

지방공무원 대상 수요자 맞춤형 연수에서 만족도와 역량 개발의 관계성 연구

Relationship Between Satisfaction and Competency Development in Customized Training for Local Public Officials

박 영 철*

Park, Young-Chul

이 용 환**

Lee, Yong-Hwan

Abstract

This study examined how customized training conducted by the Gyeonggi Office of Education affected local officials' satisfaction and competency development. It also explored customized training's developmental direction by comprehensively analyzing the relationship between satisfaction and competency development. The study's research questions are, first, does consumer-tailored training affect satisfaction? Second, does consumer-tailored training affect competency development? A survey questionnaire was completed by 345 respondents who experienced customized training; its analysis revealed the following. First, training courses ($\beta=.188, p<.001$), instructor composition ($\beta=.364, p<.001$), training operation ($\beta=.205, p<.001$), and training environment ($\beta=.176, p<.001$) had significant positive (+) effects on training satisfaction. Second, the (customized) training course ($\beta=.179, p<.05$) and the training environment ($\beta=.213, p<.01$) had significant positive (+) effects on competency development. Therefore, the study concludes that consumer-customized training reflects trainees' needs and has a positive effect on satisfaction and competency development. To revitalize these factors, we need a system that can analyze trainees' needs, design flexible training programs, use digital technology actively, and strengthen professors' capabilities. Through these measures, customized training for consumers can be further developed, and practical benefits can be provided for both trainees and organizations.

키워드 : 역량 개발, 수요자 맞춤형 연수, 연수 만족도

Keywords: competency development, customized training for consumers, satisfaction with training

I. 서론

I-1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회는 급격한 기술 발전과 환경 변화에 따라

직무 수행 능력의 지속적인 향상을 요구하고 있다. 특히 공공기관과 민간기업에서는 업무 환경의 변화와 개인의 직무 역량 간의 간극을 줄이기 위해 효과적인 교육 훈련 체계를 갖추는 것이 필수적이다. 이와 같은 맥락에서, 수요자 맞춤형 연수는 학습자의 개별적 필요를 충족시키고 조직의 목표를 달성하기 위한 전략적 도구로 부상하고 있다(김동원, 2020).

* 경기도교육청 사무관

** 한국교원대학교 교육정책전문대학원 교수

(교신저자: yhlee@knue.ac.kr)

수요자 맞춤형 연수는 전통적인 일률적 연수 방식의 한계를 극복하고, 학습자의 요구와 목표를 반영하여 설계되는 특징을 가진다. 이러한 접근 방식은 학습자가 직면하는 실제 문제를 해결할 수 있는 역량을 개발하도록 돕고, 학습자의 만족도와 연수 효과성을 동시에 높이는 결과를 가져온다(이현우 외, 2018). 또한, 조직 차원에서는 구성원의 업무 수행 능력 향상을 통해 생산성과 경쟁력을 강화하는 중요한 수단으로 작용한다(Brookfield, 2013).

최근 공무원 연수의 동향은 첫째, 디지털 역량강화 및 최신 기술 학습, 둘째, 맞춤형 및 생애주기별 교육, 셋째, 글로벌 역량 강화이다.

이에 경기도교육청은 전국 16개 시·도중 가장 큰 규모로 해당 기관은 교육공동체의 미래 교육역량을 높이기 위해 2024년 3월 시·도교육청 최초 '인재개발국'을 신설하는 등 수요자 맞춤형 연수의 선도 역할과 지방공무원 역량 제고의 효율성 결과가 중요하여 본 연구의 대상으로 진행하였다.

본 연구는 미래교육시대 경기도교육청 소속 연수원에서 실시하고 있는 수요자 맞춤형 연수가 지방공무원의 만족도와 역량개발에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고, 만족도와 역량 개발의 관계를 종합적으로 분석하여 수요자 맞춤형 연수의 발전적 방향을 제시하는데 목적이 있다.

I-2. 연구의 방법

본 연구는 지방공무원의 수요자 맞춤형 연수 요인이 연수 만족도와 역량 개발에 미치는 영향을 알아보기 위한 것으로서 자료의 처리는 통계 처리 프로그램인 SPSS 28.0을 이용하였다.

첫째, 연구 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위한 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율(%)을 산출하였다. 둘째, 측정도구의 타당성을 검증하기 위한 요인분석을 실시했으며, 그리고 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 주요 변인인 수요자 맞춤형 연수, 연수 만족도, 역량 개발의 전반적인 수준을 파악하기 위한 기술통계분석을 실시하여 평균, 표준편차, 범위, 왜도, 첨도 등을 산출하였다.

넷째, 일반적 특성에 따른 수요자 맞춤형 연수, 연수 만족도, 역량 개발 차이를 알아보기 위한 독립 t-test와 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시했으며, 그리고 사후검증으로는 scheffe test를 이용하였

다. 다섯째, 수요자 맞춤형 연수 이수 전-후 역량 개발 차이를 알아보기 위하여 대응 t-test를 실시하였다. 여섯째, 지방공무원의 수요자 맞춤형 연수, 연수 만족도, 역량 개발 변인들 간의 관계를 파악하기 위한 피어슨의 상관관계 분석(pearson correlation analysis)을 실시하였다. 일곱째, 지방공무원의 수요자 맞춤형 연수가 연수 만족도와 역량 개발에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석을 실시하였다.

II. 이론적 고찰

II-1. 미래교육시대 교육환경정책 변화

미래 교육시대의 환경은 급격히 변화하고 있으며, 기술 혁신, 인구구조 변화, 글로벌화, 기후 위기와 같은 다양한 요인이 교육 시스템과 방식에 큰 영향을 미치고 있다. 이와 같은 변화는 교육이 단순한 지식 전달의 장을 넘어 개개인의 적응력, 창의력, 평생 학습 역량을 기르는 방향으로 나아가야 함을 시사한다.

이러한 교육환경에 변화 시기에 경기도 지방교육행정기관에서는 민선 5기 경기도교육감을 통하여 경기교육의 비전을 '미래교육의 중심, 새로운 경기교육'으로 설정하고, 자율·균형·미래의 3대 원칙을 제시하며 경기교육을 미래교육의 중심으로 설정하였다. 다양성과 창의성을 보장하는 경기교육의 원동력으로 '자율'을, 교육의 본질에 집중하겠다는 경기교육의 다짐으로 '균형'을, 모든 학생이 꿈을 스스로 펼치며 함께 만들어갈 수 있도록 경기교육의 '미래'를 정의하였다.

II-2. 수요자 맞춤형 연수 및 역량의 개념

지방공무원 대상으로 하는 연수는 크게 두가지 운영 형태로 운영하고 있다. 첫째, 공급자 주도형 연수이다. 이 연수는 말 그대로 공급자인 교육연수원이 주도하여 연수를 기획·운영하는 연수를 말한다. 둘째, 수요자 맞춤형 연수이다. 이 연수는 수요자의 요구에 의해 수요자가 주로 기획·운영하는 연수이다.

경기도 교육연수원에서 진행되는 수요자 맞춤형 연수는 수요자 참여형 연수와 수요자 주도형 연수로 운영된다. 수요자 참여형 연수는 지역교육청 희망의 연수 운영을 통한 지역 기반 현장교육시스템 활성화와 일·학습 결합을 통해 현장 중심의 다양한 학습에 대한 대응을 하고자 지방공무원 대상으로 지역교육청 공모를 통하여 선정 운영하는 연수이다.

수요자 주도형 연수는 대표적으로 자율공모 연수가 있는데 자율기획(공모) 연수의 목적은 학습자주도형 연수운영 확대로 자발적인 학습문화를 만들고, 개인이 보유한 유용한 지식·경험·정보·노하우 등을 공유하여 개인 및 조직의 공동성장을 도모한다. 또한 운영 방향으로는 단순히 아는 것을 함께 연구·공유하는 것을 뛰어넘어 공무원 스스로 자발적 교육에 필요한 콘텐츠를 기획하고 제작하는 방법으로 참여 범위를 확장한다. 그리고, 역량개발 관련 이슈, 연수 개설 과정 및 성과 등의 정보를 공유함으로써 지방공무원의 학습하는 조직문화 조성을 촉진한다. 일반직공무원, 학부모, 퇴직교원 등 대상으로 연수원이 공모를 통해 선정하여 수요자가 기획·운영하는 방식이다.

현재 공급자 주도의 연수기획·설계프로세스를 보면 사전조사 단계에서 연수 대상자의 요구 분석과 전년도 연수 결과 분석을 통한 조사를 통해 연수를 기획 운영하고 있으나 정형화된 집합연수나 원격 동영상 등 형식적인 교육에서 벗어나지 못하고 있는 실정이다.

지방공무원의 역량은 조직에서의 성과 창출과 관련성이 높은 각 개인의 지식과 기술, 태도 능력 등의 특성이라고 할 수 있다. 하위 요소로는 기술, 지식, 태도 및 성향, 동기, 사회적·대인적 역량, 문제해결 능력, 자기 관리 능력으로 나눈다.

연수는 역량개발의 중요한 도구로, 조직이 구성원의 잠재력을 최대화하고, 역량 격차를 해소하며, 직무 수행 능력을 향상시키는 데 기여한다.

Table1. Training operation type

구분	형태	비고
공급자 주도형 연수	연수원 주도의 기획·운영	보통의 일반연수
수요자 맞춤형 연수	수요자 참여형 (공모로 선정, 연수원 운영)	'지역과 함께 찾아가는 연수' 실시
	수요자 주도형 (공모로 선정, 신청자 운영)	'자율 공모연수' 실시

II-3. 수요자 맞춤형 연수의 운영 실적

지역과 함께 찾아가는 연수는 연수의 접근성 문제로 직접 연수에 참여하기 어려운 지방공무원들 대상으로 지역교육청에서 해당 지역의 의견을 수렴하여 다양

한 주제와 운영방식을 통하여 실시하고 있다. 해당 연수는 2010년 경기도교육청울곡연수원의 행정연수부가 신설된 이후로 실시되고 있으며, 연수 진행은 연수원에서 직접 실시하여 지역교육청의 업무 부담을 줄여주고 있다. 선정된 지역교육청의 운영예산은 일률적으로 정해지지 않고 현실에 맞게 조정하여 실시되고 있다. 다음의 표(Table 2, Table 3)와 같이 2022~2023년 운영 실적을 보면 각각 5개 과정 147명과 283명이 이수했다. 그러나 2024년부터는 해당 교육청에 역량개발국이 신설되면서 연수역량업무가 이관되었으며 해당기관 사정상 운영이 중단된 상태이다.

경기도교육청울곡연수원에서 지방공무원 등의 역량개발을 위해 2015년부터 실시된 자율 공모연수는 교원·교육공무직원·학부모·지역주민들도 참여하여 많은 호응을 얻고 있다. 교육공동체가 교육 현장의 문제와 희망하는 분야에 대한 과제로 크게 행정역량과 마을교육으로 구분하여, 공모절차를 거쳐 단체에 예산을 지원하여 실시하고 있다. 지원 예산은 단체별 연수지원(15시간 기준)도 3백만원으로 지원하여 연수를 실시한다. 2022~2023년 운영 실적을 보면 각각 50개 과정 712명과 796명이 이수했다. 그러나 올해(2024년)는 사정상 운영이 중단된 상태이다.

Table2. Results of operating training programs that go together with the region

연도	대상	지역수	예산 (천원)	이수인원 (이수시간)
2022	일반직공무원	5	53,760	147 (17시간 내외)
2023	일반직공무원, 사립학교 교직원	5	50,775	283 (12시간 내외)

Table3. Performance of the public contest training program

연도	대상	공모 영역	예산 (천원)	이수인원 (이수시간)
2022	일반직공무원, 교원, 학부모 등	행정역량(32개) 마을교육(18개)	150,000	712 (15)
2023	일반직공무원, 교원, 학부모 등	행정역량(37개) 마을교육(13개)	150,000	796 (15)

III. 수요자 맞춤형 연수 분석

III-1. 조사 개요

수요자 맞춤형 연수의 조사 개요에서 설계 단계는

문헌연구를 통하여 연구주제를 선정하고 연구를 설계하였다. 문헌연구와 선행연구 고찰을 통하여 연구의 목적과 필요성을 수립하였으며 본 연구를 위한 연구 문제를 도출하였다.

선행연구 분석 단계에서는 선행연구 분석과 고찰을 통하여 연구 변인을 도출했는데 김민수(2021)의 교장 자격연수의 '교육훈련설계 요인, 연수만족도, 무형식학습이 학습 전이 의도에 미치는 영향' 논문을 참고하였다. 이는 연구의 신뢰성, 효율성 그리고 기존 연구와의 연계성을 고려한 결과로 독립변인으로 수요자 맞춤형 연수 요인 중 교육 과정, 강사 구성, 연수 운영, 연수 환경을 선정하였으며, 종속 변인으로 연수 만족도와 역량 개발을 선정하였다.

측정 도구 개발 단계에서는 설문 도구 개발은 관련 변인의 선행 연구의 설문 도구를 본 연구에 알맞게 수정하였으며 수정된 설문 도구는 경기도교육청울곡연수원 교수요원의 검토를 실시하여 타당도를 확보하였다.

자료수집 단계에서는 2024년 6월에 설문조사지 초안을 작성하였고, 7~8월에 경기도교육청 내부 전상망인 업무메신저를 활용하여 설문지 조사를 실시하여 345부의 자료를 취합하여 활용하였다.

결과분석 및 결론 단계에서는 기술통계, 상관관계 분석 등을 통하여 가설을 검증하였고, 통계 분석자료를 바탕으로 연구의 논의와 결론을 제시하였다.

연구의 투명성과 신뢰성을 높이고, 결과 해석과 일반화 가능성을 평가하고 학문적 소통을 돕기 위한 일반적 특성에 따른 분포를 살펴보면 다음과 같다.

Table4. General characteristics of the study subjects (N=345)

구분		N	%
성별	남	93	27.0
	여	252	73.0
직급	9급	14	4.1
	8급	25	7.2
	7급	101	29.3
	6급	151	43.8
	5급	54	15.7
연령	20대	9	2.6
	30대	47	13.6
	40대	180	52.2
	50대	109	31.6

구분		N	%
근무기관	유치원	17	4.9
	초등학교	113	32.8
	중학교	44	12.8
	고등학교	84	24.3
	지역교육청	63	18.3
	직속기관	16	4.6
본청		8	2.3
수요자 맞춤형 연수 참가 경험 유형(복수응답)	지역과 함께 찾아가는 연수	224	51.3
	자율 공모 연수	213	48.7
	전체	345	100.0

III-2. 분석틀

본 연구는 수요자 맞춤형 연수 참가자의 연수 만족도와 역량개발에 미치는 영향을 검증하기 위해 총 6개 변인의 설문도구를 만들어 변인의 수준을 측정하였다. 독립변인으로는 수요자 맞춤형 연수의 요인 중 교육과정, 강사구성, 연수과정, 연수환경 네 개의 변수를 측정하였고, 종속변인으로는 연수 만족도와 역량개발의 수준을 측정하였다. 각 변인의 설문 도구는 선행연구 자료를 기초로 연구자가 연구의 목적에 적절하게 수정하여 재구성하여 사용하였다.

Table5. Analysis framework

영역	분석틀
1. 수요자 맞춤형 연수 (교육과정)	<ul style="list-style-type: none"> 업무 및 직무와 직접적 관련 내용 편성 여부 필요한 구체적인 내용, 사례, 경험 포함 여부 업무와 직무를 수행할 때 도움 여부 연수에서 배우고 싶었던 다양한 프로그램 여부 강사들이 연수생 연수 참여 동기 유발 여부
2. 수요자 맞춤형 연수 (강사구성)	<ul style="list-style-type: none"> 강사의 전문지식과 경험 여부 강사의 강의 중과 후에 피드백 제공 여부 강사와 연수생과의 라포(rapport) 형성 여부 강사의 연수 주·부 교재 원활한 사용 여부
3. 수요자 맞춤형 연수 (연수운영)	<ul style="list-style-type: none"> 연수에 적합한 운영 방식 여부(대면·비대면 등) 분반 또는 위탁연수 운영 여부 참여율을 높이기 위한 실습과정 운영 여부 힐링 문화체험 및 현장체험 포함 여부 연수장소까지 접근성 여부
4. 수요자 맞춤형 연수 (연수환경)	<ul style="list-style-type: none"> 연수생 규모에 맞는 강의실 운영 여부 디지털 시설환경 및 기자재 구성 여부 적절한 휴게공간 준비 및 이용 여부 연수형태에 맞는 식당 및 숙박시설 준비 여부 연수 프로그램에 대한 전반적 만족 여부
5. 연수 만족도	<ul style="list-style-type: none"> 주변 공무원에게 연수과정 강력히 추천 여부 시간과 노력을 투자할 만한 가치 여부 수요자 맞춤형 연수를 다시 참여하고 싶은 마음

영역	분석틀
6. 역량 개발 (연수 전/ 후 비교)	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털 역량 요소 • 융·복합적 역량 요소 • 공유·협력 역량 요소 • 민첩성과 회복탄력성 역량 요소 • 혁신적 역량 요소

III-3. 분석 결과

1) 수요자 맞춤형 연수가 연수 만족도에 미치는 영향 영역
본 연구에서 수요자 맞춤형 연수가 연수 만족도에 미치는 영향에 있어 다음 표(Table 7)와 같이 연수과정($\beta=.188, p<.001$), 강사구성($\beta=.364, p<.001$), 연수운영($\beta=.205, p<.001$), 연수환경($\beta=.176, p<.001$)은 연수 만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 수요자 맞춤형 연수에서 설계 요인인 연수과정, 강사구성, 연수운영, 연수환경 4가지 측면 모두에 대한 인식(경험)이 긍정적일수록 연수 만족도는 높아질 것으로 판단된다.

연수 만족도에 영향을 미치는 다양한 요인에 대한 논의는 교육의 질적 향상을 위한 중요한 주제이다. 강사구성, 연수운영, 연수과정, 연수환경이 연수생들의 만족도에 어떤 영향을 미치는지 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 강사구성 측면이다. 강사의 전문성, 교육 경험, 그리고 커뮤니케이션 능력은 연수 만족도에 직접적인 영향을 미친다. 전문적 지식과 실제 경험을 바탕으로 한 강사의 강의는 연수자들에게 신뢰감을 주고, 연수 동기를 고취시키며, 교육 내용에 대한 이해를 높이는 데 기여한다. 특히 강사가 연수생들의 다양한 배경과 요구에 맞춰 맞춤형 피드백을 제공할 수 있다면 연수생의 만족도는 더욱 높아질 수 있다.

둘째, 연수운영 측면이다. 연수의 운영 방식은 전체적인 교육 경험에 큰 영향을 미친다. 연수가 체계적이고 일관되게 운영될 때, 연수생들은 연수 과정을 보다 원활하게 따라갈 수 있으며, 시간 및 자원 관리에 대한 만족도가 높아진다. 또한, 연수 시작 전 사전 안내 및 지원, 연수 중의 적절한 피드백 제공, 연수 후의 평가 및 피드백 체계가 잘 갖춰져 있다면 연수생의 만족도는 더욱 향상될 것이다.

셋째, 연수과정 측면이다. 연수과정의 구성은 학습 목표의 명확성, 커리큘럼의 적합성, 그리고 학습 내용의 질적 수준에 의해 좌우된다. 학습자들에게 실질적인 도움이 되는 교육 내용이 제공되고, 이 내용이 이론과 실제 적용 사이의 균형을 잘 맞춘다면 연수생들의 만

족도는 증가할 것이다. 연수과정이 체계적이고 단계적으로 구성되어 학습자들이 점진적으로 성장할 수 있는 구조를 갖추고 있다면 더욱 긍정적인 효과를 기대할 수 있다.

넷째, 연수환경 측면이다. 물리적, 심리적 환경 모두가 연수생의 만족도에 중요한 역할을 한다. 우선적으로, 연수가 진행되는 장소의 시설, 학습 도구의 질, 접근성 등이 연수 환경에 포함된다. 쾌적하고 학습에 집중할 수 있는 환경은 연수생의 학습 효과를 극대화시킨다. 더불어 온라인 연수의 경우, 기술적 안정성, 인터페이스의 편리함, 기술 지원의 용이성도 중요한 고려 요소이다. 심리적 환경은 연수생 간의 상호작용, 협력적인 분위기, 강사와의 소통 방식에 의해 형성된다.

결론적으로, 강사구성, 연수운영, 연수과정, 그리고 연수환경은 각각 독립적으로, 그리고 상호작용을 통해 연수생의 만족도에 중요한 영향을 미친다. 각 요소들이 적절히 구성되고 운영될 때, 연수의 전반적인 질은 향상되며, 이는 곧 연수생의 만족도 제고로 이어진다.

Table6. The impact of customized training on training satisfaction

영역	B	SE	β	t	p
(상수)	.580	.158		3.669	.000
연수과정	.193	.051	.188	3.801	.000***
강사구성	.357	.059	.364	6.086	.000***
연수운영	.190	.046	.205	4.110	.000***
연수환경	.148	.037	.176	3.951	.000***

종속변수 : 연수 만족도

$R^2=.639$, Adjusted $R^2=.635$, $F=150.355$, $p=.000$ ***, $D/W=1.858$

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

2) 수요자 맞춤형 연수가 역량 개발에 미치는 영향 영역
본 연구에서 수요자 맞춤형 연수가 역량 개발에 미치는 영향에 있어 다음 표(Table 7)와 같이 연수과정($\beta=.179, p<.05$), 연수환경($\beta=.213, p<.01$)은 역량 개발에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 수요자 맞춤형 연수에서 설계 요인인 연수과정, 연수환경 2가지 측면에서 인식(경험)이 긍정적일수록 역량 개발은 높아질 것으로 판단된다. 수요자 맞춤형 연수가 전반적으로 역량 개발에 영향을 미친다는 결과는 김신일(2020), 장경단(2021) 연구 결과와 일치한다. 물론 미래 역량 군별로는 약간의 차이가 있다.

상대적으로 영향력이 적고 유의한 영향을 미치지 못했던 요인을 보면,

첫째, 강사구성 설계 요인은 역량 개발에 의미 있는 직접적 효과는 가지지 못했고, 이는 참여 목적과 연수(학습) 몰입정도를 매개로 간접적인 효과만 있음을 보여주었던 신은정(2012)의 연구나, 강사 구성 요인이 연수(학습) 성취도에 유의미한 영향력을 미치지 못한다고 연구한 정해욱(2003)의 연구결과와 일치한다. 그러나 강사 구성 설계 요인이 연수(학습) 성과에 직접적인 영향을 미치는 변인이라고 보고한 장은숙(2012)과 최근영(2010)의 연구결과와는 불일치를 보여 주었다.

둘째, 연수 운영 설계 요인도 역량 개발에 긍정적인 영향을 미치지 못하는걸로 확인되었다. 이는 아마도 연수 운영의 세부 설문 항목에 있는 힐링프로그램이나 문화체험 등 현장체험이 실제 공무원 업무 역량 개발과는 거리가 있다고 설문에 응한 결과라 판단된다.

Table7. The Impact of Customized Training on Competency Development

영역	B	SE	β	t	p
(상수)	2.247	.304		7.386	.000
연수과정	.250	.098	.179	2.561	.011*
강사구성	.134	.113	.101	1.188	.235
연수운영	.171	.089	.136	1.921	.056
연수환경	.244	.072	.213	3.383	.001**

종속변수 : 역량 개발

$R^2=.276$, Adjusted $R^2=.267$, $F=32.360$, $p=.000***$, $D/W=2.002$

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3) 수요자 맞춤형 연수 전/후 역량 변화

전체 역량은 수요자 맞춤형 연수 이수 전 ($M=4.11$)보다 이수 후($M=5.53$)에 역량 수준이 더 높게 변화였으며, 통계적으로 상당한 유의한 차이 ($p<.001$)가 있고 연수 전보다 후가 역량이 매우 증가했다고 볼 수 있다. 그러므로 수요자 맞춤형 연수는 경기도교육청이 추구하는 필요 역량 향상에 지대한 영향을 주었으며 지속적인 확대가 필요하다고 하겠다.

Table8. Differences in competency development before and after customized training for users

영역	시기	N	M	SD	t	p
----	----	---	---	----	---	---

디지털 역량	전	345	4.03	1.14	-23.726	.000***
	후	345	5.46	0.98		
융/복합적 역량	전	345	4.09	1.11	-24.178	.000***
	후	345	5.48	1.00		
공유/협력 역량	전	345	4.20	1.21	-23.756	.000***
	후	345	5.66	0.99		
민첩성/회복 탄력성 역량	전	345	4.16	1.16	-22.817	.000***
	후	345	5.56	1.02		
혁신적 역량	전	345	4.06	1.14	-24.039	.000***
	후	345	5.49	0.99		
역량 전체	전	345	4.11	1.09	-25.540	.000***
	후	345	5.53	0.90		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4) 연수 설계요인, 만족도, 역량 개발과의 관계 영역 수요자 맞춤형 연수가 연수 만족도에 미치는 영향에 있어 강사구성>연수운영>연수과정>연수환경 순으로 나타났다. 반면에 수요자 맞춤형 연수가 역량 개발에 미치는 영향에 있어서는 만족도와 정반대로 연수환경>연수과정>연수운영>강사구성 순으로 나타났다. 이는 수요자 맞춤형 연수 설계 요인이 만족도와 역량개발의 영향에는 차이가 있음을 알 수 있다. 따라서 경기도교육청의 역량 개발 부서와 연수원의 교수요원들은 이점을 유념하여 연수 운영이 필요하다고 하겠다. 즉 어느 분야의 초점을 맞추느냐에 따라 연수 설계 요인을 감안한 연수 기획·운영을 해야 한다.

IV. 결론 및 제언

IV-1. 결론

수요자 맞춤형 연수가 연수자의 만족도와 역량 개발에 미치는 영향에 대한 연구는 맞춤형 연수가 연수자 요구에 맞추어 설계되었을 때 교육의 질적 효과가 극대화된다는 사실을 뒷받침한다. 이 결론은 교육 현장에서 연수자 중심의 맞춤형 교육이 더욱 중요해지고 있는 현대 사회에서 유의미한 통찰을 제공한다.

본 연구는 연수자 만족도와 역량 개발에 미치는 영향을 다각도로 분석하여, 맞춤형 연수가 제공하는 실제

적 이점을 심도 있게 평가하고자 한다.

첫째, 수요자 맞춤형 연수가 만족도에 미치는 영향이다. 연수의 성공 여부를 평가하는 중요한 척도 중 하나는 연수자의 만족도이다. 수요자 맞춤형 연수는 연수자의 기대와 요구를 충족시키는 프로그램이기 때문에, 일반적인 연수 프로그램에 비해 연수자의 만족도를 높이는 데 크게 기여한다. 본 연구에서 수요자 맞춤형 연수를 받은 연수자들은 연수 과정에서 자신이 필요로 하는 구체적인 정보를 제공받았다는 점에서 높은 만족도를 나타냈다. 또한, 수요자 맞춤형 연수는 연수자 개개인이 겪고 있는 현실적인 문제를 해결하는 데 도움을 주며, 이를 통해 연수자가 연수 후에도 해당 지식을 실무에 적용할 수 있도록 한다. 이는 연수자가 연수 과정에서 얻은 지식을 연수 후에도 실질적으로 활용할 수 있음을 의미하며, 결과적으로 연수 프로그램의 장기적인 효과성을 높이는 역할을 한다. 연구에 따르면, 연수자들이 실제로 필요로 하는 내용을 연수받았을 때, 연수에 대한 만족도뿐만 아니라 연수에 대한 몰입도와 학습 성취도 역시 현저하게 상승하는 경향이 있다.

특히, 수요자 맞춤형 연수는 연수자의 직무 성과와 직결되는 교육 내용에 초점을 맞추기 때문에 연수자들이 연수 후에도 지속적으로 그 효과를 실감하는 경우가 많다. 이는 연수자들로 하여금 자신의 업무에 직접적인 변화를 체감하게 하고, 연수를 통해 얻게 된 지식과 기술을 적극적으로 활용하도록 자극한다. 이처럼 연수자가 연수를 통해 얻게 된 만족감은 장기적으로 업무 효율성과 자신감 향상으로 이어진다.

둘째, 수요자 맞춤형 연수가 역량 개발에 영향을 미친다. 수요자 맞춤형 연수는 연수자의 직무 수행 능력을 강화하고, 궁극적으로 역량 개발을 촉진하는 데 매우 효과적이다. 본 연구 결과, 수요자 맞춤형 연수를 받은 연수자들은 직무 수행에 필요한 구체적인 지식을 습득한다. 그리고 이를 실무에서 바로 적용할 수 있다. 이는 연수자들이 기존의 일반적인 연수 프로그램에서 느꼈던 한계점을 극복할 수 있도록 돕는 중요한 기회가 된다.

수요자 맞춤형 연수는 연수자의 현재 역량을 정확히 파악하고, 그에 맞추어 교육 내용을 세밀하게 조정하기 때문에 연수자의 실질적인 성장에 기여한다. 특히, 연수 과정에서 연수자들이 자신의 직무에 필요한 구체적인 내용을 배우고, 그에 따른 실습, 체험을 통해 체화할 수 있도록 돕는다. 이러한 과정은 단순한 이론 교육을 넘어서 실질적인 성과를 낼 수 있는 학습 환경을 제공한다. 수

요자 맞춤형 연수를 통해 개발된 역량은 직무 성과와 직결되며, 이는 장기적으로 조직의 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

예를 들어, 특정 업무가 필요한 직무에서 수요자 맞춤형 연수를 받은 연수자는 연수 후 해당 업무를 즉각적으로 활용할 수 있는 능력을 갖추게 된다. 이는 연수 후 연수자의 업무 처리 능력을 향상시키고, 자신감 상승으로 이어져 조직 전체의 생산성 향상에도 기여할 수 있다.

IV-2. 제언

수요자 맞춤형 연수를 활성화하기 위해서 현재 경기도교육청울곡연수원 교수요원 면담과 설문조사 대상자의 기타 의견 등을 반영한 수요자 맞춤형 연수의 활성화 방안을 몇 가지 측면에서 제시하고자 한다.

첫째, 학습자 요구 분석 시스템 도입이다. 수요자 맞춤형 연수를 활성화하기 위해서는 우선 연수자들의 요구를 체계적으로 분석할 수 있는 시스템을 구축하는 것이 필수적이다. 이를 위해 다양한 설문조사, 인터뷰, 피드백 시스템 등을 통해 연수자의 개별적인 요구를 정확히 파악하는 과정이 선행되어야 한다. 데이터 기반의 분석 도구를 활용해 학습자의 역량 수준, 학습 목표, 직무 필요 사항 등을 정교하게 분석하고, 그에 맞춘 맞춤형 연수 계획을 수립하는 것이 중요하다.

둘째, 유연한 연수 프로그램 설계이다. 수요자 맞춤형 연수를 활성화하려면 연수자 개개인의 요구와 직무 특성에 맞게 연수 프로그램을 유연하게 설계하는 것이 필요하다. 연수 내용, 연수 방식, 평가 방법 등을 유연하게 조정하여 연수자의 연수 스타일과 시간에 맞추어 제공할 수 있어야 한다. 예를 들어, 동일한 주제에 대해 다양한 난이도의 교육 콘텐츠를 준비하고, 연수자가 자신의 수준에 맞는 콘텐츠를 선택할 수 있도록 하는 방식이 유효하다.

셋째, 디지털 기술의 적극 활용이다. 디지털 기술은 수요자 맞춤형 연수를 더욱 효과적으로 구현할 수 있는 강력한 도구이다. 인공지능(AI)과 머신러닝을 활용해 연수자의 성향과 학습 수준을 실시간으로 파악하고, 그에 맞춘 교육 콘텐츠를 자동으로 추천하는 시스템을 도입할 수 있다. 이러한 시스템은 연수자의 성과를 지속적으로 모니터링하고, 필요에 따라 연수 경로를 조정할 수 있어 연수 효과를 극대화하는 데 기여한다.

넷째, 연수원 교수요원의 역량 강화이다. 수요자 맞춤형 연수를 효과적으로 제공하기 위해서는 연수원 교

수요원의 역량을 강화하는 것이 필수적이다. 수요자 맞춤형 연수를 설계하고 운영할 수 있는 전문 인력의 육성과 교수요원을 위한 전문 교육이 필요하다. 교수요원은 연수자의 요구를 정확히 분석하고, 그에 맞는 맞춤형 교육 콘텐츠를 개발할 수 있는 역량을 갖춰야 한다.

다섯째, 지속적인 피드백과 개선 시스템 구축이다. 수요자 맞춤형 연수가 활성화되기 위해서는 연수자들로부터 지속적인 피드백을 수집하고, 이를 바탕으로 프로그램을 개선하는 시스템을 구축하는 것이 중요하다. 연수자들의 요구는 시간이 지남에 따라 변화할 수 있기 때문에, 연수 과정에서 발생하는 문제점이나 개선 요구 사항을 신속하게 반영하는 피드백이 필요하다.

참고문헌

1. 김경민 외(2022). 경기도교육청 지방교육행정공무원 HRD 혁신 방안. 경기도교육연구원.
2. 김민수(2021). 교장 자격연수의 교육훈련설계 요인, 연수만족도, 무형식학습이 학습 전의도에 미치는 영향. 박사학위논문. 동국대학교 대학원.
3. 김신일(2020). 인천광역시교육청 수요자 중심 맞춤형 교육훈련 인식 조사 연구. 교육학석사논문. 한국교원대학교 대학원.
4. 소미영·성지훈·김은선(2019). 미래교육을 위한 경기교육연수 프로그램 발전 방안. 경기도교육연구원.
5. 신은경(2012). 성인학습자의 학습성도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 박사학위논문. 강원대학교 대학원.
6. 윤정수(2009). 지방공무원 교육훈련제도 개선방안에 대한 연구. 석사학위논문. 충북대학교 대학원.
7. 이규순(2019). 교육행정공무원의 역량 강화 연수 방안 연구. 교육학석사학위논문. 한국교원대학교 대학원.
8. 이근영·박대식(2022). 민선 5기 경기도교육감 경기미래교육에 관한 기초 연구. 경기도교육연구원.
9. 이근진 외(2016). 지방교육행정 공무원 성장단계별 역량모델 개발. 경기도교육연구원.
10. 장경단(2021). 지방교육행정공무원의 수요자 주도형 연수에 관한 연구. 교육학석사논문. 한국교원대학교 대학원.
11. 장은숙(2012). 성인여성학습자의 학습성도에 대한 학습자 특성, 평생교육기관여건, 학습몰입 및 학습만족도간의 구조 분석. 박사학위논문. 충남대학교 대학원.
12. 정해욱(2003). 기업교육에서 학습만족도와 성취도의 상관관계 연구. 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
13. 최근영(2010). 성인학습자의 평생학습 만족도와 성과인식 상관관계. 석사학위논문. 아주대학교 대학원.

14. Brookfield, S. D. (2013), *The Skillful Teacher: On Technique, Trust, and Responsiveness in the Classroom*. Jossey-Bass.
19. 조창희, 이화룡(2015). 학교건축 사용자 참여디자인의 효율적 운영 방법 연구. 한국교육시설학회논문집, 22(1), 3-12.
20. 이동국(2020). 텍스트 마이닝을 활용한 '학교 공간 혁신' 정책 키워드 분석 -뉴스 기사를 중심으로-. 교육녹색환경연구, 19(2), 11-20.
21. 한세민(2021). 학교공간혁신 사업을 위한 사용자 참여설계 적용 연구. 한국디자인리서치학회, 6(2), 315-324.
22. Könings, K. D., Brand-Gruwel, S., & Van Merriënboer, J. J.(2005). Towards more powerful learning environments through combining the perspectives of designers, teachers, and students. *British Journal of Educational Psychology*, 75(4), 645-660.
23. Könings, K. D., Seidel, T., & van Merriënboer, J. J.(2014). Participatory design of learning environments: integrating perspectives of students, teachers, and designers. *Instructional Science*, 42, 1-9.