

2015년 사회복지관 평가 모니터링

□ 조사기간 : 2015년 8월 4일 ~ 8월 17일

□ 응답기관 : 123개소

1. 사회복지관 평가지표

영역	내용	의견
A1. 편의시설	① 편의시설 설치	-평가지표 설명 자료집에는 세부 설치기준에 대한 설명 이 없었으나, 평가위원 교육자료에는 포함되어 피평가기관 불이익 초래 -명확한 편의시설 종류의 지표 제시 필요
A2. 식품위생	⑤영양사 2년마다 1회 식품위생교육 참여	-50인이상 집단급식소 운영 시 영양사 위촉자문 인정 -50인이하 집단급식소 위촉 및 자문 인정에 대한 범위가 모호함 (영양사 채용 여부로 평가하는 것 공평하지 불공평함) -인건비 미지원(지표삭제) -집단급식소 운영 현실적으로 어려움(환경, 예산 등)
A3. 안전관리	③매년 1회 전기시설에 대한 안전검사 실시	-인정범위 수정 : '매년 1회 주기 전기시설에 대한 안전검사를 받고 있으면 인정' 으로 되어 있는데 계약전력이 75kw 이상이면 전기안전관리자 선임 또는 대행업체를 통해 전기시설을 관리하도록 되어 있으나 계약전력이 75kw 미만인 기관은 그렇지 않기 때문에 지표 및 인정범위의 수정이 필요함 -시설 유형에 따라 전기안전검사의 주기가 다름 - '한국전기안전공사 및 대행업체' 를 통해 안전검사를 받을 경우 비용 지출의 부담으로 어려움이 있음 건물 관리인에 대한 인건비 지원 및 시설관리공단을 통한 복지관 건물을 관리가 필요함
		-매년 주기적으로 지도점검이나, 소방안전점검 등을 통해서 갖춰야하는 서류에 대한 항목은 제외해도 좋을 것으로 사료됨 -NH 소재 복지관의 경우 NH와 함께 안전검사를 실시함. -별도의 안전검사 규정이 없음에 따라 인정범위 모호함.
A4. 공간배치 청결상태		-평가지표 삭제, 이용자 만족도 조사에 포함하여 평가, A1 지표와 유사항 항목 있음
B1. 법인전입금	법인 전입금비율	-평가지표 삭제, 법인전입금은 의무 사항이 아님 -평가지표 삭제, 시설정보시스템 일괄 확인 가능함
B2. 사업비	사업비 비율	-평가지표 삭제, 시설정보시스템 일괄 확인
B3. 후원금	후원금 비율	-평가지표 삭제, 시설정보시스템 일괄 확인
B5. 운영위원회	②운영위원회 년4회 이상 개최	-서면회의 인정 -서면회의 제외를 명문화해야 함(현장 평가 시 서면회의 인정여부로 논쟁이 되는 경우가 있음)
B6. 회계 투명성	⑤회계담당자 임면 및 회계관련자에 대한 재정보증이 되어 있다	-회계지출 결재란에 있는 해당전원에 대한 재정보증보험 가입여부를 확인하나 각 기관의 특성에 따라 회계서류 결재권자가 다를 수 있음.(예, 담당-부장-관장 / 사회복지사-회계담당-부서장-부장-관장등). 회계서류 결재란에 결재를 하는 인원 모두가 회계관련자라고 볼수 있는 근거가 부족함.

	⑥회계연도 후에 외부감사 또는 법인감사를 연1회이상 실시하고 있다	- 지자체 직영시설의 경우 감사를 2년에 1번 받고 있으므로 직영 시설 제외
	⑦클린카드기능이 있는 보조금 전용카드를 발급 받아 사용하고 있다	-클린카드만 보조금 전용카드로 발급되는 지자체 있음 -변별력 떨어지므로 지표삭제 필요 -발급내역 등 자료 확보에 어려움 있었음(은행 업무)
C1. 직원의 충분성	①월평균 확보 직원수	-출산휴가자 및 육아휴직자를 대체한 직원이 없을 경우 미인정에 대한 명확한 공지 필요함(평가위원 지침서에만 명시되어 있었음) -출산휴가자도 경상보조금이 지급되나 출산휴가자는 제외하라고 평가위원지표에 기재되어 있어 '월평균 확보 직원은 일부라도 경상보조금으로 급여를 지급한 모든 직원을 의미함' 이라는 지표상 개념과 상이 -평가지표에 대한 명시 필요
	②시간선택제 근로자	-시간선택제 근로자의 여부에 따라 가산점을 부여하는 것으로 되어 있으나 현재 인력부족, 운영비부족, 열악한 급여수준등과 지역사회복지관에서의 특수성 등을 감안하여 시간선택제 근로자에 대한 가산점 부여는 합리적이지 못함 -시간제 근로자 활성화를 위해 경상보조금에 국한하기 보다는 자부담 등 인정범위 확대 필요 -불필요, 삭제
C2. 자격증 소지 직원 비율	자격증 소지 직원 비율	-졸업하면 당연 발급되는 사회복지사 2급자격증을 발급일 기준으로 자격증 소지를 인정한다는 건 사회복지사로서의 우리의 권리를 포기하는 내용이라 사료됨 -명확한 근거와 사유를 평가지표 기준에 명시하지 않음 -전문직에 대한 자격규정에 맞는 직원 채용이 대부분이라 변별력 없는 평가항목임 -산전후휴가의 경우 대체인력 없어도 인정 -불필요, 삭제
C3. 직원의 근속률	직원의 근속률	-동일 법인 내 인사이동 인정 -직영시설 공무원 순환근무 적용됨으로 지표 예외 혹은 별도 지표 마련 필요 -3년이상, 5년이상, 7년이상, 10년이상에 대한 직원 근속률을 보는 것이 변별력 있음 -산전후, 육아휴직 등 기관에서는 퇴직금 등을 적립하고 있으며 현행 근로기준법에서도 근로자로 인정하고 있어 근속률에 포함되게 지표 수정
C4. 직원 교육활동비	직원 1인당 3년 교육비	-직원교육활동비에 있어 최고값과 최저값의 편차 심함(상대적 박탈감) -경상보조금으로 급여를 지급하는 직원만 한정하는 지표는 사회복지관 운영에 있어서 일부 계약직 직원에 대한 불평등을 초래할 수 있음. 직원의 역량강화를 위하여 복지관에서 예산을 투입하는 만큼 지표에서 인정하는 직원의 범위를 더 포괄적으로 할 필요가 있음 -1인당 1회 교육비 최대 100만원까지 인정
C5. 직원 외부교육시간	직원 1인당 3년 교육시간	-양호항목의 구간범주가 넓음 -직원들의 전문성 향상을 위한 교육이니만큼 2012-2013년 기준처럼 외부강사를 통한 내부교육도 외부교육활동시간으로 포함하는 것이 필요 -교육시간 인정 60시간에서 80시간으로 확대

C6. 직원채용의 공정성	②공개채용	<ul style="list-style-type: none"> -법인 내 인사이동으로 10년전 채용자료를 제시하는 것은 무리 -본 복지관의 운영법인(초록우산 어린이재단)은 공개채용하여 공정성을 확보하고 있으며, 채용공고 관련 근거 서류 등의 법인 공개채용 근거자료를 제시했으나, 시설에서 관련서류를 보관하지 않아 감정한 것은 수용할 수가 없음 -법인 내 인사이동이라 할지라도 3년 이내 채용된 사람에 대해 공개채용 여부를 확인하는 것이 맞음 -지자체 지도점검으로 매년 확인하므로 배점에서 제외 혹은 삭제
C7. 시설장의 전문성	<ul style="list-style-type: none"> -사회복지사 1급 -사회복지근무경력 15년 -동일분야 경력 10년 	<ul style="list-style-type: none"> -지자체 직영시설 본지표 제외 -경력 기준 완화vs기준 강화 필요
C8. 최고 중간관리자 전문성	<ul style="list-style-type: none"> -사회복지사 1급 -사회복지근무경력 10년 -동일분야 경력이 7년 	<ul style="list-style-type: none"> -지자체 직영시설 본지표 제외 -경력 기준 높음
C9. 직원업무평가	④ 평가결과 인사 반영	-사회복지분야에서 객관적인 직원평가를 진행하기도 어렵지만 그 결과를 매년 인사에 반영하기는 어려움
	⑤ 다양한 평가	-다면평가의 내용이 아닌 하향, 상향, 동료평가실시는 다면평가의 질을 보지 않고 실시여부만 보는 것은 직원업무 관리에 비효율적임
C10. 직원교육	④ 교육실시 후 교육내용을 공유(전달교육, 자료게재 등)하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> -공유 횟수 등에 대한 기준이 모호함(기준마련 필요, 예-전체교육의 20%) -전달교육 20% 이상 진행은 비효율적임
	⑥ 신입직원 교육은 수습기간 내에 교육지침에 의해 1인당 24시간 이상 교육한다.	<ul style="list-style-type: none"> -초임신입직원과 경력직신입직원의 교육시간 차등 적용 -법인 인사이동의 경우 신입직원으로 보고 똑같이 24시간 교육 적용 불필요 -신입직원 교육에 해당하는 직원범위의 명확화 필요 -신입직원 교육 시간이 실제로 이뤄지는 내용인지를 확인할 필요가 있음. 정성평가로 이뤄져야함
C11. 직원 고충처리		-법인고충처리 인정
	⑥ 10일 이내에 그 결과를 개인에게 알리고, 필요에 따라 공지하고 있다.	<ul style="list-style-type: none"> -10일이라는 기준 근거 불명확(법, 지침 등) -내부 지침이나 규정에 기한을 명시하고 적용하는 것이 더 현실적임
C12. 직원복지	연차휴가사용촉진 제도 시행 여부 확인	-연차휴가사용촉진제는 사용자의 금전보상의무를 면제하기 위한 요건으로 직원복지 저해할 수 있으므로 연차사용촉진제 시행 여부 확인은 제외
		-2개의 기타 항목을 인정하는 만큼 우수 기준이 8개보다 상향조정되는 것이 필요함
C14. 급여수준 향상 노력		<ul style="list-style-type: none"> -사회복지관 운영 및 평가에 대해 지자체의 책임성을 강조하기 위해 해당 지표 배점 강화 및 분리 필요 -권고기준대로 지급할 경우 우수점 부여, 기준이상 지급시 가산점 적용
D0-1. 전체 프로그램 등록 실인원	전체 프로그램의 등록실인원은?	-지자체 실적 보고 내용 확인 및 지표 삭제
D1-1. 사례관리 실행체계	사례관리 전담팀	<ul style="list-style-type: none"> -사례관리 전담인력 1인 적정인원에 대한 범주를 정하고 사례관리 실천에 대한 내용이 어떻게 이뤄져야하는지 샘플필요 -현실적으로 전담인력 2명 배치 어려우며 수퍼바이저는 겸직으로 하는 게 현실적임

D1-2. 사례관리 인력의 전문성	경상보조금에 한한 직원만 인정	-사례관리사업 활성화를 위해 경상보조금 외의 인력에 대해서도 교육, 훈련 등 실시하여 운영하고 있음. 경상보조금 인력에 한정하는 것은 불합리함 -인정범위 확대 필요
	D1-1 전담팀 구성여부와 연계	-전담팀 없더라도 인정 필요함
	① 사례관리자는 평가일 현재 18개월 이상 사례관리 업무를 수행하고 있다.	-퇴사 등의 사유로 수행인력 변동이 기관 의지와는 상관없이 발생될 수 있으므로 지표 유동성 필요 -사례관리 전담자 보다는 사례관리팀 슈퍼바이저의 경력평가가 더 중요하다고 보여짐 -서비스제공, 지역조직화 수행경험이 중요하지 않는 것으로 해석될 수 있음. 실천방법의 하나로 서비스제공, 조직화 사업 경험도 동일한 경험으로 볼 수 있음
	② 사례관리 전문가교육 과정 8시간 이수	-사례관리 교육 시간 확대 필요 및 분절된 교육 시간도 인정 : “사례관리”를 주제로 한 다양한 교육과정들을 사례관리 전문가 교육과정 이수 시간에 포함하는 것이 적절하며 교육이수 시간을 10시간-15시간 이상으로 늘리는 것이 적절할 것으로 사료됨 -기초, 심화 등 단계별 교육이수 여부 인정으로 강화
	④ 사례관리 공개발표나 우수사례집 발간	-공개발표나 우수사례집 발간을 위한 개인정보보호가 이뤄지지 않으며 지역별로 공개발표 및 우수사례집 발간을 하고 있는 경우 1건 이상 실시되어 기관별 실시에 대한 변별력이 없음
D1-3. 사례관리 수행의 전문성	④ 재사정과 중간평가를 수행하고 있다.	-내용과 시기상 재사정과 중간평가 중복됨 따라서 ‘재사정 또는 중간평가’로 지표수정 필요
	⑨ 신규 사례관리 대상자 발굴에 노력하고 있다.	-신규대상자 발굴의 노력은 아웃리치, 홍보 등 다양하지만 인정은 신규 대상자 발굴 실적 5건으로만 명시되어 있음 - ‘노력’이라는 표현이 모호함. - ‘연간 신규사례관리 대상자 발굴 5건’이라고 내용을 구체적으로 수정하거나, 5건이 안되더라도 사각지대 클라이언트 발굴을 위한 홍보, 지역활동을 인정하는 것이 필요하다고 보여짐
D1-4. 사례관리 자원연계	공식적 및 공공기관 자원만 인정	-자원연계를 위한 노력한 부분에 대해서도 인정 필요 -기간 선택, 평균값 측정 불합리함-본지표 삭제(평가지표 개발 시 현장실무자의 의견과 함께 한국사례관리학회와 같은 전문가 기관들의 자문을 함께 받아 진행할 것을 제안) -사례관리 비공식적 자원부분에 대한 인정 또는 자원연계수 지표 삭제
	사례관리 대상자 자원연계건수로 제출하는 Case는 D1-3의 대상자에 한하여 제출함	-대상자 파일이 많을수록 연계건수가 증가하지만 그만큼 파일내용이 약해지는 양면성이 있음 -집중 사례관리대상자 파일과는 별개로 단순 사례관리대상자까지 포괄한 자원연계 건수 산정이 요구되어짐
D2-7. 차별성 및 참신성	① 프로그램 차별성 및 참신성	-차별성과 참신성을 평가하는 기준이 모호하고 객관성이 부족함
D2-8. 파급효과 및 모델링화	① 프로그램의 파급효과 및 모델링화	-파급효과와 모델링화 인정범위 모호하며 지역특수성을 반영했다면 모델링화 되기는 어려움. 지표 부적절함

D3-2. 지역조직화 수행의 전문성	⑤주민 문제와 욕구 해결 위한 소통, 옹호, 대변 실천	-옹호, 대변활동 기준이 모호하며, 활동 평가자료(업무일지) 또한 평가자료로 적합하지 않아 제외가 필요함
	③마을 공동체성 강화 사업 또는 사회적 경제 육성 사업 활성화	-수행의 전문성을 파악하는데 적합한 하위지표인지에 대한 의문 있음. D3-1 실행체계와 명확한 구분이 필요함. -복지 영역에서 마을 공동체와 사회적경제 영역과의 접점이 모호한 상황에서 인정 범위에 대한 설명이 부실하여 자의적으로 해석될 가능성 높음
D3-3. 지역사회 네트워크	③관련단체와 연계(협약)체계 구축 ④협약이나 협정을 맺은 지역사회단체 및 기관이 2곳 이상/공동사업이 2년간 총3회 이상	-지역 내 관련단체 연계 협약과 관련된 내용으로 ③④가 중복되는 내용이 있다고 보여짐. 통합하는 것이 필요하다고 생각됨. -③은 삭제되어도 무방함 : 삭제 -인정범위 모호, 지표를 명확하게 수정 -평가방법 세부항목에서 또 다른 평가지표를 제시하는 것은 부적절함
	⑤지역 내 관건단체와 연1회 이상 정기적인 모임의 평가를 실시하고 있다.	-관련 내용이 D3-2-④과 중복, 통합 및 삭제가 필요하다고 평가됨.
D3-4. 지역행사 및 편의시설 제공	주민편의 시설제공	-대관 및 개방의 경우 같은 건물 내 병설 시설이 강당이나 프로그램실 사용까지 인정해 주는 것은 범위가 너무 넓다고 판단됨.
E1. 이용자의 권리	④이용자의 개인정보 보호를 위한 직원교육을 실시하고 있다.	-지표의 정확한 설정이 필요함. “년1회이상 직원교육을 실시하고 있다”
F2. 외부자원개발	외부자원개발	-민간, 정부 자원개발 배점 기준 동일하게 적용 -프로포절 체결 건수 기준이 모호, 혼란 -민간자원금, 정부자원금 예시를 명확하게 제시하였으면 함 -공모처, 경쟁기준 등에 대해 명확한 범위가 제시되어야 할것임 -지원받은 외부자원금의 통장확인 등 대체 및 폭넓은 방안 필요함
F3. 자원봉사자 관리	①자원봉사자 규정이 있다.	- ‘규정’ 이라는 명칭보다 ‘지침’ , ‘세칙’ 으로 변경
F7. 연구보고서 및 컨설팅 결과 보고서 활용	연구보고서 또는 컨설팅 결과보고서의 내용이 충실하고, 활용되고 있는가?	-현장에서 논문수준의 연구보고서를 요구하는 것은 현실적으로 어려움이 많음. 평가를 위한 평가자료로만 준비되는 실정임 -지표 불필요. F6과 합쳐야함

***기타**

<p>A3. 안전관리 B5. 운영위원회 B6. 회계의 투명성 F4. 후원금(품)</p>	<p>- 안전관리 상태 - 운영위원회 구성 및 활동 - 시설의 회계관리 - 후원금품 사용 및 관리</p>	<p>- 매년 또는 수시 지자체 또는 중앙정부에서 실시하는 지도점검시에 확인, 평가하는 내용과 동일함 - 중복하여 평가하는 것은 제외되어야 함</p>
<p>정량지표</p>	<p>-정량지표 영역 축소</p>	<p>-타기관과의 비교보다는 해당기관 및 지역 상황에 따른 전체 평균대비 비율로 평가</p>
<p>대상사업</p>	<p>-하나센터 등</p>	<p>-지표자료집과 현장평가 내용 다름. 하나센터 계속 포함되는 것으로 안내되었으나, 현장평가지 불포함으로 안내됨</p>
<p>우수 프로그램 관련</p>	<p>- 다음 평가부터 우수 프로그램에 대한 추가 배점이 지원될 경우 우수 프로그램의 선정 과정 시스템 마련 -평가단의 추천서뿐만 아니라 계획서, 과정기록지, 결과보고서 등 전체적인 프로그램을 고려하여 선정 -선정 기준틀 마련</p>	

2. 평가운영체계

구분	내용	의견
시설 평가원	질의응답	-질의응답 게시판 활성화 -질의응답 게시판 공개글로 진행, 자주묻는 질문 정리 및 게시 -담당자 1인으로 유선 질의응답 원활하지 않았음 -SNS 활용
	평가 안내 시스템	-2014년 지표설명회 이후 변경사항이 많았으나, 사전 공지 부족했음 (공문 등으로 전달) -공지사항 전달 시기 및 방법 개선 필요 -복사가능한 파일로 공유 -지표 최종확정 이후에는 지표 변경 자제 -현장평가위원들의 교육자료(지침)도 함께 공개해야함
	평가지표 공청회 및 설명회	-공청회 이후 의견 반영 및 정확한 피드백 제공 -지역별 거리를 고려하여 중립지역에서 개최하거나 권역별 실시
	평가지표	-평가지표 공개 후 지속적인 평가지표 변경으로 완성도 낮았음 -평가지표 개발시 현장의 의견과 경험 반영
현장평가	평가단 구성 및 역할분장	-우수 및 특화프로그램, 사례관리, 기타 주관적 판단이 필요한 지표에 대해서는 학계, 실무자가 2인1조가 되어 함께 평가(오차 및 실수 감소)
	평가지표 숙지 및 동일한 기준 평가	-평가지표에 대한 정확한 이해와 객관적이고 명확한 평가 필요 -현장평가단 기준의 편차로 인해 기관별 평가 결과 상이함 -사회복지관 업무에 대한 전문성, 복지현장 업무이해 필요
	평가방법	-모든 자료를 검토하고 관련 내용을 평가하기에 시간이 부족함 -지표와의 적합성, 유, 무만을 확인하는 형식적인 평가는 지양 -실제적인 운영에 있어서의 어려움, 한계점 등 현장의 소리를 듣고 소통하는 자리가 되었으면 함 -슈퍼비전 시간 충분했으면 함 -평가 종료 후 총평시간에 전직원이 참여하여 수고치하, 보완사항 이해 등 발전방향 모색할 수 있어 좋았음 -지지적, 교육적 피드백 제공 -현장평가 후 자체평가와 달라진 지표점수에 대한 공유 및 피드백 필요함
	평가위원 선정	-평가위원 선정과정 공개 -사례관리, 사회복지 프로그램에 대한 전문성을 갖춘 학계 전문가 연계 필요함 -교수, 공무원 평가위원의 경우 복지관 관련업무 등 일정 경력을 갖춘 사람으로 위촉 -현장평가위원 전문 인력으로 양성, 운영(전문평가단 구성) -타시도 교차평가 필요함 -평가단 단일화(권역별 단일화 등) -현장경력 5년 이상 교수 참여
평가기간 및 일정	-평가일 최소 1달 전 사전 공개 -현장평가 시 첫 번째 평가기관과 마지막 평가기관이 한달정도 차이 발생하여 기관간 유불리 발생 -일정기간 내에 현장평가를 신속히 종료할 수 있는 체계 마련 필요	

자체평가	자체평가 입력기간	-자체평가 입력 기간이 다소 촉박함. 1개월 정도 제공
	자체평가시스템	-입력 후 수정 가능하도록 시스템 변경 -입력 중간 저장 기능 생성 -한글시트 동시 제공
	자체평가시스템 입력방법 교육	-사전 온라인 시스템 사용법 등에 대한 교육 필요 -자체평가 지침 공유
	자체평가 점수화	-자체평가는 현장평가를 보다 효율적으로 진행하기 위한 기초자료로 활용하되 점수 오차로 인한 감정 적용하는 것 부적절함(특히 이번 평가는 설명회 이후 지표 해석이 달라지는 지표 많았음)
기타	평가지표 공개시점	-현재 적절함(1년전 공개) -평가대상기간 시작전 지표공개(3년전) -평가지표 공개 후 지표 수시 변경 지양
	평가내용	-지도점검, 감사, 위탁 시 확인하는 내용 중복적으로 평가함
	평가지표 이원화	직영시설은 민간시설과 다른 지표 마련 요청
	평가결과 공개시점	-10월전후 결과 발표 필요 -기관별 세부 평가지표별 결과 통보
	시설정보시스템 등 전 산 활용	-정량평가는 시설정보시스템을 활용, 현장평가지 보완 -전산에서 활용가능할 경우 서류로 준비하지않도록 전산 활용

3. 기타

구분	의견
<p>평가 결과 활용</p>	<ul style="list-style-type: none"> -평가결과 우수 기관 : 타 기관 롤모델로 기관 및 사업 운영 방향 제시, 워크숍, 사례발표 등 진행 -평가결과 부족 기관 : 다양한 컨설팅 지원을 통해 운영 개선되도록 지원, 평가 결과 점수가 낮은 기관들이 보완하고 개선할 수 있도록 격려와 지지를 위해 오히려 컨설팅 및 지원체계가 마련 -각 복지관 별 수범사례(우수사례, 인력 미담사례 등)는 함께 공유하여 각 기관별 수준을 업그레이드 하는 자료로 활용 -평가결과가 인증제로 반영되어 행정업무 축소를 통한 지역사회복지관 본연의 역할에 집중하도록 변경 -평가결과 좋은 사례를 공유하고 확산할 수 있는 지원시스템이 강화되고 이에 대한 부분이 다시 평가에 반영되어, 평가가 평가로 끝나는 것이 아니라 좋은 점을 공유하고 확산하도록 발전시키는 촉진작용을 할 수 있도록 이끌어갈 필요가 있음 -평가결과를 토대로 시설 운영 개선과 서비스 질적 발전을 위해 개선 방안을 수립하고 실천하는 구체적인 자료로 활용되었으면 함 -인센티브 지급대상 확대 -연속 A등급을 받은 기관에 대해 추가 혜택 제공 -평가 결과를 복지관 재위탁, 예산지원 기준, 법인 운영평가 등에 반영 -평가결과 구체적으로 지역별, 기관별, 영역별 안내 및 피드백 필요 -평가결과 공지 후 시설 평가 보고회 진행 등 모니터링 공유, 개선사항 건의 등 시간 마련하여 현장 의견 수렴
<p>평가 방향성</p>	<ul style="list-style-type: none"> -기관 운영 전문성 등 향상되어 현재 평가 변별력 없음. 평가인증제로 변경 -평가 인증제 -질적평가 강화(ct 면담, 프로그램 참관 등) -양적과 결과중심의 평가에서 과정과 질적 중심의 평가로 전환 -사회복지관 인증제 도입 또는 평가를 통한 발전방안을 모색하는 결과를 상시 반영할 수 있는 사후 관리 체계 강화로 경쟁보다는 발전적인 측면의 평가 진행 -사회복지현장에서는 중앙정부, 지방정부(광역/기초단체)별 평가, 사업별 평가 등 다양한 방식으로 과도한 평가를 받고 있음. 평가체계 개선 필요 -절대 평가/컨설팅 개념의 품질개선이 이루어질 수 있는 평가 방향성 변경 -등급이나 등수로 평가하기 보다는 복지관이 갖추어야할 기준을 충족하면 합격점을 주는 인증제 도입. 또한, 인증에 탈락한 기관은 전반적인 슈퍼비전이나 컨설팅을 제공하여 같은 수준의 서비스를 제공할 수 있도록 건인 -평가 후 인센티브를 컨설팅 비용으로 제공 -각 시설들이 지향하는 미션비전에 맞추어 적합한 특화사업들을 진행하고 있는지와 그 과정과 성과에 대한 적절한 자체 피드백이 이루어지고 이를 통해 점차적으로 개선해 나가고 있는지의 자구적 노력들이 집중 평가가 되었으면 함 - 인센티브 지원 방식 폐지. 이를 통한 기관 간 경쟁과열을 방지해야 함 -사회복지사들의 처우 개선 및 운영현실의 개선에 도움이 되도록 평가결과 활용
<p>기타</p>	<ul style="list-style-type: none"> -상대평가 기준 제시 -평가항목에 세부사업별 지침 유무에 대한 사항이 늘어나고 있는데 협회 차원에서 표준지침서를 제작, 배포 -평가체계를 바탕으로 운영지침 제작 -하나센터 평가대상 적용 여부 혼란 초래, 평가기준 명확하게 제시 -평가기간 중 운영법인 변경시 평가 어려움. 대책 마련 필요 -실습지도 질적인 평가 실시