

발달장애인 지원자가 바라본 발달장애인 리더교육 프로그램

문현주¹, 류주현^{2*}, 김필호³

¹제주한라대학교 사회복지학과, ²연세대학교 사회복지학과, ³서울시복지재단 지역협력팀

Developmental Disability Leader Education Program as Perceived by Developmental Disability Supporters

Hyun-Ju Moon¹, Ju-Hyun Ryu^{2*}, Pil-Ho Kim³

¹Dept. of Social Welfare, Cheju Halla University

²Dept. of Social Welfare, Yonsei University

³Seoul Welfare Foundation, Community Cooperation Team

요약 본 연구는 발달장애인 지원자의 관점에서 발달장애인 리더교육 프로그램을 분석하기 위한 목적을 가지고 진행하였다. 이를 위해 리더교육 프로그램에 대한 발달장애인 지원자의 인식에 기초하여 프로그램의 성과를 분석하고 개선방안을 제시하였다. 2022년 10월 발달장애인 지원자인 자조모임 조력자와 리더교육 프로그램 강사를 대상으로 리더교육 프로그램 참여 전후 발달장애인의 변화를 파악하기 위한 FGI를 진행하였고, 수집된 내용에 대하여 질적 내용분석을 실시하였다. 그 결과, 4개 범주와 13개의 하위범주가 도출되었다. 발달장애인 지원자가 바라본 리더교육 프로그램은 '개인의 변화', '자조모임 전체의 변화', '리더교육 프로그램 참여 만족', '리더교육의 방향성' 이라는 4개 범주로 확인되었다. 이와 같은 연구결과를 통해 리더교육과정의 개발, 욕구조사를 통한 교육 프로그램 구성, 사례공유 및 컨퍼런스 운영, 소속 기관 유형에 따른 교육의 차별화, 자조모임 회원 팔로워십 교육의 필요성을 제언하였다.

Abstract This study analyzed the developmental disability leader education program from the perspective of developmental disability supporters, who also suggested directions for improvement. In October 2022, focus group interview(FGI) were conducted with instructors of the leader education program and developmental disability supporters who were also facilitators of self-help groups to identify changes in participation for individuals with developmental disabilities in the leader education program. Qualitative content analysis was conducted on collected data, and as a result, 4 categories and 13 sub-categories were identified. The 4 categories of the leader education program as perceived by developmental disability supporters were categorized as "Individual changes," "Changes in the entire self-help group," "Satisfaction with participation in the leader education program," and "Direction of leader education." Based on these research findings, suggestions were made for developing leader education courses, educational programs that reflect needs surveys, case sharing and conferences, differential education courses based on the type of affiliated institution, and followership education for self-help group members.

Keywords : Developmental Disability, Supporter, Education Instructor, Leader Education Program, Qualitative Study

본 논문은 2022년 사단법인 꿈과나눔의 지원(서울시복지재단사업)을 받아 수행된 연구임.

*Corresponding Author : Ju-Hyun Ryu(Yonsei Univ.)

email: jun.r.openbox@gmail.com

Received January 2, 2024

Revised February 26, 2024

Accepted April 5, 2024

Published April 30, 2024

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대사회에서 교육은 개인과 사회발전에 필수적인 도구로 인식되고 있다[1]. 그 배경에는 평균수명 증가에 따른 사회참여 욕구를 교육이 충족시킬 뿐 아니라, 경쟁력 강화와 삶의 질 향상에 긍정적으로 기여하며, 신기술 및 지식 기반 사회에 대응하는데 도움이 될 수 있기 때문이다[2,3]. 교육의 중요성은 장애인 집단에서도 주목될 수 있다. 교육은 장애인이 더 다양한 분야에서 일할 수 있는 기회를 갖게 하며, 존중받는 사회구성원으로 참여하도록 기능할 수 있다[4,5].

하지만 사회적 편견과 인식, 전문가 부족 등 다양한 이유로 장애 영역의 교육은 충분히 개발되지 못하고 있다[6]. 장애인의 개별화된 교육 수요와 표준화된 교육을 제공하려는 국가의 노력은 쉽게 양립하기 어려운 측면이 있다[7]. 더욱이 발달장애 영역은 장애 영역 안에서도 교육 공급이 충분히 이루어지지 않는 상황이다. 실제로 발달장애인의 최종 학력이 무학에서 중졸 이하인 경우가 41.8%로 나타나, 발달장애인에 대한 열악한 교육 환경을 유추하게 한다[8]. 또한 교육효과를 높이기 위한 사항으로 개인의 '장애 특성에 따른 개별화된 교육'이 가장 높은 요구도(43.0%)로 나타난 점은 장애인을 대상으로 하는 교육의 질적 향상이 필요하다는 점을 부분적으로 보여준다고 할 수 있다[8].

한편, 발달장애인에게 양질의 교육이 제공되지 않음에도 불구하고, 리더십 역할을 부여하며 이들에 대한 사회적 기대가 높아지는 모순적 상황이 발생하고 있다. 당사자를 대표로 선임해야 한다는 원칙 하에 발달장애인 자립생활센터가 2017년 국내 최초로 개소하면서, 발달장애인은 기관의 장이라는 새로운 역할을 요구받게 되었다. 발달장애인 대상 교육 환경은 지체되어 있지만, 장애인에 대한 인식과 포용적 사회의 강조 등 여러 사회문화적 요인들이 교차하면서 이처럼 대립적 상황이 발생하고 있는 것이다.

이러한 문제는 다양한 복지 주체들이 개발한 리더십 프로그램을 통해 대응할 수 있다. 리더십은 개인과 가정, 조직, 지역사회와 관련하여 삶 전체에 영향을 미치는 능력이다[9]. 즉 리더십 교육을 통해 발달장애인은 자신의 삶을 주도적으로 이끌어 나갈 수 있는 능력을 향상할 수 있으며, 자신의 능력과 가능성을 인식하여 직업적인 측면에서도 역량을 강화할 수 있을 것이다. 이러한 관점에서 2006년 설립된 국제 발달장애 리더십 컨소시엄

(NLCCD; National Leadership Consortium on Developmental Disabilities)은 차세대 발달장애인 리더 양성에 초점을 맞춘 LEAD 프로그램을 15년 넘게 진행해 왔다[10].

반면 국내에서는 발달장애인 대상 교육이 양적·질적으로 부족할 뿐 아니라[11], 소수의 리더십 교육은 리더십의 범위를 발달장애인 개인의 삶에 국한하여 일상 및 사회생활에 필요한 기술 훈련에만 제한하고 있는 실정이다[12,13]. 이러한 한계점을 지적하며, 국내 A법인은 발달장애인 리더십 개발이라는 차별성을 가지고 발달장애인 자조모임의 리더(회장, 부회장)를 대상으로 2017년부터 '리더교육 프로그램'을 실시하고 있다[14]. 이 리더교육 프로그램은 발달장애인이 자신을 인식하고 관리하는 내부적 리더십을 갖추고, 사회(집단)에서 타인을 이해하고 관계를 형성해나가는 외부적 리더십을 향상할 수 있도록 하는데 목적을 두고 있다[15]. 또한 발달장애인의 리더십을 구성하는 18개 핵심역량에 기초하여 리더십과 팔로워십의 차이, 리더십 스타일 진단, 자신감 키우기 등 약 30 회기의 커리큘럼으로 구성되어 있다[15]. 강사는 사회복지사, 장애인재활상담사 등 전문성을 보유한 발달장애인 지원자이며, 발달장애인의 특성을 고려하여 토의와 실습 중심의 수업을 진행한다[15]. 각 교육은 90분 내외로 진행되며, 교육 담당자는 강사 및 참여자 면담을 통해 교육의 질을 모니터링하고 상시 관리하고 있다[15]. 이 프로그램은 발달장애인 참여자의 교육 만족과 함께 당사자의 자립능력과 주체성을 제고하며 자조모임이라는 집단 내에서 리더십의 발휘를 촉진하는 것으로 평가되어 우수성이 확인되었다[15,16].

하지만 교육프로그램 평가의 가장 중요한 목적은 성과의 입증이 아니라 프로그램 내용을 개선하는 것에 초점을 맞추어야 한다[17]. 프로그램 개선에 유용한 정보를 수집하기 위해서는 전문성을 보유한 이해관계자를 평가자로 간주하는 전략을 활용하여 보완할 수 있다[18].

이전 연구[16]는 당사자주의에 입각하여 발달장애인을 프로그램 평가자로 포함하였지만, 객관성 측면의 지적을 무시하기 어렵다. 이에 리더십과 관련한 발달장애인의 변화를 관찰할 수 있는 자조모임 조력자의 시각을 접목할 필요가 있을 것이다. 또한 프로그램 강사도 프로그램 평가에 중요한 이해관계자로 포함하여야 한다. 이들이 프로그램을 어떻게 인식하고 평가하는지는 프로그램의 질과도 관련될 수 있으며, 자신의 교수 행위에 대한 비판적 숙고 과정을 통해 개선 노력을 촉구할 수 있다[19]. 자조모임 조력자와 프로그램 강사는 장애인복지경

력과 자격을 갖춘 전문가로 프로그램의 개선에 폭넓은 통찰을 부여해 줄 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구에서는 발달장애인 지원자 위치에 있는 자조모임 조력자와 프로그램 강사의 관점을 통합하여 리더교육 프로그램의 목표에 초점을 맞추어 성과를 분석하고 개선 방안을 도출하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구는 발달장애인 지원자의 인식에 기초하여 2022년 국내 A법인이 실시한 리더교육 프로그램의 성과를 분석하고 개선방안을 제시하는 것에 목적을 두었다. 연구 질문은 ‘리더교육 프로그램을 통한 발달장애인 리더의 변화는 무엇인가?’, ‘리더교육 프로그램의 개선점은 무엇인가?’이다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 발달장애인 지원자인 자조모임 조력자와 리더교육 프로그램 강사를 대상으로 발달장애인 대상 리더교육 프로그램 참여 전후 발달장애인의 변화를 파악하기 위하여 FGI를 통해 자료를 수집하고 질적 내용분석을 실시하였다.

2.2 연구참여자

본 연구의 참여자는 Table 1과 같이 국내 A법인에서 실시한 발달장애인 리더교육 프로그램의 강사 5명(A1-A5)과 프로그램에 참여한 발달장애인이 소속해 있는 자조모임의 조력자 5명(B1-B5)이다. 발달장애인 당사자를 대상으로 한 리더교육 프로그램 효과성 연구[16]가 진행되었지만, 다른 관점에서 리더교육 프로그램을 평가하는 것도 필요하다. 이에 발달장애인을 가까이에서 지켜보고 지원하는 발달장애인 자조모임 조력자와 교육 프로그램을 진행한 강사를 대상으로 리더교육 프로그램이 발달장애인에게 미치는 영향을 살펴보기 위해 연구참여자를 선정하였다.

강사는 모두 여성으로 40대 3명, 30대 2명이었다. 관련 자격은 사회복지사 1명, 장애인재활상담사 1명, 사회복지사와 장애인재활상담사 2개 자격을 모두 가지고 있는 참여자가 3명이었다. 장애인복지 관련 경력은 모두 5년 이상이었다.

발달장애인 자조모임 조력자는 여성 4명, 남성 1명으로 30대 2명, 40대 1명, 50대 2명이었다. 사회복지사 3명, 장애인재활상담사 1명, 사회복지사, 장애인재활상담사 2개 자격을 모두 가지고 있는 참여자가 1명이었고, 장애인복지 관련 경력은 2년이 1명이고 4명은 5년 이상이었다. 발달장애인 자조모임 조력경험은 1년 이상~3년 미만 3명, 3년 이상이 2명이었다.

Table 1. General characteristics of participants

No	Gender	Age	Years of working in disability welfare
A1	F	41	14 years
A2	F	41	14 years
A3	F	32	10 years
A4	F	42	19 years
A5	F	34	7 years
B1	M	33	8 years
B2	F	51	10 years
B3	F	41	14 years
B4	F	39	16 years
B5	F	55	2 years

2.3 자료수집

2022년 10월에 발달장애인 리더교육 프로그램 강사와 발달장애인 자조모임 조력자를 대상으로 집단별 FGI를 각 1회 진행하였다. 발달장애인 리더교육 프로그램 30회기 중 26회기 이상 진행된 종료 단계에서 FGI를 진행하였다. FGI는 코로나 19 상황과 지역적인 제한 등으로 줌(ZOOM)을 활용한 온라인으로 진행하였다. FGI에 앞서 참여자들에게 반구조화된 질문 목록과 연구에 대한 설명서, 동의서를 이메일로 발송하고, 연구 참여에 대한 동의를 득한 후 FGI를 진행하였다.

FGI 질문은 강사의 경우 발달장애인 리더교육 프로그램 참여자의 특성, 프로그램 진행 후 참여자의 리더역량 변화, 리더교육에서 필요한 부분으로 구성하였고, 조력자의 경우 리더교육 참여 전후 리더의 변화, 자조모임의 변화, 향후 개선방향 등으로 구성하였다. FGI 진행 시 연구참여에 대한 감사 인사와 함께 동의를 구한 후 녹화를 실시하였고 녹화된 내용은 연구진 외에는 공유되지 않고 연구가 종료된 후 폐기된다는 내용을 설명하였으며 연구참여자에 대한 비밀보장을 위해 노력하였다.

2.4 자료분석

본 연구는 국내 A법인에서 실시한 발달장애인 리더교육 프로그램을 강사와 교육 참여자 발달장애인이 속한 자조모임의 조력자 관점에서 분석하기 위해, FGI를 통해 수집된 자료를 3명의 연구자가 질적 분석하였다. 연구자는 모두 사회복지학 박사학위가 있고 장애인복지관 근무 경력을 가지고 있다. 발달장애인 대상 이해와 다수의 질적연구경험에 기반하여 수집된 자료를 분석하였다.

FGI 자료는 개방코딩, 범주화, 그리고 범주 확인 과정을 반복하여 비교 분석하는 방식으로 질적 내용 분석(qualitative content analysis)을 수행하였다. 집단인 터뷰를 녹화한 자료 전체를 전사하여 축어록을 작성하고, 연구자들은 독립적으로 축어록 내용을 반복해 읽으면서 중요하고 의미 있는 구절이나 개념을 찾아 검토하며 표시하였다.

이후 범주화 단계에서는 코딩된 자료를 바탕으로 상위 범주들을 귀납적으로 도출하였다[20]. 이 과정에서 범주화가 응답 내용을 충분히 포괄할 수 있도록, 연구자들은 반복적인 비교와 대조 과정을 실시하며, 연구자들 간의 합의를 최우선으로 고려하였다. 다음으로 주범주와 하위 범주에 대한 개념을 구분하여 재조직화하였다. 범주 확인 단계에서는 원자료를 기준으로 범주화가 적절히 이루어졌는지를 비교하고 대조하였다. 이를 통해 하위 범주들을 적절하게 묶은 후 다음 주제로 통합하였다[21].

2.5 연구결과의 타당성 확보

본 연구에서는 Guba와 Lincoln[22]이 제시한 질적연구의 신뢰성과 타당성 확보 방법에 따라, 사실적 가치, 일관성, 적용가능성, 중립성의 기준을 적용하였다. 먼저, 사실적 가치를 확보하기 위해 장애인복지 관련 경력이 있는 발달장애인 리더교육 프로그램 강사와 발달장애인 자조모임 조력경험이 있는 조력자를 연구참여자로 선정하였다. 일관성을 확보하기 위해 자료 분석 과정에서 연구자들이 질적 내용분석을 철저히 준수하며 적용한 과정을 상세하게 기록하였다. 이후, 연구과정의 각 단계에 대한 내용을 상세하게 기술하였고, 최종 자료 분석 결과에서는 연구 참여자들의 직접적인 발언을 적절히 인용하였다. 또한, 적용 가능성을 보장하기 위해 포커스 그룹 면담 전에 진행한 설문조사를 통해 참여자들의 일반적 특성을 요약하고 기술하였다. 마지막으로, 연구의 중립성을 확보하기 위해 연구자들은 연구 전 과정에서는 가치 중립적인 태도를 유지하였으며, 면담 중 현장 노트와 전사 자료를 통해 도출된 모든 결과에 대해 연구자들 간에

지속적인 합의와 논의를 거치고, 개별 연구자의 편향을 최소화하기 위한 상호 피드백을 수행하였다.

3. 연구결과

발달장애인 지원자(강사, 조력자)들이 바라볼 때 리더교육 프로그램은 참여자인 발달장애인 개인과 자조모임 전체에 변화를 가져왔고, 이 과정을 통해 리더교육 프로그램에 만족하였다는 점을 알 수 있었으며, 향후 리더교육 프로그램의 방향성을 도출할 수 있었다. 특히 발달장애인 자조모임 지원자들은 리더교육 프로그램을 통한 개인의 변화를 심층적으로 이야기하였다. 발달장애인 리더교육 프로그램의 성과는 Table 2와 같이 4개 범주, 13개 하위범주로 도출되었다.

Table 2. Categorization

Categories	Sub-Categories
Individual changes	Increased self-confidence
	Emergence of initiative
	Life changes
Changes in the entire self-help group	Application to self-help group
	Influence on other group members
	Interest in others
Satisfaction with participation in the leader education program	Improving leader capabilities
	Exchanges with other self-help groups
	Ability to lead self-help group
Direction of leader education	Reflecting the needs of education participant
	Case sharing
	Presentation opportunities
	Educational by type

3.1 개인의 변화

리더교육 프로그램은 발달장애인 자조모임을 운영하는 것뿐 아니라 발달장애인 개인에게도 영향을 미칠 수 있었다. 자신감이 향상되며 주도성이 생기고 개인 삶의 변화를 볼 수 있었다. 특히 발달장애인 리더교육 프로그램에 참여한 후 개인 삶의 변화는 가까이에서 발달장애인과 소통하는 발달장애인 자조모임 조력자들을 통하여 파악할 수 있었다.

3.1.1 자신감 향상

강사와 조력자들이 바라본 리더교육 프로그램 참여자들은 자신감과 자존감이 높아지는 모습을 발견할 수 있었고 표정의 변화도 나타나는 것을 알 수 있었다.

어쨌든 자기 인식이나 이해, 긍정적인 자기 평가. 그런 자신감 향상 부분에 있어서는 본인들이 행정적인 그런 계획이나 예산 관리를 해보면서 좀 더 그런 긍정적인 향상들을 보이고 있는 것 같아서 그 지점이 좋았던 것 같습니다.(A3)

저희가 자조모임을 하면은 이 교육받았던 분들이 일단 표정이 되게, 뭐라고 할까, 밝고. 뭔가 자신감이 되게 있었고요. 그래서 항상 이제 (자조모임) 회장님한테 리더 교육이 어땠는지 물어보면은 일단 자기한테 도움이 되는 내용도 많았고, 조금 더 생각을 많이 하는 계기가 되었다. 자존감에 대해서. 어느 순간부터 이제 자기가 한번 해보고 싶다고 이런 역할을 좀 부여를 해달라고 말씀하시더라고요.(B1)

3.1.2 주도성 생김

발달장애인 자조모임 조력자들은 리더교육 프로그램에 참여한 리더와 회원들 모두 주도적으로 변화하고 스스로 할 일을 확인하고 수행하는 모습이 나타남을 보고 하였다.

저희 자조모임에서는 어쨌든 거의 회장단분들이 되게 주도적으로 많이 하셨어요. 근데 이번 리더교육을 통해서 다른 분들도 적극적으로 회의에 참여하시고, 일단 주도성과 배려심이 되게 많이 보이더라고요.(B1)

주도적으로 또 교육 참여를 하시고, 이런 것들을. 그래서 스케줄이나 이런 것들을 본인들이 체크를 하셔가지고 놓치지 않으려고, 교육을 놓치지 않으려고 노력을 하시는 모습을 봤고...(B4)

3.1.3 삶의 변화

리더교육 프로그램에 참여한 리더들은 자조모임 안에서 뿐만 아니라 직장생활, 친구관계 등 개인 삶에서도 변화가 나타나고 있음을 이야기하였다.

(참여자 분이) 자신의 상황에 대해 한 번 더 생각을 하시고 '지금 상황을 어떻게 정리할 것이다', '이런 생각을 하게 됐다' 고 얘기하시더라고요.(B2)

그분 같은 경우는 일을 되게 하기 싫어했어요. 그래서 '일을 그만두고 싶다' 이런 얘기를 자주 했었는데 지금 하반기가 지나서 이제 '내년에는 그럼 어떻게 지내고 싶나' 라는 얘기를 했을 때 앞으로도 이렇게 일을 하고 싶고 자조 모임 계속하고 싶고 이런 얘기를 하더라고요.(B3)

자기가 이제 의사소통하는 부분에 있어서 '친구들의 이야기를 잘 들어줄 수 있게 되었다' 이런 이야기들도 있었고...(B5)

3.2 자조모임 전체의 변화

리더교육 프로그램에서 습득한 내용을 토대로 다른 사람에 대한 관심을 보이며 자조모임을 운영하는 데에도 적용하고 다른 구성원에게 긍정적인 모습을 보임으로서 자조모임 전체가 변화하는 모습이 나타났다.

3.2.1 타인에 대한 관심

본인 중심에서 벗어나 다른 사람에 대한 관심을 갖게 되고 장애유형을 이해하며 다른 사람에 대한 이해도가 높아짐을 알 수 있었다.

타인에 대한 관심 이런 관점에 있어서는 참여자분들의 그런 수행력들이 향상된 모습들 내가 어떻게 행동했었는지를 설명하는 과정들에서 좀 유연해진 모습들을 좀 볼 수 있었던 것 같습니다.(A3)

장애 인식 교육 같은 걸 통해서 자기 자신을 좀 더 이해하게 되고 자기뿐만 아니라 다양한 장애 유형들이 있다는 거에 대해 이해하게 됨으로써, 이제 자기도 이해되고 또 상대방인 다른 장애 유형들도 이해하게 됐다는 게 좀 달라진 점이고요.(B5)

3.2.2 다른 구성원들에게 영향

강사와 조력자들이 리더교육 프로그램 참여자들을 바라볼 때 리더의 의견과 다른 의견을 제시하는 회원들의 의견도 수용할 수 있고, 설명도 더욱 친절하게 하는 등 다른 구성원들에게 긍정적인 영향을 주는 모습을 볼 수 있었다.

(참여하셨던 분이) 내가 원하는 방향은 아니지만 다른 회원들이 원하는 활동을 할 수 있게 해주는 수용적인 태도나 용기가 생겼다고 말해주셨어요. (중략) 리더십이라는 것 자체가 나와 의사가 맞지 않는 회원들에 대한 태

도같은 것들이 달라졌다고 생각해요.(A3)

이번 교육을 통해서 뭔가... 한 사람의 그냥 변화가 아니고 자조모임이 전체적으로 되게 좋은 영향력으로 좀 바뀌지 않았나 생각이 들었습니다.(B1)

(교육에 참여하셨던 분이) 다른 분들한테 이 리더교육 프로그램이 무엇인지 모여서 뭘 하는지에 대해 설명을 해주시더라고요. 본인만의 언어로 본인의 이해 정도에 따라 설명을 해주셨고 다른 회원들의 참여도 이제 요청하는 이런 모습들도 있었고...(B3)

3.2.3 자조모임에 적용

리더교육을 들을 때부터 자조모임에 적용방법을 생각하기도 하고 회원들에게 '모두가 리더다'라고 이야기하며, 함께 자조모임을 이끌어가야 한다고 독려하는 모습을 보이며 자조모임을 운영하는데도 적용할 수 있었다.

(자조모임 리더가) 자신의 생각도 정리를 하지만 이 조직 안에서 어떻게 리더십을 발휘하고 역할을 해야 되는지에 대해서도 생각해 볼 수가 있었다고 보고요. (중략) 나중에 자조모임에서는 '이런 식으로 이끌어 가면 좋겠다' 라고 말씀을 주셨기 때문에 그런 부분들에 효과성이 있지 않았나 싶습니다.(A1)

어느 순간부터 (참여자 분들이) 진짜 그런 (리더로서의) 책임감을 가지시고 자조 모임을 이끌어 가시더라고요. 한 번은 회의를 하다가 회원분들한테 그런 말을 하셨어요. '회원님들이 모임은 내가 이끌어 가는 게 아니고 우리가 이끌어 가는 거다. 그리고 나만 리더가 아니고 여러분들이 리더다. 왜 여러분들이 책임감을 안 가지고 하시냐' 이렇게 말씀을 하시더라고요.(B1)

3.3 리더교육 프로그램 참여 만족

발달장애인 지원자들은 리더교육 프로그램에 참여한 발달장애인들의 만족감을 이야기하였다. 리더역량을 기반으로 개발된 리더교육 프로그램[16]에 참여함으로써 리더역량이 향상되었고 다른 자조모임 리더들과 교류를 하며 리더교육 프로그램에서 배운 내용을 통해 본인이 속한 자조모임을 이끌어 갈 수 있었다.

3.3.1 리더역량 향상

리더교육 프로그램을 통하여 리더역량이 향상되는 모습을 확인할 수 있었고 자조모임을 이끌어 나가는 부분에

서도 도움이 됨을 알 수 있었다.

리더는 자조모임에서 어떠한 주제를 가지고 생각을 정리하는 그런 부분이 먼저 되어야 하고, 그리고 조직 안에서 그 부분에 대해서 짚어주는 역할이 필요한데요. 이번 리더교육을 통해서 자신의 생각을 정리하고 자조모임이라는 집단 안에서 리더로서 어떻게 해야 되는지에 대해서도 고민해 볼 수가 있었다고 보고요.(A1)

(교육에 참여하셨던 분들이) 스스로 어떤 리더가 되어야 할지, 생각을 많이 하게 되었고, 또 자기뿐만 아니라 우리 자조 모임 회원분들이 '리더가 되기 위해서 내가 어떻게 이끌어가야 되는지, 그런 부분을 생각을 많이 하게 되었다'라고 하시더라고요.(B1)

3.3.2 타 자조모임과의 교류

강사와 조력자들은 리더교육 프로그램은 자조모임 간 교류활동을 촉진하였으며, 그 과정에서 다른 리더들의 모습을 보며 성장하도록 하였음을 보고하였다.

리더들 상호 간에 서로 보면서 이야기를 듣고 그러면서 자극을 받고 성장할 수 있는 기회가 되었다고 생각이 되고...(A4)

다른 자조모임하고 다른 리더하고 교류하는 거에 있어서 원래 경험이 그렇게 없으신 분이었는데... 리더분이 굉장히 적극적으로 교류를 하려고 하시고, 그리고 리더의 역할에 대해서 다른 자조모임의 리더분한테 물어보시기도 하고...(B2)

(교육에 참여하셨던 발달장애인 분이) 소극적이고 낮도 많이 가리고 목소리도 작고 그랬는데 자조모임하면서 많은 분들을 만나고 그런 부분에서 긍정적인 피드백이 있었던 것 같아요. 그러면서 '나 말고도 다른 친구들이 이렇게 삶을 살아가고 있구나' 이렇게 느끼시는 것 같고...(B3)

3.3.3 자조모임을 이끌어 갈 수 있게 됨

자조모임 안에서 실제 필요한 것을 리더교육 프로그램을 통하여 습득하고 그것을 자조모임 운영에 적용하며 자조모임을 이끌어 나가는 모습을 볼 수 있었다.

교육 안에서 돈을 써보고 그걸 관리해 보고 결과까지 내는 부분에 있어서 (중략) 행정이나 그런 부분에서는 사실 필요한 부분이라고 생각하고 있기 때문에...(A3)

(리더로서) 내가 어떤 역할을 하면서 진행해야 되는지를 명확하게 조금 이해하신다는 부분에 있어서는 확실히 달라진 부분이 있다는 것을 제가 명확하게 알 수 있었던 것 같습니다.(B2)

3.4 리더교육의 방향성

향후 리더교육 프로그램을 진행하는 데 있어 교육 참여자의 욕구를 반영하고, 리더교육 프로그램과 더불어 각 자조모임의 사례를 같이 공유하는 자리와 리더뿐 아니라 회원까지 함께 모여 네트워크를 형성할 수 있는 자리가 있으면 좋겠다는 의견이 있었다. 또한 회원을 대상으로 하는 교육의 필요성도 제기되었다.

3.4.1 교육 참여자의 욕구 반영

발달장애인 리더교육 프로그램을 직접 진행한 강사의 경우 교육에 참여하는 발달장애인의 욕구를 확인하고, 이를 교육에 반영하기를 제안하였다. 지원자들은 리더가 자조모임 회원 간 갈등 상황에서 어려움을 겪고 있으며, 리더로서의 부담감도 느낀다고 보았다. 또한 리더들은 지원기관으로부터 독립하고자 하는 욕구를 가지고 있으며, 이에 대한 교육이 필요하다는 이야기가 있었다.

실제 의사결정이나 회의에 참여하고 진행하는 과정에서 본인이 어떻게 진행을 하고 이것을 계속해야 되는데... 그것에 대해서 이제 어떻게 해야 될지를 잘 모르겠다, 어렵다, 이런 후기들이 좀 많은 것 같기는 해요.(A2)

나와 의견이 맞지 않는 회원들에 대한 리더십, 그러니까 카리스마라든가, 아니면 이끌어가는 같은 것들로 감정적인 어려움이 있으시고... '내가 문제를 어떻게 해결해야 하는지'에 대한 어려움을 좀 많이 이야기를 하시더라고요.(A3)

좋은 조력자 중에서 운전을 같이 해주셔야 자조 모임이 운영이 된다는지, '동등하게 대우를 하지 않고, 어린이 이 취급하지 않았으면 좋겠다'라든지, '좋은 조력자를 찾아서 자조 모임에 매칭하는 역할 자체가 리더의 역할 중에 하나였다' 라고 생각을 하시게 되면서... 그런 부분에 대한 부담이 되게 높으셨던 것 같아요.(A4)

3.4.2 사례 공유자리

일방적인 교육이 아닌 각 자조모임 리더들이 서로 자조모임 운영에 대한 나눔을 통하여 다른 자조모임의 이야기를 들을 수 있는 자리가 필요하다는 목소리가 있었다.

'논의할 수 있는 개별의 사례를 가지고 와서 얘기를 하고 서로 피드백을 공유하는 자리가 있으면 좋겠다' 라는 생각은 늘 회기가 끝나면서 하는 것 같거든요.(A2)

어디서 들었던 거를 이제 우리 회의 때 계속해보시려는 모습들도 있었고 또 (교육 내용의 일환으로 진행되는) 회의 때 이야기하시는 대화의 양이 늘었어요.(B3)

3.4.3 발표자리

리더와 회원 모두가 함께 모여 참여하는 발표와 네트워크 자리의 필요성을 이야기하였다. 이를 통해 회원도 다른 자조모임의 활동을 듣고 각 자조모임의 활동이 풍성해질 수 있을 것이다.

지금 리더로 참여하시는 분들도 그렇고 리더가 아닌신 분들도 계시는데 그분들이 뭔가 조금 이렇게 컨퍼런스 처럼 발표하는 자리가 좀 있으셨으면 (좋겠어요) 왜냐 하면 저희 회원분들도 리더가 계속 참여하면서 어떤 생각을 가지고 있고 다른 리더십을 가지고 있는지 궁금해 하시거든요.(B2)

'어디를 가보고 싶습니다', '누구는 저기 자조모임 때 여기를 갔다 왔대요' 이런 얘기도 하고... 다른 사람한테 들은 것들을 통해 정보도 얻고 자극도 받으시면서 '뭔가 새로운 것을 해보고 싶다' 이런 이야기들이 많이 늘었고 또 학습된 행동들이 조금 늘었어요.(B3)

3.4.4 유형별 교육

자조모임 소속기관인 자립생활센터, 복지관, 부모회별로 교육의 내용을 달리해야 한다는 점과 회원을 대상으로 하는 교육 프로그램의 필요성도 제기가 되었다.

사실 자조모임 지원기관이 크게 자립생활센터, 복지관, 부모회 이렇게 세 가지로 나뉘지는 것 같더라고요. 그래서 '자조모임 지원기관의 특성에 따라서 리더를 교육하는 것도 좀 필요하겠다' 라는 생각을 했고...(A4)

굉장히 뭔가는 달라지고 대단해졌는데 그게 뭔지를 회원 분들이 직접 깨닫는 게 필요할 것 같아요 '우리 리더는 확실히 다르구나, 리더는 리더구나', '리더 모임이 이런 부분에 있어서 굉장히 필요하구나, 중요하구나' 이런 걸 인식하실 수 있을 것 같아서 그런 것들이 좀 진행된다면 굉장히 새롭고 회원분들한테도 또 다른 동기 부여나 자극이 되지 않을까 싶습니다.(B2)

4. 결론

본 연구의 목적은 발달장애인 지원자의 관점에서 리더 교육 프로그램에 대한 성과를 분석하고 개선방향을 제시하는 것이다. 이를 위해 발달장애인 리더교육 프로그램 강사와 프로그램에 참여한 발달장애인이 속해있는 자조모임의 조력자를 대상으로 FGI를 진행하였고, 수집된 자료를 분석한 결과, 4개 범주와 13개의 하위범주로 나타났다.

이와 같은 범주화에 따른 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 개인의 변화 범주에서는 자신감 향상, 주도성 생김, 삶의 변화의 하위범주로 분석되었다. 리더교육 참여자들은 자신감과 주도성이 향상되고 개인 삶의 변화가 나타남을 알 수 있었다. 둘째, 자조모임 전체의 변화에서는 타인에 대한 관심, 다른 구성원들에게 영향, 자조모임에 적용이라는 하위범주가 확인되었다. 리더교육 프로그램에서 학습한 내용을 자조모임 운영에 적용하며 긍정적 영향을 미치게 되었다. 리더교육을 통해 자조모임에서 구성원들과 관계 형성, 주도력 등 리더 역량이 향상되었던 점은 교육 참가자들이 인지한 리더교육 이후 변화[16]와 일치하고 있어 상당히 의미 있는 결과라고 볼 수 있다. 셋째, 리더교육 프로그램 참여 만족의 상위범주에서는 리더역량 향상, 타 자조모임과의 교류, 자조모임을 이끌어갈 수 있게 됨이라는 하위범주로 분석되었다. 리더교육 프로그램에 참여하며 타 자조모임과 교류할 수 있었고, 프로그램 참여를 통해 리더역량이 향상되어 자조모임을 이끌어갈 수 있게 된 것으로 나타났다. 넷째, 리더교육의 방향성에서는 교육 참여자의 욕구 반영, 사례 공유자리, 발표 자리, 유형별 교육의 하위범주로 분석되었다. 리더교육의 향후 방향성에 대해 지원자들은 교육 참여자들의 욕구 반영, 교육에 대한 실제 사례 공유, 자조모임 간 네트워크의 장, 그리고 자조모임 전 구성원 대상의 교육, 소속기관 유형에 따른 교육이 필요함을 제시하였다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 리더교육의 개선방안에 대해 다음과 같이 제안하고자 한다. 첫째, 발달장애인 개인의 삶과 집단의 변화에 긍정적 영향이 확인된 리더교육 프로그램을 지속·확대해야 한다. 일찍이 해외에서는 자기 옹호기술, 이사회 구성과 운영 등 리더십 관련 주제를 통한 프로그램이 개발되어 운영되고 있으나[23], 국내에서는 일상생활 및 사회생활에 필요한 기능적 내용의 프로그램으로 리더십 프로그램이 운영되는 경우가 많은 것으로 나타났다[16]. 따라서 발달장애인 리더교육이

실제적으로 운영되기 위해서는 세분화된 리더교육과정 개발이 우선적으로 요구되며, 교육 참여자의 욕구를 조사하여 교육프로그램에 반영하는 과정이 필요하다. 참여자의 욕구조사와 세분화된 리더교육 과정의 개발이 선행된다면 발달장애인 리더교육 프로그램은 보다 활성화될 수 있을 것이다. 이를 통해 발달장애인이 자조모임의 리더로서 겪는 어려움과 고충이 교육을 통해 실제적인 대처가 가능할 때, 교육에 대한 만족뿐 아니라 성과를 제고할 수 있는 기회가 될 것이다. 둘째, 주제에 대한 구체적인 사례를 공유하고 경험할 수 있는 교육이 운영되어야 한다. 발달장애인이 실제적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 토의법, 상황 시뮬레이션, 코칭 등 다양한 교수법을 적용하여 프로그램을 개발할 수 있을 것이다. 셋째, 자조모임의 리더와 회원이 교육을 통해 변화된 모습들을 공유하고 네트워크할 수 있는 컨퍼런스 개최를 제안한다. 본 연구결과에서 제시된 바와 같이 발달장애인 당사자들은 교류하고 나눌 수 있는 장이 필요하다. 이러한 기회는 리더교육 프로그램에 대한 경험을 자극하고 동기를 부여할 수 있으며 교육의 효과성을 파급하는 계기가 될 수 있을 것이다. 넷째, 발달장애인 자조모임이 소속된 기관의 유형에 따라 다른 주제의 교육을 개발하여 실시해야 한다. 소속된 기관 유형에 따라 구성원들이 필요한 욕구와 역량은 다양하게 나타날 수 있으므로 참여할 수 있는 교육과정에는 차별화가 필요할 것이다. 마지막으로 리더교육 프로그램의 효과성을 제고하기 위해서 자조모임 회원을 대상으로 팔로워십 교육이 병행될 필요가 있다. 교육을 통해 리더의 역량이 향상되었다 하더라도 자조모임 내에서 역량을 발휘할 수 있는 환경적 요소가 갖추어지지 않는다면, 집단 전체에 대한 교육효과 전이가 제한적일 수 있기 때문이다.

본 연구는 발달장애인 리더교육 프로그램을 강사와 자조모임 조력자라는 다원적 시각에서 평가하고 개선방안을 도출하였다는 의의를 갖는다. 하지만, 제한된 참여자를 대상으로 분석한 것은 표본의 대표성과 일반화의 한계를 보일 수 있다. 또한, 발달장애로 인한 의사소통 및 분석의 어려움이 따르지만 프로그램에 참여한 당사자의 의견이 제시되지 않아, 간접적 효과에 대해만 논의가 이루어졌다는 점에서 연구의 한계가 있을 수 있다. 따라서 향후 보다 구체적인 교육 참여자 대상 연구, 관련 지표 개발 및 양적 연구 등 후속 연구를 통한 보완이 이루어져야 할 것이다.

References

- [1] S. Bergan, R. Damian, "Higher Education for Modern Societies: Competences and Values", Council of Europe. pp.2-3, 2010.
- [2] D. Ashton, F. Green, "Education, Training and the Global Economy", Cheltenham: Edward Elgar. pp.100-104, 1996.
- [3] B. Russell, "On Education", Routledge, p.260, 2014.
- [4] L. Aron, P. Loprest, "Disability and the Education System", The Future of Children, Vol.22, No.1, pp.97-122, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1353/foc.2012.0007>
- [5] T. D. Goode, O. Ajsoppe, S. Harrison, B. E. Yimer, D. W. Jones, "Advancing Diversity, Equity, and Inclusion in Developmental Disabilities: The Essential Role of Leadership for Cultural and Linguistic Competence", Developmental Disabilities Network Journal, Vol.3, No.14, pp.183-204, 2023.
- [6] T. Burchardt, "The Education and Employment of Disabled Young People: Frustrated Ambition", Policy Press. UK, pp.1-4, 2005.
- [7] T. Burchardt, "Aiming High: the Educational and Occupational Aspirations and of Young Disabled People", Support for Learning, Vol.19, No.4, pp.181-186. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.0268-2141.2004.00345.x>
- [8] Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, 2022 Survey on the Work & Life of Persons with Developmental Disabilities, Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, Korea, 2022, p.155, 190.
- [9] C. J. Palus, W. H. Drath, "Evolving Leaders: A Model for Promoting Leadership Development in Programs", Center for Creative Leadership. USA, p.56, 1995.
- [10] NLCDD. Available From: <https://natleadership.org/index.html> (accessed Dec. 14, 2023)
- [11] J. S. Park, W. Y. Choi. "A Study on the Difficulties of Parenting and Education of Children with Developmental Disabilities", Journal of Parent Education, Vol.13, No.2, pp.1-22, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36431/JPE.13.2.1>
- [12] S. D. Hong, E. H. Jo. "Research Trends in Lifelong Education Programs for Developmental Disabilities", Korean Journal of Elementary Education, Vol.29, No.3, pp.95-113, 2018. DOI: <https://doi.org/10.20972/kiee.29.3.201809.95>
- [13] M. J. Park, K. R. Kim. "A Study on the Management Situation & Tasks of Lifelong Education for People with Developmental Disabilities: with a Special References to Night Schools for People with Disabilities". The Journal of Special Children Education, Vol.21, No.3, pp.167-196, 2019. DOI: <https://dx.doi.org/10.21075/kacs.n.2019.21.3.167>
- [14] Dream&Share. Available From: <http://www.dreamnshare.org/> (accessed Dec. 15, 2023)
- [15] Dream&Share. (2023.12.19.). The Briefing Session of Research. Korea.
- [16] H. J. Moon, J. H. Ryu, Y. A. Kim, P. H. Kim, D. B. Park, "A Study on the Effectiveness of a Self-help Group Leader Education Program for People with Developmental Disabilities Based on Leadership Capabilities", Journal of Disability and Welfare, Vol.61, No.61, pp.237-269, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.22779/kadw.2023.61.61.237>
- [17] D. L. Stufflebeam, "The Use of Experimental Design in Educational Evaluation", Journal of Educational Measurement, Vol.8, No.4, pp.267-274, 1971.
- [18] E. W. Eisner. The Art of Educational Evaluation: A Personal View. p.275. Falmer Press. 1985.
- [19] M. Q. Patton, Utilization-focused Evaluation. p.432. Sage Publications. 2008.
- [20] Y. H. Lee, S. C. Kim, "Examination of Current Issues and the Suggestion of Reform Based on Public Character in Higher Education", Journal of Education & Culture, Vol.26, No.1, pp.37-70, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.24159/joec.2020.26.1.37>
- [21] E. Ji, H. J. Yoon, J. R. Jun, Y. J. Shin, J. S. Kim, "A FGI Study on the Expert Group for Designing Career Counseling Program for North Korean Background Youth", Culture and Convergence, Vol.43, No.11, pp.769-797, 2021. DOI: <https://dx.doi.org/10.33645/cnc.2021.11.43.11.769>
- [22] E. G. Guba, Y. S. Lincoln, "Effective Evaluation: Improving the Usefulness of Evaluation Results through Responsive and Naturalistic Approaches", San Francisco: Jossey-Bass, pp.444, 1981.
- [23] J. Caldwell, S. Hauss, B. Stark, "Participation of Individuals with Developmental Disabilities and Families on Advisory Boards and Committees", Journal of Disability Policy Studies, Vol.20, No.2, pp.101-109, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1177/1044207308327744>

문 현 주(Hyun-Ju Moon)

[정회원]



- 2008년 2월 : 이화여자대학교 사회복지전문대학원 (사회복지학석사)
- 2015년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2015년 3월 ~ 2016년 2월 : 경민대학교 사회복지과 조교수
- 2018년 3월 ~ 현재 : 제주한라대학교 사회복지학과 조교수

<관심분야>

장애인복지, 지역복지, 사회복지실천

류 주 현(Ju-Hyun Ryu)

[정회원]



- 2017년 8월 : 이화여자대학교 사회복지대학원 사회복지학과 (사회복지학석사)
- 2023년 8월 : 연세대학교 일반대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2018년 9월 ~ 현재 : 성결대학교 사회복지학과 객원교수

<관심분야>

사회복지전달체계, 지역복지, 고령자, 장애인

김 필 호(Pil-Ho Kim)

[정회원]



- 2010년 2월 : 이화여자대학교 사회복지전문대학원 임상사회복지전공 (사회복지학석사)
- 2021년 8월 : 이화여자대학교 일반대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2012년 4월 ~ 현재 : 서울시복지재단 대리

<관심분야>

발달장애인, 여성장애인, 지역복지, 공동체