

목 차

I . 개 요

II . 환 경 분 석

III . 국 방 인 재 개 발 원 역 할 정 립

IV . 과 제 별 추 진 계 획

V . 결 언

별지 : 직무교육원 확대 · 발전 로드맵

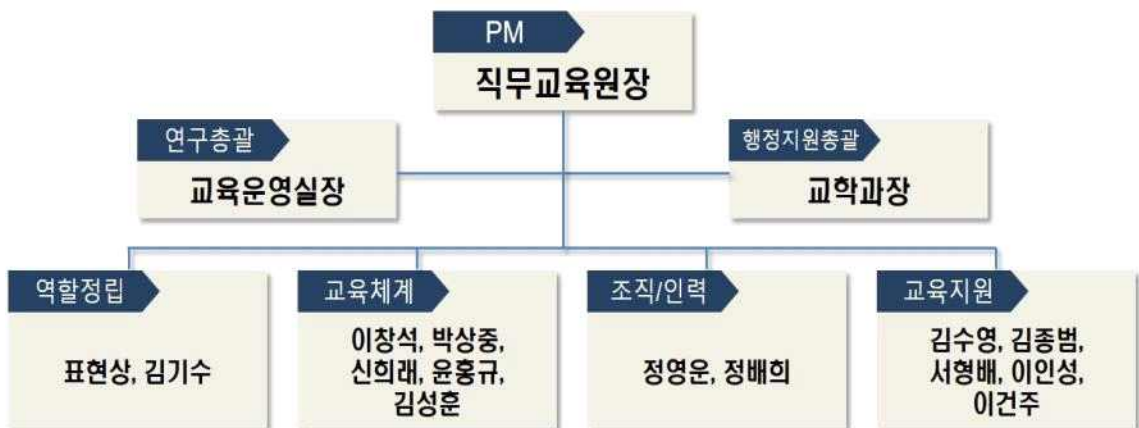
I. 개 요

□ 목 적

現 직무교육원을 국방인재개발원으로 확대·발전시키기 위한 분야별 추진전략과 실행계획을 제시

□ 추진경과

- ▲ 국방분야 공무원·군무원 인재개발방향 용역연구 : '19. 10월
- ▲ 군무원 교육체계 개선 국방부 정책회의 의결 : '19. 12월
- ▲ 직무교육원 확대·발전 마스터플랜 작성 TF 운영 : '20. 1월~



- ▲ 군무원 교육체계 개선 관련 국방부 조직진단 : '20. 5월
- ▲ 직무교육원 확대·발전 마스터플랜 초도보고 : '20. 5. 20.

Ⅱ . 환경분석

1. 외부환경 분석

- 인적자원개발 동향
- 교육관련 법령
- 공무원 교육훈련기관 동향
- 국방부 정책

2. 내부환경 분석

- 비전체계
- 교육체계 및 교육운영
- 조직구조 및 인력운영
- 교육 인프라

3. SWOT 분석과 추진과제 선정

- SWOT 분석을 통한 전략이슈 도출
- 주요 추진과제 식별

1. 외부환경 분석

□ 인적자원개발 동향

▲ 인적자원개발 (HRD: Human Resource Development)

- 인적자원을 양성, 배분, 활용하여 인적자원의 가치와 효용을 증대시키기 위한 제반 활동
- 개인이 사회 수준, 국가 수준에서뿐만 아니라 개인 수준에서도 활용할 수 있는 지식과 기술, 기타 속성들을 체화하는 과정
 - ※ 인적자원 : 국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성

▲ 개인 중심의 교육에서 조직의 성과 향상을 중심으로

- Education & Training ⇒ HRD ⇒ SHRD (Strategic HRD)

▲ 공급자 중심의 교육에서 수요자 중심의 학습으로

- Education ⇒ Learning

▲ 현재 직무수행 중심에서 미래 대비 중심으로

- Knowledge, Skill ⇒ Competency

▲ 4차 산업혁명시대 초 연결, 초 지능, 초 실감 이슈에 포스트 코로나 시대를 대비한 언택트 교육 이슈 동반

- Smart Learning, Social Learning, Technology based Untact Learning

□ 교육관련 법령

▲ 인적자원개발기본법 제정 (2002)

- 국민 삶의 질 향상, 국가경쟁력 강화를 위해 인적자원개발정책을 추진할 수 있는 법적·제도적 근거 마련

▲ 공무원인재개발법 개정 (2015)

- 공무원들이 공직가치, 미래지향적 역량, 전문성 등을 갖춘 인재로 성장할 수 있도록 1973년에 제정된 공무원교육훈련법을 공무원인재개발법으로 개정
 - ※ 교육훈련 (Education & Training) : 현재 직무수행 능력 강화를 위한 역량 중점
 - ※ 개발 (Development) : 미래와 변화에 필요한 역량 중점

□ 공무원 교육훈련기관 동향

▲ 공무원인재개발법 제정에 따른 공무원 교육기관 개편

- 중앙공무원 : 중앙공무원교육원 ⇒ 국가공무원인재개발원 (2016)
- 지방공무원 : 지방행정연수원 ⇒ 지방자치인재개발원 (2017),
시·도 공무원교육원 ⇒ 시·도 인재개발원 (15개 중 9개)
- 경찰공무원 : 경찰교육원 ⇒ 경찰인재개발원 (2018)

▲ 미래에 투자하기 위한 리더양성 장기과정 운영

- 중앙공무원 : 고위정책과정 (43주, 국장급)
- 지방공무원 : 고위정책과정 (43주, 국장급), 고급리더과정 (43주, 서기관),
중견리더과정 (43주, 사무관), 글로벌리더과정 (43주, 5/6급),
여성리더과정 (43주, 6급 여성)

▲ 비전체계와 연계된 교육체계 설계

- 국가공무원인재개발원 : 비전 ⇒ 미션 ⇒ 교육목표 ⇒ 인재개발전략
- 지방자치인재개발원 : 비전 ⇒ 목표 ⇒ 인재상 ⇒ 추진전략
- 서울특별시인재개발원 : 인재상 ⇒ 교육목표 ⇒ 추진전략
- 국토교통인재개발원 : 미션 ⇒ 비전 ⇒ 핵심가치 ⇒ 중점 추진과제
- 해양수산인재개발원 : 미션 ⇒ 비전 ⇒ 정책목표 ⇒ 전략목표

▲ 역량중심교육, e러닝, 플립러닝, 소셜러닝, 자기주도학습, 스마트러닝 등 최신 HRD 트렌드를 경쟁적으로 반영

□ 국방부 정책

▲ 국방개혁2.0 추진에 따른 신규 교육수요 증가

- 비 전투 분야 민간인력 확대 추진 (3.2만 ⇒ 5.5만)
- 국방부 공무원 역량 강화 (군사전문성 교육 내실화)

▲ 군무원 교육체계 개선 추진에 따른 전 군 통합교육 규모 확대 및 교육과정 다변화

- 신규 채용자 전 군 통합교육 추진
- 실무자 보수교육 직급별 차별화 : 초, 중, 고급으로 세분화
- 군무원 장기교육과정 신설 : 40~45주/ 5급 이상 / 연 40명 수준
- 군무원 위탁교육 확대 : 능력개발, 직무향상, 국외군사교육 + 전문학위교육
- 직무교육원 교육기능 강화 : 역할, 인력, 시설 등 확대

외부환경 분석 결과

Opportunity 기회

- 국방개혁 2.0 추진에 따른 군무원, 공무원 교육수요 증가
- 청렴, 인권, 양성평등, 윤리 등 공직가치 관련 교육요구영역 확대
- 군무원 교육체계 개선 계획에 따른 직무교육원 교육기능 강화 추진

- HRD 트렌드의 다변화 및 교육 플랫폼 수명주기 단축
- 역량교육 확산으로 교육에 대한 질적 기대치 상승
- 정부 및 민간 교육기관의 선제적 변화
- 전통적 소집교육에 대한 대체요구 가속화

위협
Threat

2. 내부환경 분석

□ 비전체계

▲ 교육목표 : 창의적인 직무전문지식, 실무능력 및 공직자에게 요구되는
자질을 갖춘 미래지향형 전문인력 육성

▲ 교육중점

- 직무에 요구되는 관련 법규, 제도 및 업무체계 이해 및 숙지
- 교육 대상 별 맞춤형교육
- 직무 분야별 핵심업무 위주 집중교육으로 전문성 제고

▲ 교육방침

- 직무 전문지식과 실무능력 향상을 위한 수요자 중심의 맞춤형 교육과정 운영
- 국방공무원 및 군무원 교육 강화
- 국방부 전입직원과정, 신규임용자과정, 국방관리자/실무자과정, 국방전문교육
과정 운영

□ 교육체계

- ▲ 기본교육 (1~3주) : 군무원 신규임용과정 등 7개 과정
- ▲ 국방정책관리교육 (1~2주) : 국방안보정책과정 등 13개 과정
- ▲ 국방사업관리교육 (1~3주) : 프로젝트관리과정 등 17개 과정
- ▲ 특별교육 (1~8주) : KNDU 최고경영자과정 등 6개 과정

□ 교육운영

- ▲ 2019년 교육실적 : 47개 과정 105학급 **3,034명** 수료
- ▲ 내부교수 강의시간 비율 : **14.3%** (3,342시간 중 479시간)
- ▲ 강의만족도 평균 : **내부교수 97.5%**, 외부교수 92.6%

□ 조직구조 · 인력운영

▲ 직무교육원장 (1) : 현역 대령

▲ 교과과 (6) : 군무원 5, 용사 1

○ 임무 : 기본교육계획 수립 및 운영, 학생관리, 시설관리, 교무행정, 과정평가, 행정지원 등

▲ 교육운영실 (9) : 현역 5, 군무원 4

○ 임무 : 과정 별 교육계획 수립 및 진행, 강의, 현장학습 및 강사 협조, 평가지원 등

□ 교육인프라

▲ 강의실 : 6개 (80인 강의실 1, 50인 강의실 3, 30인 강의실 2)

▲ 분임실 : 10개 (각 12인실)

▲ 숙 소 : 최대 200명 수용

내부환경 분석 결과

Strength 강점

- 기능 부서 간 유기적 협업으로 교육운영의 유연성이 높은 시스템
- 타군 교육기관에 비해 높은 교육 만족도 [과정운영, 외래강사, 내부강사]
- 효율적 교육운영으로 부족한 조직, 인력, 시설 대비 높은 교육운영 실적

- 환경변화에 대비한 정체성 확립 및 장기적 비전 필요
- 단순한 조직구조로 기능별 전문성 부족
- 한정된 인력, 시설 등으로 교육의 질적 수준 제고에 한계
- 수도권과 이격된 지리적 위치의 한계

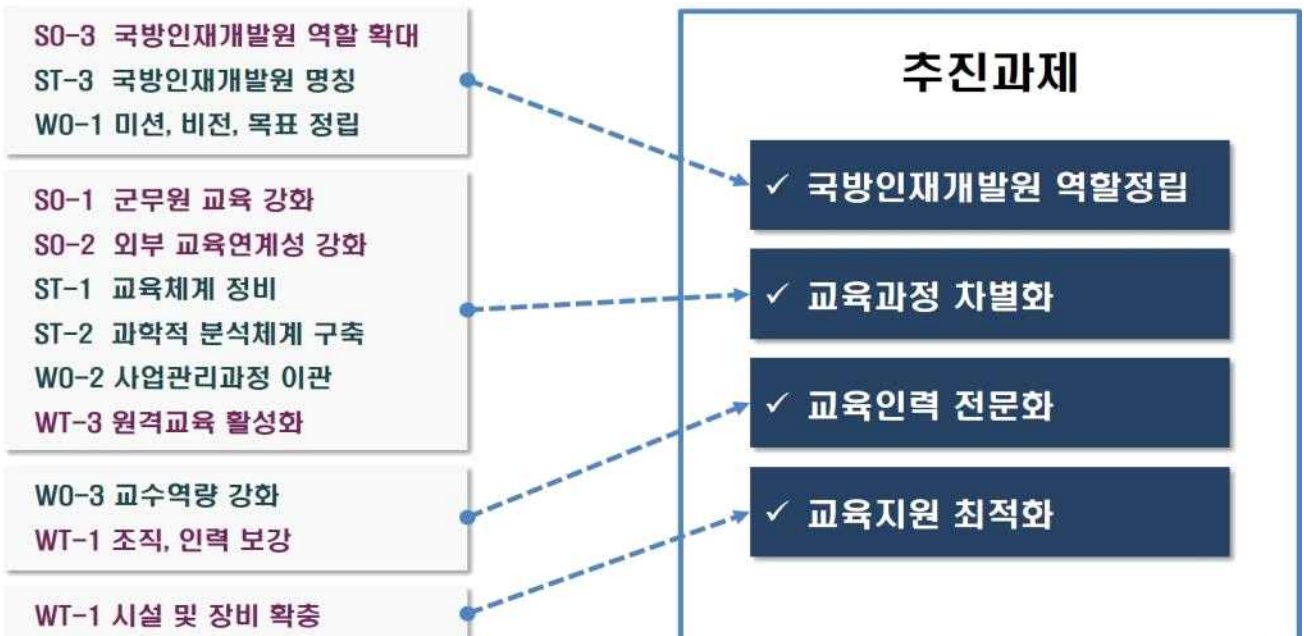
약점 Weakness

3. SWOT 분석과 추진과제 선정

□ SWOT 분석을 통한 전략이슈 도출

외부환경	O ppportunity 기회 <ul style="list-style-type: none"> ● 교육수요 양적 증가 ● 교육요구영역 확대 ● 군무원 교육체계 개선 추진 	T hreat 위협 <ul style="list-style-type: none"> ● 교육 플랫폼 수명주기 단축 ● 역량교육 확대, 기대치 상승 ● 관련 교육기관의 선제적 변화 ● 소집교육 대체요구 가속화
내부환경	S - O 전략 <ol style="list-style-type: none"> 1. 군무원 교육 강화 2. 외부 교육연계성 강화 3. 국방인재개발 역할 확대 	S - T 전략 <ol style="list-style-type: none"> 1. 교육체계 정비 2. 과학적 분석체계 구축 3. 국방인재개발원 명칭
S trength 강점 <ul style="list-style-type: none"> ● 높은 교육운영 유연성 ● 높은 교육운영 만족도 ● 높은 교육운영 효율성 	W - O 전략 <ol style="list-style-type: none"> 1. 미션, 비전, 목표 정립 2. 사업관리과정 이관 3. 교수역량 강화 	W - T 전략 <ol style="list-style-type: none"> 1. 조직, 인력 보강 2. 시설 및 장비 확충 3. 원격교육 활성화
W eakness 약점 <ul style="list-style-type: none"> ● 장기적 비전 미비 ● 조직기능의 전문성 부족 ● 인력, 시설 부족 ● 수도권과 이격된 지리적 한계 		

□ 주요 추진과제 식별



Ⅲ. 국방인재개발원 역할 정립

1. 미션

- 미션의 의미
- 국방인재개발원 미션 식별

2. 비전과 전략목표

- 비전의 의미
- 국방인재개발원 비전 및 전략목표 설정

3. 국방인재개발원 비전체계

- 미션
- 비전
- 전략목표
- 추진과제

[참고 III -2] 교직원 비전기술서

<p style="text-align: center;">국방인재개발원 비전 기술서 설문(내부용)</p> <p style="text-align: right;">성명 : </p>	<p style="text-align: center;">국방인재개발원 비전 기술서 설문(내부용)</p> <p style="text-align: right;">성명 : </p>
<p>2030년 현재 나는 국방인재개발원에 근무하고 있습니다. 어느 날 아침에 눈을 뜨는데 국방인재개발원 관련 특집기사가 보도되었습니다. 나에게 자부심을 가지게 만드는 이 기사에는 어떤 내용이 담겨 있을까요? 자유로운 상상으로 아래 질문에 답해주세요.</p> <p>1. 국방인재개발원은 세상에 어떤 기여를 하고 있습니까? 국가안보 분야의 든든한 주춧돌로서 교육과 역량향상을 담당</p> <p>2. 국방인재개발원은 어떤 고객들을 위해 일하고 있습니까? 가. 국방분야에서 근무중인 인원 : 역량향상교육 나. 국방분야 근무를 희망하는 고교생, 대학생 : 기본역량 교육</p> <p>3. 국방인재개발원은 어떤 목표를 성취했습니까? 가. 모든 국방 현안(국방정책, 사업, 협산, 국제정치, 국기안, 테러방지 등)에 대해 전문화된 교육과정 개설이 가능한 기관 나. 군인, 군무원, 군무원들 영려하여 생애주기형 교육이 실시되는 곳 다. 온/오프라인 강의 수강률 통해 수료율이 발부되고 군 및 민간에서 전문가로 시 대우받을 수 있는 기관</p> <p>4. 국방인재개발원은 다른 경쟁기관과 비교했을 때 어떤 핵심역량이 있습니까? 가. 국가안보 또는 국가방위의 관점에서 기본역량을 인증받을 수 있는 기관 : 국방분야 근무를 희망하는 인원에 대한 지원자격을 부여</p> <p>5. 국방인재개발원의 좋은 점(장점거리)을 한 마디로 표현한다면? 국상에 관련된 모든 것이 준비 되어 있는 곳</p>	<p>2030년 현재 나는 국방인재개발원에 근무하고 있습니다. 어느 날 아침에 눈을 뜨는데 국방인재개발원 관련 특집기사가 보도되었습니다. 나에게 자부심을 가지게 만드는 이 기사에는 어떤 내용이 담겨 있을까요? 자유로운 상상으로 아래 질문에 답해주세요.</p> <p>1. 국방인재개발원은 세상에 어떤 기여를 하고 있습니까? 국방인재개발원은 국내 교육기관 뿐만 아니라 세계 유수의 교육기관과 어깨를 나란히 할 정도로 우수한 내·외부 강사와 교육지원시설, 복지시설 등을 갖추고 있어 교육생의 재교육 비율이 해마다 늘어나고 있음</p> <p>2. 국방인재개발원은 어떤 고객들을 위해 일하고 있습니까? 국방대학교 소속기관에서 국책기관으로 창설 이후 지난 10여 년간 국방부 소속 공무원의 지식향상뿐만 아니라 전체 교육생의 1-2%에 그쳤던 민간교육생의 수강비율도 10-11%로 증가하여 평생상부 대한민국 최고의 교육기관으로 자리매김하였음</p> <p>3. 국방인재개발원은 어떤 목표를 성취했습니까? 국내의 우수한 강사진을 확보하여 교육함으로써 기존 근무자에 대한 질적 향상은 물론 신규 임용자에 대한 국방업무 초기 적응에 도움을 주었으며 국방조직 내의 각종 교육기관에 대한 성과평가에서 최우수 교육기관으로 거듭남</p> <p>4. 국방인재개발원은 다른 경쟁기관과 비교했을 때 어떤 핵심역량이 있습니까? 국방인재개발원은 교육생에 대한 교육에 있어 지식 투입뿐만 아니라 삶의 질을 향상 시키고 일과 가정의 양립을 활성화하기 위한 여러 방안을 제시하여 교육생으로부터 매우 만족한 평가를 받음</p> <p>5. 국방인재개발원의 좋은 점(장점거리)을 한 마디로 표현한다면? 국방인재개발원에 교육을 받기 위해 방문하면 교육의 질 및 시설, 환경이 너무 좋아 계속 머물고 싶은 내 집 같은 느낌이 드는 곳임</p>

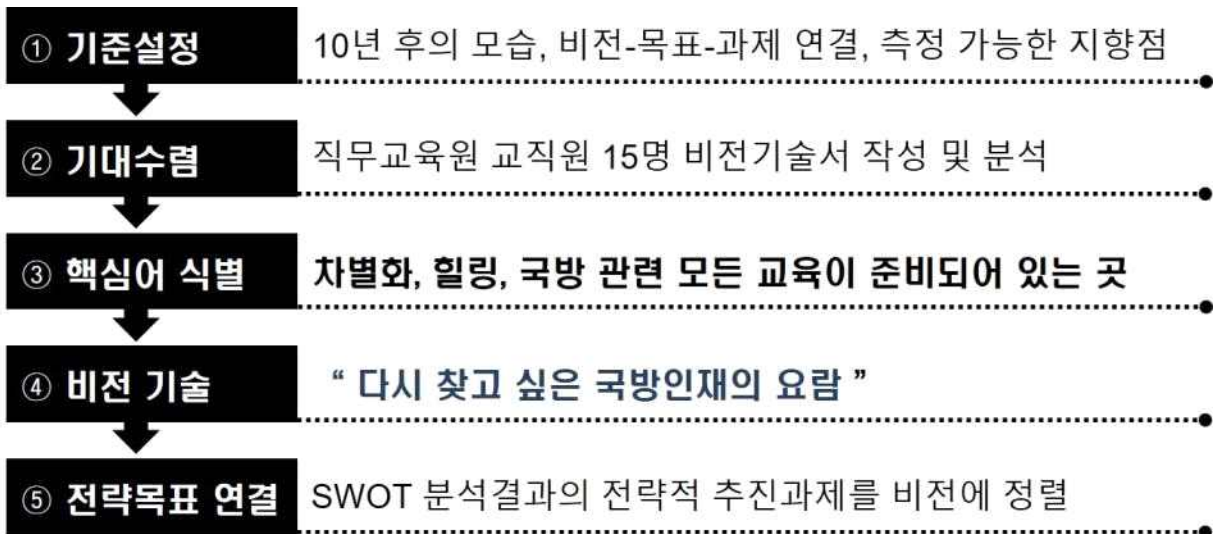
2. 비전과 전략목표

□ 비전의 의미

- ▲ 조직이 추구하는 바람직한 미래상
- ▲ 조직의 전략적 방향을 설정하고 구성원에게 동기를 부여

□ 국방인재개발원 비전 및 전략목표 설정

▲ 설정과정 [참고 III-2]



▲ 국방인재개발원 비전과 전략목표

“다시 찾고 싶은 국방인재의 요람”

①

②

- ① 다시 찾고 싶은 : 세 가지 전략목표 달성을 통해 성취
 - ⇨ 교육과정 차별화, 교육인력 전문화, 교육지원 최적화
- ② 국방인재의 요람 : 국방인재의 산실, 포근하고 아늑한 장소로 자리매김
 - ⇨ 국방인재가 될·된·되고 싶은 사람에게 필요한 것을 언제나 제공하는 곳
 - ⇨ 미래를 준비하기 위해 과거와 현재를 돌아볼 수 있는 쉼표를 제공하는 곳

3. 국방인재개발원 비전체계

Mission

국가안보에 기여하는 미래지향적 국방인재 양성



Vision

다시 찾고 싶은 국방인재의 요람

Strategic Goal

교육과정 차별화

- 교육체계 개편
- 군무원교육 강화
- 외부 교육연계성 강화
- 원격교육 활성화
- 과학적 분석체계 구축

교육인력 전문화

- 인력충원 및 조직개편
- 교수역량 강화
- 우수강사 확보

교육지원 최적화

- 교육시설 및 숙소 확충
- e러닝지원체계 구축
- 교육복지 증진

추진
과
제

국방인재개발원 *Vision 2030*

IV. 과제별 추진계획

1. 교육과정 차별화

- 교육체계 개편
- 군무원교육 강화
- 외부 교육연계성 강화
- 원격교육 활성화
- 과학적 분석체계 구축

2. 교육인력 전문화

- 인력충원 및 조직개편
- 교수역량 강화
- 우수강사 확보

3. 교육지원 최적화

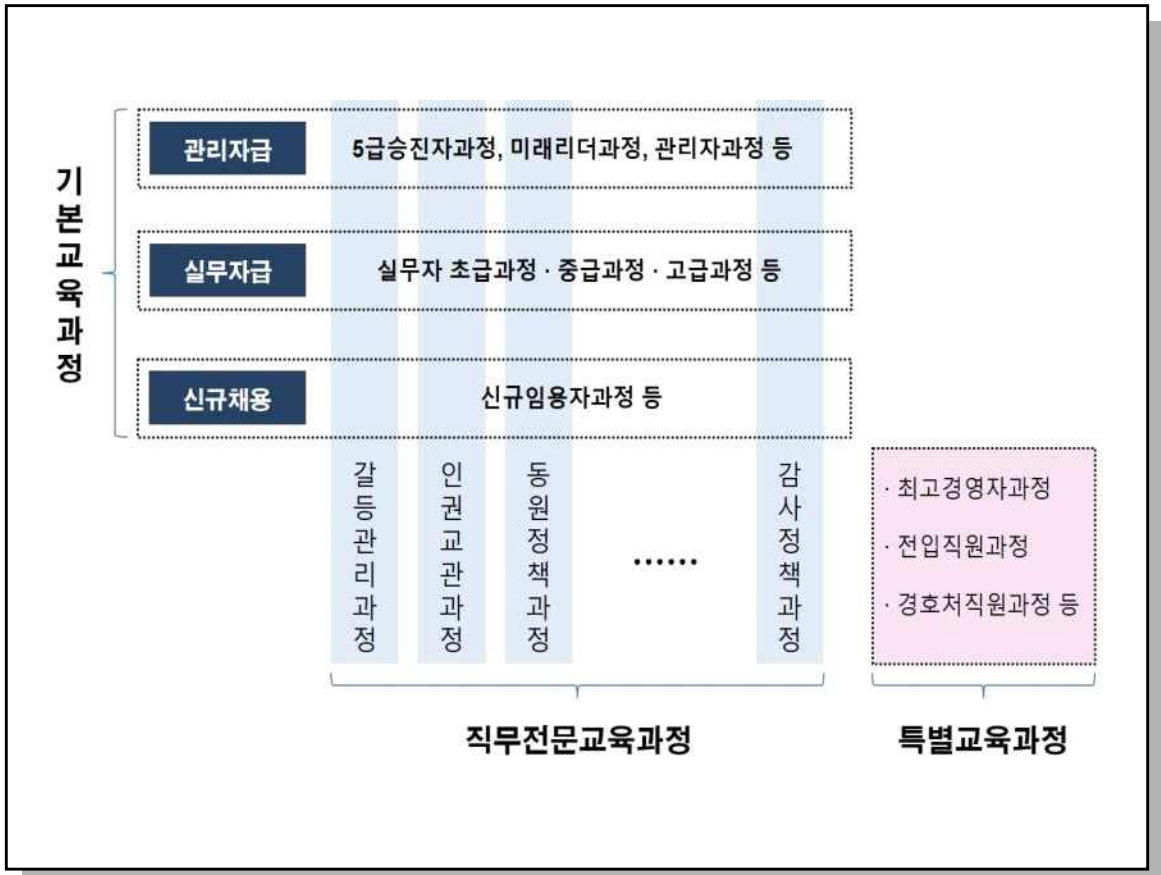
- 교육시설 및 숙소 확충
- e러닝지원체계 구축
- 교육복지 증진

1. 교육과정 차별화

□ 교육체계 개편

▲ 추진방향

○ 국방인재개발원의 확대된 역할에 부합한 교육과정 분류체계 재정립



- 기본교육과정 : 직급별 공통적으로 필요한 기본역량 교육
 - ※ 교육대상 : 군무원, 국방부 공무원 등
- 직무전문교육과정 : 직무별 임무수행에 필요한 전문역량 교육
 - ※ 교육대상 : 군인, 군무원, 국방부 공무원 등
- 특별교육과정 : 다양한 교육수요를 유연하게 반영하기 위한 교육
 - ※ 교육대상 : 군인, 군무원, 국방부 공무원, 민간인 등

- 방사청 획득전문교육원(가칭) 설립에 따른 **국방사업관리과정 방사청 이관**
 - 국방사업관리 기본과정 등 17개 교육과정 방사청 이관
 - 담당교수 3명 잔류 : 군무원교육, 직무전문교육 등 담당과정 재배정

- 특별교육과정 교육수요를 상시 반영할 수 있도록 **교육과정 개설절차 간소화**
 - 현행 : 교육수요를 다음 해 연간 교육계획에 반영하여 국방부 승인 후 운영
 - 개선 : 교육수요 발생 시 국방부 보고 후 상시 신설 운영
 - ※ **교육성과를 판단하여 다음 해 연간 교육계획에 반영**

▲ 추진계획

- 교육과정 분류체계 재정립
 - 교육과정 재분류 및 2021년 교육계획 반영 : ~ '20. 12월
 - 직무과정 교육운영 예규 개정 : ~ '21. 전반기
 - ※ **'국방인재개발원 교육운영예규'로 제정**
 - 국방교육훈련 훈령 반영 (국. 교육훈련정책과) : ~ '21. 후반기

- 국방사업관리과정 방사청 이관
 - 국방사업관리 17개 과정 중 13개 과정 이관 : ~ '20. 12월
 - ※ **4개 과정 추가 이관은 2021년에 재판단**
 - 담당교수 교육과정 재배정 및 교육계획 수립 : ~ '20. 12월

- 교육과정 개설절차 간소화 예규 반영 : ~ '21. 전반기

[참고 IV-1] 2020~2024년 신규 채용 인원 (6급 이하) 판단 (개략)

단위 : 명

구 분	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
채용 소요	5,750	5,100	2,900	3,100	2,230
정원 증가 (6급이하)	4,350	3,700	1,500	1,800	830
손실에 따른 채 용	1,400	1,400	1,400	1,400	1,400
채용 인원 (채용률 80% 적용)	4,600	4,080	2,320	2,480	1,784

□ 군무원교육 강화

▲ 추진방향

- 전 군 군무원 신규임용자 통합교육 단계적 추진 [참고 IV-1]
- 군무원 실무자과정 (6급~8급) 개선
 - 직급별 교육과정 세분화 : 기본·심화 과정 ⇨ 초급(8급)·중급(7급)·고급(6급)과정
 - 수준별 역량교육 (리더십 등) 차별화
- 군무원 5급 이상 장기교육과정 (미래리더과정 / 40~45주) 신설
- 장기근속자의 생애주기 통합교육지원을 위한 KNDU 군무원 미래설계과정 확대

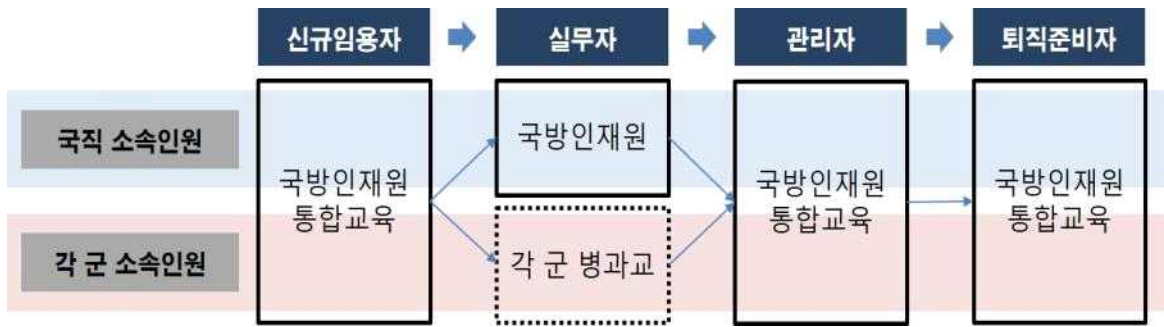
▲ 추진계획

- 전 군 군무원 신규임용자 통합교육 단계적 추진
 - 1단계 : 통합교육 시범운영 : '21. 1월 ~ '23. 2월
 - ※ 육·해·공·해병대 신규임용자 통합교육 신설 (연도별 1,000명 수준 / 1주 과정)
 - ※ 기존 국직부대·기관 신규임용자 교육은 현행 유지 (연도별 300명 수준 / 2주 과정)
 - 2단계 : 통합교육 전면시행 : '24. 2월 ~
 - ※ 국직·육·해·공·해병대 신규임용자 교육과정 통합 (연도별 1,200명 수준 / 3주 과정)
 - 3단계 : 채용 유형별 신규임용자 교육과정 차별화 : '25. 2월 ~
 - ※ 신규임용자(공채) : 3주 블렌디드 과정 (e러닝 1주 + 소집교육 2주)
 - ※ 신규임용자(경채) : 1주 온라인 과정
- 군무원 실무자과정 (8급 ~ 6급) 개편 및 교육계획 반영 : ~ '21. 12월
- 군무원 미래리더과정 신설
 - 교육생 선발지침 마련 (국. 교육훈련정책과) : ~ '20. 9월
 - 교육과정 설계 및 운영계획 수립 등 : ~ '20. 12월
 - 2021년 교육생 모집 : ~ '20. 12월
 - 2021년 군무원 미래리더과정 교육운영 : '21. 3월 ~
- KNDU 군무원 미래설계과정 확대 : '22. 2월 ~
 - ※ 연도별 교육수요를 판단하여 단계적으로 확대 (연 60명 ⇨ 연 120명 수준)

□ 외부 교육연계성 강화

▲ 추진방향

- 전 군 군무원 기본교육과정 교육수요 통합 및 분담



- 정부 및 민간교육기관 협력 확대

- 외부 수탁교육과정 및 협동과정 운영 확대
- 정부 및 민간분야 범용 e러닝 콘텐츠 (국가공무원 인재개발원 나라배움터 등) 활용
- 교수인력 상호 교류 및 MOU 체결 등

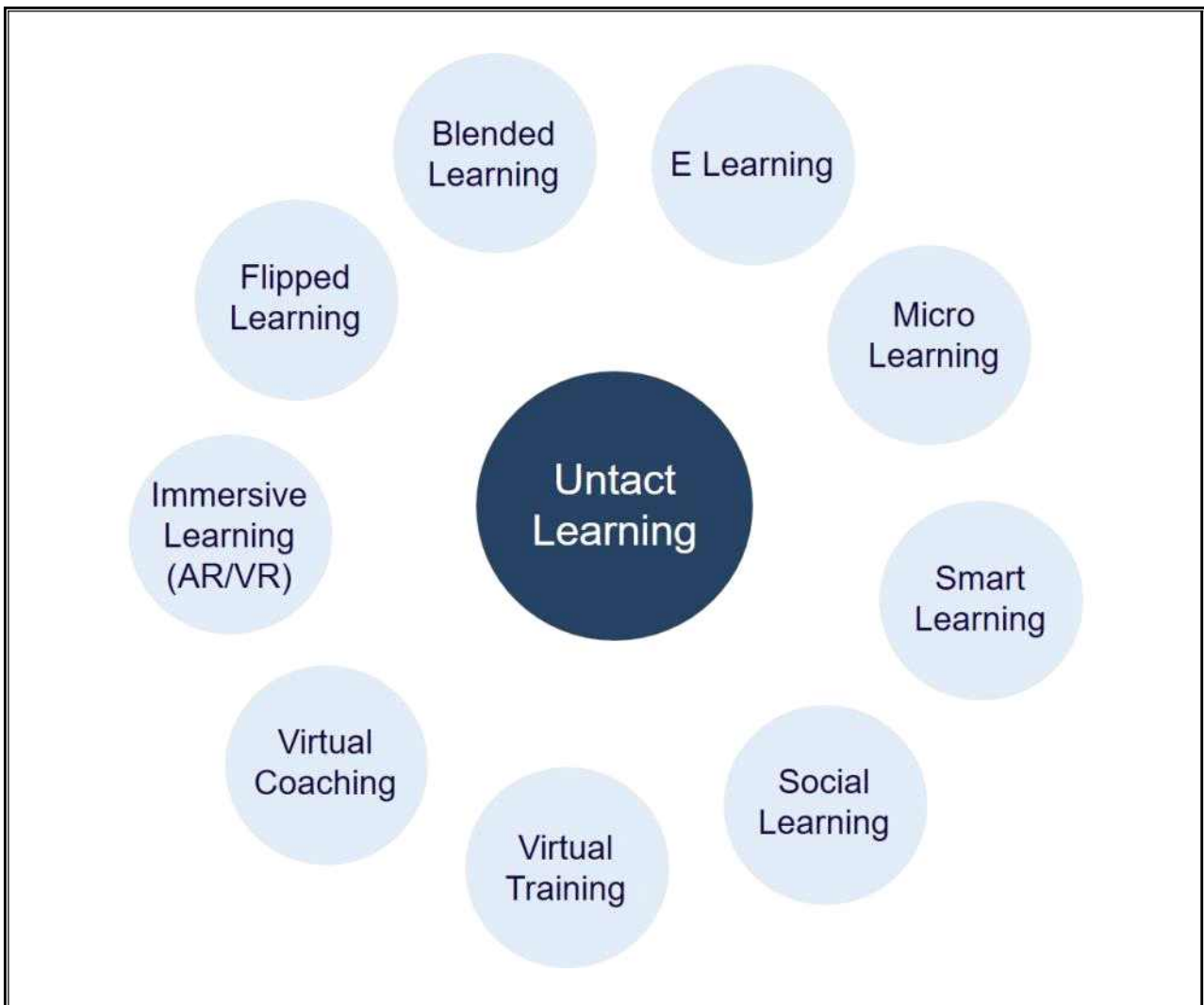
▲ 추진계획

- 기본교육과정 교육수요 통합 및 분담(군무원교육 강화 추진과 병행) : ~ '23. 12월

- 정부 및 민간교육기관 협력 확대

- 외부 수탁교육과정 및 협동과정 확대 운영 : '21. 2월 ~
 ※ **청렴교육강사양성, 자살예방교관, 인터넷윤리 및 도박예방 등**
- 나라배움터-국방인재개발원 e러닝 홈페이지 개설 : ~ '22. 12월
 ※ **양성평등, 청탁금지, 장애인식 개선 등 공개콘텐츠를 활용한 교육과정 개설**
- 교수인력 상호 교류 및 MOU 체결 등 : 지속
 ※ **국내·외 정부 및 민간 인재개발원 등**

[참고 IV-2] 에듀테크 기반 Untact Learnig의 영역



□ 원격교육 활성화

▲ 추진방향

○ 원격교육 소요 확대에 대비한 e러닝 전환기준 정립

- 소집교육에 대한 부담으로 교육수요 대비 입교 비율이 낮은 과정
- 교육 인원과 기간 고려 시 소집교육이 상대적으로 비효율적인 과정
- e러닝 기법을 활용하여 교육효과를 높일 수 있는 과정 등

○ 교육과정 별 특성에 맞는 e러닝 유형 적용

- 다수 인원 입교과정 : 블렌디드형 (e러닝 + 소집교육)
- 1주 이내 단기교육과정 : 콘텐츠형
- 장기 교육과정 : 과제부여형
- 전문분야 소수 인원 입교과정 : 실시간 화상강의형

○ 교내 학사관리시스템과 나라배움터를 병용하여 콘텐츠 및 학습기회 확대

○ 포스트코로나 시대 에듀테크 기반 언택트 교육플랫폼 구축 [참고 IV-2]

※ 에듀테크 : 가상·증강현실 기술, AI, 데이터 분석 기술, 스마트기기 등 첨단기술을 이용하여 참여자 간의 소통 및 공유가 강화된 새로운 형태의 e러닝

▲ 추진계획

○ 유형별 e러닝 전환 대상 교육과정 검토 : ~ '20. 12월

○ 과제부여형 e러닝 시범적용 (군무원 미래리더과정) : '21. 3월 ~

○ 교내 학사관리시스템 고도화 사업과 연계한 기반 구축

- 모바일 e러닝 지원시스템 구축 : ~ '22. 12월
- 나라배움터 e러닝 홈페이지 연동 : ~ '22. 12월

○ 콘텐츠형·블렌디드형 e러닝과정 운영 : '23. 2월 ~

○ 실시간 화상강의형 e러닝과정 운영 : 필요시

○ 에듀테크 기반 언택트 교육플랫폼 구축

- 선행연구 및 장기발전계획 수립 : ~ '21. 12월
- '24~'28 중기계획 반영 (스튜디오, 운영체계 등) : ~ '22. 12월

□ 과학적 분석체계 구축

▲ 추진방향

- 사전·사후검사를 통한 **계량적 교육효과 분석**
 - 입교 시 : 요구역량 사전검사를 통한 현재수준 진단
 - 수료 시 : 요구역량 사후검사 또는 평가를 통한 향상수준 진단
- 과정평가 및 추수평가 시 **모바일 설문체계를 활용한 응답률 제고**
- 군무원 장기 패널데이터 축적을 통한 **교육발전 연구 인프라 구축**

▲ 추진계획

- 사전·사후검사를 통한 계량적 교육효과 분석
 - 실무자과정 시범적용 : ~ '20. 12월
 - 미래리더과정 시범적용 : '21. 3월 ~ 12월
 - 사전·사후검사 대상과정 확대 : '22. 2월 ~
- 모바일 설문체계 활용
 - 추수평가 (교육과정 수료 후 6개월 경과 시) 적용 : '20. 8월 ~
 - 과정평가 (교육과정 수료 시) 적용 : '21. 2월 ~
- 군무원 장기 패널데이터 구축
 - 데이터 구축사업 용역예산 반영 : ~ '21. 12월
 - 3년, 6년, 9년 단위 패널데이터 구축 : ~ '30. 12월
 - 데이터 분석을 통한 의사결정 교육과정 개설 : '25. 2월 ~

[참고 IV-3] 국방인재개발원 교육기준시간 (1인당 연간 적정 교육시간)

교육기준시간 구성 : 과정기준시간 + 강의기준시간

▲ 과정기준시간 : 과정준비시간 + 과정운영시간

※ 1주 과정 : 85H (과정준비시간 50H + 과정운영시간 35H)

▲ 강의기준시간 : 강의준비시간 + 강의시간

※ 강의준비시간 : 강의시간의 50%

교수 1인 연간 적정 교육기준시간 : 1,200H

※ 합동군사대 교관 : 800H, 공군 교육사 교관 : 828H, 해군 교육사 교관 : 1,980H

※ 2020년 직무원 교수 평균 교육기준시간 : 10,361H ÷ 9명 = 1,151H

[참고 IV-4] 연도별 추가인력 소요

연도별 교수 소요

연도	교육기준시간			현재원(9명) 대비 추가 교수소요 (교육기준시간 ÷ 1,200H)
	과정기준시간	강의기준시간	계	
2021	10,703	1,497	12,200	12,200 ÷ 1,200 = 10.17 (+1)
2022	10,745	1,527	12,272	12,272 ÷ 1,200 = 10.27
2023	10,745	1,527	12,272	12,272 ÷ 1,200 = 10.27
2024	14,254	2,508	16,762	16,762 ÷ 1,200 = 13.96 (+4)

연도별 교육지원인력 소요

연도	교육지원 업무 소요	추가 인력소요 (현재원 6명)
2021	군무원 장기교육과정(미래리더과정) 운영	행정 2
2022	e러닝 지원	전산 1, 행정 1
	교육과정 성과분석 확대 및 패널데이터 구축	
2024	쑤 군 군무원 신규임용자 통합교육 학생관리	행정 1

2. 교육인력 전문화

□ 인력충원 및 조직개편

▲ 추진방향

- 교육수요 대폭 증가에 따른 교수 및 지원인력 단계적 충원
 - 교육인력 소요의 계량적 판단을 위한 1인 교육기준시간 정립 [참고 IV-3]
 - 교육기준시간 증가에 근거한 연도별 인력 충원 추진 [참고 IV-4]
 - ※ 교수 증원 소요 : 5명 ('21년 1명, '24년 4명)
 - ※ 지원인력 증원 소요 : 5명 ('21년 2명, '22년 2명, '24년 1명)
- 국방개혁 2.0 추진에 따라 현역 직위를 군무원 직위로 전환
- 교육운영 전문성 제고를 위한 기능별 조직 분화
 - 교학과 ⇨ 교학처 (교육계획, 평가분석, 원격교육)
 - 교육운영실 ⇨ 교육운영처 (기본교육, 직무전문교육, 특별교육)

▲ 추진계획

- 교수 및 지원인력 단계적 충원
 - 2021 추가인력 소요 (교수 1, 지원 2) 연도부대계획 반영 : ~ '20. 12월
 - 연도별 추가인력 소요 '22~'26 부대중기계획 반영 : ~ '20. 12월
- 현역 직위를 군무원 직위로 전환
 - 원장 직위 (대령 ⇨ 2급) 전환 '21 연도부대계획 반영 : ~ '20. 12월
 - 추가 전환직위 검토 및 '22~'26 부대중기계획 반영 : ~ '20. 12월
- 기능별 조직 분화 (연도별 추가인력 소요 확보와 연계) : '24. ~

□ 교수역량 강화 및 우수강사 확보

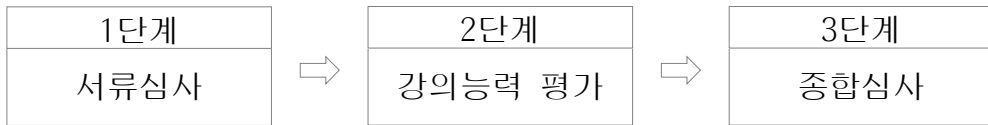
▲ 추진방향

○ 교수신분 정립

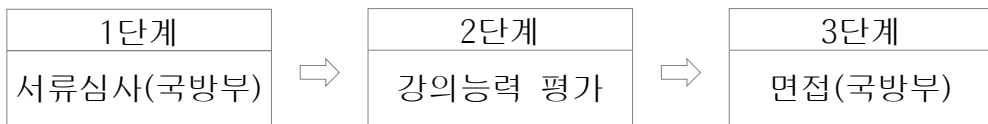
- 현행 : 현역교수는 교수, 군무원 교수는 교관으로 편제 반영
- 개선 : 현역·군무원 모두 “국방인재개발원교수”로 편제 및 예규 반영

○ 교수 선발기준 강화 및 절차 정립

- 현역교수 : 순환직 교수 선발절차 준용 (현재는 각 군별 인사심의 후 보직)



- 군무원교수 : 現 선발절차를 유지하되 박사학위자 이상으로 자격기준 강화



○ 국내·외 단기연수 정례화

- 국내 : 연 2명 (공공 및 민간분야 인재개발기관)
- 국외 : 연 1명 (美 인재개발협회, 아태안보연구소 등)

○ 강사 신상정보 관리 및 우수강사 선별을 위한 전산시스템 구축

- 분야별 강사현황, 강의실적, 강의만족도 데이터 축적 및 활용
- 외부 교육기관 우수강사 Pool 상호 공유 등

○ 초빙강사 인센티브 확대 및 접근성 개선

- 공공분야 인재개발기관 수준으로 강사료 지급기준 현실화
- 국방인재개발원 명예의 전당 설치 (3년 이상 우수강사로 선발되면 등록)
- 국방대학교 교통 접근성 개선 및 서울캠퍼스 활용 확대

▲ 추진계획

- 교수신분 정립 및 선발절차 보완
 - 관련 부서 검토 및 세부방안 수립 : ~ '21. 6월
 - 편제 및 예규 (교수인사관리) 반영 : ~ '21. 12월

- 국내·외 단기연수 정례화 ('22~'26 중기계획) 반영) : ~ '20. 12월

- 강사관리 전산시스템 구축
 - 교내 학사관리시스템 고도화 사업에 반영 : ~ '22. 12월
 - 외부교육기관 우수강사 Pool 상호 공유 협력 : 지속

- 초빙강사 인센티브 확대 및 접근성 개선
 - 강사료 현실화 반영 건의·협조 (국방부) : '21. ~
 - 우수강사 명예의 전당 설치 (시설 확대 이전과 연계): ~ '23. 11월
 - 대중교통 및 셔틀버스 증설, 서울캠퍼스 활용 확대 : 지속

[참고 IV-5] 자운대 지역 新 합동대 신축 계획

□ 신속한 완공을 위해 교육예산과 시설예산으로 분리하여 추진

▲ 교육동(교육예산 162억원 / 3년 사업) : '21. 착공 ⇨ '23. 완공

※ '21. 예산 기재부 심의 완료

▲ 사무동(시설예산 29.6억원 / 2년 사업) : '22. 착공 ⇨ '23. 완공

※ '22.~'26 중기계획 소요반영 진행 중

※ '24년부터 자운대 지역 新 합동대 교육운영을 목표로 추진

3. 교육지원 최적화

□ 교육시설 및 숙소 확충

▲ 추진방향

- 수료 인원 기준 연간 5,000명 이상 교육이 가능한 교육시설 확보
 - 40석 이하 강의실 ⇨ 10실 : 최대 10개 교육과정 / 400명을 동시에 교육 가능
 - ※ 현 시설(6실)에서는 최대 6개 교육과정 / 200명 동시 교육 가능
 - 100~200석 중·대형 강의실 ⇨ 2실 : 과정별 통합강의 및 필기평가
 - ※ 현재 중·대형 강의실이 없어 통합강의 불가, 필기평가 시 분반 필요
 - 12석 이하 분임실 ⇨ 36실 : 교육과정별 전용 분임실 배정 가능
 - ※ 현 시설(10실)에서는 교육과정별로 시간대를 나누어 분임실을 공유
 - 50석 규모 멀티미디어 교육장 ⇨ 1실 : 인터넷/인트라넷 실습, 원격교육 등
- 400명 이상 동시 수용이 가능한 생활관 확보
 - 현 가용숙소 200실 (1인 1실) : 지속 사용
 - 추가 소요 : 200실 추가 확보

▲ 추진계획

- 합참대 이전계획과 연계한 교육시설 확보 [참고 IV-5]
 - 現 합참대 시설 리모델링 예산 ('22~'26 중기계획) 반영 : ~ '20. 12월
 - 합참대 이전 및 기존 시설 리모델링 : ~ '23. 11월
 - 시설 이전 및 교육운영 준비 : ~ '24. 2월
- 교육생 생활관 확보
 - 생활관 증축 예산 '22~'26 중기계획 반영 : ~ '20. 12월
 - ※ '22. 설계 ⇨ '23. 착공 ⇨ '25. 완공
 - 합참대 이전에 따른 잔여 숙소 (70실 수준) 추가 활용 : '24. 2월 ~
 - 신축 생활관 입주 : '26. 2월 ~

[참고 IV-6] 모바일 교육지원서비스 예시



□ e러닝 지원체계 구축

▲ 추진방향

- 교내 학사관리시스템 고도화 사업과 연계한 운영체계 구축
 - 인터넷·모바일 기반 e러닝, 학적관리, 설문조사 등
 - 쌍방향 소통형 모바일 교육지원 서비스 [참고 IV-6]
 - 자체제작 콘텐츠와 나라배움터 콘텐츠를 연계한 e러닝 운영
 - ※ 국방분야 과목 : 자체제작, 공직분야 범용 과목 : 나라배움터 콘텐츠 활용
- 실시간 원격교육 지원을 위한 멀티미디어 교육장 마련

▲ 추진계획

- 교내 학사관리시스템 고도화 사업 (나라배움터 연계) : ~ '22. 12월
- 멀티미디어 교육장 마련 (합참대 시설 리모델링 예산에 반영) : ~ '23. 11월

□ 교육복지 증진

▲ 추진방향

- 교육행정 간소화를 위한 모바일 원스탑 교육지원 서비스 제공
 - 교육신청, 등록, 입교안내, 출결확인, 설문응답, e러닝 등 통합지원
- 교육관련 비품 확대 및 최신화
 - 분임실 : PC, 프린터, 세절기, 개인 캐비닛, 냉장고 비치
 - 휴게실 : 소파, 안마기, 냉장고, 전자렌지, 커피포트, 다과류
- 언택트 업무환경 속 회복탄력성 제고를 위한 힐링 기회 제공
 - 지역 문화탐방 프로그램 지원, 등산 및 체육활동 지원 등

▲ 추진계획

- 모바일 원스탑 교육지원체계 구축 (학사관리체계 고도화 연계) : ~ '22. 12월
- 교육관련 비품 확대 (합참대 시설 리모델링 예산에 반영) : ~ '23. 11월
- 힐링프로그램 운영 (교육과정 별 현장학습, 친화활동에 반영) : 상시

V. 결 언

2021년, 새롭게 출발하는 국방인재개발원이
“국가안보에 기여하는 국방인재 양성”의 임무를 수행함에 있어

해야 할 일을 더 잘 하고,
잘 하는 일을 더 많이 하기 위해

1. 교육과정 차별화,
2. 교육인력 전문화,
3. 교육지원 최적화를 통해

“다시 찾고 싶은 국방인재의 요람”이 될 수 있도록
최선의 노력을 다하겠습니다.

직무교육원 확대 · 발전 로드맵

비 전	전략목표	추진과제	세부과업	2020		2021		2022		2023		2024		2025~	
				전	후	전	후	전	후	전	후	전	후		
다시 찾고 싶은 국방인재의 요람	교육과정 차별화	교육체계 개편	• 교육과정 재분류 및 2021년 교육계획 반영		●										
			• 국방교육훈련운영 반영 / 국방인재개발원 교육운영예규 제정				●								
			• 국방사업관리과정 방사청 이관 및 담당교수 교육과정 재배정		●										
		군무원교육 강화	• 교육과정 개정절차 간소화 예규 반영			●									
			• 전 군 신규임용자 통합교육 시범운영			●									
			• 전 군 신규임용자 통합교육 전면시행											●	
			• 채용 유형별 신규임용자 교육과정 차별화 운영												●
			• 군무원 실무자과정 차별화 운영							●					
		외부 교육연계성 강화	• 기본교육과정 교육수요 통합 및 분담											●	
			• 외부 수탁교육과정 및 협동과정 확대 운영				●								
			• 나라배움터-국방인재개발원 e러닝 홈페이지 개설								●				
		원격교육 활성화	• 유형별 e러닝 전환 대상 교육과정 검토		●										
	• 과제부여형 e러닝 시범적용 (군무원 미래리더과정)					●									
	• 콘텐츠형·블렌디드형 e러닝과정 운영										●				
	• 에듀테크 기반 언택드 교육플랫폼 구축 실행연구 및 장기발전계획 수립													●	
	과학적 분석체계 구축	• 사전·사후검사를 통한 계량적 교육효과 분석								●					
		• 모바일 설문체계 활용		●											
		• 군무원 장기 패털데이터 구축												●	
	교육인력 전문화	인력충원 및 조직개편	• 교수 및 지원인력 단계적 충원			●	●	●					●		
			• 현역직위를 군무원 직위로 전환				●					●			
			• 기능별 조직 분화										●		
	교육인력 전문화	교수역량 강화	• 교수신분 정립 및 선발절차 보완				●								
			• 국내·외 단기연수 정례화							●					
	교육인력 전문화	우수강사 확보	• 강사관리 전산시스템 구축							●					
• 우수강사 명예의 전당 설치											●				
교육지원 최적화	교육시설 및 숙소 확충	• 합참대 시설 이전계획과 연계한 교육시설 및 잔여숙소 확보										●			
		• 신축 생활관 입주											●		
	e러닝지원체계 구축	• 교내 학사관리시스템 고도화 사업과 연계한 e러닝 기반 구축								●					
• 멀티미디어 교육장 마련										●					
교육복지 증진	교육복지 증진	• 모바일 원스톱 교육지원체계 구축							●						
		• 교육관련 비품 확대									●				

