

※ 2006년 한국사회복지학회 춘계학술대회 기획주제 발표문 중 일부 발췌

사회복지전문직의 인적자원 개발과 관리

글 : 이기영 부산대학교 사회복지학과 교수
최명민 백석대학교 사회복지학과 교수

사회복지계의 양적 성장에 비해 사회복지사들의 전문성에 대한 사회적 인식은 아직도 저조한 실정이고 노인, 가족, 학교, 군대, 산업, 소수자 등 다양한 사회복지서비스 공급영역에서 전문성을 표방한 새로운 경쟁자들이 나타나고 있어 사회복지의 기능과 역할에 대한 향후 도전은 더욱 거세질 것으로 전망되고 있다. 그러나 아직까지 사회복지 인력의 전문성을 강화하고 사회복지서비스 실천인력의 양과 질을 조절하기 위한 가시적 성과는 나타나지 않고 있다.

사회복지 인력개발의 1차 기제(mechanism)로서, 2급 자격증을 부여하기 위한 전공교육은 양적으로는 과다한 공급과, 질적으로는 과목이수 및 최소학점 규정으로 인한 교육의 부실화라는 문제에 직면해 있다. 그리고 인력개발의 2차 개발기제로서 1급 자격증 시험은 현재 작동될 수 있는 사회복지 전문인력 공급관리의 유일한 기제라고 할 수 있지만, 해마다 급증하는 응시자수로 인하여 합격자의 절대 수는 증가할 수밖에 없는 구조를 갖고 있어, 1급 자격증 교부자수에 대한 조절이 향후 과제로 부각되고 있다. 3차 개발기제로서 사회복지실천현장에서는 휴먼서비스 시장에 대한 수요예측과 대응기제의 부족, 보수교육·훈련 및 수퍼비전 체계의 미비, 그리고 유명무실한 상태에 놓인 현장인력의 전문자격증 제도 등의 문제가 지적될 수 있다. 이에 사회복지계에서는 이런 과제들을 풀어갈 미래지향적 기획이 신속하고 포괄적으로 이루어지기를 바라는 욕구가 더욱 팽배해지고 있다.

사회복지전문직과 시장을 공유하는 전문직의 인력관리 기제

따라서 해결방안 모색을 위해 참고로 사회복지전문직과 시장을 공유하는 관련 전문직의 인력관리 기제를 살펴보고자 한다. 우선 간호영역에서는 '전문간호사 자격제도'가 활성화되어 있고, '한국간호평가원'을 설립하여 간호교육과 서비스의 질을 평가하고 인증하는 것 뿐 아니라, 전문간호사 시험 준비 및 시행, 간호대학 인정평가, 국가시험 및 면허제도 개선, 저작권관리 등의 업무를 통합·추진하고 있다. 또한 '간호사 면허제등록제'를 통해 서비스의 질 보장 및 효율적인 간호 인력 활용을 위한 과정을 제도화하고 있는 점이 눈에 띈다. 임상 및 상담심리영역은 학회차원에서 전문직의 역할규정을 타 분야와 관

련하여 명료히 하고 있는 점, 자격증 급수에 따르는 역할 및 업무가 뚜렷이 구분되어 있는 점, 전문자격증에 대한 수련과정 조항이 체계화되어 있고, 전문가자격유지를 위한 규정을 마련하고 있는 점, 그리고 청소년상담사 자격시험 후 실무관련 교육이수를 필수로 하고 있는 점 등이 주목을 끄는 부분이다. 사회복지계 내부에서는 정신보건복지 영역의 수련과정에 주목할 필요가 있는데, 수퍼비전 체계 및 정신보건 사회복지사의 자격유지조건에 대한 규정이 전문사회복지사제도와 함께 사회복지사의 수퍼비전 및 보수교육 체계를 개선하기 위해 참고할 만하다고 여겨진다. 또한 외국 사례들도 고찰해 보았는데, 미국은 ACSW, QCSW, DCSW 등 NASW에서 부여하는 단계별 자격증에 공히 '선임사회복지사로부터 수퍼비전을 받으며 수행한 임상경험'을 중시하는 점이, 영국은 국가 차원에서 사회복지 인력의 개괄적 현황을 파악하고 관리하는 시스템인 TOPSS (Training Organization for Personal Social Service)를 통해 인력수요조사 기준 제시, 인력수요와 전문성 제고를 위한 중장기 계획이 이뤄지고 있는 점이, 그리고 일본은 사회복지 인력의 질과 양을 관리하는 시스템으로서 보건의료복지인력대책본부, 복지인력확보법, 복지인재센터 등을 제도화하고 있는 점이 특징적이었다.

인력 전문성 증진이 아닌 제도교육체계, 보수교육체계 불충분

한편, 본 주제와 관련하여 현장의 사회복지전문인력 개발 실태 및 의견을 조사하기 위하여 2006년 3월 한 달간 사회복지기관으로부터 최종 회신된 122부의 설문지를 분석한 결과, 사회복지실천현장에서는 인력채용에 있어서나 인력관리에 있어서 사회복지전문인력의 '전문성'을 중시하고 있지만, 그 전문성을 담보해 주는 제도교육체계와 보수교육체계에 대해서는 불충분하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 인력공급은 과다한 반면, 실제로 채용할 수 있는 기관 제정의 한계로 인해 기관의 필요인력을 충분히 갖추지 못하고 있으며, 필요에 의해 인력을 채용하는 경우에도 현장에서 필요로 하는 역량을 제대로 갖춘 인력을 확보하기 어려운 상황임을 보여주고 있었다. 또한 현장에서는 이런 현상에 대해 무분별한 사회복지사양성과

정과 교육에서의 현장성 부족을 주요 원인으로 생각하고 있었고, 따라서 이를 해결하기 위해서는 실습교육 및 전문직과 세부 전문분야 차원의 보수교육을 강화하고, 타 분야와 차별화 될 수 있는 사회복지직의 전문직무요소-예를 들어, 지역사회 자원개발 및 조직, 사례관리 및 통합서비스, 프로그램기획 등-들을 발전시켜야 한다고 보고 있다.

이와 같은 내용을 토대로 사회복지전문직의 인적자원개발 및 관리 방안을 다음과 같이 모색, 제시해 보았다.

사회복지사 2급 자격기준 강화

이수교과목의 확대 : 우선 필수교과목으로 추가 지정할 과목으로는 '사회복지 윤리와 철학', '프로그램 개발과 평가', 그리고 현행 교과과정상에 제시되어 있지는 않지만, '사회복지현장실습Ⅱ' 등을 들 수 있다. 또한 4년제 교육과정을 기준으로 했을 때 전체 학점의 50% 정도는 사회복지전공과목을 수강해야 한다고 보면, 선택과목도 현재의 4개에서 6개 정도로 확대하는 것이 바람직하다고 사료된다. 이 경우 현행 42학점에서 총 57학점으로 증가하여, 일본 52학점과 미국 60학점의 사이의 수준이 된다. 이런 방침을 대학원에도 적용하되, 학부 전공자와 비전공자를 구분하여 선수과목 규정을 두는 방안을 반영할 필요가 있겠다.

실습 강화 : 현장실습Ⅱ를 증설할 경우, 우선 그동안 부족한 것으로 지적받아온 실습시간의 절대량을 확보할 수 있을 것이다. 실습의 질을 확보하기 위한 대안으로는 제기되어 온 실습기관인증제는 현재 사회복지사협회에서 개정안을 마련 중인 것으로 알려지고 있지만, 좀 더 추진력을 갖고 진행될 수 있도록 사회복지계의 관심을 집중시킬 필요가 있다. 단, 2차 실습은 1차 실습과 차별화하여 좀 더 책임성 있는 실습이 되도록 유도하고 기관의 채용 기준을 합리화하기 위하여, 이를 현장 채용시스템과 연계할 것을 제안한다.

교육인증 : 사회복지교육의 질 확보를 위하여 사회복지현장실습의 인증제와 더불어 가장 시급한 과제 중 하나는 사회복지사양성 교육과정 인증제이다. 교육인증제가 시행되기 위해서는 학점 및 시수, 교육 커리큘럼, 교육기관의 학생 대 교수비율, 담당 과목 교육자 자격 기준 등에 대한 기준 정립이 필요할 것이다. 이 제도는 대학교육협의회와 사회복지사협회가 주관하는 것이 바람직하다고 본다.

1급 자격관리 강화

양적관리 방안 : 단기적 조절방안으로 난이도·평락점수 등 시험내용상의 조절수단을 사용하는 것이 가능하지만, 근본적 해결책은 아니므로 장기 조절방안으로서 사회복지분야 일자리 수급의 규모를 모니터링함으로써 데이터를 관리할 것이 요구된다. 이 때 데이터에

는 사회복지 일자리공급의 증감추세, 새로운 취업분야의 전망과 추계, 1급 시험 탈락자들의 재응시율과 자격증 획득 포기율, 입학생과 졸업생수의 증감추세 등이 포함되어야 할 것이다.

자격관리 방안 : 사회복지사 1급과 2급의 차별화를 제도화하는 것이 필요한데, 우선은 직무의 차별화를 위해 급수별로 업무를 유형화하고, 그에 따라 보수의 차별화를 추진하는 것을 생각해 볼 수 있다. 이를 위해 자격증 수당을 마련하고, 승급기준이나 기관 평가기준에 1급 자격 기준을 적용하며, 전문사회복지사자격 등과 연계하는 것이 필요하다고 사료된다.

현장인력의 전문성개발 및 관리

보수교육 체제 확립 : 현장 사회복지사의 보수교육을 의무화하여 실습인증, 교육인증과 더불어 3대 인증 시스템 중 하나로 정착시키는 것을 제안한다. 이를 위하여 보수교육의 통합관리 시스템을 구축하고, 현재 시행 중인 교육분석 및 현장인력들의 관련 욕구를 조사하여 사회복지사 교육에 대한 기본방향 및 중점 추진 사항을 정립하는 것이 필요하겠다.

전문사회복지사 제도의 활성화 : 이 제도의 활성화를 위하여 응시자격을 1급 자격증자로 제한하고, 수퍼비전과 보수교육 요건을 추가하며, 현재 객관식 위주의 자격시험에 주관식 및 구술시험을 도입하여 실무 능력을 검증하는 기제를 마련할 필요가 있겠다. 또한 이러한 자격에 상응하는 대우가 보장될 수 있도록 실습기관 인증이나 교육인증제 도입 시 가산점 추가, 수당지급 등의 현실적 지원방안도 마련되어야 할 것이다.

장기적 수요예측 및 수요 대응기제 형성

(가칭) **사회복지서비스인력개발원 설립** : 이런 조직을 법인의 형태로 발족하여 사회복지 교육 인증, 실습기관인증 등을 주관하고, 인력공급부문의 관리와 함께 수요예측연구, 신규수요에 대한 새로운 사회복지서비스의 개발 등의 기능을 수행하도록 할 것을 제안한다. 이것은 사회복지학회와 대학교육협의회 등의 협조 하에 사회복지사협회 부설기관으로 추진하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

학회 및 관련 전문직능단체의 연대기구 형성 : 학회 및 관련 전문직능단체의 대외협력위원장으로 구성된 연대기구를 둬으로써 사회적 수요를 예측하고, 신규 서비스를 개발하며, 제기되는 이슈들에 대해 사회복지계의 의견을 통합, 제시하는 기능을 수행할 필요가 있다. 그 외에도 정기적 회의를 통해 대 사회 사회복지 홍보, 인접학문 및 전문직과의 상설 교섭통로 확보, 인접 전문직간 기능분담을 사전적으로 협의하는 업무 등을 수행할 수 있겠다. ☐