건강가정사 양성교육에서 액션러닝(Action Learning) 활용에 관한 탐색적 연구

An Exploratory Study of the Application of Action-learning Strategy to the Healthy Family Specialist Education Program

백석대학교 기독교복지학 전공
조 교 수 강 기 정*

Dept. of Christian Social Welfare, Baekseok Univ.
Assistant Professor : Kang, Ki Jung

〈목 차〉

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 액션러닝에 대한 이해
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 연구결과
Ⅴ. 결론
참고문헌

〈Abstract〉

In this study, I examined the concept of action learning, its characteristics, operation method, and action learning cases in domestic and foreign countries. Also, I studied the possibility of using action learning in teaching healthy family specialist education. I researched the wellbeing action learning held from June 10 to June 20, 2007, with 20 participants. I conducted interviews and wrote a paper about how much action learning subjects were helped in their improving task-handling ability, its merits and drawbacks, and suggestions the subjects had about their participation in.

The results were as shown below.

First, the Catholic Welfare Department of Baekseok Uuniversity developed and operated action learning subjects to improve task-handling abilities in NURY business.

Second, the action team valuated its subjects that everyone had fear and burden about action learning, but as time goes by, their confidence and adaptation ability have been improved. Also, organization staff and coaches answered that it was helpful to their self-development and improve capacity.

* 주저자, 교신저자 : 강기정 (kkj@cheonan.ac.kr)

Key Words : 액션러닝(Action Learning), 코치(Coach), 건강가정사양성(Health Family Specialist Program), 가족자원경영(Family Resource Management)

I. 서 론

가족복지 전달체계인 건강가정지원센터는 건강가정기본법의 이념을 실천하는 중심 기관이다.[1] 건강가정사업과 건강가정지원센터의 활성화는 전문지식과 실천력을 가지고 건강가정사업을 효과적으로 운영하는 건강가정사의 활동을 전제로 할 때 가능하다(홍성희, 2003). 건강가정사는 가족분야의 전문성과 통합성의 과제를 동시에 수행할 수 있는 인력으로 양성되어야 한다. (고선강, 2005; 이선형, 2005). 우리가 살고 있는 21세기는 세계화, 정보화, 고도의 기술 등 환경의 급속한 변화로 가족복지도 지구촌 복지에 편입되면서 전문성을 갖춘 건강가정사를 요구하게 되었다.

따라서 사회에 적응하는데 필요한 지식과 기술을 가르쳤던 과거의 가족자원경영학 및 사회복지학 교육방식으로는 가족복지 사업을 실천하는 현장에서 전문성과 통합성의 과제를 수행할 수 있는 인력을 양성하는 데 역부족이다. 급격한 외부환경의 변화에 민감하게 대처하고 경쟁우위를 확보하기 위해서는 과거 어느 때보다도 변화를 신속히 감지하고 적절히 대처하는 순응력이 요구되는 건강가정사를 육성해야 할 것이다.

2004년 건강가정기본법이 제정되면서, 건강가정기본법에 대한 연구(성미애 · 이현아, 2004;), 건강가정지원센터 운영에 대한 연구(김성희, 2004; 송혜림 · 김소영, 2006; 장진경 외, 2006), 건강가정사 양성을 위한 교과과정 연구(고선강, 2005), 건강가정 형성을 위한 프로그램(배은숙 · 강기정, 2006; 송혜림, 2004) 등의 연구가 주로 이루어져 왔다. 그러나 실질적인 건강가정사업에서 중요한 전문성을 갖춘 건강가정사 양성을 위한 교수학습 방법에 관련한 연구는 아직까지 이루어지고 있지 않은 실정이다.

건강가정사 양성 교육은 이론과 실천 교육 모두가 중요하다. 그러나 실천성을 실습에만 의존하는 것은 이미 실천학문 분야에서도 지적되고 있듯이, 현장 종사자가 직면하는 문제해결에 구체적 서비스제공 부재의 문제를 낳고 있다(윤현숙, 1997). 이론과 실천이 접목될 수 있는 실용적인 교육방법 개발이 각 대학에서 건강가정사 양성을 위한 교과과정 개편과 실행을 하고 있는 초기단계에서 필요한 시점이다.

또한 건강가정사 양성과정 및 교과과정[2]을 볼 때, 실천을 경험해 볼 수 있는 기회는 실습으로 국한되어 있으며, 자격기준에서 규정하고 있는 최소시간 실습만으로는 건강가정지원센터 현장의 욕구에 부응하기 어려운 현실이다. 따라서 실습 외에 실천력 강화를 위한 새로운 학습방법을 모색할 필요성이 있다. 이러한 상황에서 현장성과 실제 문제해결을 중시하는 액션러닝을 건강가정사의 실천력과 현장적응력 향상을 위한 교수 학습방법으로 적절할 것으로 생각된다.

1) 건강가정기본법 제35조에 의하면 건강가정지원센터는 국가 및 지방자치단체, 국민 또는 주민들에게 가정문제의 예방 · 상담 및 치료, 건강가정의 유지를 위한 프로그램 개발, 가족문화운동 전개, 가정 관련 정보 및 자료제공 등의 건강가정사업을 수행하는 기관이다.

2) 건강가정기본법 시행규칙에 명시된 교과목 중 전공과목(5)은 건강가정론, 건강가정정책론, 가족상담, 가정생활교육, 가족복지론, 여성과가족, 한국가정생활문화, 가족복지실천기술론, 건강가정현장 실습 중 5과목 이상.

액션러닝은 실제 문제를 해결하고 이를 통해 배우며 이러한 학습이 각 구성원과 조직에 미치는 이점에 초점을 두는 소집단 프로그램으로(Marquardt, 1999), 이를 교과목에 적용한 사례에서도 효과가 있는 교수 학습방법으로 보고되고 있다(McGil & Beaty, 1995; Zuber-Skerritt, 2000; 강기정 외, 2005; 최명민 · 김승용, 2005).

따라서 본 연구에서는 액션러닝의 개념 및 특성과 운영방법, 국내외 액션러닝 적용 사례들을 살펴보고, 이를 통해 건강가정사 양성교육에 액션러닝 활용 가능성을 탐색해 보고자 한다.

II. 액션러닝에 대한 이해

1. 액션러닝의 정의

액션러닝은 기존의 교육훈련 패러다임을 근본적으로 바꾼 '제3의 물결'로 불리는 교육훈련방법으로, Reg Revans가 액션러닝을 영국에 처음 소개하였다. Revans는 1930년대 초 캠브리지 대학에서 액션러닝을 활용하여 그룹에서 어려운 연구문제를 해결하였으며, 1955년에는 맨체스터 대학병원 간호사들의 이직률이 높은 문제를 해결하는데 액션러닝을 적용한 이후 현재 미국과 유럽에서 경영학분야를 비롯하여 다방면에 활용되고 있다. 특히 문제해결, 학습조직 구축, 팀 빌딩, 리더십개발, 그리고 개인성장 등의 측면에서 효과적인 교육방법으로 인정받고 있다(Barker, 1998; 김미정 · 유영만, 2003).

액션러닝에 대한 정의는 학자마다 조금씩 다르다. 초기의 Revans는 학습(Learning)=지식(Programmed knowledge) + 질의(Questioning) (L= P + Q) 이라 제안하였다. 즉 학습이란 프로그램지식 + 질의의 결과 일어난다는 것을 뜻한다. 여기서 프로그램지식이란 과거로부터 우리가 알아온 모든 것과 전문가들이 자기의 전문 분야에서 습득한 것, 그리고 학교에서 가르치는 것을 의미한다(Revans, 1982). 중요한 자원인 프로그램화된 지식과 경험을 토대로 참신하고 날카로운 질의를 통해 개인과 집단, 궁극적으로 조직이 새롭고 의미 있는 학습을 하게 된다고 주장하였다.

이에 대해 Ingris(1994)는 행동이 실행되지 않거나 또는 행동이 실행되기 전까지는 진정한 학습이 불가능하다고 하여 학습= 지식 + 질의 + 실행을 제시하면서, 액션러닝이란 문제에 대한 해결책을 마련하기 위해 구성원이 함께 모여 개인과 조직의 개발을 함께 도모하는 과정이라고 정의하였다. 또한 Marquardt (2004)는 액션러닝을 소규모로 구성된 한 집단이 직면하고 있는 실질적인 문제를 해결하는 과정에서 학습이 이루어지며, 그 학습을 통해 구성원은 물론 조직 전체에 혜택이 돌아가도록 하는 효과적인 프로그램으로 정의하였다. 액션러닝을 여러 학문 분야에서 응용한 Zuber-Skerritt(2000)는 액션러닝을 경험학습과도 일맥상통하며, 그룹토의, 시행착오, 발견, 다른 사람과의 상호작용을 통해서 구체적인 경험과 비판적 성찰로부터 배우는 것으로 정의한 바 있다. 실제 고등교육기관에서 행해지는 액션러닝은 Zuber-Skerritt의 정의가 더 적합하다고 할 수 있을 것이다.

이처럼 다양한 정의에도 불구하고, 이들의 의견을 종합해 보면 액션러닝이란 소규모로 구성된 한 집단이 현장에서 일어날 수 있는 실제 문제를 팀워크를 바탕으로 문제를 해결해 가는 과정에서 학습을 수행하는 'learning by doing' 교육방식이라고 할 수 있다(강기정 외, 2005).

2. 액션러닝의 특성 및 구성요소

정의에서 논한 것처럼 액션러닝은 일반적으로 learning by doing, 경험학습, 실천에 대한 성찰, 개방적, 아이디어 나누기, 협동, 현장에서의 학습 등을 말한다. (Marquardt, 2004; Zuber-Skerritt, 2000). <표 1>의 액션러닝의 특징을 살펴보면 다음과 같다(Gary, 2001; 유영만, 1995).

첫째, 액션러닝은 action을 통한 learning이다. action 없이 learning 없고, learning 없이 action 없다. 머리로만 관념적으로 배우는 활동은 결코 도처에 산재한 정보를 자기 지식으로 전환해 주지 못한다. 액션러닝의 action과 learning은 두 가지 독립적인 활동이 유기적으로 하나의 활동으로 통합된다고 할 수 있다.

둘째, 액션러닝은 교육에 참가하는 개인 또는 집단이 실제문제(real problem)를 다룬다. 실제 문제를 해결하는 과정을 통해 개인과 팀을 동시에 개발시킨다. 기존의 학습 프로그램은 이론 및 사례 연구, 역할 연기, 모의 훈련 등 주로 강의 위주의 간접적 학습 방식으로 구성되어 있기 때문에 현장에서 발생하는 근본적인 문제를 다루지 못하는 한계를 가지고 있다. 그러나 액션러닝은 현재 당면하고 있는 핵심현안 및 현장 중심의 사안을 중심으로 문제를 선정하고 이를 해결할 수 있는 구체적인 대안을 제시한다는 면에서 기존 방법과 차이가 있다.

셋째, 액션러닝에서는 해당분야의 전문가가 사전에 포장된 지식과 해결안을 갖고 일방적으로 전달하는 과정 속에서 수동적으로 학습이 일어나는 것이 아니라, 학습자가 자발적이고 주도적으로 토론, 성찰, 비평 등을 통해 문제를 해결하는 과정을 통해 일어난다.

넷째, 액션러닝은 그룹 안에서 상호작용을 통해 일어난다. 문제해결과 학습이 개인으로 일어나는 것이 아니라 서로에게서 배우고 함께 문제를 해결해 나가는 협동학습이라고 할 수 있다.

〈표 1〉 액션러닝과 전통적인 교육방법과의 비교

비교 요인	전통적인 교육방법	액션러닝
패러다임	공급자 중심 교수	수요자 중심 교육
철학	문제 상황에 대한 전문적 지식을 가진 소수의 외부 전문자	문제 상황에 직면하고 있는 내부 구성원 모두가 전문가
이론과 실천 관계	이론과 실천 분리	이론과 실천의 통합
교수-학습 전략	주입식	참여식
학습자 역할	수동적 지식 흡수자	적극적 참여자
강조점	현장과 관련성이 적은 전통적내용	현장중시의 비구조적 문제

출처: 유영만(1995). '지식경제시대의 학습조직'. 서울 : 고도컨설팅출판사.

한편 액션러닝은 문제, 그룹, 질문, 실행, 학습, 코치로 구성된다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(Marquardt & Revans, 1999).

첫째, 액션러닝은 문제에서 시작한다. 문제는 개인이나 조직에게 중요하며, 적합하여야 한다. 문제가 긴급하고 중요할수록 그룹멤버들은 그것을 해결하려고 더 많은 흥미와 열정을 가지고 헌신하게 되며, 문제가 조직의 영역이나 능력뿐 아니라 그룹멤버가 상황과 맥락을 이해할 수 있고 해결할 수 있는 것이어야 한다. 문제는 멤버들에게 학습기회를 주는 것이어야 한다. 개인, 팀, 조직이 해결해야 할 문제가 도전적일수록 학습기회가 더 커진다.

둘째, 액션러닝에서 핵심주체는 액션그룹이다. 액션러닝 그룹의 멤버들은 문제를 재구성하고, 전략적인 목표를 결정하고, 행동을 취하

고 개발할 책임이 있다. 액션러닝 그룹은 배경과 경험이 다양한 사람 4-8명으로 구성하는 것이 이상적이다(Weinstein, 1995). 그러나 한두 사람이 그룹의 활동을 주도하는 것을 방지하고, 토론과 비판이 자유롭게 이루어 질 수 있도록 하기 위해 구성원의 능력 수준이 비슷하도록 그룹을 구성할 필요가 있다.

셋째, 액션러닝의 주요 특징 중 하나는 학습이 교사에 의해 주도되는 것이 아니고 학습자 스스로 탐구하고 질의하며 성찰하는 가운데 학습이 일어난다는 점이다. 따라서 적절한 질문이 새로운 사고방식을 개발하는 것을 도와주고 창의적인 사고를 촉진한다(Marquardt & Revans, 1999). 액션러닝에서는 질문을 하는 목적이 해답을 찾기 위해서 만이 아니라 다른 사람의 질문을 이해하고 거기에 반응하며 스스로 생각하게 만들기 위해서이다. 즉 해결안을 찾는 일 뿐만 아니라 탐구하고 학습할 기회를 갖는 것이다. 질문은 다른 사람의 말에 경청하게 하고 다른 구성원에 대한 생각에 영향을 미친다. 예를 들어, 사람들은 어떤 사람이 지식과 의견을 물어오면 자신의 생각을 정리하고, 질문한 사람을 높이 평가하는 경향이 있다. 사람들은 질문을 받으면 스스로 중요한 존재라고 느낀다. 액션러닝에서 질문을 통해 얻는 이익은 문제해결, 팀 빌딩, 리더십개발, 학습강화를 들 수 있다.

넷째, 그룹 멤버들이 행동을 취하고 그러한 실행을 통한 학습이 액션러닝의 본질이다. 즉 개인과 그룹은 실행을 통해 학습을 강화한다. 사고와 학습을 행동으로 옮기는 일은 사고 및 학습과 똑같이 중요하다. 실행계획에는 누가, 무엇을 언제, 어디서, 언제와 같은 내용뿐만 아니라 측정 및 관찰 가능하고 시간과 노력을 들일 가치가 있는 사항에 대한 자세한 내용도 포함되어야 한다(Marquardt, 1999).

다섯째, 액션러닝으로 인한 학습이 문제해결에 따른 직접 이익보다 더 큰 가치가 있다. 액션러닝 참가자들은 액션 러닝을 통해 특별하고 가치 있는 지식을 창출하고 학습하는 기회를 얻는다. 액션러닝 참가자들은 구체적인 경험, 이러한 경험의 관찰과 숙고, 경험의 일반화, 일반화한 내용을 새로운 경험에 시험해 보기 등을 통해 지식을 창출한다.

여섯째, 코치는 학습 팀이 다루는 과제와 관련된 내용을 가르치는 것이 아니라 그룹원들이 무언가를 배울 수 있는 환경을 조성하고, 자신감을 기르는 방법과 성찰하는 방법, 새로운 아이디어를 개발하는 방법들을 찾도록 돕는다. 또한 코치는 코디네이터, 관찰자, 분위기 조성자, 대화 촉진자, 학습코치의 역할을 감당해야한다. 코치의 역할은 과제와 관련된 내용측면에서 가르치는 것이 아니라 구성원들이 서로에게서 무엇인가를 배울 수 있는 환경을 조성하고 자신감을 기르는 방법과 비판적 사고를 하는 방법, 그리고 새로운 아이디어를 개발하는 방법을 찾도록 돕는다.

3. 액션러닝과 건강가정사 양성과정

액션러닝에는 복잡한 문제를 해결하고, 사회학, 사회복지학, 교육학, 정치학 이론 등을 광범위하게 통합함으로써 어디서도 찾아볼 수 없는 기반을 구축하고, 시너지 효과를 창출하기 때문에 성공을 거두는 강력한 도구이다. 액션러닝의 효과는 개인, 팀, 조직을 변화시키는 놀라운 힘이 있기 때문이다. 실천학문에서 액션러닝은 주로 사회복지 조직관리자 및 조직성원들을 대상으로 적용되어왔으며, 아동보호 및 보건 분야의 사회복지사들이 경험하는 장애물을 밝히고, 이를 극복하는 방법을 모색하는 과정에 액션러닝이 효과적 학습방법이었음을 밝혔다. 사회복지 현장에서 요구되는 능력개발 프로그램을 개발하는데 액션러닝은 교

육 훈련 영역에 효과적인 교육방법으로 검증되고 있으며, 액션러닝이 사회복지분야에 도입되는 과정에서 사회복지조직, 사회복지사, 그리고 그들의 교육현방에 맞게 응용되고 있다(최명민 · 김승용, 2005).

Skagit Valley College는 1990년대 초에 미국 전문대학에서는 실습과목을 두어 학생들로 하여금 현장경험을 하도록 하였다. 이 대학에서는 액션러닝에서 최소 30학점을 졸업필수학점으로 이수하며, 학생들은 강의실에서 배운 지식을 실제 현장에 응용하는 훈련을 한다. 액션러닝 효과는 학교에서 배운 것을 실생활에 적용할 기회를 주는 것, 현장경험을 지식과 통합하는 것, 커리큘럼 전반에 걸쳐 일기와 쓰기, 의사소통기술 등을 훈련시키는 것이 필요하다는 결과가 나왔다. 호주의 웨스트시드니대학교(University of West Sydney)에서는 성인교육 학사과정에 있는 학생들을 대상으로 액션러닝프로그램을 실행하였다. 10주 동안 16명의 학생들이 복잡한 과제들을 수행하며, 학생들은 자신의 필요, 전문적인 기술, 지식, 창의력 등의 능력을 개발하도록 풍부한 자료를 제공받았다. 또한 대학에서는 1991년부터 1995년까지 총 53개의 액션러닝 교육방법을 적용하여 프로그램들을 지원하였다(강기정 외, 2005).

국내에서는 백석대학교 충남사회복지혁신사업단에서 기독교복지학과 상담학 전공 학생에게 1학점 교과목을 개발하여 실행하고 있다. 2004년 2학기부터 현재까지 실시하고 있으며, 현장실무능력 강화를 위한 교수방법으로 긍정적인 평가를 받고 있다[3].

아직까지 국내에서는 가족자원경영학 및 사회복지학에 액션러닝을 적용한 연구는 거의 없다. 그러나 실천학문인 사회복지학, 경영학 등에서 응용되고 있는 액션러닝은 건강가정사 양성 교과목 교수방법에 적용할 수 있을 것이다. 특히 실습은 실천을 통한 학습, 또는 학습내용의 실천이라는 측면에서 액션러닝의 개념과 유사성이 있다. 그러나 실습이 기관과 슈퍼바이저의 지도감독을 받으며 주어진 과업을 수행하는 과정이라면, 액션러닝은 집단성원 및 코치와의 상호작용 속에서 자기 주도적 학습과정이라는 점에서 다소 강조점이 다르다(최명민 · 김승용, 2005). 결국 액션러닝은 건강가정사 양성에서 일반과정과 실습과정 모두에서 활용 가능하며, 학습자 중심의 자체적인 교육방법이 될 수 있다는 면에서 실습에 비해 전문성과 현장 적응력을 높일 수 있는 교수방법임을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 면접조사 대상자

면접을 위한 조사대상자 특성은 <표 2>와 같다. 면접조사 대상자는 학생 9명(남학생 3명, 여학생 6명)과 코치 3명, 졸업생 2명, 기관종사자 3명, 교수 2명의 총 19명이다.

2. 자료수집 방법

액션러닝에 대한 소개를 위해 연구 논문, 학위 논문, 충남사회복지혁신사업단 보고서 등을 검토하여 문헌연구를 하였다. 또한 국내 실천학문 분야에서 액션러닝 운영 사례를 분석하기위해, 2007년 6월 10일 - 6월 20일 까지 복지 액션러닝에 참여한 2007년 1학기 수강학생 중 학생 9명(1,2,3,4학년), 코치 3명, 졸업생 2명, 기관 슈퍼바이저 3명, 교수 2명의 총 19명을 대상으로 액션러닝 교과목이 복지 현장의 실무능력

3) 2007년 1학기에 실시한 복지프로그램 액션러닝 1의 강의평가결과(강의준비, 교재, 강의방법 및 내용, 강의시간, 성적, 만족도), 평균 4.54(5점만점)로 나타났다.

〈표 2〉 조사대상자 특성

액션팀		연령(세)	성별	학년	경력(실습, 인턴) · 자격		액션러닝 수강(강의)회수
학생	1	21	남	3	실습	인턴	2회
	2	19	여	1	-	-	1회
	3	19	여	1	-	-	1회
	4	24	여	3	실습	-	2회
	5	27	남	3	-	인턴	3회
	6	25	남	4	실습	인턴	2회
	7	23	여	4	실습	-	2회
	8	21	여	2	-	-	1회
	9	24	여	2	-	-	2회
코치	1	48	남	박사 수료	대학강사, 사회복지사, 건강가정사,		3회
	2	50	여	박사 과정	대학강사, 사회복지사		1회
	3	50	남	박사 수료	대학강사, 사회복지사, 건강가정사		3회
졸업생	1	26	여	석사 재학	기관 팀원, 사회복지사		-
	2	28	여	석사 재학	C센터 선임팀원, 사회복지사, 건강가정사		1회
기관종사자	1	28	여	석사 재학	Y기관 연구원, 사회복지사		-
	2	42	여	박사	C센터 사무국장, 사회복지사, 건강가정사		2회
	3	32	여	석사 수료	Y기관 연구원, 사회복지사		1회
교수	1	36	여	박사	B대학교 아동복지전공		1회
	2	40	남	박사	B대학교 사회복지전공		2회

향상에 어떠한 도움이 되는지, 참여하면서 좋은 점 혹은 애로점, 운영에 대한 제안 등을 조사하였다. 본 연구는 액션팀과의 면대면 심층인터뷰, 평가회의를 근거로 하였다. 면접과 평가회의를 통해 수집한 자료들의 분석은 자료를 수집하는 과정과 동시에 진행하였으며, 면접시 녹음한 자료는 전사본으로 만들었고, 전사본을 반복해서 읽은 후 예비범주를 만들고, 예비 범주에 따라 자료를 분리하였다. 분리된 자료를 다시 반복적으로 읽으면서 하위범주를 재조정하고 재조정된 범주에 따라 다시 분류하였다.

IV. 연구결과

1. 액션러닝을 활용한 교과목적용 사례[4)]

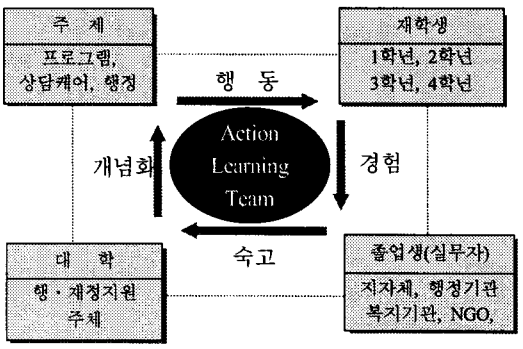
국내 백석대학교 기독교복지학 전공에서는 학내의 실무능력 강화를 위한 프로젝트의 일환으로 액션러닝을 교과목을 개발하여 2004년 2학기부터 2007년 현재까지 운영하고 있다. 교과과정 운영 사례를 토대로 이를 건강가정사 양성 교수방법에 적용가능성을 분석하고자 한다.

1) 액션러닝 교과목 운영 시스템

(1) 액션러닝 교육과정

액션러닝 교과목은 담당교수가 재학생, 졸업생, 기관종사자(슈퍼바이저), 코치가 함께 활동하는 10명 내외의 액션팀을 운영한다. 액션러닝 교과목은 1학점 1시간이다. <그림 1>와 같이 액션팀은 행동-경험-숙고-개념화의 순환해결 과정을 통해 팀별로 설정한 주제를 1학기 15주 기간에 걸쳐 결과를 도출하게 된다.

〈그림 1〉 액션러닝 교과목



(2) 액션러닝 운영방식의 Flow

아래 <표 3>은 액션러닝 운영의 기본 단계와 단계별 주요 내용이다.

〈표 3〉 액션러닝 운영의 기본 단계별

단계별 주제	주요 내용
1단계 AL의 개요소개	-AL의 개념 및 진행 방법 소개 -AL 프로젝트 개요 소개
2단계 AL의 주제 및 팀선정	-AL 주제의 탐색 -AL 주제 공모 -AL 주제의 적합성 검토 및 주제선정 -AL 팀의 선정 혹은 조직화
3단계 자료조사 및 정리	-AL 주제에 대한 국내외 자료조사 -AL 현장방문(관찰, 참여, 실습, 인터뷰 등)
4단계 팀 브리핑 및 역할분담, 활동계획 수립	-팀의 주제, 목표, 방법 등에 대한 보고 -학습계약서 작성(개인과 팀의 학습목표) -학습팀 운영규칙 제정 -팀원 역할분담 및 활동 계획 수립
5단계 팀 상호작용 촉진지원	팀의 효율적인 활동을 위한 스킬 학습지원 -Meeting Skill -Questioning Skill -Reflecting Skill -Interview Skill -Listening Skill -Feedback Skill -Self Advocating Skill 등
6단계 실행 및 해결방안 모색	-현장조사(참여, 관찰 등)활동을 통한 문제해결 방안 모색 -학습팀의 운영 -해결 방안의 모색
7단계 해결방안의 적용	-제시된 해결 방안의 현장 적용
8단계 결과 평가 및 보고서 작성	-최적의 해결 대안 제시 -과정과 내용 그리고 결과를 중심으로 한 보고서 작성 -결과에 대한 평가 및 모니터링
9단계 최종평가 및 향후 방향 제시	-참가자들의 학습과정 및 결과에 대한 최종 평가 -향후 AL의 방향 설정

4) 백석대학교 충남사회복지혁신사업단에서 운영한 '복지액션러닝 1' 교과목 사례임. 액션러닝교과목 운영시스템은 충남사회복지혁신사업단 운영메뉴얼(2007)을 기초로 재구성한 내용입니다.

2) '복지액션러닝1' 2007년 1학기 운영사례

(1) 주제명

결혼이민자가족의 사회적응을 위한 생활문화체험활동 프로그램

(2) 수업목적

복지현장에서 꼭 필요로 하는 과제를 선정하여 정해진 시점까지 액션러닝의 과정을 거치면서, 문제해결과정을 익힌다. 과제해결에서 요구되는 다양한 과제를 창의적 문제해결 프로세서를 통해 해결해나가는 과정을 체험하고, 복지현장과 학습의 연계를 통해 사회복지 프로그램 개발의 전문성을 습득하여 사회복지사로서 역량을 갖춘 인재를 양성한다.

(3) 수업목표

효율적인 A/L 학습과정을 통한 사회복지현장 능력을 배양한다. 사회복지프로그램의 적용 가능한 과제를 선정하여 문제를 해결한다. 사회복지기관의 프로그램 개발 실태를 파악한다. 회기별 학습과정에 대한 피드백으로 학습효과를 제고한다. 결과보고서를 작성하고 종합발표회를 통해 결과물을 산출한다.

(4) 결과보고서(회기별)

회기	목 표	내 용	준비물	비고
1	A/L 오리엔테이션	-Action Learning 소개 -PASS NET 사용법 안내 -지도교수, 팀 코치 인사	pass net 소개자료 캠코드, 디카	전체 및 팀활동
2	Team Building (팀 세우기)	-자기소개 -팀장선출 -팀명, 팀 구호 -팀가 제정 및 연습	post-it card 전지, 카셋트	팀활동
3	주제 선정	-사회복지분야에서 관심 있는 분야 -관심분야 설명과 토론	post-it card	팀활동
4	주제 탐색	-결혼이민자 관련 자료 탐색 -이민자, 여성결혼이민자, 국제결혼, 국제결혼 이민자 관련 인터넷 탐색	주제 탐색 자료, post-it card	팀활동
5	결혼이민자 현황 탐색	-결혼이민자 가족의 정의, 개념 -결혼이민자 현황 파악에 대한 자료수집 -정부지원정책 조사	자료 탐색 post-it card	팀활동
6	결혼이민자가족의 문제탐색	-결혼이민자 가족의 문제점 조사	탐색 자료 post-it card	팀활동
7	결혼이민자 가족의 사회적응을 위한 생활문화체험활동 프로그램 개발	-결혼이민자 관련 프로그램 적용사례 파악 -결혼이민자 가족의 문제점 및 해결방안 내용 이해하기 -프로그램개발 세부주제 확정하기	탐색 자료 활용 post-it card	팀활동
8	생활문화체험 활동 프로그램 회기별 탐색1	-결혼이민자 관련 지원프로그램 파악 내용나누기	탐색 자료 활용 post-it card	팀별 활동
9	생활문화체험 활동 프로그램 회기별 탐색2	-프로그램 회기(1회-9회)별 적용 가능한 내용이해하기	탐색 자료 활용 post-it card	팀별 활동
10	생활문화체험 활동프로그램 회기별 탐색3	-결혼이민자 가족 생활문화체험활동 프로그램(회기별 작성 및 발표) -프로그램 개발 원칙 이해	회기별 프로그램 자료	팀활동
11	회기별 프로그램 해결방안모색	-결혼이민자 가족 생활문화체험활동 프로그램(회기별 작성 및 발표) -프로그램 개발의 구성요소 이해	회기별 프로그램 자료	야외 팀활동
12	생활문화체험 활동 프로그램 적용	-결혼이민자 가족 생활문화체험활동 프로그램(회기별 작성 및 발표) -프로그램 실행 적용	회기별 프로그램 자료	팀활동
13	생활문화체험 활동프로그램 최종 정리	-결혼이민자 가족 생활문화체험활동 프로그램 실행결과 모니터링	통합 프로그램	팀활동
14	최종평가 준비	-결혼이민자 가족의 사회적응을 위한 생활문화체험 프로그램 개발 평가 준비 -최종평가회, 팀활동 성찰	P/T준비	팀활동
15	최종평가	-복지액션러닝 최종평가, 향후방향제시 -발표내용 나누기	최종평가 발표	팀빌딩 기념 사진

2. 액션러닝 교과목 평가

1) 학생

(1) 액션러닝에 대한 부담과 두려움

액션러닝을 처음 수강하는 저학년 학생들일수록 수업에 대한 두려움과 부담을 갖고 있었다. 액션러닝이라는 학습 방식이 새로운 도전이 되었기 때문으로 보인다.

> 이번 학기는 2번째 수강이지만 액션러닝 교과목을 처음 수강할 때는 1학점에 비해 수업시간도 1시간 이상이 소요되고, 수업마다 의견을 말하거나 자료를 찾아야한다는 것이 힘들었다. 정답 없이 액션팀에서 답을 만들어 간다는 것에 한 학기를 잘 보낼 수 있을지도 확신이 없었다(학생, 1)

> 한 시간 수업을 위해 평균 6시간 이상 투자한 것 같다. 기관방문, 자료수집… 시험은 없었지만 엄청난 부담이었다. 액션러닝 수업은 한 시간 수업 분량에 비해 시간이 너무 부족했다.(학생, 3).

> 처음에 액션러닝을 들을 때 너무 어렵고 생소하고 관심 갖지 않았던 부분이 있어 솔직히 매우 하기가 싫었던 것이 사실이었다. 하지만 한주 한주 지나가면서 정말 나에게 필요한 것을 한다는 것을 알게 되었고 프로포절의 부분에 다가갈 수 있었던 것 같다(학생, 4).

(2) 수업참여를 통해 자신감 및 유능감과 현장 적응력 향상계기

수업시간이 진행될수록 처음의 부담보다는 교수 중심의 이론 교과목과는 달리 현장에서 근무하고 있는 졸업생과 기관종사자가 슈퍼바이저로 함께 함으로써, 복지현장에서 요구하는 실무능력이 무엇인지, 무엇을 준비하여야 하는지를 생생하게 경험함으로써, 현장적응력 향상의 계기가 되었다.

> 지금까지 배운 것을 볼 때 많은 것을 배우고 경험하였다. 수업인원이 10명도 안되어서 의견을 내가 말했고, 이것이 나에게 자신감을 주었다(학생, 2 ; 학생, 4).

> 졸업생선배가 함께 수업을 진행하여서 부담스러운 수업을 편안하게 이끌었다. 토론수업에 익숙하지 않았지만 회기가 진행될수록 흥미가 생겼고, 코치님의 긍정적 피드백이 자신감을 갖게 하였다(학생, 6).

> 액션러닝 수업 중에 기관탐방과 또한 워크숍을 갖고 우리가 현장을 분석하고 파악하고 정보를 수집하는 과정에 내가 일할 곳을 이해하게 되었고, 유익했던 학습이라고 생각 한다(학생, 5).

> 이 수업을 한 학기 동안 배워 오고 느낀 단어가 있다. '노력' 이다. 액션러닝 수업은 내가 노력해야 한다. 내가 자료를 준비하지 않고 내가 생각해 가지 않는다면 그 1시간 동안 멍하니 있어야 하는 수업이다. 우선 1학년이라 아무것도 모르는 상태에서 프로그램을 접했는데 지금은 프로그램이 무엇인지 말할 수 있다. 또한 팀원들 끼리 진행 할 때 서로의 의견에 자신의 생각을 말하고 팀끼리 생각을 하나로 뭉치는 유익한 수업이었다(학생, 8).

> 학교 복지사를 꿈꾸는 나에게는 매우 영양가 있는 강의였다. 매 수업시간마다 수업에서 진행된 내용에 대한 피드백을 즉각 주었다. 기관종사자의 참여로 다른 수업에서 느끼지 못한 현장감과 긴장감을 경험하여서 좋았다. 한 학기 동안 한 가지 주제를 놓고 그것에 대해 토론하고 스스로 자료를 준비하는 '액션러닝'이라는 수업이 '대학생'다운 수업이라 생각한다(학생, 9)

2) 코치 · 졸업생 · 기관종사자 · 교수

(1) 액션러닝 운영에 대한 부담

액션러닝 수업 대한 이해부족과 수업 부담감

이 가장 어려웠다고 한다. 이제까지 코치・졸업생・기관종사자・교수 누구도 액션러닝 교육방법을 경험하지 못하였고, 기관 슈퍼바이저나 졸업생들 간의 역할이 모호한 부분이 있어 이에 대한 오리엔테이션이 필요하다고 지적하고 있다. 또한 수업현장에서 적절한 질문을 통해 학생들이 자발적으로 학습을 유도・운영하는 역할이 쉽지 않다고 한다.

수업 진행하는데 참고할 수 있는 매뉴얼이나 수업 계획안을 미리 코치, 졸업생, 기관종사자가 알고 있으면 좋을 것이다. 서로간의 역할분담이 오리엔테이션 되었다면 좀 더 학생들에게 적절한 도움을 주었을 것 같다(코치, 1)

액션러닝 교과목을 이해하고 학생은 물론 코치, 졸업생, 기관종사자에게 오리엔테이션을 시켜야 하는 교수로서, 역시 액션러닝이 익숙하지 않기 때문에 부담이 있다. 이제 교과목 개발 2년이 지난 시점에는 첫 강의 때 보다는 부담은 덜었지만, 1학점 수업에 대한 높은 부담은 사실이다(교수, 1).

(2) 액션팀(학생, 코치, 졸업생, 기관종사자)의 자기개발 및 실무능력 향상

학생은 물론 코치, 졸업생, 기관종사자도 자신의 위치에서 역량이 강화되었다고 한다. 학생들과 함께 사회복지현장에서 이슈가 되고 있는 주제를 선정하고 액션러닝을 통해 해결방안을 모색하는 과정에서 새로운 지식과 실천방안을 모색하는 기회가 되었다고 한다.

액션러닝 수업이 갈수록 매력이 있는 수업입니다. 팀원들에게 자유를 주면서도 학생 스스로 분석할 수 있는 사고력, 창의력, 자료 수집하는 법도 배우고… 시간이 좀 빠듯했지만 빨리 지나갔습니다(코치, 2)

교수의 일방적 학습이 아니고, 학생들이 자발적으로 액션팀에서 원하는 주제(특히 현장에서 시급하게 해결될 문제 등)를 가지고 역동적으로 참여함으로써, 학생들이 현장감을 높일 수 있고, 나또한 자기계발에 도움이 되었다(기관종사자, 1, 기관종사자, 2)

졸업생으로 참여한 나는 기관에서 일하면서 어려웠던 주제를 학생들을 통해 해결하였다. 모두 Win-Win 한 기회였다(졸업생, 1, 졸업생, 2)

코치로서 생소한 학습방식이었다. 그렇지만 3학기 째 액션러닝 코치로서 참여하면서, 점차 액션러닝의 매력에 사로잡혔다. 학교에서 제공하는 오리엔테이션 외에 경영학분야의 액션러닝 연수를 찾아 참여하면서, 액션러닝에 대한 철학을 수용하고 그 가치를 익히는 것이 필요함을 깨달았다. 액션러닝은 임파워먼트 접근방식과 같이, 학생들의 잠재능력을 신뢰하고 최대한 발휘할 수 있도록 질문, 자극하는 것임을 알게 된 것이다(코치, 3)

액션러닝은 혁신적이고 효과적인 학습방법이다. 현재 우리 대학, 전공은 특별한 상황(NURY 사업)에서 액션러닝이 운영되고 있다. 1학점 수업에 절대 시간과 비용이 투입되고 있다. 예를 들어 코치, 졸업생, 기관종사자에게 별도의 비용이 지불되며, 액션팀별로 보고서 작성과 결과보고를 통해 자료를 공유하고 있기 때문이다. 학교의 정책적 지원이 있을 때, 실현가능한 교과목이 될 것이다(교수, 2).

V. 결론

액션러닝을 건강가정사 양성교육에 활용하는데 있어서 연구결과 제기된 문제점들을 해결하고 액션러닝이 건강가정사 양성교육에 실질적으로 자리매김하기 위해서는 다음의 사항들이 고려되어야 할 것이다.

첫째, 액션팀(학생, 코치, 기관종사자, 교수)이

액션러닝의 방법에 대한 이해가 필요하다. 백석대학교 충남사회복지혁신사업단 사례를 볼때, 액션러닝의 가치인 'learning by doing'이 내면화 될 때 성공할 수 있음을 알 수 있다. 마치 현장에서 클라이언트의 역량을 믿고 잠재력을 발휘할 수 있도록 지원하는 임파워먼트 접근방법과 같이 학생들을 믿고 잠재력을 개발하는 노력이 요구된다. 아직까지 건강가정사 양성에 액션러닝을 활용한 예가 전무함으로, 건강가정사 양성과정을 운영하는 대학 중심으로 연구모임을 구성하여 운영방안을 모색하여야 할 것이다. 둘째, 액션러닝은 코치의 역할이 지대하다. 각 학문분야의 전문인력 데이터 중 코치로서의 역량을 갖춘 인력을 발굴하여 전문 액션러닝 코치로서 재교육하여 특성화한 인력을 양성하여야 할 것이다. 셋째, 액션러닝은 운영주체의 적극적 지원이 필요하다. 특히 대학이 운영주체가 될 경우 예산은 물론 인적 물적 자원의 제공이 요구된다. 이를 위해 대학의 교무행정 부서와 교수 등의 협력이 필요하다. 혹은 학회 차원에서 건강가정사 양성 및 보수교육에 액션러닝 체제 활용을 위한 지원을 확보하는 것이 필요하다. 넷째, 액션러닝 팀구성에 있어 참여 학생들의 다양한 배경, 경험, 생각 등을 고려하여 집단역동에 활용할 수 있도록 액션팀 구성을 고려해야 할 것이다. 액션팀에 대한 오리엔테이션과 시범운영을 결과를 홍보해야 한다. 비용과 시간의 한계가 있지만 졸업생 및 기관종사자를 참여시킴으로써 현장의 요구와 분위기를 제공함으로써, 학생의 실무능력 향상을 도모하는 기회가 되도록 해야 한다.

액션러닝은 글자그대로 액션을 통한 러닝이기 때문에 액션러닝에 대한 공식이나 참가자들이 따라야 할 정확한 지침이 있는 것이 아니다. 액션러닝은 경영학 분야에서 시작되어 그 적용범위를 점차 타학문으로 확대하여 가고 있다. 개인적인 차원에서나, 조직적인 차원에서 보다 빠른 적응이 요청되는 시대에 액션러닝의 중요성은 더 이상 언급할 필요가 없을 것이다.

현재 건강가정사 자격과 관련된 교과목의 대부분은 이론 교과목으로 구성되어있고, 건강가정실습도 최소한의 실습시간을 채우는 식으로 운영되고 있는 것이 현실이다. 액션러닝을 교과목으로 운영하든, 혹은 이론과목의 보완 방식으로 운영하든 간에 액션러닝은 현장실습이 부족한 건강가정사 양성 교육에 대안이 될 수 있다고 본다.

건강가정사를 양성하는 교육기관에서는 국내외에서 이미 사용되고 있는 액션러닝의 사례들을 발굴하여 보다 많은 사람으로 하여금 이를 알게 하고 방법을 개발하여 적용할 필요가 있다. 이를 위하여 학계에서 전문적인 학술모임이나 사례발표가 활성화되어 액션러닝의 모형을 개발하고 변형하여 건강가정사 양성 교과에 맞는 학습법으로 정착하는 작업이 이루어져야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

1) 강기정, 김미숙, 전혜정, 임원신(2005). Action Learning 교육과정연구. 충남사회복지혁신사업단보고서.
2) 고선강(2005). 건강가정사 양성을 위한 가족자원경영학 교과개편 연구. 한국가족자원경영학회지 9(4), 133-144.
3) 김미정, 유영만(2003). 액션러닝과 조직변화. 서울: 교육과학사.
4) 김성희(2004). 대화방식에서의 성 차이: 대학생을 중심으로. 한국가정관리학회지 22(6), 219-233.
5) 배은숙, 강기정(2006). 시설청소년의 가족인식 및 건강가정 형성을 위한 집단프로그램 요구: 시설청소년과 퇴소자 대상으로. 한국가족자원경영학회지 10(2), 107-125.

6) 성미애, 이현아(2004). 건강가정사의 역할 자격 및 양성 방안. 한국가정관리학회지 22(5), 345-355.
7) 송혜림(2004). 건강가정지원센터의 조직과 운영방안. 한국가정관리학회지 22(5), 303-318.
8) 송혜림, 김소영(2006). 건강가정지원센터 활성화를 위한 지역사회 자원개발의 가능성 : 주민조직화를 중심으로. 한국가족자원경영학회지 10(2), 1-18.
9) 유영만(1995). 지식경계시대의 학습조직. 서울: 고도컨설팅 출판사.
10) 윤현숙(1997). 한국 사회복지교육제도의 문제점과 발전방향: 사회복지 교육의 발전방향-실천현상 분석. 사회복지연구 9, 37-74.
11) 이선형(2005). 서울시 소재 종합사회복지관 가족복지프로그램 분석을 통한 건강가정지원센터 프로그램의 방향. 한국사회복지정책 21집, 35-57.
12) 장진경 외(2006). 건강가정지원센터의 운영과 사업에 관한 연구. 한국가정관리학회지 24(6), 1-16.
13) 최명민, 김승용(2005). 사회복지교육에서 액션러닝 활용에 관한 탐색적 연구. 한국사회복지교육 1(2), 81-103.
14) 홍성희(2003). 가족자원경영 측면에서 본 건강가정육성에 대한 토론. 한국가족자원경영학회지. 학술대회논문집, 57-60.
15) Barker, A. E.(1998). Profile of action learning's principal pioneer- Reginald W. Revans. Performance Improvement Quarterly 11, 9-22.
16) Gray, D.(2001). Work-based learning, action learning and the virtual paradigm. Journal of Further and Higher Education 25, 315-324.
17) Inglis, S.(1994). Making the most of action learning. Aldershot. UK: Gower.
18) Marquardt, M. (1999). Action learning in action. CA: Devies-Black.
19) Marquardt, J.(2004). Optimizing the Power of Action Learning: Solving Problems and Building Leaders in Real Time. Natl Book Network. 이태복 옮김.(2004). 액션러닝의 힘. 서울: 패러다임 컨설팅.
20) Marquardt, M. & Revans, R.(1999). Active learning in action. Transforming problems and people for world-class organizational learning. Davis-Black Publishing.
21) McGill, I. & Beaty, L.(1995). Action learning: A practitioner's guide. London: Kogan page Ltd.
22) Revans, R.(1982). The origins and growth of action learning. Bromley, UK : Chartwell Bratt Ltd.
23) Revans, R.(1983). ABC of action learning. Bromley. UK: Chartwell Bratt, Weinstein, K. (1995). Action learning. London: Harper Collins.
24) Zuber-Skerritt, O.(2000). A generic model for action learning and action research programs within organization. ALAR Journal 5, 41-49.

■ 접 수 일 : 2007년 7월 15일
■ 심 사 일 : 2007년 7월 25일
■ 심사완료일 : 2007년 8월 21일