https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.10.009

사회복지 공무원을 위한 사회복지가치 교육프로그램 개발 연구

Study on Development of Educational Program for Social Welfare Officials' Social Welfare Values

진선미, 김예슬
한국보건복지인력개발원

Sun-Mi Jin(micojin@kohi.or.kr), Yea-Seul Kim(earthian@kohi.or.kr)

요약

본 연구는 신규 사회복지 공무원과 배치전환 공무원의 복지가치 함양을 위한 교육프로그램 개발을 목적으로 진행되었다. 이를 위하여 현재 근무중인 사회복지 공무원의 복지마인드, 복지가치에 대한 인식 수준을 확인하고, 전문가 및 현업 공무원 인터뷰를 통하여 교육 필요점을 도출하였으며, 이를 바탕으로 복지가치 교육프로그램을 개발하였다.

연구결과 첫째, 교육 내용은 사회복지 가치의 세 가지 요소를 직접적으로 공유하고 현업에서의 실 사례 등을 함께 생각해보며 중요성을 인식할 수 있도록 설계하였다. 둘째, 교육 방법은 토론 및 발표를 통해 서로의 의견을 공유하고 피드백을 주는 활동으로 구성하였다. 본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시하였다. 사회복지 공무원이 기본적으로 가져야 할 복지가치가 내면화할 수 있는 교육프로그램을 신규 직부터 직급별에 맞춰 체계적으로 개발하여 교육할 필요가 있다.

■ 중심어 : | 사회복지 공무원 | 사회복지 가치 | 사회복지 교육프로그램 |

Abstract

This study was conducted to develop the educational program for enhancing newly hired social welfare and reshuffled officials' welfare value. To this end, it verified social welfare officials' perceptions on welfare mind and value, and drew educational necessity through interviews with professionals and incumbent officials, and thus developed the educational program of welfare value.

The findings can be summarized: First, educational contents were designed for them to directly share three factors in social welfare value and also think examples observed in the field. Second, the educational method was organized to share opinions each other through discussions and presentations and provide feedbacks. From the findings, the following suggestion can be found. It is necessary to systematically develop and implement the educational program adjusted for each position from the lowest to the highest, in order for social welfare officials to internalize the fundamental welfare value that they should have.

■ keyword : | Social Welfare Officials | Social Welfare Values | Education Program for Social Welfare |

I. 서 론

인류는 100세 시대를 맞이하여, 이제는 누가 오래 사느냐 보다는 누가 행복하게 사느냐에 더 많은 관심과 초점이 맞추어지고 있다. 이에 따라 세계적으로 복지 시스템이 잘 갖춰진 국가에 대한 관심과 긍정적 시선이

접수일자 : 2017년 07월 13일
수정일자 : 2017년 08월 09일
심사완료일 : 2017년 08월 18일
교신저자 : 진선미, e-mail : micojin@kohi.or.kr

강해지고 있는 것이 현실이다. 이러한 흐름 속에서 우리나라에서도 좀 더 나은 복지 제도와 공급을 위한 노력을 개인-기업-국가 차원에서 계속해 나갈 필요가 있다.

더불어 사회복지 공무원의 역할도 중요해지고 있으며, 해당 업무를 담당하는 공무원 선발 인원도 증가하고 있다. 지난 3년간의 사회복지 공무원의 선발 현황을 살펴보면, 2014년 1,881명, 2015년 1,668명, 2016년 2,247명으로 2016년도에는 2014년에 비해 366명을 추가 선발하였다[1].

이러한 인원 증가와 함께 사회복지 공무원의 바른 업무 수행을 위하여 신규 사회복지 공무원 및 배치전환 공무원에 대한 업무수행에 필요한 지식, 스킬 뿐 아니라 복지가치에 대한 교육은 필수적이다.

실제로 사회복지 현장 실무자들은 사회복지 전문인력의 전문성 강화 방안으로 '타 전문직과 차별화된 사회복지사의 정체성 확립'을 1순위로 꼽기도 하였으며, 현장에서 요구되는 현장성의 요소 가운데 사회복지 마인드, 가치, 윤리 등이 어떤 면으로는 직무 능력보다 더욱 중요하게 판단되었다[2][3]. 이는 지식이나 기술적인 부분에 앞서 복지마인드 교육이 무엇보다도 중요함을 알 수 있다. 즉, 사회복지 현장에서 사회복지를 제공하는 주체인 사회복지 공무원에게 복지가치, 마인드 관련 교육은 원활한 업무역량 강화뿐만 아니라 사회복지 공무원 개인에게도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

그러나 현재 사회복지 공무원을 대상으로 한 복지가치 및 마인드를 직접적으로 다루는 교육과정은 미흡한 상황이다. 또한 사회복지 공무원 및 민간종사자의 교육을 전문으로 하고 있는 K인력개발원의 교육도 사회복지 직무수행을 위한 전문 교육인 직무중심의 교육현황을 보이고 있다[4]. 이들의 현재 교육과정들은 교육대상을 모든 직급의 사회복지 공무원을 대상으로 최소 3일에서 5일 동안 자신의 경험을 토대로 사례, 발표, 토론 등의 방법을 통해 복지가치를 스스로 발견하고 다짐하는 과정에서 간접적으로 학습할 수 있도록 구성되어있으므로, 신규 사회복지 공무원에게 해당 교육과정이 적용되기에는 한계가 있다[4]. 즉, 신규 사회복지직 공무원들의 교육시간과 업무 경험도를 고려한 사회복지가치에 대한 직접적 교육내용의 교육과정이 필요하다.

따라서 사회복지 공무원의 복지가치를 내재화할 수 있는 교육프로그램을 개발하고 운영하여 사회복지 전문 인력을 체계적으로 육성할 필요가 있다.

그러므로 본 연구는 신규 사회복지 공무원과 배치전환 공무원의 복지가치 내재화 및 행동 변화를 초점으로 하는 교육프로그램 개발을 목적으로 한다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 현재 사회복지 공무원의 복지마인드, 복지가치에 대한 인식 수준을 측정한다.

둘째, 사회복지 공무원 및 전문가 인터뷰를 통하여 현업에서의 주요 이슈 및 교육대상자의 업무적 특성 및 교육필요점 등을 도출한다.

셋째, 앞서 도출한 내용을 바탕으로 복지가치 교육프로그램을 설계, 개발한다.

II. 이론적 배경

1. 복지마인드 및 복지가치

사회복지마인드(이하 복지마인드)는 사회복지에 대한 어떤 철학과 가치관을 가지고 전문적인 지식과 기술을 활용하여 어떻게 사회복지를 실현할 것인가에 대한 마음, 정신이다. 그리고 그 사회복지에 대한 마음과 정신은 사회복지를 실천하는데 에너지가 되고 힘을 발휘할 수 있는 근간이 된다[5].

복지마인드는 단일차원으로는 이해할 수 없는 복합구조를 지니고 있다. 주재정은 복지마인드의 조사대상은 단순히 개별적인 복지에 대한 관념이나 입장을 넘어 복지와 관련된 집단적 의식, 사회적으로 학습되는 다양한 가치관 그리고 태도라고 규정하였다[6].

바람직한 사회복지사의 자질로 거론되는 대표적인 요소에는 전문직 윤리와 가치가 포함된다[7]. 가치나 윤리는 사회복지 전문직이 성립한 이래 지식, 기술과 함께 사회복지 실천의 4대 축으로 간주되어 왔다. 현장에서 요구되는 현장성의 요소 가운데 사회복지 마인드, 가치, 윤리 등이 어떤 면으로는 직무능력보다 더욱 중

요하게 판단된다[3].

또한 '가치(values)'는 "어떤 행위의 바람직성 혹은 우리 삶에 있어서 동기를 결정하는 데 사용하는 목표 혹은 기준"이며, "개인이나 집단에서의 인간행동에 영향을 줄 수 있는 생각이나 사상"이다[8][9].

이러한 맥락에서 사회복지가치라 함은 사회복지를 실천하고 이행함에 있어서 행동에 영향을 주는 바람직한 기준이다. 다양한 실천 현장에서 직면하는 관계와 상황의 잣대가 되는 사회복지 윤리에 내재되어 있는 것이다[10].

이러한 사회복지가치는 사회복지윤리에 기반을 두고 있다. 사회복지윤리는 사회복지의 본질이 무엇인지 알려주며, 사회복지의 본질을 구성하는 가치들 중 핵심적인 가치들은 시공의 변화와 상관없이 안정적이다[11].

이에 본 연구에서는 복지마인드와 복지가치를 포함하여 '사회복지가치'라고 부르며, 이를 "어떠한 철학과 가치관을 가지고 사회복지를 실천할 것인가에 대한 근원적인 마음과 정신으로, 사회복지를 실천하고 이행함에 있어서 행동에 영향을 주는 바람직한 기준"이라고 정의하였다.

2. 공직가치 교육

사회복지 공무원을 위한 복지가치 교육프로그램 개발에 앞서, 현재 공무원교육기관에서 운영되고 있는 공직가치 교육과정에 대해 살펴보고자 한다. 우선 우리나라에서는 공무원에 대하여 '공직가치' 정립을 통한 바람직한 공무원상의 구현을 목표로 하고 있다. 여기서 '공직가치'란, 공공의 이익에 봉사하기 위하여 공적 영역에서 추구해야 할 바람직한 신념체계와 태도를 의미한다. 또한, 공직가치 교육의 궁극적인 목표는 올바른 국가관과 역사관 그리고 소명의식을 갖춘 공무원을 양성하여 국가 발전과 공익 증진에 기여하기 위함이다[12].

이에 행정안전부에서는 공무원교육기관의 공직가치 교육과정 운영[표 1]과 기본교육 중 공직가치 교육시간 편성 현황[표 2]을 조사하였다[12].

[표 1]에 따르면, 공무원교육기관의 경우 총 1,057개의 공직가치 관련 교육과정이 운영되고 있으며, 그 중 청렴의무, 노사관계 등과 같은 공직가치 전문 교육과정은 94개 과정이 개설된 것으로 나타났다.

표 1. 공무원교육기관의 공직가치 교육과정 운영

기관수	계	기본교육과목편성	전문교육			기타교육과목편성
			소계	독립개설	과목편성	
31	1,057	172	823	94	729	62

[표 2]에서는 전체 공무원 기본교육 시간 총 24,906시간 중 공직가치 교육시간(국가관, 봉사정신, 공직윤리, 국정철학, 헌법원리, 노사관계 등)은 3,220시간으로 나타나 전체의 12.9%로 편성되었으며, 5급 이상과 7, 9급 이상의 경우 각각 15.1%, 11.4%의 비율로 공직가치 교육 시간이 편성되었다.

표 2. 기본교육 중 공직가치 교육시간 편성 현황

구분	기본교육시간	공직가치 교육시간						비율
		계	공직가치종합	국가관, 봉사정신	공직윤리	국정철학	헌법원리, 노사관계	
합계	24,906	3,220	697	982	353	831	357	12.9%
5급이상	10,366	1,566	360	433	87	509	177	15.1%
7,9급	14,540	1,654	337	549	266	322	180	11.4%

하지만 행정안전부에 의하면 현재의 공무원 공직가치 교육은 다음과 같은 세 가지 문제점을 가지고 있다[12].

첫째, 공직가치 교육의 중요성에서도 불구하고, 공직가치 교육에 대한 체계적인 내용과 방법론이 정립되어 있지 않다.

둘째, 현재의 공직가치 교육은 이미 설정된 정답을 Top-Down으로 주입하는 방식으로 피교육자로 하여금 거부감을 일으킬 수 있으며, 이는 오히려 교육 효과가 역으로 발생할 수 있는 위험을 지니고 있다.

셋째, 현행 공무원 공직가치 교육은 피교육자의 상태를 진단하고 분석하는 과정이 생략되어 있다.

이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 방향으로 공직가치 교육의 발전이 도모될 필요가 있다[13].

첫째, 청렴, 공직윤리, 준법성 및 공직자들이 중요하게 여겨야 할 적극적인 가치 발굴이 필요하다.

둘째, 가치교육의 특성상 일반적 주입식 강의로는 한계가 있으므로 사례와 토론, 현장체험 등 다양하고 효과적인 공직가치 교육 방법론이 필요하다.

셋째, 공무원들이 실제 업무현장에서 접하는 다양한 상황에서 직접적으로 도움을 줄 수 있는 사례 개발이나 판례 제시 등의 학습자료 축적이 필요하다.

넷째, 체계적인 공직가치 프로그램을 구축하기 위해서 우선적으로 피교육자들의 교육적 요구를 파악하여 '맞춤형' 공직가치 교육이 이루어져야 한다.

Ⅲ. 연 구 방 법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구에서는 복지가치 교육프로그램 개발을 위하여 사회복지 공무원에게 검증된 문항의 온라인 설문조사를 실시하여, 교육필요점과 복지마인드 및 복지가치 인식 수준을 측정하였다.

연구의 수행을 위하여 문헌 및 자료 분석, 설문조사, 전문가 자문 등의 방법을 사용하였으며, 이에 활용된 주요 도구는 빈도분석, 기술통계, 교차분석 등이 있다. 자세한 연구 수행 절차는 [그림 1]과 같다.

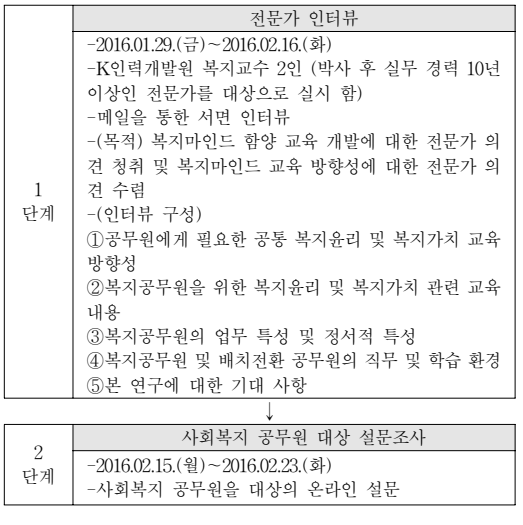

그림 1. 복지가치 교육프로그램 연구 절차

특히, 설문조사는 신뢰성이 확보된 도구를 사용하였다. 복지마인드는 박성희(2012)「사회복지사의 사회복지 마인드 척도 개발 및 타당화 연구」에서 최종 개발된 7요인, 총 20개 문항의 도구를 사용하여 측정하였다[14]. 사회복지 마인드 척도의 7요인은 사회복지사의 전문성(3문항), 미시적 마인드(4문항), 중범위 마인드(2문항), 통합적 마인드(2문항), 이타성(4문항), 철학과 가치(5문항)로 구분되어 있으며 문헌조사와 현업 전문가의 내용타당도 검사를 마쳤다. 문항 양식은 5점 리커트 양식으로 구성되어 있으며 사회복지를 실현하는데 근간이 되는 사회복지 가치, 지식, 기술에 대한 포괄적 내용을 담고 있다.

복지가치는 김용석, 고은정(2014)의 「사회복지 가치」 척도의 개발에서 최종 개발된 3개의 하위 영역, 총 33개 문항의 도구를 사용하여 측정하였다[15]. 복지가치의 하위 영역은 자율성, 평등, 전문가의 온정적 개입이며, 5점 리커트 양식이다. 본 도구를 통하여 각 복지가치의 인식 수준을 측정하였으며, 추가적인 공무원 인터뷰를 통하여 공무원에 적합한 복지가치 인식에 대하

여 추가 검증하였다.

Ⅳ. 연 구 결 과

1. 전문가 인터뷰 결과

K인력개발원 복지교수 2인을 대상으로 한 전문가 인터뷰에서는 교육현황, 교육방향성, 복지마인드 및 복지가치, 교육내용, 사회복지 공무원의 특성, 배치전환 공무원의 특성과 관련하여 주요 내용 과 교육설계 수렴사항으로 아래와 같이 정리하였다[표 3]. 기타 의견으로 '복지마인드를 제고하고, 복지업무에 대한 비전을 제시해야 한다.', '토론을 위하 사례 발굴, 연극, 워크숍, 팀빌딩 등 콘텐츠의 차별화가 필요하다.'고 제언하였다.

표 3. 전문가 인터뷰 결과

교육현황	주요내용	- 복지가치는 기본적으로 교육에서 전달하기 어려움이 있음 - 현재 복지가치, 복지마인드의 교과목은 없으나 교육과정 내 사례 발표, 실습 등에서 통합적으로 반영하고 있음
	교육설계 수렴사항	- 신규 사회복지 및 배치전환 공무원에게 전달할 주요 복지가치를 선정할 필요가 있음 - 복지마인드, 복지가치를 중심으로 강의, 토론, 실습의 혼합형 교육방법 설계
교육방향성	주요내용	- 교육대상자 구분 필요(민간 사회복지사-사회복지공무원, 사회복지전담 공무원-복지업무 담당) - 공무원의 복지마인드는 사회복지의 개념을 알고 복지대상자와 복지서비스 제공주체에게 긍정적인 시각과 지지, 지원을 할 수 있게 하는 것
	교육설계 수렴사항	- 실제 업무에 있어서 자세와 태도의 변화를 목표로 교육 설계
복지마인드 및 복지가치	주요내용	- 인간존중, 소통, 사회복지 개념 이해 여부, 복지국가에 대한 올바른 이해, 평등과 재분배, 지역주민에 대한 관점과 태도 외 다수
	교육설계 수렴사항	- 사회복지 업무를 담당하고 있는 민간사회복지사, 사회복지 공무원 모두에게 수렴될 수 있는 척도 사용으로 복지마인드, 복지가치의 주요 지표 확인 및 인식 수준 조사
교육내용	주요내용	- 사회보장기본권에 대한 이해를 바탕으로 지역 주민에 대한 편견과 오해, 차별 없이 돕는 역량을 향상시키는 교육 필요 - 셀프리더십, 목표부여 및 관리 역량, 자기계발 및 동기부여프로그램, 문제해결능력, 사례관리역량, 상담기술, 정확한 업무 지식에 관한 교육
	교육설계 수렴사항	- 주요 복지가치 요소로 지역 주민에 대한 편견과 오해, 차별 없이 돕는 역량으로 평등과 자율성을 선정하여 교육내용에 반영
복지공무원의 특징	주요내용	- 승진지연에 대한 불만 높음 - 읍면동 지자체로 복지영역이 확대되면서 복지공무원에 대한 업무과중, 지자체 팀장의 사회복지에 대한 이해 부족 등으로 업무 스트레스 과중 - 직접적인 대민업무에서 오는 스트레스, 감정노동, 공감피로, 소진 등
복지배치전환공무원의 특성	주요내용	- 배치전환 공무원은 복지업무의 사명감에 대한 인식 필요 - 배치전환 공무원은 단기 근무자가 많아 사회복지 정책, 현장 이해도 부족, 업무 전달체계와 충실성이 약함 - 복지공무원은 국민의 삶의 질 향상을 위해 복지업무가 정말 중요하다고 느끼는 것이 필요 - 복지가치는 복지공무원의 역할과 태도에서 실현 됨
	교육설계 수렴사항	- 복지가치가 복지공무원의 역할과 태도에서 실현될 수 있는 것을 교육목표로 설정

2. 사회복지 공무원 대상 설문조사 결과

2016년 2월 17일(수)~2월 19일(금) 동안 사회복지 공무원을 대상으로 온라인 설문을 실시하였다. 총 1,500명이 응답하였으며, 그 중 불성실한 응답과 회수되지 않은 설문은 제외하고 586명의 설문지를 바탕으로 기술통계분석을 실시하였다.

2.1 설문 응답자의 기본 인적사항

설문 응답자의 기본 인적사항은 [표 4]와 같다. 설문에 참가한 사회복지 공무원은 여자 311명(53.07%), 남자 275명(46.93%)이다. 연령은 40대(36.01%)가 가장 높은 응답률을 보였으며, 50대 이상(28.16%), 30대(27.30%)순으로 나타났다. 한편, 20대 응답비율이 10% 미만으로 타 연령에 비하여 낮은 응답률을 보였다.

또한, 사회복지 공무원 직급별 응답자 현황을 살펴보면 가장 높은 응답자는 7급 190명(32.42%)이었고, 6급 171명(29.18%), 9급 이하 113명(19.28%)로 대부분의 직급에서 설문조사에 응하였다.

사회복지 분야의 근무 기간은 1년 미만이 188명(32.08%)로 가장 높은 응답비율을 보였으며, 다음으로 2~5년이 111명(18.94%), 1년~2년이 87명(14.85%) 순으로 나타났다.

현재 사회복지 분야 공무원들의 대학 또는 대학원에서의 사회복지 전공여부는 전공자 255명(43.52%), 비전공자 331명(56.48%)로 나타나 비전공자의 비율이 조금

더 높은 것을 볼 수 있다.

또한, 사회복지사 자격증의 경우, 대부분이 사회복지사 자격증을 소지하지 않았으나(268명, 45.73%), 사회복지사 자격증을 소지한 사람들 중에는 1급 소지자가 211명(36.01%)으로 가장 많았으며, 2급 소지자 107명(18.26%), 3급을 소지한 공무원은 없었다.

그리고 현재 사회복지 근무지의 경우 시군구청 363명(61.95%)으로 응답자의 과반 이상을 차지하였으며, 다음으로 읍면동 주민센터 133명(22.70%), 특별광역자치시도청 48명(8.19%) 순으로 나타났다. 기타로 응답한 경우 교육청, 사회복지 기관 등의 주관식 답변이 있었다.

표 4. 설문응답자의 기본 인적사항

구분		대상자	퍼센트(%)
성별	남자	275	46.93
	여자	311	53.07
합계		586	100
연령	29세 이하	50	8.53
	30-39세	160	27.30
	40-49세	211	36.01
	50세 이상	165	28.16
합계		586	100
직급	4급 이상	1	0.17
	5급	29	4.95
	6급	171	29.18
	7급	190	32.42
	8급	77	13.14
	9급 이하	113	19.28
	기타	5	0.86
합계		586	100
근무 기간	1년 미만	188	32.08
	1-2년	87	14.85
	2-5년	111	18.94
	6-10년	42	7.17
	11-15년	62	10.58
	16-20년	29	4.95
	21년 이상	67	11.43
합계		586	100
전공 여부	전공	255	43.52
	비전공	331	56.48
합계		586	100
사회 복지사	1급	211	36.01
	2급	107	18.26
자격등급	3급	0	0.00
	없음	268	45.73
합계		586	100
근무지	보건복지본부	1	0.17
	읍면동 주민센터	133	22.70
	시군구청	363	61.95
	특별광역 자치시도청	48	8.19
	기타	41	7.00
합계		586	100.01

2.2 교육 필요점

사회복지 공무원 응답자의 대다수는 각 복지마인드 교육, 실무교육, 딜레마 상황에 대한 교육, 프로의식에 대한 교육에 대하여 '매우 필요하다.'고 응답하였다.

표 5. 교육수요조사

구분	대상자	평균	전혀필요없다.	필요없다.	보통이다.	조금 필요하다.	매우 필요하다.
			%	%	%	%	%
사회복지 마인드 교육	586	4.4	0.85	1.71	12.97	28.50	55.97
사회복지 실무 교육	586	4.5	0.51	1.88	9.73	26.79	61.09
딜레마 상황에 대한 교육	586	4.5	0.68	1.37	8.87	27.82	61.26
프로의식에 관한 교육	586	4.4	0.85	2.05	11.73	30.38	55.29

2.3 복지마인드 인식 조사 결과

현업에 종사하고 있는 공무원들은 사회복지 마인드에 관한 내용 중 통합적 마인드(평균 4.3, 표준편차 0.71), 전문성(평균 4.3, 표준편차 0.80), 철학과 가치(평균 3.9, 표준편차 0.91), 이타성(평균 3.8, 표준편차 0.97)으로 타 요인에 비해 상대적으로 응답자들이 골고루 유사한 의견을 나타냈다. 한편, 미시적 마인드(평균 3.7, 표준편차 1.05)와 중범위적 마인드(평균 3.8, 표준편차 1.00)는 표준편차가 1.0을 상회하여 전체 응답자가 서로 상이한 의견을 가진 것으로 예상된다. 각 요인별 대상

수는 모두 586명으로 동일하다[표 6].

표 6. 복지마인드 인식조사

	전문성	미시적 마인드	중범위적 마인드	통합적 마인드	이타성	철학과 가치
평균	4.3	3.7	3.8	4.3	3.8	3.9
표준편차	0.80	1.05	1.00	0.71	0.97	0.91

이에 현업 공무원들이 요인별로 유사한 응답을 보인 통합적 마인드, 전문성 중에서 전문성을 주요 교육 내용으로 선정하여 교육 설계에 반영하였다. 주요 요인의 세부 응답사항은 아래와 같다.

우선, 통합적 마인드는 사회복지사가 사회복지실천 현장에서 클라이언트를 돕기 위해 개인, 집단, 가족, 지역사회 각각에 제한되는 접근 방법보다 여러 유형이나 규모의 체계들과 관계를 맺는 방법이 필요하다는 것을 보여준다. 이는 곧 현업 인터뷰에서 사회복지 공무원은 클라이언트를 돕기 위하여 여러 사회 관계망과 인적, 물적 네트워크를 형성해야 한다는 의견과 일치하는 결과이다. 그러나 이는 아직 업무에 직접적으로 투입되지 않은 신임 공무원에게 교육 내용으로 다루기에는 경험적인 면에서 한계가 있다[표 7].

표 7. 통합적 마인드 인식조사

설문내용		표준점수	표준편차
1	사회복지를 실천할 때 개인의 변화, 환경의 조정 모두에 관심을 갖는 것이 중요하다.	4.36	0.72
2	인간의 욕구는 인간과 사회 환경과의 상호작용에서 비롯된다.	4.33	0.71

또한 사회복지 공무원의 전문성은 사회복지 실천의 질을 높이는데 강력한 수단으로 작용한다고 하였다. 아래의 [표 8]에서도 알 수 있듯이, 전문성은 사회복지 정책 등 실제 업무를 진행하면서의 지침에 관한 지식과 인간에 대한 이해의 선행을 주요한 복지 마인드로 꼽았다. 이에 본 교육설계에서는 사회복지 공무원의 사회복지 마인드와 프로의식을 함양하는 것을 학습목표로 설정하였다.

표 8. 전문성 인식조사

설문내용		표준점수	표준편차
1	사회복지사들의 상호작용을 통해 그들의 문화가 있어야 한다.	3.96	0.92
2	사회복지사로서 최근의 사회복지제도 및 정책의 변화에 관심을 두어야 한다.	4.42	0.72
3	사회복지사로서 인간에 대한 이해가 먼저 이루어져야 한다.	4.39	0.76

2.4 복지가치 인식 조사 결과

세 가지 복지가치에 대한 인식 조사 결과 자율성에 대한 전체 평균 4.2점(표준편차 0.78), 평등 4.0점(표준편차 0.93), 온정적 개입 4.0점(표준편차 0.90)으로 모두 높은 수준의 인식 수준을 보였다[표 9]. 각 대상자는 모두 586명으로 동일하다. 이에 교육 설계에 실천 현장에서 자율성, 평등, 온정적 개입에 대한 강의와 해당 가치를 내재화 할 수 있는 학습 활동을 기획하였다.

표 9. 복지가치 인식조사

	자율성	평등	온정적 개입
평균	4.20	4.01	4.01
표준편차	0.78	0.93	0.90

3. 사회복지 공무원 대상 FGI 결과

현장의 의견을 수렴하기 위해 FGI를 실시한 결과, 주요하게 사회복지 공무원의 업무 특성에 따라 두 가지 주요 의견을 얻을 수 있었다.

첫째, 교육대상자의 분리이다. 복지가치 교육은 교육대상자별로 분리가 필요함을 지적하였다. 민간 사회복지사, 사회복지 신규 공무원 그리고 배치전환 공무원으로 분리가 필요함을 이야기 하였다. 특히 배치전환 공무원의 경우 순환보직으로 생각하는 경우가 많아, 업무의 집중력이 다소 떨어지며, 이들을 위한 별도의 교육이 필요하다는 것에 의견을 모았다. 배치전환직의 경우 복지가치보다는 복지업무에 대한 사명감에 대한 인식이 필요하다고 보았는데, 이는 자신이 근무했던 업무와 마찬가지로 국민의 삶의 질 향상을 위해 복지업무가 정말 중요하다고 느끼는 것이라고 정의하였다.

둘째, 교육 내용의 방향성이다. 신규 사회복지 공무원의 경우 사회복지사 자격증 여부에 상관없이 사회복지 윤리나 가치에 대한 마인드가 다소 부족하다는 의견이 있었다. 또한, 방대한 사회복지 서비스 업무를 처리함에 있어 직무역량 향상을 위한 학습 자세가 부족하며, 클라이언트를 대할 때 마치 법의 집행자 같은 역할로 착각하는 것 같다는 의견이었다. 따라서 본 연구를 통해 기대하는 방향은 사회복지 전문가로 거듭나기 위한 업무에 대한 열정과 사회복지 서비스를 직접적으로 실천함에 있어서 보다 온정적이고 전문적인 개입과 적극성을 함양하는 것이다.

4. 사회복지가치 교육프로그램 개발(안)

사회복지가치 함양 교육프로그램은 학습 대상자를 고려하여 이론적 접근방식보다는 마음을 터치할 수 있는 교수설계를 적용하여 구성할 필요가 있다.

따라서 본 교육프로그램은 사회복지 신규 및 배치전환 공무원을 대상으로 교육과정을 구성하였다. 본 교육의 목표는 다음과 같다. 첫째, 사회복지 공무원으로서 사회복지가치를 함양한다. 둘째, 사회복지 공무원 역할의 중요성을 인식하고 프로의식을 함양한다. 셋째, 사회복지가치를 이해하고 행동으로 현업에서 적용할 수 있다. 넷째, 실천을 다짐하고 실천한 한 가지를 정할 수 있다. 또한 교육과정에서는 교육 후 효과나 실천의 다짐이 떨어질 수 있는 면을 고려하여 핵심 내용을 위주로 간단하게 구성하여 사회복지가치 함양을 위하여 실천과 다짐까지 행동으로 이어지도록 구성하였다.

교육과정은 간단한 소개와 함께 마음을 열고 과정을 시작할 수 있도록 하였다. 각 모듈마다 간단하면서도 흥미로운 활동을 통하여 편안하게 메인 메시지에 접근할 수 있도록 구성하고, 디브리핑을 통하여 영향력 높게 메인 메시지를 전달하도록 하였다. 그리고 학습된 메인 메시지를 실습과 연결시켜 다짐까지 이어질 수 있도록 하였다.

교육의 기법에서도 사회복지가치에 대한 내용은 일방적 강의식이나 주입식 교육보다는 참여와 활동을 위주로 구성하여 편안하고 즐거운 분위기에서 직접 느껴보고 경험해보며 자유롭고 솔직하게 자신의 생각과 의견을 나눌 수 있도록 하였다. 또한 기존 교육과의 차별성을 두어 학습자의 교육 참여를 활성화시키고 전자적 요소를 줄여 학습의 피로도를 낮추기 위하여 PPT, 판서 등의 활용을 최소화 하고 스토리텔링이나 상호 커뮤니케이션을 통하여 전체적인 교육이 이끌어질 수 있도록 구성하였다.

공무원 사회복지가치 함양을 위한 교육 세부 내용은 다음의 [표 10][표 11]과 같다.

표 10. 교육 세부 내용(1)

활동 1	과정명	사회복지 마인드와 프로의식	
	학습 목표	-사회복지 공무원으로서 복지마인드를 함양한다. -사회복지 공무원 역할의 중요성을 인식하고 프로의식을 함양한다.	
	구분	주요내용	진행 방법
	동기 유발	-편안하게 교육에 참여할 수 있도록 분위기를 형성한다. -표현하는 것은 좋은 마인드를 갖는 것만큼 중요하다. -표현하는 것에 익숙해 보자. 옆 사람에게 눈빛으로 사랑을 전달해 보자.	강의 질의 작성 나눔
	도입	ACTIVITY -게임에 집중할 때 그 사람의 진짜 모습이 나타난다. -열심히 하는 사람과 대충하는 사람 중 누가 더 같은 시간을 잘 보낸 것일까? -게임을 좀 대충했다고 큰 일이 일어나지는 않지만, 중요한 것을 대충하는 것은 그 사람의 습관일 가능성이 높다는 것이다. -습관은 그 사람을 만드는 이미지가 되고, 조직의 문화가 되고 유산이 될 수 있다. -하루를 즐기고 열심히 하는 사람은 뿌듯함이 쌓이고 그것이 곧 실력이 된다. 열심히 하는 그의 모습은 다른 사람들로 하여금 캐릭터가 되고 유산이 된다.	신나는 음악 활동 및 자리 이동 및 디브리핑
	전개	-나의 일에 프로의식을 가지고 일하자. -이제 새로운 직무, 새로운 환경, 새로운 클라이언트를 만나시게 될 것이다. 그들은 한 번 만나는 한 명의 공무원이 이 일을 하는 공무원을 대표하는 이미지가 될 것이고, 때로는 나라를 대변하는 대변인으로 느낄 것이고, 또는 유일한 희망의 손길로 느낄 수도 있다. 나의 일에 프로의식을 가지고 일하자.	강의 및 토론
	활동	-대충대충 하게 되는 순간들은 어떤 순간들이었는지 적어본다.	교재 작성 및

		–열심히 해야 한다는 것을 알고 있지만, 잘 되지 않았던 것은 어떤 것이 있었는지 적어 본다. –한 가지 다짐 해 보고, 옆 동료와 나눈다.	나눔
	마무리	–프로페셔널한 여러분을 사랑합니다. –우리는 국가대표입니다.	

		원으로서 가장 필요한 것은? 3+1(*3+1이란, 자율성, 평등, 온정적 개입 외에 또 다른 의미있는 가치를 선정해 보는 활동이다.) 작성하고 팀별로 나의 생각 나누기	
	마무리	– 전체 리뷰 – 1가지씩 실천 다짐	

표 11. 교육 세부 내용(2)

활동1	과정명	복지가치	
	학습 목표	사회복지가치를 이해하고 행동으로 현업에서 적용할 수 있다.	
	구분	주요내용	진행 방법
	동기 유발	– 가장 가치 있게 쉬는 시간을 보낸 사람은 누구일까? 어떻게 해야 할까? – 가장 가치 있게 이 배낭을 채우려면 어떻게 해야 할까? 어떤 기준을 가져야 할까?	강의, 질의
	도입	ACTIVITY – 가장 좋은 가치 카드들로만 나를 채우는 것이 목표인 게임이다. – 벽에 붙어 있는 가치 카드들 중 한 가지씩 본인의 가슴에 붙이고, 누군가를 만나서 가위바위보를 하고 이긴 사람이 상대의 가치카드를 갖는다(그 중에는 옳지 않은 카드도 있다.). – 1인 최대 3개까지 가질 수 있고, 추가로 이기면 카드를 더 가질 수 있다.	가치카드, 포스트잇
	전개	– 자율성/평등/온정적 개입 3가지 핵심 가치를 게임과 토론을 통해 이해한다. [자율성] – 음식을 가장 맛있게 먹을 때는 언제인가? 바로 내가 먹고 싶은 음식을 먹을 때이다. 클라이언트는 자신이 직접 선택한 음식을 먹을 때 가장 맛있게 먹을 수 있을 것이다. – 자율성 사례 공유 [평등] – 가치카드를 하나도 못 모은 사람, 안 좋은 가치카드만 모은 사람은 어떻게 하면 좋을까? – 가위바위보를 못한 사람일 뿐 교육을 들을 자격이 없는 사람인 것은 아니다. – 평등하게 주어진 역할을 하는 것이 프로페셔널한 모습이다. – 평등의 사례 공유 [온정적 개입] – 전문가로서의 포지셔닝 – 온정적 개입의 사례 공유	강의 나누기
	활동	– 내가 생각하는 사회복지란? – 내가 생각할 때 사회복지직 공무	토론

V. 결론 및 제언

본 연구는 신규 사회복지 공무원과 배치전환 공무원의 복지가치 함양을 위한 교육프로그램 개발을 목적으로 진행되었다. 이를 위하여 첫째, 현재 사회복지 공무원의 복지마인드, 복지가치에 대한 인식 수준을 도출하였다. 둘째, 전문가 및 현업 공무원 대상의 FGI를 통하여 교육 필요점과 교육 방향을 설정하였다. 셋째, 이를 바탕으로 복지가치 교육프로그램을 설계하였다.

본 연구에서 개발된 복지가치 교육프로그램을 통하여 새로운 업무를 맡게 되는 사회복지 신규 공무원과 배치전환 공무원이 사회복지 가치를 함양하고 사회복지 가치의 중요성을 알게 될 것이다. 새로운 업무를 맡는 첫 마인드와 가치관은 업무를 습득하고 진행 해 나가는 과정에서 계속해서 중요한 기준이 되어 줄 것이다.

다만, 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 개발된 교육은 공무원을 대상으로 한정하여 조사·개발한 것으로 사회복지 마인드나 사회복지 가치의 기본 내용은 일반적일 수 있으나, 사례나 마인드 함양을 위한 핵심 메시지는 공무원에게 적합하도록 구성되어 있다. 이후에는 공무원이 아닌 민간 사회복지사를 대상으로 하는 교육프로그램을 개발하여 진행할 필요성이 있다. 둘째, 본 교육은 집합교육을 기준으로 개발되었다. 실습이나 현장탐방 등이 교육프로그램이 개발되면 교육의 시너지 효과를 낼 수 있을 것으로 예상한다. 셋째, 마인드나 가치 교육은 직무교육에 비하면 훨씬 크게 교수자의 영향을 받는 교육이다. 향후에는 실무의 경험과 사례가 많은 교수자를 중심으로 하여 사회복지가치 교육을 위한 전문 강사양성과정을 진행한 후 교육을 운영하는 것도 필요하다.

참 고 문 헌

[1] 법률저널, 2016.01.19.

[2] 이기영, 최명민, "사회복지 전문인력 개발의 현황과 과제," 한국사회복지교육, Vol.2, No.1, pp.1-52, 2006.

[3] 김기덕, "하버마스 비판이론의 사회복지 실천에의 적용가능성에 관한 탐색적 연구: 의사소통행위이론을 중심으로," 한국사회복지학, Vol.58, No.4, pp.119-139, 2006.

[4] 한국보건복지인력개발원, 2017 한국보건복지인력개발원 교육 프로그램, 2017.

[5] 박성희, *사회복지사의 사회복지 마인드 척도 개발 및 타당화 연구,* 서남대학교 대학원 박사학위논문, 2012.

[6] 주재정, *공무원의 조직몰입이 사회복지 마인드에 미치는 영향,* 서강대학교 공공정책대학원, 석사학위논문, 2006.

[7] L. Dominelli, *Social Work: Theory and Practice for a Changing Profession,* Oxford: Polity Press, 2004.

[8] M. Rokeach, *Belief, Attitude and Values*, San Francisco: Jossey-Bass, 1970.

[9] 조은숙, 김종태, "사회복지공무원의 복지의식이 직무가치관과 직무효과성에 미치는 영향," 디지털융복합연구, Vol.11, No.11, pp.133-141, 2013.

[10] J. Rest, *Moral Development,* New York: Praeger, 1986.

[11] D. Menzel, *Ethics Moments in Government: Cases and Controversies*, Boca Raton, Fl: CRC Press, 2010.

[12] 행정안전부, *공직가치 교육 자료집,* 서울: 행정안전부, 2010.

[13] 한국인사행정학회, *공무원 공직가치 교육프로그램 개발 연구,* 2014.

[14] 박성희, *사회복지사의 사회복지 마인드 척도개발 및 타당화 연구,* 서남대학교, 박사학위논문, 2012.

[15] 김용석, 고은정, "사회복지 가치 척도 개발," 한국사회복지학, Vol.66, No.1, pp.277-306, 2014.

저 자 소 개

진 선 미(Sun-Mi Jin) 종신회원

- 2009년 8월 : 한양대학교 교육공학과(박사 수료)
- 2007년 11월 ~ 현재 : 한국보건복지인력개발원 교수

<관심분야> : 공무원 교육, 모바일 러닝, HRD

김 예 슬(Yea-Seul Kim) 정회원

- 2013년 2월 : 한국교원대학교 가정교육학과(교육학사)
- 2015년 2월 : 한국교원대학교 가정교육학과(교육학석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한국교원대학교 가정교육학과(박사과정)

<관심분야> : HRD(인적자원개발), 공무원교육, 역량기반 교육