
2015년도 지방공무원 교육훈련 운영방향(안)

2015. 1.



행 정 자 치 부
지방인사제도과

■ 목 차 ■

I. 지방공무원 교육훈련의 의의	15
II. 2015년 교육훈련 환경변화	16
III. 2015년 교육훈련 운영방향	17
① 직무중심의 역량인재 양성	18
② 주민봉사·지역공동체 교육 강화	21
③ 지역별 여건에 맞는 다양한 맞춤형 교육	22
④ 중앙-지방협업 및 교육훈련기관 평가 기능 강화 ...	24
IV. 행정사항	26

I. 지방공무원 교육훈련의 의의

□ 법적 근거

- 지방공무원 교육훈련법
- 지방공무원 교육훈련법 시행령
- 지방공무원 교육훈련 운영지침(행정자치부 예규)

□ 목적(법 제1조)

- 교육훈련을 통하여 지방자치단체에 근무하는 공무원에게 주민에 대한 봉사자로서 지녀야 할 바람직한 공직윤리와 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 향상할 수 있도록 지원하는 것

□ 구분(영 제4조)

- 기본교육훈련 : 신규자, 승진자에게 필요한 능력과 자질 교육훈련
- 전문교육훈련 : 담당할 직무에 필요한 전문 지식과 기술 교육훈련
- 기타교육훈련 : 그밖에 직무 관련 학습·연구활동을 포함한 교육훈련

□ 형태

- 집합교육, 사이버교육, 개인적 학습, 연구모임 활동 등

□ 운영 체계

행정자치부	■ 공무원 교육훈련 총괄 (교육훈련 관장기관) ■ 국내·외 주요 장기위탁교육 ■ 지방자치단체 및 교육훈련기관 지원·평가
지방자치단체	■ 국가시책과 현안과제 등에 대한 자체 직장교육 ■ 소속 직원에 대한 국내·외 위탁교육, 전문교육
교육훈련기관	■ 신규채용자, 승진자 등 기본교육 ■ 재직자 대상 각종 전문교육

II. 2015년 교육훈련 환경변화

□ 환경변화와 지방자치 혁신

- 지방자치 20년에 자치제도 정착 중심의 지방자치에서 주민 「삶의 질」 개선에 집중하는 패러다임의 전환
 - 현장·생활 중심, 주민공동체 중심의 생활자치 전환
- 통합적 국정운영을 위한 중앙-지방간 협력
 - 중앙-지방이 함께 갈등·차별·대립·규제 등을 넘는 사회통합으로 행복한 대한민국 실현

□ 공직사회의 신뢰성 제고 및 전문성 강화 요구

- 세월호 사고를 계기로 공직사회의 책임감 부족과 전문성 한계에 대한 공직내·외부의 지적 및 변화 요구에 적극 대응
- 헌법정신, 국가관, 공직관, 윤리의식, 봉사활동 및 민생현장 체험 학습 등 공직가치 교육 확대

□ 국정과제의 성공적 추진을 뒷받침하는 교육 필요

- 국정철학 및 국정운영방향의 지속적 공유를 위해 주요 국정과제 추진상황에 맞추어 시의적절한 국정과제 교육 운영

□ 공직 구성의 다양화에 따라 맞춤형 교육 필요성 증대

- 지역별 여건에 맞는 다양하고 차별화된 지방공무원 역량 강화
 - 자율성·책임성·전문성 제고를 위한 직급별 역량평가 및 교육 실시
- 시간선택제 공무원 제도 도입, 고졸공무원 채용 확대 등 채용경로 다양화에 따른 교육방식 다양화 필요
- 개방형 직위 민간임용자 PC화상교육, 다문화·북한이탈주민·현업직 교육, 고졸공무원 야간·사이버대 지원 확대 등 맞춤형 교육 운영

Ⅲ. 2015년 교육훈련 운영방향

미션(Mission)

유능하고 신뢰받는 지방공무원 양성

2015년도
목표 및 과제

지방공무원의 역량강화
“공직가치 확립 및 전문성 제고 ”

① 직무중심의 역량인재 양성

1. 경력단계별 역량모델 개발 및 교육 강화
2. 지역 현장전문가 양성 및 체험 교육훈련 강화
3. 글로벌 핵심인재 발굴 및 해외 교육과정 확충

② 주민봉사지역공동체 교육 강화

1. 사회복지분야 교육훈련 강화
2. 현업 및 민원업무담당 교육강화
3. 지역공동체 발전 교육프로그램 운영

③ 지역별 여건에 맞는 다양한 맞춤형 교육

1. 교육훈련기관 자율성·창의성 부여
2. 채용경로별 교육과정 다양화
3. 소수 분야별 맞춤형 교육 실시

④ 중앙-지방 협업 및 교육훈련기관 평가기능 강화

1. 통합적 국정운영에 따른 국정시책 교육 강화
2. 교육훈련기관 성과평가 강화
3. 교육훈련기관 인적자원 역량강화

1 직무중심의 역량인재 양성

1. 경력단계별 체계적 역량개발 및 교육 강화

□ 직급별 역량모델 개발 및 교육 강화

- 일 잘하고 역량있는 공무원들이 승진할 수 있는 인사체제 유지를 위해 교육훈련프로그램을 다양화하고 교육훈련 평가 강화
- 역량교육훈련 전문과정 및 교과목 신설
 - 지방행정연수원 역량교육 전문과정 편성('15년 하반기) 운영
 - 5급의 경우 승진자 교육과정에 역량교육 교과목 신설(행정연수원)
 - 국내장기교육과정의 경우, 직급별 역량강화 프로그램 편성·교육
- 개방형 공모직위·기초자치단체 부단체장 대상 역량평가제 도입
 - 역량평가 대상 직위·직무분석 및 평가지표 개발('15~'16년초), 역량 강화 프로그램 운영('16년 부터)
- ※ 직급별 역량교육 필수 이수제 도입(2017년 이후)
- 각 대학과 연계한 다양한 교육과정 개설·운영
 - 정책전문가 양성 등을 위해 지역대학을 적극 활용하여 야간 정책 대학원 개설
 - '先취업 後진학' 지원을 위해 대학 야간과정, 사이버대학 등의 위탁교육을 확대하고 학사학위 미 취득자에게 우선적 기회부여
 - 100만 대도시 6급 이하 장기교육을 지역대학 위탁교육실시('15년부터)
- ※ '16년부터 시·도별 6급 이하 장기교육과정 교육인원을 할애하여 지역대학에 위탁교육 추진
- 지역대학들과의 협업 활성화
 - 대학 교수들의 강사 활용, 공동연구 등 인적자원 협력 강화, 강의실 등 시설 인프라의 공동 활용 추진

□ '先교육 後보직' 원칙 준수

- 신규채용 공무원은 해당 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육 훈련과정을 이수시킨 후 보직
 - 7급 신규채용자는 실무공무원 업무역량제고 필요성을 반영하여 기본교육기간 확대 추진
 - 9급 신규채용자는 고교 교과목 등 채용시험 과목개편 등을 고려하여 기본교육과정에 직종별 전공과목 교육시간 편성(2주 이상)
- 시·도별 자체 공무원교육원을 적극 활용하되, 교육 수용시설이 부족할 경우 지방행정연수원 등에 위탁교육 실시

※ (예시) 7급 신규자임용자과정 지방행정연수원 위탁 등

※ 소수직렬의 경우(세무직 등) 지방행정연수원, 지방자치단체 공동과정 개설·운영

□ 퇴직(예정)자 교육 내실화

- 각 자치단체는 정년퇴직 예정자를 위한 공로연수가 본래의 취지를 살릴 수 있도록 내실 있게 운영
 - 연수계획 수립시 지방행정연수원 등 각급 교육훈련기관 및 공무원 연금공단에서 실시하는 교육(합동연수) 일정 반영
- ※ '14년부터 전체 연수기간 중 합동연수가 60시간 이상 포함되도록 의무화

《 퇴직예정자 교육프로그램 》

- 미래설계과정(5일과정, 수시) -----연금관리공단 김선교 차장(02-560-2864)
- 일자리과정(5일과정), 지역순회 퇴직준비과정(3일)..... 안행부 연금복지과

- 퇴직예정자의 전문성 활용 및 사회공헌을 지원할 수 있도록 교육과 활용경로를 연계한 교육 프로그램 마련·실시
 - 교육이수 이력 등을 포함한 DB를 체계적으로 관리하여 교육훈련 기관 교수요원, 자문위원 및 퍼실리테이터로 활용

2. 지역현장 전문가 양성 및 체험교육훈련 강화

- 자치단체별 직접교육경비 총액이 인건비의 1% 이상 확보
 - 체험형 교육, 집합교육 활성화 등 「교육의 질」 확보를 위해 총 교육경비(직접+간접경비) 총액이 인건비의 1% 이상 확보
 - * 근거(지방공무원 교육훈련법 제18조) : 행자부장관은 지자체 공무원 교육 훈련경비 확보기준을 정할 수 있으며, 지자체장은 확보기준에 따라 교육 훈련예산을 우선 계상하여야 함
- 지역현장 전문가 교육과정 개설 운영
 - 지방행정의 선진화를 위해 업무추진실적이 우수한 행정달인, 우수 제안자 등을 강사로 초빙하여 성공사례·체험위주 교육
- 봉사활동 및 현장체험 활성화
 - 각 자치단체 직장교육시 사회봉사 관련 특강 실시
 - 사회복지 등 전문교육과정, 신규·승진자 과정, 장기교육과정 및 퇴직예정자 교육과정에 봉사활동, 민생현장 체험 학습시간 편성
 - 교육과정에 포함된 해외연수를 한국국제협력단 등을 통한 글로벌 자원봉사프로그램, 해외진출 국내기업 우수사례 연구 등으로 활용

3. 글로벌 핵심인재 발굴 및 해외교육과정 확충

- 지자체별 글로벌 핵심인재 발굴 및 양성과정 운영
 - 장기교육과정(10개월 이상)으로 외국어(영어·중국어·일어)과정 운영*
 - * 현재 3개 기관(인천 30명, 제주 15명, 강원 30명)에서 외국어과정 운영
 - 쏠 지자체로 확산해 많은 공무원에게 해외교육과정 기회를 부여, 복귀 후 글로벌 핵심인재로서 일 할 수 있도록 지속 지원
- 지자체별 1~2개월 어학프로그램 집중연수 후 해외 대학 등 전문 기관에서 글로벌 역량교육 연수프로그램 운영

② 주민봉사 · 지역공동체 교육강화

1. 사회복지분야 교육훈련 강화

- 5급 이하 일반직의 경우 승진에 필요한 상시학습시간(80시간) 중 사회복지 관련 교육 의무적 이수(연간 4시간) 80시간 (14시간·평화교육)
안에서 4시간/1년
 - 자치단체별 월례조회 등을 통한 사회복지 교육 실시(연 2회 이상)
 - 자원봉사활동, 사회복지시설 견학 활성화
- ✱ ○ 간부공무원 복지마인드 제고를 위해 시·도 국장급 및 시·군·구 부단체장 대상 사회복지 교육 실시(연 2회) · 복지복지민생만민 향상
 - 읍·면·동장 대상 사회복지 교육 의무화(연 1회)
 - * 시·도별 읍·면·동장 교육과정 개설·운영 (시각교육, W/S 등으로 가능)
 - 5급 승진자 교육훈련과정에 사회복지 교과목 편성·운영
- 사회복지 교과목 편성 의무화
 - 3일 이상 교육훈련과정에 복지관련 교과목 의무적 편성(1~2시간)
* 외국인 대상 과정은 탄력적 편성
 - 신규임용후보자 교육과정에 사회복지 관련 교육 강화
 - 사이버 사회복지교육과정 개설·운영(지방행정연수원)

2. 민원업무 담당자 교육훈련 강화

- 현업근무자* 및 민원담당공무원 전문교육과정 활성화
 - * 상하수도 · 환경시설 · 재난관리 · 의료원 · 시설관리 등 현업기관에서 2·3교대 근무 또는 토·일요일 근무자('10년 5월 현재 지자체 현업근무자 지정현황 : 8,629명)
 - 유형별 학습, 사례공유, 역할연기 등 교육과정 개설
- 심리치유 및 명상프로그램 교과목 편성 의무화
 - 민원인의 폭언, 현업근무 등 업무에서 받은 스트레스를 해소할 수 있도록 심리치유(EAP) 교과목 편성

3. 지역공동체 발전 교육프로그램 운영

- 유능한 공무원의 읍면동 배치 등 일선현장 역량 강화에 따른 전문교육과정 개설
- 지역공동체 활동의 구심적 역할을 할 수 있는 리더를 대상으로 공동체 구성 및 운영 등에 대한 전문적 교육 실시
- 이·통장, 주민자치회 위원 등 지역사회 오피니언 리더를 위한 교육프로그램 운영

· “능력있는 3백만명이 산(山)에 있다” → 퇴직 전문인력 활용방안

- 금융·법조·회계·교사 등 전문성을 갖춘 퇴직인력을 공동체 리더로 육성, 공동체와 네트워크 형성 및 활동 지원체계 구축

- 공동체 성공사례 확산·공유로 공동체 모델별* 전문화된 리더 육성
- * 공동체 모델 : 지역산업형, 공유경제형, 문화·역사형, 안전형, 복지형 등
- 지역주민을 위한 교육과정 개설 및 행사개최, 시설 개방, 지역경제 활성화 노력 등 지역주민과 함께하는 열린 교육기관 구현

‘14년 상반기 주요 지역사회 개방사례

- 강원도인재개발원, 도민 누구나 참여 가능한 인문학아카데미 과정(5일, 음악·미술포함)
- 지방행정연수원, 지역업체 우선계약, 교육과정 중 지역문화 체험활동 실시

※ 시·도 공무원교육원 프로그램을 민간에 개방할 경우 공직선거법에 저촉되지 않도록 유의

③ 지역별 여건에 맞는 다양한 맞춤형 교육

1. 교육훈련기관의 자율성·책임성 강화

- 6급 이하 위탁교육훈련 권고인원의 5% 범위내에서 자치단체장에게 자율성·창의성 부여
- 교육훈련기관 자율로 신규교육과정 개설 및 일몰제 도입 운영
- 교육훈련기관장은 교육훈련 계획에 따라 교육훈련과정을 운영하고 각 과정별 성과평가를 실시하여 다음연도 교육훈련계획에 반영하는 등 성과관리 책임 강화

2. 채용경로별 교육과정 다양화

- 각 자치단체는 소속기관 내 소수자의 교육수요를 파악·분석하여 이들에 대한 교육훈련 방안을 연간 교육훈련계획에 반영
 - ※ 개방형직위 민간인 임용자, 고졸경채 등 경력경쟁채용자, 다문화주민, 북한이탈주민, 장애인, 소수직렬, 신설직렬, 현업직 등
- 공직내 소수자들이 교육훈련에서 소외되지 않도록 관심과 배려
 - 경력경쟁채용자도 '先교육 後보직' 원칙 준수, 국내·외 장단기 교육훈련 기회 부여
- 개방형직위 민간인 임용자
 - 중공교 "개방형 관리자 과정" 이수 또는 PC영상회의 시스템을 활용한 소규모 화상교육 등 교육훈련기회 적극 부여

3. 소수자, 균형인사 등 맞춤형 교육 실시

- 자치단체별로 소규모 수시 채용되는 경력경쟁임용자
 - 지방행정연수원은 연간 교육과정 중 다수 기관 경력경쟁임용자 교육이 가능한 신규자 과정 일정을 매년 초에 전 자치단체에 공지
 - 각 자치단체는 경력경쟁임용자를 적시에 해당 과정에 참여토록 조치
- 다문화주민·북한이탈주민 등
 - 전문성을 가진 기관 주관으로 특화된 과정을 개설하여 각 자치단체 임용자 일괄 교육(각 자치단체는 대상자 교육과전)
 - ※ 예시 : 행자부-지방행정연수원(다문화), 통일부-하나원(북한이탈주민)
- 신규채용자 조기적응을 위한 멘토링(mentoring) 운영 1.000명 선채용
 - 멘티의 개인별 특성, 직종 등을 고려하여 공직선배를 멘토로 지정
 - ※ 특히 시간선택제와 신설직렬인 방재안전직, 고졸경채, 사회복지직 등은 세심한 배려 필요
 - 인사부서는 멘토 대상 멘토링기법 교육, 멘토링 가이드 제공, 기관장 격려 등 내실 있는 멘토링이 되도록 적극 지원

④ 중앙-지방협업 및 교육훈련기관 평가기능 강화

1. 중앙-지방간 통합적 국정운영에 따른 공직가치 교육 강화

- 헌법정신, 공직관, 국가관, 윤리의식 등 공직가치 교육
 - 자치단체별 직장교육, 각급 교육훈련기관 신규·승진자 과정 및 국·과장급 장기교육과정에 공직가치 교과목 편성 의무화
 - 헌법이 필수과목이 아닌 시험을 통해 입직한 모든 신규채용자 대상 헌법교육 실시
 - 신규채용자 등 기본교육과정에 국정철학·공직가치 관련 교과목 적극 편성(전체 교육시간의 10~15%)
- 규제개혁, 정부 3.0, 창조경제 등 국정과제 교육
 - 개념·추진전략·구체적 실천방안 및 적용 사례 등 체계적 교육
- 재난·위기 대응 교육
 - 각 교육훈련기관의 신규·승진자 기본교육과정, 국·과장급 장기교육과정에 재난대응 역량제고를 위한 교육 운영

2. 교육훈련기관간 협업 활성화

□ 교육 콘텐츠 공동활용 및 정보공유

- 교육훈련기관 간 칸막이를 없애고 관련 과목 수강기회 확대
 - 자치단체별로 관련 교육과정을 공유하여 전문성·협업 강화
 - ※ (예시) 지자체 7급 신규공무원 → 지방행정연수원 “7급 신규자과정” 수강
 - 대전시 사회복지담당 공무원 → 보건복지인력개발원 “복지과정” 수강
 - 교육과정 개설시 교육 관련 지자체에 교육생 추천요청 공문 발송
- 우수강사 정보의 체계적 공유
 - 지방행정연수원과 시·도공무원교육원은 「교육운영시스템(지방행정연수원)」 활용
- 교육훈련기관별 “BEST 강사”를 선정, 동영상 제작 및 대외적 공유
- 지방행정연수원 주관 교육운영 우수기관 시상 및 사례 공유
- 인근 지방자치단체 소속 교육훈련기관과의 정보공유 등 협력 강화

3. 교육훈련과정 평가기능 강화

□ 교육과정에 대한 성과평가 및 피드백 강화

- 각 교육훈련기관은 현업적용도 및 조직성과기여도 등 교육과정에 대한 효과성 평가 실시

※ 교육훈련 종합평가지 성과평가 내실화 정도를 지표에 반영

- 기관별, 교육과정별 특성에 적합한 평가기법을 개발·적용하고 교육훈련기관간 평가기법 공유 추진

※ 피교육자, 상사, 부하직원 등 입체적 교육성과 측정, 설문과 FGI(Focus Group Interview)의 병행 등 다양한 평가기법 개발·활용

조직성과기여도 평가 예시

■ 성공사례 분석(SCM : Success Case Method)

- 교육 후 탁월한 직무성과 향상을 보인 소수인원 대상, 성공사례와 실패요인 분석

※ 중앙교육연수원(교육부), 관세국경관리연수원(관세청) 등 일부기관 활용 중

■ 투자수익률(ROI : Return on Investment)

- 교육예산의 효과적 활용을 위해 비용에 대한 마인드 제고

※ 우정공무원교육원 등 비용 대비 투자가치 산정이 가능한 일부기관 활용 중

- 창의적 교육과정 운영기관에 대한 포상 강화

- 연수원 및 지자체 교육훈련기관간의 중복성 진단 등을 통해 창의적 교육훈련과정 운영기관에 대해 시상 계획

- 신규자과정 등 기본교육훈련과정에 대한 평가 강화

- 직원별 연간 교육훈련계획 수립시 부서장 코칭 의무화

- 교육과 인사(전보·성과평가 등)의 전략적 연계 강화

* 교육실적을 전보인사에 반영하는 선순환 구조 정립

- 초 교육기관 대상 우수강의 및 교육운영 우수사례 시상·공유

4. 교육훈련기관 인적자원 역량 강화

□ 교수요원의 역량 강화 및 교류협력

- 전임 교수요원의 역할을 단순 강의가 아닌 교수설계, 사례 및 교재개발 등으로 재정의
- 각 대학 및 연구기관 등에 안내공문 발송 등 적극적인 채용공고를 통하여 우수인력 유치 노력
 - ※ 외부 전문인력(교육공학 전공, 민간교육기관·컨설팅 기관 근무자 등) 보강
- 우수 퇴직공무원 활용을 통한 실제 직무와 교육의 연계성 강화
 - 대학이나 민간연구소 등에서 교육하기 어려운 정책기획, 갈등관리 관련 행정사례 중심 프로그램 개발 및 교육
 - * 직무상 얻게 되는 암묵지(tacit knowledge) 전달 프로그램 확충

□ 운영인력의 전문성 강화

- 교육훈련 담당자는 관련분야 전공자나 근무경험자 중 우수인력을 배치하고, 적정 근무기간 보장 및 인센티브 부여 등 적극 조치
 - 임용 전이나 임용초기에 HRD 전문교육훈련 과정 이수
- 새로운 교육훈련 기법 습득 등을 위한 능력개발 기회 부여
 - 국내외 세미나, 컨퍼런스 참여를 통한 최신 정보 습득 및 교육훈련기관 간 연구모임 구성 등을 통한 네트워크 구축 지원
- 외부기관과의 교육프로그램 공동 기획·개발·운영 등 과정에 참여함으로써 역량향상 기회로 적극 활용

IV. 행정사항

- 시·도 및 교육훈련기관은 '15년도 교육훈련 추진계획을 수립 제출(1.30限)
 - 교육훈련 목표, 방향, 세부 추진계획, 관련 예산 집행계획 등 포함