

건강가정지원센터 전문 종사인력의 보수교육 현황과 전망

- 중앙건강가정지원센터 종사자교육을 중심으로

이 윤 정(중앙건강가정지원센터 교육개발팀 팀장)

I. 서 론

1. 연구배경

2007년 11월 현재까지 전국에는 64개의 건강가정지원센터가 개소되었으며, 건강가정사업은 센터의 개소 수와 더불어 지난 2004년 하반기 시범사업과 2005년 1월 건강가정기본법 시행을 기점으로 나날이 양적으로도 급속히 증가하고 있다.

3년간 센터 수와 사업량의 증가로 사업의 발전은 예측할 수 있었으나, 반면 각 센터에서는 건강가정사업을 담당할 전문종사인력의 수급문제에 많은 어려움을 토로해 왔다. 즉, 근거법령에 의한 하드웨어와 소프트웨어는 갖추었으나, 이를 전문적으로 관리해야 할 종사인력은 찾기 어렵다는 것이다.

근거법령에 의하면 건강가정지원센터는 건강가정사업을 전문적으로 운영할 건강가정사를 두게 되어있다. 그러나 근거법령의 시행시기와 지역 센터의 개소시기가 맞물려 전문 종사인력을 배출할 시간적 여유가 많지 않아 대학 내 관련학과에서는 법령의 시행시기에 맞추어 건강가정사가 되기 위해 이수해야 하는 교과목들을 개설하기 시작하였고, 관할 부처인 여성가족부는 중앙건강가정지원센터에 건강가정사 양성교육을 위탁하여 2년간 전문 인력들을 배출하였다. 그럼에도 불구하고 현장의 건강가정사업은 지속적으로 구인란에 난항을 겪고 있다. 그 이유는 무엇인가?

건강가정지원센터는 상담, 교육, 문화, 가족지원서비스 분야의 사업 등으로 구분되어 운영되지만, 실제 현장에서는 통합적 가족서비스 제공으로 다양한 사업 경력과 숙련된 사업 기술을 지닌 전문가를 요구한다. 즉, 사업의 노하우와 서비스 제공 마인드를 충분히 갖춘 ‘건강가정사’를 필요로 하는 것이다. 이에 중앙건강가정지원센터는 2005년과 2006년에 건강가정사 양성교육을 집중적으로 실시하였고, 동시에 현장에서의 요구도를 반영하여 종사자를 위한 직무 보수교육사업을 지속적으로 수행하였다. 정부의 가족전달체계로써 온전히 그 의무와 책임을 다하여 지역사회 모든 가정의 건강성 증진을 위해 실천현장에 곧바로 투입될 전문인력 양성에 힘써온 것이다.

그러나 현재의 건강가정지원센터 연간 사업일정이나 사업비 규모를 고려한다면 각 지역 센터는 종사인력에 대한 보수교육을 지원하기에 그리 넉넉한 형편이 아니다. 특히 사업추진과 더불어 센터

운영에 드는 사업비 규모가 충분하지 않은 상황에서 종사자의 역량강화를 위한 인적자원개발과 관리 측면은 각자 개인의 몫에 맡겨지는 것이 현실이다.

이에 중앙건강가정지원센터에서는 센터의 사업일정과 예산을 고려하여 시급히 요구되는 종사인력 보수교육을 실시하였으며 사업의 효율성을 기하러 노력하였다. 그러는 동안 시도의 건강가정지원센터가 하나 둘 생겨나기 시작하면서 전국의 지역 센터 전문 종사인력이 보다 적합한 인적자원개발의 기회를 누릴 수 있도록 최적의 역할분담을 논하기에 이르렀다.

이러한 시점에 실천 현장에서 건강가정사업의 전문 종사인력으로 그들을 위해 제공된 전문지식과 기술은 무엇인지 점검해 볼 필요가 있으며, 향후 시도 건강가정지원센터와 적절히 역할과 기능을 분배하기 위한 차원에서 필수적이고 핵심적인 교육주제와 내용이 무엇인지 진지하게 고민할 필요가 있다. 이에 중앙건강가정지원센터에서 제공되었던 종사자 교육을 중심으로 지역 센터 전문 종사인력의 보수교육 현황과 향후 추진되어야 할 교육체계와 주요 구성에 관해 논하고자 한다.

2. 연구내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 지난 2006년과 2007년 지역 센터 종사자를 대상으로 실시한 종사자교육 요구도 조사결과를 살펴보고, 실천 현장에서 필요로 하는 교육의 주요주제는 무엇인지 파악한다.

둘째, 지난 2005년부터 2007년 현재까지 지역 센터 종사자를 대상으로 실제 추진된 중앙건강가정지원센터의 교육사업의 주요주제와 내용이 무엇인지 살펴보고, 교육체계의 구성을 파악한다.

셋째, 현재까지 추진된 중앙건강가정지원센터의 교육사업을 토대로 전문 종사인력을 위한 향후 보수교육 체계와 주요 구성을 제안한다.

3. 연구방법

본 연구에서 사용된 연구자료는 2006년과 2007년 중앙건강가정지원센터에서 실시한 종사자교육 요구도조사 결과와 2005년부터 2007년까지 추진된 교육사업의 주요주제와 내용이다.

2006년의 종사자교육 요구도 조사는 2006년 2월 3일부터 13일까지 약 11일간 전국의 지역 센터 종사자를 대상으로 희망하는 교육주제와 개최시기 및 기간을 객관식으로 기입하도록 하고, 주관식으로 자유의견을 기재하도록 설문지법을 사용하였다. 총 64부의 설문지를 수거하여 기술통계 처리하였다.

2007년의 종사자교육 요구도 조사는 2007년 7월 27일부터 8월 1일까지 약 6일간 전국 지역 센터를 대상으로 종사자의 의견을 종합해 센터당 1부의 설문지를 작성하여 신입종사자 및 종사자의 희망하는 교육주제를 객관식으로 기입하고, 주관식으로 자유의견을 기재하여 회신하도록 하였으며, 총 33개 센터의 의견이 수렴되어 기술통계 처리하였다.

2005년부터 2007년까지의 교육사업의 주요주제와 내용은 중앙건강가정지원센터의 2005년 교육평가팀과 연구개발팀의 교육사업실적과 2006년 교육팀의 사업실적, 2007년의 교육개발팀 사업실적을 토대로 기술되었다.

II. 본 론

1. 전문 종사인력의 현장에서의 보수교육 요구도

중앙건강가정지원센터의 교육과정은 1차적으로 매 해 이루어지는 지역 센터 건강가정사업의 주요내용을 토대로 개발되며, 이에 종사자의 요구도 조사가 병행되어 주제선정의 우선순위가 정해지도록 한다. 따라서 아직까지는 현장에서 근무하는 인력들의 요구도가 100% 반영되었다고 보기는 어려우며, 주어진 예산 범위 안에 최적의 교육방식을 고려하여 전문지식과 기술에 관한 교육 콘텐츠가 제공되어 왔다. 이에 2005년의 중앙건강가정지원센터는 연간사업계획에 종사자를 위한 교육지원을 반영하지 못하고 건강가정사 양성교육에 집중하였으므로, 실무 보수교육과정은 현장에서의 요청에 의해 하반기 추가사업으로 1회만을 실시하였다. 2006년에는 건강가정사 양성교육이 계속되었지만, 실무교육에 대한 꾸준한 요청을 반영하여 정기적으로 종사자 보수교육을 개설하였다.

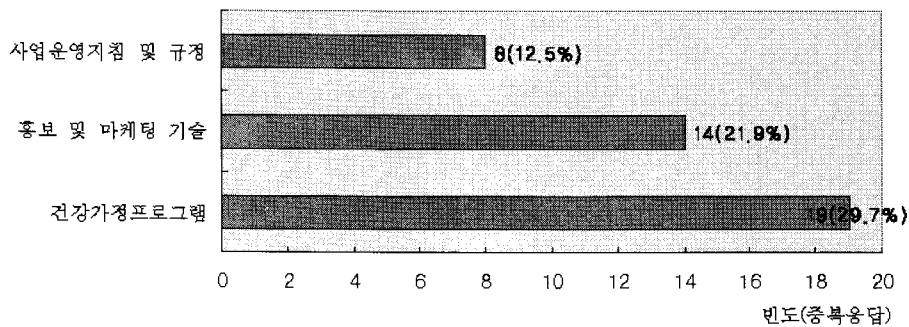
2007년에는 건강가정사 양성교육이 2006년으로 종료됨에 따라 교육과정의 체계를 갖추고 대상별 사업영역별 정기적 교육제공에 집중하였으며, 수강자의 센터 현장경력을 고려하여 종사자교육 콘텐츠를 개발하였다.

2006년과 2007년에 실시된 설문조사를 토대로 종사자가 요구하는 보수교육 분야를 살펴보면 다음과 같다.

1) 2006년 종사자 보수교육 요구도

(1) 종사자교육 희망주제

2006년 종사자들이 희망하는 교육주제를 살펴보면 <그림 1>과 같다.

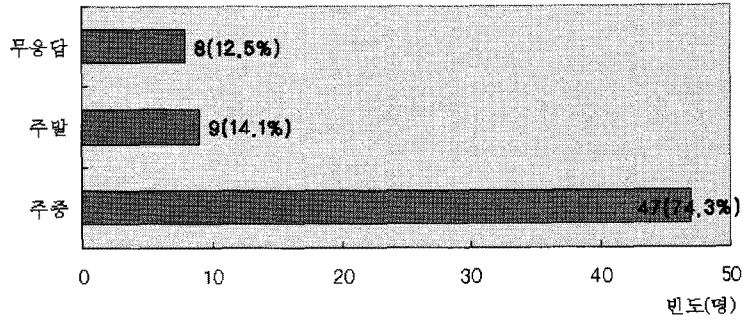


<그림 1> 2006년 희망하는 종사자교육 주제

조사결과 지역 센터의 주요 사업 콘텐츠인 건강가정 프로그램에 대한 교육요구가 가장 높아 건강가정 프로그램교육을 희망하는 비율이 약 30%로 나타났으며, 다음으로 지역사회의 인지도를 높이고 입지를 강화하고자 하는 차원에서 센터의 홍보 및 마케팅 기술에 관한 교육요구가 22%로 나타났다. 그 외에 2006년 세부운영지침이 시달된 시기에 조사를 실시하였으므로 사업운영 지침 및 규정에 관한 교육의 요구가 약 13%로 나타났다.

(2) 종사자교육 개최 희망시기

지역 센터의 사업운영 일정을 고려하여 종사자교육을 실시하고자 개최시기를 조사하였으며, 결과는 <그림 2>와 같다. 조사결과 주중교육의 희망비율이 74%로 주말교육 희망비율인 14%보다 높게 나타났다.



<그림 2> 2006년 희망하는 종사자교육 개최시기

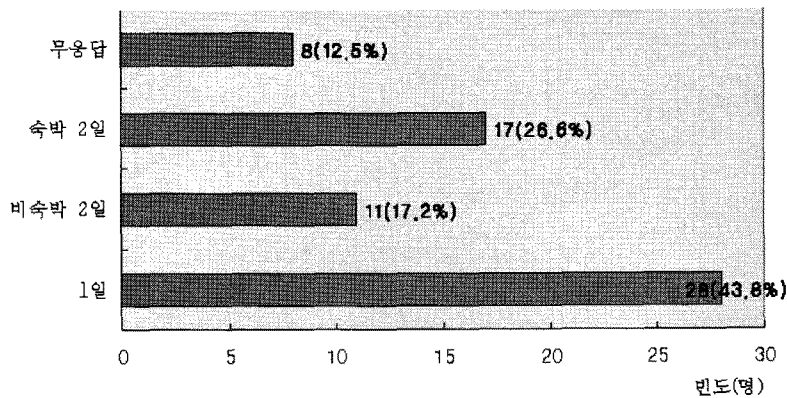
(3) 희망하는 종사자교육 기간

2006년 당시 중앙건강가정지원센터는 고유의 교육시설을 갖추고 있지 않았으므로, 교육대상의 수를 고려하여 적절한 규모와 예산 내 비용지출이 가능한 교육장소를 섭외하여야 했고, 교육 내용의 양과 진행방식을 고려할 경우 숙박교육을 실시해야 했다. 따라서 전국의 각 지역에서 찾아오는 종사자들의 이동성과 지리적 접근성을 염두에 두고, 종사자가 희망하는 교육기간을 조사하였고 그 결과는 <그림 3>과 같다.

실제 조사 당시 종사자들은 1일의 교육기간을 희망하는 비율이 가장 높아 44%로 나타났으며, 1박 2일의 숙박교육의 희망비율이 27%, 비숙박 출퇴근식 2일 교육을 희망하는 이들이 17%였다.

(4) 종사자교육에 관한 자유의견

그 외 종사자교육에 관한 기타 자유의견으로는 이혼전후 가족상담교육을 비롯한 2006년 공통사업 중심 교육을 희망하였으며, 상담사업 및 가족생활교육 이론과 프로그램 교육, 사업운영에 필요한 지역사회 연계방안에 관한 교육 등 실무중심의 교육을 희망한다는 의견을 제시하였다.



<그림 3> 2006년 희망하는 종사자교육 기간

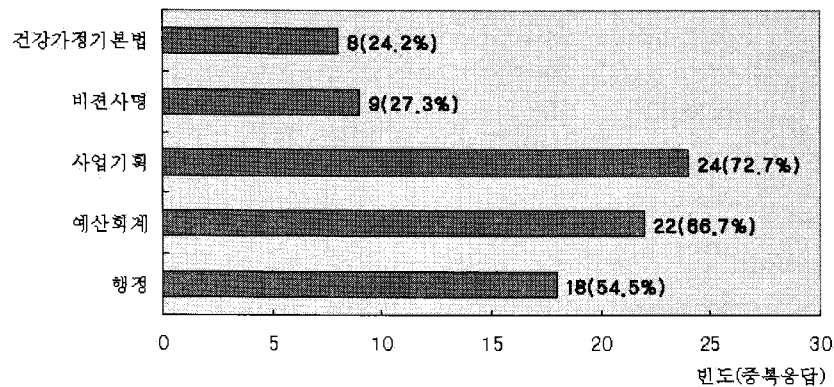
2) 2007년 종사자 보수교육 요구도

2007년의 종사자 보수교육은 2006년의 교육 만족도 결과를 고려하여 실무소양기초교육과 기관운영실무교육, 사업영역별 전문교육으로 계획하였고 지역 센터 종사경력 6개월 미만의 종사자와 6개월 이상의 종사자를 구분하여 실무교육을 추진하였다. 상반기 교육수행결과, 종사자들은 건강가정기본법, 건강가정사업, 건강가정사의 역할과 의사소통, 행정, 예산 등의 주제가 실무교육에서 모두 다루어지기보다 주제별 실무중심 심화교육을 희망하였고, 레크레이션 활동이 포함된 교육진행을 요구하였다. 이와 더불어 상반기 센터의 개소 수를 고려하여 실무소양기초교육을 수강하지 않은 신입종사자 수를 파악하여 종사자 교육주제를 선별해야 할 필요성이 요구됨에 따라 하반기 교육실시를 앞두고 종사자 요구도를 7월 말 조사하게 되었다.

(1) 신입종사자교육 희망주제

신입종사자를 대상으로 종사자교육으로 희망하는 주제를 조사하였으며, 그 결과는 <그림 4>와 같다.

예상대로 사업기획에 대한 교육요구가 가장 높아 73%로 나타났으며, 다음으로 예산회계가 67%, 행정 55%로 신입종사자로서 센터 운영의 기초 실무요소들을 희망하는 교육주제로 거론하였다. 그 외에도 비전사명에 관한 교육희망 비율이 27%, 건강가정기본법령에 대한 교육은 24%의 비율로 희망하였다.



<그림 4> 2007년 희망하는 신입종사자교육 주제

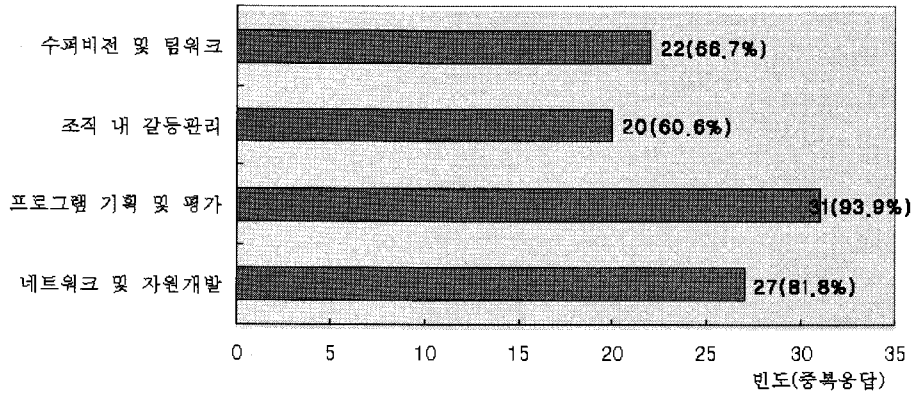
(2) 종사자교육 희망주제

지역 센터 종사경력 6개월 이상의 종사자를 주요 대상으로 구성되는 기관운영실무교육을 위해 현장에서의 희망 주제를 조사한 결과, <그림 5>와 같이 나타났다.

프로그램 기획 및 평가에 관한 교육이 94%로 가장 높게 나타나 사업 추진과 성과관리에 요구되는 핵심사항을 체계적으로 교육받기를 희망하였고, 그 다음으로는 기관운영의 역량증진을 위한 네트워크 및 자원개발에 대한 교육요구가 82%, 사업수행에 관한 슈퍼비전 및 팀워크에 관한 교육을 희망하는 비율이 67%, 조직 내 갈등관리가 61%로 나타나 종사자가 인식하는 지역 센터의 필수역량의 우선순위를 알 수 있었다. 즉, 지역 센터 사업의 효율적 추진을 위해 기본 틀 안에서 내외

부환경의 유기적 협조를 체계적으로 갖추어나가기 위한 종사자들의 요구를 파악할 수 있다.

기타로는 회의와 교육진행에 대한 모더레이터(moderator)과정, 프로그램 효과성 측정 및 평가에 관한 조사방법론(양적, 질적), 지자체와의 관계증진방안 교육이 필요하다는 의견이 있었다.



<그림 5> 2007년 희망하는 종사자교육 주제

2. 전문 종사인력을 위한 보수교육 현황

1) 2005년 보수교육

2005년은 향후 지속적으로 개소하게 될 건강가정지원센터의 전문 종사인력을 배출하기 위해 서울에서 160시간의 건강가정사 양성교육을 연 2회 개최하였다. 이러한 상황에서 상반기 6개소에 불과하던 지역 센터가 점차 늘어남에 따라, 지역 센터에서는 사업초기 경험하는 시행착오를 줄이고 건강가정 프로그램의 효율적 운영에 대한 공식교육을 요청하기 시작하였다. 이에 추가사업으로 종사자 워크숍을 개최하여 건강가정기본법령과 가족정책의 주요방향, 사업영역별 센터 사업운영사례와 건강가정 프로그램을 주요 주제로 종사자가 센터 운영과 사업의 주요 아이টে를 공유하는 시간을 갖게 되었다.

2005년은 주무부처의 이관과 더불어 사업의 운영체제와 건강가정 프로그램에 대한 지역 센터의 공통 색깔을 확립하기에 시행착오를 경험하던 시기이다. 또한 중앙건강가정지원센터 역시 건강가정사 양성교육을 통해 전문 인력 배출에 집중하던 시기로, 하반기 운영된 종사자 워크숍을 통하여 종사자 보수교육에 대한 필요성과 효과를 제고하였으며, 이로 인해 2006년은 종사자의 보수교육 과정을 정기적으로 계획하게 되었다.

2) 2006년 보수교육

2006년은 권역별 건강가정사 양성교육을 통해 서울과 경기, 충청권, 영남권, 호남권에서 총 620여명의 건강가정사를 배출하였던 시기로, 일반인과 지역 센터 종사인력의 건강가정사 자격취득이 동시에 이루어졌다. 즉, 각 지자체에서 개소될 센터의 수를 고려하여 전문 종사인력 양성에 총력을 기울였으며, 보수교육을 위해 전국 건강가정지원센터에서 공통으로 실시하는 5개 주요 사업을 중심으로 교육주제를 선정하고 매뉴얼 보급과 전문훈련에 집중하였다.

2006년의 공통사업은 예비부부 및 신혼기 부부 참여 집단 프로그램, 남성의 돌봄노동 참여를 위한 프로그램, 한부모가족 통합 서비스 프로그램, 이혼전후 가족상담, 가족자원봉사단 운영으로, 2회의 종사자교육을 통해 매뉴얼의 주요내용을 전달하고 2회의 전문강사 세미나를 통해 프로그램의 효율적 수행을 도모하였다. 이외에 2회의 신입종사자교육을 통해 정부의 주요 가족정책을 전달하고, 종사자의 역할과 직업윤리, 지역사회 네트워크 방안을 다루었으며, 건강가정지원센터 사업 운영사례를 통해 정보교류의 시간을 가졌다.

분기별로 실시된 상담슈퍼비전은 가족상담의 내실화와 상담운영체계 확립을 도모하고 이혼전후 가족상담 운영을 지원하기 위한 것으로 연 4회 진행되었다.

2006년의 지역 센터 종사자는 여성가족부로부터 시달된 운영지침에 의하여 건강가정사 양성교육 수강으로 건강가정사 자격을 취득해야 했으므로, 건강가정기본법령과 가족정책 등의 실무 이론 분야는 상대적으로 종사자교육에서 차지하는 비율이 낮았다.

3) 2007년 보수교육

2007년은 2년간의 건강가정사 양성교육이 2006년으로 종료됨에 따라 실무중심의 종사자보수교육 콘텐츠를 개발하고 사업영역별로 종사자의 전문성과 역량강화를 위한 지원체계를 시도한 시기이다. 따라서 신입종사자, 기종사자, 중간관리자 등 대상별 교육내용을 구성하고 교육과정의 다양성과 전문성을 추구하였으며 상담슈퍼비전을 확대 개편하였다. 이러한 교육과정은 종사자 실무영역은 정기교육으로 정착시키고, 사업영역별 전문교육은 집중교육으로 개설하여 교육체계의 기본 틀 안에 실무영역과 전문영역이 고르게 분포되도록 하였다.

(1) 실무영역

건강가정지원센터의 종사경력이 6개월 미만인 종사자를 대상으로는 실무기초 소양교육을 통해 건강가정기본법과 가족정책, 건강가정사의 역할, 사업기획과 행정, 예산회계, 조직 내 의사소통 교육이 제공되었고, 일부의 교육주체를 제외하고는 상/하반기 각 1회씩 실시되어 모든 신입종사자가 고르게 수강하도록 개설되었다. 신입종사자를 포함해 종사경력 6개월 이상의 종사자를 위해서는 지역센터의 홍보사업과 내외부 환경분석(SWOT 분석), 사명선언문 작성을 주제로 기관운영 실무교육을 진행하고 종사자의 날 행사개최를 동시에 추진하여 센터 사업운영으로 소진된 에너지를 사명과 비전을 찾는 작업을 통해 재충전의 기회를 가질 수 있도록 하였다. 기관운영 실무교육 역시 상/하반기 각 1회씩 진행되었다. 중간관리자와 센터장 대상의 리더십 교육 역시 상/하반기 각 1회씩 진행하여, 조직운영의 주체로서 철학과 비전수립, 리더십 증진, 소규모 조직운영을 위한 효과적 의사소통을 주제로 사업의 큰 틀 안에 관리자로서의 역량을 증진시키고 사업의 추진전략을 구상하는 기회를 갖도록 하였다.

상담슈퍼비전¹⁾은 2006년에 분기별 연 4회의 추진방식을 격월 매주 첫째주 금요일 오후로 정기화하여 연 6회 실시 중이다. 특히 2007년에는 한국가족상담학회의 업무협약을 통해 각 지역에서 활동가능한 전문 슈퍼바이저 풀(pool)을 확보하여 지역 센터에 목록을 보급하였으며, 슈퍼비전을

1) 상담슈퍼비전의 참가자를 대상으로 권역별 분포를 살펴보면, 서울과 경기지역에 집중되어 있다. 이에 전국 센터의 참여 독려를 위하여 2007년 3회 상담슈퍼비전은 지리적 접근성을 고려한 대전지역에서 실시하였다.

통해 전문성 증진과 더불어 개인의 사례발표 경력을 외부기관에서도 인정받을 수 있도록 하였다.

(2) 전문영역

2007년에는 사업영역별로 상담, 교육, 문화사업 분야의 전문과정을 연 24~70여 시간으로 개설하여 집중교육방식으로 운영하였다.

상담사업 분야는 2007년 3월 전국 센터의 상담사업 현황과(약2)을 근거로 센터 종사인력의 전문성 보완과 사업운영 현실에 맞추어 가족상담 이론과 실습과정, 이혼전후 가족상담 법률과 실습과정으로 구성되어 총 70여 시간의 교육내용이 7월에서 10월까지 보급되었다. 교육사업 전문과정(3)은 지역 센터에서 2006년부터 공통사업으로 추진되고 있는 아버지교육을 중점주제로 선택하여 전국에서 활동할 전문강사 훈련을 집중적으로 실시하였으며 총 40여 시간의 교육이 이루어졌다. 문화사업 전문교육은 담당 종사자를 대상으로 문화사업의 개념과 흐름을 학습하고 분임조별 튜터활용으로 가족 문화사업 기획과정을 경험하도록 하여 총 24시간의 교육이 진행되었다.

2007년의 사업영역별 전문교육과정은 교육 → 실습 → 현장에서의 경험 → 과제 수행 → 수료의 과정을 기본체계로 진행하였으며, 이러한 교육수료체계는 교육수강자의 만족도 결과를 토대로 종사자 실무교육에 적용하기도 하였다.

<표 1> 2005년~2007년 중앙건강가정지원센터의 교육사업 개요 및 특징

| 구 분 | 시 기 | 2005년 | 2006년 | 2007년 |
|------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 건강가정사 양성교육 - 전문 종사인력 양성 - | | · 1기 교육(160시간/서울) · 2기 교육(160시간/서울) | · 3기 교육(160시간/서울) · 4기 교육(160시간/충청) · 5기 교육(160시간/대구) · 6기 교육(160시간/전남) · 7기 교육(160시간/수원) | · 건강가정사 자격 및 동일교과목 심의 민원안내 |
| | 실무 영역 | · 종사자 워크숍(연1회) - 근거법령과 가족정책 - 사업영역별 운영사례 - 건강가정 프로그램 소개 | · 신입종사자교육(연2회) - 실무소양중심 · 종사자교육(연3회) - 공통사업 5종 프로그램 중심 · 상담슈퍼비전(연4회, 분기별) | · 실무소양기초교육(연2회) - 신입종사자 대상 · 기관운영실무교육(연2회) - 종사자대상 · 상담슈퍼비전(연6회, 격월, 정기화) - 상근/비상근 종사자, 자원봉사자 대상 |
| 전문 종사 인력 보수 교육 | 전문 영역 | - | · 예비부부/신혼기부부 프로그램을 위한 전문강사 세미나(연1회) - 종사자 외 전문강사 포함함 · 남성 돌봄노동참여 | · 상담사업 전문교육(연70시간) - 센터 상담사업 현황조사 - 가족상담 이론/실습과정 - 이혼전후가족상담 법률/실습과정 |

2) 지역 센터 상담사업 현황을 파악한 결과, 센터의 인지도 증가와 비례해 상담건수가 지속적으로 증가하는 현실로, 대부분의 센터에서 상근종사자를 중심으로 비상근 종사자와 자원봉사자를 활용하여 상담사업을 운영하고 있었다. 따라서 상담사업의 전문성 확보와 종사인력의 역량강화를 위해 상담슈퍼비전과 상담사업 전문교육은 상근 종사자, 비상근 종사자, 자원봉사자로 교육대상의 범위를 확대하였다.

3) 2006년부터 각 센터에서 아버지교육 전문강사 추천의뢰가 지속됨에 따라, 교육사업 전문교육은 담당 상근 종사자를 포함하여 전국 지역 센터의 추천을 통해 아버지교육 강의 가능자와 관련 교육경력 2년 이상의 일반 전문강사를 대상으로 진행되었다.

| | | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | 프로그램을 위한 전문강사 세미나(연1회) - 종사자 외 전문강사 포함 | · 교육사업 전문교육(연40시간) - 아버지교육 중심 - 교육+실습+슈퍼비전 · 문화사업 전문교육(연24시간) - 분임조 튜터활용 사업기획 중심 |
| 공무원교육 | - | · 센터담당 공무원교육(연1회) | · 가족정책담당 공무원교육(연1회) |
| 기 타 | - | - | · 찾아가는 아버지교육(2기관) · 종사자 직무분석 연구사업 · 종사자의 날 개최 |
| 특 징 | · 건강가정사 양성교육과정 개발 · 교육컨텐츠 및 강사진 구성 · 교육추진체계 수립 · 지역센터 개소 수 증가로 종사자 공식교육 요청건수 증가. 연간사업계획 외 추가사업으로 종사자 워크숍 개최 | · 건강가정사 양성교육에 집중 - 권역별 교육진행 · 종사자 보수교육과정 정기 개설 · 공동사업중심 교육주제 선정 - 종사자교육/전문강사 세미나 · 상담사업 지원강화, 슈퍼비전과정 개설 | · 실무영역과 전문영역으로 구분해 보수교육 컨텐츠 개발 · 종사자 경력별/직급별 교육과정 분화 · 상담/교육/문화 사업영역별 전문교육과정 개설, 훈련체계 도입 · 외부기관과의 협약을 통해 상담인력 역량강화 추구, 교육지원 확대 · 현황분석과 연구결과를 근거로 종사인력개발을 위한 교육과정 시도 |

3. 전문 종사인력을 위한 향후 보수교육 체계와 구성

2005년~2007년 동안 실시된 중앙건강가정지원센터의 종사자 보수교육 주요 내용을 토대로 향후 건강가정지원센터의 전문 종사인력을 위한 보수교육 체계와 구성을 크게 기초영역과 실무영역, 전문영역으로 구분하여 제안하자면 다음과 같다.

1) 기초영역

기초영역의 주요 구성은 근거법령과 사업의 이해, 가족정책의 최신동향 분석, 사명과 비전수립, 행정운영 및 관리, 회계관리 분야로 나열할 수 있다.

건강가정기본법과 건강가정사업의 이해 부분은 이미 전문 종사인력으로써 기본적인 이해를 전제하고, 법령의 주요 내용을 재확인하고 건강가정사업으로써의 실현을 실제 운영사례 중심으로 해석하는 과정이다. 대학의 관련 교과목보다 구체적이며 현실적으로 접근해 최근의 사업실적을 근거로 통찰력을 기르도록 한다. 이는 전국 각 지역 센터에서 수행되는 사업의 통일성과 지향점을 숙지 시킴으로써 사업의 형식과 방법론의 다양성은 추구하나 사업의 핵심영역은 간과하지 않도록 예방하기 위함이다.

가족정책의 최신동향 분석 부분은 여성가족부를 비롯해 정부의 가족정책 주요 동향을 살펴보고, 해당 분야의 근거법령을 논의하는 과정이다. 가족정책의 실현을 위해 전달체계로써 각 지역 센터의 역할과 기능을 인지하고, 사회정책의 큰 틀 안에 부처 간 연계추진과 지역사회 유관기관과의 네트워크 형성이 이루어지도록 사고체계를 확립하기 위함이다.

사명과 비전 수립 부분은 건강가정기본법의 이념과 건강가정사업의 목적을 실현하기 위해 전문 종사인력의 책임과 의무를 확인하고 미래상을 정립시키기 위한 과정이다. 전문 종사인력으로서의 실천과업을 스스로 찾고 윤리강령을 만들어 봄으로써 건강가정사업의 핵심 추진요소로 전문 종사인력 스스로에 대한 자부심과 긍지를 갖도록 한다. 이 과정은 직급별, 분야별, 권역별로 추진할 수 있으며, 정기적으로 재형성되고 확인될 수 있는 내용으로 구성하는 것이 바람직하다. 사업추진으로 인해 소진된 에너지를 재충전할 수 있는 순서로도 기획될 수 있다.

행정운영 및 관리 부분은 정부로부터 지역 센터로 시달되는 세부운영지침을 근거로 사업의 집행과 처리활동의 전반적인 내용으로 구성된다. 건강가정지원센터 설치와 운영, 조직인사관리, 문서관리 중심으로 구성하며, 정부, 지자체, 중앙건강가정지원센터, 시도급 건강가정지원센터, 시군구 건강가정지원센터 각 주체별 기능과 역할을 확인하고 행정업무의 원활한 추진을 위하여 일반적 절차와 내용을 학습하도록 한다.

회계관리의 이해 부분은 수입과 지출의 기본원칙과 별도의 회계관련 지침을 근거로 합리적인 예산집행이 이루어지도록 교육하는 과정이다. 수입·지출의 원칙, 예산과목의 분류와 예산기준, 예산편성과 집행절차 등이 주요내용으로 구성될 수 있다.

<표 2> 향후 전문 종사인력의 보수교육 체계와 구성

| 영역 | 구성요소 | 교육목적 및 주요내용 |
|------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 기초영역 | 근거법령과 건강가정사업의 이해 | <ul style="list-style-type: none"> 건강가정기본법령의 주요 내용을 재확인하고 건강가정사업으로써의 실현을 실제 운영사례 중심으로 해석함 대학의 관련 교과목보다 구체적이며 현실적으로 접근해 최근의 사업실적을 근거로 통찰력을 기르도록 함 |
| | 가족정책의 최신동향 분석 | <ul style="list-style-type: none"> 정부 가족정책의 주요 동향을 살펴보고, 해당분야의 근거법령을 논의함 가족정책의 실현을 위해 전달체계로써 각 지역 센터의 역할과 기능을 인지하고, 사회정책의 큰 틀 안에 부처간 연계추진과 지역사회 네트워크를 도모하는 교육과정 |
| | 사명과 비전 수립 | <ul style="list-style-type: none"> 건강가정기본법의 이념과 건강가정사업의 목적실현을 위해 전문 종사인력의 책임과 의무를 확인하고, 미래상을 정립시킴 전문 종사인력으로서의 실천과업을 스스로 찾고 윤리강령을 만들 건강가정사업의 핵심 추진요소로 전문 종사인력 스스로에 대한 자부심과 긍지를 갖도록 함 |
| | 행정운영 및 관리 | <ul style="list-style-type: none"> 정부로부터 지역 센터로 시달되는 세부운영지침을 근거로 사업의 집행과 처리활동의 전반적인 내용으로 구성 센터 설치와 운영, 조직인사관리, 문서관리 중심으로 구성하며, 사업의 운영주체(정부, 지자체, 중앙, 시도, 시군구 센터)별 기능과 역할 확인 |
| | 회계관리의 이해 | <ul style="list-style-type: none"> 수입과 지출의 기본원칙과 별도의 회계관련 지침을 근거로 합리적 예산집행이 이루어지도록 교육함 수입지출의 원칙, 예산과목 분류와 예산기준, 예산편성과 집행절차 등이 주요내용 |
| 실무영역 | 건강가정사업의 기획과 평가 | <ul style="list-style-type: none"> 다양한 사회환경의 변화를 이해하고, 그 안에서 가족의 주체별 욕구와 생활공동체로써의 가정이 추구하는 욕구를 분석 프로그램 개발과 평가에 관한 단계별 과업을 학습하고, 단기/중기/장기적 관점에서의 사업기획과 건강가정사업으로써의 합목적성 점검 논리적이고 창의적 기획 유도. 사업계획서와 실적보고서 작성법 학습 |

| | |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 건강가정사업의 운영 | <ul style="list-style-type: none"> · 효율적이고 효과적인 사업결과를 유도하기 위한 주요내용으로 구성 · 내/외부자원 개발과 관리분야 학습 · 의사소통훈련, 리더십훈련, 사업영역별 슈퍼비전과 성과관리, 직무분석, 전략개발, 지역사회 네트워크 개발과 관리 등 |
| 건강가정사업의 홍보 | <ul style="list-style-type: none"> · 사업의 기대효과를 극대화하기 위한 홍보전략과 방법을 학습함 · 홍보의 필요성, 기본요소, 도구와 활용, 관리와 실적화 등으로 구성 |
| 건강가정상담사업 분야 | <ul style="list-style-type: none"> · 상담인력의 전문성 확보와 역량강화 추구 · 가족상담의 이론과 기법 중심의 다양한 사례교육과 모의실습으로 구성 · 이혼전후 가족의 문제해결능력과 내담자의 자립능력을 강화하기 위한 전문지식을 학습하고 훈련함 |
| 건강가정교육사업 분야 | <ul style="list-style-type: none"> · 다양한 건강가정교육사업 중 선택과 집중을 통해 주요 주제를 선별. 주제별 심화학습으로 구성하여 이론과 실제를 구체적으로 학습함 · 토론과 모의실습과정을 통해 쌍방향적 커뮤니케이션 교수법을 훈련하고 전문가로서의 자질을 함양함 |
| 전문 영역 건강가정문화사업 분야 | <ul style="list-style-type: none"> · 건강가정문화의 상위적 개념과 하위적 개념을 이해하고 사업화를 위한 단계적 추진과업을 학습함 · 강의-토론-모의실습과정의 심화학습으로 구성하여 정보공유를 통한 아이디어 및 문화사업 아이템 개발을 유도 · 브레인스토밍, 창의적 발상과 기획, 전략적 사업전개와 통합적 서비스 구성 등 |
| 가족정책 및 특화사업 분야 | <ul style="list-style-type: none"> · 정부의 가족정책 시범사업과 지역 센터의 특화사업으로 운영되는 주제 선정 · 주요배경과 사회적 이슈를 이해하고 사업추진과정의 구조화와 기대효과를 예측함 · 분석도구를 활용해 건강가정사업으로써의 전략적 발전방안 모색 |

2) 실무영역

실무영역은 사업의 개괄적 추진체계와 흐름을 근거로 건강가정사업의 기획과 평가, 건강가정사업의 운영, 건강가정사업의 홍보 분야로 구성될 수 있다.

건강가정사업의 기획과 평가 부분은 다양한 사회환경의 변화를 이해하고, 그 안에서 가족의 주제별 욕구와 생활공동체로써의 가정이 추구하는 욕구를 분석함으로써 프로그램 개발과 평가에 관해 단계별 과업이 학습되는 과정이다. 사업의 기획과 평가 부분의 교육과정은 단기·중기·장기적 관점으로 사업이 추진될 수 있도록 논리적이고 창의적인 기획을 유도하며, 근거법령과 정책을 토대로 건강가정사업으로써 합목적성, 수행전략의 현실성, 사업결과에 대한 합리적 평가지표의 제시 등을 고려해 구성될 수 있다. 구체적으로는 사업계획서와 실적보고서를 작성하는 실습과정이 포함된다.

건강가정사업의 운영 부분은 효율적이고 효과적인 사업결과를 유도하기 위한 교육과정으로 교육주제가 직급별, 사업영역별로 매우 다양하게 구성될 수 있다. 내·외부 자원 개발 및 관리 분야의 학습을 중심으로 갈등관리를 포함한 동료 또는 상하직원 간의 의사소통 훈련, 리더십 훈련, 사업영역별 슈퍼비전과 성과관리 훈련, 직무분석을 통한 효율적 사업운영과 전략개발, 지역사회 네트워크 개발과 관리 등이 주요 내용이 될 수 있다.

건강가정사업의 홍보 부분은 사업의 기대효과를 극대화하기 위한 전략과 방법을 중심으로 구성

된다. 홍보의 필요성, 기본요소, 도구와 활용, 관리과정과 실적화 등을 주요 내용으로 훈련한다.

3) 전문영역

전문영역은 건강가정 상담, 교육, 문화사업 부분과 가족정책 및 특화사업 부분으로 구성되며, 해당 분야의 전문 종사인력에 대한 역량강화와 전문성 증진이 목적이다. 중장기 가족정책과 건강가정사업의 주요 방향에 근거하여 세부적인 교육주제가 선정될 수 있다.

건강가정상담사업 분야는 상담인력의 전문성 확보와 역량강화를 도모하기 위하여 가족상담의 이론과 기법 중심의 다양한 사례교육과 모의실습으로 구성된 교육과정이다. 특히 이혼전후 가족의 문제해결능력과 내담자의 자립능력을 강화하기 위한 전문지식을 학습하고 훈련한다.

건강가정교육사업 분야는 다양한 건강가정 교육사업 중 선택과 집중을 통해 주요 주제를 선별하여 주제별 심화학습으로 구성된다. 1차적으로 이론과 실제를 구체적으로 학습하고 토론과 과제 수행 또는 모의실습과정을 통해 훈련이 심화된다. 필요에 따라 교수법 훈련과정이 병행되어 전문가로서의 능력과 자질을 보다 향상시키도록 한다.

건강가정문화사업 분야는 건강가정문화의 상위적 개념과 하위적 개념을 이해하고 사업화를 위한 단계적 추진과업을 학습한다. 현재까지는 대학 내 별도의 관련 교과목이 개설되지 않은 상황으로, 건강가정문화사업에 대한 기본 개념과 이론적 토대는 반드시 다루어야 하며, 교육은 강의 → 토론 → 과제 수행 또는 모의실습과정으로 구성하여 심화학습의 형태로 진행함이 바람직할 것이다.

브레인 스토밍, 창의적 발상과 기획, 전략적 사업전개와 통합적 서비스 구성 등을 주요 내용으로 정보공유를 통한 아이디어 발견 및 문화사업 아이템 개발을 유도한다.

가족정책 및 특화사업 분야는 정부의 가족정책 시범사업 또는 지역 센터의 특화사업 주제를 선정하여 주제별 주요 배경과 사회적 이슈를 이해하고 사업추진의 구조화, 기대효과와 예측 등을 토론하고 검토하는 과정으로 구성한다. SWOT분석(강점과 약점, 위협과 기회에 관한 분석) 등의 분석도구를 활용해 건강가정사업으로써의 전략적 발전방안을 모색할 수 있다.

III. 결 론

본 연구는 중앙건강가정지원센터의 2005년부터 2007년까지의 종사자 교육 요구도와 실제 실시된 교육내용을 연도별로 정리함으로써, 건강가정지원센터 전문 종사인력의 보수교육 현황을 파악하고, 향후 전문 종사인력들의 역량강화와 전문성 증진을 위하여 인적자원개발과 관리의 차원에서 보수교육의 체계와 구성, 각 요소의 주요목적과 내용을 제언하고자 하였다.

중앙건강가정지원센터는 2005년과 2006년의 중점 교육사업으로 지역 센터 전문 종사인력 배출을 위한 건강가정사 양성교육을 실시하였으므로, 2005년의 경우 실무에 관한 지역 센터의 공식교육요청에 의해 종사자 워크숍을 1회 실시하였고, 2006년부터 전년의 교육결과를 반영하여 정기적으로 종사자 보수교육을 개최하였다. 2006년 당시에는 공통사업을 주요 주제로 하여 종사자 교육 외에 전문강사 세미나를 추가 개설하고, 상담 슈퍼비전을 분기별로 개최하여 상담사업분야 종사인력의 실무능력을 향상하고자 하였다. 2007년에는 종사자교육의 운영체계를 마련하고 현장에서의 실무

중심 콘텐츠 개발에 노력하여 실무영역과 전문영역으로 구분해 보수교육 내용을 보급하고, 종사자 경력별, 직급별 교육과정을 분화하였다. 또한 상담, 교육, 문화 사업영역별 전문교육과정을 개설하고 훈련체계를 도입했으며, 외부기관과의 협약을 통해 상담사업 종사인력에 대한 교육지원을 강화하였다.

종사자 보수교육 현황과 내용 검토를 통해 향후 보수교육 체계와 구성을 제안할 수 있었으며, 그 내용은 크게 3가지-기초영역, 실무영역, 전문영역-로 분류된다. 기초영역은 근거법령과 사업의 이해, 가족정책의 최신동향 분석, 사명과 비전수립, 행정운영과 회계관리 분야를 포함하였으며, 실무영역은 사업의 추진체계와 흐름을 근거로 건강가정사업의 기획과 평가, 사업운영과 홍보 분야를 포함하였고, 전문영역은 건강가정 상담, 교육, 문화사업 분야와 가족정책 및 특화사업 분야로 구성하였다.

지난 3년간 건강가정사업의 발전을 이끌어 온 각 센터의 전문 종사인력은 근거법령과 가족정책이 지향하는 목적을 향해 오로지 사명감과 열정으로 매진해 왔다. 그동안의 귀한 경험과 결과가 전문 종사인력이 번아웃(Burn-Out)되는 현실로 인해 빛이 바래지 않도록 이상적인 근무환경 개선과 충분한 예산지원이 이루어지길 바라며, 센터와 사업의 발전속도에 맞추어 우리의 인적자원이 충분히 개발되고 전문가로서의 면모가 승급되는 보수교육과정으로 지원되기를 기대한다.

[참고문헌]

- 매일경제교육센터(2007). 리더십 핵심과정 교재.
- 중앙건강가정지원센터(2006). 2006 건강가정지원센터 운영가이드북.
- 중앙건강가정지원센터(2006). 건강가정지원센터 종사자교육 요구도 조사 결과.
- 중앙건강가정지원센터(2007). 2007년 제2회 실무소양기초교육 자문 및 평가회의 자료.
- 중앙건강가정지원센터(2007). 2007년 하반기 종사자교육 요구도 조사 결과.
- 중앙건강가정지원센터(2007). 제1회 기관운영실무교육 자료집.
- 중앙건강가정지원센터(2007). 제1회 실무소양기초교육 자료집.

건강가정지원센터 전문 종사인력의 보수교육 현황과 전망

- 중앙건강가정지원센터 종사자교육을 중심으로

김 지 연(인천 중구 건강가정지원센터 사무국장)

2005년 건강가정기본법의 시행이후 2007년 11월 현재 전국 64개의 건강가정지원센터가 개소되어 그 양적인 증가를 보이는 시점에서 지난 3년간 건강가정지원센터 종사인력의 보수교육 결과를 분석하고, 분석결과를 토대로 보수교육의 발전 방안을 제시하고자 한 연구는 매우 의미있는 것이라 하겠다. 이는 특히 건강가정사업의 수행주체로서 종사인력의 역량에 따라 건강가정지원센터의 운영성과가 크게 달라짐을 볼 때 종사자의 자질을 강화시키기 위한 보수교육의 나아갈 방향을 진지하게 모색하고 개선방안을 제시한다는 점에서 의미가 있다.

연구자는 종사자 교육 현황을 분석한 결과, 건강가정지원센터 전문 종사인력의 향후 교육방향으로 기초영역(근거법령과 사업의 이해, 가족정책의 최신동향분석, 사명과 비전수립, 행정운영과 회계관리), 실무영역(건강가정사업의 기획과 평가, 사업운영, 홍보) 그리고 전문영역(상담, 교육, 문화, 가족정책 및 특화사업) 등을 제안하였다.

본 토론자는 건강가정지원센터의 성격인 통합성, 전문성 그리고 실천성이 추구되어야 하며 이의 핵심 주체가 센터 종사자라는 맥락에서 이러한 제안에 동감하며, 향후 보다 생산적인 발전방안을 위해 몇 가지 의견을 제시하고자 한다.

우선은, 건강가정지원센터의 위탁주체와 운영기간, 종사자들의 개인적 특성 등에 따라 교육의 욕구와 참여도가 달라질 수 있는데 그러한 중요 요인별로 세분화하여 분석하고 이것을 프로그램 기획시 충분히 반영하는 노력이 필요하다. 물론 각 지역 센터의 상이한 여건을 모두 아우를 수 있는 교육을 기획한다는 것은 쉽지 않은 일이겠지만, 센터 개소시기와 근무년수에 따라서 종사자들에게 필요한 교육내용이 달라진다는 현장 상황에 더 초점을 맞춘다면 종사자들의 욕구가 어디로 응집되어 있는지를 분명히 알 수 있는 프로그램이 기획될 것이고, 이는 현재 각 지역센터의 높은 시간 및 경제적 기회비용을 감수하고 중앙센터 교육에 참여하는 종사자들의 교육만족도를 높일 것이다.

현재 근무경력 6개월을 기준으로 실무기초 소양교육과 기관운영 실무교육으로 분리하여 진행하고 있지만 그것을 훨씬 더 정교화시켜야 한다. 예를 들자면 기초영역 교육의 방향성을 지역센터의 개소 준비 교육에 초점을 맞추거나 아니면 기초영역 교육이전에 센터의 운영지침과 관련해서 교육이 진행된다면 개소이후 바로 부딪치게 되는 여러 행정문제와 회계관리의 어려움을 최소화시킬 수

있게 될 것이며 이를 통해 훨씬 더 현실성 있는 교육내용으로 자리매김할 수 있을 것이다.

또한 실무영역에서는 종사자 직급별로 세분화시켜 각 지역센터의 종사자 지위에 따른 맞춤형 교육도 진행될 필요가 있다. 특히 리더십 교육은 조직의 운영자로서 센터장과 중간관리자(사무국장이나 총괄팀장)의 역할과 그에 요구되는 리더십이 상이한 만큼 가능하다면 대상을 구별시켜 교육을 진행시킬 필요가 있다. 전문영역에서는 그 진행방식이 각 지역센터의 여건하에서는 참여하기가 수월치 않은 것은 사실이다. 교육, 상담, 그리고 문화사업에서의 전문교육은 평균 2일 이상 지속되는 교육시간과 사전·사후 과제수행 등은 각 지역센터의 과중한 업무량에 비추어 볼 때 조정할 필요성이 대두된다.

마지막으로 보수교육은 전문화와 통합을 통해 보수교육의 최종 지점을 항상 공유할 필요가 있다는 점을 상기해야 할 것이다. 즉, 보수교육의 방향성이 영역별 전문화교육과 대상별 세분화교육으로 나아가되 건강가정지원센터의 기본 이념을 근간으로 하는 통합성 차원을 항상 염두에 두어야 할 것이다.