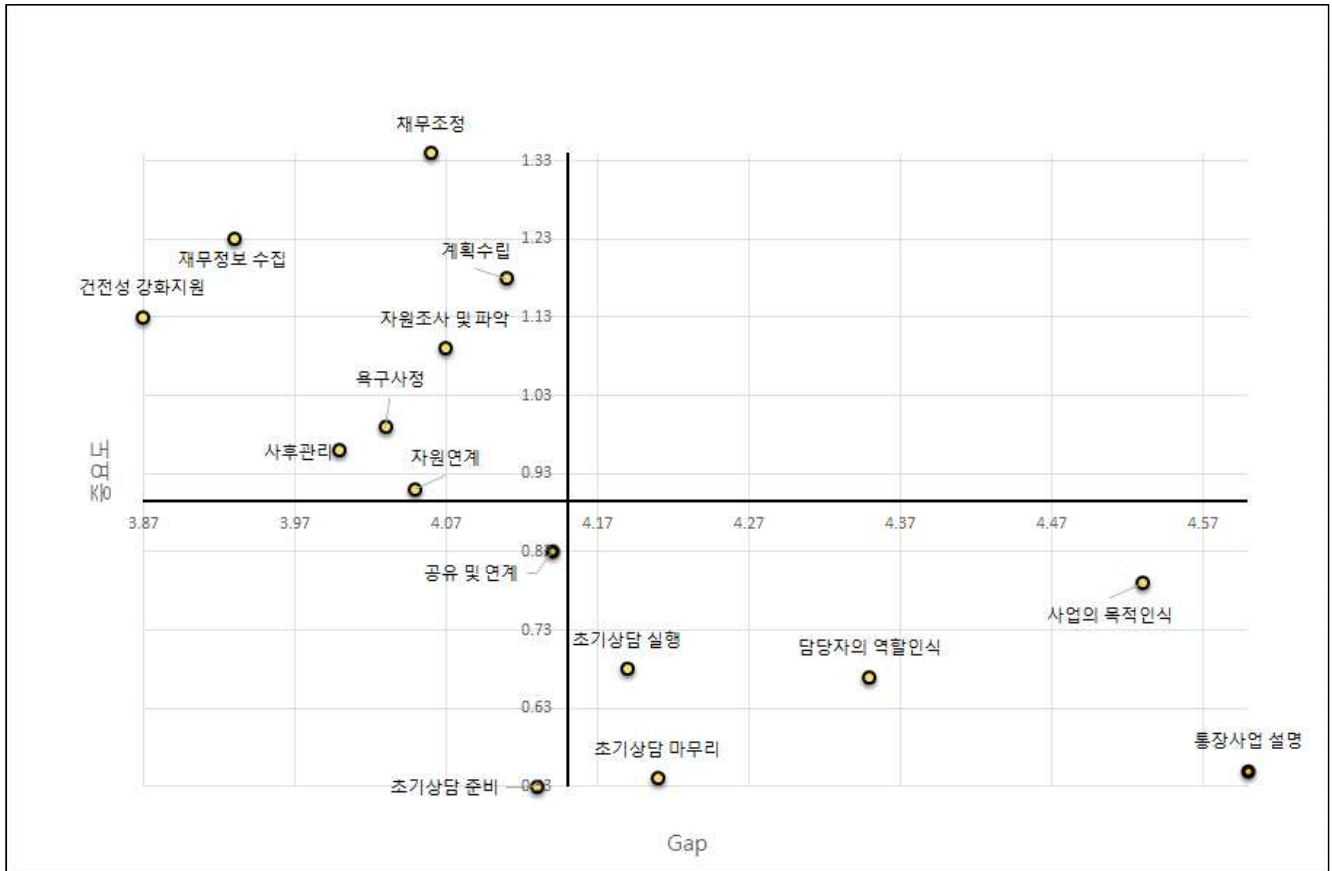
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.15	3.26	0.89	-	-
자산형성지원 사업 이해	사업의 목적인식	4.53	3.74	0.79	3.59	9
	담당자의 역할인식	4.35	3.68	0.67	2.90	11
	통장사업 설명	4.60	4.05	0.55	2.53	13
초기 상담 및 관계 형성	초기상담 준비	4.13	3.60	0.53	2.20	15
	초기상담 실행	4.19	3.51	0.68	2.86	12
	초기상담 마무리	4.21	3.67	0.54	2.28	14
통장사례관리	욕구사정	4.03	3.03	0.99	3.99	6
	계획수립	4.11	2.93	1.18	4.83	3
	공유 및 연계	4.14	3.32	0.83	3.42	10
재무상담 및 지원	재무정보 수집	3.93	2.70	1.23	4.85	2
	건전성 강화지원	3.87	2.74	1.13	4.35	5
	채무조정	4.06	2.72	1.34	5.44	1
자원 및 서비스 연계	자원조사 및 파악	4.07	2.98	1.09	4.44	4
	자원연계	4.05	3.14	0.91	3.68	8
	사후관리	4.00	3.04	0.96	3.83	7

□ Locus for Focus 사분면 분석

- 1사분면에 속한 개선 요구도가 높은 역량은 없었으며, 2사분면으로 '통장사례관리', '자원 및 서비스 연계', '재무상담 및 지원' 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< '자산형성지원' 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

- L-F 분석 결과 1사분면에 속한 역량이 없어 근사 영역에 있는 역량을 포함함

< ‘자산형성지원’ 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
종합		0.89	-	-		
자산형성지원 사업 이해	사업의 목적인식	0.79	3.59	9	○	
	담당자의 역할인식	0.67	2.90	11		
	통장사업 설명	0.55	2.53	13		
초기 상담 및 관계 형성	초기상담 준비	0.53	2.20	15		
	초기상담 실행	0.68	2.86	12		
	초기상담 마무리	0.54	2.28	14		
통장사례관리	욕구사정	0.99	3.99	6		
	계획수립	1.18	4.83	3	○	●
	공유 및 연계	0.83	3.42	10	○	
재무상담 및 지원	재무정보 수집	1.23	4.85	2		
	건전성 강화지원	1.13	4.35	5		
	채무조정	1.34	5.44	1	○	●
자원 및 서비스 연계	자원조사 및 파악	1.09	4.44	4	○	●
	자원연계	0.91	3.68	8		
	사후관리	0.96	3.83	7		

제3장 | 직무역량 진단결과 (7) 자활사업 운영

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '자활사업 운영' 역량 진단 결과는 총 375개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 62.7%로 상대적으로 높게 나타남

< '자활사업 운영' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	375	140	235
비율	100.0	37.3	62.7

- (담당직무) '사업단 담당자' 응답자가 96.3%, 기타직무 응답자가 3.7%로 나타남

< '자활사업 운영' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	375	1	5	-	3	2	1	361	2
비율	100.0	0.3	1.3	-	0.8	0.5	0.3	96.3	0.5

- (직무경력) '1년 미만' 경력자의 비율(30.7%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 60.5%로 나타남

< '자활사업 운영' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	375	115	112	66	27	14	41
비율	100.0	30.7	29.9	17.6	7.2	3.7	10.9

- (자활경력) '1년~3년' 경력자의 비율(28.3%)이 가장 높게 나타남
- 3년 미만 응답자의 합계 비율이 54.9%로 나타남

< '자활사업 운영' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	375	100	106	65	30	20	51	3
비율	100.0	26.7	28.3	17.3	8.0	5.3	13.6	0.8

2. 진단 문항

○ ‘자활사업 운영’ 역량은 총 7개 역량, 21개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘자활사업 운영’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
자활사업 기획력	신규 사업 발굴	국내 자활사업 동향 및 지역사회조사, 지자체 협의 등을 통해 새롭게 추진하거나 기존 사업에서 발전시킬 수 있는 자활사업을 발굴할 수 있다.
	자료 수집 및 분석	발굴한 자활사업운영에 필요한 자료를 수집, 분석하여 현실성과 타당성을 검토할 수 있다.
	사업계획서 작성	자활사업으로서의 목표를 설정하고, 운영계획을 구체화하여 사업계획서를 작성할 수 있다.
자활사업단 조직관리	참여자 이해 및 업무분담	참여자 개개인의 업무 역량 수준과 특성을 파악하여 자활사업단에서 수행해야 할 업무를 적절히분담하고 사례관리 활동과 연계할 수 있다.
	임파워먼트	참여자의 자발적 노력을 고취하고 적절한 권한을 부여하여 장기적인 자립/자활 목표를 달성할 수 있도록 지원할 수 있다.
	갈등관리	자활사업단 내에서 발생한 갈등해소를 위해 참여자 각자의 관점을 존중하고 갈등 원인을 파악하며 원만한 해결책을 제시할 수 있다.
주민관계 기술	욕구 이해	참여자의 관점에서 문제상황을 바라보고 자립 욕구를 파악하여 적극적으로 수렴할 수 있도록 노력할 수 있다.
	존중과 배려	참여자를 존중하고 배려하는 태도로 주의 깊게 경청하고 소통할 수 있다.
	신뢰관계 형성	참여자의 자활근로 및 자립 욕구에 적극적인 관심을 가지고 정확한 정보를 제공하며 신뢰관계를 구축할 수 있다.
영업 및 마케팅 관리	고객 및 시장분석	자활사업 및 지역사회, 시장환경 조사를 통해 새로운 영업 및 마케팅 기회를 적극 활용, 발굴할 수 있다.
	마케팅 활동	사업 특성 및 환경에 따라 효과적인 마케팅 활동이 이루어질 수 있도록 방향을 설정하고 자원연계(자문, 교육 등)를 통해 지원할 수 있다.
	가치 차별화	자활상품/서비스 품질과 고객만족도를 향상시켜 지역사회에서 자활사업 가치를 극대화할 수 있다.
손익 관리	원가기준 수립	자활사업단 특성에 따라 효과적인 원가관리 기준 및 운영 원칙을 수립할 수 있다.
	손익구조 분석	자활사업단에 투입되는 자원과 비용을 계산하여 손익구조를 분석할 수 있다.
	비용 효율성 제고	참여자와 함께 사업비 절감 및 손익구조 개선을 위한 실행방안을 수립하고 실행할 수 있다.

역량명	하위 요소	진 단 문 항
네트워크 구축	네트워크 파악	지역사회 내/외의 다양한 사회적자원과 담당자, 이용방법 등을 파악할 수 있다.
	네트워크 활용	자활사업단이 효과적으로 사회적자원을 이용할 수 있도록 지원하고 진행사항 및 결과를 점검할 수 있다.
	네트워크 관리	사회적자원과 관련된 다양한 이해관계자들과 정기적으로 정보를 공유하고 협력할 수 있도록 네트워크를 관리할 수 있다.
자활기업 창업 지원	창업/유지 가능성 판단	자활사업단 경쟁력 및 시장 잠재력 등을 분석하여 자활기업으로서의 창업 및 유지 가능성을 판단할 수 있다.
	창업 예정지역량 강화	창업 예정자에게 필요한 교육 제공을 통해 사업관리 역량을 높이고 창업의지를 강화 시킬 수 있다.
	창업 절차 지원	자활기업 인증 및 지원요건 등을 확인하며 자활기업 창업 절차에 따라 지원할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘자활사업 운영’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.22점으로 나타났으며, ‘자활기업 창업 지원’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자활사업 운영’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.13	3.22	0.91	-	-
자활사업 기획력	4.10	3.06	1.04	4.27	2
자활 사업 단조직 관리	4.22	3.40	0.82	3.45	6
주민관계 기술	4.30	3.70	0.60	2.60	7
영업 및 마케팅 관리	4.07	3.06	1.01	4.12	3
손익관리	4.06	3.08	0.98	3.96	4
네트워크 구축	4.05	3.19	0.85	3.46	5
자활기업 창업 지원	4.11	3.01	1.10	4.50	1

□ 문항별 분석

○ ‘신규사업 발굴’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자활사업 운영’ 역량 문항별 분석 >

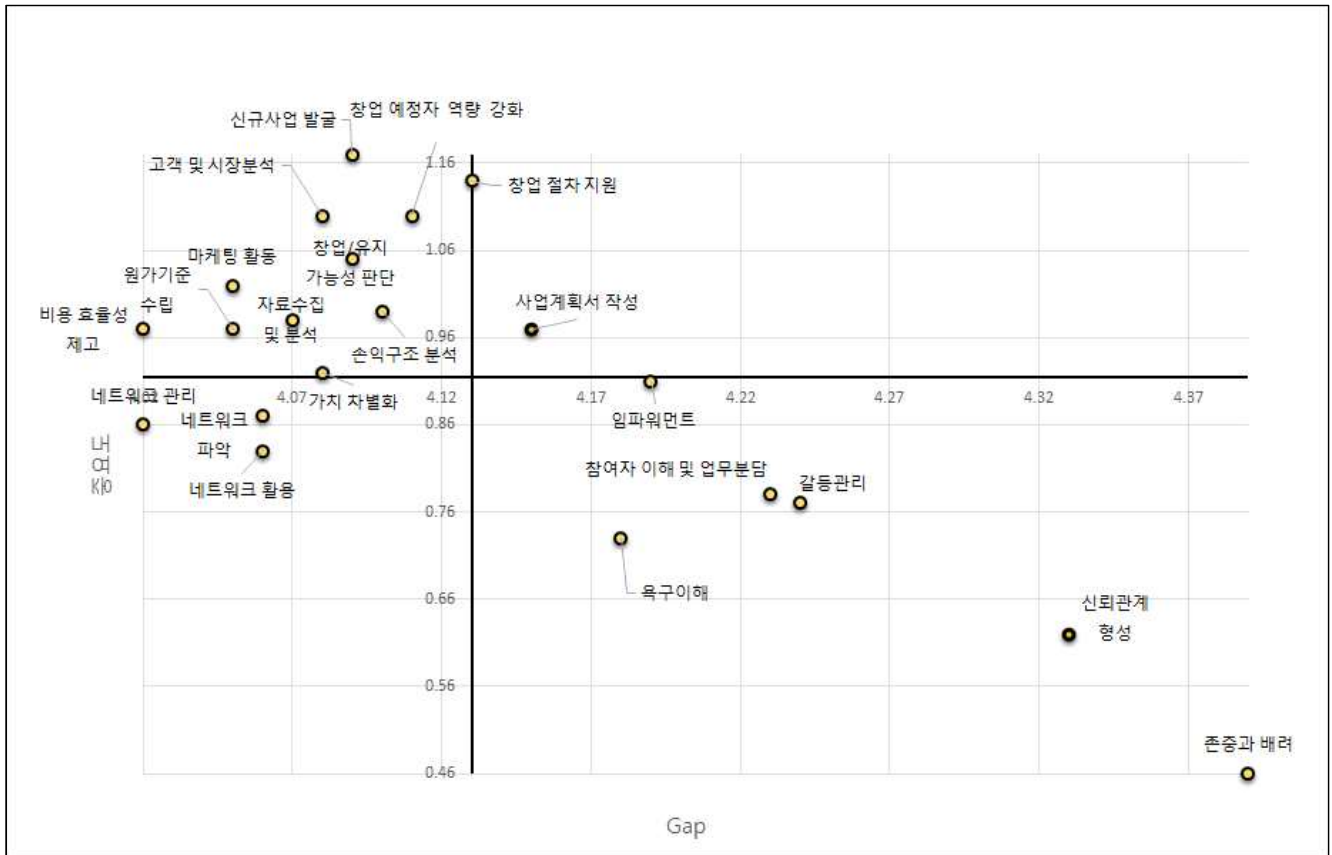
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.13	3.22	0.91	-	-
자활사업 기획력	신규사업 발굴	4.09	2.93	1.17	4.77	1
	자료수집 및 분석	4.07	3.09	0.98	4.00	9
	사업계획서 작성	4.15	3.18	0.97	4.04	8
자활사업단 조직관리	참여자 이해 및 업무분담	4.23	3.45	0.78	3.28	17
	임파워먼트	4.19	3.27	0.91	3.82	12
	갈등관리	4.24	3.47	0.77	3.25	18
주민관계 기술	욕구이해	4.18	3.46	0.73	3.05	19
	존중과 배려	4.39	3.93	0.46	2.04	21
	신뢰관계 형성	4.33	3.70	0.62	2.69	20
영업 및 마케팅 관리	고객 및 시장분석	4.08	2.98	1.10	4.49	4
	마케팅 활동	4.05	3.03	1.02	4.13	6
	가치 차별화	4.08	3.16	0.92	3.74	13
손익관리	원가기준 수립	4.05	3.08	0.97	3.92	10
	손익구조 분석	4.10	3.11	0.99	4.07	7
	비용 효율성 제고	4.02	3.06	0.97	3.88	11
네트워크 구축	네트워크 파악	4.06	3.20	0.87	3.52	14
	네트워크 활용	4.06	3.23	0.83	3.38	16
	네트워크 관리	4.02	3.16	0.86	3.47	15
자활기업 창업 지원	창업/유지 가능성 판단	4.09	3.05	1.05	4.29	5
	창업 예정자 역량 강화	4.11	3.01	1.10	4.50	3
	창업 절차 지원	4.13	2.98	1.14	4.71	2

□ Locus for Focus 사분면 분석 (자활사업 운영 및 자활기업 지원)

○ ‘사업역량 육성(자활기업 지원)’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘자활사업 운영’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< ‘자활사업 운영’ 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
총 합		0.91	-	-		
자활사업 기획력	신규사업 발굴	1.17	4.77	1		
	자료수집 및 분석	0.98	4.00	9		
	사업계획서 작성	0.97	4.04	8	○	●
자활사업단 조직관리	참여자 이해 및 업무분담	0.78	3.28	17		
	임파워먼트	0.91	3.82	12	○	
	갈등관리	0.77	3.25	18		
주민관계 기술	욕구이해	0.73	3.05	19		
	존중과 배려	0.46	2.04	21		
	신뢰관계 형성	0.62	2.69	20		
영업 및 마케팅 관리	고객 및 시장분석	1.10	4.49	4		
	마케팅 활동	1.02	4.13	6		
	가치 차별화	0.92	3.74	13		
손익관리	원가기준 수립	0.97	3.92	10		
	손익구조 분석	0.99	4.07	7		
	비용 효율성 제고	0.97	3.88	11		
네트워크 구축	네트워크 파악	0.87	3.52	14		
	네트워크 활용	0.83	3.38	16		
	네트워크 관리	0.86	3.47	15		
자활기업 창업 지원	창업/유지 가능성 판단	1.05	4.29	5		
	창업 예정자 역량 강화	1.10	4.50	3	○	●
	창업 절차 지원	1.14	4.71	2	○	●

제3장 | 직무역량 진단결과 (8) 자활기업 지원

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '자활기업 지원' 역량 진단 결과는 총 46개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 63.0%로 상대적으로 높게 나타남

< '자활기업 지원' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	46	17	29
비율	100.0	37.0	63.0

- (담당직무) '사업단 담당자' 응답자가 67.4%, 기타직무 응답자가 32.6%로 나타남

< '자활기업 지원' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	46	2	5	-	1	-	1	31	6
비율	100.0	4.3	10.9	-	2.2	-	2.2	67.4	13.0

- (직무경력) '1년~3년' 경력자 비율(26.1%)이 가장 높으나, 경력별 분포가 고르게 나타남

< '자활기업 지원' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	46	6	12	9	7	3	9
비율	100.0	13.0	26.1	19.6	15.2	6.5	19.6

- (자활경력) '3년~5년' 경력자의 비율(28.3%)이 가장 높으나, 경력별 분포가 고르게 나타남

< '자활기업 지원' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	46	2	9	13	6	5	11
비율	100.0	4.3	19.6	28.3	13.0	10.9	23.9

2. 진단 문항

- ‘자활기업 지원’ 역량은 총 2개 역량, 6개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘자활기업 지원’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
사업역량 육성	성과 관찰	자활기업의 안정적인 운영에 지속적으로 관심을 갖고 사업 성과를 관찰할 수 있다.
	코칭 및 피드백	자활기업의 문제상황에 대해 코칭, 피드백을 제공하여 문제를 해결하고 성과를 도출할 수 있도록 지원할 수 있다.
	성장 지원	적절한 지원 및 격려를 통해 사업발전의 동기를 부여하고 함께 고민하며 장기적인 운영방안을 지원할 수 있다.
협업관계 구축	우호적 관계 유지	자활기업에 대한 지속적인 관심을 표현하여 지역자활센터와의 우호적인 관계를 유지할 수 있다.
	정보 공유	자활기업과 지역자활센터 상호간의 관계에 유용한 정보, 지식, 의견, 경험 및 자원 등을 상시 공유할 수 있다.
	네트워크 확장	자활기업과 지역자활센터의 사업에 관련된 전문적인 정보 및 자원을 주고받을 수 있는 내/외부 전문가 그룹과 접할 수 있는 기회를 만들 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘자활기업 지원’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.53점으로 나타났으며, ‘사업역량 육성’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자활기업 지원’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.26	3.53	0.73	-	-
사업역량 육성	4.24	3.36	0.88	3.72	1
협업관계 구축	4.28	3.69	0.59	2.51	2

□ 문항별 분석

○ ‘코칭 및 피드백’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘자활기업 지원’ 역량 문항별 분석 >

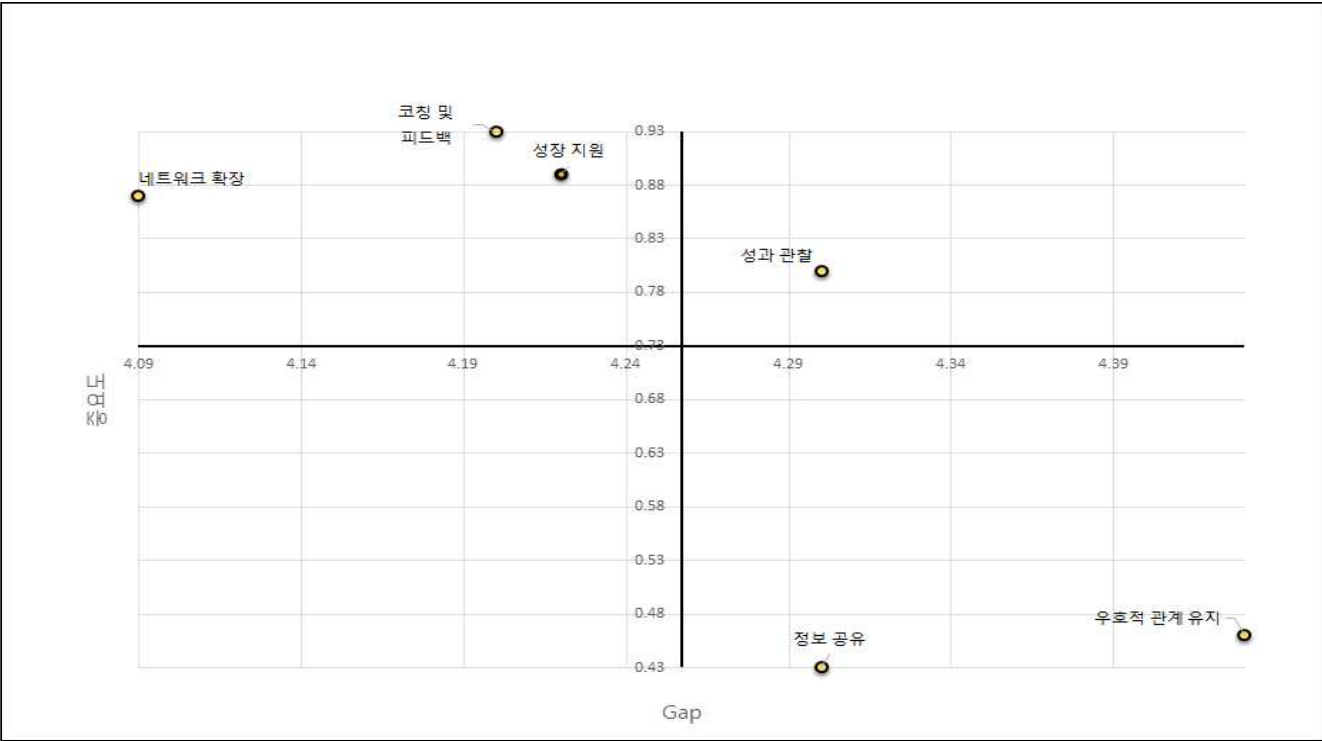
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합		4.26	3.53	0.73	-	-
사업역량 육성	성과 관찰	4.30	3.50	0.80	3.46	4
	코칭 및 피드백	4.20	3.26	0.93	3.92	1
	성장 지원	4.22	3.33	0.89	3.76	2
협업관계 구축	우호적 관계 유지	4.43	3.98	0.46	2.02	5
	정보 공유	4.30	3.87	0.43	1.87	6
	네트워크 확장	4.09	3.22	0.87	3.55	3

□ Locus for Focus 사분면 분석 (자활사업 운영 및 자활기업 지원)

○ ‘사업역량 육성(자활기업 지원)’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘자활기업 지원’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< ‘자활기업 지원’ 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
종합		0.73	-	-		
사업역량 육성	성과 관찰	0.80	3.46	4	○	●
	코칭 및 피드백	0.93	3.92	1		
	성장 지원	0.89	3.76	2		
협업관계 구축	우호적 관계 유지	0.46	2.02	5		
	정보 공유	0.43	1.87	6		
	네트워크 확장	0.87	3.55	3		

제3장 | 직무역량 진단결과 (9) 회계·총무

1. 응답자 특성

□ 인원 현황

- (응답 수) '회계·총무' 역량 진단 결과는 총 106개의 응답 데이터를 기반으로 함
- (성별) 여성 종사자 비율이 84.0%로 높게 나타남

< '회계·총무' 응답자 성별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	남성	여성
응답 수	106	17	89
비율	100.0	16.0	84.0

- (담당직무) '회계·총무' 응답자가 88.7%, 기타직무 응답자가 11.3%로 나타남

< '회계·총무' 응답자 직무별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	센터장	실장	게이트웨이	사례관리	참여자교육	자산형성	사업단	회계총무
응답 수	106	1	2	-	-	-	-	9	94
비율	100.0	0.9	1.9	-	-	-	-	8.5	88.7

- (직무경력) '1년~3년' 경력자 비율(30.2%)이 가장 높으나, 경력별 분포가 고르게 나타남

< '회계·총무' 응답자 직무경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답 수	106	22	32	15	14	4	19
비율	100.0	20.8	30.2	14.2	13.2	3.8	17.9

- (자활경력) '9년 이상' 경력자의 비율(28.3%)이 가장 높으나, 경력별 분포가 고르게 나타남

< '회계·총무' 응답자 자활경력별 현황 >

(단위 : 명, %)

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상	미응답
응답 수	106	15	24	15	12	7	30	3
비율	100.0	14.2	22.6	14.2	11.3	6.6	28.3	2.8

2. 진단 문항

○ ‘회계·총무’ 역량은 총 10개 역량, 30개 진단 문항으로 구성되어 있음

< ‘회계·총무’ 역량 문항 구성 >

역량명	하위 요소	진단 문항
자금 관리	예산 편성 및 보고	지역자활센터의 재무회계 관련 규칙을 준용하여 보조금 및 사업비, 인건비 등의 사업계획서 및 예산서를 편성하며, 지자체에 승인받을 수 있도록 제반사항을 관리할 수 있다.
	자금 집행 및 운용	국가 및 지자체 보조금, 법인 전입금, 센터 및 자활사업단의 수익금, 기타 수입 등 센터 운영자금의 현황을 이해하고 효율적인 자금 운용 계획을 수립, 실행할 수 있다.
	유동성 관리	센터 및 자활사업단의 운영에 있어 일시적으로 부족자금 발생 시 적절한 대안을 마련, 지원하며 센터의 자금 유동성 위기에 대처할 수 있다.
세금 관리	원천징수	근로/퇴직/이자/연금/사업 소득 등에 대한 원천징수 정산 또는 기장대리 내용을 검토할 수 있다.
	부가가치세	세금계산서를 발급하고 관련 서류를 작성하여 부가가치세를 신고할 수 있다.
	법인세	종합소득세 및 법인세 신고 관련 서류를 준비하고 신고할 수 있다.
재무회계 관리	매출관리	센터 및 자활사업단의 매출액 관리절차를 이해하고 절차에 따라 정산 및 배분할 수 있다.
	매출 처리 및 보고	매출 발생 및 매출액, 지역자활 사업지원비 활용 내역 등 보고에 필요한 사항을 확인하고 관련 자활정보시스템의 활용 절차에 따라 처리 및 보고할 수 있다.
	재무제표 작성	회계 관련 규정에 따라 결산 분개 및 장부 마감을 통해 지역자활센터의 재무제표를 작성할 수 있다.
계약 관리	관련 법률 활용	계약과 관련한 관련 법률을 숙지하고 활용할 수 있다.
	계약서 작성	계약과 관련된 규정을 이해하고, 필수 항목을 반영할 수 있다.
	계약 진행	작성된 계약에 따라 계약을 진행할 수 있다.
노무 관리	환경 변화 이해	노동환경 및 정부 정책 변화 등을 파악할 수 있다.
	관련 법률 이해	노동관계법, 근로기준법 등 관련 법률을 이해하고 설명할 수 있다.
	법률 적용	노사협력 관련 이론 및 기법을 이해하고 적용할 수 있다.
홍보 관리	홍보 전략 수립	센터의 가치를 높이기 위한 홍보 전략을 수립할 수 있다.
	홍보 자료 활용	적절한 방법을 활용하여 홍보자료를 작성, 배포할 수 있다.
	홈페이지 관리	센터 사업 안내, 홍보, 경영/회계공시 등 홈페이지정보를 관리할 수 있다.
자산 관리	구매	센터 운영에 필요한 비품을 필요한 소요량과 예산에 맞춰 주문할 수 있다.
	유지	규정에 따라 자산을 분류 및 현황을 파악하여 관리할 수 있다.
	처분	자산 상태에 따라 매각·폐기 등을 결정하여 보고하고, 처분할 수 있다.

역량명	하위 요소	진단 문항
안전 관리	관리 계획 수립	센터 및 자활사업장에 대한 방화안전관리 계획을 수립할 수 있다.
	안전 교육 시행	종사자 및 참여자대상의 안전관리교육 계획을 수립하여 실행할 수 있다.
	점검 및 관리	관련 지침 및 점검표에 따라 안전관리 현황을 점검하고, 관리할 수 있다.
후원자원 관리	규정 및 회계규칙 적용	사회복지시설 후원/물품 관련 회계규칙, 규정 등을 이해하여 적용할 수 있다.
	후원자원 활용하기	CMS 또는 사회복지시설정보시스템을 활용하여 후원받은 자원의 사용현황을 관리할 수 있다.
	보고 및 공시	후원품 수입 및 사용결과 공시, 국세청 신고 등 필요한 절차를 수행할 수 있다.
보안 관리	개인정보관리	업무 수행상 획득한 개인정보를 관련 법률 및 지침에 따라 수집/저장/관리/파기할 수 있다.
	금융보안관리	센터의 금융자산(통장, OTP 등)과 관련하여 비인가자 접근을 통제하고, 보안 지침에 따라 관리할 수 있다.
	서류 보안관리	서류 및 자료의 보안 등급에 따라 열람 및 보안 지침을 마련하고 관리할 수 있다.

3. 진단 결과

□ 종합 분석

- ‘회계·총무’ 역량의 종합 보유도 평균은 3.30점으로 나타났으며, ‘노무관리’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘회계·총무’ 역량 종합 분석 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
종합	4.40	3.30	1.10	-	-
자금 관리	4.65	3.50	1.15	5.37	3
세금 관리	4.36	3.21	1.16	5.05	4
재무회계 관리	4.59	3.52	1.07	4.91	6
계약관리	4.31	2.98	1.32	5.70	2
노무 관리	4.23	2.80	1.42	6.02	1
홍보 관리	4.16	3.06	1.10	4.57	7
자산 관리	4.36	3.66	0.70	3.04	10
안전 관리	4.31	3.29	1.02	4.39	8
후원자원 관리	4.48	3.38	1.10	4.95	5
보안 관리	4.54	3.58	0.96	4.35	9

□ 문항별 분석

○ ‘관련법률 활용’ 역량의 개선 우선순위가 가장 높게 나타남

< ‘회계·총무’ 역량 문항별 분석 >

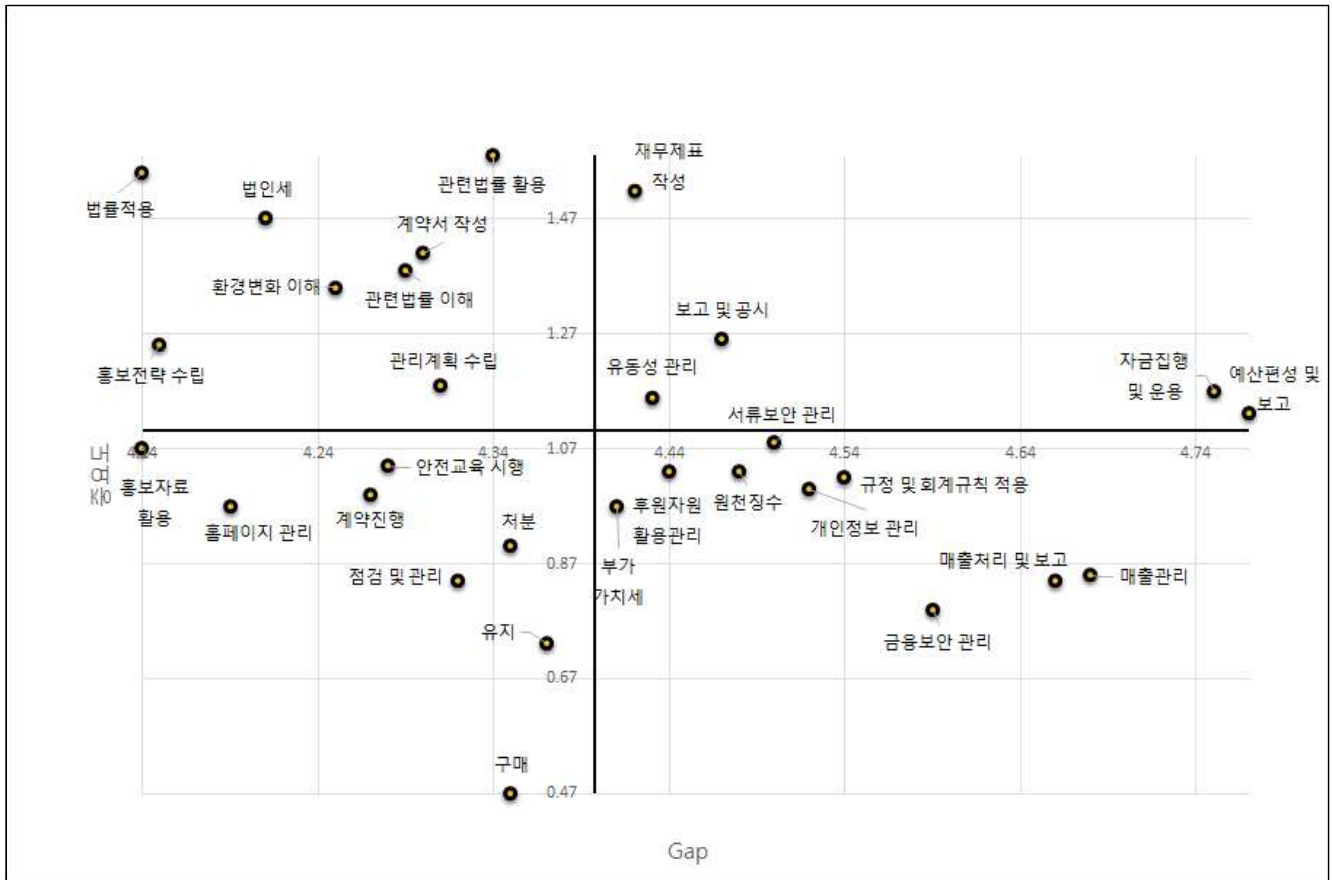
(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	중요도	보유도	Gap	Borich	우선순위
	종합	4.40	3.30	1.10	-	-
자금관리	예산편성 및 보고	4.77	3.64	1.13	5.40	10
	자금집행 및 운용	4.75	3.58	1.17	5.55	9
	유동성 관리	4.43	3.27	1.16	5.15	12
세금관리	원천징수	4.48	3.45	1.03	4.61	16
	부가 가치세	4.41	3.43	0.97	4.28	21
	법인세	4.21	2.74	1.47	6.19	4
재무회계 관리	매출관리	4.68	3.83	0.85	3.97	24
	매출처리 및 보고	4.66	3.82	0.84	3.91	25
	재무제표 작성	4.42	2.91	1.52	6.72	2
계약관리	관련법률 활용	4.34	2.76	1.58	6.84	1
	계약서 작성	4.30	2.90	1.41	6.05	5
	계약진행	4.27	3.28	0.99	4.23	22
노무관리	환경변화 이해	4.25	2.90	1.35	5.73	7
	관련법률 이해	4.29	2.92	1.38	5.91	6
	법률적용	4.14	2.59	1.55	6.41	3
홍보관리	홍보전략 수립	4.15	2.90	1.25	5.21	11
	홍보자료 활용	4.14	3.08	1.07	4.42	20
	홈페이지 관리	4.19	3.22	0.97	4.07	23
자산관리	구매	4.35	3.88	0.47	2.05	30
	유지	4.37	3.64	0.73	3.17	29
	처분	4.35	3.45	0.90	3.90	26
안전 관리	관리계획 수립	4.31	3.13	1.18	5.08	13
	안전교육 시행	4.28	3.25	1.04	4.44	19
	점검 및 관리	4.32	3.48	0.84	3.63	28
후원자원관리	규정 및 회계규칙 적용	4.54	3.52	1.02	4.62	15
	후원자원 활용관리	4.44	3.42	1.03	4.57	17
	보고 및 공시	4.47	3.21	1.26	5.65	8
보안관리	개인정보 관리	4.52	3.52	1.00	4.52	18
	금융보안 관리	4.59	3.80	0.79	3.64	27
	서류보안 관리	4.50	3.42	1.08	4.88	14

□ Locus for Focus 사분면 분석 (자활사업 운영 및 자활기업 지원)

○ ‘자금관리’ 및 ‘후원자원관리’ 역량의 개선 요구도가 높게 나타남

< ‘회계·총무’ 역량 L-F 분석 >



4. 교육우선순위 도출

○ Borich계수에 따른 우선순위, L-F 분석 결과*를 토대로 교육 우선순위 역량을 도출함

* Borich 우선순위 상위 수준, L-F 분석 1사분면(높은 요구도) 수준에 공통으로 속하는 역량

< '회계·총무' 역량 교육우선순위 도출 >

(단위 : 5점 척도)

역량명	하위요소	Gap	Borich	우선순위	L-F 분석	최종 도출
	종합	1.10	-	-		
자금관리	예산편성 및 보고	1.13	5.40	10	○	
	자금집행 및 운용	1.17	5.55	9	○	●
	유동성 관리	1.16	5.15	12	○	
세금관리	원천징수	1.03	4.61	16		
	부가 가치세	0.97	4.28	21		
	법인세	1.47	6.19	4		
재무회계 관리	매출관리	0.85	3.97	24		
	매출처리 및 보고	0.84	3.91	25		
	재무제표 작성	1.52	6.72	2	○	●
계약관리	관련법률 활용	1.58	6.84	1		
	계약서 작성	1.41	6.05	5		
	계약진행	0.99	4.23	22		
노무관리	환경변화 이해	1.35	5.73	7		
	관련법률 이해	1.38	5.91	6		
	법률적용	1.55	6.41	3		
홍보관리	홍보전략 수립	1.25	5.21	11		
	홍보자료 활용	1.07	4.42	20		
	홈페이지 관리	0.97	4.07	23		
자산관리	구매	0.47	2.05	30		
	유지	0.73	3.17	29		
	처분	0.90	3.90	26		
안전관리	관리계획 수립	1.18	5.08	13		
	안전교육 시행	1.04	4.44	19		
	점검 및 관리	0.84	3.63	28		
후원자원관리	규정 및 회계규칙 적용	1.02	4.62	15		
	후원자원 활용관리	1.03	4.57	17		
	보고 및 공시	1.26	5.65	8	○	●
보안관리	개인정보 관리	1.00	4.52	18		
	금융보안 관리	0.79	3.64	27		
	서류보안 관리	1.08	4.88	14	○	

제5장

결론 및 시사점

1. 교육 우선순위 역량 종합
2. 역량강화 교육방법 검토
3. '23년 교육사업 적용방안

제4장 | 2023년 교육체계 환류 방안

1. 교육 우선순위 역량 종합

□ 교육 우선순위 역량

- 자활종사자 역량진단 종합 결과 총 30개의 교육 우선순위 역량을 도출함

< 교육 우선순위 역량 도출(종합) >

직무	역량	하위요소	행동지표
센터 경영	사업 환경분석 및 기획	정보 수집	센터 내/외부 환경이나 동향, 정책 변화 등 사업에 필요한 다양한 정보와 자료를 주기적으로 수집할 수 있다.
	조직관리	자원 조직화	센터의 성과 달성을 위해 조직편제, 업무위임, 협업체계 구축 등 효과적으로 자원을 조직화할 수 있다.
		동기부여	종사자들이 효율적으로 업무에 몰입할 수 있도록 지속적으로 의욕을 고취시킬 수 있다.
	예산관리	예산 기획 및 확보	센터 운용에 필요한 자금 규모를 파악하고 지자체, 법인, 기업 등을 대상으로 계획을 수립, 예산을 확보할 수 있다.
수퍼비전	행정적 수퍼비전	협력관계 구축	종사자 업무환경 개선을 위해 지역사회와 다양한 관련기관들과 협력체계를 구축할 수 있다.
	지지적 수퍼비전	동기부여	종사자와의 신뢰를 기반으로 직무인식 및 욕구를 파악하고 문제를 해소해줌으로써 업무만족도와 동기를 향상시킬 수 있다.
		역할소진 방지	종사자의 업무 스트레스 및 불만족, 업무과정에서의 좌절 등을 완화, 해소시킴으로써 소진을 예방할 수 있다.
		인권과 안전 보호	업무 수행 중 종사자에게 발생할 수 있는 신변위험이나 사고, 인권 및 안전문제를 예방하고 보호할 수 있다.
자활 사례관리	자활사례관리 이해 및 활용	자활사례관리 개념이해	자활사례관리의 주요 관점과 개념, 중요성을 인식하고 단계별 활동내용과 주요 과업 등을 설명할 수 있다.
	참여자 상담	자립상담	참여자 삶의 다양한 측면(심리적/사회적/경제적)에서 문제와 원인을 발견하고 치료할 수 있도록 상담 또는 지원할 수 있다.
		집단상담	두 명 이상의 참여자 또는 주변인물들과 함께 구성된 모임에서 상호작용과 관계 경험을 통해 긍정적인 영향력을 줄 수 있도록 상담 또는 지원할 수 있다.
		문제 해결 방안 모색	참여자의 당면한 문제나 본질의 핵심을 규명하여 구체적이고 실행 가능한 해결 방안을 함께 모색할 수 있다.
	사회적자원 연계	사후관리	사회적자원과 관련된 다양한 이해관계자들과 정기적으로 정보를 공유하고 협력할 수 있는 네트워크를 구축할 수 있다.

직무	역량	하위요소	행동지표
게이트웨이	개인상담	내적변화를 위한 개입	개인상담을 통해 참여자의 내적 변화(정서적 어려움 완화, 인지 변화, 행동 변화 등)를 지원할 수 있다.
		대인관계 변화를 위한 개입	개인상담을 통해 참여자의 대인관계 변화(문제해결능력, 사회기술, 자기주장, 스트레스관리 등)를 지원할 수 있다.
		환경 변화를 위한 개입	개인상담을 통해 참여자의 문제해결을 위한 지지체계를 구축할 수 있다.
	IAP, ISP 수립	정보제공	국민기초생활 보장법, 자산형성, 자활근로, 취창업, 금융복지, 주거복지 등 참여자 욕구에 필요한 정보를 적절히 제공할 수 있다.
참여자 교육	교육과정 기획	강사진 섭외	내부 전문가, 외부 강사 등 정보를 탐색하여 교육 주제에 맞는 강사진을 섭외할 수 있다.
	교육과정 운영	교육진행	원활한 진행을 위한 교육환경을 구축하고 참여자 학습동기를 부여하며 교육을 진행할 수 있다.
	교육과정 평가	교육평가	참여자 교육 만족도 등을 분석하여 향후 개선사항을 도출할 수 있다.
자산형성 지원	통장사례 관리	계획수립	가입자 개인과 가구단위 경제적 자립역량 강화를 위한 계획을 수립하고 합의를 도출, 적극적인 의지를 이끌어낼 수 있다.
	재무상담 및 지원	채무조정	다양한 채무조정 제도(개인회생, 워크아웃, 파산, 면책 등)에 대해 이해하고 가입자에게 필요한 사항을 설명할 수 있다.
	자원 및 서비스 연계	자원조사 및 파악	지역사회 내/외의 다양한 금융복지 관련 자원과 담당자, 이용방법 등을 파악하고 관계를 형성할 수 있다.
자활사업 운영	자활사업 기획력	사업계획서 작성	자활사업으로서의 목표를 설정하고, 운영계획을 구체화하여 사업계획서를 작성할 수 있다.
	자활기업 창업지원	창업 예정자 역량 강화	창업 예정자에게 필요한 교육 제공을 통해 사업관리 역량을 높이고 창업의지를 강화 시킬 수 있다.
		창업 절차 지원	자활기업 인증 및 지원요건 등을 확인하며 자활기업 창업 절차에 따라 지원할 수 있다.
자활기업 지원	사업역량 육성	성과 관찰	자활기업의 안정적인 운영에 지속적으로 관심을 갖고 사업 성과를 관찰할 수 있다.
회계총무	자금관리	자금집행 및 운용	국가 및 지자체 보조금, 법인 전입금, 센터 및 자활사업단의 수익금, 기타 수입 등 센터 운영자금의 현황을 이해하고 효율적인 자금 운용 계획을 수립, 실행할 수 있다.
	재무회계관리	재무제표 작성	회계 관련 규정에 따라 결산 분개 및 장부 마감을 통해 지역자활센터의 재무제표를 작성할 수 있다.
	후원자원관리	보고 및 공시	후원품 수입 및 사용결과 공시, 국세청 신고 등 필요한 절차를 수행할 수 있다.

2. 역량강화 교육방법 검토

□ 개요

- (목적) 진단결과 및 시사점 분석을 통해 연수원 교육사업 환류방안 도출
- (방법) 원내 회의를 통해 기존 교육자료 검토 및 의견 수렴
 - 1차 회의(분야별 교육 담당자의 내용 검토 및 부서장 회의)
 - 2차 회의(연수원 연수기획부 전체 부서 회의)
 - 3차 회의(논의 결과 연수원장 검토 및 의견 수렴)
- (기준) 해당 역량 강화를 위한 다양한 교육 형태 중 적절한 방법 검토
 - 1) 집체교육 과정*(신규과정 개발, 기존과정 고도화)
 - 2) 이러닝 과정(신규과정 개발, 기존과정 활용)
 - 3) 마이크로러닝 과정
 - 4) 정규교육 외 현장교육지원사업 등

* 2022년 한국자활연수원 교육과정을 기준으로 검토함

< 2022년 한국자활연수원 종사자 교육 체계도 >

구분			교육과정			
리더십	신입(1년 미만)		신입실무자 기본역량향상과정			
	중견(5년 이상)		중견실무자 리더십 향상과정			
	센터장/실장		신규관리자 기본역량향상과정	실장 리더십 향상과정	센터장 리더십 향상과정	1 Change코칭과정
직무	기초 (2년 미만)	해당 직무	자활사업단 경영 기초과정	자활사례관리 기초과정	사회적경제 기초과정	
			자산형성지원사업 담당자과정	교육담당자 직무역량 향상과정	청년자활담당자 직무역량 향상과정	
	심화 (2년 이상)	센터장/실장	자활사례관리 수퍼바이저 기초과정	자활사업 수퍼바이저 양성과정		
		사업단	자활사업단 경영 심화과정	자활사업 경영전문가 자격과정	자활성사업단 운영전략 수립과정	
		사례관리	ISP 수립 실천과정	정서적자활 프로그램운영 전문과정		공정관계 소통 전문가과정
			인지행동상담 기초과정	인지행동상담 심화과정		
		자산형성	자립지원 금융복지상담사 자격과정			
		회계총무	자활사업 홍보역량 강화과정			
		특화직무	자활전문강사 양성 아카데미과정	자활전문강사 보수교육과정	거리노숙인 담당자 직무역량 향상과정	
		소양 / 기타		자활종사자 심과 마음챙김과정	자활종사자 인문학 컨퍼런스	종사자 현장맞춤형 기획과정

비대면 교육과정(Zoom) 블렌디드러닝 과정(비대면+집체+이러닝 등)

※ 교육방법 및 형태는 과정별 기획 단계에 따라 다양하게 변경될 수 있음.

□ 검토 결과

○ 검토 결과 각 역량별 교육방법을 아래와 같이 도출함

< 역량별 교육방법 검토 결과 >

직무	역량	하위요소	교육방법	비고
센터 경영	사업환경분석 및 기획	정보 수집	집체교육(기존과정 고도화)	지역자활센터 운영전략 수립과정
			현장교육 지원사업	자활사업환경(정책 등) 주제 세미나
	조직 관리	자원 조직화	집체교육(기존과정 고도화)	지역자활센터 운영전략 수립과정
			교육 연구개발	직급별 리더십 역량모델 개발 연구
		동기 부여	집체교육(기존과정 고도화)	1 Change 코칭과정
			집체교육(기존과정 고도화)	중견실무자 리더십 향상과정
	예산 관리	예산 기획 및 확보	집체교육(신규과정 개발)	총무 담당자과정(자금관리) 연계
			집체교육(기존과정 고도화)	지역자활센터 운영전략 수립과정
수퍼 비전	행정적 수퍼비전	협력 관계 구축	집체교육(기존과정 고도화)	자활사업 수퍼바이저 양성과정
			집체교육(기존과정 고도화)	지역자활센터 운영전략 수립과정
	지지적 수퍼비전	동기 부여	집체교육(기존과정 고도화)	자활사업 수퍼바이저 양성과정
			마이크로러닝	종사자 동기부여 콘텐츠
		역할소진 방지	집체교육(기존과정 고도화)	1 Change 코칭과정
			집체교육(기존과정 고도화)	종사자 쉼과 마음챙김과정
			마이크로러닝	종사자 역할소진 방지 콘텐츠
		인권과 안전 보호	이러닝(신규과정 개발)	자활센터 윤리경영('22년 신규과정)
			이러닝(신규과정 개발)	모두의 인권을 지키는 자활사업('22년 신규과정)
			집체교육(기존과정 고도화)	자활사업 수퍼바이저 양성과정
자활 사례 관리	자활사례관리 이해 및 활용	자활사례관리 개념 이해	집체교육(기존과정 고도화)	자활사례 관리 기초과정 확대
			이러닝(기존과정 활용)	자활사례 관리 기초 다지기
			마이크로러닝	기관 단위 자활사례 관리 운영체계 콘텐츠
	참여자 상담	자립 상담	집체교육(기존과정 고도화)	상담 분야 교육과정 확대
			마이크로러닝	상담 분야 상시학습 콘텐츠
		집단 상담	집체교육(기존과정 고도화)	상담 분야 교육과정 확대
			교육 연구개발	집단상담 프로그램 효과성 및 개선방안 연구
		문제해결방안 모색	집체교육(기존과정 고도화)	상담 분야 교육과정 확대
			이러닝(신규과정 개발)	마음을 여는 대화의 기술('22년 신규과정)
			마이크로러닝	상담 분야 상시학습 콘텐츠
	사회적 자원 연계	사후 관리	마이크로러닝	자원연계 우수사례 콘텐츠

직무	역량	하위요소	교육방법	비고
게이트웨이	개인상담	내적변화를 위한 개입	집체교육(기존과정 고도화) 이러닝·마이크로러닝	정서적자활 프로그램 전문교육과정 확대 개입 전문역량 강화 콘텐츠
		대인관계 변화를 위한 개입	집체교육(기존과정 고도화) 이러닝·마이크로러닝	정서적자활 프로그램 전문교육과정 확대 개입 전문역량 강화 콘텐츠
		환경 변화를 위한 개입	집체교육(기존과정 고도화) 이러닝·마이크로러닝	정서적자활 프로그램 전문교육과정 확대 개입 전문역량 강화 콘텐츠
	IAP, ISP 수립	정보제공	집체교육(기존과정 고도화)	ISP 수립 실천과정
			이러닝·마이크로러닝	IAP·ISP 분야 콘텐츠
참여자 교육	교육과정 기획	강사진 섭외	이러닝(신규과정 개발)	참여자 교육 기획('22년 신규과정)
			집체교육(기존과정 고도화)	교육담당자 직무역량 향상과정
			현장교육 지원사업	지역자활센터 교육체계 컨설팅 지원사업
	교육과정 운영	교육진행	이러닝(신규과정 개발)	참여자 교육 운영('22년 신규과정)
			집체교육(기존과정 고도화)	교육담당자 직무역량 향상과정
	교육과정 평가	교육평가	이러닝(신규과정 개발)	참여자 교육 운영('22년 신규과정)
			집체교육(기존과정 고도화)	교육담당자 직무역량 향상과정
			현장교육 지원사업	지역자활센터 교육체계 컨설팅 지원사업
자산형성지원	통장사례관리	계획수립	집체교육(기존과정 고도화)	자립지원 금융복지상담사 자격과정
			집체교육(기존과정 고도화)	자산형성지원사업 담당자과정
	재무상담및지원	채무조정	집체교육(기존과정 고도화)	자립지원 금융복지상담사 자격과정
			이러닝(기존과정 활용)	금융사회복지실천가 양성과정
	자원 및 서비스 연계	자원조사 및 파악	집체교육(기존과정 고도화)	자립지원 금융복지상담사 자격과정
			이러닝(기존과정 활용)	금융사회복지실천가 양성과정
자활사업운영	자활사업 기획력	사업계획서 작성	집체교육(신규과정 개발)	자활사업 컨설턴트 자격과정 개발
			집체교육(기존과정 고도화)	자활사업단 경영 심화과정(사업계획)
			마이크로러닝	자활 사업계획서 우수사례 콘텐츠
	자활기업 창업지원	창업 예정자 역량 강화	집체교육(기존과정 고도화)	사업단 주민리더 양성과정
			현장교육 지원사업	자활기업 창업교육 사업 연계
			현장교육 지원사업	자활기업 창업교육 사업 연계
자활기업지원	사업역량 육성	성과 관찰	집체교육(신규과정 개발)	자활사업 컨설턴트 자격과정 개발
			집체교육(기존과정 고도화)	자활사업 경영전문가 자격과정
			집체교육(기존과정 고도화)	자활사업단 경영 심화과정
회계총무	자금관리	자금집행 및 운용	집체교육(신규과정 개발)	회계총무 담당자 교육과정('23년 신규)
	재무회계관리	재무제표 작성	집체교육(신규과정 개발)	회계총무 담당자 교육과정('23년 신규)
			이러닝(기존과정 활용)	비전공자를 위한 지역자활센터 회계 기초지식
	후원자원관리	보고 및 공시	집체교육(신규과정 개발)	회계총무 담당자 교육과정('23년 신규)

3. 2023년 교육사업 적용방안

□ 개요

- 교육 우선순위가 높은 30개 역량에 대한 교육방법 검토 결과를 기반으로, 다음과 같이 1) 집체교육 과정, 2) 이러닝 과정, 3) 마이크로러닝 과정, 4) 기타 연구 및 현장교육 지원사업의 교육사업 영역별로 2023년 한국자활연수원 적용방안을 도출함
- 단, 금번 역량진단 결과 외에 다양한 한국자활연수원 교육사업 환경요인에 따라 실제 사업계획 수립 및 실행 과정에서 변동될 수 있음

□ 집체교육 과정

○ 기존과정 고도화

- (지역자활센터 운영전략 수립과정) 센터장·실장 대상 교육 또는 센터 단위 워크숍 교육의 확대를 통해, '환경분석 및 방향 설정', '센터 인적·물적 자원관리', '외부자원 관리' 역량을 향상시킬 필요가 있음. 특히 해당 주제의 세부내용은 교육 결과물을 활용하여 우수사례로 가공, 전파하여 역량향상 지원을 도모할 필요가 있음
- (관리자 리더십과정) 현장의 교육 요구도가 높은 '종사자 소진예방 및 동기부여', '지지적 수퍼비전', '종사자 인권 및 안전 보호' 등의 역량 강화를 위한 교과목 보완이 요구됨. 특히 자활사업 현장에서 주로 겪는 실제 사례 및 어려운 상황에 대한 사례를 기반으로 교육자료를 개발하고 활용하는 노력이 요구됨
- (자활사례관리 기초과정) '자활사례관리 개념 이해'는 직무 기초역량에 해당하며, 자활사례관리 직무 담당자의 잦은 이직으로 1년 미만 종사자 비중이 높은 영향이 크다고 판단됨. 이에 '자활사례관리 기초과정'은 웨비나 방식으로 다수 인원을 대상으로 진행하는 방향을 유지·강화할 필요가 있겠음. 특히, 사례관리 전담자 외 (1년 미만) 타 직무 담당자들의 교육 기회도 확대하여 진행할 필요가 있겠음
- (상담 분야 교육과정) 자활종사자의 '개인상담', '집단상담', '참여자 변화를 위한 개입 스킬', 'IAP·ISP 수립' 역량을 강화하기 위한 교육과정의 지속적인 확대, 교과목 개선이 요구됨. 특히, 기존 교육과정에는 참여자 변화를 위한 '개입 스킬' 역량을 지원하는 교과목이 부족한 것으로 판단되어 보완을 위한 강사진 협의 및 교과목 개발 등의 노력이 요구됨

- **(참여자교육 직무 교육과정)** 지역자활센터 단위의 참여자 교육 역량을 강화하기 위한 교육과정의 강화가 요구됨. 특히 참여자 요구를 기반으로 교육과정을 기획, 교육목표 수립 및 평가할 수 있는 역량 강화를 위해 노력할 필요가 있음
- **(재무사례관리 교육과정)** '통장사례관리' 역량은 자산형성지원사업 담당자의 직무 기초역량에 해당하며, 직무 담당자의 잦은 이직으로 1년 미만 종사자 비중이 높은 영향이 크다고 판단됨. 이에 '자산형성지원사업 담당자과정'은 웨비나 방식으로 다수 인원을 대상으로 진행하는 방향을 유지·강화할 필요가 있겠음. 반면 '재무상담 및 지원', '자원 및 서비스 연계' 역량은 직무 심화역량에 해당하며 '자립지원 금융복지상담사 자격과정'을 통해 역량 강화를 지원할 필요가 있음. 다만, 자격과정의 교육 규모에 한계가 있음을 고려하여 이러닝·마이크로러닝 등 별도 학습 콘텐츠를 통해 더 많은 종사자들의 관련 지식 및 스킬 향상을 지원할 수 있도록 노력할 필요가 있음
- **(자활사업단 심화과정)** '사업계획서 작성', '자활기업 창업지원' 역량에 대한 기존 교육 커리큘럼이 부족하여 이를 강화할 필요가 있음. 특히 현재 자활사업 환경의 중요한 이슈인 '자활기업 창업 감소 및 창업의지 약화' 문제 개선에 교육적으로 도움을 줄 수 있도록 적극적인 노력이 요구됨. 자활사업단 팀장 대상 심화과정(자활기업 창업 및 지원 분야)의 확대와 참여자 대상 주민리더 양성과정, 자활기업 창업교육 활성화 사업 등 종합적인 교육 서비스의 강화가 요구됨

○ 신규과정 개발

- **(회계·총무 담당자 교육과정)** 지역자활센터 자금의 체계적 운용(확보, 집행, 정산, 외부자원관리 등) 역량을 높이고 전문적인 재무제표 관리 역량을 강화할 수 있는 회계·총무 대상의 교육과정을 신설할 필요가 있음. 특히, 지역자활센터 회계·총무 담당자의 수요 대비 기존 정규교육과정 제공 규모가 부족하여 발생한 현장의 교육요구를 충족시키기 위한 교육규모와 관련한 방안도 함께 모색할 필요가 있음(다수 인원을 대상으로 한 웨비나 방식, 광역 단위 전파교육 등)
- **(자활사업 컨설턴트 자격과정)** 자활사업단 팀장으로서 직접 담당하고 있는 자활사업단의 육성과 자활기업 창업 지원을 넘어, 전문적 지식과 경험을 갖추고 전문 컨설턴트로서 활동할 수 있도록 지원하는 심화 자격과정을 신설할 필요가 있음. 자활사업단 및 자활기업을 대상으로 내·외부 환경분석을 통한 사업계획의 수립, 경쟁력 강화 및 조직관리 활동을 통한 사업역량 육성방안, 중장기 자활기업 창업을 목표로 한 문제점 파악 및 개선활동 제안 등의 역량을 지원하는 교육 내용으로 구성될 필요가 있겠음

□ 이러닝 과정

○ 기존과정 활용

- (사례관리 기초 다지기) 자활 종사자에게 공통적으로 요구되는 기초역량 강화를 지원하는 과정으로, 미수료자 대상으로는 지속적인 교육 제공이 요구됨
- (금융사회복지실천가 양성과정) 참여자 재무건전성 강화를 위한 역량 강화를 지원하는 과정으로, 집체교육 규모 및 횟수가 제한적임을 고려하여 많은 종사자가 자기주도 학습을 할 수 있도록 미수료자 대상 지속적인 교육 제공이 요구됨
- (자활기업 창업의 모든 것) 자활기업에 대한 기본적인 개념 이해와 창업의 필요성 인식에 도움이 되는 과정으로, 많은 종사자가 상시 학습을 할 수 있도록 미수료자 대상 지속적인 교육 제공이 요구됨. 다만, 창업 절차 및 지원제도 등 환경 변화에 따라 교육내용의 수정, 보완이 요구되는 점을 점검하여 부가적인 자료 제공 등 보완할 필요가 있겠음
- (회계 기초지식) '23년 회계·총무 대상 신규과정의 방향을 '자금 운용 및 자원 관리' 역량에 집중하기 위해, 기초 회계 이론 및 지식 함양에 도움이 되는 본 과정은 미수료자 대상 지속적인 교육 제공이 요구됨

○ 신규과정 개발

- (윤리경영 및 인권) 자활사업의 종사자·참여자 인권 보호 및 윤리경영 역량 강화를 위해 '22년도 신규 개발, 배포될 예정인 '지역자활센터 윤리경영' 과정, '모두의 인권을 지키는 자활사업' 과정이 역량 강화를 지원할 것으로 기대됨
- (참여자 상담스킬) 참여자 상담 과정에서 문제해결 지원 및 개입 스킬 함양을 위해 '22년도 신규 개발, 배포될 예정인 '마음을 여는 대화의 기술' 과정이 역량 강화를 지원할 것으로 기대됨
- (참여자 교육) 지역자활센터 단위 참여자 교육역량 강화를 위해 '22년도 신규 개발, 배포될 예정인 '참여자 교육 및 운영' 과정이 역량 강화를 지원할 것으로 기대됨
- (참여자 변화를 위한 개입 스킬) 참여자의 자립역량 향상 및 자립방해요인 제거를 지원하는 '개입 스킬'의 기본 개념·이론, 현장의 우수사례 전파는 이러닝 콘텐츠에 적합할 것으로 판단되어 신규 개발 검토가 요구됨

□ 마이크로러닝 콘텐츠

- 마이크로러닝 유형을 고려하여 역량 주제별로 적합한 신규 콘텐츠 개발 방향을 검토함

< 마이크로러닝 유형별 내용 및 방향 >

유형	구성 내용
질문형	함께 생각해볼 질문 및 문제 상황에 대한 실제적인 해결책 소개
문제해결형	특정 상황에서 어떻게 문제를 해결할 것인지에 대한 실무적인 안내
내용제시형	학습자가 반드시 알아야 할 필수적인 내용(이론·원리·개념) 소개
실습형	수행 프로세스(단계·과정·절차)에 대한 안내 및 실습
심화학습형	심화학습을 위한 추가적인 학습 활동 혹은 자료 등에 대한 안내
현장견학형	각종 실습장, 장소를 온라인으로 방문하여 견학

○ 질문형·문제해결형

- (동기부여) 자활종사자의 역할 소진을 방지하고 자활사업에 대한 자긍심, 애정 고취를 통해 직무 동기를 강화할 수 있는 콘텐츠 제공 필요

○ 내용제시형·심화학습형

- (자활사례관리 체계) 지역자활센터 단위로 체계적·통합적으로 운용되는 자활사례 관리 체계에 대한 개념과 필요성, 사례 등을 제시할 수 있는 콘텐츠 제공 필요
- (상담 및 개입 스킬) 참여자 대상 개인·집단 상담 시 참고할 수 있는 다양한 활용도구, 프로그램 등에 대한 학습 콘텐츠 제공 필요
- (사업계획서 작성) 자활사업단·기업 사업계획 또는 외부자원 공모사업 등에 적용 가능한 자활현장 맞춤형 사업계획서 작성 스킬에 대한 상시학습을 지원하는 콘텐츠 제공 필요

○ 현장견학형

- (사회적자원 연계) 자활사례관리 성과 향상을 위해 다양한 외부 기관, 전문가, 자원 등을 활용하여 연계가 활발히 이뤄지고 있는 우수현장 방문을 통해 시사점을 제공할 수 있는 콘텐츠 제공 필요

□ 연구 및 현장교육 지원사업

- **(자활교육 관련 세미나·컨퍼런스)** 자활사업 환경 변화에 따라 요구되는 새로운 역량이나 트렌드 습득에 도움이 되는 세미나, 컨퍼런스의 제공을 통해 ‘자활사업 환경분석 및 방향설정’ 역량 강화를 지원할 필요가 있음
- **(직급별 리더십 역량모델 연구)** 지역자활센터 종사자의 인적자원 조직화 역량 및 수준 향상을 위해서는, 직급별로 요구되는 리더십 역량을 정의하고 바람직한 조직 운용에 도움이 되는 교육을 제공할 필요가 있음. 특히 한국자활연수원의 기존 교육체계가 직무역량 중심 강화에 비중이 높은 점을 고려, 리더십역량 강화를 위한 교육 서비스가 확대되면 더욱 균형있는 자활현장 인적자본 향상에 기여할 것으로 기대됨
- **(집단상담 프로그램 효과성 및 개선방안 연구)** ‘정서적자활 프로그램’ 등 종사자 집단상담 역량 강화를 위한 다양한 교육과정이 제공되었음에도, 여전히 자활현장에서의 적용 및 성과 향상에 어려움을 겪고 있는 분야임. 이를 개선하기 위해 집단상담 프로그램 및 교육과정의 적용 효과를 면밀히 분석하고, 보다 더 현업적용 및 성과향상 중심의 교육 서비스가 제공될 수 있도록 관련 연구를 수행할 필요가 있겠음
- **(지역자활센터 교육체계 컨설팅 지원사업)** 지역자활센터 단위로 진행되는 참여자 자립역량 강화 교육의 성과를 높이기 위해 체계적, 전문적인 참여자 교육이 이뤄지도록 지원하는 컨설팅 지원사업이 요구됨. 한국자활연수원이 자활현장 교육의 허브 기능을 수행하고 현장교육 활성화를 위한 서비스를 적극적으로 제공하는 측면에서 중요도가 높은 사업으로 기대됨
- **(자활기업 창업교육 협력사업)** 자활기업 창업 감소 문제해결을 위해서는 시장 진입형 사업단 단계부터 자활기업 창업의 중요성과 목표를 인식하고 참여주민 중심의 사업단 운영을 통해 운영자립도를 향상, 성공적인 자활기업 창업으로 이어지도록 단계별 교육 서비스가 제공되는 것이 중요함. 특히 자활기업 창업교육은 전국 광역자활센터와의 협력 교육사업으로 진행되는 것을 고려, 창업준비과정(광역)→창업실무과정(연수원)→보수교육과정(광역)으로 구성되는 교육체계가 효과적으로 진행될 수 있도록 사업 및 담당자 네트워크를 관리, 활성화하는 한국자활연수원의 노력이 요구됨

2022년 자활현장 교육요구조사 결과보고서

2022. 11. 14.



한국자활복지개발원
한국자활연수원

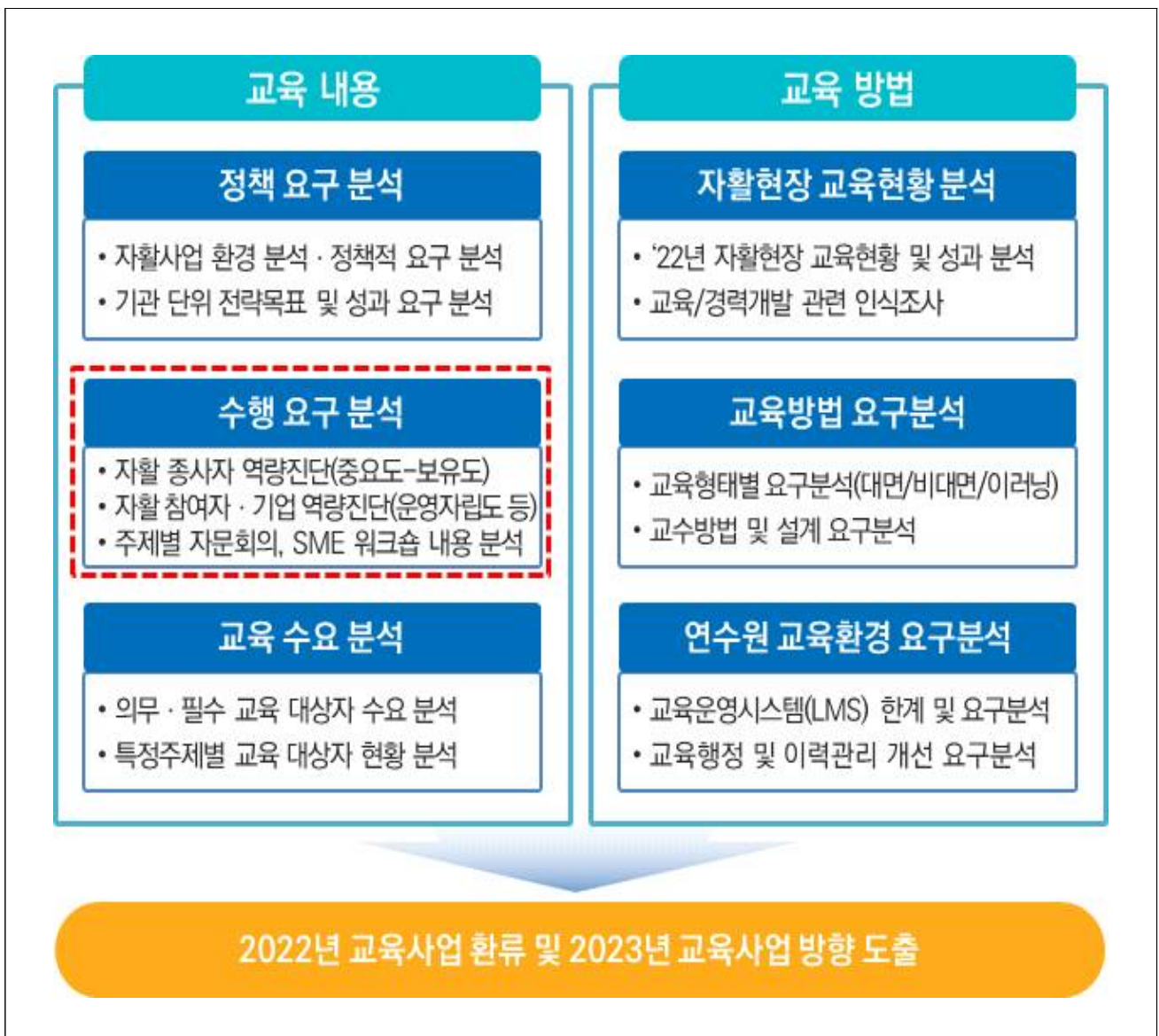
1

배경 및 필요성

□ 2023년 한국자활연수원 교육사업 방향수립을 위한 요구분석 체계

- 자활사업 내·외부 환경변화에 따라 현장중심 교육을 위한 교육사업 방향 및 교육체계 점검 필요
- 교육을 통한 자활현장 기여도 및 종사자·참여자 전문성 향상을 위한 다양한 교육방법에 대한 요구 및 현실성 검토 필요

<그림 1> 한국자활연수원 교육요구분석 체계



2

조사 개요

□ 개 요

- (사업명) 2022년 자활현장 교육요구조사
- (목 적) 자활현장 교육요구 분석 및 '23년 연수원 교육사업 방향 반영
- (기 간) 2022년 10월 17일 ~ 10월 24일
- (내 용) 자활종사자·참여자 대상 교육요구 설문조사
- (대 상) 전국 지역자활센터 종사자
- (방 법) 온라인·모바일 설문조사 : 온라인 플랫폼(모아폼) 활용
- (방 식) 연수원 자체 조사활동 수행

□ 인원 및 기관 현황

- 본 진단결과는 총 556개의 응답 데이터를 기반으로 함
 - (응답 수) 전국 3,176*명의 종사자 중 총 556명(17.5%)이 응답함
 - * 2022년 2분기 기준, 자활정보시스템 통계현황
 - (센터 수) 전국 250개 지역자활센터 중 160개 센터(64.4%)에서 참여함
 - * 불특정 응답자 21명 제외

<표 1> 광역 단위 센터별 참여 현황 (단위 : 개, %)

권역	총계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종
센터 개수	250	30	18	9	11	9	5	5	2
참여 개수	160	19	13	6	6	7	4	4	1
참여율	64.0	63.3%	72.2%	66.7%	54.5%	77.8%	80.0%	80.0%	50.0%
권역	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
센터 개수	33	18	12	14	17	23	20	20	4
참여 개수	18	6	8	11	11	17	11	15	3
참여율	54.5%	33.3%	66.7%	78.6%	64.7%	73.9%	55.0%	75.0%	75.0%

□ 인적 현황

- (성별) 남성(30.0%), 여성(70.0%)로 나타남

<표 2> 응답자 성별 현황

유형	총계	남성	여성
응답수(명)	556	167	775
비율(%)	100.0	30.0	70.0

- (연령) 30대(32.7%), 40대(31.3%) 종사자 비율이 높게 나타남

<표 3> 응답자 연령별 현황

유형	총계	20대	30대	40대	50대	60대 이상
응답수(명)	556	60	182	174	134	6
비율(%)	100.0	10.8	32.7	31.3	24.1	1.1

- (직무) 자활사업단 담당자(45.1%) 비율이 가장 높게 나타남

<표 4> 응답자 직무별 현황

유형	총계	센터장	실장	사례 관리	게이트웨이	자산형성	참여자교육	자활사업단	회계 총무
응답수(명)	556	26	56	39	51	67	11	251	55
비율(%)	100.0	4.7	10.1	7.0	9.2	12.1	2.0	45.1	9.9

- (직무경력) 해당 직무 1~3년 경력자의 비율(30.2%)이 가장 높게 나타났으며, 3년 미만의 응답자 비율이 전체의 55.4%로 나타남

<표 5> 응답자 직무경력별 현황

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답수(명)	556	140	168	93	36	24	95
비율(%)	100.0	25.2	30.2	16.7	6.5	4.3	17.1

- (자활경력) 자활사업 1~3년 경력자의 비율(27.7%)이 가장 높게 나타났으며, 9년 이상 경력자 비율(22.7%)도 높게 나타남

<표 6> 응답자 자활경력별 현황

유형	총계	1년 미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~9년	9년 이상
응답수(명)	556	114	154	97	32	33	126
비율(%)	100.0	20.5	27.7	17.4	5.8	5.9	22.7

3

조사 결과

1

종사자 교육 인식

□ 교육 동기 및 필요성 인식

- 업무수행 장애요인으로 외부환경 요인(34.6%)이 가장 높게 나타남

<표 7> 업무 수행 상의 장애요인

문항	귀하께서 업무를 성공적으로 수행하는 데 있어 가장 큰 장애요인은 무엇입니까?		
	항목	응답수	비율
	합계	556명	100%
	외부 환경의 문제(업무 지침, 업무 프로세스, 업무 구조 등)	194명	34.6%
	업무 역량의 부족(지식, 기술, 경험 등)	160명	28.7%
	내부 조직의 문제(조직 구조, 협업, 소통 등)	93명	17.0%
	업무 동기의 부족(역할 소진, 비전인식 부족 등)	94명	16.8%
	기타	15명	2.9%
* 기타 의견 : 종사자 처우문제, 인력·자원의 부족, 과중한 업무 등			

- 업무수행 상의 지식·기술 습득방안으로 '동료 학습(1,038점)'이 가장 높은 비중으로 나타남

* 우선순위/누적치 : 우선순위 1→3점, 2→2점, 3→1점으로 환산 후 합계

<표 8> 업무 수행을 위한 지식·기술의 습득 경로

문항	업무 수행에 필요한 지식 또는 기술의 부족을 어떻게 해결하고 계십니까?(우선순위)					
	항목	1순위	2순위	3순위	환산 점수	순위
	관리자 또는 선배 종사자의 도움	268명	93명	48명	1,038점	1
	외부 교육(연수원, 광역, 협회 등)	105명	113명	131명	672점	2
	스스로 문제해결 노력 및 자기 계발	106명	116명	118명	668점	3
	타 기관의 같은 업무 종사자 네트워크 등 동료의 도움	76명	138명	135명	639점	4

○ 종사자 교육을 받는 이유로 '전문성 향상(1,074점)'이 가장 높게 나타났으나, '센터 평가를 위한 교육시간 이수(1,017점)'도 상당히 높게 나타남

- 교육과정 오프닝 시 교육과정의 필요성과 학습목표를 제시하여 교육 목적을 명확히 인식시키는 활동 강화 필요

<표 9> 종사자 직무교육을 받는 이유

문항	연수원, 광역, 협회 등에서 진행하는 종사자 직무교육을 받는 주된 이유는 무엇입니까?(우선순위)				
항목	1순위	2순위	3순위	환산점수	순위
담당 업무에 대한 전문성을 향상시키고 업무 성과를 높이기 위해서	244명	140명	62명	1,074점	1
기관 평가를 위한 의무교육 시간을 충족하기 위해서	264명	71명	77명	1,011점	2
담당 업무 외에 새로운 지식과 정보, 트렌드를 학습하기 위해서	28명	126명	135명	471점	3
타 지역 동료와의 네트워크 형성, 정보 공유를 위해	11명	104명	112명	353점	4
교육을 통해 일상 업무에서 벗어나 스트레스를 해소할 수 있어서	7명	33명	76명	163점	5

○ 외부교육의 선택기준으로 '교육내용(59.3%)'이 가장 높게 나타남

<표 10> 외부 교육과정의 선택 기준

문항	외부 교육과정을 선택, 신청하는 데 있어 가장 중요하게 고려하는 것은 무엇입니까?	
항목	응답수	비율
합계	556명	100%
현재의 직무수행 역량을 높이는 데 도움이 되는 것	330명	59.4%
교육의 인정 시간	67명	12.1%
교육의 일정	66명	11.9%
새로운 지식과 정보, 트렌드	54명	9.7%
관심이 있고 흥미로운 주제(현재의 직무와 무관)	38명	6.8%
기타	1명	0.2%
* 기타 의견 : 기관의 승인 여부		

□ 경력개발 교육의 필요성 인식

○ 경력개발 교육의 중요도 인식 수준은 4.34점으로 나타남

<표 11> 경력개발 교육의 중요도 인식

문항	개인의 성장과 경력 개발을 위한 교육이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?					
평균	합계	전혀 중요하지 않다 (1점)	중요하지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	중요하다 (4점)	아주 중요하다 (5점)
4.33점	556명 (100%)	1명 (0.2%)	6명 (1.1%)	67명 (12.1%)	213명 (38.3%)	269명 (48.4%)

○ 경력개발 교육의 제공 수준에 대한 인식은 3.36점이며, 중요도 대비 Gap이 0.98점으로 높게 나타남

<표 12> 경력개발 교육의 제공 수준 인식

문항	자활종사자로서, 개인의 성장과 경력 개발을 위한 교육이 얼마나 제공되고 있다고 생각하십니까?					
평균	합계	매우 부족하다 (1점)	부족하다 (2점)	보통이다 (3점)	충분하다 (4점)	아주 충분하다 (5점)
3.36점	556명 (100%)	17명 (3.1%)	48명 (8.6%)	254명 (45.7%)	192명 (34.5%)	45명 (8.1%)

○ 경력개발에 필요한 지식·기술에 대한 주관식 응답 결과 ‘상담’, ‘소통’, ‘경영관리’ 등의 키워드가 도출됨

* 세부 키워드 분석 결과는 붙임 참조

<표 13> 경력개발에 필요한 교육 주제(키워드 도출 결과)

문항	향후 개인의 성장과 경력 개발을 위해 필요로 하는 새로운 지식이나 기술이 있다면 무엇입니까?					
응답수	상담	소통	경영관리	맞춤형 사례 관리	회계	힐링
273명	31명	26명	24명	23명	20명	19명
	홍보/마케팅	재무상담	자격증	사업 아이템	조직관리	기타
	17명	14명	11명	10명	10명	-

2

참여자 교육 인식

□ 참여자 교육 주제

- 참여자 교육을 위한 주제별 중요도-충분도 인식 결과 ‘정서적 자활’ 교육의 Gap이 1.33점으로 가장 크게 나타남

<표 14> 참여자 교육 주제별 의미

구분	의미
경제적 자활	참여자의 경제활동에 의한 생활수준의 향상으로 국가의 지원으로부터 벗어나는 것
정서적 자활	참여자가 빈곤으로부터 탈피하고자 스스로 독립하려는 동기, 열망을 갖게 되는 것
사회적 자활	참여자가 활발한 대인관계나 사회활동을 통해 사회적응을 하게 되는 것

<표 15> 참여자 교육 주제별 요구도 현황(종합)

구분	중요도(A)	충분도(B)	Gap(A-B)
경제적 자활	4.25	3.05	1.20
정서적 자활	4.42	3.09	1.33
사회적 자활	4.33	3.09	1.24

- (경제적 자활) 경제적 자활 교육의 Gap 수준은 1.20점으로 나타남

<표 16> 참여자 ‘경제적 자활’ 교육 요구도

문항	참여자의 ‘경제적 자활’을 위한 교육이						
구분	평균	합계	전혀아니다 (1점)	아니다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주그렇다 (5점)
중요하다고 생각하십니까? (중요도)	4.25점	556명 (100%)	2명 (0.4%)	12명 (2.2%)	64명 (11.5%)	244명 (43.9%)	234명 (42.1%)
충분히 제공된다고 생각하십니까? (충분도)	3.05점	556명 (100%)	18명 (3.2%)	107명 (19.2%)	285명 (51.3%)	122명 (21.9%)	24명 (4.3%)

- (정서적 자활) 정서적 자활 교육의 Gap 수준은 1.33점으로 나타남

<표 17> 참여자 '정서적 자활' 교육 요구도

문항	참여자의 '정서적 자활'을 위한 교육이						
구분	평균	합계	전혀 아니다 (1점)	아니다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주 그렇다 (5점)
중요하다고 생각하십니까? (중요도)	4.42점	556명 (100%)	2명 (0.4%)	4명 (0.7%)	40명 (7.2%)	222명 (39.9%)	288명 (51.8%)
충분히 제공된다고 생각하십니까? (충분도)	3.09점	556명 (100%)	11명 (2.0%)	113명 (20.3%)	277명 (49.8%)	126명 (22.7%)	29명 (5.2%)

- (사회적 자활) 사회적 자활 교육의 Gap 수준은 1.24점으로 나타남

<표 18> 참여자 '사회적 자활' 교육 요구도

문항	참여자의 '사회적 자활'을 위한 교육이						
구분	평균	합계	전혀 아니다 (1점)	아니다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주 그렇다 (5점)
중요하다고 생각하십니까? (중요도)	4.33점	556명 (100%)	2명 (0.4%)	5명 (0.9%)	62명 (11.2%)	223명 (40.1%)	264명 (47.5%)
충분히 제공된다고 생각하십니까? (충분도)	3.09점	556명 (100%)	17명 (3.1%)	95명 (17.1%)	290명 (52.2%)	127명 (22.8%)	27명 (4.9%)

□ 참여자 역량 교육

- 참여자 교육을 위한 역량별 중요도-충분도 인식 결과 '기초자립역량' 교육의 Gap이 1.16점으로 가장 크게 나타남

<표 19> 참여자 교육 역량별 의미

구분	의미
기초 자립역량	자립·자활을 위한 개인적(정서·건강·사회성 등), 환경적, 의지적 수준과 역량
자활사업단 직무역량	자활근로 사업단의 안정적인 운영 및 성장을 위해 요구되는 직무 수행역량
자활기업 창업역량	자활기업 창업을 위한 경영관리, 조직관리, 개인관리 역량

<표 20> 참여자 교육 역량별 요구도 현황(종합)

구분	중요도(A)	충분도(B)	Gap(A-B)
기초 자립역량	4.37	3.21	1.16
자활사업단 직무역량	4.28	3.38	0.90
자활기업 창업역량	4.16	3.20	0.96

- (기초자립역량) 참여자 기초자립역량 강화를 위한 교육의 Gap 수준은 1.16점으로 나타남

<표 21> 참여자 ‘기초자립역량’ 교육 요구도

문항	참여자의 ‘기초자립역량’ 강화를 위한 교육이						
구분	평균	합계	전혀아니다 (1점)	아니다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주그렇다 (5점)
중요하다고 생각하십니까? (중요도)	4.37점	556명 (100%)	2명 (0.4%)	1명 (0.2%)	56명 (10.1%)	228명 (41.0%)	269명 (48.4%)
충분히 제공된다고 생각하십니까? (충분도)	3.21점	556명 (100%)	11명 (2.0%)	70명 (12.6%)	297명 (53.4%)	148명 (26.6%)	30명 (5.4%)

- (자활사업단 직무역량) 자활사업단의 근로 수행을 위한 직무역량 교육의 Gap 수준은 0.90점으로 나타남

<표 22> 참여자 ‘자활사업단 직무역량’ 교육 요구도

문항	참여자의 ‘자활사업단 직무역량’ 강화를 위한 교육이						
구분	평균	합계	전혀아니다 (1점)	아니다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주그렇다 (5점)
중요하다고 생각하십니까? (중요도)	4.28점	556명 (100%)	1명 (0.2%)	5명 (0.9%)	67명 (12.1%)	245명 (44.1%)	238명 (42.8%)
충분히 제공된다고 생각하십니까? (충분도)	3.38점	556명 (100%)	10명 (1.8%)	56명 (10.1%)	245명 (44.1%)	201명 (36.2%)	44명 (7.9%)

- (자활기업 창업역량) 자활기업 창업에 요구되는 역량 교육의 Gap 수준은 0.96점으로 나타남

<표 23> 참여자 '자활기업 창업역량' 교육 요구도

문항	참여자의 '자활기업 창업역량' 강화를 위한 교육이						
구분	평균	합계	전혀아니다 (1점)	아니다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주그렇다 (5점)
중요하다고 생각하십니까? (중요도)	4.16점	556명 (100%)	3명 (0.5%)	15명 (2.7%)	96명 (17.3%)	218명 (39.2%)	224명 (40.3%)
충분히 제공된다고 생각하십니까? (충분도)	3.20점	556명 (100%)	17명 (3.1%)	72명 (12.9%)	281명 (50.5%)	155명 (27.9%)	31명 (5.6%)

3 자활현장 교육 인식

□ 지역자활센터 자체 교육 인식

- 지역자활센터에서 참여자 교육을 하는 목적으로 '평가를 위한 교육 이수(1,071점)'이 가장 높은 비중으로 나타남
- 참여자 자립역량 강화를 위한 센터 단위 교육의 목적 및 필요성 인식을 강화시킬 수 있는 활동 필요

<표 24> 지역자활센터의 참여자 교육 목적 인식

문항	지역자활센터에서 참여자 교육을 진행하는 주된 목적은 무엇입니까?(우선순위)					
항목	1순위	2순위	3순위	환산 점수	순위	
기관 평가를 위한 의무교육(소양/직무교육) 시간을 충족하기 위해서	275명	68명	110명	1,071점	1	
참여자의 자활사업단 직무역량 강화를 위해서	113명	197명	106명	839점	2	
참여자의 기초 자립역량 강화를 위해서	133명	142명	113명	796점	3	
교육을 통해 스트레스 해소 및 동료 참여자, 종사자들과의 관계 증진을 위해서	32명	93명	124명	406점	4	
참여자의 자활기업 창업역량 강화를 위해서	3명	17명	47명	90점	5	

- 참여자 기초자립역량 강화를 위한 주제 중 ‘정서·심리적 안정 교육 (1,248점)’의 요구 우선순위가 가장 높은 비중으로 나타남

<표 25> 참여자 기초자립역량 강화 교육 주제별 요구도

문항	참여자의 기초 자립역량 강화를 위한 다양한 주제 중 가장 필요한 교육은 무엇입니까?(우선순위)				
항목	1순위	2순위	3순위	환산점수	순위
정서·심리적 안정성 강화를 위한 교육 (동기부여, 자존감 향상, 심리상담 등)	337명	88명	61명	1,248점	1
사회적 역량 강화를 위한 교육 (주거·채무·가족 등 생활법률, 동료와의 팀워크, 소통 등)	79명	156명	147명	696점	2
경제적 역량 강화를 위한 교육 (가계재무관리, 건전한 소비습관, 채무조정 등)	77명	129명	128명	617점	3
신체적 역량 강화를 위한 교육 (건강증진 및 치료, 일상 건강관리 등)	39명	100명	80명	397점	4
취업 역량 강화를 위한 교육 (나의 강점 인식, 인적성 검사, 자기소개서 및 면접스킬 등)	23명	55명	97명	276점	5

- 참여자 요구에 기반한 교육 및 자원연계 수준은 3.23점으로 나타남

<표 26> 참여자 요구에 기반한 교육 연계 수준

문항	참여자의 IAP(개인별 자립경로) 이행에 필요한 맞춤형 교육 또는 자원연계는 얼마나 제공되고 있습니까?					
평균	합계	매우 부족하다 (1점)	부족하다 (2점)	보통이다 (3점)	충분하다 (4점)	아주 충분하다 (5점)
3.23점	556명 (100%)	20명 (3.6%)	48명 (8.6%)	292명 (52.5%)	176명 (31.7%)	20명 (3.6%)

- 교육을 통한 참여자 역량강화 성과 인식 수준은 3.34점으로 나타남

<표 27> 교육을 통한 참여자 역량강화 인식 수준

문항	지역자활센터에서 제공한 교육 서비스가 실제 참여자의 역량 강화에 도움이 되었다고 생각하십니까?					
평균	합계	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주 그렇다 (5점)
3.34점	556명 (100%)	7명 (1.3%)	49명 (8.8%)	274명 (49.3%)	202명 (36.3%)	24명 (4.3%)

- 참여자 대상 외부교육 실행의 어려운 점으로 '원거리·숙박교육 부담 (1,053점)'이 가장 높게 나타남

<표 28> 참여자 외부교육 실행의 어려운 점

문항	참여자를 대상으로 외부교육(연수원, 광역, 협회, 기타 외부 교육기관 등)을 제공하는 데 어려운 점은 무엇입니까?(우선순위)				
항목	1순위	2순위	3순위	환산 점수	순위
원거리 교육, 숙박 교육이 부담되어서	221명	150명	90명	1,053점	1
자활근로사업단 등 업무의 공백이 부담되어서	196명	160명	73명	981점	2
참여자 요구에 적합한 교육이 없어서	84명	101명	151명	605점	3
기존 교육경험이 만족스럽지 못해서(교육내용, 강사 등)	30명	40명	76명	246점	4
교육비용 및 예산이 적어서	21명	47명	55명	212점	5
기타	4명	9명	19명	-	-
* 기타 의견 : 참여자의 교육의지 및 필요성 인식의 부족 등					

- 지역자활센터 자체 참여자 교육의 효과적인 방법으로 '소규모 집체 교육(1,147점)'이 가장 높게 나타남

<표 29> 지역자활센터 참여자 교육의 효과적인 방법

문항	지역자활센터에서 진행되는 참여자 교육의 효과적인 방법은 무엇이라고 생각하십니까?(우선순위)				
항목	1순위	2순위	3순위	환산 점수	순위
교육실에서 진행되는 소규모 집체 교육 (사업단 또는 주제별 소그룹 단위)	248명	168명	76명	1,147점	1
참여자 간 활발한 상호작용이 이루어지는 참여형 교육 또는 집단 프로그램	193명	224명	71명	1,098점	2
강의장에서 진행되는 대규모 집체 교육(기관 단위)	71명	68명	211명	560점	3
유튜브 동영상, 이러닝 등 참여자가 언제, 어디서나 쉽게 들을 수 있는 온라인 교육	46명	45명	111명	339점	4
기타	1명		8명	-	-
* 기타 의견 : 상담 후 관심/희망분야별 모집을 통한, 참여자 요구에 맞춤형 교육					

- 참여자 교육의 성과 향상을 위한 개선 주제로 ‘교육환경 및 예산 확보(4.16점)’이 가장 높게 나타남

<표 30> 지역자활센터 참여자 교육 성과향상을 위한 개선 요구 인식

문항	자활현장 교육 성과 향상을 위한 아래 각 주제별로 얼마나 개선이 필요하다고 생각하십니까?							
구분	평 균	합 계	전혀 필요하지 않다 (1점)	필요하지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	필요하다 (4점)	아주 필요하다 (5점)	우 선 순 위
효과적 교육을 위한 교육환경 및 예산 확보	4.16점	556명 (100%)	-	6명 (1.1%)	113명 (20.3%)	225명 (40.5%)	212명 (38.1%)	1
참여자 기초자립역량 강화를 위한 맞춤형 교육 콘텐츠 개발 및 배포	4.15점	556명 (100%)	-	12명 (2.2%)	96명 (17.3%)	246명 (44.2%)	202명 (36.3%)	2
교육 우수사례 (내용·강사진 등)의 공유 및 확산	4.08점	556명 (100%)	1명 (0.2%)	14명 (2.5%)	116명 (20.9%)	231명 (41.5%)	194명 (34.9%)	3
자활현장 출신의 전문강사 육성 및 현장강의	4.04점	556명 (100%)	1명 (0.2%)	15명 (2.7%)	120명 (21.6%)	243명 (43.7%)	177명 (31.8%)	4
기관 차원의 참여자 교육 중요성 인식	4.04점	556명 (100%)	-	14명 (2.5%)	105명 (18.9%)	281명 (50.5%)	156명 (28.1%)	5
지역자활센터의 교육업무 전문성 향상	4.04점	556명 (100%)	1명 (0.2%)	11명 (2.0%)	120명 (21.6%)	258명 (46.4%)	166명 (29.9%)	6

4

한국자활연수원 교육 인식

□ 한국자활연수원 교육 인식

- 연수원 교육의 효과성에 대한 인식 수준은 3.71점으로 나타남

<표 31> 한국자활연수원 교육 효과성 인식 수준

문항	연수원 교육은 자활현장에서 업무를 수행하는 데 도움이 되십니까?					
평균	합계	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주 그렇다 (5점)
3.71점	556명 (100%)	4명 (0.7%)	22명 (4.0%)	185명 (33.3%)	265명 (47.7%)	80명 (14.4%)

- 연수원 교육을 통해 ‘업무 수행의 질적 향상’에 도움이 되었다는 응답(958점)이 가장 높게 나타남

<표 32> 자활종사자 업무 수행에 대한 연수원 교육의 기여도

문항	연수원 교육이 도움이 되었다면 어떤 점이 도움이 되었는지 선택해 주십시오.(우선순위)				
항목	1순위	2순위	3순위	환산 점수	순위
업무 수행의 질적 향상	220명	117명	64명	958점	1
업무 성과 달성에 도움	101명	92명	93명	580점	2
업무 관련자와의 유대·협력 증진	92명	80명	87명	523점	3
업무에 대한 의욕 향상	71명	73명	77명	436점	4
업무 수행의 시간 단축 등 효율성 제고	34명	74명	98명	348점	5
기타	5명	2명	3명	-	-
* 기타 의견 : 주민에 대한 이해도 증가, 휴식과 충전, 현재 업무에 대한 피드백 등					

○ 평가를 위한 교육 이수 비율은 3.06점의 보통 수준으로 나타남

<표 33> 평가를 위한 교육 이수 비율

문항	교육시간 충족을 위해, 직무연관성이 적거나 적합한 교육이 아니더라도 연수원 교육을 들은 적이 있습니까?					
평균	합계	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주 그렇다 (5점)
3.06점	556명 (100%)	95명 (17.1%)	93명 (16.7%)	128명 (23.0%)	165명 (29.7%)	75명 (13.5%)

○ 연수원 교육을 참여하는 데 어려움을 겪는 이유로 ‘접근성(964점)’ 문제가 가장 높게 나타남

<표 34> 연수원 교육 참여에 어려움을 겪는 이유

문항	연수원 교육에 참여하는 데 어려움이 있다면 무엇입니까?(우선순위)				
항목	1순위	2순위	3순위	환산 점수	순위
접근성 문제(연수원의 위치, 장기간 숙박 등)에 대한 부담이 커서	202명	142명	74명	964점	1
원하는 교육이 있어도 시기의 제한, 인원의 제한 등으로 신청하지 못해서	183명	152명	107명	960점	2
업무 공백의 부담이 커서	133명	116명	105명	736점	3
나에게 필요한 교육과정이 없어서	15명	44명	64명	197점	4
원하는 교육이 있어도 기관 내부적인 문제(눈치 등)로 참여가 어려워서	12명	24명	41명	125점	5
기존의 교육 경험 상 큰 도움이 되지 않는 것 같아서	3명	17명	45명	88점	6
연수원 교육을 거의 다 들어서	3명	3명	17명	32점	7

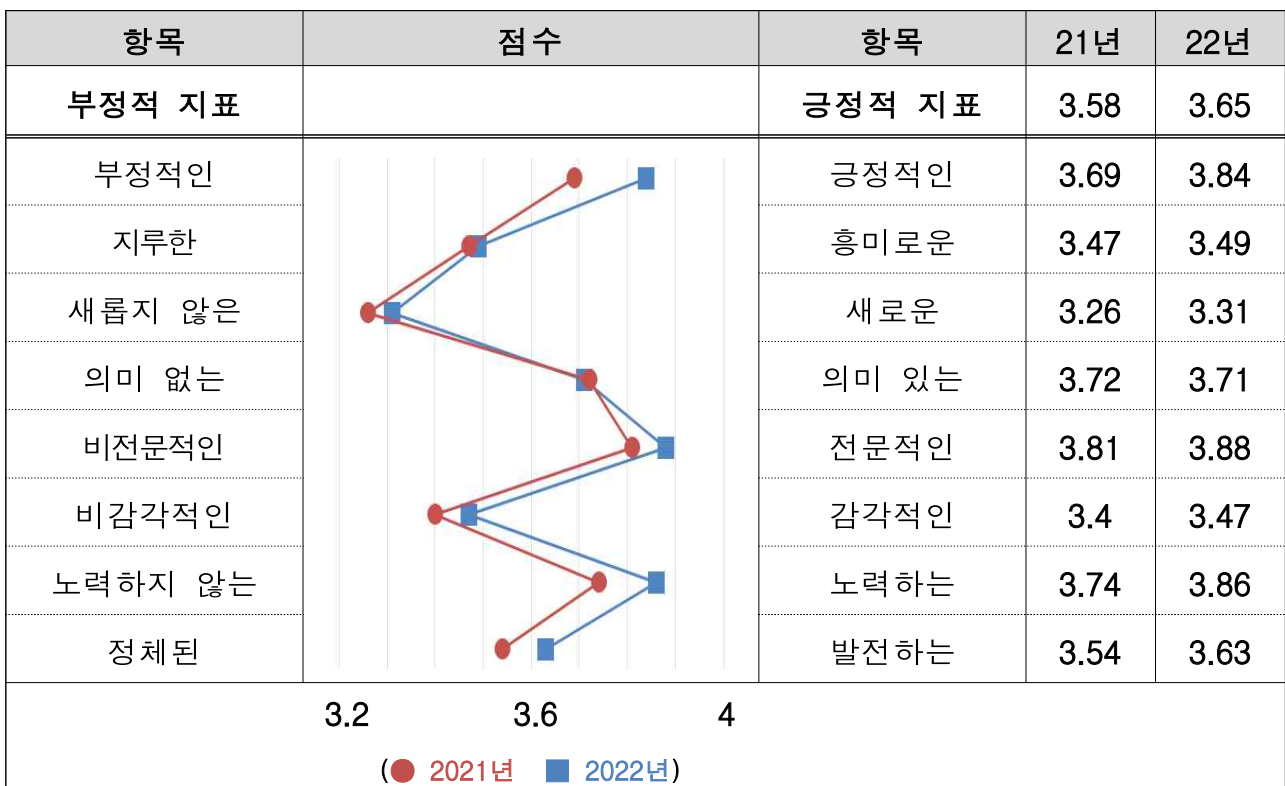
□ 연수원 이미지 인식

- 전반적으로 긍정적 지표 방향으로 상향*되었으며, 전년도와 거의 유사한 형태를 보임

* 평균 점수 3.58점 → 3.65점, 0.07점 향상

- 긍정적(우측) 지표로는 '긍정적인', '의미 있는', '전문적인', '노력하는' 등이 도출됨
- 부정적(좌측) 지표로는 '지루한', '새롭지 않은', '비감각적인' 등이 도출되었음

<표 35> 한국자활연수원 이미지 인식



□ 교육 방법 선호도

○ 비대면 교육의 효과성에 대한 인식은 3.39점으로 나타남

문항	“비대면 실시간 교육”(강사-교육생이 Zoom 등 온라인 공간에 모여 진행되는 교육)이 얼마나 교육 효과가 있다고 생각하십니까?					
평균	합계	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	아주 그렇다 (5점)
3.39점	556명 (100%)	25명 (4.5%)	79명 (14.2%)	192명 (34.5%)	176명 (31.7%)	84명 (15.1%)

○ 다양한 온라인 교육 콘텐츠 중 ‘이러닝(3.59점)’ 콘텐츠에 대한 요구 수준이 가장 높게 나타남

<표 30> 지역자활센터 참여자 교육 성과향상을 위한 개선 요구 인식

문항	아래 다양한 온라인 교육 콘텐츠들이 자활현장 교육에 얼마나 필요하다고 생각하십니까?							
구분	평균	합계	전혀 필요하지 않다 (1점)	필요하지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	필요하다 (4점)	아주 필요하다 (5점)	우선 순위
이러닝	3.58점	556명 (100%)	13명 (2.3%)	43명 (7.7%)	206명 (37.1%)	196명 (35.3%)	98명 (17.6%)	1
웨비나	3.52점	556명 (100%)	20명 (3.6%)	56명 (10.1%)	200명 (36.0%)	177명 (31.8%)	103명 (18.5%)	2
마이크로러닝	3.48점	556명 (100%)	14명 (2.5%)	54명 (9.7%)	216명 (38.8%)	196명 (35.3%)	76명 (13.7%)	3
북러닝	2.90점	556명 (100%)	58명 (10.4%)	126명 (22.7%)	226명 (40.6%)	107명 (19.2%)	39명 (7.0%)	4

* 온라인 교육 콘텐츠 설명 문항

구분	문항
이러닝	사전 제작된 이러닝 콘텐츠 자기주도학습
마이크로러닝	짧은 동영상 학습 콘텐츠를 통한 자기주도학습
북러닝	도서학습 후 과제·레포트 제출을 통한 자기주도학습
웨비나	대규모 인원이 접속하여 진행되는 세미나 형식

□ 종사자 교육

- (업무현장 학습 강화) 업무수행 상의 지식·기술을 습득하는 주요 경로인 '관리자·선배로부터의 도움'을 촉진하기 위한 교육 필요
 - 교육적 수퍼비전 제공역량 강화를 위한 수퍼바이저 교육
 - 피드백을 통한 성찰·상호 학습을 촉진하는 코칭 스킬 교육
- (교육신청절차 고도화) '평가를 위한 교육 이수율'을 줄이고 교육 목표에 부합하는 적절한 교육 모집→신청→확정이 될 수 있도록 교육신청절차의 지속적인 고도화 노력 필요
 - LMS 교육생 기준(담당직무, 경력 등) 설정 기능을 활용한 교육생 모집 강화
 - LMS 교육이력 데이터 관리를 통한 선수학습-심화학습체계 강화
- (경력개발 교육) 직무역량 단위 교육에서 발전하여, 자활 종사자의 중장기 경력개발을 위한 연수원의 교육적 지원기능 수행 필요
 - (자격교육) 담당 직무의 수행 경험과 전문성을 살려 전문가로서 활동할 수 있는 전문 자격교육* 강화
 - * 자립지원 금융복지상담사, 자활사업 경영전문가, 정서적자활 프로그램 운영 전문가, 자활전문강사 등
 - (신규과정 개발) 자활사업 업무현장에서 새롭게 요구되는 직무 기술 및 이론 습득을 위한 신규과정 또는 심화과정의 제공 강화
 - (경력개발 세미나) 자활 및 사회복지 현장에서 중장기 경력관리, 직업경로 탐색에 도움이 되는 정보 제공
- (교육행정) 교육생 중심의 교육신청 편의성 증진 및 시스템 개선

□ 참여자 교육

- (정서적 자활 교육) 지역자활센터에서 진행되는 ‘정서적 자활’ 교육의 성과 향상을 지원하는 기능 강화 필요
 - 종사자의 ‘정서적 자활 프로그램’ 운영 역량 강화를 위한 직무 교육 및 전문 자격교육 확대
 - 지역자활센터 단위의 ‘정서적 자활 프로그램’ 운영 지원을 위한 워크숍 또는 컨설팅 프로그램 제공
 - 참여자 기초자립역량 강화를 위한 현장 활용도구 개발 및 배포 (기초자립역량 진단 및 교육연계 표준 도구 등)
- (자활기업 창업역량 교육) 상대적으로 중요도 인식이 낮게 나타나는 ‘자활기업 창업역량’과 관련하여, 자활사업 정책환경 및 요구에 따른 ‘자활기업 창업’의 중요성 인식 교육 확대 필요
 - 종사자-참여자가 함께 참여하는 자활기업 창업 준비교육을 통해 자활기업 창업의 중요성 인식 및 목표 설정 지원
 - 자활사업 환경변화 및 참여자 자립경로에 적합한 직무기술교육 다양화 및 교육 확대
- (현장교육 활성화 및 품질 강화) 평가 중심의 교육이 아닌 참여자 자립역량 강화를 위한 교육 방향이 강화되도록 교육적 지원 필요
 - 체계적인 참여자 교육을 위한 지역자활센터 교육 컨설팅 확대
 - 참여자 교육 담당자 대상의 직무역량 강화 교육 확대
 - 지역 및 광역자활센터 교육 담당자의 네트워크 활성화
 - 자활현장 출신의 전문강사 발굴 및 육성, 강의활동 지원 강화

○ 경력개발에 필요한 교육 주제

<표 31> 경력개발에 필요한 교육 주제(키워드 도출 결과)

NO.	키워드	개수	비고
1	상담	31	다양한 상담기법
2	소통	26	참여주민과의 의사소통 기술, 센터 내 직원들과의 의사소통 기술, 약성주민 응대
3	경영관리	24	사업단 운영 전반, 경영/세무/노무관련 지식
4	맞춤형 사례관리	23	ISP, IAP 기록법, 사례관리 사례공유, 다양한 클라이언트 접근
5	회계	20	자활센터 맞춤 회계 교육, 법인세, 부가세, 보조금 관련
6	힐링	19	종사자 소진, 스트레스 관리, 명상, 정서교육 등
7	홍보/마케팅	17	SNS 홍보, 온라인 판매, 스마트스토어, 마케팅 방법 등
8	재무상담	14	재무설계, 재무상담, 채무조정, 부채
9	자격증	11	직업상담사, 인지행동심리상담사, 심리관련 자격증
10	사업 아이템	10	신규사업 발굴, 트렌드에 맞는 사업 구상
11	조직관리	10	
12	트렌드 분석	7	새로운 자활사업 트렌드 함양, 트렌드 습득을 위한 외부기관과의 연계
13	리더십	7	센터 내부 조직력 강화, 공동체 강화, 경력개발 피드백 사례
14	직무기술	6	청소, 바리스타, 도배, 장판, 세탁, 타일, 제빵, 제과
15	지침	6	
16	인문학	5	시야를 넓힐 수 있는 인문학 교육
17	프로포절	5	공모사업 프로포절, 후원금 모금 등
18	법률	4	부가세법, 법인세법, 각종 세무, 회계, 노무, 인사 등
19	수퍼비전	4	수퍼바이저의 역할, 수퍼비전 노하우 등
20	동기부여	4	참여자 동기부여, 동기부여 방법과 기술
21	스피치	3	
22	공문서	3	
23	업무 툴	3	파워포인트, 미리캔버스, 엑셀, 동영상 편집
24	스마트워크	3	업무용 구글 도구 등
25	교육담당자	2	교육담당자를 위한 교육, 효과적인 교육법, 교육과정 개발
26	갈등관리	2	
27	퍼실리테이션	1	
28	사회적 경제	1	
29	정신장애	1	정신장애 및 중독
30	창업지원	1	
합계		273	

○ 자활종사자 경력개발을 위한 교육 방향

- 자활사업 분야가 아닌 다른 세상도 알 수 있어야 함에도, 필수이수시간 등으로 인한 기관의 압박으로 자활교육만 계속 받는 한계가 있음
- 우물 안 개구리가 되지 않을 수 있도록 시야를 넓히는 교육들이 풍성해지면 좋겠음
- 자활 안에서만의 인정교육 위주로 진행되는 지금은 개인의 성장으로 이어질 수 없는 구조라고 생각됨
- 현장에서 소통구조, 조직구조, 슈퍼비전체계 등등 전문적 지식없이 오래된 기관의 노하우로만 일하고 있고, 새로운 것을 배우려는 시도도 적으며, 광역·개발원 교육 외에는 관심도 없음. 새로운 제안을 하는 사람이 오히려 기관에 적응하지 못하고 퇴사하는 경우가 허다함. 평가를 위한 교육 인정 범위(개발원, 광역 필수 등)를 넓히는 게 이러한 물꼬를 트는 길이라고 생각함
- 개인의 성장을 위해서는 센터에서 끝없이 주어지는 업무에 대한 쉼이 필요하다고 생각함. 움직일 수 있는, 쉬어가는 시간을 가지는 것 또한 개인의 성장이라고 생각하고 그 시간을 가짐으로써 더 나은 생각을 펼칠 수 있다고 생각함
- 자활은 이직율도 높고 젊은 사회복지사들이 처음 입사해서 실질적으로 일하기 힘든 부분이 많음. 참여주민들과 소통의 부재를 해결하기 너무 힘들고 더불어 관리자(관장, 실장)들의 직장 내 괴롭힘이 심한 경우도 많음. 이를 방지하기 위해서는 효과적인 갈등 조율 방법 교육과 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 관리자로서 갖춰야 할 소양들에 대해 교육이 많아졌으면 함
- 자활사례관리는 대상자와 사례가 다양하고 서비스 연계에 대한 업무 범위가 워낙 광범위해서 다양한 사례를 많이 접해 보는 것이 최선일 것이라고 생각함. 다양한 사례에 대한 솔루션을 많이 듣는 것이 중요하고 거기서 나의 중장기적 역량이 발전된다고 생각함
- 종사자의 멘탈, 즉 정신적인 측면에서 케어가 매우 시급하다는 생각이 지배적임. 그러나 개인이 그런 멘탈을 케어하는 것을 기관에서 중요하게 여기지 않으며, 멘탈 관리에 쏟을 시간조차 내기 어려움. 이러한 점에서 개인의 멘탈 관리에 도움이 되는 교육이 필요하다고 생각함

2022년 자활기업 교육요구조사 결과보고서

2022. 11. 14.



한국자활복지개발원
한국자활연수원

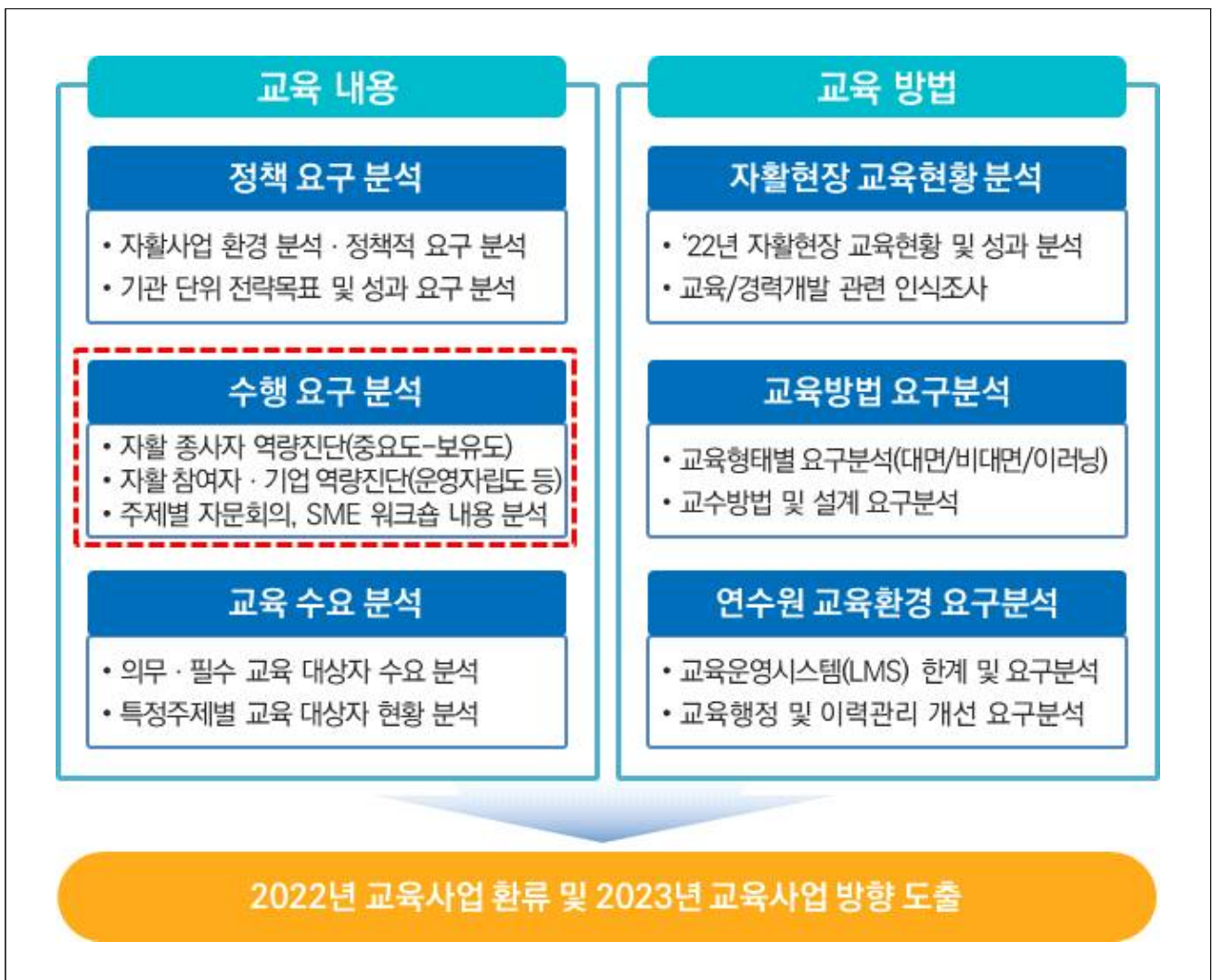
1

배경 및 필요성

□ 2023년 한국자활연수원 교육사업 방향수립을 위한 요구분석 체계

- 자활사업 내·외부 환경변화에 따라 현장중심 교육을 위한 교육사업 방향 및 교육체계 점검 필요
- 교육을 통한 자활현장 기여도 및 종사자·참여자 전문성 향상을 위한 다양한 교육방법에 대한 요구 및 현실성 검토 필요

<그림1> 한국자활연수원 교육요구분석 체계



2

조사 개요

□ 개 요

- (사업명) 2022년 자활기업 교육요구조사
- (목 적) 자활기업 교육요구 분석 및 연수원 교육사업 방향 반영
- (기 간) 2022년 10월 14일(금)
- (내 용) 자활기업 교육요구 설문조사
 - 자활기업 운영자립도 현황
 - 자활기업 교육 필요성 인식
- (대 상) 자활기업 대표 및 직원
 - * 제16기 자활기업 경영자과정(한국자활기업협회 공동교육) 교육생 대상
- (방 법) 설문지 배포 및 일괄 취합 분석
- (방 식) 연수원 자체 조사활동 수행

□ 조사 참여인원

- 자활기업 대표 및 임직원 총 43명 참여
- (인적현황) 50대 이상 응답자가 총 83.7%로 나타남

<표1> 응답자 인적현황

구분	내용						합계
성별	남			여			43명
	20명 (46.5%)			23명 (53.5%)			
연령	20대	30대	40대	50대	60대 이상	미응답	
	-	1명 (2.3%)	5명 (11.6%)	20명 (46.5%)	16명 (37.2%)	1명 (2.3%)	
직급	자활기업 대표			자활기업 직원			
	35명 (81.4%)			8명 (18.6%)			
경력 (해당업무경력)	1년 미만	1년~3년	4년~6년	7년~9년	10년 이상		
	-	6명 (14.0%)	1명 (2.3%)	9명 (20.9%)	27명 (62.8%)		

- (기업현황) 4년차 이상 운영된 자활기업 응답자가 90.7%로 나타남
- (설립연도) 한국자활기업협회 구성원(자활기업) 특성 상 안정적으로 운영되고 있는 기업 응답자들이 많음
- (업종) 청소(39.5%), 집수리(23.3%) 업종의 비중이 높게 나타남
- (형태) 주식회사(32.6%) 비중이 가장 높았으나, 1인 사업자(20.9%) 비중도 높게 나타남
- (규모) 4~6명 규모의 영세기업 비중이 44.2%로 가장 높게 나타남

<표2> 응답자 자활기업 기초현황

구분	내용									합계	
설립연도	미응답		2018년 이전		2019년		2020년		2021년		43명
	1명 (2.3%)		39명 (90.7%)		1명 (2.3%)		1명 (2.3%)		1명 (2.3%)		
지역	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기		
	4명 (9.3%)	-	2명 (4.7%)	3명 (7.0%)	3명 (7.0%)	-	-	-	11명 (25.6%)		
	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주			
	6명 (14.0%)	1명 (2.3%)	2명 (4.7%)	2명 (4.7%)	1명 (2.3%)	2명 (4.7%)	6명 (14.0%)	-			
업종	청소	집수리	배송택배	사회서비스	음식점	재활용	기타				
	17명 (39.5%)	10명 (23.3%)	7명 (16.3%)	4명 (9.3%)	2명 (4.7%)	1명 (2.3%)	2명 (4.7%)				
형태	개인사업자			법인사업자							
	1인	공동	일반 협동조합	사회적 협동조합	주식회사	유한 (책임)회사	기타				
	9명 (20.9%)	5명 (11.6%)	3명 (7.0%)	8명 (18.6%)	14명 (32.6%)	3명 (7.0%)	1명 (2.3%)				
근무인원	미응답	1~3명	4~6명	7~9명	10명~15명	15명 이상					
	1명 (2.3%)	3명 (7.0%)	19명 (44.2%)	7명 (16.3%)	7명 (16.3%)	6명 (14.0%)					

□ 자활기업 운영자립도

○ 전체 평균 운영자립도는 4.45점으로 나타남

- 4년 이상 안정적으로 운영 중인 한국자활기업협회 구성 기업의 특성으로 높은 운영자립도를 보임
- ‘조직관리’ 운영자립도가 가장 높게 나타났으며, 상대적으로 ‘서비스(생산)관리’, ‘외부자원 관리’ 운영자립도가 낮게 나타남

<표3> 응답자 자활기업 기초현황

평균	경영전략	인사관리	조직관리	마케팅	서비스(생산)관리	고객관리	재무회계	외부자원관리
4.45	4.46	4.52	4.59	4.41	4.37	4.49	4.41	4.37

※ (참고) 자활기업 창업교육 단계별 운영자립도 현황

- 자활기업 창업교육 단계별 운영자립도 분석 결과*, 시기별 운영자립도 평균 점수가 향상됨을 보여주고 있음

<표4> 자활기업 창업교육 단계별 운영자립도 (2022년)

구분	평균	경영전략	인사관리	조직관리	마케팅	서비스(생산)관리	고객관리	재무회계	외부자원관리
준비과정	2.54	2.42	2.46	2.80	2.50	3.06	2.84	2.15	2.11
실무과정	3.18	2.98	2.98	3.42	3.30	4.07	3.81	2.57	2.34
경영자과정	3.80	3.70	3.76	3.94	3.78	4.08	4.02	3.66	3.46
한국자활기업협회	4.45	4.46	4.52	4.59	4.41	4.37	4.49	4.41	4.37

* (준비과정) 시장진입형 사업단 초기, 2022년 42회 교육생 기준

* (실무과정) 자활기업 창업 평균 5개월 전, 2022년 8회 교육생 기준

* (경영자과정) 자활기업 창업 후 3년 미만, 2022년 13회 교육생 기준

* (한국자활기업협회) 자활기업 창업 후 4년 이상, 43개 기업 기준

- 세부 항목별 운영자립도 결과, '서비스(생산) 관리'에서는 현장·품질 관리 및 공급량 관리 활동의 자립도 수준이 낮게 나타났으며 '외부 자원 관리'에서는 시청·관공서 상대하기 활동의 자립도 수준이 낮게 나타남

<표5> 세부 항목별 운영자립도 결과

구분		운영자립도	
경영전략	비전과 발전방향을 수립·공유하기	4.50	4.46
	사업계획 수립·계획서 작성하기	4.55	
	매출/손익 관리하기	4.43	
	고객 니즈파악/제품화하기	4.38	
	사업비 규모 파악/예산계획서 작성하기	4.45	
인사관리	창업 시 자금 용도 및 규모 파악하기	4.55	4.52
	보상체계 수립하기	4.48	
	구성원 근태 관리하기	4.50	
	사업단 교육계획 수립하기	4.50	
	합리적인 인원계획 수립하기	4.57	
조직관리	회의 진행 및 의견 수렴하기	4.66	4.59
	업무분장표 작성 및 업무 배치하기	4.57	
	구성원 업무별 책임/권한 정하기	4.55	
마케팅	서비스(제품) 가격 결정하기	4.36	4.41
	판촉/홍보물 제작하기	4.44	
	판촉/홍보활동 하기	4.43	
서비스(생산) 관리	현장 상시점검 및 관리하기	4.36	4.37
	서비스(제품) 공급량 관리하기	4.36	
	자재, 장비, 소모품 구매하기	4.40	
	자재, 장비, 소모품 재고 관리하기	4.38	
	서비스(제품) 품질 관리하기	4.36	
고객관리	고객만족도 파악 및 개선하기	4.48	4.49
	고객 응대하기(민원)	4.50	
	고객정보를 수집/재구매 홍보에 활용하기	4.48	
	거래처와의 공급/구매 계약하기	4.50	
재무회계	손익현황 관리하기	4.48	4.41
	회계업무 수행하기	4.36	
	세무업무 처리하기	4.40	
외부자원관리	시청/관공서 상대하기	4.33	4.37
	동일업종 자활기업과 교류하기	4.38	
	외부 지원제도나 프로그램 활용하기	4.40	

□ 자활기업 창업교육 요구

- (중요도) 자활기업 창업 교육의 중요도 인식은 4.71점으로 나타남

<표6> 자활기업 창업교육 중요도 인식 수준

평균	아주 중요하다 (5점)	중요하다 (4점)	보통이다 (3점)	중요하지 않다 (2점)	전혀 중요하지 않다 (1점)
4.71점 (n=41명)	33명 (80.5%)	5명 (12.2%)	2명 (4.9%)	1명 (2.4%)	-

- (제공도) 현재 자활기업 창업 교육의 제공 수준에 대한 인식은 2.39점이며, 중요도 대비 Gap이 2.32점으로 굉장히 크게 나타남

<표7> 자활기업 창업교육 제공도 인식 수준

평균	아주 충분하다 (5점)	충분하다 (4점)	보통이다 (3점)	부족하다 (2점)	매우 부족하다 (1점)
2.39점 (n=41명)	-	4명 (9.8%)	15명 (36.6%)	15명 (36.6%)	7명 (17.1%)

- (교육주제) 자활기업 창업을 위한 교육주제별 중요도 인식 결과 '조직관리' 주제의 우선순위가 가장 높게 나타남

<표8> 자활기업 창업교육 주제별* 중요도 우선순위 인식

주제	평균	우선 순위	아주 중요하다 (5점)	중요하다 (4점)	보통이다 (3점)	중요하지 않다 (2점)	전혀 중요하지 않다 (1점)
운영자립도	4.67	4	30명 (69.8%)	12명 (27.9%)	1명 (2.3%)	-	-
직무기술	4.60	5	28명 (65.1%)	13명 (30.2%)	2명 (4.7%)	-	-
전략기획	4.53	6	25명 (58.1%)	16명 (37.2%)	2명 (4.7%)	-	-
운영관리	4.53	6	25명 (58.1%)	16명 (37.2%)	2명 (4.7%)	-	-
공동체	4.77	1	34명 (79.1%)	8명 (18.6%)	1명 (2.3%)	-	-
협력관계	4.44	8	23명 (53.5%)	16명 (37.2%)	4명 (9.3%)	-	-
분위기	4.70	2	31명 (72.1%)	11명 (25.6%)	1명 (2.3%)	-	-
리더십	4.70	2	33명 (76.7%)	7명 (16.3%)	3명 (7.0%)	-	-

* 교육 주제별 내용 문항

주제	내용
운영자립도	운영자립도 강화를 위한 인식 교육
직무기술	사업단 일에 필요한 직무기술 향상 교육
전략기획	자활기업 성장을 위한 사업계획의 수립 교육
운영관리	고객, 구매, 매출관리 등 운영관리 방안 교육
공동체	창업 구성원들과의 동기부여 교육
협력관계	지역자활센터와의 협력관계 구축 교육
분위기	창업 구성원들과의 소통 및 의사결정 체계 교육
리더십	자활기업 대표로서의 셀프리더십 교육

□ 자활기업 창업 후 교육 요구

- 자활기업 지원기관으로부터 기업 운영에 필요한 정보를 제공받는 인식 수준은 3.17점으로 나타났으며, 지역자활센터에 대한 인식 수준이 가장 낮게 나타남

<표9> 자활기업 지원기관 인식

문항	자활기업 지원제도 등 자활기업 운영에 도움이 되는 정보나 지원활동을 아래 각 지원기관으로부터 얼마나 제공받고 활용하고 있습니까?					
응답	평균	아주 충분 (5점)	충분 (4점)	보통 (3점)	부족 (2점)	매우 부족 (1점)
합계	3.17점	25명 (15.1%)	44명 (26.5%)	66명 (39.8%)	16명 (9.6%)	15명 (9.0%)
지역자활센터	2.48점	3명 (7.1%)	10명 (23.8%)	14명 (33.3%)	8명 (19.0%)	7명 (16.7%)
광역자활센터	3.70점	10명 (23.3%)	15명 (34.9%)	14명 (32.6%)	3명 (7.0%)	1명 (2.3%)
자활기업 협회	3.60점	10명 (23.8%)	12명 (28.6%)	14명 (33.3%)	5명 (11.9%)	1명 (2.4%)
한국자활복지개발원	2.90점	2명 (4.8%)	7명 (16.7%)	24명 (57.1%)	3명 (7.1%)	6명 (14.3%)

□ 자활기업 창업 단계별 교육과정 강화

- 자활기업 창업을 위한 준비 교육(시장진입형 사업단), 실무 교육(창업 전), 보수교육(창업 후)의 단계별 교육 체계 고도화
- **(준비교육)** 자활기업 창업을 준비하기 위한 운영자립도의 개념과 중요성을 인식하고 ‘재무회계’, ‘외부자원관리’ 등 가장 취약한 부분의 운영자립도 향상을 위한 기반을 조성하기 위해 노력
 - 사업단 매출관리, 사업계획서 작성 등의 내용을 자활사업단 팀장과 협업하고 참여할 수 있도록 촉진하는 ‘참여자 중심의 사업단 운영’ 교과목 및 교육내용 강화
 - 사업단 동료들과 협력관계를 강화하고 자활기업 창업의 목적을 공유하며 공동체의식을 함양시킬 수 있는 교과목 및 교육내용 강화
- **(실무교육)** 자활기업 창업을 앞두고 취약한 부분을 진단, 확인하고 자립도 및 역량을 높이기 위한 실천계획을 수립하기 위해 노력
 - 운영자립도 진단 결과 2점 미만의 항목에 대한 원인 분석 → 자립도 및 역량 향상계획 수립 → 실천의지 함양 등 실제 자활사업단의 운영 환경에 적용할 수 있는 교육내용 강화
- **(보수교육)** 안정적인 자활기업 운영을 위해 기업 경쟁력을 강화하고, 지역·광역자활센터 및 협회, 개발원 등 유관기관들과의 협력관계를 증진시킬 수 있도록 노력