

건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램*

A Study on the Development of Leadership for the Housewives
as Healthy Families CEO

가톨릭대학교 소비자주거학과
교수 정영금**
울산대학교 아동·가정복지학과
교수 송혜림***

Dept. of Consumer & Housing Studies, The Catholic Univ. of Korea

Professor : Jeong, Young-Keum

Dept. of Child and Family Welfare, Univ. of Ulsan

Professor : Song, Hyerim

〈목 차〉

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| I. 서론 : 문제제기와 연구목표 | III. 건강가정 주부 CEO의 리더십개발 프로그램 |
| II. 프로그램 개발의 이론적 배경 | IV. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study was to develop an educational program of leadership for housewives as the CEO of household management. For this purpose, the related concepts of leadership as CEO were analyzed and cases on the educational program for housewives were reviewed. The program developed through this study consists of four subjects:

1. The housewives' identity
2. Household management and the CEO
3. The strategies for the development of leadership and
4. The connection between the individual household, the community, and society.

* 이 논문은 2006년도 한국가족자원경영학회 추계 학술대회 발표자료를 재구성한 것임.

** 주저자 : 정영금 (jeongyk@catholic.ac.kr)

*** 교신저자 : 송혜림 (hrsong@ulsan.ac.kr)

It can be expected that the program will contribute to the activation of various programs in the Healthy Families Center and the strong positioning of research in “family resource management” as a practical science.

Key Words : 건강가정지원센터(Healthy Families Center), 주부교육프로그램(Educational Program for Housewives), 리더십 개발(Development of Leadership), 가정경영(Home Management), CEO

I. 서론 : 문제제기와 연구목표

2005년 건강가정기본법 시행을 계기로 지역 사회에 설치·운영 중인 건강가정지원센터가 약 3년 여의 시간적 경과와 함께 양적으로 그리고 질적으로 발전하고 있다. 즉 건강가정기본법 시행 첫 해인 2005년도 6개소로 출발한 건강가정지원센터는 2007년도 현재 전국에 걸쳐 60개소 이상 설치되었고, 이는 현재에도 진행 중이다. 또한 그 사업에 있어서도 공통/필수 사업 외에 결혼이민자가족 지원사업, 조손가족 지원사업, 장애인가족 지원사업, 아이돌보미 파견 등 다양한 가정을 포괄하면서 확대되는 추세에 있다 (중앙건강가정지원센터 홈페이지).

이 과정에서 생활과학의 하위 학문분야들은 다양한 건강가정사업의 개발과 보급, 건강가정지원센터 운영전략 제시 등에 주력하면서 실천적 연구의 강화 그리고 적용이라는 차원에서 경쟁력을 향상시켜 왔다. 이런 맥락에서 가족자원경영학 분야 역시 경쟁력 있는 건강가정사업 및 프로그램을 지속적으로 개발하고 활성화시켜야 할 실천적 과제에 직면하고 있다.

가족자원경영학 연구의 외연 확대 및 현장 적용성에 주목한 선행연구(송혜림, 2006:2 ; 송혜림·김소영, 2006:2)에서도 향후 전국적인 설치를 통해 더욱 확산될 건강가정지원센터와 관련하여 가족자원경영학의 역할을 크게 두가

지로 요약하여 제시하는데, 그 중 강조되는 역할이 건강가정사업과 프로그램의 개발·보급이다. 즉, 건강가정지원센터에서 건강가정사업으로 기획, 추진할 수 있는 프로그램을 다양하게 개발하여 보급해야 할 것인데, 이 때 가족자원경영학 분야가 독자성과 경쟁력을 확보할 수 있는 영역과 주제 등에 대하여 심층적으로 고려할 필요가 있다는 것이다. 현재 건강가정지원센터가 다양한 가정의 건강성 증진을 위해 교육·상담·문화·정보 및 네트워킹이라는 유형으로 지역사회 가정에 보급하는 건강가정사업이 필요한데, 가족자원경영학 분야에서는 지금까지 축적한 이론적 연구의 결과들을 ‘사업’ 혹은 ‘프로그램’이라는 형태로 전환하여 제시함으로써 건강가정지원센터 활성화에 기여해야 할 것이다. 가족자원경영학의 연구주제나 내용 중 생활실제, 가계분석 및 진단, 시간 및 여가관리, 재무관리, 주부교육 등은 현장 적용 가능성이 상대적으로 크기 때문에 이러한 주제들을 일정한 형태로 프로그램화 하는 작업이 시급하다고 할 수 있다 (송혜림, 2006:2).

특히 현장인 건강가정지원센터를 중심으로 제공되는 건강가정사업의 경우, 지역사회의 특성과 주민의 요구 등을 고려하여 기획·제공될 필요가 있는데, 이 때 연구의 결과물인 ‘프로그램’의 역할이 중요하다. 즉 일정한 건강가정사업을 수행할 때 구체화된 형태의 프로그

램이 필요하며, 따라서 프로그램은 건강가정기본법의 목표를 달성하는 하나의 구체적인 산출물이라고 할 수 있다 (조희금 외, 2005). 이와 동시에 프로그램은 그동안 연구자들이 축적한 연구의 결과들, 이론적 틀 그리고 자료와 정보를 현장에서 적용 가능한 형태로 전환시킨 하나의 산출물이라고 할 수 있다.

그런데 프로그램 개발에서는 이 프로그램을 어디에서 누구에게 제공할 것인가 라는 두 가지 요소를 우선적으로 고려하여야 한다. 이 때 ‘어디에서’는 단지 장소를 의미하는 것이 아니라 프로그램을 보급하는 시설과 기관의 역할과 기능, 운영목표, 이 기관과 시설에서 제공하는 다른 프로그램과의 관계 등을 총합적으로 반영하는 개념이다. 건강가정지원센터를 중심으로 제공·보급되는 프로그램은 따라서 건강가정지원센터와 관련된 다양한 요소들, 예컨대 건강가정기본법의 제정 배경과 목표, 이념, 건강가정의 개념, 건강가정정책, 건강가정사업 등을 고려한 상태에서 개발되어야 할 것이며, 이로써 다양한 가정의 건강성 증진이라는 지향성에 대한 책임성이라는 차원이 강조된다. 한편, ‘누구에게’는 대상 즉 프로그램 이용자 혹은 참여자를 의미하므로, 이용자의 요구를 반영하고 이용자에 대한 영향과 효과가 큰 프로그램을 우선적으로 개발한다는 차원이 중시된다. 이와 같이 프로그램의 개발은 책임성과 효과성이라는 측면을 고려하여야 할 것인데, 이러한 책임성과 효과성은 다른 영역의 프로그램 개발에서도 중시되는 추세에 있다 (Ketter · Moroney · Martin, 정무성 역, 2000).

이러한 맥락을 고려하여 본 연구에서는 ‘건강가정 주부 CEO의 리더십 개발’ 프로그램에

주목하고자 한다. 이 프로그램은 큰 틀에서는 ‘주부교육 프로그램’의 일환이라고 볼 수 있는데, 주부교육 프로그램은 이미 생활과학 및 가족자원경영학 분야에서 지속적으로 관심을 갖고 연구해 온 주제이다¹⁾. 특히 주부교육 프로그램 개발이 갖는 의미는 가족자원경영학 분야에서 기존에 주력해 온 ‘주부연구’의 결과물들이 주부교육 프로그램으로 전환될 수 있다는 점에서 가족자원경영학의 실천성과 현장성을 강조할 수 있다는 것이다. 나아가 학문적 위상 정립과 전공생의 전문성 향상 등에 기여하는 매우 유용한 전략이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 주부교육 프로그램에 주목하되, 구체적으로는 최근 부각되고 있는 경영 마인드, CEO, 리더십 등과 연계하면서 거기에 건강가정지원센터에서의 활용성을 강조하여 ‘건강가정 주부 CEO의 리더십 개발’ 프로그램의 틀과 내용을 제시하고자 한다.

먼저 아래에서는 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램을 건강가정 사업영역을 구성하는 하나의 요소로 이해하면서, 우선 건강가정사업에 대하여 간략히 정리한 다음, 보다 구체적으로 주부교육프로그램, 가정경영과 주부 CEO 그리고 리더십에 대한 이해를 기초로 하여, 본 프로그램의 개요와 목표, 기대효과 및 활용방안 등을 소개하고, 마지막으로 본 프로그램의 활성화를 위한 방안을 모색해 보자 한다.

본 연구에서 개발한 주부교육 프로그램은 일차적으로는 건강가정지원센터에서 활용 가능한 프로그램이라는 면에서 의미를 갖으며, 동시에 그동안 주부 연구를 강화시켜 온 가족자원경영학 분야의 실천성 강화라는 차원에서

1) 주부교육 프로그램 개발과 관련된 선행연구 및 사례로는 가정복지특별위원회(2003)가 개발한 주민자치센터에서 활용할 수 있는 ‘주부대학 프로그램’, 2003년도 서울시 여성발전기금사업으로 추진된 건강가정지원사업 중 ‘성공하는 가족의 가정경영전략’, 2003년도 이기영 외 연구자들이 개발한 전업주부 대상 주부교육 프로그램, 송혜림(2005)의 건강가정지원센터 활용을 목표로 개발된 ‘건강가정 CEO 주부교육 프로그램’ 등이 있다.

도 의미를 갖을 것이다.

II. 프로그램 개발의 이론적 배경

1. 건강가정사업으로서의 주부교육 프로그램

본 연구에서 주목하는 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램은 건강가정지원센터에서 활용할 수 있도록 만들어진 것이며, 따라서 건강가정사업이라는 큰 영역에 포함된다고 할 수 있다. 건강가정사업은 건강가정기본법에서 규정한 바, 건강가정을 저해하는 문제(이하 가정문제)의 발생을 예방하고 해결하기 위한 여러 가지 조치와 가족의 부양·양육·보호·교육 등의 가정기능을 강화하기 위한 사업이다(건강가정기본법). 따라서 건강가정사업은 가정문제의 해결부터 사전 예방까지를 포괄할 뿐 아니라 가정이 수행하는 기능을 강화하기 위한 다양한 조치와 사업을 의미한다(조희금 외, 2005).

이러한 건강가정사업은 건강가정지원센터를 중심으로 수행될 것인데, 건강가정기본법에 명시되어 있는 건강가정지원센터의 설치 관련 조항을 보면 건강가정지원센터가 어떤 사업을 할 것인가에 대한 주요 영역을 도출해 낼 수 있다. 즉, 건강가정기본법 제 35조 1항에서는, 국가 및 지방자치단체는 가정문제의 예방·상담 및 치료, 건강가정의 유지를 위한 프로그램의 개발, 가족문화운동의 전개, 가정관련 정보 및 자료제공 등을 위하여 중앙, 시·도 및 시·군·구에 건강가정지원센터(이하 “센터”라 한다)를 둔다로 되어 있다. 이 조항의 내용들을 종합해 보면 건강가정사업의 유형은 교육·상담·문화·정보제공으로 축약됨을 알 수 있

다. 기존에 개발된 이론 체계에서도 이러한 틀을 받아들여 여기에 네트워크 구축이라는 사업영역을 추가하고 있으며(조희금 외, 2005), 최근에는 직접적 지원 사업 영역까지 추가하여 총 여섯 영역으로 구성되는 것이 통례적인 건강가정사업 유형이다²⁾. 이와 같이 건강가정사업은 기본적으로는 교육·상담·문화·정보제공·네트워크구축이라는 영역을 우선 구분한 다음, 가정생활주기·가정생활특성·프로그램대상 등 또다른 요소들을 기준으로 하여 사업의 내용과 주제를 보다 구체화시킬 수 있다. 그리고 이렇게 구체화된 사업의 유형은 개별적인 프로그램들을 통해 표현된다고 할 수 있다.

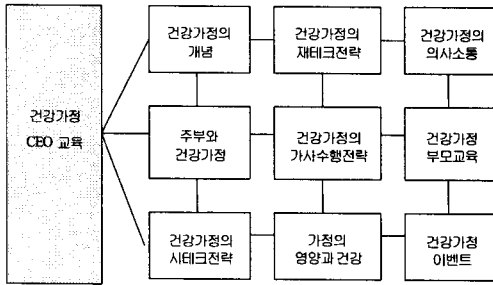
이러한 맥락에서, 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램은 주부를 대상으로 한 강의를 매체로 한다는 점에서, 일단 건강가정사업의 유형 중 교육사업영역에 속한다고 할 수 있으며, 건강가정 교육사업 중에서도 주부를 대상으로 한 프로그램이라고 정리할 수 있을 것이다. 건강가정기본법에 명시된 건강가정사업 중에서 본 프로그램이 속한 건강가정교육사업의 경우 건강가정지원센터의 기능과 의미를 더욱 부각시킬 수 있는 장점을 갖고 있다. 왜냐하면, 교육 프로그램은 가정문제의 해결과 치료 뿐 아니라 문제를 예방하고 건강성을 더욱 증진시키는 방향성을 함께 갖고 있기 때문에 기존에 ‘상담’을 통해 사후적 문제해결에 집중해 온 지역사회 다른 기관들과 차별될 수 있기 때문이다(송혜림, 2005:3).

주부 대상 교육 프로그램에 대한 선행연구 중 특히 본 연구와 직접적으로 연관되는 사례로서 주부를 가정경영의 CEO로 규정하고 접근한 연구가 있다(송혜림, 2005). 이 연구에서는 CEO의 리더십과 역할이 요구되는 가정

2) 2007년 10월 현재 중앙건강가정지원센터 홈페이지에 보면, 건강가정사업은 가족상담사업, 생애주기별 가족교육사업, 가족친화문화조성사업, 가족돌봄지원사업, 다양한 가족지원사업, 지역사회 네트워크사업 등 6개 영역으로 구분되고 있다.

경영의 다양한 영역을 중심으로 다음과 같이 주부교육 프로그램의 내용을 제안하고 있다.

(그림 1) 건강가정지원센터의 주부교육 프로그램
모형 : 건강가정 CEO 주부교육프로그램



출처 : 송혜림(2005):36

위의 연구에서는 대략적인 프로그램의 체계와 틀이 제시될 뿐 세부적인 내용과 운영방안 등은 다루고 있지 않은데, 그럼에도 주부를 가정의 CEO로 부각시켰다는 점, 주부 CEO가 가정경영의 다양한 영역에 대한 역량과 리더십을 갖추어야 한다는 것을 강조했다라는 점에서 주부교육 프로그램과 관련된 연구의 방향 설정에 하나의 계기를 마련했다.

2. 주부 CEO와 리더십

1) 주부 CEO와 가정경영

지금까지 가정이란 자연적으로 형성·유지되는 것으로 생각해왔기 때문에 가정경영은 기업경영에 비해 중요성이 적고 특별한 교육이나 노력을 필요로 하지 않아도 되는 것으로 여겨져 왔다. 그러나 최근 우리 사회에서 CEO의 역할이나 지도자의 리더십이 강조되고, 동시에 가정의 중요성이 커지면서 가정에서의

주부의 역할과 주부 리더십에 대한 관심이 고조되고 있다³⁾.

기업이 하나의 조직체로서 이윤추구를 위해 경영행위를 하는 것과 마찬가지로 가정 역시 하나의 조직체로서 제한된 자원으로 목표를 달성하며 가정생활의 질적 향상을 위해 경영행위를 하게 된다. 기업의 경영행위가 인사관리나 생산관리, 재무관리 등을 포함한다면, 가정의 경영 역시 가족관리나 시장노동을 통한 소득 창출, 수입과 지출의 가계재무관리 등을 포함한다. 이러한 맥락을 고려할 때 기업의 최고경영자로서 CEO의 역할이 있다면 가정에서도 마찬가지로 가정경영의 CEO라는 역할이 있음을 알 수 있다.

기업이 이윤추구를 최우선으로 한다면, 가정은 소득획득보다는 이를 통한 가정의 행복을 추구하고 구성원의 욕구를 충족시키는 비영리적인 조직이라는 점에서 차이가 있을 것이며, 기업의 CEO가 대체로 경영권과 소유권을 동시에 갖는다면 가정의 CEO는 자원 배분과 의사소통, 의사결정 등 일상적인 운영관리의 역할이 부각된다고 볼 수 있다. 또 기업에서는 CEO가 목표설정에 집중하고 많은 구성원들이 업무를 분담한다면, 가정에서는 구성원이 적기 때문에 CEO가 목표설정과 실행을 동시에 담당한다.

그렇다면 가정의 CEO는 과연 어떻게 규정할 지에 대한 논의가 필요하다. 현재 맞벌이 가정의 수가 증가하고 부부가 가사노동을 분담한다고는 하지만 가사에만 전념하는 주부의 수가 여전히 더 많고, 맞벌이 부부일지라도 자녀교육이나 가사노동의 책임을 지는 사람은 여전히 주부인 경우가 더 많다는 점을 고려한

3) 예를 들어 가족을 경영의 단위로 보고 가족 CEO를 강조한 문헌(류광도(2006). 가족CEO. 서울: 웅진원스/김영안·신상인(2006). 주식회사 가족. 서울: 마젤란)이 있고, 가족자원경영학 분야에서는 가정리더십 프로그램에 대한 연구도 진행되었다 (박미석·김경아(2006). 가정생활건강성 향상을 위한 가정리더십 프로그램의 개발 및 실시. 한국가족자원경영학회지. 10(3)).

다면, 가정의 CEO는 일단 주부라고 할 수 있다. 또한 주부가 책임과 동시에 업무의 실행도 맡아 하므로 주부를 가정이라는 조직의 CEO라고 할 수 있다.

그런데 가정경영은 가족원들이 설정한 목표를 달성하기 위해 자원을 획득하고 사용하며 의사소통과 의사결정을 통해 업무수행과 평가까지 이루어지는 일련의 활동이므로 가족원들의 협력적인 활동과 그것을 이끄는 지도력이 필요하다. 그런 점에서 지금까지 주부가 일상적인 가사활동을 중심으로 가정을 경영하던 것에서 탈피하여 주부가 가정의 명실상부한 CEO로서 리더십을 가지고 가정이라는 조직체를 이끌어나가고 발전시키는 것이 필요하다. 특히 오늘날과 같은 정보화 사회에서는 관계망이나 의사소통이 중요해지면서 기업을 비롯한 사회조직체에서는 평등함과 유연성이 강조되는 부드러운 리더십이 각광을 받게 되었다. 즉 과거 권위주의적인 조직문화에 적용되어 오던 수직적이고 지시적인 리더보다는 보다 평등하고 쌍방향적인 소통의 조직문화에 대한 관심이 커지고 있다.

이러한 현상이 가정에서도 그대로 적용되어, 과거의 가부장적인 아버지의 리더십보다 부드럽고 수용적인 어머니 리더십이 더욱 바람직한 현대적 리더십의 유형으로 인정받고 있다. 따라서 이제는 주부도 단순한 가사노동만을 담당하는 역할에서 탈피하여 가정이라는 조직체의 목표와 사명을 정하고 장기적인 계획을 수립하며 자원을 배분하고 문제를 해결하는 리더로서의 역할을 배우고 활용해야 할 때이다.

최근에는 CEO, 리더십, 자기혁신, 인생경영 등 자기개발서 출간의 붐을 타고 가정경영을 위한 서적도 출간되고 있다. 우리나라의 경제적 위기로 인해 행복한 가정을 유지하기가 점점 어려워지고 가정의 중요성이 커져감에 따라 가정의 문제를 해결하고 가정을 잘 운영하

기 위한 우화적인 내용이 주를 이룬다. 즉 가족의 문제를 경영적 차원에서 접근한 내용(김영안·신상인, 2006)이나 위기가정의 변화과정을 우화적으로 풀어가는 내용(류량도, 2006) 등인데, 이들 모두 경영원리를 도입하여 가정의 목표를 함께 이루어간다는 점에서 가정경영과 동일한 내용과 체계를 갖는다.

한편 가정학적 차원에서는 가정생활건강성 향상을 위한 가정리더십 프로그램(박미석·김경아, 2006)이 개발되었다. 여기서는 가족간 시간공유, 유대감 증진, 커뮤니케이션 활성화, 위기대처능력 향상 등을 주내용으로 함으로써 가족관계를 중심으로 건강가정을 구현하고자 하였다.

2) 가정경영을 위한 리더십

지금까지 리더십이란 특정인이 소유하는 능력으로 여겨져 탁월한 능력을 가진 사람만이 리더가 된다고 생각되었으나, 이제는 리더십의 정의와 인식이 새롭게 변화되면서 누구나 개발할 수 있는 능력이라는 시각이 확산되었다. 이에 따라 주부 역시 가정이라는 조직의 리더로서 가족원을 이끌어가는 리더십을 개발하여 가정생활을 개선 혹은 개혁해야 할 것이다.

특히 최근에는 리더십에 대한 요구가 높아지면서 능력이나 영역 구분, 남녀 차이 등이 없이 모두에게 적용되는 다양한 리더십모델이 개발되었다. 그 사례로서 제네비브 브란운 외(2005)가 제시한 바, 로버트 그린리프가 발전시킨 섬기는 리더 모델은 남들에게 봉사하고 공동의 의사결정을 강조하는 것으로서 이런 리더는 경청, 치료, 설득, 헌신 등이 특성을 갖는다. 세계의 학습조직모델은 조직적 학습을 통해 구성원들을 자극함으로써 조직원의 성장, 경영과정, 서비스의 지속적인 향상을 촉진하는 것이다. 또 헬게센이 주장한 거미네트워크모델은 조직의 리더가 윗자리에 앉는 위계적 모델

에서 벗어나 거미집 구조의 중앙에 있는 리더가 조직 내외부의 모든 부분에까지 영향을 미치며 정보전달자의 역할을 하는 것이다.

이러한 모델들을 활용하여 수퍼리더십, 섬김의 리더십, 원칙중심의 리더십, 공감의 리더십 등 다양한 리더십이 개발되었으며, 성공한 정치가나 경영자들의 특성을 기초로 한 칭기스칸의 리더십, 세종의 리더십 등의 서적들도 출간되고 있다. 심지어는 양치기 리더십이나 삼위일체 리더십 등 종교적 특성을 가미한 리더십 교육서도 각광을 받고 있다.

이런 여러 가지의 리더십 중 수퍼리더십과 섬김의 리더십은 새로운 시대의 패러다임에 적합한 것으로 여겨지면서 각광을 받고 있다. 수퍼리더십이 강조하는 것은, 구성원 스스로 리더십을 발휘할 수 있도록 개개인이 스스로 리드할 수 있는 셀프리더십을 갖도록 해주는 것이 리더의 역할이고 구성원들의 동기부여와 수행능력을 향상시키는 것이다. 또 섬김의 리더십은 다른 사람을 도와주고 이해하며 능력이 발휘되도록 지원하는 것으로서 공동의 목표를 위해 힘을 하나로 통합하고 조직문화를 구축하는 것이다(이경숙 외, 2004).

한편, 리더십에는 자신의 삶을 리드하는 힘과 사람을 포함한 환경을 리드하는 힘이 필요하다. 이것은 내적, 외적 리더십이라고도 표현되는 것으로서, 나의 중심을 잡고 나를 관리하는 부분과 타인의 행동에 영향을 주는 부분으로 구분된다. 자신에 대한 리더십은 자기확신이 선행되어야 하며 나의 존재의미와 가치가 확고히 된 후에야 타인에게 영향을 줄 수 있다. 타인에 대한 리더십에서는 의사소통능력과 창조적인 혁신능력, 임파워먼트 능력 등이 요구되며, 이런 내적, 외적 리더십이 균형을 잡아야 한다(이경숙 외, 2004).

이와 같이 수퍼리더십, 섬김의 리더십, 원칙중심의 리더십, 공감의 리더십 혹은 내적 리더

십과 외적 리더십 등 다양한 관점에서 각각의 특징을 갖는 리더십이 개발되었으며, 성공한 정치가나 경영자들의 특성을 기초로 한 칭기스칸의 리더십, 세종의 리더십 등의 서적들도 출간되고 있다. 심지어는 양치기 리더십이나 삼위일체 리더십 등 종교적 특성을 가미한 리더십 교육서도 각광을 받고 있다. 양한 관점에서의 리더십 내용과 지향성에 기초하여 아래에서는 본 연구의 주제인 ‘건강가정 주부 CEO 리더십 개발’ 프로그램의 체계와 내용을 소개하고자 한다.

III. 건강가정 주부 CEO의 리더십개발 프로그램

1. 건강가정 주부 CEO 리더십 개발 프로그램의 주안점

앞에서는 가정경영의 CEO로서 주부의 역할 그리고 다양한 리더십의 내용들이 소개되었다. 이러한 내용을 포괄하여 본 연구에서 제시하고자 하는 건강가정 주부 CEO 리더십 개발 프로그램과 연계시킬 때, 우선 상술한 이 두 가지 리더십, 즉 수퍼리더십과 섬김의 리더십은 그 내용과 지향성의 차원에서 가족원 중심의 가정경영에 적합한 리더십이라고 할 수 있다. 왜냐 하면 가정은 자녀들이 성장하여 독립하도록 교육함으로써 사회의 대를 이어주고 사회의 구성원을 보충해 주는 역할을 하고, 또 한편으로는 가정이란 누구 한 사람의 경영방침에 따르기 보다는 가족들과의 생활을 통해 노동력을 재생산하도록 정신적, 물질적 지원을 해주는 조직체이기 때문이다. 이런 점에서 수퍼리더십이나 섬김의 리더십은 주부 CEO의 리더십으로 적합하다고 할 수 있다.

또한 상술한 바, 이러한 리더십을 발휘하기 위해서는 자신의 삶을 리드하는 힘 그리고 사

람을 포함한 환경을 리드하는 힘이 필요하며, 이를 위해 내적으로는 자기확신 그리고 외적으로는 의사소통능력, 혁신능력, 임파워먼트능력 즉, 동기부여 능력 등이 요구된다. 이러한 힘과 능력은 가정에도 적용될 수 있는데, 주부가 긍정적인 자아정체감을 갖고 제한된 자원을 관리하여 가정경영의 목표를 달성하기 위해 가족원들과 소통하며 각자의 능력이 잘 발휘될 수 있도록 지원하는 과정이 중요하기 때문이다. 따라서 이를 건강가정 주부 CEO 리더십 개발에 적용할 때, 주부 CEO의 리더십에서는 우선 주부로서의 자기 역할에 대한 확신과 자기 일에 대한 가치의식이 확고해야 할 것이다. 또 외적으로는 가족원들의 교육과 가족간의 소통을 증대하는 의사소통 능력, 가족의 목표 설정을 통해 가정생활의 질을 향상시키는 혁신능력, 가족원들에 대한 지원을 통해 그들을 발전시키는 역량강화의 능력 등이 요구된다.

따라서 본 리더십개발 프로그램에서는 주부를 가정의 CEO로 보고, 기본적으로 주부의 내적 리더십을 함양하기 위한 부분과 외적 리더십을 통한 가정생활의 개선으로 대별한다. 내적 리더십 부분에서는 자기확신을 위해 주부의 삶을 돌아보고 건강가정을 만들기 위한 주부의 역할을 검토한다. 외적 리더십에서는 의사소통능력을 향상시키고 가족의 전체적인 생활설계와 가사협력을 통해 가정생활의 혁신을 주도한다. 뿐만 아니라 지금까지의 가족원 중심의 개별가정에서 탈피하여 공동체 안에서의 주부와 가정의 역할을 생각하고 사회에 영향을 미치는 리더를 지향한다.

이러한 과정에서 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램은 그 내용상 크게 네 가지의 하위 주제로 구성되는데, 첫째 주부의 정체감, 둘째 가정경영과 주부 CEO, 셋째 주부 CEO의 리더십 전략, 넷째 가정과 사회의 연

계이다.

이제 아래에서는 이러한 네 가지 주제로 구성된 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램의 내용을 소개하고자 한다.

2. 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램 - 체계와 내용

1) 프로그램 제목 : 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발

2) 프로그램의 목표

본 프로그램의 목표는 다음과 같다.

첫째, ‘주부’의 긍정적 자아정체감 증진에 도움을 줄 수 있다. 본 프로그램은 참여주부들로 하여금 주부로서의 자신의 역할과 위상, 가치 등을 새롭게 조망해 볼 수 있는 기회를 제공하며, 이를 통하여 주부로서의 자아정체감을 보다 긍정적으로 정립할 수 있는 계기를 가질 수 있을 것이다.

둘째, ‘주부’의 인적자원 개발을 통한 리더십 향상의 기회를 제공할 수 있다. 즉 새로운 패러다임으로 주부의 인적자원을 평가함으로써 주부 인적 자원 개발의 다양한 관점과 방안을 제공할 수 있으며, 나아가서 가정의 CEO로서 주부의 리더십을 향상시킬 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

셋째, ‘가정의 건강성’ 증진을 위한 주부의 역할 모색 및 건강한 가정-건강한 사회에 대한 지향성 갖기의 계기를 줄 수 있다. 본 프로그램을 통해 건강한 가정에 있어서 주부의 역할을 인식하고, ‘함께 하는 건강한 가정’이 되기 위한 방법들을 모색할 수 있는 기회를 제공하며, 나아가 가정과 사회의 유기적 관계 인식을 통하여 가정과 사회에서 주부의 역할을 구체화시킬 수 있을 것이다.

넷째, 가정살림의 경험을 사회로 확장할 수

있는 계기를 마련한다. 기존에 사적인 생활세계인 ‘가정’을 중심으로 이루어지고 있는 전업 주부의 경험을 보다 체계화·조직화할 수 있는 방안을 함께 모색해 봄으로써 주부의 경험과 활동을 사회로 확장시킬 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다.

다섯째, 주부들의 연대와 협력을 통한 건강한 세력 형성의 기회를 제공한다. 본 프로그램을 통해 주부들의 개인화와 고립을 극복하고 연대와 협력의 필요성 및 동기를 제공하며 나아가 사회의 당당한 구성원으로 자리매김하기 위한 단초를 제공할 수 있을 것이다.

3) 프로그램 개요

본 프로그램은 위에서 제시한 바와 같이 총 4차시로 구성되어 있으며, 각 차시는 90분을 단위로 한다. 또한 교육 프로그램의 차시별 진행 단계를 설정해야 하는데, 이는 프로그램의 효과성 차원에서 차별적으로 구성될 수 있다. 본 프로그램과 동일한 영역에 속해 있는 교육 프로그램 선행 사례를 살펴보면, ‘풍요로운 노후생활 교육 프로그램’(손주영, 2006)은 도입, 전개, 정리의 단계로 구분하며, ‘부모와 자녀가 함께 하는 어린이 용돈관리 교육 프로그램’(차경옥 외, 2006)에서는 도입, 전개, 참여 활동, 정리 등의 단계로 구분한다. ‘아버지 교육 프로그램’(송혜림·윤소영, 2006)에서는 도입, 전개, 마무리의 세 단계를 제시하고 있다. 이러한 사례를 비교분석하여, 본 연구에서 제시하는 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램은 도입, 전개, 마무리의 세 단계로 구성하고자 한다. 나아가 각 차시별로 주제를 명확하게 나타낼 수 있는 제목을 별도로 지정하여 프로그램의 효과성을 강화시키고자 하였으며, 각 차시별로 구체적인 학습 목표, 필요한 자료, 학습의 형태 등을 간략히 제시함으로써 프로그램 운영의 능률성을 향상시키고자 하였다.

이러한 과정을 거쳐 개발된 각 차시별 프로그램 내용의 구성체계와 개요는 다음과 같다.

(1) 1차시 - 주부의 정체감

건강가정 주부 CEO의 리더십을 개발하기 위해서 가장 일차적으로 필요한 내용은 주부 자신의 정체감에 관한 것이다. 리더십의 내용에서 분석한 바와 같이 내면적인 차원에서 자기 확신을 중심으로 하여 자기 자신을 리드하는 힘이 필요한데(이경숙 외, 2004), 그렇다면 본 교육 프로그램의 대상인 주부 스스로 규정하는 주부의 역할, 주부에 대한 경험, 만족과 불만족의 요인들을 표현하는 과정에서 ‘이 땅에서 주부로 산다는 것’은 과연 어떤지에 대한 생각을 정리할 필요가 있을 것이다. 여기에는 가족이나 사회의 관점에서 주부를 바라보는 객관적인 경험, 이러한 경험의 교환과 의사소통이 부가되어야 보다 다양한 차원에서 주부의 정체감에 접근할 수 있을 것이다. 나아가 주부라는 면에서는 동일하나 취업 여부에 따라 생활경험이 상당히 달라지는 전업주부 그리고 취업주부에 대하여 함께 생각해 보는 기회가 필요하다. 이러한 주안점들을 고려하면서 구성된 1차시의 개요는 <표 1>과 같다.

(2) 2차시 - 가정경영과 주부 CEO

주부로서의 정체감에 대하여 생각하고 의견을 나누는 기회를 거치고 나면, 2차시에서는 본 프로그램의 핵심 내용인 가정경영과 주부 CEO에 대하여 소개하면서 학습자의 이해와 인식을 강화시키는 과정이 필요하다. 이러한 내용은 1차시에서 다루었던 주부 정체감의 확산이라는 의미를 갖는데, 1차시에서 짚어 보았던 내용이 주부 개인적인 차원에 집중되었다면, 2차시는 주부와 가정을 연계시키면서 가정경영의 CEO로서, 즉 건강가정 CEO로서 주부를 규정하고 이 개념을 내면화하는 과정이라

〈표 1〉 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램 1차시 - 주부의 정체감

| 제 목 | 오! 주부 | | 차시 | 1/4 | |
|-------|--|---|-----|-----|--|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> · 우리 사회에서 주부의 생활과 현실에 대한 이해 · 주부로서 긍정적 자기정체감 갖기 · 전업주부와 취업주부의 간격 좁히기 | | | | |
| 학습 자료 | · PPT, 워크북, 신문기사 자료, 필기도구 | | | | |
| 학습 형태 | · 강의식, 활동식 병행 | | | | |
| 단계 | 학습 내용 | 세부 교육 내용 | 시간 | | |
| 도입 | · 생각 나누기 | · 자기소개 · 이 땅에서 주부로 산다는 것은? | 10' | | |
| 전개 | (1) 주부에 대한 경험, 자기 이해 | · 주부, 누구인가? 주부, 직업인가? - 주부의 역할 - 가족에서 주부의 위상 | 15' | | |
| | | · 주부, 할 만한가? - 주부의 좋은 점 나쁜 점 - 주부로서의 만족 불만족(주부로서의 일상적 경험 나누기) | 15' | | |
| | (2) 전업주부, 취업주부, 다르지만 하나 되기 | · 주부, 안에서 보기 밖에서 보기 - 가족 안에서의 주부 - 사회에서의 주부(주부에 대한 신문기사 자료 활용) | 10' | | |
| | | · 전업주부 취업주부 그 같음과 다름 · 전업주부 취업주부 마주보기 - 전업주부가 보는 취업주부 - 취업주부가 보는 전업주부 · 전업주부 취업주부 하나 되기 - 서로의 경험담 나누고 이해하기 - 하나가 되어야 할 이유 - 하나 되기 위한 전략들 | 15' | 10' | |
| 마무리 | · 정리 | · 주부로서 나, 다른 주부에 대한 생각정리 · 전업주부· 취업주부 할 모으기 방법 찾기 · 다음 주 교육내용 소개 | 5' | | |

〈표 2〉 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램 2차시 - 가정경영과 주부 CEO

| 제 목 | 건강가정의 주부 CEO | | 차시 | 2/4 | |
|------------|---|--|-----|-----|--|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> · 건강가정에 대해 이해하기 · 가정경영에 익숙해지기 · 나는 주부 CEO 라는 정체감 갖기 | | | | |
| 학습 자료 | · PPT, 워크북, 신문기사 자료, 필기도구 | | | | |
| 학습 형태 | · 강의식, 활동식 병행 | | | | |
| 단계 | 학습 내용 | 세부 교육 내용 | 시간 | | |
| 도입 | · 자료 제시하고 생각 나누기 | · 건강한 가정 · 가정경영/기업경영 · 주부 CEO/기업 CEO | 10' | | |
| 전개 | (1) 건강한 가정이란 | · 건강가정은 어떤 가정인가? | 5' | | |
| | | · 건강가정의 다양한 요소 · 우리 가정은 건강한 가정인가? - 가정의 건강성 체크 (활동) | 15' | 10' | |
| | (2) 가정경영 | · 왜 가정경영인가? - 가정경영의 개념 및 중요성 | 10' | | |
| | | · 가치와 목표 - 가정경영의 동기 | 10' | | |
| (3) 주부 CEO | · CEO란.. (CEO에 대한 신문기사 자료 활용) | 5' | | | |
| | · 주부 CEO란 | 5' | | | |
| | · 건강한 가정의 주부 CEO(주부 CEO에 대한 의견 교환하기) | 10' | | | |
| 마무리 | · 정리 | · 주부 CEO로서의 역할 정리 · CEO로서의 리더십 형성에 대한 소망 나누기 | 10' | | |

고 할 수 있다. 또한 여전히 가정도 경영되어야 한다는 점, 주부가 CEO라는 점에 대하여 익숙치 않은 학습자들이 건강가정 주부 CEO에 익숙해 지고 자신을 주부 CEO로 규정함으로써 정체감을 정립하는 과정이기도 하다.

따라서 2차시 ‘가정경영과 주부 CEO’는 건강가정, 가정경영, CEO, 주부 CEO 등과 같은 개념들을 소개하고 관련되는 내용을 익히는 구성체계를 갖는다. 그 개요는 <표 2>와 같다.

(3) 3차시 - 주부 CEO의 리더십 전략

1차시, 2차시를 통해 주부로서의 정체감을 확인하고, 특히 가정경영의 CEO로서 주부의 역할을 내면화하고 나면, 다음 단계에서는 주부 CEO에게 필요한 리더십에 대하여 다루어야 할 것이다. 앞의 리더십에 대한 설명에서 제시한 바와 같이, 주부 CEO로서의 리더십을

확보하기 위해서는 먼저 주부로서의 자기 역할에 대한 확신과 자기 일에 대한 가치의식이 필요하고 (1차시와 2차시), 그 다음 단계에서 가족원들의 교육과 가족간의 소통을 증대하는 의사소통 능력, 가족의 목표 설정을 통해 가정생활의 질을 향상시키는 혁신능력, 가족원들에 대한 지원을 통해 그들을 발전시키는 역량강화의 능력 등이 요구된다. 바로 외적인 리더십이라고 할 수 있는데, 3차시는 이러한 내용에 주안점을 두고 있다.

따라서 3차시는, 일단 CEO의 리더십에 대하여 이해한 다음, CEO로서 자신의 유형을 파악하고, 가치와 의사결정, 의사소통 등 가정경영의 핵심 주제를 중심으로 리더십을 개발할 수 있는 내용을 전개하는 식으로 구성된다. 3차시의 개요는 <표 3>과 같다.

<표 3> 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램 3차시 - 주부 CEO의 리더십 전략

| 제 목 | 주부 CEO의 리더십 전략 | | 차 시 | 3/4 |
|-------|---|---|-------------------|-----|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> · 주부의 리더십을 키우고 가정에 반영하기 · 주부 CEO로서의 나의 특성을 이해 · CEO역할을 위한 기술적 방법 이해 | | | |
| 학습 자료 | · PPT, 워크북, 신문기사 자료, 필기도구 | | | |
| 학습 형태 | · 강의식, 활동식 병행 | | | |
| 단계 | 학습 내용 | 세부 교육 내용 | 시간 | |
| 도입 | · 도입자료 제시하고 의견나누기 | · 리더십의 변화 · 주부 CEO, 여성, 어머니의 리더십 (리더십의 다양한 유형에 대한 신문기사자료 활용) | 10' | |
| 전개 | 1. 내 삶의 CEO는 나 | · 나와 가정을 위한 리더십 - CEO의 리더십 · CEO로서의 나의 유형 - 체크리스트를 통해 유형 확인과 평가(활동) | 10' 15' | |
| | 2. 우리 가정의 가치와 목표 | · 가정의 가치결정 - 가정의 가치, 철학, 사명 등을 생각해봄 · 우리 가정의 청사진 - 가정생활설계의 개념, 필요성, 목표 · 우리 가정의 생활주기와 과제 - 가정생활주기의 개념과 주기(자신의 가정생활에 대한 점검활동) | 10' 10' 10' | |
| | 3. 의사결정과 의사소통 | · 가정의 의사결정 - 개념, 중요성 과정 · 가정의 의사소통방식 - 중요성, 목적, 대화방식 | 20' | |
| 마무리 | · 정리 | · 다음 주에 봐요~ - 본시내용 정리 - 차시내용 예고 및 과제 부여 | 5' | |

(4) 4차시 - 가정과 사회의 연계

3차시까지 주부 CEO로서의 정체감을 확립하고 리더십을 개발하기 위한 전략을 모색했다면, 4차시는 포괄적인 마무리의 단계로서, 가정과 사회의 소통을 통해 주부 역할을 확장시키고 리더십을 적용하는 내용으로 구성된다. 즉 개별 가정 안에서만 영향을 미치는 리더가 아니라 공동체와 사회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 리더로서의 주부를 목표로 하여 이러한 주부의 리더십을 강화시킬 수 있는 전략 그리고 그 중요성에 대하여 제시하는 것이다. 이러한 과정을 통해 여성-가정, 남성-사회라는 이분법적, 성차별적 역할분담과 경계를 극복하고 가정 뿐 아니라 사회에서 주부의 역할과 위상을 긍정적으로 정립할 수 있는 계기를 부여할 수 있다. 또한 학습자인 주부 스스로 사회와의 연계를 고려하면서 주부 CEO로서의 역량을 강화시킬 수 있는 계기를 갖게 될 것이다. 이러한 내용으로 구성된 4차시의 개요는 <표 4>와 같다.

3. 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램의 활용과 운영방안

앞에서는 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램의 개요를 소개하였다. 이제 현장에서 이 프로그램을 효과적으로 보급·운영하기 위한 방법을 제시하고자 한다.

1) 프로그램 진행 도구

교육 프로그램을 효과적으로 진행하기 위해서는 학습자의 관심과 참여가 필수적이다. 따라서 학습자가 적극적으로 참여할 수 있는 학습 도구가 적절하게 배분되어야 할 것이다. 통례적으로 교육 프로그램에서는 학습자 워크북이나 학습자 자료가 함께 제공되는데, 예를 들어 2006년도와 2007년도 건강가정지원센터 공동/필수사업으로 지정되어 수행 중인 ‘아버지 교육 프로그램’(송혜림·윤소영, 2006)과 같은 경우 학습자 워크북이 별도로 제공된다. 이 워크북에는 각 차시별로 필요한 자료, 체크 리스

<표 4> 건강가정 주부 CEO의 리더십 개발 프로그램 4차시 - 가정과 사회의 연계

| 제 목 | 가정 안으로, 가정 밖으로 | | 차시 | 4/4 |
|-------|--|--|-----|-----|
| 학습 목표 | <ul style="list-style-type: none"> · 가사노동과 가정생산의 중요성 알기 · 가사노동 위임하기의 방법 습득 · 주부 사회활동의 중요성과 필요성 알기 | | | |
| 학습 자료 | <ul style="list-style-type: none"> · PPT, 동영상/신문기사 자료 | | | |
| 학습 형태 | 강의식, 토론식 | | | |
| 단계 | 학습 내용 | 세부 교육 내용 | 시간 | |
| 도입 | · 개요 | <ul style="list-style-type: none"> · 1시간 뒤 우리는... - 본시내용 소개 후 과제수행 정도 체크 | 10' | |
| 전개 | (1) 가정 안으로 들어가기 | <ul style="list-style-type: none"> · 가사노동과 가정생산 - 가정은 소비의 장소인가? · 가사노동의 가치 - 내 노동의 가치는? · 가사노동도 전문적으로--- - 가사노동은 여성만 해야 하나? · 가사노동, 무조건 열심히, 많이 해야 하나? - 가사노동의 사회화와 위임(가사분담) | 15' | |
| | (2) 가정 밖으로 나가기 | <ul style="list-style-type: none"> · 주부들이여, 가정 밖으로 나가자! - 주부의 사회활동의 중요성과 사례 (경험 나누기 활동) | 15' | |
| 마무리 | · 정리 | <ul style="list-style-type: none"> · 아쉽지만 안녕- - 전체 프로그램 내용 정리 - 인사 | 5' | |

트 등과 함께 스스로 기록할 수 있는 형식이 다양하게 구성되어 있어 학습자의 참여를 용이하게 한다. 따라서 본 프로그램에서도 교육의 효과를 향상시키고 학습자의 참여를 강화할 수 있도록 학습자 워크북이 함께 구성·제공되어야 할 것이다.

또한 프로그램을 주도하는 교육자의 입장에서 활용할 수 있는 매뉴얼도 중요한 기능을 한다. 특히 건강가정지원센터 라는 프로그램 보급 현장을 고려할 때, 일정한 프로그램이 개발되고 나면 이 프로그램을 실시하는 교육 주체들의 역량에 따라 동일한 프로그램이라도 그 효과가 다양하게 나타날 수 있다. 따라서 전국 건강가정지원센터에서 이 프로그램을 운영할 때 서로 다른 교육자가 실시하더라도 프로그램의 강조점과 주안점을 효과적으로 전달함으로써 공통의 목표를 달성하기 위해서는 교육자가 활용할 수 있는 매뉴얼이 함께 개발되어야 할 것이다. ‘풍요로운 노후생활’ 교육 프로그램(손주영, 2006)과 같은 경우 프로그램 각 차시별로 도입, 전개, 정리의 단계에 따라 교육자가 참고하고 활용할 수 있는 강의안을 별도로 제시하고 있다. 마찬가지로 본 연구에서 개발한 프로그램의 경우에도 교육자용 매뉴얼이 함께 개발·제시될 필요가 있을 것이다.

이와 같이 프로그램의 진행 도구로서 학습자 워크북, 교육자 매뉴얼이 개발되어 프로그램의 효과성을 한층 강화할 수 있어야 할 것이다.

2) 프로그램의 대상

본 프로그램은 1차적으로 전업주부를 대상으로 한다. 취업주부를 대상으로 한 프로그램은 그 내용에 있어 이중노동 부담, 일-가족 양립 등의 내용이 부각되며 전업주부와는 일상생활의 조건과 경험이 다르기 때문에 상당히 차별적인 접근이 요구된다. 따라서 본 프로그

램은 일단 전업주부를 대상으로 개발된 프로그램이라고 할 수 있다.

특히 전업주부집단 중에서 자녀의 연령이 중고등학교 단계에 있는 경우부터 빈둥우리 시기 이전까지의 주부를 대상으로 하는 경우, 자녀양육과 교육 및 가정살림의 축적된 경험과 시간, 주부 역할에 대한 고민 및 문제제기 등의 차원에서 본 프로그램의 효과를 증대시킬 수 있을 것이다.

3) 참여인원

본 프로그램에서는 프로그램에 참여한 주부들의 의견 나누기, 경험 나누기, 자기 진술해보기, 적어보기 등 적극적 참여가 필수적이며, 이를 위해 강의와 모둠 토론, 개별 작업 등의 방법을 병행하여야 한다. 이러한 방법이 효과적으로 적용되기 위해서 각 시차별 참석 인원은 20~30명 정도의 인원이 적절할 것이다. 모둠은 4-5명 단위로 구성하면 토론을 하기에 적절하다.

4) 프로그램 운영시 각 차시별 조정

본 프로그램은 총 4회기로 구성되며 매 회기는 90분으로 진행된다. 교육자에게 도움을 주기 위하여 프로그램의 도입·전개·마무리의 각 단계마다 소요되는 시간을 표시해 놓았는데, 90분이 주어지는 경우 이에 따르면 무리 없이 진행될 수 있을 것이다. 그런데 건강가정지원센터 현장에서 프로그램을 운영할 때 주어지는 시간이 동일하지 않으므로 시간 및 시차에 대한 조정이 필요한 경우가 생긴다. 예컨대 4회기가 아니라 2회기로 나누어 진행하는 경우, 1·2차시를 합하고 3·4차시를 합하여 진행할 수 있다. 혹 3회기로 구분하는 경우, 본 프로그램을 구성하는 4회기 중 3-4차시 교육내용은 실천적 마무리에 해당하므로, 1회기에 1차시와 2차시를 합하여 진행하고 3차시를 2회

기에, 4차시를 3회기에 진행하면 효과적이다.

5) 다양한 학습 방법의 적용

본 프로그램의 효과를 위하여 피교육자들의 생각 주고받기, 집단토론, 직접 써보기 등 참여를 활성화할 수 있는 교육방법이 다양하게 적용될 필요가 있다. 또한 본 프로그램에는 구체적인 가정경영의 기술이나 실무적인 내용도 포함되지만, 정체감이나 인식적 변화를 위한 추상적 내용도 포함된다. 따라서 교육을 통해 주부의 긍정적 자기정체감을 이끌어내고 사회적 인식으로의 전환을 함께 모색하기 위한 방법들이 다양하게 적용될 필요가 있다. 어떤 방법이 효과적인 것인가를 검토, 결정하기 위해서 교육 참여자나 관련자에 대한 요구도 조사, 모의 특강, 모니터링 등의 사전적 방법이 동원되어야 할 것이다.

IV. 결론 및 제언

본 연구에서는 가족자원경영학의 위상 정립이라는 과제에 직면하여 최근 활성화 되고 있는 실천 현장인 건강가정지원센터와의 관련성 속에서 주부 교육 프로그램을 개발·제시하였다. 주부 교육 프로그램은 가족자원경영학에서 지속적으로 수행해 온 주부연구를 구체화한 결과물이라는 차원에서 그 유용성을 찾아볼 수 있다. 이러한 맥락에서 최근 들어 더욱 큰 관심을 받고 있는 리더십 교육에 주목하여 주부를 가정경영의 CEO로 규정하면서 건강가정주부 CEO의 리더십 개발 프로그램으로 구체화하여 제시하였다.

그런데 주부 대상 교육 프로그램은 이미 많은 여성사회기관 등지에서 시행해 오고 있기 때문에 그러한 프로그램과의 차별성을 확보하지 않는 한 건강가정지원센터 사업으로서의 독자성을 증명하기 힘들고 따라서 경쟁력을

갖기가 힘든 측면이 있다. 그러나 선행연구(김양희 외, 2002 ; 이기영 외, 2003a ; 2003b)에서 지적하듯, 대부분의 주부 대상 프로그램들은, 한 편으로는 영리 추구의 목표에 따라 이루어 지는 민간 기관들의 경우 주부들이 요구하는 실제적인 내용들을 충분히 담아내지 못하는 한계가 있다. 또 다른 한 편에서 이윤추구가 아닌 지역사회 복지 차원 혹은 관 중심으로 행해지는 프로그램은 상당히 기능중심적인 측면이 많고, 전반적인 여성사회교육의 실태에서도 주부교육 프로그램이 상당히 교양적인 내용에 치중하는 경향이 많다는 한계도 노출되고 있다

본 프로그램에서는 이러한 한계에 주목하여 주부 개인으로서의 정체감·가정경영의 CEO 역할·사회와의 연계라는 맥락에서 주부 CEO의 리더십 개발을 위한 내용들을 프로그램으로 체계화하였다. 프로그램에 대한 평가는 현장에서 어느 정도 프로그램을 실시한 다음 명확하게 도출되는 것이기 때문에, 본 프로그램의 효과성과 한계에 대해서는 향후 현장에서의 보급과 수행의 과정을 거쳐야 나타날 것이다.

따라서 본 프로그램과 관련하여 현장에서의 시행착오를 줄이고 보다 지역사회 주민의 요구에 부응하는 프로그램으로서의 위상을 정립하기 위한 제안점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 모든 프로그램은 대상에 따라, 진행 환경에 따라 효과가 다양하게 표출된다. 마찬가지로 프로그램에 대한 이용자의 요구나 기대 역시 계속 분화하고 상승되기 때문에 프로그램을 개발해 놓고 나면 곧 지속적인 품질 개선의 과정이 뒤따라야 함은 자명하다. 이와 같이 프로그램의 강점과 약점, 한계와 개선점 등을 정확하게 그리고 신속히 파악하여 지속적인 발전과 개선이 이루어지기 위해서는 프로그램 평가체계가 확립되어야 할 것이다. 통

례적으로 유관기관의 사업성과 분석이나 전달 체계 사업실태 평가 등의 차원에서 적용되는 지표들은 일정한 프로그램이나 사업을 평가하여 그 존치여부, 개선점 도출 및 해결 대안 모색 등과 연계되는 까닭에 프로그램의 보강과 질적인 향상을 가능케 하는 유용한 도구가 되고 있다. 사업의 성과 분석에 적용되는 지표로는 능률성, 효과성, 서비스의 질, 공공성 등으로 요약될 수 있는데(고혜원, 2004:120-122), 특히 건강가정지원센터의 사업과 프로그램 역시 국가의 지원금으로 운영되는 공적 전달체계의 사업이라는 점에서 이러한 지표들이 적극적으로 검토되어야 할 것이다. 또한 프로그램 평가지표를 결정하고 나면 평가를 어떤 방식으로, 어떤 시점에 행할 것이며 그 결과를 어떻게 반영할 것인지 등을 포함하는 평가체계를 함께 설정해야 할 것이다. 이는 비단 본 연구에서 개발한 프로그램 뿐 아니라 전체 건강가정지원센터의 건강가정사업과 프로그램들이 건강가정기본법 제정의 목표를 달성하기 효과적·능률적으로 지역사회 주민과 그 가정에 긍정적 영향을 미치기 위해 필요한 장치라고 할 것이다.

둘째, 위에서 언급한 내용이 프로그램을 전반적으로 평가하는 지표 및 체계의 필요성과 관련된 것이라며, 보다 구체적으로 본 프로그램의 효과적인 운영방법을 파악하기 위한 장치도 함께 검토할 필요가 있다. 아무리 내용이 훌륭해도 운영방법이 적절치 않으면 효과가 감소되기 때문에 프로그램을 보급하고 제공하는 전달체계의 조건 그리고 프로그램 전달 방법 등을 모색해야 한다. 이를 위해서는 프로그램 대상인 학습자의 요구와 처한 상황 등을 정확하게 파악해야 한다. 따라서 이러한 내용을 파악할 수 있는 지표 개발이 요구된다. 예를 들어 현재 건강가정지원센터에서 사업을 진행하면서 매 프로그램마다 실시하게 되어

있는 이용자 만족도 조사 지표가 있는데, 이 지표에는 단순히 이용자들의 만족도만을 파악하는 내용 뿐 아니라 교육강사, 프로그램 진행 환경, 진행장소, 진행시간, 진행과정 전반 등에 대한 만족도 그리고 개선점, 원하는 교육 주제, 이용가능한 시간대 등을 물어보는 문항이 별도로 구성되어 있다(여성가족부, 2006). 따라서 이 지표에 따라 이용자 만족도를 파악하고 나면 프로그램의 전반적인 운영, 즉 대상, 시간, 장소, 강사, 환경적 조건 등의 조정에 도움을 줄 수 있으며 향후 보다 개선된 프로그램의 운영을 위한 정보라는 점에서도 중요하다. 따라서 이러한 지표의 결과를 세밀하고 분석하고 진단한 다음 그 결과를 환류시킬 수 있는 장치가 마련되어야 프로그램의 효과성을 더할 수 있을 것이다.

셋째, 프로그램의 활성화를 위한 방법으로서는 다른 건강가정사업 영역으로의 확산과 연계를 시도해볼 필요가 있다. 본 프로그램은 교육 프로그램의 일환으로 마련된 것이지만, 건강가정사업의 영역을 다시 고려해 볼 때 다른 사업영역으로 확장될 가능성이 그 어떤 프로그램보다 크다고 할 수 있다. 예컨대 교육과정에 참여한 주부들을 중심으로 온라인 상의 커뮤니티를 형성하는 후속작업을 건강가정지원센터에서 주도하게 되면, 자연스럽게 하나의 공동체로 모일 수 있다. 그렇게 되면 이미 ‘교육’이라는 차원을 벗어나, 공통의 관심사 혹은 동일한 생활주기나 거주지 등을 기준으로 새로운 공동체들이 탄생하게 된다. 이러한 집단은 때로는 가족봉사단으로, 때로는 자원봉사자로, 후원자로 역할을 수행할 수 있기 때문에, 문화사업과 지역사회 자원개발, 주민 조직화 등의 사업영역으로 확장될 수 있을 것이다.

또는, 교육의 과정에서 파악된 주부들의 요구, 관심사, 궁금증 등을 분류하여 자료와 데이터를 수집해서 체계화 시키면 정보프로그램

의 한 영역으로 구성될 수도 있을 것이며, 마찬가지로 교육 과정에서 파악된 주부들의 문제, 불만의 요소들은 곧 상담프로그램을 통해 해결될 수 있다는 점에서, 상담사업영역으로의 전환도 가능하다.

이와 같이 교육으로 시작한 프로그램을 상담사업, 문화사업, 정보제공사업, 네트워킹사업 등으로 확장함으로써 보다 많은 효과를 창출할 수 있으며, 무엇보다 건강가정사업 전반에 걸친 성장과 발전에 기여할 수 있을 것이다. 그리고 이는 곧 본 프로그램을 활성화시키는 방법이기도 하다.

넷째, 프로그램의 다양화를 모색해야 할 것이다. 주부교육 프로그램이라는 전체 틀 안에서 대상·운영방식·내용 등의 다양화를 모색할 수 있다. 예컨대, 특히 교육 프로그램에서는 연속성의 효과를 간과하면 안 된다는 차원에서, 1회적 교육에서 머물 것이 아니라 동일한 대상에 대한 후속적인 교육이 이루어질 수 있도록 단계별 교육과정을 운영할 필요가 있다. 또한 대상의 다양화라는 차원에서, 주부의 연령이나 자녀 연령, 가정생활주기를 고려하여, 동일한 집단의 생활특성을 부각시키는 보다 구체적인 내용들로 프로그램을 재구성할 수도 있을 것이다. 나아가서 주부 교육 프로그램의 운영 경험을 반영하여 취업주부를 대상으로 한 또다른 프로그램을 개발할 수도 있을 것이다. 취업주부의 자녀양육, 일-가족 양립, 모성과 자아실현 등 다양한 주제로 전개될 수 있을 것이다. 운영방식의 다양화 측면에서는, 찾아가는 기업체 교육처럼 찾아가는 주부교육의 기회를 모색해 볼 수 있다. 어린이집이나 초중고등학교에서 실시하는 부모교육의 일환으로 운영할 수도 있겠고, 여성사회교육기관이나 주민자치센터 등과 협약을 체결하여 건강가정지원센터에서는 주부교육과 관련된 프로그램 및 전문강사 지원을 하고 타기관에서는

모집, 홍보, 장소와 물적자원 대여 등을 하는 것으로 네트워킹하면 피차간의 상생효과를 창출할 수 있을 것이다.

이상과 같이 본 연구에서 개발한 건강가정주부 CEO의 리더십 개발 프로그램의 활성화와 효과적인 프로그램 제공 및 보급 등을 위한 제안점을 모색해 보았다. 이를 통해 아직 건강가정지원센터 현장에서 활성화되어 있지 않은 주부 교육 프로그램이 공통/필수 프로그램으로 그리고 지속적으로 지역사회 주민에게 만족을 줄 수 있는 프로그램으로 자리매김될 수 있는 토대를 확보할 수 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 고혜원(2004). 서울시 여성발전센터의 운영 형태별 성과분석. 행정논총 42(2), 115-145.
- 2) 김선미(2004). 가사노동 전담자인 전업주부에게 취업은 대안인가 아닌가?. 한국가정관리학회지 22(5), 29-46.
- 3) 김양희 외(2002). 여성의 문화활동 현황과 발전방향에 관한 연구. 한국여성개발원.
- 4) 김영안, 신상인(2006). 주식회사 가족. 서울 : 마젤란.
- 5) 대한가정학회 가정복지특별위원회(2003). 행복한 가정생활을 위한 주민자치센터교육프로그램 자료집.
- 6) 류랑도(2006). 가족CEO. 서울 : 웅진웍스.
- 7) 박미석, 김경아(2006). 가정생활건강성 향상을 위한 가정리더십 프로그램의 개발 및 실시. 한국가족자원경영학회지 10(3), 113-130.
- 8) 손주영(2006). 건강가정지원센터에서 활용 가능한 가족자원경영학 분야의 프로그램 - 풍요로운 노후생활 : 2006년도 한국가족자원경영학회 추계학술대회 워크샵 자료집.
- 9) 차경옥 외(2006). 건강가정지원센터에서 활

- 용 가능한 가족자원경영학 분야의 프로그램 - 부모와 자녀가 함께 하는 어린이 용돈 관리교육-. 2006년도 한국가족자원경영학회 추계학술대회 워크샵 자료집.
- 10) 송혜림(2004). 건강가정기본법에 근거한 건강가정지원센터의 역할과 운영방안. 한국가정생활개선진흥회 주최 ‘바람직한 건강가정 지원센터의 운영을 위한 전문 프로그램 소개 및 실무교육 세미나’ 자료집.
 - 11) 송혜림(2005). 주부교육프로그램을 위한 모형 개발. 한국가족자원경영학회지 9(1), 17-40.
 - 12) 송혜림(2006). 공공가정경영 이론적 체계의 재구성에 대한 논의. 한국가족자원경영학회지 10(1), 1-16.
 - 13) 송혜림, 김소영(2006). 건강가정지원센터 활성화를 위한 지역사회 자원개발의 가능성 - 주민조직화를 중심으로-. 한국가족자원경영학회지 10(2), 1-18.
 - 14) 송혜림, 윤소영(2006). 남성의 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육 프로그램. 중앙건강가정지원센터 2006공통사업 2 자료집.
 - 15) 여성가족부(2006). 2006 건강가정지원센터 운영지침.
 - 16) 이경숙, 강형철, 조병남(2004). 세상을 바꾸는 부드러운 힘. 서울 : 숙명여자대학교 리더십센터.
 - 17) 이기영 외(2003a). 주부교육프로그램에 대한 요구도 분석. 한국가정관리학회지 21(3), 47-61.
 - 18) 이기영 외(2003b). 주부교육 프로그램에 대한 운영자·실무자의 요구도 분석. 한국가정관리학회지 21(4), 23-40.
 - 19) 제네비브 브라운 외 편저(1998), 조병남 역(2005). 여성리더십. 서울 : 예영커뮤니케이션.
 - 20) 조희금 외(2005). 건강가정론. 신정출판사.
 - 21) 중앙건강가정지원센터 홈페이지.
 - 22) 한국가정생활개선진흥회(2005). 건강가정지원센터 활용 프로그램 자료집.
 - 23) Kettner, Moroney, Martin(2000). 사회복지 프로그램의 기획과 관리. 정무성 역. 나눔의 집.
- 접수일 : 2007년 10월 15일
 - 심사일 : 2007년 10월 31일
 - 심사완료일 : 2007년 11월 20일