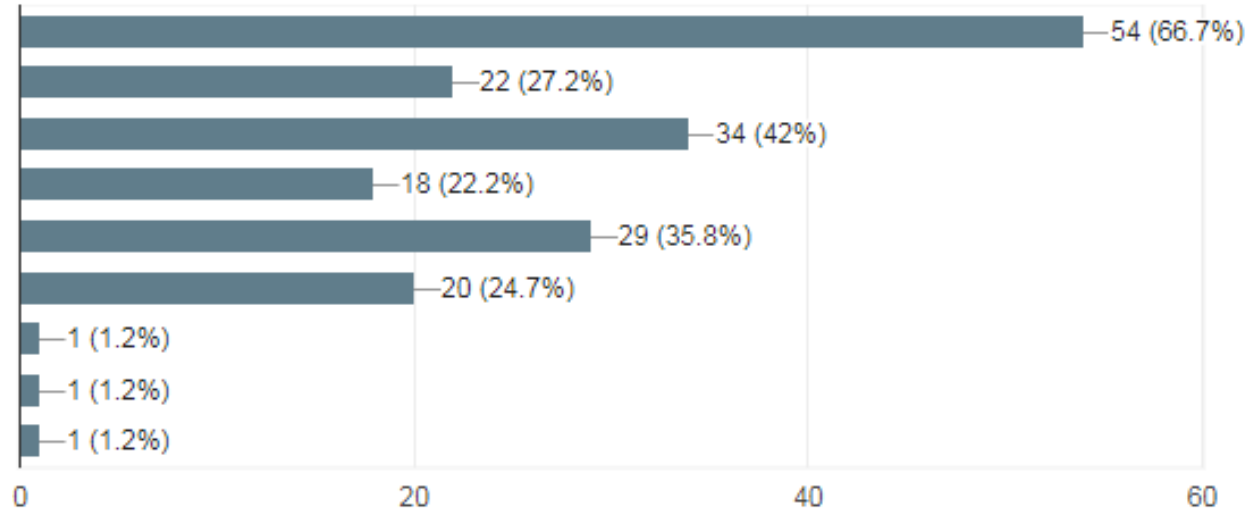


2018년 직원 교육만족도 및 수요조사 결과

A. 공통교육

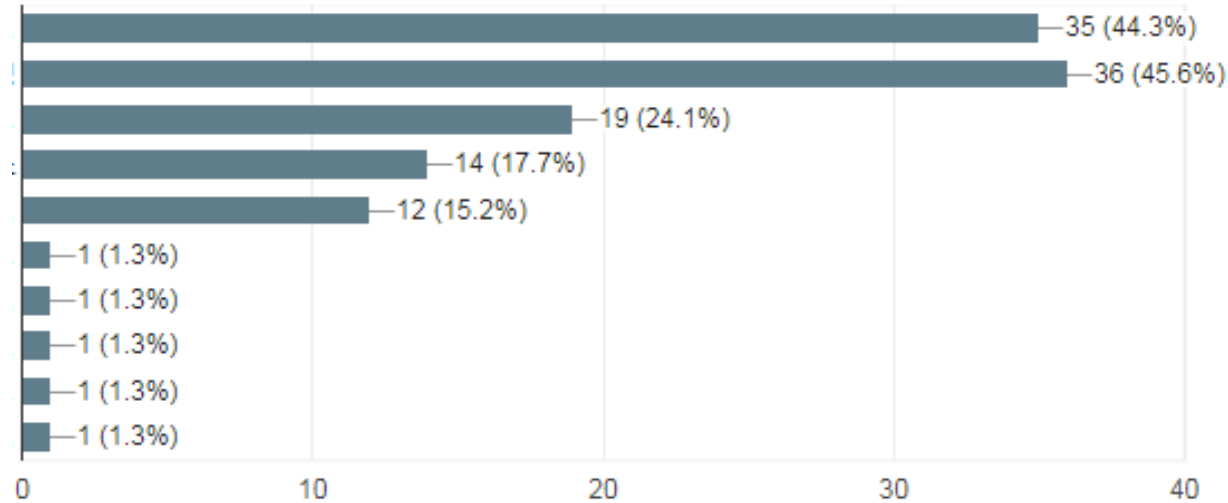
1. 2018년 우리 재단에 가장 필요한 공통교육 분야는 무엇이라 생각하십니까? (복수 응답 가능)



- 1) 사회복지 현안 및 신복지 패러다임 분야 54명 (66.7%)
- 2) AI 및 4차 산업 등 정보 분야 22명 (27.2%)
- 3) 기본 소양 양성 및 교양을 위한 인문학 분야 34명 (42%)
- 4) 관리자 및 실무자 리더십 분야 18명(22.2%)
- 5) 엑셀, 파워포인트, 문서작성 등 PC 운영 분야 29명(35.8%)
- 6) 사내강사 양성 과정 분야 20명(24.7%)
- 7) 기타
 - 찾동사업 민관협력 우수사업 수행 동 현장 견학
 - 공통 교육은 법정 의무교육만으로도 충분하다고 생각함
 - 다양한 사안에 대한 토론과 협의, 합리적 목소리를 내는 논의력 훈련

A. 공통교육

2. 작년 재단에서 실시한 공통교육 과정 관련하여 개선이 필요한 부분이 있다면 어떤 점을 보완하길 희망하십니까? (복수 응답 가능)



1) 재단 및 팀 일정을 고려한 교육진행 35명 (44.3%)

2) 교육주제 선정 36명 (45.6%)

3) 교육강사 전문성 및 교수법 19명 (24.1%)

4) 교육장소 14명 (17.7%)

5) 개선할 부분 없음 12명(15.2%)

6) 기타

- 재단 내부 강의장을 교육장으로 활용했으면 좋겠습니다
- 사회복지 관련 분야에 대한 교육
- 장애인 직원분들 생각해서 너무 거리가 먼곳은 지양 부탁드립니다
- 교육은 본인이 원하는 교육을 받도록 하는 것이 좋음
- 공통교육의 목적과 목표를 명확히 하여 일관되게 진행했으면 함

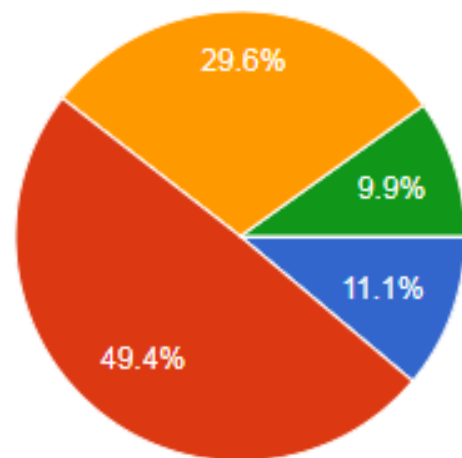
A. 공통교육

3. 공통교육 관련하여, 유익한 강좌나 추천해주실만한 강사가 있다면 말씀 부탁드립니다.

- 없음(7)
- 류종형 소장(사상의학)
- 디자인씽킹
- 다음세대재단 방대욱 대표
- 글씨요
- 엑셀, 문서작성, 파워포인트 등
- 페미니즘
- 최진석님
- 고병헌 성공회대 교수, 방대욱 다음세대재단 대표
- 김창욱 강사, 김정운 교수
- 항상 감사합니다

B. 개별교육

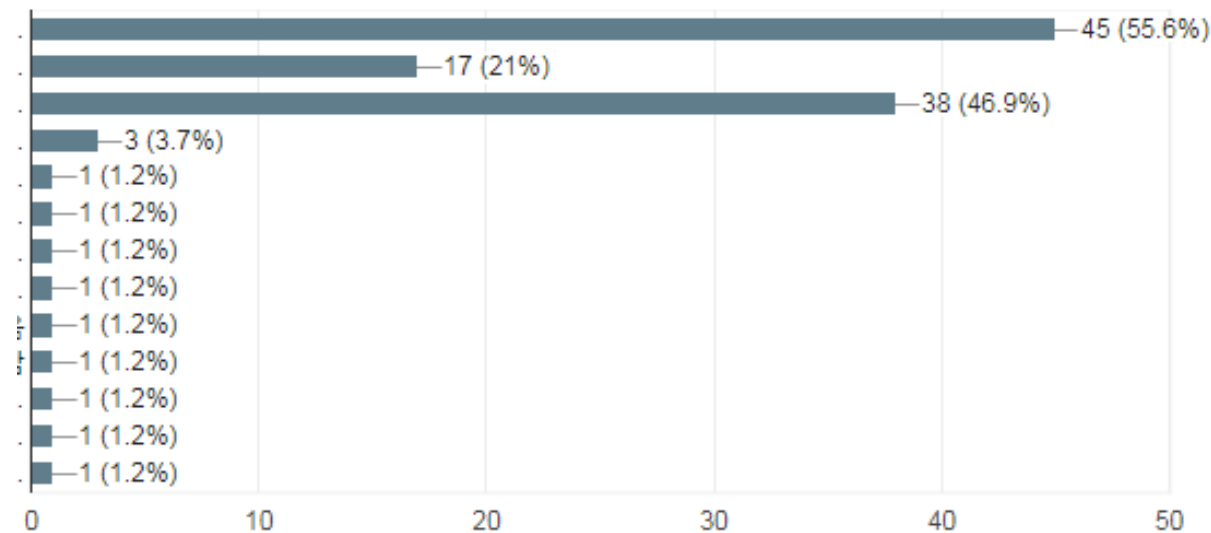
4. 작년 개별교육 지원(교육비 50만원, 자기개발계획/평가, 교육정보 제공, 자격증 취득/학위과정/논문투고 교육시간 인정 등)에 대해 만족하십니까?



- 1. 매우 만족스러웠다
- 2. 만족스러웠다
- 3. 보통이었다
- 4. 불만족스러웠다
- 5. 매우 불만족스러웠다

B. 개별교육

5. 개별교육 수강에 있어 가장 어려웠던 점은 무엇이었습니까? (복수 응답 가능)



1) 업무 과중으로 인한 시간 부족 45명 (55.6%)

2) 교육에 대한 상급자의 무관심 및 협조 부족 17명 (21%)

3) 적합한 교육프로그램 검색의 어려움 38명 (46.9%)

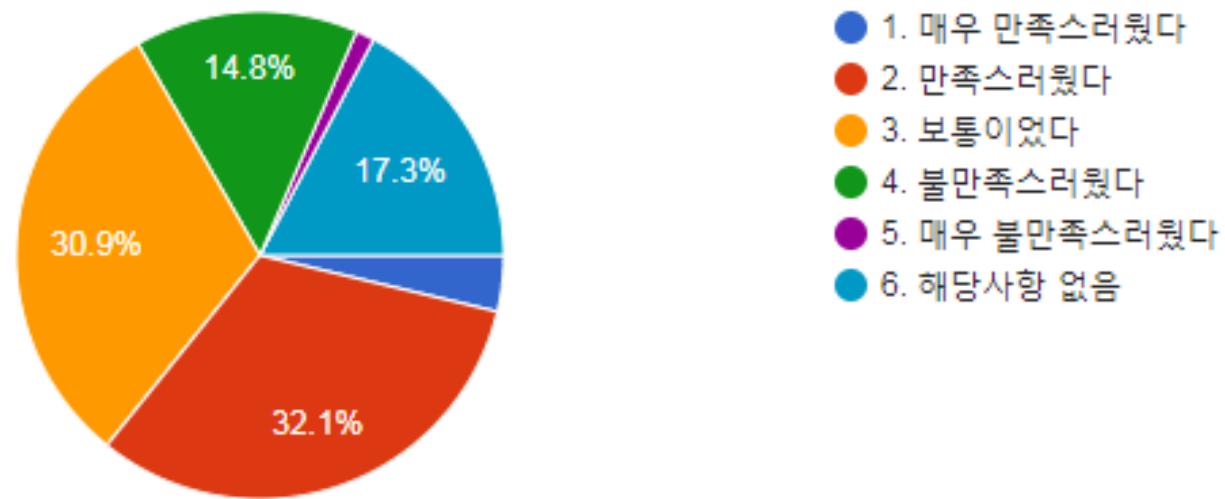
4) 교육에 대한 관심도 저하 3명 (3.7%)

5) 기타

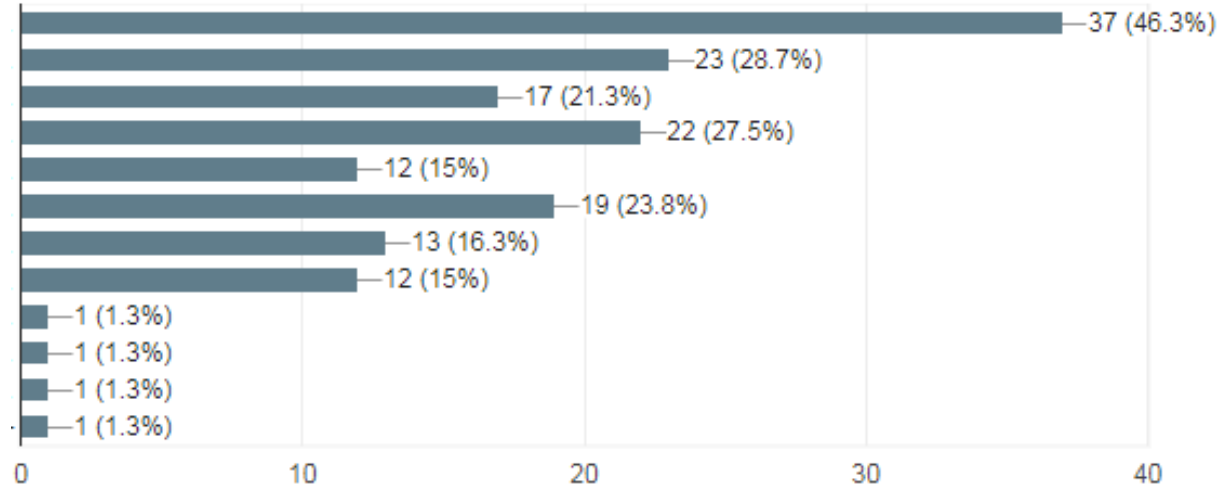
- 영수증 처리(간이영수증이나 수기영수증 처리 불가)
- 개별교육 수강 시 팀일정을 저해하지 않는 범위내에서 조율하여 교육을 신청해도 팀장님 눈치를 보게됩니다
- 교육 기관 및 정보(강사 등)에 대한 부족으로 선택의 폭이 좁았음
- 교육비의 애매함...(외부 교육비가 너무 비싸서)
- 없음
- 절차가 복잡함
- 10만원 미만 초과 비용 및 1회당교육 횟수 등의 심의
- 개별교육비 사용범위에 대한 정확한 기준 필요 - 본인 업무와 관련된 직무전문성을 기하는 목적인지, 향후 개발하고자 하는 역량을 위한 것인지.....
- 개별 관심과 업무 분야가 달라 상사가 교육을 보내주지 않았음

C. 리더십 교육

6. 작년 6월 진행되었던 리더십역량교육과정(관리자, 중급실무자, 실무자)에 대해 만족하십니까?



7. 2018년 리더십역량교육과정은 어떤 주제로 진행되길 희망하십니까? (복수 응답 가능)



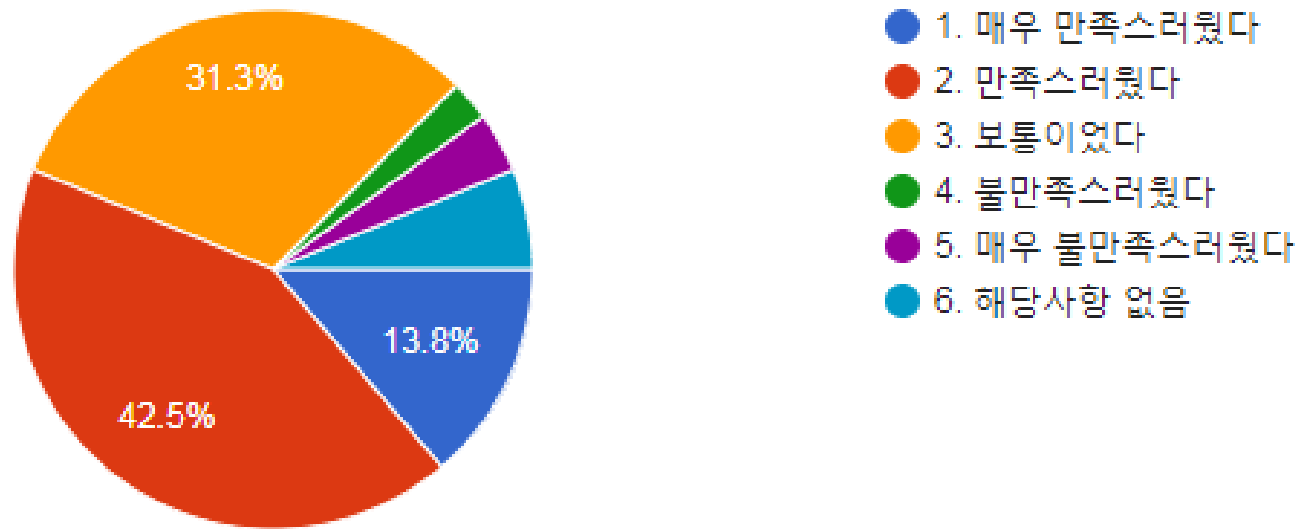
- 1) 인문학을 통한 리더십 개발 (고전 및 인문학교육을 통한 시대정신 고찰 등) 37명 (46.3%)
- 2) 관계관리리더십 (직장 내 갈등 대처 및 생산적 소통기법 등) 23명 (28.7%)
- 3) 동기부여 및 팀 활성화 리더십 (팀워크 및 집단지성을 이끌어내는 팀빌딩 스킬) 17명 (21.3%)
- 4) 소통리더십 (조직 내 갈등 대처 및 생산적 소통기법 등) 22명 (27.5%)
- 5) 성과관리리더십 (성과달성 및 추진력에 필요한 스킬) 12명 (15%)
- 6) 셀프리더십(주도적인 업무수행 및 목표설정 등) 19명 (23.8%)
- 7) 변화주도 리더십 (조직변화에 대응하기 위한 조직개발 및 변화관리) 13명 (16.3%)
- 8) 위기관리리더십 (리더에게 필요한 위기관리역량 이해 및 위기에 대한 신속대응) 12명 (15%)
- 9) 기타
 - 실무 스킬 (OA, 문서작성, 프리젠테이션 등)
 - 중간관리자 이상의 직원에게는 인사 및 노무관리 교육이 필수라고 생각합니다
 - 다면평가 결과 등을 반영, 전반적으로 리더십 역량 중 개선이 필요한 부분을 중심으로 교육을 하는것이 어떨지
 - 퍼실리테이터 교육

8. 리더십역량교육과정 관련하여 추천해주실만한 교육/강사 혹은 요청사항이 있으시다면 말씀 부탁드립니다.

- 없음(6)
- 인사 및 노무관리 교육이 필수입니다
- 관계기술
- 김용옥님
- 신좌섭 서울대 의과대 교수(퍼실리테이터)

D. 팀/부서별 역량강화 교육

9. 작년 진행했던 팀/부서별 역량강화 교육지원에 대해 만족하십니까?



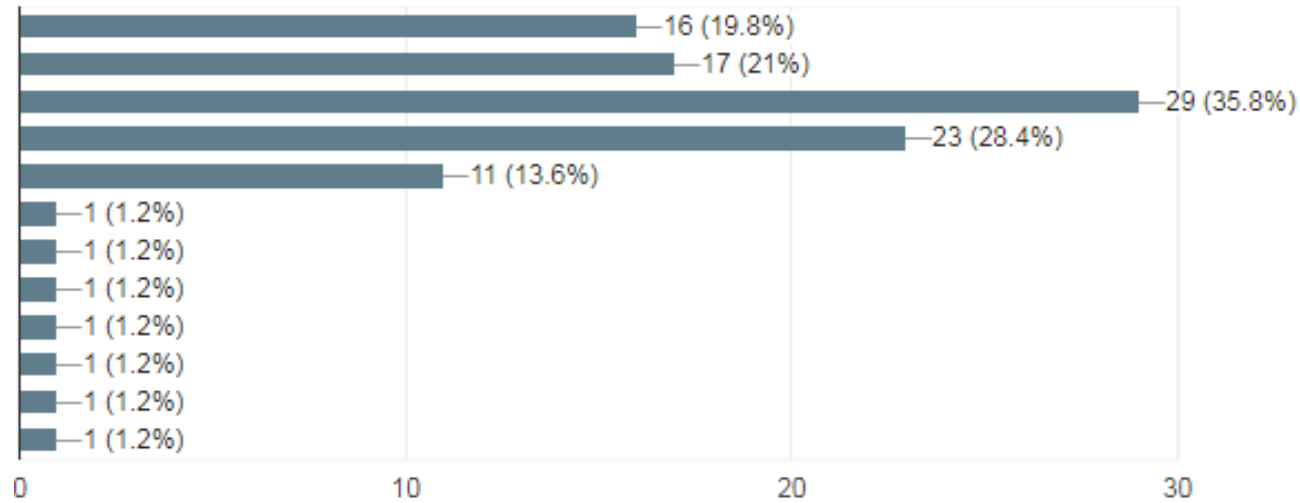
D. 팀/부서별 역량강화 교육

10. 팀/부서별 역량강화 교육 관련하여 제안 혹은 요청주실 사항 있으시면 말씀 부탁드립니다.

- 없음(3)
- 의미있는 교육이 될 수 있도록 조금 더 명확한 가이드라인 제시
- 개인별 교육을 줄여서라도 팀/부서별 교육을 강화하는게 좋을듯. 어차피 업무중심의 업무관련 교육 위주로 당해년도 교육을 듣는것이 실무자들의 상황이기에 효율성 및 효과성을 고려하면 좋겠음. 여러모로 수고가 많으심
- 팀 별은 교육 취지대로 진행이 되었으나, 부서별 진행은 추진하는 담당자가 없어 교육 주제, 일정, 진행 방법 등 전체적인 진행이 미진했음
- 부서별 전체 인원이 동시 참여해서 진행하기 어려움으로 부서별 역량강화교육은 폐지하고 팀단위 교육에 실본부장 참여 진행하는 것이 더 효율적일 듯함
- 상반기중으로 공지 필요. 특히 부서별 교육의 경우 연말 남는 예산털기(?)라는 인식이 강했음. 특히 사업부서는 연말에 업무가 집중되어 있음으로 교육이 부담스러움.
- 팀 부서별 자율성을 주셔서 감사드립니다.
- 작년처럼 지원 유지해주세요.
- 팀원이 많은 경우 탄력적으로 운영할 수 있도록 했으면 함
- 만족했다
- 큰 주제 하나를 던져주고, 해당 주제에 맞게 팀활동을 정하는 방식이었으면 좋겠어요
- 주제가 없어서 단지 시간이 흘러감
- 일정 고려
- 팀원들의 의견이 반영된 프로그램
- 행정처리의 최대한 간소화

E. 직원 연수(워크숍)

11. 지금까지 실시되었던 전 직원 워크숍 관련하여 개선이 필요한 부분이 있다면 어떤 점을 보완하길 희망하십니까? (복수 응답 가능)

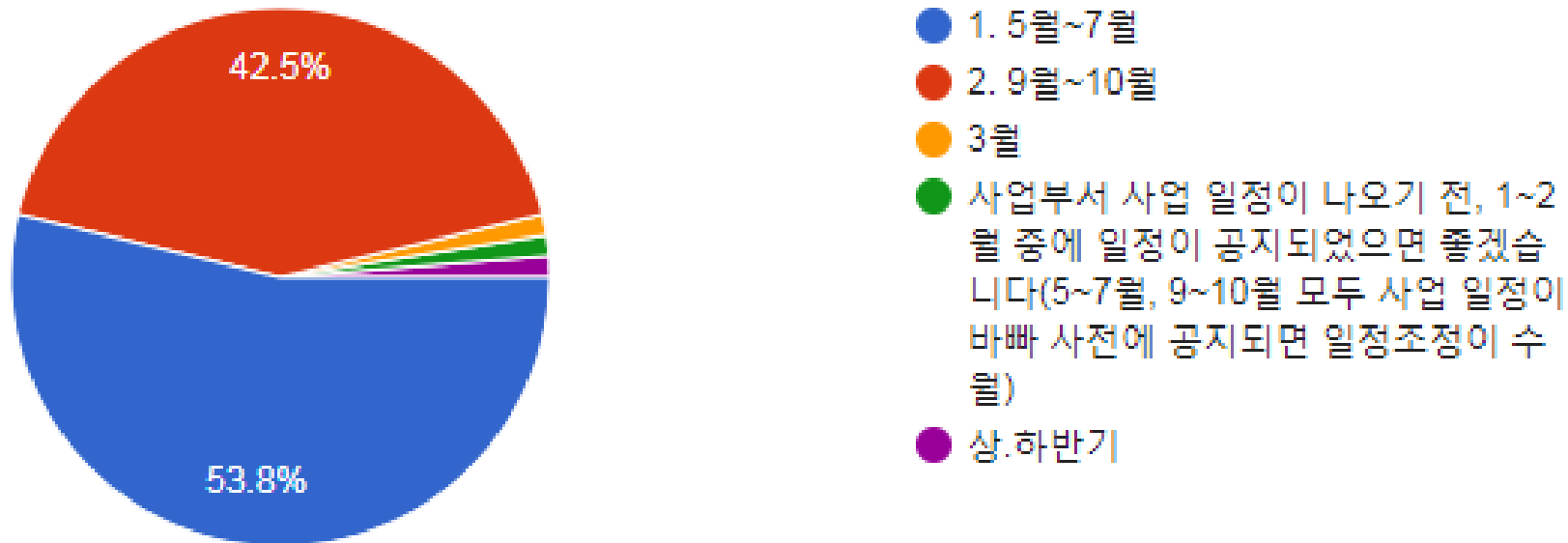


- 1) 워크숍 장소 16명 (19.8%)
- 2) 워크숍 일정 17명 (21%)
- 3) 워크숍 프로그램 29명 (35.8%)
- 4) 개선할 점 없음 23명 (28.4%)
- 5) 해당사항 없음 11명 (13.6%)
- 6) 기타

- 강제성이 있는 장기자랑 지양 및 충분한 자유시간 확보
- 직원 공통 필수교육을 직원 워크숍 교육에서 받는게 어떨까요?
- 복귀시간(18시전) 고려한 일정
- 워크숍 장소에 대한 직원 설문조사를 했지만 그 결과가 전혀 반영이 안된 부분의 개선이 필요함
- 최고였습니다
- 재단 전체워크숍은 1박2일 아닌 체육대회, 등반정도. 전체워크숍은 부서단위로. 또는 2~3개 부서 연합으로
- 장애 직원에 대한 이동, 참여가 어려운 프로그램 등의 고려

E. 직원 연수(워크숍)

12. 2018년 전 직원 워크숍 진행 시기는 언제가 적당하다 생각하십니까?



13. 급변하는 복지환경 변화에 맞춰 재단 직원으로서 지녀야 할 역량은 무엇이라 생각하십니까?

- 사회적 변화에 맞는 전문성 함양
- 환경변화 수용 민감성
- 복지 현장에 대한 이해 및 거시 복지의 흐름
- 직원별 PC관리 역량, 수준급의 엑셀, 워드 실력이라고 생각합니다
- 실무자의 적극적인 참여와 권한과 책임이 함께 공존할 수 있는 관리자 리더십
- 현장의 이슈 및 선진국의 사례(직무관련)
- 변화와 관련하여 배우려는 자세, 전문성
- 전문분야 개발
- 다양한 정보를 수집하고 통합하여 가까운 미래를 예측하는 역량
- 청렴 및 자기개발
- 공감능력
- 외부고객(서울시와 현장)과의 소통 역량 필요
- 정보수집 및 대응전략
- 통합적 관점에서의 사업구상 및 수행(협력부서 및 외부기관과의 연계 모색)
- 사회복지에 대한 통합적 관점 갖추기
- 복지관련 전문지식
- 선도적 대응역량, 선도적 지식 습득

F. 기타

- 적극성, 비전, 소명의식
- 커뮤니케이션 스킬
- 복지에 대한 자세
- 상호간의 배려와 존중
- 솔직히 현재 가지고 있는 역량이라도 발휘할 수 있는 환경이면 더욱 좋겠습니다. 인사배치 등의 이유로 본인이 가진 역량을 제자리에서 발휘하지 못하는 직원들이 부지기수인 점이 너무 안타깝습니다.
- 없음
- 환경변화에 따른 사회복지적 대응(접근) 방안
- 자기학습능력
- 변화대응 기획력, 정보력 획득
- 외부 환경변화에 대한 감수성
- 복지패러다임에 대한 고찰
- 급변하는 복지환경 그 자체에 대해서도 모름.....
- 융합적, 통합적 사고
- 사회복지 흐름 파악
- 재단 사명 적합도
- 복지 마인드
- 공공성
- 유연한 생각
- 인문학적 소양, 사회를 보는 시각
- 사회변화에 따른 복지 변화 등
- 변화에 대한 능동적인 참여의식

F. 기타

14. 공통/개별 교육 과정에서 배운 내용을 실제 업무에 적용한 사례가 있으시다면 말씀 부탁드립니다.

- 없음(2)
- 엑셀교육 재단업무 활용
- Google 활용
- 경영실적 관리실무 교육을 습득하고 경영평가를 준비하면서 많은 도움이 되었음
- 업무의 전문성 함양
- 통계 분석 교육을 통한 업무 관련 자료 분석
- 문서 작성 능력
- 없어요
- 개별 교육 과정을 통해 배운 프레젠테이션 기법 사용, 교육 콘텐츠 개발 등
- 통계분석기법, 시각화 기법 등
- 문서작성실무
- 자기학습과 동료, 상사에 대한 전달을 통한 학습의 내재화
- 통계교육
- 한글, 엑셀, 파워포인트
- 실제 업무에 적용하기 쉽지 않음
- 주민운동교육원의 "워크숍 촉진자 과정"을 통해 촉진자로서 워크숍 진행
- 엑셀, 파워포인트 등 개별교육(능력협회)
- 복지상담에 대한 이해와 실천에 대한 강의를 듣고 강점관점/해결 중심의 상담으로 진행하도록 노력하고 있음

F. 기타

15. 올해부터 창의워크숍이 정규교육으로 편성됩니다. 창의워크숍을 통해 진행되었으면 하는 교육 혹은 분야가 있다면 추천 부탁드립니다.

- 없습니다(2)
- 없음(2)
- 인문학(교양), 복지 외 타 분야의 흐름(4차산업혁명, 금융, 환경, 건축 등)
- 직원들의 PC관리 역량 강화
- 자기 강점발견
- 잘 모르겠음
- 디자인 씽킹
- 팀 역량강화
- 창의아이디어의 실천 사례 찾아서 토의 또는 탐방
- 신사업 개발
- 인문학적 소양 강화
- 인문학을 적용한 분야, 기초~심화까지 다양하게
- 스마트 워크, 4차 산업혁명과 사회복지
- 팀 내부 직원간의 소통의 시간이 필요함

F. 기타

16. 2018년 직원 교육훈련과 관련하여 추가적으로 제안주실 사항 있으시다면 어떤 의견이든 말씀 부탁드립니다.

- 없음(2)
- PC OS와 엑셀 교육이 시급합니다. 노고에 매번 감사하고 있습니다. 힘내세요^^
- 팀 워크숍을 강화, 확대하면 좋을듯
- 항상 수고 많으십니다. 좋은 교육 기대하겠습니다.
- 직무 분석이 선행되어야 하겠지만, 각 직무와 직급에 맞는 교육훈련 로드맵이 제시되었으면 합니다.
- 다양한 교육훈련 지원 체계가 있어 만족합니다.
- 개별 직원 교육 후 그 결과를 서로 공유하고 추천할 수 있는 교육 정보 소통 시스템이 활발했음 좋겠음
- 과학기술 및 사회환경의 변화에 대한 흐름을 읽을 수 있는 특강이 개설되었으면 합니다
- 공통교육 특히 법정 필수교육의 경우 최대한 간단하게 이수할 수 있도록 방법 강구 필요 / 외국어교육분야도(독서, 통신교육, 전화영어, 온라인강의 이수 포함) 직원교육비 지출가능하도록 오픈해주었으면 좋겠음
- 교육신청 절차 간소화
- 자율성에 기반한 팀별 역량 강화, 사회적 변화에 대한 선도적 대응이 필요한 교육
- 대상자에 대한 인권교육이 아닌 직원에 대한 인권교육 (예. 장애인직원에 대한 차별금지, 배려 등)
- 사내강사 양성과정 시 참여의 폭 확대
- 경영기획실에서 주체하는 교육인 경우, 주제선정 및 활동방법을 각 팀에게 전가하는 경우가 많은 것 같습니다. 담당직원의 역할이 전체 방침문서 수립이 아니라, 각 팀에게 맞는 교육 또는 워크숍 활동을 제안하는 역할이라고 생각합니다. 행정팀 사업팀 연구팀 센터 등 각 팀의 성향이 다름을 고려하여 교육을 디자인해주세요. 현재 교육체계는 해야만해서 어쩔 수 없이 하는 교육이라는 인상이 너무 강합니다.
- 교육관련 주제에 대한 정보를 지속적으로 제공
- 일정 고려
- 너무 수고 많아요... 어떻게 모든 사람의 니즈를 맞추겠어요. 담당자가 제일 전문가일테니 직원교육 관련한 지식 가지고 잘 만들어 주세요. 감사합니다.
- 40세 이상인 경우 개별교육비의 일부를 전직(인생이모작) 교육비로 활용할 수 있도록 개선 필요
- 직급별 필요역량에 따른 교육과정을 세팅해 주심 좋을 것 같습니다.
- 감사합니다.
- 부서별(팀별) 자율적 예산 할당방식 개선