■ 2019년 전문자료집 ■

교육·연수보고서

재단법인 인천교구 천주교회 유지재단
남동장애인종합복지관

■ 2019년 전문자료집 - *교육·연수보고서*

목 차

1. 기획홍보팀
- 19-01 노무가이드북을 활용한 노무교육 ····· 5
- 19-02 사회복지 홍보 전략(보도홍보) ····· 11
- 19-03 인천광역시장애인복지관협회 종사자 해외연수 보고서 ····· 21

2. 기능향상지원1팀
- 19-04 상담자 역량강화 교육훈련 "놀이치료 관찰실습" ····· 37

3. 기능향상지원2팀
- 19-05 발달장애인의 성(性) ····· 49
- 19-06 자폐범주성장애의 진단·평가 및 중재 ····· 61
- 19-07 위험군 영아기에 대한 조기중재 ····· 71

4. 가족문화지원팀
- 19-08 Aquatic Therapy Introductory Course ····· 77
- 19-09 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 중간관리자 연수 ····· 87
- 19-10 사람중심의 실천을 기획하다 ····· 117
- 19-11 중증발달장애인 운동프로그램(MATP) ····· 129
- 19-12 하반기 천주교구 산하 사회복지시설 신입직원교육 ····· 153
- 19-13 사회복지 중심에서 나를 만나다 ····· 157
- 19-14 사회복지 리더를 위한 "복지현장 조직혁신" ····· 163

5. 지역연계팀
- 19-15 발달장애인성교육 전문가 양성교육 "CIRCLES" ····· 171
- 19-16 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육 ····· 177
- 19-17 공공복지의 이해와 활용 ····· 183
- 19-18 사례관리 전문가 교육 Conference(19차) ····· 187
- 19-19 정신건강과 위기개입 ····· 191
- 19-20 사례관리담당자 역량강화교육 ····· 195
- 19-21 사회복지사를 위한 금융역량강화교육 ····· 199

6. 직업지원팀
- 19-22 도전행동 발달장애인 긍정행동지원 전문교육 ····· 205
- 19-23 발달장애인성교육 전문가 양성교육 "CIRCLES" ····· 221
- 19-24 기초 직업평가도구 활용교육 ····· 227

7. 운영지원팀
- 19-25 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 하반기 신입직원 교육 ····· 239
- 19-26 사회복지종사자 국외연수 ····· 243
- 19-27 사회복지 회계 세무 증빙처리 및 예산수립 결산서, 작성 실무교육 ····· 255

8. “늘푸른동산” 주간보호센터

◦ 19-28 장애인주간보호시설 역량강화 과정 “의사소통” ····· 263
◦ 19-29 장애인주간보호시설 역량강화 과정 “인권교육” ····· 269

9. 보호작업장 “열린일터”

◦ 19-30 중증장애인직업재활지원사업 제1차 전문인력 신규교육 ····· 273
◦ 19-31 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 하반기 신입직원 교육 ····· 293

10. 남동정신재활시설 “그루터기”

◦ 19-32 인천광역시 정신건강복지사업 실무자 역량강화 교육 ····· 299
◦ 19-33 사랑중심의 도구를 말하다 ····· 319

교육・연수보고서 19-01

노무가이드북을 활용한 노무교육

주 최		인천시사회복지사협회
기 간		2019. 09. 02.(월)
장 소		인천사회복지회관
참석자	팀 명	기획홍보팀, 그루터기
	명 단	고광원, 김진애
	인 원	총 2 명
교육 시간	일 자	총 1 일
	시 간	총 4시간

남동장애인종합복지관

Ⅰ. 근로계약의 체결

1. 근로계약 체결 방식

- 근로계약이란 “근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약”이며, 구두로 체결하여도 효력이 있다. 그러나 다음과 같이 임금 등 일정한 사항에 대해서는 반드시 서면으로 작성하여 근로자에게 교부해야 하며, 기간제 근로자 및 단시간 근로자에 대해서는 반드시 ‘서면’으로 근로계약서를 작성해야 한다.
- 근로조건이 변경되는 경우에 새로이 작성해야 하며, 반드시 매년 작성해야 하는 것은 아니나 다만, 매년 호봉승급 등이 발생하는 경우 결과적으로는 매년 작성해야 한다.
- 호봉승급 및 제수당 지급에 대해서 ‘취업규칙(운영규정)에 따른다’, ‘00지침의 호봉테이블 및 제수당 지급 기준에 따른다’라고 규정할 수 있으나, 이 경우에도 관련 기준이 변경되었다면 변경내용을 반드시 서면으로 제시하고, 이의 입증자료(확인서 등)를 구비해 두어야 한다.

2. 근로계약서 작성 예시

- 근로계약기간

(정규직) 1. 계약기간 계약기간은 2019년 ___월 ___일부터로 한다.(입사일 :)
(계약직) 2. 계약기간 계약기간은 2019년 ___월 ___일부터 2019년 ___월 ___일까지로 한다.

- 취업장소 및 종사업무

2. 취업장소 : 00종합사회복지관, 서울시 00구 00로 000 3. 종사업무 : 조리원 (다만, 취업장소 및 종사업무는 당사자와의 합의를 통해 기관의 업무상 필요성 등으로 변경가능)

- 근로시간 및 휴게시간

4. 근로시간 및 휴게시간 : 일 근무시간은 8시간, 주5일(월~금)/주40시간 근무를 원칙으로 하며 구체적 근로시간 및 휴게시간은 다음과 같다. - 근무시간 : 09:00~18:00 - 휴게시간 : 12:00~13:00

- 임금

5. 임금 · 기본급 : 0,000,000원, 00수당 : 원, 00수당 : 원 명절휴가비 : 설, 추석 명절에 각 기본급의 50% 지급 · 지급일 : 매월 25일(휴일의 경우에는 전일 지급) · 지급방법 : 근로자 본인이 지정한 본인 예금계좌로 입금한다. (가족수당, 제수당 등이 모두 기록되어야 하며 기본급으로 정한 가이드라인이 변경 시 변경된 가이드라인을 교부했다는 서명이 필요함)

- 주휴일

6. 주휴일 : 매주 일요일(다만, 만근 시 유급, 업무상 필요시 휴일의 대체 가능)

- 연차유급휴가

7. 연차유급휴가 : 지난 1년간 80% 이상 출근 시 15일의 휴가를 부여하며, 구체적 내용은 취업규칙(운영규정) 및 근로기준법 등이 정하는 바에 따른다.

- 기타

8. 기타 : 양 당사자는 근로계약서 2부를 작성 후 1부씩 나누어 보관함. (확인자(근로자) : (서명))

※ 근로계약서의 인적사항은 근로자 본인이 작성하게 함.

Ⅱ. 휴게시간의 개념

1. 휴게시간의 개념

- 휴게시간은 근로시간 도중에 사용자의 지휘 감독에서 벗어나 '자유롭게' 이용할 수 있는 시간으로서 근로시간에서 제외된다. 휴게시간은 근로시간이 4시간(4시간이상 8시간 미만)인 경우에는 30분 이상, 8시간(8시간이상 12시간 미만)인 경우에는 1시간 이상을 근로시간 "도중에" 주어야 한다. 예컨대, 근로시간이 7시간이라면 30분의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 한편, 근로시간이 8시간을 초과하는 경우에는 4시간 마다 30분의 휴게시간을 부여하면 된다.

※사례
오전 10시에 출근하여 다음날 오전 10시에 퇴근하는 격일제 근무자에게는 24시간 중 총 몇 시간을 휴게시간으로 주어야 법위반이 되지 않는지?

A : (연장근로시간 상한규정 위반은 별론으로 하고) 근무일의 24시간은 휴게시간을 포함한 시간으로서 실제 근무시간은 24시간 미만이므로 24시간 중 총 2시간 30분 이상을 주면 됨. 따라서, 24시간 중 실근로시간은 21시간 30분 이하이어야 함.

2. 휴게시간의 부여방법

- 휴게시간은 근로시간 도중에 한꺼번에 주어야 하는 것이 원칙이지만 업무의 특성이나 근로여건상 불가능한 경우에는 20~30분씩 분할하여 주는 것도 허용될 수 있다. 단, 이러한 경우에도 휴게시간의 시작시각과 종료시각은 명확히 정해주어야 한다.

3. 휴게시간의 자유이용 원칙과 제한

- 휴게시간은 본래 근로제공의무에서 완전히 해방되는 시간으로 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 것이 원칙이지만, 절대적인 자유를 인정해야 하는 것으로 보기는 어려우며 최소한의 질서유지나 다음 업무 수행을 위하여 휴게장소나 방법에 대해 사회통념상 합리적인 제한을 두는 것은 허용될 수 있다.

Ⅲ. 법정 기준근로시간과 소정근로시간

1. 근로시간에 관한 법적 제한

<table>
<tr><th colspan="4" rowspan="2">구분</th><th colspan="2">기준 근로시간</th><th>연장 근로</th><th>야간근로(22시~06시) 및</th></tr>
<tr><th>1일</th><th>1주</th><th>허용 한도</th><th>휴일근로</th></tr>
<tr><td rowspan="4">18세 이상</td><td colspan="3">남성</td><td rowspan="4">8시간</td><td rowspan="4">40시간</td><td>1주 12시간</td><td>제한없음</td></tr>
<tr><td rowspan="3">여성</td><td colspan="2">일반여성</td><td>1주 12시간</td><td>근로자의 동의 필요</td></tr>
<tr><td rowspan="2">임산부</td><td>임신중인 여성</td><td>연장근로 절대금지</td><td rowspan="3">원칙적으로 금지되나, 아래의 경우는 허용
①18세미만자의 동의+노동부장관 인가
②산후 1년이 경과되지 않은 여성의 동의+노동부장관 인가
③임신중인 여성이 명시적으로 청구+노동부장관 인가</td></tr>
<tr><td>산후 1년이 경과하지 않은 여성</td><td>1일 2시간
1주 6시간
1년 150시간</td></tr>
<tr><td colspan="4">15세 이상 18세 미만</td><td>7시간</td><td>35시간</td><td>1일 1시간
1주 5시간</td></tr>
</table>

※ 법인 산하 300인 이상 사업장에서는 2019년 7월 1일 주52시간 근로시간 (단축)제를 도입해야 함. 어떠한 경우에도 52시간 이상 근무 할 수 없음.

Ⅳ. 연차유급휴가

1. 휴가일수

- 1년 이상 근속자 : 전년도 80% 이상 출근한 근로자에 대하여 연간 15일의 연차유급휴가를 주어야 하며, 3년 이상 계속 근로하는 경우에는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일의 휴가를 가산하여 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일 한도로 한다. 만일 전년도 근속연수에 따른 근로기준법상 연차휴가일수(가산휴가 포함)는 다음과 같다.
  (만 6년 근속자의 연차휴가 15일+(6-1)/2 : 17.5 = 17일(소수점 이하 버림))

- 근속기간 1년 미만자 : 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 월 개근시 매월 1일의 연차휴가를 부여해야 한다. 이를 사용한 경우 그 일수만큼 이듬해 최초로 부여되는 15일의 연차휴가에서 공제할 수 있었으나,(예컨대, 근로자가 입사 첫해에 연차휴가를 총 10일을 사용했다면 만 1년 근무시 주어지는 연차휴가는 15일에서 10일을 뺀 5일이 되었음.) 근로기준법의 개정으로 이를 공제할 수 있도록 명시한 조항이 삭제됨에 따라 1년 미만 근속기간에 부여받게 되는 월만근연차 총 11일이 별도로 주어지게 되고, 따라서 만 1년 근무시 연차휴가는 1년 미만 근속기간에 대한 연차휴가 11일과 만 1년이 되는 시점에 발생하는 연차휴가 15일을 합하여 총 26일이 발생하게 된다.

※ 장기근속 직원의 경우에도 연차정산을 해줘야 하며, 입사일보다 퇴사일이 늦으면 연차정산 대상이 된다. 작년 17개, 올해 17개였으면 정산시 18개 추가

Ⅴ. 변경되는 사항

1. 배우자 출산휴가

- 근속자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 신청하는 경우에 5일 내에서 3일 이상 부여해야 하며, 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 처리되며(2일은 무급), 휴가기간 중 휴일이 포함되어 있는 경우 이를 포함하여 휴가일수를 산정한다. 단, 배우자 출산일로부터 30일이 경과하면 근로자의 휴가청구권은 소멸한다.

→ 10월 1일부터 개정되는 내용 : 총 10일 사용가능 하며, 전체 유급임. 10일 모두 시설에서 부담하며, 우선적용시설의 경우 5일은 시설, 5일은 고용보험에서 지원됨. 또한, 90일 이내 사용가능하며 1회 분할 사용이 가능함.(월~금, 월~금 사용하는 것이 근로자에게 유리)

2. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도

- 현재는 육아휴직(육아기 근로시간 단축 포함)이 1년 사용 가능함.

→ 10월 1일부터 개정되는 내용 : 육아휴직 1년, 육아기 근로시간 단축 1년 총 2년 사용 가능함.(육아휴직 6개월, 육아기 근로시간 단축 18개월 사용 가능.

→ 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 안 됨.

3. 가족돌봄휴직

- 현재는 가족의 노령, 사고로 사용가능함.

→ 10월 1일부터 개정되는 내용 : 자녀의 육아로 가족돌봄휴가가 사용가능 함. 10일 사용가능하며, 무급임. 가족돌봄휴가 10일 사용 시 가족돌봄휴직은 80일 사용 가능

Ⅵ. 소감 및 제언

1. 김진애 시설장

- 사회복지시설 노무가이드 저자가 직접 강의하여 내용, 이해 수준 등 전반적인 만족도가 높음. 또한, 실무에서 활용 할 수 있도록 노무가이드 책자를 받을 수 있어 향후 도움이 클 것으로 예상됨.
- 시설운영 시 인사노무가 매우 중요하나, 이를 효과적으로 교육 받을 수 있는 기회, 강사가 많지 않았음. 그러나 사회복지시설에 대한 이해가 높고, 이를 전문적으로 지원하는 노무사의 교육과 교재가 실제적인 도움이 됨.
- 근로계약서의 근로조건 변경 시 마다 갱신, 모성보호법 변경 사항 등 새로운 사실을 확인 할 수 있었고, 현재 시설의 노무 관련 사항을 점검하고, 향후 반영되어야 할 사항에 대해 알 수 있는 계기가 됨.

2. 고광원 대리

- 사회복지시설에 대한 이해도가 높은 강사가 직접 강의하여 사회복지시설에 해당되는 노무를 집중적으로 이해 할 수 있었음. 또한, 질의응답 시에도 사회복지시설의 현실적인 부분까지 고려되어 교육에 대한 만족도가 높음.
- 현재 우리복지관에서 원활하게 수행되고 있는 것들에 대한 점검을 할 수 있었으며, 보완해야 할 사항들에 대해서도 구체적으로 제시해주어 검토 후 복지관에 적용하는데 많은 도움이 될 것으로 사료됨.
- 10월 1일 바로 시행되는 모성보호법에 대한 내용을 확인하여 취업규칙 변경신고를 실시하고자 함.

교육・연수보고서 19-02

사회복지 홍보 전략
“보도홍보”

주 최		사회복지책마을 강연
기 간		2019. 09. 23.(월)
장 소		사회복지공동모금회
참석자	팀 명	**기획홍보팀**
	명 단	**이연정**
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 1 일
	시 간	총 4시간

남동장애인종합복지관

Ⅰ. 언론홍보에 대한 이해

1. 뉴스 가치가 있어야 기사화 된다.

- 뉴스 가치가 있는 것

홍보담당자는 먼저 우리 회사에서 뉴스 가치가 있는 활동이 무엇인지 그리고 뉴스 가치가 있는 직원이 누구인지 찾아낼 수 있어야 한다. 무엇이 뉴스 가치가 있는지 직감적으로 알기 위해선 사건이 미치는 영향력이나 인물의 인지도를 따져 뉴스 가치를 평가해야 할 것이다.

- 보도하는 사람의 입장에서 자료를 작성할 것

뉴스 가치는 뉴스를 읽는 독자가 누구냐에 따라 달라진다. 뉴스 가치가 있는 아이템을 찾았다면 그 아이템의 어떤 측면이 뉴스 가치가 있는지 생각해보고 이를 독자와 시청자의 입장에서 가공하는 것이다. 기업의 입장이 아니라 기자의 입장에서 뉴스 가치가 높은 보도자료로 만들어 언론에 배포해야 한다.

- 예시) 회사의 신제품 개발 홍보

이것에 대해 언론이 관심을 갖고 보도해야 한다고 생각하는 것은 순전히 기업의 입장이다. 우선 제품에 대한 보도자료를 보고 기자가 보도해야 하는 이유를 납득하도록 설명할 수 있어야 한다. 그 제품을 개발한 사람은 누구인지, 어떤 기술이 반영되었는지, 그 기술이 경쟁 제품과 어떤 차별점이 있는지, 그 제품을 구매하는 소비자들은 어떤 이익이 있는지, 그리고 국민들의 생활이 어떻게 바뀔 것인지 등등에 대한 답이 있어야 한다.

2. 뉴미디어를 이해하고 활용하라

- 뉴미디어의 도래

뉴미디어의 도래는 전통적 매체들(신문, TV, 라디오, 잡지)이 독점하던 미디어 시장에서 기존 미디어와 뉴미디어 사이에 치열한 경쟁을 촉진했고 기존 매체의 영향력을 감소시키거나 기존 매체와 새로운 매체와의 융합으로 나타났다.

인터넷 기술의 발전을 위시한 모바일 기기의 발달은 정보의 일방적인 수용자였던 대중을 정보의 공급자 및 발신자로 만들었다. 온라인 사용자가 만들어내는 여론은 군중심리의 성격보다는 상호작용을 원하는 경향이 강하다.

- 쌍방향 커뮤니케이션

일방적인 메시지만을 전달하는 것은 쌍방향 커뮤니케이션을 실행하며 타깃 고객의 니즈를 적극적으로 반영하는 경쟁사에 비해 서비스의 질뿐만 아니라 속도의 경쟁력에서도 뒤쳐질 수 있다는 것을 의미한다. 뉴미디어를 통해 기업은 필요에 따라 온라인 홍보 전략과 기획으로 대중의 참여를 끌어낼 수 있게 되었다.

3. 언론사를 차별하지 마라

- 인터넷 매체의 확대

예전엔 조중동(조선일보, 중앙일보, 동아일보)을 메이저 매체의 대명사로 회자했었다. 현재도 메이저는 맞으나 인터넷 발달로 인해 인터넷 매체가 다양해졌고, 대중들은 매일 쏟아지는 수많은 정보를 스마트폰을 통해 선택적으로 받아들인다.

대중들은 매체의 힘보다는 각자 취향에 맞는 정보를 선택한다. 개인마다 스마트폰을 갖고 포털 앱이나 뉴스 앱을 통해 하루 종일 뉴스를 접한다. 온라인상의 노출빈도나 조회수 경쟁에서 조중동이라고 유리하거나 큰 혜택을 보는 것은 아니다.

- 다양한 언론사의 활용

홍보담당자들은 다양한 특성을 가진 언론사들을 주목하고 각 언론사의 개별적 특성을 이해해야 한다. 특정 매체에 맞는 보도자료 외에도 매체별 특성에 맞는 기삿거리를 발굴해 세분화된 보도자료를 만들어 전략적으로 배포할 필요가 있다. 평소 매체를 차별하지 말고 다양한 매체 기자들과 네트워크를 쌓아둘 필요가 있다.

4. 언론홍보, CEO를 내세워라

- CEO를 통한 기사화

기자들도 '사람 얘기가 재미있다.'고 말한다. 일반인들도 뉴스가 될 만한 사람들이 많지만 CEO 동정이나 관련 기사도 기삿거리가 충분히 된다. 특히 회사를 대표하는 행사나 이벤트에 직접 참여하면 언론에 보도될 확률이 높다.

- CEO를 통한 기업의 긍정적 인식 확대

CEO의 기사나 인터뷰를 통해 기업의 긍정적 이미지를 줄 수 있고, 긍정적 뉴스는 사내 조직 활성화는 물론 직원들의 사기진작에 기여하고 마케팅 및 재무, 그리고 우수 인재 영입에도 긍정적인 효과를 줄 수 있다. 흔히 취업준비생들은 기업과 관련된 기사에 관심을 갖기 마련이다. 언론에 자주 오르내리고 대중들에게 널리 알려진 기업을 좋은 회사라 생각하는 건 당연하다.

Ⅱ. 보도자료 전략과 언론관계

1. 보도자료도 전략이 중요하다.

보도자료를 작성하는 데에도 계획이 필요하다. 연간계획을 아우르는 전략을 세우고 매달 실행할 아이템별로 계획을 수립하는 작업이 필요하다.

뉴스가 될 만한 아이템을 적절한 시기에 보도자료로 만들어 배포한다. 여기서 '적절한 시기'란 사전에 목표를 세우고 그 목표 달성을 위해 최상의 성과를 낼 수 있는 시기를 말한다. 예를 들어 장애인복지관의 경우 장애인의 날이나 장애인 관련 정책, 법이 발행됐을 때 장애인, 장애인복지에 대한 관심도가 높아졌을 때가 있을 것이다.

최대의 목표를 달성하기 위해선 당연히 전략을 수립해야 하고 그에 맞춰 실

행계획도 있어야 한다. 그리고 홍보를 할 수 있는 시스템도 갖춰야 할 것이다. 그 다음에 기사가 될 만한 아이템에 대해 보도자료를 만들어서 출입기자나 언론사에 최적의 시기에 맞춰 배포한다.

2. 보도자료 전략은 미디어 이해가 기본

기자들이나 독자들이 별로 관심을 가지지 않는 아이템도 많다. 전문적인 내용, 말 그대로 '우리 얘기'에 그치는 경우도 많다. 하지만 홍보담당자들은 보도자료라도 배포해서 온라인에 몇 건 보도가 되어야 한다고 생각하며 뉴스 가치가 크지 않은데도 보도자료로 배포하고 있는 것이 현실이다.

홍보담당자들이 길게는 며칠 동안 정성들여 작성한 보도자료가 클릭 한 번 끌어내지 못하고 삭제될 확률은 50% 이상일 것이다. 미디어에 대한 이해를 기반으로 매체와 기자 성격에 따른 맞춤형 자료가 아니라 일괄적으로 쓰인 보도자료는 기자들에게 오히려 스트레스다. 관심도 없는 주제에다 단독도 아닌 전체 언론을 대상으로 배포되는 보도자료는 바로 삭제당할 수도 있다는 것을 명심하자. 더구나 얼굴도 모르는 홍보담당자가 재미도 없고 뉴스 가치도 없는 보도자료를 계속 보내온다면 홍보담당자뿐만 아니라 그 회사에 대한 불만으로 퍼질 수도 있다.

3. 모니터링은 홍보의 에너지원

- 모니터링과 스크랩을 통한 데이터베이스 구축

보도자료를 배포한 뒤 인터넷에 배포한 보도자료와 다르게 보도될 기사에 대해 후속 조치를 해야 할 수도 있기 때문에 보도자료 배포 후 모니터링은 특히 중요하다. 혹 부정적인 기사가 났다면 임원들에게 보고 후 사후조치를 신속히 취해야 한다.

조간을 비롯한 기사 스크랩은 홍보담당자들에게 기본 업무 중 하나이다. 당일 신문, 방송과 인터넷 매체 등에 보도된 기사를 정리하여 보고서를 만들고, 통계표를 작성해 어느 신문에 어떤 유형의 기사가 어느 정도 크기로 보도되었는지 정리해 놓는 것이 좋다. 보도된 기사를 데이터베이스화해놓으면 어떤 매체에서 어떻게 보도가 되었는지, 어떤 매체가 호의적이거나 부정적인 성향인지도 알 수 있다.

- 구글을 활용한 모니터링

홍보담당자들은 수시로 검색이나 모니터링을 할 수 없기 때문에 구글에서 제공하는 무료서비스를 이용하는 것도 효과적이다. 구글 뉴스 모니터링 서비스는 회사 이름이나 관련된 특정 키워드를 입력해 놓으면 뉴스 사이트를 검색해 실시간으로 뉴스를 보내준다, 특정 키워드를 설정해놓고 실시간으로 뉴스를 받아보는 것이다.

Ⅲ. 전략적 보도자료 작성법

1. 보도자료 쓰는 법은 따로 있다.

- 쉬운 단어로 쉽게 써라

우선 쉽게 써야한다. 기자들은 수습기자 과정을 거치면서 기사를 쉽게 쓰는 훈련을 받는다. 기사는 쉽게 써야 한다는 것이 기자들에게 진리이기 때문이다. 보도자료는 수신하는 기자 입장에서 써야 한다는 얘기이다.

그리고 쉬운 단어를 선택할 줄 알아야 한다. 초등학생이나 중학생도 쉽게 이해할 수 있는 평이한 단어로 작성하는 것이 좋다. 신문을 많이 읽다 보면 신문에서 즐겨 쓰는 용어가 분명히 있다. 신문이니까 무슨 거창한 단어를 써야 할 것 같지만 일상생활에서 말할 때 쓰는 단어가 많다는 것을 알 수 있다. 그리고 쉽게 쓰려면 애매하고 모호한 표현이 없어야 한다. 한번 읽었을 때 뜻이 명쾌하게 전달되는 보도자료가 쉬운 보도자료다. 흐릿한 표현보다 명쾌하고 단도직입적인 표현에 익숙해지도록 하자.

- 핵심내용은 정확하게 일러라

간결한 글의 특징은 문장이 짧다. 그리고 복문을 쓰지 않기 때문에 한 문장에 하나의 주제, 한 문단에 하나의 메시지를 전달한다. 이렇게 작성한 보도자료는 글에 힘이 느껴지고 기자에게도 강한 인상을 준다.

정확한 보도자료를 작성하는 방법 중에 '개요짜기'가 있다. 개요짜기는 보도자료를 작성하기 전에 백지에 작성할 내용을 정리하는 것이다. 개요짜기를 할 때에는 우선 보도자료에 포함할 내용을 열거한다. 그 뒤 비슷한 내용을 묶어 문단을 만들고 핵심내용 순으로 나열한다. 그다음 문단과 문단 사이를 연결한다. 전체 글의 윤곽이 잡히면 본격적으로 보도자료를 작성하면 된다.

- 한 문장에는 하나의 주제만 담아라

보도자료 본문은 두괄식으로 쓴다. 첫 줄을 리드라고 하는데, 핵심 내용을 쓰면 된다. 보도자료는 한 문단이 끝날 때마다 한 칸씩 줄을 띄운다. 줄띄우기를 해야 보도자료를 읽는 기자가 소감을 메모하거나 궁금한 내용을 적을 수 있다.

요즘 신문기사 문장은 평균 60~70글자라고 한다. 보통 한 문장의 글자 수가 평균 50자를 넘으면 읽는 사람이 부담스러워 한다.

문장의 호응 관계, 즉 주어와 술어를 알 수 없도록 쓰는 것이 문제이다. 특히 한글은 주어와 술어가 떨어져 있기 때문에 문장을 짧게 써야 뜻이 쉽게 전달된다. 글을 여러 개의 단문으로 자르면 전체 글이 길어질 것이라는 생각 때문에 그래서, ~하며, ~하니,~해서 등의 말을 끊임없이 이어 붙여 장문이 된다. 하나의 문장에 하나의 주어와 술어를 갖고 하나의 주제를 전달해라.

2. 보도자료 제목 뽑는 요령

- 사실을 기반으로 핵심을 담는다.
- 짧고 명쾌해야 한다.
- 호기심을 유발해야 한다.
- 구체적이어야 한다.
- 의성어, 의태어를 활용한다.
- 댓구에 맞춰 운율을 강조한다.
- 최신 유행어를 활용한다.

3. 보도자료 역피라미드 형식 예시

LIG그룹, 대한장애인축구협회에 장애인축구발전기금 전달

－LIG그룹 임직원들의 적극 참여로 총 1억 2천 7백만원 성금 모아
－대한장애인축구협회와 장애인들의 사회 참여 및 스포츠 활성화 기여

㈜LIG(www.ligcorp.com)는 대한장애인축구협회(http://kofad.kosad.kr/)를 방문, 장애인축구발전 기금 1억여 원을 전달했다고 24일 밝혔다.

이번 장애인축구발전기금은 총 127,540,000원으로 지주사를 비롯해 넥스원 등 각 계열사의 3천 3백여 명 임직원이 동참하여 만들어낸 희망 기금이다.

대한장애인축구협회는 2007년 창립된 이후 뇌성, 시각, 지적, 청각장애인 단체별 축구를 조직적으로 발전시켜 왔으며 체육활동을 통한 장애인들의 적극적인 사회 참여는 물론 일반인들의 장애인 스포츠에 대한 인식을 개선하는 데 앞장서 왔다. LIG그룹은 2007년부터 장애인축구협회 후원 및 친선경기를 통해 인연을 맺어왔는데 2012년 구본상 부회장이 2대 협회장에 취임하면서 그 사이는 더욱 각별해졌다.

그동안 LIG그룹은 전국장애인축구선수권대회 후원은 물론 네덜란드에서 열린 뇌성마비장애인축구 세계선수권대회 지원하는 등 지속적으로 후원해왔다. LIG그룹은 대한장애인축구협회의 '축구공 속에는 꿈이 가득하다.'는 슬로건에 동참하고 후원 및 친선경기 등 적극적인 교류를 통해 기업의 사회적 책임과 의무를 다하기 위해 노력하고 있다.

4. 스토리텔링형 보도자료를 써라

- 스토리텔링이란

언제부터 스토리를 강조했는지는 모르겠지만 언론홍보에서 스토리는 분명 중요한 소재이면서 무기다. 그 스토리를 활용한 스토리텔링 홍보가 유행한 지 오래다. 알리고자 하는 스토리를 이야기체로 설득력 있게 전달하는 것이 스토리텔링이다.

- 스토리텔링형 보도자료 예시

신제품을 개발했을 경우, 그 제품을 개발하기까지의 역사라든지, 개발 배경, 그리고 그 제품을 개발한 인물, 그 제품을 주로 사용할 타깃, 그리고 그 제품으로 인해 일어난 일화를 발굴해 스토리를 구체화한다.

5. 보도자료 끝에 회사 소개를 하라

중견기업이나 스타트업 기업들은 기자들이 모르는 경우가 대부분이다. 그렇기 때문에 회사 정보를 단락에 붙이면 보도자료의 신뢰성을 높일 수 있고, 보도자료를 이해하는 데에 도움을 줄 수 있다.

회사 소개 글은 5~6줄 정도로 작성하는 것이 좋다. 회사가 언제 생겼는지, 대표는 누구인지, 주요 사업이 무엇인지, 직원들은 몇 명인지 등을 정리하면 된다. 회사 소개는 장황하게 쓰기보다는 객관적 사실을 있는 그대로 일목요연하게 정리하면 된다.

회사 소개 글을 쓰면서 브로셔나 홈페이지에 있는 글을 구구절절 다 쓸 필요는 없다. 회사 소개 글은 핵심적인 사실만을 정확히 전달해야 한다. 꼭 필요한 최소한의 정보만 남기고 홈페이지 주소를 남기면 된다. 그리고 보도자료의 연장이므로 '~입니다.'보다는 기사체로 쓰는 것이 좋다.

Ⅳ. 보도자료 배포에 대한 이해

1. 누구에게 배포할 것인가 고민하라

- 언론사 담당자를 모를 때

담당기자를 모르는 경우, 포털 사이트 검색창에 해당 기업과 연관된 키워드나 홍보하려는 목적과 관련 있는 단어를 입력해보자. 목록에서 관련 뉴스를 클릭한 뒤에 바이라인에서 기자 이름과 이메일 주소를 수집한다. 이메일에 홍보하려는 사연과 홍보하려는 내용을 적어 이메일을 먼저 보낸 후 연락을 기다리고, 이틀 정도 지나도 회신이 없으면 위의 사무실로 전화해보는 것이 좋다.

2. 어떤 방법으로 배포할 것인가

- 메일을 활용한 배포방법

보도자료 배포의 가장 흔한 방법은 이메일이다. 보내는 사람은 물론 받는 사람도 간편하며 메일 하나에 보도자료 본문은 물론 참고자료, 사진, 참고 사이트 링크까지 담을 수 있다.

이메일로 보도자료를 보낼 때 가장 신경 써야 할 부분은 앞서 말했듯이 제목이다. 수많은 메일 속에서 기자가 굳이 메일을 열어보지 않아도 어떤 내용인지 알 수 있도록 하는 것이 좋다.

- 이메일 제목 예시

<좋은 사례>

보낸사람	제 목
기업 홍보팀 김	CEO 기자간담회 09월 17일 10시 **호텔

<나쁜 사례>

보낸사람	제 목
**기업 홍보팀	**기업 홍보팀입니다.

3. 배포 양식 예시

보 도 자 료

담당부서	홍보팀 김**	연락처	032-123-4567 010-1234-5678
배포일시	2019년 9월 17일 이후 보도하여 주시기 바랍니다.		

LIG그룹, 대한장애인축구협회에 장애인축구발전기금 전달

- LIG그룹 임직원들의 적극 참여로 총 1억 2천 7백만원 성금 모아
- 대한장애인축구협회와 장애인들의 사회 참여 및 스포츠 활성화 기여

㈜LIG(www.ligcorp.com)는 대한장애인축구협회(http://kofad.kosad.kr/)를 방문, 장애인축구발전 기금 1억여 원을 전달했다고 24일 밝혔다.

이번 장애인축구발전기금은 총 127,540,000원으로 지주사를 비롯해 넥스원 등 각 계열사의 3천 3백여 명 임직원이 동참하여 만들어낸 희망 기금이다.

대한장애인축구협회는 2007년 창립된 이후 뇌성, 시각, 지적, 청각장애인 단체별 축구를 조직적으로 발전시켜 왔으며 체육활동을 통한 장애인들의 적극적인 사회 참여는 물론 일반인들의 장애인 스포츠에 대한 인식을 개선하는 데 앞장서 왔다. LIG그룹은 2007년부터 장애인축구협회 후원 및 친선경기를 통해 인연을 맺어왔는데 2012년 구본상 부회장이 2대 협회장에 취임하면서 그 사이는 더욱 각별해졌다.

그동안 LIG그룹은 전국장애인축구선수권대회 후원은 물론 네덜란드에서 열린 뇌성마비장애인축구 세계선수권대회 지원하는 등 지속적으로 후원해왔다. LIG그룹은 대한장애인축구협회의 '축구공 속에는 꿈이 가득하다.'는 슬로건에 동참하고 후원 및 친선경기 등 적극적인 교류를 통해 기업의 사회적 책임과 의무를 다

하기 위해 노력하고 있다. 붙임 : 기금전달 사진

- 전화번호에 핸드폰번호도 기재해 업무가 종료된 후에도 연락 가능할 수 있도록 한다.
- 제목과 부제목을 두괄식으로 적어 한눈에 보도내용을 파악할 수 있도록 한다.

4. 보도자료를 배포할 때 간단한 편지를 써라

메일만 달랑 받는 것은 누구나 예의가 없다고 생각할 수 있다. 편지라고 해서 거창한 것이 아니라 먼저 자신이 누구인지 밝히고, 어떤 보도자료인지, 그리고 핵심내용이 무엇인지 간단히 정리하여 메일에 담을 수 있도록 하는 것이 좋다.

5. 보도자료는 메일 본문에 얹어라

이메일로 보도자료를 보낼 때는 보도자료 전체 내용을 이메일 본문에 얹어서 보내는 것이 좋다. 기자가 긁어서 바로 활용할 수 있다.

그리고 보도자료에 표나 사진이 있다면 보도자료 본문은 이메일에 얹고, 표와 사진은 별도 파일을 만들어 첨부해서 보낸다. 파일을 첨부할 때는 별도로 파일이 첨부되어 있다는 사실을 기자가 알 수 있도록 표기해야 한다.

사진을 별도로 첨부할 경우, 반드시 보도자료에 사진설명을 넣어야 한다. 사진이 여러 장이라면 사진마다 번호를 붙이고 모두 설명을 붙인다.

6. 보도자료 배포 후 기자의 전화를 잘 받아라

기자들은 보도자료를 받으면 우선 보도자료 제목을 보고 기사를 쓸 것인지 말 것인지, 쓴다면 무엇을 야마로, 분량은 얼마만큼 쓸 것인지 결정한다고 한다. 기자들은 보도자료로 부족하면 홍보담당자에게 추가 자료를 요청한다.

보도자료를 보냈으면 다음에 할 일은 기자들의 취재 문의 전화를 잘 받는 것이다. 상세 내용이나 구체적인 숫자 확인, 보도자료 관련하여 전문가 소개, 관계자 인터뷰 요청, 관련 영상 자료나 사진 요청 등이다. 보도자료를 작성할 때 잘 반영하면 좋겠지만 혹 누락되었더라도 기자의 문의 전화를 받아 대응하면 된다.

Ⅴ. 제언

기존에 있던 기자메일리스트를 통해 보도자료를 마구 보내며 왜 기사화되지 않는지에 대한 의문이 항상 있었다. 근본적인 문제를 찾아보고자 이번 교육을 신청하였는데, 배포양식부터 제목과 소제목 활용, 특히 기관의 입장이 아니라 기자의 입장에서 작성할 것 등 보도자료 전략의 기초부터 탄탄히 지식을 쌓을 수 있었다. 보도홍보는 보도자료를 작성하고 보내는 것에서 그쳤던 내 모습에 대해 반성하고, 향후에 보도자료를 작성하는 것부터 언론사마다 장애인, 사회복지, 인천시 남동구와 관련된

기자의 이메일을 조사하고, 꾸준히 연락할 수 있는 루트를 마련하는 등 면밀히 전략을 짜보고자 한다. 또한 매일 기사를 스크랩하여 데이터베이스를 구축하고 신문과 기사를 읽는 습관을 들여 글쓰는 법과 친해지는 습관을 들이도록 노력하고자 한다

교육・연수보고서 19-03

인천광역시장애인복지관협회 종사자 해외연수 보고서

주 최		한국장애인복지관협회 인천광역시협회
기 간		2019.10.30.~11.03.(3박 5일)
장 소		싱가포르 장애인복지 시설
참석자	팀 명	**가족문화지원팀, 기획홍보팀, 기능향상지원2팀**
	명 단	**고광원, 고형식, 전진영**
	인 원	총 3 명
교육 시간	일 자	3박 5일
	시 간	총 24시간

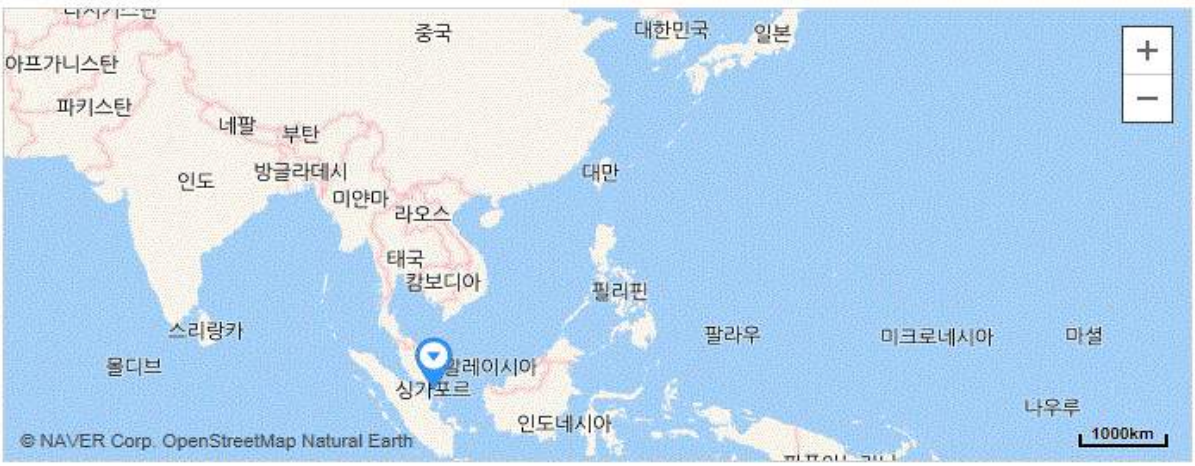
남동장애인종합복지관

「 인천광역시장애인복지관협회
10개 장애인복지관 싱가포르
사회복지기관견학」

Ⅰ. 싱가포르의 일반적 현황, 문화와 역사

1. 싱가포르의 일반적 현황

공 식 명 칭	싱가포르 공화국(Republic Of Singapore)
위 치	동남아시아 (동경 103° 48“ , 북위 1° 11″)
수 도	싱가포르
면 적	719.1㎢
기 후	열대성 기후
민 족 구 성	중국인(77%), 말레이인(14%), 인도인(9%)
언 어	말레이어, 영어, 중국어
정부/의회형태	중앙집권공화제 / 다당제 & 단원제
종 교	불교(42.5%), 이슬람교(14.9%), 도교(8.5%), 힌두교(4%)
화 폐	싱가포르 달러
1인당 GDP	6만 4,581.94 USD (18년 통계청 KOSIS 기준)
건 국 일	1965년 8월 9일



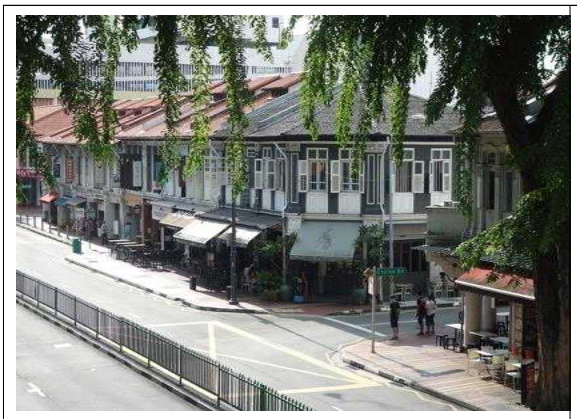
2. 싱가포르의 문화와 역사

싱가포르만큼 오랜 시간 다양한 문화가 공존하면서 각자 영역을 존중하며 유지하는 나라도 드물다. 무역 요충지에 적합한 지리적 위치 덕에 싱가포르는 중국과 남아시아, 인도네시아, 말레이반도 그리고 중동의 수많은 이주민과 상인을 불러들였다. 그들은 자신의 고유문화와 언어는 물론 관습과 축제까지 들여왔고, 지금의 모자이크 같은 나라 싱가포르가 탄생했다.

싱가포르의 인구 구성은 74%가 중국계, 14%가 싱가포르 원주민인 말레이계, 9%가 인도계, 그리고 나머지 3%가 유라시아나 페라나칸계 등의 민족이다. 싱가포르에서 사용하는 언어는 영어와 만다린(표준 중국어), 말레이어, 타밀어 등 네 가지이며, 공식 언어는 말레이어이다. 하지만 대부분 말레이계 사이에서만 통용되며, 일상생활에서는 영어와 만다린을 주로 사용한다.

싱가포르는 독특한 페라나칸 문화를 만날 수 있는 나라이기도 하다. 말레이 출신 여성과 결혼한 이민자의 후손을 페라나칸이라 칭하는데, 그들 또한 초기 인도 이민자의 후손과 중국 이민자의 후손으로 나뉘지만 어떤 혈통이든 자신의 뿌리에 강한 자부심을 갖고 있다. 싱가포르 페라나칸은 대부분 중국 혈통 페라나칸이며 화려한 장식을 좋아하는 이들의 문화는 가옥과 의복, 장신구 등에서 엿볼 수 있다.

특히 싱가포르의 카통 지역에는 페라나칸의 아름다운 테라스 하우스가 많이 남아 있으며, 이들의 전통 음식 또한 쉽게 맛볼 수 있다.

<table>
<tr><td>  </td><td>
</td></tr>
<tr><td>이국적인 분위기에 매료되는 카통 빌리지</td><td>전통의상을 차용하여 만들어진
싱가포르 항공의 유니폼</td></tr>
</table>

Ⅱ. 싱가포르의 사회복지

1. 싱가포르의 사회복지 형태

가. 한국과 싱가포르는 동아시아라는 지리적 위치뿐 아니라 정치, 경제발전과정에서 유사한 경험이 있다. 다시 말해서 절대자의 장기 집권과 경제발전과정에서 국가가 주도적 역할을 수행했다는 점을 공유한다.

나. 사회복지분야도 유사하다. 선 선장 후 분배 전략을 추진하여 사회복지를 경시했고 사회정책 분야가 경제정책의 요구에 종속되는 발전주의적 사회정책, 생산우선적 사회정책을 유지해 왔다(신동현, 싱가폴 사회보장제도, 보건복지포럼, 2015. 4.).

다. 싱가포르의 복지국가 수준은 서구 선진국과 비교할 때 낮은 수준에 머물러 있다. 이는 싱가포르 정부는 서구 복지국가 발전 초기 단계에서 국가가 담당했던 복지 제공자의 역할 수준에 머물러 있다.

라. 싱가포르의 사회보장제도 - 국민적립기금(Central Provident Fund)

1) 국민적립기금은 개인별 저축계좌를 통해 운영되는데 이는 삼자 조합주의 방식에 따라 위원회를 구성한다. 다시 말해서 정부 대표, 근로자 대표, 기업 대표 등으로 위원회가 구성되어 국민적립기금의 이해당사자들의 요구가 사회적 합의 방식으로 반영되도록 하고 있다.

2) 국민적립기금위원회는 확정기여방식의 개인저축을 관리 및 운영하는 책임을 맡아 기여금 징수, 기금 운용, 급여 지급 등의 업무를 담당한다.

3) 국민적립기금은 초반에는 근로자의 퇴직 후 소득을 보장하기 위한 강제퇴직저축의 성격 강했으나 점차로 주택 구입, 의료비용 등을 포함하고 더 나아가서는 자영업자에게도 확대하여 사회보장제도의 기능을 하게 되었다.

4) 이에 국민적립기금의 사업 및 도입 연보는 <표1>과 같고 이를 기반으로 싱가포르의 사회보장제도를 구축해 나가고 있는 형태이다.

< 표1. 국민적립기금의 세부사업 도입 연보 >

목적	사 업 명	도입연도
주택구입	공공주택사업(Public Housing Scheme)	1968
	민간주택사업(Residential Properties Scheme)	1981
가족생활보장	주택보호보험(Home Protection Scheme)	1981
	피부양가족보호보험(Dependent's Protection Scheme)	1989
의료비용	의료저축계정(Medisave Account)	1984
	의료보험(MediShield Scheme)	1990
	의료보호기금(Medifund)	1993
	노인요양보험(Eldershield)	2002
퇴직 후 소득	최저보장사업(Minimum Sum Scheme)	1987
	추가저축사업(CPF Top-up Scheme)	1995
	종신연금(CPF Life Annuity)	2009
재산증식	적립금투자사업(CPF Investment Scheme)	1986
	비주거재산사업(Non-residential Properties Scheme)	1986
기타	자녀고등교육사업(Tertiary Education Financing for Children)	1989

※ 출처 : CPF, http://mycpf.cpf .gov.sg

5) 국민적립기금은 자급과 자립(self-provision and self-reliance)원칙을 지킨다고 강조하면서 노후소득, 주거, 의료, 가족생활 안정 등에 대한 요구 충족의 책임은 개인과 가족이 부여하게 되어 있다.
6) 그렇기 때문에 싱가포르의 사회보장제도는 개인적 책임을 강조하며 국가에 대한 의존을 줄이고 복지재정의 지속가능성을 확보할 수 있다. 하지만 개인저축 계좌형태로 국민적립금이 운영되기 때문에 소득재분배의 역할을 수행하지 못한다는 한계가 있다.

2. 싱가포르의 장애인복지 정책

싱가포르는 장애인을 위한 정책적인 배려는 없지만 민간단체들을 중심으로 장애유형별로 독특하게 발전해 왔다. 장애인복지의 근간은 정부조직인 MCD(Ministry of Community Development : 사회개발청)와 동등한 조직인 SCSS(Singapore Council of Social Service)가 장애인복지서비스를 시행하고 있다. 싱가포르는 다양한 민간장애인복지기관들이 장애인들에게 복지서비스를 제공하기 위해 싱가포르지역 모금의 지원을 통해 형성되어 있다. SCSS는 165개의 단체가 가입된 준정부단체이며, 자원봉사 및 복지단체의 협의체이다. 이 협의회에서 16개 정도의 기관이 장애인복지에 관련된 전문적인 업무를 수행하고 있다. SCSS에는 또 CC(Community Chest : 공동기금체)가 가입되어 활동하고 있어서 장애인과 관련된 재정적인 지원을 하고 있다. 싱가포르 장애인복지서비스는 평생순환적인 접근방식을 통한 체계적인 방 법으로 접근하고 있다. 서비스 단계를 나누면 영유아기, 취학 전 단계, 취학 단계, 성인기, 노년기로 나눌 수 있다.

최근 MCYS(Ministry of Community Development Youth and Sports: 사회 개발청) 발간한 장애인개발 5개년 계획(2007~2011)에 따르면, 싱가포르에서 장애인은 다음과 같이 정의하고 있다. 최초 싱가포르에서 장애에 대한 정의는 장애자문위원회 의장인 토니단 박사의 정의에 의거 “신체적, 감각적 그리고 지적기능의 손상에 의해 사회 구성원으로서 근본적인 역할을 수행함에 있어 보호나 추가적인 교육 또는 훈련을 필요로 하는 사람”으로 정의 하였다.

사회개발청(Ministry of Community Development Youth and Sports)에서는 2004년 이 장애의 정의에 발달장애 개념을 포함시켜 새롭게 장애에 대한 정의를 하였다. 사회개발청에서 정의한 장애란 “신체적, 감각적 그리고 지적 그리고 발달과정의 손상에 의해 사회구성원으로서 근본적인 역할을 수행함에 있어 보호나 추가적인 교육 또는 훈련을 필요로 하는 사람”으로 정의 하였다 싱가포르에서 장애 대한 정의는 ILO와 WHO의 장애에 대한 정의에 근거하고 있다.

싱가포르는 1969년 정부기구인 MCD(Ministry of Community Development : 사회개발청)산하에 CRDP(Central Registry of Disabled People : 중앙장애인 등록소)를 1969년에 설치하여 1989년까지 장애인 등록업무를 수행하였다. 싱가포르에서는

장애인 실태파악을 위한 정기적인 조사는 실시하지 않고 CRDP(중앙장애인등록소)가 장애인등록 업무를 1989년까지 수행하였으나, 추정장애인수 보다도 등록이 미비하여 장애인등록업무의 필요성을 느끼지 못하여 1988년 대규모로 장애인 현황에 관한 조사를 실시한 후 동 등록소를 폐지하였다.

1987년까지 중앙장애인등록소에 신고 된 장애인의 수는 12,343명이고 이 숫자는 1987년 당시 싱가포르 전체 인구의 약 5%미만에 해당되는 숫자였다. 그러나 민간장애인복지 관련기관이나 정부에서는 1987년에 장애인 인구를 97,000명 정도로 추정하였다. 싱가포르는 장애분류를 크게 정신 지체, 청 중앙장애인등록소 폐지 이후 장애인 직업재활이나 특수교육과 같은 서비스를 통합적으로 제공하지 못하고 있었다.

이로 인해 MCYS(Ministry of Community Development Youth and Sports : 사회개발청) 발간한 장애인개발 5개년 계획(2007~2011)에 장애인 의 욕구에 적합한 통합서비스 제공을 위한 통합사무소 설치하였다. 각 장애, 근육장애, 시각장애, 신경장애, 정신장애, 중복장애로 구분하고 있었다.

3. 싱가포르의 장애에 대한 문화적 태도

싱가포르에서는 장애인들을 재활하는 데 중점을 두고 있다. 일을 할 수 없었던 사람들은 공리주의(대다수의 사람들에게 행복과 복지를 극대화하는 행동을 장려하는 결과적 윤리 이론) 렌즈를 통해 종종 국가에 경제적으로 기여할 수 없는 것으로 여겨져 왔다.

또한, 장애 예방이 중요한 것으로 여겨졌다. 1970년 싱가포르는 VSA(Voluntary Sterilization Act)를 통과하여 재발성 또는 영구 정신적 또는 신체적 장애가 있는 사람의 배우자, 부모 또는 법적 보호자가 자신을 대신하여 멸균에 동의 할 수 있도록 허용했다. 이것은 장애인들을 돌보는 사람들에게 "자신을 대신하여 결정을 내릴 힘이 있다"고 했다. 1980년대와 90년대에 많은 장애인들이 집에 있거나 제도에 투입되었다.

경계성 장애를 가진 사람들은 사회적 판단과 장애에 대한 낙인에 직면한다. 장애가 있는지 알 수 없기 때문에 도움이 필요한지 종종 의문을 제기한다. 2015년 전국사회봉사위원회 (NCSS)에서 실시한 연구에 따르면 싱가포르 인의 3분의 1은 장애인을 고용하지 않을 것으로 나타났다. 많은 싱가포르 사람들은 그러한 상황에서의 에티켓이 불분명했기 때문에 장애인들과 어떻게 상호 작용하는지 잘 모른다.

4. 싱가포르의 사회복지 역사

2차 세계 대전 이후 싱가포르에서 자선 담론이 일반적으로 스며들었다. 다양한 자발적 단체를 설립한 장애인 지원이 지역 사회에 맡겨졌다. 전쟁이 끝날 무렵, 영국은 싱가포르에서 영향을 받은 베버리지 보고서(Beveridge Report)를 기반으로 복지국가를 시행했다. 복지에 중점을 둔 이 부분의 일환으로 1946년에 사회복지국(SWD)이 설립되었다.

SWD는 영구 장애가 있거나 노년층에 대해서만 영구적인 지원을 제공하기 위한 것이다. 그러나 SWD는 영국 시스템만큼 포괄적이지 않았다. SWD는 또한 특수 교육을 위한 조항을 제공하지 않았으며 실제로 특수한 도움이 필요한 어린이는 "일반적인 어린이 교육을 방해 할 것"이라는 생각을 갖고 있는 것 같았다.

싱가포르의 경제 성장에 중점을 둔 1960년대와 1970년대는 장애인들이 재활에 대한 새로운 우선순위를 가지게 됨으로써 그들이 노동력으로 복귀하고 복귀 할 수 있게 되었다. 1981년에, 장애인 세계국제회의가 싱가포르에서 개최되어 사회 장애 모델에 기초하여 새로운 담론을 시작했다. Vic Finkelstein , Ed Roberts (운동가) 및 Bengt Lindqvist를 포함한 전 세계의 장애인 운동가들은 싱가포르의 Ron Chandran Dudley를 최초의 창립 회장으로 선출했다. 이것은 1980년대부터 장애 행동주의의 성장으로 이어졌다.

1983년 사회복지부는 장애인에 대한 워크숍을 열고 장애인을 옹호하는 방법에 대한 공식 정책을 마련했다. 워크숍은 사회에서 그들의 요구를 인식한 최초의 전국적으로 승인된 장애 정의를 제시했다. 장애인 자문위원회는 1988년 4월에 결성되었으며 Tony Tan이 처음으로 의장을 맡았다. 시의회는 장애인을 평등한 시민으로 통합하는 것이 중요하다는 점을 강조했다.

Goh Chok Tong 총리는 2002년 싱가포르 리 마케팅 캠페인에 장애인을 포함시켰다. 또한 2002년에 정부는 ElderShield라는 자발적이고 저렴한 형태의 건강 보험을 만들었다. 이 보험은 심각한 장애가 있는 사람들을 돌보는 데 비용을 지불하는 데 도움이 된다. 2013년 싱가포르는 장애인 권리 협약(UNCRPD)에 서명했다.

5. 싱가포르의 지적장애인 협회(장애인 취업)

싱가포르 지적장애인 협회로 알려진 MINDS(Movement for the Intellectually Disabled of Singapore)의 남다른 행보를 주목할 필요가 있다. 한국장애인고용공단 고용개발원이 최근 발간한 '세계장애동향'을 토대로 소개한다.

MINDS는 싱가포르 지적장애인들을 위한 민간단체들 중 가장 오랜 역사를 가졌으며, 최대 규모의 비정부기구 중 하나로 성장하고 있다. 현재 4개의 특수학교, 3개의 고용개발센터, 5개의 교육 및 개발센터, 2개의 주거시설, 1개의 간병인 지원센터를 운영 중이다.

이는 지적장애인들의 교육, 직업, 사회 복지 전반에 관한 지원을 위한 것으로, MINDS의 최우선 전략은 “지적장애인들의 요구를 지속적으로 검토하고, 개선해 함께 성장하는 것”이다.

MINDS의 어린이 프로그램(7~12세)은 학령기에 기본적으로 필요한 어휘, 듣기, 읽기, 쓰기를 전반적으로 가르친다. 이외 현실적이며 실용적으로 사용되는 기능적인 기초지식도 중요하다.

청소년 단계의 프로그램은 고용 및 직업 능력 향상이 초점이다. 현실에서 접할 수 있는 다양한 문제 상황에서 스스로 결정내리고 해결하기 위한 도전적인 수업 및 작업 수행을 하게 된다.

중증 지적장애인들을 위한 특별관리 프로그램도 있다. 각각 한명을 개인적으로 교육하는 교사로 진행되며, 현재 교사 비율을 늘려가는 중이다.

성인교육 프로그램은 크게 고용개발센터와 직업훈련 및 개발센터로 나눠 진행된다. 지적장애인들이 학교를 졸업하고 성인으로 독립적인 삶을 위한 최우선 목표는 ‘고용’인 것.

MINDS는 자체적으로 사회활동을 지원하는 기업부서를 기획하고, 이 부서에서는 학생들의 연수 활동과 교육에 맞게 일자리를 공급했다. 이를 통해 스스로에게 맞는 일자리를 본인이 요구하고 기획할 수 있는 소통의 기회를 제공받게 된 것이다.

Ⅱ. 싱가포르의 사회복지기관 방문

1. 기관개요

기 관 명	Agape Village	방문일자	2019년 10월 31일
주소 및 연락처	74 Lorong 8 Toa Payoh #04-01, Singgapore 319264		

2. 기관세부 내용

가. Agape Village 소개

1) 싱가포르 카리타스 25개 기구 중 14개 기구로 구성되어 있음
2) 싱가포르 내 다른 사회복지시설과 다른 형태를 가지고 있으며, 사회복지 허브의 역할로서 통합적인 서비스를 제공하고 있음
3) 상담 및 사례관리, 경제적·의료적·법적인 지원, 지체장애인 재활, 가족지원, 치료 등을 진행하고 있으며, 개인과 가족이 재활을 통하여 사회의 한 구성원으로서 살아 갈 수 있도록 지원하는 것에 초점을 두고 있음.
4) 14개 기구가 연계하여 통합적 서비스를 제공하고 있으며, 사례관리 시에도 연계하여 실시하고 있음
5) 재원 : 90% 민간 / 10%는 정부지원
6) 14개 시설의 사무실을 한 공간에 위치하고 있기 때문에 각 시설간의 상황 파악이 가능하고 그에 따른 협업 체계가 생성되는 환경임

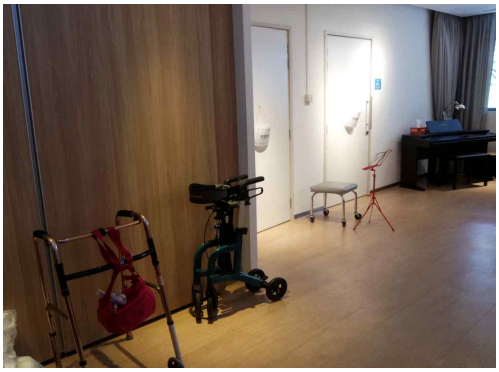
3. 방문 기관 세부 라운딩을 통한 환경 모습 및 질의응답 내용

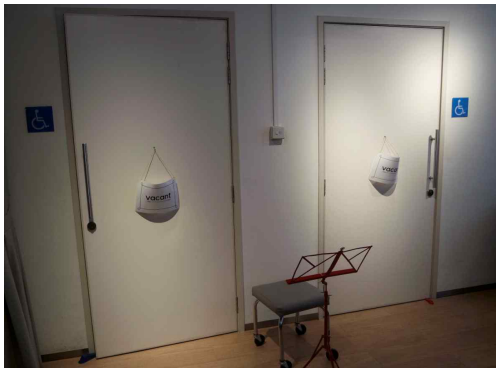
<table>
<tr>
<td>

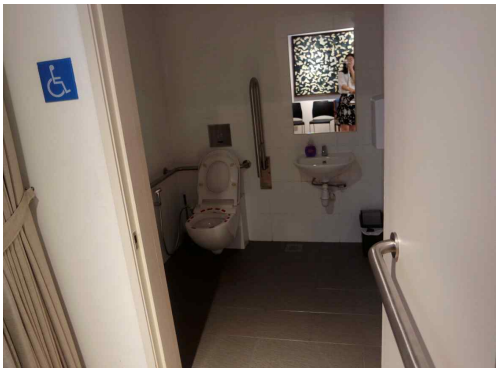
아가페 빌리지 외관 모습</td>
<td>

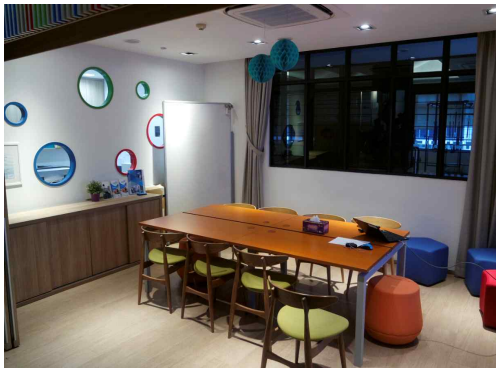
기관 라운딩 진행 모습</td>
</tr>
<tr>
<td>
</td>
<td>-18세~67세인 성인 이용인이 이용하는 곳이며 뇌졸중이나 외상, 또는 유전적인 장애를 가진 이용이인이 재활훈련하는 곳

-Able은 이용인의 재활과 휴식프로그램이 중요한 서비스임.</td>
</tr>
</table>

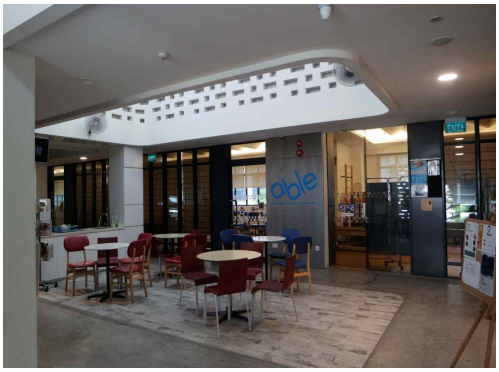
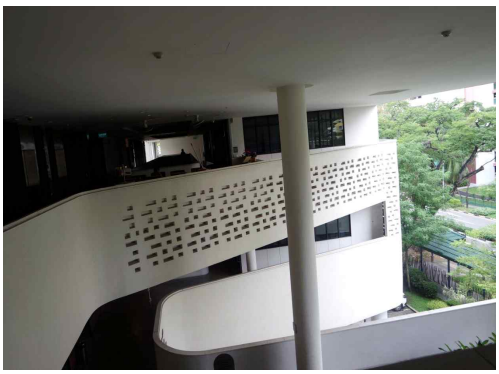
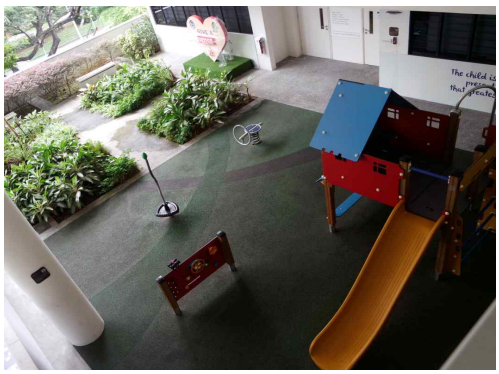








프로그램실 및 휴식을 취하는 곳

<table>
<tr><td>  </td><td> </td></tr>
<tr><td>  </td><td>  </td></tr>
<tr><td colspan="2">기관 라운딩 및 기관의 모습
(프로그램에 참여하는 이용인들의 사진촬영은 하지 않고, 허락된 시설 위주로 촬영)</td></tr>
</table>

가. 휴식 프로그램실

1) 환자와 간병인(부모, 배우자 등 환자를 돌보는 사람들)에게 다양한 프로그램을 제공하여 쉼을 제공함.
2) 운영프로그램 : 음악치료, 미술치료, 쿠킹클래스, 침구만들기, 수영/헬스(외부에서 진행)
3) 간병인 또는 가족을 위한 프로그램 : 아트프로그램, 법 또는 의료적 상담 및 교육
4) 기타사항 : 케어해주는 사람 프로그램도 같이 하며 매주 주제를 달리하여 프로그램 진행. 이용인과 보호자 모두 독립적인 생활을 영위할 수 있도록 돕는 프로그램이며, 싱가포르에서 독특한 프로그램이라고 함.

나. 재활치료프로그램실 및 직업훈련

1) 물리치료, 작업치료, 언어치료, 직업재활 등 재활치료가 이루어지고 있음.
2) 병원에서 퇴원 후 여기에서 재활치료를 받고 진행여부에 대해 의사에게 보고하는 시스템임.
3) 이용인이 재활치료 기존에 하던 일을 다시 복귀할 수 있도록 도움을 주고 있음.
4) 고용, 직업연계, 일할 때 적용할 수 있도록 하며, 추가로 감정조절 할 수 있게 코칭함.

다. 주간보호센터

1) 18세 이상의 지적장애인이 오전 8시~오후 5시 30분까지 활동함.
2) 최대 30명까지 수용가능하며 현재는 16명 이용 중임.
3) 직원 4명과 봉사자가 함께 관리해주고 있음(방문일 3명의 봉사자가 참여).
4) 다양한 프로그램(베이킹, 킥복싱, 미술 등)에 참여하며 매일 낮 시간동안 시설을 이용함.
5) 음악활동 및 쿠킹·베이킹은 봉사자가 재능기부하여 진행함.
6) 외부활동을 통해 가게에서 물건사기, 음식 구입 등 지역사회에서도 훈련하고 있음.
7) 이용료 : 월50불~700불까지 소득수준에 따라 차등으로 지불, 기금을 지원 받기도 함.
8) 아침, 점심, 간식을 제공하는데 기관에서 식사함.

라. 헤어드레스룸

1) 기관방문한 시설은 천주교이지만 종교와 국적 상관없이 모두를 환영함.
2) 이곳은 헤어드레스룸이며 매주 일요일 가정부들이 와서 강좌를 들음.
   예) 요리, 제과제빵, 바느질, 머리만지기 등
3) 헤어드레스룸은 저임금 사람들에게 2개월에 1회 무료 이발서비스 지원함.

마. 베이킹 실

1) 베이킹 실은 외부기관들에게 대여 가능한 공간임.

바. 어르신들 문화여가 실

1) 베이킹 실은 외부기관들에게 대여 가능한 공간임.

사. 방문기관 추가 정보 사항

- 아가페 빌딩은 역사가 있는데 2015년부터 이용시작함.
- 정부통합된 사회허브 조직 27개 중 아가페 빌딩에 14개의 카리타스 마을 운영이며 다른 센터, 클리닉, 소셜워커 등 모두 함께 사용함.
- 서비스 받는 이용자들 모두 종교, 인종이 다름. 다문화 존중을 위해 음식 재료에 돼지고기 기름을 안 씀(무슬림 존중 위해)
- 이용하고 싶어 하는 사람들은 전화, 직접방문을 통해 특별한 규제 없이 이용가능.
- 어르신들 케어는 운동, 스프 먹기를 중심으로 하는데 음식은 병원에서 먹어야 하는 재료에 대해서 알려줌.
- 만나 초기사정하고 재정, 교육, 상담, 의료관련 도움 등을 연계함.

catholic welfare services는 허브역할이며 다양한 지역사회 시설과 연계되어 있음.

- 카톨릭 신념을 갖고 이용인이 개별적으로 서비스를 선택할 수 있게 함.
- 개인 이용인이 모두 개별 서비스를 받는데 중점을 둠.
- 이용인 당사자 외에도 가족문제 등 가족서비스도 함께 연계함.

예) 이혼한 싱글맘이 아이랑 함께 도움을 요청하면 경제상황, 교육, 의료서비스 등 모두 같이 연계 지원하며, 누구든 모두 수용이 가능하다고 함.

마. 추가적인 질의응답

1) 활동지원사가 있는지?

→ 경제적인 여유가 있으면 간병인을 개인이 고용하되 정부에서 가정에 파견된 간병인을 교육해주는 프로그램이 있음. 경제적 여유가 없으면 방문간호사를 2시간 정도 가정에 파견됨.

2) 취업지원은 어떻게 되며, 고용주와는 어떤 관계성이 있는지?

→ 기존에 일하던 사람이 재활 훈련 후 고용주와 기관이 함께 이야기해서 다시 일할 수 있도록 맞춤 서비스 운영을 지원함. 몸이 다쳐서 사직을 하거나 쓰러진 후 일을 못해서 일이 없는 사람은 어떤 분야에 관심이 있는지 확인해서 물류 등 관심사에 맞게 지원함. 고용관련 데이터가 방대하며 싱가폴 정부에서는 취업연계를 많이 해줄 수 있도록 노력한다고 함.

예) 휠체어에 탄 사람이 고용이 되면 고용된 시설을 정부에서 편의시설 변화에 대해 지원해줌. 추가적인 지원도 정부에서 원활하게 이루어진다고 함.

3) 고용주에게 장애인식개선 교육이 이루어지는지?
→ 어떻게 이 사람을 위해 일할 수 있는지 전반적인 교육을 진행한다고 함.

4) 시각장애인 관련 정부지원과 편의시설은?
→ 시각장애인 협회에서 보조기기 등 하이테크적인 것을 지원함. 특히 어린이들에게 지원이 이루어지는데, 현재 싱가포르는 시각장애인을 위한 편의시설이 좋지 않다고 함. 모든 시설에 애완견은 출입이 안 되지만 시각장애인용 안내견만 출입이 허용됨.

5) 가족지원서비스 중 장애인의 비장애 형제자매를 위한 심리정서적인 활동이 있는지?
→ 세부적인 가족지원서비스가 있는 건 아니지만, 가족을 위한 프로그램을 영역별로 사회복지사들이 지원한다고 함. 복지센터에서는 정부에 요청하여 펀딩을 받음. 정부에서 프로그램 내용에 따라 비율을 달리하여 지원함. 특히, 신체장애인 그룹과 지적장애인 그룹이 있다면 지적장애인 그룹은 모두 유료이며 기관에서 기금모금을 함.

6) 사회복지사 등 인력에 대한 급여지급은 어떻게 되는지?
→ 자체적으로 급여기금을 모으며, 정부와 시에서 지원은 없다고 함.

4. 해외 사회복지기관 방문 및 연수 소감

우리가 방문한 아가페빌리지는 싱가포르 카리타스의 14개 기구로 구성되어 있었으며, 장애인과 지역사회 문제에 관련한 종합복지관의 역할을 하고 있었다. 정부차원에서 예산지원 규모가 한정적임에도 펀딩 및 기타 지역자원을 활용하여 활발히 운영되고 있다는 부분이 인상 깊었고 다양한 직종의 자원봉사자들과 협력하여 사업을 운영하는 것이 우리나라에서 지향하는 현 커뮤니티케어를 통해 장애인의 자립을 지원한다는 개념과 비슷하다는 생각이 들었다.

가장 기억에 남는 것은 중도장애인에 대한 자립지원이었다. 우리나라의 경우 산업재해나 질병으로 인해 장애를 얻게 될 경우 직장을 그만 둘 수밖에 없는 구조지만 싱가포르의 경우에는 매우 달랐다. 이용인들의 재활이 제대로 이루어질 수 있도록 지원하고 재활 이후에 다니던 직장에 다시 적응 할 수 있도록 심리적·환경적으로 지원하는 것은 굉장히 새로운 모습이었다. 장애인 고용에 소극적인 우리나라도 지속적인 국가정책 등을 통하여 이러한 자립지원 대한 지원이 필요하다는 생각이 들었다.

또한, 단차해소를 위한 경사로, 저상버스 리프트, 공연장의 장애인석 등 장애인 편의시설이 대체로 잘갖추어져 이동에 제약을 받지 않고 편리하게 생활 할 수 있는 환경이 인상 깊었다. 물론, 점자블럭의 부재와 좁은 인도 등이 아쉬운 부분도 있었지만, 국가에서 지속적으로 편의시설 개선을 위한 노력을 하고 있다고 한다.

기관견학을 통하여 시설환경과 내부 시설, 이용인분들이 참여하는 프로그램을 보면서 우리가 배워야 할 부분과 잘하고 있는 부분들을 인식 할 수 있었고 기관방문 외에도 다양한 싱가포르 현지의 모습들을 살펴보며 장애인 편의시설 등 환경적인 모습, 싱가포르에서 중요하게 여기는 사회복지 정책방향 등을 알게 되어 유익한 연수가 될 수 있었다.

교육・연수보고서 19-04

상담자 역량강화 교육훈련
“놀이치료 관찰실습”

주 최		한국 HARP심리연구소
기 간		10월 12일(토), 10월 19일(토), 11월 02일(토), 11월 09일(토) 13:30~18:00
장 소		한국 HARP심리연구소
참석자	팀 명	**기능향상지원1팀**
	명 단	**임은주**
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 4일
	시 간	총 18시간

남동장애인종합복지관

2019년 상담자 역량 강화 교육 훈련
-놀이치료 관찰실습-

1. 놀이의 정의

* 자발적이고 자생적인 활동
* 아동 자신을 개념화 하고 구조화 함
* 아동 자신의 경험과 감정을 실제 활동 수준으로 이끌어 줌
* 아동을 방해하고 갈등을 야기하며 혼란스럽게 했던 상황을 행동으로 표현하게 함
* 아동의 욕구가 신체적인 활동으로 나타나도록 함
* 에너지를 발산하고 스스로 뭔가 일을 준비하고 힘든 목표를 설정, 도달하고 좌절을 반복적으로 체험하고 견디게 함
* 신체적인 접촉을 하고 경쟁의 욕구를 배출하며 사회적으로 수용되는 방법으로 공격적 행동을 하고 타인과 어울리는 방법을 배우게 함
* 아동들이 상상력을 자유롭게 펼치고 조절하며, 문화와 기술을 개발하도록 도와줌
* 아동의 성격을 표현하고 자신의 내적 자원이 자신의 성격을 이루어 나가도록 함
* 아동이 열중하게 함
* 최선을 다하도록 하게 함
* 과거경험을 되풀이 하고 새로운 지각을 하게 하여 스스로 발견하고 자기이미지를 변화 성장해나감
* 자신의 문제와 갈등을 해결하려고 함
* 아동이 균형 찾고 조절하는 방법
* 정서발달과 건강한 정신의 성장을 위해 필수 불가결한 것
* 아동의 세계로 들어갈 수 있는 기회

2. 놀이를 통해 표현되는 것들

* 자신의 경험과 감정을 놀이로 표현 - 가장 자연스럽고 역동적이며 자기치유적인 과정
* 의사소통의 매개물
* 갈등을 해결하고 감정의 대화를 가능하게 하는 수단
* 독립적 사고와 행동을 표현하게 함
* 직접적으로 표현하도록 위협적으로 강요받아왔던 감정과 태도를 표출
* 구체적인 표현이자 아동방식대로 그들의 세계에 대응하는 방법
* 모호하고 추상적이었던 것이 놀이 속에서 구체적으로 재연됨
* 지금 여기에서 자신의 말로 추상적인 것을 이해할 수 있게 해주는 구체적인 사건이 되게 해줌

* 자신이 선택한 방법대로 놀이를 함으로서 단계적인 과정에서 문제점을 극복할 수 있게 됨
* 현재 자신의 상황을 바로 알게 하고 과거와 현재 자신을 연결함
* 놀이의 창조적 표현 - 아동의 신체적 정신적 정서적 자기, 사회적 상호작용, 아동의 전체성이 나타남 - 즐거운 것
* 정서적으로 중요한 경험이 의미 있게 표현됨

3. 놀이치료, 놀이치료사

* 놀이 - 즉, 자연스러운 의사소통 매개체를 통해 아동이 자기의 감정, 사고, 경험, 행동을 탐색하고 충분히 표현할 수 있도록 안전한 관계의 발달을 촉진하는 놀이도구를 선택하여 제공해 주는 것, 치료사와 아동간의 역동적인 대인관계를 놀이치료라고 함
* 아동과 관계를 맺고 발전해 나가는 것 - 치료의 가장 핵심은 관계, 이러한 관계의 발전은 아동이 자신이 원하는 대로 스스로를 표현할 수 있게 발달적으로 적절한 환경을 제공함으로써 촉진시켜 주어야 함
* 놀이로서 아동의 상징적 자기표현을 할 수 있게 하고 그것을 알아주는 것
* 놀이를 통해 아동의 메시지(경험 내용, 반응, 감정, 욕구)를 알아차려 주는 것, 즉, 놀이를 통해 치료사는 아동이 무엇을 경험해 왔는지, 그 경험에서 어떤 영향을 받아 어떻게 반응했는지, 그 경험에서 무엇을 느꼈는지, 그래서 아동의 바람과 소망, 욕구는 무엇인지, 이러한 것에 대한 아동의 자각은 어떤지 알 수 있어야 함
* 언어가 아닌 아동 행동전체에 반응할 수 있는 기회를 제공해 주는 것
* 치료사는 감정표현이 확장되도록 도와야 하고, 과거 경험이 놀이하는 그 순간에 살아나올 수 있도록 하여 감정이 연상될 수 있도록 해야 함 - 상황적 일을 경감시키기 보다는 경험이 표현되도록 허용하고 아동이 정서를 느끼고 참여하도록 해야 함
* 아동이 경험한 표현과 감정은 특별하고 구체적이며 지금 여기 상황에서 벌어지기 때문에 치료사는 과거의 환경 보다는 아동이 지금 보여주는 현개 활동, 진술, 감정, 정서에 반응해야함
* 놀이로 감정을 표출하여 떠오르게 하고 열어보고 직면하게 되며 감정을 통제하고 조절하는 방법을 배우게 될 뿐 아니라 제거할 수 있게 해야 함
* 충격적인 외성경험이나 상황을 상징적으로 놀이하면서 연기하고 계속 반복하기도 하고, 때로는 놀이에서 결과를 바꾸거나 뒤집으면서 아동은 경험을 통제하고 내면의 해결책이 가까워지며, 문제에 더 잘 대응하거나 적응할 수 있게 됨
* 치료실은 안전하게 억눌린 공포를 연기할 수 있는 곳, 절제력을 다시 얻을 수 있는 곳, 필요한 만큼의 평온함을 경험하는 곳, 혼돈 속의 오아시스가 되게 함
* 치료사와 아동간의 상호작용, 비평가적인 경험, 자유로운 환경을 제공해 주는 것
* 진심으로 소중히 여기고 돌보아 주고, 수용하고 인정하는 특별한 시간 속에서 수용되는 느낌을 깊숙이 느끼고 자기 한계성이 확장되도록 해 줌
* 그 아동만의 독특한 진가를 알아보고 수용해주어 아동 자신이 수용을 내면화하고 자신만의 독특함을 받아들이고 알아볼 수 있도록 도와줌 이러한 자기인식을 촉진하게 해줌

4. 놀이치료 소개

대기실 반응	* 00아! 안녕? 선생님 이름은 000야. 이제 선생님과 함께 놀이치료실에 들어가 보자.
놀이치료실 소개	* 여기에 있는 것은 네가 원하는 방법으로 놀 수 있단다. 편안하게 잘 살펴봐.
놀이치료 마무리 반응	* 00아~ 이제 놀이시간이 5분이 남았어. (5분 경과 후) 00아. 오늘 놀이시간이 다 되었어. * 아동이 퇴실을 지연하면 지연하는 아동의 마음을 충분히 읽어주고 보듬어 준다.
놀이치료사 자세	* 아동과 부모에게 놀이치료에 대해 설명한다. * 분리에 대해 부모를 준비시킨다. * 아동이 충분히 놀이치료실을 탐색하게 한다. * 아동이 처음이라 어색하고 낯설어 하는 마음을 충분히 이해하고 공감해준다. * 아동의 놀이에 대한 비밀보장에 대한 것을 부모와 아동에게 설명해 준다. * 아동이 고른 놀이를 그대로 따라가 주고 아동이 치료사나 자신에게 위협을 주는 행동을 하면 바로 제한설정을 둔다. * 부모에게 아동이 놀이치료가 끝난 후 “어땠어?”, “재미있었니?”라고 물을 필요 없이 “자, 집에 가자.”라고만 말하면 된다는 것을 설명한다. * 내 능력 이상의 케이스면 리퍼를 고려해야 한다.

5. 자아에 대한 이해 촉진하기

감정반영	어떻게	* 놀이치료사는 아동의 감정을 언어적으로 나타냄으로써 그들의 감정에 대한 이해와 수용을 전달한다. 치료사에게 감정이 받아들여지고 그것이 아동에게 반영될 때, 아동은 그들의 감정을 신뢰하는 것을 배우게 된다. 아동의 감정을 반영하는 것은 아동과 그의 감정을 인정하는 것이고, 아동이 자신을 신뢰할 수 있도록 촉진시킨다. 아동의 감정을 반영하는데 중요한 것은 경험 안에서 함께하는 느낌과 공감을 전달하는 것이다. 예) 너는 _____을 좋아하는구나. 너는 _____을 좋아하지 않는구나. 너는 _____에 대해 알고 싶어 하는구나. 너는 _____에 대해 궁금해 하는구나. 너는 _____때 두려움을 느끼는구나. 너는 _____에 대해 정말 화가 나는구나.

		그것이 너에게 정말로 재미있구나.
	왜	* 아동은 강렬한 감정까지도 이해하고 수용하는 놀이치료사의 존재 안에서 그들의 감정을 놀이로 표현함으로써 그들의 모든 감정이 수용됨을 배운다. 그리고 아동이 자신의 감정이 수용되는 경험을 하기 시작할 때, 그들은 자신의 표현 안에서 좀 더 개방된다.
자아존중감 향상 반응	어떻게	* 자아존중감을 키우는 반응은 아동에게 아는 것과 하는 것에 대해 신뢰를 주는 것이다. * 자아존중감을 형성하는 진술은 치료사가 결과보다 과정에 반응했을 때, 아동이 그들 자신의 능력에 대해 경험하는 것을 돕는다. 예) 너는 그것을 어떻게 만드는지 알고 있구나. 너는 너의 마음속에 무언가를 가지고 있구나. 너는 _____를 어떻게 하는지 아는 것처럼 보이는 구나. 너는 그것이 어디에 있는 기억하고 있구나. 너는 _____하기로 결정했구나. 너는 네가 원하는 것을 어떻게 하는지 알고 있구나. 거기, 너는 그것을 열었구나. 거기, 너는 그들이 함께 있도록 만들었구나.
	왜	* 자아존중감을 높이는 반응은 아동이 유능하다는 감정을 느끼고, 자기에 대한 본질적 감각의 발달을 촉진시키며, 그리하여 본질적인 동기를 형성하는 것을 돕는다.

6. 행동 트래킹

언제	* 치료사는 아동에게 언어로 반응하는 참여자여야 한다. 가끔 아동이 놀이에 몰두하여 별로 말을 하지 않거나, 감정이 분명히 표현되지 않거나, 치료사가 감지할 수 없는 경우도 있다. 그러한 때에 치료사는 자신이 관찰하고 있는 것에 반응할 수 있다.
어떻게	* 일반적으로 추적반응의 시작은 '너는' 또는 '네가'로 시작하는 것이 유용하다. * 어떠한 경우에는 일어나고 있는 일을 묘사하는 것도 적절하다. * 안정감과 따뜻함은 아동의 활동에 대한 묘사와 치료사의 목소리를 들음으로써 촉진된다. 추적반응은 아동과 아동이 하는 행동에 대한 관심을 전달한다.
왜	* 추적반응은 아동의 놀이의 놀이표현을 인식하게 하고, 아동에게 치료사가 자신과 자신의 놀이에 관심을 가지고 있다는 느끼는데 도움을 주며, 치료사가 아동의 세계를 이해하고 치료사의 몰입을 전달하기 위해 노력하는 것을 보여주고, 치료사가 아동 자신과 함께하고 있음을 느끼

	게 하는데 도움을 준다.
치료사 반응	* 치료사는 아동에게 언어로 반응하는 참여자여야 한다. 가끔 아동이 놀이에 몰두하여 별로 말을 하지 않거나, 감정이 분명히 표현되지 않거나, 치료사가 감지할 수 없는 경우도 있다. 그러한 때에 치료사는 자신이 관찰하고 있는 것에 반응할 수 있다. 이러한 반응의 초점은 아동이며, 아동이 통제와 힘을 느끼게 하는데 도움을 준다. * 놀이치료사는 눈과 귀를 사용하여 듣고, 그것을 언어화해야한다.
주의사항	* 치료사의 속사포 같은 반응은 진실하고 일상적으로 들리지 않으며, 아마도 아동은 거슬리는 표현으로 경험할 것이다. * 추적반응은 아동의 행동이나 놀이의 표현에 너무 가깝게 따라가면 안되고, 진실하며, 따들하고, 돌봄적이며, 일상적인 방법으로 진술되어야 한다.

7. 내용반응

언제	* 아동은 그들이 듣고 이해하는 것을 알 필요가 있다.
어떻게	* 놀이치료사는 놀이 회기 동안에 아동의 언어적 상호작용을 요약하거나 이해를 위해 다른 말로 표현하고, 그것을 다시 반영한다.
왜	* 아동이 자기탐색을 계속할 수 있는 자유와 이해받고 있음을 느낄 수 있으며 자신이 듣고 이해한 것을 알게 된다. 아동의 경험에 대한 자각을 분명히 하고, 그들의 이해를 명확하게 하는데 도움을 준다.
치료사 반응	* 아동의 행동과 언어적 묘사에 대해 상호작용적이고, 내용을 반영하며, 치료사의 수용과 이해를 전달한다.
주의사항	* 짧고 간단명료해야한다.

8. 감정반영

1. (소중하게 미소 지으며) 정말 ~구나
정말 기쁘구나, 정말 행복해 보이는 구나, 정말 만족스러워 보이는 구나, 정말 뿌듯하구나, 정말 사랑스럽구나, 정말 신났구나, 정말 보람을 느끼는 구나, 정말 자랑스럽구나, 정말 즐겁구나, 정말 기대하는 구나, 정말 재미있구나, 정말 흥분되었구나, 정말 소중하거나, 정말 특별하구나, 정말 따뜻하구나, 정말 아늑하구나, 정말 편안해 보이는 구나.
2. (위안을 주고 싶은 맘으로 슬프게) 되게 ~보여
되게 슬퍼 보여, 되게 힘들어 보여, 되게 안쓰러워 보여, 되게 지쳐 보여, 되게 도움이 필요한 것처럼 보여, 되게 힘 빠진 것처럼 보여, 되게 어려워 보여, 되게 애쓰고 있는 것처럼 보여, 되게 위로가 필요한 것처럼 보여, 되게 아쉬워 보여, 되게 쓸쓸해 보여, 되게 쉬고 싶어 보여, 되게 답답해 보여, 되게 실망해 보여, 되게 아파 보여, 되게 속상해 보여, 되고 울고 싶은 것처럼 보여, 되게 우울해 보여, 되게 마음이 답답해 보여.

3. (신중하게 조심스럽게 걱정스럽게) 무지 ~ 한 것 같아
무지 조심 한 것 같아, 무지 걱정 한 것 같아, 무지 고민한 것 같아, 무지 어려워 한 것 같아, 무지 망설이는 것 같아, 무지 힘들어하는 것 같아, 무지 불안한 것 같아, 무지 초조한 것 같아, 무지 무서워 한 것 같아, 무지 신중한 것 같아, 무지 조급한 것 같아, 무지 혼란한 것 같아, 무지 충격 받은 것 같아, 무지 지쳐 보이는 것 같아.
4. (속상하게) 무척 ~하구나
무척 속상 하구나, 무천 안타깝구나, 무척 아쉽구나, 무척 어렵구나, 무척 짜증나는 구나, 무척 슬프구나, 무척 화가 나는 구나, 무척 억울하구나, 무척 실망하구나, 무척 아프구나, 무척 울고 싶구나, 무척 답답하구나, 무척 우울하구나, 무척 가슴이 답답하구나.
5. (뿌듯하고 자랑스럽게) ~하네
열심히 고민했구나, 열심히 노력했구나, 해냈네, 할 줄 아네, 그걸 하기로 결정하네, 그것을 알고 있었구나, 자랑스럽네, 뿌듯하네, 만족스럽네, 집중하네, 든든하네, 흐뭇하네, 애썼네, 대단하네.
6. (결정에 동조하듯) 원하는 구나
만지길 원하는 구나, 혼자, 함께 열기를 원하는 구나, 찾기를 원하는 구나, 조립하기를 원하는 구나, 끼우기를 원하는 구나, 쌓기를 원하는 구나, 붙이기를 원하는 구나, 사용하기를 원하는 구나, 숨기기를 원하는 구나, 놀이를 더 하길 원하는 구나, 다시하길 원하는 구나, 죽이길 원하는 구나, 해결하기를 원하는 구나, 원하지 않는구나, 자유롭게 원하는 구나, 때리는 것을 원하는 구나.
7. (자신감 주며 결정권, 책임감 촉진하기) ~할 수 있어
선택할 수 있어, 만져볼 수 있어, 탐색할 수 있어, 원하는 대로 가지고 놀 수 있어, 결정할 수 있어, 원하는 방법으로 할 수 있어, 스스로 알아낼 수 있어, 스스로 할 수 있어, 자유롭게 할 수 있어, 충분히 꺼낼 수 있어, 너라면 할 수 있어.

9. 제한설명

1단계 : 아동의 감정, 소망, 욕망을 인정하라
* 아동의 감정이나 욕망에 대한 이해를 언어화하는 것은 아동의 동기를 수용하고 있음을 전하는 것이다. * 감정에 대한 공감적 이해를 말로 표현하는 것은 감정의 강도를 약하게 만든다. * 동기를 수용하는 것은 아동에게 만족감을 줄 수 있고, 더 이상 그러한 행동을 할 필요가 없게 한다. 감정은 인지된 즉시 반영되어야 한다.
2단계 : 제한을 전달하라
* 제한은 구체적이어야 하며, 정확히 무엇을 제한하는지에 아동에게 분명히 설명해야 한다. 모호한 또는 불분명한 제한은 아동의 책임을 받아들이고 책임지는 능력을 방해한다. * 치료사는 이 단계를 항상 순서대로 지킬 수는 없다. 아동이 트럭을 창문에 던지려고 하는 긴박한 순간에서는 우선 “트럭을 창문에 던져서는 안 돼.”라고 말하고 나서

“트럭을 창문에 던지고 싶어 하는구나.”라고 반영한다. 이 예에서는 감정이 분명하지 않으므로 아동의 바람을 반영하였다.
3단계 : 수용 가능한 대안을 목표로 제시하라
* 제한설정과정에서 치료사는 아동에게 다른 표현방법을 대안으로 제시할 수 있다. 이것은 아동에게 여러 가지 대안이 존재한다는 것을 알려주는 것이다. * 다른 대체물을 말로 알려주면서 그 대체물을 손가락으로 가리키는 비언어적 단서도 원래의 관심 대상에게서 아동의 주의를 분산시키고 선택하는 과정을 촉진시킨다. 아동의 주의를 끌기 위해서 이름을 부르기도 한다.
*** 제한 설정이 필요해서 치료사가 단계를 밟아 나갈 때 다음의 ACT를 기억해야한다.**
A(Acknowledge) - 아동의 감정, 소망, 욕망을 인정하라. C(Communicate) - 제한을 전달하라. T(Target) - 수용 가능한 대안을 목표로 제시하라. * 제한은 아동이 해를 입히거나 그 후 보복에 대한 두려움 없이 부정적인 감정을 표현하도록 허용해 준다. 여기서 중요한 치료적 원리는 아동에 대한 태도와 신뢰다.

10. 사례개념화

신상정보 : 6세 2개월, 여아, 영어유치원 다님. 의뢰사유는 학교 들어가기 전 아동 심리상태를 알아보고 싶음.

▶ 목표 및 전략

1. 자아존중감 향상
- 자기인식, 자아강화
- 자신감
- 긍정적 신체상 : 놀이를 통한 욕구 인식, 성취 · 유능감, 자유로운 선택 격려, 모래놀이통한 모자일체감, 자아감, 자아강화, 결과보단 과정 인식, 경험하도록 치료적 촉진 필요.

2. 사회적 관계능력 향상
- 좌절감내력 증진
- 자기중심성 완화
- 규칙따르기 : 놀이자체의 즐거움 · 만족감 증진, 좌절되고 위축된 상황에 대한 격려, 도전격려, 승부보단 관계놀이, 긴장이완 하도록 치료적 관계 수립.

3. 감정인식과 표현능력의 향상
- 긍정 정서의 인식과 표현
- 부정 정서의 인식과 표현

- 의사표현 능력 증진 : 역할놀이 · 놀이통한 정서표현 기회 늘리고 정서 언어화 · 정서표현 격려 · 발산 촉진, 모델링

4. 가족 내 안정감 강화
- 가족 내 긴장 완화와 관계적 즐거운 경험 늘리기
- 지지적 부부관계
- 가족간 놀이성 증진
- 훈육 · 칭찬아닌 격려
- 자존감 높이는 양육기술 습득
- 부정적 정서의 이해
- 편안하고 이완된 분위기
- 모의 자존감 높이기

5. 초등 입학과 적응 돕기
- 긴장조절
- 친구사귀기

** 치료 계획
놀이치료 · 부모상담을 통해 정서능력이 향상되어, 대처능력증진을 꾀할 수 있게 돕기

** 치료적 핵심
이완되고 자유로운 경험 속에 궁극적으로 통합적 · 조직적 반응이 꾀해져 인지적 효율성과 생산적 사고촉진을 도움
인지적 대처가 아닌 정서적 접근 · 표현을 키워 인지, 정서의 통합적 대처가 가능하도록 함

** 치료사 태도 및 주의사항
- 유연성, 자유로움
- 놀이성, 생동감, 본능적 접촉
- 이완성, 편안 · 담아주고 견디는 힘
- 있는 그대로 인정 · 격려
- 아동의 선택 · 감정존중

** 강점
- 아동의 우수한 인지능력 · 활발한 신체놀이 · 집중력
- 모와의 애착

- 부의 양육과 가사에 적극적 참여

** 요인
- 지지적 부부관계가 아님
- 가족 내 긴장 높고 안정감 저하
- 결과 지향적 · 예의중시하는 양육
- 사회적 관계놀이 보단 혼자놀이 경험

↳ 이로 인해 편안한 정서표현의 기회가 줄고 내적 통합의 기회 · 관계적 즐거움을 누릴 기회가 적음으로 정서발달과 정서인지의 통합된 경험 · 사회성 발달기회가 적었음.
따라서 인지적 대처가 아닌 정서를 키워서 통합적 대처능력을 발휘하도록 해주어야 함.

** 촉진요인
- 친구와 만날 수 있는 시간적 물리적 제한.
- 영어유치원

<1회기>
아동의 특성 : 말이 없고, 놀이를 단순하게 진행해 나가며, 욕구가 많은지 다양한 놀이매체 선택해서 모래 위에 올려서 진행해 나감. 치료사가 놀이매체(찰흙)를 할 때 제한을 두었으나 말을 들었어도 자신의 고집대로 모래 위에서 행동해 나감. 놀이를 하면서 질문하듯이 혼잣말로 해 나감. 상호작용을 하지 않는 모습보임. 촉감에 대해 예민한지 모래를 직접 만지는 것 보단 도구를 사용하여 진행함. 넣고, 뿌리기 작업을 지속함.

치료사의 모습 : 아동이 만지는 놀이매체를 공감과 반응을 해주고, 아동이 찰흙을 할 때, 바닥에서 할 수 있도록 제한을 설정하는 모습보임. 처음에는 마주보고 앉았다가 치료사가 아동 옆으로 이동해 물리적 거리감을 좁혀나감.

<2회기> 모래작업을 위주로 진행함.
아동의 특성 : 1회기에 비해 목소리가 커지고, 혼잣말도 하지만 치료사와도 조금씩 소통하는 모습보임. 벨, 인어공주, 엘사 등을 선택해서 파티를 진행함. 성을 선택해 모래에 두고, 꾸미고 놓고, 차리기를 반복적으로 진행해 나감. 대부분 빠르게 진행되며, 인형 피규어들을 선택해 스토리를 가지는 모습보임.(요리도 하고, 파티에 초대한다고 하면서 선물을 가져다가 놓고를 반복적으로 행동함.) 나중에는 친구들에게 전화해서 파티

에서 준비한 요리를 먹고 가도록 유도시킴.

치료사의 모습 : 미리 놀이를 하기 전에 배터져 주방장과 다른 보드게임을 따로 빼두심. 놀이 중간마다 아동에게 말을 걸어주면서 선택하는 놀이매체의 순번을 붙여 나감. 선반 사용방법을 알려주기도 하고, 물건을 꺼낼 때, 조심스럽게도 꺼내내, 뒤에서 또 발견했군요, 라고 하면서 반응을 보임. 1회기에 비해 치료사가 말이 줄어듦.

<3회기>

아동의 특성 : 모래를 만지기 시작하는데, 그 후에 지속적으로 손을 세게 털어나감. 가스레인지, 사람 피규어를 선택하고, 피규어를 가지고 오는 중간에 찰흙을 발견하고, 흔들어 있는지 여부를 확인함. 아동이 놀이 중간마다 치료사 옆에서 작업을 하면서 언어적인 소통을 함. (찰흙을 이용해서 치료사가 이번엔 뭐가 나왔을까요? 라고 반응을 보이자, 와플이라고 언급함. 똥에 대한 얘기가 나오자, 치료사의 얼굴을 정확하게 보고 관심을 보임.) 놀이 도중에 찰흙이 날아서 치료사가 띠용이라고 하자, 아동이 함께 웃음. 자신이 만든 찰흙도장을 선생님 손등에도 찍어주면서 상호에 대한 관심을 보임. 놀이 중간마다 흐응이라고 하면서 콧노래를 부르며 진행. 퇴실 5분전이라고 언급하자, 선생님이 준비한 보드게임에 관심을 보이고, 놀이의 전환됨. 헬리콥터 누르는 것에 대해 타이밍을 맞추기 어려운지 지속적으로 누르는 모습보임. 본인의 규칙을 만들어서 헬리콥터를 조절해 나감. 돼지코인을 선생님이 해주다 본인이 알아서 끼우는 행동보임. 선생님이 손에 가지고 있는 돼지코인을 보지 못했는지 바닥에 떨어진 것만 보고 잡아서 올림.(시야가 좁음.) 이겼을 때에는 옆에 있는 선생님에게 하이파이브를 해나감. 나가는 것에 아쉬운지 한 번 더 하고 싶다는 본인의 의사를 표현해 나감.

치료사의 모습 : 이완된 모습으로 자세를 풀어서 옆으로 기울여 앉았다가, 반대방향으로 기울여 앉음. 치료사가 아동의 아쉬운 감정들을 대변하여 말을 해줌. (아, 와우 등) 찰흙을 이용해 만드는 것에 대해 반응을 보이면서 진행해 나감. 2회기처럼 미리 보드게임을 세팅해 놓았음. 치료사가 헬리콥터 보드게임을 할 때 처음에는 돼지코인을 끼워서 함께 호응해주다가 나중에는 하지 않음.(처음에는 한 개, 떨어질 때 마다 꽂아줌.) 끝나기 1분 남았을 때 격려 반응을 해주면서 끝났다는 것을 의미시킴. 감정 반영이 많음. 주제나 스토리에서 비언어적 멘트가 적음.

<4회기>

아동의 특성 : 새로운 보드게임을 찾아나감.(토스트 통통을 찾음) 4가지의 색깔 재료 판을 한 가지만 선택함. 둘이서 함께 해도 된다고 하였으나 말이 없이 혼자 진행함. 후라이팬으로 잡아야되는데, 한번도 후라이팬을 이용해 잡지 못함. 햄버거 재료가 빠르게 나와서 치마나 머리로 맞은 건은 잡은 것으로 인정함. 기다리는 것을 잘함. 상호작용이 되지 않음. 혼자만 토스트를 먹음. 보드게임에 대한 흥미를 잃었는지 모래로 가서 피규어를 탐색하고 찾아옴. 발에 모래가 묻는지 놀이를 하는 내내 의자 위로 발을 놓고 진행함. 놀이터를 선택해 치료사 옆으로 와서 작업함. 벨과 인어공주를 선택하고 먹을 것을 가지고 냠냠 소리를 내면서 먹음. 스토리를 만들어 주면서 모래를 파고 파란색 부분을 수영장이라고 하고, 피규어의 모자와 옷을 벗고, 물 밖에 나오면 수건으로 닦아주는 모습보임. 모래가 묻는 것이 답답하지 피규어를 잡을 때 엄지와 검지만 사용함. 치료사가 보고 있는 친구들이 있나보다라고 하자, 다른 피규어들이 나도나도 한꺼번에 함께 풍덩시킴.

치료사의 모습 : 게임을 설명하면서 특별한 토스트라고 언급함. 4가지의 색깔 재료 판을 선택할 수 있도록 기회제공. 치료사가 햄버거 재료를 잡아서 일부러 아동의 치마위에 올려줌.(관계 형성) 3단 토스트가 되었다고 언급함. 피규어를 찾는 중간마다 우와 감정반응 해 나감.

11. 결론

프로그램을 진행하면서 놓치는 부분이 있을 것으로 예상되어 초심으로 돌아가 놀이심지원에 대해 자세히 알아보기 위해 이번 교육을 신청하게 되었다.

이 교육은 놀이치료의 소개, 관찰, 사례분석, 회기별 실제적인 상담기법들에 대한 실습이 진행되었다. 본 교육을 통해 놀이심리지원을 하면서 흔히 일어나는 실수에 대한 정보인 감정 반영 및 이해 촉진을 한 번 더 상기시킬 수 있었고, 교육과정안에서 치료 상황을 보여주고 반응을 보니 내용에 대한 이해가 잘 되고 좋았다.

놀이치료 관찰 실습은 장애에 구별 없이 모든 이용인에게 효과적일 것으로 사료되며, 받았던 교육을 반영하여 프로그램 진행 시 먼저 이용인의 특성 및 사례개념화를 하고, 내용 반영 및 감정 반영을 하도록 하겠다.

교육・연수보고서 19-05

발달장애인의 성(性)

팀 명	기능향상지원1,2팀
일 시	2019년 5월 10일(6시간)
발표자	언어재활사 정애진, 현은주 특수교사 손윤지
장 소	한국임상미술치료협회

남동장애인종합복지관

발달장애인의 성(性)

1. 발달장애인의 성에 대한 이해

1) 발달장애인의 성이란?

① 성교육의 방향성

- 양육하는 부모태도와 자세는 아이의 안정적 발달과정에 영향이다.
- 부모의 성 태도와 자세에 따라 은밀한 성, 장난스러운 성, 부끄러운 성, 밝고 건강한 성 등의 성인식이 형성된다.
- 부모나 교사가 건강한 성 개념 정립과 진지하고 자연스런 자세와 태도를 갖춰야한다.

② 성 가치관

- 성: 인간관계를 원활히 맺고자 하는 의사소통의 한 부분
- 자기표현능력: 자신의 감정과 사고 그리고 욕구를 표현할 수 있는 능력

2) 상호작용

자녀는 부모와의 상호작용을 통해 배우는 것	자신이 누구인지
	자신이 얼마나 가치 있는 사람인지
	감정적인 상황에 어떻게 대처하는지

자녀의 행동패턴은	부모와의 상호작용 속에서 형성
	부모가 존중해줘야 스스로 자신을 존중할 수 있음

3) 발달장애인의 성을 바라보는 관점

① 지식의 전달은 누구나 다양한 매체가 있다.

② 그러나 관계 맺기는 아무나 할 수 없다.

③ 심리적 억압 없이 자율성을 보장해야한다.

④ 사람 관점, 피플퍼스트: 장애를 기본전제로 이야기한다.

⑤ 긍정적으로 바라보기

⇒ 긍정적으로 보지 않으면 공허, 허전해서 관심끌기를 한다.

⑥ 시간을 두고 관찰하기

⇒ 그들의 입장이 보여야한다.

⇒ 그들의 입장에서 생각을 해보도록 한다.

⑦ 경계교육: 물건, 내 몸, 타인의 몸 등 해도 되는 것과 안되는 것을 구분한다.

⑧ 관계교육: 관계는 명확하고 구체적으로 알려준다.

2. 발달장애인의 자기결정권과 선택

1) 발달장애인의 '자기결정권/자기선택' 이란?

① 자기결정

- 삶에서 자신이 자신의 삶의 길을 설정하고 그대로 행하는 능력
- 일상생활에서 자신이 살고 싶은 대로 선택하며 살 권리
- 자신이 온전히 원하고 선택하고 지지하는 권리
- 자신의 책임에 대한 선택을 하거나 선택권을 가지는 능력

② 발달장애인의 자기선택: 자신을 위해 일상생활에서 선택을 하고 중요한 일들을 결정하는 것은 기본적인 권리로 발달장애인에게도 선택하기는 중요하다.

③ 자기선택을 위한 지원이 필요한 이유

- 선택하기가 중요함에도 불구하고 발달장애인에게는 무엇을 입을지, 무엇을 먹을지 혹은 자유시간을 어떻게 사용할지 등과 같은 일상적인 선택들과 고용 등의 장기적이고 계획적인 목표들의 결정이 너무 자주 다른사람들에 의해 이루어지고 있다.
- 선택에 대한 기회가 제한

⇒ 발달장애인이 결정이나 선택을 할 수 있는 능력이 부족하다고 주변사람이나 사회에서 생각하기 때문에 제한이 있다.

2) 지적장애인의 성에 대한 통념

① 지적장애인들은 영원한 어린이다?

② 성교육을 함으로써 오히려 성적 호기심만 더 커진다?

③ 지적장애인의 부적절한 행동은 무시해버리면 사라진다?

④ 지적장애인은 무성이거나 오히려 성에 지나친 관심을 가진다?

⑤ 성교육 내용을 이해할 수 없다?

⑥ 장애인성은 전문가만 교육할 수 있다?

⇒ 모두 아니다.

3. 발달장애인의 성적 행동에 대한 올바른 대처방안

1) 지적장애인이 인지한 성행동 실태

① 지체정도별 부적절한 성행동

장애급수	종류
1급	자위행위, 생식기 노출, 옷벗기, 생리대 노출 순으로 나타남
2급	자위행위, 생식기 노출, 애무, 성관계, 동성애 순으로 나타남
3급	애무, 성관계 순으로 나타남

② 장애 성행동의 특성

- 친밀감(안아주기, 뽀뽀하기 등)의 직접적 표현
- 자기몸, 다른사람의 몸 만지기
- 노출행동
- 냄새맡기(머리카락 등)
- 스타킹 만지기
- 쳐다보기

③ 발달장애인이 궁금한 성

- 아이의 생각, 느낌 먼저 묻기 ⇒ 생각 점검하기
- 사실 그대로 그림과 함께 설명하기 ⇒ 구체적으로 설명해주기
- 관점 잡아주기 ⇒ 건강한 관점 잡아주기

2) 성적행동의 대처 또는 지도 방안

① 자위행동

-자위란: 자신이 성적존재라는 것을 확인하는 행동이므로 존중되어야 한다.

- 가장 먼저 손을 깨끗하게 한다.
- 안전하고 방해받지 않는 공간에서 나 혼자 만질 수 있다.
- 성기를 깨끗하고 청결하게 하도록 해야한다.

3) 지도방법

① 공적인 장소와 사적인 장소를 구분시킨다.

구분		예시
공적장소	여럿이 함께 사용하는 공간	학교, 복지관, 지하철, 거리, 버스, 교실, 영화관, 화장실, 공원, 거실, 부엌, 안방, 강당, 컴퓨터실, PC방 등
사적장소	나혼자만의 안전하고 편안한 공간	내 방, 문이 있는 화장실

② 생식기를 청결히 하는 생활습관을 몸에 익히게 한다.

③ 옷을 스스로 입고 벗을 수 있다면 츄리닝보다는 지퍼, 허리띠가 있는 바지를 입힌다.

④ 운동을 생활화 하고 다양한 취미나 여가활동을 경험하게 한다.

⑤ TV 시청 시에는 누워보지 말고 바른자세로 앉아서 보게 한다.

4. 발달장애인의 성행동문제

1) 경도(mild)

: 자위행위, 성행위, 성행위흉내, 키스, 애무, 임신

① 경도장애인의 경우 심리-사회적 성적행동이 보통 수준의 정상인과 유사하다.

② 일반인과 유사한 성적 충동이나 자극을 느끼고 성에 대한 지식이 부족하여 자기 자신을 성적으로 남용하거나 타인에게 성적으로 이용될 수 있다.
(그러므로 비장애인과 마찬가지로 성적충동과 욕구를 탐색하고 적응할 수 있도록 교육을 해야한다.)

③ 사회활동의 빈도가 증가하므로 성폭행 피해의 빈도가 가장 높다.

④ 자신의 욕구를 충족시키기 위해 지역사회 자원을 사용하는 능력이 부족하다.

⑤ 가능한 사회에 통합되도록 노력해야 하고 언어를 통한 성교육, 성상담, 성치료가 가능하므로 계속적인 성교육과 성상담을 받도록 해야한다.

⑥ 사춘기 이전부터 즉 조기에 시작해야한다.

2) 중등도(moderate)

: 자위행위, 성기노출, 애무, 포옹, 가슴만지기, 성행위흉내, 키스, 임신

① 성행동, 자기자극, 무분별한 자위행동, 동성 또는 이성 간의 성교문제 등을 잘 일으킬 수 있다.

② 2차 성징 시작이 늦을 수 있다.

③ 성행도, 자기자극, 무분별한 자위행동, 동성 또는 이성간의 성교문제를 비장애인 청소년보다 더 빈번하게 문제가 발생 할 수 있다.

④ 언어적 교육보다 시각적 단서가 더 효과적이다.

3) 중증(severe)

: 무분별한 자위문제 및 성기노출 등의 부적절한 성행동이 주를 이룸

① 중증 장애인의 경우 성적 충동에 대한 조절이 어렵고 신체적 문제, 언어장애 문제 등이 동반되며 심리, 사회적, 성적 행동의 발달이 부족하다.

② 관능적, 성적 행동의 결과를 예측하거나 예견할 능력이 제한적이다.

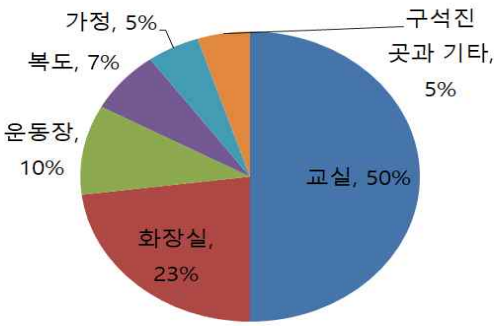
③ 최중도 장애아의 경우 기본적 욕구충족에 따라 기능하며 적응행동이 거의 없다.

④ 주로 자기자극의 방법으로 쾌락을 추구하며 종종 지나치게 해로운 방법으로 자위행위를 한다.

⑤ 대소변 가리기가 불완전한 경우가 많으므로 대소변 처리 및 생리시의 청결에 특히 신경써야한다.

⑥ 손톱을 짧게 깎아 주고 만약 필요하다면 로션과 약을 사용하여 성기를 보호하도록 하고 자위 시 해로운 도구 사용을 막는다.

4) 발달장애인의 성행동장소



5. 발달장애인의 성적돌발행동과 대처방법

1) 자위행위 유형

① 손이나 다리로 하는 자위행위

- 만지거나 긁기도 하고 반복적으로 비비거나 문질러 자극을 주는 행위

② 물체를 이용하는 자위행위

-책상 모서리나 계단 난간 등을 이용하여 생식기를 압박 자극하는 행위

③ 이물질을 삽입하는 자위행위

-대체로 여자아이의 경우이며, 이물질이 요도나 방광 속으로 들어갈 수 있다.

* 자위행위 Q&A

① 3세 유아가 자꾸 생식기를 만진다.

-걷기 시작할 무렵 아기는 손에 닿는 것은 무엇이든 만져봄으로써 이해하려고 생각하는데 생식기도 자신의 신체의 여러 부분이라고 생각해 탐색하는 것이다.

② 틈만나면 화장실에 가서 자위행위를 하곤 한다. 어떤 때에는 수업 중 슬그머니 빠져나가기도 한다.

-사춘기에는 충동조절에 어려움이 있으며 자위행위를 자주하는 학생의 경우 혼자 오래두게 하지 않아야 한다. 하지만 이 행위가 반복된다면 관심을 끌기 위해 나가는 등 문제행동으로 발전할 수 있다.

③ 아무 곳에서나 생식기를 꺼내거나 팬티 안에 손을 넣고 자극한다.

-염증이 있는지 확인한 뒤 단순 자위행위라면 일정한 사적장소를 제공해야하고 정해진 장소에서만 자위행위를 할 수 있도록 지속적 지도가 필요하다.

2) 자위행위 지도방법

① 여자

- 손을 깨끗이 씻는다.
- 혼자 있을 수 있는 공간에 들어간다.
- 문을 잠근다.
- 손바닥과 손가락을 이용하여 음핵을 문지른다.
- 오르가즘에 도달할 때까지 계속 자극을 준다.
- 휴지로 분비물을 닦고 휴지는 휴지통에 넣는다.
- 속옷을 입는다.
- 손을 깨끗이 씻는다.

② 남자

- 손을 깨끗이 씻는다.
- 혼자 있을 수 있는 공간에 들어간다.
- 문을 잠근다.
- 손바닥과 손가락으로 원형을 만들어 음경을 앞뒤로 움직이면서 마찰을 준다.
- 오르가즘에 도달할 때까지 계속 자극을 준다.
- 휴지로 분비물을 닦고 휴지는 휴지통에 넣는다.
- 속옷과 바지를 입는다.
- 손을 깨끗이 씻는다.

* 자위행동 지도 시 사용될 수 있는 단서

- 언어적 단서
- 시범
- 최소한의 신체적 도움

3) 바람직한 자위행위 방법

① 자위행동 전 단계

- 장소선택 : 혼자 있을 수 있는 조용하고 깨끗한 자기 방
- 손씻기 : 더러운 손으로 음경을 만지지 않도록 조심한다.
- 손톱은 짧고 깨끗이: 자위행위 시 손톱에 의해 상처가 생길 수 있고 그로인한 감염이 우려된다.

② 자위행위 단계

- 상처가 생기지 않도록 조심하며, 너무 오랜 시간을 소비하지 않도록 한다.
- 위험한 도구를 사용하지 않는다.

③ 자위행위 후 단계

- 휴지나 물수건으로 앞에서 항문 쪽 방향으로 깨끗이 닦는다.
- 깨끗한 속옷으로 갈아입는다.

6. 여자들의 생리 & 남자들의 생리

1) 여자

① 사춘기 시기가 되어 음모가 나는 것을 이상하게 여겨 음모를 손으로 뽑는 행동을 보이는 이유는 갑작스런 신체 변화에 대한 준비가 부족하여 장애아동이 불안감을 느껴 이상행동을 할 수 있다. 보호자와 함께 공중목욕탕에 가서 다른사람의 신체를 자연스럽게 관찰 할 수 있는 기회를 준다.

② 생리(월경)를 시작해서 생리대를 팬티에 붙여 입혀주니 자꾸 떼는 이유는 처음 생리대 착용 시에 이물감과 부피감을 느낄 수 있다. 생리는 성인이 되어 가는 자연스런 과정임을 이해할 수 있도록 하고, 지속적인 관심과 지도가 필요하다.

③ 생리때마다 팬티 속에 손을 넣어 생식기를 만지는 경우 생리중에는 평소보다 감염의 위험이 높다. 또, 생리대나 생리혈로 인한 불쾌감이 있는지 확인하고 생리대를 더 자주 갈아 착용하도록 한다.

2) 남자

① 처음 몽정을 경험하는 시기는 아동의 건강 및 영양상채, 지역적인 생활문화 차이 등으로 개인차가 있다. 우리나라의 경우 평균연령 14~15세로, 80%의 남학생이 15세 이전에 몽정을 경험하는 것으로 조사된 바 있다.

② 하정(몽정)현상은 생리적인 현상이기 때문에 누구에게나 일어나는 것이 당연하지만 하루에도 몇 번씩 몽정 또는 유정현상으로 정액이 몸밖으로 배출되곤 하면 의사와 상담을 해보는 것이 좋다.

* 남자들의 생리 유의점

- 몽정은 대부분의 청소년이 겪는 정상적인 성장과정이며, 지적장애아도 당연히 경험하는 생리현상이다.
- 여러 가지 신체 변화는 어른으로 성장하기 위한 과정이기 때문에 내 몸, 내 생식기를 청결하게 관리하고, 안전하게 보호해야만 건강한 성인이 될 수 있음을 강조한다.

7. 성폭력의 예방과 대처법

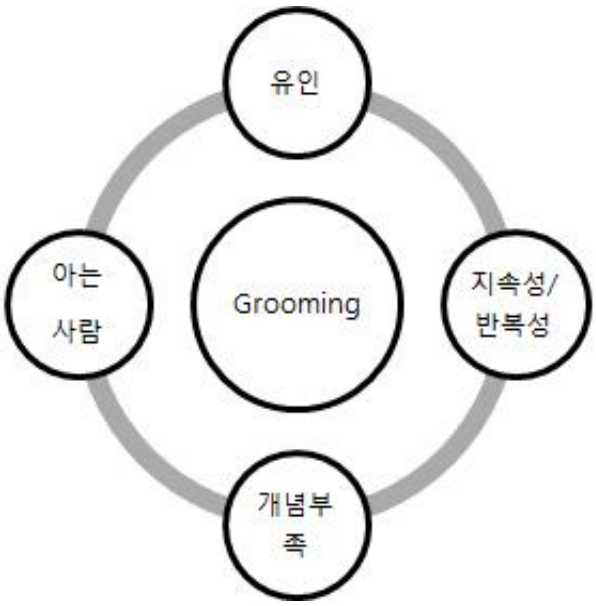
1) 성폭력

- 성적 자기결정권의 침해
- 상대방의 동의 없이 함부로 이루어지는 신체적, 심리적, 언어적으로 폭력 행사

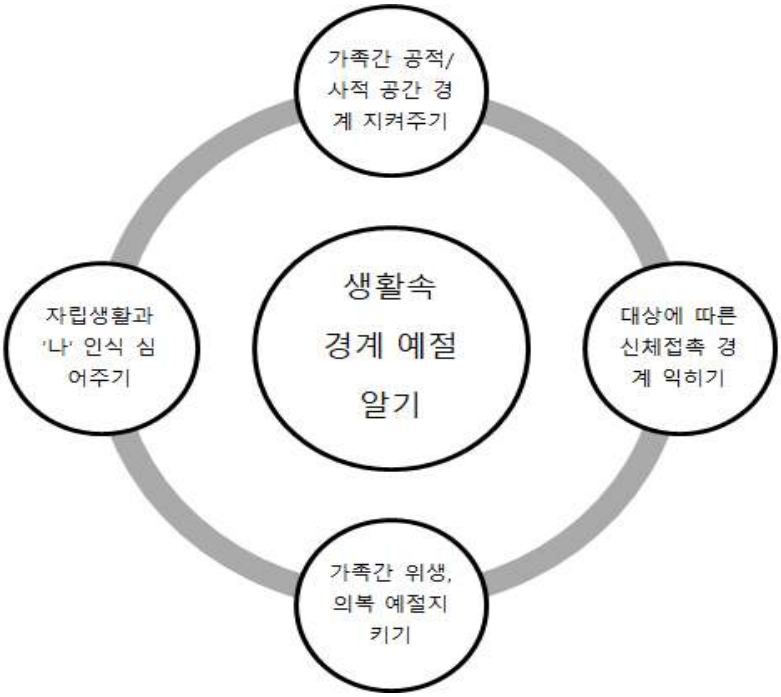
2) 발달장애인의 성행동특성

① 낮은 사고력을 지닌다.
② 쉽게 믿는다.
③ 친근함 표시에 쉽게 다가간다.
④ 사랑과 이용을 구분하기 어렵다.
⑤ 타인의 말을 무조건적으로 수용한다.

3) 성폭력의 특성



4) 성폭력의 예방 지도



8. 경계교육과 의사소통

1) 의미

① 경계란 눈에 보이지는 않지만, 누구나 존중받아야 하는 물리적, 신체적, 언어적, 정서적, 시각적 개인 영역을 의미한다. 국가 간에 국경선이 있듯 개인 간에도 사적인 경계가 존재함. 스스로 자신의 경계를 먼저 인식하고 타인의 경계를 함부로 넘지 않는 것이 중요하다.

② 경계존중교육이란, 개인 간 경계를 인식하고 그것을 존중하고 배려하는 태도를 가르치는 교육이다.

2) 경계교육의 원칙

① 자신의 경계를 존중받고 상대방의 경계도 존중해야한다.

② 상대방이 자신의 경계를 침범하려고 할 때는 '싫어', '안 돼' 라고 말해도 괜찮다. 말하지 못했다 하더라도 자신의 잘못은 아니다.

③ 자신이 스킨십 등 상대방의 경계를 침해해야할 경우 반드시 동의(허락)을 구해야 하며, 상대방이 이를 거부할 경우 존중해야 한다.

3) 일상속 경계 침해 사례

구분	경계 침해 행위
물리적	- 동의 없이 상대방 소유물을 사용하기 - 노크 없이 상대방의 공간 침해하기
신체적	- 상대방 동의 없이 신체 일부 접촉하기(어깨, 엉덩이 등) - 친근감 표현 의도로 손으로 치거나 발로 차기
언어·정서적	- 소리치기, 위협하기 - 사생활 캐묻기(결혼여부, 이성친구 여부 등) - 스토킹, 상대방 의사 무시하고 찾아가기
시각적	- 남의 몸 엿보기 - 일방적으로 자신의 신체 보여주기 - 음란물 보여주기 - 상대방 동의 없이 사진 혹은 동영상 유포

4) 발달장애인인과의 의사소통

① 나를 도와줄 수 있는 사람?
② 내가 믿을 수 있는 사람?
③ 내말을 잘 들어주는 사람?
④ 내말에 화내지 않고 끝까지 들어주는 사람?
⑤ 나를 이해하고 책임질 수 있는 사람?

5) 대화의 기본 조건: 신뢰, 무조건적 사랑, 존중

6) 진정한 대화란

- 상대가 왜 그렇게 했는지 이해해나가는 과정이다.
- 예: “이렇게 해야하는데, 넌 왜 그렇게 안했니?” 보다는 “처음엔 나도 이해가 안됐는데, 곰곰이 생각해보니, 아마도 이래서 네가 이랬겠구나 싶더라. 내 말이 맞니?”
- 대화: 나의 느낌/감정/생각을 교류하는 것, 대화의 시작은 들어주기이다.

7) 친절한 소통과정은 설명하기, 동의 구하기, 감사의 말 해주기이다.

8) 나 전달법

① 있는 그대로 바라보기(관찰)
② 내 느낌이 무엇인지 생각하기(느낌)
③ 내가 바라는 것 표현하기(욕구)
④ 정중하게 부탁하기(부탁)

9. 제언 및 결론

성이란 인간관계를 원활히 맺고자 하는 의사소통의 한 부분이며 인간은 자신의 감정과 사고 그리고 욕구를 표현하는 자기표현의 권리가 있다. 성에 대한 성적호기심을 느끼고 성적자기표현을 하는 경우가 많다. 하지만 올바른 성적표현에 대한 교육의 부재로, 타인에게 부적절하게 호기심을 표현하거나 잘못된 성 행위를 하여 신체 일부분을 다치는 등 성적 호기심에 대처가 미숙한 아동들이 대부분이다. 때문에 성에 대해 올바른 방향을 본 교육연수를 통해 발달장애인의 자기결정권과 선택, 의사소통하는 방법, 문제행동과 성적표현에 대한 상관관계에 대해 이해할 수 있었으며, 이용인과 성에 대한 의사소통을 하기 위해서는 우선적으로 이용인이 담당자를 신뢰해야하며 자신의 욕구를 어떤 형태로든 표현할 수 있는 방법을 찾아주어야 한다는 것을 배울 수 있었다. 이를 토대로 성에 대해 적절하게 대화를 나누고 올바르게 표현하는 방법, 자위행위 지도방법, 성 가치관, 성 폭력, 이용인의 성적 돌발행동 및 대처방법에 대해 기초 지식을 습득할 수 있었다.

또한 성에 대해 이용인의 언어적, 비언어적 표현에 대해 예시와 표현방식에 대해 알게 되어, 추후 프로그램 활동 시 문제행동이라 여겨지는 표적행동에 대해 담당자로서 원인을 파악하고 다양한 아동의 성적 호기심 및 성적자기표현에 있어 올바른 방향성을 안내하는 데 용이할 것이라 예상된다. 교육연수에서 습득한 내용을 활용하여 보호자에게 올바른 성 가치관과 성적표현에 대해 안내하고, 이용인에게 개별적인 성적표현방법을 지도할 수 있도록 하겠다.

교육・연수보고서 19-06

자폐범주성장애의 진단・평가 및 중재

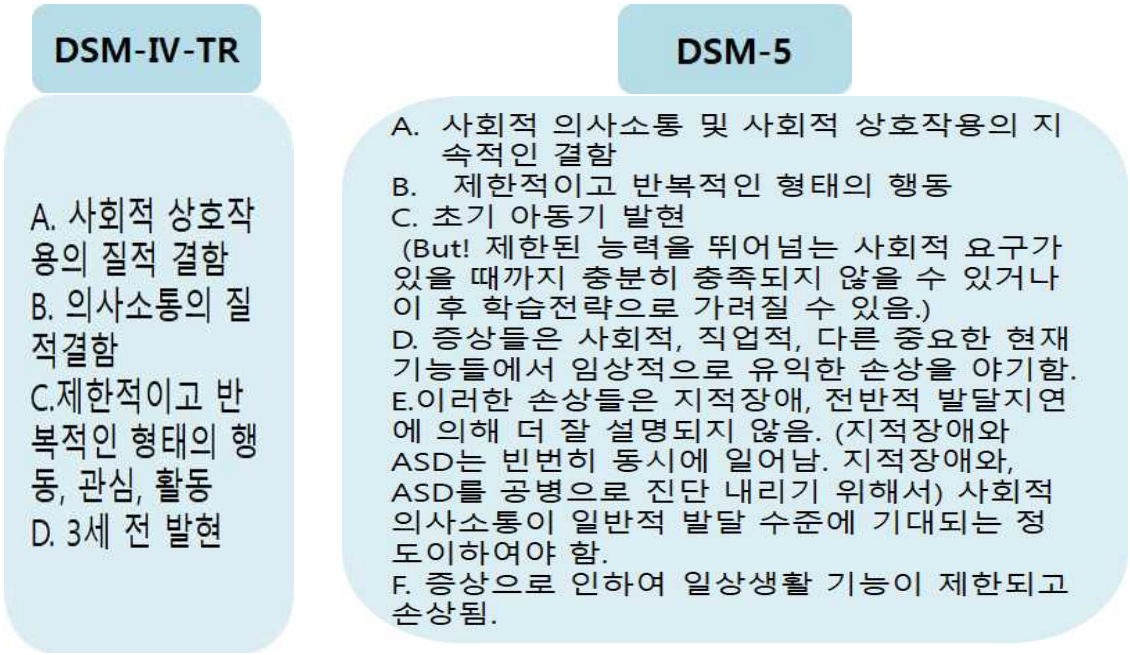
주 최		한국언어재활사협회
기 간		2019년 9월 28일 (토)
장 소		이화여자대학교
참석자	팀 명	**기능향상지원2팀**
	명 단	**현은주**
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 1일
	시 간	총 8시간

남동장애인종합복지관

자폐범주성장애의 진단·평가 및 중재

1. 자폐범주성 장애 및 관련 장애의 진단 기준에 대한 이해

1)ASD아동의 진단 기준에서의 변화



2)심각도 수준

: 사회적 의사소통 결함에 대해 매우 상당한 지원을 필요료 하며, 제한적이고 반복적인 행동에 대해 상당한 지원을 필요로 하는 정도.

- 상당한 지원이 많이 필요한 수준
- 지원이 많이 필요한 수준
- 지원이 필요한 수준

- DSM-5는 심각도의 수준이 서비스의 적격성과 제공을 결정하는데 사용되어서는 안 된다고 명확하게 진술함.
- 심각도의 수준이 단지 개인적인 수준과 개인적 선호도와 목표에 대한 논의를 통해서 개발되었음.

3)지적수준

- 우수한 수준부터 지적장애 수준까지 다양
- 50%이상: 평균 혹은 그 이상의 지능 (지능 85이상)
- 23%ASD: 71-85 경계선 지능
- 1/3 ASD: 지적장애

4) 감별진단

- 레트증후근(Rett Syndrome)

: 1~4세 시기이후에는 사회의사소통 기술의 발달로 주요 진단적 특성 사라짐.

- 선택적 함구증

: 조기 발달에서 전형적으로 일탈성 없음. 특성 맥락이나 환경에서 적절한 의사소통 기술 보임. 사회적 상호성 어려움 있어도 상동적/반복적 행동 패턴 없음.

- 언어장애와 사회 의사소통 장애

: 의사소통 문제로 인한 2차적인 사회성 결함, 비정상적인 비구어 의사소통이나 상동적/반복적 행동 패턴/흥미/활동과 무관함.

: 사회의사소통 장애와의 구분 주의

(과거나 현재의 상동적/반복적 행동 패턴/흥미/활동)

- 자폐 아닌 지적장애

: 중증 지적 장애라 하더라도 발달의 불균형, 특히 대상자의 비구어 발달수준(예: 소근육, 문제해결력 등)에 비추어본 사회의사소통과 상호작용의 손상.

- 주의력 결핍 과잉 행동장애(ADHD)

: 정신연령에 비추어 볼 때 압도적으로 주의력 문제와 충동성 문제를 보일 때

- 정신분열증

: 망상, 환청, 환시 등 차이, 정상발달의 시기 유무

- 상동운동 장애

: 자폐범주성 장애가 동반하고 있으므로 자폐로 설명될 수 있는 행동양상이면 우선 자폐범주성 장애로 진다.

- 반응성 애착장애(RAD)

: 선천성과 후천성, 양육자의 병적 보살핌 등 환경의 어려움.

- SCD와의 변별장애

· 자폐 범주성 장애

· 주의력 결핍 과잉행동 장애

· 사회적 불안장애(사회 공포증)

· 지적장애

5)선별진단

• 선별

- 1차 선별
- 2차 선별

• 진단

- Diagnosis/Evaluation
- Assessment

6)선별도구

- M-CHAT-R(한국판 영유아기 자폐선별 검사)
  · 18~24개월 대상의 부모 또는 양육자용 선별검사
  · 지적하기, 이름에 반응, 또래에 대한 관심, 공동주의 집중 등으로 구성
  · 총 23개 문항
- SCQ(사회의사소통설문지)
  · 총 40개의 항목, 약 15분 소요
  · 최근 3개월 동안의 행동을 부모나 주 양육자가 편정
  · ADIR에 근거한 네/아니요 형 설문지
  · 4세 이상 /정신연령 만 2세 이상
  · Lifetime에서 15점 이상이면 ASD 의심
  ·진단 분할점은 47개월 이하는 10점, 48개월 이상은 12점으로 제안

7)진단을 위한 평가도구

- ADI-R
- ADOS 2
- K-CARS 2

2. 자폐범주성 장애의 평가도구, 평가 방법

1) 진단을 위한 평가도구

- ADI-R
  · 사회적 상호작용, 언어 및 의사소통, 상동적 행동 및 관심 등 진단에서 요구되는 많은 정보들에 대해 파악할 수 있도록 구성된 비구조화된 면담을 통해 이루어지는 진단도구
  · 구어와 비구어 아동을 위한 별도의 절차
  · 양호한 신뢰도와 타당도
  · 아동의 발달 및 행동에 대하여 잘 알고 있는 주 양육자와의 면담
  · 주 양육자와의 면담을 통하여 수집한 정보를 토대로 기준에 맞추어서 coding
  · Focus:사회적 상호작용, 의사소통, 상동적 행동, onset 시기
- ADOS 2
  · 자폐 진단을 위해 개인의 행동을 관찰하기 위해 놀이나 계획된 사회적 상황을 제공하는 반 구조화된 도구
  · 대상연령: 영유아기~성인
  · 20분 정도 소요됨
  · 비구어 아동부터 구어 원활하게 사용하는 대상자
  · ASD에 속하지 않으면서 점수에 영향을 미쳤을 행동이나 분할점을 넘는 영역을 임상적으로 의미 있게 해석가능

- K-CARS 2
  · 자폐범주성 장애를 지닌 사람을 판별하고 이들을 다른 장애로부터 구별하도록 돕기 위해 개발된 평가체제
  · 직접적인 행동관찰과 부모면담을 통해 수집된 정보를 근거로 수량화 할 수 있는 평정도구
  · 총 15개 항목
  · 자폐진단과 관련된 주요 영역에 대해 강도, 특이함, 지속시간을 근거로 1점~4점으로 평정
  · 진단 및 분류 : 표준형-30점/고기능형-26.5점
  · 구성: 표준형/고기능형, 부모 양육자 면담지, 전문가 지침서

2)타당한 진단결과를 위하여
- ASD 아동의 특성을 고려한 진단
- 검사자의 숙련도
- 정확한 결과 해석
- 여러 가지 영역의 종합적 진단
- 공식적 진다과 비공식적 진단의 병용
- 다 문학적 접근의 진단

3. 아동기 자폐범주성장애의 그룹중재 사례

1)소그룹 구성방법
- 의사소통 스타일에 따라 분류하면 안 됨.
- 개별 아동의 특성을 개별적, 주관적으로 판단하여야함.

2)아동 특성 유형별 소그룹치료 목표

아동특성	주 장애군	그룹언어치료 주요 목표
의사소통의도 확실. 대화상대자에게 관심 있음. 시작하기 가능	SLI, ID(BOD)	-함께 주의집중하여 이야기 듣기. -상황 이해하여 적절하게 반응하기. -활동 주제에 벗어나지 않고 자기 역할 수행하기.
친구와 어울리고 싶어하나 상호작용기술 부족. 자신가 없음.	SLI, ID(BOD), ID(MD)	-또래에게 적절하게 정보 및 행동요구하기 -또래의 말을 잘 듣고 이해하여 적절하게 반응하기 -명료화 요구하기 기술 익히기 -쉬운 내용 발표하여 성공 경험 많이 갖게 하기
다른 사람의 반응에 관심 적음. 집착하는 주제 있음. 주제유지 어려움.	ASD(H)PDD	-또래친구 행동에 대해 관심 나타내기 -또래친구 이야기를 끝까지 듣고 적절하게 반응하기 -학교담화규칙 이해하기 -상대방의 정보/행동요구하기에 적절하게 반응하기
친구에게 관심 있으나 관심공유 어려움. 특정 관심분야에 집착함	ASP, SLI, PLI(SCD)	-친구의 이야기를 끝까지 듣고 공감표현하기 -말차례지키기 -상대방의 상황을 이해하여 적절한 언어로 표현하기 -또래간 상호작용 활동에 자발적으로 참여하기
자발적 의사소통 의도 거의 없음. 언어이해와 표현이 매우 지체됨.	ID(SEV), ASD(SEV)	그룹언어치료가 적절하지 않음.

3)아동 특성 유형별 소그룹치료 목표1: 학령전기

그룹언어치료 목표	목표에 적절한 활동(예)
선생님에게 함께 주의집중 유지하기 : 친구들과 함께 선생님의 이야기 **듣기**	-수수께끼 맞히기 놀이: 그림카드 혹은 그림책을 보면서 선생님이 말하는 목표물 찾기 -인형극놀이: 아동들이 동물인형을 하나씩 고르고, 선생님 이야기를 들으면서 자기가 맡은 인형으로 역할놀이하기
자발적으로 친구에게 물건, 행동, 의견, 정보, **요구하기**	-그림완성하기: 나누어 가진 물건 중에서 자기한테 없는 물건을 친구에게 얻어서 완성하기 -"내가 선생님"놀이: 친구들에게 자기가 원하는 대로 그림을 완성하도록 스스로 설명하기
친구가 하는 말을 듣고 이해하여 전달하기 : 친구에게 적절히 **반응하기**	-간단하고 쉬운 장벽놀이: 그림책을 보면서 친구가 설명하는 대로 색칠하기 -"오늘 점시"이야기: 점심시간에 먹은 음식 그림으로 그리고 발표하면 다른 친구들이 그것을 선생님에게 전달해주기

4)아동 특성 유형별 소그룹치료 목표2: 초등저

그룹언어치료 목표	목표에 적절한 활동(예)
선생님에게 함께 주의집중 유지하기: 친구들과 함께 선생님의 이야기 듣기	-선생님이 해주시는 조금 긴 이야기를 끝까지 듣고 과제 수행하기: 인형극, 동영상보기 -"참/거짓"듣기 놀이: 선생님 말을 듣고 참/거짓을 판단하여 깃발을 올리는 놀이
친구의 말을 듣고 잘모르는 내용 확인하기: 명료화 요구하기, 확인하기, 구체 정모 요구하기	-일기(경험) 이야기하기: 친구가 말하는 내용을 잘 듣고 다시 질문하여 표로 완성하기 -장벽놀이: 친구들이 설명하는 그림 내용 듣고 구체적으로 질문하기/다시 확인하기
학교담화: 친구들과 함께 하는 활동에서 다양한 규칙을 이해하기	-차례가 있는 재미있는 게임하기: 규칙에 따라 차례지키기, 결과 인정하기 -역할에 따라 말하는 방법이 다른 것을 알기
친구와 대화하기: 시작하기-반응하기-질문하기를 연속으로 수행하기	-"쵸코타임"; 맛있는 것을 함께 먹으면서 주어진 주제에 대해 경험이야기를 나누기 -좋은 질문하기 놀이: 친구가 첫문장을 말하면 그것에 대해 적절한 질문을 2회 이상 하기

5)아동 특성 유형별 소그룹치료 목표3: 초등고

그룹언어치료 목표	목표에 적절한 활동(예)
친구들과 대화하기: 주제에 대해 자유롭게 이야기하기(선생님 없이) 대화하기	-스무고개 놀이: 그림책을 보면서 친구가 생각하고 있는 목표어휘를 질문으로 찾기 -간단한 게임을 하면서 차례로 주제에 대해 이야기 하기
친구들과(어른의 도움 없이) 자유롭게 게임하기	-익숙한 보드게임 즐기기: 로보77, 할리갈리, 모노폴리, 우노, 뱀사다리, 빙고게임 등
친구들과 협동놀이하기	-짝 대항 게임하기: 두명씩 짝으로 나누어 협동과제를 수행하고 다른 팀과 경쟁하기 -함께 그림 완성하기, 신문 만들기 등
토론하기: 주제에 대해 자기 의견을 말하기	-다양한 주제에 대해 토의하기: 주어진 시간을 지키면서 자신의 생각을 발표하기
언어확장하기: 어휘, 이야기 내용을 확장하기	-어휘빙고게임: 특정 주제어, 그림책 등에서 관련된 어휘를 찾아 빙고게임하기 -이야기만들기: 차례로 돌아가며 함께 이야기 만들기

6)아동 특성 유형별 소그룹치료 목표4: 청소년

그룹언어치료 목표	목표에 적절한 활동(예)
또래친구들과 다양한 활동에 참여하기: 또래활동 경험하기	-기관 내(교실 안)활동: 패션쇼 등 -바깥 활동: 극장가기, 패스트푸드점, 은행, 공연장, 마트, 빵집, 등산, 노래방, 친구 집 방문,도서관, 서점, 요리, 고궁견학 등
또래친구들과 친밀한 관계 유지하기: 우정나누기	-여러가지 게임하기: 경쟁과 협력이 필요한 다양한 보드게임, 몸으로 하는 게임들 -어른의 도움 없이 게임이나 과제 완성하기 -편지쓰기, 칭찬나누기, 약속정하기 등
또래 친구들과 대화나누기: 언어를 통한 상호작용	-주제를 가지고 대화하기 -말놀이하기 -경험이야기 나누기

5. 청소년기 및 성인기 자폐범주성장애의 중재

1) 자폐

① 사회의사소통의 결함

-사회 및 정서적 상호성에서의 결함

-사회적 상호 작용을 위해 사용하는 비언어적 의사소통 행동에서의 결함

-사회적 관계를 만들고 유지하는데 결함

② 제한적이고 반복적인 행동, 흥미, 활동

-상동적이고 반복적인 동작, 사물 또는 말의 사용

-동일성에 대한 고집, 판에 박힌 일과에 집착, 언어 또는 비언어적 행동의 의례적 패턴

-정도나 초점이 매우 제한적이고 한정된 흥미

-감각자극에 둔감 혹은 민감 반응 또는 환경의 양상에 대한 감각적 관심

2) 자폐성 장애 학생과 성인을 위한 교육 및 치료 내용

① 언어·의사소통기술

②비언어적 인지·사회적 기술

정서 파악하기	감정 이해하기	미소 짓기
비언어적 행동 이해하기 (표정,몸짓)	억양, 말투 이해하기 표현하기	감정 다루기
마음읽기	실행기능	중앙응집능력

③협력적인 사회적 행동

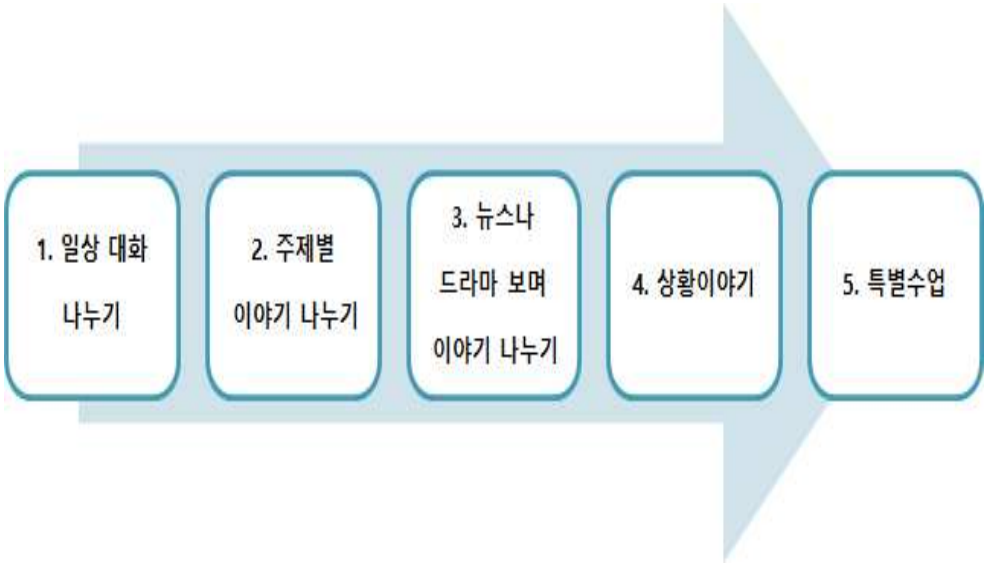
- 자기통제하기
- 평화적으로 갈등 해결하기
- 문제해결능력 기르기
- 우선순위 결정하기
- 공손한 태도 예절 알기
- 다른 사람 돌보기
- 다른 사람 배려하기

3)자폐성장애 청소년과 성인기의 언어치료 프로그램

①그룹 언어 수업에서의 규칙

- 다른 친구들 이야기 경청하기
- 지시 따르기
- 이야기 끼어들거나 나가기 할 때 예의 지키기
- 손들고 이야기하기
- 허락받고 개인적인 행동하기
- 친구들 존중하기
- 신체적인 거리 유지하기

② 프로그램 내용



◎ 결론

개별 및 그룹 프로그램을 운영하며 자폐범주성장애 아동들에 대한 궁금증이 많이 생긴다. 궁금증으로 지폐아동에 대한 이해와 공감, 아동이 받아들이는 생각과 느낌, 특정 사물에 대한 집착, 상동행동(혹은 이상행동), 행동 관심 및 활동 양상 제한, 변화에 대한 반응 등이 있다. 이에 자폐범주성장애 아동들에게서 발생하는 다양한 상황에 대한 올바른 이해 및 대처방안에 대해 알고자 “자폐범주성장애의 진단·평가 및 중재”를 주제로 하는 보수교육에 참여하게 되었다.

본 교육연수를 통해 자폐범주성장애 아동들의 다양한 특성, 진단기준, 평가, 중재 사례를 통한 원활한 의사소통 방법에 대해 이해 할 수 있었으며 이를 토대로 자폐범주성장애 아동들과 적절한 대화를 나눌수 있는 의사소통의 표현 방법, 자폐범주성장애의 돌발행동 및 대처방법에 재해 기초 지식을 습득할 수 있었다. 또한, 들어는 보았지만 생소했던 자폐범주성장애의 평가에 대해서도 알 수 있었던 유익한 시간이였다.

교육연수에서 습득한 정보들을 활용하여 차후 자폐범주성장애 아동 개개인의 특성에 맞는 교육 및 치료적접근을 기반으로 한 프로그램을 구성하며 자폐범주성장애 아동 보호자들에게도 자폐특성에 대한 기초지식에 대해 안내하며 질적향상을 도모하도록 하겠다.

교육 · 연수보고서 19-07

위험군 영아에 대한 조기중재

주 최		대한 소아 · 청소년물리치료학회
기 간		2019년 11월 30일
장 소		고려대 안암캠퍼스
참석자	팀 명	기능향상지원2팀
	명 단	전진영
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 1일
	시 간	총 4시간

남동장애인종합복지관

위험군 영아에 대한 조기 중재

1. 이른둥이 영아의 성장과 발달 이론

이른둥이인 미숙아란 제태기간 37주 미만의 출생아를 의미한다(WHO,2007). 극소 미숙아와 극소 저체중 출생아의 경우 선천적 결함이나 의학적 합병증이 높은 점을 고려하여 이를 제외한 출생 시 재태 기간 28주 이상 37주 미만이며 출생 시 체중이 1,500mg 이상 2,500mg 미만의 신생아로서 선천적 결함이나 중증의 합병증이 없는 단태 미숙아를 의미한다. 영아의 경우 유전적 영향력이 매우 크며, 가족환경에 따라 영아기에 매우 강하기 작용하다가 점차 그 영향력이 감소되어진다. 아동의 운동발달 이론적 측면을 신경성숙 이론과 동적시스템 이론으로 나누어 볼 수 있으며, 다음과 같이 살펴볼 수 있다.

1) 신경 성숙이론(Neuromaturation Theoty)

운동발달은 선천적인 신경계의 성숙과정에 의한 것이다. 이에 반사적인 움직임은 수의조절이 가능하며, 머리에서 꼬리방향, 몸쪽에서 먼쪽으로의 발달과정을 보인다. 누운 자세에서 앉기, 네발기기, 걷기 순서의 발달단계를 가지고 있으며, 안정성이 있어야 이동이 가능하다. 또한, 대근육 운동기술의 습득 후 소근육의 운동기술이 발달되어 성숙되어진다는 이론이다. 이러한 신경성숙이론은 역동적인 상호작용의 현대적인 관점으로 볼 때는 편협된 관점으로 볼 수 있는 측면으로 최근 발달학적 측면에서는 동적인 시스템이론들이 더 옹호되는 추세로 변화되고 있다.

2) 동적 시스템 이론(Dynamic system Theroy, DST)

신경계의 기질은 종속적인 역할을 하고 있으며, 아동이 무엇을 경험하고 능동적으로 시행하는지, 그리고 기질이 환경에 미치는 영향, 뇌 조직화와 근육 뼈대의 성장에 영향을 미친다는 이론이다. 이 이론은 반사적, 선천적 운동행동이 있기는 하지만, 움직임은 환경적, 내적 요인과 중추신경계에 의해서 발생한다. 그러므로, 움직임이 개인, 과제, 환경 내의 여러 하위 시스템의 상호작용에서 생성되어 지며, 모든 하위 시스템은 자발적으로 자기-조직화되거나, 특정한 방식으로 합쳐져 상호작용하기 됨으로 각각의 특정 과제에 가장 효율적인 움직임 방식을 만들어 낼수 있다는 것이다. 즉 발달은 머리에서 꼬리방향으로의 발달측면이 아니라 비선형적인 과정으로 진행되어진다는 이론인 것이다. 동적 시스템 이론의 움직임에 대한 하위 요인들을 살펴보면, 개인요인과 과제요인, 환경용인으로 나뉠 수 있다. 개인요인은 행동과 지각, 인지로 나누어지며, 행동요인은 행동을 조절하는 체계 즉, 신경계로부터 신체의 반응기나 근육의 연구를 포함하는 요인으로 보는 것이다. 지각은 의미있는 정보를 느끼게 하는 감각의 통합이며, 신체의 위치와 움직임의 조정에 중요한 환경적

특징에 관한 정보를 제공하는 요인으로 본다. 인지는 주의집중, 계획, 문제해결, 동기부여를 포함하여 의도하지 않고는 움직임이 수행되지 않는다는 분석이다. 과제요인측면에서는 가동성과제와 안정성 과제, 조작으로 나누고, 가동성 과제라는 부분은 걷기나 달리기 같이 움직이는 기저면에서 수행되는 과제를 뜻한다. 안정성 과제는 앉기나 서기와 같이 고정된 지지 기저면에서 수행되는 과제를 말하고 조작은 서기와 잠들기와 같이 기존 과제에 추가되는 과제를 말하는 것이다. 환경적 요인은 특히 더 강조되어 지는 부분인데, 조절적 특징과 비조절적 특징을 가지고 있으며, 조절적 특징은 특정한 과제를 수행하기 위해 맞춰져야만 하는 환경이라 한다. 비조절적 특징은 수행에 영향을 미치지만 맞춰질 수 없는 환경 즉, 예를 들면 의자의 높이에 따라 앉았다가 일어서는 움직임의 변화가 있을 수 있다는 뜻이다.

동적시스템에서는 자기 조직화라는 것은 생명체만 있는 고유의 특징으로 간주되어진다. 물질은 질서에서 무질서의 방향으로 이동되어져 흩어진 퍼즐이 맞추어지는 것 같이 이루어지게 된다. 또한, 생명은 무질서에서 질서의 방향으로 이동되어져 진화론의 근거를 이룰 수 있고, 배아에서 성인으로 성장할 수 있는 근간이 되어 진다. 이에 동적 시스템의 중재적인 면에서 모든 시스템 사이의 상호작용을 고려해야하고 제약조건을 확인하여 어떤 문제가 제약조건인지, 단지 신경계만의 제한만은 아니다라는 오류에서 벗어나야 할 것이다. 또한 조절매개변수를 확인하고 안정화된 상태로 동요시켜 비효율적인 어트랙터 상태 및 새로운 어트랙터 상태를 만들어야 할 것이다.

동적시스템이론은 발달 동기화 이론과 신경그룹 선택이론으로 또 다시 나누어 살펴봐야 한다. 발달 동기화 이론은 기능의 4가지 하위시스템이 시간적 흐름에 따라 환경과의 지속적인 상호작용으로 발달된다. 여기서 말하는 4가지 하위시스템은 자율시스템과 운동시스템, 상태 및 주의·상호작용시스템, 조절시스템을 말한다. 자율시스템이란 호흡, 심박수, 산소포화도, 피부색, 재채기, 떨림 및 놀람 등을 말하고, 운동시스템은 관절정렬, 신체자세, 근긴장도와 움직임 등을 말한다. 상태 및 주의·상호작용 시스템은 범위, 주의력, 전환, 사물에 대한 집중력 등을 뜻하고, 조절시스템은 자율운동 상태 시스템에 대한 조절을 말하는 것이다.

신경그룹 선택이론(NGST)은 3가지의 기본원리로 Developmental selection(1차 레퍼토리), Experiental selection(2차 레퍼토리). Reentrant mapping으로 재유입된 시호를 주고 받으면서 일관된 지각 구조를 만들어 역동적 뇌지도를 만들어 간다는 것이다. 이 이론은 synapse formation으로 영아의 주변환경이 시냅스 형성을 일으키는 원인으로 부모와 이루어지는 상호작용의 질이 시냅스의 복잡성과 연결을 결정한다. synapse pruning은 상호작용의 반복을 통해 시냅스는 강화되지만, 사용하지 않는 시냅스는 소멸되어진다. 예를 들면, 엄마와의 지속적인 상호작용은 시냅스 형성을 강화하지만, 낯선 사람과의 일회성 작용은 시냅스의 가지치기로 소멸됨을 뜻한다. 과거에 운동겉질의 특정영역이 개별근육을 조절한다고 생각하였으나 최근으 견해는 동작을 할 때 프로그래밍이 되어 있고, 동작을 각인시켜 움직임을 가진다는

의견이다. 다시 예를 들면, 언덕이 많은 평원에서 돌을 굴릴 때, 어떤 언덕에서 돌을 출발시키느냐에 따라 다른 형태로 굴러가는 것과 같은 이치로 원숭이 실험 시 운동겉질을 전기적으로 자극 했을 때 특정 움직임의 목록이 수행되었다는 결론을 가져오게 되었다. 인간의 겉질 척수로는 모든 운동핵을 지배하는 유일한 존재로 겉질 운동신경계의 역할이 중요한데, 성인기에 발생한 겉질 척수로의 손상은 새로운 운동학습이나 기존의 운동을 재학습하는 데 큰 지장을 초래한다. 그에 반해 뇌성마비 영아 및 아동의 겉질 척수로 손상은 초기에는 아주 미묘한 정도의 문제를 나타나지만, 시간이 지나면서 운동장애가 진행되어간다. 결국 과거의 발달학적 가소성 개념은 영아 및 아동이 성인보다 더 빠르게 회복될 것이라고 생각했지만, 현재는 영아 및 아동기에서 더 심각한 손상을 나타나내는 것이 명확해졌다는 것을 의미한다는 것이다. 이에 겉질 운동 척수계의 발달은 활동 의존적 조절이라는 것을 의미한다. 유전적으로 순서가 결정된 운동경로와 회로의 발달은 경험과 상관없이 발달하여 조절된 움직임 발달의 밑거름이 되며 시냅스 말단의 발달은 척수신경 시냅스 사이의 경쟁으로 이루어지게 됨으로 아동의 능동적인 학습과 경험이 매우 중요함을 뜻하게 되는 것이다. 이에 강직이 나타나는 영아 및 아동, 성인의 경우 작용근은 능동적 움직임 시 강직이 거의 나타나지 않을 수도 있음과 기능적 움직임에는 대항근도 사용한다는 것을 고려하여야 한다는 점이다. 강직은 보행 시 발바닥이 바닥에 닿는 순간 많이 유발된다고 하였으나, 이는 스트레칭 반응보다는 근육약화, 동시수축, 수동적 근육 요소 등의 영향으로 발생된다고 밝혀졌음(Dietz & Sinkjaer,2007)으로 스트레칭 과 반사보다는 근육 섬유 속성에 발생한 이차적인 역학적 변화가 중요한 영향을 준다는 것을 알아야 할 것이다. 이에 우리는 신경계 재활의 주요 원칙을 적용할 필요가 있다. 장비나 치료사의 지지가 아니라 아동 및 환자가 하는 최상의 노력을 할 수 있도록 하여야 하며, 인지적으로 그 일에 관여하고 동기를 부여해야 한다. 마지막으로 자신의 움직임이나 오류를 인식하고 적극적으로 수정할 필요가 있다. 이에 일상에서 스스로 할 수 있는 다양한 보조도구나 재활 로봇 등의 활용을 통한 능동적인 부여가 신체적으로 환경적인 적극성이 필요할 것이다.

2. 뇌성마비 조기 진단을 위한 general movement assessment

이른둥이 미숙아들은 전반적으로 출생 시부터 fine motor의 발달지연을 보이며, 움직임의 기능적인 비대칭성, 발끝보행, coordination의 장애가 쉽게 나타나고, 이러한 증상을 보이는 50%이상의 영아들에서는 낮은 인지장애와 주의력 장애 사회적 상호장애를 보이게 된다. 2007년 자료를 보면 출생 후 이른둥이의 사망률이 64~74%, 뇌성마비로의 진행될 영아들이 42~47%, 인지장애는 27%, 시각장애는 37%, 청각장애는 23%의 발병률을 보인다고 보고되었다(Institute of Medicine committee on understanding preterm birth,2007). 그러므로, 위험군인 이른둥이의 미숙아의 목표로는 신경발달의 향상과 영아의 삶에 대한 질적인 향상을 두고 있다. 이러한 목표에 따른 위험군에 대해 조기평가가 중요하며, 이러한 평가는 아동이 편안한 상태

에서 울지 않고 놀고 있는 상황의 자연스러운 움직임을 관찰함을 통해 평가되어지고 있는 추세이다. 이것은 전통적인 반사나 반응에 대한 평가를 하지 않는 general movement를 평가하는 것이다. 이 평가는 반드시 의사의 진단 하에 초음파 또는 기타 장비를 통한 지속적인 관찰추적이 필요한 경우임으로 협조 및 협력관계가 반드시 이루어져야 할 것이다.

general movement assessment는 태내 9주부터 살펴볼 수 있는데, 태내에서의 태아의 놀람반응이나, 딸국질, 상지와 하지의 분리된 일반적인 움직임을 관찰해볼 수 있다. 12주에는 호흡하는 것, 손을 얼굴에 갖다 대는 것, 머리를 구부리는 움직임, 기지개를 펴는 듯한 쭉 펴는 움직임 등을 살펴본다. 딸국질을 통해 횡경막이 위로 아래로 잘 움직이는 지, 호흡을 하는 연습을 통해 폐세포의 분화를 가져오고 기관의 분화를 가져오는 circle이 매우 자연스런 움직임을 통해 매우 세밀하게 분화되고 조직화되어져 간다. 2번째 손가락의 움직임 즉, 가리키는 지시적 손가락의 분리된 움직임은 태내 15주~16주 사이에 이미 나타나고 있다. 그러나 ID영아나, ASD의 장애를 가지는 영아들은 출생후 1년이 지나도 이 반응과 움직임을 만들어 내지 못한다. 정상주수를 다 채운 영아들의 움직임은 큰 움직임과 매우 빠른 속도의 움직임을 갖고 몸 전체에서 나타나 팔에서 몸통, 몸통에서 다리까지의 움직임이 골고루 분포되어 있으며, 매우 다양한 움직임을 만들어 때로는 jerkey한 움직임 및 진전반응을 보이기고 하는 매우 복잡한 움직임을 가지게 된다. 그와 반대로 위험군의 장애를 가지게 되는 영아들을 살펴보면 매우 간단한 레퍼토리의 움직임 즉, 다양성이 떨어지는 움직임, 경련을 보이는 싱크로나이즈한 움직임, 마치 춤을 추는 듯한 혼란스러운 움직임 등의 비정상적 움직임을 보이게 된다. 이 general movement assessment는 크게 4가지로 분류된 움직임을 살펴보고 진단을 내리게 된다. 첫 번째, Poor repertoire GM, 두 번째 Cramp synchronized movement, 세 번째 Chaotic movement, 네 번째 Fidgety movement로 나뉜다.

1) Poor repertoire GM

생후 20주까지만 확인할 수 있으며, 매우 일반적인 조산아인 경우가 많다. 불특정한 장애를 보이며, dyskinetic CP, 신진대사질환, 다운증후군, 레트증후군 등의 장애가 동반되어진다. 이들은 예측 가능한 근력을 가지게 되고, 예상보다 일찍 정상궤도까지의 생활을 할 수 있으며, 인지수준이 7~12세 이상의 발달을 보이게 된다.

2) Cramp synchronized movement

이것은 뇌성마비의 주요인자로 진단되어질 수 있는데, 강직 또는 강직과 비슷한 정상적인 움직임의 제한적 성격을 가지게 된다. 모든 사지와 체간의 근육들이 수축되거나, 이완되어 거의 모든 자극에 반응을 보이게 된다. 또한, 다양한 움직임이 없으며, 일관된 경련 및 강직을 보이는 CS들은 GMFMCS Ⅳ,Ⅴ로 진단되어질 수 있다.

3) Chaotic movement

이들은 무정위형 뇌성마비로 진단되어지며, 매우 드문 케이스의 추세이다. 모든 사지에서 큰 움직임과, 어떤 자극 및 영향 없이 진전의 큰 움직임을 나타낸다. 매우 빠른 jerkey한 진전성 움직임과 동시에 매우 고통스러워하는 움직임의 패턴들을 가지고 있다.

4) Fidgety movement

생후 46~60주까지 관찰해볼 수 있는데 , 이것은 고유수용감각기가 얼마나 잘 발달하느냐를 관찰하는 것이다. 중간정도의 속도를 가지고 작은 진전을 보이는데 목이나, 몸통 그리고 사지의 모든 방향에서 다양한 가속도를 보이게 된다. 불수의적이고, 항 중력성 움직임을 가질 수 없다. 마치 강물에 떠다니는 잎사귀의 움직임과 같은 패턴의 모양새를 보이는 보인다. 결국 두서없이 움직이는 패턴으로 Fidgety movement는 두가지 타입으로 또 나누어 보게 된다. Abnormal Fidgety movement와 Absent Fidgety movement로 구분되어 질 수 있는데 이것은 매우 섬세한 부분으로 이루어져 전문가의 경륜이 필요하다.

3. 결론

이와 같이 위험군 영아들은 대부분 미숙아인 이른둥이들로서 매우 위험한 인자들을 태내에서부터 요소로 작용하게 되고, 환경적 인자들로 인한 변화의 영향을 받게된다. 이에 운동발달이론을 토대로 한 중재전략들을 살펴봄으로 전형적인 발달패턴에서 변화되어진 비선형적 발달과정에 대한 이해와 역동적인 상호작용의 관점들을 알게 되었다. 이에 뇌성마비나 인지장애 등을 동반하게 되는 여러 영아들의 일반적인 움직임을 토대로 안정화된 즉 고정적인 패턴으로 정착되기 전 동요된 환경을 제공하도록 하여 새로운 어트랙터라는 신 개념을 적용하여 접근해 나가도록 하여야겠다. 이러한 기능적 변화를 위해 전문성 향상의 지속적인 노력과 general movement assessment를 통해 정확한 진단 및 향후 진행 변화에 대한 4차 혁명과 더불어 영아의 삶과 연결되는 다양한 보조도구 및 재활로봇 등의 활용한 전문적인 프로그램을 개발해 나갈 수 있을 것이다

교육 · 연수보고서 19-08

Aquatic Therapy
Introductory Course

주 최		국제수중치료협회
기 간		2019년 04월 07일(일)
장 소		남동장애인종합복지관
참석자	팀 명	가족문화지원팀/기능향상지원1팀
	명 단	최보람/임주성
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2019년 04월 07일(일)
	시 간	08:30AM-5:30PM

남동장애인종합복지관

Aquatic Therapy Introductory Course

I. Properties of water

1. Buoyancy(부력)

(1) Buoyancy force : 담근 물체의 무게에 반대되는 유체에 의해 가해지는 위력

(2) 아르키메데스의 원리:몸이 완전히 또는 부분적으로 정지된 유체 속에 잠겨 있을 때, 유체의 무게와 같은 상승 추력을 경험한다.

2. States of Buoyancy

(1) Positive Buoyancy

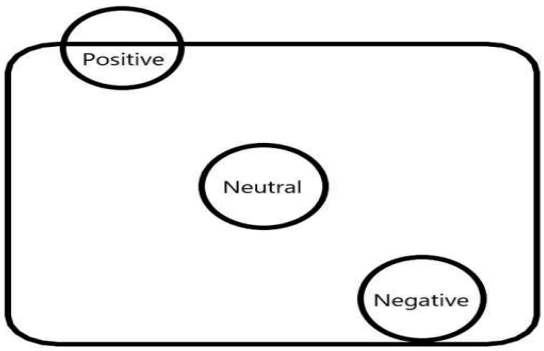
- 유체보다 밀도가 낮은 물체
- 부력(buoyant)은 물체보다 크다.
- 물체는 뜰 것이다.

(2) Neutral Buoyancy

- 물체는 유체와 밀도가 같다.
- 물속에서 맴돌다

(3) Negative Buoyancy

- 물체보다 밀도가 높은 물체



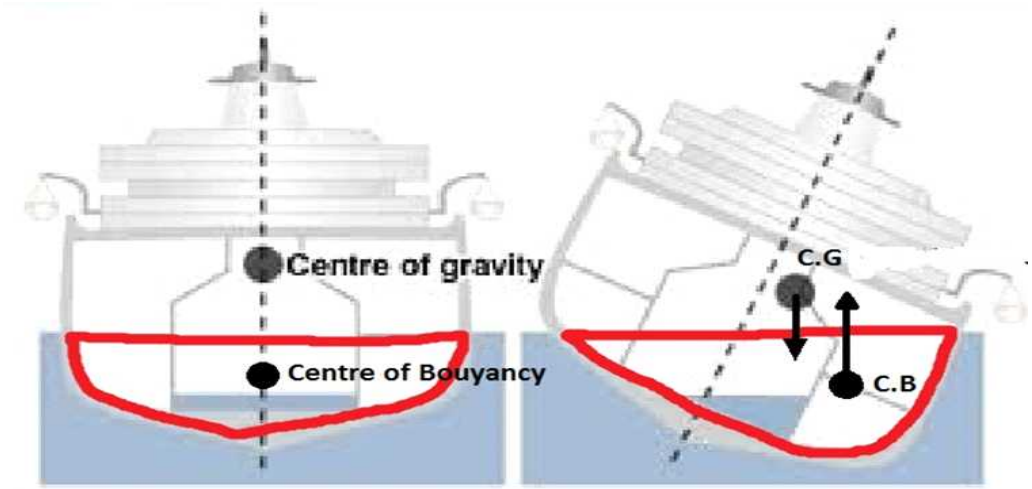
2. Density(밀도)

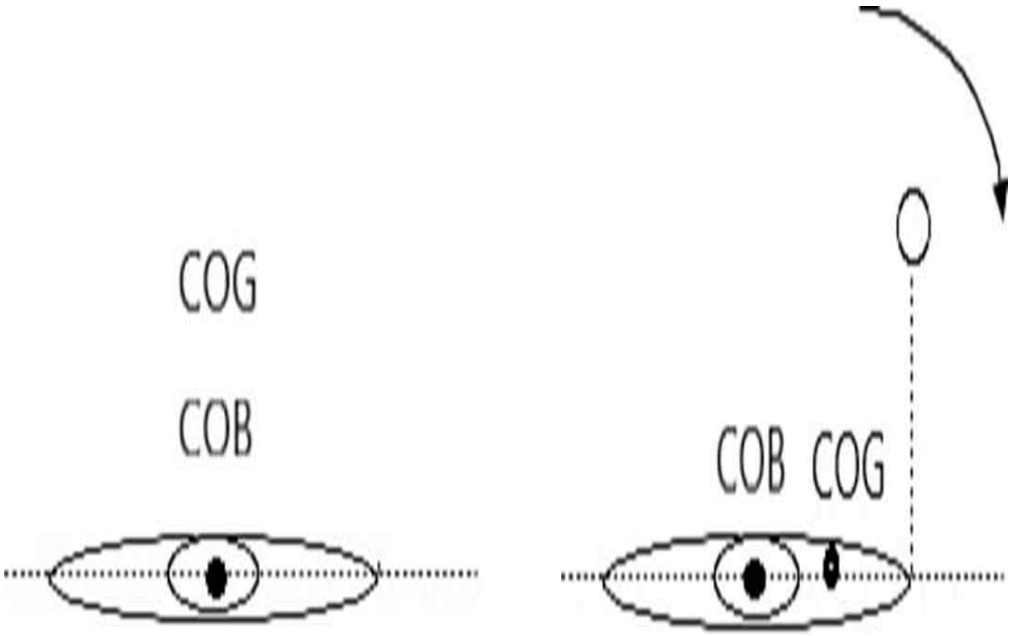
- 물 : 1 / 0.996
- 인간 : 0.974
- 연조직 : 1.02
- 뼈 : 1.40
- 체지방 : 0.90
- 공기 : 0.00143

3. COG/COB

- 무게중심(COG) : S2
- CB(Central of Buoyancy) : T11 / 시포이드 공정 / 오프로드 70%
- 물 속에 서 있기 위한 가장 효율적인 수준

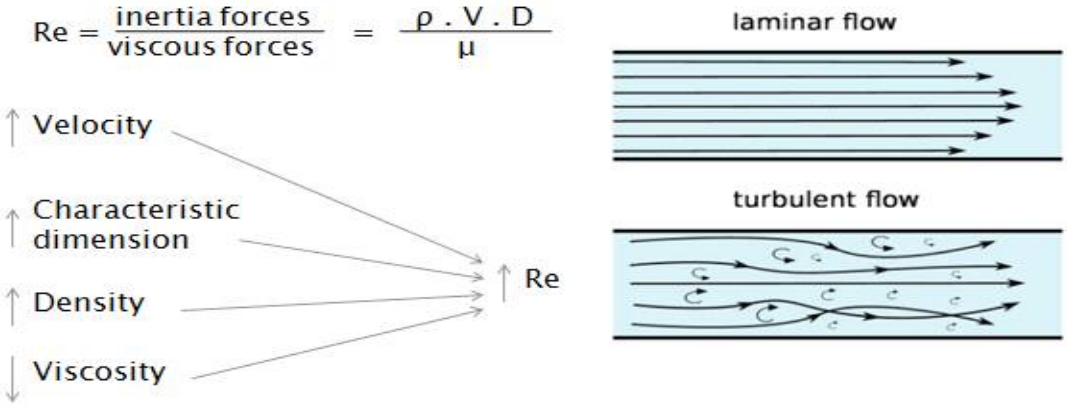
4. Metacentric effect





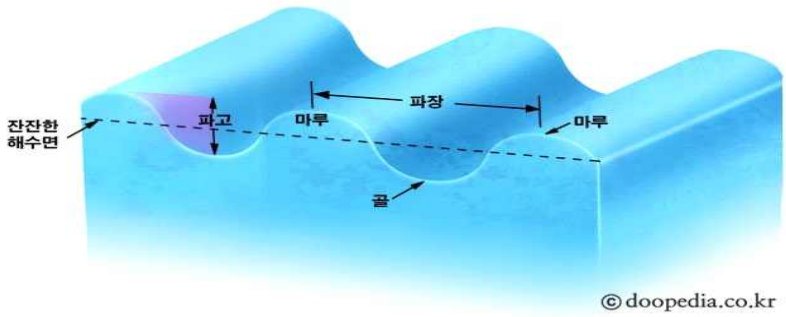
5. Viscosity
- 운동 중 유체에 특정한 내부 마찰의 크기
- 스토크스 로우
- 느린 박자
- 저항은 물체의 속도에 따라 달라진다.

6. Turbulence (난류)
- 레이놀즈 번호(Osborn Reynolds)
- Re < 2100 (라미나 흐름)
- Re< 2100~4000(변환 지역)
- Re>4000(강력한 흐름)



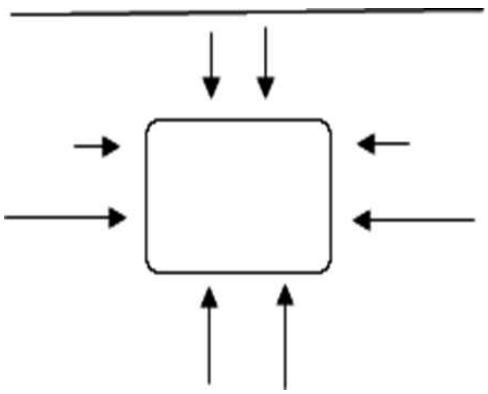
- 압력 및 유량 속도의 혼돈적 변화로 특징지어지는 유체역학에서의 유동계

7. Wave
- 한 지점에서 다른 지점으로 에너지가 전달되는 진동
- 파동은 물질이나 공간을 통해 에너지를 전달하는 방해물이다.



8. Temperature(물의온도)
- 27~28 : 근육과 심폐지구력 훈련
- 28~29 : 임산부
- 29~32 : 일반재활
- 32~34 : 초토닉 근육, 마비 환자, 34세 이상 신경손상으로 인한 기능장애

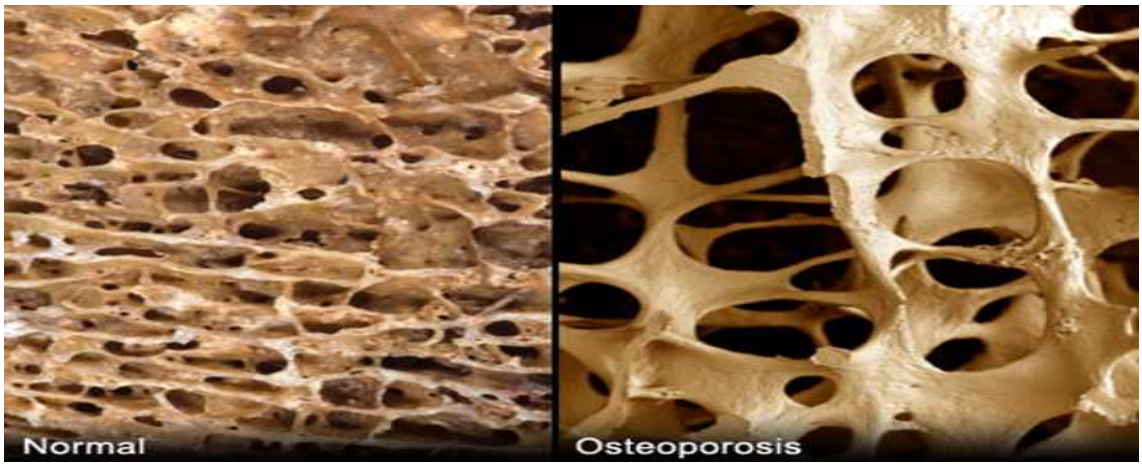
9. Hydrostatic Pressure(정수압)-액체 밀도와 몰입 깊이에 따라 다름
- 1cm 몰입
= 0.74mmHg
- 1m 몰입
= 74mmHg
- 압축 스타킹
= 20~50mmHg



- 부종 분해능
- 호흡 및 심혈관 기능 향상
- 국부대사 개선

Ⅱ. Physical effect

1. Osteoporosis (골다공증)



- 연구 : 폐경 후 여성의 뼈대사와 뼈대사를 위한 고강도 수중운동 프로그램(HydrOS)
<모레이라 LD, 2014>

[PURPOSE]
·24주, 고강도 수중 운동, 폐경 후 여성
·여성 108명(58.8 ± 6.4세)
·AEG, n = 64
·제어 그룹(CG), n = 44
[METHODS]
·온전한 부갑상선 호르몬(iPTH), 프로폴라겐 타입 1 아미노말단 프로펩티드(P1NP)
·카복시-단말 교차 연결 텔로펩타이드(CTx)
·뼈 질량은 이중 에너지 X선 흡수체측정법으로 측정됨.
·칼슘 500mg, 비타민D 1000IU
[RESULTS]
·골격 형성 마커(P1NP)가 AEG에서만 증가(15.8%; p = 0.001)
·두 그룹 모두 골재 흡수 마커(CTx), AEG 15%, CG 29% 향상
·IPTH는 CG에서 19% 증가하였다(p = 0.003)
·수중운동 프로그램은 뼈의 흡착력 증가와 뼈의 형성을 향상시키는데 효과적이었다.

2. Diabetes (당뇨병)

-연구 :제2형 당뇨병을 앓고 있는 성인을 위한 수중 운동: 메타 분석(리즈 JL 2017)

[PURPOSE]
·수중 운동이 당화 헤모글로빈(A1c), 단식 혈당 포도당에 미치는 영향
[METHODS]
·N=222, 8주 분량의 AquaEx, 가중 평균 차이(WMD)를 사용하여 분석
[RESULTS]
·LandEx간 A1c의 차이 없음
·간섭 후 A1c는 Crtl 및 기준선에 비해 AquaEx에서 낮았다.

Ⅲ. Halliwick ®The Ten-Point-Programme

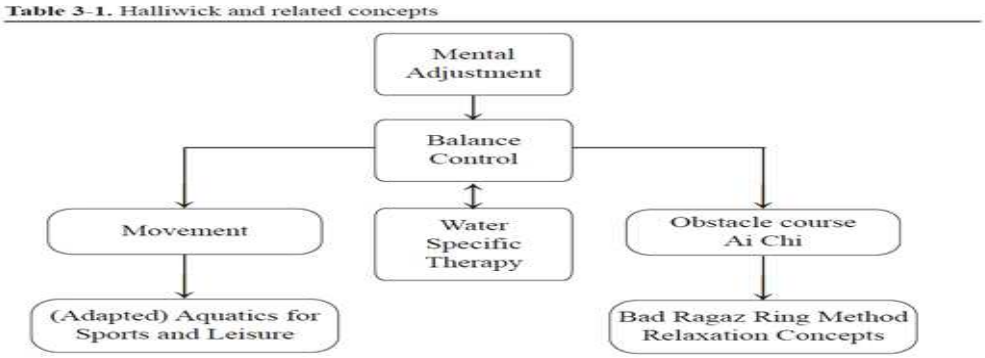
1. History

- 1950년 런던에 장애아를 위한 할리윅 학교가 설립
- 제임스 맥밀런은 할리윅 컨셉 계획
- 1963년까지 Halliwick은 영국에서만 개발
- 1963-1974년, 맥밀란은 유럽 여러 나라에서 가르치기 시작
- 1974-1979년, 물 특정 치료제 프로젝트 그룹(내연 우르스 감마기)
- 1982년 요한 람벡은 맥밀란을 만난 후 물 관련 치료법이 개발
- 1994년, 할리윅 재단이 설립
- 2006년, 할리윅의 치료 아이디어는 국제 할리윅 치료 네트워크(IHTN)로 대표
- 2010년 국제수문치료학부(IATF, International Aquatic Therapy Faculty)가 등록

2. The Ten-Point-Programme

- Mental Adjustment — Mental Adjustment
- Sagittal Rotation Control — Balance Control
- Transversal Rotation Control
- Longitudinal Rotation Control
- Combined Rotation Control
- Upthrust
- Balance in Stillness
- Turtulent Gliding
- Simple Progression
- Basic Movement — Movement

3. Balance control :Water Specific Therapy



Ⅳ. Bad Ragaz Ring Method

1. History

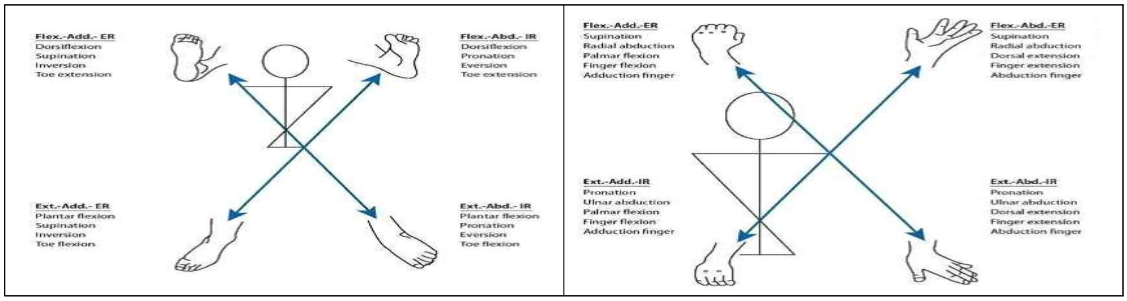
- 1930년, 활력소 치료법
- 1952년, PNF(Kabat and Knott)
- 1955년, 와일드바드는 반지를 사용하기 시작했다.
- 1965년, PNF 통합
- 1973년, Bad Ragaz Ring Method 개발
- 1990년 이후, 광고 기법, 운동 생리학의 원리

2. Principles of BRRM & PNF

- 전체 인간에 대한 통합적 접근법
- 3차원 대각선 패턴
- 트렁크 횡방향 굴곡 패턴에 포함되지 않음
- 포지티브 어프로치
- 약한 근육에 대한 조사
- 최고 수준의 기능 달성

3. Patterns

- 3-dimentional diagonal

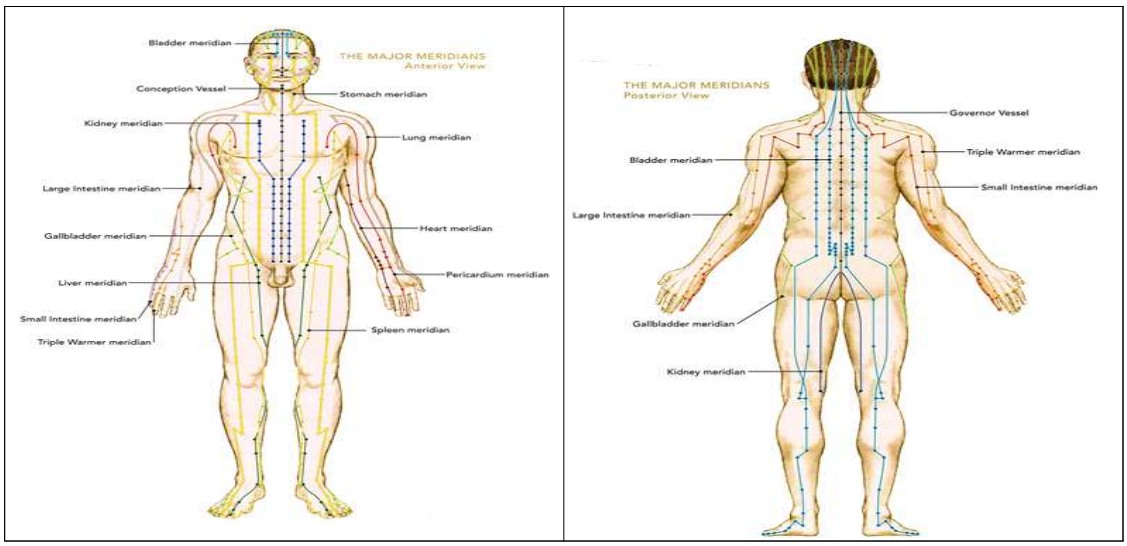


Ⅴ. Clinical Ai Chi / Ai Chi

1. History and Philosophy

- 1993년 아이치(Ai)는 준콘노에 의해 유래
- 그의 딸의 이름을 따서 명명
- 능동 이완 기술
- 스트레칭 경맥에 기반
- 낙상 예방
- 임상용 아이치(Ai Chi)는 특정 치료에 사용
- 준 콘노씨가 IATF에 준 신청서

2. Meridians



Ⅶ. 교육사진

교육・연수보고서 19-09

천주교 인천 산하 사회복지시설 중간관리자연수

주 최		인천가톨릭사회복지회
기 간		2019. 4. 4 ~ 5
장 소		갑곶순교성지 영성센터
참석자	팀 명	**가족문화지원팀**
	명 단	**박성묵, 유명현, 임현주**
	인 원	3명
교육 시간	일 자	2018. 4 4 ~ 5
	시 간	9h

남동장애인종합복지관

2019 천주교 인천교구 산하 사회복지시설
시설장 및 중간관리자 교육·연수

Ⅰ. 조직 문화 진단 및 분석 방법

1. 문화격차 분석기법

1) 개 요

□ Kilmann-Saxton의 문화격차 분석기법(Kilmann-Saxton Culture-Gap Survey)을 이용해 한 시점에서 조직문화 현상을 파악하기 보다는 현재의 조직문화 상태와 희망하는 조직문화 상태 간의 격차(gap)를 파악하여 정확한 조직문화를 진단할 수 있음.

□ 즉, Kilmann-Saxton의 문화격차분석기법을 이용해 조직문화상의 격차가 어떻게 달리 나타나는가를 분석할 수 있음.

2) 기준(차원)과 특징

□ 조직문화를 구성하는 복잡한 요인 · 요소들을 어떻게 분류하는가는 사람에 따라 다를 수 있으므로 여기에서는 조직문화를 두 가지 측면에서 구분하여 구성할 계획임.

□ 수직축은 기술(technical)과 인간(human)으로 나뉘는데 기술이란 작업 그 자체와 관련된 것으로 일 또는 과업의 기술적/기계적 측면을 의미하고, 인간이란 사람과 관련된 것으로 일의 사회적/개인적 측면을 의미함.

□ 수평축은 단기(short term)와 장기(long term)로 나뉘는데, 단기란 조직 내에서 매일 매일의 일상적인 것과 관련된 것이고, 장기란 일상적인 것보다는 조직의 발전 이나 개인 대 조직의 문제와 관련된 것임.

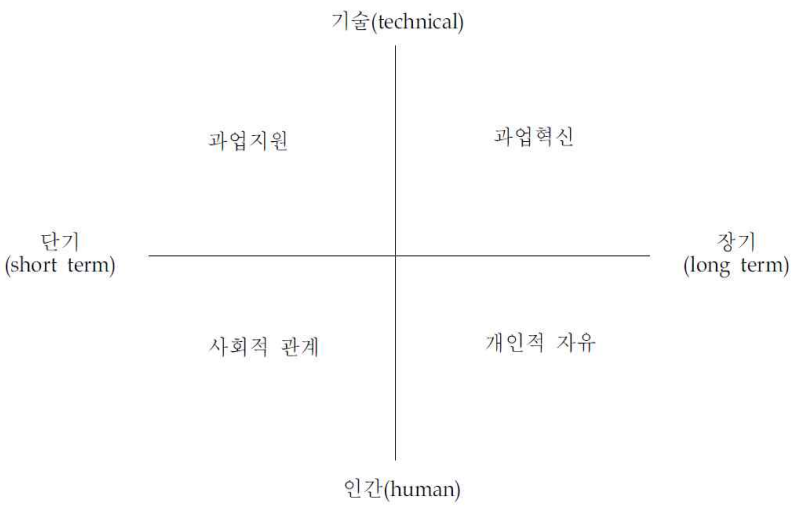
□ 이 두 가지 축에 의하여 조직문화 요소는 과업지원, 과업혁신, 사회적 관계, 개인적 자유라는 네 가지 조직문화요소로 구성되게 됨.

□ 이러한 조직문화 유형의 기준과 차원을 가지고 분석틀을 구성해 보면 <그림-1>과 같으며, 각 차원에 대한 조작적 정의는 <표-1>과 같음.

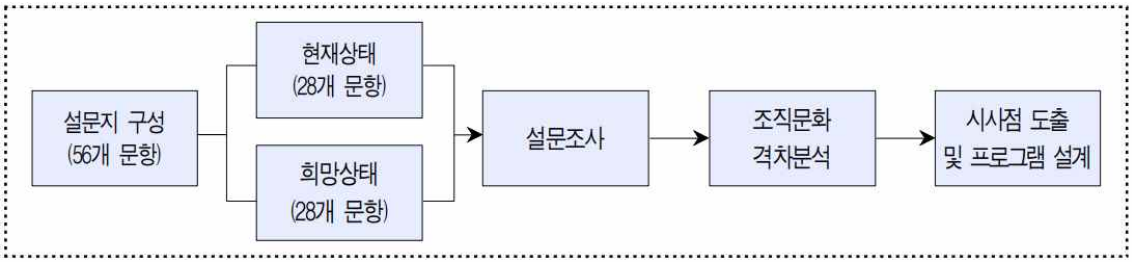
< 표-1 > 조직문화 유형차원에 대한 조작적 정의

차 원	조작적 정의
과업 지원 (task support)	일의 능률과 관련하여 부서 간에 또는 부서 내에서 정보를 얼마나 공유하고, 얼마나 협조하는가를 나타내는 요소
과업 혁신 (task innovation)	일과 관련하여 창조성 또는 혁신성이 얼마나 발휘되고, 새로운 일을 하는 정도 또는 일을 다른 방법으로 하는 정도를 알아보는 것
사회적 관계 (social relation)	조직 내에서 동료 간 또는 상하 간에 얼마나 사귀고 어울리는가를 나타내는 요소
개인적 자유 (personal freedom)	자기표현의 정도를 포함하여 개인적인 자유 또는 자율성이 허용되는 정도를 나타내는 요소

< 그림-1> Kilmann-Saxton의 문화격차 분석기법



3) 절차 및 방법



□ 조직문화를 측정하기 위한 설문지를 구성함. 설문지는 대상조직 내의 설정된 각 문화요소마다 해당요소의 현재 상태와 이상 상태를 묻는 서로 유사하지만 상이한 7가지 항목을 도출하여 만들게 됨. 따라서 요소가 4가지이면 7항목×4요소=28항목이 현재와 이상에 각각 존재하여, 총 설문 문항은 56개가 됨.

□ 연구대상 조직의 구성원들이 현재 인지하고 있는 현재의 조직문화와 이상적 조직문화를 파악하고 이들 사이의 격차가 어느 정도인지를 분석함. 즉 위의 4차원은 다시 현재 상태와 희망하는 조직문화 상태로 구분하고 현재와 희망상태 간의 문화격차를 파악하는데 주안점을 두고 있음.

□ 아래의 설문 문항은 현재 구성원이 속한 부서의 현재 상황과 미래의 희망 상황에 대한 내용임.

□ 문화격차를 분석하기 위한 설문 문항의 각 척도는 양분척도로 구성되어 있으므로 응답자가 현재 상황과 희망하는 부서 상황에 대하여 체크한 결과가 <표-2>에서 제시하는 집계표와 일치하면 1점, 틀리면 0점으로 채점함.

□ 문화격차는 전체 조직 뿐만 아니라 부서(팀)마다 여러 차원에서 파악될 수 있는데, 조직의 각 구성원들이 질문지에 응답한 내용을 4차원의 조직문화 요소별로 평균을 구한 후, 각 문화요소마다 희망 상태의 7개 문항에 대한 정답 평균치에서 현재 상태의 평균치를 감산함으로써 문화격차를 수치로 구할 수 있음.

< 문화격차 진단 설문서 (현재 상황) >

- 각 번호마다 현재 귀하(구성원)의 부서 혹은 팀내의 상황을 가장 잘 설명하는 것을 골라 ○를 해주시면 되며, A나 B 중 어느 하나가 뚜렷하게 귀하의 부서 상황을 설명하지 않더라도 보다 더 가까운 것을 골라 반드시 A나 B에 ○를 해주시면 됨(만약 설문 응답자가 하나 이상의 부서에서 일하고 있을 경우에는 가장 많은 시간을 보내는 곳을 생각하시고 응답해 주시면 됨)

번호	설문 문항 **(A**나 **B** 중 하나에 ○를 해 주십시오**)**
1	A. 다른 팀이나 부서의 일이면 뒷전으로 미룬다. ( ) B. 다른 팀이나 부서의 일이면 지원한다. ( )
2	A. 창의성이 존중된다. ( ) B. 창의성이 무시된다. ( )
3	A. 부서 내에서 동료들과 잘 어울리는 것이 조성되어 있지 않다. ( ) B. 부서 내에서 동료들과 잘 어울리는 것이 조성되어 있다. ( )
4	A. 우리 부서에서는 근무 중의 복장은 자유롭게 입는다. ( ) B. 우리 부서에서는 근무 중의 복장은 무난한 것으로 입는다. ( )
5	A. 다른 부서에 도움이 되도록 정보가 공유되고 있다. ( ) B. 자신의 부서에 도움이 될 때만 정보가 공유된다. ( )
6	A 기존의 방식을 고수한다. ( ) B. 변화지향적이다. ( )
7	A. 직장동료가 친구처럼 되어도 무방하다. ( ) B. 직장동료가 친구처럼 되어서는 안된다. ( )
8	A. 우리 부서에서는 의사소통이 정식경로를 통해서만 이루어지고 있다. ( ) B. 우리 부서에서는 자유롭게 의사소통할 수 있다. ( )
9	A. 업무분장이 공정하지 못하다. ( ) B. 업무분장이 공정하다. ( )
10	A. 일을 할 때 새로운 방식을 추구한다. ( ) B. 일을 할 때 기존의 방식을 존중한다. ( )
11	A. 동료들과 인간적인 친분을 이루려 하지 않는다. ( ) B. 동료들과 인간적인 친분을 이루려 한다. ( )
12	A. 우리 부서에서는 규정과 절차를 따를 때 개인적 판단에 의한 자율성이 허용된다.( ) B. 우리 부서에서는 모든 규정과 절차는 준수되어야 한다. ( )
13	A. 모든 일을 수행함에 있어 최선의 방법으로 한다. ( ) B. 쫓겨나지 않는 범위 내에서 최소한으로 일한다. ( )

번호	설문 문항 **(A**나 **B** 중 하나에 ○를 해 주십시오**)**
14	A. 변화를 추구하지 않는다. ( ) B. 항상 개선하려고 한다. ( )
15	A. 작업장에서 다른 사람들과 잘 어울리는 것이 장려되고 있다. ( ) B. 작업장에서 다른 사람들과 잘 어울리는 것이 장려되고 있지 않다. ( )
16	A. 우리 부서에서는 개인보다는 조직을 위해서 행동한다. ( ) B. 우리 부서에서는 조직보다는 개인을 위해서 행동한다. ( )
17	A. 정보는 본인에게 이득이 될 때만 타인과 공유한다. ( ) B. 조직이 보다 좋은 의사결정을 내릴 수 있도록 정보를 타인과 공유한다. ( )
18	A. 남의 새로운 아이디어가 실행에 옮겨지도록 돕는다. ( ) B. 새로운 아이디어가 실행에 옮겨지는 것을 막는다. ( )
19	A. 부서 내 사람들과 서로 잘 알고 지내려고 노력하지 않아도 된다. ( ) B. 부서 내 사람들과 서로 잘 알고 지내려고 노력해야 한다. ( )
20	A. 우리 부서에서는 업무수행 시 개인적 선호도가 표출된다. ( ) B. 우리 부서에서는 개인적 선호도가 표출되지 않는다. ( )
21	A. 다른 사람들의 일이 완성되도록 돕는다. ( ) B. 자신의 일에만 몰두 한다. ( )
22	A. 새로운 일을 맡기를 거부해도 된다. ( ) B. 새로운 일은 기꺼이 맡아야 한다. ( )
23	A. 조직 내 업무의 활동에 참여하여 남들과 잘 어울리도록 권장된다. ( ) B. 조직 내 업무의 활동에 참여하는 것이 권장되지 않는다. ( )
24	A. 우리 부서 사람들은 자신의 일과 경력을 위하여 살아간다. ( ) B. 우리 부서 사람들은 자신의 가족을 위하여 살아간다. ( )
25	A. 조직 내 타부서와 경쟁적이다. ( ) B. 조직 내 타부서와 협조적이다. ( )
26	A. 새로운 아이디어가 장려된다. ( ) B. 새로운 아이디어가 무시된다. ( )
27	A. 타부서의 사람들과 잘 어울리지 않는다. ( ) B. 타부서의 사람들과 잘 어울린다. ( )
28	A. 우리 부서에서는 자신의 가치를 중요시한다. ( ) B. 우리 부서에서는 조직의 가치를 중요시한다. ( )

< 표-2 > 문화격차 분석 집계표

과업 지원 (7개 문항)		과업 혁신 (7개 문항)		사회적 관계 (7개 문항)		개인적 자유 (7개 문항)	
번호	응답	번호	응답	번호	응답	번호	응답
1	**B**	**2**	**A**	**3**	**B**	**4**	**A**
5	**A**	**6**	**B**	**7**	**A**	**8**	**B**
9	**B**	**10**	**A**	**11**	**B**	**12**	**A**
13	**A**	**14**	**B**	**15**	**A**	**16**	**B**
17	**B**	**18**	**A**	**19**	**B**	**20**	**A**
21	**A**	**22**	**B**	**23**	**A**	**24**	**B**
25	**B**	**26**	**A**	**27**	**B**	**28**	**A**

< 표-3 > 조직문화의 현재 상태 기록지

과업 지원 (7개 문항)		과업 혁신 (7개 문항)		사회적 관계 (7개 문항)		개인적 자유 (7개 문항)	
번호	응답	번호	응답	번호	응답	번호	응답
1		**2**		**3**		**4**	
5		**6**		**7**		**8**	
9		**10**		**11**		**12**	
13		**14**		**15**		**16**	
17		**18**		**19**		**20**	
21		**22**		**23**		**24**	
25		**26**		**27**		**28**	

< 문화격차 진단 설문서 (미래 희망 상황) >

- 각 번호마다 앞으로 귀하(구성원)가 계실 부서의 규범이나 특성은 어떠해야 한다고 생각하십니까? 각 항목에 있어서 A나 B 중 희망하는 내용 중에서 반드시 하나를 선택하여 ○를 해주시면 됨.

번호	설문 문항 **(A**나 **B** 중 하나에 ○를 해 주십시오**)**
1	A. 다른 팀이나 부서의 일이면 뒷전으로 미루어야 한다. ( ) B. 다른 팀이나 부서의 일이면 지원해야 한다. ( )
2	A. 창의성이 존중되어야 한다. ( ) B. 창의성이 무시되어야 한다. ( )
3	A. 부서 내에서 동료들과 잘 어울리는 것이 조성되지 않아도 된다. ( ) B. 부서 내에서 동료들과 잘 어울리는 것이 조성되어야 한다. ( )
4	A. 우리 부서에서는 근무 중의 복장은 자유롭게 입도록 해야 한다. ( ) B. 우리 부서에서는 근무 중의 복장은 무난한 것으로 입도록 해야 한다. ( )
5	A. 다른 부서에 도움이 되도록 정보가 공유되어야 한다. ( ) B. 자신의 부서에 도움이 될 때만 정보가 공유되어야 한다. ( )
6	A 기존의 방식을 지켜야 한다. ( ) B. 변화지향적이어야 한다. ( )
7	A. 직장동료가 친구처럼 되어야 한다. ( ) B. 직장동료가 친구처럼 되어서는 안된다. ( )
8	A. 우리 부서에서는 의사소통이 정식경로를 통해서만 이루어져야 있다. ( ) B. 우리 부서에서는 자유롭게 의사소통할 수 있어야 한다. ( )
9	A. 업무분장이 공정하지 않아도 된다. ( ) B. 업무분장이 공정해야 한다. ( )
10	A. 일을 할 때 새로운 방식을 추구해야 한다. ( ) B. 일을 할 때 기존의 방식을 존중해야 한다. ( )
11	A. 동료들과 인간적인 친분을 이루지 않아도 된다. ( ) B. 동료들과 인간적인 친분을 이루어야 한다. ( )
12	A. 우리 부서에서는 규정과 절차를 따를 때 개인적 판단에 의한 자율성이 허용되어야 한다.( ) B. 우리 부서에서는 모든 규정과 절차는 준수되어야 한다. ( )
13	A. 모든 일을 수행함에 있어 최선의 방법으로 해야 한다. ( ) B. 쫓겨나지 않는 범위 내에서 최소한으로 일하면 된다. ( )

번호	설문 문항 **(A**나 **B** 중 하나에 ○를 해 주십시오**)**
14	A. 변화를 추구하지 않아도 된다. ( ) B. 항상 개선하려고 노력해야 한다. ( )
15	A. 작업장에서 다른 사람들과 잘 어울리는 것이 장려되어야 한다. ( ) B. 작업장에서 다른 사람들과 잘 어울리는 것이 장려되지 않아도 된다. ( )
16	A. 우리 부서에서는 개인보다는 조직을 위해서 행동해야 한다. ( ) B. 우리 부서에서는 조직보다는 개인을 위해서 행동해야 한다. ( )
17	A. 정보는 본인에게 이득이 될 때만 타인과 공유해야 한다. ( ) B. 조직이 보다 좋은 의사결정을 내릴 수 있도록 정보를 타인과 공유해야 한다. ( )
18	A. 남의 새로운 아이디어가 실행에 옮겨지도록 도와야 한다. ( ) B. 새로운 아이디어가 실행에 옮겨지는 것을 막아야 한다. ( )
19	A. 부서 내 사람들과 서로 잘 알고 지내려고 노력하지 않는다. ( ) B. 부서 내 사람들과 서로 잘 알고 지내려 한다. ( )
20	A. 우리 부서에서는 업무수행 시 개인적 선호도가 표출한다. ( ) B. 우리 부서에서는 개인적 선호도는 말하지 않고 묵묵히 지낸다. ( )
21	A. 다른 사람들의 일이 완성되도록 돕는다. ( ) B. 자신의 일에만 몰두한다. ( )
22	A. 새로운 일을 맡기를 꺼려한다. ( ) B. 새로운 일은 기꺼이 맡는다. ( )
23	A. 조직 내 업무의 활동에 참여하여 남들과 잘 어울리도록 권장되고 있다. ( ) B. 조직 내 업무의 활동에 참여하는 것이 권장되지 않고 있다. ( )
24	A. 우리 부서 사람들은 자신의 일과 경력을 위하여 살아간다. ( ) B. 우리 부서 사람들은 자신의 가족을 위하여 살아간다. ( )
25	A. 조직 내 타부서와 경쟁적이다. ( ) B. 조직 내 타부서와 협조적이다. ( )
26	A. 새로운 아이디어가 장려된다. ( ) B. 새로운 아이디어가 무시된다. ( )
27	A. 타부서의 사람들과 잘 어울리지 않는다. ( ) B. 타부서의 사람들과 잘 어울린다. ( )
28	A. 우리 부서에서는 자신의 가치를 중요시해야 한다. ( ) B. 우리 부서에서는 조직의 가치를 중요시해야 한다. ( )

< 표-4 > 문화격차 분석 집계표

과업 지원 (7개 문항)		과업 혁신 (7개 문항)		사회적 관계 (7개 문항)		개인적 자유 (7개 문항)	
번호	응답	번호	응답	번호	응답	번호	응답
1	**B**	**2**	**A**	**3**	**B**	**4**	**A**
5	**A**	**6**	**B**	**7**	**A**	**8**	**B**
9	**B**	**10**	**A**	**11**	**B**	**12**	**A**
13	**A**	**14**	**B**	**15**	**A**	**16**	**B**
17	**B**	**18**	**A**	**19**	**B**	**20**	**A**
21	**A**	**22**	**B**	**23**	**A**	**24**	**B**
25	**B**	**26**	**A**	**27**	**B**	**28**	**A**

< 표-5 > 조직문화의 미래 희망 상태 기록지

과업 지원 (7개 문항)		과업 혁신 (7개 문항)		사회적 관계 (7개 문항)		개인적 자유 (7개 문항)	
번호	응답	번호	응답	번호	응답	번호	응답
1		**2**		**3**		**4**	
5		**6**		**7**		**8**	
9		**10**		**11**		**12**	
13		**14**		**15**		**16**	
17		**18**		**19**		**20**	
21		**22**		**23**		**24**	
25		**26**		**27**		**28**	

2. 경쟁가치모형 기법

1) 개 요

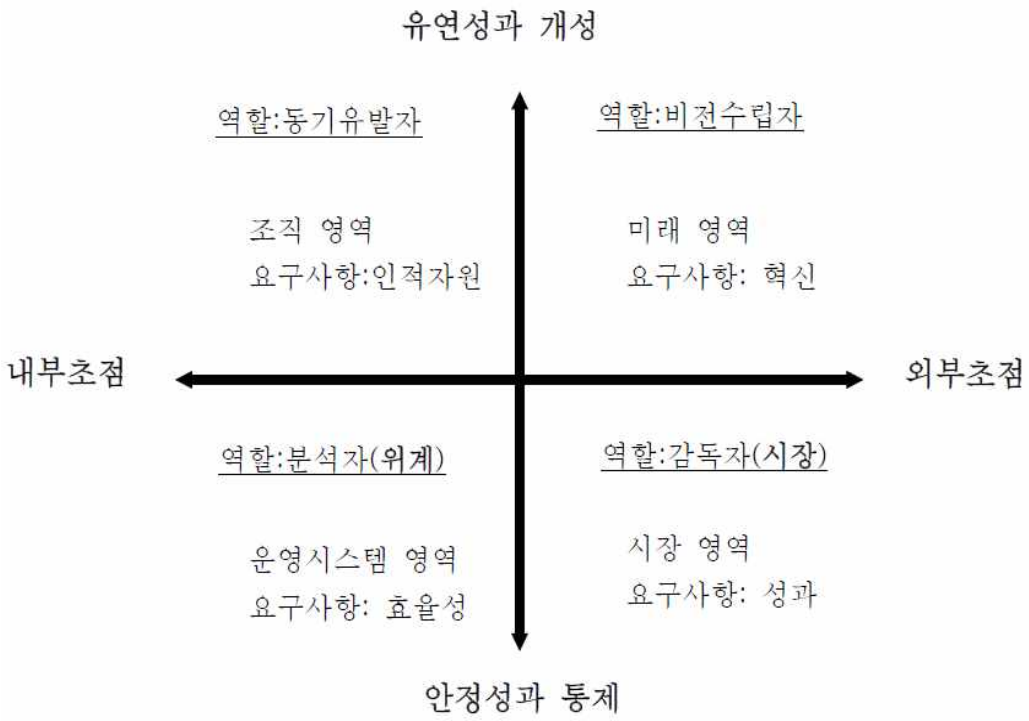
□ 캐머런(Cameron)과 퀸(Quinn)의 경쟁가치모형(competing values model: CVM)은 일반적으로 조직이 추구하는 4가지 서로 경쟁적인 가치(효과성) 모형에 기반한 조직문화 진단 기법임. 현 조직이 추구하는 가치가 무엇이며, 앞으로 추구해야 할 바람직한 가치가 무엇인지에 대한 구성원들의 생각과 둘 간의 차이를 확인할 수 있음. 이러한 차이를 근거로 변화의 방향과 동력을 얻게 됨.

2) 기준(차원)과 특징

□ 경쟁가치모형에 기반한 조직문화 분석기법은 조직 문화를 크게 네 가지 유형으로 분류함. 즉, (1) 유연성, 재량성, 역동성을 강조하는 축과 안정성, 통제, 질서를 강조하는 축, 그리고 (2) 내부지향, 화합, 단결을 강조하는 축과 외부지향, 분화, 경쟁을 강조하는 축 등 2가지 차원을 기준으로 하여, 조직문화유형을 집단문화 (clan), 혁신문화(adhocracy), 위계문화(hierarchy), 그리고 시장문화(market)의 네 가지 조직문화유형으로 분류하고 있음.

□ 네 가지 문화 유형을 <그림-7>로 설명하면 다음과 같음. 즉, 제 1사분면이 혁신문화를 나타내고 있는데, 이것은 유연성(flexibility)과 개성이 강조되고 외부에 초점이 맞추어지는 문화임. 그래서 이러한 문화에서의 경영자는 비전 수립자의 역할을 하고, '혁신'이 가장 중요한 가치임. 제 2사분면은 집단문화를 나타내는데, 이 문화에서도 유연성과 개성이 강조되지만 조직 내부에 초점을 맞추며, 이 문화에서는 조직 구성원들간의 '조화와 화합', 그리고 개별 구성원들의 '만족'이 가장 중요한 가치로 간주됨. 제 3사분면은 위계 문화로서 조직 내부에 초점을 두고 안정성(stability)과 통제가 강조되는 문화이며, 이 문화에서는 '효율성'이 가장 중요한 덕목이 되며, 경영자는 효율성을 위한 분석자의 역할을 함. 마지막으로 제 4사분면은 시장 문화인데, 이것은 조직 외부에 초점을 맞추고 안정성과 통제가 강조되는 문화임. 이 문화에서는 '성과' 달성이 가장 중요한 가치임.

< 그림-7 > 경쟁 가치 모형


유연성과 개성
역할:동기유발자
조직 영역
요구사항:인적자원
역할:비전수립자
미래 영역
요구사항: 혁신
내부초점
외부초점
역할:분석자(위계)
운영시스템 영역
요구사항: 효율성
역할:감독자(시장)
시장 영역
요구사항: 성과
안정성과 통제

유연성/자율성
조직 선호도
공동체형 문화
-가족적인 문화
-조직 단결성, 사기, 인재계발
유기체형 문화
-혁신적인 문화
-성장, 자원 획득, 지속적 변화
내부 지향성
조직 관심/초점
외부 지향성
위계형 문화
-시스템 중심 문화
-정보의 관리, 내부 커뮤니케이션
시장형 문화
-효율성 중심 문화
-목표 설정, 효과성과 프로세스
통제/안정성

유연성·자율
인적자원문화
- 주요특성: 가족 같은 운명공동체
- 조직풍토: 참여, 안락, 충성심
- 성공기준: 팀워크 형성, 구성원에 대한 배려
- 관리 스타일: 팀워크, 합리적
개방체계문화
- 진취적이며 위험을 감수
- 동적이고 도전적
- 차별성, 신제품 개발
- 혁신, 자유
내부통합
외부지향
위계서열문화
- 공식적 사무적
- 예측가능, 기대치 확실
- 효율성, 완벽한 계획
- 내부 통제
생산중심문화
- 경쟁지향, 생산지향
- 경쟁에서 승리
- 시장침투, 시장점유율
- 경쟁능력, 생산성 및 업적
지속성·통제

□ 경쟁가치모형을 적용한 조직문화 유형들에 대한 정의와 주요 특성을 요약해보면 <표-6>과 같음.

< 표-6 > 경쟁가치모형을 이용한 조직문화 유형의 특성

가치체계 \ 문화유형		집단문화	합리문화	위계문화	발전문화
정의적 특성		가족적이고, 인간미가 넘치는 분위기의 문화로서 응집성이 강조됨	조직구성원들이 계획과 목표달성을 중심으로 결속되며 효율성을 강조함	조직구성원들이 공식화된 규정을 중심으로 결속되며 안정성을 강조함	매우 생동감 있고 활기가 넘치는 문화로서 혁신을 강조함
가치차원	목적	응집성	효율성	안정성	혁신
	수단	협력	계획	정보관리	적응성
조직특성	동기부여	배려	전문성 배양	권위체계 중시	잠재력 개발
	리더십	지원적	지시적	보존적	창의적
	업무특성	정형화된 업무	정형화된 업무	정형화된 업무	비정형화된 업무

□ 앞에서 제시한 경쟁가치모형에서 제기된 4가지 조직문화유형들은 순수한 이상형(ideal type)에 가까움. 따라서 현실적으로 어떠한 조직이라도 그 문화는 여러 유형들이 결합된 복합 형태를 이루고 있다고 보는 것이 더 적절할 것임. 그러나 설문분석 결과를 이용해 각 조직별로 어떠한 조직문화유형이 지배적이며, 어떠한 조직문화유형이 약한지를 확인할 수 있고, 또한 조직 특성을 고려해 볼 때 어떠한 조직문화유형이 강해야 하는지에 대한 분석결과도 제시할 수 있음.

□ 본 자료집에서는 캐머런(Cameron)과 퀸(Quinn)이 4 유형의 문화를 측정하기 위해 개발한 설문 문항들 중의 일부를 사용함. 즉, 조직 문화의 전반적 특성을 측정하는 두 문항과 조직 문화의 형성에 가장 큰 영향을 미치는 경영층의 특성을 측정하는 한 문항을 사용하였음. 아래에 세 문항이 제시되어 있는데, 각 문항에 대해 응답자들로 하여금 각 문화 유형을 대표하는 a(집단), b(혁신), c(위계), d(시장)에 대해 현재 수준과 바라는 이상적인 수준(A, B, C, D)에 대해 응답하도록 되어 있음. 응답방법은 100을 적절하게 배분하는 방식을 사용함. 1, 2번 문항에 대한 응답은 평균값을 구하여 전반적인 조직문화특성을 반영하는 것으로 해석하고, 3번은 조직문화에 큰 영향을 미치는 기관장의 리더쉽의 특성을 나타내는 것으로 해석함. 지시문과 설문 문항은 다음 <표-7>과 같음.

< 표-7 > 지시문 및 설문 문항

Q. 다음 문항들은 전반적인 조직풍토와 분위기에 관한 것입니다. 조직풍토와 분위기를 a.b.c.d의
4가지 유형으로 구분할 수 있습니다. 각 문항의 a.b.c.d의 4가지 유형 설명이 조직의 현재의 분위기를 잘 설명하고 있다고 생각할수록 많은 점수를 부여하기 바랍니다. 또한 우리 조직의 향후
이상적인 분위기(A.B.C.D)에 관해서도 귀하의 의견을 표시해 주십시오. 점수는 0점에서 100점까지
자유롭게 부여할 수 있으나, a.b.c.d의 점수의 합은 반드시 100점이 되도록 하십시오.

1. 우리 조직은?

현재 상태는?	1. 우리 조직은 ?	이상적인 상태는?
a._____점	a. 아주 인간적인 장소이다. 마치 대가족과 같고 모두 운명공동체인 것처럼 보인다.	A._____점
b._____점	b. 아주 진취적이고 모험정신이 충만한 곳이다. 사람들은 쉽게 안주하지 않고 과감히 위험을 무릅쓰려고 한다.	B._____점
c._____점	c. 아주 구조화되어 있고 빈틈이 없다. 사람들은 일반적으로 공식적인 절차, 규정에 따라 움직여야 한다.	C._____점
d._____점	d. 매우 결과지향적이다. 주요 관심사는 반드시 일이 완수되도록 하는 것이며, 사람들은 경쟁적이고 성취지향적이다.	D._____점
합계=100점	-	합계=100점

2. 우리 조직의 분위기는?

현재 상태는?	2. 우리 조직의 분위기는 ?	이상적인 상태는?
a._____점	a. 참여적이고 편안하다. 서로 간에 신뢰하며 개방적이다.	A._____점
b._____점	b. 매우 활기차고 항상 새로운 도전을 찾아 나선다.	B._____점
c._____점	c. 계속성과 안정성을 강조한다. 효율성과 명확한 업무 처리를 강조한다.	C._____점
d._____점	d. 목표달성과 경쟁에서 이기는 것을 강조한다.	D._____점
합계=100점	-	합계=100점

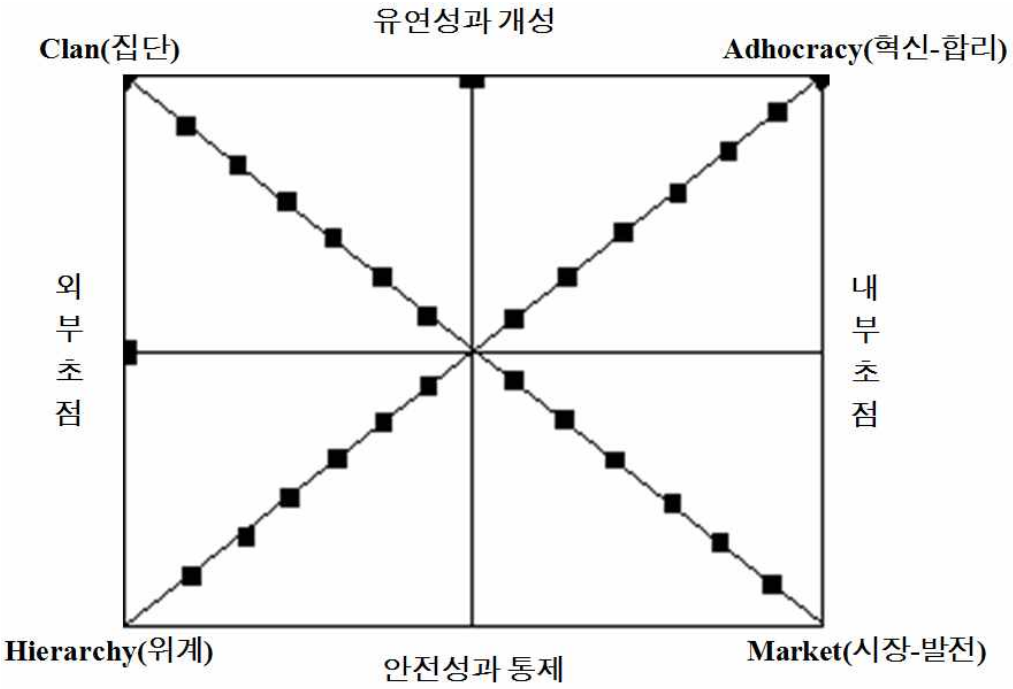
3. 우리 조직의 최고지도자는?

현재 상태는?	3. 우리 조직의 최고지도자는?	이상적인 상태는?
a._____점	a. 대체로 후원자, 조력자, 혹은 부모와 같은 모습이라고 볼 수 있다.	A._____점
b._____점	b. 대체로 창업가, 혁신가, 혹은 모험가라고 볼 수 있다.	B._____점
c._____점	c. 대체로 조직을 설계하고, 업무를 조정하며, 효율을 추구하는데 전문가라고 볼 수 있다.	C._____점
d._____점	d. 대체로 목표달성에 있어 빈틈없는 강한 추진력을 지니고, 경쟁에 강하다고 볼 수 있다.	D._____점
합계=100점	-	합계=100점

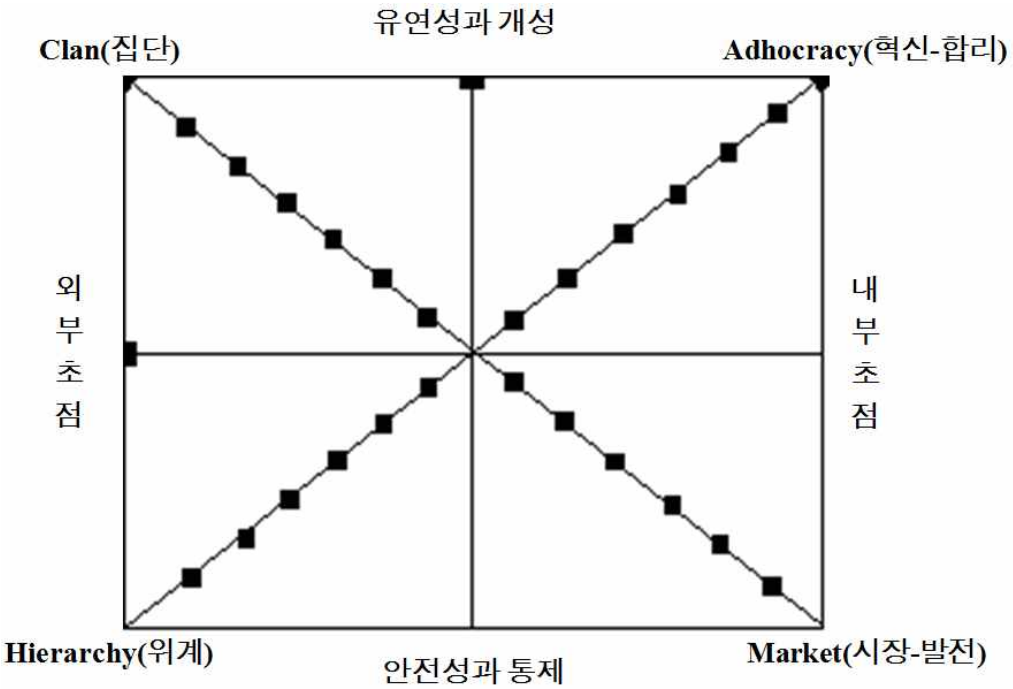
< 표-8 > 복지 기관의 조직문화 분석

구 분		조직문화유형	평 균	표준편차
조직문화	현재 상태	집 단(a)		
		혁 신(b)		
		위 계(c)		
		시 장(d)		
	발전 방향	집 단(A)		
		혁 신(B)		
		위 계(C)		
		시 장(D)		
리더십 특성	현재 상태	집 단(a)		
		혁 신(b)		
		위 계(c)		
		시 장(d)		
	발전 방향	집 단(A)		
		혁 신(B)		
		위 계(C)		
		시 장(D)		

< 그림-8 > 복지 기관의 조직 문화 형태



< 그림-9 > 복지 기관의 기관장 리더십 특성



□ 다음이 경쟁가치모형에 근거한 조직문화진단 규준 자료이다. 사회복지계의 경우 기초적인 연구 자료가 절대적으로 부족한 상황이며, 따라서 공공영역에서 연구된 아래의 자료에 의하면, 우리나라 공무원들은 대체로 자신의 조직에 대해 위계형 조직문화의 특성을 가장 많이 가지는 것으로(31.55), 혁신형 조직문화의 특성을 가장 적게 가지는 것으로 (16.09) 보고 있음을 알 수 있음. 반면, 바람직한 조직문화적 특성으로 보는 것은 집단형(30.68) 및 혁신형(25.90) 조직문화임.

□ 조직의 기관장에 대해서는 시장형 및 위계형 리더십을 많이 보이는 것으로 지각하고 있으며, 바람직한 리더십은 4가지 (문화적) 가치를 모두 고르게 보이는 “경영의 마스터(master)"같은 리더를 원하는 것으로 나타남. 캐머런과 퀸도 가장 바람직한 리더는 서로 경쟁적인 4가지 가치를 동시에 추구하는 사람이라고 보았음.

벨빈 척도를 활용한 팀 빌딩의 실제

▌표 경 흠 : Community Designer
사회사업가& 컨설턴트 & 프리랜서(조직변화전문가)

Ⅰ. 효율적인 팀웍 개발하기 (벨빈의 팀역할 조사표)

▪ 방법 : 아래에 준비된 벨빈의 팀역할 조사표 내용 일곱 개 항을 차례대로 한 항씩 읽는다. 각 항마다 모든 문항을 읽은 뒤 본인의 기준에 맞춰 10점을 나누어 매긴다. 만일 하나의 문항만 자신에게 해당될 때 그 문항에만 10점을 모두 매긴다. 예를 들어, 다섯 개의 문항이 똑같이 자신에게 해당된다고 생각하면 다섯 문항에 각 2점씩 매긴다. 각 문항의 왼쪽 네모 칸 안에 점수를 매긴다. 중요한 것은 자신에게 가장 해당된다고 느껴지는 항목에 점수를 부여해야 한다는 것이다.

제1항 - 내가 생각하는 팀에 대한 나의 공헌		
10		**나는 새로운 기회를 포착하고 이를 잘 활용한다.**
11		**나는 여러 종류의 사람들과 같이 일하는 것을 잘한다.**
12		**나는 새로운 아이디어를 잘 생각해낸다.**
13		**나는 다른 사람들이 우리 팀에 최선을 다하도록 잘 돕는다.**
14		**나는 내가 시작한 것을 마무리 짓는 것에 능하다.**
15		**나는 기술적인 지식과 경험을 가지고 있다.**
16		**나는 내가 보기에 해야 할 필요가 있는 것을 분명하게 말한다.**
17		**나는 특정한 상황에 놓였을 때 무엇이 가능한지를 이해하려고 한다.**
18		**나는 문제에 대해 편견에 치우치지 않고 다른 해결책들을 제시할 수 있다.**

* 오늘도 복지인의 길을 가는 사회사업가 & Community Designer 표 경 흠은 지역사회 변화를 통한 유비쿼터스 복지 실현과 가상조직을 활용한 사회사업 관련 실천방법들을 연구하고 있고, 이를 교육 및 보급하기 위한 다양한 활동을 전개하고 있다. 또한 비영리조직의 운영에 대한 컨설팅과 지도력 개발 등을 강의하며, 사회복지정보원의 복지순례, 사회복지대학생정예화캠프, 학습여행, 합숙훈련 등의 프로그램을 실시하였고, 상지대, 평택대, 꽃동네현도사회복지대, 순천향대에서 가상복지관을 운영하였다. 성공회대, 충남대, 공주대, 상지대 등의 정규강의를 진행하며, 전국 100여개 대학의 특강과 프로그램기획, 평가과정을 지도하였고, 행정안전부 지방행정국 주민과 서비스 기획팀 행정사무관으로 근무하기도 하였다. 현재 비영리조직 전문 컨설팅 웰펌(Welfirm) 상임 대표이자, 제주카리타스복지관의 관장으로 재직하고 있으며, 경북대학교 대학원 사회복지학과 박사과정을 수료하였다.

제2항 - 팀에서 나의 약점		
19		나는 허술하게 구성하고 이끄는 회의는 불편하다.
20		나는 가급적이면 많은 견해를 듣느라 너무 많은 시간을 낭비한다.
21		나는 내가 잘 알지 못하는 주제에 대해 말하는 것이 부끄럽다.
22		나는 새로운 주제에 대해 이야기 하는 것을 너무 좋아한다.
23		나는 한 가지 결론이나 결정으로 집중되는 것에 대해 동조하기에는 너무 객관적이다.
24		나는 중요한 사항을 결정하는데 있어 지시적이거나 강제적이다.
25		나는 다른 이들이 좋게 여기는 것을 방해하기 싫어서 반론이나 다른 의견 제시를 통하여 다른 이들을 잘 이끌지 못한다.
26		나는 내 아이디어에 너무 몰두하여 주변 상황을 소홀히 한다.
27		나는 미완성인 계획에 대해 논의하는 것이 부끄럽다.

제3항 - 다른 사람들과 프로젝트를 같이 할 때		
28		나는 다른 사람들에게 차분하게 영향을 미칠 수 있다.
29		나는 프로젝트에서 실수와 누락을 찾아내어 수정하거나 방지한다.
30		나는 주된 목표에 충실하고 시간을 낭비하지 않으려 노력한다.
31		나는 평소 참신한 아이디어를 생각해 낸다.
32		나는 팀이 유익하다면 어떤 결정이든 지지할 준비가 되어 있다.
33		나는 새로운 아이디어나 개발상황에서 신속히 기회를 찾는다.
34		나는 나의 행동과 태도에 있어 프로다.
35		나는 좋은 판단력을 가졌고 팀이 좋은 결정에 이르는 것을 도울 수 있다.
36		나는 잘 정돈되어 있어 팀이 조직되는 것을 돕는다.

제4항 - 평소 팀에서 일할 때		
37		나는 나의 동료들을 더 잘 이해하기 위해 차분하게 일한다.
38		나는 내가 말하는 것에 대해 확신이 서면 거리낌 없이 말한다.
39		나는 다름 이들의 의견에 도전하는 것에 거리낌이 없다.
40		나는 나쁜 아이디어를 반박하기 위한 좋은 논거를 찾아낸다.
41		나는 보통 계획이 결정되면 실제로 착수되도록 할 수 있다.
42		나는 명백한 결정에 대해 다른 대안을 찾아본다.
43		나는 완벽한 것이 좋다.
44		나는 팀의 대표로 선택되는 것을 좋아한다.
45		나는 모든 견해를 경청하지만 필요할 땐 신속히 결정을 내린다.

제5항 - 나는 이럴 때 프로젝트로 일하는 것이 좋다.		
46		실행을 위해 다른 대안을 비교하고 상황을 분석할 때
47		어떤 문제에 대한 실질적인 해결책을 찾는 일을 할 때
48		팀원들과 좋은 관계를 맺을 수 있을 때
49		중요한 결정에 영향을 미칠 수 있을 때
50		다른 아이디어와 접근법을 가진 사람들을 만날 수 있을 때
51		다른 사람들을 목표와 우선순위에 동의하도록 이끌 때
52		즉각 주어지는 업무에 오로지 전념할 수 있을 때
53		매우 창의적인 일을 할 때
54		나의 능력과 전문적 기술을 최대로 활용할 수 있을 때

제6항 - 어려움에 부딪치고, 시간이 부족하며, 새로운 사람들과 있을 때		
55		나는 주제나 프로젝트에 관해 최대한 많이 읽는다.
56		나는 스스로 해결책을 생각해 보고 집단을 설득하도록 노력해본다.
57		나는 집단 내 가장 긍정적인 사람과 일한다고 생각한다.
58		나는 업무를 나누고 각자가 최선을 다할 수 있는 부분을 맡게 한다.
59		나는 프로젝트의 스케줄을 맞추기 위해 나의 온 힘을 쏟아 붓는다.
60		나는 침착하게 업무를 위한 최선의 방법을 생각해 본다.
61		나는 나를 짓누르는 압박감에 대해 걱정하지 않고 문제해결에 전념한다.
62		나는 팀이 정체되어 있을 때면 팀을 이끌어 나가려고 한다.
63		나는 팀원 전체와 전략을 상의하고 새로운 아이디어를 찾도록 노력할 것이다.

제7항 - 팀과 일할 때 문제가 발생했다면.....		
64		나는 다름 사람들이 팀의 진전을 방해할 때 과하게 반응한다.
65		나는 너무 분석적이라는 비판을 받는다.
66		나는 너무 완벽주의자라는 비판을 받는다.
67		나는 동료들이 아주 활기를 띄지 않는 이상 쉽게 지루해한다.
68		나는 목표가 명확하지 않다면 새로운 것을 시작하는 것이 어렵다.
69		나는 내가 생각하는 복잡한 아이디어와 개선책을 자주 표현하지 못한다.
70		나는 스스로 할 수 없는 것을 다른 이에게 부탁하고 해주길 기대한다.
71		나는 종종 내가 하는 것이 남보다 더 빠르고 낫다고 생각한다.
72		나는 어렵거나 권위 있는 사람 앞에서 말하는 것이 어렵다.

■ 벨빈의 팀역할조사 응답 기록지

제**1**항	**12**	**10**	**13**	**16**	**17**	**18**	**14**	**11**	**15**
제**2**항	**26**	**22**	**20**	**24**	**19**	**23**	**27**	**25**	**21**
제**3**항	**31**	**33**	**28**	**30**	**36**	**35**	**29**	**32**	**34**
제**4**항	**42**	**44**	**45**	**39**	**41**	**40**	**43**	**37**	**38**
제**5**항	**53**	**50**	**51**	**49**	**47**	**46**	**52**	**48**	**54**
제**6**항	**56**	**63**	**58**	**62**	**61**	**60**	**59**	**57**	**55**
제**7**항	**69**	**67**	**70**	**64**	**68**	**65**	**66**	**72**	**71**
총 점									
유 형	창조자 새싹형	자원 탐색가	지휘/ 조정자	추진자	실행자	감시 평가자	완결자	분위기 조성자	전문가

● 나의 제1유형은 무엇인가? _____

● 나의 팀에는 어떤 유형의 팀원들이 있는가?

Ⅱ. 성공적인 업무수행 관계

각 번호에 해당하는 점수의 합계를 내어서 조장에게 주십시오.
조장은 자기 조의 평균값을 내어서 앞의 진행팀에 즉시 제출해 주세요.
5분 시간을 드립니다.

※ 진단서 작성시간 (조직 관계 유형)

관 계	번 호 / 점 수						점수 (합계)
협조적 관계	**1**	**5**	**8**	**12**	**16**	**20**	
적대적 관계	**3**	**7**	**11**	**14**	**18**	**23**	
지배적 관계	**2**	**10**	**13**	**17**	**21**	**24**	
고립적 관계	**4**	**6**	**9**	**15**	**19**	**22**	

▪ 조직 관계 유형 진단서

번호	조직 양상 (양태)	점수				
		1 아주 아니다	2 아니다	3 보통	4 그렇다	5 아주 그렇다
1	다른 사람의 요구를 들어주기 위해 서로 노력한다.					
2	주도자 한사람에 의해 의사결정이 이루어진다.					
3	자신의 뜻을 좇도록 한다.					
4	서로 간에 무관심해 진다.					
5	자기 자신보다 다른 사람들을 더욱 중시한다.					
6	의사소통이 이루어지지 않는다.					
7	타인에 대한 호전적인 행위를 한다.					
8	서로 간에 신뢰하고 존중한다.					
9	요구들은 충족되지 않는다.					
10	서로의 인격이 무시되는 경우가 있다.					
11	타인을 자신의 길을 가로막는 장애물로 여긴다.					
12	개인이 가지고 있는 재능, 기술, 창의성을 서고 공유한다.					
13	서로 간에 존중심이 상실해 있다.					
14	계속적인 갈등상태가 있다.					
15	서로 간에 불신이 있다.					
16	문제 해결을 위해 함께 노력한다.					
17	소수자의 창의성과 아이디어가 사장되는 경우가 있다.					
18	주도권을 잡기 위한 다툼이 있다.					
19	마음의 벽을 쌓는다.					
20	건설적인 관계를 유지한다.					
21	원하는 것을 이루기 위해 속임수를 쓴다.					
22	문제들은 해결되지 않는다.					
23	승자와 패자의 구분이 있다.					
24	자신의 요구를 더 이상 제시하지 아니한다.					

조직의 내부역량 분석

○ 조직의 내부역량분석 설문지 * 질문내용은 조직의 특성에 맞게 조정 가능

다음은 귀 기관의 조직역량을 파악하기 위한 질문입니다. 각각의 질문에 대하여 귀하가 느끼고 있는 항목에 표시(✓)해 주시기 바랍니다.

번호	질문 내용	매우 부정	⟷			매우 긍정
		1	2	3	4	5
1.	나는 우리 조직의 미션(mission)과 비전 (vision)에 대해 알고 있다.					
2.	나는 해결 과제들에 대해 나름대로의 우선 순위에 의해 업무를 처리하고 있다.					
3.	예산 배분의 합리성에 대해 조직원들이 상당 부분 이해하며 공감하고 있다.					
4.	우리 조직과 선진조직과의 전략에 대한 비교분석은 수시로 이뤄지고 있다.					
5.	조직 내 유사/중복기능(팀, 과, 부서)은 미션에 맞게 적절하게 조정되고 있다.					
6.	나는 우리 부서에서 계속적으로 일하고자 하는 의욕과 동기부여를 받고 있다.					
7.	조직의 비전과 전략은 구성원들의 업무와 연계되어 수행되고 있다.					
8.	나는 승진에는 실력이나 능력이 무엇보다 중요한 요소가 되고 있다고 생각한다.					
9.	구성원들은 조직의 장기 비전과 전략에 대해 이해하며 공감하고 있다.					
10.	외부의 중요한 정보가 다양하게 입수되어 관련 부서에 신속하게 전파되고 있다.					
11.	조직 내 혹은 조직간 업무의 흐름은 최단 프로세스로 설계되어 있다.					
12.	조직 내에서 내부 개선을 위한 의견수렴 등이 잘 이루어지고 있다.					
13.	부서 간 관련사항에 대해 상호 협조를 통해 문제가 원만히 해결되고 있다.					
14.	부서 간에는 업무상 필요한 정보 및 자료가 상호 공유되고 있다.					
15.	내부에서 수행되는 회의방법 및 성과면에서 만족감을 느끼고 있다.					
16.	회의에서 개인적인 의견이 자유롭게 제안되어 수용되고 있다.					
17.	조직의 위기 발생에 대한 사전 예방관리와 사후관리 체계가 확립되어 있다.					
18.	비전 및 전략실현을 위한 나의 역할과 책임을 잘 알고 있다.					
19.	조직 내에서 개선활동과 혁신 활동은 매년 지속적으로 행해지고 있다.					
20.	선진 우수 사례를 지속적으로 발굴하여 조직에 적용하는 것을 장려한다.					

번호	질문 내용	매우 부정	←		→	매우 긍정
		1	2	3	4	5
21.	단위 조직(팀, 과, 부서)의 미션과 역할이 명확하게 설정되어 있다.					
22.	구성원들은 업무개선을 통해 효율성을 높이려는 마인드를 가지고 있다.					
23.	부서의 역할 수행을 위한 권한과 책임 범위는 명확하게 설정되어 있다.					
24.	근무평정 등 조직 내 평가제도의 합리성(객관성, 공정성)에 대해 공감하고 있다.					
25.	조직 내 또는 부서 간 업무는 효율적으로 신속하게 수행되고 있다.					
26.	개인들의 직무 분담이 적절하고도 명확하게 할당되어 있다.					
27.	인사제도는 조직의 문화를 바꾸는데 중요한 역할을 수행하고 있다.					
28.	조직 방침의 중요도에 따라 유연한 조직 편성이 이루어지고 있다.					
29.	구성원들은 조직의 방향설정을 위해 다양한 자료수집 및 분석을 상시적으로 수행하고 있다.					
30.	구성원들은 현재의 조직 구조에 의해서도 미션과 비전을 달성하기에 충분하다고 믿고 있다.					
31.	상하 간 의사소통은 적기, 적소에 원활하게 이루어지고 있다.					
32.	전략목표의 우선순위에 따라 자원배분(인력, 예산 등)이 이루어지고 있다.					
33.	조직에서의 업무상 필요한 의사결정은 신속하게 이루어지고 있다.					
34.	성과관리제도가 조직에서 실질적인 효과를 창출하고 있다.					
35.	구성원은 상사의 조직 운영방침과 관리능력에 대해 신뢰하고 있다.					
36.	업무수행에 필요한 권한과 책임은 적절하게 위임되어 있다고 생각한다.					
37.	조직에서의 쟁점사항은 충분한 토론과 의견개진이 이루어지고 있다.					
38.	정보공유를 위한 인프라(회의, 협의, 게시판, 문서, 정보시스템 등)는 잘 구축되어 있다.					
39.	사업의 성과에 대한 평가가 체계적으로 이루어져 해당 조직이 적기에 환류되고 있다.					
40.	상사와의 업무관계는 일방적 지시보다는 협의에 의해 진행되고 있다.					

번호	질문 내용	매우 부정	←		→	매우 긍정
		1	2	3	4	5
41.	승진 및 인사 이동시에는 공정한 원칙이 있으며 이를 잘 준수하고 있다고 생각한다.					
42.	개인의 평가 결과는 배치, 승진, 교육 등 인사관리에 폭넓게 적용되고 있다.					
43.	우리 조직은 환경의 변화를 예측하고 이에 적절히 대응함으로써 전략적으로 프로그램을 수행하고 있다.					
44.	각 조직간 업무분담은 중복이나 간섭이 일어나지 않도록 배분되어 있다.					
45.	구성원들이 본인의 업적과 능력에 따라 적정하게 대우받고 있다고 생각한다.					
46.	구성원들은 비전에 근거한 도전적이고 진취적인 목표를 설정하여 실행하고 있다.					
47.	조직의 업무수행에 필요한 지원체계가 잘 구축되어 있다.					
48.	인재육성을 위해 선진화된 지식의 습득과 학습을 위한 프로그램이 운영되고 있다.					
49.	구성원들의 대부분은 본인의 업무에 열정적이며 만족해하고 있다.					
50.	구성원들이 우리 조직의 인사제도가 합리적이라고 생각하고 있다.					
51.	우리 부서 업무는 전체적으로 투입 예산 대비 충분히 수행할만한 가치를 부여할 수 있다.					
52.	조직의 편제는 환경의 변화와 전략에 맞게 조정 보완되고 있다.					
53.	새로운 일을 할 때 새로운 사고와 새로운 접근방법의 적용이 가능하다.					
54.	업무수행과 생산성 향상에 필요한 정보시스템이 잘 구축되어 있다.					
55.	적성 및 경력 등을 감안하여 적재적소에 인력이 배치되고 있다.					
56.	비전 수행에 필요한 자원(인력, 예산, 조직)이 우선순위에 의해 투입되고 있다.					
57.	업무상 필요한 내부정보 및 지식을 쉽게 찾고 활용할 수 있다.					
58.	구성원들이 업무수행에 필요한 지식, 기술, 경험을 충분히 확보하고 있다.					
59.	고객의 고충사항을 업무개선에 반영하는 체제가 구축되어 있다.					
60.	조직의 전략을 수행하기 위한 역량과 인재가 확보되어 있다.					

○ 설문 분석 방법

– 영역별 수준 : 해당항목의 평균 점수에 의해 영역별 수준을 측정

– 항목별 평가 : 평균 점수의 상대적인 높고 낮음에 기초하여 강점과 약점의 파악

– 분석 변수 : 계층별, 성별, 부서별, 직능별 등

– 강·약점 파악 시 참고기준 (강점 : 4점 이상, 약점 : 3점 미만)

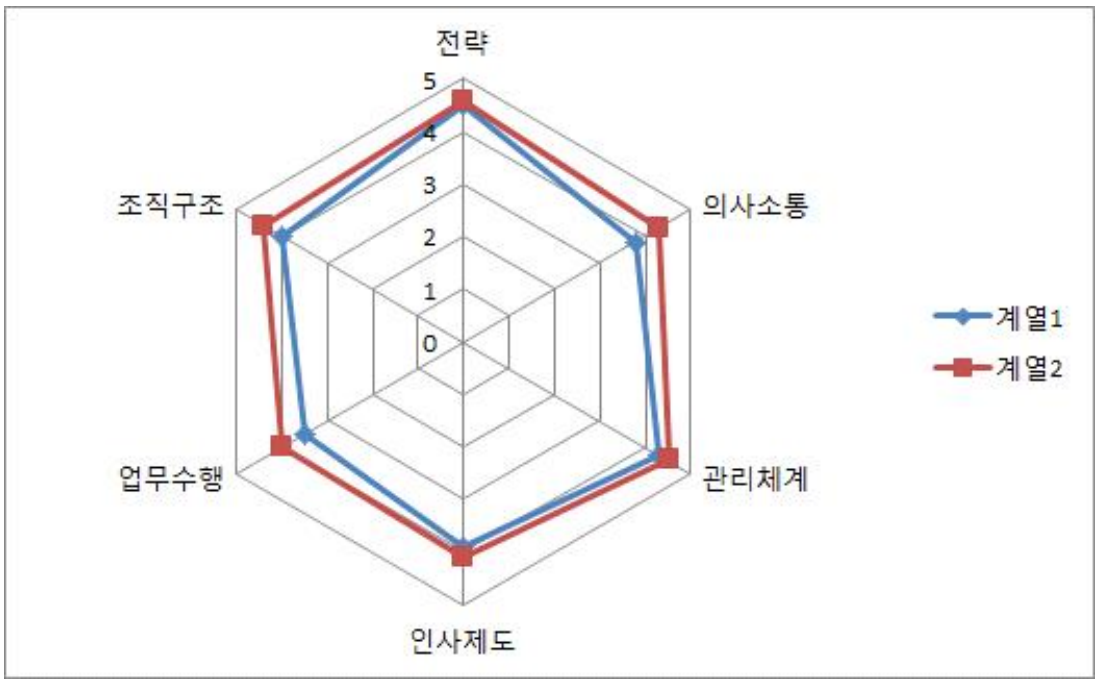
○ 설문항목별 세부항목 및 점수

항 목	세부 항목	점수(합/평균)	비 고
전 략	1, 4, 7, 9, 18, 29, 32, 43, 46, 56	/	각 항목별 점수 - 매우 부정 : 1 - 부 정 : 2 - 보 통 : 3 - 긍 정 : 4 - 매우 긍정 : 5
조직구조	5, 21, 23, 26, 28, 30, 33, 44, 52, 55	/	
업무수행	2, 11, 22, 25, 47, 49, 51, 53, 54, 58	/	
인사제도	6, 8, 24, 27, 41, 42, 45, 48, 50, 60	/	
관리체계	3, 12, 15, 17, 19, 34, 36, 38, 39, 59	/	
의사소통	10, 13, 14, 16, 20, 31, 35, 37, 40, 57	/	

○ 설문결과 분석 - 종합 6개 요인별 영역 및 내용

1. 전 략	▪비전 및 전략 ▪방침의 공유 ▪권한과 책임 ▪리더십 ▪벤치마킹
2. 조직구조	▪조직효율성 ▪조직의 유연성 ▪의사결정 신속성 ▪업무규정 및 절차 ▪부서 간 기능조정
3. 업무수행	▪업무 부가가치 ▪개인의 전문적 스킬 ▪업무 흐름의 효율성 ▪정보화 마인드
4. 인사제도	▪인사평가제도 ▪능력개발 ▪동기부여 ▪교육제도 ▪평가의 활용
5. 관리체계	▪보고 관리 ▪경영방식 ▪조직 간 협조 ▪관리제도 효율성 ▪회의관리
6. 의사소통	▪상사와 의사소통 ▪정보수집 ▪부서간 의사소통 ▪정보공유 수준 ▪정보공유 인프라

출처: 행정자치부.(2004). 조직진단매뉴얼 p.83에서 인용.



○ 결론 및 제언

직장 내에 존재하고 있는 다양한 조직문화를 점검하고 현재 우리기관에서 잘하고 있는 부분과 발전해야 할 부분에 대해 논의해보고 발전방향성을 수립하는데 많은 도움이 되리라 사료되며, 작게는 팀내에서 조직원들의 성향을 확인하고 각자 성향에 따른 태도와 슈퍼비전을 제공하여 보다 발전적인 팀운영이 가능하도록 도움이 되었음.

전달교육 및 자료정리 후 팀스터디를 실시하여 실제 분석기법을 활용한 복지관 조직문화진단 및 조직역량강화를 위한 방안을 강구하고자 함.