

도전적행동 발달장애인 지원실태 및 교육 욕구 조사



도전적행동 발달장애인 지원실태 및 교육 욕구 조사



이 보고서는 한국보건복지인재원의 연구결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 한국보건복지인재원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.



조사진

책임연구원	박광옥(한국보건복지인재원 교수)
연구보조원	우리진(한국보건복지인재원 대리) 강한나(한국보건복지인재원 주임)
조사기관	플인사이트



자문위원

자문위원	김용득(성공회대학교 사회복지학과 교수) 김대용(건양사이버대 행동재활치료학과 교수) 김민영(아이즈온센터 센터장)
------	---



조사지원

조사지원	한국장애인복지관협회 한국장애인복지시설협회 한국장애인주간이용시설협회 중앙장애아동발달장애인지원센터, 지역발달장애인지원센터
------	--

Contents

도전적행동 발달장애인 지원실태 및 교육 욕구 조사

I. 조사개요	1
1. 조사의 필요성	3
2. 조사의 내용	3
3. 조사 방법	4
II. 조사 결과	5
1. 실시개요	7
2. 분석 결과	9
부록 I	29
1. 실시 개요	31
2. 분석 결과	33
3. 소결	56
부록 II	59

표목차

표 II-1 조사 내용	7
표 II-2 참여자의 일반사항	8
표 II-3 주로 나타나는 도전 행동	9
표 II-4 도전적행동의 발생 빈도	9
표 II-5 도전적행동별 대응 및 지원방식	10
표 II-6 도전적행동별 대응 및 지원 어려움 수준	11
표 II-7 도전적행동별 대응 및 지원방식의 적절성 수준	11
표 II-8 제지 또는 제한하는 개입(신체적 개입, 이하 동일) 여부	12
표 II-9 제지 또는 제한하는 개입 방법	12
표 II-10 제지 또는 제한하는 개입 이유(다중응답)	13
표 II-11 제지 또는 제한하는 개입 필요성	13
표 II-12 도전적행동 발생 이유	14
표 II-13 도전적행동 직면 시 감정	14
표 II-14 서비스 지침 유무	15
표 II-15 개인별 행동지원계획 수립 유무	15
표 II-16 종사자의 지원 충분도	15
표 II-17 슈퍼비전 제공 충분도	16
표 II-18 종사자의 소진경험	16
표 II-19 소진경험 수준	16
표 II-20 회복정도	17
표 II-21 상해경험 유무 및 수준	17
표 II-22 상해시 지원(다중응답)	17
표 II-23 최근 1년 이내 이직 의사 유무	18
표 II-24 지원 종사자의 발달장애 이해 수준	18
표 II-25 필요 지원역량: 이용자 지향	19
표 II-26 필요 지원역량: 안전 및 위기 대응	20
표 II-27 필요 지원역량: 서비스 적응력	21
표 II-28 필요 지원역량: 갈등관리 및 소통	21
표 II-29 필요 지원역량: 자원개발 및 활용	22
표 II-30 필요 지원역량: 자기 동기화	22
표 II-31 필요 지원역량: 슈퍼비전	23

표 II-32 교육 참여 현황	24
표 II-33 영역별 필요 교육 주제	25
표 II-34 보수교육 의무화 필요 유무	26
표 II-35 교육의 질 확보를 위한 정책 및 지원과제(다중응답)	26
표 II-36 최종증 발달장애인(도전적 행동 등) 지원역량 강화를 위한 필요 지원	27
부록 I-1 조사참여자 정보	31
부록 I-2 주요 분석 결과	33

I 장

조사개요

1. 조사의 필요성
2. 조사의 내용
3. 조사 방법



제 I 장 조사개요

1. 조사의 필요성

- 2022년 11월 보건복지부는 ‘최중증 발달장애인 24시간 지원체계 구축, 맞춤형 지원 강화 대책’을 발표함. 구체적으로 국가 차원에서 도전적행동 등이 있는 최중증발달장애인을 위한 개인별로 맞춤형 다양한 서비스를 제공하고, 필요한 경우 24시간 지원서비스를 제공하는 사업을 추진하는 것을 주요 내용을 함
- 도전적행동 발달장애인은 지금까지 장애인복지시설의 서비스 이용이 불가 또는 어려웠던 정책 대상으로 다양한 행동 양상으로 인해 전문적인 지원이 필요함. 최근 몇 년 전부터 이들의 서비스 진입이 가능해지면서 주 이용자가 아니었던 도전적행동 발달장애인 지원을 위한 종사자의 역량이 요구되고, 교육의 필요성이 증대됨
- 이와 같이 최중증 장애인을 위한 제도 확대와 교육 필요성에도 불구하고 현재 체계적인 교육과정이 마련되어 있지 않음. 2022년 본원에서 발달장애인 지원종사자 799명을 대상으로 교육제도화 욕구를 조사한 결과, 도전적행동지원 역량을 위한 교육이 국가 차원에서 의무화되어야 한다는 의견이 제시됨
- 위 배경으로 본 연구는 발달장애인 지원종사자의 도전적행동 지원 실태와 관련 교육 욕구를 조사하여 현장 실태 및 욕구에 기초한 교육 기획을 위한 기초자료를 마련함

2. 조사의 내용

- 본 연구의 목적은 장애인복지시설현장의 도전적행동지원의 상황을 파악하고, 당사자 중심의 실천역량을 강화하기 위해 필요한 도전적행동지원에 관한 교육 욕구를 파악하는데 있음

1) 도전적행동지원관련 현황 및 실태 결과

- 장애인복지시설현장의 도전적행동지원 현황 및 실태를 파악하여 주요 결과와 함의 도출

2) 도전적행동지원관련 교육 욕구 결과

- 도전적행동지원 역량강화를 위한 구체적 교육 욕구를 조사하여 주요 결과와 함의 도출

3. 조사 방법

○ 본 연구의 주요 연구 방법은 서베이, 초점집단면접 등임

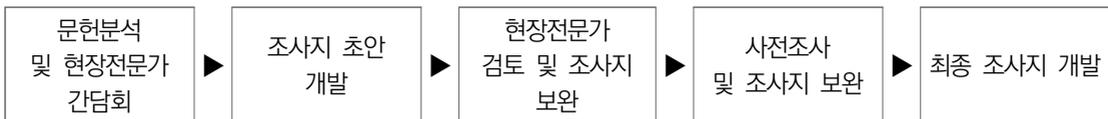
1) 문헌분석

- 도전적행동지원 및 교육관련 문헌 조사, 문헌 조사 내용을 조사지 개발에 반영

2) 서베이

- 주요 장애인복지시설(거주시설, 복지관, 주간보호시설, 발달장애인 활동서비스 제공 기관 등) 종사자 1,205명 대상으로 온라인 조사 실시
- 조사 내용은 도전적행동지원 실태 및 교육 욕구와 관련한 문항으로 구성, 연구진이 아래와 같은 절차로 조사지 개발
- 전문조사기관이 한국보건복지인재원, 한국장애인복지시설연합회와 협업하여 조사를 진행하고 자료수집 후 기초분석 실시

〈조사지 개발 절차〉



II 장

조사 결과

1. 실시개요
2. 분석 결과



제II장 조사 결과

1. 실시개요

1) 조사대상 및 내용

- 조사대상은 발달장애인 서비스 기관의 종사자 중 직접 서비스를 제공하는 담당자와 직접 서비스에 대한 슈퍼비전을 제공하는 중간관리자 이상의 종사자임
- 조사내용은 크게 참여자의 일반적 사항, 도전적행동 지원 실태, 지원역량, 교육 욕구 등 3개의 영역으로 구분하여 필요한 문항을 구성함

표 II-1 | 조사 내용

영역	주요 문항
일반사항	기관 유형, 성별, 연령대, 직위, 총 지원경력 등
도전적행동 지원	대표적인 도전적행동, 양상, 지원방식, 상해 유무, 필요 지원
지원 역량	발달장애 이해 수준, 필요 지원역량 등
교육 욕구	교육 참여 현황, 교육 참여 욕구, 교육 개선 사항 및 필요 지원 등

2) 자료 수집 및 분석 방법

- 온라인 서베이 조사로 수행된 본 조사는 약 2주에 걸쳐서 수행되었으며, 원활한 자료 수집을 위해 한국장애인개발원 발달장애인지원센터, 한국장애인복지관협회, 한국장애인 주간이용시설협회, 한국장애인복지시설협회 등 주요 기관 및 직능 단체에서 소속 기관 종사자를 대상으로 조사 안내와 참여를 독려하는 협업 하에서 진행됨
- 이러한 과정을 거쳐 최종 1,205명의 자료가 수집되었으며, 온라인 조사로 데이터의 손실을 최소화하여 수집된 모든 자료를 분석에 활용함. 분석은 SPSS 28.0 통계패키지 프로그램을 활용하여 빈도, 기술 분석 등을 실시함
- 응답자의 일반적 특성을 살펴보면, 소속 기관 유형은 발달장애인 활동서비스 제공기관 (이하 활동서비스 제공기관)이 30.0%로 가장 많았고, 성별의 경우 여성이 69.2%, 남성이

30.8%로 여성이 두 배 이상 많았으며, 연령은 40대 31.5%, 50대 이상 31.1%로 40대 이상이 전체 응답자의 60% 이상을 차지함. 응답자의 발달장애인 총 지원경력은 3년 미만이 42.6%로 가장 높았음

표 II-2 | 참여자의 일반사항

(단위 : 명, %)

구분		빈도	%
기관 유형	장애인복지관	277	23.0
	장애인거주시설	271	22.5
	장애인주간이용시설	214	17.8
	발달장애인활동서비스 제공기관	362	30.0
	활동지원 제공기관	27	2.2
	긴급돌봄서비스 제공기관	19	1.6
	기타	35	2.9
소계		1,205	100.0
성별	남성	371	30.8
	여성	834	69.2
소계		1,205	100.0
연령대	20대	145	12.0
	30대	305	25.3
	40대	380	31.5
	50대 이상	375	31.1
소계		1,205	100.0
직위	관리자(기관장, 사무국장)	138	11.5
	중간관리자(부서장, 과장, 팀장)	188	15.6
	부서원(팀원, 담당)	365	22.0
	활동서비스 종사자(전담, 제공)	416	34.5
	활동지원사	127	10.5
	기타	71	5.9
소계		1,205	100.0
발달장애인 총 지원경력	3년 미만	513	42.6
	3년 이상 - 5년 미만	174	14.4
	5년 이상 - 10년 미만	220	18.3
	10년 이상	298	24.7
소계		1,205	100.0

2. 분석 결과

1) 주로 나타나는 도전적행동

- 주로 나타나는 행동은 타인을 해치는 행동(31.9%), 자신을 해치는 행동(30.4%), 특이한 반복적인 행동(12.4%) 순으로 나타남

표 II-3 | 주로 나타나는 도전 행동

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
자신을 해치는 행동	263	30.4
타인을 해치는 행동	276	31.9
물건을 파괴하는 행동	55	6.4
방해하는 행동	55	6.4
특이한 반복적인 습관	107	12.4
사회적으로 공격적인 행동	60	6.9
위촉된 행동이나 부주의한 행동	10	1.2
비협조적인 행동	40	4.6
소계	866	100.0

2) 도전적행동의 발생 빈도

- 매일 나타나는 행동을 중심으로 특이한 반복적인 습관(30.1%)이 가장 높은 비율을 차지하였고, 다음으로 방해하는 행동(14.7%), 자신을 해치는 행동(12.1%), 비협조적인 행동(11.9%) 순으로 높게 나타남

표 II-4 | 도전적행동의 발생 빈도

(단위 : 명, %)

구분	드물게 나타남 (주 1회 이하)	종종 나타남 (주 2-3회)	자주 나타남 (주 4-5회)	매일 나타남 (주 6회 이상)	계
자신을 해치는 행동	32.4 (209)	37.7 (243)	17.8 (115)	12.1 (78)	100.0 (645)
타인을 해치는 행동	40.1 (245)	39.0 (238)	13.3 (81)	7.7 (47)	100.0 (611)
물건을 파괴하는 행동	57.2 (283)	30.9 (153)	9.3 (46)	2.6 (13)	100.0 (495)
방해하는 행동	27.2 (106)	40.1 (156)	18.0 (70)	14.7 (57)	100.0 (389)
특이한 반복적인 습관	14.6 (62)	27.3 (116)	28.0 (119)	30.1 (128)	100.0 (425)

구분	드물게 나타남 (주 1회 이하)	종종 나타남 (주 2-3회)	자주 나타남 (주 4-5회)	매일 나타남 (주 6회 이상)	계
사회적으로 공격적인 행동	45.5 (177)	33.4 (130)	13.9 (54)	7.2 (28)	100.0 (389)
위촉된 행동이나 부주의한 행동	41.8 (76)	33.5 (61)	17.0 (31)	7.7 (14)	100.0 (182)
비협조적인 행동	22.9 (75)	42.4 (139)	22.9 (75)	11.9 (39)	100.0 (328)

3) 도전적행동별 대응 및 지원방식

- 도전적행동별 대응 및 지원방식을 살펴보면, 가장 많이 발생한 행동인 타인을 해치는 행동은 행동이 가라앉을 때까지 혼자 내버려 둠(공간 분리), 신체적으로 행동 제한이 22.6%로 가장 높은 비율을 차지함. 자신을 해치는 행동의 경우에는 다른 행동으로 관심을 유도(26.7%), 선호하는 활동 또는 적절한 행동으로 대체(20.0%) 등의 순으로 높은 비율을 보임

표 II-5 | 도전적행동별 대응 및 지원방식

(단위 : 명, %)

구분	행동에 대한 언어적 제지	다른 행동으로 관심을 유도	(지원방식의 차원에서) 무관심하게 반응하지 않음	행동이 가라앉을 때까지 혼자 내버려 둠 (공간 분리)	신체적으로 행동 제한	선호하는 활동 또는 적절한 행동으로 대체	안전하고 선호하는 물리적 환경 구성 (빛, 온도, 습도, 편 의 등)	의사소통 지원	모른척하거나 피함	계
자신을 해치는 행동	18.4 (119)	26.7 (172)	7.4 (48)	10.1 (65)	7.1 (46)	20.0 (129)	5.7 (37)	4.5 (29)	0.0 (0)	100.0 (645)
타인을 해치는 행동	22.3 (136)	10.0 (61)	2.6 (16)	22.6 (138)	22.6 (138)	10.5 (64)	4.1 (25)	4.7 (29)	0.7 (4)	100.0 (611)
물건을 파괴하는 행동	27.5 (136)	15.6 (77)	4.4 (22)	15.4 (76)	11.1 (55)	14.3 (71)	5.7 (28)	5.7 (28)	0.4 (2)	100.0 (495)
방해하는 행동	31.9 (124)	24.9 (97)	9.3 (36)	6.7 (26)	2.8 (11)	14.4 (56)	1.8 (7)	7.5 (29)	0.8 (3)	100.0 (389)
특이한 반복적인 습관	23.1 (98)	25.9 (110)	11.3 (48)	5.6 (24)	0.7 (3)	22.8 (97)	3.8 (16)	6.4 (27)	0.5 (2)	100.0 (425)
사회적으로 공격적인 행동	32.1 (125)	12.6 (49)	5.1 (20)	14.1 (55)	8.5 (33)	14.4 (56)	4.9 (19)	8.0 (31)	0.3 (1)	100.0 (389)
위촉된 행동이나 부주의한 행동	17.0 (31)	25.3 (46)	4.4 (8)	4.4 (8)	2.2 (4)	23.1 (42)	4.4 (8)	19.2 (35)	0.0 (0)	100.0 (182)
비협조적인 행동	19.2 (63)	14.9 (49)	6.7 (22)	6.7 (22)	2.4 (8)	29.6 (97)	1.2 (4)	17.7 (58)	1.5 (5)	100.0 (328)

4) 도전적행동별 대응 및 지원 어려움 수준

- 대응 및 지원이 어려운 도전적행동은 타인을 해치는 행동(87.4%), 사회적으로 공격적인 행동(81.0%), 자신을 해치는 행동(80.3%), 물건을 파괴하는 행동(77.4%) 등으로 대부분이 공격적이고 폭력적인 행동이었음

| 표 II-6 | 도전적행동별 대응 및 지원 어려움 수준

(단위 : 명, %)

구분	어려움	어렵지 않음	계
자신을 해치는 행동	80.3 (518)	19.7 (127)	100.0 (645)
타인을 해치는 행동	87.4 (534)	12.6 (77)	100.0 (611)
물건을 파괴하는 행동	77.4 (383)	22.6 (112)	100.0 (495)
방해하는 행동	73.0 (284)	27.0 (105)	100.0 (389)
특이한 반복적인 습관	64.2 (273)	35.8 (152)	100.0 (425)
사회적으로 공격적인 행동	81.0 (315)	19.0 (74)	100.0 (389)
위축된 행동이나 부주의한 행동	54.9 (100)	45.1 (82)	100.0 (182)
비협조적인 행동	75.6 (248)	24.4 (80)	100.0 (328)

5) 도전적행동별 대응 및 지원의 적절성 수준

- 종사자가 행동별 직접 대응 및 지원한 방식에 대한 적절성을 조사한 결과, 타인을 해치는 행동(10.6%), 위축된 행동이나 부주의한 행동(8.8%), 물건을 파괴하는 행동(8.7%), 방해하는 행동(7.5%) 등에서 자신의 대응 및 지원을 적절하지 않다고 생각함. 앞서 대부분의 도전적행동을 지원하는 것을 어렵게 느끼는 것과 다르게 자신의 대응 및 지원방식은 보통 이상으로 적절하다고 생각하고 있음

| 표 II-7 | 도전적행동별 대응 및 지원방식의 적절성 수준

(단위 : 명, %)

구분	적절하지 않음	보통	적절함	계
자신을 해치는 행동	5.9 (38)	54.3 (350)	39.8 (257)	100.0 (645)
타인을 해치는 행동	10.6 (65)	55.0 (336)	34.4 (210)	100.0 (611)
물건을 파괴하는 행동	8.7 (43)	57.6 (285)	33.7 (167)	100.0 (495)
방해하는 행동	7.5 (29)	55.3 (215)	37.3 (145)	100.0 (389)
특이한 반복적인 습관	4.5 (19)	56.2 (239)	39.3 (167)	100.0 (425)
사회적으로 공격적인 행동	7.5 (29)	61.2 (238)	31.4 (122)	100.0 (389)
위축된 행동이나 부주의한 행동	8.8 (16)	51.6 (94)	39.6 (72)	100.0 (182)
비협조적인 행동	5.8 (19)	54.3 (178)	39.9 (131)	100.0 (328)

6) 제지 또는 제한하는 개입(신체적 개입)

- 대부분의 종사자가 도전적행동에 대해 제지 또는 제한하는 개입(신체적 개입)을 시도 (86.0%)한 적이 있다고 응답함

표 II-8 | 제지 또는 제한하는 개입(신체적 개입, 이하 동일) 여부

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
있음	745	86.0
없음	121	14.0
소계	866	100.0

- 제지 또는 제한하는 개입의 구체적 방법은 공간 또는 다른 사람과 분리(43.9%), 직접적인 신체접촉을 통해 행동 제지(26.6%), 언어적 지시를 통해 행동 제지(24.6%) 등의 방법을 사용함

표 II-9 | 제지 또는 제한하는 개입 방법

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
직접적인 신체접촉을 통해 행동 제지	198	26.6
언어적 지시를 통해 행동 제지	183	24.6
공간 또는 다른 사람과 분리	327	43.9
행동 제한을 위한 장비 사용 (예: 자해 방지를 위한 헬멧 사용 등)	19	2.6
기타	18	2.4
소계	745	100.0

- 제지 또는 제한하는 개입의 이유는 다른 발달장애인의 안전이 필요한 긴급한 상황이기 때문에(74.5%)가 가장 높은 비율을 나타냈고, 발달장애인 자신에게 위해가 될 수 있는 긴급한 상황이기 때문에(57.6%), 종사자가 상해를 입을 수 있는 상황이기 때문에(41.7%) 등의 순으로 높은 비율을 보임

| 표 II-10 | 제지 또는 제한하는 개입 이유(다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
발달장애인 자신에게 위해가 될 수 있는 긴급한 상황이기 때문에	429	57.6
다른 발달장애인의 안전이 필요한 긴급한 상황이기 때문에	555	74.5
종사자가 상해를 입을 수 있는 상황이기 때문에	311	41.7
그 당시 가장 효과적인 방법이기 때문에	178	23.9
다른 방법이 없거나 모르기 때문에	27	3.6
기타	17	2.3
소계	1,517	203.6

- 종사자들에게 제지 또는 제한하는 개입이 필요한지를 물었을 때 응답자의 93.0%가 필요하다고 응답함. 이는 도전적행동에 대한 대응 및 지원에 있어 중요한 방법이라고 인식하거나 적절한 방법을 알지 못하는 상황인 것을 예측할 수 있음

| 표 II-11 | 제지 또는 제한하는 개입 필요성

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
예	693	93.0
아니오	52	7.0
소계	745	100.0

7) 도전적행동 발생 이유

- 응답자의 53.5%는 발달장애인이 도전적행동을 보이는 이유가 자신이 원하거나 원하지 않는 것이 잘 전달되지 않기 때문이라고 응답했으며라고 응답하였으며, 주변환경의 불편한 자극으로 인해(12.6%), 장애의 기질적 특성으로 인해(11.4%), 심리적 스트레스를 대처하기 어려워서(8.6%), 다른 사람의 관심으 끌기 위해(5.4%) 등의 순으로 응답함. 대부분이 발달장애인의 욕구 전달 및 충족이 잘 되지 않는 상황, 적절하지 않는 환경 등을 이유로 생각하고 있었음

표 II-12 | 도전적행동 발생 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
일상에서 할 일이 없거나 지루하기 때문에	26	2.2
자신이 원하거나 원하지 않는 것이 잘 전달되지 않기 때문에	645	53.5
주변 환경의 불편한 자극으로 인해	152	12.6
일과를 예상하지 못하거나 변화가 심하기 때문에	40	3.3
심리적 스트레스를 대처하기 어려워서	104	8.6
다른 사람의 관심을 끌기 위해	65	5.4
몸이 아프거나 약물 부작용으로 인해	11	0.9
장애의 기질적 특성으로 인해	137	11.4
무응답	25	2.1
소계	1,205	100.0

8) 도전적행동 직면 시 감정

- 종사자들은 발달장애인의 도전적행동을 직면했을 때 느끼는 감정으로 적절한 대응 및 지원방식에 대한 고민과 판단(37.1%), 발달장애인이 지금 원하는 무엇인가가 있다는 생각(35.2%) 등이 가장 먼저 생각 또는 느끼는 것으로 나타남. 대부분의 종사자들이 두려움 등 부정적인 감정보다는 발생 상황을 이해하고 적절하게 대응 및 지원하는 것을 먼저 생각하는 것으로 나타남

표 II-13 | 도전적행동 직면 시 감정

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
발달장애인이 지금 원하는 무엇인가가 있다는 생각	424	35.2
적절한 대응 및 지원 방식에 대한 고민과 판단	447	37.1
발달장애인 또는 타 장애인이 다칠 수 있다는 걱정	204	16.9
어떻게 해야 할지 모르는 막막함 (순간 판단이 흐려짐 등)	41	3.4
행동 자체에 대한 무서움 (놀람, 공포 등)	24	2.0
부적절한 행동이 보인 것(발달장애인)에 대한 불쾌함(화남, 분노 등)	19	1.6
내가 다칠 수 있다는 두려움	22	1.8
일을 그만두고 싶은 생각 (후회 등)	15	1.2
무응답	9	0.7
소계	1,205	100.0

9) 도전적행동지원관련 서비스 지침 유무

- 기관에 도전적행동지원관련 서비스 지침이 있는지를 조사한 결과, 과반수 이상의 기관 (62.0%)이 관련 지침을 마련하고 있는 것으로 나타남

| 표 II-14 | 서비스 지침 유무

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
예	747	62.0
아니오	458	38.0
소계	1,205	100.0

10) 개인별 행동지원계획 수립 유무

- 참여자 기관의 64.5% 이상이 도전적행동 발달장애인을 위한 개인별 행동지원계획을 수립하고 있는 것으로 조사됨

| 표 II-15 | 개인별 행동지원계획 수립 유무

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
예	777	64.5
아니오	428	35.5
소계	1,205	100.0

11) 도전적행동지원 종사자에 대한 기관지원

- 응답자의 과반수 이상(55.7%)이 도전적행동 발달장애인을 지원하는데 있어 기관의 지원이 충분하지 않다고 생각하고 있었음

| 표 II-16 | 종사자의 지원 충분도

(단위 : 명, %)

구분	평균(표준편차)	충분하지 않다	보통	충분하다	계
전체	2.3 (0.974)	55.7 (671)	35.3 (425)	9.0 (109)	100.0 (1,205)

- 또한 기관 차원의 슈퍼비전이 제공되는 수준은 충분하지 않다(37.0%)라고 응답한 비율이 가장 높았고, 보통이라는 43.5%로 충분하다고 생각하는 종사자 비율(19.5%)이 낮게 조사됨

표 II-17 | 슈퍼비전 제공 충분도

(단위 : 명, %)

구분	평균(표준편차)	충분하지 않다	보통	충분하다	계
전체	2.7 (0.954)	37.0 (446)	43.5 (524)	19.5 (235)	100.0 (1,205)

12) 지원 종사자의 소진 및 회복

- 발달장애인(도전적행동 발달장애인을 포함)을 지원하는 종사자가 소진을 경험한 비율은 95.4%로 매우 높은 비율을 나타냄

표 II-18 | 종사자의 소진경험

(단위 : 명, %)

구분	평균(표준편차)	없음	있음	계
전체	4.3 (1.670)	4.6 (56)	1,149 (95.4)	100.0 (1,205)

- 경험한 소진의 수준은 보통 이상의 수준(89.7%, 높음: 24.9%)을 나타냄

표 II-19 | 소진경험 수준

(단위 : 명, %)

구분	평균(표준편차)	낮음	보통	높음	계
전체	4.5 (1.410)	10.3 (118)	64.8 (745)	24.9 (286)	100.0 (1,149)

- 종사자들은 경험하는 소진의 수준에 비해 회복 수준은 보통 이상의 빠른 회복 수준(89.2%, 빠름 10.2%)을 나타냄

| 표 II-20 | 회복정도

(단위 : 명, %)

구분	평균(표준편차)	느림	보통	빠름	계
전체	4.1 (1,191)	10.4 (119)	79.5 (913)	10.2 (117)	100.0 (1,149)

13) 종사자의 상해 경험

- 도전적행동 발달장애인을 지원하는 과정에서 상해를 입은 적이 없는 종사자 비율은 38.3%이며, 상해를 입었을 경우 5회 이상이 26.1%로 높은 비율을 보임. 전체적으로 응답자의 61.7%가 상해를 입은 적이 있는 것으로 나타남

| 표 II-21 | 상해경험 유무 및 수준

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
1회	129	10.7
2회	169	14.0
3회	105	8.7
4회	27	2.2
5회 이상	314	26.1
상해를 입은 적이 없음	461	38.3
소계	1,205	100.0

- 종사자가 상해를 입었을 시 기관에서 지원하는 것은 어떠한 지원도 없었다고 응답한 비율이 42.5%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 지원을 받을 경우 도전적 행동 예방 및 추후 대처방안 지원(26.8%), 병원 치료 지원(24.3%), 안정을 위한 충분한 휴식 보장(16.4%) 등의 순으로 나타남

| 표 II-22 | 상해시 지원(다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
안정을 위한 충분한 휴식 보장(예: 조기 퇴근, 서비스 지원 등)	123	16.4
병원 치료 지원 (치료비용 지원 포함)	182	24.3
심리상담, 힐링프로그램 등 상해 후 회복 지원	28	3.7

구분	빈도	%
도전적 행동 예방 및 추후 대처방안 지원	201	26.8
어떠한 지원도 없었음	318	42.5
기타	33	4.4
소계	885	118.2

14) 종사자의 이직 의사 유무

- 발달장애인 지원하는 종사자의 최근 1년 이내 이직 의사를 조사한 결과, 아니요라고 응답한 비율이 54.4%로 가장 높은 비율을 보였지만, 이직 의사가 있는 종사자의 비율도 45.6%로 높게 나타남

표 II-23 | 최근 1년 이내 이직 의사 유무

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
예	549	45.6
아니오	656	54.4
소계	1,205	100.0

15) 종사자의 발달장애 이해 수준

- 발달장애인 지원 종사자에게 있어서 발달장애인의 고유한 특성에 대한 이해에 기반한 좋은 관계의 형성은 구체적이고 실질적인 지원을 하기 위한 가장 기초적인 요건임
- 종사자의 발달장애인의 개인 특성, 의사소통 특성, 행동 특성 등의 이해 수준을 조사한 결과, 발달장애인의 전반적 특성에 대한 이해 수준은 모두 5점 만점에 3.8점, 발달장애 인과의 원만한 관계 형성은 4.2점으로 대체로 높게 나타남

표 II-24 | 지원 종사자의 발달장애 이해 수준

(단위 : 점, 명, %)

구분	평균(5점 척도)	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음	계
나는 발달장애와 발달장애인 개인의 특성을 이해하고 있다.	3.8 (SD: 0.995)	0.2 (2)	5.3 (64)	32.9 (397)	58.0 (699)	3.6 (43)	100.0 (1,205)
나는 발달장애인의 의사소통 특성을 이해하고 있다.	3.8 (SD: 1.006)	0.4 (5)	6.3 (76)	34.3 (413)	55.9 (674)	3.1 (37)	100.0 (1,205)

구분	평균(5점 척도)	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음	계
나는 발달장애인의 행동 특성을 이해하고 있다.	3.8 (SD: 0.992)	0.3 (4)	4.7 (57)	34.9 (421)	56.7 (683)	3.3 (40)	100.0 (1,205)
나는 발달장애인들과 좋은 관계를 형성하고 있다.	4.2 (SD: 0.992)	0.2 (2)	1.4 (17)	23.7 (285)	65.0 (783)	9.8 (118)	100.0 (1,205)

16) 종사자의 필요 지원역량

- 본 조사에서는 발달장애인 지원 종사자가 발달장애인에게 더 좋은 지원을 하는데 필요한 역량을 이용자 지향, 안전 및 위기 대응, 서비스 적응력, 갈등관리 및 소통, 자원개발 및 활용, 자기 동기화, 슈퍼비전 등 7개 역량으로 구성함

(1) 이용자 지향

- 발달장애인의 권리를 옹호하고 장애인 중심의 개별화된 서비스를 지원하는 능력인 이용자 지향을 구성하는 6개 행동 지표에 대한 필요 수준을 살펴보면, ‘발달장애인과 파트너십 관계를 형성한다.’, ‘발달장애인의 의사소통과 자기결정을 지원하고 반영한다.’, ‘발달장애인을 이해하고 개인별 활동 계획을 수립한다.’, ‘최중증 발달장애인을 이해하고 서비스를 제공한다.’, ‘발달장애인과 가족에게 서비스 정보를 공유하고 안내한다.’ 등 5개 행동지표가 4점 만점에 평균 3.3점으로 동일한 필요 수준을 보임. 반면 ‘발달장애인의 권리를 옹호하고 지원한다.’가 3.2점으로 평균보다 다소 낮은 점수를 나타냄

표 II-25 | 필요 지원역량: 이용자 지향

(단위 : 점, 명, %)

이용자 지향의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
발달장애인의 권리를 옹호하고 지원한다.	3.2 (SD: 0.63)	1.3 (16)	7.7 (93)	60.0 (723)	31.0 (373)	100.0 (1,205)
발달장애인과 파트너십 관계를 형성한다.	3.3 (SD: 0.60)	0.6 (7)	6.1 (73)	58.8 (708)	34.6 (417)	100.0 (1,205)
발달장애인의 의사소통과 자기결정을 지원하고 반영한다.	3.3 (SD: 0.61)	0.6 (7)	6.0 (72)	55.9 (674)	37.5 (452)	100.0 (1,205)
발달장애인을 이해하고 개인별 활동 계획을 수립한다.	3.3 (SD: 0.62)	1.1 (13)	4.9 (59)	54.6 (658)	39.4 (475)	100.0 (1,205)
최중증 발달장애인을 이해하고 서비스를 제공한다.	3.3 (SD: 0.61)	0.7 (9)	5.5 (66)	54.3 (654)	39.5 (476)	100.0 (1,205)

이용자 지향의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
발달장애인과 가족에게 서비스 정보를 공유하고 안내한다.	3.3 (SD: 0.60)	0.5 (6)	5.3 (64)	54.1 (652)	40.1 (483)	100.0 (1,205)

(2) 안전 및 위기 대응

- 발달장애인의 안전한 활동을 위해 사전에 필요한 환경을 조성하고, 응급상황에 적절히 대응하는 능력인 안전 및 위기 대응 역량을 구성하는 3개 행동 지표에 대한 필요 수준을 살펴봄. ‘대내외 안전한 서비스 환경을 사전에 점검하고 조치한다.’가 평균 3.3점, ‘재난 및 응급상황을 파악하여 안전 수칙에 따라 대응한다.’와 ‘발달장애인의 실종상황을 예방하고 대응한다.’가 각각 평균 3.4점으로 나타남

표 II-26 | 필요 지원역량: 안전 및 위기 대응

(단위 : 점, 명, %)

안전 및 위기 대응의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
대내외 안전한 서비스 환경을 사전에 점검하고 조치한다.	3.3 (SD: 0.62)	1.2 (15)	4.2 (51)	55.6 (670)	38.9 (469)	100.0 (1,205)
재난 및 응급상황을 파악하여 안전 수칙에 따라 대응한다.	3.4 (SD: 0.61)	0.8 (10)	4.1 (50)	51.6 (622)	43.4 (523)	100.0 (1,205)
발달장애인의 실종상황을 예방하고 대응한다.	3.4 (SD: 0.62)	1.1 (13)	3.7 (44)	48.2 (581)	47.1 (567)	100.0 (1,205)

(3) 서비스 적응력

- 제도 및 서비스를 이해하고, 정책 및 환경 변화를 고려하여 서비스를 지원하고 개선하는 능력인 서비스 적응력 역량을 구성하는 3개 행동 지표에 대한 필요 수준을 살펴보면, ‘관련 제도 및 서비스를 이해하고 목적에 맞는 서비스를 제공한다.’, ‘이용자 및 서비스 환경 변화에 따라 적절하게 대응한다.’, ‘서비스 진행 상황을 기록하고 향후 계획에 반영한다.’ 등 모든 지표에서 평균 3.3점으로 동일한 점수를 나타냄

| 표 II-27 | 필요 지원역량: 서비스 적응력

(단위 : 점, 명, %)

서비스 적응력의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
관련 제도 및 서비스를 이해하고 목적에 맞는 서비스를 제공한다.	3.3 (SD: 0.60)	0.9 (11)	4.2 (51)	57.3 (690)	37.6 (453)	100.0 (1,205)
이용자 및 서비스 환경 변화에 따라 적절하게 대응한다.	3.3 (SD: 0.60)	0.9 (11)	3.7 (45)	55.2 (665)	40.2 (484)	100.0 (1,205)
서비스 진행상황을 기록하고 향후 계획에 반영한다.	3.3 (SD: 0.62)	1.2 (15)	4.6 (56)	54.9 (662)	39.2 (472)	100.0 (1,205)

(4) 갈등관리 및 소통

- 역할에 대한 명확한 이해를 바탕으로 이해관계자들 사이의 갈등을 해결하고, 이들과 적극적으로 의사소통하는 능력인 갈등관리 및 소통 역량을 구성하는 4개 행동 지표에 대한 필요 수준을 살펴봄. ‘다양한 수단을 통해서 이용자 및 보호자와 의사소통한다.’가 평균 3.4점으로 가장 높았으며, ‘문제해결을 위해 상사와 동료에게 도움을 요청한다.’, ‘서비스 이용자 및 보호자 간의 갈등을 파악하고 해결한다.’, ‘종사자 직급별 역할을 이해하고 수용적 태도로 의사소통한다.’ 등의 3개 지표는 평균 3.3점으로 동일한 점수를 보임

| 표 II-28 | 필요 지원역량: 갈등관리 및 소통

(단위 : 점, 명, %)

갈등관리 및 소통의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
서비스 이용자 및 보호자간의 갈등을 파악하고 해결한다.	3.3 (SD: 0.62)	0.8 (10)	7.1 (85)	58.1 (700)	34.0 (410)	100.0 (1,205)
문제해결을 위해 상사와 동료에게 도움을 요청한다.	3.3 (SD: 0.62)	1.4 (17)	5.1 (61)	57.5 (693)	36.0 (434)	100.0 (1,205)
종사자 직급별 역할을 이해하고 수용적 태도로 의사소통한다.	3.3 (SD: 0.63)	1.2 (14)	6.9 (83)	57.5 (693)	34.4 (415)	100.0 (1,205)
다양한 수단을 통해서 이용자 및 보호자와 의사소통한다.	3.4 (SD: 0.60)	0.7 (9)	4.1 (49)	53.9 (649)	41.3 (498)	100.0 (1,205)

(5) 자원개발 및 활용

- 발달장애인의 지역사회 삶의 지원을 위해 필요한 다양한 지역사회 자원을 발굴하고, 활용 및 관리하는 능력인 자원개발 및 활용 역량을 구성하는 3개 행동 지표의 필요 수준을

살펴보면, ‘지역사회자원을 탐색하고 발굴한다.’와 ‘지역사회자원과 발달장애인의 욕구와 적절하게 매칭한다.’가 각각 3.3점으로 나타났으며, ‘연계된 지역사회 자원 현황 및 진행 상황을 모니터링한다.’는 평균 3.2점으로 나타남

표 II-29 | 필요 지원역량: 자원개발 및 활용

(단위 : 점, 명, %)

자원개발 및 활용의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
지역사회자원을 탐색하고 발굴한다.	3.3 (SD: 0.60)	0.5 (6)	7.1 (86)	59.1 (712)	33.3 (401)	100.0 (1,205)
지역사회자원과 발달장애인의 욕구와 적절하게 매칭한다.	3.3 (SD: 0.58)	0.5 (6)	4.3 (52)	56.3 (679)	38.8 (468)	100.0 (1,205)
연계된 지역사회 자원 현황 및 진행 상황을 모니터링한다.	3.2 (SD: 0.63)	1.0 (12)	8.1 (98)	58.2 (701)	32.7 (394)	100.0 (1,205)

(6) 자기 동기화

- 발달장애인 지원에 필요한 자신의 역량과 관점 및 태도를 함양하고 실천에 반영하며, 소진을 예방하고 관리하는 능력인 자기동기화 역량을 구성하는 4개 행동 지표에 대한 필요 수준을 살펴보면, ‘자신의 업무스트레스를 관리하고 자기회복력을 키운다.’가 평균 3.5점으로 가장 높았다. 다음으로 ‘자신의 서비스 실행에 대한 강·약점을 파악하여 실천에 반영한다.’, ‘서비스 제공에 필요한 필수적인 지식 및 기술을 학습하여 반영한다.’, ‘현재 하고 있는 일에 대한 가치와 태도를 발전시킨다.’ 등 3개 지표가 평균 3.3점으로 동일한 점수를 나타냄

표 II-30 | 필요 지원역량: 자기 동기화

(단위 : 점, 명, %)

자기 동기화의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
자신의 서비스 실행에 대한 강·약점을 파악하여 실천에 반영한다.	3.3 (SD: 0.56)	0.2 (3)	4.5 (54)	60.1 (724)	35.2 (424)	100.0 (1,205)
서비스 제공에 필요한 필수적인 지식 및 기술을 학습하여 반영한다.	3.3 (SD: 0.58)	0.3 (4)	4.9 (59)	56.1 (676)	38.7 (466)	100.0 (1,205)
현재 하고 있는 일에 대한 가치와 태도를 발전시킨다.	3.3 (SD: 0.58)	0.5 (6)	4.1 (50)	57.1 (688)	38.3 (461)	100.0 (1,205)

자기 동기화의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
자신의 업무 스트레스를 관리하고 자기 회복력을 키운다.	3.5 (SD: 0.56)	0.4 (5)	2.2 (26)	46.7 (563)	50.7 (611)	100.0 (1,205)

(7) 슈퍼비전

- 발달장애인 서비스의 질 제고를 위해 슈퍼비전을 제공하고 수행체계를 수립하는 능력인 슈퍼비전 역량을 구성하는 3개 행동 지표에 대한 필요 수준을 살펴보면, ‘서비스 질 향상을 위한 진행 및 결과에 대해 피드백한다.’가 평균 3.3점으로 가장 높음. 다음으로 ‘발달장애인의 서비스 과정과 성과를 모니터링한다.’와 ‘외부 전문가 자원을 활용하여 슈퍼비전 체계를 마련하고 실행한다.’가 각각 평균 3.2점으로 동일한 점수를 보임.

표 II-31 | 필요 지원역량: 슈퍼비전

(단위 : 점, 명, %)

슈퍼비전의 행동 지표	평균 (4점 척도)	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함	계
발달장애인의 서비스 과정과 성과를 모니터링한다.	3.2 (SD: 0.63)	0.9 (11)	8.5 (103)	59.4 (716)	31.1 (375)	100.0 (1,205)
서비스 질 향상을 위한 진행 및 결과에 대해 피드백한다.	3.3 (SD: 0.60)	0.5 (6)	6.7 (81)	58.4 (704)	34.4 (414)	100.0 (1,205)
외부 전문가 자원을 활용하여 슈퍼비전 체계를 마련하고 실행한다.	3.2 (SD: 0.66)	0.9 (11)	9.7 (117)	54.0 (651)	35.4 (426)	100.0 (1,205)

17) 교육 참여 및 수요

(1) 교육 참여 현황

- 발달장애인 종사자들이 역량 강화를 위해 어떠한 교육과정에 얼마나 참여하고 있는지를 살펴봄. 우선 최근 1년 이내 역량 강화를 위한 교육 참여 횟수가 1회 이상 참여한 적이 있는 지원인력은 전체 응답자의 84.1%로 나타났으며, 이들 중 1회 참여자는 24.1%, 2회 참여자는 25.4%, 3회 참여자는 11.4%, 4회 이상 참여자는 23.2%로 나타남
- 교육 참여 경험이 있는 응답자 중 최종증 발달장애인 지원역량(도전적행동 지원) 강화를 위한 교육 참여 횟수를 파악한 결과, 전체 응답자의 80.2%가 1회 이상 관련 교육에 참여한 것으로 나타났으며, 1회 참여자가 39.9%, 2회 참여자가 19.7%, 3회 참여자가 8.3%, 4회 이상 참여자가 12.2%로 다양하게 나타남

- 참여한 교육이 지원역량 강화에 어느 정도 도움이 되었는지를 파악한 결과, 충분한 도움이 되었다고 응답한 비율이 47.0%, 충분히 도움이 되지 않았다고 응답한 비율이 53.0%로 나타나 참여한 교육프로그램의 만족도는 높지 않은 것으로 나타남

표 II-32 | 교육 참여 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%	
최근 1년 이내 역량 강화를 위한 교육 참여 횟수	1회	291	24.1
	2회	306	25.4
	3회	137	11.4
	4회 이상	279	23.2
	참여한 적 없음	192	15.9
소계	1,205	100.0	
(교육 경험이 있는 경우) 최종증 발달장애인 지원역량 (도전적행동지원) 강화를 위한 교육 참여 횟수	1회	404	39.9
	2회	200	19.7
	3회	84	8.3
	4회 이상	124	12.2
	참여한 적 없음	201	19.8
소계	1,013	100.0	
(교육 경험이 있는 경우) 지원역량 강화를 위한 참여 교육의 충분 수준	매우 충분하지 않음	89	8.8
	충분하지 않음	448	44.2
	충분함	426	42.1
	매우 충분함	50	4.9
소계	1,013	100.0	

(2) 필요 교육 주제

- 발달장애인 지원 종사자의 역량을 강화하는데 필요한 다양한 교육 주제를 장애일반 영역 과 도전적 행동 지원 영역으로 구분하여 영역별 세부 교육 주제에 대한 선호도를 살펴봄
- 장애일반 영역의 경우 전체적으로 교육 주제 간 선호도 차이가 크지 않은 가운데 가장 선호도가 높은 교육 주제는 ‘발달장애 이해’로서 전체 응답자의 12.6%가 꼽았으며, 이어서 ‘발달장애인 생애주기별 욕구와 지원’ 10.3%, ‘발달장애인 가족 이해 및 지원’ 9.4%, ‘자기결정 지원’ 9.2%, ‘(발달)장애인복지정책 및 서비스’ 8.5% 등의 순으로 높은 선호도를 보임

- 도전적행동 지원영역 역시 세부 교육 주제 간 차이가 크지 않은 가운데, ‘도전적행동 이해’가 13.6%로 가장 높았으며, ‘행동지원계획 수립 및 실행’ 11.6%, ‘도전적 행동 진단 및 평가’ 11.1%, ‘안전한 대응(셀프 디펜스)’ 10.0%, ‘의사소통 지원’ 9.9%, ‘스트레스 및 소진 관리’ 9.7% 등도 상대적으로 높은 선호도를 보임

| 표 II-33 | 영역별 필요 교육 주제

(단위 : 명, %)

	구분	빈도	%
장애일반	발달장애 이해	721	12.6
	발달장애인과 파트너십	382	6.7
	발달장애인 생애주기별 욕구와 지원	587	10.3
	발달장애인의 성	388	6.8
	발달장애인의 직업	245	4.3
	발달장애의 건강관리	435	7.6
	발달장애인 가족 이해 및 지원	536	9.4
	사람중심실천과 사람중심생각	393	6.9
	자기결정 지원	524	9.2
	장애개념과 지원 패러다임 변화	359	6.3
	(발달)장애인복지정책 및 서비스	487	8.5
	장애인권익옹호	347	6.1
	인권과 권리기반 실천	320	5.6
	소계	5724	100.0
도전적 행동 지원	도전적 행동 이해	810	13.6
	도전적 행동 진단 및 평가	664	11.1
	행동지원계획 수립 및 실행	693	11.6
	의미 있는 하루 지원	378	6.3
	의사소통 지원	593	9.9
	TEACCH 접근	220	3.7
	물리적 환경 구성 및 개선	369	6.2
	안전한 대응(셀프 디펜스)	598	10.0
	약 복용 및 관리	383	6.4
	부모상담 및 교육	502	8.4
	다학제 전문가 협업	174	2.9
	스트레스 및 소진 관리	579	9.7
		소계	6000

(3) 보수교육 의무화

- 발달장애인 지원 종사자의 보수교육에 있어 사회복지사, 간호사 등 다른 휴먼서비스 분야에서 일반적으로 적용되고 있는 보수교육 의무화를 도입해야 한다는 의견이 대두되고 있음. 관련하여 보수교육 의무화가 필요하다고 응답한 비율은 응답자의 79.8%로 높은 수준의 필요도를 나타냄

표 II-34 | 보수교육 의무화 필요 유무

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%	
보수교육 의무화 필요 유무	필요함	962	79.8
	필요하지 않음	243	20.2
소계	1205	100.0	

(4) 교육 개선 및 필요 지원

- 교육 개선 사항으로 가장 높은 비중을 보인 것은 ‘국가 주도의 발달장애인 지원인력 양성 및 교육계획 수립’으로 전체 응답자 중 23.3%가 꼽았으며, 다음으로 ‘최선의 실천 방식이 제시된 표준 교육 가이드 및 교재’ 19.2%, ‘교육의 접근성을 높일 수 있는 다각적 교육콘텐츠 개발’ 18.6%, ‘국가 주도의 교육과정 체계화와 관리’ 12.0% 등의 순으로 나타남

표 II-35 | 교육의 질 확보를 위한 정책 및 지원과제(다중응답)

(단위 : 명, %)

구분	빈도	%
국가 주도의 발달장애인 지원인력 양성 및 교육계획 수립	269	23.3
국가 주도의 교육과정 체계화와 관리	139	12.0
최선의 실천 방식이 제시된 표준 교육 가이드 및 교재	221	19.2
교육의 접근성을 높일 수 있는 다각적 교육콘텐츠 개발	215	18.6
지역 간 교육 격차를 해소할 수 있는 강사 양성 및 파견	114	9.9
교육 실시기관의 품질관리 및 컨설팅	82	7.1
주도학습 등 무형식 학습자 중심의 교육 지원 확대	98	8.5
기타	16	1.4
계	1,154	100.0

(5) 도전적행동지원 관련 필요 지원

- 최종증 발달장애인(도전적 행동 등) 지원역량의 강화를 위한 주요 과제에 대한 의견으로는 ‘체계적인 단계적 교육과정 상시 개설’, ‘도전적 행동 지원인력의 교육 의무화’, ‘기관별 다학제 자문 위원단 연계’, ‘장애인복지현장 도전적 행동 지원 슈퍼바이저 양성’ 등 제시된 4개 과제가 모두 5점 만점 중 평균 3.9~4.1점의 필요 수준을 나타냄

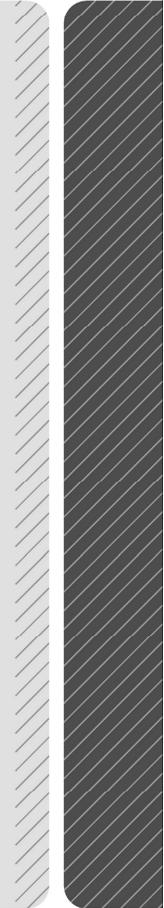
| 표 II-36 | 최종증 발달장애인(도전적 행동 등) 지원역량 강화를 위한 필요 지원

(단위 : 점, 명, %)

구분	평균 (5점 척도)	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통임	필요함	매우 필요함	계
체계적인 단계적 교육과정 상시 개설	4.0 (SD: 0.80)	0.9 (11)	1.6 (19)	19.9 (240)	48.3 (582)	29.3 (353)	100.0 (1,205)
도전적 행동 지원 종사자의 교육 의무화	4.0 (SD: 0.86)	1.2 (14)	2.8 (34)	22.2 (267)	44.4 (535)	29.5 (355)	100.0 (1,205)
기관별 다학제 자문 위원단 연계	3.9 (SD: 0.87)	1.1 (13)	2.9 (35)	27.0 (325)	41.4 (499)	27.6 (333)	100.0 (1,205)
장애인복지현장 도전적 행동 지원 슈퍼바이저 양성	4.1 (SD: 0.79)	0.7 (8)	1.3 (16)	17.0 (205)	44.4 (535)	36.6 (441)	100.0 (1,205)



부록 I



부록1)

1. 실시 개요

1) 조사참여자

- 본 조사는 도전적행동지원 실태 및 교육 욕구에 대한 심층적인 의견을 듣기 위해 관련 전문가 20명이 참여하는 초점집단면접(Focus Group Interview, 이하 FGI)을 실시함
- 참여자는 조사 시점에 장애인복지관, 거주시설, 주간보호시설, 행동치료센터, 학계 등에서 도전적행동 지원을 하거나 도전적행동지원 관련 교육을 진행하고 있음. 연구 참여자의 근무 기관 및 주요 업무 등의 현황은 다음 표와 같음

| 부록 I-1 | 조사참여자 정보

구분	근무 기관	주 담당 업무
연구참여자 1	장애인복지관	서울 챌린지2 사업
연구참여자 2	장애인복지관	서울 챌린지2 사업
연구참여자 3	장애인복지관	서울 챌린지2 사업
연구참여자 4	장애인복지관	융합돌봄 사업
연구참여자 5	장애인복지관	융합돌봄 사업
연구참여자 6	장애인거주시설	서비스 제공, 공익법인 지원 사업
연구참여자 7	장애인거주시설	서비스 제공, 도전적행동교육 강사
연구참여자 8	장애인단기보호시설	서비스 제공, 도전적행동교육 강사
연구참여자 9	주간보호센터	서비스 제공, 도전적행동교육 강사
연구참여자 10	주간보호센터	서비스 제공
연구참여자 11	대학교	연구, 도전적행동교육 강사
연구참여자 12	발달장애인지원센터	연구, 도전적행동 교육 강사
연구참여자 13	장애인복지관	서비스 제공, 도전적행동 교육 강사
연구참여자 14	대학교	연구, 도전적행동교육 강사

1) 부록 I 의 내용은 한국보건복지인재원(2022). ‘발달장애인 지원 종사자의 교육수요 및 제도화 방안연구’의 내용을 일부 발췌하여 정리함

구분	근무 기관	주 담당 업무
연구참여자 15	장애인복지관	공익법인 지원 사업 참여
연구참여자 16	행동지원센터	긍정행동지원, 도전적행동교육 강사
연구참여자 17	AAC센터	의사소통지원, 의사소통교육 강사
연구참여자 18	장애인복지관	긍정행동지원, 도전적행동교육 강사
연구참여자 19	연구소	감각통합, 작업치료, 도전적행동교육 강사
연구참여자 20	연구소	행동중재, 특수교육

2) 자료 수집

- 조사참여자는 실천현장의 특성에 따라 장애인복지관 도전적행동지원 전문가 집단, 거주 시설 및 주간보호시설 도전적행동지원 전문가 집단, 도전적행동 관련 학계 및 강사 전문가 집단, 행동치료센터 등 도전적행동지원 전문가 집단 등 4개의 집단으로 구분함. 각 집단별로 비대면(Zoom) 면접을 시행하였으며, 각 면접은 2시간 정도 진행됨
- 조사참여자에게는 논의 내용을 미리 제공함. 진행 과정에서는 연구자가 FGI의 목적, 녹취 동의 여부 등에 대해 먼저 설명함. 이후 사회를 보면서 질문을 하면 연구 참여자들이 답을 하는 형식을 취함. 하지만 연구 참여자들은 다른 연구 참여자의 의견에 대해 편하게 토론을 하면서 자신의 의견을 밝힘
- FGI 진행 전 과정은 녹음되었으며, 연구 참여자의 면담 내용을 모두 전사 기록하여 텍스트 문서를 생성함. 이후 텍스트 문서를 기초로 하여 분석함. FGI의 주요 질문 내용은 다음과 같음

첫째, 현재 장애인복지현장에서 이루어지는 도전적행동 관련 지원의 실태는 어떠한지, 어떻게 개선되는 것이 바람직하다고 생각하십니까?
 둘째, 도전적행동 지원 역량을 높이기 위한 교육의 현황 및 문제점은 무엇이고, 향후 교육 방향 및 개선점은 무엇이라고 생각하십니까?
 셋째, 도전적행동 지원 역량을 높이기 위한 교육 제도화의 방향은 어떠한지 한다고 생각하십니까? 또 이때 필수 고려 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

3) 자료 분석

- 자료 분석은 FGI 전사 자료를 활용하였고, 반복적 비교 분석법을 사용하여 분석함. 반복적 비교분석은 수집된 자료들을 보고 중요한 특성들을 계속적으로 분석한 다음, 핵심 범주를 설정하고 상호관련성의 패턴을 찾는 것임. 구체적으로 ‘개방 코딩’, ‘범주화’, ‘범주

확인' 등의 순서로 실행함

- '개방 코딩' 시에는 면접 시 수집된 녹취록 및 연구자가 작성한 메모 등의 자료를 면밀히 검토하면서 연구참여자가 가졌던 경험을 나타낼 수 있는 단어, 문장 등에 이름을 붙이거나 표시를 해가며 의미 있는 단어들을 분류하며 비슷하거나 같은 의미를 가진 단어들을 모아 범주화함. 개방 코딩한 자료들을 지속적으로 읽고 비교하면서 유사한 점과 다른 점들을 살펴보며 하위 주제들을 정리하고, 분류된 정리가 다를 경우에는 재분류하는 작업을 진행함. 마지막으로 도출된 범주가 잘 구성되었는지 확인하기 위해 개방 코딩의 전 단계인 원 자료를 지속적으로 비교하면서 범주 확인을 한 후 마무리함

2. 분석 결과

- 자료 분석 결과, '도전적행동 지원의 어려움', '도전적행동 관련 교육의 어려움 및 교육의 필요성', '도전적행동 지원 관련 교육의 방향', '도전적행동 교육 제도화의 필요성', '도전적행동 발달장애인 지원을 위한 교육 내용', '다양한 교육 방법', '체계적 교육 운영', '제도 개선 및 기관 문화 개선' 등 8개의 주요 주제가 도출되었고, 주요 주제를 구성하는 41개의 하위 주제가 도출됨

| 부록 I-2 | 주요 분석 결과

주요 주제(범주)	하위 주제
도전적행동지원의 어려움	도전적행동을 없애야 하는 행동으로 보는 개념 오해
	도전적행동 개념 및 기준의 불명확성
	도전적행동지원의 전문성 부족
	지원 방침 및 기관에 맞는 가이드라인 부재
	슈퍼비전의 부족
	지원인력 부족
	공간적 문제
도전적행동지원 교육의 어려움 및 필요성	교육 수강의 어려움
	바로 나타나지 않는 교육 효과
	교육 효과의 개인 격차
	교육 이후 지원 실패에 따른 자괴감
	그럼에도 필요한 교육

주요 주제(범주)	하위 주제
도전적행동지원 교육의 방향	사람중심실천에 기반한 교육
	보편적인 발달장애인 지원 교육 내에서 진행되는 교육
	사회복지 가치와 철학에 기반한 교육
도전적행동지원 교육의 방향	타 분야 전문가와의 협업역량을 강화하는 교육
	관리자급에 대한 우선 교육
	가족 및 부모 교육에 대한 찬반 의견 존재
도전적행동지원 교육의 제도화 필요성	특정 지원을 위한 전제조건
	교육 동기가 없는 직원들의 참여 유도
도전적행동지원 교육의 내용	사람중심 가치와 철학
	발달장애 이해
	행동 이해 및 원인 파악
	일상적 활동 지원
	건강 및 약물 복용 지원
	신체적 개입
	종사자 안전
도전적행동지원 교육의 방법	대면 및 혼합 교육
	학습공동체를 활용한 교육
	사례 및 실습 중심 교육
	컨퍼런스 교육
도전적행동지원 교육의 체계적 운영	단계별 교육과정 개설
	장기적인 교육 기간
	모든 종사자 대상 교육
	농어촌 지역 교육 접근성 보장
	교육에 대한 품질관리 강화
	자격증에 대한 찬반 의견 존재
도전적행동지원 제도 및 기관 문화 개선	시·도별 컨설팅 기관 설치
	기관 대응 매뉴얼 제작 지원
	도전적행동을 포용하는 기관 문화 형성

1) 도전적행동지원의 어려움

- 현장에서는 ‘도전적행동을 없애야 하는 행동으로 보는 개념 오해’, ‘도전적행동 개념 및 기준의 불명확성’, ‘도전적행동지원의 전문성의 부족’, ‘지원 방침 및 기관에 맞는 가이드 라인 부재’, ‘슈퍼비전의 부족’, ‘지원인력 문제’, ‘공간적 문제’ 등 도전적행동 지원과 관

련하여 많은 어려움을 겪고 있었음

(1) 도전적행동을 없애야 하는 행동으로 보는 개념 오해

- 현장에서는 도전적행동을 없애야 하는 행동으로 보는 개념에 대한 오해가 있는 것으로 나타남. 도전적행동을 못하게 막는 소거 기반 지원이 이루어지다 보니 제대로 된 지원이 이루어지지 못하고 지원자들이 쉽게 소진하는 문제들이 발생하고 있었음. 특히 도전적행동을 못하게 막다 보니 신체적 부딪힘이 있게 되고, 이에 따라 학대 등의 인권문제가 발생할 수 있음에 따라 오히려 어떤 지원도 하지 않는 현상도 나타나고 있었음

도전적행동을 못 하게 막는 것이 가장 큰 문제임. 행동을 못하게 하다 보니 접근 방식을 제시해도 어렵게 느끼거나 포기하게 됨. 당사자는 일상의 어떤 활동을 원하지 않는데, 보호자 등의 요구에 의해 프로그램이 만들어지고, 오히려 이에 따라 도전적행동이 나타나게 됨(연구참여자 1)

응용행동분석 중심의 지원이 이루어지다 보면, 당사자 활동 중심이 아니라 소거 기반에 초점을 맞추게 됨(연구참여자 1)

사업 전에 교육(언어적 소통 등)을 받고 투입되었음에도, 행동을 막는 지원 중심으로 하게 됨(연구참여자 3)

행동에 초점을 두고 없애려고만 하거나, 인권 문제 때문에 가만히 있으려 하기도 함(연구참여자 11)

(2) 도전적행동 개념 및 기준의 불명확성

- 보편적인 행동의 특성과 도전적행동을 구분 짓는 기준이 불명확하다보니, 부모와 종사자 간에 갈등이 발생하기도 하고, 심지어 피해 복구 또는 피해 보상 등에 있어서도 갈등이 일어나고 있었음. 입장에 따라 도전적행동에 대한 개념의 차이가 발생하다보니 현장에서는 혼란이 발생하고 있었음.

대응과정에서 많은 문제 발생. 다 심하다고들 하는데 어디까지가 심한 것인가에 대한 기준이 없음. 문제가 발생하는 것은 어쩔 수 없지만 도전적행동 기준이 불명확하다 보니 보상 기준, 외부 기물 파괴의 경우 인정 범위 등이 혼란스러움(연구참여자 9)

도전적행동에 대한 개념이 정립되어 있지 않고, 참고할 자료도 없는 현실임. 부모나 종사자, 당사자의 이해관계 차이가 큼. 종사자 입장에서는 도전적행동이다, 부모는 아니라고 주장함. 이에 따라 어려움이 발생하고, 지원했음에도 문제에 직면했을 때 대응이 적절했는지에 대해 갈등이 발생함(연구참여자 12)

발달장애인의 특성과 도전적행동을 경계 짓기가 어려움. 복지관, 주간보호센터는 부모로 인해 오히려 더 어려움(연구참여자 14)

(3) 도전적행동지원의 전문성 부족

- 도전적행동에 적절히 대응하면서 지원하기 위해서는 관련 지식과 기술의 습득이 필요하고, 관련된 경험도 필요함에도 대졸 신입직원을 바로 투입하는 현상이 벌어지고 있었음. 또 대학에서 사회복지, 특수교육 등 관련 전공을 하였다고 하여도 발달장애인 지원에 대해서 배운 것이 없는 실정이었음. 그러다 보니 현장에서 교육을 해서 현장에 투입하여야 하는데, 교육이 이루어지기 전에 우선 투입하고 있고, 이에 따라 많은 문제들이 발생하고 있었음

현재 도전적행동 발달장애인에게 직접 지원을 제공하는 직원들은 1~5년 차가 가장 많음. 그런데 발달장애인 지원에 대해 배운 것이 전무한 상태임. 증거기반 실천이 필요한데 현장에서 어려움이 발생하고 있음(연구참여자 1)

정규직을 뽑으려 해도 지원자가 없음. 대졸 신입자들이 뽑히게 되고, 발달장애인에 대한 정이나 특성조차도 이해하지 못하고 지원 현장에 투입됨. 바로 중증발달장애인을 풀타임으로 만나다 보니 문제가 발생함. 교육해서 현장에 투입하고 싶지만 그럴 수 없는 현실임(연구참여자 15)

- 그러다 보니 도전적행동에 대한 지원 방법을 몰라 직원이 다치거나 이용자를 다치게 하는 일도 발생하고 있었고, 이직하는 사례도 많은 것으로 나타남

이용인의 타해가 있어 지원자의 갈비뼈에 금이 감. 도전적행동관련 교육이 절실함(연구참여자 4)

직원이 도전적행동에 의해 다치고 퇴사한 경우도 있음. 또 공익복무요원은 도전적행동에 대한 이해를 더 못해 다른 곳으로 가는 경우도 있음 (연구참여자 8)

대응도 신체적 개입이 많고, 그래서 이용자, 지원자의 상해가 많음. 공익복무요원은 힘으로 제압하는 방법만 사용해서 지원에서 배제함(연구참여자 9)

(4) 지원 방침 및 기관에 맞는 가이드라인 부재

- 일부 연구참여자(1)는 지원 매뉴얼 또는 가이드라인이 없어서 실천이 어렵다고 말함. 하지만 일부 연구참여자(2)는 복지재단, 지자체, 학회 등에서 많은 교육이 진행되고 있고, 관련 매뉴얼이 많이 있지만, 기관에 적합한 가이드라인을 자체적으로 만들지 못하는 것이 더 문제라고 지적함. 결국 기관에 적합한 매뉴얼 또는 가이드라인이 없다 보니 실천의 어려움이 발생하고 있었음

많은 매뉴얼이 나오고 있고, 복지재단, 지자체, 학회 등에서 많은 교육이 진행되고 있음. 하지만 기관에 따라 변화하고자 하는데 미온적 태도를 보이기도 함. 거주시설, 평생교육센터 등에 컨설팅 갔을 때 조직 문화에 따라서 사업에 대한 지원 방향이 좌지우지되는 경우가 많았음(연구참여자 1)

매뉴얼이 없는 상태이고 각자의 시설에서 적용할 수밖에 없음. 대응 관점, 대원칙 정도만이라도 만들어 주면 좋을 것 같음. 개별적으로 대응 매뉴얼 만들고 일관성 유지하기 위해 노력 중임 개별 매뉴얼에 대해 외부의 지문을 받음(연구참여 9)

(5) 슈퍼비전의 부족

- 지원인력의 수가 부족하고, 전문성이 부족하면 슈퍼비전이라도 제대로 주어져야 실천을 제대로 할 수 있는데, 관리자에 의한 슈퍼비전도 부족함. 담당자가 지원한다고 했음에도 실패할 경우 지원의 방향을 수정해야 하는지, 조금 더 기다려야 하는지 고민이 될 수밖에 없고, 이 경우 슈퍼비전이 제공되어야 하나 슈퍼비전을 제공할 사람이 없어서 더 혼란을 겪고 있었음. 그러다 보니, 도전적행동을 하는 발달장애인 이용자가 기관 이용을 그 만두었으면 하고 바라는 현상까지 나타나기도 하였음

많은 교육을 받지만 실천의 어려움이 있고, 이에 대해 피드백이나 슈퍼비전을 줄 사람도 없음(연구참여 6)

토소했으면 좋겠다는 생각을 갖게 되고, 실제 토소를 시키는 일이 발생함(연구참여 7)

2년 정도 공부해서 지원하려고 했는데 제대로 된 슈퍼비전이 안 됨. '도전적행동 장애인을 토소시키면 되는데'라고 말하는 직원들에 대해 왜 지원을 해야 하는지 이해시키는데도 어려움이 있음(연구참여 8)

실천을 하다 보면, 내가 가는 길이 맞는지 고민하게 됨. 특히 실패하면 다른 방향으로 갈지, 기다질 지, 꾸준히 할지 고민이 되는데 이에 대해 슈퍼비전을 받을 수 없음. 2022년 **발달센터를 통해 전문가의 슈퍼비전 받고 있는데, 그러다 보니 더 버틸 힘이 생김(연구참여 8)

매뉴얼은 많은데 실천할 때 슈퍼비전을 줄 슈퍼바이저가 부족함(연구참여 13)

담당 부서의 슈퍼바이저 역할이 중요한데, 행동지원과 관련된 전문가가 아닌 경우가 많음(연구참여 15)

(6) 지원인력 부족

- 도전적행동을 하는 장애인은 많은데 지원인력은 부족하다는 의견이 많았음. 특히 단기거주시설, 주간보호센터와 같이 소규모로 운영되는 시설의 경우 직원 수가 한정되어 있다 보니 도전적행동이 심한 장애인에게 과도하게 집중하거나 지원을 제대로 못하는 현상이 발생하고 있었음

시설 정원의 20%에서 도전적행동함. 인력이 부족하다 보니(회일적 4.7명 당 1명), 지원이 잘 안 됨(연구참여 7)

단기거주시설의 경우 소규모이다 보니 행정적 어려움도 있는데, 도전적행동 장애인 비율은 비슷하거나 더 많음(연구참여 8)

직원 4명(원장 포함)인데, 이용자 15명 중 1/3이 도전적행동이 심함. 도전적행동이 심한 이용자 5명에 직원 역량의 60~70%가 투여되는 것 같음(연구참여자 10)

인력지원이 충분하다면 자기결정권 잘 지원하고, 그러면 도전적행동이 많이 줄어들 것으로 판단됨. 긍정행동지원반 운영 하면서 더 드는 생각임(연구참여자 9)

(7) 공간적 문제

- 개별 활동을 지원할 수 있는 공간이 부족하다 보니 도전적행동 지원이 더 어려워지고 있음. 또 거주시설은 함께 생활하는 공적 공간이기도 하지만 집과 같은 사적 공간이기도 함. 본인이 편하게 하고 싶은 대로 할 수 있는 사적 공간에서 공적 지원이 이루어지다 보니 도전적행동에 대해 개입 또는 지원하는 것이 쉽지 않은 현상이 나타났음

거주시설은 집이고 24시간 생활하는 곳임. 이에 따라 이용시설과는 다른 행동의 양상이 나타남. 집은 편한 곳이기 때문에 거주시설 내에서 행해지는 도전적행동이 더 극명하고 많을 수 있음. 결국 지원자가 감당하기 어려운 부분이 있음. 한 예로 직원을 보면서 자위행위를 하는 경우도 있음(연구참여자 6)

대부분의 주간보호시설은 개별 공간이 없음. 그룹 책상이라 개인 책상도 없음(연구참여자 9)

2) 도전적행동지원 교육의 어려움 및 필요성

- 현재 도전적행동지원 관련 교육이 이루어지고 있으나 ‘교육 수강의 어려움’, ‘바로 나타나지 않는 교육의 효과’, ‘교육 효과의 개인 격차’, ‘교육 이후 지원 실패에 따른 자괴감’과 같은 어려움이 발생하고 있었음. 그렇지만 참여자들은 교육 자체가 필요 없거나 효과가 없는 것은 아니기에 ‘그럼에도 필요한 교육’으로 응답함

(1) 교육 수강의 어려움

- 교육의 필요성은 느끼고 있지만 지원하는 일에 매몰되다 보니 도전적행동지원관련 교육에 참여하는 것이 쉽지 않은 것이 현실이었음. 직원 한 명이 교육으로 빠지게 될 경우 그 일을 다른 직원들이 하다 보니 교육 참여 자체가 어렵게 되고, 그럼에도 교육을 받고 와도 구조가 바뀌지 않다 보니 교육이 그냥 잊히는 일이 반복되고 있었음

하루 종일 지원하다 보니 교육 참여가 어려움. 그냥 듣고 와서 묻히고 잊어버리는 구조가 되고 있음. 이 구조가 바뀌어야 개선이 가능함(연구참여자 1)

쉬는 날이 있기는 하지만 교육에 힘을 쏟을 시간이 부족함(연구참여자 2)

직접 지원자들에게 교육받을 것을 요청하기도 미안함(연구참여자 4)

시간의 여유가 없음. 휴식시간마저 보장받을 수 없는 환경임(연구참여자 5)

24시간 운영됨에 따라 들을 수 있는 지원자와 들을 수 없는 지원자가 발생함. 또한 365일을 지원하다보니 지원인력에 대한 교육을 할 수 없는 상황임 (연구참여자 5)

외부 교육에 한 명이 참여하게 되면 다른 직원이 이 직원의 일을 채워야 하는 어려움이 발생하여 교육 참여가 어려워짐(연구참여자 6)

관심이 있는 시설은 도전적행동 관련 교육을 하지만 그렇지 않은 시설은 어쩌다 한번 하게 됨. 그러다 보니 도전적행동하면 우리를 어렵게 하는 것, '왜 나에게 이런 일'이라는 생각을 하게 됨(연구참여자 7)

교육 기회는 많은데 며칠 동안 또는 매주 교육이 진행되다 보니 부모의 불만이 많고, 이용자 돌봄 시간의 부족 현상이 발생함(연구참여자 15)

(2) 바로 나타나지 않는 교육 효과

- 교육을 받아도 실천의 효과는 바로 나타나지 않았음. 교육의 효과가 바로 나타나기를 바라다보니 도전적행동의 원인을 바로 찾지 못하거나 개입 효과를 바로 보지 못하면 조금 한 마음에 지원을 회피하게 되고, 오히려 과거의 방식대로 행동을 소거하려 하거나 안전하게만 보호하는 지원 방식을 사용하게 되었음

지원주택의 경우 교육에 대한 욕구도 적고, 안전한 지원만 강조하는 의식이 있음(연구참여자 5)

도전적행동에 대한 개입 효과가 빨리빨리 나타나지 않음. 오랫동안 해 온 만큼 개선의 시간도 많이 걸린다는 것을 인정하지 못하고 빨리 효과가 나타나지 않는 것에 지치게 됨. 도전적행동은 지원해도 안 된다고 회피하게 됨. 조금한 마음이 실패의 한 원인임(연구참여자 7)

*원의 현장주도학습 지원을 받아서 교육받음. 발달장애인 이해, 행동 특성, 도전적행동 지원기관 사례를 공부하고 지원을 하는데도 많이 막히고, 변화가 당장 보이지는 않음. 그럼에도 교육을 통해서 도전적행동지원 및 관련 교육의 필요성은 인식됨. 도전적행동의 개념을 이해하게 됨(연구참여자 8)

교육을 받아서 도전적행동의 원인을 찾거나 도전적행동을 의사소통으로 이해하는데 어려움이 있음. 특히 수도권과 지방의 차이는 심함. 지방의 돌봄 방법과 인프라는 수도권과 차이가 많음(연구참여자 10)

경력자의 경우 도전적행동에 대한 이해 없이 과거의 방식대로 대응하는 경우가 많음. 또 교육을 받고 지원하는데 변하는 방식으로 지원해야 한다고 생각은 하지만 변화된 대응은 하지 못함. 오히려 신입직원보다도 어려움이 발생함(연구참여자 15)

(3) 교육 효과의 개인 격차

- 같은 교육을 받더라도 지원자 개인별로, 기관별로 격차가 발생하고 있었음. 개인이 갖고 있는 기존 지식 및 가치, 또 기관의 문화 등에 따라 교육에 따른 지식과 기술을 사용하는데 많은 격차가 발생하고 있었음

비슷한 교육과 지원체계를 갖고 있지만, 기관 환경에 따라 역량에는 상당한 차이가 발생하고 있음(연구참여자 1)

같은 교육을 받더라도 지원자 개인별로 격차가 발생함(연구참여자 6)

(4) 교육 이후 지원 실패에 따른 자괴감

- 교육을 받고 교육받은 대로 실천을 하지만, 환경의 다름 등에 따라 지원이 실패하기도 함. 이와 같은 실패에 따라 자괴감을 느끼기도 하고 소진이 발생하기도 하였음. 또 지원 노력을 많이 했음에도 지원의 효과성이 크지 않음에 따라 허탈감과 소진이 발생하게 됨

교육해서 해 보는데 환경의 상이함으로 인해 실패. 이에 따라 실패의 자괴감을 느끼게 되고, 소진하게 됨(연구참여자 6)

교육 이후 대처할 수 있는 폭이 크지 않고, 효과성이 크지 않았을 때 소진이 발생함(연구참여자 6)

6개월 정도 가이드 책자도 보고 노력함. 그런데 발달장애인 이용자가 나가면서, 소진, 허탈함 갖게 됨. 심지어 6개월 만에 더 다른 행동이 나타남(연구참여자 10)

(5) 그럼에도 필요한 교육

- 교육 수강이 어렵고 교육의 효과가 바로 나타나지 않음에도 불구하고, 연구참여자들은 모두 도전적행동지원 교육의 필요성에 대해서는 동의하였음. 물리적 환경도 중요하지만 결국에는 사람이 지원하는 것이라 직원의 영향이 가장 크기 때문에 직원의 올바른 대응을 위해서는 교육이 필요하다는 것임

담당자 입장에서는 이와 같은 역할 수행을 어디까지 할 수 있을까? 고민되고, 미래가 그려지지 않는 상황임. 성장에 대한 그림이 그려져야 함. 그런 게 그려져야 근속이 가능함. 교육을 성장의 동력으로 하여야 함(연구참여자 1)

교육이 절실히 필요함(연구참여자 4)

교육을 받지 않으면 서비스를 제공하지 못한다는 원칙이 있어야 함(연구참여자 5)

도전적행동 지원을 위한 교육이 필요함(연구참여자 10)

환경에서는 물리적 환경보다 직원이 가장 영향이 큰 환경임. 이에 따라 직원의 올바른 대응이 필요하고 교육이 필요

함(연구참여자 11)

3) 도전적행동지원 교육의 방향

- 도전적행동지원 교육은 ‘사람중심실천에 기반한 교육’, ‘보편적인 발달장애인 지원 교육 내에서 진행되는 교육’, ‘사회복지 가치와 철학에 기반한 교육’, ‘타 분야 전문가와의 협업 역량을 강화하는 교육’의 방향으로 이루어질 필요가 있는 것으로 나타남
- 또한, 담당자에 대한 교육은 반드시 필요하고, 이와 더불어 ‘시설장 등 관리자급에 대한 교육’도 꼭 필요하다고 응답함. 다만 ‘가족 및 부모 교육’에 대해서는 찬반 의견이 공존하였음

(1) 사람중심실천에 기반한 교육

- 도전적행동을 지원하기 위해서는 관련 기법 등 기술도 필요하지만, 가장 근원적으로 기존의 관점을 바꾸는 것이 중요하기 때문에 ‘사람중심실천’ 기반의 교육이 이루어져야 하는 것으로 나타남. 이를 위해 사람중심실천, 인권 등 기본적인 철학과 가치에 대한 교육이 우선될 필요성이 제기됨

한 인간으로 보고, 인권적으로 지원하기 위해 도전적행동을 공부하는 것임. 사람중심실천과 더불어 인권이 중요함(연구참여자 7)

우리가 도전적행동을 어떤 관점으로 바라보는가가 더 중요함. 도전적행동에 대한 기술도 중요하지만, 도전적행동 지원을 위해서는 기존의 관점, 인식을 파괴해야 함. 오래 운영된 시설의 경우 도전적행동을 더 어려워하고, 한숨만 쉬는 시설도 많음(연구참여자 7)

인권중심의 가치가 들어가야 함(연구참여자 9)

인권과 어떻게 접목할 것인지 함께 논의되어야 함(연구참여자 14)

(2) 보편적인 발달장애인 지원 교육 내에서 진행되는 교육

- 도전적행동에 대한 지원은 폭넓은 발달장애인 지원체계 내에서 하나의 지원 방안으로 제 공되어야지 ‘행동 지원’ 자체가 하나의 목표 또는 전략이 되어서는 안 되는 것으로 나타남. 보편적인 발달장애인 지원 교육 내에서 도전적행동 교육이 이루어져야 발달장애인을 지원하는 모든 사람들이 교육을 수강할 것이기 때문임. 특히 도전적행동을 줄이기 위해서는 예방적 차원의 노력이 더 필요한데 이를 위해서는 행동 지원만을 강조해서는 안 되고 보편적인 발달장애인 교육 내에서 도전적행동지원에 대한 교육이 이루어질 필요가 있음

발달장애인 지원으로 보다 폭 넓게 가야함. 도전적행동으로 가면 직업재활에서도 들어야 하지만 듣지 않게 됨. 발달장애인 지원전략으로 보다 넓혀서 교육이 이루어져야 함. 발달장애인을 지원하는 모든 사람이 들을 수 있도록 접근할 필요가 있음(연구참여자 1)

발달장애인에 대한 이해, 지원으로 포커스를 맞추는 게 필요함. 행동지원으로 먼저 가면 그 안에 갇히게 됨(연구참여자 2)

도전적행동 지원만 필요한 것이 아니라 다른 지원을 통해 도전적행동이 줄어드는 것이 필요함. 예방적 차원에서 다른 지원이 잘 되어야 함. 이와 관련된 교육이 되어야 함(연구참여자 16)

(3) 사회복지 가치와 철학에 기반한 교육

- 보편적인 발달장애인 지원 내에서의 교육이 이루어져야 함과 마찬가지로 도전적행동지원 교육은 사회복지 가치와 철학에 기반한 교육으로 이루어질 필요가 있음. 사회복지의 행동을 교정하려 하는 것이 아니고, 발달장애인 당사자에게 많은 기회를 제공하려 하고 이 과정 속에서 도전적행동이 발생하면 그 원인을 이해하고 환경을 바꾸는 일을 하는 것임. 그런데 이와 같은 노력이 단기간에 효과를 나타내지 못할 경우 행동 교정과 같은 미시적 차원의 기술에 관심을 기울이게 되는 것으로 나타남. 이에 따라 사회복지 가치와 철학 내에서 도전적행동 교육이 이루어야 한다는 주장이 많았음. 그럼에도 가치와 철학만으로 모든 지원이 이루어질 수 없기 때문에 특수교육학 등의 미시적인 접근방법에 대한 이해 교육도 필요한 것으로 나타남

복지 학문의 입장에서 특수교육, 의료 등의 기술을 차입할 수는 있지만, 복지적으로 도전적행동을 어떻게 바라보고 개입할 것인지에 대한 입장이 필요하고, 이를 위해 사회복지 실천 현장에서 바라보아야 할 기본적인 가치와 철학에 대해 재정립이 필요함(연구참여자 6)

사회복지 가치와 철학에 기반한 교육과정이 되어야 함. 사회복지는 이용자를 변화시키는 것도 아니고 삶을 책임지는 것도 아니고, 이용자에게 많은 기회를 만드는 지원을 하는 것임(연구참여자 6)

환경을 바꾸어도 안 되는 부분이 있다 보니 특수교육 분야에 관심을 가질 수밖에 없음. 적절하게 받아들이기 필요는 있음. 하지만 정립이 안 된 상태에서 이것저것을 받아들이게 되면 혼란을 겪게 됨. 환경도 중요하지만 특수교육의 기술도 받아들이기 필요가 있음. 적절하게 접목하는 것이 필요함(연구참여자 7)

(4) 타 분야 전문가와의 협업 역량을 강화하는 교육

- 특수교육학 등 미시적인 접근방법에 대한 이해 교육도 필요하지만, 특수교육 전문가 등 타 분야 전문가와의 협업을 가능하게 하는 교육이 이루어질 필요가 있음. 발달장애인의 도전적행동 지원은 일상적으로 일어나야 하지만, 특별한 행동지원이 필요한 경우 사회복

지 분야에서 모든 것을 해결할 필요는 없음. 집중적이고 개별적 행동증재와 개입이 필요한 경우 다른 전문 영역의 전문가와 협업할 수 있는 역량을 강화할 수 있는 교육이 진행될 필요가 있음

여기서 모든 것을 해결한다는 부담감을 버려야 함. 다음 단계로 넘긴다는 생각이 있어야 함. 집중적, 개별적 개입이 필요하면 다음 단계로 넘긴다는 생각이 있어야 하고, 여기서 막기면 모든 것이 해결되는 것이 아니라는 것을 부모에게도 전달할 필요가 있음. 이에 따라 사회복지사가 좋은 코디가 되기 위한 교육이 필요함(연구참여자 16)

보다 심각한 문제에 대해서는 기관 밖에서 행동지원을 해야 함. 이때 사회복지사가 전문가와 협업할 수 있도록 교육이 필요함(연구참여자 18)

사회복지사는 행동분석가, 행동지원가가 될 수는 없음. 행동지원이 사회복지사의 역할일 수도 없음. 학교에서 하는 PBS는 팀이 직접 가서 지원할 경우 담임에게 어떤 부담도 주지 않아야 함. 관찰과 피드백, 유지를 위한 추가적인 노력 외에는 부담 주지 않음. 현재는 사회복지사에게 최중증장애인을 전담 지원함. 트라우마가 생길 것임. 누군가의 희생을 바탕으로 지원하고 있는 것임. 이에 따라 교육의 목적은 행동분석 및 중재 후 유지하는 게 필요한데, 사회복지사가 변화된 행동이 유지될 수 있도록 지원해야 함(연구참여자 18)

(5) 관리자급에 대한 우선 교육

- 발달장애인을 직접 지원하는 종사자의 교육은 필요하지만, 이와 더불어 시설장등 관리자에 대한 우선 교육도 필요하다는 입장이 대다수였음. 관리자들이 도전적행동과 지원방법에 대한 이해 교육을 받아야 기관 차원에서 도전적행동 발달장애인 지원을 위한 기관 구조와 문화를 만들어갈 수 있기 때문임. 그래야 협업이 이루어지고 지원의 효과가 커질 수 있음. 그런데 관리자급에 대한 교육이 많이 이루어지지 않다 보니, 도전적행동지원을 위한 기관 차원의 구조와 문화를 만들지 못하고, 심지어 도전적행동지원과 관련하여 기관의 지지도 받지 못하는 문제가 발생하고 있었음. 이에 따라 시설장 등 관리자급에 대한 교육이 우선적으로 진행되어야 한다는 의견이 제기됨

시설장이나 관리자가 먼저 교육을 받아야 함. 시설장들이 오히려 바뀌기 쉽지 않음(연구참여자 9)

중간관리자 이상의 교육이 필요함(연구참여자 10)

기관장 교육부터 우선하여야 하고, 교육을 실천으로 옮기는 방안을 제철하게 할 필요가 있음(연구참여자 11)

말단 직원이 아무리 이야기 해봐야 안 됨. 원장이나 국장이 이해해야 함. 전문가도 중요하지만 원장님이나 국장님이 교육을 받아야 함(연구참여자 14)

실무자뿐만 아니라 슈퍼바이저, 관리자도 교육을 받아야 함(연구참여자 13)

중간관리자의 역할이 큼. 팀장급이 교육에 참여하여 열심히 할 때 변화의 효과가 큼(연구참여자 16)

(6) 가족 및 부모 교육에 대한 찬반 의견 존재

- 도전적행동이 있는 발달장애인에 대한 지원은 가정 내에서도 이루어져야 하고, 가족 및 부모와의 협업도 중요하기 때문에 도전적행동 교육 대상에 가족 및 부모를 포함시켜야 한다는 의견이 있었음. 하지만 가족 및 부모 등은 이용자를 기관에 보내고 싶 권리가 있는 것이기 때문에 교육까지 함께 할 필요는 없다는 의견도 제시됨. 실무자들이 관련 정보를 보호자에게 알려드리는 수준이면 충분하다는 것임. 이처럼 가족 및 부모 교육의 필요성에 대해서는 의견이 불일치하였음

보호자 교육 필요 없음. 보호자는 쉬는 것이 필요함. 보호자에게 피드백 주는 정도만 필요함(연구참여자 1)

가족과 함께 지원하는 것이 중요하기 때문에 가족과 소통하고 함께 가는 교육이 필요함(연구참여자 2)

부모 교육도 교육과정에 넣어야 함(연구참여자 5)

4) 도전적행동지원 교육의 제도화 필요성

- 도전적행동 교육이 제도화되어야 할 필요성도 제기됨. ‘특정 지원을 위한 전제조건’, ‘교육 동기가 없는 직원들의 참여 유도’ 등의 이유로 교육 제도화가 필요하다는 것이었음. 이처럼 도전적행동지원 교육의 필요성과 함께 교육을 제도화해야 하는 필요성도 명확하게 나타남

(1) 특정 지원을 위한 전제조건

- 발달장애인을 지원하기 위해서는 도전적행동 지원에 대한 교육이 반드시 필요한데 이에 대한 제도화가 이루어지지 않다 보면, 교육이 없이도 장애인복지관, 주간보호센터 등에서 서비스를 제공하면 본인도 어려움을 겪고 좋은 지원을 기대할 수 없다는 문제점이 제기되었음. 이에 따라 현장에 진입 또는 특정 지원을 수행하기 위한 전제조건으로써 교육이 필요한 것으로 나타남

교육이 선행된다면 보다 원활한 지원이 이루어질 것임. 사전에 교육을 받을 수 있는 기회가 많아져야 함(연구참여자 4)

현장 투입 전에 교육이 필요함. 입사 전에 교육을 받을 수 있는 시간이 보장되어야 함(연구참여자 11)

예산이 한정적이라면 현장에 있는 사람에게 우선 교육이 이루어져야 하고, 그 다음에 취업예정자도 교육을 받고 투입되어야 함(연구참여자 13)

직원을 배치한 이후부터 인건비가 나오는데 배치 이전에 교육을 실시하고 교육 수당을 지급할 필요가 있음(연구참여자 13)

주간보호센터의 사회재활교사가 되기 위해서 의무적으로 이수해야 지원할 수 있도록 제도화가 필요함(연구참여자 15)

경력자는 보수교육으로 해서 의무화가 필요함(연구참여자 15)

(2) 교육 동기가 없는 직원들의 참여 유도

- 교육 동기가 없는 직원들이 교육에 노출되어야 지원의 효과가 나타나는데, 제도화할 경우 동기가 없는 직원들도 교육에 참여할 수 있기 때문에 제도화가 필요하다는 의견도 제시됨

교육 동기가 없는 분들이 교육에 노출되어야 함. 개인의 동기, 시설의 동기만으로는 교육이 이루어질 수 없음. 개인이 손을 들어서 교육에 참여하기는 어려움. 시설 차원에서 제도적으로 교육이 보장되어야 함. 이에 따라 교육 제도화가 필요함(연구참여자 16)

5) 도전적행동지원 교육의 내용

- 도전적행동 교육 내용에는 ‘사람중심 가치와 철학’, ‘발달장애 이해’, ‘행동 이해 및 원인 파악’, ‘일상적 활동 지원’, ‘건강 및 약물 복용 지원’, ‘신체적 개입’, ‘종사자 안전’ 등과 같은 내용이 필요한 것으로 나타남

(1) 사람중심 가치와 철학

- 도전적행동 지원은 사람중심실천에 기반해야 하고, 이에 따라 관련 교육은 사람중심실천에 기반한 교육이 이루어질 필요가 있었음. 이에 따라 교육 내용에도 ‘사람중심의 가치와 철학’에 대한 기초적인 내용이 포함될 필요가 있음

사람에 대한 이해가 기초가 되어야 그 이후에 지원에 대한 방법 등에 대해 공부 가능함(연구참여자 2)

지원자의 마음가짐과 태도에 대한 교육이 필요함(연구참여자 6)

발달장애 이해와 더불어 가치와 철학 등에 대해서 교육이 필요함(연구참여자 7)

기본교육에는 사람에 대한 이해 교육이 필요함(연구참여자 12)

교육과정에서 한 사람을 어떻게 볼 것인가에 대한 기초 교육이 전제되어야 함. 기술적인 부분만이 아니라 인간에 대한 이해가 중요함(연구참여자 13)

지원자의 생각과 행동을 어떻게 바꿀 것인가가 커리큘럼에 많이 들어가야 함(연구참여자 13)

사람중심생각(PCT)에 대한 교육이 필요함(연구참여자 13)

사람에 대한 이해 교육이 먼저 이루어져야 함(연구참여자 14)

(2) 발달장애 이해

- 도전적행동 지원을 위해서는 발달장애에 대한 기본적인 이해가 필요하고, 발달장애인의 의사소통 지원, 행동 이해, 인권에 대한 이해 등 기본적인 교육이 우선되어야 하는 것으로 나타남. 특히 발달장애인 인권, 지원자의 자세 등 기본적인 교육이 이루어지고 이에 따라 지원자와 발달장애인의 관계가 수직적 관계에서 수평적 관계로 바뀌어야 지원의 효과가 나타나기 때문에 이러한 교육이 필요한 것으로 나타남

장애에 대한 이해가 없이 발달장애, 도전적행동을 지원하면 쉽지 않음. 발달장애 특성, 행동 이해 등에 대한 교육이 필요함(연구참여자 8)

발달장애 이해부터 시작해야 함. 발달장애인 인권 등 기본부터 교육을 해서 발달장애인과의 관계가 수직 구조에서 수평 구조로 바뀌어야 지원이 가능함(연구참여자 9)

다른 분야에 있다가 오신 분들은 발달장애를 이해하는 교육부터 받아야 함(연구참여자 10)

도전적행동과 더불어 사람 심리, 행동 이해, 의사소통 등에 대한 교육이 필요함 (연구참여자 12)

발달장애인에 대한 이해 없이 도전적행동을 이해할 수 없음(연구참여자 14)

의사소통 관련하여 비유적 표현을 자제하고 짧고 명료하게 말하는 법, 수용 언어 지원방법 등의 교육이 필요함(연구참여자 17)

(3) 행동의 이해 및 원인 파악

- 도전적행동도 행동의 일종이기 때문에 행동의 원인, 즉 자극이 있어야 발생됨. 이에 따라 행동에 대한 기본적인 이해와 더불어 도전적행동의 원인을 파악할 수 있는 교육이 함께 이루어져야 할 것으로 나타남

보이는 행동을 억제하거나 지원하는 방법을 했지만, 관찰을 통해 왜 이 행동을 하는지에 대한 이해가 필요함(연구참여자 13)

다양한 단서를 찾는 방법 등의 교육이 필요함(연구참여자 11)

도전적행동으로 불만한 행동인가에 대해 생각하는 힘을 기르는 것에서부터 시작됨(연구참여자 11)

(4) 일상적 활동 지원

- 도전적행동과 관련된 행동지원도 필요하지만 종사자는 발달장애인이 일상의 활동을 잘 할 수 있도록 지원하는 것이 더 중요하기 때문에 도전적행동이 있는 발달장애인의 일상적 활동을 지원할 수 있는 교육이 진행될 필요가 있음. 특히 일상적인 활동의 빈약함이 도전적행동으로 이어지기 때문에 '의미 있는 하루'를 보내기 위한 활동 지원과 이를 위한 교육이 필요한 것으로 나타남

다른 지원 역량을 높이면 도전적행동 지원 교육을 받지 않아도 됨. 결국 도전적행동교육의 내용에는 도전적행동 지원 외에 다른 지원 전략과 역량이 모두 들어가야 함. 당사자의 전반적인 삶을 지원해야 함(연구참여자 1)

단기 행동 소거보다는 지역 사회에서 함께 살아가는 목표에 맞춰 교육 커리큘럼이 나와야 함(연구참여자 3)

의사소통과 더불어 일상의 활동을 어떤 것을 해야 하는지, 어떻게 지원해야 하는지 등에 대한 교육이 필요함(연구참여자 7)

활동이 중심이 되어야 하는데, 활동의 영역에 어떤 것이 있는지에 대한 교육이 필요함(연구참여자 13)

활동의 빈약이 도전적행동과 연관됨. 성인기에는 정적인 활동 중심이라 문제가 되기도 함. 활동 구성에 대한 교육이 필요함(연구참여자 17)

(5) 건강 및 약물 복용 지원

- 발달장애인의 도전적행동에 대해 저렴하고 편리한 대응으로 약물을 많이 사용하고 있음. 우리나라 거주시설을 대상으로 조사한 보고에 따르면 도전적행동에 대한 약물 개입이 54.6%에 이르고 있음. 지역사회 장애인의 경우 정확한 데이터가 없지만 크게 차이가 나지 않을 것이라고 여겨지고 있음. 이에 따라 도전적행동이 있는 발달장애인에 대한 지원을 위해서는 건강 및 약물 복용 지원과 관련한 교육이 필요한 것으로 나타남. 약물의 종류, 효과, 부작용 등에 대한 교육과 더불어 비만, 질환 관리 등 건강관리에 대한 교육도 필요한 것으로 나타남

어떤 약물이 있고, 어떤 효과와 어떤 부작용이 있는지 알아야 행동에 대한 이해도 가능하게 됨(연구참여자 2)

비만, 수면에 대해서 필수로 파악하는 것이 필요함. 비만의 경우 식이요법보다 활동량을 늘리고 식사 조절이 필요함. 식사 중 음료 많이 먹는 것도 문제이니 이에 대한 대응이 필요함. 건강에 대한 지원과 건강관리에 대한 교육이 필요함(연구참여자 19)

(6) 신체적 개입

- 도전적행동에 의한 위기 상황에서는 최종적으로 신체적 개입을 고려할 수 있음. 신체적 개입은 이용자의 감정이 가장 고조된 위기상황에서 개인별 행동계획이 모두 실패하거나 긴장 완화와 진정을 위한 다른 방법들이 전혀 효과가 없을 때 사용하는 최후의 수단임. 결국 서비스 제공 현장에서 일상적으로 행해져서는 안 되지만 신체적 개입이 필요할 수도 있음. 이에 따라 도전적행동지원 교육에는 신체적 개입에 대한 교육이 필요한 것으로 나타남

신체적 접촉은 예민한 사항이라 안전한 신체적 개입에 대한 교육이 필요함(연구참여자 16)

(7) 종사자 안전

- 도전적행동에 의해 폭행을 당하거나 피해를 당하면, 지원자는 이용자 지원에 대한 두려움이 발생할 수밖에 없음. 이와 같은 상황은 지원자 개인이 감당할 부분이 아닌 기관 차원에서 교육하여 예방 및 위기를 최소화하고 정서적으로 회복될 수 있도록 체계를 마련하는 것이 매우 필요함. 발달장애인의 도전적행동 시 위기를 예방하고 위험을 최소화하며, 이용자, 사회복지사 모두가 안전할 수 있는 실천방법에 대해 고민하여야 함. 이를 위해 이용자, 종사자 모두가 안전한 지원방법에 대해 함께 논의하고, 방안을 모색하고, 실천할 수 있는 방법에 대한 교육을 진행할 필요가 있음

안전하게 대처할 수 있는 방법에 대한 교육이 필요함(연구참여자 6)

지원자가 자신을 보호할 수 있는 교육이 필요함(연구참여자 16)

지원자의 몸, 마음을 관리하는 방법에 대한 교육이 필요함(연구참여자 19)

신체적 개입보다 종사자 안전을 방향으로 한 교육이 필요함(연구참여자 9)

6) 도전적행동지원 교육의 방법

- 다양한 교육 방법이 제시됨. ‘대면 교육’을 기본으로 하되, 비대면교육과 혼합하는 ‘혼합 교육방식’, ‘학습공동체를 활용한 교육’, ‘사례 중심 교육’, ‘컨퍼런스형 교육’ 등과 같은 다양한 방법들이 언급됨

(1) 대면 및 혼합 교육

- 코로나19로 인해 시행된 비대면 교육의 영향으로 비대면 교육을 어떻게 활용할 것인가에 대한 의견이 많이 제시됨. 소통 부재, 집중의 어려움 등으로 인해 비대면 교육의 효과가 떨어지기 때문에 대면 교육으로 진행해야 한다는 의견이 제시됨

Zoom 교육의 경우 현장감이 떨어짐(연구참여자 10)

온라인 교육은 효과가 적음. 다른 업무에 매몰됨. 짧은 시간이라도 동일 시간대에 대면으로 교육하는 게 효과적임(연구참여자 6)

Zoom 교육은 효과성 떨어짐. 대면으로 해야 함(연구참여자 9)

소통이 중요하기 때문에 대면 교육이 필요함(연구참여자 11)

모든 교육은 대면으로 해야 함(연구참여자 14)

- 하지만 교육 내용에 따라 비대면 교육과 대면 교육을 혼합적으로 활용하는 것이 더 효과적이라는 의견도 제시됨. 특히 비대면 교육의 경우 시공간을 초월해서 교육이 이루어질 수 있기 때문에 발달장애와 도전적행동에 대한 이해가 부족한 상황에서 직무에 배치된 경우 긴급하게 교육을 실시할 수 있는 것으로 나타남. 이에 따라 서울시의 경우 장애인 복지관의 온라인 플랫폼을 활용하여 도전적행동 발달장애인 지원에 대한 기초교육이 이루어지고 있음.

서울의 경우 신입직원 교육을 **장복의 온라인 플랫폼으로 진행하고 있음. 초기 온라인 교육은 발달장애 이해, 자폐스펙트럼에 대한 신경학적 이해, 보완대체 의사소통 이해 등에 대해 교육하고 있음(연구참여자 1)

교육 방식은 혼합형으로도 가능함(연구참여자 5)

시공간을 초월해서 교육을 받을 수 있어야 함(연구참여자 13)

혼합교육을 한다면 기초 교육은 디테일하게 진행되어야하기 때문에 대면으로 하는 것이 효과적이고, 기술적인 부분을 비대면으로 하는 게 효과적임(연구참여자 11)

(2) 학습공동체를 활용한 교육

- 현장 중심의 학습공동체를 활용한 교육 방법도 주요한 교육 방법의 하나로 제시됨. 학습공동체란 학습을 주목적으로 하는 개인들이 자발적으로 구성된 집단으로서, 구성원들이 협력적으로 상호작용하면서 학습에 새로운 가치를 부여하고 이를 통해 학습활동을 전개

해기는 것임. 다른 기관 실무자와의 공동학습을 통해 다른 기관과 네트워크를 형성할 수 있고, 다른 기관의 사례를 배움으로써 도전적행동과 관련된 지식과 기술을 넓혀 나가는 장점이 있었음. 학습공동체 운영을 위해서는 비용이 들어가기 때문에 기관 또는 정부 차원에서 비용에 대한 지원은 이루어져야 함

월 1회 정도의 온라인 학습모임이 필요함. 외부와의 네트워크가 없으면 담당자가 기관 내에서 고립하게 됨. 사례에 대한 어려움을 공유하고, 방안을 공유할 수 있어야 함(연구참여자 1)

참여했던 학습공동체는 6년 정도 지속적으로 진행됨. 다른 기관의 사례들을 공유할 수 있는 기회가 되고 문제를 해결하기 위해 같이 이야기하는 주도적인 학습이 됨(연구참여자 8)

(3) 사례 및 실습 중심 교육

- 도전적행동 지원을 위한 교육은 지식과 가치뿐만 아니라 실천 기술의 습득이 중요하고, 이를 위해서는 실천사례에 대해 전체적인 이해, 사례분석 및 토론 등의 실습이 필요함. 이에 따라 사례 공유와 실습이 포함된 교육이 이루어져야 하는 것으로 나타남

다양한 실천사례에 대한 이해가 필요함. 내가 어떻게 적용해 볼 수 있을지에 대해 고민해 볼 수 있어야 함(연구참여자 1)

실천사례가 포함된 교육이 되어야 함(연구참여자 3)

직접적인 영상자료를 통해 직접 느낄 수 있는 교육이 필요함(연구참여자 5)

지식전달만 목적으로 하는 교육의 경우 부작용도 나타남(연구참여자 6)

이론 교육과 더불어 토론, 사례분석 교육과정이 필요함(연구참여자 12)

멘토링 받는 시간이 있었으면 좋겠음. 전달식 주입식 교육으로는 한계가 있음(연구참여자 13)

한 사례에 대해 변화된 것까지 봐야 함(연구참여자 14)

- 또한, 현장에서 실제 경험하는 사례에 대해 함께 토론하는 교육과정을 통해 슈퍼비전이 제공될 필요성도 제기됨. 기관 내 관리자가 모든 사례에 대해 슈퍼비전을 제공할 수 없는 현실에서 교육을 통해 사례에 대한 슈퍼비전이 이루어지길 희망하고 있었음

슈퍼비전을 못 받으면 벽을 만나는 느낌임. 그런데 리더도 충분히 알지 못하는 상황이다 보니 슈퍼비전을 기대할 수 없음. 결국 교육을 통해 슈퍼비전 기회가 제공되어야 함(연구참여자 8)

(4) 컨퍼런스 교육

- 교육 초기에는 지식과 가치, 보편적인 기술 등에 대한 교육이 이루어져야 하지만, 종사자가 어느 정도 경험이 쌓인 후에 이루어지는 보수교육은 한 사례에 대해 집중적인 토의를 하는 컨퍼런스 형태로 교육이 이루어질 필요성이 제기됨. 보수교육에서는 실천현장에서 맞닥뜨린 사례를 중심으로 종사자들이 함께 논의하고 토론하는 구조가 보다 효과적이라는 것임

초기 교육 이후 담당자가 이를 모두 소화하기는 어려움이 있음. 초기 교육보다 도움이 되었던 것은 중간 중간 이루어졌던 보수교육임. 한 달에 한 번씩 또는 분기별로 사례 중심의 컨퍼런스가 더 효과적이었음. 컨퍼런스를 더 메인으로 가져가는 것이 효과적임. 지원 사례는 몇 가지로 유형화가 가능하기 때문에 이에 대해 논의하고 토론하는 컨퍼런스 형태의 교육이 효과적임(연구참여자 1)

7) 도전적행동지원 교육의 체계적 운영

- 교육 운영과 관련해서는 기초과정, 중간과정, 심화과정, 슈퍼바이저 과정 등 단계별 교과과정 개설, 10회기 이상의 장기적 교육 운영, 기관 단위의 모든 종사자 대상 교육 운영, 농어촌 지역의 교육 접근성 고려, 교육에 대한 품질관리 강화 등의 필요성이 제기됨. 다만 교육 이수에 따른 자격증을 제도화할 것인가에 대해서는 참여자에 따라 의견이 불일치하였음

(1) 단계별 교육과정 개설

- 교육과정은 종사자의 경험 및 수준에 맞게 단계별로 이루어질 필요가 있는 것으로 나타남. 이에 따라 기초과정, 중간과정, 심화과정, 슈퍼바이저 과정 등과 같이 교육과정을 세분화하여 운영하는 것이 바람직한 것으로 나타남

심화과정에 대한 교육을 통해 전문가를 양성하면 양성 인력이 지역 내에서 교육활동이 가능함(연구참여자 1)

수준별, 단계별로 교육과정을 만들어서 다양화했으면 좋겠음(연구참여자 6)

강의 요청이 오는 시설들 보면 “2시간 해 주세요. 그것도 빨리.”라는 말을 많이 함. 총론만 2시간인 교육을 계속 받음. 이에 따라 실천의 한계가 발생, 실천을 위해서는 긴 교육과정이 필요하고, 단계적 교육이 필요함. A에 대해 교육을 받은 다음에 B에 대한 교육과정이 만들어져야 함(연구참여자 7)

교육의 목적이 도전적행동에 대한 이해인지, 심층적 지원 전문가 양성인지 등에 따라 단계적 교육 방안이 필요함(연구참여자 12)

직접 지원인력을 위한 교육, 슈퍼바이저 교육, 리더 교육 등 세분화된 교육이 필요함(연구참여자 13)

두 가지 트랙이 필요함. 기본적으로 참여를 유도하고, 불필요한 자극을 줄이고, 예방 차원에서 접근하는 기초과정 교육, 위기 상황에 대한 교육, 전문가가 될 수 있는 전문과정 교육으로 구분한 교육이 필요함(연구참여자 16)

(2) 장기적인 교육 기간

- 도전적행동지원 교육은 단기간에 효과를 낼 수 없기 때문에, 장기적인 교육이 이루어져야 하는 것으로 나타났고, 10회기 이상의 장기적 교육이 필요한 것으로 제시됨

1년에 40시간 정도의 교육이 필요함. 그런데 한 번에 하기 보다는 주기적으로 즉 분기당 한번과 같이 시행하는 것이 바람직함. 교육을 통해 환기시키는 효과가 있음(연구참여자 1)

의견을 들어보면 월 2번 정도의 교육을 원하고 있음(연구참여자 4)

*도 주간보호시설협회의 경우 초창기에는 2일 정도 교육을 실시했음. 그랬더니 듣고 오면 그때는 좋았는데, 실천할 수는 없었음. 이에 따라 3년 전부터 10회기로 바꾸고 실천에서의 변화가 나타나기 시작했음(연구참여자 9)

(3) 모든 종사자 대상 교육

- 교육의 효과를 높이기 위해서는 기관의 몇 명만 교육을 받는 것이 아니라 기관 전체 직원이 교육을 받는 것이 더 효과적인 것으로 나타남. 특히 직접 지원을 하지 않더라도 함께 교육을 받음으로써 도전적행동 지원에 대한 기관의 문화가 생길 수 있음. 이에 따라 기관 단위의 교육이 필요함. 미국의 경우 발달장애인을 지원하는 기관의 경우 직무와 상관없이 모든 직원이 도전적행동과 관련된 교육을 의무적으로 받아야 함. 도전적행동이 언제 어디서 발생할지 알 수 없기 때문이기도 하고, 모든 직원들이 도전적행동을 발생시킬 수 있는 자극을 최소화하려는 노력을 하여야 하기 때문임. 이에 따라 우리도 종사자 개별 단위의 교육이 아니라 기관 단위의 교육이 이루어질 필요가 있음

모든 직원이 교육에 다 함께 참여할 수 없다 보니 몇 명 단위로 교육을 받음. 이에 따라 모든 직원이 도전적행동과 관련된 교육을 받기는 했음. 하지만 3년이 되도 실천이 안 됨. 그런데 2년 동안 전체 직원이 함께 교육을 들으니 교육의 효과가 나타나기 시작했음. 2년 교육에 따라 기술이 많이 늘어난 것 같지는 않지만, 이게 도전적행동이 맞는지에 대해 합의하는 문화가 생기게 되고, 이 정도는 도전적행동 아니야 하는 게 생김(연구참여자 8)

(4) 농어촌 지역의 교육 접근성 보장

- 교육 운영 시 지방에 대한 배려가 필요하다는 주장이 제기됨. 지방에서는 전문가를 초빙하여 교육을 받기도 어렵고, 교육이 주로 이루어지는 서울을 방문하여 교육을 받기도

어려운 상황임. 이에 따라 교육 제도화 시 농어촌 지역의 교육접근성을 보장하는 것이 필요함

교육이 대부분 서울 경기에 집중되고 있어, 다른 지역은 접근 자체에 어려움이 있음. 지역 종사자들이 교육에 대한 갈증을 호소하고 있음(연구참여자 1)

지방에서는 전문가 초빙 교육도 어렵고, 서울 가서 교육을 받기도 어려움(연구참여자 10)

지리적 위치 때문에 교육 제도화 시 지방에 대한 배려가 필요함(연구참여자 14)

지역 단위의 교육이 필요함(연구참여자 15)

(5) 교육에 대한 품질관리 강화

- 현재 민간에서 교육 교재를 마련하여 교육을 하다 보니 교육의 품질이 담보되지 않는 문제점이 나타나고 있었음. 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 정부 차원에서 교재를 만들고 교육을 집행하는 것이 필요한 것으로 나타남

민간에서 교재를 만들고 교육을 하다 보니 한계가 있음. 특수교육원처럼 복지부 산하에 권위적인 집단이 교육을 진행할 필요가 있음(연구참여자 6)

(6) 자격증에 대한 찬반 의견 존재

- 일정 기준의 교육을 이수하면 자격증을 취득하고, 해당 자격증을 채용 등에 연계할 것인가에 대해서는 참여자에 따라 의견이 불일치함. 자격증 제도가 필요하다는 주장도, 자격증 제도가 필요하고 자격증을 채용 조건으로 활용하고 이후 자격 수당도 지급되어야 한다는 주장, 자격증 제도는 필요하지만 채용 조건으로 하는데 어려움이 있다는 주장으로 구분됨

교육을 받음에 따른 인센티브 제공 필요, 급여 등 어떤 방식으로든 인센티브 제공이 필요함(연구참여자 5)

일정 기간 수련을 통해 전문가를 양성하는 과정이 필요함(연구참여자 6)

자격 있는 사람(자격증)을 채용할 수 있도록 할 필요 있음(연구참여자 6)

자격제도는 필요하나 채용 조건으로 하는데 어려움이 있음. 자격을 받은 사람이 멘토링 역할을 하는 정도면 바람직할 것 같음(연구참여자 7)

자격제도로 갔으면 좋겠음. 공부에 대한 보상이 필요함. 자격 수당, 급여 테이블에 포함할 필요가 있음(연구참여자 8)

보수교육 정도가 아니라 자격증 제도로 만들어야 함. 이후 자격 수당도 주고, 전문화된 과정으로 해야 함(연구참여자 9)

- 하지만 교육과 연계된 자격증 제도는 필요하지 않다는 주장도 있었음. 자격증 제도를 도입할 경우 보편적인 발달장애인 지원 내에서 도전적행동 지원이 이루어져야 하는데, 도전적행동 발달장애인 지원에 대해서는 자격증이 있는 사람만이 해야 한다는 인식이 발생함에 따라 부작용이 발생할 수 있다는 것임. 이에 따라 교육 이수증 발급 정도만 필요하다는 주장이 제기됨

교육을 하고 자격화하면 ‘너희가 다해’라는 인식이 발생하고, 암묵적 선이 그어지는 현상이 발생할 수 있음. 오히려 전반적인 발달장애인 지원체계 내에서 교육이 이루어져야 함(연구참여자 1)

자격보다는 기본이 되어야 하는 것임. 그 자격으로 무엇을 할 수 있는가? 자격증은 위험한 발상일 수 있음(연구참여자 11)

이수증은 가능한데 자격증 제도는 불필요함(연구참여자 13)

자격에 의한 부정적 영향도 클 것으로 생각됨(연구참여자 14)

자격증을 만들면 안 됨. 사회복지 현장에서는 어디까지 지원을 할 것인지를 한계를 두어야 함(연구참여자 18)

8) 도전적행동지원 제도 및 기관 문화 개선

- 도전적행동 지원 교육의 효과성을 높이기 위해서는 이를 뒷받침할 수 있는 제도 개선과 더불어 기관 문화 개선이 필요한 것으로 나타남. 제도 개선 사항으로는 ‘시·도별 컨설팅 기관 설치’, ‘기관 대응 매뉴얼 제작 지원’과 같은 내용이 제시되었고, 기관 문화를 ‘도전적행동을 포용하는 기관 문화’로 바꿀 필요가 제시됨

(1) 시·도별 컨설팅 기관 설치

- 시·도별로 컨설팅을 지원할 수 있는 기관을 설치하고 컨설팅을 제공하는 제도가 필요하다는 의견이 제시됨. 많은 종사자가 도전적행동지원 관련 전문가가 되어야 하지만 이를 위해서는 많은 시간이 필요하기 때문에 컨트롤타워 역할을 할 수 있는 컨설팅 기관을 지자체별로 설치하는 것이 필요하다는 것임. 시·도별 컨설팅 기관에서는 전화 상담과 더불어 순회 컨설팅을 함으로써 개별 기관을 지원할 수 있음. 이에 따라 컨설팅 기관 직원에 대한 교육도 필요함

거점기관의 경험 많은 전문가가 지역 내 시설 컨설팅해 주기를 시에서는 바라고 있음(연구참여자 1)

지역에서 순회 컨설팅을 할 수 있도록 체계 마련이 필요함. 모든 사람의 질을 높이는 교육도 필요하지만 컨설팅을 할 수 있는 전문가를 만드는 교육도 필요함(연구참여자 6)

한 명의 인력을 주는 게 좋지만, 컨설팅 구조를 만드는 것이 더 용이할 것임(연구참여자 6)

17개 시도에 도전적행동 컨설팅 지원팀이 하나라도 있으면 좋을 것 같음(연구참여자 7)

권역별로 잘 훈련된 강사들이 포진되어 어려운 시설에 컨설팅을 실시할 필요가 있음(연구참여자 7)

컨설팅해 줄 수 있는 컨트론타워가 필요함(연구참여자 15)

(2) 기관 대응 매뉴얼 제작 지원

- 매뉴얼이 부족해서 실천이 어렵다는 의견도 있었지만, 일부 종사자들은 현장에 매뉴얼은 많지만 기관의 실정에 적합하게 수정하지 못하는 것이 문제라는 의견을 제시함. 실제 현장에서 매뉴얼은 직원들에게 심리적 안정감을 주는 효과가 있지만, 보편적인 매뉴얼 자체로 실천이 이루어지는 것은 아님. 기관의 구조와 문화에 맞는 기관 매뉴얼 개발이 필요한데, 재정적 부담, 전문적 지식의 부족 등으로 기관 자체의 매뉴얼을 만들지 못하는 것임. 이에 따라 기관에서 자체적으로 필요한 매뉴얼을 제작할 수 있도록 재정적 지원, 전문 인력의 지원 등이 필요한 것으로 나타남

매뉴얼이 없어서 실천을 못 하는 것은 아닌 듯함(연구참여자 7)

매뉴얼은 많은데, 기관의 대응 매뉴얼을 못 만든다는 것임(연구참여자 9)

(3) 도전적행동을 포용하는 기관 문화 형성

- 도전적행동을 고쳐야 할 행동, 없애야 할 행동이 아니라 포용하는 문화 형성이 필요한 것으로 나타남. 도전적행동을 해도 괜찮은 문화가 만들어지고, 이에 따라 지원을 해도 모든 도전적행동이 없어지는 것이 아니라는 인식을 만들어가야 직원들의 소진 현상이 예방되고 보다 평안한 지원이 이루어질 수 있다는 것임. 또한 도전적행동을 포용하는 문화가 형성되어야 힘든 일을 하는 사람이 아니라 도전적인 과제를 수행하고 있고, 전문가가 되어 가는 과정이라는 인식이 만들어 질 수 있다는 것임. 이에 따라 도전적행동지원 교육과 더불어 기관의 문화를 바꾸는 노력이 필요한 것으로 나타남

환경구성, 인식의 변화 등 지원 문화를 바꾸는 것이 우선 되어야 함. 막다가 실패하지 않느냐, 처음부터 하게 나눠라, 불편해서 나타나는 것이니 고치는 것이 아니라 내려놓는 게 필요함. 그래야 담당 직원도 편해짐(연구참여자 1)

도전적행동을 해도 괜찮은 기관의 분위기를 만드는 것이 중요함. 도전적행동 발달장애인이 짐이 되지 않게 여유로운 시각

이 중요함(연구참여자 11)

직원도 힘들기 때문에 어우를 수 있는 문화가 있어야 함(연구참여자 11)

도전적행동 지원자가 너무 힘든 일을 한다는 낙인이 있음. 지원자에게 도전이 되는 과제이고, 좋은 인력이 유입되고 이 일이 비전이 있고 가치 있다고, 전문적이라는 인식 변화가 필요함(연구참여자 13)

안전 및 인권과 관련된 부분도 기관이 어떻게 대응하느냐에 따라 달라짐(연구참여자 13)

3. 소결

- 도전적행동 지원 역량을 높이기 위한 교육을 제도화할 방안에 대한 심층적인 의견을 듣기 위해 관련 전문가 20명이 참여하는 초점집단면접(FGI)을 실시하였고, 면접 내용에 대한 분석 결과 ‘도전적행동지원의 어려움’, ‘도전적행동지원 교육의 어려움 및 필요성’, ‘도전적행동지원 교육의 방향’, ‘도전적행동지원 교육의 제도화 필요성’, ‘도전적행동지원 교육의 내용’, ‘도전적행동지원 교육의 방법’, ‘도전적행동지원 교육의 체계적 운영’, ‘도전적행동의 제도 및 기관 문화 개선’ 등과 같은 8개의 주요 주제가 도출되었고, 주요 주제를 구성하는 40개의 하위 주제가 도출됨. 이와 같은 분석결과에 따라 다음과 같은 합의가 도출됨
- 첫째, 현재 산발적으로 이루어지는 교육을 개선하기 위하여 교육의 목표, 교육의 내용, 교육 방법 등에 대해 구체적인 방안을 제시하는 교육 제도화가 필요함. 현재 도전적행동과 관련된 교육이 많이 이루어지고 있으나 교육의 목표 설정, 교육의 내용, 교육 방법 등에 대한 구체적인 합의 없이 개별 기관별로 또는 교육에 참여하고 싶은 종사자별로 교육이 이루어지다 보니 교육의 효과성이 크지 않고, 오히려 종사자들은 교육 이후 지원 실패에 따른 자괴감이 느끼기도 하였음. 이에 따라 보다 체계적이고 제도화된 교육이 필요한 것으로 나타남
- 둘째, 교육을 제도화할 경우 특정 지원을 수행하기 위한 전제조건으로 교육이 이루어질 필요가 있음. 이에 따라 교육과정은 기초과정, 중간과정, 심화과정, 슈퍼바이저 과정 등과 같이 수준별 단계별로 구분하여 이루어지는 것이 바람직함. 예를 들어 발달장애인의 일상생활을 지원하고 안전한 실천을 할 수 있는 수준의 교육을 받은 경우 일상생활을 지원하는 직무를 수행하고, 도전적행동에 의한 위기적 상황에서 신체적 개입을 할 수 있는 교육을 받은 경우에만 신체적 개입 직무를 수행하고, 슈퍼비전이나 훈련을 제공할 수 있는 교육을 받은 경우에만 관리자나 슈퍼바이저의 역할을 할 수 있도록 하는 것임

- 셋째, 교육의 기본 방향은 사람중심실천에 기반한 교육, 사회복지 가치와 철학에 기반한 교육이 되어야 하고, 보편적인 발달장애인 지원교육 안에서 진행되어야 함. 그리고 무엇보다 교육을 통해 종사자들은 타 분야 전문가와의 협업 역량을 강화할 수 있어야 함
- 넷째, 교육 내용에는 사람중심 가치와 철학, 발달장애 이해, 발달장애인과의 의사소통, 행동 이해, 행동의 원인에 대한 파악, 일상적 활동 지원 방법, 약물 복용 및 건강 지원, 신체적 개입, 종사자 안전을 위한 실천 방법 등과 같은 내용이 포함되어야 함
- 다섯째, 교육 방법은 대면 교육을 기본으로 하되, 비대면 교육을 혼합하는 교육 방법의 사용도 가능함. 이와 더불어 교육과정의 수준이 높아질수록 학습공동체를 활용한 교육, 사례 및 실습 중심 교육, 컨퍼런스 교육 등과 같은 교육 방법의 활용도 가능함. 특히 슈퍼바이저나 훈련자 과정의 경우 사례에 대한 집중 토론을 중심으로 하는 컨퍼런스 형태의 교육이 바람직함
- 여섯째, 교육 과정은 단기 또는 단편적인 교육보다는 10회기 이상의 장기적인 교육이 이루어져야 하고, 개인 단위가 아닌 기관 전체 직원이 교육에 참여하는 기관 단위의 교육이 이루어져야 함. 이때 시설장 등 관리자급도 반드시 교육에 참여하도록 해야 교육의 효과성을 기대할 수 있음. 또한 농어촌 지역의 기관에 강사를 파견하는 등 지방에 대한 배려가 필요함
- 일곱째, 교재 및 강사 등 교육에 대한 품질관리 강화가 필요함. 교육 제도를 주관하는 기관에서 교재, 강사 등에 대한 품질관리를 위한 모니터링과 필요한 조치를 시행해야 함. 교육 이수에 따른 자격증 제도, 자격증의 채용 연계 문제 등은 추후 논의가 더 필요함
- 여덟째, 도전적행동지원 교육의 효과성을 높이기 위해서는 시·도별로 컨설팅 기관을 설치하고, 기관 대응 매뉴얼을 제작할 수 있도록 지원할 필요가 있음. 이와 더불어 도전적행동을 수정해야 하는 문제로 보는 기관 문화를 도전적행동을 포용하는 기관 문화로 바꾸기 위한 노력이 필요함



부록 II



발달장애인 도전적행동 지원실태 및 교육 수요 조사지

안녕하십니까?

한국보건복지인재원에서는 발달장애인 지원종사자를 대상으로 도전적행동 지원에 관한 실태, 필요 역량, 교육 수요에 대한 조사를 실시합니다.

본 조사 결과는 향후 발달장애인 지원종사자의 제도화된 교육과정을 개설하고, 인력 양성 및 교육 고도화를 위한 정책 과제를 제시하는 데 기초 자료로 활용할 예정입니다.

조사는 20분 이내로 진행됩니다. 끝까지 응답하신 분께는 소정의 모바일 쿠폰이 지급될 예정입니다. 좋은 자료 수집을 위해 끝까지 응답 부탁드립니다.

귀하의 응답 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 모든 비밀은 철저히 보장되며, 설문지는 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이오니, 여러모로 바쁘시겠지만 발달장애인 지원종사자의 지원역량을 강화하고, 적절한 서비스 환경을 마련하는데 필요한 본 조사에 참여해주시면 감사하겠습니다.

2023년 10월



한국보건복지인재원

☎ 조사문의: 000-0000

행동 유형	2-1. 주로 관찰한 대표 행동(4개 체크) 가장 많이 지원하는 평균 비율에 따라 1-4순위	4개 선택된 행동 유형에서							
		2-2. 행동 수준(주당 기준)				2-3. 대응 및 지원 어려움 수준			
		드물게 나타남 (주 1회 이하)	종종 나타남 (주 2-3회)	자주 나타남 (주 4-5회)	매일 나타남 (주 6회 이상)	매우 어려움	어려움	어렵지 않음	전혀 어렵지 않음
		①	②	③	④	①	②	③	④
3) 물건을 파괴하는 행동 (때리기 찢기, 자르기, 집어 던지기, 태우기, 흠집내기, 할퀴기 등)		①	②	③	④	①	②	③	④
4) 방해하는 행동 (귀찮게 매달리기, 괴롭히거나 못살게 굴기, 시비 걸거나 불평하기, 싸움 걸기, 이유 없이 웃거나 울기, 방해하기, 고함치거나 악쓰기 등)		①	②	③	④	①	②	③	④
5) 특이한 반복적인 습관 (서성이기, 흔들거리기, 손가락 흔들기, 손이나 물건 빨기, 강판과 같은 움직임 반복어, 혼자 중얼거리기, 이빨 갈기 등)		①	②	③	④	①	②	③	④
6) 사회적으로 공격적인 행동 (큰소리로 말하기, 욕이나 저속한 말하기, 거짓말하기, 타인에게 너무 가까이 접근하거나 만지는 행동, 허튼 소리하기, 타인에게 침 빨기 등)		①	②	③	④	①	②	③	④
7) 위축된 행동이나 부주의한 행동 (다른 사람으로부터 멀리 떨어져 있기, 특이한 공포감 표현, 활동에 대한 관심의 결여, 슬픔이나 근심스러운 표정, 과제에 대한 집중력 결여, 너무 많이 잠자기, 자신에 대해 부정적으로 말하기 등)		①	②	③	④	①	②	③	④
8) 비협조적인 행동 (자시에 거부, 집안일을 하지 않음, 규칙에 따르지 않음, 변항적이거나 투라지는 행동, 등교나 출근 거부, 직장에 지각하기, 차례 지키지 않기 등)		①	②	③	④	①	②	③	④

※ 출처: 한국장애인고용공단 고용개발원(2022). 발달장애인의 일과 삶 조사 항목 일부 참조

2-4. 4개 선택된 행동 유형별로 가장 많이 대응 및 지원하는 방식 (1개만 선택)

- ① 행동에 대한 언어적 제지
- ② 다른 행동으로 관심을 유도
- ③ (지원방식의 차원에서) 무관심하게 반응하지 않음
- ④ 행동이 가라앉을 때까지 혼자 내버려 둠(공간 분리)
- ⑤ 신체적으로 행동 제한
- ⑥ 선호하는 활동 또는 적절한 행동으로 대체
- ⑦ 안전하고 선호하는 물리적 환경 구성(빛, 온도, 습도, 편의 등)
- ⑧ 의사소통 지원
- ⑨ 모른척하거나 피함
- ⑩ 기타()

5. 귀하는 발달장애인의 도전적행동을 직면했을 때 가장 먼저 드는 생각과 감정은 무엇입니까?
(1개만 선택)

- ① 발달장애인이 지금 원하는 무엇인가가 있다는 생각
- ② 적절한 대응 및 지원 방식에 대한 고민과 판단
- ③ 발달장애인 또는 타 장애인이 다칠 수 있다는 걱정
- ④ 어떻게 해야 할지 모르는 막막함(순간 판단이 흐려짐 등)
- ⑤ 행동 자체에 대한 무서움(놀람, 공포 등)
- ⑥ 부적절한 행동이 보인 것(발달장애인)에 대한 불쾌함(화남, 분노 등)
- ⑦ 내가 다칠 수 있다는 두려움
- ⑧ 일을 그만두고 싶은 생각(후회 등)
- ⑨ 기타()

6. 귀하는 발달장애인의 장애 및 행동, 의사소통 특성 등을 어느 정도 이해하고 있다고 생각하십니까?

6-1. 나는 발달장애와 발달장애인 개인의 특성을 이해하고 있다.	① 매우 낮음	②	③	④	⑤	⑥	⑦ 매우 높음
6-2. 나는 발달장애인의 의사소통 특성을 이해하고 있다.	① 매우 낮음	②	③	④	⑤	⑥	⑦ 매우 높음
6-3. 나는 발달장애인의 행동 특성을 이해하고 있다.	① 매우 낮음	②	③	④	⑤	⑥	⑦ 매우 높음
6-4. 나는 발달장애인들과 좋은 관계를 형성하고 있다.	① 매우 낮음	②	③	④	⑤	⑥	⑦ 매우 높음

7. 귀하는 최근 1년 간 서비스 제공하면서 소진을 어느 정도 경험하셨습니다?

- ① 소진된 적이 없음 ② 소진 수준이 매우 낮음 ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ 소진 수준이 매우 높음

8. (7번 ①~⑦의 경우) 귀하는 서비스 제공하면서 소진이 왔을 때 어느 정도 빨리 일상으로 회복하십니까?

- ① 매우 느리게 회복함 ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ 매우 빠르게 회복함

9. 귀하의 기관에서는 도전적행동 발달장애인을 위해 서비스 지원방침을 마련하고, 개별행동지원계획을 수립하여 지원하고 있습니까?

9-1. 도전적행동지원에 대한 서비스 지침 관련 유무	① 예	② 아니오
9-2. 발달장애인의 도전적행동에 대한 개인별행동지원계획 수립 유무	① 예	② 아니오

10. 귀하의 기관에서 제공되는 도전적행동 발달장애인을 지원하는 종사자를 위한 지원(예: 휴가, 수당 등 복리후생, 교육, 심리상담 등)이 어느 정도 충분하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 충분하지 않다. ② 충분하지 않다. ③ 보통이다. ④ 충분하다. ⑤ 매우 충분하다.

(10번 ④ 또는 ⑤번으로 선택한 경우) 구체적인 지원 내용	
---	--

11. 귀하의 기관에서 제공되는 도전적행동 발달장애인을 지원하는 종사자에 대한 선임자(또는 외부 전문가)의 슈퍼비전 제공이 어느 정도 충분하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 충분하지 않다. ② 충분하지 않다. ③ 보통이다. ④ 충분하다. ⑤ 매우 충분하다.

12. 귀하는 지금까지 발달장애인의 도전적행동으로 인해 상해를 입은 적이 있습니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 이상 ⑥ 상해를 입은 적이 없음

12-1. (12번에서 ①~⑤번 선택한 경우) 기관에서는 귀하가 입은 상해에 대해 어떠한 지원을 제공했습니까?(모두 선택)

- ① 안정을 위한 충분한 휴식 보장(예: 조기 퇴근, 서비스 지원 등)
- ② 병원 치료 지원(치료비용 지원 포함)
- ③ 심리상담, 힐링프로그램 등 상해 후 회복 지원
- ④ 도전적 행동 예방 및 추후 대처방안 지원
- ⑤ 기타()
- ⑥ 어떠한 지원도 없었음

13. 귀하는 최근 1년 이내 이직을 고민한 적이 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오

14. 귀하의 기관 사업 또는 담당 서비스에 기반하여 발달장애인을 지원하는데 필요한 역량은 무엇입니까?
아래 역량을 자세히 읽고 역량별 필요 수준을 선택해 주십시오.

역량명		행동지표	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함
			①	②	③	④
이용자 지향	발달장애인의 권리를 옹호하고 장애인 중심의 개별화된 서비스를 지원하는 능력	발달장애인의 권리를 옹호하고 지원한다.				
		발달장애인과 파트너십 관계를 형성한다.				
		발달장애인의 의사소통과 자기결정을 지원하고 반영한다.				
		발달장애인을 이해하고 개인별 활동계획을 수립한다.				
		최중증 발달장애인을 이해하고 서비스를 제공한다.				
		발달장애인과 가족에게 서비스 정보를 공유하고 안내한다.				
안전 및 위기대응	발달장애인의 안전한 활동을 위해 사전에 필요한 환경을 조성하고, 응급상황에 적절히 대응하는 능력	대내외 안전한 서비스 환경을 사전에 점검하고 조치한다.				
		재난 및 응급상황을 파악하여 안전수칙에 따라 대응한다.				
		발달장애인의 실종상황을 예방하고 대응한다.				
서비스 적응력	제도 및 서비스를 이해하고, 정책 및 환경 변화를 고려하여 서비스를 지원하고 개선하는 능력	관련 제도 및 서비스를 이해하고 목적에 맞는 서비스를 제공한다.				
		이용자 및 서비스 환경 변화에 따라 적절하게 대응한다.				
		서비스 진행상황을 기록하고 향후 계획에 반영한다.				
갈등관리 및 소통	역할에 대한 명확한 이해를 바탕으로 이해관계자들 사이의 갈등을 해결하고 이들과 적극적으로 의사소통하는 능력	서비스 이용자 및 보호자간의 갈등을 파악하고 해결한다.				
		문제해결을 위해 상사와 동료에게 도움을 요청한다.				
		종사자 직급별 역할을 이해하고 수용적 태도로 의사소통한다.				
		다양한 수단을 통해서 이용자 및 보호자와 의사소통한다.				
자원개발 및 활용	발달장애인의 지역사회 삶의 지원을 위해 필요한 다양한 지역사회 자원을 발굴하고 활용 및 관리하는 능력	지역사회자원을 탐색하고 발굴한다.				
		지역사회자원과 발달장애인의 욕구와 적절하게 매칭한다.				
		연계된 지역사회 자원현황 및 진행상황을 모니터링한다.				
자기 동기화	발달장애인 지원에 필요한 자신의 역량과 관점 및 태도를 함양하고 실천에 반영하며, 소진을 예방하고 관리하는 능력	자신의 서비스 실행에 대한 강·약점을 파악하여 실천에 반영한다.				
		서비스 제공에 필요한 필수적인 지식 및 기술을 학습하여 반영한다.				
		현재 하고 있는 일에 대한 가치와 태도를 발전시킨다.				
		자신의 업무스트레스를 관리하고 자기회복력을 키운다.				

역량명		행동지표	전혀 필요하지 않음	반드시 필요하지 않음	상당히 필요함	매우 필요함
			①	②	③	④
슈퍼비전	발달장애인의 서비스의 질 제고를 위해 슈퍼비전 제공하고 수행 체계를 수립하는 능력	발달장애인의 서비스 과정과 성과를 모니터링한다.				
		서비스 질 향상을 위한 진행 및 결과에 대해 피드백한다.				
		외부 전문가 자원을 활용하여 슈퍼비전 체계를 마련하고 실행한다.				

이 외 필요한 역량이 있다면 작성하여 주십시오.

15. 귀하는 발달장애인을 지원하는데 필요한 역량을 강화하기 위해 최근 1년 이내 관련 교육에 어느 정도 참여하였습니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 이상 ⑤ 참여한 적 없음

15-1. (15번에서 ①~④번 선택한 경우) 그 중 도전적행동지원 역량을 강화하기 위해 최근 1년 이내 관련 교육에 어느 정도 참여하였습니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 이상 ⑤ 참여한 적 없음

15-2. (15번에서 ①~④번 선택한 경우) 귀하가 이수한 관련 교육이 발달장애인 지원역량을 강화하는데 충분하다고 생각하십니까?

- ① 매우 충분하지 않음 ② 충분하지 않음 ③ 충분한 편임 ④ 매우 충분함

15-3. 귀하는 발달장애인을 지원하는 필요한 역량 강화를 위해 일정 시간의 보수교육이 의무화되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니오

15-4. 귀하는 현재 다양한 기관(단체, 재단, 협회 등)에서 진행하고 있는 발달장애인 지원관련 교육의 질이 어느 정도의 수준이라고 생각하십니까?

- ① 매우 낮은 수준의 질을 확보함 ② 낮음 ③ 높은 편임 ④ 매우 높은 수준의 질을 확보함

15-5. (15번-4에서 ①, ②번 선택한 경우) 귀하는 발달장애인 지원관련 교육의 질을 높이기 위해 우선적으로 개선해야 하는 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 국가 주도의 발달장애인 지원인력 양성 및 교육계획 수립
 ② 국가 주도의 교육과정 체계화와 관리
 ③ 최선의 실천 방식이 제시된 표준 교육 가이드 및 교재
 ④ 교육의 접근성을 높일 수 있는 다각적 교육 콘텐츠 개발
 ⑤ 지역 간 교육 격차를 해소할 수 있는 강사 양성 및 파견
 ⑥ 교육 실시기관의 품질관리 및 컨설팅
 ⑦ 주도학습 등 무형식의 학습자 중심의 교육 지원 확대
 ⑧ 기타()

16. 귀하는 발달장애인 지원하기 위해 어떠한 교육이 필요하십니까? (모두 선택)

장애 일반

- ① 발달장애 이해 ② 발달장애과의 파트너십 ③ 발달장애인 생애주기별 욕구와 지원 ④ 발달장애인의 성
 ⑤ 발달장애인의 직업 ⑥ 발달장애의 건강관리 ⑦ 발달장애인 가족 이해 및 지원 ⑧ 사람중심실천과 사람중심생각
 ⑨ 자기결정 지원 ⑩ 장애개념과 지원 패러다임 변화 ⑪ (발달) 장애인복지정책 및 서비스 ⑫ 장애인권익옹호
 ⑬ 인권과 권리기반 실천

도전적행동 지원

- ① 도전적행동 이해 ② 도전적행동 진단 및 평가 ③ 행동지원계획 수립 및 실행 ④ 의미 있는 하루 지원
 ⑤ 의사소통 지원 ⑥ TEACCH 접근 ⑦ 물리적 환경 구성 및 개선 ⑧ 안전한 대응(셀프 디펜스)
 ⑨ 약 복용 및 관리 ⑩ 부모 상담 및 교육 ⑪ 다학제 전문가 협업 ⑫ 스트레스 및 소진 관리

이 외 필요한 교육 주제 또는 교과목이 있다면 작성하여 주십시오.

17. 귀하는 국가 차원에서 종사자의 도전적행동 지원역량을 강화하기 위해 필요한 지원은 무엇이라고 생각하십니까?

문항	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
	①	②	③	④	⑤
17-1. 체계적인 단계적 교육과정 상시 개설					
17-2. 도전적행동지원 종사자 교육 의무화					
17-3. 도전적행동지원 종사자의 근로 처우 강화					
17-4. 기관별 다학제 자문위원단 연계					
17-5. 장애인복지현장 도전적행동지원 전문가(슈퍼바이저) 양성					
17-6. 종사자 피해 지원 등 인권 보장을 위한 제도적 방안					

이 외 필요한 국가 차원의 지원 방안이 있다면 작성하여 주십시오.

도전적행동 발달장애인 지원실태 및 교육 욕구 조사

발 행 인 한국보건복지인재원장
발 행 일 2023년 12월
발 행 처 한국보건복지인재원
충청북도 청주시 흥덕구 오송읍 오송생명2로 187
전화번호 043-710-9000 **팩스** 043-710-9009
홈페이지 <http://www.kohi.or.kr>
인쇄/편집 전우용사촌(주) 02-426-4415

© 본 기관의 사전승인 없이 내용의 일부 또는 전부를 전재할 수 없습니다.



한국보건복지인재원

KOREA HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT INSTITUTE
FOR HEALTH & WELFARE