

■ 2025년 전문자료집 ■

교육·연수보고서



남동장애인종합복지관

■ 2025년 전문자료집 - 교육·연수보고서

☐ 목 차 ☐

1. 기획홍보팀

- 25-01 인공지능을 활용한 사회복지 콘텐츠 제작 교육 7
- 25-02 조직기반 슈퍼비전, 즉문즉설 13
- 25-03 제도와 사람 현장연구교육-질적조사 입문 19
- 25-04 2025년도 전국장애인복지관 SPSS 복지통계 교육 25
- 25-05 2025년도 전국 장애인복지관 하반기 인사, 노무 교육 31
- 25-06 2025년도 후원업무 담당자를 위한 후원금 관리 실무 교육 37
- 25-07 사회복지현장에서 사람중심을 말하다 43

2. 권익지원팀

- 25-08 남동구 평생교육 관계자 연수 49
- 25-09 인권중심의 발달장애인 지원전략 57
- 25-10 2025년 전국 장애인복지관 권익옹호교육 63
- 25-11 2025 7월 사회복지 종사자 역량강화교육 73
- 25-12 장애인복지 현장실무자 역량강화교육사업 「함께배움」 PCP심화워크숍 .. 77
- 25-13 장애인복지 현장실무자 역량강화교육사업 「함께배움, SIS-A지원척도활용」 83
- 25-14 고령장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형 통합돌봄 모형구축(ADRC) 87
- 25-15 2025년도 어게인차스코 93
- 25-16 정신장애에 대한 교육 97

3. 기능향상지원1팀

- 25-17 경계선 지능 아동청소년을 위한 느린학습자 훈련 103
- 25-18 2025년도 장애인복지관 중간관리자 교육연수 121

4. 기능향상지원2팀

- 25-19 그림교환의사소통체계(PECS) LEVEL 1 워크숍 127
- 25-20 관계기반 발달 중재 RT:기초과정 133

5. 가족문화지원팀

- 25-21 정신적 어려움을 겪는 당사자와 함께하는 사례관리 151
- 25-22 고령장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형 통합돌봄
1차연도 성과보고회 및 정책토론회 155

6. 지역연계팀	
◦ 25-23 사례관리 심화과정	163
◦ 25-24 사례관리 심화과정(2)	169
7. 능력개발지원팀	
◦ 25-25 부친표준화도구 교육	173
◦ 25-26 장애인 직업능력평가사 보수과정(4차)	181
◦ 25-27 2025년 꿈과나눔 조력자 교육(PCT)	191
◦ 25-28 SDS(자기주도지원)이해와 실천교육	199
◦ 25-29 2025년 제2기 고령장애인지원기본과정	211
◦ 25-30 2025년 전국 장애인복지관 PCP교육	221
◦ 25-31 제11회 직업능력평가사 자격연수	229
◦ 25-32 2025년 차이나는 인사클라쓰 5기	237
8. 운영지원팀	
◦ 25-33 2025년 승강기운행관리자 실무교육	245
◦ 25-34 가스사용시설안전관리자 신규교육	249
◦ 25-35 2025년 사회복지시설 안전 및 유지관리 교육	255
◦ 25-36 사회복지 종사자 역량강화 연말정산 교육	259
◦ 25-37 식자재 및 공사 계약 관련 실무교육	263
◦ 25-38 2025년 전국 장애인복지관 회계교육	271
9. 긍정행동지원팀	
◦ 25-39 2025년 교구 산하 사회복지시설 직원교육	279
◦ 25-40 최종증 발달장애인 통합돌봄서비스 심화집합교육	283
◦ 25-41 2025년 사회복지 종사자 역량강화 교육	299
◦ 25-42 2025년 사회복지 종사자 역량강화 교육(2)	303
◦ 25-43 2025년 사회복지 역할과 사례관리 실무	307
◦ 25-44 2025년 최종증 발달장애인 통합돌봄 서비스 사업관리자 특강	311
◦ 25-45 최종증 발달장애인 통합돌봄서비스 심화교육	317
◦ 25-46 최종증 발달장애인 통합돌봄서비스 심화집합교육	329
◦ 25-47 2025년 교구 산하 사회복지시설 직원교육	349
10. 늘푸른동산	
◦ 25-48 어려운행동 대응매뉴얼 작성교육	353

11. 열린일터

◦ 25-49	2025년 MDS활용 교육	359
◦ 25-50	사회복지조직을 위한 OKR 실천 전략	369
◦ 25-51	사회복지 인사노무 실무	373
◦ 25-52	2025 어게인 차스코	377
◦ 25-53	소규모 스터디 그룹 교육(동네생활 지원)	381
◦ 25-54	2025년 제4차 중증장애인 생산품 생산시설 종사자 의무교육	389
◦ 25-55	2025년 관리감독자 교육	399
◦ 25-56	2025년 장애인재활상담사 정책세미나	413
◦ 25-57	의약품등 제조(수입)관리자 교육	425

12. 해외연수

◦ 25-58	해외연수보고서(일본)	431
◦ 25-59	해외연수보고서(일본)	435

인공지능을 활용한 사회복지 콘텐츠 제작 교육



주 최		한국사회복지협의회
기 간		2025. 09. 22.(월)
장 소		온라인교육
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	고광원
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 1 일
	시 간	총 6시간



남동강애인공중합복지관

I. 인공지능 이해와 최신 동향

1. 생성형 AI의 개념 이해

1) ChatGPT란?

- 오픈 AI에서 개발한 대화형 인공지능 서비스
- 인공지능 챗봇 : 컴퓨터와 인간이 대화를 할 수 있는 프로그램

2) ChatGPT 무료 모드

- 사진 및 파일 추가 : 이미지, 문서, PDF 등을 업로드해서 분석, 요약, 변환
- 공부하고 배워요 : 학습모드, 개념정리, 문제풀이, 설명 등 교육용으로 활용
- 이미지 만들기 : 원하는 그림, 로고, 일러스트 등을 텍스트로 입력해서 생성
- 더 오래 생각하기 : 복잡한 문제를 단계별로 깊이 있게 분석해주는 모드
- 심층 리서치 : 자료조사, 분석, 비교 등 연구 성격의 요청에 적합
- 웹검색(확장기능) : 최신 정보를 인터넷에서 직접 검색해 활용
- 캔버스(확장기능) : 글, 기획서, 코드 등을 협업형 문서화면에서 작성 및 편집 가능
- 사진 및 파일추가 : 한 번에 최대 10개 파일까지 첨부가능, 아래아 한글 업로드 불가

3) ChatGPT의 원리

- STEP 1 : 인터넷에서 수많은 문장과 정보를 학습하고 패턴을 기억
- STEP 2 : 질문을 하면 여러 개의 답변을 생성 후 자기평가(확률적 접근)
- STEP 3 : 최종으로 가장 적절하다고 생각되는 답변을 사용자에게 제시

4) ChatGPT의 장점

- 비용 효율 : 전문가나 사람의 개입 없이도 다양한 정보 제공 및 서비스를 가능하게 함. 일정한 부분에서는 비용 효율적임.
- 다양한 언어 지원 : 다양한 언어의 데이터를 학습했기 때문에 여러 국가와 문화의 질문에도 대응할 수 있음.
- 빠른 응답 시간 : 대부분의 질문에 대해 실시간으로 빠르게 응답 제공
- 대규모 데이터 학습 : 수많은 텍스트 데이터를 학습하여 다양한 주제와 상황에 대한 응답 가능
- 다양한 언어 작업 처리 : 질문 응답, 문장 생성, 문서 요약, 번역 등 다양한 언어 작업을 처리할 수 있음.
- 자연스러운 대화 : 일반적인 질문에 자연스럽게 인간처럼 응답할 수 있어 좋은 사용자 경험 제공

5) ChatGPT의 단점

- 완벽하지 않은 정보 : 최신 정보나 업데이트가 반영되지 않음.
- 정확성 문제 : 때때로 잘못된 정보나 오해를 일으킬 수 있는 응답 제공
- 문맥 이해의 한계 : 복잡한 문맥이나 지속적인 대화 내용을 완벽하게 이해하지 못할 수 있음.

- 과도한 일반화 : 특정 상황에 맞는 구체적인 답변이 필요할 때도 일반적인 응답을 할 수 있음.
- 학습 데이터의 편향성 : 학습 데이터가 편향되면 부정확하거나 편향된 정보를 제공할 수 있음.
- 인간의 의사결정 대체 위험 : 인간의 판단없이 AI의 결정을 무조건적으로 따르는 문제가 발생됨.
- 특히, 사척연산의 오류가 심함.

6) ChatGPT의 단점에 대한 대안

- 웹사이트 검색 요청하기
- 퍼플렉시티 활용하기
- 출처확인 : 인공지능이 제공한 정보의 출처를 확인하고 신뢰할 수 있는지 검토하고, 출처가 명확하지 않거나 신뢰할 수 없다고 판단되면 해당 정보를 그대로 받아들이지 않음.
- 교차검증 : 인공지능이 제공한 정보를 다른 출처나 방법을 통해 확인함.(예시. 다른 검색엔진 사용 등)
- 비판적 사고 적용 : 인공지능의 결과를 무조건적으로 신뢰하지 않고 비판적으로 평가하며, 논리적 일관성, 현실성, 타당성을 고려하여 정보의 신뢰성을 판단함.
- 피드백 제공 : 사용 중 잘못된 정보나 오류를 발견하면, 해당 플랫폼이나 서비스에 피드백을 제공하여 인공지능 시스템이 개선될 수 있도록 함.
- 다양한 도구 사용 : 하나의 인공지능 도구나 모델에 의존하지 않고, 여러 도구를 병행하여 사용하도록 함.

7) 텍스트 생성 인공지능 비교

AI 사이트	장점	단점
ChatGPT	- 높은 일관성과 유창성의 텍스트 생성 - 다양한 스타일과 형식의 텍스트 생성 가능 - 코딩 작업에 뛰어남	- 상식과 세계 지식의 이해 부족 - 편향된 텍스트 생성 가능성 - 환각 발생 가능성
Google Gemini	- 다양한 데이터 유형(텍스트, 이미지, 코드, 오디오, 비디오) 처리 - 구글 제품과의 쉬운 통합 - 강력한 추론능력	- 기본적인 google assistant 작업 수행 어려움 - 응답 시간이 상대적으로 느림

AI 사이트	장점	단점
Microsoft Copilot	- 생산성 향상 및 작업 자동화 - 실시간 정보 업데이트	- 브랜드 메시징 일관성 유지의 어려움 - 모드 전환 시 새로운 검색 필요 - 지적 재산권 침해 우려
Claude	- 큰 컨텍스트 윈도우 - 높은 감성 지능	- 높은 환각 발생률
Perplexity AI	- 실시간 검색 기반의 정보 제공 - 다양한 딥러닝 모델 활용	- 다른 AI에 비해 상대적으로 제한된 기능

2. 프롬프트 활용방법

1) 프롬프트란 무엇인가?

- 프롬프트는 인공지능에게 주는 지시문
- 사용자의 지시에 따라 ChatGPT가 답변을 생성
- 말투, 정보 수준, 내용 구조까지 모두 컨트롤 가능
- 결국 질문을 얼마나 잘 던지는지가 AI활용의 핵심
- 엄청난 답변의 범위를 줄이는 과정
- 내게 필요한 정보를 얻기 위해 구체적이고 자세하게 작성
- 지역, 주제, 대상, 목표를 구체적으로 알려주기

2) 프롬프트 구성요소

- 역할부여 : 너는 지금부터 사회복지사야, 변호사의 관점에서 작성해, 고등학교 선생님 입장에서 작성해
- 목표설정 : 조회수 높은 포스팅을 위한, 연구보고서 제작을 위한, 프로포절 제안서에 들어 갈, 설득력 있는 사업계획서 작성을 위한
- 사전지식 : 원하는 결과물의 예시, 양식 제공, 선호하는 스타일과 문체, 구체적인 정보와 데이터, 프로그램 일시와 참여인원
- 미션부여 : 보도자료를 작성해줘, 3가지를 추천해줘, 위 글을 요약정리해줘, 구체적인 예시를 알려줘

3) 프롬프트 활용 예시1

- 역할부여 : 너는 종합사회복지관의 전문성 있는 사회복지사야
- 목표설정 : 지역조직화 주민모임을 활성화하기 위한 프로그램을
- 사전지식 : OO시 지역적, 인구학적 특성과 주민참여에 대한 지식을 반영하여
- 미션부여 : 주민들이 자발적으로 참여하고 관계를 형성할 수 있도록 작성해줘

4) 프롬프트 활용 예시2

- 역할부여 : 너는 장애인복지관의 전문성 있는 사회복지사야
- 목표설정 : 발달장애인의 자기표현력과 사회성을 높이기 위한 프로그램을
- 사전지식 : 발달장애인의 특성과 의사소통 지원에 대한 지식을 반영하여
- 미션부여 : 참여자가 흥미를 느끼고 꾸준히 참여할 수 있도록 작성해줘

5) 다양한 프롬프트 이해

- 문서 생성형 : 상담 내용을 토대로 상담일지 초안을 작성해줘, 말투는 공식적으로.
- 정보 요약형 : 2024년 기초연금 개정 내용을 5줄로 요약해줘
- 안내문 작성형 : 노인 대상 치매예방 교육 프로그램 안내문을 작성해줘. 따뜻한 말투로.
- 아이디어 도출형 프롬프트 : 중장년 남성 대상 정서지원 프로그램 아이디어 5개 제안해줘.
- 대화 스타일형 : 초등학생이 이해할 수 있도록 기초생활수급 제도를 설명해줘.

II. 소감 및 제언

- 이번 교육을 통해 생성형 AI, 특히 ChatGPT의 원리와 활용 방법을 조금 더 체계적으로 이해할 수 있었음. 평소 단순히 질문과 답변 정도로만 접하던 AI를, 학습 구조와 장단점, 활용 전략까지 깊이 있게 살펴보면서 AI가 제공하는 정보의 신뢰성과 한계, 그리고 주의점에 대해 명확히 인식하게 되었음. 특히 프롬프트의 중요성과 구성 요소를 구체적으로 다룬 부분은, 실제 업무에 AI를 보다 효율적으로 활용할 수 있을 것이라고 생각함.
- AI가 제공하는 정보와 분석은 강력하지만 무조건적인 신뢰는 위험하다는 점을 다시 한 번 깨닫게 되었음. 또한, 정보의 출처 확인과 교차 검증, 비판적 사고는 향후 업무를 함에 있어 잊지 말아야 할 핵심원칙임.
- 우리 기관에서 활용 가능하도록 실무 적용 가이드를 마련하면 좋을 것 같다고 생각됨. 또한, 지속적으로 AI와 관련된 직원교육을 개설하여 직원들의 AI 활용 역량을 강화시킬 필요가 있음. 더불어, ChatGPT뿐 아니라 Perplexity, Claude, Gemini 등 다양한 AI를 비교·활용해, 정보 신뢰성을 높인다면 업무의 효율성이 향상될 것으로 사료됨.

조직기반 슈퍼비전, 즉문즉설



주 최		한국사회복지협의회
기 간		2025. 09. 26.(금)
장 소		서울복지교육센터 큰마당
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	고광원
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 1 일
	시 간	총 6시간



남동장애인종합복지관

I. 조직기반 슈퍼비전의 이해

1. 사회복지 슈퍼비전과, 상담(임상)슈퍼비전의 차이

1) 슈퍼비전 비교

구분	사회복지 슈퍼비전	임상 슈퍼비전	상담 슈퍼비전
대상	사회복지사, 복지 실무자	상담사, 임상심리사, 정신건강 전문가	상담사, 치료사, 심리치료사
목적	실무능력 향상, 정책적용, 서비스 제공 지도	치료 기법 강화, 내담자 문제해결, 상담 내적 성장	상담 기술 강화, 내담자와의 관계 개선
내용	사례관리, 정책, 실무적 문제, 윤리적 지원	상담 기술, 치료과정, 내담자 문제 분석	상담 이론, 기법, 치료과정, 내담자 변화 촉진
특징	조직적·시스템적 지원, 정책적·실무적 초점	치료적·심리적 문제, 내담자 중심, 개인적 성장	상담 기술, 내담자와의 심리적 관계, 치료 효과에 초점
적용 분야	사회복지 기관, 지역사회 복지 실무	임상심리, 정신건강 치료, 상담센터	상담센터, 개인 및 집단상담소

2) 사회복지 슈퍼비전의 특징 :

- 사회복지사가 아니라 사회복지를 실천하는 조직(팀), 즉 사회복지실천에서 일하는 모든 직원이 대상
- 업무지시 및 업무지도는 일방적이며, 슈퍼비전은 상호작용임.
- 업무지도, 업무지시, 성찰 3가지 모두가 이루어지는 것이 슈퍼비전임.(특히, 성찰이 가장 중요함.)
- 클라이언트에 대한 최상의 서비스 제공을 위해 조직차원에서 공식적으로 실행되는 기제임. 슈퍼바이저와 슈퍼바이지에 의해 이루어지는 상호작용 과정을 통해 직원의 전문성을 향상시키고 조직의 책무성을 실현하기 위한 것임.
- 슈퍼비전의 궁극적인 목표는 효과적이고 효율적인 서비스의 제공을 통해 클라이언트의 문제해결 및 삶의 질을 향상시키는 것임.

3) 사회복지 슈퍼비전의 책임성 :

- 슈퍼비전이 이루어지면 슈퍼바이저는 이를 수행할 책임, 슈퍼바이저는 이를 점검할 책임이 있음.
- 수행이 되지 않았다면, 어떠한 장벽이 있었는지, 서로 충분한 논의를 거쳐 보완되어야 함. 슈퍼바이저에 의해 일방적으로 제공되어서는 안되며, 슈퍼바이저가 수용하는 과정이 필요함.
- 슈퍼비전, 그리고 혼동되는 방법들

멘토링	코칭	슈퍼비전
- 숙련된 동료와 덜 숙련된 동료가 지식과 기술을 발전시키는데 도움을 주는 관계를 수반 - 아젠다는 주로 멘티에 의해 제시 - 멘토가 실천에 대한 책임 없음	- 기술의 부족과 목표를 확인하고 바라는 수준에 도달할 수 있도록 돕는 것 - 보유한 한가지 기술과 연관될 수 있고, 특정이슈를 다루는데 유용 - 해당분야의 전문성 없음.	- 슈퍼바이저의 발전을 넘어서 감정적 안녕감 고려 - 효율적 판단에 미치는 영향 - 이용자 욕구를 가장 효과적으로 충족시키기 위해 슈퍼바이저의 개별적 발달과 수행을 유지하는 책임 (실천책임 O)

4) 사회복지 조직에서 슈퍼비전이 필요한 이유

- 조직이 갖는 특수성 : 조직의 관료제 특성, 조직의 낮은 자율성, 조직 목표의 불명확성과 모호성, 인적자원의 중요성
- 실천의 특수성(대인서비스) : 직원의 소진예방, 직원의 역량강화, 클라이언트의 보호
- 사회복지환경의 특성 : 기관 책무성 이행 요구, 사회환경변화 대처와 적응, 전문직 정체성의 혼란

5) 슈퍼비전의 기능 : 행정적 슈퍼비전, 교육적 슈퍼비전, 지지적 슈퍼비전, 중재적 슈퍼비전으로 이루어지며, 각 기능은 완전 독립적이지 않고 중복되어야 함. 또한 4개 기능 모두 실시되어야 함.

구분	초점	목표	슈퍼바이저의 주요 과업
행정적 슈퍼비전	근무배경 제공	조직의 구조와 자원의 효율적 이용	- 직무수행의 질 관리 - 기관정책과 절차이해 및 준수 - 직문역할과 책임이해 - 기관정책에 따른 기록 유지
교육적 슈퍼비전	업무역량 향상	전문적 지식과 기술의 향상	- 전문적 역량 및 지식과 기술 확대 - 학습촉진 및 효과적인 피드백 - 슈퍼바이저의 가치기반 이해 - 선호하는 학습스타일과 장애물 이해

구분	초점	목표	슈퍼바이저의 주요 과업
지지적 슈퍼비전	직무만족 지원	직무스트레스 감소 및 사기증진	- 실천가로서 슈퍼바이저 인정 - 안전한 분위기 조성 - 부정적 감정허용(두려움, 분노, 무기력 등) - 업무에 방해되는 정서적 요인 탐색
중재적 슈퍼비전	갈등조정과 협력	효과적인 협력과 갈등중재로 책임공유	- 타 전문가 및 타 조직과 융합 지원 - 팀 역할과 책임, 협상 및 명확화 - 자원의 결핍이나 영향에 대한 관리 - 직원 간, 팀 내, 팀 간, 조직 외부와의 관계에서 중재와 옹호 및 동행

II. 즉문즉설; 슈퍼비전 이슈

1. 슈퍼바이저의 시작 지침

- 1) 준비 : 슈퍼바이저가 원하는 슈퍼바이저의 할 일들을 확실하게 설명할 수 있도록 준비가 되어 있어야 한다.
- 2) 평가 : 슈퍼바이저는 슈퍼비전 과정 자체에 대한 평가와 슈퍼바이저의 실천에 대한 평가가 있어야 한다.
- 3) 관찰 : 슈퍼바이저는 정기적으로 슈퍼바이저의 실천을 관찰해야 한다.
- 4) 한계 인식 : 슈퍼바이저는 슈퍼바이저들이 이로써 개념, 기술들을 적용할 때 제한된 경험을 가지고 있게 될 것이라는 것을 고려한다.
- 5) 비난 금지 : 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 교육 배경, 교육 경험, 혹은 전문성을 비난하는 것을 삼가야 한다.
- 6) 기대 명료화 : 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 기대들을 분명하게 세부항목들로 만들어야 한다.
- 7) 초점 유지 : 다른 전문직들 또는 다른 기관 스텝들을 비평하기 위한 공개토론장으로 사용하는 것을 삼가야만 한다.
- 8) 비교 금지 : 슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 업무수행을 다른 슈퍼바이저나 다른 스텝들과 비교하는 것을 금해야 한다.
- 9) 공유 : 슈퍼바이저는 그의 지식과 기술을 슈퍼바이저와 함께 기꺼이 나누고자 해야만 한다.
- 10) 슈퍼바이저 인정 : 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 동료이며 전문직에서 일한다는 사실을 기억해야만 한다.

2. 슈퍼바이저의 자세

바람직한 자세	바람직하지 못한 자세
- 슈퍼비전 분위기를 수용하는 자세 - 슈퍼비전을 위한 시간 할애 - 슈퍼바이저의 발달수준에 적절한 슈퍼비전 - 건설적인 피드백 - 융통성 있고 유용한 슈퍼비전 제공 - 좋은 관계형성기술 보유 - 임상적으로 풍부한 경험	- 심판적이거나 비판적인 자세 - 개인적으로나 이론적으로 경직되어 있는 경우 - 슈퍼비전 과정에 전념하지 않는 열정의 결핍 - 슈퍼비전 준비 부족 - 도움이 될 만한 피드백 능력부족 - 슈퍼바이저의 관심에 대한 등한시 - 비윤리적이거나 모호한 경계 - 지나친 자기중심 - 부정적 관점과 평가에 대한 강조 - 지지제공의 실패 - 슈퍼비전 제공 경험 부족

- 직무수행과 슈퍼비전에 있어서 일관적인 태도유지
- 사회복지 윤리의 내재화 및 기관규정을 준수하는 윤리적 태도
- 슈퍼바이저를 수용하고 그가 담당하고 있는 직무의 어려움을 이해
- 슈퍼바이저의 자율성에 대해 적극적으로 인정하는 태도
- 슈퍼바이저의 전문적 성장에 대한 신념을 가지고 헌신적 태도
- 진실한 태도로 공감적 이해
- 직무수행의 모델로서 기능하기 위해 업무수행에서 책임감 있는 태도
- 슈퍼바이저와 협력하고 협동하는 태도로 직무수행
- 직무평가 및 슈퍼바이저에 대한 처우에 있어 공정한 태도

※ 효과적인 피드백 방법

- 수행 후 가능한 빠른 시일 내
- 가능한 한 구체적
- 객관적이고 명확하게
- 단정적, 판단적이기 보다는 설명적
- 올바른 업무수행의 효과를 부각
- 인간자체보다는 행위에 초점
- 동의, 인정 강요보다는 건설적 피드백
- 슈퍼바이저에게 요구할 것을 명확히 명시
- 조언보다는 아이디어 공유
- 답을 제시하기 보다는 대처방법을 함께 모색

3. 슈퍼비전 정책구축 단계와 전략

- 1) 아마 실행되고 있는 슈퍼비전에 대한 조사를 실시하라 : 이미 발생한 변화의 내용과 개인이나 팀이 성취한 것들을 확인하고 조사
- 2) 슈퍼비전 실천과 정책을 개발하는 데에 흥미를 일으켜라 : 좋은 슈퍼비전의 이점과 비전을 제시할 수 있어야 함. 변화를 위해 힘과 권위를 가진 사람들을 활용하고 이들로부터 헌신을 얻어낼 수 있어야 함.
- 3) 몇몇 슈퍼비전 시범실행을 시작하라 : 조직의 중간에서부터의 개혁적 변화의 에너지가 중요함. 몇 개의 시범실행 집단을 구성
- 4) 변화를 위한 저항을 다루어라 : 무지와 실패에 대한 두려움, 정보의 부족, 잘못된 정보, 조직에 대한 불신, 낮은 관계성, 권한에 대한 위협, 실험이나 수동성에 대한 거부, 관습의 속박
- 5) 슈퍼비전 정책을 개발하라 : 슈퍼비전 목적, 기능, 표준내용, 빈도, 의제, 계약내용, 기록, 평가, 권리와 책임 등
- 6) 슈퍼바이저와 슈퍼바이저를 위한 발달적 과정과 지속적인 학습을 개발하라 : 기본적인 자기학습의 과정이 진행되어야 하며 지속적인 교육
- 7) 슈퍼비전 과정을 고찰하고 지속적인 평가를 하라 : 슈퍼비전 빈도, 실천적 측면에서의 슈퍼비전 효과성, 슈퍼바이저들의 교육훈련 정도와 질

Ⅲ. 소감 및 제언

- 이번 교육을 통해 사회복지 실천 현장에서 슈퍼비전이 단순한 업무 지도가 아닌, 전문성 향상과 조직 책무성을 실현하는 핵심 과정임을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 특히 사회복지 슈퍼비전은 개인의 성장과 직무 만족을 넘어, 조직 차원에서 클라이언트에게 최상의 서비스를 제공하기 위한 제도적 장치라는 점이 깊이 와 닿았다.
- 교육 중 소개된 행정적·교육적·지지적·중재적 슈퍼비전의 기능은 현장의 다양한 상황에 맞게 균형 있게 활용되어야 하며, 이를 통해 직원 소진을 예방하고 기관 내 긍정적인 조직문화를 조성할 수 있다는 점이 인상적이었다. 또한, 슈퍼바이저의 태도와 피드백 방식이 슈퍼바이저의 성장에 미치는 영향이 크다는 점에서, 향후 건설적인 피드백과 성찰의 기회를 제공할 수 있도록 노력해야겠다고 생각했다.
- 기관 차원에서 슈퍼비전 정책의 체계화와 지속적 학습 기회 제공이 필요하다고 생각되며, 공식적인 슈퍼비전 시스템을 구축한다면, 직원들의 역량 강화와 더불어 조직의 전문성이 더욱 공고히 될 것으로 기대된다. 또한 슈퍼바이저뿐 아니라 슈퍼바이저 역시 적극적으로 참여하고 의견을 교류할 수 있는 문화가 형성될 수 있도록 다양한 노력이 필요하다.

제도와 사람 현장연구교육 - 질적조사 입문



주 최		제도와 사람
기 간		2025. 7. 3 (목)
장 소		온라인 수강(실시간 ZOOM)
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	이연정
	인 원	1
교육 시간	일 자	2025. 7. 3 (목)
	시 간	14:00 ~ 17:00 (3시간)



남동강애인종합복지관

제도와 사람 현장연구교육 - 질적조사 입문

I. 질적 조사설계

1. 양적조사 : 지배적 관점(실증주의 패러다임)

- 규칙, 측정가능, 예측가능, 가치중립적(객관적)
- 인과관계 규명
- 반복가능, 효율적
- 계량화, 일반화
- 단순, 명료, 지배력, 영향력, 파급력

2. 질적조사 : 대안적 관점(해석주의 패러다임)

- 복잡하고 불확실, 측정과 통제 불가능, 사실과 가치의 상호연관성
- 경험에 관한 사람들의 이야기
- 경험의 이면과 맥락을 파악
- 경험의 의미를 이해하고 해석
- 연구자가 탐구의 도구가 됨.

3. 질적 관점에 대한 이해

- 해석은 '맥락'을 고려하여 경험의 '의미'를 재구성하는 것
- 해석 : 외부자적 관점(etic) + 내부자적 관점(emic)의 총합
- 연구자 : 탐구의 도구, 지속적인 반영적 성찰
- 질적 관점 : 맥락을 기반으로 현상(경험)의 의미를 이해하고 해석하는 것

4. 조사설계

- 조사 및 연구목적을 달성하기 위한 계획 또는 절차
- 궁금한 것을 어떻게 조사하고 분석하고 결과를 도출할 것인지 그 전체 과정에 대해 꼼꼼히 생각해 보는 것
- 무엇을 조사(연구)할 것인가? : 연구주제 선정과 연구질문 구성(연구주제 구체화)
- 누구를 대상으로 어떤 자료를 어떻게 수집할 것인가? : 연구참여자 선정과 자료 수집방법
- 수집된 자료를 어떻게 분석할 것인가? : 자료분석과정
- 분석결과를 어떻게 제시할 것인가? : 보고서 작성

5. 연구질문 구성하기

양적방법	질적방법
연구주제 선정	연구주제 선정
시범적 연구 문제 서술	연구 질문 구성
가설설정	자료 수집과 자료 분석
조사설계	연구 질문 명확화/변환
자료 수집	자료 수집과 자료 분석
자료 분석	연구 질문 명확고하/변환

II. 질적 자료수집

1. 자료 수집이란?

- 질적 조사는 얼마나 질적인 자료를 잘 수집하고 활용하였는가가 중요
- 질적 조사를 위한 자료수집 방법에는 크게 인터뷰, 관찰, 문서 등이 있음.
- 인터뷰는 질적 자료수집의 가장 대표적인 방법
- 연구자는 자료수집을 위한 도구

2. 질적 자료수집 방법

- 개별 심층인터뷰
- 포커스그룹인터뷰
- 사진 등 이미지
- 현장기록물 활용
- 관찰

3. 질적 인터뷰의 특성

- 상호성, 의도성, 유연성

4. 인터뷰 준비하기

- ‘연구 질문’의 명확화
- 누구를 대상으로 인터뷰를 할 것인지 참여자 선정하기(연구주제의 핵심적 특성을 보여줄 수 있고 포괄적 자료를 제공할 수 있는 참여자)
- 인터뷰 질문지 만들기(연구주제 선정, 연구질문 구성, 연구질문)
- 인터뷰 녹음 및 녹취록 작성하기
- 윤리적 문제의 고려

III. 질적 자료분석

1. 질적 자료분석의 목적

- 연구질문과 관련된 주요 현상이나 경험과 관련된 주제를 찾는 것
- 연구질문에 대한 답을 찾는 것; 중장년 1인가구의 지원사업 참여 경험은 무엇이며, 경험의 의미는 무엇인가? 지원사업의 성과와 의의는 무엇인가?
- 귀납적 주제분석 : 개념이나 이론적 틀이 아닌 참여자의 이야기, 현장기록, 관찰일지와 같은 자료에 근거하여 귀납적인 방법으로 분석
- 연구자의 사고, 경험, 민감성, 연구주제에 대한 천착 등이 연구자의 의식세계 속에서 유기적이고 유동적으로 작용
- 이 과정에서 연구자의 추론능력, 통찰, 직관이 작동

2. 포괄분석 : 연구질문에 대한 개략적인 큰 그림을 그려보는 것

- 연구질문과 관련된 작은 주제들을 발견하고 그것들의 연관관계를 가늠해보아 연구질문에 대한 개략적인 큰 그림, 개요를 그려보는 단계
- 녹취록 읽기→주요한 키워드 찾기→반복적 주제 찾기→정리→개략적 주제개요 정리

3 의미단위분석 : 연구질문과 관련하여 의미가 있어 보이는 것들을 발견하는 것

- 포괄분석 이후 연구질문에 대한 전반적인 이해를 바탕으로 원자료를 세밀하게 보며 연구질문과 관련하여 의미있는 것(행위, 생각, 양상, 상황, 정서, 견해, 인식의 변화, 물리적 환경 등)에 발견하는 것
- 의미단위분석 방법 : 원자료에서 연구질문과 관련하여 의미있는 것들을 발견→찾아낸 의미있는 것들에 대해 이름 붙이기(의미단위 명명)

4. 패턴분석 : 찾은 의미들에서 반복적으로 나타나는 패턴을 인식하는 것

- 의미단위들 중 반복적으로 발생하거나, 의미단위들 속에서 존재하는 어떤 규칙적인 것을 찾아내는 것(패턴 인식하기)
- 패턴분석 방법 : 패턴인식→반복/규칙적으로 나타나는 의미단위를 모음→패턴 명명

5. 범주분석 : 인식한 패턴들 간의 연관관계를 고려해 분류하고 각 범주의 속성 및 성질을 발견하여 이에 상응하는 이름을 붙이는 것

- 패턴들을 분류하여 이름을 붙이고 범주와 범주의 속성을 발견해내는 범주화과정
- 패턴분석과의 차이점 : 단지 유사성을 가진 것을 묶는 것이 아니라 연구질문을 염두하고 패턴들의 관련성을 고려하여 묶는 것

6. 주제분석 : 발견한 범주들을 연결 짓고, 범주들 간의 관계를 통해 주제를 찾는 것

- 포괄분석에서부터 범주분석까지의 과정은 연구목적과 연구질문에 대한 답을 찾

는 연속적인 작업이며, 최종적으로 도출된 범주들을 연결짓고 범주들 간의 관계의 성격을 고려하여 주제를 도출함.(반복성, 추상성)

- 주제분석의 단계 : 범주들의 관계를 고려하여 연결짓기→핵심범주를 중심으로 다른 범주들을 위치짓기→범주들간의 연결을 통해 주제를 서술하기

IV. 제언 및 총평

이번 질적조사 입문 교육을 통해, 장애인복지 실천 현장에서 질적 접근의 가치와 필요성에 대해 느낄 수 있었다. 양적조사와 달리 질적조사에서는 상호성, 유연성과 맥락에 대한 해석 등이 중요하다는 점과 개인의 목소리와 경험을 있는 그대로 담아낼 수 있다는 강점을 알 수 있었다.

특히, 지역 장애인의 삶을 보다 깊이 이해하고, 서비스 체감도를 느끼기 위해 양적조사와 질적조사의 병행이 필수적이라는 것을 알 수 있었다. 차기년도에는 구조화된 설문조사와 더불어 심층면접, 포커스그룹 등 다양한 질적 방법을 적극 활용해보려 한다.

질적 조사 시엔 조사 대상자의 경험과 내면의 이야기를 존중하는 태도가 중요하며, 조사 전후의 신뢰 형성과 심리적 안전 확보를 위해 충분한 준비가 필요할 것이다. 실무에서 시간적·인력적 제약을 고려할 때, 면접자 훈련과 조사환경 조성이 병행되어야 하며, 조사에 참여하는 당사자에게도 충분한 설명과 동의 절차를 제공하는 것이 필요할 것이다.

질적 자료분석은 해석자에 따라 의미가 달라질 수 있는 만큼, 복지관 외부 전문가 자문 및 내부 TF팀 구성을 통해 분석의 객관성 및 타당성을 입증해야 할 것이다. 조사 후엔 결과를 반영하여 구체적인 실천 전략을 수립할 수 있도록 분석자료를 사업심의 전 각 팀에 공유할 수 있도록 조사 시기를 조율해야 할 것이다.

2025년도 전국 장애인복지관 SPSS 복지통계 교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025. 7. 18 (금)
장 소		이룸센터 이룸홀
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	이연정
	인 원	1
교육 시간	일 자	2025. 7. 18 (금)
	시 간	09:30 ~ 17:30 (6시간)



남동장애인종합복지관

SPSS 기초 사용 방법

I. 통계방법과 척도

통계방법과 척도		사용할 때
빈도분석	모든 척도	빈도분석은 모든 변수의 첫 번째 분석에 사용되는 가장 기초적인 분석이다. 평균도 구할 수 있으며, 연령 월평균 급여와 같이 분포가 넓은 변수의 경우 리코딩할 구역을 결정하기 위해 사용할 수 있다.
기술통계분석	등간, 비율척도	연령, 키, 월평균 급여, 5점 리커트 척도 등과 같이 등간, 비율척도로 구성된 변수의 평균, 표준편차 등 기술통계분석을 할 때 사용한다.
교차분석	주로 명목, 서열척도 척도 무관	두 개이상, 최고 네 개까지의 변수와 변수간의 분포 및 비율을 보고자 할 때 사용하며, 변수는 주로 명목, 서열척도로 이루어진 경우이다.
평균비교	독립 : 명목, 서열 종속 : 등간, 비율척도	독립변수는 주로 명목, 서열척도이며, 종속변수는 반드시 등간이상의 평균을 구할 수 있는 변수일 경우에 사용한다. 옵션을 선택하면 변량분석도 사용할 수 있다.
카이자승	명목, 서열척도 조건맞으면 척도 무관	독립변수, 종속변수 모두 명목, 서열척도인 경우 주로 사용하지만, 조건만 맞으면 척도에 상관없이 사용할 수 있다. 독립변수내 각 범주별로 종속변수에서의 분포가 같은지 다른지를 검증할 때 사용한다.
상관관계	독립 : 서열이상 종속 : 서열이상	독립변수, 종속변수 모두 서열척도 이상이어야 한다. 단, 상관관계는 인과관계가 없는 경우에도 분석이 가능하다.
변량분석과 일반선형모델	독립 : 두 개이상 범주로 된 척도 종속 : 등간이상 서열인 경우	독립변수의 범주가 두 개 이상으로 되어 있으며, 종속변수는 평균을 구할 수 있는 등간척도 이상으로 되어 있는 경우 평균의 차이가 있는지를 분석하기 위하여 사용한다.

통계방법과 척도		사용할 때
티 검증	독립 : 두개범주로 된 척도 종속 : 등간이상 서열인 경우	Independent Sample t-test : 독립변수는 성별, 직업 유무 등과 같이 두 개의 범주를 가지고 있으며, 종속변수는 등간척도 이상으로 되어 있어 종속변수의 평균차이가 있는지 없는지를 검증하는 소표본 통계방법이다. Paired Samples t-test : 동일한, 대상의 두 개의 서로 다른 측정치의 평균비교를 할 때 사용한다. 즉, 장애인과 함께 하는 프로그램에 참여하기 이전에 장애인에 대한 인식과 참여 후의 장애인에 대한 인식이 과연 변화가 있었는가를 분석할 때 사용한다.
회귀분석	독립 : 등간이상 종속 : 등간이상	독립변수, 종속변수 모두 등간척도 이상으로 되어 있어야 하며, 독립변수가 종속변수의 변화에 얼마나 영향을 미치는지 유의미성, 방향, 영향의 크기 등을 파악할 수 있다.
신뢰도 분석	독립, 종속변수 구분 비해당	한 변수의 하위개념측정, 응답한 변수들 간의 일치도, 신뢰도 검사 시 사용

SPSS 복지통계 실습

I. 분석방법

1. 빈도분석

- 탐메뉴 분석 - 기술통계량-빈도분석
- 옵션 :

옵 션	내 용
통계량	사분위수, 중심경향(집중경향으로 평균, 중앙값, 최빈값, 합계), 산포도(분산도로 표준편차, 변량, 최소값, 최대값, 범위, 표준오차), 분포 등의 통계량을 선택
도표	막대도표, 원도표, 히스토그램 및 정규곡선을 보여주는 옵션
형식	빈도분석의 결과를 변수값 또는 응답자가 많은 순서에 따라 출력하도록 선택

2. 기술통계

- 탐메뉴 분석-기술통계량-기술통계
- N : 통계분석에 사용된 응답자 수로, 유효는 실제 응답한 유효한 응답자 수를, 결측은 입력되지 않은 무응답자 수를 나타낸다.
- 평균(산술평균), 중위수(중앙값), 최빈값(최대 빈도), 표준편차(평균으로부터의 떨어진 거리의 평균), 분산(변량), 범위(최소값과 최대값 사이의 거리), 최소값, 최대값, 백분위 수(백분위 중 사분편차의 값)으로 구성
- 개별값-평균=편차(모든편차의 합은 0이기에 제공값 설정)

3. 교차분석

- 탐메뉴 분석-기술통계량-교차분석

4. 평균비교

- 탐메뉴 분석-평균 비교-집단별 평균비교

5. 조건부 선택

- 탐메뉴 데이터-케이스 선택-조건에 만족하는 케이스-조건
- 예시) 성별에서 남자만 선택, 연령이 30세 이상 선택, 남자이면서 연령 30세 이상 선택
- 연산자 : 논리연산자(&, ~), 관계연산자(<, >, =), 산술연산자(+, -, *, /)

6. 변수계산

- 탐메뉴 변환-변수계산
- 함수 이용하기(결측값의 최소화)
- 예시) 평균 구하기 : mean(v071, v072, v073)
- 예시) 합계 구하기 : sum(v071, v072, v073)

7. 복수응답

- 탐메뉴 변환-분석-다중 응답-변수군 정의
- 변수군에 포함된 변수 이동-범주 및 변수 설정-추가

II. 변수정의

변수보기		내 용
Name	이름	변수이름의 지정 알파벳 64자, 한글 32자 이내, 중복 사용 불가, 특수문자 사용불가(언더바, 마침표 사용가능)

변수보기		내 용
Type	유형	변수유형과 자리수를 지정(숫자, 문자, 날짜 등 8가지)
Width	자리수	변수유형에서 지정된 자리수로 여기서도 수정가능
Decimals	소수점이하 자리	변수유형에서 지정된 소수점이하자리수로 여기서도 수정가능
Label	설명	변수 이름에 대한 구체적인 설명 및 내용 입력
Values	값	변수값에 대한 구체적인 설명 및 내용 입력
Missing	결측값	무응답한 자료에 대한 결측값 지정, 무응답 지정
Column	열	열 자리수를 의미
Align	맞춤	셀(cell)내에서 변수 및 데이터의 위치를 지정
Measure	척도	변수의 측정수준인 척도를 지정, 명목, 순서(서열), 척도(등간, 비율)의 3가지 종류

III. 저장과 한글 편집

1. 저장방식

저장방식	확장자	특 성	
SPSSWIN 파일	*.spv	장점	① 언제든지 표 편집을 자유로이 할 수 있다. ② SPSSWIN의 OUTPUT창에서 자유롭게 불러올 수 있다.
		단점	① 한글워드에서 불러오기가 안된다. ② 한글워드에서는 복사 후 붙이기 방법을 사용할 수 있으나 편집이 어렵다.
엑셀 파일 (원고방식)	*.xls	장점	① 엑셀, 한셀 등의 프로그램에서 볼 수 있다. ② 저장을 해도 표 형태 자체는 보전이 된다. ③ 편집을 쉽게 할 수 있다. 줄, 칸 삭제 가능
		단점	① 한글 파일에서 편집하기 불편하다. ② 한셀처럼 호환성이 높지 않다. ③ 위치는 Export(내보내기)에 있다.

저장방식	확장자	특 성	
인터넷문서 파일 (권고방식)	*.htm	장점	① 인터넷 문서 읽기가 가능한 모든 프로그램에서 볼 수 있다. ② 저장을 해도 표 형태 자체는 보전이 된다. ③ 한글워드, 훈민정음에서 불러와도 표가 깨지지 않는다.
		단점	① 표 편집의 표현이 부족하다. ② 도스용 한글워드에서 불러오기를 할 수 없다. ③ 위치는 Export(내보내기)에 있다.
텍스트 파일	*.txt	장점	① 한글워드, 도스용 한글 등 어디서나 불러올 수 있다.
		단점	① 표 편집의 표현이 부족하다. ② 표가 다 깨지고 선으로 표현되거나 문자만 나타난다. ③ 위치는 Export(내보내기)에 있다.

IV. 제언 및 총평

이번 SPSS 복지통계 실습 교육은 실무에서 활용 가능한 통계 분석 역량을 강화할 수 있는 유익한 시간이었다. 기존에 혼자 독학으로 SPSS를 사용해본 경험은 있었지만, 이론적 기반 없이 분석을 진행해온 탓에 통계 방법 선택의 정확성과 분석 결과 해석에 대한 불확실성이 있었다. 이번 교육을 통해 SPSS의 기본 구조부터 주요 통계기법(빈도분석, 기술통계, 교차분석, 평균비교 등)의 이론적 개념과 실습 절차를 반복적으로 학습하면서 보다 명확하고 체계적인 분석 역량을 기를 수 있었다.

특히, 사례의 조건부 선택, 변수 계산, 복수응답 분석 등 실무에서 자주 접하게 되는 분석기법을 실습함으로써, 향후 만족도조사 및 욕구조사 자료분석 시 실질적인 적용이 가능할 것으로 기대된다. 또한, 분석 결과를 한글파일로 내보내 표로 정리할 수 있는 보고서 작성법까지 함께 익힐 수 있어, 분석 이후 결과 공유 및 보고서 작성 업무에도 큰 도움이 되었다.

다만, 교육의 흐름이 초급 사용자를 기준으로 되어 있어 중급 이상의 사용자가 느끼기엔 다소 반복적인 학습구조로 구성되어 아쉬웠으며, 실제 복지현장에서 활용 가능한 조사도구 예시나 사례 기반 분석 실습이 병행되었다면, 교육의 실효성이 더욱 높아졌을 것으로 생각된다. 또한, SPSS를 대체할 수 있는 자료분석방법이 많이 제시되어 있는 상황에서 향후에는 자모비(Jamovi), AI의 활용 등의 다양한 분석방법을 익힐 수 있는 교육이 개설되기를 희망한다.

이번 교육을 통해 앞으로 실시할 만족도조사 및 욕구조사 자료 분석 시 본 교육에서 습득한 기초 통계 지식과 분석 방법을 적극 활용하여 보다 신뢰도 높은 결과를 도출하고자 한다.

2025년도 전국 장애인복지관 하반기 인사, 노무 교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025. 10. 21 (화)
장 소		온라인 수강
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	이연정
	인 원	1
교육 시간	일 자	2025. 10. 21 (화)
	시 간	09:30 ~ 17:30 (7시간)



남동장애인종합복지관

사회복지시설의 노동법 적용

I. 사회복지시설의 노동법 적용

1. 모든 사회복지시설에는 노동법이 적용됨.
 - 사회복지시설은 인건비 등을 포함한 운영경비를 정부와 지자체로부터 지원받고 있으며, 사회복지의 특성상 공익성이 강하고, 비영리법인의 특수성이 존재하지만, 근로기준법 적용에 있어서는 그 예외를 인정하고 있지 않으며, 일반 사업장과 동일한 기준으로 적용됨.
 - 단, 각 지자체별(지역별)로 사회복지시설 종사자 처우개선 별도 지침에 따라서 보조금 지원 기준과 종사자 처우 기준 등은 다름.
 - 노동법, 보건복지부(중앙) 사업안내, 지자체 별도 지침, 공무원 규정 등이 복잡하게 혼재되어 있어 실무상 여러 문제점이 발생하고 있음.

II. 사회복지사업분야 노동법 적용과 공무원 복무규정

1. 사회복지시설에 혼용하여 사용되는 공무원 복무규정과 노동법상 규정
 - 연장근로는 1일 4시간으로 제한(공무원 복무규정)
 - 대체휴무(공무원 복무규정), 보상휴가, 휴일대체제도(노동법)
 - 연장근로 시, 저녁식사 1시간 공제(공무원 복무규정)
 - 노동법에 공개제도가 있는가?(인천 사회복지시설 종사자 지원기준 명시)
 - 연가제도 VS 연차휴가제도

2024~2025년 개정 노동관계법

I. 2024~2025년 개정 노동관계법

1. 주 52시간 근무제 확대 시행
 - 주근로시간 40시간, 연장근로시간 12시간 → 1주 52시간 이내로 일 시켰다면 근로기준법 제53조 ‘주 52시간제’ 위반에 해당 안 됨.
 - 무급휴무일인 토요일에 근로하였더라도 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않고, 가산임금이 발생하지 않음.

II. 2025년 개정 노동관계법

1. 통상임금
 - 2013년 : 통상임금은 정기성, 일률성, 고정성을 가졌으나
 - 2024년 : 통상임금 조건의 고정성을 제외하면서 재직(자) 조건, 지급 시 근무일수 따지는 조건부 상여금(임금)도 통상임금에 포함(재직 조건부 명절상여금 포함)

2. 관공서의 공휴일 등 유급휴일 의무화 확대

- 2025년 법정 (공)휴일 총 20일 : 휴일근로로 휴일근로수당 지급이 원칙, 보상휴가 또는 휴일대체로 부여 가능
- 단, 근로자의 날은 휴일대체 불가, 휴일근로수당 또는 보상휴가부여 가능

3. 2025년부터 확대되는 육아지원 제도

- 육아휴직 : 특정조건 해당 시 + 6개월(최대 1년 6개월)
- 육아기 근로시간 단축 : 대상자녀 12세(초6)까지
- 배우자 출산휴가 : 20일 휴급
- 난임치료 휴가 : 연간 6일(2일 유급)
- 임신기 근로시간 단축 : 임신 12주 이내, 32주 이후
- 연차산정 : 단축된 근로시간은 출근한 것으로 간주, 1년간 근로시간 단축하더라도 정상연차를 부여
- 출산 전후 휴가 : 미숙아를 출산할 경우 100일

4. 2025년 사회복지시설 관리안내(지침) 변경사항

- 특례 : 60세 초과 종사자에 대한 인건비 보조금 지원이 가능한 경우
- 공개모집 절차를 2회 이상 진행했음에도 불구하고 응시자가 없는 경우, 60세 초과 대체 종사자를 특례 채용하는 경우 1회 공모 후 절차에 따라 채용 가능

휴일의 종류(법정, 약정) 및 휴일근로 시 처리방안

I. 휴일의 구분

1. 주휴일 : 통상 일요일
2. 근로자의 날 : 매년 5월 1일
3. 관공서 공휴일

II. 근로시간과 관련된 개념(시간외근로의 종류)

1. 연장근로 : 실근로시간이 1일 8시간을 초과하거나 실근로시간이 1주 40시간을 초과한 경우
2. 야간근로 : 총 8시간대로 고정되어 있음. 저녁 10시(22시)부터 익일 6시 사이에 실제 근로한 경우
3. 휴일근로 : 휴일로 지정된 날에 업무지시 등을 받고 실제로 근무한 경우

II. 보상휴가제도와 휴일대체 제도의 이해와 활용

1. 휴일대체 : 휴일에는 근로를 하고 휴일과 교체할 다른 날을 특정하여 유급휴일

로 부여하는 제도임. 휴일대체 근로는 휴일근로 가산수당의 지급의무가 없는 것이 특징임. 다만, 1주 40시간을 초과하게 되는 경우, 연장근로가산수당은 발생할 수 있음.(근로자대표와의 서면합의가 있는 경우)

2. 보상휴가제 : 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 제도(근로자 대표와의 서면합의가 있는 경우)

3. 보상휴가 vs 휴일대체

구분	보상휴가	휴일대체
요건	- 근로자 대표와 서면합의 (보상휴가일은 향후 근로자 선택)	- (주휴일, 약정휴일)단체협약, 취업규칙 규정 또는 근로자 동의 - (법정공휴일)근로자대표와 서면합의 - (모든 휴일)24시간 이전 사전 고지
효력	- 연장, 야간, 휴일근로수당 지급에 갈음하여 휴가부여(단, 가산수당을 반영하여야 함) - 예시 : 연장 1시간=휴가 1.5시간	- 휴일과 근로일의 1:1 대체 (가산수당이 적용되지 않음)

인사, 노무 QnA

- 휴일대체 동의서는 매번 받아야 하나요?
- 발생 시마다 작성하며, 여러 명이 동일 날짜(공휴일)에 근무 시 1장에 작성함.
보상휴가 합의서의 경우 최초 1회 작성함.
- 정신과 진료로 안정 가료가 필요한 경우 병가 사용이 가능한가요?
- 서울특별시의 경우 입원, 수술만 해당하나 지자체별로 기준이 달라 별도 확인필요
- 주 40시간 근로 후, 일요일 12시간 근로 시 처리방법은?
- 8시간은 1.5배, 나머지 4시간은 2배(휴일근로, 연장근로이기 때문), 토요일 근무는 무조건 1.5배(주휴일이 아니기 때문)
- 반차 사용 시 4시간 근로로 휴게시간을 반영해야 하나요?
- 근무시간 4시간 시 휴게시간 30분 반영(오전반차의 경우 노사간 합의하여 13:30 출근 또는 18:30 퇴근 필요)
- 장기근속자 퇴사 시 연차는 최초 발생일로부터 정산하나요?
- 연차는 최근 3년치부터 정산

IV. 제언 및 총평

이번 교육은 사회복지시설 종사자에게 적용되는 노동법과 2025년 개정 근로기준법의 주요 내용을 중심으로 진행되어, 인사·노무 실무에 필요한 핵심 정보를 체계적으로 이해할 수 있는 시간이었다. 특히, 사회복지시설의 특성상 공무원 규정과 혼용되기 쉬운 부분에 대해 명확히 구분해 주어, 현장 실무자로서 법적 기준에 근거하여 인사관리를 수행하는 데 큰 도움이 되었다.

교육을 통해 주 52시간 근무제의 확대 적용, 통상임금 산정 기준, 관공서 공휴일의 유급휴일 의무화, 육아지원 제도 및 특례사항 등 최근 개정된 노동관계법의 주요 변화를 파악할 수 있었다. 또한, 실무를 하며 헷갈렸던 개념인 휴일의 종류와 휴일근로 시 처리방안, 보상휴가제와 휴일대체의 차이에 대해 명확히 이해할 수 있었다.

이번 교육을 계기로 복지관 내 인사·노무 관리 체계를 점검하고, 개정법령에 따른 제도 개선사항을 반영하여 근로자의 권익 보호와 기관의 법적 안정성을 함께 도모할 수 있도록 노력하고자 한다.

2025년도 후원업무 담당자를 위한 후원금 관리 실무



주 최		한국사회복지협의회
기 간		2025. 05. 15
장 소		온라인 실시간 강의(Zoom)
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	장선영
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 05. 15
	시 간	10:00~17:00



남동강애인종합복지관

2025년도 후원업무 담당자를 위한 후원금 관리 실무

I. 후원금(품) 관리 및 책임의 법적 근거

1. 후원금(품)관리와 관련된 법률 및 규정

법률 및 규정	업무관련 내용
사회복지법인 및 사회복지시설 재무회계규칙	-지정, 비지정후원금의 구분 -후원금 용도와 사용금지 -후원금 수입 및 사용결과보고
사회복지시설 관리안내	-지정후원금의 인정범위 -비지정후원금 사용기준
법인세법, 소득세법	-기부금 종류 및 손비 인정범위 -기부금영수증 발급
기부금품의 모집·사용 및 기부문화 활성화에 관한 법률	-기부금 모집절차 및 사용방법
식품 등 기부활성화에 관한 법률	-푸드뱅크 관련 사업의 준수사항

2. 최근(2018년도 이후) 달라지는 후원금 관련 규정

1) 사회복지법인 및 시설에서 후원금 모집 및 사용시 “기부금품의 모집·사용 및 기부문화 활성화에 관한 법률”상 기부금품의 모집절차 및 사용방법 등에 관한 규정을 준수(2018년도 사회복지시설 관리 안내)

2) 지정후원금의 인정범위

사회복지시설 세출예산과목의 관, 항, 목 중 후원자의 지정후원 범위가 “목” 단위의 수준으로 구체적으로 지정한 경우에만 지정후원으로 인정

※ 지정기탁서, 공문, 약정서 등의 비치

3. 2019년도부터 달라지는 후원금 관련 규정

1) 후원금전용계좌에서 발생하는 이자도 후원금의 성격을 가지는 금액으로 후원금 관리기준에 따라 사용하여야함.

2) 후원금 이자 수입의 세입조치 방법

(1) 후원금(관), 후원금(항), 지정 또는 비지정 후원금(목)

(2) 잡수입(관), 잡수입(항), 기타 예금이자수입(목) - 실무에서 주로 쓰는 방법

(3) 수입의 재원 : 후원금 또는 자부담

4. 기부금품의 모집·사용 및 기부문화 활성화에 관한 법률

1) 제2조(정의) : “기부금품”이란 반대급부 없이 취득하는 금전이나 물품.

2) “기부금품의 모집”이란 서신, 광고, 그 밖의 방법으로 기부금품의 출연을 타인에게 의뢰·권유 또는 요구하는 행위

3) “모집자”란 기부금품의 모집을 등록한 자

4) “모집종사자”란 모집자로부터 지시·의뢰를 받아 기부금품의 모집에 종사하는 자.

5) 제4조(기부금품의 모집등록) : 1천만원 이상의 금액으로서 대통령령으로 정하는 금액 이상의 기부금품을 모집하려는 자는 다음의 사항을 적은 모집·사용계획서를 작성하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 행정안전부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사·특별도지사에 등록하여야 한다.

6) 모집 기간은 1년 이내로 하여야 함.

7) 기부금품의 사용 : 모집된 기부금품은 모집비용을 충당하는 경우 외에는 모집 목적 외의 용도로 사용할 수 없다.

8) 제13조(모집비용 충당비율) : 모집자는 모집된 기부금품의 규모에 따라 100분의 15이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율을 초과하지 아니하는 기부금품의 일부를 기부금품의 모집, 관리, 운영, 사용, 결과보고 등에 필요한 비용에 충당할 수 있다.

9) 기부금품의 모집상황과 사용명세를 나타내는 장부·서류 등을 작성하고 갖추어 두어야 함.

II. 법인세법, 소득세법

1. 용어 정리

용어	설명
특례기부금 (법정기부금)	법인세법·소득세법의 기부금종류. 국방헌금, 구호품 등
일반기부금 (지정기부금)	법인세법·소득세법의 기부금종류. 사회복지 시설 등에 기부금
비지정기부금	법인세법·소득세법의 기부금종류. 동창회비 등(세액공제 없음)
지정후원금	사회복지회계의 예산과목중 하나로 후원자가 용도를 지정한 후원금
비지정후원금	사회복지회계의 예산과목중 하나로 후원자가 용도를 지정하지 않은 후원금

2. 적용대상

법률	적용대상
법인세법	국내외법인
소득세법	개인

3. 법인세법, 소득세법상 기부금의 종류

종류	기부금품의 유형	근거
특례기부금 (법정기부금)	-국방헌금, 국군장병 위문품, 천재지변의 이재민 구호품, 대학 및 교육재단에 시설비, 교육비, 장학금, 연구비 등	법인세법 제24조 2항
	-위의 특례기부금 -재난 및 안전관리기본법에 따른 특별재난지역을 복구하기 위하여 자원봉사를 한 경우 그 용역의 가액(5만원)	소득세법 제34조 2항
일반기부금 (지정기부금) (공익성을 고려하여 정하는 기부금)	-사회복지법인, 어린이집, 평생교육시설, 민법 제32조에 의한 비영리법인, 사회적협동조합 -사회복지시설	법인세법 제24조 3항 소득세법 제34조 3항
비지정기부금	-법정기부금과 지정기부금이 아닌 기부금(동창회비, 향우회비)	법적근거 없음

4. 법인세법에 의한 세제혜택

1) 용어 정리

용어	해석	요약
손금	법인의 순자산을 감소시키는 거래로 인하여 발생하는 손실(손비)의 금액	지출
결손금	수지관계에서 지급한 것이 받은 것보다 많은 것	적자

2) 세제혜택

기부금 종류	세제혜택 산출	요약
특례기부금 (50% 한도 기부금)	$[\text{기준소득금액} - \text{결손금}(\text{기준소득금액의 } 80\% \text{ 한도})] \times 50\%$	소득금액의 50% 한도 내에서 손금 인정
일반기부금 (10% 한도 기부금)	$[\text{기준소득금액} - \text{결손금}(\text{기준소득금액의 } 80\% \text{ 한도}) - \text{특례기부금 손금산입액}] \times 10\%$ (사회적 기업은 20%)	소득금액 10% 한도 내에서 손금 인정
비지정기부금		손금산입 불가

5. 소득세법에 의한 세제혜택

1) 용어 정리

용어	해석	요약
필요경비	소득을 구할 때 공제되는 경비 예) 사업소득의 매출원가, 판매비, 관리비 등	지출된 제경비

2) 세제혜택

(1) 사업자에 대한 혜택

사업소득이 있는 사업자가 기부한 기부금은 사업소득의 필요경비에 산입할 수 있음.

(2) 사업소득 외 개인에 대한 세제혜택

기부금 종류	세제혜택 산출
특례기부금	$(\text{기준소득금액}) - (\text{이월결손금}) \times 100\%$
일반기부금	- 종교단체에 기부한 금액이 없는 경우 $[(\text{기준소득금액}) - (\text{법정기부금 필요경비에 산입하는 기부금} + \text{이월결손금})] \times 30\%$ - 종교단체에 기부한 금액이 있는 경우 $[(\text{기준소득금액}) - (\text{법정기부금 필요경비에 산입하는 기부금} + \text{이월결손금})] \times 10\% + [(\text{지준소득금액} - (\text{법정기부금 필요경비에 산입하는 기부금} + \text{이월결손금})) \times 20\% \text{과 종교단체 외에 기부한 금액중 적은 금액}]$

6. 후원물품에 대한 세제혜택

1) 용어 정리

용어	해석
장부가액	항목에 관하여 일정한 회계처리 결과를 장부상에 기재한 금액
시가	시장에서 상품이 판매되는 가격

2) 세법에 따른 후원물품의 환산가 판단기준

법률	적용기준	근거법령
법인세법	법인이 법 제24조에 따른 기부금을 금전외의 자산으로 제공한 경우 1. 법 제24조제2항제1호(특례기부금)에 따른 기부금의 경우 : 기부했을 때의 장부가액 2. 특수관계인이 아닌 자에게 기부한 법 제24조제3항제1호에 따른 기부금(일반기부금)의 경우 : 기부했을 때의 장부가액	법인세법 시행령 제36조(기부금의 가액 등) ①항
소득세법	-무상으로 지출하는 재산적 증여의 가액 -일반적인 물품 등은 시가	소득세법 시행령 제81조
식품 등 기부 활성화에 관한 법률	-식품 및 생활용품의 제조업·도매업 또는 소매업을 경영하는 거주자가 해당 사업에서 발생한 잉여 식품등을 같은 법 제2조제5호에 따른 사업자 또는 그 사업자가 지정하는 자에게 무상으로 기증하는 경우 장부가액을 손금, 필요경비에 산입이 경우 그 금액은 기부금에 포함하지 아니한다.	-법인세법 시행령 제19조 : 장부가액을 손금에 산입 -소득세법 시행령 제55조 : 장부가액을 필요경비에 산입

Ⅲ. 후원금 관련 과태료 및 행정처분

1. 후원금 관련 서류비치(제37조에 의한 시설의 서류비치 과태료 50만원)

- ①법인의 정관(법인에 한함)
- ②법인설립허가증사업(법인에 한함)
- ③사회복지시설신고증
- ④시설거주자 및 퇴소자의 명부
- ⑤시설거주자 및 퇴소자의 상담기록부
- ⑥시설의 운영계획서 및 예산·결산서
- ⑦후원금품대장
- ⑧시설의 건축물관리대장
- ⑨시설의 장과 종사자의 명부

2. 제45조의 규정에 위반하여 후원금에 관한 영수증 교부, 수입 및 사용결과 보고 등을 하지 아니한 자(300만원)

IV. 소감 및 제언

이번 후원업무 교육은 저에게 많은 도움이 된 시간이었습니다. 그동안 후원금이나 후원물품을 접수하고 관리하는 과정에서 정확한 기준이나 절차를 애매하게 알고 있었는데, 이번 교육을 통해 기본 개념부터 실무적인 부분까지 명확히 정리할 수 있었습니다.

특히 후원금과 관련된 법적 규정(소득세법, 법인세법 등)이나 기부금 유형에 따른 세제 혜택 등에 대해 보다 구체적으로 배우면서, 후원자에게도 보다 정확하고 자신있게 안내할 수 있겠다는 자신감이 생겼습니다. 단순히 외워서 설명하는 것이 아니라, 왜 그런 규정이 필요한지, 어떤 기준에 따라 분류되는지를 이해하게 되어 실무에 훨씬 도움이 될 것 같습니다.

또한 후원과 관련된 서식을 작성하는 실습을 통해 배운 내용을 직접 적용해보면서 실수를 줄일 수 있는 방법도 함께 익힐 수 있었고, 우리 기관의 내부 업무와 어떻게 연결할 수 있을지 생각해볼 수 있는 계기가 되었습니다.

앞으로는 변화하는 법령이나 제도에 대한 지속적인 업데이트 교육이 있었으면 좋겠고, 후원자와의 커뮤니케이션, 특히 세제혜택이나 기부금 처리에 대해 자주 받는 질문을 중심으로 한 Q&A 중심의 실무 교육을 추가적으로 수강한다면 실질적인 도움이 더 클 것 같다는 생각이 들었습니다.

이번 교육을 계기로, 더 정확하고 투명하게 후원업무를 수행할 수 있도록 노력하겠습니다.

사회복지현장에서 사람중심을 말하다



주 최		휴먼임팩트 협동조합
기 간		2025. 08. 13.
장 소		온라인 실시간 강의(Zoom)
참석자	팀 명	기획홍보팀
	이 름	장선영
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 08. 13.
	시 간	10:00~17:00



남동강애인종합복지관

사회복지현장에서 사람중심을 말하다

I. 사람중심의 실천을 말하다

1. 사람중심의 가치가 담긴 실천

1) 복지실천의 반복지 역설 : 인권 감수성 기반 사람중심

1. 사회복지종사자는 사회복지실천 현장에서 인권적 관점을 적용한 실천을 통해 인권문제를 해결 할 수 있으며, 인권 감수성을 향상하고 인권의식을 강화하여 인권옹호자로 거듭나야 한다.

“사회복지전문직은 인권 전문직임을 통찰해야 함”

2. 복지의 반복지 역설(Paradox) : 인간의 존엄과 가치에 반하는 실천

- 1) 의존성을 키우는 복지
- 2) 낙인감을 키우는 복지
- 3) 빈곤을 입증해야하는 복지
- 4) 자원(후원금품) 연계 중심 복지
- 5) 매뉴얼 또는 양식 중심(빈 칸 채우기)의 복지
- 6) 무기력을 지속시키는 복지

3. 존엄이란 ? 살아있는 모든 존재의 가치와 취약성을 인정하고 수용할 때 도달하게 되는 내면의 평온한 상태

- 1) 존엄이 위협받으면 : 자존심과 관계맺기 능력 훼손, 사회적 행복을 극단적으로 침식
- 2) 존엄하게 만나면 : 주목받고 인정받고 중요시되는 좋은 느낌, 가능성 발견

4. 권리 기반 사회복지 실천

- 1) 권리 존중 : 욕구의 사정이 아닌 헌법, 법률, 인권협약 등이 기준
- 2) 인권관점 강조 : 권리가 보장되지 못하는 체계의 문제
- 3) 권리의 집단적 성격 : 모두의 문제로 보고 해결하는 접근

5. 인권관점(권리) 기반 사회복지실천 모델

가. 임파워먼트(empowerment) 모델

- 1) 개인적 차원 : 자신의 삶에 대한 통제력(역량, 지배력, 강점, 변화능력)
- 2) 대인관계적 차원 : 다른사람에 대한 영향력(상호 주고받는 수평적 관계)
- 3) 구조적 차원 : 사회구조를 바꿈으로써 생기는 힘

나. 사회 참여 모델

- 1) 개별적 참여
 - 가) 이용자의 일상생활에서 선택 가능한 환경 조성
 - 나) 이용자의 개별적 참여가 보장되는 서비스실무자의 가정과 행동 필요
- 2) 집단적 참여
 - 가) 이용자 참여 정책 실행의 방해요소 제거
 - 나) 이용자 참여 정책 실행의 활성화 요소 고려

6. 욕구 기반에서 권리 기반으로

가. 돌봄의 사회화 : 자녀 돌봄, 노인돌봄, 장애인돌봄 등 돌봄에 대한 책임 변화

- 1) 전통사회(가족의 책임) → 현대복지국가(국가의 책임) →커뮤니티 케어

2. 복지 실천의 사람중심 논리 구조

- 1) 사회복지 프로그램의 기본적인 논리 구조 : 문제(현황)분석 + 해결 대안 제시
- 2) 논리적 구조에 대한 모형 : 로직모델

1. 구성요소

문제상황	투입	활동	산출	성과
이슈화된 지역사회 의 문제나 해결되 지 않은 개인의 욕 구, 서비스, 프로그 램, 자원의 부족	직원, 봉사자, 자금, 예산, 시설, 장비, 소모품, 프로그램에 작용하는 기제들, 법, 규정, 규칙	상담, 직업훈련, 치료 및 교육, 보 호, 대인관계 지도, 사회적응훈련, 캠프, 자조모임 등	상담 수, 서비스에 참 여한 참여자 수, 취업 인원 서비스 시간 분 배된 교육적 자료의 수, 지도한 집단 수	새로운 지식, 향 상된 기술, 태도 및 가치의 변화, 행동의 변화, 조 건과 지위의 변화

3. 사회복지 프로그램 기획 시 사람중심 고려사항 : 성과를 중심으로

- 1) 차별화된 프로그램(사업) 명칭 : 사업의 모든걸 함축할 수 있도록 기술함.
- 2) 성과목표 vs 산출 목표

성과목표	산출목표
-프로그램 참여자의 '문제해결' 이나 '욕구 충족'이라는 변화 -성과란 서비스 제공 전후 이용자의 감정, 느낌, 인식, 지식, 태도, 가치, 조건, 지위 등의 상태변화	-성과목표를 달성하기 위해 수행해야할 총 활동시간을 정하는 것 -투입할 노력(실천가 또는 이용자)의 양으로도 볼 수 있음

II. 사람중심의 홍보를 말하다

1. 사람중심 홍보의 필요성

“홍보는 PR입니다”

1) 광고와 홍보의 차이

	광고	홍보
기능	제품, 서비스판매	대중과 우호적인 관계 구축
대상	고객	고객, 미디어, 투자자, 사내직원 등
성공기준	판매 목표 달성, 이익	긍정적 보도, 호의적인 반응 등

2. 홍보 전 점검해야할 것들

1) 초상권 : 개인이 자신의 얼굴 등 사회적통념상 특정인임을 식별할 수 있는 신체적 특징에 대해 함부로 촬영되거나, 그림으로 묘사되거나, 공표되지 않으며, 영리적으로 이용당하지 않을 권리

가) 인격권으로서의 초상권 : 자신의 초상이 동의 없이 촬영, 공표되는 것을 거부할 권리

나) 재산권으로서의 초상권 : 자신의 초상을 영리적으로 이용당하지 않을 권리

다) 우리가 해야하는 방식

- 기관전체의 공감과 실천
- 당사자와 함께하는 관계쌓기
- 최소한의 안전망 초상권 사용 동의서
- 홍보물 제작 후 배포 전 동의 얻기

2) 접근성 : 누구나, 어떤 환경이나 조건에서도 정보나 서비스에 쉽게 접근하고 이용할 수 있도록 보장하는 것.

라) 모든 사람의 정보 접근 보장 : 장애인, 노인 등 정보취약계층을 포함해 누구나 홍보 콘텐츠를 동등하게 이용해야 함

마) 기관(센터) 이미지 및 신뢰도 향상 : 기관의 긍정적인 이미지를 높이고, 사회적 책임을 다하는 기업으로 평가 받을 수 있음

바) 우리가 해야하는 방식

- 이미지 중심의 홍보 콘텐츠 게시
- 우리의 언어로 표현하기
- 홈페이지 팝업 사용하기 등

2) 저작권 : 인간의 사상 또는 감정을 표현한 창작물인 저작물에 대해 저작권법에 따라 가지는 권리

사) 모든 사람의 정보 접근 보장 : 장애인, 노인 등 정보취약계층을 포함해 누구나 홍보 콘텐츠를 동등하게 이용해야 함

아) 기관(센터) 이미지 및 신뢰도 향상 : 기관의 긍정적인 이미지를 높이고, 사회적 책임을 다하는 기업으로 평가 받을 수 있음

자) 우리가 해야하는 방식

- 이미지 중심의 홍보 콘텐츠 게시
- 우리의 언어로 표현하기
- 홈페이지 팝업 사용하기 등

Ⅲ. 사람중심의 도구를 말하다

업무관련된 신청과 통계 등을 구글스프레드시트로 자동화해서 직원들과 공유하면 빠르게 업무를 진행할 수 있다. 구글스프레드시트 외에도 구글포토, 구글문서, 구글서식 등을 사용하면 업무를 효율적으로 진행이 가능하다.

- 구글 스프레드시트 : 최고의 동시작업, 자동저장, 복원, 공유가 가능
- AppSheet : 기록과 보관 분리하기, 내 데이터를 가지고 손쉽게 앱 만들기
- Looker Studio : 데이터 시각화 도구. 기관의 다양한 실적, 통계를 실시간으로 시각화 가능
- Super Agentic AI : 효과적인 인공지능 사용을 위한 작업지시 프롬프트

IV. 소감 및 제언

이번 교육을 통해 사회복지 현장에서의 사람중심 실천이 단순한 서비스 제공이 아니라, 인권과 존엄을 기반으로 해야 한다는 점을 다시금 느낄 수 있었습니다. 사람중심 홍보에 대한 내용이 인상 깊었는데, 홍보가 단순히 기관을 알리는 수단이 아니라, 이용자와 지역사회가 함께 존중받고 소통하는 과정이라는 점이 크게 와닿았습니다. 초상권과 접근성, 저작권 등 기본적 권리를 지켜내는 과정이 곧 기관의 신뢰를 쌓는 길이라는 것을 배웠습니다.

또한 성과 중심의 실천과 홍보가 연결되어, 단순히 숫자나 자료를 나열하는 것이 아니라 이용자의 삶의 변화와 목소리를 담는 것이 진정한 성과임을 느꼈습니다. 이번 배움을 토대로, 홍보물 제작 시에도 ‘사람’이 중심이 되는 이야기를 담아내는 데 힘써야겠다고 다짐하게 되었습니다.

앞으로는 이번 교육에서 배운 사람중심 가치와 인권 감수성을 홍보 업무 전반에 녹여내고자 합니다. 홍보물 제작 시, 이용자가 주인공이 되도록 하고 단순한 이미지나 활동 나열이 아니라 이용자의 변화와 목소리를 담는 데 초점을 맞추겠습니다. 또한 초상권과 저작권을 철저히 준수하고, 정보 접근성을 높여 누구나 쉽게 이해하고 활용할 수 있는 콘텐츠를 제작하겠습니다.

남동구 평생교육 관계자 연수



주 최		남동구평생학습관
기 간		2025. 2. 25 ~ 2. 26
장 소		남동구 평생학습관 배움실 303호
참석자	팀 명	권익지원팀
	이 름	김현아
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 2. 25 ~ 2. 26
	시 간	14:00~17:00 (총 6H)



남동장애인종합복지관

남동구 평생교육 관계자 연수

I 마음을 사로잡는 임팩트 전략

1. 평생학습

가. 정의 : 국민이 모두 행복한 일상유지가 가능하도록 필요한 교육을 국가가 책임지는 것을 말한다. 국가 정책과 제도의 관점에서 배라보는 시각이 필요하다.

자아실현 삶의 질 향상 (유네스코)	⇒	모두를 위한 평생학습	언제나, 어디서나, 누구나, 공평하게 누리는 평생학습
직업교육, 계속교육 (오이시디)			

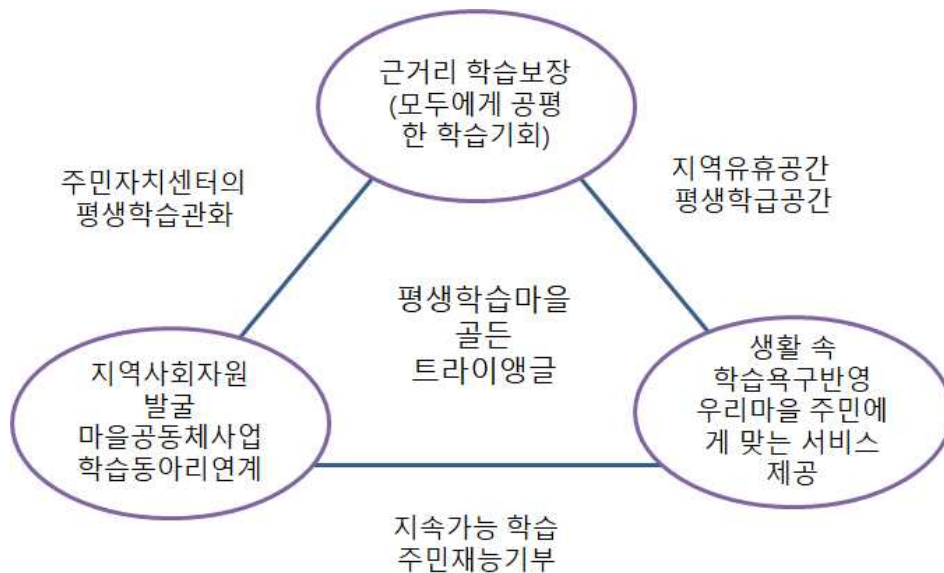
※ 과거에는 유네스코의 관점인 자아실현 목적이 강했으나 현실적인 오이시디의 관점이 공존하고 있다.

(국가 정책 방향에 영향 많이 받는다.)

나. 국가 평생학습의 이해

- 국가 정책의 이해가 우선되어야 한다.

예) 평생학습도시 - 지역과 민간 평생학습, 주민과 지역의 변화



※ 행정복지센터의 사례

- ① 근거리 학습권(생활밀착)
- ② 특화프로그램
- ③ 학습공동체
- ④ 행복학습매니저(평생학습)

2. 공공기관과 함께 일하기 위해 필요한 역량과 마인드

가. 공공기관 문서의 필요성과 중요성

1) 공공기관 문서의 중요성

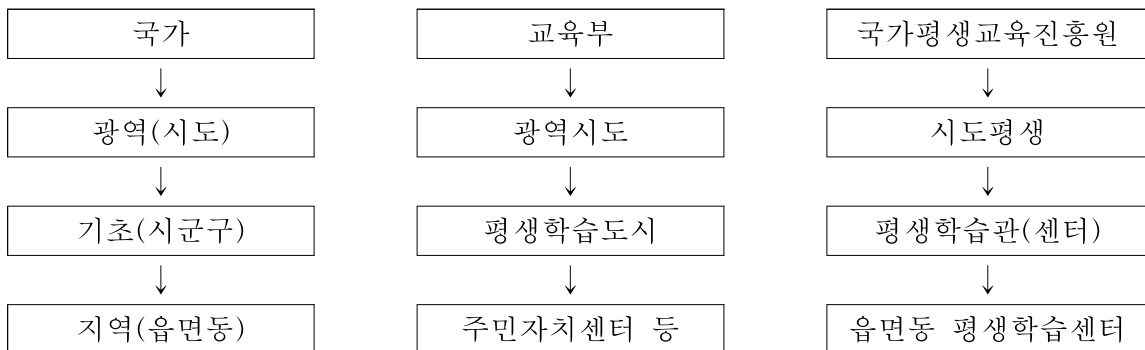
- 행정안전부 행정업무운영 편람

“ 모든 행정업무는 문서로 시작해서 문서로 끝난다.”고 할 정도로 행정활동은 대부분 문서로 이루어진다. 이처럼 문서는 인체의 혈액처럼 행정업무를 수행하는 과정에서 필수적인 요소로서 일반적으로 다음과 같은 경우에 문서가 필요하게 된다.

→ 문서 없이 업무 수행하는 행정조직은 존재할 수 없다.

- 문서는 의사소통의 도구, 상대의 언어로 표현하는 것이 좋다.

2) 우리나라 평생교육 추진체제 이해



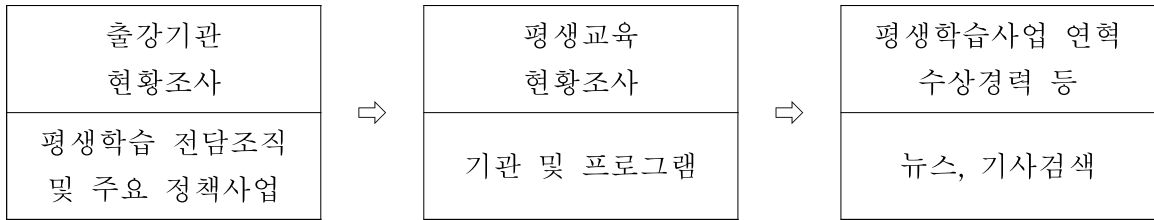
- 공신력 있는 자료 활용 필수 : 추진체제를 기준으로 관련 기관 홈페이지에서 정보를 수집한다.

예) 평생교육의 경우 현 정부 평생학습 진흥 기본계획 자료를 확인하는 것이 좋다. (평생교육백서)

예) 장애인의 평생학습은 국립특수교육원 산하 국가장애인평생교육진흥센터 홈페이지 확인한다.

- 남동구청 홈페이지 구정 방향 모니터링 진행한다.(남동구청 홈페이지 구정 방향)

3) 공공기관 맞춤형 교육개발



- 기관마다 목적, 목표, 기대효과가 다름에 대한 이해가 있어야 한다.
- 지원 사업 공고 시 사업 안내에 기관의 목적이 포함되어 있다.

예) 공고문 참조

3. 인천 남동구 공모사업 - 실전계획서 작성방법

가. 공공기관에 적합한 잘 쓴 문서란?

- 개조식으로 형식은 간략하지만 육하원칙에 입각해 빠짐없이 내용이 구체적으로 쓰여진 문서

글을 쓸 때 짧게 끊어서 중요한 요점이나 단어를 나열하는 방식 - 한 문장에 한 가지 내용만	예) 1. A프로젝트 해외 봉사참여 - 00를 통해 A의 성과 달성 - 주요 역할B 수행 간 D역량 발휘 2. B프로젝트 기획 및 운영 - 프로젝트 세부 프로그램 기획 및 예산 관리 - 전년 동 행사 대비 운영 예산 15% 절감
--	---

- 공문서에 가장 적합한 글꼴 : 맑은 고딕, 돋움체, 휴먼명조를 사용한다.
- 역피라미드 구성으로 작성한다. (핵심 내용을 앞부분에 제시하며 핵심내용을 설명하는 내용을 본론에 삽입한다.)

나. 기본원칙

- 포인트1. 모든 항목은 빈칸 없이 꼼꼼하게 작성한다.
포인트2. 숫자 표기 방법은 일관된 방식으로 작성한다.
포인트3. 장황하게 작성하지 말고 간결 개조식으로 작성한다.
포인트4. 평생학습 사업 취지를 반영한다.
포인트5. 사진을 첨부할 때도 영혼을 담아 센스 있게 작성한다.
포인트6. 모든 명칭은 정확하게 풀로 쓴다.

다. 보고서 작성 세부 내용 - 제목

① 보고받는 사람의 관심과 흥미 유발
② 본문의 [목적] + [방안]을 묶어 작성
③ 보고서 전체 내용을 압축적으로 표현

라. 체계적인 계획서

예시	⇨	내용
사업(프로그램)명	⇨	목적반영
사업내용	⇨	목표반영
기대효과	⇨	목적 달성 이외의 파급효과

- 목적 :

- ① 이 사업을 왜 하는지?
- ② 무엇을 어떻게 변화시키기 위해서인지 답을 주는 내용

- 목표 : 목적을 이루기 위한 구체적, 개량적, 가시적 계획

- 기대효과 : 목적 달성 이외의 다양한 파급효과(시너지)

※ 목표와 기대효과와의 차이점 : 목표는 내부적으로 달성하고자 하는 수준을 의미하며 기대효과는 기타 따라오는 이득으로 목표와는 차이가 있다.
--

- 공모사업 항목은 그 자체가 가이드라인이다.

예) 지원서 안에 ‘지역사회 활동계획’이 있는 경우 지원 사업 종료 후에도 지역사회 활동을 장려한다는 것을 의미한다.

- 소요예산 :

- ① 아무리 앞선 내용이 훌륭해도 소요예산이 타당성이 낮거나 엉망이면 결재 불가하다.
- ② 총 예산이 합리적이어야 하고 각 세부 항목도 설득력이 있어야 한다.

※ 대부분의 최종 결재권자는 보고서의 법적 근거와 예산 항목을 가장 중요한 요소로 판단한다.

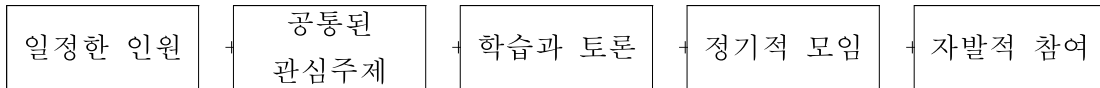
- ③ 제시된 항목만으로 구성하며, 뒷장에 세부 예산 편성지침이 있으니 꼼꼼히 살펴보고 준용한다.

- 지역사회 활동 : 공모사업의 핵심은 지속적으로 지역사회 활동, 연계가 가능한 지 여부이다.

- 공모사업의 핵심은 사적모임, 혹은 단순 동호회처럼 운영되지 않고 학습모임으로써 정체성을 육하원칙에 따라 명확히 보여주는 것이다.

4. 평생학습동아리

- 가. 성립요건 : 일정한 인원의 성인이 자발적으로 모임을 구성해 정해진 주제에 대한 학습과 토론을 위해서 정기적으로 활동하는 모임
- 지역사회에 이로운 실천계획 필수



II 지역자원을 활용한 사업 기획전략

1. 기획의 이해

가. 좋은 기획의 조건

- 균형과 에너지 배분의 중요성 : ‘아이디어’ 대 ‘현실성’의 균형

나. 효과적인 기획을 위한 5가지 점검 전략



- 좋은 기획의 조건, 방향과 철학 - 질문

① 트렌드 읽기	- 시대정신은 무엇인가요? - 왜 그런 일이 일어날까요? - 그런 일이 우리 삶에 어떤 기회를 줄까요?
② 기관 비전	- 기관이 추구하는 목적이 반영되어 있나요?
③ 기획자 비전	- 담당자가 구현하고자 하는 큰 그림은 무엇인가요? - 그 그림을 지역 자원을 활용한다면 어떻게 담아내고 싶은가요?
④ 참여자 욕구	- 참여자들이 얻고, 변화되고 싶은 욕구는 무엇인가요? - 참여자들이 얻고 변화되고 싶은 욕구를 어떻게 반영할 수 있을까요?

다. 사업(프로그램) 기획자에게 필요한 역량

- 과정전문가 : 논리적이고 체계적인 절차로 진행
- 내용전문가 : 개발 프로그램에 대한 깊이 있는 식견과 지식
- 협상전문가 : 다양한 사람들의 요구와 관심사를 조정하고 결정
- 의사결정전문가 : 도출된 많은 대안과 요구 중에서 주어진 여건과 제한된 자원들 고려하여 우선순위를 합리적으로 결정

2. 로코노미의 이해

가. 지역 자원 활용 전략

- 지역 및 동네 고유의 희소성을 담은 상품, 서비스, 콘텐츠 이용한다.

예) 관광지, 특산물, 문화행사 등

예) 부천시퇴근길학습, 남양주1·2·3평생학습인프라 구축

III소감

- 프로그램 기획뿐 아니라 서류작성까지 매우 중요한 활동임을 느낄 수 있어 유익했다.
- 사회복지사의 역할은 프로그램을 기획하고 실행함으로 이용자에게 많은 영향을 끼칠 수 있음을 다시금 생각하게 되었다. 이용인에게 실제적 도움을 줄 수 있도록 지역특성, 개별특성 등을 고려한 프로그램 기획과 운영 방법을 생각해봐야겠다.
- 복지사로서 이용인이 좋은 프로그램을 이용할 수 있도록 지속적인 역량강화 노력을 해야겠다.

교육·연수보고서 25-09

인권중심의 발달장애인 지원전략



주 최		굿피플, BEAR,BETTER, 고용노동부
기 간		2025. 2. 28
장 소		온라인
참석자	팀 명	권익지원팀
	이 름	김현아
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	2025. 2. 28
	시 간	19:00~21:00 (2H)



남동장애인종합복지관

인권중심의 발달장애인 지원전략

I 인권을 존중하는 태도

- 인권에 대한 감수성 높이기
- 인권침해, 학대와 관련한 법과 정책

1. 발달장애인을 위한다는 것

가. 발달장애인을 위한다는 뭉뚱그려진 의무감보다는 진실과 거짓을 과학적인 태도가 필요하다.

나. 촉진된 의사소통의 사례

	
- 장애인을 측정한 존재로 바라보는 편견이 가져온 최면 - 비과학적이고 주관적인 태도를 벗어나지 못하는 오류	- 우리의 서비스는 발달장애인의 온 삶 속에서 어떤 의미를 가질까? - ‘정상화’의 논리로 장애인을 바라보는 편견이 가져온 최면 - 타당성, 신뢰성을 면밀하게 살펴보지 못하는 오류

다. 발달장애인이라는 존재

		
법적, 의학적 기준에 의해 지적장애/자폐성장애로 분류	적응과 통합을 위해 교수, 지도, 치료받는 존재	발달장애인이라는 존재만으로 트라우마를 경험

II 발달장애에 대한 이해

1. 적응과 통합을 위해 교수, 지도, 치료받는 존재

- 행동주의 관점에서 바라보는 행동의 주체
- 자극→반응→강화의 주체
- 의도적으로 특정행동을 한다고 보는 관점
(000을 얻기 위해, 000을 하기 위해, 관심을 얻으려고, 원하는 자극을 얻거나, 싫어하는 자극을 피하려고)
- 그 쓸모(기능)을 충족하는 대체행동을 유도하는 것이 관건
- 강화를 제공하여 대체행동을 학습하도록 함.

※ 행동의 주체, 삶의 주인공 : 발달장애인을 부족하거나 단점이 많은 존재로 인식하거나 가르쳐야 할 대상으로 취급하는 경우가 많다. 그러나 발달장애인은 주위 환경에 적극적으로 반응하고 대처하는 주체이며 의미 있는 삶을 살아가기 위해 행동하는 능동적인 주인공이다. 우리가 알려주고 가르쳐주고자 하는 것은, 우리에게 거슬리지 않고 차질 없도록 하고자 함이 아니라 발달장애인의 삶에 유의미한 것이어야 한다.

- ① 관심받기 위한 문제행동을 하기 전에 관심을 주었다면?
- ② 회피행동을 하기 전에 당사자에게 선택권을 주었다면?
- ③ 관심에 대한 갈증은 어떤 결핍, 불안, 불만에서 비롯된 건인가?

2. 발달장애인이라는 존재만으로 트라우마를 경험

가. 트라우마

- 개인에게 신체적 또는 정서적으로 해롭거나 위험한 사건
- 개인의 정신적, 신체적, 사회적, 정서적 안녕에 지속적인 악영향을 미치는 일련의 사건이나 경험
- 안전하기 못하다/ 무가치하다/ 단절되었다.

나. 발달장애인의 트라우마

- 다른 친구들과의 활동에서 배제 당하다.
- 가족 또는 주변 사람들에게 놀림 받고 무시당하다.
- 어려운 행동이 의도적인 것으로 오해받고 통제 당하다.
- 제한적 환경에서 과제를 반복하다.
- 선택과 휴식의 권리를 박탈당하다.

다. 트라우마에 기반한 이해와 지원

- 트라우마의 경험이 악순환되는 고리를 끊어내야 한다.

예시)

“여기는 안전해요.”	- 안전하기 옳다고 인식되면 저항하고 공격한다. - 낮설고 긴장되는 환경에 처했을 때 두려움으로 인한 공격이 나타날 수 있다. - 편안함과 안전감을 유지하는 격려가 필요하다. - 새로운 경험은 안전하기 때문에 도전할 수 있다.
“당신은 힘을 가진 존재예요.”	- 발달장애인은 싸워서 이겨야 할 대상이 아니다. - 자신의 선택이 어떤 변화를 이끌어내는지 경험하기 - 발달장애인을 나약한 존재로 만들어서 통제하는 대신 힘있는 존재로 만들어서 자신의 삶과 환경을 조절할 수 있도록 지원해야 한다.
“우리는 연결되어 있어요.”	- 발달장애인을 환영하고 존중하는 분위기 - 발달장애인이 배제, 소외되는 상황 주의하기 - 적극적인 경청으로 시작되는 그들과의 의사소통 - 연결됨을 유도하는 의미 있는 활동과 적극적 참여 - 발달장애인의 의지와 선호를 중심에 둔 의사결정

Ⅲ구체적인 지원 전략



1. 능동적인 참여지원

가. 지원의 차등화

- 당사자에게 맞는 지원의 유형과 양
- 성공을 담보하는 힌트와 단서
- 시범 보여주기
- 물리적 가이드
- 지시와 우회하는 질문
- 단계별 단서 유형과 양을 계획하기

나. 매순간의 가능성 찾기

- 참여할 수 있는 순간 알아차리기
- 주체적 참여를 유도하는 요령
- 활동/과제를 세분화하면 더 많은 참여 가능성이 열린다.
- 어려운 과제로 시험하지 말고 쉬운 과제의 성공을 맛보게 할 것

다. 조금씩, 자주

- 당사자마다 과제에 몰입하는 정도, 속도, 유지되는 시간, 과제를 수행하는 방식이 다를 것을 고려
- 휴식은 과제의 불이행이 아니라 효율적인 참여를 기대하기 위함
- 재정비가 되었다는 신호 알아차리기

라. 선택과 통제권 최대화

- 두 가지 이상의 옵션 제공하기
- 당사자가 옵션을 이해할 수 있도록 효과적으로 설명하기
- 의사소통의 다양한 방식 활용하기
- 선택권 종종하고 이행하기
- 합의된 제한사항 공유하기

2. 증거기반의 전략

가. 과학적 태도 필요

- 발달장애인을 지원하기 위한 특정 방법이 ‘좋다, 효과 있다.’는 평가는 주관적이거나 충분하기 못한 경험을 근거로 선불리 판단해서는 안 된다.
- 합당한 기준으로 성과를 판단하고 다양한 환경조건에서도 일관된 결과를 나타낼 수 있는 증거 기반한 전략을 우선 선택해야 한다.

IV 제언

- 실리중심의 사회에 살면서 개인의 특성을 고려하지 못하는 경우가 많다는 것을 다시 생각하게 되었다. 나 역시 장애인복지관의 종사자이긴 하지만 보편이란 이름으로 개인의 특성을 간과하는 경우가 많았던 것 같다.
- 하는 일에 차질이 생기지 않는 것이 목적이 아닌 장애인의 삶에 좋은 영향이 있도록 지원하는 것이 필요할 것이다.
- 당사자도 능동적인 존재임을 생각하며 당사자에게 맞는 지원을 생각할 수 있는 유익한 시간이었다.
- 합당한 기준에 맞춰 옹호인의 옹호활동 피드백을 제공하면 좋을 것 같다.

2025년 전국 장애인복지관 권익옹호교육



주 최		(사)한국장애인복지관협회
기 간		2025. 7. 11(금)
장 소		온라인 실시간 강의(ZOOM활용)
참석자	팀 명	권익지원팀
	이 름	박성목, 김현아
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025. 7. 11
	시 간	9:30 ~ 17:30 (총 7H)

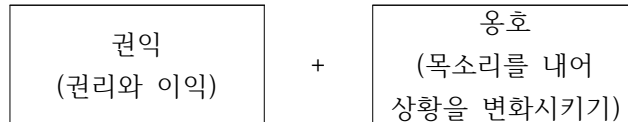
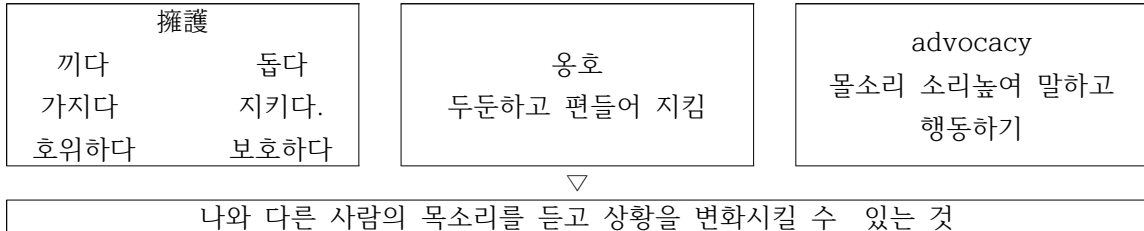


남동장애인종합복지관

2025년 전국 장애인복지관 권익옹호교육

I 권익옹호 개념 및 실천방법

1. 장애인 권익옹호 개념



자신 또는 타인 그리고 누군가의 권리와 이익을 위해
 큰 소리로 목소리를 내는 것을 의미하며,
 누군가의 목소리를 높이도록 하는 모든 일련의 행위를 뜻함.
 장애를 가지고 있는 사람의 권리와 이익을 위해 함께 상황을 변화시키는 힘.

가. 옹호현장 속 권익옹호 개념

- 옹호는 자신이 원하는 것을 말하고, 자신의 권리를 보장받고, 자신에게 영향을 미치는 이익을 표현하고, 필요한 자원을 받을 수 있게 하는 것이다.
- 옹호인과 옹호체계는 옹호를 받아야 하는 사람들과 협력 관계를 이루어 일을 해 나간다.
- 옹호를 하는 목적은 사회통합, 평등, 사회정의를 증진시키는 것이다.

나. 개념 정리

- 누군가의 목소리가 경청되어짐으로 인해 어떤 상황을 변화시킬 수 있는 것이다.
- 옹호는 그들이 필요로 하는 지원을 받아, 자신이 선택할 수 있고, 자신의 삶을 통제할 수 있고, 자신이 원하는 만큼 독립적일 수 있게 만드는 것이다.
- ※ 장애인복지관 역할의 변화 : 과거 재활중심의 서비스에서 지역사회네트워크 중심 서비스로 변화함에 따라 그에 대한 역할도 변하고 있음.
- ※ 장애인복지관의 모든 업무는 권익옹호 범주에 들어감.

2. 권익옹호의 필요성

가. 장애를 보는 관점

- 손상 (Impairment)
 손상은 신체 구조나 기능의 이상 또는 소실을 의미합니다. 이는 질병, 사고, 유전

적 요인 등으로 인해 발생할 수 있는 생물학적, 해부학적, 생리학적, 심리학적 결함을 말합니다. 예를 들어, 시력 저하, 청력 손실, 사지 마비, 정신 건강 문제 등이 손상에 해당합니다. 손상 자체는 중립적인 의학적 상태로 볼 수 있습니다.

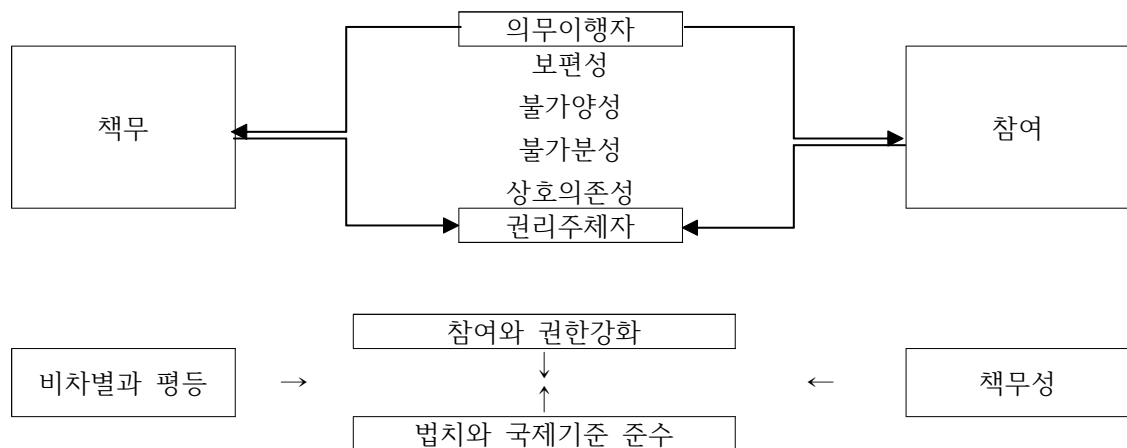
- 핸디캡 (Handicap)

핸디캡은 손상이나 장애로 인해 개인이 특정 활동이나 역할 수행에 있어 겪는 불이익을 의미합니다. 이는 주로 사회적, 환경적 요인에 의해 발생하며, 개인이 특정 상황에서 겪는 어려움을 강조합니다. 예를 들어, 휠체어 사용자가 계단만 있는 건물에 접근하기 어려운 상황, 청각 손상으로 인해 정보 접근에 제약이 있는 상황 등이 핸디캡에 해당합니다. 핸디캡은 손상 그 자체보다는 손상으로 인해 발생하는 사회적, 환경적 장벽으로 인해 발생할 가능성이 큼니다.

- 장애 (Disability)

장애는 손상으로 인해 발생하는 활동의 제한 또는 참여의 제약을 포괄하는 개념입니다. 세계보건기구(WHO)의 정의에 따르면, 장애는 손상과 활동의 제한 (Activity Limitation), 참여의 제약(Participation Restriction)을 포함하는 포괄적인 용어입니다. 중요한 점은, 장애는 개인의 손상뿐만 아니라 그 손상과 상호작용하는 환경적, 사회적 장벽에 의해 발생한다는 것입니다. 즉, 장애는 개인의 문제가 아니라 사회가 만들어내는 장벽 때문에 발생하는 현상으로 이해되어야 합니다.

나. 책무와 참여



※ 제공자와 이용자 관계변화, 평등 지향 할 것인가에 대해 생각하는 것이 필요함.
(파트너십 필요)

다. 권익옹호의 접근법

자선에 기반한 접근	욕구에 기반한 접근	인권에 기반한 접근
투입에 초점	투입과 성과에 초점	과정과 성과에 초점
자선활동 증가강조	욕구충족 강조	권리인식강조
가난한 이에 대한 부자의 도덕적 책임감 인식	욕구에 대한 청구를 타당한 것으로 인식	법적 도덕적 의무이행자에 대한 청구를 개인, 집단의 권리로 인식
개인의 희생자	개인은 개발 중재의 대상	개인과 집단은 권리르 요청할 자격이 있음.
개인은 도움 받을 자격이 있음.	개인은 도움 받을 가치가 있음.	개인은 도움 받을 권리가 있음.
문제의 현상에 집중	문제의 1차적 원인에 집중	구조적인 원인과 그에 따른 현상에 집중

라. 자기옹호지원실천(자기결정)

- 과거 장애에 대한 관점은 손상(Impairment) 그 자체를 문제로 보거나, 손상으로 인한 개인의 한계(Medical Model)에 초점을 맞추었습니다. 그러나 현대 사회는 장애를 개인의 손상과 사회적 환경과의 상호작용으로 인해 발생하는 현상(Social Model)으로 이해하고 있습니다. 이러한 관점의 변화는 장애인이 사회적 장벽으로 인해 겪는 차별과 배제를 해소하는 데 중점을 두게 합니다.
- 자기옹호는 이러한 사회적 모델을 기반으로 하며, 장애인이 수동적인 서비스 수혜자가 아니라 자신의 필요와 욕구를 직접 표현하고, 의사결정 과정에 능동적으로 참여하는 주체임을 강조합니다. 이는 장애인의 자립생활(Independent Living)을 가능하게 하는 핵심 동력이 됩니다.

과거	현재
문제, 손상, 장애, 결함	인식, 동네, 사회, 정책 (필요, 욕구, 지원, 권리, 돌봄)

3. 권익옹호의 유형과 내용

가. 유형과 내용

구분	옹호유형	주요특징
스스로 옹호	자기옹호	-개인이나 집단이 자신의 의사를 주장하는 것 - 필요에 따라 지원자나 조력자를 이용한 당사자 중심의 옹호
	집단옹호	- 개인, 개별집단을 넘어서서 공통적인 관심사에 따라 집단차원을 강조하는 옹호 - 정치행동, 자신의 위치, 변화를 위한 연대를 구성하기, 리더로 참여하기 등과 같은 활동
외부옹호	시민옹호	- 사회적 배제나 차별받는 사람들을 위해 당사자와 시민이 협력관계를 통해 유지 발전하는 옹호 - 시민옹호를 통해 당사자가 자신의 의견을 표현하도록 지원하고 지역사회와 연계하여 시민으로 살아갈 수 있도록 지원하는 것
	동료옹호	- 옹호인과 옹호를 받는 사람이 비슷한 경험, 어려움을 공유하고 있는 개인이나 집단이 공감적 이해를 바탕으로 상호지지와 역량을 강화하는 옹호
	전문가옹호	- 일시적으로 경험이 많은 독립적인 전문가가 기관에 속하여 행하는 옹호
	법률옹호	- 계약에 기초하여 재정적 관계를 수반하여 법률가와 같은 사람이 권리행사나 보호를 원조하기 위해행하는 광범위한 수단이나 행동
	비지시적 옹호	- 당사자가 직접 자신의 견해를 표현하지 않더라도 의사소통에 대하여 훈련받은 옹호인이 요구에 따른 반응과 선택을 평가하여 지원하는 옹호
	전자옹호	- 다른 옹호를 보완하는 역할이 있으며 온라인 상에서 집단옹호로 발전할 가능성이 높음.

구분	옹호유형
행위주체	스스로 옹호, 외부옹호
금전적 보상	유료옹호, 무료옹호
행위내용	일상적 옹호, 전문가 옹호
기간	단기옹호, 장기옹호

4. 권익옹호 실천원칙

가. 목적의 명료성

- 이용자가 받고 있는 지원을 평가하는 데 도움이 되어야 함.
- 부적절한 의뢰를 감소시킬 수 있어야 함.
- 실천방법의 다양성에 대한 존중이 필요함.

- 실천방법의 다양성에 대한 존중이 필요함
- 옹호체계 내부와 외부 관련된 사람들에게 효과적으로 전달하기

- 옹호인은 자신의 역할의 본질 및 범위에 대해 명백히 하고 경계를 잘 알아야 함.
- 옹호의 경계를 벗어난 행동을 해서는 안 됨.
- 옹호가 무엇인지 왜 옹호를 필요로 하는지 옹호에 따른 이익이 무엇인지 정확한 용어로 설명할 수 있어야 함.
- 옹호인은 이용자와 부적절한 관계를 가지면 안됨
- 옹호인의 역할에 대해 명백하게 설명할 책임이 있음.

나. 독립

- 구조적으로 독립된 체계일 것
- 운영상 독립될 것
- 심리적으로 독립될 것

- 옹호인은 발생할 수 있는 이해의 충돌을 피하기 위해 조치를 취해야 함.
- 옹호인은 이용자의 욕구에 기초하여 독립적으로 자유롭게 행동할 수 있어야 함.
- 이익의 상충은 옹호인에 대한 불신을 가져올 수 있음.

다. 사람우선

- 자신의 의견을 직접 표현하고 필요한 경우 지원할 것
- 열린 마음으로 이용자의 최선의 이익에 대해 판단할 것
- 이용자에 대하여 판단하지 말 것
- 이용자의 욕구, 견해, 경험을 존중하고 정보는 공유해야 함.

- 옹호인은 서비스가 이용자의 욕구와 바람에 부합되게 할 것
- 옹호인은 이용자로부터 요구사항을 지시 받아야 함.

라. 역량강화

- 자기옹호의 방향성
- 이용자가 옹호과정을 통제할 수 있어야 함.
- 필요한 경우 믿을만한 다른 옹호인에게 접근할 수 있는 방법 알아보기

마. 동등한 기회

- 옹호체계는 평등과 차별 금지의 원칙인 동등한 기회와 관련 정책을 문서로 갖추고 있어야 함.
- 옹호체계는 다양한 인구계층의 욕구를 충족시키기 위해 노력해야 함.
- 옹호체계는 모든 형태의 불평등, 차별, 사회적 배제의 문제를 다룰 때 사전 대응의 필요성을 인식해야 함.
- 옹호체계는 옹호인의 시간을 공평하고 적절하게 배분하기 위해 적절한 시스템을 갖추어야 함.

- 옹호인은 기관의 동등한 기회 정책을 잘 숙지하여야 하며 다른사람에게 쉽게 설명할 수 있어야하며, 옹호인은 항상 관련된 정책을 따라야 함

바. 접근가능성

- 잠재적 이용자에게 옹호체계의 역할, 위치에 대하여 홍보해야 함.
- 의뢰절차는 명확하고, 간단하며, 접근성이 높아야 함.
- 필요한 경우 옹호인은 이용자의 가정 방문, 업무시간 이외의 옹호활동이 필요할 수 있음.
- 접근성이 높은 위치성 확보, 확대글자, 점자, 음성녹음 등 비용적 측면의 예산을 확보해야 함.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- 옹호인은 서비스 비용을 청구해서는 안 됨.- 옹호인은 이용자가 편안한 시간과 공간에 긍정적으로 대처해야 함.- 옹호인은 기관의 위기관리, 건강, 안전관련 정책을 따라야 함.- 옹호인은 이용자가 자료의 접근성을 높일 수 있도록 노력해야 함. |
|--|

사. 책임성

- 책임성은 효과적인 모니터링과 평가시스템을 통해 구현됨
- 효과적인 모니터링 시스템 4요소
 - ① 기본적인 서비스 기준 : 행정, 재정, 의뢰절차, 안전관련 절차
 - ② 옹호과정 : 옹호인에 대한 접근성, 신뢰성, 관계성, 지속성
 - ③ 옹호결과 : 욕구 충족, 개인의 상황변화, 재목표 설정의 필요성 확인
 - ④ 역량강화 : 이용자의 역량강화와 변화, 자기옹호의 잠재력 증진

아. 옹호인의 지원

- 옹호인에 대한 지원, 훈련, 슈퍼비전이 필수적임.
- 옹호인은 과다 전문화의 덫 빠지지 않도록 유의할 것
- 옹호인도 필요한 도움을 적절히 받을 수 있어야 함.
- 옹호인 지원도 초기부터 이루어져야 함.
- 옹호인은 역할 수행을 위한 기회와 지원을 제공받을 수 있어야 함.

자. 비밀보장

- 독립적인 지원으로 옹호의 기본적 원칙
- 비밀보장의 제외상황은 구체적인 문서와 절차가 사전에 성립되어야 함.
- 모니터링이나 지원을 위한 상황에서 이해 관계자들에게 이용자의 정보가 동의 없이 공유되어서는 안 됨.

차. 이의제기

- 옹호서비스 과정이 잘못되거나 개인의 기대를 충족시키지 못한 경우 이의제기가 가능해야 함.
- 이의제기 절차는 단순하고 쉬워야 하며 이용자가 이의제기 절차를 알고 있어야 함.
- 이의제기 과정에서 다른 옹호체계나 기관을 이용할 수 있어야 함.
- 옹호인은 이의제기 과정을 통해 재발하지 않도록 다음 서비스 과정에 반영해야 함.

5. 권익옹호 실천기술

- 의사소통 : 거리 눈맞춤 음성언어 등
- 면접 : 경청하기, 질문하기, 기록하기, 환류하기
- 단호한 태도 : 문서로 기록하기, 사실에 대하여 잘 이해하기. 필요한 지식을 명확히 이해하기
- 협상 : 이용인을 위해 가장 좋은 결과를 얻기 위해 실행하고, 명백한 문제 해결이 어려울 경우 사용하기
- 자기관리 : 시간관리. 보고서 쓰기, 브레인스토밍, 스트레스 관리
- 옹호 협력관계에서 갈등 해결하기 : 자연스럽게 형성되지 않은 관계에서 노력이 더해진다고 성공적인 협력관계가 될 수 없음을 인식하기
- 이의제기 절차 이용하기
- 법률 검토 : 실제 사실은 분석하고 검토하기, 관련된 법률 찾기, 사실과 법률의 지도 만들기
- 소송 : 옹호의 결과가 더 좋을 수 있지만 사전에 법률적 검토를 충분히 진행해야 함.

II 장애인 당사자와 지역사회에서 함께 살아가기

1. 인권과 권익옹호, 사회복지시설의 인권책무

가. 인권의 개념

- 인권이란 사람이라면 차별받지 않고 누구나 평등하게 누릴 수 있는 권리
- 헌법 제 10조 모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며 ..제 11조 모든 국민은 법앞에 ... 12조 모든 국민은 신체의 ...

나. 인권감수성

- 인권문제가 포함된 상황에서 그 상황을 인권관련 상황으로 지각하고 해석하며, 그 상황에서 가능한 행동이 다른 관련된 사람들에게 어떠한 영향을 미칠지를 알며 그 상황을 해결하기 위한 책임이 자신에게 있다고 인식하는 심리적 과정

다. 국가와 사회복지 시설의 인권책무

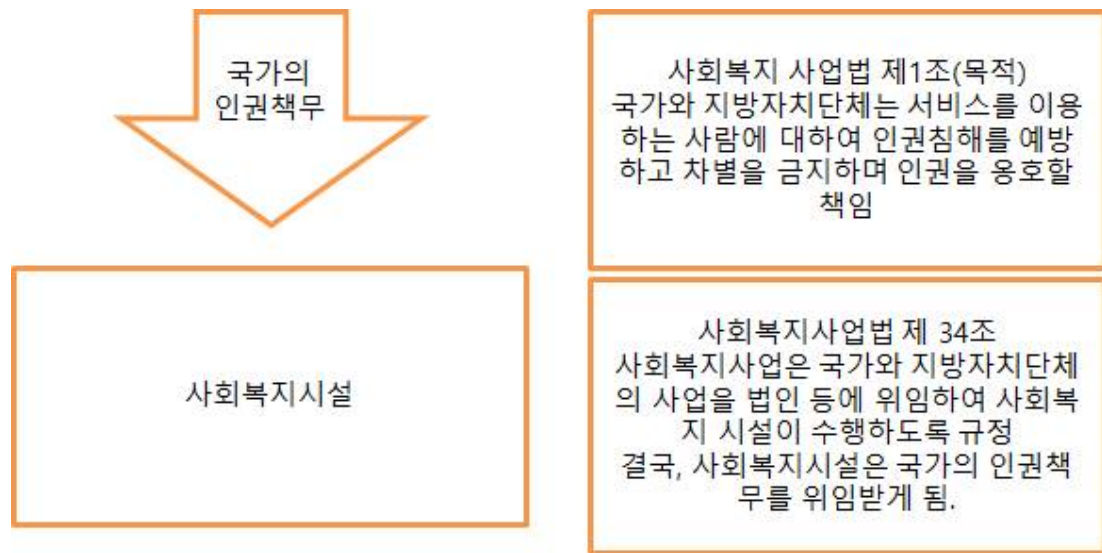
라. 사회복지시설의 인권책무

- 사회복지가 일관성 있게 추구해온 가치 : 인권

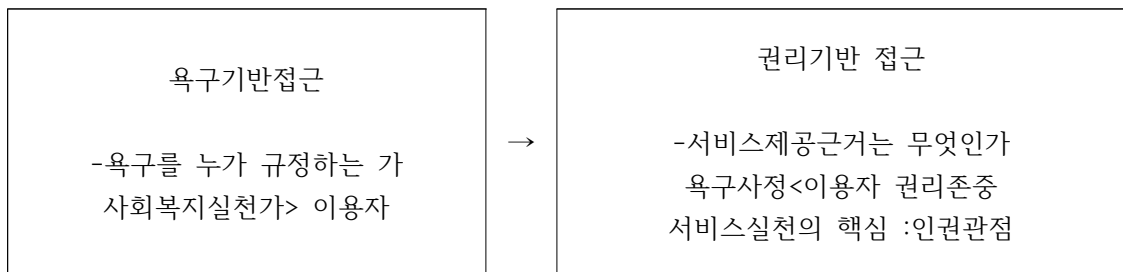
- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- 사회복지의 핵심 가치는 인간존중, 인간의 존엄성, 자기결정권 = 인권- 제도로서의 사회복지의 인권은 여러형태로 실현하고 보장하는 분야 |
|---|

- 사회복지 시설 인권관점 변화 필요

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- 개인행위로서의 인권접근이 아닌 구조적 문제로서 인권접근- 개인의 행위는 환경과의 상호작용 속에서 이뤄지는 것- 인권문제=구조적 문제 접근 필요 |
|---|



마. 사회복지시설 서비스 패러다임변화



바. 권익옹호의 목적

- 옹호인 및 옹호체계는 그들이 지원하고 편을 들어야 하는 사람들과 협력관계를 이루어 일을 해 나가며 사회통합, 평등, 사회정의를 증진시키는 것이다.
- 권익옹호의 이론적 기반 : 장애인의 존엄성과 다양성 존중 / 장애인이 목소리를 낼 수 있도록 역량강화 / 자기결정권 존중 / 장애인에 대한 차별과 억압에의 도전을 통한 사회통합

III 장애인복지관에서의 권익옹호

가. 복지관에서 수행하는 권익옹호활동이란

- 일상적 권익옹호 : 장애인복지관의 모든 직원이 옹호서비스의 주체가 됨.
- 독립적 권익옹호 : 장애인복지관의 권익옹호팀에 소속되거나 권익옹호를 전담으로 하는 직무에 배치되어 옹호하는 것
- 독립적 권익옹호자는 옹호를 수행하면서 발달장애인과 의사소통을 잘 할 수 있어야 하며 옹호의 전 과정을 진행할 수 있어야 하고 옹호과정에서 부딪히게 되는 갈등과 법률적인 문제에 대응할 준비가 되어야 함.

IV 소감

권익지원팀의 일원으로서 이번 교육을 통해 장애인의 자기옹호 역량 강화의 중요성을 다시 한번 실감했으며, 이를 위해 복지관은 참여자 특성과 요구에 맞춘 서비스 개발, 실질적인 참여 기회 확대, 그리고 시민옹호인 양성 노력을 함께해야 한다고 생각합니다. 특히 시민옹호지원사업은 지역조직화와 권익옹호 중 어느 것에 중점을 둘지 고민이 깊어지는 지점인데, 자조모임의 일상적 옹호도 중요하지만 독립적 옹호를 위해서는 당사자의 삶을 밀착 이해하는 시민옹호인의 중간다리 역할이 필수적이라고 봅니다. 앞으로 복지관은 지역사회 법률·인권 전문가 및 유관기관과의 네트워크를 강화하여 복합적 권익침해 사례에 효과적으로 대응하고, 종사자 및 가족 대상 인식 개선 교육과 함께 복지관 내부에 권익옹호 문화를 정착시키는 노력을 지속해야 할 것입니다. 이러한 실천들이 더해질 때, 복지관은 단순한 서비스 제공을 넘어 장애인의 권익을 함께 지지하고 실현하는 권익옹호 동반자로서의 역할을 수행할 수 있을 것입니다.

2025년 7월 사회복지 종사자 역량강화교육



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2025. 7. 21 (월)
장 소		온라인 실시간 강의 (ZOOM활용)
참석자	팀 명	권익지원팀
	이 름	김현아
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 7. 21
	시 간	10:00~17:00 (6H)



남동장애인종합복지관

현장에서 통하는 보조금 실무 : 예산·집행·보고·점검·대응

I 지방보조금의 이해

1. 정의: 지방자치단체가 민간(법인, 단체, 개인)의 공익적 사업 수행을 지원하기 위해 교부하는 재정지원.
2. 유형
 - 대상별: 공공단체 보조 / 민간 보조
 - 내용별: 경상보조 / 자본보조
 - 성격별: 정액보조 / 정률보조

II 예산 편성 원칙

1. 원칙
 - 실행계획서는 선정금액에 따라 구체적 산출근거(단가×수량×횟수) 제시 필요.
 - 과다 계상 금지: 강사비, 회의비, 인건비, 매식비 등.
 - 운영경비 불가: 임대료, 공과금, 상근인건비 등은 제외.
2. 예산 집행 시 유의사항
 - 사업비는 연도 내 집행 원칙 (이월 금지).
 - 보조금은 교부일 이후, 자부담은 선정일 이후부터 사용 가능.
 - 보조금 전용 통장·전용카드 사용 필수, 현금 사용 원칙적 금지.
 - 모든 지출은 지출결의서와 증빙서류(영수증, 이체확인증 등) 필요.

III 회계 처리 기준

- 보조금 교부 전 집행 불가, 단 시급성 인정 시 사전 승인 가능.
- 보조금 미집행액·이자·수익금은 반납 대상.
- 인건비 등 지급 시 세금 원천징수 및 신고 필수.
- 단체 임직원 또는 관련 업체와의 내부거래 금지.

IV 보조금 사용 규정

- 용도 외 사용, 중복 교부, 허위계획 시 보조금 환수·제재 부과 가능.
- 증빙 부실, 기한 초과 집행 등은 불인정 처리.
- 실적보고서는 회계연도 종료 후 2~3개월 내 제출해야 함.

V 정산 및 감사

- 정산보고서: 보조금·자부담·이자·잔액 등 포함.

- 보조금이 1~3억 이상이면 외부검증 필수.
- 10억 이상은 회계감사 보고서 의무.
- 관련 자료는 5년간 보관해야 함.

※ 카드 사용 제한

주류, 유흥, 사적 용도 등 제한 업종 사용 금지.
단, 자치단체장의 승인 있으면 일부 예외 인정 가능.

※ 부정수급 모니터링

보조금통합관리망을 통한 상시 감시 및 지자체 자체 점검 의무화.
부정수급 적발 시 교부 취소, 환수, 제재금 부과, 명단공표 등 조치 가능.

VI 소감

이번 보조금 교육을 통해 보조금 사업의 흐름과 구조를 명확히 이해할 수 있었고, 특히 실무에서 자주 마주하는 문제 상황들에 대한 구체적인 해법을 배울 수 있어 매우 유익했습니다. 사회복지 전문인력으로서 보조금에 대한 이해가 필수적인 역량임을 다시 한번 실감했습니다.

현재 복지관 권익지원팀에서 시민옹호지원사업과 자조모임을 담당하며 예산 제한과 현장의 요구 사이에서 많은 고민을 해왔습니다. 예를 들어, 시민옹호지원사업의 식비 기준 8,000원이 최근 물가 상승을 반영하지 못해 어려움이 있었지만, 이번 교육을 통해 보조금 금액 산정 역시 정해진 기준에 따라 투명하게 진행되어야 함을 다시금 인식하게 되었습니다.

또한, 자조모임 운영 시 참여자들이 선호하는 노래방 활동이 지출 가능한지에 대한 의문이 있었는데, 교육을 통해 경우에 따라 사용이 가능하다는 것을 확인하며 보다 유연한 판단이 필요함을 알게 되었습니다. 참여자의 욕구와 기관 내부 기준이 상충할 때의 고민은 여전히 남아 있지만, 이번 교육은 그러한 갈등 상황을 투명하고 전문적으로 조율해 나갈 수 있는 기준점을 마련하는 계기가 되었습니다.

앞으로도 정기적인 교육을 통해 보조금 집행의 정확성과 윤리성을 높이고, 실제 현장에서의 다양한 상황을 고려한 실천 역량을 강화해 나가고자 합니다. 이번 교육은 그 첫걸음이자, 현장 중심의 고민을 제도 안에서 어떻게 풀어나갈지에 대한 중요한 통찰을 준 시간이었습니다.

장애인복지 현장실무자
역량강화교육사업 「함께배움」
1박 2일 PCP 심화워크숍



주 최		미추홀장애인종합복지관
기 간		2025.01.14.(화)~15(수)
장 소		강화 에버리치 호텔
참석자	팀 명	권익지원, 능력개발지원팀
	명 단	박성묵, 이주미
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025.01.14.(화)~15(수)
	시 간	7H



남동강애인종합복지관

사람중심실천 역량강화 워크숍

장애지원의 혁신

1. 사람중심

1) 사람중심계획의 탄생

북미에서 사람중심계획이라는 용어는, 개별서비스설계, 개인미래계획, 패스와 맵스, 에센셜 라이프 스타일 계획을 아우르는 말로 1980년대 중반에 처음 사용된 것으로 보인다.

2) 사람중심계획

한사람의 더 나은 미래를 위해 구상하고 이를 수행하는 집단적인 문제해결방식으로, 발달장애인의 경험을 온 마음으로 경청하고 보다 깊은 관계 속에서 우애로써 이들을 지원하는 창의적인 방법을 찾고 더 나은 세상을 꿈꾸는 진보적인 원칙과 전략

3) 사람중심의 주요개념

- ① 사람중심생각 : 사람이 가치 있게 여기는 삶을 살 수 있도록 수단과 자원을 만드는 데 도움이 되는 사고방식
- ② 사람중심계획 : 서비스와 지원이 필요한 사람들이 그들의 삶에 목적과 의미를 부여하기 위해 원하고 필요로 하는 것을 구축하고 표현하는데 도움을 주는 방법
- ③ 사람중심실천 : 사람들이 지역사회 생활의 모든 혜택에 접근할 수 있게 하고, 그들이 개인적인 목표를 달성하는 데 도움이 될 수 있는 방식으로 서비스를 받도록 보장하는, 서비스 자원의 조정을 말함

2. 자기주도

1) 자율결정의 기원, 자율(autonomy)

현대 심리학에서 비롯된 자기주도의 개념은 칸트의 도덕철학에서 언급한 자율에서 그 기원을 찾을 수 있음. 자율적 주체란, 스스로 입법하는 자를 말함.

2) 자기결정, 자기주도

- ① 자기결정 : 사람들이 자신의 비전, 선호, 신념, 그리고 능력을 기반으로 서비스에 대한 결정을 내려 자신의 삶을 통제하고, 자기 자신을 위해 행동하고 옹호함
- ② 자기주도 : 사람들이 어떻게, 언제, 그리고 누구로부터 서비스와 지원을 받을지 결정함. 자원이 어떻게 사용되고 지원인력을 어떻게 고용할 것인지 결정함. 자기주도는 참가자 선택, 통제, 그리고 유연성을 우선시하는 모델임

3) 개인예산의 개념

장기돌봄서비스 이용자의 자기주도성과 서비스의 비용효율성을 높이기 위해, 사회보장서비스의 전달체계에서 중간인을 없애고 용역과 물품의 예산권한과 구매권한을 해당 개인에게 맡기는 민·관협력의 사회서비스 혁신

① 개별예산 : 사회보장 모든 수입원을 모두 병합하는 혁신

② 개인예산 : 사회적 돌봄에 국한된 전달체계 혁신

4) 개인예산 사업의 원리

① UN장애인권리협약 제3조 일반원칙

- 개인화 : 개인적인 지원
- 생활방식의 선택 : 직접 지불
- 공동체에서의 삶 : 사회적 연결

② 예산의 중립성의 원칙

- 예산중립성은 개입을 위해 제공되는 서비스의 비용이 개입이 없는 상태에서 발생할 수 있는 경비보다 단 1원이라도 초과되어서는 안된다는 의미임. 이것은 가장 엄격한 비용 검증방법임.
- 미국의 개인예산 시범사업인 “현금과 상담”의 경우, 실험집단의 비용이 통제집단의 비용보다 높지 않았으며 심지어는 “추가등록효과”도 없었음.

③ 지방 “자치” 단체의 책무

- 사회서비스이용권법 제 4조(국가 등의 책무)
 - 국가와 지방자치단체는 사회서비스의 이용을 활성화하고 이용자의 선택권을 보장하기 위하여 사회서비스이용권 사용이 장려되는 여건을 조성하고 그에 필요한 재원을 마련하여야 한다.
 - 지방자치단체는 지역 여건에 맞는 사회서비스를 개발하여 시행하여야하고, 국가는 그에 필요한 사항을 지원하여야 한다.
 - 제공자는 이용자의 원활한 사회서비스 이용 및 관련 종사자의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

5) 자기주도의 과제

① 자기주도 옵션 사용에 대한 홍보 및 교육

② 개인 욕구에 기반한 지원예산

③ 급여, 세금 등을 관리해주는 백업조직

④ 사람들이 시스템과 협상하는데 도움을 주는 지원 중개인

⑤ 동료지원

⑥ 자기주도가 선택과 임파워먼트의 원칙을 준수하고 공정한 방식으로 사용되도록 보장하는 규제

⑦ 프로그램 매니저, 중개인 그리고 장애인에 대한 교육

3. 이슈와 전망

1) 돌봄통합지원

① 돌봄통합지원법

- 의료·요양 등 지역돌봄의 통합지원에 관한 법률[시행 2026.03.27.]
- 제 1조(목적) 이 법은 노쇠, 장애, 질병, 사고 등으로 일상생활 수행에 어려움을 겪는 사람이 살던 곳에서 계속하여 건강한 생활을 영위할 수 있도록 의료·요양 등 돌봄지원을 통합, 연계하여 제공하는 데에 필요한 사항을 규정함으로써 국민의 건강하고 인간다운 생활을 유지하고 증진하는 데에 이바지함을 목적으로 한다.
- 통합지원이란 국가와 지방자치단체의 장이 보건의료, 건강관리, 장기요양, 일상생활돌봄, 주거, 그 밖에 대통령령으로 정하는 분야의 서비스 등을 직접 또는 연계하여 통합적으로 제공하는 것을 말한다.

② PCP와 돌봄통합지원법

구분	PCP의 주요원칙	돌봄통합지원법의 핵심요소
사람중심접근	개인의 강점, 선호, 목표를 기반으로 한 맞춤형 계획수립	제 13조 개인별지원계획 수립 및 조정
자기결정권 보장	돌봄 대상자가 자신의 돌봄방식을 스스로 결정할 권리보장	제4조 2항 : 충분한 정보제공 및 이용자선택권 보장
통합적 서비스 제공	다양한 생활영역을 통합적으로 반영	제14조 : 보건의료, 요양, 주거 등 통합적 서비스 제공
사회적 참여와 협력	가족, 친구, 돌봄제공자와 지역사회 참여 강화	제20조 통합지원협의체 운영을 통한 협력체계구축
안전과 위험관리	자율성과 안전성 간의 균형확보	제18조 응급상황대비 맞춤형 안전대책 마련
지속 가능성과 유연성	주기적 검토 및 계획 조정 가능성	제14조 상태변화에 따른 계획 수정 및 조정
전문성확보	다학제적 전문인력의 양성과 재교육 필요성 강조	제24조 통합지원 전문인력 양성과 재교육 지원

2) 원격지원

- ① 정의 : 원격 지원 서비스는 기술을 활용하여 직접적인 대면 지원 없이 개인을 지원하는 방식
- ② 현황 : 미국의 경우, 코로나팬데믹 동안 비약적 확산, 원격 건강서비스 수요증가
- ③ 장점 : 안전감, 자율성, 자기결정권 향상, 고립감 감소, 서비스 개인화 향상, 비용절감, 직접지원에 대한 부족 문제 완화
- ④ 과제 : 프라이버시 보장, 사전 동의 및 비상 시 대체계획 마련, 사람중심계획의 의무화, 개인정보보호법 준수, 기술발전

3)돌봄테크놀로지

① 정의 : 지적 및 발달장애인의 기술접근성을 우선으로 하는 정책적 접근으로 기술을 통해 독립성, 자기결정권, 그리고 사회적 참여 향상을 추구하고, 직접지원인 부족문제를 완화

② 유형 : 보조기기, 환경개조, 개인응급대응, 원격 모니터링, 특수 의료장비, 원격의료

③ 현황 : 2018년 오하이오주가 처음으로 시행, 현재(2021년) 16개 주에서 채택하여 운영하고 있음.

4. 소감 및 제언

1) 소감

이번 워크숍은 단순히 장애인을 위한 서비스 제공을 넘어서, ‘사람’ 자체에 초점을 맞춘 지원의 방향성을 되짚는 의미 있는 시간이었고, 특히 “사람중심계획(Person-Centered Planning)”의 역사와 철학, 그리고 자기결정의 중요성에 대한 깊이 있는 이해는 서비스 제공자로서의 태도와 역할을 다시 점검할 수 있었다.

사람중심 접근은 서비스 대상자를 ‘지원받는 사람’이 아니라, 자신의 삶을 설계하고 이끌어갈 ‘주체’로 보는 관점의 전환으로, 이를 통해 ‘무엇이 필요하냐’보다는 ‘무엇을 원하는가’에 질문을 바꾸는 것이 얼마나 중요한지 알 수 있었다.

또한 자기주도 서비스와 개인예산 제도, 원격지원 및 돌봄테크놀로지 등은 앞으로 복지 실천 현장에서 우리가 어떤 방향으로 나아가야 하는지를 구체적으로 제시해주었다.

2) 제언

① 프로그램 별 사람중심계획을 도입하여 이용인의 강점, 삶의 목표 등을 기반으로 한 지원체계를 구성

② 서비스 이용자가 서비스이용방식, 지원인력선택, 자원활용 등에 대한 자기주도결정을 위한 지원프로그램운영

③ 사회서비스 연계 및 절차안내 등을 위한 내부인력 배치 및 운영

④ 돌봄통합지원을 위해 지역내 의료기관, 요양시설, 주거지원기관과의 협력체계구성 및 사례공유

장애인복지 현장실무자 역량강화교육사업 「함께 배움, SIS-A지원척도활용」



주 최		미추홀장애인종합복지관
기 간		2025.02.06.(목), 13(목) 14:00~17:30
장 소		틈 문화창작지대 4층 교육실
참석자	팀 명	권익지원, 능력개발지원팀
	명 단	박성목, 이주미
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025.02.06.(목), 13(목)
	시 간	7H



남동장애인종합복지관

사람중심계획의 실천

1. 사람중심실천의 정의

****사람중심실천(Person-Centered Practice)****은 장애인을 단순한 복지 수혜자나 보호의 대상으로 보는 것이 아니라, 자신의 삶을 스스로 설계하고 선택할 수 있는 주체로 인식하고, 그 삶을 실현할 수 있도록 지원하는 철학과 실천 방식을 말한다.

이 실천은 당사자의 가치, 선호, 목표, 사회적 관계, 일상생활 등을 깊이 있게 이해하고, 삶의 질 향상과 자기결정권 보장을 핵심 가치로 한다.

사람중심실천은 발달장애인의 권리 기반 접근, 통합된 지역사회 생활, 주체적인 삶의 기획을 중심으로 장애인 당사자의 삶의 전 과정에 관여하는 모든 지원 방식의 전환을 의미한다.

2. 사람중심 패러다임의 변화

장애인을 바라보는 관점은 다음과 같은 세 가지 패러다임 변화를 거쳐 왔다.

시기	패러다임	주요 내용	장애인에 대한 인식
1950~1970년대	의료 모델	장애는 치료 또는 교정의 대상, 시설 수용 중심	수동적 보호 대상
1980~1990년대	기능 중심 모델	기능 훈련, 적응행동, 자립 기술 강조	훈련 대상
1990년대 이후	사람중심 모델	삶의 주체로서의 장애인, 자기결정과 권리 강조	삶의 주체, 시민

이러한 패러다임 변화는 단순한 정책 변화나 프로그램 개편이 아니라, 인권 중심의 전환이며, 개별화된 삶을 설계하는 관점으로 진화하였다. 이에 따라 탈시설, 자립생활, 지역사회 통합, 자기옹호 등의 실천 원리가 강조되기 시작하였다.

3. 사람중심계획 (Person-Centered Planning, PCP)

1) 개념 정의

사람중심계획은 당사자의 삶의 목표를 실현하기 위한 구체적이고 실천 가능한 지원계획을 수립하는 과정이다. 단순히 서비스를 제공하는 것이 아니라, 당사자가 원하는 삶을 실현하는 데 필요한 자원과 사람, 환경, 전략을 함께 설계하는 데에 초점을 둔다.

2) 실천 단계

사람중심계획은 다음과 같은 5단계를 통해 실행된다:

듣기: 당사자의 가치, 바람, 선호를 진심으로 경청

상상하기: 원하는 미래를 함께 구상

계획하기: 목표 설정 및 필요한 지원과 자원 계획

실행하기: 계획에 따른 실질적 행동 실행

평가 및 조정: 변화에 따른 계획의 유연한 수정과 보완

4. 사람중심계획과 개별지원계획 (Individual Support Plan, ISP)

****개별지원계획(ISP)****은 사람중심계획의 실행 수단으로, 당사자의 욕구에 기반하여 삶의 질을 향상시키기 위한 목표와 지원방안을 문서화한 계획서이다. 사람중심계획의 내용이 현실적이고 지속 가능하게 실현되기 위해서는 명확하고 측정 가능한 개별지원계획이 반드시 필요하다.

ISP는 다음을 포함한다:

- 삶의 우선순위와 목표
- 필요한 서비스 및 지원 유형
- 자원 연계 계획 (가족, 지역사회, 서비스 제공자)
- 모니터링 및 평가 기준

이러한 계획은 정기적으로 모니터링하고 수정되어야 하며, 계획 수립과 실행 전 과정에 당사자의 참여가 보장되어야 한다.

5. 지원정도척도 (Supports Intensity Scale, SIS)의 의의

사람중심계획의 실천에서 중요한 도구 중 하나는 ****지원정도척도(SIS)****이다. SIS는 당사자가 원하는 삶을 살기 위해 어떤 지원이 얼마나 필요한지를 구조적이고 객관적으로 평가할 수 있도록 개발된 척도이다.

1) SIS 개요

- ① 개발 기관: 미국지적 및 발달장애학회(AAIDD)
- ② 대상: 만 16세 이상 지적·발달장애인
- ③ 구성:
 - 6개 생활 영역(가정생활, 지역사회생활, 평생학습, 고용, 보건·안전, 사회)
 - 2개 특별지원 영역(의료지원, 행동지원)
- ④ 평가 항목: 지원 빈도, 일일 지원시간, 지원 유형

2) SIS와 사람중심계획의 연결점

- ① 개인의 삶의 목표를 실현하기 위한 구체적 지원 분석

사람중심계획이 "무엇을 하고 싶은가?"에 초점을 둔다면, SIS는 "그 일을 위해 어떤 지원이 필요한가?"를 객관화한다. 예) 지역사회 활동을 원하는 사람에게 이동, 상호작용, 의사소통, 안전지원 등의 필요 정도를 파악하여 실질적인 지원방안을 마련할 수 있다

- ② 지원의 정도와 유형을 수치화하여 자원배분 가능

사람중심계획은 개인의 선택을 우선시하나, 현실적 자원 배분의 한계가 존재한다. SIS는 지원 빈도, 시간, 유형을 정량화하여, 우선순위 설정 및 자원 배분을 효율적으로 할 수 있게 한다. 이는 공정하고 투명한 개별 지원계획 수립에 도움이 된다.

③ 다영역 삶의 지원 필요를 종합적으로 반영

SIS는 가정생활, 고용, 보건, 사회활동, 권리옹호 등 6개 영역을 포괄함으로써, 단순한 ‘기능 중심 평가’를 넘어 삶 전반을 고려한 지원계획 수립이 가능하다. 이는 사람중심계획이 지향하는 전인적 삶의 질 향상과 부합한다.

3) 실천적 의의

SIS 도입 시 효과	설명
구체성 강화	막연한 욕구가 아닌 구체적 활동 및 필요 지원으로 계획을 수립할 수 있음
자기결정 실현	개인의 선택을 기반으로 한 삶의 목표를 현실화 가능한 방식으로 구조화 가능
다학제 협업 기반 제공	가족, 전문가, 지역사회가 **공동 언어(SIS 점수)**를 기반으로 협력 가능
탈시설 및 지역사회 통합 촉진	어떤 영역에서 집중 지원이 필요한지 알 수 있어 실제적인 자립 설계 가능

6. 결론 및 제언

1) 결론

사람중심실천은 단지 서비스의 방식만을 바꾸는 것이 아니라, 장애인의 삶을 바라보는 관점 자체의 전환을 의미한다.

이러한 실천은 사람중심계획을 통해 구체화되고, 개별지원계획을 통해 실행되며, 지원정도척도(SIS)와 같은 도구를 통해 그 객관성과 실행가능성을 확보할 수 있다.

실천을 위한 핵심은 단순한 제도 도입이 아니라, 존중, 선택, 참여, 자기결정의 원칙을 실제로 구현하는 태도와 시스템이다.

앞으로의 과제는 사람중심계획이 문서화된 계획에 머무르지 않고, 당사자의 일상에서 살아 있는 실천이 되도록 정책, 교육, 현장 실천이 유기적으로 연결되는 체계를 마련하는 것이다.

2) 제언

- ① 사업 별 사람중심계획을 도입하여 당사자의 목표와 우선순위에 따른 사업운영
- ② 개별지원계획 수립 시 당사자와 가족이 반드시 참여하여 계획을 세울수 있도록 하고, 주기적인 모니터링과 평가체계 마련
- ③ 사람중심실천 및 개인예산제시행에 따른 사업운영 시 지원척도를 도입하여 자립, 지역사회참여, 직업지원 등의 실제적인 필요 수준을 점검하도록 함
- ④ 교육을 통해 사람중심실천을 위한 실무자의 인식전환과 태도변화 유도

고령장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형 통합돌봄 모형구축사업 2025년 1차 종사자 역량강화교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025.04.07.(월)
장 소		대전 모임공간국보 401호
참석자	팀 명	권익지원팀
	명 단	박성묵
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.04.07.(월)
	시 간	4.5H



남동장애인종합복지관

고령장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형 통합돌봄 모형구축(ADRC)사업 종사자역량강화교육

1. 고령장애인 지원의 모형

1) 고령장애인 지원이 중요한 이유와 본 프로젝트 과업

- ① 장애인에게 고령은 만성질환 등 질병에 노출될 위험이 매우 높아, healthy ageing 접근이 매우 중요한 인구임
- ② 장애의 영향으로 발생하는 생애후기 영향에 대응하는 건강한 노후를 위한 전략의 마련과 확산이 필요
- ③ 전략에는 심리적유연성, 적응력, 자율성, 사회적연결, 건강서비스 접근성 등이 포함됨

2) 고령장애의 정의와 기준

① 우리나라 고령장애인 현황

- 2023년 12월 기준 65세 이상 장애인은 전체 장애인구의 약 53.9%
- 65세 이상 유형별 인원은 청각/장루·요루/호흡기/뇌병변/지체/시각 6개 장애에서 50%이상을 차지하고 있음.

② 향후 적용기준

- 현재 55세 이상으로, 장애기간이 10년 이상이면서, 54세 이전에 장애로 등록한 사람
- 발달장애인은 현재 40세 이상으로 20세 이전에 장애로 등록한 사람

2. 고령장애인 지원 플랫폼

1) 모형구축과 플랫폼 개발

① 모형의 구성원리 : 사회적연결

② 참조 : 미국 ADRC

- 개요
 - 장애인 서비스전달체계에서 자립생활센터의 역할 강조
 - 연방정부 자금지원을 통해 2003년부터 각 주 단위 설치
 - 2006년 이후 노인법에 의해 모든 주에 의무적 설치
 - 복지정보 인지 및 각종 지원 선택사항 결정 지원
 - 장기요양서비스 이용을 위한 시작점
 - 사례관리 담당자, 정보 및 서비스 연계 전문가, 돌봄 사례관리자, 공적지원 상담가 등으로 구성
- 설립근거 : 미국노인법 102조 4항에서 주 단위에 ADRC를 설립하도록 하였음.

- 주요기능

- 통합/집중형 모델 : 고령장애인이 필요로 하는 서비스의 진입 점 역할 수행
→ 고령장애인이 센터에 전화를 걸거나 방문하여 센터 직원의 도움을 받음
- 조정/탈중앙화 모델 : 지역 여러기관이 협력하여 ADRC기능을 공동수행
→ 협력기관은 인테이크 도구, 사정절차, 의뢰양식 등을 같은 것을 쓰고, 전자적으로 자료 공유 시스템 운영

③ 구축하려는 모형 예시 : 통합플랫폼

➤ Aging & Disability Resource Connection

The California Department of Aging (CDA) administers programs that serve older adults, adults with disabilities, family caregivers, and residents in long-term care facilities throughout the State. These services are provided locally by contracted agencies. This webpage is intended for those who provide, or seek to provide, Aging and Disability Resource Connection (ADRC) services.

Introduction to California's Aging and Disability Resource Connection

Introduction to Aging and Disability Resource Connection

For Providers & Partners - ADRC Program Overview
For Consumers - Aging and Disability Resource Connection
For Providers & Partners - Program Narrative and Fact Sheets

Map of Local ADRCs

Advisory Committee

Establishing an ADRC

Infrastructure Grants

Medicaid Administrative Claiming

ADRC Library

Strategy for Statewide System

Other Resources

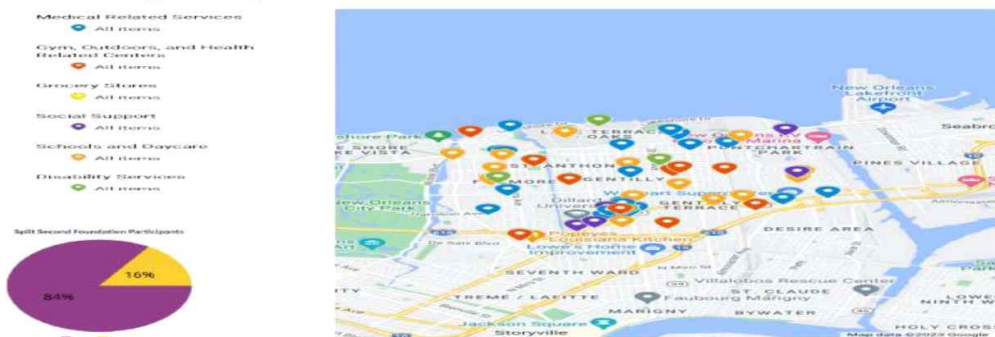
ADRC Reporting Requirements

3. 고령장애인 자산맵핑

1) 지역사회 자산 맵핑 예시

Comparison of National vs. Gentilly Demographics		
Disability Rate	National	Gentilly
	11.6%	14.5%
Average Age	38.8 years	39.2 years
Poverty Rates	11.6% of individuals	21.9% of individuals 23.5% of households 16.9% of families
Not in the Work Force Status	37%	39.4%
Uninsured Rates	Under 18: 4.2% 18-64 Years Old: 12.2% 65+: 0.6%	18 years and Under 1.4% 19-64 Years Old: 10% 65+: >0.5%

Gentilly Map



② 자산 맵핑 기본 개념

공동체 (Community)	참여를 통한 소통 (Participatory)	지도 (Map)	만들기 (~Ing)
• 당사자 주민 (목적에 따라 장애인, 노인 등 당사자 그룹) • 일반 지역주민 (당사자 옹호 그룹, 자원활동 그룹) • 서비스 기관 직원	• 사전 회의 • 정기 회의 • 수시 소통 • 평가 회의	• 종이지도 • PDF 파일 지도 • 온라인 지도	• 여러 사람의 맵핑 통합 • 파편적 정보 공동생산 • 지역 공동체 경험 반영 • 참여자 신뢰와 성취감 개발

③ 자산 맵핑을 활용하여 개인별 지원계획 수립하기

구분	내용
자산맵핑 소개 및 자산 정의	- 자산맵핑 목적 나눈 - 자산이 무엇인지 설명하기 - 탐색하려는 지역사회범위 정하기
자산맵핑 워크시트배부 및 설명	- 개인단위 자산 맵핑 작업 서식 배부 - 개인단위 서식에 작성된 작업 사례 설명
개인별 자산맵핑 워크시트 작성	- 개인별로 서식에 자산 기입하기 - 진행자는 서식에 자산의 이름, 내용, 소재지 등 자산 정보 기입안내
워크시트 지도표시	- 진행자가 개인별로 작성된 서식 취합 - 빔을 사용하여 진행자가 온라인지도에 개인별 작성 내용 표시
지도에 취합된 자산 공유 및 누락자산 토의	- 하나의 지도에 표시된 자산 정보에 대해서 함께 나누기 - 누락된 자산은 없는지 전체 토의에서 확인
정리 및 마무리	- 맵핑 세션에 대해 피드백나누기 - 종료

4. 고령 장애인 나이듦에 대한 이해와 탐구

1) 고령장애인과 노인성장장애인 비교

- ① 고령장애인 : Aging With Disability(AWD)
 ② 노화과정장애인 : Disability With Aging(DWA)

구분	AWD	DWA
특징	스스로 장애인으로 인식 사회적모델에 따른 사회참여 강조	장애용어 사용하지 않는 경향 의료적 보호 강조
건강	중증장애의 경우 의료서비스 욕구높음 신체기능수준 높다고 인식, 낮은 건강상태	주관적 건강상태가 낮다고 평가
돌봄	무료인 경우 이용 응답율이 높게 나타남	유료도우미 이용에 긍정적임
외부활동 및 생활만족도	외부활동참여 기대	외출, 여가활동 참여, 생활만족도에서 상대적으로 어려움을 더 많이 느낌
복지욕구	소득보장, 주거보장, 인권보장, 장애인식개선 욕구가 상대적으로 높음	의료보장에 대한 욕구가 높음
종합	오랜기간 장애를 경험. 상대적으로 건강하다고 인식. 외부활동에 적극적이지만 사회적 차별과 경제적 빈곤 위험이 높은 특성을 보임	고령기에 장애를 경험한 장애인은 건강, 돌봄욕고, 생활만족도에서 위험요인을 경험하는 반면 차별경험과 경제적 측면에서는 양호한 경향을 보임

2) 고령장애인 지원탐구(미국ADRC_주요역할)

구분	세부내용
정보제공 및 상담	- 노인 및 장애인을 위한 지역사회서비스 정보제공 - 건강관리, 주거옵션, 교통서비스 등 다양한 옵션설명 및 추천
개별맞춤지원	- 개인 또는 가족이 필요로 하는 서비스와 지원을 파악하고 적합한 자원연결 - 독립적 생활을 위한 장기계획 설계
복지서비스연계	- 메디케어 이해 및 신청지원 - 자격요건확인 및 신청 - 비용보조 프로그램 안내
장기계획지원	- 가정내 간호 및 돌봄서비스 연결 - 양로원, 지원생활시설 또는 성인 주간보호서비스 관련 정보제공 - 가족 돌봄제공자를 위한 지원 및 교육

4. 소감 및 제언

1) 소감

고령장애인을 위한 복지서비스가 단순한 지원을 넘어 통합적인 돌봄 체계를 필요로 한다는 점을 알게 되었고, 특히 고령장애인의 다양한 유형과 지역적 특성에 따라 차별화된 서비스 모델이 필요하다는 점에서 미국의 ADRC(노화 및 장애지원센터) 모형은 실무 현장의 준비에 많은 도움이 될 수 있었습니다.

고령장애인 지원의 모형과 자산맵핑, 그리고 플랫폼 개념을 다루며 지역자원의 발굴과 연결, 조정 기능의 중요성을 이해하고 지역사회 내 다양한 인적·물적 자원을 어떻게 활용하고, 복지관이 그 연결의 중심 역할을 수행해야 함을 알 수 있었습니다.

고령장애인의 경우 단지 연령으로만 접근하는 것이 아니라 노화와 장애가 중첩된 상황에서 발생하는 심리적 변화와 사회적 고립, 정체성의 흔들림 등 다양한 측면에 대한 접근이 필요함을 느낄 수 있었습니다.

2) 제언

- ① 고령장애인관련 시범사업에 참여하고 있는 기관에 대한 기관방문을 통한 사업관련 내용 파악 및 적용방안 고려
- ② 고령장애인관련 직원교육을 통해 개념 및 대상의 차이점 이해

2025 어게인 차스코



주 최		인천광역시 사회복지사협회
기 간		2025.05.22.
장 소		사회복지회관
참석자	팀 명	권익지원
	이 름	박은영
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.05.22.
	시 간	10:00~18:00



남동장애인종합복지관

2025 어게인 차스코

리더에게 필요한 감성 지능

감정을 효과적으로 관리하고 조절할 수 있는 리더들은 사람들의 마음 속에 일어나는 감정을 주의깊게 포착하고 조절함. 그래서 보다 바람직한 집단감정을 형성함. 반면 감정을 효과적으로 통제하지 못하는 리더들은 자주 화를 내거나 무턱대고 감정을 숨기면서 관계를 해치고 신뢰를 구축할 기회를 잃음. 이를 정서적 역량이라고 부르고 이 역량을 대변하는 것은 감정지능 임. 감정지능은 선천적으로 타고날 수도 있지만 후천적으로도 개발이 가능함.

감성지능 정의와 특징

	정의	특징
자기인식	자신의 기분, 감정의 원인과 그것이 사람들에게 미치는 영향을 이해하는 능력	자신감, 현실적인 자기평가, 겸손함
자기조절	파괴적인 충동과 기분을 조정하는 능력, 즉 생각하고 행동하는 성향	신뢰로움, 성실함, 정직함, 모호함에도 안정감을 유지함, 변화에 개방적임.
동기부여	외적요인이 아니라 일 자체가 주는 의미로 인해 높은 열정과 끈기를 보이는 능력	강한 성취욕구, 실패에도 굴하지 않는 낙관주의, 조직에 대한 깊은 헌신
공감	다른 사람의 감정을 이해하고, 그에 적절히 반응하는 능력	감정, 차이에 대한 민감성, 타인에 대한 봉사
사회적기술	관계를 관리하고, 네트워크를 구축하는 능력, 공통점을 발견하고 교감하는 능력	변화를 효과적으로 주도함, 설득적임, 팀을 구성하고 이끄는 전문성

<감성지능이 뛰어난 리더들의 리더십>

- ① 조직 비전을 만들고 비전을 성취하는 방법을 효과적으로 개발함.
- ② 조직 안에 흥미, 열정, 자신감, 낙관성, 협력, 신뢰의 분위기를 만들고 이를 유지함. 감정이 발생하는 원인들을 이해하고 조절함으로써 흥미와 열정 같은 생산적 감정을 유지함.
- ③ 의사결정과 변화과정에서 융통성을 발휘함. 의사결정 과정이 미치는 감정적 동요들을 잘 이해하고 공감하여 보다 신중하게 문제에 접근하도록 유도함. 중요한 사안과 그렇지 않은 것을 구분하고 불필요한 불안과 염려를 배제함. 문제를 새롭게 프레이밍함으로써 분위기를 반전시키고 색다른 대안을 고려하도록 만듦.
- ④ 조직정체성의 의미를 개발하고 유지함. 조직문화의 핵심이라고 할 수 있는 가

치, 신념, 규범 등은 사람들의 열망, 상처 기대와 같은 정서적 요인에 기초함. 따라서 감성지능이 높은 리더는 조직의 중요한 규범과 가치를 바로 세워 이를 내재화시키는데 탁월함을 보임.

<말의 민주주의>로 만나는 건강한 조직문화

오늘날 사회는 의미가 중심이 되는 사회로 개인이 중심이 되고 재미와 보람이 중심이 되는 사회임. 과거 정보가 부족했던 시대에는 말로 정보를 알려주고 이끌어가는 사람을 리더라고 했지만 정보가 넘치는 현재에는 리더가 아닌 그저 말이 많은 사람이 될 수 있음. 따라서 말하는 사람이 아니라 말하게 만드는 사람이 되어야함.

말을 하게 만들기 위해서는 리더는 말을 막는 장애물인 두려움, 어색한 관계 등을 없애야함. 이러한 장애물을 제거하기 위해서는 편안하게 말할 수 있는 분위기, 안전한 분위기를 조성하는 것이 중요함.

말을 하게 하려면?

- ① 말은 주고 받아야하며, 짧은 시간에 명확히 전달해야함.
- ② 사실(~배웠다) + 의견(나는~) + 의지(~하겠다) 로 구성
- ③ 도와주려고 질문하지 마라. 침묵은 금이다. 설명 후 기다리고, 계속 기다려도 침묵한다면 예전의 나를 성찰해보아라.
- ④ 지목도 하나의 방법이다. 예측을 깨는 방법을 사용하고 모든 사람은 인정욕구가 있기에 돌아가며 이야기하면 앞사람 이야기를 전혀 듣지 않는다. 따라서 예측을 깨는 방법을 사용하라.
- ⑤ 듣는 태도, 코멘트, 칭찬이 중요함. 몸의 언어를 잘 사용하라. 코멘트 시 상대방 이야기의 10%를 넘지 않게 하고 억지칭찬은 금지. 길지 않고 핵심 칭찬이 필요함.

사회복지조직의 인권 안전망 짚어보기

사회복지사의 인권 목록	전혀 그렇지않다 -보통-매우 그렇다 1 ~ 10점
자신의 생명을 유지할 수 있는가	
신체적, 정신적 건강을 유지할 수 있는 환경인가	
기본적 자유(이동, 폭력, 혼인, 출산, 육아)가 보장되는가	
사상과 양심의 자유가 보장되는가	
감정적 억압과 고통을 받지 아니한가	
사유와 자기개발의 자유가 촉진될 수 있는가	
다양한 교류와 결속에 참여하도록 하는가	
자기존엄성을 유지할 수 있는가	
사회전반의 가치를 학습하고 실천하도록 보장되는가	
휴식과 놀이의 권리가 보장되고 있는가	
정치적 참여와 자기결정권이 보장되는가	
개인의 정보의 보호와 이직 등의 권한이 보장되는가	

교육소감 및 제언

지난해 차이나는 인사클라쓰를 수료하며, 리더에 대해 고민했던 기억이 업무를 하며 희미해졌는데 이번 교육을 통해 다시 상기할 수 있었음.

본 교육을 통해 감성지능이 단순한 감정관리 능력이 아니라 조직 분위기와 리더십의 핵심역량이라는 점이 인상 깊었음. 리더가 자신의 감정을 인식하고 조절할 수 있을 때, 구성원들과의 관계가 긍정적으로 변화하고 집단의 감정도 건강해진다는 내용을 들으며 나 스스로의 감정관리와 구성원과의 교류를 되돌아볼 수 있었음.

‘말의 민주주의’ 저자의 강의를 통해, 말을 이끌어내는 리더의 중요성을 느꼈음. 회의나 대화에서 구성원들이 보다 자유롭게 말할 수 있도록 돕는 리더가 되기 위해 교육에서 배운 소통 기술들을 실제 업무에서 적용해보고자 함.

정신장애에 대한 교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025.04.01
장 소		온라인(zoom)
참석자	팀 명	권익지원, 능력개발지원
	이 름	박성묵, 박은영, 김현아, 이주미
	인 원	4
교육 시간	일 자	2025.04.01
	시 간	09:00~17:30



남동장애인종합복지관

지역사회 복지기관의 정신건강사업, 왜 필요하며 무엇이 차별화 되어야 할까?

우리나라 정신질환 대응 현황과 문제점

우리나라에서는 정신질환에 대한 인식이 매우 부정적임. 이로 인해 많은 이들이 치료를 꺼리게 되고 결국 치료 시기가 지연되어 증상이 악화되는 경우가 많음. 또한 전문 치료 인력과 시설이 부족해 입원 기간이 길어지며, 이로 인해 트라우마가 발생하거나 증상이 만성화되는 문제가 생김. 설령 퇴원하더라도 지역사회 내 회복 지원 서비스가 부족하고 재활 서비스 역시 미비하여 적절한 돌봄을 받지 못한 채 방치되는 일이 많음. 이로 인해 증상이 다시 악화되고 악순환이 반복되는 상황이 벌어지고 있음.

이에, 고립과 방치가 되지 않고 좋은 삶을 살 수 있게 돕기 위해 관계중심 사회복지 실천이 필요함.

관계중심 사회복지 실천

우리는 자신이 결정하고 스스로를 통제하며 산다고 생각하고 그런 삶을 지향하지만 사실 우리 대부분은 관계 때문에 힘들고 행복하기에 관계를 지키려 애쓰며 살고 있음. 즉 우리는 단일한 존재가 아닌 관계론적 존재이기에 그동안 배경적 요소로 다루어져 온 관계를 전면에 놓는 관계중심 사회복지 실천이 필요함.

관계중심 사회복지 실천방법

관계에 초점을 두고 프로그램을 구성하여 운영함에 따라 이전에 하던 일과 같기에 전문성에 대한 고민이 적어짐. 활동 중 이용인 간 상호작용에 대한 고민을 하여 협동하고 대화 할 수 있는 장치들을 배치하여 운영하면 좋음. 예시로 완성품 공유하기, 가위를 사람 수보다 적게 준비하기 등이 있음.

정신장애인 면담의 실제

실천의 가치 및 지향점

법적능력 존중, 비강압적 실천, 참여, 지역사회통합, 사회적 결정요인 고려, 사람중심, 회복지향, 권리기반이 있음.

초기면접, 사정_무엇을 어떻게

첫 만남임을 염두에 두고 편안한 분위기에서 모든 정보를 취재하듯 하지 않고 기관을 이용하려는 욕구를 파악하는 것이 중요함. 초기면접 및 사정에서 알아야 할 정

보로는 기본적 사정과 병력 및 입원경험, 약물복용, 중독, 공격성 및 폭력, 자해 및 자살 경험, 법적 문제, 성관련 이슈 등이 있음. 만약 민감한 질문에 대한 답변을 구해야 할 때 대면이 어렵다면 서면을 활용하는 것이 좋음. 서면을 사전에 제공하여 답변을 작성하도록 한 후 서면 내용을 토대로 상담을 진행하는 것이 좋음.

정신장애 증상의 이해와 대응

정신질환자란 망상, 환각, 사고나 기분장애 등으로 인하여 독립적으로 일상생활을 영위하는데 중대한 제약이 있는 자를 말하는 것임. 정신장애 증상으로는 부적절하고 터무니없는 근거를 바탕으로 한 확고한 믿음인 망상, 외부 감각 자극 없어도 뇌가 활성화되어 실제라고 느끼는 환각, 원치 않는 생각을 떨치지 못하는 사고장애 중 강박사고, 신체 상처만큼의 고통으로 아무 일도 못할 정도의 장애를 초래하는 외상, 자살사고, 우울, 불안, 조증, 분노, 공황, 수면장애, 과잉행동 등이 있음.

면담에서 기억 할 것

정신질환을 앓고 있음에도 불구하고, 약 90%는 진단을 받지 않았으며, 스스로 병을 인정하지 않으려는 경향이 있음. 이는 많은 경우 자신을 보호하려는 방어기제로, 특히 조현병, 망상, 조증 등에서 흔히 나타남. 이러한 특성은 치료 거부로 이어질 수 있으므로, 상담자는 자신이 치료과정에서 도움을 주는 사람임을 분명하게 전달해야 함.

면담 중에는 반응 속도가 느리고 욕구 표현이 부족할 수 있음. 이에 상담자는 충분히 기다려주고, 다양한 선택지를 제시하여 경험의 폭을 확장시켜줄 필요가 있음. 또한, 감정 표현이 없거나 반대로 감정 변화가 심한 경우도 있으며, 이럴 때는 일관된 태도와 반응을 유지하는 것이 중요함. 동일한 말을 반복하거나 같은 질문을 자주 한다면, 쉽고 명확하게, 반복적으로 설명해 주는 것이 효과적임.

대체로 외부 활동이나 타인과의 만남을 꺼리는 경향이 있으나, 이면에는 고립에서 벗어나고자 하는 욕구가 있을 수 있음. 이에 따라 사회활동 및 관계 형성에 대한 잠재적 욕구를 파악하고 적절한 지원이 필요함.

정신장애인의 인권과 사회통합

살기 위해 시작한 당사자 운동

증상이 생겼을 때 고독, 건강 악화, 심각한 자살충동과 자살시도의 후유증 등으로 살아가는 것이 힘들었던 정신장애인 당사자이자 강사는 살기 위해 당사자 운동을 시작함.

정신장애인 당사자가 최우선으로 원하는 것은 정신건강서비스의 혁신임. 2024년 정신병원의 참담한 사건들이 연이어 보도되었는데 이러한 심각한 현실이 정신질환

당사자에게는 새삼스러운 것이 아니었음. 오래전부터 상당비율의 정신의료기관에서 격리, 강박관련 비인권적 행위가 관행적으로 벌어지고 있음.

당사자의 삶의 회복을 돕는 방법

회복관점의 원칙을 지키며 당신에게 어떤 일이 벌어졌는가? 에 집중을 하는 것이 중요함. 미리 결정된 목표나 결론이 없이 상대방의 독백 속에 있는 긍정적 요소에 공감하며 서로 가슴으로 연결을 맺고 자기 문제는 자기가 해결할 수 있다는 믿음 하에 그 역량이 나타나 성장할 수 있게 기다리는 회복적 대화를 하는 것이 중요함.

오픈 다이얼로그

정신과적 응급상황에서 당사자 자기결정권과 회복 과정에서의 주변인들의 쌍방향 대화에 의한 개입을 지향하는 치료로 정신장애인이 정신적 위기 등 응급상황이 발생하면 당사자와 가족, 친구 등 사회적 관계망이 총 동원되어 회의에 참석하고 이들은 열린 대화를 나누게 됨. 이는 정신장애인 당사자의 독백이 아닌 타자와의 대화를 통해 의사를 비롯한 모든 관계자들의 목소리가 동등하게 수렴되는 민주적 대화 구조를 뗐다.

복지기관이 할 수 있는 일에 대해

지역사회의 정신장애인이 가깝게 이용 할 수 있는 기관의 장점을 살려 당사자의 고립을 해소하고 연결될 수 있도록 돕고, 정신장애인의 자조모임과 역량강화 프로그램을 운영하고 정신질환을 가진 사람과 소통하는 법을 익히며, 당사자의 이야기를 들어주는 것. 중요한 것은 경청이다.

교육 소감 및 제언

*권익지원팀 : 이번 교육을 통해 관계중심 실천을 기반으로 장애인복지관에서 정신건강 사업을 어떻게 기획·운영해야 하는지 구체적인 방향을 알 수 있었고, 그동안 막연히 느껴졌던 어려움이 크게 해소되었음. 특히 정신장애인의 주요증상의 이해, 면담방법, 인권감수성 등 실무에 적용 가능한 내용을 배울 수 있어 매우 유익하였음.

정신장애인에 대한 이해는 단순한 이론을 넘어 실무자로서 반드시 갖춰야 할 기본이자 핵심임을 다시금 느꼈으며, 정신장애인을 지원하는 일은 단순한 서비스 제공이 아니라, 그들의 삶에 실질적인 변화를 이끌어내는 과정이어야 하며, 이를 위해선 주변 사람들과의 관계를 함께 고려하는 접근이 필요할 것으로 생각되었음.

정신장애인의 회복은 개인의 노력만으로 이뤄지지 않으며 주변 사람들과 맺는 의미있는 관계가 큰 영향을 미침. 사람은 관계 안에서 존재하고, 변화하며, 살아가기 때문에 당사자가 고립되지 않고 사회 속에서 소속감을 느낄 수 있도록 돕는 일이

무엇보다 중요함.

이러한 관점에 따라, 권익지원팀에서는 정신장애인의 사회적 고립을 완화하고 긍정적인 관계를 형성할 수 있도록 지원하는 프로그램인 ‘마음충전소’를 기획하고자 함. 이 프로그램을 통해 당사자들이 동료와 함께 활동하며 자연스럽게 관계를 맺고, 서로에게 긍정적인 영향을 주고받는 경험을 통해 삶의 활력을 되찾을 수 있도록 돕고자 함. 더불어, 당사자의 자기결정권을 존중하고, 스스로가 삶의 주체로 설 수 있도록 지지하는 데 초점을 두고자 함. 그리고 더욱 효과적이고 전문적인 사업운영을 위해 실무자의 지속적인 교육 참여와 더불어 정신건강 전문가의 자문을 받아 사업의 질적 수준을 높여가고자 함.

*이주미 : 장애인종합복지관에서 정신장애인 서비스가 확대되기 이전부터 본 팀은 그루터기와 물리적으로 가까이 있어서 정신장애인의 구직상담을 진행한 경우가 꽤 많았다. 그러나 평소에 자주 접하는 발달장애인과는 다른 특성과 상담 시 유의해야 할 부분들이 있어 초기면접과정에서 사정을 하는데 조심스러운 점이 많았다. 기존에도 정신장애인과 관련된 교육은 많이 들었지만 면담과 실제 사례를 통해 정신장애인에 대한 사정 시 사용되는 용어들에 대한 개념정리부터 할 수 있었다. 현재는 상담 실무를 간헐적으로 하고 있기는 하지만 팀 내 전달교육을 통해 직접 구직상담을 하는 담당자들과 해당 내용을 공유하고 정신장애인의 초기면접 및 상담기법에 대한 공유가 필요하다고 생각되었다.

3교시에 진행된 정신장애인 당사자 교육에서는 최근 정신병적인 증상으로 입원을 고려하고 있는 이용인의 사례가 떠오르며 주위사람들이 힘들다고 강제입원을 강행하는 것이 당사자에게 얼마나 큰 고통으로 다가오는지 한번 더 알게되는 시간이었다. 삶의 회복에서 ‘사람이 약이다’라는 문구가 매우 와 닿았으며 장애인복지관 종사자로서 모든 것을 책임지고 지원할수는 없지만 업무라고만 생각하지 않고 공감하는 자세부터 지녀야 하겠다는 다짐을 하였다.

경계선 지능 아동청소년을 위한 느린학습자 훈련



주 최		인싸이트
기 간		2025. 10. 17 ~ 12. 05
장 소		온라인 교육
참석자	팀 명	기능향상지원1팀
	이 름	임주성
	인 원	1명
교육 시간	일 자	10/17, 11/07, 12/05
	시 간	13:00 ~ 17:00(총 12시간)



남동강애인종합복지관

경계선 지능 아동청소년을 위한 느린학습자 훈련

1. 교육 일정

일 자	내 용
25.10.17 (금) 13:00 ~ 17:00	경계선지능에 대한 이해와 실제: 개론
25.11.07 (금) 13:00 ~ 17:00	경계선 지능 아동 청소년을 위한 느린 학습자 훈련 프로그램 (인지기능)
25.12.05 (금) 13:00 ~ 17:00	경계선 지능 아동 청소년을 위한 느린 학습자 훈련 프로그램 (정서사회성, 부모상담)

2. 경계선지능에 대한 이해와 실제: 개론

1) 경계선지능 개념과 기본 이해

가) 경계선 지능인의 개념

- IQ 71~84에 해당하며, 경계선 지적 기능으로 인해 적응행동에 어려움이 있는 개인(DSM-IV-TR의 진단기준에 근거)
- 지적 기능의 저하로 인하여 학습에 제약을 받는 학생 중 특수교육대상자로 선정되지 아니한 학생(초중등교육법 제28조)
- 지적장애에 해당하지는 않지만 평균지능에 도달하지 못하는 인지능력으로 인해 소속되어 있는 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자(서울시 조례)

나) 경계선 지능학생의 출현율

- 지능의 정규분포에 따르면, 전체 인구의 약 13.59% 차지
- 전체 학생 중 80만명 정도로 추정(EBS, 2014)
- 25명 정원 학급에 3~4명(Cooter, 2004)

다) 장애진단과 경계선 지능

- 지능, 적응행동 결함 - 경계선 지적장애 판정 (1959)
- 지적장애 기준 재개정, 학습장애기준 정립, 경계선지능이 장애진단에서 탈락 (1973)
- 진단을 받지 못하거나 중요한 공적 서비스에서 제외 (현재)

라) 경계선지능 학생이 학급에서 보이는 특성

- 교사

·설명을 이해하지 못함. 명한 표정. 답답함 유발
 ·상황에 맞지 않는 말이나 행동으로 수업흐름 방해
 ·예측능력 부족으로 돌발행동이나 부적응행동으로 학급내 갈등의 원인이 됨
 ·교사의 소진과 좌절감 유발로 교사역할 수행에 문제됨

- 학급내 또래

- 학급 내에서 부적절한 말이나 행동으로 학습활동을 방해
- 모둠활동이나 수행평가에서 협동 및 자기주도적 역할 수행이 어려움
- 학급 구성원과 갈등 유발
- 충동성 조절 어렵고 예측능력 부족
- 언어발달 부진으로 친구들과의 융합이 어렵고 친구에게 공격성을 보일 수 있음
- 학교폭력 피해나 의도치 않은 가해자가 될 수도 있음
- 경계선 지능인에 대한 부정적 인식 증가

- 본인

- 학습수준의 수업을 따라가지 못함. 학습동기와 흥미 저하, 학습부진 누적
- 언어능력과 사회적 기술능력 부족으로 사회적 관계 악화
- 인지적 무력감, 낮은 자아존중감
- 정신병리와 공별, 지능 악화
- 등교거부, 학교 중도포기
- 교육 실패가 직업실패와 자립불가로 이어질 수 있음

마) 경계선지능 특성과 사회부적응 양상

- 인지적 특성 : 기억력 부족, 주의력 결여, 언어발달 부진, 사고표현 어려움, 받아들이는 정보처리 어려움
- 인지적 결함으로 인한 어려움 : 목적지향적 행동 어려움, 계획을 통한 문제해결력 부족, 한 문제에서 여러 측면을 동시에 고려하지 못함, 필요한 정보 기억과 회상 어려움, 핵심과 비핵심적 내용 구분 어려움
- 사회부적응 : 가정 내 소통과 역할 수행 어려움으로 갈등, 학습과 대인관계 어려움으로 학교 부적응, 정신건강문제 심각, 자립불가, 불안정한 고용과 실업, 저소득층, 은둔형외톨이, 관심사병, 미혼모, 노숙자 및 범죄와도 관련

바) 경계선지능의 원인

- 유전적 요인, 조산, 저체중출산, 출산중 질식, 만성영양부족, 낮은 사회경제적 수준과 같은 요인들이 아동의 인지능력에 영향을 미친다고 알려짐
- 가족구성원의 지능과 지적수준
- 정서적인 요인 : 학령기 도달 이전, 심각하고 만성적인 정서적 문제로 사회성 발달 손상되며 부적응을 유발하기도 함
- 개인적 요인 : 신체적 결함, 질병, 시각-청각-언어장애, 만성질환, 장기결석 등
- 빈곤 : 절대적 원인은 아니지만 촉진할 조건과 가능성을 양산

사) 경계선지능의 위험요인과 보호요인

- 위험요인

출생시의 저체중, 빈곤, 모의 문맹과 교육수준, 지적장애에 대한 가족력, 모의 임신 중 약물사용, 독성 중금속의 노출, 부모의 정신병리, 한부모 가정, 스트레스를 받는 사건, 분노폭발이나 과잉활동과 같은 다른 개인적인 요인들이 낮은 지능과 연합했을 때, 더 큰 영향을 미침. 위험요인들이 연합했을 때, 배려요인보다 더 큰 영향을 미침

- 보호요인

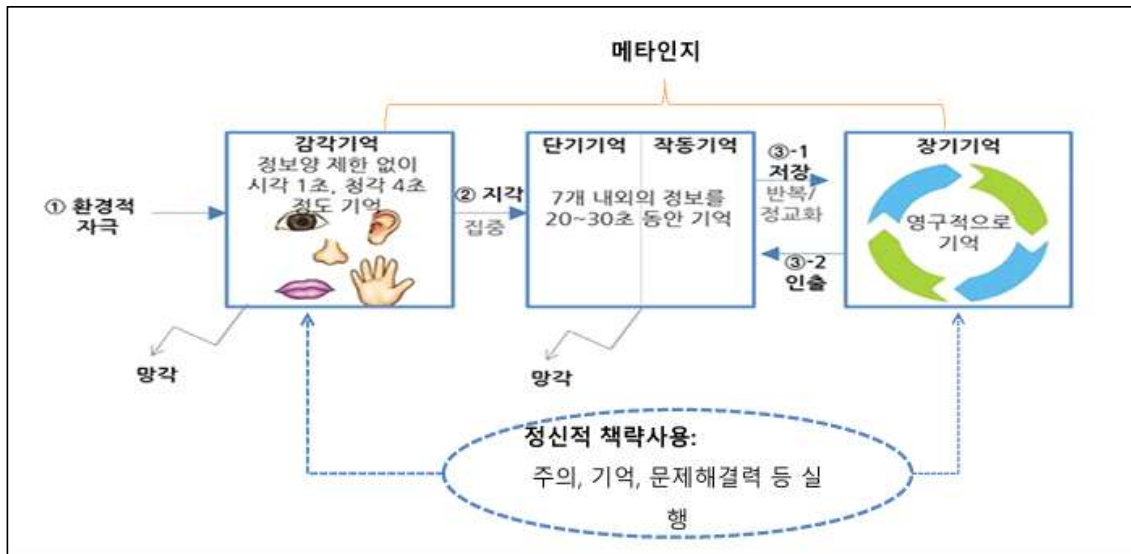
학교성적, 고등교육, 부모의지지, 성취에 대한 역할모델, 친밀한 관계, 상황적 요구에 따라 변화할 수 있는 탄력성, 아동의 개인적 특성(자아강도, 인내심, 대인관계 기술)

- 학교에서 주어지는 다양한 학습을 하면서 더 나은 학업수행을 하고 사회성이 키워지는 게 가능하다면, BIF 학생이 학교에 다니는 것은 매우 중요함

2) 경계선지능의 특성(인지, 정서, 사회성)

가) 정보처리이론과 경계선 지능

- 정보처리이론 : 인간의 지각, 학습, 기억 등을 컴퓨터의 정보처리모형에 비추어 이해하고 설명하는 이론
- 정보처리 : 인간의 뇌 속에서 일어나는 인지과정, 어떻게 정보를 받아들이고 저장하여 사용하는가를 보여주는 과정



- 정보처리과정 전체나 일부의 속도와 효율성이 떨어진다는 특성을 가짐
- 뇌 속에서 일어나는 인지과정, 정보를 받아들이고 저장하여 사용하는 일련의 과정에 문제가 있음을 가정할 수 있음
- 적절한 인지적 정보처리와 반응을 학습, 정서, 사회성의 발달에 매우 중요한 영향을 미침
- 정보처리를 위한 인지과정의 속도와 효율성을 높이기 위한 훈련이 필요

나) 인지 기능의 중요성

- 인지기능 : 일상생활, 학습, 대인관계, 정서조절과 같은 다양한 상황에서 필요한 정보들을 이해하고 기억과 연결시키고, 필요한 문제를 인식하고, 그에 적합한 해결책을 내는 총체적인 인간의 능력

신경인지		사회인지	
기억	처리속도	마음이론	귀인
작업기억	주의	공감	사회지각
실행기능		정서인식	

다) 경계선지능인의 인지적 특성

- 제한적인 인지능력 : 추상적 개념이해, 추론, 일반화, 과제요구에 적합한 의도적 계획과 실행의 어려움
- 기억력 부족 : 단기-작업-장기기억의 효율성이 낮아서 정보처리과정에 어려움이 있음. 주로 기계적 암기 책략을 사용
- 산만함과 주의력 결핍 : 어느 정도의 집중력은 경험과 훈련의 산물이기에, 훈련을 필요로 함
- 사고 표현의 어려움 : 언어발달 미비로 인해 어휘선택, 말하는 방법, 어법 등에 문제가 있어서, 사고를 표현하는 말하기 및 쓰기에 문제가 있음

라) 경계선지능인의 정서적 특성

- 느낌 : 모든 활동에서 느린 기질의 특성이 나타남
- 부주의 : 또래에 비해 주의집중 시간이 짧고, 예측이나 협응이 어려움
- 공격성 : 공격성으로 보상을 얻거나 모방
- 미성숙과 내향성 : 생활방식이 더 어리고, 다른 사람과 상호작용하기를 꺼림, 우울함
- 부적응 : 타인이 싫어하는 행동을 하거나, 관심을 끄는 행동을 함. 불안해서 산만해짐. 불안과 좌절감이 학습을 더욱 어렵게 만드는 악순환
- 왜곡된 자기표현 : 매우 부정적인 대상으로 자기를 표현, 지나치게 과장된 자기표현

마) 경계선지능인의 사회적 특성

- 부적응적인 사회적 행동
- 상황이나 감정을 지각하고 구별하기 어려워 타인과 갈등상황에 놓임
- 상호작용 상황에서 문제해결기술들을 이용하기 어려워 함
- 또래집단에 거의 받아들여지지 않으며, 갈등에 더 많이 휩싸임
- 억제, 작업기억, 관점 바꾸기, 표정인식, 상황파악 및 해석의 어려움으로 사회적 정보처리의 효율성이 떨어짐

바) 동반되는 정신병리

- ADHD : 발달적으로 부적절한 주의력, 비정상적인 활발함, 충동적인 성향이 심각하고 지속적이어서 아동의 일상생활에 상당한 영향을 끼치는 상태
- 적대적 반항장애 : 권위적인 인물에 대해 부정적이고 반항적이며 불손정적이고 적대적인 행동증상이 지속
- 품행장애 : 타인의 기본 권리나 입장을 침해하거나, 나이에 기대되는 주요 사회적 규범을 반복적으로 위반하는 행동장애

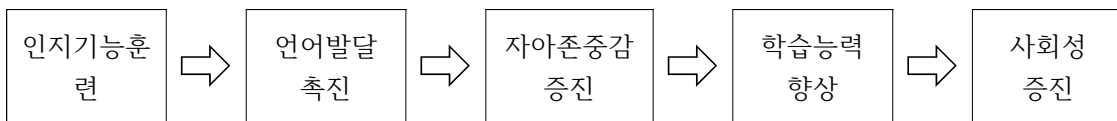
- 불안장애 : 불안, 근심, 공포가 심각하여 일상생활 수행이 어려움
- 우울 등의 정서장애(자해/자살) : 지적장애에 비해 BIF의 자살률이 높음

사) 문제가 되는 이유

- 학교 및 사회 적응이 어렵다.
- 인지기능이 점차 악화된다.
- 사회적 부적응자를 양산할 수 있다.

3) 경계선지능인 선별과 진단

가) 경계선지능 개입에 필요한 요소들

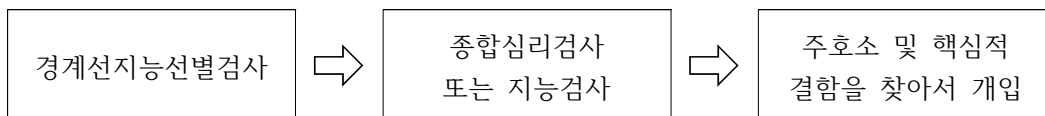


나) 경계선지능 개입방법

- CONIL 2007 Project에서 제시한 개입의 전제 : BIF가 다른 사람들 사이에 섞일 수 있어야 함

·부모를 위한 개입 ·의사소통을 위한 개입 ·심리치료적인 개입(행동문제, 정서장애) ·학습적 개입	·직업세계를 접하기 위한 프로그램 ·지역사회 적응 프로그램 ·약물치료적인 개입(공병 정서장애)
---	--

다) 경계선지능 개입의 과정



- 경계선지능선별검사

- ① 지적기능 저하로 인한 학습부진 및 부적응 아동으로 의심될 시, 변별
- ② 지적기능과 관련된 진단이 필요한 대상인지를 대략적으로 확인
- ③ 개인의 경계선 지능적 특성을 확인하여 효과적인 학습 및 적응지원을 위한 바탕자료 마련
- ④ 경계선지능선별검사의 하위영역

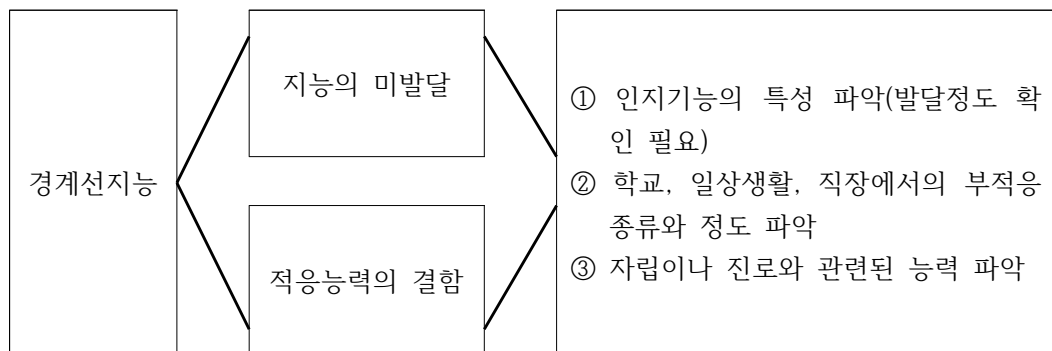
학업관련 특성	적응적 특성
·학업성취 부진 ·기초학습능력 부진 ·수업소화능력 부진 ·작업기억 부진 ·주의력 부족 ·언어발달 부진 ·예측 및 계획 세우기 부진	·또래관계 부진 ·충동성 및 문제행동 ·규칙이해/준수 어려움 ·미성숙한 행동 ·정리 미숙 ·외양적 특성

- 종합심리검사 또는 지능검사 : 인지적 개입 이전에 파악해야 하는 이유
 - ① 지능 확인은 물론, 개입시 효과성에 대한 예측이 가능
 - ② 대상아동의 발휘가능한 지적능력의 범위/잠재력/지적능력의 강점과 약점 파악, 현재 부적응의 원인 추론 가능
 - ③ 인지훈련을 위한 개입의 계획을 세우는데 도움이 됨
 - ④ 이후의 성장과정(군입대, 갈등상황 등)에서 대상을 보호할 근거자료 마련

4) 경계선지능의 개입과 사례관리

가) 경계선지능 개입 시 유의점

- 심리치료의 근거리효과와 원거리효과를 고려해서 개입해야 함
- 관찰과 상담을 통해, 원거리효과가 발휘되어야 할 특성을 찾고 그것을 고려하여 개입해야 함



- 경계선지능인의 특성에 맞는 개입계획과 개입과정 필요 : 전문지식 습득과 상담에 적용할 수 있는 능력을 배양해야 함

나) 경계선지능인의 생애주기별 어려움과 지원

생애주기의 어려움		
영유아기	·저체중 출산 ·열악한 가정환경 ·양육기술 부족	인지기능 발달 부진, 배우는 능력 부족, 언어발달 부진, 사회성 결여, 심리정서적 문제 (전 연령에서 공통적으로 보이는 어려움)
아동기	·학업적 어려움 ·인지적 어려움 ·사회적 어려움(놀이기술, 정서와 상황 해석, 반사회적 행동) ·가정, 학교에서 소외됨(학교폭력 포함)	
청소년기	·인지적 어려움 ·고등학력 취득 어려움 ·사회적 소외 ·착취와 괴롭힘 위험(학교폭력 등)	
청년기 (20~30세)	·친구, 동료, 배우자 관계 어려움 ·취업과 고용유지 어려움 ·심각한 정신건강 문제 위험성 증가(4.5배)	
성인기 (31세~)	·실업의 위험 ·장애의 위험 ·정신건강문제 위험	

생애주기별 주요지원						
	지원내용				중점지원분야	
영유아기	·조기발견	부모 교육	보육, 학업, 사회적 기술에 대한 직접적 지원	초기 사회적 기술에 개입	양육 교육 정신건강	
아동기					양육 교육 정신건강	
청소년기	·정신건강에 의 개입 ·지능검사를 통한 대상자 선별			자립지원, 실질적 욕구에 대한 직접적 지원 (고용, 주거, 사회적 기술 관련)	진로교육	양육 교육 정신건강
청년기 (20~30세)				교육 결혼 주거 정신건강 국방		
성인기 (31세~)		자녀를 위한 부모 교육		교육 자녀양육 주거 정신건강 결혼		

3. 경계선지능 아동청소년을 위한 느린학습자 훈련 프로그램(인지기능)

1) 경계선지능인의 인지훈련 개념

가) 인지훈련 관련 개념정리

- 인지훈련(Cognitive Training) : 기억력, 주의력, 문제해결력, 추론 등 뇌의 인지능력과 그 기능을 최적화하기 위한 체계적인 활동이나 프로그램을 뜻함
- 인지치료(Cognitive Behavioral Therapy, CBT) : 정서적 고통을 완화하고 전반적인 심리적 안녕감을 향상시키기 위해 역기능적 사고패턴과 행동을 파악하고 변화시키는 심리치료적 기법

나) 인지훈련의 효과

- 취약한 특정 인지기능 개선
- 전반적 인지기능의 개선 : Transfer / Generalization의 효과
- 인지기능 개선의 효과를 지속시킴
- 일상생활에서의 인지기능 개선
- 집단에 따라 특이적 효과
 - ① 아동 > 학업, 주의력, 실행기능 향상
 - ② 노임 > 인지능력 노화를 늦추거나, 치매 예방과 치유
 - ③ 지적장애/경계선지능인 > 인지능력과 삶의 질 개선
- 뇌 가소성 및 뇌의 구조적 변화 : 신경가소성의 원리에 따라 뇌의 구조적·기능적 변화 유도 가능
- 정서와 사회성에 영향 : 정서조절, 행복감, 타인과의 소통에 영향, 감정조절, 심리적 탄력성, 불안과 우울 감소, 대인관계능력 개선
- ※ 인지훈련에 대한 반응의 개인차 : 연령, 인지능력 기초선, 동기, 참여도, 프로그램의 적절성이 영향을 미침

2) 경계선지능인의 인지능력 측정 및 인지훈련프로그램 설계

가) 정보처리 이론

- 경계선 지능인은 정보처리과정 전체 혹은 일부의 속도와 효율성이 떨어진다는 특성을 가짐
- 적절한 인지적 정보처리와 반응은 학습, 정서, 사회성 발달에 매우 중요한 영향을 미침

⇒ 정보처리를 위한 인지과정의 속도와 효율성을 높이기 위한 훈련이 필요함



나) 인지능력 측정 : 선별검사 및 지능검사의 필요성 이해

다) 인지훈련프로그램의 설계

- 근거리효과 및 원거리효과를 고려하여 개입해야 함
- 인지훈련과 학습적 개입을 위한 회기구성의 예

도 입	인지치료의 근거리 효과 - 인지기능 훈련(인지기능훈련 전개 포함가능) - 보드게임 등 놀이
전 개	인지치료의 원거리 효과 - 소리내서 책 읽기 - 책 읽어주기 - 학습적 도움
마무리	배운 내용 되새김과 기억

라) 인지훈련프로그램의 사용

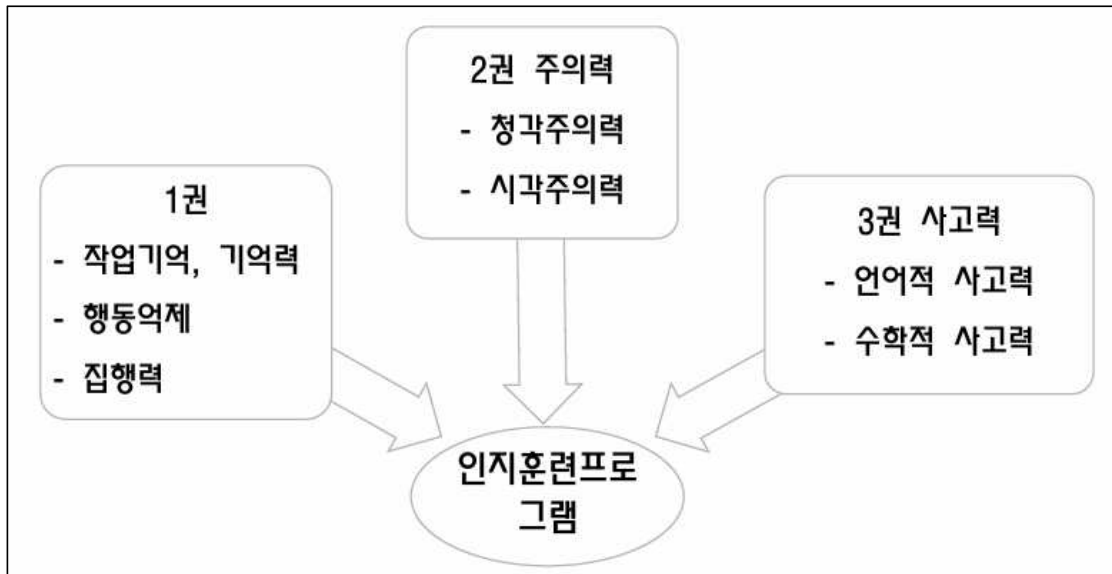
- 대상자와 교수자의 상황에 따라 사용할 것
 - ① 학습이나 인지적 기능에 대한 부정적 경험이 커서, 이와 관련된 성취감이나 성공감의 경험이 필요할 때
 - ② 학습관련 개입프로그램 실시 전후로, 준비운동 차원에서 인지활동 프로그램을 지속적으로 사용했을 때 학습효율도 높아질 수 있음
 - ③ 특정인지기능의 부족으로 인해 대인관계나 이외의 사회생활에서 어려움을 겪을 때

마) 인지훈련프로그램의 목표

- 인지발달 촉진을 위한 개입
 - ① 지적장애 수준의 지능으로의 악화 예방
 - ② 적응적인 삶을 살아가는데 필요한 인지기술의 발달 도모
 - ③ 경계선 지능의 특성에 맞으면서 개별화가 가능한 인지발달 프로그램의 도입 및 지속적인 훈련을 통한 인지기술의 효율성 증진
- 학습기술발달 촉진을 위한 개입
 - ① 학습과정이 인지기능 발달을 촉진할 수 있는 기회를 제공하여, 인지발달과 학습발달이 선순환의 구조를 가지게 함
 - ② 학습에서의 성공경험에 필요한 기초적 인지기술의 활용과 학습기술을 증진코자 함
 - ③ 경계선지능 아동청소년의 욕구를 충족시킬 수 있는 학업적 개입프로그램의 도입으로 학습동기를 향상시키고 바람직한 학습습관을 형성코자 함

3) 경계선지능인의 인지훈련프로그램의 실제

가) 인지훈련프로그램의 구성



나) 인지훈련프로그램의 예시

- 느린학습자 인지훈련프로그램(학지사) 참조

작업기억	·그림보고 기억나는 대로 적어보기 ·불러주는 숫자(글자)를 잘 들으면서 빈칸 채워넣기 ·날말 거꾸로 말하기
기억력	·반복해서 소리내어 읽기 ·손으로 여러번 쓰면서 외우기 ·암기법 훈련(첫 글자로 기억하기)
행동억제력	·그림보고 해당되는 낱말로 읽기
집행력 훈련	·사다리타기
주의력 훈련	·청각주의력 : 전자계산기로 입력하기 ·시각주의력 : 그림보고 개수 세기, 틀린그림 찾아서 고치기
언어사고력	·두 줄 독해 ·안내문 보고 필요한 내용 파악하기
수학적 사고력	·수의 규칙 이해 ·돈 계산, 시간 계산의 실제

4) 경계선지능인의 학습

가) 경계선 지능인의 학업적 개입 목표

- 학습발달 개입의 중심은 “현재 학년, 현재 진도(현재 학습이 필요한 상황)에서 효능감을 느끼도록 돕는다.”

나) 학습과정에서 사용가능한 방법

- 개별학습일 경우, 학습내용의 확인 : 연습하는 동안, 자주 돌아보아 초기의 실수들을 잡아줄 수 있음
- 개별적인 연습은 양 기준이 아니라 시간 기준으로 설정
- 교실환경을 조용하게 하여 산만하지 않게 함
- 수업을 회상해보게 하기
- 질문에 글로 답하게 하기
- 정보를 전달할 때는 한 번에 5개를 초과하지 않음
- 눈맞춤이 중요
- 집중을 증진시키기 위해 색으로 표시하거나, 극적으로 표현
- 지시와 질문을 쓰도록 함
- 매 학습에서 도달 가능한 학습목표를 정하기
- 매 학습에서 경계선지능인이 수행 가능한 학습량을 미리 정하기
- 학습 내용이 습득되었는지 평가하거나 확인하기

“ 양이 적지만 학습이 누적될 수 있음을 기억해야 함 ”

다) 학습적 도움을 위한 단계

- 기초학습기능을 확인한다.
- 아동의 수행했던 자료, 생활기록부 등을 검토한다.
- 본 학년의 현재 학습상황에서 경계선지능 아동이 해낼 수 있는 부분을 탐색하고, 개입한다.
- 이전 학년의 학습을 보완할 때는 현재 학년의 학습에 즉각적인 도움을 줄 수 있는 부분부터 시작하는 것이 효과적이다.

라) ‘느린 학습’ 개입 시 유의점

- 경계선지능의 범주이면서 ADHD나 LD 진단을 받았을 경우, 진단받은 ADHD나 LD가 제한된 인지기능 때문인지 주의깊은 관찰을 통해 확인하고 개입해야 함
- 경계선지능이지만 ADHD나 LD 특성을 보이지 않을 경우, 경계선 지능관련 개입을 중점적으로 실시
- 학습부진이나 부적응에서 ADHD와 경계선지능을 구분해야 함. 학교평가결과, 교실상황에서의 언어능력(유창성, 어휘), 논리적 사고, 이해능력이나 자기표현 능력 등을 확인

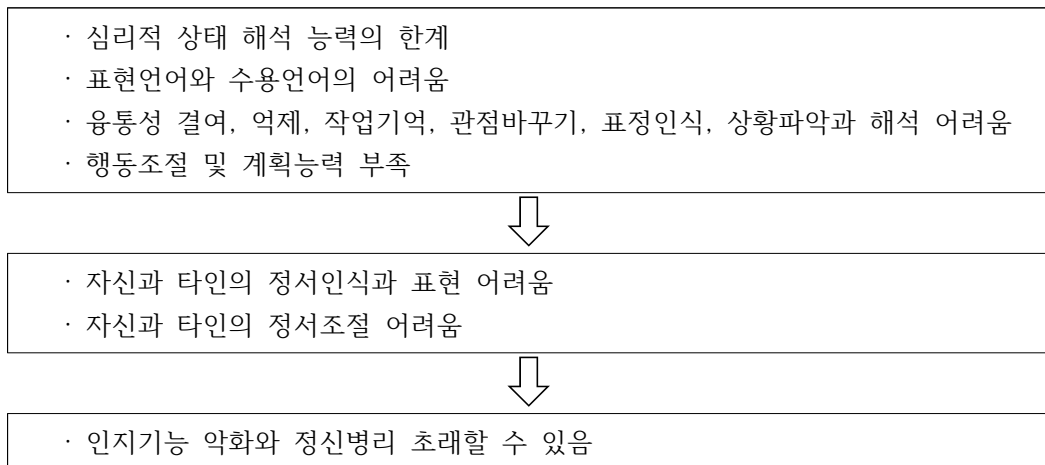
4. 경계선지능 아동청소년을 위한 느린학습자 훈련 프로그램(정서사회성, 부모상담)

1) 경계선지능인의 정서적 특성과 개입

가) 아동기 정서발달

영아기	유아기	아동기
정서표현 시작(화, 기쁨, 슬픔, 놀람, 역겨움)	언어발달, 언어로 정서표현 및 사고, 내적자기조절 가능(3~6세)	또래가 정서조절에 기여, 정서표현으로 지 지나 소외 경험
경계선지능 아동의 정서발달은 성장에 영향을 미치고, 정신병리의 중요요인이 됨		

나) 경계선 지능인의 인지적 특성과 정서



다) 경계선 지능인의 정서개입 방향

- 자신과 타인의 감정을 인식하고 명명할 수 있어야 함
- 다양한 감정 경험, 감정 구별능력, 정서적 반응을 이해할 수 있어야 함
- 부정적/긍정적 감정을 경험하면서 효과적이고 적응적으로 행동할 수 있는 능력을 키워야 함
- 정서조절기술을 익혀서 다른 상황에 일반화, 우발적 상황에서도 정서조절 할 수 있어야 함

2) 경계선지능인의 사회적 특성

가) 사회성의 개념

- 사회 속에서 타인과의 관계를 유지하고, 균형과 안전을 유지하기 위해 적절한 반응하는 적응 능력

나) 사회성, 사회인지, 사회적 기술의 관계

- 사회적 기술 : 구체적인 상황에서 발휘되는 적절한 사회적 반응
- 사회인지 : 사회적 정보를 파악하는 능력

- 사회성 : ‘사회적 기술’과 ‘사회인지’를 포함하는 포괄적인 개념. 적절한 대인관계 형성 능력

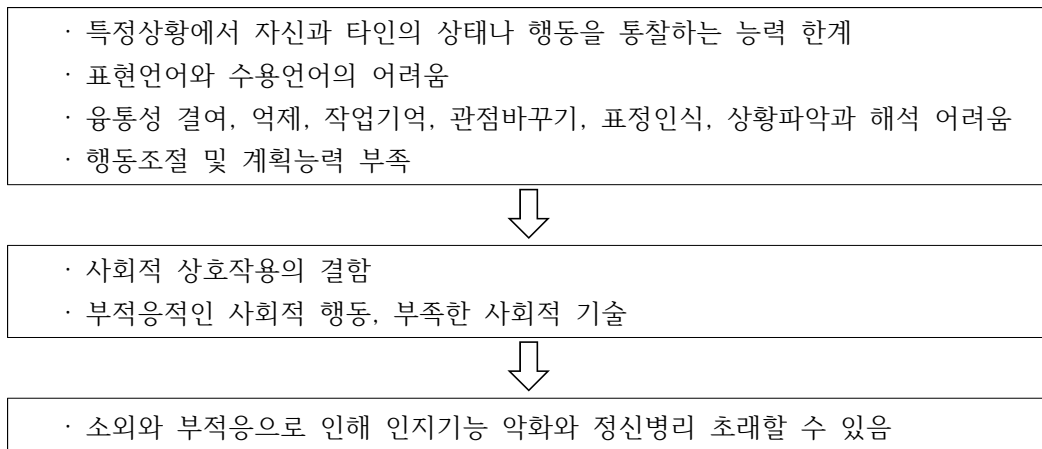
다) 낮은 지능과 사회성

- 지적장애의 정도가 심해질수록, 사회성의 발달은 감소(Kumar, 2009)
- 적절한 개입 없이는, 단순히 연령증가로 지적장애의 사회성이 증가하지 않음

라) 경계선 지능인의 사회적 특성

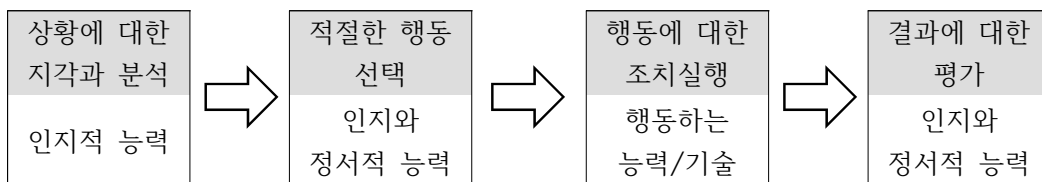
- 부적응적인 사회적 행동을 보여줌
- 소통을 위한 감정 인식과 구별을 어려워 함
- 상호작용 상황에서 문제해결 기술들을 이용하기 어려워 함
- 또래와 비교했을 때, 또래집단에 거의 받아들여지지 못하고, 또래 갈등에 더 많이 휩싸임
- 억제, 작업기억, 관점바꾸기, 표정인식, 상황파악 및 해석의 어려움으로 사회적 정보처리의 효율성이 떨어짐

마) 경계선 지능인의 인지적 특성과 사회적응



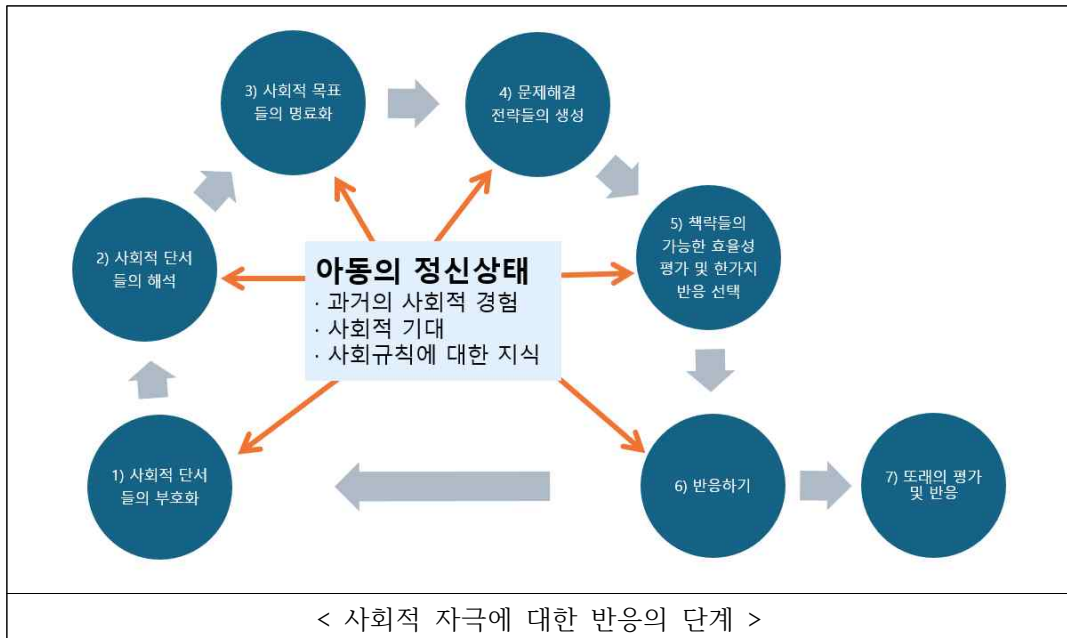
바) 경계선 지능과 사회적 상호작용

- 타인과의 관계유지를 위해 필요한 기술 : 타인과의 언어적/비언어적 의사소통을 위한 사회적 상호작용
- 사회적 상호작용의 순서



- 주의집중력, 단기기억과 장기기억, 추상적인 사고능력, 논리적 비판적 사고 능력, 빠른 정보처리능력 필요
- 산만함과 주의력 결핍, 기억력 부진, 추상적인 개념의 이해와 추론의 어려움
- 과제에 필요한 정보처리과정의 의도적 계획과 실행이 어려움
- 배운 기술을 어디서 어떻게 적용할 지 모름

사) Dodge의 사회정보처리과정



아) 사회적 기술의 하위유형

- 사회적 기술 : 개인이 사회나 또래 관계에 통합되어 성공적으로 적응하는데 필요한 대인관계와 관련된 여러 가지 행동들
 - 자기주장 : 타인에게 정보를 구하고, 자기를 소개하며, 자기주도적인 행동을 보임
 - 공감능력 : 특정행동이나 그에 대한 다른사람의 감정을 알고 관심을 보이는 것
 - 이타성 : 타인을 돕는 것
 - 협동능력 : 특정한 사회적 목적의 달성을 위해 타인과 힘을 합할 수 있는 능력
 - 자기통제능력 : 갈등상황에서 자신의 감정과 행동을 적절하게 표현하는 능력
 - 사회적인 규칙과 지시를 따르는 행동
- ※ 별도의 개입없이 사회적 기술의 성장이나 우연학습이 어려우므로 구체적이며 실질적인 사회적 기술의 훈련이 필요함

3) 경계선지능인의 정서사회적 개입 및 훈련프로그램

가) 경계선지능인 사회성 개입

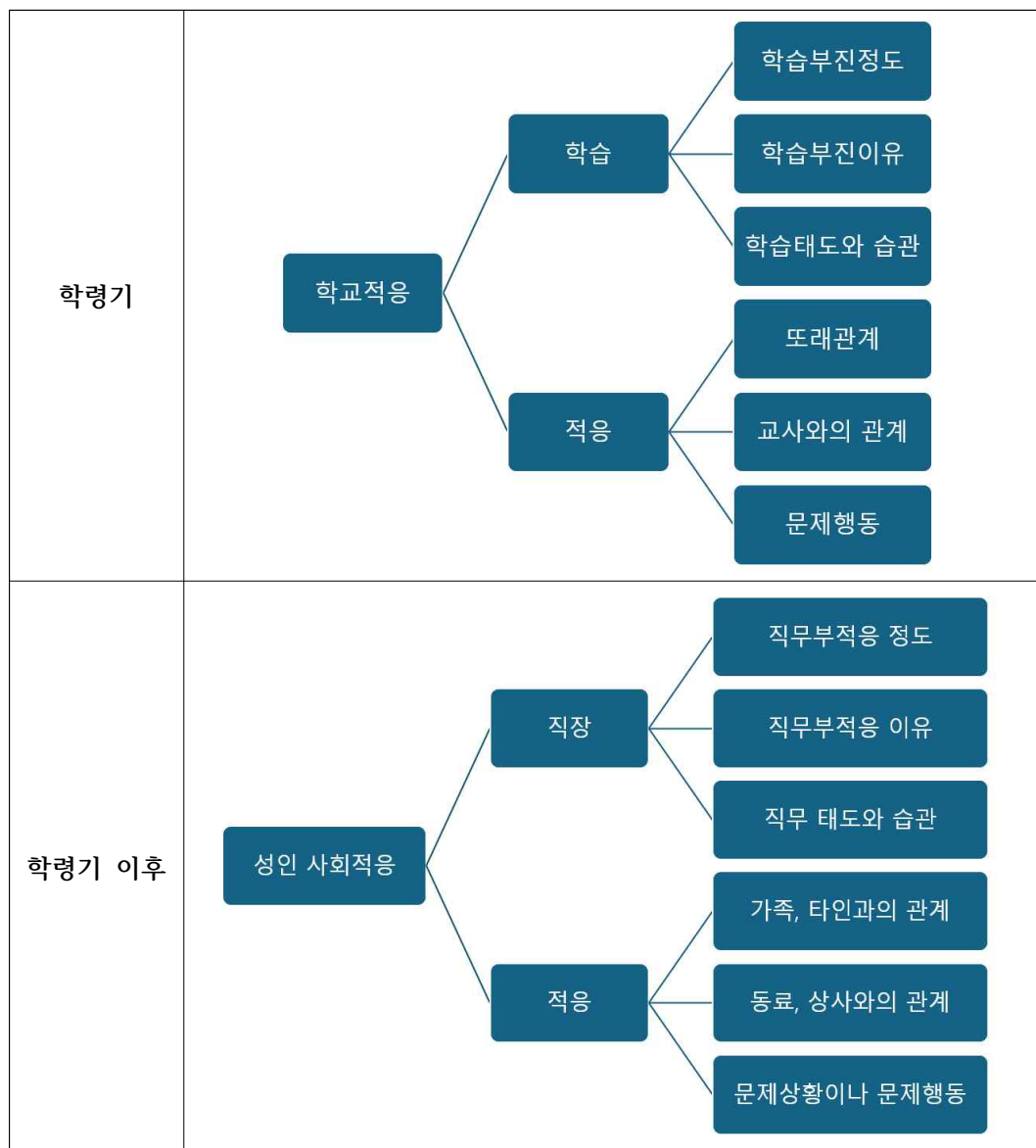
- 가족 내에서 맺고 있는 관계, 1:1 관계맺기의 특성을 확인하라
- 대화, 공감, 갈등 상황 시 해결정도, 공평한 관계, 자신과 타인 관찰능력, 의도 파악 가능 여부, 제안, 비밀유지, 경청, 협력 등이 되는지 확인해야 함
- 1:1 관계, 학교에서 위의 항목들 중 발휘되지 못하는 것들을 찾아야 하며, 표적행동에 대한 관찰과 기록을 근거로 할 수 있음
- 경계선지능 아동의 학업적 개입으로 인지기능을 개선하는 것만으로도, 사회성 관련 기술들이 유의미하게 개선된다는 연구결과가 있음

나) 정서사회성 개입의 목표 설정

- 소속되어 있는 사회 가운데서 부적응하고 있는 사회 속 모습이 무엇인지 부적응의 정도를 확인
- 실제 생활에서 발전을 체감할 수 있는 성공경험이 무엇인지 찾고 이를 목표로 삼게 하고 도와줘야 함
- 정서적 충족과 해소

경계선지능인의 정서적 개입의 방향은 ‘수행 및 적응행동 개선’을 통한 ‘정서적 해소와 욕구 충족’이 되어야 함		
수행 및 적응 개선	➡	정서적 해소 및 욕구 충족

다) 목표 설정



- 심리적 안전기지 역할 : 안정애착의 경험 제공
- 최초의 의미있는 관계 형성의 경험 : 향후 관계맺기의 모델이 될 수 있음
- 우연학습이 어려운 사회적 정보처리, 사회적 상호작용, 대인관계 맺기 및 유지, 사회적 기술의 구체적 학습과 훈련의 경험을 제공
- 사회성의 3요소

요 소	예 시
인지적 요소	사회적 문제해결과 사회적 상호작용의 이점에 대한 통찰
기술/행동적 구성요소	적응적인 사회적 행동의 수행
정서적 구성요소	정서적 안정성, 사회적 불안의 감소

라) 정서사회성 개입의 실제

- 수업의 구성 : 1회기, 1시간 / 도입(놀이, 감정일기 작성) → 본활동 → 마무리
- 실제 사례는 책자 내용을 참조

4) 경계선지능인 부모상담

가) 부모에 대한 개입 유형

- 교육 : 경계선 지능에 대해 알아야 자녀를 도울 수 있음, 중요 의사결정이 가능하도록 중심 잡을 수 있는 주관을 형성
- 상담 : 부모소진, 부모 개인의 심리적 문제 개선, 나머지 가족과의 불화 개선
- 훈련 : 관계 개선을 위한 일반적 부모교육, 경계선지능인 자녀에게 필요한 도움을 줄 수 있는 기술 훈련
- 지원체계 참여 : 지원기관 및 체계에 대한 정보 제공, 경계선지능인에 대한 인식개선과 정책마련을 위한 적극적 노력 독려

※ 부모, 또는 주양육자의 인지, 정서, 사회성 파악하여 개입의 자원으로 활용하기

나) 경계선지능인 자녀를 둔 부모의 주료 QnA

- 지능이 더 좋아져서 정상으로 바뀔까요?
☞ 지능지수 자체보다는 사회적응력에 초점을 맞추는 것이 개인적인 발전과 자립의 가능성을 더욱 높일 수 있음. 현재의 노력에 대한 긍정적인 피드백이 필요
- 특수학교, 대안학교 등 진학문제로 고민입니다.
☞ 경계선지능인은 현행 장애진단을 받을 수 없음. 해외연구에서는 일반학교의 통합학급에서의 적응이 가장 효과적이라는 사례도 있음. 특수교육 세팅에 부적응하는 사례들도 있음.
☞ 대안학교 진학 시에는 교육과정, 교사, 학생구성원의 특성, 정규교육과정으로의 인정여부, 문제(학교폭력 등)가 생겼을 때의 매뉴얼 등을 확인하는 것이 필요

- 특수반, 도움반에 보내야 하나요?
 - ☞ 해당 특수반의 특성이나 요소 등에 대한 파악이 필요. 해당 아동의 동의가 필요함. 도움반에 가는 경우, 본인이 필요성에 대해 설명할 정도로 명확한 주관을 갖도록 도와야 함
- 정신과 약물처방 중인데 괜찮을까요?
 - ☞ 약물처방의 목적을 명확히 할 필요가 있음. 처방과 심리적 개입은 반드시 병행해야 함. 해외일부사례에서는 지적경증 혹은 경계선지능인 경우에는 치료효과보다 부작용이 더 크게 대두됨. 과잉행동 부분에서는 약물효과가 일부 확인되나, 주의력 결핍이나 부적응행동 개선에서는 효과가 없었음
- 공부 시키기도 어렵고, 하기도 싫어하는데 포기해도 되나요?
 - ☞ 경계선지능인은 느린학습자임. 느리지만 학습이 가능한 대상임. 인지발달의 지연이나 퇴보를 막기 위해서 최소한의 학습이 지속적으로 필요함. 목표치를 낮추더라도, 현재학년에서 최소한의 학습을 해낼 수 있도록 도와야 함. 그래야 학교적응도 유지할 수 있음

5. 결론

작업재활 프로그램을 이용하는 이용인에 대한 개입 중 일반적인 개입으로 아동의 변화가 잘 나타나지 않는 어려움이 있었다. 모의 보고에 따르면 학업 등에서는 또래보다 확연히 잘 못하지만 그래도 주어진 숙제 등에 곧잘 참여한다는 내용이 있어, 경계선지능인에 대한 관심을 가지게 되었고, 보다 전문적인 교육을 필요로 하여 이번 “느린학습자 훈련 통합교육”을 신청하고 수강하게 되었다. 대학교과 과정에서는 접하지 못했고 최근 대두된 내용이라 새로운 정보를 얻는 좋은 기회가 될 수 있었으며, 강의의 진행에 있어 유관기관의 여러 선생님들의 정보를 공유시켜주셔서 좋은 기회였었다. 한 달에 한 번씩 진행되는 비대면 교육이라 교육의 밀도가 좀 아쉬운 부분이 있지만, 모르던 내용을 공부하고, 이용인에게 적용할 방법을 찾아보는 등의 과정을 통해 보다 효과적인 사업운영에 도움이 되고자 노력하였다. 추후에도 관련교육을 수강하며, 재활서비스의 대상자 확대 및 사각지대 발굴 등도 고려하면서, 교육에서 얻은 전문지식을 현재 이용인에게 적용할 수 있는 방법을 지속적으로 강구하도록 노력하겠다.

2025년도 장애인복지관 중간관리자 교육연수



주 최		장애인복지관협회
기 간		2025.04.03. - 2025.04.04
장 소		소노벨 천안
참석자	팀 명	기능향상지원1팀
	이 름	정승영
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.04.03. 12:00
	시 간	- 2025.04.04. 13:00



남동장애인종합복지관

I. 지역사회 통합돌봄, 장애인정책의 새로운 패러다임을 논하다

1. 돌봄통합지원법의 의의

1) 제정이유 : 일상생활에 어려움을 겪는 노인, 장애인 등이 자신이 살던 곳에서 건강하고 자립적인 생활을 유지할 수 있도록 보건의료, 요양 등 돌봄지원을 통합적으로 제공하기 위한 제도적 기반을 마련

- 장애인을 고려하지 않았다? : 그렇다, 모두 노인에 대한 내용이고 장애인에 대한 실제적 내용이 없음

2) 종합판정 : 의료적 필요도와 요양, 돌봄 필요도 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 종합적으로 판정

- 종합판정을 하는 전문기관은? : 건강보험 공단이 하려는 추세이나, 건강보험 공단은 지자체에 정보를 제공하고 지자체 중심으로 선정 및 지원체계를 짜야 함(공공 의료기관, 보건소 등).

3) 장애인 분야에 대한 한계 : 지역사회 통합돌봄의 연장선으로 노인에 대한 시범 사업은 많았으나 장애인 분야는 대구, 제주 2곳에서만 실시하였으며, 지역사회 지지 체계마련하지 못함.

4) 내실있는 통합지원체계 구축 : 전담조직은 시군구에 “통합돌봄과 또는 돌봄팀” 신설

5) 누가 복지 분야에 대한 총괄기능을 수행할 것인가?

- 장애인복지관이 진정한 “종합” 이어야 하는 이유를 명확하게 하는 것

- 생애주기별 주요 전환기 지원 : 기획기능 + 연계조정 등 협력기능

- 장애인복지관의 역할에 대한 고민이 필요하며, 장애서비스의 국가체계 마련에 어떤 기여를 할 것인가?

II. 슈퍼비전 : 조직기반 실행원칙

1. 사회복지 슈퍼비전 이해

- 사회복지 슈퍼비전이란?

: 클라이언트에게 최선의 서비스를 제공하기 위함

: 조직 차원에서 공식적으로 실행되는 기제

: 슈퍼바이저와 슈퍼바이지의 상호작용을 통해

: 직원의 전문성 향상과 조직의 책무성을 실현하기 위해

- 슈퍼바이저는 상급자, 슈퍼바이지는 하급자의 개념

- 슈퍼비전은 슈퍼바이지의 직무수행 점검이 우선이다. 점검 없이 슈퍼비전하는 것은 효과가 없다

- 업무 결정이 슈퍼비전이다.

- 슈퍼비전 후 그 내용을 실무에 적용하지의 여부는 슈퍼바이저가 결정하도록 하

는 것은 잘못된 것이다.

- 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 개인적인 상담, 어려움에 대한 것이 아니라 업무적 어려움에 대해 슈퍼비전 해야한다
- 슈퍼비전은 소속팀원에게 해야한다. 타 팀원에 대한 것은 아니다.
- 슈퍼비전의 기능(행정적, 교육적, 지지적, 중재적)은 모두 실행해야 한다.
- 슈퍼비전과 자문의 차이: 슈퍼비전은 내용 선택 불가하나 자문은 권장, 조언, 참조 등으로 활용된다. 000생각해보세요(x), 0000 보고해주세요(o)
- 슈퍼비전이 수행되지 않았다면 어떠한 장벽이 있는지 체크해야하고 충분한 논의를 거쳐 보완해야한다.
- 챗 GPT가 슈퍼바이저가 될 수 없다. 이유는 책임을 질 수 없으므로.
- 클라이언트 보호의 의미 : 모두가 일정수준 이상의 서비스를 받을 권리보장(복지사 개인의 선한 가치를 강요하면 안됨. 사회복지 가치와 구분해야 한다.

2. 슈퍼비전 체계 구축

1) 사회복지 슈퍼비전 5가지 원칙

- 조직차원: 슈퍼비전은 모든 직원이 대상이어야 한다.
- 매칭: 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 소속된 부서장으로 한다.
- 계획과 평가: 슈퍼비전은 계획에 의해 진행하고 평가한다.
- 정규성: 정기적인 슈퍼비전은 슈퍼바이저의 권리이자 의무이다.
- 기록과 서식: 슈퍼비전은 서식에 따라 기록하고 보관한다.
- * 위 5가지 지키지 못하면 정규성만 지켜도 슈퍼비전이 된다.

2) 슈퍼비전 실행 요약

- 개별 슈퍼비전 월 1회 1상 30-60(평균 40분 정도)
- 슈퍼바이저 1인당 3-4명의 슈퍼바이저 담당
- 준비된 슈퍼비전 공간(독립된 공간)
- 슈퍼바이저의 역량수준 사정-계획수립-실행평가
- 슈퍼비전 서식에 따라 기록의 효율적 활용
- 슈퍼비전 평가 실행

3) 슈퍼비전 시범시행(6개월-2년)

- 슈퍼비전이 긍정적 경험이 되도록 진행
: 부담 없는 슈퍼비전 회기, 도움이 되는 시간, 나의 업무를 함께 논의함, 슈퍼비전 시간을 기다림
: 슈퍼바이저와 슈퍼바이저 모두 연습이 필요하다.

4) 시범실행 방법(제안)

- 특정 슈퍼바이저 선정: 모든팀에서 실행, 팀원 중 일부대상 진행(신입 우선 또는 희망자), 우선 잘 하고 있는 직원대상으로 연습

5)팀장(부서장)의 슈퍼비전: 팀원 슈퍼비전 주기

- 주로 팀장이 하도록 하고 관장, 국장, 부장은 구체적으로 하지 않음

6) 상급관리자의 슈퍼비전(부장이상)

- 팀장으로서의 슈퍼비전 실행과 내용 점검
- 관리자로서의 리더십, 관리자로서의 역할 격려
- 슈퍼비전 관계 이슈 논의

3. 슈퍼비전의 기능과 슈퍼바이저 과업

1) 슈퍼비전의 기능

- 행정적 슈퍼비전: 직무수행의 질 관리, 기관정책과 절차이해 및 준수, 직무역할과 책임이해, 기관정책에 따른 기록 유지
- 교육적 슈퍼비전: 전문적 역량 및 지식과 기술 확대, 학습촉진 및 효과적인 피드백, 슈퍼바이저의 가치기반 이해, 선호하는 학습스타일과 장애물 이해
- 지지적 슈퍼비전: 실천가로서 슈퍼바이저 인정, 안전한 분위기 조성, 부정적 감정허용(두려움, 분노, 무기력 등), 업무에 방해되는 정서적 요인 탐색
- 중재적 슈퍼비전: 타 전문가 및 타 조직과 융합 지원, 팀 역할과 책임, 협상 및 명확화, 자원의 결핍이나 영향에 대한 관리, 직원 간, 팀 내, 팀 간, 조직 외부와의 관계에서 중재와 옹호 및 동행

Ⅲ. 사회관리의 눈으로 사례관리를!

1. 배부른 돼지인가 배고픈 소크라테스인가?

빵이 없이 실존이 가능한가? 빵에 대해 이야기하지 않고 실존을 이야기하는 것은 어불성설이다. 배고프지 않는 공동체가 “선진국”, 빵을 권리로!

시민이 배고프지 않는 공동체(권리)는 시민이 권력을 가져야 한다(시민들의 연대).
“배고프지 않은 소크라테스, 모두가 그냥 사람”

2. 불쌍한 사람을 도울 것인가 불쌍한 사람이 생기지 않는 공동체를 만들 것인가?

1) 상이한 질문

- 당신의 신체의 어떤 결함이 물체를 붙잡고, 쥐고, 돌리는데 어려움을 발생시킵니까? VS 물건들이 지니는 어떤 디자인사의 결함이 당신에게 어려움을 발생시킵니까?

- 당신의 건강상의 문제나 장애로 버스로 여행하거나 이동하는 것을 어렵게 하나요? VS 부적절하게 설계된 버스가 당신이 그것을 이용하는데 어떤 어려움을 발생시키나요?

- 위 질문이 바뀌려면 시민이 바뀌야 함.

2) 우리 모두는 의존적이다

- 우리 모두는 사회의 인프라에 의존하고 인프라 덕에 독립적인 삶을 살 수 있다. 드라마의 주인공도 감독과 스태프에 의존하여야만 가능하다. 이발은 내가 하는 것이 아니라 미용사에게 의존하는 것이다. 누구나 인간이 의존할 것을 만드는 것이 인간

의 권리다.

“연대의 공동체”

3. 사례관리인가 사회관리인가?

- 1) 문제의 원인이 개인과 가족의 범위가 아닌 사회의 범위에서 보자. 개인, 가족의 문제가 아닌 사회의 관점에서 개인의 문제를 접근해야 한다.
- 2) 상처만 치료하는 사회복지는 대상자가 사망해야 종료되며, 사회복지의 상처의 원인을 치료해야 한다.
- 3) 사회관리의 눈으로 사례관리를 보아야 한다.

IV. 제언 및 총평

이번 교육은 3가지 주제로 진행되었으며, 첫 번째로 지역사회통합돌봄, 장애인정책의 새로운 패러다임에 대해 강의를 들었습니다. 장애인의 통합돌봄의 총괄기능 수행은 어떻게 이루어져야 하는지에 대한 장애인복지관의 역할로서 앞으로 풀어야 하는 숙제임을 인지하게 되었습니다. 노인, 아동, 청년 문제 등 사회적 이슈거리가 많지만 그것에 대해서는 그들이 이끌어가고 있지만 장애인 분야에 있어서 특히 발달장애인 분야에 있어서 이러한 정책을 총괄적으로 이끌고 주도해갈 기능을 하는 곳이 장애인복지관이 되어야 한다는 것을 느낄 수 있는 강의였습니다.

둘째로 슈퍼비전에 대한 강의였습니다. 그냥 막막하게 슈퍼비전이라고만 듣던 이야기를 짧은 시간이지만 핵심적 이해를 가지는데 도움이 되었습니다. 강의 내용과 더불어 본관 슈퍼비전 위원회에서 필요한 것에 대해 조사, 토론의 필요성을 인식하였으며, 본관에 슈퍼비전 체계구성에 도움이 될 수 있도록 해야겠다는 생각을 가지게 되었습니다. 마지막으로 “사회관리의 눈으로 사례관리를” 주제로 강의를 들었으며, 문제의 원인과 범위를 개인과 가족의 범위에서 사회의 범위에서 봐야 한다는 넓은 시각을 경험할 수 있었습니다.

본 교육을 통해 배운 내용을 사회복지의 거시적 안목을 경험하고 앞으로의 장애인 복지관의 방향에 대해 이해하고 슈퍼비전에 대해 이해 할 수 있는 교육이 되었습니다.

그림교환의사소통체계(PECS) LEVEL 1 워크숍



주 최		PECS 한국지사
기 간		2025. 10. 19. 10:00~17:00 2025. 10. 26. 10:00~17:00
장 소		온라인수강(실시간)
참석자	팀 명	기능향상지원2팀
	명 단	문희원
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 2 일
	시 간	총 13시간



남동장애인종합복지관

그림 교환의사소통체계(PECS) Level 1

I. 그림교환의사소통 Phase 1~6 진행과정

1. Phase 1 : 교환개념 지도

- 1) 진행방법 : 원하는 물건이나 활동을 ‘하나’의 그림카드와 교환
 - 아동이 자발적인 요구를 하도록 행동을 가르치는 단계
 - 아동이 선호하는 물건을 준비
 - Phase 1에서는 언어적 촉진 및 관심 유도를 해서는 안됨.
 - 촉진자는 무조건 2명이 있어야 하며 1명은 의사소통 상대자, 1명은 물리적 촉진자 역할을 할 수 있도록 함.
 - 아동이 물리적 촉진자의 촉진을 받아 그림카드를 의사소통 상대자에게 건네주면 의사소통 상대자는 그림카드를 받고 해당하는 물건을 즉시 주며 물건의 명칭을 말해줌.
- 2) 진행과정 오류
 - 촉진자가 2명이 될 수 없을 때에는 아동의 보호자 및 활동보조선생님 또는 타 치료선생님의 도움을 받아 진행할 수 있도록 함.
 - 한 회기 안에 아동이 1단계를 성공하지 못할 때에는 여러 회기를 거쳐 1단계를 성공시킨 뒤 다음 단계로 넘어갈 수 있도록 함.
 - 아동이 의사소통 상대자에게 그림카드를 건넨 후 강화물을 받기 위하여 손을 뻗지 않는 경우 해당 강화물이 정확하게 아동이 원하는 강화물인지 재확인하여 강화물이 아동의 선호하는 것인지를 체크하여 티칭을 진행할 수 있도록 함.

2. Phase 2 : 자발적 교환

- 1) 진행방법 : 의사소통 상대자가 아동에게 관심을 주지 않는 상황이거나 멀리 떨어져 있는 상황에서 아동이 의사소통 상대자의 관심을 끌어 원하는 물건이나 활동을 ‘하나’의 그림카드와 교환
 - 아동이 의사소통 촉진자와 심리적·육체적으로 떨어져 있는 상황에서 자발적인 요구를 하도록 행동을 가르치는 단계
 - Phase 2에서는 언어적 촉진을 하지 않도록 함.
 - 촉진자는 2명이 있는 것이 좋으며, 물리적 촉진자는 아동이 그림카드를 들고 의사소통 상대자에게 갈 수 있도록 물리적 촉진을 시행함.
 - 아동이 다양한 의사소통 상대자를 이용하여 활동할 수 있도록 함.
 - 의사소통 책으로 또는 의사소통 상대자에게 가기 위한 이동 거리를 점차 증가시켜 아동의 “이동하기” 기술을 형성할 수 있도록 함.

2) 진행과정 오류

- 아동이 의사소통 그림책을 들고 다니기 어려워하는 경우 가방끈을 활용하여 언제든지 아동이 그림책을 어깨에 메고 다닐 수 있도록 함.
- 아동이 그림책에서 카드를 떼고 난 후 강화물을 받을 의사소통상대자를 찾기 어려워하거나 물리적 촉진자에게 그림카드를 들고 온 경우 시행을 리셋하고 물리적 촉진자가 의사소통 상대자에게 그림카드를 들고 갈 수 있도록 물리적 촉진을 시행하도록 함.
- 아동이 그림카드를 의사소통 상대자에게 준 후 강화물을 받고 가지 않을 경우 의사소통 상대자는 강화물을 주기 위해 아동을 따라가지 않고 아동과 가까이 강화물을 둘 수 있도록 함.
- 아동이 물리적으로 이동할 수 없는 경우 말이 나오는 버튼이나 종을 활용하여 “이리오세요”를 가르친 후 아동이 기기를 작동하여 의사소통 상대자를 불러들일 수 있도록 함.

3. Phase 3 : 그림변별능력습득

- 1) 3-A단계(선호vs비선호) 진행방법 : 아동과 의사소통 상대자가 책상에 마주 앉아 아동이 선호 물건의 그림카드와 비선호 물건의 그림카드를 변별하여 선호 그림카드와 강화물을 교환
 - 아동이 선호와 비선호 둘 중 하나의 그림카드를 의사소통 상대자에게 주면 의사소통 상대자는 해당 물건을 주면서 물건의 명칭을 말하여줌.
 - 아동이 그림 카드에 손을 올릴 때 “우와” 또는 “옳지” 등으로 사회적 강화를 제공하도록 함.
 - 아동이 비선호사물의 그림을 의사소통상대자에게 줄 경우 4단계 오류교정하기를 시행하도록 함.
- * 4단계 오류교정하기
- ① 모델 : 의사소통 상대자가 아동의 선호물 그림을 언어적 촉진 없이 포인팅 한다.
 - ② 연습 : 선호물 그림 카드를 의사소통 상대자에게 주도록 한다. 이때 선호물은 주지 말고 사회적 강화(칭찬)만 한다.
 - ③ 전환 : 아동의 그림책에서 그림카드가 없는 부분으로 뒤집은 후 다시 그림카드가 보이도록 하여 아동에게 보여준다.
 - ④ 반복 : 다시 두가지 물건(선호·비선호물)로 유혹한 후 처음부터 다시 진행하도록 한다.
- 아동이 4단계 오류 교정 후에도 반복에 어려움을 보일 경우 2~3번 순환하여 연습할 수 있도록 함.
 - 아동이 그림카드 변별 방법을 충분히 숙달하지 못하였을 경우 훈련자의 정확도를 체크하거나 연습하는 기간을 늘려 숙달할 수 있도록 하고 그림에도 변별

을 어려워 하는 경우 대체 변별 훈련(그림 멀리두기, 그림의 크기를 크게 하기, 선호 그림 카드 vs 빈 카드 등)을 할 수 있도록 함.

3) 3-B 단계(선호vs선호) 진행방법 : 아동과 의사소통 상대자가 책상에 마주 앉아 아동이 선호 물건의 그림카드 2개를 변별하여 해당 선호 그림카드와 강화물을 교환

- 아동과 교사가 책상에 마주 앉아 아동이 선호하는 두 개의 물건 그림카드를 그림책 위에 놓을 수 있도록 함.
- 아동에게 그림책 위에 있는 그림카드를 제시한 후 교사가 “가져가” 라고 말하고, 아동이 한 개의 그림카드의 물건을 가져가면 명칭을 말해주며 “잘했어”라고 즉시 사회적 강화(칭찬)을 제공할 수 있도록 함.
- 아동이 가져간 사물과 그림카드가 매칭이 되지 않는 경우 아동이 그림카드를 잡기 전에 통제된 후 4단계 오류교정을 진행.

4) 진행과정 오류

- 아동이 3-B 진행에 어려움을 반복적으로 보일 경우 3-A 단계로 돌아갈 수 있도록 함.
- 아동이 3-B단계에서 다양한 오류를 보일 경우 아동이 변별할 준비가 되었는지 체크할 수 있도록 함.
- 아동에게 새로운 그림카드를 추가하였을 때 변별에 어려움을 느끼는 경우 3-A 단계로 돌아가 새로운 그림카드로 구성된 선호vs비선호 변별 연습을 충분히 할 수 있도록 함.

4. Phase 4 : 문장 구조 발달(문장 표현)

1) 진행방법 : 학생이 자발적으로 원하는 물건과 그림카드를 짝짓고 교환

- 명사와 동사로 이루어진 카드를 배열하여 의사소통 상대자에게 독립적으로 요구할 수 있어야 함.
- 의사소통 상대자는 문장 띠를 아동으로부터 받은 후 아동의 손을 잡아 문장 띠를 가리키며 아동이 제시한 문장을 천천히 읽어줌.
- 아동의 손을 잡고 문장 띠를 읽어주는 속도는 점차 줄어듦 수 있도록 함.
- 아동이 독립적으로 그림 카드 가리키기를 하였을 시 차별적으로 강화할 수 있도록 함.
- 훈련을 처음 시작할 때에는 문장 띠 위에 동사 카드를 미리 놓고 아동이 주도적으로 명사 카드를 놓을 수 있도록 함.
- 아동이 독립적으로 명사 카드를 문장 띠 위에 놓자마자 즉시 사회적 강화(칭찬)을 제공하도록 함.
- 아동이 문장 띠를 들어 의사소통 상대자에게 보여주면 의사소통 상대자는 그 문장 띠를 읽고 강화물을 즉시 제공하도록 함.
- 동사 카드 옆에 명사 카드를 놓는 것이 익숙해졌을 때 문장 띠 위에 어떠한 카

드도 두지 않고 아동이 주도적으로 명사 카드와 동사 카드를 놓을 수 있도록 함.

- 명사 카드와 동사 카드를 모두 놓았을 경우 위 과정과 동일하게 사회적 강화 및 강화물을 즉시 제공하도록 함.
- 반복하여 과제 수행에 필요한 사물 그림 카드나 선호물 카드를 추가하여 연습할 수 있도록 함.
- 아동이 그림 카드를 의사소통 상대자에게 주고 의사소통 상대자가 강화물을 제공한 후에는 그림 카드를 다시 그림책에 돌려놓을 수 있도록 지도함.
- Phase 4 후에는 Phase 5로 가거나 한정사(모양, 색상, 크기 등)훈련을 하도록 함.

2) 진행과정 오류

- 아동이 진행하지 못하는 경우 강화물의 가치를 증가시키거나 다양한 환경 기대 속에서 일관되게 할 수 있도록 함.
- 잘못된 순서로 그림을 교환했을 경우 backstep 오류교정을 진행하도록 함.
- 강화를 받기 전에 상호작용을 하지 않을 경우 강화물의 가치를 증가시키고 먼저 강화물을 주지 않도록 함.
- 아동에게 문장 띠를 읽어주는 축진을 줄였음에도 아동이 그림카드를 가리키며 자발적으로 음성언어를 사용하지 않을 경우 음성언어 사용 장려를 위하여 아동이 그림카드를 가리키면 3~5초 정도 시간을 준 뒤 의사소통 상대자가 문장 띠를 읽어주도록 함. 이 때 아동에게 음성언어 사용을 강요하지 않도록 함.

5. Phase 5 : 질문에 응답하기(응답적 요구하기)

1) 진행방법 : 아동이 어느 정도 문장을 표현하는 것이 가능해지면 보다 폭 넓은 문장의 개념을 사용할 수 있는 기회를 제공하여 의사소통 상대자의 질문에 문장 띠로 응답

- 의사소통 상대자는 “무엇을 줄까요?” 라는 질문을 함과 동시에 문장 띠를 가리켜 아동이 문장 띠를 활용하여 응답할 수 있도록 촉진함.
- 위 축진을 반복하여 아동이 자발적으로 요구할 수 있게 되었을 때 자발적으로 요구하기와 축진을 병행하여 진행하고, 아동에게 필요없어질 때까지 서서히 시간 간격을 두고 축진을 소거할 수 있도록 함.
- 아동에게 의사소통 상대자가 질문하기 전에 미리 그림책을 주지 않도록 함.

2) 진행과정 오류

- 아동이 한정사 기호를 변별하여 사용하지 못하는 경우 4step 오류교정 절차를 진행하도록 함.
- 아동이 한가지 한정사만 사용할 경우 다양한 예를 가르치거나 반대되는 개념을 가르치도록 함.

6. Phase 6 : 언급하기

- 1) 진행방법 : 아동에게 질문의 폭을 넓혀 다양한 질문을 한 후 자발적으로 의사소통 상대자의 질문에 응답
 - 아동이 의사소통 상대자의 질문에 잘 응답할 수 있게 되었을 때 언급하기를 가르치도록 하는데 첫 언급하기는 “무엇이 보여요?”, “무슨 냄새가 나요?” 등 아동의 관점에서 쉬운 질문에 문장 띠로 대답하는 것부터 시작하도록 하며, 추후 앞 단계에서 했던 요구하기와 언급하기를 섞어서 훈련할 수 있도록 함.
 - 아동이 자발적인 응답에 진전이 보일 경우 단위 어휘를 추가하여 가르치므로써 계절, 공휴일, 소풍, 놀이시간 등과 관련된 어휘들을 습득할 수 있도록 함.
- 2) 진행과정 오류
 - 언급하기 단계에서 아동이 ‘보여요’ 또는 ‘냄새가 나요’ 등의 동사가 아닌 ‘주세요’ 동사 그림 카드를 사용하였을 경우 4step 오류교정 절차를 시행하여 질문에 알맞은 동사 그림 카드를 문장 띠에 붙일 수 있도록 함.

II. 결론

그림 교환 의사소통체계(PECS)는 자폐성 장애 및 기타 기능적 또는 사회적으로 음성언어(말)을 하지 못하는 장애를 가진 취학 전 아동들을 위해 만들어진 의사소통 티칭 프로그램이다. PECS 훈련은 자발적인 의사소통 향상에 도움을 주며, PECS의 사용이 발전 가능할 수도 있는 음성언어를 억제하지 않는다는 것이 많은 연구결과를 통하여 증명 되고 있다. PECS에서 가장 중요하게 생각하는 부분은 바로 기능적인 의사소통이며, 아동의 중심에서 언제든지 의사소통의 기회를 만들어주는 것이 중요하다.

PECS 훈련을 완성하기 위해서는 처음 의사소통을 가르치는 선생님 뿐만 아니라 대상자의 가족 또는 그 외에 대상자와 의사소통을 할 누군가의 적극적인 협조가 필요하며, 다양한 의사소통을 하기 위해 아동이 언제든지 그림책을 들고 다니며 모든 의사소통을 이뤄내는 것에 제한이 있어 Phase 4 이후부터는 PECS 어플을 통하여 더욱더 손쉽게 의사소통할 수 있도록 하길 강력히 권고하고 있다.

PECS Level 1 과정에서는 PECS의 1~6단계 전반적인 과정을 다루었으며, PECS가 자폐성 장애를 가진 아동 이외에도 기능적인 어려움으로 음성언어 및 행동언어로 의사소통을 하지 못하는 사람, 언어이전단계의 아동 등 다양한 장애에서 사용할 수 있음을 알게 되었다. 또한 PECS 시행 시 단계별로 훈련된 재활사의 경험과 역량이 중요하며, 모니터링 프로그램을 통한 훈련 진행 과정 성찰도 매우 중요하다는 것도 알게 되었다. 장애를 가진 아동의 보호자와 협력하여 아동의 일상적인 의사소통과 밀접한 활동들로 구성되어 직접 실시해보면 좋을 것이라고 사료된다.

관계기반 발달 중재 RT : 기초과정



주 최		한국 RT센터
기 간		2025년 07월 21일 ~ 07월 22일
장 소		한국 RT센터
참석자	팀 명	기능향상지원1팀
	이 름	장현주, 임은주
	인 원	총 2명
교육 시간	일 자	총 2일
	시 간	총 12시간



남동장애인종합복지관

관계기반 발달 중재 RT : 기초과정

1. RT 개관

1) RT 소개

(1) RT의 의미

실행 자체가 교육의 일반화이며 부모 양육가이드를 제공하는 부모상담 또는 부모 코칭 프로그램, 영유아를 대상으로 준비된 체계적 프로그램.

(2) RT의 목표

아동의 흥미와 관심사에서 출발하여 능동적 참여를 이끌어냄으로써 아이의 잠재력을 극대화 시킨다.



(3) 아동발달 촉진

자연스러운 상황에서 학습과정을 격려함. 이미 할 수 있는 것들을 아동이 하도록 촉구함으로 궁극적으로 발달을 촉진함.

(4) 부모/어른-아동 간 상호작용 초점

일상 중 상호작용 사건에서 부모가 RT 전략을 사용하여 아동이 궁극적인 인지, 언어 그리고 사회 정서적 능력을 획득하는데 필요한 중심축 발달 행동을 배우고 사용하도록 부모가 지원하도록 고안함.

RT 교육과정은 부모가 일상 적용하도록 훈련 받은 전문가가 수행하도록 계획함.

(5) 최근 초기개입 연구와 이론

- * 가족-중심 접근(family-focused approach)
- * 일과기반 중재(routine-based intervention)
- * 자연적 상황 중재(natural environment intervention)

2) RT 철학 및 이론적 배경

- Piaget의 구성주의(constructivism) 인지발달 학습이론을 배경으로 함
- 일상 중(routine-based)의 반응성 상호작용을 촉진하는 반응성 교수법임
- 영유아의 중심축 행동(pivotal behavior) 발달을 목표로 함
- 부모를 매개로 하는 가족 중심적(family-centered) 접근임
- 체계적인 프로그램(evidence-based program)임
- 체계적인 교육과정(menu-based program)으로 구성되어 있음

(1) Piaget의 구성주의 학습이론

① 아동발달에 대한 핵심 전제

- * 인지발달은 수동적으로 받는 것이 아니고, 능동적으로 구성한다.
- * 아동은 선천적으로 자신의 행동 유형과 결과를 간파하고, 다른 활동과 경험을 서로 연결하는 능력을 지닌다.
- * 학습은 아동이 경험한 능동적 학습 경험의 양에 의해 좌우된다.

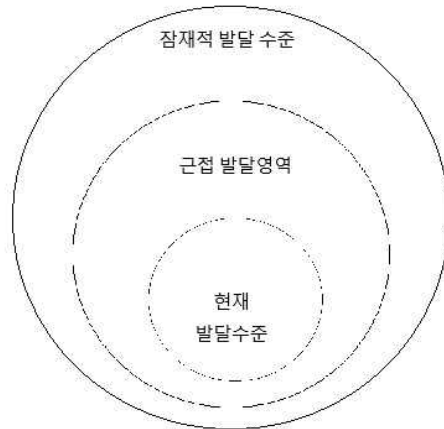
② Piaget의 구성주의 학습관점

- * 아동의 인지발달은 단계를 거쳐서 진행된다. (아동은성 장함에 따라 놀이 활동 방식 변화, 예측 가능한 순서 있음)
- * 모든 인지는 감각운동적 활동에 기초한다. (머리만으로 생각하는 것이 아니고 신체도 사용하여 생각함.)
- * 인지발달은 능동적 참여 상황에서 이루어진다. (아동 자신이 깨닫고 스스로 수정 해가는 활동을 통해서 발달함.)
- * 개인과 환경간의 상호작용을 통해 이루어진다. (스스로 환경과 관계하여 주어지는 새로운 방법으로 상호작용을 발달시킴.)

(2) 부모/교사의 역할 - Vygotsky의 비계이론

① 근접발달 이론

- * 현재 발달 수준: 스스로 문제를 해결할 수 있는 영역
- * 잠재적 발달 수준: 아동이 혼자서 익히기에는 너무 어려우나 보다 능숙한 사람의 도움을 받으면 학습이 가능한 과제의 범위
- * 근접발달영역: 두 수준 사이의 격차
- * 발판화: 능숙한 자가 아동의 현재 성취도에 맞게 지도 수준을 조정함으로써 도움 수준을 변화시키는 것.



→ 근접발달영역은 개인에 따라 다를 수 있다.

② 비계자의 역할 & 비계 설정

- * 비계설정은 아동이 스스로 생각하고 자율적으로 최선의 방안을 갖도록 돕는 과정
- * 부모와 교사는 자신의 잠재력을 개발하고 성과를 얻도록 촉진하는 협력자
- * 일상적인 놀이 중 사회적 상호작용 과정에서 도움과 지원
- 즉 가르치는 것이 아니라 반응하여 배우도록 도와주는 것이다.

(3) 일과기반중재 - Mahoney의 반응성 교수법

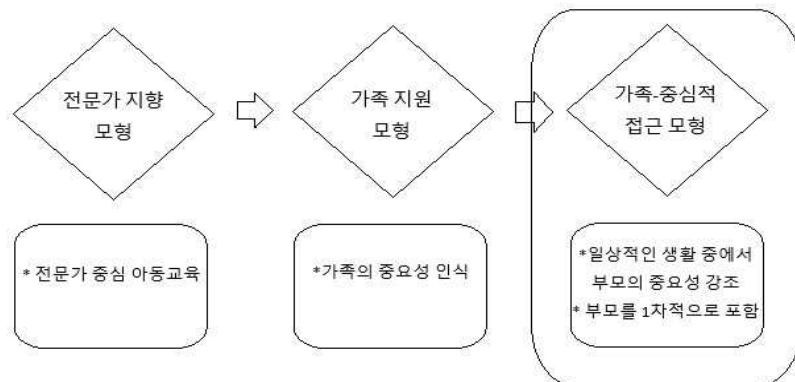
* 일과란?

일과란 가정, 집단, 양육, 지역사회에서 일어나는 매일의 활동이다.

일과는 억지로 끼어넣는 수업이나 활동이 아닌 자연스러운 환경에서 일어나는 생활 에피소드들을 말한다. (예: 잠에서 깨어나기, 옷 갈아입기, 이동하기 등)

(4) 가족-중심적 접근(family-focused approach)

* 가족-중심적 접근 모델



(5) 중심축 발달행동(Pivotal Behavior)

- * 능동적 학습과정은 발달 학습과정의 근본이다.
- * 아동이 생의 처음 시기부터 할 수 있는 행동이다.
- * 발달 기간을 통하여 지속적으로 사용하는 동시발생적 행동이다.
- * 중심축 발달행동은 인지, 의사소통, 사회-정서 발달을 촉진한다.

인지	의사소통	사회정서
(1) 사회적놀이 (2) 주도성 (3) 탐색 (4) 실행 (5) 문제해결	(1) 공동활동 (2) 공동주의 (3) 언어화 (4) 의동적 의사소통 (5) 대화	(1) 신뢰 (2) 감정이입 (3) 협력 (4) 자기조절 (5) 자신감

(6) 근거 기반 프로그램(evidence-based program)

인지 주도성, 탐색, 문제해결, 실행	‘스스로 문제를 해결해요.’ ‘오래 집중해서 놀아요.’
의사소통 공동주의, 자발적 발성, 의도적 의사소통, 대화	‘자기표현을 잘해요.’ ‘언어표현이 많아졌어요.’
사회정서 신뢰, 협력, 자기조절, 자신감	‘함께 놀 때 아이가 즐거워해요.’ ‘나를 좋아해요.’
정신건강 양육 스트레스, 우울, 효능감	‘아이와 지내는 게 편해졌어요.’ ‘아이가 너무 예뻐요.’

3) 영유아기 RT의 중요성

- * 영유아기는 발달의 민감기이다. (발달 촉진의 최적시기)
(대부분 영역에서 발달 민감기가 생애 초기인 3세 이전에 집중되어있다.)
- * 3세 이전은 뇌발달의 기초 공사의 시기이다.
(변연계가 먼저 발달. IQ보다 EQ가 먼저 발달함. 학습은 정서 안정된 정서가 우선)
- * 영유아기 발달적 측면을 보았을 때 인지, 언어, 사회정서, 지능 발달이 중요하다.
(RT발달중재를 통해 어머니의 반응성, 중심축행동이 발달한다.)
- * 부모의 정신건강 즉, 양육스트레스, 심리적 안정이 필요하다.
(어머니의 반응성은 아동발달 촉진에 매개효과가 있다.)

4) RT 교육과정 구성

• RT 구조



5) RT 목적 및 부모역할

- RT의 중심 철학 가운데 하나: 부모는 어린 아동의 발달과 안정적 정서의 핵심.
- 아동이 가정에 있는 장난감과 교구들로부터 자극을 받는다거나 유치원, 보육기관, 특수교육 또는 치료를 통한 학습 활동이 아무리 특별하다고 하더라도 궁극적으로는 부모가 아동에게 제공하는 경험의 질이 아동이 장차 자신의 발달적 잠재 능력을 최대한으로 성취할지 결정한다.
- 모든 부모는 다른 사람이 대신할 수 없고 대신해서도 안 되는 자녀와의 특별한 사회·정서적 유대와 애착관계가 있다.
- 아동의 학습과 발달은 아동이 능동적으로 참여하는 상황이면 어느 상황에서나 발생할 수 있는 지속적인 과정이다.
- 부모는 전문가나 그 밖의 어른들보다 아동발달에 영향을 미치거나 함께 상호작용할 수 있는 기회가 훨씬 더 많다.

2. RT 이론 구성

1) RT 구성

RT	부모를 매개로 한 중재로서 세 발달영역에서 아동의 기능을 증진시키기 위하여 고안되었음
발달 영역	인지, 의사소통, 사회·정서
중심축 행동	목표로 정한 발달 영역에서 아동이 일상적인 상호작용 중에 사용해야 하는 행동(중재 목표)
논의점	중심축 행동이 무엇인지 명확히 정의하고, 중심축행동이 학습과 발달 면에서 수행하는 역할에 관하여 부모와의 토론을 이끄는 주제
RT 전략	부모나 그 밖에 사람들이 일상생활에서 아동과 상호작용하는 동안에 아동의 중심축 행동을 촉진하기 위해 사용할 수 있는 중재활동
중심축 행동 프로파일	아동이 각 중심축 행동을 습득하는 진행과정을 평가하기 위한 평정척도
가족행동계획	부모가 RT 전략과 지시사항을 잘 따라하도록 약속된 계획안
중심축 행동 마법사	아동에게 부족한 것을 가장 잘 충족시킬 수 있는 중심축 행동을 선택하도록 돕는 도구
RT중재 계획과 진행 기록표/프로그램	중재회기에서 진행하는 논의점과 RT 전략을 선택하고 기록하기 위해 사용하는 기록표
교육과정 개요	다음과 같이 중재 회기 내용으로 구성 -각 중심축 행동에 관한 실제와 고려사항 -부모와 진행하는 논의점 -각 중심축 행동을 촉진하기 위한 RT전략

2) RT 중심축 행동

발달영역	인지	의사소통	사회·정서
중심축행동	-사회적놀이 -주도성 -탐색 -실행 -문제해결	-공동 활동 -공동 주의 -언어화 -의도적 의사소통 -대화	-신뢰 -감정이입 -협력 -자기조절 -자신감

(1) 중심축 행동은 인지발달을 촉진한다.

인지는 가장 기본적인 발달 능력이며, 사회성과 적응 능력 그리고 의사소통과 언

어발달의 기초다. 아동이 다른 사람과 의사소통하고, 서로 상호작용하면서 자신을 돌보는 능력은 궁극적으로 아동의 이해나 추론 수준에 따라 달라진다.

구성주의적 접근에서는 학습에 대해, 특히 생후부터 만 7세 사이의 인지발달은 아동에게 직접적으로 새로운 정보, 이를테면 사물 사용, 추론, 아동의 세계에 대한 이해 방법을 가르치는 것에 영향을 받지 않는다고 설명한다.

구성주의 학습에는 두 가지 중요한 핵심 사항이 있다. ① 선천적으로 아동은 자신의 행동 유형과 결과를 간파하고 다른 활동과 경험을 서로 연결시키는 능력이 있다. ② 아동이 경험한 능동적 학습 경험의 양이다.

부모나 교사는 아동의 인지 성장에서 중요한 역할을 한다. 아동이 혼자서 놀거나 또는 다른 아동들과 놀면서 배우는 것보다는, 어른 상대자와 함께 놀면서 배우는 것이 더욱더 많다. 그렇기 때문에 사회적 놀이는 인지 발달을 위해 가장 중요한 중심축 행동 중 하나다.

RT 전략	인지영역의 중심축 행동
- 균형 있고 호혜적인 상호작용하기 - 아동의 상호작용 속도에 맞추기 - 아동이 이해하기 쉽게 행동하기	사회적 놀이
- 아동의 행동 모방하기 - 장난감과 도구를 가지고 아동이 하는 방식대로 놀이하기 - 아동 주도에 따르기	주도성
- 반복 놀이 지속하기 - 놀이 상대자로서 행동하기	탐색
- 아동이 할 수 있는 방식으로 하기 - 일상생활 중에 아동에게 반응하기	실행
- 아동의 의도에 맞추면서 아동의 행동 확장하기	문제 해결

(2) 중심축 행동은 의사소통과 언어발달을 촉진한다.

아동은 언어에 대한 의사소통의 기본을 구축하기 위하여 어른 및 그 밖의 다른 사람들과 함께하는 다음과 같은 사회적 상호작용에서 여러 중심축 행동을 배우고 사용해야 한다.

언어발달에 대한 의사소통 이론에서는 언어학습이 사회적 활동이라는 생각에 기초하고 있다. 아동의 언어발달은 어른이 아동과 친밀한 상호작용 관계를 가지며, 아동이 관심 있어 하는 활동이나 시간에 초점을 두고 말하는 경우에 이루어진다.

공동 주의는 아동이 부모나 다른 사람들과 함께하는 ‘마음의 만남’이다. 그것은 외부 세계와의 소통에서 가장 기초가 된다. 아동에게 공동주의 능력이 있다면 다른 사람으로부터 자신의 환경과 관련된 언어를 배울 수 있다.

의도적 의사소통은 어떤 임의의 행동 형태를 나타내는 다른 사람에게 아동이 자신

의 감정, 요구, 그리고 생각을 전달하는 능력을 말한다. 아동이 능동적으로 주고받는 스스럼없는 대화에 많이 참여할수록 아동은 자신의 행동이 의미를 전달하는 것임을 배우고 상호작용하는 상대의 '의도'를 알아채는 기회를 가지게 된다.

아동은 어른과 빈번하게 그리고 점차적으로 주고받기식의 대화를 하고 함께 상호작용하면서 단어와 문법을 배운다. 반응적인 부모는 아동이 표현하는 언어에 조화를 맞춘다. 또한 아동의 발성, 이해할 수 없는 단어, 웅얼거리는 알아들을 수 없는 말을 아동의 행동이나 의도에 맞게 해석한다. 반응적인 부모는 언어를 사용하여 의사소통할 때 맥락에 맞는 비언어적인 단서와 함께 사용한다. 또한 아동이 잘못 발음하거나 부적합하게 사용한 단어를 명확하게 다시 말해준다.

RT 전략	의사소통 영역의 중심축 행동
- 아동의 세계로 들어가기 - 한 번 하고 아동의 차례 기다리기 - 아동이 더 많이 의사소통하도록 어른이 적게 말하기	공동 활동
- 서로 마주 보며 상호작용하기 - 균형 있고 호혜적인 상호작용하기 - 아동이 주의를 집중하는 것에 따르기	공동 주의
- 아동의 비의도적인 행동을 마치 의미 있는 것처럼 대하기 - 아동의 감정, 요구, 관찰에 맞는 비언어적 행동과 의사소통에 반응하기 - 아동의 부정확한 단어 사용에도 아동의 의도대로 반응해 줌으로써 인정해 주기	의도적 의사소통
- 아동이 표현하는 언어 수준에 맞추기 - 아동의 행동이나 의도에 맞는 유사한 발성과 단어로 표현해 주기 - 비언어적 맥락 단서를 사용하여 의사소통하기 - 잘못된 발음이나 부적합하게 사용된 단어를 명확히 해주거나 다시 말해주기 - 복잡한 문장의 사용 줄이기 - 아동의 의도를 명확히 해주기 위하여 상위 수준의 문장으로 시범 보이기	대화

(3) 중심축 행동은 사회·정서적 안정을 촉진한다.

어린 아동이 심한 짜증, 때리기, 찌르기, 비명, 불순종과 같이 심각한 행동 문제를 나타내는 것은 대부분 사회·정서적 행동 발달에서 한 가지 이상의 심각한 결함이나 결핍에서 온다, 다시 말하면, 공격성 행동은 어린 아동이 자신의 환경으로부터 배우

는 것이 아니라 사회·정서 발달의 중심축 행동 예컨대 아동이 긴장과 공포를 해결하기 위한 자기 조절 또는 대처기술이 발달하지 못해서 나타나는 것이다. 아동은 자신의 분노와 좌절감을 다루는 데 필요한 자기조절 능력이 부족할 때 다른 사람들에게 공격적으로 행동하게 된다는 것이다.

생후 초기 부모의 온정성, 민감성, 그리고 반응성 상호작용 특성은 아동이 다른 사람과 신뢰와 상호 관계를 형성하는 데 큰 영향을 미친다.

아동이 일차 양육자와 성공적으로 신뢰 관계를 형성하는 것은 아동 초기 동안에 여러 사회·정서 능력 형성에 영향을 미친다. 이는 아동이 만 3세가 되면 어머니로부터 벗어나 스스로 시도해보는 능력과 만 3~5세 때 보육기관에 얼마나 잘 적응하고 또래와 원만히 상호작용할 수 있는가와 관련이 있다.

아동은 ‘상호 주관성’으로 일컫는 과정을 통하여 부모와 그 밖의 사람들의 정서와 감정을 공감하거나 그에 맞추는 것을 배우게 된다. 감정이입은 아동의 사회·정서 발달에 대단히 중요하다.

아동이 사람과 사건에 대해 적합하게 반응하는 것을 학습함에 따라 아동은 타인과 함께하면서 불편한 것을 참거나 또는 편안하게 느낄 수 있는 사람과의 관계나 활동의 범위를 확대해 나간다.

협력은 아동이 부모와 상호적으로 공동 활동에 참여하는 능력을 말한다. 아동은 어른이 매우 반응적일 때, 더욱 능동적으로 상호작용에 참여하고 어른이 요청하는 것에 쉽게 순응 한다.

아동의 협력을 촉진하는 반응성 상호작용에는 일곱 가지 특성이 있다. ① 아동과 균형 있고 호혜적인 상호작용, ② 비지시적인 경향, ③ 일상적으로 현재 아동의 발달 수준에 적합한 행동 요구, ④ 아동의 흥미에 맞춤, ⑤ 아동의 불순종을 선택 또는 능력 부족으로 해석, ⑥ 아동이 선택하도록 자주 기회를 제공, ⑦ 과제를 완수하도록 도움

자기조절은 아동이 감정과 좌절 상황에 대처하는 능력을 말한다. 아동의 행동에 대한 부모의 태도가 매우 반응적일 때, 아동이 외현적 행동을 나타내는 빈도와 강도에 긍정적인 영향을 미친다. 부모가 아동에게 아직 발달적으로 준비가 안 된 수행을 하게끔 하면 할수록 아동은 더 이상 자신의 감정과 신체 반응을 통제하지 못할 만큼 좌절하고 교란 상태에 빠지게 된다. 반응적인 부모는 아동의 발달적 한계를 이해함으로써 이러한 문제를 해결하고 아동이 순응할 수 있는 규칙을 이행한다.

기질은 생애 초기에 아동이 나타내는 생물학적 특성에 따라 결정되는 행동 성향으로 여겨진다. 부모는 아동이 새로운 스트레스를 받는 상황에서 어떻게 반응할 것인지 예측하고, 어려운 변화 상황에 처했을 때 아동이 편하게 하고 싶은 대로 하도록 여유를 줌으로써 스스로 전이가 되도록 격려하였다. 아동의 행동 유형에 조화를 맞추는 것이 특히 까다로운 기질을 가진 아동의 외현적 행동을 줄이는 데 매우 효과적임을 제안한다. 또한 훈계가 필요한 행동 범위를 정하고 아동이 규칙이나 제한을 위반한 경우에 즉각적으로 훈계한다. 이때, 훈계로 자녀와의 관계를 손상시키지 않

는다.

자신감은 아동이 실제로 얼마나 많은 능력을 가지고 있는가보다 아동이 자신의 능력에 대해 어떻게 인식하는가를 말한다. 반응적인 부모는 아동이 하는 것을 가치 있게 여기고, 아동이 할 수 있는 활동을 함께하면서 아동에게 성공의 기회를 자주 갖게 한다.

RT 전략	사회·정서 영역의 중심축 행동
- 아동과 빈번하게 상호작용하기 - 아동에게 놀이적인 방식으로 반응하기 - 주의를 끌기 위한 아동의 울음과 요구에 애정적으로 반응하기	신뢰
- 서로 마주 보며 상호작용하기 - 비언어적 신호에 반응하기 - 아동의 정서 표현을 모방하기	감정이입
- 균형 있고 호혜적인 상호작용하기 - 비지시적으로 행동하기 - 아동의 발달 수준에 맞는 행동 요구하기 - 아동의 흥미에 맞추기 - 불순종을 아동의 선택이나 능력 부족으로 해석하기 - 아동에게 자주 선택할 기회 주기 - 아동이 과제를 완수하도록 돕기	협력
- 발달적으로 적합한 규칙과 기대 가지기 - 아동의 행동 양식에 맞추기 - 아동의 행동 상태에 반응하기 - 즉시 훈계하고 위로하기	자기조절
- 아동이 하는 것에 가치 두기 - 아동이 하는 것은 무엇이든지 수용하기 - 아동의 행동을 적합하고 의미가 있는 것으로 대하기	자신감

3) RT 전략

RT 전략들은 제안이나 주지 사항을 기억하기 쉽고 간단하게 표현하여 부모가 언제 어느 상황에서든 자녀와 상호작용하는 방법을 점검하고 변화시키는 데 사용할 수 있다. RT 전략만큼 다양한 범주의 반응성을 설명하는 것은 없다. 또한 동일한 범주를 설명하는 여러 전략을 제시함으로써 RT는 이러한 행동을 수행하도록 학습시키는 경우에 다각적인 선택을 할 수 있게끔 도와준다. 어른이 특정의 반응성 상호작용 영역을 배우는 데 어려움을 겪는다면 여러 중재회기를 통하여 다각적인 전략을 적용할 수 있다.

3. RT 실행

1) RT 중재 계획

(1) 1단계: 부모의 관심 사항을 확인하고 발달영역 선정하기

중재는 관심사를 확인하는 데 그치는 것이 아니라 부모가 가져왔던 관심사와 직접적으로 관계가 있는 발달 영역 또는 중재 목표에 중점을 둔다. 예를 들면, 부모가 일차적으로 아동의 언어발달에 관심이 있다면 중재는 언어발달에 영향을 미치는 인지 및 사회·정서의 다른 발달 영역 또한 촉진할 필요가 있다, 중재자는 각기 다른 영역의 목표들이 아동에게 기대하는 발달을 성취하는 데 도움이 된다는 것을 부모에게 이해시켜야 한다.

(2) 2단계: 첫 번째 중심축 행동으로서 사회적 놀이를 목표로 하기

RT 중재는 아동의 발달적 요구와 상관없이 중심축 행동 가운데 사회적 놀이를 다루는 것으로 시작한다. 사회적 놀이는 아동이 양육자와 빈번하게 호혜적으로 상호작용하는 것을 배우게 해 주며, RT에서 다루는 세 가지 발달 영역에서 기본이 되는 상호작용 기술이다. 사회적 놀이는 두 사람이 함께하는 과정으로써 아동발달은 기본적으로 부모와 그 밖의 다른 사람과 함께 친밀하고 호혜적인 상호작용 에피소드를 지속적으로 갖는 아동의 능력에 따라 좌우된다는 점을 강조한다. 사회적 놀이가 중심축 행동 프로파일에서 적어도 중간 점수에 도달하거나 또는 부모가 RT 전략 중 ‘아동의 세계로 들어가기’와 ‘하나 주고 기다리기’를 능숙하게 사용하게 될 때까지는 사회적 놀이를 중재 목표로 계속 진행하도록 한다.

(3) 3단계: 아동발달 촉진을 위한 중심축 행동 목표 선정하기

RT에서 다루고 있는 세 가지 발달 영역에는 각각의 발달학습에 영향을 미치는 중심축 행동 5~6개의 목록을 구성하고 있다. 중심축 행동 나열 순서는 어린 아동에게서 나타나는 출현 순서에 따른 것이다. 일부 행동들은 다른 행동의 필수 조건이라는 사실을 반영한 것이다. 중심축 행동 마법사는 아동이 현재 관심을 두는 발달 영역의 중심축 행동을 중재 목표로 선택하도록 도와준다. 이것은 대부분의 부모와 전문가가 아동의 현재 발달에서 가장 필요한 중심축 행동을 선정하는 데 도움을 주기 위하여 만들어졌다. 중재자들은 한 번에 중심축 행동을 2개 이상 선택해서는 안 된다. 각 발달 영역에서 단 1개의 중심축 행동을 목표로 선정한다. 또한 마법사 상에서 아동에게 적절한 것으로 확인된 첫 번째 중심축 행동은 목록상 이후 순서에 있는 행동들보다 먼저 다루어야 한다.

(4) 4단계: 중심축 행동 변화 평가하기

RT에서 아동의 변화를 평가할 때 가장 중요하게 여기는 사항은 ‘아동의 중심축 행동이 얼마나 변화되었는가?’ 이다. 만일 중심축 행동에 변화가 일어나지 않았다면

부모는 RT 전략의 사용법을 좀 더 정확히 배우거나 또는 아동과 함께 하는 일상생활 중 상호작용에서 더욱 자주 중심축 행동을 사용해야 할 것이다. 따라서 중재자는 중재 목표로 선정한 중심축 행동을 중재 진행에 따라 주기별로 평가해야 한다. 이와 같은 중심축 행동 계획은 중재 이전의 아동의 중심축 행동 수준, 중재 중에 아동이 중심축 행동을 얼마나 잘 사용하는지, 그리고 중재 후에 아동이 중심축 행동의 사용을 유지하고 있는지를 파악하는 데 도움이 된다. 또한 중심축 행동 평가 계획은 부모에게 촉진해야 하는 행동의 구체적인 예를 보여주고, 아동이 현재 그 행동을 얼마나 사용하는지를 인식시켜 주며, 아동이 최종적으로 성취할 수 있는 중심축 행동 사용 수준을 알게 한다.

(5) 5단계: 논의점과 RT 전략 선택하기

논의점과 RT전략은 아동의 중재 목표에 대한 부모의 인식, 이해, 그리고 이전 회기에서 제시한 RT 전략을 함께 효율적으로 잘 사용할 수 있는가를 염두에 두고 선택해야 한다. 중재를 위한 내용을 선택할 때 고려해야 할 여러 가지 사항이 있다. 각각의 중심축 행동을 적용하는 데 요구되는 시간의 양을 고려해야 하며, 부모의 관심을 반영하여 논의점을 선택해야 하며, 부모가 수행하게 될 RT 전략을 정확히 배우는 데 필요한 시간을 고려해야 한다.

① 한 중심축 행동 목표를 여러 회기 동안 다룬다.

아동의 중심축 행동을 습관적으로 사용하고 학습하는 데 걸리는 시간은 부모가 얼마나 RT 전략을 지속적으로 잘 수행하는가와 아동의 현재 수준 또는 발달 단계에 따라 달라진다.

② 부모의 관심사와 관련하여 논의점을 선정한다.

부모는 중심축 행동을 촉진하기 위하여 중심축 행동이 무엇인지 그리고 아동의 발달학습에 어떤 영향을 미치는지에 대하여 이야기해야 한다.

③ 부모에게 RT 전략을 학습할 시간을 준다.

각 회기당 새로운 전략을 한 개씩만 배우더라도 중재는 효과적이다. 각 중심축 행동에 있는 모든 전략을 다 다룰 필요는 없다. 새로운 목표로 넘어가는 것은 목표로 선정된 중심축 행동을 아동이 사용하는 능력 여부에 따라 판단되어야 한다.

(6) 6단계: 중재회기 계획안 작성하기

RT 중재회기 계획안은 교육과정 매뉴얼을 사용하여 'RT 중재 계획 및 진행 기록표'를 수기로 채우면서 작성한다. '전문가 회기 계획안' 양식은 부모와 함께 중재를 수행하는 중재자를 위해 만들어진 것이다. 이와는 달리 '부모 회기 계획안' 양식은 '전문가 회기 계획안' 양식과는 약간 다른데, 이는 가정에서 아동과 함께 RT를 사용하는 부모를 위해 만들어졌기 때문이다.

* 부모와 논의한 문제 사항/관심사(전문가 양식에만 적용됨): 중재자는 이 칸에 부모가 가지는 문제 사항이나 관심사를 기록한다.

- * 지난주 회기에 대한 피드백/가족행동계획(전문가 양식에만 적용됨): 여기에는 이전 회기에서 설정한 RT 활동이나 가족행동계획의 달성을 위해 수행하였던 경험 내용을 기록한다.
- * 중재회기 목표(중심축 행동의 정의): 중재회기의 목표는 아동이 중심축 행동을 사용하도록 부모가 일상적인 상호작용에서 사용할 수 있는 정보나 RT 전략을 제시하는 것이다. 따라서 여기에 제시된 정보는 이러한 중재회기 목적에 대해 논의하는 데 사용된다. 각 중재회기에서는 중심축 행동을 2개 이하로 적용할 수 있다.
- * 논의점: 여기에 제시된 내용은 중심축 행동 목표가 무엇이며, 아동발달을 어떻게 촉진하게 되었는지에 대해 설명하는 핵심 사항에 대한 개관이다. 한 중재 회기 계획에서 논의점은 2개 이하로 선정한다.
- * RT 전략: 여기서는 그 중재회기에서 중점을 두는 중심축 행동 목표를 촉진하는 RT 전략을 기술한다. 또한 부모에게 지침에 나와 있는 내용의 일부 또는 전부를 제시할 수 있다. 만일 한 회기에서 2개의 중심축 행동 목표를 설정한다면 각 목표당 1개의 RT 전략을 적용하도록 한다.
- * 중심축 행동 프로파일: 이 척도는 중재회기에서 중점을 두고 진행하는 중심축 행동에 대해 아동의 현재 사용 수준을 평가하기 위한 것이다.

(7) 7단계: RT 중재 계획과 진행 기록표 또는 프로그램을 사용하여 중재회기 활동 기록하기

'RT 중재 계획과 진행 기록표, 컴퓨터 프로그램화된 RT 교육과정 계획과 진행 과정 프로그램은 계획을 세우는 데 필수적인 도구다. 'RT 중재 계획과 진행 기록표는 한 회기가 끝난 후 이 양식에 아동의 중심축 행동을 평가하여 변화 상태를 기록해야 한다. 더불어 다음 회기를 계획할 때, '중재 계획과 진행 기록표' 또는 컴퓨터 프로그램을 통하여 이전 회기에서 선정한 중재 목표를 검토하고, 이 목표들을 촉진하기 위해 사용했던 RT 전략과 논의점을 확인하고, 중심축 행동 프로파일상에 나타난 이전 회기의 평가를 비교하여 아동의 중심축 행동의 변화 상태를 검토할 수 있다. 중재자들은 때로는 매주 가족과 많은 중재를 수행하기 때문에 이전 회기에서 다 무엇던 내용을 정확히 기억하지 못한다. 더군다나 시간이 지난 다음에 중재 내용을 기억해 내는 것은 더욱 어렵다. 'RT 중재 계획과 진행 기록표'와 컴퓨터 프로그램을 활용한 양식은 이러한 정보를 정리해 주는 매우 편리한 시스템이므로 이 시스템을 이용하여 이전에 제시된 내용을 검토하고, 새로운 전략과 논의점을 정하고, 무엇을 해야 하는지 판단하는 것이 바람직하다.

2) RT 중재회기 수행지침

(1) RT 수행을 위한 환경

중재자는 두 학습자, 즉 아동과 부모를 동시에 다루어야 하고, 중재 환경은 아동에게는 발달적으로 적합한 놀이 활동에 참여하는 것으로 이루어져야 한다. 아동과 한

명의 어른이 움직이기에 불편함이 없을 정도로 트인 공간이 필요하다. 또한 아동에게 친밀한 환경을 만들기 위해 발달적으로 적합한 장난감이나 교구들이 필요하다. 무엇보다 중요한 점은 어른이 아동과 바닥에 앉아 상호작용하는 환경을 편안하게 느끼도록 조성해야 한다.

(2) 아동과 아동 발달에 초점두기

RT의 일차적 목적은 부모가 아동과 상호작용하는 방식을 변화시키는 것이 아니라 아동의 발달과 사회·정서 발달을 향상시키는 것이다. 궁극적으로 RT 중재회기는 초점을 아동에게 두고, 아동이 얼마나 잘 발달하고 있는가를 강조하는 관점에서 구성되어야 한다. 각 회기는 목표로 선정한 중심축 행동 목표를 아동이 습득하고 사용하도록 돕는 것으로 계획되어야 한다. 중재자는 RT 전략이 아동의 중심축 행동을 어떻게 촉진하고, 아동발달에 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 부모에게 설명해 주어야 한다. 중재자는 부모에게 RT 전략의 예시를 보여 주거나 RT 전략 사용 사례를 제시하면서 그 RT 전략이 아동의 행동에 미치는 영향을 명확하게 설명해 주어야 한다.

(3) 구체적인 경험을 통한 정보 주기

부모는 말을 통해서보다는 자신의 직접적인 경험을 통하여 RT 전략을 사용하는 법을 배운다. 따라서 중재자가 상당한 시간을 투자하여 부모에게 예시를 들며 설명하고, RT 전략을 사용해 보도록 할 때 중재회기는 매우 효과적이다. 실제 경험을 얻는 데 필요한 시간은 여러 요인, 즉 아동이 일대일 상호작용을 얼마나 지루하지 않게 견디는지, 중재자가 설명하는 RT 전략을 부모가 이해하고 자녀와 편안하게 상호작용하는 데 얼마나 오랜 시간이 걸리는지에 따라 달라진다.

아동 없이 부모만으로 구성된 집단을 대상으로 RT 프로그램을 사용할 경우에는 조금 다른 방법을 이용해야 한다. 예컨대, ① 아동과 RT 전략을 사용하는 사례 장면을 담은 동영상 자료, ② 중재자 또는 부모와 아동 간의 상호작용 실제 예시, ③ 참여자들끼리 RT 전략을 역할극(role play)으로 경험해 보는 것 등이다.

(4) 피드백 주기

RT 중재회기는 전문가에 의한 일방적인 전달이기보다는 중재자와 부모 간의 균형 있는 대화여야 한다. RT 교육과정은 매우 구조적이고 구체적으로 따라 하도록 고안된 계획안이 있기 때문에 자칫 잘못하면 전문가가 부모를 가르치는 자료로 사용할 수 있다. 중재자는 부모가 자신의 의견이나 느낌을 표현하도록 격려하는 질문을 함으로써 회기 중에 더욱 능동적으로 참여할 수 있도록 촉진한다.

(5) RT 중재회기 진행 형식

가정뿐 아니라 기관 중심적인 학교 또는 임상에서 수행할 수 있는 개별적 RT 중

재회기 형식을 다음에 제시하였다. RT 중재회기는 중재자가 바닥에 앉아 아동과 부모가 함께 상호작용하면서 진행한다. 중재 진행 동안에 주의를 산만하게 하는 요소들은 최소화하도록 해야 한다. 예를 들면, 중재회기를 가정에서 수행하는 경우에는 전화벨 소리를 줄이고, 텔레비전, 라디오 및 오디오는 끄고, 회기에 직접 관여하지 않는 어른은 다른 방에서 기다리게 해야 한다.

RT 중재회기 형식은 5단계로 구성된다. ① 계획안 작성, ② 라포 형성과 고찰, ③ 중재 목적과 이론적 설명, ④ RT 전략의 예시와 실행, ⑤ 가족행동계획 이다.

(6) 코칭과 피드백

코칭은 중재자가 부모에게 아동과 상호작용하는 방식에 대해 생각한 것을 제안 하는 과정으로, 부모가 그러한 행동들을 사용하도록 학습시키는 초기 단계에서 수행 된다. 이것은 중재자가 한 번에 하나의 전략을 목표로 선정할 때 가장 효과적으로 진행된다. 중재자는 본격적으로 부모에게 코칭을 시작하기 전에 코칭의 목적과 이 과정이 어떻게 진행되는지에 대해 설명해 준다. 한편, 부모는 이러한 과정이 좋은지 아닌 지에 대해 판단하기에 앞서 시행해 보아야 한다. 코칭 받는 것에 신경을 쓰는 부모에게는 회기 동안에 한두 가지의 제안이 있을 것이라고 미리 알려 주는 것이 좋다.

효과적인 코칭을 위한 두 가지 중요 사항이 있다. ① 부모가 아동과 어떻게 상호 작용하는지 주의 깊게 관찰한다. ② 부모가 더욱 성공적으로 수행할 수 있도록 도울 수 있는 것이 있을 때에만 코칭 한다. 대부분의 경우에 제안 사항은 '아동과 눈 마주치기' '아동이 무엇을 할 때까지 기다려 주기' '더욱 생동감 있게 하기' 등과 같은 간단히 주지시킬 수 있는 내용을 이용하는 것이 좋다. 코칭은 잘 만들어진 교 안이어서는 안 된다. 오히려 부모가 아동과 상호작용하는 것을 방해하지 않으면서 자연스럽게 반응할 수 있도록 제안해야 한다.

중재자는 부모에게 코치를 받는 것에 대해 어떻게 느끼는지 질문해 보아야 한다. 부모가 코칭이 자신을 지원해 준다고 느끼는지, 아니면 아동과 상호작용하는 데 방해가 된다고 느끼는지, 그리고 제안된 상호작용 방식을 어떻게 생각하는지도 질문 해 보아야 한다.

중재자는 부모가 긍정적으로 잘하고 있는 것과 개선해야 할 것에 관하여 피드백 을 주어야 한다. 대부분의 부모는 효과적으로 전략을 수행하기까지 여러 회기가 걸 린다. 대부분의 RT 전략이 간단한데도 불구하고, 제안된 전략이 부모가 아동과 일 반적으로 하던 상호작용과 매우 다를 경우에 부모는 몹시 어려워한다. 대부분의 부 모는 아동과 상호작용하기 위하여 자신이 가진 본래의 성향을 수정하거나 조절해 본 적이 없다. 그러나 RT 전략을 수행하기 위해서는 자기 인식 수준을 바꾸고 훈 련을 해야 하는데, 이를 위해서는 어느 정도의 시간이 필요하다

4. 결론

영유아 부모 및 치료사의 반응성 상호작용 증진 및 발달중재 프로그램 습득을 통한 전문성 강화를 목적으로 7월 21일~22일 한국RT센터에서 주관하는 “관계기반 발달 중재 RT : 기초과정”교육에 참석하였다.

교육을 통해 아동의 정서적 안정과 자기조절 능력을 향상시키는 다양한 기법들을 배울 수 있었다. 특히 심리지원 과정에서 자주 마주하게 되는 아동의 감정 조절 어려움이나 대인관계에서의 갈등 상황에 RT의 원리를 효과적으로 적용할 수 있음을 체감하였다.

첫째, 긍정적 자기 대화 훈련을 심리지원에 접목할 수 있다. 아동이 놀이 중 실패나 좌절을 경험할 때, 스스로를 격려하는 언어 사용을 유도함으로써 회복탄력성을 기를 수 있다.

둘째, 문제 상황 대처 전략을 체험하게 하는 활동이 가능하다. 예를 들어 역할놀이를 통해 갈등 상황을 재현하고, 다양한 대안을 탐색하며 해결책을 선택하는 과정을 제공하면, 아동의 자기효능감이 증진될 수 있다.

셋째, 강점 기반 접근을 활용할 수 있다. RT에서는 개인의 강점 인식과 활용을 강조하는데, 심리지원 활동 속에서 아동의 강점을 찾아 강화함으로써 긍정적인 자아 개념을 형성하도록 도울 수 있다.

넷째, 보호자 상담 시 보호자의 역량 강화를 기대할 수 있다. 아동 발달에 있어 가정의 역할과 주 양육자의 개입이 중요함을 전달하고, 아이의 신호 읽는 법, 정서적으로 반응하는 법, 긍정적인 상호작용 유도 방법 등을 안내함으로써 부모-자녀 상호작용을 촉진할 수 있다.

이번 교육을 통해 습득한 RT의 원리들을 앞으로의 심리지원 프로그램에 적용함으로써, 아동들이 삶의 다양한 어려움을 극복할 수 있도록 돕는 치료적 기반을 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

정신적 어려움을 겪는 당사자와 함께 하는 사례관리



주 최		휴먼임팩트 협동조합
기 간		2025. 05. 09. (금)
장 소		남동장애인종합복지관
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	이 름	윤혜림
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 05. 09. (금)
	시 간	10:00-17:00 (6시간)



남동장애인종합복지관

정신적 어려움을 겪는 당사자와 함께 하는 사례관리

강사: 용호중 원장(우리다움사회복지연구소)

[정신적 어려움을 겪는 사람에 대한 전인적 이해]

(1) 퍼실리테이션 기반 구축: 동기강화, 개별 목표 수립 등, 흔히 겪는 어려움에 대한 이해: 그들은 왜?

-정신적 어려움을 경험하는 당사자에 대한 전인적 이해를 바탕으로 협력적 관계 형성을 위해 무엇을 해야할지 안다.

-병리적 측면에서 알아 뒤야할 것과 당사자에게 도움이 되는 접근을 이해한다.

■ 정신질환에 대한 지식과 경험부족으로 인해 자신 없음.

■ 정신 질환에 대한 편견

■ 치료되지 않고 효과가 없다는 부정적 신념

■ 다가가기 쉽지 않은 대상자와 마주해야 함

■ 변화의 동기가 없는 부족한 당사자

[토대 다지기: 첫 단추를 잘 꿰기 위해]

■ 효과적 지원을 위해 당사자에 대한 깊이 있는 이해가 우선

감당할 수 없는 큰 스트레스 만성적, 오랫동안 받음. 생존에 대한, 안전에 대한 부정적인 예감이 늘어남-> 관계의 어려움이 커짐

손상된 Self

-> 감정조절이나 적절한 행동수행이 어려움: 감정에 대한 과도한 통제, 차단

부정적 행동이나 위험한 행동을 통제조절시도

-> 긍정적 자아감 발달이 어려움: 죄책감, 열등감

스트레스 반응이 과도하게 활성화됨-> 삶이 행복하지 않고 고통스러움

자해-> 극심한 정서적 고통을 완화하기 위해 벗어나게 된다. 죽음에 대한 시도, 고통 벗어나기

■ 안전을 확보할 다른방법이 있는가?

- 위험신호->빠르게 대응
- 관계를 통해 안정감을 느껴야 함. 비판과 비난 아니며, 공감과 위로가 필요함.
- 존엄기반실천: 화를 내는데에는 그럴만한 이유 있으며, 그 이유를 궁금해하고, 하지만 모든 것은 당자의 선택이다.

지나치게 예민해짐-> 크게 들리고, 크게 느낌: 확인해야 안전하다

예를 들어, 그 공원에 나가면 피부에 발진이 일어남. 감각기관이 예민해진 상태, 가족들이 일상적 소리가 크게 들려서 좀 조용히 해! 라고 이야기를 하기도 함.

어떤 망상, 환상, 증상이든 이게 어떤것이고, 그사람에게 어떤 의미이고, 어떤 영향을 주는가 그 사람 입장에서 이해하는 노력이 필요함. 환청이라 할지라도 클라이언트에게 도움이 되는 것이면 그대로 두는 것(예, 상상친구와 이야기 하는 것은 없애려고 하지 않는게 좋다.)이 필요하다.

[알아야 보이는 것들1-정신병리현상과 진단]

■ 사례중심 예시

- 50대 초반에 배가고파 음식물 쓰레기 뒤지기, 우리에게 도움 받고 싶은건 무엇인가? 집안의 쓰레기를 먼저 버리기 보다는 구멍난 바지에 초점을 두고 새바지를 먼저 구매해서 드리기, 당사자의 필요에 집중하기로 해결하는게 좋다.
- 현재가 안전, 편안해서 그렇다면 존중해주기-> 변화할 필요성을 느끼도록 기다려주기
- 증상에 지시받는 경우
- 타해 위험성이 높다면, 강제입원, 경찰(3일), 지방자치단체장(행정입원)이 가능하며, 보호자가 insight가 없다면 사례관리자가 설명이 필요하다.

[당사자 특성에 따라 특별히 기억할 것들]

■ 인간의 보편적 욕구(자기 결정성): 자율성, 유능성, 관계성

- 위 세가지 요소가 충족되면 희망과 자기결정의 토대 위에서 긍정적 자아정체성을 형성하며 충만하고, 의미있는 삶을 사는 것이다.
- 정상수준으로 만드는 것을 목표로 하면, 전문가가 고생만 하기쉽고, 당사자의 개인 욕구와 희망에 초점을 맞추는것에 좋다. 당사자는 전문가의 목표에 관심이 없다.
- 변화는 사람을 기분 나쁘게 하면서 변화를 도울 수는 없다.

인정-> 긍정적 자아상 회복 촉진

자신의 삶에 대한 새로운 이야기를 발전시킬 수 있는 협력의 대화

제 언

장애인복지관에서 실무를 담당하면서 직접적으로 사례관리 직무를 하고 있지 않지만 ‘정신적 어려움을 겪는 당사자’에 대해 최근들어 더 많은 빈도로 만나고 있다고 느낀다. 이로 인해, 정신장애인에 관한 전인적인 이해에 관련된 교육을 듣고 싶었는데 마침 휴먼임팩트에서 하는 이번 교육이 업무일정과 겹치지 않아 신청하게 되었다.

정신장애인에게 약물복용을 돕는 것은 그들의 일상을 지원하는 것중에 일부이고, 당사자의 개인 욕구와 희망에 초점을 맞추어 사례관리를 진행하고, 의미있는 삶을 살 수 있도록 당사자에게 필요한 부분을 지원할 수 있도록 하는 것이 중요하다는 점을 다시한번 상기 시킬 수 있었다.

특히, 정신장애인의 ‘불안’을 다루는 것이 중요하다는 강사의 말이 가장 마음에 와닿았다. 끊임없이 불안을 호소하는 정신장애인의 마음을 이해하고, 존중하는 마음으로 대하는 것이 필요하다. 또한 힘을 줘야 할 것과 반대의 것을 구분하는 것이 가능해 질 수 있도록 정신장애인에 대한 개별적인 특성을 파악할 필요가 있다.

담당하고 있는 대그룹 형태의 여가문화 프로그램의 특성상 개별적인 지원에 어려움이 있으나 주1회 만나게 되는 정신장애인의 반응, 타인과의 상호작용등을 세부적으로 운영일지에 기록하여 반복되는 패턴을 파악하면서 즐거운 여가활동이 될 수 있도록 지원해야겠다고 생각했다. 또한 개별지원 시에는 무엇보다 불안을 잠재울 수 있는 섬세한 노력이 필요하다는 점을 다시한번 상기하고 전문가로서의 자세를 갖아야겠다고 다짐하는 시간이 되었다.

고령 장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형
통합돌봄 모형구축
1차연도 성과보고회 및 정책토론회



주 최		인천광역시사회복지사협회
기 간		2025. 12. 11. (목)
장 소		남동장애인종합복지관
참석자	팀 명	가족문화지원팀
	이 름	윤혜림
	인 원	1명
교육	일 자	2025. 12. 11. (목)
시간	시 간	13:00-17:00 (4시간)



남동장애인종합복지관

고령 장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형 통합돌봄 모형구축 ADRC사업 1차연도 성과보고회 및 정책토론회 개요

[성과보고회]

<사업의 기본 방향성>

- 전국 20개 기관이 함께하는 전국사업
- : 장애 유형별, 지역 별로 세분화된 총 20개의 장애인복지관이 협력하여 고령장애인 맞춤형 프로그램 제공
- 연구를 통한 통합돌봄체계 모형 구축
- 고령장애인에 대한 종사자의 전문성 향상
- 법 제도화를 위한 지속적인 사회참여 유도

<고령 장애인 한국형 통합돌봄 모형구축>

○ 고령 장애인 한국형 통합돌봄 모형구축 추진 모형 체계도



<고령 장애인 한국형 통합돌봄 사례>

고령장애인 통합돌봄 지원사례집 고령 장애인의 유형 및 지역에 맞는 한국형 통합돌봄 모형 구축(ADRC) 사업 1차년도 사례집

의왕시 지역사회 통합돌봄 체계 구축을 통한 고령장애인의 지속가능한 삶 지원사업 「함께 해유(YOU)~ 프로젝트」

희망나래장애인복지관

1 사업개요

- ✔ 사업명 : 의왕시 지역사회 통합돌봄 체계 구축을 통한 고령장애인의 지속가능한 삶 지원 사업 『함께 해유(YOU)~ 프로젝트』
- ✔ 기 간 : 2025. 3. ~ 12.
- ✔ 지역 및 장애 유형 : 중소도시 고령화 발달장애
- ✔ 주요 사업내용

세부 사업명	주요 내용
DB구축	고령발달장애인 서비스 필요 및 실태에 대한 DB구축
돌봄서비스	운동, 맞춤형 일반찬 지원, 소그룹 물리치료, 문화 여가, 재가목지서비스 운영
네트워크 구축	고령발달장애인 통합돌봄 참여를 위한 지역사회 네트워크 구축
연구 협력	모형 개발을 위한 연구 활동 협력

✔ 참여자

- 핵심 참여자 : 8명

구분		일상생활 도움 필요 정도 높음	일상생활 도움 필요 정도 낮음
외출빈도 높음	도움을 요청할 사람 있음	상호의존활동형	주도적활동형
		4명	0명
	도움을 요청할 사람 없음	비의존활동형	나혼자활동형
		0명	0명
외출빈도 낮음	도움을 요청할 사람 있음	통제된고립형	선택적은도형
		4명	0명
	도움을 요청할 사람 없음	완전고립형	나혼자은도형
		0명	0명

- 주변 참여자 : 복지관 직원, 가족, 이웃, 공동생산위원회 위원, 활동지원사 등 16명

2 목적 및 필요성

1) 신청배경

의왕시는 급속한 고령화가 진행 중이며, 특히 고령장애인인 전체 장애인구의 60% 이상을 차지할 만큼 비중이 높습니다. 하지만 기존 노인복지서비스는 고령장애인의 특성을 반영한 체계적 지원이 부족하며, 의왕시의 주거 특성(빌라·다가구 빌립)상 서비스 접근성에도 한계가 있습니다. 2024년 실행조사에 따르면, 고령 발달장애인은 식생활, 건강관리 등 일상 전반에서 지속적인 돌봄을 필요로 하나, 이를 총괄할 지역 내 컨트롤 타워가 부재한 실정입니다. 이에 화합나래장애인복지관은 축적된 지역사회 조직화 역량을 바탕으로, 변화하는 인구 구조와 복합적 욕구에 선제적으로 대응하고 지속 가능한 통합돌봄 체계를 구축하고자 본 사업을 진행하게 되었습니다.

2) 사업의 목적

본 사업은 의왕시 고령장애인(조기 노화 발달장애인 포함)의 지속 가능한 삶을 위한 지역사회 기반 통합돌봄 체계 구축을 목적으로 한다. 첫째, 식생활·건강·재가복지 등 맞춤형 서비스를 통해 당사자의 건강한 일상을 지원하고 삶의 질을 향상시키고 둘째, 면·관·주민이 참여하는 지역사회 네트워크를 구축하여 복지관이 통합돌봄의 거점 기능을 수행하고자 한다. 셋째, 축적된 데이터를 기반으로 '의왕형 고령장애인 통합돌봄 모델'을 정립하고, 향후 지역사회보장계획 반영 등 제도적 기반 마련을 목표로 한다.

3 세부 프로그램

1) 운동해YOU

신체활동 부족과 체력저하 문제가 반복되어 이를 개선하기 위해 기초체력 측정 후 맞춤형 운동을 소그룹으로 진행하였다. 스트레칭·근력운동·댄스 등을 30회 운영한 결과, 참여자들의 체력과 신체기능이 향상되고 외부활동 의지가 높아졌습니다.



V. 발달장애인을 위한 자활 사례

4 지역사회 자원 연계·공동생산위원회

지역사회 자원은 내·외부 자원으로 구분하여 유기적으로 연계하였습니다. 내부적으로는 고령장애인의 복합적 욕구 지원을 위해 복지관 내 5개 팀이 협력하는 TF 형태의 운영 체계를 가동하였으며 외부적으로는 보건소와 연계하여 전문적인 건강관리 시스템을 도입하였고, 지역 내 10개 유관기관과 협약을 맺어 총합한 그룹망 네트워크를 1차년도에 조성하였습니다. 특히 '공동생산위원회'는 당사자의 주도의 참여를 핵심 가치로 두었습니다. 기존 위원회의 형식적 틀을 깨고, 당사자가 편안하게 발언할 수 있는 친숙한 환경을 조성하여 실질적인 의견 개진을 유도하였습니다. 그 결과 참여 당사자와 보호자로부터 '참여해 본 위원회 중 가장 편안하고 주체적인 시간이었다'는 긍정적인 평가를 받았으며, 쉬운 용어 사용과 지리적 분위를 통해 위원회의 질적 성장을 이뤄낼 수 있었습니다.



5 사업 추진 성과

○ 참여자 삶의 변화 사례

사업의 참여자들은 고령장애인통합돌봄 사업을 통해 사업 초기보다 많이 변화한 모습을 보였습니다. 먼저 프로그램 참여 후 생활·협동 관리, 운동 습관 형성 등 실질적 건강 변화를 경험하였습니다. "예전에는 어기가 아파도 모르고 지냈는데, 이제는 스스로 건강을 챙기게 됐다"는 당사자 피드백이 지속적으로 나타났습니다. 두 번째는 사회적 고립 감소와 정서 안정입니다. 사업에 참여하면서 정기적으로 여가·사회교류 활동을 하게 되고 사람을 만나고 이야기할 수 있는 기회가 생기자 좋았다고 하였습니다. 이 과정을 통해 정서적으로 안정되고 우울감 완화된 것 같다는 의견을 나타내었습니다. 세 번째는 정보 접근성이 향상되었다. 정기적으로 복지관 담당자들과 소통하면서 이전에는 몰랐던 복지·의료·돌봄 정보를 알게 되어 선택의 폭이 넓어졌습니다. "내가 받을 수 있는 지원이 이렇게 많은 줄 몰랐다"는 반응이 다수로 나타났습니다.

○ 사업 운영 성과

참여자 개인 수준에서는 신체 기능 향상, 일상생활관리 능력 증가, 안정된 학습관 형성 등이 확인되었다. 또한 체력 증진과 통증 완화, 외부 활동 참여 증가 등 실질적 변화가 나타났으며, 사회적 고립 감소와 삶의 만족도 향상과 같은 정서적 변화도 함께 확인되었습니다. 기관 차원의

2) 식사해YOU

고령 발달장애인의 영양불균형과 식습관 문제를 해결하기 위해 맞춤형 발판한 지원과 1:1 조리 멘토링을 실시하였다. 8회기 운영을 통해 건강한 식습관이 형성되고 스스로 조리하려는 자신감과 자립능력이 증가했습니다.



3) 건강해YOU

만성 통증과 관절 문제 등 의료 접근성이 낮은 상황을 개선하기 위해 체력측정 기반의 소그룹 물리치료 30회 운영하였습니다. 관절가동성, 균형감, 통증 완화 등 신체 기능이 실제로 개선되었고 일상생활에서의 활동성이 증가했습니다.

4) 행복해YOU

사회적 고립과 여가 접근성 부족을 해결하기 위해 월 1회 지역사회 문화탐방을 진행하였다. 총 6회 운영한 결과, 외부활동에 대한 두려움이 줄고 지역사회 참여 경험과 사회적 교류가 확대되었습니다.



5) 안녕해YOU

일상생활 관리 어려움과 디지털 역량 부족을 해소하기 위해 계가서비스를 24회 이상 실시하였다. 그 결과 생활관리 능력과 스마트폰 활용 능력이 향상되어 안전성·자립성이 높아졌습니다.

6) 지역사회 네트워크

기관협약, 공동생산 위원회, 포럼을 통해 의왕시 지역사회 내 고령장애인 통합돌봄 체계를 조성하였다. 1차년도에 의왕시 내 10개 기관이 협약과 모임을 진행하고 시장 회의실에서 포럼을 진행하는 등 고령장애인의 현황과 협력의 필요성을 알리고 함께하기 위한 초석을 만들었습니다.



로는 통합돌봄에 대한 인식이 확산되고 연계를 통한 사업영역이 증가되었다. 지역사회 자원으로는 기관 간 협력 가능한 네트워크가 구축되었다. 통합돌봄에 대해 구체적으로 논의하고 고민할 수 있는 지역사회 중심의 기회를 마련하였다.

6 함께한 이야기·사업 추진 소감

○ 종사자 이야기

이번 사업을 진행하면서 무엇보다 느낀 점은 고령장애인의 작은 변화가 얼마나 크고 의미 있는지를 느꼈습니다. 초기에는 건강관리나 서비스 이용에 소극적이던 분들이 점차 스스로 계획을 세우고 참여하는 모습을 보며 사재관리자의 힘을 다시 느꼈습니다. 특히 건강관리 프로그램과 지역사회 연계 자원이 실제 생활 속에서 긍정적인 변화를 만들어내는 것이 인상적이었습니다. 앞으로는 개별 욕구를 세심하게 반영하는 맞춤형 개입 체계를 더욱 강화하고 싶습니다.

또한 여러 기관과 협력하는 과정이 쉽지 않았지만, 그만큼 큰 시너지를 확인할 수 있었습니다. 재활·의료·복지 영역의 다양한 전문가가 한 테이블에서 함께 논의하면서 보다 현실적이고 지속 가능한 계획을 수립할 수 있었습니다. 다만, 기관별 업무 속도와 기존 차이로 조율에 시간이 다소 소요된 점은 아쉬웠습니다. 향후에는 표준화된 협업 프로세스를 마련해 운영 효율성을 높이고 싶습니다.

○ 참여자(가족·이웃 등) 이야기

(1) 김희명(1981년생/여/직장장)

"예전에는 몸이 아파도 어디서 도움을 받아야 하는지 몰라 혼자 참고 지낼 때가 많았습니다. 그런데 이번 사업을 통해 운동도 배우고 건강 체크도 받으면서 몸이 훨씬 가벼워졌습니다. 혼자서는 하기 어려웠던 기초 건강관리 습관이 생긴 것이 가장 기쁩니다. 담당자 선생님들이 자주 인사를 물어봐서 마음도 든든했습니다."

(2) 이나래(1983년생/여/직장장)

"서비스를 받을 때 내가 직접 의견을 내고 목표를 함께 정할 수 있어서 좋았습니다. 예전에는 복지관에서 하라고 하는 대로만 이용했는데, 이번에는 제 의견을 듣고 그에 맞게 계획을 세워주는 느낌이 들어 더 적극적으로 참여하게 되었습니다. 나도 할 수 있다는 자신감이 생겼습니다."

[정책토론회-고령장애인, 통합돌봄, 장애인복지관의 수행 성과와 과제]

김용득(성공회대학교)

■ 고령장애인 비율

- 등록장애 인구의 고령화 현상은 전체 인구의 65세 이상 비율(18.2%)과 비교시 약 3배 높음.
- 전체 등록장애인 중 65세 이상 장애인구 비율은 2023년 54.3%, 2020년 49.9%대비 4.4%p 증가함.
- 고령 장애인 중에서도 후기 고령층 비중이 더 높게 나타남.

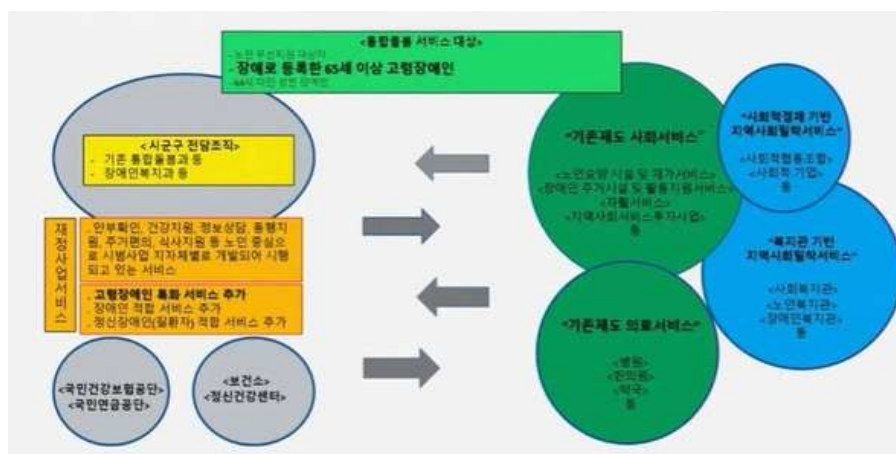
■ 고령장애의 정의와 기준

- 공통기준: 60세 이상 등록장애인(단, 발달장애인은 45세 이상)
- 고령화 장애인: 60세 이상 등록장애인으로, 장애기간 10년이상, 55세 이전에 장애로 등록한 사람(발달장애인은 45세 이상으로 25세 이전에 장애로 등록한 사람)
- 노인성 장애인: 60세 이상 등록장애인으로 55세 이후에 장애로 등록한 사람, 발달장애인은 해당사항 없음.

■ 고령장애인 지역사회 통합돌봄의 예상

<통합돌봄 서비스 대상>

- 노인 우선지원 대상자
- 장애로 등록한 65세 이상 고령장애인
- 64세 미만 성인 장애인



■ 고령장애인 지역사회 통합돌봄 질문

1. 고령장애인 지원을 노인지원과 장애인지원 중 어디에 포함시켜야 하나?
2. 독립적 그룹으로 설정해야 할까?
3. 고령 발달장애인의 경우는?

4. 고령 장애인 종합판정과 개인별지원계획 수립을 잘 할 수 있으려면 무엇이 보완되어야 할까?
5. 종합판정 도구는 노인판정 도구와 장애인 판정 도구 중 어떤 것을 사용해야 할까?
6. 별도의 도구를 적용해야 할까?
7. 기존 통합돌봄 시범사업의 재정사업내용은 고령장애인에게 얼마나 적합할까?
8. 고령장애인 특화로 신규도입이 필요한 서비스는 어떤 것이 있을까?
9. 연계가 가능한 기존 제도서비스 가운데 고령장애인에게 필요한 서비스는 어떤 것이 있을까?
10. 고령장애인의 장애특성별로 필요한 서비스가 다를까?
11. 기존 지역사회기반 서비스가운데 고령장애인에게 필요한 서비스는 어떤 것이 있을까?

■ 통합돌봄서비스(ARC)

= 통합돌봄 재정서비스 제공+기존제도서비스연계+자산기반 지역밀착서비스

구분	고령장애인을 위한 통합돌봄 재정서비스	고령장애인을 위한 기존 제도 연계서비스	고령장애인을 위한 자산기반 지역밀착서비스
현재	A 영역	A 영역	C 영역
시나리오 1 "C 영역 강화: 민간(복지관) 중심"			
시나리오 2 "B 영역 강화: 민간협력 중심"			
시나리오 3 "A 영역 강화: 지자체(재정) 중심"			

복지관의 역할은 고령장애인을 위한 자산기반 지역밀착서비스를 강화하는 것이 우리의 역할이 될 것이다.

■ 고령장애인에 대한 기본적인 이해와 서비스 연계에 대한 관점

- 고령장애인을 돕는 역할의 관점
 - 과거에는 고령장애인 서비스는 식사배달, 병원동행, 주택개조 등 고령장애인에게 필요한 서비스를 단순히 전달해 주는 지치고, 비전문적인 역할이라고 생각하였다.
 - 고령장애인 개인별지원을 위하여 한분 한분의 이야기를 들으면서 이 분들이 기본적인 서비스의 제공을 원하면서도 동시에 다른 사람을 돕고, 지역에 기여하고 싶고, 기여할 수 있는 강점도 많다는 생각을 하게 되었다.
 - 고령장애인을 돕는 역할에서 기본적인 욕구에 잘 반응하는 것도 필요하고, 이 분들의 강점과 기여 의사가 이웃이나 지역사회에 연결될 수 있도록 하는 것도 중요하다.

· 고령장애인의 지원을 위한 서비스 연계의 가능성

- 과거에는 고령장애인을 위한 서비스 연계에서 장애인복지관이 할 수 있는 일이 거의 없다고 생각했다.
- 고령장애인의 실제 삶을 접하면서 다른 제도와 연계할 수 있는 부분이 많다는 사실을 알았다.
- 예를 들어 고령장애인이 장애인일자리사업에 참여할지, 노인일자리 사업에 참여할지를 잘 결정하도록 지원하거나, 또 복지관의 고령장애인지원사업을 노인일자리 사업의 사회서비스지원 영역으로 인정받아서 노인일자리 사업에 참여하는 동년배 노인이 고령장애인을 돕도록 하는 등의 연계 가능성도 알게 되었다.

* 서울장애인복지관 예시

장애발생시기별 지원전략(개인별 지원계획) 수립

- 고령화장애인: 기존의 기능을 유지 및 회복하고, 기존에 해왔거나 하고 싶은 활동을 회복하는 것 중심의 지원(예, 재활운동, 외출 채도전, 과거 취미 재시작, 장보기, 요리 등 일상기능 회복 등)
- 노인성장애인: 그동안 유지해왔던 일상을 더욱 유지, 강화할 수 있도록 지원하고, 특히 안전 및 사회적 고립예방 중심으로 지원(낙상예방운동, 소모임 참여, 안전교육, 영양교육 등)
- 고령발달장애인: 안정적인 관계망을 기반으로 한 일상 유지와 가족, 동네이웃, 기관이 함께 참여하는 관계 중심의 지원체계 구축이 중요(동네이웃과 일상생활 동행, 지역사회 소그룹 활동 참여 등)

<느낀점>

2026년 고령장애인 대상 신규 프로그램 담당자로 고령장애인에 대한 기본적인 정의부터 고령장애인 통합돌봄 모형의 연구과정과 성과, 사례를 통한 실제적인 프로그램 진행 방향도 점검할 수 있었음.

현재 준비하고 있는 고령장애인 프로그램은 고령발달장애인이 포함된 프로그램으로 소그룹 형태로 구성하여 발달장애인에게 적합할 것으로 예상됨. 2026년 프로그램 운영이 효과적으로 진행될 경우 이후에는 장애유형별로 프로그램을 세분화하여 장애특성에 맞는 프로그램으로 확대 운영하고자 함.

사례관리 심화과정



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2025. 07. 14(10:00~17:00)
장 소		인천광역시 기부식품등 지원센터 교육장
참석자	팀 명	지역연계
	명 단	전기훈, 임은기, 조규현
	인 원	3명
교육 시간	일 자	2025. 07. 14
	시 간	10:00~17:00



남동장애인종합복지관

사례관리 심화과정

삼육보건대학교 최란주 교수

I. 사례관리의 개념과 원칙

1. 사회복지 사례관리를 위한 기초기술

1) 상담

- ① 상담은 사례관리에 기본적인 기둥 같은 것
 - be help: 도움을 주기 위한 기본적인 행동
 - C't가 사례관리에 대하여 적응하기 위한 첫 번째 행동
- ② 도움을 필요로 하는 사람(내담자)이 전문적인 훈련을 받은 사람(상담자)과의 대면관계에서 생활 과제의 해결과 사고, 행동 및 감정 측면의 인간적 성장을 위해 노력하는 학습과정
- ③ 상담의 목적은 단순히 개인에 대한 치료/회복에 한정되는 것이 아니라 환경에 대한 관심과 개입을 통하여 더 넓은 사회의 변화를 이루고자 하는 것이며 한편 으로는 환경의 변화를 통하여 개인의 치료와 회복을 돕고자한다.
- ④ 상담의 특징
 - 상담관계는 일상적인 관계가 아니며 상담자가 내담자에 대해 긍정적인 방향으로 변화시킬 책임을 갖고 수행하는 전문적 관계이다. 따라서 상담자는 일상적이니 관계에서는 발견할 수 없는 전문적 지식과 기술을 갖추어야 한다.
- ⑤ 상담의 5대 윤리원칙
 - 자율성 존중의 원칙, 무해의 원칙, 선행의 원칙, 정의의 원칙, 성실성의 원칙
- ⑥ 상담의 방해물
 - 방어기제: 받아들이지 수 없는 잠재적 불안의 위협에서 자신을 보호하기 위해 실제적인 욕망을 무의식적으로 조절하거나 왜곡하면서 마음의 평정을 찾기 위해 사용하는 심리학적 메커니즘(부정, 분리, 전환, 왜곡, 투사, 환상, 해리 등)
- ⑦ 긍정적인 말하기: 칭찬법
 - 칭찬은 상대방의 장점이나 노력을 인정하고 긍정적인 감정을 표현하는 행동
 - 효과적인 칭찬법
 - 지나치게 칭찬하지 않기
 - 결과만 칭찬하지 않기
 - 타인의 외모, 성격이나 인성, 인격을 칭찬하지 않기
 - 칭찬을 강요하지 않기

2) 관계의 기본 법칙(기본 상담기술)

① ‘당신을 존중합니다’ 라는 메시지를 표현하기 위한 언어적/비언어적 기술

- 개별화, 감정의 의도적 표현, 통제된 정서적 반응, 수용, 비판단적 사고 등.

② 공감능력

- 공감은 감정의 무의식적인 반응이 아니라 타인의 입장을 논리를 통해 재구성하고 이해하는 과정
- 상대방의 주관적 세계를 인지하여 ‘상대방의 가치고나 형성과정 과 작동방식을 이해하는 것’ 이다.
- 공감의 주요 요소
 - 경청: 상대방의 말을 주의 깊게 듣고 이해하려는 노력(비언어적 신호까지)
 - 이해: 상대방의 감정이나 생각을 자신의 경험에 빚어 이해하려고 노력
 - 반영: 상대방의 감정을 알아 채주고 언어적으로 표현하여 상대방이 자신의 감정을 이해 받고 있다고 느끼게 하는 것
 - 수용: 상대방의 감정을 있는 그대로 인정하고 받아들이는 것, 비난하거나 평가 하지 않고 존중하는 태도가 중요

③ 경청

- 단순히 듣는 것을 넘어 내담자의 말과 행동, 감정까지 주의 깊게 살피는 것
- 내담자의 이야기를 주의 깊게 들으며, 말 속에 담긴 핵심과 감정 파악
- 내담자를 존중하고 있음을 보여주는 태도
- 기술: 열린 마음으로 듣기, 적절한 반응. 침묵의 힘을 활용

④ 명료화

- 내담자의 모호하거나 불분명한 이야기를 명확하게 하는 것
- 말/행동에 대해 질문을 하거나 요약하여 오해를 줄이고, 내담자가 자신의 생각과 감정을 더 잘 이해하도록 해줌
- 재진술, 구체화, 요약 등의 방법

⑤ 직면

- 내담자의 모순되는 행동, 생각, 감정을 지적하고 인식하도록 돕 것
- 충분한 신뢰 관계가 형성된 후, 내담자가 직면을 받아들일 준비가 되었을 때
- 내담자의 변화를 이끌어내는 데 효과적이지만, 조심스럽게 사용

⑥ 구조화

- 상담의 목표, 과정, 역할 등을 명확히 하여 상담이 체계적으로 진행되도록 함
- 내담자가 상담 과정에 대한 이해를 높이고 적극적으로 참여하도록 유도
- 상담의 시작, 중간, 종료 단계에서 구조화 기술을 활용

II. 해결중심모델의 질문기법들

1. 기적질문

- 1) 정의: 치료자 혹은 상담자가 내담자에게 문제가 더 이상 존재하지 않는다면 미래가 어떻게 달라질 것인가를 상세하게 서술하고 마음속에 그려 보도록 질문하는 방법. 문제 자체를 제거시키거나 감소시키지 않고 문제와 떨어져서 해결책을 상상하여 해결하기로 원하는 것을 구체화하고 명료화하며, 치료목표를 현실적이며 구체적인 것을 설정하는 기법

2. 예외질문

- 1) 정의: 해결중심단기치료의 옹호자들은 소위 문제라고 내담자가 제시하는 어려움이 심각도가 덜하거나 문제가 전혀 나타나지 않는 때가 항상 존재한다고 주장함. 따라서 상담자는 내담자를 격려하여 이러한 상황이 언제인지를 잘 찾아보도록 하고, 그러한 상황이 일어나는 빈도를 최대화하여야함.

3. 척도질문

- 1) 정의: 내담자가 자신의 문제, 문제의 우선순위, 성공에 대한 태도, 관계 평가, 치료에 대한 확신 등의 수준을 수치로 표현하도록 하는 방법으로 내담자 스스로의 변화나 의지를 구체적으로 지각할 수 있도록 한다.

4. 대처질문

- 1) 정의: 내담자가 미처 알아채지 못한 자원들을 찾아보기 위해 고안된 질문. 자신의 미래를 매우 절망적으로 보아 아무런 희망이 없다고 하는 내담자에게 주로 사용한다. 낙담한 내담자에게 그렇게 어려운 상황에서 견뎌내고 더 나빠지지 않았는지를 질문함으로써 내담자가 자신의 자원과 강점을 발견하도록 한다.

III. 사회복지 현장에서의 상담

1. 탈시설화와 사례관리

- 1) 탈시설화: 시설 중심의 보호에서 벗어나 지역사회 중심으로 서비스를 전화하는 것을 의미하며, 사례관리는 탈 시설화 과정에서 발생하는 클라이언트의 다양한 욕구를 충족시키고 지역사회 적응을 지원하는 중요한 실천 방법. 즉 탈시설화로 인해 지역사회로 나온 사람들이 효과적으로 적응하고 자립할 수 있도록 사례관리가 중요한 역할을 수행. 클라이언트의 지역사회에 적응하기 위해서는 사례관리가 필수적.

2. 사례관리의 목표: 변화를 이끌어 내는 것 혹은 현재를 유지시키는 것

1) 사례관리의 목적/ 필요성

① 클라이언트의 변화

- 변화의 주체는 클라이언트
- 상담을 통한 변화에 대한 정의 합의
- 변화 수준에 대한 조율

② 변화를 목적으로 하는 사례관리

- 변화하기 전 상태에 대한 구체적인 확인이 필수
- 방향성, 목적목표, 실천방식, 개입기술 전반에 영향을 끼침
- 변화를 입증 하는 것이 사례관리의 최종 목적

3. 종결 평가

1) 계획한 성과를 달성 유무, 초기 문제에 대한 경감, 스트레스 유발하는 감정의 소멸 등.

2) 종결 과업

- ① 이별의 감정 다루기, 상담 성과 평가, 자기분석 격려, 사후관리 논의 등

4. 사회복지현장의 상담영역

1) ‘개인의 변화’란 개인이 환경과 더 나은 상호작용을 할 수 있도록 개인을 원조하는 접근을 의미

2) 이중적 접근은 ‘환경 속의 개인’ 이라는 사회복지실천의 정체성을 반영

3) 개인변화의 핵심은 개인의 문제해결 능력을 강화하거나 개인의 문제를 해결하는 능력을 방해하는 요소를 개인 내적 측면에서 발견하고 지원하는 접근임

5. 사회복지실천영역에서 상담에 대한 관점

1) “사회복지기관에서 클라이언트와의 직접적인 작업”

2) “상담이란 의뢰를 통해 이루어지는 전문적인 서비스”

3) Brealy는 상담은 사회복지사의 중요한 서비스목록이며, 사회복지 서비스의 상담 부분이 상담을 포함. 사회복지사의 두 가지 주요활동을 상담과 사회보호계획으로 정의

소감

전기훈

- 사례관리 과정에서 상담이 차지하는 비중이 크지만 어렵게 느껴지는 이유로 학교에서부터 상담을 위한 기초정보, 기법 정도만 배우고 실무에서 필요한 전문교육이 부족한 것 같음.
- 본 교육 시작단계에서 강사께서 이와 같은 내용을 말하여 교육에 대한 기대감이 높았으나 실제 교육내용은 교과서에 소개된 기초정보, 기법 위주로 전달하였으며 대중적으로 알고 있거나 어렵지 않은 이론내용을 심도있게 다루며 이론과 관련된 내용에 시간이 많이 할애됨.
- 교육 명이 심화과정이었으나 교육내용은 매우 기초적인 부분을 다루었으며 기대했던 교육참여의 효과에 미치지 못하는 실망스러운 교육이었음.

임은기

- 상담은 사례관리 전 과정의 핵심 기반으로, 초기 면접부터 사후관리까지 관계형성과 개입 효과에 영향을 미침.
- 사례관리자는 단순한 서비스 연계자가 아니라, 대상자가 지역사회에서 자립할 수 있도록 돕는 조력자임을 이번 교육을 통해 다시 확인할 수 있었음.

조규현

- 사례관리 실무과정을 처음 접하는 사회복지사로서, 사례관리에 대한 전반적인 기술을 배우기 위해 교육에 참여함.
- 교육 내용은 기본적인 이론 및 기술 정의 설명에 그쳤으며, 보수교육보다는 사회복지사 1급 시험 강의와 유사한 느낌을 받음.
- 사회복지학개론 수준의 기초 지식 설명이 대부분을 차지함.
- 사례관리 현장에 적용 가능한 예시나 방법에 대한 설명은 거의 없었음.
- 6시간 이상의 강의에서 새롭게 알게 된 내용은 거의 없었으며, 상담 파트도 내용에 비해 시간 배분이 과도하게 길게 느껴짐.

사례관리 심화과정



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025. 08. 14(09:30~17:30)
장 소		실시간 온라인 교육(Zoom)
참석자	팀 명	지역연계
	명 단	전기훈, 조규현
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025. 08. 14
	시 간	09:30~17:30



남동장애인종합복지관

사례관리 심화과정

삼육보건대학교 최란주 교수

I. 사례관리의 개념과 원칙

1. 사례관리

- 1) 사례관리는 클라이언트의 욕구를 중심으로 접수 - 사정 - 계획 - 개입 - 점검 - 종결의 과정을 체계적으로 수행하는 전문적 활동임. 사례관리자의 핵심 역할은 조정자, 옹호자, 연계자로서 대상자의 변화를 지원하고, 필요한 자원을 연결·조정하는 것임. 사례관리의 기본 원칙은 자율성 존중, 무해, 선행, 정의, 성실성으로 제시됨. 이 원칙은 실무에서 대상자의 선택권을 존중하며, 실제 변화과정에서 안전과 권리를 보호 하는 기준이 됨.

2. 단계별 실천과정

- 1) 각 단계는 목적과 과업이 명확히 구분되어 있음.
 - 접수단계: 초기 욕구과약 및 관계 형성, 정보제공·동의 절차 수행함.
 - 사정단계: 다차원적 욕구와 강점을 통합적으로 분석하고 ICP 수립의 기초자료로 활용함.
 - 계획단계: 목표 - 지표 - 활동 - 책임 - 기한을 구체화하여 ICP를 작성함.
 - 개입단계: 강점관점 접근법을 적용하여 클라이언트의 자원과 역량을 강화함.
 - 점검·평가단계: 해결중심 질문기법을 활용하여 개입 효과를 확인하고 성과지표와 연계함.
 - 종결단계: 변화 지속 가능성을 검토하고, 사후관리 체계를 안내함.

3. 상담 및 면담 기술

- 1) 효과적인 사례관리를 위해 상담의 핵심기술이 강조됨.
 - 경청: 대상자의 감정·의도·비언어 신호를 주의 깊게 듣고 반영함.
 - 명료화: 불명확한 진술을 질문과 요약을 통해 구체화함.
 - 직면: 대상자가 회피하거나 모순된 행동을 보일 때 신뢰를 전제로 인식하도록 도움.
 - 공감: 대상자의 입장에서 감정·가치를 이해하고 언어로 반영함.
 - 구조화: 상담의 목표·역할·시간을 명확히 하여 집중도를 높임.
- 2) 이와 함께 해결중심모델에서 제시하는 기적질문, 예외질문, 척도질문, 대처질문이 실무적 도구로 제시됨. 이 기법은 클라이언트의 변화 가능성과 강점을 발견하여 자발적 참여를 유도하는 데 효과적임.

4. ICP(개별지원계획) 작성과 관리

- 1) ICP는 사례관리의 핵심 문서로, 대상자의 목표 달성을 위한 실행계획을 구체화한 것임. 계획 수립 시 ‘SMART’ 원칙(구체성·측정성·달성가능성·현실성·기한성)을 적용함. ICP에는 목표, 지표, 활동, 책임, 기한, 점검주기가 명시되어야 하며, 사례회의 및 슈퍼비전을 통해 정기적으로 검토·수정함. ICP 관리 과정은 단순 행정문서가 아니라, 서비스 품질관리의 핵심 도구로 활용되어야 함.

II. 현장 적용 방안

1. 기관 내부 체계 정비

- 1) 사례관리의 일관성과 품질을 확보하기 위해 내부 표준운영절차(SOP)를 문서화해야 함. 접수 - 사정 - 계획 - 개입 - 점검 - 종결의 흐름이 명확히 구분되고, 각 단계별 담당자와 기한, 점검 항목이 명시되어야 함. ICP 작성과 사례회의 기록, 위기개입 보고서 등 필수 서식을 통합 관리하는 시스템 구축이 필요함. 정기적인 사례회의를 통해 사례 진행상황과 문제점을 공유하고, 슈퍼비전을 통해 실무자의 판단과정에 대한 검증체계를 마련함.

2. 지역사회 연계 및 협력 강화

- 1) 장애인복지관의 사례관리는 개별적 개입을 넘어 지역사회 기반 연계로 확장되어야 함. 복지·보건·교육·고용·주거 등 다양한 기관과의 연계를 체계화하고, 협약서 표준화 및 협력 네트워크 지도를 구축함. 특히 위기상황 발생 시 긴급지원·학대·자/타해 위험 등 대응 프로토콜을 운영함으로써 사례관리자가 조정자 역할을 실질적으로 수행할 수 있도록 함.

3. 성과관리

- 1) 성과관리 지표를 기관 목표와 연동하여 운영해야 함. 사례관리 건수 중심 평가를 탈피하여, 성과지표(접근성, 지속성, 기능개선, 만족도 등)를 기준으로 평가체계를 정비함. 월간 모니터링과 분기별 점검회의를 통해 미달성 항목의 원인과 개선과제를 도출함. 문서 품질관리를 위한 사례리뷰와 데이터 분석을 병행하여 실질적 성과를 확보함.

III. 결론

1. 사례관리의 방향성

- 1) 이번 교육을 통해 사례관리의 전 과정에서 체계성, 협력성, 전문성이 중요함을 재확인함. 사례관리자는 단순한 서비스 연계자가 아니라, 클라이언트의 변화를 설계하고 기관 내외의 자원을 통합하여 성과를 입증하는 조정자로서의 역할을 수행해야 함. 기관은 사례관리 표준화와 품질관리체계를 확립하고, 슈퍼비전과 협력 네트워크를 통해 지속 가능한 사례관리 환경을 구축해야 함. 향후 장애인복지관 사례관리는 데이터 기반 성과관리와 강점관점 실천을 중심으로 보다 통합적이고 실효성 있는 서비스 체계로 발전될 필요가 있음.

소감

전기훈

- 사례관리 관련 교육을 통해 사회복지사의 핵심 역할과 실천 방향을 다시 상기할 수 있었음. 기관·제공자 중심이 아닌 대상자의 욕구에 기반하여 지역내 다양한 자원을 연계하는 과정의 중요성을 확인함. 앞으로도 당사자 중심의 인생 설계를 위하여 조력자 역할을 하도록 하며 팀원들과도 관련 내용을 공유하고 팀원 모두가 같은 방향으로 지원을 하도록 해야겠음.

조규현

- 이번 교육을 통해 사례관리가 단순한 지원 절차가 아닌, 대상자의 변화를 설계하고 조정하는 전문적 실천임을 다시 인식함.
- 강점관점 사례관리와 해결중심 질문기법을 실제 사례에 적용하는 방법을 배움으로써, 자원 중심의 개입 중요성을 체감함.
- ICP를 행정서식이 아닌 성과관리 도구로 활용하는 관점이 특히 인상적이었음. 향후에는 사례회의와 슈퍼비전 과정에 교육 내용을 적극 반영하여 체계적 사례관리 체계 구축에 기여하고자 함.
- 이번 교육을 통해 실무자로서의 전문성과 책임감을 한층 강화할 수 있었음.

부천표준화도구 교육



주 최		부천시장애인종합복지관 직업평가센터
기 간		2025. 05. 30 09:00~18:00
장 소		부천시장애인종합복지관 직업평가센터
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	명 단	권기현
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 05. 30
	시 간	09:00~18:00



남동장애인종합복지관

부천표준화도구 교육

1. 작업활동검사(Work Activities)

1) Work Activities

① 특징

- 실제 작업환경에서 사용되는 직무샘플
- 응용이 자유로움
- 훈련과 평가 모두 가능

② 목적

- 상지 기민성, 공정이해, 작업지시이해, 색변별, 수계산, 직업흥미, 작업태도, 인내력 등 파악

③ 구성

- 100번대: 분류작업
- 200번대: 조립작업
- 300번대: 포장작업
- 400번대: 학습능력(부분 표준화-#400, #403, #404, #405A, #406)

④ 평가내용(정해진 개수의 작업을 정확하고 빠르게 완성)

- 정확성: 오류 유형 확인을 위한 관찰이 중요
- 수행성: 빠를수록 높은 수행

⑤ 비교기준

- 100~300번대: 미국의 성인 비장애인 산업근로자(100번대-정확성만 평가, 200~300번대- 정확성/수행성 모두 파악)
- 400번대: 국내 비장애인(2~30대 성인), 지원고용 장애인, 보호고용 장애인(정확성/수행성 모두 파악)

2) 검사진행방법

* 작업평가규칙

- 목적 설명→검사 시연→검사 연습→검사 진행(알려주고, 보여주고, 시켜보고, 진행하기)

① 분류작업

- #100B: 솔빚과 참빚을 분류하는 과제
- #105: 색/모양/크기가 다른 플라스틱칩을 분류(색-6개, 모양-3개, 크기-2개)
- #109: 모양이 다른 고무부품 분류하는 과제(12개)
- #110: 재질/모양/두께가 다른 알루미늄칩을 분류하는 과제(24개/재질-2개, 모양-4개, 두께-3개)
- 연습: 연습 시 언어 설명, 시범, 신체적 지원 가능, 추가 연습 가능(규칙을 이해할 정도로 가볍게)

- 진행: 당사자는 모든 부품을 기준에 맞게 정확하게 분류하고 보관상자에 담음, 평가사는 검사 중 나타나는 행동과 오류를 관찰하여 기록

② 조립작업

- #206: 호스노즐을 순서대로 조립하는 과제
- 연습: 양손을 사용하여 노즐 탐과 베이스를 한 번에 잡을 수 있음, 필요시 지그 사용 가능
- 진행: 당사자는 순서대로 부품을 조립(정확하고 빠르게)하고 보관상자에 담음, 평가사는 평가 시작과 동시에 시간을 측정, 검사 중 나타나는 행동과 오류를 관찰하여 기록

③ 포장작업

- #301: 4색의 형광펜을 주문서에 맞게 포장하는 과제
- 연습: 형광펜의 색상 구분이 가능한지 확인, 상자가 완전히 닫히도록 힘을 주도록 안내
- 진행: 당사자는 주문서에 따라 형광펜을 포장(정확하고 빠르게)하고 보관상자에 담음, 평가사는 평가 시작과 동시에 시간을 측정, 검사 중 나타나는 행동과 오류를 관찰하여 기록

④ 학업능력기반

- #400: 한 자릿수 덧셈과 뺄셈으로 칩을 계산하여 포장하는 과제(카드, 숫자판, 노란 칩/빨간칩, 지퍼백, 도구상자)
- 연습: 숫자 0카드는 칩을 넣지 않아도 된다는 것을 설명, 필요한 경우 숫자판을 사용하여 계산 가능
- 진행: 당사자는 모든 카드(12개)를 사용해 칩을 지퍼백에 포장(정확하고 빠르게)하고 보관상자에 넣음, 평가사는 평가 시작과 동시에 시간을 측정, 검사 중 나타나는 행동과 오류를 관찰하여 기록

3) 채점과 해석

① 검사기록지 작성

- 기본정보: 빠짐 없이 작성
- 소요시간: 작업수행을 완료한 시간
- 행동관찰: 평가 과정에서 관찰되는 행동기록, 오류는 정자(正)로 표기하여 내용을 상세히 작성, 하나의 과정에서 오류는 1회만 체크(12개 작업시 최대오류수는 12개)
- 수행성(2~300번대): $\text{기준시간} / \text{소요시간} \times 100 = \text{수행성}$ (ex. 기준시간150/소요시간325 $\times$ 100=수행성 46.15)
- 수행성(400번대): 설정한 규준집단의 정규분포 확인, 설정한 규준집단의 백분위점수 확인(규준집단 내 상대적 위치 파악)
- 정확성(공통): $\text{전체수행개수} - \text{오류수} / \text{전체수행개수} \times 100 = \text{정확성}$ (ex. 전체수행개수12-오류수1/전체수행개수12 $\times$ 100=정확성91.67), 정확성이 보장된 경우에 수행성을 유의미하게 해석(100번대-95%이상, 2~400번대-90% 이상)

2. 손가락 기민성 검사(Purdue Pegboard)

1) Purdue Pegboard

① 부친표준화 도구

- 실시방법의 구조화
- 적합한 기준 제시(비장애인 근로자, 지적장애인 근로자, 직업적응훈련생 기준)
- 매뉴얼 배포 및 전문적인 교육 실시

② 목적

- 손가락/손/팔의 움직임, 협응력, 작업지시 이해, 제조 직무 적합성, 작업태도, 작은 사물 조작 파악

③ 구성

- 퍼듀펙보드, 검사지, 초시계
- 핀 50개, 워셔 40개, 칼라 20개

④ 도구배치

- 펙보드를 책상 끝에 위치, 장애인당사자-평가사 마주보고 앉음
- 오른손 우세손: 핀-워셔-칼라-핀
- 왼손 우세손: 핀-칼라-워셔-핀

⑤ 평가 시행 순서

- 우세손 삽입(30초씩 연속3회)→비우세손 삽입(30초씩 연속3회)→양손 삽입(30초씩 연속3회)→조립 삽입(60초씩 연속 3회)

⑥ 평가방법

- 오른손 평가: 오른쪽 컵에 있는 핀을 오른손으로 한 번에 하나씩 집어 위쪽 구멍부터 꽂기, 중간에 핀을 떨어뜨리면 중지 않고 새로운 핀을 꽂기, 연습 시 4개 꽂아보기, 30초씩 3회 진행
- 왼손 평가: 왼쪽 컵에 있는 핀을 왼손으로 한 번에 하나씩 집어 위쪽 구멍부터 꽂기, 중간에 핀을 떨어뜨리면 중지 않고 새로운 핀을 꽂기, 연습 시 4개 꽂아보기, 30초씩 3회 진행

*주의사항: 장애인 당사자가 편한 자세로 수행할 수 있도록 지원, 사용하지 않는 손은 내리고 진행, 전완과 팔꿈치는 펙보드에서 떼고 진행, 이해하기 쉽게 설명

- 양손 평가: 양쪽 컵에 있는 핀을 오른손, 왼손 각각 한 번에 하나씩 집어 위쪽 구멍부터 동시에 꽂기, 중간에 핀을 떨어뜨리면 중지 않고 새로운 핀을 꽂기, 연습 시 4개 꽂아보기, 30초씩 3회 진행

*주의사항: 양손 검사 시 펙보드는 가운데 위치, 동시에 꽂아야 한다는 것을 강조, 꽂은 한 쌍의 핀의 개수를 기록

- 양손 조립(오른손): 오른손, 왼손을 번갈아 사용하여 오른손으로 핀을 하나씩 집어 오른쪽에 꽂기→왼손으로 워셔를 집어 핀 위에 꽂기→오른손으로 칼라를 집어 꽂기→왼손으로 워셔를 집어 꽂고 완성, 연습 시 5개 진행

- 양손 조립(원손): 원손, 오른손을 번갈아 사용하여 원손으로 핀을 하나씩 집어 왼쪽에 꽂기→오른손으로 위서를 집어 핀 위에 꽂기→원손으로 칼라를 집어 꽂기→오른손으로 위서를 집어 꽂고 완성, 연습 시 5개 진행

*주의사항: 양손을 번갈아가며 진행, 설명을 위해 익숙해질 때 까지 연습 필요, 사양된 구성품의 개수를 기록(ex.완성품 1개→4개)

⑦ 기록방법

- 우세손, 비우세손 평가: 30초 동안 꽂은 핀의 개수
- 양손 평가: 30초 동안 꽂은 한 쌍의 핀의 개수
- 양손 조립: 60초 동안 꽂은 핀, 위서, 칼라, 위서의 개수(완성된 부품 개수)
- 오류유형: 기타 유형의 오류, 한 번에 여러개의 핀을 집어 꽂은 개수(최초 삽입 1개만 수행량에 포함), 핀 삽입 중 땀이나 기타 사유로 빠진 개수, 핀을 떨어뜨린 개수(떨어뜨린 후 다시 집어서 넣은 경우는 수행도에 포함), 각 검사를 수행하는 동안 나타난 오류의 개수 표시(正)
- 검사중단: 한 번에 여러 개의 핀을 집어 꽂은 경우, 다른 손으로 핀을 꽂은 경우→연습 시간 제공 이후에도 지속 오류 발생 시 검사는 진행(오류 체크)

⑧ 채점 및 결과

- 각 하위검사에서 3회 수행량의 평균 기록
- 평균 개수를 활용하여 표준표에서 정규분포 찾기
- 평균 개수를 활용하여 표준표에서 백분위(%ile) 찾기
- 기준: 제조업 생산직 근로자(비장애인, 지적장애인), 직업적응훈련생(지원고용 목표, 보호고용 목표)
- 백분위: 기준집단 내 상대적 위치

3. 손 기민성 검사(MMDT)

1) Minnesota Manual Dexterity Test

① 목적

- 눈-손 협응력, 손-팔 기민성 평가

② 검사방법

- 검사 표준화: 실시방법의 구조화 및 적합한 기준 제시
- 옮겨놓기 검사, 뒤집기 검사

③ 특징

- 입식 검사
- 팔과 손의 움직임 측정
- 우세손에 따라 시작점이 다름(오른손-오른쪽, 왼손-왼쪽)
- 다양한 거리에서 작은 물건을 옮기는 능력을 파악

④ 주의사항

- 피검사자가 실수로 디스크 열을 흘뜨릴 경우 열 유무에 따라 검사 지속/재검사 여부를 주관적으로 판단
- 검사 중 디스크를 떨어뜨렸을 경우, 떨어뜨린 디스크의 구멍은 건너뛰고 다음 구멍부터 채움, 평가사는 떨어뜨린 디스크를 주워 책상 위에 올려 놓음
- 1회 연습 후 검사를 진행 했으나 올바르게 수행이 이루어지지 않아 중단될 경우, 2회 한도 내 추가 연습 후 재검사, 추가 연습 이후에도 수행 못할 시 중단

⑤ 도구배치

- 충분한 넓이의 책상(도구를 놓을 수 있는)
- 피검사자의 허리 높이에 위치
- 검사판 1개가 들어갈만큼(25cm) 위로 도구를 배치→검사판을 천천히 들어올림(디스크 빠지게)→검사판을 책상 끝 엄지손가락 마디(2.5cm) 위에 놓음

2) 옮겨놓기 검사(한손으로 디스크를 얼마나 빨리 옮기는지 평가)

① 진행방법

진행 방법 - 우세손(오른손)



진행 방법 - 우세손(왼손)



② 연습

- 피검사자는 모든 디스크를 검사 판에 꽂는 연습을 1회 실시
- 연습 후 검사방법을 이해하지 못하는 경우 언어적/신체적 지원(손 위 손)

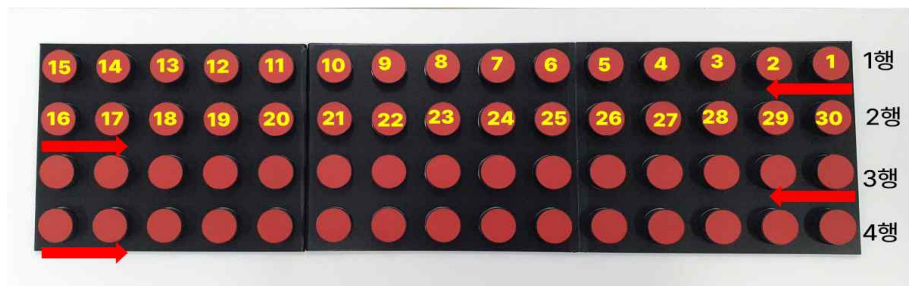
③ 검사실시

- 우세손을 시작점 디스크 위에 살짝 올려놓음
- 모든 디스크를 디스크판에 꽂는 시간을 측정
- 1, 2차 검사 후 검사기록지에 소요시간(초)과 행동관찰 기록

3) 뒤집기 검사

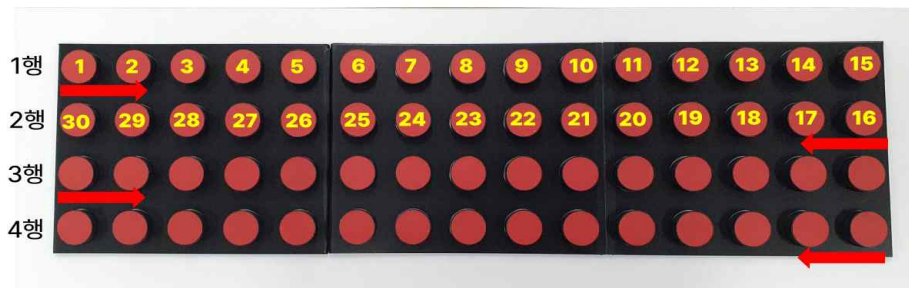
① 진행방법

검사시연 - 우세손 (오른손)



장애인 당사자 위치

검사시연 - 우세손 (왼손)



장애인 당사자 위치

② 연습

- 피검사자는 모든 디스크를 뒤집는 연습을 1회 실시
- 연습 후 검사방법을 이해하지 못하는 경우 언어적/신체적 지원(손 위 손)

③ 검사실시

- 비우세손을 시작점 디스크 위에 살짝 올려 놓음
- 모든 디스크를 뒤집는 시간을 측정
- 1, 2차 검사 후 검사기록지에 소요시간(초)과 행동관찰 기록

4) 채점

① 채점방법

- 하위검사의 1차, 2차 소요시간(초)의 합계를 기록
- 소요시간의 합계를 이용하여 규준표에서 스테나인, 언어척도, 백분위 찾기

② 결과기록

- 스테나인: 9개 등급(1~9등급/낮음~높음)
- 언어척도: 데이터를 언어화(매우 낮음~매우 높음)
- 규준설정→합계 찾기→백분위 찾기→스테나인등급 찾기→언어척도 찾기

<교육소감 및 제언>

- 다양한 직업평가도구들을 직접 사용해보고 실습해볼 수 있었고 검사해석과 평가소견서 작성에 대해서도 상세하게 교육이 이루어져 직업평가에 대한 이해와 경험의 시간이 되었음. 특히 Work Activities나 Purdue Pegboard의 경우 우리 기관에서도 보유하고 있는 도구이고, 평가와 훈련의 목적으로 사용되는 만큼 남동아카데미 이용인들을 대상으로 작업활동능력 및 손기능 향상을 위한 훈련을 계획해보도록 준비해야겠음. 연초에 부천장북에서 주관하는 MDS 교육을 신청하였으나 인원 마감으로 아쉽게 참석하지 못하여 내년에는 꼭 참석함으로써 직업평가에 대한 역량을 키울 수 있도록 노력할 필요가 있음.

장애인 직업능력평가사 보수과정(4차)



주 최		한국장애인고용공단
기 간		2025. 08. 07 09:00~18:00
장 소		한국장애인고용공단본부
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	명 단	권기현
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 08. 07
	시 간	09:00~18:00



남동장애인종합복지관

공단 직업능력평가의 이해

1. 직업능력평가

1) 직업능력평가

① 정의

- 구직장애인의 신체적, 심리적, 사회적, 직업적 능력을 파악 및 분석하기 위하여 실시하는 신체능력평가, 작업평가, 심리평가, 의료평가 등의 과정(장애인 취업지원업 무처리 규정)

② 목적

- 장애인의 직업과 연관된 다양한 측면의 종합적인 평가를 통해 직업적 잠재력을 이해하고, 장애인에게 적합한 서비스 및 직업선택을 권고하여 현실적이고 합리적인 직업계획 수립을 지원

③ 대상(공단의 주요 서비스 대상자)

- 공단에 구직을 신청한 자 중에서 평가를 희망하거나 의뢰한 자(구직장애인)
- 특수학교 또는 특수학급을 운영하고 있는 학교장이 평가를 의뢰한 자

2) 직업능력평가 유형

① 면접조사평가

- 장애상태 및 취업욕구 등 구직자의 직업특성 전반을 파악하기 위하여 실시하는 기초적인 평가 과정
- 관찰/면접, 생활력 및 직업력, 신체의 외견적 소견, 가족관계, 신상정보 파악, 장애력 및 장애상태

② 신체기능평가

- 기초체력, 신체발달정도, 신체적 안정성, 힘, 자세, 협응력 등 신체상태와 기능을 파악하는 평가 과정
- 기초체력: 신장계, 체중계, 악력계 등
- 감각운동: 시력계, 색각검사, 신체균형검사 등
- 운동기능: 관절운동범위측정기 등

③ 작업평가

- 실제의 작업도구나 기자재를 활용하여 직업흥미적성, 작업태도, 작업수행능력 등을 파악하는 평가과정
- 손기능: 손기능작업표본검사, 다차원양손협응검사 등
- 작업수행능력: MAND, Work Activities

④ 심리평가

- 심리검사, 행동관찰 등 다양한 평가방법을 활용하여 인지능력, 심리적응상태, 직업흥미적성 등을 파악하는 평가과정
- 직업흥미: 그림직업흥미검사, 직업선호도검사
- 인지능력: K-WAIS 4, VMI-6

⑤ 의료평가

- 의료적 측면에서 신경심리상태, 운동능력 등을 통해 작업수행과 관련된 신체적, 정신적 상태를 파악하는 평가과정

⑥ 현장평가

- 실제 작업현장 또는 그와 유사한 환경을 구비한 시설에서의 작업수행능력 및 직업적응력을 파악하는 평가과정

2. 공단 직업능력평가 사업

1) 공단 직업능력평가 사업

① 개요

- 장애인의 입직 활동 지원 및 취업유지를 위하여 직업정보를 수집, 다양한 평가기법을 활용하여 직업능력을 측정하고, 평가결과를 토대로 서비스 적용을 위한 통합적 가이드 제공

② 대상 및 지원내용

- 장애학생 및 구직장애인: 개인별 맞춤형 취업지원을 위한 서비스 제공
- 장애인근로자: 근로지원인, 보조공학기기 등 고용유지를 위한 서비스 제공

2) 고용지원 필요도 결정 사업

① 개요

- 개인별 맞춤 고용지원을 위해 취업과 고용유지에 필요한 장애인의 기능 정도와 작업환경 요구를 판단하는사업
- 기존 장애정도에 관계없이 필요도 결정 결과에 따라 서비스 범위를 확대하여 지원 (ex. 경증장애인에 대한 필요도 결정 결과에 따라 중증장애인 서비스로 이용 확대)

② 대상

- 15세 이상 등록 장애인
- 특수교육법에 따라 고등학교 또는 전공과에 재학중인 장애학생

③ 세부내용

- 접수 → 기초상담 및 기본평가 → 심화평가(필요 시) → 결정결과 안내
- 기본평가 시 기초능력(신체, 인지), 고용준비태도(자기관리, 사회관계, 정서), 고용다양성환경(작업환경)을 종합적으로 평가(고용서비스 다양성 검사 활용)
- 평가결과에 따라 고용지원대상, 중점고용지원대상으로 결정
- 고용지원대상: 취업 또는 안정적인 생활을 위하여 특정영역, 시기에 따라 간헐적으로 고용서비스를 필요로 하는 대상(개인별 장애 정도에 따른 서비스 지원: 취업알선, 취업성공패키지, 보조공학기기 지원 등)
- 중점고용지원대상: 취업 또는 안정적인 생활을 위하여 지속적인 고용서비스나 관련 지원을 필요로 하는 대상(중증장애인 대상 서비스 지원 가능: 지원고용, 장애인 인턴제, 근로지원인, 출퇴근비용지원, 취업성공패키지 취업수당 확대 등)

3) 장애학생 취업지원 사업

① 목적

- 교육, 고용, 복지 연계로 장애학생에 대한 고용 중심의 서비스 제공
- 장애학생의 욕구와 능력에 맞는 맞춤형 서비스 제공을 통한 사회진출 지원

② 대상

- 고등학교(전공과 포함) 및 대학(원) 과정에 재학 중인 장애학생

③ 주요 지원내용

- 고등학생: 상담 및 평가를 통한 개별진로계획 수립, 취업지원 연계, 취업준비프로그램 지원(취업코칭, 직무체험, 일배움프로그램 등)
- 대학생: 부처-기관 간 연계 확대를 통한 장애대학생 특화 진로취업지원 프로그램 제공(스텝업탐방캠프, 채용설명회 등), 진로취업정보 통합제공을 위한 온라인 플랫폼 운영(온라인 취업준비사이트)
- 개인별 진로설계 → 취업준비 프로그램 → 취업지원 프로그램 → 취업알선 서비스 → 취업 후 적응지도(사례관리)

4) 장애인직업능력평가사 자격제도

① 정의

- 장애인의 입직 활동 지원 및 취업유지를 위해 직업능력평가를 수행하고 평가결과 기반의 통합적 가이드를 제공하는 전문인력 양성제도

② 자격개요

- 자격명: 장애인직업능력평가사 1, 2급
- 응시자격(1급): 평가사 2급 자격을 취득한 이후 장애인재활 관련 기관에서 직업능력평가 업무에 5년 이상 재직한 사람
- 응시자격(2급): 재활, 특수교육, 심리, 작업치료, 물리치료, 사회복지 관련 분야 학사 이상의 학위 소지자로 양성과정 교육을 수료한 사람

③ 절차

- 양성과정: 온·오프라인 혼합교육(5과목, 총 24H)
- 자격검정: 양성과정 수료 3년 이내 응시 가능, 객관식 필기시험(총점의 6할 이상 합격)
- 자격유지: 합격자 공고일로부터 매 2년 마다 8시간 이상 보수교육과정 이수

3. 공단 개발 직업능력평가도구 보급 안내

도구	구분	보급	개요	대상
KEAD1 손기능작업표본검사	작업	유상	양손의 소근육을 활용한 작업수행능력 파악	15~55세, 전 유형
KEAD2 다차원양손협응검사	작업	유상	양손과 양팔을 동시에 사용하는 대근육 작업수행 능력 파악	15~55세, 전 유형
그림직업흥미검사	심리	유상	언어적 검사에 제한이 있는 지적장애인의 직업흥미 파악	만 15세 이상 지적장애
고용지원다양성검사	심리	불가	구직 희망 장애인을 대상으로 개인별 적합 고용 서비스 지원영역 및 지원 필요수준을 탐색	만 15세 이상, 전 유형
직업기능탐색검사	심리	무상	고용서비스 초기 단계에서 적합 서비스 영역 탐색	전 연령, 전 유형
장애인 구직준비도 검사	심리	무상	구직을 희망하는 장애인의 구직욕구 파악	15세 이상, 전 유형
자기개념검사	심리	무상	자신에 대한 느낌, 판단, 장애에 대한 영향 정도와 극복의지 파악	만 18세 이상 지체, 뇌병변 장애인
직업기능 스크리닝검사	심리	무상	적합 고용서비스 탐색을 위한 근로능력 파악	전 연령, 전 유형
취업준비체크리스트	심리	무상	장애인이 취업준비가 되어 있는지 파악	전 연령, 전 유형
KEAD 청소년직업적성검사	심리	무상	직업생활에서 필요한 능력을 어느 정도 갖추고 있는지 파악	청소년 청각장애인
장애청소년 진로성숙도검사	심리	무상	발달장애인이 스스로 진로탐색에 필요한 태도, 능력, 행동, 진로성숙 수준 파악	지적, 자폐성 장애학생
장애인용 중장년 직업역량검사	심리	무상	직무 전환 및 이직, 전직을 준비하는 중장년 장애인의 직업역량 파악	40~65세, 전 유형

그림 직업 흥미 검사

1. 지적장애인용 그림 직업 흥미 검사(개정판)

1) 검사 대상과 목적

① 대상

- 언어적 직업 흥미 검사에 필요한 지적능력이나 문장 이해력 또는 의사소통에 제한이 있는 지적장애인(인지능력 결손이 따르는 장애인 포함)

② 목적

- 지적장애인들의 직업교육 및 진로지도를 위한 기초자료를 제공하고, 직업선택 및 취업 알선을 위한 직업평가 자료의 일환으로 활용

2) 개정판

① 개정배경

- 검사 내용의 구성: 기존 6가지 직업 영역 분류에서 새로운 직무활동 고려의 필요성 제기
- 문항구조: 2지 선다형의 문항구조로 인한 일관성의 오류 발생의 가능성
- 삽화형태: 정교한 묘사보다는 단순 직무에 대한 행위에 초점, 성별을 특징하는 직무 묘사 등
- 결과해석: 실제 지적장애인의 취업 가능 직무로 직업영역이 분류되었으나, 상위 직무군으로 유형화하는 과정에서 많은 직업들을 포함하는 데 어려움

② 개정내용

- 삽화형태: 식별이 용이한 단순-명암의 삽화 유형
- 문항구조: 기존 직업영역 외 활동 영역/개인-집단 영역/실내-실외 영역 추가, 좌우 위치가 바뀐 5개의 일관성 문항 추가(일방적 응답 여부 파악)
- 검사방법: 지면검사 외 pc검사 추가를 통한 효율성 증대

③ 검사의 제한점

- 삽화: 컬러사진이나 동영상 등 다양한 형태로 자극물을 제시하는데 제한
- 검사소요시간: 기존검사 45문항 → 총 63문항, 사전검사 5문항, 예비문항 2문항 추가로 인한 소요시간 증가
- 일관성 문항: 일방적 응답 파악을 위한 일관성 문항을 추가하였으나, 이 외의 불성실한 응답을 완벽하게 파악하는데 제한이 있음.

3) 검사 구성

① 직업 영역

- 서비스: 타인이나 대중의 편의를 위하여 서비스를 제공하는 직업영역
- 제조: 제품의 생산과정과 관련된 다양한 활동(제작, 조립, 포장, 운반 등)을 수행하는 직업영역
- 음식: 음식 제공에 필요한 다양한 활동(준비, 조리)을 수행하는 직업영역
- 세탁: 의류나 침구류 등의 세탁과정과 관련된 다양한 활동을 수행하는 직업영역
- 청소: 손, 도구를 이용하여 청소나 청결유지와 관련된 활동을 수행하는 직업영역
- 임농: 농작물을 기르고 수확, 가축을 관리하는 것과 관련된 활동을 수행하는 직업영역

② 활동 영역

- 운반: 몸이나 힘을 이용하여 대상을 옮기는 활동
- 정리: 손 조작을 통해 대상을 정리하거나 제작하는 활동
- 조작: 장비(기계, 도구)를 이용하여 작업하는 활동

③ 기타 영역

- 개인-집단: 직무활동을 개인/다수가 수행
- 실내-실외: 직무활동을 실내/실외에서 수행

④ 이해도 및 일관성 문항

- 그림이해도 문항: 본 검사 전 5개의 사전검사 문항, 5개의 문항 검사 후 총점이 2점 이하인 수검자는 삽화 이해도가 부족한 것으로 판단하여 검사 불능으로 해석
- 일관성 문항: 5문항(2-16, 14-32, 21-51, 33-57, 41-63 좌우 위치 변경) 중 일관된 응답이 1개 이해(20% 이하)인 수검자는 삽화 이해도가 부족한 것으로 판단하여 검사결과에 따른 신뢰성이 부족한 것으로 해석

4) 검사의 실제

① 실시요강

- 검사인원: 개인/집단 가능, 지적장애인의 경우 1~4인 소집단이 적합
- 검사안내: 검사목적과 방법에 대해 설명
- 정보입력: 장애유형 등 신상정보 입력
- 검사 전 연습/그림이해도 테스트(사전검사 5문항)
- 본 검사 실시

② 채점 및 해석

- 피검자의 응답 개수를 합한 원점수 기록→규준표에서 T점수와 백분위 점수 확인 기록), 전반적인 검사 태도와 그림 이해도가 명확한지에 대한 소견 작성
- 원점수: 검사 결과 실제 개인이 얻은 점수
- 백분위: 개인 점수에 대한 규준집단에서의 상대적 위치 수준
- T점수: 평균점수 50점, 표준편차 10점이 되도록 변환한 점수로 개인의 점수가 평균에서 벗어난 정도를 파악(T점수보다 개인 비교가 가능한 원점수로 해석 권고)

KEAD 작업표본검사 2종

1. KEAD 손기능 작업표본검사

1) 검사목적 및 대상

① 목적

- 굽기(대, 중, 소)에 따른 잡기 및 찢기 능력 평가
- 비장애인, 전체 장애인, 장애유형별(지체, 뇌병변, 정신, 지적) 수준 파악
- 작업 유형에 따른 손기능 수준 파악을 통해 대상자의 직업유형 선택에 참고

② 대상

- 15~55세 비장애인, 장애인

③ 구성

- 기본보드, 편보드(대, 중, 소), 편(대, 중, 소 각 40개)

2) 검사수행

① 순서

- 우세손 파악
- 소: 우세손(30초) 3회 실시, 비우세손(30초) 3회 실시, 양손(30초) 3회 실시
- 중: 우세손(30초) 3회 실시, 비우세손(30초) 3회 실시
- 대: 우세손(30초) 3회 실시, 비우세손(30초) 3회 실시

② 참고사항

- 검사수행 중 3번 이상의 중단이 있을 경우 검사 중지(실패로 간주)
*중단 경우: 한 번에 여러 개의 편을 집는 경우, 편을 찢는 방향이 잘못된 경우
- 소요시간: 약 2~30분 소요

③ 오류유형

- 한손 작업 시

오류유형	점수 기록
편을 떨어뜨린 횟수(떨어뜨린 후 집어서 넣는 것 포함)	수행량에 포함
검사 판에 찢는 것을 중간에 생략한 횟수(빈 공간 수)	
편을 떨어뜨린 후 다른 손으로 편을 찢은 횟수	수행량에서 제외
다른 손으로 편을 찢은 횟수	
한 번에 여러개의 편을 집는 경우	- 수행량에서 제외
편을 찢는 방향이 잘못 되었을 경우	- 검사 중단 및 다시 설명

- 양손 작업 시

오류유형	점수 기록
편을 떨어뜨린 횟수(떨어뜨린 후 집어서 넣는 것 포함)	수행량에 포함
검사 판에 찢는 것을 중간에 생략한 횟수(빈 공간 수)	
편을 떨어뜨린 후 다른 손으로 편을 찢은 횟수	수행량에서 제외
한 번에 여러 개의 편을 집는 경우	
동시에 찢지 못하고 시간간격이 있었던 횟수(1초 이상)	- 수행량에서 제외
편을 찢는 방향이 잘못 되었을 경우	- 검사 중단 및 다시 설명

2. KEAD 다차원 양손협응 작업표본검사

1) 검사목적 및 대상

① 목적

- 제시된 모형사진을 바탕으로 양손과 양팔을 동시에 사용하여 다양한 형태의 부품을 조립함으로써 입체구조물을 완성하는 능력을 평가
- 기억력, 문제해결력 등 인지적 요소를 가능한 배제하여 대근육 작업에 중점
- 검사결과를 통해 비장애인, 전체장애인, 장애유형별(지체, 뇌병변, 정신, 지적) 양손협응과 관련된 손기능 수준을 파악
- 직업 유형에 따른 손기능 수준을 파악하여 대상자의 직업유형 선택에 참고

② 대상

- 15~55세 비장애인, 장애인

③ 구성

- 직사각형판, 원통(대, 소 각 4개), 볼트/너트(대, 소 각 4개), 연결핀 4개, 시각단서

2) 손기능 평가요소

① 원통조립

- 양손작업(비교적 큰 물품 취급을 위한 손기능 요소)
- 원통잡기
- 눈·손협응, 양손협응

② 볼트/너트 조립

- 한손 보조작업(비교적 작은 물품의 취급을 위한 손기능 요소)
- 세 손가락 집기
- 손끝집기
- 눈·손협응, 양손협응
- 사물조작능력
- 단순 회전

③ 판 조립

- 양손작업
- 어깨의 협응된 움직임
- 주먹 쥐기
- 눈·손협응, 양손협응

④ 연결핀 조립

- 한손 보조작업
- 원통잡기, 원판쥐기
- 사물조작능력
- 단순 회전
- 눈·손협응, 양손협응

<교육소감 및 제언>

장애인직업능력평가사 자격은 한국장애인고용공단에서 관리하는 민간자격으로 보수교육 수강생들 역시 공단 평가사와 종사자들이 많아 공단에서 수행하는 장애인 고용서비스에 대한 정보를 접할 수 있는 시간이 되었다. 이번 교육을 통해 평가도구 관련교육을 통해서 이름만 들어보았던 다양한 평가도구들을 실제로 볼 수 있었고, 직접 실습도 해 볼 수 있어서 개인적인 역량강화에도 도움이 되었다. 또한 이미지 교수 강의 시간에서는 경계선지능인의 고용서비스 현황과 실태에 대한 정보도 접할 수 있어 앞으로 경계선지능인에 대한 서비스를 우리 복지관, 우리 사업팀에서도 대비의 필요성에 대한 생각이 들었다.

이미지 교수의 통계에 의하면 특수교육대상자 중 약 34%가 미등록/경계선지능인으로 파악된다고 나타났고, 공단에서 수행하는 서비스 대상자의 상당수가 장애학생으로 나타나 장애학생을 대상으로 한 고용서비스가 활발히 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 미등록 학생의 경우 졸업 이후 공단 서비스 이용에 현실적으로 어려움이 많으므로, 복지관에서는 학교와 연계한 사업이나 장애학생에 대한 서비스 확대를 통해 서비스 대상자를 발굴하고 그들을 위한 맞춤형 서비스를 개발할 필요가 있을 것이다. 현재도 미등록 학생에 대한 서비스는 운영 중에 있으나 원활한 수행에는 현실적으로 어려움이 많으므로 사업의 조정이나 전담인력 배치 등 집중적인 지원이 필요해 보인다. 능력개발 지원사업팀 신규사업에 대한 계획에서도 학교연계, 학생대상의 사업 확대에 대한 계획이 포함됨에 따라 미등록 학생에 대한 서비스 확대가 필요할 것이다. 또한 이러한 서비스를 통해 미래의 경계선지능인 서비스 대상자를 확보하고, 졸업 이후 고용서비스 및 성인프로그램 연계 등 경계선지능인에 대한 서비스를 활성화할 필요가 있을 것으로 생각된다.

2025년 꿈과나눔 조력자 교육 (PCT)



주 최		사단법인 꿈과나눔
기 간		2025. 11. 13 10:00~17:00, 2025. 11. 20 10:00~17:00
장 소		서울시사회복지사협회 교육장
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	명 단	권기현
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 11. 13, 11. 20
	시 간	10:00~17:00



남동장애인종합복지관

사람중심생각의 기초

1. 사람중심실천 핵심개념

1) 그 사람에게 중요한 것(Important TO)

- 우리가 만족하고, 위로 받고, 행복해하고, 성취하도록 하는 것
- 예) 함께하는 사람 그리고 관계, 목적과 의미, 문화와 정체성, 지위와 통제권, 하고 싶은 일 그리고 가고 싶은 곳, 일상과 의례, 삶의 리듬이나 속도, 갖고 싶은 것
- 삶의 질에 대한 자신만의 정의(definition)에 입각해 그 사람에게 가장 중요한 것
- 그 사람에게(to) 중요한 것은 그 사람이 “말한 것(say)”만을 포함해야 함(그들의 언어로/그들의 행동으로)
- 언어와 행동이 상충할 때 행동에 주목하고 ‘왜’라고 질문(이유를 파악)

2) 그 사람을 위해 중요한 것(Important FOR)

- 다른 사람이 그 사람을 위해 열망하는 것
- 예) 건강문제(질병의 예방, 의료적 상태의 치료, 건강 증진 등), 안전문제(환경, 물리적/정서적 웰빙, 두려움으로부터의 자유 등) 등
- 타인이 그 사람을 지원하는 데 필요 알아야 할 것들(가치 있게 보이게 하는 것, 공동체의 구성원들에게 기여할 수 있는 것)

3) TO와 FOR 사이의 균형

- 그 사람에게(to) 중요한 것과 위해(for) 중요한 것은 서로 연결되어 있음
- 그 사람에게(to) 중요한 것의 일부가 아닌 한, 누구도 그 사람을 위해(for) 중요한 것을 기꺼이 할 사람은 없음
- 행복하거나(or) 건강한 것, 만족하거나(or) 안전한 것이 아닌, 행복하고(and) 건강한 것, 만족하고(and) 안전한 것이어야 함
- 균형은 역동적인 것(변화하는 것)이며, 항상 거래(상충성/trade offs)를 포함 → 여러 “important to” 들 사이에서, “important to”와 “for” 사이에서 거래

2. 발견의 기술과 정보의 조직화

1) 사람중심설명(PCD)

- 항상 목적으로 시작
- 그 사람이 누구인지, 최상의 서포트가 무엇인지에 대한 긍정적 인상을 그림
- 그 사람, 가족, 서비스 제공자 간의 좋은 서포트에 대한 공통의 이해를 구축
- 실행계획을 알림
- 가장 잘 맞는 제공자나 스텝을 모집하고 선택할 수 있도록 지원
- 여러 페이지로 작성

2) 한 페이지 설명(OPD)

- 특정 목적에 적합하게 누군가를 소개하기 위해 사용(새로운 직업, 개인기록 등)
- 사람들이 나에 대해 좋아하고 존경하는 점들/ 나에게(to) 가장 중요한 것들/ 나를 가장 잘 서포트하는 방법/ 들에 대해 한눈에 보이게, 긍정적인 정보를 제공

3) 설명을 위한 전문가 필요

- 내용전문가: 설명에 들어가는 정보를 가진 사람으로 자신에 대한 정보를 공유함(당사자, 가족, 직접 돌봄 제공자, 친구 등)
- 과정전문가: 사람 중심의 서술을 전개할 줄 아는 사람으로 정보를 개발하고 정리하는 데 도움을 줌(사례관리자, 프로그램 매니저, 치료사, 의료전문가 등)

4) 변화 촉진 및 지원

- 불만은 변화의 원동력
- 냉소적 불만: 희망이 없는 불만 → 부정(Denial), 왜곡(Distortion), 떠나버림(Departure)
- 낙관적 불만: 신뢰를 바탕으로 하는 희망을 필요로 함 → 행동(변화될 수 있는 것들에 대한 즉각적 시행), 정직(변화에 시간이 걸릴 것이라는 정직함), 진전(시간이 걸리는 일들에 대한 시작)
- 변화수준: 1수준(서비스를 이용하는 사람이나 일하는 환경에 있는 사람들의 삶에 긍정적인 차이를 가져다주는 모든 변화), 2수준(사람들의 삶에 긍정적인 차이들을 가져다 주는 실천, 구조, 규칙을 만드는 조직에서의 모든 변화), 3수준(시스템 수준에서 이루어진 실천, 구조, 규칙의 변화/많은 조직에 영향을 미침에 따라 사람들의 삶에 영향을 줌)



<주도적인 삶을 설계하기>

5) 환경의 중요성



6) 사람중심실천의 세 가지 약속

① 경청에 대한 약속

- 이야기된 것 그리고 그것이 의미하는 바를 경청하는 것
- 지속적으로 경청하는 것

② 우리가 들은 대로 행동하겠다는 약속

- 우리가 바로 실행할 수 있는 것을 항상 찾아내는 것
- 우리가 경청한 바를 지속적으로 실행에 옮기는 것

③ 정직하겠다는 약속

- 사람들이 우리에게 말한 바를 이행하는 데 시간이 걸린다면 그들에게 그대로 알려주는 것
- 사람들이 요청한 것을 얻을 수 있는 방법을 우리가 모를 때
- 이용자가 우리에게 말하고 있는 것이 건강/안전을 유지하는 것과 상충되고, 이용자에게 중요한 것과 이용자를 위해 중요한 것 사이에 좋은 균형을 찾을 수 없을 때

7) 지원하는 사람에 대해 대답할 수 있어야 하는 7가지 질문

- ① 그 사람에게 중요한 것(to)은 무엇인가?
- ② 그 사람을 위해 중요한 것(for)은 무엇인가?
- ③ 1 과 2 사이에 연결고리가 있는가?
- ④ 1 과 2 사이에 균형이 “잘” 잡혀 있는가?
- ⑤ 그 사람이 알고 싶어하는 것은 무엇인가, 우리가 더 알아야 하는 것은 무엇인가?
(균형을 위해 우리는 무엇을 알아야 하는가?)
- ⑥ 무엇이 변하지 않아야 하는가? (유지되거나 향상되어야 하는가?)
- ⑦ 무엇이 변화되어야 하는가?

8) 이해를 위한 경청

- 주의 집중: 상대방의 말을 의식하고 수용하려는 의도
- 마음챙김 통합하기: 상대방을 존중하고 현재 순간을 의식하며 온전히 주의를 기울이고 있음을 의미
- 질문하기: 질문을 통해 혼란을 없애고 정확한 정보를 수집
- 명확히 말하기/의역하기/요약하기: 말하는 사람에게 다시 정보를 반복하면 두 사람 모두 이해의 공백을 메우는 데 도움이 될 수 있음
- 바디랭귀지: 정보를 표현하거나 전달하는 의식적, 무의식적 제스처와 동작
- 공감: 다른 사람이 경험하는 것을 자신의 기준 프레임 내에서 이해하거나 느끼는 능력(다른 사람의 입장에서 생각)
- 가지형 대화: 상대방에게 초점을 맞추고 대화에 참여, 개방형 질문 필요, 만트라(추측 Guess, 질문 Ask, 기록 Write)를 통한 가정하지 않기

9) 고치려(OVER)하기와 서포트(WITH)하기

① 힘으로 지배하는(Power OVER) - 권한이 없는

- 그 사람을 도움이 필요한 사람으로 가정
- 그 사람을 가장 잘 알고 있다고 생각해서 묻지도 않고 그 사람의 '선택'을 결정
- 당사자를 옆에 두고 그 사람에 대한 질문에 대신 답하기
- 지원자가 원하는 것을 하도록 당사자에게 강화제 사용
- 수치심이나 두려움을 이용하여 당사자의 행동 관리
- 함께 있는 당사자에 대해 마치 없는 사람 취급하며 이야기 하기
- 실수 한 사람을 벌 주기

② 힘을 나누는(Power WITH) - 힘을 나누는

- 당사자에 대한 질문에 대해 당사자에게 직접 묻도록 유도
- 그 사람에게 도움이 필요하다고 가정하지 말고 물어보기
- 긍정적인 의견, 도움이 되는 말, 행동에 대한 칭찬
- 선택과 결정을 할 수 있도록 북돋아주기
- 오늘 하루가 왜 안 좋았는지 묻고 공감하기

10) 2분소개

- 누군가에 관한 중요한 정보를 식별하는 방법으로 사람들을 지원하는 데 도움이 되는 정보의 본질을 파악하도록 설계되어 사람들을 위한 더 나은 토론과 지원으로 이어짐
- 추측(Guess): 무엇이 쓰여져 있는지 보고 머릿속에서 추측
- 질문(Ask): 추측이 맞는지 물어보고 대화
- 기록(Write): 알게 된 정보를 글로 표현

11) 의사소통차트

- 행동에 경청하고 의사소통을 기록하기

일어난 일	내가 한 행동	이 행동의 의미	내가 원하는 바
#2	#1	#3	#4
- 어떤 환경에서 - 방금 일어난 일은 무엇인가? - 방아쇠(trigger)가 된 것	- 행동 - 다른 사람이 발 견한 것 - 다른 사람이 보고, 듣고, 느낄 수 있는 것	- 행동의 의미 - 이에 대한 감정과 느낌은? - 내면에서 일어나고 있는 것	- 그에 대한 반응으로 다른 사람이 말하거나 해야 하는것 - 혹은 말하지 않거나, 하지 말아야 하는 것 - 어떻게 지원해야 하는가?

12) 보통의 날/좋은 날/나쁜 날

- 추측하고, 물어보고, 기록하기 과정을 따라 그 사람에게 중요한 것이 무엇인지를 파악하고, 도움이 되는 최고의 지원이 무엇인지에 대한 고민

일터에서 정말 좋은 하루	일터에서 너무 힘든 하루
(정말 좋은 날)	(너무 힘든 하루)
- 당신의 좋은 하루에 기여한 일은 무엇인가? - 무엇을 하기를 기대하는가? - 누구를 만나기를 기대하는가? - 어려운 상황에 대처할 수 있는 에너지를 주는 일은 무엇인가? - 직장에서도 또는 일을 하는 날, 동기와 흥미를 부여하는 것은 무엇인가?	- 무엇 때문에 하루를 날렸나? - 무엇이 나쁜 하루를 만들었나? - 실망하게 만든 것/지루하게 한 것 - 재미 없었던 것 - 힘든 일상은 꼭 필요한가?

13) 평판의 재구성

① 평판을 살펴보는 목적

- 사람들이 그 사람에 대해 좋아하고 존경하는 점 파악
- 자신만의 소개서를 작성하는 방법 학습
- 부정적인 평판 리스트를 갖지 않고 부정적인 평판을 해결하는 방법을 학습

② 부정적인 상황에 직면했을 때

- 부정적인 것을 긍정적으로 볼 수 있는 상황이 있는가?(긍정적인 측면 파악)
- 부정적인 것이 그 사람에게(to) 중요한 것을 반영하는가?
- 부정적인 것이 정말 부정적인 것이라면, 다른 사람이 그 사람을 지원하기 위해 알거나 해야 할 필요가 있는 것은 무엇인가?

<교육소감 및 제언>

- 작년에 수강하였던 PCT교육과 같은 내용으로 한 번 더 사람중심실천에 대한 개념과 기술들에 대해 학습할 수 있는 좋은 기회가 되었다. PCP에 대한 교육을 거듭할수록 이용인을 대하는 마음가짐이나 자세는 다잡고 있지만, 실제 사업에서의 적용과 구체화에는 어려움이 많은 것이 사실이다. 내년 업무에는 취업업무, 자조모임 운영 등 실제로 사람중심실천을 실현해 볼 수 있는 기회가 많아졌으므로, PCP 적용과 구체화를 위한 역량을 더욱 강화할 수 있도록 노력할 필요가 있겠다.

SDS(자기주도지원)이해와 실천교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025.07.15.
장 소		서울가족플라자 다목적홀(B1)
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	이 름	유은별
	인 원	1
교육 시간	일 자	2025.07.15.
	시 간	09:00~18:00



남동장애인종합복지관

SDS(자기주도지원) 이해와 실천교육연수 보고서

1. 왜 자기주도인가?: 사람중심을 넘어서 실천으로

(삼육대학교 사회복지학과 윤재영교수)

1) 새로운 지원철학

- 21세기 새로운 서비스에 대한 상상
 - 서비스 패러다임의 변화 필요성
 - 국가의 정책 수단 확대
 - 비즈니스 및 사회적 경제의 역할 확대
- 왜 새로운 지원철학이 필요한가?
 - 기존 서비스 체계는 의료모델에 기반 하여 사람을 장애 중심의 수혜자로 간주하고 ‘보호’를 강조해왔음.
 - 개인의 도덕성 주체성과 사회적 포용은 뒷전이 되어 개인의 권리를 억압하거나 소외시키는 결과가 발생함.
 - 장애인의 인격과 자율성을 기반으로 한 새로운 패러다임이 필요함.
- 새로운 패러다임의 핵심원칙

장애→인격중심	‘고쳐야 할 대상’이 아닌 권리의 주체로서의 존중
보호→자기결정권	선택과 통제의 권리를 중심으로 함.
서비스대상자→커뮤니티 구성원	사회 속에서 소속감과 관계 맺음을 중심으로 지원 설계
의존모델→자율성과 상호의존성모델	고립된 개인이 아닌 관계 속에서 성장할 수 있도록 설계
기계적 분배→개인화 된 서비스	장애인의 필요에 맞춘 개인 맞춤형 지원으로 전환

2) 자기주도

- 자기주도모델
 - 자신의 개인 예산을 스스로 관리하고, 사람중심계획에 기반해 자신의 필요에 맞는 서비스와 지원을 직접 구매할 수 있도록 하는 서비스 전달 모델
 - 코로나 시대에는 자기주도가 지닌 유연성 덕분에 그 가치는 더욱 강조되었음.
 - 집에 드나드는 재가 지원 인원을 최소화하고 필요한 지원을 제공하는 친구나 가족에게 보상을 제공할 수 있는 방식을 가능하게 함.

● 자기주도의 의미

- 장애인과 노인에 대한 장기서비스 및 지원 전달방식의 근본적인 전환을 의미
- 서비스 제공자와 서비스 선택권과 예산을 스스로 관리할 수 있는 권한을 사람에게 부여함.
- 전문가의 역할이 변화하고, 권력의 균형이 당사자 중심으로 이동하게 됨.

● 자기주도 평가와 확산

- 자기주도를 통해 당사자는 더 많은 선택권과 높은 만족도를 경험하게 됨.
- 서비스를 직접 설계하고 선택할 수 있게 되면 서비스가 보다 밀접하게 연결되어 삶의 질이 향상되고 신체적, 정서적 건강 또한 좋아지는 결과가 나타남.
- 이러한 효과로 인해 서비스 체계가 다른 여러 나라에서도 확산되는 추세임.

● 자기주도지원의 원칙

- 자립생활 ‘나는 나답게 살 권리가 있다’
- 자격과 권리보장 ‘나는 적절한 지원을 받을 권리가 있다’
- 자유 ‘나는 나를 잘 아는 사람들과 함께 의사결정을 할 자유가 있다’
- 투명성 ‘나는 내 권리와 예산에 쉽게 설명 받을 권리가 있다’
- 유연성 ‘나는 실수하고 배우며 자유롭게 자원을 쓸 권리가 있다’
- 학습과 공유 ‘나는 내가 배운 것을 공유할 책임이 있다’
- 기여 ‘나는 공동체에 참여하고 기여할 권리와 책임이 있다’

● 자기주도지원의 7단계 모델

단계		설명	핵심원칙
1단계 -준비와 계획수립	①예산통보	가능한 빨리 금액 통보	투명성, 정보접근
	②계획수립	원하는 사람들과 자유롭게 계획	자기결정, 협력적 계획
2단계 -자원실행 및 운용	③계획승인	지자체 소셜워커와 함께 예산승인	공공시스템과 협력
	④예산수령방식선택	현금, 위탁관리, 제3자 대행 중 선택가능	유연성, 선택권
	⑤자율적 예산운용	스스로 또는 타인 고용해 지원조직	개인 주도적 실행
3단계 -삶의 실현과 평가	⑥삶과 공동체 참여중심	서비스에 제한되지 않고 삶을 향상시키는데 창의적으로 예산사용	삶의질 향상, 시민성
	⑦사람중심평가	사람의 목표달성, 안전, 삶의 질 중심평가	성과중심, 인간적 접근

3) 자기주도를 위한 세계표준

- SDS글로벌 스탠다드 세계표준 구분
 - 개별전용 예산
 - 자기주도지원에 대한 적극적인 홍보와 교육
 - 문화적 민감성과 관련성을 고려하여 널리 이용가능하고 접근 가능한 분명하고 단순한 정보
 - 참가자의 부담을 최소화하는 실용적인 행정 절차
 - 사람의 능력과 가치를 인정하는 사람중심계획
 - 공정한 임금으로 권리를 인정하는 고용 관행
 - 참여를 북돋우며 공정한 접근을 촉진하고 혁신을 이끌어내는 동료 지원
 - 투명하고 충분하고 공정한 자원 할당
 - 인권, 사생활 등으로부터의 보호조치 등과 같은 포괄적이며 독립적인 권익옹호
 - 지속적인 학습과 개선을 지원하고 시스템의 책무성을 유지하는 품질관리와 성과측정
 - 소외되고 자격이 없는 집단에 공정한 접근에 대한 지향
 - 장애인과 만성 질환자들이 마음 깊이 신뢰하고 시스템 행정 등에서 주요한 역할 담당하기

2. 쉬운 안내서로 본 한국형 자기주도 실천: 현장에서 길을 찾다

(관악구장애인종합복지관 신소영 팀장 / 안산시자영인복지관 전세희 대리)

1) 쉬운 안내서를 활용한 자기주도지원

- 쉬운 안내서란?
 - 당사자가 쉽고 빠르게 이해할 수 있도록 제작한 프로그램 안내서
 - 프로그램 계획부터 예산사용방법까지 세부적으로 설명하고 있음.
- 쉬운 안내서 제작과정
 - 학습네트워크
 - 전문가 자문
 - : 전문가 자문을 통해 시민권, 삶의 언어, 자기주도를 바탕으로 제작할 수 있도록 계획할 수 있었음.
 - 삶의 주인답게 당연히 누려야 하는 권리를 존중 받는 삶을 살 수 있도록 하는 방법 중 하나임.
 - 개인예산은 당사자의 주도성을 높이기 위한 수단이 되어야 하며, 당사자의 욕구를 정확하게 파악하여 목소리 낼 수 있도록 도와야 함.
 - 당사자의 주도성을 살리기 위해서 당사자가 전문가가 될 수 있게 도와야하며— 당사자 모임을 주선하여 옹호할 수 있는 관계를 만드는 것이 필요함.

2) 쉬운 안내서 소개

- 쉬운 안내서가 포함하고 있는 내용
 - 개인예산제 안내
 - 개인예산제를 활용한 자기주도활동은 어떻게 진행되는가?
 - 나, 지원자, 주변사람의 역할은?

- 개인예산제란?
 - 개인별지원계획회의를 통해 내가 원하는 삶을 위해 나에게 필요한 서비스를 알아보고, 그것을 이용할 수 있게 국가에서 돈(예산)을 지원해 주는 제도
 - 개인별지원계획회의란, 나와 주변 사람이 모여 내가 원하는 삶에 가까이 가기 위해 필요한 것을 이야기하고 나의 욕구가 반영된 계획을 세워보는 시간

- 개인예산제가 생기게 된 이유
 - 장애인에 대한 지원과 서비스의 기준이 되는 유엔장애인권리협약에 내용이 포함
 - 장애당사자와 그 가족의 선택과 결정을 존중하고 원하는 삶을 살 수 있도록 지원하며, 지역사회에서 주도적으로 참여하도록 돕는 것

- 개인예산제의 기대효과
 - 내가 원하는 삶을 살기 위해 나에게 필요한 지원을 생각해보고 개인예산으로 내가 원하는 서비스를 이용하여 지역에서 나의 일상을 더 주도적이고 의미 있게 사는 것

- 자기주도란?
 - 나의 삶과 관련된 것을 내 힘으로 이끌어 가는 것
 - 내 마음→내 결정→내 행동
 - 내 삶의 주인으로서 스스로 생각하고, 선택하고 실천하는 것이 바로 자기주도를 의미

● 진행과정 이해하기



(출처: 안산시장애인복지관 '개인예산을 활용한 자기주도활동 쉬운 안내서')

● 당사자 학습모임

- 힘이 되는 동료들과 나의 삶을 주도적으로 살아가기 위해 알아야하는 것을 같이 공부하고, 고민과 경험을 나누며 함께 성장하는 시간을 만들어 나아가는 과정

3. 자기주도 지원 실천을 위한 협력의 힘

(신세계중랑장애인자립생활센터 임진아 사무국장)

1) 자기주도 개인예산

● 자기주도 개인예산에서 중요한 것

- 자기주도 (나의 일을 내 힘으로 이끌어 나가는 것)
- 자기옹호 (나 자신을 지키는 것/나의 권리와 생각을 분명하게 전달하는 것)
- 내가 내 삶의 주인공으로서 통제권을 가지고, 필요한 것을 당당히 요구할 수 있어야 함.

2) 자기주도 요소 4+1

● ①예산할당

- 예산: 내가 쓰려고 계획한 돈
- 할당: 내가 쓸 수 있는 돈이 얼마인지 나라에서 정해서 나눠주는 것

● 자기주도지원 모델

- 활동지원모델

: 내가 한 달에 쓸 수 있는 활동지원 시간에 따라 예산을 받는 것

- 지원필요모델

: 나에게 필요한 지원시간과 양에 따라 예산(돈)을 받는 것

: SIS(지원 척도)에 맞춰 지원

- 사람중심계획모델

: 사람중심계획을 세우고 그 계획에 따라 예산(돈)을 받는 것

: 예산부족으로 진행의 어려움이 있음.

보건복지부	서울시	한자연 (한국장애인자립생활센터연합회)
활동지원 급여	추가예산	추가예산 예산할당 모델반영

● ②지출계획-플래너(실무자)

보건복지부	서울시	한자연 (한국장애인자립생활센터연합회)
-제도와 지침에 따른 중립적 조력자 역할 -욕구 기반이되, 서비스 남용·중복 방지 -법적 기준과 정책 틀 내 에서 계획 수립 지원	-지역 자원과 연계한 현실적 조정자 -지방 예산과 정책 방향 반영 -공급자 네트워크 및 가능 자원 정보 제공 역할	-장애인 자기결정권 존중 중심 -욕구 실현 우선으로 지출계획 수립 지원 -동료지원·권익옹호 실천가 로서 접근

● ②지출계획-위원회(심사, 승인하는 기구)

보건복지부	서울시	한자연 (한국장애인자립생활센터연합회)
-제도적 타당성, 예산의 합리성 심사 -중복·남용 여부 중심 검토 -공정한 지침 적용 요구	-예산 범위 적정성 판단 -지역 인프라 활용 가능성 고려 -지역 간 형평성 및 실행 가능성 중심 심사	-삶의 질 향상 중심의 유연한 판단 강조 -당사자 관점 우선 심사 -과도한 형식주의·통제 지양 요구

● ③구매고용

지원모델	의미/초점	구매·고용의 특징	예시
기본생활 지원모델	생존과 안전을 위한 기본 육구 충족 중심	생필품, 식사, 위생, 안전 등에 대한 구매 위주 →고용은 최소화	생필품 구매, 식사배달 서비스 이용
지역사회 생활지원 모델	지역 내에서 자립적으로 살아갈 수 있도록 사회참여 지원	지역 자원 연계 중심 →지역 내 기관/서비스를 구매 하거나 활동지원인을 고용	지역 복지관 수영 강습 등록, 활동보조인 고용
주관적 웰빙지원 모델	개인의 삶의 질, 행복감 향상 중심	당사자의 관심사에 맞는 활동을 구매 →취미, 여가, 관계 유지 위한 서비스 등	미술 강습 등록, 친구와 여행 위한 교통비 사용
자격기준 지원모델	제도 기준 (예: 장애등급, 소득기준 등)에 따른 지원	기준에 따라 허용된 영역에서 구매·고용 →제도 승인 여부 확인 필요	보조기기 구매비, 활동지원 시간 내 고용
특정상황 지원모델	긴급 상황이나 특정 필요 중심의 유연한 지원	일시적 필요나 위기 상황 대응 위해 단기 고용 또는 구매	병원 입원 시 임시 돌봄인 고용, 급식서비스 단기 구매
관계중심 지원모델	사람과의 관계, 사회적 연결망 형성 중심	신뢰할 수 있는 지인·가족을 고용 하거나 관계 유지 위한 활동을 구매	친구를 보조인으로 고용, 관계형성 활동비(카페 모임 등)

● ④재정(관리정산)

모델명	주요 특징	장점	단점	예시
기관책임 모델	기관이 예산을 관리하고 직접 구매·정산까지 전담	-당사자의 부담 감소 -행정처리의 안정성 -부정사용 방지 용이	-당사자의 자기결정권 제한 가능 -기관의존도가 높아짐	자립생활센터가 대신 활동지원인 급여 지급 및 영수증 관리
공동책임 모델	기관과 당사자가 함께 책임을 나눔	-자기결정권과 책임성의 균형 -오류 방지 및 피드백 가능	-협력관계가 필요함 -역할 분담이 명확하지 않으면 혼란 가능	당사자가 사용 후 영수증 제출, 기관이 정산 및 보고 지원
이용자책임 모델	당사자가 예산을 직접 관리하고, 모든 사용 내역을 정산·보고까지 스스로 처리	-자기주도성 극대화 - 실제 생활기술 향상 - 자유도 높음	-재정 관리 어려움 시 오류 위험 - 책임 부담 큼	당사자가 본인 카드로 결제하고 직접 예산 정산 보고

● ④+① 지원씨클

- 장애인의 삶의 질 향상과 자기결정을 도와주는 신뢰할 수 있는 사람들의 자발적인 모임. 가족, 친구, 동료, 전문가 등 다양한 관계망이 포함
- 주요 목적

목적	설명
의사결정 지원	중요한 결정을 할 때 다양한 의견과 조언을 제공
정서적 지지	감정적인 안정과 응원을 제공
실행 지원	지출계획 실행, 일정 관리, 서비스 이용 등 실질적인 도움 제공
사회적 연결망 형성	고립 방지, 친구 만들기, 지역사회 참여 등 관계 확장을 지원

- 당사자가 혼자 감당하지 않아도 되는 환경을 조성
- 자기결정권을 지지하면서도 실행 가능한 지원체계 확보
- 고립예방 및 사회적 자립 촉진
- 지속가능한 자립생활 기반 마련

4. 영국의 자기주도 지원: 시민으로 살아가는 삶의 조건 (Simon Duffy)

1) SDS의 글로벌 맥락

- SDS 발전과정
 - 미국에서의 출현(1965년)
 - 범위의 차이
 - 기존 체계의 차이
 - 단절되고 파편화 된 시스템
 - 보편적으로 유사한 도전

● 영국의 정책

정책	의미 및 맥락
사업화의 영향	-1980~90년대 신자유주의 정책 (대처 정부 등)에 따라 복지 서비스가 국가 제공 → <u>민간 경쟁체제로 전환</u> -공공 서비스도 시장 논리(효율성, 경쟁, 소비자 선택)에 따라 운영 -이로 인해 장애인 복지도 '상품화'되고 , 자기선택·자기지불 개념 등장
우생학의 등장	-20세기 초 영국에서도 장애인을 열등하게 보고, 비혼/불임/시설 수용 등으로 사회적 배제를 정당화 하려는 시도가 있었음. - 장애인의 자기결정권과 인간 존엄을 억압한 역사적 배경임. →SDS는 흐름에 저항하며 자기결정권을 회복 하려는 운동과 연결
전후에 나타난 국유화	- 2차 세계대전 이후 복지국가 모델 확산 -교육, 의료, 복지 서비스 등이 국가가 직접 운영(국유화) 장점: 보편적 복지 제공 / 단점: 개인의 선택권, 다양성 부족 →SDS는 이런 획일적 복지체계에 대한 반작용 으로 생김.
분열된 저항	-장애계 내부에서도 시설 중심 vs 탈시설, 전통복지 vs 자기주도 등 의견이 분열됨. -동일한 목표(장애인 권리 확대)를 두고도 접근방식과 철학의 차이로 연대가 어려움. -SDS는 이 속에서 당사자 중심, 자립생활 철학 에 기반한 방향으로 확산됨.
빠르지만 불확실한 진보	-영국은 SDS 제도화가 세계에서 가장 빠른 편이었지만, 실제로는 예산 삭감, 제도적 한계, 지역 간 격차 등으로 불안정성 존재 -당사자의 자기결정권을 명시적으로 보장했지만 실행력 부족, 실질적 선택권 제약 도 많았음. -법과 제도는 앞서갔지만, 현장은 따라가지 못한 상황을 의미함.

● 영국의 자기주도지원의 첫 번째 물결

- 신체적 장애인들의 주도
- 미국의 경험 바탕으로 시작
- 직접지불의 탄생으로 이어짐.
- 기존 체계에서 벗어나지만 모두를 위한 새로운 제도는 만들지 못함.

● 두 번째 물결(모두를 위한 시민권)

- 자기주도를 보편화 하기
- 시스템 내부의 권력 이동
- 새로운 테크놀로지
- 성장과 제도화
- 2014년 돌봄법과 건축
- 권리 + 자유 + 참여 = 시민권

● SDS의 현재(진행이 둔화 된 이유)

- 약 25% 사람들과 직접지불을 받고 있음.
- 전체 예산의 50%가 거주시설에 사용 됨.
- 조달이 대부분이고 거주시설은 이 시스템에서 벗어날 수 있도록 허락됨.
- 2010년 이후 지방정부의 자율성이 지속적으로 공격받음.
- 정책은 공식적으로 존재하지만 정부 리더십은 매우 약함.

● SDS는 왜 저항에 부딪히는가?

- 변화는 어려움
- 논리적인 저항
- 진화하지 않는 전략

● 경제구조의 변화

용어	의미
수동적 경제구조	국가가 국민을 수동적 수혜자 로 보고, 제공되는 서비스 안에서만 움직이게 하는 구조 → 정해진 복지만 받는 구조
능동적 경제구조	국민이 자신의 필요와 욕구에 맞게 서비스를 선택하고 소비 하며, 경제활동과 사회참여에 주체적으로 참여 하는 구조 → 선택하고 결정하고 책임지는 구조
끌려오는 구조 변화	수동적에서 능동적 체계로 점차 이행되며 변화 중이라는 의미 → 사람들과 현장은 완전히 따라오지 못한 상태

5. 제언

- SDS 교육을 통해 장애인이 스스로 삶의 방향을 선택하고, 자원을 어떻게 활용할지 결정하는 과정이 얼마나 중요한지 체감할 수 있었음. 특히 예산 계획을 단순한 행정 절차가 아닌, 이용인의 삶의 질과 직결되는 ‘선택의 도구’로 인식하게 된 점이 인상 깊었음. 각 개인의 욕구와 상황에 맞춘 개별적 접근 방식이 필요함을 다시 한 번 느낄 수 있는 기회였음.
- 교육을 통해 접한 자기주도지원은 인간다운 삶을 영위하는 데 필수적인 요소임을 다시금 확인할 수 있었음. 이를 통해 개인이 원하는 활동을 자유롭게 즐기고, 스스로 계획해보는 과정은 자립 생활을 이루는 데에 실질적인 도움이 될 것이라 생각됨. 다만, 기관 차원에서 개인예산제를 도입·운영하기 위해서는 많은 시간과 노력, 체계적인 준비가 필요하며, 전 직원의 협력과 지속적인 점검·수정이 병행되어야 할 것으로 보임.
- 직업적응훈련반 담당자로서 활동 선정 시 이용인의 의견을 적극 반영하고, 일상 속 작은 선택의 기회를 제공함으로써 자기결정력을 키우는 방향으로 접근하고자 함. 현재도 자기주도교육 및 자기주도활동을 통해 ‘내가 원하는 삶’을 실현할 수 있도록 지원하고 있으나, 정작 “내가 좋아하는 것”, “하고 싶은 것”과 같은 사소한 질문에도 낮설어하는 이용인이 많아 교육 진행에 어려움이 있었음. 이에 따라 반복적인 교육과 다양한 경험 제공을 통해 이용인이 스스로의 욕구를 인식하고, 선택할 수 있는 기회를 확대하고자 함.
- SDS를 실천해 나가기 위해서는 반복적인 교육이 필수적이며, 일회성 교육만으로는 내용을 충분히 이해하고 이를 현장에 적용하는 데 한계가 있는 것으로 판단됨. 이에 따라 다양한 실천 사례를 접하고, 이를 기반으로 현장에서 실제로 활용할 수 있도록 지속적인 학습과 체계적인 연계가 필요할 것으로 사료됨.

2025년 제 2기 고령장애인지원기본과정



주 최		한국보건복지인재원
기 간		2025.05.22.~05.23(목~금)
장 소		서울보건복지인재원
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	명 단	이주미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 05. 22(목) 9:00~17:00(7h)
	시 간	2025. 05. 23(금) 10:00~18:00(7h)



남동장애인종합복지관

I. 장애인의 노령화와 삶

우리주간보호센터 이진승

1. 장애인의 노령화와 특성

- 서비스 마켓이 현재 없음. 정책이나 지원제도가 없고 각 기관 및 센터에서 각개 전투로 진행 중이기 때문에 일괄된 서비스 정책 필요성 대두
- 사회심리발달이론 및 인간발달자료들은 모두 비장애인 기준, 발달장애인 기준으로 만들어 본다면 무엇이 다를지 실무자로서 한번 고민해야 봐야 할 지점
- 고령이 되어가는 장애인의 삶의 가장 큰 변화는 "슈퍼맨같은 보호자가 사라짐" 노후에는 집이 아닌 시설이나 기관을 이용하게 됨.
- 나이가 들수록 사회적 관계망 구축, 네트워크 만들기(부모가 아닌 지역사회 기관, 친구) 중요함.
- 가정에서 지원하는 것은 노인이 노인을 보는 것. 고령발달장애인 지원정책 시 발달장애인만 접근할 것인지 아니면 그들을 지원하는 고령의 보호자도 지원을 해야 하는 것인지 서비스 대상의 명확한 기준 확립 필요함. 유럽에서는 노-노 가정지원 확대하고 있음.
- 현 시대는 발달장애인이 고령화되어가는 첫번째 세대!! 70세 이상 살아야 하는 시대 준비 필요함.
- 발달장애인의 조기사망의 원인은 적절한 진단 및 치료에 대한 지연 및 관심 없음 [영상자료 참고- "mbn 뉴스, 70 노인이 돌보는 50대"]
- 복지관 서비스 이용 나이 기준이 있음. 나이가 들수록 돌봄이 더 필요하나 제도적 기반은 축소되는 '역설'적인 상황임.
- 고령의 발달장애인은 노인복지관서비스를 이용하기도 어려움.

II. 고령장애인 지원 : 건강과 일상생활

서울대학교 이혜선 연구원

1. 고령장애인의 건강 및 일상생활요구

- 고령장애인이 되었을때 가장 염려되는 문제?
=>경제적 빈곤, 신체적 건강유지, 식사 준비 및 영양관리, 지원인의 부재, 일상적 가사활동 순
- 우선 확대가 필요한 정책 우선 순위?
=> 노후준비 및 경제적 지원, 의료 및 건강서비스, 돌봄

2. 다양한 질병 예방

1) 낙상과 예방

- 낙상위험사정도구(huhn), 주택 내외의 주거환경평가
- 근력운동, 식이습관(짜게 먹지 않기, 칼슘, 수분공급), 약물관리, 시력관리

2) 폐렴 예방 및 관리

- 식사 전후로 상체 세운 자세 유지
- 체중조절을 통해 역류성 식도염 예방
- 연하장애 사전 확인

3) 욕창관리 및 예방

- 욕창평가도구 활용
- 피부상태 확인, 자세변경, 침상관리, 영양관리 및 금연

4) 약물관리

- 고령자의 건강 악화에 영향을 미치는 가장 큰 특성은 '다제약물'
- 고령이 될 수록 다양한 증상으로 인한 다양한 약 복용, 약물 상호작용으로 부작용 발생, 또 다른 약 복용하는 다제약물 반복(prescribing cascades)
- 약물관리 체크리스트 활용

* 약물중재

- 복용약물알기
- 진단받은 질병알기
- 평소 복용방법 알기
- 약물 부작용 알기
- 올바른 복용법 안내

Ⅲ. 고령장애인 지원 : 심리 및 정서

시흥시정신건강복지센터 백현정 팀장

1. 고령장애인의 이해

- 고령화된 장애인(awd) : 젊어서 장애가 발생하여 장애인이 되어 현재 고령에 이른 경우
- 노인성 장애인(dwa) : 나이가 들어감에 따라 기능저하로 노인이 되어 장애인이 된 경우
- 고령장애인의 특성

고령화된 장애인(AWD)	노인성 장애인(DWA)
• 가족과 연락두절 또는 독신 등의 이유로 장기적인 독거 생활 유지한 경우가 많으며, 대부분 기초생활수급자임. • <u>기존 장애에 노화로 인한 장애가 추가</u>되어 신체적, 정신적 어려움이 가중되고 지속적인 의료자원을 필요로 함. • 노년기 이전에 삶을 잘 유지하며 장애수용과 적응력은 노인성 장애인에 비해 더 높음. • 장애 발생 이후 <u>15~20년 이상 되면 조기노화를 경험</u>함. 기존 장애와 더불어 이차장애 경험 ✓ 발달장애인의 경우 의학기술의 발달로 수명이 60세 이상으로 증가하고 있음.	• 노인성 장애인은 복합성 장애를 가지는 경향이 있음. 초기 건강 상태가 고령화된 장애인보다 좋지 않은 것으로 나타남. 그러나 시간이 지날수록 노인성 장애인의 건강상태가 고령화된 장애인보다 더 빠르게 개선되는 경향 있음. • 연령증가에 따른 관절질환, 뇌졸중, 당뇨 등 노인성 질환에 기인한 지체장애, 뇌병변장애, 시각장애의 출현율이 증가하고 있음. • 장애문화 또는 같은 장애를 공유하는 다른 사람들과 자신을 <u>동일시하지 않음</u>. • <u>장애수용에 대한 어려움을 겪으며 사회적 급여 등의 도움을 요청하지 않으려</u>하는 등의 특징을 보임. • 이러한 특성과 노인들에게 수반되는 <u>사회적 고립의 문제</u>가 있음.

2. 고령장애인의 정신적, 심리적 문제

- 외부활동 축소, 혼자 있는 시간 증가, 상실로 인한 심리 정서적 어려움
- 우울증 : 전체 인구의 6명 중 1명은 평생 한번 우울증 경험
- 노인 우울증 : 기능저하로 인한 신체 증상도 있지만 우울증 증상으로 인한 신체 통증 호소하는 경우 있음. 일반적으로 여성, 신체질환이 있는 경우 더 흔함.
- 노인 자살 특성
 - 1) 4번 시도하면 사망할 가능성 높음(일반 집단의 경우 8~20번 수준)
 - 2) 신체 건강상 낮은 자살시도에도 목숨을 잃을 가능성 높음
 - 3) 혼자 사는 경우가 많아 구조가능성 낮음
 - 4) 오랫동안 계획하고 지명적인 수단을 사용하는 경우가 많음
 - 5) 자살의도를 주변에 알리지 않으려는 경향
 - 6) 남성노인의 자살시도력이 보고되며 심각하게 다뤄야 함

3. 심리적, 정서적 지원방법

- 따뜻한 연결감을 느끼게 하는 대화
- 정신건강평가(노일우울척도, 우울증 건강설문, 정신과적 위기 분류 평정척도)
- 감정이해하기
 - 1) 감정은 관계와 관련됨
 - 2) 감정을 무시하면 신체적 건강까지 위협함
 - 3) 감정을 잘 못 판단하는 경우도 있음(화-> 두려움)
 - 4) 감정을 잘 관리하지 않으면 술, 음식, 흡연 등 건강을 위협하는 다른 위험이 있음
 - 5) 시간이 지나면 감정은 변화함
 - 감정 구별하기, 감정 바라보기, 감정 표현하기

IV. 고령장애의 개념과 정책방향

루터대학교 노승현 교수

1. 개념검토

1) 이론분석

- 노화는 대략 25세부터 시작,
- 사회적 역할상실 : 50~54세 준고령자
- 개인의 지각 : 70세
- 기능적 연령 : 장애인의 기대수명이 낮고 비장애인 대비 15년 정도 빠른 노화 경험

2) 법률분석 : 55~65세 기준을 다양하게 정의하고 있음

2. 국내 선행연구 분석

- 1990년대 이후 시작되었으나 2010년 이후로 활발한 연구 진행
- 탈시설화가 이슈가 되면서 관련 연구가 진행됨.(이전에는 부모 사후에는 대부분 시설에서 생활할 것을 예상하여 고령장애인에 대한 정책이나 지원보다 시설지원에 집중이 되어있었으나 탈시설화 운동 이후 지역사회에서 살아갈 수 있도록 지원정책 마련 필요성 대두)

3. 고령장애의 개념

- 연령기준을 통일하는 것은 문제
- 기능 및 서비스별로 연령기준을 상이하게 적용해야 함(건강, 돌봄, 주거, 소득, 사회참여, 정책 등)
- 고령장애는 장애의 노화의 이중 경험
- 고령장애인 집단 내 이질성 고려(awd vs dwa)
- 장애 발생시기에 따른 비교, 장애인으로 살아온 기간에 따른 비교분석 필요함. (현, 장애인실태조사는 연령별로 쉽게 구분)

4. 이론적 방향성

- 조기노화로 인해 우울이 모두에 적용되는 것은 아님. 일률적이거나 우울이 방향성이 되면 안 됨.
- 친숙한 환경을 유지할 수 있도록 하는 것이 중요함.
- 이전 서비스의 친숙성을 강화하기 위한 노력이 필요함.(발달재활서비스 및 주간활동서비스에서 노인요양서비스로 넘어가면 적응 못함)
- 노년기에는 생산성이 낮아지니 스스로 의미를 창출해야 함.
- 노년기라고 모두 우울, 의료서비스가 아니라 활기찬 노후로의 삶 준비할 수 있도록 지원이 필요함.

- 내년에 무엇을 할지는 올해 활동 내용 중 대부분 정해짐. 노년기는 단절적인 것이 아니라 활동을 이어나가는 것
- 의료서비스가 중점이 아니라 낮시간의 활동이 의미있게 채워지는 것
- 취업지원 이후의 전환지원(퇴직), 보호자 사망 이후의 전환지원, 행복한 임종
- 낮시간의 지원과 밤사이의 주거

5. 정책항목

1) 건강한 노후

- 노화로 인한 2차 장애를 국내에서는 별로 신경쓰지 않는데 우리나라의 경우 장애인 지원기준이 등록 장애인으로 국한되어 있어서 그러함.

2) 활기찬 노후

3) 친숙한 환경에서의 노후

6. 대응전략(정책)

- 중요한 시기는 65세, 왜냐면 65세 이후 서비스가 전환되는 시기(활동지원서비스에서 장기요양서비스로 전환)
- 현재 65세 이상의 발달장애인의 인구가 적지만 점점 늘어날 것, 65세 이상의 발달장애인이 노인영역으로 통합서비스가 될 것인가? 사회통합적으로 보면 그렇지만 발달장애인은 생애주기별로 적용해야 함.
- 경기도고령장애인쉼터사업 : 장애인 노인정(비장애인 노인정을 갈 수는 없으니...), 만족도 높고 중요함. 왜냐? 장애인의 삶을 공유할 수 있어서.. 그러나 청년부터 통합을 주장했는데 노년이 되어서 장애vs비장애를 분리하는 것에 대해 앞으로 이슈가 될 것으로 예상됨
- 현재 장애인복지관의 서비스 대상자 이용연령은 대부분 40세 미만임. 지역에서 떠나고 보호자가 노화됨에 따라 은퇴하여 살던 곳이 바뀌는 경우가 많음. 본인의 나이보다는 주 양육 및 지원자인 어머니의 나이 및 퇴직여부가 중요함.

V. 고령장애의 개념과 정책방향

교남시넷가 황규인 원장

- Q. 고령장애인의 은둔화와 고립화를 어떻게 예방할 수 있는가?
- Q. 지역사회는 고령장애인이 참여할 수 있도록 준비되어 있는가?
- Q. 지역사회의 변화는 누구의 책임인가?
- Q. 지역사회의 품은 누가 넓혀야 하는가?

1. 고령장애인의 사회 참여와 활동의 관점

- 고령장애인이라는 것으로만 지원의 틀을 만들지 말 것, 각자 필요로 하는 적절한 지원 서비스를 만들어가야 함.

- 고령이더라도 자택에 오랫동안 머물 수 있고 고령 친화적인 서비스가 마련되어서
요양 시설로 전이를 늦추고 자신의 돌봄에 대한 선택권을 유지할 수 있는 것!

[‘장애인복지법 58조’ 고령장애인에 대한 서비스 내용 추가 삽입 필요]

[영상자료 : ‘더 보다 kbs 뉴스, 발달장애인 나이 듦에 관하여’]

- 노화의 속도가 빠른 이유는? 발달장애인이 건강까지 챙기기 어려워서, 관심이 없어서, 병원에 가는 것을 두려워해서

2. 고령 발달장애인의 특성

- 데이터를 통해 연구를 해야하는데 이미 은둔화 진행으로 고령 발달장애인을 찾을 수 없고, 거주시설에 살고 있는 고령 장애인에 대한 데이터만 있음(지역사회에 거주하는 고령장애인에 대한 정보 없음)

VI. 고령장애인 지원 : 사례분석과 전략

충현복지관 중고령지원팀 김미영 팀장

1. 중고령지원팀 신설 배경 및 내용

- "서울시 발달장애인 주거유지지원서비스"
- 복지관 이용연령이 30세 중반 이상이 40% 이상을 차지하면서 서비스 이용연령대 상향조정
- 초기에는 35세로 시작, 현재 40세로 진행
- 보호자들은 45세로 요구하고 있음. 보호자의 입장에서 자녀의 나이가 30대 중반인데 중고령장애인서비스를 받는다는 것에 대한 항의
- 그러나 35~40세가 삶의 전환점(보호자의 은퇴 및 부재 등 삶의 큰 변화)임. 내부적으로 해피팀이라고 지칭함.
- 고령발달장애인 : 장애+노화+(여성의 경우 갱년기)
- 여성장애인의 경우 부인과 검진 및 검사를 매우 두려워 함.
- 40세 이상은 암 발병비율이 높음.
- 노-노가정지원 : 보호자의 건강악화 및 부재로 인한 트라우마
- 50대 자녀-80세 보호자의 경우 상황이 역전되는 경우 많음 : 50세 자녀가 보호자를 돌봄하기도 하나 잔소리, 폭력 등 부정적인 모습도 발생함.
- 중고령지원팀을 이용하다가 사라지는 경우도 많음(지방 시설 입소, 갑작스런 서비스 종결신청, 사망)
- 70대 중반 여성 발달장애인. 복지관 매일 오고 사회적으로 매우 활발하나 최근 치매 의심 증상. 임종 및 장례를 어떻게 할지 복지관에서 대비가 필요함. 복지관에는 치매노인을 위한 공간(배회, 침대, 화장실)이 갖춰져 있지 않음. 발달장애인이 노인데이케어센터로 옮긴다고 한들 받아줄 것인가? 에 대한 고민

- 웰다잉교육(임종체험, 입관체험)도 진행 중. 이용인들은 매우 싫어함. 죽음에 대해 거부반응
- 지하철에서 양보를 받아도 스스로 나이들어간다는 것에 대해 인식하지 못하거나 부정적인 느낌표현
- 가족이 사망했을 때 장례식에 참석한 경험이 별로 없기 때문에 가까이에서 죽음, 장례과정을 경험해본 적이 없어서 무섭거나 소극적일 수 밖에 없음.
- 조기은퇴 후 장애인일자리로 재취업 성공, 그러나 은퇴한 장애인 중 재취업을 원하지 않는 경우도 있음.
- 현재 충현복지관 내 중고령지원팀 발달장애인 이용인 중 자폐성 장애인은 2명밖에 없음. 지적장애보다 자폐성장애인의 조사망률이 높기도 하고 노화로 인해 자폐성향이 약해지는 경향도 있음. 정확한 데이터를 위해 추적연구나 관련 연구가 필요함.

2. 고령발달장애인 지원의 현실적 어려움

- 보호자의 미래설계에 대한 소극적인 태도, 보호자의 노화로 인한 치매 및 주변인에 대한 불신 증가
- 전문가 및 전문기관의 부재
- 연계 가능한 정책 및 서비스가 적음
- 주거유형이 매우 적음(그룹홈, 시설)/ 영국은 16가지의 주거유형
- 노노가정의 증가 : 서비스를 모르거나 불신함/가족단위 지원에 어려움. 우리나라는 가족단위로 기준으로 서비스를 제공하기 어려운 구조임. 고령 보호자와의 의사소통 어려움. 당사자 이외 고령 보호자까지 지원해야 하는 상황 발생
- 네이버 폼 및 구글 폼활용/문자소통 어려움 : 유선안내 및 소통하고 있으니 청각 문제로 이것 또한 어렵고 가정통신문의 경우 글자크기 크게(관련 업무를 수행하는 직원들은 대부분 신입으로 노인들과의 소통에 어려움이 있음)

3. 고령 발달장애인 지원전략

- 노노가족에 대한 사회적 관심과 지원필요
- 고령 발달장애인의 개념 정립 필요(연령 및 노화 진행 정도)
- 장애 및 노화 정도에 맞는 개인별지원계획수립을 위한 당사자 정보기록 필요
- 종사자 역량강화 필수!!(함께 나이들어가는 직원은 노화를 공감하지만 서비스 실무를 담당하는 직원들은 대부분 20~30대, 노화 경험이나 이해가 어려움, 노인복지 전공이 아니기 때문에 노인에 대한 이해 필요)
- 고령 발달장애인의 의미 있는 낮 시간과 사회참여 지속을 위한 다양한 프로그램 개발 필요(주간활동서비스 이용 나이가 폐지되었더라도 20대 발달장애인과 50~60대 발달장애인이 함께 프로그램을 하기는 어려움)
- 돌봄제공자에 대한 지원확대 및 교육 필요(주 양육자인 보호자의 사망 및 노화로 형제자매로 돌봄제공자가 변경되거나 활동지원사에 대한 교육)
- 고령 발달장애인의 주 돌봄자 전환 지원을 위한 미래설계 수립 지원 필요

VII. 제언

5년전부터 취업자들이 30대 중반이 넘어가면서 노화증상을 보인다는 업체의 이야기를 들어 발달장애인의 조기노화에 관심이 많았다. 2019년 팀에서 부모교육 및 견학으로 교남시넷가를 다녀오면서 발달장애인의 노화에 대해 직접 체감하고 팀 내 이용인 중 40대가 되어가는 대상이 많아지면서 고령장애인에 대한 서비스를 대비해야 한다고 생각하였다.

관내에서는 본 팀은 장애학생, 성인전환기, 청년들을 대상으로 주 서비스를 제공하고 있으니 고령장애인 서비스는 타 팀에서 진행할 수 있도록 제안받았으나 현재 서비스를 받고 있는 취업자와 보호자들을 만나보면 고령장애인서비스는 단순히 타 팀의 사업이라는 생각이 들지 않았고, 현재 취업자들이 직면한 문제라고 생각하였다.

15년째 장애인복지법 58조에 고령장애인시설관련 서비스를 추가해야한다고 주장하는 교남시넷가 원장님께서도 고령장애인을 위한 교육과정이 생긴 것이 올해 처음인데 조기마감이 될 정도로 관심이 많고 신청을 해준 사람이 많다는 것이 기쁘다고 이야기 하시면서 본인을 포함한 고령장애인에 대한 지원 및 정책 필요성을 1990년대부터 주장하던 사람들이 있으나 이제는 서비스를 제공하는 실무자들도 그 필요성을 공감하고 있다는 것에 힘을 얻는다고 하였다.

사례를 공유하면서 비단 우리복지관의 사례 및 취업자뿐만 아니라 지역연계팀의 사례들도 떠오르며 복지관 내에서 중고령 발달장애인을 위해 어떤 서비스를 할 수 있는지 고민해보았으며 아래와 같이 제안해본다.

1. 가족문화지원팀 : 중고령 발달장애인을 위한 여가서비스, 사회적 소속감을 위한 프로그램 제공, 상시프로그램, 웰다잉 프로그램
2. 권익지원 : 지속적인 중고령장애인을 위한 교육활동 및 정책서비스 접근성 확보 및 개선
3. 능력개발지원팀 : 재취업 및 지속적인 경제활동을 원하는 장애인을 위한 취업서비스, 직업경험 제공
4. 지역연계팀 : 주거지원, 지역사회 내에서 혼자 살아갈 수 있도록 자원연계

2025년 전국 장애인복지관 PCP 교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025.06.11.(수)
장 소		이룸센터 이룸홀
참석자	팀 명	능력개발지원팀, 권익지원팀, 기능향상지원1팀
	명 단	이주미, 권기현, 박은영, 장현주
	인 원	4명
교육	일 자	2025.06.11.(수)
시간	시 간	09:00~18:00(8H)



남동장애인종합복지관

I. PCP의 개념과 맞춤형 지원체계 적용

삼육대학교 윤재영 교수

1. PCP의 철학과 역사

- 1) 정상화원칙과 사회적 역할 가치화 이론
 - 사람중심의 뿌리
 - 전문가 중심, 전문가라는 마인드를 가지고 있으면 사람중심계획과 거리가 멀어짐.
 - 장애인이 아닌 사람을 만난다는 생각으로 접근해야 함.
- 2) 사람중심계획의 탄생
 - 북미에서 1980년대에 도입되었으며 개별서비스설계, 개인미래계획, 패스와 맵스, 에센셜 라이프 스타일 계획 등 사용
 - 2014년에 개인별지원계획 수립 시 사람중심계획을 필수로 해야한다는 규정 포함 (시행규칙관련)
 - 현재 우리나라는 복지부 평가기준에 사람중심계획의 형태를 띄고 있기는 하나 개인예산제는 포함되지 않아 각 기관별로 격차가 많이 남.
 - "사람중심계획을 위한 귀뜸"

2. PCP의 개념과 목적

- 1) 사람중심계획
 - "person centered planning" ing가 붙어있음. 정의되어있는 것이 아니라 진행형.
 - 사랑하는 사람을 떠올려라. 그 사람이 머릿속에 계속 맴돌지 않는가. 그 사람을 떠올리고 미래를 생각하고, 함께 하는 것을 생각하고 고민하는 것
 - 양식, 매뉴얼이 중요한 것이 아니라 사람중심생각이 제일 중요함.
 - to, for개념 설명 "지적, 발달장애인의 지역사회 생활과 참여"
 - 서비스 도입하기 전에 사람을 늘 궁금해하고 for보다 to를 더 궁금해야 해야함.
-> 사람중심생각의 기본!!
 - 계획이라는 것은 계획서가 아닌 '이 사람에게 중요한 것'을 떠올리는 것이 사람중심계획의 가장 쉽고 기본적인 방법
 - 기존 복지관 서비스는 대부분 to가 아닌 for 중심
 - to : 사람들, 목적과 의미, 지위와 통제, 하고 싶은 일, 일상, 삶의 속도, 가고 싶은 곳, 가지고 싶은 것
 - for : 건강 및 안전, 가치있게 되는 것
 - to를 알아내는 방법 : 경청과 학습! 발견의 기술! 작은 것을 발견하면 빌미를 찾아내야 함
 - '나' 중심의 서류 : 한페이지 설명서, 한페이지 묘사
 - 지금 복지관 서류 복지관, 전문가 중심

ex)도벽이 있다 vs 나는 지갑에 항상 5만원이 있어야 마음이 안정이 된다.

3. 개인별지원계획과 PCP

- 생태계를 함께 옮겨와서 지원씨클을 만들어야 함. 왜? 복지관에만 있으면 그냥 장애인, 대상자일뿐이나 지원서클안에 있다면 당사자의 지위가 달라짐.
- 지원서클 : 장애 초점이 아닌 사람이 초점이 될 수 있도록 전환
- 퍼실리테이터(전문가) : 복지관 안에 있으면 안되고 복지관 밖에만 있는 것도 안 됨. 복지관안에서 제공되는 서비스만 주는 것이 아님.
- ok/not ok
- 지원욕구(icf 영역 참고)
- 성과목표 - 8가지 삶의 질 영역

4. 개인예산과 PCP

- 1) 개인예산제가 확대될 수밖에 없는 이유
 - 효율성 : 바우처vs현금예산, 대부분 현금예산 선호
 - 돌봄제공자 축소 : 지방에는 활동지원사 부족. 국가로부터 대리로 돌봄노동자를 유입하고 있으나 인력부족으로 당사자가 개인예산으로 직접 돌봄노동자 구인
- 2) 개인예산제 시범사업
 - 현재 3년차 진행. 1년 추가 진행하고 제도화 시행될 예정이었으나 정권교체로 미래계획 불확실
 - 활동지원바우처의 20%범위 내
- 3) 개인예산 요소
 - 예산할당 : 우리는 현재 개별할당되지 않고 바우처 금액의 20%
 - 시설에서 1인당 연간 예산을 확인해보니 1인당 6,300만원, 그 돈이면 장애인이 지역사회에서 살 수 있지 않나? 그러나 예산은 사람을 따라가는 것이 아닌 기관에 지급, 기관을 따라가고 있음.
 - 지출계획
 - 구매/고용
 - 재정관리
 - 지원서클
 - 평가
- 4) 자기주도 지원 네트워크(자기주도 지원을 위한 세계표준)

5. 사람중심조직으로의 전환

- 전직원 대상으로 pcg/pct 교육 진행
- 그중에 코치 발견, 지속적 교육/네트워크 진행, 학습공동체 만들기
- 코치와 관리자는 친밀하게 지내며 조직을 변화시키고 지역 내 네트워크를 통해 지역사회 변화

Ⅱ. 사람중심실천방법 패스와 맵쓰의 이해와 실제

장애인지원주택 나에안식 백미

1. 사람중심계획을 위한 준비

1) 핵심용어

(1) 핵심참여자

(2) 플래닝서클

- 매우 중요하나 장애인당사자의 주변 자원이 많은 경우가 없어 서클을 구성하기가 어려움. 그러나 언어적으로 자기표현이 어려운 발달장애인의 경우 더 많은 자원이 필요하며 다각적인 시각에서의 접근이 필요함.

(3) 진행조력자(퍼실리테이터)

2) 퍼실리테이터가 해야 할 사전 작업과 준비해야 하는 일들

- 당사자의 상황과 욕구를 반영한 적절한 계획 프로세스를 설정했는가?
- 계획이 실행되도록 지속적으로 지원할 서포터가 확보되었는가?
- 지원 서클 구성원들과 추운히 논의해 역할과 기대치를 공유했는가?
- 계획의 과정과 일정이 서포트 서클에게 명확하게 전달되었는가?
- 단순한 정보전달이 아닌 서클 구성원들이 계획 구상에 대한 결정과정에 참여했는가?

*패스나 맵쓰를 진행하려면 당사자의 자기결정 경험이 많아야 함. 무엇을 좋아하는지 하고 싶은지 잘 모르는 경우가 많음. 본인의 선호도 파악이 우선되어야 함.

*패스는 본인의 선호, 좋아하는 것 위주(to), 1년짜리 계획

3) 퍼실리테이터가 확인해야 할 일들

- 모임형식 및 목적의 명확성
- 사고의 유연성 고려 : 우리기관에서 무엇을 할 수 있을까?가 아닌 지역사회에서 어떤 것을 연계할 수 있을까? 고민
- 관련 기관의 준비 완료 여부
- 모임형식이 서클형식인가? 발표방식이 아니라 참여와 논의 중심인지 확인
- 모임 진행자, 기록 담당자의 명확한 업무분장
- 장소와 환경 : 편안한 환경
- 초대 및 준비사항 조정
- 모임 규칙과 배려사항확인 : 피해야 할 주제, 단어, 표현 정리

* 모임 진행시

- 참여자가 직접 자리 배치 및 동등하게 참여
- 일정확인 및 휴식시간 고려

4) 퍼실리테이터&그래퍼

- 진행조력자는 한명이 아닌 두 명. 서로 조력 및 견제의 역할

5) 관계지도

- 기존 관계지도 + 내가 소비자로 방문하는 곳, 내 기분을 좋게 하는 곳, 내가 구성원으로 참여하는 곳, 관계가 강화되어야 하는 곳, 새로운 관계가 만들어져야 하는 곳
- 관계지도를 통해 초대할 구성원 및 초대방법 찾기
- 초대인원은 많을수록 좋음. 다양한 시각으로 핵심참여자를 표현할 수 있어서
- 반원으로 앉는 이유는 어느 곳에 있어도 시선이 분산되지 않음. 같은 곳을 바라보고 있음.
- 회의 규칙 게시

북극성 - 먼 미래의 추상적인 나의 모습. 실현가능성이 있는지 없는지 중요하지 않고 그 안에 내포하고 있는 것이 무엇인지 파악하는게 중요함.

맵은 꿈을 통해서 재능확인. 재능위주. 당사자가 스토리 듣고 꿈을 이야기 하는 동안 플래닝서클은 강점찾기(경청), 구체적인 이야기를 할 수 있도록 이끌어내기.(좋은엄마가 되고 싶다. 그러면 어떻게 좋은 엄마인지? 좋은엄마가 되려면 어떤 노력을 해야할지?)

참가자 소개

좋아하는 색? 싫어하는 색?

목적, 과정진행순서, 규칙 안내

좋아하는 거?

구체적으로 표현

중증장애인에게는 쉬운질문 뭐하는게 제일 재미있어요? 요즘에 뭐하고 지내요? 제일 소중한 물건이 뭐예요?/플래닝서클을 통한 정보탐색

Ⅲ. '보통의 삶'을 위한 사람중심과 지역사회중심의 하나됨

서울장애인종합복지관 최미영 관장

1. 변화하는 실천방향

1) 최근 장애인복지 환경의 변화

- 기관 건물 내 -> 실제 삶의 공간(가정과 지역사회)
- 프로그램 -> 개인별 지원
- 기관중심 -> 사람중심실천과 지역사회중심실천

- 기관과 시설의 전문가 -> 당사자의 개인자산과 지역사회 자산
- 발달장애인과 노령발달장애인 증가, 발달장애인 세대 증가
- 탈시설화 및 지원주택 등 주거 시스템 변화

*맞춤형 환대 : 신규 이용인이 부채를 좋아하여 부채에 지원서클(담당자)의 사진을 넣어 제작, 첫 이용 시 현관 앞에서 환대

2) 장애인복지관에서 사람중심실천

- 사람중심생각 - 이 사람은 누구인가?
- 사람중심계획 - 어떤 삶을 원하는가?
- 사람중심실천 - 어떻게 실현할 것인가?

그러나 책무성이 있기 때문에 우리나라의 한계, 국가 주도적으로 자기주도가 셋팅이 안 되어있어 팀마다 다름. 그렇지만 도입조차 안 하는게 아니라 생각은 가질 수 있음.

2. 사람중심과 지역중심의 하나됨

1) 커뮤니티

- 지리적 의미뿐만 아니라 정서적 소속, 상호작용, 관계, 공동체, 상호의존으로 서로 돌보는 책임이 오가는 공간
- 사람중심과 지역사회 중심(자산기반접근)의 결합되어 진행되어야 함

IV. 제언

- 권기현 : 남동아카데미 업무를 수행하면서 발달장애인들을 직접 서포트하는 서비스 지원자로서, 관내 사람중심위원회 참여자로서 장애인복지관 pcpe교육에 참여하였고 이번 교육에 참여하면서 사람중심실천과 관련된 교육을 어느 정도 들어왔기에 익숙하다는 생각이 우선이었지만 교육을 들으면 들을수록 막막함이 함께 느껴지는 복잡한 감정은 무엇인지 설명하기 어려운 것 같음. 이러한 막막함의 원인에 대해 고민해 봤을 때 분명 이용인들에게는 이용인 중심의 서비스를 실천하고자 노력하고 있다고 생각하고 있지만, 그 서비스의 성과를 드러내기 위한 방법들에 대한 앞으로의 고민과 부단한 노력이 필요할 것이라는 걱정때문인 것 같음. 서비스 지원자로서는 제공하고 있는 서비스의 pcpe 관련 내용을 구체화하기 위한 노력들이 필요할 것이고 사람중심위원회에서는 관 차원에서의 체계화를 위한 노력들이 필요할 것인데, 사람중심실천 교육들을 들어보면 pcpe는 전통적인 기관 중심의 서비스 성과관리와는 거리가 멀어 보여 막막함이 큰 것은 사실이지만 복지관 종사자들뿐만 아니라 이용인들과도 함께 노력하여 함께 만들어 나가야 될 것 같음.
- 박은영 : 이번 PCPE교육을 통해 사람중심계획의 개념을 다시 한 번 정리하고, 실제 현장에서 어떻게 적용할 수 있을지 구체적으로 살펴 볼 수 있어 유익한 시간이었음. 특히 두 번째 강의에서 PATH와 MAPS를 실제로 시연하는 과정을 보며, 구체적으로 어떻게 활용하는지, 어떤 질문방식을 통해 당사자의 이야기를 이끌어 내는지 실질적인 방법을 알 수 있었음. 다만, 의사소통이 어려운 중증장애인에게

는 이러한 방식이 어떻게 적용될 수 있을지에 대한 고민도 함께 들었음. 풍부한 사람중심계획을 수립하기 위해서는 무엇보다 당사자가 다양한 경험을 해볼 기회가 선행되어야 한다는 점도 다시 한번 느낌. 앞으로 우리 기관에서도 사람중심계획이 잘 실천될 수 있도록, 우리 기관 상황에 맞는 구체적인 적용 방법을 사람중심실천위원회와 함께 고민하고 논의해보고자 함.

- 장현주 : 처음 PCP라는 개념을 접했을 때, 치료사로서 이는 장애인 개인의 기능적 향상이나 심리적 지원을 넘어서는 이상적이고 추상적인 접근처럼 느껴졌고, 실제 현장에서 적용하기는 어렵겠다는 인상이 강함. 그러나 완벽한 실현보다는 이용자의 선호와 자기결정권을 존중하는 사고방식에서 출발하는 것이 중요하다는 인식을 갖게 되었음. 치료 목표에 개인의 강점과 욕구를 반영하고, 회기 중 선택권과 자율성을 부여하는 방식으로 접근할 수 있을 것으로 생각됨. 무엇보다도 치료사가 “무엇이 필요할까”보다 “무엇을 원할까”를 먼저 묻는 태도를 갖는 것이 우선이라는 생각이 들었음.
- 이주미 : 그간 PCP교육은 이론과 배경, 사례중심이 많았으나 실제 PCP기법을 시연하고 소개해주는 교육은 처음이었음. 실천기법에 대해 어떤 것들이 있는지 강사가 설명하기보다 직접 교육에 참여한 사람들을 PCP회의 초대자로 섭외하여 한 사람을 잘 아는 지원서클을 구성하여 PATH를 진행하는 모습을 보여 프로그램에 어떻게 적용하면 좋을지 실감이 남. 현재 보람터나 아카데미 이용인 대상으로 복극성(꿈)을 향한 path를 진행하기는 어려움이 있겠으나 1년과정으로 단기목표를 설정하여 PATH를 진행하는 방향으로 프로그램 계획을 구상하겠음.

제 11회 직업능력평가사 자격연수



주 최		한국직업재활학회
기 간		2025.12.26.(금)~12.27(토)
장 소		이룸센터 이룸홀
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	명 단	이주미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.12.26.(금)~12.27(토)
	시 간	09:00~18:00(15H)



남동장애인종합복지관

I. 근골격계 질환과 작업평가

충남도립대학교 이민재 교수

1. 근골격계 질환의 특성

- 미세한 근육이나 조직의 손상으로 시작됨.

2. 근골격계 질환의 원인

- 반복성, 어려운 자세, 과도한 힘의 사용, 접촉 스트레스, 진동, 온도 및 조명 등 기타요인

3. 근골격계 질환의 발병단계

- 1단계 : 하룻밤 지나면 증상 없음. 작업 중 통증
- 2단계 : 하룻밤 지나도 통증 지속, 악화와 회복 반복
- 3단계 : 통증으로 불면단계, 작업수행 불가능

4. 근골격계 질환의 종류

- (1) 손과 손목부위의 근골격계 질환
 - 수근관터널증후군(팔렌검사 실시)
 - 드퀘르벵병(핀켈스테인 검사)
- (2) 팔과 팔목부위 : 테니스 엘보우, 골프 엘보우
- (3) 어깨부위 : 관절염, 석회염, 회전근개 건염, 동결견, 근막통증증후군
- (4) 허리 : 요통

5. 근골격계 질환 중재

- 관절보호 원칙
 - 1) 여러관절 사용
 - 2) 다양한 자세 변형
 - 3) 큰 관절 사용
 - 4) 손목과 손가락은 항상 편 상태 유지
 - 5) 일의 속도 조절, 짧은 휴식 갖기
 - 6) 손가락보다 손바닥 사용
 - 7) 적정체중 유지

6. 작업능력평가

- 산재근로자의 작업능력과 제한점을 평가하기 위해 수행
- 평가내용 : 관절가동범위, 근력, 자세저항력, 회전, 당기는 힘/미는 힘, 악력
- *VDT영상표시단말기 증후군 : 사무직종에서 많이 발생함. 예방자세 숙제 필요.

Ⅱ. 직업평가의 실제

자란다연구소 서한나소장

1. 직업평가를 왜하는가?

- 점수를 기대하면 안됨. 평가 상황에서의 상호작용, 끈기있게 평가를 수행했는지 잠재능력을 파악하기 위한 평가관찰 및 평가의 객관적인 점수가 아닌 모든 것을 관찰하고 기록하여 강점을 파악해야 함.

2. 직업재활서비스 과정도의 변화

- 2021년 한국장애인 개발원 중증장애인 직업재활지원사업 운영매뉴얼 중 직업재활 서비스 과정도가 변화함. 직업평가에 (필요시)라는 항목이 삽입되었는데 대상자와 관계없이 무조건적으로 직업평가도구를 선정하여 평가를 실시하는 것이 아니라 상담을 통해 내담자에 따라 직업평가 필요여부, 평가도구를 선정하여 진행되어야 한다는 개념으로 변화함.

3. 직업평가 과정

- 직업평가 계획수립 - 직업평가 진행 - 평가보고서 작성 - 평가 결과 안내

4. 직업평가 도구

- MDS
- 작업활동검사 : 100번대 분류, 200번대 조립, 300번대 포장
- 학업능력기반 작업활동검사 : 기존 작업활동검사에 학습능력검사 추가, 2019년 부천시장애인종합복지관 표준화 연구 진행
- 작업재능검사 : 선천적인 특성을 측정하기 위해 고안된 검사, 2008년 대구장애인종합복지관 표준화 연구 진행
- 미네소타 손기민성검사(MMDT) : 손 기민성을 요하는 직무로의 취업가능성 및 직무 적합성 파악
- 퍼듀팩보드 : 평가도구가 저렴하고 시간이 적게 소요되어 가장 흔히 진행하는 검사
- HFT : 퍼듀팩보드에 비슷하나 가로로 검사 진행

Ⅲ. 진로지도상담

한경국립대학교 강운주 교수

1. 진로

- 직업의 개념보다 광범위 하며 일과 관련된 활동전반 또는 인생전체에서 직업과

관련된 모든 활동을 말함

2. 진로상담의 유형 : 구인구직, 직업적응, 직업전환, 경력개발

3. 진로상담의 목표와 필요성 : 자신의 이해, 직업세계 이해, 합리적인 의사결정, 정보탐색 및 활용, 일과 직업에 대한 올바른 가치관 및 태도형성

4. 진로상담 과정 : 관계형성 - 상담구조화 - 문제 구체화 - 상담과정 평가 및 요약

5. 진로상담이론

1) 진로선택이론

- 파슨스 특성요인이론 : 개인, 직업, 개인과 직업간 과학적 추론을 통해 연결
- 홀랜드 직업성격유형이론 : RIASEC모형(현실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형)
- DAWIS와 LOPQUIST 직업적응이론 : 개인과 직업환경 일치를 위해서는 직업적 보상 등 직업가치차원에서 지속적 적응필요(장애인)

2) 진로발달이론

- 슈퍼의 생애진로발달이론 : 생애진로무지개, 진로아치웨이 모형 등 인간의 발달단계에 따른 생애역할 제시
- 오히라의 진로발달이론 : 연령에 관계없이 일생동안 여러번 반복 가능
- 갓프레슨의 제한-타협 이론 : 진로 대안을 제한과 타협으로 설명하고 자신에게 맞지 않는 진로대안을 점차 제외시켜 진로발달

3) 기타이론

- 로 욱구이론 : 부모-자녀의 관계에 따른 직업선택, 양육과정에서는 각광받고 있으나 현재에 비판
- 크롬볼츠의 사회학습이론 : 유전요인, 환경조건과 사건, 학습경험, 과제접근 기술 등 무엇을 학습했는지를 강조
- 하렌 의사결정 유형이론 : 합리적, 직관적, 의존적 유형의 의사결정 유형 정의하며, 합리적 의사결정절차 강조

IV. 일상생활활동 평가

백석대학교 이유나 교수

1. 일상생활활동(ADL) : 인간의 존엄성을 지키는 활동(목욕, 샤워, 대소변 조절, 옷입기, 먹기, 이동, 개인도구 관리, 위생 및 단장, 성적활동,

2. 수단적 일상생활활동(IADL) : 자립을 위한 난이도가 높은 활동(돌보피, 양육, 의사소통관리, 지역사회이동, 재정관리, 건강관리와 유지, 주택관리와 유지, 식사준비와 치우기, 종교, 안전관리, 물건구매)

3. 일상생활활동 평가도구

- 1) 한국판 수정바텔지수 : 가장 흔히 사용, 10개 항목을 5점 척도로 평가
- 2) 기능적 독립성 측정: 7점 척도로 운동성 13개 항목, 인지 5개 항목
- 3) 운동처리기술평가 : 컴퓨터 프로그램을 통해 지역사회 자립도 예측 가능
- 4) 지역사회적응검사 : 발달장애인을 위해 개발된 도구

V. 직업평가

우석대학교 정승원 교수

1. 직업평가의 목적

- 1) 이용인
 - 직업적 장단점 이해
 - 직업특성이해
 - 직업목표설정
 - 필요한 재활서비스 확인
- 2) 전문가
 - 적격성 판정
 - 정보수집
 - 적합성 비교
 - 직업적 성공여부 예측
 - 직업재활계획수립
 - 제공된 서비스의 효과성 확인
- 3) 고용주
 - 장애인에 대한 이해
 - 구직자에 대한 정보파악
 - 적합성 비교 및 적합직무 배치 자료 활용

2. 평가 관련 용어

- 측정 : 대상의 특성을 수치화하는 것
- 테스트 : 도구 또는 도구를 통해 파악하는 행위
- 사정 : 대상에 대한 정보를 수집하여 종합하는 과정, 정보를 도출하는 제반절차
- 평가 : 사정결과를 통해 목적을 가지고 가치판단을 하고 값을 결정하는 과정

3. 직업평가의 특성 : 종합적, 체계적, 이용자 중심적, 목적지향적

4. 직업평가의 유형

- 1) 초기면접
- 2) 의료평가

- 3) 심리평가
- 4) 직업평가
 - 작업표본평가
 - 상황평가
 - 현장평가

*상황평가와 현장평가의 내용은 같지만 셋팅이나 환경 평가목적이 다름

5. 직업평가 과정 : 직업상담 및 평가의뢰 - 직업평가계획 - 면접 - 직업평가 실시 - 평가보고서 작성 및 결과설명

VI. 장애인의 심리진단과 평가

거제시장애인종합복지관 우성기 관장

1. 사정의 종류

- 1) 비형식적 사정 : 관찰, 평정척도, 분류법, 기록과 개인문서, 수행기반평가, 환경사정
- 2) 능력검사 : 성취도/적성검사
- 3) 임상면접
- 4) 성격검사 : 객관적검사, 투사검사, 흥미검사

2. 검사양호도와 검사통계

- 1) 검사양호도(좋은 검사)의 구성요소
 - ① 상관계수 : 다른 종류이 검사 점수 간 관련성
 - ② 타당도 : 측정하려는 것을 제대로 반영하고 있는지에 대한 증거
 - 내용타당도 : 적합한 영역에 검사항목들이 잘 반영되었는지 확인
 - 준거관련타당도 : 공인타당도(신규척도와 기존척도와의 연관성), 예언타당도(예시: 모의고사를 통한 수능점수 예측)
 - 구성타당도 : 실험설계타당도(문헌조사를 통한 내용타당도 확인 후, 제대로 적용되었는지 실험을 이용하여 확인), 요인분석(개념과 하위척도간 관련성 검증), 수렴타당도(개발한 검사와 잘 알려진 비슷한 검사 관련성 확인), 변별타당도(유사하지 않은 검사와의 비관련성 확인)
 - ③ 신뢰도 : 검사점수의 일관성
 - ④ 문화간 공정성 : 문화적인 배경, 계층, 장애, 성에 의해 결과에 영향을 끼쳐서는 안됨
 - ⑤ 실용성 : 시간, 비용, 양식, 가독성 등 실행에 대한 고려사항 확인
- 2) 원점수에서 의미 만들기
 - 원점수 자체는 의미가 없으며 표준 그룹비교를 통해 의미가 부여됨

- 기준 그룹에서의 상대적인 위치, 동일기준 또는 다른 기준 내 피검자 가 결과 비교, 동일 피검자/다른 검사간 결과비교
- 정규곡선과 왜도곡선 알기
- 집중경향값 : 평균, 중앙값, 최빈치 의미 알기
- 표준편차 : 평균에서 어느정도 다양하게 분포되어 있는지 확인, 검사도구를 이해하기 위해 필수적으로 숙지
- 3) 검사 원점수를 해석하기 위한 새로운 점수로 변환
 - 유도점수는 기준참조점수와 관련있음 : 백분위, 표준점수, 발달기준
 - 기준참조 : 집단 평균값과 개인점수와의 비교, 상대평가
 - 준거참조 : 미리 정해진 기준과 검사 점수와 비교, 절대평가
 - 백분위 : 내 점수 아래에 있는 사람들의 백분율
 - 표준점수 : 평균과 표준편차를 근간으로 하는 유도점수(Z점수 : 평균 0, 표준편차 1/T점수 : 평균 50, 표준편차 10)
 - 발달기준 : 연령비교, 학령 등가점수

Ⅶ. 제언

- 직업능력평가사 자격증 취득을 위한 연수이지만 이론적인 내용들을 다시한번 살펴보면서 현재 실무에 적용할 수 있는 방법들을 고안해보는 계기가 되었다. 특히, 직업평가 강의에서 정승원 교수님께서 초기면접 시 직업재활계획 수립을 위한 직업평가가 아닌 서비스제공의 효과성을 확인하기 위해 직업적응훈련과정, 취업자들에게도 직업평가가 진행되어야 하는데 직업재활현장을 나가보면 행정평가를 위해 의례적으로 진행되는 평가만 있을 뿐, 실제 장애인들에게 서비스를 제공한 후 효과성을 확인하기 위한 평가의 목적을 잊은 채 많은 실무자가 평가를 진행하고 있는 부분을 이야기 할 때, 반성이 되었다. 현재 직업적응훈련반이 취업에 대한 욕구가 없는 훈련생이 많더라도 훈련반의 목적에 따라 직업관련된 기능을 향상시키기 위해 작업활동을 하는 것인데, 단순히 작업비를 충당하기 위해 작업시간을 할애하고 있는 것은 아닌지 돌아볼 수 있는 시간이 되었다. 내년에는 직업적응훈련생들이 취업에 대한 동기형성까지는 아니더라도 작업에 대한 동기를 형성할 수 있도록 다양한 방안 및 평가를 고안해 내어 조금 더 목적에 걸맞는 프로그램을 진행할 수 있도록 팀원들과 논의가 필요하겠다.

2025년 차이나는 인사클라쓰 5기



주 최		인천광역시사회복지사협회
기 간		2025.03.12.(수)~2025.04.18.(금)
장 소		라르고빌리조트 및 인천사회복지회관
참석자	팀 명	능력개발지원팀
	이 름	정다예
	인 원	1명
교육 시간	일 자	총 7일
	시 간	총 42.5시간



남동강애인종합복지관

내 역할이 무엇인지 현실 직면하기

양원석(푸른복지사무소 소장)

1. 책 ‘어서와 리더는 처음이지?’를 읽은 내용이나 조직생활에서 리더로써의 어려움과 관련하여 자유롭게 질의/응답하기

Q: 후배한테 좋은 선배 되고 싶고, 인정받고, 의지 되고 싶습니다. 근데 후배가 제 생각을 해 주는 건지, 제가 의지할만한 사람이 아니라 그런지 말을 잘 안 해요. 힘들다고도 안하고요. 사실 힘들다 하면 어떻게 해줄 방법도 모르겠지만 이야기 잘 안 하는 후배 입을 열게 하는 방법 뭐가 있을까요?

A: 요즘 회사의 트렌드는 가족 같은 사이가 아니며 ‘직장’으로 생각하는 추세입니다. 회사 안에서의 인간관계를 가족처럼 생각하지 말아야 합니다. 직원들이 관장님과 사적인 카톡을 주고받지 않는 것처럼 말입니다. 디테일한 감정(특히 업무와 관련된)을 팀원과 교류할 필요 없고, 적당한 거리에서 밀착하지 말아야 합니다. 어차피 리더는 무엇을 해도 비판을 받기 때문에 관계에 있어 인정받으려고 하지 않아야 합니다.

Q: 결재한 기안(여러 사유로) 반려될 때 자존감이 떨어져요.

A: 결재를 올리기 전에 서류를 미리 출력하여 상급자에게 피드백할 부분을 먼저 요청한 후 이를 반영하여 결재를 올린다면 어떨까요? 대화 중 오타 수정만 하는 피드백에 대한 이야기가 나와서 말씀드리자면, 지원사업이나 지출기안 금액이 아닌 이상 오타를 지적하는 것은 중요하지 않습니다. 오타를 집어내며 스트레스를 받을 것이 아니라, 리더가 될수록 시대적 흐름이나 거시적으로 판단하여 피드백을 줄 수 있어야 합니다.

Q: 기분파 관리자, 배울 점 없는 관리자, 본인은 노력안하면서 직원들만 닦달하는 관리자(후원, 공모사업 등), 업무 지시할 때 명확한 방향성과 피드백도 없으면서 시키면 해 라는 마인드의 관리자다보니 위에서 일이 떨어지면 부정적인 감정과 반감만 생겨요 그 관리자를 무시할 때도 생기구요.

A: 하위자가 상급자를 지적하는 것은 가급적 바람직하지 않습니다. 그 이유는 상급자가 좋은 사람이라면 지적을 수용할 수 있으나, 대부분 언젠가 나에게 영향을 미치는 지속적인 평가를 하며 보복할 수 있기 때문입니다. 상급자의 태도에 대해 용기를 낼 것이라면 전략을 잘 짜서 지적해야 합니다. ‘다수’를 사용하는 것이 하나의 예시가 될 수 있습니다.

Q: 부정적인 피드백을 해야 하거나 전달해야할 때가 너무 어렵습니다. 어떻게 해야지 피드백을 서로 오해와 부정적인 감정이 생기지 않도록 전달할 수 있을까요?

A: 직원마다 성향이 다르므로 직원의 성향을 파악하여 피드백을 준다면 도움이 될 수 있습니다. 사실적인 피드백을 원하는 직원이 있는가 하면 감정을 어루만져주길 원

하는 직원이 있습니다. 어떻게 피드백을 주는 것이 좋은지(직설적으로 말할지 돌려서 말할지) 직원에게 직접 물어보는 것도 방법이 될 수 있습니다.

Q: 결재서류 수정이 필요할 때 스스로 고민해보라고 하는게 좋나요. 세세히 알려주는게 좋나요?

A: 피드백은 명확해야 합니다. ‘한 번 생각해보세요.’와 같은 피드백은 피드백을 받는 입장에서 더 어렵고 의사결정권자의 의도를 파악하기 어렵습니다. 명확한 피드백을 주어야 잘못된 부분에 대한 지적도 오히려 깔끔해 집니다.

Q: 팀원이 힘들어 할 때 방법-업무가 벅차고 시간에 쫓기고 성과가 안나니 자신감이 저하됩니다. 방법을 알려주고 격려도 해보지만 쉽지 않네요. 좋은 노하우를 알려주세요.

A: 리더는 의도적으로 팀원을 봐줄 때 게으름이 필요가 있습니다. 진짜 게으른 것이 아니라 의도적으로 게으러야 합니다. 리더가 계속해서 똑똑하고 의지가 넘칠 경우 팀원이 리더를 뛰어넘지 못하고 머무르는 경우가 많습니다. 팀장은 팀장만 할 수 있는 업무에 집중하고, 팀장도 할 수 있는 일에는 팀원들에게 기회를 주어 성장할 수 있도록 도와야 합니다.

Q: 지속해서 실수를 하는 직원이 있습니다.(3년차 직원) 직무교육도 다시 하고, 면담을 통해 경각심을 가지자, 꼼꼼하자 말도 하고 메모하는 법과 습관 등 계속해서 이야기 해 왔고 본인도 노력하겠다고 했는데 똑같은 실수가 반복됩니다. 그래서 타 팀원들이 일이 떠밀려가거나 민원을 받게 되는 경우가 많아집니다. 어떤 피드백을 주어야 하는 걸까요?

A: 썩은 사과(변하지 않는 직원)는 분리해야 합니다. 썩은 사과가 다른 직원에게 피해를 입히지 않도록 막아 주는 것이 리더의 역할입니다. 한번 썩은 사과는 썩지 않도록 막을 수 없습니다. 3년 동안 변함이 없었다면 그 직원은 앞으로도 변하지 않는다는 것입니다. 다만 그 직원으로 인해 다른 직원들이 피해를 보지 않도록 조정해 주어야 합니다.

Q: 팀 내 업무 논의 과정에서 저 포함 팀원의 업무가 과중되는 경우 중간리더의 역할은 무엇일까요? 상급자의 설득과 압박이 사회적으로 벗어날 수 없는 분위기가 형성됩니다.

A: 역량을 높이는 것이 중요합니다. 모든 일을 다 할 수는 없습니다. 잘 하는것에 집중하고 우선순위를 정해서 일 하는 것이 일을 잘 하는 것입니다. 하지 못하는 것은 거절할 줄도 알아야 하며, 리더가 상급자의 지시에 있어 현재 수행할 수 없는 상황임에도 모든 것을 수용하고 받아들이면 안 됩니다.

Q: 연1회 직원평가가 있습니다. 직원평가 문항에 여러 가지 질문이 있지만 내가 평가받거나 다른 직원을 평가하는데 아쉬움이 남기 마련입니다. 모두가 고개를 끄덕일만한 좋은 평가방법이 있을까요?

A: 직원 평가를 할 때에는 ‘사람’에 대한 평가를 하지 않습니다. 직원인사와 관련한 평가 시 사내정치에 따른 평가, 개인 이미지로 평가될 수 있기 때문입니다. 연초

목표를 설정한 후 연말에 그에 대한 성과를 평가해야 합니다. ‘사람’에 대한 평가가 아닙니다. ‘프로그램이 목적/목표에 맞게 잘 운영되었는가?’가 중요한 부분입니다. 연말에 한번 평가하면 이미 다 끝났는데 평가한들 지나간 일에 대해 바꿀 수 있습니까? 바꿀 수 있는 것이 없는데 지적해봐야 공격으로 느껴질 뿐입니다. 직원 평가 보다는 면담 또는 코칭이 되는 방향이 좋습니다. 횡수를 정해놓고 평가하기 보다 연중 상시 정기적 만남을 갖습니다. 횡수를 정해놓은 평가 보다는 연중 상시로 진행하며 월별 대화*를 활용해도 좋습니다. 직원 간에는 경쟁보다 협력이 되어야 하며, 그래야 창의적인 아이디어가 나오고 발전할 수 있습니다.

*월별대화

1월/7월	2월/8월	3월/9월	4월/10월
조직분위기 대화	강점 강화 대화	약점보완대화	미션비전대화
-팀 분위기, 기관 분위기 현황은 어떻습니까? -그렇다면 긍정적 분위기를 위해 본인이 할 수 있는 것은 무엇인가요? -그렇다면 본인이 역할을 잘 수행하도록 조직은 무엇을 도와드릴까요?	-미션을 이루는데 유용한 본인 강점은 무엇입니까? -그렇다면 본인 강점을 더 강화하는 방법은 무엇인가요? -그렇다면 본인이 강점을 잘 강화하도록 조직은 무엇을 도와드릴까요?	-미션을 이루는데 보완이 필요한 본인 약점은 무엇입니까? -제가 본인의 보완점을 말씀드리려 합니다. -그렇다면 본인 약점을 더 보완하는 방법은 무엇인가요? -그렇다면 본인이 약점을 잘 보완하도록 조직은 무엇을 도와드릴까요?	-미션비전을 이루기 위해 우리조직은 무엇을 해야 할까요? -그렇다면 미션비전을 위해 본인은 무엇을 할 수 있을까요? -그렇다면 본인이 미션 비전에 잘 기여할 수 있도록 조직은 무엇을 도와드릴까요?

Q: 업무 소통할 때 못 알아들었어도 이해하는 직원도 있지만 “네? 무슨 말인지 이해가 안 되서 그러는데 다시 이하기 해줘요” 라고 이야기 하는 분도 있습니다. 본인의 생각과 맞지 않아 반문하면서 상대방을 곤란하게 하는 느낌이 드는데 이럴 때 “아~ 이해가 잘 안되셨군요. 그럴 수 있는데 제가 의도하는건 이런겁니다.” 라고 대응해요. 혹시 맞는 대처일까요?

A: 상대방이 이해가 안된다고 하니, “아~ 이해가 잘 안되셨군요. 그럴 수 있는데 제가 의도하는건 이런겁니다.” 라고 말씀하셨습니다. 직원의 태도 때문에 감정이 힘들었는데 마땅히 해야 할 반응으로 잘 대처하신다고 봅니다. 덧붙이자면 ‘혹시 이해가 안되는 건지, 다른 의견이 있는 건지, 제 의견에 동의가 안 되는 건지’ 그 속마음을 나 혼자 추측하기 보다는 직접 물어보면 어떨까 싶습니다.

리더십보다 언리더십이 필요한 시대

방대욱(다음세대재단 대표이사)

1. 나의 가치는 무엇인가?

- 먼저 취약성에 대해 고백해야 함. 이를 받아들일 수 있는 분위기와 직원들도 본인의 취약성을 스스로없이 고백하고 약점이 되지 않는 환경이 조성될 수 있도록 리더가 분위기를 형성해야 함.
- 나와 비슷한 영역의 사람만 만나지 말 것. 다양한 사람을 만나 의식을 확장해야 직원들을 대하는 부분에 있어서도 의식이 확장될 수 있음.
- 급변하는 변화에 적응하고 외부로 자주 나가야 함. 특히 사무국장, 관장 등의 최고관리자가 자주 나가야 함.
- 아쇼카(Ashoka) : 가난한 사람에게 물고기를 주는 것이 아님. 가난한 사람에게 낚시 방법을 알려주는 것도 아님. 진정한 변화는 수산업 자체를 바꾸는 것임. 현재의 복지는 낚시 방법을 알려주는 것이지만, 현실적으로 어렵더라도 수산업 자체를 바꾸는 것을 꿈꿔야 함.
- 사회학적 상상력 : 유토피아를 꿈꾸는 것. 즉, 모든 사람이 평범한 세상을 꿈꾸는 것.
- 리더십은 타인을 바꾸는 것이 아님. 내가 좋은 리더가 되고 좋은 팔로워가 되면 자연스럽게 얻어지는 것임.
- 경험에 의존하면 안 됨. 학습량을 높이고 전문성을 강화해야 함.
- '생각'은 어디선가 본 것을 떠올리는 것임. 생각하는 힘을 길러야 새로운 경험을 할 수 있음.
- 코어를 강화하기 위해서는 책을 많이 읽고, 교육을 많이 들어야 함.
- '관리자'가 아닌 '리더'가 필요함.
- 관료화된 복지행정, 성과내기에 급급한 복지경영, 복지현장을 좌지우지하는 복지 자본, 행정과 경영, 자본을 따라가기 바쁜 복지사들.

인권이 살아있는 사회복지현장, 노동 바로알기부터 시작!

하종강(성공회대학교 노동대학 학장)

1. 노동 개념의 변화

- 영어권 나라에서는 직책이 없으며, 근로자는 'worker=노동자'로 생각함.
- 다른 나라가 5월 1일을 '노동절'로 표기하는데에 반해 한국만 '근로자의날'로 표기하며, 한국은 '노동자'라는 단어에 민감함.
- 학령기에 노동교육에 대한 부분이 없어 '노동'이라는 단어에 대한 반감이 있음.
- 유럽 사회에서는 파업, 노동운동을 비난하거나 비하하지 않음.
- 미국 대통령(오바마, 바이든 등)은 연설에서 노조 가입을 권함.
- 독일은 학령기 교육에 노동교육이 필수적임.
- 노동교육이 되어있지 않기 때문에 경제성장은 기업의 소득만 배부르게 함.
- 노동자가 행복하기 위해서는 노동운동이 활발해야 함.

2. 노동 인권

1) 노동3권(헌법 제33조)

- 단결권 : 노동자들이 단결할 수 있는 권리
- 단체교섭권 : 노동자들이 기업이나 정부에 개별적으로 요구하지 않고 집단적으로 같이 요구할 수 있는 권리
- 단체행동권 : 노동자들이 자신들의 요구가 받아들여지지 않을 경우 파업 등의 행동을 통해 기업과 사회에 경제적 손해와 불편을 초래함으로써 목적을 달성할 수 있는 권리
- 노동3권은 전 세계가 비슷하게 노동에 대한 기본적인 권리로 보장됨.
- 노동 인권은 사회 전체 발전에 큰 영향을 미침.

현실 속에서 할 수 있는 역할 공리하기

양원석(푸른복지사무소 소장)

- 나의 약점을 먼저 이야기 하고 도움을 요청해야 함.
- 나를 객관적으로 살펴보고 내가 했던 말이나 생각을 되돌아 볼 수 있어야 함.
- 팀장은 팀원의 업무를 지원해야 함.(5분 대기조)
- 팀원들을 믿어야 함. 믿는다는 것은 방임이 아니며 팀원들이 하는 부분을 적극 지지해주고 개입하지 않되 올바른 방향이 아닐 경우 방향성을 제시해야 함.
- 정기적인 대화를 통해 팀원이 어떤 생각을 가지고 있는지 확인해야 함. 사고, 목적, 사업운영방안, 성과, 스트레스 등 팀원이 현재 생각하는 모든 부분을 함께 의논해야 함. 이 과정에서 팀장이 도와줄 수 있는 부분은 무엇이 있는지 점검함.
- 직급이 있는 사람은 그냥 하는 말도 위협적일 수 있음. 표정, 단어선택, 행동 등이 팀원들에게 전달될 수 있으므로 민감하게 반응하지 않도록 주의해야 함.
- 명확하게 업무를 배분 해 주어야 함. 이는 직무평정에 나타난 정식 업무가 아님에도 해당됨. 예) 손님 응대, 차 준비, 싱크대 정리, 책장 정리 등
- 팀장이 참여한 회의를 전달하는 경우 회의의 취지를 정확히 설명해야 함. 본인 감정을 섞는 경우 팀원들이 그 생각에 매몰되거나 반하는 의견이 나타날 수 있음.
- 관리자가 결정한 사안을 전달한다면 결정된 이유를 최대한 납득이 갈 수 있도록 설명해야 하고, 오해나 갈등을 유발하지 않도록 조율하는 것이 팀장의 역할임.
- 회의 시 팀원이 발언하는 것에 경청하고 이는 칭찬 해 주어야 함.

어중간함 속 중간리더의 균형 잡기 : 조직문화와 갈등

김재춘(가치혼합경영연구소 소장)

- 팀원이 잘 하지 못하더라도 기회를 주고 스스로 깨달을 수 있도록 지지해야 함.
- 실수에 대한 지적은 단 둘이 있을 때 해야 함.
- 칭찬은 공개적으로 하되, 한명에게만 칭찬이 집중되어서는 안 됨.
- 타 팀과 협업을 잘하는 것이 중요함.
- 만약 내가 팔로워라면 무조건 “안돼요”, “싫어요” 라고 답하기 보다는 해보고 나서 안 된다고 이야기 할 수 있어야 함.
- 팀장은 팀만 생각해서는 안 되며 전체 조직 차원에서의 팀을 볼 수 있어야 함.
- 팀원의 성향에 따라 본인의 리더십 유형을 바꿔가며 피드백해야 함.
- 리더십도 하나의 업무라고 생각하라. 리더십과 관련된 멘토를 2~3명 정도 만들고 멘토를 통해 지혜를 얻을 것.
- 학습의 힘은 매우 중요함. 전문성을 향상할 수 있도록 노력해야 함.

소감 및 제언

‘차이나는 클라쓰 5기’ 교육을 통해 리더의 역할을 다시금 깊이 고민할 수 있는 계기가 됨. 강의 주제는 모두 달랐지만 ‘올바른 리더의 역할’에 대한 부분은 공통점이 많았음. 리더는 끈임 없이 학습하고 전문성을 가져야 한다는 부분이 인상 깊었음. 그동안 업무가 바쁘다는 이유로 자발적으로 교육을 듣는 일은 적었던 것 같아, 전문성 향상을 위한 노력이 필요하다는 생각이 들었음. 또 리더가 팀원에게 지나치게 밀착하거나 감정적 교류를 시도하는 것이 오히려 역효과를 낼 수 있다는 조언도 기억에 남음. 이는 요즘 조직문화가 과거의 ‘가족 같은 분위기’에서 ‘건강한 거리감’과 ‘역할 중심의 관계’로 변화하고 있음을 보여주는 결과임. 다만 내가 생각하는 남동장애인종합복지관은 ‘가족 같은 분위기’에 더 가깝기에 변화하고 있는 조직문화에 맞추어 리더십도 변화해야 할 것이라는 생각이 들었음.

강의 외에도 Develop 시간을 통해 리더십과 관련한 각자의 인사이트를 얻는 시간 역시 유익하게 느껴짐. 올바른 리더십을 발휘하는 것은 어렵고 각자 성향과 가치관이 다르기 때문에 완벽한 리더는 없다는 생각이 들었음. 현재로서는 리더가 리더십을 잘 발휘할 수 있도록 적절한 팔로워십을 제공하는 것이 나의 역할이라고 생각됨. 또 미래에 내가 리더가 된다면 어떠한 부분을 염두에 두어야 하는지 확인할 수 있었음.

양원석 소장님의 ‘내 역할이 무엇인지 현실 직면하기’ 강의를 통해 제안된 ‘월별대화’를 조직에 도입 해 본다면 단편적이고 일회성의 면담이 아닌 지속적인 코칭과 성장을 위한 대화 문화를 만들 수 있을 것이라는 생각이 듭. 특히 ‘강점 강화’, ‘약점 보완’, ‘미션·비전 대화’는 개인의 성장뿐만 아니라 조직과의 연결성을 키우는 중요한 기회가 될 수 있을 것임.

2박 3일간의 연수와 이후 이어진 교육과 스터디 과정이 꽤 길었지만 유익한 부분이 많았다고 느껴짐. 교육에 참여한 유관기관 종사자들과 네트워크를 하는 부분도 본 교육이 가진 강점이라고 생각됨. 다만 해당 교육이 ‘리더십’과 관련한 주제이다 보니 대리, 팀장으로 승진한 초임관리자가 듣기에 더욱 적합한 교육이라고 생각됨.

2025년 승강기운행관리자 실무교육



주 최		승강기안전공단
교육 기간		온라인교육 4H
장 소		온라인 ZOOM 교육
참석자	팀 명	운영지원팀
	명 단	김병혁
	인 원	1인
교육 시간	일 자	2025.01.16.(목) 14:00 ~ 18:00



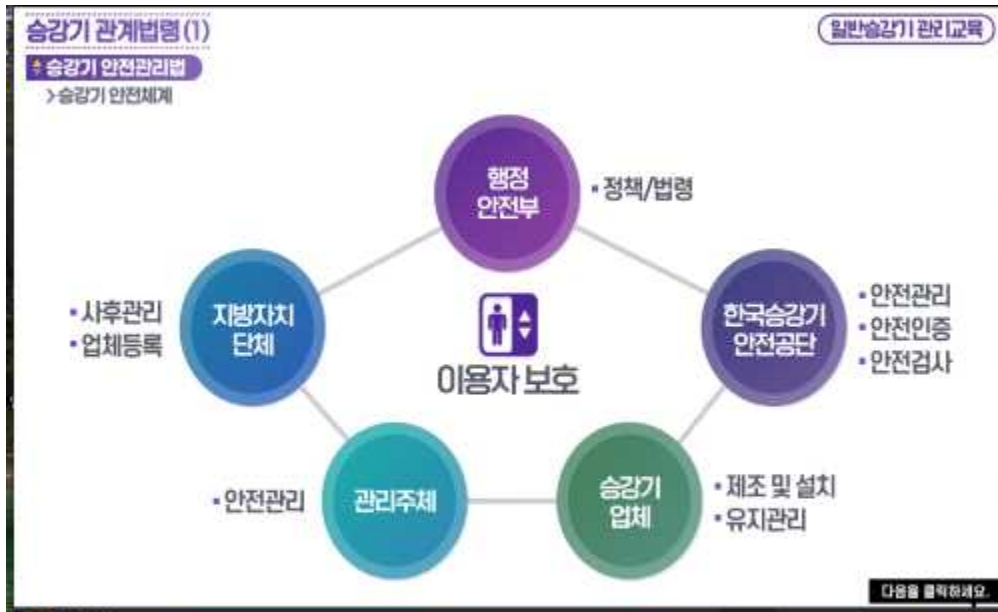
남동장애인종합복지관

승강기관리주체자교육

1. 승강기 안전관리법

목적 : 승강기 이용자의 생명, 신체, 재산보호

- 1) 승강기의 제조, 수입 및 설치에 관한 사항을 정함
- 2) 승강기의 안전인증 및 안전관리에 관한 사항 규정
- 3) 1991. 12. 31. 승강기제조 및 관리에 관한 법률 제정
- 4) 2009. 1. 30. 승강기시설 안전관리법 개정
- 5) 2014. 11. 19. 국민안전처로 주무부처 변경
- 6) 2017. 7. 26 행정안전부로 주무부처 변경.
- 7) 2018. 3. 27 승강기 안전인증 신설



2. 승강기 관리주체의 의무

- 1) 안전관리자 선임 및 교육(법 제29조)
- 2) 책임보험 가입(법 제30조)
- 3) 자체점검(법 제31조)
- 4) 승강기 안전검사 수검(법 제32조)
- 5) 검사합격증명서 및 운행금지 표지등을 부착 의무(법 제34조, 제50조)
- 6) 장애인용 승강기의 운행보조(법 제47조)
- 7) 중대사고 및 고장 통보, 중대사고 현장보존(법 제48조)

3. 승강기 긴급조치사항

- 1) 중대사고로 보고해야하는 경우
 - 사망자가 발생한 사고
 - 사고발생일부터 7일 이내 실시된 의사의 최초진단결과 1주이상 입원 치료 또는 3주 이상의 치료가 필요한 상해를 입은 사고
- 2) 엘리베이터 중대한 고장
 - 출입문이 열린 상태로 움직인 경우
 - 출입문이 이탈되거나 파손되어 운행되지 않는 경우
 - 최상층 또는 최하층을 지나 계속 움직인 경우
 - 운행하려는 층으로 운행되지 않은 경우
 - 운행 중 정지된 고장으로서 이용자가 운반구에 갇히게 된 경우
 - 운반구 또는 균형추에 부착된 매다는 장치또는 보상수단등이 이탈되거나 추락된 경우
- 3) 중대사고 및 중대고장 발생을 알게 된 즉시 지체없이 보고
 - 건물명, 주소, 승강기 고유번호, 사고 또는 고장 발생일시, 고장 내용, 피해내용

4. 승강기 일상점검 항목

- 1) 문닫힘 안전장치 동작확인
- 2) 비상통화장치 작동상태 확인
- 3) 카 내 조작반 잠금장치 확인
- 4) 기계실 잠금장치 확인
- 5) 승강기표시부착물(제원, 안전수칙, 비상연락망, 합격증명서)
- 6) 자료관리(품질보증서, 유지관리계약서, 제품설명서, 승강기도면)

제언

승강기는 복지관을 이용하는 많은 사람들이 매일 이용하는 필수 시설입니다. 따라서 안전한 운행을 위한 관리주체자 역할이 점점 중요해 지고 있습니다. 교육에서 배운 것을 토대로 더욱 효과적이고 실질적인 관리가 될수 있도록 안전관리에 최선을 다하도록 하겠습니다.

가스사용시설안전관리자 신규교육



주 최		한국가스안전공사
교육 기간		2025. 02. 17 ~ 24
장 소		온라인교육 (통합사무실)
참석자	팀 명	운영지원팀
	명 단	김병혁
	인 원	1인
교육 시간	일 자	2025. 02. 24.
	시 간	09:00 ~ 16:00(6H)



남동장애인종합복지관

2025년 가스사용시설안전관리자 신규교육

1. 가스안전관리체계



1) 안전관리자 선임과 신고

- 선임 : 도시가스 사용시설에 있어 안전관리자 선임대상 시설의 경우 관련법에 따라 가스 사용시설의 안전확보와 위해 방지 및 시설의 유지 운용에 있어 가스를 사용하기 전에 일정 자격을 갖춘 안전관리자를 해당관청에 신고(선임)하여야 한다.

- 선임신고 : 가스사용자는 안전관리자가 선임, 해임, 퇴직한 경우 그 사실을 해당관청에 지체 없이 신고를 하여야 하며, 안전관리자가 해임 또는 퇴직한 날로부터 30일 이내 다른 안전관리자를 선임하여야 한다. 다만 그 기간 내에 선임할 수 없을 경우 해당관청의 승인을 받아 그 기간을 연장할 수 있다.

※ 도시가스 사용시설에 한해 안전관리 업무를 외부에 위탁 가능

2. 안전관리자 직무

1) 가스시설의 안전유지

- 가스시설의 사용개시 전과 사용개시 후 설비의 이상 유무 점검
- 1일1회이상 가스시설의 이상 유무 작동 점검 및 점검 결과 기록 유지
- 가스 시설에 대한 수리, 보수 및 철거 작업시의 안전 유지

2) 법정검사 수검 및 부적합시설의 개선

- 완성, 정기검사 및 특정설비 재검사의 신청, 수검 업무
- 완성, 정기, 수시검사 결과 부적합 판정을 받은 시설의 개선

3) 가스사고의 통보 및 안전조치

- 사고발생시 공사 및 소방서 등 유관기관 통보
- 사고발생시 초기 응급조치 및 복구

4) 종업원 및 외부출입자에 대한 안전관리 지도, 감독

- 종업원 및 외부인에 대한 정기적인 안전교육 실시
- 종업원 및 외부인 중 안전조치 미이행자에 대한 제재
- 종업원 및 외부인에 대한 비상훈련 계획 수립 및 실시

5) 비상연락망 유지

- 유관기관 비상연락망 게시 및 관련자에게 배포
- 안전관리자의 비상연락망 유지 및 관련자에게 배포
- 비상연락망 정비

3. 사용가스별 유지관리

가) 일상점검 내용

1) 검지기나 비눗물 등으로 가스누출을 점검하여야 한다.

- 중간밸브, 가스계량기 전후단 등 배관이음부의 가스누출을 점검한다.
- 지하매설 배관이 있는 경우는 가스 누출시 체류하기 쉬운곳(하수구맨홀, 밸브박스 등)을 점검하도록 한다.

2) 가스연소기의 상태를 점검한다.

- 연소기의 점화장치, 안전장치 등이 제대로 작동되는지 확인한다.
- 연소기 불꽃상태를 점검한다.
- 불꽃이 황색을 띠면 공기가 부족한 것이므로 환기상태를 좋게 하거나 연소기 공기조절 댐퍼를 열도록 한다.
- 불꽃이 염공으로부터 이탈하는 현상이면 염공의 이물질 제거한다.

3) 도시가스가 누출되는 경우

- 신속히 주밸브를 잠그고 주변의 화기사용 및 출입을 금지한다.
- 연소기 사용을 중지한다.
- 소량이 누출될 때는 검지기 또는 비눗물 등으로 누출부위를 확인하여 고무 튜브 등으로 응급조치 한다.
- 대량누출일 경우는 주변사람들을 안전한 장소로 대피시키고 공급자 및 유관기관에 연락한다.

4) 도시가스가 인화되었을 경우

- 신속히 주밸브를 잠그고 소화기나 물을 사용하여 화기를 진압한다.
- 사람들을 대피시키고 공급자 및 유관기관에 연락한다.

4. 최근 가스사고 분석

1) 전체 사고

전체 사고에서 가장 많이 발생하는 사고는 **LP가스 사고**이며, 그 다음으로 **도시가스 사고**, **고압가스 사고** 순으로 나타남

(단위: 건, %)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	5년 평균 (점유율)
계	118	122	121	143	118	125 (100%)
LPG	84	75	81	88	77	81 (65%)
도시가스	19	29	29	31	32	28 (22%)
고압가스	15	18	11	24	9	16 (13%)

2) 원인

가스사고 발생 원인은 **사용자 취급 부주의** 사고가 가장 많이 발생하고 있으며, 그 다음으로 **시설 미비**, **제품 노후 및 고장** 사고 순으로 나타남

(단위: 건)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
계	118	122	121	143	118
사용자 취급 부주의	41	38	31	23	25
공급자 취급 부주의	5	3	3	6	1
타공사	4	8	7	6	14
시설미비	22	26	29	34	29
제품 노후·고장	19	12	18	37	15
기타	11	23	24	25	27
고의사고	16	12	9	12	7

3) 인명피해

인명피해는 사고발생 건수에 비례하여 역시 **LP가스 사고에 따른 인명피해가 가장 크며**, 전반적으로 매년 감소함

(단위: 건, 명)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
사고건수(건)	118	122	121	143	118
인명피해(명)	133	118	114	112	102
사망	계	18	12	9	14
	LPG	8	10	5	7
	도시가스	5	2	4	6
	고압가스	5	-	-	1
부상	계	115	106	105	98
	LPG	100	78	85	82
	도시가스	9	21	17	11
	고압가스	6	7	3	5

4) 3대 사고

3대 사고(이동식 부탄연소기, 막음조치 미비, 가스보일러) 중 가장 많이 발생하는 사고는 **이동식 부탄연소기(캔)** 사고로 나타나고 있음

(단위: 건)

구분		2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
계		42	32	33	42	37
3대 사고	이동식 부탄연소기(캔)	29	18	15	24	18
	막음조치 미비	8	8	13	12	13
	가스보일러	5	6	5	6	6

제언

우리가 사용하는 가스설비는 우리에게 편리성을 제공합니다. 위험하지만 안전관리자를 통하여 안전하게 가스를 사용한다면 부주의 및 시설불량으로 인한 사고를 미연에 예방할수 있으며 이는 남동장애인종합복지관 가스설비점검체계가 안전하게 관리되고 있다고 생각합니다. 안전관리자로 선임되었으므로 책임감을 가지고 정기 점검, 교육 및 일상점검 생활화하겠습니다.

안전한 가스사용으로 불미스러운 사고가 없도록 노력할 것입니다.

2025년 사회복지시설 안전 및 유지관리 교육



주 최		보건복지부
교육 기 간		5H
장 소		녹화형 온라인 교육(통합사무실)
참석자	팀 명	운영지원팀
	명 단	김병혁
	인 원	1인
교육 시간	일 자	2025.11.28(금)
	시 간	09:00 ~ 15:00



남동장애인종합복지관

2025년 사회복지시설 안전 및 유지관리에 관한 교육

1. 시설 안전 관리 체계 및 방법

1) 교육 안내 및 배경

- 사회복지시설 등 소규모 취약시설의 안전관리 중요성 증가에 따른 교육 배경 이해

2) 자율안전점검 시스템 활용

- 자율안전점검 시스템(SFMS) 접속 방법, 시설물 등록, 안전점검 실시, 보고서 생성 및 조회 등 실질적인 안전점검 절차 및 관리 체계 학습

2. 사회복지시설 책임보험

1) 보험가입 확인 여부 (보장 한도 등 점검필요)

- 사회복지시설은 화재 및 안전사고로 인한 손해배상책임의 이행을 위해 책임보험“ 또는 책임공제”에 가입할 의무가 있음(사회복지사업법 제 34조의 3)

2) 처벌

- 시.군.구는 사회복지시설 이용자와 생활자의 안전을 확보하기 위하여 보험에 가입하지 않는 사회복지시설에 대해 법 제58조제2항 및 시행령 제26조[별표 5]에 따라 300만원 이하의 과태로 처분을 할 것

3. 전기안전관리 법규 및 재해 예방

1) 전기안전관리 체계

- 산업통상자원부를 주체로 한국전기안전공사(KESCO)가 총괄하는 전기안전관리 체계와 기관별 역할 이해.

2) 전기 일반 상식

- 전기의 특징(전기 화재, 감전, 절연 등) 및 전기재해의 종류(화재, 감전)와 그 원인.

3) 재해 예방 및 대책

- 전기배선 및 기구의 용량을 무시한 전기배선 사용금지
- 전기공사 면허소지 업체에 의한 안전한 전기공사 시행
- 누전차단기 설치 및 월 1회 이상 점검
- 전선, 개폐기, 차단기, 배선기구 등 정격용량 및 규격시공
- 노후 및 손상된 전선, 개폐기, 콘센트 등은 즉시 교체
- 전기다리미 등 전기용량이 큰 제품의 문어발식 사용금지

4. 가스안전관리 법규 및 안전점검

1) 정의

- “저장소”란 산업통상자원부령으로 정하는 일정량 이상의 고압가스를 용기나 저장탱크로 저장하는 일정한 장소를 말한다.
- “용기”란 고압가스를 충전하기 위한 것으로서 이동할 수 있는 것을 말한다.
2의2. “차량에 고정된 탱크”란 고압가스의 수송, 운반을 위하여 차량에 고정 설치된 탱크를 말한다.
- “저장탱크”란 고압가스를 저장하기 위한 것으로서 일정한 위치에 고정설치된 것을 말한다.
- “냉동기”란 고압가스를 사용하여 냉동을 하기 위한 기기로서 산업통상자원부령으로 정하는 냉동능력 이상인 것을 말한다.

4의2. “안전설비”란 고압가스의 제조, 저장, 판매, 운반 또는 사용시설에서 설치 사용하는 가스검지기 등의 안전기기와 밸브 등의 부품으로서 산업통상자원부령으로 정하는 것을 말한다.

- “특정설비”란 저장탱크와 산업통상자원부령으로 정하는 고압가스 관련 설비를 말한다.
- “정밀안전검진”이란 대형가스사고를 방지하기 위하여 오래되어 낡은 고압가스 제조시설의 가동을 중지한 상태에서 가스안전관리 전문기관이 정기적으로 첨단장비와 기술을 이용하여 잠재된 위험요소와 원인을 찾아내고 그 제거방법을 제시하는 것을 말한다.

5. 화재 및 산불예방과 화재안전관리

1) 화재의 정의

- 사람의 의도에 반하거나 고의에 의해 발생하는 연소 현상으로, 소화시설 등을 사용하여 소화할 필요가 있는 해로운 불을 의미합니다.

2) 연소의 4요소

- 가연물, 불꽃(점화원), 공기(산소), 연쇄반응.

3) 소방시설

- 화재로부터 인명과 소방 대상물의 안전을 확보하기 위해 설치되는 설치물입니다.

4) 소방시설의 구분

- 소화설비, 경보설비, 피난구조설비, 소화용수설비, 소화활동설비로 구분됩니다

6. 사고사례 및 건축물 안전과 구조

1) 하인리히의 법칙

- 대형사고 1건 발생 시 경미한 사고 29건, 이상징후 300건이 존재한다는 사고 발생 5단계 원리 이해를 통한 예방의 중요성 인식

2) 사고 사례 분석

- 건축물 붕괴 및 화재 사고의 주요 원인과 사례를 통해 위험 요소를 인지

3) 안전관리 계획서 작성

- 화재의 예방 및 안전관리에 관한 법률에 따른 소방계획서 작성 및 자위소방대 구성, 시설물 안전법에 따른 안전관리계획서(재난대응조직, 비상 연락망, 피난 계획등)의 필수 항목 확인 및 현행화 필요성 강조

7. 건축물 구조 및 마감재 이해

1) 건축물 기본 정보 확인

- 세움터(www.eais.go.kr) 또는 정부24를 통한 건축물 대장 열람 방법 및 건축물의 면적, 구조, 인허가 시기 및 내진 설계 적용 여부 확인 방법 학습.

2) 건축 구조 형식

- 건축물의 주요 구조 형식(벽식 구조, 기둥/보 구조, 라멘 구조 등)의 특징과 장단점 이해를 통한 안전점검 기준 숙지.

3) 마감재 종류와 특성

- 외부 마감재(벽돌, 석재, 도장등) 및 내부 마감재(도배, 타일 등)의 특성, 장점, 단점을 이해하여 유지보수 및 안전(방재)관리에 활용

제언

이번 교육을 통해 시설 안전 관리가 단순한 점검을 넘어, 시설의 구조적 이해, 전기 설비의 전문적인 관리, 그리고 사고예방을 위한 시스템적인 계획 수립이 통합된 활동임을 깨달았습니다. 범위가 넓고 계속 노력해야 하는 엄청 중요한 일임을 알았습니다. 사고의 예시를 보면서 안전불감증에 빠지지 말자고 다시한번 다짐합니다.

사회복지 종사자 역량강화 연말정산 교육



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2025. 11. 18 (화)
장 소		다목적실(온라인)
참석자	팀 명	운영지원팀
	이 름	김옥녀
	인 원	1
교육 시간	일 자	2025.11.18(화)
	시 간	09:30 ~ 17:30(7시간)



남동장애인종합복지관

2025년도 사회복지 종사자 역량강화 연말정산 교육

1) 소득공제 항목 상세내역

1. 인적공제 및 기본공제

- 기본공제: 본인,배우자,부양가족 1인당 연 150만원
- 추가공제: 경로우대(70세이상),장애인,한부모 공제
- 부양가족 소득요건:연간 소득금액 100만원 이하
- 부양가족 나이요건: 만 20세 이하 또는 만 60세 이상
- 직계존속은 주민등록표상 동거가족이어야 함
- 보험료 공제: 국민건강보험, 고용보험등 법정보험료
- 주택자금 공제: 주택임차차입금 원리금 상환액
- 주택저당차입금 이자상환액: 15년 이상 대출 최대 2,000만원
- 신용카드등 사용금액:총급여의 25% 초과분의 15~40%
- 기부금: 정치자금, 법정기부금, 지정기부금 등
- 총급여 3% 초과분의 15% 공제, 산후조리원 비용 세액공제 확대,6세이하 자녀 의료비 한도 200만원, 난임시술비 20% 공제율 적용
- 본인 교육비는 전액 공제, 자녀교육비는 유치원~고등학교 300만원, 대학생 자녀 연 900만원 한도, 9세 이하 예체능 학원비 신규 포함
- 연금계좌 세액공제: 연금저축은 최대 600만원,퇴직연금과 합한 금액은 최대 900만원 한도
- 통합고용증대세액공제:수도권 청년기준 2,200만원으로 상향,인건비 증가분의 20~40%공제, 중소기업 우대 혜택 적용
- 결혼세액공제: 혼인신고를 한 거주자(생애 1회) 공제금액은 50만원(24년~26년 혼인신고분) 2025.01.01. 이후 과세표준을 신고하거나 연말정산분부터 적용
- 결혼비용 지원 및 혼인세액공제 집행규정 마련: 가산세 면제 범위 및 이자상당액 납부50만원*기간*이자율 단, 무효확인의 소 확정 후 3개월 내 신고시 무신고,과소신고 가산세 납부지연가산세 면제, 제출서류:혼인관계증명서 제출, 매년 **연말정산 제출시 부양가족 등록시 반드시 가족관계증명서 첨부필요**
- 주택청약종합저축 세제지원 적용대상 확대: 무주택 세대주에서 배우자 포함
- 고향사랑기부금 한도 및 공제율 상향 500만원->2,000만원, 15%-> 30%

2. 소득 세액공제 증명서류 중점 확인사항(연말정산시)

- 인적공제: 해당 과세기간에 기본공제대상 부양가족을 새로이 추가하는 경우 중복공 및 연간 소득금액100만원(근로소득만 있는 자는 총급여500만원)초과 여부를 근로자에게 직접 확인. 해당 과세기간 개시일(1.1.) 전 사망자,국외이주자는 기본공제 대상자가 아님
- 주택자금공제:주민등록표등본을 통해 과세기간 종료일 현재 세대주 여부 확인

-임대차계약서 사본 및 금전소비대차계약서 사본을 통해 임대차계약서의 입주일과 주민등록표등본의 전입일중 빠른 날부터 전후 1개월 이내 차입한 자금인지 확인
동일세대의 세대주가 주택자금공제를 받지 않은 경우 일정 요건의 세대원인 근로자가 공제 가능

-주택마련저축공제:주민등록등본상 과세기간 종료일 현재 세대주 여부 확인

-근로자 본인 명의 가입 여부 확인(배우자가 가입한 저축은 공제 안됨)

-신용카드소득공제:기본공제대상자인 형제자매의 신용카드등 사용금액을 제외하였는지 확인,**연간소득금액이 100만(총급여500만원)을 초과한 배우자등의 신용카드등 사용금액을 제외하였는지 확인**

-연금계좌 세액공제:개인연금저축 납입액을 연금계좌세액공제 항목으로 잘못 신청하였는지 확인, 수동으로 납입확인서를 제출한 경우 중도해지(공제 불가)또는 본인 명의 여부 확인

-의료비 세액공제: 기본공제대상자인 직계존비속등의 의료비를 근로자 본인이 직접 부담해야 함(**근로자 명의 신용카드,현금영수증등으로 지출하였는지 확인**)

-교육비 세액공제: 자녀 학원비는 취학전(입학연도1월~2월까지)에 지출한 경우 가능
대학원 교육비는 근로자 본인을 위해 지출한 것인지 확인,**비과세 학자금**을 지원한 경우 근로자가 교육비 공제를 제외하였는지 확인,**사내근로복지기금**에서 지원한 교육비를 제외하였는지 확인

-기부금 세액공제:수동제출 기부금영수증상 **‘일련번호’유무 확인**(일련번호가 없는 기부금영수증의 경우 기부금 표본조사 대상에 선정될 가능성이 높음)

‘고유번호증’의 유무가 적격 기부금 종교단체 여부 판단기준이 아님에 유의하고 사주,궁합,택일,작명등 대가성 비용을 지출하고 발급받은 기부금 영수증은 공제불가
사단법인 또는 재단법인의 경우 기획재정부장관의 지정을 받았는지 여부 확인

-월세액 세액공제: 주민등록표등본을 통해 과세기간 종료일 현재 세대주(세대주가 공제받지 아니한 경우 세대원 공제가능)여부 확인,주소지과 임대차계약서상 주소지가 동일한지 여부 확인

-**주택관련 공제서류 첨부시 등본 꼭 첨부**

-연말정산 간소화서비스에 자료가 나오지 않은 경우:교육비 납입증명서,기부금 영수증,의료비지급명세서,연금납입확인서,주택마련저축납입증명서 또는 통장사본,개인연금저축납입증명서 또는 통장사본

-회사가 받아야 하는 서류:주민등록등본(부양가족이 변동이 없는 경우 제출하지 않아도 됨)가족관계 미확인시 가족관계증명서 제출,장애인증명서,소득세액공제명세서(의료비,기부금,신용카드등),근로소득원천징수영수증(중도퇴직자 또는 2이상 회사의 근무자

3. 대표적인 연말정산 부당공제 유형

-소득금액기준(1백만원)초과 부양가족 공제,교육비,의료비등 중복공제

- 부양가족 중복공제: 맞벌이 근로자가 자녀등을 중복으로 공제,형제자매가 부모님등을 이중삼중으로 공제
- 이혼한 배우자등 공제: 과세기간 종료일 이전 이혼한 배우자에 대해 인적공제,이혼후 지출한 보험료·기부금등에 대해 세액공제

2) 연말정산 간소화서비스 이용절차

1. 근로자 명단 등록

-연말정산대상 근로자 명단을 홈택스에 등록(회사):26.01.10까지 일괄등록(업무수행자,비밀번호 설정,세무대리인동의여부선택,일괄제공 날짜 선택후 저장)

2. 홈택스 확인(동의)하기(근로자)(25.12.01~26.01.15)

회사에서 명단등록하면 근로자는 본인의 간소화자료가 일괄제공되는 회사의 정보 및 자료제공 범위등을 확인(동의)하는 절차를 진행하여야 함

3. 근로자 기초자료 등록(회사):주(현)근무지,중(전)근무지,근무기간,급여,상여,4대보험 납부금액, 기납부 소득세,지방소득세 입력

4. 공제신고서 작성하기(근로자):연말정산 간소화서비스에서 본인과 부양가족의 공제항목을 선택하거나 공제신고서 작성하기에서 공제신고서 작성(최근 3개년 공제항목별 추이와 유의사항 확인)

5. 일괄제공 PDF 내려받기(회사)(26.01.17 또는 26.01.20)

-회사가 일괄제공 받는 날 하루전까지 부양가족이 홈택스에서 간소화자료 제공동의한 경우 부양가족의 간소화자료도 함께 제공,

공제요건에 맞는지 공제신고서 확인후 수정이 필요한 근로자에게 반송처리

근로자가 재제출한 자료 다운로드

6. 지급명세서 및 원천징수이행상황신고서 제출(회사)(26.03.10)

지급명세서 작성관리 화면에서 지급명세서 자료 다운로드후 지급명세서 작성(중도퇴사자입력,중도입사자 원천징수영수증 제출받은 후 입력하고 확인) 및 원천징수이행상황신고 및 환급신청(위택스 지방세 환급 신청)

제 언

이번 교육을 통해 국세청에서 제공하는 연말정산 간소화서비스를 이용하여 연말정산을 하고 지급명세서를 작성하면 근로자와 원천징수의무자 모두 편리한 것 같다는 것을 느꼈다. 함께 신고서를 작성하면서 교육을 하면 더 좋았을 것 같은 아쉬움은 있지만 더욱 편리해진 홈택스 기능을 잘 이용하고 단계마다 챙겨야 할 서류와 확인할 부분들이 많다는 것과 많은 정보를 알게 되었으니 잘 체크해서 누락이 없도록 처리를 해야겠다는 생각이 들었다.

식자재 및 공사 계약 관련 실무교육



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025.6.17.(화) 09:30~17:30
장 소		이룸센터 이룸홀
참석자	팀 명	운영지원팀
	이 름	최유라
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 6. 17(화)
	시 간	09:30~17:30



남동장애인종합복지관

자치단체 계약제도

신승택 송석문화교육재단 이사

I. 계약관련 주요 규정

- ▶ 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법령(2025.3.12. 개정)
- ▶ 입찰 및 계약 집행 기준(행정안전부 예규)(2024.4.1. 시행)
 - 예정가격 작성 요령, 입찰유의서
 - 계약 일반조건, 일반 제한입찰, 수의계약 운영요령
- ▶ 입찰 시 낙찰자 결정 기준(행정안전부 예규)(2024.7.1.)
 - (공사, 용역, 물품) 적격 심사 세부기준
 - 협상에 의한 계약

II. 계약 업무 흐름도

▶ 입찰(G2B 공개, 수의계약 포함) ⇒ 예산집행 결정(내부결재), 계약방법, 낙찰자 결정방법등(가격비교 2인이상) ⇒ 입찰공고(수의계약 = 견적공고) ⇒ 입찰(입찰서, 견적서) ⇒ 낙찰자 결정 ⇒ 계약체결(계약서, 약식계약서) ⇒ 납품(신고서) ⇒ 검사검수(검사검수조서) ⇒ 대가지급(세금계산서, 청구서)

▶ 용어의 정의

- 추정금액 : 추정가격 + 관급 재료비 +부가세
- 추정가격 : 조사금액 - 관급 재료비 - 부가세
- 기초금액 : 예정가격 결정을 위한 공개 금액

(추정가격 + 부가세 → 입찰(견적) 공고시 공개함

- 예정가격 : 입찰(견적), 계약의 기준 가격
- 고시금액(국가-기획재정부장관 / 지방(행정안전부장관) : 국제입찰의 범위(대상)를 정한 금액

▶ 계약의 종류

계약목적물	공사	공사관련 규정에 의한 공사
	용역	설계, 감리, 학술연구, 청소, 폐기물처리, 전산등
	제조	규격서에 의한 주문제작
	구매	완제품 구매
	기타	

계약방법	일반입찰	
	제한입찰	실적의 제한 공사 : 종합 30억원이상, 전문·전기등 3억이상 물품 : 추정가격 2.3억원 이상 특수한 설비·기술이 요구되는 제조(특수설비, 기술, 환경 인증등) 지역의 제한 공사 : 종합공사 100억, 전문·전기·기타공사 10억원 물품용역 : 시도(세종시제외) 행안부 고시금액 3.5억 원 미만 세종시, 시·군·구 5억원 미만 건설기술·설계·감리용역 :3.3억원 미만 안전점검·정밀안전진단 용역 :1.5억원 미만
	지명입찰	
	수의계약	입찰 절차는 생략하지만 수의계약 절차는 있음 입찰공고 ▶ 수의계약 안내 공고 입찰서 ▶ 견적서 낙찰자 ▶ 계약상대자 수의 계약 대상 일정 금액 이하 공사, 1억원 이하 물품·용역 국가 유공자 자활용사존의 복지 공자 직접 생산품 국가유공자 단체 중 상이를 입은 사람들로 구성된 단체가 직접 생산하는 물품 제조·구매 중증장애인 생산품 생산 시설이 직접 생산하는~ 사회복지법인이 직접~ 직접생산여부 확인

▶ 공사·제조 비교

구분	공사	제조
입찰참가자격	인가 면허 등록등	제조업 허가등
지역제한	(종합) 100억원 미만	3.3억 / 5억원 미만
낙찰자 결정	제한적 최저/ 적격심사	~~+ 협상계약 / 기타
노임단가 (2025 상반기)	보통인부 169,804 창호공 248,350	단순노무종사원 90,085 가구목제품제조 101,735
기타경비	25종	21종
일반관리비	5~6%	6~14%
이윤	15%까지	25%까지
하자보수책임	1년~10년, 2~5%	(필요시)

▶ 제조·구매 비교

구분	제조	구매
내용	규격서에 따라 제조	완제품 구매
예정가격기초자료	원계계산(원칙)	거래실례가격 조사
입찰자격	제조업체	제조 및 도소매업체
수입인지	계약 금액에 따라 첨부	미첨부
일반관리비 이윤	별도계산	거래실례가격에 포함되어 있음

▶ 경쟁입찰 참가 자격(시행령 13조, 14조)

- 허가, 인가, 면허, 등록, 신고 등의 요건을 갖춘 자
- 보안 측정 조사가 필요한 경우 적합 판정을 받은 자
- 계약 법령에서 정하는 요건을 구비한 자
- 당해 사업에 관한 사업자등록증을 교부 받은 자
- 납세 번호를 부여 받은 자
- 시설, 점포의 소유, 임차 여부 무관

▶ 건설업의 등록(건설산업기본법령)

- 건설업을 하려는 자는 업종별로 등록해야 함.
- 경미한 건설공사는 등록하지 않고 할 수 있음
- 종합공사 : 공사예정금액(부가세 미포함) 5,000만원 미만
- 전문공사 : 1,500만원 미만
- 조립·해체하여 이동이 용이한 기계 설비 설치
- 예외 : 가스시설, 승강기 설치, 난방 공사등(반드시 해당 분야 등록)

▶ 공사의 구분

- 신설공사 : 명칭에 관계없이 시설물을 새로이 설치하는 공사
 - 기계설비 기타 구조물의 설치 및 해체 공사
 - 건축물 증축·개축·재축·대수선공사
 - 기타 시설물을 증설·확장·주요 구조부를 해체 후 복구·보강·변경
- 유지보수공사 : 시설물 완공 이후 개량·보수·보강

* 신설공사, 유지보수공사 구분 → 공고문에 반드시 작성

* 견적서는 가격조사(산출기초조사서작성)시 반드시 2개소 이상 필요

* 견적서 제출 생략 가능은 계약단계에서 가능

- 200만원 미만 물품 제조, 구매, 임차
- 200만원 미만 신용카드 구입

▶ 수의계약 운영요령

1인 견적서 제출 가능

종합공사	전문공사	전기, 정보, 소방, 기타 공사	용역, 물품, 기타
추정가격 2천만원 이하			
■ 여성기업, 장애인기업 = 5천만원 까지 ■ 사회적기업, 사회적협동조합, 자활기업, 마을기업 = 취약계층 고용 비율 30% 이상인 경우 5천만원까지 ■ 경쟁 입찰에서 2회 유찰 된 경우 ■ 긴급 수의계약(천재·지변·재난복구·긴급한 행사등) ■ 중증장애인시설 기업의 직접 생산 용역·물품등			

▶ 재공고입찰과 수의계약

- 재입찰 - 횡송의 제한 없음
- 낙찰자 없을 경우 재공고
- 재공고 입찰(2회유찰과 동일)에서도 낙찰자 없을 때 수의 계약 가능
- g2b 이용 견적서 제출자가 1인 뿐인 경우(특례규정)
다시 견적서를 받아도 1인뿐일 것이 명백히 예상될 때
시·군·구로 지역제한을 한 경우는 미적용

▶ 신용카드로 구매(지방자치단체 세출예산 집행기준 훈령참고)

- 현장에서 여러 업체의 가격 비교 후 신용카드로 직접 구매하는 경우 가격이 표시된 상품소개서 및 카탈로그를 견적서로 간주한다.

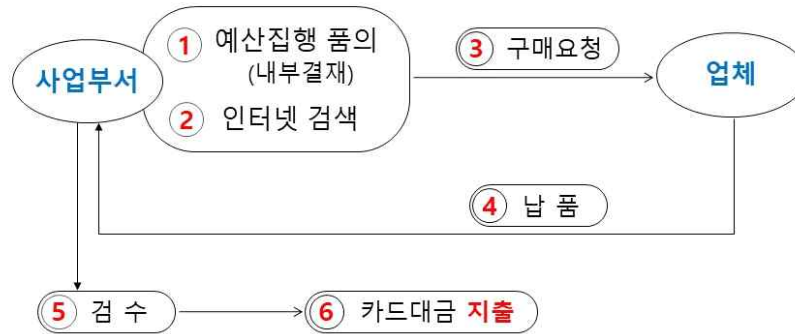
▶ 예정가격 결정기준

- 거래실례 가격 - 완제품(조달청장이 통보한 가격-가격 정보, 물가자료, 유통물가, 물가정보등, 2인이상의 사업자에 대하여 직접 조사 확인한 가격
- 원가계산 가격 - 신규개발품, 공사등 적정한 거래 실례 없는데, 재료비, 노무비, 경비, 일반관리비, 이윤등
- 감정 가격 - 예정가격 생각 가능(추정가격 5천만원 이하)

전자상거래 구매

2,000만원 이하

회계관리 훈령



Q&A / 체크카드와 다른 점 ?

▶ 입찰 공고 기간

- 입찰서 제출 마감일 전일부터 기산, 7일 전 공고
 - 공사 : 현장 설명일 전일부터 기산하여 7일전
 - 현장 설명 : 입찰 마감일 전일부터 7일전
- 긴급, 재 공고 : 5일 이상
- 전자수의계약 : 3일 이상(공휴일, 토요일 제외)
- 정정 공고 : 정정일 + 5일 이상

공고 기간 계산 방법

(물품, 용역, 현장 설명 없는 공사)



Q&A / 공고 기간 중 휴일은 ?

- 입찰서 제출 **마감** : 10:00 ~ 17:00
- **개찰** : 입찰서 제출 **마감** 시간 **1시간 후**

[COMMENT]

[식자재 및 공사 계약 관련 실무 교육]으로 7시간 안에 두 가지 내용을 심도 있게 전달 받기에는 지방계약법, 입찰 및 계약 집행기준, 입찰시 낙찰자 결정 기준등 세부기준의 내용을 먼저 알아가는 과정을 담고 있어 많은 시간이 소요되었다. 식자재 계약 실무에 대한 세부적인 업무내용보다는 전반적인 계약에 대한 기본용어부터 나라장터 발주 입 부분까지 교육내용으로 담아 계약업무흐름을 이해하는데 많은 도움이 되었다.

2025년 식자재업체선정이외에 공사나 물품구매 계약에서도 법령과 규칙, 지침을 준수하여 계약업무에 적용할 수 있도록 계약관련 주요 규정에 대해 해당 교육 내용을 수시로 찾아보고 계약업무를 진행하도록 하겠다.

(2025년 전국 장애인복지관 회계교육)



주 최		한국장애인복지관협회
기 간		2025.3.21.(금) 09:30~17:30
장 소		온라인 실시간 강의(zoom)
참석자	팀 명	운영지원팀
	이 름	최유라, 한다혜
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025. 3. 21(금)
	시 간	09:30~17:30(7시간)



남동장애인종합복지관

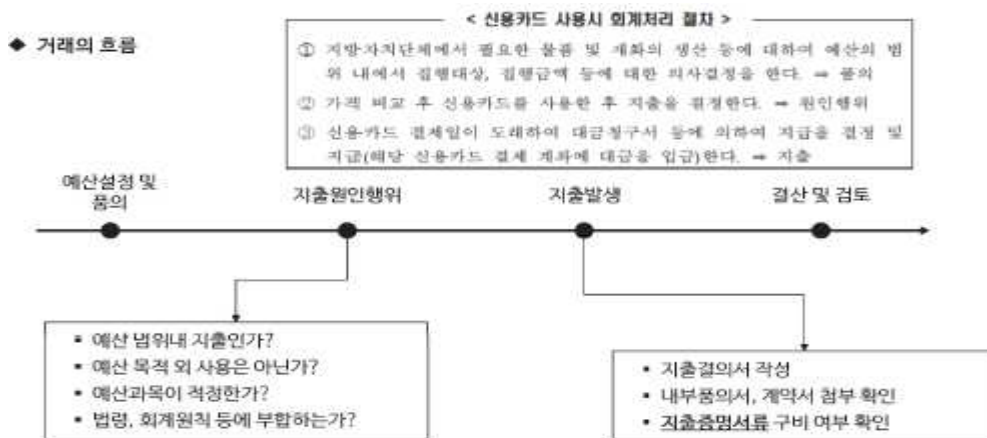
사회복지 회계세무 증빙처리 핵심실무

진성회계법인 김우택 공인회계사

1. 증빙의 개념과 유형

▶ 증빙이란?

신빙성 있는 증거로 삼음 또는 그 증거



▶ 지출증명서류의 종류와 유의사항

- 품의서(기안서)
- (비교)견적서, 청구서, 계약서
- 검수보고서, 거래명세서, 입출고내역
- 세금계산서, 계산서, 신용카드매출전표, 현금영수증, 원천징수내역
- 지출결의서
- 통장사본, 사업자등록증, 신분증
- 기타 지출의 내용을 입증하기 위한 서류등(ex. 입고사진, 행사사진, 팸플렛, 회의록, 참석자명부등)
- 증빙서류는 원본으로 하되 부득이한 경우 “원본대조필”날인(증빙의 중복사용을 막기위한 표시)
- 지출의 방법은 전자적 방법(계좌이체, 카드등)을 사용하는 것이 원칙

▶ 증빙의 법적 근거

- 법인세법 제116조(지출증명서류의 수취 및 보관), 지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률 제16조(지방보조사업 수행 상황 점검 등), 지방보조금법 시행령 제7조(지방보조금사업 관련 자료의 보관)근거 하여 **5년간 보관**

▶ 증빙처리 실무 - 결의단계

- 결의란? 뜻을 정하여 굳게 마음을 먹음 또는 그런 마음. 지출 전 돈을 어디에 얼마를 지출하겠다는 것을 알리고자 하는 행위(내부결재)
- 필요 증빙으로 결의서, 청구서, 사업자등록증, 신분증, 통장사본

▶ 세법상의 지출증빙서류

- 신용카드 매출전표 : 직불카드, 외국발행 신용카드, 기명식 선불카드 등이 포함 (신용카드 및 직불카드 등의 월별이용대금명세서를 보관하고 있는 경우 수취 및 보관 인정)
- 현금영수증
- 세금계산서(최종소비자 대상업종등은 세금계산서 발급불가)
- 계산서

*홈텍스 세금계산서 및 계산서 발급사실 조회 및 수정 발급사실 알림신청 필요

*영수와 청구의 구분 영수후 청구로 수정사실이 있을 경우 세금포탈행위로 볼 수 있으므로 주의 필요

*보조금재원 무조건 전자세금계산서로 첨부하여야 하며 종이세금계산서는 환수대상에 해당됨.

▶ 대가의 지급(제18조/제67조)

- 청구를 받은 날부터 대통령령으로 정하는 기한(5일)까지 지급(단, [재난 및 안전관리 기본법]제3조제1호에 따른 고시한 경우 청구를 받은 날부터 3일(2025년 6월 30일까지))

▶ 신용카드 포인트

- 네이버는 법인으로 미가입되어 개인아이디로 구매시 네이버페이 포인트 발생하여 페이머니 회수 신청 필요함

◆ 신용카드 - 포인트 등

문의유형	문의내역	문의일	답변여부	요청구분
네이버페이 포인트/페이머니	포인트 회수 ■ 필수 정보 - 상품명 또는 주문번호 : 20240923785-2024092389- - 페이포인트 회수 금액 : 2,400원+510원= 총2,910원 - 페이포인트 회수 사유 : 회사(장가관)에서 물건을 사다 보면 법인 회원 가입이 불가하여 회사 아이디가 아닌 개인아이디로 물건을 구매하게 됨. 이때 발생한 포인트로 인하여 회계부분 문제 발생하여 회수 처리 하고자 함. - 네이버플러스 멤버십 회원인 경우, 멤버십 추가 적립 금액도 회수되는 것에 동의 여부 : (Y) - 복구 불가 동의 여부 : (Y)	2024.11.12	답변완료	
답변 안녕하세요, [redacted] 고객님의 문의사항에 대해 답변드립니다. 문의하신 내용을 확인 후 안내드립니다. 회수처리 완료되었습니다. 감사합니다. 네이버페이 서비스 담당자 드림				

▶ 세법상의 지출증빙 서류중 투명성 미확보 되는 사례

◆ 영수증

[영수증]

성수옥 / 690-87-01797 / 이재익
서울 송파구 위례성대로 180 (오금동) 1층
02-443-1375 / 20230630-01-0046
2023-06-30 21:00:29

상 품 명	단 가	수량	금 액
최고기떡국	14,000	1	14,000
수제안심돈카츠	12,000	1	12,000
화주꾸미볶음	14,000	1	14,000
공기밥	1,000	1	1,000
소주	5,000	2	10,000
맥주	5,000	2	10,000
합 계 금 액			61,000
부가세 과세물품가액			55,459
부 가 세			5,541

*** 신용승인정보 (고객용) [1] ***

카드종류: 신한카드
카드번호: 9410-64***-***
할부개월: 일시불
판매금액: 55,459
부가세: 5,541
승인금액: 61,000
승인번호: 27678107
승인일시: 2023-06-30 21:00:30
가맹점 번호: 0125885202



[영수증]-재발행

성수옥 / 690-87-01797 / 이재익
서울 송파구 위례성대로 180 (오금동) 1층
02-443-1375 / 20230630-01-0046
2023-06-30 21:00:29

상 품 명	단 가	수량	금 액
합 계 금 액			61,000
부가세 과세물품가액			55,459
부 가 세			5,541

*** 신용승인정보 (고객용) [1] ***

카드종류: 신한카드
카드번호: 9410-64***-***
할부개월: 일시불
판매금액: 55,459
부가세: 5,541
승인금액: 61,000
승인번호: 27678107
승인일시: 2023-06-30 21:00:30
가맹점 번호: 0125885202

[영수증 재출력] 2023-06-30 21:00:52



간
이
영
수
증

(사례 1 - 영수증 재발행후 간이영수증 첨부. 세부품목중 지출할 수 없는 항목이나 수정을 위한 행위로 봄)

◆ 영수증

S-point 에누리

모카리스팩트 340ml*2	14,980	1	14,980
폴리소다 모노 355ml*	14,280	1	14,280
모두기 쌀도넛 매콤인	12,480	1	12,480
롯데 ABC 조물도넛 829g	12,580	1	12,580
S-point 에누리	-1,600		-1,600
모두기 부사부서 반반	10,980	1	10,980
오리물 찰떡이팩 1.04	15,480	1	15,480
오리물초코콜라24입	11,480	1	11,480
크리올국립 물물산도	8,480	1	8,480
S-point 에누리	-1,000		-1,000
CJ 옛날 210g*18입	18,480	1	18,480
S-point 에누리	-1,500		-1,500
맥스볼 치즈 35g*23입	8,980	1	8,980
모두기 토마토 케첩 5	5,980	1	5,980
총 품목 수량			31
(*) 면세 물품			8,680
과세 물품			359,582
부가세			35,958
합 계			404,220
결제대상금액			404,220

0010 KB국민
카드결제 (IC) #2903/30006771
일시불 / 404,220

[신세계포인트 적립]
신세계카드 고객님의 포인트 연월일 [1]
금요일생일포인트 9350**109* 404
누계 (이월) 포인트 2,408 (2,004)
*신세계포인트 유효기간은 2년입니다.

총 할인액 : 20,400 원

캐서: 128423 박00 3042

20221207/03097732/00404220/27

emart

영수증 미지참시 교환/환불 불가
정상품에 한함, 30일 이내(신선 7일)
※일부 브랜드매장 제외(매장 고지불참조)
교환/환불 구매점에서 가능(결제카드 지참)

[구 매] 2022-03-11 14:57 POS:1001-7885

상 품 명	단 가	수량	금 액
압축기 신탄	4,900	2	9,800
아우라 섬유유연제 2.0	5,950	7	41,650
카드행사			-4,170
니트발장갑(대)100매	12,900	1	12,900
FRDG 니트발장갑(소)1	12,900	1	12,900
덴트볼 삼부320ml(프	5,950	8	47,600
덴트볼 삼부320ml(디	5,950	8	47,600
아우라 섬유유연제 2.0	5,950	4	23,800
카드행사			-2,380
총 품목 수량			7
과세 물품			172,455
부가세			17,245
합 계			189,700
결제대상금액			189,700

0010 KB국민
카드결제 (IC) #2903/30002400
일시불 / 189,700

emart

영수증 미지참시 교환/환불 불가
정상품에 한함, 30일 이내(신선 7일)
※일부 브랜드매장 제외(매장 고지불참조)
교환/환불 구매점에서 가능(결제카드 지참)

[구 매] 2022-03-11 14:57 POS:1001-7885

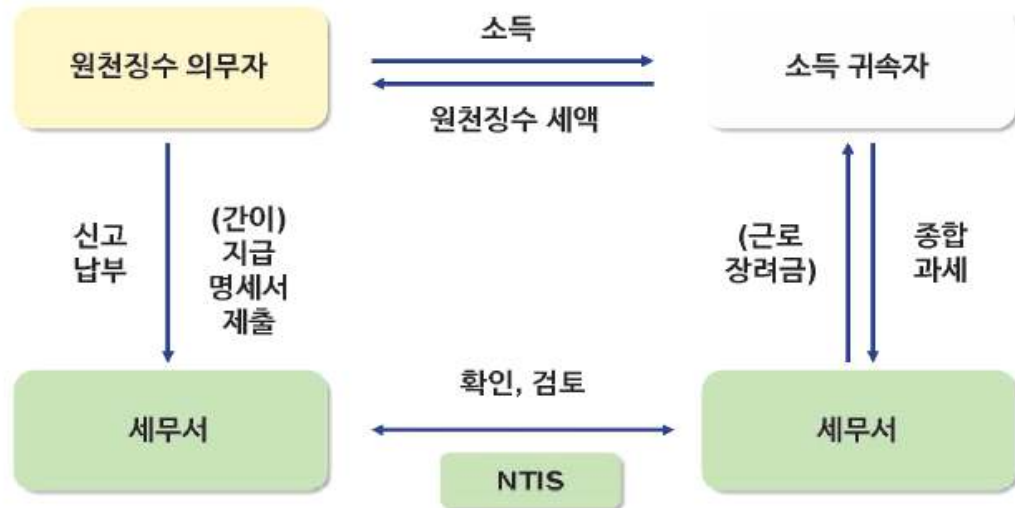
상 품 명	단 가	수량	금 액
압축기 신탄	4,900	2	9,800
아우라 섬유유연제 2.0	5,950	7	41,650
카드행사			-4,170
니트발장갑(대)100매	12,900	1	12,900
FRDG 니트발장갑(소)1	12,900	1	12,900
덴트볼 삼부320ml(프	5,950	8	47,600
덴트볼 삼부320ml(디	5,950	8	47,600
아우라 섬유유연제 2.0	5,950	4	23,800
카드행사			-2,380
총 품목 수량			7
과세 물품			172,455
부가세			17,245
합 계			189,700
결제대상금액			189,700

0010 KB국민
카드결제 (IC) #2903/30002400
일시불 / 189,700

(사례 2 - 영수증 포인트 부분 아래 절취 후 제출. 포인트 개인적립등으로 횡령의 행위로 봄. 이 경우 회계팀에서는 재발행 요청하도록 함)

2. 인건비, 후원금(기부금)

▶ 원천징수



▶ 원천징수 관련 오류(지적사례)유형

1) 원천징수

- 원천징수 미이행, 구분오류(근로/사업/기타), 급여미신고(급여·수당외 계정과목), 원천징수 과소(과다)공제, 각종 신고의무 위배(기한내 신고위반)

2) 예수금통장

- 예수금 통장 잔액발생 원인 미파악, 예수금 통장 이자 미반납, 예수금 통장 잔액 무단 전용/사용

3) 연말정산

- 연말정산 환급금 회계처리 오류, 중도퇴사 연말정산 미이행, 연말정산 환급금 미환급

4) 퇴직급여

- 1년미만 근속자 퇴직급여 미반납, 매월 적립할 퇴직연금을 계산하여 매월 말까지 적립

*명절선물로 지급하는 대상금액은 과세대상에 해당

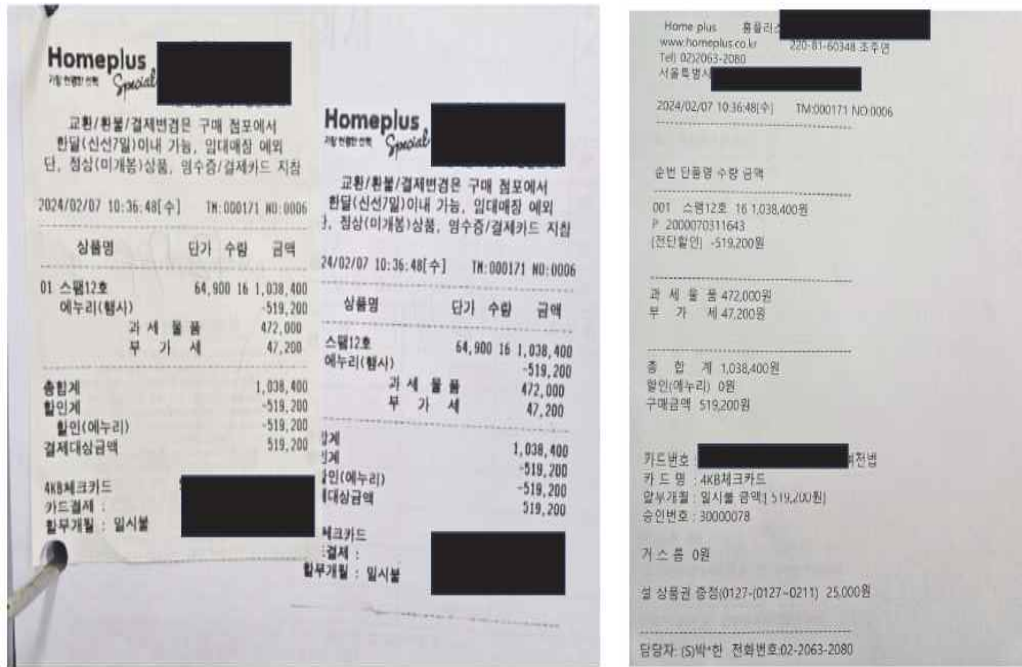
*상품권 5만원초과 지급건은 기타소득세에 따른 과세

*공모전에 따른 상금지급건은 전국민대상 공모일 경우 4.4%, 한정된 사람에게 지급할 경우 8.8% 과세

*원천징수이행상황신고서 작성시 기타소득분에 대하여 인적용역(A59)항목에 작성하도록 변경됨.

▶ 기부금

- 지정후원금의 경우 세부항목 구체적으로 작성하여 비치하도록 하며, 비지정후원금 관련 사용목적과 사용용도 상세하게 작성 필요(ex. “목” 수준으로 직원 5인의 처우 개선을 위하여 1인당 매월 제수당중 oo수당으로 30만원을 지급)
- 후원금 부적절 사용 사례



*영수증 아랫부분 절취하여 제출하여 재발행 요청함에 아랫부분 설 상품권 증정 25,000원 기록 있음.

- 기부물품의 경우 장부가액 확인서(재료비) 기부금 영수증에 첨부하여 보관 필요

3. 보조금 정산과 증빙

▶ 보건복지부 소관 국고보조금 관리규정(보건복지부훈령 제189호)

- 보조사업 관련자의 의무(제4조) 교재 p114
- 보조금 교부조건(제12조) 교재 p115
- 보조금 사용기준(제14조) 교재 p116
- 카드사용 및 제한(제15조) 교재 p118
- 보조금 집행잔액 및 이자반납(제19조) 교재 p122
- 보조사업 실적보고서의 제출(제22조) 교재 p123
- 정산보고서 작성(제23조) 교재 p124
- 자료보관(제25조) 교재 p126
- 보조사업 집행점검(제26조) 교재 p127
- 보조사업자 회계감사(제41조) 교재 p128
- 보조사업자의 정보공시(제42조) 교재 p129

▶ 지방보조금 관리기준(행정안전부 예규 제308호)

- 지방보조금 사용방법(제11조) 교재 p130
- 사전 사용승인 제도(제12조) 교재 p131
- 지방보조사업 관련 계약(제14조), 지방보조사업자의 자기부담금 집행(제15조) 교재 p132
- 지방보조금에 대한 이자의 계산(제18조), 지방보조사업 실적보고 및 집행잔액 등 반납(제19조) 교재 p133
- 검증 관련 보고서의 제출(제23조), 감사보고서의 작성 및 제출(제24조) 교재 p134

▶ 보조금 관리에 관한 법률(보조금법)

- 보조사업 또는 간접보조사업의 실적 보고(제27조) 교재 p136
- 부정수급 모니터링(제30조의2) 교재 p138

▶ 지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률(지방보조금법)

- 지방보조사업의 실적 보고(제17조) 교재 p140

▶ 보조금사용 불인정 기준

- 보조사업비의 불인정기준(보조사업 정산보고서 작성지침 제5조) 교재 p143

▶ 보조금 집행기준

- 항목별 보조사업비 집행기준 - 일반(공통)원칙 교재 p144

[COMMENT]

기관에서 지급하는 근로소득을 누락 없이 소득신고하여 투명하게 관리하고 있다 생각하였으나 생각보다 원천징수하여야 하는 소득의 범위가 넓었음을 깨닫고 지속적으로 변화하는 세법에 관해 꾸준한 공부와 관심을 가져야 함을 느꼈음.

또한 회계 담당자로서 기관의 입장에서 바라보지 않고 제3자의 시각으로 증빙서류를 취급하여 어느 누가 봐도 객관적이고 투명성 있는 회계서류가 될 수 있도록 노력하여야 함을 느꼈음.

2025년 교구 산하 사회복지시설 직원교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2025. 04. 04(금) 09:30 ~ 16:30
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀, 운영지원팀
	이 름	강지원, 박희순
	인 원	총 2명
교육 시간	일 자	2025년 04월 04일 금요일
	시 간	09:30 ~ 16:30



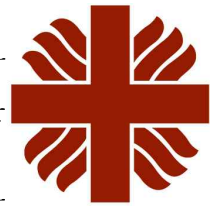
남동강애인종합복지관

2025년도 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입직원 교육

1. 카리타스

1) 카리타스의 의미

- 카리타스(CARITAS)는 ‘사랑, 애덕, 자선’이라는 뜻의 라틴어로, 하느님과 이웃에 대한 사랑을 의미한다. 또한, 가난하고 고통받고 소외된 이들을 위한 가톨릭 교회의 공식 사랑실천 기구 이름이기도 하다
- 네 방향으로 뻗은 붉은 색 불꽃과 십자가는 애덕(사랑을) 상징한다.
- 위에서 아래로 그어진 십자가 기둥은 우리들에 대한 하느님의 사랑(위에서 아래로)과 하느님께로 향한 우리의 사랑(아래에서 위로)을 의미한다.
- 좌우로 뻗은 십자가는 하느님 사랑에 뿌리를 두고 있는 사람과 사람 사이의 이웃사랑을 표시한다.
- 네 방향으로 뻗은 불꽃은 자신을 바쳐 이웃에게 봉사하는 사랑을 표현한다.



2) 국제 카리타스

- 국제 카리타스는 가장 가난하고 곤궁한 이들에게 관심을 기울이고, 인도주의적 긴급 상황에 도움을 주며, 복음과 가톨릭 교회의 가르침에 비추어 세상에 사랑과 정의를 널리 전하는 데에 이바지한다.
- 카리타스 조직은 1897년 독일 카리타스가 설립된 이후, 1950년 9월 각국에서 자선구호 활동을 하던 각각의 조직이 연합체를 만들어 탄생하였다.
- 카리타스는 전세계 가톨릭교회가 사랑 실천과 사회정의 구현에 헌신하도록 조력된 기구로 총 165개 나라가 회원국으로 등록되어 있으며 UN협의기구 지위를 가지고 있다.

3) 한국 카리타스

- 한국 카리타스는 일제 시대 보육원으로 시작되어 ‘인성회’라는 단체에서 전쟁 이후 유럽 등지에서 재건을 보조하던 활동으로 이어진 뒤 1979년 국제카리타스의 정회후원이 되었다.
- 한국 카리타스는 국내 가톨릭사회복지활동을 총괄하는 동시에 전국 차원의 조정과 협의를 통해 해외원조, 대북지원사업을 수행하고 있다.

2. 인천가톨릭사회복지회

1) 인천사회복지회의 시작

- 천주교 인천교구는 1962년 교황청이 한국교회의 교계제도를 정식으로 인준하며 인천대목구에서 인천교구로 승격되었다.

- 1967년 6월 초대회장 마가렛 수녀가 취임하며 메리놀 수녀회에서 인천교구의 후원을 받아 전문사회사업을 시작하였다.
- 가정복지, 자매결연 사업, 신용협동조합사업, 노인복지사업과 전화상담, 청소년 장학사업, 여성복지사업 등의 다양한 사회복지사업기관으로 활동하였다.
- 2013년 7월 사회복지법인 인천가톨릭사회복지회가 설립되어 현재는 인천광역시, 경기도 부천시, 김포시, 시흥시(일부), 안산시(일부) 등의 1개 광역시, 3개 시를 관할하고 있으며 2023년 9월 30일 기준 134개 본당, 29개 공소에 속한 1명의 주교, 358명의 사제와 약 52만명의 신자를 보유하고 있다.

2) 법인의 미션

- 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하느님 사랑을 증거한다.

3) 법인의 비전

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

4) 법인의 전략

- 시설
 - ① 본당과 시설간의 결연을 통한 지역복지의 실천
 - ② 가입시설 종사자의 영성교육과 지원을 통한 교구소속감 고취
 - ③ 사회적 취약계층을 위한 특화사업 확대 및 강화
- 본당
 - ① 본당 사회복지활동의 중요성 인식 및 실천의지 고취
 - ② 지역사회 지원 개발 및 연계를 위한 NETWORK 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

3. 인천교구 제물진두 순교 성지

- 1866년부터 1897년까지 지속된 병인박해 순교사를 간직한 성지이다.
- 당시 많은 사람들이 왕래하던 나루터로 서양의 종교를 받아들인 천주교인을 처형하여 전시함으로써 외세 배척에 대한 뜻을 대외에 밝히고 백성들에게 경각심을 주기 위해 이용되었다.
- 순교자 10명의 뱃이 서린 순교지이며 바로 뒤편에 자리한 인천교구 해안본당이 성지를 관할하고 있다.

4. 천주교 인천교구 역사관

- 3층 규모의 역사관으로 7개의 전시실로 구성되어 있으며 1~3전시실은 교구 설정 이전, 4~5전시실은 교구 설정 이후, 6전시실은 역대 교구장들의 삶과 영성을 주제로 구성되어 있다.
- 7전시실은 특별 전시실로 우리나라에 천주교를 선교하던 선교사들의 이야기를 담은 영상이 상영되는 상영관으로 구성되었다.

5. 소감 및 제언

- 강지원: 천주교 교구 산하 사회복지시설 직원교육이라고 하여 가톨릭의 역사와 정신, 신앙 등에 대한 내용이 주를 이루지 않을까라는 걱정이 앞섰지만 그것보다 내가 사회복지를 택한 이유, 내가 이 기관을 택한 이유 등에 대해 타인과 나누어보며 사회복지사를 하고 자 했던 나의 생각을 되짚어볼 수 있는 시간을 보낼 수 있어서 좋았던 시간이었다. 또한 오전 동안은 함께 교육을 받는 교육생들과 서로의 의견을 나누어 보고 다른 사람의 생각을 들어보며 같은 기관은 아니지만 같은 범인의 기관에 속한 동료들과 소통할 수 있는 기회도 얻게 되어 단순 남동장애인종합복지관에만 소속된 직원이 아니라 인천가톨릭사회복지회에 소속되어 있다는 더 큰 소속감을 느낄 수 있었다. 오후 시간에는 해안성당, 제물진두 순교 성지, 천주교 인천교구 역사관 등을 방문해보며 천주교의 역사뿐만이 아닌 한국의 역사까지 함께 엿볼 수 있어 흥미로운 시간이었다.
- 곽희순: 남동장애인종합복지관이 천주교 산하 시설인 정도만 알고 있었는데 인천 카톨릭 사회복지회가 많은 사회 복지사업을 하고 있고 천주교회의 카타리스 조직을 통해 가난한 이웃에게 사랑과 나눔을 실천하고 있다는 것을 배웠으며 또한 오후 일정으로 순교지방문, 답동성당 등을 방문해 인천천주교의 역사를 조금이나마 알 수 있게 되어 좋았으며 즐겁게 교육을 받았습니다. 복지관에서의 일이 단순히 업무가 아닌 이웃 사랑을 실천하는 마음으로 임하고 보람되고 가치 있는 것이라 여기며 일해야겠다는 생각이 들었습니다.

최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 심화집합교육



주 최		인천광역시발달장애인지원센터
기 간		2025.11.24. - 2025.11.28.
장 소		제물포스마트타운(JST)
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀
	이 름	강지원
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.11.24. - 2025.11.28.
	시 간	09:00 - 18:00



남동장애인종합복지관

I. 종사자 소진 예방

1. 도전행동과 스트레스

1) 도전행동에 대한 스트레스 관리 방법

가. 도전행동과 스트레스의 원인

- 도전행동(자해, 타해 등)에 대해 대처 실패, 지속적 반복은 심리적 압박 발생
- 신체 개입이나 대응의 한계는 좌절감, 무기력, 공포로 연계
- 이러한 상황은 스트레스와 소진, 나아가 업무의 가치 상실로 연결

나. 자기성찰과 가치 재정립의 중요성

- 스트레스 대응의 시작은 자기 이해와 직무에 대한 가치 점검
- 자신의 역할에 대한 확신과 태도 정립이 스트레스 관리의 기초

다. 스트레스 관리와 현명한 대응

- 스트레스를 유발하는 도전행동 유형과 상황을 객관적으로 분석, 인식 필요
- 감정 인식 및 자기관리 방법을 구체적으로 마련

2) 디브리핑의 실천

가. 디브리핑 실천의 이해

- 디브리핑 : 도전행동 지원으로 인해 스트레스를 받은 서비스 제공자들이 위기에 대한 대처능력을 향상하기 위한 지원의 다양한 측면을 논의하는 구조화된 집단활동
- 디브리핑 실천 방식: 긴급개입 후 24~72시간 이내 시행하며 팀 기반의 집단활동
- 디브리핑 목적: 도전행동 지원으로 상처와 스트레스를 받은 서비스 제공자의 정신적 고통 감소 및 회복과정 촉진

나. 디브리핑의 이해

- 상호작용 및 협업 강화
- 지속적인 학습 및 개선
- 강력한 팀 구축과 소통 강화
- 감정적 안정 지원
- 회복력과 적응력 증진
- 장기적 조직 개선

다. 디브리핑 실행 단계

- 적절한 시간과 공간 마련 -> 분위기 조성 -> 사건 검토 -> 경험 공유 격려 -> 감정확인 -> 강점 및 과제 확인 -> 사용된 전략에 대한 성찰 -> 영향 및 결과 논의 -> 배운 교훈 확인 -> 실행 사항 개발 -> 지원 및 자원 제공 -> 팀 응집력 강화 -> 후속조치

3) 자기관리의 이해

가. 자기돌봄 수행하기

- 도전행동을 관리하는데 따르는 피해 인식
- 신체적 자지관리에 집중
- 감정적이고 정신적인 건강 돌봄
- 자신의 감정을 공유
- 스스로 통제할 수 있는 것에 집중
- 자신을 비난하지 않기

II. 위기 및 상황관리

1. 안전한 습관

1) 도전행동의 수위와 반응

가. 도전행동의 수위

내용	수위
방해가 되는 행동	• 통합돌봄실에서 활동과 학습에 방해가 되지만 직접적으로 해를 가하는 것은 아닌 경우 예) 소리지르기, 자기자극 추구행동(위아래로 뛰기, 손가락을 흔들기)
위험한 행동	• 지속적으로 계속될 경우 위해가 될 수도 있는 경우 예) 머리 때리기, 피부 뜯기, 꼬집기
치명적인 행동	• 직접적으로 위해로 이어질 수 있는 경우 예) 목 조르기, 상대방에게 펀치를 날리는 경우

2) 최중증 발달장애인과의 상호작용

가. 상호작용의 기본 이해와 태도

- 서비스 제공자와 이용자는 일상 속에서 언어적·비언어적 상호작용 지속 경험
- 발달장애인은 언어 및 사회성 기술이 부족한 경우가 많으며 서비스 제공자의 말과 행동이 큰 영향 제공
- 의미 있고 안전한 하루는 서비스 제공자의 상호작용 방식이 영향
- 도전행동 시 ‘나 때문’이라는 감정적 해석보다 객관적·전문적 거리두기 필요

나. 안전을 위한 언어 및 비언어 행동

- 언어행동
 - ① 이용자의 어떤 말과 행동도 인간 존중과 존엄을 바탕으로 대응
 - ② 지시어의 문장은 간결하고 명확하게
 - ③ 이용자의 나이에 맞는 어투 사용
 - ④ 긍정적인 어투와 뉘앙스로 대화
 - ⑤ 이용자의 감정이 격렬해질수록 서비스 제공자는 중립적인 톤과 차분함 유지

- 비언어 행동

- ① 이용자가 무슨 말을 하거나 그의 행동에 대해서 맞서서 힘으로 대응하지 않기
- ② 팔짱을 끼꼭, 손가락질을 하거나, 어떤 행동에 대해서 비웃는 등의 행동은 지양
- ③ 너무 가까이 다가가 개인적인 공간을 침범하지 않기
- ④ 위기의 순간에도 서비스 제공자는 천천히 움직이는 것이 상황을 진정시키는데 도움

다. 최중증 발달장애인과의 상호작용

- 도전행동의 원인과 대처: 욕설, 부적절한 신체접촉, 때리기, 꼬집기 등은 기능적 이유나 기술 부족에 따른 대체 행동으로 필요한 놀이 기술, 사회성 기술을 가르치면 감소 가능
- 서비스 제공자의 자기조절과 관리: 위험한 순간일수록 감정 조절 능력이 중요하며 스트레스와 심리적 부담 해소를 위한 자기관리 루틴 필요

라. 선행사건과 촉발요인

- 트리거의 이해와 중요성: 도전행동을 대부분 특정상황에 반응하여 발생하며 선행사건(환경적 자극)과 촉발요인(트리거)를 파악하면 예방 가능
- 트리거 파악과 대응: ABC 기록지를 통해 도전행동 전후의 맥락을 관찰·기록·분석

2. 안전한 자기방어

1) 안전거리

가. 성인 이용자 지원 시의 기본 태도

- 도전행동의 유무와 관계없이 연령에 맞는 활동과 언어습관 제공
- 언어 및 기능수준이 낮다고 해서 아이 취급하거나 불필요한 신체접촉 지양

나. 안전거리 유지의 필요성

- 심리적·물리적으로 편안함을 느끼는 공간을 존중하고 유지하는 거리 감각 필요
- 일반적인 안전거리 유지를 통한 행동 방지 가능

다. 몸의 방향과 위치 배치

- 몸의 정면을 노출하지 않고 45도 비스듬히 서며 이용자의 약간 뒤쪽에 위치할 것

라. 나와 상대를 위한 거리두기

- 자기조절의 중요성: 맞서 싸우지 않기
- 위기 대응의 기본 원칙: 시간이 지나면 반드시 회복기로 진입하며 이를 위한 인내 필요
- 거리 유지와 판단: 과도한 근접은 흥분이 증폭될 수 있어 적절한 안전거리 유지 필요
- 신체접촉이 발생할 때 자기방어

- ① 손이나 발로 때릴 때: 안전거리 확보 및 몸을 옆으로 돌려 얼굴·배 보호

- ② 코너에 물렸을 때: 크게 도움 요청 후 옆으로 몸을 돌려 양팔로 얼굴·배 보호
- ③ 머리카락이나 옷이 잡혔을 때: 잡힌 부위를 즉시 손으로 고정해 흔들림 최소화 및 다른 손으로 상대의 손을 밀어 빠르게 이탈
- ④ 팔이나 다리가 잡혔을 때: 비틀기 동작을 통해 손가락 사이의 틈으로 빠져오며 과도한 힘 사용 피하기

3. 위기관리 기록

1) 회복과정의 3Ps

가. 회복단계의 이해

- 위기 상황 직후에는 곧바로 평소 상태로 돌아가기 어려움
- 호흡, 움직임 등에서 점진적 변화 발생
- 기존의 일상 루틴을 천천히 회복할 수 있도록 지원 필요
- 재위기 가능성을 염두에 두고 조심스럽게 접근

나. 지원 시 유의사항

- 소란스러운 환경을 피하고, 자극을 최소화
- 위험 물건을 조용히 정리해 안전 확보
- 작은 행동 변화도 즉각적으로 칭찬하여 긍정적 반응 강화
- 익숙한 물건이나 활동을 통해 안정감 회복 유도

다. 3Ps 점검사항

- 사람(People) : 위기를 겪은 이용자와 지원인력 모두의 정서·신체 상태 확인
- 장소(Place) : 안전하고 차분한 환경 조성
- 기록(Paper) : 위기상황, 트리거, 신체 개입 여부등을 문서화해 다음 대응에 대비

Ⅲ. 사람 중심 적극적 지원

1. 정의 및 구성요소

1) 사람 중심 적극적 지원

- 발달장애인의 특성과 선호에 맞추어 일상생활 전반에서의 활동성을 높이고, 일상 참여를 확대함으로써 도전행동을 예방하고 효과적인 지원 방안을 모색하는 통합적 접근 방식

2) 구성요소

- 참여를 촉진하기 위한 상호작용
- 활동 지원 계획 수립
- 지속적인 평가 및 모니터링

2. 이론적 근거

1) 정상화와 사회적 역할 가치화

가. O'brien이 제시한 다섯가지 원칙

- 실제 : 서비스가 서비스를 제공받는 사람들이 그들의 삶, 일, 여가에 있어 사회적으로 주류에 존재하고 실제할 수 있을 정도로 보장할 것
- 선택: 일상적인 문제에 대한 결정을 내리거나 그들의 삶의 주요 방향성을 결정하는 중대한 사안까지 개인에 대한 자율성과 존중이 기반될 것
- 역량 : 서비스는 활동의 수준과 다양성을 도모함으로써 그 사람의 참여를 촉진할 수 있어야 하며 이를 통해 개인이 충분히 경험을 쌓고 성장할 수 있도록 할 것
- 참여 : 그 사람이 가질 수 있는 다양한 인간관계를 형성하고 보다 더 깊은 관계(우정 등)로 나아갈 수 있는 범위로 확장될 것
- 존중 : 당사자는 그룹이나 조직, 사회 안에서의 개별 구성원으로서 그 안에서 의 인식, 가치를 인정받거나, 가치를 부여받는 경험이 될 수 있도록 서비스가 제공될 것

3. 모델에서의 지원 목적 및 목표

1) 지원목적

- 가. 궁극적 목적: 최중증 발달장애인도 스스로의 삶에 완전히 참여할 기회를 가져야 하며, 그에 맞는 적절한 범위와 수준의 지원을 받을 수 있어야 함
- 나. 지원의 필요성: 도전행동을 보이는 최중증 발달장애인은 일상 활동과 지역사회로부터 배제될 가능성이 높으며 제한된 환경 속에서 의미 없는 삶을 반복할 우려가 큼
- 다. 실천 방향과 효과: 사람 중심 적극적 지원은 참여 기회 확대, 타인과의 상호작용, 지역사회 포함을 통해 도전행동을 줄이고 삶의 질을 향상

2) 지원 목표

가. 활동의 의미와 삶의 질

- 인간에게 무언가에 관련하는 활동은 삶의 질의 핵심 요소
- 다양한 활동에 참여하는 사람은 삶의 만족도와 행복감이 높아지고, 도전행동의 빈도는 낮아짐

나. 지원목표와 중요성

- 사람 중심 적극적 지원은 최중증 발달장애인의 삶을 통합적으로 살펴보는 것을 목표
- 다양한 활동 참여를 통해 개인이 의미 있는 경험과 긍정적 성과를 얻을 수 있도록 함

다. 최중증 발달장애인에 대한 세심한 지원 필요

- 인지적·행동적 어려움으로 의미 없는 활동에 반복적으로 노출될 가능성이 큼
- 서비스 제공자가 의미 있다고 판단한 활동이 당사자에게는 전혀 의미 없을 수 있음

4. 모델의 핵심 전략

1) 의미있는 활동과 관계에 관여

가. 의미 있는 활동에의 관여 강조

- 관여: 활동이나 타인과의 상호작용에 능동적으로 참여하는 것

나. 최중증 발달장애인의 참여 가능성과 실천 방향

- 독립성과 영향력 향상, 관계 및 활동 범위 확대로 이어지며 모든 활동을 당사자에게 의미 있는 경험으로 전환하는 데 목적

다. 발달장애인을 관여하도록 하는 행동등

- 특정 재료(도구)를 활용한 건설적인 행동
- 타인과 상호작용하는 행위
- 집단 활동에 참여하기

라. 실천방향과 의미 있는 활동의 기준

- 발달 장애인의 독립성을 향상시키는 활동
- 발달 장애인이 환경에 대한 영향력을 행사하도록 하는 활동
- 타인과의 관계 형성 및 유지에 도움이 되는 활동

5. 모델에서의 지원 성과

1) 인간에게 있어 삶의 질이란?

가. 사회적 포함은 당사자의 맥락에 따라 달라짐

- 일반적 관점에서의 사회참여가 당사자에게는 오히려 부담이 되거나 무의미
- 개인의 특성과 선호에 맞춘 방식이 더 의미 있는 사회적 포함일 수 있음

나. 서비스는 삶의 질 향상 전부가 될 수 없음

다. 이용자에 대한 전체적 관점이 필요함

라. 의미있는 활동들

- 발달장애인이 의미 있는 활동 및 관계에 관여에 초점
- 발달장애인 개인 욕구와 선호에 부합하는 차등화된 지원 제공
- 발달장애인의 선택과 통제에 보다 효과적인 지원을 제공
- 시간 및 자원사용에 대한 사전계획
- 개인중심의 일일 지원계획
- 실천 리더십
- 바람직한 지원에 대한 코칭과 모델링
- 효과적인 팀워크
- 서비스 제공자의 기술 및 신뢰성 향상

6. 효과적인 실천을 위한 4 원칙

1) 사람중심 적극적 지원 모델의 4 핵심 원칙

가. 매 순간에서 가능성 찾기

- 서비스 제공의 모든 순간이 대상자의 활동참여 기회가 될 수 있다고 보고, 일상 속 다양한 활동에 능동적으로 참여할 수 있도록 지원하는 것이 핵심

- 가사 및 일상생활의 과업, 사회활동, 여가활동, 직업 및 교육활동
- 발달장애인이 스스로 할 수 있는 활동
- 일정 수준의 도움이나 지원을 통해 할 수 있는 활동

나. 조금씩, 그리고 자주

- 단순하게, 요구와 복잡성을 최소화 하여 상황 안에서 메시지를 전달받도록 사전 준비 필요
- 새로운 것을 시도해 보고, 서비스 대상자 본인이 좋아하는 것을 발견할 수 있는 다양한 기회를 제공
- 서비스 대상자가 처음에는 하기 싫어했던 활동 일지라도 여러번 시도할 수 있는 기회를 제공
- 새롭게 시도해 본 활동에 익숙해짐으로써 서비스 대상자 선호를 바꿀 수 있는 기회를 제공
- 활동을 하다가 중단하고, 잠시 쉬고, 다시 활동을 시작할 수 있는 기회를 제공
- 활동을 통해 성공과 즐거움의 경험을 축적할 수 있는 기회를 제공

다. 이용자에게 성공의 경험으로 이어질 수 있도록 단계별 지원

- 개인에 따른 다양한 지원 수준 및 지원 방법에 대한 고려
- ① 안내하기
- ② 단계적으로 알려주기
- ③ 수신호와 몸동작을 사용
- ④ 보여주기
- ⑤ 신체적 도움을 제공하기
- 작업에 대한 단계 및 내용, 과제 분석이 가능한 사고의 필요
- 적극적인 강화를 통한 참여 촉진
- ① 기술습득과 긍정적 피드백
- ② 긍정적 강화의 역할
- ③ 개별 선호와 의사소통의 고려

라. 발달장애인의 선택과 영향력 행사를 최대화 하기

- Active Support: 더 많은 선택 기회와 영향력 행사의 기회를 제공하는 것은 자기 통제감과 주체성을 높이는 핵심 전략

IV. 물리적 공간구성 지원

1. 물리적 환경 구성의 이해

1) 공간의 중요성

- 공간은 사람의 정서적 안정과 휴식, 삶의 질에 영향

- 공간의 디자인, 형태, 분위기는 개인의 정체성을 표현하는 수단
 - 사람들은 공간을 감정을 표현하고 의미 있는 경험을 제공하는 환경으로 인식
 - 공간 구성 시 인가의 고유한 특성과 요구를 반영하는 것이 중요
 - 물리적 환경은 발달장애인의 행동, 생활양식, 삶 전반에 강력한 영향을 미치는 요소
- 2) 발달장애인을 위한 공간 구성 전략
- 발달장애인의 특성과 성향을 반영한 물리적 공간 구성은 삶의 질에 큰 영향
 - 공간의 크기, 색상, 구조, 건축 설계 등은 발달장애인의 감정, 소통, 행동에 직결
 - 공간의 특성을 이해하고 환경 전략을 현장에 적극적으로 적용
- 3) 편안한 공간 구성 : 불안과 긴장 최소화
- 4) 상호작용과 소통을 고려 : 사회적 자극은 거부를 유발 수 있어 정보처리를 용이하게 할 수 있는 개별 특성이 담긴 공간 구성
- 5) 감각적 자극을 고려 : 감각에 예민하며 감각 자극 수용이 어려움
- 6) 안전을 고려 : 위험요소에 대한 인식 부족으로 인한 문제 발생 가능

2. 낮 활동 공간 구성과 지원 실제

- 1) 심리안정실의 구성
- 해외의 감각 자극실과 유사한 개념
 - 발달장애인 뿐만 아니라 유아, 노인 등 전 연령 이용 가능
 - 일상 속 과부하를 조절하고 감각통합을 돕는 안전하고 통제된 환경 제공
 - 치매, 지적장애, 자폐증, 도전행동, 뇌손상, 정신건강 문제, 감각처리장애 등 다양한 특성과 진단을 지닌 사람에게 유익
- 2) 센소리룸의 이점
- 스트레스 감소 및 이완 촉진
 - 집중력 및 주의력 향상
 - 감정 조절 능력 향상
 - 사회적 상호작용 기회 제공

V. 서비스 활동 지원

1. 최중증 돌봄에서 활동의 의미

1) 최중증 돌봄과 활동

- 가. 통합돌봄서비스 : 교육활동과 구분, 최중증 발달장애인을 위한 돌봄활동을 교육 보다 돌봄을 중심으로 구성
- 나. 돌봄 : 특정한 결핍이나 제한을 극복하기 위한 교육이 아닌 이용자의 요구에 기반한 지원 제공

- 다. 최중증 발달장애인의 요구를 확인하는 과정에서 자기결정권의 오류 조심
- 라. 돌봄 활동 중 ‘선택’의 제시에 대한 심도 깊은 고민 필요
- 마. 최중증 발달장애인의 개별적인 감각 및 학습 스타일 고려
- 바. 감각활동을 중심으로 구성

VI. 도전행동지원 전략

1. 도전행동 지원 전략의 이해

1) 도전행동 개입

가. 선제적 예방 전략

- 도전행동 발생 이전 일상생활에서 환경을 수정하여 도전행동 발생 예방
- 도전행동의 대체행동 교수

나. 대응 전략

- 안전한 방법으로 위기 상황을 정리하며 이용자와 서비스 제공자가 다치지 않도록 계획

2) 도전행동 지원 전략

가. 일상적 예방전략

- 환경변화, 충분한 선택권 제공, 성취감 기회 포함, 대체 행동 교수

나. 완화전략

- 심각한 폭력 또는 공격으로 발전 방지, 위험상황 축소, 주의 환기, 진정, 완화

다. 긴급개입전략

- 개별전략 수립 후 원칙적으로 적용, 행위 제한 전략, 최후의 수단

VII. 행동지원 전략

1. 행동지원 계획의 이해

- 1) 행동지원 계획 : 최중증 발달장애인의 개인별 지원 계획인 낮활동 지원 계획, 주거지원 계획과 함께 당사자의 긍정적인 행동변화를 지원하는 구조화된 문서
- 2) 행동지원 계획수립의 목표: 도전행동을 다각적인 시각에서 바라보며 도전행동의 원인을 찾고, 다양한 방식의 예방과 완화 지점을 찾아 편안한 삶을 살 수 있도록 지원
- 3) 행동지원의 가치 및 원칙 이해: 도전행동 지원의 궁극적인 목적은 소거에 있지 않음

2. 행동지원 계획 준비

1) 도전행동의 의미 및 원인에 대한 이해

가. 행동지원 성공의 핵심 요건

- 관련된 모든 사람들이 이용자의 도전행동은 어떤 의미인지, 도전행동 지원의 궁극적인 목표는 무엇인지를 공유
- 도전행동 지원방식에 대한 이해 고취

나. 최종중 발달장애인이 도전행동의 정확한 이유를 찾는 것이 중요

- 통합돌봄 지원의 성패를 좌우
- 이유를 알면 환경 변화, 지원변경, 대체행동 교수가 가능
- 다각적인 맥락에서 살필 것

3. 행동지원 계획 구성

1) 행동지원 계획의 종류

가. 통합돌봄을 시작하는 초기 자세

- 서두르거나 초조한 마음 갖지 않기
- 때로는 아무것도 하지 않는 것이 가장 좋은 지원
- 안전에 집중
- 이용자에 대해 많이 알도록 노력
- 알아가고 적응하는 시간
- 보호자와 신뢰로운 관계 맺기에 집중
- 보호자와 소통하는 방식 찾기
- 보호자의 삶을 진심으로 존중
- 지원일기 혹은 일지를 작성하여 나의 마음, 나의 느낌 정리하고 성찰
- 프로그램 제공에 집착하지 않기
- 최종중 발달장애인도 최선을 다하고 있음 인정하기
- 인내하기
- 행동 하나하나를 세심히 관찰하고 기록하기

VIII. 협력과 파트너십

1. 가족과의 협력 및 파트너십

1) 가족 협력 원칙들

가. 가족 협력의 중요성

- 도전행동이 심각한 경우, 가족과 서비스 제공자 간의 깊고 의미 있는 협력은 필수
- 참여 허용을 넘어 상호 존중과 헌신 기반의 진정한 관계 필요

나. 가족협력의 효과

- 공동의 목적을 바탕으로 결정
- 가족과 제공자가 지식, 자원 공유 및 구축

다. 가족과의 협력을 위한 원칙

- 가족 구성원과 서비스 제공자가 협력하여 이용자에게 최상의 서비스를 제공하는 관계를 촉진할 수 있도록 노력
- 가족과 서비스 제공자의 서로의 지식, 기술 및 경험을 인정하고 존중
- 신뢰의 발전이 협력관계의 필수적인 부분임을 서로 인정
- 가족과 서비스 제공자가 자유롭게 자신을 표현할 수 있도록 열린 의사소통 촉진
- 가족의 문화적 전통, 가치 및 다양성을 인정하고 존중하는 분위기 조성
- 특별한 지원이 필요한 이용자와 그 가족을 위해 가족, 전문가, 지역사회의 상호헌신이 구축되도록 지원

2. 기관 내에서의 협력과 파트너십

1) 서비스 제공자 간의 협력

- 예방적 지원체계 구축
- 위기상황 대응 체계 마련
- 직접 지원 인력의 소진 방지
- 서비스 품질 및 효율성 제고

2) 기관 내 동료 간의 협력

- 행정, 식당, 차량, 시설 등 전 직원의 협력으로 운영
- 전 직원에게 사업 목적, 이용자 특성, 절차 안내 필요

3) 기관장의 역할과 책임

- 유관기관과의 네트워크 형성 및 협력체계 구축
- 기관 내 이해관계자의 책무성과 암묵적 동의 유도
- 유능한 환경 구축을 위한 지속적 노력
- 담당 직원에 대한 적극적 지원
- 보호자에 대한 지원
- 긴급개입 사고의 신속 대처
- 조직 및 직원의 역량 향상
- 법적 분쟁 시 균형 있는 이해와 대응 필요

3. 기관 외부와의 협력과 파트너십

1) 다학제적 협력체계 구축

- 단계적, 다학제적 팀 접근 필요
- 지역, 기관 특성 고려하여 유연한 팀 구성
- 의료 영역과의 협력 중요
- 다학제적 평가 영역

- 2) 지역사회 및 유관기관과의 협력
 - 가까운 이웃부터 관계 만들기
 - 단골가게 만들기

IX. 의사소통 지원

1. 발달장애인의 의사소통 특성

- 1) 의사소통 정의 및 목적
 - 2명 이상의 청자, 화자가 서로 가지고 있는 뜻과 생각을 서로 주고받는 것
 - 말이라는 수단이 아닌 사람과 사람의 관계가 중요
- 2) 의사소통 특성 및 단계
 - 가. 지적장애의 의사소통 특징
 - 언어 발달 지연
 - 제한된 어휘력
 - 단순한 문장 구조
 - 추상적 개념 이해의 어려움
 - 비언어적 의사소통의 제한
 - 주의력과 집중력 유지의 어려움
 - 사회적 의사소통의 어려움
 - 나. 자폐성 장애의 의사소통 특징
 - 언어 발달 지연 또는 결여
 - 반향어
 - 대명사 사용의 어려움
 - 사회적 상황에 적절한 참여의 제한성
 - 비유적 언어 이해의 어려움
 - 제한된 비언어적 의사소통
 - 독특한 운율과 음성 패턴
 - 제한된 주제에 대한 몰입
 - 사회적 의사소통의 어려움

2. 돌봄에서 의사소통 지원

- 1) 의사소통 능력 제한
 - 개인의 선호도 및 의사소통 능력 고려
 - 개별화된 의사소통 체계 수립
 - 상황 및 기능 분석
 - 일관되고 반복적인 의사소통 기회 제공 및 선택권 존중
 - 환경 내 시각적 단서 제공
 - 제공인력 및 가족에 대한 의사소통 훈련

- 긍정적 행동지원과의 연계
- 제공인력 및 가족에 대한 의사소통 훈련

3. 의사소통 활용 전략

- 1) 의사소통 전략: 기능적 의사소통 훈련을 중심으로
 - 기능적 의사소통 훈련(FCT) : 문제행동이 의사소통의 한 형태이며, 개인이 자신의 요구와 필요를 표현하기 위해 부적절한 방식으로 행동하는 전제에 기반
- 2) FCT 훈련 내용 및 방법
 - 기능적 행동 평가(FBA) 실시
 - 대체 의사소통 행동 선정
 - 대체 행동 훈련
 - 문제 행동에 대한 대응(소거 전략)

4. AAC 이해 및 적용

- 1) 보완대체의사소통 정의 및 목적
 - 모든 사람은 의사소통에 대한 권리가 있으며 AAC가 이를 가능하게 함
 - AAC란 자연어(말)를 대체하거나 지원하는 모든 유형의 다양한 의사소통 방법 의미 = 다중양식 의사소통 방법
 - 의사소통 장치, 시스템, 전략 및 도구 포함
- 2) 상징 체계 및 상징의 유형
 - 수어 및 제스처 사용
 - 실물 사용
 - 사진 사용
 - 그래픽 상징 사용
- 3) AAC를 사용하는 이용자와 효과적인 의사소통을 위한 기술과 전략
 - 질문하기
 - 선택하기 : 이용자가 반드시 한가지를 선택하지 않을 수 있음
 - 피드백
 - 물어보기

5. 시각적 지원과 시각 스케줄

- 1) 시각적 지원 적용 방법과 자료 유형
 - 지속적으로 혼란이나 어려움을 유발하는 상황을 식별
 - 사용할 시각 자료 유형을 고려
 - 사용하는 상징은 반드시 이용자가 이해하는 것에 근거
 - 대부분의 경우 사진이 그림보다 이해하기 쉬움
 - 시각적 지원 유형 선택
 - 시각적 지원을 위한 공간 제공
 - 이용자가 쉽게 볼 수 있는 곳에 시각 자료 배치
 - 이용자와 시각적 지원 사용을 모니터링

X. 제언

- 강지원 : 도전행동을 단순한 문제 증상이 아닌, 당사자의 요구와 의사를 표현하는 의사소통의 한 형태로 이해하고 이용자를 지원할 때 지원의 목표를 행동의 소거가 아니라 당사자가 환경 안에서 편안함을 느끼고 자신의 삶에 의미 있게 참여하도록 돕는데 두고 지원하도록 노력하고자 함. 또한 예방적 지원 및 안전한 대응체계를 위하여 이용자 개별적 특성에 맞게 환경을 구성하고 대체 행동을 탐색하고 교수하고자 하며 위기 개입 전략보다 선제적 예방 전략을 우선적으로 하되 위기 시 이용자와 지원자 모두가 안전한 방법을 매뉴얼화 하여 지원하고자 함.
- 이용자를 최중증 발달장애인이라는 프레임에 갇혀 바라보기 보다 하나의 인격체로 대함으로써 일상의 모든 순간에서 선택권과 참여의 기회를 제공하고 활동 영역을 ‘조금씩 그리고 자주’를 염두하며 확장시킴으로써 일상생활 영위를 지원하고자 함. 이를 위해 종사자인 나 자신의 감정과 정서상태, 신체적 컨디션을 자주 살펴보고 스스로 인식할 수 있는 시간을 가짐으로써 자기 돌봄을 진행하고자 함.

2025년 사회복지 종사자 역량강화 교육



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2025.03.13.(목)
장 소		인천광역시기부식품등지원센터 교육장
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀
	이 름	김영미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.03.13.(목)
	시 간	10:00 ~ 17:00



남동장애인종합복지관

2025년 사회복지 종사자 역량강화 교육

주제 : 당사자가 주인공이 되는 사례관리 실천

1. 주요내용

- 1) 단계별 사례관리 체크 포인트 확인(접수 부터 종결까지)
- 2) 다양한 현장 사례를 통해 실질적인 사례관리 기술 습득
- 3) 기관별 특화된 사례관리 사업 구성 못함, 사회적 관계 형성의 어려움

2. 교육 내용 요약

- 1) 사례관리 실천에서의 물음표와 느낌표 사례관리를 하면서 많은 의문이 생긴다.
 - 내가 잘하고 있는 걸까?
 - 이렇게 하는 것이 맞을까?
 - 왜 당사자는 변화가 없을까?
 - 지역 유관기관과의 협력이 왜 어려울까?… 이는 사회복지사 개인의 능력 문제가 아니라, 각 기관과 실무자의 가치관, 접근 방식이 다르기 때문이다. 따라서 ‘잘하는 사례관리’란 단순한 지원 연계가 아니라 당사자의 삶을 주체적으로 변화시키는 과정이 되어야 한다.

2) 사례관리의 본질

- … 사례관리는 단순한 지원 제공이 아닌, 당사자의 역량을 강화하고 사회적관계를 회복시키는 과정이다.
- 단순히 많은 지원을 연계하는 것이 목표가 아니다.
 - 사회복지사가 주도하는 것이 아니라 당사자가 자신의 삶을 스스로 주도 하도록 돕는 과정이다.
 - 사례관리 개념과 가치가 명확해야 실천으로 이어진다.

3) 사례관리 실천 과정

가) 접수 단계

- 개별화된 접근 및 편견과 고정관념을 경계
- 당사자의 정서적 방출을 위한 시간과 공간 제공
- 사회복지사의 멘탈 관리 중요성

나) 사정 및 계획 단계

- 당사자의 욕구를 듣되 현실적 계획 수립 필요
- 자기결정권 존중 목표를 작게 나누고 구체화하기
- 기록을 통해 과정 점검 및 공유

4) 사회복지사의 역할과 태도

- 진심 어린 태도와 냉철한 판단
- 정서적 연결감 형성
- 당사자와 함께 목표를 설정하는 합의하기
- 사례관리 기록의 중요성 인식(작은 변화까지 세심하게 관찰)

IV. 소감 및 제언

... 이번 교육을 통해 사례관리는 단순한 서비스 연계가 아니라 당사자의 삶을 주체적으로 변화시키는 과정이라는 점을 다시 한번 깨달았다. 사회복지사로서의 역할은 자원을 제공하는 것이 아니라, 당사자가 자신의 문제를 해결할 수 있도록 돕고, 자립할 수 있는 힘을 키우는 것이다. 사례관리에서 당사자의 자기결정권을 존중하는 것이 얼마나 중요한지 다시 한번 깨닫게 되었습니다. 종종 사회복지사는 당사자의 욕구를 해결하는 데 집중한 나머지, 당사자의 참여 없이 자원을 연결하는 데 그칠 위험이 있습니다. 하지만 교육을 통해 ‘당사자의 삶의 주인은 당사자 자신’이라는 기본 원칙을 명확히 인식하게 되었습니다. 특히, 당사자의 강점을 기반으로 계획을 세우고 실천해야 한다는 점이 인상 깊었다. 또한, 사회복지사 자신의 감정 관리와 가치 확립이 중요하다는 점도 다시금 인식하게 되었다. 앞으로 사례관리 실천에서 ‘진심 어린 공감과 냉철한 실천’을 통해 더욱 효과적인 지원을 할 수 있도록 노력해야겠다. 또한, 사례관리에서 관계 형성과 회복이 중요한 요소라는 점도 인상적이었습니다. 단순히 서비스를 제공하는 것이 아니라, 당사자가 지역사회와의 관계 속에서 건강한 삶을 유지할 수 있도록 돕는 것이 궁극적인 목표임을 다시금 확인할 수 있었습니다. 마지막으로, 사례관리 기록의 중요성을 다시 한번 인식하게 되었고 작은 변화도 놓치지 않고 기록함으로써 당사자의 변화 과정을 체계적으로 추적할 수 있고, 장기적으로 보다 효과적인 지원이 가능하다는 점이 강조되었습니다. 이 교육을 통해 습득한 내용을 바탕으로, 보다 체계적이고 당사자 중심적인 사례관리를 실천해 나가야겠다는 다짐을 하게 되었습니다.

2025년 사회복지 종사자 역량강화 교육



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2025.03.19.(수)
장 소		인천광역시기부식품등지원센터 교육장
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀
	이 름	김영미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.03.19.(수)
	시 간	10:00 ~ 17:00



남동장애인종합복지관

2025년 사회복지 종사자 역량강화 교육

주제 : 사회복지 사례관리의 이해

I. 주요내용

1. 사례관리의 개념 이해
2. 사례관리 초기과정
3. 사례관리 개입과정과 주요기술
4. 사례관리 종결과정
5. 사례관리 슈퍼비전

II 교육 내용 요약

1. 사례관리의 개념 이해
 - 1) 사례관리의 성공 요소: 상담기술, 기록기술, 운영지침, 업무매뉴얼, 교육 및 피드백 제공 등.
 - 2) 도입 필요성: 고령화, 가족구조 변화, 복지욕구 증가 등 다양한 사회문제 대응 필요.
 - 3) 사례관리 개념: 임상적 기능(개별 상담 및 치료)과 행정적 기능(서비스 연계 및 조정) 통합적 접근.
 - 4) 전통적 사회복지 실천과 차이점: 기관 중심이 아닌 서비스 이용인 중심의 통합적 접근법.
 - 5) 사례관리 목표: 클라이언트의 복지와 기능 강화를 극대화하기 위한 다양한 지원 체계 조정.
 - 6) 주요 관점: 생태체계론, 강점관점, 네트워크 이론, 임파워먼트 관점.
2. 사례관리의 초기 과정
 - 1) 단계: 접수/사정 → 사례관리계획 → 개입/점검 → 종결/사후관리.
 - 2) 초기상담(인테이크) 주요 과업:
 - ① 의뢰 동기 및 문제 상황 파악
 - ② 신뢰관계 형성
 - ③ 서비스 계획 수립
 - 3) 사정 과정 : 욕구 사정, 감정 사정, 자원 사정, 장애물 사정 등 다양한 측면 분석.

3. 사례관리의 개입과정과 주요기술

1) 개입과정 주요 과업

- ① 서비스 연계 및 조정
- ② 개입과정 점검 및 기록
- ③ 직접/간접 서비스 조정

2) 네트워크 구축 : 자원 활용, 지역사회 연계, 서비스 기관 협력.

3) 사례회의 및 슈퍼비전 활용 : 사례 분석 및 서비스 계획 조정, 평가, 위기 상황 대처 논의.

4. 사례관리의 종결과정

1) 평가 유형: 과정평가, 성과평가.

2) 평가 영역 : 구조평가, 과정평가, 결과평가.

3) 종결 기록

- 종결 사유 명시
- 서비스 제공 요약
- 대상자 변화 사항 및 사후관리 계획

5. 사례관리의 슈퍼비전

1) 사례관리의 필요성 : 서비스의 질 향상, 자원 배분의 효율성 확보, 사례관리자의 역량 강화.

2) 사례관리의 종류 : 행정적, 교육적, 지지적 슈퍼비전.

3) 효과적 슈퍼비전 실천 지침 : 실무자의 욕구 반영, 교육적 접근, 명확한 의사소통.

4) 사례관리 실천지표로 보는 자기점검

- 사례관리자의 역할
- 주요태도, 지식, 기술
- 다양한 체계들을 대할 때 가져야 하는 태도와 방법
- 사례관리자 일상적 가치 점검
- 사례관리자 임파워먼트 : 조직원들 개인이 조직을 위해 중요한 일을 할 수 있는 능력과 권한이 있다고 확신을 심어주는 강화과정(결정권, 발언권, 소진예방)

IV. 소감 및 제언

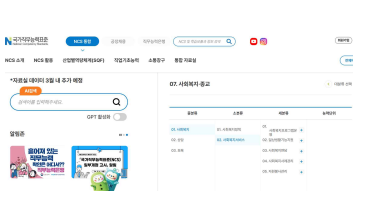
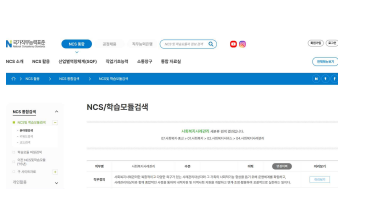
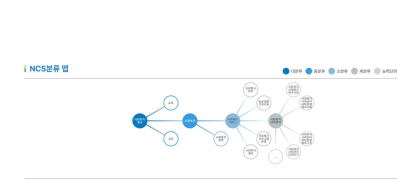
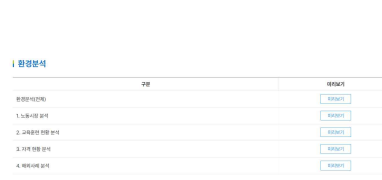
.. 이번 교육을 통해 사례관리가 단순한 서비스 연계가 아니라, 체계적인 과

정과 전문적인 접근이 필요하다는 점을 깊이 이해하게 되었다. 사례관리는 단순한 복지서비스 제공이 아니라 클라이언트 중심의 종합적인 지원 체계 구축이 핵심이라는 점이 인상적이었다.

- 현장 적용 강화 : 이론 중심 교육뿐만 아니라 사례관리 실무자들의 경험 공유 및 실습 기회를 확대할 필요
- 자원 네트워크 구축 강화 : 서비스 중복 문제를 해결하고 사각지대 발생을 방지하기 위해 지역사회 및 기관 간 협력을 더욱 촉진할 필요
- 지속적 슈퍼비전 체계 확립 : 사례관리자의 역량 강화를 위한 정기적인 교육 및 피드백 시스템 구축 필요

이번 교육을 통하여 보다 효과적인 사례관리 실천이 가능하도록 노력하겠습니다.

※ 정보제공 : 국가직무능력표준 [사례관리 직무기술서 출력]

국가직무능력표준	07. 사회복지 종교	세분류 - 04. 사회복지 사례관리
		
		

2025년 사회복지 역할과 사례관리 실무



주 최		인천광역시사회복지협의회
기 간		2025년 4월 3일(목)
장 소		인천광역시 사회복지회관 5층 교육장
참석자	팀 명	긍정행동지원팀
	이 름	김영미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025년 4월 3일(목)
	시 간	10:00 ~ 17:00



남동장애인종합복지관

2025년 사회복지사 역할과 사례관리 실무

주제 : 사례관리와 통합사례관리의 진화

“ 통합 수퍼비전과 사회적 자본 활용 ”

I. 주요내용

1. 사례관리와 통합사례관리의 진화
 - 지역사회와 복지전달체계의 핵심
2. 포괄과 통합
 - 다양한 전달체계, 통합적 접근
 - 사례토의
3. 통합수퍼비전 모델
4. 사회적 자본 활용

II 교육 내용

1. 지역사회 복지환경과 사례관리 조직 “ 통합 수퍼비전 과 사회적 자본 활용 ”
 - 1) 지역사회 복지환경과 사례관리의 필요성
 - 복지 수요의 다변화와 복합화 → 개인·가정 단위 문제 해결 어려움
 - 통합적 사례관리 조직의 필요성: 복지·보건·고용·교육 등 다 영역 연계
 - 지역사회 기반의 네트워크 중심 지원체계 구축
 - 2) 통합 수퍼비전의 이해
 - 정의: 조직 내·외 전문가가 함께 참여하여 사례관리자의 전문성, 실천 역량, 정서적 지지, 행정적 체계를 통합적으로 지도·점검하는 과정
 - 영역별 기능
 - ① 행정적 기능 - 사례회의, 기록 검토, 자원 배분
 - ② 교육적 기능 - 사례관리 기법, 법제도, 지역자원 활용법 지도
 - ③ 지지적 기능 - 소진 예방, 심리적 안정, 동료 지원 체계 강화
 - ④ 방식: 개별 수퍼비전 / 집단 수퍼비전 / 다 학제 통합 수퍼비전
 - 3) 사회적 자본의 개념과 복지적 활용
 - 사회적 자본 정의: 사회 구성원 간의 신뢰, 규범, 네트워크를 통해 협력과 상호 지원을 촉진하는 무형의 자원
 - 주요 요소
 - ① 신뢰: 기관과 주민 간, 기관 간 상호 신뢰 구축
 - ② 네트워크: 공식·비공식 자원망 활용 (기관협의체, 주민 모임, 자원봉사 등)
 - ③ 호혜성: 상호 도움과 교환 관계 형성
 - 복지실천에서의 활용

- ① 위기 가정 → 지역 내 자원 연계 및 사회적 지지망 구축
- ② 고립 이용자 → 공동체 참여 기회 제공
- ③ 지역 기관 협력 → 자원 중복 최소화 및 서비스 연속성 확보
- 4) 통합 슈퍼비전과 사회적 자본 활용의 연계 전략
 - 사례회의를 통한 공동 슈퍼비전 운영
 - ① 다학제 전문가 참여 → 다양한 관점에서 사례분석
 - ② 사회적 자본 네트워크를 반영한 개입계획 수립
 - 지역 네트워크 자원 맵핑
 - ① 공공기관, 민간단체, 주민조직 등 자원 발굴
 - ② '사회적 자본 지형도' 작성 및 공유
 - 신뢰 기반 협력체계 구축
 - ① 사례관리자-주민-기관 간 파트너십 강화
 - ② 지속적 피드백과 모니터링 시스템 운영
 - 슈퍼바이저의 사회적 자본 촉진 역할
 - ① 기관 간 조정자, 관계 중재자로서 활동
 - ② 새로운 자원 발굴과 협력문화 확산
- 3. 기대 효과
 - 1) 사례관리자 전문성 강화 및 소진 예방
 - 2) 지역사회 자원 간 중복 서비스 최소화 및 효율적 배분
 - 3) 클라이언트 중심의 통합적 돌봄 체계 확립
 - 4) 지역사회 기반의 지속 가능한 복지 네트워크 구축
- 4. 교육 방법 제안
 - 1) 이론 강의: 개념 이해(슈퍼비전, 사회적 자본)
 - 2) 사례 분석: 실제 지역 사례 공유 및 적용
 - 3) 그룹 토론: 사회적 자본 활용 방안 모색
 - 4) 실습 활동: 지역 자원 맵핑 & 통합 슈퍼비전 시뮬레이션

IV. 소감 및 제언

... 이번에 참여한 「지역사회 복지환경 사례관리 조직: 통합 슈퍼비전과 사회적 자본 활용」 교육은 현장에서 실천하고 있는 저에게 큰 울림을 주는 시간이었습니다.

우선, 통합 슈퍼비전의 개념과 기능을 다시 정리할 수 있었고, 단순히 사례를 점검하는 차원을 넘어 행정적·교육적·정서적 지원이 모두 포함되어야 함을 배웠습니다. 특히 사례관리자가 현장에서 겪는 소진을 예방하고, 동료 간 지지체계를 강화할 수 있다는 점이 인상 깊었습니다.

또한, 사회적 자본의 활용 부분에서는 지역사회 자원의 중요성을 다시금 깨달았습니다. 그동안 기관 내부 자원이나 제한된 네트워크에 머물러 있었는데, 신뢰·네트워크·호혜성이라는 사회적 자본의 세 가지 요소를 어떻게 복지 실천에 접목할 수 있는지를

구체적으로 배우면서, 사례관리자의 역할이 단순한 ‘연결자’가 아니라 ‘관계 촉진자’라는 점을 알게 되었습니다.

교육을 통해 얻은 가장 큰 배움은, 사례관리와 슈퍼비전, 그리고 사회적 자본은 따로 떨어진 것이 아니라 서로 맞물려 돌아가야 한다는 것입니다. 효과적인 슈퍼비전 체계가 있어야 사례관리자의 역량이 강화되고, 이를 통해 사회적 자본을 발굴·활용하며, 궁극적으로는 이용자와 지역사회 삶의 질이 향상된다는 점이 마음에 남았음.

2025년 최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 사업관리자 특강



주 최		중앙장애아동·발달장애인지원 센터
기 간		2025.07.11.(금)
장 소		이룸센터 B1 이룸홀
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀
	이 름	김영미
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025.07.11.(금)
	시 간	10:00 ~ 17:10



남동장애인종합복지관

2025년 최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 사업관리자 특강

주제 : 통합돌봄서비스의 안정적 운영과 도전행동 지원 실천역량 강화

I. 주요내용

1. 통합돌봄서비스 운영을 위한 필수 노무관리 지식
2. 최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 운영의 핵심 이해
3. 사례 기반 도전행동지원계획 수립 실습

II. 교육 내용 요약

1. 알아두면 유용한 통합돌봄서비스 노무 가이드

1-1. 통합돌봄 서비스 제공기관 운영에서의 관련 법과 근로 관리기준 안내

- 1) 노동조건을 결정하는기준
- 2) 채용 및 근로계약 : 근로계약서 작성법
 - 근로계약서에 들어갈 수 없는 내용 외
 - 단시간 근로자의 4대보험
 - 임금관리 : 평균임금, 통상임금 관리, 연장근무
 - 근무시간 관리 : 실제작업시간 및 근로자의 노동력이 사용자의 지휘감독 아래 놓인 시간

1-2. 현장에서 알고 싶은 노무 관련 질의 및 응답

- 1) 휴게시간 및 대기시간 관리
 - 휴게시간 : 근로자의 의무에서 완전히 벗어난 상태에서 자유롭게 이용할 수 있는 시간으로 “외출금지” 외출을 제안할만한 합리적인 이유 없이 제한 할 수 없음 (휴게시간 미부여로 법 위반에 해당함.)
 - 대기시간 : 실제 업무를 하지 않더라도 언제든지 업무 수행을 할 준비가 되어 있는 시간으로 특히 편의점, 카페, 음식점 등接客업 사업장에서 손님이 오면 즉시 손님을 응대해야 하는 경우
- 2) 휴일 및 휴가
 - ① 휴일 : 법정휴일 (5월1일 근로자의날은 휴일대체 불가능함).
 - ② 연차휴가 :
 - 사용시기정권 : 원칙- 근로자가 사용을 원하는 시기에 자유롭게 사용해야 함.
 - 시기변경권 : 시기를 변경할 수 있을 뿐, 휴가 불승인은 범위반
 - 연차휴가 사용 촉진 : 사용자가 법에 따른 연차휴가 사용촉진을 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않아 소멸된 경우 그 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 의무를 면제하는 제도

2. 최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 운영의 이해

- 1) 서비스 운영체계 개요
 - 대상자 선정부터 기관 배치까지 일련의 행정 절차 소개
 - 서비스 유형별 지원 구조: 주간 그룹 1:1, 주간 개별 1:1, 24시간 개별 1:1 등
 - 서비스 제공기간: 최초 3년, 이후 1년 단위 2회 연장 가능
 - 가족 및 보호자 교육의 중요성 강조
- 2) 통합돌봄서비스 운영체계 구축 원칙
- 3) 순환구조: 계획→실행→기록→평가→재계획의 반복
- 4) 문서화 체계 : 표준화된 서식과 매뉴얼, 일관된 기록
- 5) 역할분담 : 사례관리자·직접지원인력·전문가 간의 명확한 협력
- 6) 지속적 개선 : 평가와 피드백을 통한 체계적 서비스 품질 향상
- 7) 실천 방법 및 기대효과 : 서비스 일관성·연속성 확보

3. 최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 운영의 실제

3-1. 서비스 제공기관의 통합돌봄서비스 운영체계에 대해 이해

- 1) 제공기관의 통합돌봄서비스 운영체계 구축의 필요성
- 2) 통합돌봄서비스 운영체계의 구성원칙

순환구조	문서화 체계	역할분담	지속적 개선
- 계획→실행→ 기록 - 평가 → 재계획 - 체계적인 순환 과정 - 피드백 기반 조정	- 표준화된 서식 정비 - 활용 매뉴얼 마련 - 기록의 일관성 확보 - 정보 공유 체계화	- 사례관리자 역할 명확화 - 직접지원인력 책임 설정 - 보호자와의 협업체계 - 전문가 자문활용	- 서비스 품질 모니터링 - 정기적 평가 시스템 - 피드백 수렴 및 반영 - 개선 계획 수립 및 실행

3-2. 통합돌봄서비스 운영 실행 요소 및 실천 방법

- 1) 통합돌봄 운영체계와 기대효과
 - 실천 중심 통합돌봄 운영 기반
 - 서비스 제공의 일관성 연속성 강화
 - 사람중심 서비스 실현
 - 서비스 품질의 체계적 관리 및 향상

3-3. 개인별 서비스지원계획과 도전행동지원계획의 작성법 및 실천 원리

- 1) 작성 및 실행 원리
 - PCP 기반 실천: 개인중심계획의 실행 및 반영
 - 도전행동지원: 생태적 환경 고려한 중재, 긍정행동 유도
 - 참여 기반 계획: 의미와 선택이 있는 활동 중심 설계

- 기록 및 평가의 중요성: 데이터 기반 접근과 지속적 개선

2) 실천 절차

① 이해	② 계획	③ 실행	④ 기록
- 실천 방법과 원리 종합적 이해 - 돌봄의 전체 맥락 파악 - 이론과 실천 연결 - 지식 기반 확장 - 가치 내재화	- 월별 계획 수립 - 개인별 목표 설정 - 활동 우선순위화 - 자원 배분 전략 - 위기 대응 방안 - 유연성 확보	- 주간 실행 체계 - 일관성 접근 유지 - 상황별 대응 전략 - 팀워크 활용 - 즉각적 조정 - 실천 집중도 향상	- 기록 - 체계적 활동 기록 - 변화 과정 문서화 - 관찰 내용 정리 - 중요 사건 기록 - 데이터 기반 접근 - 기록 표준화
⑤ 평가			
목표달성 측정 → 효과성 분석 → 재 계획 수립 → 피드백 반영 → 지속적 개선 → 성과 공유 → 학습 순환			

3-2. 개인별서비스지원계획과 도전행동지원의 작성 및 실행 사례

- 1) 개별화된 프로그램과 도전행동지원 : 개별 목표 중심 프로그램 설계, 생태적 환경 고려한 도전행동 지원, 가족-전문가 협력 통한 긍정행동 촉진
- 2) 실천 중심의 당사자성과 중심성 : 의미와 선택 있는 활동 중심 계획, 다학제적 행동지원팀 구성, 정기적 사례회의와 피드백 체계
- 3) 종사자의 전문성 향상 체계

4. 사례관리를 통한 최중증 발달장애인 도전행동지원 방안 세우기

- 1) 통합돌봄 운영을 적용한 모범사례 분석
- 2) 개인별서비스지원계획(ISP)과 도전행동지원계획 작성 실습
- 3) 중증 도전행동을 보이는 대상자에 대한 개입 전략 도출 및 피드백 토론

5. 발달장애인지원사업 종합공제 안내

상품특성 설명 → 보장담보 세부내용 → 가입절차/보상절차 → 자주하는 질문

■ 자주하는 질문(보상가능 질문)

- 1) 발달장애인 송영서비스 중 자동차 사고처리(x) 자동차보험으로 가능
- 2) 종사자의 과실로 다른 장애인에게 끼친 손해 (0)
- 3) 장애인의 단독사고로 기관 애 다른 종사자 상해 (0)
- 4) 장애인 기관 비품 파손 (x)
- 5) 종사자 핸드폰 파손 (0)

Ⅲ. 소감 및 제언

- 실무자 및 관리자들에게 법적 이해와 실천 중심 전략이 균형 있게 전달되었으며 실무에 즉시 적용 가능한 노무 지식, 운영 전략, 실천 방법론을 체계적으로 습득함
 - 통합돌봄서비스의 본질과 핵심 실천 원리에 대한 통찰 사례 중심 구성과 실습형 강의 운영으로 현장 적합성, 이해도, 참여도가 높았음
 - 기관 운영체계 재정비 및 현장 문서화 개선의 실천적 동기 유발 됨
 - 통합돌봄서비스의 실제 운영에 필요한 문서화·피드백·역할분담 체계에 대한 이해도 향상되고, 도전행동지원에 있어 생태적 시각과 협력적 접근의 중요성 재확인하여 실습 및 사례 기반 강의 구성으로 현장 적용성 높아 만족도 높은 교육이었습니다.
 - 향후 우수 사례 공유 플랫폼 구축을 위한 기관 간 운영 성과와 도전사례를 정기적으로 공유하는 장 마련 및 사례회의 및 실행 훈련 강화를 위하여 실천형 교육 중심으로 반복적 훈련 기회 확대를 위하여 담당자의 역량 성장을 위한 시스템화 필요 함.
- 본 특강을 통하여 최종중 발달장애인 통합돌봄서비스의 실질적인 운영을 위한 법·제도·현장 실천전략을 종합적으로 다룬 매우 유익한 시간이었으며, 각 기관이 사람 중심의 서비스, 문서 기반의 실천, 성과 중심의 평가 체계를 갖추는 데 큰 발판이 되었다. 앞으로도 통합돌봄 서비스의 공공성과 지속가능성을 확보하기 위해 실천적 교육과정이 정기적으로 운영되기를 바랍니다.

※ 정보제공

- 이용자 정보제공지 양식 및 작성법 1부.
- ()월 통합돌봄 활동 일지 양식 1부.
- 이용자 상태 관찰 및 기록지 1부.
- ()월 통합돌봄 활동 일지 1부.
- ()월 통합돌봄 서비스 지원 계획서 1부.
- ()월 지원계획 및 평가서 1부.
- 통합돌봄 서비스 ()월 계획안 1부.

최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 심화교육



주 최		인천광역시발달장애인지원센터
기 간		2025. 10. 23.(목) ~ 24.(금)
장 소		인천광역시 남동구 남동대로 904
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀
	이 름	김영미
	인 원	총 1 명
교육 시간	일 자	총 2 일
	시 간	총 16 시간



남동장애인종합복지관

I. 사람중심 적극적 지원 요약

1. 구체적 사고와 의미 있는 활동

- (1) 발달장애인은 추상적 개념보다 구체적인 사물이나 상황 중심으로 사고하는 경향이 있음.
- (2) 의미 있는 활동이란 삶에 긍정적 영향을 미치며 즐거움과 성취감을 느낄 수 있는 활동을 말함.
- (3) 능동적인 참여와 개별적 지원을 통해 자존감과 성취감을 향상시킬 수 있음.

2. 함께하는 즐거움과 환경 조성

- (1) 실패나 무능감 대신 성공 경험을 제공해야 함.
- (2) 함께 참여하는 과정이 놀이처럼 느껴지도록 환경을 구성해야 함.
- (3) 가 선호하는 사람·장소(예: 이성 미용사, 친숙한 공간)에서 활동할 수 있도록 배려함.

3. 자폐인의 참여와 환경

- (1) 자폐인은 예측 가능한 구조 속에서 단순 반복 활동을 통해 안정감을 느낌.
- (2) 기술적 환경(키오스크 등)은 자폐인에게 더 편안한 세상이 될 수 있음.
- (3) 반복과 상동행동은 불안 완화의 기능을 하므로 이를 존중한 지원이 필요함.

4. 자기결정권과 정보 제공

- (1) 정보 부족 상태에서의 선택은 불안과 부정적 결과를 초래할 수 있음.
- (2) 자기결정의 성공 경험은 긍정적 학습을 촉진하지만, 충분한 정보 제공과 사전 안내가 필수적임.
- (3) 탈시설 등 자율성이 강조되는 상황일수록 지원과 정보의 균형이 필요함.

5. 환경과 관계의 영향

- (1) 장애인의 자립은 환경적 요인과 관계적 지지에 크게 의존함.
- (2) 익숙한 환경에서 자립적 생활이 가능하도록 작은 생태계 구축이 중요함.
- (3) 관계 형성은 삶의 질 향상(정서적 안정, 사회적 참여 등)의 핵심 요소임.

6. 권리·책임·의무의 균형

- (1) 권리만 강조하는 접근에서 벗어나, 책임과 의무를 함께 인식하도록 지도해야 함.
- (2) 자기결정은 ‘내게 중요한 것’과 가족·사회적 관계의 균형 속에서 실현되어야 함.

7. 현재와 미래를 만드는 지원

- (1) 과거의 고통을 완전히 지울 수 없으므로, 현재의 즐거움과 미래의 희망을 함께 설계해야 함.
- (2) 장애인이 원하는 활동을 함께 향유하며 행복과 성장의 경험을 쌓아가야 함.

8. 적극적 지원(Active Support)의 핵심

- (1) “안 돼” 대신 대안을 제시하여 자기 통제 경험을 제공해야 함.
- (2) 활동 지원사는 옹호자이자 동반자로서, 건강하고 당당한 모델링을 보여야 함.
- (3) 시각적 자료, 단순 언어, 예측 가능한 일정 제공 등으로 정보처리 부담을 줄이고 참여를 촉진함.

II. 도전행동 지원전략

1. 핵심 주제

- 도전적 행동(Challenging Behavior)에 대한 이해와 예방 및 중재 전략 공유
- 발달장애인의 자기결정권, 환경 조성, 참여 중심 지원의 중요성 강조

2. 주요 내용 요약

- (1) 도전적 행동의 의미: 단순히 ‘문제행동’ 이 아닌, 욕구 표현의 한 형태로 이해해야 함.
- (2) 용어 변화 제안: ‘도전적 행동’ 대신 ‘어려운 행동’ 으로 표현 → 당사자 중심 시각 강화.
- (3) 행동 유형 분석: 수동적(거부·회피) / 능동적(자해·기물파손) 유형으로 구분됨.
- (4) 예방·대처 전략
 - ① 사전상황(Trigger) 인지 및 환경 조정
 - ② 위기 시 완화·진정·사후 대처 단계별 대응
 - ③ 긍정적 언어 사용과 대체 행동 지원
- (5) 자기결정권과 환경 조성
 - ① 선택 기회 제공이 불안감 완화와 참여도 향상에 중요
 - ② 사소한 결정(가방 선택 등)도 존중 필요
- (6) 참여의 중요성
 - ① 적극적·소극적 참여 모두 ‘경험’ 의 일부
 - ② 활동 중심의 참여가 사회성 향상에 기여
- (7) 감각과 각성 조절
 - ① 과각성/저각성 상태 이해 필요
 - ② 신체 감각, 내장 감각, 촉각 등을 통한 각성 조절 전략 소개
 - ③ 솔 치료, 깊은 압박 자극 등 전문가 지도 하에 적용
- (8) 위기 상황 대응
 - ① 진정 공간 확보, 자극 통제, 격려 언어 사용
 - ② “수고했다”, “괜찮아” 등 긍정적 언어로 안정 유도
- (9) 환경적 지원
 - ① 과도한 자극(소음, 시각물 등) 최소화
 - ② 물리적 공간 구성 시 안정·휴식 중심으로 설계
 - ③ 활동 공간과 휴식 공간 구분 필요
- (10) 실천적 시사점
 - ① 도전행동은 제거 대상이 아니라 ‘이해’ 와 ‘지원’ 의 대상
 - ② 이용인 중심의 협업적 구조 및 가족 컨설팅 강화
 - ③ 환경, 감각, 언어, 참여의 4요소를 통합적으로 고려한 지원 필요

Ⅲ. 도전 행동지원 계획

1. 핵심주제

- (1) 발달장애인의 도전적 행동을 예방하고 완화하기 위한 행동지원 계획을 이해한다.
- (2) 긍정적 행동지원(PBS)과 ICF 체계 기반의 사회적 지원 접근법을 습득하여 현장 실천 역량을 강화한다.
- (3) 행동 관찰 및 기록 방법(ABC 기법)을 정확히 이해하고 사례를 통해 실제 적용 방법을 익힌다.

2. 주요 교육 내용

- (1) 도전적 행동 완화를 위한 행정 지원 계획
 - ① 도전적 행동의 원인을 다각적으로 분석하고, 사전 예방 중심의 접근이 필요함을 강조함.
 - ② 의사소통, 활동 지원, 환경 조정 등 다양한 측면에서 개인의 안정적 삶 지원을 목표로 함.
- (2) 발달장애인의 행동 이해와 지원 방향
 - ① 발달장애인도 성인으로서의 욕구와 자기결정권을 가지고 있음을 인식해야 함.
 - ② 도전적 행동은 의사소통의 한 형태로 볼 수 있으며, 사회적으로 허용 가능한 방식으로 표현하도록 지원해야 함.
 - ③ 95% 예방 전략, 3~4% 복귀 전략, 1% 반응 전략의 비율을 유지하는 것이 효과적임.
- (3) 긍정적 행동지원(PBS)의 이해
 - ① 모든 행동에는 이유가 있으므로, 행동의 기능을 파악하고 예방적 접근으로 지원해야 함.
 - ② 환경 및 활동 구조를 조정하여 긍정적 참여를 강화하는 전략을 사용함.
 - ③ 단순한 ‘문제행동 제지’ 보다 바람직한 행동의 학습과 강화에 중점을 둠.
- (4) ICF 체계와 사회적 관점의 변화
 - ① 장애를 개인의 결함이 아닌 사회적 시스템과 환경 요인의 결과로 보는 관점이 강화됨.
 - ② 개인의 기능 향상뿐 아니라 환경 조성, 사회적 태도 변화가 함께 이루어져야 함.
- (5) 행동관찰 및 기록(ABC 기법)
 - ① A(선행사건), B(행동), C(결과)를 중심으로 기록하여 행동의 맥락을 파악함. ② 판단을 배제하고 객관적 사실 중심으로 작성하며, 시간·장소·상황·대상 등을 구체적으로 기재함.
 - ③ 도전행동뿐 아니라 OO ‘잘하고 있을 때의 행동’도 분석하여 강화 요소를 찾아야 함.
- (6) 감각특성과 환경조정
 - ① 발달장애인의 감각적 민감성(빛, 소리, 시각 자극 등)을 고려한 환경 조정 필요성 강조.
 - ② 눈부심 차단, 뽀족한 물건 제거, 동선 단순화 등 물리적 환경 개선 방안을 제시함. (7) 의사소통 중심 행동지원
 - ① ‘선택하기’, ‘요구하기’ 등 구체적인 의사소통 전략을 통해 자기표현을 유도함.
 - ② 감정 조절 도구 제공 시 선택권을 부여하여 자율적 의사결정 경험을 지원함.
- (8) 참여 동기와 강화 전략
 - ① 외적 동기(보상)에서 내적 동기(흥미)로 전환시키는 과정이 중요함.
 - ② 작은 성공 경험을 반복적으로 제공하여 회피 행동을 줄이고 자발적 참여를 유도함.

(9) 사례 중심 학습

① 라면 끓이기, 약 복용, 사진 찍기 등의 일상훈련 사례를 통해 환경조정과 강화 전략의 실제 적용을 학습함.

② 가족의 변화와 협력의 중요성을 인식하고, 가정

③ 기관 연계 지원 체계 필요성을 공유함.

3. 현장 적용 및 실천 계획

① 각 이용인별 도전행동 원인을 ABC 분석을 통해 재점검함.

② 사전 예방 중심의 환경 조정(조명, 자리배치, 감각도구 활용 등)을 강화함.

③ 의사소통 도구(사진, 단어카드 등) 및 선택권 제공을 확대함.

④ 종사자 간 대응 일관성 확보를 위한 매일 아침 브리핑을 실시함.

⑤ 사례별 행동지원계획서를 월 1회 검토 및 업데이트 예정.

4. 교육 소감 및 평가

① 참여자들은 실제 사례를 통해 행동지원의 방향을 명확히 이해할 수 있었음.

② “도전행동은 표현이다” 라는 관점이 강화되어, 처벌보다 이해 중심의 접근이 중요함을 인식함.

③ 실무에 바로 적용 가능한 구체적 사례가 유익했다는 긍정적 평가가 다수였음.

IV. 물리적 공간구성 지원

1. 핵심주제 : 발달장애인을 위한 공간 구성의 중요성 및 환경 지원 전략

① 발달장애인의 감각 특성과 인지 방식을 이해하고, 안전하고 편안한 공간을 설계·운영하기 위한 종사자의 역량 강화

② 핵심 키워드: 감각 조절, 시각 지원, 심리 안정, 환경 디자인, 의사소통 지원

2. 발달장애인에게 ‘공간’ 이 중요한 이유

① 발달장애인에게 공간은 신체적 위치 개념이 아닌 감각적 경험으로 인식됨.

② 동일한 장소라도 빛의 양, 색감, 배치, 소리에 따라 전혀 다른 공간처럼 느껴질 수 있음.

③ 시각 정보 처리의 차이로 인해 드레스 색 논쟁(흰색·금색 vs 파란색·검정)처럼 서로 다르게 인식할 수 있음을 사례로 설명함. 따라서, 공간 설계 시 보이는 정보뿐 아니라 느껴지는 감각까지 고려한 구성이 필요함.

3. 감각적 자극과 신경 다양성 이해

① 촉각 방어: 피부나 의복의 자극을 위협으로 인식하여 방어적으로 반응하는 특성. → 긍정적인 촉각 경험(부드러운 재질, 압박감 조절 등)을 통해 완화 가능.

② 감각 과민·둔감: 사람마다 자극에 대한 반응이 다르므로, 불편감의 기준을 개인에 맞게 조정해야 함.

③ 발달장애인은 시각·청각·촉각에 민감하여, 소리나 조명, 반복되는 패턴이 불안 요인이 될 수 있음.

4. 발달장애인을 위한 환경 구성 핵심 원칙

(1) 물리적 공간

① 시각적 자극 최소화: 불필요한 장식·패턴 제거, 단색 계열의 안정된 색상 사용.

- ② 조명 조절: 백열등·간접 조명 등 부드러운 빛으로 편안한 분위기 조성.
 - ③ 소음 관리: 방음재, 패브릭 재질 등을 활용해 소리 반사 최소화.
 - ④ 동선 명확화: 휴식·활동·사생활 보호 공간을 구분하고 예측 가능한 이동 경로 마련.
- (2) 도구 및 시각 지원
- ① 그림, 사진, 픽토그램 등 시각 자료를 활용한 정보 제공으로 이해도 향상.
 - ② 일정표, 투두리스트, 감정카드 등 맞춤형 시각 지원 도구로 자기 조절력 강화.
 - ③ 도구 정리는 ‘정리하는 시간에만 위치를 인지’ 하도록 지도, 시각적 혼란을 줄임.
- (3) 사람의 태도와 시스템
- ① 공간 변화 시 충분한 탐색 시간 제공 및 사전 안내로 불안을 완화.
 - ② 의 감각 특성에 맞춘 좌석 배치 및 거리 유지 필요.
 - ③ 도전적 행동 발생 시 정면이 아닌 옆·대각선에서 지원하여 자극을 최소화.
5. 심리 안정 및 감각 조절 공간 설계
- (1) ‘심리 안정실’ 보다는 ‘감각 조절 공간’이라는 개념이 적합함.
 - (2) 단순히 자극을 차단하는 곳이 아니라, 반복적이고 익숙한 활동을 통해 진정을 유도하는 공간이어야 함.
 - (3) 필수 요소
 - ① 간접조명, 부드러운 재질, 최소한의 가구 배치
 - ② 무게 담요, 쿠션, 만지는 도구 등 감각 안정 도구
 - ③ 개인 공간 확보용 텐트형 구조 또는 작은 구석 공간
6. 감각 민감성 완화 및 진정 지원 방법
- (1) 청각 민감성: 백색 소음(빗소리, 바람소리, 튀김소리 등)을 활용해 외부 자극 차단.
 - (2) 골감각 자극: 씹기, 꺾기, 무게 담요, 손 운동 등으로 안정감 부여.
 - (3) 호흡 조절: 촛불 끄기, 노래 흥얼거리기, 물 마시기 등 자연스러운 호흡 유도 활동 활용.
7. 학습 및 활동 공간 운영 전략
- (1) 집중력 유지 위해 TV·장난감 등 방해 요소 제거.
 - (2) 의자 높이·방석 등 개인의 신체 조건에 맞게 조정.
 - (3) 개인 공간과 그룹 공간을 구분하여 예측 가능한 환경 조성.
 - (4) 활동 시각화(시간표, 그림 순서도)로 스스로 준비·종료할 수 있도록 지원.
8. 실제 사례 및 시사점
- (1) 청소년 발달장애인 캠프 사례
 - (2) 화장실 표지판 시각적 혼란으로 인해 잘못된 공간 진입 사건 발생. → 명확한 시각 구별 표시와 접근성 개선의 필요성 확인.
 - (3) 호텔 대리석 손상 사례
 - (4) 감각 민감성으로 인한 예기치 못한 행동 발생. → 감각 자극 환경 점검 및 사전 안내의 중요성 강조.
9. 종합 제언
- (1) 발달장애인을 위한 환경은 ‘안전·예측·감각조절’의 3요소가 핵심이다.

- (2) 모든 공간은 ‘기능’ 보다 의 경험과 감각 반응을 기준으로 설계되어야 함.
- (3) 종사자는 공간을 ‘관리’ 하는 역할을 넘어, 가 스스로 조절하고 참여할 수 있는 환경 조성자로서의 역할이 요구됨. 교육보고서 정리 및 느낀점 작성 부탁드립니다.

V. 위기 및 상황관리 하기

1. 장애인 성교육의 어려움과 지원 방향

- (1) 부모의 소극적 태도와 가정 내 성교육 부재가 문제로 지적됨.
- (2) 장애인 당사자가 자신의 신체를 이해하고 스스로 관리할 수 있도록 돕는 실질적 성교육 필요.
- (3) 발달 단계와 이해 수준에 맞춘 과제분석형 성교육 접근이 효과적임.

2. 행동 관찰 및 위기 대응 전략

- (1) 부적절한 행동 시 프라이버시 보호(커튼, 분리공간 제공)가 중요함.
- (2) 초기에는 어려움이 있었으나 반복 지원을 통해 자기 조절 능력 향상.
- (3) 개인의 발달 수준별 맞춤형 대응이 필요하며, 환경 조정과 일관된 지원자 태도가 핵심임.

3. 발달장애 남성 지원 및 성적 이해 향상

- (1) 신체 변화 및 성적 욕구를 이해하지 못해 발생하는 문제 예방을 위해 교육 필요.
- (2) 자위 행위 외에도 여가 및 직업 활동을 통해 즐거움을 확장하도록 유도.
- (3) 일상 속 자연스러운 성교육과 사회적 대체활동 제공이 병행되어야 함.

4. 참여 유도와 자기결정 촉진

- (1) 참여 거부 의 원인을 파악하고, 성공 경험을 제공하는 단계별 참여 전략이 필요함.
- (2) “스스로 할 수 있는 일” 을 중심으로 계획하여 자율성과 자기결정력 강화.
- (3) 과거 부정적 경험이 있는 경우 신뢰 회복과 관계 중심의 접근이 우선됨.

5. 장애인 잠재력 발굴과 예술적 표현

- (1) 장애인의 시각적 강점을 활용한 미술 활동을 통해 내재된 창의성을 이끌어냄.
- (2) 전문가와 협력하여 개별의 가능성을 발견하고, 일자리로 연결하는 모델 필요.
- (3) 정형화된 주입식 교육보다 개인 맞춤형 창의 지원이 효과적임.

6. 희망 발견과 자존감 회복

- (1) 포기하지 않고 지속적으로 기회를 제공하는 것이 중요함.
- (2) 장애 자녀를 통해 ‘희망’ 을 경험한 부모의 사례처럼, 긍정적 피드백이 자존감 향상에 기여함.
- (3) 지원자는 장애인 스스로의 가능성을 믿는 ‘희망 전달자’ 역할 수행.

7. 장애인 일자리 창출과 자기결정 강화

- (1) 예술적 재능을 일자리로 연결해 월급을 받는 등 실질적 변화 사례 공유.
- (2) 능력 중심의 직업 지원과 자기결정 기반의 직무 선택이 중요함.
- (3) 비장애인과의 협업을 통해 사회적 포용과 성취감 향상.

8. 단계별 과제분석을 통한 학습 및 성교육

- (4) 씻기, 닦기 등 기본 위생활동이 성교육의 핵심.

(5) 도움을 점진적으로 줄여 독립적 수행 경험을 확대해야 함.

(6) 시각 자료와 단계별 과제분석이 효과적.

9. 맞춤형 활동 및 시각적 지원 전략

(1) 장애인의 이해 수준에 맞춰 활동을 세분화하고 시각 자료(사진, 그림)를 활용함.

(2) 시각 구조화는 자폐인의 불안감 감소와 학습 효율 향상에 매우 유익.

(3) 감각적 특성을 고려한 직관적 환경 구성이 필요.

10. 정서적 안정과 감정조절 훈련

(1) 행동 훈련 시 충분한 시간과 칭찬 중심의 접근 필요.

(2) 부정적 언어 대신 강화 중심 피드백을 제공하여 긍정적 행동을 유도.

(3) 신체 조절 훈련을 통해 감정 통제 능력을 높임.

11. 주체성 강화와 액티브 서포트

(1) “안 돼” 대신 대안 제시형 지원으로 자기통제력과 주체성 강화.

(2) 활동지원사는 옹호자이자 모델로서 당당하고 건강한 태도를 보여야 함.

12. 정보처리 및 의사소통 지원

(1) 발달장애인은 정보처리 속도가 느리므로, 쉬운 언어와 시각자료를 활용해야 함.

(2) 예측 가능성을 높여 도전행동을 예방하고, 일관된 피드백을 유지해야 함.

13. 관계 형성과 이해의 대화

(1) 장애인과의 호칭, 물리적 거리, 시선 등에서 상호 존중이 필요함.

(2) 공적 관계와 사적 관계의 경계 인식이 관계 형성의 질에 영향을 미침.

(3) 서로의 차이를 인정하며 신뢰 기반 관계를 유지.

14. 감각 특성과 자폐인 이해

(1) 자폐인은 시각·청각·후각 등 감각이 예민하며, 특정 향이 긍정적 대체 행동을 유도할 수 있음.

(2) 예측 가능한 구조 속에서 안정감을 느끼며, 팩트 기반 정보(뉴스·역사)에 높은 선호도를 보임.

15. 위기 상황의 윤리적 고민

(1) 보호자 정보 부족으로 객관적 판단이 어려운 상황 발생.

(2) 모든 개입은 윤리적 한계 내에서 현실적 최선을 지향해야 함.

(3) “모든 인생을 바꿀 수 없다”는 인식 속에서도 최소한의 인간 존엄 유지가 핵심 가치.

16. 도전행동과 불안 관리

(1) 불안은 과거 경험과 연관되어 있으며, 비언어적 신호(눈빛·표정)에 민감하게 반응함.

(2) 예측 가능한 루틴과 안정적 환경 조성이 필수적.

(3) 위기 시 신체적 제지보다 감각적 안정화 및 언어적 조절을 우선함.

17. 활동 참여와 사회적 역할 부여

(1) 역할을 부여함으로써 무능감이 줄고, 사회적 소속감이 향상됨.

(2) 단순 노동이 아닌 의미 있는 역할을 통한 자기 가치 인식이 중요함.

18. 현장 협력과 시프트 플래닝

- (1) 개인의 일상·건강·여가를 고려한 유연 근무형 시간표(Shift Planning) 제안.
- (2) 팀 협업과 리더십 강화로 종사자 소진을 예방하고 위기 대응력 향상에 기여.

VI. 종사자 소진 예방

1. 팀 협업 및 장애인 지원 전략

- (1) 팀 내 갈등을 해소하고 공감대를 형성하는 것이 중요하며, 지원 방향의 일관성을 유지해야 한다.
- (2) 직원 간 소통 강화를 위해 정기적인 팀 회의와 피드백 체계를 운영하며, 정보 공유를 통해 문제 해결 능력을 높인다.
- (3) 장애인의 참여를 확대하고, 기술 발전을 활용하여 삶의 질을 향상시킬 수 있는 방안을 지속적으로 모색해야 한다.

2. 스마트 기기 활용과 중증장애인 지원

- (1) 일부는 스마트폰 게임 및 태블릿 PC를 활용한 주간 활동을 통해 흥미를 보임.
- (2) 다만 중증장애인의 경우 디지털 기기 사용에 대한 의존 및 조절의 어려움이 존재하므로, 사용 목적과 시간을 명확히 설정해야 한다.
- (3) 복지관에서는 태블릿을 활용해 음악 감상 등 긍정적 자극을 제공하되, 과도한 흥분이나 부정적 행동으로 이어지지 않도록 주의가 필요하다.

3. 디지털 의존 예방 및 아날로그 활동 장려

- (1) 디지털 기기에 대한 과도한 의존을 줄이고, 직접 참여형 아날로그 활동을 통해 즐거움을 경험하도록 해야 한다.
- (2) 참여 중심의 프로그램을 운영함으로써 사회적 관계 형성과 자기표현 능력을 함께 증진시킬 수 있다.
- (3) 기관 내 물품의 소유권 분쟁을 예방하기 위해 명확한 규칙과 일관된 지도 방침이 필요하다.

4. 행동 조절 및 지원 사례

- (1) 흥분도가 높은 의 경우, 선호 노래를 제한적으로 제공하여 감정 조절을 돕는 사례가 있었다.
- (2) 흥분은 불쾌감과 공격 행동으로 이어질 수 있으므로, 긍정적 자극과 환경 조절을 병행해야 한다.
- (3) 보호자의 요청에 따라 스트레스를 최소화하고 개별적 요구에 맞는 지원을 제공하는 과정에서 종사자의 부담과 어려움이 존재한다.

5. 관심과 행동 교정 사례

- (1) 보호자의 설득이 어려운 경우, 우선적으로 안전 확보를 최우선으로 해야 한다.
- (2) 극심한 편식 등 생활습관 문제는 점진적인 행동 교정과 긍정적 관심 제공을 통해 개선할 수 있다.
- (3) 부정적 행동(관심 끌기 목적)과 회피 행동(불편 회피 목적)을 구분하여 개별화된 지원

방안을 마련해야 한다.

6. 행동 지원 접근 방식

(1) 모든 행동에는 ‘얻고자 하는 것’ 혹은 ‘피하고자 하는 것’ 이 존재하므로, 기능적 분석을 통해 원인을 파악해야 한다.

원인에 따라 행동을 대체하거나 필요한 지원을 제공하여 긍정적 행동으로 전환시킨다.

(2) 종사자 간 기대 수준이 다를 경우, 목표를 조율하고 기관의 가치와 일치시키는 노력이 필요하다.

7. 통합돌봄 서비스 운영 및 안정성 확보

(1) 통합돌봄은 기능 향상보다 의 편안함과 즐거움을 우선해야 한다.

(2) 보호자의 출근 시간 등 외부 요인에 따라 서비스 시간이 조정될 수 있으며, 이에 따른 업무 분담의 효율화를 모색해야 한다.

(3) 기관 운영의 안정성을 위해 인력 유지가 핵심이며, 장기근속 종사자들의 노하우 공유가 필요하다.

8. 종사자 근무환경 개선 및 고충

(1) 보호자와의 갈등, 서비스 배정 문제 등으로 인한 종사자 스트레스가 지속되고 있음.

(2) 근무시간 조정, 집중업무일 지정, 처우 개선 등의 제도적 노력이 필요하다.

(3) 직원 간 상호지지 체계와 관리자 차원의 정서적 지원이 병행되어야 한다.

9. 보호자 협력 및 관계 조정

(1) 보호자 간 협력은 서비스 운영에 큰 영향을 미치며, 간담회 등을 통해 상호 이해를 증진해야 한다.

(2) 어머니 간 협력과 설득 전략을 마련하여 갈등을 예방하고, 긍정적 네트워크를 유지한다.

10. 사람 중심 서비스와 관계 리더십

(1) 통합돌봄은 부모를 파트너로 인식하고, 상호 존중 기반의 협력 관계를 구축해야 한다.

(2) 리더는 관계 형성 및 조율의 역할을 수행하며, 조직 내 정치적 균형을 유지하는 능력이 필요하다.

(3) 사람 중심 서비스의 본질은 ‘관계’이며, 종사자와 모두가 존중받는 환경이 구축되어야 한다.

11. 조직 내 관계와 리더십

(1) 조직 내 위계 질서로 인한 심리적 거리감이 존재하며, 과도한 배려보다는 역할 중심의 협력이 필요하다.

(2) 리더는 구성원의 감정을 이해하고, 자원을 연결하며, 의사결정을 지원해야 한다.

(3) 칭찬과 인정 중심의 소통이 긍정적인 팀 분위기를 형성한다.

12. 현장 안전 및 위기 관리

(1) 특수교육 및 복지 현장에서는 예측 불가한 행동으로 인한 사고 위험이 상존함.

(2) 신입 직원의 특성 이해 부족으로 사고가 발생하는 경우, 사전 교육과 플랜 B가 필수적이다.

(3) 신체적 개입은 최소화하고, 부모 동의를 원칙으로 하며, 심리적 안정 확보를 우선시해야 한다.

13. 감각 민감성과 환경 조정

- (1) 일부 장애인은 특정 소리에 극도로 민감하게 반응하므로, 소리 차단 장치(헤드폰, 블라인드 등)를 활용해야 한다.
- (2) 안정적 환경 조성을 통해 불안감을 줄이고, ‘피플(People)-플레이스(Place)-페이퍼(Paper)’ 단계별 회복 과정을 지원해야 한다.

14. 종사자 소진 및 자기관리

- (1) 종사자는 장기간 근무로 인한 심리적 소진을 경험하고 있으며, 개인의 가치관과 감정 관리가 중요하다.
- (2) 운동, 산책, 독서 등 신체적 자기관리 활동이 스트레스 완화에 효과적임.
- (3) 진심이 담긴 서비스 제공은 에너지 소모가 크므로, 감정 회복과 동료 지원 체계가 병행되어야 한다.

15. 종합 정리

- (1) 종사자 소진 예방은 개인의 자기관리뿐 아니라 조직 차원의 체계적 지원이 함께 이루어져야 한다.
- (2) 관계 중심 리더십, 감정 관리, 협력적 팀워크가 균형을 이루어야 지속 가능한 통합돌봄 서비스가 가능하다.
- (3) 사람 중심 지원’의 핵심은 결국 종사자와 모두의 행복이며, 이를 위해 마음의 회복과 구조적 지원이 병행되어야 한다.
- (4) 어려운 행동은 통제의 대상이 아니라 이해와 지원의 대상이다. ‘환경, 감각, 언어, 참여’의 4 요소가 유기적으로 작동할 때 안정적인 일상 유지가 가능하다.
- (5) 종사자는 단순한 관리자가 아니라, 이용인의 감각·경험을 조율하는 조력자로서 역할해야 한다.
- (6) 기관은 개인화된 환경 조정과 가족 컨설팅을 병행하여 지속가능한 돌봄 체계를 구축해야 한다.
- (7) 위기 및 상황관리는 단순히 행동 제어나 응급 대응이 아니라,
- (8) 장애인의 감정·환경·관계·정보 접근성을 통합적으로 이해하는 과정임.
- (9) 지원자는 ‘통제자’가 아니라 ‘동행자’로서,
- (10) 위기 속에서도 당사자의 존엄과 자기결정권을 보호해야 함.

VII. 느낀점 및 종합 소감

- 이번 교육은 “지원의 주체는 이용인이며, 종사자는 그 여정을 함께하는 동반자”라는 사람중심 철학을 재확인하는 기회였다.
- 특히, 도전행동을 단순히 제지나 교정의 대상으로 보지 않고, ‘욕구 표현’으로 이해하고 존중하는 시각이 인상 깊었다.
- 또한, 환경과 감각적 요인이 행동에 미치는 영향을 구체적으로 배웠으며, 실제 현장에서 공간 구성·시각 지원·감각 조절 도구 활용을 어떻게 개선할지에 대한 구체적인 방향을 얻을 수 있었다.

- 위기상황과 성교육 영역에서는 윤리적 판단과 인간 존엄의 유지가 핵심 가치로 강조되어, 관리자 입장에서 실무자 교육 방향을 재정립할 필요성을 느꼈다.
- 무엇보다, 종사자 소진 예방 부분에서 팀워크·공감·리더십 순환 구조가 강조된 점은 기관 운영에 매우 실질적인 도움이 될 것으로 생각된다.
- 앞으로도 “안전한 환경 속에서 자기결정과 의미 있는 참여가 가능한 삶”을 위해, 적극적 지원(Active Support) 실천과 긍정적 행동지원(PBS) 체계를 지속적으로 강화할 예정이다.

교육·연수보고서 25-46

최중증 발달장애인 통합돌봄서비스 심화집합교육



주 최		인천광역시발달장애인지원센터
기 간		2025.11.03 - 2025.11.07
장 소		샤펠드미앙
참석자	팀 명	긍정행동지원팀
	이 름	김예찬, 원영희
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025.11.03. - 2025.11.07
	시 간	09:00 - 18:00



남동장애인종합복지관

I. 스트레스 관리

1. 도전행동과 스트레스

1) 도전행동과 스트레스의 원인

- 도전행동에 대한 대처 실패, 지속적 반복은 지원자에게 심리적 압박을 줌
- 이러한 상황은 스트레스와 소진, 나아가 업무의 가치 상실로 연결될 수 있음

2) 자기 성찰과 가치 재정립의 중요성

- 스트레스 대응의 시작은 자기 이해와 직무에 대한 가치 점검
- 자신의 역할에 대한 확신과 태도 정립이 스트레스 관리의 기초

2. 성찰: 디브리핑의 실천

1) 디브리핑 개념과 필요성

- 도전행동 지원으로 인해 스트레스를 받은 서비스 제공자들이 위기에 대한 대처능력을 향상하기 위한 지원의 다양한 측면을 논의하는 구조화된 집단활동

2) 디브리핑의 이점

- 상호작용 및 협업 강화
- 지속적인 학습 및 개선
- 강력한 팀 구축과 소통 강화
- 감정적 안정 지원

3) 디브리핑 실행

디브리핑 단계	내용
적절한 시간과 공간 마련	모든 관련 당사자가 편안하고 공개적으로 참여할 수 있는 시간과 공간에서 디브리핑 진행하기
분위기 조성	개방적인 의사소통과 상호 존중의 중요성을 강조하면서 지지적이고 비판적이지 않은 분위기를 조성하는 것으로 시작하기
사건 검토	사건의 세부 사항을 자세히 설명하고 무슨 일이 일어났는지, 누가 관련되었는지, 상황을 관리하기 위해 취한 즉각적인 조치에 초점
경험 공유 격려	각 서비스에게 제공자에게 사건에 대한 생각, 느낌 및 관점을 공유하도록 권유하고 모든 사람이 개방적이고 솔직하게 이야기하도록 격려하기
감정 확인	서비스 제공자가 표현한 감정을 인정하고 반응을 일반화하여 자신의 감정을 이해할 수 있도록 안심시키기
강점 및 과제 확인	긴급개입 대응 중에 확인된 강점과 관찰된 과제, 개선 방향에 대해 논의하기

사용된 전략에 대한 성찰	긴급개입 진행 시 사용된 전략과 개입의 효과를 평가하고, 향후에 다르게 진행할 수 있는 것이 무엇인지 고려하기
영향 및 결과 논의	신체적 또는 정서적 영향과 지원 환경에 대한 광범위한 영향을 포함하여 당사자에게 사건이 미치는 영향 탐색하기
배운 교훈 확인	도전행동의 패턴, 촉발요인, 상호작용 등을 개선할 수 있는 기와 향후 유사한 사고 방지를 위한 교훈 확인
실행 사항 개발	확인된 개선 사항을 해결하기 위한 특정 단계를 간단하게 설명
지원 및 자원 제공	필요에 따라 상담, 추가 교육, 슈퍼비전 제공을 포함한 서비스 제공자에게 지원 및 자원 제공하기
팀 응집력 강화	팀으로 함께 일하고 서로를 지원하며 공유된 경험을 통해 학습하여 향후 서비스 질을 향상시키는 것의 중요성 강조하기
후속조치	후속 회의를 통해 진행 상황을 모니터링하고 필요에 따라 지속적인 지원과 지침 제공하기

3. 자기 관리

1) 자기관리의 이해

- 서비스 제공자의 정신 건강과 태도는 서비스의 질에 큰 영향을 미침
- 스트레스 인식과 적절한 대처 방식은 개인의 회복력과 직무 지속성에 결정적
- 스트레스는 상황 자체보다 개인의 해석과 평가에 따라 긍정적, 부정적으로 나타날 수 있음

2) 자기관리 수행하기

- 자기돌봄은 스트레스로 인한 자기비난과 죄책감으로부터 자신을 보호하는 과정
- 최중증 발달장애인의 도전행동은 신체적, 정서적 피로와 소진으로 이어질 수 있음
- 부정적 감정에 휘둘리지 않도록 자신만의 감정 대처 방법을 확인하고 실천하는 것이 중요

3) 자기돌봄의 단계

- 도전행동을 관리하는데 따르는 피해 인식하기
- 신체적 자기관리에 집중하기
- 감정적이고 정신적인 건강 돌보기
- 자신의 감정을 공유하기
- 스스로 통제할 수 있는 것에 집중하기
- 자신을 비난하지 말기

Ⅱ. 위기 및 상황관리

1. 안전한 습관

1) 도전행동의 수위와 반응

- 이용자의 삶의 질을 떨어뜨리고 사회적 상호작용을 해침
- 자신뿐만 아니라 다른 사람 및 본인을 해치는 경우가 많음
- 방해가 되는 행동, 위험한 행동, 치명적인 행동 등이 있음

2) 최중증 발달장애인과의 상호작용

- 서비스 제공자와 이용자는 일상 속에서 언어적, 비언어적 상호작용을 지속적으로 경험
- 의미 있고 안전한 하루는 서비스 제공자의 상호작용 방식에 달려 있음
- 도전행동이 나타날 경우, '나 때문'이라는 감정적 해석보다 객관적, 전문적 거리두기가 필요

3) 선행사건과 촉발요인 이해하기

- 도전행동은 대부분 특정 상황에 반응하여 나타남
- 선행사건과 촉발요인을 파악하면 대부분의 도전행동은 예방 가능
- 트리거를 이해하고 조절하면 다른 이용자의 안전 확보, 서비스 제공자의 개입 전략 강화, 위기 최소화에 효과적

2. 안전한 자기방어

1) 안전거리

- 누구에게나 심리적, 물리적으로 편안함을 느끼는 공간이 있으므로 이를 존중하고 전문성을 유지하는 거리 감각을 가져야 함
- 일반적인 안전거리를 유지하면 때리기, 긁기, 잡기 등의 행동을 방지 가능

2) 나와 상대를 위한 거리두기

- 주먹에 맞지도, 맞서 싸우지도 않는 것이 중요
- 서비스 제공자의 자기조절에서 출발
- 자기조절은 더 큰 피해를 막고, 일상으로 빠르게 복귀할 수 있도록 돕는 역할

3) 위기 시 대응 원칙

- 촉구+기다림의 균형 유지
- 흥분한 이용자에게 시선을 떼지 말 것
- 몸의 움직임 예의주시 및 다음 행동 예측

- 성급한 개입은 상황을 악화시킬 수 있음

3. 신체적 개입 이해와 적용 유의사항

1) 행동지원 계획서의 의의와 한계

- 지속적인 도전행동으로 인한 자,타해 방지
- 기관의 안전문화 조성
- 도전행동의 기능 분석, 대체 행동 지도를 포함한 개입 전략 수립
- 계획서에 따라 지원하더라도 통제 불가능한 위기상황이 발생할 수 있으며 이때를 대비한 대안적 개입적 전략 필요

2) 촉구와 도움으로 상황관리하기

- 촉구 : 선택권을 준다, 시각적 단서를 사용한다, 명료한 구문으로 상황을 정리한다.
- 도움 : 설 수 있도록 자리 이동을 촉구로 돕는다, 다른 이용자를 다른 곳으로 이동시켜 혼자만의 시간과 공간을 제공한다.
- 촉구는 단순한 지시가 아닌 지금의 행동을 중단할 수밖에 없는 새로운 활동으로 유도하는 것
- 도전행동으로 이어지는 흐름을 끊어주는 개입
- 개별 이용자의 특성에 맞는 촉구 항목을 사전 연습해두는 것이 효과적

4. 위기관리 기록

1) 회복과정에서의 3Ps

- 위기 상황 직후에는 곧바로 평소 상태로 돌아가기 어려움
- 호흡, 움직임 등에서 점진적 변화가 나타남
- 3Ps 점검사항
 - 사람 : 위기를 겪은 이용자와 지원인력 모두의 정서, 신체 상태 확인
 - 장소 : 안전하고 차분한 환경 조성
 - 기록 : 위기상황, 트리거, 신체 개입 여부 등을 문서화해 다음 대응에 대비

2) 문서화 및 데이터 기록

- 기록 시 필수 항목
 - 날짜, 시간, 장소
 - 연루된 상황과 개입한 지원인력
 - 선행사건 및 트리거
 - 위기상황에서의 신체 개입 여부와 종류

Ⅲ. 사람 중심 적극적 지원

1. 정의 및 구성요소

1) 정의

- 발달장애인의 특성과 선호에 맞추어 일상생활 전반에서의 활동성을 높이고, 일상 참여를 확대함으로써 도전행동을 예방하고 효과적인 지원 방안을 모색하는 통합적 접근 방식

2) 구성요소

- 참여를 촉진하기 위한 상호작용
- 활동 지원 계획 수립
- 지속적인 평가 및 모니터링

2. 이론적 근거

1) 정상화와 사회적 역할 가치화

- 실제 : 서비스가 서비스를 제공받는 사람들이 그들의 삶, 일, 여가에 있어 사회적으로 주류에 존재하고 실제할 수 있을 정도로 보장해야 한다.
- 선택 : 일상적인 문제에 대한 결정을 내리거나 그들의 삶의 주요 방향성을 결정하는 중대한 사안까지 개인에 대한 자율성과 존중이 기반되어야 한다.
- 역량 : 서비스는 활동의 수준과 다양성을 도모함으로써 그 사람의 참여를 촉진할 수 있어야 하며 이를 통해 개인이 충분히 경험을 쌓고 성장할 수 있도록 해야 한다.
- 참여 : 그 사람이 가질 수 있는 다양한 인간관계를 형성하고 보다 더 깊은 관계로 나아갈 수 있는 범위로 확장되어야 한다.
- 존중 : 당사자는 그룹이나 조직, 사회 안에서의 개별 구성원으로서 그 안에서의 인식, 가치를 인정받거나 가치를 부여받는 경험이 될 수 있도록 서비스가 제공되어야 한다.

3. 이 모델에서의 지원 목적 및 목표

1) 지원 목적

- 최중증 발달장애인도 스스로의 삶에 완전히 참여할 기회를 가져야 하며, 그에 맞는 적절한 범위와 수준의 지원을 받을 수 있어야 함
- 지역사회 안에서, 일상의 구조를 정돈하고 의미 있게 만드는 계획과 실천을 통해 발달장애인 당사자가 더 나은 하루, 더 즐거운 일상을 살아갈 수 있음

2) 지원 목표

- 일상생활 활동 참여 보장
- 보통의 삶의 실현
- 당사자의 욕구, 선호, 관심사를 세심히 관찰하고 평가하며 행동 및 활동에 대한 기능분석을 통해 개인 맞춤형 지원이 이루어져야 함

4. 이 모델의 핵심전략

1) “의미 있는 활동과 관계”에 관여

- 사람 중심 적극적 지원은 발달장애인이 의미 있는 활동에 관여할 수 있도록 하는 것이 핵심 전략
- 관여 : 활동이나 타인과의 상호작용에 능동적으로 참여하는 것
- 서비스 제공자는 활동의 빈도, 방식, 역할을 개인에 맞게 조정하고 단순 반복이나 수동적 자극 제공을 넘어서, 당사자가 실제로 의미를 느끼고 참여할 수 있는 활동을 조직
- 사람 중심 적극적 지원에서의 ‘의미 있는 활동’이란 당사자의 삶의 질과 자기결정권을 증진하는 활동을 의미

5. 이 모델에서의 지원 성과

1) 삶의 질 지표 내용

- 감정적 웰빙, 신체적 웰빙, 물질적 웰빙, 자기계발 및 발전, 대인관계, 사회적 포함, 자기결정, 권리

2) 인간에게 있어 삶의 질이란?

- 발달장애인이 당사자의 가정 및 지역사회 등에서 의미 있는 활동과 관계에 보다 많이 관여함
- 서비스의 수준과 질의 향상
- 서비스 제공자 및 발달장애인의 기술 및 신뢰성 향상
- 개인중심 계획 및 정보제공의 향상
- 효과적인 개인중심 지원에 필요한 팀워크

6. 효과적인 실천을 위한 4 원칙

1) 매 순간에서 가능성 찾기

- 서비스 제공의 모든 순간이 대상자의 활동 참여 기회가 될 수 있다고 보고, 일상 속 다양한 활동에 능동적으로 참여할 수 있도록 지원하는 것이 핵심
- 서비스 제공의 모든 순간을 발달장애인이 더 많이 활동에 관여할 수 있는 기회로 활용해야 하며, 일상 전반에서 관여 가능한 지점을 찾아 개인에게 적절한 방식으로 지원을 제공하는 것이 중요

2) 조금씩, 그리고 자주

- 사람 중심 적극적 지원에서는 서비스 대상자의 상태와 선호에 맞춰 민감하게 참여를 유도하는 ‘섬세한 안내’가 성공적인 관여를 위한 핵심 전략으로 강조
- 사람 중심 적극적 지원에서는 서비스 이용자가 짧고 간단한 활동이나 일부분부터 참여할 수 있도록 ‘조금씩, 자주, 정확하게’ 지원하며, 이 과정에서 의사소통 확인, 속도 조저르 개인공간 존중이 필수

3) 이용자에게 성공의 경험으로 이어질 수 있도록

- 발달장애인의 활동 및 관계 참여를 지원 시 대상자의 특성과 관여 수준에 따라 지원의 유형과 양을 달리 적용
- 당사자와 지원자 모두에게 성공 경험을 제공하기 위한 단계별 접근 필요
- 개인에 따른 다양한 지원 수준 및 지원 방법에 대한 고려
- 작업에 대한 단계 및 내용, 과제 분석이 가능한 사고의 필요
- 적극적인 강화를 통한 참여 촉진

4) 발달장애인의 선택과 영향력 행사를 최대화하기

- 더 많은 선택 기회와 영향력 행사의 기회를 제공하는 것은 자기 통제감과 주체성을 높이는 핵심 전략

IV. 물리적 공간구성 지원

1. 물리적 환경 구성의 이해

1) 공간의 중요성

- 사람의 정서적 안정과 휴식, 삶의 질에 영향
- 디자인, 형태, 분위기는 개인의 정체성을 표현하는 수단
- 사람들은 공간을 감정을 표현하고 의미 있는 경험을 제공하는 환경으로 인식
- 공간 구성 시 인간의 고유한 특성과 요구를 반영하는 것이 중요
- 물리적 환경은 발달장애인의 행동, 생활양식, 삶 전반에 강력한 영향을 미치는 요소

2) 발달장애인을 위한 공간 구성 전략

- 편안한 공간 구성
- 상호작용과 소통을 고려한 공간
- 감각적 자극을 고려한 공간
- 안전을 고려한 공간

2. 활동 공간 구성과 지원실제

1) 최중증 발달장애인 활동 공간 구성 방안

- 도전행동이 있는 최중증 발달장애인을 위한 공간 구성은 일반적인 방식으로는 한계 존재
- 다양한 행동 특성과 상황에 적절히 대응하기 위해 맞춤형 공간 설계 필요
- 낮 활동 공간은 개인활동 공간과 그룹활동 공간을 기능과 특성에 맞게 구분

2) 낮 활동 공간 구성 시 초기 가이드라인

- 환경평가, 목표설정, 공간 구획, 동선 고려, 조명과 소음, 가구 배치, 저장공간 확보, 편안함 조성, 유연한 공간, 안전성 확보

3) 심리안정실의 구성

- 격리 공간이 아니라 감각을 조절하고 교류를 촉진하는 공간
- 감각 자극을 조절, 완화 또는 증가시킬 수 있도록 설계
- 다양한 움직임 탐색 및 신체 활동 참여를 통해 운동 기능 향상 가능
- 차분하고 편안한 환경을 제공하여 스트레스와 불안을 줄이고 휴식을 유도
- 휴식을 통한 다음 활동으로의 전이도 자연스럽게 이루어질 수 있도록 도움

V. 서비스 활동 지원

1. 최중증 돌봄에서 활동의 의미

1) 최중증 돌봄과 활동

- 최중증 발달장애인을 위한 돌봄 활동은 단순히 매뉴얼화된 프로그램이나 교육과정을 제공하는 것이 아니라, 개별 이용자의 요구와 특성을 반영한 지원 활동을 제공하는 데 중점을 두어야 함

2) 최중증 돌봄에서 활동의 의미

- 최중증 발달장애인의 개별적인 특성을 고려해야 한다
- 최중증 발달장애인의 요구를 철저히 확인해야 한다
- 최중증 발달장애인의 요구를 확인하는 과정에서 자기결정권에 오류에 빠지지 않도록 주의해야 한다
- 돌봄 활동 중 ‘선택’의 제시에 대한 심도 깊은 고민이 필요하다
- 최중증 발달장애인의 행동을 개별화하기 위해서는 개별적인 감각 및 학습 스타일을 고려해야 한다
- 최중증 발달장애인의 활동은 감각 활동을 중심으로 구성되어야 한다

VI. 도전 행동 지원 전략

1. 도전 행동 지원 전략

1) 일상적 예방 전략

- 일상생활에서 도전행동을 하지 않고도 가치있게 살아갈 수 있는 방법을 고민하는 것
- 도전행동을 대체할 수 있는 수용되는 행동을 할 수 있도록 지원하는 것이 중요
- 기관 : 기본적 환경조성, 기관 서비스의 일관성, 기관 서비스에 대한 예측가능성
- 직원 : 서비스 제공자의 말과 행동, 서비스 제공자의 감정상태 조절하기, 이용자를 존중하고 배려
- 이용자 : 이용자 개인의 상태이해, 이용자의 상황 변화, 이용자의 시간 활용
- 가족 : 이용자에 대한 가족의 태도, 가족의 양육/돌봄 방식, 가족의 감정상태

2) 완화 전략

- 도전행동이 심각한 폭력 또는 공격적으로 폭발하기 직전에 진정시켜서 상황을 확대시키지 않는 전략
- 이 단계의 핵심 목표는 도전행동이 폭발하지 않게 하는 것
- 발달장애인에게 나타나는 도전행동 전조징후들 파악이 필요함
- 도전행동 폭발직전에 도전행동을 하려는 분위기를 환기시킬 방법을 찾는다
- 도전행동의 전조징후를 확인하여 이 단계에서 완화 전략을 사용하도록 한다
- 최중증 발달장애인의 특성을 파악하여 환기시킬 수 있는 다양한 방법을 확인한다
- 최중증 발달장애인의 감정을 자극할 수 있는 행동이나 방법을 확인하고 이를 피한다
- 최중증 발달장애인의 감정 회피처를 확인하고 제공한다

3) 긴급개입 전략

- 최중증 발달장애인의 행위를 제한하는 신체적 개입을 수행하는 단계
- 심각한 자해의 위험 또는 타인에 대한 공격 등으로 침해가 있을 때 최후의 수단으로 사용
- 반드시 잘 훈련된 전문가에 의해 수행되어야 함
- 물리적인 신체적 개입을 적용하지 않음으로써 나타난 위험이 물리적인 신체 개입을 적용했을 때의 위험에 비해 클 때 사용
- ‘안전하게 상황을 관리하기 위한 전략’

VII. 행동지원 계획

1. 행동지원 계획의 이해

1) 행동지원 계획

- 최중증 발달장애인의 개인별 지원 계획인 낮 활동 지원 계획, 주거 지원 계획과 함께 당사자의 긍정적인 행동변화를 지원하는 구조화된 문서
- 행동지원 계획은 낮 활동 지원, 주거지원과 연동되어 최중증 발달장애인의 일상에 적용될 수 있도록 해야 함

2) 행동지원 계획 수립 시 고려점

- 그 행동을 나타내는 사람을 깊이 있게 들여다보고 그 맥락을 확인하여 의미있는 삶과 성장을 통해 도전행동을 줄여가는 것이 중요함
- 도전행동에 대한 개념 및 의미를 명확히 인식하고 행동의 원인을 잘 파악하여 행동지원을 수립해야 함
- 행동은 사람에 의해 통제되기보다 스스로가 통제할 수 있도록 하는 것이 중요함

2. 행동지원 계획 준비

1) 행동지원의 가치 및 원칙 이해

- 도전행동 지원의 궁극적인 목적은 도전행동의 소거에 있지 않음
- 도전행동을 나타내는 발달장애인을 온전히 이해하고 그들의 행복을 추구해야 함
- 당사자의 긍정적인 행동과 의사소통의 성장을 통해 도전행동을 스스로 통제할 수 있도록 해야 함

2) 최중증 발달장애인 당사자에 대한 이해 _ 한 사람의 인생이 온다

- 행동지원 계획 수립을 위해 가장 충분히 알고 있어야 하는 것은 나의 이용자에 대한 것
- 통합돌봄은 그동안 발달장애를 가지고 어려운 상황에서 최선을 다해 살아온 한 명의 인생이 우리에게 오는 것
- 나의 이용자는 나에게 어떤 기대를 하고 있고 어떤 말을 하고 싶을까 등의 사람중심사고를 고민하며 완전한 통찰이 될 수 있도록 준비해야 함

3. 행동지원 계획 구성

1) 행동지원 계획의 종류

- 기초 행동지원 계획 : 서비스 시작 전에 작성하여 행동지원 계획을 수립하기 전까지 활용하는 계획서로, 이용자의 도전행동에 대응하기 위한 임시 기록을 의미함

2) 행동지원 계획

- 행동지원 계획은 행동의 기능에 대한 공유된 이해를 기반으로 개인별 요구를 반영하여 삶의 질을 향상시키기 위한 행동변화를 지원할 수 있어야 함
- 도전행동의 기본적인 원인이나 기능을 파악하고 그 기능과 동등한 일상적 행동 등을 확인하고 지원해야 함
- 도전행동을 하지 않고도 긍정적으로 생활할 수 있는 일상적 예방전략
- 도전행동 직전 감정을 완화시킬 수 있는 완화전략
- 도전행동이 발생한 후 안전하게 대처할 수 있는 긴급개입 전략

4. 행동지원 계획 수립

1) 행동지원 계획 수립의 절차

- 도전행동 확인 - 행동 평가 - 예방 전략 - 완화 전략 - 긴급개입 전략 - 사후대치 - 지원점검

2) 도전행동 확인

- 도전행동의 정의와 위험요소를 확인하는 단계
- 우리가 개입하려는 도전행동이 정확히 무엇이고 어떤 상황에서 도전행동이 발생하는지, 도전행동으로 인해 어떤 결과가 나타나는지 등을 파악하고 기록하는 것
- 도전행동으로부터 발생하는 위험유형이나 강도 등을 파악하여 위험요소를 파악해야 함

VIII. 협력과 파트너십

1. 가족과의 협력 및 파트너십

1) 가족과의 협력을 위한 원칙

- 가족 구성원과 서비스 제공자가 협력하여 이용자에게 최상의 서비스를 제공하는 관계를 촉진할 수 있도록 노력
- 가족과 서비스 제공자가 서로의 지식, 기술 및 경험을 인정하고 존중
- 신뢰의 발전이 협력관계의 필수적인 부분임을 서로 인정
- 가족과 서비스 제공자가 자유롭게 자신을 표현할 수 있도록 열린 의사소통 촉진
- 가족의 문화적 전통, 가치 및 다양성을 인정하고 존중하는 분위기 조성
- 특별한 지원이 필요한 이용자와 그 가족을 위해 가족, 전문가, 지역사회의 상호헌신이 구축되도록 지원

2) 가족 협력을 위한 사전 준비사항

- 솔직하고 열린 소통 유지
- 서로 직면한 도전 과제 인식, 공유
- 정보 적극 공유
- 가족을 교육에 포함시키는 접근 필요
- 가족과의 소통 능력 강화, 협력 기술 학습 필요
- 사업 시작 1-2개월 전부터 준비
- 이용자 파악 과정과 함께 보호자 협력의 기본 틀 준비

2. 기관 내에서의 협력과 파트너십

1) 서비스 제공자 간의 협력

- 최중증 발달장애인의 복잡하고 다양한 요구 충족을 위해 기관 내 팀워크 및 다분야 전문가와의 긴밀한 협력이 필수
- 통합돌봄서비스 운영 체계 내 유관 기관들과의 연계 필요
- 자원 공유, 정보 교류, 전문 서비스 연계 등을 통해 복합적 욕구에 대한 통합적 대응 가능

2) 기관 내 동료 간의 협력

- 통합돌봄서비스는 행정, 식당, 차량, 시설 등 전 직원의 협력으로 운영되어야 함
- 서비스 시작 전, 전 직원에게 사업 목적, 이용자 특성, 절차 안내 필요
- 기관장과 슈퍼바이저가 전 직원에게 이해와 참여를 요청해야 내부 협력체계가 제대로 작동
- 긴급 상황 발생 시 효과적인 대응을 위해 명확한 역할 분담과 소통 체계 필요

3) 기관장의 역할과 책임

- 유관기관과의 네트워크 형성 및 협력체계 구축
- 기관장은 지역 내 협력 가능한 자원을 적극적으로 발굴 및 연계해야 함
- 기관 내 이해관계자의 책무성과 암묵적 동의 유도
- 유능한 환경 구축을 위한 지속적 노력 필요
- 담당 직원에 대한 적극적 지원

3. 기관 외부와의 협력과 파트너십

1) 다학제적 협력체계 구축

- 도전행동 지원은 복잡하고 어려운 전략 요구
- 단계적, 다학제적 팀 접근 필요
- 지역, 기관 특성 고려하여 유연한 팀 구성 필요
- 의료영역과의 협력 중요
- 다학제적 평가 영역
- 기관장의 역할 중요

2) 낮활동 및 주거지원 기관 간의 연계와 협력

- 24시간 지원 대상자 → 낮활동 기관과 주거기관 분리 가능
- 이용자 중심의 일관된 통합지원체계 필요
- 도전행동지원계획 공유 필요
- 양방향 소통 중요성
- 지원자 간 주기적인 전략 회의 필요

4. 지역사회 및 유관기관과의 협력과 파트너십

1) 통합돌봄사업의 목표

- 최중증 발달장애인이 지역사회에서 존엄하게 살아갈 수 있도록 지원
- 지역사회와의 협력체계 구축 필수
- 전반적인 인식 개선 필요
- 도전행동 경험이 없는 사람일수록 두려움이나 불안감이 클 수 있음
- 서비스 시작 전 지역사회의 상황을 면밀히 점검해 접근방식 고민 필요

2) 유관기관과의 협력체계 구축

- 정기적인 사례회의, 운영 노하우 공유
- 실무자 간의 사례 나눔 → 공동 성장 및 이직 방지 효과
- 기관 상황에 맞게 2단계 또는 3단계 네트워크 유연하게 적용
- 도전행동 지원을 위해서는 다양한 의료기관 및 거점 병원과의 협력체계 구축 필요

IX. 의사소통 지원

1. 발달장애인의 의사소통 특성

1) 의사소통 정의 및 목적

- 의사소통이란 2명 이상의 청자 화자가 서로 가지고 있는 뜻과 생각을 서로 주고받는 것
- 말이라는 수단이 중요한 것이 아니라 ‘사람과 사람’의 관계가 중요

2) 의사소통 특성 및 단계

- 지적장애의 의사소통 특징 : 언어 발달 지연, 제한된 어휘력, 단순한 문장 구조, 추상적 개념 이해의 어려움, 비언어적 의사소통에 제한, 사회적 의사소통의 어려움, 주의력과 집중력 유지의 어려움
- 자폐성 장애의 의사소통 특징 : 언어 발달 지연 또는 결여, 반향어, 대명사 사용의 어려움, 사회적 상황에 적절한 참여의 제한성, 비유적 언어 이해의 어려움, 독특한 운율과 음성 패턴, 사회적 의사소통의 어려움

2. 의사소통 활용 전략

1) 돌봄에서 의사소통 지원

- 개인의 선호도 및 의사소통 능력 고려
- 개별화된 의사소통 체계 수립
- 상황 및 기능 분석
- 일관되고 반복적인 의사소통 기회 제공 및 선택권 존중
- 환경 내 시각적 단서 제공
- 제공인력 및 가족에 대한 의사소통 훈련
- 긍정적 행동지원과의 연계
- 제공인력 및 가족에 대한 의사소통 훈련

2) 의사소통 전략 : 기능적 의사소통 훈련을 중심으로

- 기능적 의사소통 훈련(FCT) : 문제행동을 줄이고 적절한 의사소통 기술을 가르치기 위한 효과적인 중재 전략
- FCT의 훈련 내용 및 방법 : 기능적 행동 평가 실시, 대체 의사소통 행동 선정, 대체 행동 훈련, 문제행동에 대한 대응(소거 전략)

3. AAC 이해 및 적용

1) AAC 이해 및 적용

- 모든 사람은 의사소통에 대한 권리가 있으며 AAC가 이를 가능하게 한다

- AAC란 자연어를 대체하거나 지원하는 모든 유형의 다양한 의사소통 방법을 의미
- 일반적인 말이 어려운 경우 이를 대체하거나 보완할 수 있는 모든 의사소통 방법을 의미
- 우리 모두가 AAC를 사용하고, 어떤 사람들은 항상 AAC를 사용하기도 함

2) AAC를 사용하는 이용자와 효과적인 의사소통을 위한 기술과 전략

- 일방적으로 AAC를 사용하는 이용자에게 ‘예/아니오 상징 카드’ 또는 AAC 애플리케이션을 사용을 통보식으로 통제하는 것을 지양
- 개방형 질문 → 주제 확정 → 주요 논의영역 파악 → 주제 확정 → 선택지 제시 가능 → 예/아니오 질문 사용
- 이용자가 반드시 한 가지를 선택하지 않을 수 있다는 점을 주의!

4. 시각적 지원과 스케줄

1) 시각적 지원 적용 방법

- 지속적으로 혼란이나 어려움을 유발하는 상황을 식별한다
- 사용할 시각 자료 유형을 고려한다
- 사용하는 상징은 반드시 이용자가 이해하는 것에 근거해야 한다
- 대부분의 경우 사진이 그림보다 이해하기 쉬운데, 예를 들어 이용자 교실의 사진이 일반적인 교실 사진이나 그림보다 더 잘 알아볼 수 있다
- 시각적 지원 유형을 선택한다
- 시각적 지원을 위한 공간을 만든다
- 이용자가 쉽게 볼 수 있는 곳에 시각 자료를 배치한다
- 이용자와 시각적 지원 사용을 모니터링한다

X. 제언

- 김예찬 : 이번 내용을 통해 최중증 발달장애인 지원은 기술이나 매뉴얼보다 지원자의 태도·조직 문화·환경 조성이 훨씬 큰 영향을 미친다는 점을 느꼈다. 특히 스트레스 관리, 사람 중심 적극적 지원, 도전행동 대응, 의사소통, 협력체계까지 모든 요소가 서로 연결되어 있어 하나만 잘해서는 충분하지 않다는 점이 강조되어 이 부분 또한 모든 부분을 연결해야 한다는 점을 느낄 수 있었다. 그렇기 때문에 다음과 같이 정리할 수 있었다.

1. 지원자의 안정이 최우선

- 도전행동은 지원자의 피로와 소진을 유발할 수 있으므로, 디브리핑·감정 공유·팀 기반 성찰이 필수적임을 다시 확인했으며 지원자의 안정이 곧 이용자의 안정으로 이어진다는 점을 느낄 수 있었다.

2. ‘사람 중심 적극적 지원’은 활동보다 사람에 초점

- 활동 자체보다 의미·선호·관여 수준을 존중하는 접근이 중요하며 작은 활동이라도 “조금씩, 자주, 성공 경험”을 제공해야 한다.

3. 도전행동은 예방이 핵심

- 선행사건·촉발요인을 이해하고, 예방 → 완화 → 긴급개입의 단계별 대응이 필요하다는 것을 알 수 있었다. 또한 신체적 개입은 마지막 선택지이며 환경 조성 과 전문적 거리두기가 더 중요하다.

4. 공간도 하나의 지원자

- 안정실, 감각조절, 동선 배치 등 물리적 환경이 이용자의 안정과 행동에 직접적 영향을 미치며, 공간을 설계하는 것도 지원 전략의 일부임을 깨달았다.

5. 의사소통은 말의 문제가 아니라 관계의 문제

- AAC 포함 다양한 의사소통 방식을 존중하고, 이용자가 표현할 수 있는 기회를 일관되게 제공해야 한다는 것을 느꼈다. 또한 말이 없어도 의사소통 의지는 항상 존재한다는 점을 다시 느꼈다.

6. 협력은 선택이 아니라 필수

- 가족, 동료, 기관, 지역사회가 함께할 때 비로소 안정적 지원이 가능하다. 특히 기관장의 역할과 조직 문화가 전체 서비스의 질을 좌우한다는 것 또한 느낄 수 있었다.

- 원영희 : 최중증 발달장애인의 통합돌봄서비스는 단순 지원을 넘어 개인 맞춤형, 사람중심, 통합적 접근이 필요하다. 이를 위해 종사자의 전문성 강화와 자기돌봄, 체계적 협력 체계 구축이 필수적이다. 본 심화교육과정을 통해 얻은 핵심 시사점은 다음과 같다.

1. 종사자 소진 예방과 위기관리

정기적인 슈퍼비전과 심리상담, 팀 기반 업무 조정으로 지속 가능 지원 체계 확보

위기 대응 매뉴얼과 시나리오 실습을 통해 안전하고 신속한 상황 관리 가능

2. 사람중심 지원

개인의 요구와 선호를 중심으로 지원 계획 수립

의사결정 지원과 긍정적 상호작용으로 자기주도성 강화

3. 환경과 활동 지원

안전하고 자극 조절된 물리적 공간 제공

일상생활과 사회참여 중심 맞춤형 활동 지원

4. 도전행동 및 행동지원계획

도전행동 원인 분석과 예측 기반 대응

평가 기반 행동지원계획 수립과 주기적 모니터링으로 일관성 있는 지원 유지

5. 협력과 의사소통

가족, 지역사회, 관련 기관과의 긴밀한 협력 체계 구축

맞춤형 의사소통 도구 활용 및 신뢰 기반 상호작용 강화

심화교육은 단순 지식 전달을 넘어, 종사자의 전문성·자기돌봄·협력 역량 강화를 통해 최중증 발달장애인의 삶의 질 향상과 안정적 통합돌봄 실현을 목표로 해야 한다. 교육과 현장 적용이 연계될 때, 지속가능하고 효과적인 통합돌봄 서비스 제공이 가능하다.

2025년 교구 산하 사회복지시설 직원교육



주 최		사회복지법인 인천가톨릭사회복지회
기 간		2025. 03. 28(금) 09:30 ~ 16:30
장 소		천주교 인천교구 사회복지센터
참석자	팀 명	긍정 행동지원팀
	이 름	원영희
	인 원	총 1명
교육 시간	일 자	2025년 03월 28일 금요일
	시 간	09:30 ~ 16:30



남동강애인종합복지관

2025년 천주교 인천교구 산하 사회복지시설 신입교육

I. 교육 목적 및 목표

1. 목적

-가톨릭교회 내 사회복지 활동 직원들이 카리타스의 조직과 운영가치, 윤리강령을 교육받아 카리타스에 대한 정체성을 강화하고, 나아가 소속감을 고취시킨다.

2. 목표

- 1) 가톨릭 교회의 본질적 사명을 이해하고 사랑실천이 교회의 본질적인 활동임을 이해한다.
- 2) 카리타스의 개념을 설명하고 자신이 속한 조직의 위치와 의미를 알고 설명할 수 있으며 공공복지체계의 조직의 역할을 이해한다.

II. 법인의 미션·비전

1. 미션

- 1) 가난한 이들에 대한 온전한 헌신으로 하나님의 사랑을 증거한다.

2. 비전

- 1) 참된 영성과 사회복지 전문성을 겸비한 지역복지의 실천
- 2) 지역사회에서 사회복지센터의 역할을 수행하는 본당 사회복지
- 3) 가톨릭 사회복지의 정체성을 실현하는 시설 사회복지
- 4) 내가 속해 있는 시설의 미션: 만나는 모든 사람을 존중하며, 지속가능한 생태복지를 추구하며, 사랑과 섬김으로 자연과 조화를 이루는 공동체를 실현하는 것

3. 카리타스

1) 조직구조

- 카리타스 조직은 1897년 독일 카리타스가 설립된 이후, 1950년 9월 각국에서 자선 구호 활동을 하던 각각의 조직이 연합체를 만들어 탄생. 카리타스는 전세계 가톨릭교회가 사랑 실천과 사회정의 구현에 헌신하도록 조력된 기구로 총165개 나라가 회원국으로 등록되어 있으며 UN협의기구 지위를 가지고 있음.

2) 시설과 본당 사회복지

- 한국 카리타스는 1979년 국제카리타스의 정회원이 되었으며, 국내 가톨릭 사회복지 활동을 총괄함.
- 전국 차원의 조정과 협의를 통해 해외 원조, 대북지원사업을 수행하고 있음.
- 인천가톨릭사회복지회는 한국카리타스의 일원으로 인천가톨릭사회복지 활동을 대표하는 기관임.

III. 가톨릭사회복지의 정체성(카리타스)

1. 사회교리에 입각한 개념적 원리(가톨릭 사회복지의 근거)

1) 인간 존엄성의 원리

- 근본 목적
- 모든 사회제도의 근원과 주제, 목적도 인간이어야 함

2) 공동선의 원리

- 모든 사회구성원이 더욱 쉽고 충만하게 자기 완성을 이루도록 도와주는 사회 생활 조건들을 총칭하는 원리
- 재화의 보편적 목적

3) 보조성의 원리

- 사회구성의 원리
- 중앙정부는 지방자치단체 스스로 할 수 있게 보조적인 지원을 해야 함

4) 연대성의 원리

- 가난한 이들을 위한 우선적 선택
- 개인이 사회에 대해, 사회는 개인에 대해 서로 의존하며 서로 책임을 짐
- 개인이나 집단의 이해를 넘어 보편적 선익을 위해 헌신하려는 의지

2. 카리타스의 정의



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

3. 카리타스의 의미

- 네 방향으로 뻗은 붉은 색 불꽃과 십자가는 애덕을 상징한다.
- 위에서 아래로 그어진 십자가 기둥은 우리에게 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 표시하고 있다.

4. 외부교육

1) 제물진두순교성지

- 예수님의 손을 형상화
- 신앙을 위해 순교한 장소
- 헌신을 생각할 장소

2) 답동성당 · 천주교 인천교구 역사관

(1) 답동성당

- 사적 제287호 지정
- 인천가톨릭 최초의 성당
- 천주교 인천교구 유일의 주교좌 성당
- 가톨릭 사회복지의 거점

(2) 천주교 인천교구 역사관

- 교구 60주년 기념 설립
- 옛 주교관으로 사용
- 6개의 전시실로 구성되어 있으며 ①피어린 교회의 봄, ②선교라는 이름의 순교, ③ 지역교회사회의 여명, ④세상과 함께, ⑤역사와 함께, ⑥헌신, 특별전시 중으로 “바다가 불러 세운 교회”라는 주제로 인천가톨릭 역사를 순차적으로 이해할 수 있음.

IV. 소감 및 제언

법인 신입 직원교육을 받으면서 법인의 미션과 핵심가치에 대하여 다시 한번 생각해 보는 소중한 시간이었다. 가톨릭 사회복지의 미션과 각 기관에서의 미션 그리고 자신의 미션을 생각하면서 서로가 부합하는지 고민해보는 시간을 가졌다. 이번 교육의 기회를 통하여 가톨릭의 이웃에 대한 사랑과 헌신적인 실천을 의미하는 카리타스의 중요성도 알게 되었다. 이러한 카리타스의 정신을 내가 속한 기관에서 업무에 적용하고, 책임감을 가지고 업무에 충실하도록 노력하고 지원하는 이용인에 대한 사랑도 꾸준히 실천해 나가야 할 것이다.

어려운 행동 대응매뉴얼 작성교육



주 최		한국장애인주간이용시설협회
기 간		2025. 11. 05. (수)
장 소		여의도 이룸센터 교육실 2
참석자	팀 명	늘푸른동산
	이 름	윤다애
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 11. 05. (수)
	시 간	13:00 ~ 18:00 (5시간)



남동장애인종합복지관

I. 어려운 행동 대응매뉴얼 작성교육

1. 어려운 행동 지원의 가치기반

- 발달장애인들에게 최선의 이익이 되도록 해야하며, 존경과 정중함으로 공정하게 대우해야 한다.(사람중심의 가치)
- 처벌이 아닌 예방·지원 중심
- 센터내에서만 활용될 수 있는 방법이 아닌 보편적인 방법이어야 한다.
(가정, 지역사회)

사람중심 실천

긍정적 행동지원

강점강화 관점

보편적 지원

2. 어려운 행동 지원목표

- 완전한 소거를 목표로 하지 않는다.
- 함께 살아갈 수 있는 정도와 형태로 전환하는 것이다.
- 대체행동, 의사소통지원이 필요하다.
- 가족과 사회에 포함되어 함께 살아갈 수 있는 것이다.

3. 어려운 행동의 원인, 목적, 이유와 이용인의 입장

- 왜 어려운 행동을 하는 것일까?
- 어려운 행동이 일어나는 이유는 무엇일까 ?
- 이용인의 입장
 - 관심: 관심욕구가 사전에 충족될 수 있도록
 - 요구: 요구에 대한 의사소통 전달이 잘 될 수 있는 소통체계
 - 회피: 회피를 하고싶을 때 바른 방법으로 의사전달 할 수 있도록
 - 감각(자극): 감각적 자극 추구에 대한 이해
 - 불안: 불안의 이유를 파악하고 해소할 수 있는 방안 모색

4. 어려운 행동 지원 시 점검사항

- 행동의 원인에 대한 고민은 충분히 했는가?
- 원인해결을 위해 충분히 노력했는가?
- 의사소통이 충분히 되었는가?
- 욕구가 충족(해결)되지 않아 생기는 갈등은 아닌가?
- 시설이 아니라면 해결 될 수 있는 문제는 아닌가?
- 환경이 변화되면 해결 될 수 있는 문제는 아닌가?

5. 대응방식 점검사항

- 우리는 어떻게 대응하고 있는가?
- 전문적인 개입이 이루어지고 있는가?
- 표준화된(일관된) 대응방식이 있는가?
- 개개인의 특성에 맞는 대응매뉴얼이 있는가?
- 신체적 개입 및 제압이 이루어지고 있는가?
 - * 신체적 제압에 대한 정당성을 확보하고 있는가?
- 우리의 대응 방식은 모두가 인정할만한 대응방식인가?

6. 어려운 행동의 5가지 유형과 대응방법

어려운 행동의 5가지 유형과 대응방법	
기 능	대응방법
원하는 것 얻기 (요구)	원하는 것을 요구하는 적절한 방법 (의사소통방식) 알려주기
과제나 자극 회피 (회피)	과제나 자극이 이용자에게 얼마나 강한 혐오자극 이 되는지 확인 난이도 조절 과제를 끝까지 해결하는 연습 과제가 하기 싫을 때 적절하게 표현하는 방법 연습하기 도움이나 휴식을 요청하는 연습
감각 추구 (감각)	다양한 감각 자극을 미리 많이 제공하기 자극 추구의 행동이 가능한 상황과 불가능한 상황 알려주기 합리적인 목표를 세워 조금씩 자기 행동을 통제하는 방법 알려주기
관심 끌기 (관심)	감정적 대응을 최소화 하고, 필요한 말을 간단하게 하기, 관심을 얻는 방법 알려주기
신체적 불편감 (불안)	의학적 점검 받기 불편감이 있을 때 도움을 요청하는 방법 알려주기

출처 : 한국장애인개발원, 2021

7. 행동 중재방안

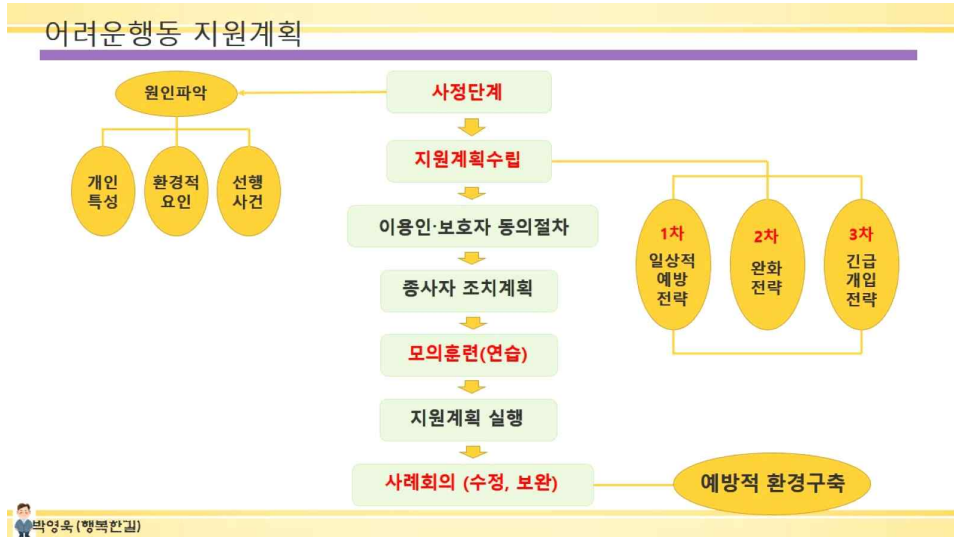
- 관심 획득: 선호하는 활동 제공, 행동계약, 자기강화
- 과제 및 환경 회피: 활동내용 수정, 선택기회 제공, 예측가능성 제공
- 강화제 습득: 예고하기, 토큰경제, 규칙 세우기, 보완대체의사소통 활용
- 자기자극: 대체가능 감각자극 제공, 풍부한 환경 만들기, 소거

8. 어려운 행동 대응 매뉴얼 작성

- 행동관찰: ABC 관찰 기록지 활용, 위험상황 빈도, 강도기록 및 분석
- 원인 및 동기 파악: 동기사정척도 (동기가 명확할 시 사용할 필요 없음)
- 대응 방식의 모색, 시설내 자원, 이용인의 선호도 파악(강화물 찾기)
- 위험 행동의 대안적 활동, 방법 여러 가지 모색
- 대응계획(매뉴얼)수립 및 적용, 확정: 세부적, 구체적, 상세하게 행동제시
- * 지원인력의 수, 접근방향(동선), 이용인과의 거리등

- 대응계획 동의절차: 이용인 및 보호자 동의서 작성
- 대응매뉴얼 훈련(모의훈련): 숙달된 지원인과 함께
- 위험상황 발생 시 대응일지 작성: 대응과정 확인, 대응 매뉴얼 점검
- 대응 시 지원인의 피해예방대책 수립

9. 어려운 행동 지원계획 표



10. 어려운 행동 긴급지원계획 수립

폭발상황에서 안전하게 마무리 될 수 있도록 지원해야하며, 지원방식이 일관되어야 함. 외부 자극 통제, 안전한 환경구축, 스스로 통제할 수 있도록, 환기 선택판을 제공하여 선택할 수 있도록, 타이용인 대피

* 신체적 개입전략은 긴급시에만 사용되어야 하며, 최소한만 사용
(자신과 타인의 생명과 관련한 심각한 위기가 있을 시)

11. 어려운 행동을 줄이기 위한 접근방식

미리 욕구를 충족시켜주는 것이 가장 중요하며, 다양한 시각적 지원을 활용하여 예측 가능하게 하기, 욕구를 표현할 수 있는 방법을 다양하게 제공하기, 도전적 행동을 통해 얻는 것이 무엇인지를 파악하고 그 행동을 통해서 그것을 취할 수 없다는 사실을 스스로 깨닫게 하기.

12. 어려운 행동지원의 성공적 전략

관련된 모든 사람이 발달장애인의 도전적 행동을 동일하게 규정해야하며, 서비스 제공자들은 도전적 행동 상황을 좀 더 편안하게 받아들일 수 있어야 함. 우리의 지원이나 중재가 효율적일 것이라는 생각을 바꾸고, 발달장애인이 변화해야 하는 것보다 우리가 변화를 주어야 하는 것이 무엇인가에 초점을 맞춘다.

II. 소감 및 제언

- 어려운 행동 대응 매뉴얼 제작 교육을 들음으로써, 매뉴얼 제작 이전에 먼저 서비스 제공자로서 얼마나 지원 이용인에 대한 관찰과 관심이 이루어지고 있는지 되돌아 볼 수 있었다.
- 이용인과 타 이용인, 서비스 지원자의 안전을 위한 어려운 행동 매뉴얼 제작 자체도 중요하나, 행동 이전 예방과 사전 점검 방안이 가장 중요하며, 그 이전에 이용인의 입장이 가장 중요하다는 점에서 이용인이 자신의 욕구를 적절히 표현할 수 있는 환경과 도구가 지원되어야 할 필요성을 느꼈다.
- 본 센터에서 어려운 행동을 보이는 빈도와 강도가 강한 이용인을 대상으로 팀 회의를 통해, 어려운 행동을 줄이기 위한 접근방식과 대응 매뉴얼을 제작하여 모든 지원자가 동일한 방식으로 적용, 수정해 나가는 과정이 필요하다고 생각된다.

2025년 MDS 활용 교육



주 최		부천시장애인종합복지관
기 간		2025.2.7.(목) 09:30 ~ 2.28.(금) 17:10
장 소		부천장애인종합복지관 직업지원센터 교육실
참석자	팀 명	열린일터
	명 단	김원진
	인 원	총 1명
교육	일 자	총 2일
시간	시 간	총 12시간



남동장애인종합복지관

I. 직업평가 및 MDS의 이해

1. 직업평가의 이해

1) 문헌적 정의

- 한국장애인개발원(2022): 장애인의 직업적 흥미, 적성, 강점, 제한점 및 잠재능력을 파악·분석하기 위해 신체능력평가, 심리평가, 작업표본평가, 상황평가, 현장평가 등을 실시하는 직업재활서비스로서 장애인에게 적합한 직업재활 방향을 설정하고 효과적으로 직업을 선택할 수 있도록 지원

2) 평가사의 조작적 정의

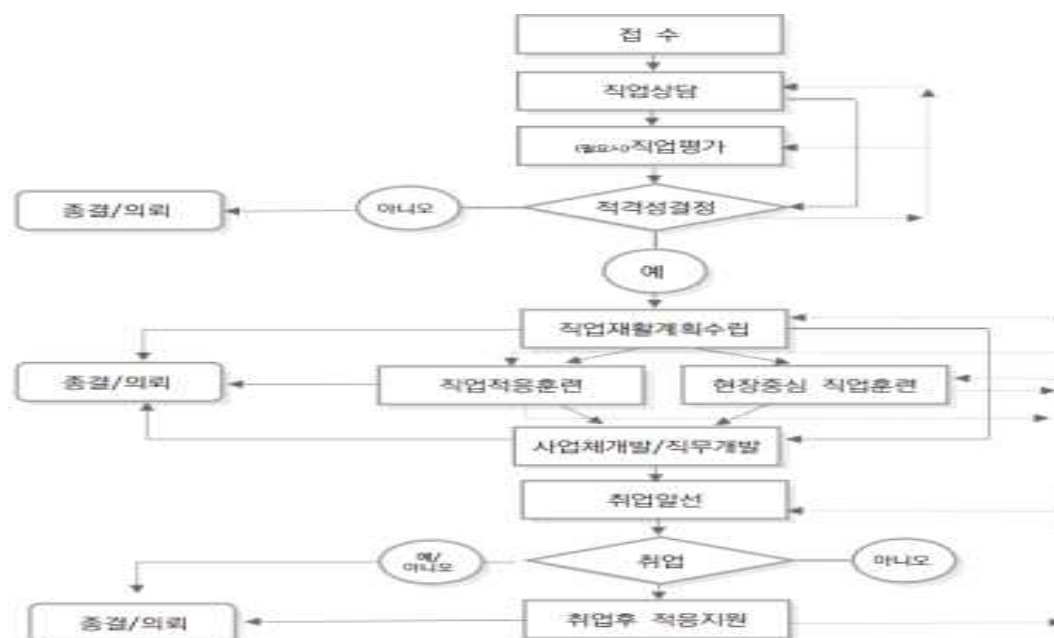
- 장애인 당사자가 효과적으로 미래를 계획할 수 있도록 도움을 주는 구체적인 참고서를 제작하는 과정

3) 직업평가의 목적

- 개별화 직업재활계획 수립
- 직업재활서비스 과정평가
- 적격성 결정
- 현재, 미래의 직업 잠재력 예측

4) 직업평가 대상 및 과정

- 직업평가 대상: 구직·직업유지·진로개발·기타 직업재활서비스 이용 등을 위해 자신의 흥미, 적성, 강점과 제한점 등에 대한 평가를 필요로 하는 장애인 또는 장애가 의심되는 사람
- 직업평가 과정(필요에 따라 진행 여부 결정)



* 출처: 한국장애인개발원(2022), 중증장애인재활지원사업 운영매뉴얼

2. MDS(MaCarron-Dial System)이해

1) MDS 정의

- 장애인들의 교육·직업·주거 능력을 예측하고 개별적인 특성을 고려한 재활계획을 수립할 수 있도록 5개의 신경심리학적 요인(언어, 감각, 운동, 정서, 적응)을 측정하는 배터리형태 검사 도구



*MDS 구성요인/요인별 평가도구

*MDS 개별 평가 프로파일

2) 대상

- 중추신경계 문제로 신경심리학적 장애를 가진 사람

II. MDS 도구 활용

1. REVT(Receptive Expressive Vocabulary Test) 수용어휘력검사

1) 검사 배경

- 미국에서 개발된 PPVT 검사 도구를 사용하였으나 문화적 차이로 인한 변인 발생의 가능성이 있어 PPVT를 바탕으로 그림어휘력검사를 개발
- 그러나 그림어휘력검사는 연령, 지역적으로 표집의 한계가 존재하여 이러한 제한점들을 보완한 수용·어휘력검사(서울장애인종합복지관, 2009)를 발간

2) 검사 목적

- 얼마나 많은 단어를 알고 있는지 검사함으로써 생활연령과 어휘발달 연령 간 차이를 파악하기 위함

3) 검사 대상

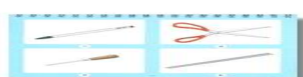
- 만 2세 6개월~만 16세 이상 성인

4) 진행방법

검사지침서



그림자료



검사지



- ① 피검자에게 검사지가 보이지 않도록 준비물을 세팅
- ② 4개의 그림 중 평가사가 말하는 단어를 듣고 해당하는 그림을 손가락으로 선택하거나 번호를 말하도록 함
- ③ 연습문항 진행 후 검사 시작

5) 채점방법

- ① 원점수: 기초선과 최고한계선 사이 틀린 문항의 개수(기초선 이하 문항 정답 처리)
 - 최고한계선: 연속된 8개 문항 중 6개를 틀린 경우 8문항 중 마지막 문항의 번호
 - 기초선: 연속으로 8개를 맞힌 경우 8문항 중 첫 번째 문항의 번호
- ② 등가연령: 원점수가 속해있는 연령 기준
- ③ 백분위점수: 백분위 표준표에 원점수 대입
- ④ MDS표준점수: 백분위점수*1.16

2. BVMGT(Bender Visual Motor Gestalt Test) 시각운동형태 검사

1) BVMGT 정의

- 시각-운동의 통합능력을 측정하는 도구
- 눈과 손의 협응력, 시각적 단서에 의한 주의집중력, 환경에 대한 조직력 평가
- 개인의 성숙, 정서, 정신과적 문제와 기질적인 뇌 손상을 감별할 수 있음

2) 진행방법



- ① 자극카드는 피검자가 오른손잡이의 경우 왼쪽, 왼손잡이일 경우 오른쪽에 배치
 - ② 자극카드 도형이 보이지 않게 차례대로 엮어 놓고 도형 A부터 도형 8까지 제시
 - ③ 도형 A - 도형 8을 모사할 때까지 행동과 태도를 관찰하며 시간을 측정
- 3) 채점방법(Koppitz의 발달적 채점법): 오류(일탈)가 있으면 채점, 최대 30점(표준점수는 BVMGT 전환표에 원점수 대입)
- ① 왜곡: 도형의 모양, 형태가 달라지거나 곡선 대신 직선을 그리는 경우 등
 - ② 회전: 전체 도형 혹은 도형의 일부가 45도 이상 회전한 경우
 - ③ 고집: 제시된 수보다 많은 점을 그리거나 도형을 연장시켜 놓은 경우
 - ④ 통합: 도형의 두 부분을 적절히 연결하지 못 하거나 전반적인 형태를 상실한 경우 등

3. HVDT(Haptic Visual Discrimination Test) 촉·시지각 변별 검사

1) HVDT 정의

- 촉각-시지각 변별능력을 파악하기 위한 도구
- 촉각, 시각과 관련하여 대상물을 인지하는 능력을 평가하며, 촉각과 시각적 정보를 통합하는 능력을 파악할 수 있음

2) 진행방법



- ① 오른손부터 검사를 실시하며 피검자의 시야에 도구가 보이지 않도록 세팅
 - ② 검사 도구를 피검자가 만져보도록 하고 동일한 모양을 책자에서 고르도록 함
 - ③ 모양, 크기, 감촉, 형태를 순서에 따라 모두 검사
- 3) 채점방법
- ① 원점수: 영역별 맞힌 문항 수의 총합(왼손과 오른손 구분)
 - ② MDS표준점수: HVDT 전환표에 왼손과 오른손 원점수 대입 후 합산/2

4. MAND(McCarron Assessment Neuromuscular Development) 신경근육운동발달검사

1) MAND 정의

- 신경운동기능 정도를 파악하기 위해 사용하는 도구로, 10개의 소검사로 나뉘어 있으며 5개의 소근육 운동기능과 5개의 대근육 운동기능을 평가하는 도구로 구성되어 있음



- *소근육/대근육 검사 구분
- 신경운동근육 요인별 의미

- *신경운동근육 요인별 검사 구분

운동요인	결과의 의미	점수가 낮은 경우
양손민첩성	· 소근육운동기능 · 시각정보 연합 · 손의 움직임 억제	· 편측성 장애 연관 · 다양한 과제 수행 방해 · 운전, 기계 조작 신중 필요
지속적 조정	· 운동의 속력과 방향 · 통제된 눈-손 조정 · 고유수용감각 · 주의집중능력	· 주의집중 부족 · 시각적 추적 어려움 · 작업불량 문제 · 사고가능성 증대
근육의 힘	· 손과 팔, 다리의 힘	· 들기, 옮기기, 밀기, 당기기 수행 제한
운동감각통합	· 정적인 균형 · 동적인 균형	· 높은 곳의 물건 내리기, 높은 곳으로 올라가기와 같은 작업 제한

2) 진행 및 채점방법

2-1) 상자 안 구슬 담기

- ① 상자를 책상 끝에 맞추어 수직으로 배치
- ② 오른손부터 30초간 구슬 모양에 상관없이 하나씩 집어 빈 상자로 옮기도록 함
- ③ 왼손도 동일하게 실시
- ④ 원점수: 옮겨 담은 구슬 개수의 총합



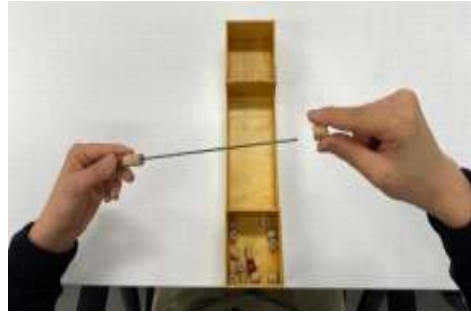
2-2) 손가락 두드리기



- ① 나무판을 45도 각도로 배치하고 가볍게 주먹을 쥔 상태에서 엄지와 검지를 펼쳐 나무판 위에 둠
- ② 검지를 직선으로 뻗었을 때 쉽게 닿도록 조정 한 뒤 오른손부터 10초간 나무판과 고무줄에 검지손가락이 닿도록 움직이도록 함
- ③ 왼손도 동일하게 실시
- ④ 원점수: 오른손과 왼손 각각 행동관찰 점수의 합
- ⑤ 행동관찰: 두드리기 리듬, 관계없는 다른 손가락의 운동, 팔의 과도한 운동, 완전한 거리, 10초 동안 손가락을 두드린 횟수 등 정도에 따른 각각의 차등 점수 부여

2-3) 막대 구슬 꿰기

- ① 상자를 책상 끝에 맞추어 수직으로 배치하고 가까운 상자에 원기둥 모양 구슬을 17개 세팅
- ② 비우세손으로 막대 손잡이를 잡고 책상 끝에서 30cm 떨어져 착석 후 30초간 구슬을 끼움
- ③ 눈을 감고 동일하게 실시
- ④ 원점수: 눈을 뜨고 끼운 구슬과 눈을 감고 끼운 구슬의 합



2-4) 너트 볼트

- ① 너트와 볼트의 끝이 평평하게 조절
- ② 비우세손으로 너트를 잡고 우세손으로 볼트를 잡은 후 팔을 몸에서 떼어 채 볼트를 끝까지 돌리도록 함
- ③ 큰 너트 볼트 진행 후 작은 너트 볼트 진행
- ④ 원점수: 100초-소요시간으로 계산하여 검사 점수 합산



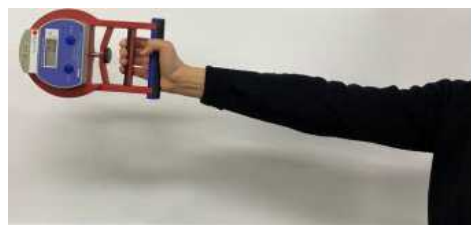
2-5) 막대 밀기



- ① 나무판을 피검자의 허리 높이와 비슷하게 조정하고 책상과 30cm 거리를 유지
- ② 오른손으로 나무 구슬을 잡고 오른쪽에서 왼쪽 끝까지 천천히 이동
- ③ 왼손으로 나무 구슬을 잡고 왼쪽에서 오른쪽 끝까지 천천히 이동
- ④ 원점수: 각 손으로 막대를 끝까지 옮긴 시간(최대 30초) + 행동관찰 점수
- ⑤ 행동관찰: 충동적이고 반사적인 움직임(속도의 변화), 주의 산만함, 머리-몸의 이동, 관련 없는 몸의 움직임 등 정도에 따른 각각의 차등 점수 부여

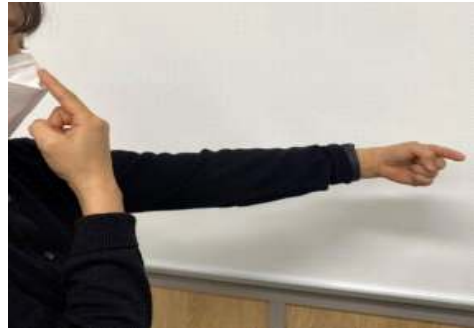
2-6) 손의 힘

- ① 손가락의 두 번째 마디가 손잡이에 위치하도록 폭을 조절하고 앞을 향해 팔을 펴
- ② 오른손부터 왼손으로 번갈아 가며 손잡이에 힘을 주어 검사를 2회씩 실시
- ③ 원점수: 오른손과 왼손 2회 중 높은 점수의 합



2-7) 손코손

- ① 왼손을 뻗어 검지손가락만 펴서 오른쪽으로 구부리고 오른손 검지손가락은 코 끝에 접촉
- ② 오른손 검지손가락으로 왼손 검지손가락 끝마디를 접촉한 후 코끝 접촉 5회 반복
- ③ 같은 방식으로 양손(눈 뜨고, 눈 감고) 진행
- ④ 원점수: 오른손과 왼손 각각 행동관찰 점수의 합
- ⑤ 행동관찰: 팔운동, 뻗은 팔의 검지손가락, 접촉 지점, 팔꿈치의 구부림, 접촉의 경쾌함 등 정도에 따른 각각의 차등 점수 부여



2-8) 제자리멀리뛰기

- ① 보행선 테이프를 바닥에 부착하고 눈금선 '0' 위치에 서도록 함
- ② 제자리멀리뛰기 3회 진행
- ③ 원점수: 3회 중 가장 높은 점수 + 행동관찰
- ④ 행동관찰: 바닥에서 위로 뛰기, 팔의 사용, 몸의 균형, 무릎을 구부리면서 착지함, 점프 거리 등 정도에 따른 각각의 차등 점수 부여



2-9) 발붙여 걷기

- ① 보행선 테이프를 바닥에 부착하고 시작점에 서도록 함
- ② 양 손을 엉덩이에 올리고 엄지발가락과 다른 발의 뒤꿈치를 붙여 보행선의 처음부터 끝까지 걷도록 함
- ③ 도착하면 같은 방법으로 뒤로 걷도록 함
- ④ 원점수: 앞/뒤로 걷기 행동관찰 점수의 합
- ⑤ 행동관찰: 팔/몸통의 움직임, 발 발뒤꿈치와 엄지발가락의 거리, 보행 등 정도에 따른 각각의 차등 점수 부여



2-10) 한 발 서기

- ① 한쪽 다리를 사용하여 선 자세로 균형을 유지함(지지하고 있는 다리에 붙지 않도록)
- ② 눈 뜨고 1회, 감고 1회씩 양발을 번갈아가며 진행
- ③ 원점수: 양발의 버틴 시간 합산(최대 30초)

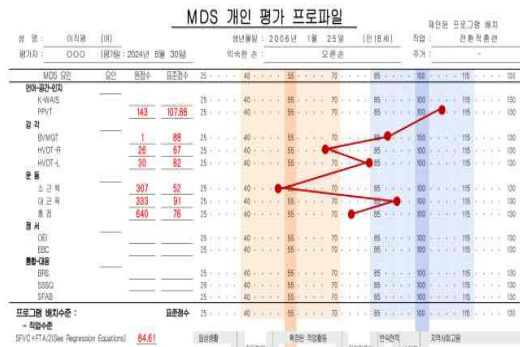


Ⅲ. MDS 점수 산출 및 개별 프로파일 작성

1. MDS 점수 산출

1) 표준점수 산출 방법

- 검사기록지의 운동 요인 및 하위검사별 점수를 합산하여 원점수 기록
- 표준점수 전환표와 요인별 산출공식 활용하여 각 원점수를 표준점수로 변환 후 그래프 그리기



표준점수	76	79	82	85	88
소근육	362	370	378	386	394
대근육	270	282	294	306	318

*검사기록지

*표준점수 전환표 中1(운동요인 전환표)

2) 직업수준 산출 방법

- (수행성+생산성)/2

수행성			생산성		
검사도구	표준점수	회귀계수	검사도구	표준점수	회귀계수
PPVT(REVT)	각 표준점수×	0.21	PPVT(REVT)	각 표준점수	0.16
BGT		0.27	BGT		0.22
HVDT		0.05	HVDT		0.1
MAND		0.35	MAND		0.4
식: [각 표준점수×회귀계수의 합]+9			식: [각 표준점수×회귀계수의 합]+9		

3) 직업수준

- 일상활동(37미만): 직업을 갖기보다는 독립적인 일상생활과 자립기술훈련이 필요한 정도
- 작업활동(37-49미만): 사회적응훈련, 일상생활기술훈련을 받으며 작업참여가 가능한 정도
- 확장된 작업훈련(49-69미만): 보호된 환경에서 취업을 기대할 수 있는 정도
- 전환적 훈련(70-85미만): 훈련, 지도를 통해 사업체 취업을 기대할 수 있는 정도
- 지역사회고용(85이상): 지역사회에서 비장애인과 동등한 입장에서 작업수행력을 기대할 수 있는 정도

2. MDS 해석 및 소견서 작성

1) 소견서에 답아야 할 핵심요소

- 평가 결과: 평가 목적에 대한 답, 측정된 수치가 직업적으로 의미하는 바 해석

해당 검사도구	관련된 능력	직업적 활용
수용어휘력검사(REVT)	일반적인 지적 능력/어휘력	작업장 내 의사소통/지시 이해
시지각모방능력(BVMGT)/ 촉시지각변별검사(HVDT)	외부의 정보 지각/적절한 반응/조직화/공간인식	부품 변별/소도구 사용/시범 이해
신경근육운동발달검사 (MAND)	운동의 속력과 방향/운동의 조절성/운동의 강도/자세	부품 및 기계 조작/선반 적재물 하역/ 이동/물건 들기·나르기/힘 조절/입식근무

- 행동관찰: 서로 모순되는 평가 결과 해석 가능
- 중재방안: 개인적 측면(훈련 및 교육)과 환경적 측면(정당한 편의 및 법적 제도)

IV. 소감 및 제언

짧은 시간이었지만 MDS를 구성하는 각 검사의 목적을 이해하고, 검사 도구를 이용하여 직접 실습해봄으로써 진행 순서와 방식을 조금이나마 체득해볼 수 있었다. 모든 검사에 대한 평가는 주관적인 견해가 들어가지 않도록 채점 기준 숙지와 연습이 많이 필요한데 특히 행동관찰로 점수가 주어지는 검사항목은 평가사가 평가 도중 발생하는 다양한 상황을 고려하고 대처하기 위해 더 많은 연습과 피검자를 면밀히 관찰하는 자세가 필요함을 알 수 있었다.

REVT검사를 연습할 때 피검자의 시야에 검사지가 보이지 않도록 하며 정답 여부 체크, 그림 자료 페이지 넘기기, 기초선과 한계선 확인 등 신경 쓸 부분이 많다고 느껴졌는데 스마트기기를 활용하여 이러한 과정들을 수행할 수 있다면 검사를 훨씬 수월하게 진행할 수 있겠다는 생각이 들었다.

MDS는 열린일터에서도 신규 이용인 평가를 위해 사용하고 있는 검사 도구이지만 관련 경험이나 지식이 없었기에 이번 교육을 통해 정보를 습득할 수 있어서 만족스러운 시간이었다. 추후 직업평가 수행 능력을 점차 향상하고 평가 직무를 수행할 수 있도록 지속적으로 교육에 참석하고 실습해보고자 한다.

사회복지조직을 위한 OKR 실천 전략



주 최		휴먼임팩트 협동조합
기 간		2025. 9. 23(화)
장 소		휴먼임팩트 교육장
참석자	팀 명	열린일터
	이 름	김지혜
	인 원	1명
교육 시간	일 자	1일
	시 간	6시간



남동장애인종합복지관

기관의 성과와 개인의 성장을 이루는 조직문화&관리 ‘사회복지조직을 위한 OKR 실천 전략’

승근배(양지노인마을 원장)

1. 목표를 달성하는 조직

- 피터 드러커가 말하는 경영자는 목표를 달성하는 사람
- 목표는 가능한 것에 적응하는 것이 아니라 무엇을 달성하는 것(뛰어넘는 것)
- 경영자에게 필요한 능력은 목표를 달성하는 능력
- 목표를 달성하는 능력은 배울 수 있다.
- 목표를 달성하면 사람들에게 영향을 미치게 되고 그것이 리더십이다.

2 목표달성 능력을 성취하는 법

1) 사람을 어떻게 바라볼 것인가(강점중심)

① 강점중심 인재육성

- 약점에 초점을 두는 관계는 취약하다
- 좋은 사람이 아니라 일 잘하는 사람
- 강점에게는 밥을 주고 약점은 굶겨라

② 강점중심 질문법

- 그 직원의 강점은 무엇인가
- 그 직원의 역할은 무엇인가
- 그 직원이 하는 역할은 강점을 활용하는 일인가

2) 일의 목적이 무엇인가(일의 목적)

① 목표를 달성하는 사람은 공헌에 초점을 맞춘다.

- 나의 조직은 어떤 공헌을 하는가
- 그 일을 하는 조직에서 나는 어떤 공헌을 하는가
- 조직은 나에게 어떤 공헌을 원하는가
- 그 공헌을 다하기 위해 나는 어떤 일을 해야 하는가

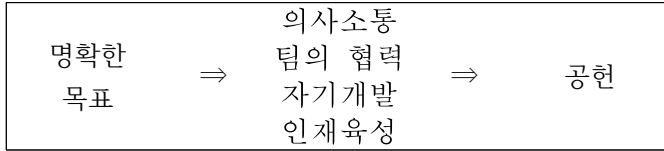
② 목표를 달성하는 공헌의 조건

- 직접적인(구체적인) 결과
- 가치 창출(가치 창출을 통해 사회를 변화시켰는가)
- 인재의 확보 및 개발

③ 목표를 달성하는 방법

- 지식노동자인 전문가가 되어야 한다.

- 올바른 인간관계를 형성한다. (인간관계는 자신들의 공헌에 초점을 맞추고 다른 사람과의 관계에서 공헌할 부문에 초점을 맞추고 생산적인 관계를 형성한다.)
- 생산적인 인간관계 조건



3 OKR(Objective & Key Results)

- 1) 개념 : 조직과 개인이 같은 목표를 향해 나아가도록 돕는 방법, 목표와 핵심결과물을 결합하여 조직이나 팀의 성과를 창출하기 위한 프레임워크, 평가도구가 아닌 일하는 방식을 바꾸는 도구
- 2) OKR i
 - ① 목표(Objective) : 무엇을 성취하고 싶은가요? 기대되는 미래
 - 목표보다는 목적에 가까운 개념, 미션과 유사
 - ② 결과(Key Result) : 목표를 달성했는지 어떻게 알 수 있을까요?
 - 목적을 얼마나 달성했는지를 측정하는 기준
 - 측정 기준 3단계 : 필수 KR(100%), 도전 KR(70%), 혁신 KR(0%)
 - 하나의 Objective 당 2~3개의 Key Result
 - ③ 도구(Initiative) : 목표를 이루기 위한 당신의 행동은 무엇인가요?
 - 목적을 달성하기 위해 구성원들이 실제로 수행할 과제 또는 행동
 - 하나의 Key Result 당 2~3개의 Initiative
- 3) 성과관리 = 목표관리 + 자기관리

4. AKR-it (사회복지현장의 성과관리제도의 대안 : OKR을 AKR-it로 변형)

- 1) A(Achievement) : 성취 목적, 조직의 미션과 동일 개념, 팀이 성취하고자 하는 목적과 사명, 정성적으로 표현
- 2) KR(Key Result) : 도전과업, 성취목적에 가까워지는 결과, 해결하고자 하는 문제, 팀원 모두에게 영향을 주는 사업
- 3) i(Initiative) : 주도 행동, 도전사업을 실현하기 위한 구체적인 행동, 계획, 과제 등, 전략과제 및 행동규범과 유사
- 4) t(Task Result) : 일반과업, 도전과업 외의 모든 사업, 연례적 사업, 난이도가 낮은 사업
- 5) AKR-it 전략체계도

성취목적 (Achievement)	문제를 해결하여 성취하고자 하는 목적	• 미션을 위해 팀이 해결해야 할 문제 • 팀이 궁극적으로 바라는 모습, 상태, 팀의 존재 이유
도전과업	성취목적을 달성하	• 성취한 바를 확인하기 위한 기준, 지표, 기

(Key Result)	였다는 것을 확인할 수 있는 결과	한, 결과물 • 팀(개인)의 사업들 중에서 가장 핵심적으로 도전하는 사업(2~3개) • 도전과업의 난이도는 달성률이 70% 정도
주도행동 (Initiative)	도전과업 또는 팀의 목표를 달성하기 위한 핵심적인 행동 또는 과제	• 도전과업을 달성하기 위한 수단과 도구, 구체적인 행동 • 도전과업 당 1~2개
일반과업 (Task Result)	도전과업 외 모든 사업	• 도전과업 외 팀이 담당하고 있는 사업들 • 매년 반복되는 사업 • 난이도가 낮은 사업(달성률 100%)

5. 제언

2024년 「사회복지사가 놓쳐서는 안 될 가치와 규범, 리더십」 교육을 통해 우리 조직의 미션, 비전과 핵심가치를 달성하기 위해서는 행동규범이 있어야 하고, 행동규범은 조직 구성원이 함께 논의하고 합의하여 지킬 수 있도록 만들어야 함을 알게 되었다. 이번에 같은 강사의 기관의 성과와 개인의 성장을 이루는 조직문화&관리 ‘사회복지조직을 위한 OKR 실천 전략’ 교육에 참여하였다.

OKR과 AKR-it은 처음 들어보는 용어와 이론이었으나 작년에 전 직원이 논의를 통해 함께 만든 조직의 미션, 비전, 핵심가치, 세부실천과제와 연결되는 부분이 있었다.

교육 중 모듬을 구성하여 복지관의 한 팀이라는 가정하에 AKR-it를 작성하였는데 서로 근무하는 분야가 다르고 생각하는 성취목표가 달라 의견을 합의하여 AKR-it를 작성하는데 어려움이 있었다. 동일한 사업을 추진하는 사업팀이나 시설에서 성취목표를 세우고 그에 따른 도전과업, 주도행동 등을 수립하여 사용하는 것이 효율적일것이라 생각된다.

조직에서 중요한 것은 조직과 개인이 같은 목표를 향해 나아가는 것이다. 그러기 위해서는 우리 조직의 목표를 분명하게 인식하고, 목표를 향해 한마음이 되는 것이 필요하다. 리더에게 필요한 것은 목표를 달성하는 능력이고, 목표를 달성하는 능력을 키우기 위해 노력하며 배워나가는 것이 중요하다. 작년 미션과 비전을 바탕으로 Key Result인 세부실천과제를 설정하였으니 그것을 달성하기 위해 팀원들과 함께 서로 격려하며 노력하는 것이 필요한 시기이다.

사회복지 인사노무 실무



주 최		인천사회복지협의회
기 간		2025년 3월 7일
장 소		인천사회복지회관 5층 교육장
참석자	팀 명	열린일터
	이 름	류수진
	인 원	1명
교육 시간	일 자	1일
	시 간	6시간

사회복지시설 노무관리

노무법인 응지 대표 노무사 김장한

1. 근로계약서 작성

- 노사 분쟁 시 입증책임은 대부분 사용자, 근로조건 명확히 함으로써 분쟁 예방함.
- 근로계약서는 근로가 시작되기 전에 작성해야 함.
- 열린일터 직원 계약서에 필수 기재사항인 ‘근무장소’ 항목을 추가해야 함.
- 근무장소와 업무내용을 특정하지 않고 넓게 기재하는 것이 바람직함.
예) 사업주의 사업장 및 사업주가 지시하는 장소/ ~및 사업주가 지시하는 업무
- 계약서 내 ‘교부받았음을 확인함’에 서명란 추가하는 방안을 고려할 필요가 있음.
- 계약서나 취업규칙에 ‘소정근무시간 외 연장·야간 근로할 경우 사용자의 승인을 얻어야 한다’ 추가 기재 : 지문기록은 출입기록일 뿐
- 무기 계약직의 1년 단위 계약서 작성은 의미 없음. (무기계약근로자용 근로계약서 참고)
- 근로조건은 그대로이고 임금액만 변경되었다면 현재와 같이 매년 ‘직원 급여 안내 및 확인 서명’을 받는 것으로 갈음할 수 있다는 노무사의 해석을 받음.

2. 사회복지 시설장의 근로자성 인정 여부

- 법인으로부터 그 산하 시설의 운영, 인사, 회계 등 전반에 관해 권한을 위임받아 독자적으로 처리하는 원장은 근로자라고 볼 수 없음.
- 다만 지자체에서 자체 또는 위탁 운영하고 있는 경우 원장과 수탁업체 대표 또는 지방자치단체장과의 별도의 근로계약서를 작성하는 등 실질적인 중간관리자의 성격이라면 고용보험 피보험자격을 취득할 수 있다고 판단됨.
- 고용보험 가입은 근로자성 인정에 유리한 요소이므로 사안 발생 시 다투볼 여지가 있음.

3. 만55세 이상 근로자의 무기계약 전환 여부

- 최초 기간제 근로계약을 체결할 당시 만55세 이상인 경우 「고령자고용촉진법」 의거하여 「기간제법」 적용되어 무기계약 전환되지 않음.

4. 정년 후 재고용 시 퇴직급여 연차 산정

- 사업주는 고령자인 정년 퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의해 퇴직급여와 휴가일수 계산을 할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있음.

5. 수습 계약 시 유의사항

- 수습계약서에 수습기간을 명시하여 별도 작성을 권고함.
- 정규직 채용 시 수습계약을 포함한다면 채용 공고에 ‘계약직 / 정규직’ 둘 다 올리는 것이 바람직함.
- 채용 공고와 실제 근로조건이 다른 경우 채용절차법 위반으로 신고가 가능하므로 검토가 필요함. 예) 채용공고 시 수습기간 3개월 포함
- 수습기간 종료 후 퇴사는 계약만료가 아닌 해고에 해당함. 해고의 정당성은 엄격히 판단되므로 객관적이고 합리적인 평가 기준이 필요함.

6. 연장근로

1) 연장근로 한도 위반 기준 행정해석 변경 (2023.12.7. 2020도15393)

- 대법원 판결에 따라 연장근로 한도 위반 여부는 1일이 아닌 1주 총 근로시간 40시간을 초과하는 연장근로시간을 기준으로 판단함.

변경 전	1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당
변경 후	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

2) 연장근로수당 지급 기준

- 소정근로시간보다 12시간을 초과하여 근로하면 법 위반임. (단시간 근로자 포함)
- 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산함.

3) 연장근로시간 계산 예시

- 주중에 결근(휴가)이 있으면 그 시간을 빼고 1주 단위의 연장근로시간을 계산함.
- 지각한 근로자가 업무의 종료시각 후에 추가로 근로해도 실구속시간이 8시간을 초과한 부분만 연장근로시간을 계산함.
- 휴일 또는 휴가와 관련된 시간은 실구속시간이 아니므로 그 시간을 제외하고 연장근로시간 계산함. 예) 주40시간 근로자가 추석연휴(월-수)를 쉰 후 목 8시간, 금 8시간 근로함. 토요일에 출근하여 4시간을 근로한 경우 : 연장근로시간이 아님.

7. 연차휴가 산정

- 입사일 기준이 원칙이나 편의상 회계연도 기준으로 처리함.
- 입사일 기준으로 산정한 휴가일수보다 적으면 안됨.

- 취업규칙 등에 퇴사시 입사일 기준으로 재정산하고, 추가 연차 사용 시 임금에서 공제한다라는 내용을 기재하는 것이 바람직함.
- 퇴사 시 재정산을 위해 연도별 연차사용일수를 누적하여 관리할 필요가 있음. 입사일 기준 개인별 연차사용대장을 작성하고자 함.

8. 해고와 권고사직

- 권고사직: 근로자와 합의한 증빙으로 사직서를 수령함.
- 해고: 반드시 해고 사유와 시기를 서면으로 통지, 30일 이전에 해고 예고, 취업규칙 등에 인사위원회, 징계위원회 등의 절차가 있는 경우 반드시 이행함. 징계위원회가 없으면 안 해도 되는 절차로, 실제 작동하지 않으면 삭제 권고함.

9. 산재 발생 보고

- 1) 보고대상: 사망자 또는 연속 3일 이상의 (전면) 휴업 재해
예외) 사업장 외 교통사고 등 사업주의 안전보건조치와 관련 없는 사고
 - 2) 제출서류: 산업재해조사표
 - 3) 보고기한: 산재가 발생한 날로부터 1개월 이내
 - 4) 벌칙: 1500만원 이하의 과태료
- ※ 직원동아리는 업무상 재해가 아님. 동아리 가입을 권고한 것으로 강요된 것이 아니고, 근무시간 외 활동으로 기관의 지휘감독권한을 벗어나 산재 대상이 아님.

2025 어게인 차스코



주 최		인천광역시사회복지사협회
기 간		2025년 5월 22일 (목)
장 소		인천사회복지회관 교육장
참석자	팀 명	열린일터
	이 름	류수진
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025년 5월 22일 (목)
	시 간	7시간



남동장애인종합복지관

2025 어게인 차스코

(리더십 재교육)

I. 리더에게 필요한 감성지능

1. 리더의 감성지능

- 감정을 효과적으로 관리하고 조절할 수 있는 리더들은 사람들의 마음속에 일어나는 감정을 주의 깊게 포착하고 조절함. 그래서 보다 바람직한 집단감정을 형성함.
- 반면 감정을 효과적으로 통제하지 못하는 리더들은 자주 화를 내거나 무턱대고 감정을 숨기면서 관계를 해치고 신뢰를 구축할 기회를 잃음. 이를 정서적 역량이라고 부르고 이 역량을 대변하는 것은 감성지능임.
- 감성지능은 선천적으로 타고날 수도 있지만 후천적으로도 개발이 가능함.

<감성지능 정의와 특징>

구분	정의	특징
자기인식	자신의 기분, 감정의 원인과 그것이 사람들에게 미치는 영향을 이해하는 능력	자신감, 현실적인 자기평가, 겸손함.
자기조절	파괴적인 충동과 기분을 조정하는 능력, 즉 생각하고 행동하는 성향	신뢰로움, 성실함, 정직함, 모호함에도 안정감을 유지함, 변화에 개방적임.
동기부여	외적요인이 아니라 일 자체가 주는 의미로 인해 높은 열정과 끈기를 보이는 능력	강한 성취욕구, 실패에도 굴하지 않는 낙관주의, 조직에 대한 깊은 헌신
공감	다른 사람의 감정을 이해하고, 그에 적절히 반응하는 능력	감정, 차이에 대한 민감성, 타인에 대한 봉사
사회적 기술	관계를 관리하고, 네트워크를 구축하는 능력, 공통점을 발견하고 교감하는 능력	변화를 효과적으로 주도함, 설득적임. 팀을 구성하고 이끄는 전문성

2. 감성지능이 뛰어난 리더들의 리더십

- 1) 조직 비전을 만들고 비전을 성취하는 방법을 효과적으로 개발함.
- 2) 조직 안에 흥미, 열정, 자신감, 낙관성, 협력, 신뢰의 분위기를 만들고 이를 유지함. 감정이 발생하는 원인을 이해하고 조절함으로써 흥미와 열정 같은 생산적 감정을 유지함.

3) 의사결정과 변화 과정에서 융통성을 발휘함. 의사결정 과정이 미치는 감정적 동료들을 잘 이해하고 공감하여 보다 신중하게 문제에 접근하도록 유도함. 중요한 사안과 그렇지 않은 것을 구분하고 불필요한 불안과 염려를 배제함. 문제를 새롭게 프레이밍 함으로써 분위기를 반전시키고 색다른 대안을 고려하도록 만듦.

4) 조직 정체성의 의미를 개발하고 유지함. 조직문화의 핵심이라고 할 수 있는 가치, 신념, 규범 등은 사람들의 열망, 상처 기대와 같은 정서적 요인에 기초함. 따라서 감성지능이 높은 리더는 조직의 중요한 규범과 가치를 바로 세워 이를 내재화시키는데 탁월함을 보임.

II. <말의 민주주의>로 만나는 건강한 조직문화

노수현 대표 / (주)쿰&도서출판 마음대로

1. 리더는 말을 통해 변화를 이끌어내는 사람

1) 리더는 말하게 만드는 사람

- 개인이 중심이 되고 재미와 보람이 중심이 되는 사회임. 과거 정보가 부족했던 시대에는 말로 정보를 알려주고 이끌어가는 사람을 리더라고 했음. 정보가 넘치는 현재에는 리더가 아닌 그저 말이 많은 사람이 될 수 있음. 리더는 말하는 사람이 아니라 말하게 만드는 사람이 되어야 함.

- 말하게 만들기 위해서는 리더는 말을 막는 장애물인 두려움, 어색한 관계 등을 없애야 함. 이러한 장애물을 제거하기 위해서는 편안하게 말할 수 있는 분위기, 안전한 분위기를 조성하는 것이 중요함.

2) 말하게 하는 기술

(1) 말은 주고 받아야 하며, 짧은 시간에 명확히 전달해야 함.

(2) 사실(~배웠다) + 의견(나는~) + 의지(~하겠다)로 구성

(3) 도와주려고 질문하지 마라. 침묵은 금이다. 설명 후 기다리고, 계속 기다려도 침묵한다면 예전의 나를 성찰해 보라.

(4) 지목도 하나의 방법이다. 예측을 깨는 방법을 사용하고 모든 사람은 인정욕구가 있기에 돌아가며 이야기하면 앞사람 이야기를 전혀 듣지 않는다. 따라서 예측을 깨는 방법을 사용하라.

(5) 듣는 태도, 코멘트, 칭찬이 중요함. 몸의 언어를 잘 사용하라. 코멘트 시 상대방 이야기의 10%를 넘지 않게 하고 억지 칭찬은 금지. 길지 않고 핵심 칭찬이 필요함.

Ⅲ. 사회복지조직의 인권 안전망 짚어보기

<사회복지조직의 인권 안전망 체크리스트>

사회복지사의 인권 목록	10점 척도
1. 자신의 생명을 유지할 수 있는가	
2. 신체적, 정신적 건강을 유지할 수 있는 환경인가	
3. 기본적 자유(이동, 폭력, 혼인, 출산, 육아)가 보장되는가	
4. 사상과 양심의 자유가 보장되는가	
5. 감정적 억압과 고통을 받지 아니한가	
6. 사유와 자기계발의 자유가 촉진될 수 있는가	
7. 다양한 교류와 결속에 참여하도록 하는가	
8. 자기존엄성을 유지할 수 있는가	
9. 사회전반의 가치를 학습하고 실천하도록 보장되는가	
10. 휴식과 놀이의 권리가 보장되고 있는가	
11. 정치적 참여와 자기결정권이 보장되는가	
12. 개인의 정보의 보호와 이직등의 권한이 보장되는가	

Ⅳ. 인사이트, 적용 가능한 부분

리더십 교육을 통해 리더에게 필요한 감성지능에 대해 돌아보는 시간을 가졌다. 일을 하면서 결과를 우선하며, 그 과정에서 자신과 동료의 감정을 충분히 살피지 못하는 경향을 인식하고 있다. 우리는 매일 감정적 동요 속에서 살아가는 존재임에도 불구하고, 감정을 성과를 방해하는 요소로 여겨왔던 태도를 되돌아보는 계기가 되었다. 감성지능 체크리스트를 통해 ‘공감’과 ‘사회적 스킬’ 영역이 상대적으로 낮은 점을 확인하고, 이를 개발할 필요를 느꼈다.

「말의 민주주의」를 통해 건강한 조직문화를 만드는 리더의 역할에 대해 생각해 볼 수 있었다. 리더는 말 잘하는 사람이 아니라, 구성원이 말할 수 있도록 만드는 사람이라는 점이 인상 깊었다. 칭찬을 자연스럽게 받아들이고, 진심을 담아 구체적으로 칭찬하는 태도, 스스로를 잘 돌보는 리더가 되기를 도전받는 시간이었다. 침묵을 견디는 연습, 코멘트 법칙의 적용, 독서와 체력관리를 통한 자기 돌봄을 적용해 보고자 한다.

인권 안전망에 대한 나눔 과정에서 사회복지 현장이 정신적 스트레스에 많이 노출되어 있지만, 이를 개인의 역량으로 감당하고 있는 현실을 확인할 수 있었다. 기관 차원에서 신체적·정신적 위험요소를 점검하고 구조적으로 해결할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다. 본 시설에서도 실제적인 고충을 안전하게 표현할 수 있는 분위기 조성 및 당직자에 대한 휴게시간 보장에 대한 논의가 필요하겠다.

나눔을 통해 최고관리자와 동료들의 고충을 헤아리며 스스로를 돌아볼 수 있었다. 반복되는 실수로 자괴감이 들곤 하지만, 성장의 발판으로 삼아 긍정적으로 해석하며 나아가고자 한다.

소규모 스터디 그룹 교육 (동네생활 지원)



주 최		인천장애인주거전환지원센터
기 간		2025년 8월 7일 ~ 12월 3일
장 소		인천장애인주거전환지원센터 교육실
참석자	팀 명	열린일터
	이 름	류수진
	인 원	1명
교육 시간	일 자	5회기(8/7, 9/11, 11/5, 11/28, 12/3)
	시 간	16시간

소규모 스터디 그룹 교육 (동네생활 지원)

I. 복지요결

1. 복지요결

- 사회사업을 바르게, 잘하기 위한 근본 원리와 방법을 다룬 사회사업 원론서
- 사회사업가가 흔들리지 않고 지속 가능한 실천을 하기 위한 근본 정립
- 사회사업의 근본이 있어야 하는 이유는 자기 실천의 근거가 있어야 하기 때문
- 복지요결의 적용 범위는 당사자와 지역사회를 직접 대하여 돕는 일

2. 핵심 관점 : 사회사업을 이해하기 위한 출발점은 사람다움과 사회다움

1) 사람다움

- 사람은 자기 삶의 주인으로 살아야 한다.
- 사람은 다른 사람들과 어울려 살아야 인간다운 삶이 된다.

2) 사회다움

- 사회는 약자와 더불어 살아야 한다.
- 지역사회에는 이웃과 인정이 살아 있어야 한다.

3. 사회사업 개념

- 사회사업은 당사자와 지역사회가 복지를 이루고 더불어 살게 돕는 일
- 즉, 당사자가 스스로 복지를 이루도록 돕고 지역사회 사람들이 함께 참여하며 결과적으로 공생이 실현되도록 주선하는 일

4. 사회사업 가치

1) 당사자의 자주성

- 당사자가 주인으로서 자기 삶을 운영하는 능력과 의식

2) 지역사회 공생성

- 지역사회가 약자와 함께 살아가는 힘
- 이웃·관계·상호 도움을 회복하고 강화하는 방향

5. 사회사업 이상과 철학

1) 이상 : 정의롭고 인간적인 사회를 만들고자 하는 것

2) 철학 : 복지가 ‘사업으로만 보이지 않게’ 하고 일상의 자연스러운 관계 속에서 흐르도록 하는 것

6. 사회사업 실천의 관점(3대 요소)

- 1) 생태 : 사람과 사람, 사람과 환경 간의 관계 맥락
- 2) 강점 : 당사자와 지역사회의 잠재력과 역량
- 3) 관계 : 이웃 관계, 인정의 흐름, 연결의 회복

7. 사회사업 실천 방법

- 인사하기, 묻기, 의논하기, 부탁하기, 감사하기
- 복지를 단순히 제공하는 방식이 아닌, 당사자와 지역사회가 함께 관여하며 관계를 맺는 과정을 중시하는 방법

8. 사회사업가의 정체성 (6가지 핵심 역할)

- 사회사업가는 해주는 사람이 아니라, 당사자와 지역사회가 스스로 복지를 이루도록 묻고, 의논하고, 부탁하고, 연결하고, 거들어주는 사람

1) 주선하는 사람

- 당사자와 지역사회가 직접 만나고 상호작용하도록 연결·중개
- 사회사업가가 대신 ‘해주는’ 대행자가 되지 않기

2) 거드는 사람

- 당사자와 지역사회를 앞세우고, 부족한 부분만 최소한으로 보조

3) 얻게 하고, 주게 하는 사람

- 사회사업가가 “얻어다 주는 사람”이 아니라 당사자가 지역사회로부터 직접 얻게 하고 지역사회가 직접 당사자에게 주게 하기

4) 발로 일하는 사람

- 사회사업은 ‘발로 이루는 일’ 지역을 걷고 보고 듣고 관계 맺을 때 복지가 보임.

5) 구슬을 꿰는 사람

- 흩어진 자원·이웃·강점을 연결해 하나의 ‘보배’가 되도록 꿰는 역할
- 조정, 중재, 칭찬, 감사로 관계를 복돋기

6) 주는 노릇을 삼가는 사람

- 당사자와 지역사회가 스스로 복지를 이루도록 돕는 것이 원칙
- 사회사업가의 채주·자원은 임시·신중·최소로만 사용

II. 지역사회와 자립, 동네생활

1. 지역사회 개념

- 1) 지리적 지역사회: 행정구역처럼 물리적 공간 중심
- 2) 기능적 지역사회: 공통 관심·가치로 연결된 사람들의 공동체
- 3) 복지요결의 지역사회 개념

(1) 당사자의 지역사회

- 사람 : 당사자와 서로 자연스럽게 연락하거나 만나거나 왕래할 수 있는 사람
- 공간 : 당사자가 거주하고 있거나 주로 활동하는 지역, 생활권

(2) 기관의 지역사회

- 사람 : 기관과 서로 자연스럽게 연락하거나 만나거나 왕래할 수 있는 사람. 주로 지역에 거주하는 사람과 지역에서 활동하는 사람 등
- 공간 : 기관이 속한 행정구역 또는 조례나 정관으로 정한 기관의 사업 구역, 지역

2. 자립

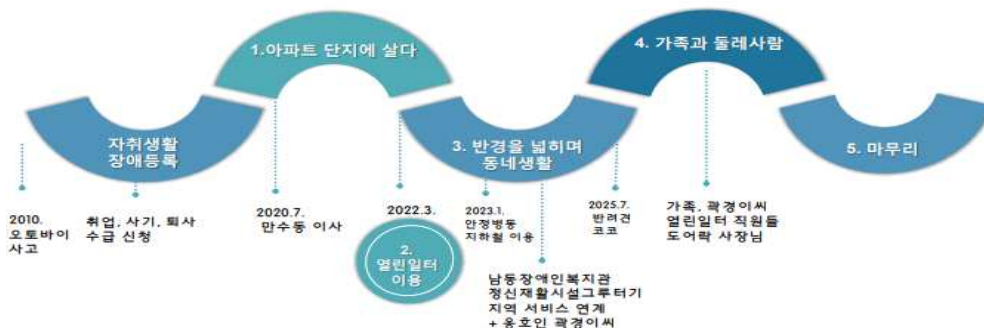
- 자립은 도움을 전혀 받지 않는 것이 아니라 스스로 삶을 선택·통제할 수 있는 권리를 갖는 것
- ‘정립에서 자립으로, 자립에서 다시 연립으로’ : 의존과 자립이라는 이분법적 틀 안에서 ‘자립’을 지향할 것이 아니라 이를 해체하고 새로운 가치의 ‘연립’을 지향해야 한다는 것이다. (김도현, 비마이너대표)

3. 열린일터 이용인 사례_우리동네에 사는 기현씨(가명)



• 이기현씨 소개 순서

- 열린일터가 처음 만난 1인 가구



1. 아파트 단지 안에 머물다

(2020.7. - 2022.2.)

이기현씨는 22세 오토바이 사고로 뇌수술, 1년 입원 후 퇴원, 혼자 생활 시작
사고 후유증으로 지적장애 등록

장애안복지관 연계로 취업 → 동료에게 경제적 사기 → 회사 → 수급 신청

2020년 만수동 임대아파트 이사
가족: 주변사람들에게 피해를 받은 경험으로 가족 외 교류를 원하지 않고
기현씨도 이를 받아들이고 사회적 관계 단절

낯선 지역에서 길을 잃는 경험이 반복
가족: 아파트 단지 밖 외출하지 않기를, 주 1회 가사간병사 동행 장보기 정도
질차 아파트 단지 내로 생활반경이 좁혀짐

가족 방문은 거의 없었고
밤낮 구분없이 잠을 자고 대부분 집에서 보냄



2. 열린일터, 하루의 리듬

(2022.3. -)

2022년 3월, 여동생과 함께 열린일터 방문
수급권 유지로 취업 욕구는 없고 무료함 해소 목적

고혈압 약 중단 시점, 병원 정보 기억하지 못함
아파트 상가 내 병원과 약국 존재 인지 못함
상당 첫날, 동네 병원과 약국 안내

지각, 결근, 조퇴가 잦았지만
밥과 약은 정겨 먹었는지, 기분은 괜찮은지
안부를 묻는 사람들 속에서 하루의 리듬을 유지하며 생활




3. 반경을 넓히며

(2022.3. - 2022.12.)

동네에서 먹고 사는데 필요한 상점부터 시작
처음에는 직원과 동행하며 지도앱으로 길찾기
점차 익숙해져 왕복 20분 거리는 혼자 이동

아침은 거르고, 점심은 남동장애인복지관 식당
저녁과 주말 식사는 반찬가게, 도시락가게, 식당, 마트 등을
변갈마 가며 먹을 거리를 사서 해결

물고를 뜨는 일을 거들었음 뿐인데..
기현씨는 새로운 식당과 상점에서 맛과 가격을 비교하며
먹을 거리와 생활품을 직접 구입하며 지냄

하루의 리듬을 찾고 생활반경을 넓힘



3. 반경을 넓히며 (2023. - 현재)

| 상점

피노키오방집
남동복합
김정현선생가게
한솔도시락
내고향간우
왕준가스
김종타르
다이소(안주동)
무인카페
GS25
속달역가게
노브랜드
순남수산
왕스부대식당
한솔물고기
솔직보장
통짜피자
버려진칼집
평천김순대
황복한계란빵

| 병원

연세기정외과
영지외과
김병원
내이비정형외과
정문래치과
세화말병원

| 복지기관

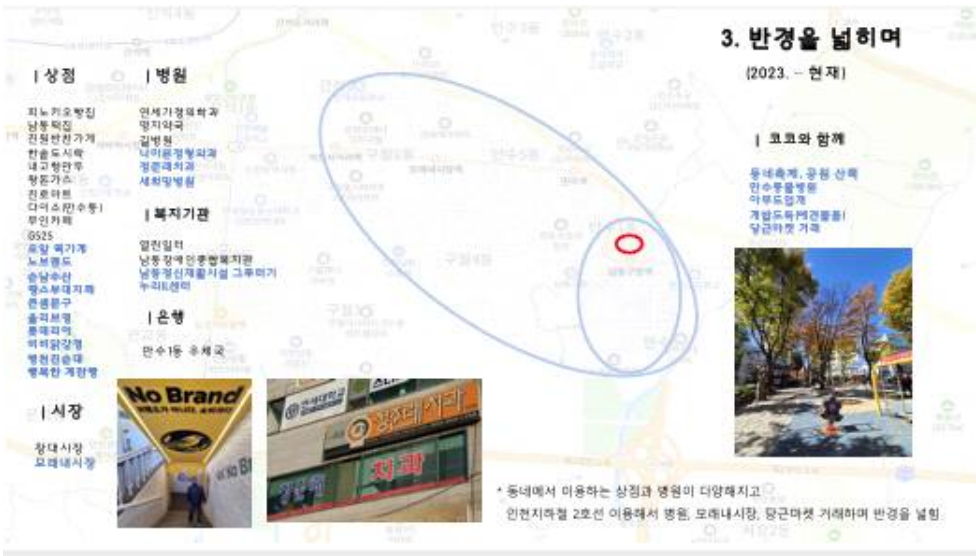
알린일터
남동장애인종합복지관
남동정신재활시설 그루터기
누리드센터

| 은행

만수1동 우체국

| 시장

창대시장
모래내시장



| 코코와 함께

동대출재, 공천 산책
만수방울방울
아부도길
개암도둑배경물품
당근마켓 거리



* 동네에서 이용하는 상점과 병원이 다양해지고
인천지하철 2호선 이용해서 중동, 모래내시장, 당근마켓 거래하며 반경을 넓힘

4. 가족 그리고 둘레사람



이기현씨 집

도어락 사장님

곽경이씨 집

아버지, 어머니 남동생, 여동생 가족



남동정신재활시설 그루터기 정전·정현*

아버지, 어머니

기현

코코

남동생, 여동생

남동장애인복지관

김은* 천기* 임은* 김현* 박금*

알린일터

김지* 이보* 주성* 금민* 류수* 윤성* 김원* 최성*

곽경이씨

도어락 사장님

둘레사람은 복지기관 사람들이 대부분, 호칭은 '선생님'
 동네에서 도움을 요청할 수 있는 곽경이씨, 임시와 안부 나누는 도어락 사장님

4. 가족, 이어 달린다

사기 당한 카드 빚을 갚지 못해, 여동생과 병원을 오가며 개인파산 신청
경제적 어려움, 복잡한 감정으로 수면 곤란, 처방약 과다 복용
이후 위태로운 여러 일들이 있었고, 양정병동 입원

기현씨가 띄엄띄엄 전해주는 이야기와 무심한 가족관계를 보며,
말하지 못하는 그간의 어려움을 짐작해 볼 뿐.

기현씨 지원 역할을 여동생에서 남동생으로, 지금은 아버지가 전달
숨이 차면 다음 선수가 바통을 받아 뛰는, 이어달리기 방식

가족은 멀쩡 때 스치듯 만나고, 아플 때 병원에 함께 가진 못했어도
전화로 잔소리를 하고 알린일터의 지원을 상의하고 견제하는 보호자로서 기현씨 편!



가족, 코코

반려견 '코코'가 함께 산 후 변화, 하루 만보 동네걸기를 하며 당근마켓 당근머니 적립
공원, 동네 축제, 당근마켓으로 코코 물품을 구하려 먼 동네까지 갈
코코의 목욕과 발관리 방법을 알려주려 곽경이씨가 집에 오고, 산책 중에 아이들에게 둘러싸이기도 함
코코가 사람들을 불러 모으고, 할 이야기가 더 생김

4. 아는 사람, 광경이씨

혼자, 생활비 관리가 되지 않아 끼니를 거르고 우울해지면 죽고 싶어 약을 한꺼번에 먹기도 한 열린일러는 일상에서 금전관리와 약물관리 지원을 하며 기현씨의 필요를 물으며 서비스 연결 기현씨가 힘들어하는 경제적 어려움은 지역의 기관들과 연계해서 지원

고양난 기간의 교체, 만수1동 행정복지센터, 만수1동상당 사회복지분과(반찬지원), 남동장애인복지관 (사회관리, 금전지원, 반찬지원, 주일 대가차원 봉사단체, 시민봉호인, 장애인 일자리사업), 우리장애인자립생활센터(자립지원프로그램), 정신재활시설 그루터기(대가차 프로그램, 동료상담), 마추를장애인복지관과 인천장애인재활지원센터(생물품 지원), 다들(부담 연계)

시민봉호인, 광경이씨와의 만남 주선

광경이씨: 30년 넘게 동네에서 생활, 남동장애인복지관 사회복지사로 퇴직 후 현재 IL센터 근무
성당활동, 직장생활로 지역 내 관계가 두텁고 굳어 따뜻함

도움을 청할 수 있는 어른, 일상에서 소소한 지원

반려묘 미마기를 시작으로, 두어번 만남 후 자기 이야기를 술술 하며 곁을 내줌
포장한 이용하던 식당에서 광경이씨와 함께 식사하기도...
가족과 일터에 말하지 않은 차통을, 갑자기 막은 반려묘의 소식을 전하며 도움을 요청하기도...
자취하는 자녀가 밥을 청거먹기를 바라듯 말반찬을 챙겨주고 밥을 소분해 냉동하는 방법을 알려주기도...
열린일러 '선생님' 알고 동네에서 아는 사람, 도움을 청할 수 있는 어른, 내 편!

열린일러와 기현씨의 삶의 환경 '우리동네'

열린일러, 열린일러 직원들, 그리고 기현씨의 생활환경은 자연스럽게 겹쳐있음
광경이씨 소개로 다니는 청춘레지라는 열린일러 후원기관이면서 직원들의 단골지과...
동네 상점, 병원 등이 열린일러, 직원들과 미려저런 관계로 맺어져 있음
출근 전, 점심시간, 퇴근 후, 주말에 틈을 내어 다닐 수 있는 거리여서 지원 가능

서비스 관계를 넘어

'서비스 제공자와 이용자'로 시작한 관계가 '선생님을 넘나드는 관계'로
장기 임원 시 반려묘 돌봄을 한 직원들!
생활비를 먹고 사는 데 우선 써야 한다고 잔소리를 하며 금전관리를 지원하는 김지* 일장님!
주말, 혼자 맞이한 생일에 돼지갈비를 함께 먹은 이보* 선생님!
말아 미우는 값싼 담배의 해로움을, 담배를 피우며 이야기 하는 주성* 선생님!

우리의 바람과 계획

약과 식사를 잘 챙겨먹고, 생활비를 계획적으로 사용하며 관철은 기본으로 지내길 바람
스스로 돌보는 힘을 기를 수 있기를 바라며, 매일 충직한 지원에서 점차 지원을 줄여가면서 모니터링 계획
'출근하지 않는 주말이 문제'인 기현씨가 주말에 만날 수 있는 사람, 모임을 함께 찾아보기
가족의 일상적 지원은 어렵지만 계속 상의하며 '정말 필요할 때' 연결이 끊기지 않도록 중재 이어가기

4. 열린일러 '선생님들'



5. 마무리하며

기현씨는 열린일러가 만난 유일한 1인가구 이용언입니다.
퇴근 후 생활은 가족의 몫으로, 우리는 필요할 때 협력하는 보조적 지원자에 가깝습니다.
기현씨는 일상 전반에 특별한 지원이 필요해서 지역의 기관과 연계하며, 전 직원이 다양한 역할로 지원했습니다.

직업재활사업, 열린일러는 '복지'와 '생산' 두 축의 균형을 맞추기 위해 오늘도 분투하고 있는데...
무엇을 어떻게 적용할 수 있을지 생각하게 합니다.

이제껏 필요를 지원하기 위해 기관 중심 서비스를 연결하는 중개자 역할에 집중해왔다면
이번 과정을 통해 필요 너머에 '관계를 살피는 지원'에 대해 고심하게 되었습니다.

우선, 기현씨에게 지금보다 더 묻고 외는하며 당사자의 일에게 돕고 싶습니다.
당장은 다디 가더라도, 불편하더라도, 비용이 들더라도 기현씨가 동네에서 관계 맺을 구실이 있는지 헤아려 보겠습니다.
그리고 무엇을 어떻게 실천할 수 있을지 묻고 배우며 나아가겠습니다.

Ⅲ. 마무리

본 과정의 참여는 사회복지 실천의 근간이 되는 복지요결을 재학습하고, 자립지원 사례를 접하며 이용인 지원에 적용하기 위함이었다.

복지요결은 사회사업을 단순한 서비스 제공이 아닌, 당사자가 주체가 되고 지역사회가 함께하며 관계 속에서 복지가 자연스럽게 흐르는 사회를 지향하는 실천의 방향을 제시한다는 점에서 그 의미를 다시금 되새기게 했다. 학습 중 월평빌라의 강자경님의 동네생활은 ‘사람 - 공간 - 일상’이 연결된 실제적 지역사회 자립의 모습을 보여주었다. 개인이 처한 상황에 따라 차이가 있지만 기관 중심 서비스보다 ‘동네사람들’이 ‘연립’을 지탱하는 핵심 자원임을 확인할 수 있었다.

이용인의 일상과 관계가 담긴 ‘동네생활’을 탐색하고 지도위에 그려보는 과제를 수행하였다. 이를 통해 이용인의 삶을 더 깊게 살펴보고, 지원자로서 나의 시선과 역할을 돌아보게 되었다. 그동안 필요를 지원하기 위해 기관 중심의 서비스를 연결하는 중개자 역할에 집중해 왔다면, 본 과정을 통해 필요 너머에 관계를 살피는 지원에 대해 고민하게 되었다. 직업재활시설인 열린일터가 복지와 생산이라는 두 축의 균형을 유지하기 위해 분투하는 상황에서, 동네생활까지 지원 범위를 확장할 수 있을지에 대한 의문도 함께 들었다.

직업재활시설 사회복지사로서 기관의 주기능에 부여된 역할과 한계를 인식하고 있지만, 발달장애를 가진 이용인 개개인에 대한 지원은 과연 충분한가에 대한 고민이 있었다. 본 과정은 일상 전반에 특별한 지원이 필요했던 이용인에 대한 기존 지원의 방법과 범위를 살펴보고, 지원의 반경을 확장하기 위한 기준을 모색하는 계기가 되었다. 사례 발표를 준비하는 과정에서 동네생활 지원에 대해 박시현 소장과의 시설장의 수퍼비전을 받으며 논의함으로써, 당사자의 삶을 중심에 둔 지원의 방향성을 보다 구체화할 수 있었다.

앞으로는 당사자에게 더 묻고 의논하며, 지원이 당사자의 일이 될 수 있도록 노력하고자 한다. 당장은 더디게 느껴지거나 당사자가 불편함을 경험할 수 있겠지만, 동네 안에서 관계 맺을 구실이 있는지 함께 살피며 지원을 이어갈 계획이다. 열린일터가 디딤돌이 되어, 기관의 지원이 종료된 이후에도 당사자의 괜찮은 일상이 동네 안에서 지속될 수 있도록 지원해 나가고자 한다.

2025년 제 4차 중증장애인 생산품 생산시설 종사자 의무교육



주 최		보건복지부, 한국장애인개발원
기 간		2025. 11. 25. (화) 13:00-17:30
장 소		비대면 온라인 교육(ZOOM 화상회의)
참석자	팀 명	열린일터
	이 름	김지혜, 윤성호
	인 원	2명
교육 시간	일 자	2025. 11. 25.
	시 간	4시간 30분



남동장애인종합복지관

재무제표 공시와 근로자 현황 제출 안내

I. 재무제표 공시

1. 중증장애인생산품 직접 생산

사. 독립 회계의 운영 등

- 1) 생산시설의 회계는 **운영법인의 회계와 구분**해 운영하며, **복식부기**로 처리하는 것을 원칙으로 함
- 4) 생산시설은 경영 및 재무상태 등의 파악을 위해 정기적으로 **재무제표를 작성 관리** 하여야 함
 - 생산시설의 재무제표는 회계 전문기관을 통해 작성되거나 검증되어야 함
 - 생산시설의 재무제표는 연 1회 이상 생산시설(또는 운영법인) 홈페이지 및 보건복지부장관이 정하는 방법으로 공개하여야 함

II. 근로자 현황 제출

1. 장애인근로자 고용 및 근무 현황 현행화

- 생산시설은 근로자 고용 현황을 우선구매관리시스템에 상시 입력 및 최신화
- 반기 별 근로자 현황 입력 실태 점검을 통해 지정기준 미달 시설 관리
- 상반기 (1월) : 전년 말 (12.31) 기준 자료 제출
- 하반기 (7월) : 상반기 말 (6.30) 기준 자료 제출

장애인근로자 최소 고용 인원수 - 최소 10명 이상 - 품목별 5명 이상	장애인근로자 고용 비율 및 중증장애인 비율 - 장애인 비율 70%이상 - 중증 비율 60%이상	장애인 근로자 생산공정 참여율 - 장애인 근로자 근로 시간 기준 50% 이상
---	---	---

※ 정당한 사유 없이 현행'화 자료를 입력하지 않거나 기준 미충족시 행정처분

III. 우선구매관리시스템 안내

1. 우선구매관리시스템

- 중증장애인생산품 정보의 효율적 관리 : 구매실적, 생산품 정보, 시설정보 등
- 법제화되어 있는 공공기관의 중증장애인생산품 구매를 효율적으로 지원
- 우선구매실적 집계액의 어려움 최소화

2. 우선구매관리시스템 목적

- 우선구매 기반 강화 : 생산시설 지정, 공공기관의 구매 달성도 관리를 통한 우선구매 기반 강화

- 중증장애인생산품 다양성 확보 : 다양한 중증장애인생산품 확보를 통한
수요기관의 구매 촉진
- 실적 관리 효율성 : 실적관리의 일원화를 통한 우선구매 실적의 효율적인 관리
- 고객만족도 향상 : 사용자 지향적인 시스템 운영으로 고객만족도 향상

근로계약서 작성을 통해 알아보는 노동법 강의

I. 근로계약서

1. 근로조건 명시와 교부 - 근로계약서 상의 명시

가. 근로계약서는 향후 분쟁발생시 근로자를 보호해주는 문서

근로기준법 제17조 [근로조건에의 명시]

① 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금 (구성항목, 계산방법, 지급방법)
2. 소정근로시간
3. 휴일
4. 연차유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건 (근로장소, 담당업무, 취업규칙, 기숙사규정)

② 사용자는 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법 및 소정근로시간, 휴일, 휴가가 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다.

기간제법 제17조 [근로조건에의 서면명시]

사용자는 기간제 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결할 때에는 다음 각 호의 모든사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만 제6호는 단시간 근로자에 한정한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

※ 근로계약서를 입사한 그날 쓰지 않으면

- 500만원 이하의 벌금
- 기간제·단시간 근로자인 경우 500만원 이하의 과태료 (1인당)

2. 근로계약서를 잘 써야 하는 이유 - 임금명세서

근로기준법 제48조 [임금대장 및 임금명세서]

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 **임금의 구성항목, 계산방법,** 제43조 제1항 단서에 따라 임금을 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 **임금명세서를 서면(전자문서 포함)으로 교부하여야 한다.**

가. 근로기준법 시행령에 따른 기재사항

- 1) 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- 2) **임금지급일**
- 3) **임금 총액**
- 4) 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 그 밖의 **임금의 구성항목별 금액**
(통화 이외의 것으로 지급된 임금의 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
- 5) 임금의 구성항목별 금액이 출근일수, 시간 등에 따라 달라지는 경우에는
임금의 구성항목별 금액 계산방법(연장, 야간, 휴일근로의 경우 그 시간 수)
- 6) 임금의 일부를 공제한 경우 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

3. 고용노동부 표준근로계약서 유형 - 유형별로 7가지의 표준근로계약서를 제시

가. 기간의 정함이 없는 경우

나. 기간의 정함이 있는 경우

다. 연소근로자(18세 미만자) - 친권자(후견인) 동의서

라. 건설일용근로자

마. 단시간 근로자

바. 외국인 - 표준근로계약서

사. 외국인 - 표준근로계약서 (농업·축산업·어업 분야)

II. 근로계약기간

1. 근로계약기간 작성 시기

가. 근로계약이 끝나는 날을 정하면 종료일을 반드시 작성

나. 근로계약이 끝나는 날이 없을 경우에는 풀타임, 단시간을 불문하고 종료일을 작성하지 않음.

2. ‘수습’ 또는 ‘시용’ 기간을 두는 경우

가. 수습 : 정식 채용 후에 근로자의 직업능력의 양성 교육을 목적으로 하는 기간

나. 시용 : 정식 채용 전 업무 적격성을 판단하여 정식 채용 여부를 결정하기 위해 두는 기간

1) 수습 기간 중 **3개월은 최저 임금의 90%**를 최저임금으로 지급할 수 있음.

(단, 1년 이상의 근로계약을 체결해야 하며, 단순 노무 종사자에 해당되지 않음)

- 2) 수습·시용 기간 중 3개월 이내에는 해고예고 의무가 적용되지 않음.
(단, 개정법에 따라 수습·시용 기간이 아니어도 입사 3개월 미만에는 해고예고 의무 없음)
- 3) 본 채용된 정규직 근로자에 대한 해고보다 그 정당성이 넓게 인정.

Ⅲ. 근로시간

1. 법정근로시간

가. 근로기준법 제50조 [근로시간]

- 1) 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없음.
- 2) 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없음.
- 3) 제 1항 및 제 2항에 따라 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄.

※ 연소자 (15세 이상 18세 미만) : 1일 1시간, 1주 35시간 (제69조)

※ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 여성근로자

- 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 함 (제74조)
- 1일 8시간 미만인 근로자는 1일 6시간이 되도록 단축

2. 근로시간의 개념

가. 법정근로시간 : 성인 근로자가 일할 수 있는 최대한의 시간

(1일 8시간, 1주일 40시간)

나. 소정근로시간 : 법정근로시간의 범위 내에서 근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간

※ “휴게시간”은 근로시간 4시간 마다 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상을 근로시간 중에 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 부여

3. 연장근로, 야간근로, 휴일근로

근로기준법 제56조

- ① 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 함.
- ※ 연장근로 : 통상근로자(법정근로시간을 초과하는 근로) / 단시간근로자(소정근로시간을 초과하는 근로)
- ② 제 1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로(근로제공의무가 없는 휴일로 정해진 날에 하는 근로)에 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50, 8시간을 초과한 휴일근로는 통상임금의 100분의 100 지급해야 함.
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 함.

4. 휴게시간 부여의무

근로기준법 제54조 [휴게]

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있음.

가. 휴게란 근로일의 근로시간 도중에 **사용자의 지휘 명령으로부터 완전히 벗어나** 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간

나. 휴게시간 자유이용의 원칙 : 자유로운 이용이 보장되지 않는 시간은 휴게시간으로 볼 수 없음

다. 휴게의 배치 : 근로시간 도중에 부여한다면, 어느 시간대에 배치하는 것인지는 사용자의 책임

라. 배치의 한계 : 휴게제도의 취지를 살리지 못할 정도로 세분하면 안됨

마. 휴게시간 행동 제한의 가능성 : 원칙적으로 제한할 수 없으나, 휴게시간 활동이 다른 근로자들의 근로나 휴게를 방해하는 명백한 사유가 있다면 제한 가능

IV. 임금의 구성항목

1. 임금의 의의

근로기준법 제2조 [정의] 제 1항

5. “임금”이란 사용자가 근로자의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말함

2. 시급 계산 방법 - 통상임금(통상시급)

근로기준법 시행령 제6조

- “통상임금”이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로시간 (또는 총근로시간) 에 대하여 지급하기로 정해진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말함

3. 통상임금(통상시급)이 월급으로 정해진 경우 계산 방법

가. 월급에 연장근로수당이 포함되지 않은 경우

$$\begin{aligned} & - \text{월급금액} \div \{ \underline{1\text{달 평균 소정근로시간수}} + \underline{1\text{달 평균 주휴시간수}} \} \\ & = \text{월급금액} \div (1\text{주 유급근로시간수} \times 4.345\text{주}) \end{aligned}$$

예) 하루 8시간 주 5일

$$1\text{주 유급 근로시간 } 48\text{시간} \times 4.345\text{주} = \text{약 } 209\text{시간}$$

나. 월급에 연장근로수당이 포함된 경우

- 월급금액 ÷ {1달 평균 소정근로시간수 + (연장근로시간수×1.5) + 1달 평균 주휴시간수}

= 월급금액 ÷ (1주 유급근로시간수 × 4.345주)

예) 하루 10시간 주 5일

1주 유급시간 63시간분 × 4.345주 = 약 274시간

4. 통상임금(시급) 사용

가. 해고예고수당(근기법 제26조) : 통상임금의 30일분 이상

나. 시간외·야간·휴일근로 가산수당(근기법 제56조) : 통상임금의 50% 이상

다. 연차유급휴가수당(근기법 제60조 제5항) : 통상임금 또는 평균임금 100%

라. 법정유급휴가 및 법정유급휴일수당 : 통상임금 100%

IV. 휴일과 휴가

1. 휴일 : 근로의무의 면제 - 소정근로일 아님(처음부터 일 할 필요가 없는 날)

근로기준법 제55조 [휴일]

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 함

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 함

다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일을 대체할 수 있음

가. 5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이날을 근로기준법에 따른 유급휴일로 함.

나. 유급휴일 의미 : 일을 안해도 월급 깎지 않음 / 일을 하면 휴일근로수당 받음

다. 휴일의 종류

1) 법정휴일 (법이 정한 휴일)은 ‘주휴일’과 ‘근로자의 날’, ‘관공서 공휴일’ / 유급

2) 약정휴일 (노사가 자유롭게 정한 휴일)은 유급으로 정할 경우만 유급

2. 휴가 : 소정근로일 중 근로자 청구에 의해 쉬는 날

가. 법정휴가 : 법이 정하고 있는 휴가

나. 약정휴가 : 노사가 자유롭게 정한 휴가

근로기준법 제60조 [연차 유급휴가]

- ① 사용자는 1년간 80%이상 출근한 근로자에게 15일간의 유급휴가를 주어야 함

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 함

③ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가의 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수에 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 함. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 함

V. 근로관계의 종료

1. 근로관계의 종료 유형

- 가. 해고 : 사용자측의 일방적 의사
- 나. 사직 : 근로자측의 일방적 의사
- 다. 합의해지 : 권고사직, 희망퇴직, 명예퇴직 등

2. 해고의 종류

- 가. 징계해고 : 사용자가 근로자의 직장 질서 위반행위를 문제 삼아 계약 해지 통보
- 나. 통상해고 : 신체장애의 발생 등 근로자의 일신상의 이유로 행해지는 해고
- 다. 경영상 이유에 의한 해고 (정리해고) : 사업 운영상 어려움으로 인한 해고

3. 해고의 제한

근로기준법 제23조

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못함
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 또는 산전 산후의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못함. 다만, 사용자가 제84조에 따라 (평균임금 1,340일분의) 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니함.

4. 해고의 절차 - 해고예고

근로기준법 제26조 [해고의 예고]

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 함. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함.

- 1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능할 경우
- 3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

5. 해고의 절차 - 해고의 서면통지

근로기준법 제27조 [해고사유 등의 서면통지]

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 사고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야함.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지해야 효력이 있음.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 봄

6. 유의사항

- 가. 해고의 정당한 이유가 있어도 해고예고는 해야함. 그러나 해고예고를 하지 않았다고 하여 해고가 무효인 것은 아님
- 나. 해고의 서면통지를 하지 않으면 '부당해고'가 됨
- 다. 서면통지는 해고사유가 무엇인지 구체적으로 작성 (문자나 카톡은 효력 없음)

VI. 퇴직급여

1. 퇴직급여제도의 종류 및 설정

- 가. 퇴직(일시)금
- 나. 확정급여형 퇴직연금 (DB형)
- 다. 확정기여형 퇴직연금 (DC형)

※ 사용자는 무조건 셋 중 하나의 제도를 설정해야 함 (퇴직연금 가입 안하면 퇴직금제도를 설정한 것으로 봄)

- 퇴직급여 제도를 다른 제도로 변경 시 과반 노조 또는 근로자 과반수의 동의를 받아야함
- 설정된 퇴직급여제도의 내용을 변경하는 경우 근로자 대표의 의견 또는 동의가 필요함

2. 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도 (DB : Defined Benefits)

- 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금제도
- 사용자가 매년 부담금을 금융회사에 적립하여 책임지고 운용하며, 근로자는 운용결과와 관계없이 사전에 정해진 수준의 퇴직급여를 수령
- DB형 계산방법 : 확정급여(DB) 퇴직연금 $\geq$ 퇴직 시 평균연금 $\times$ 근속연수
(퇴직 시 평균임금 : 계약근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금)

3. 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도 (DC : Defined Contribution)

- 사용자가 납입할 부담금(매년 연간 임금총액의 1/12 이상)이 사전에 확정된 퇴직연금제도
- 사용자가 근로자 개별 계좌에 부담금을 정기적으로 납입하면, 근로자가 직접 적립금을 운용하며, 근로자 본인의 추가 부담금 납입도 가능함
- 근로자는 사용자가 납입한 부담금과 운용손익을 최종 급여로 지급받음
- DC형 계산방법 : 확정급여(DB) 퇴직연금 = 매년 임금총액의 1/12 $\pm$ 투자 수익 또는 손실

제언 : 종사자 의무교육으로 노동법에 대하여 교육이 진행되었음. 근로계약서와 근로시간, 휴가 및 휴게시간 등 사용자와 근로자 사이에서 지켜야 하는 내용들로 교육이 이루어졌고, 모든 근로자들이 근로를 하면서 반드시 필요한 노동법과 관련된 내용을 알 수 있는 시간이었음.

2025년 관리감독자 교육



주 최		대한안전교육협회
기 간		2025. 12. 1. (월) 09:00-18:00
장 소		온라인교육 (ZOOM 실시간 온라인교육)
참석자	팀 명	열린일터
	명 단	윤성호
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 12. 1
	시 간	8시간



남동장애인종합복지관

산업안전보건법 등 관계 법령

I. 산업안전보건법

1. 산업안전보건법이란

- 산업 현장에서 발생하는 재해를 예방하고, 근로자의 안전과 보건을 유지 및 증진하기 위해 안전·보건 기준을 확립하고 사업주의 책임을 명확히 하는 법률로, 쾌적한 작업환경 조성 및 산업재해 예방을 목적으로 하며, 사업주와 근로자의 의무 및 산업재해 발생 시 조치 사항 등을 규정하고 있음
- 산업안전보건법은 고용노동부 소관 법령으로서 1개 법률, 1개 시행령, 3개 시행규칙으로 구성되어 있음

2. 산업안전보건법의 사업주 및 근로자의 의무

- 산업안전보건법은 사업주 및 근로자에게 의무를 부여하고 있음. 산업안전보건관리는 사업주 책임하에서 행해져야 하며, 사업주는 기업경영을 총괄 지휘하고 조직 내 모든 안전보건관리에 대한 책임을 지게 됨. 또한 근로자의 안전확보를 위해서 노력하여야 하고 근로자는 사업주의 안전보건 조치가 효과를 얻을 수 있도록 적극 협조하여야 함

1) 사업주의 의무사항

- (1) 국가에서 시행하는 산업재해예방 시책 등을 준수하여야 함
- (2) 산업재해 발생 보고의 의무가 있음.
- (3) 산업재해 기록·보존의 의무가 있음
- (4) 산업안전보건법령 요지 게시 등의 의무가 있음
- (5) 유해·위험한 장소에 안전보건표지를 부착하여야 함
- (6) 안전·보건상 필요한 조치를 하여야 함
- (7) 근로자의 생명을 지키고 안전·보건을 유지·증진 시켜야 함
- (8) 안전보건규정을 작성하여 사업장에 게시하거나 근로자에게 알리는 등의 의무가 있음

2) 근로자의 의무사항

- (1) 근로자는 사업주가 행한 산재예방에 관한 조치사항을 지켜야함
- (2) 사업주가 실시하는 근로자 건강진단을 받아야 함
- (3) 사업주가 제공한 안전모, 안전화 등 보호구 착용 의무가 있음

3. 사업장의 산업안전보건관리의 필요 이유

- 산업재해란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스 등의 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말함
- 산업재해는 재해를 당한 본인은 물론 그 가정에 불행을 안겨주고 기업과 국가에 인력손실로 인한 생산성 저하 등 막대한 경제손실이 있음
- 이를 예방하고자 일하는 사람의 안전과 건강을 보호하기 위해 기업 스스로 유해·위험요인을 파악하여 제거·대체 및 통제방안을 마련·이행하며 지속 개선하는 활동을 하는 산업안전보건관리가 필요함.

4. 산업재해 발생시 조치사항

- 산업재해가 발생하였을 때에는 재발방지를 위해 재해발생 원인과 재발방지 계획 등을 사업주가 기록하고 보존하도록 의무화하고 있고, 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 관할 지방고용노동관서에 산업재해조사표를 제출하여야 하며, 중대재해는 지체 없이 관할 지방고용노동관서에 보고하도록 의무화 하고 있음

1) 산업안전보건법에서의 용어 정의

- (1) 산업재해 : 노무를 제공하는 자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스 등에 의하거나 작업 도는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것
- (2) 중대재해 : 산업재해 중 사망 등 재해정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로 다음의 재해를 말함
 - 사망자가 1명 이상 발생한 재해
 - 3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해
 - 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해

2) 산업재해 발생 시 조치사항 및 처리절차

(1) 재해자 발견 시 조치사항

- 재해발생 작업 정지 및 재해자 구출
- 병원 긴급 이송 : 환자에 대한 응급처치와 동시에 119 구급대, 병원 등에 연락하여 긴급이송
- 보고 및 현장보존 : 관리감독자 등 책임자에게 알리고, 사고원인 등 조사가 끝날 때까지 현장 보존

(2) 산업재해 발생보고

- 산업재해(3일 이상 휴업)가 발생한 날부터 1개월 이내 관할 지방고용노동관서에 산업재해조사표 제출
- 중대재해는 지체 없이 관할 지방고용노동관서에 전화, 팩스 등으로 보고

(3) 산업재해 기록 및 보존

- 산업재해가 발생한 경우 각 호의 사항을 기록하고, 3년간 보존

(사업장의 개요 및 근로자의 인적사항 / 재해발생의 일시 및 장소 / 재해발생의 원인 및 과정 / 재해 재발방지 계획)

(4) 재발방지 계획에 따른 개선활동 실시

II. 2025년 달라진 산업안전보건법

1. 위험성평가

- 2025년 위험성평가 제도의 인정 기준이 기존 70점에서 90점으로 상향됨
(실생 수준 평가 비중 : 50% → 60% / 근로자 참여 항목 비중 : 20% → 25%)
- 평가서를 잘 쓰는 것 보다 현장에서 실행했는지, 근로자가 참여 했는지가 중요함

2. 감독제도 확대

- 감독 사각지대로 여겨졌던 50인 미만 소규모 사업장도 안전보건 감독 대상에 포함

- 반복적 위반, 악의적 무시 사업장은 선제적 기획 감독 → 이행여부 점검이라는 이중 트랙 관리가 이루어지며, 상시관리 체계로 진입
 - 단순한 시정 권고를 넘어, 제도 이행 여부에 대한 실제 이력을 기반으로 한 감독 체계로 전환
3. 기후위기 대응
- 25년 6월부터 산업안전보건법 개정에 따라 폭염 대응이 법적 의무로 명시되었고 그늘 제공, 수분 공급, 휴식 보장, 작업 중단 기준 등 이제 현장의 자율이 아닌 법으로 정해진 보건조치 항목
 - 이에 따라 모든 사업장은 작업계획 수립시 기온 예측 및 폭염 시나리오, 단계별 대응절차를 반영해야 하며, 폭염대비 장비도 확보해야함.
 - 온열질환 예방교육, 응급대응 프로토콜, 조치 이행 내역 등도 기록으로 남겨야 함
4. 안전보건관리자 해임 시 '사유 증빙' 의무화
- 25년 2월부터 사업주가 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의를 해임하거나 위탁계약을 종료할 경우 해임 사유와 관련 증빙서류를 고용노동부에 제출해야 함
 - 단순한 인사 교체를 넘어, 산업안전보건 핵심 인력의 독립성과 실무 권한을 제도적으로 보호하기 위한 조치
 - 위임계약서나 계약해지 통보서에도 사유, 철자, 기준이 명확히 기재 되어야 함

관리감독자의 직무 및 위험성평가에 관한 사항

I. 관리감독자 대상 및 역할

1. 관리감독자란
 - 관리감독자는 직무와 관련된 안전·보건에 관한 업무로써 안전·보건 점검, 위험기계·기구 및 설비에 대한 자체 검사, 유해·위험한 작업에 근로자를 사용할 때 실시하는 특별교육 중 안전에 관한 교육을 추가로 수행
 - 산업현장에서 관리감독자는 안전관리의 중심적 책임자로 자리매김 하고 있음
2. 관리감독자 대상
 - 상시 근로자 수 5인 이상인 사업장이며, 5인 미만 사업장은 관리감독자 선임 의무가 없음
3. 관리감독자의 주요 업무 내용
 - 1) 기계·기구·설비의 안전보건 점검 및 이상 유무 확인
 - 작업시 작전에 안전보건 사항점검
 - 운전시 작전에 이상유무의 확인
 - 재료의 결함유무, 기구 및 공구의 기능점검
 - 화학설비 및 부속설비의 사용시 작전점검
 - 2) 근로자의 작업복, 보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용
 - 작업내용에 따라 적절한 보호구의 지급·착용지도

- 작업모 또는 작업복의 올바른 착용지도
 - 드릴작업등 회전체 작업시 장갑착용 금지
 - 프레스등 유해위험기계의 안전장치기능 확인
 - 3) 산업재해에 관한 보고 및 이에 대한 응급조치
 - 재해자발생시 응급조치 및 병원으로 즉시이송
 - 1개월 이내에 산업재해조사표 작성 또는 요양신청서를 근로 복지공단에 제출
 - 중대재해가 발생한 경우 지체 없이 관할 노동관서에 보고
 - 재해발생 원인조사 및 재발방지 계획 수립 및 개선
 - 4) 당해 근로자들에 대한 안전보건 교육 및 교육일지 작성
 - 매월 실시하는 근로자의 정기 안전교육
 - 유해위험작업에 배치하기 업무와 관계되는 특별안전 교육 등
 - 5) 근로자의 작업복, 보호구 및 방호장치 점검과 착용 지도
 - 작업 내용에 맞는 적절한 보호구 지급 및 착용용 지도하고, 작업복이나 작업모의 올바른 착용을 관리함
 - 위험기계 작업 시 안전장치 기능 확인과 작업자 안전수칙 준수를 지도
 - 6) 작업장 정리
 - 작업장 바닥을 안전하고 청결하게 유지하며, 근로자가 안전하게 통행할 수 있도록 통로를 설치·관리
 - 미끄러짐이나 넘어짐 위험이 없도록 옥내 통로를 관리
- 관리감독자는 현장의 기계·설비·작업환경·근로자 안전상태를 직접 점검하고, 위험요인 발견 시 즉각 개선조치를 취하며, 근로자 교육과 사고 발생 시 신속한 대응까지 책임지고 있어 산업재해 예방의 최전선에서 핵심 역할을 수행함

II. 위험성평가

1. 위험성평가의 개요

- 위험성평가란 사업주가 스스로 유해·위험요인을 찾아내고, 해당 유해·위험요인의 위험성 수준을 판단·결정하여, 위험성을 낮추기 위한 적절한 조치를 마련하고 실행하는 과정
- 위험성평가 결과를 사업장 구성원 모두가 알 수 있도록 작업 전 안전점검회의를 통하여 공유

2. 위험성평가 실시 주체

- 위험성 평가는 사업주가 주체가 되어 모든 작업에 대해 근로자와 함께 각자의 역할을 분담하여 실시하여야 함

안전보건관리책임자	위험성평가 실시를 총괄 관리
안전·보건관리자	위험성평가 실시에 관하여 안전보건관리책임자를 보좌하고 지도·조언
관리감독자	유해·위험요인 파악 및 그 결과에 따른 개선조치 시행에 참여
근로자	유해·위험요인 파악, 감소대책의 수립에 해당 직업의 근로자 참여

3. 위험성평가 방법

1) 3단계 판단법

- 위험성의 수준을 3단계로 나누어 위험성평가를 실시하고 개선 및 관리
- 위험성 결정을 위해 유해·위험요인의 위험성을 가늠 판단할 때, 위험성 수준을 상·중·하 또는 저·중·고와 같이 간략하게 구분하고 직관적으로 이해할 수 있도록 위험성의 수준을 표시하는 방법

2) 체크리스트법

- 작성된 체크리스트 목록과 비교하여 위험성을 평가하고 개선 및 관리
- 체크리스트 위험성평가 방법은 평가대상에 대해 준비된 세부 목록을 사용하여 실시
- 일관적으로 각 항목에 대해 ‘○’ 또는 ‘×’ 등으로 표시하여 목록에 제시된 유해·위험요인의 위험성이 사업장에서 허용가능한지 여부를 판단하여 실시

(※ 지나치게 단순화된 항목이나 주관적으로 작성된 체크리스트는 중요한 유해·위험요인을 빠뜨릴 수 있음)

3) 빈도·강도법

- 위험성의 크기(수준)을 빈도(가능성)와 강도(중대성)를 이용하여 산출
- 파악된 유해·위험요인이 얼마나 위험한지 판단하기 위해 빈도(가능성 - 3점), 강도(중대성 - 3점)를 매트릭스, 곱하기 또는 더하기 등의 방법으로 조합하여 위험성의 크기(수준)을 산출

4. 위험성평가 단계별절차

- 1) 사전준비 : 위험성평가 실시규정 작성, 위험성의 수준 등 확정, 평가에 필요한 각종 자료 수집
- 2) 유해·위험 요인 파악 : 사업장 순회점검 및 근로자들의 상시적 제안 등을 활용하여 사업장 내 유해·위험 요인 파악
- 3) 위험성 결정 : 사업장에서 설정한 허용 가능한 위험성의 기준을 비교하여 추정된 위험성의 크기가 허용 가능한지 여부를 판단 및 결정
- 4) 위험성 감소대책 수립 및 실행 : 위험성의 결정 결과 허용 불가능한 위험성을 합리적으로 실천 가능한 범위에서 가능한 한 낮은 수준으로 감소시키기 위한 대책을 수립하고 실행
- 5) 위험성평가 공유 : 근로자에게 위험성평가 결과를 게제, 주지 등의 방법으로 알리고, 작업 전 안전점검회의 등을 통해 상시적으로 주지
- 6) 기록 및 보존 : 위험성평가의 유해·위험요인 파악, 위험성 결정의 내용 및 그에 따른 조치 사항 등을 기록 및 보존

산업보건 개요 및 직업병 예방

I. 산업보건

1. 산업보건의 개요

- 산업보건이란 모든 근로자의 육체적, 정신적, 사회적 건강을 최고 수준으로 유지·증진하고, 작업환경으로 인한 질병을 예방하며, 신체적·심리적으로 적합한 작업 환경에 배치하여 근로자를 보호하는 기술

2. 산업보건의 주요 정의 및 목표

- 1) 건강 유지·증진 : 근로자의 신체적, 정신적, 사회적 안녕을 최고 수준으로 도달하게 함
- 2) 질병 예방 : 작업 조건으로 인한 건강 위해 요소를 제거하고 직업병을 예방
- 3) 적합 배치 : 근로자를 신체적, 심리적으로 적합한 작업환경에 배치
- 4) 작업 환경 관리 : 안전하고 쾌적한 작업 환경 조성

3. 산업보건의 범위와 주요 사업

- 1) 작업환경관리 : 작업장 내 유해인자(화학물질, 물리적 인자 등) 측정 및 개선
- 2) 건강관리 : 배치 전·특수·일반 건강진단, 직업병 조기 발견 및 치료
- 3) 보건교육 및 작업문화 개선 : 안전한 작업 습관 형성 및 건강 증진 프로그램 운영

II. 직업병 예방

1. 직업병이란

- 1) 직업병 : 직업에 의해 발생하는 질병
 - 직업적 노출과 특정 질병 간에 명확하거나 강한 인과관계가 있어야 함
 - 일반적으로 단일 원인에 의해 발병
- 2) 직업 관련성 질환 : 직업에 의해 악화되거나 작업과 관련해 높은 발병률을 보이는 질병
 - 작업환경과 업무 수행상의 요인들이 다른 위험 요인들과 함께 복합적인 병인으로 기여해 다수의 원인에 의해서 발병

2. 직업병의 특성

- 임상적 또는 병리적 소견이 일방 질병과 구분 어려움
- 노출 시작과 첫 증상이 나타나기까지 긴 시간적 차이가 있음
- 많은 직업성 요인이 비직업성 요인에 상승작용을 일으킴
- 임상 의사가 관심이 적어 이를 간과하거나 직업력을 소홀히 여김
- 인체에 대한 영향이 확인되지 않은 새로운 물질이 많아 정확한 파악이 어려움
- 보상과 관련되어 있음
- 심한 질환은 산재보상 혜택이 크지만, 경미한 질환은 산재보험 실익이 없음

3. 직업병 발생 원인

1) 직접원인

- (1) 작업환경 : 대기조건의 변화, 진동 현상, 방사선 등 물리적 환경 / 잠함병, 소음성 난청, 진동병, 산소 결핍증, 광선에 의한 안장해 발생

(2) 다양한 종류의 화학물질 : 가스, 액체, 분진 형태의 물질을 다루는 작업장 / 각종 공업 중독, 진폐증, 직업성 피부질환 발생

(3) 부적당한 작업 조건 : 격렬한 운동, 고속도 작업 등 / 근골격계 질환 발생

2) 간접원인

(1) 물리적 원인 : 온도, 복사열, 소음과 진동, 유해 광선, 작업 자세 / 열사병, 동상, 소음성 난청, 진동 신경염, 백내장, 각종 근골격계 질환

(2) 화학적 원인

- 중금속, 유기용제, 가시 등 화학적 유해 물질, 분진
- 중금속 중독 : 납, 수은, 카드뮴 등
- 진폐증 : 탄광 부폐증, 규폐증 등

(3) 생물학적 원인 : 세균·곰팡이·바이러스 등 생물학적 요인 / B형 간염·쯔쯔가무시병 등 실내 공기 오염에 의한 기관지 질환

(4) 정신적 요인 : 스트레스, 과로

4. 직업병의 종류

1) 직업병의 종류

- 근골격계 질환 : 수근관증후군, 건초염, 회전근개건염, 외상과염 등
- 피부질환 : 알레르기 및 자극 접촉 피부염, 광선피부염, 건선의 악화 등
- 호흡기계 질환 : 진폐증, 천식, 폐암, 급성 또는 만성 기관지염 등
- 감염 질환 : 바이러스성 간염, 결핵, 랩토스파라 등
- 정신 질환 : 우울증, 외상 후 증후군, 인격장애, 공황장애
- 순환기계 질환 : 부정맥, 고혈압, 관상동맥질환 등

5. 직업병의 진단

1) 직업력 조사

- 현 작업 : 근무하고 있는 직업, 근무 기간 등 조사
- 직업력 : 과거의 정규직업, 임시직업 및 부업을 연대순으로 조사
- 군경력 : 특히 유해 요인 노출 가능성이 있는 부서 근무 경력 조사
- 비직업적 노출 : 흡연·음주력을 상세히 조사
- 거주지역과 취미 생활 조사

2) 임상증상과 징후 : 통상적으로 대부분 증장이 다른 질환과 구별하기가 힘든 비특이적 증상들이 나타남

3) 유해 요인 노출 내용과 정도에 대한 평가

(1) 노출 기록

- 작업공정에서 사용되는 유해요인 등을 파악하기 위해 작업공정에 관한 기록이 필요
- 안전보건관련 서류, 공급자 정보, 대기·하수 배출 등 환경폐기물에 관한 자료, 작업환경 모니터링 자료 등도 중요한 자료가 됨

(2) 작업 환경 측정 : 작업환경측정 기록을 검토하거나 필요에 따라 직접 측정

(3) 생물학적 모니터링 : 호흡기 외 다른 경로의 노출에 의한 영향을 함께 평가할 수 있음

(4) 노출의 추정

- 과거 모니터링 자료가 없을 경우 해당 근로자의 작업 내용 분석과 과거 직력을 자세히 조사

- 동료 근로자 면담을 통해 노출 정보를 얻을 수 있음

(5) 검사실 검사 및 기타 정밀검사 : 임상병리검사, 특별 생화학적 검사, 기타 정밀검사를 하여 진단에 도움을 받기도 함

(6) 동료 근로자들의 역학적 자료 : 동일한 작업장 또는 유사한 직종에서 근무하는 근로자들의 동일한 임상증상이나 질병 발생 양태는 작업과 관련되어 발생 된 질병으로 판단하는 중요한 단서가 될 수 있음

6. 직업병 예방 대책

1) 발생원에 대한 대책

(1) 공정 재설계

- 유해 물질 배출이 방지되도록 설계되거나 소음·진동이 최소화되도록 고안된 새로운 기계 구입

- 유해 물질 배출이 방지되도록 설계되거나 소음·진동이 최소화 되도록 고안된 새로운 기계 구입

- 생산공정에서 유해 과정 제거 등

(2) 대체 : 유해한 물질을 유해하지 않거나 덜 유해한 물질로 대체하여 사용하는 방법

(3) 격리 또는 밀폐 : 유해한 작업공정을 격리 또는 폐함으로써 노출 근로자를 최소화

2) 전달 과정에 대한 대책

(1) 국소 배기장치 및 전체 환기

- 국소 배기장치 : 실험실, 납땜 작업 대 등에 설치하는 고정식과 용접이나 분무 작업 시 설치되는 이동식이 있으며 유해물질 관리에 가장 흔히 사용하는 방법

- 전체 환기 : 독성이 비교적 약한 유해화학물질을 공기 중으로 희석 시킬 때 사용하는 방법

(2) 습식법 : 제분, 굴착, 분쇄 등 분진이 많이 발생 되는 작업에서 사용

(3) 차폐물 : 소음, 방사선, 고열의 향을 방지하기 위해 보호벽, 보호판 등을 설치

(4) 정리·정돈·청결 : 었질러진 물질의 완전한 청소, 청결 유지 또한 중요한 관리 방법

3) 근로자에 대한 대책

(1) 개인보호구

- 개인보호구는 공학적인 방법과 관리적인 조치를 취하는 과정이나 이러한 조치들로 공기 중 농도가 허용기준을 초과할 때에만 작업자를 보호하는 마지막 수단으로 사용되어야 함

- 규격품 사용, 적절한 사용법 지도, 적합한 보호구 공급 등 세심한 관리가 필요

- 개인보호구는 공학적인 방법과 관리적인 조치를 취하는 과정이나, 이러한 조치들도 공기 중 농도가 허용 기준을 초과 할 때에만 작업자를 보호하는 마지막 수단으로 사용되어야 함

(2) 행적적 조치

- 유해 요인이나 공정을 관리하는 것이 아니고 근로자들을 관리 재배치하는 것이 목적

- 특정 유해 요인에 감수성이 높은 근로자를 선별해 재배치하거나, 유해성이 큰 작업장에서 교대 근무 등의 행정적 관리를 의미
- 직업병 예방의 근본적인 대책은 아님
- (3) 의학적 관리 : 산업안전보건법에 규정된 배치 전 건강진단, 특수건강 진단, 수시건강 진단 등을 실시하여 직업병을 조기에 발견하고 적절히 관리하는 2차 예방법
- (4) 보건교육 : 작업장 내에 존재하는 유해인자의 종류나 발생장소 그로 인한 건강장해에 대한 보건교육을 근로자뿐 아니라 사업주에게도 실시함으로써 직업병 예방을 위한 노사의 능동적 참여를 높일 수 있음

근골격계질환 예방 및 직무스트레스 관리

I. 근골격계질환

1. 근골격계질환이란

- 무리한 힘의 사용, 반복적인 동작, 부적절한 작업자세, 날카로운 면과의 신체접촉, 진동 및 온도 등의 요인으로 인해 근육과 신경, 힘줄, 인대, 관절 등의 조직이 손상되어 신체에 나타나는 건강장해를 총칭함
- 근골격계질환은 요통, 수근관증후군, 건염, 흉곽출구증후군, 경추자세증후군 등으로 표현되기도 함

2. 근골격계질환 발생 원인

- 근골격계질환의 발생은 일터에서의 작업상황, 조건 및 작업환경에 영향을 받음. 작업을 과도한 힘과 동작을 사용하거나 신체를 굽히고 비트는 부자연스러운 자세 취하기, 반복적인 동작, 진동, 온도, 소음 등은 근골격계질환 발생에 주요한 유해요인
- 부적절한 작업자세 : 팔꿈치를 반복적으로 머리 위 또는 어깨 위로 들어올리는 작업 / 무릎을 굽히거나 쪼그리는 자세 작업 / 목, 허리, 손목 등을 과도하게 구부리거나 비트는 작업
- 과도한 힘 필요작업(중량물) : 반복적인 중량물 취급 / 어깨 위에서 중량물 취급 / 허리를 구부린 상태에서 중량물 취급
- 과도한 힘 필요작업(수공구) : 강한 힘으로 공구를 작동하거나 물건을 잡는 작업
- 접촉 스트레스 발생작업 : 손이나 무릎을 망치처럼 때리거나 치는 작업
- 진동공구 취급작업 : 착암기, 연삭기 등 진동이 발생하는 공구 취급작업
- 반복적인 작업 : 목, 어깨, 팔, 팔꿈치, 손가락 등을 반복하는 작업

3. 근골격계질환 발생 단계

- 1) 1단계 : 작업 중 통증, 피로감 / 하룻밤 지나면 증상 없음 / 작업능력 감소 없음 / 몇일 동안 지속 / 악화와 회복 반복
- 2) 2단계 : 작업시간 초기부터 통증 발생 / 하룻밤 지나도 통증 지속 / 화끈거려 잠을 설침
- 3) 3단계 : 휴식시간에도 통증 / 하루 종일 통증 / 통증으로 불면 / 작업 수행 불가능 /

다른 일도 어려움 통증 동반

4. 근골격계질환 종류 및 증상

1) 근막통 증후군

- 원인 : 근육의 과다 및 반복 사용 / 부자연스러운 작업자세
- 증상 : 근육의 경직 및 통증 / 움직임 둔화

2) 요통

- 원인 : 중량물 인양 및 옮기는 자세 / 허리를 비틀거리거나 구부리는 자세
- 증상 : 추간판 탈출로 신경 압박 및 허리 부위에 염좌가 발생하여 통증

3) 수근관 증후군

- 원인 : 반복적이고 지속적인 손목의 압박 및 굽힘 자세
- 증상 : 손가락의 저림 및 감각 저하 / 내상과염, 외상과염

4) 내상과염, 외상과염

- 원인 : 과도한 손목 및 손가락의 동작
- 증상 : 팔꿈치 내 외측의 통증

5) 수완진동 증후군

- 원인 : 진동공구 사용
- 증상 : 손가락의 혈관 수축, 감각 마비, 하얗게 변함

5. 근골격계부담작업

1) 근골격계부담작업은 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주어 건강장해를 일으킬 수 있는 작업을 말함

2) 근골격계부담작업의 범위

- 하루 4시간 이상 집중적으로 자료입력 등을 위해 키보드 또는 마우스를 조작하는 작업
- 하루 총 2시간 이상 목, 어깨, 팔꿈치, 손목 또는 손을 사용하여 같은 동작을 반복하는 작업
- 하루에 총 2시간 이상 머리 위에 손이 있거나, 팔꿈치가 어깨 위에 있거나, 팔꿈치를 몸통으로부터 들거나, 팔꿈치를 몸통 뒤쪽에 위치하도록 하는 상태에서 이루어지는 작업
- 지지 되지 않은 상태이거나 임의로 자세를 바꿀 수 없는 조건에서, 하루에 총 2시간 이상 목이나 허리를 구부리거나 트는 상태에서 이루어지는 작업
- 하루에 총 2시간 이상 쪼그리고 앉거나 무릎을 굽힌 자세에서 이루어지는 작업
- 하루에 총 2시간 이상 지지 되지 않은 상태에서 1kg 이상의 물건을 한 손의 손가락으로 집어 옮기거나, 2kg 이상에 상응하는 힘을 가하여 한 손의 손가락으로 물건을 쥐는 작업
- 하루에 총 2시간 이상 지지 되지 않은 상태에서 4.5kg 이상의 물건을 한 손으로 들거나 동일한 힘으로 쥐는 작업
- 하루에 10회 이상 25kg 이상의 물체를 드는 작업
- 하루에 25회 이상 10kg 이상의 물체를 무릎 아래에서 들거나, 어깨 위에서 들거나, 팔을 뻗은 상태에서 드는 작업
- 하루에 총 2시간 이상 분당 2회 이상 4.5kg 이상의 물체를 드는 작업

- 하루에 총 2시간 이상 시간당 10회 이상 손 또는 무릎을 사용하여 반복적으로 충격을 가하는 작업

II. 근골격계질환 예방

1. 근골격계질환 예방 방법

- 근골격계질환예방을 위해서는 바른 자세 유지, 작업 환경 개선, 규칙적인 스트레칭과 근력 강화 운동이 필수적. 허리를 굽히거나 비트는 동작을 피하고, 무거운 물건은 다리 힘을 이용해 들며, 자주 스트레칭하여 근육 긴장을 풀어주어야 함

2. 올바른 작업자세

- 작업 중 동일한 자세를 장시간 취하지 않음
- 목 또는 허리 등 상체를 갑자기 비트는 동작은 피함
- 물건을 들거나 움직일 때 적합한 장비와 도구를 사용
- 엉거주춤한 자세, 굽히거나 구부리는 자세, 무릎 꿇는 자세를 최소화
- 정기적으로 충분한 휴식시간을 가짐
- 작업 전후 스트레칭을 생활화함

3. 작업 중 스트레칭 및 운동 (근골격계질환 예방 맨손 스트레칭)

- 앉아서 하는 스트레칭 : 의자에 앉아 몸통 비틀기, 상체 젖혀 견갑골 모으기 등
- 서서 하는 스트레칭 : 다리를 어깨너비로 벌리고 각지 꺾 손바닥을 앞으로 밀며 등 근육 늘리기, 허리 젖히기 등
- 규칙적인 운동 : 요가, 걷기 등 가벼운 운동으로 유연성을 향상시키고 근력을 강화

4. 환경 및 작업방식 개선

- 중량물 취급 : 이동대차, 팔판 등의 보조기구를 활용하여 신체 부담을 줄임
- 공구배치 : 자주 사용하는 공구는 몸 가까운 곳에 배치하여 불필요한 움직임을 줄임
- 휴식 : 1시간 작업 후 5~10분 정도 휴식하며 스트레칭 실시

III. 직무스트레스 관리

1. 직무스트레스란

- 업무상 요구사항이 개인의 능력, 자원 바람과 일치하지 않을 때 발생하는 유해한 신체적·정서적 반응으로 과도한, 업무량, 대인관계 갈등, 고용 불안정, 불합리한 조직 문화 등이 주요 원인

2. 직무스트레스의 원인 : 직업 등에 따라 상이한 양상을 보이지만, 업무의 수준이 본인의 처리 능력보다 높거나 본인이 쏟은 노력에 비해 보상이 적절하지 않은 것 등이 주된 요인으로 강조됨

- 시간적압박, 업무시간 : 업무 속도 조절 가능 여부, 과중한 업무, 장시간 근무, 교대근무 등
- 조직 구조 : 의사결정에서 낮은 참가수준, 자유롭지 못한 의사소통 구조 등
- 물리적 환경 : 불쾌한 환경, 화학물질, 소음, 조명 등
- 조직에서의 역할 : 업무 요구사항의 불명확, 직위 불안, 역할 모호, 역할 충돌, 실적 경쟁 등
- 대인관계 갈등 : 상사, 동료 또는 부하 직원과의 관계 등
- 조직 외적인 요인 : 조직 차원을 뛰어넘는 상황의 것들로 고용불안, 경기변동 등

3. 직무스트레스에 의한 반응

- 1) 심리적 반응 : 감정변화 (우울, 불안) / 정서불안 (초조, 긴장) / 실패감, 불확실감, 무력감 / 대처능력 상실감 / 무관심, 집착, 소진, 싫증 / 자아존중감 결여
- 2) 행동적 반응 : 수행능력 저하 / 스트레스 상황 회피 / 대인관계 기피, 약속 불이행, 지각 / 신경과민적 습관 / 식습관 변화 (식욕상실, 과식, 과음) / 약물, 게임 등 중독
- 3) 인지적 반응 : 의사결정 곤란 / 집중 곤란 / 기억력 저하 / 비뚤어진 사고 / 정신 기능의 저하 / 정보 습득 능력 저하
- 4) 조직적 반응 : 결근 / 이직 / 직무 불만족 / 업무성과 저하 / 책임감 상실 / 사고성 재해

4. 직무스트레스와 질병

- 1) 관상동맥질환 : 30~45세의 경우 스트레스와 과다한 흡연이 주원인
- 2) 긴장성 두통 : 근육의 만성적인 긴장, 혈관이 수축 후 확장될 때 발생
- 3) 고혈압 : 교감신경계를 자극하여 혈압상승, 말초 혈관 수축으로 혈압 상승
- 4) 당뇨병 : 스트레스 발생 시 코티졸 분비로 혈당 상승
- 5) 소화불량, 위염, 위궤양 : 위장 운동 저하, 위장 혈관 수축으로 소화불량, 미주신경 활성화로 위액분비 과다
- 6) 과민성 대장 증후군 : 설사 변비 반복, 불안 및 초조 시 운동 왕성(설사), 우울 시 운동 감소(변비)
- 7) 근골격계질환 : 지속적으로 서 있는 자세를 취하거나, 불안정한 자세의 유지로 요통 등 발생
- 8) 피부과 질환 : 여드름, 소양증 등

5. 스트레스에 대한 평가

- 1) 면접과 관찰을 통한 질적인 방법
 - 스트레스 상황에 대한 의미, 맥락, 해석에 초점
 - 대상 노동자가 처한 현실의 다양성, 의미, 특징에 중점을 두어 조사
 - 유럽의 경우 설문지를 사용하지 않고 면접을 통해 파악하는 경우가 많음
- 2) 설문지 등을 통한 양적인 방법
 - 요인평가 (한국인 직무 스트레스 측정도구 - KOSS) : 우리나라 작업현장의 직무스트레스를 평가하기 위하여 개발. 요인 분석 및 타당도 검정을 거쳐 8개의 영역의 설문으로 구성 (물리적 환경, 직무요구도, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등, 직무 불안정성, 조직체계, 보상 부적절, 직장 문화)
 - 반응평가 : 우울증상, 직무소진, 자살, 알코올의존 선별검사, 불면증 등
- 3) 생물학적 지표, 임상적인 방법
 - 카테콜아민, 코티졸, 도파민, 세로토닌 등의 신경내분비계 지표, 여러 면역지표, 고혈압, 호모시스테인, 심박동수변이 등의 심혈관계지표 등이 사용됨

6. 직무스트레스 관리 : 직무스트레스 관리를 위해서는 조직 차원의 관리방안과 개인 차원의 관리방안이 조화를 이루어야 함

- 1) 조직적 관리방안
 - 근로시간과 휴식시간의 적절한 배분

- 근로조건의 개선
- 근로자 간의 상호교류 기회 제공
- 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 인력을 배치하고 업무를 배분
- 자신의 직무와 업무 수행에 영향을 미치는 조치나 결정에 대해 근로자가 참여할 수 있는 기회를 제공

2) 개인적 관리방안

- 건강진단, 스트레스 진단 등을 통해 자신의 스트레스를 인지
- 규칙적인 생활과 충분한 수면, 올바른 식습관을 유지
- 일상에서 벗어나 다양한 취미 가지기
- 술이나 담배, 약물 등에 의존하지 않기
- 스트레스가 가중될 때에는 직속 상사 및 동료 등에게 문제 해결방법을 상의
- 스트레칭, 심호흡, 요가, 명상 등으로 긴장 이완
- 필요한 경우 정신과 전문의와 상담하고 지도 받기

제언 : 지난해 중대재해처벌법과 관련하여 시설에 맞는 안전보건체계를 구축하였고, 그에 따라 관리감독자 교육을 받았음. 관리감독자의 역할과 위험성평가에 대하여 다시 상기할 수 있는 시간이었고, 교육 받은 내용을 바탕으로 시설의 유해요인을 찾아 조치함으로써 직원 및 이용인들이 안전하게 근무할 수 있도록 지원할 계획임.

2025년 장애인재활상담사 정책세미나 보고서



주 최		한국장애인재활상담사협회
기 간		2025. 12. 12. (금) 13:00-18:00
장 소		이룸센터 이룸홀
참석자	팀 명	열린일터
	명 단	윤성호
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025. 12. 12
	시 간	5시간



남동장애인종합복지관

현 정부 장애인 고용 정책의 전망과 과제

I. 현 정부 국가전략과 국정운영의 핵심 방향

- 현 정부는 “국민이 주인인 나라, 함께 행복한 대한민국”을 국가 운영의 기본 이념으로 삼고 이에 부합하는 포괄적이고 체계적인 국정운영 구조를 구축

1. 노동·고용 부문에서 인구구조 변화, 디지털 전환, 기후위기 등 구조적 변화가 초래하는 노동시장 재편에 대응하기 위해, ‘노동 대전환’을 핵심 국정과제로 설정. 기존의 규제 중심 노동정책을 넘어 새로운 노동환경에 적합한 제도적 기반을 마련하기 위한 포괄적 정책 패키지를 추진하고 있음.

(1) 차별과 배제 없는 일터 조정을 목표로 지금까지 노동법의 보호 범위 밖에 놓여 있던 취약집단에 대한 제도적 보호를 단계적으로 확대하고 있음. 5인 미만 사업장, 초단시간 근로자, 근속 1년 미만 노동자 등 법적 사각지대에 있는 근로자에 대한 보호 강화가 포함.

→ 장애인 근로자가 다수 종사하고 있는 영세·소규모 사업장에서의 근로권 보장과 직결되고 있음

(2) 노동존중과 노동기본권 보장을 위한 개혁이 추진되고 있음. 근로조건의 불평등을 완화하고 노조법 개정, 임금체불 근절 등을 통해 모든 근로자의 기본적 노동권을 강화하는 것을 목표로 함.

→ 제도적 사각지대에 놓여 있던 장애인 근로자가 안정적 노동환경을 확보할 수 있는 여건을 조성하는데 중요한 기반이 됨.

(3) 일·가정·삶의 조화를 촉진하는 정책이 병행 추진되고 있음. 근로시간 단축, 연차휴가 사용 촉진, 저소득층을 대상으로 한 출산휴가 급여 지원 확대 등이 핵심적 내용.

→ 장애인 본인 뿐만 아니라 장애인 가족의 돌봄·생계 부담을 완화하고, 생활 안정성 향상에 기여할 수 있는 긍정적 효과 기대.

(4) 모든 근로자가 건강하고 안전한 노동환경을 보장받는 체계 구축이 강조. 산업안전보건법의 적용대상을 확대하고, 사업장 위험성 평가를 강화, 산업안전보건위원회 신설 등을 통해 안전권 확보를 제도적으로 보장.

→ 작업 현장에서 사고 위험에 상대적으로 취약한 장애인 근로자가 보다 안전한 환경에서 일할 수 있도록 기반을 마련.

2. 장애인의 삶의 질을 실질적으로 향상시키고 기본적 권리를 제도적으로 보장하기 위해 “장애인 삶의 질 향상과 기본적 권리 보장”을 핵심 정책목표로 설정. 이러한 정책 방향은 복지, 보건, 자립, 이동권 등 장애인의 일상 전반을 구성하는 핵심영역을 종합적으로 강화함으로써 장애인의 사회참여를 제약해온 구조적 장벽을 완화하려는 전략적 접근으로 평가.

(1) 권리 기반 법체계의 정비를 통해 장애인의 자립과 사회참여를 보장하는 제도적 기반을 굳건히 하고자 함. 장애인권리보장법 제정과 장애인지역사회자립법 시행은 장애인의 주거, 일자리, 지역사회 활동 등 자립생활의 핵심 요소를 국가책임 체계 안에 통합하려는 시도이며 이는 곧 노동시장 참여의 사전조건을 강화하는 기능.

(2) 돌봄 및 활동지원 서비스의 확충이 추진되고 있음. 발달장애인을 대상으로 한 24시간 지원체계의 도입과 주간활동서비스 대상 확대는 보호자 중심 돌봄체계의 부담을 완화시키는 역할과 동시에 직업훈련, 취업활동에 참여할 수 있는 시간을 확보.

(3) 건강과 소득보장 강화를 통해 장애인의 생활 안정성을 높이려는 정책이 병행되고 있음. 장애친화 의료체계 구축, 장애인주치의 제도 및 장애인연금 지급범위 확대는 건강관리와 소득보장 연계를 강화함으로써 장애인의 노동시장 참여를 가로막는 건강, 경제 불안정 요인을 경감시키는데 기여.

(4) 직접적 장애인 고용정책도 강화. 29년까지 민간부분 장애인 의무고용률을 3.5%, 공공부분을 4%까지 상향한다는 목표를 제시. 기업의 장애인 고용 촉진을 위해 고용개선장려금을 신설하고, 중증장애인의 근로환경 지원을 위한 근로지원인 서비스를 단계적으로 확대.

(5) 이동권 보장 강화하여 장애인의 노동시장 접근성을 높이는 핵심요소로 강조. 교통약자법 개정과 이동지원 서비스 확충은 출퇴근 접근성이라는 노동시장 참여의 전제조건을 개선하려는 정책적 시도로 직업훈련기관, 사업장 등 이용에 물리적 접근성을 실질적으로 끌어올릴 것으로 기대.

→ 장애인정책 국정과제는 권리,돌봄,건강,소득,이동권,고용이라는 다양한 정책영역을 연계함으로써, 장애인의 전 생애적 사회참여 기반을 체계적으로 강화하는 방향으로 설계되어 있음.

II. 장애인 고용정책의 전개와 현황 분석

1. 장애인구 구조 변화와 고용환경의 변화

- 우리나라 장애인구는 최근 10여 년간 인구학적 구조에서 뚜렷한 변화를 보여왔음. 특히 15~64세 인구, 즉 장애인 노동공급의 핵심 기반을 형성하는 생산가능 인구가 13년 144만명에서 24년 110만 5천명으로 약 23% 감소함. 또한 65세 이상 고령장애인의 비중은 24년에 55.3%에 이르러 전체 장애인구의 절반을 넘어섬. 이와 같은 변화는 장애 인구구조가 단순히 고령화 단계를 지나 ‘초고령화·중증화 복합 상태’로 진입하고 있음을 의미, 장애인 고정정책 전반에 구조적 영향을 미치는 전환점으로 평가됨.

(1) 장애인구의 고령화는 장애인의 노동시장 참여 가능성과 직업훈련 접근성에 직접적인 제약을 가져옴. 고령 장애인은 건강상의 취약성, 장시간 근로의 어려움 등으로 인해 경쟁고용 참여가 상대적으로 제한되므로, 특성을 반영한 직무재설계, 단축근무 등 대체적 고용모델을 확대야한다는 점을 시사.

(2) 고령장애인의 증가 속도가 빠르다는 사실은 직업교육, 재활 지원체계의 패러

다임 전환 필요성을 제기함. 고령층은 새로운 직무기술 습득이나 장기 직업훈련 참여가 쉽지 않기 때문에 직무 단순화, 근로보조 강화등 실질적으로 직접적인 고용지원 방식이 필요하며 맞춤형 고용서비스 개발이 향후 정책의 핵심과제가 될 것으로 보임 .

(3) 장애인 고령화는 고용정책과 복지정책의 통합적 접근 필요성을 강화함. 고령 장애인의 경우 건강관리, 이동권 보장, 소득안정 등이 고용유지와 밀접하게 연계되기 때문에, 고용참여를 확대하기 위해 건강,복지,고용 간 연계체계의 고도화가 필수적. 특히 장애친화 의료시스템, 활동지원서비스 강화 등은 고령 장애인의 노동 시장 참여의 기반을 마련하는 핵심적 요소로 작용.

- 장애 생산가능인구(15~64세)의 내부 구조를 살펴보면, 최근 10년간 장애 유형별 구성변화가 매우 뚜렷함. 노동시장 진입에 상대적으로 더 많은 제약을 받는 발달장애인 수가 14년 16만 6천명에서 24년 21만 3천 명으로 약 27.9% 증가한 반면, 장애인 고용의 주요 비중을 차지한 지체장애인의 경우 같은 기간 74만명에서 45만 3천 명으로 약 38.7% 감소함. 이러한 변화는 노동공급의 질적 구성이 크게 변하고 있음을 보여주는 지표로, 장애인 고용정책 전반의 방향 재설정을 요구하는 중요한 요인.

(1) 발달장애인의 증가와 중증화 추세는 직업능력 개발의 접근 방식이 기존 직무 훈련 중심에서 장애특성 기반의 개별화 직무분석, 직무보조, 지원고용 모델의 확대로 전환되어야 함을 시사함. 발달장애인의 비중이 높아질수록 단순 직무 배치가 보호고용만으로는 안정적 고용을 유지하기 어려움

(2) 지체장애인의 감소는 노동시장 접근 방식이 신체적 기능 제한 중심에서 벗어나, 인지적·사회적 지원 중심의 고용모델 강화로 정책 전환이 필요함을 보여줌. 발달장애, 정신장애 등 다차원적 지원이 필요한 집단의 증가가 고용정책의 새로운 중심축으로 부상하고 있음.

→ 장애인구의 고령화는 단순한 인구 구조의 변화가 아니라 장애인 고용정책의 전반적 재화구조를 요구하는 중요한 신호임. 또한 생산가능인구 내부의 유형 변화, 중증화 심화는 향후 장애인 고용정책의 패러다임이 단순한 고용률 제고에서 벗어나 맞춤형, 개별화, 지속가능성 중심 정책으로 전환되어야 함을 보여주는 신호.

2. 장애인 고용의 현황과 구조적 변화

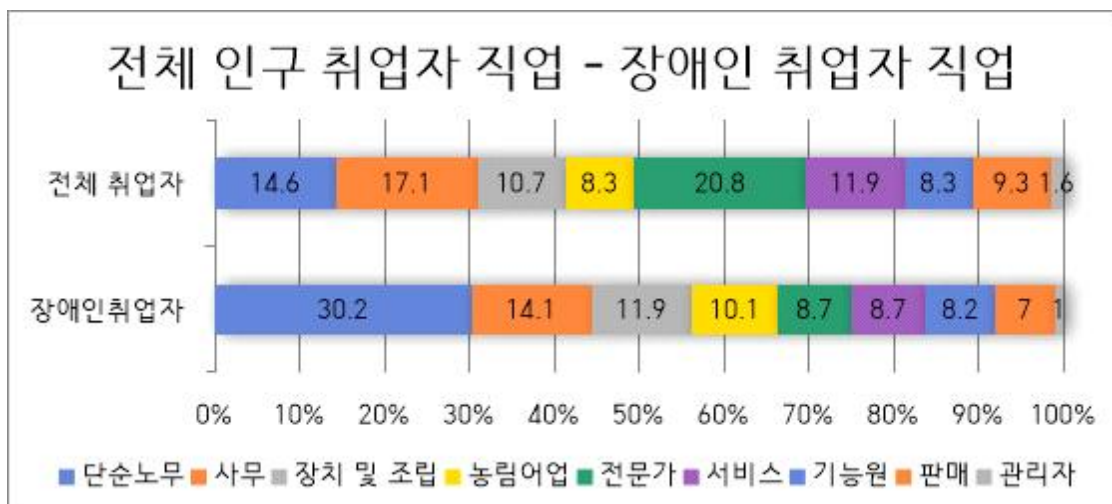
- 최근 장애인의 고용수준은 전체 노동시장의 흐름과 상반되는 양상을 보이고 있음. 전체 고용률이 코로나19 이후 회복세를 넘어 상승 추세를 유지하는 반면, 장애인 고용률은 22년은 기점으로 하락세로 전환되었음. 이는 장애인 노동시장이 경기 회복의 혜택을 상대적으로 적게 누리거나, 구조적으로 취약성이 더욱 심화되고 있음을 의미함.

- 장애인 임금근로자 수 자체는 증가하고 있는데, 이 증가가 긍정적 변화를 의미하는 것은 아니고, 임금근로자 증가와 동시에 낮은 임금 수준, 임시·단기 근로의 확대, 단순노무직 비중의 지속적 우세라는 문제가 병행되고 있기 때문. 고용의 양은 확대되는 것처럼 보일 수 있으나 여전히 취약한 고용형태에 머무르고 있음.

- 장애인 취업자 직무 구조는 우리나라 노동시장의 직업 분포와 뚜렷하게 대비되는 특성이 확인됨. 장애인의 고용형태는 안정적 근로를 보장하는 정규직, 전문직 중심 구조와는 거리가 먼 단순노무직 비중이 과도하게 높아 노동강도 대비 처우가 낮고, 기술·경력 축적을 통한 직업경력 발전 경로 형성도 제한적.

- 장애인 실업률 또한 전체 노동시장의 실업률 보다 높은 수준을 유지하고 있어, 노동시장 내 취약성이 더욱 드러남. 그럼에도 의무고용제도가 적용되는 사업체에서는 장애인 고용률이 점진적으로 증가하고 있지만 이러한 제도적 성과가 전체 장애인 고용시장 전체에 미치는 파급 효과는 제한적이며, 고용률 하락세를 반전시키기에는 충분하지 않음.

- 고용형태 측면에서도 최근 장애인 취업자 중 자영업자·사업주·프리랜서 등의 비임금근로자 비중은 빠르게 감소하고, 임금근로자 비중은 증가하는 추세를 보이고 있음. 이러한 변화는 외형적으로 고용 안정성 개선을 의미하는 것처럼 보일 수 있으나, 그 내부 구성은 오히려 취약성이 강화되는 방향으로 전개되고 있음.



→ 장애인의 노동시장 참여는 외형적으로 확대되는 것으로 보이지만, 직무구조의 단순노무 편중과 임시근로 중심의 고용 확대로 인해 고용의 질은 오히려 취약성이 심화되는 방향으로 전개되고 있음. 이는 장애인 고용정책이 단순한 취업자 수 확대를 넘어 직무의 다양화, 정규직화, 안정적 근로환경 조성을 중심으로 재편되어야 한다는 정책적 메시지를 제공함.

3. 기업의 장애인 의무고용 동향과 구조적 분석

- 민간기업의 장애인 의무고용 이행 수준은 24년 기준 법정의무고용률(3.1%)과의 격차가 0.07% 수준까지 축소되며, 외형상 정책효과가 일정부분 나타나고 있음을 보여줌. 다만 이러한 수치는 표면적인 개선임에도 불구하고, 장애인 고용의 전반적 환경이 실질적으로 호전되었다고 보기에는 한계가 존재함.

- 가장 중요한 제약 요인은 장애인 핵심 생산가능 인구의 감소 추세가 있음. 15~64세 장애인 인구가 빠르게 줄어드는 가운데, 장애인구의 고령화와 중증화가 동반 심화되면서 기업이 채용가능한 장애인 인력은 더욱 좁아지고 있음.

- 대기업의 장애인 고용 이행의 어려움은 구조적으로 기업 규모가 커질수록 다양한 직무가 존재함에도 불구하고, 높은 직무 전문성, 고도의 업무기술 등을 이유로 장애인 채용에 소극적인 경향을 보임. 이는 규모가 클수록 장애인의 직무 적합성 판단이 엄격해지고, 지원고용·직무보조 등 추가 자원이 필요하다는 점에서 비롯되는 구조적 어려움이 있음.

- 장애인 인력의 고령화와 중증화는 기업 입장에서 근로지원인 확보, 직무 단순화, 근무시간 조정 등 추가적 비용과 조직적 조정이 필요한 영역을 확대시키고 있음. 민간기업은 법적 의무와 실제 경영환경 사이에서 균형을 유지하기 어려운 지점에 놓여 있으며, 향후 장애인 의무고용제의 실효성 제고를 위해 보다 정교한 정책 설계가 필요하다는 점을 시사함.

- 기업 현장에서 장애인 고용이 활발이 이루어지지 않는 배경에는 복합적인 구조적 요인이 존재함. 많은 기업들은 직무 자체가 제한적이라고 인식하고 있으며, 내부 직무 설계와 조직 구조가 장애인의 배치를 고려하지 못하는 경우가 있음. 또한 자동화, 전문화가 빠르게 진전되며 AI 산업 기술이 확산됨에 따라 단순 육체노동 중심의 직무 및 농림, 어업등의 수요가 감소하면서 장애인이 참여할 수 있는 직무 범위가 축소되는 경향이 나타남.

→ 장애인 고용이 어려운 이유는 단순히 ‘장애인에게 적합한 직무가 없다’거나 ‘역량이 부족하다’는 일차적 설명을 넘어 산업구조 변화, 기술고도화, 기업의 인력전략 변화에 의해 더욱 확대되는 구조적 문제로 이해될 필요가 있음. 향후 장애인 고용정책이 직무개발, 중증 맞춤형 지원, 디지털 기반 신직무 발굴 등 구조적 대응 전략을 중심으로 재설계 되어 함을 시사함.

4. 다양한 특성·육구를 가진 장애 인구 증가

- 최근 장애인구는 학력 수준의 상승과 육구의 다층화라는 두 가지 특징적 변화를 동시에 경험하고 있음. 교육수준의 향상은 장애인의 대졸 이상 학력 비율이 20년

14.4%에서 23년 17.4%로 증가하는 등 지속적인 상승세를 보이고 있음. 이는 노동 시장에 진입하는 장애인의 특성이 과거 단순노무 중심을 벗어나, 높은 직무역량·전문성·직업적 포부를 가진 집단으로 확대되고 있음을 의미

- 욕구 측면에서도 소득보장과 의료보장이 여전히 높은 비중을 차지하지만 20년 대비 해당 항목들의 강도는 줄어드는 추세이며, 고용보장을 포함한 주거 안정, 건강 관리, 사회참여 확대에 대한 요구는 지속적으로 증가하는 추세임.

- 기존의 장애 등록제도나 직업재활 시스템에 포함되지 못해 지원 사각지대에 놓인 신규 고용취약 장애집단도 빠르게 증가하고 있음.

(1) 미등록 특수교육 대상자 : 공식적인 장애인 자격이 없어 고용, 직업훈련 프로그램 접근 자체가 제한되는 경우가 많음.

(2) 중증 서비스가 필요한 경증장애인 : 제도적으로 범주와 실제 지원 필요사이의 괴리로 인해 적절한 고용서비스를 받지 못하고 있음.

(3) 경계선 지능인(약 700만 명 추정) : 법적으로 장애인으로 인정되지 않아 복지, 고용지원 대상에서 제외되지만, 기능의 한계로 구직 과정에서 반복적인 실패를 경험. 취업 후에도 적응이 어려워 장기근로가 어려움.

(4) 중복·발달장애인 및 최중증 장애인 : 기존의 직업지원 서비스 만으로는 취업과 직무유지가 어려운 집단으로, 보다 깊이 있는 개별화 지원체계가 요구

→ 장애인구의 교육 수준 향상, 욕구 다변화, 등록제도 밖의 고용취약계층 증가라는 변화는 장애인 고용정책의 패러다임 자체를 재구성해야 한다는 강력한 신호. 앞으로의 정책은 단순한 취업 알선이나 보호고용 확대로는 대응하기 어려우며, 새로운 유형별 지원모델 개발, 직무 다양화, 고용·복지·교육·건강의 통합적 접근 등 다층적인 대책이 필요

Ⅲ. 현 정부 장애인 고용정책의 전략적 방향과 정책전망

1. 장애인 일자리 기회 확대

1) 장애인 의무고용률 상향

(1) 민간부문의 경우 장애인 의무고용률은 19년부터 3.1%수준에서 5년이상 정체 상태를 유지해 왔음. 이러한 고착된 정체 상황을 개선하기 위해 현행 3.1%에서 27년 3.3%, 29년 3.5%까지 점진적으로 상향하는 방안을 추진하고 있음.

(2) 공공부문의 경우 공공기관의 장애인 고용은 사회적 책임과 공공성 측면에서 선도적 역할을 수행해야 한다는 점에서 현행 3.8%인 의무고용률을 29년 4.0%로 높이는 방안이 추진 되고 있음.

(3) 장애인 의무고용제도의 실질적 효과를 높이기 위해 기업이 장애인 고용 개선에 적극적으로 참여하도록 유인하는 정책적 장치를 강화하고 있음. 정부는 기업의 고용책임을 명확히 하고, 이행 압력을 높일 수 있는 제도적 실효성 강화를 핵심

과제로 설정.

(4) 장애인 의무고용 불이행 기업에 대한 명단공표 제도의 고도화가 추진되고 있음. 기존에는 공표 기준과 절차가 상대적으로 제한적이고, 방식 또한 행정적 안내 수준에 머무르면서 기업 행동 변화에 미치는 영향이 제한적이었음. 이를 개선하기 위해 명단공표의 대상 기준 강화, 공표 내용의 확대 (예 : 미이행 수준, 개선 요구사항 등 구체 정보 포함), 공표 방식의 법령 상향 등을 추진하고 있음. 명단 공표의 법적 위상 강화는 기업의 사회적 책임을 강조하는 ESG 경영 기조와도 맞물려 공표 범위와 정보 공개 수준이 강화될 경우 기업 이미지, 사회적 평판, ESG 평가 등에 영향을 미칠 수 있어, 기업의 자발적 개선 노력을 촉진하는 동기부여가 될 수 있음.

→ 종합적으로 볼 때 이러한 제도 개선 방향은 장애인 고용정책의 단순한 ‘관리,감독’ 차원을 넘어 기업의 책임성과 참여를 높이는 구조적 실효성 확보 전략으로 평가됨. 향후 장애인 고용 기반을 확대하기 위해서는 의무고용률 상향과 함께 이행 실효성 강화 정책이 병행되어야 함.

2) 기업의 장애인 고용의무 이행을 위한 사업주 지원 강화

(1) 장애인 근로자를 법정 의무고용률 이상으로 초과하여 채용한 사업주에게 지급하는 장애인 고용장려금(장애유형에 따라 월 35만~90만)을 확대하여, 기업이 능동적으로 장애인을 고용할 수 있는 경제적 유인을 강화하고자 함.

(2) 중증장애인의 고용 촉진을 위한 별도 정책 수단으로 ‘장애인고용개선장려금’ 신설을 적극 검토하고 있음. 이 장려금은 기존의 지원방식으로는 고용의 장벽을 넘기 어려운 중증장애인의 채용을 활성화하기 위한 수단으로, 중증 중심 고용전환이라는 국가 고용전략과 직접적으로 연계됨. 주요 내용은(50~99인)규모의 중소기업체 중 의무고용률을 달성하지 못했으나 전년 대비 중증장애인 고용을 증가시킨 사업주에게 월 1인당 35만원~45만원을 최대 1년간 지원하는 방안. 중소기업체가 중증장애인을 신규 고용하거나 고용을 확대할수록 의무고용률에 근접할 수 있도록 설계된 ‘성장 지원형 인센티브’라 할 수 있음.

(3) 기업들은 장애인 고용에 대한 경험 부족, 직무 분석의 어려움, 장애특성 이해 부족 등을 이유로 채용 초기 단계에서부터 어려움을 겪음. 이에 단순한 채용지원 제공을 넘어 기업의 장애인 고용 역량 자체를 강화하는 구조적 접근을 본격적으로 도입하고자 함. 우선 고용실적이 낮은 기업을 중심으로 고용역량 진단과 직무 적합성 분석을 포함한 컨설팅이 제공될 예정. 기업 내 실제 적용 가능한 직무를 발굴하고 장애특성을 기반한 세부 직무분석, 직무 조정등 전문적 기법이 활용될 전망이다. 이후에는 훈련프로그램 및 취업알선 서비스와 연계하여, 기업이 발굴한 직무에 적합한 장애인 인재를 효과적으로 매칭할 수 있도록 돕는 지원체계가 구축.

(4) 단순한 채용지원을 넘어, 장애인 고용 질을 높이기 위한 기업 내 제도 개선 및 직장문화 컨설팅까지 지원범위를 확대할 계획. 컨설팅 대상은 직장 내 차별금지 준수, 인권·권리보장 체계 구축, 안전 절차 강화 등 고용 후 근로환경 전반이 포함

될 예정. 이러한 확장은 장애인의 직장 적응도 향상, 장기근속 촉진, 근무체계 구축 등 중요한 영향을 미칠 수 있음.

→ 정부의 컨설팅 체계 강화 전략은 장애인 고용정책을 단순한 의무 이행 수준에서 넘어, 기업의 고용 역량을 제도적으로 구축하는 ‘구조적 고도화 단계’로 진입시키기 위한 핵심 정책으로 평가됨.

2. 미래변화에 대응한 지속가능한 고용 생태계 구축

1) 규제혁신을 통한 장애인 고용기반 강화

(1) 정부는 장애인 고용부담금과 부과 방식을 보다 합리적으로 현실적인 방향으로 개편하고자 함. 먼저 부담금 산정 방식의 개선이 추진되고 있음. 현행 제도는 연평균 근로자수가 100인 이상일 경우 부담금 부과 대상이 되지만, 실질적으로 일시적으로 근로자 수가 100인 미만으로 감소한 달에도 부담금이 동일하게 부과되는 문제가 존재했음. 이를 보완하기 위해 연중 특정월의 근로자수가 100인 미만으로 떨어진 경우에는 해당 기간에 대해서는 부담금 부과 대상에서 제외하는 방식으로 조정하여 부담금 산정의 합리성과 예측 가능성을 높이는 방안을 검토하고 있음.

(2) 부담금 체납 시 부과되는 연체금 제도의 개편 역시 주요 개선과제로 제시됨. 기존에 단 하루라도 체납하면 한 달치 연체금이 부과되는 ‘월할방식’을 적용해 왔는데 이는 체납기간과 부과금액 간의 불균형을 초래한다는 지적이 지속적으로 제기됨. 이러한 문제를 해소하기 위해, 연체금 부과 방식을 체납 일수에 비례해 부과하는 ‘일할방식’으로 전환하는 방안을 검토하고 있음.

(3) 장애인 고용 의무제도가 보다 유연하고 현실적인 방식으로 작동할 수 있도록, 의무고용 이행 수단을 다층적으로 확장하는 방안을 추진하고 있음. 우선 자회사형 장애인 표준사업장 제도 개선이 핵심적 변화로 제시. 현재 기업이 자회사형 표준사업장을 설립하려면 일정 요건을 충족해야 하지만 이러한 요건이 기업 현실과 괴가 있다는 지적이 있었음. 요건의 합리화를 통해 설립 부담을 완화하고, 특히 일반 지주회사 체제 내 계열사 간 공동 출자 방식을 허용하는 특례를 새롭게 마련함.

(4) 기업의 장애인 고용 기여를 보다 폭넓게 인정하는 새로운 인센티브 제도를 검토하고 있음. 장애인을 직접 고용하는 방식 뿐 아니라, 고용과 직결되는 부수적, 보조적 활동도 정책적으로 인정하려는 시도. 예시로 고숙련 직무를 수행하는 장애인 교육, 전문직 등에 필요한 근로지원인 및 보조인력 인건비 지원, 기업이 장애인 구직자를 대상으로 자체적으로 직업훈련 과정 운영 등.

→ 민관협력이 단순한 참여 수준을 넘어, 장애인 고용 생태계 전반의 혁신적 변화를 이끄는 동력으로 작동하도록 하려는 의지를 반영함.

2) 장애인 직무역량 강화와 취업지원서비스의 체계적 확대

(1) 장애인 노동시장 진입과 장기적 고용 유지에 필요한 기반을 강화하기 위해 직업훈련 체계를 전반적으로 고도화하는 방안을 추진하고 있음. 장애 특성과 산업

현장의 수요를 정교하게 반영한 맞춤형 훈련체계 구축. 발달장애인의 경우 직무수행 뿐만 아니라 근로태도와 직장생활 기본역량에서 지속적 지원이 요구된다는 점을 고려하여, 반복적, 체계적 훈련을 특징으로 하는 기초소양 교육을 대폭 확대할 계획.

(2) 기업의 역할을 보다 적극적으로 강화하는 방향으로 직업훈련 체계를 개편하고 있음. 기업이 산업현장에서 요구되는 직무역량을 직접 반영하여 자율적인 교육과정을 설계, 운영할 수 있도록 제도적 지원을 확대하여 현장성, 실용성을 갖춘 장애인 훈련모델을 구축하려는 것. 정부의 직업훈련 강화 방안은 훈련 제공 확대를 넘어서, 장애특성 기반 훈련 → 기초역량 강화 → 현장 중심 직무훈련 → 취업 및 근속 지원으로 이어지는 통합적 역량개발 구조를 구축하려는 전략적 시도로 평가할 수 있음.

(3) 장애인이 노동시장에 안정적으로 진입할 수 있도록 전문적, 맞춤형 취업지원 서비스의 범위와 깊이를 확대하는 정책을 추진하고 있음. 단순한 구직정보 제공을 넘어, 장애인의 구직의욕을 실질적으로 높이고 노동시장 참여를 촉진하는 적극적 고용지원체계를 구축하려는 시도.

→ 장애인의 구직 준비-훈련-취업-초기근속에 이르는 전 단계를 체계적으로 강화함으로써, 장애인의 노동시장 참여를 구조적으로 지원하는 고도화된 취업지원 생태계 구축으로 이어질 예정.

3. 장애인 근로환경 개선과 노동권 보장

1) 장애인 고용안전 기강 강화와 지원 내실화 추진

(1) 중증장애인이 안정적으로 직업생활을 유지할 수 있도록 근로지원인 제도를 대폭 강화하는 방향으로 정책을 추진하고 있음. 우선 근로지원인 배치 규모를 단계적으로 확대하는 방안을 검토하고 있음. 이러한 확대는 장애인 근로자의 직무 몰입을 가능하게 하고, 기업의 현장배치 부담을 완화하여 고용유지의 안정성을 높이는 효과가 있음.

(2) 근로지원인의 전문성을 강화하기 위한 역량 개발 및 처우 개선도 병행하여 추진됨. 기존의 근로지원인의 양성 체계와 근무 조건이 충분히 정비되지 않아, 지속 가능한 인력 확보에 어려움이 있었으나 체계적 교육훈련 프로그램, 직무 전문성 강화 과정 등 종합적인 제도 개편 검토하고 있음. 이는 근로지원인의 직무 숙련도를 높여 중증장애인의 실질적 직장 적응을 지원하고, 일터 내 자립을 촉진하는 중요한 기반이 될 예정.

(3) 장애인에게 지속가능하고 안정적인 일자리를 제공하기 위해, 장애인 표준사업장의 활성화를 중요한 정책 축으로 설정하고 있음. 표준사업장의 설립을 활성화하기 위해 투자 규모 확대와 재정지원 강화가 추진되고 있음. 기존 설립지원 한도인 10억 원을 이미 모두 지원받은 사업장에 대해, 추가로 5억원을 지원하는 ‘도약지원형’ 확장프로그램을 도입하여 표준사업장이 사업을 확장하고 더 많은 장애인을

고용할 수 있도록 유도할 방침임.

(4) 표준사업장이 직면하고 있는 가장 큰 어려움 중 하나인 판로 확보 문제를 해결하기 위한 지원도 대폭 증가할 계획임. 영세 규모의 표준사업장은 마케팅 역량 부족, 홍보채널 제한 등으로 인해 경쟁력이 저하되는 경우가 많기때문에 홍보·마케팅 지원을 강화하여 사업장의 브랜드 가치 제고와 시장 접근성을 높이는데 집중할 방침. (예시 : 연매출 50억 미만 사업장에 대하여 최대 2천만원 마케팅 비용 지원)

→ 근로지원인 지원강화와 표준사업장을 단순한 보호적 고용기반이 아닌, 자생력과 성장성을 갖춘 장애인 고용 플랫폼으로 전환하려는 정책적 의지를 반영. 궁극적으로 중증장애인의 안정적 일자리 확보와 고용의 질적 개선에 기여하는 핵심 정책축이 될 예정.

2) 장애인 노동자 권익 보호

(1) 중증장애인의 노동권을 보다 두텁게 보장하기 위해, 최저임금 적용제외 제도의 전반적인 개선을 적극 검토하고 있음. 현행 제도에서는 직업능력평가 결과가 전년 대비 30%p 이상 하락하거나, 공단 평가와 사업주가 선별한 기준근로자 평가간에 30%p 이상의 차이가 발생한 경우, 해당 사업장에 대해 위원회를 임의적으로 개최할 수 있는 구조를 두고 있음. 이러한 임의 개입 방식은 평가 결과의 객관성 및 공정성 확보에 한계가 있음. 이에 평가의 변동 폭이 일정 기준을 초과하는 경우, 관련 위원회를 임의가 아닌 ‘필수 개최’ 방식으로 전환하는 방식으로 전환하는 방안을 검토하고 있음. 의무적 심의를 도입함으로써 평가 절차의 투명성을 높이고, 중증장애인의 능력이 과소평가되거나 부당하게 평가되는 일을 예방하고자 하는 것. 이러한 개편은 최저임금 적용제외 제도가 단순히 ‘적용 대상 선별’ 기능을 넘어, 중증장애인의 노동권을 보장하고 정당한 평가를 확보하는 방향으로 전환되는 정책적 전환점이 될 예정.

(2) 직업재활시설 근로자의 일반노동시장 전환을 촉진하는 인센티브 제도를 새롭게 도입할 계획임. 현재 직업재활 시설에는 최저임금 적용제외 근로자가 상당수 존재하며, 이들이 보호적 환경을 넘어 경쟁노동시장으로 이동할 수 있도록 지원하기 위한 유인체계가 부족하다는 지적이 있었음. 재활시설 근로자가 일반 노동시장 취업에 성공할 경우, 사업주 또는 기관에 별도의 전환지원 인센티브를 제공하여 전환경로를 활성화 한다는 방침임. (시설에 최대 60만원 인센티브 제공. 첫달에 10만원, 둘째 달에 20만원, 셋째 달 30만원)

(3) 근로환경의 실질적 불평등을 해소하기 위해 중증장애인을 대상으로 하는 출퇴근 비용지원 범위 확대도 추진됨. 이동계약으로 인해 발생하는 경제적 부담은 중증장애인 취업 유지에 큰 장벽으로 적용해 왔으며, 지원 대상 확대는 노동시장 접근성과 근속 가능성을 높여주는 중요한 정책 수단이 될 것.

→ 장애인 근로자의 고용유지-전환-근속-생활 안정을 체계적으로 지원하기 위한 정책 패키지로 기능하며, 장애인 고용의 질적 향상과 노동권 보장을 강화하

는 중요한 제도적 전환점이 될 예정.

4. 장애인 정책 사각지대 완화

1) 장애인 고용서비스의 파편화된 구조로 인해 발생하는 접근성 저하와 서비스 누락문제를 해결하기 위해 분산된 지원체계를 통합적·일원화된 서비스 플랫폼으로 재편하는 방안을 적극 추진하고 있음. 구체적으로 서비스 대상자에 대한 통합평가 체계를 도입하여 개인의 장애특성, 고용가능성, 지원필요도 등을 종합적으로 진단하고, 그 결과를 기반으로 맞춤형 서비스를 연계하는 구조를 구축할 계획임. 통합 평가는 단순한 자격 확인을 넘어, 근로지원인 필요 여부, 보조공학기기 활용 가능성, 직무조정 필요성 등 고용 과정 전반을 아우르는 개별화 계획 수립의 기반이 됨.

2) 근로지원인, 보조공학기기, 직무보조, 직업상담 등 서로 다른 영역에 흩어져 있던 인적, 물적 자원 지원을 유기적으로 연계하여 제공함으로써, 장애인이 고용 과정에서 필요하는 서비스가 단절되지 않고 하나의 체계 안에서 통합적으로 제공되도록 할 예정.

3) 기존 장애인 등록제도가 포착하지 못하는 대상자들이 증가하고 있다는 점을 고려하여, 정책 사각지대를 최소화하기 위한 새로운 접근을 추진하고 있음. 경계선 장애인 등 이들의 노동시장 참여 가능성을 높이기 위해 진로설계 상담, 직업적성 탐색, 직무역량 강화 프로그램 등을 집중 지원할 계획.

4) 고용·복지·교육 간의 부분적 서비스 연계체계를 구축하여, 비상경제활동 상태에 놓여 있는 장애인 및 준장애인 계층을 노동시장으로 유인하기 위한 통합적 지원 기반을 마련할 계획. 직업훈련, 상담 및 평가, 복지서비스 등을 분절적으로 제공하던 기존방식에서 개별 대상자가 고용 전 과정에 필요한 지원을 연속적으로 받을 수 있도록 하는 구조적 개선으로 해석될 수 있음.

→ 법적 장애 여부와 관계없이 노동시장 참여가 어려운 집단을 적극적으로 지원함으로써, 장애인 정책의 포용성을 높이고 고용정책 사각지대를 근본적으로 해소하는데 중요한 역할을 수행할 것으로 기대됨.

제언 : 한국장애인재활상담사 협회에서 주체하는 현 정부 장애인 고용정책의 전망과 과제에 대한 정책세미나에 참석하였음. 다양한 현장에서의 장애인고용과 관련하여 토론이 이루어졌고, 보이지 않거나 정책의 범위에서 조금 벗어난 장애인들은 고용에 어려움이 있다는 점을 알 수 있었음. 또한 차기년도에 바뀌는 장애인정책이나 신설되는 정책에 대한 정보도 알 수 있는 시간이었음.

의약품등 제조(수입)관리자 교육



주 최		한국의약품수출입협회
기 간		2025년 8월 20~21일
장 소		온라인 재택교육
참석자	팀 명	열린일터
	명 단	주성훈
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2일
	시 간	16시간(1일 8시간)



남동장애인종합복지관

의약품등 제조관리자교육

7. 제조관리자의 역할과 책임- 중요 내용

가. 제조관리자 업무의 위임

- 1) 규정 : 의약품 제조 및 품질관리에 관한 규정(식약처 고시) [별표17 완제의약품 제조] 2.2 다 규정
- 2) 내용 : 제조부서/품질부서 책임자는 필요시 제품출하승인, 제조지시 등 주요 임무를 제외하고 그 임무의 일부를 충분한 자격을 갖춘 지정된 자에게 위임할 수 있다. 반대 해석상 제품 출하 승인 및 제조지시 업무는 위임할 수 없고, 반드시 제조관리자가 수행해야 할 업무임을 명시함.

8. 의약외품의 GMP 의무 및 자율 도입 대상

가. 의약외품 GMP 의무 대상

- 1) 내용고형제
- 2) 내용액제
- 3) 외피용 연고제
- 4) 카타플라스마제

나. 의약외품 GMP 자율 도입 대상-[의약외품 제조 및 품질관리에 관한 규정]

- 1) 생리대, 마스크, 치약제, 외용소독제, 콘택트렌즈관리용품, 기타 의약외품 전체

다. 결론 : 의약외품 마스크는 GMP 자율 도입 대상임

9. 의약외품 관련 법령 개정사항(2024년)

가. 의약품 등의 안전에 관한 규칙 일부 개정령

구분	내 용			
주요 내용	의약외품 가목(생리대, 마스크 등)의 표시사항 전면개정			
일정	공포(22/12/07), 시행(24/12/08)			
주요 내용	구분	현행	개정	비고
	1.효능·효과(사용목적)	X	○	기존 규정에 따른 기재사항이 기재된 의약외품 용기/포장은
	2.용법·용량(사용방법)	X	○	
	3.사용상의 주의사항	△	○	

	4.제조사 상호 및 주소	○	○	규정 시행 후 1년까지 사용 가능(25/12/07까지)
	5.위수탁 제조원	X	○	
	6.해외 제조원	X	○	

나. 열린일터 제품 : 위 1~4번 항목은 최초 포장 기재사항 제정시 위 사항을 모두 기재하였고, 5~6번 항목은 해당 없음. 따라서 추가 조치가 필요 없음.

10. 의약외품 표시 및 광고 준수사항

가. 의약외품 점자 및 음성·수어 영상변환용 코드 표시 가이드라인

- 1) 개정된 약사법 제65조의5 규정에서는 「식품의약품안전처장이 정하는 의약외품의 경우 시각·청각장애인이 활용할 수 있도록 제품명 등을 용기 또는 포장에는 점자 및 음성·수어영상변환용 코드 등 총리령으로 정하는 방법 및 기준에 따라 표시하여야 한다」라고 규정하는 바, 해당 의약외품은 「생리혈 위생처리제품/콘택트렌즈관리용품/외용소독제」는 해당하지만 마스크는 포함되지 않는다. 개정된 규정에 따라야 하는 제품의 기존에 사용하던 포장재는 유효기간 이후에는 사용할 수 없고, 새로이 변경된 내용을 반영한 포장재를 사용하여야 한다. ⇒ <참조> 관련 조문 발췌

11. 맺음

강의 내용 중 우리와 직접적으로 연관이 있는 중요한 사항 몇 가지를 추려서 정리하였다. 관련 규정은 소비자를 좀 더 강력하게 보호하기 위한 수단으로 수시로 개정되고 변경되므로 업무를 수행함에 있어 항상 염두에 두고 관련 사항을 관찰해야 할 것이다.

<참조> 관련 조문 발췌

약사법 제2조 7호

7. “의약외품(醫藥外品)”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 물품(제4호나 목 또는 다목에 따른 목적으로 사용되는 물품은 제외한다)으로서 식품의약품 안전처장이 지정하는 것을 말한다.

가. 사람이나 동물의 질병을 치료·경감(輕減)·처치 또는 예방할 목적으로 사용되는 섬유·고무제품 또는 이와 유사한 것

나. 인체에 대한 작용이 약하거나 인체에 직접 작용하지 아니하며, 기구 또는 기계가 아닌 것과 이와 유사한 것

다. 감염병 예방을 위하여 살균·살충 및 이와 유사한 용도로 사용되는 제제

의약외품 범위 지정(식약처 고시)

1. 「약사법」 제2조제7호 가목에 따른 의약외품은 다음 각목과 같다.

가. 생리혈 위생처리 제품

1) 생리대 2) 탐폰 3) 생리컵

나. 마스크

1) 수술용 마스크 : 진료, 치료 또는 수술 시 감염 예방을 목적으로 사용하는 제품

2) 보건용 마스크 : 황사, 미세먼지 등 입자성 유해물질 또는 감염원으로 부터 호흡기 보호를 목적으로 사용하는 제품

3) 비말차단용 마스크 : 일상생활에서 비말감염을 예방하기 위한 목적으로 사용하는 제품

다. 환부의 보존, 보호, 처치 등의 목적으로 사용하는 물품

1) 안대 2) 붕대 3) 탄력붕대 4) 석고붕대 5) 원통형 탄력붕대(스터키 넷) 6) 거즈 7) 탈지면 8) 반창고

2. 「약사법」 제2조제7호 나목에 따른 의약외품은 다음 각목과 같다.

가. 구취 등의 방지제

1) 구중청량제 2) 액취방지제 3) 땀띠·깃무름용제 4) 치약제

다. 사람의 보건을 목적으로 인체에 적용하는 모기, 진드기 등의 기피제

라. 콘택트렌즈관리용품

마. 니코틴이 함유되지 않은 것으로서 아래에 해당하는 제품(연초[잎담배] 함유 제품 제외)

바. 인체에 직접 사용하는 과산화수소수, 이소프로필 알코올, 염화벤잘코늄, 크레졸 또는 에탄올을 주성분으로 하는 외용 소독제

사. 식품의약품안전처장이 고시하는 의약외품 표준제조기준에서 정하는 연고제, 카타플라스마제 및 스프레이파스

아. 내복용 제제
자. 구강위생 등에 사용하는 제제

약사법 제65조의5(시각·청각장애인을 위한 의약외품의 표시)
의약외품의 제조업자와 수입자는 식품의약품안전처장이 정하는 의약외품의 경우
시각·청각장애인이 활용할 수 있도록 제65조, 제65조의2 및 제65조의3에서 규
정된 사항 중 제품명 등 식품의약품안전처장이 정하는 사항을 용기 또는 포장에
는 점자 및 음성·수어영상변환용 코드 등 총리령으로 정하는 방법 및 기준에
따라, 첨부문서에는 음성·수어영상변환용 코드 등 총리령으로 정하는 방법 및
기준에 따라 표시하여야 한다.

의약외품 표시에 관한 규정(식약처 고시)

제4조의3(점자 및 음성·수어영상변환용 코드 표시 대상 의약외품) ① 법 제65
조의5에 따른 점자 및 음성·수어영상변환용 코드를 표시해야 하는 의약외품은
별표 4와 같다.

별표4 점자 및 음성·수어영상변환용 코드 표시 대상 의약외품(제4조의3 관련)

- 생리혈의 위생처리제품 -5개
- 콘택트렌즈관리용품-5개
- 외용 소독제-5개

결론 : 마스크는 해당 사항 없음.

*정책설명회 질의응답 자료 : 위 15개 품목 외 확대 계획은 없다고 함.

천주교 인천교구 사회복지담당 사제 해외 선진지 연수



주 최		인천가톨릭사회복지회
기 간		2025년 5월 19일 - 23일
장 소		일본 오사카 일대
참석자	팀 명	-
	이 름	손동훈
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025년 5월 19일 - 23일
	시 간	총 4박 5일



남동강애인종합복지관

오사카 장애인 복지시설 방문 및 연수 보고서

I. 서론

현대 복지국가에서 장애인을 위한 사회복지정책은 단순한 보호의 차원을 넘어, 자립과 참여를 중심으로 전환되고 있다. 특히 일본은 지역사회 중심의 복지 모델을 통해 장애인의 권리와 생활의 질을 향상시키기 위한 다양한 실천을 이어오고 있다. 이에 본 보고서는 일본 오사카 지역의 대표적 장애인 복지시설인 오사카부립 장애인 종합 복지센터(파인플라자 오사카)와 라이프 힐 오사카를 방문·분석하여, 한국의 장애인 복지정책과 실천 현장에 시사점을 제공하고자 한다.

II. 시설 개요

1. 파인플라자 오사카 (ファインプラザ大阪)

파인플라자 오사카는 오사카부가 운영하는 종합 장애인 복지시설로, 스포츠·문화·재활·직업훈련 등 다양한 영역이 통합된 복합형 센터이다. 단순히 서비스 제공을 넘어, 장애인과 비장애인이 함께 어울리는 커뮤니티 중심의 접근을 통해 "포용적 사회" 구현을 실현하고자 한다.

주요 기능은 다음과 같다:

- 장애인 스포츠 프로그램 (수영, 보치아, 플로어볼 등)
- 장애인 문화·여가 활동 지원
- 직업재활 및 사회참여 프로그램
- 무장애(배리어프리) 설계 기반의 시설 운영

2. 라이프 힐 오사카 (ライフヒル大阪)

라이프 힐 오사카는 민간복지재단이 운영하는 중증 심신장애인 대상 복지시설로, 의료와 거주 통합된 복합형 복지거점이다. 시설은 의료기관과 긴밀히 연계되며, 중증 장애인의 일상생활 지원과 자립을 목표로 한 장기 거주 프로그램을 중심으로 구성되어 있다.

주요 기능은 다음과 같다.

- 중증 장애인을 위한 생활 케어 및 의료 연계
- 자립생활 훈련 및 사회통합 프로그램
- 장기 거주형 복지 주거시설 운영

Ⅲ. 장점 및 단점 분석

1. 파인플라자 오사카

◆장점

1)전문성 있는 스포츠 지도: 장애인 체육 전문가와 트레이너가 상시 배치되어 체계적인 스포츠 복지 실현이 가능하다. 이는 단순 체육활동을 넘어 재활과 자존감 회복에 긍정적인 영향을 준다.

2)무장애 시설 완비: 휠체어 사용자와 시각장애인을 위한 점자 안내, 전용 엘리베이터, 배리어프리 샤워실 등 이용자의 이동 및 생활 편의를 위한 설계가 뛰어나다.

비용 접근성 우수: 장애인의 경우 대부분의 스포츠 시설 이용이 무료이며, 보호자도 저렴하게 이용 가능하여 경제적 부담이 적다.

3)지역사회 연계형 이벤트: 매년 개최되는 복지 페스티벌, e-스포츠 대회, 체험 프로그램 등은 지역 주민과 장애인의 소통 기회를 확대하며, 커뮤니티 중심의 복지 실현을 보여준다.

◆단점

1)시설 혼잡도: 인기 있는 프로그램 및 시간대(특히 주말, 방학 시즌)의 경우 락카, 샤워실 등이 혼잡하고 예약이 어려운 경우도 발생한다.

2)시간제한 운영: 일부 프로그램은 장애인 우선 시간으로 제한되어 있어, 비장애인 보호자나 지역주민의 자유로운 이용이 제한될 수 있다.

3)주차 문제: 이벤트나 대규모 프로그램 시 주차 공간 부족으로 인해 불편함이 있다는 이용자 피드백이 존재한다.

2. 라이프 힐 오사카

◆장점

1)의료와 복지의 통합 모델: 거주시설과 의료 서비스가 연계되어 중증 장애인의 건강관리와 생활 지원이 동시에 가능하며, 이는 고도화된 케어 모델의 사례로 평가받을 수 있다.

2)자립생활 훈련 강조: 단순 보호가 아닌, 자립적인 생활을 위한 훈련과 프로그램이 정기적으로 운영되며, 이는 삶의 질 향상에 크게 기여한다.

3)소규모 맞춤형 운영: 공공시설에 비해 운영의 유연성이 높고, 개별 장애인의 욕구에 맞춘 서비스 제공이 가능하다.

◆단점

1)정보 접근성 부족: 공공시설과 달리 외부에 공개된 평가자료나 리뷰가 부족하여, 외부 이해관계자의 정보 접근이 어렵다.

2)입소 절차의 복잡성: 중증 장애인을 대상으로 하기 때문에, 신청 및 입소 과정이 복잡하고 심사 기준이 엄격할 가능성이 있다.

Ⅳ. 벤치마킹 시사점

양 시설은 각각 복지 실천에서 중요한 두 가지 축을 보여준다.

파인플라자 오사카는 장애인의 사회참여 및 활동성 확대에 초점을 둔 "개방형 복지공간" 모델로, 지역과의 연결을 기반으로 한다.

라이프 힐 오사카는 장애인의 주거·의료 통합 지원이라는 "폐쇄형 복지케어" 모델로, 심화된 돌봄이 필요한 대상자에게 적합하다.

한국의 장애인 복지시설 운영에서 두 모델은 각각 다른 방식으로 적용될 수 있다. 특히 파

인플라자의 스포츠 복지 모델은 한국의 생활체육 시스템과 연계 시 큰 시너지를 낼 수 있으며, 라이프 힐 오사카는 중증 장애인을 위한 의료·복지 통합 돌봄 체계 구축에 참고가 될 수 있다.

V. 제안 사항

1. 파인플라자 모델의 도입 제안

1)장애인 스포츠 센터 시범 운영: 광역 단위에서 전문 장애인 스포츠 프로그램을 운영할 수 있는 전용 시설을 설계.

2)무장애 여가 복지 확대: 시설 내에 여가, 체육, 문화, 직업 프로그램을 통합 구성하여 종합형 복지공간화.

3)지역사회 행사 연계: 주민과 장애인이 함께 참여하는 이벤트를 정례화하여 커뮤니티 복지 실현.

2. 라이프 힐 오사카 모델 활용

1)중증 장애인 거주형 시설 확대: 지역 내에 의료와 연계된 중증 장애인 거주시설을 설계하고, 장기 케어 프로그램 개발.

2)자립생활 훈련 강화: 보호 중심의 시스템을 넘어서 일상생활 훈련과 자립능력 향상을 위한 커리큘럼 도입.

3)복지-의료 통합 체계 구축: 복지시설과 지역 병원 간 MOU 체결 등으로 협력 체계 강화 필요.

VI. 결론

일본 오사카의 장애인 복지시설은 "통합"과 "참여"라는 키워드로 복지의 새로운 방향성을 제시하고 있다. 파인플라자 오사카는 스포츠를 통한 참여와 자립, 그리고 지역사회 통합의 모델을 보여주고 있으며, 라이프 힐 오사카는 중증 장애인의 삶의 질을 높이는 심화된 케어 복지의 사례를 제공하고 있다.

이러한 복지 실천의 양 극단은 한국 복지의 균형적 발전을 위한 전략 수립에 좋은 모델이 될 수 있으며, 본 보고서를 바탕으로 현장 중심의 복지 제도 설계 및 정책 제안이 이뤄지기를 기대한다.



2025년도 인천광역시장애인복지관협회 해외연수



주 최		인천광역시장애인복지관협회
기 간		2025년 5월 27일 - 30일
장 소		일본 오사카 일대
참석자	팀 명	-
	이 름	최중진
	인 원	1명
교육 시간	일 자	2025년 5월 27일 - 30일
	시 간	총 3박 4일



남동장애인종합복지관

2025년도 인천시장장애인복지관협회 해외연수 결과보고

I. 사업 필요성

- 일본 장애인복지 선진지 견학을 통해 정책과 서비스 체계를 관찰하고, 향후 인천시 장애인복지 서비스의 질적 향상을 위한 발전 방향 모색
- 인천장애인복지관협회 현안논의

II. 사업개요

- 행사명 : 2025년도 인천광역시장애인복지관협회 해외연수
- 일 시 : 2025. 5. 27.(화) ~ 5. 30.(금), 3박 4일
- 장 소 : 일본 나고야
- 대 상 : 총 10명
(인천지역 9개 장애인복지관 사무국장9명, 팀장1명)
- 목 적 : 일본 장애인복지 선진지 방문 및 현안 논의
- 결 산 : 총 20,685,090원

Ⅲ. 세부일정계획

1. 연수일정

일정	장소	교통	시간	일정	식사
1일	인천 일본	KE741 전용차량	08:00~ 20:00	- 인천출발 - 나고야 츄부 국제공항 도착 - 입국 수속 후 가이드미팅 - 호텔로 이동 및 체크인/휴식 HOTEL : 와트 호텔&수퍼 히다다카야마 호텔	08시까지 집결 중:기내식 석:현지식
2일	일본	전용차량	전일	- 호텔 조식 후 가이드미팅 - 오기사와 이동 - 타테야마 알펜루트 중주 (다테야마 로프웨이, 다테야마 터널 트롤리, 무로도, 비조다이라, 토나미 이동) - 석식 - 호텔 체크인 및 휴식 HOTEL : 더 스트링스 호텔 나고야	조:호텔식 중:현지식 석:호텔식
3일	일본	전용차량	전일	- 호텔 조식 후 가이드미팅 - 장애인복지시설 견학 * <u>소네 오오조네(ソーネおおぞね)</u> * <u>리사이클 미나미 작업소(リサイクル みなみ作業所)</u>사업 안내 및 시설견학 * 일본 장애인복지 & 지역사회 통합 및 안정적 자립을 위한 방법, 시행 착오등 질의응답 - 호텔 체크인 및 휴식 HOTEL : 호텔 테라오 온천 호텔	조:호텔식 중:현지식 석:현지식
4일	일본 인천	KE742	09:00 16:30	- 수속 후 출발 - 인천공항 도착 및 입국수속	조:기내식

Ⅳ. 참가자 명단

1. 참가인원

기관명	남동	노들담	인천	동구	시각	미추홀	서구	중구	부평	강화	계
인원	1명	1명	0명	2명	1명	1명	1명	1명	1명	1명	10명

2. 참가자 명단

연번	기관명	직 위	성 명	비고
1	남동장애인종합복지관	사무국장	최중진	
2	노틀담복지관	사무국장	이은기	
3	동구한마음종합복지관	사무국장	조경연	협회사무국
4		팀장	문선민	협회사무국
5	미추홀장애인복지관	사무국장	김희영	
6	인천시각장애인복지관	사무국장	최영미	
7	서구장애인종합복지관	사무국장	배재만	
8	중구장애인종합복지관	사무국장	정애진	
9	부평장애인종합복지관	사무국장	이현석	
10	강화군장애인복지관	사무국장	강성민	

V.정산보고

1. 정산내역

예 산 액	정 산 액	잔 액
20,685,090원	20,685,090원	0원

2. 세부내역

품 명	예산액	정 산 액				비 고
		단위	수량	단가	금액	
연수 경비	20,600,000원	명	10	2,060,000원	20,600,000원	2인1실
물품구입비	85,090원	회	2회	85,090원	85,090원	현수막, 간식
합 계	20,685,090원	-	-	-	20,685,090원	-

VI. 연수주요내용

○ 장애인복지관 현안 과제 논의

- 연구용역사업 “인천시 관내 장애인종합복지관 역할과 기능 재정립 연구” 과정 및 성과보고회 논의
- 시민옹호인 성과보고회 논의(하반기)
- 인천시장장애인복지관협회 10개기관 사업실적 관리 및 통일화 최종정리

○ 일본 기관방문

소네 오오조네 시설 ソーネおおぞねS

1. 시설 개요

○ 소네 오오조네(ソーネおおぞねS)는 일본 아이치현 나고야시 기타구에 위치한 지역밀착형 복합 커뮤니티 시설로, 2018년에 특정비영리활동법인 ‘왓파노카이(わっぱの会)’에 의해 설립되었으며, 이 시설은 장애가 있거나 없거나 모든 사람이 함께 일하고, 배우며, 교류할 수 있는 포용적인 공간을 지향하고 있다. 지역 주민 누구나 자유롭게 방문할 수 있도록 열린 환경을 조성하고 있으며, 다양한 기능과 서비스를 복합적으로 운영함으로써 지역사회 내 통합과 자립을 지원하는 역할을 하고 있다.



소네 오오조네 “사이토 겐조” 이사장



소네오오조네 입구

- * 1971년, 나고야 시내의 일각에 작은 공동생활체를 운영하는 '왓파노카이'가 출범
당시 장애인들은 '복지'라는 이름으로 거리에서 격리되어 외딴 수용시설에 사는 것이 당연한 시대였다.
- * 이에 맞서 '왓파노카이'는 장애가 있는 사람도, 없는 사람도 지역 안에서 함께 살아가는 것이 당연하다고 생각해 그 거점이 되는 '함께 사는 곳', '함께 일하는 곳'을 만들기로 하였다.
- * 사이토 겐조(76) 이사장을 포함해 장애가 있는 사람 1명과 장애가 없는 사람2명 등 모두 3명이 공동생활을 시작하였다.

- 2024. 6. 27 신문 기사 인용

2. 주요 시설

소네 오오조네는 크게 다섯 가지 주요 시설로 구성되어 있다.

○ 첫째, ‘소네 다이닝 카페’는 지역에서 생산된 신선한 식재료를 활용해 건강한 메뉴를 제공하는 공간으로, 장애인과 비장애인이 함께 근무하는 포용적 일자리 창출의 장이다. 이 카페는 아침부터 저녁까지 운영되며, 어린이 공간과 좌식 좌석을 마련해 지역 주민 누구나 편안하게 이용할 수 있도록 배려하고 있다

○ 둘째, ‘소네 숍’은 지역 특산품과 유기농 채소, 공정무역 상품, 수제 빵과 수공예품 등을 판매하는 상점이다. 이 공간은 지역 생산자와 소비자를 연결하며, 지속가능한 소비문화를 확산하는 데 기여하고 있다.



소네 오오조네 다이닝
카페내 어린이 놀이시설



와트빵, 반찬, 식재료, 생필품, 수제맥주 등
지역의 건강한 먹거리를 구입 할 수 있는
'소네 오오조네' 마켓

○ 셋째, ‘소네 시겐’은 자원 순환을 목적으로 운영되는 재활용 센터로, 가정에서 배출되는 종이, 캔, 박스 등을 수거하여 이를 포인트로 환급하는 시스템을 통해 주민들의 환경 의식을 높이고 지역 내 자원 순환 생태계를 활성화하고 있다.

○ 넷째, ‘소네 홀’은 주민 강좌, 모임, 문화 행사 등 다양한 목적으로 이용 가능한 다목적 공간입니다. 이 공간은 지역 사회의 문화 활성화와 주민 간 소통의 장으로서 중요한 역할을 수행하고 있다.

○ 마지막으로 ‘소네 상담’은 생활, 취업, 복지 관련 상담을 제공하는 창구로, 전문 상담원이 상주하여 주민들의 다양한 문제 해결을 지원하며, 필요한 경우 복지 자원과의 연계도 적극적으로 돕고 있다.



○ 셋째, ‘소네 시겐’은 자원 순환을 목적으로 운영되는 재활용 센터로, 가정에서 배출되는 종이, 캔, 박스 등을 수거하여 이를 포인트로 환급하는 시스템을 통해 주민들의 환경 의식을 높이고 지역 내 자원 순환 생태계를 활성화하고 있다.

○ 넷째, ‘소네 홀’은 주민 강좌, 모임, 문화 행사 등 다양한 목적으로 이용 가능한 다목적 공간이다. 이 공간은 지역 사회의 문화 활성화와 주민 간 소통의 장으로서 중요한 역할을 수행하고 있다.

○ 마지막으로 ‘소네 상담’은 생활, 취업, 복지 관련 상담을 제공하는 창구로, 전문 상담원이 상주하여 주민들의 다양한 문제 해결을 지원하며, 필요한 경우 복지 자원과의 연계도 적극적으로 돕고 있다.

3. 운영 현황

○ 소네 오오조네는 월평균 약 3,000명 이상의 이용자를 기록하며 지역 주민들의 꾸준한 관심과 참여를 받고 있다. 특히 장애인 및 취약계층 약 20명에게 안정적인 일자리를 제공하여 사회적 통합과 자립을 촉진하고 있다. 재활용 프로그램에는 인근 약 300여 가구가 참여하며, 환경 보호와 지역 경제 활성화라는 두 가지 효과를 동시에 거두고 있다.

○ 또한 연간 100건 이상의 다양한 강좌와 문화 행사가 이곳에서 개최되어 지역 공동체 활성화에 크게 기여하고 있습니다. 이러한 다기능 복합시설 운영을 통해 소네 오오조네는 지역 내 민간, 행정, 복지 기관 간 협력의 허브 역할을 하고 있으며, 주민 중심의 자율적 참여와 상호 지원 문화를 조성하는 데 성공하고 있다.

4. 기관방문 총평

○ 소네 오오조네는 장애인과 비장애인이 함께 일하고 생활하는 포용적 공간 조성, 지역 자원 순환을 통한 지속가능한 경제 모델 구축, 다목적 복합시설을 통한 지역 사회 통합 촉진 등에서 모범적인 사례로 평가받고 있다. 이는 복지와 일상생활, 문화와 환경이 유기적으로 결합된 새로운 지역복지 모델을 제시하고 있다.

○ 일본에서 소네 오오조네는 단순한 복지시설을 넘어 지역 사회 내에서 다양한 기능과 역할을 수행하는 복합 커뮤니티 공간으로 자리매김하고 있는 것으로 보여진다. 앞으로도 이러한 운영철학과 장애인과 비장애인이 함께 어울리고 자립을 지원, 주민들이 서로 소통하고 협력하는 ‘함께하는 지역공동체’ 구현의 모범 사례로서 한국 내 복지 및 커뮤니티 공간 개발에 중요한 자료로 활용 할 수 있을거라 생각한다.

○ 한국의 장애인복지관 및 지역사회복지 시설들도 이와 같은 지역사회에서 복합적이고 통합적인 운영 방식을 벤치마킹할 필요가 있다. 특히 장애인과 비장애인이 함께 참여하는 일자리 창출과 지역 밀착형 순환 경제 활성화, 주민 자율 참여를 지원하는 커뮤니티 공간 확충은 우리나라 지역복지 발전에 중요한 시사점을 제공할 것으로 보여진다.

리사이클 미나미 작업소 リサイクルみなみ作業所

1. 시설개요

○ 리사이클 미나미 작업소는 일본 지역사회 내에서 장애인과 취약계층의 자립과 사회참여를 촉진하기 위해 설립된 사회적 협동조합형(B형) 작업장이다

2. 설립 배경

○ 일본 리사이클 미나미 작업소는 환경 보호와 장애인 일자리 창출을 동시에 실현하기 위해 설립된 재활용 전문 작업장이다. 지역 내 가정 및 사업장에서 발생하는 재활용품을 수집·선별·재가공하는 과정을 통해 자원을 순환시키는 한편, 장애인 등 취약계층이 안정적으로 근무하며 사회적 기능을 확장할 수 있도록 지원하고 있다.

3. 운영 현황

- 법인: 사회복지법인 유타카복지회 리사이클 미나미작업소
(취업계속지원사업 B형)
- 근로자 수: 약 15~30명(장애인 포함)
- 재활용품 처리량: 월평균 수 톤 규모로 지역 내 자원 순환에 기여
(타 작업소에 비해 4배의 높은 임금을 지급하고 있음)
- 고용 성과: 장애인 고용 안정 및 직무 능력 향상 실적
- 지역 연계: 일본 다수의 지방정부 및 환경단체와 협력체계 구축

4. 주요사업 내용

○ 재활용품 수집 및 분류

작업소는 플라스틱, 캔, 유리병 등 다양한 재활용품을 수거하며, 특히 플라스틱(패트병)중심의 수집된 자원은 작업장에서 철저하게 분류·선별되어 재생 가능한 자원으로 재가공되거나 재활용 업체로 전달된다.

○ 재활용 작업 및 제품 생산

선별된 자원을 활용하여 새로운 제품을 제작하거나 재활용 프로세스에 투입하고 있다. 작업레일을 통해 패트병 뚜껑 분리 및 라벨(비닐) 제거 등 분업화된 직무를 장애인 직원들이 담당하고 있으며, 관련 직무를 수행하기 위한 직업훈련과 작업능력 향상을 통해 자립 기반을 마련하고 있다.

○ 환경 교육 및 지역사회 연계

지역 주민을 대상으로 재활용의 중요성과 자원순환에 관한 교육 프로그램을 운영하며, 지역 학교 및 단체와 연계하여 환경 캠페인 및 체험 활동을 지원함으로써 사회적 인식개선에 기여하고 있다.

○ 장애인 고용 및 자립 지원

장애인 근로자에게 맞춤형 작업환경과 직업훈련을 제공하여 일자리 유지와 사회적 자립을 지원하며, 근로자의 사회성 증진과 자존감 향상에 중점을 둔 상담 및 지원 활동도 병행하고 있다.



최종 작업완료 후
압축된 패트병



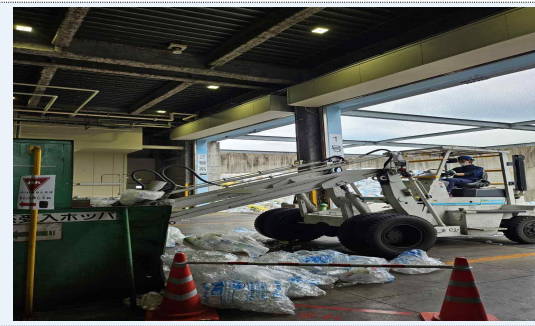
지역사회에서
모아진 패트병



실내작업소1.
불량 및 재 분류가 필요한 재활용품 수거



실내작업소2. 작업레일에 패트병 분류 작업중
(마지막 라인 직위가 가장 중요한 포지션:최종 분류 점검)



실외 작업소 환경1.



실외 작업소 환경2.

5. 기관방문 총평

○ 리사이클 미나미 작업소는 단순한 재활용 작업장을 넘어, 장애인 일자리 창출과 환경 보호라는 두 가지 사회적 목표를 통합한 모범적 사례로 보여진다. 특히, 장애인의 경제적 자립과 사회 통합에 긍정적 영향을 미치며, 지역사회와의 긴밀한 협력을 통해 지역 주민의 환경 인식 제고 및 장애인 사회참여 활성화에 기여하였다.

○ 또한 리사이클 미나미 작업소는 지역 자원 순환과 장애인 사회참여를 융합한 혁신적 작업장으로, 지역사회 복지와 환경 문제 해결에 기여하였으며, 앞으로도 지속적인 운영 개선과 네트워크 확대를 통해 더욱 포용적이고 지속 가능한 사회를 구현하는 데 이바지할 것으로 보인다.

○ 리사이클 미나미 작업소와 같은 시설을 한국 내에서도 장애인복지시설 및 사회적 기업에서 벤치마킹할 수 있는 사례로 적용하여, 장애인 고용 확대와 ESG 및 지역 환경 문제 해결을 동시에 추진하는 정책과 프로그램 개발에 유용할 것으로 보인다.



인천장애인복지관협회
“오오노 카오리” 소장
(사회복지사*간병복지사) 기념촬영



“오오노 카오리” 소장의
기관, 사업안내와 질의응답 시간

2025 전문자료집 - 교육·연수보고서

등록번호 2026-04호

- 발행일 : 2026년 2월
- 발행인 : 손 동 훈
- 편집인 : 장 선 영
- 주 소 : (21591) 인천광역시 남동구 인주대로 898(만수동)
- 대표전화 : 032) 472-4004 팩스 : 032) 472-4005
- 홈페이지 : www.ndjb.or.kr