

■ 2022년 전문자료집 ■

교육·연수보고서



남동장애인종합복지관

■ 2022년 전문자료집 - 교육·연수보고서

☐ 목 차 ☐

1. 기획홍보팀	
◦ 22-01 차이나는 인사클라쓰	5
◦ 22-02 사회복지종사자 역량강화교육 ‘중간관리자 아카데미’	11
◦ 22-03 언론홍보 및 보도자료작성교육	33
◦ 22-04 사회복지시설을 위한 저작권가이드 교육	43
◦ 22-05 사회복지종사자 역량강화 ‘영상제작 아카데미’	51
2. 기능향상지원1팀	
◦ 22-06 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육	59
◦ 22-07 발달장애인 성교육 전문가 양성교육 CIRCLES	63
◦ 22-08 사람중심·사회모델·지역사회 접근 실천	71
3. 기능향상지원2팀	
◦ 22-09 PNF Basic course	77
◦ 22-10 그림교환의사소통체계(PECS) Level2 워크샵	89
4. 가족문화지원팀	
◦ 22-11 발달장애인 진로코칭 전문가 양성과정	99
◦ 22-12 발달장애인 성인권 교육 강사 양성과정	117
◦ 22-13 전국 장애인복지관 중간관리자 교육연수	125
◦ 22-14 제1기 발달장애인 지원역량강화과정	131
◦ 22-15 제1기 장애인 평생교육 전문인력 양성과정	139
◦ 22-16 사람중심의 실천을 기획하다	149
◦ 22-17 나도 모르던 나의 마음 속 ‘그림자’ 바라보기	157
◦ 22-18 이게 무슨 일이야! 컨퍼런스	163
◦ 22-19 KT스마트 ICT스쿨 디지털 역량강화교육	171
◦ 22-20 평생교육 기관관계자 전문연수	177
5. 지역연계팀	
◦ 22-21 보수교육 강사양성 교육	181
◦ 22-22 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성교육	189
◦ 22-23 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육	199
◦ 22-24 물음표에서 느낌표가 되는 사례관리	205

6. 직업지원팀

- 22-25 중증장애인직업재활사업 제1차 직업평가도구 교육 209
- 22-26 중증장애인직업재활사업 제1차 훈련지원인 보수교육 211
- 22-27 제89차 사람중심계획 교육 213
- 22-28 제51회 RI Korea 재활대회 219
- 22-29 체인지온 컨퍼런스 229

7. 운영지원팀

- 22-30 사회복지시설 안전관리 심화과정 243
- 22-31 사회복지 자원봉사 인증관리요원 보수교육 249
- 22-32 중대재해처벌법 대응교육 257
- 22-33 사회복지 종사자 역량강화 교육 ‘철학에게 길을 묻다-리더십의 조건’ 267

8. “늘푸른동산” 주간보호센터

- 22-34 제2기 스위치아카데미 과정 연수 271
- 22-35 사회복지자원봉사 인증관리요원 역량강화 교육 279
- 22-36 제1회 장애인주간보호시설 종사자 인권교육 287
- 22-37 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육 291
- 22-38 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육 295

9. 보호작업장 “열린일터”

- 22-39 중증장애인직업재활지원사업 제1차 전문인력 신규교육 301
- 22-40 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육 319

차이나는 인사클라쓰 (중간관리자 리더십교육)



주 최		인천사회복지사협회
기 간		2022. 2. 8. ~ 3. 22.
장 소		온라인교육 및 인천사회복지회관
참석자	팀 명	기획홍보팀
	명 단	고광원
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 7 일
	시 간	총 34시간 30분



남동장애인종합복지관

I. 교육 개요

1. 교육명 : 차이나는 인사클라쓰
2. 교육기간 : 2022. 2. 8. ~ 2022. 3. 22
3. 장소 : 온라인(ZOOM) 및 인천사회복지회관
4. 교육방식 : 참여자 토론 및 강사와의 질의응답
5. 교육의 방향성 :

차이	감각	역량	성숙
차이가 드러나는 편안한 클라쓰	감각을 열고 다듬는 클라쓰	인성과 실력을 가추는 클라쓰	성찰로 돌보고 성장하는 클라쓰
상황과 여건 이해와 배려	관찰 영향력 발코니	인권존중 학습과 실천 패러다임	타산지석 내외인정 실천

II. 교육 내용

1. 위대한 리더의 12가지 증거

- 1) 우리의 리더는 다른 사람들이 일을 더 잘 할 수 있도록 도와주는데서 진정한 기쁨을 얻는다. 그들의 성공이 자신의 성공이라고 느낀다.
- 2) 우리의 리더는 모든 사람을 똑같이 대하지 않는다. 자신의 부하들을 잘 알고 그들을 각각 하나의 개체로서 이끌어간다.
- 3) 우리의 리더는 자신의 타이틀(직급)이 그대로 조직에서의 권력으로 이어지지 않는다는 것을 이해한다. 대신 자신의 충명함, 명석함과 청렴한 행동, 솔선수범 등이 조직에서 큰 영향력으로 이어진다는 것을 잘 이해하고 있다.
- 4) 우리의 리더는 구체적이고 진실되며 건설적인 피드백을 준다. 사람들이 리더가 지향하는 바를 이해한다.
- 5) 우리팀의 많은 사람들이 리더가 보낸 칭찬의 메모를 소중하게 간직한다. 리더의 말은 그 정도로 가치를 지닌다.
- 6) 우리의 리더는 사람들의 실수와 문제점에 대해 충실한 답변을 해준다. 그래서 사람들은 필요하면 나쁜 소식이라도 안심하고 리더에게 전할 수 있다고 생각한다.
- 7) 우리의 리더는 부하들이 팀멤버로서 자신의 역할과 책임을 잘 이해할 수 있도록 명확하게 목표와 계획을 커뮤니케이션한다.
- 8) 우리의 리더는 자신보가 똑똑한 사람들을 뽑고 그들의 지식에 겁을 먹지 않는다. 리더를 대체할 수 있는 인재가 누구인지 알아본다.

- 9) 우리의 리더는 부하들이 새로운 아이디어나 시도에 대해서 자기의 것이라고 생각할 수 있도록 한다. 비록 처음부터 리더가 낸 아이디어라도 적절한 권한 이양을 통해 부하들이 자신의 일이라고 생각하도록 만든다.
- 10) 우리의 리더는 톱다운 결정이 언제 필요한지를 알고 실행한다. 위기가 닥쳤을 때나, 큰 베팅을 해야할 때, 큰 갈등이 있을 때가 그렇다. 필요할 때 단호한 톱다운 결정을 내린다면 부하들이 믿고 따를 것이다.
- 11) 우리의 리더는 항상 계속해서 공부한다. 언제나 자신의 지식과 역량을 늘리기 위해서 노력한다.
- 12) 우리는 리더가 지향하는 바를 알고 리더와 같이 한다는 것에 대해서 자랑스러워한다.

2. 논어를 통해 본 리더의 12가지 모습

1) 학습하라

- 배우고 때때로 익히면 또한 기쁘기 않겠는가? 옛것을 익히고 새 것을 알면 스승이 될 수 있다.

2) 동지와 함께 하라

- 벗이 먼 곳으로부터 오면 또한 즐겁지 않겠는가? 덕은 외롭지 않으며 반드시 이웃이 있다.

3) 독립적 인격을 가져라

- 남이 알아주지 않아도 성내지 않으면 또한 군자가 아니겠는가? 남이 자기를 알아주지 않는 것을 걱정하지 말고, 남이 알지 못하는 것을 걱정해야 한다.

4) 두루 친화하라

- 군자는 두루 사랑하고 당파를 만들지 않고, 씩씩하지만 타투지 않으며, 무리를 짓지만 편을 만들지 않는다.

5) 포용하라

- 진심으로 말해주고 잘 인도하다가 안되면 그만두어서 스스로를 욕되게 하지 말아야 한다. 군자는 조화를 이루고 뇌동하지 않는다.

6) 통섭하라

- 세 사람이 갈 때에 반드시 내 스승이 있으니, 어진 것은 가리어 쫓고, 어질지 아니한 것을 고쳐야 한다.

7) 실천하라

- 먼저 그 말할 것을 실행하고, 이후에 말하는 것이다. 군자는 말에 어눌하고, 행하는 데 민첩하여야 한다.

8) 책임지라

- 날씨가 추워진 뒤에 소나무와 잣나무가 늦게 시든다는 것을 안다. 군자는 자신에게서 찾는다.

- 9) 장점을 칭찬하라
 - 군자는 남의 아름다운 점을 이루어 주고, 남의 나쁜 점을 이루어 주지 않는다. 사람의 허물이 각각 그 종류대로 있는 것이니, 허물을 보면 그 사람의 어썩을 알 수 있다.
- 10) 의리를 지켜라
 - 이익에 의거하여 행동하면 원망이 많다. 군자는 의(義)에서 깨닫고, 소인은 이(利)에서 깨닫는다.
- 11) 소신대로 하라
 - 아는 것을 안다고 하고 모르는 것을 모른다고 하는 것, 이것이 아는 것이다. 군자는 너그럽고 넓으며, 걱정하지 않으며 두려워하지 않는다.
- 12) 몰입하라
 - 아는 자는 좋아하는 자만 같지 못하고, 좋아하는 자는 즐거워하는 자만 같지 못하다. 분발하여 먹기를 잊으며, 즐거워하여 근심을 잊어서 늙음이 장차 이르는 것도 알지 못한다.

3. 나쁜 리더의 12가지 유형

- 1) 지위의 힘을 남용하고 자기주장만 밀어붙이는 권위주의형
- 2) 부하의 공을 가로채는 무임승차형
- 3) 안 되는 일도 무조건 해내라는 막무가내형
- 4) 늘 시시콜콜 잔소리를 늘어놓는 시어머니형
- 5) 눈 밖에 난 부하를 의도적으로 고립시켜 괴롭히는 소갈머리 왕따형
- 6) 오직 윗사람만을 위해 아부하는 해바라기형
- 7) 일이 잘 못 되었을 때 남의 탓으로 돌리는 책임회피형
- 8) 모호한 지시를 내리고 나중에 탄소리하는 탄나라형
- 9) 한 두명의 부하직원만 뒤로 챙기는 골목대장형
- 10) 칭찬은 인색하고 약점만 골라내는 핀셋형
- 11) 상황이 조금만 어려워도 전전긍긍하고 조금만 좋아도 희희낙락하는 깃털형
- 12) 가는 곳마다 음침한 포스를 풍기고 다니는 침울 바이러스형

4. 테너지먼트에서 바라보는 8가지 강점

(TANAGEMENT는 TALENT+MANAGEMENT의 합성어, 세상 모든 사람이 자신의 재능을 발견하고 강점으로 개발할 수 있도록 도와주는 도구)

- 1) 동기부여 : 다른 사람을 독려하며 팀을 움직이는 강점
- 2) 외교 : 네트워크나 소통으로 문제를 풀어가는 강점
- 3) 추진 : 주도적으로 일을 추진하는 강점
- 4) 완성 : 집중하여 일을 완벽하게 완성하는 강점

- 5) 조정 : 일을 정돈하여 계획적으로 수행하는 강점
- 6) 평가 : 논리적으로 판단하여 평가하는 강점
- 7) 탐구 : 다양한 방법에 대해 깊이 생각하는 강점
- 8) 창조 : 상상력을 발휘하여 새로운 것을 제안하는 강점

5. 소진의 발생이유

- 1) 업무량의 불일치(조직과 개인)
- 2) 통제력의 불일치(쓸수 있는 자원과 권한)
- 3) 보상의 불일치(사회적, 물질적 보상)
- 4) 공동체의 불일치(상호작용 부재)
- 5) 공정성의 불일치(개인가치의 존중없음)
- 6) 가치의 불일치(가치 갈등)
- 7) 속도의 불일치(요구 성과)
- 8) 직무성향의 불일치(직무특성과 개인성향)

6. 소진을 다루는 방법

- 1) 내려놓음(성과에서 자유롭기)
- 2) 생활루틴 만들기
- 3) 자학, 자책하지 않기
- 4) 자신만의 동굴 만들기
- 5) 자신의 약점 확인 후 피하는 요령 알기/알리기
- 6) 자신만의 스트레스 해소법 만들고 정기적으로 실천하기
- 7) 조직 내 행동 원칙 정하기
- 8) 조직보다 개인 먼저 생각하기
- 9) 내가 통제할 수 없는 것에 대해 빠르게 포기하기

7. 다양한 리더쉽의 유형 내가 되고 싶은 리더는?

- 1) 자기중심형
- 2) 보상형
- 3) 창의형
- 4) 공감형
- 5) 코치형

→ 한가지 유형에 국한되는 것이 아닌 팔로워 및 상황에 따라 다양한 모습의 리더가 되어야 함. 더불어 나 자신을 정확하게 알아야 상황에 맞는 리더가 될 수 있음.

8. 갈등의 유형과 해결방법

1) 갈등의 유형

- 성향의 갈등 : 타고난 특성의 차이로 인한 갈등
- 이익적 갈등 : 성과, 목표 등의 차이로 발생하는 갈등
- 구조적 갈등 : 조직/집단 등 내부구조 문제로 인한 갈등
- 관점적 갈등 : 관점과 해석차이로 발생하는 갈등

2) 갈등 해결 방법

- 조직과 사람을 혼동하지 않는다.
- 사람을 해결하면 될 일을 조직을 고치려고 하면 안된다.
- 인내와 정치가 필요하다.
- 규정과 시스템이 방어막이 되기도 한다.
- 규정과 시스템이 아닌 일과 소주잔으로 풀리는 일이 있다.

Ⅲ. 소감 및 제언

- 함께 공부하고 토론하고 정보를 나누며 네트워크와 교류의 중요성을 알게 되었음.
보다 더 많은 배움의 시간이 필요하다는 것을 느꼈으며, 지속적으로 자기계발을
게을리해서는 안된다는 생각이 들었음. 또한, 나 혼자 뛰는 것이 아닌 팀원 또는
동료들과 함께 같이 뛸 수 있도록 서로 이끌어주고 밀어주는 것들이 필요하다는
생각이 들었음.

- Develop을 통해 나의 강점과 약점을 바탕으로 나만의 리더십을 만들어갈 수 있도록
객관적인 시선으로 나를 바라보는 능력을 키워야겠다는 생각이 들었음.

- 위대한 리더와 나쁜 리더의 차이는 종이한장 차이라는 것을 다시 한 번 깨달았으며,
항상 좋은 리더만 될 수 없다는 사실을 직면할 수 있었음. 하지만, 좋은 리더 또는
좋은 동료가 되기 위한 노력은 꾸준히 필요하다고 생각함.

- 타 기관 중간관리자들과 소통하며 좋은 리더와 나쁜 리더를 정의하기 보다는 스스로
본인들이 어떤 리더가 되고 싶은지 함께 그려볼 수 있어서 좋았음.

- 현재 내가 기관에서 위치하고 있는 상황을 다시 한 번 면밀하게 돌아볼 수 있었으며,
기관 또는 동료들에게 내가 가진 선한영향력을 미치기 위한 것들이 무엇인지 고민하는
시간이 되었음.

- 교육을 이수하면서 연차에 맞는 리더십 또는 조직문화 교육이 필수적이라는 것을
느껴 이를 접목시킨 직원교육을 진행해보고 싶음. 7~10년차를 대상으로한 리더십과
팔로워십 교육, 1~3년차를 대상으로한 조직문화 교육 등을 계획하여 진행해보고자 함.
이러한 노력들이 미미하지만 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을거라고 생각함.

사회복지 종사자 역량강화 교육 ‘중간관리자 아카데미’



주 최	인천사회복지사협의회	
기 간	2022. 4. 27. ~ 4. 28.	
장 소	온라인교육	
참석자	팀 명	기획홍보팀, 운영지원팀, 가족문화지원팀, 직업지원팀, 지역연계팀
	명 단	고광원, 최유라, 박성목, 강명진, 이주미, 유명현
	인 원	총 6 명
교육 시간	일 자	총 2 일
	시 간	총 12시간



남동장애인종합복지관

I. 악성민원인 대응 및 스트레스 해소관리

1) 악성민원응대의 중요성

① 커뮤니케이션 능력

- 신뢰관계 형성능력
- 커뮤니케이션 능력
- 인적 네트워크 구축능력

② 업무상 능력

- 업무지식
- 규정 및 법규
- 시스템 활용 능력

→ 많은 것을 알고 있어도 전달방법이 잘못되면 효과가 없음

2) 불만고객의 3가지 분류

종류	내용	특징	유형
일반불만 고객	기존의 경험과 사전정보를 충족하지 못함에 불만이 발생되는 고객	-	-
강성불만 고객	목소리가 크고 화를 내어 본인의 주장을 강하게 내세우는 고객	법률상 범죄에 해당되지 않으나 정상적인 업무수행을 불가능하게 하는 등 악성고객으로 전환 가능성이 높음	소란을 피운다 말꼬투리잡기 언론, 인터넷 게재를 이야기하며 위협 상급자와 면담요구 규정에 어긋나는 요구 인격적인 무시
악성불만 고객	반복적으로 폭언, 협박, 폭행, 고소 등을 수반하는 상습 고객(법적 대응가능)	법률상 범죄에 해당되는 유형으로 해당법률에 의거하여 법적조치 가능	욕설, 폭언 성희롱 폭력

3) 일반불만고객 응대

- ① 업무과실 보다는 업무태도로 인한 불만이 더 많음
- ② 고객을 화나게 하는 말
 - 왜 저한테 그러세요
 - 저희 규정이 원래 그래요
 - 그것도 모르셨어요
 - 외면하고 중얼거리기
 - 못들은 척 하기
 - 에이..씨
 - 상대방을 무시하는 듯한 표정으로 비웃기
- ③ 직원과 고객의 심리

고객	직원
환영받고 싶다	나는 너무 바쁜 사람
손해보고 싶지 않다	따지는 고객은 피곤해
특별한 대접을 받고 싶다	누구에게만 특별대우를 할 순 없지
독점하고 싶다	내가 상대할 고객은 너무 많아
설명을 듣고 싶다	한번 말하면 알아야지

④ 서비스품질관리(SERVQUAL) 5요소

요소	내용
신뢰성	약속한 서비스를 정확하게 수행하는 능력
대응성	고객을 도와주고 서비스를 신속하게 제공하려는 의도
공감성	고객에게 주의를 기울이고, 고객에게 제공하는 개별적 관심, 배려
유형성	물리적시설, 장비, 직원, 커뮤니케이션 매체 등의 외적인 모습
확신성	직원의 지식과 공손함, 믿음을 줄 수 있는 직원의 능력

- ⑤ 대응성을 높이기 위한 실천사항
 - 고객에게 언제 업무를 처리해 줄 것인지 말해준다
 - 고객에게 즉각적인 서비스를 제공한다
 - 고객의 요구에 신속하게 대응한다
- ⑥ 공감성을 높이기 위한 실천사항
 - 고객에게 개인적인 관심을 가진다
 - 고객의 이익을 진심으로 생각한다
 - 고객의 불만을 이해한다

4) 강성고객응대

① 막무가내고객을 응대하기 위한 최선의 방법

- 침묵으로 시작하기 : 곧바로 해결책이나 상황을 종료하기 위해서 설명하려 하지 말고 고객말을 끝까지 경청하는 자세가 필요함
- 행동으로 보여주기 : 아이콘택트, 끄덕임, 상체기울이기, 메모하기 등의 행동으로 고객의 마음의 벽을 허무는 것이 필요함
- 감성으로 진정시키기 : 고객에게 자신의 감정을 진정시킬 수 있는 시간과 명분을 주고 “그렇게 느끼셨을 수 있겠네요”, “고객님 상황을 들어보니 공감되는 부분이 있네요” 등의 공감멘트를 통해 고객을 진정시키는 것이 필요함
- 대응환경 만들기 : 상담실 등의 별도의 공간에서 이야기를 시도하고 공간은 녹색계열로 따뜻한 차류를 준비하여 따뜻한 감정을 느낄 수 있도록 함
- 명확한 메시지전달과 증거만들기 : 상담지에 고객의 요구사항을 순서대로 요약, 기록하고 끝까지 정중함을 유지함. 또한 녹음 등의 반복민원에 대한 법적대응을 위한 방법을 동원함.

② 강성고객대처를 위한 상황별 단계

상황	단계
소란을 피우거나 사소한 꼬투리를 잡는 경우	1단계 : 정중한 어조로 중지 요청
	2단계 : 단호한 어조로 중지 요청
	3단계 : 안전요원의 도움요청
언론, 인터넷에 게재하겠다고 하는 경우	1단계 : 정중한 어조로 공감대 형성
	2단계 : 최선의 방법으로 처리하고 안내하였음을 설명
	3단계 : 응대종료
무조건 상급자와 면담을 원하는 경우	1단계 : 정중한 어조로 공감대 형성
	2단계 : 진정 및 중지요청
	3단계 : 단호한 어조로 최선의 방법으로 처리하고 안내하였음을 설명
	4단계 : 응대종료 안내

5) 악성고객응대

악성민원이란?

서비스이용의 권리를 오남용하며 위법적 행위를 하는 민원인

① 악성민원의 유형

- 형사상 위법행위, 업무방해를 하는 경우 : 담당자에게 물리적 폭력, 협박, 성희롱 발언 등을 행하거나 사무실에서 난동, 기물파손 등의 폭력을 행사한 경우
- 직원의 경고에도 불구하고, 담당자에게 욕설 등 언어폭력을 지속하거나 공개적인 모욕 및 명예훼손을 한 경우
- 종료된 상황임에도 괴롭히기 위한 목적으로 지나치게 잦은 방문 또는 장기간 체류를 통해 담당자에게 정신적 피해 및 업무방해를 야기한 경우

② 악성민원 응대원칙

- 평정심 잃지 않기
- 원칙 지키기
- 증거자료 확보/기록 남기기
- 끝까지 정중함 유지하기

③ 악성고객대처를 위한 상황별 단계

상황	단계
폭언·욕설 등 모욕을 주는 경우 / 성희롱을 하는 경우	1단계 : 진정 및 요구사항 파악
	2단계 : 자제요청
	3단계 : 녹화/녹음 고지
	4단계 : 응대종료 및 경찰협조

II. 새로운 리더십을 통한 의사소통 및 갈등관리

가. 변화의 시대와 새로운 세대의 등장

1) 변화의 시대

가) 나노사회(Nano Society)

- 우리 사회가 하나의 공동체적 유대나 관계를 이루지 못하고 개개인, 즉 나노 단위(10억 분의 1)로 더 미세한 존재로 분해되면서 개인이 오롯이 스스로 살아남아야 하는 환경에 처하는 사회

나) 4차 산업혁명으로 인한 사회 변화

- 정보통신기술(ICT)의 융합으로 이뤄지는 차세대 산업혁명 → 인공지능(AI), 사물인터넷(IOT), 자율주행차, 가상현실, 드론 → 초지능(hyper-intelligent)사회, 초융합(hyper-fused)사회 → 초연결(hyper-connected)사회

다) 코로나 19로 인한 언택트 시대의 뉴노멀

- 로봇 및 인공지능을 활용한 업무 자동화
- 재택근무로 나타나는 스마트 근무
- 온라인 소통(원격 회의, 온라인 교육)
- 가상현실 등 온라인 체험형 문화여가

2) 새로운 세대

가) 새로운 세대의 등장과 조직 문화에 대한 생각(불합리한 조직문화를 경험한 MZ세대 754명의 반응)

- 직접적으로 불만을 표현하진 않았지만 곧 그만뒀야겠다고 생각했다.(60.7%)
- 일을 하다보면 자연스럽게 생길 수 있는 것이라 생각하고 넘겼다.(18.4%)
- 상사나 관련 업무 책임자에게 직접 항의했다.(13.8%)
- 블라인드앱이나 잡플래닛 등 기업 리뷰 플랫폼에 글을 남겼다.(5.8%)
- 기타(1.2%)

나) 새로운 세대의 등장 : MZ세대의 등장

- 밀레니얼세대(1980년대 초~1994년 출생)와 Z세대(1995년 이후 출생) 통합세대
- 현재 조직 구성의 절대다수를 차지, 향후 10년 후 리더가 될 세대
- 뉴노멀 시대(4차 산업혁명)에 최적화된 트렌드 주도, 디지털 네이티브

다) MZ세대의 등장에 따른 시대정신의 변화

- 다양성: 타인 취향 존중, 다만추(다양한 삶을 만나는 것을 추구)
- 사회참여: 정치, 사회적 이슈(젠더, 인권, 환경, 기후변화 등)에 관심
- 후렌드: “Who + Friend” 누구와도 친구가 될 수 있는 아주 느슨한 관계망
- 놀이터: 재미와 여가 중시
- 스마트 소비: 과잉보다 절제된 소비, 소유보다는 경험, “클라우드 소비”

라) MZ세대의 조직 구성원으로서 특징

- 조직보다 개인의 이익이나 성장이 우선
- 워라벨(일과 삶의 균형) 중시
- 자율과 책임 기반의 수평적인 조직 문화
- 명확한 업무 지시와 피드백
- 공평(공정)한 기회 중시

마) 초연결 시대의 연결의 힘, 커넥트 파워

- 4차 산업혁명시대(초연결시대), 뉴노멀 시대의 권력은 개인, 집단, 조직이 연결되는 힘에의해서 만들어진다.
- 공유 경제 & 플랫폼 경제: 소유→공유, 소비→경험

바) 4차 산업혁명시대의 사회적 가치 변화

- 초 연결 사회가 추구하는 새로운 사회적 가치로의 변화
 - 일상성, 전문성 중심 → 융합, 창의성, 다양성 중심
 - 성장, 효율 등 경제적 효용 중심 → 인권, 형평, 분배 등 인간중심
 - 생산, 공급, 근로 중심 → 소비, 수요, 여가 중심
 - 물질, 자원, 소유 중심 → 정보, 관계, 공유 중심

사) 뉴노멀 시대 사회복지조직의 지향

- 개방적 네트워크 + 새로운 가치 지향 + 공유와 협업

나. 리더십의 본질과 새로운 리더십

1) 리더십은 무엇인가

- 리더십은 영향력: 추종자의 자발적 행동을 불러 일으키는 영향력

2) 관리와 리더십의 차이

구분	관리(management)	리더십(leadership)
사람	관리자	리더
역할	책임 수행, 계획과 예산	혁신주도, 비전과 방향 설정
목표	조직의 안정	조직의 변화
조직 구성원	통제 대상	동기부여 대상
우선순위	시스템과 구조	사람(조직 구성원)

3) 팔로워십(Followership)의 활용

- 조직 구성원의 행동 방식, 가치 체계, 리더와의 관계에 대한 개념을 말함
- 리더십 연구가 주로 리더에 초점을 두고 있지만, 리더와 구성원과의 상호의존 없이 조직이 성공하는 것은 불가능함
 - 리더는 팔로워와 공감과 감동을 함께 나누는 지혜를 활용해야 함
 - 리더는 자신이 가진 지식과 행동이 조직 구성원인 팔로워들에게 진정성 있게 전달되어 한 마음으로 일해야 함

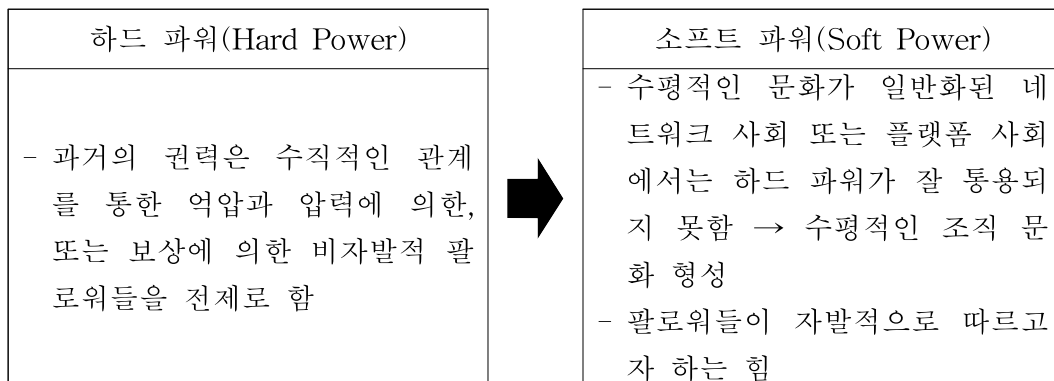
4) 리더십 행동 이론

- 생산(과업)에 대한 관심: 정책 결정, 제품 개발, 문제 해결, 생산량 통제 등과 같은 리더의 행동이 있음
 - 구조주도 및 과업 중심적 리더행동과 유사한 개념
 - 리더가 조직의 과업 목표 달성을 위해 어떻게 노력하는 가를 가리킴
- 인간(직원)에 대한 관심: 헌신, 신뢰 구축, 직원 개인 가치 실현, 좋은 업무환경, 공정한 임금구조, 좋은 사회적 관계 촉진 등과 같은 리더의 행동이 있음
 - 배려 및 직원지향적 리더행동과 유사한 개념
 - 리더가 목표달성을 위해 노력하고 있는 직원을 위해 얼마나 마음을 쓰고 배려하는가를 가리킴

5) 커뮤니티 리더십

- 4차 산업혁명 시대, 초 연결 사회에 필요한 리더십(소통, 공감, 개발성, 나눔)
- 개방적 사고와 소통을 위한 시도가 끊임없이 이루어져야 함

6) 리더가 가져야 할 파워의 유형 변화



다. 의사소통과 갈등관리

1) 조직 내 갈등의 본질

- 조직 내 갈등은 보편적 현상으로 조직이 가진 공통의 목표와 조직 내 개인이 가진 목표의 갈등으로 나타남
- 조직 내 제한된 자원에 대한 경쟁 하에서 서로 상충하는 목표 → 갈등 증폭 → 조직의 성장에 큰 제약

2) 조직 내 갈등의 원인

가) 구조적 원인

- 조직문화: 경쟁 지향적 조직문화, 수직적 조직문화, 성과중심적 조직문화
- 서로 다른 이해관계: 부서와 부서 간, 상사와 부하 간, 개인 구성원 간
- 불명확한 업무: 모호한 책임영역, 불명확한 프로세스

나) 개인적 원인

- 리더십의 부재: 불명확한 목표, 책임 회피, 구성원과의 불화, 강압적 스타일
- 소통능력 부족: 발대를 위한 반대, 분노표현, 불명확한 업무지시, 무조건적 지시
- 심리적 성향 차이: 성격 스타일, 가치관과 세계관의 차이

3) 조직 내 갈등과 사일로 효과

- 사일로 효과: 조직 부서 간에 서로 협력하지 않고 부서 내부 이익만을 추구하는 현상
- 조직 내에서 개별 부서끼리 서로 담을 쌓고 각자의 이익에만 몰두하는 부서 이기주의를 말함
- 조직 내 부서 간 갈등의 원인이 되는 경우가 많음

4) 조직내 갈등의 기능(갈등을 완전히 없애려고 노력하기 보다 갈등의 역기능 최소화 전략을 사용해 함)

가) 역기능적 갈등

- 개인: 스트레스, 육체 및 정신적 고통 수반
- 조직: 응집력 이완, 조직 목표 달성에 장애, 조직 위계질서 문란

나) 순기능적 갈등

- 건강한 긴장감(변화와 성장 초래)
 - 개인이나 조직에 창의성, 진취성, 적응성, 융통성 제공 가능
 - 특히 침체된 조직의 경우 생동감, 쇄신, 변화 초래 가능

5) 조직 내 갈등관리의 유형

가) 경쟁형

- 상대방을 이기기 위해 자신의 주장이나 의견을 강요
- 자신만 일방적으로 승리하고자 강요하는 유형
- 수평적인 조직 문화를 원하는 MZ세대에 매우 부적합한 유형

나) 협력형

- 갈등이 잘 풀리지 않는 데는 저마다 다양한 이유가 있는데 대부분의 경우 진짜 문제가 무엇인지도 모르는 채 표면적인 이유에 집착하여 성급히 해결책만 찾으려 함
- 이런 경우 아무리 노력해도 갈등은 해결되지 않은 채 결국 감정 싸움과 힘 대결로 치달아 서로 피해만 보게 됨
- 겉으로 드러난 주장의 이면에 있는 ‘서로가 진정으로 원하는 것’에 대해 먼저 이야기 하면, 문제가 풀릴 수 있음

다) 타협형

- 서로의 입장이 대립될 때 제3자의 중재나 대화의 시간을 통해 조금씩 양보하는 선에서 문제를 해결

라) 회피형

- 갈등 문제를 무시하거나 회피하는 것으로 '아몰랑' 유형

마) 순응형

- 다 양보하는게 마음이 편하다는 것임
- 상대방의 요구를 일방적으로 받아들이기 때문에 겉으로는 갈등이 해결된 것처럼 보이지만, 내면적인 갈등을 겪게 됨
- 상사가 순응형일 경우 타 부서와의 갈등 상황에서 부서에 손해가 되는 상황이 많이 만들어지기 때문에 부서 팀원들이 업무를 과다하게 해야 하는 결과가 나오기도 함

6) 갈등 조정을 위한 커뮤니케이션 스킬

가) 경청 스킬

- 경청을 방해하는 요소: 습관적 비몰입, 나의 판단과 선입견의 작용, 듣기보다 말하는 것에 집중하는 대화 습관
- 듣는데 방해가 되는 요소를 제거하고 집중하는 자세를 가져라
- 들어야 할 땐, 호기심을 갖고 듣기만 해라
- 앞서가지 말고, 참아라
- 눈빛과 몸으로 장단을 맞추며 표현해라
- 이해가 되지 않으면, 겹먹지 말고 질문해라

나) 갈등 분석 스킬

- 상대방의 입장(원하는 것, 요구하는 것) 이해하기
- 상대방이 왜 그런 입장을 취하는지 그 이유를 분석하며 대화하기

다) 표현 스킬

- 요약
 - 상대방의 말을 요약 정리해 핵심 메시지를 강조해야 함
 - 상대방은 대화의 핵심을 찾고 생각과 감정을 명확하게 할 수 있음
 - 요약을 백트래킹 기술을 통해 상대방의 말을 수용하고 이해한다는 표현
- 말의 표현 바꾸기
 - 조정자의 중립성을 지키고 갈등 당사자들 간 감정의 골이 깊어지게 하는 것을 방지
 - 평가하고 상처를 주며 감정을 자극하는 말들을 중립적이고 원만한 말로 바꾸는 기술을 사용

Ⅲ. 중간관리자로서 자기성찰, 슈퍼비전과 리더십

1. ‘관리자’ 용어 이해하기

- 아돌프 케틀레 : 통계학의 아버지, 평균의 개념을 도입했으며 ‘평균=정상’이라고 치부함.
- 노르마 : 미국 여성의 평균적인 신체 치수를 바탕으로 만든 조각상과 똑같은 여성을 찾는 이벤트가 열렸으나 일치하는 사람은 없었음. 평균의 오류
- 프레더릭 윈슬로 테일러 : 레일러리즘이라고 불리는 과학적 관리기법을 도입함. 평균의 개념으로 만들어졌으며 공장에 적용하여 평균(생산성)을 숙련도에 따라 바꾸며 관리하였고, ‘관리자’라는 용어가 만들어짐. 과거에는 인간이 최우선이었다면 미래에는 시스템이 최우선이 될 것이라고 주장하여 ‘사람’이 배제됨. 사회복지 행정의 중심에는 ‘사람’이 있으므로 개인의 욕구 중심으로 이루어지는 사회복지 서비스에서 ‘관리자’라는 표현은 적절하지 않음.
- 프랜시스 골턴 : 우생학의 아버지, 평균=평범으로 인식함.
- ‘일의 2가지 유형’ 중 우리는 발견적 유형의 일을 하고 있으며, 기계적이며 별로 흥미롭지 않은 업무에는 ‘감독’이 필요하나 기계적이지 않으면서 좀 더 창의적인 업무는 ‘자기주도력’을 요구함. 그러나 관리자는 ‘자기주도력’을 인정하지 않음.

2. 관리자와 리더의 차이 알기

구분	관리자	리더
인간에 대한 태도	• 비인격적 • 수동적 • 그냥 필요해서 생긴 목표 (욕망에 바탕을 두지 않음)	• 인격적(개인적) • 적극적 • 생각을 변화(가능한 것, 욕망하는 것) • 회사의 방향
일에 대한 개념	• 협상 • 강요 • 균형 • 위험 피하기	• 문제에 대한 새로운 접근 • 선택지를 높이고, 아이디어를 이미지로 보여주고 • 기회가 있을 때 위험을 무릅쓰

구분	관리자	리더
타인과의 관계	• 최소한 감정개입 • 공감의 결여 • 프로세스에 초점 (어떤 결정을 내릴지 보다 어떻게 결정 내릴지가 중요) • 애매한 커뮤니케이션 • 이해할 수 없고, 소외되고 조작해야 할 대상 • 관료주의 • 사대정치	• 감정적으로 풍부한 형용사를 사용 • 격동적 • 격렬하고 무질서하게 관계가 보임 • 동기부여 강화 • 예상치 못한 결과가 확산, 강화됨
자기개념	• 자의식은 기존제도의 강화/ 영구화를 통해 구현 • 조직의 일부	• 자의식은 인관과 경제적 • 조직과 분리되어 있음

3. 리더가 되기 위한 준비 및 실천

- 파트로크토니아(Patroktonia) : 그리스로마 신화에 나타난 친부살해 전통
→ 혁신적인 리더십, 변화를 시사함. 새로운 리더십, 새로운 자리가 만들어지려면
이전을 완전히 바꾸어야 함.
- “망치를 들고 있는 사람은 모든 것이 못으로 보인다” : 내 머릿 속에 어떤 생각과
개념을 갖고 있는가가 매우 중요함. 호명만으로 세상을 바꿀 수는 없지만 호명은
분명 중요한 단계이므로 우리는 중간 ‘관리자’가 아니라 중간 ‘리더’임을 인식해야 함.
- 사회복지 현장에서의 최고 경영자(Chief Executive Officer)는 최고 의미책임자
(Chief Meaning Officer)가 돼야 함.

< MQ(Meaning Quotient)의 측정 질문들 >

- 직원들이 조직의 목적을 잘 알고 신뢰하는가?
- 직원들이 스스로 성장하고 있다고 느끼는가?
- 직원들이 조직 내 다른 사람들과 정서적, 사회적 소속감을 느끼는가?
- 직원들이 리더가 명쾌하고 인간적이라고 느끼는가?

- 미래사회의 특징 : 변동성(volatility), 불확실성(Uncertainty), 복잡(Complexity), 모호성(Ambiguity)에 대처하기 위한 방법
- 학습 : 배우려는 능력이 있는 사람은 낯지 않는다.
- 경험의 무가치화 : 경험에 갇히지 말라, 우리의 경험은 미래를 헤쳐나가는 데 걸림돌이 될 수도 있다. 경험을 버릴 수 있을 때 학습이 시작될 수 있으며, ‘무지’를 인정하는 순간 학습이 시작된다. 과거와 미래 사이에 ‘차이’가 클수록 경험은 위험하다.

< 점검 질문 >

- 경험이 주로 “결과”에 기초하는가?

만약 그렇다면 경험의 과정과 그에 따르는 복잡하고 유의미한 특성들이 경험의 교훈에서 누락된 것이다.

- 경험이 주로 “선별된 결과”에 기초하는가?

만약 그렇다면 선별되지 않은 특정 결과와 그것의 뚜렷한 특성이 경험의 교훈에서 누락된 것이다.

- 경험이 주로 “개인적 관찰”에 기초하는가?

만약 그렇다면 경험의 교훈에서 반사실적 서술과 타인의 통찰력, 상황을 정확히 대변하고 새롭게 보는 예리한 관점이 누락된 것이다.

- 시간 : 대량 생산 앞세워 거대해진 경제, 생산 압박에 전례없는 ‘시간 가난’을 겪게 됨.

우리에게는 ‘가만히 멈추어 서서 바라볼 시간’이 필요하며, 무슨 사건에 참여할 때는 어느 정도 긴장감도 느껴야 한다. 우리는 혼자 있을 시간이, 타인과 깊숙이 관계를 맺을 수 있는 시간이, 집단의 일원으로서 창조적인 일을 할 수 있는 시간이, 우리 자신의 일을 몸소 창조적으로 행할 수 있는 시간이, 우리 외부에서 주어지는 즐거움을 주체적으로 즐길 수 있는 시간이, 아무것도 생산하지 않고 그저 우리의 모든 근육과 감각을 사용할 시간이 필요하다. 그리고 바라건대, 많은 사람이 동료들과 함께 정말 건전한 세상을 만드는 방법을 기획할 시간이 필요하다.

IV. 사회복지 프로그램 성과관리

1. 성과평가의 종류와 평가모델

가. 성과평가의 종류

1) 임상 평가

- 클라이언트 개인 혹은 집단을 평가
- 서비스를 통해 클라이언트의 변화정도 평가
- 질적 자료 활용(면담, 관찰, 체크리스트, 심리검사 등)

2) 프로그램 평가

- 프로그램 목표달성정도 평가
- 성과평가와 과정평가가 모두 포함
- 양적자료 활용

3) 직무수행 평가

- 종사자의 행동오가 업무성과를 모두 평가
- 반기별로 수행하는 것이 적절함

4) 부서 성과평가

- 부서별과 성과목표를 설정하고 이를 확인할 수 있는 핵심성과지표(KPI)개발 필요

5) 조직 성과평가

- 조직의 존재이유와 가치가 성공적으로 실현되고 있는지 평가
- 사업결과뿐만 아니라 운영과정도 모두 평가
- 양적 자료 중심으로 평가근거가 마련되어야 함

⇒ 관리자라면 다섯 가지 평가를 모두 연구해야함.

나. 평가모델

- 1) 목표관리제(MBO) : 목표에 의해 조직을 관리하는 방식. 성과란 목표를 달성한 상태로 중요한 것은 실적이 아니라 목표설정임.

2) 논리모델

“서비스 품질” 과정평가				“클라이언트 변화” 성과평가			
투입	→	과정	→	산출	→	성과	→

3) BSC



- 재무적 관점 : 고객가치를 창출하면서도 비용을 통제하는 수준
- 고객 관점 : 고객을 위해 창출하는 가치
- 학습 및 성장관점 : 조직 인적자원의 발전
- 내부 프로세스 성과 : 고객만족에 기여하는 뛰어난 프로세스

4) SERVQUAL모델 : 서비스 품질을 측정하기 위한 모형

5) PCSI 모델 : 한국형 공공부문 만족도 지수

6) 평가모델의 용도 비교

평가모델	주 용도
목표관리제	모든 평가에 적용
논리모델	프로그램 평가
BSC	조직 성과평가
SERVQUAL	프로그램 평가(서비스 품질평가)
PCSI	프로그램 평가(만족도 측정)

2. 프로그램 성과평가

가. 평가란 무엇인가?: 두 가지 평가 접근

1) 과정평가와 성과평가 비교

구분	과정평가	성과평가
용도	품질 개선	성과 입증
유사용어	품질조사, 모니터링, 형성평가	총괄평가
결과물	업무회의록, 중간평가보고서	연말 사업결과보고서
독자	내부 직원	정부, 후원자, 이용인
평가영역	투입, 과정	산출, 성과
방법	질적평가	양적평가
초점	품질	변화(성과)
성공판단기준	얼마나 많은 개선점을 찾았나	성과/변화를 객관적으로 입증

2) 성공적인 성과평가를 위한 조건

- 사업목표가 성과중심으로 작성되었는가?
- 목표별로 평가지표가 설정되었는가?
- 평가도구가 타당한가?
- 평가가 목표별로 수행되는가?
- 프로그램 담당자가 통계분석/질적평가 역량을 갖추었는가?

나. 목표에 대한 이해

1) 목적 작성법 : 사업의 성과를 1~2줄의 문장으로 나타내는 것으로 대상자, 주요활동, 성과 혹은 가치가 담겨야 함

2) 성과목표 : 목적을 좀 더 구체적으로 표현한 문장으로 목표가 달성되면 목적 달성

3) 목표의 바른 작성법 : 4형식

- 이용인 : 서비스 참가자, 대상자, 클라이언트
- 서비스 : 기관이 제공하는 주요 활동
- 변화내용 : 심리, 사회, 신체, 경제적 측면의 변화
- 변화방향 : 증(+), 감(-)
- 전통적인 목표작성 : 서비스 제공 중심/ 최신 목표작성 : 이용인의 변화 중심

4) 평가지표 : 성과를 확인하는 항목

구분	정량지표	정성지표
장점	신뢰도가 높음	인간변화를 깊이 있게 조사 가능
단점	단순한 객관적 사실만 조사	신뢰도가 낮을 수 있음
예	프로그램 참가인원수 서비스 제공 횟수 도시락 배달 건수 후원금액 등	자아존중감 수준 자아존중감 정도 자아존중감 점수

5) 평가계획 작성법

구분	설명
목표	사업의 성과목표와 산출목표를 제시
평가지표	목표달성을 확인할 수 있는 증거의 명칭
평가도구	양적평가 혹은 질적평가에서 자료를 수집하는 방법 실적, 표준화/비표준화 측정도구, 면접, 사진, 문서, 관찰 등
평가방법	목표 대비 실적평가, 빈도분석, 평균계산, 기술통계, 추리통계 단일집단전후 비교설계 질적평가, 현장관찰 질적평가, 집단면접 등
평가지기	과정평가 - 프로그램 운영 중 기간 명기 성과평가 - 프로그램 종결 후

다. 성과목표 평가기법

1) 측정도구

- 실적계산
- 표준화척도
- 비표준화척도(평정척도)

① 만족도 척도, 심리척도, 기능수준척도(관찰척도), 목표달성척도(사전사후), 단일 문항척도 등

② 비표준화척도는 자신의 프로그램에 적합한 척도를 찾지 못했거나, 기존 표준화척도의 문항수정 및 활용으로 새로운 척도를 만들 때 사용함

라. 만족도 평가모델

1) PCSI

모형	차원	구성요소	정의
서비스 품질	서비스 상품 품질	편의성	제공하는 서비스 상품 자체가 주는 정도
		전문성	서비스를 제공하기 위한 능력의 보유 정도
		혁신성	고객을 위한 새로운 아이디어 또는 프로그램 기획
	서비스 전달 품질	지원성	고객에 대한 정보제공 또는 사후적 지원관리 정도
		공감성	고객을 이해하고 배려하는 정도
		대응성	인적응대 및 시스템 또는 절차의 고객응대 수준
	서비스 환경 품질	쾌적성	서비스 제공환경과 시설의 쾌적성
		편리성	서비스 제공환경과 시설의 편리한 정도
		심미성	서비스 환경과 시설의 아름다운 정도
	사회 품질	공익성	공공의 이익에 도움이 되는 정도
		안전성	공공의 물리적 안정성 및 신변, 비밀 보호정도
		청렴성	업무처리의 투명성, 도덕성 및 공정성 정도
고객 만족	전반적 만족	절대적만족	전반적인 만족도
		상대적만족	공공기관 서비스에 대한 상대적 만족도
		감정적만족	서비스 이용후 느끼는 감정적인 만족도
	요소 만족	서비스상품만족	핵심 서비스 상품에 대한 만족도
		서비스전달만족	서비스 전달과정에 대한 만족도
		서비스환경만족	시설 및 환경에 대한 만족도
성과	사회적 만족	사회적책임만족	공공기관의 본질적인 역할에 대한 만족도
		사회봉사만족	공공기관의 사회봉사활동에 대한 만족도
	기관 성과	신뢰	정책 또는 활동에 대해 신뢰하는 정도
		지지	정책 또는 활동에 대해 지지하는 정도
		명성	기관의 평판과 이미지 개선정도
	사회 성과	국민행복	서비스가 국민의 삶의 질과 행복에 기여한정도
		국가발전	서비스가 국가발전에 기여한 정도

2) 논리모델

투입 →	과정 →	산출 →	성과 →
인적자원, 물적자원, 금전자원, 정보자원, 시간자원	신청절차, 전문가의 대응, 공감, 지원, 이해, 진행방식	참가자 수, 이용횟수 등 실적	전반적 만족, 이익, 변화, 성취물

3) 서브퀄(SERVQUAL) 모형

차원	평가 요소
유형성	시설, 장비, 직원복장 등 서비스의 외형적 품질
신뢰성	고객과 약속된 서비스를 제공할 수 있는 서비스 기관의 능력
공감성	고객을 배려하고 개별적인 관심을 보이는 태도
대응성	신속한 서비스 제공 및 고객을 도우려는 자세
보증성	서비스 제공자가 보유한 지식, 예의, 신뢰와 확신

V. 소감 및 제언

1) 지역연계팀 유명현 팀장

- 4가지 교육 중 ‘중간관리자로서 자기성찰, 슈퍼비전과 리더십’, ‘사회복지 프로그램 성과관리’ 부분이 실무에 도움이 많이 되었음. 특히, ‘사회복지 프로그램 성과관리’ 부분은 향후 중간평가, 최종평가, 프로그램 평가 등에 활용한다면 유의미한 결과를 도출 할 수 있을 것으로 보입니다. 물론, 문장 및 어구의 선택 등은 담당자의 역량에 따라 달라질 수 있을 것입니다.
- 이번 교육을 통해 조직의 의사소통 구조를 되돌아 보고 조직의 소통을 통한 발전을 연구해야 할 것이며, 사업적인 부분에서는 질적인 평가를 어떻게 할 것인가를 논의해야 할 것입니다.

2) 가족문화지원팀 박성목 팀장

- 사무실에 업무를 하다보면 민원관련 사항을 많이 접하게 되는데 이에 대한 대응 방법을 교육을 통해 익힐 수 있어서 좋은 기회가 되었다. 이러한 교육을 전직원을 대상으로 진행하여 모든 직원이 동일한 과정으로 이용인을 응대하고, 민원사항을 처리한다면 기관에 대한 신뢰도 함께 올라갈 것이고, 직원이 가지게 되는 민원해결에 대한 부담도 감소 할 수 있을 것이라 생각한다. 또한, 이러한 민원해결을 위한 노력이 몇몇 부서에서만 이루어지는 것이 아니라 모든 직원이 이용인의 마음을 이해하고 문제를 해결하려는 마음가짐을 가지는 것이 중요하고, 가장 중요한 점은 이용인의 입장에서 업무를 진행하여 민원이 발생하지 않도록 하는 것이라고 생각된다.

3) 직업지원팀 강명진 팀장

- 리더가 자신의 역할을 어떤 관점으로 바라보고 정의 내리고 있는지에 따라 행동이 달라질 수 있으며, 기존의 시스템을 바꾸기 위해서는 피를 흘리는 천부살해만큼의 희생과 변화가 있어야 한다는 것이 인상 깊으면서도 묵직하게 다가왔다. ‘사람’이 중심이 되는 사회복지현장에서 발견적 유형의 일을 하는 동안에는 파트로크토니아를 감당할 수 있을 만큼의 단련, ‘사회복지와 맞지 않는 관리’라는 모습의 크로노스를 발견하고 물리칠 수 있는 지식과 기술, 철학이 필요할 것이다. 그런 측면에서 이번 교육은 지식과 기술, 철학을 모두 점검할 수 있는 기회가 되었으며, 함께 교육에 참여한 사람들이 크로노스를 함께 물리칠 여럿의 제우스로 힘을 합치기를 기대하게 되었다.

4) 직업지원팀 이주미 대리

- ‘직원’이라는 자리에서 ‘대리’라는 직급으로 바뀐지 4년이라는 시간이 흘러가면서 중간관리자의 자세 및 역할에 대해 고민이 많았고, 수퍼비전도 많았다. 그런 중간관리자들을 위한 교육에는 처음 듣게 되었는데 가장 크게 와닿는 이야기는 3교시에 진행된 다음세대재단의 방대옥 대표의 이야기였다. 왜 사회복지종사자들을 관리자라는 용어를 좋아하냐고 질문하면서 중간관리자 교육이 아닌 중간리더의 교육이 되어야 한다며 관리자와 리더의 차이점에 대해 설명해주었다. 그간 관리자의 자세와 역할에 대해 고민하던 나의 모습이 부끄러워지는 질문이었다. 관리자가 아닌 리더가 되기 위해서는 그간 나의 경험에 비추어 사업을 진행하는 것이 아니라 경험을 무가치화하고 항상 새로운 시도를 해야 한다고 하는데 나뿐만 아니라 우리 조직은 많은 부분 정체되어있다는 것을 또 한번 느끼게 되었다. 변화를 위해서는 무엇이 선행되어야 할까? 마지막 교시에 진행된 사회복지 프로그램 성과관리에서 해답을 찾을 수 있었는데 12년간 수많은 계획서, 평가서를 작성해보았지만 프로그램 성과평가라는 강의는 대학교 수업 이후에 처음이었다. 그간 서류 작성을 위한 평가서, 만족도 조사를 실시한 것은 아닐까 반성하며 내가 담당하고 있는 프로그램의 만족도 조사 설문지부터 평가모델에 기반 하여 수정하도록 하겠다.

5) 기획홍보팀 고광원 대리

- 기획홍보팀 총괄을 맡은지 4년차에 접어들면서 중간관리자의 역할 및 책임에 대한 생각과 고민이 많았으며, 앞으로 나아가야 할 방향에 대해서도 스스로 고민이 많았다. 교육을 들으면서 크게 공감한 부분은 ‘관리자’가 아닌 ‘리더’가 되어야 한다는 부분이었으나, 리더가 되기 위해서는 스스로의 노력으로만은 불가능하다는 생각이 들었다. 관리자가 아닌 리더가 많은 조직은 건강하고 긍정적인 조직문화를 갖게 되는데, 이러한 역할을 하기 위해서는 나를 포함하여 함께 일하는 동료들과 최고 관리자, 중간관리자들도 건강하고 긍정적인 조직문화를 위한 리더, 팔로워가 되기 위한 노력이 필요하다는 생각이 들었다. 어떤 부분에서부터 변화가 필요할지 고민이 되는 시간이기도했지만, 함께 교육을 이수한 팀장님들과 함께 먼저 리더가 되기 위해 노력한다면 조금 더 건강한 조직으로 거듭날 수 있을 것 같다고 생각했다. 더불어, 내가 업무를 지시하고 권한을 부여하는 것이 팀원들 입장에서는 부담이 될 수 있지만, 그렇게 하지 않으면 팀원들의 역량개발이 더딜 수밖에 없다는 내용에도 공감이 되어 팀원들의 권한을 조금씩 키워나가면 좋을 것 같다고 생각했다. 마지막으로 올해 직원교육 과정에 연차별 교육과정(10~15명 내외)을 개설하고 욕구에 맞는 강사를 섭외함으로써 건강한 조직문화를 위한 노력을 시작해보고자 한다.

6) 운영지원팀 최유라 팀장

- 교육을 통해 수납업무 및 전화응대를 주업무로 수행하며 발생하는 민원상황이 떠올랐음. 4가지 응대원칙 평정심 잃지 않기, 원칙 지키기, 증거자료 및 기록 남기기, 끝까지 정중함 유지하기를 바탕으로 향후 발생하는 민원인을 대할 때 민원인의 심리와 직원의 심리가 서로 다르기에 대화과정에서 발생하는 직원의 태도가 불만으로 이어 질 수 있음을 상기하여 응대하기 불편하고 피하고 싶었던 불만을 표현하는 이용인과 보호자에 대한 상황해결보다는 민원인의 심리를 이해하고 응대하도록 하겠음. 팀원과 함께 공유하고 전달하도록 하겠음.
- 교육을 통해 항상 중간관리자라는 명칭에 익숙하여 깊이 생각하지 못했던 나는 “관리자”인가 “리더”인가를 생각하게 되었음. 관리자는 “권력”, “지시등에 따라 오도록 하는 것”이라면 리더는 “권위” “영향력, 팀원들의 자발적 움직임과 힘을 보여주는 것” 팀장이라는 직책으로 관리자의 업무만 수행하고 있었는지? 리더의 업무를 수행하고 있었는지? 나의 정체성에 대한 질문과 성장하는 조직을 위해서는 내가 어떻게 해야 하는지? 깊이 생각하게 되었음. 다양한 세대가 함께 서로의 다름을 이해하며 성장하는 조직으로 이끌어가는 발걸음을 대딛는다면 우선 “중간관리자”라는 명칭은 지양하고 “리더”라는 명칭으로 천천히 변화하는 것도 시도할 만하다 생각됨. 또한 조직 내 갈등을 최소화하기 위하여 팀장은 팀과 팀을 잇는 브릿지 역할을 극장, 관장은 팀이 서로 멀어지는 섬이 되지 않도록 끊임없는 소통을 이끌어 주는 역할이 필요하다고 생각됨.
- 앞에서 언급되었던 관리자에 대한 명칭이 다시 생각하게 되었으며 첫 번째 “왜”라는 질문과 두 번째 “학습”끊임없이 배우려는 자세와 경험에 단련되어 능숙함의 함정에 빠질 수 있으며, 세 번째 “시간”모든 위대한 성공에는 시간이 소요된다는 의미를 통해 나는 지금 세 가지를 실천하며 살고 있었는지 생각하게 되었으며 작은 실천이지만 감사님이 제시한 책 중 한권은 꼭 읽어보도록 하겠음. 교육을 통해 운영계획서와 평가서를 살펴보게 되었으며 성과평가를 위해서는 목적과 성과목표를 제대로 세워야 하며 현재 운영지원팀 계획서의 목적과 목표를 재점검하여 수정하여야 함을 알게 되었음. 향후 프로그램 계획과 관련된 교육에 참여하여 심화된 내용으로 성과관리를 진행하도록 하겠음.

언론홍보 및 보도자료작성교육



주 최		한국사회복지협의회
기 간		2022년 10월 18일(화)
장 소		온라인(줌)
참석자	팀 명	기획홍보팀
	명 단	유은별
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022년 10월 18일(화)
	시 간	10:00~17:00



남동장애인종합복지관

언론홍보 및 보도자료작성교육

1. 홍보의 변천과 이해

1) 홍보 명칭의 변화

- 선전, 공보, 홍보, PR커뮤니케이션으로 명칭의 변화
- 홍보와 PR커뮤니케이션의 차이점으로는 홍보는 상명하달식의 일방적 알리기이며, PR커뮤니케이션은 쌍방향, 관계중심의 커뮤니케이션

2) PR 정의

- Public Relations, 공중과의 관계형성이 목적
- 조직이 평판 및 명성관리를 위해 공중과의 긍정적인 관계형성을 만드는 커뮤니케이션 활동
- 기관, 기업, 단체, 개인이 평판이 좋도록 인지하고 인식할 수 있도록 공중에게 광고, 홍보물 등을 통해 홍보
- 미국PR협회: PR은 조직과 공중 사이에 서로 유익한 관계를 구축하는 전략적 커뮤니케이션 과정이다.
- 한국PR협회: PR은 조직과 공중이 쌍방향 소통으로 상호호혜적인 관계를 형성하고, 유지하며, 지속가능한 발전을 추구하는 전략적인 관리 기능이다.

3) 기업홍보와 정책홍보

조직 (철학·문화·아이덴티티)	<-----> 관계형성	공중 (소비·이용·수혜)
영리기업 (철학·신뢰·이미지)	<-----> 관계형성	소비자 (구매·소비·가치)
정책기관 (가능·신뢰·역할)	<-----> 관계형성	국민 이용자 (이용·수혜·삶 향상)

2. PR과 이해관계자

1) 기업의 공중

- 기업, 기관의 공중으로는 고객, 임직원, 언론미디어, 경쟁사, 지역사회, 협력업체, 투자자, 홍보대사, 시민단체, 정부기관으로 구분

2) 사회복지관의 공중

- 사회복지관의 공중으로는 임직원, 후원자, 지역주민, 이용인, 복지관, 지자체, 소셜, 언론으로 구분

3. PR의 범위

- reputation management 평판관리, 명성관리
- marketing communication 마케팅PR
- investor relations 투자자관리
- community relations 지역사회관리, 시민단체 관리
- employee relations 내부 커뮤니케이션
- issue management/ crisis management 위기관리, 리스크 관리
- public affairs/ government relations 대정부 관계관리

4. 홍보 전략 프로세스

1) 4Cs분석

- company(회사), competition(경쟁), customer(고객), communication(커뮤니케이션)를 조사하여 홍보 전략을 수립할 수 있도록 함.
- 가장 첫 단계로는 리서치 조사를 통해 우리 조직의 문제가 무엇인지 정확히 파악하고 찾는 것이 우선적

2) 6단계의 프로세스

- 무엇을 홍보할지, 목적은 무엇인지, 누구에게 말하는지, 무슨 말을 하는지, 어떻게 전달하는지, 진행하는 프로그램이 무엇인지 구분하여 단계 별로 홍보를 진행하는 것이 효과적

3) 커뮤니케이션 과정-SMCRE



5. 미디어의 종류

- 1) 방송(TV)-지상파, 중편, IP
- 2) 신문
- 3) 라디오
- 4) 잡지
- 5) 인터넷매체
- 6) 포털사이트
- 7) 소셜미디어
- 8) 1인 미디어

6. 언론사 용어

용어	의미
구독률	전체가구 중에서 특정신문을 보는 비율
열독률	신문을 읽는 비율
시청률	TV를 갖고 있는 전체 가구 중 특정 프로그램을 시청하는 비율
점유율	동시간대에 TV를 시청하는 전체 가구 중 특정프로그램 시청하는 비율
톱	지면의 대표기사
바이라인	기사 뒤에 기자의 이름을 밝히는 것
황색신문	상업주의적 신문의 한 가지로 판매만을 주목적으로 함
게이트 키퍼	뉴스 미디어 조직 내에서 기자나 편집자와 같은 뉴스 결정권자에 의해 뉴스가 취사 선택되는 과정
오프 더 레코드	정보의 배경이나 상황의 이해를 위해 알려주긴하나, 그 출처를 공표하지 않도록 약속의 조건을 붙이는 것
엠바고	일정 시점까지 보도금지

7. 보도자료 진행

1) 기사화 프로세스

홍보담당	기자	언론사
아이템 발굴 ↓ 자료 서칭 ↓ 보도자료 작성	기자 접촉 ↓ 아이템 설명 ↓ 자료 보완 ↓ 기사 작성	기사 올림 ↓ 데스크 검토 ↓ 편집부 검토 ↓ 기사화
1) 보도자료 기획 2) 보도자료 작성	3) 보도자료 배포	4) 기사 모니터링 5) 기사 활용

2) 신문 제작 과정

- 각 부 데스크에서 각 종 기자 및 업체, 기관과 의사소통을 통해 정보 수집 및 요약
 - * 데스크와 소통하는 곳들로써 취재 기자, 지방 기자, 해외 특파원, 국내외 통신사, 외부 기고, 독자 투고 등이 존재
- 데스크와 편집부는 정보자료실과 사진부, 편집미술팀과 함께 협업하여 업무 진행
- 전달 받은 정보 및 요약본을 통해 논설위원(사설, 칼럼), 교열부와 함께 편집부에서 편집 회의 진행
- 편집부에서 편집한 편집본을 토대로 전산제작 시작
- 편집부와 전산제작실에서는 어떤 광고를 실을 것인지, 어디에 배치할 것인지 논의
- 전산제작이 완료되면 인쇄
- 인쇄 된 신문지를 발송하여 독자에게 전달 및 연판, 원판에 게시하여 독자에게 전달

3) 기자의 특징

- 기자들은 사물을 보는 사고의 틀이 기사와 연관되도록 훈련
- 특징은 모든 것을 용서한다는 마인드
- 기자는 취재할 때 소속 언론사를 대표함으로 나이, 외모로 판단은 금물
- 해당 언론사의 영향력만으로 기사를 평가해서는 안됨
- 내부적으로 호칭과 관계없이 상하관계, 규율이 엄격
- 기사 게재 여부는 데스크의 몫이니 참고

8. 보도자료 작성 7단계

- 1) 기본구조 옆에 메시지를 우선순위대로 작성
- 2) 우선순위 첫 번째 메시지를 주 제목으로 작성
 - 주 제목은 가 제목을 쓰고 마지막에 수정하여 독자의 관심을 얻을 수 있도록 함.
 - 직관적이고 구체적으로 작성할 것.
 - 관용적인 우리말 표현, 의성어/의태어, 유행어/패러디, 한자어/사자성어, 숫자/기호를 활용하여 작성
- 3) 다음 메시지 2~4번째 메시지를 부제목으로 작성
 - 주 제목과 중복 없이 주 제목에서 작성하지 못한 메시지를 보조하는 역할로 작성
- 4) 본문 맨 위에 리드문 작성
 - 두 줄로 핵심을 쓰고, 육하원칙 하에 작성할 수 있도록 작성
 - 관심을 유도할 수 있도록 스토리텔링 활용
- 5) 본문 맨 아래에 인용문 작성
 - 메신저 효과로 신뢰도를 높이고, 생생한 현장용어 사용
 - 기자의 시간을 절약할 수 있도록 그대로 기사화
- 6) 주제목과 부제목을 문단으로 만들어 본문으로 작성
 - 본문은 메시지 우선순위를 생각하여 마지막부터 삭제 가능할 수 있도록 두괄식, 역삼각형 구조로 작성할 것
- 7) 상세자료 첨부
 - 상세 설명 필요 시, 상세자료를 첨부하고 PPT는 자제
 - 사진 앵글이 다른 2~3컷의 이미지 파일 첨부
 - 기업기관에 대해 설명 필요할 경우 대표소개 자료 첨부
- 8) 보도자료 사례 참고
 - 정부부처, 공공기관 보도자료 사례
 - 기업 보도자료 사례

8. 보도자료 배포

1) 배포시간

- 조간 경우 늦어도 오전 9시 30분 전에 보내는 것이 효율적
- 기자의 일과를 참고하여 배포할 것
 - * 8시 전후 출근 : 출입처
 - * 9시 아침 정보 보고 및 취재 일정 보고
 - * 10시 보통 10시 내외 취재 지시 수령 및 편집회의 진행
 - * 12시 취재 기사 기본자료 작성
 - * 14시 편집회의 진행 및 4시 전 취재기사 송고 마감(기사 마감)
 - * 16시 기사 대기 및 익일 취재 준비 및 초판 발행
 - * 20시 본인 기사 완료 및 대장 발행, 편집회의 진행

2) 배포방법

- 이메일, 직접 미팅방법이 있으며, 이메일로 배포 시, 원문내용을 한 번에 확인할 수 있도록 메일 내용에도 작성해줄 것
- 중요한 내용을 배포할 경우에는 직접 미팅이 효과적임. 미팅이 어려울 경우, 전화로 배포할 수 있도록 안내할 것

3) 언론이 좋아하는 보도자료

- 생활과 밀접한 사항으로 독자의 관심을 이목 시킬 것
- 이왕이면 많은 사람의 관심사로 선택
- 이슈, 계절, 빅이벤트, 유행으로 시의성과 트렌트에 맞춰서 작성
- 최초, 최대, 정말 새로운 등과 같은 신조와 새로움을 통해 흥미 유발
- 역경극복 스토리 및 공감 스토리를 통해 감동을 이끌 수 있도록 작성
- 리서치 자료, 설문, 도표 등을 통해 여론과 독자의 목소리를 대행
- 정보, 현장, 사람, 기획을 통해 기사를 작성

4) 언론이 꺼리는 보도자료

- 독자의 관심이 전혀 없는 내용
- 핵심 메시지가 없고, 장황하며 중언부언한 자료
- 간결하지 않고 복문과 중문으로 긴 문장
- 내용이 과장적이고 조작, 허위, 편파적인 것
- 광고성, 홍보성이 강한 보도자료
- 기존에 기사화 된 내용 혹은 비슷한 내용
- 언론이 꺼리는 보도 자료를 참고하여 보도기사를 작성할 것

9. PDS 기획하기

Plan	Do	See
- 홍보아이템 파악 - 목적과 목표 설정 - 목표 공중 설정 - 보도자료 형태 결정 - 배포 미디어 선정 - 메시지 및 순위선정	- 주제목: 메시지 - 부제목: 보조메시지 - 리드문: 스토리, 요약 - 문단: 가운데 문단 - 인용문: 스토리 - 상세자료, 이미지 첨부	- 제목 점검 - 리드 점검 - 문단 구성 확인 - 맞춤법 검사 - 첨부자료 확인

1) Plan- 보도자료 기획

- 홍보아이템은 무엇으로 할 것 인가?
- 목적과 목표가 무엇인가?
- 목표 공중을 제대로 설정 하였는가?
- 보도 자료의 형태는 어떻게 설정할 것 인가?
- 배포하기에 적절한 미디어는 무엇인가?
- 목적과 목표를 전달할 수 있는 메시지가 무엇이 있는가?
- 어떤 것을 우선적으로 전달할 것인가?

2) Do- 보도자료 구성과 작성

- 주제문이 한 눈에 들어오는 메시지로 설정하였는가?
- 부제목은 충분히 주제문을 설명하고 있는가?
- 리드문은 아래 내용을 충분히 요약하고 있는가?
- 문단에서는 몇 개의 메시지의 내용을 담을 것 인가?
- 인용문은 충분히 주제문을 표현하고 있는가?
- 자료와 이미지는 시각적 효과가 뛰어나는가?

3) See- 보도자료 점검

- 주제목과 부제목은 매력적인가?
- 리드는 전체 내용을 이끌어주는가?
- 문단 구성과 메시지는 명료한가?
- 비문과 오타자는 없는가?
- 첨부 자료는 적절한가?
- 배포하기 전 5가지의 질문에 합당한지 확인한 후 배포

교육 참여 소감

- 교육을 듣기 전, 효과적으로 보도 자료를 홍보하는 방안이 무엇인지, 기사화되지 않는 이유는 무엇인지 보도홍보에 대한 고민이 많이 있었다. 좀 더 다양한 보도홍보를 기사화하고 싶어 이번 교육을 신청하게 되었는데 기사의 생활패턴부터 보도 자료의 구성까지 다양한 내용들을 배울 수 있어 도움이 많이 되었다. 작성한 보도 자료를 무작정 기자메일리스트에 보내는 것이 아닌 기자의 생활패턴을 이해하고 가장 확인하기 편하고 편집하기 쉬운 시간에 보내서 홍보 효과를 높이는 것부터 시작해보고자 한다. 기자메일리스트 또한 해당 구청에 요청하여 받을 수 있다면 가장 효과적이겠지만, 안 된다면 지속적으로 인터넷 확인을 통해 업로드 하고자 한다. 보도자료 작성 시, 교육을 통해 습득한대로 보도자료 아이템 기획부터 기사 모니터링 및 활용까지 꾸준히 하여 좀 더 알찬 보도 자료를 작성할 수 있도록 노력하고자 한다.

사회복지시설을 위한 저작권가이드 교육



주 최		휴먼임팩트 협동조합
기 간		2022년 11월 28일(월)
장 소		온라인(줌)
참석자	팀 명	기획홍보팀
	명 단	유은별
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022년 11월 28일(월)
	시 간	15:00~17:30



남동장애인종합복지관

사회복지시설을 위한 저작권가이드 교육

1. 저작권의 이해

1) 저작권이란?

- 저작물을 창작한 자에게 권리(저작인격권/저작재산권)를 주는 제도
- 저작물을 많은 사람들에게 배포하거나 공연/방송, 전송 등 전달하는 경우에는 허락을 받는 것이 원칙이며, 비영리나 공익적 목적에도 마찬가지

2) 저작권의 존재

- 글(원고), 사진, 동영상, 음악, 뉴스기사 등등 인터넷에서 볼 수 있는 모든 것엔 저작권이 존재하고 있음

3) 저작권 분쟁의 대표적인 유형

사용자 위반	- 개인사용자 - 영리기업 사용자 - 비영리단체 사용자
목적 위반	- 개인적인목적 - 영리적인 목적 - 비영리적인 목적
약관 위반	- 폰트 라이선스 세부조항 - 인쇄, 웹사이트, 영상, 포장지 - 임베딩/BI/CL/OFL
거짓 협박	- 실제로 저작권 위반이 아닌데도 불구하고 협박하며 합의금을 요구하는 유형

* 약관 관련 용어

- 임베딩(embedding): 사전적의미로는 ‘넣다’라는 뜻이며, 자막을 표현하기 위해 프로그램에 삽입한 것
- BI(brand identity): 제품의 로고
- CI(corporate identity): 기업 로고
- OFL(Open Font Licence): 폰트 파일의 수정/복제/ 배포가 가능, 유료로 폰트를 판매하는 것을 제외하고 모든 곳에 자유롭게 사용이 가능한 것

2. 폰트 저작권

1) 폰트 라이선스 요약표 확인

- 카테고리 별 허용되는 사용범위를 확인하고 사용할 것
- 사용범위에 따른 허용여부 또한 확인
- 사용해도 될지 안 될지 잘 모를 경우에는 최대한 사용하지 않는 것이 좋음
- 무료 폰트라고 해서 무조건 다 무료 폰트가 아니며, 특정 대상이나 특정 용도를 지정하는 폰트는 진짜 무료 폰트라고 볼 수 있음
- 진짜 무료폰트는 용도나 대상 상관없이 무료일 경우에 해당 함

2) 폰트 저작권이 성립하지 않는 상황 존재

- 폰트 디자인은 저작권이 없음
 - * 따라서 출력물(현수막, 포스터)은 저작권이 없음(증거가 되지 않음)
- 그러나 폰트 컴퓨터 파일에는 저작권이 있음
 - * 폰트가 컴퓨터에 설치되어 있는 스크린 샷이 진짜 증거

3) 번들 폰트

- 번들 폰트란, 따로 다운로드 한 폰트가 아닌 한글 프로그램 구매 시 포함되는 폰트
- 번들 폰트를 사용하여 한글 문서 작성 후 출력하는 것은 저작권 침해가 아님
- 하지만, 번들폰트를 이용해서 PDF작업(임베딩) 혹은 해당 번들 폰트를 이용해 간판 등 디자인을 만들면 문제의 소지가 발생함
- 특히, HY(한양정보통신)체는 사용하지 않는 것이 좋음
 - * 유튜브나 PPT에 사용할 수 있는 폰트라고 쓰지만 저작권은 한글에서만 가능

4) 배포권을 위반하지 않는 임베딩

- 폰트가 들어간 이미지를 출력하여 사용하는 것은 저작권 위반이 아님
 - * PDF파일을 이미지화 하여 배포하면 배포권 위반에 해당되지 않음
- 폰트가 들어간 파일을 전송하는 것은 저작권 위반이 될 수 있음
 - * 폰트를 다른 사람에게 공유하는 배포권 위반에 해당
 - * PDF 파일 업로드 시 글꼴이 파일에 임베딩 되어있는지 꼭 확인이 필요함

3. 사진 저작권

- 인터넷에 돌아다니는 사진이나 그림파일 사용 시, 업로드 한 사이트에서 저작권 확인 필수
- 다운로드가 가능할지라도 저작권이 존재하기 때문에 사용 전에 사용가능 여부 확인 후 사용하는 것이 필수임
- 사진 및 이미지는 최대한 무료 사이트를 이용하거나 라이선스를 확인 후 사용할 것
- 네이버 및 구글에서 저작권 필터링을 했어도 해당 사진 저작권자가 맞는지 확인 필요
 - * 대표 사이트) 프리픽스, 어반 브러시

4. 음악 저작권

- 기관 유튜브 업로드 및 영상 제작 시 사용되는 음원들 또한 저작권 확인 필요
- 유튜브의 경우, 검색창에 ‘무료 음원 추천’으로 검색하면 유튜브에 존재하는 다양한 음원을 추천 받을 수 있으므로 적극 활용하는 것이 좋음
 - * 무료 음원을 사용할 경우에 광고가 붙는 것이 어쩔 수 없음
 - 무료로 배포되는 음원을 다운로드하여 불법적으로 유포하거나 공유하게 될 경우 저작권의 책임이 발생
 - 음원의 경우, 유료로 이용하는 것이 상당히 어려움
 - * 일시적으로는 이용료는 지불할 수 있으나, 해당 사이트에 계속 업로드 해놓을 경우 저작권료를 지속적으로 지불해야하기 때문에 유료 음원은 사용하지 않는 것이 좋음

5. 불법 복제 프로그램

- 한컴 오피스, MS 오피스, 어도비 포토샵 등 유료프로그램을 불법사이트에 무단으로 공유하거나 배포하는 경우도 상당히 많이 존재
- 구매를 한 유료프로그램을 무단으로 배포하거나 공유하는 것 또한 저작권 위반
- 비영리기관 및 단체를 지원해주는 비영리 IT지원센터 테크숍코리아에서는 마이크로소프트, 구글 워크스페이스, 잔디, 줌, 어도비 등 유료프로그램을 저렴한 가격(후원영수증)에 제공
- 공익적 활동을 목적으로 하는 비영리 민간단체나 사회적 기업 등을 지원하는 비영리 IT지원센터에서 운영 함

6. 기타 저작권 위반

1) 개봉 6개월 미만의 상업용 영화 상영하는 경우

- 영리를 목적으로 하지 아니하는 공연 및 방송은 6개월이 지난 후 상영이 가능

* 사회복지기관의 경우, 개봉한지 6개월이 지나면 무료로 상영이 가능

2) 복지관 홈페이지에 사회복지 뉴스를 그대로 복사하여 게시하는 경우

- 기관명이 들어가 있는 보도 자료라도 직접 작성하지 않은 보도 자료를 그대로 복사하여 기관 홈페이지에 올리는 것은 저작권 위반에 해당

* 스크린샷하여 게시물로 업로드 하는 것은 저작권 위반에 해당되지 않음

- 본인이 작성하여 배포한 보도 자료의 경우, 1차 저작권자이기 때문에 복사하여 게시하는 것이 가능

* 전라남도광역치매센터의 경우, 게시글 제목을 선택하면 해당 보도자료 사이트로 자동 연결되도록 설정 (저작권 문제에 해당되는 것이 하나도 없음, 가장 좋은 방법)

7. CCL(Creative Common License)

- 저작물 이용 허락표시제도

- 저작권자가 저작물 사용 조건을 미리 제시하여 사용자가 저작권자에게 따로 허락을 구하지 않고도 창작물을 사용할 수 있게 한 일종의 오픈 라이선스를 의미

- CCL의 종류

라이선스(문자표기)	라이선스 내용
저작자 표시(BY)	저작자 이름, 출처 등 저작자에 대한 사항을 반드시 표시해야 함
비영리(NC)	저작물을 영리 목적으로 사용할 수 없음
변경 금지(ND)	저작물을 변경할 수 없음
동일조건 변경허락(SA)	동일한 라이선스 표시 조건하에서 저작물을 활용한 다른 저작물 제작을 허용 함

* CCL을 따르는 대표적인 프로젝트로는 위키 백과가 존재

8. 공정이용

- 창작자나 발명가가 만들어서 저작권법으로 보호받는 저작물을 특수한 목적으로 이용할 수 있도록 허락하는 것
 - * EX) 화가가 그린 그림을 그 화가에게 피해가 가지 않는 범위 안에서 화가 허락 없이도 다른 사람이 쓸 수 있도록 허용하는 것 (해당 그림을 미술 수업시간에 설명)
- 즉, 특수한 목적으로 사용 가능
- 매년 1월 13일을 ‘세계 공정 이용의 날’로 지정
 - * 저작권법이 보호하는 범위 안에서 저작물을 올바르게 사용할 수 있도록 널리 알리고 보장받을 수 있도록 노력

9. 저작권 사용

- 일반적으로 저작권은 창작과 동시에 그 권리가 생기기 때문에 권리자에게 허락을 받고 사용하는 것이 가장 기본적인 원리
- 저작권 사용 절차

사용절차	내용
1) 자료검색	필요한 자료 검색
2) 저작권 확인	해당 자료 저작권 공개여부 확인
3) 약관 확인	비영리기관의 비상업적 용도의 사용이 가능한지 확인
4) 사용 허락	저작권자와 연락이 가능하면 직접 사용 허락 받기 혹은 저작권 사용 허가 신청서 작성 후 허락 받기
5) 출처 표시	허락 범위 내에서 사용 및 출처 표시

10. 업무 참고용 무료 저작물 사이트

1) 폰트 무료 사이트

- 눈누
 - * 저작권이 공개된 무료 폰트를 모아서 다운받을 수 있도록 제공하는 사이트
 - * 폰트 별로 이용약관을 확인하고 사용, 용도에 따른 라이선스 확인 가능
- 공유마당
 - * 한국저작권위원회에서 운영하는 저작권 공개자료 공유 사이트
 - * 이미지, 영상, 음악, 어문, 폰트 등 다양한 무료 저작권 파일 다운로드 가능

2) 음원 무료 사이트

- 유튜브 오디오 보관함
 - * 구글 유튜브에서 유튜버를 위한 무료로 제공하는 음원, 효과음 사이트
 - * 활용한 영상은 유튜브에서만 업로드 가능, 타 플랫폼 활용 불가

3) 이미지 무료 사이트

- 픽사베이
 - * 저작권이 공개된 사진, 일러스트, 벡터, 비디오, 음악, 효과음을 무료로 다운로드 가능
 - * 외국 사이트지만 한글로 검색 가능

-PNGimg

- * 배경이 없는 이미지를 다운로드하여 손쉽게 섬네일이나 포스터에 적절하게 활용 가능
- * 외국 사이트라서 영어로 표기되지만 크롭을 활용하여 번역 기능을 사용하면 수월하게 활용이 가능

- 어반브러시

- * 디자이너들이 재능을 기부하여 그래픽 디자인 이미지를 배포하는 사이트
- * 한국인이 운영하고 있기에 자료가 친숙하고 패러디 하기 좋은 이미지가 다수

- 프리픽

- * 전 세계의 디자이너가 자주 활용하는 무료 일러스트 사이트
- * 큰 사이즈로 인쇄 출판을 해도 화질이 낮아지지 않는 벡터 이미지 제공
- 장애인, 노인 등 사람 이미지 다수 보유

-플랫티콘

- * 단순한 그림을 활용하여 쉽고 직관적으로 정보를 전달
- * 무료로 컬러 아이콘을 제공하고 있기에 유용하게 활용 가능 (사용 시 출처표기 필요)

교육참여소감

- 복지관에서 필요한 포스터 및 영상을 제작하는 것은 다양한 폰트와 이미지가 필요하다. 해당 자료들을 자유롭게 사용하면서 저작권에 대해서는 안일하게 여겼었다. 저작권은 본인과 상관없다고 여겼었으나, 해당 교육 이수를 통해 저작권의 중요성과 필요성에 대해 인지할 수 있었다.
- 본 교육은 저작권에 대한 기초적인 지식부터 일상생활에서 필요한 내용까지 담고 있어 저작물 및 저작권에 대한 지식 향상에 도움이 되었다. 해당 내용을 바탕으로 한 팀 스터디를 계획하여 습득한 지식을 팀원들에게 공유하고, 내용을 공유함으로써 본인은 한 번 더 복습하는 시간을 가져보고자 한다.
- 향후 복지관 홍보 포스터를 제작하는 것에 앞서 사용되는 자료들이 저작권에 위반되지 않는지 확인해보고자 하며, 교육을 통해 알게 된 무료 사이트를 적극 이용하고자 한다. 지속적인 서칭을 통해 사용할 수 있는 자료의 폭을 넓혀 더 다양한 자료를 제작해보고자 한다.

2022년도 사회복지종사자 역량강화 ‘영상제작 아카데미’



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2022년 6월 2, 9, 16, 23, 30일(목) 14:00 ~ 17:00
장 소		온라인교육
참석자	팀 명	기획홍보팀
	명 단	이연정
	인 원	총1명
교육 시간	일 자	총5일
	시 간	총15시간



남동강아이종합복지관

1부 온라인 채널의 이해와 활용 전략

1. 비대면 문화와 온라인 트렌드의 변화 이해

1) 팬데믹, 디지털화 가속기

- 온라인쇼핑, 음식배달, 온라인뱅킹, 전자지갑, 온라인회의, 콘텐츠소비, 온라인학습, 원격진료, 홈서비스, 온라인게임, 온라인운동, 가상여행
- 전통시장도 배달, 무인매장, 무인점포 확산

2) 코로나 이후 사회복지 현장의 변화

- 찾아가는 복지>대면에 대한 고민>새로운 방식 모색>기술의 발전>비대면 복지
- ICT 일방향 정보전달>참여와 소통>가상융합공간, 탈중앙화

2. 온라인 채널별 특징과 홍보전략 이해하기

1) 온라인 트렌드 변화

- 숏폼영상(Short-form) 대세 : 틱톡 열풍이 풀면서 Z세대를 중심으로 숏폼 영상 중심의 플랫폼이 성장함. 이용자의 51%가 MZ세대이며 짧은 영상과 재미를 선호함. 이를 통해 각종 챌린지와 광고에 활용하게 되며 대중화에 가속도가 붙음.
- 온라인 트렌드 변화 : 소통에서 구매로, SNS가 처음에는 관계를 연결해주는 역할을 하면서 지난해까지 콘텐츠 유통플랫폼(미디어)의 역할을 함. 미디어의 대부분은 그 다음 단계인 커머스 플랫폼으로 진화함. 「이구환, 옐로디지털마케팅그룹 이노베이션센터장」
- 브랜드드 콘텐츠(Branded Contents) : 다양한 문화적 요소와 브랜드 광고 콘텐츠의 결합으로, 콘텐츠 안에 자연스럽게 브랜드 메시지를 녹이는 것을 목표로 함. 또한, 소비자의 공감과 흥미를 통해 자발적 공유에 이르는 것을 성과 측정표 중 하나로 봄.
- 인플루언서 마케팅 : 인스타그램, 유튜브 등 소셜네트워크서비스(SNS)에서 수십만 명의 구독자(팔로어)를 보유한 'SNS 유명인'인 인플루언서에게 돈을 주고 제품 사용 후기 등을 올리게 하는 식으로 진행하는 마케팅 「네이버 지식백과」
- 동영상 플랫폼 : 유튜브, 아프리카티비, 트위치, 틱톡 등 1인 미디어 전성시대로 한국인이 가장 많이 사용하는 앱 2위를 차지하고, 코로나 19 이후 유튜브 이용이 증가함.

2) 사회복지에서 마케팅 및 홍보의 필요성

- 잠재적, 실제 클라이언트들이 사회복지조직에서 제공하는 유용한 서비스를 알리기 위해
- 후원자들이나 지지자들이 조직의 서비스를 제공하는데 참여할 수 있도록 하기 위해
- 일반 대중들로부터 지지를 얻기 위한 설득을 위해
- 클라이언트들이 해결하고자 하는 문제나 욕구를 정확히 파악하고 해결하기 위해
- 소비자주의적 관점에서 클라이언트들이 원하는 것이나 선호 또는 욕구가 어떠한 과정을 거쳐서 어떻게 해결될 수 있는지에 대한 정보를 제공하기 위해
- 거시적인 입장에서 사회복지조직이나 사회복지사들에게 있어 마케팅은 계속적으로 증가하는 경쟁적이고 급변하는 과업 환경 속에서 효과적인 서비스를 전달 또는 제공하기 위해 필요 「김제선, 고광호, 강석주 외, 2015」

3) 온라인 채널별 활용 전략

- 네이버 블로그 : 포털 및 기타 인터넷 정보매개, 콘텐츠 검색, 광고대행을 주로 하며, 블로그에 글을 쓸 때 고객들이 뭐라고 검색할지 어떤 니즈가 있는지를 파악해야 함.
- 인스타그램 : 사진/동영상을 통한 소통, 브랜딩, 매출화, 인스타는 짧은 시간에 소비되는 콘텐츠와 제작을 트렌드로 삼고 있어 이미지, 영상, 카드뉴스, 웹툰 등을 활용해야 함.
- 페이스북 : 기관이 하고 싶은 이야기를 하는 것이 아니라 고객의 니즈를 충족시킬 수 있는 이야기(고객과 소통할 수 있는 콘텐츠)를 업로드 해야 함. 참여형 콘텐츠 (공유, 댓글달기 등)
- 유튜브 : 관심사 기반의 추천영상, 제목이나 태그, 시청시간, 좋아요, 댓글, 구독에 따라 타겟 고객이 좋아할 내용의 콘텐츠의 트래픽이 증가함. 핵심은 콘텐츠

3. 메타버스의 이해와 홍보 활용

1) 메타버스의 이해

- Meta 가공, 추상 + Universe 현실세계 = Metaverse 3차원의 가상세계
- 현실세계와 같은 사회, 경제, 문화 활동이 이뤄지는 3차원 가상세계
- 5G 상용화에 따른 정보통신기술 발달과 코로나 19 팬데믹에 따른 비대면 추세 가속화로 주목받음. 「네이버 지식백과, 메타버스(시사상식사전, pmg 지식엔진연구소, 2021.03.05.)」
- 가상과 현실이 융합된 공간에서 사람, 사물이 상호작용하며 경제, 사회, 문화적 가치를 창출하는 세계(플랫폼) 「비상경제 중앙대책본부 ‘메타버스 신산업 선도전략」
- 메타버스 유형 : 증강현실(포켓몬고, 드라마 알함브라 궁전의 추억), 라이프로그(페이스북, 인스타그램), 거울세계(구글 얼스), 가상세계(제페토, 이프랜드)

2) 메타버스 플랫폼 비교

	이프랜드	제페토	게더타운
권장	모바일	모바일	크롬 브라우저
인원제한	131명(31명/100명)	16명	25명
유료서비스	인원무제한(공간 커스터마이징/의상 브랜드)	무제한	500명
맵제작	불가능	가능	가능
맵유지	불가능	불가능	가능
콘텐츠 공유	제한	제한	무제한
소통방식	대화, 채팅, PDF, MP4 공유	대화, 채팅	대화, 채팅, 화면공유, 외부 사이트 연결 등 가능

① 이프랜드

- 모든 if가 현실이 되는 새로운 세상이라는 의미, 21년 7월 SK텔레콤 출시, 다양한 가상공간과 아바타로 메타버스 경험, 쉬운 자료공유, 간단한 제어
- 활용사례 : 외교부, 서울시, 정동진, 순천향대, 차별없는 교실, 경기도 간부회의

② 게더타운

- 현장감 있는 소통 : 가상공간을 캐릭터로 이동 가능, 다른 캐릭터와 오디오 활성화, 설정구역 최대 100명까지 대화 가능, 팀별 대화 가능(소회의실)
- 커스터마이징 가상공간 구축 : 나만의 가상세계 제작(오피스, 연수원, 강의실 등)
- 다양한 플랫폼 활용 가능 : 외부 플랫폼, 어플리케이션과 연동, 게임 활용

③ 제페토

- 2018년 8월 네이버 제트(Z)에서 출시, 전세계 165여 개국에 출시, 가입자 3억명, 해외 이용자 90%, 제페토(툰)드라마 등 영상 제작 톨 활용
- 활용사례 : 구찌, 현대자동차, 블랙핑크, CU 한강점, 이디야커피 등

2부 동영상 콘텐츠 제작 및 활용

1. 영상 기획 및 촬영, 편집하기

1) 영상 기획하기

- 대상을 분명하기(누구를 위한 영상인가?) : 콘텐츠를 보게 될 사람이 누구인지, 어떤 상황에 있는지, 무엇을 필요로 하는 사람인지 파악
- 영상 제작의 목적을 정하기 : 영상을 통해 전달하고자 하는 것이 무엇인지 설정
- 하나의 포인트에 집중하기 : 너무 많은 것을 담으려는 욕심은 내려놓고 전달하고자 하는 포인트에 집중(정보, 유머, 감동, 공감)
- 다양한 시각으로 기획하기 : 콘텐츠의 키워드는 같아도 주제, 시각에 따라 다양한 콘텐츠로 만들 수 있음.
- 구체적인 콘텐츠 기획안 구상하기

2) 기획안 작성하기

- 유형 : 정보전달, 인터뷰, 스토리, 홍보 등
- 대상(타겟) : 영상을 제작함에 있어 누구를 대상으로 제작하는지에 대한 부분
- 기획의도 : 영상제작 목적
- 핵심 전달 내용 : 영상을 통해 전달하고자 하는 핵심 내용이 무엇인지 파악
- 스토리 구성 : 스토리의 구성에 대한 구간별 상세 메모 혹은 스케치
- 참고 URL : 참고할 영상 혹은 대상에 대한 주소

3) 촬영 장비 활용

- 스마트폰 격자 설정하여 수평, 수직 맞추기
- 마이크, 녹음기, 조명, 카메라(액션캠, 짐벌 등) 활용하기

4) 편집 어플, 프로그램 활용

- 편집 프로그램 : 뱍믹스, VLLO, 알씨, 파워포인트 등
- 자막 삽입 : VREW
- 인트로, 아웃트로 제작 : 멀치

2. 저작권

1) 저작권 이해하기

- 저작권이란(한국저작권협회의 정의) : 사람의 생각이나 감정을 표현한 결과물에 대하여 그 표현한 사람에게 주는 권리
- 저작권법 : 제1조(목적) 이 법은 저작자의 권리와 이에 인접하는 권리를 보호하고 저작물의 공정한 이용을 도모함으로써 문화 및 관련 산업의 향상발전에 이바지함을 목적으로 한다.

2) 저작권 CCL(Creative Commons License)

- 자유이용 허락표시 : 저작권자가 일정한 조건하에 자유롭게 이용할 수 있도록 허락하는 라이선스



3) 공공누리 KOGL(Korea Open Government License)

- 공공저작물 자유이용 허락표시로 자유이용허락표시(CCL)과 마찬가지로 공공기관 등이 저작물 이용허락의 의사를 밝힘
- 다만, 자유이용허락표시(CCL)등 오픈라이선스와 마찬가지로 제시된 조건은 준수해야함.

4) 무료 다운로드 사이트

- 픽사베이(사진), 유투브 스튜디오(음악), 공유마당(폰트), 눈누(폰트), 미리캔버스(디자인)

3부 온라인 채널을 활용한 홍보

1. 네이버 블로그 활용

1) 네이버 블로그 운영목적

- ① 기관/개인 홈페이지형 : 홈페이지 용도 활용, 정보제공, 공지사항 등
- ② 기관/개인 홍보 : 자사(블로그) 홍보, 체험단 활용, 서포터즈.기자단 활용
- ③ 개인 수익화(체험단/기자단) : 체험단 활동, 리뷰작성, 쿠팡 파트너스 등

2) 블로그 글쓰기 기초

- 주제설정 : 글 작성 목적, 타겟 설정, 키워드 고려
- 콘텐츠 구성 : 고객니즈 파악, 제목(검색 키워드), 두괄식, 연관 사진, 연관 동영상
- 스토리텔링 : 리뷰(경험), 고객니즈 기반, 구어체/문어체, 신뢰
- 체크, 발행 : 배열(PC, 모바일), 맞춤법, 키워드 배치, 대표 이미지

2. 인스타그램 활용

1) 콘텐츠 형태

- 이미지(실사/제작) : 가장 흔히 사용하는 형태로 사진과 제작 이미지 형태
- 영상 : 1분 이하 영상, IGTV(60분) 형태, 릴스(15초, 30초)
- 이미지+영상 : 이미지와 영상의 복합적 게시글 작성 형태
- 카드뉴스 : 꿀팁, 상식 등의 정보 전달 형태
- 웹툰 : 인스타툰, 간단한 만화 형태의 일러스트 형태

2) 타 기관, 업체 참고하기 : 초록우산 어린이재단, 스타벅스 등

- 3) 리그램 : 선택한 해시태그로 발행되는 게시물은 피드를 통해 받아보기 가능, 타계정의 게시물 중 좋다고 판단되는 게시물 선정, 게시물에 댓글 혹은 dm을 통해 리그램 문의(승인)받기, 리그램하기(참여자의 소감, 후기 등 리그램)

3. 페이스북 활용

- 1) 참여형 콘텐츠 제작 : 링크 활용, 질문이나 채워 넣을 수 있는 빈칸 콘텐츠 활용

2) 페이스북 글쓰기 전략 :

- ① 참여를 유도하는 글쓰기 : 팬들이 참여할 수 있는 질문형, 참여 유도형 글쓰기
- ② 공유를 일으키는 글쓰기
- ③ 친구소환 태그 활용
- ④ 본문에 @페이지명 태그 활용
- ⑤ 해시태그 사용하기 : 검색기능, 모아보기 기능, 본문 중 해시태그
- ⑥ 이미지와 동영상을 활용한 콘텐츠 활용하기
- ⑦ '페이지 상단에 고정' 기능 활용하기
- ⑧ 댓글 관리하기 : 댓글에 대한 답글, 댓글 숨기기, 댓글 신고하기

4. 유튜브 활용

- 1) 유튜브 : 하루 트래픽 20억의 세계 최대 동영상 플랫폼, 전세계 유저들이 시청자, 라이브 방송을 통한 소통 가능, 기타 SNS 매체와의 손쉬운 유통 및 연동, 타겟층이 불분명
- 2) 유튜브 채널 벤치마킹 하기
 - 활발하게 운영 중인 유튜브 채널 찾기 : 동종/ 유사기관 유튜브 채널
 - 벤치마킹 유튜브 분석하기
 - 기관의 채널에 적용할 점, 주의할 점 학습
 - 기관만의 특징과 장점을 살린 채널 구축하기

5. 마케팅 전략

- 1) 콘텐츠 미러링
 - 타겟(대상)이 주로 이용하는 채널선정 및 운영
 - 서브 채널로는 링크형태 or 동일 이미지를 짜깁기하거나 간단 편집하여 운영
- 2) OSMU(One Source Multi Use)
 - 인적 자원이 풍부한 기업 추천(스타트업이나 소기업에서는 지양)
 - 주요 채널에 집중하고, 서브 채널(SNS)별 컨셉에 맞춰 콘텐츠 규격 최적화로 같은 내용을 다르게 다시 재생산하여 업로드
- 3) 서포터즈
 - UGC 및 리그램
 - 서포터즈(기자단) 운영으로 효과적인 홍보의 방법을 다양하게 활용이 가능함.
 - 기관 행사 참여자의 게시물 리그램 혹은 후기 글 활용

※ 제언

- 관에서 사용하고 있는 홍보수단 중 SNS(페이스북, 인스타그램, 유튜브) 활용법에 대해 유익한 정보를 얻을 수 있었고, 특히 최근 개설한 인스타그램의 릴스(숏츠) 이용법, 서포터즈 활용, 리그램 방법 및 유용성에 대해 알 수 있었음. 페이스북 계정 또한 관을 홍보할 수 있는 내용이나 복지정보를 업로드하였는데, 이번 교육을 통해 참여형 콘텐츠 제작이 필요하다는 것을 알 수 있어 향후에 참여 및 공유를 일으킬 수 있는 글을 업로드 하고자하며 이와 관련된 이벤트도 마련해보고자 함.
- 최근 메타버스를 활용한 행사, 회의, 교육 등이 증가하면서 관에서도 메타버스를 활용하려 했으나 처음 접해보는 프로그램에 다소 어려움을 느껴 제대로 활용하지 못하고 있었음. 이번 교육을 통해 제페토, 이프랜드, 게더타운에 대해 이해하고 실습하면서 활용법을 익힐 수 있었고, 향후 비루고개축제, 팀회의, 신고의무자 교육 시 메타버스를 활용해보고자 함.

천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2022년 03월 05일
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터
참석자	팀 명	기능향상지원1팀, 운영지원팀
	명 단	김윤성, 김윤숙
	인 원	총 2명
교육 시간	일 자	총 1일
	시 간	총 4시간



남동장애인종합복지관

천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육

1. 법인의 미션

1) 미션

- 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거한다.

2) 비전

- 참된 영성과 사회복지 전문성을 겸비한 사회복지회
- 지역사회에서 사회복지센터 역할을 수행하는 본당 사회복지
- 가톨릭 사회복지의 정체성을 실현하는 시설 사회복지

3) 전략

시설	1. 본당과 시설간의 결연을 통한 지역복지의 실현 2. 가입시설 종사자들의 영성교육과 자원을 본당 사회복지 3. 사회적 취약계층을 위한 특화사업 확대 및 강화
본당	1. 본당 사회복지활동의 중요성 인식 및 실천의지 고취 2. 지역사회 자원 개발 및 연계를 위한 네트워크 구축 3. 본당 사회복지의 체계적인 조직 확립 4. 본당 사회복지분과 지구모임을 통한 슈퍼비전 강화
후원 홍보	1. 각종 언론매체를 통한 사회복지회의 인지도 강화 2. 시설과 본당 사회복지활동의 홍보 업무 체계화 3. 사회복지회 고유의 후원사업 개발

2. 카리타스 마크의 뜻과 의미

1) 카리타스란?

카리타스는 사랑, 애덕, 자선이라는 뜻으로 라틴어로, 그리스도의 개명인 하느님과 이웃에 대한 사랑을 의미하며 가난하고, 고통받고, 소외된 이들을 위한 가톨릭 교회의 사회복지기구를 나타낸다.

2) 카리타스 마크의 의미

- 네 방향으로 뻗은 붉은 색 불꽃과 십자가는 애덕을 상징한다.
- 위에서 아래로 그어진 십자가 기둥은 우리들에 대한 하느님의 사랑과 하느님께 향한 우리의 사랑을 의미한다.
- 좌우로 뻗은 십자가 들보는 하느님 사랑에 뿌리를 두고 사람과 사랑 사이의 이웃 사랑을 표시한다.
- 네 방향으로 뻗은 불꽃은 자신을 바쳐 이웃에게 봉사하는 사랑을 표현하고 있다.

카리타스는 예수 그리스도의 뜻에 따라 이웃사랑을 실천하는 모든 활동들을 총칭한다. 카리타스의 대상자는 가장 작은 이, 굶주리고 목마르고, 나그네이며, 헐벗었고, 병들고, 감옥에 갇힌 자인데 예수님께서서는 그 ‘작은 이’가 예수 그리스도 자신이라고 말씀하셨다. 이는 예수님께서 곧 우리의 대상자들과 동일시된다는 뜻이며, 가톨릭 사회복지란 대상자들 안에 있는 그리스도에게 사랑을 실천하는 것과 같다. 다만, 이웃 사랑 실천의 대상은 물질적으로 어려운 상황에 처한 가난한 이웃만이 아닌 사회적·정치적·문화적·정서적으로 소외된 이웃을 포함한다. 즉, 물질적 욕구를 가진 가난한 이웃만이 아니라, 사회·심리적 욕구를 가진 가난한 이웃 모두가 카리타스의 대상이다.

3. 윤리강령을 통한 핵심가치

1) 윤리

- 선과 악, 행위의 옳고 그름, 그리고 공정성과 불공정성 등으로 규정한 규율
- 선악에 대한 판단기준의 체계
- 상이한 사회 구성원들 사이에서 상호작용을 통해 형성된 도덕적 가치

2) 윤리강령서약서

- 건전하고 윤리적인 태도와 행동에 관하여 가톨릭사회복지시설 및 보육시설 종사자들이 준수해야 할 사항을 명확히 정의함으로써 우리의 활동에 대한 사회적 신뢰를 유지, 향상시키고자 [가톨릭사회복지종사자 윤리강령]을 제정함

3) 사회교리에 입각한 개념적 원리

- 인간존엄성의 원리, 공동선의 원리, 재화의 보편적 목적, 연대성의 원리, 가난한 이들을 위한 우선적 선택, 보조성의 원리

4. 교육소감

- 법인신입직원교육을 나의 미션과 비전에 대하여 다시 한 번 생각해 볼 수 있는 시간을 가지게 되었다. 나의 미션과 비전에 본 기관의 미션과 비전에 적합한지, 같이 성장해 나갈 수 있는지에 대한 고민을 할 수 있는 기회가 되어 좋은 시간이 되었다. 미술심리지원을 진행하면서 법인신입직원 교육을 상기시키며 본기관의 미션과 비전 나의 미션 및 비전을 접목하여 같이 성장할 수 있다고 하겠다.

2022 발달장애인 성교육 전문가 양성교육 CIRCLES



주 최		서울특별시중구장애인복지관
기 간		2022. 7. 5 ~ 7. 26 매주 화요일 14:00~17:00 (총 4회기 / 12시간)
장 소		온라인 교육(Zoom을 통한 화상교육)
참석자	팀 명	기능향상지원1팀
	명 단	김윤성
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 4일
	시 간	총 12 시간



남동장애인종합복지관

2022 발달장애인 성교육 전문가 양성교육 CIRCLES

1. Circles 주차별 교육 내용

1) 1주차 : Circles의 소개 및 보라색 Circle의 의미 및 중요성

- Circles 교육의 의미는 발달장애인들에게 사회적 관계 안에서 경계성 짓기에 대하여 교육하고 경계성 짓기가 얼마나 중요한 작업인지에 대하여 경각 시켜주는 교육이다.
- 성교육은 단순히 남녀 사이의 성관계 및 행위에 대한 교육이 아니라 자기 자신을 안전하게 보호하고 사회적 기대와 규범을 배우는 전생애 걸친 교육이다.
- 발달장애인의 1차적 성교육자는 부모이고 부모가 장애 자녀의 일차적인 성교육자 일지라도 학교와 기관은 장애인들의 사회적 관계를 포함한 성교육을 제공 하는 것에서 중요한 역할을 담당한다. 장애인들이 또래나 다른 여러 사람들을 만나 어울릴 수 있는 기회가 가장 많이 일어나는 곳이 이런 곳이기 때문이다.
- 성은 내가 나 자신을 좋아하는 지의 여부와 상관없이 자기 자신에 관해 어떻게 느끼고, 아는지에 관한 것이며, 여성 혹은 남성으로써 자기 자신을 알고 다른 사람들과 나누어야 한다는 것을 느끼고 아는 것이기도 한다.
- 보라색 Circle의 의미는 자기 자신을 뜻한다. 성교육에 있어 자기 자신을 이해하고 아는 것은 매우 중요한 일이다. 자기 자신을 이해하고 아는 것이 선행되어 사회적 관계 속에서 경계를 짓는 것이 가능하기 때문이다.

2) 2주차 : 파란색, 초록색 Circle의 의미

- 발달장애인에게 있어 교육은 반복교육이 제일 효과가 좋다.
- 발달장애인은 구체적이며 직접적으로 교육해야하고 배운 것을 생활환경에 접목 시키는 것이 어려움으로 반복 교육을 통해 생활에 접목시킬 수 있도록 교육해야한다.
- 발달장애인 성교육은 나에 대한 교육이 먼저 이루어져야한다. 나에 대해서는 본인의 생각뿐 아니라 다른 사람들과 함께 있을 때 사회적 관계 안에서의 나에 대해서도 아는 것이 중요하다.
- 파란색 Circle은 가족과 애인을 상징하는 Circle이다. 발달장애인 본인이 가정에 대해 얼마나 알고 있는지를 확인하는 것이 중요하다.
- 발달장애인들은 자신의 몸을 가족이 만졌을 때 폭행인지 자신의 몸을 도와주려고 하는 것인지에 대한 구분이 어렵다.
- 사람의 대한 개념을 이해하는 것이 어려워 가족과의 사랑과 애인과의 사랑을 구분하기 어려워한다.
- 발달장애인이 연령이 증가하면 부모의 몸을 만지는 것을 그만하게 해야 한다. 몸을 만지는 것에 대한 경계 짓기가 어려울 수 있어 타인을 만지는 것에 대한 경각심이 없어질 수도 있기 때문이다.
- 초록색 Circle은 친척 및 친한 친구들을 의미하는 Circle이다. 발달장애인이 친척 및 친구에 대해 얼마나 알고 있는지 이야기할 수 있는지를 파악해야한다.

- 친척 및 친한 친구들과는 가볍게 포옹하는 것까지만 스킨쉽이 허용된다는 사실을 교육하고 상대방이 거부를 하면 하지 말아야 된다는 사실을 알려주어야 한다.

3) 3주차 : 노란색, 주황색 Circle의 의미

- 발달장애인은 반복적인 질문을 통해 집중 여부를 확인해야 한다.
- 그룹수업을 진행하면서 성 학대 정황이 나왔을 때, 대화를 정지하고 따로 이야기를 나누도록 한다.
- 발달장애인에게 구체적으로 하면 되는 행동과 안되는 행동을 설명하고 인지시켜줘야 한다.
- 본인 스스로 생각하고 결정하는 것을 어려워함으로 구체적이고 분명한 가이드라인을 제시하고 그 안에서 결정할 수 있게 해야 한다.
- 노란색 Circle은 아는 사람을 의미하는 Circle이다. 발달장애인들에게 아는 사람의 개념을 정확히 설명해주어야 한다. ① 나와 이전에 만남이 있었던 사이, ② 이들이 우리 부모님과 아는 사이, ③ 학교나 센터에서 만나는 선생님 등
- 주황색 Circle은 어린아이들을 의미하는 Circle이다. 발달장애인들에게 어린아이들을 대하는 행동을 정확하고 구체적으로 제시해주어야 한다. 발달장애인들은 자신이 나이가 많아지고 있다는 사실을 인지하기 어려워, 아직 아이라고 생각할 수도 있기 때문이다. 아이들에게는 짧게 손을 흔들면서 인사를 한다. 또한 절대 아이들의 몸을 만지면 안된다는 사실을 말해주어야 한다.

4) 4주차 : 붉은색 Circle의 의미

- 발달장애인의 정신연령에만 초점을 두지 말고 생활연령을 고려하여 행동을 관찰하고 가이드라인을 제시해야 한다.
- 발달장애인들은 환경이 쉽게 변하고 있다는 사실을 인지하기 어려워한다.
- 발달장애인들에게 설명할 때에는 비교군을 넣어 설명해야 효과적으로 이해할 수 있다.
- 발달장애인들에게 타인의 직업적 능력은 믿지만, 그 사람을 믿지 않는다는 조건적 믿음을 설명해준다.
- 병원에서 검사를 받을 때 미리 무슨 검사를 받는지 리스트를 보여주며 설명을 하고 검사를 받을 때 신체접촉 있을 수도 있다는 사실을 알려주어야 한다.
- 붉은색 Circle은 낯선 사람을 의미하는 Circle이다. 낯선 사람은 마트를 갔을 때 마주치는 사람들이 대부분이지만, 지역사회 도우미, 의료진들도 포함되어 있다.

2. Circles 소개

1) Circles 개념

Circles는 여섯 가지 색을 지닌 Circles를 사용하여 사회적 거리와 친밀감을 가르치는 방법이다. Circles인 자기 자신으로부터 시작하여, 각각의 색을 지닌 Circles는 중심에서 멀어짐에 따라 그에 맞는 행동과 느낌, 활동을 갖는다.

2) 여섯 가지 색의 Circles와 그 의미

① 보라색의 사적인 Circle

- 당신은 당신의 세계에서 가장 중요한 사람이다.
- 당신이 원하지 않는 한 아무도 당신을 만질 수 없다.
- 당신은 다른 사람들이 원하지 않는 한 그들을 만질 수 없다.

② 파란색의 껴안는 Circle

- 당신을 껴안을 수 있고 또 당신이 껴안을 수 있는 사람들이 있는데, 가족과 애인이다.

③ 초록색의 가볍게 안는 Circle

- 당신이 가볍게 안을 수 있는(다정하지만 친밀한 껴안음은 아님) 사람들이 있는데, 특별한 날에 초대받아 온 친한 친구들이다.

④ 노란색의 악수하는 Circle

- 당신은 아는 사람들과 악수하고 또 당신이 누군가에게 소개될 때 악수한다.

⑤ 주황색의 손 흔드는 Circle

- 당신은 아이들에게 손을 흔들고 또 안면이 있는 사람들에게 인사한다.

⑥ 붉은색의 낯선 사람 Circle

- 당신은 지역사회와 도우미들과는 일과 관련하여서만 접촉한다.
- 당신은 낯선 사람들을 만지지 않는다.
- 당신이 당신을 만질 수 있는 사람을 정하고, “안돼”라고 말할 때와 자리를 떠날 때를 결정한다.

Circles 프로그램은 다양한 수준의 친밀감을 구별하고 그에 맞는 행동을 하도록 돕는다. 발달장애인들이 개인적 책임감을 키우고 사회통합을 잘 할 수 있는 기초를 놓아준다. 또한 이것은 발달장애인들의 다양성을 인정하고 개인의 가치를 발달시킴으로써 자기결정과 상호존중을 잘 하도록 돕는다. 이렇게 함으로써 발달장애인들은 복잡한 세상에서 자기 자신을 가치롭게 여기고 자기 자신에 대해 더 잘 앎으로써 더 나은 삶을 살 수 있다.

3) 발달적 교육과정으로서의 Circles

Circles는 사회적 역할을 범주화하고 그와 관련된 만짐, 말, 신뢰와 함께 그에 해당되는 색을 지닌 Circles를 포함한다. Circles는 참가자들에게 사회적 역할과 그에 적절한 색의 Circle을 일치시키고 그에 맞는 행동을 가르치는 것을 강조한다. 참가자들은 활동드라마에 등장한 사람들의 관계와 자신들의 실제 삶에서의 관계를 비교하고 대조해 볼 수 있다. 이로써 자신들이 맺고 있는 여러 관계들을 평가하고 상호 만족스러운 관계 속에서 허용될 수 있는 만짐, 말, 신뢰를 선택하도록 배울 수 있다.

4) 3개의 “T” : 만짐(Touch), 말(Talk), 신뢰(Trust)

Circles에 있는 3개의 “T” 인, 만짐(Touch), 말(Talk), 신뢰(Trust)는 여러 관계들에 있는 행동, 인지, 애정을 상징화한 것이다. 이것들은 다양한 관계들에 있는 전반적인 정서적 분위기를 나타낸다.

5) 관계를 결정하는 요소

6개의 질문은 참가자들로 하여금 관계에 대한 분석적이고 비판적인 사고를 발달시키도록 돕는다. 6개의 질문에 답할 수 있는 정보가 특별한 대인관계에 맞는 Circle을 결정하게 하는 결정요소이다. 대인관계에 있는 친밀감의 특징은 다음 6가지 요소들을 알아봄으로써 가능하다.

- 당신은 얼마나 오랫동안 그 사람을 알아왔는가?
- 당신은 얼마나 자주 그 사람을 보아왔는가?
- 당신은 얼마나 많은 일반적인 유대를 그 사람과 맺고 있는가?
- 당신은 그 사람을 얼마나 잘 아는가?
- 그 사람에 대한 당신의 느낌은 얼마나 깊은가?
- 그 사람과 함께 있을 때 당신은 얼마나 안전한가?

이 6가지 결정요소들 각각의 양이 크면 클수록 대인관계는 더 친밀하다. 참가자들은 이 결정요소들을 사용해서 자신들의 실제 대인관계를 평가할 수 있다. 이 훈련은 참가자들로 하여금 배운 것을 다양한 장소에서 실제의 대인관계에 일반화시키도록 준비시킨다. 참가자들이 이 6가지 질문과 Circles 대인관계에서의 친밀감이나 거리감에서의 상호작용을 알게 되면 오래된 관계와 새로운 관계를 충족시키는 만짐, 말, 신뢰를 스스로 평가할 수 있게 될 것이다.

3. Circle의 의미

1) 나에 관한 것 (보라색의 사적인 Circle)

- 자신의 Circles에서 중심원에 있는 자기 자신에 대해 말할 수 있으며, 자신의 소중함에 대해 그리고 자기 자신을 돌보는 방법에 대해 말한다.
- 보라색의 사적인 Circle에 있는 사람은 가장 중요한 사람이며 특별한 사람임을 강조한다. 모든 사람은 보라색의 사적인 Circle에는 혼자만 들어가며 원래 굉장히 소중한 존재이다.

2) 가족(파란색의 께안은 Circle)

- 파란색의 께안은 Circle에 들어오는 가족과의 친밀감의 정도를 알고 사랑하는 관계인 가족에 대해 말한다.
- 자신의 파란색의 께안은 Circle에 가족이 들어올 때를 말하고, 그 관계는 만짐, 말, 신뢰의 모든 범위를 포함하나 낭만적인 것은 아니라고 말해준다.

3) 애인(파란색의 “애인”을 껴안는 Circle)

- 가깝고 사랑하는 낭만적인 관계로 애인이 들어오는 파란색의 사랑하는 사람을 껴안는 Circle과 관련된 친밀감의 정도를 알고 애인에 대해 말한다.
- 파란색의 껴안는 Circle에 애인이 들어올 때를 말하고, 그 관계는 만짐, 말, 신뢰의 모든 범위를 포함하며 또한 낭만적이라는 것을 말해준다.

4) 친척(초록색의 가볍게 안는 Circle)

- 애정 어린 관계로 친척이 들어오는 초록색의 가볍게 껴안는 Circle과 관련된 친밀감의 정도를 알고 친척에 대해 말한다.
- 자신들의 초록색의 가볍게 껴안는 Circle에 친척이 들어올 때를 말하고, 그 관계는 만짐, 말, 신뢰의 모든 범위를 포함하나 친밀하거나 낭만적이지 않음을 강조한다.

5) 친한 친구들(초록색의 가볍게 안는 Circle)

- 애정 어린 관계로 친구들이 들어오는 초록색의 가볍게 껴안는 Circle과 관련된 친밀감의 정도를 알고 친한 친구들에 대해 말한다.
- 자신들이 선택한 친구들 초록색의 가볍게 안는 Circle에 들어오게 한 이유를 말한다.

6) 이웃사람들(노란색의 악수하는 Circle)

- 아는 사람들과의 관계로, 노란색의 악수하는 Circle에 들어오는 이웃사람들과 관련된 친밀감을 알고 이웃사람들에 대해 말한다.
- 자신의 노란색의 악수하는 Circle에 이웃사람이 들어올 때를 말하고, 그 관계는 만짐, 말, 신뢰에서 제한적이며 그 사람을 존중하기는 하지만 개인적인 관계를 갖지는 않는다고 말해준다.

7) 아는 사람들(노란색의 악수하는 Circle)

- 아는 사람들로, 학교나 기관의 선생님들이 들어오는 노란색 악수하는 Circle과 관련된 친밀감의 정도를 알고 그 선생님들에 대해 말한다..
- 노란색의 악수하는 Circle에 선생님이나 직장상사와 같은 권위 있는 사람을 놓게 될 때를 말하고, 그 관계가 제한적인 만짐, 말, 신뢰로서 그들은 존중하지만 개인적인 관계를 갖지는 않는다고 강조한다.

8) 어린아이들(주황색의 손 흔드는 Circle)

- 나이에 따른 관계로, 어린아이들이 들어오는 주황색의 손 흔드는 Circle과 관련된 친밀감의 정도를 알고 어린아이들에 대해 말한다.
- 아는 어린아이들을 만나거나 안면 있는 사람들을 만날 때를 말하게 하고, 그 관계가 만짐, 말, 신뢰에서 제한이 많다고 말한다. 주황색의 손 흔드는 Circle 관계에서는 자신의 감정을 그 사람에게 거의 보여주지 않으며 매우 제한적이다.

9) 지역사회 도우미(붉은색의 낫선 사람의 Circle)

- 붉은색의 낫선 사람의 Circle에 있는 낫선 사람으로, 지역사회 도우미들과 관련된 친밀감의 정도를 알고 지역사회 도우미들에 대해 말한다.
- 붉은색의 낫선 사람의 Circle에 있는 지역사회 도우미들은 그들이 하는 일에 의해서만 알아볼 수 있는 사람들임을 말해준다. 그들이 입는 복장이나 뱃지, 사용하는 장비로 그들을 알 수 있다.

10) 의료진들(붉은색의 낫선 사람의 Circle)

- 몸을 만지는 일을 하는 낫선 사람들로, 붉은색의 낫선 사람의 Circle에 들어오는 지역사회 도우미들과 관련된 친밀감의 정도를 알고 이들에 대해 말한다.
- 붉은색의 낫선 사람의 Circle에 있는 지역사회 도우미들은 그들이 하는 일과 관련해서만 아는 사람들임을 말해준다. 그들이 입은 복장이나 뱃지, 그들이 사용하는 장비에 의해 그들을 알 수 있다.

11) 완전히 낫선 사람들(붉은색의 낫선 사람의 Circle)

- 붉은색의 낫선 사람의 Circle에 들어오는 낫선 사람들로, 전혀 상호작용을 하지 않는 쇼핑객들과 관련된 친밀감의 수준을 알고 낫선 사람들에 대해 말한다.
- 붉은색의 낫선 사람의 Circle에 있는 낫선 사람들은 자신이 모르는 사람들이며 아무 상관없는 사람들이라고 말해준다. 낫선 사람들은 쳐다보는 것으로는 그가 도움을 줄지 해를 줄지 알 수 없다.

4. 교육소감

2022 발달장애인 성교육 전문가 양성교육 CIRCLES를 들으면서 발달장애인들에게 성교육을 할 때 자식 자신에 대해 먼저 설명해주는 것이 가장 중요하다는 사실을 배웠습니다. 또한 발달장애인들에게 교육은 반복적이며 구체적으로 세분화해서 해야 한다는 사실을 배웠습니다. 발달장애인들이 직접적으로 마주칠 상황을 설명하고 그에 따른 대처법을 설명하는 것이 교육에 있어 크게 도움이 된다는 사실을 알게 되었습니다. 앞으로 연령층이 높은 미술심리지원에서 이용인들에게 성교육과 미술치료를 접목하여 프로그램을 구성하고 실행하도록 하겠습니다.

사람중심·사회모델·지역사회 접근 실천

-section3. 기능향상지원 교육-



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2022.04.13.(수)
장 소		본관 1층 통합사무실(온라인교육)
참석자	팀 명	기능향상지원1팀
	명 단	임주성
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.04.13.(수)
	시 간	09:30 ~ 18:00 (390분)



남동장애인종합복지관

사람중심·사회모델·지역사회 접근 실천

—section3. 기능향상지원 교육—

1. ICF 기반의 기능이해 및 기능향상 지원

- ☐ 용어의 정리
 - Base : 도구로써 사용된다.
 - Center : 중심 가치로 작용한다.
- ☐ 기능기반
 - 강점 : 목적인 대로 수행이 이루어진다.
 - 약점 : 목적과 달리 수행이 이루어지지 않았다.
- ☐ 장애의 관점
 - ‘의료적 관점’과 ‘사회적 관점’은 같지 않다.
- ☐ 장애와 기능은 강점과 약점을 모두 고려해야 한다.
- ☐ 패러다임의 변화에 따라 기능수행(functioning)의 정보요구가 증가되고 있다.
 - 용어로서 function-ing이란 진행형을 쓴 의미는 ‘수행’의 의미를 강조하기 위함.
- ☐ 장애 및 건강에 대한 정보는 ICD에서 ICIDH를 거쳐 ICF로 변화하면서, ‘문제·의료 중심’에서 ‘기능·사람 중심’으로 변화하고 있다.
- ☐ ICF 모델은 신체적·정신적 건강(Well-being)을 추구하며, 신체구조/기능/활동/참여/환경요인/개인요인 등이 서로 상호작용한다는 상호모델로 구성되었다.
- ☐ ICF 기반의 기능지원을 위해서는 개별화된 건강정보를 위한 교육(IEP)과 지원(ISP)의 팀 소통이 요구된다.
- ☐ 고려해야 할 사항
 - 무엇을 하는가? (꼭 해야 하는 것/Doing)
 - 무엇을 하기 원하는가? (하고 싶은 것/Want to)
 - 무엇을 해야 하는가? (내가 기대되는 것/Expected to, 필수적인 것/Need to)
- ☐ ICF 기반의 개인정보 이해
 - 1) 의학적이거나 건강상의 이유 여부
 - 2) 개인의 생활 활동이 안정적
 - 3) 개인의 신체구조와 기능 상태에 대한 파악
 - 4) 물리적 환경, 사회적 환경의 어려움
 - 5) 개인적 요인을 확인 및 고려
- ☐ 진단은 같아도 개인의 활동은 다르다
 - 개인의 활동에 대한 과제 분석이 우선되어야 긍정적 행동지원이 가능하다.
- ☐ 활동 분석 시에 강점 기반의 활동을 수집하는 것이 필요하다.
 - 문제행동을 문제로 보지 않고, 기능을 확인하여 참여를 유도하도록 설계가 가능하다.

□ 정리

- 이용인에게 문제 행동 자체에 대한 정보만이 아니라 전체적인 정보를 충분히 수집하는 것이 필요하다.
- 이용인이 현재 수행가능하고 반복적으로 하는 행동에 대한 환경-도구-대인적인 맥락을 확인해야 한다.
- 정보수집과정에서 보호자와 지원인, 치료사는 서로 관점을 공유하는 협력적인 관계를 이루어야 한다.
- 이용인의 수행상의 강점과 약점, 환경요인 등을 확인하고, 강점을 늘릴 것인지, 약점을 줄일 것인지 지원 방향과 계획이 세워져야 한다.
- 이용인의 수행가능한 행동이 참여의 의미를 지니는 활동으로서의 수행이 이루어진다.
- 활동 수행 확장에 따라 도전적 행동을 동시에 모니터해야 한다.
- 이용인을 어떤 조재로 파악하는지 개인적 요인을 재확인하는 것이 필요하다.
- 이용인의 신체기능상의 요인이 2차, 3차 손상이나 장애로 연결되지 않도록 모니터하며 보호자 및 지원인과의 의사소통을 유지한다.

2. 사례#1 이용자의 일상을 돕는 “배달의 홈트”

□ 사업목적

- 코로나19 장기화로 인해 줄어든 장애인의 신체활동을 유지하여 건강을 유지할 수 있도록 한다.

□ 사업 진행과정

- 대상 : 지역 거주 성인장애인
- 제공내용 : 운동도구 대여, 운동지도, 피드백
- 진행장소 : 이용자 가정
- 이용기간 : 4주(총 2회 방문: 1회-운동지도, 2회-수행도 확인, 상담후 도구 회수)
- 소요시간 : 1.5시간~2시간(준비 및 상담시간은 별도)
- 이용료 : 무료(기구대여 보증금 2만원)
- 진행실적 : 21년도에는 2~3명(주로 지체장애)이 이용함(22년도에는 4명 목표)

□ 고려사항

- 이용인의 개별적인 욕구를 파악
 - * 바른 운동 자세, 부위별 근력운동/스트레칭, 균형감각 운동, 식단관리 방법, 보호자가 보조하는 방법, 보호자와 함께하는 스트레칭 방법, 운동 빈도와 운동량 등
- 당사자뿐만 아니라 가족 구성원도 참여하도록 지원
- 이용기간동안 운동 목표 설정은 이용자 본인이 결정하도록 함

□ 기대효과

- 신체활동의 시간/장소적 범위의 확대(복지관→가정과 주변환경)
- 생활패턴의 긍정적인 변화(정적→활동적)
- 건강관리에 대한 동기부여 증가(목표설정 및 개별상담을 통한 자발적 참여)
- 능동적 운동을 할 수 있는 상태로 변화
- 적합한 운동방법에 대한 인지
- 서비스 제공자의 역량 강화

3. 사례#2 성인발달장애인 지원자 역량강화 ‘지원자 코칭’

□ 필요성

1) 이용인을 지원하는 담당직원의 역량강화가 필요

- * 이용인과 의사소통하는 능력
- * 강점 및 특성 파악 능력
- * 그룹활동을 계획하고 진행하는 능력
- * 도전행동 예방/분석/중재 능력
- * 이용인을 있는 그대로 수용하는 능력
- * 이용인을 존중하는 민감성 향상

2) 기관 내 역량강화 시스템 구축이 필요

“ 사람이 문화를 만들고, 문화가 사람을 만든다. ”

- * 직원 입사 시에는 이미 구축된 역량강화 문화에 빠른 적응 도모
- * 직원 퇴사 시에는 이용인을 지원하는 질적인 면이 끊어지지 않고 이어지며 발전됨

□ 사업 진행과정

- 대상 : 직원 12명, 슈퍼바이저 2명(부장, 대리)
- 기간 : 19년 01월 ~ 21년 12월(3년)
- 내용
 - * 사전조사 : 당사자 지원을 위한 담당자간의 공통용어 이해도 파악
 - * 공감대 형성 : 직원의 고충사항 및 필요한 지원부분에 대해 공유하고 공감 형성
 - * 중점 내용 : 사람중심지원, 긍정행동지원, 인권, 도전행동 예방과 대처 등
 - * 진행방식 : 1:1학습, 팀별학습, 혼합팀 학습(월 2회)
 - * 세부 방법 : 독서미팅, 사례공유, 1일 강사로 관내강의, 주강사 양성, 전년도 담당자가 슈퍼바이저 역할 수행

□ 기대효과

- 현장사례를 주기적으로 공유하여 지원방향 설정에 도움
- 고충 공유 시스템을 통한 소진 예방
- 직원의 역량 강화 및 리더 양성, 업무변동이나 입·퇴사로 인한 지원공백 최소화
- 이용인의 일상에 긍정적인 변화 증진
- 기관 내 ‘더 나은 지원을 위한’ 역량강화 시스템 구축

4. 사례#3 실제 생활중심의 스마트 재활

☐ 목적

- 4차 산업혁명 및 코로나19 상황, 재활서비스 대기자 증가 등을 고려하여, 스마트 기기를 활용하여 대면 접촉을 최소화하고 장애인과 보호자의 실제 삶에서 주도적으로 재활을 수행하도록 지원하기 위함

☐ 제공 서비스

1) 스마트 홈PT

- * 기기명 : CoTras-PRO(장치대여/130만원)
- * 기간 : 3개월, 3회
- * 절차 : 접수 - 초기평가 - 초기사정 - 수행방법 코칭 및 기기대여(기기 세팅 등)
- 훈련 및 모니터링(주 1회/10~30분) - 영역별 평가 - 종결평가(CoSAS, K-CIST)

2) 스마트 AAC

- * 기기명 : Quicktalker(7-23)
- * 기간 : 4개월
- * 절차 : 접수 - 초기사정(환경어휘 기록, 선호어휘 조사) - AAC 기기 세팅 - 기기 대여 및 AAC 중재 코칭 - 훈련 및 모니터링 - 영역별 평가 - 종결평가(욕구 및 만족도 조사)

3) 스마트 헬스

- * 기기명 : galileo-advanced, smart balance
- * 기간 : 4개월
- * 절차 : 종결상담 시 안내 - 초기평가(Inbody, smart balance 측정) - 수행방법 코칭 (콘텐츠 추천) - 자가 및 보호자 훈련(주2회, 30분) - 모니터링 및 코칭(월 1회) - 종결평가(재측정)

☐ 제한점

- 스마트 기기 선정 : 기기별 이용제한 이용인 발생, 제조사에 따라 업데이트 및 개선사항 반영이 이루어지기 힘들
- 보호자의 참여도 : 소극적 참여자, 비디오피드백의 응답률 저조
- 업무적 부담 : 단기성 프로그램으로 복지관 행정에 맞추는 경우, 행정적 부담 발생, 담당자가 기기 활용 및 관련 지식에 대한 숙달이 필요

☐ 제언

- 체험단 운영을 통한 효과 및 효율성이 높은 서비스 방식 도출
- 만성기 장애인에 대한 연구 및 기기 개발이 필요
- 고전적 재활치료를 대체할 수 없음. 기존 업무비율에 대한 조율 필요

5. 결론

- 이번 교육을 통해 전문 강의 와 더불어 여러 복지관의 사례를 공유할 수 있는 좋은 기회가 되었던 것 같다. ICF를 통한 치료적 사고는 지속적으로 진행하고 있었기에 다시 한 번 회상하고 점검할 수 있는 계기가 된 것 같다. 사례공유를 통해 공유된 3가지의 현장 프로그램들은 실제로 진행한 사업들을 공유할 수 있어서, 우리 복지관 내에서의 사업 개발이나 운영에도 참고가 될 수 있었던 것 같다. 동일한 사회환경적인 요인 속에서 진행된 사업을 보면서 우리가 할 수 있는 사업과 개발이 필요한 사업을 생각해 볼 수 있었으며, 신규 사업에 대한 논의점도 되새길 수 있었다. 치료사로서 첫 번째 사례에 대해서는 우리 복지관만의 변화된 사업이 적절할 것 같다는 생각이 들었으며, 올해 시작한 가정활동 온라인플랫폼 사업이 첫 번째 사례와 세 번째 사례를 다소 교차 적용한 사업이지 않을까 하는 생각이 들었다. 신규 사업을 진행함에 있어서 이와 같은 사례를 반추하여 진행내용 및 방향을 조절할 수 있도록 하겠다. 또한 두 번째 사례와 같은 장기적인 관점에서의 내부 프로그램도 필요할 것으로 사료되었다. 다만 단순히 팀 내의 업무로 진행하기에는 구조적인 어려움이 있어 관 전체적인 교육과정이나 치료관계 내에서의 TF 구성을 통한 운영도 좋은 경험이 될 것 같다는 생각이 들었다.
- 짧은 교육이었지만, 단순한 이론적인 내용에 그치는 것이 아니라 현실적인 복지관 상황에 맞는 내용이나 사업들을 공유할 수 있어서 사업 운영에 도움이 될 것으로 생각된다. 차기 년에도 이러한 교육이 있다면 팀원들과 공유하여 공통적인 역량 강화가 이루어질 수 있으면 좋겠다.

PNF Basic course



주 최		대한고유수용성신경근촉진법학회(인천시회)
기 간		2022.03.26.~27/04.02~03/04.09~10
장 소		대한물리치료사협회 인천광역시회 사무실
참석자	팀 명	기능향상지원2팀
	명 단	임재희
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.03.26.~27/04.02~03/04.09~10
	시 간	09:00-19:00, 총 60시간



남동장애인종합복지관

PNF Basic course

1. PNF의 철학

1) 긍정적 접근

- * 긍정적 평가 : 장점을 평가하여 장점을 치료에 사용
- * 긍정적 치료 : 성공할 수 있게 치료 계획 설정, 환자가 잘할 수 있는 것부터 시작, 통증 없이 평가 및 치료, 긍정적인 피드백

2)기능적 접근

- * 국제 기능, 장애, 건강 분류(ICF)를 이용한 평가와 치료
- * 신체 구조와 기능, 활동과 참여

3)잠재력의 극대화

- * 능동적 참여
- * 강도 높은 훈련
- * 가정 운동
- * 다양한 반복
- * 다른 사람과의 협력

4)전인적 고려

- * 국소적으로 보지 않고 전체적인 것을 고려
- * 전신, 환경적, 개인적 요소, 심리적, 사회적 요소

5)운동학습, 운동조절

- * 운동학습 : 인지→연합→자동화
- * 운동조절 : 운동성→안정성→안정성에 따른 운동성→기술(skill)

2. 기본 원리와 절차

-외수용성 자극-

1) 촉각 자극

- * touch와 관련된 감각자극
- * 촉각지각을 증진시키기 위해 사용 : 피부와 압력 수용기를 자극하여 움직임에 대한 정보를 제공
- * 환자에게 안전과 자신감 제공
- * 치료사 : 도수접촉(lumbrical grip), 치료사의 몸을 이용하여 제공
 - lumbrical grip(MP joint flexion, IP joint extension) : MP joint를 flexion하여 압력 제공
 - ☒통증과 너무 과한 압력을 피함
 - ☒적절한 방향에 대한 정보 제공
 - ☒움직임과 저항 조절 가능
- * 환경적 요소도 촉각 자극의 일종(환경적 요소로 촉각 자극 제공)
 - ☒안정성 요소 : 벽, 테이블, 평행봉 등
 - ☒불안정 환경요소 : 짐볼, 발란스패드 등

2) 청각 자극

- * 환자에게 제공하는 구두 명령
- * 운동조절과 운동학습을 도와주는 청각적 피드백 요소
 - 움직임을 시작을 가이드함
 - 청각자극을 통해, 근력강화를 촉진하고, 근 수축의 결과로 이완을 촉진함
(강직, 통증이 있는 부분)
 - 청각 시스템으로부터 피드백을 제공함
 - 환자에게서 집중을 이끌어낼 수 있음
 - 깨끗하고 정확하게 제공(불필요한 단어들을 사용하지 않음)
- * 과제집중을 위한 구두명령을 사용
- * 환자의 동기부여를 이끌어낼 수 있는 긍정적 피드백 제공
- * 목소리 볼륨 : 통증, 근 약화, 강직 등을 고려하여 조절
- * 구두명령의 타이밍(간단하게, 짧게, 정확하게)
 - 예비령 : 움직임을 준비할 때
 - 본령 : 움직임을 시작 시
 - 수정령 : 움직임을 수정, 교정할 때

3) 시각자극

- * 운동조절과 운동학습을 시각적 피드백 사용
 - 움직임 또는 과제를 가이드
 - 동기부여를 증진
 - 시각자극을 통한 운동자의 움직임은 머리, 목, 몸통, 팔, 다리에 영향을 줌
 - 환자와 치료사 간의 의사소통과, 협력에 도움
- * 과제 집중된 시각 자극은 환자의 동기부여와 협응력을 증진시킬 수 있음
 - 환자의 취미, 직업 등을 고려
 - 비디오, 스티커, 초시계, 체중계 등을 사용
- * 환자와 치료사간의 눈 맞춤은 의사소통과 협력을 위해 필요

-고유수용성기 자극-

4) 저항

- * 적절한 저항
 - 환자의 가능성(능력)에 따라 제공
 - 목표에 따라 제공
 - 적절한 저항의 목적
 - ☒테크닉과 함께 사용하여 근력, 지구력, 운동 조절력 증진
 - ☒방산 촉진
 - ☒신경계 손상 환자의 움직임을 도와줌
 - 외부에서 가해지는 힘을 고려해야 함
 - ☒근육, 중력, 신체의 자세 및 치료사의 신체 역학
- * 목적
 - 근 수축을 촉진
 - 환자의 움직임, 방향에 대한 인식증진에 도움
 - 근력 증진
 - 저항의 적절한 양 제공
 - ☒활동 또는 과제 목표에 따라 제공
 - ☒환자의 근력과 컨디션에 따라 제공
 - 움직임과 방산을 위한 3방향으로 저항을 제공
 - 근 이완에 도움
- * 3가지 종류의 근 수축
 - 등장성 수축(동적) : 환자가 움직이려는 의도가 있음
 - ☒동심성(구심성, concentric) : 주동근 길이가 짧아짐
 - ☒편심성(원심성, eccentric) : 주동근이 힘을 주면서 길이가 늘어남
 - ☒정적 동심성 수축(stabilizing isotonic) :외부힘(저항)에 버티려는 수축
 - 등척성 수축(정적수축) : 환자와 치료사가 움직이려는 의도가 없음

5) 견인

* 치료사가 제공하는 견인에 의해 팔, 다리, 혹은 몸통이 늘어남

* 목적

- 운동성을 증진
- 신장반사를 이용하여 근육의 늘어남이 더해짐
- 통증이 있는 관절을 치료할 때 효율적

6) 압축

* 치료사가 제공하는 압축에 의해 팔, 다리, 혹은 몸통의 압축

* 목적

- 안정성을 촉진

7) 신장자극

* 목적

- ☒움직임을 위한 근 수축 촉진
- ☒협력근의 근 수축 촉진
- ☒수축의 시작을 촉진

* 금기증 : 신체 구조에 위험성이 있는 경우(근육, 건, 뼈, 관절, 통증, 마비 등)

8) 강화(reinforcement)

* 강한 근육에 저항을 제공한 결과로 약한 근육을 강화시킴

-기본 절차-

9) 패턴

* 협력근과 함께 덩어리 움직임, 기능적인 정상 움직임의 구성요소

* 3가지 방향의 움직임 : 모든 면에서의 모션이 통합된 움직임

* 적절한 대각선과 나선형 요소 : 근육 사슬은 늘어난 상태에서 적절한 긴장도를 가짐

* groove 안에서 움직임

* 패턴의 이름은 몸쪽 분절의 움직임/ 모든 패턴은 함께 통합하여 사용 가능

*목적

- 신체 기능과 구조 수준을 촉진 관절의 운동성, 근력, 근육의 긴장도, 근육의 지구력 등
- 활동 수준을 준비
- 방산을 촉진

10) 타이밍

- * 움직임의 연속성
- * 정상 타이밍 : 가장 협응되고, 효율적인 움직임은 먼쪽 분절에서부터 몸쪽 분절로 움직임의 연속성이 나타남
- * 강조의 타이밍 : 정상 움직임 연속성을 변화하여 특정 근육 혹은 특정 활동을 강조함
- * 목적
 - 정상 타이밍 : 과제가 완성될 때까지 협응된 움직임을 촉진함
 - 강조의 타이밍 : 강한 근 수축을 이용하여 약한 근육 촉진을 도움

11) 치료사의 신체 역학

- * 효율적인 운동성과 안정성을 가이드 함
- * 치료사
 - 환자에게 효율적인 운동성을 제공하기 쉬움
 - 치료사가 저항의 방향을 조절하기 쉬움
 - 저항 제공 시 도움
 - 치료사의 피로도를 감소
 - 안정성을 지공함

12) 방산

- * 자극에 대한 반응이 퍼져나감
- * 협력근들의 저항 운동 시 나타나는 효율적 근 수축의 결과로 자연적이고 자동적인 반응
- * 목적
 - 손상 및 상해가 있는 신체 부위의 간접 치료를 위해
 - 기본 원리의 적절한 사용을 위해

3. 기법

-agonist-

1) 운동적 개시

- * 목표로 하는 움직임을 위해 한 방향으로 반복적으로 리듬감 있게 적용하는 것
- * 적용 방법
 - 수동→능동보조→저항→능동
 - 각 단계별 전환 시 리듬이 이어지도록 연결
- * 목적
 - 움직임이나 패턴의 방향, 속도, 근 긴장도 조절 능력 증진
 - 협응이나 운동감각 인식 증진

2) 등장성 혼합

* 목표로 하는 근육의 이완 없이, 협력근의 concentric, eccentric, isometric 수축을 적용하는 것

* 적용 방법

- concentric 또는 static 수축으로 시작
- 패턴의 끝 위치나 목표하고 있는 움직임의 위치에서 static 저항
- 이완 없이 천천히 eccentric 수축을 유도
- static 또는 concentric으로 다시 목표된 움직임 쪽으로 이동
- 위에 과정을 반복

*목적

- 근력과 근지구력, 협응 증진
- 일상생활에서 필요한 움직임 조절 능력을 증진
- eccentric 수축 훈련

3) 시작범위에서 반복 신장

* 기본원리 중 신장 자극을 적용한 후 긴장도가 있는 근육의 시작 범위에서 빠른 신장을 반복적으로 적용하는 것

* 적용 방법

- 수동으로 근육을 연장한 후 구두 명령과 동일한 타이밍으로 빠른 신장을 하여 환자의 능동적 반응을 유도
- 환자의 능동적 움직임이 가능한 범위까지 저항을 제공
- 위의 과정을 반복

* 목적

- 시작 범위에서 근수축이나 움직임의 시작을 촉진
- 운동 단위를 동원
- 근력이나 관절 가동 범위를 증진

4) 전범위에서의 반복 신장

* 수축하고 있는 근육들에 반대방향으로 전범위에서의 빠른 신장을 적용하는 것

* 적용 방법

- 환자가 능동적으로 수축하는 동안에 필요한 범위에서 치료사가 반대방향으로 구두 명령과 동일한 타이밍으로 빠른 신장
- 반복 신장 시 근수축의 이완없이 움직임이나 패턴을 구성하는 모든 움직임의 반대 방향으로 반복 신장

*목적

- 필요한 범위에서 근수축이나 움직임을 촉진
- 운동 단위를 동원
- 근력이나 관절 가동 범위를 증진

5) 복제

* 목표로 하는 자세나 패턴의 끝 자세 등에서 유지 후에 치료사가 수동적으로 반대방향으로 작은 범위를 이동한 후 저항을 이용하거나 능동적으로 처음 시작했던 자세 및 위치를 찾아갈 수 있도록 적용하는 것

* 적용 방법

- 패턴의 끝 자세나 치료 목표로 하는 과제에 특정한 위치에서 static 저항과 동시에 환자에게 현재 위치나 현재 사용되어지고 있는 근육 느낌에 대해서 집중할 수 있도록 구두 명령으로 유도
- 치료사의 지지하에 현재의 위치에서 변화 없이 이완
- 이완 후 치료사가 수동적으로 반대 방향으로 이동
- 환자의 기능적 수준에 따라 목표 위치로 능동적으로 이동하거나 가이드 하는 저항으로 유도
- 환자의 성취도에 따라 범위를 점진적으로 늘림
- 위의 과정을 반복

* 목적

- 패턴의 끝 위치나 기능적 움직임에서 필요한 위치 감각 증진
- 목표의 위치에서 유지하는 능력이나 다양한 위치에서 목표하는 위치로 복귀할 수 있는 능력을 평가

-relaxation or stretching-

6) 수축 이완

* 적절한 저항을 이용하여 isotonic contraction(등장성 수축)을 유도하지만 움직임은 치료사의 저항에 의해 나타나지 않으며, 근 수축 후 바로 이완을 통해 새로운 범위를 획득하는 것

* 적용 방법

- 뻣뻣한 위치를 찾은 후 그 위치에서 시작
- 동적 구두 명령과 함께 6~10초간의 정적 저항을 제공
- 치료사의 완전한 지지하에 이완, 깊은 호흡을 통해 이완을 유도
- 새로운 범위로 수동, 능동 보조, 저항, 능동 중 하나로 이동
- 새로운 범위에서 위의 과정을 반복

* 목적

- 이완, 근육 긴장을 통한 관절가동범위 증진

7) 유지 이완

* 치료사는 환자와 서로 비슷한 크기의 저항을 이용하여 isometric contraction(등척성 수축)을 유도한 후 이완을 통해 새로운 범위를 획득하는 것

* 적용 방법

- 통증이 발생하기 전의 위치에서 시작
- 정적 구두 명령과 함께 6~10초간의 정적 저항을 제공
- 치료사의 완전한 지지하에 이완, 깊은 호흡을 통해 이완을 유도
- 새로운 범위로 수동, 능동 보조, 저항 중 하나로 이동
- 새로운 범위에서 위의 과정을 반복

* 목적

- 이완, 근육 긴장을 통한 관절가동범위 증진
- 통증 감소

-antagonistic-

8) 동적 반전

* 저항을 이용하여 concentric(구심성) 수축을 한 방향으로 유도한 후 반대방향으로 쉬거나 이완 없이 실시하는 것

* 적용 방법

- 양방향 중 잘하는 방향의 패턴 또는 움직임에 저항을 주어 시작
- 한 방향이 끝나기 전에 도수 접촉을 원위부위부터 변경한 후 구두 명령과 함께 반대 방향으로 움직임 유도
- 반대 방향으로 움직임이 시작되면 근위부위의 도수 접촉을 변경 후 움직임이 끝나기 전에 원위부위 도수 접촉을 변경한 후 구두 명령과 함께 다시 반대 방향으로 움직임 유도
- 양방향 중에서 약한 방향의 패턴 또는 움직임에 강조를 하며 마무리
- 기법을 적용하는 동안 이완이 발생하지 않도록 주의
- 패턴이나 움직임의 전체 범위 또는 목표로 하는 범위에서 적용

* 목적

- 근력과 지구력 증진
- 능동 관절가동범위 증진
- 주동근과 길항근 수축 변화의 협응력 증진
- 근 피로도 감소
- 근 긴장도 조절 능력 증진

9) 안정적 반전

* 새롭게 획득한 자세의 안정성을 촉진하기 위하여 도수 접촉의 변화를 통해 교대적인 정적 수축을 유발하는 것

* 적용 방법

- 목표로 하는 위치나 자세에서 환자가 강한 방향쪽을 저항을 주며 시작
- 정적 구두 명령 사용
- 치료사의 저항에 충분한 반응이 느껴지면 한 손을 다른 곳으로 이동하여 천천히 저항을 주어 반응을 유도
- 충분한 반응이 느껴지면 서서히 반대손을 떼서 필요한 곳으로 접촉 후 천천히 저항을 주어 반응을 유도
- 기법을 적용하는 동안 이완이 발생하지 않도록 주의
- 도수 접촉의 순서나 방향은 치료 목적에 따라 무작위로 이동 가능
- 환자의 기능적 수준에 따라 속도 등을 다르게 적용하거나 이중 과제 등을 같이 적용

* 목적

- 안정성, 자세 유지 및 조절 능력, 협응력 증진
- 근력과 근지구력 증진

10) 율동적 안정화

* 도수 접촉을 바꾸지 않으며, 근육의 이완 없이 치료사의 저항에 따라 교대적인 등척성 수축(isometric contraction)을 적용하는 것

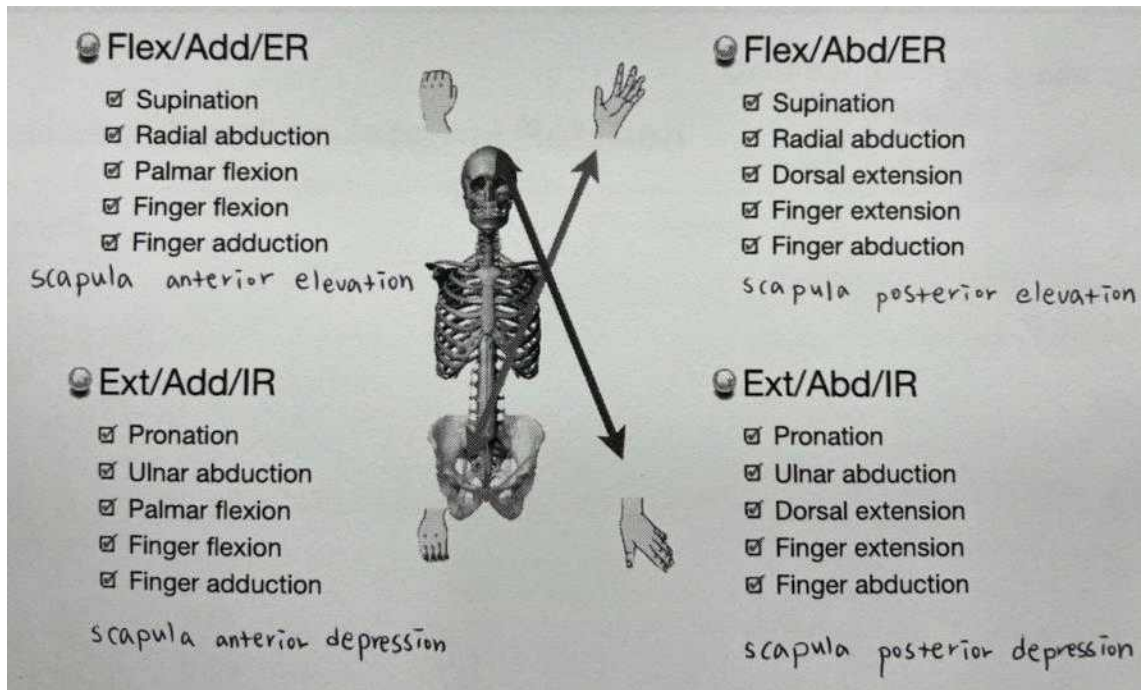
* 적용 방법

- 목표로 하는 위치나 자세에서 양쪽 방향을 모두 조절할 수 있는 도수 접촉을 한 후 환자가 강한 방향 쪽으로 저항을 주기 시작하여 모든 움직임 또는 패턴 방향에 저항을 천천히 점진적으로 제공
- 환자의 반응을 느끼며 저항의 방향은 무작위로 변경
- 목적에 따라 견인이나 압축을 같이 사용
- 정적 구두 명령 사용
- 도수 접촉의 위치는 고정

* 목적

- 동시수축과 같은 안정성 증진
- 자세유지 및 조절, 균형능력 향상

4. 상지 패턴



5. 결론

- 고유수용성신경근촉진법이라는 교육을 통해 다양한 기법과 패턴에 대해 배우는 시간을 가졌다. 다양한 유형별 아이들에게 교육을 통해 배운 기법과 패턴을 적용하여 기능적 향상을 이끌어내는데 도움이 되리라 사료된다. 또한 고유수용성신경근촉진법의 이론을 복지관을 이용하는 아이들의 개개인의 특성에 맞게 변형하여 적용하는 방법에 대해 생각할 수 있는 시간이었다.

그림교환의사소통체계(PECS) Level 2 워크숍



주 최		피라미드교육컨설팅트코리아
기 간		2022.11.12.(토)~2022.11.13.(일)
장 소		자택(실시간ZOOM)
참석자	팀 명	기능향상지원2팀
	명 단	정애진
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 2 일
	시 간	총 13시간



남동장애인종합복지관

그림교환의사소통체계(PECS) Level 2

I. 그림교환의사소통 Phase 1~6 진행과정

1. 1단계: 교환개념 지도

1) 진행방법

- * 의사소통 방법: 원하는 물건이나 활동을 ‘하나’의 그림카드와 교환
 - 학생이 자발적인 요구하는 행동을 가르치는 단계
 - 선호도 검사를 통해 좋아하는 물건 준비
 - 절대로 관심을 유도하는 행동을 하지 않고, 먼저 말을 해서는 안 됨
 - 교사는 2명, 교사1은 학생과 마주하고, 교사2는 학생 뒤에서 학생의 행동을 촉구하는 역할을 함
 - 학생이 좋아하는 사물을 보자마자 손을 뻗으면 학생 뒤에 있는 교사가 물건 대신 물건을 나타낸 그림카드를 집어 학생을 마주하는 교사에게 주도록 신체적 촉구를 함
 - 학생이 촉구를 받아 그림카드를 건네주면 학생 앞에 있는 교사는 그림카드를 받고 해당하는 물건을 즉시 주면서 명칭을 말해줌, 이때 교사들은 어떠한 촉구도 하지 않음

2) 진행과정 오류

- 훈련자 2명을 찾기 힘든가? 가족 구성원, 형제자매, 친구들, 타 치료선생님 도움
- 강화물이 시행 때마다 바뀌는가? 이용할 수 있는 많은 강화물, 요구하기 가르치기, 앞치마, 강화물 박스 또는 선택
- 학생이 의례적 교환을 사용하는가? 예상촉진과 함께 행동 차단, 상징 수정하기

2. 2단계: 자발적 교환

1) 진행방법

- * 거리와 지속성: ‘하나’의 사진을 이용해서 여러 장소, 사람, 거리에서 그 사진을 사용함으로써 일반화하는 새로운 기술을 학습
 - 1단계에서 학생이 자발적으로 물건을 얻기 위해 해당하는 그림카드를 주게 되면 이 기술을 일반화하는 단계
 - 학생과 교사, 사물, 그림카드의 위치를 확대하여 자연스러운 환경에서 어느때나 자발적 의지를 표현 할 수 있도록 함
 - 상대자는 일어서서 아동과 일정한 거리를 두고 교환 과정을 실행함
 - 아동이 사물을 잡으러 가면 촉구자는 제지하고 그림카드를 가져오도록 함
 - 학생이 일정한 곳에 붙어있는 그림카드를 떼어 교사에게 다가오면 교사는 조금씩 뒷걸음치며 학생이 그림카드를 교환하기 위해 이동하게 됨

2) 진행과정 오류

- 학생이 이동하기 동안 떨어뜨린다면? back step 오류교정, 거리 줄이기, 더 강력한 강화물 찾기
- 학생이 그림 없이 다가온다면? 물리적 촉진자와 함께 시행리셋 또는 책 가까이에서 의사소통 상대자와 시행리셋
- 물리적 촉진자에게 가고 그림을 가지고 간다면? 자연스럽게 응답하기, 시행 리셋, 예상적 촉진, 역할 바꿔보기
- 학생이 이동하지 못한다면? ‘부르기’ 응답 가르치기
- 학생이 “책 가져와” 지시에 따라 다르게 행동한다면? 2인촉진 절차 또는 형성 사용해서 다시 가르치기

3. 3단계: 변별능력습득

1) 3-A단계(선호vs비선호) 진행방법

- 학생과 교사가 책상에 마주 앉아 학생이 선호하는 물건의 그림카드와 선호하지 않는 물건의 그림카드를 나란히 놓는다
- 학생이 둘 중 하나의 그림카드를 교사에게 주면 교사는 해당 물건을 주면서 물건의 명칭을 말해준다(칭찬도 해줌)
- 학생이 선호하지 않는 그림카드를 선택하여 교사가 물건을 주었을 때 학생이 거부하면 오류 수정 과정을 보여준다
- 벨크로나 테이프, 링바인더를 활용한 의사소통 책 활용 가능
- 그림카드의 위치를 계속 바꿔주어 학생이 그림카드의 위치를 기억해서 반응하지 않도록 한다
- 새로운 그림 카드 추가 가능, 색깔과 그림카드를 달리하여 연습

2) 진행과정 오류

- 비선호사물의 그림을 준다면? 비선호물을 준다, 거절하기, 기다리기

* 4단계 오류교정하기

- ① 모델 : 아빠가 정확한 그림(공)을 가져오도록 도와준다
 - ② 연습 : 공 카드를 엄마와 교환하도록 한다. 이때 공은 주지 말고 칭찬만 한다. (공! 잘했어!!)
 - ③ 전환 : 박수쳐! 등 초점을 바꾸는 다른 활동을 한다.
 - ④ 반복 : 다시 두가지 물건으로 유혹한다. (1단계 시작) 올바른 카드를 주면 그때 공을 주고 칭찬한다.
- 비선호 사물을 거절하지 않는다면? 새로운 비선호물 찾기, 선호물 재평가하기
 - 비선호물을 찾을 수 없다면? 감각적 선호물 평가, 맥락적 비선호물 사용
 - 그림 두장들을 준다면? 양손으로 4step오류교정, 그림을 더 멀리 떨어뜨려 놓기, 한손에 두 그림 4step
 - 학생이 진전을 보이지 않는다면? 훈련자의 정확도 체크하기
 - 그림을 보지 않는다면? 목표연습을 통하여 방향성 반응 가르치기

- 4단계 오류교정의 네 번째 스텝에서 오류를 낸다면? 2~3번 순환하고 나서 숙달 기준으로 돌아가기

3) 3-B 단계(선호vs선호) 진행방법

- 학생과 교사가 책상에 마주 앉아 학생이 선호하는 물건의 그림카드와 다른 선호하는 그림카드를 놓는다.
- 학생이 준 그림을 받고 쟁반에 사진의 실물들을 제시한 후 교사가 ‘가져가’ 라고 말하면서 학생이 준 그림의 물건을 가져가면 명칭을 말해준다(칭찬도 해줌)
- 학생이 가져간 사물과 그림카드가 매칭이 되지 않는다면 잡기 전에 통제 한 후 4step 오류교정

4) 진행과정 오류

- 학생이 잘 진행하지 못한다면? 훈련자 정확도 체크
- 학생이 여전히 잘 진행하지 못한다면? 3-A 단계로 넘어가기
- 학생이 4step에서 여러 가지 오류를 낸다면? 4step 2~3번 순환, 일정한 오류라면 3-A 단계로 돌아가기, 비일정한 오류라면 레슨 멈춤
- 반복에서 오류를 낸다면? 학생이 요구한 것을 가져간다면 허용됨

4. 4단계 : 문장 구조 발달(문장으로 표현)

1) 진행방법

- 학생이 자발적으로 원하는 물건과 이를 나타내는 그림을 짝짓고 교환할 수 있으며, 그림 중에서 원하는 것의 그림을 선택하여 교환할 수 있게 되면 4단계에서 문장 구조의 발달이 이루어 질 수 있도록 지도한다
- “원하는 것 요청하기”를 가르친다
- 명사+동사 카드 배열
- 학생이 (선생님),(과자),(주세요) 그림카드를 문장띠에 붙여 교사에게 제시하도록 하고 문장 띠를 주었을 때 “선생님이 과자 주세요.”하고 말하게 한다
- 하루 일과 전체를 통해 다양한 의사소통 기회 속에서 연습을 한다
- 4단계 훈련 후에는 5단계로 가거나 한정사 훈련으로 간다

2) 진행과정 오류

- 학생이 진행하지 못한다면? 강화물 가치 증가, 다양한 환경 기대속에서 일관되게 하기
- 잘못된 순서로 그림을 교환하면? backstep 오류교정
- 강화물 받기 전에 상호작용을 하지 않는다면? 강화물 가치증가, 강화물을 주려고 하지 않기

5. 5단계: 다양한 문장 사용(질문에 대답하기)

1) 진행방법

- 학생이 어느 정도 문자의 표현력이 가능해 지면 학생에게 먼저 “무엇을 가지고 싶니?”라고 질문을 하여 보다 폭 넓은 문장의 개념을 사용할 수 있는 기회를 제공한다.
“나는 ()을 원해요.” 또는 “선생님 () 주세요.”를 문장 띠에 제시하고
그 밑에 4~6개의 사물그림을 제시하여 학생이 여러 그림 중에 선택하여 문장 띠에 붙여 교환하도록 한다.
- 이때 학생에게 문장을 만들도록 강요하지 말고 충분한 시간을 주어 그림 카드를 탐색하고 원하는 것을 찾아내어 표현할 수 있도록 한다.
- 이 단계가 익숙해지면 학생이 사용할 수 있는 동사나 형용사, 부사 등을 활용하여 단어의 수를 늘려가는 것도 좋다.
- 학생이 원하는 색의 물건을 나타내는 색깔 형용사나 물건의 위치를 나타내는 부사어를 활용하게 할 수 있다.
- 목표 : “무엇을 원하니?”에 대답하기 → (보이지 않아도) 원하는 것 요구하기
- 그동안은 보이는 물건에 대해 “주세요”라고 대답했다면 이제 물건이 보이지 않아도 “무엇을 원하니?” (혹은 뭐줄까?)라는 말에 대답하거나 아니면 스스로 원하거나 필요한 물건(행동)을 문장 형태로 말하도록 훈련하는 것
- 예시
(준비) PECS책에 “주세요” 그림과 문장 띠, 좋아하는 물건들의 그림을 준비하고
아이 손에 닿지 않는 곳에 좋아하는 물건들을 올려놓는다.
엄마 : (주세요 카드를 가리키며 즉시) 무엇을 원하니?
아이 : “공 주세요.” 카드를 집어 교환을 완성한다.
엄마 : “(5초 정도 기다려 아이가 먼저 말하는지 기다렸다가 카드를 일일이 가리키며) 공 주세요? (공을 주며) 잘했어”
- 그 다음 “무엇을 원하니?” 질문과 “주세요.” 그림 가리키기 사이의 시간을 점점 늘린다.
- 그래서 “주세요.” 카드를 가리키지 않아도 언어적 촉구(질문)에 자동으로 문장 띠를 완성하거나 질문하지 않아도 원하는 것을 얻기 위해 문장띠를 완성하도록 한다.

2) 진행과정 오류

- 한정사 기호 변별을 하지 못한다면? 4step 오류교정 절차
- 한 가지 한정사만 사용한다면? 다양한 예 가르치기, 반대개념 가르치기
- 어떤 한정사들이 강화되지 않는다면? 용기에 강화물을 넣고 지도

6. 6단계: 종합적인 의사소통 기술 사용

1) 진행방법

- 습득한 모든 의사소통 기술을 종합적으로 사용하도록 훈련하는 단계
- 목적: 새로운 의사소통 기능을 가르치는 것
- 명명하기 또는 이름 붙이기
- 이전 단계에서는 아동이 자신의 요구를 자발적으로 표현하는 능력에 목표를 두었다면, 이 단계에서는 자신의 사고, 감정, 의견 질문 등과 같은 보다 높은 수준에서 표현하는 능력에 목표를 둡니다.
- 여기부터는 아이의 말 내용과 아이가 받게 되는 강화물이 다르게 됩니다.
그래서 설명하기에 사용되는 물건은 아이가 알고는 있으나 강화물로 여기지 않는 것 (그래서 달라고 할 필요가 없는 것)을 활용합니다.

목표 : “무엇이 보이니?” “무엇을 갖고 있니?” 등 질문에 대답하기

☐ 무엇을 보니?

- ① “보여요” 그림을 PECS책 “주세요” 그림 아래에 붙인다
- ② 아이가 덜 좋아하는 품목(예 : 색종이)을 잡고 “보여요” 그림을 가리키면서 “무엇이 보이니?”(혹은 뭐가 보여요?)라고 질문한다.
- ③ 아이가 보여요 그림을 재빨리 집어서 문장띠에 붙이지 않는다면 신체적으로 그렇게 하도록 지도한다.
- ④ “보여요” 그림이 문장띠에 놓이게 되면 엄마가 5초간 기다려 아이가 색종이 그림을 보여요 옆에 붙여(색종이+보여요) 문장을 완성하는지 본다.
- ⑤ 아이가 문장을 완성하면 “그래 너는 색종이를 보는구나”라고 설명하고 아이에게 다른 보상을 한다(젤리를 주거나..)
- ⑥ 점차 “보여요” 카드 가리키기와 질문(무엇이 보여요?) 사이의 간격을 늘린다.
- ⑦ 점차 좋아하는 물건에 대해서도 대답이 나오도록 한다.

☐ 이후에는 “무엇이 보이니?”와 “무엇을 원하니?”의 질문을 번갈아가면서 물어 이 두 질문을 구분해서 대답하도록 훈련한다.

☐ “무엇을 갖고 있니?”

“갖고 있어요” 카드를 “주세요”와 “보여요” 카드 아래에 놓고 “무엇이 보여요?” 훈련과 같은 과정으로 훈련한다.

□ “무엇이 보여요?” “무엇을 원하니?” “무엇을 갖고 있니?”를 무작위로 번갈아가며 질문해 구분토록 한다

□ 이와 같은 방법으로 “그게 뭐야?” “무슨 소리가 들려요?” “무슨 냄새가 나요?”등을 훈련할 수 있다.

□ 자발적 요구

- 아이가 자발적으로 설명하도록(그건 공이에요) 직접적 언어촉구(그건 뭐니?)를 줄이고 미세한 몸짓촉구나 최소한의 언어촉구(이것 봐라!)로 대치해서 자발적으로 설명하도록 발전시킵니다.
- 갑작스럽게 나타난 상황(안보이던 물건이 놓여있거나 다른 위치에 놓여있거나 갑자기 방에 사람이 들어오는 등)을 만들어 “강아지가 보이네” 등의 설명을 할 수 있도록 만들어 주는 것도 좋아요
- 그림책을 읽으면서 “거북이가 보이네”라고 그림 설명 모델링을 하고, 이후 잠시 아이가 스스로 설명을 할 수 있도록 기다려주며 책장을 넘기는 것도 좋은 방법입니다. 엄마 한 번, 아이 한 번, 이렇게 번갈아 해서 아이가 자기 차례에 설명하도록 하는 것도 좋겠죠. 다시 한 번 강조하지만 설명하는 말은 요구와는 달리 강화를 그 물건과 직접적 관련이 없거나 사회적으로 해 줍니다.

2) 진행과정 오류

- 자발적 요구하기를 상실한다면? 한 가지 활동에서 자발적 그리고 응답적 요구하기 기회들 혼합하기
- 질문에 응답하지 않을 때? 촉진 바꾸기, 강화물 평가
- 한 가지 특정 질문만 응답한다면? 다양한 질문 사용하기 (뭐줄까?, 뭐 좋아해?, 어떤 거?)

(스킬)

㉠ 한정사 가르치기

- 빨간 공과 파란 공, 그리고 색깔 카드를 준비합니다.
- 아이가 “빨간 공 주세요”라고 세 개의 카드를 이용해 말할 수 있도록 시범을 통해 지도합니다.
- 이렇게 같은 종류인데 크거나 색깔이 다른 물건을 준비해 색깔과 크기를 물건 앞에 넣어 구분하도록 훈련해 보세요
- 공간개념도 좋아하는 물건을 선반 위에 놓고 “위” 카드와 “아래” 카드를 주도록 해서 구분하게 합니다.
- “열다” “닫다”도 과자를 투명 플라스틱 통 안에 넣고 카드 중 “열다” 카드를 줘야 플라스틱 통을 열어 과자를 받을 수 있다는 것으로 알려줄 수 있습니다

㉠ 예/아니요 가르치기

“넌 이것을 원하니?” “이것이 ----이니?”에 대답하도록 유도하여 “예” “아니요” 카드를 활용해 답하도록 합니다. 아이가 속마음이 어떻게 대답한 대로 주거나 박탈해야 아이가 제대로 된 예/아니요 를 습득할 수 있습니다.

㉡ 기다리기 훈련

엄마 : “뭐 줄까?”

아이 : “연필깎이 주세요”

엄마 : (기다려 카드를 주며) “기다리세요”

아이 : 기다린다(시간을 점차 늘려 나간다)

엄마 : 칭찬하면서 기다리기 카드와 물건을 바꾼다

* PECS 창시자인 Bondy 박사가 말하는 유의점

1. 촉각이 예민한 아이는 강화물을 줄 때 부드럽게 만지고 두드리고 간질이는 등의 행동을 동반하면 감촉에 부정적으로 반응하는 것을 줄일 수 있습니다
2. 아이에게 물건을 줄 때 “오! 내가 좋아하는 과자구나! 좋았어!” 식으로 아이의 입장에서 말을 해주면 대명사 반전을 줄일 수 있습니다.
3. 아이가 우선 강화물을 갖고 5-15초 정도 놀도록 해주다가 빼앗아 잘 보이는 곳에 놓아두면 요구하는 환경이 쉽게 만들어질 수 있습니다.
4. 2단계에서 엄마가 아이와의 거리를 늘릴 때 아이가 카드를 주려고 다가오면 뒷걸음질 치는 것도 방법입니다.
5. PECS북은 특정한 공간에 놓아두어 아이들이 어디 있는지 확실히 알도록 해야 합니다.
6. 그림카드는 아이가 8-10개 변별이 가능하면 크기를 줄이는 것이 좋습니다. 그림 카드는 분실이나 훼손에 대비해서 여분의 카드를 만들어 놓는 것이 좋겠습니다.
7. 그림 변별을 가르치는 동안에는 그림 위치를 수시로 바꿔주어 아이가 자리를 외워서 대답하는 것을 방지해 합니다.
8. 아이가 실수를 해서 잘못된 물건(양말)을 준다 해도 “아니야”라는 말은 피합니다. 대신 아이가 말한 대로(양말) 주고 아이가 그것을 거부하면 “양말을 원했지”라고 말합니다. 아이가 이것을 거부하지 않으면 “TV를 원한다면 TV를 달라고 해야지”라고 말합니다. 그리고 아이가 다시 선택하도록 합니다
9. 카드 붙여놓은 문장 순서가 틀렸다 해도 신경쓰지 말고 문장을 읽어주기 전 재빨리 순서를 엄마가 바꿔서 제대로 읽게 해 주세요

10. 5단계에서 아이가 엄마에게 문장띠를 줄 때 엄마 눈을 마주치려 하지 않는다면 아이가 엄마에게 다가갈 때 고개를 돌리거나 숙이세요. 아빠가 엄마의 얼굴이나 어깨를 만지도록 아이를 도와주세요. 아이의 손이 닿자마자 엄마가 기대에 찬 얼굴을 하고 쳐다보거나 “오! OO이구나”라고 말하며 아이의 요구에 적합하게 반응한다면 아이의 눈 맞춤 문제도 해결할 수 있을 것입니다.

II. 결론

- 그림교환의사소통체계(PECS)는 언어이전단계인 아동의 기능적인 의사소통을 향상시키기 위한 체계적인 프로그램이다. PECS 훈련이 자발적인 의사소통 향상에 도움을 준다는 것은 많은 연구결과로 증명이 되고 있다. PECS에서 가장 중요하게 생각하는 부분은 바로 기능적 의사소통이며, 아동의 중심에서 의사소통 기회를 자연스러운 상황(환경)에서 만들어 확장시켜주는 것이 중요하다. 또한 실생활과 밀접한 그림을 통해 자신의 의사를 일상생활에서 사용할 수 있게 도와준다.
- 이와 같은 장점이 있음에도 불구하고 모든 의사소통을 그림으로 하기에 제한이 있으며 그림카드가 많아질 경우 휴대성의 문제가 생기고 사용자의 일상과 밀접한 단어를 모든 그림카드로 휴대하기에 어려움이 따른다. 또한 가정에서의 연계가 중요한데 보호자가 가정에서 아동을 케어하며 실시하기에 말이나 언어 및 제스처와 같은 수단보다 덜 효율적인 방법이라 여겨져 가정과의 연계가 잘 이루어지지 않는다는 제한점이 있다.
- Level 1 과정은 PECS의 1~6 단계별로 전반적인 과정을 다루었다면, Level 2 과정에서는 PECS 1~6단계별 진행 시 나타나는 시행착오를 실습을 통해 수정해볼 수 있었다. 또한, 실제로 PECS 프로그램 시 동기화조작을 위해 일상생활과 재할상황에서 할 수 있는 활동에 대해 토의하며 언어재활사 및 타영역의 재활사와 함께 공유하는 시간을 가졌다. PECS 시행 시 단계별로 훈련된 재활사의 경험과 역량이 중요하며, 아동의 일상생활과 밀접한 기능적인 활동을 구성하여 실시해보면 좋을 것이라고 사료된다.

발달장애인 진로코칭 전문가 양성과정 1기



주 최		꿈앤컴퍼니
기 간		2022. 03. 11/ 03. 18 10:00-12:30 2022. 03. 12/ 03. 19 10:00-12:30
장 소		온라인(Zoom 프로그램) 실시간 강의
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	권기현, 민경화
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2022. 03. 11, 03. 18(민경화) 2022. 03. 12, 03. 19(권기현)
	시 간	5시간



남동장애인종합복지관

발달장애인의 직업찾기 과정과 역할 (발달장애인, 가족, 전문가 중심/1회차)

1. 꿈앤컴퍼니가 생각하는 직업찾기 과정

- ① 발달장애인(당사자) 이해
 - 장애 진단의 내용, 장애력, 장애의 특성 등
 - 개인의 기질, 성격, 경험을 통한 우선가치 순위 등
 - 교육의 이해도 및 수준 등
 - 직업흥미와 진로직업의 이해도
 - 직업인식 및 직업준비도(수행도, 기능 등) 수준
 - 직업조건 등의 개인적인 요구 사항
- ② 진로직업에 대한 인식, 교육
 - 진로와 직업의 기초적 개념 이해를 위한 교육 참여
- ③ 직업탐색과 직업목표 설정
 - 직업탐색의 목적과 방법을 알고 다양한 직업을 탐색하기
 - 직업탐색 내용을 바탕으로 구체적인 직업목표 설정하기
- ④ 진로설계와 준비, 직업교육 참여
 - 직업목표 달성을 위한 교육기관 선정 및 준비
 - 교육기관을 통한 구체적인 직업교육 참여
- ⑤ 취업 및 직장생활
 - 취업을 위한 실전교육(서류, 면접, 실습 등)
 - 취업지원서비스를 통한 사업체 연계, 취업알선 등
 - 취업 이후의 직무수행도 향상을 위한 노력
 - 직장생활 적응을 위한 준비 및 실천
 - 자립생활 준비, 이직과 퇴사의 준비 등

2. 직업찾기 과정에서의 역할

- ① 발달장애인(당사자)의 역할
 - 진로, 직업목표, 교육과정 선택에 있어서 자기결정(의사표현)
 - 진로직업설계의 내용에 대한 정확한 이해
 - 적극적인 교육과정 참여
 - 실천 과정에서 스스로 모니터링 진행
 - 계획의 실천, 평가, 보완 등의 과정에서 자기결정(의사표현)
- ② 부모(가족)의 역할
 - 합리적인 진로직업설계의 수립 지원
 - 필요한 정보, 자료 등의 수집 및 분석 지원

- 발달장애인(자녀)의 동기부여, 자기결정 지원
- 진로직업설계 실천 과정에서 모니터링 및 평가
- 가정 내 진로지도 및 지지자의 역할
- ③ 전문가(서비스제공자)의 역할
 - 진로직업설계에 대한 전문 교육 지원
 - 진로직업설계에 필요한 진단, 지역사회 자원정보 등 제공
 - 계획에 준한 현장중심의 직업교육
 - 연속적인 모니터링 및 평가
 - 발달장애인, 가족의 역할 수행에 대한 상담 및 지지자 역할

발달장애인 진로직업설계 이해

1. 진로직업설계가 필요한 이유

- ① 체계적인 준비에 도움
 - 원하는 직장에 대한 조건
 - 구체적 직업에 대한 목표 → 전문적인 설계과정을 통한 통합적인 준비
 - 교육적 강·약점을 반영한 교육목표
 - 지역사회에서 활용 가능한 자원
- ② 생애주기별 과업에 대한 이해와 집중
 - 개인의 환경, 경험, 욕구 등 고려
 - 영유아기: 성장발달에 집중, 일상생활 속 다양한 경험
 - 학령전기: 자연스러운 직업인식, 다양한 사회적관계망 속 경험
 - 학령기: 자신의 이해, 직업교육, 직업적 강점 발견, 직업목표 설정
 - 성인기: 구체적인 직업교육, 취업준비 및 직장생활, 자립생활 준비
 - 중장년기: 직장생활, 자립생활 기반 마련, 제2의 직업준비
- ③ 지역사회 내 활용 가능한 자원 파악
 - 장애인복지정책 및 제도
 - 활용 가능한 지역사회 자원
 - 교육기관 이용을 위한 준비
 - 다양한 정보를 수집하고 분석하는 방법
 - 합리적인 서비스 선택
- ④ 연속적인 교육지원
 - 개인별 진로직업 교육의 수행도 파악
 - 교육적 접근 방법을 고려한 교육목표 설정
 - 성인전환기 과정에서 교육방향에 대한 교육자 간 정보 공유
 - 가정에서 연속적인 교육지원

⑤ 불안감 해소

- 막연함, 비교 과정에서 오는 불안감 해소
- 단계적인 직업찾기 과정의 인식
- 직업진단, 준비도 평가 등 현재의 준비단계 이해
- 단계적 준비사항과 성과 측정을 통한 불안감 해소

2. 진로직업설계 실천 원칙

① 진로직업설계에 대한 이해 기반

- 현장 중심(학령기, 성인기)의 진로직업교육의 구체적인 내용 이해
- 생애주기별 발달장애에 대한 이해
- 직업 및 진로영역에 대한 정보와 접근방법
- 진로직업설계의 단계와 작성방법

② 발달장애인, 가족, 전문가 협력

- 발달장애인: 설계 과정에서 주도적인 역할, 선택과 결정 등
- 가족: 설계지원, 가정 내 진로지도, 지지와 격려 등
- 전문가: 진로직업설계 교육, 설계지원, 정보제공, 교육, 지지와 격려 등
- 각 영역별 역할을 통한 설계가 핵심이며, 충분한 시간과 노력을 통해 합리적 설계 완성

③ 지역사회 기반의 충분한 자원 파악

- 선택 가능한 지역의 범주 정하기
- 지역사회 내 파악해야 하는 자원 구분
- 활용 가능한 자원의 정보 파악을 위해 활용할 도구(정보망)
- 자원 선택 및 결정을 위한 기준 정하기

④ 다영역에서의 연관성 고려

- 일상생활에 영향을 줄 수 있는 중요한 영역 정리
- 건강관리, 자기관리, 결혼, 문화여가 등 직업영역과 연관성 인지
- 주요 영역과 연관성을 정리하고 병행하여 설계
- 생애주기별 집중해야 하는 과업 중심으로 설계

⑤ 지속적인 평가와 조정

- 계획의 실천 과정 이후 모니터링 및 평가
- 모니터링 및 평가 결과에 따른 계획의 수정 검토
- 정기적인 설계의 내용 수정 보완
- 발달장애인, 가족, 전문가가 함께 참여하여 합리적으로 결정

발달장애인 진로직업설계서의 작성법

1. 주요정보

① 기본정보

- 성명, 생년월일, 성별, 주소, 연락처 등
- 장애력: 장애유형, 장애등록일, 발생원인 및 시기, 진료(치료)내용, 기타사항 등
- 현재 건강상태: 복용약, 보장구, 신체질환, 정신질환, 기타사항 등
- 가정환경: 가족구성원, 지지도 정도, 주거환경 및 경제적 상황 등

② 교육 및 직업적 정보

- 교육 관련 이력: 학교 내외 참여한 교육 내용, 제공기관, 기간, 참여도, 수업태도, 교사소견 등
(학업평가서 첨부 보관)
- 직업탐색 활동 이력: 참여기관, 탐색내용, 기간, 참여도, 소견 등
- 수료 및 자격증 정보: 보유 자격증, 수료 및 이수정보
- 직업생활 경력: 사업체, 기간, 직무내용, 고용형태, 근로조건, 이직사유 등

③ 직업평가 정보

- 직업평가 진행 정보: 평가일, 평가기관, 평가 명, 평가 주요내용
- 직업평가 소견 정보: 기초학습영역, 일상생활 수행평가, 직업기능평가, 심리영역 및 기타 평가, 평가사 소견 및 추천내용

④ 분야별 강약점

- 교육: 교육의 이해도, 참여도 및 흥미도, 학습태도 등
- 심리: 자존감 영역, 심리안정 및 불안정도, 대인관계, 신체적 특징 등
- 직업: 직업동기, 직업탐색활동, 직업정보 수집력, 직업흥미도, 직장경험, 직장생활 수행도, 이직 및 퇴사내용 등
- 건강: 신체적, 정신적 건강상태, 건강관리 관심도 및 내용, 장애력 등
- 경제: 경제적 사항, 사회보장급여 지원여부, 금전관리, 일상생활수행 연관성
- 기타: 사회적관계망 내 활동 내용, 추가적인 개인이력, 개인적 장단점 등

2. 진로직업설계 종합 계획

① 직업평가(기초선) 계획

- 학업성취도, 직업평가, 직업준비도 평가 등 진행시기 정하기
- 기초선 파악을 위한 제공기관의 탐색 고려
- 기초선 파악 주요 내용 고려
- 기초선 파악과 더불어 수행도 확인을 위한 일정 고려

② 직업탐색 계획

- 다양한 직업에 대한 탐색을 진행할 수 있는 일정 수립
- 단계별 추진 일정 수립

- 직업탐색 활동 내용 고려
- 직업흥미 발견을 위한 활동내용 고려
- 지역별 직업탐색 제공처 및 기관 정보 고려
- ③ 직업목표 수립 계획
 - 직업탐색, 직업흥미, 직업준비도 고려
 - 집중적으로 직업목표 수립을 진행할 시기의 계획
 - 직업목표의 변경, 수정 등 발생 가능성 감안
 - 고등학교 졸업 전 수립
- ④ 진로선택 영역 탐색 계획
 - 직업목표 달성을 위한 교육기관 탐색 중심
 - 발달장애인에게 적합한 교육기관 선택을 위한 활동 진행
 - 지역사회를 기반으로 진로선택 영역 탐색
 - 고등학교 졸업 전 진행
- ⑤ 진로선택 영역 선정 및 준비 계획
 - 탐색한 진로영역에 대한 분석
 - 고등학교 졸업 이후 이용 교육기관 확정
 - 기관 이용을 위한 절차 및 준비사항 확인
 - 절차 진행 및 준비
- ⑥ 교육기관 이용 계획
 - 선택한 교육기관을 이용할 시기와 기간
 - 단계별 교육의 필요에 따라 2~3개 이용 가능성 고려
 - 교육기관의 교육 제공자와 논의를 통한 결정
 - 장단기 교육 계획에 준하여 수립
- ⑦ 취업 실전 준비 및 연계 계획
 - 교육 진행도에 따라 취업실전 준비를 집중할 시기
 - 취업연계서비스에 대한 이해도를 바탕
 - 취업실전 준비 역량 고려
 - 서류심사, 면접심사, 현장실습 기간 고려
- ⑧ 취업 확정 계획
 - 최종 취업을 희망하는 시기
 - 취업 이후의 사후관리 계획 별도 수립
 - 가장 우선적으로 수립
 - 고용 형태를 반영하여 재취업 일정 고려

3. 직업목표 수립

- ① 직업(직무)탐색 주요 목록
 - 직업탐색 내용 주요사항 기록(직무명, 직무내용, 참여도, 직업적 강약점)

② 적합성분석

- 발달장애인의 요구조건 및 수행도, 직무요구조건과의 적합성 분석
- 항목별 구체적 적합여부 및 교육적 접근방안 수립
- 주요 관심 직무 우선 진행

③ 직업목표 수립

- 구체적인 사업체명 또는 예상 사업체 분류
- 세부직무 내용: 가능한 직무, 희망하는 직무 등
- 취업연계 방법: 일반고용, 보호고용, 지원고용 등
- 근로형태: 계약직(기간제), 정규직 등
- 사업장 구분: 일반사업체, 사회적기업, 직업재활시설, 공공기관 등
- 근로조건: 근무기간, 근무시간, 월급여, 휴가제도, 희망복지 혜택
- 추가 요구조건: 이동거리, 장애인근로자 비율, 장애특성을 고려한 장애인편의시설 설치여부 등

4. 교육기관 선정 계획

① 이용 희망 교육기관 구분

- 전공과, 대학진학, 직업전교육(평생교육 등), 직업적응훈련, 직업재활서비스, 특화직무교육(자격증, 심화교육 등), 취업 등
- 단계별 우선 순위별로 구분(평생교육기관 → 직업적응훈련 → 특화직무교육)
- 진로영역 교육기관의 구체적인 운영 내용을 바탕으로 선택

② 교육기관 선택 기준 계획

- 접근성: 집에서 이동시간, 대중교통 이용내용, 이동간 안내, 지원 내용
- 이용기간: 단기교육 또는 장기교육의 이용기간
- 교육내용의 적절성: 희망교육 여부, 담당기관 교사 역량 등
- 참여비용: 부담 가능한 금액, 금액대비 서비스 질, 추가적인 혜택 여부
- 시설 및 환경: 장애인편의시설 설치 여부, 환경의 쾌적성, 종교적 특성, 안전설비 설치여부 등
- 취업연계 정도: 취업지원서비스 제공 기관일 경우 교육 이후 취업연계 사례 정도
- 교육기관의 사회적 평판도

③ 교육기관 이용계획

- 우선 순위별로 이용기관 선정하여 이용 계획 수립
- 교육기관명, 교육내용, 이용기간
- 이용기준: 장애등록, 지역, 연령, 평가수준 등
- 이용절차: 직업평가 진행여부, 예약진행, 현장평가 등
- 준비계획: 직업평가 및 현장평가 대비, 입소상담, 직업평가 예약, 진행 등

5. 직업교육 계획

① 직업교육 내용

- 직업재활서비스 및 기관별 직업교육의 내용을 정리
- 집중, 요구하는 직업교육 내용 정리
- 단기, 장기 교육 지원 계획 확인
- 교육담당자, 보호자, 발달장애인 당사자가 함께 수립

② 장기 교육 계획

- 1년 이상 ~ 5년 이내의 장기적인 교육 계획
- 대분류 → 소분류로 구분하여 계획
- 교육목표는 측정 가능해야 함.
- 목표 달성을 위한 접근 방법, 목표달성 여부, 목표수립 및 평가 근거

③ 단기 교육 계획

- 장기 교육 계획에 준한 1년 미만의 단기 교육 계획
- 1주일, 1개월, 6개월, 1년 등 교육 내용에 따라 계획 가능
- 목표 달성을 위한 접근 방법, 목표달성 여부, 목표수립 및 평가 근거

④ 직업교육 계획의 주의사항

- 월 1회 이상의 교육 평가 진행
- 평가의 결과를 발달장애인, 보호자, 종사자가 함께 공유
- 평가의 결과를 바탕으로 주요 교육의 연속진행, 추가, 종료 등 결정
- 평가의 결과(소견서) 필수적으로 기록 보관
- 달성 가능한 현실적인 계획과 측정이 가능한 목표 수립
- 교육기관과 가정 내 교육 함께 진행

6. 취업실전 준비 계획

① 취업연계 일정 계획

- 직업준비도 종합 평가 진행 일정
- 취업실전 교육 참여 일정
- 최종 취업 연계 희망 일정

② 희망 취업체 분석

- 우선 순위별로 취업을 희망하는 사업체 정보를 분석, 기록
- 사업체명, 취업연계방법, 고용형태, 기업에 대한 분석

③ 취업실전 준비 계획

- 서류심사 준비, 면접 및 현장실습 준비
- 모의면접, 면접 컨설팅 진행 계획, 직장생활 교육 참여 계획

④ 취업지원 서비스 제공기관 선정 계획

- 우선 순위 취업지원 서비스 제공 기관 정보
- 이용 시기, 절차, 준비사항에 대한 분석 및 준비

7. 직장생활 계획

① 직장 기본 정보

- 현재 취업한 직장의 기본 정보를 기록(사업체명, 직무명, 근로조건 등)
- 정기적인 직장생활 만족도 확인을 통해 주요 지원 계획 수립

② 취업 후 직장생활 준비 계획

- 주요 지원 영역을 구분하여 계획
- 현장실습 등을 통한 고용 이후 지원 영역 확인
- 독립적인 시간활용, 동료관계, 금전관리, 자기관리, 직무수행향상 등 지원

③ 직장생활 만족도

- 주요 영역의 만족도 정기적 확인
- 이직 및 퇴사에 대한 의사 확인 및 관련 계획 수립 지원

8. 진로직업정보 수집 및 관리 계획

① 정보 수집 제공처 정보 확인

- 제공처명, 사이트, 담당자 연락처 등

② 주요 수집 내용 구분

- 정책 및 제도, 모집정보, 기관정보, 일자리정보, 관련 이슈 등

③ 수집 방법 및 관리 방법

- 사이트 방문, 방문상담, 소식지 및 안내자료 등

9. 진로직업설계서 평가 및 모니터링 계획

① 모니터링 계획

- 내용: 단계별 계획의 주요 내용
- 기간: 단기적, 장기적 기간 계획 필요
- 방법: 자가체크, 가족, 전문가 개별 및 그룹별 진행
- 결과 반영 계획: 결과에 대한 반응 내용 기록관리
- 모니터링을 통한 지속적인 설계서의 수정보완이 필요

발달장애인 진로코칭 전문가 교육과정

주제: 발달장애인 진로코칭 전문가 교육과정(2회)

1. 진로선택 영역의 구분

가. 돌봄 영역의 서비스

- 직업생활에 대한 욕구를 전제로 교육적 접근이 필요한 경우
- 기초적인 영역에서부터 단계적인 교육이 필요한 경우
- 활동서비스 및 보호서비스 영역에서의 교육적 접근

나. 진학과정

- 전공과
 - ① 기관별 제공기관 이용 기준의 차이 고려
 - ② 명확한 교육의 목표에 준하여 참여
- 대학과정
 - ① 학교별 관련 전공 및 취업연계 전도 고려
 - ② 장애학생 학교생활 지원을 위한 제도 고려
 - ③ 명확한 직업목표가 반영된 전공 선택

다. 직업 전 교육서비스

- 기초교육: 기초학습영역, 일상생활, 대인관계, 사회성 등
- 직업교육: 직업생활전반, 직업탐색, 직무체험 등
- 시설구분: 복지기관_평생대학, 평생교육센터 등

라. 직업적응훈련

- 직업적응훈련 중심의 교육
- 직업지도, 직업적응훈련, 취업알선서비스 제공
- 시설구분: 장애인복지관 내 직업적응훈련 프로그램, 직업재활시설 내 직업적응훈련 프로그램

마. 직업재활서비스

- 근로자성을 가지고 근로활동 중심의 심화된 직업훈련
- 보호 작업장, 근로사업장
- 임금, 고용전환촉진, 개별맞춤훈련 등 추진

바. 전문 직업훈련과정

- 자격증, 전문기술 교육 등을 목적으로 참여
- 공단 직업능력개발원, 맞춤훈련센터, 기업(기관)주관 직무교육 사설 학원 등
- 단기간 형태의 직무교육 후 취업연계진행 예) 행정정보조직무, 커리어점프업클래스

사. 취업

- 장애학생 지원을 위한 특화된 장애인일자리 사업
- 장애인고용공단 워크투게더 사업 등
- 일반고용, 지원고용, 보호고용, 창업 등

※ 졸업 후 바로 취업 시 고려할 점

- 환경 변화에 적응 정도
- 근로조건 등을 고려해서 선택
- 취업의 목적 고려(장기근로, 경력, 경험 등)

※ 진로영역 선택시 주의점

- ① 1단계: 이용 시점을 기준으로 현행도와 교육접근 방법을 고려해 진로영역을 구분하여 선택하도록 함.
 - ② 2단계: 지역을 기반으로 이용 가능한 기관(시설)의 철저한 정보 수집 활동 진행
 - ③ 3단계: 수집된 정보를 기반으로 분석(선택 기준 등)
- 적합하지 못한 진로영역의 선택 시 부적응 사례, 조기 이용 종료, 교육 효과성의 기대가 어려움.

2. 정보의 수집과 분석

가. 지인을 통한 수집

- 개인적인 사회적관계망 활용
- 진로직업 영역에 대한 정보 및 이용 경험 공유
- 주관적인 내용은 참고용으로 활용
- 정보의 사실 여부 추가적인 확인

→ 다양한 인적자원(관계망)의 보유 여부가 핵심!

나. 공식적인 홈페이지 & SNS

- 진로직업 영역의 시설 정보, 교육 및 프로그램 내용 등 확인
- 영역별로 구분하여 수집

① 기관정보, 교육프로그램 정보, 직무탐색, 취업지원서비스

② 정책 및 제도, 개인적인 경험 등

- 예) 한국장애인복지관협회, 한국직업재활시설협회, 한국사회복지협의회, 한국장애인고용공단(+개발원), 언론매체, 한국사회적기업진흥원, 카페 및 블로그, SNS

→ 1차원적인 정보수집 목적으로 활용

다. 전문가를 활용한 수집

- 영역별 현장 전문가 상담 및 컨설팅
- 예) 공공기관 사회복지전담공무원 및 관련 관계자, 지역사회복지기관 사회복지사(상담, 직업영역), 지역사회보장협의체 실무자, 전문컨설턴트 등

→ 단 시간에 유의미한 정보 수집에 용이

라. 기관(건축) 방문

- 공식적인 절차(건축 신청 등)을 통한 현장 방문
- 사전 질문지를 통해 공식적인 답변 요구
- 파악된 사전 정보의 확인을 위한 목적으로 활용
- 취업박람회 등은 다양한 취업체 탐색에 도움

마. 목적을 가진 단체 활동

- 장애인부모회, 단체 등에 가입하여 활동
- 공식적인 카페, 블로그 활동

바. 정보 관리 방법

- 지역별, 영역별로 구분하여 기록관리
- 선정 기준, 우선순위에 따라 구분하여 관리
- 이용 가능한 시점을 고려하여 정보의 수집 및 관리
- 주간, 월별, 분기(반기) 등 시점을 구분하여 정보의 업데이트
- 개인적인 차원에서의 수집 후 전문가 컨설팅을 진행

3. 직업탐색의 목적과 방법

가. 직업탐색의 목적

- 최종 직업목표를 수립하기 위한 목적
- 직업체험을 통해 직업목표 수립 및 달성 가능성 확인
- 다양한 직업탐색 활동은
 - ① 자신에게 적합한 직업을 찾는데 도움
 - ② 다양한 직업군 내에서 선택의 폭을 넓힘
 - ③ 자신의 직업준비도를 확인
 - ④ 현실적인 직업목표 수립에 도움

나. 직업탐색 방법

- 1단계: 이론적 접근(교육, 영상, 견학 등)
- 2단계: 참여형 직업탐색(현장체험, 현장실습 등)
- 참여방법: 개별적인 정보 수집 및 정규교육 과정 내 참여

다. 주요 제공처

- 발달장애인훈련센터
 - ① 직업훈련서비스: 장애유형별 특화훈련, 취업성공패키지 등
 - ② 직업체험: 기초, 심화 과정으로 구분하여 제공
 - ③ 외식업, 도시농업, 간병보조, 의류분류, 우편분류, 사무행정보조, 바리스타, 제과제빵, 쉬운글, 도서관사서, IT, 방송(무대)
- 특수교육지원센터, 진로직업체험지원센터
 - ① 발달장애 청소년 방과후 프로그램 활용
 - ② 특별한 진로교실 등

- 장애인복지기관(시설) 등
 - ① 발달장애인 직업탐색 프로그램
 - ② 직무체험 형 특화 교육 등
 - 사회적기업 및 지자체 등
 - ① 발달장애인 특화 직업탐색 프로그램 운영
 - ② 지자체 및 복지기관 연계형 직업탐색 프로그램
- 다양하지 못한 직업탐색 제공처의 한계점을 위한 노력 필요!

4. 발달장애인의 직무개발 & 다양한 직무와 일자리

가. 발달장애인 직무개발 과정

- 장애인 중심의 직무개발
 - ① 장애인의 직무능력을 고려
 - ② 관련 직무를 진행 중인 사업체의 발굴
- 산업분야 중심의 직무개발
 - ① 채용 가능한 산업분야의 직무개발
 - ② 직무분석 - 직무훈련과정 - 대상자의 선정

나. 발달장애인의 일자리(직무) 개발을 위해서

- 발달장애인의 강점을 반영한 직무 개발
- 직무를 세분화하여 특정 직무에 직무배치
- 시도해지 않은 직무 도전
- 확장 가능성! 한사람을 위한 직무

다. 직무개발 주요사례

- 2016년 발달장애인 편의점 스태프 직무
- 2017년 발달장애인 휠마스터 직무
- 2019년 방진복 특수세정원 직무
- 하나파워온임팩트 사업

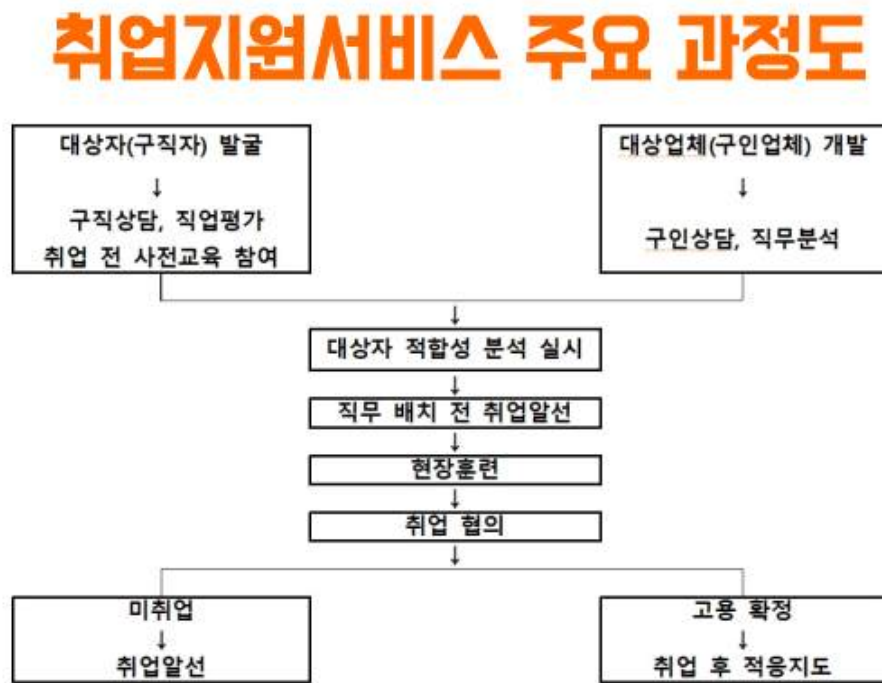
※ 다양한 직무를 알아야 하는 이유!

- 발달장애인의 직무수행 가능성 검증
 - ① 기존의 직무수행 및 채용 사례를 통해 가능성 확인
- 세부 직무분석의 내용 확인
 - ① 현장 중심의 직무 수행(분석) 내용을 알고 대비
- 직무분석 내용을 바탕으로 수행도 여부 파악
 - ① 교육적 접근 계획 수립
- 채용 가능 사업체 분석
 - ① 채용 중이거나 가능성 있는 사업체 발굴
- 발달장애인 채용 기업의 분석

- ① 기업의 성장 가능성
- ② 발달장애인 채용 조건(인재상, 근로조건 등) 파악
- ③ 발달장애인 채용 이유: 사회적 책임, 의무고용, 강점 반영, 사회적 평판 등
- ④ 기업의 노력 정도: 특화 프로그램, 지원제도 등

5. 취업지원서비스의 과정과 주요 접근 방법

가. 취업지원서비스 주요 과정도



나. 취업지원서비스 과정별 실천

- 발달장애인 채용 기업의 분석

- ① 구직자의 일반적인 내용 확인
- ② 직업적인 내용 확인 - 직업흥미, 주육구, 직업기능 등을 상담, 증빙자료 확인

※ TIP

- ① 사전에 예약은 필수! 사전에 확인도 필수!
- ② 보호자와 함께 동행
- ③ 장애에 따라 필요한 서비스를 사전에 요구(수어통역사 등)
- ④ 개인정보제공, 활용 동의서 작성 및 내용 확인
- ⑤ 편안한 분위기를 조정하는 것은 필수!
- ⑥ 증명 가능한 서류는 미리 준비(복지카드, 증명서, 자격증, 소견서 등)
- ⑦ 역할과 책임을 명확히 함(구직자, 상담자/ 서비스 진행 내용, 기간 등)

- 직무분석

- ① 직무에 대한 목적, 방법, 장소 등을 확인하는 절차
- ② 요구되는 지식, 능력, 기술, 경험, 책임 등을 분석하는 절차

※ TIP

- ① 문서, 사진, 영상 자료 요청하기(준비하기)
- ② 직무 내용 중 가능한 직무를 확인하기
- ③ 요구되는 지식, 기술 등을 확인하기

- 적합성분석

- ① 구직요건과 구인요건의 적합성을 합리적으로 분석하는 과정
- ② 분석내용을 기반으로 직무배치, 실습, 취업 후 지원계획 수립

※ TIP

- ① 전문가(사회복지사, 장애인재활상담사, 공무원 등), 보호자, 구직자가 함께 참여
- ② 가능성을 가지고 현장실습, 취업연계 시 지원해야 할 영역에 대해서 분석하는데 중점
- ③ 합리적인 의사결정을 할 수 있도록 진행
- ④ 가장 철저하게 가장 신속하게 진행

- 취업알선

- ① 면접을 진행하기 전과 면접까지의 전반적인 사항
- ② 면접준비, 면접일정수립, 면접진행 등의 과정

※ TIP

- ① 취업경로: 공공서비스 이용, 사후관리
- ② 보호자의 동행은 고려
- ③ 구직자 중심의 면접 진행(동행서비스는 가능, 면접은 개별 면접형태)
- ④ 면접을 위한 준비는 최소 1년

- 현장실습준비

- ① 직장의 정보 확인하기
- ② 시간계획(관리)
- ③ 강점알리기
- ④ 약점알리기
- ⑤ 외모관리
- ⑥ 실습기간 멘토 찾기
- ⑦ 훈련내용 정리하기
- ⑧ 출근 시간 활용하기
- ⑨ 쉬는 시간 활용하기
- ⑩ 퇴근 시간 활용하기
- ⑪ 퇴근 이후
- ⑫ 직장생활 예절 지키기
- ⑬ 올바른 직무의 이해

⑭ 안전 관리하기

⑮ 실습 마무리하기

6. 직장생활 유지를 위한 준비

가. 직장생활이 어려운 이유

- 낮은 자존감 때문에
- 명확하지 않은 직업의식 때문에
- 하고 있는 일(직무) 때문에
- 직장 동료들과의 관계 때문에
- 안 좋은 작업습관 때문에
- 작업장 환경 때문에

나. 직장생활을 만족하는 이유

- 일 자체에 대한 만족
- 소득에 대한 만족
- 인사제도의 만족
- 직장 동료에 대한 만족

다. 기간별 사후관리 방법

- 취업 후 1개월 미만

① 취업자

- 신입직원으로서 지켜야 할 업무예절 등을 익힘
- 직무습득을 위해 노력(직무에 대한 메모, 반복 연습 등)
- 철저한 근태관리(시간계획, 컨디션 조절 등)

※취업 후 1개월이 고용유지에 가장 큰 영향

② 가족

- 독립적인 직장생활적응을 위한 지원
- 근태, 복장, 심리적 안정을 위한 지원
- 근로와 관련된 내용의 의사결정 지원(복장, 근무시간 등)
- 근무내용, 특이사항을 매일 확인하기
- 사후관리 담당자와 적극적인 소통 필요

※사후관리 계획에 준하여 가정지도 진행

③ 사후관리 담당자

- 방문 및 전화 등을 활용한 사후관리 서비스 제공
- 직장생활적응지도, 직무지도
- 심리적 지원, 사업체 대상 지원
- 1일 1회 이상의 사후관리 진행

※취업지원서비스 제공 기관을 통하 사후관리 진행

- 취업 후 1년 미만
 - ① 취업 후 1개월 미만의 사후관리 내용과 동일
 - 방문 및 전화를 활용한 지원 주기의 조정(매월 1~2회)
 - ② 추가적인 내용
 - 재정 관리에 대한 지원
 - 직장생활 만족도 확인
- 취업 후 1년 이상
 - ① 취업 후 1년 미만의 사후관리 내용과 동일
 - 방문 및 전화를 활용한 지원 주기의 조정(2~3개월에 1~2회정도)
 - ② 추가적인 내용
 - 직장생활 만족도 확인
 - 미래에 대한 설계 준비하기
 - 자조모임 등을 활용한 스트레스 해소
 - 이직 및 퇴사에 대한 내용 수시로 확인하기

7. 발달장애인 진로코칭을 위한 10가지 제언

- 가. 진로직업설계 8단계를 순차적으로 진행
 - 단계별 진로코칭이 핵심
- 나. 다양한 직업탐색 프로그램 정보
 - 직업탐색 프로그램을 다양하게 파악
 - 기획하고 제안하도록 해야 함.
- 다. 단순 정보 제공의 진로코칭보다는 방법을 알려주는 것이 핵심
- 라. 발달장애인 가족의 역량강화를 위한 방법을 코칭
 - 다영역의 교육 연계 등
- 마. 진로코칭을 위한 전문인력의 양성, 활용이 중요
 - 지역전문가 양성과정 필요
- 바. 역할과 책임을 명확하게 하기
 - 시작, 진행, 종료 시점을 명확하게
 - 역할과 책임을 서면화하기
- 사. 지역의 정보 수집을 위한 네트워크 형성
 - 각 분야의 전문가
 - 협의체 활용하기
- 아. 진로코칭, 진로컨설팅의 의무화 추진
 - 학령기 과정에서의 필수 과정
 - 각 분야의 전문가 활용

자. 발달장애인 진로코디네이터 양성 및 활용

- 발달장애인의 경험을 일자리로

차. 현실적인 직업탐색, 직업교육 지원을 위해 지역 내 교육 현장과 직업현장 간 지속적인 논의가 있어야 함.

<제언>

민경화: 현재 고등부 발달장애인을 대상으로 직업체험 프로그램을 진행하면서 진로 교육 및 직업체험을 통한 직업탐색의 기회제공 뿐만 아니라 실제적인 진로계획 지원을 위한 담당자의 역량을 강화에 도움이 되는 좋은 기회가 되었음.

발달장애인 진로코칭 전문가 과정 교육을 통해 진로직업설계의 필요성과 실천 과정에 대해 알아볼 수 있었으며 다양한 실제 사례들을 통해 직업체험 프로그램 진행시 구체적인 도움이 될 것이라고 생각됨.

또한 진로직업설계 과정에서 담당자의 역할뿐만 아니라 발달장애인 당사자 및 가족의 역할에서 필요한 역량과 정보를 알 수 있어 직업체험 프로그램 진행시 보호자상담을 통해 관련 정보를 공유하고자 함.

권기현: 발달장애인 진로코칭 전문가 교육과정 이수를 통해 현재 성인기 장애인을 대상으로 평생교육 프로그램을 운영하는 담당자로서의 역량강화에 큰 도움이 될 것으로 생각한다. 특히 대다수의 이용인 보호자들이 복지관 프로그램 이용 후의 진로에 대해 걱정이 많으셔서 상담 간에도 직업재활서비스에 대해 안내를 드리곤 했는데, 구체적인 정보제공과 진로설계보다는 막연한 기관안내나 서비스에 대한 정보제공 정도로 끝나는 경우가 많았다. 이번 교육을 통해 발달장애인 당사자의 진로에 대해 좀 더 구체적이고 체계적으로 안내드리고 함께 고민해 볼 수 있는 기회가 되어 상담 업무 간, 이용인 서비스 제공과 사후관리 등 실제적인 업무에서 많은 도움이 될 것 같아 의미 있는 교육 시간이 되었다.

2022년 발달장애인 성인권 교육 강사양성과정



주 최		한국장애인개발원
기 간		2022. 08. 08 ~ 08. 10
장 소		국립중앙청소년수련원
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	권기현
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022. 08. 08 10:00 ~ 08. 10 14:00
	시 간	2박 3일



남동장애인종합복지관

2022년 발달장애인 성인권 교육 강사양성과정

1. 인간 성의 특성

① 인간의 성 본능

- 프로이트: 인간 문명의 발달과 함께 성 본능이 억압되어 성적 표현이 금기시 됨. 이로 인해 성에 대한 사람들의 태도, 관점, 행동이 시대적, 사회-문화적 맥락 안에서 수용되고 학습됨에 따라 성에 대한 태도나 행동은 그 시대에서 학습된 사회-문화적 현상이라 주장함.
- 켈렌과 로렌츠: 인간은 동물과 달리 생물학적으로 본능이 결핍되었거나 퇴화된 존재라고 말함. 인간의 성은 '규정되어 있지 않은' 만큼 '만성적'이며, 인간은 본능에서 풀려난 존재이기에 계속적인 충동을 형성하고 이 충동은 고갈되지 않는다고 주장함.
- 인간은 본능에 의해 기계적으로 결정되는 자동기계가 아닌 생존에 필요한 최소한의 충동(식욕, 수면, 성)만 지니고 있고, 충동은 생존에 필수적인 특정 욕구를 포함할 뿐만 아니라 욕구 충족에 매우 제약된 상황도 포함됨. 인간의 욕구는 상황을 자각하고 장기화되어 있어 인간의 충동적 삶을 나타내는 욕구 관심의 억제 가능성 및 유예 가능성과 연관되어 있음.
- 본능에 지배되는 동물의 성욕에는 도덕적 책임을 묻을 수 없지만, 성적 자유가 있는 인간의 성욕과 성적 활동에는 도덕적 책임이 따르며, 인간은 성욕을 표현하는 성행위에서 의식적인 자기반성을 통해 도덕적 판단을 내려야 함.

② 인간 성의 세가지 의미와 가치

- 성: sex, gender, sexuality 등 섹스는 '자른다', '나눈다'의 의미인 'seco'에서 파생된 것으로 나누어진, 구별된 것을 뜻함. male/female은 신체적, 생물학적 성으로, 생식 기관에 의해 남녀 성별을 구별한다는 뜻이며, 섹스는 성행위를 말하기도 함.
- Gender: 60년대 페미니즘 운동에서 처음 사용된, 사회-문화적으로 구성되는 남녀의 성 정체성을 말함. 남성다움(masculinity)과 여성다움(femininity)은 사회-문화에 의해 결정된다고 하는 성 정체성과 성역할-문화와 관련됨.
- Sexuality: 성행위, 성활동, 성욕망, 성관심, 심리, 성적 관행 및 제도와 관습을 모두 포괄하는 총체적 단어. 사랑, 성적 쾌락과 같은 성욕망과 관능성으로 성욕을 통해 표현됨.
- 성의 생물학적 가치: 생식을 통한 유전다양성과 종을 보존하는 기능으로 성 행위의 결과적 가치
- 성의 쾌락적 가치: 남녀 간의 결합을 촉진시키는 강화제로서 애정적 유대에 기여하는 도구적 가치로 다른 가치 있는 것을 달성하기 위한 수단
- 인격적 가치: 성욕은 타 인격과 신체적, 정서적, 정신적으로 합일하고자 하는 욕구로 개별 인격을 넘어 타 인격과 하나 되는 자아확대 및 사랑의 경험에 관계됨.

③ 성에 대한 태도 형성과 사랑

- 성 본능(리비도): 인간이 태어날 때부터 갖고 있는 성감대(음핵, 음경, 젖가슴 등)
- 인격과 행동 패턴의 발전: 배변훈련에서부터 사춘기의 이차성징에 이르기까지 생애주기 안에서 경험하는 성의 발달과 함께 일어남.
- 사회-문화의 영향: 시대, 나라, 장소마다 다르고, 가족, 친구, 종교 등 성에 대한 윤리나 가치도 개인에게 영향을 줌. 성교육도 영향을 끼치며, 심한 정신적 충격을 주는 성 폭력도 개인의 성에 대한 태도 형성에 영향을 끼침.
- 사랑: 성 가치관과 윤리관을 포함한 태도 형성에 큰 영향을 미치는 정서 요인으로 아이는 성장하면서 주변세계로부터 사랑에 대해 학습함. 사랑은 감정이고, 감정에 대한 반응으로서 의지적이고 능동적인 표현임.
- 성은 인간이 성적으로 무엇을 원하고(성 욕망), 어떻게 행동하는지(성 행동)에 관한 것으로, 어떻게 살 것인지에 관한 것. 즉, 사람들과의 관계 안에서 성적으로 무엇을 하거나 하지 말아야 하는지에 관한 윤리적 사안과 관련된 것.

2. 발달장애인의 장애특성

① 발달장애인의 정의와 유형

- 발달장애인의 정의: 여러 가지 원인으로 발달기 중에 드러나는 중추신경계의 이상이나 인지, 언어, 사회성 및 운동능력 발달에 지체를 보이는 상태를 총칭
- 발달장애인의 유형: 지적장애, 자폐성장애 등을 포함

② 지적장애인의 정의와 특성

- 지적장애인의 정의: 정신발육이 항구적으로 지체되어 지적능력의 발달이 불충분하거나 불완전하여 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람을 말함.(장애인복지법) 지적능력의 제한이 드러나 기억, 주의집중, 학습이나 추리, 문제해결 등에 어려움을 보이며 적응행동의 제한도 동반됨.
- 지적장애인의 특성
 - * 인지특성: 인지 기능 활용에 어려움, 학습능력 부족으로 새로운 환경 및 상황 적응에 어려움, 일반화의 부족 등
 - * 사회성 및 적응행동 특성: 타인과의 상호작용을 좋아하지만, 빈약한 대인관계 및 사회적 기술로 대인관계 유지에 어려움, 비언어적 의사소통방법에 대한 이해부족, 또래관계 형성에 어려움, 상대방의 의도 파악 부족, 자기조절 능력 저하, 무기력 및 자신감 상실로 인한 타인 의존 등
 - * 주의집중 특성: 선택적 주의집중 및 주의지속에 어려움, 자극에 초점, 장시간 집중에 어려움, 주변의 자극에 쉽게 반응함에 따라 산만함.
 - * 언어·의사소통 특성: 언어 습득 속도 저하, 단순한 어휘, 부정확한 발음, 언어적 지시에 대한 이해 부족, 언어 의사표현에 서툰.

③ 자폐성장장애인의 정의와 특성

- 자폐성장장애인의 정의: 기존의 전반적 발달장애의 하위유형(자폐성장장애, 아스퍼거장애, 비전형 자폐증)을 포함한 달리 분류되지 않는 전반적 발달장애를 모두 하나의 진단명으로 통합(자폐스펙트럼 장애, 이하 자폐성장장애)
- 자폐성장장애인의 특성
 - * 인지특성: 자폐성장장애의 75%는 낮은 지적능력, 인지발달의 지체로 적은 양의 정보를 처리하고 기억, 주의집중, 일반화 전이 등 인지기술 활용에 어려움, 일부의 경우 독특한 능력이 발현되지만, 상황에 부적합하거나 무의미하게 사용되어 실제 학습이나 생활에 연관되어 활용하지 못함, 개인의 선호도에 따라 학습 편차가 큼, 자신만의 생활양식을 패턴화, 의식화함
 - * 사회성 및 적응행동 특성: 다른 사람과 정서적인 상호반응 및 유대감 형성에 어려움, 신체적 접촉을 좋아하지 않거나 피하는 경향, 또래관계 형성에 어려움, 자제력 부족 및 지속적인 주의집중에 어려움
 - * 감각특성: 감각자극에 대한 민감 반응, 둔감반응, 자극추구 행동의 독특한 반응, 시각적 사고 선호 및 시각적 정보처리에 강점이 있음, 감각추구를 위한 행동(자해 행동 포함)
 - * 언어/의사소통 특성: 무의미하거나 자신만의 표현법으로 소통함에 따라 의사소통에 어려움, 대화의 유지보다 자신의 관심사에만 초점, 반향어, 비언어적 의사소통에 어려움, 억양이 단조롭거나 음도가 높은 특유의 음성특징
 - * 행동특성: 환경이나 일상의 변화에 불안감을 느끼며 같은 방식의 행동을 고집하거나 집착하는 모습, 반복적인 상동행동, 과잉행동, 틱 증상 등
- 자폐성장장애인은 동일성 고집, 자기자극, 반복적 신체 움직임, 감각자극에 대한 특이 반응, 공격적 행동, 자해행동 등 다양한 행동특성이 나타나는데, 이러한 행동은 사회적으로 적절하지 않은 사회적 수용을 방해하는 행동, 도전적 행동으로 해석되는 경우가 많지만, 이러한 다양한 행동은 의사소통, 자조, 문제해결 능력이 부족한 발달장애인이 자신의 의사나 욕구를 전달하고자 표현될 수 있음을 이해

④ 발달장애인 장애특성을 반영한 교육적 접근방법

- 구체적이고 쉬운 표현(일상적 단어) 사용, 쉽고 간결한 문장으로 대화, 질문하여 다시 확인하기, 육하원칙을 활용하여 천천히, 반복적으로 이야기, 그림 자료를 통한 구체적 정보제공, 상황마다 구체적인 설명, 단계별로 차례로 인식시키며 정보제공, 칭찬 및 격려, 비난의 태도 금지, 강화의 기회 제공, 긍정행동 격려를 통한 도전행동 감소, 대화에 집중할 수 있는 환경 제공, 좋아하는 자극 제공 및 싫어하는 자극 배제, 침착한 태도로 구체적 사실에 대해 주의와 지지 등

3. 발달장애인의 성적발달과 성 인권

① 발달장애인의 발달단계별 성적 발달 특성

- 아동기: 비장애 아동에 비해 성정체성, 성역할, 신체부위명, 의사소통 및 사회적 기술, 성관련 이슈 등에 대해 배울 기회가 현저히 적음.
- 학령전기: 학령전기에는 자신이나 다른 아이의 몸에 호기심을 가지고 사생활을 추구하는게 정상이나, 발달장애아는 또래와 분리되고 적절한 성인 모델 없이 고립되어 있어 공과 사의 개념을 배우지 못함.
- 저학령기: 저학령기의 아이들은 또래집단을 찾고 상호작용하며 성의 사회-문화적 역할에 대해 배우지만, 발달장애아는 또래집단이 없고, 스스로 다니지 못해 사회적으로 고립됨. 이에 부모는 또래와의 활동이나 운동을 통해 발달장애아가 사람들을 관찰하고 상호작용하면서 자존감을 키우게 하고, 가정에서의 역할과 책임, 공과 사의 구분, 사춘기 변화에 대해 알려주는 것이 중요함.
- 사춘기: 발달장애인도 이차성징의 발현, 성충동 및 감정변화의 급증, 불안감 증폭, 장애에 대한 부정, 빈약하고 부정적인 신체상을 발달시키는데, 이 때 신체에 대해, 초경과 몽정에 대해 알려줘서 균형 있는 시각을 갖게 해야 하며, 자조능력의 부족과 과잉보호로 인한 의존적이고 학습된 무기력으로 인해 자기인식, 우정과 친밀감, 사회규칙을 배울 수 있는 사회활동이 제공되어야 함.
- 성적 발달은 곧 사회-성적 발달로 사회적으로 수용될 수 있는 행동은 성적으로 적절한 행동이며, 개인의 사회적 발달은 성적 발달과 함께 총체적으로 일어남. 이에 성적 존재이자 사회적 존재로서 발달장애인의 성적 발달은 사회적 관계인 가족과 다른 사람들과의 상호작용에 의해 일어남으로 이러한 사회활동이 중요함.

② 발달장애인의 사춘기 특성

- 발달장애인은 언어능력, 사회적 기술 및 활동의 제한성으로 인해 적절한 성 지식, 성 태도, 성 행동을 배우거나 적절한 성교육을 효과적으로 배우지 못함. 발달장애인은 자신이 누구이며, 자신의 성욕구가 무엇인지 모르고 부적절한 성적 표현을 함으로써 부정적 피드백을 받게 되어 자신의 성을 잘못 이해함. 이에 성 관련 단서, 동기, 사회관습과 규범을 이해하지 못해 성폭력 피해자나 가해자가 될 위험이 높음.
- 신체-성적 발달에서 발달장애인은 정상 발달순서를 따르고 유사한 특성을 나타내고, 초경, 몽정, 변성, 체모, 골격변화 등 이차성징이 나타나는 연령이 비장애 또래와 다르지 않지만, 장애가 심할수록 사춘기 시작이 지체됨. 지능이 낮을수록 성적 발달은 지체되고 정상 발달패턴을 충분히 따르지 못하며, 느리고 고르지 않은 성적 발달로 인해 자신의 신체변화를 알지 못하고 대처할 능력을 갖추지 못함.
- 심리-성적 발달에서 발달장애인은 보호적 환경으로 인해 성적 위협에 대해 배울 기회가 적고 의존적인 삶에 의해 심리적 성장이 늦음. 또래나 다른 성인들과 관계를 이룰 기회가 적어 사회적 지식습득이 지체됨에 따라 성적 특성은 부정되며, 성적 활동과 표현은 감독받고 제지당하는 경우가 많음.

4. 성적 발달의 기초로서 자기인식 자존감

① 성적 발달에서 자기인식과 자존감의 관계

- 성장한다는 것은 성적 발달과 같은 말로 성장하는 동안 인지발달과 자아의 발현이 함께 일어남. 인지 발달 수준이 낮고 발달 속도가 느린 발달장애인은 자기발현 수준이 낮고 천천히 나타남.
- 발달장애인도 자신이 누구인지에 대한 생각을 가질 때, 사람들과 함께하는 상황에서 적절한 행동을 할 수 있어 자신이 누구인지 제대로 알지 못하면 사람들과의 관계에서 적절한 성 행동을 지속적으로 할 수 없음. 이에 자기인식은 발달장애인의 성교육에서 반드시 다루어져야 함.
- 자기인식은 자신에 대한 다른 사람의 생각도 파악하는 초인지 능력을 요구함에 따라 인지능력이 낮은 발달장애인의 자기인식이 정신연령이 비슷한 아이들과 유사한 이유임. 자존감은 자기 자신의 가치에 대한 판단이며 긍정적 자기인식을 가진 사람은 자존감이 높고, 성공 가능성이 높으며, 부정적 자기인식을 가진 사람은 자존감이 낮고, 실패 가능성이 높음. 자기옹호에 있어서 마찬가지로 작용함에 따라 성폭력 피해자나 성범죄자가 될 위험성 또한 차이가 있을 수 있음.

② 자기인식의 형성과정

- 자기인식은 자기 자신에 대해 갖는 이미지로 의식적, 무의식적으로 떠올리는 자기모습임. 자기인식은 주변 환경으로부터 만들어지며, 자신의 행동을 지시해 주는 축적된 힘으로 개인의 행동, 능력, 신체, 가치를 인식하고 평가하는 집합체임.
- 자기인식은 발달 단계마다 중요한 사람들과의 상호작용과 경험을 통해 계속 변해가며, 경험뿐만 아니라 환경에 대한 해석이 깊어감에 따라 발달함. 사람들과의 상호작용을 통해 자기에 대한 많은 인식을 가지게 되며, 상황과 함께 변하는 맥락적 성격을 띠게 됨.
- 자기인식은 다차원적이고 내적으로 일관되며 위계적으로 구조화된 개념들로 구성되어 개인의 행동을 설명해 주고 예측해 주는 가상적 구조임. 자기인식은 개인의 행동방식에 영향을 미치고, 행동은 다시 자기인식에 영향을 미치게 됨.
- 자기인식의 3가지 가정: 자기인식은 학습됨, 자기인식은 조직화됨, 자기인식은 계속 역동적으로 변해감.
- 자기인식의 발달에는 사회적 비교가 포함되며, 개인적 정체성과 사회적 정체성이 포함됨. 개인적 정체성은 사람들과 구별 짓는 고유의 기질과 여러 특성을 가진 자기 자신이며, 사회적 정체성은 사회집단에서 자신이 가진 소속감에 근거한 자기 자신임.

5. 발달장애인의 사회적 능력과 대인관계

① 사회적 지능과 사회적 기술

- 발달장애인의 경우 사회적 상황에 대한 이해능력이 부족하여 누군가와 관계를 맺을 때 상대방의 감정을 읽고 해석하고 자신의 감정을 사회적으로 용인 가능한 적절하게 표현하는데 어려움을 보이며, 타인의 감정을 이해하고 수용하는 것 또한 어려워 타인과 건강한 대인관계를 맺으며 살아가는데 제약이 있음. 이에 자신과 타인의 감정을 정확하게 지각하고 그것을 사회에서 용인될 수 있는 적절한 방식으로 표현해보는 훈련은 발달장애인의 삶에서 끊임없이 이루어져야하는 부분임.
- 사회적 기술은 학령기뿐만 아니라 장애 성인의 지역사회 참여 및 성공적인 사회 통합을 위해 필수적인 기술로, 발달장애인들은 이러한 사회적 기술이 부족하여 다른 사람과 조화로운 상호작용에 어려움을 보임에 따라 친사회적 기술들을 충분히 배우고 삶의 현장에서 적용하고 실천하여 체득할 수 있는 기회가 제공되어야 함.

② 대인관계에서의 친밀감과 바운더리

- 발달장애인과 가족 간의 관계: 발달장애인의 발달단계에 따른 가족과의 상호작용과 친밀감의 표현에 대해 알아보고, 가족이라도 지켜야하는 경계에 대해 알려줄 필요가 있음. 또한 도움을 요청하거나 자신을 지지해주고 신뢰할 수 있는 사람이 주변에 존재함을 알고 찾도록 인식시킬 필요가 있음.
- 발달장애인과 또래 간의 관계: 대부분의 발달장애인이 부모와 치료실 등에서 유아기를 보내고 학교에 입학하면서 처음으로 사회적 관계를 경험함. 이때 사회성과 정서 발달의 어려움으로 또래와의 상호작용이 어려운 경우가 많음. 또한 사회에서의 규범을 배울 수 있는 기회와 정보의 부재로 학교생활 적응에 어려움을 보이며 또래 간의 부정적 피드백으로 위축된 모습을 보이기도 함. 이러한 경험의 반복으로 의사소통 능력이 저하될 수 있어 학교생활 안에서 또래들과의 교류 가운데, 자신의 의사를 적절한 방식으로 표현할 수 있도록 언어·비언어적 의사표현과 적절한 사회적 기술을 습득시키는 것이 중요함.

③ 대인관계에서의 성폭력 피해와 성범죄

- 발달장애인들도 성적 욕구가 존재함에 따라 성욕 처리 및 자위, 성관계와 피임/임신, 성추행/성폭행 등의 다양한 성적 문제가 발생함. 발달장애인의 경우 성폭력 상황과 정당한 친밀감의 표현에 대해 구별하는데 어려움이 있어 신체적 접촉을 거절하지 못하는 경우가 많음. 상대와의 성행위가 옳고 그른지 판단하는 능력이 부족하여 가해자를 지속적으로 만나는 경우가 발생함.
- 발달장애인이 공공장소에서의 성기만지기, 노출, 성적자극 추구의 부적절한 표현 등 성범죄 가해자가 되는 경우도 많음. 성에 대한 지식과 사회적 기술, 타인에 대한 조망능력 부족, 미디어의 영향으로 인한 부적절한 성적환상 등으로 인해 성범죄가 일어나기도 함.

6. 생활 속 성교육

① 프라이버시와 성 분별력

- 발달장애인은 프라이버시가 없는 경우가 많음. 화장실 사용, 목욕, 착탈의 기술을 숙달하는데 시간이 오래 걸리고, 결국 누군가가 그들의 사적공간에 오래 머무를 수 밖에 없는 상황이 생기며, 주 양육자의 오랜 개입으로 사회적 기술을 배우는데 오래 걸리게 됨.
- 발달장애인에 대한 보호는 그들이 프라이버시를 배우고 이해하는 것을 어렵게 만들며, 그로 인해 공과 사를 구분하는데 어려움을 느낌. 성과 관련된 모든 주제는 공과 사의 개념에 대한 이해를 포함함에 따라 공적, 사적장소를 구분하여 행동하면 그 행동과 관련된 장소에 대한 규칙을 배울 수 있음.
- 성 분별력은 몸과 관련하여 발달시키는 개념으로 발달장애인은 성분별력의 발달이 지체될 수 있음. 부모가 그들의 사적 돌봄을 해줄 때 자기 몸을 보고, 자신의 사적인 공간에 들어오기 때문에 발달장애인이 자기 몸을 보는 타인을 거의 통제하지 못하게 되어 자신과 다른 사람들의 몸에 대한 성분별력이 줄어들 수 밖에 없음.
- 발달장애인이 분별력을 갖게 하는 것은 성교육에서 필수적이며, 공적 및 사적 개념을 이해하면 사회적으로 적절하게 행동하는 것과 사적 및 공적의 구체적인 주제들에 대해 교육할 수 있음.

② 사춘기 변화 가르치기

- 발달장애인은 비장애 또래와 유사한 사춘기의 신체적, 정서적 변화를 경험하기에 이차성징이 나타나기 전에 그들이 이룰 수 있는 만큼 정보를 제공함으로써 불안과 두려움을 갖지 않도록 하며, 변화가 눈에 띌 때 정보를 제공함으로써 가시적인 교육이 이루어질 수 있음. 발달장애인이 몸을 다루고 감정을 관리하는 방법을 알면, 불안이 감소되고 독립과 자율성이 높아질 수 있음.
- 사춘기는 준비되어 있든 아니든 상관없이 일어나는 생물학적 과정으로 자기 몸의 변화를 알 때 성장과 관련된 책임을 다루는 자신감이 생길 수 있음.

<교육소감 및 제언>

- 실제 발달장애인들과 함께 생활하면서 성적으로 문제가 있는 경우가 없었지만, 앞으로의 돌발 상황에 대비하고자 이번 교육을 신청하게 되었음. 강의를 들으면서 이용인을 올바르게 지원하고 있었는지에 대해 되돌아 볼 수 있는 기회가 되었고, 앞으로는 좀 더 적절한 방법으로 이용인들을 지원해야겠다고 다짐할 수 있는 기회가 되어 아주 유익한 교육이 되었음. 또한 교육 이후 배부 받은 발달장애인 성인권 교육 매뉴얼을 활용하여 이용인들이 복지관을 이용하는 데 어려움이 없도록 최대한으로 노력하고자 하며, 이용인들의 표현하는 것에 대해 좀 더 고민하고 공감해줄 수 있는 사회복지사가 되도록 노력해야겠다는 생각이 드는 교육이었음.

2022년도 전국 장애인복지관 중간관리자 교육연수



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2022.09.01. ~ 2022.09.02.
장 소		소노벨 비발디 파크
참석자	팀 명	가족문화지원
	명 단	고형식
	인 원	1명
교육	일 자	2일
시간	시 간	8시간



남동장애인종합복지관

2022년도 전국 장애인복지관 중간관리자 교육연수

I. 교육개요

1. 교육명 : 2022년도 전국장애인복지관 중간관리자 교육연수(사회복지 조직에서의 효과적인 의사소통 전략, 윤석열 정부 장애인복지정책의 방향과 기대, 낀 세대의 힐링 찾기)
2. 기 간 : 2022.09.01.~2022.09.02
3. 장 소 : 소노벨 비발디파크

II. 교육내용

1. 사회복지 조직에서의 효과적인 의사소통 전략

1) 효과적인 의사소통의 기초

- 언어는 존재의 집'이다. : 언어의 품격, 품격 있는 언어는 결국 그 사람의 인격과 권위 그자체이다.

- 좋은 리더십의 덕목은 설득력이다 : 대화, 제안, 주장, 부탁, 당부, 사과, 설명 등 우리가 하는 대부분의 말은 상대를 설득하기 위한 것이며 과정이다.

리더들은 특히 설득하기 위해 말한다. 따라서 설득력이란 리더에게 필수 불가결한 역량이며 리더십의 핵심이다. 설득력은 술선수범과 일관성, 객관화, 문제해결능력과 함께 리더십의 주요 덕목의 하나다. 우리는 흔히 설득하려는 내용보다 설득하는 사람이 좋아 설득 당한다고 하는데, 리더에게서 설득력을 느낄 수 없다면 그것만으로도 리더로서 입지를 상당부분 잃게 된다. 따라서 설득력 있는 리더의 조건으로 우리는 흔히 ->내 편이어야 할 것과 -> 내가 좋아하는 사람이어야 한다. 여기서 설득메시지의 구성요건을 살펴보면, 이유와 근거, 이해관계, 명분과 도리, 이해와 공감, 사실과 객관성과 개연성에 기반한 논리 등 5가지를 들 수 있다. 설득해야 할 내용 못지 않게 설득방법도 중요하다.

2)웃음은 두사람의 거리를 가깝게 해주는 가장 좋은 수단이다.

- 긴장감 있는 대화 중에 어찌면 감정적으로 대처하는게 정상이다. 또한 그런 반응을 무시하고 생산적으로 토론할 수 있도록 스스로 훈련하는 것도 가능하다.

- 내면의 힘이 말의 힘이 되고 내면의 충실함이 말의 충실함이 됩니다. 그런데 사람들은 말을 기술로 배우려하기 때문에 실패합니다. 말은 곧 그 사람인 것이기 때문에 공부가 필요한 이유입니다.

3) 의사소통의 원치 5가지

- 말하는 사람이 말할 수 있는 환경과 준비가 되어 있어야 한다.
- 듣는 사람이 들을 수 있는 환경과 준비가 되어 있어야 한다.
- 말하는 사람과 듣는 사람 간의 교류가 되고 있어야 한다.
- 의사소통 하고자 하는 바의 의미가 명확해야 한다.
- 의사소통의 장애요인은 제거되어야 한다.

4) 의사소통을 방해하는 6가지

- 상대방의 감정/마음을 알고 있다는 가정 : 상대방에게 부담을 주거나 거리감을 갖게 하는 표현
- 단정적인 표현/주장
- 많은 질문 : 주로 질문으로만 일관하는 탐색형과는 의사소통 불가능
- 지금과 여기를 떠난 말: 의사소통은 지금과 여기 현재성이 떨어지면 의미가 떨어지거나 상실하게 됨.

5) 나 전달법의 3대 구성요소

- 내가 받아들일 수 없는 언행에 대한 분명하고 객관적인 설명, 나의 감정, 상대의 언행이 나에게 준 영향

6) 나 전달법을 가장한 너 전달법

- 부정적인 감정을 강조하고, 나의 솔직한 감정을 드러내지 않으며, 화내기 전에 감정을 제대로 점검하지 않음.
- 직원이 어려움을 겪고 있다면, 그 문제를 어떻게 해결하는 것이 좋을지 질문을 던져 스스로 파악하게 하라

2. 윤석열 정부 장애인복지정책의 방향과 기대

1) 윤석열 정부 국정과제 맥락 이해

- 장애인 맞춤형통합지원을 통한 차별 없는 사회실현 -> 맞춤형 통합지원 = 수단, 방법에 관한 것 차별 없는 = 해석의 여지가 있다(향후 관건)

2) 아쉽게도 도전의식이 느껴지지 않는 국정과제

- 개인 예산제 도입
- 발달장애인 24시간 돌봄 모델 평가를 통해 확대
- 활동지원 서비스 고도화
- 적합직무 모델 개발, 맞춤형 디지털 센터 확충
- 주치의 활성화, 방문재활서비스, 구강센터 확충
- 시설거주 장애인 자립을 위한 주택 및 주거서비스 지원, 편의시설 확대 및 BF인증제 운영 강화
- 장애인 콜택시 법정대수 상향 및 비휠체어 장애인 바우처 택시 확대(23년까지 시내버스 대 폐차 시 저상버스 의무교체), 탑승이 가능한 고속, 시외버스 도입 확대

3) 여기저기 흩어져 있는 장애 관련 정책

- 장애인을 위한 안전, 편의시설 설치된 주택공급
- 장애인 도서관 조성
- 미디어 교육
- 장애인방송 의무편성, 장애인방송 품질평가
- 장애, 비장애 통합 체육환경 구축

4) 현재 윤석열 정부 국정과제에 대한 평가

- 도약을 위해 필요한 방편을 조성하는 정책이 없다.
- 정권과 상관없이 추진해야 할 장애계의 오랜 숙원사업은 빠져있다.
- 있는 정책 잘 따져가며, 듣겠다.
- 개인 산제는 진심인 것 같다

5) 장애인 정책 종합계획 수립 : 마련중

- 10년을 생각하면서 향후 5년을 기획해야 한다
- 정권은 바뀌어도 주요 정책은리세팅되어서는 곤란하다.

6) 6대 국정목표 중 [국정목표3] “따듯한 동행 모두가 행복한 나라” 110대 국정과제 중 47번[장애인 맞춤형 통합지원을 통한 차별없는 사회]

7) 5차 정책목표

- 복지서비스 : 실질적인 사회서비스 제공을 통한 장애인의 지역사회 삶 지원
- 건강·체육 : 장애인의 건강형평성 제고 및 장애인스포츠권 확보
- 보육·교육 : 맞춤형 지원체계 구축을 통한 장애인의 보육·교육격차 해소
- 사회참여 : 권리에 기반한 장애인의 동등한 사회참여 보장
- 경제활동 : 장애인도 더불어 잘살기 위한 소득과 경제활동 격차의 완화
- 권익증진 : 다중적 차별을 겪고 있는 장애인의 권리 강화

8) 여전히 버리고 싶지 않은 기대

- 급여확대, 사각지대 해소에 대한 무게중심
- 효율화=시장주의 라는 단순 도식이 아니라 시너지 효과를 낼수 있는 정책에 투자하고 총체적 합리성을 담보하도록 정책 혁신에 전력하는 것이 필요함
- 그것이 미래 도약을 위한 투자라고 할 수 있음.
- 장애인 정책 종합계획의 희망이 되어야 한다.
- 도약은 못하더라도 도약토대는 마련되어야 한다.

Ⅲ. 느낀 점

- 업무의 특성상 여러 사람과의 의사소통을 하고 있으면서, 자연스럽게 소통이 잘되는 사람과 소통이 잘 되지 않는 사람들이 자연스럽게 생기는데, 모든 사람과 긍정적인 의사소통을 할 수 있는 방법을 습득하고 공부해야겠다.
- 현 정부가 가지고 있는 장애인 정책을 알고 평가해볼 수 있는 시간이 되었다. 이에 전문이 넓어지고 어떤 역할로 장애인복지에 임해야 할지를 생각해보는 시간이였다.
- 현정부에서 부족하고 노력해야 할 문제를 알고 있는 것과 모르는 것의 차이가 있을 것이며, 다양한 정책에 대한 목표에 맞는 서비스를 제공하는 것도 장애인복지관이 가져할 목표일 것이라고 생각이 든다.

2022년 제1기 발달장애인 지원역량강화과정



주 최		한국보건복지인재원
기 간		2022.04.21.~04.22
장 소		온라인교육(비대면 Zoom교육)
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	김수빈
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.04.21.~04.22
	시 간	09:00~18:00 / 10:00~16:00(13h)



남동장애인종합복지관

2022년 제1기 발달장애인지원역량강화과정

사람중심실천과 최중증 발달장애인 지원

1. 사람중심실천의 개념

- 1) 장애인이 표현하는 선호나 관심사에 맞게 개별화된 접근법을 조직하고 자립 생활을 도모토록 지원하는 것을 의미
- 2) '자신의 삶의 방식에 대한 선택권을 지닌 온전한 사람'으로서 '장애인의 사회적 존재감'을 높이려는 운동
- 3) '권리를 기반'으로 하는 장애인복지실천의 대안적 모델 중 하나, 전문가 중심의 욕구 사정을 비판하며 이용자의 '실제적인 관여'를 강조
- 4) 사람중심실천은 당사자의 선호와 주관적 필요에 유연하게 대응하기 위한 '비규격적'이고 '개인화된 지원'을 통해 당사자의 꿈과 희망을 지원하는 실천 전반
- 5) 사람중심실천에서 중요한 개념 중 하나는 '당사자에게 중요한 것(~important to)'과 '당사자를 위해 중요한 것(~important for)'라 할 수 있음
- 6) 당사자에게 중요한 것에 대한 간조, 지역사회 안에서 의미 있는 활동을 하며 통합된 삶을 살아감 강조
- 7) 종국적으로는 장애인이 '지역사회 구성원으로서 사회에 참여'하고 '자신의 삶의 양식을 선택하고 주도'하는데 영향을 미치는데 목적을 두어야 함(삶을 지원)
- 8) 사람중심실천을 장애인의 개별지원계획 수립을 위해 마련된 단순한 툴 박스(tool box)정도로만 이해하면 안됨

2. 사람중심실천의 배경

UN장애인권리협약의 제3조 일반원칙에 따르면, 국가의 장애지원정책의 주요 설계는 개별화, 주거형태의 선택(자기결정권), 지역사회생활 보장에 있음을 명시하고 있음. 이 3가지 핵심 원칙은 장애인이 당당한 시민으로서 모든 장애인이 사회적으로나 경제적으로나 완전히 참여하게 하는 지원에 초점이 맞춰져 있으며, 장애인이 서비스에 대한 선택권과 통제권에 기반을 두고 자기주도적 삶을 살 수 있도록 하는 새로운 지원패러다임의 기반임

3. 사람중심실천의 원칙

- 1) 기술적인 측면보다는 가치와 윤리를 중시하는 차원에서 이루어져야 함
- 2) 당자에 의한 서비스의 선택과 통제, 자기결정 존중
- 3) 계획 수립 시 가족이나 친구 등 관계에 기반을 두고 수립
- 4) 서비스의 전 과정을 스스로 수립할 수 있도록 촉진하는 실천가의 역량 중시

- 5) 사람의 강점과 관심사에 초점을 두고 지원, 적절한 지원을 받는다면 원하는 무엇이든 할 수 있다는 것을 가정
- 6) 장기적인 목표와 꿈을 찾는 것에 중점
- 7) 종사자와 장애인 간 권한 공유(shared power)

4. 사람중심실천의 의의

- 1) 높아진 당사자의 삶의 만족도
- 2) 일상의 선택과 통제의 경험
- 3) 자기결정권 강화
- 4) 지역사회 참여 확대
- 5) 가족 간 긍정적 상호작용
- 6) 시설을 떠난 자립의 효과
- 7) 친밀한 관계형성과 같은 대인 및 사회적 변화 경험
- 8) 이용자와 종사자의 수평적 의사소통과 비공식적 관계 형성

5. 사람중심실천의 한계

- 1) 장기적 실천을 위한 기관 및 이해당사자들의 협조와 지원 필요
- 2) 시간과 자원의 제약
- 3) 타 팀의 비협조적인 태도
- 4) 오랜 기간 답습해 온 보수적 조직문화
- 5) 다양한 주체와 협업하기 힘든 환경
- 6) 양적 평가의 압박
- 7) 전문가의 권위와 고유 역할 변화 거부
- 8) 열악한 근무 조건 및 환경

6. 사람중심실천의 구현

- 1) 사람중심계획의 기초 교육을 통해 개별지원계획의 중요성 인식
- 2) 조직의 문화와 직원들의 태도를 고양하고자 모든 직원들이 함께 사람중심 생각(PCT)훈련
- 3) 직원 중 한사람을 사람중심계획을 위한 조직의 코치로 활동, 조직의 리더십은 사람중심조직을 위해 임명된 코치와 직접적이고 지속적인 교류
- 4) 조직의 리더십들은 조직의 변화만으로 이룰 수 없는 사람중심계획 실행에 필요한 지원을 구조적으로 만들어내기 위해 정책 입안자들과 지속적인 교류
- 5) 개별지원계획(ISP)을 개발하는데 필요한 새로운 법적 규칙과 절차를 제도화
- 6) 사람중심계획을 활용하여 서비스 개혁 추진

7. 사람중심실천 기반, 최중증 발달장애인 지원

1) 긍정적행동 지원

- ① 이용자에게 예측 가능한 환경을 지원, 당사자의 능력과 욕구에 기반한 필요 개별 지원, 신체적, 정신적 건강지원, 선호 활동 참여 지원, 대체 행동기술 학습, 의사소통 지원, 가족, 친구 및 지역사회 관계 지원 등
- ② 가치 중심의 서비스, 당사자의 욕구, 당사자 관련인의 팀워크, 다중요소 지원 기반
- ③ 구조화 지원 : 물리적 구조(일반 주변 정리), 시각적 일정(활동의 순서에 관한 정보 제공), 개별적 과업구조(한 일정 내에서 과업 조직), 시각적 정보(과업 구성 및 차별화)

2) TEACCH

- ① TEACCH는 이용자가 자신이 해야 할 활동에 대한 정보를 더 쉽게 이해하고 다음 활동을 예측할 수 있도록 도움으로써 의미 있는 활동에 참여할 수 있도록 독려하고 도전적 행동을 예방하는데 초점을 두는 지원모델임.
- ② 물리적 구조화, 시각적 스케줄의 사용, 작업시스템 구축, 과제의 시각적 조직화 등의 핵심 요소로 구성됨.
- ③ 물리적 구조 : 이용자의 불안감과 산만함을 감소시키고, 독립성과 과제 수행 능력을 향상시키기 위해 이용자가 활동하는 공간의 물리적 환경을 이용자의 능력, 욕구, 연령 등 개별적인 특징에 따라 시각화 및 단순화함.
- ④ 시각적 스케줄 활용 : 이용자에게 일정, 일과를 시각적으로 제시함으로써 연속적인 사건을 기억할 수 있도록 도우며, 다음 활동에 대한 예측 가능성, 명확성, 안정감, 일상적인 루틴 등을 제공함.
- ⑤ 작업시스템 : 과제 완료를 위해 ‘해야 할 과업의 목록’으로 작업시스템 구축
- ⑥ 시각적 구조화와 정보전달: 이용자가 보았을 때 과제의 구성, 해야 할 일 등을 한 눈에 이해할 수 있도록 시각적으로 구조화하며, 필요한 정보를 제공함.

3) 기능적 의사소통 접근

- ① “모든 행동은 무작위의 행위가 아닌 목적을 지니고 있다”는 것을 전체, 표면적으로 드러나지 않은 행동 이면의 메시지를 읽으려는 노력에서부터 시작함
- ② 실생활에서 우선적으로 필요한 것을 중심으로 자연스러운 환경에서 의사소통을 하는 것을 강조하는 언어 중재방법이 포함됨
- ③ 보완대체 의사소통지원을 활용하는 등 특수교육 현장에서 많이 활용됨
- ④ 지원절차 : 도전행동이 나타나는 이유 확인하기, 바람직한 행동에 필요한 대안적 의사소통 및 메시지 알려주기, 의사소통 사용 격려 및 바람직한 행동 강화하기, 적절한 의사소통 이용 격려하기

도전행동 발달장애인의 이해와 지원

1. 사람중심 실천의 도전행동 지원

- 1) 도전행동 지원에는 항상 이용자가 중심에 있다.
- 2) 도전행동의 지원은 삶 속에서 변화하는 방향을 찾는다.
- 3) 도전행동 지원의 목적은 행동의 완전 소거에 있지 않다.
- 4) 도전행동과 관련된 모든 사람이 관심을 가지고 지원해야 한다.
- 5) 꾸준히, 끈기 있게, 인내를 가지고 시도하고 지원 한다.
- 6) 도전행동 지원의 궁극적인 목적은 이용자의 행복에 있다.
- 7) 우리가 도전행동이라고 생각하는 것이 이용자에게는 유일한 말 걸기이자 희망일 수 있다.

2. 도전행동 개입의 가치기반

- 1) 도전행동 개입 시 이용자는 최선의 이익, 존경과 정중함으로 공정하게 대우 받아야 한다.
- 2) 도전행동에 대한 행위제한이 있을지라도 그들의 삶에 영향을 주는 결정에 참여, 선택할 수 있어야 한다.
- 3) 도전행동 개입은 이용자에게 적합한 학습기회가 되어야 한다.
- 4) 도전행동 개입은 사생활에 대한 존중, 비인간적인 처우를 받지 않을 권리, 자유와 안전에 대한 권리에 근거하여야 한다.
- 5) 도전행동 개입 시 이용자의 성장과 정서적 안녕을 위한 기회를 최대한 할 수 있는 환경이 확립되어야 한다.
- 6) 도전행동 개입은 이용자와 가족, 타 분야 전문가와 함께 개입방법 및 지침의 논의 절차를 가져야 한다.
- 7) 도전행동의 개입은 이용자의 삶의 질 향상, 그들에게 최상의 이익이 된다는 확신을 할 수 있는 절차여야 한다.

3. 도전행동의 이해

1) 도전행동의 정의

도전행동은 ‘행동을 하는 사람이나 타인의 신체적 안전을 심각하게 해할 가능성이 있는 강도, 빈도, 기간의 측면에서의 행동 또는 지역사회시설을 이용하는데 심각한 제약을 주거나 접근을 불가능하게 하는 행동’을 말한다. 이 정의는 행동의 강도, 기간, 빈도를 강조함으로써, 서비스 제공자로 하여금 낮은 강도로, 아주 짧은 기간에 나타나는 발달장애인의 행동을 도전행동이라 명명하지 않도록 해준다. 도전행동이라는 용어의 사용은 무엇을 정의하기 위한 것인지, 또는 어떤 상황에서 발생하게 되는 어떠한 행동에 대한 것인지 등 보다 구체적이고 명확하게 접근하는 것이 필요하다. 발달장애인들에게 있어 ‘도전행동’의 의미는 개인의 상태에 대해 주의를 끌기 위한 수단일 수도 있고, 통제되는 것에 대한 불만을 표출하는 방법으로도 볼 수 있다. 또한 자기 결정과 관련이 있고, 상황과 권력에 대한 정당한 행동일 수 있으며 발달장애인

당사자 입장에서는 문제의 해결점일 수도 있음을 명심해야 한다.

2) 도전행동의 원인

- 도전행동을 발생시키는 환경적 위험 요인으로는 교육과 훈련이 부족한 서비스 제공자의 개입, 직원 이직으로 인한 미숙한 서비스 제공, 직원의 의욕상실, 낮은 서비스 질, 서비스 제공자와 발달장애인의 부족한 상호작용, 서비스 제공에 대한 비 체계화된 규정, 폭력이나 학대에 노출, 대형시설의 입소, 기타 개인적인 원인과 환경 등을 들 수 있다. 따라서 발달장애인의 강점을 고려한 상호작용, 충분한 공간제공, 발달장애인의 관심과 능력을 반영하는 활동 기회 제공, 예측할 수 있는 활동의 제공, 깨끗한 주변 환경, 소음제거, 긍정적이고 차분한 지원의 대응, 개인이 현재 처해있는 편안한 환경 등이 발달장애인의 도전행동을 줄일 수 있는 중요한 환경적 요인이 될 수 있다.

3) 도전행동에의 대응자세 및 요구능력

- ① 관련된 모든 사람이 발달장애인의 도전행동을 동일하게 규정해야 한다
- ② 서비스 제공자들은 발달장애인의 도전행동을 좀 더 편안하게 받아들일 수 있어야 한다
- ③ 우리의 개입이나 중재가 효율적일 것이라는 생각을 변화시킬 필요가 있다
- ④ 발달장애인이 변화해야 하는 것보다 우리가 변화를 주어야 하는 것이 무엇인가에 초점을 맞추는 것이 필요하다
- ⑤ 일상생활에서 발달장애인 개개인이 필요로 하는 욕구를 파악하고 자원을 구별해내는 능력이 필요하다
- ⑥ 서비스 제공자와 발달장애인 간의 상호작용의 질 향상 능력이 필요하다
- ⑦ 서비스 제공자의 자기인식 및 자기통제와 스트레스 관리 능력이 필요하다

도전행동 발달장애인 지원의 실제

1. 응용행동분석

- 1) 선행사건이 행동을 만들며, 그에 따른 후속결과가 발생한다.
- 2) 선행사건을 바꾸기 위해서는 환경 바꾸기, 지시 방법 바꾸기, 선행기술 가르치기 등이 필요하다.

2. 선행사건 중재(사전예방)

- 1) 환경 바꾸기 : 동기조절, 시각설명, 물리적 환경, 맞춤형 과제, 의료적 원인, 사전차단
- 2) 지시 바꾸기 : 지시방법, 규칙 지키기, 선택하기

3. 행동의 원리

- 1) 강화 : 행동 후 뒤따르는 자극(결과)을 통해서 행동 발생의 빈도, 강도, 비율, 지속시간을 증가시키는 과정

- 2) 벌 : 특정 행동을 하면 싫어하는 자극(결과)을 제공하여 행동 발생의 빈도, 강도, 지속시간을 감소시킴
- 3) 소거 : 특정 행동을 하면 얻을 수 있던 좋아하는 결과를 제거해 미래의 행동 발생을 감소시킴

4. 강화의 중요성

- 1) 당연한 행동 칭찬하기(가장 중요한 행동이니까)
- 2) 아주 작은 성공을 칭찬하고 진심 기뻐하기
- 3) 행동직후, 0.5초 내로 칭찬하기
- 4) 시큰둥한 반응은 행동의 동기를 꺾음
- 5) 모든 인위적 강화는 결국 모두 제거되어야 함(칭찬마저도 최종적으로 제거)

5. 긍정적 치료전략(적용 순서)

- 1) 소거 : 행동을 강화하는 요소를 제거하여 강화 받지 못한 행동이 점차 감소
- 2) 차별강화 : 목표행동은 강화하고, 다른 행동은 소거
- 3) 부적벌, 정적벌

6. 행동변화 전략(원인에 따른 전략)

- 1) 행동을 안 할 때 : 강화를 통해 동기부여
- 2) 행동을 못 할 때 : 행동형성, 행동연쇄, 과제분석, 촉구/용암을 통해 행동 가르치기
- 3) 행동을 상황에 맞지 않게 할 때 : 소거, 벌, 차별강화를 통해 변별기술 가르치기

7. 토큰경제

- 1) 의미
 - : 일반화된 조건강화자극의 한가지로서 물질적 상품, 좋아하는 활동 등과 교환 가능 상징물을 사용하는 것
- 2) 효과적인 활용방법
 - ① 다양한 지원 강화 상품과 활동을 준비
 - ② 토큰은 가시적이고 유형의 것이 효과적
 - ③ 목표행동 발생 후 즉시 토큰을 제공함
 - ④ 큰 보상 한번에 제공보다 작은 보상이 자주 제공되는 것이 효과적
 - ⑤ 토큰으로 교환(구매)할 수 있는 시간과 장소를 정함
 - ⑥ 토큰의 교환비율을 정할 때 아동의 의견을 반영함
 - ⑦ 교환비율, 지원강화 상품은 수시로 변경할 수 있음

8. 행동중재(긍정적 전략 우선 사용)

- 1) 혐오자극 사용하지 않기 : 벌 자극은 효과가 일시적일 뿐이고, 벌 자극이 사라지면 쉽게 재발함
- 2) 문제행동은 환경의 소산 : 사람을 탓하기 보다, 문제행동을 유발하는 교육방법이나 환경개선을 위해 먼저 노력해야 함
- 3) 적극적으로 가르침 : 잘못을 제거하려는 소극적인 방법보다는, 긍정적인 행동을 가르치려는 적극적인 노력이 필요함
- 4) 예방에 집중 : 문제를 발생시키는 요인을 사전에 찾아서 제거

<교육 소감 및 제언>

- 도전행동이 무엇이며, 어떤 행동을 도전행동이라고 정의할 것인지에 대해 배울 수 있었다. 이용인들의 행동을 쉽게 도전행동으로 정의하지는 않았는지, 도전행동을 고쳐야 하는 행동이나 골치 아픈 일로 생각한 적은 없었는지 성찰하는 시간이 되었다. 도전행동이 발달장애인 당사자 입장에서는 정당한 소통의 방법일 수 있으며, 문제의 해결점이 될 수 있다는 관점이 인상 깊었고, 이용인 행동에 대해 다시 한번 생각하게 되었다.
- 이용인의 도전 행동을 정의하고, 이를 지원하기 위해서는 개인적인 판단이 아닌 체계적인 과정이 필요하다고 느꼈다. 또한, 도전행동 지원 준비점검을 통해 개인과 기관에서의 도전행동 대응 준비 정도를 확인할 수 있었고, 이용인의 도전행동에 대응하기 위해 지속적인 노력을 해야겠다고 생각하였다.
- 사람중심실천과 발달장애인 지원을 위해 결국 가장 기초가 되는 것은 관심과 관찰이라는 생각이 들었고, 진심으로 이용인의 변화를 지원하고자 다짐하는 기회가 되었다.

2022년 제1기 장애인 평생교육 전문인력 양성 과정



주 최		국가장애인평생교육진흥센터
기 간		2022.05.11.~05.13
장 소		온라인교육(비대면 Zoom교육)
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	김수빈
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.05.11.~05.13
	시 간	10:30~18:00/10:00~18:00/10:00~12:30 (16h)



남동장애인종합복지관

2022년 제1기 장애인 평생교육 전문인력 양성 과정

장애인 평생교육 관련 법령 및 정책의 이해

1. 장애인 평생교육 필요성

- 현대 사회에서 교육은 사회의 한 구성원으로서 자신의 역할 뿐만 아니라 자존감 및 시민의 역할을 수행하게 하는 매우 중요한 기능이다. 장애인도 성인이 된 이후 삶의 질 향상을 위해 필요한 지식을 교육을 통해 제공받을 보편적인 교육받을 권리를 가진다. 평생교육의 목적은 지역사회 내에서 개인이 원하는 맞춤형 교육을 받아 행복하게 살아가는 것이다. 실제로 장애성인은 가정생활지원, 건강관리, 취미나 여가생활을 위한 교육을 요구하고 있다. 또한 사회적응, 문해교육, 취업 등에 필요한 기능을 배우는 교육을 많이 요구하고 있다. 이를 통해 사회적 성취와 만족감을 얻고 지속 가능한 질 높은 일상생활을 영위할 수 있기를 희망하고 있다. 이를 위해서는 장애인 역시 정규교육 이후의 지속적인 교육이 필요하다.

2. 장애인 평생교육 개념

- 국립특수교육원(2019)은 장애인 평생교육을 실천하기 위한 핵심으로 평생교육 분류체계를 기준으로 기초문해교육, 학력보완교육, 직업능력교육, 문화예술교육, 인문교양교육, 시민참여교육의 6대 영역을 제시하였다. 이는 비장애인의 평생교육 프로그램 영역과 같으나 내용에서는 많은 차이를 보이고 있다. 차이점을 살펴보면 비장애인이 성장하면서 자연스럽게 습득하는 일상 생활의 기술(대중교통 이용하기, 물건 정리하기, 가전제품 사용하기 등)과 기본적인 대인관계기술(기본예절, 기본적인 의사소통 등), 기초직업기능(일상생활공구 다루기, 상자 포장하기 등) 등이 교육 내용에 포함되어 있다. 정리하면, 장애인 평생교육이란 장애성인의 생애주기별, 장애유형별, 장애정도별을 고려하여 제공되는 조직적이고 체계화된 정규교육과정을 제외한 모든 교육활동이라 말할 수 있다.

3. 장애인 평생교육 기관

- 평생교육 기관은 평생교육 단체와 평생교육시설을 포함하는 개념으로 학교교육을 제외한 모든 형태의 교육활동을 하는 시설과 개인, 법인, 단체가 운영하는 교육기관을 말한다. 장애인 평생교육 기관은 평생교육법에서 정의된 평생교육 기관에서 장애성인을 대상으로 평생교육 프로그램을 제공하고 있는 기관들은 모두 포함된다. 즉, 비장애인을 위한 평생교육 기관에 장애성인이 참여하고 있는 경우도 포함한다고 할 수 있다. 이외에도 학교형태의 장애인 평생교육시설인 장애인야학이나 각종 장애인단체, 그리고 장애인복지시설, 대학에서 운영하는 장애성인 프로그램 등 성인장애인이 참여하고 있는 모든 평생교육 기관은 장애인 평생교육 기관에 포함된다.

특히 장애인 거주시설(중증장애인 거주 시설, 장애인 공동생활 가정, 장애인 단기 거주 시설 등), 장애인 지역사회재활시설(장애인복지관, 장애인주간 보호시설, 점자 도서관 등), 장애인 직업재활시설(근로작업장, 장애인보호작업장, 직업적응훈련시설 등) 등의 장애성인을 대상으로 평생교육프로그램을 운영하는 모든 곳이 장애인 평생교육 기관으로 볼 수 있다.

4. 장애인 평생교육 관련 법령

- 우리나라는 장애인 평생교육의 체계적 발전을 위해 2016년에 「평생교육법」 개정을 통해 장애인 평생교육 진흥 관련 법적 근거를 마련하였다. 여기에는 장애인 평생교육 진흥을 위해 중앙정부와 지방정부의 역할을 명시하였고, 더불어 중·장기 발전계획, 시설확충, 예산 확보, 전문 인력 양성 등의 계획을 수립하여 실천하도록 요구하고 있다. 또한 평생교육법 이외에도 헌법, 교육기본법, 장애인 차별금지법, 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률, 장애인복지법에 장애인 평생교육 관련 조항들이 있다.
- 2016년 평생교육법의 장애인 평생교육에 대한 개정은 국가와 지방자치단체가 장애인에 대한 평생교육을 체계적으로 지원하고자 하는데 그 의의가 있다. 또한, 개정된 「평생교육법」의 주요 내용은 장애인 평생교육을 위한 국가장애인 평생교육 진흥센터 설립, 장애인 평생교육 종사자에 대한 인권교육, 시·도평생교육진흥원 운영, 장애인 평생교육시설 설치, 장애인 평생교육과정 등에 대한 내용을 담고 있다.

5. 장애인 평생교육 정책

- 국가평생교육진흥원에서는 2002년부터 5년마다 평생교육 진흥 기본계획을 수립하여 발표하고 있다. 여기에는 장애인 평생교육에 대한 내용을 포함하고 있으며, 2002년~2017년까지 수립·시행한 평생교육진흥 기본계획에 장애인 평생교육이 포함되어 국가에서 장애인 평생교육에 관심을 가지고 있음을 알 수 있다. 다만 아쉬운 것은 경제적인 여건으로 분류되는 저소득층, 소외계층(다문화, 외국인 근로자 등)의 평생교육 요구와 장애유형, 장애정도에 따른 교육적 요구가 전혀 다른데도 불구하고, 장애에 대한 이해가 부족하다고 할 수 있다. 또한 장애인의 특성, 생애발달 단계에 따른 교육적 요구를 반영한 제도의 마련과 평생학습 참여 증진을 위한 프로그램 개발 및 운영에서의 차별성이 드러나지 않았다.

장애인 평생교육 기회 확대를 위해 장애인의 특성을 고려한 평생교육 정책을 수립한 것은 2018년에 수립된 제4차 평생교육 진흥 기본계획이라고 할 수 있다. 제4차 평생교육 진흥 기본계획에 있는 장애인 평생교육을 체계적으로 추진하기 위해 국가 장애인 평생교육진흥센터를 설립하고, 중앙정부와 지방정부의 역할 분담 체계를 명확히 제시하였다. 또한 장애인 평생교육 추진실적을 매년 평생교육진흥위원회에 보고 하도록 하여 장애인 평생교육이 실질적으로 운영될 수 있도록 하고 있다.

장애인 가족 지원 및 상담

1. 장애인 가족의 기능

- 1) 사랑의 기능 : 가족구성원 간의 사랑과 애착은 가족 관계에서 가장 우선시되는 것으로, 자녀와 부모 사이의 상호 교류적 관계를 더욱 촉진시켜, 중극적으로 가족 간의 정서적인 유대 관계를 더욱 강하게 만들어주는 역할을 한다.
- 2) 영적 기능 : 가족의 영적 기능은 장애인이 가진 장애의 의미를 해석하는 것과 견고한 정서적 교류를 지원하는 종교적인 공동체를 갖는 것이라고 할 수 있다.
- 3) 경제적 기능 : 장애인의 가족에 대한 경제적인 비용은 다양한 원인으로 발생하며, 이러한 경제적 비용은 가족의 삶에 매우 결정적인 영향을 미친다. 따라서 장애인의 가족에게 경제적인 지원을 제공하는 기관을 소개해주며, 경제적 지원 시스템에 대한 전반적인 정보를 어떻게 효율적으로 제공해줄 수 있는가에 대해서도 생각해보아야 한다.
- 4) 일상적 보호의 기능 : 가족구성원들의 신체적·정신적 욕구를 충족시킬 수 있도록 지원하는 것을 의미한다. 일상적인 요구를 충족시키는 것은 가족의 상호작용에 대한 중요한 결과 중의 하나이며, 가족 구성원들은 신체적·정신적 욕구에 따른 자신의 역할과 책임을 다하기 위해 자주 함께 하면서 그들의 역할을 수행해 나간다.
- 5) 사회적 기능 : 사회성은 개인을 위한 전반적인 삶의 질에서 핵심적인 요소이다. 사람은 연령에 상관없이 우정의 기쁨과 실망 모두를 경험할 필요가 있다.
- 6) 여가 기능 : 오락, 놀이 그리고 여가를 즐기는 것은 장애인과 가족이 보다 나은 삶을 영위하기 위한 중요한 부분이다. 여가는 스포츠, 게임, 취미, 실외 또는 실내 활동에서 관람자 또는 참여자로서 개별적 활동 또는 경제적으로 즐길 수 있는 것들이고, 장애인은 다양한 오락과 여가 활동에 참여하며 자아존중감을 향상시킬 수 있으며, 가족의 일상적 보호와 책임은 줄어든다.
- 7) 교육의 기능 : 일반적으로 장애인의 가족은 교육을 매우 중요하게 생각한다. 교육은 취업, 경제 그리고 삶의 질에서 핵심적인 요소이기 때문이다. 장애인은 가정과 교육기관에서 의도적인 교육활동 또는 비의도적인 교육활동을 통해 교수화된 상황에 지속적으로 노출된다. 교사와 전문가는 장애 및 교육적 프로그램에 대한 장애인과 가족의 관점이 무엇인가를 깊이 있게 인식하는 것이 필요하다.

2. 장애인 가족의 역량강화

- 장애 자녀를 양육하는 가족의 스트레스는 장애 자녀를 포함한 가족의 사회적 적응에 영향을 미치는 과정에 가족이 활용할 수 있는 자원과 스트레스 사건에 대한 가족의 주관적 평가가 중요한 변인으로 작용하게 된다. 가족 기능성이 높을수록, 그리고 사회적 지지가 높을수록 장애 자녀를 돌보는 어머니의 심리적 안녕감이 높아지고 잘 적응하게 된다. 가족 기능성이 높아지면 가족 간의 응집성과 적응성이 향상되어 가족의 웰빙과 삶의 질이 향상된다. 사회적 지지는 장애자녀의 양육 스트레스로 인한 부정적인 영향을 감소시켜주고, 가족의 사회적 지원망 확장은 장애인 가족의 적응에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 가족 간 효과적인 의사소통과 협력을 통해 가족 기능성을 향상시키고,

친척과 친구 등의 비공식적인 지지체계를 통해 장애 자녀를 이해해주고 실제로 자녀 양육을 지원할 필요가 있으며, 자녀의 장애에 대해 최신의 정보를 지속적으로 제공하고 생애주기별 교육과 관련 서비스를 제공하는 전문가들의 지지체계를 강화함으로써 장애자녀 어머니의 부정적인 심리 상태를 최소화하고 심리적 안녕감과 긍정적인 돌봄 행동을 향상시킬 필요가 있다.

3. 장애인 가족의 적응 과정

- 1) 1단계는 자녀가 장애를 가지고 있다는 것을 인지한 가족이 장애를 부정하는 기간을 지나 실망하며 슬퍼하고 미래의 불확실성 때문에 불안해하는 단계이다.
- 2) 2단계는 장애의 특성과 예후에 대해 정보를 습득하고, 장애자녀의 강점과 약점을 파악하며 필요한 서비스를 제공할 수 있는 전문가를 찾는 단계이다.
- 3) 3단계는 가족 구성원들이 자신의 실망과 분노를 인지하고 친구와 친지 등 비공식적인 지원망과 전문적 지원을 받게 되며, 가족의 장점과 대처기술에 기초하여 장애 자녀를 지원하기 위해 가족자원을 재분배하는 단계이다.
- 4) 4단계는 장애 자녀의 법적 권리에 대한 정보를 수집하고, 장애 자녀를 위한 지원을 제공할 수 있는 지역사회 서비스와 학교의 교육에도 적극적으로 참여하며, 장애인 부모협회에도 가입하여 활동하면서 점차 회복되어가는 단계이다.
- 5) 5단계는 장애 자녀를 양육하는 가족이 장애로 인하여 가족 결속력을 향상시키고 가족의 새로운 강점을 발견하게 된 것에 감사하면서 긍정적인 측면을 인식하게 되고, 장애 자녀의 강점을 인식하고 장애 자녀가 필요로 하는 지원과 가족이 필요로 하는 지원을 분리하여 생각할 수 있게 되는 단계이다.
- 6) 장애 자녀를 양육하는 모든 가족이 이 다섯 단계를 순차적으로 다 경험하는 것도 아니고, 모든 가족이 5단계에 도달하지도 않음을 기억해야 한다.

4. 장애인 가족을 위한 정서적 지원

- 1) 부모 대 부모의 일대일 지원 : 장애인 가족의 정서적 지원을 제공하는데 있어서 부모 대 부모 프로그램과 부모 지원모임이 도움이 된다. 이 프로그램들은 정서적 지원을 제공할 뿐만 아니라 정보를 제공하는 역할도 한다. 장애인의 가족에게 정서적 지원을 제공하는 가장 좋은 방법은 유사한 경험을 가지고 있는 다른 가족들을 연결시켜 주는 것이며, 일대일 정서지원 방법 중 가장 널리 알려져 있고 가장 가치가 있는 방법은 부모 대 부모 지원이다.
- 2) 부모의 자조모임 : 부모 지원 모임은 부모들 또는 전문가들의 주도로 이루어질 수 있으며, 모임의 구성원들은 부모만으로 구성될 수도 있고, 부모와 전문가들로 구성될 수 있다. 부모는 이러한 모임을 통해 소속감을 느끼며, 자신들이 느끼는 감정이 정상이라는 위안감을 가지게 되고, 서로의 가족에 대한 이야기와 경험담, 그리고 성취감을 공유할 수 있는 기회를 얻는다.

발달장애인 평생교육 프로그램 설계의 실제

1. 장애인 평생교육 개관

1) 장애인 평생교육이란?

- 개인의 전 생애에 걸쳐서 개인과 집단 모두의 삶의 질을 높이기 위하여 개인적, 사회적, 직업적 발달을 성취시키는 과정이다. 장애 성인 평생교육 정책과 프로그램 개발 연구에 관한 논의는 1990년대 말부터 시작하였으나, 장애학생들이 고등학교를 졸업한 이후의 고등교육 기회 및 성인교육의 기회는 현실적으로 매우 제한적이다.

2) 장애인 평생교육에 지적되어 온 문제

- ① 낮은 참여율 및 장애인 접근성 고려 미흡
- ② 장애인 평생교육 프로그램의 다양성 부족
- ③ 장애인 평생교육 지원 체계 미비
- ④ 장애인 평생교육 체계적 관리 미흡

3) 해외 장애인 평생교육(미국)

- ① 편의 제공 및 문서화
- ② 기초 문해 및 일상생활기술 발달, 전문교육 제공
- ③ 지역사회 참여 강조, 사회통합 강조
- ④ 자기주장·옹호 활동

2. 발달장애인 평생교육 프로그램 개발 전략

1) 평생교육 프로그램의 성격

- ① 형식면에서 자유롭고 개방적이며, 탄력적인 형태를 지님
- ② 미래의 행동 노선을 사전에 수립하는 미래지향적인 성격을 지님
- ③ 목표가 명확하게 제시되는 목표지향적 성격을 지님
- ④ 목표의 효율적 달성을 위한 전략을 선정하는 수단적 성격을 지님
- ⑤ 목표를 달성하는데 필요한 실제 행동을 전제로 하며 행동지향적임
- ⑥ 일정한 공간과 기간동안 수행되어야 하는 활동들이 변화하고, 발전하는 연속상태를 내용으로 하는 동태적인 성격을 지님
- ⑦ 평생교육 프로그램은 목표, 계획, 설계, 절차, 조직된 방법, 준비, 실제 활동과 평가 등을 포함한 광범위하고 포괄적인 성격을 지니고 있음.

2) 평생교육 프로그램 개발의 원리

- ① 독창성의 원리 : 프로그램 주제 선정, 내용의 구성, 실행과정과 활동에 있어서 프로그램이 지닌 고유성이 있어야 함.
- ② 실행 가능성의 원리 : 개발된 프로그램의 현장 활용성이 있어야 함.
- ③ 전문성의 원리 : 개발과정이 이론·지식과 실천 경험에 근거한 활동이어야 함.

3) 프로그램 개발 시 고려해야 할 점

- ① 문제에 대해 분석하고, 의사결정을 위한 조직적 구조를 개발함
- ② 학습 자원, 학습자, 지역사회에 대한 분석결과를 효과적으로 활용함
- ③ 문제 및 상황에 대한 우선순위를 정하여 바람직한 변화가 학습 활동 계획에 포함될 수 있도록 함
- ④ 지역사회와 함께하는 프로그램의 장점을 확인함
- ⑤ 다양한 학습자에게 적절한 학습경험을 제공할 수 있도록 활동을 설계함
- ⑥ 프로그램을 효과적으로 진행할 수 있도록 가능한 자원, 지원정도를 확인함
- ⑦ 워크숍, 회의 등을 통해 적절한 학습기회 제공을 모색함
- ⑧ 프로그램의 효과 및 가치 평가를 준비함
- ⑨ 의사결정자, 참여자, 재정관계, 기타 관계자에게 프로그램 가치를 홍보함

3. 발달장애인 평생교육 프로그램 개발 실습

1) 발달장애인 평생교육 과정 특징

- ① 평생교육과정의 보편성 추구
목적, 형식, 내용에 있어 일반적 평생교육과정과 기본적으로 차이를 두지 않음.
모든 사람에게 가능한 그 사회의 보편적 환경, 생활방식과 유사하거나 동일한 삶의 형태 및 생활조건을 제공함.
- ② 사회적 역할 가치화
정상화의 원리를 발전적으로 계승하였으며, 사회적 역할 가치화의 철학적 원리에 기초함. 사회적 역할에 있어 낮은 평가를 받아온 발달장애성인에게 가치로운 사회 구성원으로서의 역할을 갖게 함.(보호, 지원 대상의 이미지→능동적 시민)
- ③ 사회 환경 변화와 핵심 역량 강조
사회 변화에 능동적으로 대응하는 개인의 능력(=역량) 강조함.
- ④ 기준을 활용한 개별화된 평생학습 경험 제공
발달장애인 개인 강 차이를 존중하여 교육과정, 프로그램에 최대한 반영하며, 다양한 수준의 학습 경험을 구성함.
- ⑤ 삶의 질과 경험의 향유
성인기 삶의 다차원적 영역의 다양한 경험으로 구성하며, 즉각적인 요구 및 생애 전반의 잠재적 요구를 모두 평가하고 학습경험으로 조직함.

발달장애 성인학습자에 대한 이해

1. 발달장애의 개념

1) 발달의 개념

- ① 발달은 ‘변화’이다.
- ② 생명이 시작되는 수정의 순간에서부터 죽음에 이르기까지의 전 생애를 통해 일어나는 모든 변화의 양상과 과정이다.

- ③ 아동의 발달과정은 시간이 경과함에 따라 양적 또는 질적으로 변화하는 과정
- ④ 구조나 재능의 분화, 복잡화, 정밀화, 유능화, 통합화

2) 발달의 원리

- ① 운동발달은 예측할 수 있고, 순차적으로 발달한다.
- ② 낮은 수준의 운동발달 패턴이 새로운 경험과 서로 통합되어 더 높은 수준의 복합적인 운동 패턴으로 발전하게 되고, 높은 수준의 운동 패턴은 낮은 수준의 운동 발달을 더욱 완전하게 한다.
- ③ 신체적, 심리적인 기능이나 구조가 상승하는 것뿐만 아니라, 쇠퇴하는 것도 발달로 간주한다.

3) 발달장애란?

- ① 발달이 평균으로부터 유의미하게 이탈하여 신체적, 정신적 또는 두가지 영역 모두에서 심각하고, 만성적인 장애가 지속될 가능성이 있는 장애
- ② 통상적인 발달이 나타나지 아니하거나 크게 지연되어 일상생활이나 사회생활에 상당히 제약을 받는 사람
- ③ 발달장애라는 용어를 쓰는 이유는 장애유형에 따른 획일화된 지원을 경계하자는 의미가 있으며, 지원받는 장애인의 공통된 특성 및 요구에 따라 지원하자는 의미가 있음.

2. 발달장애 생애주기별 특성과 요구

1) 영유아기

- ① 영유아 발달장애 검진 강화 등 조기진단 강화
- ② 영유아 발달장애 부모교육 등 조기개입 구축

2) 학령기

- ① 학령기 발달장애인 맞춤형 지원 강화
- ② 성인전환기 발달장애인 및 부모 역량 강화 지원

3) 청장년기

- ① 커뮤니티 케어를 통한 지역사회 참여 활성화
- ② 일자리 지원 확대를 통한 지역사회 참여 활성화

4) 중노년기

- ① 지역사회 돌봄 인프라 강화 및 건강서비스 확대
- ② 중노년기 발달장애인을 위한 소득보장 체계 구축

5) 전주기

- ① 재활 및 문제행동 치료 등 발달장애인 의료접근성 강화
- ② 발달장애인 권익보호 및 부모·가족 정서적 지원

3. 발달장애인 강점 기반 접근 원리와 실제

1) 인지주의적 관점

- ① 역량은 단일화된 성격이 아니라 상호 독립되어 있다.
- ② 역량은 문화적 특성을 이해하여야 한다.
- ③ 역량을 연령과 다양한 계층에서 같은 방법으로 측정할 수 없다.
- ④ 역량은 자발적 흥미여야 한다.
- ⑤ 누구나 한 가지 이상은 강점 역량이 있다.

2) 강점 행동 만들기(행동주의적 관점에서)

- ① 학습된 무기력 : 특수교육에서 학습된 무기력이 중요시되는 이유는 장애 학생들이 학교나 가정에서 학습이나 적응 행동에서 실패의 경험이 지나치게 누적되는 경우 학습된 무기력으로, 연습에 의해서 향상할 수 있음에도 어떠한 시도조차 하지 않을 수 있기 때문이다. 따라서 교사는 이들이 적절한 성취감을 맛 볼 수 있도록 과제를 분석하여 제시하여야 한다.
- ② 과제분석 : 학습자가 수행해야 하는 과제를 세분화하여 순차적으로 제시하는 것이며, 단순한 생활기술 문제의 해결 및 발달장애인의 문제해결능력을 기르기 위한 용도이다. 일상생활에서 직면하는 여러 가지 문제를 해결 가능한 수준으로 분해하여 순차적으로 행함으로써 자신감을 얻을 수 있으며, 문제해결 과정에서 자신의 강, 약점을 파악할 수도 있다.

3) 강점기반 평생교육 실천을 위한 제언

- ① 모든 영역에서 강점 찾는 연습을 한다.
- ② 부분 참여의 원리를 실현한다.
- ③ 장애는 환경의 문제이다.
- ④ 교수자의 강점을 찾는다.

발달장애인의 의사소통 지원

1. 의사소통의 발달단계

- 1) 전의도적 의사소통 : 자신의 행동이 의사소통 상대자에게 영향을 미치는지 인지하지 못하며, 의사소통 상대방이 알아차릴 수 있는 일관된 행동이 없음
- 2) 자신의 행동이 의사소통 상대자에게 영향을 미치는지 인식하며, 의사소통 의도를 표정, 발성, 시선 등 비도구적 행동으로 표현
- 3) 도구적 상징 : 음성언어로 표현하지 못하지만 그림, 사진, 물체 등의 구체적으로 상징으로 표현
- 4) 음성 의사소통 : 한 단어 수준으로 표현하기도 하며, 2~3단어(구) 수준으로 표현하거나 문장 수준으로도 표현이 가능한 단계

2. 보완대체 의사소통

- 1) 말과 글을 보완·대체하는 사진, 점자, 음성 출력 도구, 시선 따위를 이용하여 메시지를 전달하는 방법
- 2) 적절한 AAC 증재는 연령이나 장애 정도에 상관없이 대상자의 의사소통 능력향상에 도움을 주며, 이는 삶의 질 또한 나아지게 함
- 3) AAC 사용은 의사소통 단절로 인한 좌절감이나 부적절한 문제행동 빈도를 줄일 수 있게 함
- 4) 다른 사람과의 의사소통을 좀 더 원활하게 할 뿐만 아니라 상호작용을 활성화하고, 문제행동을 감소시켜서 정서적인 성장을 이끌 수 있음
- 5) 발달장애인의 의사소통에 도움이 될 앱 : 엔젤톡, 구글어이스턴트(구글렌즈) 등

장애성인 학습자에 대한 이해

1. 평생교육의 의미

- 1) 장애인 당사자
 - ① 나이에 상관없는 평생 배움의 즐거움
 - ② 차별 없이 평등한 교육 지원, 정규 교육 보완 기회
 - ③ 자기 발전, 삶의 질 제고
 - ④ 교류, 친목을 통한 소통 공간
 - ⑤ 사회참여(소속감) 가능
 - ⑥ 발달장애인의 자립여가활동 지원

2) 부모(가족)

- ① 학령기 이후 지속적 교육, 문화 경험 제공을 통한 존중
- ② 다양한 경험과 교육 서비스 기회 확대
- ③ 발달장애인의 학령기 이후 교육 효과 및 퇴행을 예방하는 소중한 기회
- ④ 부모의 경제활동 가능, 삶의 여유 기회
- ⑤ 자립생활, 사회적응훈련 등 전환교육 기회

<교육 소감 및 제언>

- 장애인 평생교육에 대한 관심이 더욱 높아지고 있다는 것을 알 수 있었고, 평생교육 필요성에 대해 생각해볼 수 있는 기회가 되었다. 장애인 평생교육 프로그램을 진행하는 입장에서 평생교육이 장애인의 사회참여를 지원하고, 자립을 위한 발판이 된다는 점이 인상적이었다. 본 교육은 이론 중심으로 진행이 되었는데, 추후에 다양한 기관에서 실시하고 있는 평생교육 프로그램과 우수사례를 찾아보는 등 더 좋은 평생교육 프로그램을 만들기 위해 관심을 가져야겠다고 느꼈다. 그리고 평생교육 프로그램 진행 시 실질적으로 장애인 당사자와 가족에게 도움이 되는 프로그램을 운영할 수 있도록 노력해야겠다는 생각이 들었다.

사람중심의 실천을 기획하다 교육



주 최		휴먼 임팩트
기 간		2022. 03. 30(수)
장 소		온라인
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	김진배
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022. 03. 30(수)
	시 간	5시간



남동장애인종합복지관

‘사람중심의 실천을 기획하다’ 교육

<휴먼임팩트협동조합 대표 정병오>

1. 사람중심의 실천 및 그 기획의 의미

- 사회에서 일어나는 많은 문제(개인, 가족, 집단, 공동체, 지역사회 등)
 - 결국 문제를 실질적으로 겪는 건 사람-사회복지사는 개인, 가족, 집단, 공동체, 지역사회 등의 긍정적인 변화를 추구
 - 긍정적인 변화의 가치를 확산할 의무
 - 사회적 가치를 실현하는데 중심은 사람!
 - 사회적 가치 확산을 위해 사람중심의 기획이 중요!

2. 기획의 전단계로서 보고서의 논리적 구성

- 1) 보고서 작성의 필요성
 - 정보의 홍수 속에서 필요한 정보선별
 - 선별된 정보를 쉽게 이해할 수 있게 분석
 - 설득력 있고 논리적인 대안 제시
 - 의사결정의 효율성 향상
- 2) 보고서 적성의 실제
 - 현재 문제 상황(문제의 심각성)
 - 기존 대처방식의 한계(문제점)
 - 새로운 대처방식
 - 기대효과

3. 기획의 일반적 이해

- 1) 조직화된 노력
 - 미래에 일어날 일을 예측하고 대비책을 가구함, 과거의 시행착오를 시정하는 노력
- 2) 의사결정 과정
 - 여러 가지 대안을 선택하는 일련의 의사결정 과정
- 3) 관리기법
 - 전문적인 지식과 기술 및 다양한 관리 기업을 필요로 함
- 4) 조직화된 노력
 - 미래에 일어날 일을 예측하고 대비책을 강구함, 과거의 시행착오를 시정하는 노력
- 5) 의사결정 과정
 - 여러 가지 대안을 선택하는 일련의 의사결정 과정

6) 관리기법

- 전문적인 지식과 기술 및 다양한 관리 기업을 필요로 함

기획의 개념



해야 할 일, 하는 방법, 시기, 하는 일의 필요성, 일을 책임 질 사람을 구체적으로 결정하는 것

4. 로직모델의 이해와 실제

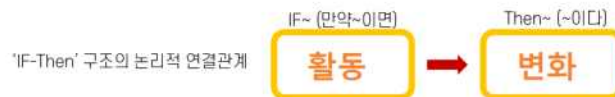
로직모델의 개념

사업에 대한 이론적 모형을 제시한 틀 또는 도구(Tool)

사업의 **활동 과정(process)**을 통해서 사회적으로 어떠한

변화 (change) 나 **영향 (impact)**을 도출해내는지 보여줄 수 있음

사업에 대한 논리적 가설



1) 문제 상황

- 현재의 지속적으로 해결되지 않고 있는 상황이나 변화가 필요한 상태를 말하는 것
- 개입이나 실천의 동기, 이유를 설명해주는 영역
- 프로그램 기획의 출발점은 사회복지 실천에서 지역사회 이슈화된 문제나 특정 집단이나 계층의 특정 욕구와 지역사회에 이러한 문제나 욕구를 해결하기 위해 필요한 자원이나 서비스가 부족한 경우

2)투입

- 프로그램에서 사용되는 모든 종류의 자원과 프로그램 과정에서 필요한 원료를 의미
- 투입되는 자원의 유형으로는 인적자원, 물적자원, 시스템 자원, 관계자원
- 로직모델의 다른 구성요소인 활동과 연관성이 높음
- 어떤 활동을 하느냐에 따라 투입되는 자원이 달라짐

3)활동(activity)

- 프로그램에 투입된 자원들을 가지고 실질적으로 개입하고 실천하는 것을 말함= 전략이라는 용어를 사용하는 경우도 있음.

4)산출(output)

- 프로그램의 활동으로 얻어진 직접적인 결과물
- 프로그램이 의도된 대로, 적절한 수준으로 제공했는지를 나타내는 것

5)성과(outcome)

- 성과란 참여자들이 얻게 되는 혜택
- 참여자의 긍정적인 변화
- 사업에서 궁극적으로 달성되어야 할 목표
- 태도, 지식, 기술, 감정, 행동, 지위, 조건 등의 변화
- 표적체계(개인, 가족, 집단, 지역사회 등)의 질적인 변화
- 참여자의 감정, 느낌, 사고, 태도, 행동, 지위, 조건 등이 바람직한 방향으로 바뀌는 상태
- 프로그램을 수행하면 궁극적으로 달성되어야 하는 마지막 목표
- 활동과 인과관계를 형성 - 어떤 활동이 성과가 날 수 있게 하는지 관계를 이해하는 것
- 성과를 달성할 수 있는 프로그램으로 기획되지 못하거나 성과가 무엇인지 잘 알지 못하는 프로그램이라면 이는 심각한 문제를 가져오게 됨.
- 성과는 반드시 평가가 수반되어야 함
- 성과지표를 통해 기준을 정하고, 기준에 부합하는 자료수집활동을 통해 객관적으로 측정해 내는 것

로직모델의 구성요소

1) 문제상황 (Situation)

현재의 지속적으로 해결되지 않고 있는 상황이나 변화가 필요한 상태를 말하는 것
개입이나 실천의 동기, 이유를 설명해주는 영역



프로그램 기획의 출발점

사회복지 실천에서 지역사회의 이슈화된 문제나 특정집단이나 계층의 특정 욕구
지역사회에 이러한 문제나 욕구를 해결하기 위해 필요한 자원이나 서비스가 부족한 경우

5. 사업계획서(프로포절) 작성의 실제

- 좋은 프로포절의 필수 조건

- 1) 적절한 대상 선정/정확한 욕구 사정/심각성을 객관적으로 제시 사업의 필요성과 사업의 대상 항목을 통해서 구체화 한다.
- 2) 공급자 중심의 프로그램이 아닌 참여자(Ct)삶의 질 개선에 도움이 될 수 있는 프로그램 = 구체적이고 명확한 성과(outcomes)가 제시되어야함.
- 3) 실현가능성/참여자(Ct)의 흥미, 관심 유발/ 동기부여
달성 가능한 목표를 설정, 사업내용 항목을 세부적으로 구성할 때 실천방법 선택 시 고려
- 4) 새로운 프로그램? 기존 실시하고 있는 프로그램 발전!
기관, 담당자의 경험적 기반을 근거 + 실무자의 성장과 역량강화에 도움
'사업의 필요성' 항목에 '경험적 근거'를 구체적으로 제시
- 5) 지역사회를 통해 지속적 유지/타 기관이나 지역에 확산되는 프로그램!
'향후 운영계획'이나 '사업의 파급효과' 등의 항목을 통해서 기술
- 6) 다양한 개입방법X /참여자(Ct)의 변화에 도움이 되는 개입방법 집중
문제해결이나 욕구 충족이라는 성과목표를 달성하는 것에 큰 영향을 줄 수 있는 개입방법을 선택하고 집중해야 함.

6. 공동 모금회 신규양식 프로포절 작성법

- 공동 모금회 배분사업계획서 새로운 형식에 대한 접근

- 1) 사업 참여자 모집 전략

과거 사업의 대상자에서 사업 참여자(핵심참여자 및 주변참여자)로 변경
핵심참여자 와 주변참여자의 가장 큰 구분은 성과평가의 대상이 되는지 여부로 구분하고, 사업을 통해 변화시키거나 문제가 해결되어야 할 사람들이다.

① 참여 대상 및 인원

- 핵심참여자 : 성과를 측정하게 되는 대상은 누구이며, 인원은 몇 명입니까?
이 사업에 참여하게 함으로써 누구의 변화를 이끌어내려고 하는 것입니까?
- 주변참여자 : 성과측정 대상은 아니지만, 핵심참여자의 변화를 이끌어내는데 중요한 역할을 하는 사람은 누구이며, 인원은 몇 명입니까?

② 참여자선정 기준

- 어떤 기준을 세워서 참여자를 모집하게 됩니까?
- 단순한 저소득층, 장애인 등 획일적인 기준이 아닌 사업의 성격과 참여자의 욕구를 고려하여 우선적인 기회에 대한 기준을 마련한다.

③ 참여자모집 방안

- 기준에 적합한 참여자를 어떻게 모집할 예정입니까?
- 지역특성, 사업성격을 고려, 적합한 참여자를 모집할 방법을 구체적으로 기재한다
(예: 은둔형 독거노인의 경우, 가가호호집 방문)

2) 사업 내용 및 사업 집행 전략

- 전체 사업을 몇 개의 세부 사업으로 분류한다면 어떻게 구성될 수 있습니까?
- 사업을 어떻게 추진할 것인지에 대하여 세부 사업별 시행방법, 시행 시기 및 횟수, 사업 진행일정 등 구체적인 정보를 담아서 기술해야 한다.

3) 기관 연계협력 전략

- 과거 양식에서 없던 내용이지만, 과거 ‘자원 활용 계획’과 유사한 측면이 있다.
- 위의 사업 집행 전략과 관련하여, 지역사회 내(또는 그 범위를 넘어서) 기관들과 유기적인 협조관계를 가질 것 인지에 대하여 아래 내용을 포함하여 기술한다.
- 협력 기관이 세부 사업에서 어떤 역할을 담당하게 되는지, 신청 기관의 역할은 무엇인지, 이러한 협력체계는 어떤 절차를 통해 진행되는지 등이 포함된다.
- 네트워크 구축 기관이 많은 경우 구축대상에 대해 간단하게 작성하고, 핵심 파트너 2~4개 기관만 기재한다.
- 협력 과정에서 수행기관이 해야 할 일, 협력기관이 해야 할 일에 대한 순환적 관계가 드러나도록 작성한다.

4) 사업예산

- 과거 양식과 변동 없음.

5) 문제의식(사업 필요성)

- 과거 양식과는 많은 변화가 있지만, 문제와 욕구의 심각성을 객관적인 근거를 통해 설득력 있게 기술해야 한다는 점은 유사하고, 타 기관의 사업과의 차별성을 제시하고 기관이 가진 강점을 잘 제시해야 하는 부분은 새로운 부분이다.

6) 목표 및 평가

- 과거 양식과는 비교할 때 산출목표에 대한 모니터링 방법이 추가되었고, 성과목표에 대한 평가방법은 과거와 유사한 방법으로 기술하면 된다.

① 산출목표

- 성과목표를 달성하기 위해 이끌어내야 하고 모니터링 해야 하는 산출목표는 무엇입니까?
- 사업내용의 활동(Activities)에 기재한 사업 내용을 실제로 수행한 것이다.
- 산출목표는 활동(Activities)결과, 수행기관이 마음대로 하기는 어렵지만, 실제 성과목표를 달성하는데 필요한 목표치로 목적 달성을 위해 성취해야하는 단계적 상태 또는 구체적이고 측정 가능한 과업이다.
- 산출목표 모니터링 방법은 산출목표 달성 여부에 대한 확인방법, 달성을 위한 관리 방법이다.

② 성과목표 및 평가 방법

- 성과목표: 산출목표를 통해 달성되어야 할 변화는 어느 수준까지일까요?
- 핵심참여자의 어떤 부분을 어느 수준까지 변화시키는 것입니까?
- 평가도구, 평가방법, 측정시기: 성과목표 달성여부와 정도를 어떻게 평가 하실 건가요?
- 성과목표달성 여부와 정도를 판단하기 위해 어떤 성과지표를 설정 하실 건가요?
- 제시된 성과목표에 대한 자료수집방법, 측정시기 등 평가계획은 어떠한가요?
- 수치화하기 어려운 성과목표가 있다면 어떤 평가방법을 통해 변화의 수준과 의미를 드러내실 건가요?
- 성과목표는 일반적으로 측정가능 해야 하고, 양적 측정이 어려운 경우 질적인 변화에 대한 성과목표 설정 가능하다.
단, 양적 또는 질적으로 반드시 평가할 수 있어야하며 양적 측정이 가능한 경우 반드시 양적 평가방법으로 계획한다.

7) 사업종료 후 지향점

① 사업 수행으로 인한 기대 효과

- 이 사업이 성공적으로 수행된다면 기대되는 효과는 무엇입니까?

② 사업 결과의 활용 계획

- 사업의 효과로 나타난 결과를 어떻게 활용할 계획입니까?
- 결과를 통해 유사기관이나 지역사회에 꼭 알리고 싶은 이야기가 있다면 무엇입니까?

③ 기존 유사사업과의 차별성

- 문제 상황에 대한 분석
- 해당 문제를 해결하기 위해 시도된 유사사업 분석
- 유사사업이 있었다면 접근방법분석

④ 신청기관의 강점

- 객관적인 자료에 기반 한 수행기관이 장점

- 왜 이 사업을 신청기관에서 수행해야 하는지에 대한 설득
- 막연한 아이디어가 아닌 치밀한 조사, 관련 수행경험에 근거되었음을 제시
- 이론 위주의 기술 보다는 현장조사와 여론, 실천경험에서 발굴한 근거 제시
- 인적자원 등을 포함한 기관의 내, 외부자원 등 수행기관의 장점에 대해 설득력 있게 기술, 특히 담당인력의 경력과 전문성은 사업수행능력의 판단의 근거

III. 소감

- 사람중심이라는 말을 입사와 동시에 많이 들었으나 실제 어떻게 사회복지현장에서 사용되는지 몰랐음. 이번 교육을 통해 사람중심이라는 개념을 이해할 수 있는 시간이 되었음. 이용인들을 대면할 때와 내가 사업계획을 할 때 많이 활용된다는 것을 알았음. 특히 매년 작성하는 사업계획서에서 활동도가 높을 것으로 보고 있으며 나의 일상 생활에서조차도 도움이 될 것으로 보임. 그리고 나의 업무는 아니지만 주변에서 많이 들었던 공동모금회 신청 양식들도 한 번 알고 넘어갈 수 있는 시간이 되었음.

나도 모르던 나의 마음 속 ‘그림자’ 바라보기 교육



주 최		휴먼 임팩트
기 간		2022. 04. 13(수)
장 소		온라인
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	김진배
	인 원	총1명
교육 시간	일 자	2022. 04. 13(수)
	시 간	2시간

‘나도 모르던 나의 마음 속 ‘그림자’ 바라보기’ 교육

<(주)아레테교육연구소 대표이사 이요철>

1. ‘살지 못한 삶’에 주목해야 할 때. 제2의 인격 그림자

- 우리는 모두 반쪽짜리 삶을 살고 있다”는 생각을 해 본 적이 있는가?
그림 완전하고 진실하며 의미 있는 삶은 어떻게 시작할 수 있는 것일까? 칼 G. 융은 ‘후회’와 ‘실망’과 ‘불만’을 더 나은 의식으로 승화시킬 때 그러한 삶이 시작된다고 말한다. 결국 문제를 실질적으로 겪는 건 사람-사회복지사는 개인, 가족, 집단, 공동체, 지역사회 등의 긍정적인 변화를 추구
- 자본주의 사회 안에서 적지 않은 사람들이 겪고 있는 최대 병폐는 자기존재에 대한 끊임없는 의심을 불러일으키는 데 있다. 그러한 자기부정 속에서 스스로 자신의 삶을 초라하게 만들어 내도록 하는 것이다. 이에 대해 융은 말한다. “존재는 그 자체로 긍정되어야 하며, 우리가 살아가는 동안 마주하게 될 어려움들, 그 질문들에 대한 답을 우리 안에 가지고 있다고, 이제까지 우리는 단지 우리 자신에게 묻지 않았기에, 우리로부터 답을 얻을 수 없었던 것뿐이다.
- 자기 삶의 주인이고자 한다면, 할 수 있는 것이 무엇인지가 아니라 하고 싶은 것이 무엇인지를 물어야 한다. 내가 무엇을 할 수 있는지는 내가 원하는 그 일을 행함으로써 자연스레 알게 된다. 물론 그 일을 해 나가는 과정이 평탄치는 않을 것이다. 그러나 자기 존재에 대한 믿음을 놓치지 않고 스스로에게 묻는 한, 반드시 우리는 우리에게 답할 것이다.”
- 그림자, 무의식의 그늘에 속하는 인격-누구도 자신 이외의 것을 이해할 수 없다. 이해란 자기 자신에 대해 이해한 것을 미루어 추측하는 것이다. 따라서 내 안의 타자인 원형들과 관계 맺은 지평만큼 상대를 이해할 수 있는 길이 열린다. 그렇기에 융은 말한다. 연인인 그녀를 이해하고 싶은가. 그렇다면 내 안의 그녀를 발견하라. 지독히 말 안 듣는 ‘웬수’ 같은 아들놈을 이해하려 하는가. 그렇다면 내 안의 그 아이를 찾아라. 내 안에는 그녀도, 그 아이도 있다. 내 안의 그 원형들과 적합한 관계를 맺을 수 있을 때, 현실 속의 그녀와 그 아이에 대한 이해도 가능하다.
- 그림자, 무의식의 그늘에 속하는 인격-상대방의 마음을 이해한다는 말은 융이 보기에는 위선에 가깝다. 서로 마주앉아 더 많은 이야기를 나누면 더 많이 이해할 수 있다는 생각 역시 융에게는 말도 안 되는 소리다. 그런 이야기로 얻게 되는 것은 서로의 입장차이일 뿐이다. 누구도 누구를 자신처럼 이해할 수는 없다.

2. 관계를 어렵게 만드는 생각과 감정을 통제하기 어려운 이유는 무엇일까.

● 투사投射, Projection란

- 우리의 무의식에 잠재되어 있는 생각, 감정, 동기, 소망 등을 타인에게 돌리는 것
영사기를 통해서 스크린의 영상을 보고 그 영상이 스크린에 있다고 믿는 심리적 현상
스크린에 비춰진 모습을 담은 슬라이드가 영사기 속에 있듯 나쁜 것은 자기 마음속에 있는데 그걸 모르고 밖에서 보고 있는 것이다. 이것은 마치 색안경을 끼고 세상을 보는 것과 같다.
- 어떤 대상에 대하여 강력한 감정반응을 일으키고 자아가 그 대상에 집착하게 만든다.
- 투사가 일어났을 때 자아는 그 대상에 대하여 초연해질 수도 무관심 할 수도 없다.
- 물론 그들의 행동이 다른 사람들에게 피해를 주기 때문이기도 하지만, 우리 자신 또한 그러한 그림자를 갖고 있다는 것을 부정하기 위해 타인에게 떠넘기려는 일종의 ‘방어기제’가 작용하는 경우도 있다.
- 자신의 그림자가 그 대상에게 투사되면 그 사람이 가지고 있는 것 이상으로 그 사람을 나쁘게 보게 되고 그 사람과의 접촉을 피하지만 사실은 그 사람에게 무관심할 수 없고 감정적으로 매이게 된다.
- 그 ‘나쁜 사람’의 상당부분은 사실 그 사람의 무의식에 자기도 모르게 도사리고 있던 자기 마음속의 그림자였던 것이다.
- 그림자를 내버려두면 문제가 생긴다.
- 그림자를 밖으로 투사해서 자기 주변의 어떤 특정한 사람이나 집단이 열등하게 보이고 그들을 미워하게 된다. 혹은 그림자가 자아의식에 동화되어 자기도 모르게 자기가 싫어하는 그림자처럼 행동하게 된다.
- 투사 현상이 일어나는 이유
 - ① 나쁜 것은 남에게만 있다고 생각함으로써 괴로운 마음을 피하려는 자기방어의 수단
 - ② 자기의 무의식적인 마음의 일부를 의식화 할 수 있는 기회를 갖도록 하는 목적 (성찰하게 하는 힘)

3. 투사 욕구 통제, 그림자와의 화해 : 주홍글자The Scarlet Letter

- 너새니얼 호손의 대표작인 《주홍글자》는 _ 인간이 저지르는 죄와 그 죄의 싹을 둘러싼 문제를 다룬다. 그리고 그 죄악이 주인공들의 인생을 어떻게 파멸과 구원의 길로 이끌어 가는지 보여 준다. 주인공 헤스터 프 린 Hester Prynne 이 평생 가슴에 달고 살아야했던 수치스런 형벌 ‘A’라는 낙인 효과다. ‘간통(Adultery)’을 상징하는 글자 ‘A’를 평생 가슴에 달고 살아야 하는 형벌을 받는다.
- 《주홍글자》는 헤스터가 태어난 지 3개월 된 딸을 가슴에 안고 감옥 문을 나서는 장면에서 시작한다. 헤스터는 딸을 안고 처형대에 오른 죄수가 되어 구경꾼들에게서 보잘 것 없고 눈물겹도록 냉혹한 수치와 조롱을 당한다. 구경꾼 중 한 아낙네의 말이다.

“아무리 가볍게 처벌한다 해도 헤스터 프린의 이마뼈기에 활활 불타는 낙인을 찍어
 맛 좀 보여줘야 해. 정말 그렇게 해야 헤스터가 따끔해 할 게 아닌가. 하지만 저
 여자는, 저 앙큼한 화냥년은 말이지, 자기 옷가슴에 뭔가를 달게 한다 해도 눈 하나
 깜짝하지 않을 년이지! 글썄, 두고 보라고, 브로치나 이교도 장식품 같은 걸로 보이지
 않게 감추고는 뻔뻔스럽게 전처럼 길거리에 쏘 다닐테지!

- 또 다른 아낙네가 큰 소리로 외쳤다. “이 계집은 우리 모두를 망신시켰으니까
 죽여 버려야 마땅하다니까. 이 세상에는 이런 경우에 적용할 법도 없는가? 암,
 있고 말고. 성경이나 법령집 속에 분명히 들어 있지. 그런데도 그 법을 우습게 생각
 했으니 치안판사 나리들이 자기 마누라들이나 딸자식들이 길을 잘못 든다 해도 자업
 자득이라니까!”(13~14)
- 칼 G. 용이 말한 그림자의 투사가 이들에게 나타나고 있다. 개인과 사회에 대하여
 혹독한 비판을 하는 자들의 무의식 속에는 자기불안의 투사가 나타나는 것이다.
- 성서에 보면 비슷한 사건이 있었다. 간통한 한 여인이 현장에서 체포되어 왔다.
 유대인의 법에 의하면 간통한 여인이 현장에서 체포되면 돌로 쳐서 죽일 수 있다.
 그러나 예수는 돌을 집어 그 여인을 죽이려는 청중을 앞에 두고 아무 말도 없이 땅에
 글자를 조용히 쓴다. 그 글자를 썼을 때 이상한 일이 벌어진다. 청중이 하나 둘씩
 조용히 떠나간다. 왜 조용히 떠나갔을까? 엄밀히 따지면 도망간 것이다.
- 《주홍글자》 본문에서 ‘사회가 타락했다는 증거’를 알려주는 구절이 나온다. 이웃 한
 사람이 죄를 지어 수치를 당하고 있는 광경을 지켜보고 몸서리치기는커녕 미소 지을
 정도로 사회가 타락하기 전에는 으레 따르기 마련인 두려움이 이 장면에 감돌고
 있었다.(20)

4. 그림자의 수용, 무능한 인간에 대한 이해와 그 무능을 넘어서 인 간이 어떻게 성숙할 것인가: 유무상생有無相生의 원리

- 노자는 다름을 틀림으로 여기지 않고, 다름과 공존하라 말한다. 다름이 공존하는 만큼
 세상은 오히려 풍부해질 수 있다. 다름의 공존은 『도덕경』 제 2장에 아주 잘 나타나 있다.
 세상 사람들이 모두 아름다움을 아름다움으로 아는 것은 추함이 있기 때문이다.
 모두 선을 선으로 아는 것은 선하지 않음이 있기 때문이다. 그러므로 있음과 없음이
 서로 나아가게 하고, 어려움과 쉬움이 서로 이루게 하고, 길과 짧음은 서로 견주게 하고,
 높음과 낮음은 서로 기울이게 하고, 음과 소리는 서로 어울리고, 앞과 뒤도 서로 뒤따른다.
 이것이 세계의 항상 그러한 모습이다. 자연의 이런 원칙을 본받아 성인은 무위하는 일을
 하며, 불언의 가르침을 행한다.”
- 다름의 공존 노자 철학의 키워드가 등장한다. “유무상생有無相生”, 즉 “있음(有)과
 없음(無)이 서로 나아가게 해 준다” 노자는 서로 짝을 이루는 특성들이 유무有無 ·
 어려움과 쉬움 · 길고 짧음 · 높음과 낮음 · 전후前後 서로 분리되고 대립되는 관계가
 아니라, 상생 · 보완의 관계에 있다고 본다.

- 상대방에게 가(투사) 있는 어두운 그림자가 곧 내게 숨겨진 무의식의 열등한 인격임을 알아야 한다. 그 열등한 인격 측면을 외면하거나 배척하지 않고 형제로서 받아들이는 태도 그것이 그림자의 수용이다.
- 융이 간파했던 것이 있다. 누구에게나 삶에서 찾아오는 신경증적 문제, 막연한 불쾌감이 깃들어 있다는 점이다.
- 융 심리학에서는 이러한 탐구를 개성화individuation라 일컫는다. ‘개성화’란 ‘자신의 유일무이함을 발견하고 자신만의 목적과 의미를 찾는 것’
- 이런 의미에서 우리는 누군가의 동반자로 사는 법을 배워야 한다고 융은 말했다. “사람은 자신의 인격이 어떤지 모른다. 다른 사람이 알게 해주어야 한다.”
- 그러므로 개인이 온전히 성숙하게 되려면 천성적으로 타고난 성격의 약점을 발견해야 한다. 융의 성격유형론에서 이를 열등기능이라고 한다. ● 성격유형을 제대로 알아간다는 것은 자신의 열등기능을 제대로 이해하는 것이다. 그리고 나와 다른 사람을 인정하며 타인들과의 협력을 증진시킨다. 극단의 시대에 서로 분리되고 대립되는 관계가 아니라, 상생·보완의 관계로 이어진다.

III. 소감

- 투사라 하면 나쁜 의미로 시작 된 강의는 점차 그것에 반대 뜻으로 해석되어 갔음. 상대방의 나쁜 것들이 보이고 말하게 되는 것을 투사라고 했으나 그 투사를 느끼게 한 이가 나의 마음 스승이 될 수 도 있다는 것임. 나를 성찰하게 하는 힘이 생기게 하는 것임. 새로운 개념의 자기성찰 방법이라는 느낌을 받았음. 상대방이 밋고 불편한 사람이 있다면 그것 또한 나의 그림자가 투사되는 것이라 생각하고 겸손한 마음으로 받아들여하겠다는 생각을 가지게 되었음. 이번 교육으로 내가 가지고 있는 어두운 그림자의 마음들이 모두 사라질 수는 없겠지만 시도는 해볼 수 있는 방법을 생각을 할 수 있게 되었음.

이게 무슨 일이야! 컨퍼런스



주 최		우아한 형제들
기 간		2022. 4. 1
장 소		통합사무실(온라인교육)
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	박성묵
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022. 4. 1
	시 간	14:00~18:00(4h)



남동장애인종합복지관

이게 무슨 일이야! 컨퍼런스

1. 송파구에서 일을 더 잘하는 11가지 방법

1) 12시 1분은 12시가 아니다.

우리는 규율 위에 세운 자율적인 문화를 추구합니다. **아주 작은 약속이라도 함께 지키기 위해 노력해야 합니다.** ‘자유’란 무엇에 얽매이지 않고 자기 마음대로 하는 행위입니다. ‘규율’이란 질서나 제도를 유지하기 위해 정해 놓은 행동의 준칙이 되는 본보기입니다. ‘자율’이란 자신의 욕망이나 남의 명령에 의존하지 않고도 스스로의 원칙으로 자신을 통제하고 절제하면서 어떤 일을 하는 것입니다.

우리는 아주 작고 사소한 규율을 통해 스스로의 원칙과 규칙을 세워 일할 수 있는 자율적인 문화를 만들어 갑니다.

2) 실행은 수직적! 문화는 수평적

수직적인 문화든 수평적인 문화든 어느 한쪽으로 치우치는 것은 좋지 않습니다. 일을 할 때는 목표를 달성하기 위해 일사불란하게 움직여야 합니다. ‘일’은 결정으로 시작됩니다. ‘결정’이란 결정하는 사람이 결정을 하지 않으면 존재할 수 없습니다. ‘결정하는 사람’이란 결과에 책임을 질 수 있는 사람입니다. 결정한 사람을 중심으로 성과를 달성하기 위해 일사불란하게 움직여야 합니다. 하지만 인간적인 관계에서는 권위주의를 탈피해야 합니다. 권위주의는 구성원 개개인의 창의성과 자존감을 손상시킵니다. 예를 들어 엘리베이터에 줄을 설 때 직급이 높다고 해서 양보를 하거나, 양보하기를 유도해서는 안됩니다. 과도한 의견은 권위주의를 만들고 조직을 병들게 합니다. 건강한 문화의 한 척도는 구성원들끼리 편하게 이런저런 잡담을 나누는 도중 상급자가 나타나더라도 계속 자연스럽게 이야기를 이어가는 모습에서 찾을 수 있습니다. **상급자는 본인이 나타났을 때 구성원들 사이에서 어색한 분위기가 형성된다면 스스로를 돌아봐야 합니다.**

3) 잡담을 많이 나누는 것이 경쟁력이다.

잡담은 신뢰를 만들어가는 원료입니다. 잡담은 공동체의 유대감을 높이며 참여자의 마음 상태를 편안하게 만들어 줍니다. 시간이 지나면 이야기의 핵심은 기억나지 않지만 함께한 시간만큼은 기억에 남습니다. 이런 시간이 유대감이 되고, 유대감이 쌓이면 신뢰로 발전합니다. **잡담을 통해 커뮤니케이션의 벽이 낮아지면 더 편안한 분위기 속에서 보고가 이뤄질 수 있으며, 간혹 엉뚱해 보일 수도 있는 아이디어도 좀 더 자유롭게 개진될 수 있습니다.** 이는 조직이 건강하게 성장할 수 있는 원동력이 됩니다.

4) 쓰레기는 먼저 본 사람이 줍는다.

회사(會社)는 또 하나의 사회(社會)입니다. 물론 디자이너는 디자인을 잘하고, 개발자는 개발을 잘 해야 합니다. 하지만 디자이너가 디자인만 잘하고, 개발자가 개발만 잘하면 그 회사는 더 크게 성장할 수 없습니다. **자신의 업무를 넘어서 참여하고 봉사하고 헌신해 건강하고 강한 공동체가 되도록 힘써야 합니다.** (단순히 프로젝트의 성과를 위해서만 일을 한다면 프리랜서나 외주업체 인력의 도움을 받는 것이 나을 수도 있습니다.)

5) 휴가나 퇴근 시 눈치 주는 농담을 하지 않는다.

생각 없이 던진 사소한 농담이 함께 일하는 구성원들의 사기에 큰 영향을 미칩니다. 퇴근할 때 “요즘 일이 별로 없나봐~” 혹은, 휴가 갈 때 “지금 시점에서 꼭 가야해? 눈치껏 하자~” 같은 말은 절대 삼가야 합니다. 이런 말이 ‘꼰대’의 시작입니다. ‘꼰대’란 사전적으로 ‘늙은이’란 말입니다. 더 넓게는 단순히 나이가 많은 것이 아닌, 과거의 이야기와 과거의 기준으로만 세상을 바라보는 ‘마음이 늙은’ 사람을 일컫습니다. 휴가는 법적으로 보호되는 구성원들의 권리이며 구성원이 회사나 상급자의 생각을 엿볼 수 있는 하나의 창입니다. 생리휴가, 장기휴가, 육아휴직, 가족 돌보미휴가에도 휴가를 신청할 때는 누구보다 본인이 더 많이 고민하고 이야기 합니다. **개인적으로 어려운 일이 있어 휴가를 사용하고자 하는 구성원에게는 회사 차원에서, 그리고 상급자로서 더 도울 일이 없는지 상대의 입장에서 먼저 물어봐 주는 등 인간적인 배려심을 발휘할 수 있어야 합니다.**

6) 보고는 팩트에 기반 한다.

사실관계(팩트)에 기반 한 정보만이 올바른 의사결정을 하는 데 밑거름이 됩니다. 보고받는 사람들이 선입견이 없도록 우선 팩트에 기반한 보고를 한 후, 자신의 의견과 견해를 구분해서 밝히고 덧붙여 이야기해야 합니다. “본 것을 본 대로 보고하라, 들은 것을 들은 대로 보고하라! **본 것과 들은 것을 구분해 보고하고, 보지 않고 듣지 않은 것은 절대 이야기하지 말라!**” - 이순신 장군 -

7) 일의 목적, 기간, 결과, 공유자를 고민하며 일한다.

일을 할 때는 반드시 그 일의 목적을 생각해야 합니다. 특히 일을 하는 중간중간에도 그 목적을 상기하는 것이 중요합니다. 또한 완료 시점을 고려하며 시간을 잘 활용해야 합니다. 일의 결과는 처음 서로 예상하고 기대한 것과 어긋나지는 않는지 점검하고, 일을 마무리하기 전 이 일로 영향을 받을 사람들에게 제때 공유합니다. 공유할 때는 단순 전달이 아닌 상대방이 명확히 이해했는지까지 확인해야 합니다.

8) 책임은 실행한 사람이 아닌 결정한 사람이 진다.

우리가 하는 일은, 많은 경우 실패할 확률이 큼니다. 중요한 것은 실패를 통해 계속 배워나가고, 조직과 프로세스를 정비해 나가는 것입니다. **결정한 사람은 실행하는 사람이 성공할 수 있도록 지속적인 관심과 도움을 주어야 하며, 혹여 실패했을 경우 실행자들이 용기를 잃지 않도록 격려하고, 또 그 실패가 잘못된**

결정으로 인한 것이라면 그에 대해 사과해야 합니다. 다만 실행자들의 불성실함과 비도덕적인 행동으로 일이 실패했을 경우에는 그 책임을 엄중하게 물어야 합니다.

9) 가족에게 부끄러운 일은 하지 않는다.

우리는 회사의 구성원이기 이전에 성숙한 시민으로서 법규를 준수하고 도덕적인 가치를 소중히 여깁니다. 누군가에게 설명할 수 없는 일은 하지 않으며, 가족, 특히 자녀에게 양심적으로 떳떳할 수 있도록 행동해야 합니다. **도덕성을 희생하며 성과를 얻는 것은 차라리 손해를 보는 것보다 못합니다.**

10) 모든 일의 궁극적인 목적은 ‘고객창출’과 ‘고객만족’이다.

고객 없이는 회사는 존재할 수 없습니다. 회사가 학교, 병원, 종교집단, 군대 등 다른 조직과 구분되는 가장 큰 지점은 바로 ‘고객’에 있습니다. **회사에서 내려야하는 모든 의사결정은 고객을 중심으로 접근해야 합니다.** 의사결정을 할 때 고객을 배제하고 회사 간, 부서 간의 정치적인 상황을 고려해 타협하는 것은 바보 같은 행위입니다. 회사의 목적은 ‘이익 창출’이 아닌 ‘고객 창출’이며 이를 우선한 결정을 통해서만 지속가능한 성장을 도모할 수 있습니다.

11) 이끌거나, 따르거나, 떠나거나!

일의 성공에는 리더십도 중요하지만 그것만큼 팔로워십도 중요합니다. 오류가 없는 결정은 있을 수 없습니다. 하지만 잘못된 결정에 따른 실행도 아예 실행하지 않는 것보다는 낫습니다. 리더십을 발휘하는 사람은 복수의 구성원이 동일한 의견을 제시할 경우 토론을 통해 계획을 수정해 나갑니다. 팔로워십을 발휘하는 사람은 개인의 편의와 이익이 아닌 프로젝트의 성공, 고객의 이익을 중심으로 의견을 제시해야 합니다. **건전한 비판과 토론이 아닌 냉소와 방관하는 자신의 모습이 보인다면 본인과 주변 구성원 모두를 위해 회사를 떠날 때입니다.**

2. 싫어하는 사람과 일하는 법

1) 이상한 사람이 덜 있는 회사

회사에 입사하기 전 기업문화를 알기는 쉽지 않지만, 여러 가지 방법으로 알아보고, 회사를 선택하는 기준에서 우선순위에 두어야 한다. 이상한 사람을 어디에나 있기 때문에 ‘더 있는’ 회사보다는 ‘덜 있는’ 회사로 갈 수 있도록 노력하자.

기업문화가 좋은 회사에 이상한 사람이 적은 이유는 사람을 ‘이상하게’보지 않기 때문이다. 우리는 모두가 이상한 면을 가지고 있는데 이상한 면이 이상한 환경을 만나면 이상한 행동을 하게 된다. 또한 ‘경쟁’보다는 ‘협력’을 지향하는 문화를 좋은 기업문화의 예로 들 수 있다.

2) 이상한 사람이 아니었구나.

① 내 마음대로 상대의 의도 짐작하지 않기

② 이해가 안 가는 것이 아니라 싫은 것이다.

상대가 이해가 안 갈 때, 이해가 안가는 게 아니고 싫은 건 아닐까 생각해보고, “왜 싫을까?”, “내가 충분히 ____ 하지 않은 것은 아닐까” 라고 고민해보기

③ 일의 세계관 공유하기

일은 재미없다	-	일은 재미있다
높은 사람은 정답을 안다	-	정답은 없다, 아무도 모른다
설득엔 확신을 가진다	-	설득엔 확신을 버린다
약점은 숨긴다	-	약점을 알려도 안전하다
약점을 보완한다	-	강점을 잘 쓴다
우리조직에는 실패는 없다	-	아무도 잘못하지 않아도 일은 때로 실패한다
상사 마음에 들게	-	고객 마음에 들게

3) 오히려 좋아

① 싫어하는 사람을 진심으로 싫어하는 것 VS 내일을 잘 해나가는 것

내 일이 중요하다면 일이 다치치 않는 것을 우선순위에 두어야 한다. 내가 싫어하는, 소중하지 않은 사람 때문에 일의 퍼포먼스가 나빠지는 일이 있으면 안 된다.

- 사회적 가면을 쓰고, 감정을 멀리 치워두고 일의 퍼포먼스를 높여라!

② 내가 좋아하지 않는 사람과 일을 할 때, 일은 더 철저하게 마무리하라

4) 도망가세요.

위 방법이 전혀 통하지 않는다면? 도망가는 것이 최선의 방법임을 잊지말자!

3. 일 잘하는 척 하는 법

1) 일 시킨 사람한테 인정받기 : 충성심 보여주기

2) 같은 언어를 써야한다

① 코드를 맞춘다

② 그 사람이 쓰는 말을 따라하는 것 : 사용하는 언어를 통해 그 사람을 이해

③ 콘텐츠를 활용하라

- 여러분의 일을 SNS에 자랑하자

- 보이는게 중요하다, 멋진 프로필사진설정

- 멘션은 #보람#의미있는 하루

④ 멋진 말을 사용하라

- 개념어, 추상어를 활용하라

⑤ 본질적으로 'WHY'를 고민하라

“척”하다가 걸리면, ‘부끄러워’야 한다!

※ 일 못하는 척하는 법 3

1. 기대감을 주지말라
2. 반복된 스킬로 새로운 일 도전하지 않기
3. 질문하지 말자

4. 이게 무슨 일이에요?

1) 사내커뮤니케이션

: 내가 받은 것을 다른 직원에게 나누어주는 것

2) 좋은 회사의 조건

① 비전 ② 성장 ③ 소통 ④ 존중

“비전과 성장”은 사업팀에서 달성을 위해 노력하고 있고, “소통과 존중”을 위한 노력을 위해 “피플실”이 운영되고 있음.

3) 소통과 존중

① 기억에 남는 장면을 만드는 일

② 일상을 어떻게 의미있게 보낼 수 있을까?

③ 내가 채워져야 사람을 채울 수 있다, 내가 받아봐야 줄 수 있다.

④ 사람의 마음을 감동시키는 데 위험과 리스크는 조건이 될 수 없다.

“비효율의 가치”

⑤ 세심함 이면에는 의도가 있다.

⑥ 커뮤니케이션도 배워야 한다.

⑦ 사람을 챙기는 일은 치약 쥐어짜듯 나올 수 없다.

5. 대표님, 1:1 면담 요청합니다

1) 일을 잘 알려줘야 하는 이유

① 같이 일하는 사람들의 전반적 수준을 높이는 것이 중요하다

② 직급과 상관없이 나의 부족함을 인정하고, 도움을 요청한다

③ 내가 잘하는 사람처럼 보이는 것이 중요한 것이 아니라, 같이 일을 잘 할 수 있도록 해야 한다.

④ 업무에 대해 트라우마가 남지 않도록 좋은 선배가 되자

2) 함께 일하고 싶은 동료상은

① 일의 맥락, 과정(context)을 잘 공유해주는 사람, 이해하려고 노력하는 사람

② 일을 잘 주는 사람, 즉, 업무전달을 잘해주는 사람

결국 context 전달이 잘 되면 문제가 잘 일어나지 않는다

3) 좋은 팀장이란

- ① 현실이 행복할 수 있도록 개개인에게 업무에 대한 의미를 찾아주기
 - 우선 개인이 행복해야하고 이후 관계에서 행복을 느껴야 함.
- ② 직장은 일을 하는 곳이기 때문에 일에 대한 문제를 풀어주면 즐거운 직장생활이 가능하다.
- ③ 일의 성과가 안 좋은 좋은 팀은 없다.
- ④ 모든 조직에 적용되는 “정석”은 없다, 우리에게 맞는 조직문화를 찾아내자
 - 팀 간의 차이를 이해하고 팀을 운영하라(우리에게 맞는 로컬을 만들기)
- ⑤ 나를 내려놓고 부하직원, 동료에게 배운다
 - 업무에 대한 같은 맥락(context)를 공유하고 있는 팀원을 관찰하고 이들에게 영감을 받는다.
 - 팀원의 방식으로 팀장이 변화한다면 그들은 어떻게 느낄까?
- ⑥ 각 업무에서 발전이 필요한 부분을 팀원과 함께 파악하기

4) 비효율의 숙달화

**네모난 것을 동그랗게 만들 시간이 없다는 이유로,
네모를 힘들게 굴리고 있지 않은가?**

① 피트 스탑

자동차경주에서 재급유, 타이어 교체, 기계 장치 조정 등을 위해 도중 정차하는 것으로 내 업무에서 비효율적인 업무가 있는지 점검해보는 시간을 의미하며, 비효율적인 것을 열심히 하고 있지 않은지 둘러보는 것이 필요하다.

5) 사다리가 아닌 정글짐

대부분의 사람들은 커리어가 올라가거나 내려가는 것이 목적인 사다리에 비교하곤 한다. 하지만 커리어는 올라가거나 내려가는 것이 아니라 재미있게 옮겨 다닐 수 있는 정글짐에 비교하는 것이 옳다. 커리어가 상하좌우로 유동성 있게 움직일 수 있는 ‘정글짐’이라면 일을 대하는 태도나 의미가 변화할 것이다.

**“나를 모르는 1,000명이 좋아해주는 것보다,
나를 아는 10명이 인정해주는 사람”**

“나랑 같이 일했던 사람들이, 다음에도 함께 일하고 싶은 사람”

6. 제언

우선 남동장애인복지관이라는 공동체에서 경험을 통해 우리가 잘하고 있는 것과 못하는 것, 어떻게 발전할 수 있는지에 대한 대안을 찾아보고 생각할 수 있는 좋은 기회가 되었다.

대부분의 전문가 집단에서 나타나는 “내일만 잘하면 돼”의 생각에서 발생하는 업무와 업무 사이의 애매한 영역의 공간이 비워지는 현상들, 회의시간의 중요성을 잊고 사람을 기다리게 하는 사람들처럼 많은 문제점을 생각하기도 하였고, 비전과 성장만으로 ‘좋은 회사’가 아닌 ‘소통’과 ‘존중’이 함께 할 수 있어야 하는 점에 대해 고민하는 기회가 되었다.

정 치 질 하는 회사<조용한 회사<<<<활발한 회사

우리 복지관은 어디로 가고 있을까? 어떤 카테고리에 포함되어 있는 회사일까 고민하고 활발한 회사가 되기 위한 노력이 나부터, 관리자역할을 수행하는 사람들부터 이루어져야겠다는 생각을 하게 되었다.

또한 업무에서 즐거움을 찾기 위해 나를 내려놓고 함께 배우고 노력하는 자세를 가지고 팀원과 업무에 참여하고, 보다 건강한 내가 되기 위한 다양한 방법들을 배우고 실천하기 위한 다짐을 할 수 있는 아주 좋은 기회가 되었다.

이러한 교육에 많은 직원들이 참여하여 우리 복지관이 지금보다 건강한 조직이 되기 위해 많은 노력이 이루어지고, 개인의 행복을 찾을 수 있는 ‘좋은 회사’가 되길 기대해본다.

KT스마트ICT스쿨 디지털 역량강화교육



주 최		한국사회복지사협회
기 간		2022. 05. 16.
장 소		온라인ZOOM
참석자	팀 명	가족문화지원
	명 단	박은영 사회복지사
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022. 05. 16.
	시 간	14:00~18:00



남동장애인종합복지관

KT 스마트 ICT 스쿨 사회복지사

디지털 역량강화 교육

- 1인 크리에이터 되기

1. 1인 미디어란?

개인 혼자서 콘텐츠를 기획해 제작하고 유통시키는 것. 인터넷 상에서 개인화 된 서비스인 미니 홈페이지나 블로그와 같은 정보 기반의 서비스와 트위터, 페이스북 등 소셜 미디어를 포괄하는 개념. 인터넷 상의 미디어 플랫폼을 통해 누구나 주인공이 될 수 있고 스타가 될 수 있고 누구나 기자도 PD가 될 수 있다.

2. 미디어 플랫폼에는 무엇이 있는가?

미디어 플랫폼이란 미디어 서비스나 콘텐츠가 구현되는 환경 또는 기반으로 가장 대표적인 것이 유튜브이며, 이외에도 인스타그램, 트위치, 틱톡, 카카오TV, 아프리카TV, 네이버TV 등이 있다.

3. 1인 방송을 하는 이유는 무엇인가?

한국언론진흥재단 설문조사에 따르면 1인 방송을 하는 이유로는 유머, 재미, 즐거움을 주기 때문이 가장 높으며 그 외에 TV에서 볼 수 없는 콘텐츠를 볼 수 있어서, 내가 원하는 것을 골라 볼 수 있어서, 방송 중 다른 시청자의 실시간 댓글을 볼 수 있어서 등으로 나타났다.

4. 크리에이터가 되기 위한 준비

가장 대표적인 미디어 플랫폼인 유튜브의 크리에이터가 되면 나만의 콘텐츠를 공유하고 소통할 수 있으며 마케팅 등 수익창출이 가능하고 자신을 표현하고 추억을 저장할 수 있는 장점이 있다. 1인 크리에이터와 방송국과의 차이점으로는 방송국에서는 하나의 콘텐츠를 만들 때 많은 사람이 필요하고 각자 맡은 일이 정해져 있으나 1인 크리에이터는 있다. 기획, 촬영, 편집 등 모든 것을 혼자 할 수 있다는 것이 있다. 이러한 크리에이터에게 중요한 능력은 3가지 정도가 있다. 기획능력, 촬영능력, 편집능력이다.

1) 기획능력 : 크리에이터에게 가장 중요한 능력으로 영상 제작 시, 채널 개설 시에 설정한 방향성과 맞아야 하며 본인만의 콘텐츠를 주기적으로 기획 하는 것이 중요하다. 주제선정 팁으로는 누구보다 빠르게, 캐릭터가 있는 콘텐츠, 공감 가는 콘텐츠, 성장하는 콘텐츠, 트렌드에 맞는 콘텐츠가 있다.

- 2) 촬영능력 : 1인 방송은 촬영 시, 비싼 장비보다 스마트 폰을 활용하여 촬영을 할 수 있다는 장점이 있다. 내가 원하는 콘텐츠를 촬영하기 위해서는 상황에 맞는 구도로 컷 구성과 편집에 맞는 카메라 설정 능력이 필요하다.
- 3) 편집능력 : 중요한 능력 중 하나로 쉽게 다룰 수 있는 편집 프로그램으로 시작하는 것이 좋고 여러 컷을 촬영하여 편집하여야 지루하지 않다. 편집 시 스토리에 맞게 적용하는 것이 중요하다.

5. 크리에이터로 성공한 대표적 사례

- 1) 박막례 할머니 : 유머, 친근함, 감동, 솔직함, 스토리를 활용하여 다른 유튜버와 구별되는 독창적인 캐릭터를 만들었다.
- 2) 크집사 : 고양이 콘텐츠로 반려동물의 귀여움 외에 영상미, 고양이 더빙, 스토리를 활용하였다.

6. 유튜브 크리에이터

가장 대표적인 미디어 플랫폼 유튜브에서 크리에이터로서 성공하기 위한 원칙이 3가지

- ① 나를 즐겁게 하는가
- ② 사용자의 눈을 사로잡을 수 있는가
- ③ 사용자들을 즐겁게 하는가

유튜브 크리에이터가 나만의 콘텐츠를 제작하는 방법은 다른 미디어 플랫폼과 다르지 않다. ①채널명 설정하기, ②채널에서 메인이 되는 콘텐츠 기획하기, ③메인 콘텐츠와 다른 주제의 서브 콘텐츠 기획하기, ④콘텐츠 타겟층 정하기, ⑤보유장비 확인하기, ⑥채널을 통해 얻고 싶은 목표 설정하기 이다.

7. 채널 이름 정하기

누구나 기억할만한 채널 이름이어야 한다. 다만 유튜브에서 제한하는 콘텐츠가 있으니 유의하여야 한다. 선정적이어서 남에게 피해를 줄 수 있는 콘텐츠, 타인을 위협하게 하거나 해를 줄 수 있는 콘텐츠, 폭력적인 장면이 담긴 콘텐츠, 저작권 위반한 콘텐츠, 타인 혹은 그룹에 대한 증오를 주제로 다룬 콘텐츠, 누군가를 위협하는 콘텐츠, 시청자를 속여 금전적 이득을 취하려는 콘텐츠는 제한되어진다.

8. 카메라 촬영 팁

촬영은 보는 사람이 편할 수 있도록 다양한 구도에서 촬영되어야 한다. 가장 기본적인 구도는 3분할 구도로 영상 프레임을 가로와 세로 각각 3등분을 해서 주요 피사체를 오른쪽 또는 왼쪽에 배치하는 방법이다. 가장 기본적인 구도와 배치법이다. 촬영 시, 인물 머리 위로 적당한 공간이 있어야 하며 인물이 바라보는 방향으로도 공간이 있어야 안정적인 영상이 된다.

9. 초상권

초상권이란 얼굴을 포함한 신체적 특징에 대해 갖는 인격적 이익을 의미하는 것으로 허가 없이 다른 이를 촬영해서는 절대 안 되며 촬영 시 나온 인물이 요청할 때에는 모자이크 처리를 해야 한다.

10. 저작권

1) 저작권 : 저작권이란 인간의 사상 또는 감정을 표현한 창작물인 저작물에 대한 배타적, 독점적 권리이다. 저작자의 권리를 보호하고 저작물의 공정한 이용을 도모함으로써 문화 및 관련 산업의 발전에 이바지 하는데 목적이 있다.

2) 공유 저작물 : 일반적인 저작물은 저작권에 의해 보호를 받아 허락 없이 무단으로 사용할 수 없지만 공유 저작물은 예외적으로 저작권에 대한 부담 없이 자유롭게 이용이 가능하다.

구 분	내 용		
만료 저작물	저작자의 보호기간이 만료된 저작물로 저작권자의 허락 없이 자유롭게 사용		
기증 저작물	저작권자가 다른 사람이 자유롭게 이용 할 수 있도록 국가에 기증한 저작물로 자유롭게 사용		
자유이용 허락표시 저작물	저작권자가 정한 조건을 지켜야 사용할 수 있는 저작물		
	문자 표기	내 용	기호
	CC	자유롭게 사용 가능	
	BY	원저작자 반드시 표기	
	NC	저작물을 상업적 용도로 사용 불가	
	ND	저작물을 변경할 수 없고 원본 형태 그대로만 사용 가능	
공공 저작물	SA	동일한 라이선스 사용 조건 하에 저작물을 이용해 2차 저작물 제작 가능	
	정부나 공공기관 등이 저작권을 가지고 있는 것으로 이 역시 조건에 따라 사용 가능		

3) 저작권 보호대상

보호대상	비보호대상
음원 및 음악작품	아이디어
강연, 기사, 도서 등 저술작품	
사진, 회화 광고 등 시각작품	단순재료 나열
비디오 게임 및 컴퓨터 소프트웨어	
연극 뮤지컬 등 작품	사실 및 절차
건물 도면 등 건축작품	
TV 프로그램, 영화, 온라인 동영상 등 시청각 작품	저작권 사망 후 70년 지난 작품

4) 1인 크리에이터가 알아야 할 저작권 상식

(1) 배경음악 어떻게 사용해야 할까?

무료 음원, 유료음원 허락 받고 사용하는 음원, 무료음원도 이용허락 조건 반드시 확인

(2) 영상 촬영 시 우연히 들어간 음악은?

개정된 저작권법에 따라 우연히 촬영된 저작물이 부수적으로 이용되었다면 이용 허락 확인

(3) 영상에 쓰이는 폰트는 어떻게 골라야 할까?

무료폰트, 유료폰트 사용조건 필독. 이용주체, 이용범위, 상업, 비상업 편집 프로그램 안에 있는 폰트도 사용범위 확인 필요

(4) 편집방식이 마음에 들어 따라할 경우 허락이 필요할까?

영상 편집방식=포맷, 저작권 침해는 아님. 포맷은 저작물이라기보다 아이디어로 생각함. 다만 최근 방송포맷이나 게임포맷도 저작물로 인정하고 있음.

11. 촬영기법

- 1) 3분할 구도 : 황금분할이라고도 함. 영상 프레임을 가로, 세로 각각 3등분을 해서 주요 피사체를 오른쪽 또는 왼쪽에 배치하는 방법.
- 2) 헤드룸 : 인물의 머리 상단부와 프레임의 상단 사이의 공간. 머리 위에 얼마간의 빈 공간이 주어져야 화면 속 인물이 자연스럽게 보임.
- 3) 룩킹룸 : 노우즈룸 또는 아이룸이라고함. 인물의 시선 방향 앞쪽으로 얼마간의 공간을 비워주어야 한다는 것.
- 4) 하이앵글 : 위에서 아래로 촬영된 화면. 촬영 피사체가 작아 보이는 반면 주위 배경이나 장치는 두드러져 보임.
- 5) 아이레벨 : 사람 눈높이에서 촬영되는 화면. 일상적 해설 장면에 많이 사용됨.
- 6) 로우앵글 : 피사체의 눈높이보다 낮게 카메라를 위치시켜 상향 촬영하는 것. 피사체를 크고 강렬하고 지배적이고 위압감 있게 보이게 함.
- 7) 바스트 샷 : 가슴에서부터 상반신을 담은 샷. 인물을 촬영하는데 기본이 되는 샷

- 8) 클로즈업 샷 : 피사체를 크게 촬영하는 샷. 어깨선부터 머리까지 얼굴전체를 한 화면으로 이루고 있음.
- 9) 웨이스트 샷 : 허리에서 머리까지를 담은 샷. 원 샷일 경우 안내 멘트 때 주로 사용하며, 2~3인을 촬영할 때도 많이 사용 됨.
- 10) 풀 샷 : 전경을 말함.
- 11) 역광촬영 팁 : 촬영을 반대 방향에서 하거나 보조 인공 광을 사용하거나 전체 노출을 올리는 방법이 있음.

12. 키네마스터 앱 사용법 안내

- 키네마스터는 국내에서 제작된 앱으로 누구나 이용할 수 있는 동영상 편집 툴로 무료모드에서도 충분히 다양한 영상편집을 할 수 있는 앱 임. 첫 실행 후, 영상의 비율을 선택할 수 있는데 가장 많이 사용하는 16:9를 선택하는 것이 좋음. 에셋스토어에서는 키네마스터에서 제공하는 음악, 효과음, 특수효과, 폰트 등을 다운받아 사용할 수 있음. 미디어브라우저는 자신의 갤러리, 클라우드 등에서 사진 또는 동영상을 불러오는 기능이며, 오디오 브라우저는 키네마스터에서 제공하는 음악 또는 효과음을 에셋스토어에서 다운받아 사용하거나 자신의 핸드폰에 저장된 음악을 불러 올 수 있음.
- 레이어 브라우저는 기본 영상 위에 미디어(영상, 사진 등)나 효과, 스티커, 텍스트, 손글씨 등을 넣을 수 있는 기능으로 영상을 조금 더 화려하게 만들 수 있음.
- 다양한 효과, 편집을 완료한 영상은 공유를 통해 갤러리에 자동 저장되며 원하는 SNS에 바로 공유를 할 수도 있음. 키네마스터 구독서비스를 이용 시에 워터마크와 광고를 제거하고 프리미엄 에셋을 이용 할 수 있음. 자세한 사용방법은 키네마스터 유튜브 채널을 참고하면 좋음.

<https://www.youtube.com/c/%ED%82%A4%EB%84%A4%EB%A7%88%EC%8A%A4%ED%84%B0/videos>

2022년 평생교육 기관관계자 전문연수



주 최		남동구 평생교육과
기 간		2022. 11. 24. ~ 12. 01.
장 소		남동구평생학습관 본관3층 배움실303
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	명 단	윤혜림
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022. 11. 24. / 12. 01.
	시 간	14:00-17:00(총6시간)



남동장애인종합복지관

2022년 평생교육 기관 관계자 전문연수

* 평생학습 관계자 활동의 동기부여와 책임감 증진

M1. Good start! 평생학습 트렌드 이해와 관계자간 네트워크 강화

- 마음열기 및 아이스브레이킹
- 감정카드를 활용하여 참여자들간 상호작용 및 인사나눔
- 평생학습 트렌드 탐구
 - 기관별 평생학습 트렌드에 대해서 살펴보고, 긍정적 사례 탐구 진행
- 동네 배움터

- (1) 동네 배움터는 근거리에 위치한 학습공간으로 누구나 쉽게 이웃과 안내 학습 할 수 있는 수월한 장소로 발굴, 운영
- (2) 많은 지역주민이 손쉽게 접근하고 이용하기 위해서 공간 발굴을 위한 최소한의 원칙(접근성, 적절성, 안정성)준수

구분	접근성	적절성	안정성
공공시설 동네배움터	· 주민자치센터, 자치회관, 마을회관 - 마을활력소, 학교 유희공간, 작은도서관 등 · 시민들의 생활 가까이에서 있어 걸어서 갈 수 있는 공간	· 실 사용공간이 있어 시민들의 학습이 가능한 공간 · 쾌적한 교실 환경 및 시설(책,걸상, 학습기자재, 냉난방기기) 구비 공간	· 안정장치(제세동기, 소화기,구급상자등) 구비 공간 · 안전한 피난 경로 확보 공간 · 휠체어 및 장애인 학습자의 출입이 용이한 공간
민간시설 동네배움터	· 서점, 카페, 아지트 및 상가 유희공간, 전시관, 갤러리, 소극장, 공방, 미디어시설, 기타시설 등 사람들의 생활 가까이에서 있어 걸어서 갈 수 있는 공간		

- 일상학습시대 평생학습 네트워크 활동실천을 돕는 3P 전략
예시)

Place(증권사 학습공간 활용한 접근성을 높인 장소연계)

⇒ 퇴근후 불이 꺼진 회사공간을 활용할 수 있을지에 대한 생각의 확장

People(학습을 하고 싶은 증권회사 직원 참여유도)

⇒ 기관 평생교육 프로그램 신규 대상이 늘지 않는점을 확대하고자 고민

Program(프로그램)

⇒ 젊은 직장인이 원하는 프로그램육구 파악

결과 : 타 지점까지 평생교육 프로그램 확대

M2. 평생학습 기획력, 우리가 직접 만들어가는 남동구의 평생교육

- 지역맞춤형 프로그램이란

· 남동구 지역에 가장 필요한, 적합한, 참여가쉬운 형태의 프로그램

- 프로그램 기획 워크숍 / 조별 프로그램 기획

· 지역맞춤 프로그램 기획안 작성

(1) 프로그램명: 에코Family원정대

(2) 대상: 남동구 지역 가족(초,중,고 자녀 포함)

· 가족간의 유대감 증진도모

· 환경에 대한 인식변화

· 지역사회 생태보존을 위한 자발적기여

(3) 내용:

· 플로깅 여행(미션수행, 인증샷찍기)

· 가족당근마켓+캠페인자료 전시 및 진행

· 리싸이클공예(만들기 KIT제공)

- 평생학습 홍보를 위한 방안

· SNS업로드: 공공기관, 유관기관

<제언>

- 평생교육 기관 관계자 연수가 작년까지만 해도 온라인에서 진행되어, 기관 관계자들이 만나 교류하기 어려웠는데 현장 연수 진행되어 타 기관 종사자들과 기관 프로그램에 대한 정보 공유와 네트워크 형성하는데 도움이 되었음. 평생교육 프로그램 트렌드 탐구 및 프로그램에 대한 전략적 접근 조별 프로그램기획 하여 지역 맞춤형 프로그램 기획안을 작성해 보는 시간을 갖았는데, 타 기관 실무자들과 함께 기획안을 작성해 보면서 새로운 생각도 공유하고 좋은 주제도 찾아 낼 수 있었음. 프로그램 진행하면서 신규 이용인 유입에 대한 고민을 하던 중 좋은 인사이트를 얻을 수 있었고, 공간에 대해서도 다양하게 확장하여 지역사회자원개발 및 연계가 이루어질 수 있도록 프로그램에 대한 변화와 새로운 시도가 필요하다고 생각함. 평생교육 프로그램 진행 시 적용 점을 현장에서 추진해 볼 수 있도록 하고자 함.

보수교육 강사양성 교육



주 최		인천광역시사회복지사협회
기 간		2022년 5월 27일(금)~6월 10일(금) 매주금요일
장 소		대면(사회복지회관), 비대면(ZOOM)
참석자	팀 명	관리자, 지역연계팀
	명 단	최중진 사무국장, 유명현
	인 원	총 2명
교육 시간	일 자	2022년 5월 27일(금) 09:00~18:00(대면) 2022년 6월 3일(금) 13:00~19:00(비대면) 2022년 6월 10일(금) 14:00~17:00(대면)
	시 간	1일차 8시간, 2일차 6시간, 3일차 3시간(총 17시간)



남동장애인종합복지관

2022년 특별교육 「보수교육 강사양성 교육」

1. 교수법 특강

가. 교육 강사가 견지해야할 관점

- 1) 강사의 핵심역량: 원하는 미래(예측되는 미래, 삶을 위한 가치 + 실현능력)
- 2) 과거의 강사는 전문성이 우선시 되었다면 현재의 강사는 전문성은 물론 학습자들의 참여를 이끌고 그들의 삶을 바꿀 수 있는 준비가 되어야 함
- 3) 뉴노멀 시대에서 강사가 준비해야 할 부분은 무엇인지 생각해야 함
 - 코로나, 인공지능, 기후위기 등 어느 세대도 지금의 상황을 먼저 경험해 보지 못했음
 - 자신이 경험해 보지 않은 교육을 실행, 자신이 걸어보지 않은 삶을 살겠다는 용기가 강사에게 필요함
- 4) 강사 자신에게 질문하기(성공적인 강의는 좋은 질문에서 시작함)
 - 나의 강의는 종사자 분들의 전문성을 높이기 위한 것인가?
 - 나의 강의는 종사자 분들의 삶을 위한, 내 삶의 성장을 위한 것인가?
 - 삶의 능력 중에 기를 수 있는 것과 길러지는 것의 차이는? 등

나. 교육 강사의 자질, 태도

- 1) 사회복지사 보수교육은 사회복지 시설, 기관 종사자들을 위로할 수 있어야 함
- 2) 사회복지 시설, 기관 종사자들과 신뢰관계 형성 및 유지
 - 존중, 공감, 진설성, 경청 등 신뢰형성을 위한 언어적·비언어적 메시지를 지속적으로 전달해야 함
- 3) 삶에서, 지역에서 부딪히는 다양한 갈등상황을 보수교육 강사인 본인은 어떻게 풀어나가는지 되돌아보기(역지사지)

2. 강의 역량 향상 과정

가. 학습자들의 참여를 높이는 강의 설계법

- 1) ADDIE교수 설계모형을 활용한 강의 목표, 타겟, 학습내용 설계
 - A: Analysis 분석: 학습자 분석
 - D: Design 설계: 학습 목표 설계
 - D: Development 개발: 학습 자료 개발
 - I: Implementation 실행: 강의 실행
 - E: Evaluation 평가: 강의 후 설계안 수정

나. 청중을 사로잡는 나만의 강의안 만들기

단계명		내용
1단계	자료수집	-모든 좋은 정보가 좋은 강의 자료는 아니다 -목표, 내용, 대상에 기반한 자료를 활용할 것 -이번 교육주제에 대해 나는 얼마나 알고 있는지, 나는 얼마나 경험 하였는지 확인하기 -학습자들이 강사인 나를 통해 어떤 유익함을 얻을 수 있는지 확인하기
2단계	순서 정하기	-수집한 자료들을 전달 메시지에 맞게 정리하기 -중복되는 부분 제거하기
3단계	슬라이드 디자인	-시각적인 데코레이션 -저작권 걱정 없는 무료 디자인 툴(미리캔버스)
4단계	20:80법칙 적용하기	-20%의 수강자를 바꾸면 80%의 수강자가 영향을 받는다.(토론, 퀴즈, 질문 등의 활동에 수강자 전원이 참석할 필요가 없음) -유익하면서 재미있는 강의 진행하기 · 팀명, 구호, 목표 함께 정하기 · 교육 Rule 정하기 · 역할부여 · 보상 도구 활용
5단계	오프닝과 클로징	-효과적인 오프닝 · 오프닝은 사람들을 편하게 해주는지 · 강의주제와 연관이 있는지 · 앞으로 펼쳐질 교육을 듣고 싶게끔 하는지 등 -효과 있는 클로징(ARCS 기법) · Attention: 질의응답, 문제제기 등 · Relevance: 교육과 현장의 관련성, 실제 사례 등 · Confidence: 성공적 체험, 격려 등 · Satisfaction: 자기주도 학습 성취, 긍정적 피드백 등

다. 강의 전달력을 높이는 강의 게임 기법

- 1) 쌍방향 소통을 위한 온라인 스팟 및 아이스브레이킹 기법
 - 일단 움직이게 하라
 - 목표를 주고 보상을 하라
 - 온라인 강의에 적합한 PPT만들기
 - PPT퀴즈로 참여율 높이기 등

2) 재미와 유익함은 비례, 강의 게임 활용하기

- 강사소개: 진실, 거짓 게임
- 역할게임: 조장, 서기, 보조
- 초성게임 등

라. 쌍방향 소통하는 강의도구 마스터하기

- 1) 교육 참여도를 끌어올리는 퀴즈엔: <https://www.quizn.show/>
- 2) 쌍방향 소통을 위한 패들렛: <https://padlet.com/>
- 3) 학습 만족도를 높이는 구글 설문조사: <https://docs.google.com/forms/>

3. 스피치 기본과정

가. 보이스 트레이닝

1) 보이스의 이해 및 필요성

- 객관화 트레이닝(나의 목소리를 정확하게 알아 보기)
 - 녹음 후 스피커를 통해 자기 목소리 들어보기
 - 본인의 휴대폰으로 영상 또는 음성 촬영하기

2) 실전 트레이닝

- 스크립트 낭독: “난 내 모습 그대로를 보여 줄 것이다. 나의 장점을 바라 보고, 내가 발전해야 할 점에 대해 채워 나갈 것이다. 나 자신에 대한 믿음으로 더 좋은 나, 더 멋진 나를 만들어 갈 것이다. 사람들에게 먼저 다가가 소통할 것이다. 어떤 상황에서도 흔들리지 않는 자신감으로 차 있는 내가 될 것이다. 꾸준함이 특별함과 자신감을 만든다.”
- 목소리의 3요소: 정확한 발음, 안정감 있는 호흡, 좋은 울림의 발성
- 발음: 말의 소릿값, 모음과 자음으로 구성
- 모음: 발음시 자음보다 모음이 중요하며 울림소리에 해당함
- 복식호흡: 복식호흡이 기본이라는 생각으로 꾸준히 연습
- 젓가락 연습법
 - 발음은 신경쓰지 말고 숨을 강하게 밀어내자
 - 숨을 밖으로 밀어내야 확실한 효과가 있다.

나. 스피치 트레이닝

1) 스피치의 이해

- 엘버트 메라비언의 법칙: 메시지 7%, 보이스 38%, 바디랭귀지 55%(표정 35%, 태도 20%)
- 제스처: 팔꿈치를 L자로 구부리고, 손바닥은 자연스럽게 라운딩, 흐물거리지 않게, 발표시작 초기는 서서, 발은 어깨선 넓이로 자연스럽게, 내용 변화에 따라 앞/옆으로 이동

- 바디랭귀지의 팁
 - 내가 표현하고자 하는 감저옴다 3배 더 크게 표현할 것
 - 자연스럽게 진행할 것

2) 논리 트레이닝

- 논리는 퍼펙트 스피치의 출발점
- 논리 구조화: 서론, 본론, 결론을 중심으로 이야기하되 결론과 핵심을 미리 말하고 시작하는 두괄식 구조가 좋음
 - 본론: 핵심을 먼저 말하라
 - 서론: 다가가라, 관심을 끌어라
 - 결론: 정리하라, 감사하라

4. 비대면 소통을 위한 ZOOM 활용 및 교수법

가. 줌 기본 과정 기본 설명 리뷰

- 클라이언트 메뉴 소개: 일반, 비디오, 오디오 설정
- 클라이언트 설정: 화면공유, 채팅, 가상배경, 기타

나. 멋진 강의를 위한 강의실 만들기

- 즉석회의, 개인회의실 ID 설정 등

다. 세련된 강의 및 회의를 위한 활용

- 화이트보드 공유: 그리기, 스탬프, 추천 등
- 공유화면에서 주석 도구 사용
- 사운드 공유

5. 강의안 준비 및 발표

가. 유명현 강의안



구글시트를 왜 배워야 하는가

구글시트

1. 클라우드 기반
 - 가. 설치가 필요없다
 - 나. 저장이 필요없다
2. 공유작업의 용이
 - 가. 읽기전용, 읽기쓰기권한
3. Apps Script를 통한 확장성
 - 가. 시트, 이메일, 문서, 설문지 등
4. 가격

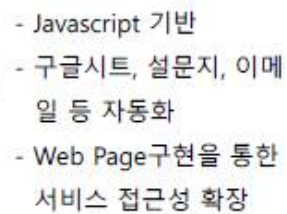
엑셀

1. 로컬파일 기반 & 클라우드 기반
2. 파일의 양적 생산
 - 가. 최종, 최최종, 진짜최종
3. VBA를 통한 확장성
4. 가격

구글시트의 장점

1. 클라우드 기반: 프로그램 설치 필요 없음. 크롬 브라우저로 접속
2. 엑셀과 같은 수식이 다수
 - 가. if, sum, sumif, sumifs, count, countif, countifs, date, vlookup 등
 - 나. 즉, 엑셀을 사용한 사람은 쉽게 접근할 수 있음
3. 엑셀<-->구글시트 호환가능
4. 공유기능(보기, 편집)
5. Apps Script를 통한 확장성(시트, 문서, 이메일, 설문지, 캘린더)

구글앱스스크립트는 무엇인가



구글 시트와 스크립트 학습준비



6. 교육 소감

가. 교수법 특강

- 강사의 자질 즉, 내 자신의 준비와 태도에 대해 돌아볼 수 있었으며 현업에 종사하면서 강사를 할 경우 사업안배 및 강의자료 준비에 만전을 기해야 할 것임.
- 교육대상의 교육목적, 교육 참여 의도, 교육생의 수준 등을 전체적으로 고려하여 교육의 내용을 구성하고 교육생의 언어로 강의하는 것이 교육에 효과적이라는 것을 이해하였음.

나. 스피치 기본과정

- 스피치 교육을 통해서는 말하는 습관, 발음 등 전달자의 입장에서 필요한 것이 무엇인지 익힐 수 있었음
- 스피치 연습과 교안개발 실습을 통하여 교육 내용의 진행과정을 어떻게 진행하여야 하는지 개괄적인 답을 얻을 수 있었으며, 교육 계획서와 교안의 중요성을 이해하였음. 본인의 경우 해야 할 이야기를 머릿속으로만 계획하고 진행함으로써 핵심을 빠뜨리고 강의하는 경우가 많았는데 계획서가 있으면 핵심을 전달하는데 효과적임을 깨달았음.

다. 비대면 소통을 위한 ZOOM활용 및 교수법

- 온라인 시대에 활용할 수 있는 강의도구인 zoom의 다양한 활용방법을 통해 향후 강의 진행시 바로 도입할 수 있는 기술을 습득함.
- 온라인강의를 통하여 수업을 진행할 때 유용한 줌의 숨은 기능을 활용하는데 크게 도움이 되었음. 특히 배경화면을 강좌명 또는 회사로고를 넣어 강의데스크처럼 활용하는 방법, 체크 기능을 이용하여 출석확인을 일일이 하지 않아도 강의도중 자연스럽게 출석확인이 되는 기능 등이 유용하였으며, 모니터 핸드폰을 이용하여 나의 강의를 모니터링 하는 기능 등이 활용할 만한 기능이었음.

라. 강의시연

- 향후 진행 가능한 강의를 발표자료로 준비하였으며 다른 수강생 분들이 청중으로써 장단점을 파악한 뒤 피드백을 실시하였음. 향후 단점을 보완하여 강의 준비에 반영할 예정임
- 청중이 내 강의를 어떻게 생각할 지에 대한 두려움으로 막연하게 강의를 기피하려는 개인성향이 강의계획서와 자료를 만드는 과정을 통하여 자신감을 가질 수 있음을 확인하는 계기가 되었음.

마. 종합소견

- 이번 교육을 통해 강사가 준비해야 할 부분에 대해서 포괄적으로 알게 되는 계기가 되었음. 특히, 강의 준비, 스피치, 줌사용 방법 등 활용측면에서 많은 부분을 알게 되었음.
- 그동안 놓쳤던 부분에 있어서 다시 한번 다잡는 계기가 되었고, 향후 강의 준비시 적극 반영할 예정임.

2022 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성교육



주 최		인천사회복지협의회
기 간		2022년 2월 21일 월요일
장 소		사이버 보수교육(ZOOM)
참석자	팀 명	지역연계팀
	명 단	임은기
	인 원	1명
교육 시간	일 자	총 1일
	시 간	13:30 ~ 17:30



남동장애인종합복지관

2022 사회복지 자원봉사 인증관리요원 양성교육

1. 개인정보보호법의 이해(VMS를 중심으로)

1) 개인정보보호법의 정의

① 개인정보

- 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통해 개인을 알아볼 수 있는 정보

② 정보주체

- 수집·처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로서 정보의 주체가 되는 사람

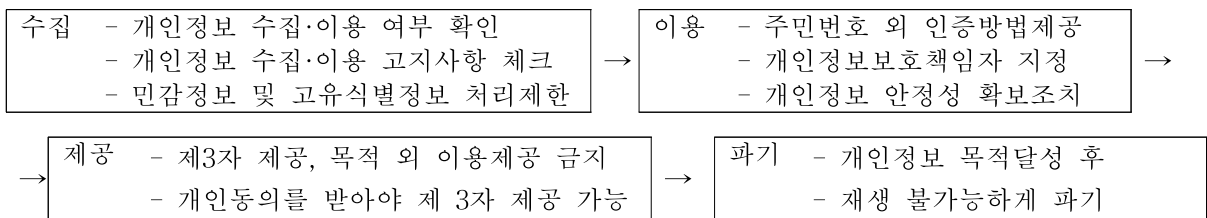
③ 개인정보 처리자

- 업무를 목적으로 개인정보파일을 운영하기 위해 스스로 또는 다른 사람을 통해 개인정보를 처리하는 공공기관·법인·단체·개인

④ 개인정보 처리

- 개인정보의 수집·생성·연계·연동·기록·저장·보유·가공·편집·검색·출력·정정·복구·이용·제공·공개·파기 등 기타 유사 행위

2) 개인정보 처리단계



3) 개인정보 수집 · 이용의 이해

① 개인정보를 수집·이용할 수 있는 경우

- 정보주체의 동의, 법률규정, 법령상 의무준수, 생명·신체·재산·이익 관련(정보주체 의사표시불가), 공공기관 업무수행, 정보주체권리보다 우선 할 시
- 고지사항 : 개인정보 수집·이용 목적, 개인정보 수집 항목, 개인정보 보유·이용기간, 동의거부 권리 및 동의 거부 시 불이익 내용

② 제 3자에게 제공할 수 있는 경우

- 정보주체 별도동의, 법률규정이 있는 경우, 정보 주체이익에 필요한 경우, 통계작성 및 학술 연구
- 고지사항 : 개인정보 제공받는 자, 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적, 제공하는 개인정보의 항목, 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용기간, 동의거부 권리 안내 및 동의거부에 따른 불이익 내용

③ 개인정보 처리방침 공개

- 개인정보처리자는 개인정보보호책임자를 지정하고 개인정보 처리방침 수립·공개
- 개인정보보호 종합포털 참조(www.privacy.go.kr) 사이트 활용하여 제작

3) ‘개인정보보호’ 이것만은 꼭 지킨다!

- ① 개인정보처리방침(내부관리계획)수립 및 준수
- ② 개인정보취급자 PC 및 개인정보파일 암호화
- ③ 보안프로그램(백신, 자동업데이트 등)기준 준수
- ④ 개인정보 물리적 보완(잠금 장치)

2. 사회복지자원봉사 관리규정

1) 용어의 정의

① 인증관리센터

- 자원봉사자의 모집, 배치 및 사회복지자원봉사 인증관리 업무를 수행하는 기관으로 “관리규정(제6조)”에 의거하여 지정된 센터

② 인증관리요원

- 제7조 규정에 따라 인증요원으로 위촉된 자로서, 관리센터에 소속되어 자원봉사자의 모집·배치 등 인증관리 업무를 수행하는 자

③ 사회복지자원봉사 인증관리

- 관리센터가 자원봉사자의 봉사활동 내용과 실적 등의 정보를 공정하게 관리하는 것

2) 관리센터 지정 신청 등

- 사회복지사업법 제2조 설치근거가 있는 법인·단체·시설
- 사회복지사업법 목적으로 설립된 각종 법인
- 사회복지사업법 비영리민간단체지원법, 비영리민간단체
- 법인 운영 의료기관
- 영리사업 목적, 법인·사업장
- 사회적기업, 사회적협동조합
- 보건복지부·지자체 지정·위탁 받은 센터·단체
- 사회복지법인 운영 별도 센터·단체

3) 인증요원의 위촉 및 업무 등

1인 이상의 인증요원 배치	→	신청기관의 장 또는 근로기준법 제2조 제1항에 따른 소속 근로자
VMS 관련 책임총괄	→	관리센터 정보 및 VMS 등록 등 정보보호관리 총책임자로 업무를 공정하고 신뢰성 있게 수행
개인정보처리방침 수립 및 관리	→	개인정보보호법 및 개인정보처리방침 준수

4) 봉사실적관리 및 인증서 발급

① 가이드라인 준수

- 사회복지자원봉사 실적 인정기준 가이드라인을 반드시 준수하여 실적을 입력하고 관리한다.

② 봉사실적은 30일 이내 등록

- 자원봉사활동일지 등 증빙서류에 근거하여 30일 이내 정보 등록을 원칙으로 한다.

③ 전년도 실적은 1월 말까지

- 전년도 실적은 다음연도 1월 말까지 입력한다. 기간이 경과한 봉사실적은 등록이 제한된다.

④ 증빙서류 보관은 3년

- 자원봉사활동일지 등 증빙서류에 근거하여 실적을 관리하여야 하며 증빙 보존기간은 최소 3년이다.

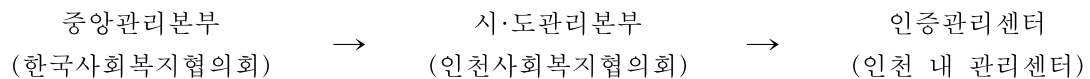
⑤ 3년 경과실적 제한

- 3년이 경과한 실적에 대해서는 실적 등록을 제한한다.

⑥ 근무기관 봉사실적 입력 불가

- 인증요원은 본인 재직기간 외, 근무시간 외 봉사 활동한 경우에만 실적입력이 가능하지만 직계존비속에게 봉사실적 입력 불가

5) 모니터링



※ 인증관리센터는 모니터링에 적극적으로 협조하여야 하며
“불응 및 고의적 회피시 지정센터 취소”

① 주요점검사항

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| - 인증관리규정 비치 | - 가이드라인에 맞는 봉사실적 정보등록 및 관리 |
| - 인증관리요원 및 인증관리센터 정보관리 | - 투명한 사회복지봉사활동 실적 인증서의 발급·관리 |
| - 자원봉사자 모집, 교육훈련 배치 | |
| - 자원봉사활동 관련서류 보관 여부(봉사실적 등록 근거의 명확화) | |

5) 관리센터 지정사항 취소 등

항목		기한
- [신설]종교적, 정치적, 영리적 봉사활동 운영관련 내용 포함	→	5년
- 실적 허위등록		
-인증서 허위발급		
- 자원봉사활동 관리소홀		
- 봉사자 개인정보 부정사용		
- 인증요원 접속계정 공유	→	2년
- 모니터링 불응 및 회피		
- 관리센터 취소 요구 시	→	6개월
- 활동자원봉사자 無		

※ 3회 이상 취소되면 재지정 영구제외

6) 인증요원 자격제한

항목		기한
- 봉사자 개인정보 부정사용	→	영구제한
- 실적 허위등록		
-인증서 허위발급		
- 인증요원 접속계정 공유		
- 개인정보소명 불충분	→	2년
- 인증요원 해촉요구		
- 모니터링 불응 및 회피		

3. 사회복지자원봉사 실적인정 가이드라인

1) 사회복지자원봉사 기본원칙

- 자원봉사자 개인단위 인증
- 초등학생부터 인증가능
- 공익성 무 보수성
- 실제 활동시간 인증
- 봉사시간 늘리기·양도 절대 금지
- 관련되지 않은 관거실적 소급인증 금지

※ 봉사활동으로 인정 가능한 활동범위

출발	현장도착	준비교육	활동	식사	활동	평가	현장출발	센터도착	귀가
		활동인증대상시간							

2) 시간 및 활동 기본인정 기준

- ① 1일 8시간 이내 활동
- ② 이동시간 실적인정 불가
(특별재난 선포지역, 국가적 재난극복 봉사활동, 장애인 및 아동 등 거동이 불편한 대상자와의 이동 등은 예외 인정함)
- ③ 인증요원 직계존비속 실적 입력 불가

3) 내용별 시간인정 기준

- ① 교육 및 회의
 - 봉사활동과 직접적으로 관련된 교육 및 회의시간 인정가능
(봉사활동 직전에 자원봉사와 관련된 내용으로 진행되는 교육 및 회의)
- ② 문화공연 준비
 - 공연 당일 공식적인 준비시간 및 최종연습시간 인정가능
(일상적인 공연준비나 연습은 인정 불가)
- ③ 행사참여
 - 단순행사참여(인원동원) 실적입력 불가
(행사 준비·안내(내빈이나 주차), 홍보 등 실제 봉사활동만 인정)
- ④ 숙박포함 자원봉사
 - 단순 캠프참가 및 수련활동 봉사활동 불인정
 - 캠프 장소에 도착한 시간부터 봉사활동시간 인정
 - 수면시간은 불인정하나 장애인·아동 등 수면 중 지속적인 보호가 필요한 경우 포함
- ⑤ 물품 및 현금기부
 - 물품 및 현금 기부는 봉사활동으로 환산하여 인증 불가
- ⑥ 종교시설 봉사활동
 - 교회·성당·사찰 등 각종 종교행사
 - 수지침, 부황 등 의료행위 관련봉사, 기타 민간자격소지자 및 무자격자 의료행위
- ⑦ 코로나19 백신 개발 임상시험
 - 시간적용 기준 : 4시간
 - 자원봉사 시간 인정 횟수 : 임상시험 종료 시까지 적용 참여자 인정기준
 - 참여자 인정기준 : 코로나19 치료제·백신 개발 범정부 지원위원회의 설치 및 운영에 관한 규정(국무총리훈령 제760호)에 따른 임상 시험 참여자에 한하여 적용

4) 주체별 특별 인정 기준

① 아동·청소년 자원봉사활동

- 초등학생부터 봉사활동 인정(미취학아동 인정 불가)
- 관리센터 없이 학교에서 활동한 시간은 VMS입력 불가
- 학교 봉사활동 인정기준이 각기 상이하므로 사전 확인 필요
- ‘관리센터 거주 또는 이용하는 자’가 자발적 봉사활동 참여가 어려운 경우 실적 인정 불가

② 직장인·군인 자원봉사활동

- 직장인의 경우 자발적으로 참여한 봉사활동 인증가능
(기업 영리추구 관련 행사 인정 불가)
- 군인의 경우 일과 이후, 휴무일, 휴가기간 중 자발적 참여한 봉사활동 인정가능

③ 사회복지기관·비영리민간단체

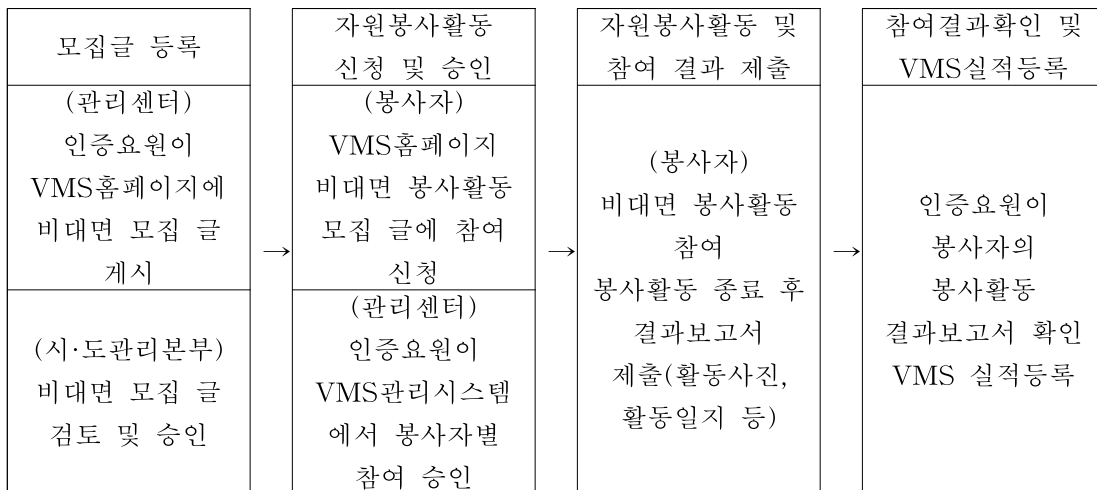
- 회장 등 단체 대표자 : 단체유지활동은 무급이라도 불인정
- 인증관리요원 : 근무시간 및 시간외근무, 휴일근무 모두 불인정

④ 사회복지무요원

- 근무시간 및 시간외 근무, 휴일근무는 자원봉사활동으로 불인정
(개별적으로 퇴근 후, 주말 및 휴일, 근무지 외 다른 관리센터에서 활동한 경우 인정)

4. 사회복지자원봉사 비대면 봉사활동 가이드라인

1) 활동절차



2) 내용별 시간인정 기준

① 교육 및 회의

- 봉사활동과 직접적으로 관련된 교육 및 회의시간 인정가능
(봉사활동 직전에 자원봉사와 관련된 내용으로 진행되는 교육 및 회의)

② 안부전화 및 말벗, 상담 및 멘토링

- 실제 소요 시간 인정

③ 번역, 통역

- 번역의 경우 공익 목적으로 진행
(200자 원고지 5매 또는 A4 1매를 1시간 기준으로 인정)
- 통역의 경우 실제 소요시간 인정

④ 비대면 전달

- 도시락·밀반찬조리(키트제작)→비대면 전달
(물품 및 현금기부, 관리센터에서 제공한 물품으로 제작한 경우 인정 불가)

⑤ 행사참여

- 단순행사참여(인원동원) 실적입력 불가
(온라인 프로그램 업무지원, 온라인 홍보 등 실제 봉사활동만 인정)

⑥ 온라인 공연

- 영상 내 공연시간으로 인정, 당일 최종 리허설 1시간 인정
(상시 연습 시간은 불인정)

3) 비대면 자원봉사활동 불인정 기준

① VMS홈페이지에 모집글을 등록하지 않은 경우

- 22년 1월부터 시스템 개편→시도 관리본부 승인을 받아 운영)

② 자원봉사활동 취지에 부합하는 활동이 아닌 경우

- 물품 및 현금기부, 글(영상)URL등 단순 공유, 유해게시물 신고, 댓글 달기 등
개인적인 실천 활동

③ 봉사활동에 따른 현금 및 현물을 요구하는 경우

- 봉사활동에 필요한 활동재료를 봉사자가 구매, 참가비를 내고 봉사활동에 참여하는 경우

④ 봉사자 본인 확인이 불가하거나 증빙자료가 없는 경우

- 봉사자 참여자의 얼굴이 촬영된 사진, 영상 필수→초상권 사용 동의)
- 물품제작 봉사활동 : 수혜 대상자가 명확 해야 함)
- 청소년 자원봉사자의 경우 학교 봉사활동 시간 인정 여부 확인 후 참여 권장

제언

- 개인정보보호법 : 사회복지 자원봉사 인증관리요원으로 위촉될 시 가장 중요한 부분은 자원봉사자들의 개인정보를 다루는 것이라고 생각합니다. 개인정보처리방침에 의거하여 수립 및 준수하는 것은 물론이고 수집부터 파기까지 세부적인 사항들을 숙지해야 합니다. 또한, 동의서를 받는 시점으로 자원봉사자들의 책임자로서 주관적인 의식을 가지고 직무를 수행해야 될 것으로 사료됩니다.
- 사회복지자원봉사 관리규정 : 자원봉사자의 모집·배치 및 사회복지자원봉사 인증 업무를 수행하는 인증관리센터로 위촉될 시 관리규정 또한 중요한 사안이라는 것을 알게 되었습니다. 종교적, 정치적 성향이 있는 봉사활동, 봉사자 개인정보 부정사용, 실적 허위등록, 인증서 허위발급, 자원봉사활동 관리소홀 등 3회 이상 취소되면 재지정 영구제외로 등록된다는 점에서 책임감과 중압감을 느꼈으며 인증요원 또한, 개인정보소명 불충분, 모니터링 불응, 인증요원 접속계정 공유 등 관리규정에 대한 중요성을 각인해야 될 것으로 사료됩니다.
- 사회복지자원봉사 실적인정 가이드라인 : 자원봉사활동은 다양한 활동이 있고 그에 따른 실적인정 활동범위 및 각자 준수해야 하는 기본 원칙들이 존재합니다. 특히 종류별로 활동준비기간도 실적인정이 된다는 점이 특이했고 시대적 흐름에 따라 코로나19 백신 개발 임상시험도 현재 자원봉사 실적에 인정된다고 합니다. 각 활동별 다양한 기준이 수립되어 있음으로 자원봉사활동을 계획할 때 관리규정을 준수하여 기획해야 될 것으로 사료됩니다.

2022년 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2022. 09. 23(금) 13:50 ~ 18:00
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터 교육장
참석자	팀 명	지역연계팀, 기획홍보팀, 운영지원팀
	명 단	임은기, 유은별, 김병혁, 김지선
	인 원	총 4명
교육 시간	일 자	2022년 09월 23일 금요일
	시 간	13:50 ~ 18:00



남동장애인종합복지관

가톨릭 사회복지의 정체성

1. 가톨릭 사회복지의 정체성

1) 목적

- 가톨릭교회 내 사회복지 활동 직원들이 카리타스 조직과 운영가치, 윤리 강령을 교육 받아 카리타스에 대한 정체성을 강화하고 나아가 소속감을 고취시킨다.

2) 목표

- 가톨릭 교회의 본질적 사명을 이해하고 사랑실천(섬김)이 교회의 본질적인 활동임을 이해한다.
- 카리타스의 개념을 설명하고 자신이 속한 조직의 위치와 의미를 알고 설명할 수 있으며 공공복지체계의 조직의 역할을 이해한다.
- 성경적 관점으로 인간창조의 원리와 방법을 살펴본다.

4) 사회교리

- | | |
|--------------|---|
| 인간존엄성의
원리 | <ul style="list-style-type: none">- 모든 인간은 하느님의 모습을 닮아 창조되었기에 동등한 존엄성을 지닌다.- 모든 사회제도의 근원도 주체도 목적도 인간이어야 한다.- 개인의 인권이 사회나 국가, 정치적 권력에서 나오는 것이 아니라 인간의 본성과 창조주 하느님에게서 발현된다. |
|--------------|---|

- | | |
|---------|--|
| 공동선의 원리 | <ul style="list-style-type: none">- 모든 사회 구성원이 더욱 쉽고 충만하게 자기완성을 이루도록 도와준다.- 인간은 개인이면서 동시에 사회의 일원으로 공동의 이익을 존중해야 한다. |
|---------|--|

- | | |
|---------|--|
| 보조성의 원리 | <ul style="list-style-type: none">- 상위 질서의 사회는 하위 질서의 사회들에 대하여 도와주는 자세를 갖추어야 한다.- 중앙정부는 지방자치단체 스스로 할 수 있게 보조적인 지원을 해야 한다. |
|---------|--|

- | | |
|---------|---|
| 연대성의 원리 | <ul style="list-style-type: none">- 개인은 사회에 대하여, 사회는 개인에 대하여 서로 의존하며 책임을 진다.- 인간은 다른 사람, 집단이 겪는 비참과 불의를 외면하지 않는다.- 개인이나 집단의 이해를 넘어 보편적인 선익을 해 헌신한다. |
|---------|---|

2. 법인의 미션

1) 미션

- 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거 한다.

2) 비전

- 참된 영성과 사회복지 전문성을 겸비한 사회복지회
- 지역사회에서 사회복지센터 역할을 수행하는 본당 사회복지
- 가톨릭 사회복지의 정체성을 실현하는 시설 사회복지

3) 전략

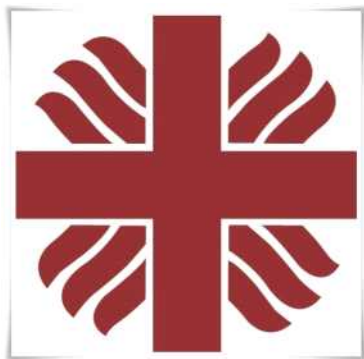
시설	⇒	- 본당과 시설간의 결연을 통한 지역복지의 실현 - 사회적 취약계층을 위한 특화사업 확대 및 강화
본당	⇒	- 본당 사회복지활동의 중요성 인식 및 실천의지 고취 - 지역사회 자원 개발 및 연계를 위한 네트워크 구축 - 본당 사회복지의 체계적인 조직 확립 - 본당 사회복지분과 지구모임을 통한 슈퍼비전 강화
후원홍보	⇒	- 각종 언론매체를 통한 사회복지회의 인지도 강화 - 시설과 본당 사회복지활동의 홍보 업무 체계화 - 사회복지회 고유의 후원사업 개발

3. 카리타스 구조

1) 정의

- 카리타스는 사랑, 애덕, 자선이라는 뜻으로 라틴어로 그리스도의 개명인 하느님과 이웃에 대한 사랑을 의미하며 가난하고, 고통받고, 소외된 이들을 위한 가톨릭 교회의 사회복지기구를 나타낸다.

2) 의미



- 네 방향으로 뻗은 붉은 색 불꽃과 십자가는 애덕을 상징한다.
- 위에서 아래로 그어진 십자가 기둥은 우리들에 대한 하느님의 사랑과 하느님께 향한 우리의 사랑을 의미한다.
- 좌우로 뻗은 십자가는 하느님 사랑에 뿌리를 두고 사람과 사랑 사이의 이웃사랑을 표시한다.
- 네 방향으로 뻗은 불꽃은 자신을 바쳐 이웃에게 봉사하는 사랑을 표현하고 있다.

3) 가톨릭 교회의 구조

- 각 교구 카리타스를 지탱하는 두 기준은 사회복지 실천조직과 가톨릭 사회복지 시설·기관 및 운영법인이다.

운영체	가톨릭교회	카리타스
전세계	교황청	국제카리타스
↓	↓	↓
대륙	아시아주교회의	아시아 카리타스
↓	↓	↓
국가	한국주교회의	한국주교회의 사회복지위원회
↓	↓	↓
광역	교구	교구 사회복지회
↓	↓	↓
중구역	대리구 / 지구	-대리구본당사힘고지협의회 -대리구 가톨릭시설협의회
↓	↓	↓
소구역	본당	-본당의 사회복지분과 -사회복지회 개별 기관

4. 윤리강령을 통한 핵심가치

1) 윤리

- 선과 악, 행위의 옳고 그름, 공정성 등으로 규정한 규율
- 선악에 대한 판단기준의 체계
- 상이한 사회 구성원들 사이에서 상호작용을 통해 형성된 도덕적 가치

2) 윤리강령서약서

- 건전하고 윤리적인 태도와 행동에 관하여 가톨릭사회복지시설 및 보육시설 종사자들이 준수해야 할 사항을 명확히 정의함으로써 우리의 활동에 대한 사회적 신뢰를 유지, 향상시키고자 [가톨릭사회복지종사자 윤리강령]을 제정함.

3) 사회교리에 입각한 개념적 원리

- 인간존엄성의 원리, 공동선의 원리, 재화의 보편적 목적, 연대성의 원리, 가난한 이들을 위한 우선적 선택, 보조성의 원리

제언

소속	이름	내용
지역연계	임은기	사회복지사는 공동의 목표를 지향하는 업무를 하고 있지만 노력의 성과는 모두 다르다. 업무능력, 대상자를 대하는 정체성 등이 중요하겠지만 각자의 비전, 즉 지향하는 가치관의 차이라는 것을 알게 되었다. 어떤 마음가짐을 가지고 업무를 임하는 것에 따라 성과가 바뀔 수 있으니 나의 비전에 대하여 다시 한번 돌이키게 되었다. 카리타스의 의미를 익히는 교육을 통해 “조직원으로서의 책임감을 가지고 기관의 목표 수행에 동화되고 싶다는 생각을 했다. 가톨릭의 복지정신과 기관의 가치를 수용하는 자세로 맡은 바 소임을 다 해야겠다.
기획홍보	유은별	카리타스의 일원으로서 가난하고 고통 받는 이들을 위해 사랑을 실천할 수 있는 방법에 대해 생각해보게 되었다. 뚜렷한 정답을 쉽게 발견하진 못했지만 관심을 갖고 지속적으로 생각해보고자 한다. 기관이 추구하는 미션과 비전이 내가 추구하는 바와 같은지 계속 부딪혀보고, 하나의 길이 될 수 있도록 하여 갖고 있는 역량을 극대화시키고 싶다는 생각이 들었다. 이의 첫 걸음으로 각 종 언론매체를 통해 기관 및 프로그램의 인지도를 강화시키는 것을 실천해 보고자 한다.
운영지원	김병혁	가톨릭 법인교육이라 가톨릭교육이 주를 이룰꺼란 생각을 했었지만 성경말씀을 기본으로 프란치스코 교황님의 생각에 정신철요한 세례자님이 지역맞춤형 생각을 더해 전달하면 인천 천주교인 및 단체들은 실천하는 듯한 느낌을 받았습니다. 강요와 새로운 것을 만들려고 하기보다는 같이 생활을 하는 동반자라는 느낌을 받았습니다. 이런 마음을 토대로 남동장애인종합복지관에서 이용인을 도와주고 대화하며 그들과 내가 이질적이지 않은 한팀이라 느낄때까지 노력하겠습니다.
	김지선	개인적으로도 나의 미션과 비전에 대해 많은 생각을 해준 시간이였고, 가톨릭에서의 카리타스가 이웃에 대한 사랑을 의미하며 가난하고, 고통받고, 소외된 이들을 위한 사회복지기구임을 알게 되었다. 복지관내에서 내 업무에 대한 책임뿐 아니라 가톨릭 정신인 이웃사랑을 실천하기 위해 이용자들에게 도움을 줄 수 있는 행동을 해야겠다는 생각이 들었다.

물음표에서 느낌표가 되는 사례관리



주 최		휴먼임팩트 협동조합
기 간		2022.03.04(금) 10시~17시
장 소		온라인 교육
참석자	팀 명	지역연계팀
	명 단	전기훈
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 1일
	시 간	총 6시간



남동장애인종합복지관

I. 사례관리 - 안성 우리동네 노인주간보호센터장 이혜주 강사

1. 사례관리란?

- 1) 복지 당사자를 개별화하여 상당기간 함께 하면서 여러 가지 자원 활용을 돕는 일
 - 대상의 개별성 : 복지 당사자를(개인 또는 가족단위) 개별화하여 돕는 일
 - 기간의 지속성 : 상당기간, 일정기간, 오랫동안 돕는 일
 - 자원의 다양성 : 여러 가지 자원 활용을 돕는 일

2. 사례관리의 단계 : 접수

- 1) 신뢰관계 만들기
 - 담당자의 복장, 말투, 눈빛 등 첫인상에 대한 준비도 중요함.
 - 사업계획서, 사업명, 서류에 사용하는 용어 및 단어들에 대한 고찰 필요(어려운 단어가 있다면 쉬운 단어로 대체)
- 2) 접수단계에서 고려해야할 사항
 - 나와 조직의 한계 인식
 - 개입기간, 방법 정하기(대상자와 합의하되 필요시 담당자의 재량으로 조정)
 - 기록 남기기 : 대상자가 사용한 표현, 단어 등 기록
- 3) 개입을 거부하는 대상자에 대한 접근
 - 목표 설정 이전에 만나는 기회부터 만들기. 기관 및 사례관리자의 역할을 설명하고 참여를 위한 ‘도움’ 유도하기. 예) 함께 할 수 있도록 저 좀 도와주세요.
 - 거부감이 있는 대상자에게 직접적인 접근보다 지인, 이웃 등 관계망을 활용하기도 함.
 - 강력한 거부를 표현하는 경우 무리하여 개입하지 않기(대상자와 기관 또는 담당자와 맞지 않음을 무리하게 시도하지 않고 다른 기관에 대한 정보제공이나 의뢰로 마무리 하는 것도 방법임. 예를 들어 이용시설보다 생활시설이 더 맞는 어르신들도 많음)

3. 사례관리의 단계 : 사정

- 개별화 : 독거노인, 한부모가정, 장애인가정, 다문화가정, 알콜중독 등 유사한 카테고리여도 욕구는 모두 다름.
- 요구와 욕구 : 단순한 요구로 받아들이기보다 당사자의 표현 뒤에 숨은 욕구와 담당자의 전문가적 판단을 고려해야 함.
- 강점 관점 : 누구나 어려움은 있고 누구나 강점이 있음. 단점이라고 생각되는 부분도 강점화 시키는 시각을 키워야 함. 이와 관련한 영상물 시청 및 서적 추천(지식채널e ‘엄마가 울었다’, 구뎀씨의 행복여행)
- 고정관념, 편견 버리기 : 대상자의 현재 모습을 있는 그대로 객관적으로 바라보기

- 독일의 장애인 공동체마을 ‘하우스할’ : 어떠한 장애가 있더라도 쓸모가 있다. 정말 단순한 작업도 뇌병변장애인에겐 매우 어려운 작업이 될 수 있다. 할 수 있는 수준의 작업을 찾아 제공하는 것이 중요함.
- 사례 1. 알콜중독 어르신에 대한 개입
 - ; 중독관리센터의 접근을 거부한 대상자. 장기간 다양한 복지기관에서 접근을 시도하였으나 거절함. 술에 대한 이야기를 하지 않으며 접근 시도하기로 함.
 - ; 강점 찾기 : 전화를 걸면 방어적인 모습은 보였으나 지속적인 전화를 계속 받아 줌. 술을 줄이거나 먹지 말라는 이야기 대신 반찬서비스 등을 연계하며 안정적인 영양섭취를 할 것을 권유함. 반찬서비스에 대한 긍정적인 모습 보였으며 자연스럽게 상담 진행하게 됨.
- 사례 2. 아내와 사별한 독거 남성 어르신
 - ; 고령으로 일자리 구하기가 어렵고 경제적으로 일반 가정으로 공적 자원 연계도 어려운 상황. 가정에서 보내는 시간이 많으며 고독감이 심화되고 있음.
 - ; 강점 찾기 : 신체적으로 건강한 편이며 사람을 귀하게 여김. 이를 활용하여 어르신 동네에 밑반찬 서비스를 받고 있는 대상자에게 배달 봉사를 부탁하였으며 다른 사람과 교류하는 것에 만족감이 높은 모습을 보임.

4. 사례관리의 단계 : 계획

- 대상자가 달성 가능한 수준으로 계획하며 대상자의 언어로 쉽게 표현해야 함
- 해결중심치료 기법 활용(기적 질문, 척도 질문 등)
- 심리적 일관성 활용 : 가치 판단이 필요한 행동을 선택해야 할 때, 자신을 좋은 사람으로 보이기 위해 바람직한 상황을 선택하고, 한번 선택된 상황은 계속 자신을 좋은 사람으로 유지하기 위해 이어지는 선택 상황을 받아들이게 됨.(예:거리모금 등)
- 사례관리 계획서(표)를 활용하여 공통된 목표설정, 각자의 역할을 함께 고민하고 개입 전/후를 비교할 수 있음.

5. 사례관리의 단계 : 실행

- 사례관리자는 대상자와 만남을 자주하는 것이 좋음. 단, 감시자 역할이 아님.
- 책임감 : 다양한 자원이 투입되는 경우 주 사례관리 기관에게 책임을 맡기는 것이 아니라 모든 기관이 정보를 공유하고 협력해야 함.
- 신뢰 : 사례관리자와 대상자의 신뢰관계가 매우 중요함. 대상자가 사례관리 과정에서 소외되지 않도록 소통을 많이 해야 하며, 필요시 사례회의 등에 대상자를 참여시켜 사례관리 과정에 책임감을 향상시킬 수 있음.(부담감을 주어서는 안 됨)
- 간단한 상담, 작은 변화도 최대한 기록으로 남기도록 함.
- 사례관리자는 단순 서비스 제공 역할이 아닌 대상자의 변화를 유도해야 함. 회피, 거짓말 하는 대상자가 발생하는 경우 대상자의 명확한 의사를 확인하며 환기시킬 필요 있음. 대상자에게 목표달성이 어려운 경우 목표를 변경하는 등 서비스 조정 필요.

6. 사례관리의 단계 : 종결

- 작은 변화, 성공에도 의미부여 시키기
- 대상자와 함께 사례계획에 따른 목표별 달성정도를 체크하며 사례관리 점검표를 활용하여 초기상황과 현재 상황을 비교하기
- 목표의 달성정도가 낮더라도 대상자 스스로 달성이 가능한 수준의 역량이 된 경우 달성률이 낮더라도 상호합의 하여 종결 가능함
- 간혹 종결에 대한 불안함이 있거나 부담을 표현하는 경우가 있음. 사례개입 보다는 정도의 차이가 발생하지만 언제든 만나거나 상담이 가능함을 알리며 행정적인 절차임을 설명하기

II. 제언 및 소감

- 사례관리를 하며 경제적 어려움을 완화시키기 위한 자원 연계도 물론 필요하지만 대상자의 역량강화와 관계망을 형성시키는 것이 더 효과적임을 명심하여 업무에 참고하고자 함.
- 상대적으로 개입이 어렵거나 복잡한 욕구가 있는 사례들에 대한 예시와 TV방송에 소개된 위험요소가 많은 사례들을 관찰하고 사례관리의 과정을 단계별로 구분해보며 각 단계에서의 취한 행동과 다양한 개입방법에 대해 고민해 볼 수 있었음.
- 사례관리 업무를 담당하며 전반적인 사례관리 시스템이 유사하게 운영이 되고 있어 새로운 부분은 없었으나 각 단계에서 해야 할 중요한 포인트를 생각하여 업무에 활용하고자 함.

2022년도 중증장애인 직업재활사업 제1차 직업평가도구 교육



주 최		한국장애인개발원
기 간		2022.05.27. 09:30 ~ 18:00
장 소		온라인 교육(Zoom)
참석자	팀 명	직업지원팀
	명 단	손경관
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.05.27
	시 간	09:30~18:00



남동장애인종합복지관

제1차 직업평가도구 교육

1. 현장평가체계 구축 필요성 및 현장평가지 개발 과정

(“장애학생 진로직업연계 직업평가체계 구축연구”결과 토대)

기관 내에서 진행하는 직업평가도구는 실효성이 떨어져 최근에는 현장에서 이루어지는 평가의 중요성이 부각되었다. 현장평가는 담당자가 현장에서 장애인의 작업 과정을 볼 수 있어 직무수행의 장벽요인을 개선할 수 있고 장애인이 적합한 직무를 탐색할 수 있게 도와주는 도구가 되며 증거기반의 서비스를 제공하는 역할을 하게 된다. 현장 평가지는 제조, 청소, 음식, 농수산업, 사무지원, 대인서비스, 예술스포츠의 영역을 분석하는 과정에서 개발되었다. 개발과정은 각 직업군의 직무분석과 구성요인(직업준비기술요인, 사회기술요인, 직무수행 기술요인)을 연구한 후 델파이조사 및 전문가 토의를 진행한 후 적용성 검증 단계를 거쳤다.

2. 현장평가지 (7개 직무) 실시요강

현장 평가지는 장애인이 해당 직무에 적합한지 확인하는 역할과 현재 진행하는 직무의 진전도를 확인하는 척도로 활용할 수 있다. 평가방식은 이용자와 해당 직무를 이해하는 평가자 혹은 장애인재활상담사 등 2명 이상이 평가를 진행하여 합의나 평균으로 결과를 도출하게 된다.

지표구성은 직업준비기술요인(일상생활, 신체능력, 인지능력, 직업관련기술), 사회 행동기술요인(대인관계, 의사소통), 직무수행기술요인(직무분석결과)으로 나뉜다. 현장 평가지는 현장상황에 따라 평가지의 내용을 추가 혹은 축소 적용하는 유용성이 필요하며 이 경우 결과 산정 시 구성요인별 총합과 가중치만 해당직무별 기준을 적용하여 산정하게 된다.

3. 현장평가 실제 적용 방안

현장평가 실제 적용 방안은 대구장애인종합복지관의 임가공직무 사례를 통해 보았다. 학생을 임가공 직무에 배치하는 것이 적합한지 확인하거나 직무 훈련의 성과가 향상되고 있는지를 파악하는데 현장평가를 확인하였다. 또한 직무배치 적합성을 보다 정확히 확인하기 위해서는 학업, 심리, 사회적, 직업적 특성 관련 정보를 종합적으로 검토하여 평가해야 한다.

대구장애인종합복지관에서 진행한 현장평가의 지표는 개인/사회생활적응 훈련(신변관리, 가정관리, 금전관리, 기초학습, 지역사회이용, 대인관계기술, 출퇴근, 의사소통, 성교육, 여가활동), 직업준비/직무수행적응훈련(자기인식, 직업인식, 직업탐색, 구직행동, 구직기술, 작업습관형성, 작업환경적응), 직무능력향상/직업유지적응훈련(신체능력향상, 직무능력향상, 직업유지능력 향상)으로 구성되어있다.

2022년도 중증장애인 직업재활사업 제1차 훈련지원인 보수교육



주 최		한국장애인개발원
기 간		2022.06.17. 09:30 ~ 11:30
장 소		온라인 교육(Zoom)
참석자	팀 명	직업지원팀
	명 단	손경관
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.06.17
	시 간	2시간



남동장애인종합복지관

제1차 훈련지원인 보수교육

1. 사업체에서 훈련지원인의 역할

직업재활은 장애인의 직업적응을 돕기 위해 계획된 체계적인 서비스로 목표 지향적이고, 개별화된 일련의 연속적인 과정으로 재활전문가의 적절한 개입을 통해 장애인의 잠재능력을 개발하고 잔존기능을 최대한 발휘하게 하며, 직업인으로 사회에 통합되어 시민으로서의 일익을 담당할 수 있게 하는 것이다. 직업재활은 접수, 직업상담, 직업평가, 적격성 결정, 직업재활 계획수립, 직업적응훈련, 현장 중심 직업훈련, 취업알선, 취업 순으로 진행하게 된다.

훈련지원인은 내가 해야 하는 역할과 내가 할 수 있는 역할과 내가 하고 싶은 역할을 정할 수 있어야 한다. 기본적으로 훈련지원인은 훈련생의 출퇴근지원, 작업장의 규칙 준수 및 상급자의 지시따르기, 동료와의 협력적 작업태도 및 작업습관, 도전적 행동 조절, 개인 위생관리 및 식습관 지원, 여가시간 활용방법 안내, 직무수행관련 지원, 옹호활동 및 직장동료의 태도개선 노력, 적당한 편의제공 등의 역할을 수행하게 된다. 훈련지원인은 어떻게 훈련생을 도울지에 대해 고민하는 것과 마찬가지로 훈련생에 대한 마음가짐에 대해 고민해야 한다. 훈련지원인은 훈련생이 자유의지가 있는 개별적인 사람임을 인정해야 하고 시간이 걸리더라도 훈련생이 좋은 방향으로 성장할 수 있다는 믿음을 가지고 있어야 한다.

2022년 제 89차 사람중심계획 교육보고서



주 최		엠마우스복지관
기 간		2022.03.31.(목)
장 소		채택(온라인 생중계)
참석자	팀 명	직업지원팀
	명 단	이주미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.03.31.(목)
	시 간	09:00~18:00



남동장애인종합복지관

I. 사람중심계획의 가치와 철학

1. 사람중심계획이란

: 주인공과 가족의 꿈을 지지하는 사람들이 모여 그의 꿈과 희망, 삶의 목적을 찾고, 성취하기 위한 계획과 필요한 자원을 연계하는 실천과정

⇒ 사람중심실천 결과의 질은 시스템 내 사람들과 지원자들의 인식의 질에 달려있음.

2. 발달 배경 : 1960년대 이후 시설에 대한 비판과 사회변화

가. 인권의식

나. 대규모 수용시설에 대한 비판

다. 부모운동(관행에 대한 반대, 교육 배제에 반대)

라. 심리학, 특수교육학 등의 발달

마. 재정적인 지원

바. 정상화 원리의 새로운 복지 철학

1) 정상화

- 하루/한 주/한 해의 평범한 일상
- 삶의 평범한 경험
- 개인과 자기결정권 존중
- 문화의 평범한 성적 패턴
- 사회의 평범한 경제 패턴과 권리(생산과 소비활동)
- 지역사회 평범한 환경 패턴과 기준(통합과 관계)

2) 사회적 역할 가치부여이론(SRV : Social Role Valorization)

- 무의식의 의식화
- 역할 기대
- 취약성의 예방
- 긍정적 모방과 바람직한 모델
- 개별적인 발달 모델 지행
- 이미지와 상징의 개선
- 가치 있는 사회 참여와 사회통합

3. 공통 기준과 목적(전문가 패널 및 합의 워크숍, 2000)

가. 그 사람의 활동/서비스/지원은 그 사람의 꿈, 관심, 좋아함, 힘, 능력에 기초를 두어야 한다.

나. 삶의 방향을 계획할 때, 당사자에게 중요한 사람들이 참석해야 하며 자신의 삶을 자신이 통제할 수 있는 기회를 갖고, 정보가 제공된 상태에서 결정을 내릴 수 있어야 한다.

- 다. 자신이 경험한 것들에 근거하여 결정을 내리는 의미 있는 선택을 하도록 한다.
- 라. 가능한 한, 지역사회 안에서 자연스럽게 이루어지는 지원을 활용한다.
- 마. 활동/지원/서비스는 대인관계, 지역사회통합, 존경, 지역사회에서 가치 있는 일들을 수행할 수 있는 기술을 증진하여야 한다.
- 바. 최대한의 기회와 경험을 가지며, 현재의 예산과 규정 내에서 유연성 있게 제공되어야 한다.
- 사. 계획은 공동으로 이루어지며(협력), 계속 반복되고, 그 사람에 대한 지속적인 책임이 포함된다.
- 아. 서비스에 본인이 만족해야 한다.

4. 영향과 전환의 문제점

가. 영향

- 1) 주인공의 잠재력 및 선호도 집중, 자기결정력 향상, 관계망 및 지역사회 확장
- 2) 서비스 계획의 개발, 관리, 평가의 영향
- 3) 서비스와 지원계획의 영향(새로운 아이디어 회의)
- 4) 자금 배정의 경우 새로운 형태의 자금지원방식 고안
- 5) 계획과정에서 공동체 연결(기관 중심에서 사람 중심으로 이동)

나. 문제점

- 1) 변화의 어려움 : 지역사회, 주인공 당사자, 기관 내부가 현재 상태를 고집하려 함 (구성원의 생각, 인력 및 예산의 한계)
- 2) 참여자의 역할 변화 : 주인공 뿐만 아니라 지원자들에게도 다른 역할을 요구함
- 3) PCP를 실제로 이해하고 진행할 수 있는 사람의 부재
- 4) 예산지원과 자금 배분 방식의 변화

II. 사람중심계획

1. 사람중심계획(PCP) 목적

- 가. 지역사회 안에서 생활하며, 평범한 장소를 공유하고, 지역사회에 참여한다.
- 나. 사람들과의 만족스러운 관계를 만들며, 이를 유지한다.
- 다. 본인이 좋아하는 것을 표현하고, 일상생활 속에서 그것을 선택하도록 한다.
- 라. 재능을 찾고, 전인적인 인간으로서 존엄성을 유지하며 산다.
- 마. 개인적 능력을 지속적으로 개발하며, 존경받을 역할을 수행할 기회를 갖는다.

2. 사람중심계획(PCP)에서 꿈

가. 경청에 대한 약속 : 말하는 것과 말한 것의 의미를 경청하는 것. 단순히 이야기 한 것뿐만 아니라 내포하고 있는 의미까지 파악이 필요함.

나. 행동에 대한 약속 : 들은 것에 대해 행동하는 것, 할 수 있는 것을 계속 찾아내기
⇒ 사람중심계획은 주인공이 가지고 있는 꿈을 찾아내고, 기억하며, 실현하기 위한 모든 수단

3. 사람중심계획(PCP) 진행-1단계

가. PCP에 대해 설명

- 1) 무엇인지, 누구와, 어디에서, 어떻게 하는지
- 2) 일상(주인공의 경험, 중요한 자원), 꿈 이야기

나. 꿈 찾아보기

- 1) 꿈, 희망, 좋아하는 것과 싫어하는 것, 걱정거리, 고민, 경험, 현재, 최근 일주일 활동, 지역사회 참여 및 관계망, 자기관리, 안전, 감정표현, 직업생활, 사회참여 등 알아보기
- 2) 주인공의 정보탐색 : 사회진단, 관계지도, 일상과 의례, 초기면접지, 키워커 활동일지

다. PCP 회의 정하기 : 회의일정, 회의장소, 초대할 사람 정하기

- 1) 주인공 : 이용인, 당사자
- 2) 진행자 : 사전준비(PCP 설명), 회의진행 및 점검, 담당자 매칭, 서비스 점검
- 3) 서비스 지원자 : 주인공에 대한 정보탐색, 흥미도 관찰, 가정방문하는 담당자
- 4) 옹호인 : 키워커(친구, 이웃, 지지자), 친밀한 관계, 서비스 점검
- 5) 기록자

4. 사람중심계획(PCP) 진행-2단계

가. PCP회의 준비

- 1) 회의장소 : 자료, 편안한 분위기(테이블 정리, 다과, 음악), 노트북, 참석자 맞이
- 2) 회의 시 참여자들의 역할
 - 참여자 : 주인공에 대한 관심과 이해, 정보탐색 및 관찰
 - 진행자 : 갈등의 완충제 역할, 다양한 접근방법, 창의적 방법, 유머사용, 참여자 대한 편견 배제, 가족의 우선 참여 지원
 - 기록자 : 이해하기 쉽고 정확하고 명확한 단어 사용, 일상적인 용어 사용, 능동태, 긍정적인 용어, 객관적인 작성, 당사자가 표현한 언어 그대로 기록

나. 회의 초기

:환영인사, PCP 소개, 역할설명, 참여자 소개, 규칙설명, 참여자 다짐하기

다. 회의 중기

- 1) 주인공의 이야기 경청, 정보 확인 및 상세정보 탐색
- 2) 주인공의 강점 및 원하는 것 찾기
- 3) PCP의 목적(지역사회, 관계, 선택, 존경, 역량) 기억하기
- 4) 주인공의 꿈, 이야기(역사), 개성, 중요한 것, 주인공을 위해 중요한 것 파악

라. 회의 후기

:꿈을 실현하기 위한 지원 계획, 다양한 방법 찾기

5. 사람중심계획(PCP) 진행-3단계

가. PCP 실천

- 1) 진행자는 회의 결과 보고 후 서비스 연계(담당자 매칭), 실천 후 점검 실시
- 2) PCP 실천은 개별화
- 3) 회의에서 결정된 서비스 단기목표는 프로그램 담당자의 의해 결정

* 목표설정 시 주의할 점

- 주인공이 좋아하고 흥미 있어 하는 것인가?
- 주인공의 강점과 관련이 있는가?
- 다른 사람과 긍정적인 관계를 유지하고, 관계를 새로 갖게 하는가?
- 기회를 제공하는가?
- 선택, 참여, 능력, 존중과 관련된 목표인가?
- 주인공의 주변 환경에 대한 경험을 확장하는 것인가?
- 비장애인들과 접촉하는 사회적인 관계망 증진시키는 것인가?

나. PCP 실천 점검

- 1) PCP팀은 최소 연 1회 이상 만나야 함(서비스 계획 점검 및 조정)
- 2) 주인공의 욕구와 생활이 변화할수록 만나는 빈도 찾아짐
- 3) 점검 후 1년 단위로 새로운 계획으로 다시 시작함

Ⅲ. 제언

엠마우스복지관을 우리나라에서 최초로 PCP를 도입하여 진행해오고 있는 만큼 사례 및 서식, 예시를 공유하며 어떻게 실무자들이 PCP를 사업에 도입해야 되는지 알 수 있는 교육이었다. 교육 시 강의뿐만 아니라 실제 서식에 각자 작성해보는 시간을 가졌는데 현재 자립생활을 하고 있는 취업자를 예시로 작성을 해보았는데 직장생활 및 복지관을 이용하는 자조모임 프로그램 욕구 이외에 당사자가 어떤 생각이 있는지 현재 어떤 고민이 있고 지금의 상태는 어떠한지 작성하지 못하였다. 일을 하면서 정해진 서류 작성, 계획된 프로그램 진행 이외에 정말 ‘한 사람’을 알아보는 과정이 누락되어있다고 생각했다.

현재 우리 팀에서는 개별화된 서비스 계획 및 진전평가를 하고 있기는 하지만 당사자 중심에서 원하는 욕구를 반영하는 것은 미비하다는 생각이 든다. 팀 내 전달교육 및 팀스터디를 활용하여 하반기부터라도 전체 인원은 어렵더라도 한사람씩 PCP회의를 진행하여 서서히 변화를 시도해봐야 한다고 생각한다. 또한, 종사자 뿐만 아니라 이용인 및 보호자들을 대상으로 PCP에 대한 이용인 교육/부모교육이 진행되고, 이미 팀에서 PCP에 대한 논의가 이루어지고 있을텐데 기관차원에서 통일된 PCP 적용 및 서식에 대한 연구가 이루어졌으면 한다.

제 51회 RI Korea 재활대회 교육보고서



주 최		한국장애인재활협회
기 간		2022.09.21.(수)
장 소		1층 상담실(온라인 생중계)
참석자	팀 명	직업지원팀
	명 단	이주미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.09.21.(수)
	시 간	10:30~17:00

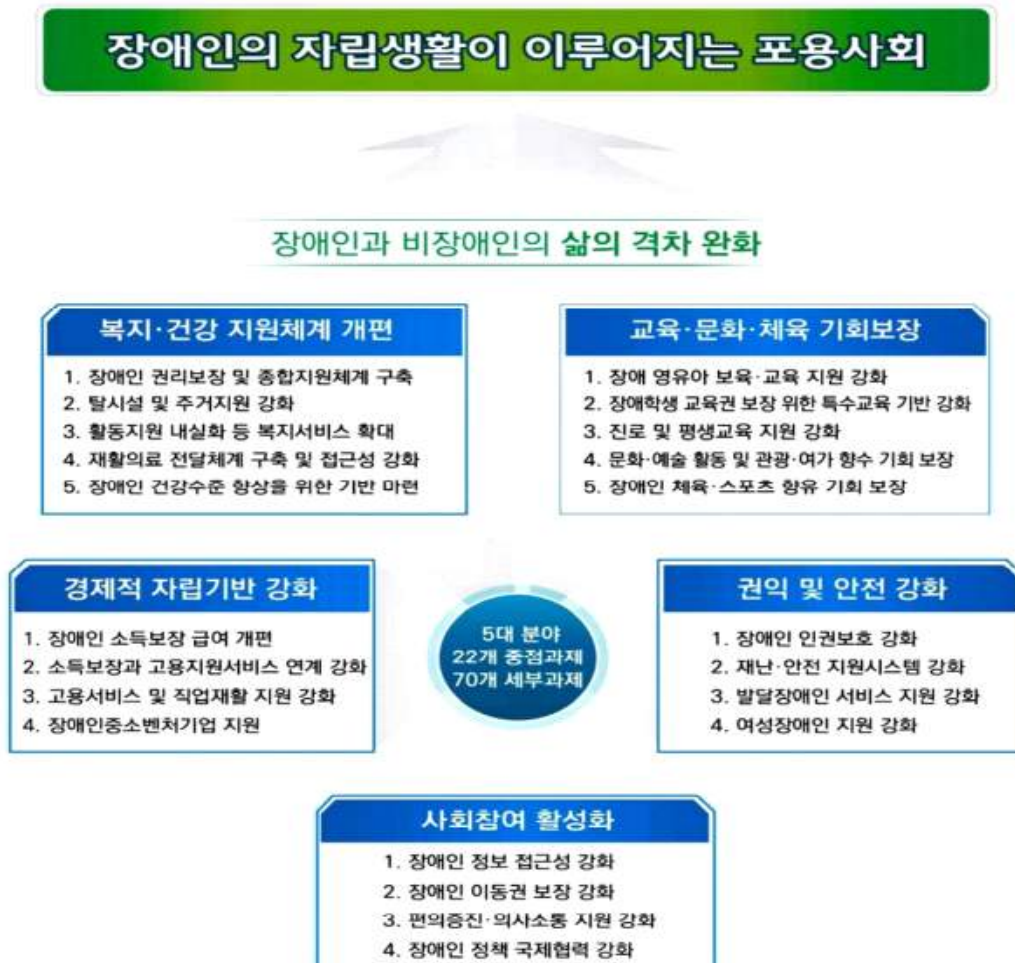


남동장애인종합복지관

I. 5차 장애정책 이행 평가 및 제언

변용찬 부위원장(RI Korea 전문위원회)

1. 제 5차 장애정책 비전도



2. 이행평가

가. 전반적인 이행수준이 높지 않음

- 1) 지난 5년간 이행수준은 100점 만점에 63.3점으로 높다고 할 수 없음
- 2) 100점을 받은 과제는 전체 69개 세부과제 중 10.1%인 7개에 불과
- 3) 80점 이상의 과제는 18개로 전체 중 26.1%
- 4) 특히 절반에 달하는 30개의 과제는 60점 미만의 점수를 보이고 있음

나. 장애인 당사자를 대상으로 제5차 장애인정책 만족도 조사 결과 생활도움정도는 49점, 정책의 만족도는 37.6점 수준에 있어 만족도는 매우 낮은 것으로 평가하고 있음

다. 이행수준도 낮고 장애인 당사자의 도움정도나 만족도가 낮게 나와 정책의 영향을 장애인이 직접 느낄 수 있도록 세심한 정책설계가 요구되며, 이행수준의 제고방안에 대한 검토가 필요함.

3. 정책적 제언

- 가. 장애인정책이 국민의 기본적 권리와 삶의 총체적 기조가 계획의 기초가 되고, 이를 토대로 종합계획의 설계와 이행, 모니터링이 이루어질 수 있도록 정책의제 형성에서 결정과 집행과정에서 대한 개선이 필요함.
- 이를 위해서는 제6차 종합계획을 수립할 때 복지전문가 뿐 만 아니라 장애인 당사자를 비롯한 재활상담, 의료전문가, 법률전문가, 교육전문가, 접근성전문가, 과학기술전문가, 특히 인권전문가 등 다양한 인력이 참여하는 인력풀과 구조를 만들 필요가 있음.
- 나. 새로운 정책의 발굴도 중요하지만 기존 정책의 내실화도 중요함.
- 제 5차 계획에서 이행이 미흡한 과제에 대해서는 제 6차 계획에 계속사업으로 포함시켜 지속적으로 추진함으로써 정책 이행을 제고하려는 노력이 필요함.
 - 전문가 집단이 이행수준이 낮다고 평가한 정책에 대하여 집중적으로 점검하고, 이행이 미흡한 원인에 대한 분석을 통해 제 6차 장애인 정책 종합 계획을 수립할 때에는 정책이행제고 방안을 함께 제시할 필요가 있음.
 - 당사자들이 제시한 도움정도가 낮은 과제와 정책만족도가 낮은 과제에 대해서도 도움정도나 정책만족도를 높일 수 있는 방안에 대한 검토를 통해 제 6차 장애인 정책종합계획 수립 시 이를 적극 반영하여 내실화를 기해야 할 것임.
- 다. 각 과제별로 목표를 설정할 때 목표치가 명확해야 되고, 소요예산 추가 필요함.
- 일부 과제의 경우 구체적이지 않고 모호하거나 달성이 쉬운 목표를 세우게 됨에 따라 과제별 형평성에 문제가 있고, 평가에 어려움을 초래하게 됨.
 - 과제별로 소요예산이 포함되어 있지 않아 정책평가에 어려움이 있음.
 - 6차 계획에서는 과제별로 연도별 목표치뿐만 아니라 이에 따른 예산 추계도 같이 포함하여야 하는데, 이때 목표치와 예산이 적절하게 설정되었는지에 대해서는 공청회 등을 통해 의견을 수렴할 필요가 있음.
- 라. 제 6차 장애인정책종합계획 수립 시 장애인 당사자의 참여 확대가 필요함.
- 분석결과 나타난 바와 같이 장애인 당사자의 장애인정책에 대한 만족도는 매우 낮은 수준인데, 정책 만족도 제고를 위해서는 장애인 당사자의 참여가 필수적임.
 - 장애인 단체 및 장애인 당사자의 직접적인 참여 기회를 확대하고, 이들이 제안한 과제를 적극 수용하고 반영하는 노력이 있어야 할 것임.

Ⅱ. 인천전략 10년 평가와 이후 6차 장애정책 수립에 대한 제언

나운환 위원장(RI Korea 전문위원회)

1. 아·태 장애인 10년 이행 평가결과의 시사점

- 가. 한국이 주도하면서 장애를 가진 사람들의 권리 실현을 위해 인간으로서 기본적인 권리보장과 운동을 통한 포괄적 관점의 평등을 강조함.
- 나. 재난 안전 위험 감소와 관리를 위해 개선이 이루어졌으나 더욱 진행되어야 함.
- 다. 성 평등과 여성의 역량강화를 위해 양성평등 정책에서 장애여성과 소녀에 대한 정책의제가 마련될 필요가 있고 이에 대한 이행 모니터와 관련 통계가 장애 포괄적 측면을 고려하여 생산될 수 있도록 해야함.
- 라. 데이터가 장애와 비장애간 비교 가능하도록 모든 분야에서 생성될 수 있도록 개선되어야 함.
- 마. 물리적 환경과 대중교통 접근성, 지식·정보 및 의사소통 접근성 향상을 위해 국가의 지속적인 노력이 필요함.
- 바. 장애인 인식개선과 착취, 폭력, 학대로부터의 자유 등 인권개선을 위한 노력
- 사. 고용기회 확대와 일자리분야는 지속적으로 중요한 아젠다로 추진
- 아. 모든 분야에서 장애 포괄적 관점이 주지되고 관련한 장애분류 데이터가 생성될 수 있도록 할 필요가 있으며 장애계는 이에 대한 지속적인 모니터링 진행

2. 제 5차 장애인정책종합계획 이행 평가결과의 시사점

- 가. 정책을 결정하고 집행하는 의사결정자와 중앙 및 지방 전달체계의 정책 집행자들의 장애 감수성이 제한적임.
- 나. 장애 감수성과 성과가 미흡한 것은 정책의 모니터 체계와 환류 수준의 문제
- 다. 장애인당사자의 민감성을 반영하지 못하였거나 집행 과정 중에 반영하지 않은 현상
- 라. 빈곤문제 해결을 위한 노동의 기본권 보장을 우선적으로 대응
- 마. 목표나 정책 수단이 명확하지 않은 문제
- 바. 장애인정책종합계획은 장애를 가진 사람들이 대한민국 국민의 한사람으로 지역 사회에서 자연스러운 삶을 영위하도록 지원하는 것이며 수혜적이고 특별한 복지적 관점에서 벗어나야 함.

3. 제 20대 대통령 선거를 위한 정치의제

- 공약 1. 헌법 개정을 통해 장애를 가진 사람들의 실질적인 평등을 보장하라
- 공약 2. 공공영역에 장애감수성을 반영하여 장애인의 사회참여를 보장하라
- 공약 3. 공무원 직무에 사회고용 직무나 노인장기요양보험의 기타재가급여에 안마 서비스 신설을 통해 독특한 직업적 특성을 가진 장애인의 노동기본권을 보장하라

- 공약 4. 사각지대에 처한 장애가정 청소년 복지체계를 만들어라
- 공약 5. 장애인 중심의 의료서비스 체계 구축하라
- 공약 6. 장애인을 위한 감염병 대응방안 수립하라
- 공약 7. 고령 장애인 급증에 따른 맞춤형 지원시스템을 구축하라
- 공약 8. 특수교육체계를 장애학생의 취업과 자립생활을 지원하는 교육패러다임으로
전화하고 평생교육을 강화하는 시스템을 구축하라
- 공약 9. 최저임금적용제외제도 폐지와 장애인직업재활시설의 사회적 기업 전환을
통한 기본소득 보장하라
- 공약 10. 장애포괄 국제개발협력 이행 수준 강화하라

4. 제 6차 장애인정책종합계획의 비전 및 주요 추진과제

국민의 한 사람으로 기본권이 보장되는 사회

구분	주요추진과제
기본권 보장	기본권 보장을 위한 헌법 개정
	단체소송제 도입 및 장차법 주무부처 법무부 통합
	발달 및 감각 장애인의 노동기본권 보장
장애 감수성	공공영역의 장애감수성 영향평가 실시와 개방형 직위 확대
	장애인정책조정위원회의 국가장애위원회 전환
	개인예산제도 도입을 위한 시범사업 실시
사회참여	장애아동과 중증장애인을 위한 24시간 돌봄체계 구축
	장애인 중심의 의료서비스 체계 구축과 취약지역의 의료접근성 강화
	장애인을 위한 감염병 대응체계 구축
	고령장애인을 위한 맞춤형 지원시스템 구축
	특수교육의 전환서비스 체계 구축과 통합교육, 평생교육 지원 강화
	최저임금적용제외제도 폐지와 장애인직업재활시설의 사회적기업 전환 을 통한 기본소득 보장
	장애포괄 국제개발 협력 이행수준 강화
	1983년 국제노동기구 협약 이행과 장애분야 전문인력 양성과 배치
	사각지대의 장애가정 청소년 지원체계 구축

연속과제	장애인권리보장 및 지원체계 구축
	탈시설 및 주거지원강화
	활동지원 내실화 및 복지서비스 확대
	장애인 소득보장 급여개편
	고용서비스 및 직업재활지원 강화
	장애인중소벤처기업지원
	재난, 안전지원시스템 강화
	여성장애인 지원강화
	장애인 이동권 보장강화
	편의증진, 의사소통, 정보격차 지원 강화

Ⅲ. 직업재활시설 지원 정책의 장애인 고용 효과

황의태 교수(우석대학교 재활상담학과)

1. 연구의 필요성

가. 정책

- 장애인고용을 위한 규제와 지원정책
- 장애인 고용대안으로 사회적 기업 등 새로운 유형 제시
⇒ 팔목할만한 성과 부족

나. 직업재활시설

- 장애인 직업훈련 제공 및 근로기회를 통한 유상입금 제공
- 일반경쟁고용시장으로의 전이가 어려운 장애인에게 고용 대안의 역할
⇒ 역할 정체성 등 논란

2. 연구문제

가. 직업재활시설 장애인 고용에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

나. 직업재활시설 매출이 장애인 고용에 미치는 영향에서 종사자 요인의 매개효과는 어떠한가?

3. 연구결과

가. 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 근로장애인 월평균 보수, 근무시간, 직업훈련교사, 생산 및 판매기사, 운전원, 마케팅, 시설특성의 투입변수를 넣고 회귀분석을 실시함.

⇒ 월평균 보수보다는 직업훈련교사와 생산 및 판매기사인 종사자요인, 시설요인 중 사회적기업인증이나 중증장애인생산품 인증 시설여부보다 보호, 근로작업장 유형이 장애인 고용에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인됨.

나. 직업재활시설 매출이 장애인고용에 미치는 영향에서 종사자 요인의 매개효과를 분석하기 위해 직업훈련교사, 생산판매기사, 운전원, 마케팅 담당을 투입변수로 넣고 회귀분석을 실시함.

⇒ 직업훈련교사 및 생산 및 판매 기사는 매출액과 장애인 고용관계에서 매우 중요한 영향을 미치는 것을 확인함.

4. 논의점

가. 장애인을 고용하는 직업재활시설에서 관련 전문가의 역할이 중요한 것을 확인함.

나. 직업재활시설에서 장애인 인원 수에 따른 전문가 배치 기준을 조정할 필요가 있음.

다. 전문가의 인원(양적)뿐만 아니라 장애인재활상담사와 같은 재활전문인력(질적)의 배치를 고려할 필요가 있음.

라. 생산성과 복지성을 모두 달성해야 하는 조직인 직업재활시설의 지속 경영을 위해서는 비공공 분야의 매출을 향상시킬 필요가 있음.

마. 연계고용 부담금 감면제도와 같이 비공공 분야가 직업재활시설의 생산품을 적극 구매할 수 있는 유인책 마련이 필요함.

바. 매출증대를 위한 지원정책과 더불어 직업재활서비스를 제공하는 전문인력 확보를 위한 정책이 필요함.

IV-1. 청년이 묻고 선배가 답하다

-우리가 바꾸고 싶은 것들

송소현 부위원장(장애인권대학생네트워크)

구도희 공동위원장(연세대학교 장애인권위원회)

“마지막 강의는 대학교 현장에서 장애인권을 위해 운동을 하는 학생단체의 활동과 선배에게 하는 질문을 ‘다양성과 차이를 함께 나누는 뉴스, 더 인디고’ 조성민 대표가 답하고 조언을 하는 형태로 이루어짐”

1. 장애인권대학생네트워크는?

“장애차별을 부수는 대학생들의 전진”

가. 만들어지게 된 계기?

- 코로나19확산으로 대한 내 장애학생 위기 발생 : 교육권 보장
- 2020년 장애인권대상핵 네트워크 준비 후 2021년 장애인권대학생네트워크 출범
- 현재는 각 학교 단위대표자 모임은 운영위원회와 공개모집인원으로 실무를 담당하는 집행부로 구성됨.

나. 참여대학교

- 성균관대, 숭실대, 연세대, 한양대, 고려대, 중앙대, 성신여대, 서울대, 이화여대, 서울과학기술대학교, 한국예술종합학교, 건국대, 국민대, 포스텍, 성공회대

2. 장대넷의 활동은?

가. 대학 내 장애학생 권리보장 사업

- 대학 내 행사 배리어프리 가이드라인 제작(축제, 영화제 등)
- 서울대 배리어프리 공동행동과 함께 가이드라인 개편(대학 내 키오스크 접근성 현황조사 등)
- 장애인권리보장법 관련 세미나 추진
- 장대넷 활동 학교 내 장애인 입시제도 조사

나. 장애학생 정책관련 사업

- 장애인특수교육법 개정안 검토 및 기자회견 : 개인별지원계획, 당사자참여
- 교육권위원회 고등교육법 통과 관련 세미나 : 장애학생 의무 선발 필요
- 다양한 정책제안 : 대학 장애학생 가이드라인, 시행령 개정 등

다. 장대넷 사회참여

- 인스타그램 웹 접근성 관련 유튜브 채널을 통한 공론화 작업
- 페이스북 시각장애인 음성 대체 텍스트 제공 요청
- 한국장애인재활협회 청년 포럼 공동주최

3. 우리가 바꾸고 싶은 것들 : 법, 학교 주변, 학교

가. 법을 바꾸는 방법

“대학 내 장애학생에서 정당한 편의지원”

- 단순지원을 넘어 개인별 지원계획수립
 - 장애학생지원센터 전문화
 - 특별지원위원회 당사자 참여
 - 고등교육지원을 담당할 국가기관 필요
- ⇒ 관련 간담회, 토론회, 교육부 면담을 다 했지만, 아직도 계류 중, 어떻게 바꿀 수 있을까?

나. 학교 주변을 바꾸는 방법

“통학길 배리어프리 조사”

- 8개 학교 조사 후 저장버스가 아닌 버스가 너무 많고, 유도블록 파손, 보행로 미정비, 휠체어 충전소 미비 등 문제가 심각함
- ⇒ 그러나 조사 후 관련 개정요청을 구청? 구의회? 시청? 누구에게 요구해야 할지?

다. 학교를 바꾸는 방법

“장애학생 권리보장 실태조사”

- 입학전형 및 학사체제, 교수, 학습과 비교과활동, 시설설비의 접근성, 온라인 접근성, 장애학생지원센터, 학내 장애인식 교육 및 기타대응

IV-2. 청년이 묻고 선배가 답하다

- 선배의 답

조성민 대표(더 인디고)

- 장애인차별금지법 개정(21.6개정)으로 23년 1월부터 시행예정임. 그러나 단계별 유예기간이 존재하고 도입에 대한 책임을 개인인 사업주가 부담해야 하는지 지자체가 부담해야하는지를 두고 시행령과 관련하여 어려움이 많음. 개인이 부담하기에 너무 비싸고 소상공인 관련 지원은 중소벤처기업부에서 신경 써야 하지만 움직임이 없음.
- 관련하여 제도가 바뀌고 사회가 바뀌기 위해서는 단순히 법만 바뀌면 되는지?
- 장애인차별금지법이 제정된지 10년이 지났지만 관련 소송 건수는 매우 적음. 왜? 소송비용이 비싸기 때문임.
- 법을 제정하고 개정하는 것보다 시행령과 시행규칙, 사회 인식 자체의 변화가 더 중요함.
- 국회의원들이 법률 개정 및 제정을 발의하는 건수는 무의미함. 국회의원에게 실적채우기용일 뿐 발의 후 후속과정까지 책임지는 경우는 전무함.
- 사건을 바라보는 시선을 개선하기 위해서는 경쟁과 연대, 협력이 함께 되어야 함.
- 현재 장대넛의 활동은 매우 고무적이나 서울지역 대학교들로 이루어져서 아쉬움이 많음. 지방에 위치한 대학들과의 연계도 필수적으로 진행되어야 할 것임.
- 장애학생당사자의 경우 본인을 드러내는 것을 매우 꺼려하는 사회인데 그러한 사회 인식부터 바뀌어 비장애인이 주도가 되는 인권단체가 아니라 장애학생당사자가 목소리를 내는 인권단체로 성장하기를 바람.

V. 제언

2010년 RI 코리아 인천전략 포럼에서 참석했었는데 벌써 10년이란 시간이 흘렀다는 것을 새삼 깨닫게 되었다. 그 당시 정책적 제언으로 나왔던 것 중에 복지기관에서 종사하고 있는 담당자로서 내가 신경 쓰고 지킨 것은 무엇들이 있는지, 장애계 이슈 중 어떤 부분에 관심을 가졌는지 돌이켜볼 수 있는 시간이 되었다. 마지막 세션에서는 현재 대학생 중에 장애 및 사회복지 전공이 아닌 학생들이 장애인 학생들의 인권을 위해 현장에서 뛰는 목소리를 듣게 되었는데, 종사자로서 반성이 되는 시간이었다. 학생들이 나서서 움직이기 전에 현장에서 먼저 문제의식을 가지는 멋진 선배가 되어야 할 것이다.

2022 체인지온 컨퍼런스 교육보고서



주 최		다음세대재단
기 간		2022.11.25.(금)
장 소		엘타워(서울시 서초구 양재동)
참석자	팀 명	가족문화지원팀, 기획홍보팀, 직업지원팀
	명 단	최중진, 박성묵, 이주미, 고광원
	인 원	4명
교육 시간	일 자	2022.11.25.(금)
	시 간	10:00~17:00



남동장애인종합복지관

I. 비영리가 마주한 우리사회의 현재와 미래

I-1. 거대위기의 시대, 대한민국 대전환

김누리(중앙대학교 독어독문학과 교수)

1. 거대 위기의 시대

- 전 세계적으로 지금은 거대위기의 시기라 볼 수 있음. 특히 우리나라는 4가지의 거대 위기에 놓여 있으며, 위기의 위험도는 빠르게 높아지고 있음. 현재 우리 사회의 실태를 돌아보고 앞으로 위기 극복 또는 전환을 위한 방법이 무엇이 있는지 고민이 필요함.
- 1) 생태적 파국(생명의 위기) : 우리나라는 최근 20년 중 17번 산업재해 사망자수가 제일 많았다.
- 2) 정치적 파국(평화의 위기) : 분단국가임에도 이러한 상황이 정치적으로 이용되고 있으며, 국민들은 안일하게 생각하고 있다.
- 3) 사회적 파국(생존의 위기) : 남녀차별 유리천정 지수 지표가 생긴 9년 동안 우리나라는 항상 1등을 기록했다.
- 4) 교육적 파국(인성의 위기) : 상대평가로 인하여 아이들을 경쟁으로 내몰고 있으며, 이로 인한 자살율과 자해율이 매우 높다.

2. 포스트코로나 시대

- 코로나로 인하여 우리의 삶, 우리의 사회는 많은 변화를 겪었고, 겪고 있다. 그로 인해 발생되고 있는 문제점을 파악하고 해소하기 위한 노력이 필요하다.
- 1) 사회 없이 '나'도 없다
 - 각자도생 사회로 나아가고 있어 연대사회의 필요성이 대두되고 있다.
- 2) 공동체 없이 개인 없다
 - 신자유주의에 의한 시장사회의 위험성이 빠르게 높아지고 있어 국가의 개입 또는 전환이 필요하다.
- 3) 자연 없이 인간 없다
 - 무분별한 개발로 환경파괴가 심해져 생태사회의 필요성이 강하게 대두되고 있다.

3. 한국사회의 위기 : 불평등, 갈등, 능력주의

- 1) 세계 최고 수준의 불평등 국가
- 2) '문화전쟁'의 나라
- 3) 능력주의 이데올로기의 지배
 - 사회의 공공선 파괴
 - 노동의 존엄성 파괴
 - 개인의 정체성 파괴
 - 공동체 민주주의 파괴

4. 한국 정치의 문제점

- 1) '이상한 나라'를 만든 정치 : 정치민주화, 경제성장의 이면 = '헬조선'
- 2) 세계에서 유례가 없는 '자유시장경제'의 지배
 - 군사독재에서 '자본독재'로 = '야수자본주의'
- 3) 극단적으로 우경화된 정치지형 : 독재에서 과두제로 = '수구·보수 과두지배체제'

5. 한국 국회의 문제점

- 1) 선거제도의 문제 : 승자독식 선거제도 = 수구·보수 과두지배체제의 굳건한 토대
- 2) 대의제도의 문제 : 세대, 성, 직능 대표성 왜곡
- 3) 정당제도의 문제 : 당원 없는 정당, 명사정당, 가설정당

6. 변화해야 할 방향성

- 1) 선거제도 개혁 : 진짜 연동형 비례대표제로
 - 2) 정치지형 전환 : 수구·보수 과두지배체제에서 보수·진보 경쟁체제로
 - 3) 대의정치 수립 : 대의의 구현, 시의의 실현
 - 4) 라이프즘(Lifism)의 시대
 - 라이프즘(Lifism) : 자본주의가 인간의 삶을 파괴하고, 인간의 생존을 파괴하며, 인간의 생명을 파괴하는 성격을 지녔음에 착안하여, 인간을 소외시키고 사회를 와해시키며 자연을 파괴하는 자본주의를 극복하는 사상과 행동
 - 라이프리스트(Lifist) : 인간의 삶과 생명을 중시하고, 이의 바탕이자 전제인 생태를 중시하는 사람. 인간, 사회, 생태계를 파괴하는 자본주의에 대한 가장 강력하고 근본적인 대안을 모색하는 사람(인간 소외에 맞서는 자율주의자, 인간 착취에 맞서는 사회주의자, 자연 파괴에 맞서는 생태주의자)
- ⇒ 포스트코로나 시대의 위기를 극복하기 위해서는 우리 모두가 라이프리스트가 되어야 한다.

I -2. 다 틀린 미래에 왜 매달리는가

곽재식(숭실사이버대 환경안전공학과 교수)

1. 로봇이 인간 세상을 지배할 것이라는 이야기는 언제부터 등장했는가?
 - 1921년 체코의 작가 카렐 차페크가 쓴 SF 희극 R.U.R이었고, 체코어 원본에 robot이라는 단어를 처음 사용하게 되었고, 출판이후 전 세계로 번역되어 유명해졌다. 또 다른 종족으로 로봇을 해석하며, 인간의 일자리를 빼앗는 위기를 직면할 것이라고 예상했다. 전기 차는 지구 온난화에 따른 환경 파괴의 문제점을 해결할 수 있는 환경보호의 장점을 가진 차로 각광을 받고 있다. 그러나 더 쉬운 제조 과정으로 더 적은 협력 업체를 필요로 하며, 실업과 구조조정으로 연결되고 있는 것에 대해 사람들은 잘 모르고 있다. 과연 사람의 일자리를 빼앗는 것은 AI인가 전기차인가? 고민이 필요하다.
2. 과거 좋았던 쪽이 현재에 문제가 되기도 한다.
 - MP3 형식의 음악 파일을 다운로드하여 주변 지인들과 공유하며 음악을 듣던 문화가 보편화되던 시기가 있었다. 그러나 이것이 음반제작자들이 저작권법에 의해 전송권을 침해하는 행위에 해당된다는 판례가 있고 난 후, 저작권법이 강화되었다. 이후 음악을 듣고 싶은 사람들은 개별적으로 음원을 구입 다운로드 받아 들으며, 공짜 문화의 폐해, 부담감이 강조되었다. 그러나 최근 몇 년에 사이 유튜브 시대가 도래 하면서 공짜 소비의 역습이 시작되었다. 방송사, 문화인들이 오히려 홍보하기 위해 유튜브에 매달리는 모습이 보이며, 실제로 K-POP이 전세계적으로 퍼지고 인기가 급상승하는데 큰 도움을 받고 있기도 하다.
3. 음식의 기술이 양지에서 권리를 위해 쓰일 수 있다.
 - 1973년, 영화 ‘소일렌트 그린’
 - : 많은 인구, 부족한 일자리, 부족한 집, 부족한 식량 및 자원고갈
 - ⇒ 식량이 부족해 소일렌트 시리즈 고기 부유충 등장: 2022년 현실은?
 - ⇒ 건강 및 환경 등을 고려하여 채식주의자들이 많다.
 - 인구 감소 경향
 - 기후 변화 : CO2가 증가
 - : CO2 증가하는 나라, 처벌해야 한다?
 - 인구가 왜 늘어날까? 개도국의 경제 개발, 그에 따른 CO2 증가는? 나라의 삶이 신분제처럼 정해진다는 발상. 개도국의 삶의 질 향상, 기후변화 대응을 위한 더 큰 과제, 과연 기후 악당인 도시는 어디인가?

4. 약자에 대한 관심을 갖는 이야기에 미래가 있다

- 세상이 바뀌었는데 19세기에 생긴 옛날 사고방식이 21세기의 문제를 해결할 수 있을까?
- 혁신은 사회적 약자에 대한 생각의 전환에 있다

II. 비영리가 알아야 할 변화의 중심, 기술

II-1. 기술은 개발되는 것이 아니라 선택되는 것:비영리기관의 역할

최문정(카이스트 과학기술정책대학원 교수)

1. Aging&Technologe Policy Lab(고령사회 기술복지 정책 실험실)

- 카이스트에서는 인구고령화와 신기술 등장으로 인한 사회문제의 메커니즘에 대해 분석하고 이에 대한 정책 분석과 대안을 통해 증거기반 정책 수립을 도모하고자 노력하고 있음. 또한 노화에 대한 이해를 위해 학생들에게 노화체험 실험을 통해 노화에 대해 경험하는데 체험 형태가 장애체험과 흡사함. 사람들은 자신의 경험을 토대로 생각하고 관점을 갖기 때문에 고령사회 정책 마련을 고민하기 위해 노화에 대하여 경험하도록 하는 것은 좋은 방법임.

2. 디지털혁명+장수혁명

- 3차 산업혁명으로 인해 디지털 컴퓨터가 대중화되고 이로 인해 기계 및 아날로그 전자기술에서 디지털 전자기록으로 변모 하는 과정에 대해 과거 필기도구, 팩스, 문구류 등에 가득한 책상에서 현재 노트북과 스마트폰으로 간소화된 책상의 모습을 사진으로 보니 차이가 확연해졌음을 체감함.
- 디지털혁명과 함께 인간의 기대수명도 향상되었는데 2021년 통계처 「생명표」 자료를 통해 1970년보다 2020년에는 남녀 전체 평균 21.2세나 상향됨.
- 디지털 관련 ‘디지털 원주민’ 과 ‘디지털 이민자’에 대한 새로운 사용 용어 등장함. 디지털 원주민은 모국어처럼 디지털을 사용하는 사람이고 디지털 이민자는 아날로그에서 디지털로 시대가 변화되며 학습한 사람을 의미함.

3. 디지털 격차 : 정보통신기술에의 접근, 역량, 활용에 있어서의 불평등

ex) “디지털세상, 노인은 서럽다” 기사 발췌, 기차표 앱으로 끊을 줄 몰라 주말에 KTX 이용을 못하는 내용

4. 복지국가가 당면한 문제들 : 경제블록의 확대, 비용억제, 재정비화

5. 공공영역에서 AI의 활용

- <비대면돌봄>, <언택트 예방책> : 사회적 약자를 모니터링하고 관리하는 AI기술.
ex) SKT에서 코로나19 증상 모니터링 ‘누구케어콜’, 중·장년 1인 가구 안부 확인하는 클로바 케어콜, 로봇신문/사회복지 영역에서 e아동복지시스템으로 위기 아동 보호망을 위한 AI 활용
 - 긍정적인 측면도 있지만 미국 재 범죄 예측 알고리즘 같은 경우에는 AI가 인종 차별적인 결정을 내린 사례가 발생함.
- ⇒ AI활용 시 시간·자원의 절약, 새로운 서비스 기능을 확대하는 장점이 있으나 인공지능의 판단이 인간판단보다 낫다는 실증연구 부족, 사회의 편견, 불평등이 강화될 위험성, 사회적 위험이 모든 이에게 골고루 분배되지 않고 특정 그룹에 편향된다는 단점이 존재함.

6. 비영리기관의 역할

- 아직까지 비영리 기관 디지털 관련 공동디자인이 이루어지지 못하고 있고, 복지관 관련된 연구에는 각 분야의 전문가가 함께 공동디자인 하는 것이 필요한데 앞으로 비영리기관의 전문가들의 역할에 대해서 고민이 필요함.

II-2. 디지털 네트워크와 함께 하는 실천

김경화(미디어 인류학자, <모든 것은 인터넷에서 시작되었다>저자)

“인터넷×실천 : 기술과 상상력에 대한, 조금은 본질적인 질문”

1. 인터넷은 도구다

- 1) 초창기의 인터넷 : 월스트리트를 점령하라, 킨저랩인 등의 재미있는 집단행동을 통한 실천의 도구로 작용함.
 - 2) 지금의 인터넷 : 가짜뉴스, 극우커뮤니티(일간베스트)로 인한 민주주의 파괴의 도구로 전락
- ⇒8~90년대 시위를 지나 광우병 집회 등의 형태를 보면 희생자가 발생할 정도로 엄숙하고, 진지한 모습을 하고 있다. 하지만 시간이 지나며 촛불집회 등에 참석해보면 어떤 메시지를 담는 측면보다는 장소와 공간에서 우리가 하는 행동들을 즐기는 형태의 모습으로 변화하고 있으며, 이것이 우리가 생각하는 민주주의나 사회 운동이라는 부분에 어떤 하나의 중요한 가치로 작용했다.
- 예전의 인터넷포털은 어떤 메시지를 낼까 그 메시지를 어떻게 정교하게 세련되게 전달할까 하는 부분에 굉장히 초점을 맞추었다면, 지금은 글에 의미를 담기 보다는 글을 사람들이 어떻게 이해할 것인지에 초점을 맞추고 있는 형태를 띄고 있다. 그러다 보니 지금의 인터넷 환경은 도구로 작용하기 보다는 일상이 되었기 때문에 ‘인터넷으로 무엇을 한다’라는 기대는 하지 않는 것이 나올 것이라 생각된다.

2. 디지털리터러시(디지털기술에 대한 이해)

- 개인은 미디어를 통제, 활용하는 자율적 행위의 주체이기도 하지만, 플랫폼에 종속된 존재 혹은 기술로 인한 변화를 수용하는 대상이다.
- 카카오톡은 인간관계의 도구인가? 인간이 종속되어 버린 거대 시스템의 한축으로 작용하고 있지 않은가에 대한 고민이 필요하다. 이제는 인터넷은 사회 그 자체로 작용하기 때문에 디지털 기술의 활용은, 거대한 디지털 네트워크에 구축된 사회적, 경제적, 기능적 시스템에 포섭되는 형태를 벗어나기 어렵다.
- 특정시점에서의 지식과 소양이 지속적으로 유용한 앎(literacy)으로서 유지될 가능성이 적은 시대로 변화하고, 개인화 경향이 심화되면서 인터넷에 관한 공통적인 경험은 줄어든다. 모름(illiteracy)의 영역이 지속적으로 확대된다.
- 기술은 ‘도구’가 아니라 ‘환경’이다. 디지털 기술의 효과, 결과는 우리가 의식하지 못하는 방식으로 나타난다. 디지털 리터러시는 일상적인 경험을 매개하는 기술 환경을 탐색하는 데에서 출발한다.
즉, 디지털기술과 연동된 삶의 변화를 성찰하는 것이 진정한 디지털기술에 대한 이해라고 볼 수 있다.

3. 인터넷은 세상을 변화시키는 힘이다?

1) 디지털 네이티브

- 태어날 때부터 디지털 기기에 둘러싸여 성장한 세대를 말한다. 2001년 미국 교육학자 마크 프렌스키가 '디지털 원주민, 디지털 이민자 (Digital Natives, Digital Immigrants)'라는 논문에서 처음 사용한 것으로 1980년에서 2000년 사이에 태어난 세대를 일컫는다. 프렌스키는 특정 지역 원주민들이 그곳 언어와 문화를 생득적으로 익혔듯이 요즘 아이들은 디지털 습성을 타고나는 반면 이전 세대는 아무리 애써도 아날로그 취향을 아예 떨치진 못하고 이주민으로 전략하고 마는 '디지털 이주민(Digital Immigrants)'이라고 간주했다.

○ 디지털 네이티브 점검리스트

1. 휴대폰은 외출할 때 쓰는 물건이다.
2. 인터넷+PC
3. 젊은이는 PC를 더 잘 알고 잘 쓸 줄 안다
4. 인터넷은 세계와 연결된 창
5. 글쓰기는 PC키보드가 편하다. 휴대폰은 읽기용
6. 노트북 화면이 작다고 느낀다
7. 초대작 블록버스터에 흥미가 있다
8. 열심히 노력하고 세상을 바꾸는 것이 좋다
9. 동영상은 콘텐츠일 뿐, 도구가 아니다
10. TV프로그램이 친구 사이에 화제가 되지 않는다

디지털을 경험하지 못한 디지털이민자는 인터넷에 대해 아래와 같은 기대를 가진다.

- 인터넷은 세상을 바꾸는 힘이 될 것
- 미지의 정보를 탐색하는 데에 흥미
- 인터넷은 세계를 향해 열린 문
- 다른 세계와 연결, 연대하는 수단
- 호기심, 개방성, 개혁, 적극적인 참여 정신

그러나 진화한 디지털 네이티브에게 인터넷은

- 인터넷은 그저그런 일상
- 미지의 세계가 아니라, 외톨이가 되지 않으려면 접속할 수 밖에 없는 대상
- 스스로를 드러내고 평가받는 스트레스
- 친근함, 뻔함, 사생활 침해에 대한 불안감 정도로 기능한다.

이제 인터넷은 세상을 변화시키는 힘이 아니다.

휴대폰으로 언제 어디서든 접속할 수 있는 디지털 네트워크는 자연스럽다 못해 무의식적으로 회귀하는, 자명하고 진부한 라이프라인(사회기반시설)에 불과하다.

Ⅲ. 비영리가 맞설 우리사회의 아픔

Ⅲ-1. 혐오에 맞서기 위한 어렵지만 간단한 방법

김학준(독립연구자, <보통 일베들의 시대>저자)

1. 왜 일베는 여전히 중요한가?

- 일베는 인터넷 커뮤니티로서는 사회적 에너지가 다한 저물어가는 사이트 임에도 여전히 그 안에 존재하는 사회적 현상은 현재 진행형임.
- 승자 독식의 권력 수호와 혐오 또는 차별의 ‘자유’를 주장하며 그 근거로 ‘공정’과 ‘정의’를 끌어오는 논리적 구조가 사회현상으로 확산되고 있음.
- 일베를 통하여 “농담의 탈을 쓴 혐오”가 널리 퍼졌고 그것이 ‘정의’나 ‘능력’ 따위의 말과 버무려져 일베와 일베 아님을 구분하기 어려울 정도로 뒤섞였음.
- 이러한 일베 현상은 온라인상에서 ‘웃음’ 이라는 강력한 도구로서 사회현상으로 자리 잡았음
- 일베의 혐오 정서는 그들이 처한 사회경제적 위기에 따른 불안(불투명한 미래에 대한 불안), 또 다른 하나는 “그러한 경제적 위기와 고립감을 해소할 수 있는 친밀성의 영역이 붕괴되었다고 느끼는 데서 기인한 불안”임

- 불안은 저항 행위를 유발하는 분노로 외사화되지 못하고 내사화됨으로써 순응이라는 행위 전략의 선택으로 이어졌음. 불안에 기인한 공포, 분노와 같은 부정적 감정들이 사회적으로 표출되지 못하고 안으로 침잠함으로써 “적극적인 순응과 노력의 이름으로 자기계발(혹은 자기최면)에 몰두”하게 되는 상황이 나타남.
- 그 결과 끊임없이 사회에 ‘혼란’을 조장하는 좌파/중북에 대한 혐오, 국가의 ‘정당한 법 집행’에 잠자코 ‘순응’하지 않고 감히 ‘폭동’을 일으킨 호남에 대한 혐오, ‘무식’하고 ‘허영’에만 찌들어서 친밀성의 약속을 거침없이 ‘배반’하는 여성에 대한 혐오라는 형태로 발전해 가게 됨. 즉, 여성, 호남, 좌파에 대한 일베의 혐오는 사실상 ‘순응하지 않음’에 대한 격렬한 분노임.

2. 어떻게 복원할 것인가?

- 혐오의 구조와 기원을 명확히 이해하고 이를 인지하고 다양한 평범성을 인정하기 위한 실패에 대한 안전망이 필요함.
- 사실상 아무것도 할 수 없다는 사실을 인지한 채 평범 내러티브를 내면화하여 현실적인 순응을 강조하는 것이야말로 일베의 멘털리티를 이루는 핵심임. 따라서 일베의 혐오는 순응의 ‘의무’를 거부하는 모든 주체와 그들의 저항을 향함.
- 이러한 혐오와 증오에 순응하는 것을 일베와 다를 것이 없음. 결국 이러한 증오와 혐오에 굴복하지 않고 저항하는 것이 일베현상을 정치에 이용하는 사회현상을 복원하는 것임.

II-2. 정답이 보이지 않는 세계, 질문을 감당하는 자들의 연대

김승섭(서울대학교 보건대학원 환경보건학과 교수)

- 임상의사가 아닌 보건학자의 삶을 선택했던 김승섭 교수의 강연이 진행되었다. 보건학자의 삶을 선택할 때의 본인 스스로 정한 질문에는 아직 답을 하지 못한채 10년간 현장을 뛰어다니며 권력에서 소외된 사람들을 위한 연구를 진행했다. 임상의사가 환자를 치료하는 것만큼 사람들이 아프지 않도록 예방하는 것이 중요하다고 생각했고 채소자, 결혼이주여성, 비정규직 노동자, 성소수자, 쌍용자동차 해고노동자, 천안함/세월호 생존자 건강 연구 등을 진행했다.

1. 차별과 소수자의 몸

- 1) 미국의 혼인 운동 지도자이자 목사 : 마틴 루터 킹
 - 몽고메리의 버스제도(인종차별)을 거부하고 시내버스 거부 운동을 시작으로 백차별금지운동
- 2) 제인 엘리엇의 실험
 - 초등학교 3학년을 대상으로 ‘멜라닌이 많은 사람이 우월하다’라는 실험으로 갈색눈을 가진 아이들에게 특권을 부여함.

- 실험결과 갈색눈을 가진 아이들은 적극적으로 변화했고, 파란 눈을 가진 아이들은 소극적이고 학습효과도 낮게 나타남. 실험 이후 모두 사실은 파란 눈이 우월한 사람이고 규칙을 바꾸자고 했으나 한번 피해자의 경험을 가진 ‘파란 눈’의 아이들은 너그러웠고 차별받는 소수가자 되어본 경험이 있는 사람들은 자신에게 주어진 특권에 대해 더욱 조심히 할 줄 안다는 교훈을 남김.
- 이후에도 다양한 곳에서 교육프로그램으로 진행하였으나 아이들을 대상으로 잔인하다는 비판이 있었음. 재인 엘리엇은 “학생들이 몇 시간, 며칠동안 경험하는 차별에 대해서는 걱정하는데 평생 그런 환경에 사는 흑인들에 대해서는 왜 침묵하느냐?”며 반박함.

3) 그 외 인종차별 사례

- 루이지애나주의 ‘한방울 법칙’ : 누가봐도 백인이지만 계보학자의 검토로 조상이 흑인이면 3/32만큼의 흑인의 피가 흐르고 있기 때문에 흑인으로 취급하여 법을 바꾸고자 함.
- 유치원 선생님의 내재적 편견은 성별과 인종에 따라 어떻게 다른가? 실험 : 흑인 남녀, 백인 남녀 어린이 4명이 등장하는 비디오에서 누군가가 문제행동을 할 것이라는 제시를 한 후 참가자의 시선을 확인함. 실제 문제행동은 없었으나 참가자들은 흑인 남자 어린이를 가장 많이 주목함.
- 2020년 5월 25일, 조지플로이드의 사망 이후 같은 주의 흑인 정신건강 연구
- 2019년 8월, 미등록 이민자 체포 및 추방 이후 코로나19가 발생하자 육류포장 공장에 이주노동자들을 배치하고 집단감염반복으로 이주노동자들을 일회용품 취급
- 4) 화장품 판매직 노동자 연구 : 고객전용화장실 이용제한으로 건강문제 발생
- 5) 쌍용자동차 해고노동자 연구 : 해고자와 복직자의 건강 비교(본인 포함 가족건강)
- 6) 천안함/ 단원고(세월호) 생존자 및 가족대상 실태조사(건강, 생존 후의 삶)

2. 질문에 감당하는 일

- 소수자와 접촉하고 연구한다고 해서 그들의 삶을 전부 이해할 수 없음.
- 노동조합이나 현장에서 문제제기하고 함께 항의할 때 근로자들에게 이익이 되는가?에 대한 끊임없는 질문을 던짐.
- 변화는 학자나 연구자가 아닌 당사자들이 이루어내는 것임.

IV. 제언

1) 기획홍보팀 고광원 대리

이번 체인지온 컨퍼런스의 주제는 ‘각성’ 이었는데, 각성이라는 단어의 의미가 나에게 다양한 의미로 다가왔다. ‘각성’의 사전적 의미는 ‘깨어 정신을 차림’ ‘ 깨달아 앎’ 인데 이러한 의미가 개인적인 의미로도 다가왔지만 우리 공동체, 우리 사회 모두에게 필요한 단어라는 생각이 들었다. 또, 무엇을 각성할지, 어떻게 각성할지, 왜 각성이 필요한지 등 다양한 생각이 들었던 컨퍼런스였다.

체인지온 컨퍼런스에 참여함으로써 연사들의 강연도 큰 도움이 되지만 행사를 준비하는 과정과 행사장에서의 발생하는 다양한 아이디어가 도움이 되고 있다. 이러한 컨퍼런스의 참여경험이 관 내 진행되는 행사 아이디어로 이어지는 경우도 있어 지속적이고 다양한 경험이 필요하다고 생각한다.

체인지온 컨퍼런스의 진행방식은 주최측 주도가 아닌 참가자들의 참여로 이루어지는데, 이러한 부분이 우리 복지관 행사에도 반영이 되기 위해서는 어떤 부분이 필요할지 지속적인 고민과 나눔이 필요하다고 생각했다. 2023년 진행되는 관 내 행사에는 다채로운 아이디어와 참가자들이 직접 만들어가는 행사가 진행될 수 있도록 고민과 나눔을 지속하고자 한다.

2) 남동정신재활시설 김진애 시설장

한국 사회는 고도의 경제성장과 발전으로 많은 변화가 나타났으며, 사회복지에서도 서비스 대상, 내용, 수준, 법과 제도, 정책, 제공 기관의 증가 및 다양화, 제공 방식의 변화, 홍보 등 많은 변화가 나타나고 있다.

그 변화 가운데 변하지 않는 것은 사회적 약자가 복지서비스의 대상으로서 지원이 계속되고 있는 것인데, 과연 한국 사회에서 사회적 약자인 복지서비스의 대상은 충분한 복지서비스를 제공받고 있고, 복지서비스는 얼마나 발전했는지 궁금해진다. 사회복지기관과 복지서비스를 제공하는 담당 인력의 전문성과 가치는 어떠한지 객관적이고 비판적인 점검이 매우 중요하다고 생각한다.

사회도, 문화도, 사람도 빠르게 바뀌고 있는 지금 이 변화를 사회복지 현장에서는 받아들일 수 있는지? 변화되어 일하고 있는지? 변화를 알고는 있는 것인지?

여전히 복지서비스를 제공받는 사람 관점이 아닌 제공하는 기관과 담당 인력 중심으로 계획되고 서비스가 제공되고 있는 것은 아닌지, 진정으로 혁신은 사회복지 현장 안에서도 필요하다고 생각한다.

3) 남동정신재활시설 정진옥 사무국장

변화하는 시대에 발맞춰 사회복지 영역에서도 4차산업을 논하며, 코로나19로 인해 언택트 프로그램 등을 개발하여 서비스를 제공하고 이용자를 위한 ‘디지털 역량강화’ 프로그램들을 마련하고 지원하고 있었던 터라 관심 있었던 주제였다.

본 강연을 통해 사회적 약자를 위해 과학 기술들이 어떤 형태로 개발되고 있으며 어떤 도움을 줄 수 있는지에 대해 확인할 수 있었던 의미 있는 시간이었다.

본 시설에서는 사회적 약자에게 직접서비스를 제공하고 있는 만큼 변화하는 시대 속에 디지털 약자가 발생되지 않도록 일상생활을 하며 필요한 새로운 기술들을 경험하고 익힐 수 있도록 지속적인 서비스 개발과 지원하는 것이 필요하겠다. 예를 들면 키오스크 사용(마트, 카페, 식당 등), 앱을 통한 발권 서비스(기차, 고속버스 등), 스마트폰 활용, 언택트 프로그램 참여 방법 등 또한 실제적으로 당사자에게 필요한 서비스 중 기술적으로 지원했을 때 효율적이고 효과적인 내용에 대해서도 사회복지 영역의 전문가로서 상상하고 다양한 과학기술로 개발되고 사용되어 질 수 있도록 노력하는 것이 필요하다고 생각된다.

4) 가족문화지원팀 박성목 팀장

‘각성’이라는 컨퍼런스주제에 맞게 국가적 위기 또는 개인의 위기에 따른 다양한 이야기를 통해 많은 것을 생각 할 수 있는 시간이었다.

K-POP, K-드라마처럼 스스로 자랑스러운 대한민국의 이면에 세계에서 가장 불평등한 모습으로 사회 붕괴와 인구소멸의 위기에 봉착한 우리의 모습이나 미래에 대한 막연한 기대를 가지고 발전하는 디지털기술을 통해 더 나은 삶을 살지만 디지털에 대한 의존도가 커지는 상황을 목도하며 디지털이민자라는 이름으로 기술의 발전이 주는 차별에 대해서 우리가 관심을 가지지 못하는 것에 대해서 반성하는 기회가 되었다. ‘분노’라는 부당함에 대항하는 행동의 원천이 ‘인터넷’이라는 환경을 만나 ‘혐오’로 변화할 때 나 또한 동조하지 않았는지 돌아볼 수 있었다.

비영리기관 종사자로서 약자를 대변한다고 생각하고 있지만, 세상의 많은 아픔을 가진 자들에 무관심하진 않았는지 고민하게 되었다.

‘각성’ 깨어 정신을 차림. 지금이야 말로 우리가 무엇을 잘못하고 있는지, 어떤 것이 올바른 길인지 정신을 차리고 둘러볼 때다.

5) 최종진 사무국장

사회복지 종사자로서 소명이 무엇이고 그 소명을 지키기 위한 초심을 어떻게 유지해야 하는지 되새기는 시간이 되었으며, 타성과 시스템화가 얼마나 우리 사회를 경직되게 만드는 것인지에 대한 생각을 다시 한 번 반추할 수 있는 기회가 되었다. 사회복지 종사자가 아직 성찰과 분석을 통한 변화의 열정이 남아있다면 사회복지의 미래는 밝을 것이며 타성과 시스템화에 젖어있다면 사회복지의 미래는 어두울 것이다. 그에 대한 선택은 우리의 몫이 될 것이다.

6) 직업지원팀 이주미 대리

챗바퀴 굴러가듯 흘러가는 일상에서 이번 체인지온의 홍보 포스터의 ‘각성’이라는 주제가 매우 크게 와 닿았다. 사회적 약자를 대변하고 그들을 위해 일한다는 사명감은 잊고 2022년에는 그저 일으로만, 직업으로만 느끼며 근무한 한해인 것 같아 스스로 반성하며 장애인복지, 사회복지뿐만 아니라 전반적인 시대의 변화 비영리조직이 나아가야 할 길에 대한 길안내와 성찰할 수 있는 시간이 되었다.

현재 우리는 어떤 시대에 살고 있는가? 불평등, 자살, 혐오, 소수자의 인권 등을 각 분야의 명사들의 시점에서 알아볼 수 있었는데 나의 대상자들, 복지관의 이용인들은 위에 언급된 시대적 문제들에 결코 자유로운 대상들이 될 수 없기에 지원자로서 어떻게 개입해야 하는지 생각해볼 수 있었고, 한 개인이 아닌 우리 복지관에서 조직적으로 다 함께 변화를 이루어야 할 때라는 생각이 들었다.

또한, 체인지온에 참석한 대부분의 참석자들의 만족도가 매우 높는데 사전행사 및 배치, 구성, 참여자들이 함께 꾸미고 나눌 수 있는 분위기 등 행사진행에 대한 새로운 아이디어도 얻을 수 있었다.

사회복지시설안전관리 심화과정



주 최		한국보건복지인재원
기 간		1일
장 소		온라인교육(기계실 내 사무실)
참석자	팀 명	운영지원팀
	명 단	김병혁
	인 원	1인
교육 시간	일 자	2022.9.29.(목)
	시 간	09:30~17:30



남동장애인종합복지관

I. 사회복지시설 안전관리 실제

1. 응급처치의 원칙

- 응급처치는 의료진이 없는 곳에서 생명에 위협이 될 수 있는 상황에 처했을 때 의료진의 치료를 받을 때까지의 즉각적이고 임시적인 처치를 말합니다.
- 그 주요 목적은 환자의 생명을 구하고 유지하며 질병이나 손상이 더욱 악화되는 것을 방지하는데 있습니다. 이러한 돌발적 사고들은 신체적인 장애를 유발하거나 심하면 죽음에 이르게도 합니다. 우리가 평소에 몇 가지의 응급처치 법을 알고 있다면 위급한 상황에서 환자가 의료진의 도움을 받기 전에 즉각적이고 적절한 조치를 취함으로써 환자의 고통을 덜어주고, 상처의 회복을 빠르게 해줄 수 있을 뿐 아니라 생명까지도 구할 수 있게 됩니다.

2. 응급상황 행동요령

※ 응급상황시 대응하는 방법

	주위에서 환자가 발생했다면? 당황하지 말고 대응 해야 합니다.
	환자 발생 즉시, 도움요청(신고)을 먼저!!
	◆ 환자가 의식이 있는 경우 ▷환자를 가장 편안한 자세로 유지 ▷구급차 도착전까지 환자의 상태를 지속 관찰 ▷환자의 의식이 없어질 경우, 즉시 심폐소생술(CPR)을 실시
	◆ 환자가 의식이 없는 경우 : CPR ▷환자의 기도-호흡-순환 확인 ▶기도: 머리 젖히기/턱 들기 방법으로 기도개방 ▶호흡: 보고-듣고-느낌(10초 이내) ※ 호흡이 없다면 2회 구조호흡 실시(기도개방 확인) ▶순환: 경동맥(목동맥) 맥박 확인(10초 이내) ▷환자의 기도-호흡-순환이 모두 없다면, 즉시 CPR ▶흉부압박: 30회(속도:100회/분, 4~5cm 압박) ▶인공호흡: 2회(코를 막고 입과 입을 통해 천천히) ▶흉부압박과 인공호흡을 30회:2회로 5주기 반복 실시 ▷구급차 및 구급대원 도착 전까지 계속합니다.

※ 반드시 119에 연락하여 빨리 도움을 받아야 하는 응급 상황들

- 기도 폐쇄, 호흡곤란이나 숨을 쉬지 않는 경우(무호흡), 심장마비, 심장질환이나 흉통, 의식이 없는 경우, 심한 출혈, 척수 손상이 의심되는 경우, 경련 환자, 마비 환자, 중독환자, 물에 빠졌을 때(익수), 중등도 이상의 화상, 전기손상, 자살기도, 분만

※ 응급환자를 신고할 때 천천히 또박또박 전달해야 하는 사항들

- 환자가 발생한 위치, 주소 및 전화번호를 정확히 알려준다.
- 응급상황이 발생한 경위와 환자상태
- 주위의 위험요소 유무 : 화재, 사고, 위험물질 등
- 환자의 수

※ 증상이 경미하더라도 반드시 응급진료가 필요한 경우의 예

- 기침 시 혹은 가래에 피가 섞여 나오는 경우
- 소량이라도 피를 토하는 경우
- 흉통 (가슴에 갑자기 통증을 느낀 경우)이 발현한 경우
- 잠시라도 의식을 잃었던 경우
- 신체에 마비증상이 일시적이라도 나타났던 경우
- 기타 (갑자기 숨이 찬 경우)

II. 포스트코로나시대 재난안전관리

- 전 세계적인 코로나19 팬데믹 이후, “단계적 일상회복” 추진
전 세계 총 확진자 : 약 5억 7천만명 (국내 약 2,244만명)
전 세계 총 사망자 : 약 642만명 (국내 약 2.6만명)

1. 포스트 코로나 시대 개막

- 블룸버그 통신 등 해외 언론 국내 방역 정책을 긍정적으로 평가 (22.6.29 기준 세계1등)

2. 공식적인 엔데믹 전환

- 적극적인 방역을 통해 팬데믹 상황에서도 확진자 및 사망자 관리 노력
- 국가적, 지역적 차원의 봉쇄 조치 없이 코로나 유행 상황 관리
- 강력한 의료 안전망과 사회적 결속력으로 감염병 환자 수준 및 사망자 관리

3. 우리나라의 코로나 19 대응과 특징

- 중앙재난안전대책본부 조직구성 및 운영
- 봉쇄전략의 고수
- 진단키트 및 방역물품 관리
- 의료진의 헌신적 봉사와 국민의 사회적 거리 두기 동참
- 지자체장의 적극적 대응
- 생활치료센터와 임시생활시설의 설치, 운영, 임시선별검사소

Ⅲ. 사회복지법인 및 시설 정책방향

1. 사회복지사업법

- 총칙 : 기본이념, 사회복지사
- 사회복지법인 : 민법의 특별법 개념(공익법인법 준용)
- 사회복지시설 : 시설의 설치 기준 등

2. 사회복지법인의 정의

- 사회복지사업법 상 사회복지사업을 수행하기 위해 만들어진 사회복지사업법 상 절차에 따라 설립된 법인만을 의미

3. 임원 및 이사회

1. 임원의 구성
 - 대표이사를 포함한 이사 7명 이상 + 감사 2명 이상
2. 임기
 - 이사 3년(연임 가능), 감사 2년(연임 가능)
3. 임원의 임면 보고
 - 시, 도에 지체 없이 (과태료 300만원 이하)
4. 이사, 감사 결원 시 2개월 이내 보충

4. 사회복지시설 안전관리

- 1) 현황 : 시설 60,738개소, 종사자 515,678명 (15년말 기준)
 - 시설자체 안전점검(매반기 및 수시)
 - 지자체 안전점검(하,동절기 등 취약시기)
 - 시설안전공단 안전점검(노후시설 무상안전점검)
 - 시설자체교육(연1회 모의훈련)
 - 사회복지시설 안전관리 시도 순회교육
 - 지자체 교육(하,동절기 등 취약시기)

2)안전관련 법적 의무사항

- 보험가입의무 및 안전점검
- 안전교육 의무 및 아동복지시설의 안전기준
- 안전, 급식 및 위생관리, 통학차량 안전관리
- 자동개폐 출입 장치
- 정신질환자 사회복귀시설, 정신요양시설 안전점검
- 식품위생안전관리 준수
- 소방안전시설 설치 의무
- 산업안전보건법
- 석면 안전 관리법
- 내진 설계 및 내진 보강(사회복지시설은 내진성능평가 1등급 수준 만족필요함)

IV. 소감 및 제언

사회복지 시설의 안전관리는 전체적인 관점에서 틀을 잡고 필수 교육 및 일상점검을 생활화해서 준비하고 있어야 응급 상황 발생 시 올바른 대처가 가능 하다는 걸 교육으로 배웠습니다. 담당자로서 필요 서류 등은 철저하게 준비를 해야 된다고 생각합니다.

2022년 사회복지 자원봉사 인증관리요원 보수교육



주 최		인천사회복지협의회
기 간		2022년 5월 31일(금)
장 소		온라인(줌)
참석자	팀 명	운영지원팀/ 가족문화지원팀
	명 단	최유라, 박은영
	인 원	총 2명
교육 시간	일 자	2022년 5월 31일(금)
	시 간	13:30~18:00(총 4시간)



남동장애인종합복지관

2022년 사회복지 자원봉사 인증관리요원 보수교육

1. 자원봉사 관리자의 브랜드 업 이미지메이킹

강사 신혜련(아이비전 컨설팅)

I. 힐리 컬러테라피

가. 컬러 테라피 이해

- 색에 대한 이해
- 컬러 테라피 이해
 - 컬러 테라피란 색채를 매개체로 하여 몸과 마음을 균형과 회복으로 찾아가는 과정
 - 색과 마음의 연관성으로 인간의 생리나 감정에 영향을 미치는 힘을 지니며 색을 보고 느끼는 감정적 표현은 개개인에 따라서 다르게 반응함
 - 톤에 따라 달라지는 심리
 - 내 눈길이 가장 많이 가는 색은?
 - 끌리는 색은?
 - 기분이 좋아지는 색은?

나. 나의 색 찾기 1

- 이미지 색채
- 컬러 힐링 제안

다. 나의 색 찾기 2

색상	turquoise	yellow	green
키워드	변화, 창조, 시작, 독립적	외향적, 의지력, 친근함, 희망, 집중력, 팽창감, 배움과 지식	균형, 조화, 평화, 건강함, 불안감해소, 안정감, 휴식
메시지	나는 변화를 통해 배움과 지식을 쌓으며 균형과 조화를 이루어 간다.		

라. 컬러 테라피로 힐링하기

색상	긍정키워드	부정키워드	건강과 신체
red	행동력, 정열, 적극성, 리더쉽	공격성, 분노, 증오, 피해의식, 폭력	심장, 혈액순환, 저체온증
orange	사교성, 개방적, 환희, 감수성, 친절, 따뜻함, 풍부함	질투, 의혹, 초조, 산만, 집착, 두려움, 쇼크	무기력증, 원기회복, 빈혈, 에너지발생, 강장제
yellow	외향적, 의지력, 친근함, 희망, 집중력, 팽창감, 배움과 지식	경박, 냉담, 단순함, 감상적, 비판, 의심	위장소화계통, 과민증, 우울증, 신경질, 신경계
green	균형, 조화, 평화, 건강함, 불안감해소, 안정감, 휴식	집착, 소극적, 약한 추진력	스트레스해소, 폐, 눈의 피로회복, 호흡기 상실감극복, 긴장완화
blue	사고력, 진취적, 객관성, 이성적, 합리적	냉정함, 소심함, 보수적, 권위적, 고독, 고립	피로회복, 불안감해소, 맥박이 낮아짐, 불면증, 기관지, 목, 흉선
indigo	직관력, 초연함, 책임감, 깊은 명상, 자립심	고립, 강박증, 무기력증, 자기중심적, 두려움	직감능력, 뇌하수체 (귀눈코)
violet	감수성, 섬세함, 직관력, 신비, 창조, 예술가, 고귀함	자만심, 불안감, 우울함, 공포감	식욕억제, 수면도움
turquoise	변화, 창조, 시작, 독립적	패쇄성, 분리감, 상처에 민감	갑상선, 기관지염, 천식, 예민성 질환
pink	섬세함, 소녀적, 낭만, 애정, 희생, 여성적 직감	미련, 의존성, 예민, 상처받기 쉬움, 잘못된 사랑	임신, 사랑호르몬, 스트레스 완화
gold	진실, 깨달음, 진리, 존경, 자비, 기쁨	탐욕, 기만, 분노, 독선, 트라우마	피부질환, 신경계
white	정화, 투영, 완성, 순결, 내려놓음, 빛, 거울	허망함, 완벽주의, 상실, 스트레스	백혈구, 면역력
magenta	외유내강, 귀인, 보호, 감사와 사랑	부정의식, 욕심, 집념, 게으름	여성호르몬, 신체의 밸런싱

II. 브랜드 업 이미지메이킹

가. 이미지 이해

- 이미지란 라틴어의 “Imago”라는 단어에서 유래되었으며 이미지는 ‘어떤 대상에서 연상되는 느낌’을 의미한다.
- 이미지의 구성
 - 내적이미지(인성) : 가치관, 이상, 신념, 지적수준 등 눈으로 볼수 없는 정신적인 형상을 의미
 - 외적이미지(외모) : 표정, 용모, 복장, 메이크업, 자세등 외면적으로 드러나는 이미지로 이는 직접 경험을 통해 형상화되는 것을 의미

“ 외적 이미지보다 우선시 되어야 할 것은 내적 이미지”

나. 이미지 밸런스 진단

- 내적 / 외적 이미지 밸런스 진단

이미지	세부분항	
IMAGE -A	☐	상대와 의견이 달라도 견해의 차이를 인정하고 입장을 바꿔 생각한다
	☐	타인에 대한 호기심이 많고 사람을 만나는 것을 즐긴다
	☐	남에게 말한 약속은 반드시 지키려고 노력한다
	☐	미래의 성공한 자신의 모습을 자주 그려본다
	☐	긍정적이고 적극적인 성격이며, 먼저 인사를 건넨다
	☐	자기계발을 하는 적극적인 취미생활을 즐겨 한다
	☐	남의 말에 경청을 잘 하며 대인관계가 원만하다
	☐	의미 없는 만남을 좋아하지 않는 현실적인 성향의 소유자이다
	☐	아침형 인간으로 남들보다 1~2시간 일찍 일어나 활동한다
	☐	심심하고 무료한 시간을 느끼지 못하며, 항상 해야 하는 일이 많다.
IMAGE -B	☐	자세가 반듯하며, 몸짓과 제스처 사용이 자연스럽다
	☐	자신의 외적인 모습에 만족하는 편이다
	☐	누구와 만나도 자연스럽게 세련되게 인사하며 당당하게 악수를 건넨다
	☐	다른 사람들로 부터 표정이 밝다는 소리를 자주 듣는다
	☐	얼굴에 트러블이 생기면 신경이 쓰이며 때로는 병원에 가기도 한다
	☐	자신을 비춘 거울을 보거나 사진찍는 것을 좋아한다
	☐	외출시 옷 매무새를 신경 쓰며 자주 체크한다
	☐	때와 장소에 맞게 센스 있는 옷차림을 연출할 수 있다
	☐	자신에게 맞는 스타일이 무엇인지 안다
	☐	당황하거나 실수 했을 시, 웃으며 위기 상황을 모면 할 수 있다

○내적/외적 이미지 밸런스 점검

10	Ⅱ					Ⅰ				
5	Ⅲ					Ⅳ				
외적										
0	내적				5					10

다. 이미지메이킹 전략

○ 이미지 메이킹 정의

- 타인에게 좋은 인상을 주기 위해 변신하는 것
- 자기가 처한 직업이나 신분에 맞는 모습으로 자신을 만드는 것

○ 이미지 메이킹의 중요성

- 자기 자신을 존중하게 되며 타인에게 자신의 이미지를 강조할 수 있다
- 타인에게 호감을 줄 수 있다
- 이미지 메이킹을 통한 자신감이 타인에게 영향을 미쳐 말과 행동에 10배 이상의 설득력을 가져온다. 즉, 긍정적인 결과를 가져온다.
- 보이는 이미지로 지적 수준, 경제력, 사회적 위해, 직업 등을 긍정적인 방향으로 짐작 할 수 있게 한다.

○ 이미지 메이킹 5단계

- 자신을 알라
- 자신의 모델을 선정하라
- 자신을 계발하라
- 자신을 연출하라
- 자신을 팔아라

2. 개인정보보호법 및 인증관리규정, VMS 통합 안내 등

(인천사회복지협의회)

가. 개인정보보호법의 정의

- 개인정보: 살아있는 개인의 정보
(성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통해 개인을 알아 볼 수 있는 정보)
- 정보주체: 수집·처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로서 정보의 주체가 되는 사람
- 개인정보 처리자: 업무를 목적으로 개인정보파일을 운영하기 위해 스스로 또는 다른 사람을 통해 개인정보를 처리하는 공공기관·법인·단체·개인
- 개인정보 처리: 개인정보의 수집·생성·연계·연동·기록·저장·보유·가공·편집·검색·출력·정정·복구·이용·제공·공개·파기 등 기타 유사행위

나. 개인정보 처리단계

- 수집 및 이용
 - 개인정보 수집·이용시 최소한의 정보만 수집, 민감 및 고유식별정보 처리제한
- 저장 및 관리
 - 개인정보처리방침 및 개인정보 처리책임자 수립 및 공개
- 제공 및 위탁
 - 개인정보 제3자 제공 및 위탁동의, 목적외 이용제공 금지
- 파기
 - 개인정보 파기

다. 개인정보를 수집 이용할 수 있는 경우

- 정보주체의 동의를 받은 경우
- 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
- 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
- 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
- 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체, 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
- 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 정보주체의 권리보다 우선하는 경우(개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한함)

라. 제3자 제공 또는 목적 외 개인정보 제공(공유)이 가능한 경우

○ 정보주체의 동의를 받은 경우

마. 고유식별번호 및 주민등록번호 처리의 제한

○ 고유식별정보 처리제한

- 주민등록번호
- 여권번호
- 운전면허의 면허번호
- 외국인등록번호

○ 고유식별번호 처리 가능한 경우

- 법령에서 구체적으로 주민등록번호의 처리를 요구하거나 허용한 경우
- 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 명백히 필요하다고 인정되는 경우

○ 주민등록번호 처리의 제한

- 제24조제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 주민등록번호를 처리할 수 없다.
- 법령에서 구체적으로 주민등록번호의 처리를 요구하거나 허용한 경우
- 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 명백히 필요하다고 인정되는 경우
- 제1호 및 제2호에 준하는 주민등록번호 처리가 불가피한 경우로서 안전행정부령으로 정하는 경우

3. 교육 소감

최유라: 자원봉사자 인증관리요원 유지를 위한 보수교육은 줌을 활용하여 온라인 수강으로 진행되었음. 브랜드 이미지메이킹 교육을 통해 나의 색상을 선택하고 3가지 색상에 대한 키워드로 나를 표현해 보며 나의 감정이나 상태를 확인할 수 있었음.

또한 사회복지자원봉사자 VMS입력을 위한 개인정보보호법 및 사회복지자원봉사자 관리규정, 가이드라인을 준수하여야 함을 다시 한 번 숙지할 수 있었음.

박은영: 브랜드업 이미지메이킹 강의로 힐링 컬러테라피가 진행되었는데, 사람의 몸 상태나 마음에 따라 다른 색이 끝린다는 것이 매우 흥미로웠음. 나만의 색을 찾고 그 의미를 해석하는 시간을 가짐으로써 힐링 되는 시간이었음. 개인정보보호와 관련하여 새로운 내용들과 중요한 내용들을 알 수 있었음. 또한 VMS를 사용하면서 자원봉사자의 개인정보를 자주 접하게 되는데, 본 강의를 수강하면서 개인정보 처리에 대한 경각심을 높일 수 있었음. 향후 자원봉사자 관리 시, 수강 내용을 바탕으로 개인정보를 철저히 지키며 VMS를 사용하고자 함.

2022년 중대재해처벌법 대응교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2022년 8월 30일(화)
장 소		온라인(줌)
참석자	팀 명	운영지원팀
	명 단	최유라
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	2022년 8월 30일(화)
	시 간	13:30~17:00(총 3시간 30분)



국립장애인복지관

2022년 중대재해처벌법 대응 교육

1. 장애인복지관을 위한 중대재해처벌법의 이해와 대응

강사 임영환 변호사(법무법인 연두)

I. 중대재해처벌법의 주요내용

가. 중대재해처벌법의 제정배경

- 중대재해처벌법은 2021. 1. 26 제정. 1년이 경과한 2022. 1. 27 시행
- 2018. 12월 태안화력발전소 사고, 2020. 4월 물류창고 건설현장화재사고, 2020. 5월 아르곤가스 질식사고등 각종 산업재해로 인한 사망사고 발생
- 가습기 살균제 사건, 세월호 사건과 같은 시민재해로 인한 사망사고 발생
- 법령 상 제도 개편이 이어짐에도 재해가 계속되는 근본적인 이유는 기업의 안전, 보건에 대한 체계적 관리 시스템이 구축되어 있지 않기 때문
- 사업주와 경영책임자를 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반시민의 안전권을 확보하고, 기업의 조직문화, 안전관리 시스템 미비로 인한 중대재해를 방지

나. 중대재해처벌법의 구성

○ 제2장 중대산업재해

- 제3조 적용범위
- 제4조 사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무
- 제5조 도급, 용역, 위탁등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무
- 제6조 중대산업재해 사업주와 경영책임자등의 처벌
- 제7조 중대산업재해의 양벌규정
- 제8조 안전보건교육의 수강

○ 제3장 중대시민재해

- 제9조 사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무
- 제10조 중대시민재해사업주와 경영책임자등의 처벌
- 제11조 중대시민재해의 양벌규정

○ 제4장 보칙

- 제12조 형 확정사실의 통보
- 제13조 중대산업재해 발생사실 공표
- 제14조 심리절차에 관한 특례
- 제15조 손해배상의 책임
- 제16조 정부의 사업주 등에 대한 지원 및 보고

다. 중대재해의 정의

중대산업재해 (법 제2조 제2호)	산업안전보건법 제2조 제1호에 따른 산업재해 즉 업무에 의하거나 업무와 관련된 건설물 등에 의해 사망, 부상, 질병이 발생한 경우로, 사망이 1명이상 발생, 동일한 사고로 6개월이상 치료가 필요한 부상자가 2명이상 발생, 직업성 질병자가 1년 이내 3명이상 발생한 경우
중대시민재해 (법 제2조 제3호)	원료 또는 제조물/공중이용시설 또는 대중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 발생하는 경우로, 사망자가 1명이상발생, 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생, 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 질병자가 10이상 발생한 경우

라. 안전 및 보건확보의무의 주체

- 사업주 자신의 사업을 영위하거나 타인의 노무를 제공받는 개인사업주 (법 제2조 제8호)
- 경영 책임자등 기업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람과 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장(법 제2조 제9호)

마. 중대재해처벌법의 적용범위

- 상시 근로자수 5인 이상(근로기준법상의 근로자로서 정규직 근로자, 기간제 근로자뿐 아니라 일용직 근로자 및 파견근로자까지 모두 포함/ 공익활동형 사업 참여자(ex. 장애인일자리사업등) 포함)인 사업 또는 사업장의 사업주 또는 경영책임자등에 적용
- 다만, 개인 사업주·개인사업주·상시 근로자 50명 미만인 사업 또는 사업장, 건설업 공사금액 50억원 미만의 공사의 경우 2024. 1. 27.부터 시행하는 것으로 유예

* 안전보건관리체계(예시)



바. 중대산업재해의 보험대상

- 종사자란 근로자, 도급, 용역, 위탁등 계약 형식에 관계없이 사업 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, 여러 차례 도급이 있는 경우 각 단계의 수급인과 그 수급인의 근로자 및 그에게 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, 택배원, 퀵서비스기사, 보험 등 모집인 등 특수형태근로자 역시 포함
- 따라서, 근로계약이 아닌 용역계약, 위탁계약, 위촉계약, 도급계약등을 체결한 경우라도 대가를 지급하고 노무를 제공받은 경우에는 직종에 무관하게 그 계약 상대방 및 그 상대방의 근로자와 수급인등 까지 모두 종사자에 해당하는 매우 광범한 범위로 규정

사. 중대재해처벌법의 주요 내용

- 중대재해처벌법 제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무)

- ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.
- 1) 재해예방에 필요한 인력 및 예산등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 - 2) 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 - 3) 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 - 4) 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

- ② 제1항 제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.



아. 중대재해처벌법(시행령)의 주요내용

- 중대재해처벌법 시행령 제4조(안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치)

- 1) 안전·보건 목표와 경영방침의 설정
- 2) 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직 설치
- 3) 유해·위험요인 확인 개선 절차 마련, 점검 및 필요한 조치
- 4) 재해예방에 필요한 안전·보건에 관한 인력·시설·장비 구비와 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성 및 집행
- 5) 안전보건관리책임자 등의 충실한 업무수행 지원(권한과 예산 부여, 평가기준 마련 및 평가·관리)
- 6) 산업안전보건법에 따른 안전관리자, 보건관리자등 전문인력 배치
- 7) 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련·이행 여부 점검
- 8) 중대산업재해 발생시등 조치 매뉴얼 마련 및 조치여부 점검
- 9) 도급, 용역, 위탁 시 산재예방 조치 능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 안전보건 관리비용 기준, 업무수행기관 관련 기준 마련·이행 여부 점검

- 중대재해처벌법 시행령 제5조

(안전·보건 관계법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치)

- 1) 안전, 보건 관계법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기 1회 이상 점검
(위탁점검포함)하고, 직접 점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체 없이
점검결과를 보고 받을 것
- 2) 제1호에 따른 점검 또는 보고 결과 안전, 보건 관계법령에 따른 의무가 이행되지
않은 사실이 확인되는 경우에는 인력을 배치하거나 예산을 추가로 편성, 집행하도록
하는 등 해당 의무 이행에 필요한 조치를 할 것
- 3) 안전, 보건 관계법령에 따라 의무적으로 실시해야 하는 유해, 위험한 작업에
관한 안전, 보건에 관한 교육이 실시 되었는지를 반기 1회 이상 점검하고, 직접
점검하지 않은 경우에는 점검이 끝난 후 지체없이 점검 결과를 보고 받을 것
- 4) 제3호에 따른 점검 또는 보고 결과 실시되지 않은 교육에 대해서는 지체 없이
그 이행의 지시, 예산의 확보 등 교육 실시에 필요한 조치를 할 것

중대재해처벌법에 따른 처벌 및 손해배상

중대재해처벌법 제4조를 위반하여 중대산업재해에 이르게 한 개인과 법인을 처벌

[개인(법 제6조 및 제10조)]

- ❶ 사망: 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하 벌금(병과가능)
 - ❷ 부상·질병: 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금
- 5년 이내 재범 시 형의 2분의 1까지 가중처벌

[법인(법 제7조 및 제11조)]

- ❶ 사망: 50억 원 이하의 벌금
 - ❷ 부상·질병: 10억 이하의 벌금
- 다만, 법인 또는 기관이 상당한 주의와 감독을
계유리하지 아니한 경우에는 적용하지 않음

2. 안전보건 관리체계 구축 가이드

1. 안전·보건관리체계 구축 및 이행에 관한 조치(3단계)
 - 안전·보건 **목표와 경영방침**의 설정
 - 안전·보건 업무를 총괄, 관리하는 전담 조직 설치
(주요사업이 사회복지서비스업일 경우 제외)
 - 유해, 위험요인 확인 개선 절차 마련, 반기 1회이상 점검 및 필요한 조치
(위험성평가)
 - 재해예방에 필요한 안전, 보건에 관한 인력, 시설, 장비의 구비와 유해, 위험요인 개선에 필요한 **예산편성 및 집행**
 - 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원(권한과 예산부여, 평가기준 마련 및 반기 1회이상 평가, 관리)
 - 산안법에 따른 안전관리자, 보건관리자등 전문인력 배치
(주요사업 사회복지서비스업일 경우 제외)
 - 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련하고 반기 1회 이상 이행여부 점검
 - 중대산업재해 발생시등 **조치매뉴얼** 마련 및 매뉴얼에 따라 조치여부 반기 1회이상 점검
 - 도급, 용역, 위탁시 해당 업체의 산재예방 조치 능력 및 기술에 관한 평가기준, 절차 및 관리비용, 업무수행기관 관련 기준 마련, **이행여부 반기 1회 이상 점검**

2. 가이드 예시

1.가이드(예시) : 안전 및 보건에 관한 목표 및 경영방침에 대한 근거 및 결재 자료

○ 관련문서 예시

2022년 안전경영계획(안) 《목차》 1. 개요 2. 안전경영 현황 - 목표 - 대상사업 및 시설 - 예산 - 조직 및 역할 3. 2022년 안전경영 추진계획 4. 2021년 안전경영 평가
--

1.가이드(예시) : 안전 및 보건에 관한 목표 및 경영방침에 대한 근거 및 결재 자료

○ 관련문서 예시

안전보건 경영방침 수립계획(안) 보고

1. 관련근거
 - 중대재해처벌법 시행령 제4조 제1호
 - 산업안전보건법 제14조
2. 주요 내용
3. 수립계획(절차)
 - 기본안 마련 → 보고 → 확정, 전사 공유



1.가이드(예시) : 안전 및 보건에 관한 목표 및 경영방침과 구체적인 실행계획 전파

- ① 공문시행, 홈페이지 게시, 사내 게시 등
- ② 구체적인 목표(실행계획) 자료 마련

○ 관련문서 예시

- I. 2023년도 00사업 안전목표 및 추진방향 (예시)
 1. 00사업 안전목표
 2. 중점 추진과제
- II. 2023년도 부문별 세부추진계획(예시)
 1. 00제도 개선
 2. 종사자 안전역량 강화
 3. 00시스템 관리 체계화
 4. 00안전설비 확충-계량
 5. 안전사고 대응체계 계

1.가이드(예시) : 안전 및 보건에 관한 목표 및 경영방침 설정 과정에서 종사자의 의견수렴

○ 관련문서 예시

(공문) 2023년도 안전보건계획 수립을 위한 자료 요청

- 요청자료: 2023년 00안전보건관리 추진계획

붙임. 2023년 안전보건관리 추진계획 작성양식 1부.

○ 관련문서 예시

2023년 00안전보건관리 추진계획(양식)

■ 추진내용

1.
 - (사업목적)
 - (추진내용)
 - (소요예산)
2.
 - (사업목적)
 - (추진내용)
 - (소요예산)

1.가이드(예시) : 안전 및 보건에 관한 목표 및 경영방침 달성 여부 등 점검 및 평가계획

○ 관련문서 예시

안전보건 경영목표 추진현황 설명 보고

■ 안전보건경영목표 추진현황 (N월 기준)

- 요약
 - A목표 총 00건 발생, 목표대비 00% 달성
 - B목표 총 00건 발생, 목표대비 00% 달성
- 상세
 - (A목표)
 - (B목표)

○ 관련문서 예시

2023년 안전경영 검토보고서

(목차)

1. 안전경영방침 및 안전경영목표 결정에 관한 사항
2. 안전보건 관련 주요 보고사항
3. 안전보건계획 수립에 관한 사항
4. 안전성과 보고
5. 안전경영 검토

3. 유해, 위험요인 확인과 개선절차 마련, 점검 및 필요한 조치(위험성평가)

위험요인 파악 준비 자료

- 과거의 사고조사보고서
- 기계, 장비 등 보유 현황
- 공정별 작업절차도
- 화학물질 MSDS
- 안전장비 보유 현황
- 외부 기관의 지도, 점검 결과
- 작업환경측정 결과 등

종사자,
참여자,
수요처,
기타 이해관계자 등의
신고·제보

각 수행기관 내에서 운영하는 'AI-JOE 안전 모니터링 사업단'을 최대한 활용하는 방안 모색

- 경영자, 관리자는 현장 작업자의 참여를 바탕으로 위험요인 발굴
- 위험요인 발굴 신고 절차 마련
- 종사자, 참여자, 수요처 및 기타 이해관계자가 위험요인을 신고·제보

위험요인 파악

위험 유형별 분류

참고 사업장 위험성평가 실시 흐름도

위험성평가는 사업주의 의무(산업안전보건법 제36조)
안전관리책임자의 업무(시행규칙 제53조)



3. 제언

- 중대재해 처벌법이 2022년 1월 27일 적용(상시근로자 50인 이상)과 2024년 1월 27일 적용(상시근로자 50인이하)으로 적용시기가 다름. 복지관도 상시 근로자 50인 이상에 해당되며 사업주 및 경영책임자들에게 안전 및 보건 확보의 의무가 강화되었음은 모두의 안전이 중요하고 그에 대한 책임도 중요하기에 범시행이 진행되었다고 생각됨.
- 하지만 중대재해 처벌법 강의를 수강하면서 중대재해가 발생 시 안전 및 보건확보의무의 주체인 경영책임자에 대한 정의가 복지관의 경우 법인의 대표로 규정하고 있어 각 시설에 맞는 안전보건관리체계를 마련하여 법인에서 총괄할 수 있는 제도 마련이 필요함을 알게 되는 시간이었음.
- 모두의 안전이 우선되어야 하며 복지관에서도 중대재해 처벌법에서 명시하는 안전보건관리체계를 마련하기 위한 향후 계획과 대처가 필요함.

사회복지 종사자 역량강화 교육 ‘철학에게 길을 묻다-리더십의 조건’



주 최		휴먼임팩트 협동조합
기 간		2022.11.17.(목)
장 소		온라인교육
참석자	팀 명	운영지원팀
	명 단	한다혜
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2022.11.17.(목)
	시 간	14:00 ~ 16:30(2시간 30분)



남동장애인종합복지관

I. 프로이트의 감정, 욕구 사용설명서

1. 건강한 자아를 가진자

- 수많은 갈등과 삶의 난제 속에서 타협성을 이끌어내는 사람
- 정신분석학을 기점으로 한 마디로 정의한다면 갈등의 심리학이다. 이 세상 그 누구의 마음속이든 갈등이 수북히 쌓여 있다. 갈등은 인생에서 피할 수 없는 동반자이다.

2. 불안 : 확실하지 않은 것을 견디지 못하는 마음의 병

- 우리는 불안의 시대를 살고 있고 불안만을 전문으로 다루는 학술지도 있을 정도다. 불안은 누구나 느끼는 감정이며 매우 복잡한 감정이다.
- 아주 흔한 감정이어서 몸에서 열이 나는 것과 같은 마음이 불안해 지는 것은 동격이라는 말이 있을 정도이다.
- 불안은 우리가 피하고 싶어도 피할 수 없지만 우리가 성숙하고 발전하기 위해서는 꼭 필요한 것이다.
- 따라서 불안은 나를 움직이게 하는 에너지 자원이자 삶의 의미를 깨달으라고 나에게 던져진 화두이다.
- 덴마크의 철학자인 키에르케고르는 불안을 ‘자유가 경험하는 현기증’ 이라고 표현했다.
- 불안은 삶의 동반자이며 태어나서 세상과 헤어질 때까지 늘 곁에 있다. 온통 내 자신에게만 사로잡히게 만들지만 나를 행동하게 하는 큰 동력이 될 수 있다. 그러니 불안이 찾아오더라도 불안한 감정을 내몰기 위해 너무 애쓰지 말라고 프로이트는 이야기한다.
- 불안은 그 무엇인가가 모르지만 잘못되고 있다는 신호이므로 위험에 대한 마음 속 경고의 편지이다. 불안을 물리치려면 그 편지의 내용을 읽어내고 불안의 원인이 되는 갈등의 정체를 밝혀야 한다.

3. 과거의 상처와 고통은 예술로 승화시킨다.

- 승화라고 하는 것은 지금 당장 채워지지 않는 욕구를 자원이 높고 가치 있는 것으로 발전시키는 것으로 억압된 본능적인 소원을 무조건 참고만 있는 대신에 참고 견디는데 필요한 에너지를 더 많은 지식을 얻거나 봉사활동을 한다거나 어떤 창조적인 일 즉, 예술 활동을 하는데 써서 불안을 이겨낸다는 뜻이다.

II. 제언

사회복지사에게 떼어 놓을 수 없는 철학자 프로이트의 이론과 철학을 통해 불안감을 막연하게 나쁜 감정으로만 단정 짓지 않고 감정의 주인이 어떻게 사용하느냐에 따라 예술적으로 승화시킬 수도 있고 사람을 병들게 할 수도 있다고 설명한다.

그렇기 때문에 중간관리자의 리더십이 빛을 발하기 위해서는 불안이라는 감정을 갈등상황이라고만 생각하는 상황에서 벗어나 돌이킬 수 없는 과거는 잊고 현재를 충실히 살아가야 한다는 미래지향적인 사고를 가져야 한다는 점이 크게 와 닿았다.

다른 사람과의 갈등보다는 나 자신의 내면의 갈등에 직면했을 때 어떻게 해결할 수 있는지 방향성을 제시해 주는 강의였고 내 실수를 들여다 보며 상처받기 보다 이러한 실수가 나를 행동하게 하고 발전시킬 수 있다는 생각의 전환을 하는 계기가 되었다. 또한, 이러한 발상의 전환을 통해 과거를 후회하고 얽매어 있는 리더가 아니라 긍정적인 리더가 되어야 다른 직원의 마음의 상처도 다독여 줄 수 있다는 점을 느낄 수 있는 계기가 되었다.

인사협 제2기 스위치아카데미 과정 연수 결과보고



주 최		인천광역시사회복지사협회
기 간		2022. 08. 09.(화)~ 09. 26.(월)
장 소		부평아트센터, 사회복지회관
참석자	팀 명	주간보호센터 늘푸른동산
	명 단	김은숙
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 8회기
	시 간	총 33시간 30분



남동장애인종합복지관

인권 감수성 향상을 위한 최고 리더교육

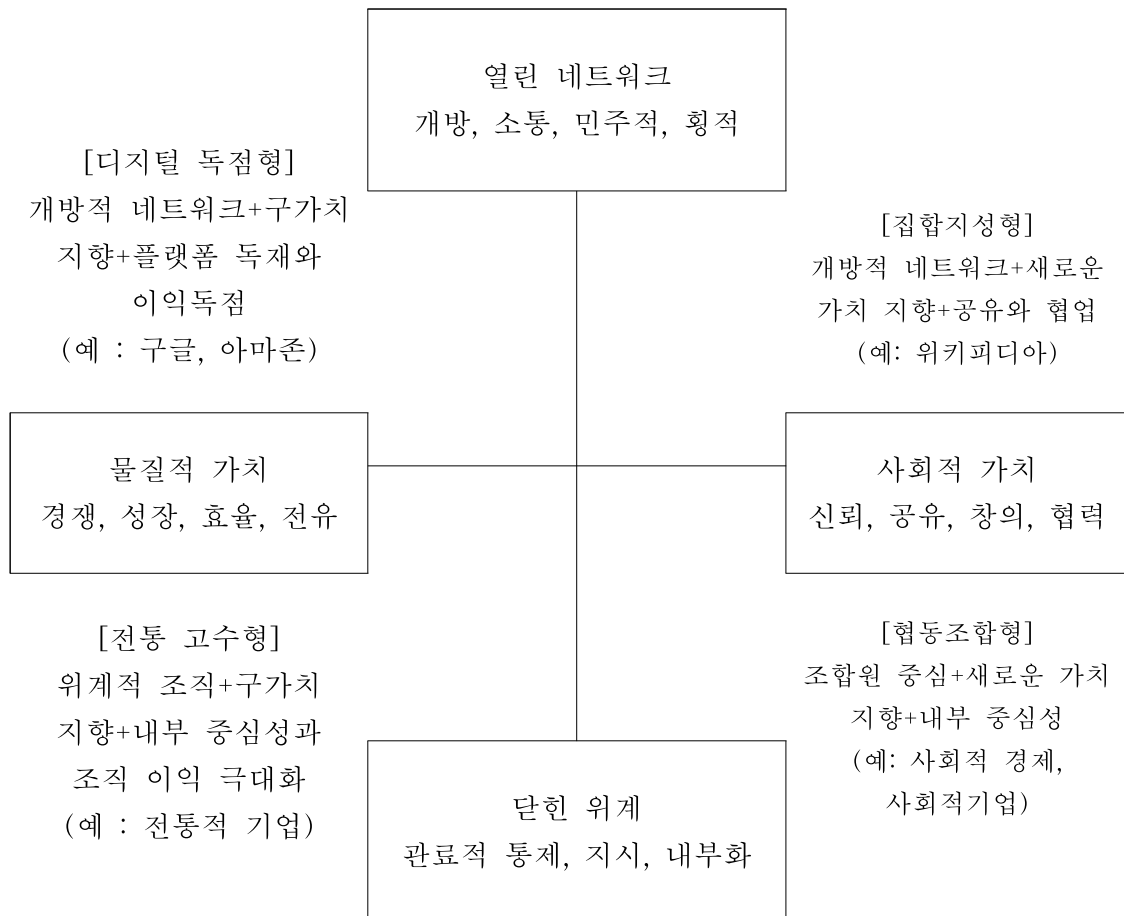
-스위치 아카데미 교육 결과보고

[1강] 좋은 권위를 세우는 리더, 두려움 없는 조직1

방대옥(다음세대재단 대표이사)

- 리더십 : 지위가 아니라 활동에 대한 것, 경영이 아니라 변화에 관한 것
- *경영자 - 일을 올바르게 하는 사람 / 리더 - 옳은 일을 하는 사람
- *Warren Bennis - 리더가 되는 것은 궁극적으로 자기자신이 되는 것과의 동의어다.
- *Jim Kouzes - 리더십이란 1) 움직임에 대한 것
 - 2) 투쟁하는 것
 - 3) 비전공유에 대한 것

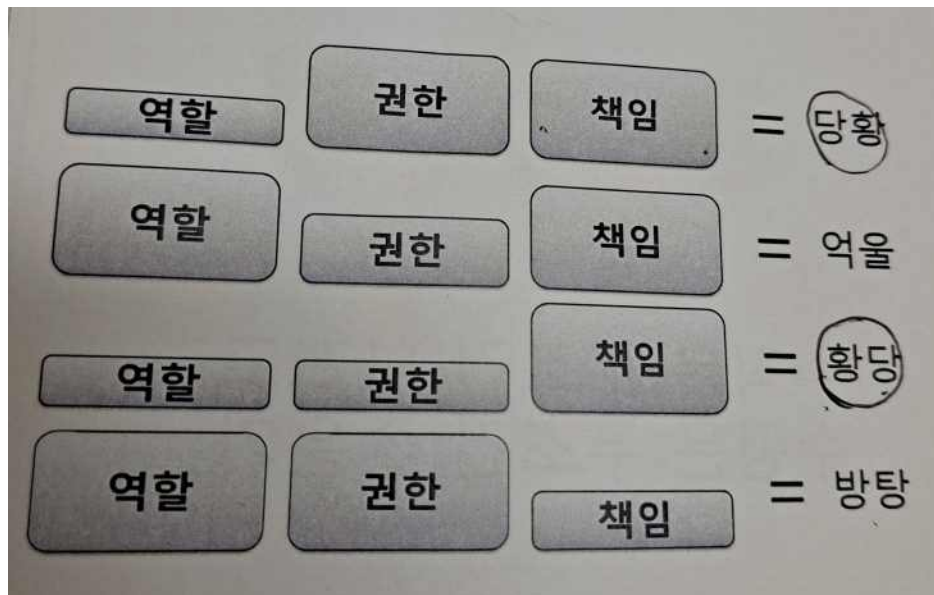
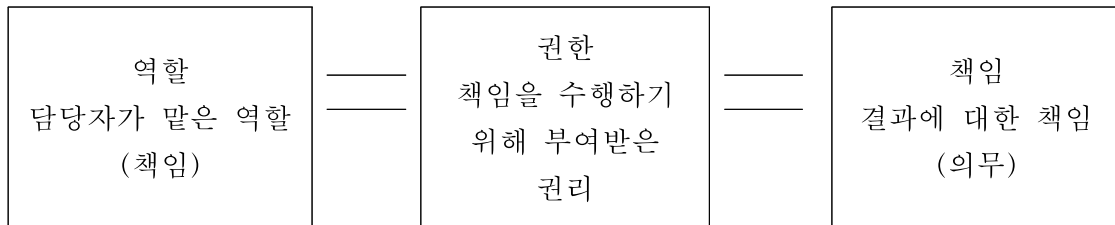
■ 형태와 가치 지향에 따른 4가지 조직 유형



[2강] 새로운 시대에 걸맞는 조직을 세우는 리더의 기본기

양원석(푸른복지사무소장)

■ 삼면등가의 법칙



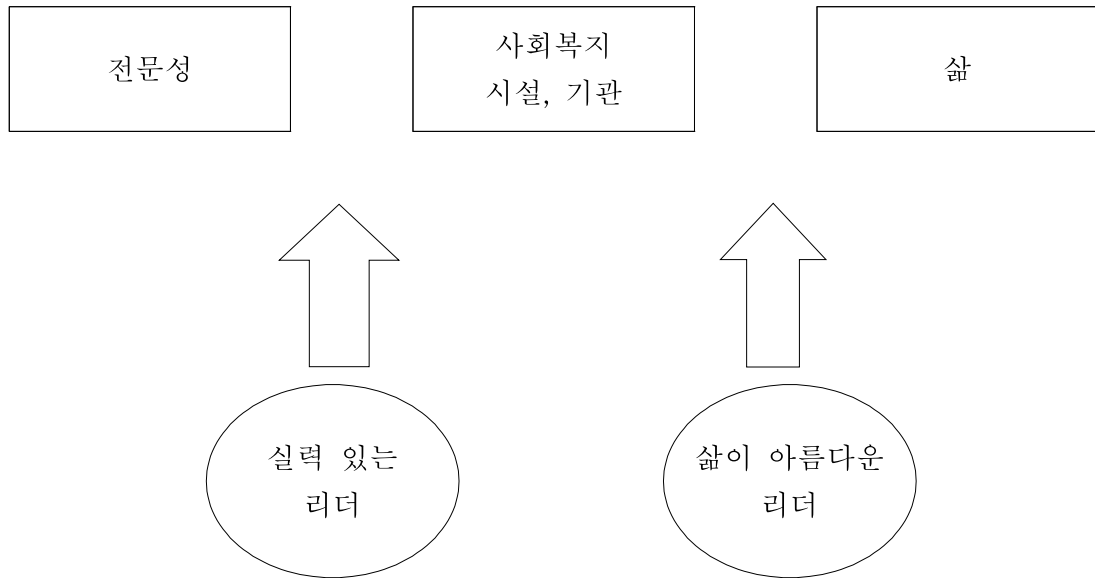
- 수직적 리더십 : 기관장이 권한을 발휘하되, 직원의 자발성, 주인의식은 기대할 수 없는 리더십
- 수평적 리더십 : 기관장이 권한을 제한(위임)하되, 직원의 자발성, 주인의식으로 성과를 기대하는 리더십

* 가장 한심한 리더십은 어찌되었든 직원 탓하는 기관장이다!

[4강] 리더의 존재감은 어떻게 만들어 가는가

고병헌(성공회대학교 교육대학원 교수)

■ 사회복지 리더십은 盡善盡美(진선진미)해야 합니다.



[5강] 불안을 버리고 건강한 조직을 만드는 리더의 필살기

양원석(푸른복지사무소장)

■ 장으로서 기관장 역할

- 권력 = 위협
- 기관장은 그냥 말하는 것이나 직원은 위협적으로 느낀다
- 기관장의 작은 표정, 언어에 직원은 민감하게 느낀다
- 권력은 한번만으로도 치명적 / 권력 앞에서는 누구나 안전을 염려한다. 그러므로 안전을 보장!

1. 기관장이 우선해야 할 역할

역할 배분(직원이 잘하게끔) VS 역할부터 수행(기관장 개인이 관심있는)

: 역할 배분시 업무는 명확하게 구분 배분

역할 중첩 또는 모호 확인 → 역할 명확 분리 → 갈등 완화

2. 조직의 붕괴과정

- ① 결과에 무관심 → 팀, 팀원 포기
- ② 책임의 회피 → 비난 본능
- ③ 헌신의 결핍 → 불명확한 과정, 결론
- ④ 충돌의 두려움 → 정서적 위협감
- ⑤ 신뢰의 결핍 → 공동목표 부재

3. 조직문화를 세우는 5가지 단계

- ① 결과에 대한 공동책임 : 직원의 공로 인정
- ② 적극적 역할, 상호자극 : 합의 동기화
- ③ 헌신의 유도 : 충실한 과정으로 승복
- ④ 과감한 의견 표명 : 공격이 아닌 신뢰
- ⑤ 신뢰를 쌓기 : 공동목표를 설정하고 집중

[6장] 건강한 조직 만들기 본질은 조직문화다

이재현(NPO스쿨 대표)

1. 수직적 조직과 수평적 조직

■ 결과를 누가 책임 지는가

	위계중심 조직	역할중심 조직
의사결정	하향식(TOP-down)	상향식(bottom-up)
인재상	성실성, 보고능력, 효율성	창의력, 소통력, 문제해결력
해당기업	애플	구글
협업형태	분업적	협업적
책임소재	관리자	담당자
조직문화	수직적	수평적

■ 의사결정vs 결과책임의 매트릭스

구분	의사결정	결과책임	비고
수평적 조직	담당자	담당자	
수직적 조직	위	위	A 일반적 조직
	아래	위	B 이상적 조직
	위	아래	C 관료적 조직
	아래	아래	D 냉소적 조직

- 수평적 조직을 경험한 후 다시 돌아간 기업이 있다(네이버, KT, 포스코, 한화, 대우건설 등)
- 그들이 다시 되돌아간 이유
 1. 동의를 되어야만 열심히 하는 역할중심의 문화
 2. 조직에는 '하고 싶은 일'만 있는 것이 아님
 3. 미국 노동법의 'At will employment'란“
 4. 인사권이 나의 슈퍼바이저에게 있는 미국기업문화
 5. 해고할 수 없는 우리는 어떻게 조직을 움직였던가

[7장] 직장 내 괴롭힘, 바로 알고 차단하기

김정순(노무법인천지 공동대표)

- 직장 내 괴롭힘 관련 통계자료
- 직장 내 괴롭힘 관련 법규
- 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 구체적 사례
- 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 없는 구체적 사례
- 직장 내 괴롭힘의 예방

예방의 첫걸음은 사업주 등 최고 경영자가 정책 선언문, 윤리강령 선포를 통해 근절 의지를 전하는 것

- ① 제도의 이해 및 예방 측면에서 교육 실시가 효과적, 연 1회 등 주기적으로 실시하는 것이 바람직
 - ② 관리자와 직원을 분리하여 실시
 - ③ 교육 방식과 내용은 기업 필요에 따라 유연하게 설계
 - ④ 직장 내 괴롭힘의 예방 조치는 장기간에 걸쳐 지속적으로 추진하고 이를 위해 예방, 대응 업무 담당직원을 별도로 두는 것이 좋음
 - ⑤ 직장 내 성희롱 예방, 고충 상담 업무 담당자가 괴롭힘 예방, 대응 업무도 수행가능하나, 성희롱과 괴롭힘은 다른 측면이 있는 만큼 전문성을 키우도록 지원
- 직장 내 괴롭힘 처리절차 관련 벌칙규정

[제언]

한회기 당 5시간 정도 되는 긴 시간의 교육과 토론을 통해 다양한 정보와 타인의 생각을 깊게 들여다보는 가운데 나 자신을 돌아보고 향후 나의 모습에 대해 그려볼 수 있는 너무나도 뜻 깊은 시간들이었다.

처음에는 조직과 관련된 지식의 확장을 위해 교육 수강을 하였으나, 시간이 흐를수록 결국 ‘조직’과 ‘삶’은 연결되어져 있으며 그 안에서 ‘나’라는 사람이 어떻게 살아가야 할지 깨달을 수 있었다.

삶이 아름다운 리더!!! 수료식이 있던 날, 개인적으로 추구하는 이상적인 리더 상으로 ‘삶이 아름다운 리더’라는 문구를 발표하였다.

바람직하고 건강한 근무환경을 만들기 위해서는 나 자신 스스로가 먼저 삶을 대하는 태도에 있어 인격적이고 존중이 뒷받침되는 삶을 살게 될 때 다른 직원들에게도 전해짐으로써 건강한 근무환경을 만들 수 있지 않을까라는 생각이 든다.

사회복지자원봉사 인증관리요원 역량강화 교육



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2022년 04월 14일 (목)
장 소		인천사회복지회관
참석자	팀 명	주간보호센터 늘푸른동산
	명 단	윤다애
	인 원	1 명
교육 시간	일 자	2022년 04월 14일 (목)
	시 간	10:00~17:30



남동장애인종합복지관

법정의무교육

(자원봉사자 및 관리자의 역할과 인권교육)

1. 자원봉사자 VS 자원봉사 관리자

- ① 자원봉사자: 개인이나 집단 또는 지역사회에서 발생하는 다양한 사회문제를 자발적으로 참여하여 문제를 통제하고 예방하는 일에 무보수로 종사하는 자
- ② 자원봉사활동을 하고 싶다는 자원봉사자의 잠재의식을 현재화하여 복지욕구와 연결시키고, 상담 및 도움을 주는 사람

2. 자원봉사자의 역할과 참여요인, 동기

- ① 개인적역할: 대면서비스, 상담, 개별지도, 집단지도, 일상생활 문제해결, 편의제공, 정책 결정 및 자문의 역할, 동반자 역할 등의 대인서비스 제공
- ② 사회적역할: 문제예방 및 치료자 역할, 기관이 사회문제 예방 치료를 위한 결정 시 조력자, 직접적 활동 시 보완자, 대변자 및 매개자, 변화 및 개혁자
- ③ 참여요인: 경험의 욕구, 사회적 책임감의 수행, 다른 사람들의 기대에 대한 반응, 사회적 활동에 대한 욕구, 사회적 승인에 대한 욕구, 보상에 대한 기대, 성취의 욕구
- ④ 참여동기: 타인의 기대, 경험추구, 사회적 책임감, 성취욕구, 사회적 인정, 사회적 접촉, 사회적 교환

자기개발적 자원봉사자의 참여동기

- 공식적, 비공식적 봉사활동을 통한 개인의 성장과 발전에 초점

대의적 동기

- 봉사활동을 통하여 사회화, 타인과의 교류, 자존감 향상, 타인의 평가

외부적 동기

- 칭찬, 성적, 특혜, 자격증, 보상, 사회적 인정

여가적 동기

- 삶의 의미, 보람, 건전한 여가생활, 기분전환, 탈출구

3. 자원봉사의 필요성

- ① 자원봉사활동의 필요성에 대한 공감대가 넓어지면서 사법부, 행정부가 자원봉사를 공무원 연수 과정의 필수 과정으로 채택
- ② 대법원은 법관 임용 때 사회봉사 실적을 반영
- ③ 1995년 1학기부터 대학교에서 사회봉사를 교양필수 혹은 선택과목으로 개설하고 자원 봉사 활동에 대해 학점을 인정
- ④ 대기업들은 신입사원 채용과 사원연수 때 자원봉사를 반영

4. 자원봉사 관리자의 역할

- ① 전화접수, 면접, 욕구, 활동희망자의 접수 등
- ② 조정자의 의욕, 아이디어, 인내심 같은 찾기(자원봉사자모집, CT 파악)
- ③ 자원봉사활동을 요청하는 사람과 자원봉사를 희망하는 사람을 연결 (조정, 소개)
- ④ 필요한 훈련이나 강의, 교육, 연구모임과 같은 고취 (훈련, 배움의 장 만들기)
- ⑤ 새로운 자원봉사자 팀 만들기, 새로운 프로그램 만들기, 새로운 제도나 서비스 창출을 위한 사회 행동과 같은 창작(관계망 형성, 사회 행동)
- ⑥ 매일전화, 면접, 기록, 수급 조정 건수의 통계처리, 연간 사업보고서와 같은 정리
- ⑦ 지역사회 주민에 대한 홍보, 클라이언트에 대한 홍보와 같은 알림(홍보)
- ⑧ 공적 사회복지 제도의 내용, 사회복지시설, 기관, 자원봉사단체와 활동 상황, 각종 장비, 비품, 설비 파악, 자원봉사 관련 프로그램과 같은 모으기 활동

5. 자원봉사자 인권교육

세계인권선언에서의 인권

(세계인권선언 제1조)

모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄하며, 평등하다

모든 사람은 이성과 양심을 가지고 있으므로 서로에게 형제애의 정신으로 대해야 한다

(세계인권선언 제2조)

모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 견해 또는 그 밖의 견해, 출신, 민족 또는 사회적 신분, 재산의 많고 적음, 출생 또는 그 밖의 지위에 따른 그 어떤 종류의 구분도 없이 이 선언에 나와있는 모든 권리와 모든 자유를 누릴 자격이 있다.

(세계인권선언 제29조)

모든 사람은 자신이 속한 공동체에 대한 한 인간으로서의 의무를 가진다

① 인권이란: 인간이 인간으로서 누려야 할 권리

– 국가인권위원회 인권교육 기본용어(2021.05.10.)

② 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다

– 대한민국 헌법 제34조

③ 세계인권선언에서의 인권

④ 인권의 삼 세대 개념

– 시민적, 정치적 권리

– 경제적, 사회적, 문화적 권리

– 국경을 초월한 연대의 권리

⑤ 장애인 인권

– 건강권, 거주이주권, 생활권, 노동권, 교육권, 이동권, 보육권, 문화향유권, 선거권

⑥ 자원봉사자가 지켜야할 인권

– 봉사활동 시 자원봉사자들 또한 장애인의 인권을 존중해야 할 의무가 있으며
동시에 자원봉사자의 인권도 함께 존중되어야 한다.

(봉사활동 사진을 어딘가의 업로드 시 이용인의 이름 및 얼굴 등 함부로 유출
되어서는 안 됨.)

6. 인권감수성

① 우리 주변의 인권과 관련된 상황을 얼마나 잘 인식하고 행동하고 있는지의 정도

② 인권문제가 개재 되어 있는 상황에서 그 상황을 인권 관련 상황으로 지각하고
해석하며, 그 상황에서 가능한 행동이 다른 사람들에게 어떠한 영향을 미칠지
알고 해결하기 위한 책임이 자신에게 있음을 인식하는 심리적 과정

③ 일상생활 속에 숨겨져 있는 ‘차이점을 찾아내는 능력

④ 인권감수성 3단계

– 상황지각 능력: 인권의 문제로 지각, 인권관련 상황으로 해석

– 결과지각 능력: 타인의 정서인식능력, 인권관련 상황으로 해석

– 책임지각 능력: 인권이슈에 대한 책임감, 행동 실천의 의지여부

법정의무교육 (개인정보보호법)

1. 개인정보와 의미와 종류

: 개인정보는 살아있는 개인을 알아볼 수 있는 정보

: 다른 정보와 쉽게 결합하여 특정 개인을 알아볼 수 있는 정보

- ① 일반적 정보(주민등록번호, 이름, 주소, 전화번호)
- ② 정신적 정보(기호, 성향, 신념, 사상)
- ③ 통신위치 정보(통화, IP주소, CPS 등)
- ④ 사회적 정보(교육정보, 근로정보, 자격정보)
- ⑤ 신체적 정보(신체정보, 의료, 건강정보)
- ⑥ 재산적 정보(개인, 신용정보, 부동산, 주식)

2. 개인정보의 중요성

: 정보가 누군가에 의해 악의적인 목적으로 이용되거나 유출될 경우 개인의 사생활에 큰 피해를 줄 뿐만 아니라 개인 안전과 재산에 피해를 줄 수 있다. 유출된 개인정보는 스팸 메일, 불법 텔레마케팅 등에 악용되어 개인에게 원치 않는 광고성 정보가 끊임없이 전송되고 계정 도용, 보이스피싱 등 범죄행위에 악용될 우려가 있음
* 개인정보 동의서 작성시 수집, 이용목적, 수집항목, 보유기간, 동의거부 권리 및 동의 거부 시 불이익 내용 첨부

3. 개인정보보호의 의미

- ① 개인정보처리자가 정보주체의 개인정보를 정당하게 수집, 이용하는 행위
- ② 개인정보를 보관, 관리할 때 내부자의 고의나 관리 부주의, 외부의 공격으로부터 유출·변조·훼손 등이 되지 않도록 하는 행위
- ③ 정보주체의 개인정보 자기결정권이 제대로 행사되도록 보장하는 행위

4. 개인정보보호 원칙

- ① 처리 목적의 명확, 목적 내 적법 • 정당하게 최소 수집
- ② 목적 범위 내에서 처리, 목적 외 활용 금지
- ③ 처리 목적 내에서 정확성 • 완전성 • 최신성 보장
- ④ 정보주체 권리침해 위험 고려 안전하게 관리
- ⑤ 개인정보 처리사항 공개, 정보주체의 권리보장
- ⑥ 사생활 침해 최소화 방법으로 처리
- ⑦ 가능한 경우 익명 처리
- ⑧ 개인정보처리자의 책임 준수, 정보주체의 신뢰성 확보

5. 개인정보 수집 및 이용시 유의사항

- ① 필요한 최소한의 개인정보만 수집해야함. 개인정보 수집, 이용, 처리목적에 필요한 최소한의 개인정보만을 수집
- ② 최소한의 개인정보 수집의 입증책임자는 개인정보처리자에 있음
- ③ 최소한의 개인정보 이외에 개인정보 수집에 동의하지 않는다는 이유로 재화 등 제공 거부 금지
- * 위반 시 3천만원 이하의 과태료
- ④ 개인정보 이용 시 개인정보의 수집 목적 범위내, 기간 내에서만 이용가능
다른 목적으로 이용하고자 할 경우 정보주체의 별도의 동의필요
- * 위반 시 5년 이하 징역, 5천만원 이하의 과태료
- ⑤ 개인정보 수집 목적 외 이용, 제 3자 제공 시 정보주체의 별도의 동의를 받은 경우 허용되며, 명백히 정보주체 등의 급박한 생명, 신체, 재산상 이익을 위해 필요한 경우 등 예외적으로 허용

개인정보 제 3자 제공 유의사항

(정보주체에게 별도의 고지를 의무하고 별도동의 받기)

- 제공받는 자
- 제공받는 자의 이용목적
- 제공하는 정보의 항목
- 제공받는 자의 보유 및 이용기간
- 동의 거부 권리사실, 동의거부 시 불이익

6. 개인정보 안전한 관리

- ① 내부관리계획 수립·시행
- ② 개인정보처리시스템에 대한 접근 권한의 제한 및 접근 통제 조치
- ③ 개인정보의 암호화기술 적용 (고유식별정보, 비밀번호, 바이오정보)
- ④ 개인정보처리시스템 접속기록 보관 및 위·변조 방지 조치
- ⑤ 개인정보에 대한 보안프로그램 설치 및 갱신
- ⑥ 개인정보의 안전한 관리를 위한 보관시설 마련, 잠금 장치 설치 등 물리적 조치

7. 개인정보보호 책임자의 역할

- ① 개인정보보호 계획의 수립 및 이행
- ② 개인정보 처리 실태 및 관행의 정기적인조사 및 개선
- ③ 개인정보 처리와 관련한 불만의 처리 및 피해구제
- ④ 개인정보 유출 및 오용 • 남용 방지를 위한 내부통제시스템의 구축
- ⑤ 개인정보보호 교육 계획의 수립 및 시행
- ⑥ 개인정보 파일의 보호 및 관리 • 감독
- ⑦ 개인정보 처리방침의 수립 • 변경 및 시행
- ⑧ 개인정보보호 관련 자료의 관리
- ⑨ 처리 목적이 달성되거나 보유 기간이 지난 개인정보의 파기

8. 개인정보 취급자의 역할

- ① 개인정보처리자의 지휘, 감독을 받아 처리하는 개인정보 업무
- ② 보안서약서와 같은 관리 업무 수행
- ③ 개인정보 정기적 교육 실시
- ④ 개인정보보호책임자가 위임한 개인정보 관련 업무
- ⑤ 개인정보 파일 등록
- ⑥ 개인정보 파일 삭제 등

9. 자원봉사 활동 시 개인정보보호와 관련하여 기억할 것

- ① 자원봉사자도 개인정보보호법을 준수해야 하는 개인정보 취급자
- ② 자원봉사 활동 업무 내에서만 개인정보를 이용
- ③ 자원봉사 활동 종료 시 즉시 개인정보 반납 또는 폐기
- ④ 개인정보 관련 사고 발생 시 즉시알림
- ⑤ 자원봉사 활동으로 알게 된 개인정보 누설 및 사적이용 금지

<제언>

자원봉사자 관리 담당자로서, 자원봉사자의 활동이 원활하게 이루어지고, 본 센터에 프로그램적인 부분에도 도움이 되는 선순환 구조가 되기 위해서 무엇보다 자원봉사자의 동기부여 부분이 가장 중요하다고 생각됨. 담당자로서 상담을 통해 자원봉사자개인의 동기를 파악하고 그에 맞는 활동을 제공하고자 하고 있지만, 보다 더 장기적인 관점에서 간담회 등을 통해 교육 외에도 동기부여가 될 만한 활동들을 고민해 보고자 함. 또한 개인정보보호 교육과 관련하여 자원봉사자 또한 봉사활동 중에 개인정보보호법을 준수해야 하는 개인정보 취급자이므로 간담회 및 자원봉사 활동 시작 전 자원봉사자로서 본 센터 내에서, 또 봉사활동 이후에도 지켜야 하는 개인정보보호 매뉴얼을 만들어 배포하고 교육 및 관리하고자 함.

2022년도 제1회 장애인주간보호시설 종사자 인권교육



주 최		인천장애인주간보호시설협회
기 간		2022년 06월 21일 화요일
장 소		인천광역시 사회복지회관 5층 교육장
참석자	팀 명	주간보호센터 늘푸른동산
	명 단	이민선
	인 원	1 명
교육 시간	일 자	4시간
	시 간	13:00~17:00



남동장애인종합복지관

2022년도 제1회 장애인주간보호시설 종사자 인권교육

I. 사회복지사와 인권

1. 인권의 정의

- 모든 사람은 자유 평등 존엄 하다. (세계인권선언)
- 모든 사람이 당연히 누려야 할 권리이다.
- 모든 사람이 사람답게 살 수 있는 자격이다.
- 사람의 존엄함을 인정하는 것이다.

2. 인권의 핵심 가치

- ‘사람’이 ‘사람’답게 살아가는 것
- 사람이라는 개념 확장하기

3. 인권이 가지는 8가지 가치

- 생명: 사람이 살아서 숨쉬고 활동할 수 있는 힘
- 평등: 권리 의무 자격등이 차별없이 고르고 한결 같음
- 자유: 외부적인 구속이나 무엇에 얽매이지 않고 자기 마음대로 할수 있는 상태
- 평화·비폭력: 폭력을 쓰지 않거나 반대함
- 정의: 진리에 맞는 올바른 도리
- 사회적 책임·연대책임: 인권에는 사회적 책임과 더불어 여럿이 함께 책임을 질 연대책임의 가치를 지님

4. 인권의 정수 (존엄성)

- 존엄하다는 것은 마땅한 권리
- 존엄하다는 것은 가치이자 약속
- 사회적 구성원으로 함께 존엄함

5. 장애인에 대한 시각 변화 (비장애인 중심의 사회적 변화 요구)

- 당사자의 삶과 일상에 초점을 두고 당사자의 자기결정권을 강화하기
- 관계 및 긍정 행동 강화를 위한 개인별 지원 계획
- 도구를 이용한 보완대체 의사소통

6. 사회복지사의 전문성

- 전문가의 자질: 성숙함, 창의성, 민감성, 용기, 인간적 자질, 개인적 자질
- 전문가에게 요구되는 능력: 다양한 역할 수행하기, 조직능력, 의사소통기술, 다양한 지식, 윤리적 의사결정, 경계, 비판적 사고, 자기관찰 능력, 자기인식과 정체감, 긍정적 사고

7. 종사자의 인권을 위한 시스템 구축

- 구조에 대한 문해력이 필요: 권리 침해, 즉 인권감수성 중심에서의 탈피
- 종사자 인권을 위한 선배들의 역할: 도전적 행동으로 인한 감정 정리 시간, 행정의 양에 대한 고민, 소진 방지에 대한 고민

II. 영화와 음악에서의 인권 찾기

1. 영화: 박찬욱 감독의 ‘밈거나 말거나 찬드라의 경우’

- 단기 비자로 한국에 와 섬유회사에서 일하던 찬드라는 어느 날 분식집에서 식사를 한 뒤 지갑을 두고 온 사실을 알게 되지만 그는 한국말을 잘 못한다. 그러나 찬드라가 한국인처럼 생긴 탓에 다른 사람들은 그가 외국인이라는 사실을 눈치 채지 못하고 한 식당 주인은 찬드라를 경찰에 넘기고, 경찰은 ‘심신미약자’로 분류해 정신병원에 넘긴다. 정신병원에선 ‘정신분열증’ 환자로 분류해 그를 가둔다. 공장에서 행방불명 신고를 했지만 끈이 닿지 않은 채 찬드라는 낯선 땅, 말도 안 통하는 정신병원에 6년 4개월동안 감금된다.

2. 음악: 이선희의 ‘그중에 그대를 만나’

3. 사회복지종사자의 인권침해 발생 원인

- 제도는 차원의 문제로 정부의 적절한 지침과 지원의 부족에서 발생하는 부분
- 사회복지서비스 이용자로부터의 인권침해
- 사회복지시설 내부의 운영과 관련된 부분에서 발생하는 인권침해

<제언>

- 많은 전문가들이 복지의 가장 근본적인 해결책으로 꼽고 있는 ‘인권감수성’에 대해 교육 받았다. 타인의 어려움을 인지하고 그것을 문제로 인식하여 개선할 수 있도록 돕는데 복지는 인권을 보장하는 가장 확실한 제도이고, 이러한 인권 보장을 위해서는 타인의 문제를 인식하는 것이 가장 중요하기 때문이다.
- 박찬욱 감독의 <믿거나 말거나, 찬드라의 경우>라는 단편 영화를 함께 감상했다. 92년도에 36살의 나이로 한국에 왔던 네팔 여인 찬드라 꾸마리 구룽의 실제 사건을 다룬 실화다. 이 영화가 실화를 바탕으로 두고 있다는 것은 이미 알고 있었지만 그럼에도 불구하고 이 영화의 제목이 ‘믿거나 말거나’인 것은 실제로 있었던 일이지만 믿기는 힘든 일이었기 때문이 아닐까 생각된다. 그녀의 주변에 있던 경찰, 의사, 간호사 그들에게 그녀의 입장과 환경을 보고 이해할 수 있는 예민함 즉, 감수성이 조금만 있었다면 아마도 그녀는 6년 4개월이라는 시간을 허비하진 않았을 것이다.
- 지난 2021년 8월 연수구의 한 장애인복지시설에서 김밥과 떡볶이를 먹고 쓰러진 뒤 숨진 20대 장애인의 사건을 뉴스를 통해 재조명해 보았다. 그 사건 속에 담긴 문제점들이 무엇이었는지, 이용인의 특성을 이해하고 있었는지, 싫다는데 왜 억지로 먹여야만 했는지, 응급상황에 대한 대처가 적절했는지에 대해 우리가 사회복지사로 근무하는 마지막 순간까지도 인권! 인권! 클라이언트의 입장에 서서 그들의 인권을 보호하고 인권감수성을 잊지 말아야겠다.

2022 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2022년 09월 23일 금요일
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터 교육장
참석자	팀 명	주간보호센터 늘푸른동산
	명 단	이민선
	인 원	1 명
교육 시간	일 자	4시간
	시 간	13:50~18:00



남동장애인종합복지관

2022 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육

I. 법인의 미션 및 핵심가치

1. 미션과 비전

- 1) 미션 : 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거
- 2) 내가 속해있는 시설의 미션 : 만나는 모든 사람을 존중하며, 지속 가능한 생태복지를 추구하며, 사랑과 섬김으로 자연과 조화를 이루는 공동체를 실현하는 것

2. 가톨릭교회의 구조

1) 교계제도

- 평신도와 성직자를 아우르는 가톨릭교회의 제도적 질서, 교회조직의 위계
- 성직자, 평신도

2) 조직구조

- 가톨릭교회는 자신을 예수 그리스도께서 그분의 제자들인 사도들을 통해 세웠다고 믿음. 그 사도들의 후계자가 주교들이고 그래서 가톨릭교회 구조의 중심은 주교가 사목하는 지역을 가리키는 교구에 있음.

3. 카리타스

1) 조직구조

- 카리타스 조직은 1897년 독일 카리타스가 설립 된 이후, 1950년 9월 각국에서 자선 구호 활동을 하던 각각의 조직이 연합체를 만들어 탄생. 카리타스는 전세계 가톨릭교회가 사랑 실천과 사회정의 구현에 헌신하도록 조력된 기구로 총 165개 나라가 회원국으로 등록되어 있으며 UN협의기구 지위를 가지고 있음.

2) 시설과 본당 사회복지

- 한국 카리타스는 1979년 국제카리타스의 정회원이 되었으며, 국내 가톨릭 사회복지활동을 총괄함.
- 전국 차원의 조정과 협의를 통해 해외원조, 대북지원사업을 수행하고 있음.
- 인천가톨릭사회복지회는 한국카리타스의 일원으로 인천가톨릭사회복지 활동을 대표하는 기관임.

4. 법인의 소개

1) 천주교 인천교구

2) 사회복지법인 인천가톨릭사회복지회



II. 가톨릭 사회복지의 정체성

1. 카리타스의 미션

- 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거 한다.

2. 가톨릭의 구조

1) 교계제도(직분상)

교황
추기경
대주교
주교
사제
부제

2) 구조

로마교황청
전세계 주교회의
각 대륙 주교회의
한국주교회의
16개 교구
인천 130개 본당

3. 사회교리

- 1) 인간존엄성의 원리 - 근본목적
- 2) 공동선의 원리 - 재화의 보편적 목적
- 3) 보조성의 원리 - 사회구성 원리
- 4) 연대성의 원리 - 가난한 이들을 위한 우선적 선택

4. 각 조 생각 발표

1) 내가 생각하는 사회복지란?

- 사회적 약자뿐만 아니라 사회의 모든 구성원에게 그들이 속해 있는 사회와 적절한 관계를 확보할 수 있는 수단을 제공하는 계획적인 사회적 서비스

2) 일반사회복지와 가톨릭사회복지의 다른 점은 무엇이라고 생각하나요?

- 사명감으로 일하는 직원이 많음

3) 가톨릭 사회복지가 가진 매력은?

- 가톨릭 사회복지의 규모가 커서 탄탄하고 이미지가 좋음

4) 가톨릭사회복지회에 속한 사회복지사로 살아간다는 것은 나에게 어떤 의미를 줄 수 있을까요?

- 일반인과 성직자에게 피드백을 받을 수 있음

5) 사회복지사로서 각자가 지향하는 모습에 대해 나누어 볼까요?

- “좋은 일 하시네요” 소리를 듣지 않기 위한 전문가적 소양 강화

III. 제언

- 예수 그리스도의 복음정신을 살아가는 교회가 현 사회를 더 살기 좋은 사회로 만드는 것은 교회의 사명 중 하나라고 이야기하고 있다. 가톨릭 사회복지 활동은 이러한 사명완수를 위한 교회의 의무인 동시에 사회에 대한 교회의 의무이다. 이러한 의무 수행을 위해 교회는 교회가 가진 인적, 물적 자원을 지역사회와 함께 나누고 공유함으로써 초대 교회 공동체가 보여주었던 사قم, 섬김, 나눔의 공동체로서의 모습을 세상 안에서 증거 할 수 있을 것이다.

또한, 사회복지 대상자들 중에는 국가의 관심을 받지 못하는 사각지대에 있는 사람들이 많다. 종교적인 측면에서 사회복지활동은 지역 중심의 활동으로 이루어지기 때문에 이들을 찾아내고 지원함으로써 일반 사회복지가 포괄하지 못하는 영역을 보완할 수 있을 것이다.

- 법인의 미션과 핵심가치에 대해 교육받으면서 가톨릭사회복지회의 미션과 각 기관에서의 미션 그리고 자신의 미션을 생각하며 서로가 부합하는지 고민하는 시간을 가졌다. 지금까지의 나는 미션에 대해 진지하게 생각해 본적이 없었지만 이 시간을 통해서 내 삶의 미션을 “만나는 모든 사람을 존중하며 살자”로 정해보며 그것을 나의 삶의 목표로 삼아 사회복지사로서 지역사회를 섬기며 스스로 생활을 영위하지 못하는 사람들을 대상으로 그들이 행복하고 안정된 바람직한 삶을 누릴 수 있도록 적극적으로 서비스를 제공하도록 노력할 것이다.

2022 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원 교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2022년 03월 24일 목요일
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터 교육장
참석자	팀 명	주간보호센터 늘푸른동산
	명 단	이범주
	인 원	1 명
교육 시간	일 자	4시간
	시 간	14:00~18:00



남동장애인종합복지관

2022 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육

I. 가톨릭 사회복지의 정체성

1. 카리타스의 미션

- 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거 한다.

2. 가톨릭의 구조

1) 교계제도 (직분상)

교황
추기경
대주교
주교
사제
부제

2) 구조

로마교황청
전세계 주교회의
각 대륙 주교회의
한국주교회의
16개 교구
인천 130개 본당

3. 사회교리(가톨릭사회복지의 근거)

1) 인간존엄성의 원리

- 모든 인간은 하느님의 모습을 닮아 창조되었기에 동등한 존엄성을 지님
- 모든 사회제도의 근원도 주체도 목적도 인간이어야 함
- 개인의 인권이 사회나 국가, 정치권력에서 나오는 것이 아니라 인간의 본성과 창조주 하느님에게서 나온다는 것을 강조

2) 공동선의 원리

- 모든 사람의 권익과 행복한 삶을 위한 정상적이고 안정된 공적인 조건을 마련하는 것
- 모든 사회 구성원이 더욱 쉽고 충만하게 자기완성을 이루도록 도와주는 사회 생활 조건들을 총칭하는 원리
- 인간은 개인이면서 동시에 사회의 일원이므로 공동의 이익을 존중해야 함

3) 보조성의 원리

- 상위 질서의 사회는 하위 질서의 사회들에 대해 도와주는 자세를 갖춰야 함
- 가정에서 자녀가 할 수 있는 일을 부모가 나서서 것(보조성의 원리 위반)
- 중앙정부는 지방자치단체 스스로 할 수 있게 보조적인 지원을 해야 함

4) 연대성의 원리

- 개인이 사회에 대해, 사회는 개인에 대해 서로 의존하며 서로 책임을 짐
- 인간은 다른 사람, 집단이 겪는 곤궁과 비참과 불의를 외면하지 않음
- 개인이나 집단의 이해를 넘어 보편적 선익을 위해 헌신하려는 의지

4. 생각 발표

1) 내가 생각하는 사회복지란?

- 연결자의 역할
- 출발선은 다르지만 모두가 비슷하게 만드는 것
- 층이 나누어진 물에 물레방아를 굴려 사회를 섞어주는 것

2) 일반사회복지와 가톨릭사회복지의 다른 점?

- 일반 사회복지에 비해 사랑, 헌신을 강조함
- 사명감으로 일하는 직원이 많음

3) 가톨릭 사회복지가 가진 매력?

- 이미지(가톨릭)가 좋다
- 종교적 강요가 적다
- 역량강화의 기회가 많다

4) 가톨릭 사회복지회에 속한 사회복지사로 살아간다는 것은 나에게 어떤 의미?

- 일반인과 성직자에게 (사회적, 영적) 피드백을 받을 수 있다
- 짐을 하나 더 안고 간다(사회복지+@)
- 신앙적 소명감으로 업무를 할 수 있다

5) 사회복지사로서 각자가 지향하는 모습

- 주도자가 아닌 보조자의 역할
- “좋은 일 하시네요”소리 듣지 않기 위한 전문가적 소양 강화

II. 미션과 비전

1. 카리타스의 미션

- 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거한다.

2. 카리타스의 비전

- 1) 참된 영성과 사회복지전문성을 겸비한 사회복지회
- 2) 지역사회에서 사회복지센터 역할을 수행하는 본당 사회복지
- 3) 가톨릭 사회복지의 정체성을 실현하는 시설 사회복지

3. 전략

1) 시설

- 본당과 시설간의 결연을 통한 지역복지의 실천
- 가입시설 종사자의 영성교육과 지원을 통한 교구소속감 고취
- 사회적 취약계층을 위한 특화사업 확대 및 강화

2) 본당

- 본당 사회복지활동의 중요성 인식 및 실천의지 고취
- 지역사회 지원 개발 및 연계를 위한 NETWORK 구축
- 본당 사회복지의 체계적인 조직 확립
- 본당 사회복지분과 지구 모임을 통한 슈퍼비전 강화

3) 후원·홍보

- 각종 언론매체를 통한 사회복지회의 인지도 강화
- 시설과 본당 사회복지 활동의 홍보 업무 체계화
- 사회복지회 고유의 후원사업 개발

4. 미션, 비전, 전략

- 각 기관에는 미션이 있고, 미션에 비전이 따르며, 비전에는 전략이 따른다.

5. 내가 있는 시설의 미션과 본인의 미션은?

- * 늘푸른동산 : 사랑과 섬김으로 모든 이가 자연과 조화를 이루는 공동체를 구현한다.
- * 나의 미션 : 나의 작은 한걸음이 세상을 변화시킨다.

Ⅲ. 제언

- 가톨릭의 사회복지란 단지 가톨릭의 신앙과 사회복지라는 감성으로 이루어진 것이 아니라 사회교리라는 신앙적 사상으로 다져진 철학에 기초한다. 사회교리는 인간의 공동 ‘善’을 목표로 하여 우리가 해야 할 일을 제시하고 있다. 대표적으로 ‘보조성의 원리’와 ‘연대성의 원리’로 보조성은 클라이언트가 주체가 되고 사회복지사는 그들의 목표 부합하는 보조된 역할이다. 보조성은 부모가 자식을 생각하는 마음을 뜻한다. 자식이 원하는 방향으로 꿈을 키울 때 부모는 헌신으로 최선을 다하여 자식을 돕는다. 연대성은 사람은 독립된 존재이지만 서로가 서로에게 의존하며 살아가는 인간의 원리이다. 사람은 혼자서는 살아갈 수 없으며 직, 간접적으로 타인의 영향을 받고 여러 공동체에 속하여 사회생활을 하며 살고 있다. 이러한 원리들을 기둥으로 하여 공동선이라는 지붕을 받치고 있다.

- 2교시에는 우리 법인의 핵심가치에 대하여 생각해 보는 시간이었다. 우리법인은 특히 ‘미션’을 강조한다. 가난한 이들에게 온전한 하느님의 사랑을 증거하기 위한 삶을 살기 위하여 우리 법인 직원들은 업무 중에도 법인의 핵심 중의 핵심 ‘사랑’이라는 단어를 떠올릴 것을 강조하였다. 우리의 법인과 각 기관에서의 미션 그리고 자신의 미션을 생각하며 서로가 부합하는지 고민하는 시간을 갖기를 바란다는 강사님의 말씀에 내 삶의 목표 “나의 한걸음이 세상을 변화시킨다”라는 좌우명을 다시 한번 떠올렸다.

2022년도 중증장애인직업재활지원사업 제1차 전문인력 신규교육



주 최		한국장애인개발원
기 간		2022. 3. 24(목) ~ 3. 25(금)
장 소		자택(실시간 온라인 교육)
참석자	팀 명	열린일터
	명 단	김 원 진
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	총 2일
	시 간	총 10.5시간



남동장애인종합복지관

2022년도 중증장애인직업재활지원사업

제1차 전문인력 신규교육

1. 한국장애인개발원 및 중증장애인직업재활지원사업 안내

(박제현 한국장애인개발원 사업평가팀)

1-1. 한국장애인개발원 소개

- 1) 설립미션 : 우리는 정책개발과 자립지원을 통해 장애인이 행복한 세상을 만들어 간다.
- 2) 설립비전 : 장애인 정책개발과 자립지원의 중추기관
- 3) 핵심가치 : 열정, 신뢰, 변화, 소통
- 4) 설립근거 : 한국장애인개발원 장애인복지법 제29조에 의하여 설립된 보건복지부 산하 공공기관으로 장애인복지의 종합적이고 체계적인 조사, 연구, 평가 및 정책개발, 복지진흥 등을 수행함.
- 5) 주요사업 : 장애인의 욕구에 부응하는 정책연구개발과 효과적인 장애인 복지 정책 전문기관으로서의 조직 역량 집중
 - 정책연구사업
 - 중증장애인직업재활, 장애인일자리사업 지원
 - 중증장애인생산물품 우선구매 지원
 - 유니버설디자인환경 조성
 - 중앙장애아동·발달장애인지원센터 운영
 - 국제협력
 - 장애인식개선사업
 - 수요자중심 장애인서비스 전달체계 지원(장애등급제 단계적 폐지)
 - 중앙장애인지역사회통합지원센터
 - 이룸센터 관리 및 운영

1-2. 중증장애인직업재활지원사업 안내

- 1) 목적 : 중증장애인에게 전문적인 직업재활서비스를 제공하여 취업을 통한 자립기반 마련과 사회참여 확대에 사회통합에 기여
- 2) 법적근거 : 장애인복지법 제21조, 제29조의 2
- 3) 지원대상 : 만 15세 이상 등록 장애인, 특수교육대상자

4) 주요사업

- 직업재활사업 수행기관 지원
- 중증장애인 공공·민간 연계 신규일자리 창출 사업
- 현장중심 직업훈련
- 장애학생 맞춤형 일자리사업(시도 교육청 연계사업)
- 기업연계 현장중심 직업훈련
- 곤충시료선별직무 현장중심 직업훈련
- 직업재활 네트워크 지원사업
- 수행기관 사업평가
- 전문인력 교육
- 고객만족도 조사
- 중증장애인 소득활동종합조사 시범사업

5) 중증장애인직업재활지원사업 현황

기관유형	개소		전문인력	주요사업
직업재활센터	33		132	직업상담 및 평가, 직업적응훈련, 취업알선 및 취업 후 적응지원
현장중심 직업재활센터	가형	20	20	현장중심 직업훈련(사업체 내 현장에서 적응훈련 실시)을 통한 취업연계 지원
	나형	3	12	직업재활센터 기능+현장중심직업훈련, 장애인일자리 사업 참여자에 대한 체계적 직업재활서비스 제공
직업평가센터	6		24	직업상담 및 평가
직업재활시설	74		74	직업적응훈련
장애인단체	30		60	직업상담 및 평가, 취업알선 및 취업후 적응지원
직업재활프로그램 사업수행기관	5		-	직업재활(특화)프로그램 사업

2. 장애인일자리사업 안내

(서혜진 한국장애인개발원 일자리개발팀)

1) 장애인일자리사업 개요 및 유형

- 사업목적 : 취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원
- 사업근거 : 장애인복지법 제21조(직업), 장애인복지법 시행령 제13조의2(장애인 일자리사업 실시)
- 사업예산 : 185,315백만원(전문관리체계 1,351백만원)
- 지원대상 : 만 18세 이상 장애인복지법상 등록된 미취업 장애인 27,546명(사업 유형별로 일부 상이)
- 사업유형: 일반형일자리(전일제, 시간제), 복지일자리(참여형, 특수교육-복지연계형), 특화형 일자리(시각장애인안마사 파견사업, 발달장애인요양보호사 보조일자리)

2) 직업재활부 일자리개발팀 사업안내

- 장애인일자리 신규 직무개발 사업 : 장애 유형별, 연령별 특성 등을 고려한 신규 직무 개발을 통해 일자리 창출 및 활성화 지원
- 장애인일자리 직무매뉴얼 개발 : '23년 장애인일자리 신규 직무로 채택 된 직무를 대상으로 직무매뉴얼, 직무 활용서, 직무 영상을 제작하여 현장에서 교육 훈련 등에 활용 가능하도록 보급
- 정책모니터링단 운영 : 권역별 정책자문단 및 장애인 당사자(참여자)로 구성된 정책모니터링단을 운영하여 사업전반에 대한 평가 및 개선방안 도출
- 현장모니터링 : 전문관리체계 운영의 실효성을 확보하고 수행기관의 내실 있는 사업 추진 도모
- 신규 배치기관 개발사업 : 신규 직무 및 기존 직무 활성화를 위해 지자체, 정부부처 및 공공기관 등에 유형별, 직군별 제안으로 장애인일자리 배치 유도
- 장애인일자리사업 연구 : 연구 전문기관과 연계를 통한 연구의 전문성 확보, 국내·외 장애인일자리 관련 문헌조사 실시 및 장애인일자리 발전방향 연구 등 정책 제안 기반 마련
- 장애인일자리 만족도조사 : 공공서비스 고객만족도 조사 관련 대외신인도가 있는 우수기관을 선정하여 구조화된 평가지표를 통해 정책, 사업추진, 사업효과, 개인만족도, 전문관리체계, 만족도 등 파악
- 일자리 교육 지원 - 1(찾아가는 참여자 교육) : 사업수행기관 자체 집합교육을 사업 개시 후 1분기 이내 필수 실시해야 함에 따라 지역 담당자 강사 지원 등 현장 및 온라인 교육 지원
- 일자리 교육 지원 - 2(참여자 온라인 전산교육 지원) : 장애인일자리사업 참여자 대상 민간 취업 지원을 위한 접근성 높은 전산교육 기회 제공

- 일자리 교육 지원
- 3(맞춤형 취업지원 온라인 교육 영상 제작) : 맞춤형 취업지원 교육 온라인 영상을 제공하여, 장애인일자리 참여자가 민간일자리에 취업되도록 지원함
- 발달장애인 요양보호사 전문교육
- 우수참여자 선정 및 우수 일자리 사례 발굴
- 장애인일자리사업 홍보 : 대국민 홍보를 통한 장애인일자리사업 인지도 향상 및 장애인식 개선 도모

3. 중증장애인생산품 우선구매지원사업 안내

(박상민 한국장애인개발원 판로지원팀)

1) 중증장애인생산품 우선구매제도 안내

- 중증장애인생산품 우선구매 제도 : 일반노동시장에서 참여하기 어려운 중증 장애인들을 고용하는 직업재활시설, 장애인복지단체에서 만드는 생산품(용역 및 서비스 포함)에 대한 우선구매를 의무화하여 해당 시설 근로장애인의 안정적인 소득보장과 자립을 지원하기 위한 정부정책
- 관련법령 : 중증장애인생산품 우선구매 특별법
- 주요내용 : 공공기관은 총 구매액의 1%이상을 중증장애인생산품 의무구매

2) 2020년도 중증장애인생산품 기관별 달성률

	기관수	1%달성기관	미달성기관	달성률(%)
국가기관	57	45	12	78.9
지방자치단체	245	89	156	36.3
지방공기업	151	114	37	75.5
교육청	193	86	107	44.6
공기업, 준정부기관	131	110	21	83.9
기타공공기관	209	108	101	51.7
기타특별법인	6	2	4	33.3

4. 사업운영규정의 이해

(김수진 한국장애인개발원)

1) 직업적응훈련

- 대상자 선정 : 만 15세 이상 등록장애인 또는 특수교육대상자(중증, 여성장애인 우선선발)
- 훈련기간 : 1개월 ~ 6년
- 훈련시간 : 1일 기준 4시간이상, 월 기준 80시간 이상
- 단, 하계 및 동계 방학에도 월 훈련시간 기준준수(반드시 확인)
- 훈련인원 : 전문인력 1인당 최소 5인 이상 15명
- 단, 필요에 따라 개발원장의 승인 득한 후 최대인원의 20%(18명)범위 내에서 훈련생을 추가
- 훈련생변동보고 : 신규, 재훈련, 중도탈락, 수료, 취업 등이 발생시 7일 이내 반드시 개발원보고, 사업실적입력시스템에 입력

1-1) 직업적응훈련 대상 제외자

- 훈련 중 정당한 사유 없이 중도 탈락한 후 3개월 미경 된 자
- 다른 법령에 의하여 훈련비용을 지원받고 있는 사람
- 취업자(근로계약 체결 및 고용보험 등 가입자)
- 훈련기간을 합산하여 3년을 초과한 사람(타기관 및 동일기관)

1-2) 직업적응훈련수당 지급 대상자

- 장애인복지법 제58조 제 1항1호에 의한 장애인거주시설 입소자가 아닌 자
- 훈련기간 중 단위 기간(개월)의 출석일수가 100분의 80이상인 자
- 실업급여 수급자격이 없는 자
- 지급액: 월10만원/1인당, 1일 훈련단가/5,000원

1-3) 직업적응훈련수당 신청 및 지급

- 신청 : 매분기 10일 이내, 직업적응훈련수당 지급기준 참고
- 방법 : 업무관리시스템 통해서 신청
- 제출서류

제출서류(각 1부)		
공통		추 가
공문 직업적응훈련수당 지급 신청서 직업적응훈련수당 신청 내역서 출석부 사본	1/4분기	훈련생 통장사본
	2/4분기	1~6월분 출석부 사본 평균훈련생 산정 내역서 훈련생 주민등록등본(시설훈련생 및 재가장애인)
	3/4분기	해당사항 없음
	4/4분기	7~12월 출석부 사본 평균훈련생 산정 내역서

- 훈련수당 지급 : 결격사유 없을 시 서류접수 후 15일 이내 훈련생 개인계좌로 훈련수당 지급

1-4) 훈련생 변동보고

- 훈련생 변동보고
- 훈련실시기관은 훈련생 변동사항 발생 시 해당일로부터 7일 이전 또는 7일 이내에 반드시 개발원 사전승인 또는 보고 하여야 함.
- 훈련교사 및 지원사업 담당자 변동보고
- 훈련실시기관은 훈련교사 및 지원사업 담당자(본 지원사업 행정전담 인력)의 변동(신규 채용, 휴직, 복직, 퇴사 등)이 있는 경우에는 변동일로부터 15일 이내에 개발원에 보고함.
- 보고방법 : 업무관리시스템

2) 사업계획 및 결과보고

- 매년 12월 10일까지 당해 기관의 차년도 사업계획서 및 예산안을 개발원에 제출한 후 매회계년도 사업종료 후 연간 사업결과보고서를 작성하여 익년 1월 31일까지 개발원에 제출함.
- 직업능력개발훈련기관은 매년 10월 31일까지 훈련계획서를 개발원에 제출한 다음 훈련종료 후 10일 이내에 '직업능력개발훈련 실시 보고서'를 개발원에 제출함.

3)전문인력 운영관리

3-1) 전문인력 자격기준

- 전문인력 : 사업수행기관에서 중증장애인직업재활지원사업을 수행하며 한국 장애인개발에 보고되어 인건비를 지원받는 인력
- 전문인력 채용 : 중증장애인직업재활지원사업에 적합한 전문가를 각 기관의 인력기준에 따라 선발
- 졸업예정자 등 채용기준 : 채용일로부터 6개월 이내 졸업예정자이거나 관련 자격증 취득에 있어 합격 통보를 받은 사람도 채용가능

3-2) 전문인력 인원변동 보고

- 직업재활사업수행기관은 전문인력의 변동이 있는 경우 변동일로부터 15일 이내에 개발원에 보고함.
- 보고방법 : 업무관리시스템
- 제출서류 : 공문, 전문인력 변동보고 및 ID 발급 신청, 개인정보 활용 및 제공동의서

3-3) 전문인력 경력인정

- 경력인정 : 중증장애인직업재활지원사업수행기관(구 기금사업) 전문인력 근무 경력만 인정, 단, 군경력도 인정함.

3-4) 교육 참가 의무 및 퇴직금

- 수행기관의 장은 전문인력이 개발원에서 실시하는 교육에 연 1회 이상 참가하도록 해야 함.
- 신규인력은 입사일 최초 개설되는 신규인력 교육, 경력 1년 이상의 전문인력은 1년 1회 이상 전문인력 보수교육을 의무적으로 참가하여야 함.

구분	교육 대상	교육횟수(시기)	참가의무
신규교육	경력 1년 미만의 전문인력	연 2회(3,9월)	의무
보수교육	경력 1년 이상의 전문인력	연 3회(3,6,9월)	
특화교육	전문인력	수시	자율
평가대회	전문인력 및 팀장급 이상 관리자	연 1회(12월)	

- 퇴직적립금 : 근무년수 1년 미만의 전문인력
- 퇴직연금제도 : 근무년수 1년 이상 전문인력
- 퇴직연금의 유형 : 확정기여형(DC), 확정급여형(DB), 개인퇴직계좌(IRA)

구분	시기	퇴직적립금 방식	퇴직연금 방식
산정	매월	-인건비 실지급여액의 1/12을 퇴직적립금 계좌로 입금	-인건비 실지급여액의 1/12을 퇴직연금 계좌로 입금
지급	매년 12월말 또는 퇴직시	-퇴직금 지급 (평균임금 X 근무 개월 수/12) *근무기간 중 인건비 상승으로 퇴직금 정산액이 기 적립액을 초과할 경우 추가로 적립하여 퇴직금 지급	-해당사항 없음 *근무기간 중 인건비 상승분에 대한 별도 정산조치 없음

3-5) 특근식대 집행

- 지급대상 : 전문인력(기관 자체인력에 대해서는 집행 불가)
- 지급기준 : 정규근무 종료 후 2시간 이상 근무하거나, 휴일에 2시간 이상 근무하는 경우 실비지급
- 지급단가 : 1인 1식 10,000원 이내(실비)
- 증빙서류 : 특근명령부(특근일자, 결재, 특근자, 특근시간, 특근업무내용), 영수증

3-6) 여비

- 여비의 범위 : 일비 20,000원 이내
- 4시간 이상 : 20,000원 이내에서 지급
- 4시간 이하 : 10,000원 이내에서 지급
- 근무지 내 출장 시 위 지급액 이외의 운임, 일비, 숙박비, 식비 등 별도의 여비는 지급하지 않음(택시비, 전철요금, 시내버스 요금, 광역버스 요금 지급하지 않음)
- 여비의 범위 : 교통비, 고속도로 통행료, 숙박비, 식비, 일비 등

구 분	범 위	내 용
운임	실비	출장 목적지로 이동하기 위해 교통수단을 이용함에 있어 소요되는 비용을 충당하기 위한 여비 (철도운임, 선박운임, 항공운임, 자동차운임)
숙박비	40,000원 이내 / 1박	출장 중 숙박에 소요되는 비용을 충당하기 위한 여비 (증빙서류에 의한 실비만 인정)
식비	20,000원 이내 / 1일	출장 중 식사에 소요되는 비용을 충당하기 위한 여비 (주최기관에서 1일 2식 이상 식사 제공시 식비 제외)
일비	20,000원 이내 / 1일	출장 중 출장지에서 소요되는 교통비, 통신비 등 각종 비용을 충당하기 위한 여비(정액지급)

5. 전산시스템 교육

(신유미 한국장애인개발원)

1) 회원가입 및 기본정보 관련

- 중증장애인직업재활지원사업의 담당인력은 중증장애인직업재활 업무관리 시스템에 회원가입을 해야 함.
- 회원가입 시 전문인력의 기본정보와 경력을 입력해야 하는데, 회원가입 시 입력하는 정보 중 근무기간을 변경할 수 없음. 따라서 수정시에는 개발원 전산 담당자에게 직접 문의하여 근무기간을 수정해야 함.
- 전문인력의 회원 정보 가운데 관리담당 업무를 체크하고 해당정보를 입력하면 업무 수행 중 필요한 정보를 SMS 메시지로 미리 안내를 해줌.
- 전문인력과 비전문인력과 상관없이 업무 시스템에 등록된 인력이 퇴사를 하게 되었을 때에는 반드시 퇴사처리를 해야함. 다만 전문인력이 해당 기관을 퇴사 후 처리가 취소되거나 다시 그 기관으로 재입사를 진행해야 하는 경우 다른 동료가 전문인력 리스트에서 해당직원의 재입사 신청을 진행하면 됨.

2) 보안 관련

- 60분간 업무시스템을 사용하지 않은 경우는 로그인 시간 연장 기능 팝업이 뜨게 되는데 이 때 로그인 연장을 해야 시간이 연장이 되며 보안 조치 사항의 일환으로 중복로그인이 불가능함.
- 개인정보 보호로 인한 문서 보안(DRM) 기능을 사용하여 문서 및 이미지를 보안하고 있음.
- 따라서 업무관리시스템을 사용하기에 앞서 문서보안(DRM)솔루션 프로그램을 다운받아서 실행해야 함.

3) 장애인서비스관리

- 대상자 정보 입력 시 주민등록번호를 잘못 입력한 경우 전산 담당자에게 문의하여 삭제를 할 수 있음. 다만 대상자 정보만 입력하였을 때만 삭제가 가능함.
- 입력한 대상자 정보를 타 기관에서 공유를 할 수 있고 타 기관에 등록된 정보의 공유가 필요할 때에는 해당 서비스를 체크하고 버튼을 클릭하면 타 기관에 등록된 정보를 공유 받을 수 있음.
- 2022년부터 시범사업 참여여부(중증장애인소득활동종합조사 시범사업 참여) 필수등록
- 직업적응훈련의 출석부는 익월 5일까지, 수당 신청은 일월 10일까지, 사업실적 등록은 익월 5일까지(사전공지하여 변동 될 수 있음) 입력을 마감해야 함.
- 직업적응훈련 정보에서 입력한 데이터가 잘못 입력되었을 때에는 업무 처리한 순서의 역순으로 데이터를 삭제해야 함(직업적응훈련계획관리-출석부-훈련일지-월간수당신청내역서-분기수당 지급신청서).
- 취업정보와 관련하여 취업알선일은 사업체 개발의 구인등록의 구인기간 내에 있어야 함.
- 취업 정보를 입력 할 시에 취업일은 취업알선일보다 같거나 크게 입력해야 오류가 나지 않음.
- 훈련생의 퇴사처리는 반드시 해야 하며 취업메뉴 대상자 상세정보에서 수정.
- 타 기관에서 퇴사 처리가 되지 않은 훈련생의 취업 정보를 입력하기 위하여 타 기관에서 퇴사를 요청해야 함.

4) 공문관련

- 업무관리 시스템의 공문 발송탭은 수행기관과 개발원 사에 주고받은 공문을 확인하는 곳이며 업무관리 시스템의 모든 메뉴는 공문발송탭과 연동되어 있음.
- 화면과 연계되지 않는 기타 공문을 발송할 시 기타 공문 탭에서 등록을 해야 함.

6. 사업실적 교육

(조은아 한국장애인개발원)

1) 업실적입력

- 익월 5일까지 월 1회 입력함.
- 각 수행기관에서 입력한 자료는 본 원에서 승인한 이후 조회가 가능함.
- 승인 후 실적 수정이 필요한 기관은 '실적변경표'를 작성하여 공문과 함께 팩스로 발송하고 반드시 유선으로 확인 요망.
- 복지부 분기 보고 후에는 실적 수정이 불가하므로 매 분기별 정확한 검토 요망.

7. 사업평가 교육

(조은아 한국장애인개발원)

- 1) 평가 목적 : 사업수행기관의 질적 수준을 체계적으로 판단하고, 효율성 및 효과성 평가를 통한 사업의 운영방향을 정립, 평가를 통한 환류기능 강화 및 서비스 수준 향상을 도모함.
- 2) 평가 방법 : 절대평가
- 3) 평가 주기 : 기관 유형별 3년 주기 종합평가.
- 4) 평가체계
 - 평가대상 사업기간은 평가 직전 3개년 사업.
 - 신규선정기관은 익년 사업평가에서 제외, 선정년도 이후부터 평가대상.
 - 코로나19로 '20년 ~'21년 평가대상 제외됨에 따라, '24년까지 유형별 평가대상 사업기간 상이함.
- 5) 평가 영역 : 4개 영역 (사업실적, 사업관리, 서비스만족도, 평가위원 평가)
7개 영역(직업재활프로그램사업수행기관/ 사업운영 및 지역사회, 인적자원 관계, 사업실적, 직업재활서비스, 서비스만족도, 평가위원 평가, 우수사례)
- 6) 기관 점수 별 등급 (S,A,B,C,D급)
 - 우수기관에 차기평가 유예 및 보건복지부 장관 표창 (상위 10% 중 S등급)
 - 미흡기관에 컨설팅 필수 지원 (C,D등급)
 - 사업실적 기준(안) 미달 시 사업중단 조치(22년 사업부터 적용)

8. 예산신청 및 정산 교육

(조보라 한국장애인개발원)

1) 예산업무 개요

- 시스템 : 중증장애인직업재활지원사업 업무관리시스템(한국장애인개발원)에서 중증장애인직업재활지원사업 계획 및 결과보고와 예산 및 실적관리 업무를 수행하며, e나라도움 시스템(기획재정부)에서 예산 편성 및 교부, 집행, 정산 등의 업무를 수행함.
- 연초(연 1회) e나라도움 시스템에서 사업등록 및 보조금카드를 등록함.
- 매 분기 예산은 매 분기 개시 전월의 15~20일 사이에 예산지원신청서를 제출하여 신청함.
- 1~3분기 종료 후 7일 이내, 4분기(12월 중순)에 예산집행 실적보고를 실시함.
- 홍보비 및 비품비 등은 개발원의 교부 안내에 따라 신청함.
- 1/4분기 예산은 개발원에서 별도 안내된 일정에 따라 신청함.

2) 중증장애인직업재활지원사업 예산 과목

목	세목	세세목	비고
직업재활	인건비	인건비	모든 유형
		기관부담금	모든 유형
	훈련수당	훈련수당	현장중심 직업재활센터 가형, 나형
	사업비	운영비	모든 유형
		홍보비	직업재활센터, 장애인단체, 현장중심 직업재활센터 나형
		취업장려금	모든유형 (단, 직업평가센터 제외)
		기타	모든 유형

3) 기관 유형별 예산 과목

목	세목	세세목
1	직업재활센터	인건비, 기관부담금 운영비, 홍보비, 취업장려금
2	장애인단체	
3	직업평가센터	인건비, 기관부담금, 운영비
4	직업재활시설	인건비, 기관부담금, 운영비, 취업장려금
5	현장중심 직업재활센터	인건비, 기관부담금, 훈련수당, 운영비, 홍보비(나형), 취업장려금
6	직업재활프로그램	인건비, 운영비

4) 예산 관리

- 개발원을 통해 배정받은 자금은 별도로 구분하여 관리 집행함.
(사업비 계좌 및 퇴직적립금 계좌를 개설하여 별도로 본 자금만 운용)
- 집행 잔액 및 통장발생 이자는 12월 정산 시 반납함.

5) 예산 집행 원칙

- 사업비는 중증장애인직업재활지원사업 수행 및 전문인력의 업무추진과 관련한 경우만 집행 가능함.
- 사업비는 개발원이 정한 일부 항목을 제외하고 사업수행기관장이 사업목적부합에 따른 집행 인정여부를 판단, 결정하여 예산을 집행함.
- 사업수행기관장이 인정한 경우라도 개발원은 추후 현장 점검 등을 통해 해당 항목이 사업목적에 현저히 어긋난다고 인정되는 경우에는 '집행 불인정' 조치를 취할 수 있으므로 적합성 판단이 어려운 항목에 대하여는 반드시 개발원에 사전 의논 바람.
- 특히, 사업비에서 1개 항목에 대한 분기단위 집행금액은 세목별 해당 분기 총 교부비용의 70%를 초과할 수 없음.

6) 예산 집행 실적 보고 및 주의사항

- 분기별 예산집행 실적보고는 매 분기 종료 후 7일 이내에 해야함.
- 예산집행실적 보고 및 세목별 집행내역서에 따라 개발원장에게 보고함.
- 단, 4/4분기 자금집행실적은 별도 안내된 일정에 의하여 개발원에 보고함.
- 각 세목별(직업지도, 직업적응훈련, 지원고용, 취업알선 및 적응지도)로 달리 작성하여 제출함.
- 세목별 집행내역서에는 금액에 불문하고 모든거래를 기재해야 함.
- 적요의 내용은 거래사실을 명확히 표현할 수 있도록 간략하게 기재함.
- 업무협의식대, 선물대 등 업무추진비 성격 지출의 경우 적요 말미에 '업무추진비'란 문구를 명기함.

7) 예산정산

- 정부회계연도에 따라 연도 말 12월 23일까지 당해 연도 사업이 종료되므로 모든 사업비용(인건비, 기관부담금, 사업비, 비품비, 홍보비) 정산함.
- 수행기관은 12월 23일까지 예산잔액, 퇴직적립금, 이자소득 등 잔여지원액 일체를 반납하고, 예산집행실적보고서 제출 등 정산을 완료해야 함.

9. 중증장애인직업재활지원사업 운영 매뉴얼 이해

(이혜경 한국장애인개발원)

1) 매뉴얼의 목적

- 직업재활서비스의 지역별 서비스 수준 편차에 따른 문제를 극복하고 서비스의 효과성과 효율성을 극대화하기 위해 매뉴얼 개발이 필요.
- 2021년에는 코로나 19와 같은 감염병 상황을 고려하고, 변화된 사업 내용을 반영한 중증장애인직업재활지원사업 운영 매뉴얼을 보완하여 직업재활서비스의 질적 수준을 제고하고 업무의 효율성 제고.

2) 매뉴얼 활용

- 초기 상담에서부터 서비스 종결에 이르기까지 실천적 서비스 내용과 방법, 서비스 과정별 서식과 작성사례를 제시함으로써 직업재활 현장에서의 활용성을 높이고자 함(매뉴얼에서 제시되는 내용과 방식, 서식 등은 보편적 수준에서 제시된 것으로, 기관의 상황과 특성에 따라 참고하여 활용)
- 매뉴얼에는 직업재활서비스 과정별 주요 내용 이외 행정적 부분을 포함하고 있어 현장에서 사업을 추진하는데 좀 더 용이할 수 있도록 함.
- 매뉴얼은 현재 수행되고 있는 사업의 적절성, 효과성 등을 평가할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있음.

3) 매뉴얼 구성

- 중증장애인직업재활지원사업 주요 사업과정별로, 접수 및 직업상담, 직업평가, 적격성 결정, 개별직업재활계획수립, 직업적응훈련, 현장중심직업훈련, 사업체 개발, 취업알선, 취업후 적응지원, 종결로 이루어짐.
- 각 과정별로 개념(법적 정의와 조작적 정의), 목적과 목표, 대상과 과정, 내용 및 방법, 서식과 기록, 서비스 결과 순서로 구성.

4) 매뉴얼 주요 내용

4-1) 접수 및 직업상담

- 접수(초기면접) 시 이루어지는 상담과 서비스 과정 중에 이루어지는 직업상담 및 직업재활서비스 과정 중 정보수집, 개별 직업재활계획수립, 문제해결, 사례관리, 취업후 적응지원 등을 위해 실시되는 전반적 상담활동을 포함. 직업상담의 대상은 직업재활서비스 대상자 뿐만 아니라 대상자의 보호자, 사업체의 인사담당자나 동료, 유관기관 또는 이전 서비스 제공기관의 담당자 등임.

4-2) 직업평가

- 직업평가는 신체능력평가, 직업심리평가, 작업표본평가, 상황평가 및 현장평가로 구분됨. 직업평가는 초기 적격성 결정을 위해 실시될 뿐만 아니라 직업적응훈련, 취업알선, 취업 후 적응지원 등의 직업재활서비스의 전반적인 과정에서 실시되며, 평가계획 수립 - 평가실시 - 평가결과보고서 작성 - 평가결과 안내 등으로 이루어짐.

4-3) 적격성 평가

- 적격성 평가 결과에 따라 서비스를 제공하거나 보류 또는 종결하는 과정이 달라지며 평가를 위해 사례회의를 개최하고 적절한 기준에 따라 결정함.

4-4) 개별 직업재활계획 수립

- 적격성 결정을 통해 직업재활서비스 이용자로 결정이 되면, 개별 직업재활계획 수립을 위해 사례회의에 참석할 팀을 구성함.

4-5) 직업적응훈련

- 직업적응훈련은 만15세 이상 등록장애인 또는 특수교육 대상자로, 지원고용, 일반고용 및 상위기관 전이를 위해 직업적응훈련이 필요한 사람을 대상으로 하는 사업임.

4-6) 현장중심직업훈련

- 현장중심직업훈련 대상은 직업상담과 직업평가를 통해 적격성을 결정하며, 대상인 경우 개별 직업재활계획을 수립하고, 이를 기반으로 현장중심직업훈련을 진행함
- 현장중심직업훈련을 수행하기 위한 인력으로 전문인력 외 훈련지원인이 있으며, 직무지도, 현장훈련 적응지원, 사업체관리, 보호자나 지지체계 지원 등의 업무를 수행
- 현장중심직업훈련을 이용하려는 대상자와의 상담을 실시하고, 초기면접지를 작성할 때는 대상자의 이력과 흥미, 욕구 중심으로 파악하고, 현장중심직업훈련에 대한 적격성 여부, 직업평가 필요성, 향후 서비스 계획 등을 종합소견에 작성함
- 직업평가는 도구 중심으로 또는 상황평가나 현장평가로 진행될 수 있음

4-7) 사업체개발

- 장애인의 취업알선 대상 사업체를 개발하는 과정으로 직업관련 정보와 지역사회 노동시장 분석, 사업체 환경과 직무분석을 실시함.

4-8) 취업알선

- 취업알선 대상자의 특성과 욕구를 분석하여 사업체를 개발하고 사업체 정보조사 및 직무분석을 실시하며, 이후 대상자와 사업체의 적합성 비교분석을 통해 적합한 사업체를 알선하고 면접 등을 거쳐 취업으로 이어짐.
- 취업알선은 일반고용, 지원고용, 보호고용, 재택고용, 기타고용, 창업 등으로 구분되며 각각의 개념과 과정 등을 제시함.

4-9) 취업후 적응지원

- 취업 이후 직업재활서비스 대상자, 사업주나 동료, 가족 등을 대상으로 직장 내 다양한 문제들에 대해 적절히 대처하고 잘 적응할 수 있도록 지원하는 서비스

4-10) 종결

- 서비스 대상자가 직업재활서비스 이용 목표 달성에 어려움, 타 기관 의뢰, 이사, 사망 등 특별 사유로 인하여 더 이상 기관의 서비스를 받을 수 없어 종료되는 것을 의미
- 종결은 반드시 직업상담, 사례회의, 종결평가를 통하여 서비스 대상자와 보호자 등의 의견을 듣고 동의하에 결정
- 개별 직업재활계획 수립 이전 종결과 개별 직업재활계획 수립 이후의 종결로 구분하여 제시(성공적 종결/불완전한 종결)
- 종결보고서에 따라 작성하고 보관

10. 비대면 서비스를 위한 매체 활용법(ZOOM)

(엄제명 프리뷰 컨설팅)

1) 줌 강의의 특징

장점	단점
- 거리의 제약이 없음 - 같은 거리로 눈을 마주칠 수 있음 - 쉬는 시간을 편히 활용할 수 있음 - 데이터를 저장하기 쉬움	- 산만해지기 쉬움 - 돌발 상황의 예측이 어려움 - 매끄럽지 않을 경우 집중하기 어려움 - 듣는 사람도, 말하는 사람도 금세 피로해짐

2) 줌의 특징

	줌	구글 미트
기본(무료)	- 2명일 경우 : 무제한 - 3~100명일 경우 : 최대 40분	- 2명일 경우 : 무제한 - 100명 이하일 경우 : 최대 60분
결제 시(유료)	- 최대 100명 : 무제한 - 폴링(투표) 기능 - 소회의실 기능	- 최대 150명 : 무제한

3) 줌의 용도

- 1:1 회의, 멘토링
- 소모임, 북클럽
- 강의, 세미나
- 스피치 리허설
- 자녀의 수업 도움

4) 줌의 활용성

- 지속되고 있는 코로나19 상황에서 복지서비스를 전달할 수 있는 매개체 역할
- 다양한 분야의 서비스를 각자 필요로 하는 대상에게 보다 접근성 있게 제공할 수 있음
- 저장된 데이터를 바탕으로 반복적인 학습이 가능
- 이동에 제약이 있는 사람들에게 서비스 제공이 용이함

11. 소감 및 제언

- 사회복지학과생으로 대학교 생활을 하며 다양한 사회복지 과목들을 공부하고, 이를 바탕으로 1급 자격증까지 취득을 했지만 사회복지사로서 현장에 투입되는 것은 처음인 만큼 새로 배워야 하는 부분들이 많았다. 주어진 수습 기간에 업무에 대한 인수인계와 유의사항 등의 전달을 통해 여러 방면에서 적응하는데 도움이 되었으나 장애인개발원의 중증장애인직업재활지원사업 업무를 충분히 이해하기에는 무리가 있었다.

- 이러한 점에서 신규교육은 내가 앞으로 맡아서 해야 할 업무 전반에 대해 구체적으로 설명 듣는 중요한 시간이었다. 출석부, 실적입력, 예산신청과 같이 월, 혹은 분기마다 정기적으로 업무를 수행해야 하는 한국장애인개발원 사업의 특성상 입사한지 얼마 지나지 않아 해당 업무를 수행하게 되었는데 사업규정에 대한 이해가 부족한 상황이었기 때문에 단순히 수치를 입력하는 수준으로 상황을 모면했었다. 그런데 신규교육에 참여함으로써 사업의 개요, 구체적인 규정, 한국장애인개발원 전문 인력으로서 수행해야 할 업무들과 그 절차 등의 설명을 구체적으로 들 수 있었고 어렵듯이 알고 있었던 업무를 보다 명확히 알게 되었다.

- 또한 코로나19로 인해 복지서비스를 제공하는데 많은 제약이 있었던 최근 실전에 효과적으로 활용할 수 있는 줌(ZOOM)에 대한 교육을 들었는데, 지금까지 쉽게 접했던 프로그램이었지만 알지 못 했던 기능들이 많았다. 기본적인 기능들을 익히고 소모임, 투표 등의 기능을 활용하여 줌을 이용한다면 더욱 다양한 프로그램을 운영하는데 도움이 될 것 같다는 생각이 들었다.

그러나 이를 동안 줌을 통해 신규교육을 들으면서 어려운 점들도 많았다. 인터넷에서만 소통이 가능했기 때문에 인터넷 환경이 좋지 않을 경우 정상적으로 교육에 참여하기가 어려웠고, 실시간으로 소통을 하거나 질의응답을 하는데 한계가 있었다. 또한 장시간 모니터를 봐야만 했기 때문에 집중력을 유지하는 것이 쉽지 않았다. 만약 줌으로 프로그램을 진행할 경우 이러한 상황들을 고려하여 보완할만한 기술과 대처 능력이 필요할 것 같았다.

2022년 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2022. 09. 22(금) 13:50 ~ 18:00
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터 교육장
참석자	팀 명	열린일터
	명 단	주성훈
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	2022년 09월 22일 목요일
	시 간	13:50 ~ 18:00



남동장애인종합복지관

2022년 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 하반기 신입직원교육

I. 가톨릭 사회복지의 정체성

1. 목적

- 가톨릭교회 내 사회복지 활동 직원들이 카리타스 조직과 운영가치, 윤리 강령을 교육 받아 카리타스에 대한 정체성을 강화하고 나아가 소속감을 고취시킨다.

2. 목표

- 1) 가톨릭 교회의 본질적 사명을 이해하고 사랑실천(섬김)이 교회의 본질적인 활동임을 이해한다.
- 2) 카리타스의 개념을 설명하고 자신이 속한 조직의 위치와 의미를 알고 설명할 수 있으며 공공복지체계의 조직의 역할을 이해한다.
- 3) 성경적 관점으로 인간창조의 원리와 방법을 살펴본다.

3. 사회교리

1) 인간존엄성의 원리

- 모든 인간은 하느님의 모습을 닮아 창조되었기에 동등한 존엄성을 지님
- 모든 사회제도의 근원도 주체도 목적도 인간이어야 함
- 개인의 인권이 사회나 국가, 정치권력에서 나오는 것이 아니라 인간의 본성과 창조주 하느님에게서 나온다는 것을 강조

2) 공동선의 원리

- 모든 사람의 권익과 행복한 삶을 위한 정상적이고 안정된 공적인 조건을 마련하는 것
- 모든 사회 구성원이 더욱 쉽고 충만하게 자기완성을 이루도록 도와주는 사회생활 조건들을 충족하는 원리
- 인간은 개인이면서 동시에 사회의 일원이므로 공동의 이익을 존중해야 함

3) 보조성의 원리

- 상위 질서의 사회는 하위 질서의 사회들에 대해 도와주는 자세를 갖춰야 함
- 가정에서 자녀가 할 수 있는 일을 부모가 나서서 것(보조성의 원리 위반)
- 중앙정부는 지방자치단체 스스로 할 수 있게 보조적인 지원을 해야 함

4) 연대성의 원리

- 개인이 사회에 대해, 사회는 개인에 대해 서로 의존하며 서로 책임을 짐
- 인간은 다른 사람, 집단이 겪는 곤궁과 비참과 불의를 외면하지 않음
- 개인이나 집단의 이해를 넘어 보편적 선익을 위해 헌신하려는 의지

II. 미션과 비전

1. 카리타스의 미션

- 1) 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거한다.

2. 카리타스의 비전

- 1) 참된 영성과 사회복지전문성을 겸비한 사회복지회
- 2) 지역사회에서 사회복지센터 역할을 수행하는 본당 사회복지
- 3) 가톨릭 사회복지의 정체성을 실현하는 시설 사회복지

3. 전략

1) 시설

- 본당과 시설간의 결연을 통한 지역복지의 실천
- 가입시설 종사자의 영성교육과 지원을 통한 교구소속감 고취
- 사회적 취약계층을 위한 특화사업 확대 및 강화

2) 본당

- 본당 사회복지활동의 중요성 인식 및 실천의지 고취
- 지역사회 지원 개발 및 연계를 위한 NETWORK 구축
- 본당 사회복지의 체계적인 조직 확립
- 본당 사회복지분과 지구 모임을 통한 슈퍼비전 강화

3) 후원·홍보

- 각종 언론매체를 통한 사회복지회의 인지도 강화
- 시설과 본당 사회복지 활동의 홍보 업무 체계화
- 사회복지회 고유의 후원사업 개발

4. 미션, 비전, 전략

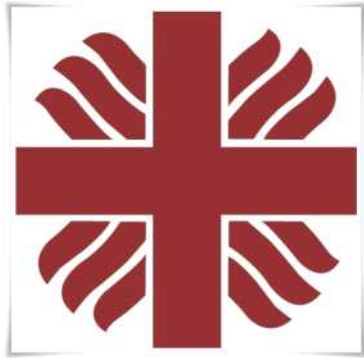
- 각 기관에는 미션이 있고, 미션에 비전이 따르며, 비전에는 전략이 따른다.

Ⅲ. 카리타스 구조

1. 정의

- 카리타스는 사랑, 애덕, 자선이라는 뜻으로 라틴어로 그리스도의 개명인 하느님과 이웃에 대한 사랑을 의미하며 가난하고, 고통받고, 소외된 이들을 위한 가톨릭 교회의 사회복지기구를 나타낸다.

2. 의미



- 네방향으로 뻗은 붉은 색 불꽃과 십자가는 애덕을 상징한다.
- 위에서 아래로 그어진 십자가 기둥은 우리들에 대한 하느님의 사랑과 하느님께 향한 우리의 사랑을 의미한다.
- 좌우로 뻗은 십자가는 하느님 사랑에 뿌리를 두고 사람과 사랑 사이의 이웃사랑을 표시한다.
- 네 방향으로 뻗은 불꽃은 자신을 바쳐 이웃에게 봉사하는 사랑을 표현하고 있다.

3. 가톨릭 교회의 구조

- 각 교구 카리타스를 지탱하는 두 기준은 사회복지 실천조직과 가톨릭 사회복지 시설·기관 및 운영법인이다.

운영체	가톨릭교회	카리타스
전세계	교황청	국제카리타스
↓	↓	↓
대륙	아시아주교회의	아시아 카리타스
↓	↓	↓
국가	한국주교회의	한국주교회의 사회복지위원회
↓	↓	↓
광역	교구	교구 사회복지회
↓	↓	↓
중구역	대리구 / 지구	-대리구 본당사힘고지협의회 -대리구 가톨릭시설협의회
↓	↓	↓
소구역	본당	-본당의 사회복지분과 -사회복지회 개별 기관

IV. 윤리강령을 통한 핵심가치

1. 윤리

- 1) 선과 악, 행위의 옳고 그름, 공정성 등으로 규정한 규율
- 2) 선악에 대한 판단기준의 체계
- 3) 상이한 사회 구성원들 사이에서 상호작용을 통해 형성된 도덕적 가치

2 윤리강령서약서

- 건전하고 윤리적인 태도와 행동에 관하여 가톨릭사회복지시설 및 교육시설 종사자들이 준수해야 할 사항을 명확히 정의함으로써 우리의 활동에 대한 사회적 신뢰를 유지, 향상시키고자 [가톨릭사회복지종사자 윤리강령]을 제정함.

3 사회교리에 입각한 개념적 원리

- 인간존엄성의 원리, 공동선의 원리, 재화의 보편적 목적, 연대성의 원리, 가난한 이들을 위한 우선적 선택, 보조성의 원리

V. 제언

- 법인신입교육 결과, 우리 법인의 미션, 비전, 핵심가치 등의 의미를 종교 내부에 한정된 가치가 아닌, 인간의 보편적 정서에 바탕을 둔 법인의 목표를 의미할 수 있었다.
- 기관의 소속원으로서 책임감을 가지고, 기관의 목표수행에 동참해야 할 것이다.

2022 전문자료집 - 교육·연수보고서

등록번호 2023-04호

- 발행일 : 2023년 2월
- 발행인 : 손 동 훈
- 편집인 : 유 은 별
- 주 소 : (21591) 인천광역시 남동구 인주대로 898(만수동)
- 대표전화 : 032) 472-4004 팩스 : 032) 472-4005
- 홈페이지 : www.ndjb.or.kr