

2021 한국발달장애학회·한국특수교육교과교육학회
공동 동계 학술대회

발달장애학생을 위한 진로·직업교육

일시 : 2021년 12월 18일(토) 13:00~17:00

장소 : 경동대학교 메트로폴캠퍼스 율곡홀(1701호)
[온라인 웨비나(ZOOM)로 진행]

주최 : 한국발달장애학회, 한국특수교육교과교육학회

주관 : 경동대학교 유아교육연구소

2021

한국발달장애학회

한국특수교육교과교육학회

공동 동계 학술대회

발달장애학생을 위한 진로·직업교육

- Ⅰ 일시 Ⅰ 2021년 12월 18일(토) 13:00 ~ 17:00
- Ⅰ 장소 Ⅰ 경동대학교 메트로폴캠퍼스 율곡홀(1701호)
[온라인 웨비나(ZOOM)로 진행]
- Ⅰ 주최 Ⅰ 한국발달장애학회, 한국특수교육교과교육학회
- Ⅰ 주관 Ⅰ 경동대학교 유아교육연구소



한국발달장애학회
The Korean Association on Developmental Disabilities



한국특수교육교과교육학회
Korean Special Education Association for Curriculum and Instruction

인 사 말

안녕하세요?

오늘 한국특수교육학회와 한국발달장애학회가 공동 개최하는 동계 학술대회에 참여하신 모든 분들께 감사와 환영의 인사말씀 드립니다.

또한 계속되는 코로나-19 감염증 확산에 따른 어려움 속에서 회원님들의 안녕과 건강을 기원드립니다.

사회적인 존재로서의 인간은 직업과 불가분의 관련성을 지니고 있습니다. 현대 사회에서 직업은 물질적 자원을 획득하는 생계의 수단이 되는 경제적 의미와 사회 구성원으로서의 사회적 역할 분담이라는 사회적 의미 그리고 자아실현이라는 정신적인 의미를 가지고 있습니다.

과거에 비해 많은 특수교육대상학생이 지역사회에 통합되고 있고, 직업을 가지고 여가를 즐기고 있습니다. 그러나 지역사회 안에서 통합되고 직업을 가지고 있다는 것만으로 삶의 질이 더 나아졌다고는 볼 수 없습니다. 따라서 특수교육대상학생의 고용과 중등 이후의 교육과 독립생활의 요구에 대하여 직접적으로 관련된 교육과정 기회가 제공되어야 합니다.

직업에 대한 관심은 유아기부터 싹트기 시작하여 성장함에 따라 고조되어 현실적인 상황의 인식과 함께 직업의식으로 발전하게 됩니다. 따라서 특수교육대상학생들은 학교에 머무는 시기 동안 계속해서 진로·직업교육의 기회를 가져야 하는 것이며, 우리는 교육과정을 통해 이런 요구를 충족시켜 주어야 하는 것입니다. 그러나 현실적으로는 특수교육대상학생을 위한 진로·직업교육에 중점을 둔 교육과정 실행에서 많은 어려움이 계속되고 있습니다.

이에 이번 학술대회에서는 ‘발달장애학생의 진로·직업교육’이라는 주제를 중심으로 담론을 펼쳐 보기로 하였으며, 학술대회를 통한 질 높은 담론을 만들기 위해 우리나라 특수교육 발전에 큰 공헌을 하고 있는 한국발달장애학회와 공동 개최하게 되었습니다. 이 자리를 빌어 한국발달장애학회 조재규 학회장님께 감사 말씀 드

립니다.

오늘 학술대회를 통해 특수교육대상 학생들의 능력과 특성을 고려한 진로·직업 교육을 위한 논의가 활발하게 이루어지기를 기대합니다. 아쉬운 것은 서로 얼굴을 맞대고 열띤 토론을 통해 고민을 나누지 못하는 점입니다. 비록 온라인 비대면의 웨비나 형식으로 진행되는 학술대회이지만 끝까지 함께 해주시기를 당부드립니다.

이번 학술대회 개최를 위해 힘써 주신 분들께 학회를 대표하여 감사의 인사를 올립니다.

학술대회 개최를 주관해 주신 경동대학교 유아교육연구소 조재규 교수님께 감사 말씀 드립니다. 특별히 특수교육 현장에서의 높은 업무 부담에도 불구하고 학술대회 개최를 위해 매번 헌신해 주시는 김정민 선생님께도 감사의 마음을 전합니다. 아울러 바쁘신 가운데 참여해 주신 회원 여러분과 기조 강연, 주제 발표, 토론에 참여해 주신 분들께도 감사의 인사를 드립니다.

감사합니다.

2021년 12월 18일

한국특수교육교과교육학회

회장 이 필 상

인 사 말

안녕하십니까?

한국특수교육교과교육학회와 한국발달장애학회가 공동으로 개최하는 '2021 한국특수교육교과교육학회·한국발달장애학회 공동 동계 학술대회'에 참여해 주신 여러분을 진심으로 환영합니다.

이번 '2021 한국특수교육교과교육학회·한국발달장애학회 공동 동계 학술대회'를 참여하는 모든 특수교육 관련인들에게 '발달장애학생을 위한 진로·직업교육'의 이론과 실제에 대해 체계적으로 알아보고, 이러한 결과가 특수교육 현장에서 근착될 수 있는 뜻깊은 자리가 되기를 희망합니다.

이번 학술대회는 코로나바이러스 감염증-19(COVID-19) 판데믹과 변이 바이러스인 오미크론(Omicron)의 확산으로 인하여 온라인 웨비나(ZOOM)로 진행하게 되었습니다. 비대면 학술대회이다 보니 여러 가지 운영적 어려움이 있지만 지역 및 공간을 초월하여 다양한 특수교육 관련전문가와 특수교사들이 참여할 수 있다는 장점도 있는 것 같습니다.

먼저, 오늘 기조 강연을 해 주시는 박희찬 교수님, 주제 발표를 해 주시는 김기룡, 이현주교수님과 이경선, 이성하 선생님, 토론을 해 주시는 김형일, 박정식 교수님께 진심으로 감사드립니다. 특히, 공동 동계 학술대회 개최를 하게 해 주신 한국특수교육교과교육학회 이필상 학회장님께 깊은 감사의 인사를 드립니다. 그리고 본 학술대회를 주관하고 후원해 주시는 경동대학교 유아교육과 학부장 및 유아교육연구소장이신 권세경 교수님께도 감사의 말씀을 드립니다.

'2021 한국특수교육교과교육학회·한국발달장애학회 공동 동계 학술대회'는 '발달장애학생을 위한 진로·직업교육'이라는 주제로 진행됩니다. 우리나라의 특수교육은 최근 10여 년간 특수학교 등의 시설 확충과 특수교사의 증원 등의 양적인 측면에서 비약적인 발전을 하고 있습니다. 하지만, 우리의 특수교육 궁극적 목적인 진로·직업교육에서는 한계를 보여 왔던 것이 주지의 사실입니다. 즉, 현재의 특수교육이 발달장애학생에게 최상의 '진로·직업교육'을 제공하여 발달장애학생의 '삶의

질' 향상에 기여하고 있는지에 대해서는 의문이 있는 것이 사실입니다. 이에 '2021 한국발달장애학회·한국특수교육교과교육학회 공동 동계 학술대회'는 '발달장애학생을 위한 진로·직업교육' 방안을 대학의 특수교육 전문가와 현장의 특수교사의 사례를 통하여 발달장애학생의 진로·직업교육 활성화 방향과 구체적인 실천 방안을 모색한다는 점에서 큰 의의가 있다고 생각합니다.

마지막으로 '2021 한국특수교육교과교육학회·한국발달장애학회 공동 동계 학술대회'에 참여해 주신 모든 특수교육 관련인 여러분의 건강과 안녕을 기원합니다.

감사합니다.

2021년 12월 18일

한국발달장애학회

회장 조재규

【 일 정 】

- 【개회식】** 사회: 박현옥(남부대학교 교수)
13:00~13:20 **인사말**
- 한국특수교육교과교육학회 학회장 이필상(건양대학교 교수)
- 한국발달장애학회 학회장 조재규(경동대학교 교수)
- 【기조강연 및 주제 발표 1】** 좌장: 이필상(건양대학교 교수)
13:20~13:50 **기조강연: 발달장애 학생을 위한 진로·직업교육의 방향**
박희찬(가톨릭대학교 교수)
13:50~14:20 **주제 1: 발달장애인 고용 활성화를 위한 학교 및 지역사회 차원의 개인 맞춤형 고용 지원 방안**
김기룡(중부대학교 교수)
14:20~14:50 **주제 2: 전환교육 관점에서 조명하는 발달장애 학생의 고등교육 및 평생교육: 어떻게 준비할 것인가?**
이현주(전주대학교 교수)
- 【연구윤리교육】**
14:50~15:10 **연구윤리교육**
정용석(진주교육대학교 교수)
- 【주제 발표 2 및 토론】** 좌장: 조재규(경동대학교 교수)
15:10~15:40 **주제 3: 진로와 직업 교과 내 주제중심 교육과정 재구성**
이경선(경기도구리남양주교육지원청 장학사)
15:40~16:10 **주제 4: 장애학생 언택트 진로·직업교육 운영 사례**
- 흥미진진한 진로 ON -
이성하(대구보건학교 교사)
16:10~16:25 **토론 1: 주제 1에 대한 토론**
김형일(나사렛대학교 교수)
16:25~14:40 **토론 2: 주제 2에 대한 토론**
박정식(대구대학교 교수)
- 【종합토론 및 폐회식】** 좌장: 추연구(춘천교육대학교 교수)
16:40~17:00 **종합토론 및 폐회식**

【 목 차 】

【기조강연】

- 기 조 강 연 : 발달장애 학생을 위한 진로·직업교육의 방향 1
박희찬(가톨릭대학교 교수)

【주제발표】

- 주제 발표 1: 발달장애인 고용 활성화를 위한 학교 및 지역사회 차원의
개인 맞춤형 고용 지원 방안 9
김기룡(중부대학교 교수)
- 주제 발표 2: 전환교육 관점에서 조명하는 발달장애 학생의 고등교육
및 평생교육: 어떻게 준비할 것인가? 45
이현주(전주대학교 교수)
- 주제 발표 3: 진로와 직업 교과 내 주제중심 교육과정 재구성 69
이경선(경기도구리남양주교육지원청 장학사)
- 주제 발표 4: 장애학생 언택트 진로직업교육 운영 사례
-흥미진전한 진로 ON- 89
이성하(대구보건학교 교사)

【토론】

- 토 론 1: 주제 1에 대한 토론 105
김형일(나사렛대학교 교수)
- 토 론 2: 주제 2에 대한 토론 113
박정식(대구대학교 교수)

【연구윤리교육】

- 연구윤리교육: 연구윤리규정 137
정용석(진주교육대학교 교수)

【기조강연】

발달장애 학생을 위한 진로·직업교육의 방향

박 희 찬

(가톨릭대학교 교수)

발달장애학생을 위한 진로·직업교육의 방향

박 희 찬 (가톨릭대학교 특수교육과)

I. 서론

진로·직업교육에 대한 논의는 다양한 관점과 틀에서 이루어 질 수 있다. 진로발달을 설명하는 이론의 하나로 Super(1990)는 생애 주기(life-span)와 생애 공간(life-space) 속에서 상호작용하는 다양한 역할과 단계로 보고 있다. 학생은 학령기에 학교라는 공간에서 지내다가 학령기를 벗어나면서 청년기라는 생애 주기와 지역사회 속에서 시민 및 근로자로서 역할을 수행하고 그 다음에는 은퇴자로서 삶을 살아가게 된다. Super의 진로발달 이론에서 제시되는 진로성숙도는 한 개인이 자신의 생애 주기와 생애 공간에서 주어진 발달과제를 적절히 수행할 수 있도록 준비하는 것으로 보고 있다. 발달장애학생도 학교에서의 진로·직업교육을 통해 생애 주기와 생애 공간 속에서 자신의 역할을 수행할 수 있도록 적합한 내용과 방법으로 준비해야 한다.

또 다른 진로발달 이론으로서 Anderson 등(2012)은 진로 전환(career transition) 모델을 제시하면서 다음의 3가지 유형인 예상된(anticipated), 예상하지 못한(unanticipated), 일어나지 않은 사건에 의한(nonevent) 전환이 있다고 하였다. 모든 학생들은 학령기를 마치고 지역 사회로 나아가는 예상된 전환의 모습도 있겠지만, 그 외에도 계속교육, 직업, 여가 등의 측면에서 진로의 기회가 제한되는 예상하지 못한 전환을 겪을 수 있다. 또한 학령기를 마치고 직업으로 나아가기 위해 예상된 전환을 준비하였으나 실제로 직업의 기회가 없어 적절한 전환이 일어나지 않을 수도 있다. 그리하여 Anderson 등(2012)은 개인의 진로 전환을 위해 상황(전환의 시기, 자원, 역할 변화, 기간, 이전의 경험 등), 개인(자기결정의 4가지 요소인 자율성, 자기조절, 심리적 역량, 자아실현, 통제소, 회복탄력성 등), 지지(사회적 지지, 네트워크, 정서, 긍정 등), 전략(건강, 대처 전략, 개인적 능력 등)이 필요한 것으로 보고 있다. 발달장애학생을 위한 진로·직업교육은 진로 전환을 위한 개인적인 역량이나 전략을 강화하면서 긍정적인 상황과 지지 및 지원

이 필요한 것으로 볼 수 있다.

발달장애학생의 진로·직업교육을 위해서는 이상의 진로발달 이론 외에도 진로 상담이나 진로·직업평가의 실제에 대한 지식과 기술을 함양할 필요가 있다. 또한 국가적으로는 「진로교육법」, 「장애인 등에 대한 특수교육법」, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」, 「장애인복지법」, 그리고 「발달장애인법」 등의 법적 내용과 관련 제도들도 탐색하면서 적용 가능성을 높일 수 있다. 그 외에도 학교 현장에서는 진로·직업교육과 관련된 정부의 정책들이 실제적인 방안들일 수 있다. 예를 들어, 교육부(2009)에서 제시한 장애학생 진로·직업교육 내실화 방안에서는 전공과, 통합형 직업교육 거점학교, 학교기업 등이 포함되었으며, 국립특수교육원의 연구에서는 장애학생 생애주기별 진로·직업교육 계획 및 실행, 현장 실습 운영 내실화, 유관 부처 및 기관 협업 강화, 현장중심 진로·직업교육 내실화, 가족의 참여 등이 제시되었다(박희찬, 김경선, 박광옥, 이현주, 2019).

이번 기초강연에서는 진로발달에 대한 이론이나 정부의 정책보다는 교육현장에서 발달장애학생을 위한 진로·직업교육의 질적 수준을 높이기 위한 실질적인 방향으로 진로·직업교육의 목표 명시, 대상자의 특성 고려, 자료 개발 기준의 설정과 확인, 내용의 적합화, 방법의 적절성, 인적 물적 환경 고려라는 6가지 측면을 중심으로 발표하고자 한다. 이러한 방향을 발표하기에 앞서 발달장애학생 진로·직업교육 연구 사례를 살펴보고자 한다.

II. 발달장애학생 진로·직업교육 연구 사례

1. 학생직업흥미검사

이 검사는 국립특수교육원 홈페이지에서 직업흥미검사(NISE-VISIT)를 클릭하면 접속하여 실시할 수 있다(국립특수교육원, 2019). 직업흥미는 여러 직종 중에서 어떤 특정 직종에 호의적이고 수용적인 태도나 관심을 갖는 것으로서 직업의 선택, 직업 적응, 고용 유지를 결정하는 데 중요한 변수가 된다(신현옥 등, 2013). 발달장애학생의 진로·직업교육, 진로설계의 과정에서도 이러한 직업흥미가 적극적으로 고려될 필요가 있어 이미 그림직업흥미검사가 개발되었으나(김정인 등, 2003; 김완석 등, 2011), 검사 결과를 진로·직업교육과 연계하는 데 어려움이 있었고, 설명할 수 있는 직업의 수가 제한적이었다.

NISE-VISIT는 2017~2019년의 3년에 걸쳐 개발되었으며, 발달장애인용 직업흥

미검사로 적합하도록 210개의 컬러 삽화를 사용하면서, 각 문항에서 2개의 삽화 중 선호하는 하나를 선택하는 방식으로 실시한다. 이 검사는 학생용 종합형과 간편형 외에 교사부모용 A형과 B형의 4종의 검사 도구를 만들어 검사가 모든 발달장애학생의 검사가 가능하도록 하였다. 아울러 이 검사에서는 검사의 편의성 증진을 위해 책자 방식 외에도 웹 기반 방식으로 실시할 수 있다. 그리고 채점과 결과보고서는 웹을 통하여 무료로 프린트하거나 다운로드 받을 수 있다. 이 검사에서는 7개 직군, 21개 직종에서 발달장애학생의 흥미가 어느 정도인지를 파악할 수 있을 뿐만 아니라 파악된 직업흥미와 2015 교육과정 및 홀랜드 직업흥미 요소와의 관련성을 제시하고 있다. 검사를 실시한 후 산출되는 결과보고서를 통하여 학생의 직업 탐색 및 진로 설계의 방향을 제시할 수 있는 데이터베이스를 갖추고 있어 관련 자료를 제공한다.

2. 전환역량 향상 교과연계 프로그램

이 연구에서는 특수교육 교육과정을 통하여 장애학생의 전환역량을 향상하는데 목적을 두고 전환역량을 측정할 수 있는 전환능력검사와 2015 특수교육교육 과정에 기반을 둔 학생용 워크북 및 교사용 지도서로 구성되어 있다(박희찬 외, 2020). 이 프로그램은 학령기인 초등학교, 중학교, 고등학교 및 전공과 등 학교 수준별 종적 연계성을 가지면서 교육과정을 기반으로 학생들의 전환능력을 검사하고 그 결과를 기반으로 개별화교육을 실시할 수 있도록 하는 체계라고 할 수 있다.

전환교육에서는 장애학생이 학교를 졸업하고 지역사회에서 직업생활, 주거생활, 지역사회 생활을 할 수 있도록 순조로운 이동을 돕는 교육과정과 교수·학습 방법을 강조하게 된다. 전환교육의 관점에서 본다면 장애인이 지역사회에서 통합적으로 살아갈 수 있는 전반적 능력은 초등학교, 중학교, 고등학교 및 전공과 등의 각 학교 수준별로 성공적인 전환이 축적될 때 가능하다. 이 연구에서 전환역량으로 자립, 직업, 계속교육, 공통을 설정하고 있으며, 자립과 직업이 궁극적인 목표라고 한다면 계속교육은 궁극적인 목표에 도달하는데 매개역할을 할 수 있고, 이 3개의 기반이 되는 공통이라는 역량도 있다.

고등학교 전환능력검사는 4개 영역, 15개 하위영역, 114개의 문항으로 구성되어 있고, 중학교 전환능력검사는 고등학교용과 종적 연계성을 갖출 수 있도록 하여 고등학교와 동일한 4개 영역, 14개 하위 영역, 98개의 문항으로 구성되어 있다. 이 문항들은 학생용 워크북의 제재가 되어 이 제재와 2015 특수교육 교육

과정에서 관련되는 교과목의 성취기준을 추출하고, 교과 내용을 선정하여 교과통합 방식으로 전환역량을 학습할 수 있도록 하였다. 또한 교사용 지도서를 개발하여 학생용 워크북을 지도할 수 있도록 각 제재의 성격, 목표, 교수·학습 방법, 평가, 지도상의 유의점 등을 제시하였다.

III. 방향

발달장애학생을 위한 진로교육의 이론적 관점으로 Super(1990), Anderson 등 (2012)의 연구와 국내에서 수행된 직업흥미검사, 전환역량 향상 교과연계 프로그램 등을 통하여 발달장애학생의 진로·직업교육의 방향을 다음과 같이 6가지로 제시한다.

첫째, 발달장애학생의 진로·직업교육의 목표 내지 성과를 가능한 한 명확하게 설정하는 것이 필요하다. 이 목표는 몇 가지 차원에서 설정될 수 있는데, 비교적 장기적으로는 학령기 이후 지역사회에서의 삶의 목표를 들 수 있다. 예를 들어, 지역사회에서의 삶의 목표는 장애인 등에 대한 특수교육법의 진로와 직업교육의 정의에서도 언급되어 있듯이, 자립과 직업을 제시할 수 있을 것이다(박희찬 외, 2020a). 이 장기적인 목표는 전공과 및 고등학교, 중학교, 초등학교로 하향식(top-down) 방식으로 학교 수준별 목표로 연결될 수 있다. 그리고 각 학교 수준별 목표는 다시 각 학년 또는 학기별 특수교육 목표와 연결될 수 있다. 이러한 관점은 발달장애학생을 위한 특수교육이 미래의 삶을 준비할 수 있는 내용과 방법으로 편성·운영되어야 한다는 점을 강조하며, 전환능력검사의 결과는 개인의 삶의 목표 설정과 달성을 위한 기준점을 제공하게 된다.

둘째, 발달장애학생의 진로·직업교육은 학생의 특성을 반영하여 실시하는 것이 중요하다. 특수교육은 항상 대상자의 독특한 요구와 특성을 고려해야 한다는 측면에서 일찍이 개별화교육이 강조되어 있으며, 그 일환으로 발달장애학생의 인지, 적응행동, 의사소통, 대인관계, 정서 및 행동 등의 특성을 반영할 수 있어야 한다. 미국 「재활법」(Rehabilitation Act)의 지원고용에 대한 정의(34 CFR §361.5)에서 “최중증 장애인에 대한 지속적인 지원과 함께 개별화되고, 맞춤형이며, 개인의 강점, 능력, 흥미, 정보에 근거한 결정 등과 일치할 수 있는 통합된 일반고용의 방향으로 나아가야 한다(toward competitive integrated employment that is individualized, and customized, consistent with the unique strengths, abilities, interests, and informed choice of the individual, including with

ongoing support services for individuals with the most significant disabilities.)”라고 정하고 있는 것은 우리나라 발달장애학생의 진로·직업교육에서 학생의 특성을 반영해야 한다는 시사점을 준다. 발달장애학생의 진로·직업교육의 방향의 하나로 개인의 강점, 능력, 흥미, 다양한 특성의 정보를 찾고, 이를 적극적으로 활용할 수 있는 노력이 필요하다.

셋째, 발달장애학생을 위한 진로·직업교육 관련 검사나 교수·학습 자료를 개발할 때에는 적합성, 다양성, 편의성, 효과성, 확장성, 유용성 등 기준을 설정하고 확인해야 한다. 즉, 발달장애학생을 위한 진로·직업교육 관련 검사나 교수·학습 자료가 그림이나 구체적인 사물 및 자료 등을 사용하여 이해 가능한지? 발달장애학생의 다양한 인지 수준이나 유형을 고려하였는지? 발달장애학생이 검사나 자료에 접근하기 쉽고 편리한 방식인지? 실제로 검사나 자료들이 발달장애학생의 교육이나 역량 강화에 효과가 있는지? 발달장애학생을 위한 검사나 교수·학습 자료와 연계되어 확장성이 있는지? 궁극적으로 발달장애학생의 삶의 질 향상에 유용한지? 등의 질문에 답을 할 수 있어야 할 것이다.

넷째, 발달장애학생을 위한 진로·직업교육은 학교에서의 교육과정 운영을 최대한 활용할 수 있어야 한다. 발달장애학생들은 교과로 공통교육과정, 선택중심 교육과정, 기본교육과정 등을 편성·운영할 수 있을 것이며, 이들 가운데 장애가 심한 경우에는 기본교육과정이나 중도·중복장애 학생을 위한 교육과정을 운영할 가능성이 높다. 또한 교과 외에도 창의적 체험활동을 통하여 자율 활동, 진로 활동 등을 실시하고, 학교 차원에서 다양한 진로·직업 관련 현장실습이나 기능적 활동 중심의 교육을 실시한다. 그런데 이 과정에서 교과나 창의적 체험활동들이 학생의 진로·직업교육으로 연계 내지 통합하기 위한 관심과 노력이 증대될 필요가 있다. 이는 위의 첫째에서 언급한 진로·직업교육의 목표 내지 성과와도 관련성이 있는 데, 예를 들면, 동일한 학년군 내의 개별 교과나 창의적 체험활동 간의 횡적인 연계 내지 통합, 학년군 간의 종적인 연계나 통합이 진로·직업교육의 관점에서 이루어져 궁극적으로 전환역량의 향상으로 이어져야 한다. 이러한 측면에서 학생들의 전환역량을 향상하기 위한 전환능력검사의 개발과 이를 교육과정에 적용한 교과연계 프로그램의 개발 연구는 진로·직업교육의 실제에 시사해 주는 바가 크다(박희찬 등, 2020b).

다섯째, 발달장애학생을 위한 진로·직업교육의 방법은 지역사회, 활동, 지원 중심으로 하며, 응용행동분석의 기법들을 활용해야 한다. 전환교육의 모델에서 Wehman 등(1985)은 지역사회 중심 서비스 전달체계 및 통합된 교육환경을 강조하였다. 기본교육과정 진로·직업교육의 방법은 지역사회중심학습, 직업중심학

습, 현장실습, 시범, 견학, 협동학습이 가장 적합하고, 그 다음으로 역할놀이, 시뮬레이션, 강의, 홈프로젝트, 모듈도 적합한 것으로 연구되었다(박희찬, 2014). 또한 지원고용에서는 과제분석, 역할 모델링, 단서 제공, 연쇄법, 행동형성, 자기관리, 강화, 소거 등의 기법들이 활용되어 기존에 고용이 불가능했거나 보호고용에 있던 발달장애인들이 지원고용의 방법을 통하여 통합고용으로 나아갈 수 있었다(박희찬, 오길승, 2016). 발달장애학생들에게 적합한 진로·직업교육의 방법을 구체화하고 최선의 실재를 이룩한 사례를 축적하려는 노력이 필요하다.

여섯째, 발달장애학생을 위한 진로·직업교육을 위해 지역사회 내 인적·물적 자원을 최대한 활용하고 환경을 긍정적으로 조성할 수 있어야 한다. 장애인 등에 대한 특수교육법에서 특수교육지원센터는 특수교육기관, 장애인 고용 관련 기관, 장애인복지관, 직업재활시설, 산업체 등 관련 기관과 협의체를 구성해야 하는 것으로 법적으로 정하고 있으며, 기관 간 연계나 협력은 Wehman 등(1985)이나 Kohler(1988)의 모델에서 제시하는 전환교육의 중요 요소이기도 하다. 우리나라에서도 교육부-고용노동부-보건복지부의 부처 간 연계, 국립특수교육원-한국장애인고용공단-장애인개발원의 주요 기관 간 연계, 그리고 지역사회 내 특수교육지원센터와 개별 장애인 관련 기관이나 시설, 특수교육기관 간 연계가 보다 활발하게 이루어져 한다. 그 결과 발달장애학생을 위한 진로·직업교육이 궁극적으로는 지원을 필요로 하는 개인 중심의 초학문적(trans-disciplinary) 서비스 접근으로 개인의 삶의 질을 향상할 수 있도록 인력과 재원이 사용될 수 있어야 한다.

참고문헌

- 교육부 (2009). 장애학생 진로·직업교육 내실화 방안. 세종: 저자.
- 국립특수교육원 (2019). 발달장애인용 직업흥미검사 전문가 지침서. 충남: 저자.
- 김완석, 신강현, 최국환, 허창구 (2011). 지적장애인용 그림직업흥미검사 개정 연구. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김정인, 유미, 김병선, 전춘수, 황지영 (2003). 정신지체인용 그림직업흥미검사 개발 연구보고서. 경기: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박희찬 (2014). 기본교육과정 진로와 직업 교수·학습 방법 탐색. 지적장애연구, 16(2), 33-53.
- 박희찬, 김경선, 박광옥, 이현주 (2019). 장애학생 진로·직업교육 활성화 방안. 충남: 국립특수교육원.
- 박희찬, 오길승 (2016). 지원고용의 이해와 적용. 서울: 학지사.
- 박희찬 등 (2020a). 장애학생 전환역량 향상을 위한 교과연계 프로그램 개발 연구. 충남: 국립특수교육원.
- 박희찬 등 (2020b). 고등학교 장애학생 전환역량 향상을 위한 교과연계 프로그램: 교사용 지도서. 충남: 국립특수교육원
- 박희찬 등 (2021). 발달장애인용 직업흥미검사 웹 기반 시스템 개발. 직업재활연구, 31(1), 1-21.
- 신현욱 등 (역) (2013). 재활동가. 서울: 학지사.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition* (4th ed.). New York, NY: Springer.
- Kohler, P. D. (1988). From implementing a transition perspective. In Rusch, F. R. & Chadsey, J. G. (Eds.), *Beyond high school: Transition from school to work*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Rehabilitation Act of 1973, Sections 7(38), 12(c), and 602, as amended; 29 USC 705(38), 709(c), and 795g
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brookes, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories in practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wehman, P., Kregel, J., & Barcus, J. M. (1985). From school to work: A vocational transition model. *Exceptional Children*, 52(1), 25-37.

【주제발표 1】

**발달장애인 고용 활성화를 위한
학교 및 지역사회 차원의 개인 맞춤형 고용 지원 방안**

김 기 룡
(중부대학교 교수)

발달장애인 고용 활성화를 위한 학교 및 지역사회 차원의 개인 맞춤형 고용 지원 방안

김기룡(중부대학교 교수)

1. 문제의 제기

발달장애인에 대한 지원은 영유아기부터 고령에 이르기까지 삶의 모든 면에 걸쳐 진행되어 왔으며 고용 또는 재정 안정성보다는 독립적인 생활 기술을 더 강조해 왔다(Readhead, Whittingham, McKay, Bishop, & Hope, 2019). 최근 발달장애인을 위한 24시간 돌봄 지원 체계 구축, 주간활동서비스 확대 강화, 평생교육 확대 등 발달장애인 지원 강화의 노력은 고용의 안정성보다 일상생활의 안정성을 도모하는데 집중되었다. 그러나 일상생활의 안정성, 독립된 생활의 확보 등에 노력을 기울이는 동안 발달장애인의 고용 현실은 크게 나아지지 못했다.

발달장애인의 고용 확대를 위한 국가 수준의 노력이 지속되고 있으나 발달장애인의 고용률은 지난 10여년 동안 큰 변화가 나타나지 않고 있다. 지난 2013년부터 시행된 국가 수준 통계인 장애인경제활동실태 조사 결과에 따르면 발달장애인의 고용률은 2013년 19.9%에서 2020년 23.2%로 단 3.3% 증가에 그쳤다. 구직 의사가 없다고 판단된 비경제활동인구의 비율이 전체 발달장애인의 74.8%에 달하고 있으며, 이 수치 역시 지난 10여년 동안 큰 변화가 없는 것으로 나타나고 있다('13년 76.1% → '20년 74.8%; 국가통계포털, 2021). 이러한 수치는 미국 발달장애인 인구의 80%가 노동력이 없는 것으로 간주되고 있고, 전체 미국 국민의 30%가 노동력이 없는 것으로 보고된 통계 자료(Bureau of Labor Statistics, 2020)와 큰 차이가 나지 않는다. 발달장애인이 노동력을 갖지 못할 것이라는 오해와 편견은 많은 국가에서 경험하고 있는 고용 이슈 중 해결하기 어려운 문제로 인식되고 있다.

이러한 문제 해결을 위하여 우리나라는 중앙정부, 지방자치단체, 민간 장애인 복지시설 또는 사업체 등에서 꾸준히 노력해 왔다. 발달장애인 모두를 중증의 장애인으로 간주하고 발달장애인 1인 채용 시 2명의 장애인이 채용된 것으로 간

주하는 더블카운트 제도 도입(고용노동부, 2010), 발달장애인을 위한 근로지원인 및 직무지도원 배치 확대(고용노동부, 2019), 발달장애인의 일자리 확대를 위한 공공 분야 일자리 도입(보건복지부, 2015), 비경제활동 중인 발달장애인을 적극 발굴하여 고용 현장으로 연계하려는 중증장애인 지역맞춤형 고용지원 사업 추진(고용노동부, 2019) 등 다양한 노력이 지속되어 왔다. 그럼에도 불구하고 발달장애인의 고용률은 크게 향상되지 못하고 있다.

특히 발달장애인 고용 문제 중 가장 큰 문제는 비경제활동인구로 분류된 발달장애인의 비율이 매우 높다는 것이다. 일반 국민의 비경제활동인구 비율은 20% 수준이나 발달장애인의 경우 전체 발달장애인 4명 중 3명을 비경제활동인구로 분류되고 있다. 고용 관련 부처 및 관련 전문가들은 발달장애인의 상당수를 구직을 단념했거나, 심신장애, 휴식 등의 이유로 구직 활동을 하지 않고 있는 대상으로 간주하고 있는 것이다. 발달장애인이 구직 활동을 하지 않는 주된 이유는 “장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없다”(EDI, 2019)는 편견에 기인하거나, 고용 현장의 구성원들이 발달장애인을 이해하지 못하고 있거나, 발달장애에 대한 차별과 편견을 갖고 있거나 전통적인 일자리 형태(주 5일, 하루 8시간 근무), 직무 중심 접근이 아닌 직종 중심 접근 방식으로는 발달장애인의 고용 문제를 인식하고 있기 때문이다.

또한 발달장애인의 고용에 대한 사업체 내의 직장동료, 고용주의 인식이 변화되지 않고 있으며, 선호하는 직무 또는 적성에 맞는 직무와 관련된 일자리를 구하기 위해 직업교육 또는 훈련을 원하지만 중증의 발달장애인은 기존의 직업훈련시설 등에 진입하기 어렵다. 또한 취업을 하게 될 경우 생계급여·의료급여 또는 장애인연금을 받지 못할 수 있으며, 취업을 하더라도 임금이 높지 않고 안정적인 경제생활 유지가 어려울 것이라는 인식은 발달장애인의 고용 시장으로의 자발적 진입을 가로막고 있으며 비경제활동인구의 비율을 감소시키지 못하는 장벽이 되고 있다. 또한 직장생활 적응에 필요한 보조인력, 보조기기 등 인적, 물적 지원을 필요할 때 필요한 만큼 제공받기(기대하기) 어렵고, 이와 같은 직장생활 적응과 관련된 서비스를 지원·연계·조정할 수 있는 별도의 인력이 배치되어 있지 않는 현실은 발달장애인의 일반 경쟁 고용환경으로의 진입을 더욱 가로막고 있다.

발달장애인을 위한 정부 주도의 고용 지원 사업 역시 여전히 개선, 보완되어야 할 점이 많다. 기존 보건복지부 주도의 보호고용의 경우 직업훈련이 가능한 중증장애인을 대상으로 제한된 사업장에서 제한된 직종 범위 내에서 일할 수 있는 기회를 제공하고 있으며, 고용노동부 주도의 지원고용의 경우 취업이 가능한

중증장애인을 대상으로 일반 사업체에서 일할 수 있도록 직업 전 훈련과 취업 후 제한된 서비스(직무지도원 및 보조공학기기)를 제공하는 사업이다. 발달장애인의 경우 직업훈련 또는 취업이 가능하다고 판정받아야만 이와 같은 고용서비스를 이용할 수 있으며, 직업훈련이 가능하더라도 분리된 고용 환경에서 낮은 처우를 받아야 하고, 취업이 가능하더라도 충분하지 않은 지원으로 본인의 노력과 사업장의 특별한 배려를 받아야만 취업 또는 직업유지가 가능하다. 발달장애인의 고용 활성화를 위해서는 직업훈련뿐만 아니라 의료적 지원, 휴식 지원, 상담 지원, 정보 지원, 직장동료와의 관계 개선 지원, 보조기기 지원, 의사소통 지원, 돌봄 지원, 직장 내 인식 개선 지원 등 다양한 지원이 연계되어야 하나, 직업훈련과 취업알선 및 직업유지 지원 중심의 고용서비스만으로는 발달장애인의 구직의사를 촉진하거나 만성적인 실업 문제를 해결하기 어렵다.

따라서 기존의 고용 지원 모델로 접근이 어려운 발달장애인의 고용 문제 해결을 위해서는 보다 총체적이고 혁신적인 접근 방법으로 고용 활성화 방안이 모색될 필요가 있다. 발달장애인의 고용 확대를 위하여 그간 제안된 접근 방안으로는 프로젝트서치와 같은 현장 중심의 직업재활 프로그램 확대, 중증장애인의 노동시장 진입을 위한 공공일자리 확대 등 일반 경쟁 고용 환경에서의 진입을 촉진하기 위한 사업 추진, 교육-복지-고용 연계 통합 지원 시스템 구축 등 통합적인 장애인 고용 지원 여건 구축, 지원고용 대상 및 지원 기간 확대 등 기존 장애인 고용지원 정책의 강화 등이 있다. 그러나 이러한 방안 역시 발달장애인의 고용률, 실업률, 경제활동인구비율 등 주요 고용지표 개선에 크게 영향을 미치지 못하고 있다.

이 연구에서는 현행 발달장애인 고용 정책의 동향과 문제점을 살펴보고 발달장애인 고용 활성화를 위한 개인 맞춤형 고용 지원 정책 추진의 필요성과 추진 방향에 대해 탐색하고자 한다.

2. 발달장애인 고용지원 정책 현황 및 문제점

1. 발달장애인 고용지원 정책 현황

발달장애인의 경우 다른 장애유형에 비해 중증장애인 비중이 상대적으로 높고, 발달장애인 가운데 대다수가 중복장애를 가지고 있어 이들의 욕구에 적합한 서비스를 지원하기가 쉽지 않다(김성희 등, 2013). 이에 발달장애인의 고용과 관련해

서도 발달장애인에게 적절한 서비스를 제공하는 것이 무엇보다 중요하다. 우리나라의 경우 발달장애인에 대한 고용서비스는 고용노동부, 보건복지부 및 교육부를 중심으로 주로 제공되고 있다. 먼저 보건복지부는 장애인복지관, 장애인직업재활 시설 및 장애인개발원 등에서 실시하는 장애인일자리사업을 중심으로, 고용노동부는 장애인고용공단(이하 고용공단)을 중심으로 실시하는 취업알선, 직업훈련 및 각종 지원서비스, 교육부는 특수학교 전공과, 통합형 직업교육 거점학교와 특수학교 학교기업 등을 중심으로 고용서비스(직업재활 서비스)를 제공하고 있다(김성희 등, 2013; 심진예, 2016). <표 1>은 발달장애인을 대상으로 각 부처별로 제공하고 있는 고용서비스와 기관 간 연계 현황을 정리한 것이다.

<표 1> 부처별 발달장애인 고용서비스 현황

구분	기능과 역할	사업수행 주체	연계 및 협력	
고용노동부	장애학생 취업지원 사업(워크루게터 센터사업)	고등학교(특수학교 포함) 및 전공과에 재학 중인 장애학생이 졸업 후 직업생활을 통해 자립할 수 있도록 학교교육·복지·일자리과 연계하여 노동시장으로의 진입을 지원하는 활동	장애인 고용공단	교육청, 지자체, 고용센터, 장애인고용공단(이하 고용공단), 직업재활실시기관, 지역사회 사업체 등
	직업능력개발원 특화훈련	중증의 지적(자폐)·시각·청각·뇌병변·정신 장애유형을 대상으로 장애 특성을 고려하여 운영하는 전문화된 직업훈련	장애인 고용공단	고용센터, 직업재활실시기관, 지역사회 사업체 등
	발달장애인훈련센터	발달장애인 직업체험과 직업훈련 실시	장애인 고용공단	교육청, 발달장애인지원센터 등
	중증장애인지역 맞춤형취업지원 사업 수행기관	중증장애인이 비경활 상태에 있는 동료 중증장애인에게 동료상담 및 취업정보 제공을 통해 구직 동기 향상 및 취업 연계 촉진	장애인 고용공단	장애인단체, 장애인복지시설 등
보건복지부	장애인직업재활 시설	일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설	보건복지부	특수학교(급), 고용공단, 복지관, 지역사회 사업체 등
	장애인복지관	장애인 직업재활 및 취업 서비스	보건복지부	교육청, 지역사회 사업체, 직업재활시설, 행정기관 등
	발달장애인지원센터	발달장애인에 대한 통합적 지원체계를 수립을 위한 전반적인 관리 및 상담 및 홍보·교육 등의 편의증진을 도모	보건복지부	장애인복지관 및 직업재활시설, 직업재활센터, 지역사회 복지관, 건강가정지원센터, 의료기관 등
	일자리 제공기관 및	장애인 일자리 제공을 통한 사회 참여 확대 및 소득보장	보건복지부,	교육청, 한국장애인개발원, 교육청, 각급학교, 행정기관, 공공기

	<p>현장중심 직업재활센터 등</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 일반형 일자리(전일제, 시간제) - 복지일자리(참여형, 특수교육복지연계형) - 특화형 일자리(시각장애인 안마사 파견사업, 발달장애인 요양보호사 보조일자리) - 현장중심 직업재활센터 운영 사업(퍼스트잡 사업) - 고용 현장 인턴십 프로그램 지원 	<p>한국장애인개발원, 광역자치단체, 사업수행기관*</p>	<p>관, 복지관 등</p>
교육부	전공과	고등학교 과정을 졸업한 특수교육대상자에게 진로 및 직업교육을 제공하는 것을 위하여 특수학교 또는 일반학교에 설치한 수업연한 1년 이상의 교육과정	교육청	지역사회 복지관 및 사업체, 직업재활시설, 장애인고용 관련기관(고용공단 등), 공공기관(우체국, 도서관 등), 행정기관(시·군·구청) 등
	학교 내 일자리사업	학교 내 장애인 직무개발을 통한 장애학생 일자리 창출	교육청	교육청, 각급학교, 고용공단, 우체국, 도서관 등
	통합형직업교육 거점학교	특수학급 설치 일반 고등학교에 통합된 장애학생을 위해 현장실습 위주의 직업교육 제공, 인근 특수학급 학생에 대한 직업훈련 및 컨설팅 등 제공	교육청	지역사회 복지관 및 사업체, 장애인고용 관련기관(고용공단 등), 공공기관(우체국, 도서관 등), 행정기관(시·군·구청) 등
	특수학교 학교기업	장애학생 현장실습 확대 및 취업률 향상을 목적으로 특수학교 내에 일반사업장과 유사한 형태의 직업훈련시설을 설치하여 현장중심 직업교육 제공	교육청	장애인고용 관련기관(고용공단 등), 지역사회 복지관 및 사업체, 행정기관(시·군·구청) 등
	특수교육지원센터	특수교육대상자 조기발견, 진단·평가, 정보관리, 특수교육 연수, 교원수습활동의 지원, 특수교육 관련서비스 지원, 순회교육 등 담당	교육청	특수교육기관, 고용공단 등 해당 지역 장애인고용 관련 기관, 직업재활시설, 장애인복지관, 산업체 등
지자체	서울시 및 부산시 장애인일자리 통합지원센터	장애인 취업지원(취업알선, 시험응답 및 맞춤 알선, 직무분석을 통한 맞춤 직업훈련 등)	서울시	자치구 취업정보센터, 고용공단, 장애인복지관 및 직업재활시설, 직업훈련기관, 교육청 및 기타 유관기관 등
	권리중심 공공일자리 지원 사업 수행기관	중증장애인의 권리 중심 활동에 대해 지방자치단체가 임금을 지급함으로써 사회적 가치를 생산하는 활동에 대해 공적 급여 지급	서울시, 경기도 등	장애인단체, 장애인복지시설, 인권단체 등
	발달장애인 일자리 지원 사업 수행기관	발달장애인 고용 촉진을 위한 현장중심 고용지원 프로그램인 커리어플러스센터 운영 사업 실시	서울시	지역사회 내 사업체, 한국장애인고용공단 지사 등

* 자료: 남용현, 김기룡, 송남영(2017)의 연구를 토대로 수정 보완한 것임

한편 지금까지 발달장애인의 고용 확대를 위해 한국장애인고용공단, 한국장애인개발원, 지방자치단체 등이 추진했던 주요 사업을 살펴보면 <표 2>와 같다.

<표 2> 발달장애인 고용 확대를 위한 주요 추진사업 현황

시작 연도	추진사업	사업 주요 내용	사업 수행 주체
2020	권리중심 공공 일자리 지원 사업	중증장애인의 권리 중심 활동에 대해 지방자치단체가 임금을 지급함으로써 사회적 가치를 생산하는 활동에 대해 공적 급여 지급	서울특별시, 경기도
2019	중증장애인 지역 맞춤형 취업지원	중증장애인이 비경활 상태에 있는 동료 중증장애인에게 동료상담 및 취업정보 제공을 통해 구직 동기 향상 및 취업 연계 추진	한국장애인고용공단
2016	발달장애인훈련센터 체험형 직업교육훈련	센터는 기업이 참여한 리얼세팅 직업체험실습실을 구축하여 장애학생 및 발달장애인에게 직업교육훈련을 실시. 학부모 대상 부모교육 실시 및 교사 대상 구직정보, 지원서비스 제공 및 직무교육 등 실시	한국장애인고용공단, 서울특별시교육청
2016	퍼스트 잡 직무지원인 지원 사업	발달장애인의 직업재활 성과와 효율을 위한 현장중심 직업훈련(OJT)을 통해 훈련효과와 취업준대를 목표로. 장애인개발원은 직업교육 및 훈련을 담당할 직무지원인 지원. 부모연대는 근로능력과 의지가 있는 발달장애인 선발 및 지역사회 사업체 발굴	한국장애인개발원, 장애인부모연대(경남지부)
2015	발달장애인 취업연계 지원사업	장애인일자리사업 참여 경험이 있는 발달장애인의 안정적인 일자리 진입 및 유지 목적. 실제 근무하게 될 업체에서 3개월간 직무적용기간을 거친 후 근로계약을 체결하여 취업을 유지할 수 있도록 지원(3개월간 단기근로 약정기간동안 최대 40만원 지원, 6개월 이상 근로계약 체결시 3개월 추가 지원)	한국장애인개발원
2013	Able-Up 일자리 리창출 사업	재정지원 일자리 사업 적용이 가능하고 취업연계가 기대되는 맞춤형 장애인일자리 개발. 발달장애인이 참여한 시범사업은 은행업무 안내서비스 도우미, 오토캠핑장 운영 및 보조, 의류판매업체 보조, 그리고 친환경 농업관리 요원 등	한국장애인개발원
2012	장애학생 취업 지원사업 (워크루게터센터사업)	장애학생을 위한 고용 중심의 통합서비스 전달 체계를 마련하고 장애학생의 욕구와 능력에 맞는 맞춤형 취업지원서비스를 제공하여 학교 교육에서부터 노동시장으로 원활한 전이 지원	한국장애인고용공단
2011	커리어점프 장애학생 희망 일자리 만들기	국내 최초로 지적·자폐성 장애학생의 진로·직업교육과 고용을 체계적으로 연계한 사업. 학령기에서 직업 세계로 전환하는 시점인 전환기의 지적·자폐성 장애학생의 직업세계 진출을 효과적으로 돕기 위해 실시	한국장애인고용공단 및 서울특별시교육청

2005	장애인지업능력개발원 특화 훈련	지역 및 자폐성·시각·청각·뇌병변·정신장애를 중심으로 장애유형의 특성과 산업체 구인 수요를 고려하여 훈련분야 및 직종을 결정. 지역별 사업체와 연계하여 맞춤형 훈련 추진. 지적 및 자폐성장장애인에 대한 지원 프로그램으로 위생관리, 금전관리, 대인관계기술 훈련 등이 있음	한국장애인고용공단
1994	발달장애인 직업영역개발사업	지역 및 자폐성장장애인의 직업영역 확대를 위해 생산직, 서비스, 헌법기관, 대학교, 대기업, 공공기관(환경미화), 사서보조, 우체국, 문화, 체육 및 예술 등의 다양한 분야의 일자리 개발	한국장애인고용공단

※ 자료: 서종녀와 윤재영(2013) 연구의 표를 토대로 최근 추진 사업을 추가하여 내용 재구성.

발달장애인은 다른 장애유형에 비해 중증장애 비율이 높고, 발달장애인 중 대다수가 중복장애를 가지고 있어 이들의 요구에 적합한 서비스를 지원하기 쉽지 않다(김성희 등, 2013). 발달장애인의 고용과 관련해서도 발달장애인에게 적절한 서비스를 제공하는 것이 무엇보다 중요하다. 우리나라의 경우 발달장애인에 대한 고용서비스는 고용노동부(장애인고용공단의 취업알선, 직업훈련 및 각종 지원 서비스 등)를 포함하여 보건복지부(장애인복지관, 장애인직업재활시설 및 장애인 일자리사업 등)와 교육부(특수학교 전공과, 통합형 직업교육 거점학교와 특수학교 학교기업 등)에서 제공되고 있다. 최근 서울시와 부산시의 장애인일자리통합 지원센터와 같은 발달장애인을 대상으로 고용서비스를 제공하는 기관들이 점차 증가하고 있다. 2016년 경우에도 한국장애인고용공단에서 발달장애인을 위한 발달장애인훈련센터를 서울과 인천에 설립하였고, 2021년 현재 전국 17개 시도에 모두 설치되었다. 또한 지방자치단체 차원에서도 2017년 서울특별시에서 커리어플러스센터를 부산에서 장애인일자리통합지원센터를 각각 설립하였다. 향후에도 중앙정부 또는 지자체 차원에서 발달장애인을 대상으로 고용서비스를 제공하는 기관의 신규 설립은 계속 이어질 것으로 판단된다.

그동안 발달장애인을 대상으로 고용노동부, 보건복지부, 교육부(교육청) 등에 의해 다양한 고용서비스가 제공되어 왔으며, 이를 통해 적지 않은 성과가 도출되었다(남용현 등, 2017). 그러나 발달장애인 대상 고용서비스는 여전히 양적으로 많이 부족하고, 발달장애인의 특성을 고려하지 못한 고용서비스 제공, 고용서비스 제공기관 간 역할과 범위의 불명확, 전달체계 간 연계 부족, 인적 지원 부재, 생애주기를 반영하지 못한 고용서비스 제공 등의 문제가 지적되고 있다(김성희 등, 2013; 김진우 등, 2016; 서종녀, 윤재영, 2013; 최복천 등, 2014, 2016).

이런 배경에서 발달장애인의 고용 확대를 위해 중앙정부나 지자체의 개별 부처 및 기관에서 제공하고 있는 고용서비스 현황에 대한 심층적 분석을 통해 그

동안의 성과와 문제점을 진단하여 향후 고용을 확대시킬 수 있는 대안을 도출해야 할 필요가 있다.

2. 발달장애인 고용 실태 및 문제점

기존 발달장애인 고용은 고용주의 요구 또는 기대에 부합하는 발달장애인에게 초점을 맞추어왔다. 보호고용, 지원고용 등 다수의 장애인 고용 지원 정책은 고용주가 기대하는 일정 수준 이상의 직무 역량을 보유한 발달장애인에게 더 유리하였고, 이러한 기대에 부합하지 못하는 심한 장애가 있는 발달장애인에게 불리했다. 지난 2016년부터 시범적으로 운영해 왔던 퍼스트잡 사업의 경우(프로젝트 서치 사업의 한국판 모델), 일반 경쟁 고용 환경으로의 진입을 촉진하기 위한 고용 지원 사업이었으나, 고용주의 기대와 요구에 맞는 직무 능력을 보유한 사람에게 우선적인 인턴 기회가 제공되거나 채용 기회가 보장되는 방식이었다. 이 과정에서조차 여전히 심한 장애가 있는 발달장애인은 고용주의 기대와 요구를 맞추기 어렵기 때문에 보호고용 수준으로 눈높이를 낮추거나 구직 의사를 단념 또는 포기함으로써 비경제활동 인구에 포함되어야 했다.

<표 3> 발달장애인 취업자와 전체 경제활동인구 중 취업자의 직종 분포 비교

구 분	발달장애인 취업자		전체 경제활동인구 중 취업자		
	추정 수(명)	비율	추정 수(천명)	비율	
관리자·전문가 ·사무 종사자 군	관리자	-	0.0%	377	1.4%
	전문가 및 관련 종사자	520	1.1%	5,562	20.6%
	사무 종사자	2,699	5.5%	4,758	17.1%
	소계	520	6.6%	5,940	39.1%
서비스·판매 ·농림어업 종사자 군	서비스 종사자	5,503	11.2%	3,114	11.3%
	판매 종사자	262	0.5%	2,804	9.8%
	농림어업 숙련 종사자	2,048	4.2%	1,480	5.5%
	소계	6,285	15.9%	5,918	21.1%
기능·기계·조 립·단순 노무 종사자군	기능원 및 관련 기능 종사자	1,083	2.2%	2,404	8.8%
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	4,524	9.2%	2,971	10.8%
	단순노무 종사자	32,479	66.1%	4,080	14.8%
	소계	11,892	77.5%	9,455	34.3%
전 체	49,120	100.0%	27,550	100.0%	

※ 자료: 발달장애인 취업자 통계는 한국장애인고용공단 고용개발원(2021)의 발달장애

인 일과 삶 실태조사 자료를 재구성하여 제시하고, 전체 경제활동인구 취업자 통계는 통계청(2021.5.)의 경제활동인구 조사 결과를 활용하여 제시한 것임

또한 발달장애인 고용 문제에서 발생되고 있는 또 다른 문제 중 하나는 취업 중인 발달장애인이 현재의 직무가 본인의 선호 직무와 어느 정도 관련성이 있는지에 대한 문제이다. 최근 한국장애인고용공단이 실시한 발달장애인의 일과 삶 실태조사 결과에 따르면 일을 하고 있는 발달장애인 대다수는 현재의 직업을 좋아하고 있었으며(전체 응답자의 78.4%) 현재의 직업을 계속 유지하고 싶다는 의견이 다수를 이루었다(전체 응답자의 85.0%). 그러나 <표 3>에서 제시한 바와 같이 발달장애인이 선택한 직업의 직종별 비율과 전체 국민의 직종별 비율 비교 결과 단순노무 종사자 비율이 월등히 높은 점을 고려해 보면 일을 하는 발달장애인이 힘들지 않고 재미있는 일보다 돈을 벌기 위해 현재 상황에서 할 수 있는 일자리를 선택하여 일하는 경우가 많다고 할 수 있다.

<표 4> 일의 종류에 따른 하고 있는 일이 재미있는지 여부

구 분		추정 수	비율
나는 음식점이나 마트에서 일한다	재미있다	6,014	77.7
	전 체	7,743	100.0
나는 사무실에서 일한다	재미있다	5,166	72.1
	전 체	7,164	100.0
나는 공장에서 일한다	재미있다	9,973	71.5
	전 체	13,955	100.0
나는 농사를 짓거나 동물을 키운다	재미있다	993	51.6
	전 체	1,924	100.0
나는 배달을 한다	재미있다	984	67.9
	전 체	1,449	100.0
나는 다른 일을 한다	재미있다	3,268	62.2
	전 체	5,251	100.0

※ 출처: 한국장애인고용공단 고용개발원(2021). 발달장애인 일과 삶 실태조사. 성남: 저자.

<표 4>에서 제시한 바와 같이 발달장애인이 하는 일에 따라 일의 재미에 대한 평가가 상이하고 특히 농림어업 관련 일의 경우 재미있다고 응답한 비율이 가장 낮고(51.6%), <표 5>에서 제시한 바와 같이 발달장애인이 하는 일에 대해서도 힘들지 않다고 응답한 비율이 전체 응답자의 절반을 넘지 못하고 있다(전체 응답자의 26.7%)

<표 5> 하고 있는 일이 힘든지 여부

구 분	추정 수	비율	장애유형			
			지적		자폐성	
			추정 수	비율	추정 수	비율
나는 하는 일이 힘들다	9,224	24.1	8,689	24.7	535	17.8
그냥 그렇다	11,676	30.6	10,897	30.9	780	26.0
나는 하는 일이 힘들지 않다	17,310	45.3	15,623	44.4	1,687	56.2
전 체	38,210	100.0	35,209	100.0	3,001	100.0

※ 출처: 한국장애인고용공단 고용개발원(2021). 발달장애인 일과 삶 실태조사. 성남: 저자.

<표 6> 취업 및 미취업 발달장애인의 현재 하고 있는 일과 하고 싶은 일 비교

구 분	현재 취업 상태인 발달장애인 (하고 있는 일)		미취업 상태인 발달장애인 (하고 싶은 일)	
	추정 수	비율	추정 수	비율
음식점 또는 마트	20,324	36.8	7,743	20.3
사무실	8,721	15.8	7,164	18.8
공장	12,654	22.9	13,955	36.5
농업 또는 축산업	5,227	9.5	1,924	5.0
배달	3,147	5.7	1,449	3.8
기타	3,144	5.7	5,251	13.7
모름/응답거절	2,085	3.8	723	1.9
전 체	55,302	100.0	38,210	100.0

※ 출처: 한국장애인고용공단 고용개발원(2021). 발달장애인 일과 삶 실태조사. 성남: 저자. 자료 재구성.

발달장애인 일과 삶 실태조사 중 발달장애인 당사자를 대상으로 직접 조사한 결과에 따르면 현재 취업 상태인 발달장애인이 현재 하고 있는 일 중 음식점 또는 마트에서 일하는 비율이 가장 높았으나 미취업 상태인 발달장애인의 경우 음식점 또는 마트보다 공장에서 일을 하고 싶어 하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다(<표 6> 참조). 이러한 조사 결과는 발달장애인이 하고 싶었던 일과 실제 하는 일 간의 일치율이 높지 않을 수 있음을 예상해 볼 수 있으며, 현재 하는 일이 힘들거나 재미가 없거나, 급여가 적거나 직장 내 분위기가 마음에 들지 않거나, 장애를 고려한 적절한 지원이 제공되지 못하는 등 다양한 원인으로 인해 이러한 차이가 발생되고 있다고 볼 수 있다.

이러한 문제 이외에도 앞서 지적한 바와 같이 발달장애인의 고용 문제는 일반 경쟁 고용 환경(40.3%)보다 보호 고용 환경(44.6%)에서 일하는 발달장애인의 비

율이 높고, 전체 일하는 발달장애인의 72.7%가 50인 미만의 소규모 사업장에서 일하고 있으며, 46%는 임시직 또는 일용직 형태로 일하고 있고, 56.8%는 매월 100만원 미만의 급여를 받고 있는 것으로 나타나는 등 고용 전반에 걸쳐 심각한 문제를 안고 있다.

따라서 발달장애인의 고용 활성화를 위해서는 일반 경쟁 고용 환경에서 최저임금 이상의 급여로 안정적이고 지속적으로 일할 수 있는 일자리가 확충되어야 하고, 발달장애인이 부담을 갖지 않고 선호하는 직무를 중심으로 일할 수 있는 고용 환경을 조성하여야 하며, 일을 하게 될 경우 발달장애인의 특성과 요구를 고려한 적절한 지원이 충분히 지원되는 여건을 마련하여야 한다. 특히 발달장애인의 고용 문제 중 일자리 확충 문제는 공공일자리, 복지일자리 등과 같이 정부의 재정지원을 통해 공적 일자리를 창출하는 방안, 장애인직업재활시설 확대 등과 같이 보호 고용 참여자를 확대하는 방안을 통해 일자리를 창출하는 방안 등이 고려되어 왔다. 그러나 이러한 일자리 모두 근무 시간 또는 급여 수준이 일반 경쟁 고용 환경과 격차를 보이고 있어 지속 가능하고 안정적인 일자리로 환영받기 어려울 수 있고, 보호고용 확대 통합된 환경에서의 고용 문제에 대한 이슈뿐만 아니라 최저임금 미지급으로 인한 불안정한 일자리라는 근본적인 한계를 뛰어 넘기 어렵다.

발달장애인의 고용 문제는 보호된 환경 또는 제한된 환경에서 그 대안을 찾기 보다 일반 경쟁 고용 환경에서 그 해결 방안을 찾아야 한다. 일반 경쟁 고용 환경을 통해 일자리를 확대하게 될 경우 최저임금 보장, 통합된 경험 제공, 직장 내 인식 변화 등 장애인 고용에 긍정적 영향을 미칠 것이다. 이에 일반 경쟁 고용 환경에서 접근 가능한 고용 정책 추진을 통해 발달장애인의 고용 문제를 해결할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 맞춤형 고용은 이러한 일반 경쟁 고용 환경에서 접근하고 고려해 볼 수 있는 최선의 전략으로 고안된 것이므로, 향후 발달장애인의 고용 활성화를 위한 수단 또는 지원 방안 중 하나로 활용할 필요가 있다.

3. 발달장애인 고용 활성화 대안으로서의 맞춤형 고용 개념 탐색

1. 지원고용의 대안으로 등장한 맞춤형 고용

미국의 발달장애인 중 18.6%만이 유급 근로 활동에 참여하고 있다(Riesen & Oertle, 2019). 발달장애인은 다른 장애유형을 가진 사람들보다 더 낮은 비율로 고용되고 더 심각한 빈곤 속에 살고 있다(Miller, Tucker, & Sax, 2019). 이 문제를 해결하기 위하여 발달장애인에게 경쟁력 있는 임금 고용을 지원하기 위하여 지원고용 제도가 1980년대 후반에 도입되었으나 발달장애인의 고용율과 빈곤율은 크게 변하지 않았다(Miller et al., 2019). 그럼에도 통합된 고용 환경에서의 노동 경험은 더 많은 소득을 창출할 수 있다는 재정적 강점 이외에도 정서적 웰빙과 직무 역량 향상(Cimera, 2011), 가치, 소속감, 공동체 의식을 높이는데 기여했다(Reisen & Oertle, 2019). 그러나 이러한 직업을 중단하거나 포기했을 때 발달장애인은 치명적인 감정적 대가를 지불해야 했다. 특히 직업 중단 또는 포기는 소득의 손실뿐만 아니라 직장 내 구성원 간의 관계의 단절, 나아가 사회적 관계망의 단절로 연결되기 때문이다(Cimera, 2011).

발달장애인의 고용 문제는 발달장애인 정책 이슈에 있어 항상 우선순위가 되지 못했다. 일을 하기를 원하는 다수의 발달장애인들은 보호고용 환경에서 최저 임금 보다 더 낮은 급여를 받으며 생활하는 것을 강요받아야 했다(Cimera, 2011). 보호작업장으로부터 벗어나 장애 정도와 관계없이 모든 사람이 경쟁 고용 환경 속에서 일할 수 있는 환경을 만들자는 주장은 매우 최근에 들어서야 주목받게 되었고, 이러한 주장 역시 발달장애인의 고용 문제에 있어 핵심적 아젠다로 설정되지 못하고 있다.

1980년대에 개발된 지원고용은 기술 평가, 직업 훈련, 직업 배치 및 지속적인 지원을 포함하여 발달장애가 있는 구직자에게 제공되는 일련의 고용서비스 모음이다. 지원고용의 목표는 발달장애인을 지역사회 내 통합된 환경에서 경쟁력 있는 임금을 보장하는 작업장에 배치하는 것이며(Revell et al., 1994), 지원고용은 심한 장애가 있는 사람보다는 해당 사업체에서 곧바로 일할 수 있는 심하지 않은 장애가 있는 사람을 선호해 왔다. 지원고용은 가장 높은 수준의 지원을 필요로 하는 사람들은 일할 수 없거나 보호고용 환경에 배치하는 것이 적절하다고 판단되는 시스템 내에서 만들어진 것이다(Shogren et al., 2017). 지원고용은 일정한 수준의 지속적인 지원이 필요하지만 일반적인 직무 능력을 발휘할 수 있는 사람들에게 안정적 소득을 획득할 수 있는 길을 열어줌으로써 장애인 고용에 대한 혁명으로 간주되기도 했다(Revell et al., 1994). 지원고용 제도가 대두된 후 기존 직업재활시스템에서의 기술 수준 평가는 초급, 저임금 작업에 초점을 맞추고 누군가가 지원고용 또는 보호고용 대상자인지 그 자격을 결정하는데 기여해

왔다(Hall et al., 2018).

지원고용은 발달장애가 있는 사람들이 쉽게 얻을 수 있는 직업과 관련된 직무 능력을 수행할 수 있도록 취업 전 훈련을 제공하고(Lemaire & Malik, 2008) 취업 후 직장생활 적응에 필요한 인적 및 물적 지원을 특정 기간까지 제공되는 일련의 고용 프로그램이다. 지원고용은 고용주가 원하는 직무 능력을 발휘할 수 있는 사람을 우선 배치하는데 초점을 맞추고 있고 구직자의 이익, 구직자의 강점 등을 고려하지 않으며 고용주 측에서 구직자의 특성과 요구를 받아들이도록 기대할 수 없다. 지원고용은 발달장애인의 지역사회 내 업체로의 취업을 위한 가장 빠른 경로일 뿐이다(Wehman et al., 2018).

1980년대 이후 지원고용은 통합된 고용 환경으로의 진입을 촉진하는 대안으로 평가받았으나, 10년 이상의 경제 호황에도 불구하고 발달장애인의 통합 고용 환경에서의 고용 성과는 크게 개선되지 못했다(Riesen & Oertle, 2019). 더 심각한 장애가 있는 사람 또는 중증의 발달장애인들은 통합된 경쟁 고용 환경에서 광범위하게 제외되었으며 이러한 환경에서 취업을 했다고 하더라도 저임금 노동 현장에 배치되어 있거나 단순노무 또는 초급 수준의 작업 활동에 머물러 왔다(Wehman et al., 2018). 맞춤형 고용은 지원고용의 한계를 보완하거나 극복하기 위하여 등장한 대안적인 고용지원 방안 중 하나이다.

2. 맞춤형 고용의 개념

맞춤형 고용(Customized Employment: CE)은 발달장애인의 일반 경쟁 고용 환경으로의 실제적 진입을 위해 고안된 대안적 고용지원 접근 전략이다(Wehman et al., 2007). 맞춤형 고용은 미국의 2014년 인력혁신 및 기회에 관한 법률(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA)에서 지원고용 정의에 맞춤형 고용이 추가되면서 법적 근거를 갖추게 되었다(Riesen, Morgan, & Griffin, 2015). WIOA에서는 맞춤형 고용을 “중증의 장애를 가진 개인의 강점, 필요 및 관심을 기반으로 하는 중증장애인을 위한 경쟁 통합 고용” 중 하나로 정의하고, “중증장애가 있는 개인의 특정 능력과 고용주의 비즈니스 요구를 충족하도록 설계”하는 지원이며, 고용에 이르도록 하기 위한 ‘유연한 전략’을 포함하는 개념으로 정의하고 있다. 이때 유연한 전략은 직업 탐색을 포함하여 고용주의 필요 또는 이전에 확인되지 않고 충족되지 않은 경쟁 통합 고용 환경의 고용주 요구를 기반으로 일련의 직무, 임무, 작업 일정, 작업 배열, 감독 사항, 작업 위치에서의 지원과 서비스 제공 등을 언제 어떻게 제공할 것인지 기획, 조정

하는 것을 포함하고 있다(WIOA, 2014). 또한 WIOA에서 정의하는 경쟁 통합 고용은 최저 임금 이상의 정규직 또는 시간제 노동을 의미하고, 임금과 혜택은 비장애인과 동일하고 비장애인 동료와 완전히 통합적으로 이루어지는 고용을 의미한다.

최근 미국 법무부의 장애인의 통합 고용에 대한 지속적인 조치 또는 법원의 판결 등(예: U.S. v. Rhode Island, 2014)은 중증장애인의 고용에 있어 통합 고용 배치를 중증장애인 고용의 첫 번째 정책 또는 서비스 옵션이 되어야 한다고 강조하고 있다(Hoff, 2013). 중증장애인 고용이 보호고용 체제 내에서 제한적으로 이루어지는 것은 구시대적 접근 전략으로 간주되고 있으며, 미국 전역에 걸쳐 최중증의 장애가 있는 사람도 일반적인 고용 환경에서 일자리를 얻고 유지하는 방향으로 접근해야 한다는 것을 장애인 고용 정책에서 가장 우선적으로 고려해야 할 원칙으로 간주되고 있는 것이다. 특히 맞춤형 고용은 최중증의 장애가 있는 사람이 일반 고용 현장에서 일자리를 획득할 수 있도록 설계되었기 때문에, 통합 고용 우선이라는 장애인 고용 정책의 기본 방향을 이행하는데 효과적인 전략이자 경험적 근거로 기능하고 있다.

WIOA의 맞춤형 고용에 대한 정의를 고려해 볼 때, 맞춤형 고용은 복잡한 요구를 가진 사람, 취업에 상당한 장벽이 있는 지원자, 기존의 경쟁적인 고용지원 구조에서 취업이 어려운 사람 등에게 지역사회 내에서 통합된 고용 환경에서 일자리 획득과 유지를 위한 대안적 고용지원 전략 중 하나로 볼 수 있다. 특히 맞춤형 고용은 구직자와 고용주 간의 개별화된 고용 관계를 강조한다. 구직자의 관심 또는 선호 직무와 고용주의 관심 또는 선호 직무 간의 관계를 개별화하는 것이며, 구직자의 고용 환경에서의 요구와 고용주의 고용 환경에서 직원에게 요구하는 내용을 구직자와 고용주간의 협상을 통해 수립하는 계획 문서에 의존한다(WINTAC, 2017). 맞춤형 고용은 발달장애인 등 중증장애인의 강점, 필요 및 관심 분야 등에 따라 선호하는 직무를 제안하고, 이를 고용주의 작업 환경 특성과 고용주가 원하는 직무 요구 수준 등을 고려하여 해당 작업장에서 발달장애인이 잘 할 수 있는 직무를 제안하며, 고용주의 작업 환경에서 발달장애인의 선호 직무가 어떻게 활용되고 생산성을 높일 수 있는지 설명하는 문서를 제공하도록 설계되었다(Riesen, et al., 2015). 또한 맞춤형 고용은 발달장애인의 선호 직무를 고용주의 요구에 맞게 적합화하여 고용주가 이러한 발달장애인을 채용함으로써 얻을 수 있는 혜택을 제시해 줌으로써 고용주가 발달장애인 취업에 더 많은 관심을 갖고 실제 취업으로 연결될 수 있도록 친절하게 안내하고 설득하기 위한 전략을 포함하고 있다(Callahan, 2002).

한편, 맞춤형 고용의 개념을 지원고용 개념과의 비교를 통해 그 의미를 더욱 명확히 파악해 볼 수 있다. 지원고용과 맞춤형 고용은 둘 다 통합된 경쟁 고용 환경으로의 진입을 목표로 하고 있다는 점에서 공통적인 부분이 존재하나 그 외의 요소에서는 차이를 보인다. 먼저 지원고용은 발달장애인 등이 쉽게 찾을 수 있는 일자리와 직업 획득 또는 직업 유지라는 낮은 수준의 성과 도달을 강조(Revell et al., 1994)하고 있는 반면, 맞춤형 고용은 일자리를 먼저 찾는 것이 아니라 발달장애인의 개인의 강점을 발굴하고 이를 지역사회 사업체의 비즈니스적 요구와 연결시키는데 집중한다(Riesen & Oertle, 2019). 또한 지원고용은 변동성이 큰 기존 노동 시장 구조 내에서 작동되는 체제이나(Revell et al., 1994) 맞춤형고용은 기본 구조로 소셜 네트워크와 창의성을 강조한다(Silverman, 2013). 지원고용은 최소한의 지원이 필요한 발달장애인 또는 경증의 장애인에게만 적용 가능한 고용지원 체제이나 맞춤형고용은 발달장애가 있는 모든 사람 또는 최중증, 중복의 장애인에게도 적용할 수 있는 고용지원 체제이다(Bumble et al., 2017).

그러나 맞춤형 고용과 지원고용 간의 실제적 성과를 비교한 문헌을 발견하기 어렵다. 다만 맞춤형 고용은 최중증의 장애가 있는 사람들, 발달장애인 등의 통합적인 경쟁 고용 환경에서 긍정적인 고용 사례가 보고되고 있다(Riesen et al., 2015). 이전에 장애의 심각성으로 인해 고용서비스에 부적절하다고 간주되었던 발달장애인들이 지역사회 내에서 직업을 갖고, 자연적 지원을 받으며 경쟁력 있는 임금을 받는 괜찮은 일자리를 갖게 되었다는 다양한 성공 사례가 누적되고 있다(Riesen & Oertle, 2019).

3) 맞춤형 고용의 특징 및 성과

맞춤형 고용은 발달장애인이 현재 갖고 있는 좋아하는 직무, 잘하는 직무, 원하는 직무를 제시하고 이중 고용주가 선호하는 직무가 있는지 확인한 후, 이를 고용주가 마음에 들도록 고용주의 입장에서 발달장애인의 선호 직무를 재구성하여 고용주에게 제공하고, 이를 기반으로 발달장애인과 고용주가 상호 계약을 통해 채용되거나 인턴십 등의 방법을 통해 작업 현장에 배치하는 프로그램이다.

이런 의미에서 맞춤형 고용은 발달장애인의 현재 직무 수행 능력보다 현재의 직무 수준을 강조한다는 점에서, 직업 획득 이전부터 탐색, 기획, 연계되는 일련의 프로세스를 필요로 한다는 점에서, 현재의 직무 수행 능력과 기존 작업장 배치 후 지원을 강조하는 지원고용과는 차별성을 갖고 있다(Callahan, 2009). 특히 맞춤형 고용은 지원고용만으로 경쟁고용 환경에 진입하기 어려운 중증의 발달장

애인에게 또 다른 접근 방법 중 하나가 될 수 있다. 맞춤형 고용은 일반적인 경쟁 고용 지원을 통해 지원을 받아도 성공할 가능성이 없는 개인을 위해 개발되었다. 고용주가 당장 필요로 하는 직무를 수행할 수 있는 사람을 발견하고 이 사람을 작업 현장에 알선하고 배치하는 전통적인 발달장애인의 일반 경쟁 고용 시장 진입을 위한 접근보다 발달장애인 구직자와 고용주가 개별 직무를 협상하고 발달장애인이 선호하는 직무와 고용주의 선호하는 직무 간 매칭을 통해 기존 직무를 재할당하며, 이러한 직무를 직장 내에서 수행하도록 함으로써 발달장애인과 고용주의 기대를 충족시키고 이를 통해 직장의 전반적인 생산성을 향상시킬 수 있는 창의적인 대안인 것이다. 이러한 의미에서 맞춤형 고용은 고용주와 구직자간 욕구를 모두 충족시키는 윈윈전략으로도 이해되기도 한다(WINTAC, 2017).

WIOA에 따른 맞춤형 고용을 다룬 연구에서는 맞춤형 고용을 유망한 고용 방안 또는 경쟁고용으로부터 이탈된 발달장애인 등의 경쟁고용으로의 실질적인 진입을 위한 현실적 대안으로 평가되고 있다. Elinson 등(2008)은 맞춤형 고용에 참여한 중증장애인 중 44.8%가 경쟁고용시장 진입에 성공했으며, 이중 73.6%는 1년 이상 고용을 유지한 것으로 보고하였다. Riesen 등(2015)은 맞춤형 고용 관련 기존 연구 결과 분석을 통해 중증장애인의 삶의 질 향상, 최저 임금보다 높은 임금 지급, 통합된 고용 환경에서의 시간제 또는 정규직 고용 달성, 최대 2년의 추적 기간 동안 임금 소득 및 근무 시간의 일관성 유지 등의 성과를 제시하였다. Wehman 등(2016)은 64명의 중증 발달장애인에 대한 72개의 직무를 개발하고 이중 55개를 맞춤형화하여 적절한 고용지원을 제공함으로써 성공적인 통합고용 환경으로의 성과를 보고하였다.

맞춤형 고용은 중증장애인 구직자의 고유한 강점, 요구 및 관심과 고용주의 식별된 요구 간의 일치에 기반하여 고용을 연계하는 서비스(Callahan, 2004; Griffin, Hammis, & Geary, 2007; Inge, 2007; Wehman, Inge, Revell, & Brooke, 2007)이며, 맞춤형 고용은 발달장애인이 현재 부족한 직무 수준을 평가하여 그 역량을 높이는데 집중하는 것이 아니라 발달장애인 당사자가 현재 보유하고 있는 개인의 요구, 강점, 관심사를 종합하여 고용주가 선호하는 직무로 맞춤형화하고 이에 기반하여 고용주와의 협상을 통해 고용으로의 연결이 될 수 있도록 하는 서비스(Griffin & Keeton, 2009; Harvey, Szoc, Dela Rosa, Pohl, & Jenkins, 2013; Inge, 2008; Inge & Graham, 2015; Szoc & Harvey, 2009)라는 것이다.

또한 맞춤형 고용에서의 맞춤은 구직자 개개인의 선호 직무를 탐색하고 이를 고용주가 선호하는 직무로 변환하여 제공한다는 점에서 고용주의 특정한 직무상의 요구를 충족하도록 설계한다는 것을 강조한다. Office of Disability

Employment Policy 웹사이트에 명시된 바와 같이, "맞춤형 고용은 구직자와 고용주 모두의 요구를 충족시키는 방식으로 고용 관계를 개인화하도록 설계된 유연한 프로세스"이다. 따라서 맞춤형 고용은 개인화되고 사람 중심적인 프로세스의 결과라 할 수 있다.

그러나 맞춤형 고용과 관련된 연구가 충분히 수행되지 못하고 있고(Inge, 2016), 두 개의 최근 리뷰(Inge et al., 2018; Wehman et al., 2018)는 맞춤형 고용 개입에 대한 실험적 및 준실험적 연구가 여전히 부족하다고 지적한다. 실험 연구를 통한 맞춤형 고용의 실질적 효과 검증을 포함하여 고용주, 직장 동료 등을 대상으로 한 인식의 변화, 학교에서 지역사회로의 전환 과정에서의 실질적 효과 평가 등과 같은 후속 연구가 필요한 것으로 판단된다.

4. 맞춤형 고용의 단계별 접근 전략

맞춤형 고용은 발견, 구직 계획 수립, 직무 개발 및 협상, 직장 내 배치 및 후속 지원 등 4가지 필수 구성 요소에 기반한 과정 중심의 접근이다(WINTAC, 2017). 먼저 발견(discovery)은 구직자의 관심, 기술 및 선호도를 확인하는 등 잠재적 고용에 필요한 구직자의 정보를 수집하는 과정이다. 다음으로 직무 탐색 및 구직 계획 수립(Job Search Planning)은 발견 과정에서 수집한 개별 구직자의 정보를 활용하여 잠재적 고용주 목록을 탐색하고 이를 바탕으로 구직자의 고용을 위한 구직 계획을 수립하는 과정이다. 직업 개발·협상(Job Development and Negotiation)은 잠재적 고용주에 대한 정보를 수집하고 구직자로부터 수집한 구직자의 직무 정보를 활용하여 고용주의 요구에 적합화된 맞춤형 고용 제안을 개발하고, 이를 기반으로 고용주와의 협의를 통해 맞춤형 직무 수행 조건을 협상하는 과정을 말한다. 마지막으로 배치 후 지원(Post Placement Support)은 작업 현장에 배치된 구직자의 작업 활동에 대해 모니터를 실시하고 고용주와의 협의를 통해 구직자의 직장 생활 적응에 필요한 방안을 수립하고 직장 생활 과정에서 발생될 수 있는 이슈에 대응하는 과정을 의미한다.

맞춤형 고용의 단계별 수행 과업을 구체적으로 제시하면 <표 7>과 같다.

<표 7> 맞춤형 고용의 단계별 수행 과업

단계	수행 과업
발견 (DISCOVERY)	1. 구직자와 가족에게 맞춤형 고용 프로세스와 개별화되고 맞춤화된 직무 개발에 포함될 수 있는 활동 설명

<p>구직자의 정보를 수집하고, 구직자의 잠재적 고용을 위한 관심, 기술 및 선호도 결정</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. 필요한 경우 장애 관련 지원 인력 또는 추가 비용 필요 확인 3. 구직자의 맞춤형 고용 직무 개발에 필요한 모든 양식 작성 및 증빙 서류 수집(예: 신분증, 주소, 사진 공개, 정보 및 기록에 대한 액세스, Discovery에서 수집한 정보 사용 공개). 4. 구직자의 정보 기록 및 관련 기록 자료 캡처, 준비 5. 구직자의 강점, 관심, 선호도, 기술 및 지원 요구 사항을 식별하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 프로세스에 대한 전문 지식, 귀중한 의견 및 자원을 제공할 수 있는 지원팀(필요에 따라 역할을 팀 구성원에게 위임)을 확인하고 구직 활동에 참여시킴 6. 구직자의 이상적인 고용 조건, 학습 특성, 관심, 선호도, 기여도, 작업 능력 및 지원 요구 사항을 정의해야 하는 구직자와 함께 디스커버리 프로세스 시작(원하는 경우 개인 프로필을 시작할 수 있지만 새로운 정보가 파악되는 대로 지속적으로 업데이트 및 수정해야 합니다.) 7. 구직자의 집, 학교, 구직자가 활동하는 지역사회 내에서 구직자의 활동을 관찰하고, 구직자의 관심사, 지원 요구 사항, 성공적인 지원 전략, 기대되는 성과 등 확인 8. 구직자의 관심사, 성과, 성공적인 지원 전략 및 다른 사람들과의 상호 작용에 대한 정보를 메모와 그림으로 문서화하여 제시(구직자와 함께 작성) 9. 구직자와의 친분이 있는 사람에 대한 인터뷰를 실시하여 구직자의 관심사, 지원 요구 사항 및 다양한 활동의 성과 등에 대한 정보 수집 10. 구직자의 파일 및 기타 기록을 검토하여 구직자에 대한 구체적인 정보 수집 11. 발견 과정에서 수집된 정보를 통합하고 구직자의 개인 프로필을 수정하거나 완성. 확인된 직무 기술 및 직장 기여도, 가능한 직무/직업 분야(자영업 옵션 포함)에 대한 정보로 계속 업데이트 진행
<p>직무 탐색 및 계획 수립 (JOB SEARCH PLANNING) 의미 있는 고용을 위한 계획을 개발하고 발견 과정에서 수집한 자료를 바탕으로 잠재적 고용주 목록 결정</p>	<ol style="list-style-type: none"> 12. 구직자에게 작성된 개인 프로필에 대한 예비 검토 진행 13. 구직자 및 맞춤형 고용지원 팀과 함께 맞춤형 고용 계획 개발 회의 실시, 발견 결과에 대한 구직자를 위한 맞춤형 고용 상황을 Discovery 결과를 검토하고 논의 진행. 구직자를 위한 CE 상황을 찾고 협상하기 위한 초기 계획을 세움. 연결, 강점 및 기여도에 따라 다양한 팀 구성원에게 역할 할당 14. 구직자의 확인된 직무 내용, 기술, 직장 기여도, 지원 요구 사항 및 기타 성공 조건을 기반으로 구직자와 함께 고용 개발 활동을 개발하여 잠재적 고용주 목록과 직무 목록 포함. 여기에는 고용 개발 활동을 위한 리더/코디네이터를 식별하는 것도 포함될 수 있음 15. 구직자와 자신의 선호도에 대해 논의하고 장애에 대해 논의할 시기와 방식을 포함하도록 장애 공개 계획 개발 16. 구직자가 잠재적 고용주를 위해 자신의 기술과 능력(기여)을 나타내는 강점 기반 포트폴리오/이력서 개발
<p>직업 개발/협상 (JOB DEVELOPMENT/NEGOTIATION) 구직자와</p>	<ol style="list-style-type: none"> 17. 구직자와 필요에 따라 CE를 조직에 대한 자신의 가치를 확립하는 방식으로 고용주에게 제시(즉, 개인의 강점을 조직의 요구와 구체적으로 연결). 18. 잠재적 고용주와 정보 인터뷰 준비 19. 정보 인터뷰를 실시하고 잠재적 고용주와 함께 비즈니스 투여에 참여하여 어떤 일을 하고 있는지, 어떤 직무가 있는지, 작업 환경은 어떠한지, 작업장이 직면하고 있는 문제는 무엇인지, 앞으로 기대되는 바는

<p>고용주 간 협의를 통해 적합한 고용 조건 협의 및 수행 가능 직무에 따른 지원 방안 협의</p>	<p>무엇인지 등에 대해 알아봄</p> <p>20. 비즈니스 요구를 결정하기 위해 정보 인터뷰 및 여행에서 수집한 정보를 사용하여 고용주의 잠재적 요구 결정</p> <p>21. 사회적 네트워크를 확인하고 해당 네트워크에 전략적으로 개입하여 구직자를 위한 사회적 자본 개발 및 조직</p> <p>22. 고용주의 비즈니스 요구를 반영한 공식 또는 비공식 맞춤형 고용 제안서 개발</p> <p>23. 고용주에게 연락하여 고용주와 맞춤형 직무 개발 회의 예약</p> <p>24. 고용주 및 구직자와 맞춤형 직무 개발 회의를 실시하여 맞춤형 직무, 직무 지원 및 고용 조건(예: 시간, 급여) 협상</p> <p>25. 구직자가 의미 있는 고용을 지속하고 적절하고 지속적인 지원을 받을 수 있도록 해당 업체의 교육 및 개발 프로그램을 기반으로 자연 발생 지원을 극대화하는 방안 분석</p>
<p>배치 후 지원 (POST-PLACEMENT SUPPORT) 개인과 고용주 모두의 만족을 위해 취업 후 고용 유지에 대한 모니터링 실시</p>	<p>26. 구직자 지원에 따른 고용 영향 결과 모니터링</p> <p>27. 발생하는 문제에 대응하고, 지속적인 생산성 향상을 위하여 고용 후 긴밀한 협력 체계 유지(예: 정기회의 일정 설정).</p> <p>28. 고용 기록 준비 및 유지</p> <p>29. 필요에 따라 업무, 추가 책임, 승진/경력 승진, 임금 인상 및/또는 취직 후 제공되는 지원에 관해 고용주와 재협상 실시</p> <p>30. 업체 내 직장 문화, 업체의 운영 프로세스, 정책 및 절차를 존중하면서 고용주와 직원을 코칭하여 문제 해결 프로세스 지원</p> <p>31. 고용 기간 동안 직원 및 고용주와 긴밀한 연락을 유지하여 만족을 보장하고 문제가 발생하면 신속히 해결</p>

※ 출처: U.S. Department of Labor Contract No. GS-10F-0042M. Customized Employment Components and Tasks.

5. 학교 교육에서의 접근

맞춤형 고용은 「장애인교육법」에서의 전환의 강조, WIOA에 따른 맞춤형 고용에 대한 법적 근거 마련, 「재활법」에서의 장애학생에 대한 취업 전 전환 서비스 지원 강조 등 관련 법령의 근거에 따라 학교 차원에서의 접근 전략 중 하나로 제안되고 있다. 관련 법적 근거에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

- 「장애인 교육법」(IDEA)(1990)은 학교가 학교에서 방과 후 전환 계획 서비스를 제공하도록 의무화했다. 학교는 학교 내의 교육과정이 고려되는 14세부터 그리고 상세한 전환 서비스 계획이 구현되어야 하는 16세 이전에 학생의 성인 세계로의 전환 계획을 시작해야 한다.
- 「노동력 혁신 및 기회법」(2014)은 장애 고용/직업 서비스가 학교와 협력하여 장애를 가진 모든 학생에게 전환 서비스를 제공하고 해당 기관

이 이러한 전환 노력에 연방 자금의 최소 15%를 할당하도록 요구하고 있다. 24세 또한 24세 이하의 장애인은 학교에서 먼저 취업 전 전환 서비스와 고용 직업 서비스의 지원을 받지 않는 한 연방 최저 임금 미만으로 일할 수 없다고 명시했다.

- 「재활법」(2016) 섹션 511은 장애가 있는 학생이 취업 전 전환 서비스를 받을 수 있고 다른 모든 장애가 있는 개인이 공개 고용 정보 및 직업 상담 서비스를 받을 수 있는 기회를 보장하고 있다.

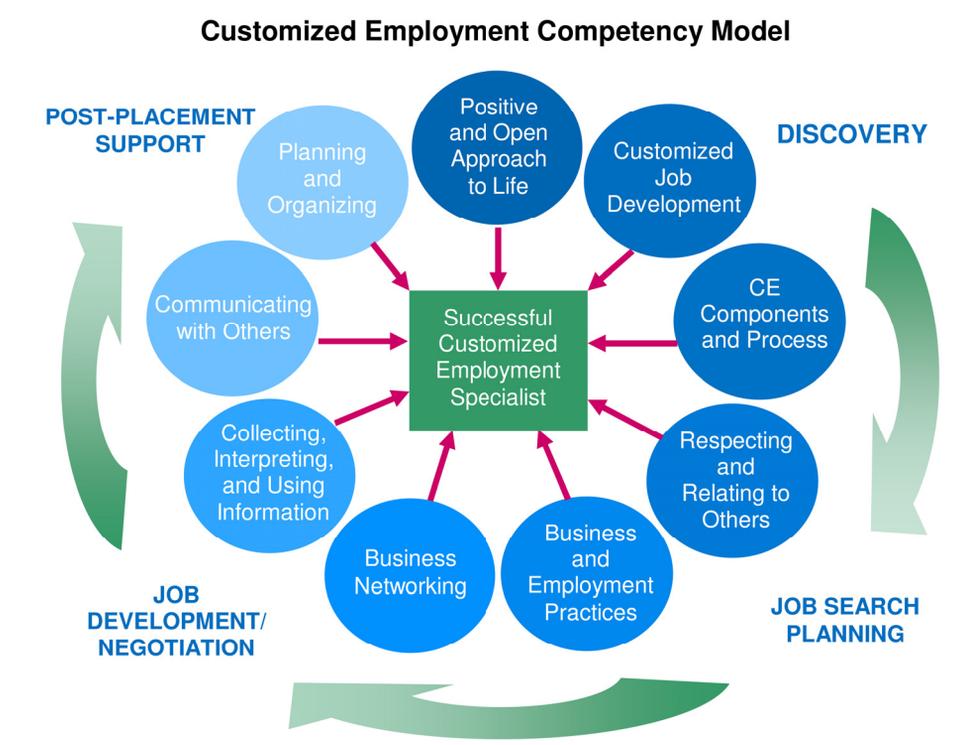
이러한 법적 근거에 따라 미국에서 맞춤형 고용은 중고등학교에 재학 중인 발달장애학생을 위한 주요한 고용 지원 전략으로 인식되고 있으며, 그 지원 대상이 확대되고 있다. 특히 맞춤형 고용은 고용이 되기 전 개인의 직무 특성 및 작업 환경에서의 요구 사항을 충분히 파악하고, 발달장애학생이 원하는 업체의 직무를 탐색하는 과정을 강조하고 있으므로, 학교 졸업 후 경쟁 고용 환경으로의 취업을 목표로 한 발달장애학생에게는 효과적인 취업 준비 전략으로 활용될 수 있다(Riesen et al., 2015). 이러한 이유로 학교에서 성인으로의 원활한 전환을 위한 효과적인 접근 전략으로 맞춤형 고용이 활용되고 있는 것이다.

6. 전문가의 역할

맞춤형 고용은 구직자의 특성과 선호 직무를 발견하고, 이에 기반한 잠재적 고용주를 파악한 후 구직자와 고용주와의 연결을 통해 맞춤형 고용 지원 계획을 수립하는 일련의 과정을 의미한다. 이러한 과정 수행은 구직자 개인에 대한 사람 중심 계획(Person Centered Planning: PCP)의 원리에 따른 구직자의 강점, 선호 활동 등을 파악하는 과정을 전제하고 있으며, PCP에 기반한 개인 특성 자료를 바탕으로 개인에게 적합한 직무와 개인이 수행할만한 지역사회 내 업체의 직무를 발굴하고 연결시키는 과정을 포함하고 있다. 또한 구직자의 장애 특성 및 요구에 기반하여 업체 내 직장 문화 및 근무 환경을 개선할 수 있도록 계획을 수립하고 고용주와의 협의를 통해 방안을 찾는 등의 활동도 수행하여야 한다. 맞춤형 고용의 이러한 활동을 고려해 볼 때 맞춤형 고용의 각 단계에 따른 전문가의 개입과 참여가 필수적이라 할 수 있다.

[그림 1]은 맞춤형 고용을 담당하는 전문가에게 요구되는 역량을 도식화한 것이다. 맞춤형 고용 전문가는 구직자와 협력하여 맞춤형 고용과 관련된 활동을 완료할 수 있도록 네 가지 주요 맞춤형 고용 구성 요소 내에서 다양한 역량을

가지고 있어야 한다.



[그림 1] 맞춤형 고용지원 전문가에게 요구되는 역량 구조

※ 출처: Szoc & Harvey (2010). Customized Employment Competency Model. 2021년 12월 10일 검색. <http://www.marccgold.com>

4. 발달장애인 개인 맞춤형 고용지원 방안

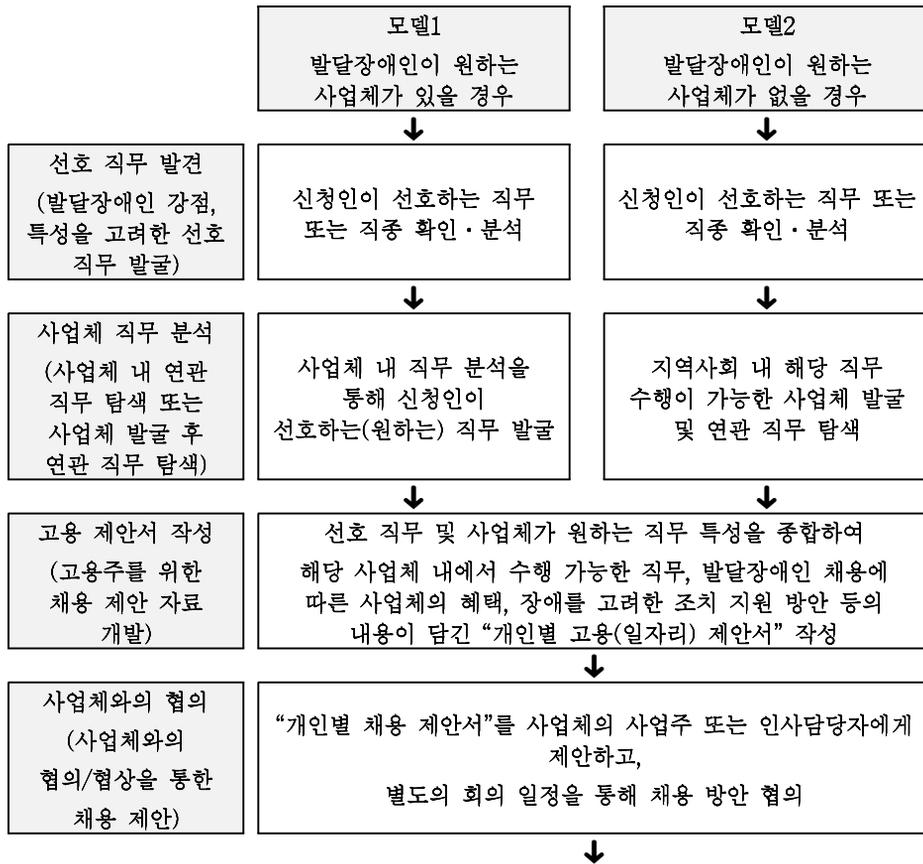
앞에서 살펴본 맞춤형 고용의 특징 및 주요 내용을 고려하여 발달장애인을 위한 개인 맞춤형 고용지원을 위한 구체적인 방안을 제안하면 다음과 같다.

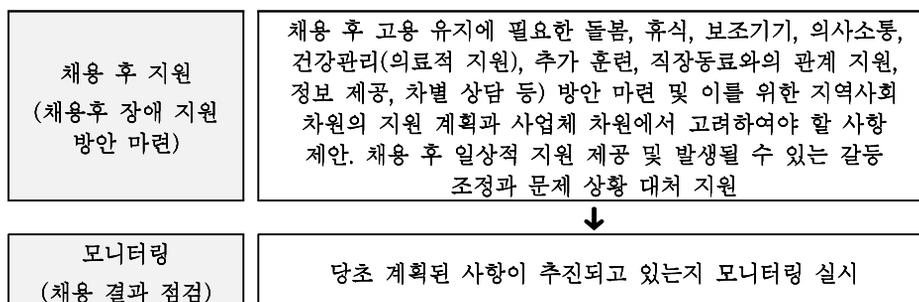
1. 개인 맞춤형 고용지원 방안

발달장애인 개인 맞춤형 고용지원 방안을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

(1) 발달장애인의 선호 직무를 고려한 맞춤형 고용지원 운영 방안

먼저 발달장애인의 선호 직무를 고려한 개인 맞춤형 고용 지원 체계 또는 절차를 구축하여야 한다. 이를 위하여 사업체가 원하는 직무를 중심으로 발달장애인의 취업을 알선하는 '사업주 맞춤형 방식'보다 발달장애인이 선호하는 직무 중심으로 취업을 알선하는 '발달장애인 맞춤형 방식'으로 발달장애인의 고용을 지원하는 체계를 마련할 필요가 있다. 이를 추진하기 위한 절차를 [그림 2]와 같이 제시해 볼 수 있다.





[그림 2] 발달장애인 개인 맞춤형 고용지원 절차

[그림 2]에서 제시한 바와 같이 발달장애인 개인 맞춤형 고용지원 절차는 크게 두 가지 모델로 제시해 볼 수 있다. 먼저 발달장애인이 채용되기를 원하는 사업체가 있는 경우와 채용되기를 원하는 사업체가 없는 경우로 진입 경로를 구분하고, 크게 선호 직무 발견, 사업체 직무 분석, 고용제안서 작성, 사업체와의 협의, 채용 후 지원, 모니터링 순의 절차를 제안하였다. 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 선호 직무 발견 과정은 발달장애인의 특성을 고려하고 강점을 반영하여 발달장애인 개인이 원하고, 좋아하며, 즐길 수 있는 직무를 발굴하는 과정이다. 이 과정은 PCP를 활용하여 개인의 강점 또는 선호 활동을 수집하는 과정을 포함할 수 있다. 또한 개인이 그간 작업 활동을 통해 보여준 선호 직무, 개인의 하루 일과 활동 중 상대적으로 강점을 보이는 활동, 개인이 평소 재미있거나 좋아하는 활동 또는 직무를 수집, 분석하고 이를 범주화하는 작업을 포함한다. 이를 위해서는 개별화교육계획, 학생생활기록부와 같은 학교에서의 활동 또는 평가 기록, 지역사회 내 복지시설 또는 직업교육기관 등에서 보관 중인 활동 일지 또는 관련 기록 등의 자료를 수집, 분석하는 과정이 필요할 수 있다. 진로 및 직업 담당 교사, 학부모, 지역사회 구성원 등 다양한 구성원의 의견을 수집하거나, 필요한 경우 인터뷰 또는 관련 담당자 간 회의를 통해 관련 자료를 수집하는 것도 가능하다. 이상의 과정을 통해 발달장애인 개인의 선호 직무 목록을 개발할 수 있다.

둘째, 사업체 직무 탐색 과정은 발달장애인이 선호하는 직무 목록을 중심으로 사업체 내 일자리의 각종 직무를 탐색함으로써 발달장애인의 선호 직무 목록과 사업체의 선호 직무 목록을 비교 분석할 수 있는 선호 직무 목록 비교표를 만드는 과정이다. 이 과정은 사업체의 다양한 직무를 미리 탐색하고, 사업체가 원하는 직무를 수행할 수 있는 발달장애인을 찾는 전통적인 직업재활 모형과는 접근

방식과 차이가 있다. 맞춤형 고용에서는 발달장애인이 선호하는 직무에 기반하여 특정 사업체가 이와 관련된 직무를 필요로 하는 일자리가 있는지를 발견하는 과정을 강조하기 때문이다. 프로젝트서치 또는 퍼스트잡과 같은 기존 대안적인 발달장애인 고용 모델 역시 발달장애인의 선호 직무보다 고용주가 원하는 직무를 먼저 확인하고 이러한 직무를 수행할 수 있는 발달장애인을 연계하거나, 발달장애인이 이와 같은 직무를 완성도 높게 수행할 수 있도록 훈련받은 다음 작업장에 배치하는 모델이다. 맞춤형 고용은 발달장애인이 선호하는 직무를 먼저 발견하는 것뿐만 아니라 사업체의 직무 탐색 과정마저도 발달장애인이 선호하는 직무 범위 내에서 특정 사업체가 이러한 직무를 필요로 하는지, 이러한 관련 직무를 필요로 하는 작업 과정이 존재하는지 등과 같이 발달장애인의 선호 직무 발견을 강조한다.

셋째, 고용 제안서 작성 과정은 발달장애인이 선호하는 직무 목록과 이러한 직무 목록에 근거하여 채용되기를 원하는 사업체에서 수행 가능한 직무 목록을 제시하고, 이를 매칭한 결과를 확인하며, 이러한 결과에 따라 도출된 공통 직무 목록을 중심으로 발달장애인이 해당 사업체에서 어떠한 직무를 수행해 나갈 것인지, 이러한 직무를 수행하게 되었을 때 사업체는 어떠한 혜택을 얻을 수 있는지, 장애를 고려한 지원을 어떻게 제공받을 수 있는지 등에 관한 정보를 담은 개인별 고용 지원 계획서를 개발하는 과정이다. 이때 개발되는 개인별 고용 제안서는 사진 또는 그림 상자를 이용하여 알기 쉬운 형태 또는 시각화된 이력서의 형식으로 발달장애인이 직접 작성할 수도 있다. 개인별 고용 제안서에는 발달장애인 자신이 이러한 사업체에 채용되었을 때 어떻게 직종 또는 일자리를 중심으로 어떤 직무를 수행해 나갈 것인지 구체적인 계획이 포함되어야 한다. 채용을 담당하는 사람은 이와 같은 계획서 내용을 바탕으로 발달장애인을 채용하게 되었을 때 어떠한 생산성 향상을 기대할 수 있고, 사업체는 무엇을 고려하고 준비해야 하는지에 대한 구체적인 정보를 얻을 수 있게 되는 것이다.

넷째, 사업체와의 협의 과정은 구직자인 발달장애인과 사업체의 채용 담당자 간 개인별 고용 제안서의 채택 여부를 검토하기 위한 협의 또는 협상 과정을 의미한다. 이 과정에서는 발달장애인이 직접 채용 제안 설명을 할 수 있고, 필요한 경우 맞춤형 고용을 지원하는 외부 수행기관이 이러한 역할을 대행해 줄 수 있다.

다섯째, 채용 후 지원 과정은 발달장애인의 채용이 확정된 후 채용된 발달장애인이 직장 생활에 잘 적응할 수 있도록 고용유지 등에 필요한 정당한 편의제공 또는 장애인 고용 관련서비스를 제공하기 위한 계획을 수립하고, 직장동료와의 관계 증진, 직장 내 장애인에 대한 인식 개선 등 장애 친화적인 사업체를 만

드는 것과 같은 후속 작업을 추진하기 위한 방안을 마련하는 과정이다.

여섯째, 모니터링 과정은 개인별 고용 제안서 및 사업체와의 협의 결과 등에 따라 실제 채용된 발달장애인이 안정적이고 만족스럽게 일을 하고 있는지 또는 해당 직업을 지속적으로 유지하고 있는지를 점검하는 과정이다.

(2) 개인 맞춤형 고용지원 체계 도입을 위한 인프라 구축 방안

개인 맞춤형 지원이라는 개념은 장애인 복지 분야에서 오랫동안 논의되어 왔던 이슈 중 하나였다. 특히 지난 2019년 7월 장애등급제도 폐지 이후 개인의 특성과 요구에 맞는 장애인 복지서비스를 제공하는 것을 맞춤형 장애인 복지서비스로 간주하고 이를 도입, 추진하기 위한 다양한 시도가 추진되었다. 최근에는 시설 거주 장애인을 위한 탈시설 지원의 일환으로 시설에서 모든 서비스를 제공받는 구조에서 시설 거주인이 원하는 주거 공간에서 시설에서 제공받았던 복지서비스를 제공받는 “Services Follow Person”, 즉 서비스가 사람을 따라다니는 지원주택 또는 지원생활 서비스가 도입, 추진되고 있다. 뿐만 아니라 장애인 평생교육 현장에서도 장애인이 선택한 평생교육시설에서 지역사회 내 복지서비스도 함께 제공받는 평생교육-복지 연계 체계 구축도 제안되고 있다. 이처럼 오늘날의 복지서비스는 고정된 공간에서 공급자가 개발한 서비스만을 수요자에게 제공하는 형태가 아닌 지역사회 내 다양한 공간에서 서비스를 필요로 하는 사람에게 필요한 서비스를 필요한 만큼 제공하는 방향으로 고도화되고 있다. 발달장애인의 고용지원 역시 이러한 서비스 패러다임의 변화를 고려하여 새롭게 추진될 필요가 있다. 특히 발달장애인 개인 맞춤형 고용지원이 현실화되기 위해서는 고용서비스 역시 맞춤형으로 제공할 수 있는 인프라가 구축되어야 할 것이다. 이를 실천하기 위한 구체적인 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 복지서비스가 일(직장)을 따라다니는 “Services Follow Work” 또는 (가칭)‘발달장애인맞춤형고용서비스’ 운영을 제안한다. 발달장애인이 직업훈련, 복지서비스 등이 제공되는 직장을 찾아다니는 것이 아닌, 발달장애인이 일하고 있거나 일하고자 하는 직장에 직업훈련, 복지서비스 등이 함께 제공되는 일자리-복지서비스를 통합적으로 제공하는 지원 체계가 마련될 필요가 있다. 발달장애인의 개인별 특성과 이는 기존 지원고용에 대한 확장된 모델로도 볼 수 있다.

[그림 3]에 제시한 바와 같이 발달장애인은 외부 기관의 복지서비스를 연계, 지원할 수 있는 일자리복지플래너와 같은 별도의 인력을 통해 자신이 취업한 직장에서 직무 능력 향상, 직장 생활 적응 등에 필요한 다양한 복지서비스를 제공받는 지원 체계를 도입하는 것을 제안해 볼 수 있다. 이미 한국장애인고용공단

이 발달장애인훈련센터를 통해 지역별 발달장애인 고용지원 서비스를 제공하기 위한 거점을 구축하여 운영 중에 있으므로 이 기관을 통해 맞춤형 고용을 실현하기 위한 지원 체계를 구축하는 것도 가능하다. 이를 통해 일을 하고 있는 발달장애인이 일하는 현장에서 보조인력, 의사소통지원, 심리행동지원 등의 서비스를 제공받을 수 있고, 일이 끝난 후에도 직업훈련 또는 평생교육 프로그램을 이용할 수 있도록 지원하는 일하는 현장 중심의 복지서비스를 운영할 수 있다.



[그림 3] 확장된 지원 고용 모델

둘째, 발달장애인 개인 맞춤형 고용지원 체계를 운영하기 위한 고용지원 전달 체계를 구축·운영하여야 한다. 이미 한국장애인개발원은 현장중심 직업재활센터를 설치, 운영하여 실제 근무하는 사업체 현장에서 장애청소년 및 미취업 장애성인을 대상으로 직무훈련을 실시하고 중증장애인의 취업률과 취업유지율을 높이는 사업을 실시하고 있다. 또한 한국장애인고용공단은 발달장애인훈련센터를 통해 발달장애인에 대한 직접적인 직업훈련 프로그램을 운영하거나 기업에서 요구하는 직무 능력 향상을 위한 맞춤형 직업훈련 사업을 실시하고 있고, 비경제활동 상태에 있는 중증장애인에게 구직동기 촉진을 위하여 동료 중증장애인을 통해 취업 정보와 동료상담을 제공하는 중증장애인 지역맞춤형 취업지원 사업의 일환으로 이 사업을 수행하는 별도 운영기관을 지원하고 있다. 한편 서울시는 프로젝트서치라는 사업체 내 현장 중심 인턴십 프로그램 운영 사업을 직접 수행하는 커리어플러스센터를 운영하고 있는 등 중앙정부 및 지방자치단체 차원에서

맞춤형 고용 사업을 추진할 수 있는 최소한의 고용 지원 인프라를 구축, 운영하고 있다. 따라서 이들 기관의 기능을 확대하거나 고도화하는 것을 통해 맞춤형 고용 지원 전문인력을 양성, 배치하거나 기존 수행기관 내 부설 센터를 설치·운영하여 맞춤형 고용을 구현할 수 있는 체계를 운영해 볼 수 있다.

셋째, 맞춤형 고용의 전제 조건 중 하나는 통합된 고용 환경 내 다양한 사업체 또는 사업체 내 발달장애인이 참여할 수 있는 다양한 일자리 또는 직무 목록을 확보하는 것이다. 발달장애인이 선호하는 직무와 사업체가 선호하는 직무 간 매칭이 원활하게 이루어지려면 사업체 내 발달장애인이 진입 가능한 다양한 일자리와 직무가 발굴, 탐색, 분석, 목록화되어야 한다. 따라서 지역사회 내 다양한 사업체의 직종별 직무 목록이 수집, 관리되어야 하고, 이를 위한 사업체 DB 관리와 함께 이러한 업무를 협조하는 사업체에 대한 인센티브 부여 방안이 마련되어야 할 것이다.

5. 발달장애인 개인 맞춤형 고용지원을 위한 학교 및 지역사회 차원의 과제

1. 학교 차원

이미 미국에서는 발달장애인 등 중증장애인의 고용을 맞춤형 고용과 같이 더 개별화되고 유연화되는 전략으로 설계하고 이를 실현하기 위한 정책적 수단을 마련, 운영하고 있다. 특히 발달장애인의 특성을 고려한 선호 직무를 발굴하는 과정, 발달장애인의 선호 직무를 필요로 하는 사업체를 발굴하는 과정, 직무 매칭을 통해 특정 사업체에 개인별 고용 제안서를 작성하는 과정 등 이 모든 과정이 학교 차원에서 준비되고 지원되고 있다.

장애인교육향상법에서 강조하고 있는 전환지원에 관한 내용을 개별화교육계획에 포함하고 있고, 전환지원을 위하여 지역사회 내 맞춤형 고용을 지원하는 수행기관(전담기관)의 전문인력과의 협력을 통해 맞춤형 고용을 제공하기 위한 학교 차원의 교육 활동이 이루어지고 있는 것이다. 마찬가지로 국내에서도 맞춤형 고용 지원 여건 구축을 위하여 학교에서부터 발달장애학생의 특성, 강점 및 선호 직무를 발굴하고, 자신이 좋아하고 원하는 활동, 앞으로 하고 싶은 직무 등에 대한 자료를 수집해 나가고, 다양한 직무를 체험할 수 있는 기회를 제공하는 등

취업 전 준비 과정을 운영할 수 있다.

특히 발달장애학생이 그간 학교생활을 통해 보여준 수많은 활동 중 특정 시간, 특정 장소 또는 특정 관계 내에서 강점 또는 관심을 보이는 활동, 평소 본인이 좋아하고 원했던 활동 또는 관심 분야 등에 대한 자료를 수집하고, 이를 중심으로 학교 교육과정을 통해 다양한 활동을 경험할 수 있는 기회를 제공하는 등 학교 차원에서의 선호 직무 발굴을 위한 준비 과정을 진행해 볼 수 있다.

또한 보호고용 환경에서 일하는 발달장애인의 비율이 점차 감소되고 있는 현실을 고려해 볼 때, 발달장애인의 향후 고용은 통합된 고용 환경에서 이루어지게 될 것이라는 인식을 학교구성원 모두가 공유할 필요가 있다. 통합교육과 마찬가지로 장애인의 고용 역시 가장 최소로 제한된 환경에서 먼저 이루어져야 하고, 선훈련 후배치라는 전통적인 직업재활모델이 아닌 선배치 후훈련 또는 선배치 후지원과 같이 훈련보다 일반 사업체로의 우선 배치 또는 진입을 촉진하고 일반 사업체에서 필요한 고용서비스를 제공받는 현장 중심의 고용지원의 필요성에 대한 인식을 가질 필요가 있다. 무엇보다도 발달장애인은 통합 고용 현장에서는 일하지 못할 것이라는 오해와 편견을 갖지 않아야 하고, 학교 졸업 후 비경제활동 상태로 전이되는 상황이 발생되지 않도록 학교에서부터 통합 고용을 향한 직업전 준비 과정을 충분히 지원할 수 있어야 할 것이다.

2. 지역사회 차원

발달장애인 맞춤형 고용지원 추진을 위한 지역사회 차원의 과제를 제안하면 다음과 같다.

첫째, 보호고용, 지원고용 및 연계고용으로 구축되어 있는 발달장애인 등 중증장애인의 고용지원 유형에 맞춤형 고용(맞춤고용)을 추가하고, 이에 대한 법적, 제도적 근거가 마련되어야 한다. 장애인의 통합된 고용 환경을 강조하고 이를 고도화하기 위하여 맞춤형 고용에 관한 사항을 구체적으로 규정한 WIOA의 사례는 우리나라에서도 활용해 볼 수 있는 사례이다. 이러한 사례를 참고하여 현행 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 또는 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 등에 통합 고용을 강조하고 이를 실천하기 위한 맞춤형 고용지원 사업 추진에 관한 근거를 마련할 필요가 있다.

둘째, 맞춤형 고용지원에 대한 운영 매뉴얼을 개발하고 관련 전문가를 양성하며, 이러한 사업을 선도적으로 추진할 수 있는 수행기관을 발굴, 육성하여야 한다. 미국 노동부 산하의 장애인노동정책국의 경우 LEAD센터 등을 두고 맞춤형

고용뿐만 아니라 일반 사업체 내 경쟁 고용 환경에서의 장애인의 진입 장벽을 제거하고 기업의 적극적인 장애인 고용 참여를 유도하기 위한 사업을 추진하고 있다. 또한 맞춤형 고용지원에 관한 전문성 제고를 위하여 매뉴얼을 개발, 보급하거나 관련 전문가를 양성하는 사업을 추진하고 있으므로, 한국장애인고용공단 차원에서 발달장애인 맞춤형 고용지원 실현을 위한 시범사업을 실시하고, 관련 전문가 양성 및 활용 방안을 마련하는 등 후속 노력이 요구된다.

셋째, 맞춤형 고용지원을 통한 일자리 연계를 위하여 다양한 형태의 공공의 일자리 창출 사업이 추진되어야 한다. 맞춤형 고용지원 사업에 참여할 수 있는 사업체를 확보하는 것뿐만 아니라 발달장애인이 선호하는 직무와 관련된 새로운 공공일자리 개발하거나 이러한 직무와 관련된 사회적 기업 등을 발굴, 육성하는 등 일자리 창출 사업도 함께 추진되어야 한다. 최근 일부 지방자치단체가 추진하고 있는 권리중심 중증장애인 공공일자리 사업은 장애인의 적성 직무 또는 선호 직무를 고려하여 인식개선 활동, 권리옹호 활동 등을 공공일자리로 개발한 사례이다. 발달장애인의 선호 직무를 고려하여 새로운 정부 재정지원 일자리를 개발, 운영할 수 있으므로, 이미 개발된 일자리에 국한하여 발달장애인을 진입시키려 하기보다 발달장애인의 선호 직무를 고려하여 새로운 사회적 가치를 생산하는 정부 재정지원 일자리를 새롭게 발굴하는 것도 발달장애인의 맞춤형 고용지원의 선순환을 촉진하는 통로가 될 수 있을 것으로 판단된다.

셋째, 발달장애인을 고용하는 사업체에 대한 전향적 인센티브가 제공되어야 한다. 발달장애인이 일반고용 환경에서의 일자리 획득은 최저 임금 이상의 급여로 이어지게 되고 이는 곧 발달장애인의 안정적인 경제생활을 기대하게 만든다. 발달장애인의 안정적인 생활은 국가 및 지방자치단체의 사회복지지출 비용을 감소시키고, 인권친화적인 노동 환경 조성을 통해 또 다른 긍정적인 사회적 가치로 이어지게 하는 등 또다른 부가가치를 기대해 볼 수 있다. 따라서 사업체에 대한 인센티브 지급은 일을 하지 않거나 일을 해도 소득 수준이 낮은 발달장애인에게 지급해 왔던 사회복지지출 비용으로 대체할 수 있으며, 과감한 인센티브 지급은 더 많은 발달장애인에게 더 많은 양질의 일자리 창출을 기대할 수 있게 할 것이다. 권리중심 공공일자리 사업과 같이 새로운 형태의 공공일자리 창출 사업 역시 이러한 맥락에서 국가와 지방자치단체가 적극 나설 수 있는 명분을 제공한다. 그 외의 사업체에 대한 전향적 인센티브로는 일반 사업체에서 발달장애인을 채용하게 될 경우 고용장려금 추가 지급, 더블카운트 제도가 아닌 트리플카운트 제도 도입, 세제 혜택, 기업 이미지 제고 사업 지원 등을 고려해 볼 수 있다.

넷째, 고용, 복지, 교육이 연계된 통합 고용 정책의 실질적 운영을 위한 고용

노동부 주도의 통합 고용 정책 추진 체계가 구축되어야 한다. 이미 운영하고 있는 고용-복지-교육 연계 체계를 각 부처의 산하기관(또는 출연기관) 중심(현재는 한국장애인고용공단 - 한국장애인개발원 - 국립특수교육원임)이 아닌 각 부처가 중심(고용노동부-보건복지부-교육부)이 되어 연계 체계를 구축하는 방안을 제안한다. 특히 발달장애인의 고용과 관련해서는 교육부, 보건복지부의 역할이 그동안 크게 작용해 왔으나, 지역사회 사업체로의 성공적인 통합 고용으로 이어지지 못하였다. 고용과 관련해서는 고용노동부가 중심이 되어 발달장애인 등 전체 장애인의 고용 관련 업무를 총괄, 운영하고 각 부처를 지원, 협력하는 체계를 구축할 필요가 있다.

6. 결론 및 제언

이 연구에서는 현행 발달장애인 고용 활성화를 위한 정책 동향과 한계를 확인하고, 발달장애인의 통합 고용을 촉진할 수 있는 대안 중 하나로 평가되고 있는 맞춤형 고용지원의 특성과 주요 내용을 살펴본 후, 발달장애인의 맞춤형 고용지원을 위한 구체적 실천 방안과 학교 및 지역사회 차원의 과제에 대해 제안하였다.

특히 맞춤형 고용지원은 전통적 직업재활 모델에서 강조해 왔던 고용주의 입장보다는 발달장애인 당사자의 입장에서 발달장애인이 좋아하고 선호하는 활동을 직무로 개발하고 이러한 직무 수행이 가능한 사업체를 발굴하여 해당 사업체에 취업할 수 있도록 개인 맞춤형 통합고용을 실현할 수 있는 전략을 제공하고 있다.

이러한 원칙과 방향에 따라 발달장애인의 고용 활성화를 위한 개인 맞춤형 고용지원 체계가 구축되기 위해서는 미국, 호주 등에서 널리 시행, 활용되고 있는 맞춤형 고용지원 정책 및 운영 사례를 종합하여 우리나라 실정에 맞는 맞춤형 고용지원 체계 운영 방안이 마련되어야 하고 관련 법령 개정도 필요하다. 이 연구에서도 미국의 맞춤형 고용지원 운영 절차 및 사례를 참고하여 국내 실정에 맞는 발달장애인 맞춤형 고용지원 절차와 운영 방안을 제시한 바 있으나, 시범 운영 및 운영매뉴얼 개발 등 후속 연구를 통해 보다 정교화되고 타당화될 필요가 있다.

또한 맞춤형 고용지원 활성화를 위해서는 발달장애인의 선호 직무와 일반 사업체의 다양한 직종 중 특정 직무 간의 기능적 관계를 제시하고, 이를 바탕으로 한 선호 직무 분석 방법, 특정 직무 분석 사례, 선호 직무와 사업체의 특정 직무

간 조합(매칭) 방안, 사업체 내 효과적인 직무 배치 방안, 배치 후 지원 방안 등에 대한 다양한 후속 연구가 추진될 필요가 있다.

한편 발달장애인 대부분은 돈을 벌기 위해서, 가족의 요구 등을 이유로 일하는 것으로 보고되고 있다. 이러한 이유도 중요한 구직 동기가 될 수 있으나 발달장애인 고용의 궁극적 목적은 발달장애인의 자아실현이 되어야 하고, 이는 곧 자신이 좋아하고 선호하는 활동 또는 관심 분야가 직무로 연결되고 일자리가 되어야 한다. 그러나 발달장애인은 자신이 좋아하는 활동이 무엇인지, 원하는 활동이 무엇인지, 어떤 분야에서 관심과 흥미를 가지고 있는지 등을 제안하거나 표현하는 것에 익숙하지 않을 수 있다. 언제나 미리 설팅된 직업교육 또는 훈련의 현장에 배치되고, 발달장애인이 진입 가능한 사업체에 사업체가 원하는 직무를 수행하도록 요구받아 왔기 때문이다. 이점을 고려해 볼 때 발달장애인의 고용이 지속 가능한 일자리로 이어질 수 있도록 하기 위해서는 선호 직무를 발굴하는 것뿐만 아니라 선호 직무 탐색과 관련된 다양한 활동을 경험할 수 있는 기회를 제공하는 것도 중요하게 고려되어야 한다.

발달장애인의 맞춤형 고용지원 실현을 위하여 직무 탐색 과정에서 발달장애인에게 단순히 직무 경험의 기회를 제공하고, 이를 교육 또는 훈련의 일환으로 제공되는 것이라면 기존 전통적인 직업재활 운영 모델과 큰 차이를 갖지 못할 수 있다. 직무 수행 경험과 함께 이러한 경험 자체를 사회적 가치 생산 과정으로 보고 이에 대한 활동 수행 대가를 급여로 지급하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 예를 들어 발달장애인이 평생교육시설에서 직업능력향상 교육의 일환으로 정보통신교육을 받는다고 했을 때, 정보통신 분야의 다양한 직무를 경험하고 이러한 직무 수행 경험 그 자체와 경험 수행 결과물을 사회적 가치를 생산한 활동으로 간주하고 이에 대한 활동의 대가를 급여로 지급하는 것이다. 여전히 논란의 소지가 있을 수 있으나, 발달장애인이 원하고 좋아하는 활동(직무)이 전통적인 노동 시장에서 요구하는 직무와 상이한 경우 발달장애인은 자신이 원하고 좋아하는 활동만으로는 어떠한 일자리도 얻지 못한다는 현실을 고려해 볼 때, 이를 일자리로 인정하고 급여를 제공했을 때 그러한 활동 자체가 사회적 의미를 지니게 되고, 발달장애인의 삶과 일상생활에 더 큰 활력과 경제적 번영을 기대할 수 있게 되며, 노동 생산 가치와 구매력을 갖춘 발달장애인에 대한 존엄을 존중하고 사회적 가치가 제고될 것으로 기대된다. 발달장애인의 노동에 대한 새로운 접근 또는 발상의 전환은 발달장애인은 통합 고용 환경에서 일하지 못할 것이라는 전통적인 오해와 편견을 해소하는데 일조할 것이며 맞춤형 고용지원에 필요한 다양한 일자리를 발굴, 연계하는데 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김성희, 황주희, 이민경, 심석순, 김동주, 강민희, 정희경 (2013). 장애인의 자립생활 지원 방안: 발달장애인을 중심으로. 서울: 한국보건사회연구원.
- 김진우, 이선우, 강동욱, 김동주 (2016). 장애인 직업재활 정책방향 제언에 관한 연구. 서울: 한국직업재활시설협회.
- 남용현, 김기룡, 송남영 (2017). 발달장애인 고용 활성화 방안. 성남: 한국장애인고용공단.
- 서종녀, 윤재영 (2013). 발달장애인 지원체계 수립방안 연구: 전환기 발달장애인 경제활동 지원을 중심으로. 서울: 서울특별시.
- 최복천, 제철웅, 송남영, 이현혜, 이선경, 조윤경, 서동수, 박경수, 김주영, 백은령, 노문영 (2014). 발달장애인 권리 및 복지지원 방안 연구. 서울: 보건복지부.
- 한국장애인고용공단 고용개발원 (2021). 발달장애인 일과 삶 실태조사. 성남: 저자.
- Callahan, M., Griffin, C., & Hammis, D. (2011). Twenty years of employment for persons with significant disabilities: A retrospective. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*, 163-172.
- Griffin, C., Hammis, D., Geary, T., & Sullivan, M. (2008). Customized employment where we are; where we're headed. *Journal of Vocational Rehabilitation, 28*, 135-139.
- Hall, A. C., Butterworth, J., Winsor, J., Kramer, J., Nye-Lengerman, K., & Timmons, J. (2018). Building an evidence-based, holistic approach to advancing integrated employment. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 43*(3), 207-218.
- Inge, K. J. (2006). Customized employment: A growing strategy for facilitating inclusive employment. *Journal of Vocational Rehabilitation, 24*, 191-193.
- Inge, K. J. (2007). Demystifying customized employment for individuals with significant disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*, 63-66.
- Inge, K. J. (2008). Choice and customized employment: A critical component. *Journal of Vocational Rehabilitation, 28*(1), 67-70.
- Inge K. J., & Targett, P. (2006). Identifying job opportunities for individuals with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 25*, 137-139.
- Inge, K. J., & Target, P. (2008). Customized employment and disclosure.

- Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(2), 129-132.
- Miller, S., Tucker, M., & Sax, C. (2019). Examining associations between postsecondary education, earnings, and provision of college and university training related to individuals with intellectual and developmental disabilities served by vocational rehabilitation. *Journal of Rehabilitation*, 85(1), 22-34.
- Readhead, A., Whittingham, L., McKay, K., Bishop, C., & Hope, J. (2019). What's next? Post-secondary planning for youth with intellectual and/or developmental disabilities. *Journal on Developmental Disabilities*, 24(1), 10-26.
- Revell, W. G., Whehman, P., Kregel, J., West, M., & Rayfield, R. (1994). Supported employment for persons with severe disabilities: Positive trends in wages, models and funding. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 29(4), 256-264.
- Riesen, T, & Oertle, K. M. (2019). Developing work-based learning experiences for students with intellectual and developmental disabilities: A preliminary study of employers' perspectives. *Journal of Rehabilitation*, 85(2), 27-36.
- Riesen, Tim, Morgan, R. L., & Griffin, C. (2015). Customized employment: A review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), 183-193.
- Shalock, R. L., Luckasson, R., & Tasse, M. J. (2019). The contemporary view of intellectual and developmental disabilities: Implications for psychologists. *Psicothema*, 31(3), 223-228.
- Shogren, K. A., Dean, E., Griffin, C., Steveley, J., Sickles, R., Wehmeyer, M. L., & Palmer, S. B. (2017). Promoting change in employment supports: Impacts of a community-based change model. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 19-24.
- US Department of Labor. (2020). *Persons with a disability: Labor Force Characteristics-2019* (Report No. USDL-20-0339).
- U.S. Census Bureau (2012). *2012 American community survey*.
- U.S. V. Rhode Island, 1:14 - cv- 00175 (D.R.I.2014).
- Wehman, Paul, Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham,

- W., . . . Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 131-144.
- Wehman, P., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J., Brooke, V., Molinelli, A., et al. (2014). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44, 487-500.
- Wehman, P., Inge, K., Revell, G.W., & Brooke, V. A. (2007). *Real work for real pay: Inclusive employment for people with disabilities*. Baltimore, MD: Brookes.
- Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014, Pub. L. 113-128 128, STAT, 1634.

【주제발표 2】

**전환교육 관점에서 조명하는
발달장애학생의 고등교육 및 평생교육:
어떻게 준비할 것인가?**

이 현 주

(전주대학교 교수)

전환교육 관점에서 조명하는 발달장애학생의 고등교육 및 평생교육 : 어떻게 준비할 것인가?

이 현 주 (전주대학교 중등특수교육과 교수; hyunjee@jj.ac.kr)

2021. 12. 18

목차

- 01 장애학생 진로·직업교육 개요
- 02 장애인 고등교육 및 평생교육 개요
- 02 발달장애인 고등교육 및 평생교육 현황 및 요구
- 03 전환교육 관점에서 준비하는 발달장애학생의 고등교육 및 평생교육

장애학생 진로·직업교육 개요

PART 01

장애학생 진로·직업교육의 방향

- 장애학생이 청소년기에서 성인기로 순조로운 전환이 이루어진다는 것은 단순히 취업, 대학 진학 등과 같은 역할 변화를 넘어서 지역사회로의 적극적인 참여, 심리적 안녕감 증진을 위한 지속적인 교육 및 지원이 제공된다는 것을 의미함
- 장애학생의 학령기 교육에서는 장애학생의 미래 성인기 삶을 고려하여, **진로 및 직업교육**에 중점을 두고 체계적인 지원을 제공함
- 「장애학생 진로·직업교육 활성화 방안」의 비전은 ‘포용적 교육을 통한 장애학생의 꿈 실현’, 목표는 (1) 장애학생 미래생활역량 강화, (2) 개인의 진로희망에 따른 사회참여기회 확대임
- 2015 개정 특수교육 교육과정의 기본 교육과정 ‘진로와 직업과’의 목적은 장애학생이 자신의 직업에 대한 탐색과 체험을 통해 긍정적인 자아개념과 진로에 대한 적극적인 태도를 형성하고 주도적으로 자신의 진로를 개척하여 **지역사회의 한 구성원으로서 독립적으로 사회생활과 직업생활을 할 수 있도록 하는 데 있음**

장애학생 진로·직업교육의 방향 (계속)

- 직업교육 뿐만 아니라 가정생활, 지역사회생활, 여가생활 등 다차원적인 삶의 영역을 고려하는 진로교육에도 초점을 두는 **전환교육의 관점**을 취할 필요가 있음
- 전환교육의 핵심: 생애주기론적 관점에서의 취업, 고등교육, 지역사회 생활 등 다양한 삶의 영역에 걸쳐 장애학생이 알맞은 역량을 갖출 수 있도록 준비하기 위한 지속적인 지원을 강조; 체계적이고 개별화된 전환교육 프로그램을 계획하고 협력 관계를 기반으로 실행하는 협응된 접근법 강조(김형일, 2013; 조인수, 2005; Morningstar & Clavenna-Deane, 2014; Stilington, Neubert, & Clark, 2010/2011)
- 전환교육의 영역: 의사소통 기술, 학업 기술, 자기결정력, 대인관계 기술, 지역사회 참여 기술, 건강 및 체력 관리 기술, 보조공학, 여가 기술, 이동 능력, 일상생활 기술, 직업준비 기술 등 (Stilington, Neubert, & Clark, 2010/2011)
- 전환교육 모델의 범주: (1) 학생중심계획, (2) 학생능력개발, (3) 기관간 협력, (4) 가족참여, (5) 프로그램 구조(Kohler, Gothberg, Fowler, & Coyle, 2016의 Taxonomy for Transition Programming 2.0)

5

장애학생 진로·직업교육의 법적 정의

「장애인 등에 대한 특수교육법」 제2조(정의)

‘진로 및 직업교육’이란 특수교육대상자의 학교에서 사회 등으로의 원활한 이동을 위하여 관련 기관의 협력을 통하여 **직업재활훈련·자립생활훈련** 등을 실시하는 것을 말한다.

「장애인 등에 대한 특수교육법」 제23조(진로 및 직업교육의 지원)

① 중학교 과정 이상의 각 급 학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 **직업평가·직업교육·고용지원·사후관리** 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련·사회적응훈련 등의 자립생활 훈련을 실시하고, 대통령령으로 정하는 자격이 있는 진로 및 직업교육을 담당하는 전문 인력을 두어야 한다. ② 중학교 과정 이상의 각급 학교의 장은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 진로 및 직업교육의 실시에 필요한 시설·설비를 마련하여야 한다. ③ 특수교육지원센터는 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 기관과의 협의체를 구성하여야 한다.

6

장애학생 진로·직업교육 제도 및 정책

- 특수학교 자유학기 전면시행(182교) 및 자유학년제(19년 87교) 운영
- 현장중심 진로·직업교육 전달 체계
 - 특수학교 학교기업
 - 통합형 직업교육 거점학교
 - 특수학교 직업교육 중점학교
 - 학습중심 현장실습
 - 전공과
- 원스톱 취업지원 연계 시스템
- 진로직업교육 전문인력

특수학교 내에 일반사업장과 유사한 형태의 직업훈련실을 설치하여 현장중심 직업교육 운영

특수학급에 설치되어 일반고등학교에 통합된 장애학생을 위해 현장실습 위주의 직업교육 및 인근 특수학급 학생에 대한 직업훈련 및 컨설팅 제공

특수학교 고등학교 교육과정 편성운영시, 교과(군)별 50% 범위 내에서 시수를 감축하여 '진로와 직업' 교과를 중심으로 현장중심 직업교육 운영

현장실습처 총 1,310곳(산업체 580곳, 공공기관 392곳, 장애인직업재활시설 328곳), 인턴십 참여학생 약 2,419명

2015 개정 특수교육 교육과정 > 기본 교육과정

- 진로와 직업 6개 영역: 자기탐색, 직업의 세계, 작업기초능력, 진로의사결정, 진로준비, 직업생활
- '고등교육 및 평생교육' 관련 내용:

영역	핵심개념	내용	내용요소 (중학교)	내용요소 (고등학교)
진로 의사 결정	전환 계획	전환 계획은 진학 및 사회로의 전환을 위하여 자기의 진로 방향 및 목표를 설정하는 과정이다.	특수학교 진학 계획	전공과 및 대학으로의 진학 계획
			일반고, 특성화고 등 진학 계획	직업훈련기관으로의 전환계획
진로 준비	진학 및 취업준비	진학할 학교 또는 취업할 기관을 선택한 후에는 이에 대한 구체적인 정보 수집과 준비과정이 필요하다.	학교 정보	취업으로의 전환 계획 진학 및 취업 기관 정보
			진학 준비	취업 준비

최근 5년간, 졸업생 진로 현황 (특수교육통계, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

구분	2017년		2018년		2019년		2020년		2021년		
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%	
전체	졸업생 수	9,786	100.0	10,063	100.0	9,961	100.0	9,699	100.0	9,308	100.0
	진학	3,595	36.8	3,688	36.6	3,835	38.5	3,755	38.7	3,751	40.3
	취업	1,847	29.8	1,976	31.0	1,855	30.3	1,849	31.1	1,826	32.9
	비진학·미취업	4,344	33.4	4,399	32.4	4,271	42.9	4,095	42.2	3,731	40.1
고 등 학 교	졸업생 수	7,734	100.0	7,811	100.0	7,727	100.0	7,339	100.0	6,827	100.0
	진학	3,582	46.3	3,668	47.0	3,812	49.3	3,735	50.9	3,720	54.5
	취업	1,027	24.7	1,006	24.3	851	21.7	845	23.4	732	23.6
	비진학·미취업	3,125	29.0	3,137	28.7	3,064	39.7	2,759	37.6	2,375	34.8
전 공 과	졸업생 수	2,052	100.0	2,252	100.0	2,234	100.0	2,360	100.0	2,481	100.0
	진학	13	1.5	20	0.9	23	1.0	20	0.8	31	1.2
	취업	820	40.2	970	43.5	1,004	45.4	1,004	42.9	1,094	44.7
	비진학·미취업	1,219	58.3	1,262	55.6	1,207	54.0	1,336	56.6	1,356	57.1

9

2021 졸업생, 취업 진로 현황 (특수교육통계, 2021)

구분	졸업	취업	취업률	보건	제품	농림	정보통신	식품가공	의료	영업판	정소	식음료	문화	사무	사서	기타
	자수	자수	(%)	의료	제조	어업	기술	제과제빵	매	세탁	서비스업	예술	보조	보조		
전체	6,827	732	23.6	31	171	5	5	76	2	17	66	94	15	120	29	101
고 등 학 교	특수 학교	2,108	61	7.0	4	13	-	1	2	-	6	5	1	6	2	11
	특수 학급	3,614	617	33.8	25	147	5	2	-	15	60	85	13	110	26	66
	일반 학급	1,105	54	13.2	2	11	-	2	-	2	-	4	1	4	1	24
전공과	전체	2,481	1,094	44.7	71	306	4	11	36	7	179	150	8	112	20	149
	특수 학교	2,378	1,009	43.0	68	292	4	11	36	6	161	132	8	98	17	139
	특수 학급	103	85	82.5	3	14	-	-	4	-	18	18	-	14	3	10

10

2021 졸업생, 진학 진로 현황 (특수교육통계, 2021)

구분		졸업자수	진학자수	진학률(%)	전공과	전문대학	대학교
고 등 학 교	전체	6,827	3,720	54.5	2,437	470	813
	특수학교	2,108	1,235	68.6	1,158	13	64
	특수학급	3,614	1,789	49.5	1,234	262	293
	일반학급	1,105	696	63.0	45	195	456
전공과	전체	2,481	31	1.2	-	25	6
	특수학교	2,378	31	1.3	-	25	6
	특수학급	103	-	-	-	-	-

11

➡ PART 01 결론 및 시사점

- 요약: 졸업생 중 40%가 진학을 하고, 이 가운데 66%는 전공과 진학, 34%는 대학 진학(고등교육)
- 비진학/미취업 졸업생(전체의 40%)은 어떻게 지내고 있는 것인가?
 - 비진학/미취업 졸업생의 진로 현황(평생교육시설 이용 등)에 대한 정밀한 조사가 필요하다. 고등교육 이외에 다양한 종류의 평생교육기관으로의 진로 현황에 대한 조사도 필요하다.
 - 장애학생이 학교 졸업 이후 진로 성과 뿐 아니라, 복지 기관으로 연계가 이루어질 수 있도록 도와야한다.
- 장애학생은 학교 졸업 이후에도 무엇인가를 배울 수 있고 선택할 수 있는 기회가 충분한가?
 - 장애인의 학습과 관련된 선택권이라는 관점에서 복지 시설이나 프로그램 등의 인프라가 충분히 주어지고 있는가에 대한 점검과 확보가 필요하다.

12

장애인 고등교육 및 평생교육 개요

PART 02

장애인 고등교육의 개념

- 고등교육 지원 관련 법제도: 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제29조, 제30조, 제31조, 제32조
 - 대학 내 특별지원위원회
 - 장애학생지원센터
 - 장애학생 교육복지 실태조사
 - 편의시설 등에 관한 내용

<표 3-63> 2020 장애대학생 교육복지지원 실태평가 결과

등급	최우수	우수	보통	개선요망	전체
캠퍼스 수(%)	39(9.2)	93(22.0)	177(41.8)	114(27.0)	423(100)

* 등급(100점 만점): 최우수 90점 이상, 우수 80~90점 미만, 보통 65~80점 미만, 개선요망 65점 미만

- 고등교육 현황: 1995년부터 장애인 등에 대한 특별전형(특수교육대상자 특별전형 포함) 제도 실시하고 있으며 2021년도 전문대학 24개교 94명 입학, 대학 107개교 797명 입학으로 총 891명; 장애학생 지원 교육지원인력은 231개 대학에 2,092명
- 고등교육 교육지원인력 유형:
 - 일반교육지원인력(학내 이동 및 대필 등 지원)
 - 전문교육지원인력(수어통역, 속기, 점역 등 면대면 혹은 원격으로 학습, 의사소통 지원)

장애인 고등교육의 개념 (계속)

- 중등이후교육: 고등학교 졸업 이후의 유용한 모든 학습 선택을 포함하는 것으로, 통합된 환경에서의 고용과 지역사회 참여를 증진하도록 하는 데 목적이 있음 (박승희, 2016; Grigal & Hart, 2015)
- 중등이후교육의 유형:
 - 전공과
 - 장애인복지관 등에서의 평생교육 프로그램
 - 대학 내 별도 학과의 학위 및 비학위과정 프로그램
 - 대학 내 평생교육원 등 기타 부설기관에서 운영하는 비학위과정 프로그램
- 중등이후교육 국내 현황:
 - 평생교육원 프로그램: 이화여자대학교 E-ACOLA, 대구대학교 K-PACE, 한국복지대학교 웰투게더
 - 대학 내 별도 학부/학과: 나사렛대학교 브리지학부, 대구사이버대학교 발달재활학과, 안산대학교 에이블자립학과, 협성대학교 에이블아트·스포츠학과
 - 대학 학과 내 별도 프로그램: 강동대학교 사회복지과
 - 대학형 전공과: 인천재능대학교 대학형 전공과

15

장애인 평생교육의 개념

- 장애인 평생교육 관련 법제도:
 - 「헌법」 제31조: 국가는 평생교육을 진흥하여야 한다.
 - 「교육기본법」 제3조: 모든 국민은 평생에 걸쳐 학습하고 능력과 적성에 따라 교육받을 권리가 있다.
 - 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제33조: 장애인복지법 제2조에 따른 장애인 평생교육 과정을 설치·운영할 수 있다.
 - 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제34조: 국가 및 지방자치단체는 초·중등교육을 받지 못하고, 학령기를 지난 장애성인을 위하여 학교형태의 장애인 평생교육시설을 설치·운영할 수 있다.
 - 「장애인차별금지법」 제13조: 교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.
 - 「발달장애인권리보장및지원에관한법률」 제10조2항: 교육부장관은 발달장애인이 자신의 의사를 원활하게 표현할 수 있도록 학습에 필요한 의사소통도구를 개발하고, 의사소통지원 전문인력을 양성하여 발달장애인에게 도움이 될 수 있도록 필요한 교육을 실시하여야 한다.
 - 「발달장애인권리보장및지원에관한법률」 제26조1항: 국가와 지방자치단체는 발달장애인에게 「교육기본법」 제3조 및 제4조에 따른 평생교육의 기회가 충분히 부여될 수 있도록 특별자치시·특별자치도·시·군(자치구를 말한다. 이하 같다) 별로 「평생교육법」 제2조제2호의 평생교육기관을 지정하여 발달장애인을 위한 교육과정을 적절하게 운영하도록 조치하여야 한다.
 - 「장애인복지법」 제71조: 장애인을 위한 전문인력의 필요성과 범위, 양성업무, 예산 등을 제시하고 있음

출처: 박제국 외(2020)

장애인 평생교육의 개념 (계속)

- 2017년 6월, 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 규정된 장애인 평생교육 관련 규정을 「평생교육법」으로 이관시켜 일원화된 장애인평생교육 진흥 체제 구축을 위해 개정하였음
- 세부내용: (1) 장애인 평생교육에 대한 책무성 제고, (2) 장애인 평생교육 주체의 참여 보장, (3) 장애인 평생교육 지원 체제 구축, (4) 전문인력 배치 근거 마련
 - 국가와 지방자치단체는 장애인평생교육에 대한 정책을 수립·시행하여야 함
 - 5년마다 수립하는 평생교육진흥기본계획에 장애인의 평생교육 진흥, 장애인 평생교육 진흥 정책의 평가 및 제도 개선에 관한 사항 포함하도록 규정함
 - 장애인 평생교육 지원체제 구축을 위해 국가는 국가장애인평생교육진흥센터를 두어야 함
 - 국가, 지방자치단체 및 시·도교육감은 장애인평생교육시설을 설치 또는 지정 운영할 수 있음
 - 시·군·구 평생학습관의 사업 범위에 장애인 대상 평생교육 프로그램을 개발·운영하도록 함
 - 각급학교에서 장애인을 위한 평생교육과정을 설치·운영할 수 있음

출처: 박제국 외(2020)¹⁷

장애인 평생교육의 개념 (계속)

- 제4차 평생교육진흥기본계획('81-'22)에서 장애인 평생교육 관련 내용:
 - 대과제 '누구나 누리는 평생학습' > 중과제 '소외계층 평생학습 사다리 마련' > 소과제 '소외계층 실질적 평생학습 기회확대'
 - 세부내용: (1) 소외계층의 실질적 평생학습 기회 확대를 위한 장애인 평생교육 추진 체계 구축; (2) 장애인 맞춤형 평생교육 제공 강화; (3) 학력 보완 및 장애유형을 고려한 장애인 맞춤형 프로그램 확대
- 제5차 특수교육발전 5개년 계획('18-'22)에서 장애인 평생교육 관련 내용:
 - 추진과제 3-4 '장애인 평생교육 지원 기반 구축'
 - 목표: (1) 장애인 평생교육 진흥을 위한 추진체제 구축; (2) 국가장애인평생교육진흥센터의 역할 정립 및 기능 강화; (3) 학령기 교육기회를 놓친 장애인 교육지원 강화; (4) 장애인 평생교육 프로그램 운영 확대

출처: 박제국 외(2020)¹⁸

[국가장애인평생교육진흥센터]

- 운영목표: 평생교육을 통한 장애인의 사회참여 증진과 삶의 질 향상
도모; 누구나 교육 받을 수 있는 평생교육 환경
- 비전: 장애인 평생교육 진흥을 통한 장애인 행복 실현
- 설립근거: 평생교육법 제19조의 2, 교육부와 그 소속기관 직제 제23조, 교육부와 그 소속기관 직제 시행규칙 제8의2, 제7항 제24호
- 역할: 장애인 평생교육의 효과적인 전달 체계 구축, 장애인 평생교육의 전문성 제고, 장애인 평생교육 지원 환경 조성에 기여하기 위해 평생교육 계획 수립, 조사, 연구 개발, 연수, 유관기관 간 협력 체계 구축 등의 사업 수행



장애인 평생교육 현황

- 장애인 평생교육기관 구분 (2021 특수교육연차보고서):
 - 장애인평생교육시설
 - 일반 평생교육기관
 - 특수교육 기관
 - 장애인 복지시설
 - 거주시설
 - 지역사회재활시설
 - 직업재활시설

(표 3·64) 장애인평생교육시설 운영 개황

구분	기관 수	프로그램 수	학습자 수
장애인평생교육시설*	77	1,060	2,498
교육청 인가·등록	59	646	1,939
자치세 지정·위탁	18	414	559
일반 평생교육기관	161	1,894	6,350
대학(원)부설	22	504	380
원격캠퍼스	5	186	36
시민강좌부설	2	22	28
시민사회단체부설	15	81	287
연수기관부설	4	64	28
지식·인력개발센터	2	2	2
시·도 평생교육진흥원	1	4	54
평생학습관	110	1,031	5,535
특수교육 기관	12	-	208
특수학교	12	-	208
특수교육지원센터	-	-	-
장애인복지시설	1,046	17,244	66,392
거주시설	119	1,264	2,694
지체장애인시설	3	79	225
시각장애인시설	1	8	29
청각장애인시설	2	10	25
지적장애인시설	38	468	1,237
중증장애인 거주시설	24	284	843
단기거주시설	14	131	173
공동생활가정	36	286	162
지역사회재활시설	459	7,281	50,719
장애인복지관	201	3,824	44,914
주간보호시설	216	3,293	3,718
장애인체육관	3	24	400
수어통역센터	27	74	588
생활이동지원센터	7	32	149
장지도서관	5	34	940
직업재활시설	468	8,669	12,979
근로사업장	27	216	1,095
보호작업장	423	7,877	11,520
직업적응훈련시설	18	606	364
계	1,296	20,198	75,448

* 교육청에서 인가한 장애인 평생교육시설

* 출처: 2020 장애인 평생교육 현황조사(2019. 1. 1.~2019. 12. 31. 기준)

장애인 평생교육 현황 (계속)

2020 장애인 평생교육 현황조사

■ 장애인 평생교육기관 구분 (2020 장애인 평생교육 현황조사):

- 장애인평생교육시설 (평생교육법 제20조의2를 근거로 설치된 시설로 교육청 인가 등록 및 지자체 지정 위탁 기관)
- 일반 평생교육기관 (운영 프로그램 중 장애인 대상 프로그램이 있거나 장애인 학습자가 등록된 기관)
- 장애인복지시설 (장애인복지법 제58조에 따른 시설로 장애인 대상 평생교육을 실시하는 장애인 거주시설, 지역사회재활시설, 직업재활시설)
- 특수교육 기관 (특수학교 중 학점은행제를 운영하거나 지역사회 내 만18세 이상 장애인을 대상으로 평생교육 프로그램을 운영하는 기관으로 전공과는 포함하지 않음)

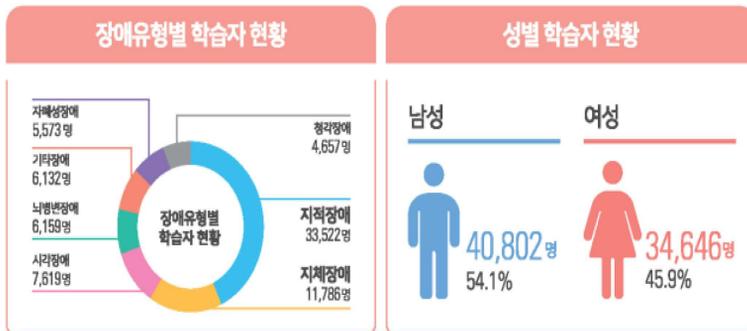
구분	기관수	프로그램수	학습자수	교강사수	행정사무직원수
전체	1,296	20,198	75,448	8,998	3,637
장애인평생교육시설	77	1,060	2,498	1,008	220
일반평생교육기관	161	1,894	6,350	1,492	328
장애인복지시설	1,046	17,244	66,392	6,498	3,089
특수교육기관*	12	-	208	-	-

* 특수교육 기관은 기관 특성을 고려하여 관련 항목만 조사하여 제시

21

장애인 평생교육 현황 (계속)

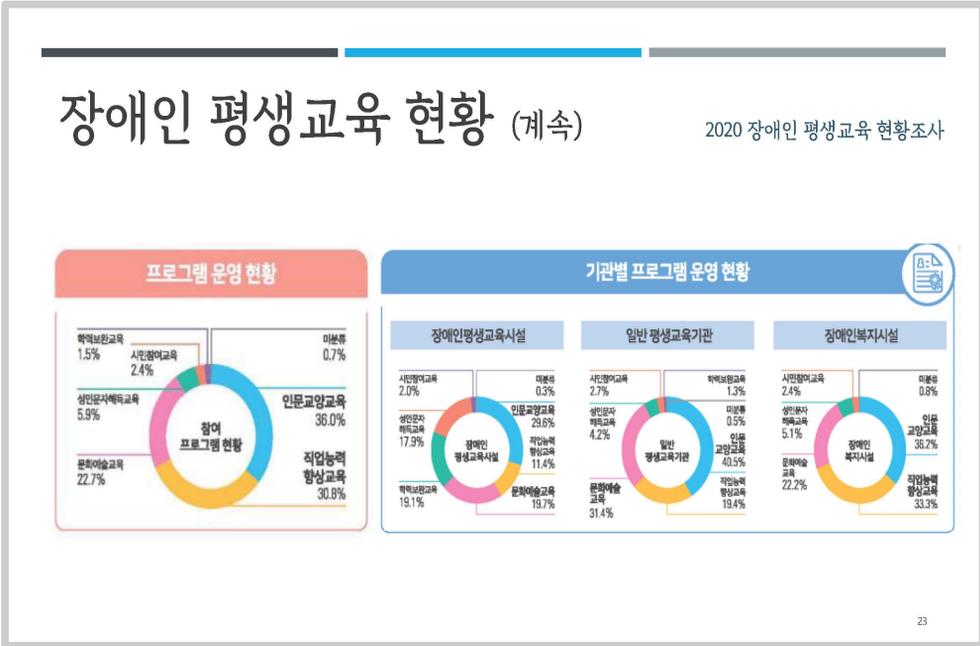
2020 장애인 평생교육 현황조사



22

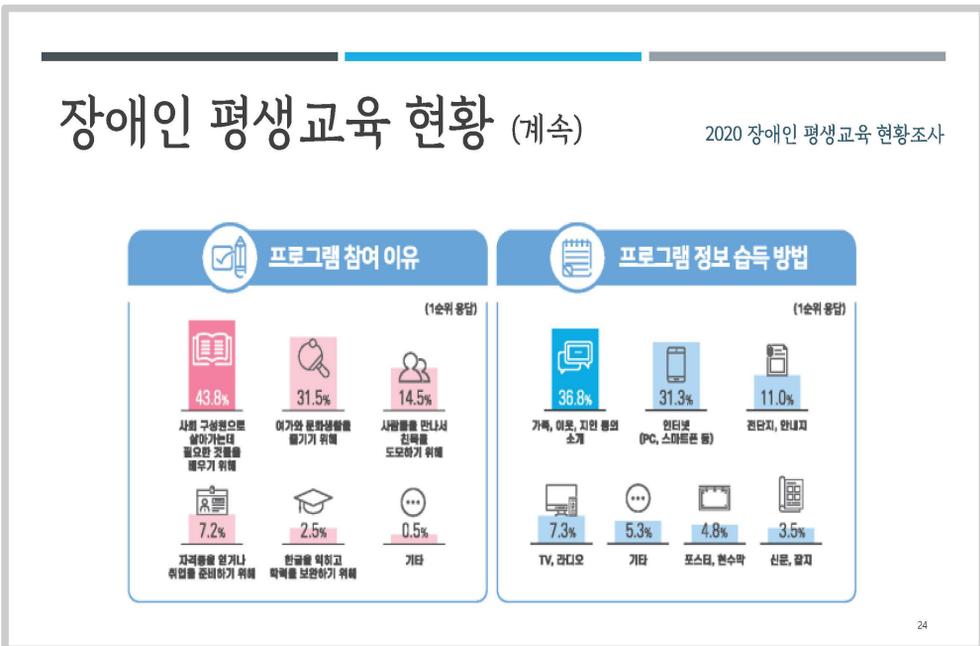
장애인 평생교육 현황 (계속)

2020 장애인 평생교육 현황조사



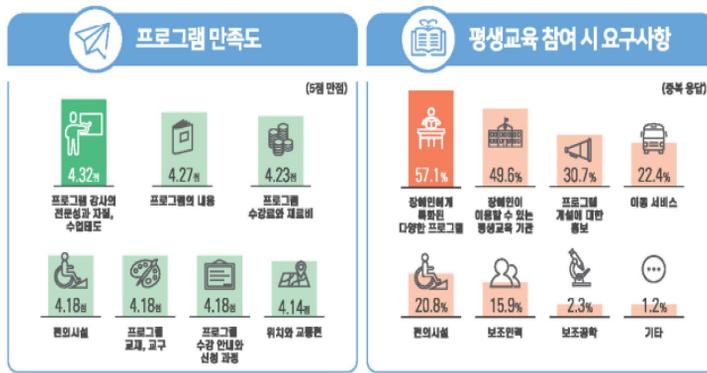
장애인 평생교육 현황 (계속)

2020 장애인 평생교육 현황조사



장애인 평생교육 현황 (계속)

2020 장애인 평생교육 현황조사



25

➡ PART 02 결론 및 시사점

- 요약: 장애인의 고등교육 및 평생교육의 개념은 서로 중복되면서도 상이한 법령에 근거하여 운영되고 있음 / 학령기 진로·직업교육과의 연계점을 찾기 어려움
- 고등교육, 중등이후교육, 평생교육 개념의 정리가 필요한가?
 - '성인교육/계속교육 > 평생교육 > 중등이후교육 > 고등교육' 순서로의 개념 재정립과 상호 개념들 간의 관계를 명확히 구분하여 제시하는 것이 필요하다.
- 학령기 진로·직업교육과 고등교육 및 평생교육은 어떻게 연계될 수 있는가?
 - 장애인의 고등교육 및 평생교육을 위해 학령기 수준에서 요구되는 기술이나 능력을 판별하여 준비하는 것이 필요하다.
 - 그렇다면 고등교육 및 평생교육을 준비하기 위해 학교 교육에서는 어떤 지원을 할 수 있는지 전환교육 모델, 관점의 변화 내지는 재정립이 필요하다.

26

발달장애인 고등교육 및 평생교육 현황 및 요구

PART 03

발달장애인에게 ‘평생교육’이 갖는 의미

- 평생교육의 의미:
 - 학습의 공간으로 생애 전반에 걸친 계속지원의 의미를 가짐
 - 배움을 넘어 소속감과 어울림의 공간의 의미가 있음
- 현재 ‘장애인 평생교육’의 개념이나 정의가 모호함
- 자발적 혹은 비자발적 동기를 통해 평생교육을 시작하게 됨
- 직접적 혹은 간접적인 경로를 통해 평생교육에 참여하게 됨

학교를 졸업한 이후에 어디든지 갈 수 있어야 할 것 같아요. 좀 더 확대된 방향으로 평생교육 기관을 보고요. 평생교육은 사실은 취업하기 위해서는 아닌 것 같거든요. 장애인 분들이 성인기에 뭔가를 다양하게 할 수 있어야 할 것 같아요. (중략) 교육이라고 생각하니까 교육 가능한 장애인 위주로 자주 생각하는 것이예요. 평생교육이라는 단어 때문예요. 그런데 우리는 말만 교육이지 평생 갈 수 있는 곳이요. 평생 갈 수 있는 곳이라고 생각해요(F1, 12:7-12:15:2-5).

국사 같은 경우는 기초반과 심화반으로 운영이 돼요. 기초반은 흥미롭게 접근할 수 있는 것들을 하고요, 초등 국사 이런 식으로 쉽게 접근이 되는데 심화반은 꽤 어렵거든요. 아까 얘기했던 분이 심화반 대상은 아닌데 공부가 너무 즐거우신 거예요. 요새 국사반에 들어가도 아는 내용이 조금씩 있고, 글을 읽는 것 자체가 너무 즐거우시대요(P4, 6:17-23).

장애인 평생교육 프로그램을 보면 역량을 강화하거나 기능을 향상하거나 지식을 더 늘려 가거나 하는 것보다는 소속감인 거 같아요. ‘이 기관에 와서 내가 할 게 있구나’, ‘갈 곳이 있구나’에 대한 것이요. 그리고 이 공간에 대한 애착이랄까요? 다음으로 소속감에 대한 애착이 큰 것 같아요. 아까 계신 분도 ○○야학 다니시는 분인데, 배고파도 야학을 다니세요. (중략) 이 사람한테 어딘가 갈 곳, 또 다른 공동체를 만들어 주는 곳이지 않겠냐 생각이 들어요(P5, 8:3-10, 8:20-22).

출처: 정평강, 이현주, 이영선, 구정아(2019); 이현주, 정평강(2021)

‘평생교육’이 발달장애인에게 미치는 영향

■ 평생교육의 유익한 점 (정평강 외, 2019; 이현주, 정평강, 2021):

- 또래 관계를 형성하고 사회적 네트워크를 확장할 수 있음
- 평생교육이 취업으로 연계되는 데 도움을 받음
- 일상생활에서 필요한 기능을 습득할 수 있음
- 학습에 대한 높은 성취감과 만족감을 느낌
- 자신감, 책임감, 자기결정력 향상에 긍정적인 영향을 미침

긍정적인 경험은 성인 같은 경우에는 고등학교 이후에도 이제 단절이 없이 교육을 받을 기회를 제공받고 있다는 것과 성인 장애인도 변하고 있다는 것이에요. 여기 오고 나서, 집에서 긍정적인 행동들이 늘어났거나 의사 표현을 더 잘 하거나요. 어머니가 저녁시간에 대화시간이 더 길어졌다고 얘기하시더라고요. 자기주장도 좀 많아졌고요(P2, 4:2-8).

친구들이 엄청 많아요. 방송 댄스 프로그램에서는 되게 친구들도 많고요. 풍물놀이도 하는데, 이번에 풍물 놀이하는 곳에서 친한 친구 많이 생겼어요. (중략) 특히 ○○이가 저를 진짜 잘 따라요. 좋아하는 동생이에요. 제가 틀릴 때마다 “형, 왜 이렇게 가락이 틀려”라고 하는데 그 말이 마음에 걸려요. (중략) 근무하고 가면 힘들어요. 하지만 리더로서 책임감이 있어서 가요. 풍물의 경우에는 그래서 꼭 가는 것이에요(L3, 6:19-20; 7:19-23; 10:1-7).

출처: 정평강, 이현주, 이영선, 구정아(2019); 이현주, 정평강(2021)

발달장애인 평생교육에 대한 요구

- 발달장애인 요구에 기반한 개별화된 평생교육 설계 및 운영(발달장애 특성을 고려한 맞춤형 지원 제공)
- 발달장애인이 사는 동네에서의 지역 중심의 평생교육 참여(통합 평생교육 프로그램 제안, 장애공감문화 확산)
- 발달장애인 평생학습권을 위한 인프라 구축 확대(다양한 학습을 선택하여 참여할 수 있는 권리 확보, 장애 정도에 따른 시설, 설비, 인력, 예산 등 필요)
- 평생교육을 위한 접근성 확보(물리적 접근성, 정보 접근성)
- 발달장애인 평생교육 전문인력의 전문성 강화(전문인력 양성 및 보수교육 강화)

출처: 정평강, 이현주, 이영선, 구정아(2019); 이현주, 정평강(2021)

발달장애와 같은 장애유형별로 연령별로 성별로 달라질 거니까요. 경도장애인 분들은 직업에 대한 욕구가 강할 것이고, 중도장애인 분들은 여가생활에 대한 욕구가 강할 것이고요. 발달장애인은 이제 플러스 돌봄에 대한 욕구도 고려되어야 할 것 같아요(P5, 16:8-14).

지역에서 같이 하는 프로그램을 개발하면 좋겠어요. 예를 들면, 수영장에 발달장애인을 위한 클래스를 하나 오픈하면, 저희가 갔을 때 주민들이 왜 왔을까 쳐다보지 않을 거고요. 커리큘럼 자체에 장애인을 위한 클래스도 오픈이 되면, 자연스럽게 그 시설을 장애인도 주민들도 이용할 수 있고요. 수영장, 문화센터는 다양한 프로그램을 운영하는데, 장애인들이 다 빠져거든요. (중략) 차라리 뭔가를 돈 들어서 만들거보다 자치센터, 문화센터에 장애인도 참여하고 같이 배울 수 있는 클래스를 오픈하면 더 경제적이고 효과적이지 않을까 생각해요. (중략) 장애인들은 항상 봉사해 줘야 하는 존재였다가, 나와 같이 배우는 교육생으로 만나서 배우면서 도와주기도 하고 그렇게 하니까 그 프로그램 하고 나서 장애인에 대한 인식의 변화가 달라지더라고요. 저희가 생각했던 결론은 이제까지 만나 보지 못했기 때문에 먼 존재였고, 거리감 있는 존재였는데, 만나서 얘기하고 알아보니깐 괜찮고 우리와 다르지 않음을 알게 되는 거예요. (중략) 그래서 최대한 많이 만나게 하고요. 그 대신 수혜자로 만나는 게 아니고, 동등한 친구, 이웃, 교육생으로서 관계에서 만나게 하면 훨씬 효과적인 것 같아요 (P2, 11:1-17, 12:8-21, 18:2-9).

출처: 정평강, 이현주, 이영선, 구정아(2019); 이현주, 정평강(2021)

➡ PART 03 결론 및 시사점

- 요약: 발달장애인에게 평생교육은 지속적인 지원과 공간의 의미가 큼. 발달장애인 평생교육의 문제점은 발달장애에 대한 고려 부족, 접근성 부족, 지역사회 내 기관 간 연계성 부족 등으로 나타남
- 발달장애인 평생교육의 독특한 특성과 요구는 무엇인가?
 - 발달장애인의 평생교육은 장애유형, 특성, 독특한 개인적 요구 등을 고려하여 계획-설계-운영-평가가 이루어져야 한다. 특히 소속감의 공간, 지속 지원이라는 요구를 고려해야 한다.
- 이를 위해 현 시스템은 어떤 방향으로 변화되어야 하는가?
 - 발달장애인 평생교육을 위한 다양한 옵션 제공을 위한 시설, 설비, 인력 등이 구축되어야 한다.
- 이를 위해 학령기 진로·직업교육은 무엇을 준비해야 하는가?
 - 고등교육 및 평생교육으로의 진로 방향을 고려하여 성인학습자가 되기 위한 기능적 학업기술, 사회성기술, 자기결정력 등 역량 증진에 초점을 두어야 한다.

전환교육 관점에서 준비하는 발달장애학생의 고등교육 및 평생교육

PART 04

01 발달장애학생의 계속학습에 대한 높은 기대

- 발달장애학생이 고등학교를 졸업한 후에도 배움을 지속해 나가고 성장할 수 있다는 기대를 갖고, 이를 실현하기 위해 발달장애인이 배움을 선택할 수 있는 다양한 기회를 제공하는 것이 필요함
 - 지속되는 학습(계속학습)은 발달장애의 특성 상 필요한 부분이기도 하지만, 이는 이들의 질적으로 나은 삶으로 이끄는 요인이 된다는 점을 인식할 필요가 있음. 즉, 발달장애학생의 진로 성과/사회참여에 대한 관점의 변화가 필요함. 취업을 준비하듯, 고등교육 및 평생교육을 준비하는 교육활동/프로그램이 필요함
 - 이는 발달장애인의 학습권과 선택권에 관한 부분이고, 지역사회에서의 통합된 평생교육 프로그램 참여를 이끄는 지역사회 인식의 근본적인 변화를 이끌어내는 원동력이 될 수 있음
- 사회적 역할 강화의 원칙(social role valorization, SRV): 사회적 저가치화의 위험에 있는 모든 사람에게 사회적으로 가치 있는 역할들을 만들거나 지원하는 실재로, 이를 통해 가치 있는 시민에게 제공되는 혜택들을 받게 됨(Wolfensberger, 1983)
 - 궁극적 기능성의 기준(criterion of ultimate functioning): 사회적, 직업적 및 가정적으로 통합된 지역사회 환경에서 가능한 생산적이고 독립적으로 가능하기 위한 기술들을 가지는 것(Brown et al., 1976, p.11)
 - 위험허용의 존엄성(dignity of risk): 위험을 감수하는 사람들에게 제공되는 인간 존엄성이 있고, 이를 통해 통합된 사회에의 적극적인 참여로부터 제한 받지 않음(Perske, 1972)
 - 능력-일탈 가설(competency-deviancy hypothesis): 일반적으로 저가치화의 위험이 있는 사람에게 나타나는 부정적인 관심을 이끌어내는 행동에 대한 지역사회 구성원의 관용을 설명함(Gold, 1980)

출처: Gargiulo & Bouck (2018)에서 그대로 인용함

02 계속교육을 포함한 전환모델 개발

- ‘학령기 진로·직업교육’ - ‘성인기 고등교육 및 평생교육’을 잇는데 중점을 두고 전환교육 모델이 재조명될 필요가 있음
- 주로 ‘교육-고용’을 진로·직업교육의 성과로 보았다면, 예전부터 장애학생의 졸업 이후의 옵션으로 늘 언급되어 왔던 장애인복지관 등 지역사회재활시설에서의 계속교육을 교육장소의 확대를 포함하여 ‘교육-복지’라는 진로·직업교육의 성과로 바라보는 관점의 변화가 필요함. 즉, 일반평생교육기관, 고등교육기관에서의 계속교육이 실행될 수 있도록 인프라, 시스템의 구조적 변화도 필요함
- 이는 발달장애학생의 교육성과/사회참여의 영역을 확장하는 계기가 될 것이고, 이와 관련된 졸업생의 실태조사에도 영향을 미칠 것임. 또한 전환교육이 생애 전반에 걸쳐 이루어질 수 있음을 강조하는 계기가 됨

- 전환교육 모델의 범주(Kohler, Gothberg, Fowler, & Coyle, 2016의 Taxonomy for Transition Programming 2.0):
 - (1) 학생중심계획(IEP 개발, 전환계획 전략, 학생 참여)
 - (2) 학생능력발달(평가, 학업기술, 생활/사회/정서 기술, 고용 및 직업기술, 학생지원, 교수적 맥락)
 - (3) 기관간 협력(협력체제, 협력적 서비스 전달)
 - (4) 가족참여(가족참여, 가족 역량강화, 가족 준비)
 - (5) 프로그램 구조(프로그램의 성격과 평가, 정책, 자원개발 및 배치, 학교 문화)

- 계속교육과 고용 경험을 포함하는 전환모델 개발: 서비스의 재구조화가 필요함(Grigal & Hart, 2010)
 - 전환 연계를 위한 팀 구성
 - 기관 간 역할과 책임의 명료화
 - 기관 간 연계를 위한 요구 분석
 - 자원의 연계
 - 원활한 의사소통 및 조정 전략 활용
 - 전문인력 확보

03 개인중심계획에 기반한 평생학습 설계

- 개인중심계획에 기반하여 발달장애인의 고등교육 및 평생교육을 위한 계획을 수립할 필요가 있음
- 발달장애인의 장애특성, 독특한 요구, 지속적인 지원과 돌봄 요구를 고려하여 고등학교 졸업 이후 고등교육 혹은 평생교육으로 원활하게 연계를 돕고, 평생교육을 받는 도중에도 주기적인 개인중심계획 실시를 통해 개별화된 맞춤형 평생학습 과정을 설계하여 자신에게 맞는 학습 경험을 지속하여 나가도록 도울 수 있음
- 장애학생의 개별화교육계획(IEP)을 보조적으로 지원하는 정보 제공 역할을 지닌 문서 / 장애인의 개인별지원계획의 성격은 문서가 될 수 있음

- 개인중심계획: 서비스 전달에 관한 개인중심접근의 반영으로, 장애인을 위한 계획을 수립하고 지원하는 가치-중심적인 접근으로, 다양한 주변인들이 모여 장애인 당사자의 감정, 선호도, 요구에 대한 정보를 기초로 하여 미래 계획을 수립하고 이에 필요한 지원 체계를 구성해 나가며 의사소통을 통해 문제를 해결해 나가는 상호작용 과정에 의의를 두는 방법 (Everson, 1996; Holburn, Jacobson, Vietze, Schwartz, & Sersen, 2000)
 - 특징: (1) 장애인의 지역사회로의 통합 강조, (2) 삶의 질 증진에 초점, (3) 생태학적 접근에 기반, (4) 최적의 지원방안 모색, (5) 서비스 전달 체계 패러다임의 변화(기관 중심에서 당사자 중심으로)
 - 종류: Personal Futures Planning, Essential Lifestyle Design, Group Action Planning, Making Action Plans(MAPS)

04 개별화전환계획(ITP) 수립과 진로 준비

- 발달장애학생의 전환교육과 서비스를 체계적으로 지원하기 위해 개별화전환계획(ITP)를 의무적으로 수립하여 전환/진로·직업 관련 내용을 개별화교육계획(IEP)에 반드시 포함하도록 제도화하여 운영할 필요가 있음
- 전환교육 목표와 연계된 IEP 목표 작성 시, 성인기 성과 영역별로 서술할 수 있고, 고등교육 및 평생 교육을 고려하여 작성할 수 있음
 - 졸업 후 목표와 관련하여 현재 학생이 가지고 있는 기술이나 지식 수준은 어떠한가?
 - 졸업 후 목표와 관련하여 올 한 해 혹은 한 학기 동안 학생이 새롭게 배워야 할 기술과 지식에는 어떤 것이 있는가?
- 미국 IDEA(2004)의 전환계획(transition planning) 관련 내용:
 - 만 16세 (IEP 팀이 적절하다고 판단되는 경우 더 이른 연령도 가능, 주로 만 14세)
 - 학령기 이후로의 전환을 촉진하는 일련의 조정된 활동들이 결과 지향적 과정으로 설계
 - 고등교육, 직업 훈련, 고용, 평생교육, 독립생활, 지역사회참여 등의 영역 포함
 - 장애학생의 요구, 선호, 흥미 반영하여 설계
 - 교육, 고용 및 자립생활 능력과 관련된 전환평가에 기초하여 설계
 - 연령에 적합하고 측정 가능한 중등이후 목표로 서술
 - 참석자: 학생, 가족, 특수교사, 진로직업교사, 일반교사, 지역교육청 대표자, 기타 전문가, 기타 학교 관리자 등

39

05 평생학습자가 되기 위한 기초역량 개발

- 발달장애학생이 평생학습자가 되도록 기초적인 역량을 개발하는 교육에 중점을 두는 것이 필요함
- 이를 위해 기초적인 학습능력, 자기결정력, 사회적 기술 등에 초점을 두고 기초 역량을 함양할 필요가 있으며, 평생학습을 위한 적용과 실천 능력에 중점을 두고 교육이 필요함
- 지적장애학생이 대학에서 자기옹호 능력을 향상하기 위한 주요 교육의 영역(Grigal & Hart, 2010):
 - 자신의 장애에 대해 알기(자신의 장애와 그것이 다른 사람에게 미치는 영향에 대해 인식하고 말하기)
 - 성인 환경에서 필요한 지원과 조정에 대해 알기(다른 환경에서 성공하기 위해 필요한 다양한 지원과 조정에 대해 알고 요청하기)
 - 조정을 요청할 수 있도록 학생이 연습하는 것을 지원하기(자신의 요구를 명확하게 전달할 수 있는 연습하기)

40

참고문헌

- 김형일 (2013). 전환교육의 이해와 실행. 경기: 교육과학사.
- 박승희 (2016). 지적·발달장애인을 위한 평생교육의 전망과 과제: 지적·발달장애인의 중등이후교육 활성화를 위한 육하원칙 쟁점. 한국지적장애교육학회 추계 학술대회자료집, 2-28.
- 박재국, 김종일, 박희찬, 안영식, 조영희, 최진혁 (2020). 장애인 평생교육 관련 법령 정비 방안 연구(과제번호 정책 2020-위탁-2).
- 정평강, 이현주, 이영선, 구정아 (2019). 평생교육에 대한 발달장애인 당사자와 가족의 요구 탐색. 평생학습사회, 15(4), 57-82.
- 조인수 (2005). 장애인 삶의 질 향상을 위한 전환교육. 경북: 대구대학교 출판부.
- 이현주, 정평강 (2021). 발달장애인 평생교육에 대한 평생교육기관 종사자의 인식 및 요구. 평생학습사회, 17(2), 235-260.
- Grigal, M., & Hart, D. (2015). 지적장애학생의 중등이후교육: 대학을 생각하다(박승희, 김유리, 이효정, 이희연, 최하영 역.). 서울: 시그마프레스. (원저 2010년 출간)
- Kohler, P. D., Gothberg, J. E., Fowler, C., & Coyle, J. (2016). Taxonomy for transition programming 2.0: A model for planning, organizing and evaluating transition education, services, and program. Kalamazoo, MI: Western Michigan University.
- Morningstar, M. E., & Clavenna-Deane, E. (2014). Preparing secondary special educators and transition specialists. In P. T. Sindelar, E. D. McCray, M. T. Brownell, & B. L. Kraft (Eds.), Handbook of research on special education teacher preparation (pp.405-419). Florence, KY: Routledge.
- Stilington, P. L., Neubert, D. A., & Clark, G. (2011). 장애학생을 위한 전환교육과 전환서비스(박승희, 박현숙, 박희찬, 이숙향 역.). 서울: 시그마프레스. (원저 2010년 출간)

41

감사합니다

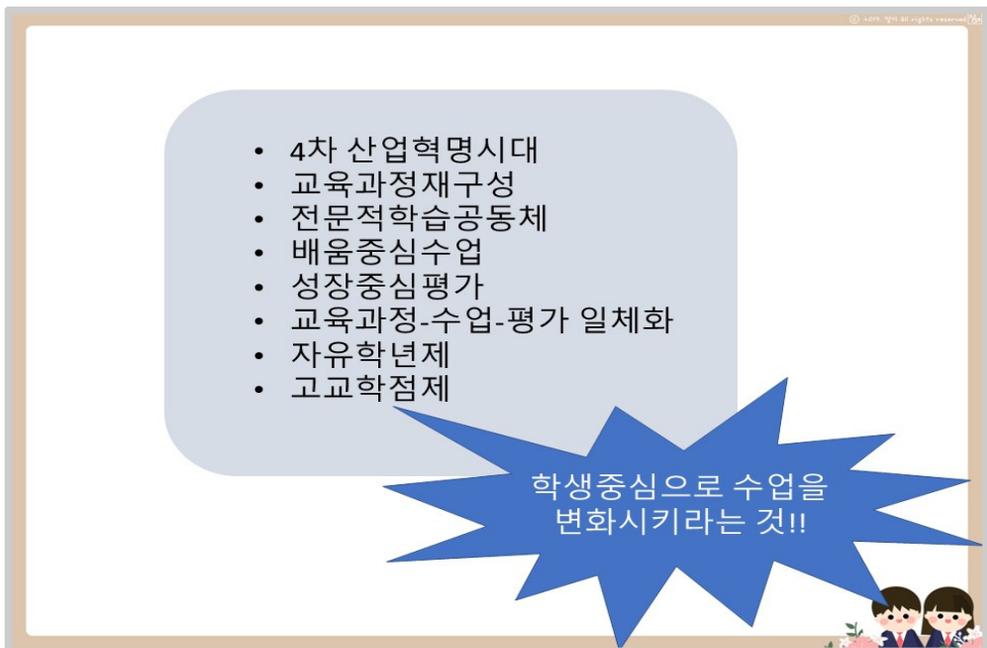
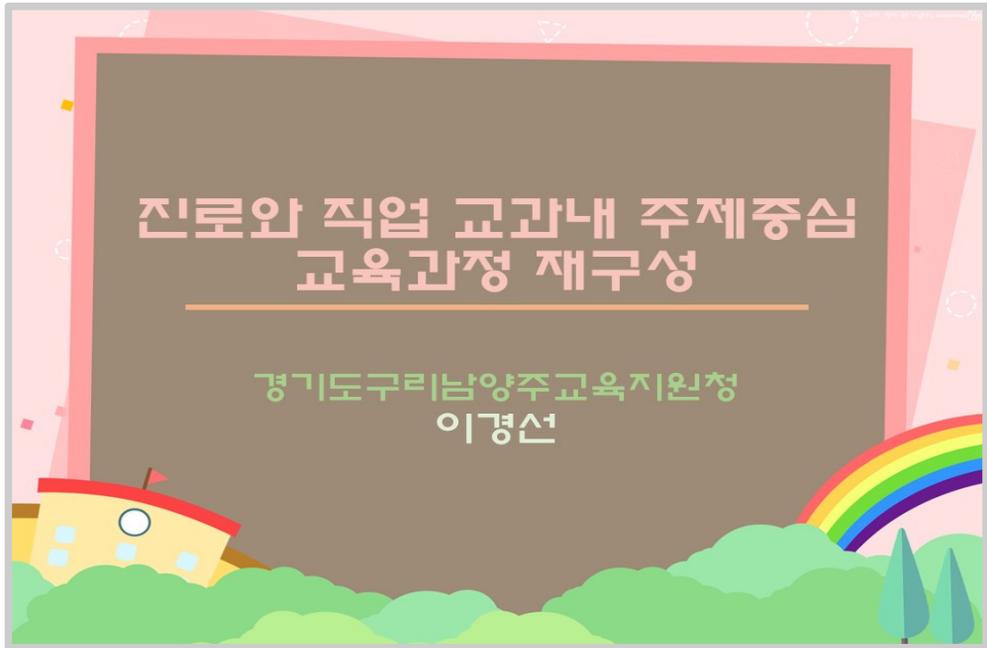
hyunjlee@jj.ac.kr

【주제발표 3】

진로와 직업 교과 내 주제중심 교육과정 재구성

이 경 선

(경기도구리남양주교육지원청 장학사)



교사의 교육과정 문해력

성취기준을 중심으로
교육과정 문서를 읽고 해석하여,
교육과정 재구성과
배움중심수업
성장중심평가를 실행하는
교육과정 상용능력이다.



성취기준이란?

- 교수·학습 활동의 실질적인 기준
 - 각 교과목에서 가르치고 배워야 할 내용(지식, 기능, 태도)과
 - 학생들이 성취해야 할(또는 보여주어야 할, 경험해야 할) 능력 및 특성을 명료하게 진술한 것
- 성취기준은 교육과정 재구성을 위한 나침반이 된다.
- 성취기준을 중심으로 교육과정-수업-평가의 일체화가 이루어진다.



교육과정 재구성

1. 교육과정 재구성의 의미

- 교사가 전문성에 기초하여
- 국가교육과정에서 제시하고 있는 교과교육목표, 내용 체계, 성취수준을 분석하고 교수·학습 방법 및 평가에 대해 재해석하여
- **'교사 자신만의 교육과정을 만들어 나가는 모든 활동'**

2. 교육과정 재구성의 필요성

- 1) 교육과정 결정의 **중앙 집중성을 탈피**하기 위해서이다.
- 2) 교육과정 구조의 **획일성을 극복**하기 위해서이다.
- 3) 교육과정 내용의 **적합성을 확보**하기 위해서이다.
- 4) 교육과정에 대한 **교사들의 관심과 실천을 활성화**하기 위해서이다.
- 5) **학생의 삶과 연계된 학생 참여중심**의 즐거운 수업을 위해서이다.
- 6) **미래핵심역량**을 길러주는 수업을 전개하기 위함이다.



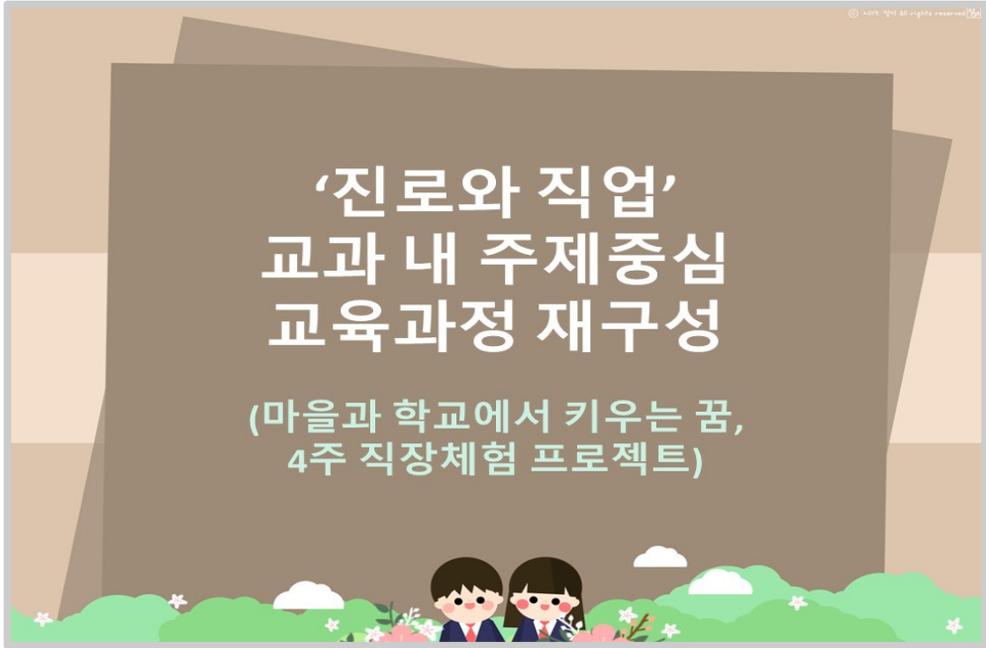
3. 교육과정 재구성의 방향

- 1) **학생의 진정한 배움**이 일어나도록 한다.
- 2) **수업 방법의 변화**가 일어나도록 한다.
- 3) **교사의 수업에 대한 나눔과 성찰**이 이루어지도록 한다.

4. 교과 교육과정 재구성 방법

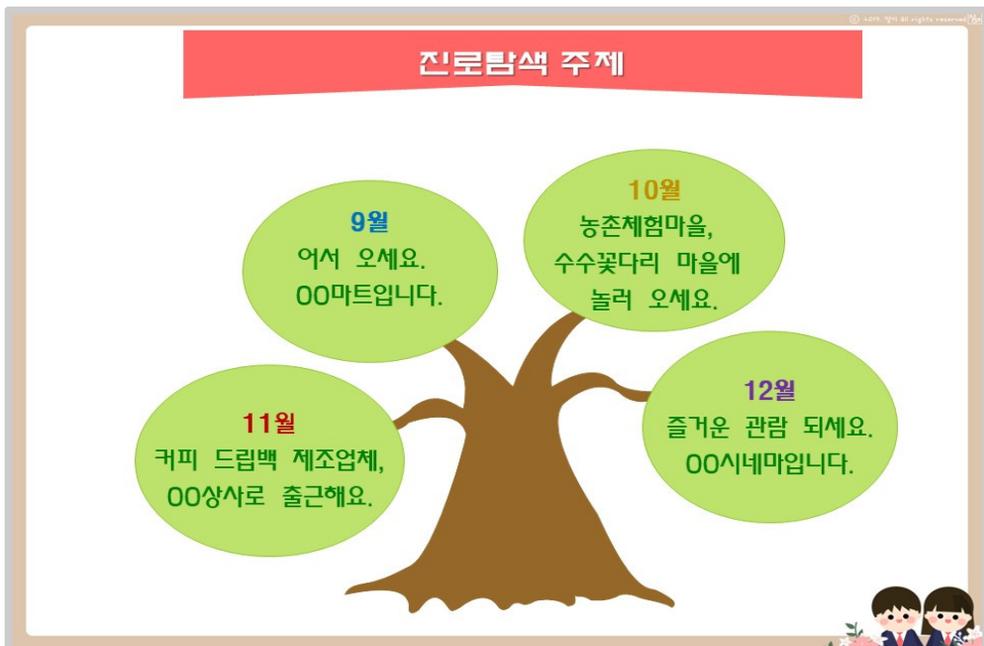
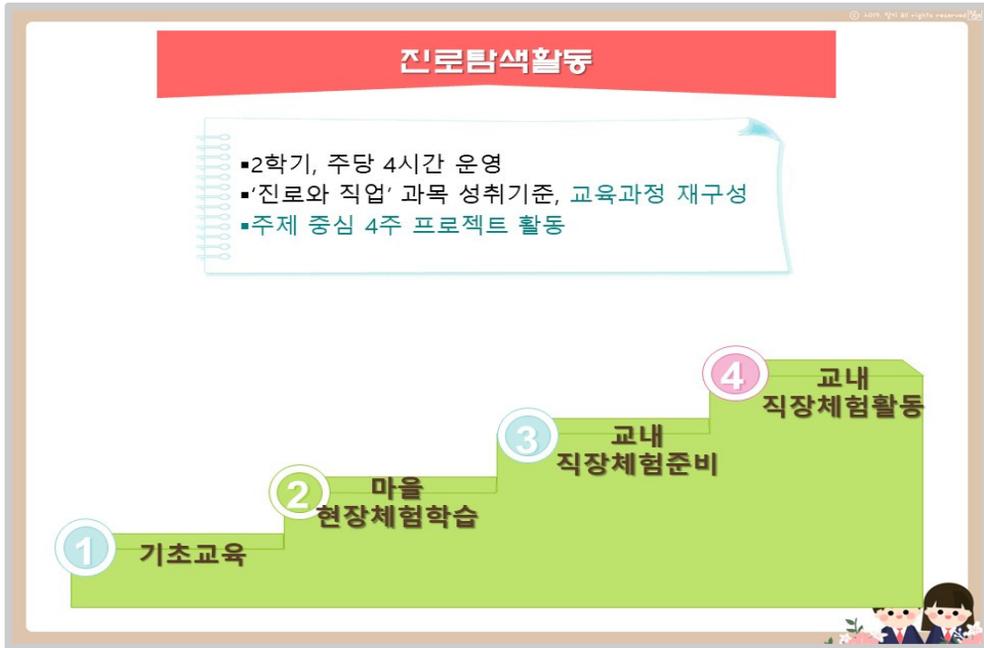
- 1) **교과 내** 교육과정 재구성: 동일차시 내용 감축형, 단원 내 차시 간 증감형
- 2) **교과 간** 교육과정 재구성: 교과별 성취기준 및 내용 요소를 통합하여 재구성
- 3) 학교·학년 **특색교육** 및 **행사**, 계절적 특성, 특별실 활용 등을 고려하여 학습의 효율성을 높이고자 지도시기를 조절하여 교육과정을 재구성하여 운영
- 4) **주제중심** 교육과정 재구성: 특정 개념이나 주제를 중심으로 여러 개의 교과 및 창의적 체험활동을 통합하여 재구성

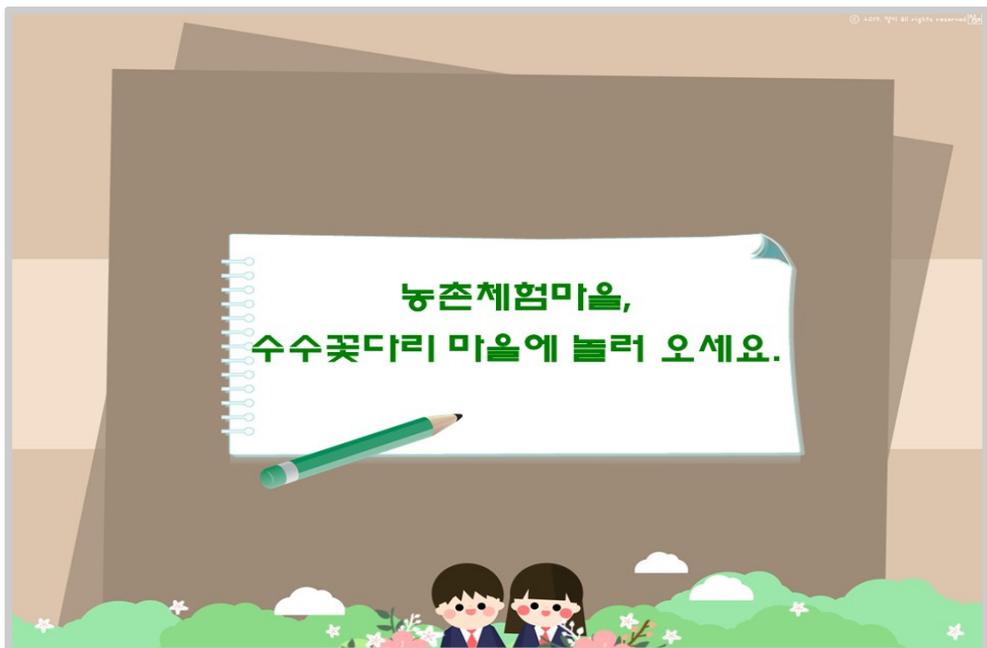




자유학년제 교육과정 시수 편성 - 운영(중학교 1학년)

과목		국어	사회	수학	과학	진로와 직업	체육	음악	미술	선택	창·체	합계
기준주당 시수	1학기	3	2	2	2	6	3	1	2	2	8	31
	2학기	3	2	2	2	6	3	1	2	2	8	31
감축 시수	1학기	-1 (주제 선택)	-1 (주제 선택)	0	0	0	0	0	0	-2 (동아리)	0	-4
	2학기	0	0	-1 (주제 선택)	-1 (주제 선택)	-4 (진로 탐색)	-1 (예술 체육)	0	-2 (예술 체육)	0	0	-9
운영 시수	1학기	2	1	2	2	6	3	1	2	0	8	27
	2학기	3	2	1	1	2	2	1	0	2	8	22
자유 학기 활동	구분	주제선택			진로탐색		예술체육		동아리		합계	
	1학기	2			0		0		2		4	
	2학기	2			4		3		0		9	





교육과정 재구성				
월 주	주제	성취기준	활동내용	진로역량
1	농촌 체험마을, 수수꽃다리 마을에 놀러오세요	[9진로02-04] 지역사회에서 접할 수 있는 농수산업 직종을 탐색한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 농수산업의 뜻과 종류 알아보기 - 농수산물의 수확과정 살펴보기 - 식단표에서 농산물과 수산물 찾기 	작업 기초 기능
2		[9진로03-03] 농수산업에서 필요한 작업 도구 및 기기의 종류와 용도, 기능 을 익힌다.	<ul style="list-style-type: none"> - 농촌 체험 시 지켜야 할 일 알아보기 - 농촌 체험 마을에서 현장체험학습 하기 	진로 및 직업 생활 준비 기능
3		[9진로05-03] 농수산업 분야의 직업 체험 을 통하여 관련 직업의 특성과 필요한 능력 을 파악한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 교내직장체험 준비하기 - 간판 만들기, 전단지 만들기 - 체험마을 운영 연습하기 	지역 사회 생활 기능
4			<ul style="list-style-type: none"> - 교내직장체험 '수수꽃다리 마을' 체험 부스 운영하기 - '수수꽃다리 마을' 체험하기 - 체험 후 정리하기 	지역 사회 생활 기능



배움목표

- 1 농수산업의 **생산품과 사람들**이 하는 일에 대해 알아본다.
- 2 농촌체험마을에서 **현장체험학습**을 한다.
- 3 농촌체험마을 **운영**을 준비한다.
- 4 **농촌체험마을 운영 활동**에 참여한다.
(교내에서 농촌체험마을을 체험한다.)

10월 1주 배움목표 : 농수산업의 생산품과 사람들이 하는 일에 대해 알아본다.

농수산업은 무엇인가요?

농촌의 생활 모습

과수원

농촌의 생활 모습

벼농사

농촌의 생활 모습

밭농사

농촌의 생활 모습

축산업

10월 1주 배움목표 : 농수산업의 생산품과 사람들이 하는 일에 대해 알아본다.

농수산업은 무엇인가요?

수산업의 종류

갯벌에서 수산물을 채취

수산업의 종류

수산물 포획

수산업의 종류

양식장 가둬서 수산물을 키움

수산업의 종류

해녀: 직접 바닷속으로 들어가 해산물을 채취

수산업의 종류

염전

1주 배움목표 : 농수산업의 생산품과 사람들이 하는 일에 대해 알아본다.

농수산업은 무엇인가요?



2주 배움목표 : 농촌체험마을에서 현장체험학습을 한다.



농촌체험마을 현장체험학습에서 해야 할 일 알기

고마를 수확해요



- 선생님과 함께 **호미** 사용해요
- 선생님의 설명을 듣고 고마를 캐요
- 흙에 장난치지 않아요

가동 열차를 타고



- 경로를 하나에 1명씩 앉아요
- 이동 중에 일어거나 움직이지 않아요
- 절대 장난치지 않아요
- 무서우면 선생님께 손을 들어요

이저미 제어언 애요



- 선생님의 설명을 듣고 이저미를 만드어요
- 도구를 장난치지 않아요
- 친구들과 함께 이저미를 만드는데 참여요

잠깐! 체험하러 가는 길에...



농기계나 농작업을 **아บรม** 하지 않아요





3주 배움목표 : 농촌체험마을 운영을 준비한다.

농촌체험 부스에서 하는 일 익히기
(찰떡콩~인절미 / 꿀꿀꿀 색앙말)

인절미 만들기

인절미를 완성한다.



❖옷에 묻으면 지워지지 않기 때문에
절대 장난치지 않아요







3주 배움목표 : 농촌체험마을 운영을 준비한다.

농촌체험 부스에서 하는 일 익히기
(고품타 / 가을 들녘의 허수아비 / 너만의 밀짚모자)

**5 완성한
맛있게**



이쁘게 꾸며줘요!

나. 여러 재료로 꾸며서 완성해요!



도오미 여한 나누기

준비물

- ❑ 워그림 자르기
- ❑ 워에 양면테이프 붙이기
- ❑ 무늬로 십자모양 만들기
- ❑ 구 이름쓰기
- ❑ 조립하기
- ❑ 테이프로 고정하기
- ❑ 스티커 1개씩 나누어주기
- ❑ 정리수거하기
- ❑ 소하기



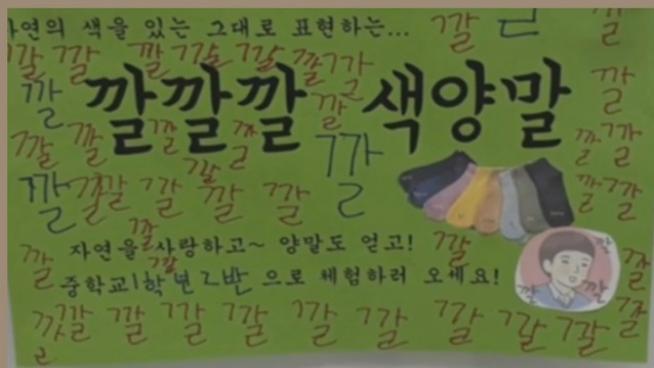
3주 배움목표 : 농촌체험마을 운영을 준비한다.

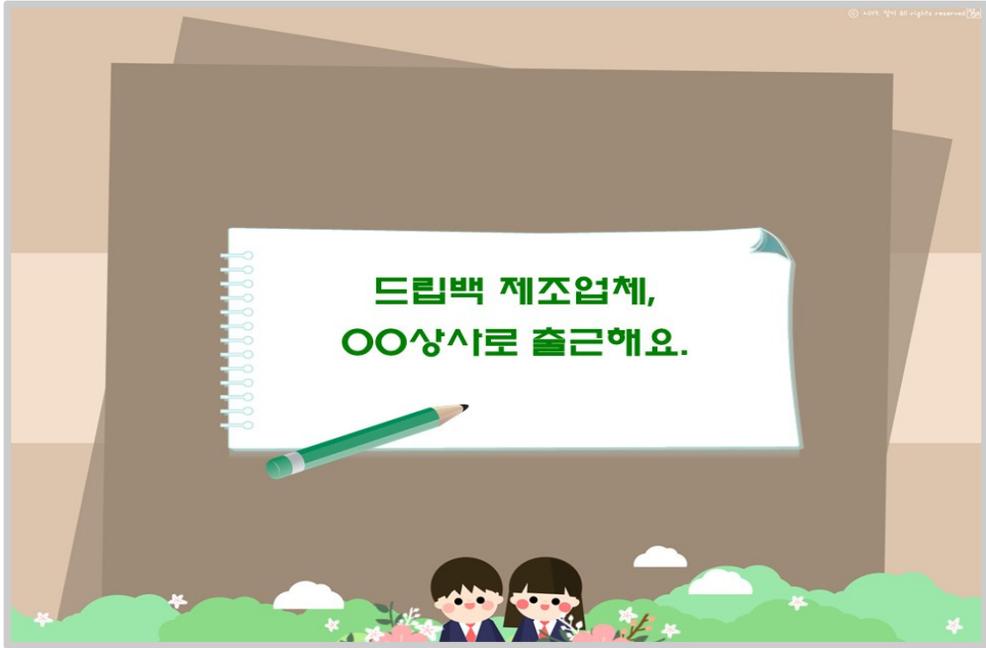
농촌체험마을 준비하기



10월 4주 배움목표 : 농촌체험마을 운영 활동에 참여한다.
(교내에서 농촌체험마을을 체험한다.)

수수꽃다리 마을 운영하기





교육과정 재구성					
월 주	주제	성취기준	활동내용	진로역량	
11	드립백 제조업체, OO상사로 즐겁해요.	1	[9진로02-05]지역사회에서 접할 수 있는 제조업 직종을 탐색한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 제조업이 무엇인지 알아보기 - 제조업의 종류 살펴보기 - 커피 드립백이 무엇인지 알아보기 	작업 기초 기능
		2	[9진로03-04]제조업에서 필요한 작업 도구 및 기기의 종류와 용도, 기능을 익힌다.	<ul style="list-style-type: none"> - 체험학습 시 지켜야할 일 알아보기 - 커피 공장 현장체험학습 다녀오기 - 체험학습 후 활동 순서 정리하기 	진로 및 직업 생활 준비 기능
		3	[9진로05-04]제조업 분야의 직업 체험을 통하여 관련 직업의 특성과 필요한 능력을 파악한다.	<ul style="list-style-type: none"> - 드립백 제조 도구의 명칭 알기 - 드립백 제조하는 방법 알기 - 드립백 제조하는 방법 연습하기 	지역 사회 생활 기능
		4		<ul style="list-style-type: none"> - 교내직장체험 'OO상사' 운영하기 - 원두 분쇄하기, 원두 무게 계량하기, 필터에 담기, 밀봉하기 - 완성한 드립백 포장하기 	

배움목표

- 1 제조업의 **생산품과 사람들이 하는 일**에 대해 알아본다.
- 2 커피 제조업체에서 **현장체험학습**을 한다.
- 3 커피 드림백 제조업체 **운영**을 준비한다.
- 4 커피 드림백 제조업체 **운영 활동**에 참여한다.



1주 배움목표 : 제조업의 **생산품과 사람들이 하는 일**에 대해 알아본다.

제조업은 무엇인가요?

제조업의 종류는

광업		이곳에서 채굴한 원자재를 가공하여 생산품을 만듭니다.
제조업		이곳에서 가공한 원자재를 가공하여 제품을 만듭니다.

제조업의 종류는

농업		농작물이나 가축을 사육하여 농산물이나 축산물로 가공하여 제품을 만듭니다.
광업		이곳에서 채굴한 원자재를 가공하여 제품을 만듭니다.

제조업으로 만든 물건들(중공업-무거운 물건)





1주 배움목표 : 제조업의 생산품과 사람들이 하는 일에 대해 알아본다.

제조업은 무엇인가요?




2주 배움목표 : 커피 제조업체에서 현장체험학습을 한다.

커피 제조업체 현장체험학습에서 해야 할 일 알기

- 커피 공장에 도착하면 -

● 핸드드립 체험



원두를 직접 갈아 커피를 내려요
뜨거운 물을 이용하므로 선생님과 꼭 같이해요

- 커피 공장에 도착하면 -

사진 클릭



선생님의 설명을 들으며 순서대로 견학해요
유리창을 두드리지 않아요!

- 간단히 일정을 알아보아요 -

- 학교에서 출발해요
- 로스팅 체험을 해요
- 커피 공장을 견학해요
- 핸드드립 커피를 만들어요
- 맛있는 점심을 먹어요
- 학교로 돌아와요



- 커피 공장에 도착하면 -

● 로스팅 체험



가스 버너를 이용하여 커피를 볶아요
뜨거우므로 절대 버너를 만지지 않아요



3주 배움목표 : 커피 드립백 제조업체 운영을 준비한다.

커피 드립백 제조업체에서 하는 일 익히기

드립백 만들기



4. 싹링 작업을 한 필터를 파우치 안에 넣는다.

드립백 만들기



온도는 4.5배면 2초간 눌러주세요.

5. 싹링기로 파우치 입구를 막는다.

드립백 만들기



2. 드립 필터 안에 원두가루를 1스푼 가득 넣는다.

드립백 만들기



OPEN이라고 인쇄된 곳쪽을 2초간 눌러주세요.

온도는 2.5배면

3. 싹링기로 필터 입구를 막는다.

11월 3주 배움목표 : 커피 드립백 제조업체 운영을 준비한다.

커피 드립백 제조업체에서 하는 일 익히기




4주 배움목표 : 커피 드림백 제조업체 운영 활동에 참여한다.

OO상사 운영하기



분쇄 작업하기(생산팀)



결론

- 1 학생중심교육
- 2 교사는 교육과정 전문가
- 3 진로직업교육 ≠ 직무교육





【주제발표 4】

**장애학생 언택트 진로·직업교육 운영 사례
- 흥미진진한 진로 ON -**

이 성 하

(대구보건학교 교사)

장애학생 언택트 진로직업교육 운영 사례

- 흥미진진한 진로 ON -

이 성 하(대구보건학교 교사)

I. 들어가며

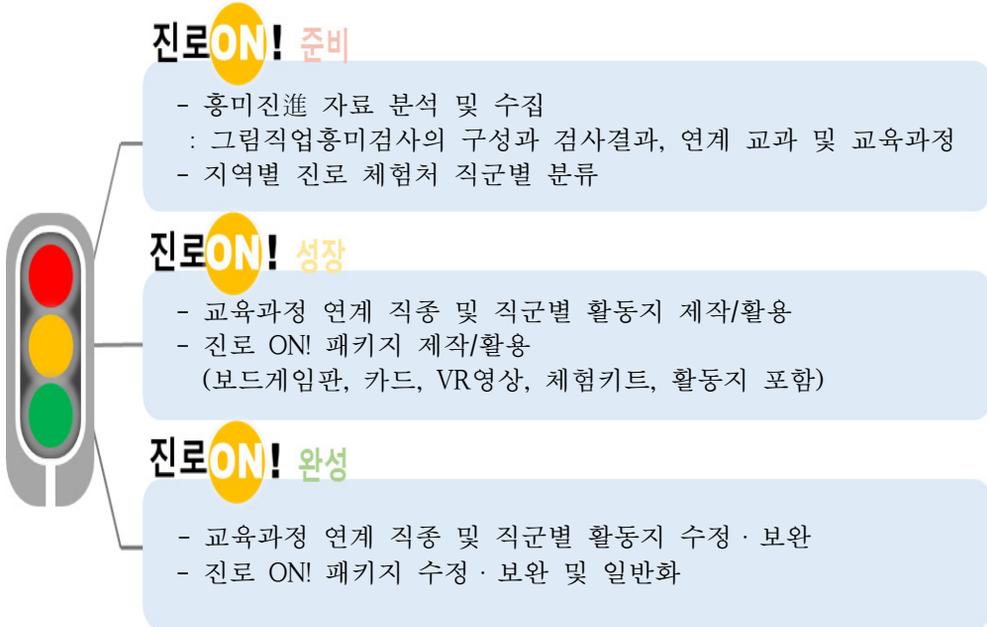
2020년 코로나-19 팬데믹으로 전세계가 혼란에 빠졌다. 2020년 3월 개학을 하지 못했고, 등교를 하지 못하는 일이 벌어졌다. 우리는 난생 처음 온라인 개학과 온라인 수업을 맞이하게 되었다. 이로 인해 온라인 수업이 학교마다 조금씩 자리를 잡아가기 시작했고, 온·오프라인 블렌디드 교육, 언택트 교육이 모든 분야에서 이슈화되기 시작했다. 요즘 온라인 수업과 회의는 당연한 일상이 되었고, 온라인으로 발표를 하는 것도 익숙해졌다. 심지어, 캠프도 온라인으로 진행되고 있다. 온라인 교육이 대두되며 여러 가지 어려움이 있었지만, 진로직업교육 특히, 체험, 실습 교육에 있어 큰 난간에 부딪히게 되었다.

II. 블렌디드 교육의 시작 ‘흥미진진한 진로 ON 패키지’

2020년 현장교사 6명이 모여 흥미진진한 진로 ON 패키지를 개발하였다. 우리는 개별 학생들에게 적합한 진로 개발과 진로결정을 위해 학생의 흥미에 적합한 진로교육자료와 교육과정이 연계되어 이루어질 수 있고 교사와 학생의 가족 등 특수교육대상자의 진로교육을 담당하는 누구나 한 눈에 정보를 제공받을 수 있는 학생의 흥미 맞춤형 진로지도 및 체험 활동 안내 플랫폼¹⁾이 필요하고 생각했다. 이 플랫폼에는 진로검사 결과를 학교-가정이 공유하며 학생의 진로 흥미에 적합한 체험처와 연결할 수 있는 프로그램도 포함되어야 한다고 생각하고 흥미진진한 진로 ON 패키지를 개발했다.

1) 플랫폼이란 진로를 결정하고 준비하는데 이용하는 하나의 정거장 역할로 진로ON패키지를 말한다.

1. 추진내용



2. 그림직업흥미검사(NISE-VISIT) 문항의 직무 및 연계 교육과정 분석

- 그림직업흥미검사(NISE-VISIT) 문항의 직무 분석
 - 무작위로 관심 직무를 선별하게 하여 진로 ON 패키지의 체험활동과 연결될 수 있도록 함.

- 직군연계 교과 및 성취기준 분석·작성
 - 교육과정은 중학교 기본교육과정의 진로와 직업, 고등학교 기본교육과정의 진로와 직업, 선택교육과정의 대인서비스, 외식서비스, 사무지원, 농생명 교과를 중심으로 분석함.



교육과정과의 연계			
직군	직종	관련교과	성취기준
제조	조립, 생산	[기]중-진로와직업(가)-8.제조업 탐색	[9진로02-05] 지역사회에서 접할 수 있는 제조업 직종을 탐색한다. [9진로03-04] 제조업에서 필요한 작업 도구 및 기기의 종류와 용도, 기능을 익힌다.
		[기]중-진로와직업(나)-8.제조업 체험	[9진로05-04] 제조업 분야의 직업 체험을 통하여 관련 직업의 특성과 필요한 능력을 파악한다.
		[기]고-진로와직업(가)-8.제조업 탐색과 체험	[12진로02-05] 지역사회에서 접할 수 있는 제조업 직종을 탐색하고 체험한다. [12진로03-04] 교내 또는 지역사회 실습을 통해 제조업에서 활용되는 도구 및 기기를 안전하고 효율적으로 사용한다.
		[기]고-진로와직업(나)-8.제조업 현장 실습	[12진로05-04] 제조업 분야의 현장 실습을 통하여 자신의 적성과 실습의 경험을 비교하고 필요한 직무능력을 기른다.
	운송 판매	[기]중-진로와직업(가)-8.제조업 탐색	[9진로02-05] 지역사회에서 접할 수 있는 제조업 직종을 탐색한다. [9진로03-04] 제조업에서 필요한 작업 도구 및 기기의 종류와 용도, 기능을 익힌다.
		[기]중-진로와직업(나)-8.제조업 체험	[9진로05-04] 제조업 분야의 직업 체험을 통하여 관련 직업의 특성과 필요한 능력을 파악한다.
		[기]고-진로와직업(가)-8.제조업 탐색과 체험	[12진로02-05] 지역사회에서 접할 수 있는 제조업 직종을 탐색하고 체험한다. [12진로03-04] 교내 또는 지역사회 실습을 통해 제조업에서 활용되는 도구 및 기기를 안전하고 효율적으로 사용한다.
		[기]고-진로와직업(나)-8.제조업 현장 실습	[12진로05-04] 제조업 분야의 현장 실습을 통하여 자신의 적성과 실습의 경험을 비교하고 필요한 직무능력을 기른다.
		[선]대인서비스-2.생활서비스	[12대인02-10] 물류의 운송 과정을 알고 설명한다. [12대인02-11] 작업 순서와 방법에 맞게 택배 실무 능력을 기른다. [12대인02-12] 택배 관련 직업을 알아보고 종사자로서의 역할과 태도를 익힌다.

미식	패스트 푸드	[기]중-진로와직업(가)-9.서비스업 탐색	[9진로02-06] 지역사회에서 접할 수 있는 서비스업 직종을 탐색한다. [9진로03-05] 서비스업에서 필요한 작업 도구 및 기기의 종류와 용도, 기능을 익힌다.
		[기]중-진로와직업(나)-9.서비스업 체험	[9진로05-05] 서비스업 분야의 직업 체험을 통하여 관련 직업의 특성과 필요한 능력을 파악한다.
		[기]고-진로와직업(가)-9.서비스업 탐색과 체험	[12진로02-06] 지역사회에서 접할 수 있는 서비스업 직종을 탐색하고 체험한다. [12진로03-05] 교내 또는 지역사회 실습을 통해 서비스업에서 활용되는 도구 및 기기를 안전하고 효율적으로 사용한다.
		[기]고-진로와직업(나)-9.서비스업 현장 실습	[12진로05-05] 서비스업 분야의 현장 실습을 통하여 자신의 적성과 실습의 경험을 비교하고 필요한 직무능력을 기른다.
		[선]사무지원-6.고객응대	[12사무06-01] 직장 및 업무 특성을 알고 적절한 용모와 복장을 갖춘다. [12사무06-02] 대상이나 때와 장소에 맞도록 예절을 지켜 행동한다. [12사무06-03] 직장 내 업무 부서와 담당자를 파악한다. [12사무06-04] 내부 고객을 응대하고 업무를 지원한다. [12사무06-05] 외부 고객을 응대하고 고객의 용건에 맞는 부서 및 담당자에게 안내한다. [12사무06-06] 전화를 통한 내·외부 고객의 요구 및 문의에 친절하게 응대한다. [12사무06-07] 서면이나 인터넷 누리집을 통한 외부 고객의 요구 및 문의에 신속하고 명료하게 응대한다. [12사무06-08] 업무 메신저를 활용한 내부 고객과의 업무 협조 및 지원을 적절하게 한다.
			[선]외식서비스-4.식사서비스
	조리	[기]중-진로와직업(가)-9.서비스업 탐색	[9진로02-06] 지역사회에서 접할 수 있는 서비스업 직종을 탐색한다. [9진로03-05] 서비스업에서 필요한 작업 도구 및 기기의 종류와 용도, 기능을 익힌다.
		[기]중-진로와직업(나)-9.서비스업 체험	[9진로05-05] 서비스업 분야의 직업 체험을 통하여 관련 직업의 특성과 필요한 능력을 파악한다.
		[기]고-진로와직업(가)-9.서비스업 탐색과 체험	[12진로02-06] 지역사회에서 접할 수 있는 서비스업 직종을 탐색하고 체험한다. [12진로03-05] 교내 또는 지역사회 실습을 통해 서비스업에서 활용되는 도구 및 기기를 안전하고 효율적으로 사용한다.
		[기]고-진로와직업(나)-9.서비스업 현장 실습	[12진로05-05] 서비스업 분야의 현장 실습을 통하여 자신의 적성과 실습의 경험을 비교하고 필요한 직무능력을 기른다.

3. 직군별 활동지 제작

농수산업군

- 직군별 달인을 소개하는 영상 시청(QR코드)
- 각 직군에 포함되는 대표적인 직업인(OO의 달인)을 소개하는 영상을 시청하고 직군이 하는 일을 파악하기
- 직군과 관련된 직업의 종류 및 하는 일 파악하기
- 직군에 포함되어 있는 3가지 직종과 그 분야에서 하는 일을 연결
- 직군과 관련된 직종의 직업인이 가져야 할 태도 및 역할 알기
- 직군과 관련 직종의 다양한 직업을 찾아보고 하는 일 알기
- 직종별 가져야 할 태도 및 역할을 단어나 문장으로 쓰기

제조군

정소군

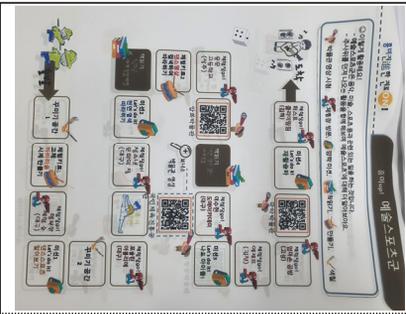
4. 직종활동지

<p>음료직종(음식군)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직종별 직업인 VLog(QR코드) 영상 시청 - 직종별 직업인의 하루 일상을 담은 영상을 시청하고 직종이 하는 일 파악하기 ■ 직종별 관련 직업(하는 일) 내용 이해 및 파악 - 직종과 관련된 직업 내용의 순서를 확인하고 나열하기 ■ 직종별 관련 직업 체험 및 실습 - 직종별 직업 내용과 방법, 유의사항 등을 확인한 후 실습하기
------------------	--

<p>생산직종(제조군)</p>	<p>세차직종(청소군)</p>
------------------	------------------

5. 보드게임판 및 소책자

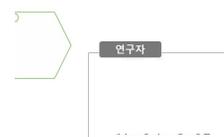
보드게임판

 <p style="text-align: center;">제조군</p>	 <p style="text-align: center;">예술스포츠군</p>
--	--



주사위, 사람 모형

소책자

<ul style="list-style-type: none"> ■ 가로, 세로 15cm*21cm 크기 총 13쪽 구성 ■ 학생 그린 그림 활용 ■ 관련직군 대표 그림 사용 	
<p>페이지 구성 의도</p>	<div style="text-align: center;">  <p>앞표지</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>뒷표지</p> </div>

■ 목차 : 해당되는 활동을 찾기 쉽도록 페이지 표기

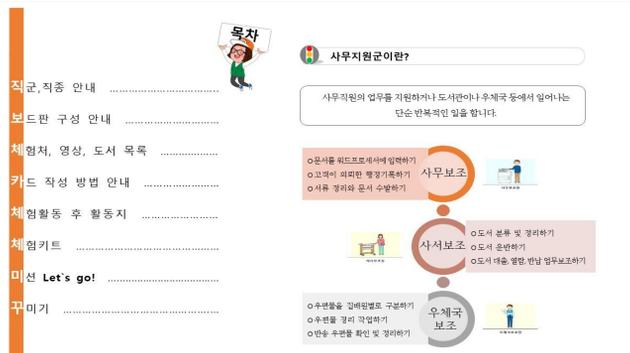
■ 8개 직군과 직군을 대표하는 3개 직종을 그림과 함께 제시

페이지 구성 의도

목차

직군, 직종 안내
 보드판 구성 안내
 체험처, 영상, 도서 목록
 카드 작성 방법 안내
 체험활동 후 활동지
 체험키트
 미션 Let's go!
 꾸미기

1Page



진로 1의 보드판은 이렇게 이루어져 있어요!

진로 1의 보드판은 진로 1의 목차와 관련된 활동을 수행하며 해당 직군에 대해 더 알아가는 활동입니다.

진로 1의 보드판은 총 20면입니다.

- 관련 민들거리를 할 수 있는 체험키트 2면
- 박물관을 영상으로 대신 할 수 있는 QR 2면
- 직종 계획을 세워 떠나보는 체험장소 2면
- 직종에 대한 책을 읽고 독서카드 쓰기 2면
- 재미있는 미션 Let's go! 1면
- 레포트 역할과 꾸미기 1면

---으로 구성되어 있습니다.

◎ 보드판에 있는 그림은 어떤 활동인지 잘 알아두고 활동을 시작하세요!

박물관 영상 시청, 박물관 방문, 과학 미션, 체험키트 만들기, 체험

사무지원관의 업무를 지원하거나 도서관이나 우체국 등에서 일하는 단순 반복적인 일을 합니다.

사무보조

- 문서를 워드프로세서에 입력하기
- 고객이 의뢰한 행정기록하기
- 서류 정리와 문서 수발하기

사무보조

- 도서 분류 및 정리하기
- 도서 운반하기
- 도서 대출, 정렬, 반납 업무보조하기

우체국보조

- 우편물을 집배원별로 구분하기
- 우편물 정리 작업하기
- 각종 우편물 확인 및 정리하기

■ 보드판의 21개 구성을 간단한 그림으로 표현

■ 보드판에 제시된 체험처, 영상, 도서에 대한 정보를 찾기 쉽게 목록화

페이지 구성 의도

2Page

진로 2의 보드판은 이렇게 이루어져 있어요!

진로 2의 보드판은 진로 2의 목차와 관련된 활동을 수행하며 해당 직군에 대해 더 알아가는 활동입니다.

진로 2의 보드판은 총 20면입니다.

- 관련 민들거리를 할 수 있는 체험키트 2면
- 박물관을 영상으로 대신 할 수 있는 QR 2면
- 직종 계획을 세워 떠나보는 체험장소 2면
- 직종에 대한 책을 읽고 독서카드 쓰기 2면
- 재미있는 미션 Let's go! 1면
- 레포트 역할과 꾸미기 1면

---으로 구성되어 있습니다.

◎ 보드판에 있는 그림은 어떤 활동인지 잘 알아두고 활동을 시작하세요!

박물관 영상 시청, 박물관 방문, 과학 미션, 체험키트 만들기, 체험

3Page

사무지원관의 체험장소, 박물관(QR), 도서 목록

한국은행(대구)	은행원 업무 경험하기
대구우체국(대구)	우체국 업무 경험하기
중앙도서관(대구)	사서 직무 경험하기
한국교육진흥원(경북)	나만의 책출판
영덕세무서(영덕)	학생 세금 고지
동부도서관(창원)	책속에서 글 찾기
용덕도서관(대구)	도서관 이용 교육 및 사서 직무체험
범어도서관(대구)	공공도서관 사서 진로·직업 체험 프로그램

① 국립중앙도서관
 ② 책 박물관
 ③ 화폐박물관

① 용문야 도서관 가지 (작가노점심)
 ② 도서관 사서&동역사의 번역사 (작가·와이먼트)

■ 체험처 방문, 독서 후 기록으로 남겨 서로의 경험을 공유하기 위한 방법 안내

■ 체험일지 양식 수록

페이지 구성 의도

4Page

진로 2의 체험카드와 독서카드를 이렇게 쓰세요!

진로 2에는 다음과 같은 체험카드와 독서카드가 들어 있어요. 주사위를 굴러 체험장 방문과 책읽기가 나오면 카드를 꺼내 작성하세요.

체험카드

직군 장소 날짜 체험처

일정

준비물

독서카드

읽고 싶은 책 제목

책을 읽고 독서카드 뒷면에 새로 알게 된 것 또는 느낀 점 등을 적어주세요. 그리고 친구들과 함께 나눠 읽어보세요. 새로운 지식들이 더욱 생길 것입니다.

5Page

사무지원

체험을 다녀와서...

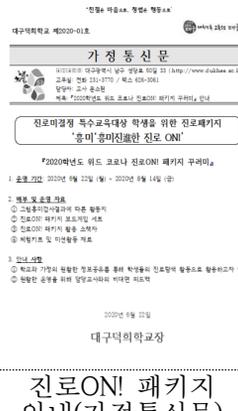
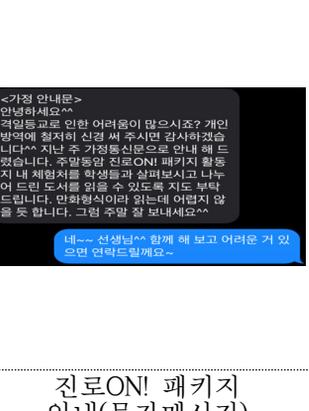
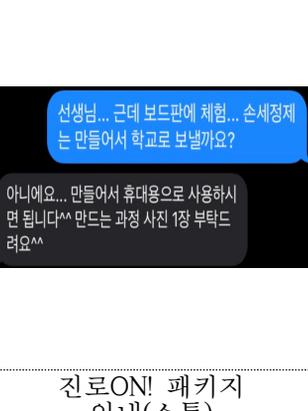
장소	
날짜	
체험내용	
새로운 정보	
사진 (그림, 일장편 등)	

▶ 복사해서 사용하세요!

<p>■ 가정, 교실 안에서도 직군 관련 체험이 바로 가능한 체험키트를 패키지에 포함하고 매뉴얼 제시</p> <p>페이지 구성 의도</p>	<p>사무지원 체험키트 1 라벨기 사용하기</p> <p>라벨기를 사용하여 물품에 라벨을 붙여보세요.</p> <p>준비물 라벨기, 가위 과정</p>  <p>① 전원을 켜요. ② 붙일 곳의 입구에 맞게 라벨을 잘라요. ③ 글자를 타이핑해요. ④ 스티커를 떼어 붙이세요.</p> <p>6Page</p>	<p>사무지원 체험키트 2 문서재단기 사용하기</p> <p>문서재단기를 사용하여 문서를 재단해보세요.</p> <p>준비물 문서재단기, 폐기할 문서 과정</p>  <p>① 작동버튼을 눌러요. ② 재단기 입구에 문서를 넣어요. ③ 문서를 꺼내어 잘 재는 REV를 눌러 용기를 되돌려요.</p> <p>7Page</p>
---	---	---

6. 워드 코로나 가정연계 패키지 활용 사례

- 코로나 19로 인한 격일 등교로 학교-가정 연계 진로ON! 패키지 활용 및 실천
- “다” 학교 고등학교 1학년 그림흥미검사(NISE-VISIT) [학교] → 검사 결과 공유[학교-가정] → 관심 및 흥미 직군, 직종별 활동지 배부[가정] → 직군별 보드게임 및 소책자 활동[학교-가정] → 진로ON! 패키지 활용 결과 공유[학교-가정]
- 가정통신문을 통한 진로ON! 패키지 활용 안내
- “나” 학교 고등학교 2, 3학년 주1회 교과 시간을 활용하여 가정학습 형태로 진로ON! 패키지 추가 활용 그림흥미검사(NISE-VISIT) [학교] → 검사 결과 공유[학교-가정] → 수업 → 미션, 꾸미기 등 배부[가정] → 결과 확인[학교]

 <p>진로ON! 패키지 안내(가정통신문)</p>	 <p>진로ON! 패키지 안내(문자메시지)</p>	 <p>진로ON! 패키지 안내(소통)</p>
--	--	--

- 학교(창의적체험활동-진로활동, 선택교과), 가정(주 1회 학습꾸러미)에서 활용
- 학교-가정에서 실천한 진로ON! 패키지 활동을 포트폴리오로 보관하여 상급학년 연계

III. 청소년 비즈쿨 연계 언택트 진로직업교육 운영 사례

청소년 비즈쿨은 중소벤처기업부와 창업진흥원에서 운영하는 사업으로 청소년의 기업가 정신함양을 통해 창의 융합형 인재 양성을 목적으로 하는 사업이다.

2020년부터 시작된 코로나-19로 온라인이 일상이 되면서 온라인 수업에 대한 부담감이 조금씩 줄어들면서 2021년에는 다양한 진로직업교육 프로그램을 온라인 실시간 쌍방향으로 운영하였다. 이 중 청소년 비즈쿨 연계된 몇 개의 프로그램을 살펴보고자 한다.

1. 언택트 성산창업동아리 페스티벌

성산창업동아리 페스티벌은 대구 대명동 5개 특수학교가 2017년부터 시작된 행사이다. 코로나 이전에는 해마다 운동장에 모여 학교별 동아리를 홍보하고 체험하며 진로직업 정보를 교류하였다. 2020년과 2021년은 코로나-19로 비대면 페스티벌을 열었다.

온라인 플랫폼을 통해 5개 교장선생님, 창업동아리 학생들이 모여 개회식을 하였고, 우리학교는 실시간 쌍방향으로 체험활동을 진행하였다. 실시간 쌍방향으로 진행하지 않는 학교는 체험과 관련된 영상 또는 프리젠테이션 자료로 대체하여 각 학교 담당교사가 진행했다.

2. 전국장애학생 비즈쿨 언택트 연합캠프 운영

장애학생의 기업가정신 함양을 위한 기회를 제공하고 교육을 지원하기 위한 프로그램으로 전국 특수학교 비즈쿨 학생들이 함께 협력하고 나누는 활동을 통해 기업가정신 공유의 장이 된다. 뿐만 아니라 여러 가지 문제에 대한 인식과 이를 해결하기 과정을 통해 인성 함양 및 아이디어 회의, 디자인, 제작 과정을

통한 창의성 증진을 목적으로 한다. 2021년에는 30개교 학생 171명, 교사 46명이 참여하였다.

3. 기업가 정신 특강 프로그램

지난 11월 「ESG 경영 친환경 농법 '아쿠아포닉스'」를 주제로 기업가정신 특강 프로그램을 온라인으로 운영하였으며 지역사회 8개 특수학교 253명이 참여하였다. 이 프로그램은 이론교육과 체험교육이 함께 이루어지는 것으로, 각 학교 학급에서 온라인 플랫폼에 접속하여 실시간 쌍방향으로 진행하였다.

IV. 마무리하며

코로나 팬데믹으로 인하여 많은 교육과 체험활동이 온라인으로 이루어지고 있으며 블렌디드 교육이 자리를 잡았다. 다양한 진로직업 교육을 온라인으로 진행하면서 장애학생에게도 온라인 수업이 가능함을 확인하였다. 단, 온라인 수업이 쌍방향 수업이어야 한다. 단순히 동영상을 통한 일방적인 교육활동보다는 쌍방향 실시간 수업일 때 학생들은 훨씬 더 잘 집중하고 즐겁게 활동에 참여한다.

코로나 팬데믹으로 비대면 교육활동들이 이루어지기 시작했지만, 이는 우리의 미래 교육을 조금 더 앞당겼을지도 모른다는 생각을 한다. 그렇다면, 우리는 장애학생에게 보다 적합한 콘텐츠를 만들고, 학생의 특성 등을 고려한 온·오프라인 교육들이 이루어질 수 있도록 도전하고 노력하여야 할 것이다.

참고문헌

이성하 등 (2020). 진로미결정 특수교육대상 학생을 위한 진로 패키지 ‘흥미진진한 진로 ON’ 개발. 진로위기청소년 유형별 진로교육 실천과제 결과 보고서. 세종: 한국청소년정책연구원.

【토론 1】

주제 1에 대한 토론

김 형 일

(나사렛대학교 교수)

발달장애인 고용 활성화를
위한 학교 및 지역사회 차원의
개인 맞춤형 고용지원 방안

나사렛대 중등특수교육과 김형일

◆ 들어 가는 말

- 발달장애 고용에 대한 시기 적절한 주제
 - 다른 장애 영역에 비해 낮은 고용 비율, 제한성, 어려움 등
 - 고용을 위한 관련 기관 들의 노력의 한계 등
 - 발달장애인을 위한 지원 주체인 학교, 지역사회에서의 노력의 중요성과 지원을 위한 대안적 맞춤형 고용지원 모델 제시

◆ 발달장애인 고용 실태 및 문제점 제시

- 기존 다양한 지원 모델들에 대한 한계
 - 보호고용, 지원고용 등을 기반으로 한 고용프로젝트, 프로그램, 등의 한계
 - 고용주의 기대와 요구에 미치지 못한 접근 등
 - 취업 발달장애인을 본인의 선호 직무와 무관한 업무 배치
 - 안정정 임금, 경쟁고용 상황(통합된 환경에서의 지원 및 배치 부재

◆ 지원고용의 대안 : 맞춤형 고용 제시

- 지원고용의 대안으로서의 맞춤형고용 모델
 - 통합환경(경쟁고용)을 지향한 지원고용 결과의 한계
 - 지원고용은 특히 고용주의 입장 > 구직자 입장
 - 중증 발달장애인들의 통합환경에서의 고용의 어려움 등
 - 맞춤형 고용의 정의

“중증의 장애를 가진 개인의 강점, 필요 및 관심을 기반으로 하는 중증장애인을 위한 경쟁 통합 고용” 중 하나로 정의하고, “중증장애가 있는 개인의 특정 능력과 고용주의 비즈니스 요구를 충족하도록 설계” 고용 지원의 유연한 전략 강조

◆ 지원고용의 대안 : 맞춤형 고용 제시

- 맞춤형 고용
 - 고용주의 직무요구 수준, 작업환경 특성을 고려한 입장 강조
 - 지원고용과의 차이점
 - 지원고용은 낮은 수준의 성과 도달의 한계에서 발달장애인의 개인 강점을 발굴하고 이를 지역 업체와 연결을 강조
 - 변동성이 큰 기존 노동시장 구조에서 작동하는 체제 / 소셜 네트워크와 창의성 강조
 - 경도장애 적용 강조 / 중증장애에게도 적용 할 수 있는 체제
 - 선직무배치 이후의 현재의 직무수행 능력 /현재의 직무 수준 강조
 - 맞춤형 고용의 단계별 접근 전략
: 발견 / 구직계획 / 직무개발 및 협상 / 배치 / 후속지원

◆ 발표자의 맞춤형 고용지원 방안

- 발달장애인의 선호 직무를 고려한 맞춤형 고용지원
 - 발달장애인의 선호 직무 고려한 지원
- 개인 맞춤형 고용지원 체계 도입을 위한 인프라 구축
 - Services follow work 맞춤형고용서비스
 - 확장된 지원고용 [그림 3]
- 학교 및 지역사회 차원의 과제
 - 학교/지역사회

◆ 토론자의 제안

- **맞춤형 고용의 용어**
 - Customized Employment: CE, 소비자 중심 고용 (김형일, 2020), 고객중심(고용주, 취업자 중심?) : 전이교육 > 전환교육, 중등과정 이후 교육 > 중등 이후 교육 등 선례
- **맞춤형 고용과 지원고용의 차이**
 - 맞춤형 고용과 지원고용은 기본적으로 큰 차이가 없고 그 맥락을 같이 하고 있다는 견해도 있음(Callahan, 2004)
 - 새로운 아이디어라기 보다는 **철학이나 원칙에서 지원고용과 비슷함/단 경쟁고용에서의 실행에서의 강조점 제시**

◆ 토론자의 제안

- **맞춤형 고용에서 강조할 점(wehman, 2007)**
 - 소비자의 선택, 장애와 잠재능력 모두를 고려한 객관적 접근, 통합된 작업장, 직업과 진로의 선택, 경쟁적이고 합리적 임금, 개별화된 작업장에서의 지원을 통한 소비자중심서비스(Customer-directed services), 특히, 지원고용, 취업 협상(job negotiation), 보조공학, 조절(accomodations), 자원의 개인화(resource ownership), 소규모 기업, 자기-고용, 개인-중심 계획 등
- **맞춤형 고용 성과에 대한 결과물(사례)에 대한 증거의 한계**
- **맞춤형 고용과 지원고용 계획의 접근 절차상의 유사점**

◆ 토론자의 제안



- **맞춤형 고용에서 강조한 지원 인력(전문가)에 대한 시사점 활용**
 - 맞춤형 고용 전문가, 일자리 복지 플래너 역량 개발을 위한
 - 관련 기관들의 노력
- **상호고용제도 도입**
 - 발달장애인 특히 중증발달장애인 고용인 고용을 위한 지원 인력 개발 및 활용(상호고용 창출효과)

◆ 토론자의 제안

- **관련 기관들 간의 역할 이완**
 - 현재 각 기관들 간의 경직된 역할관계, 단순한 정보전이 단계에서 협력교환 단계까지의 역할관계와 이를 위한 정부, 지방정부 관련기관들의 구체적인 지원체계 구축
 - 기관내(학교, 지역사회, 공단, 복지부 산하 등) 관련 지원 인력에 대한 협력을 위한 연수 기회제공 등

◆ 토론자의 제안

- 국가 및 국가 기관 / 사업체들에 대한 안정적 지속가능한 일자리 제공
 - 현재 공공근로와 같은 일시적 고용보다는 지속가능하고 정규직이나 무기직에 준하는 고용기회 제공
 - 해당 일자리에 대한 취업기준은 취업 준비 기관에 대한 사전 직무훈련 내용(교육과정)이 될 수 있음: 기능적 읽기 수준 / 출, 퇴근 능력 / 직장인의 태도 등
 - 해당 기관에 대한 지원인력(전문가, 잡 코치 등)의 상호고용 창출 효과

◆ 토론자의 제안

- 발달장애인 고용 사업체에 대한 전향적 인센티브와 더불어 잠재적 역량활용 방안 강구
 - 발표자의 다양한 인센티브 제안에 대한 국가와 지방자치단체의 적극적인 지원 확대 :
 - 다양한 사업들을 운영해온 기관들의 운영 잠재력(역량) 등을 발굴해 적극적이고 체계적인 지원 방안 강구 : 예 성공적 학교기업운영 사례, 성공적 장애인고용 및 운영 기업 사례 등 성공사례 활용 및 확충 방안 모색

【토론 1】

주제 2에 대한 토론

박 정 식
(대구대학교 교수)

발달장애학생의 고등교육 및 평생교육에 대한 토론

박정식
대구대학교 직업재활학과 교수

들어가기에 앞서

이 원고의 주제는 제가 평소에 고민하는 주제이고 제가 근무하는 대구대학교에서 2011년부터 K-PACE센터를 통해 발달장애인의 고등교육을 전환교육의 관점에서 실시하고 있기도 합니다. 이교수님의 원고가 발달장애학생의 고등교육 및 평생교육에 대한 내용을 잘 담고 있기 때문에 이 글을 읽고 어떻게 내 의견을 덧붙일까 고민을 했습니다. 그래서 다음과 같은 몇 가지 꼭지점을 가지고 원고에 대한 토론을 하고자 하였습니다.

첫째, 장애학생의 성인기로의 전환경로 가운데 중등이후교육(post-secondary education: PSE)을 중점적으로 다루었습니다. 중등이후교육(PSE)이란 장애학생이 고등학교를 졸업하고 다양하게 진학하는 곳을 의미합니다. 여기에서는 한정적으로 전공과, 전문대학이나 종합대학, 복지관이나 대학의 평생교육센터를 중심으로 다루었습니다.

둘째, 이 토론은 모든 장애학생의 고등교육 및 평생교육에 대해서 논의하지 않았습니다. 다만 발달장애학생으로 한정하여 발달장애학생의 고등교육과 평생교육에 대한 필요성과 시사점 및 방향에 대하여 다루었습니다.

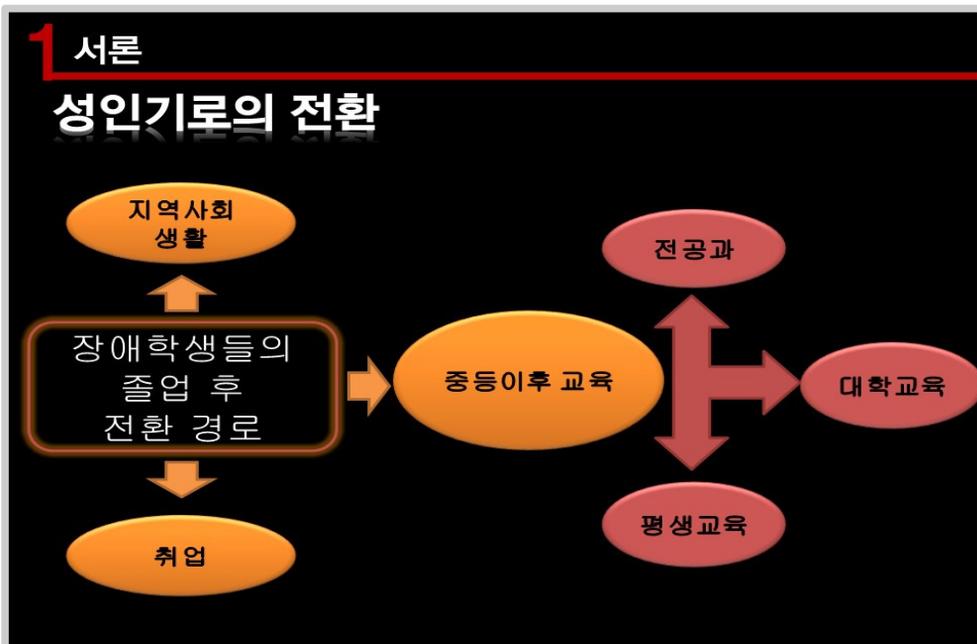
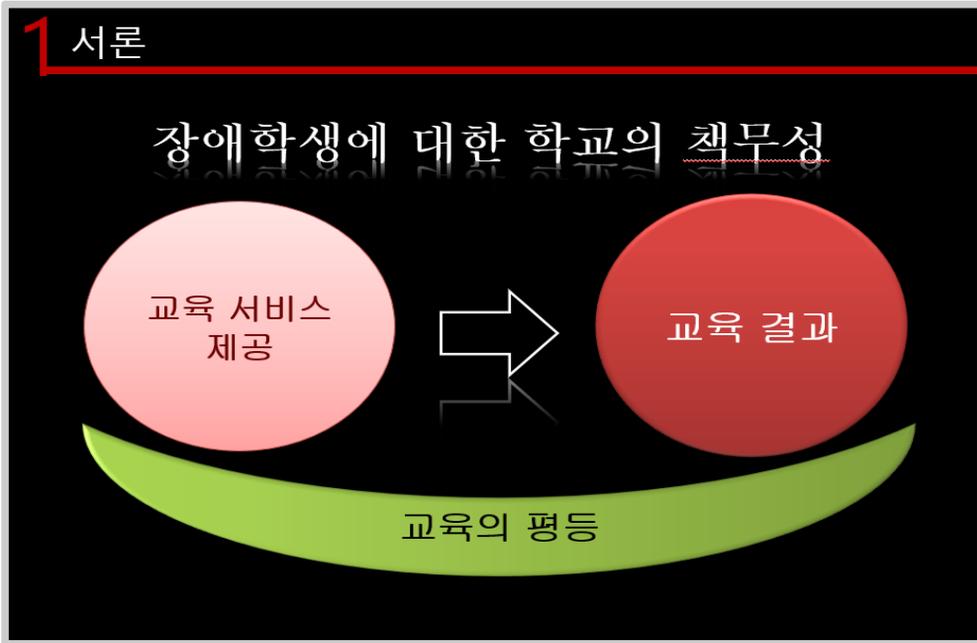
목차

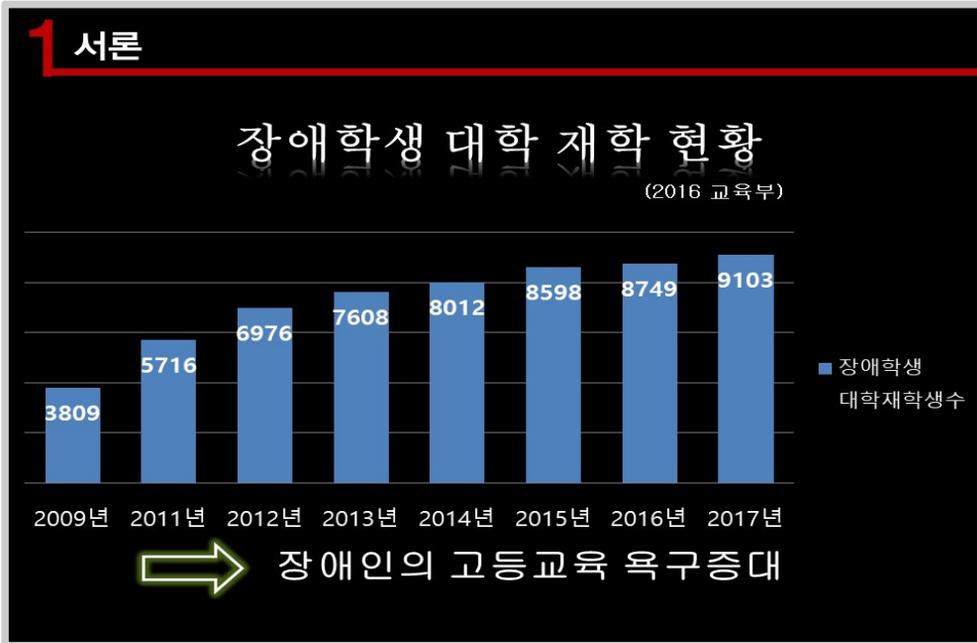
| 서론

| 발달장애학생의 중등이후교육으로의 경로
(사례 중심)

| 중등이후교육의 시사점

1 서론





1 서론

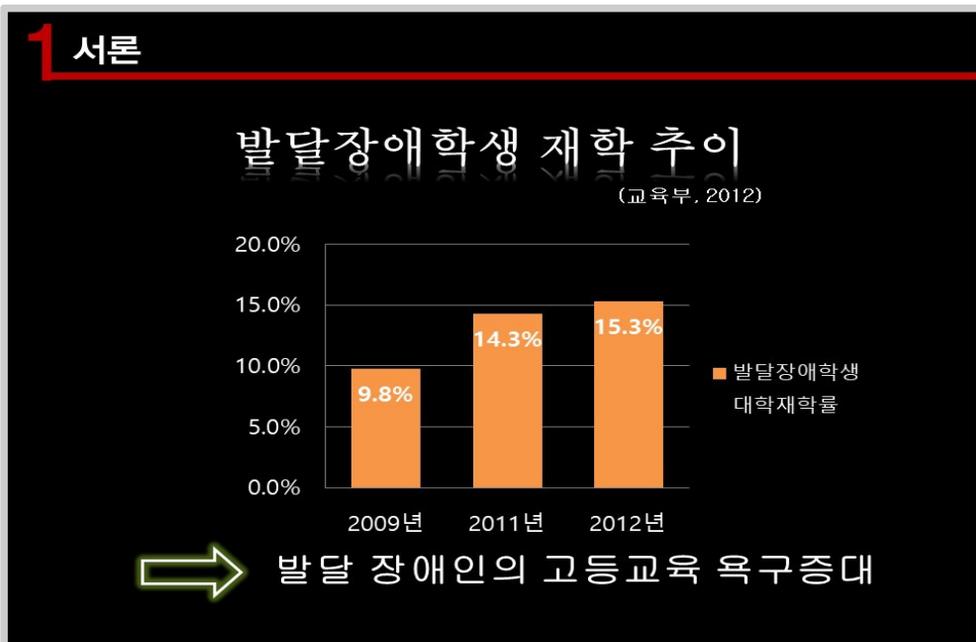
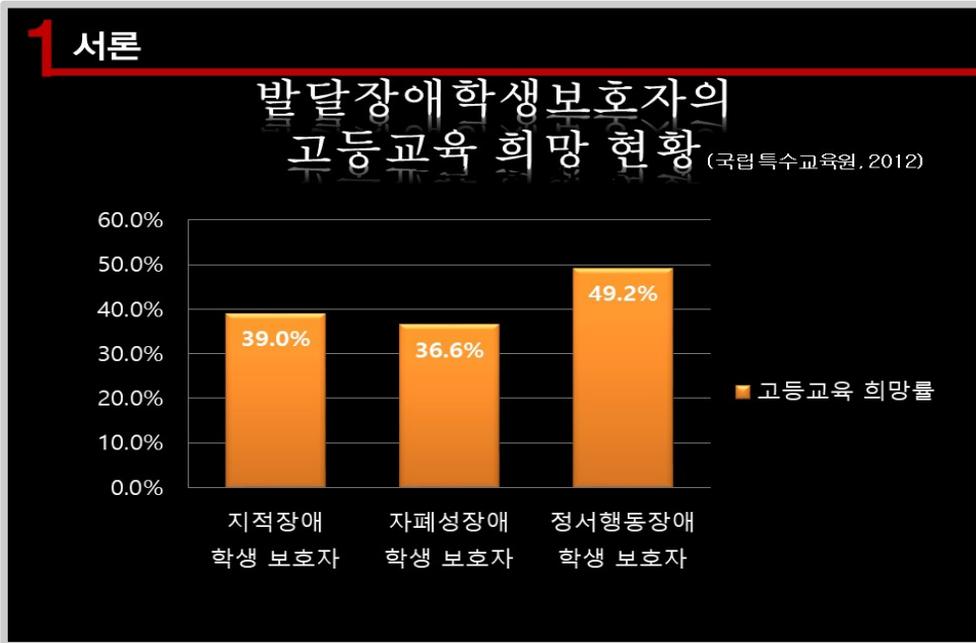
우리나라 장애학생의 고등교육 기회

: 1995년 '특수교육대상자 대학 특별전형제'
: 2017년 교육부 대학장애학생 교육복지 지원 실태 평가 실시

⇐ 고등교육 기회의 확대

↓

But 발달장애학생들의 대학입학에 대한 효율적인 서비스와 지원의 사각지대

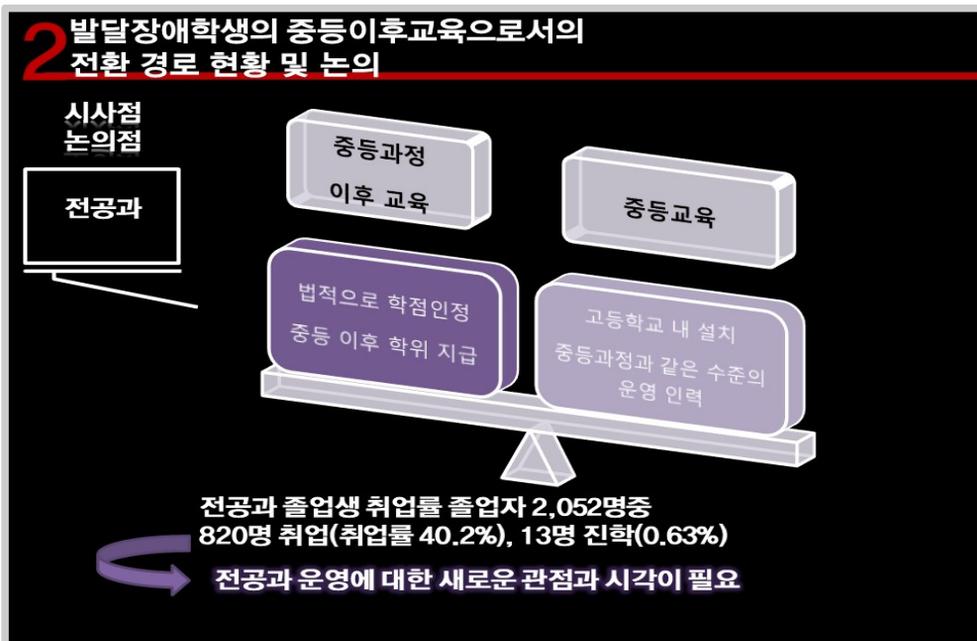
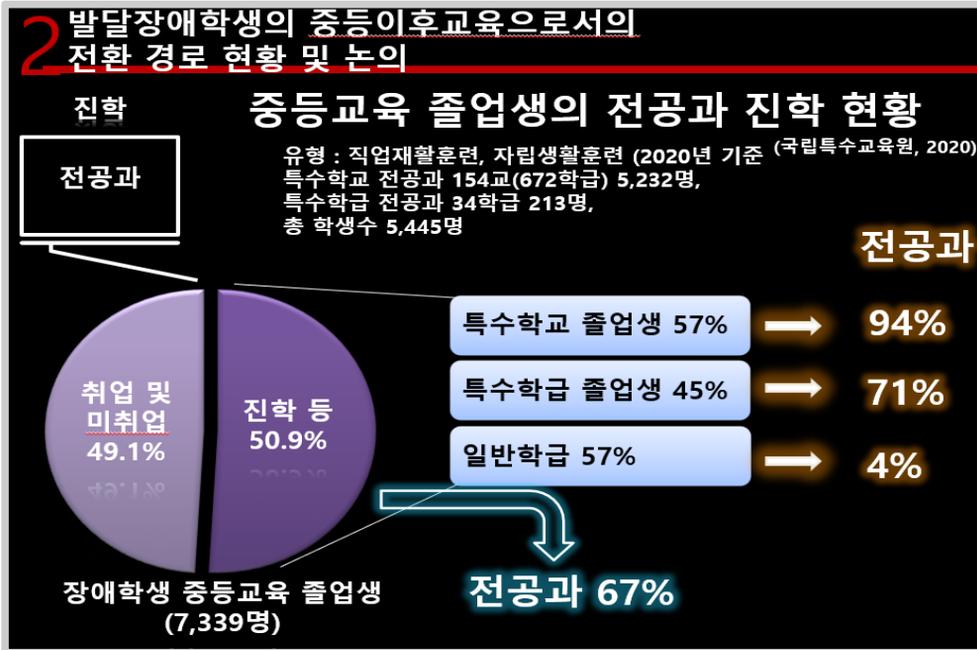


1 서론

진정한 고등교육의 통합 및 이점



2 발달장애학생의 중등이후교육으로서의 전환 경로 현황 및 논의



2 발달장애학생의 중등이후교육으로서의 전환 경로 현황 및 논의

진학

대학교와 전문대학

※ 가장 일반적인 중등과정 이후 교육 형태

장애학생 전체졸업생 7,339명

교육 형태	비율
대학교	7.0%
전문대학	9.60%
대학교 및 전문대학 (합계)	1,222명

(특수교육통계, 2020)

▶ 특별전형 대학 입학생의 대부분은 감각장애나 신체장애

▶ 발달장애학생들이 정규대학 진학 비율은 매우 저조

발달장애인 정식학위과정

- 나사렛 대학 재활자립학과
- 한국복지대학

2 발달장애학생의 중등이후교육으로서의 전환 경로 현황 및 논의

시사점 논의점

대학교와 전문대학

전공교과목의 내용을 변경하지 않고 적절한 교육을 제공하기란 쉽지 않음

- > 학위과정일 경우 이러한 문제에서 해결할 수 있는 방안을 강구
- > 수요가 있다고 해서 발달장애학생을 대학에 받고자 하는 대학에도 이러한 문제를 해결해야 할 것임

대학이나 대학교에서 이루어지는 비학위과정의 프로그램의 경우 내용이나 방법이 발달장애인의 생활에 실제로 기여할 수 있도록 운영되어야 한다.

2 발달장애학생의 중등이후교육으로서의 전환 경로 현황 및 논의

평생교육

평생교육
프로그램

평생교육의 이점

- : 학습자에게 다양한 종류의 과목을 접할 수 있는 기회 제공
- : 학습자의 삶의 질을 향상

법적 근거

: 특수교육법 제33조, 특수교육법 제34조, 발달장애인법 제26조

프로그램의 현황

구분	평생교육기관		특수학교		특수교육 지원센터		계	
	기관	프로 그램	기관수	프로 그램	기관	프로 그램	기관	프로 그램
계	185	525	14	30	4	25	202	580

2 발달장애학생의 중등이후교육으로서의 전환 경로 현황 및 논의

평생교육

평생교육
프로그램

대안학교

호산나대학

비정규대학

경기 가온누리대학

성모재활대학

서초한우리문화대학

노들담대학

이화여자대학교

발달장애학생 지역사회생활 아카데미

대구대학교 K-PACE

▪ 평생교육 과정 운영 현황

번호	과정	프로그램 명	기관 명
1	4년	재활자립학과	나사렛대학교
2	4년	호산나대학(학교)	서울교회
3	4년	서울남부레포츠대학	서울시남부장애인종합복지관
4	3년	경기가온누리대학	경기도장애인종합복지관
5	3년	성모재활레포츠대학	성모장애인복지관
6	3년	예루살렘대학	충현복지관
7	2년	특수학교 전공과 교육	국내 특수학교
8	2년	한우리문화대학	한우리 정보문화센터
9	2년	노들담대학	노들담복지관
10	15주	발달장애인 지역사회 생활아카데미교육	이화여자대학교 평생교육원
11	2년	직업대학, 도예대학, 체육대학, 재활교육대학	성분도복지관

1 K-PACE센터



K-PACE(Korea-Professional Assistant Center for Education)센터는 대구대학교와 미국 National-Louis University PACE program의 자매결연을 통해 대구대학교 평생교육원 산하에 설치된 발달장애인 고등교육기관(3+1년 과정)입니다.

K-PACE센터 학생들은 대구대학교의 교육 환경에서 독립생활 기술 습득, 직무 및 직업지도교육, 의사소통기술에 필요한 수업 등을 받으며 교내의 다양한 시설(도서관, 헬스장, 수영장, 골프연습장 등) 및 서비스(연극, 음악, 미술, 심리치료, 언어치료, 상담, 영어회화 등)를 제공받게 된다. K-PACE센터 학생들은 3년 동안 총 90학점(전공 58학점, 교양 32학점)을 이수한다.



1

K-PACE센터



1 교수학습

● K-PACE의 구성요소

구성요소	ACADEMIC	주 2일 수업 / 매학기 15학점 이수가능
	CAREER PREPARATION	주 3일 직장 체험 / 2년간 다른 3가지직종의 현장경험
	STUDENT LIFE	문제해결기술/가속사생활/문화체험활동/여가생활
	LIFE SKILL	금전관리/시간관리/개인위생관리/독립생활

2 교육목표

- ① 독립적인 성인 양성
- ② 고용시장에서의 경쟁력 향상을 통한 고용 가능성 증대
- ③ 일반 교양 습득
- ④ 올바르고 건전한 성 가치관 형성
- ⑤ 건강한 심신 형성

1

K-PACE센터



2 교육목표

독립적인 성인 양성	<ul style="list-style-type: none"> • 능동적인 일상생활을 위한 능력과 태도 및 습관 형성 • 직장 및 가족사 등 지역사회에서의 원만한 대인 관계 형성 • 자기주도능력 함양
고용시장에서의 경쟁력 향상을 통한 고용 가능성 증대	<ul style="list-style-type: none"> • 진로 결정과 직업 태도 습관 형성 • 직업 관련 기술 발달
일반 교양 습득	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 영역의 일반 지식 습득
올바르고 건전한 성 가치관 형성	<ul style="list-style-type: none"> • 건전한 이성 교재와 성역할 개념 형성
건강한 심신 형성	<ul style="list-style-type: none"> • 자발적인 건강관리와 효율적인 스트레스 관리

1 K-PACE센터



3 교육과정

<h3 style="text-align: center;">경제와 자립생활</h3> <p>금전관리, 경제와 사회, 자기결정훈련, 자립생활기술, 이야기로 배우는 경제교육, 경제 기초 다지기</p>	<h3 style="text-align: center;">건강하고 행복한 자기 삶 구축</h3> <p><u>음악심리</u>, 건강한 몸 행복한 마음, 성건강 지키기, <u>미술심리</u></p>
<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; display: inline-block;">교육과정</div>	
<h3 style="text-align: center;">의사소통과 자기 표현</h3> <p>사회적 의사소통, 사회적 기술</p>	<h3 style="text-align: center;">진로 및 직업교육</h3> <p>직업 적응과 사전교육, 인턴십세미나, 직업 예절 및 대인관계, 이미지메이킹</p>

1 K-PACE센터



3 교육과정 - 비교과 프로그램

				
<p>대구대 원어 민 교수와 함께하는 영 어회화</p>	<p>메이플 브룩 학교 학생과 영어 화 상 수업</p>	<p>미국 PACE 교육 체험을 위한 해 외 단기연수</p>	<p>사회성 향상 프 로그램</p>	<p>식품영양학 과와 함께하 는 요리 실 습</p>
<p>매주 수요일 오후 4~5시</p>	<p>미국 PACE학생의 국제적 교류를 통 한 자신감 향상</p>	<p>동,하계캠프 MT/대학축제 참 여/플커밍데이</p>	<p>가정식 간편 요리 실습</p>	<p>가정식 간편 요리 실습</p>

1
K-PACE센터

4
진로 및 직업지도

직업탐색 및 진로 지도

- 직업능력 평가 및 적성 검사
- 직업 전 교육 및 직업적응훈련
- 직업세계의 이해와 적합 직종 탐색(현장견학 및 체험)

인턴십 (교내·외 현장실습)

- 주 3일 현장학습, 재학 중 3가지 이상의 직종 체험
- 지역의 기업과 공공기관 등 협력기관 Network를 통한 고용연계

인턴십세미나
(인턴십과 연계된 강의)

- 직업현장에서 요구되는 직업기술 습득
- 구직활동 및 취업준비 교육
- 직업현장에서의 문제해결기술 및 사회성 향상 프로그램

1
K-PACE센터

4
진로 및 직업지도

- **직업적응훈련**
 - 인턴십 활동전 사전 교육으로 직업이론 및 교육
 - 사무보조, 사서보조, 바리스타 보조 등 인턴십 기관에 필수적인 기본 이론교육 및 실습
- **취업역량캠프**
 - 자신의 강점에 맞는 직업의식 함양 및 취업에 어려움을 갖는 재학생들을 위한 눈높이 취업 교육
 - 면접 코칭 및 직장예절교육 대인관계 기술 등 취업역량기술 강화
- **장애인 취업 박람회 참가**
 - 취업박람회를 참가하여 이력서 작성 교육 및 다양한 프로그램 참여
 - 재학생들이 다양한 구인업체와 만남을 통해 사회진출 의지 증진
- **취업 선배의 만남**
 - 실제 직무를 하고 있는 졸업생을 초청하여 특강 진행
 - 학생 취업에 대한 생각과 직업의식을 가지게 하여 취업적 자존감 및 고용의식 증진

취업특별 프로그램

- 직업능력평가 및 적성검사
- 컴퓨터 자격증반
- 자신감 향상 및 스피치 역량강화
- 이력서 및 자기소개서 1:1 코칭
- 실전모의 면접
- 바리스타 자격증반

1
K-PACE
센터



4 진로 및 직업지도 - 인턴십 목적

- 직업훈련 중심의 이론 교육과정을 거친 K-PACE센터 재학생을 대상으로 인턴십 기관에 배치하여 현장교육을 실시하고 이를 통해 장기적 고용 연계는 물론 적성에 맞는 업무를 찾을 수 있도록 하는데 그 목적이 있다.

센터 내 직무평
가
후 학생배치

기관 담당자
업무 지도

학생 고유
업무 부과

매일 근무
일지 평가

추후
고용 연계

- 업무지도 → 현장에서 요구되는 직무를 습득할 수 있도록 지도(현장실습일지 작성)
- 고유업무 부과 → 직무수행정도, 학습정도, 직무담당자 협의 후 적절한 업무 배치
- 고용연계 → 학생의 직무능력과 가능성을 고려하여 고용 연계 검토 및 MOU 체결

1
K-PACE
센터



4 진로 및 직업지도 - 인턴십(현장실습)

사무행정업무

- 컴퓨터 작업(한글, 엑셀, PPT)
- 사무기기 활용(복사, 팩스, 스캔, 문서파쇄 등)
- 서류정리 및 전화응대
- 문구용품의 사용 및 정리

▶ 취업기관: 교육기관, 의료기관, 공공기관 등

실습기관

- 대형마트
- 대형도서관
- 영유아보육시설
- 의료기관
- 교육기관
- 공공기관
- 노인요양보호시설

바리스타 업무

- 커피전문점 업무 전반
- 커피머신과 토크 명칭 이해하기
- 커피를 직접 만드는 과정 배우기
- 커피추출 및 음료제작
- 고객응대 방법
- 카페 내 환경정리, 테이블 정리, 사용한 접설거지)
- 홀출입 및 재고정리 판매 등

▶ 취업기관: 스타벅스, 일반 기업 카페 등

서비스 업무

- 요양보호사 보조, 어르신 말벗, 이동보조 등)
- 우편물 분류(소정, 대형, 우편물 분류)
- 분야별 서비스업 실무 훈련
- 기관 방문 안내 보조
- 프로그램 진행 보조

▶ 취업기관: 노인요양센터, 우체국, 공연기관 등



사서업무

- 도서안내
- 서가 정리 및 반납 책자 정리
- 바코드 스캐너, 북트랙 활용 등)
- 자료정리, 신간도서 분류 및 등록)
- 도서별 청구기호 코드 확인 (숫자 및 자음, 모음 코드)

▶ 취업기관: 대형 도서관 등

1 K-PACE센터



5 생활지도

			
<h3>위생관리</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 개인 위생 관리 및 공동생활공간 관리(옷장, 책상, 침대, 정리, 방청소 등) ▶ 세탁물 관리(세탁기 가용, 세탁물 관리, 건조 및 정리) 	<h3>식단관리</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 편식 지도 (육류 및 면류 등 음식 다양 섭취 확인 및 식사 조절) ▶ 식사 예절 교육 	<h3>건강관리</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 운동을 통한 신체능력 함양 	<h3>금전관리</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 용돈기입장 정리 (소비계좌서 정리 및 작성, 잔액확인, 영수증 관리) ▶ 과소비 관리, 통장 정리 및 체크카드 사용 교육

1 K-PACE센터



6 주말(토요) 프로그램 안내

			
<h3>사랑의 김장 김치</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ KP프렌즈 봉사단 - 지역사회 소외 계층 및 노인 주간 보호센터 등 정기적인 자원봉사 	<h3>뉴 스포츠 프로그램</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 특수체육전문의가의 재능기부를 통한 학생들의 신체 능력 및 자존감 증진을 목적으로 운영 	<h3>동물교감 프로그램</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 월 1회 동물과의 교감을 통한 재학생들의 정서적 안정 증진 	<h3>동아리 활동</h3> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 댄스부, 독서부, 운동부(농구, 골프 등), 자동차부 ▶ 재학생들의 다양한 동아리 활동 및 사회적 향상을 위한 자기 주도적 취미생활 지원

1 K-PACE센터



7 사회참여 심화과정

사회참여심화 (Transition Program)

독립생활훈련

- 실 거주지에서 독립생활훈련
- 요리수업을 통한 요리능력 향상
- 주거지 관리 및 유지 능력 향상

고용 및 직업적응

- 직업탐색 및 교육
- 유급고용
- 직업적응 및 유지

사회화

- 심화된 여가시간 계획
- 지역사회 자원 활용

- 대한민국 최초로 **지역사회를 기반으로 한 독립생활 프로그램**
- 3년간 K-PACE 교육과정을 수료한 **졸업생만 참여 가능**
- 기숙사가 아닌 **지역사회 내 주거공간**에서 전문가에 의해 시행

2 발달장애학생의 중등이후교육으로서의 전환 경로 현황 및 논의

시사점 논의점

공급주체의 참여 촉진

- 정부가 기존의 대학들이 사회공헌 차원에서 발달 장애인들에게 고등교육 및 평생학습 서비스를 제공할 수 있도록 격려하는 지원체계를 마련

평생교육에 대한 연구

- 평생교육에 대한 개념, 모델, 지원 방안에 대한 기초연구와 실태조사, 활성화 방안 도출 등이 향후 지속적으로 시행

종합적인 정보망 구축

- 다양한 방법의 평생교육 프로그램 및 기관에 대한 종합적인 정보망 구축
- 적절한 프로그램을 안내해 줄 수 있는 거점 기관

3 중등과정이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

3 중등과정이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

중등이후교육 프로그램

(Hart & Grigal, 2009)

이중 또는 동시 등록 프로그램

- 중등과정의 학교체제에서 운영
- 고등학교의 전환 활동 마지막 해에 대학에 입학하려는 지적장애 고등학생을 지원
- 대학의 캠퍼스에서 제공

대학 주도 프로그램

- 대학 내에 있는 중등과정 이후 교육의 형태
- 교육내용 : 기능적 학업, 사회성기술, 직업생활, 주거생활
- 교육연한: 2~4년

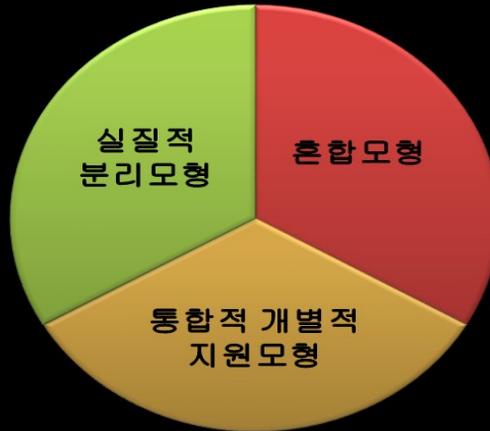
개인 또는 가족 주도 지원

- 외부기관이나 학교의 지원을 받지 않음
- 본인과 가족들이 다양한 방식으로 중등과정 이후 교육 접근
- 가족의 주도로 전문대학이나 종합대학에 입학
- 대학의 준비 미흡으로 성공에 대한 위험이 큼

3 중등과정이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

발달장애학생의 중등과정 이후 교육 형태

(Hart, Grigal & weir, 2010)

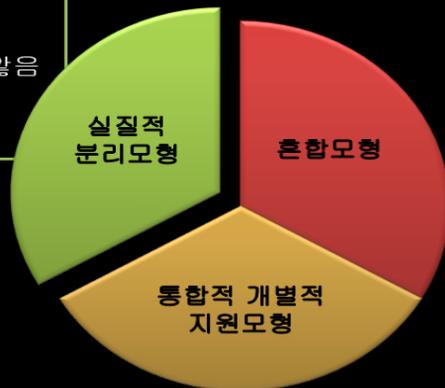


3 미국의 중등과정 이후 교육으로의 전환 경로 및 시사점

미국 발달장애학생의 중등과정 이후 교육 형태

(Hart, Grigal & weir, 2010)

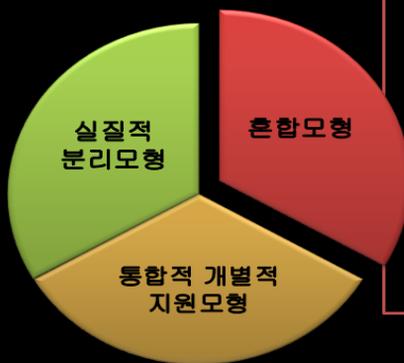
- 분리된 교육 제공
- 비장애 동료들과 상화작용이 없음
- 대학의 정규 프로그램에 참여하지 않음
- 생활기술개발, 지역사회중심교수, 제한적 직업고용훈련 제공



3 미국의 중등과정 이후 교육으로의 전환 경로 및 시사점

미국 발달장애학생의 중등과정 이후 교육 형태

(Hart, Grigal & weir, 2010)

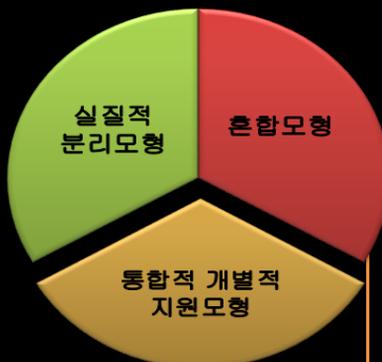


- 장애학생들이 비장애학생들과 함께 사회적 활동 및 학업적 강좌에 참여, 다른 장애학생들과 함께 하는 강좌에 참여
- 지역사회 대학, 4년제 대학의 캠퍼스
- 분리된 공간에서 진행되는 생활기술 교수와 전환프로그램, 대학수업에 참여하는 형태
- 비장애학생과 장애학생 간의 상호작용이 일부 일어남
- 교육과정은 대학의 일반적 교육과정, 지역사회경험, 고용경험 등

3 중등이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

발달장애학생의 중등이후교육 형태

(Hart, Grigal & weir, 2010)

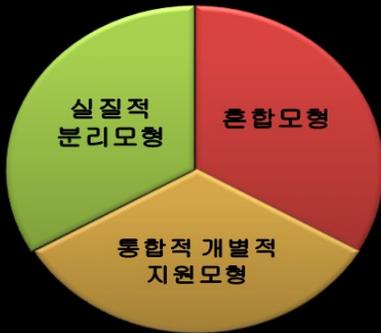


대학 과정 인증 프로그램, 학위 프로그램, 청강 혹은 학점 이수, 인턴쉽을 위하여 인간중심계획, 교육 코치, 동료교수, 멘토링, 직무코치, 사회적 네트워크, 공학적 접근, 고용기회와의 연결 및 기관들과의 연계, 가정교사, 기술적, 자연적 지원과 같은 개별화 서비스 제공

3 중등이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

발달장애학생의 중등과정 이후 교육 형태

(Hart, Grigal & weir, 2010)



시사점

중등과정 이후 교육 형태를 다양화할 필요가 있다. 우리나라의 경우 발달장애인의 교육형태는 모두가 실질적 분리모형에 해당된다. 대구대학교의 K-PACE와 나사렛대학의 재활자립학부도 마찬가지로 분리모형이다. 대학 평생교육 지원 사업의 일환으로 시범 운영하고 있는 5개 대학도 실질적 분리모형에 해당된다. 따라서 우리나라 중등과정 이후 교육 형태가 통합 형태 등을 포함하여 다양한 접근 방식(인간중심계획과 교육 코치 및 멘토링)이 필요하다.

3 중등이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

우리나라 발달장애학생의 중등과정 이후 교육 형태

기존학과 입학 허용 형태	독립학과 형태	독립학교 형태	특별과정 형태
<ul style="list-style-type: none"> • 입학이 자연발생적으로 생겨나서 발달장애학생을 허용하는 2년제 대학이나 4년제 대학 • 학교는 적절한 지원을 하기에 어려운 문제점을 지님 	<ul style="list-style-type: none"> • 정규학위 과정 • 기존학과 입학 허용 형태와 달리 장애인의 학업특성에 초점을 둔 형태 • 예) 나사렛 대학의 재활자립학과 	<ul style="list-style-type: none"> • 대학이라는 이름을 사용해 발달장애인을 위한 교육 프로그램을 운영하는 형태 • 예) 호산나대학, 장애인복지관에서 운영하는 프로그램 	<ul style="list-style-type: none"> • 정규학위과정이 아닌 비학위과정으로 평생교육원에서 개설 • 학위가 아닌 수료증 지급 • 예) 대구대학교 평생교육원 산하 K-PACE

3 중등이후교육으로의 전환 경로 및 시사점

발달장애학생의 중등과정 이후 교육으로의 전환경로의 바람직한 방향

특별과정 형태

- ▷ 발달장애학생의 고등교육기회확대의 가장 주요한 형태
- ▷ 대학 내 평생교육원에서 관장하므로 개설 조건이 까다롭지 않음
- ▷ 학위과정이 아니므로 대학으로서도 설치의 부담이 완화
- ▷ 대학 내에 개설되므로 대학의 시설과 서비스의 대부분을 공유

Thank You

【연구윤리교육】

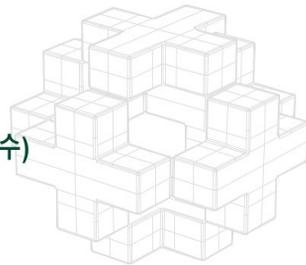
연구 윤리교육

정 용 석

(진주교육대학교 교수)

연구윤리교육

정 용 석
(진주교육대학교 교육학과 교수)



논문 윤리규정

제 1 조(목적)

본 논문 윤리규정(이하 '규정'이라고 한다)은 한국발달장애학회에서 이루어지는 연구 활동과 관련하여 논문이나 기고문을 게재 신청하는 학술 연구자(이하 '연구자'라고 한다)가 준수하여야 하는 연구윤리기준을 정하고 연구윤리를 확립하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조(적용범위)

본 규정은 한국발달장애학회에서 출간되는 학회지 『발달장애연구』와 기타 모든 출판물에 적용한다.

제 3 조(제정 및 심의)

본 규정은 한국발달장애학회 이사회에서 제정 및 수정을 하고, 편집위원회에서 투고된 연구윤리 규정에 따라 심의 및 심사하고 검증한다. 연구윤리와 관련해 제보된 사항에 대해서는 별도의 연구윤리 심의위원회를 구성하여 심의한다.

논문 윤리규정

제 4 조(연구 부정행위)

본 규정은 다음 각 항과 같이 연구부정행위를 규정하고, 부정행위가 있는 논문은 게재하지 않는 것을 원칙으로 하고, 게재 후 관련 문제가 발견되었을 경우 삭제한다.

1. '위조'란 존재하지 않는 자료나 연구결과 등을 허위로 만들어 논문을 작성하는 행위를 말한다.
2. '변조'란 연구 자료·장비·과정 등을 인위적으로 조작, 변경, 삭제하여 연구의 내용이나 결과를 왜곡하는 행위를 말한다.
3. '표절'이란 타인의 아이디어, 연구내용, 연구결과 등을 원저자의 승인이나 인용 없이 도용하는 행위를 말한다.
4. '부당한 논문저자 표시'란 연구에서 실제 기여와 공헌을 한 사람에게 정당한 이유 없이 논문저자 자격을 부여하지 않거나, 이와 반대로 기여와 공헌이 없는 사람에게 논문저자 자격을 부여하는 것을 말한다.
5. '부정행위 조사 방해'란 본인 또는 타인의 부정행위 의혹에 대한 조사를 고의로 방해하거나 제보자에게 위해를 가하는 행위를 말한다.
6. '기타 부정행위'란 학술분야에서 통상적으로 용인되는 연구관련 규범을 심각하게 벗어난 행위를 말한다.

논문 윤리규정

제 5 조(연구대상자의 보호)

1. 연구대상자의 인격, 사생활을 침해 받지 않을 개인의 권리와 자기결정권을 존중한다.
2. 연구대상자에게는 연구의 목적과 관련하여 연구 중이나 연구 이후에 발생할 수 있는 정신적, 신체적 및 기타 측면에서 잠재적 위험에 관하여 충분한 설명을 제공하여야 하며, 연구물에는 이에 관련한 동의를 얻은 사실을 명기하는 것을 원칙으로 한다.
3. 연구대상자가 스스로 동의여부에 관한 의사결정이 어려운 경우, 연구대상자의 보호자로부터 동의를 받은 사실에 대해 명기하는 것을 원칙으로 한다.
4. 자료수집을 위하여 연구대상자의 음성이나 영상이 필요한 경우에는 기록하기 전에 연구대상자로부터 동의를 받아야 하는 것을 원칙으로 한다.

제 6 조(연구대상자에 대한 사후보고)

1. 연구대상자들에게 연구의 본질, 결과 및 결론에 대한 정보를 제공하는 것이 과학적 가치와 인간적 가치를 손상시키지 않는 한, 연구대상자들이 이에 대한 정보를 얻을 수 있는 기회를 제공한다.
2. 연구절차가 참여자들에게 피해를 입혔다는 것을 알게 되면, 그 피해를 최소화하기 위한 조치를 한다.

논문 윤리규정

제 7 조(출판 업적)

1. 저자는 실제로 수행하거나 공헌한 연구에 대해서만 저자로서 업적을 인정받으며 그 내용에 책임을 진다.
2. 논문이나 기타 출판의 저자(역자 포함)의 순서는 상대적 지위에 관계없이 연구에 기여한 정도에 따라 공정하게 정해져야 한다. 단순히 특정 직책에 있다고 해서 공동저자, 제1저자, 또는 교신저자로서의 업적을 인정받을 수 없다. 반면, 연구나 저술(번역 포함)에 충분히 기여했음에도 공동저자(역자 포함)나 공동연구자로 인정되지 않는 행위 또한 정당화될 수 없다. 연구나 저술(역자 포함)에 대한 기여도가 낮을 경우 저자로 포함하기보다는 각주, 서문, 사의 등에서 고마움을 표시한다.
3. 여러 사람이 공동으로 저작에 참여한 경우에 공동 저자 전체의 동의를 받지 않고 자신의 독자적인 성과물인 것처럼 논문으로 투고하거나 출판하는 것은 용인될 수 없다.

제 8 조(중복게재 금지)

저자는 국내외를 막론하고 이전에 출판된 자신의 연구물(게재 예정이거나 심사 중인 연구물 포함)을 새로운 연구물 인 것처럼 출판하거나 투고해서는 아니 되며, 동일한 연구물을 유사 학회 등에 중복하여 투고해서도 아니 된다. 투고 이전에 출판된 연구물의 일부를 사용하여 출판하고자 할 경우에는 출판하고자 하는 학회지의 편집자에게 이전 출판에 대한 정보를 제공하고 중복 게재나 이중 출판에 해당되는지 여부를 확인하여야 한다. 단, 학술대회 발표 논문은 이 규정에 적용되지 않는다.

논문 윤리규정

제 9 조(인용 및 참고 표시)

1. 저자가 공개된 학술 자료를 인용할 경우에는 정확하게 기술하도록 노력해야 하고, 상식에 속하는 자료가 아닌 한 반드시 그 출처를 명확히 밝혀야 한다. 논문이나 연구계획서의 평가 시 또는 개인적인 접촉을 통해서 얻은 자료의 경우에는 그 정보를 제공한 연구자의 동의를 받은 이후라야 인용할 수 있다.
2. 저자가 다른 사람의 글을 인용하거나 다른 사람의 생각을 차용(참고)할 경우에는 반드시 각주를 통해 인용 및 참고 여부를 밝혀야 하며, 이러한 표기를 통해 어디까지가 선행연구의 결과이고, 어디서부터 본인의 독창적인 생각이나 주장이나 해석인지를 독자가 알 수 있도록 해야 한다.
3. 출처를 밝혔다고 하더라도 인용한 분량이 상식적으로 받아들일 수 있는 인용의 범위를 넘는 경우(예, 몇 쪽)에 걸친 인용에는 반드시 저자의 허락을 받아야 하며, 그러하지 아니한 경우에는 표절은 아닐지라도 저자의 권리를 침해한 것이므로 용인될 수 없다.

제 10 조(동의서)

논문게재가 확정된 연구자는 해당 호 출판 이전까지 본 학회의 연구윤리관련 「윤리준수동의서」에 서명 날인 하여 제출하여야 한다.

논문 윤리규정

제 11 조(편집위원이 지켜야 할 연구윤리규정)

1. 편집위원은 투고된 논문의 게재 모든 책임을 지며, 저자의 인격과 학자로서의 독립성을 존중해야 한다.
2. 편집위원은 학회지 게재를 위해 투고된 논문을 저자의 성별, 나이, 소속 기관은 물론이고 어떤 선임건이나 사적인 친분과 무관하게 논문의 수준과 투고 규정에 근거하여 공정하게 취급하여야 한다.
3. 편집위원은 투고된 논문의 평가를 해당 분야의 전문적 지식과 공정한 판단 능력을 지닌 심사위원에게 의뢰해야 한다. 심사 의뢰 시에는 저자와 친분이 있거나 적대적인 심사위원을 피함으로써 객관적인 평가가 이루어질 수 있도록 노력한다. 단, 같은 논문에 대한 평가가 심사위원 간에 현저하게 차이가 날 경우에는 해당 분야 제3의 전문가에게 자문을 받을 수 있다.
4. 편집위원은 투고된 논문의 게재가 결정될 때까지는 심사자 이외의 사람에게 저자에 대한 사항이나 논문의 내용을 공개하면 안된다.

논문 윤리규정

제 12 조(논문심사자의의무)

1. 논문심사자는 학회지의 편집위원이 의뢰하는 논문을 심사규정이 정한 기간 내에 성실하게 평가하고 평가 결과를 편집위원에게 통보해 주어야 한다. 만약 자신이 논문의 내용을 평가하기에 적임자가 아니라고 판단될 경우에는 편집위원에게 그 사실을 통보하여야 한다.
2. 논문심사자는 심사의뢰 받은 논문을 개인적인 학술적 신념이나 저자와의 사적인 친분 관계를 떠나 객관적 기준에 의해 공정하게 평가하여야 한다. 충분한 근거를 명시하지 않은 채 논문을 탈락시키거나, 심사자 본인의 관점이나 해석과 상충된다는 이유로 논문을 탈락시켜서는 안 되며, 심사 대상 논문을 제대로 읽지 않은 채 평가해서도 안 된다.
3. 논문심사자는 심사의뢰를 받은 논문에서 제4조의 연구 부정행위에 해당되는 사항을 발견 시 편집위원에게 이를 알려야 한다.
4. 논문심사자는 심사내용을 공개해서는 안된다.

제 13 조(연구윤리규정 위반 보고)

편집위원 및 논문심사자는 '연구윤리규정'을 위반한 것을 인지할 경우 그 투고자로 하여금 '연구윤리규정'을 환기시킴으로써 문제를 바로잡도록 노력해야 한다. 그러나 문제가 바로잡히지 않거나 명백한 '연구윤리규정' 위반 사례가 드러날 경우에는 연구윤리 심의위원회에 보고할 수 있다. '연구윤리규정' 위반을 보고한 자의 신원을 공개해서는 안 된다.

논문 윤리규정

제 14 조(연구윤리 심의위원회 구성 원칙)

1. 본 연구 윤리 규정에 위반된 사례로 의심되는 경우, 본 학회의 편집위원회 외에 연구윤리 심의위원회(이하 '심의 위원회'라 한다)를 구성하여 위반 사례 여부와 그 결과 처리에 대한 상세 심의를 할 수 있다.
2. 심의위원회는 5인 이상의 위원으로 구성함을 원칙으로 한다.
3. 심의위원회에는 해당 연구 분야의 전문가 및 해당 연구기관 소속이 아닌 외부인으로 다음 기준에 따라 포함되 어야 한다.
 - 1) 해당 연구 분야의 전문가 50% 이상
 - 2) 해당 연구기관 소속이 아닌 외부인 20% 이상
4. 심의위원회는 본 조사 착수 이전에 제보자에게 제1항의 규정에 의한 조사위원 명단을 알려야 하며, 제보자가 조사 위원 기피에 관한 정당한 이의를 제기할 경우 이를 수용하여야 한다.

제 15 조(심의위원회의 권한)

1. 심의위원회는 조사과정에서 제보자·피조사자·증인 및 참고인에 대하여 진술을 위한 출석을 요구할 수 있으며 이 경우 피조사자는 반드시 응하여야 한다.
2. 심의위원회는 피조사자에게 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 증거자료의 보전을 위하여 부정행위 관련지에 대한 출입 제한, 해당 연구 자료의 압수·보관 등을 할 수 있다.
3. 심의위원회는 편집위원에게 사실상 판정된 부정행위 관련지에 대하여 적절한 제재조치를 건의할 수 있다.

논문 윤리규정

제 16 조(제보자의 권리 보호)

1. 제보자는 부정행위를 인지한 사실 또는 관련 증거를 알린 자를 말한다.
2. 제보자는 구술·서면·전화·전자우편 등 가능한 모든 방법으로 제보할 수 있으며 실명으로 제보함을 원칙 으로 한다. 단, 익명의 제보라 하더라도 서면 또는 전자우편으로 연구과제명 또는 논문명, 구체적인 부정행 위의 내용과 증거를 포함하여 제보한 경우 이를 실명 제보에 준하여 처리하여야 한다.
3. 제보자가 부정행위 신고를 이유로 징계 등 신분상 불이익, 근무조건상의 차별, 부당한 압력 또는 위해 등을 받지 않도록 보호해야 할 의무를 지니며 이에 필요한 시책을 마련하여야 한다.
4. 제보자의 신원에 관한 사항은 정보공개 대상이 되지 않으며, 제보자가 신고를 이유로 제3항의 불이익 을 받거나 자신의 의지에 반하여 신원이 노출될 경우 제보자의 소속기관과 함께 이에 대한 책임을 지닌다.
5. 제보자는 부정행위의 신고 이후에 진행되는 조사 절차 및 일정 등에 대하여 알고자 할 경우에는 알려줄 것을 요구할 수 있으며 이에 성실히 응하여야 한다.
6. 제보 내용이 허위인 줄 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 이를 신고한 제보자는 보호 대상에 포함되 지 않는다.

논문 윤리규정

제 17 조(피조사자의 권리 보호)

1. 피조사자는 제보 또는 학회의 인지에 의하여 부정행위의 조사 대상이 된 자 또는 조사 수행 과정에서 부정행위에 기담한 것으로 추정되어 조사의 대상이 된 자를 말하며, 조사과정에서의 참고인이나 증인은 이에 포함되지 않는다.
2. 심의위원회는 검증과정에서 피조사자의 명예나 권리가 부당하게 침해되지 않도록 주의하여야 한다.
3. 부정행위에 대한 의혹은 판정 결과가 확정되기 전까지 외부에 공개되어서는 안된다.
4. 피조사자는 부정행위 조사·처리절차 및 처리일정 등에 대해 알려줄 것을 요구할 수 있다.
5. 피조사자에게는 충분한 소명의 기회가 주어져야 한다.

제 18 조(진실성 검증 책임주체)
부정행위의 발생을 인지하거나 제보가 있을 경우 이에 대한 검증 책임은 연구윤리 심의위원회에서 처리한다.

제 19 조(진실성 검증 시효)

1. 제보의 접수일로부터만 5년 이전의 부정행위에 대해서는 이를 접수하였더라도 처리하지 않음을 원칙으로 한다.
2. 5년 이전의 부정행위라 하더라도 피조사자가 그 결과를 직접 재인용하여 5년 이내에 사용하였을 경우와 공공의 복지 또는 안전에 위협이 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우에는 이를 처리하여야 한다.

논문 윤리규정

제 20 조(진실성 검증 원칙)

1. 부정행위의 사실 여부를 입증할 책임은 연구윤리 심의위원회에 있다. 단, 피조사자가 심의위원회에서 요구하는 자료를 고의로 훼손하였거나 제출을 거부하는 경우에 요구 자료에 포함되어 있다고 인정되는 내용의 진실성을 입증할 책임은 피조사자에게 있다.
2. 심의위원회는 제보자와 피조사자에게 의견진술, 이의제기 및 변론의 권리와 기회를 동등하게 보장하여야 하며 관련 절차를 사전에 알려주어야 한다.
3. 편집위원장은 심의위원회가 부당한 압력이나 간섭을 받지 않고 독립성과 공정성을 유지 할 수 있도록 노력하여야 한다.

제 21 조(진실성 검증 절차)

1. 부정행위에 대한 검증 절차는 예비조사, 본조사, 판정의 단계로 진행하여야 한다.
2. 제1항의 검증 절차 외에도 추가로 필요하다고 판단한 절차를 포함시켜 조사를 진행할 수 있다.

논문 윤리규정

제 22 조(예비조사)

1. 예비조사는 부정행위의 의혹에 대하여 조사할 필요가 있는지 여부를 결정하기 위한 절차를 말하며, 신고 접수일로부터 30일 이내에 착수하여야 한다.
2. 예비조사 결과 피조사자가 부정행위 사실을 모두 인정 한 경우에는 본조사 절차를 거치지 않고 바로 판정을 내릴 수 있으며, 증거기반에 대한 중대한 훼손 가능성이 있다고 판단되는 경우에는 심의위원회 구성 이전에도 편집위원의 장에 의한 승인을 얻어 증거자료 보전을 위한 조치를 취할 수 있다.
3. 예비조사에서 본조사를 실시하지 않은 것으로 결정할 경우 이에 대한 구체적인 경위를 결정일로부터 10일 이내에 제보자에게 문서로써 통보한다. 단, 익명제보의 경우에는 그러하지 않는다.
4. 제보자는 예비조사 결과에 대해 불복하는 경우 통보를 받은 날로부터 30일 이내에 이의를 제기할 수 있다.

제 23 조(본조사)

1. 본조사는 부정행위의 사실 여부를 입증하기 위한 절차를 말하며, 제 13조의 규정에 따라 심의위원회를 구성하여 진행하여야 한다.
2. 심의위원회는 제10조 제2항의 규정에 따라 제보자와 피조사자에게 의견진술의 기회를 주어야 하며, 본조사 결과를 확정하기 이전에 이익제기 및 변론의 기회를 주어야 한다. 당사자가 이에 응하지 않을 경우에는 이익이 없는 것으로 간주한다.
3. 제보자와 피조사자의 이익제기 또는 변론 내용과 그에 대한 처리결과는 조사결과 보고서에 포함되어야 한다.

논문 윤리규정

제 24 조(판정)

1. 판정은 본조사 결과를 확정하고 이를 제보자와 피조사자에게 문서로써 통보하는 절차를 말한다.
2. 예비조사 착수 이후 판정에 이르기까지의 모든 조사 일정은 6개월 이내에 종료되어야 한다. 단, 이 기간 내에 조사가 이루어지기 어렵다고 판단될 경우에는 편집위원회에 그 사유를 통보하고 조사 기간을 연장할 수 있다.
3. 제보자 또는 피조사자가 판정에 불복할 경우에는 통보를 받은 날로부터 3일 이내에 이의 신청을 할 수 있다.

제 25 조(조사의 기록과 정보의 공개)

1. 심의위원회는 조사 과정의 모든 기록을 음성, 영상 또는 문서의 형태로 반드시 5년 이상 보관하여야 한다.
2. 조사결과 보고서 및 조사위원 명단은 판정이 끝난 이후에 공개할 수 있다.
3. 조사위원·증인·참고인·자문에 참여한 자의 명단 등에 대해서는 당사자에게 불이익을 줄 가능성이 있을 경우 공개하지 않는다.

논문 윤리규정

제 26 조(조사결과와 보고)

1. 심의위원회는 예비조사 및 본조사의 결과와 내용을 예비조사의 종료 및 편정 후 각 10일 이내에 편집위원회에 보고하여야 한다.
2. 예비조사와 본조사의 결과보고서에는 다음 각 호의 사항이 반드시 포함되어야 한다.
 - 1) 제보의 내용
 - 2) 조사의 대상이 된 부정행위
 - 3) 심의위원회의 조사위원 명단(본조사의 경우에 한한다.)
 - 4) 본조사 실시 여부 및 판단의 근거(예비조사의 경우에 한다.)
 - 5) 해당 연구에서 피조사자의 역할과 부정행위의 사실 여부(본조사의 경우에 한한다.)
 - 6) 관련 증거 및 증인(본조사의 경우에 한한다.)
 - 7) 제보자와 피조사자의 이의제기 또는 변론 내용과 그에 대한 처리결과(본조사의 경우에 한한다.)
3. 심의위원회는 조사 과정에서 다음 각 호의 사항이 발생한 경우 즉시 편집위원장에게 보고 하여야 하며, 이를 보고받은 편집위원장은 즉시 관계기관에 보고 또 수사기간에 고발 등의 조치를 취하여야 한다.
 - 1) 법령 또는 해당 규칙에 대한 중대한 위반사항이 발생한 경우
 - 2) 공공의 복지 또는 안전에 중대한 위험이 발생하거나 발생할 우려가 명백한 경우
 - 3) 그 밖의 공권력에 의한 조치가 필요한 경우

논문 윤리규정

제 27 조(조사결과 보고에 대한 후속조치)

1. 편집위원장은 제21조 제1항의 규정에 의하여 보고받은 조사내용·결과의 합리성과 타당성에 문제가 있다고 판단되는 경우 심의위원회에게 추가적인 조사의 실시 또는 재조사를 실시할 수 있다.
2. 편집위원장은 심의위원회의 판정결과에 근거하여 해당 연구자에 대한 회원 자격 박탈, 학회 활동 참여 제한 등 후속 조치를 취하고 이를 피조사자에게 통보하여야 한다.

제 28 조(재심청구)

1. 연구윤리 심의위원회가 조사의 절차를 위반한 경우나, 위원회가 객관적인 자료에 근거하지 않고 임의로 결정한 경우에 재심을 청구할 수 있다.
2. 위의 항에 해당되는 피조사자는 연구윤리 심의위원회의 결정을 통지받은 후 15일 내에 위원회에 서면으로 재심을 청구할 수 있다.
3. 재심을 청구한 날부터 재심이 종료될 때까지 연구윤리 심의위원회의 결정은 자동적으로 유예된다.
4. 연구윤리 심의위원회는 기존의 심사에서 사용된 모든 자료들과 필요하면 추가정보를 요청하여 검토하여 15일 내에 재적위원 2/3 이상의 참석과 출석위원 2/3 이상의 찬성으로 최종 결정한다.

논문 윤리규정

제 29 조(징계의 절차 및 내용)

연구윤리 심의위원회의 징계 건의가 있을 경우, 회장은 이사회를 소집하여 징계 여부 및 징계 내용을 최종적으로 결정한다. 연구윤리규정을 위반했다고 판정된 회원에 대해서는 경고, 투고 제한, 회원자격 정지 내지 박탈 등의 징계를 할 수 있고, 이 조치를 소속기관을 포함한 대외에 공표할 수 있다.

제 30 조(연구윤리규정의 수정)

'연구윤리규정'의 수정 절차는 한국발달장애학회의 『발달장애연구』 발간 규정 개정 절차에 준한다. '연구윤리규정'이 수정될 경우, 기존의 규정을 준수하기로 서약한 투고자들은 추가적인 서약 없이 새로운 규정을 준수하기로 서약한 것으로 간주한다.

감사합니다.

**연구윤리규정 준수는
선택이 아니라 필수입니다.**

한국발달장애학회 임원 명단

1. 고문/명예회장/상임이사/감사

순	직	이름	소속	순	직	이름	소속
1	고문	여광응	대구대 특수교육학과	6	부회장	박현옥	남부대 초등특수교육과
2	명예회장	조용태	중원대 교양학부	7	부회장	유경미	중원대 아동보육상담학과
3	명예회장	조홍중	전남대 특수교육학부	8	총무이사	김창배	경동대 중등특수교육과
4	명예회장	추연구	춘천교대 교육학과	9	감사	김경열	광신대 사회복지상담학과
5	회장	조재규	경동대 중등특수교육과	10	감사	서석진	대구현외대 중등특수교육과

2. 이사

순	직	이름	소속	순	직	이름	소속
1	이사	강경선	성산여대 대학원 음악치료학과 교수	25	이사	박영근	중부대 초등특수교육과 교수
2	이사	강경숙	원광대 중등특수교육과 교수	26	이사	신현기	단국대 특수교육과 교수
3	이사	강미라	ABLE 아동발달센터 센터장	27	이사	원상화	극동대 초등특수교육학과 교수
4	이사	강은영	중부대 유아특수교육과 교수	28	이사	유승연	서일대 유아교육학과 교수
5	이사	고영환	중부대 초등특수교육과 교수	29	이사	이근매	평택대 재활상담학과 교수
6	이사	김경민	중부대 유아특수교육과 교수	30	이사	이상훈	경북과학교대 사회체육과 교수
7	이사	김경순	행복한 미술치료연구소 소장	31	이사	이성봉	백석대 특수교육과 교수
8	이사	김기룡	중부대 심리행동치료학과 교수	32	이사	이성용	계명대 의과대학 교수
9	이사	김기홍	부산교육대 교육학과 교수	33	이사	이성용	한국교통대 유아특수교육과 교수
10	이사	김라경	가톨릭대 특수교육과 교수	34	이사	이은림	동주대 특수아동과 교수
11	이사	김미경	세한대 특수교육과 교수	35	이사	이재욱	강남대 초등특수교육과 교수
12	이사	김성운	대구보건대 스포츠재활과 초빙교수	36	이사	이필상	건양대 초등특수교육과 교수
13	이사	김영결	대구사이버대 특수교육학과 교수	37	이사	임지향	대구사이버대 미술치료학과 교수
14	이사	김영숙	동국대 대학원 미술치료전공 교수	38	이사	정용석	진주교육대 교육학과 교수
15	이사	김우리	전남대 특수교육학부 교수	39	이사	정종진	대구교육대 교육학과 교수
16	이사	김익진	강원대 인문학부 교수	40	이사	정주영	건양대 초등특수교육과 교수
17	이사	김일명	광주여대 초등특수교육과 교수	41	이사	조용태	중원대 교양학부 교수
18	이사	김정현	백석대 특수교육과 교수	42	이사	조일영	전주대 의과대학 운동처방학과 교수
19	이사	김지연	한국체육대 특수체육학과 교수	43	이사	조홍중	전남대 특수교육학부 교수
20	이사	김향지	위덕대 특수교육학부 교수	44	이사	최기창	상지대 재활상담학과 교수
21	이사	김화수	대구대 언어치료학과 교수	45	이사	최은영	대구대 재활심리학과 교수
22	이사	나정은	중부대 중등특수교육과 교수	46	이사	추연구	춘천교육대 교육학과 교수
23	이사	문장원	우석대 유아특수교육과 교수	47	이사	Toshiro Ochi	大和大学 教育学部 教育学科 교수
24	이사	박소영	한국교통대 유아특수교육과 교수				

3. 편집위원

순	직	이름	소속	순	직	이름	소속
1	위원장	정용석	진주교대 교육학과	7	위원	박현옥	남부대 초등특수교육과
2	위원	강경선	성산여대 대학원 음악치료학과	8	위원	유경미	중원대 아동보육상담학과
3	위원	김경민	중부대 유아특수교육과	9	위원	이재욱	강남대 초등특수교육과
4	위원	김라경	가톨릭대 특수교육과	10	위원	정동영	한국교원대 교육학과
5	위원	김성운	대구보건대 스포츠재활과	11	위원	정주영	건양대 초등특수교육과
6	위원	김익진	강원대 인문학부	12	영문위원	Christina H. Kim	California State University, Los Angeles

※ 사무간사 : 진재운 편집간사 : 김수민

한국특수교육교과교육학회 임원 명단

□ 상임이사(17명)

순	직 위	이 름	소 속	순	직 위	이 름	소 속
1	회장	이필상	건양대학교 교수	2	부회장	김희규	나사렛대학교 교수
3	부회장	백옥희	공주교육지원청 교육장	4	부회장	오세웅	가야대학교 교수
5	부회장	이숙정	단국대학교 교수	6	기획이사	박소영	한국교통대학교 교수
7	총무이사	박중휘	유원대학교 교수	8	학술이사	김형일	나사렛대학교 교수
9	출판이사	나경은	중부대학교 교수	10	재무이사	진홍신	남부대학교 교수
11	홍보이사	김주영	한국복지대학교 교수	12	국제이사	최혜승	전남대학교 교수
13	정보이사	조재규	경동대학교 교수	14	고문	이유훈	서울맹학교 前교장
15	고문	정동영	한국교원대학교 교수	16	감사	권순황	한국국제대학교 교수
17	감사	최세민	원광대학교 교수				

□ 이사(50명)

순	직 위	이 름	소 속	순	직 위	이 름	소 속
1	이사	강경숙	원광대학교 교수	2	이사	권충훈	광주여자대학교 교수
3		김경진	한국복지대학교 교수	4		김미선	유원대학교 교수
5		유장순	나사렛대학교 교수	6		정주영	건양대학교 교수
7		김영석	한국복지대학교 연구사	8		김의정	나사렛대학교 교수
9		김정연	조선대학교 교수	10		김정은	한국국제대학교 교수
11		김정호	광주선우학교 교감	12		김혜리	중부대학교 교수
13		김수연	경인교육대학교 교수	14		남윤석	위덕대학교 교수
15		박경옥	대구대학교 교수	16		박계신	나사렛대학교 교수
17		박미정	위덕대학교 교수	18		박상희	광주여자대학교 교수
19		박주연	한국선진학교 교사	20		서선진	건양대학교 교수
21		서은정	한국국제대학교 교수	22		김정현	백석대학교 교수
23		신영숙	용인교육지원청 장학사	24		옥정달	나사렛대학교 교수
25		원성옥	한국복지대학교 교수	26		윤희봉	중부대학교 교수
27		이경면	부산장신대학교 교수	28		이옥인	전주대학교 교수
29		임소인	서울정애학교 교사	30		장대준	여수여명학교 교사
31		장은주	양주도담학교 교장	32		전보성	대구전환서비스센터 센터장
33		김영걸	대구사이버대학교 교수	34		전혜인	건양대학교 교수
35		정인숙	서울맹학교 교감	36		정해동	백석대학교 교수
37		정해시	한길학교 교장	38		정희섭	원광대학교 교수
39		채희태	나사렛대학교 교수	40		최상배	공주대학교 교수
41		최순옥	수원교육지원청 교육장	42		최하영	한국교원대학교 교수
43		추연구	춘천교육대학교 교수	44		표윤희	위덕대학교 교수
45		최진혁	부산대학교 교수	46		이상아	한국유아상담지원부연구위원
47		강은영	중부대학교 교수	48		강종구	대구대학교 교수
49		전병운	공주대학교 교수	50		한경근	단국대학교 교수

※ 상임간사 : 김정민 편집간사 : 이재욱

2021 한국발달장애학회 · 한국특수교육교과교육학회
공동 동계 학술대회 자료집

발달장애학생을 위한 진로·직업교육

=====
인쇄일 : 2021년 12월 16일

발행일 : 2021년 12월 18일

발행처 : 한국발달장애학회 · 한국특수교육교과교육학회

발행인 : 조 재 규 · 이 필 상

연락처 : 한국발달장애학회

(11458) 경기도 양주시 경동대학로 27(고암동, 경동대학교) 우당관 1704호

TEL: 031) 869-9851 | FAX: 031) 869-9909

E-mail: kadd-shs@hanmail.net | <http://www.k-add.or.kr>

한국특수교육교과교육학회

(32992) 충청남도 논산시 대학로 121 건양대학교 인문관 210-2호

TEL: 041)730-5463 | FAX: 041) 730-5755

E-mail: wjdals07@hanmail.net | <http://www.seci.kr>

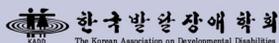
인쇄처 : 핑키밍키

=====

<비매품>



2021 한국발달장애학회 · 한국특수교육교과교육학회 공동 동계 학술대회
발달장애학생을 위한 진로·직업교육



(11458) 경기도 양주시 경동대학로 27(고암동, 경동대학교) 우당관 1704호
TEL: 031) 869-9851 | FAX: 031) 869-9909
E-mail: kadd-shs@hanmail.net | <http://www.k-add.or.kr>



(32992) 충청남도 논산시 대학로 121 건양대학교 인문관 210-2호
TEL: 041)730-5463 | FAX: 041) 730-5755
E-mail: wjdals07@hanmail.net | <http://www.seci.kr>

