

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000743-01

2019년도 인권교육
연구용역보고서

‘장애 인식개선 교육’ 모니터링 및 운영교재 개발연구 - 국가 및 지방자치단체를 중심으로 -



발 간 등 록 번 호

11-1620000-000743-01

2019년도 인권교육
연구용역보고서

‘장애 인식개선 교육’ 모니터링 및 운영교재 개발연구

- 국가 및 지방자치단체를 중심으로 -



‘장애 인식개선 교육’ 모니터링 및 운영교재 개발연구

- 국가 및 지방자치단체를 중심으로 -

2019년도 국가인권위원회 연구용역보고서를 제출합니다.

2019. 11. 4.

연구수행기관 대구대학교 산학협력단

연구책임자 이동석 (대구대학교 사회복지학과)

연구원 이호선 (꼬닥꼬닥협동조합 연구원)

박광옥 (성공회대학교 외래교수)

윤삼호 (장애인아카데미 인식개선교육센터 소장)

연구보조원 우미정 (대구대학교 사회복지학과 석사과정)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

목 차

제 1 부 ‘장애 인식개선 교육’ 모니터링

I. 서론	3
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구 내용 및 방법	8
3. 장애 인식개선 교육 관련 선행연구 고찰	11
II. 장애 인식개선 교육 현황 및 분석	20
1. 「장애인복지법」의 장애 인식개선 교육	20
2. 장애 인식개선 교육 현황 및 분석	27
III. 장애 인식개선 교육 관련자 조사 결과	48
1. 중요도-성취도 분석 (Importance-Performance Analysis; IPA)	48
2. 초점집단조사(FGI) 분석	92
IV. 장애 인식개선 교육 개선방안	125
1. 제도적 측면에서의 개선방안	125
2. 실천적 측면에서의 개선방안	134
3. 향후 연구과제	137
참고문헌	140

부 록 1. '장애 인식개선 교육'의 법적 근거	142
부 록 2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 직장 내 '장애인 인식개선 교육'의 법적 근거	144
부 록 3. 중요도-만족도 조사 설문지	147
부 록 4. 장애 인식개선 교육 담당 공무원 대상 FGI 조사지	155
부 록 5. 장애 인식개선 교육 강사 대상 FGI 조사지	157

목 차

제 2 부 ‘장애 인식개선 교육’ 운영교재

I. 장애 인식개선 교육의 이해	161
1. 장애 인식개선 교육의 목적	161
2. 장애 인식개선 교육의 법적 근거	161
3. 기본 방향	165
4. 교육과정에 대한 이해	166
5. 장애 인식개선 교육 운영 흐름도	168
II. 장애 인식개선 교육과정 계획	169
1. 욕구조사	169
2. 교육과정 구성	171
3. 강사 선정	175
4. 교육장소 선정	178
5. 계획 단계 체크리스트	178
III. 장애 인식개선 교육과정 운영 준비	179
1. 홍보 활동	179
2. 교육자료 점검 및 제작	179
3. 안내 자료 준비	179
4. 교육 전 강사 관리	180
5. 교육 장소 및 환경 점검	180

IV. 장애 인식개선 교육과정 운영	182
1. 교육과정 안내	182
2. 교육과정 진행	183
3. 만족도 설문조사	184
V. 장애 인식개선 교육과정 결과정리 및 보고	185
1. 교육과정 평가결과 내부 보고	188
2. 행정업무 마무리	185
3. 보건복지부 보고	185
4. 교육과정 리뷰	186
VI. 활용서식	187

표목차

제 1 부 ‘장애 인식개선 교육’ 모니터링

<표 I -1> 장애 인식개선 교육대상	5
<표 I -2> 교육서비스 품질 구성차원별 설문문항	18
<표 I -3> 장애 인식개선 교육 성과의 세부 요인	19
<표 II -1> 「장애인복지법」 개정 전·후 내용 비교	22
<표 II -2> 국립재활원 장애발생예방 교육 내용	24
<표 II -3> 장애예방교육 연도별 실적	25
<표 II -4> 국립재활원 장애체험교육 세부 교육내용	26
<표 II -5> 대통령 산하기관 장애 인식개선 교육 실적보고 현황	28
<표 II -6> 국무총리 산하기관 장애 인식개선 교육 실적보고 현황	29
<표 II -7> 각부 장애 인식개선 교육 실적보고 현황	30
<표 II -8> 독립기관 장애 인식개선 교육 실적보고 현황	32
<표 II -9> 자치단체 장애 인식개선 교육 참가자 실적보고 현황	33
<표 II -10> 교육 참여 지방자치단체 실적보고 현황	34
<표 II -11> 교육참여 보고실적이 있는 지방자치단체 목록	35
<표 II -12> 교육 실적보고가 없는 지방자치단체 현황(2016~2018)	37
<표 II -13> 국가기관 평균 강의 시간	39
<표 II -14> 지방자치단체 평균 강의 시간	40
<표 II -15> 국가기관 교육 방식	41
<표 II -16> 지방자치단체 교육 방식	42
<표 II -17> 외부 강사 소속 현황	44
<표 III -1> 장애 인식개선 교육의 세부 성과 요인	49
<표 III -2> 응답자의 일반적 사항	50
<표 III -3> 장애 인식개선 교육의 성과 요인에 대한 상대적 중요도 순위	53
<표 III -4> 장애 인식개선 교육의 성과 요인에 대한 만족도 순위	55
<표 III -5> 장애 인식개선 교육의 유지 및 개선 요인	58
<표 III -6> 응답자의 교육장소 현황	59

<표 III-7> 응답자의 소속기관별 교육장소 현황	60
<표 III-8> 응답자의 교육내용 현황	60
<표 III-9> 응답자의 소속기관별 교육내용 현황	61
<표 III-10> 응답자의 교육형태 현황	62
<표 III-11> 응답자의 소속기관별 교육형태 현황	64
<표 III-12> 응답자의 교육 강사 현황	65
<표 III-13> 응답자의 소속기관별 교육 강사 현황	66
<표 III-14> 응답자의 교육일정 현황	67
<표 III-15> 응답자의 소속기관별 교육일정 현황	68
<표 III-16> 응답자의 교육시간 현황	69
<표 III-17> 응답자의 소속기관별 교육시간 현황	69
<표 III-18> 응답자의 교육인원 현황	70
<표 III-19> 응답자의 소속기관별 교육인원 현황	71
<표 III-20> 응답자의 교육 진행방식 현황	71
<표 III-21> 응답자의 소속기관별 교육 진행방식 현황	72
<표 III-22> 응답자의 교육 참여 부담	73
<표 III-23> 주요 변수별 응답자의 교육 참여 부담	74
<표 III-24> 응답자의 전반적 교육 만족도	75
<표 III-25> 주요 변수별 응답자의 전반적 교육 만족도	76
<표 III-26> 응답자의 장애 인식개선 도움	77
<표 III-27> 주요변수별 응답자의 장애 인식개선 도움	78
<표 III-28> 응답자의 교육 추천 의사	79
<표 III-29> 주요 변수별 응답자의 교육 추천 의사 현황	80
<표 III-30> 응답자의 장애 인식개선 교육 목표	81
<표 III-31> 응답자의 희망 교육내용	82
<표 III-32> 응답자의 교육일정 계획 시 고려사항	83
<표 III-33> 응답자의 적절한 교육시간과 인원	84
<표 III-34> 응답자의 희망 교육형식 및 진행방식	85
<표 III-35> 응답자의 희망 강사 조건	87
<표 III-36> 기타 의견	88
<표 III-37> 조사영역 및 조사내용	92
<표 III-38> 교육담당 면접참여자 기본 특성	93
<표 III-39> 강사 면접참여자 기본 특성	93

표목차

<표 IV-1> 「장애인복지법」 제90조 개정안	126
<표 IV-2> 「장애인복지법」 제25조 개정안 (4항-6항 신설)	127
<표 IV-3> 「장애인복지법」 제25조 개정안 (7항 신설)	128
<표 IV-4> 「장애인복지법」 시행규칙 제2조의2 개정안	129
<표 IV-5> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제2항 개정안	130
<표 IV-6> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제3항 개정안	131
<표 IV-7> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제4항 개정안	132
<표 IV-8> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제5항 개정안	133

제 2 부 ‘장애 인식개선 교육’ 운영교재

<표 I -1> 교육대상 기관	166
<표 II -1> 욕구조사의 구체적인 내용	170
<표 II -2> 욕구조사 유형 및 방법	170
<표 II -3> 장애 인식개선 교육의 목적	171
<표 II -4> 장애 인식개선 교육 운영계획서 구성 내용(예시)	174
<표 II -5> 장애 인식개선 교육 강사 소속 현황	175
<표 II -6> 안내 메일 예시	177
<표 II -7> 계획 단계 시 준비사항 체크리스트(예시)	178
<표 III -1> 교육 전 준비사항 체크리스트	181

그림목차

제 1 부 ‘장애 인식개선 교육’ 모니터링

[그림 I -1] 연구추진 및 수행체계	10
[그림 III-1] 장애 인식개선 교육의 성과 요인에 대한 상대적 중요도 순위	54
[그림 III-2] 장애 인식개선 교육 성과 요인에 대한 만족도 순위	55
[그림 III-3] 본 연구의 수정 IPA분석 매트릭스의 구성과 의미	56
[그림 III-4] 장애 인식개선 교육의 유지 및 개선 요인	57
[그림 III-5] 응답자의 교육장소 현황	59
[그림 III-6] 응답자의 교육내용 현황	61
[그림 III-7] 응답자의 교육형태 현황	63
[그림 III-8] 응답자의 교육 강사(소속) 현황	65
[그림 III-9] 응답자의 교육일정(진행시기) 현황	68
[그림 III-10] 응답자의 교육시간 현황	69
[그림 III-11] 응답자의 교육인원 현황	70
[그림 III-12] 응답자의 교육 진행방식 현황	72
[그림 III-13] 응답자의 교육 참여 부담	73
[그림 III-14] 응답자의 전반적 교육 만족도	75
[그림 III-15] 응답자의 장애 인식개선 도움도	77
[그림 III-16] 응답자의 교육 추천 의사	79
[그림 III-17] 응답자의 장애 인식개선 교육 목표(1순위)	81
[그림 III-18] 응답자의 희망 교육내용(1순위)	82
[그림 III-19] 응답자의 교육일정 계획 시 고려사항	83
[그림 III-20] 응답자의 적절한 교육시간	84
[그림 III-21] 응답자의 적절한 교육인원	85
[그림 III-22] 응답자의 희망 교육형식	86
[그림 III-23] 응답자의 희망 교육 진행방식	86
[그림 III-24] 강사의 장애유무	87
[그림 III-25] 강사의 소속	87

제 2 부 ‘장애 인식개선 교육’ 운영교재

[그림 1-1] 장애 인식개선 교육 운영 흐름도	168
----------------------------------	-----

‘장애 인식개선 교육’ 모니터링 및 운영교재 개발연구

제 1 부

‘장애 인식개선 교육’ 모니터링



I

서론

1

연구의 목적 및 필요성

인권(human rights)이란 인간의 존엄성을 보호하고 실현하기 위해 침해해서는 안 되는 권리이다. 또한 인간이 생존하고 인간답게 살아가는 데 있어, 반드시 보호되어야 하고 요청되어야 할 권리이다. 이런 인권을 소중하게 보호하지 못하는 사회는 서로의 존엄성을 무시하고, 인간답게 살 수 있는 조건을 훼손하는 사회이다. 그런 사회는 서로에게 모욕을 주며, 착취와 억압이 공공연히 일어나는 비인간적 사회에 불과하다. 인권을 존중한다는 것은 구성원들이 서로에게 모욕을 주지않고 서로를 존중하며, 최소한의 필요를 인정해주는 방식으로 상호인정을 허용하는 것이다(권의섭, 2019).

이와 같이 인권은 인간이면 누구나 누릴 수 있는 기본권이지만, 여성, 아동, 장애인 등 힘이 약하거나 권리에 대해 잘 몰라 스스로를 지키기 어려운 사회적 약자들이 실제로 느끼는 현실은 추구하는 이상과 많은 괴리가 있다(정성은·정대영, 2019). 특히 장애인은 장애를 이유로 심각한 인권침해를 경험하고 있다. 최근 사회적 문제가 된 장애인 폭력, 성폭력, 노동착취 등의 인권 침해 사건들을 통해 그동안 장애인이 다양한 이유로 인해 편견과 차별의 대 상이 되어왔음을 알 수 있고, 장애인에 대한 인권침해가 시급히 해결해야 할 과제를 일깨워 주었다(김은진, 2017; 박가희·정은희, 2016; 이승학, 2017; 정성은·정대영, 2019). 이에 따라 장애인에 대한 차별을 금지하는 구조적인 장치와 더불어 장애 인식개선 교육이 중요하게 되었다.

우리나라는 2007년 모든 생활영역에서의 장애인차별을 금지하고 차별당한 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고자, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」을 제정하여 시행하고 있다. 그럼에도 우리사회에서 장애인에 대한 차별은 여전히 상당히 존재하고 있다. 보건복지부·한국보건사회연구원이 조사한 “2017년 장애인실태조사”에 따르면, 장애 때문에 본인이 차별받고 있다고 느끼는 정도에 대한 응답 결과, ‘항상 느낀다’와 ‘가끔 느낀다’라는 응답이 각각 7.6%와 27.2%로 장애인의 34.8%가 장애 때문에 본인이 차별받고 있다고 느끼고 있었다(김성희 외, 2017). 또한

우리나라에서 장애인에 대한 차별이 어느 정도 있다고 생각하는지를 질문한 결과, ‘약간 있다’는 응답이 46.0%로 가장 많았고 다음이 ‘매우 있다’ (33.9%), ‘별로 없다’ (18.3%), ‘전혀 없다’ (1.8%)의 순서로 나타났다. 즉 장애인의 79.9%는 장애인에 대한 차별이 아직도 우리 사회에 존재한다고 느끼고 있었다(김성희 외, 2017). 그리고 일반 국민을 대상으로 조사한 결과에서도 우리 사회에서 장애인에 대한 차별이 존재한다고 생각하는 국민은 2013년 56.5%, 2014년 60.7%, 2015년 60.0%, 2016년 55.5%로 높게 나타났다(보건복지부·한국장애인개발원, 2017). 이처럼 장애인의 차별을 금지하는 법이 2007년 제정되어 2008년 6월부터 시행되고 있음에도 여전히 장애인에 대한 인식 부족으로 장애인에 대한 차별행위는 발생하고 있다.

국제적인 측면에서도 장애 인식개선의 중요성이 강조되고 있다. 2006년 제정되고 우리나라도 국회비준을 함으로써 국내법과 동일한 효력을 갖고있는 「UN 장애인권리협약」¹⁾ 제8조²⁾를 보면, 장애와 장애인에 대한 인식 제고 관련 내용이 포함되어 있다. 이에 따르면 국가는 사회전반에서 장애인에 관한 인식을 향상시키고 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심을 고취시켜야 하는 의무가 있다.

이에 따라 ‘장애 인식개선 교육’³⁾의 의무실행 필요성이 제기되었고, 「장애인복지법」이 2015년 12월에 개정되어 장애 인식개선 교육이 의무화 되었다.⁴⁾ 2016년 6월 30

1) 이 협약은 장애인의 천부적인 존엄성에 대한 존중을 촉진하기 위한 목적으로 제정되었으며, 장애인이 모든 인권과 기본적인 자유를 완전하고 동등하게 향유할 수 있도록 촉진하고, 보호하고, 보장하도록 각국에 의무를 부과하고 있다.

2) 8조의 내용은 다음과 같다.

1. 당사국은 다음과 같은 사항의 즉각적이고 효과적인 조치를 취한다.

(a) 가족 단위를 포함하여 사회 전반에서 장애인에 관한 인식을 향상시키고 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심 고취
(b) 성별과 연령을 기반으로 하는 것을 포함하여 삶의 모든 영역에서 장애인에 대한 고정관념, 편견 그리고 유해한 관행 근절
(c) 장애인의 능력과 이들이 기여한 바에 대한 인식 증진

2. 이러한 목표를 이루기 위한 조치로 다음의 사항을 포함한다.

(a) 효과적인 대중인식 캠페인을 추진, 지속한다.

(i) 장애인의 권리에 대한 감수성 증진

(ii) 장애인에 대한 긍정적인 인식 및 보다 증대된 사회적 인식의 촉진

(iii) 직장 및 고용시장에서 장애인의 기술, 실적, 능력과 기여에 대한 인정 촉진

(b) 모든 영역을 포함하여 모든 단계의 교육제도에서 장애인의 권리를 존중하는 태도 양성

(c) 본 협약의 목적에 부합하는 방향으로 모든 미디어 기관들이 장애인을 묘사하도록 권장

(d) 장애인과 이들의 권리에 대한 인식 훈련 프로그램 증진

3) 장애 인식개선 교육의 명칭은 법률별로 다르게 사용되고 있다. 「장애인복지법」 시행령 제16조에서는 ‘장애 인식개선 교육’으로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2에서는 ‘장애인 인식개선 교육’으로, 교육부 특수교육정책과의 ‘특수교육 운영계획’에서는 ‘장애이해교육’으로 칭하고 있다. 본 연구는 「장애인복지법」에 기반한 교육을 논의하기 때문에 ‘장애 인식개선 교육’을 기본 명칭으로 사용한다.

일부부터 시행된 개정 「장애인복지법」에서는 교육대상기관을 확대 적용하여 명시하고, 교육내용과 교육방법 및 교육결과보고 등의 절차를 법제화하여 장애인에 대한 사회적 인식개선교육 시행을 의무화하였다. 이에 따라 장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」 제25조, 동법 시행령 제16조, 동법 시행규칙 제2조의2에 의해 법적근거(<부록 1> 참조)를 갖게 되었다.

「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육의 목표는 장애인에 대한 사회적 편견과 차별 제거, 장애인의 사회참여와 권리보장 증진, 장애인, 비장애인 통합 사회조성이다. 이를 위해 의무적으로 교육을 받아야 하는 대상은 국가기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인, 어린이집, 유치원, 초·중·고등학교, 대학교 등이다. 의무 교육대상 기관은 1년에 1회 이상 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

<표 1-1> 장애 인식개선 교육대상

교육대상 구분	교육대상 기관
국가기관	입법기관, 사법기관, 행정기관
지방자치단체	각 시·도에 속한 시·군·구청, 읍·면·동사무소, 지방자치단체로부터 출자·출연된 기관
공공기관	공기업, 준정부기관, 기타 공공기관 등
지방공사 및 지방공단	지방자치단체가 직접 설치·경영하거나 법인을 설립하여 경영하는 지방공기업
특수법인	특별법에 의하여 설립된 법인
「영유아보육법」에 의해 설치된 어린이집	국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체 등 어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집, 민간어린이집
「유아교육법」에 의해 설치된 학교	국립유치원, 공립유치원, 사립유치원
「초·중등교육법」에 의해 설치된 학교	초등학교, 중등학교, 고등학교, 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교
「고등교육법」에 의해 설치된 학교	대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송통신대학 등 원격대학, 기술대학, 각종학교

4) 이후 「장애인고용촉진 및 직업재활법 개정(2017.11.28.)」에 따라 직장 내 ‘장애인 인식개선 교육’도 의무화되었으나, 「장애인복지법」에 의한 ‘장애 인식개선 교육’과는 별개로 시행되고 있다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법 개정(2017.11.28.)」에 따른 직장 내 ‘장애인 인식개선 교육’의 법적 근거는 <부록 2>를 참조바란다.

장애 인식개선 교육에서 다루어야 할 교육 내용으로는 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인 보조기구 및 장애인편의시설, 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용이다. 이와 같은 내용을 교육하기 위하여 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험교육 등의 교육방법이 가능하다. 의무 교육 대상기관은 교육 이후 그 결과를 장관에게 제출하도록 되었기 때문에, 이와 같은 교육 관리를 위해 2017년부터 장애인개발원은 장애 인식개선 교육 실적관리시스템을 오픈하였다.

장애 인식개선 교육이 의무화되었음에도 아직까지 양적, 질적으로 미비한 실정이다(남용현 외, 2012; 이대식·김수연, 2013; 김용탁 외, 2016; 이종남·한상미, 2018). 형식적인 보여주기식 교육에 머물고 있으며, 특히 교육내용이 변화하는 장애의 개념과 장애인권리협약의 제정취지와 목적 등을 제대로 반영하지 못하고 있다는 비판을 받아왔다. 법률 소개, 장애인을 대하는 에티켓, 차별 시 처벌조항 등 위주로 실질적인 장애 인식개선을 이루기에는 한계가 있는 등 교육 내용의 문제가 존재한다. 또 장애에 대한 이해가 없는 강사들이 다른 의무교육과 함께 진행함으로써 장애 인식개선 교육의 질을 떨어뜨리고 있다. 또 대규모 집합교육 등으로 인해 교육 효과가 떨어지는 등 교육 방법의 문제도 제기되고 있다.

이와 같은 문제점을 구체적으로 파악하고 이에 따른 개선방안을 마련하여야 앞으로 이 제도가 지속 가능할 것으로 보인다. 올해는 장애 인식개선 교육이 의무화된 지 3년이 되는 시점이기 때문에, 의무교육 대상기관의 교육 실시 현황을 조사하여 현재 문제점을 파악하고 개선방안을 마련할 필요가 있다. 이를 기반으로 교육을 운영할 수 있는 가이드라인을 개발할 필요도 있다.

이에 따라 본 연구에서는 ‘장애 인식개선 교육’ 프로그램의 모니터링 실시 및 교육운영을 위한 실무자용 운영교재를 개발하고자 한다. 9개 유형의 모든 교육대상기관들을 연구의 대상으로 할 수 있지만, 내용이 너무 방대하기 때문에 교육대상기관을 ‘국가 및 지방자치단체’로 한정하였다. 민간기관보다는 우선 국가 및 지방자치단체의 교육 실태에 대한 모니터링이 더욱 필요하기 때문이다. 모니터링을 위해 장애인개발원의 협조를 받아 교육 실태를 분석하고, 교육 담당 공무원 및 인권강사를 대상으로 초점집단면접을 실시하여 운영과정의 어려움 및 개선방안을 모색하였다. 또 장애 인식개선 교육이 장애인 인권 향상이라는 목표에 어느 정도 부합하고 있는지 점검하기 위해 장애 인식개선 교육 프로그램 참가자 대상으로 수정 중요도-성취도 분석(IPA; Importance-Performance Analysis)(Deng, 2007)을 실시하였다. 이를 통해 장애 인식개선 교육의 개선방안을 도출하고, 이를 기반으로 국가기관과 지자체의 장애 인식개선 교육

담당자가 숙지해야 할 내용과 정보가 담긴 교육 실시기관용(用) 운영교재(핸드북)를 개발하고자 하였다.

연구결과는 단기적으로는 프로그램의 영향 정도에 따라 프로그램을 수정하여 새로운 교육 프로그램을 만들거나 프로그램 활성화 방안을 모색하는 수단으로 활용될 수 있을 것으로 보이고, 장애 인식개선 교육 현황 파악 및 기관운영자를 위한 운영교재 개발을 통해 장애 인식개선 교육의 내실화 및 활성화에 기여할 것으로 보인다.

2

연구 내용 및 방법

1) 연구 내용

보고서의 연구 내용은 크게 세 가지로 구성된다.

첫째, 장애 인식개선 교육 집행 현황을 파악하고 이를 통해 개선방안을 도출하고자 하였다. 연구 첫째인 점을 감안하여 교육대상기관을 ‘국가 및 지방자치단체’로 한정하였다. 국가기관 간 또는 국가기관 내(중앙, 소속기관, 지방조직) 비교를 통해, 또한 지자체 간 비교를 통해 조사대상기관(국가기관 및 지자체)의 교육 실시 현황을 파악하고 이를 통해 개선방안을 도출하고자 하였다. 그리고 강사 유형, 소속 등 장애 인식개선 교육 강사에 대한 현황 파악을 통해 강사의 질 관리 등에 대한 개선방안을 도출하고자 하였다. 이와 더불어 각 기관별 교육장소 현황을 파악하고 이를 통해 문제점 및 개선방안을 도출하고자 하였다.

둘째, 장애 인식개선 교육 관련 법·제도 및 교육의 내실화를 위해 현재의 문제점을 파악하고자 하였다. 이를 위해 기존문헌에 대한 검토뿐만 아니라, 중요도-성취도 조사, 관련자 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 이를 통해 파악된 문제점을 바탕으로 개선방안을 도출하고자 하였다.

셋째, 국가기관과 지자체의 장애 인식개선 교육 운영자가 숙지해야 할 내용과 정보가 담긴 교육 실시기관용(用) 운영교재(가이드라인 핸드북)를 개발하고자 하였다. 운영교재에는 장애 인식개선 교육의 목적과 원칙, 장애 인식개선 교육 과정 계획, 장애 인식개선 교육 과정 운영 준비, 장애 인식개선 교육 과정 운영, 장애 인식개선 교육 과정 평가 및 보고 등과 같은 내용을 담고자 하였다.

2) 연구 방법

연구 내용을 실행하기 위해 문헌 조사, 집행보고실적에 대한 분석, 중요도-성취도 분석을 위한 설문조사, 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다.

첫째, 장애 인식개선 교육 법·제도 현황, 장애 인식개선 관련 선행연구, 기존 장애 인식개선 교육 내용에 대한 문헌조사를 실시하였다. 이를 통해 장애 인식개선 교육의 전반적인 흐름 및 문제점을 파악하게 되었다.

둘째, 교육을 집행한 국가기관 및 지방자치단체에서 한국장애인개발원에 보고한 실

적 관련 원(元) 데이터를 받아서 지난 3년간의 장애 인식개선 교육 실시현황을 분석하였다.

셋째, 장애 인식개선 교육 프로그램 참가자 338명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 기본적으로 중요도-성취도 분석(IPA)을 위한 내용으로 구성되었으며, 추가 분석을 위해 필요한 내용이 추가되었다. 본 연구의 대상 기관이 ‘국가 및 지방자치단체’로 한정되어 있지만, 설문조사 참여자 중 일부는 기타 공공기관에 소속된 참여자들도 있었다. 국가기관에 소속된 참여자들의 수가 부족한 상황에서 공공기관 종사자들을 대상으로 설문조사를 추가하였다. 조사에 참여한 공공기관 참여자의 경우 국가기관의 산하기관이기 때문에 준 공무원의 신분을 갖고 있었다. 이에 따라 국가기관 참여자의 참여가 저조한 상황에서 국가기관 종사자들의 의견을 파악하는데 많은 도움이 되었다. 다만 정확한 분석 및 표현을 위해 국가기관으로 표기하지 않고, ‘국가 및 공공기관’으로 구분하여 분석하였다.

넷째, 강사, 교육실시기관 교육담당자 등을 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 심층적인 면담을 통해 현 장애 인식개선 교육의 문제점 및 대안을 파악하게 되었고, 이를 통해 운영교재 개발 방안에 대한 논의가 가능하게 되었다. 교육실시기관 교육담당자 중 한명은 공공기관 소속이었다. 국가 및 지방자치단체 교육담당자 섭외의 어려움으로 인해 설문조사와 마찬가지로 참여 대상을 공공기관으로까지 확대하게 되었다. 이를 통해 더욱 풍성한 내용을 파악할 수 있게 되었다. 또한 강사들의 경우 국가 및 지방자치단체에서만 장애 인식개선 교육을 하는 것이 아니라, 학교나 공공기관 등에서도 교육을 하고, 초점집단인터뷰 시 기관 구분 없이 의견을 밝혔다. 일부 내용의 경우 학교나 공공기관에 한정되기는 하였지만 장애 인식개선 교육에 대한 전반적인 현황 및 문제점을 파악하기 위해 필요한 경우가 많았기 때문에, 초점집단인터뷰 분석 내용은 국가 및 지방자치단체에 한정하지 않고, 학교나 공공기관과 관련된 내용까지도 포함하였다.

3) 연구추진 및 수행체계



[그림 1-1] 연구추진 및 수행체계



3 장애 인식개선 교육 관련 선행연구 고찰

1) 장애 인식개선 관련 선행연구

장애인 인식개선교육과 관련된 연구는 장애인 인식개선 교육보다는 장애이해교육 등에 더 초점이 맞추어졌다. 따라서 연구의 양적 측면에서도 매우 부족하고 또한 매우 한정적이다(김용탁 외, 2016). 이들 논의를 개략적으로 범주화하면 크게 네 가지 차원으로 정리할 수 있다. 첫째는 장애인 인식개선 교육을 제도적인 측면에서 접근하는 연구이다. 둘째는 장애 인식개선 프로그램의 내용이나 방향성을 제시하는 연구이다. 셋째는 장애 인식개선 프로그램의 효과성과 관련된 연구이다. 그리고 넷째는 특정기관에서 운영중인 장애 인식개선 교육 프로그램 내용과 체계 등에 대한 연구이다.

첫째, 장애 인식개선 교육의 제도적인 측면에서 접근하는 연구가 있다. 남용현 등(2012)은 장애 인식개선 교육의 제도적인 측면에서의 접근을 통해 개선방안을 제시하였다. 그는 국내외 장애 인식개선 교육 관련 법·제도 운영현황에 대한 비교분석을 통해 우리나라의 관련 제도 발전을 위한 개선방안을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 모든 기관에서 장애인 인식개선 교육을 받아야 하며, 둘째, 장애인 인식개선 교육의 구체적인 내용, 방법, 횟수 등이 필요하다는 점 그리고 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않는 사업주에 대한 일정한 수준의 과태료 부과 등과 같은 방안을 제시하고 있다. 또한 장애인 인식개선 교육의 활성화를 위하여 각 지역의 특성에 맞게 지방자치단체에서 적극적으로 관련 조례 제정을 제안하고 있다. 변민수 외(2010)는 사업주의 장애인 인식에 관한 연구를 인터뷰를 통하여 수행하였는데, 이를 통해 사업주에 따라 차별화된 장애 인식개선 교육이 필요하다는 점, 공단 수행 사업주 지원제도 및 서비스의 홍보 장치 필요 그리고 수요자 위주의 찾아가는 서비스 정기화 등과 같은 정책 제언을 하고 있다. 최웅선(2018)은 장애 인식개선 교육제도가 관련 법률에 도입된 경과와 도입 이후의 제도개선 노력 및 아직도 미흡한 부분에 대하여 타법사례 및 관련 연구를 면밀히 분석하여 법적 개선방안을 제시하였다. 이 연구에 따르면 장애 인식개선 교육제도의 효과적 정착을 위해서는 「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」에 따라 차별금지와 정당한 편의제공 의무가 있는 의료기관, 복지시설, 체육시설, 직업교육훈련기관 및 평생교육시설 등 민간기관까지 확대가 필요하고, 또한 교육실시 결과보고에 대한 점검체계 구비, 의무이행 강제수단 구비, 교육기관 및 강사양성 관리를 위한 전담기관 지정 등 「장애인복지법」 개정사항을 제언하고 있다. 이혜경 외(2017)는 법적 근거가 갖춰

지기 이전부터 장애 인식개선사업과 교육이 다양한 기관에서 이루어지고 있으며, 교육을 위한 강사양성사업도 이미 실시되어 오고 있기 때문에, 장애 인식개선 교육의 기관 간 수준차이를 없애고 모든 교육기관이 전문성을 갖고 법적 기준에 부합되게 교육을 실시할 수 있도록 운영 및 관리체계를 제언하고 있다.

둘째, 장애 인식개선 프로그램의 내용이나 방향성을 제시하는 연구가 존재한다. 하지만 장애 인식개선 프로그램에 관한 연구는 그리 많지 않다. 이대식·김수연(2013)은 전문가들의 견해를 바탕으로 델파이 방법을 통해 장애 인식개선 교육의 내용과 방향성을 제시하였다. 장애인식교육 내용에는 장애 관련 기본내용인 장애의 특징 및 관련 정보뿐 아니라, 장애 인권의식 향상을 위해 다양성과 인권 존중의 내용도 포함되어야 한다고 제언하였다. 또한 이러한 교육 프로그램을 진행할 때에는 학년 수준(연령)에 맞게 내용과 방법을 달리해야 함을 주장하고 있다. 장애 인식개선 교육의 방법으로 주입식 강의보다는 프로젝트 수행, 딜레마 상황 토론하기, 역할 놀이 등 다양하고 새로운 교수법을 적용할 것을 강조하였다. 또한 학교에서는 별도의 시간을 투입하는 것보다는 정규 교과수업과 같은 일상적이고 자연스러운 환경 속에서 장애 인식개선 교육이 이루어지는 것이 더 중요함을 제시하였다. 교육 중에 영상자료나 사진, 사례 등이 자주 사용되고 있는데, 이때 장애로 인한 문제를 개인의 문제로 또는 장애인을 의존적 존재로 인식하기 쉬우므로 유의해야 할 것을 강조하였다. 또한 남용현 등(2012)은 국내외의 장애 인식개선 교육 관련한 법·제도 및 운영 현황에 대한 비교분석을 통해 주요 문제점을 분석하고 향후 우리나라의 관련 제도 발전을 위한 개선방안을 제시하였다. 특히 고용현장에서의 장애 인식개선 교육이 없는 문제점을 제기하면서 고용을 중심으로 하는 장애 인식개선 교육 프로그램의 개발 및 보급을 제언하였다. 또한 장애 인식개선 교육 대상의 확대방안을 제시하였다. 장애인에 대한 사회적 인식개선을 위해 사업주뿐만 아니라 향후 국가기관 및 지방자치단체, 「초·중등교육법」에 따른 학교의 장은 물론 법률에 따른 기관 또는 단체에도 의무를 부과할 것을 제안하였다. 아울러 장애 인식개선 교육의 구체적인 내용·방법 및 횟수 등을 제시하였다. 또한 장애 인식개선 교육 의무 대상 사업주의 기준을 제시하였는데 이 연구에서는 기업에 대한 부담을 고려하여 장애인고용부담금 부과 대상을 기준으로 하되, 초기에는 상시근로자 300인 이상으로 실시하고, 이후 단계적으로 확대하여 100인 이상 사업주에게까지 확대할 것을 제안하였다. 이어 장애 인식개선 교육을 활성화하기 위해 각 지역의 특성에 맞게 지방자치단체에서 적극적으로 관련 조례를 제정할 것을 제안하였다. 그리고 첫 번째 범주에 포함시켰던 이해경 외(2017)의 연구에서도 제도개선 내용과 더불어 장애 인식개선 교육 교재를 개발하였다. 공무원과 공공기관 종사자를 넓은 의미의 공공기관 종사자로 묶어

이들을 대상으로 하는 교육교재, 어린이집 보모에서 대학교 교직원에 이르는 각급 학교의 교직원을 하나로 묶어 이들을 위한 교육교재, 중고등학생용 교육교재, 초등학생용 교육교재를 개발하였다. 이 교재는 일종의 표준 교재이기 때문에 장애의 정의, 차별의 유형과 정의와 같은 것은 표준적으로 제시하고, 다양한 사례를 제시하였다. 하지만 이러한 측면 때문에 일부 급진적인 내용 등은 포함될 수 없는 한계가 존재한다.

셋째, 장애 인식개선 프로그램의 효과성과 관련된 연구이다. 대부분의 선행연구는 거의 대부분 장애인 인식개선 교육의 효과와 관련되어 있으며, 특히 장애학생에 대한 비장애 학생의 태도를 개선시키기 위한 장애 인식개선 프로그램의 적용 효과에 관한 연구들에 치중되어 있다(남용현 외, 2011). 대부분 초등학생을 대상으로 실험설계에 의해 장애 인식개선 교육을 실시한 후 효과성을 제시하고 있는데, 공통적인 연구 결과는 여학생이 남학생보다 인식의 변화가 높았으며, 강의식 교육보다는 다양한 방식의 교육 방법을 혼합하거나 참여, 체험 방식의 교육으로 진행할 때 프로그램의 효과성이 더 높게 나타났다. 이종남·한상미(2018)는 기존의 연구들이 장애통합교육을 실시하고 있는 학생을 중심으로 또는 특정 대상에게 한정 짓고 있는 경향이 있고, 장애인과 비장애인이 동등한 관계로 장애인을 바라보도록 인식을 개선하기 위해서는 장애 인식개선 프로그램은 장애수용태도나 인식변화에서 범위를 넓혀 장애 인권교육, 다양성을 기반으로 하는 차별과 다름에 대한 이해교육으로 확장되어야 함을 주장하고 있다. 또 김성진(2015)은 학생들에 대한 장애 인식개선 교육의 효과에 대한 연구를 실시하였는데, 장애 인식 교육 참여 경험집단이 미참여 경험집단에 비해 장애편견은 낮게 나타나고, 관심과 배려, 장애 친구 수용은 평균보다 높게 나타났음을 보여주고 있다. 최윤영 외(2009)는 사업체 장애인 고용 실태조사를 바탕으로 장애인 고용인식 등에 대한 연구를 수행하였다. 사업주들의 장애인 고용인식 문항에 대한 질문에서 전체 평균 3.17인데 비해 ‘장애인들은 비장애인보다 직무 시 사고를 내는 경우가 많아 안전을 위해 누가 지켜 봐야 할 것이다’의 경우 2.89, ‘장애인들은 정상적인 직장 생활이 힘들 것이다’는 2.93으로 낮게 나타났다. 이는 여전히 장애인 근로자에 대한 편견이 남아 있음을 보여준다. 이 연구에서는 특히 장애 인식개선 교육 유무와 사업체 이익에 대한 질문에서 교육 실시의 경우 3.42로 나타난 반면, 미실시는 3.04로 나타나 상대적으로 장애 인식개선 교육이 사업체 이익에 도움이 되는 것으로 분석되었다.

넷째, 특정기관에서 운영중인 장애 인식개선 교육 프로그램 내용과 체계 등에 대한 연구이다. 우선 장애인고용공단의 장애인 인식개선 교육에 대한 논의가 있다. 김대규 외(2010)는 2008년도 도입된 미국 Windmills 프로그램을 원용한 EDI 행동 프로그램⁵⁾이

5) 1981년 미국 캘리포니아주 장애인고용위원회에서 개발한 ‘윈드밀(Windmills) 프로그램’-사업

국내 장애인 고용 현장을 반영하는데 부족한 한계를 노출하고 있음을 밝히고 있다. 예를 들어 프로그램 과정에 제시된 사례나 항목이 국내 장애인 고용 현실과 차이가 있어 진행 과정에서 진행자가 재구성하거나 삭제하는 경우가 있다는 것이다. 또한 프로그램에 참여한 참여자들의 장애 이해 정도에 따라 교육진행에 어려움이 나타난다는 것이다. 이러한 문제점을 극복하기 위한 방안으로 EDI 행동 프로그램을 국내 현실에 맞게 재구성하기 위한 연구를 수행하였고, 그 결과로서 기존 10개의 모듈을 18개의 모듈로 확대 개편하였으며, 운영방식과 교육 과정에서도 변화를 주었다. 진홍섭·김대규(2011)는 EDI 행동 프로그램 효과 분석을 통해 프로그램 개선 방안을 다음과 같이 제시하고 있다. 먼저 장애인 고용에 대한 인식을 개선하기 위해서는 실질적인 장애인 인식개선 교육 콘텐츠 개발이 필요하고 교육의 실시 여부가 아닌 교육의 효과에 초점을 맞추어야 한다는 점 그리고 교육 효과를 측정할 수 있는 척도 개발의 필요성을 주장하였다. 특히 기업의 사회적 책임 부분에 대한 내용이 프로그램에 포함될 수 있도록 세부 모듈 개발이 필요하다는 점을 지적하고 있다.

다음으로 특수교육 현장에서 이루어지는 장애이해 교육에 대한 효과성 검증 연구들이 존재한다. 김성애(2014)는 우리나라의 장애의 이해 교육의 의미를 고찰하는 논문에서 장애이해 교육 방법과 내용을 분석하였다. 또 이수연 외(2013)는 장애학의 관점에서 장애이해 교육을 분석하였는데, 다음과 같이 분석결과를 제시하고 있다. 첫째, 장애이해 교육의 실태는 장애체험활동을 통한 교육이 가장 활발하게 나타났다. 둘째, 장애이해 교육을 학생들에게 실시한 결과 장애 학생에 대한 인식에 긍정적인 영향을 가져온 것으로 나타났다. 셋째, 장애이해 교육을 교사들에게 실시한 결과 교사들의 장애 학생에 대한 인식에 긍정적인 영향을 가져온 것으로 나타났다. 그러나 중요한 것은 이러한 결과를 장애학적인 입장에서 볼 때 개인적 관념론을 벗어나지 못한다는 것이다. 즉, 장애는 개인의 문제이며 그들만의 치료법이 필요하다고 생각하고 있다는 것이다. 이것은 장애이해 교육을 실시한 후에도 변함이 없었으며, 교육을 실시한 교사들 또한 개인적 관념론의 입장을 취하고 있었고 교육을 실시하고 있었다. 이들은 장애이해 교육의 개선방안을 제시하였다. 첫째, 장애이해교육을 위해 특별한 프로그램을 별도의 시간에 제공하는 것보다는 원래의 교육과정시간을 활용하여 장애이해 교육 내용을 삽입하여 교수하는 것이 효과적이다. 둘째, 교과 교육과 연계한 통합적 장애이해 교육 프로그램이 일반학생의 장애이해교육에 효과적이다. 또한 장애 학생에 대한 비장애 학생

주가 지닌 장애인에 대한 부정적 태도는 장애에 대한 편견, 고정관념, 오해, 공포로 이뤄진 풍차에 비유될 수 있다는 의미로 지어짐-을 국내에 적합하도록 응용설계한 프로그램으로, 현재 장애인고용공단에서 공식적으로 장애인식 개선 교육을 위해 활용하고 있다.

들의 올바른 접근을 위해서는 먼저 장애이해 프로그램의 내용이 실질적이고 사회적 관념론의 입장을 취하는 것이 적절할 것이다. 그리고 장애에 대한 정보를 제공할 때 각 급별로 학생들의 특성과 관심이 있는 새로운 정보와 관련시켜서 프로그램을 진행하는 것이 더 효과적일 것이다. 보다 실질적인 프로그램의 효과를 위해서는 먼저 담당 교사들의 인식제고가 필요하다.

조윤화 외(2015)의 경우 발달장애인에 대한 하트하트 재단의 장애 이해 교육에 대한 효과성 평가 연구를 수행하였다. 여기에서 이들은 장애 이해 교육의 방향을 장애 당사자가 참여하고 중심이 되는 교육이라고 제시하고 있다. 발달장애인에 대한 교육에서 발달장애인 강사가 참여하는 것이 교육 효과성 면에서 가장 좋다는 평가를 내렸다. 따라서 발달장애인을 포함하여 장애인이 강사로 참여하는 ‘당사자 참여형 장애 이해 교육 프로그램 정례화’가 필요하다고 주장하였다.

이와 같은 선행연구들은 주로 제도 마련, 교육 내용, 교육의 효과성 평가에 관한 것들이다. 하지만 2017년 「장애인복지법」 개정에 따라 시행되는 장애 인식개선 교육에 대한 평가는 이루어지지 않고 있으며, 현장에서 인권교육을 담당하고 있는 기관실무자에 대한 지원도 없는 상황이다. 따라서 현재 진행되고 있는 장애 인식개선 교육에 대한 평가와 더불어, 이를 바탕으로 교육 운영 담당자들이 업무를 잘할 수 있도록 지원하는 연구가 필요하다.

2) 중요도-성취도 분석(IPA) 지표 설정을 위한 문헌고찰

장애 인식개선 교육 또는 조금 더 범위를 확대하여 인권교육, 시민교육에서 중요도나 만족도를 측정한 연구논문을 찾아 교육과 관련한 영역 및 지표들을 탐구하였다.

이대식·김수연(2013)은 장애 인식개선 교육과 관련하여 교육 목표, 교육 내용, 교육 방법을 교육의 주요 영역으로 하여 장애 인식개선이 나아가야 할 방향을 제시하였다. 이 연구에서는 장애 인식개선을 위한 교육목표, 교육내용, 교육방법이 어떠해야 하는지를 특수교육전문가들을 대상으로 델파이 연구방법을 적용하여 조사하였다. 특수교육 전문가 15명을 선정하여 3차에 걸쳐 델파이 연구를 수행하였다. 장애 인식개선을 위한 교육목표로서 전문가들은 단순히 장애 자체를 이해하는 것에 그치지 않고, 다양성에 대한 인식과 수용, 장애 이해를 토대로 한 장애문제 해결에의 적극적인 태도 등을 중요시했다. 교육내용으로는 장애의 특징 및 관련 정보뿐만 아니라 다양성과 인권의 존중 역시 중요하게 제시되었다. 교육방법으로는 별도의 시간을 마련하여 특정 프로그램을 개발하여 적용하는 것보다는 일상적인 교과교육 시간을 활용한 자연스러운 교육방

법, 토론과 게임, 역할놀이 등 다양하고 참신한 교수기법 등이 중요하게 제시되었다. 이러한 결과를 토대로 향후 장애 인식개선 교육이 나아가야 할 방향을 제시하였다.

이종남·한상미(2018)의 연구는 장애 인식개선 프로그램의 효과성을 검증하고 이를 바탕으로 장애 인식개선 프로그램의 발전방안을 모색하기 위한 것이다. 이를 위해 프로그램을 개발하고 인식개선 프로그램 강사 교육을 진행한 후, 2017년 6월부터 10월까지 전국의 초·중·고등학생과 성인 총 508명에게 프로그램을 실시하여 그 효과를 분석하였다. 장애 인식개선 프로그램의 효과성을 측정하기 위해 ‘장애인식지표’를 활용하였으며, 장애인식의 변화(장애 이해, 장애인 인권의식)와 장애인에 대한 차별과 다름에 대한 지식의 변화를 분석하였다. 실험설계를 바탕으로 사전·사후검사를 실시하였으며, 검사 결과를 기술통계, 대응 t검증, 독립 t검증, 일원배치 분산분석(ANOVA)을 활용하여 분석하였다. 분석결과 장애 인식개선 프로그램 전보다 후에 장애에 대한 인식이 개선되었으며, 차별과 다름에 대한 지식도 증가하였음을 알 수 있었다. 또한 성별, 연령, 프로그램 유형에 따라 프로그램 효과에 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과를 바탕으로, 향후 장애 인식개선 프로그램의 개선방안 및 후속연구를 제안하였다. 이 연구 결과, 여성이 남성보다 인지형 교육보다는 활동형 교육의 경우 장애 인식개선 프로그램의 효과가 크게 나타났으며, 연령대가 어린 초등학생보다 중·고등학생이, 인지형 교육보다 활동형 교육의 경우 장애에 대한 차별과 다름의 구분능력이 유의미하게 향상되었다. 또 프로그램의 유형으로 일방적인 강의와 같은 인지형 방식보다는 체험이나 참여형 방식의 경우 인식개선의 효과가 훨씬 높았으며, 또한 다양한 방식을 혼합한 방식이 높은 효과를 보였다.

강운주(2015)는 장애 인식개선 프로그램의 만족도와 참여경험을 분석하고, 개선방안을 제안하기 위하여 서울·경기 지역 초등학교 고학년에 재학 중인 비장애 학생들을 대상으로 프로그램을 시행한 후 만족도를 조사하였고, 이후 프로그램에 참여한 학생들 중 12명을 포커스그룹으로 선정하여 참여경험 및 개선방안에 대한 견해들을 탐색하고자 하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 장애 인식개선 프로그램에 대한 비장애 학생들의 만족도는 전체 응답자 중 92.3%가 만족하는 것으로 나타났다. 장애 인식개선 프로그램이 장애인에 대한 인식증진의 계기가 되었는가에 대해서는 79.0%가 인식을 증진하는 계기가 되었다고 응답하였고, 가장 유익했던 프로그램은 체험 활동, 장애인의 일상생활 활동에 대한 학습 등의 순으로 나타났다. 둘째, 포커스그룹 인터뷰를 통하여 장애 인식개선 프로그램에 대한 참여경험을 탐색한 결과, 비장애 학생들은 장애 인식개선 프로그램에 대하여 긍정적인 반응을 보였고, 장애에 대한 지식과 태도에 있

어서도 긍정적인 변화를 보인 것으로 나타났다. 셋째, 장애 인식개선 프로그램에 대한 개선사항을 탐색한 결과, 다양한 유형의 장애 강사 및 또래와의 상호작용, 장애유형별 다양한 체험활동 개발, 장애인과 비장애인 전문가의 공동 운영, 여유로운 진행 등이 개선될 필요가 있는 것으로 나타났다. 상기의 연구결과를 통하여 향후 장애 인식개선 프로그램을 운영하는 과정에서 검토되어야 할 부분이 무엇인지 논의하였고, 연구의 제한점을 제시하여 후속연구의 필요성을 덧붙였다. 따라서 이에 따르면 강사, 교육 방법, 진행방식 등이 교육의 중요 영역임을 알 수 있다.

백상수·박영근(2018)는 장애이해교육 프로그램 실시한 실험연구 54편 중 101개 연구 사례에 대해 메타분석을 실시하였다. 이에 따르면 영상활용중심, 체험활동중심, 영상 및 체험을 포함한 통합형 프로그램이 강의 중심의 장애이해 프로그램에 비해 효과크기가 높았으며, 학생들의 수가 31명 이상인 경우가 30명 이하의 집단에 비해 효과크기가 높게 나타났다. 또한 손병덕(2010)에 따르면, 직무관련 장애인만남 여부, 장애인복지교육이 장애인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

IPA분석을 활용하여 교육서비스품질 개선 연구를 실시한 장홍섭·이형록·우영진(2014)에 따르면, 교육서비스품질 구성차원별 설문문항을 기존연구에 따라 구성해보면 구성 차원으로는 유형성, 신뢰성, 확신성, 반응성, 공감성이 나타났고, 이에 따라 다음 <표 1-2>과 같은 설문문항을 구성하였다. 이에 따르면 교육장비, 교육시설, 교육자료, 강의시간 준수, 강사의 관심, 강사의 전문성, 교육일정 등이 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 1-2> 교육서비스 품질 구성차원별 설문문항

구성 차원	설문 문항	이문호 (2000)	박주성 (2003)	이경철 (2004)	이경희 (2008)	길하나 (2011)	장흥섭 외(2014)
유형성	최신의 교육 장비 활용	○		○	○	○	○
	교육장의 편리한 시설	○	○		○	○	○
	다양한 교육자료 준비	○	○		○	○	○
신뢰성	강사들의 강의시간 준수	○	○	○	○	○	○
	교육생에 대한 강사들의 관심과 성의	○		○	○	○	○
	교육생의 요구를 정확히 처리						○
확신성	강사들의 교육에 대한 충분한 지식보유	○	○	○	○	○	○
	강의 내용의 확신성						○
	교육 내용의 명확한 전달						○
반응성	교육생의 요구에 대한 신속한 처리	○	○		○	○	○
	교육생의 어려움을 자발적으로 해결	○	○		○	○	○
	교육생에 대한 강사들의 신속한 응답						○
공감성	교육생의 입장을 고려한 교육일정	○	○	○	○	○	○
	교육생을 이해하려는 노력	○	○	○	○	○	○
	교육생의 수준에 맞는 유용한 프로그램		○				○

이와 같은 다양한 연구를 종합해 보면, 교육의 성과에 영향을 미치는 요인으로는 교육일정, 교육시간, 사전 교육안내, 교육생의 평가 반영과 같은 교육계획의 측면, 교육장소, 교육 기자재, 교육 인권과 같은 교육환경 측면, 교육 내용 측면, 교육형태, 교육진행방식과 같은 교육 방법 측면, 강사 전문성, 강사 전달력과 같은 강사 측면이 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 1-3> 장애 인식개선 교육 성과의 세부 요인

영역	세부 요인	설명
교육계획	교육일정	교육생 중심의 수강 일정
	교육시간	교육목적 달성 정도의 충분한 시간
	사전 교육안내	사전 교육에 대한 안내
	교육생의 평가 반영	교육생의 평가 내용을 차기 교육에 반영
교육 환경	교육 장소	쾌적하고 교육생의 편의를 고려한 교육 장소
	교육 기자재	교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 기자재 활용
	교육 인원	적절한 교육 인원 대상
교육 내용	교육 내용	교육내용의 적절성
교육 방법	교육형태	집합, 원격교육 등 교육형태의 적절성
	교육 진행방식	강의식, 토의식, 체험형 등 교육 진행방식의 적절성
강사	강사 전문성	장애 분야에 대한 지식과 전문성
	강사 전달력	교육생의 수준을 고려한 내용 전달력

II

장애 인식개선 교육 현황 및 분석

1

「장애인복지법」의 장애 인식개선 교육

1) 2016년 「장애인복지법」 개정 경위⁶⁾

2006년 12월, 「UN 장애인권리협약」 채택, 2007년 4월, 「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」 제정은 장애인의 권리증진 보장과 차별을 금지하고 권익을 구제하기 위해 사회의 각 구성주체가 이행해야 할 의무를 규정함으로써 장애 인식개선 교육제도의 필요성과 누구를 대상으로 어떠한 방향으로 추진되어야 하는지 제시하는 계기가 되었다(최웅선, 2018).

이후 2007년 「장애인복지법」 전면 개정을 통해 중앙행정기관, 지방자치단체의 소속직원과 초중고 학생에 대한 장애 인식개선 교육제도가 처음으로 법에 반영되었으며, 2007년 12월에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정으로 사업주 책임에 장애인 인식개선 교육을 포함시키게 되었다. 그러나 이 두 개의 법은 교육실시 근거만 명시하였을 뿐, 교육내용, 실적보고 및 점검, 미이행에 대한 조치 및 교육추진체계 등에 언급이 없는 상황이었다.

이에 따라 「장애인복지법」 중 ‘장애 인식개선 교육’ 제도의 문제점에 대한 개선노력은 지속되었다. 제19대 국회에 들어서 일부 시도가 되었는데 먼저 2014년 1월 27일 새정치민주연합의 서영교 의원은 교육대상을 종전의 국가와 지방자치단체의 소속직원, 초중고 학생에 추가하여 대통령이 정하는 공공단체까지 확대하고, 교육내용, 교육방법 및 결과제출에 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있도록 하는 「장애인복지법」 일부개정법률안을 대표발의하였다. 이후 새정치민주연합의 최동익 의원은 2014년 10월 24일, 국회 보건복지상임위원회의 보건복지부 국정감사에서 ‘지난 3년간 장애 인식개선 교육을 실시한 국가기관 비율이 2011년부터 2013년까지 35% 미만이고, 학생 등을 대상으로 한 교육을 공무원 대상으로 한 것처럼 허위로 보고하는데도 보건복지부는 사실관계를 정확히 파악 못 하고 감독도 제대로 이뤄지지 않았다’ 지적하

6) 최웅선(2018) 중 해당 부분을 인용함

였다. 이후 2015년 7월 22일, 최동익 의원은 교육대상을 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제3조 제6호에 따른 어린이집, 유치원, 초·중·고, 대학교 등 교육기관의 소속 교직원 및 학생으로까지 확대하는 「장애인복지법」 일부개정법률안을 대표발의하였다. 양 의원의 개정안은 「장애인복지법」 일부개정법률안 보건복지위원장 대안으로 통합·조정되어 국회 전체회의 의결 후 2015년 12월 29일 정부 공포되었으며 이어 2016년 6월 28일 동법 시행령 개정, 2016년 6월 30일 동법 시행규칙 개정으로 현재의 「장애인복지법」에 개선된 틀이 마련되었다.

2) 개정 내용

2015년 12월 29일 개정된 「장애인복지법」이 2016년 6월 30일 시행됨에 따라 국가기관 및 지방자치단체의 장애 인식개선 교육이 의무화되었다. 개정된 「장애인복지법」은 확대 적용된 교육대상기관을 명시하고, 교육내용과 교육방법 및 교육결과보고 등의 절차를 법제화하여 장애인에 대한 사회적 인식개선교육을 의무화하였다.

「장애인복지법」 개정으로 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교의 장(「장애인복지법」 제25조 제②항)과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단, 특별법에 따라 설립된 특수법인(시행령 제16조 제①항)은 의무적으로 1년에 1회 이상 장애 인식개선 교육을 실시하여야 한다. 이 법에 따라 시행하는 교육에는 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인보조기구 및 장애인편의시설, 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용이 포함되어야 한다(시행령 제16조 제③항). 또 장애 인식개선 교육의 방법은 집합교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격교육, 체험교육 등이 있고(시행령 제16조 제④항), 교육 대상 기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육 내용, 방법, 참가 인원 등의 교육 결과를 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출하여야 한다(시행령 제15조 제⑤항, 시행규칙 제2조의2).

2007년 장애 인식개선 교육제도 도입 시 법조문과 대비하여 2015년 개정 내용을 비교하면 다음의 <표 II-1>과 같다. 이를 자세히 살펴보면 중요한 특징을 아래와 같이 정리해 볼 수 있다.

<표 II-1> 「장애인복지법」 개정 전·후 내용 비교

구분	개정 전	개정 후
교육 대상	중앙행정기관 및 지방자치단체의 소속 직원, 초·중·고의 학생	국가기관, 지방자치단체, 어린이집, 유치원, 초·중·고, 대학교, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인 등의 소속 직원 및 학생
교육 내용	구체적 명시 없음	1. 장애의 정의 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도 3. 장애인의 행동특성 및 능력 4. 장애인과 의사소통하는 방법 5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용
교육 방법	구체적 명시 없음	집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등
교육 횟수	년1회 이상	년1회 이상
교육 결과	구체적 명시 없음	교육 결과를 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부 장관에게 결과보고서 제출

자료: 최웅선(2018)

(1) 교육대상 범위 확대

종전의 중앙행정기관 및 지방자치단체의 소속직원과 초·중·고 학생에서 어린이집, 대학교, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인 등의 소속직원 및 학생까지 추가되었는데 이들을 모두 기관규모로 산정해보면 2017년 기준으로 종전의 17,512개소에서 70,211개소로 301% 증가한 규모이며, 특히 내용 면에서도 어린이집 41,044개소, 유치원 9,029개소까지 포함되어 유아기를 포함한 아동기까지 범위가 확대되었다.

(2) 교육 내용 제시

시행령 제16조 제3항에서는 장애 인식개선 교육의 내용을 ‘1. 장애의 정의 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도 3. 장애인의 행동특성 및 능력 4. 장애인과 의사소통하는 방법 5. 장애인보조기구 및 장애인편의시설 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용’으로 규정함으로써 이를 기반으로 표준 교재안이 만들어져 현장 강의에 활용되고 강사양성, 교육의 질적 관리가 이루어질 수 있도록 하였다.

(3) 다양한 교육 방법 규정

시행령 제16조 제4항에서는 장애 인식개선 교육의 방법을 ‘집합교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격교육, 체험교육’의 방법으로 할 수 있다고 규정하고 있는데 현재 제도 가장 많은 부분을 차지하는 것이 집합 교육이나 용이한 접근성 및 이용의 편리함을 고려할 때 인터넷 강의를 활용할 수 있으며, 장애인식 감수성을 고려한 장애체험도 집합교육으로 실시하고 있어 현장의 수요에 부합하는 다양한 교육방식의 전개가 가능할 수도 있다.

(4) 교육기관의 실적보고 체계 구축

시행령 제16조 제4항 및 시행규칙 제2조의2에서는 ‘교육기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육내용, 방법, 참가인원 등의 교육 결과를 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출’할 것을 규정함으로써 교육기관의 교육이행 보고에 대한 체계를 구축하였다.

3) 국내 유사 장애 인식개선 관련 교육 현황

「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’이 의무화되었지만, 이와 유사한 명칭의 교육도 함께 이루어지고 있다. 한국장애인고용공단에서는 2017년 11월 「장애 인고용촉진 및 직업재활법」 개정에 따라 의무화된 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’을 실시하고 있다. 이 교육은 「장애인복지법」에 의한 ‘장애 인식개선 교육’과 명칭이 유사하지만 전혀 별개의 과정으로 시행되고 있다. 또한 보건복지부 소속기관인 국립재활원에서는 ‘장애예방교육’을 실시하고 있고, 교육부 소속기관인 국립특수교육원에서는 ‘장애학생 이해’ 교육을 실시하고 있다.

(1) 한국장애인고용공단

한국장애인고용공단은 직장 내 장애인 인식개선 교육 법제화에 따라 교육 시행을 지원함으로써 장애인 고용촉진 및 고용안정을 지원하고 있다. 직장 내 장애인 인식개선 교육은 사업주 및 직원이 직접 교육을 실시하는 경우를 제외하면, 반드시 한국장애인고용공단 강사양성 과정 수료자 및 고용노동부 지정 장애인 인식개선 교육기관을

통하여 교육을 실시하여야 한다. 직장 내 장애인 인식개선 교육은 1월 1일부터 12월 31일까지 연 1회 1시간 교육을 실시해야 하고 공단으로부터 지정되지 않은 교육기관으로부터 교육을 받은 경우 교육이 인정되지 않는다.

상시근로자 50인 이상 사업체는 직접교육 또는 위탁교육을 통해 교육을 실시하여야 한다. 우선 직접교육은 사업주 및 내부 직원이 교육을 실시하던가, 한국장애인고용공단 강사양성 과정을 수료한 전문 강사를 초빙하여 교육할 수 있다. 위탁교육은 고용노동부 장관이 지정하는 장애인 인식개선 교육기관에 위탁해 교육을 실시할 수 있다. 50인 미만 사업체는 간이교육자료의 배포, 게시 등을 통해 교육을 인정받을 수 있다.

(2) 국립재활원

국립재활원에서는 전국적으로 미취학아동, 초·중·고등학생, 성인 등을 대상으로 장애발생예방교육을 실시하고 있으며, 초·중·고·대학생, 시·도의원, 행정기관 직원, 학부모, 교직원, 사회단체 등을 대상으로 장애체험교육을 실시하고 있다 장애발생 예방교육은 실제 사고로 뇌손상 및 척수손상을 입은 장애인 강사가 직접 교육하며, 동영상 시청과 강사와의 대화 등으로 구성된다.

<표 II-2> 국립재활원 장애발생예방 교육 내용

분야	소요시간		교육 내용
	40분	80분	
교육 소개	5분	10분	우리나라 장애인 현황 및 장애발생예방교육 실시 배경, 국립재활원 및 강사 소개
장애의 이해	10분	15분	장애와 장애유형 이해, 뇌와 척수 손상에 대한 설명, 장애인 인식개선 내용 등
동영상	-	15분	장애발생예방 동영상
사고사례	10분	20분	사고사례(강사 본인) 소개 및 질의응답
사고 및 장애발생 예방법	10분	15분	국립재활원 장애발생예방 5계명, 학교와 생활주변의 사고 및 장애발생예방법 등

자료: 이혜경 외(2017), 국립재활원 홈페이지(2019) www.nro.go.kr

<표 II-3> 장애예방교육 연도별 실적

(단위: 명, %)

년도	목표 인원	교육 인원	달성율	교육대상					교육 횟수
				유치원	초등학교	중학교	고등학교	성인	
2005		1,045						1,045	10
2006		8,203						8,203	51
2007		8,803						8,803	75
2008	7,000	18,335	261.9		15,607	2,260		468	119
2009	15,000	16,233	108.2	60	13,105	2,340	190	538	117
2010	14,000	17,873	127.7	1,072	14,194	1,855	239	513	527
2011	14,500	65,255	450.0	4,752	42,582	13,914	1,665	2,342	1,127
2012	50,000	82,797	165.6	9,690	54,381	14,147	2,698	1,881	1,454
2013	74,000	87,825	118.7	8,215	57,182	15,201	6,148	1,079	1,802
2014	94,308	95,526	101.3	5,154	73,220	11,152	5,412	588	1,946
2015	96,744	131,198	135.6	12,000	88,043	20,414	9,203	1,538	2,600
2016	115,498	117,511	101.7	14,309	82,799	11,916	4,608	3,879	3,096
2017	115,498	126,478	109.5	23,135	80,105	12,945	6,630	3,663	3,433
2018	129,000	139,302	108.0	23,032	94,169	13,223	5,348	3,530	3,928
총계		916,384		101,419	615,387	119,367	42,141	38,070	20,285
대상별 비율				11.1	67.2	13.0	4.6	4.2	

자료: 국립재활원 홈페이지(2019) www.nro.go.kr

그리고 국립재활원은 휠체어, 시각장애, 편의시설의 기준 및 모델 등을 직접 체험함으로써 장애를 가진 사람들이 겪는 불편함과 편의시설의 중요성을 인식하고, 장애인 인식개선을 통해 그들의 사회통합에 기여하고자 장애체험교육을 실시하고 있다. 장애 체험교육은 시도의원, 행정기관 직원, 공무원, 교직원, 기업체 등을 대상으로 하고 있으며, 교육 내용은 국립재활원 방문교육(원내교육)과 ‘찾아가는 장애체험’ 교육(원의 교육)으로 구분된다. 세부 내용은 다음 표와 같다.

<표 II-4> 국립재활원 장애체험교육 세부 교육내용

교육 과정	교육 방법		교육 내용	교육 자료	소요 시간
장애체험 이론 교육	설명	휠체어	휠체어 이동 조작 방법	프리젠테이션	20분
		시각장애	보행 방법(단독, 안내)		
장애체험 실습 교육	체험	휠체어	휠체어 체험관 이용 (경사로, 배수로 통과)	휠체어, 현지팡이, 안내	50분
		시각장애	도로교통 체험관 이용		
장애인식개선	강의		장애에 대한 이해 (장애의 개념, 유형 등), 장애인에 대한 편견과 차별예방법 등	프리젠테이션	50분

자료: 국립재활원 홈페이지(2019) www.nro.go.kr

(3) 국립특수교육원

국립특수교육원 부설 원격교육연수원 홈페이지(iedu.nise.go.kr)를 통해 원격연수과정을 진행하고 있다. 일반 교원 및 특수교원, 교육전문직 등을 대상으로 장애학생 이해를 위한 교육 과정을 실시하고 있으며, 기타과정으로 수화교육, 시각장애교육, 장애인권 및 성교육을 실시하고 있다.



2 장애 인식개선 교육 현황 및 분석

보건복지부 산하 한국장애인개발원은 2016년부터 장애 인식개선 교육 실적관리시스템을 운영하고 있다. 「장애인복지법」에 따라 장애 인식개선 교육을 의무적으로 시행하여야 하는 기관 및 단체는 교육실시 후 그 결과를 이 시스템에 등록하여야 한다. 이 절의 분석은 한국장애인개발원의 실적관리시스템에 등록된 원자료⁷⁾에 기반하였다.

1) 교육 현황 및 평가

(1) 국가기관

국가기관은 크게 중앙행정기관과 독립기관으로 구분할 수 있다. 중앙행정기관은 정부조직법에 의해 설치된 부(部)·처(處)·청(廳)과 「국가인권위원회법」 같은 개별 법률로 특별히 설치된 기관을 말한다. 2019년 8월 기준 정부조직법상 중앙행정기관은 18부 5처 17청이다. 18부에는 기획재정부, 교육부, 과학기술정보통신부, 외교부, 통일부, 법무부, 국방부, 행정안전부, 문화체육관광부, 농림축산식품부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부, 여성가족부, 국토교통부, 해양수산부, 중소벤처기업부가 있고 5처에는 법제처, 국가보훈처, 식품의약품안전처, 인사혁신처, 대통령경호처가 있다. 또 17청에는 국세청, 관세청, 조달청, 통계청, 검찰청, 병무청, 방위사업청, 경찰청, 소방청, 문화재청, 농촌진흥청, 산림청, 특허청, 기상청, 새만금개발청, 행정중심복합도시건설청, 해양경찰청이 포함된다.

독립기관에는 삼권분립의 원칙에 따라 「헌법」에 의해 설치된 중앙선거관리위원회, 국회, 대법원, 헌법재판소가 있다. 이 절에서는 국가기관을 분석의 편의상 ‘대통령 산하기관’, ‘국무총리 산하기관’, ‘각부’, ‘독립기관’으로 구분하여 장애 인식개선 교육 현황을 분석하였다.⁸⁾

7) 교육 이행을 등록한 기관의 경우에도 전체 직원 중 참석 직원의 비율을 보고하지는 않게 되어있고, 또한 일부 기관의 경우 실적보고를 누락했을 수도 있기 때문에, 기관 간 비교시에는 해석상 주의가 필요한 것으로 보인다.

8) 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」에 의해 설치돼 입법, 사법, 행정 등 3부 어디에도 소속되지 않는 국가기구이므로 이 연구에서는 ‘독립기관’으로 분류한다.

① 대통령 산하기관

지난 3년 동안 대통령 산하기관의 장애 인식개선 교육 현황을 보면 2016년 102명, 2017년 0명, 2018년 672명으로 모두 774명이 교육을 이수하였다. 전체적으로 교육이 확대되었지만 2017년에는 교육 실적이 전무한 상태이다. 산하기관별로 살펴보면, 전체 4곳 산하기관 중 2016년 1곳, 2017년 0곳, 2018년 2곳 기관이 교육 실적을 보고하였다. 특히, 대통령실과 국가정보원은 지난 3년 동안 인식개선 교육 실적이 전혀 없고, 방송통신위원회는 2017년에 교육 실적이 없다.

<표 II-5> 대통령 산하기관 장애 인식개선 교육 실적보고 현황

(단위: 명)

구분	2016년	2017년	2018년	계
대통령실	-	-	-	-
국가정보원	-	-	-	-
감사원	-	-	485	485
방송통신위원회	102	-	187	289
계	102	0	672	774

② 국무총리 산하기관

지난 3년 동안 국무총리 산하기관의 장애 인식개선 교육 현황을 보면 2016년 2,516명, 2017년 4,633명, 2018년 10,873명으로 모두 11,971명이 교육을 이수하였다. 전체적으로 교육이 꾸준히 확대되고 있다. 산하기관별로 살펴보면, 전체 9곳 산하기관 중 2016년 3곳, 2017년 4곳, 2018년 7곳 기관이 교육 실적을 보고하였다. 하지만 국민권익위원회는 지난 3년 동안 교육 실적이 전무하고, 원자력안전위원회는 2018년 처음 교육을 실시하였으나 참여 인원은 46명으로 매우 저조하다.

<표 II-6> 국무총리 산하기관 장애 인식개선 교육 실적보고 현황

(단위: 명)

구분	2016년	2017년	2018년	계
국무조정실/총리비서실	425	860	450	1,735
국가보훈처	-	21	4,828	4,849
인사혁신처	-	567	-	567
법제처	55	101	86	242
식품의약품안전처	-	1,067	2,883	3,950
공정거래위원회	-	-	267	267
금융위원회	20	-	341	361
국민권익위원회	-	-	-	0
원자력안전위원회	-	-	46	46
계	2,516	4,633	10,873	11,971

③ 각부

지난 3년 동안 대통령 산하기관의 장애 인식개선 교육 현황을 보면 2016년 35,228명, 2017년 50,075명, 2018년 162,849명으로, 지금까지 248,152명이 교육을 이수하였다. 전체적으로 교육이 꾸준하게 확대되고 있다. 산하기관별로 살펴보면, 전체 18곳 본청 중 2016년 5곳, 2017년 11곳, 2018년 17곳 기관이 교육 실적을 보고하였다. 중소기업부 본청은 지난 3년 동안 교육 실적이 전무하다.

한편, 각부의 처(處)·청(廳)은 기획재정부 4곳(국세청, 관세청, 조달청, 통계청), 법무부 1곳(검찰청), 국방부 2곳(병무청, 방위사업청), 행정안전부 2곳(경찰청, 소방청), 문화체육관광부 1곳(문화재청), 농림축산식품부 2곳(농촌진흥청, 산림청), 산업자원부 1곳(특허청), 환경부 1곳(기상청), 국토교통부 2곳(행복중심복합도시건설청, 새만금개발청), 해양수산부 1곳(해양경찰청) 등 17곳이다. 이 중 2016년 5곳, 2017년 8곳, 2018년 11곳이 교육 실적을 보고하였다. 소방청, 특허청, 행복중심복합도시건설청은 지난 3년 동안 교육 실적이 전무하다. 또 조달청은 2016년, 2017년 실적은 있지만 2018년 실적이 없고, 방위사업청과 문화재청은 2016년과 2018년 실적은 있지만 2017년 실적이 없고, 새만금개발청과 산림청은 2016년과 2018년 실적은 없지만 2017년 실적은 있다. 인식개선 교육이 일관되게 수행되지 않고 기관에 따라 연도에 따라 실적이 요동치고 있음을 알 수 있다.

<표 II-7> 각부 장애 인식개선 교육 실적보고 현황

(단위: 명)

구분		2016년	2017년	2018년	계
기획재정부	본청	-	-	1,287	1,287
	국세청	-	-	17,071	17,071
	관세청	-	-	3,266	3,266
	조달청	718	1,007	-	1,725
	통계청	379	1,996	3,069	5,444
	소계	1,097	3,003	24,693	28,793
교육부	본청	24,685	24,445	17,185	66,315
과학기술정보통신부	본청	-	-	6,154	6,154
외교부	본청	-	-	356	356
통일부	본청	-	229	347	576
법무부	본청	-	2,945	16,951	19,896
	검찰청	6,595	3,786	7,342	17,723
	소계	6,595	6,731	24,293	37,619
국방부	본청	-	-	467	467
	병무청	-	-	1,174	1,174
	방위사업청	-	35	-	35
	소계	-	35	1,641	1,676
행정안전부	본청	-	4,951	2,750	7,701
	경찰청	-	-	55,920	55,920
	소방청	-	-	-	0
	소계	-	4,951	58,670	63,621
문화체육관광부	본청	-	511	2,318	2,829
	문화재청	-	63	-	63
	소계	-	574	2,318	2,892

구분		2016년	2017년	2018년	계
농림축산식품부	본청	-	-	4,635	4,635
	농촌진흥청	-	1,669	1,405	3,074
	산림청	32	-	2,666	2,698
	소계	32	1,669	8,706	10,407
산업통상자원부	본청	197	172	914	1,283
	특허청	-	-	-	0
	소계	2,016	2,017	6,653	10,686
보건복지부	본청	1,355	963	1,298	3,616
환경부	본청	-	299	1,655	1,954
	기상청	-	1,112	899	2,011
	소계	1,355	2,374	3,852	7,581
고용노동부	본청	40	2,709	6,954	9,703
여성가족부	본청	-	513	147	660
국토교통부	본청	-	-	2,830	2,830
	행복중심복합도시건설청	-	-	-	0
	새만금개발청	59	-	54	113
	소계	59	0	2,884	2,943
해양수산부	본청	1,168	1,909	3,426	6,503
	해양경찰청	-	761	309	1,070
	소계	1,168	2,670	3,735	7,573
중소벤처기업부	본청	-	-	-	0
계		35,228	50,075	162,849	248,152

④ 독립기관

지난 3년 동안 헌법에 의해 설치된 독립기관의 장애 인식개선 교육 현황을 보면 2016년 2,594명, 2017년 2,382명, 2018년 15,296명으로 모두 20,272명이 교육을 이수하였다. 전체적으로 교육이 꾸준히 확대되고 있는 추세다. 각 기관별로 살펴보면, 전체 5곳 기관 중 2016년 3곳, 2017년 4곳, 2018년 5곳 기관이 교육 실적을 보고하였다. 이 중

대법원은 2018년에, 헌법재판소는 2017년에 처음 교육을 실시하였고, 중앙선거관리위원회와 국회는 2016년부터 꾸준히 교육을 실시하고 있다. 한편, 개별 법률에 의해 설치된 독립기구인 국가인권위원회는 3년 동안 꾸준히 교육을 실시하고 있지만 시간이 갈수록 오히려 교육 참가자의 수가 줄어들고 있다.

<표 II-8> 독립기관 장애 인식개선 교육 실적보고 현황

(단위: 명)

구분	2016년	2017년	2018년	계
중앙선거관리위원회	1,396	1,288	1,923	4,607
국회	944	746	1,434	3,124
대법원	-	-	11,665	11,665
헌법재판소	-	250	167	417
국가인권위원회	254	98	107	459
계	2,594	2,382	15,296	20,272

(2) 지방자치단체

① 참가자 현황

지난 3년 동안 지방자치단체의 장애 인식개선 교육 현황을 보면 2016년 22,021명, 2017년 37,387명, 2018년 125,514명으로 모두 184,922명이 교육을 이수하였다. 전체적으로 2018년 교육 실적이 급상승하였다. 18곳 광역시도별로 살펴보면, 서울특별시와 세종특별자치시를 제외한 모든 시도가 2016년부터 2018년까지 장애 인식개선 교육에 참여하고 있다. 하지만 서울특별시는 2017년, 세종특별시는 2016년, 2017년의 교육 실적이 보고되지 않았다. 또 지난 3년 동안 교육 실적이 전체적으로 급상승했음에도, 2016년과 2018년을 비교하면 대전광역시, 강원도, 충청북도, 경상남도는 교육 참여자의 수가 오히려 줄어들었다.

<표 II-9> 자치단체 장애 인식개선 교육 참가자 실적보고 현황

(단위: 명)

지자체	2016년	2017년	2018년	계
서울	887	-	26,934	27,821
부산	5,704	5,217	14,423	25,344
대구	410	1,426	4,211	6,047
인천	200	3,291	5,999	9,490
광주	28	930	1,051	2,009
대전	1,750	1,534	1,599	4,883
울산	512	1,007	7,374	8,893
세종	-	-	1,927	1,927
경기	2,883	4,717	23,249	30,849
강원	1,299	3,377	1,168	5,844
충북	801	129	190	1,120
충남	1,418	2,442	10,505	14,365
전북	1,173	4,202	6,048	11,423
전남	34	3,788	10,870	14,692
경북	633	868	6,379	7,880
경남	4,090	4,190	3,353	11,633
제주	199	269	234	702
계	22,021	37,387	125,514	184,922

② 교육 참여 지방자치단체 현황

지난 3년 동안 전국 지방자치단체의 장애 인식개선 교육 참여 현황을 보면 아래 <표 II-10>과 같다. 243곳 광역 및 기초 자치단체들 중 장애 인식개선 교육에 참여한 수는 2016년 65곳, 2017년 83곳, 2018년 154곳으로 꾸준히 증가하고 있다. 하지만 서울특별시, 광주광역시, 세종특별시는 2016년, 2017년에 교육에 참가한 광역 및 기초 자치단체가 보고되지 않았다. 광주광역시의 경우 2016년 교육 참석 인원은 보고되었는데, 자치단체가 아니라 산하기관인 ‘광주광역시교육연구정보원’이 유일하게 교육에 참여하였다. 또 지난 3년 동안 교육에 참여한 자치단체의 수가 전체적으로

상승했음에도 2016년 대비 2018년을 비교할 때 강원도와 경상남도는 교육 참여 자치단체가 오히려 줄어들었다.

<표 II-10> 교육 참여 지방자치단체 실적보고 현황

(단위: 곳)

구분	광역/기초 단체 수	2016년	2017년	2018년
서울	26	4	-	18
부산	17	12	12	16
대구	9	2	7	9
인천	11	1	4	8
광주	6	-	1	3
대전	6	4	4	5
울산	6	2	4	6
세종	1	-	-	1
경기	32	8	16	23
강원	19	6	7	5
충북	12	2	1	2
충남	16	4	3	13
전북	15	4	6	8
전남	23	1	4	13
경북	24	4	4	15
경남	19	10	9	8
제주	1	1	1	1
계	243	65	83	154

그리고 지난 3년 동안 장애 인식개선 교육에 참여한 전국 광역 및 기초 자치단체의 목록은 아래 <표 II-11>과 같다. 특이할 점은 대다수 자치단체들이 1회성 교육을 실시한 반면, 여러 차례 나누어 상대적으로 소수의 공무원들을 참여시켜 교육한 자치단체들이 있다. 이를 보면, 2016년 충청북도 단양군은 6회, 2018년 서울특별시 관악구는 11회, 대전광역시 유성구는 6회, 강원도 태백시는 23회, 충청남도 청양군은 5회로 나누어 교육을 실시하였다.

<표 II -11> 교육참여 보고실적이 있는 지방자치단체 목록

	광역시/기초 자치단체	2016년	2017년	2018년
서울 (26)	본청, 강남구, 강동구, 강북구, 강서구, 관악구, 광진구, 구로구, 금천구, 노원구, 도봉구, 동대문구, 동작구, 마포구, 서대문구, 서초구, 성동구, 성북구, 송파구, 양천구, 영등포구, 용산구, 은평구, 종로구, 중구, 중랑구	강서구, 관악구, 서대문구, 용산구(4)	-	본청, 강남구, 강동구, 강서구, 관악구, 광진구, 구로구, 도봉구, 동작구, 마포구, 서대문구, 서초구, 성북구, 양천구, 은평구, 종로구, 중구, 중랑구(18)
부산 (17)	본청, 강서구, 금정구, 기장군, 남구, 동구, 동래구, 부산진구, 북구, 사상구, 사하구, 서구, 수영구, 연제구, 영도구, 중구, 해운대구	본청, 금정구, 남구, 동구, 동래구, 부산진구, 사상구, 서구, 연제구, 중구, 사하구, 해운대구청(12)	강서구, 남구, 동구, 동래구, 부산진구, 사상구, 사하구, 수영구, 연제구, 영도구, 중구, 해운대구(12)	본청, 강서구, 금정구, 기장군, 남구, 동구, 동래구, 부산진구, 북구, 사상구, 사하구, 서구, 수영구, 연제구, 영도구, 해운대구(16)
대구 (9)	본청, 남구, 달서구, 달성군, 동구, 북구, 서구, 수성구, 중구,	수성구, 중구(2)	본청, 남구, 달성군, 동구, 북구, 수성구, 중구(7)	본청, 남구, 달서구, 달성군, 동구, 북구, 서구, 수성구, 중구(9)
인천 (11)	본청, 강화군, 계양구, 남구, 남동구, 동구, 부평구, 서구, 연수구, 옹진군, 중구	계양구(1)	본청, 남동구, 부평구, 중구(4)	계양구, 남동구, 동구, 부평구, 서구, 연수구, 옹진군, 중구(8)
광주 (6)	본청, 광산구, 남구, 동구, 북구, 서구	-	동구(1)	본청, 남구, 동구(3)
대전 (6)	본청, 대덕구, 동구, 서구, 유성구, 중구	본청, 동구, 서구, 유성구(4)	동구, 서구, 유성구, 중구(4)	본청, 대덕구, 서구, 유성구, 중구(5)
울산 (6)	본청, 남구, 동구, 북구, 울주군, 중구	동구, 울주군(2)	본청, 동구, 울주군, 중구(4)	본청, 남구, 동구, 북구, 울주군, 중구(6)
세종 (1)	-	-	-	세종시(1)
경기 (32)	본청, 가평군, 고양시, 과천시, 광명시, 광주시, 구리시, 군포시, 김포시, 남양주시, 동두천시, 부천시, 성남시, 수원시, 시흥시, 안산시, 안성시, 안양시, 양주시, 양평군, 여주시, 연천군, 오산시, 용인시, 의왕시, 의정부시, 이천시, 파주시, 평택시, 포천시, 하남시, 화성시	과천시, 광주시, 동두천시, 안성시, 여주시, 연천군, 용인시, 포천시(8)	가평군, 고양시, 광명시, 광주시, 구리시, 군포시, 남양주시, 수원시, 안성시, 양주시, 양평군, 연천군, 용인시, 의왕시, 의정부시, 화성시(16)	본청, 가평군, 과천시, 광명시, 광주시, 구리시, 군포시, 김포시, 남양주시, 동두천시, 부천시, 성남시, 수원시, 시흥시, 안산시, 양주시, 양평군, 여주시, 연천군, 의정부시, 이천시, 평택시, 화성시(23)

	광역/기초 자치단체	2016년	2017년	2018년
강원 (19)	본청, 강릉시, 고성군, 동해시, 삼척시, 속초시, 양구군, 양양군, 영월군, 원주시, 인제군, 정선군, 철원군, 춘천시, 태백시, 평창군, 홍천군, 화천군, 횡성군	고성군, 영월군, 원주시, 인제군, 철원군, 평창군(6)	본청, 강릉시, 고성군, 동해시, 삼척시, 태백시, 화천군(7)	본청, 고성군, 영월군, 원주시, 태백시(5)
충북 (12)	본청, 괴산군, 단양군, 보은군, 영동군, 옥천군, 음성군, 제천시, 증평군, 진천군, 청주시, 충주시	단양군, 제천시(2)	본청(1)	옥천군, 증평군(2)
충남 (16)	본청, 계룡시, 공주시, 금산군, 논산시, 당진시, 보령시, 부여군, 서산시, 서천군, 아산시, 예산군, 천안시, 청양군, 태안군, 홍성군	계룡시, 부여군, 아산시, 홍성군(4)	부여군, 아산시, 천안시(3)	본청, 공주시, 금산군, 논산시, 당진시, 부여군, 부여군, 서산시, 서천군, 아산시, 예산군, 청양군, 홍성군(13)
전북 (15)	본청, 고창군, 군산시, 김제시, 남원시, 무주군, 부안군, 순창군, 완주군, 익산시, 임실군, 장수군, 전주시, 정읍시, 진안군	김제시, 부안군, 순창군, 진안군(4)	본청, 고창군, 군산시, 남원시, 익산시, 순창군(6)	본청, 고창군, 김제시, 순창군, 완주군, 익산시, 정읍시, 진안군(8)
전남 (23)	본청, 강진군, 고흥군, 곡성군, 광양시, 구례군, 나주시, 담양군, 목포시, 무안군, 보성군, 순천시, 신안군, 여수시, 영광군, 영암군, 완도군, 장성군, 장흥군, 진도군, 함평군, 해남군, 화순군	나주시(1)	광양시, 순천시, 신안군, 여수시(4)	본청, 강진군, 곡성군, 광양시, 담양군, 순천시, 신안군, 영광군, 장성군, 장흥군, 함평군, 해남군, 화순군(13)
경북 (24)	본청, 경산시, 경주시, 고령군, 구미시, 군위군, 김천시, 문경시, 봉화군, 상주시, 성주군, 안동시, 영덕군, 영양군, 영주시, 영천시, 예천군, 울릉군, 울진군, 의성군, 청도군, 청송군, 칠곡군, 포항시	본청, 경산시, 경주시, 상주시(4)	고령군, 경산시, 영천시, 포항시(4)	본청, 경주시, 고령군, 군위군, 김천시, 봉화군, 상주시, 성주군, 안동시, 영주시, 예천군, 울진군, 의성군, 청도군, 포항시(15)
경남 (19)	본청, 거제시, 거창군, 고성군, 김해시, 남해군, 밀양시, 사천시, 산청군, 양산시, 의령군, 진주시, 창녕군, 창원시, 통영시, 하동군, 함안군, 함양군, 합천군	거제시, 고성군, 남해군, 사천시, 양산시, 의령군, 진주시, 통영시, 함양군, 합천군(10)	본청, 거제시, 남해군, 사천시, 의령군, 진주시, 통영시, 함안군, 함양군(9)	본청, 진주시, 창녕군, 창원시, 통영시, 하동군, 함안군, 합천군(8)
제주 (1)	본청	제주도 본청(1)	제주도 본청(1)	제주도 본청(1)

※ () 안의 숫자는 지방자치단체의 수이다.

한편 지난 3년 동안 단 한 번도 장애 인식개선 교육에 참여한 실적이 없는 자치단체는 전체 243곳 중 56곳(23.05%)이나 된다. 자치단체별로 보면 서울특별시 7곳, 인천광역시 2곳, 광주광역시 3곳, 경기도 4곳, 강원도 7곳, 충청북도 7곳, 충청남도 1곳, 전라북도 4곳, 전라남도 10곳, 경상북도 7곳, 경상남도 4곳 등이다. 특히 충청북도는 전체 자치단체 12곳 중 7곳(58.33%), 전라북도는 23곳 중 10곳(43.48%), 강원도는 19곳 중 7곳(36.84%), 경상북도는 24곳 중 7곳(29.17%)이 교육에 참여하지 않은 것으로 조사되었다. 반면 부산광역시, 대구광역시, 대전광역시, 울산광역시의 모든 자치단체는 지난 3년 동안 적어도 1회 이상 교육에 참여하였다(세종특별자치시, 제주특별자치도는 제외). 전체적으로 보면, 특별시와 광역시 같은 대도시의 교육 실적이 상대적으로 양호하고, 반대로 광역도 지역은 상대적으로 실적이 저조하다.

<표 II-12> 교육 실적보고가 없는 지방자치단체 현황(2016~2018)

(단위: 곳)

지역	광역/기초 단체 수	교육 실적이 없는 단체 수	교육 실적이 없는 단체 명단
서울	26	7	강북구, 금천구, 노원구, 동대문구, 성동구, 송파구, 영등포구
부산	17	0	-
대구	9	0	-
인천	11	2	강화군, 남구
광주	6	3	광산구, 북구, 서구
대전	6	0	-
울산	6	0	-
세종	1	0	-
경기	32	4	안양시, 오산시, 파주시, 하남시
강원	19	7	속초시, 양구군, 양양군, 정선군, 춘천시, 홍천군, 횡성군
충북	12	7	괴산군, 보은군, 영동군, 음성군, 진천군, 청주시, 충주시
충남	16	1	태안군
전북	15	4	무주군, 임실군, 장수군, 전주시
전남	23	10	고흥군, 구례군, 목포시, 무안군, 보성군, 완도군, 여수시, 영암군, 완도군, 진도군
경북	24	7	구미시, 문경시, 영덕군, 영양군, 울릉군, 청송군, 칠곡군
경남	19	4	거창군, 김해시, 밀양시, 산청군
제주	1	0	-
계	243	56	

(3) 평가

전체적으로 볼 때 2016년에 비해 2018년의 인식개선 교육 실적이 국가기관과 지방자치단체 모두에서 의미 있게 증가하고 있다. 그럼에도 대통령 산하기관인 대통령실, 국가정보원, 국무총리 산하기관인 국민권익위원회, 각 부처 중 중소벤처기업부와 소방청, 특허청, 행복중심복합도시건설청은 지난 3년 동안 장애 인식개선 교육 실적이 전무하다. 지방자치단체의 경우 전국 243곳의 광역 및 기초 단체 중 지난 3년 동안 인식개선 교육 실적보고가 전무한 지방자치단체는 56곳(23.05%)에 이른다. 실적이 없는 지자체 중에는 실제로 교육을 이행하지 않은 곳도 있겠으나 교육을 이행하고도 한국장애인개발원에 실적보고를 하지 않은 곳이 있을 것으로 추정된다. 또 인식개선 교육이 일관되게 수행되지 않고 기관에 따라, 또 연도에 따라 실적이 요동치는 기관들도 있다. 이는 국가 및 지방자치단체의 장애 인식개선 교육이 의무화되었음에도 아직도 이에 대한 홍보와 모니터링이 충분하지 못하다는 사실을 말해준다.

또 특별시와 광역시 같은 대도시보다 광역도 지역의 교육 실적이 상대적으로 저조하다는 것은 농어촌이 많은 광역도 지역 인식개선에 대한 홍보와 모니터링을 더욱 강화할 필요성을 제기한다. 아울러 향후 이 같은 문제를 방지하고 장애 인식개선 교육의 효과성을 제고하기 위해 의무교육을 이수하지 않을 경우 패널티를 줄 수 있는 법적, 제도적 방안을 마련할 필요가 있다.

2) 강의 시간 현황 및 평가

각 기관이 한국장애인개발원에 보고한 실적을 바탕으로 강의 시간 현황을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 국가기관

지난 3년 동안 국가기관의 장애 인식개선 교육 평균 강의 시간은 2016년 89.95분, 2017년 60.87분, 2018년 68.62분으로 전반적으로 줄어들고 있다. 강의 방식별로 보면, 원격 교육은 2016년 90.00분, 2017년 65.61분, 2018년 75.66분이고 3년 평균은 77.09분이다. 또 집합 교육은 2016년 89.91분, 2017년 56.14분, 2018년 61.58분이고 3년 평균은 69.21분이다. 원격 교육이 집합 교육보다 평균 7.88분 더 길게 강의가 이루어진다.

강의 방식을 더 세분하여 살펴보면, 원격 교육의 경우 기타(84.80분), 개별 인터넷

(78.00분), 동영상 시청(66.73분) 순으로 강의 시간이 길다. 집합 교육의 경우는 외부강사(76.18분), 내부강사(69.68분), 연수형(68.38분), 기타(48.97분) 순으로 강의 시간이 길다.

<표 II-13> 국가기관 평균 강의 시간

(단위: 분)

대분류	소분류	2016년	2017년	2018년	전체 평균
원격	개별 인터넷	90.00	67.16	76.85	78.00
	동영상 시청	90.00	49.66	60.52	66.73
	기타	-	80.00	89.60	84.80
	소계(평균)	90.00	65.61	75.66	77.09
집합	내부강사	90.00	60.97	58.06	69.68
	외부강사	89.74	69.21	69.58	76.18
	연수형	90.00	55.45	59.69	68.38
	기타	-	38.94	59.00	48.97
	소계(평균)	89.91	56.14	61.58	69.21
전체 평균		89.95	60.87	68.62	71.00

(2) 지방자치단체

지난 3년 동안 지방자치단체의 장애 인식개선 교육 평균 강의 시간은 2016년 90.00분, 2017년 63.63분, 2018년 78.20분으로 전반적으로 줄어들고 있다. 강의 방식별로 보면, 원격교육은 2016년 90.00분, 2017년 70.11분, 2018년 82.89분이고 3년 평균은 80.06분이다. 또 집합교육은 2016년 90.00분, 2017년 57.15분, 2018년 73.52분이고 3년 평균은 73.56분이다. 원격교육이 집합교육보다 평균 6.50분 더 길게 강의가 이루어진다.

강의 방식을 더 세분하여 살펴보면, 원격교육의 경우 기타(120.00분), 개별 인터넷(82.22분), 동영상 시청(67.41분) 순으로 강의 시간이 길다. 집합교육의 경우는 외부강사(92.79분), 내부강사(70.33분), 연수형(44.64분), 기타(62.01분) 순으로 강의 시간이 길다.

<표 II-14> 지방자치단체 평균 강의 시간

(단위: 분)

대분류	소분류	2016년	2017년	2018년	전체 평균
원격	개별 인터넷	90.00	78.00	78.66	82.22
	동영상 시청	90.00	62.22	50.00	67.41
	기타	-	-	120.00	120.00
	소계(평균)	90.00	70.11	82.89	80.06
집합	내부강사	90.00	55.00	66.00	70.33
	외부강사	90.00	91.05	97.33	92.79
	연수형	-	20.00	69.28	44.64
	기타	-	62.54	61.47	62.01
	소계(평균)	90.00	57.15	73.52	73.56
전체 평균		90.00	63.63	78.20	77.00

(3) 평가

2016년에 비해 2018년 국가기관과 지방자치단체의 장애 인식개선 강의 시간이 줄어들었다. 아직 법적으로 강의 시간을 얼마나 해야 하는지에 대한 규정이 없고, 어느 정도 강의 시간이 가장 효율적인지에 대한 연구도 없는 상황이어서 이 같은 축소에 대한 평가를 하기는 어렵다. 다만, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 직장 내 인식개선 교육(연 1시간 이상)의 경우처럼 장애 인식개선 교육 시간을 법률로 정해 혼란을 줄일 필요가 있다.

3) 교육 방식 현황 및 평가

각 기관이 한국장애인개발원에 보고한 실적을 바탕으로 교육 방식 현황을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 국가기관

지난 3년 동안 국가기관의 장애 인식개선 교육 방식을 살펴보면, <표 II-15>에서 보

듯이 원격 교육이 1,136곳(37.68%)이고 집합 교육이 1,879곳(62.32%)이다. 세부적으로 보면, 내부강사 895곳(29.68%), 개별 인터넷 869곳(28.82%), 외부강사 707곳(23.45%), 집합 기타 224곳(7.43%), 동영상 시청 216곳(7.16%), 연수형 53곳(1.76%), 원격 기타 51(1.69%)순이다.

특이점을 살펴보면 개별 인터넷 강의가 큰 폭으로 상승하였다. 2016년과 2018년 점유율을 비교하면 2.41%에서 36.73%로 급상승하였다. 이와 반대로 동영상 시청은 같은 시기 24.33%에서 4.20%로 줄었다. 또 내부강사 활용은 40.37%에서 25.45%로, 외부강사 활용은 32.35%에서 20.53%로 다소 큰 폭으로 줄었다.

<표 II-15> 국가기관 교육 방식

(단위: 곳, %)

대분류	소분류	2016년	2017년	2018년	계
원격	개별 인터넷	9(2.41)	46(10.82)	814(36.73)	869(28.82)
	동영상 시청	91(24.33)	32(7.53)	93(4.20)	216(7.16)
	기타	0(0.00)	3(0.71)	48(2.17)	51(1.69)
	소계	100(26.74)	81(19.06)	955(43.10)	1,136(37.68)
집합	내부강사	151(40.37)	180(42.35)	564(25.45)	895(29.68)
	외부강사	121(32.35)	131(30.82)	455(20.53)	707(23.45)
	연수형	2(0.53)	13(3.06)	38(1.71)	53(1.76)
	기타	0(0.00)	20(4.71)	204(9.21)	224(7.43)
	소계	274(73.26)	344(80.94)	1,261(56.90)	1,879(62.32)
계		374(100)	425(100)	2,216(100)	3,015(100)

(2) 지방자치단체

지난 3년 동안 국가기관의 장애 인식개선 교육 방식을 살펴보면, <표 II-16>에서 보듯이 원격교육이 149곳(24.67%)이고 집합교육이 455곳(75.33%)이다. 세부적으로 보면, 외부강사 278곳(46.03%), 개별 인터넷 104곳(17.22%), 집합 기타 96곳(15.89%), 내부강사 73곳(12.09%) 동영상 시청 42곳(6.95%), 원격 기타 3곳(0.50%) 순이다.

특이점을 살펴보면 국가기관과 마찬가지로 개별 인터넷 강의가 큰 폭으로 상승하였다. 2016년과 2018년 점유율을 비교하면, 3.26%에서 20.63%로 급상승하였다. 이와 반대

로 동영상 시청은 같은 시기 17.39%에서 4.18%로 줄었다. 또 내부강사 활용은 17.39%에서 12.01%로 소폭 줄었지만, 외부강사 활용은 62.00%에서 41.78%로 크게 줄었다.

<표 II-16> 지방자치단체 교육 방식

(단위: 곳, %)

대분류	소분류	2016년	2017년	2018년	계
원격	개별 인터넷	3(3.26)	22(17.05)	79(20.63)	104(17.22)
	동영상 시청	16(17.39)	10(7.75)	16(4.18)	42(6.95)
	기타	0(0.00)	0(0.00)	3(0.78)	3(0.50)
	소계	19(20.65)	32(24.81)	98(25.29)	149(24.67)
집합	내부강사	16(17.39)	11(8.53)	46(12.01)	73(12.09)
	외부강사	57(62.00)	61(47.29)	160(41.78)	278(46.03)
	연수형	0(0.00)	1(0.78)	7(1.83)	8(1.32)
	기타	0(0.00)	24(18.60)	72(18.80)	96(15.89)
	소계	73(79.35)	97(75.19)	285(74.41)	455(75.33)
계		92(100)	129(100)	383(100)	604(100)

(3) 평가

이상에서 살펴보았듯이, 국가기관과 지방자치단체 모두 개별 인터넷을 통한 장애인 인식개선 교육의 비중을 크게 늘리고 있는 반면, 외부강사를 활용한 교육은 점차 줄이고 있다. 이런 현상은 국가기관뿐만 아니라 지방자치단체에서도 뚜렷하게 나타나고 있다.

이처럼 피교육기관의 편의에 따라 집합교육을 기피하는 현상이 노골화된다면, 법이 정한 장애 인식개선 교육의 효과를 기대하기 어려울 수 있다. 더구나 내부강사 활용 교육도 실제로는 형식적인 교육에 그치는 경우가 대부분이다. 한국장애인개발원이 제공한 원자료를 보면, 내부강사 활용형 교육은 강사가 직접 강의하는 형태가 아니라 대부분 동영상 상영으로 같음하고 있기 때문이다. 따라서 집합교육을 강화하고 내부강사 보다는 전문성과 감수성이 높은 외부강사를 활용하는 강의를 지금보다 더 많아지도록 법적, 제도적 정비가 필요해 보인다.

아울러 교육 방식 소분류 항목 중 원격교육과 집합교육에 각각 ‘기타’ 항목이 있는데, 특히 지방자치단체의 경우 2017년과 2018년 집합교육의 ‘기타’ 빈도가 18%를

상회한다. 예상컨대, 두 가지 이상의 교육방식이 혼재된 경우이거나 장애체험 등 분류 표에 없는 교육방식으로 진행된 경우를 ‘기타’로 분류한 것 같다. 교육실적 관리 기관은 소분류 항목을 더 추가하여 ‘기타’ 비율을 대폭 낮출 필요가 있다.

4) 강사 소속 분석 및 평가

각 기관이 한국장애인개발원에 보고한 실적을 바탕으로 강사 소속 현황을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 강사 소속 분석

장애 인식개선 교육의 방법 중에 가장 효과적인 것은 전문성과 강의 경험을 고루 갖춘 외부강사에 의한 집합교육이다. 하지만 앞서 지적하였다시피 국가기관과 지방자치단체 모두 외부강사를 점차 기피하는 경향이 나타났다. 이 절에서는 피교육기관이 어떤 기관이나 단체에서 외부강사를 초빙하는지 분석해 보았다.

우선 국가기관과 지방자치단체에 장애 인식개선 강사로 활동한 외부강사의 소속을 “장애인단체(기관)”, “일반 민간단체(기업, 기관)”, “공공기관”, “복지관”, “대학”으로 구분하여 살펴보았다. 아래 <표 II-17>에서 보듯이 지난 3년 동안 국가기관과 지방자치단체에 인식개선 강의를 한 강사의 소속은 공공기관 249곳(28.56%), 장애인단체 240곳(27.52%), 일반 민간단체 170곳(19.50), 복지관 158곳(18.12%), 대학 55곳(6.31%) 순이다.

국가기관과 지방자치단체를 구분하여 선호하는 강사 파견 기관을 살펴보면, 2018년 기준으로 국가기관은 공공기관 120곳(27.52%), 일반 민간단체 116곳(26.61%), 장애인단체 105곳(24.08%) 순이고, 지방자치단체는 장애인단체 52곳(36.11%), 공공기관 31곳(21.53%), 복지관 31곳(21.53%) 순이다.

세부적인 특징을 살펴보면, 일반 민간단체 소속 강사의 강의 점유율이 전체적으로 높아지고 있다. 2016년과 2018년 점유율을 비교하면, 국가기관의 경우 16.67%에서 26.61%, 지방자치단체의 경우 2.63%에서 12.50%로 증가하였다. 이는 일반 민간단체나 기업이 인식개선 교육 시장에 적극적으로 참여하고 있음을 보여준다. 반면, 대학 소속 강사의 강의 점유율은 지방자치단체에서는 소폭 상승했지만 국가기관에서 14.29%에서 3.44%로 크게 줄었다.

<표 II-17> 외부 강사 소속 현황

(단위: 명, %)

구분	국가기관			지방자치단체			계
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	
장애인단체 (또는 기관)	18 (21.43)	25 (21.01)	105 (24.08)	20 (52.63)	20 (39.22)	52 (36.11)	240 (27.52)
일반 민간단체 (또는 기업, 기관)	14 (16.67)	13 (10.92)	116 (26.61)	1 (2.63)	8 (15.69)	18 (12.50)	170 (19.50)
공공기관	31 (36.90)	45 (37.82)	120 (27.52)	7 (18.42)	15 (29.41)	31 (21.53)	249 (28.56)
복지관	9 (10.71)	24 (20.17)	80 (18.35)	8 (21.05)	6 (11.76)	31 (21.53)	158 (18.12)
대학	12 (14.29)	12 (10.08)	15 (3.44)	2 (5.26)	2 (3.92)	12 (8.33)	55 (6.31)
계	84 (100)	119 (100)	436 (100)	38 (100)	51 (100)	144 (100)	872 (100)

* 강사 소속을 기재하지 않은 경우와 개인 자격 강사는 제외한 수치임

* 공공기관 : 국가기관, 지자체, 국가인권위원회, 장애인개발원, 장애인고용공단, 특수교육원, 국립재활원, 양성평등진흥원 등 포함

* 일반 민간단체(기업, 기관) : 교육전문민간기업이나 단체, 협동조합, 마을기업, 사회적 기업 등 포함

(2) 평가

당위적인 주장일 수도 있지만, 장애 인식개선 교육은 잘 훈련된 장애 당사자가 수행하는 것이 가장 바람직하고 또 효과도 클 수가 있다. 하지만 앞서서도 보았듯이 국가기관은 장애인 단체보다 공공기관과 일반 민간단체 소속 강사를 선호하는 경향이 있다. 또 지방자치단체는 여전히 장애인단체 소속 강사를 제일 선호하지만 해가 바뀔수록 선호도가 낮아지고 있다. 장애 인식개선 교육인 만큼 장애 당사자 강사가 더 적극적으로 참여할 수 있는 정책적 고려가 필요해 보인다.

5) 합의

지난 3년 동안 중앙정부 및 지방자치단체가 수행한 장애 인식개선 교육의 전반적 현황을 분석하여 도출된 합의는 다음과 같다.

첫째, 법정 의무가 된 장애 인식개선 교육을 강제할 수 있는 법률적, 행정적 보완조치가 필요하다. 조사 결과, 시간이 지나면서 인식개선 교육 실적이 국가기관과 지방자치단체 모두에서 의미 있게 증가하고 있다. 하지만 지난 3년 동안 국가기관의 경우 대통령실, 국가정보원, 국민권익위원회, 중소벤처기업부, 소방청, 특허청, 행복중심복합도시건설청 등 7곳이, 그리고 지방자치단체의 경우 광역 및 기초 자치단체 243곳 중 56곳(23.05%)의 교육 실적이 전혀 보고되지 않았다. 또 인식개선 교육이 일관되게 수행되지 않고 기관에 따라, 또 연도에 따라 교육 실적이 심한 격차를 보이는 기관들도 있다. 이 같은 문제를 해결하고 인식개선 교육의 효과성을 제고하기 위해 교육을 이수하지 않은 기관에 패널티를 주는 방안을 검토할 필요가 있다. 가령, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제86조(과태료) 제2항제1호에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않은 사업주는 300만원 이하의 과태료를 부과하게 되어 있다. 아울러 「장애인복지법」에 따라 장애 인식개선 교육을 관장하는 한국장애인개발원은 중앙 및 지방자치단체 등 공공기관의 교육 실적을 매년 공표하여 의무이행을 강제할 필요가 있다.

둘째, 장애 인식개선 교육 시간의 최저선을 규정하여 교육의 효과를 제고할 필요가 있다. 조사 결과, 지난 3년 동안 국가기관의 장애 인식개선 교육 평균 강의 시간은 2016년 89.95분, 2017년 60.87분, 2018년 68.62분으로 전반적으로 줄어들고 있다. 지방자치단체의 경우도 2016년 90.00분, 2017년 63.63분, 2018년 78.20분으로 전반적으로 시간이 줄어들고 있다. 인식개선 강의 시간을 어느 정도로 해야 가장 효율적인 교육이 되는지에 대한 합의가 없는 상황에서 이 같은 추세를 단적으로 평가하기는 어렵다. 다만, 피교육기관의 혼란을 방지하고 최소한의 교육 효과를 거두기 위해 「장애인복지법」 최저 교육 시간을 규정할 필요는 있다. 실제로 한국장애인개발원이 제공한 원자료를 보면, 피교육기관에 따라 교육 시간이 10분~30분에 불과한 곳이 있는가 하면 100분 이상 되는 곳도 있어 그 편차가 심하다. 참고로, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 시행령 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)는 “직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다”고 최저선을 정해 두고 있다.

셋째, 인터넷이나 동영상 등을 활용한 교육보다 외부강사를 활용한 집합교육을 확대하여 교육의 효율성과 효과성을 제고하는 방안을 마련하여야 한다. 조사 결과, 국가기관과 지방자치단체 모두 개별 인터넷을 통한 장애인 인식개선 교육의 비중을 크게 늘리

고 있는 반면, 교육 효과를 기대할 수 있는 외부강사를 활용한 교육은 점차 줄이고 있다. 지난 3년 동안 국가기관의 교육 방식을 보면 내부강사 29.68%, 개별 인터넷 28.82%, 외부강사 23.45%, 동영상 시청 7.16% 순이다. 지방자치단체의 경우는 외부강사 46.03%, 개별 인터넷 17.22%, 내부강사 12.09%, 동영상 시청 6.95% 순이다. 특이점을 살펴보면, 개별 인터넷 강의가 큰 폭으로 상승하였다는 점이다. 2016년 대비 2018년 점유율을 비교하면, 국가기관은 2.41%에서 36.73%로, 지방자치단체는 3.26%에서 20.63%로 급상승하였다. 이처럼 피교육기관의 편의에 따라 외부강사에 의한 교육을 기피하고 인터넷이나 동영상 교육을 선호한다면 인식개선 교육의 효과를 기대하기 어렵다. 누구나 주지하다시피, 미디어를 통한 간접교육에 진지하게 참여하는 피교육자는 거의 없어서 교육이 형식적으로 진행될 가능성이 매우 높기 때문이다. 따라서 장애 인식개선 교육 관계당국은 외부강사를 활용하는 비율을 높이기 위한 방안을 적극 검토해야 한다. 이를테면, 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」의 관련 규정을 개정하여 연속하여 미디어를 통한 교육을 진행하지 못하게 규정하고, 대신 적어도 2~3년에 한번은 외부강사를 활용한 집합교육을 실시하도록 강제하는 방안을 검토할 수 있다.

넷째, 장애 인식개선 교육의 기회가 장애인단체와 장애 당사자들에게 돌아갈 기회를 더 많이 보장할 필요가 있다. 조사 결과, 지난 3년 동안 국가기관과 지방자치단체에 장애 인식개선 강의를 한 강사의 소속은 공공기관 28.56%, 장애인단체 27.52%, 일반 민간단체 19.50, 복지관 18.12%, 대학 6.31% 순이다. 장애 인식개선 교육은 경험이 풍부하고 잘 훈련된 장애 당사자가 수행하는 것이 제도의 취지에 부합하고, 장애인 일자리 창출이라는 공익적 목적에도 기여할 수 있다. 현재 장애인고용공단은 장애인 강사를 활용한 교육을 받는 기업에 강사비를 지원하는 프로그램을 시행하고 있다. 보건복지부도 이와 같은 지원 정책을 마련하거나 적어도 장애인 강사를 적용 활용하도록 공공기관을 계도할 필요가 있다. 아울러 한국장애인개발원은 장애 인식개선 교육 현황 보고를 받을 때 외부강사의 장애 유무를 표시하도록 하여 장애 당사자 강사의 참여율을 별도 관리하여 정책 개선을 위한 자료로 활용할 필요가 있다.

다섯째, 교육 방식 분류를 개선하여 ‘기타’로 분류되는 교육의 비율을 낮출 필요가 있다. 가령, 2017년과 2018년의 지방자치단체 집합교육의 ‘기타’ 빈도가 각각 18.60%와 18.80%로 나타나 일반 분류 항목인 ‘내부강사’ (2017년 8.53%, 2018년 12.01%)와 ‘연수형’ (2017년 0.78%, 2018년 1.83%)보다 더 높다. 이 같은 문제를 해결하기 위해 빈도가 매우 낮은 ‘연수형’ 항목을 없애고 ‘기타’ 항목에 포함되는 교육 방식을 별도의 항목으로 추가하는 등 분류 범주를 재조정하여 통계의 유의성을 제

고할 필요가 있다. 또한 범주를 분류하는 기준에 대한 명확하고 정확한 설명이 이루어져야 현장에서 혼란 없이 실적 보고를 할 수 있을 것으로 보인다.

여섯째, 실적보고 활성화를 위해 교육 담당자에 대한 교육을 강화하고, 또한 실적보고 미이행에 대한 벌칙이 필요하다. 교육을 이수하지 않은 기관에 패널티를 주는 방안을 시행할 경우 패널티를 피하기 위해 실적보고를 잘할 것으로 예상할 수 있다. 그럼에도 실적보고 미이행에 대한 처벌이 필요하다. 3년 동안 ‘장애 인식개선 교육’을 실시한 결과 실적이 없는 지방자치단체도 많이 있었다. 실적이 없는 지자체 중에는 실제로 교육을 이행하지 않은 곳도 있겠으나 교육을 이행하고도 한국장애인개발원에 실적보고를 하지 않은 곳이 존재할 것으로 추정된다. 이는 국가 및 지방자치단체의 장애 인식개선 교육이 의무화되었음에도 아직도 관리가 잘 안 되고 있음을 보여주는 것이다. 따라서 국가 및 지방자치단체의 장은 실적보고에 대한 집행여부를 점검하고 모니터링을 강화하여야 한다. 또한 교육 담당자에 대한 교육을 강화하여 실적보고 누락이 없도록 할 필요가 있다.

III

장애 인식개선 교육 관련자 조사 결과

1

중요도-성취도 분석 (Importance-Performance Analysis; IPA)

1) 조사의 개요

본 연구는 장애 인식개선 교육을 평가하여 진행 성과와 향후 개선사항을 제시하기 위해 IPA분석을 실시하였다. IPA분석은 조사 참여자가 평가한 중요도와 만족도 결과를 기반으로 향후 강화하거나 개선이 필요한 영역을 제시하는데 용이한 방법이다(공기열, 2007; Hammitt et al., 1996). IPA는 상품이나 서비스의 주요 속성에 대한 이용자의 만족도를 측정하기 위해 이용 전에는 각 속성의 중요도, 이용 후에는 만족도를 이용자 스스로 평가하게 함으로써 각 속성의 상대적인 중요도와 만족도를 동시에 비교, 분석하는 평가 기법이다(기기철·김주찬, 2006). IPA는 적용과 결과의 판단에 있어서 매우 간결하고 명료한 장점을 가지고 있어 분석을 통해 연구대상 프로그램이 장애인 인권 향상이라는 목표에 어느 정도 부합하고 있는지 재점검할 수 있다.

IPA분석은 조사 참여자가 응답한 중요도와 만족도 값을 사분면의 매트릭스에 배치하여 중요도와 만족도 수준에 따라 유지하고 개선해야 할 사항들을 파악할 수 있다. 이에 따라 이 기법은 이용자의 만족도를 높이기 위해 우선적으로 개선해야 하는 영역이나 과잉 투자되고 있는 영역에 대한 결과를 사분면에 나타낸다. I 분면은 중요도와 만족도가 모두 높은 요인으로 향후 유지·강화해야 하는 영역이다. II분면은 다른 요인들에 비해 중요도는 낮지만 만족도가 높게 나타난 요인들로 향후에도 지속적으로 유지되어야 한다는 것을 의미한다. III분면은 중요도와 만족도 모두 다른 분면보다 상대적으로 낮은 요인으로 향후 다른 요인들보다 점진적인 개선을 필요로 하며, IV분면은 중요도는 높는데 만족도가 낮은 부분들로 다른 요인들보다 중점적으로 개선이 필요한 부분을 말한다.

구체적으로 이러한 IPA분석은 전통적인 분석방법과 수정된 분석방법으로 구분되는데, 최근 전통적인 분석방법의 특정 분면에 요인들이 집중되는 경향을 방지하고, 유효하지 않은 IPA결과로 인한 오류를 줄이기 위해 수정된 분석방법(Revised Importance-Performance Analysis)이 많이 사용되고 있다. 본 연구에서도 이러한 전통적인 IPA분석방법의 한계

를 해결하기 위해 Deng(2007)이 제시한 수정 IPA분석을 활용하였다.

Deng(2007)의 수정 IPA분석은 전통 IPA분석에서 나타날 수 있는 참여자의 중요도와 만족도가 선형적 관계를 띠며 특정 사분면에 배치되는 경향을 줄이고자 상대적 중요도라는 값을 사용한다. 상대적 중요도 값은 참여자가 응답한 만족도 값을 자연 로그값(ln)으로 변환한 후 전반적 만족도와의 편상관분석을 통해 산출된 편상관계수(partial correlation coefficient; pcc)를 말한다(김이태·류예빈, 2019; Deng, 2007). 본 연구에서도 이러한 분석을 거쳐 산출된 상대적 중요도와 조사 참여자가 실제 응답한 만족도 값을 활용하였다.

본 연구에서는 수정 IPA분석을 위해 우선 관련 문헌 고찰을 통해 장애 인식개선 교육의 성과에 영향을 미치는 세부 요인을 도출하였다. 세부 요인에는 교육 일정, 교육 시간, 사전 교육 안내, 교육생의 평가 반영, 교육 장소, 교육 기자재 등 총 12개의 요인이 포함되었다. 구체적인 내용은 아래 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 장애 인식개선 교육의 세부 성과 요인

번호	세부 요인	조작적 정의
1	교육 일정	교육 일정은 교육생의 업무 일정을 고려하여 계획되어야 한다.
2	교육시간	교육시간은 교육의 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간이어야 한다.
3	사전 교육 안내	사전에 교육에 대한 충분한 안내가 있어야 한다.
4	교육생의 평가 반영	교육생의 평가 내용이 다음 진행될 교육에 반영되어야 한다.
5	교육 장소	교육 장소는 쾌적하고 교육생의 편의를 고려한 곳이어야 한다.
6	교육 기자재	교육 시 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 기자재가 활용되어야 한다.
7	교육 인원	적절한 교육 인원을 대상으로 교육이 진행되어야 한다.
8	교육내용	교육내용은 교육 목표를 달성할 수 있는 세부 내용으로 구성되어야 한다.
9	교육형태	교육 형태(집합, 원격교육 등)는 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.
10	교육 진행방식	교육 진행 방식(강의, 토의, 체험 등)은 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.
11	강사 전문성	강사는 장애 분야의 지식과 전문성을 가지고 있어야 한다.
12	강사 전달력	강사는 교육생의 수준을 고려하여 교육내용을 쉽게 전달해야 한다.

위와 같이 세부 요인을 도출한 후 각 요인들에 대한 중요도와 만족도, 그리고 구체적인 현황 및 욕구를 파악할 수 있는 설문지(<부록 3> 참조)를 개발하였다. 그리고 최소 1회 이상 교육에 참여한 국가기관, 시도 및 시군구 공무원, 공공기관 종사자 등을

대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2019년 7월 29일부터 9월 5일까지 이메일 조사로 진행되었으며, 총 354부의 자료가 수집되었다. 이 중 자료 오류와 불성실한 응답 자료 16부를 제외한 총 338부가 분석 자료로 활용되었다. 분석방법은 응답자의 교육 참여 현황 및 욕구를 분석하기 위해 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 빈도 및 기술통계, 교차분석, 집단별 평균 분석 등을 실시하였다. 그리고 Deng(2007)의 수정 IPA 분석방법을 활용하여 세부 요인별 우선순위와 주요 성과 및 개선 영역을 도출하였다.

설문조사에 참여한 응답자의 일반적 사항을 살펴보면 아래 <표 III-2>와 같다. 기관 유형의 경우 시군구 공무원이 50.9%로 가장 많은 비중을 차지했으며, 시도 공무원 34.3%, 국가 및 공공기관 등의 담당자 14.8% 순으로 높게 나타났다. 성별은 여자 65.7%, 남자 34.3%로 여자가 많은 비중을 차지했으며, 연령대는 대부분 30, 40대(70.0%)로 조사되었다. 응답자의 대부분이 비장애인(94.3%)이었으며, 장애인복지 업무 경력 (77.2%)을 가진 것으로 나타났다. 교육에 참여한 횟수는 1회 46.1%, 3회 이상 29.2%, 2회 24.7% 순으로 높은 비율을 보였다.

<표 III-2> 응답자의 일반적 사항

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
기관 유형 ⁹⁾	국가 및 공공기관 등	50	14.8
	시도	116	34.3
	시군구	172	50.9
	계	338	100.0
기관 소재지	서울	54	16.0
	부산	24	7.1
	대구	32	9.5
	인천	2	0.6
	광주	10	3.0
	대전	19	5.6
	울산	16	4.7
	세종	30	8.9
	경기	7	2.1
	강원	15	4.4
	충북	7	2.1
	충남	31	9.2
	전북	16	4.7
	전남	20	5.9
	경북	16	4.7

구분		빈도	비율
	경남	20	5.9
	제주	19	5.6
	계	338	100.0
성별	남자	116	34.3
	여자	222	65.7
	계	338	100.0
연령 【평균: 39.0/표준편차: 8.12】	20대	47	13.9
	30대	137	40.5
	40대	110	32.5
	50대 이상	44	13.0
	계	338	100.0
장애 유무	있음	19	5.7
	없음	317	94.3
	계	336	100.0
장애인복지 업무 경력 유무	있음	260	77.2
	없음	77	22.8
	계	337	100.0
장애 인식개선 교육 참여횟수	1회	153	46.1
	2회	82	24.7
	3회 이상	97	29.2
	계	332	100.0

※ 결측치 제외(이하 동일)

- 9) 국가 및 공공기관 등(50명)에는 국가기관(19명), 지자체 출자출연기관(2명), 공공기관(26명), 지방공사 및 공단(2명), 특수법인(1명)이 포함된다. 본 연구에서는 기관 유형별 수집된 자료의 수가 균등하지 못해 기관 특성을 기반으로 지자체인 시도, 시군구를 제외한 기관 유형들을 국가 및 공공기관 등으로 재 범주화하였다.

2) 분석결과

(1) 상대적 중요도 및 만족도

수정 IPA분석에서 장애 인식개선 교육의 유지 및 개선 영역을 도출하기 위한 지표인 상대적 중요도와 만족도 결과를 살펴보면 아래와 같다.

① 상대적 중요도 순위

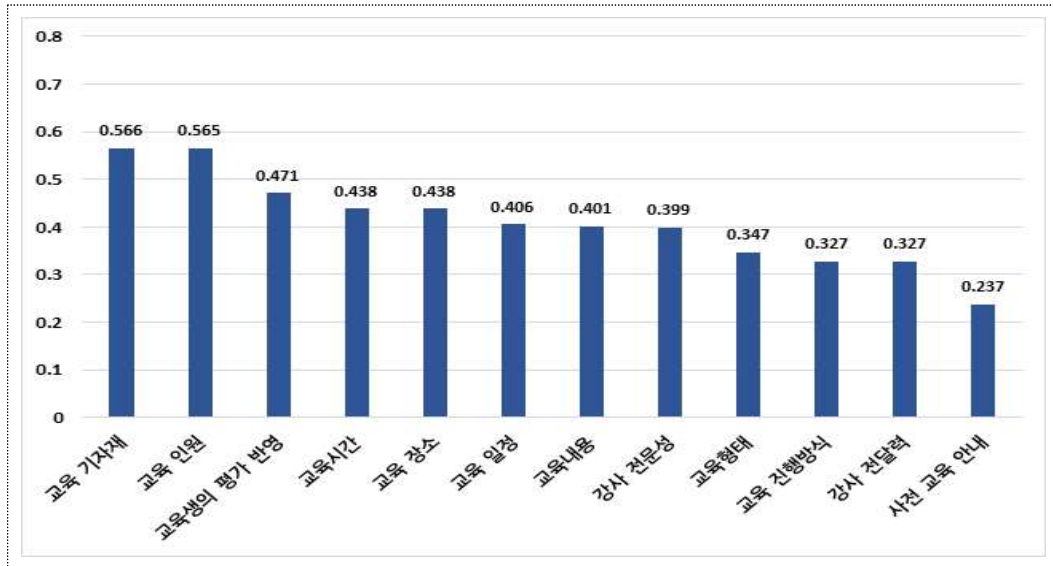
본 연구에서 상대적 중요도 값이란 교육 참여자의 만족도 값과 전반적 만족도 값과의 편상관분석을 통해 도출된 편상관계수를 의미한다. 편상관계수는 교육 참여자가 중요하다고 생각하는 요인의 만족도 수준이 높아지는 경향을 줄이고자 다른 요인의 만족도 수준을 배제한 후 전체 만족도 수준과 해당 요인 간의 순수 상관관계 값을 도출한다. 이렇게 도출된 값은 교육 참여자가 직접 응답한 중요도의 값을 대신하게 된다.

장애 인식개선 교육의 성과 요인 중 교육 참여자가 상대적으로 가장 중요하게 생각하는 요인은 교육기자재의 활용(.566)으로 나타났다. 그 다음으로 적절한 교육 인원을 대상으로 교육이 진행(.565)되어야 하며, 교육생의 평가 내용이 차기 교육에 반영(.471)하는 것이 중요하다고 응답하였다. 이 밖에 교육시간은 교육 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간(.438)이어야 하며, 교육 장소는 쾌적하고 교육생의 편의가 고려한 곳(.438)이어야 하고, 교육생의 업무 일정을 고려하여 교육 일정을 계획하는 것(.406)이 중요하다고 응답하였다. 교육 참여자들이 평가한 장애 인식개선 교육에 대한 상대적 중요도 순위는 아래 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 장애 인식개선 교육의 성과 요인에 대한 상대적 중요도 순위

(단위: 점)

순 위	세부 요인		자연 로그 (ln)	표준 편차	편상관 계수 (pcc)
1	교육 기자재	교육 시 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 기자재가 활용되어야 한다.	1.364	.206	.566
2	교육 인원	적절한 교육 인원을 대상으로 교육이 진행되어야 한다.	1.344	.210	.565
3	교육생의 평가 반영	교육생의 평가 내용이 다음 진행될 교육에 반영되어야 한다.	1.291	.246	.471
4	교육시간	교육시간은 교육의 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간이어야 한다.	1.328	.222	.438
5	교육 장소	교육 장소는 쾌적하고 교육생의 편의를 고려한 곳이어야 한다.	1.384	.225	.438
6	교육 일정	교육 일정은 교육생의 업무 일정을 고려하여 계획되어야 한다.	1.327	.224	.406
7	교육내용	교육내용은 교육 목표를 달성할 수 있는 세부 내용으로 구성되어야 한다.	1.355	.218	.401
8	강사 전문성	강사는 장애 분야의 지식과 전문성을 가지고 있어야 한다.	1.404	.205	.399
9	교육형태	교육 형태(집합, 원격 교육 등)는 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.	1.364	.220	.347
10	교육 진행방식	교육 진행 방식(강의, 토의, 체험 등)은 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.	1.344	.226	.327
11	강사 전달력	강사는 교육생의 수준을 고려하여 교육내용을 쉽게 전달해야 한다.	1.401	.213	.323
12	사전 교육 안내	사전에 교육에 대한 충분한 안내가 있어야 한다.	1.301	.250	.237



[그림 III-1] 장애 인식개선 교육의 성과 요인에 대한 상대적 중요도 순위

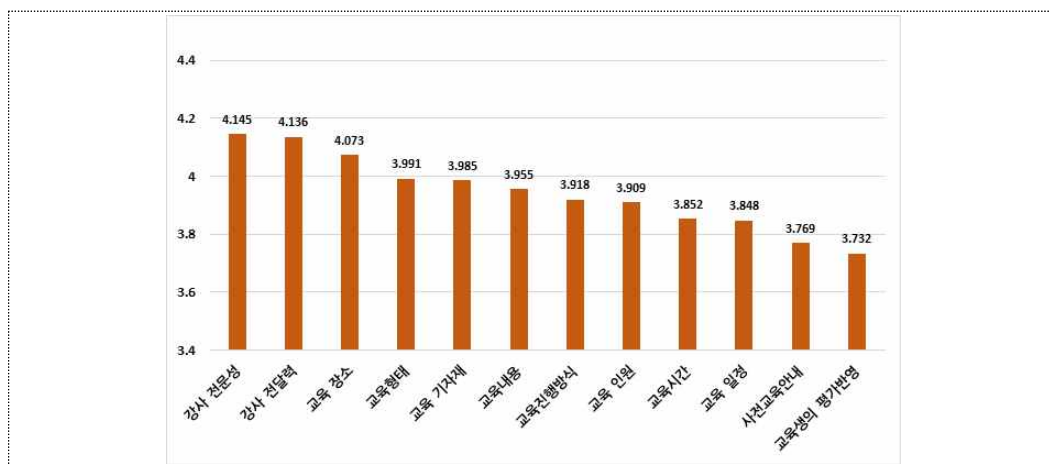
② 만족도 순위

만족도 순위는 교육 참여자들이 직접 응답한 만족도 수준을 의미한다. 교육 참여자들은 장애 인식개선 교육에 참여한 후 교육 강사가 장애 분야의 전문성을 보유(4.145)하고 있었으며, 교육생의 수준을 고려하여 교육내용을 쉽게 전달한 것(4.136)에 가장 큰 만족도를 나타냈다. 그리고 교육 장소가 쾌적하고 편의를 고려한 곳(4.073)이었으며, 교육형태(집합, 원격교육 등)가 교육생의 수준과 교육내용에 적합(3.991)했다고 응답하였다. 가장 낮은 만족도를 보인 요인은 교육생의 평가 반영(3.732)으로 나타났으며, 평균 이하의 만족도(3.942) 수준을 보인 요인에는 교육 사전 안내(3.769), 교육 일정(3.848), 교육시간(3.852), 교육 인원(3.909), 교육방식(3.918) 등이 포함되었다. 구체적인 만족도 순위는 아래 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 장애 인식개선 교육의 성과 요인에 대한 만족도 순위

(단위: 점)

순위	세부 요인		평균	표준 편차
1	강사 전문성	강사는 장애 분야의 지식과 전문성을 가지고 있어야 한다.	4.145	.778
2	강사 전달력	강사는 교육생의 수준을 고려하여 교육내용을 쉽게 전달해야 한다.	4.136	.789
3	교육 장소	교육 장소는 쾌적하고 교육생의 편의를 고려한 곳이어야 한다.	4.073	.796
4	교육형태	교육 형태(집합, 원격교육 등)는 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.	3.991	.785
5	교육 기자재	교육 시 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 기자재가 활용되어야 한다.	3.985	.778
6	교육내용	교육내용은 교육 목표를 달성할 수 있는 세부 내용으로 구성되어야 한다.	3.955	.776
7	교육 진행방식	교육 진행 방식(강의, 토의, 체험 등)은 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.	3.918	.804
8	교육 인원	적절한 교육 인원을 대상으로 교육이 진행되어야 한다.	3.909	.778
9	교육시간	교육시간은 교육의 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간이어야 한다.	3.852	.787
10	교육 일정	교육 일정은 교육생의 업무 일정을 고려하여 계획되어야 한다.	3.848	.769
11	사전 교육 안내	사전에 교육에 대한 충분한 안내가 있어야 한다.	3.769	.827
12	교육생의 평가 반영	교육생의 평가 내용이 다음 진행될 교육에 반영되어야 한다.	3.732	.832

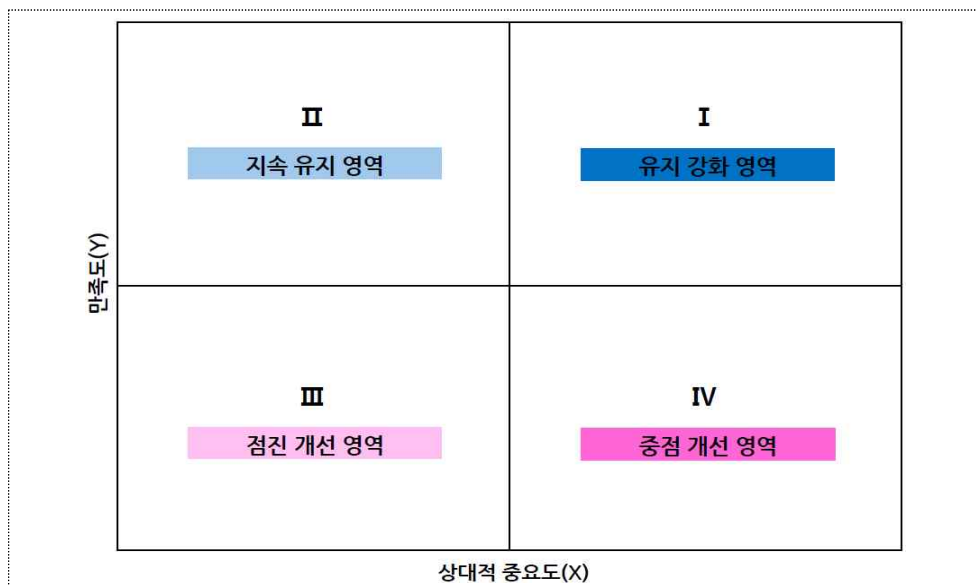


[그림 III-2] 장애 인식개선 교육 성과 요인에 대한 만족도 순위

(2) 유지 및 개선 요인

수정 IPA분석은 교육 참여자가 응답한 상대적 중요도와 만족도 값을 사분면으로 구성된 매트릭스에 배치하여 장애 인식개선 교육에서 유지 또는 개선해야 사항을 제시한다. 이러한 결과는 교육 담당자가 향후 어떠한 부분에 더 중점을 두어 유지 또는 강화하거나 개선해야 하는지를 판단할 수 있는 유용한 정보가 된다(공기열, 2007; Hammitt et al., 1996).

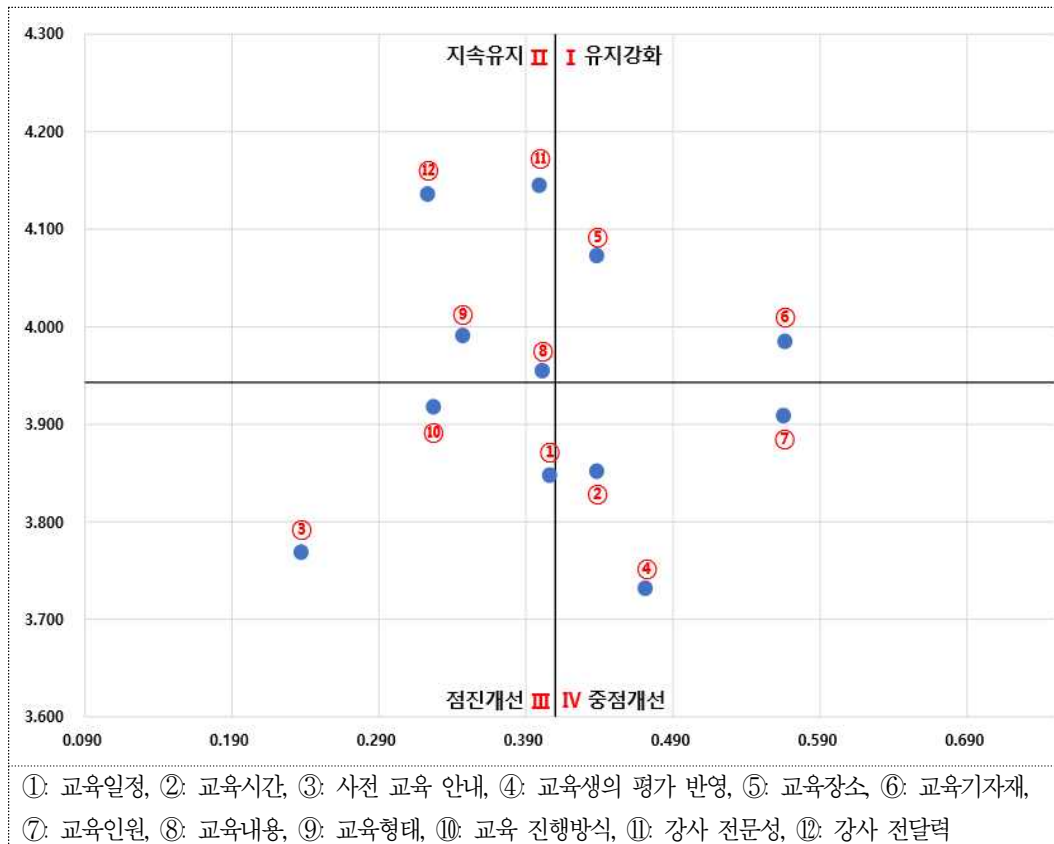
본 연구에서는 Deng(2007)의 수정 IPA분석을 실시하여 교육 참여자의 상대적 중요도 값을 X축으로 하고, 참여자가 실제 응답한 만족도 값을 Y축으로 하여 결과값을 IPA 매트릭스에 배치하였다. 본 연구에서 사용한 IPA 매트릭스가 의미하는 바를 살펴보면, I 분면은 상대적 중요도와 만족도가 모두 높은 요인으로 향후 유지·강화해야 하는 영역이다. II 분면은 다른 요인들에 비해 상대적 중요도는 낮지만 만족도가 높게 나타난 요인들로 향후에도 지속적으로 유지되어야 한다는 것을 의미한다. III 분면은 상대적 중요도와 만족도 모두 다른 분면보다 상대적으로 낮은 요인으로 향후 다른 요인들보다 점진적인 개선을 필요로 하며, IV 분면은 상대적 중요도는 높는데 만족도가 낮은 부분들로 다른 요인들보다 중점적으로 개선이 필요한 부분을 말한다.



[그림 III-3] 본 연구의 수정 IPA분석 매트릭스의 구성과 의미

본 연구에서 수정 IPA분석을 실시한 결과, 아래 [그림 III-4] 및 <표 III-5>와 같이 유지 또는 개선이 필요한 영역이 도출되었다. 향후 지속적으로 유지하거나 유지·강화해야 할 요인들에는 교육 장소, 교육 기자재, 교육내용, 교육형태, 강사 전문성, 강사 전달력이 포함되었다. 이 중 교육 장소, 교육 기자재 요인은 교육 참여자들의 상대적 중요도와 만족도가 모두 높은 부분으로 향후 유지·강화되어야 할 부분으로 분석되었다.

향후 개선이 필요한 요인들에는 교육 일정, 교육시간, 사전 교육 안내, 교육생의 평가 반영, 교육 인원, 교육 진행방식이 포함되었다. 이 중 차기 교육에 교육생의 평가를 반영하고, 적정 교육 인원을 대상으로 교육을 진행하며, 교육의 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간을 확보하는 것이 교육 참여자의 상대적 중요도와 만족도가 모두 낮게 나온 부분으로 향후 다른 요인들보다 집중적으로 개선이 필요한 것으로 분석되었다.



[그림 III-4] 장애 인식개선 교육의 유지 및 개선 요인

<표 III-5> 장애 인식개선 교육의 유지 및 개선 요인

(단위: 점)

번호	세부 요인		상대적 중요도	만족도	IPA매트릭스	
					사분면	영역
1	교육 일정	교육 일정은 교육생의 업무 일정을 고려하여 계획되어야 한다.	.406	3.848	Ⅲ	점진개선
2	교육시간	교육시간은 교육의 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간이어야 한다.	.438	3.852	Ⅳ	중점개선
3	사전 교육안내	사전에 교육에 대한 충분한 안내가 있어야 한다.	.237	3.769	Ⅲ	점진개선
4	교육생의 평가반영	교육생의 평가 내용이 다음 진행될 교육에 반영되어야 한다.	.471	3.732	Ⅳ	중점개선
5	교육 장소	교육 장소는 쾌적하고 교육생의 편의를 고려한 곳이어야 한다.	.438	4.073	I	유지강화
6	교육 기자재	교육 시 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 기자재가 활용되어야 한다.	.566	3.985	I	유지강화
7	교육인원	적절한 교육 인원을 대상으로 교육이 진행되어야 한다.	.565	3.909	Ⅳ	중점개선
8	교육내용	교육내용은 교육 목표를 달성할 수 있는 세부 내용으로 구성되어야 한다.	.401	3.955	Ⅱ	지속유지
9	교육형태	교육 형태(집합, 원격 교육 등)는 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.	.347	3.991	Ⅱ	지속유지
10	교육 진행방식	교육 진행 방식(강의, 토의, 체험 등)은 교육생 수준, 교육내용 등에 적합해야 한다.	.327	3.918	Ⅲ	점진개선
11	강사 전문성	강사는 장애 분야의 지식과 전문성을 가지고 있어야 한다.	.399	4.145	Ⅱ	지속유지
12	강사 전달력	강사는 교육생의 수준을 고려하여 교육내용을 쉽게 전달해야 한다.	.323	4.136	Ⅱ	지속유지

(3) 유지 및 개선 요인별 세부 현황¹⁰⁾

본 연구에서는 수정 IPA분석을 통해 제시된 유지 및 개선 요인의 구체적인 진행 사항을 파악하기 위해 설문조사에 참여한 교육 참여자의 응답 내용을 분석하였다. 분석 결과는 기본적으로 해당 요인에 대한 기본적인 진행 사항을 제시한 후 응답자의 소속 기관별 구체적인 내용을 추가로 제시하였다.

10) 여기에서는 설문조사에 참여한 교육생의 응답내용을 중심으로 각 유지 및 개선 요인에 대한 구체적인 현황을 살펴보았다. 일정 기준에 의해 표집 된 교육생의 응답내용이기 때문에 II 장에 제시된 대상 기관의 실적 보고 분석 현황과 다소 상이할 수 있다.

① 유지 요인

장애 인식개선 교육에서 유지해야 할 요인에는 교육 장소, 교육 기자재, 교육내용, 교육형태, 강사 전문성, 강사 전달력 등이 포함되었다. 이 중 교육 장소, 교육 내용, 교육형태, 교육 강사와 관련한 구체적인 진행 내용을 살펴보면 아래와 같다.

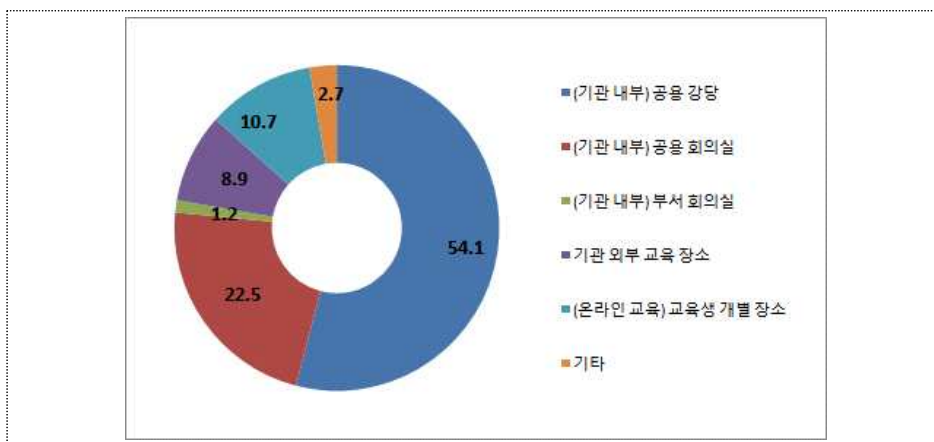
가) 교육장소

대부분의 장애 인식개선 교육은 교육을 주최한 기관 내부의 강당(54.1%)에서 진행된 것으로 나타났다. 그 다음으로 기관 내부에 위치한 회의실(22.5%)에서 많이 진행되었으며, 교육생 개별 장소(10.7%)의 비율도 다소 높게 나타나 온라인 교육도 많이 진행된 것으로 조사되었다. 기타 장소(2.7%)에는 기관 상담실, 사무실 등이 포함되었다.

<표 III-6> 응답자의 교육장소 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육장소	(기관 내부) 공용 강당	183	54.1
	(기관 내부) 공용 회의실	76	22.5
	(기관 내부) 부서 회의실	4	1.2
	기관 외부 교육 장소	30	8.9
	(온라인 교육) 교육생 개별 장소	36	10.7
	기타	9	2.7
	계	338	100.0



[그림 III-5] 응답자의 교육장소 현황

응답자의 소속 기관별 교육장소를 살펴보면, 전체 현황과 동일하게 모든 기관이 기관 내부에 있는 강당(국가 및 공공기관 등: 40.0%, 시도: 56.0%, 시군구: 57.0%)에서 교육을 진행한 것으로 나타났다. 그 다음으로 기관 내부 회의실(국가 및 공공기관 등: 30.0%, 시도: 21.6%, 시군구: 20.9%)에서 교육이 많이 진행되었다. 특히 교육생 개별 장소의 경우 시도가 다른 기관 유형보다 높은 비율(18.1%)을 나타냈다.

<표 III-7> 응답자의 소속기관별 교육장소 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
교육 장소	(기관 내부) 공용 강당	20(40.0)	65(56.0)	98(57.0)
	(기관 내부) 공용 회의실	15(30.0)	25(21.6)	36(20.9)
	(기관 내부) 부서 회의실	1(2.0)	0(0.0)	3(1.7)
	기관 외부 교육 장소	4(8.0)	3(2.6)	23(13.4)
	(온라인 교육) 교육생 개별 장소	5(10.0)	21(18.1)	10(5.8)
	기타	5(10.0)	2(1.7)	2(1.2)
	계	50(100.0)	116(100.0)	172(100.0)

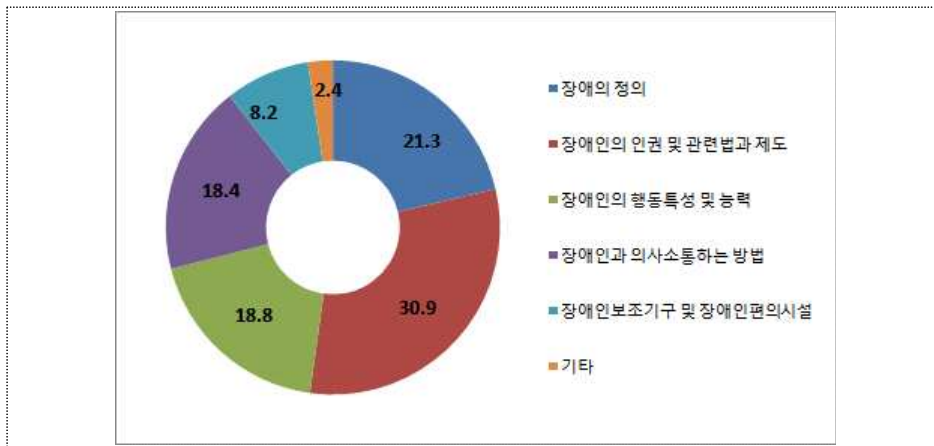
나) 교육내용

장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」에 명시된 교육내용을 기반으로 진행되었다. 교육내용 중 가장 많이 진행된 내용은 장애인의 인권 및 관련법과 제도가 30.9%로 가장 높은 비율을 보였다. 그 다음으로 장애의 정의(21.3%), 장애인의 행동특성 및 능력(18.8%), 장애인과 의사소통하는 방법(18.4%) 순으로 많이 진행되었다. 기타 교육 내용에는 장애인 가족과 장애인의 삶, 발달장애인에 대한 이해, 장애유형별 특성 등이 포함되었다.

<표 III-8> 응답자의 교육내용 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육내용 (다중응답)	장애의 정의	186	21.3
	장애인의 인권 및 관련법과 제도	270	30.9
	장애인의 행동특성 및 능력	164	18.8
	장애인과의 의사소통하는 방법	161	18.4
	장애인보조기구 및 장애인편의시설	72	8.2
	기타	21	2.4
	계	874	100.0



[그림 III-6] 응답자의 교육내용 현황

응답자의 소속기관별 진행된 교육내용을 살펴보면, 국가 및 공공기관 등에서는 장애인의 인권 및 관련법과 제도가 32.7%로 가장 높은 비율을 나타냈고, 장애인과 의사소통하는 방법(22.1%), 장애인의 행동특성 및 능력(20.4%) 등에 대한 내용을 중심으로 교육이 많이 진행된 것으로 조사되었다. 시도의 경우에도 장애인의 인권 및 관련법과 제도가 29.1%로 교육이 가장 많이 진행되었으며, 장애의 정의(23.5%), 장애인과 의사소통하는 방법(18.2%), 장애인의 행동특성 및 능력(17.5%) 순으로 높은 진행 비율을 보였다. 시군구의 경우 장애인의 인권 및 관련법과 제도(31.6%)가 가장 많이 진행되었으며, 그 다음으로 장애의 정의(21.4%), 장애인의 행동특성 및 능력(19.2%), 장애인과 의사소통하는 방법(17.6%)에 대한 내용을 많이 다루었다.

<표 III-9> 응답자의 소속기관별 교육내용 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
교육내용 (다중응답)	장애의 정의	17(15.0)	71(23.5)	98(21.4)
	장애인의 인권 및 관련법과 제도	37(32.7)	88(29.1)	145(31.6)
	장애인의 행동특성 및 능력	23(20.4)	53(17.5)	88(19.2)
	장애인과의 의사소통하는 방법	25(22.1)	55(18.2)	81(17.6)
	장애인 보조기구 및 장애인편의시설	8(7.1)	25(8.3)	39(8.5)
	기타	3(2.7)	10(3.3)	8(1.7)
	계	113(100.0)	302(100.0)	459(100.0)

다) 교육형태

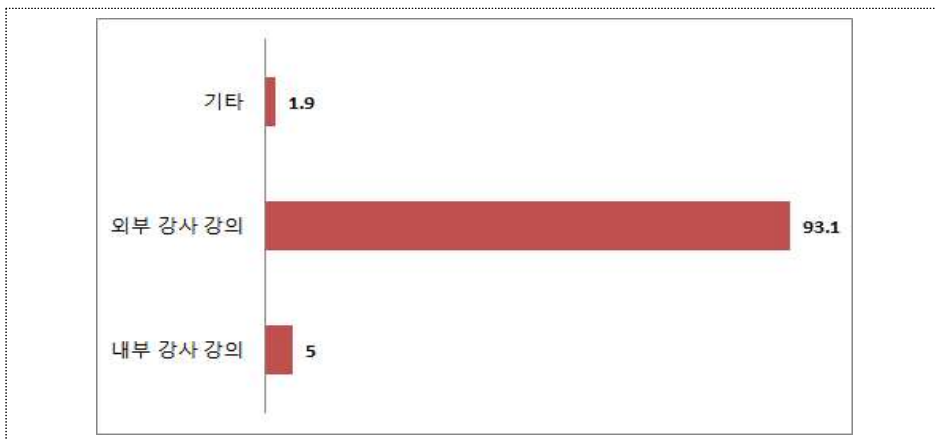
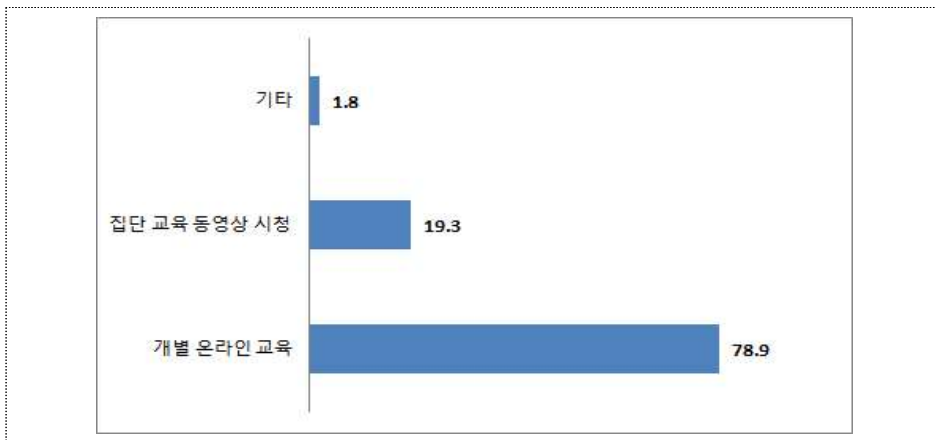
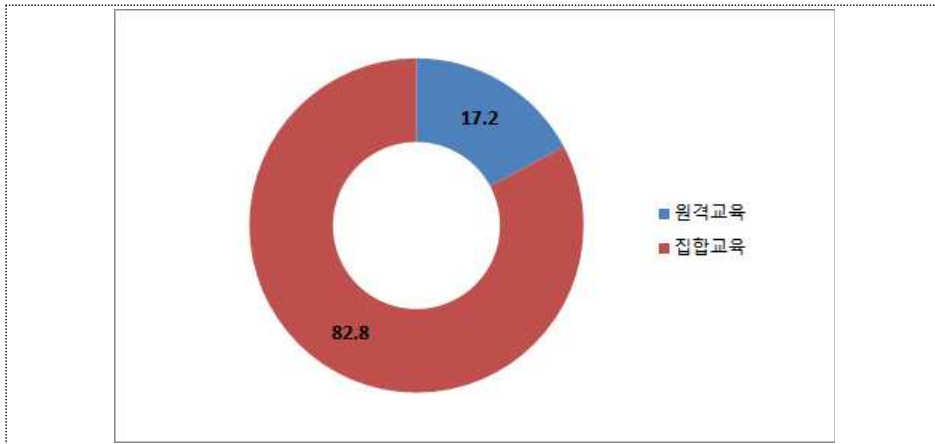
장애 인식개선 교육은 다른 법정 교육과 동시에 진행되는 경우가 많았는데, 주로 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의거한 직장 내 장애 인식개선 교육(71.3%)과 함께 진행된 것으로 나타났다. 그 다음으로 직장 내 성희롱 예방교육(13.5%), 기타(8.9%) 순으로 높은 비율을 보였다. 기타 교육에는 권익옹호, 민원 친절교육, 중증장애인 생산품 우선구매제도 교육 등이 포함되었다.

교육형식은 집합교육이 82.8%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 원격교육은 17.2%로 나타났다. 집합교육의 경우 대부분 외부 강사를 섭외하여 강의 형식으로 진행(93.1%)되었으며, 원격교육의 경우 개별 온라인 교육(78.9%)이 주를 이루었다.

<표 III-10> 응답자의 교육형태 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
장애 인식개선 교육과 동시에 진행된 교육 (다중응답)	직장 내 성희롱 예방교육	44	13.5
	직장 내 장애인식 개선 교육	233	71.3
	개인정보 보호교육	16	4.9
	산업안전보건교육	5	1.5
	기타	29	8.9
	계	327	100.0
교육형식	원격교육	57	17.2
	집합교육	275	82.8
	계	332	100.0
원격교육의 경우 세부 형식	개별 온라인 교육	45	78.9
	집단교육 동영상 시청	11	19.3
	기타	1	1.8
	계	57	100.0
집합교육의 경우 세부 형식	내부 강사가 직접 강의	13	5.0
	외부 강사가 직접 강의	241	93.1
	기타	5	1.9
	계	259	100.0



[그림 III-7] 응답자의 교육형태 현황

응답자의 소속기관별로 교육형태를 살펴보면, 장애 인식개선 교육과 동시에 진행된 법정교육은 전체 현황과 동일하게 직장 내 장애 인식개선 교육(국가 및 공공기관 등: 53.6%, 시도: 75.4%, 시군구: 74.5%)이 가장 많은 비율을 차지했으며, 그 다음으로 직장 내 성희롱 교육의 비율(국가 및 공공기관 등: 17.9%, 시도: 13.2%, 시군구: 12.1%)이 높게 나타났다.

그리고 장애 인식개선 교육은 모든 기관들에서 집합교육 형태(국가 및 공공기관 등: 71.4%, 시도: 78.1%, 시군구: 89.3%)의 비율이 가장 높게 나타났으며, 집합교육의 경우 대부분이 외부 강사를 초빙하여 강의 중심(국가 및 공공기관 등: 97.1%, 시도: 91.6%, 시군구: 93.0%)으로 진행되었다.

<표 III-11> 응답자의 소속기관별 교육형태 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
장애 인식개선 교육과 동시에 진행된 교육 (다중응답)	직장 내 성희롱 예방교육	10 (17.9)	15 (13.2)	19 (12.1)
	직장 내 장애인식 개선 교육	30 (53.6)	86 (75.4)	117 (74.5)
	개인정보 보호교육	8 (14.3)	1 (0.9)	7 (4.5)
	산업안전보건교육	3 (5.4)	0 (0.0)	2 (1.3)
	기타	5 (8.9)	12 (10.5)	12 (7.6)
	계	56 (100.0)	114 (100.0)	157 (100.0)
교육형식	원격교육	14 (28.6)	25 (21.9)	18 (10.7)
	집합교육	35 (71.4)	89 (78.1)	151 (89.3)
	계	49 (100.0)	114 (100.0)	169 (100.0)
원격교육의 경우 세부 교육 형식	개별 온라인 교육	8 (57.1)	25 (100.0)	12 (66.7)
	집단교육 동영상 시청	5 (35.7)	0 (0.0)	6 (33.3)
	기타	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	계	14 (100.0)	25 (100.0)	18 (100.0)
집합교육의 경우 세부 교육 형식	내부 강사가 직접 강의	1 (2.9)	5 (6.0)	7 (4.9)
	외부 강사가 직접 강의	33 (97.1)	76 (91.6)	132 (93.0)
	기타	0 (0.0)	2 (2.4)	3 (2.1)
	계	34 (100.0)	83 (100.0)	142 (100.0)

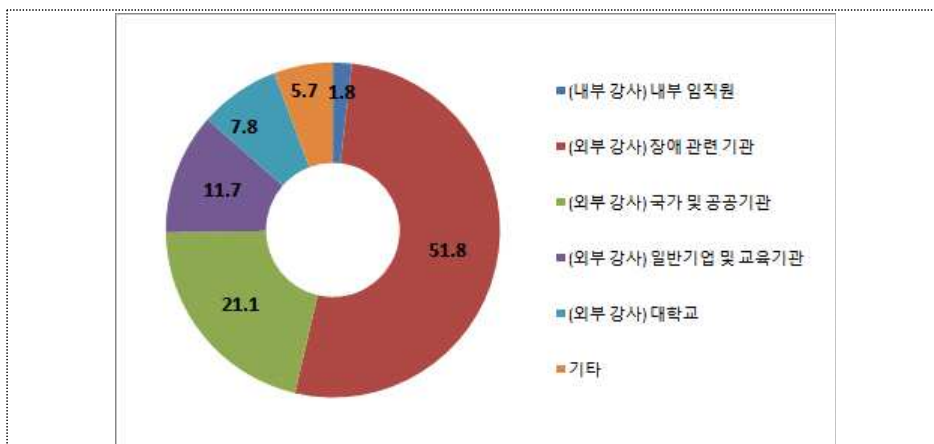
라) 교육 강사

교육 강사의 장애 유무를 살펴본 결과, 과반 수 이상이 비장애인 강사(68.1%)에게 교육을 받은 것으로 나타났다. 강사의 소속 기관은 장애인복지관, 장애인단체 등 장애인 관련 기관(51.8%)이 가장 높은 비율을 보였으며, 그 다음으로 국가기관과 국가인권위원회, 장애인고용공단, 장애인개발원 등의 공공 기관(21.1%), 교육 전문 기업이나 단체, 협동조합, 마을 기업, 사회적 기업 등 일반 기업과 교육기관(11.7%) 순으로 높은 비율을 나타냈다. 기타에는 (다큐멘터리) 영화감독, 변호사, 장애인 가족 등이 포함되었다.

<표 III-12> 응답자의 교육 강사 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
강사의 장애유무	있음	101	31.9
	없음	216	68.1
	계	317	100.0
강사의 소속	(내부 강사) 내부 임직원	6	1.8
	(외부 강사) 장애 관련 기관	172	51.8
	(외부 강사) 국가 및 공공기관	70	21.1
	(외부 강사) 일반기업 및 교육기관	39	11.7
	(외부 강사) 대학교	26	7.8
	기타	19	5.7
	계	332	100.0



[그림 III-8] 응답자의 교육 강사(소속) 현황

응답자의 소속기관 유형별 강사 현황을 살펴보면, 대부분의 기관에서 비장애인 강사(국가 및 공공기관 등: 78.3%, 시도: 54.7%, 시군구: 73.9%)를 섭외하여 교육을 진행하였으나 시도의 경우 다른 기관 유형과 다르게 장애인 강사를 섭외하여 교육을 진행한 비율(45.3%)이 높게 나타났다.

모든 기관에서는 장애인복지관, 장애인단체 등 장애 관련 기관의 강사(국가 및 공공기관 등: 36.7%, 시도: 56.5%, 시군구: 53.0%)를 섭외하여 교육을 많이 진행하였다. 그러나 국가 및 공공기관 등의 경우 기타 비율(20.4%)이 다른 기관 유형보다 높게 나타났으며, 시군구의 경우 임직원 등 내부 강사(3.6%)를 활용한 교육이 다른 기관 유형보다 높은 비율을 보였다.

<표 III-13> 응답자의 소속기관별 교육 강사 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
강사의 장애유무	있음	10 (21.7)	48 (45.3)	43 (26.1)
	없음	36 (78.3)	58 (54.7)	122 (73.9)
	계	46 (100.0)	106 (100.0)	165 (100.0)
강사의 소속	(내부 강사) 내부 임직원	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (3.6)
	(외부 강사)장애 관련 기관*	18 (36.7)	65 (56.5)	89 (53.0)
	(외부 강사)국가 및 공공기관**	11 (22.4)	24 (20.9)	35 (20.8)
	(외부 강사)일반기업 및 교육기관***	9 (18.4)	15 (13.0)	15 (8.9)
	(외부 강사) 대학교	1 (2.0)	9 (7.8)	16 (9.5)
	기타	10 (20.4)	2 (1.7)	7 (4.2)
	계	49 (100.0)	115 (100.0)	168 (100.0)

* 장애인단체, 장애인복지관 등

** 타 국가기관, 국가인권위원회, 장애인개발원, 장애인고용공단 등

*** 교육전문 기업이나 단체, 협동조합, 마을기업, 사회적 기업 등 (이하 동일)

② 개선 영역

장애 인식개선 교육에서 개선되어야 할 요인에는 교육 일정, 교육시간, 사전 교육 안내, 교육생의 평가 반영, 교육 인원, 교육 진행방식 등이 포함되었다. 이 중 교육 일정, 교육 시간, 교육 인원, 교육 진행방식과 관련한 구체적인 현황을 살펴보면 아래와 같다.

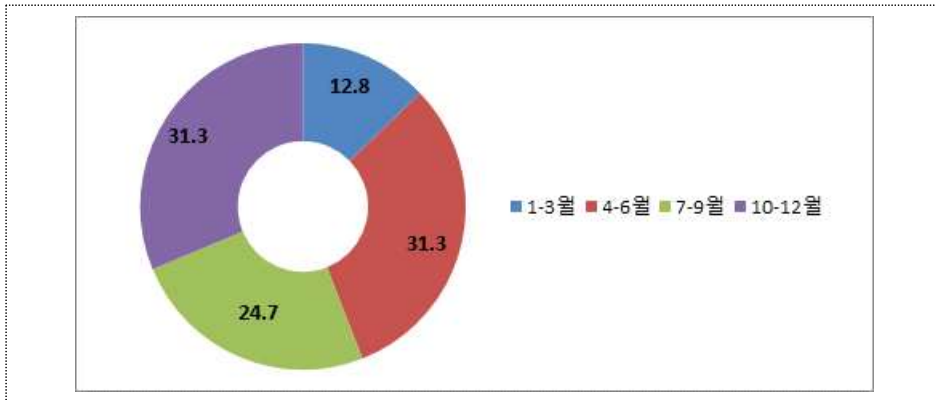
가) 교육일정

장애 인식개선 교육은 주로 4-6월이나 10-12월(31.3%)에 가장 많이 진행되는 것으로 나타났다. 기관에서 사업 추진과 예산 집행이 실질적으로 진행되지 않는 1-3월(12.8%)이 가장 낮은 진행률을 보였다. 그리고 장애 인식개선 교육은 대부분 업무시간 중(86.9%)에 진행되는 것으로 조사되었다. 기타 진행시간의 내용에는 수시, 주말, 개인이 편한 시간(온라인 교육) 등이 포함되었다.

<표 III-14> 응답자의 교육일정 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
진행시기	1-3월	43	12.8
	4-6월	105	31.3
	7-9월	83	24.7
	10-12월	105	31.3
	계	336	100.0
진행시간	업무시간 중	291	86.9
	점심시간	13	3.9
	업무시간 시작 전 또는 종료 후	22	6.6
	기타	9	2.7
	계	335	100.0



[그림 III-9] 응답자의 교육일정(진행시기) 현황

응답자의 소속기관별 교육일정을 살펴보면, 국가 및 공공기관 등의 경우 1-3월(36.0%)에 교육이 많이 진행되었으며, 시도는 10-12월(32.5%)에, 시군구의 경우에도 10-12월(36.0%)에 많이 진행된 것으로 나타났다. 그리고 장애 인식개선 교육은 국가 및 공공기관 등, 시도, 시군구 모두 업무시간 중(각각 78.0%, 81.9%, 92.9%)에 가장 많이 진행된 것으로 조사되었다.

<표 III-15> 응답자의 소속기관별 교육일정 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
진행시기	1-3월	18 (36.0)	17 (14.9)	8 (4.7)
	4-6월	12 (24.0)	31 (27.2)	62 (36.0)
	7-9월	14 (28.0)	29 (25.4)	40 (23.3)
	10-12월	6 (12.0)	37 (32.5)	62 (36.0)
	계	50 (100.0)	114 (100.0)	172 (100.0)
진행시간	업무시간 중	39 (78.0)	95 (81.9)	157 (92.9)
	점심시간	7 (14.0)	5 (4.3)	1 (0.6)
	업무시간 시작 전 또는 종료 후	4 (8.0)	11 (9.5)	7 (4.1)
	기타	0 (0.0)	5 (4.3)	4 (2.4)
	계	50 (100.0)	116 (100.0)	169 (100.0)

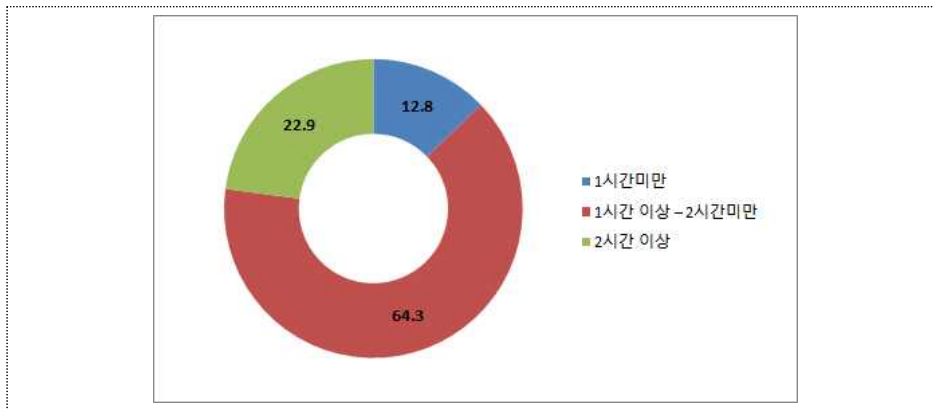
나) 교육시간

장애 인식개선 교육 시간은 1시간 이상에서 2시간 미만(64.3%)인 경우가 가장 높은 비율을 나타냈으며, 2시간 이상(22.9%), 1시간 미만(12.8%) 순으로 높은 비율을 보였다.

<표 III-16> 응답자의 교육시간 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육시간	1시간미만	43	12.8
	1시간 이상 - 2시간미만	216	64.3
	2시간 이상	77	22.9
	계	336	100.0



[그림 III-10] 응답자의 교육시간 현황

소속기관 유형별 교육시간을 살펴보면, 모든 기관에서 장애 인식개선 교육을 1시간 이상에서 2시간 미만(각각 61.2%, 65.2%, 64.5%)으로 진행한 것으로 조사되었다. 그 중 국가 및 공공기관 등은 시도, 시군구와 다르게 1시간 미만(22.4%)의 비율이 다소 높게 나타났다.

<표 III-17> 응답자의 소속기관별 교육시간 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
교육시간	1시간 미만	11(22.4)	10(8.7)	22(12.8)
	1시간 이상 - 2시간 미만	30(61.2)	75(65.2)	111(64.5)
	2시간 이상	8(16.3)	30(26.1)	39(22.7)
	계	49(100.0)	115(100.0)	172(100.0)

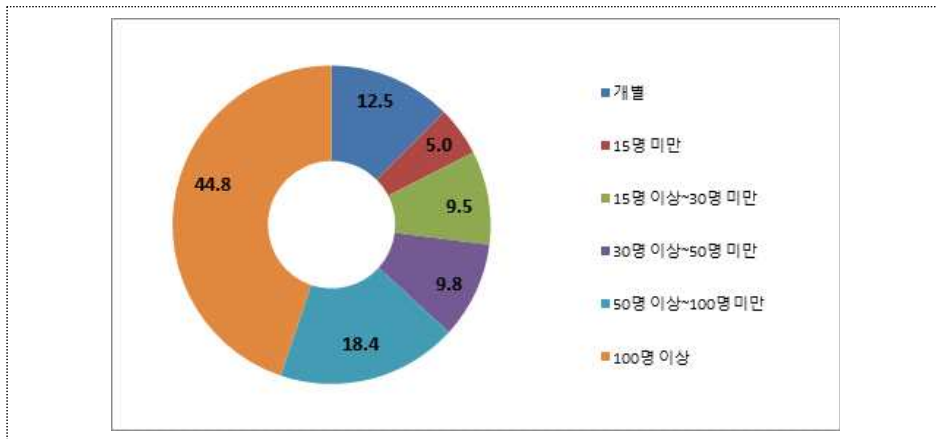
다) 교육인원

장애 인식개선 교육의 교육인원은 100명 이상이 44.8%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 그 다음으로 50명 이상에서 100명 미만 규모의 교육이 18.4%, 개별 교육이 12.5% 순으로 높은 비율을 보이고 있어 대부분의 장애 인식개선 교육이 대규모 집합교육이나 온라인 중심의 개별교육이 진행된 것으로 알 수 있다.

<표 III-18> 응답자의 교육인원 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육인원	개별	42	12.5
	15명 미만	17	5.0
	15명 이상~30명 미만	32	9.5
	30명 이상~50명 미만	33	9.8
	50명 이상~100명 미만	62	18.4
	100명 이상	151	44.8
	계	337	100.0



[그림 III-11] 응답자의 교육인원 현황

응답자의 소속기관별 교육인원은 모든 기관유형이 100명 이상의 대규모 교육(국가 및 공공기관: 28.0%, 시도: 44.8%, 시군구: 49.7%)을 진행한 것으로 조사되었다. 이 중 국가 및 공공기관 등도 100명 이상의 대규모 교육을 많이 진행했으나 다른 기관 유형과 다르게 다양한 인원 규모(15명 미만: 8.0%, 15명 이상~30명 미만: 14.0%, 30명 이상~50명

미만: 10.0%, 50명 이상-100명 미만: 24.0%, 100명 이상: 28.0%)로 교육을 진행하였다.

<표 III-19> 응답자의 소속기관별 교육인원 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
교육인원	개별	8(16.0)	24(20.7)	10(5.8)
	15명 미만	4(8.0)	0(0.0)	13(7.6)
	15명 이상~30명 미만	7(14.0)	5(4.3)	20(11.7)
	30명 이상~50명 미만	5(10.0)	13(11.2)	15(8.8)
	50명 이상~100명 미만	12(24.0)	22(19.0)	28(16.4)
	100명 이상	14(28.0)	52(44.8)	85(49.7)
	계	50(100.0)	116(100.0)	171(100.0)

라) 교육 진행방식

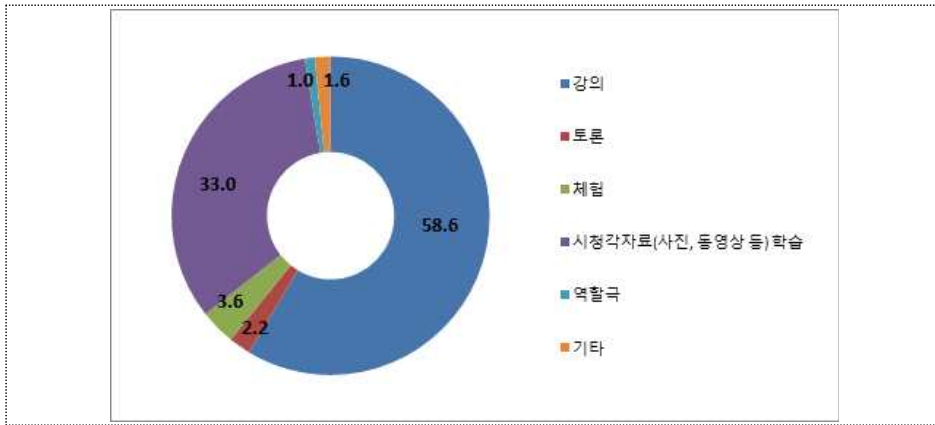
장애 인식개선 교육의 진행방식은 대부분 강의 방식(58.6%)으로 진행되었다. 그 다음으로 사진이나 동영상 등 다양한 시청각 자료를 활용한 교육 33.0%, 체험 중심의 교육 3.6%, 토론 형식의 교육 2.2% 순으로 높은 비율을 나타냈다. 기타 진행방식으로는 연극, 영화 관람, 음악 공연, 노래 부르기¹¹⁾ 등이 포함되었다.

<표 III-20> 응답자의 교육 진행방식 현황

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육방식 (다중응답)	강의	291	58.6
	토론	11	2.2
	체험	18	3.6
	시청각자료(사진, 동영상 등) 학습	164	33.0
	역할극	5	1.0
	기타	8	1.6
	계	497	100.0

11) ‘노래 부르기’를 통해 장애 인식개선이 이루어질지에 대해서는 많은 의구심이 드나, 기타 응답에 ‘노래 부르기’로 기재한 경우가 있었기 때문에 이를 그대로 결과에 반영하였다.



[그림 III-12] 응답자의 교육 진행방식 현황

소속기관별 교육 진행방식을 살펴보면, 모든 기관이 강의 방식(각각 61.4%, 59.6%, 57.1%)의 교육을 가장 많이 진행하였으며, 그 다음으로 다양한 시청각 자료를 활용(각각 28.6%, 34.8%, 33.1%)한 교육을 많이 진행하였다.

<표 III-21> 응답자의 소속기관별 교육 진행방식 현황

(단위: 명, %)

구분		국가 및 공공기관 등	시도	시군구
교육방식 (다중응답)	강의	43 (61.4)	96 (59.6)	152 (57.1)
	토론	2 (2.9)	1 (0.6)	8 (3.0)
	체험	3 (4.3)	6 (3.7)	9 (3.4)
	시청각자료 (사진, 동영상 등) 학습	20 (28.6)	56 (34.8)	88 (33.1)
	역할극	1 (1.4)	1 (0.6)	3 (1.1)
	기타	1 (1.4)	1 (0.6)	6 (2.3)
	계	70 (100.0)	161 (100.0)	266 (100.0)

③ 기타 현황

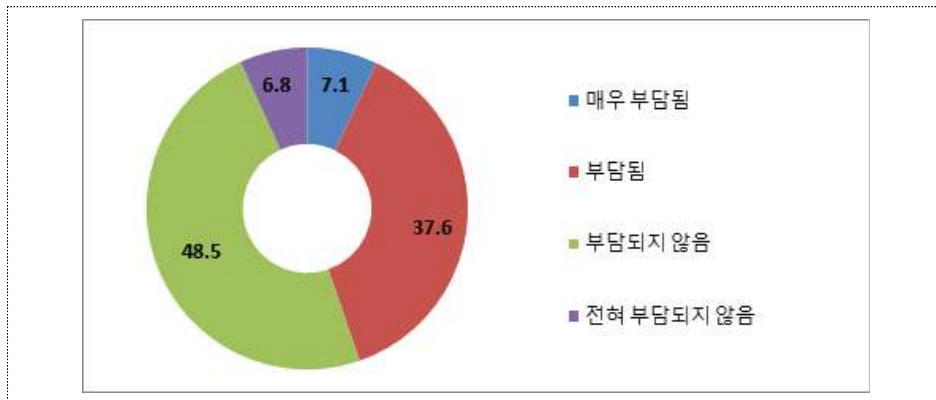
가) 교육 참여 부담

교육생의 교육 참여에 대한 부담 수준은 평균 2.55(전혀 부담되지 않음: 4점)점으로 교육 참여자의 과반수 이상이 교육 참여에 부담을 느끼지 않는 것(55.3%, 전혀 부담되지 않음 6.8%)으로 나타났다. 그럼에도 응답자의 상당수(44.7%)가 교육 참여에 부담을 느끼고 있었기 때문에, 교육 담당자는 교육 계획 및 시행에 있어 교육생의 흥미와 참여 등에 대한 독려가 필요한 것으로 보인다.

<표 III-22> 응답자의 교육 참여 부담

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육 참여 부담 【평균: 2.55/표준편차: .73】	매우 부담됨	24	7.1
	부담됨	127	37.6
	부담되지 않음	164	48.5
	전혀 부담되지 않음	23	6.8
	계	338	100.0



[그림 III-13] 응답자의 교육 참여 부담

주요 변수별 부담 수준을 살펴보면, 아래 <표 III-23>과 같다. 기관 유형의 경우 모든 기관의 응답자들이 교육에 참여하는 것이 부담되지 않는다고 응답하였다(국가 및 공공기관 등: 64.0%, 시도: 52.6%, 시군구: 54.7%). 이 중 국가 및 공공기관 등의 담당자들이 다른 기관의 종사자보다 부담을 느끼지 않는 비율(64.0%)이 높게 나타났다. 성별

에 있어서 남자(59.5%)가 여자(53.2%)보다 교육에 부담을 느끼지 않는 비율이 높게 나타났다으며, 연령대의 경우에는 20대의 종사자(68.1%)가 교육 참여에 부담을 느끼지 않는다고 응답한 비율이 가장 높게 조사되었다. 장애 유무와 관련하여 장애가 없는 응답자(56.4%)가 장애가 있는 응답자(36.9%)보다 교육에 부담을 느끼지 않는다는 비율이 높았으며, 장애인복지 업무 경력이 없는 종사자(67.5%)가 교육 참여에 대한 부담 수준이 낮은 것으로 조사되었다. 교육 참여횟수의 경우 1회 참여한 응답자(53.6%)보다 2회, 3회 이상 교육에 참여한 응답자(2회: 57.3%, 3회 이상: 56.7%)가 교육 참여에 부담을 느끼지 않는 것으로 나타났다.

<표 III-23> 주요 변수별 응답자의 교육 참여 부담

(단위: 명, %)

구분		매우 부담이 됨	부담됨	부담되지 않음	전혀 부담되지 않음	계
기관유형	국가 및 공공기관 등	1 (2.0)	17 (34.0)	28 (56.0)	4 (8.0)	50 (100.0)
	시도	12 (10.3)	43 (37.1)	55 (47.4)	6 (5.2)	116 (100.0)
	시군구	11 (6.4)	67 (39.0)	81 (47.1)	13 (7.6)	172 (100.0)
성별	남자	10 (8.6)	37 (31.9)	63 (54.3)	6 (5.2)	116 (100.0)
	여자	14 (6.3)	90 (40.5)	101 (45.5)	17 (7.7)	222 (100.0)
연령대	20대	3 (6.4)	12 (25.5)	28 (59.6)	4 (8.5)	47 (100.0)
	30대	10 (7.3)	52 (38.0)	67 (48.9)	8 (5.8)	137 (100.0)
	40대	5 (4.5)	44 (40.0)	53 (48.2)	8 (7.3)	110 (100.0)
	50대 이상	6 (13.6)	19 (43.2)	16 (36.4)	3 (6.8)	44 (100.0)
장애유무	있음	1 (5.3)	11 (57.9)	6 (31.6)	1 (5.3)	19 (100.0)
	없음	23 (7.3)	115 (36.3)	157 (49.5)	22 (6.9)	317 (100.0)
장애인복지관련 업무경력유무	있음	21 (8.1)	105 (40.4)	118 (45.4)	16 (6.2)	260 (100.0)
	없음	3 (3.9)	22 (28.6)	45 (58.4)	7 (9.1)	77 (100.0)
장애 인식개선 교육 총 참여횟수	1회	12 (7.8)	59 (38.6)	76 (49.7)	6 (3.9)	153 (100.0)
	2회	5 (6.1)	30 (36.6)	42 (51.2)	5 (6.1)	82 (100.0)
	3회 이상	6 (6.2)	36 (37.1)	44 (45.4)	11 (11.3)	97 (100.0)

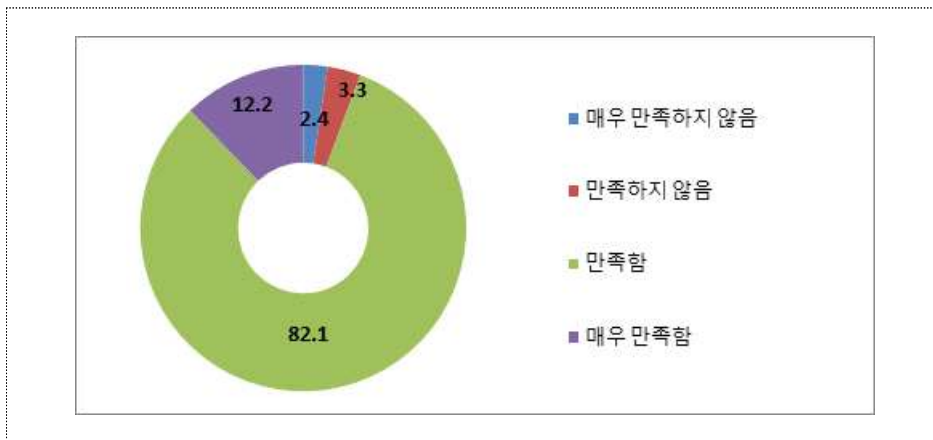
나) 전반적 교육 만족도

장애 인식개선 교육에 대한 전반적인 만족도 수준을 살펴보면, 응답자들의 평균 만족도는 3.04점(매우 만족함: 4점)으로 대체적으로 만족하는 것으로 나타났다. 범주별로는 장애 인식개선 교육에 만족한다는 응답한 비율이 94.3%(매우 만족함: 12.2%)이었으며, 만족하지 않는 비율은 5.7%(매우 불만족함: 2.4%)인 것으로 조사되었다.

<표 III-24> 응답자의 전반적 교육 만족도

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전반적 교육 만족도 【평균: 3.04/표준편차: .50】	매우 만족하지 않음	8
	만족하지 않음	11
	만족함	275
	매우 만족함	41
	계	335
		100.0



[그림 III-14] 응답자의 전반적 교육 만족도

주요 변수별 전반적인 교육 만족도를 살펴보면 아래 <표 III-25>와 같다. 기관 유형별로는 모든 기관의 응답자들이 교육에 만족하는 것(국가 및 공공기관 등: 92.0%, 시도: 95.7%, 시군구: 94.1%)으로 나타났으며, 이 중 시도 공무원이 교육에 ‘만족’ 하는 비율(95.7%)이 가장 높게 조사되었다. 그리고 국가 및 공공기관 등이 교육에 ‘매우 만족’ 하는 비율(14.0%)이 가장 높은 것으로 조사되었다. 성별에 있어 남자는 95.7%(매우 만족함: 8.7%), 여자는 93.6%(매우 만족함: 14.1%)가 교육에 만족한 것으로 나타났다. 연령대에서

는 대부분의 연령대가 교육에 만족하는 것(20대: 89.4%, 30대: 96.4%, 40대: 92.6%, 50대 이상: 97.7%)으로 나타났다. 교육 참여횟수의 경우 1회 참여한 응답자(91.5%)보다 2회(98.8%), 3회 이상 참여한 응답자(95.9)가 교육에 만족하는 비율이 높게 나타났다.

<표 III-25> 주요 변수별 응답자의 전반적 교육 만족도

(단위: 명, %)

구분		매우 만족하지 않음	만족하지 않음	만족함	매우 만족함	계
기관유형	국가 및 공공기관 등	1 (2.0)	3 (6.0)	39 (78.0)	7 (14.0)	50 (100.0)
	시도	4 (3.4)	1 (0.9)	98 (84.5)	13 (11.2)	116 (100.0)
	시군구	3 (1.8)	7 (4.1)	138 (81.7)	21 (12.4)	169 (100.0)
성별	남자	3 (2.6)	2 (1.7)	100 (87.0)	10 (8.7)	115 (100.0)
	여자	5 (2.3)	9 (4.1)	175 (79.5)	31 (14.1)	220 (100.0)
연령대	20대	2 (4.3)	3 (6.4)	35 (74.5)	7 (14.9)	47 (100.0)
	30대	3 (2.2)	2 (1.5)	118 (86.8)	13 (9.6)	136 (100.0)
	40대	2 (1.9)	6 (5.6)	82 (75.9)	18 (16.7)	108 (100.0)
	50대 이상	1 (2.3)	0 (0.0)	40 (90.9)	3 (6.8)	44 (100.0)
장애유무	있음	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (94.7)	1 (5.3)	19 (100.0)
	없음	8 (2.5)	11 (3.5)	255 (81.2)	40 (12.7)	314 (100.0)
장애인복지관련 업무경력유무	있음	5 (1.9)	11 (4.3)	212 (82.2)	30 (11.6)	258 (100.0)
	없음	3 (3.9)	0 (0.0)	62 (81.6)	11 (14.5)	76 (100.0)
장애 인식개선 교육 총 참여횟수	1회	6 (3.9)	7 (4.6)	125 (81.7)	15 (9.8)	153 (100.0)
	2회	0 (0.0)	1 (1.2)	68 (84.0)	12 (14.8)	81 (100.0)
	3회 이상	1 (1.0)	3 (3.1)	78 (81.3)	14 (14.6)	96 (100.0)

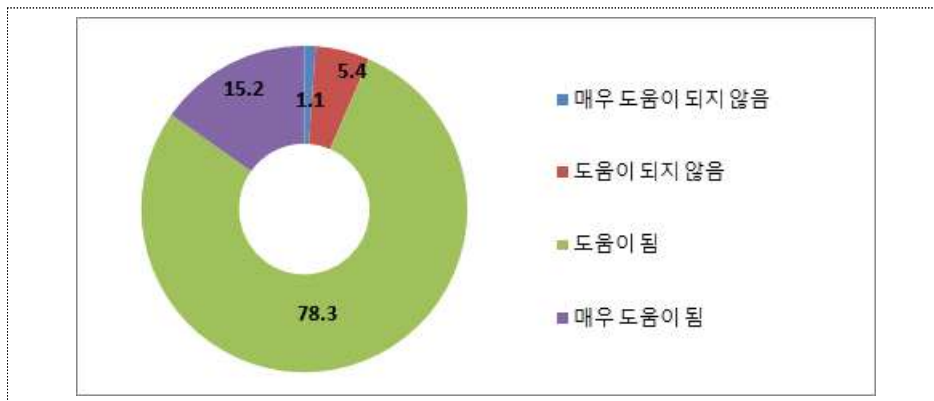
다) 장애 인식개선 도움

장애 인식개선 교육이 장애 인식개선에 도움이 되었는지를 조사한 결과, 장애 인식개선 도움 정도는 평균 3.07점(매우 도움이 됨: 4점)으로 응답자의 93.5%(매우 도움이 됨: 15.2%)가 교육이 장애에 대한 인식을 개선하는데 도움이 되었다고 응답하였다.

<표 III-26> 응답자의 장애 인식개선 도움

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
장애 인식개선 도움 【평균: 3.07/표준편차: .50】	매우 도움이 되지 않음	4	1.1
	도움이 되지 않음	18	5.4
	도움이 됨	263	78.3
	매우 도움이 됨	51	15.2
	계	336	100.0



[그림 III-15] 응답자의 장애 인식개선 도움도

주요 변수별 장애 인식개선 도움 현황을 살펴보면, 기관 유형의 경우 모든 기관의 응답자들이 교육을 통해 장애 인식개선에 도움을 받았다고 응답(국가 및 공공기관 등: 94.0%, 시도: 93.1%, 시군구: 93.5%)하였다. 이 중 국가 및 공공기관 등의 담당자가 장애 인식개선에 도움을 받은 비율(94.0%)과 매우 도움이 되었다고 응답한 비율(16.0%)이 가장 높은 것으로 조사되었다. 성별에 있어서 남자 95.6%(매우 도움이 됨: 10.3%), 여자 92.2%(매우 도움이 됨: 17.7%)가 교육을 통해 장애 인식개선에 도움을 받았다고 응답하였다. 연령대의 경우 대부분의 연령대가 교육을 통해 장애 인식개선에 도움을 받은 것

(20대: 91.5%, 30대: 92.0%, 40대: 94.4%. 50대 이상: 97.8%)으로 나타났다. 교육 참여횟수의 경우 교육에 1회 참여한 응답자(91.5%)보다 2회(96.4%), 3회 이상 참여한 응답자(94.8%)가 교육을 통해 장애 인식개선에 도움을 많이 받은 것으로 조사되었다.

<표 III-27> 주요변수별 응답자의 장애 인식개선 도움

(단위: 명, %)

구분		매우 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	도움이 됨	매우 도움이 됨	계
기관유형	국가 및 공공기관 등	0 (0.0)	3 (6.0)	39 (78.0)	8 (16.0)	50 (100.0)
	시도	2 (1.7)	6 (5.2)	90 (77.6)	18 (15.5)	116 (100.0)
	시군구	2 (1.2)	9 (5.3)	134 (78.8)	25 (14.7)	170 (100.0)
성별	남자	2 (1.7)	3 (2.6)	99 (85.3)	12 (10.3)	116 (100.0)
	여자	2 (0.9)	15 (6.8)	164 (74.5)	39 (17.7)	220 (100.0)
연령대	20대	1 (2.1)	3 (6.4)	36 (76.6)	7 (14.9)	47 (100.0)
	30대	3 (2.2)	8 (5.8)	107 (78.1)	19 (13.9)	137 (100.0)
	40대	0 (0.0)	6 (5.6)	82 (75.9)	20 (18.5)	108 (100.0)
	50대 이상	0 (0.0)	1 (2.3)	38 (86.4)	5 (11.4)	44 (100.0)
장애 유무	있음	0 (0.0)	1 (5.3)	17 (89.5)	1 (5.3)	19 (100.0)
	없음	4 (1.3)	17 (5.4)	244 (77.5)	50 (15.9)	315 (100.0)
장애인복지관련 업무 경력 유무	있음	2 (0.8)	17 (6.6)	203 (78.4)	37 (14.3)	259 (100.0)
	없음	2 (2.6)	1 (1.3)	59 (77.6)	14 (18.4)	76 (100.0)
장애 인식개선 교육 총 참여횟수	1회	3 (2.0)	10 (6.5)	120 (78.4)	20 (13.1)	153 (100.0)
	2회	0 (0.0)	3 (3.7)	64 (78.0)	15 (18.4)	82 (100.0)
	3회 이상	1 (1.0)	4 (4.2)	75 (78.1)	16 (16.7)	96 (100.0)

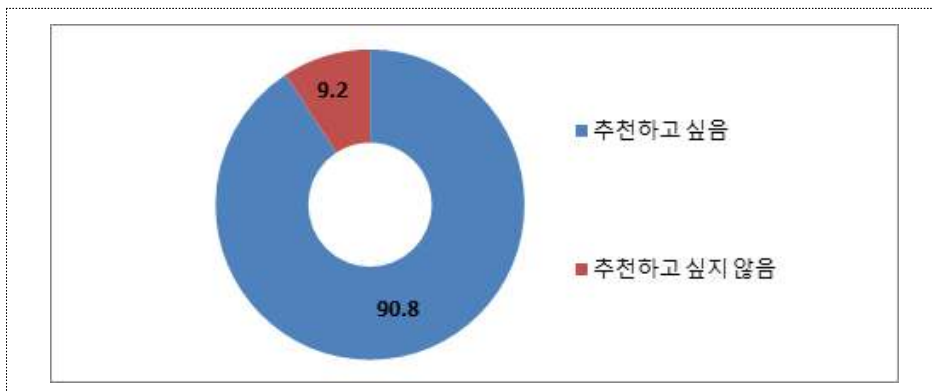
라) 교육 추천 의사

교육 추천 의사에 있어 응답자의 90.8%가 타인에게 장애 인식개선 교육을 추천할 의사가 있다고 응답하였다. 이는 앞서 살펴본 교육에 만족하는 비율(94.3%)과 장애 인식개선에 도움을 받은 비율(93.5%)에 비해 추천 비율이 조금 낮게 나타났는데 이에 대한 이유가 무엇인지를 살펴보기 위해 아래와 같이 주요 변수별 추천 의사 현황을 살펴보았다.

<표 III-28> 응답자의 교육 추천 의사

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
교육 추천 의사	추천하고 싶음	305 90.8
	추천하고 싶지 않음	31 9.2
	계	336 100.0



[그림 III-16] 응답자의 교육 추천 의사

기관 유형의 경우에는 모든 기관의 응답자들이 타인에게 교육 추천을 하겠다고 응답(국가 및 공공기관 등: 88.0%, 시도: 91.4%, 시군구: 91.2%)하였다. 그러나 국가 및 공공기관 등의 담당자들은 다른 기관 유형의 종사자보다 추천을 하지 않겠다고 응답한 비율(12.0%)이 높게 나타났다. 성별에 있어 남자(91.4%)가 여자(90.5%)보다 추천 의사 비율이 높게 나타났으며, 연령대의 경우에는 50대의 추천 의사 비율(95.5%)이 가장 높은 비율을 보였다. 특히 장애 유무와 관련하여 장애가 없는 응답자(91.4%)가 장애가 있는 응답자(78.9%)보다 추천 의사 비율이 높게 나타났으며, 장애인복지 업무 경력이 없는 종사자(96.1%)가 경력이 있는 종사자(89.2%)보다 추천 의사 비율이 높게 조사되었다. 특히 교육 참여횟수의 경우 교육 참여횟수가 늘어날수록 추천 의사 비율(1회: 92.2%, 2회:

91.5%, 3회 이상: 88.5%)이 낮아지는 것으로 나타났다.

<표 III-29> 주요 변수별 응답자의 교육 추천 의사 현황

(단위: 명, %)

구분		예	아니오	계
소속기관	국가 및 공공기관 등	44 (88.0)	6 (12.0)	50 (100.0)
	시도	106 (91.4)	10 (8.6)	116 (100.0)
	시군구	155 (91.2)	15 (8.8)	170 (100.0)
성별	남자	106 (91.4)	10 (8.6)	116 (100.0)
	여자	199 (90.5)	21 (9.5)	220 (100.0)
연령대	20대	40 (85.1)	7 (14.9)	47 (100.0)
	30대	125 (91.2)	12 (8.8)	137 (100.0)
	40대	98 (90.7)	10 (9.3)	108 (100.0)
	50대 이상	42 (95.5)	2 (4.5)	44 (100.0)
장애유무	있음	15 (78.9)	4 (21.1)	19 (100.0)
	없음	288 (91.4)	27 (8.6)	315 (100.0)
장애인복지관련 업무경력유무	있음	231 (89.2)	28 (10.8)	259 (100.0)
	없음	73 (96.1)	3 (3.9)	76 (100.0)
장애 인식개선 교육 총 참여횟수	1회	141 (92.2)	12 (7.8)	153 (100.0)
	2회	75 (91.5)	7 (8.5)	82 (100.0)
	3회 이상	85 (88.5)	11 (11.5)	96 (100.0)

(4) 장애 인식개선 교육에 대한 욕구

본 연구에서는 장애 인식개선 교육에 대한 교육 참여자의 평가뿐만 아니라 교육 욕구를 조사하였다. 조사 내용에는 교육의 궁극적 목표, 교육 내용, 교육 일정 시 고려해야 할 사항, 적절한 교육시간과 인원, 교육 형태와 진행방식 등이 포함되었다.

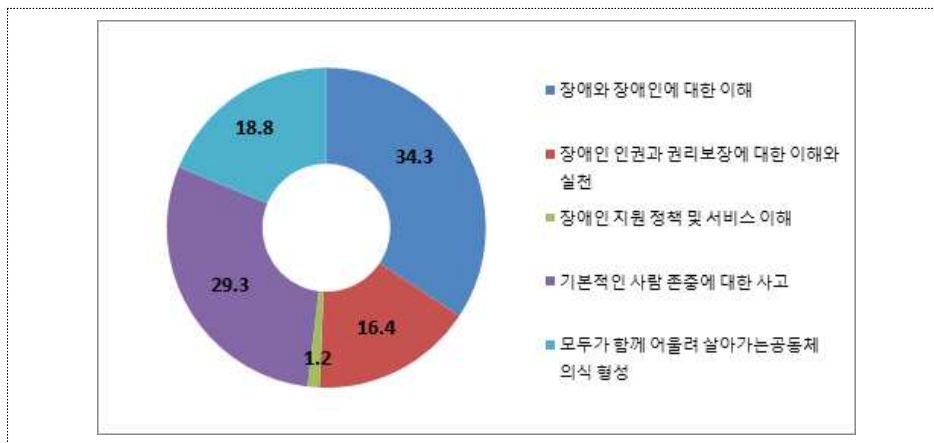
① 교육의 궁극적 목표

장애 인식개선 교육의 궁극적 목표를 조사한 결과, 교육 목표 1순위와 관련하여 응답자의 34.3%가 해당 교육이 장애와 장애인에 대한 이해를 도모할 수 있어야 한다고 응답하였다. 그리고 응답자의 33.3%가 교육을 통해 모두가 연대하여 살아가는 공동체 의식이 형성되어야 한다는 것을 장애 인식개선 교육의 2순위 목표로 제시하였다.

<표 III-30> 응답자의 장애 인식개선 교육 목표

(단위: 명, %)

구분		1순위		2순위	
		빈도	비율	빈도	비율
장애 인식개선 교육 궁극적 목표	장애와 장애인에 대한 이해	115	34.3	47	14.5
	장애인 인권과 권리보장에 대한 이해와 실천	55	16.4	88	27.2
	장애인 지원 정책 및 서비스 이해	4	1.2	24	7.4
	기본적인 사람 존중에 대한 사고	98	29.3	58	17.9
	모두가 함께 어울려 살아가는 공동체 의식 형성	63	18.8	107	33.0
	계	335	100.0	324	100.0



[그림 III-17] 응답자의 장애 인식개선 교육 목표(1순위)

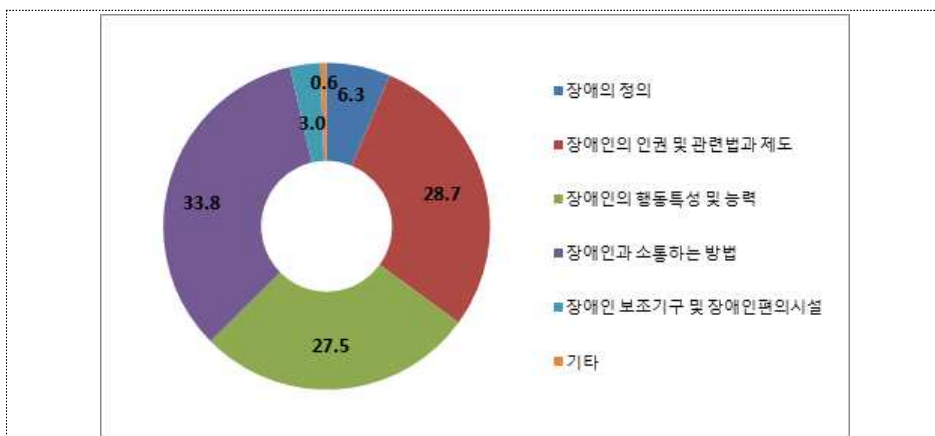
② 희망 교육내용

희망하는 1순위 교육내용으로 장애인과 소통하는 방법이 33.8%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 2순위도 동일하게 장애인과 소통하는 방법이 32.5%로 가장 높은 비율로 조사되었다. 그 밖에 높은 비율을 보인 교육내용으로 장애인의 행동특성 및 능력(1순위: 27.5%, 2순위: 30.9%), 장애인의 인권 및 관련법과 제도(1순위: 28.7%, 2순위: 21.5%) 등이 있었다. 1순위와 2순위의 기타의 내용에는 공동체 의식, 장애의 다양성, 최근 장애 이슈 등이 포함되었다.

<표 III-31> 응답자의 희망 교육내용

(단위: 명, %)

구분		1순위		2순위	
		빈도	비율	빈도	비율
희망 교육내용	장애의 정의	21	6.3	9	2.8
	장애인의 인권 및 관련법과 제도	95	28.7	68	21.5
	장애인의 행동특성 및 능력	91	27.5	98	30.9
	장애인과의 소통하는 방법	112	33.8	103	32.5
	장애인 보조기구 및 장애인편의시설	10	3.0	36	11.4
	기타	2	0.6	3	0.9
	계	331	100.0	317	100.0



[그림 III-18] 응답자의 희망 교육내용(1순위)

③ 교육 일정 계획 시 고려사항

장애 인식개선 교육의 일정 계획과 관련하여 응답자의 31.0%가 전 직원 대상의 회의 및 행사 일정을 가장 고려해야 한다고 응답하였다. 이는 직원이 동시에 다 같이 모일 수 있는 회의나 행사 때 교육이 원활하게 진행될 수 있다고 생각하는 것을 알 수 있다. 그 다음으로 교육 주제에 적합한 강사 일정(27.2%)과 교육생의 개별 업무 일정(21.5%)을 고려해야 한다고 응답하였다. 반면, 타법률에 의해 진행되는 의무교육(예: 직장 내 성희롱 예방교육 등) 일정을 고려해야 한다는 의견은 2.1%로 매우 낮은 비율을 나타냈다.

<표 III-32> 응답자의 교육일정 계획 시 고려사항

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
교육 일정 계획 시 고려사항	기관의 주요 일정	61	18.2
	전 직원 대상 회의 및 행사 일정	104	31.0
	교육생의 업무 일정	72	21.5
	교육 주제에 적합한 강사 일정	91	27.2
	타 법정 의무 교육 진행 일정	7	2.1
	계	335	100.0



[그림 III-19] 응답자의 교육일정 계획 시 고려사항

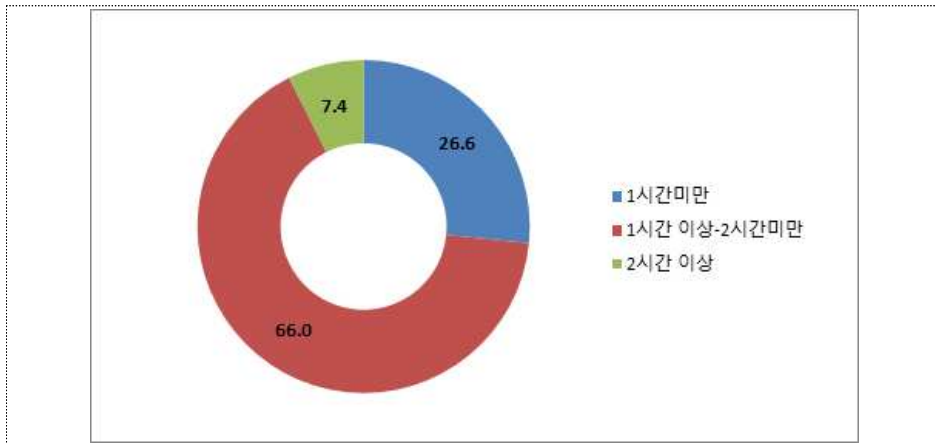
④ 적절한 교육시간과 인원

장애 인식개선 교육의 적절한 교육시간과 관련해서는 1시간 이상에서 2시간 미만으로 응답한 비율이 66.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 교육 인원은 100명 미만의 인원(73.7%)이 가장 적절하다고 응답하였다.

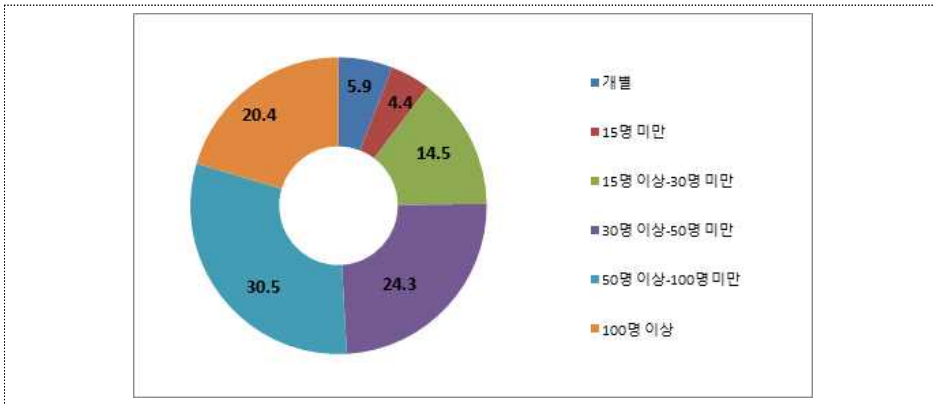
<표 III-33> 응답자의 적절한 교육시간과 인원

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
적절한 교육시간	1시간 미만	90	26.6
	1시간 이상-2시간 미만	223	66.0
	2시간 이상	25	7.4
	계	338	100.0
적절한 교육인원	개별	20	5.9
	15명 미만	15	4.4
	15명 이상-30명 미만	49	14.5
	30명 이상-50명 미만	82	24.3
	50명 이상-100명 미만	103	30.5
	100명 이상	69	20.4
	계	338	100.0



[그림 III-20] 응답자의 적절한 교육시간



[그림 III-21] 응답자의 적절한 교육인원

⑤ 희망 교육형식 및 진행방식

희망하는 교육형식과 관련해서는 응답자의 62.4%가 외부강사가 진행하는 집합교육의 형태를 가장 희망하는 것으로 나타났다. 그 다음으로 개별 온라인 교육의 형식이 25.7%로 높은 비율을 보였다. 희망하는 교육 진행방식은 다양한 시청각자료를 활용한 학습이 38.7%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 강의 방식 36.9%, 체험 14.5% 순으로 높은 비율을 보였다. 체험 방식의 경우 실제 진행된 현황(3.6%)에 비해 높은 희망 비율(14.5%)을 나타내고 있어 교육 참여자들이 단순 강의를 떠나 직접 느끼고 보고 경험하는 참여 교육을 희망하는 것을 추정해볼 수 있다.

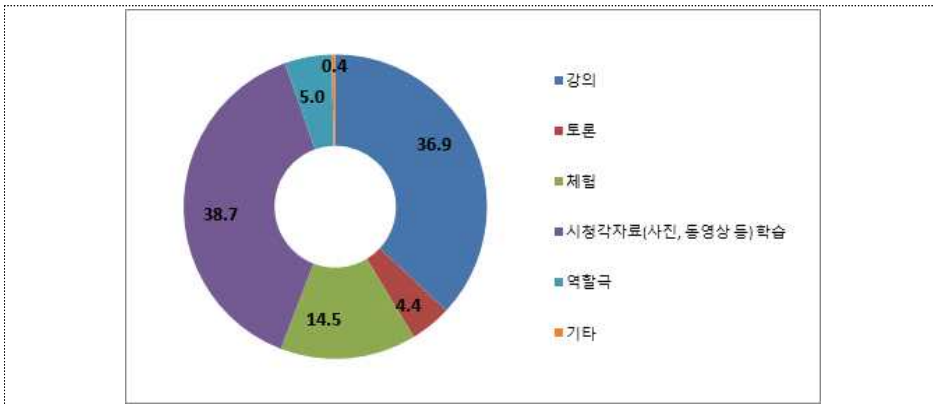
<표 III-34> 응답자의 희망 교육형식 및 진행방식

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
희망 교육형식	개별 온라인 교육	87	25.7
	집단교육 동영상 시청	27	8.0
	내부강사가 진행하는 집합교육	11	3.3
	외부강사가 진행하는 집합교육	211	62.4
	기타	2	0.6
	계	338	100.0
희망 교육진행 방식 (다중응답)	강의	191	36.9
	토론	23	4.4
	체험	75	14.5
	시청각자료(사진, 동영상 등) 학습	200	38.7
	역할극	26	5.0
	기타	2	0.4
	계	517	100.0



[그림 III-22] 응답자의 희망 교육형식



[그림 III-23] 응답자의 희망 교육 진행방식

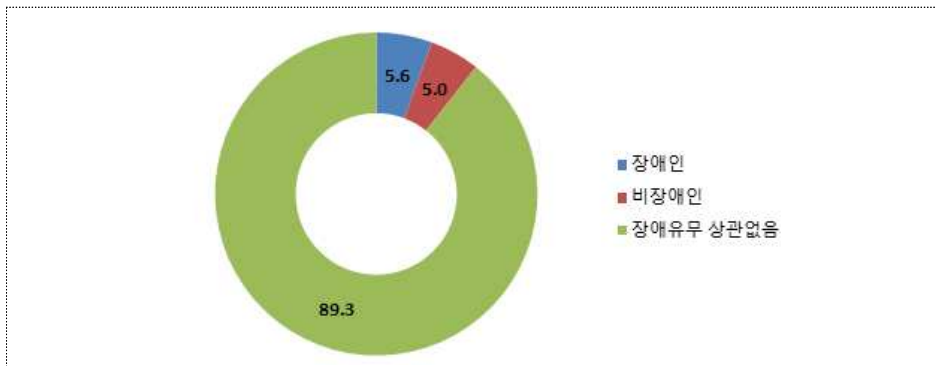
⑥ 희망 강사 조건

강사의 장애 유무와 관련해서는 응답자의 89.3%가 강사의 장애 유무를 크게 고려하지 않는다고 응답하였다. 전체적으로 내부 강사(1.5%)보다 외부 강사(98.5%)를 선호하는 비율이 높게 나타났으며, 외부 강사의 경우 장애인복지관, 장애인단체 등 장애 관련 기관에 소속된 강사(40.5%)를 가장 희망하는 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 국가 및 공공기관(36.3%), 교육 관련 기업 및 기관(13.8%) 순으로 높은 비율을 나타냈다. 이와 같이 과반수 이상의 비율(76.8%)이 장애 및 장애인복지 관련 기관에 소속된 강사를 원하는 것으로 나타나 교육 참여자들은 관련 기관을 통해 조금 더 장애 감수성과 전문성을 확보한 강사를 섭외할 수 있을 거라는 기대를 가지고 있는 것을 추정해볼 수 있다. 기타 내용에는 특정 소속이 없다 하더라도 장애인 당사자, 가족, 변호사, 강의를 재미있게 진행하는 강사 등의 의견이 포함되었다.

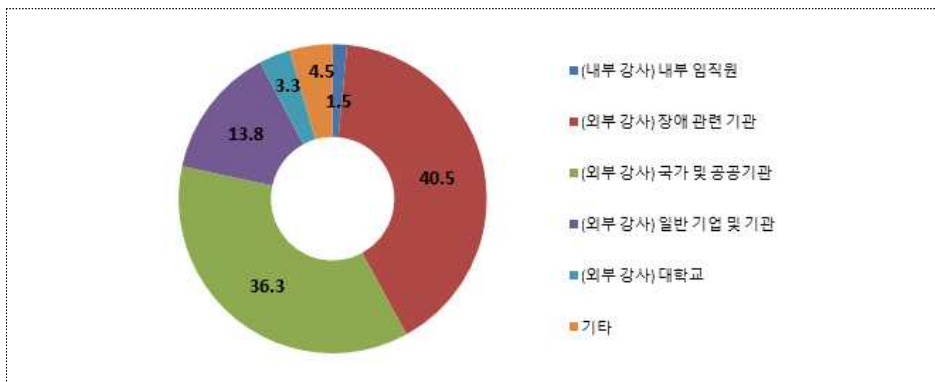
<표 III-35> 응답자의 희망 강사 조건

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
강사의 장애 유무	장애인	19	5.6
	비장애인	17	5.0
	장애유무 상관없음	302	89.3
	계	338	100.0
강사의 소속	(내부 강사) 내부 임직원	5	1.5
	(외부 강사) 장애 관련 기관	135	40.5
	(외부 강사) 국가 및 공공기관	121	36.3
	(외부 강사) 일반 기업 및 기관	46	13.8
	(외부 강사) 대학교	11	3.3
	기타	15	4.5
	계	333	100.0



[그림 III-24] 강사의 장애유무



[그림 III-25] 강사의 소속

⑦ 기타

기타 의견으로 교육 참여자는 장애에 대한 전문적인 내용보다는 사람에 대한 기본적인 이해와 장애인에 대한 선입견을 없애고 연대하는데 필요한 실제적인 교육 내용을 희망하였다. 또한 교육이 원활히 진행되기 위해 적극적인 홍보가 진행되어야 하며, 예산 확보의 필요성을 제기하였다. 그리고 교육의 질을 보장하기 위해 우수한 강사 인력풀과 교육 자료 등이 지원되어야 하며, 장애에 대해 친숙하게 접근할 수 있고 직접 체험하고 소통할 수 있는 참여형 교육을 강조하였다.

<표 III-36> 기타 의견

-
- 장애 인식개선 교육은 장애유무를 떠나 기본적인 사람 존중에 대한 사고능력을 배양하는데 교육 목표를 설정해야 함
 - 실제 장애에 관한 관심이 없이 교육에 참여하는 경우가 대부분으로 강제적인 교육보다 교육생이 장애인에 대해 관심을 가질 수 있도록 하는 조직 문화가 선행되어야 함
 - 관심을 갖지 않으면 평상 시 교육에 대해 인식하지 못하고 있음. 누구나 쉽게 접하고 알 수 있도록 교육에 대한 적극적인 홍보가 필요함
 - 교육이 원활하게 이루어질 수 있도록 별도의 예산이 확보될 필요가 있음
 - 장애인복지 종사자가 알아야 하는 전문적인 내용이 아닌 다양성을 가진 사람을 이해하고 장애인에 대한 편견을 버릴 수 있도록 교육생의 수준을 고려해야 함
 - 관련 시청각 자료를 활용하고, 사례 중심의 교육, 역할극 등 체험 위주의 교육, 장애인 당사자와 가족의 강연 등의 교육이 많이 진행되었으면 함
 - 의무적으로 참여해야 할 교육이 많고 내용이 중복되는 경우가 많아 교육생의 입장에서 부담이 되는 것이 사실임. 업무에 지장이 되지 않는 범위에서 법정 교육을 효과적으로 시행할 수 있도록 정부의 방안이 필요함
예) 「장애인복지법」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애 인식개선 교육의 일원화 필요
 - 우수한 강사 인력풀과 강의 계획, 다양한 시청각 자료 등이 공유되면 교육 개설에 실질적인 도움이 될 것 같음
 - 전 직원을 대상으로 교육을 진행하기가 현실적으로 쉽지 않음. 집합 교육에 참여하지 못한 교육 참여자를 대상으로 교육의 질이 보장된 사이버 교육을 대체할 수 있는 방안이 필요함
 - 기관에서 교육을 1-2회로 한정시키지 않고 교육 참여자가 자신의 일정에 맞게 교육을 선택하여 이수할 수 있는 상시학습 시스템을 마련할 필요가 있음
-

3) 합의

장애 인식개선 교육의 성과를 평가하고 향후 유지 및 개선 영역을 파악하기 위해 수정 IPA분석을 실시한 결과 도출된 합의는 아래와 같다.

첫째, 장애 인식개선 교육이 교육 참여자들에게 의미 있는 교육으로 자리 잡을 수 있는 가능성이 탐색되었다. 이와 관련하여 교육 참여자들은 교육에 대해 전반적으로 만족(94.3%)하는 것으로 나타났으며, 교육 참여 후 장애에 대한 인식개선에 도움(93.5%)이 되었다고 응답하였다. 또한 교육 참여자의 90.8%가 타인에게 해당 교육을 추천할 의사가 있는 것으로 조사되었다. 이처럼 장애 인식개선 교육은 장애 인식개선을 위해 꼭 필요한 교육으로 나타났기 때문에 향후 교육을 더욱 확대할 필요가 있다.

둘째, 장애 인식개선 교육을 진행하는데 필요한 기본적인 물리적·인적 교육 환경이 갖춰진 것으로 평가되었다. 먼저, 물리적 환경 측면에서 교육 참여자들은 쾌적한 교육 장소와 교육 내용을 효과적으로 전달하는데 필요한 기자재를 중요하게 생각하고 있었으며, 실제 이 부분에 대한 높은 만족도를 보였다. 조사 결과, 대부분의 기관이 집합 교육이나 행사를 진행할 수 있는 공간을 마련하고, 교육 진행에 필요한 기자재를 구비하고 있는 것으로 나타났다. 수정 IPA분석 결과, 장애 인식개선 교육에서 교육 장소와 교육 기자재 부분은 매우 긍정적으로 평가되어 향후 유지·강화되어야 하는 요인으로 도출되었다.

인적 환경과 관련해서는 교육 참여자들이 강사 전문성 및 전달력 등 교육 강사와 관련된 요인에 만족하고 있는 것으로 조사되었다. 조사 결과, 대부분의 기관에서 장애인복지관, 장애인단체, 국가 및 공공기관 등 장애 관련 기관(72.9%)에서 외부 강사를 섭외하는 것으로 나타났는데, 이는 기본적으로 장애에 대한 이해와 경험을 가진 강사를 확보하고 있는 것으로 파악할 수 있다. 교육 참여자의 교육 욕구에서도 장애 관련 기관에 소속된 강사(76.8%)를 가장 많이 희망하는 것으로 나타났다. 또한 교육 참여자들은 강사 조건에 장애 유무를 크게 고려하지는 않았으나 일부 참여자들의 경우 장애인 당사자와 가족을 강사로 섭외해야 한다는 구체적인 의견을 제시하였다. 인적 환경과 관련하여 향후 조금 더 강화되어야 하는 부분으로는 정부 차원의 강사 인력풀에 대한 지원과 교육의 질이 담보된 강사를 초빙하기 위한 적정 예산 지원의 필요성이 제기되었다.

셋째, 교육의 내용이 장애를 기반으로 하지만, 이를 통해 인간 존엄성과 가치, 인간의 다양성, 동등한 사회구성원, 사회통합 등에 대한 의식을 가질 수 있는 방향으로 교

육이 진행되어야 한다. 현재 교육에 대한 높은 만족도와 더불어 교육 참여자들은 교육의 내실화를 위한 의견들을 제시하였는데, 우선 장애 인식개선 교육의 목표가 기본적으로 인간에 대한 존엄성과 가치를 존중하고, 인간의 다양성 안에서 장애를 이해하며, 통합된 사회에서 동등한 구성원으로 살아갈 수 있는 연대 의식을 형성하는데 있어야 한다는 것을 강조하였다. 따라서 현재 「장애인복지법」 상의 교육 내용 외, 위의 내용을 포괄할 수 있는 교육내용이 추가될 필요가 있다. 이와 같은 교육을 통해 의무교육이라는 인식에서 벗어나 장애를 이해하고 장애인과 연대할 수 있는 조직 문화를 형성하는 기회를 마련할 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 원활한 교육 참여를 유도하기 위해 교육에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 자신의 업무에 집중하다보면, 의무교육은 시간 낭비라는 인식을 가질 가능성이 높다. 따라서 교육에 대한 동기부여가 낮을 수밖에 없다. 이를 극복하기 위해서는 홍보 강화가 필요하다. 의례적인 의무교육임을 알리는 홍보가 아니라, 교육 이수를 통해 조직이 달성할 수 있는 성과에 대해 제시하는 등 비전을 제시함에 따라 참여자들의 동기를 부여할 필요가 있다.

다섯째, 교육 참여자의 이해수준을 고려한 단계적이고 포괄적인 교육 내용을 편성할 필요가 있다. 조사 결과, 장애 인식개선 교육은 법정 교육 내용에 따라 장애인 인권 및 관련법과 제도에 대한 이해, 장애의 정의, 장애인의 행동특성 및 능력 등 특정 내용을 중심으로 교육이 진행되었다. 이에 반해 교육 참여자들은 법으로 명시된 교육 주제 외에도 공동체 의식을 함양할 수 있고, 사람의 다양성을 이해할 수 있는 주제들도 원하는 것으로 조사되었다. 또한 이론적이고 전문적인 내용이 아닌 조금 더 쉽게 장애를 이해하고 일상에서 장애인과 소통할 수 있는 구체적인 방법을 원하는 것으로 나타났다. 따라서 장애 인식개선 교육의 내용은 사람에 대한 존중에서부터 장애를 이해하고 연대하는데 필요한 구체적인 방법까지 내용의 다양성과 포괄성을 확보할 필요가 있다. 또한 교육 참여자의 장애 이해수준에 따라 접근할 수 있는 단계적인 교육 체계를 고려할 필요가 있다. 이 과정에서 교육 담당자는 참여자들에게 교육에 대해 평가할 수 있는 기회를 제공하고, 이들의 평가 내용을 차기 교육에 반영할 필요가 있다. 교육 참여자들은 자신의 의견이 교육에 반영되는 것을 중요하게 생각하고 있었지만 실제로 평가의 기회가 주어지지 않았으며, 있다 하더라도 매우 형식적인 평가 방식으로 자신들의 의견이 제대로 반영되지 않고 있다고 응답하였다. 수정 IPA분석 결과, 이 부분은 매우 시급하게 개선되어야 할 중점 과제로 제시되었다.

여섯째, 장애 인식개선 교육은 집합 교육의 형태와 참여자의 경험과 소통에 기반한 참여형 진행 방식을 강화할 필요가 있다. 조사 결과, 장애 인식개선 교육은 대부분 원

격교육(17.2%)이 아닌 외부 강사를 섭외한 집합교육(82.8%)으로 진행되었다. 교육 참여자들도 집합교육을 가장 희망(62.4%)하는 것으로 나타나 집합 교육의 형태를 계속해서 유지할 필요가 있다. 그러나 직원 규모가 큰 기관에서 현실적으로 모든 직원을 대상으로 한 집합교육을 진행하는 것이 어렵기 때문에 사이버 교육 운영에 대한 의견도 함께 제시되었다. 이 부분을 집합교육의 보완 방안으로 마련하여 교육의 접근성을 높이는 것을 고려할 수 있다.

반면, 본 연구에서는 장애 인식개선 교육의 교육 진행방식이 개선 요인으로 제시되었는데, 지금까지 대부분의 교육이 강의 중심의 교육(58.6%)으로 진행되었다. 그러나 교육 참여자들은 강의 중심의 교육뿐만 아니라 직접 느끼고 보고 경험하는 참여형 교육(시청각 자료를 활용한 학습 38.7%, 체험 14.5%)도 희망하는 것으로 조사되었다. 이러한 결과를 반영하여 집합 교육의 형태를 유지하면서 교육 참여자가 진행 과정에 적극적으로 참여할 수 있는 교수법을 적극 활용할 필요가 있다.

마지막으로 장애 인식개선 교육에 대한 상시 교육 체계를 마련할 필요가 있다. 수정 IPA분석 결과, 교육 운용 방식에 있어 교육 시간과 교육 인원은 중점적으로 개선이 필요한 부분으로 제시되었다. 교육 시간과 관련하여 교육 참여자들의 92.6%가 2시간 미만이 적절한 교육시간으로 응답했지만 현재 2시간 미만으로 진행되는 교육 시간(77.1%)에 낮은 만족 수준을 보이는 것으로 나타났다. 이는 교육이 진행되는 일정과 맞물려 생각해볼 수 있는데, 대부분의 교육이 사업이 본격적으로 추진되거나 마무리해야 하는 시기(4-6월, 10-12월, 62.6%)와 업무 시간 중(86.9%)에 진행되면서 교육 참여에 상당한 부담(44.7%)을 느끼기 때문인 것으로 추정할 수 있다. 이와 관련하여 교육 욕구에서 교육 참여자들은 해당 교육의 일정을 계획할 때 모든 직원들이 모일 수 있는 기관 행사나 회의 일정(31.0%)을 고려하고 있었다. 또한 대부분의 교육이 100명 이상의 대규모 교육(44.8%)으로 진행되고 있어 교육 인원에 대한 시급한 개선이 필요한 것으로 나타났다. 대규모 교육일수록 1년에 1회 형식적으로 진행되는 교육이라는 부정적인 이미지를 상승시킬 수 있어 교육 시간과 인원을 고려하여 장애 인식개선 교육에 대한 유연한 상시 교육 체계를 마련하는 것을 고려할 수 있다. 즉, 타 법정 의무교육을 포함한 전체 직원 교육 계획이 포함된 다양한 교육 일정에서 교육 참여자가 자신의 업무 일정에 따라 자발적으로 교육에 참여할 수 있는 교육 환경을 마련할 필요가 있다. 이를 위해 우선적으로 기관에 직원 교육을 운용하기 위한 충분한 인력 배치와 예산 지원이 선행되어야 할 것이다.

2

초점집단조사(FGI) 분석

1) 조사의 개요

장애 인식개선 교육의 운영 현황을 살펴보고 문제점과 개선방안을 확인하기 위하여 실시기관 교육담당자와 강사를 대상으로 초점집단면접(FGI)을 실시하였다. 조사대상자 중 교육담당자는 교육대상 기관에 전화나 메일로 연구 목적과 내용을 설명하여 모집하였다. 강사는 장애인단체에서 장애인 인권과 장애 인식개선 강사활동을 오랫동안 해 온 활동가 중 연구진의 추천으로 모집하거나 장애인복지기관의 추천으로 모집하였다. 또한 교육담당자는 국가기관, 지방자치단체, 기타공공기관 등 소속기관의 유형을 고려하여 4명을 선정하였으며, 강사는 장애인단체와 장애인복지관 등 소속기관의 유형과 장애 유무를 고려하여 5명을 선정하였다.

집단면접은 교육담당자 집단과 강사 집단으로 구분하여 8월 9일에 진행하였으며, 면접시간은 각각 2시간 정도 소요되었다. 다만 교육담당자 한 명은 참석하지 못해 서면으로 조사하였다(참여자 3). 조사내용은 관련 선행연구 등을 참고하여 아래 표와 같이 구성하였다(〈부록 4〉, 〈부록 5〉 참조).

<표 III-37> 조사영역 및 조사내용

대상	영역	내용
교육 담당자	교육 운영 현황 및 평가	· 전반적인 운영 현황 및 평가 · 업무 진행 과정, 중점 사항, 어려운 점, 필요한 지원
	문제점 및 개선방안	· 교육생의 교육 만족도 · 교육 전반 및 운영에 대한 문제점 및 개선방안
	운영교재	· 운영교재 포함되어야 할 내용
강사	교육 운영 현황 및 평가	· 전반적인 운영 현황 및 평가 · 강의 진행 과정, 중점 사항, 어려운 점, 필요한 지원
	문제점 및 개선방안	· 교육생의 교육 만족도 · 교육 전반 및 강의 진행에 대한 문제점 및 개선방안
	운영교재	· 운영교재 포함되어야 할 내용

조사대상자의 일반적 특성은 다음 <표 III-38>과 <표 III-39>와 같다.

<표 III-38> 교육담당 면접참여자 기본 특성

교육담당 참여자	지역	기관유형	교육 담당 기간	소속기관 근무 기간(연계기관)	성별
1	○○도	지방자치단체	8개월	8개월(26년)	남
2	서울시	지방자치단체	2개월	15년	여
3	서울시	지방자치단체	1년 2개월	1년 2개월	여
4	서울시	기타공공기관	1년 4개월	1년 4개월	여

<표 III-39> 강사 면접참여자 기본 특성

강사 참여자	지역	기관유형	강사 활동 기간	관련 분야 종사 기간	성별	장애유무/ 장애유형
1	서울시	장애인단체	10년	21년	여	비장애
2	서울시	장애인단체	8년 5개월	14년 9개월	여	비장애
3	서울시	장애인단체	11년	11년	남	지체장애
4	서울시	장애인복지관	6년	10년	여	시각장애
5	서울시	장애인복지관	13년	14년 10개월	남	비장애

2) 내용분석 결과

(1) 교육담당자 조사 결과

① 교육 운영 현황 개요

가) 교육계획과 평가

장애 인식개선 교육을 실시하기 위한 계획(특히 교육 일정과 교육 시간), 실시 계획 이후 교육 대상에 대한 교육 안내, 그리고 교육 실시 후 교육생으로부터의 평가(보고)와 반영 등의 운영 절차상 나타난 특성을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 교육 시행계획과 관련하여, 장애 인식개선 교육 실시 의무에 대해 인지하고 있어 연 초에 계획을 세우기도 하고(담당자 2, 3), 본사에서 공문이 시달되면 진행하기도 하는 곳도 있었다(담당자 4). 반면 전년도까지 교육을 진행하지 않다가 올해부터 교육을

시행하는 곳도 있었다(담당자 1). 이때 교육 계획을 실시하고 있다 해도 교육 목표 수립 등에 대한 수준이기보다는 시기, 횟수, 방법 등 형식적 수준에 머무르고 있었다.

계획 시 교육일정은 상반기와 하반기에 나누어 1년에 2회~4회 진행하는 경향이 있었으며(담당자 2,3,4), 교육 일자는 기관 내 교육장소 섭외가 가능한 날짜로 정하거나 교육생의 참여율을 높이기 위해 여름휴가나 정기인사를 피하여 정하는 것으로 나타났다(담당자 2). 한편 인근 지역에서 한 곳에 모여 집합교육을 수행하는 곳에서는 다른 법정교육과 날짜를 맞추어 동시에 진행하기도 하였다(담당자 4).

교육시간은 대체로 평균 1~2시간 정도로 진행하였다(담당자 2,4). 교육을 근무시간 내에 진행하기도 하지만 시간선택제, 교대근무 등으로 근무시간이 다양한 기관은 근무시간 외에 교육을 진행하기도 한다(담당자 4).

둘째, 교육 실시 계획 이후 교육 대상에게 교육을 안내하는데, 기관 내 게시판, 메일, 안내방송 등을 활용하여 참여를 독려하며 장애인 관련 부서를 찾아가 안내하기도 한다(담당자 2,4).

셋째, 교육 진행 이후 교육 평가와 이후 교육에 반영을 위하여 최소한 진행되어야 할 교육생 만족도 조사는 모두 실시하지 않고 있었다. 교육담당자가 참석하여 분위기가 지루하지 않은지 확인하는 수준이거나(담당자 2), 교육생 중 직위가 높은 몇 명에게 구두로 물어보는 정도였다(담당자 4). 교육 결과보고에 대해서는 참여 인원수, 강사 정보, 교육내용과 모습 등을 조직 내에서 업무보고를 하며(담당자 3,4), 보건복지부에 보고양식에 따라 실적보고를 하였다.

나) 교육환경

장애 인식개선 교육이 진행되는 교육 환경은 다음과 같다. 우선 교육을 진행하는 장소는 기관 내부에 교육장소가 있을 시 가능한 내부에서 수행하였으며(담당자 2, 3) 대관하여 외부에서 진행하기도 한다(담당자 3). 교육생들의 일터가 각기 떨어져 있는 경우 인근지역에 있는 해당 기관으로 모여 진행하였다(담당자 4).

다음으로 집합교육 수강인원은 대략 50명에서 200명의 교육생이 함께 교육을 받는 상황이다. 50명씩 연 4회, 200명씩 연 2회, 80명에서 100명 연 2회 진행하였다(담당자 4,2,3). 이러한 집합교육 참석인원은 전체 직원 수에 따라 95%의 직원에 해당되기도 하지만 약 5% 정도에 해당되는 소수이기도 하다. 구체적인 참석자 명단을 담당자가 파악하기도 하지만(담당자 4), 직원카드 인식하는 방식으로 진행하여 파악하지 않는 경우도 있다(담당자 2).

다) 교육 내용 및 교육 방법

진행되고 있는 교육 내용은 장애유형에 따라 장애인을 대하는 방법(담당자 4), 인권 침해 사례와 이를 해결하기 위한 사례(담당자 2), 장애인 또는 가족의 경험(담당자 1, 3) 등으로 다양하게 나타났다.

교육방법으로는 집합교육, 원격교육, 체험교육 등이 모두 활용되어 진행되었다. 집합 교육은 대부분 진행하고 있으나 전직원을 대상으로 하지는 않고 있다. 특히 직원이 많은 조직은 전체 직원 중 극히 일부에 대해서만 집합교육을 시행하고 있으며(담당자 2), 전체 직원을 대상으로 교육을 진행하는 경우에도 비참석자에 대하여 참석자에 의한 사후 전달교육 형태로 진행하는 경우가 있었다. 전달교육 형태는 집합교육 이수로 집계되고 있었으나 실제 이행 여부에 대해 교육담당자가 직접 확인하지는 않았다(담당자 4).

집합교육의 진행방식은 영상자료를 활용하기도 하는 강의식 진행이 많았으며, 이러한 강의식 교육은 회차마다 동일한 방식으로 진행하였다(담당자 2, 4). 이와 달리 상반기는 집합강의와 체험교육을 병행하고, 하반기는 장애인 당사자 강사를 통해 토크콘서트 형식 강의를 진행하며 다르게 진행하였다(담당자 3). 체험교육은 시각장애체험, 휠체어 및 전동스쿠터 체험, 편마비 체험 등으로 진행하며, 토크콘서트 형식의 교육은 장애인의 인권, 꿈, 취업 등의 주제로 교육생과 소통하는 방식으로 진행한 것이다.

라) 교육 강사

교육 진행 강사는 기관에 속한 인권센터가 있을 경우 센터를 통해 쉽게 섭외되었다(담당자 1,2). 그러나 예산 부족으로 기관 내부 장애인이 강사 역할을 수행하기도 하였다. 교육담당자가 인터넷 포털사이트의 자료를 참고하여 준비한 교육 내용을 내부 장애인 강사가 설명하는 수준으로 진행된 것이다(담당자 4).

외부강사는 대부분 비장애인이었으나, 해마다 비장애인강사와 장애인 강사를 1회씩 번갈아 섭외하는 경우도 있다. 장애인 강사 섭외 시 청각장애인, 탈시설장애인, 발달장애인 등으로 장애유형을 고려하고 있었다(담당자 3).

마) 교육 담당자와 교육 예산

교육 담당자와 교육 예산에 대한 특성을 살펴보면, 우선 교육담당자는 장애 인식개선 교육 만을 담당하거나(담당자 1,2), 다른 법정교육을 함께 담당하고 있다(담당자 4).

교육 예산은 기관 내에 교육장소와 교육강사를 섭외할 인권센터가 있는 경우 별도 교육 예산이 책정되지 않은 채 진행되고 있었다(담당자 2). 이와 달리 자체 예산으로 편성되고 있는 경우도 있었는데, 한 곳은 연 300만원이었으며(담당자 3) 다른 한 곳은 강사 수당 30만원~50만원만이 예산으로 책정되고 그 외 진행비는 해당 부서 사업비에서 사용하고 있었다(담당자 4). 전년도까지 교육이 진행되지 않았던 곳은 올해도 예산은 책정되지 않았으며 내년 예산에 대한 계획을 수립할 예정이다(담당자 1).

② 문제점

가) 집합교육의 낮은 참석률, 형식적인 참석

교육담당자는 집합교육에 참석률이 낮으며, 참석한다고 해도 형식적으로 참여하는 점을 주요한 문제점으로 꼽는다. 집합교육을 진행하기 위하여 담당자들은 교육생의 자발적인 참여를 이끌어내기에 어려움을 호소하였다. 참석률이 저조한 현실에 대하여 여러 많은 교육들, 바쁜 업무, 내용에 대한 낮은 관심, 딱딱한 교육진행 방식 등의 이유로 설명한다. 집합교육의 참석률이 저조하지만 담당자가 강제할 수 없는 현실이다. 법에 전체 직원 이수 의무 내용은 없으며 필수교육 또한 아니기 때문이다.

법에는 전직원이라는 말은 없고, (중략) 이 교육뿐만 아니고, 너무 회의도 많고. 업무 자체가 너무 다들. 공무라. 여유가 없어요, 사실은. 이런 교육하면 관심이 잘 없어요. 그래서 제가 제일 문제는 별로 관심이 없다는 것, (중략) 사실 교육에 너무 얹어서 듣는 교육 자체가 너무 딱딱하기도 하고. 관심이 없고. (중략) 법에 하라고 하니깐 하긴 하는데. 그렇게 관심을, 시간을 두는 것이. 이런 비슷한 교육도 너무 많고. 특히 저희는 장애인 인권 따로, 인권 따로, 성폭력 따로. 다 하다 보니까. 그렇게 관심이 없어요. 그래서 인원 모으는 게 사실 제일 힘들어요. (담당자 2)

교육이 너무 많아요. 교통정리를 좀 할 필요가 있는 것 같아요. (담당자 1)

저희는 인권이랑 성폭력이 필수 교육으로 들어가는데 (중략) [장애 인식개선 교육도] 인정은 해주죠. 그런데 필수 교육은 아니예요. 저희가 필수 교육이 있고 선택 교육이 있는데...(담당자 2)

집합교육에 교육생이 참석한다 해도 집중을 하지 않거나 자리를 이석하는 경우가

많다. 특히 대규모로 기관 내에서 교육을 할 경우 업무 등을 이유로 자리를 뜨는 경향이 더 많은 것이다. 교육 이수 점점이 형식상 이루어지고 있기 때문이기도 한데, 교육 담당자는 자리이탈을 묵과할 수밖에 없음을 호소한다. 엄격하게 하면 오히려 참석률을 저하시킬 수도 있다는 우려에서이다. 게다가 집합교육에 참석한 교육생을 통해 이루어지는 간접적으로 전달하는 교육 형태도 집합교육으로 인정되는 현실이다.

집중을 높이기 위해서는 재미가 꼭 필요하다고 생각했고. (중략) 진짜 관심이 없으면, 핸드폰만 보고 계시니까. 앞에 팀장님이 너무 빨쫄하실 수밖에 없어서. 일단 재미에 집중을 뒀던. 물론 이게 무거운 주제이긴 한데. 그렇다고 너무 또 무겁게 나가면... 또 그럴기 때문에.. (웃음) 핸드폰을. (담당자 4)

중간에 좀 나가시긴. 끝까지 경청하신 분은 100%는 아니에요. 전화받고 가시고. 회의 때문에 가시고. 오시긴 일단 다 오시는데 중간에 빠져나가시죠. 시간 못 채우시고. (중략) 이제 그렇게 되면[교육 마칠 때 태그하여 확인하도록 하면] 너무 뻑뻑하다. 그런 인상을 줘서. 그렇게는 잘 안하려고 해요 사실은. (담당자 2)

와서 들으셨던 분들이 저희는 현장에서 일을 하기 때문에 그 분들을 다시 모으면 시간 외 특근 이런 게 발생해서. 그 현장에서 와서 들으셨던 분들이 가서서 영상같은 것 같이 보고 전달하는 형식으로 진행해서 전 직원 들을 수 있게는 하고는 있어요. 그런데 솔직히 현장에 가서서 제가 전달 여부를 직접 확인하는 건 솔직히 불가능한 일이기 때문에. (담당자 4)

총무 담당자 교육을 시키고, 그러니까 한 100명 정도 교육을 시키고 나서 이 사람이 각, 그 사무실에 가서 전달 교육을 해서 100%를 채웠다고 그러더라고요. 근데 그걸 물어봤다고 그러더라고요. 그렇게 전달 교육도 인정 해주냐. 인정 된다고 그랬대요. 그건 정말 실효성이 없는. 내가 듣고 와서 가서 사진 한 컷 찍어서 교육 했다고. (담당자 1)

나) 집합교육의 미운영, 원격교육 등으로 대체

집합교육의 참석율이 저조하고 형식적으로 진행되고 있다고 해도 해마다 운영되는 점은 중요하다. 그럼에도 운영여부는 기관마다 상당한 차이가 있다. 해마다 집합교육을 일상적으로 진행하고 있는 경우도 있었지만 지금까지 집합교육이 진행되지 않았거나 원격으로만 진행된 경우도 있을 정도로 편차가 있는 것이다.

저희는 워낙에 이렇게 항상. 매년. 루틴하게 들어가는 교육이라서. 저희는 법정 다 따로 담당 부서가 따로 있구요. 저는 장애 인식개선 교육만 하는데. (담당자 2)

저 개인적으로 교육은 한 번도 안했어요. 안했는데. 도단위 지차체 단위 평가를 달리하는데, 저희가 11%로 나오고, ○○군에 100% 나왔는데, ○○군은 인터넷[원격교육]으로 그냥 100% 나오고. □□시는 0%가 나왔어요. 담당자가 이게 그냥 중요 업무가 아니라 과태료도 없고 구간도 없고 해서 한번 누가 건드려주지 않으면 그냥 대충 하다가는 업무 성격이고. 이게 또 입력란이 있는데, 올해 1월에 풀어놨는데 그것도 모르고 입력도 안해 가지고... (담당자1)

다) 교육 효과에 대한 미흡한 점검

앞서 집합교육의 운영 실태를 보면, 집계된 집합교육 교육인원에 비해 보다 실제 충실하게 참여하는 교육생 수는 훨씬 적을 수 있음을 짐작할 수 있다. 그런데 집합교육을 충실하게 이수했다고 해서 교육의 효과가 컸을지는 미지수이다. 물론 다른 교육들도 교육 효과를 정확히 알 수 없으나 효과를 확인하기 위한 최소한의 장치는 마련하고 있다. 이를테면 교육생에 대한 만족도 조사를 하여 확인하거나 교육 진행에 대한 점검(보고)을 하는 절차를 통해 간접적으로 확인한다. 그러나 장애 인식개선 교육 담당자들 대부분 교육 후 만족도 조사를 실시하지 않았으며, 조직 내 업무보고와 보건복지부에 보고 내용도 계량화된 실적보고에 그치고 있어 실제 효과를 점검하기에는 미흡한 실정이다.

그냥 뭐. 받긴 하는데. 저는 원장님이나 팀장님을 위주로. 어떠셨냐. 물어보기는 해요. 그런데 뭐. 교육이 다 똑같지. 그냥 이렇게 말씀하시고. (담당자 4)

[교육생의 만족 여부] 확인을 사실 못 받죠. 그냥 전반적인 분위기? 그런데 그 교육 자체가 저도 별로 지루하진 않거든요. 그 정도지 사실. 만족도 조사... 음... 해야 되나요? (담당자 2)

4대 폭력 예방교육은 보고절차도 좀 더 구체적이예요. 어떤 양성평등진흥원에서 강사를 섭외하면 3점. 또, 뭐는 2점. 아니면 내부강사만 썼으면 1점. 이렇게 하고. 직원 중에서도 고위급, 원장급 이런 분들이 들으면 플러스 몇 점. 이렇게 되어 있고. 무조건 집합으로 해라. 이렇게 내려오기도 하고. 구체적. 그리고 양성평등진흥원에서 강사과정을 들어야 된다는 이런 좀 구체적인 하달방안이 내려오는 것이 저희 입장에서는 오히려 더 편하더라구

요. 물론 업무할 때 아. 너무 좀 상세하게 요구해서 준비할 때 좀 어렵긴 한데. 그럴기 때문에 더 잘 준비되고 또 체계적으로 준비된다는 면이 있어서. 타 교육이랑 비교했을 때는 4대폭력 예방교육이 잘 되었다고 생각했고. (담당자 4)

라) 교육담당자의 교육에 대한 이해 및 정보의 부족

장애 인식개선 교육 담당자의 교육에 대한 이해와 업무 과정에서의 정보접근의 어려움 등은 고스란히 교육의 문제점과 이어지고 있다. 우선 교육담당자가 교육의 목적과 내용에 대한 인식 상당히 다르게 나타났다. 장애 관련 분야에 대한 정보나 감수성에 차이가 있을 수 있기 때문이다. 담당자의 다른 업무에 비해 교육 업무 비중이 낮고, 형식적 교육 운영도 무방한 분위기이며, 가이드라인도 부재한 상황이어서 담당자에게 교육에 대한 명확한 이해, 높은 수준의 역량을 기대하기는 어려울 것이다.

법에는 장애의 정의, 장애의 종류 이런 게 들어가야 한다고는 되어 있지만 그렇게 하면 너무 교육이 딱딱하니까, 인권침해 사례중심으로 영상을 본다든지, 아니면 이제 그분은 인권센터장이기 때문에 실제로 저희가 현장 나가는 건이 엄청 많습니다. 그런데서 오는 걸 많이 접하시기 때문에 그분 경험이나 아니면 실제로 얼마 전에 크게 뭐. 뉴스 같은데 다뤄진 그런 걸 위주로 해서 교육을 하고 있어요. (담당자 2)

저희는 필히 고용해야 되잖아요. 그것 때문에 뽑아서 사무직 장애인도 그래도 많이 볼 수 있는데, 저희는, 저희 업무가 (중략) 그런 전문적인 업무이다 보니까 저희가 장애인 인력을 뽑으려고 해도 인력이 없어서 못 뽑으니까. 그 분들은 아예 장애인들을 만나실 경우 자체가 없고. 그리고 업무에서도 아예 활용을 할 수 없어서 장애 인식 효과성은 장애인이 주변에 있다라는 것을 먼저 알려주는 것이 일단 최대 효과여야 할 것 같고. (담당자 4)

웬지 이 교육이 제가 잘했을 때 뭔가 그런 게[교육생, 상사 등의 피드백] 있으면 해서 다음에 정말 잘해야지 이런 게 있을 텐데. 너무 형식적인. 담당자도 사실 이 업무 하나만 한다면 열심히 하고 내년에는 좀 어떻게 해볼까 공리를 할 텐데. 이건 모든 업무 중에 일부라 사실은. (중략) 정말 특이한 업무가 아니고 그냥 항상 발생하는 업무고. 그리고 사실 이걸 되게 잘 해야 겠다 그런 생각도 잘 없고. 좀 그런 게 있어요. 그냥 교육하는데 의의를 두는 거지. 그리고 전임자도 퇴직을 하신 터라 제가 인수인계 못 받고. 저는 그냥 교육 받았던 걸 경험으로. 항상 저희는 특히 매년 하는 교육이라 그렇게 감흥이 없어요. (담당자 2)

저는 솔직히, 아까 직장 내 장애인인식 교육 얘기 해주셨는데. 저는 솔직히 [장애 인식개선 교육과] 차이를 잘 몰랐거든요. 그래서 저는 장애인고용공단에서 나온 표준PPT 안이 있더라구요. 그거 기반으로 해서. (담당자 4)

③ 개선방안

가) 집합교육에 대한 강제성 부여

참여자들 대부분이 집합교육의 필요성은 인식하고 있는 만큼 장애 인식개선 교육의 집합교육의 이행을 향상을 위한 직접적인 개선방안으로 필수교육으로의 전환, 최소 전제교육 대비 집합교육의 이행 비율 강제 등을 제시하였다. 물론 참여자마다 필수교육 대상이나 횟수 등은 차이가 있다.

청렴교육과 같이 직원들의 필수교육 또는 집합교육으로 포함되면 직원들의 호응도가 높을 것이라고 봅니다. (담당자 3)

필수 자체는 되게 무리는 없는 것 같은데, 전직원은 무리가 있는 것 같아요. 이제 조직이 작으면 이렇게 할 수 있는데. 저희는 전직원 다하면 거의 7천명. 본청은 7천명이 넘기 때문에. 다하는 건 일단 불가한 것 같고. 필수도 2회 정도면 무리는 없어요. (담당자 2)
꼭 집합교육을 해라는 것보다는 권역별 내에서 뭐 어떻게 구분해야할지는 모르겠지만 2회 중에 1회 정도? 아니면 격년제로 해가지고 하던지. 근데 사이버는 진짜로. 그건. 하라는 건지 말라는 건지. 그건 진짜로. 결코 바람직하지가 않을 것 같아요. (담당자 1)

나) 흥미있는 교육내용과 방법 마련

교육성과를 높이기 위하여 교육 내용과 진행 방법에 대한 개선방안을 제시하였다. 우선 교육 내용과 관련하여 법에 명시된 교육 내용이 딱딱하여 보다 현실에 적합하도록 개선이 필요하다고 말한다. 그리고 교육 내용을 백화점식으로 한 번에 담기보다는 테마별, 연도별 콘셉트를 잡아서 흥미롭게 구성하여 수행해야 한다는 의견이다. 일례로 지금 시기에 적합한 내용으로 정신적 장애에 대한 부분을 제시하였다. 진행방식 또한 강의식보다는 교육생의 특성을 고려하여 흥미를 이끌어낼 수 있어야 한다고 강조하였다. 영화 후 감독과의 토크 콘서트 방식, 강사의 역할극 방식을 예로 들었다. 이처럼 교육의 실효성을 향상시키기 위한 노력은 집합교육 참석률을 높이기 위해서도 필요하다. (담당자 1)

어차피 이거는 뭐 결과가 점수를 매기는 건 아니니까 사실. 보고를 위한 보고서 같아서. 그거 들어가도 상관없는데, 당사자를 강사로 했다고 해서 플러스 되는 건 아니고. 요구가 들어가도 될 거는 같아요. 아니면 복지부에서 당사자 있으면 사례 위주로 하라고 지침을 준다든지. 어쨌든 지금 법에 있는 그 내용은 사실 너무 딱딱해요. (담당자 2)

교육의 내용들은 법과 제도는 훌륭하게 잘 되어있고 그걸 모든 사람들이 다 이해하긴 좀 그렇고. 아니면 뭐 테마별로 연도별로 올해는 이쪽 분야에 대한 걸 조금. 해서 컨셉을 정해서 한번 가고. 한꺼번에 많은 백화점식보다는 뭔가 좀 특성별 교육들. 그러니까 상반기에는 이쪽 교육, 하반기에는 이쪽 교육. 그럼 요걸 다 맞춰서 강의를 해달라고 하면 어차피 터치터치 하면 강사분들도 기계적으로, 물론 노련하게 하시는 분도 있겠지만. 그래서 컨셉으로 하는 게 좋고. 한시간이기 때문에 어쩌면 더 압축해서 더 효과성은 더 봐야 되지 않을까. (담당자 1)

이제 점차 그 쪽으로 가야되지 않을까. 나머지 부분들의 영역은 일정 정도 사회서비스라든가 개선의 여지가 있지만 대하는데 있어서는 제일 두려움이 많은 부분이고 어려워하고 해서. 아까 이제 테마를 한다라고 하면, 일정 부분 정도는 장애 유형 중에서 이제 이런 발달장애 부분들 정신장애 부분들에 대해서 이야기해주고 하면 좋지 않을까. (담당자 1)

효과가 좋은. 요즘은 유튜브 시대이니까. 영상의 제작에 대한 것도 해서 돈도 좀 들일 수 있으면 들이고. 다양성. 공무원들이 조금 공직자, 공무원들 특성을, 이게 어차피 공무원들 대상으로 하는 거죠? 그러면 이분들 성격에 맞게 해야 되지 않을까. (담당자 1)

조금 더 가볍게. 형식은 가볍게 하되, 내용은 이게 여섯가지라는 거는 물론 이제 고민하면서 이거 법에다 넣었는데, 저희는 기계적으로 움직이죠. 공무원은. 법대로 안되면 안되고. 법대로 해야 되기 때문에. 이 항목을 해서 강사 섭외를 하고 또 강사분은 또 착하게 하다보면, 너무 착한 교육은 효과성이 좀 떨어지지 않을까. 하여튼 역할극에서 아주 얼굴 빨개지게 창피하게 당해도 기억은 오래 가잖아요. (중략) 공무원 특성에 대해서 한번 심도깊게 고민을 해보셔야 (중략) 이거를[팔짱을] 어떻게 풀까. 철장을. 눈에 힘을 어떻게 뻗까. 이게 되게 중요하거든요. (담당자 1)

다) 장애인 당사자 강사에 대한 고려

한편 교육성과 향상을 위한 교육내용 개선과 관련하여 장애인 당사자 강사가 진행하는 방식이 긍정적이라고 제안하는 의견도 있었다. 교육생 사고의 전환에 효과가 예상된다는 것이다. 다만 장애인강사의 교육의 의미에는 동의하면서도 정신적 장애인 강사의

교육 시 오히려 편견과 선입관이 강화될 수 있다는 우려를 표하는 담당자도 있었다.

원가 장애 인식개선 교육 자체가 그렇게 재미있는 교육은 아니잖아요. 그런데 그분들이 나와서 이야기 하면, 음. 그 장애인에 대해서 조금 더 생각해 볼 수 있는 계기가 될 수 있지 않을까요. (중략) 이제 저는 업무를 하고 있는 입장에서도 많이 못 만나는데.. 일반 다른 업무나 다른 직업군이면 만날 일이 잘 없지 않을까. 그래서 그 장애인들이 나와서 강의 하는 것만 해도 뭔가 좀 사고의 전환이 되지 않을까. 그런 효과는 있을 것 같아서. 똑같은 강의를 해도 당사자가 하는 것하고 일반인이 하는 것하고는 와 달는 메시지는 다를 것 같아요. (담당자 2)

저도 뭐 그 피교육자나 대상화보다는 그 본인 당사자의 교육은 의미가 있다고 봐요. 실제 그 분이 할 수 있는 거나. 거기도 이제 지금은 장애 유형별로 보면 제일 문제라기보다도 의미 있는, 조금 이해되는, 발달장애분한테 당사자는 좀 그렇고. 할 수도 있겠는데, 훈련도 많이 해서. (중략) 뭐 지체, 시각, 청각, 기타 등등에 대해서 같은 구성원으로 봐 주신다는 건데, 발달장애가 사실 되게 좀 고민스러워요. 정신장애하고 발달장애. 특히, 이게 자칫 잘못하면 그 편견에 선입관을 강화시키는 교육이 될 수도 있고... 교육 효과가. 예를 들었는데 예가 두려움을 더 강화시키는 것도 있고 그래서. (담당자 1)

라) 집합교육 시간·횟수 확대 및 소규모 진행

한 담당자는 특히 집합교육의 한 회 수강인원 축소와 시간·횟수의 증가를 강조하기도 하였다. 특히 교육내용과 방법만큼이나 소규모 교육생이 모여 서로 소통할 수 있어야 교육성고가 있다는 것이다. 이렇게 소규모로 할 경우 시행 횟수가 늘어날 수밖에 없다는 점에서, 현실적으로 외부 단체 등에 위탁을 주는 방안을 제시하기도 하였다. 그러나 소규모로 횟수를 늘리는 방안이 더 관심을 줄이게 될 수 있다는 우려를 표하는 의견도 있었다.

1년에 한번 1시간 이상이라는 것의 의미가. 잊지 말고 그래도 한번은 되새기면서 하자는 거지 질적으로 뭘 하기에는 것은 1시간은 저는 개인적으로는 이게 좀 더 강화되어야 한다고 보거든요. (담당자 1)

일단 저는 집합을 기본적으로 해야 된다고 보는 거고. 집합보다 더 좋은 것은 더 쪼개는 게 더 좋은 게, 15-30명 정도? 저번에 영화봤던 파트가 50명 정도 봤던 거거든요? 그러니까, 피드백을 할 수 있는 정도. (담당자 1)

위탁을 줘도 되죠. 보통 저희가 인권실태 조사같은 거 하면 이런 게 있는데, 그 쪽에 자립생활센터에 한 열 군데에다가 위탁을 줘서 계속 다니게끔. 이것을 직영으로 담당자가 계속 따라다닌다고 그러면 못 하죠 그거는. 사업 효과도 별로 없고. 이제 그 담당자 부서의 역할은 교육의 장소라든가 아니면 교육을 받을 수 있게끔 계속 강제하는 것. 교육 안 받으면 큰일난다라는 걸 해주고. 강사분도 전문 강사잖아요. 그러면 전체를 그렇게 쪼갬다고 그러면 전문 어떤 그런 컨설팅 할 수 있는. 지역 안에서는 충분히 가능하다고 보거든요. (담당자 1)

담당자도 힘들긴 하지만, 그러면 더 시선이 분산되서 더 관심이 없을 것 같아요. (담당자 2)

마) 고위직 교육에 대한 의무화

장애 인식개선 교육에 고위직의 교육을 의무화해야 한다는 주장이 있었다. 정책에서 교육의 실효성이 나타나기 위하여 반드시 필요하다는 것이다.

기본은 모든 것은 현장에서 올라와서 정책이 만들어지고 다시 피드백이 되어야 하는데 1차적인 현장에서 서로간의 감수성없이 대하면 정책은 사실은 예산 푸는 정도밖에는 안되고. (중략) 시장, 군수, 구청장, 국장, 과장에 대한 교육 없이는 절대 안된다고 말해요. 제일 강조했던 게 읍면동장들의 세뇌 내지 각성을 하지는 않고서는 읍면동 허가가 안되듯이, 이게 전 공무원을 대상으로 하는 의미도 있고 한시간 정도의 바람씨는 정도의 인식교육이겠지만 진짜로 이게 효과를 보려고 하면 담당자, 아니면 오너들에 대한 인식들을 좀 바꿔줘야. (담당자 1)

바) 운영교재 제공 및 담당자 교육 실시

마지막으로 교육담당자가 교육을 운영하는데 필요한 사항으로 제안된 사항은 다음과 같다. 우선 장애 인식개선 교육의 운영 가이드라인 제공이며, 특히 강사 섭외 시 참고할 수 있는 플랫폼을 지원받기를 바랐다. 또한 교육의 취지나 정보공유 등을 위한 담당자 교육을 연초에 시행하는 방안도 제시되었다. 이들의 역할이 중요하다고 보기 때문이다.

현재 공문이 시행되고 있으나, 지자체 또는 복지부에서 우수사례 등 운영 가이드라인을 배포했으면 함 (담당자 3)

[4대폭력 예방교육] 거기 장점이, 강사 플랫폼이 따로 있더라구요. 강사 찾아서, 저희 지역 구 찾아서, 또 강사 이력, 강의 이력? 이런 거 있고. 그 동안 어떤 구에서 했는지 자기 프로필 같은걸 다 만들어 놔어요. 그렇기 때문에 강사 찾을 때에도 좀 쉽게 찾을 수 있었어서. 그런 플랫폼 있는 것도 잘 됐다고 생각했어서. 만약 하게 되면 여기에도 있으면 좋겠다는 생각은 했었어요. (담당자 4)

교육자가 아니라 교육의 취지라든가. 원가를. 연초에 2~3월에 담당자에 대한 교육을 좀 시행을 하고 서로간의 정보를 공유해서 집합교육이 되든 모둠 교육이 되든, 영상 교육이 되든간에 좀 이렇게 전달이 돼야 이게 있지. (담당자 1)

(2) 강사 조사 결과

① 문제점 및 개선방안

가) 법, 제도 관련 사항

장애 인식개선 교육 관련 법과 제도 측면에서 문제가 제기된 몇 가지 사항과 개선 방안을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 「장애인복지법」에서 명시하고 있는 ‘장애 인식개선 교육’이라는 교육 명칭에 대한 문제이다. 이러한 명칭에 대한 문제는 다음에 이어 설명할 교육 내용의 부적절성과도 연관된다. 한 강사는 법상의 교육명이 장애 인권교육으로 개정이 어렵다면 교육내용이라도 인권교육으로 전환해야 한다고 주장한다. 한편 교육명칭이 ‘직장 내 장애인인식개선 교육’과 유사하여 일선에서 혼란이 되는 부분에 대해서도 문제제기를 하였다. 이는 두 법 간의 교육내용의 유사성과도 연관되어 있다.

우리가 인식개선이라는 말을 복지부가 넣은 것 자체에 대한 문제제기를 계속 하고 있잖아요? 근데 이제 법안에 이미 그렇게 들어가 있기 때문에 어떻게 할 수 없다 라는 입장을 이야기해서. 그래서 법은 그렇다면 알겠다, 이제. 그 대신 내용은 어쨌든지 간에 인권교육으로 가야하는 건데(강사 2)

이름이 너무 헷갈려요. 의뢰가 오잖아요. 저는 이제 아니까. 직장 내 인식개선 교육인가요, 장애인권교육인가요. 장애감수성교육인가요. 그냥 하시는 건가요. 이렇게 물어봐요. 그러면 네? 잠시만요. 하고 나서 인권교육을 해줘야 되는데 그럼 내용을 어떻게 되나요? 물어보면 직장 내 장애인 인식개선 교육 같아요. 잘 알아보시고 전화주셔야 될 것 같은

데.. (강사 5)

둘째, 「장애인복지법」에 교육 내용에 대한 명시가 부적절하다는 문제이다. 현재 「장애인복지법」 시행령에 명시된 교육에 포함될 내용은¹²⁾ 짧은 시간 내에 장애유형 등 지식중심으로 정보제공으로 한정하게 하며, 장애인권리협약처럼 중요한 주제를 교육내용에 포함하기 어렵다는 것이다. 그러므로 법 개정이 필요하다는 것이다.

소통하는 법 교육. 뭐 이러다보니까 근데 그 교육을 2시간 안에 혹은 1시간 안에 다할 수 없는데, 어떤 강사는 와서 보장구에 종류, 장애 종류 10가지. 뭐 요런 거 얘기하다가 시간 부족해서 갔다는 거예요. (중략) 교육의 내용을 적시한다는 거 자체가 조금은 지식 중심으로 이러이러한 정보제공으로만 한정하게 만드는. 그래서 실제로 실무자가 섭외할 때는 내용에 나와 있듯이 소통하는 법 뭐뭐뭐 요거 중심으로 해주세요. 이런 식이에요. 제가 아무리 권리협약 얘기하겠다고 해도 그것말구요. 뭐 이런 식이라는 거예요. (중략) 복지법상에 나와 있는 그 규정 자체는 좀 정말 개정해야 될 게 있는 것 같아. 그리고 [인권위원회에서] 권고를 명확하게 어떤 방향으로 어떻게 해야 된다 이거를 제시해주면 좋겠다. (강사 1)

셋째, 「장애인복지법」에서 교육방법으로 체험교육을 포함하고 있는 문제이다. 법에 따르면 집합교육, 원격교육, 체험교육 등을 할 수 있다. 그러나 강사들은 체험교육 방법이 장애 인식개선에 오히려 장애인에 대한 부정적인 인식이 강화시킨다며 강하게 비판하였다.

강사 2: 인식개선 교육으로 제목을 붙여놓으니 지방은 아직도 지역의 학교들은 체험교육을 아직도 하고 있는 거예요. 옛날 체험교육을. 인식개선 교육으로 아주 드러내기 좋은 방식이니 체험 교육 형태를 (중략) 그러니 인식개선 교육이라는 말 자체가 이게 문제가 있는 말이 들어가다 보니 교육의 내용 자체도 변질되는 상황이.

강사 3: 아니 장애인 체험은 내 인식개선이 안되잖아요. 끝나고 나면 장애인으로 안 날 아워서 고맙습니다 하면서 나쁜 인식이 강화되는데.

넷째, 인권교육 등 많은 유사한 교육이 개별적으로 시행되어 실효성이 부족하다는 문제이다. 교육의 필요에 따라 개별법으로 의무화되면서 여러 교육을 이수해야 하는

12) 「장애인복지법」 시행령 제16조 3항 장애 인식개선 교육에는 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 장애의 정의 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도 3. 장애인의 행동특성 및 능력 4. 장애인과 의사소통하는 방법 5. 장애인보조기구 및 장애인편의시설 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용

직원과 교육을 담당자의 부담이 크며, 여러 교육이 형식적으로 진행되고 있다는 것이다. 따라서 교육생이나 교육담당자 입장에서 부담을 줄이고 교육 효과성도 향상시키기 위하여, 인권을 토대로 하여 주제별로 교육하거나 여러 교육을 동시에 진행하는 방법 등을 참여자들은 제시하였다.

문제는 현실적으로 인권관련 연수나 이런 것들이 너무 많다는 거예요. 그 사람 입장에서 보기에는 그러면 방법은 인권강의를 모아가지고 통쳐서 강하게 강의하던지 토론식으로 해서 뽑아내던지 이런 것들이 필요한데 이런 게 공무원 기관마다 다 쪼개서 내니까. (강사 3)

제 고민은 이 인권이라는 주제를 가지고 이게 주제별로 나뉘어서 할거냐 아니면 강사들끼리 모여서 어떤 내용을 합의를 해서 할거냐 (중략) 현실적으로 국가인권회니까 주제별로 장애 인식개선 이렇게 쪼개가지고 사람들을 실무적으로 괴롭힐 건가. 아니면 인권교육 전체를 통쳐가지고 주제별로 나눌건가. 그런 큰 거시적인 고민도 좀 필요할 거 같구요. (중략) 그런 부분들에서 이거를 주제별로 계속 쪼개서 나눠갈거냐. 아니면 좀 뭉쳐서 한꺼번에 인권교육 하듯이 1박2일, 7시간 풀로 다모아가지고, 하루만 받으면 되는데 끝장보자고. (강사 3)

다섯째, 직무 전 교육과정, 직무교육, 보수교육, 연수 등에 포함되지 않고 장애 인식개선 교육이 별도로 수행되는 문제이다. 교육이 짧은 시간 동안 형식적으로 이루어지며 실효성이 낮은 상황에서, 본래 직무에서 반드시 필요한 교육이므로 궁극적으로 정식 교육과정에 포함해야 한다는 주장이다. 개별교육의 개선방안보다 직무 전, 직무 중 체계화되어있는 교육과정에 포함함으로써 실효성을 높일 수 있다는 것이다.

강사 2: 의무적으로 교육을 넣어야 된다는 얘기는 하죠. 요런 거 있죠. 이렇게 법원이면 법원. 어디면 어디. 직무교육 안에 경찰이면 경찰. 직무교육 안에 이게 의무적으로 들어가야 된다.

강사 3: 공무원인재개발교육 그런 거.

교사 처음 임용될 때 교육과정 안에 의무적으로 장애인 인권교육이 들어가 있어야 한다. 이런 것들이 의무적으로 배치가 되어야 하는데 실제적으로 어디 한 곳 교육과정안에 뭐 하나를 넣는 게 쉽지가 않더라구요. (중략) 기본적인 직무교육 안에 장애인 인권에 대한 부분이 직무교육 과정 안에 들어가 있어야. 지금은 인식개선도 그렇고 근무시간이 일정을 빼서 교육을 받는 형태로 인정이 되잖아요. 정식 직무교육이 아니라. 그러다보니 그래서 말씀하신대로 공무원 배치 이전에 또는 이제 사법연구원 졸업할 때 법원에서. 이렇게

원가 이 사람이 업무에 들어가는 단계에서 의무적으로 이렇게 한번씩 받고. 그리고 이제 이후에 이제 보수교육 형태로 중간에 이루어진 교육들이 이루어지고 좀 이렇게 되는 게 필요하다는 거. (강사 2)

학교 같은 경우에. 교사들이 방학 중에 연수가 엄청 많아요. 연수가 엄청 많고, 그 연수 안에 이런 것들을 다 넣는다. 이렇게 얘기하지만, 실제로 연수 받아야 될 종목들이 너무 많아서. 인권. 장애인 인권 교육 이런 건 들어갈 틈이 없어요. 거의 안 들어가 있어요. (강사 2)

나) 교육 목적에 부적절한 교육 내용

교육 내용의 적절성에 대한 문제제기가 있었다. 우선 교육내용 중 수요자 입장에서 요구하는 것과 참여자들이 교육하고자 하는 것에 상당한 간극이 존재하는 경우가 있는 것이다. 장애인을 대할 때 문제가 발생하지 않도록 하는 기술, 에티켓에 대한 교육 의뢰가 많지만, 대부분 강사입장에서 참여자들은 장애유형에 따른 에티켓을 교육하는 것을 바람직하지 않다고 생각하고 있었다. 강사들은 장애개념을 다루며 인식전환을 하는 것, 인권침해 시 신고, 국제권리협약 등에 대한 내용이 중요하다고 생각하고 교육하기를 바라는 것이다. 이러한 상황에서 일부 강사는 딜레마를 느끼며 어느 정도 수요자의 요구를 들어주기도 하고, 한 강사는 요구를 전혀 들어주지 않는다고 밝혔다.

이와 달리 한 참여자는 수요자의 요구에 맞춰줄 필요가 있다는 의견을 제시하기도 하였다. 지금은 교육 초기라서 전반적으로 교육이 활성화된 후 변화를 꾀해도 된다는 것이다. 강사 내에서의 입장의 차이가 있지만 대부분 초기부터 원칙을 세워야 한다는 의견이 우세하였다. 이러한 상황에서 앞서 기술했듯이 강사들은 「장애인복지법」 상에 교육내용이 개정되어야 한다고 주장하였다.

가장 큰 딜레마는 저 개인적으로는 전 다른 애깁니다. 그냥 느낀 거니까. 저쪽에서는 자꾸 기술을 원해요. 사람을 다루는 기술을 원해요. 장애인을 다루는.... 그런 느낌 안드세요? 공무원들과 관공서는 목적이 분명해요. 의무적인 교육을 통해서 내가 원하는.. 그러니까. 아까 얘기했던 민원 해결까진 아니고. 어떻게 하면 내가 저분들. 저 당사자들에게 욕을 안먹을 만한 기술을 가르쳐주길 원해요. 저는 그 기술까지는 가르쳐주지 않죠. 가르쳐 드릴수도 없는 거고. 사람 대 사람이니까. 그래서 그냥 그걸 얘기하는 거죠. 그래서 그건 좀 딜레마긴 해요. 그래서 제가 인권감수성까진 아니지만 사람 대 사람으로서의 예의지, 장애는 에티켓으로 어떤 것으로 할 수 없습니다 라고 얘기하면 좀 지루해하시겠죠. 근데 노골적으로 이따금씩 에티켓이 뭐 그래요 뭐 청각장애가 있는 분들. 그냥 입만 뻥긋하면 안되죠. 요런 에티켓들. 툭 드리면 되게 또 좋아하는 것 같이 싶다가도. 되게 딜

레마긴 해요. (강사 5)

에티켓 얘기는 되게. 많이 들어오는데 저는 주로 장애 개념을 많이 정말 신체적 정신적 장애가 장애가 아니다 라는 것을.. 이분들이 결국은 장애인도 아니고 다르다고 생각하니 까 뭔가 에티켓을 배워야 되고 막 사례를 들어서 암기해가지고 접근을 하려고 하는데 결국은 똑같은데 (중략) 1시간 내내 제가 시각 장애만 설명해도 그 사람들은 뭐 알수가 없 거든요. 그래서 이게 어떻게 하면 장애를 가르친다 안다라는 개념은 한시간안이나 두시간 안에서는 택도 없는 이야기구나. 결국 장애에 대한 생각을 좀 바뀌어졌으면 좋겠다는 생각을. 에티켓도 너무 한도 끝도 없고. 대부분은 요청하시는 것들이 있어요. 요부분. 발달장애 부분해주세요라던가. 그러면 거기에 조금 맞춰서 해드리려고. 가장 기본은 장애에 대한 개념. 사회적인 부분. (강사 4)

저는 주로 만나는 분들이 가해자분들이라 엄청 세구요. 일단은, 그리고 법률 이런 얘기도 법률에 이런 조항이 있어요. 이런 게 아니라 감옥가십니다. 사례 붙여서. 그리고 감옥안 가는 방법. 예를 들어서 학대 신고를 어떻게 되느냐 선생님들이 얘기하는데 이렇게 장애 학생이 학대를 받았으면 일단은 씻기면 안되구요. (중략) 이런 구체적인 거.. 그러니까 에티켓이 아니구요. 저는 에티켓을 싹 잘라버려요. 여성차별이 없어지면 에티켓 지키면 되나요? 여성 몸 만지는 거가 에티켓인가요? 장애여성을 사랑한다고 얘기하면 여성 차별이 없어지나요? 에티켓 말 붙이지 마세요. 사랑한단 말 붙이지 말고 배려한단 말 붙이지 마세요. 그게 차별이에요. (강사 3)

하지만 좀 맞춰줘야 된다고 생각해요. 왜냐면 우리나라 인식이 그것밖에 안되니까요. (중략) 저는 이 초입이 이 교육이 중요하다고 봐요. 그래서 논의도 되게 좋으시나 너무나 많은 변화. 교육 하나로서 큰 변화를 기대하지 않으셨으면 좋겠어요. 그걸 기대하면 너무 어려운 것 같아요. 전국민이 이 교육 한번 다 들어보고. 그리도 나서 나중에 더 나은 교육. 두 분이 원하시는 교육이 됐으면. 지금 시점은 편안하게 수요자 중심으로 가야된다고 봐요. 장애인이라고 장애인과 장애자를 구별하지 못하는..(강사 5)

한편 교육 내용이 체계적으로 전달되지 못하고 있다는 문제이다. 연도에 따라 교육 내용에 깊이가 더해져야 하지만 매년 다른 대상으로 동일한 내용으로 의뢰가 들어온다는 것이다. 전 직원이 의무대상이 아니며 교육생이 계속 변하는 상황이라서 체계화된 또는 심화된 내용으로 진행되지 못하고 있었다.

논의를 좀 더 구조적으로 보면 만약에 우리가 80명 들었어요. 2시간 들었어요. 그럼 그 80명이 똑같은 사람이 내년에 더 깊이 있는 강의를 들을 수 있으면 괜찮아. 작년에 했던 거 더 깊이 할 수 있어. 그런데 그 80명이 또 다 바뀌어버리니까. (강사 3)

장애예방을 교육내용으로 수행하고 있는 것에 대한 문제 제기도 있었다. 「장애인복지법」 상의 교육내용에 명시되어 있지는 않지만 현실적으로 진행되고 있는 것이다.

○○○○에서 인권강의했더니 별로 재미가 없더라. 발달장애인들 잘 모르더라. 이상한 장애 예방하자고 하고 해서 민망하더라. 우리 애들은 예방이 안되는데 어떡하느냐. 그래서 이제 교육계에서는 □□장애인 분들은 조금 아 저분들은 두 번째 쓰기에는 부담스러워. 첫 번째는 괜찮지만. 그럼 제가 또 설명해드려요. 그분들이 중도장애라서 그래요. 그래서 장애가 안전교육으로 쓰세요. 중도에 다치는 건 안좋은거니까. 중고등학교 학생들한테는 괜찮아요. 헬멧. 오토바이탈 때 헬멧을 써야죠. 그런 의도였어요 라고 하는데 학교에서는 □□장애인이 오면 다 해줄 것처럼 특수학급 얘기를 다해줄 것처럼 오해해서. (강사 3)

다) 강사의 역량 (교육의 질) 격차 존재

교육의 질은 상당부분 강사의 역량에 달려있다고 할 수 있다. 그런데 현재 여러 이유로 강사의 역량에 격차가 존재한다는 문제를 강사들은 중요하게 지적하였다. 이러한 격차는 강사 개인의 의지나 자질 보다 앞서 법과 제도상의 구조적인 문제들과 연관되어 이해될 필요가 있다. 특히 강사의 진입 자격·기준 마련 또는 양성 과정이 충분하지 않으며, 교육 과정에 대한 모니터링 부재라는 구조적 문제이다. 우선 강사의 진입과 관련하여 살펴보면, 현재 장애 인식개선 교육 강사의 자격이나 기준은 법에 명시되어 있지 않다. 장애인단체 및 인권 활동가나 몇몇 기관이나 단체에서 강사양성 과정을 통해 수료증 또는 민간자격증을 발급받은 사람들이 교육을 진행하고 있었다. 그런데 최근 교육이 법으로 의무화되면서 시장이 커지자 민간교육기관이나 다른 법정교육 강사들이 대다수 무분별하게 진입하였다. 이러한 상황에서 교육과정을 모니터링하는 체계는 부재한 실정인 것이다. 이러한 상황에서 참여자들이 말하는 구체적인 문제들은 다음과 같다.

첫째, 시장이 커지면서 보험을 팔면서 강의를 무료로 해주거나 다른 법정교육과 함께 장애 인식개선 교육을 묶어서 무료로 해주기도 한다는 문제가 발생하고 있다. 민간교육기관에서 학교, 지방자치단체 등에 홍보를 하고 있지만 이에 대한 점검은 이루어지지 않고 있어 정확한 실태조차 확인이 어려운 실정이라는 것이다.

강사 3: [보험과 함께 교육하는 거] 학교도 똑같아요. 학교도 두세번은 잘 모르면 공짜니까 했다가 이게 내용이 거시기 하니까 그때부터 특수교사가 막 난리 나가지고 찾아보고. 근데 이것을 행정실장이나 다른 보직에서 하면 아 공짜네? 장애인식 개선이...

강사 4: 실제로 저희도 사실은 강의가 들어왔다가 나중에 이게 공짜 강의가 있다는데 왜 돈을.. 이렇게 해서 강의취소하시는 분들이 많아요.

강사 2: 맞아요. 학교들은 그게 많아요.

(종락)

강사 4: 왜냐면 요것만 듣는 게 아니라. 요즘엔 그 사람들이 머리가 좋아가지고 여기에 성교육이랑 개인정보 보호 등 다 묶어요.

둘째, 교육을 잘하는 강사가 아니라 위험하지 않은 강사를 찾는 경향이 나타난다는 문제이다. 즉 유료증, 무료, 짧은 교육 시간 등을 충족할 강사를 섭외하는 것이다.

강사 입장에서 저희들의 딜레마도 알아보면 인권적으로 실력이 뛰어난 강사가 아니라 위험하지 않은 강사를 찾는 거죠. 유료증이 있느냐, 그리고 공짜로 해주냐. 예산 안들어 가게. 빨리 끝내주냐. 그리고 재미있는 강사냐. 이런 것들로 하다 보니 간단히 얘기하면 공급자 중심 교육이 아니라 수요자 중심의 교육. 수요자들이 마음대로 할 수 있는 교육이 되었고, 거기에 강사들이 맞춰줄 수밖에 없는. 인권교육이 시장성을 갖게 되기 시작하면서 시장은 대게 커졌거든요. 의무교육이니까. 해야 되니까. 그러니까 이상한 사람들이 들어오고, 당장 이 시장. 공공성이 강화되어야 하는데 시장성이 강화되다보니 시장의 논리에 의해 움직이는 것들 (강사 3)

셋째, 강사진에 대한 지역격차가 상당하다는 문제이다. 지역의 경우 강사양성교육도 상대적으로 부족한 상황이고 관련 기관이나 단체도 부족한 상황이어서 전문성 있는 강사풀이 미흡하다는 것이다. 이러한 지역적 불균형 상태에서는 왜곡된 방식의 교육을 막기 어렵다는 지적이다.

지금 제가 뛰어보면 지역에 강사풀이 없다는 게 가장 큰 문제예요. 지역에 강사풀이 없고, 지역에 강사분들이 전문성이 없으니까. 그냥 빨리 강의할 사람을 찾는 거죠. 근데 서울만 하더라도 [인권교육기관]□□도 있고, 뭐도 있고, 뭐도 있고 해서 비교해볼 수 있는데 [지역] ○○같은 경우는 없어. 온다는 사람 한명 있으면 오케이야. 그쵸. 그렇기 때문에 조직적으로 보험 팔 수 있고, 차있는 사람이 있고 이런 사람이 가는 거죠. 그래서 이걸 구조적으로 하면 지역편차를 어떻게 없앨건가. 민간단체를 조직해서 그 민간단체의 질을 좀 어떻게 올릴건가. 인권강사 양성과정을 우리가 많이 하는 것 같지만 이게 단발성이예요. 인권센터에서 인권강사 양성과정 10년, 5년, 이렇게 인력풀이 쪽 쌓여가지고 이게 되야 되는데 1년했다가...(강사 3)

넷째, 강사가 잘못된 정보를 토대로 교육을 하는 경우가 있다는 문제이다. 이는 명확한 자료가 부재한 상황에서 일례로 강사마다 자신이 교육과정에서 배우거나 획득한 자료를 토대로 업데이트되지 않은 채 교육하고 있는 것이다. 그럼에도 교육의 내용이 정확하게 전달되는지 확인될 수 있는 시스템은 부재한 상황이다.

대부분의 분들은 사실은 이제 그냥 강사로 나가신 분들은 교육과정안에서 본인이 공부한 것들. 기존에 자료들을 찾아서 교육내용으로 만드신 거잖아요. 그러다보니 A강사는 이렇게 얘기했는데 B강사는 이렇게 얘기하는 거죠. (강사 2)

다섯째, 교육담당자가 질 좋은 교육에 대한 의지가 있다 해도 강사에 대한 정보를 제공받을 곳이 없다는 문제이다.

오히려 이런 교육은 이렇게 하십시오. 혹은 어떤 강사들이 좋습니다. 이런 주제와 이런 주제는 복합해서 이런 것들.. 이런 거를 조언해줄만한 뭔가가 있었으면 좋겠다는 [교육담당자의] 얘기는 되게 귀에 쏙 들어오더라구요. (강사 1)

이러한 여러 이유들로 인하여 강사의 역량에 격차가 존재하여 결과적으로 교육의 질에도 격차가 발생하는 문제가 있다. 이 문제에 대해 제안된 개선방안은 크게 몇 가지로 구분해볼 수 있다. 강사의 진입(자격 또는 양성)에 대한 부분, 교재개발 및 공개, 모니터링, 장애당사자 강사 민간조직의 자생적 성장에 대한 지원, 교육 조정 담당자 고정 또는 여러 관련 교육을 체계적으로 진행할 수 있도록 지원하는 방안 등에 대한 의견이다.

첫째, 강사의 진입과 관련하여 자격 기준을 정해야 한다면 주의를 기울여 신중하게 기준을 정해야 한다는 의견이다. 이는 참여자들이 상당히 중요하게 생각하고 신중히 접근하며 고민하고 있는 지점이었다. 현재 공공에서 강사자격에 제한을 두려고 하는 상황에서, 이미 공공기관들의 민간자격증 양성과정 도입이나 직장 내 장애인 인식개선 교육에서 국가자격증의 도입 경험에 비추어 봤을 때, 자격을 갖추었으나 실제 교육의 질은 낮은 강사가 양성되거나, 소수 전문가 중심으로 양성되거나, 충분한 경험과 역량이 있는 사람들과 장애인 당사자가 제한, 배제될 수 있다는 우려를 표하였다.

지금 요게 어쩌면 가장 중요한 문제인지도 모르거든요? 공공이 자꾸 자격에 제한을 두려고 하고 있지만, 이 자격제한 안에 강사의 질이 전혀 고려되지 않고 결국 이제 자격을

갖춘 질 떨어진 강사를 양성하는 상태가 되고 있으니 그러면 이거 우리가 어떻게 보완해 나갈 것이며, 기존의 자격과 상관없이 이미 충분한 자격과 경험과 이걸 갖고 있는 사람들은 어떤 방식으로 할 것이냐. 그리고 장애인 관련한 인권 교육은 명확하게 당사자가 본인의 인권 사항을 중심으로 이야기할 수 있는 교육이어야 하는데, 지금 이런 방식의 국가 기관들의 자격증에는 장애인 당사자, 교육 기회를 갖지 못한 당사자는 전혀 참여를 할 수 없도록 오히려 이제 제한하는 형태가 되고 있거든요. (강사 2)

이제 자격을 논할 때 장애 인식개선 교육의 당사자가 배재될 가능성이 점점 더 커져가는 것 같고. 현실은. 그렇다고 당사자가 반드시 감수성이 있느냐 그렇지 않기 때문에 당사자가 관련한 교육과 훈련을 받을 수 있는 이제 과정이 충분해야죠. 그거 역시도. 저는 당사자이기 때문에 이 사람이 교육 잘한다. 저는 이걸. 완전 이걸. 오해고. 그거야말로 편견인 거고. 당사자가 감수성이 반드시 좋으냐 그렇지 않지만, 가능하면 당사자의 입을 통해서 교육이 진행될 수 있도록 하는 고민은 장애 인식개선 쪽에서 반드시 이루어져야 하는 것이기 때문에 그런 거에 대한 고민도 연구 내용 안에 잘 들어가면 좋지 않은가. (강사 2)

약간 이제 그런 생각이 들고. 그런 것들의 컨텐츠나 아니면 뭐 자료제공이나 이런 것들을 고민할 수 있는걸 개발원이나 인권위나 이런데서 좀 해주고. 좀 그러면 좋겠어요. 지금은 너무 인텔리 중심으로 소수 전문가 중심으로 인권을 자꾸 집중시키려고 하는걸. 지금 공공기관에서 너무 [강사를] 양산해내고 있다는 생각이 들고 (강사 1)

그리고 이러한 강사 자격기준을 만드는 것 자체가 위험할 수 있다는 비판을 제기하는 의견도 있었다. 만약 기준을 정한다 해도 강사의 독립성을 보장하며, 기술이 아닌 인권감수성과 장애당사자성을, 싸우고 고발하는 힘을 키워주는 역량 등을 기준으로 제시해야 한다는 점을 강조하는 것이다.

기준을 제시할 때 이제 우리가 어떤 기술, 스킬, 이런 걸로 질을 재고할거냐. 아니면 인권 강사기 때문에 인권감수성, 당사자성, 또는 장애다양성 이런 걸로 기준을 제시해주면 이 문제 딜레마에서 약간 좀 어.. 해결할 수 있는 방안이 있을 것 같긴 한데. 지금 말씀하신 부분에 좀 더 논의하면. 이게 공공성은 좋은데 진입장벽을 높여버리거나 그 공공의 기관의 이익에 따라갈 수 있는 인권교육을 할 수밖에 없는 기준이 되기 때문에. 이 질. 강사로서의 국가인권 강사로서의 독립성. 강사도 독립적이어야 하거든요. 그런 부분들을 어떻게 담보해 줄거냐 하는 것과, 진입장벽을 어떻게 넓힐 것인가에 관한 것과. (중략) 우리는 ppt를 잘 만들거나 강의를 잘하는 사람이 아니라 인권인식이 깊은 사람이 아니라 자신의 장애당사자성(?) 가지고 인권감성을 다양하게 자극할 수 있는 사람으로라고 딱 정리해주면 그런 것들을 어떻게 모을꺼냐. 그러면 뭐. 그런 기준들이 제시될 수 있겠죠. 그리고 그

런 것들이 템플레이나 장애인 강사들이 들어와서 함께 하는 강의가 되어 된다. 비장애인이 들어올 수 있지만, 그런 것도 이제 만들어질 수 있다는 생각이 들구요. (강사 3)

결론은 인문학적으로 말하면 기준을 만드는 것 자체가 인권교육에 있어 위험할 수 있다. 그 기준이 얼마나 유동적이고 감성적이나 하는 부분에서 인권위가 이 보고서에서 이 부분을 제시해줄 수 있냐 이런 부분인 것 같구요. 그래서 다시 인권위 적으로 얘기하면 독립성을 어떻게 확보하느냐 강사분들도 독립성을 확보하면서 인권 교육의 전달의 질. 인권교육의 목표는 지식을 강화하거나 인권의 어떤 것들을 바꿔내는 거잖아요? 인권교육을 해서 인권적으로 바꿔내는 거고 싸우는 힘을 길러주는 거고 고발할 수 있는 힘을 길러주는 건데 그렇게 힘을 길러주는 교육을 할 때 우리는 뭘 해야 되냐. (강사 3)

둘째, 강사가 참고할 세부적이고 명확한 교재가 공신력 있는 기관에서 개발되고 공개되어야 한다는 의견이다. 포괄적 강의안이 아닌 장애인차별금지법, 장애의 역사, 장애인권리협약 등 세분화된 내용의 교재가 개발되어 제시되면 세부적 내용을 강사들이 취합해서 사용할 수 있다는 것이다. 이때 해석의 여지가 적은 명확한 내용이어야 한다는 점도 강조되었다.

강사 2: 강의자료를 이제 이렇게 막 포괄적으로 만드는 거 말고 「장애인차별금지법」. 이게 이제 요게 기본이라고 생각해서 요거를 많이 쓰시라고 얘기를 하지만. 뭐 그러면 「장애인차별금지법」, 아니면 이제 장애인과 관련 장애인의 역사 뭐 이런 것들이 세분화된 이제 제 개발 교재를 개발해놓아서 그거를 공개해놓으면 그러면 교육을 나가시는 분들이 세부적으로 굉장히 이제 도움을 많이 받으실 수 있을 거라고 생각. (중략) 사실 정보가 적은 경우에 이제 정보를 어떻게 찾을 것이냐 하니 잘못된 정보를 얻기도 하시고 하니까. 인권위원회가 여기서 좀 더 검증된. 장애 인식개선 교육만 놓고 봤을 때 세부적인 내용들을 좀 분류해서 이렇게 촘촘하게 만들어 놓으면 그러면 그걸 적절히 배합하고 넣고 빼고 하면서 정리할 수... 왜냐하면 또 자료가 이렇게 공개가 되어있으면 이 내용 중에 틀리거나 오류가 있거나 하는 경우에 누구든 그걸 지적할 수도 있고 하기 때문에 음지에서 자꾸 이렇게 모르고 [인터넷 포털]○○○○에 관련해서 자꾸 잘못된 정보를 얻지 않도록...

강사 3: 검증되고 피드백이 되면서 해석의 여지가 좀 좁은. 명확한 것들 (중략)

강사 1: 그래서 지금 제가 추가적으로 교육 내용을 섬세하게 콘텐츠로 만들어 달라 하는 얘기 중에 하나는 그런 조약에 대한 것들 「헌법」에 대한 것들... 알아야 될 부분들이 이게 지식은 그래도 인권에 관한 지식은 정확하게 전달되어야 하거든요.

셋째, 교육의 질에 대하여 모니터링하거나 보수교육 강화가 필요하다는 의견이다.

교육의 질을 점검하기 위하여 인권센터나 인권강사 단체와 같은 중간모니터링 기관을 활용하여 모니터링 하는 것이다. 또한 보수교육을 강화하여 질을 향상해야 한다는 의견이다.

첫 번째는 모니터링 강화 때문에 인권센터들은 나가잖아요. 인권센터들은 좀 더 자유로 우니까. (중략) 인권에 그런 중간 모니터링 기관들을 지원하는 방법이 하나 있구요. 그리고 지역마다 인권 인력풀이 없어서 지역마다 이런 민간단체들이 강사들을 많이 만들잖아요. 복지관도 그렇고. 근데 아까 얘기한데로 보수교육을 강화해야 되고 끊임없이 공부해야 되고, (강사 3)

한편 강사 리스트를 공신력 있는 기관에서 제공하는 방안도 조심스럽게 제안되었다. 모니터링의 일환이라 할 수 있을 텐데, 평가를 통하여 교육 단체나 강사 리스트를 제공하는 것이다. 다만 평가의 객관성 등이 우려되어 강하게 제안할 수는 없다는 신중한 입장이었다.

사실 제일 좋은 방식은 인권위원회 같은 곳에서 인권 교육과 관련해서 리스트를 제시하는 거죠. 자 이 단체가 이거의 전문성을 갖고 있고, 이 단체가 이런 전문성을 갖고 있고. 여기에 이런이런 강사가 갖고 이렇게 해주면 좋는데 그거를 몇 번 고민을 같이 하다가 그러면 누구를 넣고 누구를 빼지? 그러면 이거에 대한 평가는 어떻게 하지? 평가를 해서 그러면 넣어줘야하는데 그 평가는 어떤 방식으로 하는게 가장 객관적이고 공식적이면서 누구한테도 말 듣지 않고, 어쨌든 잘 이루어졌다고 평가를 할 수 있느냐. 그래서 이렇게 뭔가. 이제 왜그러냐면 인권위도 아까 우리가 얘기했던 돈 벌러가는 거. 또 이제 이런 왜.. 이렇게 무슨 ○○○ 이런 것처럼 교육기관이 이런 쪽으로 요새 슬슬 눈을 돌리고 있잖아요. 그러니 이제 이런 곳들을 걸러내려고 하니. 가장 좋은 방법은 리스트를 인권위가 제시하는 건데 이거를 어떻게 제시하는게 좋을까에 대한 고민이 있어서 선뜻 제시가 되고...(강사 2)

넷째, 장애당사자 강사 민간조직의 자생적 성장을 공공기관에서 지원하면 좋겠다는 의견이다. 공공기관이 직접 강사를 양성하는 것에만 집중하기보다 현재 장애인강사 자조모임들을 지원함으로써 다양한 방식으로 강사를 양성하는 효과를 얻을 수 있다는 것이다.

강사 3: 끊임없이 장애의 다양성을 늘려야 되니 이런 강사분들의 자조모임이 있거든요. 지역마다 다 있거든요. 대구는 000. 강서구는 000가 있고. 제일 큰 건 00가 있고, 이런

것들에 대해서 국가인권위가 모니터링해주고, 지원해주는 방법. 이런 것도 있겠죠. (중략) 건강한 쪽으로 가려는 여러 가지 인권단체들을 간접적으로 지원해주는 방법들도 하는 것도.. 아까 얘기했던 ○○[참여자2]가 얘기했던 그 다양성을 해치지 않으면서 기준을 제시 해주지 않으면서 자생적으로 키울 수 있는 부분들이 있겠죠. 그런 부분에서 실무적으로 고민이 좀 되는데...

강사 1: 근데 자조모임들이나 교육만 전담하는 기관을 민간을 지원하겠다. 인권위가.. 그 방식은 정말 좋은 방식인 것 같아요. 인권위원회에서 간담회를 한다면 장소도 빌려줄게. 우리가 똥기 힘들면 공문도 같이 띄워줄게. 너희들이 싸우기 힘들면 우리가 강사 좀 써 달라고 우리가 얘기해줄게. 중간 코디가 있었으면 좋겠죠. 그래서 굳이 인권위가 추천한 강사다 이게 아니라 우리가 지원받아서 한 프로그램을 이수한 사람이다. 이러면 일정 부분 판단하겠죠.

다섯째, 교육을 조정하는 담당을 조직 내에서 고정하거나 여러 관련 교육 강사를 네트워크 하는 것에 대한 의견이다. 교육 담당자의 전문성 확보에 기대하기에는 업무가 순환되므로 고정된 교육 담당자를 정하여 전문성 있는 강사진을 섭외하는 등 교육의 질을 확보하도록 하는 것이다. 다른 방법으로는 현재 한 지자체에서의 예처럼 장애 인식개선 교육을 비롯하여 인권, 다문화, 노동, 여성 등 여러 관련 교육을 담당하는 강사가 협의하는 과정을 가지고 커리큘럼을 구성하는 방식이다.

강사 2: 근데 어려운 것 같아요. 공무원들이 계속 보직이 돌아가고 그렇기 때문에 한 사람이 그 업무를 맡고 있는 게 아니어서.

강사 3: 그러니까, 그게 두려우니까 수료증을 자주 요구하는 거겠죠?

강사 2: 그러니까, 이거를 제대로 하려면 만약에 교육청이면 교육청, 뭐 어디면 어디. 그 안에서 이런 교육을 코디네이터 하는 사람이 정해져 있어야 되죠. 정해진 사람이 할 수 있도록. 아니면 그런 보직이 따로 있던가. 이렇게 있어야 그나마 전문성을 담보해서 다양한 강사진과 이런 걸 고려할 수 있는데.

강사 4: ○○구 같은 경우에는 다문화 이슈가 크잖아요. 그러다 보니까 구청 차원에서 예산을 확보해서 다문화 교육 쪽으로 나가다보니, 다문화가 결국은 인권하고도 연결되어 있고, 장애가 다 연결되어 있구나 생각을 해서. 맨 처음에는 다문화에서 시작했다가 노동도 들어오고 여성도 들어오고 다 들어가게 되면서 저희가 마지막으로 장애도 들어가게 되면서 저희가 장애인권까지 들어가서 저희가 하나의 커리큘럼이 딱 만들어진 거예요. 근데 이거 수업보다는 모여서 회의한 시간이 어마무시해요. 2월 달부터 해가지고 3시간 4시간씩 회의해서 수업은 딸랑 4시간을 하지만 회의는 막 40시간 이렇게 해서 만들어 내는데 확실히 그렇게 많이 고민하고 해서 나온 결과물이라서 다르더라구요. (중략) 그

래서 이거 좀 총체적으로 묶어서 하나의 커리로 가는 게 맞는 거 같다는 생각이 들어요.
강사 3: 합치는 것보다도 그렇게 협의해라. 그렇게 같이 만나볼 때 인권위가 좀 더 모델을 제시해주고 체크리스트를 지원해주고 예산을 지원하면 도움이 되지 않을까요? 지금 문제는 체크리스트가 없고 매뉴얼이 없다는 거겠죠. 인권교육을 하러 갔는데 인권위가 다운받아와 봐 매뉴얼 있어. 그랬는데 다문화 교육하려면 장애인권 만나야 되는데. 같이 수업해야지 화룡 점정되는데. 요런 게 딱 있으면.

라) 교육생이 배려되지 않고, 짧은 교육시간

교육내용을 효과적으로 전달하기 위해서 적절한 교육 시간은 매우 중요한 요소이지만, 교육 시간에 대한 여러 문제점이 언급되는 실정이다. 우선 현재 교육시간이 법에 명시되어 있지 않은 상황에서 교육 담당자들로부터 짧은 교육시간 내에 진행하도록 요청받는 경우가 적지 않음을 강사들은 지적하였다. 또한 교육 시간도 근무 시작이나 끝나기 전으로 배정되어 교육생이 피곤한 상태에서 들어 집중도가 낮은 경우가 많으며, 날짜를 획일적으로 하루만 정해서 모든 직원이 듣게 하는 방식으로 진행하면서 본인 의지와 시간과는 상관없이 참여한 교육생들은 힘들어한다는 문제도 있다는 것이다.

학교같은 곳은 선생님. 40분만 해주세요. 이렇게 얘기해요. 1시간에 교장선생님 인사하시고 뭐하고 뭐하고 이러면 40분 정도 된다. 이렇게 얘기를 하신단 말이에요. 그런데 40분 가지고 무슨 얘길해요. (중략) 그래서 저는 교육이 너무나 법에 들어가 있다 보니 의무적인 교육으로 인식이 되면서 이 다수의 사람이 아주 짧은 시간 앉아있어서 시간 때우는 방식의 의무교육으로 계속 진행이 되는건 전 매우 문제가 있다고 생각이 되요. (강사 2)

근무시간에 이제 못 들으시니 근무시간이 끝날 즈음에 특히 선생님들 같은 경우에 근무 시간이 끝날 즈음에 걸쳐서 들으시거나 이제 공무원분들 같은 경우에도 업무시간 아침 일찍 들으시거나 저녁에 들으시거나 이렇게 했을 때 피곤하고 힘드시잖아요. 그러니 그 거를 감수하고 교육을 해야 되는 거여서 (강사 2)

여러 개의 시간을 가지고 가능한 시간에 본인이 편안히 교육을 좀 받을 수 있도록 해야 되는데, 날짜를 한 개로 확정해놓고 이 건물의 100명, 150명 다 참여해 이러다보니까 본인의 업무가 전혀 고려되지 않는 참여를 강요받으니 자리에 앉아있는 것도 매우 힘든 게 제가 보이고, 원가 이제 계속 업무가 있으면 불안정한 상태로 교육을 받게 되고... (강사 2)

교육내용을 전달에 적절한 교육시간으로 참여자들은 최소한 2시간이 기준이 되어야

한다고 주장하였다. 전체적으로는 해마다 최소한 10시간 정도가 되어야 한다는 참여자도 있었다. 또한 교육시간의 양도 중요하지만 교육생을 배려한 시간을 정하여 교육생이 편안한 시간에 참석할 수 있도록 개선하는 것도 중요하다고 강조하였다.

사실 시간을 확보하려면 실무적이나 결재권자가 인권강의에 대한 명확한 기준이 있어야 되고, 그 기준에 있어서는 양보할 수 없는 가이드라인이 내려가야 되고. 그거에 대해서 아 인권 강의는 원래 2시간이예요. 40분에 끝내주는 강사는 나쁜 강사야. 이게 돼야 되는 거죠. 이게 40분 했다가 문제 터지면 큰일 나. 어떻게든 2시간을 해야 돼. (강사 3)

의무교육시간이 일년에 한두시간 받아서 될 문제냐 사실은. 그러면 1년에 적어도. 적어도 10시간. 뭐 이정도 해서. 그것도 1년으로 쪼개면 사실은 몇 달에 한 번 정도 받는 형태가 되잖아요. 이정도 교육은 받아줘야. 그래야 이제 장애인 인권과 관련된 고민이 된다고 볼 수 있는거지. 1년 365일에 겨우 두시간, 한시간 받아서. 이게 아무 의미가 없거든요. 그러다보니 한시간 두시간을 때우는 걸로 자꾸 가게 되는 거잖아요. 의무교육시간 자체가 지금 매우 작게 되어 있는 거. 이것도 저는 문제라고 생각이 들어요. 이 걱정한 좀 더 추가시간이. (강사 2)

그럴 땐 요 교육시간에 대한 배려와 지원이 다른 방식으로 고려가 되어 되는 게 아닌가. 저는. 교육받는 사람이 편안해야. 내용도 잘 들어오고...(강사 2)

마) 과도한 수강인원, 불균등한 참석

교육 시간 만큼이나 적절한 수강인원은 교육의 성과를 좌우할 수 있지만, 현재 교육이 50명에서 200명에 이르기까지 대규모로 진행되고 있는 현실이다. 강사들은 교육생과 소통도 할 수 없으며 반응도 살필 수 없다는 점에서 인권교육에는 부적절하다고 비판한다. 게다가 대규모일 경우 교육 중간에 자리이탈도 많다는 문제도 있다. 따라서 강사들은 수강인원은 최대 30명 이내가 적절하며, 교육생 정원 제한을 가이드라인에 포함해야 한다고 주장하였다.

인권교육하는 과정 안에 저희가 가장 중요하게 얘기하는 것 중 하나가 집합교육하면 안 된다는 거. 그냥 소통도 안되고, 사람들하고 사람들의 반응도 전혀 살필 수 없고. 이 사람들이 교육에 적극적으로 참여하도록 할 수가 없는. 그런 집합교육은 인권을 이야기하는 교육엔 맞지 않다고 하는 게 기본적인 원칙인데. 지금 공무원을 상대로 하는 교육에는 그런 원칙이 전혀 안 지켜지고 있어요. 그러니 50명이 기본, 100명, 어떤 때는 200

명씩 앉혀놓고 교육을 해달라고 하거든요. 그것도 시간은 매우 짧게. 200명이 앉았을 때 문제는 뭐냐면 그 중에 100명은 왔다갔다 하느라고 그 자리에 제대로 앉아있지도 않아요. (강사 2)

이제 「장애인복지법」에 인식교육이 들어온 지가 얼마 안됐고. 최근에 공무원교육 가보면 그런 얘기를 하더라구요. 이제 시작해가지고 자원을 받았는데 이 사람들이 몇 명이나 올지도 모르겠어서 걱정인거예요. 그래서 몇 명을 예상으로 잡으셨냐고 80명을 예상으로 잡았다는 거예요. 그러니까 [참여자 2] 말마따나 일단 규모의 제한 가이드라인을 좀 줘야 (강사 1)

저는 30명 이상은.. 소통이 안되요. 30명 이상은.. (강사 2)

한편 교육대상의 참여가 불균등하다는 문제이다. 직원 전원이 이수하는 것이 의무로 정해져있지 않기 때문에 결과적으로 일부 직원만 교육을 받는 현실이다. 이때 비정규직과 무기계약직 등의 참여가 저조하며, 직급이 높은 사람들과 관심이 없는 사람들에게 대한 강제할 사항이 없다고 강사들은 지적하였다. 이로써 실제 민원이 많이 발생하는 집단, 고위직, 비정규직과 무기계약직이라 해도 교육에 참석하도록 강제할 방안 마련이 중요하다는 입장이다.

과장님이나 국장님이나 앉아계시면. 어디가세요.. 가시면 안되요. 이런 식으로 결정권자를 앉혀놓으면 아무도 도망을 못가거든요. 그래서 시간 확보는 그렇게 하는데. 중요한 포인트는 이런 강의를 들어야 될 분들은 안듣고 관심있는 분들은 열심히 와서 듣고 그런 부분에서 내용이 격차가 생긴다는 거죠. 들어야 되고 민원이 많이 발생하고 들어야 되는 그룹들이 강제적으로라도 이 내용을 충실하게 듣게 만드는 방법. 이 되게 중요한데 (강사 3)

또 지자체의 구성원들이 공무원들은 강제할 수 있어요. 그런데 공무원이 아닌데 비정규직으로 와있거나 아니면 무기계약직으로 오신 분들은 앉혀야 되는 거야? 이분은 빠져야 되는 거야? 근데 사실 이분들이 들으면 듣지만. 이분들이 사실 민원에 청병(?)이거든요. 이분들이 교육 수가 더 적죠. (강사 3)

바) 교육 자체의 불편함

교육을 듣는 것에 대한 피로도가 있다는 점이 지적되었으며 이에 대해 편안한 공간, 간식이나 방해받지 않고 집중할 수 있는 연수방식 등이 제안되었다. 참여자들의 경험

에 의하면 교육생에게 편안한 공간 특히 간식이 제공될 경우 집중도가 상당히 높았고 피드백도 좋았다고 한다. 또한 업무로 인해 방해받지 않는 방식도 고민되어야 한다는 의견이다.

그 의미가 워낙 크다 하더라도 받는 사람의 피로도가 있으면 아무의미가 없다고 봐요. 그런 것들도 조금 저희도 배려를 해야 된다고 보는 입장이고. 그 의미를 다 살리면서 공무원들 힘든거.. 왜 힘든 대상인지 아시잖아요? 피로도가 있어서 그런 거예요. 교육에 대한 피로도예요. 근데 저는 교육 자체도 의미가 있다고 보거든요. (강사 5)

저는 해보니까 시간도 중요하지만 간식이 좋아요. 간식이 진짜. 간식과 밥.. 엄청 싸워요, 시간은 싸우기 힘든데 간식은 썬 걸로 샌드위치도 이상한 거 말고 좀 새로운 걸로 비싼 걸로 5천원 이상 단가까지 표시했잖아. 공무원들 그럴거든요. 단가 표시해줘야 되요. 종류별로.. 천원짜리 김밥 안됩니다. (강사 3)

사례 하나가 (중략) 보통은 제가 들어가면 책상이 짝 있잖아요. 근데 거기는 거실형이에요. 그래서 가운데 소파로 해서 짝 이렇게 되어있고. 거기가 복층이더라고요 회사가. 계단에 앉아서 막 무슨 분위기지? 제가 근데 너무 놀란 게 떡볶이 먹으면서 튀김먹으면서 하는데. 근데 제가 느낀 게 뭐냐면 집중을 너무 잘하세요. 이게 책상에 앉았다고 집중이 되는게 아니구나라는 걸 거기서 굉장히 알았고 (강사 4)

강사 4: 좋은 게 아까 ○○선생님이 말씀하신 것처럼 1박2일 진짜 연수원 하나에 들어가서 아예 그냥 자유롭게 이것만 풀로 들고 토론하고..

강사 3: 교사 연수를 그렇게 하거든요. 근데 사회복지사하고 이런 쪽만 이상한데서 하잖아요. 맨날 복지부가서도 아니 공무원이면 교사 수준만큼도 남은 연수원 가서 밥이라도 먹으면서 원장님 전화 안받으면서 1박2일 하자. 근데 시설갔는데 3교대야. 애 잡으러 가야되고 절대 교육 안되요.

② 운영교재(가이드라인) 포함 내용

강사들은 가이드라인의 필요성에 대해 강조하면서 앞서 기술하였듯이, 특히 외부강사, 수강인원 규모 제한, 집합교육 이행, 최소 2시간 등의 원칙이 제시되어야 함을 강조하였다. 그 외에 교육담당자나 강사가 실무적으로 참고해야 할 사항 중 가이드라인에 포함될 내용을 몇 가지 제안하였다.

첫째, 교육대상 중 장애당사자가 있을 시 강의 수강에 대한 동의 여부를 확인해야

하며, 강의 시 정보접근성을 고려해야 한다는 의견이다.

강사 3: 제일 좋은 건 당사자가 그 안에 있으면 동의를 받으셔야 되요. 이건 개인정보 유출이니까.

강사 5: 당사자가 있는지 없는지 여부를 알려주셔야 되니까.

강사 3: 그거를 이 당사자가 동의했는지. 본인의 장애에 대해서 내가 설명할 수도 있는데 그 부분에서 내가 동의했는지. 자기가 드러내기 싫은데 사람들은 쳐다볼 거 아니에요. 괜찮나.

강사 5: 맞아요. 이게 제일 중요해요.

듣는 사람 중에 시각장애인이 있으면 PPT는 빼야되는 거구요. 듣는 사람 중에 청각장애인 있는데 영어를 잘 못하거나 동영상 빼야되는 거구요. 발달장애인이 있으면 좀 쉬운 말을 해야되는 거구요. 외국인이 있으면 완전히 한국말로 말을 두두두두 빨리 하면 안되는 거구요. 외국인분들이 있으면 일단 문건드리고, 영어로는 못해서 죄송하다하고 이런 것들에 그 사람들이 내용은 충실하지 않지만 저 강사가 우리를 존중하네. (강사 3)

둘째, 구체적인 강의의뢰서를 강사에게 보낸 후 강사와의 협의하는 과정을 거쳐야 한다는 의견이다. 물론 강사도 강의계획서를 작성하여 담당자와 협의하는 과정이 이루어져야 한다는 것이다. 이 과정에서 다른 교육 내용과 중복되지 않도록 조정이 되고, 교육 내용 외에도 강사의 요청사항이 조정될 수 있으며, 장애인강사의 경우 편의시설 설치 여부 확인도 가능하다는 이점이 있다는 것이다.

그 다음에 실무적으로 과거에 강의를 뭐 들으셨는지. 대충 ○○○ 선생님이 와서 했으면 아 이런 거 했겠구나 그럼 전 다른 거 해 드릴게요. (강사 3)

그거를 이미 강의의뢰서에 다 적습니다. 시간 20분 더 주셔야 되고 방송교육 절대 안하구요. 그럼 이미 알고 들어오잖아요? 알고 아 그렇군요. 제가 조정해볼게요 할 수 있고. 이번에 안되겠습니다. 다음번에.... 그래서 의뢰서를 딱 만들어야 되요. 서로 공문이 왔다 갔다하고 공문서가 왔다갔다해서 그 기관에서 한계가 이렇구요. 이런데 다음번에는 이렇게 할테니까 그럼 제가 오늘 30분해주는데 강사비 요것밖에 없어요. 그럼 5년치 계획을 가져와보세요. 내년엔 어떻게 할지. 내년엔 꼭 잡겠데 그럼 허락해주는 거지 (강사 3)

저한테도 엘리베이터 없는데 괜찮아요? 시간없는데 30분만 더 늘려주세요. 이렇게 싸우기도 하고. 휠체어 타신 분들이 가셨는데 강당에 경사로가 없어. 이런 경우 어떻게 할 거

아. 엘리베이터가 운영이 안돼 그러면 어떻게 할 거야. 이런 것들을 서로 30분 정도 간담회하거나 피드백할 수 있는 어떤 매뉴얼이 있으면 저는 강사분들한테 강사 매뉴얼을 강사 의뢰서를 만드시고 거기 꼼꼼히 쓰세요. 거기에 공문을 첨부하면 아 이래야 되는 거군요. 다시 한번 결재 받아볼까요. 그러면 제가 굳이 다시 얼굴 붉히면서 싸울 필요가 없는 거죠. (중략) 그리고 이렇게 인력을 지원받을 수 있는 곳들의 리스트가 있으면 좋겠죠. (강사 3)

3) 합의

장애 인식개선 교육의 운영 현황을 살펴보고, 문제점과 개선방안을 확인하기 위하여 교육담당자와 강사를 대상으로 실시한 FGI를 분석한 결과 도출된 합의는 다음과 같다.

첫째, 집합교육의 교육생 참석률이 낮고, 형식적인 참석에 그치고 있다는 문제가 확인됨에 따라 집합교육의 참석인원을 실질적으로 증가시킬 방안이 모색될 필요가 있다. 교육이 의무화되어 집합교육이 진행되고 있으나 전체 직원의 5% 또는 95%에 해당하는 수준으로 차이가 있었다. 전체 직원이 의무대상이 아니며 일부 직원에 대한 필수교육도 아니기 때문에 집합교육에 참여를 강제할 방안이 없는 상황이다. 게다가 원격교육으로도 진행하더라도 교육을 이행한 것으로 산정되고 있으며, 전달교육도 인정되고 있는 실정이다. 또한 직원들의 장애 인식개선 교육에 대한 낮은 관심, 바쁜 업무 등으로 집합교육에 참석을 유도하기 어려우며, 대규모로 진행되어 중간에 자리 이탈이 많아 형식적인 참석에 그치고 있다는 지적이다. 이러한 상황에서 교육담당자와 강사 모두 공통적으로 상당한 어려움이 있음을 호소하였다.

장애 인식개선 교육, 특히 집합교육의 참석인원을 실질적으로 증가시키기 위한 방안으로, 필수교육으로의 전환 또는 전체교육 중 집합교육 비율을 정하는 등 집합교육에의 참여를 강제할 수 있는 의견이 제시되었다. 이와 함께 교육생의 자발적인 참석을 이끌어낼 수 있어야 한다는 의견도 제시되었다. 즉, 다양한 교육 일자와 시간대처럼 교육생이 편하게 접근가능하게 만들고, 흥미를 유발하는 교육 내용과 방법을 마련하는 것 등이다. 따라서 장애 인식개선 교육에 많은 직원이 집합교육으로 교육을 이수할 수 있도록 일정 수준의 강제 조치가 필요하며, 동시에 교육생의 자발적인 참석을 이끌어낼 수 있는 방안이 병행되어 마련될 필요가 있다.

둘째, 장애 인식개선 교육이 교육목적에 적절하지 않은 교육내용과 방법으로 진행되는 경우도 있어 법과 실제 운영상 개선이 필요하다. 현재 「장애인복지법」에 장애 인식개선 교육의 내용이 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인보조기구 및 장애인편의시설, 그

밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용 등으로 명시되어있다. 이러한 내용은 장애인 인권 교육이 중심이 아니라 장애유형 이해처럼 정보를 제공하는 수준으로 한정하게 만들며, 장애인권리협약처럼 중요한 내용을 포함하지 못한다는 문제가 제기되었다. 일례로 강사들은 교육담당자로부터 장애유형에 따른 에티켓, 장애인을 대하는데 문제가 발생하지 않도록 하는 기술을 교육내용으로 해달라는 요청을 많이 받는다는 것이다. 또한 「장애인복지법」 상에 체험교육이 포함되어 있어 오히려 장애인에 대한 부정적인 인식을 강화시킨다는 비판이 있다.

이처럼 「장애인복지법」 상에 목적에 부적절한 교육내용과 체험교육이 개정될 수 있어야 한다는 의견이 제시되었다. 이로써 실제 교육의 운영에서 원칙을 가지고 목적을 효과적으로 달성할 수 있도록 해야 한다는 것이다. 장애 인식개선 교육의 명칭, 목적에 대하여 그리고 그 목적을 위한 교육 내용과 방법에 대해 심도 깊은 논의와 연구가 필요한 시점이라 판단된다.

셋째, 집합교육이 대규모 수강인원, 짧은 교육시간, 적은 횟수로 형식적으로 진행되고 있어, 교육의 환경에 대한 개선이 필요하다. 현재 교육은 50명에서 200명에 이르기까지 대규모로 진행되며, 평균 교육 시간은 1~2시간이지만 1시간 이내의 짧은 시간이 요구되기도 한다는 것이다. 그리고 대부분 일 년에 1~2회 진행되는 수준에서 교육 내용을 잘 전달하기는 어렵다는 점에서 비판이 제기되었다. 대규모로 진행되어 중간에 자리이탈 경향이 있으며, 소통이 어려워 주입식으로 강의를 하게 되며, 교육시간이 짧아 내용을 충분히 전달할 수 없는 현실인 것이다. 교육의 성과는 교육 내용에 따라 상당히 달라지겠지만 그만큼 어떤 교육 환경에서 이루어지는가 하는 부분도 중요하다. 따라서 교육생을 최대 30명으로 진행해야 하며, 교육시간도 최소한 2시간으로 해야 하며, 일 년에 10시간 정도는 진행되도록 가이드라인에 포함되어야 한다는 의견이 제시되었다. 소규모로 진행될 경우, 교육 운영 횟수가 늘어남에 따라 교육생이 보다 쉽게 원하는 시기에 참석할 수 있으며 체계적으로 교육을 진행할 수 있는 가능성도 증가하리라 예상된다.

넷째, 교육 진행방식이 강의식으로 획일적이고, 백화점식으로 교육내용을 한 번에 모두 담는 방식으로 진행되며 매번 유사하게 반복되는 경향이 있다. 따라서 교육생의 특성을 고려하여 교육내용 전달 효과를 높일 수 있는 진행 방식이 필요하며 체계적으로 진행하도록 할 필요가 있다. 교육 내용의 수준도 중요하지만 이를 효과적으로 전달하는 방식도 중요하다. 따라서 교육생 특성에 맞춘 자료와 형식이 고민될 필요가 있다는 것이다. 이를테면 영상 관람 후 토크콘서트 형식이 호응이 좋았다는 의견이 있었다. 또한 교육을 체계적으로 구성하여 테마별, 연도별 주제를 잡아서 구성하는 방식도 제

안되었다. 이러한 변화를 위해서는 강사들은 교육 내용뿐만 아니라 효과적인 진행방식에 대한 고민을 할 필요가 있으며, 무엇보다 교육담당자들이 장애 인식개선 교육에 대한 취지와 내용을 인지하고 교육 내용과 방식을 기획할 수 있는 역량을 갖도록 지원이 필요하다. 무엇보다 교육기관에서 교육목표를 수립하여 진행해야만 이러한 체계적인 교육의 실현가능성이 높아질 것이다.

다섯째, 장애 인식개선 교육의 질에 격차가 존재하기 때문에 이 격차를 해소하기 위한 방안이 시급하다는 지적이다. 교육의 질은 상당 부분 강사의 역량에 달려있다고 해도 과언이 아닐 것이다. 이는 강사의 의지나 자질보다 구조적인 차원의 문제와도 연결되어 해석될 필요가 있다. 현재 강사의 진입에 대한 자격이나 기준이 법으로 명시되지 않고, 여러 기관에서 강사양성과정을 통해 수료증이나 민간자격증을 이수하기도 한다. 법으로 의무화되면서 시장이 커져 민간 교육기관이나 다른 법정교육 강사 등 다수의 사람들이 무분별하게 진입하게 된 것이다. 이로써 왜곡된 방식으로 진행되는 문제가 발생하였다. 이 외에 지역의 경우 전문성 있는 강사풀이 미흡한 문제가 있으며, 강사가 잘못된 정보를 토대로 교육을 진행하는 경우 등에 대한 문제들이 있었다.

이에 대한 개선방안으로 특히 강사의 자격이나 기준 마련에 대한 필요성이 대두되었다. 다만 자격이나 기준으로 인하여 자격을 갖추었으나 실제 교육의 질이 낮은 강사양성에 대한 우려, 충분한 경험과 역량이 있는 사람들과 장애인 당사자가 배제될 우려도 강하게 제기되었다. 또한 자격기준을 만드는 것 자체가 위험할 수 있으므로 기준을 정한다면 강사의 독립성 보장, 기술이 아닌 인권감수성과 장애당사자성, 인권을 위해 싸우고 고발하는 힘을 키우는 역량 등이 필요하다는 점이 강조되었다. 따라서 자격이나 기준과 관련한 깊이 있는 논의를 통해 개선방안을 신중하게 마련해야 함을 알 수 있다.

그 외에 강사에 대한 교육의 질을 모니터링하는 방안, 정확하고 세부적인 교육자료가 개발되고 공유되어 강사가 활용할 수 있도록 하는 방안, 장애인 당사자 강사 민간조직이 자생적으로 성장할 수 있도록 지원하는 방안, 교육담당자를 고정하거나 여러 관련 교육을 체계적으로 진행할 수 있도록 지원하는 방안 등이 제시되었다. 강사의 질을 저하시키는 구조적 차원의 문제를 해결하는 동시에 강사의 역량을 강화하는 방안을 다각도로 신중하게 마련하여 교육의 질을 향상하려는 노력이 시급하게 요구되는 것이다.

마지막으로 앞서 교육에 필요한 원칙이나 교육담당자들이 운영에 참고할 운영교재(가이드라인)이 부재하여 교육 운영에 어려움이 있고 교육 양상에도 편차가 있었다. 이에 운영교재 개발에 대한 의견들이 제시되었다. 가이드라인에 크게 교육의 원칙과 실

제 운영과정에서 참고할 정보가 포함되어야 한다는 의견이 있었다. 앞서 목적에 적절한 교육내용에 대한 해석, 수강인원, 교육시간, 횟수 등 다양하다. 또한 교육담당자들은 특히 강사 섭외 시 참고할 플랫폼 지원을 바랐는데, 이를 포함하여 전반적으로 운영 절차에 따라 교육을 계획하고 강사를 섭외하고 교육을 진행하며 교육생의 반응을 점검하고 이를 다시 교육에 반영하는 전 과정에서 필요한 정보를 제공해야 할 것이다. 한편 이러한 가이드라인뿐만 아니라 연초에 장애 인식개선 교육 담당자에 대한 교육을 진행하여 장애 인식개선 교육의 취지와 교육 운영 관련 정보도 공유하는 방안도 고려될 필요가 있다.

IV

장애 인식개선 교육 개선방안

장애 인식개선 교육 관련 기존 문헌에 대한 분석, 현재 시행되고 있는 장애 인식개선 교육 실행 현황에 대한 분석, 교육을 받은 교육생을 대상으로 조사한 중요도-성취도 분석, 인권강사 및 교육 운영 담당자를 대상으로 면접 조사 내용에 대한 분석 등을 통해, 향후 장애 인식개선 교육 개선방안을 제도적 측면과 실천적 측면에서 도출하였다.

1

제도적 측면에서의 개선방안

1) 장애 인식개선 교육 의무 이행 강제화

실행 실적에 대한 분석결과 국가기관과 지방자치단체 모두 시간이 흐르면서 실적이 증가하고 있다. 하지만 지난 3년 동안 대통령실, 국가정보원, 국민권익위원회, 중소벤처기업부, 소방청, 특허청, 행복중심복합도시건설청과 같은 7개 국가기관과 56개 지방자치단체(전체 243곳 중 23.05%)는 전혀 장애 인식개선 교육실적을 보고하지 않았다. 또한 장애 인식개선 교육이 일관되게 수행되지 않고 기관에 따라, 또 연도에 따라 교육 실적이 심한 격차를 보이고도 있다. 따라서 이와 같은 문제를 해결하고 장애 인식개선 교육의 효과성을 제고하기 위해 교육을 이수하지 않은 기관에 패널티를 주는 등의 방안을 마련하여 교육이행을 강제화할 필요가 있다. 구체적인 방법으로는 미 실시 기관에 대하여 과태료를 부과하는 방안과 정부 평가지표에 장애 인식개선 교육 실시 여부를 포함하는 방안이 가능하다. 하지만 과태료 신설보다는 공공기관의 경영실적평가제도 및 지자체 합동평가지표, 교육기관 평가지표에 인식개선교육 실시여부 및 성과를 평가에 반영하는 것이 더욱 바람직할 것으로 보인다. 또한 평가에만 그치는 것이 아니라 각종 교부금, 지원금 등과 연계하면 과태료 이상의 효과를 기대할 수 있을 것이다.

(1) 미실시에 따른 과태료 부과 체계 마련

「장애인복지법」에 따른 장애 인식개선 교육의 경우 미시행에 따른 과태료 조항이 없지만, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 따른 직장 내 장애인 인식개선 교육의

경우 미시행에 따른 과태료 부과가 가능하다. 동법 제86조(과태료) 제2항제1호에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않은 사업주는 300만원 이하의 과태료를 부과하게 되어있다. 따라서 「장애인복지법」에서도 제25조에 따른 장애 인식개선 교육을 실시하지 않은 기관의 장애에 과태료를 부과할 수 있는 체계를 마련할 필요가 있다.

이를 위해 제90조(과태료)를 개정하여 제5항과 제6항을 신설할 필요가 있다. 제5항에서는 제25조제2항을 위반하여 장애 인식개선 교육을 실시하지 않은 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있는 규정을 만들고, 제6항에서는 이 과태료의 부과 책임자를 보건복지부장관으로 하여야 한다. 이와 같은 내용을 반영한 「장애인복지법」 개정안은 다음과 같다.

<표 IV-1> 「장애인복지법」 제90조 개정안

현행	개정안
제90조(과태료) ① ~ ④ (생략) ⑤ (신설)	제90조(과태료) ① ~ ④ (좌동) ⑤ 제25조제2항을 위반하여 장애 인식개선 교육을 실시하지 않은 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
⑥ (신설)	⑥ 제5항에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과·징수한다.

(2) 각종 평가지표에 장애 인식개선 교육 실시 여부 포함

공공기관의 ‘경영실적평가제도’ 및 지자체 ‘합동평가지표’에 장애 인식개선 교육 실시 여부를 포함시킬 필요가 있다. 연성규제 방식인 경영평가제도를 활용하는 방안은 법·제도를 개편하는 방식에 비해 단기적 실현이 가능하고, 규제집행의 비용이 크지 않으며, 평가체계에 대한 기관의 적극적인 대응이 이루어지기 때문에 우선적으로 추진할 수 있는 실효성 있는 방법이다.

특히 최근 공공기관의 경영체제에서 강조되고 있는 것이 사회적 가치 실현이라는 점에 주목할 필요가 있다. 사회적 가치는 ‘인권, 노동권, 안전, 생태, 사회적 약자 배려, 양질의 일자리, 대·중소기업 상생 협력 등 공공의 이익과 공동체 발전에 기여하는 가치’로 매우 포괄적으로 정의된다. 사회적 가치 실현은 장애 인식개선 교육의 목적과 일맥상통한다. 실제로 사회적 가치 경영을 촉진하고자 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조에 따라 공기업·준정부기관을 대상으로 기획재정부가 매해 실시하는 ‘경영실적평가제도’가 개편됐다. 2018년 이후 경영관리 부문 평가지표에 ‘사회적

가치 구현' 항목이 추가되었고, 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생·협력 및 지역 발전 윤리 경영 수준 등이 평가되고 있다. 경영관리 부문에서 공기업의 배점은 총 55점인데, 이 중에 사회적 가치 구현은 22점이 할당되었고, 준정부기관은 총 45점에서 20점이 할당되었다. 이러한 높은 수준의 배점 부여는 평가체계에 정부 차원의 사회적 가치 구현에 대한 강력한 의지를 반영하는 것으로 해석된다. 이런 점에서 장애 인식개선 교육 실시 여부 지표 신설은 상당한 당위성을 지니고 있다.

또한 지자체 합동평가 지표에 장애 인식개선 교육 실시 여부 지표가 포함되어야 한다. 공공기관과 마찬가지로 국가도 사회적 가치 실현이 중요한 의미를 지니기 때문에 지자체 합동평가 지표에 반드시 포함되어야 한다.

행정자치부나 기획재정부의 평가항목 신설이 쉽지 않은 상황이라면 법률 개정을 통해 이를 강제할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」을 참조하여 보건복지부 장관이 실태를 점검하고 점검결과를 정부 평가에 반영하도록 요구할 수 있도록 다음과 같이 법률을 개정하여 근거를 마련할 필요가 있다.

<표 IV-2> 「장애인복지법」 제25조 개정안 (4항-6항 신설)

현행	개정안
제25조(사회적 인식개선) ① ~ ③ (생략) ④ (신설) ⑤ (신설) ⑥ (신설)	제25조(사회적 인식개선) ① ~ ③ (좌동) ④ 보건복지부장관은 제2항에 따른 교육에 대한 점검을 매년 실시하여야 한다. ⑤ 보건복지부장관은 제4항에 따른 점검결과 교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ⑥ 보건복지부장관은 제4항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 ⑦ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출, 제4항에 따른 점검, 제5항에 따른 관리자 특별교육 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
④ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	

(3) 실적 공표 제도 마련 및 구체적인 실적 평가 방안 마련

「장애인복지법」에 따라 장애 인식개선 교육 실적은 보건복지부 장관에게 제출하도록 되어있다. 현재 이와 관련된 업무를 한국장애인개발원이 관장하고 있다. 따라서 제출된 실적을 한국장애인개발원 홈페이지, 일간지 등을 통해 중앙 및 지방자치단체 등 공공기관의 교육 실적을 매년 공표하여 사회적 관심을 높이고 의무이행을 강제할 필요가 있다.

또한 전문한 보건복지부의 교육 점검 내용도 공표하는 것이 바람직하다. 이를 위해 「장애인복지법」 제25조제7항을 신설하여 점검결과를 공표할 수 있도록 하고, 「장애인복지법」 시행규칙 제2조의2 제2항을 신설하여 점검결과 및 제출 실적을 관련 홈페이지 및 전국 일반일간신문 등에 공표할 수 있도록 하여야 한다. 개정안은 다음 표와 같다.

<표 IV-3> 「장애인복지법」 제25조 개정안 (7항 신설)

현행	개정안
제25조(사회적 인식개선) ① ~ ③ (생략) ④ (신설) ⑤ (신설) ⑥ (신설) ⑦ (신설)	제25조(사회적 인식개선) ① ~ ③ (좌동) ④ (좌동) <표 IV-2 참조> ⑤ (좌동) <표 IV-2 참조> ⑥ (좌동) <표 IV-2 참조> ⑦ 보건복지부장관은 제6항에 따른 점검 결과를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
④ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	⑧ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출, 제4항에 따른 점검, 제5항에 따른 관리자 특별교육 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<표 IV-4> 「장애인복지법」 시행규칙 제2조의2 개정안

현행	개정안
제2조의2(장애 인식개선 교육) ① (생략) ② (신설)	제2조의2(장애 인식개선 인권교육) ① (좌동) ② 보건복지부 장관은 제25조제2항에 따라 제출된 실적, 제25조제4항에 따른 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하여 매년 공표하여야 한다.

또한 현재 한국장애인개발원에서의 장애 인식개선 교육 실적에 대한 점검으로는 이행에 대한 구체적인 사항을 확인하기에는 한계가 있다. 교육 횟수, 교육인원, 교육방법 및 진행방식, 일자 및 시간, 강사소속 등에 그치고 있다. 따라서 교육 실적 점검 사항을 보완하여 교육 성과를 향상시킬 필요가 있다. 계획수립 여부, 기관장·고위직·신규자 및 비정규직·전체 직원 중 참석 직원 등의 참여율, 집합교육 실시, 소규모 교육 인원 및 횟수, 장애인강사 등에 따라 점수를 차등화하는 것이다.¹³⁾ 이러한 점검을 토대로 실적이 우수한 기관을 선정하여 표창하는 등 적극적인 인센티브 방안을 추구하여 교육 성과를 높이고 활성화할 필요가 있다.

2) 장애 인식개선 교육 교육시간 최저 기준 설정

장애 인식개선 교육의 교육 시간의 최저선을 규정하여 교육의 효과를 제고할 필요가 있다. 3년간의 교육 현황을 분석한 결과, 피교육기관에 따라 교육 시간은 10분~30분에 불과한 곳이 있는가 하면 100분 이상 되는 곳도 있어 그 편차가 심한 편이었다. 또한 국가기관 및 지방자치단체의 평균 교육시간은 지난 3년 동안 지속적으로 줄어들

13) 이를테면 2019 폭력예방교육 실적 점검 기준은 계획수립(10점), 교육실시(90점), 가점(20점)이다. 교육실시는 고위직, 직원, 신규자 및 비정규직 교육 참여(70점)와 전문·일반강사교육, 내부직원교육, 사이버교육, 시청각교육 등 교육방법(20점)이며, 가점은 기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육, 추천 콘텐츠 사용 또는 자체교육자료 제작, 기관 내 교육 이수 의무화 제도 마련, 직급별 별도 추가교육 실시 등이 해당된다(예방교육통합관리 shp.mogef.go.kr 참고).

고 있다.

교육시간을 어느 정도로 해야 가장 효율적일 수 있는지에 대한 명확한 지식은 없는 상황이다. 하지만 피교육기관의 혼란을 방지하고 최소한의 교육 효과를 거두기 위해 「장애인복지법」에 최저 교육시간을 규정할 필요는 있다. 일례로 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 시행령 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)에서는 “직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다”고 최저 교육시간을 정하고 있다. 이에 따라 「장애인복지법」 시행령 제16조(장애 인식개선 교육) 제2항을 개정하여 ‘1년에 1회 이상 실시하는’ 규정을 ‘1년에 1회 이상, 1회 1시간 이상 실시하는’ 규정으로 바꾸어야 한다.

<표 IV-5> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제2항 개정안

현행	개정안
제16조(장애 인식개선 교육) ① (생략) ② 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육(이하 “장애 인식개선 교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다. ③ ~ ⑤ (생략)	제16조(장애 인식개선 교육) ① (좌동) ② 1년에 1회 이상, 1회 1시간 이상 실시하여야 한다. ③ ~ ⑤ (좌동)

3) 교육 내용 개정

교육생을 대상으로 중요도-성취도 분석 조사를 실시한 결과, 기본적으로 사람을 존중할 수 있는 사고를 높이는 교육, 모두가 연대하여 살아갈 수 있는 공동체 의식을 형성할 수 있는 교육에 대한 중요성이 높게 나타났다. 또한 강사 대상 인터뷰에서도 현재 교육 내용은 장애인 인권교육이 아니라, 장애유형 이해처럼 정보를 제공하는 수준에 머무르고 있다는 문제가 제기되었다. 실제로 강사들은 교육담당자로부터 장애유형에 따른 에티켓, 장애인을 대하는데 문제가 발생하지 않도록 하는 기술을 교육내용에 포함해달라는 요청을 많이 받고 있었다.

따라서 현재 「장애인복지법」 상 교육 내용 외에 장애인뿐만 아니라 기본적으로 사람을 존중할 수 있는 사고를 높이기 위하여 인간의 존엄성에 대한 내용, 모두가 연

대하여 살아갈 수 있는 공동체 의식을 형성할 수 있도록 공동체 의식 형성 내용이 추가되어야 한다. 구체적으로 교육내용을 제시하면 「UN 장애인권리협약」 제3조 일반 원칙 라)항 장애가 갖는 차이에 대한 존중과 인간의 다양성 및 인류의 한 부분으로서의 장애인의 인정, 아)항 장애아동의 점진적 발전능력 및 정체성 유지 권리에 대한 존중, 제17조 신체적 및 정신적 완전함을 존중받을 권리 등과 같이 ‘장애’ 그 자체에 대한 정체성의 존중 및 고유성 인정이라는 내용이 담길 수 있어야 한다. 보편적 가치로서의 인권적 접근이 장애라는 특수성을 어떻게 수용하고 존중할 것인가에 대한 내용이 담길 수 있어야 한다.

<표 IV-6> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제3항 개정안

현행	개정안
제16조(장애 인식개선 교육) ① ~ ② (생략) ③ 장애 인식개선 교육에는 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. ~ 5. (생략) 6. (신설) 7. (신설) 8. (신설) 9. (신설) 10. (신설) 6 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용 ④ ~ ⑤ (생략)	제16조(장애 인식개선 교육) ① ~ ② (좌동) ③ 1. ~ 5. (좌동) 6. 장애가 갖는 차이에 대한 존중 7. 장애인의 인정 8. 장애아동의 점진적 발전능력 및 정체성 유지 권리에 대한 존중 9. 신체적 및 정신적 완전함을 존중받을 권리 10. 공동체 의식 형성 11 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용 ④ ~ ⑤ (좌동)

4) 교육방법 중 외부강사에 의한 집합교육 최저 기준 설정 및 체험교육 삭제

3년간의 교육에 대한 분석 결과, 국가기관과 지방자치단체 모두 개별 인터넷을 통한 장애 인식개선 교육의 비중을 크게 늘리고 있는 반면, 교육 효과를 기대할 수 있는 외부강사를 활용한 교육은 점차 줄이고 있었다. 외부강사를 찾기 쉽지 않고, 집단교육을 위해 일정을 맞춰야 하는 등의 어려움으로 인해 외부강사에 의한 교육보다는 개별적으로 인터넷 강의를 듣는 것으로 교육방법을 바꾸고 있는 것으로 보인다. 하지만 피교

육기관의 편의에 따라 외부강사에 의한 교육을 기피하고 인터넷이나 동영상 교육을 선호한다면 인식개선교육의 효과를 기대하기 어렵다. 미디어를 통한 간접교육도 효과가 있을 수 있지만, 교육이 형식적으로 진행될 가능성도 매우 높기 때문이다. 따라서 「장애인복지법」 시행령 제16조 제4항을 개정하여 교육의 방법만 나열할 뿐만 아니라, 대면에 의한 집합교육 방법이 실시하도록 강제할 필요가 있다. 즉 인터넷을 통한 원격 교육을 하더라도, 일부 시간은 반드시 대면에 의한 집합교육 방법이 실시되어야 한다는 것이다.

또한 「장애인복지법」 시행령에 교육 방법으로 체험교육이 포함되어 있어 오히려 장애인에 대한 부정적인 인식을 강화시킨다는 점이 나타났다. 장애체험만으로 끝날 경우 ‘장애는 불편한 것’, ‘내가 장애인이 안 된 것이 다행’ 이라는 인식만 심어주어 오히려 장애에 대한 편견이 더 많아질 수 있다. 따라서 체험 이후에는 인식개선 교육이 함께 이루어져야 하는데 시간 관계상 그렇게 진행되지 못하고 있다. 따라서 체험교육을 교육방법에서 삭제하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

<표 IV-7> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제4항 개정안

현행	개정안
제16조(장애 인식개선 교육) ① ~ ③ (생략) ④ 장애 인식개선 교육은 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등의 방법으로 할 수 있다. (이하 신설) ⑤ (생략)	제16조(장애 인식개선 교육) ① ~ ③ (좌동) ④ 원격 교육 등의 다양한 방법으로 할 수 있되, 대면(對面)에 의한 집합교육 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. ③ ~ ⑤ (좌동)

5) 교육보고 사항에 의무교육 대상 인원 포함

이번 조사를 통해 지난 3년간의 장애 인식개선 교육에 대해 분석하였으나, 교육을 받아야만 하는 전체 인원, 즉 모수(母數)에 대한 자료가 없다 보니, 교육을 실시한 기관의 수는 알 수 있었으나, 실제 교육을 수료한 사람의 비율은 파악할 수 없었다. 즉 기관에서 한 명만 교육에 참여하여도 교육을 실시한 것으로 분석할 수밖에 없었다. 하지만 한 기관에서 교육을 받아야 할 인원이 100명인데 이 중 50명이 교육을 이수한 것

과. 의무교육 인원이 50명인데 이 중 50명이 교육을 이수한 것은 질적으로 차이가 많을 수밖에 없다. 따라서 참가인원뿐만 아니라 참가해야 할 인원, 즉 교육대상 인원을 함께 보고하도록 할 필요가 있다. 이를 위해 「장애인복지법」 시행령 제16조 제5항을 다음과 같이 일부 개정할 필요가 있다.

<표 IV-8> 「장애인복지법」 시행령 제16조 제5항 개정안

현행	개정안
제16조(장애 인식개선 교육) ① ~ ④ (생략) ⑤ 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 <u>교육 내용, 방법, 참가인원 등의 교육 결과를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라</u> 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.	제16조(장애 인식개선 교육) ① ~ ④ (좌동) ⑤ <u>교육 내용, 방법, 교육대상 인원, 참가인원 등의 ..</u>

2

실천적 측면에서의 개선방안

1) 교육 목표의 수립

장애 인식개선 교육이 의무화됨에 따라 어쩔 수 없이 들어야 하는 교육, 의례적인 교육으로 여겨질 가능성도 상당히 높다. 교육 담당자는 이러한 상황을 이해하고, 교육 이수를 통해 조직이 달성할 수 있는 성과에 대해 고민하고 이를 제시할 수 있어야 한다. 장애 인식개선 교육의 목표는 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심 고취, 장애인의 능력과 사회적 기여에 대한 인식증진, 장애인에 대한 사회적 편견과 차별 제거, 장애인의 사회참여와 권리보장 증진, 장애인과 비장애인 모두를 위한 통합사회(inclusive society) 조성 등이 있을 수 있다. 따라서 이와 같은 목표를 명확히 하면서 이와 같은 목표를 이루기 위해 어떤 교육 내용과 교육 방법을 실행할 것인지에 대해 계획을 수립하여야 한다.

2) 교육 전 홍보 강화

원활한 교육 참여를 유도하기 위해 교육에 대한 적극적인 홍보가 필요하다. 자신의 업무에 집중하다보면, 의무교육은 시간 낭비라는 인식을 가질 가능성이 높다. 따라서 교육에 대한 동기부여가 낮을 수밖에 없다. 이를 극복하기 위해서는 홍보 강화가 필요하다. 의례적인 교육임을 알리는 홍보가 아니라, 교육 이수를 통해 조직이 달성할 수 있는 성과에 대해 제시하는 등 비전을 제시함에 따라 참여자들의 동기를 부여할 필요가 있다.

3) 교육 내용의 난이도 조정

교육 내용은 교육 참여자의 장애 이해수준에 따라 단계적으로 쉬운 내용부터 어려운 내용으로 발전시킬 필요가 있다. 시행령에 나열된 교육 내용을 난이도에 따라 구분하는 것은 불가능하다. 동일 내용에서도 쉬운 내용으로 강의를 할 수도 있고, 어려운 내용으로 강의를 할 수도 있다. 따라서 강사를 섭외할 때 이전 교육 내용에 대해 알려 주고, 교육의 내용 및 난이도를 조정할 필요가 있다. 이를 위해 교육담당자는 장애 인식개선 교육에 대한 취지와 내용을 인지하고 교육 내용과 방식을 기획할 수 있는 역량

이 필요하다. 이를 통해 교육에 대한 장기적 계획을 세우고, 연도별 주제 및 난이도를 구성하여야 한다.

4) 다양한 교육 방법 활용

장애 인식개선 인권교육은 집합 교육의 형태와 참여자의 경험과 소통에 기반한 참여형 진행 방식을 강화할 필요가 있다. 교육 참여자들도 집합교육을 가장 희망(62.4%)하는 것으로 나타나 집합 교육의 형태를 계속해서 유지할 필요가 있다. 다만 강의 중심의 교육뿐만 아니라, 교육 참여자가 진행 과정에 적극적으로 참여할 수 있는 교수법(교육생이 직접 느끼고 보고 경험하는 참여형 교육법)을 적극 활용할 필요가 있다. 이를 위해 시청각자료를 활용한 학습, 참여도구를 활용한 학습, 영상 관람 후 토크콘서트 형식 등의 교수방법이 적극 활용될 필요가 있다.

5) 소규모 교육 진행 및 교육 운영 횟수 증대

1회 당 교육인원이 100명 이상일 경우 중간에 자리 이탈이 많은 등 교육의 효과성을 담보하기 쉽지 않다. 또한 1년에 1회 교육이 진행될 경우 개인 업무 부담 정도에 따라 교육 참여나 집중이 쉽지 않을 수 있다. 따라서 기관에서는 1년에 1회만 교육 기회를 제공하는 것이 아니라, 1년에 수 회 강의를 개설하고 교육생들이 필요한 시간에 30명 내외로 강의를 수강할 수 있도록 운영하여야 한다. 즉 다양한 교육 일자와 시간대에 교육을 운영하여 교육생이 편하게 접근가능하게 하여야 한다. 소규모로 진행될 경우 교육 운영 횟수가 늘어남에 따라 교육생이 보다 쉽게 원하는 시기에 참석할 수 있으며 체계적으로 교육을 진행할 수 있을 것으로 보인다.

6) 교육 담당자가 참고할 수 있는 「교육 실시기관용 운영교재(핸드북)」 개발, 보급

교육담당자들이 운영에 참고할 운영교재(가이드라인)가 부재하여 교육 운영에 어려움이 있고 교육의 질에도 편차가 나타났다. 이에 따라 운영교재 개발이 필요하다. 운영교재에는 교육의 원칙과 실제 운영과정에서 참고할 정보가 포함되어야 한다. 전반적인 운영 절차에 대한 정보와 교육 계획, 강사 섭외, 교육 진행, 교육생의 반응 점검, 교육 재계획 등에 필요한 정보가 포함되어야 한다. 또한 교육담당자에 대한 교육을 진행하여 장애 인식개선 교육의 취지와 교육 운영 관련 정보를 공유할 필요가 있다.

7) 교육의 질 제고를 위한 강사역량 강화 지원

장애 인식개선 교육의 질을 향상하기 위하여 강사의 역량강화를 지원할 필요가 있다. 강사진입자격에 제한을 두는 방식과 모니터링을 통하여 질을 점검하는 것은 오히려 교육내용을 획일화되고 통제됨으로써 오히려 교육의 질을 저하시키는 기제가 될 우려가 상당히 높다. 따라서 현재 강사의 역량강화를 위한 충분한 지원을 하는 방법이 바람직할 것으로 보인다. 역량강화 지원은 크게 교재개발 및 공유와 교육을 들 수 있다. 우선 국가인권위원회 등 공신력있는 기관에서 교육에 필요한 자료를 지속적으로 생산하여 공유하는 활동을 통해 강사가 이를 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 다음으로 강사의 교육과 관련하여 시민사회에서 다양한 교육이 이루어질 수 있도록 국가가 지원할 필요가 있다. 지원 시 프로그램 기획과 평가 단계에서 결합하여 최소한 방향성 이탈을 막도록 할 필요는 있다. 이로써 직접 강사를 양성, 보수 교육하는 것보다 다양하고 풍부한 교육 내용을 담아낼 수 있고 장애 인식개선 교육의 목적에 더 가까울 수 있을 것이다.

한편 강사의 역량강화 시 중요하게 고려되어야 할 점은 강사의 자질로서 중요한 요소를 고민해야 한다. 단순히 관련 지식을 습득하는 것, 경험이나 활동을 하는 것, 감수성을 갖는 것, 전달 기술 등 파편화되어 접근되어서는 안되며 위의 요소들을 종합적으로 담보할 수 있으며 비판적인 관점으로 통찰력을 가질 수 있도록 해야 할 것이다. 따라서 관련 교육들이 충분히 지원되고 강사가 지속적으로 교육을 수료한 점이 인정되어 섭외 시 선정할 판단 근거로 활용될 수 있도록 할 필요가 있다.



3 향후 연구과제

이번 연구를 통해 몇 가지 과제가 도출되었다. 우선 용어에 대한 개념 정의가 필요하다. 그리고 강사 양성 및 관리 감독을 어떻게 할 것인지에 대해 조금 더 고민이 필요한 것으로 나타났다. 또한 장애 인식개선 교육과 더불어 장애인에 대한 왜곡과 편견, 차별과 인권침해를 지속해서 재생산해내는 구조적 문제에 대한 연구가 지속되어야 한다. 구조적 문제에 대한 연구 결과를 바탕으로 장애 인식개선 교육이 진행될 때만이 장애인과 비장애인 모두를 위한 통합사회 조성 등 교육의 목표를 달성할 수 있기 때문이다.

1) 용어 개념 정의

강사 대상 초점집단인터뷰(FGI)에서 뿐만 아니라 실제 현장에서, 현행 「장애인복지법」 상 ‘장애 인식개선 교육’ 용어에 대한 문제가 많이 제기되고 있다. 또한 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’을 의무화함에 따라 두 법에 의한 인식개선 교육이 혼란을 유발하고 있다.

장애인이 비장애인과 평등하게 통합적인 환경에서 삶을 살아가기 위한 교육이 필요하다면, 기본적으로 인권교육이 이루어져야 한다. 그럼에도 현재 교육은 장애에 대한 인식만 개선하는 교육으로 여겨질 수 있다. 따라서 ‘장애인권교육’으로 용어를 통일할 필요가 있으며, 장애 인식개선이라는 용어를 계속 사용하여야 한다면 ‘장애인식개선 인권교육’으로 수정할 필요가 있다. 하지만 이 경우에도 ‘장애인권교육’, ‘장애인인권교육’ 등 용어에 대한 명확한 개념 정의가 이루어져야 실전 현장에서의 혼란을 방지할 수 있을 것으로 보인다. 따라서 용어의 통일과 더불어 용어에 대한 명확한 개념 정의를 위한 추후 연구가 필요하다.

2) 양 법안의 ‘장애 인식개선 교육’ 통합 또는 조정

현재 「장애인복지법」에서는 국가, 지방자치단체, 공공기관 등을 대상으로 ‘장애 인식개선 교육’을 의무화하였고, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’을 의무화하였다. 그러다 보니 두 법 모두를 적용받는 기관에서는 혼란이 발생할 수밖에 없다. 따라서 향후 두 교육에 대해 모니터링을 실시하여 개선 방안을 마련할 뿐만 아니라, 두 교육을 통합 또는 조정하는 등 정비할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

3) 강사양성 및 관리 감독 방안

강사 대상 초점집단인터뷰(FGI) 등에서 강사양성 방안에 대해서는 논란이 많았다. 현재 국가인권위원회에서 인권강사를 양성하고 있고, 장애인고용촉진공단에서는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’ 강사를 양성하고 있다. 하지만 인권교육 강사가 몇 시간의 교육을 통해 양성될 수 있는지, 단순 지식을 습득하여 전달하는 것으로 인권교육을 할 수 있는지 등에 대해서는 지속적으로 논란이 발생하고 있다.

반면 「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’ 강사의 경우, 현재 강사의 진입에 대한 자격이나 기준이 법으로 명시되지 않고, 여러 기관에서 강사양성과정을 통해 수료증이나 민간자격증을 발급하고 있다. 이에 따라 장애감수성 없이 사업 수단으로 진입하는 강사들이 늘어나고 있다. 또 당사자라는 이유만으로 혹은 관련 기관에서 근무하고 있다는 이유만으로 장애 인식개선 강사 양성과정 이수 후 교육을 하는 경우에도 많은 문제점이 발생하고 있다. 당사자의 사례를 들어 혹은 기관 근무자로서 기관의 사례를 들어 교육을 현장감 있게 진행할 수 있다는 장점은 있으나, 교육의 내용 및 단어 사용에 있어 타영역에 대한 비하 및 인식 부족의 상황들이 발생하고 있다.

이에 따라 개선방안으로 강사의 자격이나 기준을 마련하여야 한다는 의견도 있으나 이 또한 많은 논란을 일으키고 있다. 자격이나 기준 설정으로 인해, 자격을 갖추었지만 실제 교육의 질이 낮은 강사 양성에 대한 우려, 충분한 경험과 역량이 있는 사람들과 장애인 당사자가 배제될 우려도 강하게 제기되고 있다. 또한 자격기준을 만드는 것 자체가 강사의 독립성을 훼손하고, 인권감수성보다는 지식과 단순 기술만 전달할 수 있는 위험이 상당히 높다는 문제점도 제기되고 있다.

따라서 자격이나 기준과 관련한 깊이 있는 논의를 통해, 질 높은 강사를 어떻게 양성하고 관리할 것인지에 대한 대안을 마련할 필요가 있다. 또한 법적의무교육에 대해 민간 자격증이 남발되는 현실을 반영하여, 법적의무교육에 대해서는 민간 자격증을 엄격히 제한하는 방안을 모색할 필요가 있다. 이를 위해서는 「자격기본법」의 개정이 필요하기 때문에 이에 대한 심도 깊은 추후 연구가 필요하다.

4) 구조적 문제의 원인 및 개선 방안 모색

장애 인식개선 교육이 장애인에 대한 차별과 인권침해를 해소 및 예방하고 줄이는데 기여할 수 있다는 점은 분명하다. 그러나 장애인에 대한 왜곡과 편견, 차별과 인권

침해를 지속해서 재생산해내는 구조적 문제에 대한 언급없이 장애 인식개선 교육을 통한 장애인 인권의 증진의 강조는 오히려 보다 더 근본적인 문제를 가리고 왜곡할 수 있다. 현실은 장애인을 분리하는 법과 제도, 정책이 난무하는데 장애 인식개선 교육은 장애인과 비장애인이 함께 동등한 권리를 향유해야 한다고 교육하는 것이기 때문이다. 이는 의식과 행동의 괴리를 더욱 심화시켜 장애인에 대한 편견과 차별, 인권침해가 표면적으로 드러나지 않게 되거나, 다른 형태의 편견과 차별, 인권침해를 낳을 가능성이 있다. 따라서 장애 인식개선 교육에 대한 연구와 더불어, 장애인에 대한 편견과 왜곡, 차별과 인권침해의 보다 거시적이고 구조적인 문제에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 하며, 연구 결과를 바탕으로 장애 인식개선 교육이 진행되어야 한다.

5) 타 영역과의 통합

장애인권만 강조한다고 해서 장애인의 인권이 신장되지는 않는다. 사회 전반의 인권 의식이 향상되어야 한다. 따라서 다른 영역과 교류하고 함께 통합 운영되어질 필요도 있다. 이에 따라 현재 장애 인식개선 교육의 강사들이 장애뿐만 아니라 성소수자, 이주노동자, 다문화 등 다양한 영역에 대한 강사들과의 교류를 통해 타 영역의 인권감수성을 높이는 과정이 필요하다. 하지만 이를 위한 구체적인 방법 등에 대한 방안이 없는 것이 현실이다. 따라서 이에 대한 후속 연구가 필요하다.

참고문헌

- 강운주. 2015. “비장애 학생의 장애 인식개선 프로그램에 대한 만족도와 참여경험에 관한 연구”. 『재활복지』, 19(4): 159-181.
- 공기열. 2007. “IPA 기법을 이용한 여가활동 평가”. 『觀光研究』, 20(3): 285-303.
- 권의섭. 2019. “인권 담론과 글로벌 시대 인권 이해”. 『동아인문학』, 46: 413-441.
- 기기철 · 김주찬. 2006. “IPA 분석을 활용한 교육서비스 평가: Y공업대학을 중심으로”. 『산업교육연구』, 12: 37-53.
- 김대규 · 이한선 · 강용주 · 박주원. 2010. 『장애인 고용 인식개선을 위한 EDI 행동 프로그램 II 개발』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김성애. 2014. “우리나라 장애이해 교육의 의미고찰”. 『유아특수교육연구』, 14(2): 53-73.
- 김성진. 2015. “융합적 장애인식 교육 설계를 위한 초·중·고등학생의 장애인 식에 관한 연구”. 『Journal of Digital Convergence』, 13(11): 539-547.
- 김성희 외. 2017. 『2017년 장애인 실태조사』. 보건복지부 · 한국보건사회연구원.
- 김용탁 · 김정연 · 고인철. 2016. 『장애인 인식개선교육 프로그램 개발 방안』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김은진. 2017. “의사결정학습 단계를 활용한 장애인권교육 프로그램이 일반학생의 장애인식 및 수용태도에 미치는 효과”. 석사학위논문. 경인교육대학교 교육전문대학원.
- 김이태 · 류예빈. 2019. “전통적 IPA와 수정된 IPA를 활용한 컨벤션 선택속성 개선방안”. 『호텔경영학연구』, 28(1): 47-59.
- 남용현 · 윤경인 · 홍자영 · 정광진. 2012. 『장애 인식개선 교육 개선방안』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박가희 · 정은희. 2016. “중·고등학교 특수학급 장애학생 인권교육 및 인권침해 실태와 교사의 인식 연구”. 『특수교육학연구』, 51(2): 241-265.
- 백상수 · 박영근. 2018. “메타분석을 이용한 장애이해교육 프로그램 효과 분석”. 『지적장애연구』, 20(4): 1-24.
- 변민수 · 박자경 · 김진우. 2010. 『사업주의 장애인식에 관한 연구』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 보건복지부 · 장애인개발원. 2017. 『2017년 장애인차별금지법 이행 모니터링』. 보건복지부 · 장애인개발원.
- 손병덕. 2010. “장애관련 경험, 장애인복지 교육이 공무원의 장애유형별 이해 · 소의 상황, 장애인특성 인식수준에 미치는 영향 연구”. 『한국사회복지교육』, 11:

77-96.

- 이대식 · 김수연. 2013. “장애 인식개선교육의 내용과 방향에 대한 전문가들의 견해”. 『교육논총』, 33(1): 113-136.
- 이수연 · 박종영 · 박정자 · 이은숙. 2013. “장애학의 관점에서 본 장애이해 교육의 실태분석과 나아갈 길”. 『한국청각·언어 장애 교육 연구』, 4(1): 19-35.
- 이승학. 2017. “지적장애학생의 인권과 인권교육에 대한 교사의 인식”. 박사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 이종남 · 한상미. 2018. “장애 인식개선 프로그램의 효과성 연구”. 『재활복지』, 22(2): 103-126.
- 이혜경 · 최승철 · 서원선 · 김예원 · 조연길 · 최혜영 · 이선화 · 서옥영. 2017. 『장애 인식개선 교육 교재 개발 및 강사양성체계 마련 연구』. 보건복지부 · 한국장애인개발원.
- 장홍섭 · 이형록 · 우영진. 2014. “IPA분석을 활용한 상인최고경영자과정 교육서비스품질 개선에 관한 연구”. 『경영교육연구』, 29(1): 508-527.
- 정성은 · 정대영. 2019. “장애학생 인권교육 실행의 어려움 및 지원방안 연구”. 『특수교육재활과학연구』. 58(1): 101-127.
- 조운화 · 서동명 · 노수희 · 서종건 · 이선화. 2015. 『장애이해 교육 하트해피스쿨 효과성 연구』. (재)한국장애인개발원. 하트하트재단 수탁 연구.
- 진홍섭, 김대규 (2011). EDI 행동 프로그램이 장애인 고용인식에 미치는 효과. 장애와 고용, 21(3), 75-96.
- 최웅선. 2018. “장애 인식개선 교육제도의 법률 제 · 개정 경과 및 법적 개선방안 - 장애인복지법을 중심으로 -”. 『사회법연구』, 34: 237-269.
- 최윤영, 고주현, 김정임 (2009). 고용주의 장애인고용 인식 및 만족도에 관한 연구. 제2회 장애인 고용패널 학술대회 발표 논문집.
- 최윤영 · 고주현 · 김정임. 2009. “고용주의 장애인고용 인식 및 만족도에 관한 연구”. 한국장애인고용공단 고용개발원. 『제2회 장애인 고용패널 학술대회 발표 논문집』.
- Deng, W. 2007. “Using a revised importance-performance analysis approach: The case of Taiwanese hot springs tourism”. Tourism Management, 28: 1274-1284.
- Hammitt, W. E., Bixler, R. D. and Noe, F. P. 1996. “Going beyond importance-performance analysis to analyze the observance-influence of park impacts”. Journal of Park and Recreation Administration, 14(1), 45-62.

부 록 1 '장애 인식개선 교육'의 법적 근거

[장애인복지법]

제25조(사회적 인식개선) ① 국가와 지방자치단체는 학생, 공무원, 근로자, 그 밖의 일반국민 등을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 공익광고 등 홍보사업을 실시하여야 한다.

② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 실시하고, 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

③ 국가는 「초·중등교육법」에 따른 학교에서 사용하는 교과용도서에 장애인에 대한 인식개선을 위한 내용이 포함되도록 하여야 한다.

④ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[장애인복지법 시행령]

제16조(장애 인식개선 교육) ① 법 제25조제2항에서 “대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관
2. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단
3. 특별법에 따라 설립된 특수법인

② 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육(이하 “장애 인식개선 교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.

③ 장애 인식개선 교육에는 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 장애의 정의
2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도
3. 장애인의 행동특성 및 능력
4. 장애인과 의사소통하는 방법
5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설
6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용

- ④ 장애 인식개선 교육은 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등의 방법으로 할 수 있다.
- ⑤ 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육 내용, 방법, 참가인원 등의 교육 결과를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

[장애인복지법 시행규칙]

제2조의2(장애 인식개선 교육) 「장애인복지법」(이하 “법“이라 한다) 제25조제2항에 따라 장애 인식개선 교육을 실시한 기관 또는 단체의 장은 별지 제1호서식의 장애 인식개선 교육 결과보고를 작성하여 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

부 록 2

『장애인고용촉진 및 직업재활법』에 따른 직장 내 ‘장애인 인식개선 교육’의 법적 근거

[장애인고용촉진 및 직업재활법](2017.11.28. 개정)

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 인식개선 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 대통령령으로 정한다.

제5조의3(장애인 인식개선 교육의 위탁 등) ① 사업주는 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “장애인 인식개선 교육기관”이라 한다)에 위탁할 수 있다.

② 장애인 인식개선 교육기관의 장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하여야 하며, 사업주 및 장애인 인식개선 교육기관의 장은 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하고 사업주나 피교육자가 원하는 경우 그 자료를 내주어야 한다.

③ 장애인 인식개선 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 고용노동부장관은 장애인 인식개선 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우

2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

[동법 시행령]

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 법 제5조의2에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
- ③ 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.
- ④ 사업주는 법 제5조의3제3항에 따른 강사를 활용하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 법 제28조에 따른 장애인 고용 의무가 없는 사업주는 제1항에도 불구하고 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

[동법 시행규칙]

제4조의2(장애인 인식개선 교육기관의 지정) 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관·법인·단체 중에서 법 제5조의3제1항에 따른 장애인 인식개선 교육기관(이하 “장애인 인식개선 교육기관”이라 한다)으로 지정할 수 있다.

1. 사업주단체
2. 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체
3. 장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체
4. 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체

제4조의3(장애인 인식개선 교육기관 지정 절차) ① 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 법 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용공단(이하 “공단”이라 한다)에 제출하여야 한다.

1. 강사 보유 현황 및 강사 자격을 증명할 수 있는 서류
 2. 교육 시 사용할 교육교재 등의 자료
 3. 제4조의2 각 호의 어느 하나에 해당함을 증명할 수 있는 서류
- ② 제1항에 따라 신청을 받은 공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인의 경우만 해당한다)를 확인하여야 한다.

- ③ 공단은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 신청인에게 알리되, 지정되는 경우에는 별지 제2호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.
- ④ 제3항에 따라 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭, 소재지, 대표자 및 강사 보유 현황에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 장애인 인식개선 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리는 제2항 및 제3항을 준용한다.

부 록 3 중요도-만족도 조사 설문지

조사표
일련번호

		-			
--	--	---	--	--	--

장애 인식개선 교육 참여 현황 및 욕구 조사

본 조사는 국가인권위원회 ‘장애 인식개선 교육 모니터링 및 운영교재 개발연구’의 일환으로 장애 인식개선 교육에 참여하는 교육생의 참여 현황 및 욕구를 파악하기 위해 실시되고 있습니다.

장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」 제25조에 의거하여 2016년부터 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 등에서 의무적으로 시행되고 있습니다. 시행 3년이 경과된 시점에서 장애 인식개선 교육의 전반적인 운영에 대한 모니터링을 실시하여 개선사항을 파악하고, 실효성 있는 교육 진행에 필요한 방안을 마련하고자 합니다.

본 조사 결과는 장애 인식개선 교육의 개선 방안을 마련하는 데 기초 자료로 활용되어질 예정이오니, 질문에 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다. 또한 귀하의 응답 내용은 연구 목적으로만 활용되며, 철저히 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

2019년 7월



(책임연구원: 대구대학교 사회복지학과 이동석 교수)

문 의 처

조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.
□ 연구보조원 우미정 ☎ 010-8227-2522

1. 귀하가 가장 최근 참여한 장애 인식개선 교육이 어떻게 진행되었는지를 파악하고자 합니다. 실제 진행된 내용과 방식에 √ 체크해 주시기 바랍니다.

1-1) 교육 일정	1-1-1) 진행시기	() ① 1-3월 () ② 4-6월	() ③ 7-9월 () ④ 10-12월
	1-1-2) 개인 업무 일정으로 인한 교육 참여 부담	() ① 매우 부담됨 () ② 부담됨	() ③ 부담되지 않음 () ④ 전혀 부담되지 않음
	1-1-3) 진행시간	() ① 업무시간 중 () ② 점심시간	() ③ 업무시간 시작 전 또는 종료 후 () ④ 기타 ()
1-2) 교육시간		() ① 1시간 미만 () ② 1시간 이상 - 2시간 미만 () ③ 2시간 이상	
1-3) 교육장소		() ① (기관 내부) 공용 강당 () ④ 기관 외부 교육 장소 () ② (기관 내부) 공용 회의실 () ⑤ (온라인 교육) 교육생 개별 장소 () ③ (기관 내부) 부서 회의실 () ⑥ 기타 ()	
1-4) 교육인원		() ① 개별 () ④ 30명 이상 - 50명 미만 () ② 15명 미만 () ⑤ 50명 이상 - 100명 미만 () ③ 15명 이상 - 30명 미만 () ⑥ 100명 이상	
1-5) 교육내용 (수강한 내용에 모두 √ 체크)		() ① 장애의 정의 () ④ 장애인과 의사소통하는 방법 () ② 장애인의 인권 및 관련법과 제도 () ⑤ 장애인보조기구 및 장애인편의시설 () ③ 장애인의 행동특성 및 능력 () ⑥ 기타 ()	

1-6) 장애 인식개선 교육과 동시에 진행된 교육 <u>(함께 진행된 교육에 모두 √ 체크)</u>	() ① 직장 내 성희롱 예방 교육 () ② 직장 내 장애인식 개선교육 () ③ 개인정보보호교육 () ④ 산업안전보건교육 () ⑤ 기타 ()	
1-7) 교육형식	() ① 원격교육 () ② 집합교육	1-7-1) ① 원격교육에 √한 경우 () ① 개별 온라인 교육 () ② 집단 교육 동영상 시청 () ③ 기타 () 1-7-2) ② 집합교육에 √한 경우 () ① 내부 강사가 직접 강의 *내부 강사가 직접 강의를 하지 않고 동영상을 시청하게 한 경우 ① 원격교육 → ② 집단 교육 동영상 시청에 √ 체크 () ② 외부 강사가 직접 강의 () ③ 기타 ()
1-8) 교육방식 <u>(실제 진행된 방식에 모두 √ 체크)</u>	() ① 강의 () ④ 시청각 자료(사진, 동영상 등) 학습 () ② 토론 () ⑤ 역할극 () ③ 체험 () ⑥ 기타 ()	
1-9) 강사의 장애유무	() ① 있음 () ② 없음	
1-10) 강사의 소속	() ① (내부 강사) 내부 임직원 () ② (외부 강사) 장애인 관련 기관 (장애인단체, 장애인복지관 등) () ③ (외부 강사) 국가 및 공공기관 (타 국가기관, 국가인권위원회, 장애인개발원, 장애인고용공단 등) () ④ (외부 강사) 일반 기업 및 기관 (교육전문 기업이나 단체, 협동조합, 마을기업, 사회적 기업 등) () ⑤ (외부 강사) 대학교 () ⑥ 기타 ()	

1-11) 전반적 교육 만족도	() ① 매우 만족하지 않음 () ③ 만족함 () ② 만족하지 않음 () ④ 매우 만족함
1-12) 장애 인식개선 도움	() ① 매우 도움이 되지 않음 () ③ 도움이 됨 () ② 도움이 되지 않음 () ④ 매우 도움이 됨
1-13) 타인에게 교육 추천의사	() ① 추천하고 싶음 () ② 추천하고 싶지 않음

2. (가장 최근 참여한 장애 인식개선 교육을 기준으로) 귀하가 장애 인식개선 교육에서 중요하게 생각하는 부분과 교육 참여 후 만족한 사항이 무엇인지를 알아보고자 합니다. 귀하가 생각하시는 중요도와 만족도 수준에 √체크해 주시기 바랍니다.

항목	중요도					(교육 참여 후) 만족도				
	→ 매우중요					→ 매우만족				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2-1) 교육 일정은 교육생의 업무 일정을 고려하여 계획되어야 한다.										
2-2) 교육 시간은 교육의 목적을 달성할 수 있는 충분한 시간이어야 한다.										
2-3) 사전에 교육에 대한 충분한 안내가 있어야 한다.										
2-4) 교육생의 평가 내용이 다음 진행될 교육에 반영되어야 한다.										
2-5) 교육 장소는 쾌적하고 교육생의 편의를 고려한 곳이어야 한다.										
2-6) 교육 시 교육 내용을 효과적으로 전달할 수 있는 기자재가 활용되어야 한다.										
2-7) 적절한 교육 인원을 대상으로 교육이 진행되어야 한다.										
2-8) 교육 내용은 교육 목표를 달성할 수 있는 세부 내용으로 구성되어야 한다.										
2-9) 교육 형태·집합, 원격 교육 등은 교육생 수준, 교육 내용 등에 적합해야 한다.										
2-10) 교육 진행 방식(강의, 토의, 체험 등)은 교육생 수준, 교육 내용 등에 적합해야 한다.										
2-11) 강사는 장애 분야의 지식과 전문성을 가지고 있어야 한다.										
2-12) 강사는 교육생의 수준을 고려하여 교육 내용을 쉽게 전달해야 한다.										

☞ 다음 페이지로 이동하기 전 응답하지 않은 문항이 있는지 다시 한 번 검토 부탁드립니다.

4. 귀하의 일반 정보에 관한 사항입니다. 해당하는 사항에 √ 체크해 주시기 바랍니다.

4-1) 소속기관	☐ ① 국가기관 ☐ ⑤ 공공기관 ☐ ② 시도 ☐ ⑥ 지방공사 및공단 ☐ ③ 시군구 ☐ ⑦ 특수법인 ☐ ④ 지자체 출자출연 기관 ☐ ⑧ 기타()
4-2) 소속기관 소재지	() 시도 () 시군구
4-3) 성별	☐ ① 남 ☐ ② 여
4-4) 연령	_____세
4-5) 장애유무	☐ ① 있음 ☐ ② 없음
4-6) 장애인복지 관련 업무경력 유무	☐ ① 있음 ☐ ② 없음
4-7) 장애 인식개선 교육 총 참여 횟수	☐ ① 1회 ☐ ② 2회 ☐ ③ 3회 이상

☞ 조사를 종료하기 전 응답하지 않은 문항이 있는지 다시 한 번 검토 부탁드립니다.

※ 조사에 참여해 주셔서 진심으로 감사합니다. ※

부 록 4

장애 인식개선 교육 담당 공무원 대상 FGI 조사지

장애 인식개선 교육 관련 FGI 조사

■ 목적

- 국가인권위원회는 ‘장애 인식개선 교육 모니터링 및 운영교재 개발연구’를 수행하고 있습니다. (책임연구원: 대구대학교 사회복지학과 이동석 교수)
- 장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」 제25조에 의거하여 2016년부터 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 등에서 의무적으로 시행되고 있습니다. 시행 3년이 경과된 시점에서 장애 인식개선 교육의 전반적인 운영에 대한 모니터링을 실시하여 개선 사항을 파악하고, 실효성 있는 교육 진행에 필요한 방안을 마련하고자 합니다.
- 이에 FGI조사를 통해 장애 인식개선 교육을 담당하여 운영하는 분들의 고견을 듣고자 합니다.

■ 일시

- 2019년 8월 9일(금), 오전 10시~12시

■ 장소

- 장애우권익문제연구소 회의실(여의도 이룸센터 3층)

■ 참석자

- 기관 내 장애 인식개선 교육 담당자 4명

■ 주요 조사 내용

- 교육 운영 전반적인 사항(법, 정책, 규정 / 교육환경, 내용, 방법 등)
- 강의 운영에 관한 사항

■ 조사 내용

- 교육 운영 전반적인 사항(법, 정책, 규정 / 교육환경, 내용, 방법 등)
 - 현황 및 평가
 - 문제점 및 개선방안
 - 전반적인 차원에서 장애 인식개선 교육 운영이 어느 수준으로 운영되고 있다고 느끼시는지, 개선되어야 할 점을 말씀해주십시오.
- 강의 운영에 관한 사항
 - 대략적인 업무 과정
 - 교육준비(홍보, 세부 교육계획 수립(집합/원격 등, 이전 교육 피드백 점검), 강사 섭외, 교육 환경 및 교육내용·자료 점검 등)
 - 교육 진행(방법, 시간, 인원 등)
 - 진행 후 작업(교육생 만족도 조사 분석, 보고서 작성 등)
 - 직장 내 장애인 인식개선 교육과의 수행방법(동일강사 연이어 진행, 별도 진행, 집합/원격으로 구분 등)
 - 업무과정에서 중점을 두는 사항
 - 계획 및 평가 반영, 환경, 강사섭외, 방법 등
 - 업무 수행 시 어려운 점 및 개선방안
 - 강의 운영과 관련하여 어려운 점은? 도움이 되는 점?
 - 지원이 필요한 점은? 운영매뉴얼의 필요성 및 포함 내용은?
 - 교육 만족도, 다른 교육과의 차이점 및 반영할 점 등
 - 교육생의 만족도는 어떠한지? 분석한 결과 특징적인 면을 소개해주세요. (어떤 면에서 만족도가 결정되는지 경향 등)
 - 다른 교육도 담당할 경우 타 교육과의(성희롱, 성폭력 등) 차이점? 개선에 반영할 점 등?
- 그 외 장애 인식개선 교육 발전에 필요한 사항

장애 인식개선 교육 관련 FGI 조사

■ 목적

- 국가인권위원회는 ‘장애 인식개선 교육 모니터링 및 운영교재 개발연구’를 수행하고 있습니다. (책임연구원: 대구대학교 사회복지학과 이동석 교수)
- 장애 인식개선 교육은 「장애인복지법」 제25조에 의거하여 2016년부터 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 등에서 의무적으로 시행되고 있습니다. 시행 3년이 경과된 시점에서 장애 인식개선 교육의 전반적인 운영에 대한 모니터링을 실시하여 개선 사항을 파악하고, 실효성 있는 교육 진행에 필요한 방안을 마련하고자 합니다.
- 이에 FGI조사를 통해 장애 인식개선 교육을 진행하는 강사님들의 고견을 듣고자 합니다.

■ 일시

- 2019년 8월 9일(금), 오후 2시~4시

■ 장소

- 장애우권익문제연구소 회의실(여의도 이룸센터 3층)

■ 참석자

- 장애 인식개선 교육 강사 5명

■ 주요 조사 내용

- 교육 운영 전반적인 사항(법, 정책, 규정 / 교육환경, 내용, 방법 등)
- 강의 진행에 관한 사항

■ 조사 내용

- 교육 운영 전반적인 사항(법, 정책, 규정 / 교육환경, 내용, 방법 등)
 - 현황 및 평가- 문제점 및 개선방안
 - 전반적인 차원에서 장애 인식개선 교육 운영이 어느 수준으로 운영되고 있다고 느끼시는지, 개선되어야 할 점을 말씀해주십시오. 다른 강사분의 의견도 함께 이야기해주셔도 됩니다.
- 강의 진행에 관한 사항
 - 강의 진행 현황 및 중점을 두는 사항
 - 섭외는 주로 어디를 통해서 들어옵니까? (강사 네트워크의 필요성 등)
 - 보통 어느 곳에서 강의를 진행하는지? 교육생 수는? 시간은? 적절하다고 생각하는 수준은?
 - 법에서 정하는 교육 내용 중 주로 포함하는 부분은? 추가적으로 포함되어야 할 내용이 있다면?
 - 강사활동 이전에 강의를 위한 교육 이수나 단체 및 기관 활동 등은?
 - 진행 시 어려운 점 및 개선방안
 - 강의 진행에 방해가 되는 점은? 도움이 되는 점은? 환경, 교육담당자, 교육생, 수당 등
 - 강의자료는 어떻게 마련하나요? 제공되거나 참고하는 자료가 있는지? 교재개발의 필요성 등
 - 강사에 대한 지원이 필요한 점?
 - 교육 만족도 및 국가·지자체·공공기관 등의 특성
 - 교육생의 만족도는 어떻게 인지하는지? 피드백이 있는지? 교육생이나 담당자의 만족하는 부분이나 불만족하는 부분 등
 - 국가·지자체·공공기관을 대상으로 한 교육이 그 외 다른 기관과 차이점이 있는지?
- 그 외 장애 인식개선 교육 발전에 필요한 사항

제 2 부

‘장애 인식개선 교육’ 모니터링 및 운영교재 개발연구

‘장애 인식개선 교육’ 운영교재



I

장애 인식개선 교육의 이해

1

장애 인식개선 교육의 목적

- 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심 고취
- 장애인의 능력과 사회적 기여에 대한 인식 증진
- 장애인에 대한 사회적 편견과 차별 제거
- 장애인의 사회참여와 권리보장 증진
- 장애인과 비장애인 모두를 위한 통합사회(inclusive society) 조성

2

장애 인식개선 교육의 법적 근거

- 「장애인복지법(개정 2015.12.29, 시행 2016.6.30.)」
- 법 제25조, 시행령 제16조, 시행규칙 제2조의2

<참조>

「장애인고용촉진 및 직업재활법(개정 2017.11.28.)」에 따라 ‘직장 내 장애인 인식개선 교육’도 의무화되었으나, 이는 「장애인복지법」에 따른 ‘장애 인식개선 교육’과는 무관함

<장애 인식개선 교육 vs 직장 내 장애인 인식개선 교육>

구분	「장애인복지법」 장애 인식개선 교육	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 직장 내 장애인식개선 교육
교육대상	- 교육대상 기관에 소속된 임직원 및 학생 ※ 교육대상 기관: 국가기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 특수법인, 「영유아보육법」에 의해 설치된 어린이집, 「유아교육법」에 의해 설치된 학교, 「초·중등교육법」에 의해 설치된 학교, 「고등교육법」에 의해 설치된 학교	- 사업주 및 모든 근로자 ※ 장애인 고용 의무가 없는 사업주(50인 미만 사업주)는 고용노동부장관(한국장애인고용공단)이 보급한 교육자료 또는 홍보물을 활용하여 교육 실시 가능
교육내용	- 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인 보조기구 및 장애인편의시설, 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용	- 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 직장 내 장애인의 인권, 차별금지 및 정당한 편의 제공, 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
교육회차	- 연 1회 이상	- 연 1회 이상, 최소 1시간 이상
교육방법	- 집합교육, 원격 교육, 체험교육 등	- 직접교육(사업주 및 내부 직원 직접 교육 또는 한국장애인고용공단의 강사양성과정을 수료한 전문강사 교육) - 위탁교육(한국장애인고용공단이 지정한 교육기관) ※ 한국장애인고용공단으로부터 지정받지 않은 교육기관이나 강사로부터 교육을 받은 경우 인정하지 않음 - 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육, 체험교육 등

구분	「장애인복지법」 장애 인식개선 교육	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 직장 내 장애인식개선 교육
결과보고	- 교육 완료 후 30일 이내 실적관리 시스템에 교육진행사항에 대한 결과보고	- 한국장애인고용공단에서 교육실시에 대한 점검 수행 ※ 장애인 인식개선 교육에 관한 특례 2018년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지 장애 인식개선 교육을 해당 연도에 실시한 경우 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시 한 것으로 봄
비고	-	- 교육 미실시의 경우 1천만 원 이하의 과태료 부과

● 관련 조항

- 「장애인복지법」 제25조(사회적 인식개선)

- ① 국가와 지방자치단체는 학생, 공무원, 근로자, 그 밖의 일반국민 등을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육 및 공익광고 등 홍보사업을 실시하여야 한다.
- ② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 실시하고, 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 국가는 「초·중등교육법」에 따른 학교에서 사용하는 교과용도서 등에 장애인에 대한 인식개선을 위한 내용이 포함되도록 하여야 한다.
- ④ 제1항 및 제3항의 사업, 제2항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 「장애인복지법」 시행령 제16조(장애 인식개선 교육)

- ① 법 제25조제2항에서 "대통령령으로 정하는 교육기관 및 공공단체"란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.
 1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관
 2. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단
 3. 특별법에 따라 설립된 특수법인
- ② 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 소속 직원·학생을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육(이하 "장애 인식개선 교육"이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.
- ③ 장애 인식개선 교육에는 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 장애의 정의
 2. 장애인의 인권과 관련된 법과 제도
 3. 장애인의 행동특성 및 능력
 4. 장애인과 의사소통하는 방법
 5. 장애인보조기구 및 장애인 편의시설
 6. 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용
- ④ 장애 인식개선 교육은 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험 교육 등의 방법으로 할 수 있다.
- ⑤ 법 제25조제2항에 따른 기관 또는 단체의 장은 장애 인식개선 교육을 실시한 경우 교육 내용, 방법, 참가인원 등의 교육 결과를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

- 「장애인복지법」 시행규칙 제2조의2(장애 인식개선 교육)

「장애인복지법」 제25조제2항에 따라 장애 인식개선 교육을 실시한 기관 또는 단체의 장은 별지 제1호서식의 장애 인식개선 교육 결과보고를 작성하여 교육이 끝난 후 30일 이내에 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

3

기본 방향

- 교육 목적에 적합한 교육 계획 수립
 - 교육 목적을 달성할 수 있는 체계적인 교육내용 구성
 - 교육생의 장애 이해수준과 교육 욕구를 고려한 교육내용 구성
 - ※ 장애인에 대한 부정적인 인식과 편견을 고착화시키는 방식의 체험교육, 개인의 안전에 주의를 강조하며 장애를 부정적으로 인식하도록 하는 방식의 장애 예방교육 등은 지양
- 유연하고 효율적인 교육 과정 운용으로 인한 실질적인 성과 촉진
 - 연 단위 교육계획 수립 후 사전 교육 내용과 일정에 대한 적극적인 홍보 실시
 - 대규모 교육이 아닌 30인 이하 소규모 교육 개설
 - 소규모 단위의 교육을 정기적으로 개최하여 교육생의 업무 일정 고려 및 참여 독려
 - 가능한 한 모든 직원의 교육 이수 독려 (기관장 및 고위직 등 참여 독려)
- 교육생 중심의 효과적인 교육 제공
 - 집합교육을 통한 교육생 수준에 맞는 교육 진행과 교육내용에 대한 소통 유도
 - ※ 집합교육 시 관련 교육동영상 시청 위주의 교육 지양
 - ※ 집합교육 참여가 어려운 교육생에 한해 온라인 교육 이수 권장
 - 강의 위주가 아닌 성인학습원리에 입각한 다양한 교수법 활용: 쌍방향식 강의(Interactive Lecture), 소그룹토론/직중별토론(Small Group case-based discussion), 역할극(Role play), 영상물(Trigger video tape) 활용
 - 교육생의 편의를 고려한 교육장소 선택과 적합한 교육기자재 활용(예: 사전 장애인 교육생 참여 확인 및 교육 편의 고려)
- 교육 평가를 통한 질 관리
 - 정기적인 교육생 만족도 조사 등 의견수렴 과정을 통한 교육 개선사항 검토 및 반영
 - 해당 교육 내용에 대한 풍부한 강의 경험과 전문성이 있는 (외부) 강사 활용
 - ※ 교육 평가를 통한 우수 강사 인력풀 구성 및 관리
 - 사후 교육보고서 제출 및 검토를 통해 교육개선

● 정부의 운영지원 제고

- 교육의무기관 대상 매뉴얼 제공 및 기관 교육을 통해 교육 운영 및 질 제고
- 주기적으로 강사 연수, 워크숍, 보수교육 등 실시
- 교육생의 강의 평가서 검토를 바탕으로, 강사에 대한 인센티브 또는 패널티 부과
- 군, 검경, 법원, 과학 등 특수한 부처에 대응하기 위한 전문강사 양성



4 교육과정에 대한 이해

● 교육대상

- 교육대상 기관(아래 <표 1-1> 참조)에 소속된 임직원 및 학생

<표 1-1> 교육대상 기관

교육대상 구분	교육대상 기관
국가기관	입법기관, 사법기관, 행정기관
지방자치단체	각 시·도에 속한 시·군·구청, 읍·면·동사무소, 지방자치단체로부터 출자·출연된 기관
공공기관	공기업, 준정부기관, 기타 공공기관 등
지방공사 및 지방공단	지방자치단체가 직접 설치·경영하거나 법인을 설립하여 경영하는 지방공기업
특수법인	특별법에 의하여 설립된 법인
「영유아보육법」에 의해 설치된 어린이집	국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체 등 어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집, 민간어린이집
「유아교육법」에 의해 설치된 학교	국립유치원, 공립유치원, 사립유치원
「초·중등교육법」에 의해 설치된 학교	초등학교, 중등학교, 고등학교, 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교
「고등교육법」에 의해 설치된 학교	대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 방송통신대학 등 원격대학, 기술대학, 각종학교

● 교육 내용

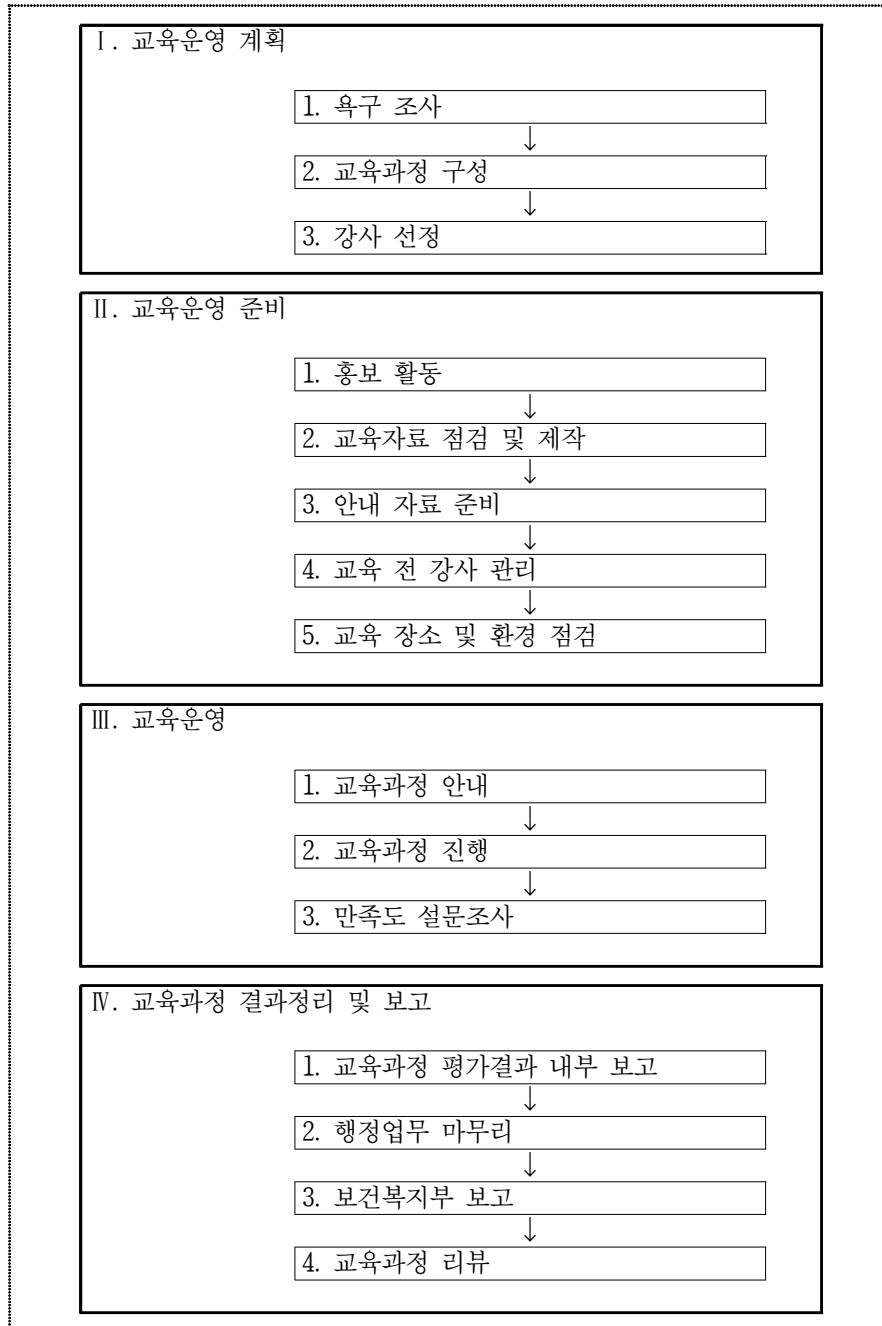
- 현행 「장애인복지법」상의 교육 내용
 - 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인 보조기구 및 장애인편의시설, 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용
- 교육에 포함이 바람직한 교육 내용
 - 기본적으로 사람을 존중할 수 있는 인식의 제고
 - 모두가 함께 어울려 살아갈 수 있는 공동체 의식의 형성
 - 장애가 갖는 차이에 대한 존중
 - 장애인의 인정
 - 장애아동의 점진적 발전능력 및 정체성 유지 권리에 대한 존중
 - 신체적 및 정신적 완전함을 존중받을 권리
 - 그 밖에 인권의식을 높일 수 있는 내용

● 교육 방법

- 1년에 1회 이상 실시
- 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용한 원격 교육, 체험교육 등

● 실적보고

- 2017년부터 장애 인식개선 교육 실적관리시스템 오픈
 - 장애 인식개선 교육 실적관리 시스템: <https://www.able-edu.or.kr>
 - 문의: 대표번호(1522-0495) / 한국장애인개발원(02-3433-0600)
- 교육 실시 후 30일 이내에 장애 인식개선 교육 결과보고를 작성하여 실적관리 시스템에 게시



[그림 1-1] 장애 인식개선 교육 운영 흐름도

II

장애 인식개선 교육과정 계획

1

욕구조사

▶ 욕구조사란 ?

- 교육의 요구를 확인하기 위한 것으로 교육을 통해 얻고자 하는 지식/태도/능력이 무엇인지를 규명하는 것을 말함

- 교육생들이 필요로 하는 내용이 무엇인지, 어떤 내용에 관심으로 갖고 있는지를 파악함
- 교육 담당자는 욕구조사 결과를 기반으로 해당 교육과정에서 다루어야 할 내용이 무엇인지를 파악하여 교육 설계에 반영해야 함
- 욕구조사 내용
 - 「장애인복지법」 상 교육의 내용으로 예시되고 있는 장애의 정의, 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, 장애인의 행동특성 및 능력, 장애인과 의사소통하는 방법, 장애인 보조기구 및 장애인편의시설에 한정하지 않아도 됨
 - 기관 및 업무 특성상 필요한 내용 반영 가능
 - ※ 국가인권위원회의 조사 결과(2019), 교육생들은 ‘장애인뿐만 아니라 기본적으로 사람을 존중할 수 있는 사고를 높이는 교육’, ‘모두가 연대하여 살아갈 수 있는 공동체 의식을 형성할 수 있는 교육’에 대한 욕구가 높은 것으로 나타났음
 - 이에 따라 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 다양한 내용에 대해 욕구를 조사할 필요가 있음

<표 II-1> 욕구조사의 구체적인 내용

- 희망하는 교육 내용: 「장애인복지법」 상에서 제시하고 있는 기본 교육에 대한 선호도와 기본 교육 외에 추가되었으면 하는 교육내용 조사
- 희망하는 교육 일정: 다수의 교육생이 원하고 참석하기 용이한 일정을 조사하여 구체적인 교육 일정 수립
- 희망하는 교육 진행방식: 강의, 토론, 시청각 자료를 활용한 교육 등 희망하는 교육 내용을 조사할 때 내용에 적합한 교육 진행방식에 대한 욕구 조사
- 희망하는 교육 강사: 교육생으로부터 교육 내용에 적합한 강사를 추천받거나, 듣고 싶은 강사를 추천받아 해당 강사의 교육 내용으로 교육 계획 수립
- 희망하는 교육 장소 및 편의: 희망하는 교육 장소와 교육 참여 시 필요한 편의 제공에 대한 부분을 조사, 특히 사전에 교육대상에 장애인 교육 현황을 파악한 후 교육 계획 수립 시 이들이 필요한 편의 사항 조사
- 기타 필요한 내용: 각 기관 및 교육생의 업무 특성, 교육생의 일반적 현황(예: 연령, 성별) 등을 고려하여 추가적으로 파악해야 하는 부분 조사

☞ (진행시기) 교육 담당자는 교육 계획을 수립하기 1-2주 전에 욕구 조사를 실시하거나 교육 진행 후 교육생 만족도 조사 등 교육 평가 때 차기 교육 내용에 대한 욕구를 조사할 수 있음

● 욕구조사 방법

- 교육 담당자는 아래 <표 II-2>를 참조하여 기관과 교육생의 상황에 적절한 방법으로 욕구조사를 실시함

<표 II-2> 욕구조사 유형 및 방법

유형	방법
간담회 개최	대표성을 가진 교육생들을 대상으로 연 1-2회 간담회를 개최하여 교육에 대한 욕구 및 의견 조사 실시
설문조사	교육 욕구를 파악할 수 있는 설문지를 만들어 연 1-2회 교육생 전원을 대상으로 설문조사 실시, 또는 교육 후 만족도 설문지에 욕구조사 항목을 포함하여 차기 교육 욕구 파악
면접조사	대표성을 가진 교육생을 대상으로 일대일 인터뷰를 통해 교육에 대한 욕구 및 의견 조사 실시
기존 관련자료 분석	기존 교육 평가 자료 및 욕구 조사를 검토하여 차기 교육 욕구 및 미반영 욕구를 분석
기타	이 외에 기관과 교육생의 상황에 적절한 방법으로 욕구조사 실시



2 교육과정 구성

- 교육과정을 성공적으로 운영하기 위해서는 욕구조사 결과에 기반해 교육 내용과 방법에 대한 계획을 수립하여야 함
- 계획 수립 후에 교육 내용을 잘 전달할 수 있는 강사를 섭외할 때도 이 계획에 기반해 의뢰하여야 효과적인 교육 운영이 될 수 있음

1) 교육 목표의 설정

▶ 교육 목표란 ?

- 특정 교육과정이 달성하고자 하는 구체적인 목표를 의미함. 즉, 학습을 마치고 난 후 교육생들이 할 수 있는 행위를 구체적으로 설명한 문장으로 수행 목표(performance objective) 또는 행위 목표(behavioral objective)라고 함

- 교육 담당자는 아래 제시된 장애 인식개선 교육의 목적을 달성할 수 있는 해당 교육의 교육 목표를 구체적으로 설정해야 함

<표 II-3> 장애 인식개선 교육의 목적

- 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심 고취
- 장애인의 능력과 사회적 기여에 대한 인식 증진
- 장애인에 대한 사회적 편견과 차별 제거
- 장애인의 사회참여와 권리보장 증진
- 장애인과 비장애인 모두를 위한 통합사회(inclusive society) 조성

2) 교육 내용의 선정

- 교육 담당자는 교육 목표를 달성하기 위해 필요한 교육 내용을 선정해야 함
 - 교육 목표를 달성하기 위하여 필요한 교육 내용과 관련된 자료 수집·분석
 - 교육 내용에 대해 잘 알고 있는 관련 전문가에게 자문 요청
- 교육 내용에는 「장애인복지법」 상에 제시된 ‘장애의 정의’, ‘장애인의 인권

과 관련된 법과 제도’, ‘장애인의 행동특성 및 능력’, ‘장애인과 의사소통하는 방법’, ‘장애인 보조기구 및 장애인편의시설’과 같은 기본내용뿐만 아니라, 사람에 대한 존중, 모두가 연대하고, 어울려 살아갈 수 있는 공동체 의식 등 기본적인 인권교육을 포함할 필요가 있음

※ 개인의 안전에 주의를 강조하며 장애를 부정적으로 인식하도록 하는 방식의 장애예방 교육, 장애인에 대한 어려움과 편견을 고착화할 수 있는 체험교육 등의 내용은 반드시 지양되어야 함

3) 교육 방법의 선정

● 교육 방법

- 교육방법에는 교육 내용을 제시하는 구체적인 방식만을 언급할 뿐만 아니라 교육 목표를 달성하기 위해 효과적이고 적절하게 교육을 전달하는 방법도 포함됨
- 교육 담당자는 교수-학습 과정에서 서로 상호작용이 발생할 수 있도록 강사, 교육생, 교육 내용, 학습 목적, 교육 환경 등을 종합적으로 고려해야 함

● 교육 방법의 선정 기준

- ※ 강사가 진행하는 집합교육으로 진행하되, 기관 환경 및 교육생 상황을 고려하여 부득이한 경우 온라인 또는 원격교육을 활용함
- 교육 목적과 목표: 교육 목표와 내용에 적절한 진행방식을 선정함. 예를 들어 지식 전달에 목적이 있는 경우 강의식 방법이 효과적일 수 있으며, 상호작용이 목적이라면 상호작용을 촉진시킬 수 있는 역할극, 게임식 교육 방법이 효과적일 수 있음
- 교육생: 해당 교육에 참여하는 교육생의 특성을 고려하여 적절한 진행방식을 선정함. 예를 들어 관련 지식이나 교육 이수 경험이 많으면 토의식, 참여식, 문제해결식 등이 효과적이지만 경험이 적은 사람일수록 관련 내용을 충분히 습득할 수 있는 강의식 방법이 효과적일 수 있음
- 강사: 해당 교육을 진행하는 강사의 주 교수법을 고려하여 적절한 진행방식을 선정함. 강사의 스타일이 전문가나 권위자라면 강의식이나 질문법 등이 주로 선호되며, 강사의 스타일이 촉진자적 역할이라면 토론, 탐구학습, 창의력 개발법 등이 선호될 수 있음
- 교육내용: 해당 교육의 교육내용에 적절한 진행방식을 선정함. 교육 내용이 주

로 지식을 전달하는 것이라면 강의식 교육이 효과적이고, 기능이나 인식의 향상을 요하는 것이면 토의식이 적합할 수 있음

- 교육환경: 교육을 지원할 수 있는 시설이나 장비의 사용가능성에 따라 교육 방법이 달라질 수 있음

4) 교육 매체의 선정

- 교육 담당자는 교육 내용을 효과적으로 전달할 수 있는 교육 매체를 강사와 협의하여 결정하고 준비함
 - 교육생들에게 학습내용을 조직적으로 전달하기 위해 사용되는 것
 - 강사가 전달하는 메시지, 시각자료, 역할연기, 프로젝트 등

5) 교육운영계획서 작성

- 교육 담당자는 장애 인식개선 교육을 진행하기 전에 운영계획을 작성함
 - ※ 운영계획서는 연초에 전체 교육운영계획을 수립하거나 회차별 교육이 진행되기 전에 작성 가능
- 교육운영계획서에는 교육 목표, 교육 내용, 일정, 교육 형식 및 진행방식, 활용 매체, 강사 섭외 및 활용, 소요 예산 등에 대한 내용이 포함될 수 있음

<표 II-4> 장애 인식개선 교육 운영계획서 구성 내용(예시)

NO-

장애 인식개선 교육 운영계획서

강의명		일시	
교육목표			
세부내용			
교육형식	☐ 집합 ☐ 개별(원격 및 온라인) ☐ 기타	교육 진행방식	
교육 강사	• 이름: • 소속: ☐ 내부 ☐ 외부 () • 주요 자격 및 이력:		
교육 자료		교육 매체	
소요 예산			
비고			
작성일자		작성자	

● 작성방법

- 강의명: 욕구조사에서 도출된 교육의 주제를 기술
- 교육 목표: 교육의 목표를 간단하게 기술

- 교육 내용: 교육내용을 구체화, 세분화하여 기술
- 시간: 교육에 요구되는 시간 기술
- 교육형식: 강의내용에 따라 적절한 교수방법을 선정하여 기술
- 교육매체: 내용에 따라 적절하게 사용될 수 있는 교육매체 선정 · 기술
- 강사: ‘외부강사’와 ‘내부강사’로 구분하여 체크하고, 외부강사의 경우 소속기관을 구체적으로 기술



3 강사 선정

1) 강사 섭외

- 교육 담당자는 교육내용 등에 적합한 강사를 섭외해야 하며, 원활한 섭외를 위해 적합한 순서로 3명 이상의 예비 명단을 마련함
 - 강사 선정 시 교육 계획과 내용, 활동 및 강의 경력, 연구 및 저작, 인식개선에 이슈 제공, 장애 여부 등을 종합적으로 고려하여 선정
 - 장애인단체, 민간교육기관 등 소속 강사를 섭외할 경우 사전에 홈페이지 등을 통해 조직 및 강사의 신뢰성을 확인

<표 II-5> 장애 인식개선 교육 강사 소속 현황

-
- 장애 관련 기관 임직원(장애인단체, 장애인복지관 등)
 - 국가 및 공공기관 임직원(국가기관, 지자체, 국가인권위원회, 장애인고용공단, 장애인개발원, 특수교육원, 국립재활원, 양성평등진흥원 등)
 - 일반기업 및 교육기관 전문 강사(인권 및 장애 인식개선 전문 교육기관 등)
 - 사회적 경제조직 임직원(협동조합, 사회적 기업, 마을기업 등)
 - 학계 교수 및 박사(사회복지, 장애, 인권 관련 학과 등)
 - 개인(장애인 당사자 및 가족, 영화감독, 변호사 등)
-

* 자료: 국가인권위원회.대구대학교. 2019. 장애 인식개선 교육 모니터링 및 운영교재 개발 연구.

- 교육 담당자는 아래 방법을 활용하여 강사를 선정할 수 있음

- 동료나 각 분야별 전문가로부터의 강사추천
- 기존의 강사 DB (초빙된 경력이 있는 강사나 설문조사 자료)
- 장애인 단체, 장애인권익옹호기관, 발달장애인지원센터, 국가인권위원회 등 관련 단체 및 기관으로부터의 강사추천
- 대학교수 명부 및 장애인 인권 관련 세미나 및 학술대회 발표자 명단
- 장애인 관련 인터넷 신문(에이블 뉴스, 비마이너, 함께 걸음 등) 검색 활용

- 교육 담당자는 강사선정 시 강사가 무료 교육을 제안하며 보험판매 등 상업적 활동을 권유하는 경우 거부함
- 강사료는 각 기관의 강사료 지급 규정에 준하되, 타 기관의 강사비 수준을 조사하고, 교육 내용과 강사 이력 등에 따라 적절한 강사비를 책정하여 지급함

2) 강의 의뢰 요청

- 교육 담당자는 강사 후보 순위에 따라 강의를 의뢰함. 의뢰 시 요청하는 교육내용 등을 간략하게 작성, 메일이나 팩스로 발송하여 결정 시 참고할 수 있도록 함

- 강사 섭외 시 주의사항

- 가능한 1순위의 강사를 초빙함
- 섭외 순서는 저명인사를 초빙하는 특강의 경우에는 과(팀장)장 이상 운영책임자가 직접 섭외하는 것이 바람직할 수 있음
- 섭외 시에는 강의 의뢰서를 활용함
- 지급되는 강사 수당에 대해 안내함
- 강사가 장애인일 경우 장소 등 접근성 및 편의제공에 대하여 확인함
- 다른 법정교육을 동시에 진행하는 경우 각각의 교육의 질이 담보되는지 확인함

※ 강의 의뢰 시 사전에 요청한 교육 내용과 관련 없는 교육이나 상업적 활동 등을 진행하지 않도록 안내함

3) 강의 의뢰서 발송

- 교육 담당자는 강사가 강의 수락을 하면, 강의 의뢰서와 의뢰 기관의 안내자료 송부함

- 강사가 여러 명일 경우, 내용의 중복 방지와 교육 목적과 내용의 연계성 확보를 위하여 강의 의뢰서를 상세히 작성하여 발송함
 - 교육생의 특별한 상황과 특성이 사전에 파악되면, 교육 전 강사에게 교육생의 특성을 알려줌
 - ※ 특히 교육대상 중 장애인이 있거나 이전 교육에서 관련 사항이 파악된 경우, 장애유형, 인원 수, 교육생이 자신의 장애여부를 밝히기를 원하는지의 여부, 강의 중 피해주었으면 하는 말, 교육자료에 대한 접근성 고려 등을 사전에 강사에게 반드시 알려주어야 함
- ☞ 강의 의뢰서(예시): <서식 1> 참조

4) 교육자료 및 프로필 요청

- 교육 담당자는 강사에게 강의계획서와 강의 원고 및 프로필을 요청하여 받음
 - 원고 청탁 및 프로필 수령을 위한 안내 메일은 적어도 강의 2주 전에 보냄
- ☞ 강의계획서(예시): <서식 2> 참조

<표 II-6> 안내 메일 예시

안녕하십니까?

장애 인식개선 교육의 강의요청을 수락해주셔서 감사합니다.

효율적인 교육운영을 위해 O월 O일까지 교육시 사용하실 원고(PPT), 강의계획서, 강사 프로필을 보내주시면 미리 준비하도록 하겠습니다.

이번 교육생들의 직종별 인원을 보내드리니 강의 계획시 참고하시기 바랍니다.

붙임1. 교육생 직종별 인원
붙임2. 강의계획서

- 교육 담당자는 강의원고를 받기 전 교육 과정운영에 반영되어야 할 것이 있다면 미리 강사와 협의하여 교육 진행시 차질이 없도록 해야 함
- 협의 내용에는 아래와 같은 사항들이 포함될 수 있음
 - 강의실의 운영방법(강의식, 토의식 배열 등)
 - 교육매체의 종류 및 활용여부 등



4 교육장소 선정

- 강사 또는 교육생 중 이동 또는 정보접근에 불편이 있는 장애인이 있는 경우, 이에 대한 세심한 준비가 필요함
- 장애 유형에 따라 접근성 및 편의시설 요구사항이 다를 수 있음
- 교육장소 외부의 경우 출입구 폭, 경사로 등이 구비되어야 하며, 교육장소 내부의 경우 강의 테이블 높이 조정, 강사연단의 경사로와 같은 접근성 구비가 필요함



5 계획 단계 체크리스트

- 교육 담당자는 교육계획 단계 시 준비해야 할 사항에 대한 목록을 만들어 준비 여부 및 완료 사항을 검토할 필요가 있음.

<표 II-7> 계획 단계 시 준비사항 체크리스트(예시)

항목	체크사항	YES	NO	비고
교육계획 수립	1. 교육운영계획서 작성			
	2. 교육 시간표 작성			
	3. 교육 장소 섭외			
교육예산 책정	1. 소요 예산 파악 검토 및 확보			
	- 강사료			
	- 교재비			
	- 숙박료, 식비, 특별 급식비			
강사 선정 및 필요사항 안내	- 차량 임차료, 과정 진행비 등			
	1. 교육 내용에 적합한 강사 선정			
	- 전문성 여부			
	- 강의 기술			
	- 강의 경험 등			
	2. 강사와의 접촉시 알려줄 사항			
	- 기관 소개			
	- 교육 목적 및 목표			
	- 교육 내용 및 방법			
	- 교육생 인원			
	- 교육생의 특성 (연령, 학력, 경력, 담당 업무, 장애인 참가자 등)			
	- 장애인 강사 시, 접근성, 편의제공 등			
	- 기타			

III

장애 인식개선 교육과정 운영 준비

1

홍보 활동

- 교육 담당자는 내부 업무시스템 등을 활용하여 교육 1-2개월 전부터 2-3차례 교육 시간, 내용 등 공지
 - 종합적 계획과 함께 당해분의 교육내용 소개
 - 교육의 특징을 중심으로 소개하여 관심 환기
 - 기관장, 고위직 및 교육 내용과 관련 있는 부서 직원들에게 집중 안내
- 교육 내용과 규모에 따라 필요한 경우, 현수막, 안내 팸플렛 등을 활용하여 홍보함

2

교육자료 점검 및 제작

- 교육 담당자는 원활한 교육 진행을 위해 교육에 참여하는 인원을 정확하게 파악한 후 교재를 준비함
- 교육 담당자는 사전에 강사가 교육 시간에 별도로 배포하는 자료가 있는지를 확인하여 인원 수 만큼 준비함
- 교육생 중 장애인이 있는 경우 어떠한 형태의 교육 자료가 필요한지를 파악하여 장애인의 교육 접근성을 확보해야 함

3

안내 자료 준비

- 교육 담당자는 해당 교육 과정에 대한 안내 자료를 작성하여 교육진행 시 활용할 수 있음
- 안내 자료에는 기본적인 교육 계획과 일정표 등이 포함됨
 - 교육안내 사항: 교육의 목표, 개요, 시간, 장소, 교육운영팀, 강사 등
 - 교육 일정표

4

교육 전 강사 관리

- 교육 담당자는 확정된 교육 강사에게 적어도 2주 전까지 강의 일정, 강의 개요, 강의실 위치 안내, 약도 등의 내용을 포함한 “강의의뢰공문”을 발송함
- 교육생 명단과 교육생의 특성 분석이 이루어졌다면 관련 자료를 송부함
 - ※ 특히 교육생 중 장애인이 있는 경우, 장애유형(특히 시각장애 및 청각장애), 인원 수, 교육생이 자신의 장애여부를 밝히기를 원하는지의 여부, 강의 중 피해주었으면 하는 말 등에 대해 반드시 강사에게 알려주어야 함
- 사전에 강사에게 문의하여 교육매체 및 기자재 활용 여부, 차량 이용 등을 확인하여 필요한 준비를 함
 - ※ 특히 강사가 장애인일 경우, 필요한 편의제공에 대해 상세하게 협의함. 가령, 강사가 휠체어 사용자일 경우 경사로, 화장실 등 접근성 정보를 제공하고, 시각장애인이나 청각장애인일 경우 보조인력이나 통역사 필요 여부 확인. 그리고 발달장애인(지적장애인과 자폐성장애인)일 경우 개인의 특성에 따라 필요한 부분에 대한 구체적인 사전 협의가 필요함
- 교육 당일의 교통 상황, 날씨, 장소 변동사항 등을 강사에게 안내하여 교육 장소에 늦지 않게 도착할 수 있도록 지원함
- 강사 약력사항을 바탕으로 강사 소개서를 작성하여 교육진행 시 활용할 수 있음
 - 장황하게 작성하지 않도록 하고, 강사가 밝히기를 꺼려하는 내용은 강사 소개서에서 제외함
 - 강사의 자부심과 강의 의욕을 높이고 강사에 대한 교육생의 신뢰도를 높이는 강사 소개서를 작성함

5

교육 장소 및 환경 점검

- 교육 담당자는 교육생과 강사가 교육 장소를 쉽게 찾을 수 있도록 건물 출입구나 교육장소 앞에 안내문, 입간판(X-배너) 등을 설치함
- 교육 내용과 진행 방식에 따라 교육 환경을 점검하고 조정함
 - 강의식, 토론식, 역할극 등 강의 방법에 따라 교육 목적에 맞는 적절한 좌석 배치
 - 강의실 안에 교육 매체 및 기자재 활용 여부 및 상태를 사전에 점검

- 교육 전 준비 사항이나 교육 관련 물품 및 자료 비치 등에 대한 점검
- 장애인 교육생이 요청한 편의 사항에 대한 점검
- 강사가 별도로 요청한 사항에 대한 점검
- 교육 전 강의 일시, 강의 장소 등을 강사와 교육생들에게 유선, 이메일, 업무시스템, 기관 내 게시판 등을 활용하여 다시 한 번 안내하며, 변동사항이 있을 시 신속하게 변경된 사항을 알려줌

<표 III-1> 교육 전 준비사항 체크리스트

구분	확인 항목	YES	NO
강의실 외부	교육 안내 게시판이 교육생과 강사가 한눈에 보기에 좋은 위치에 부착되었는가?		
	건물 입구에서 강의실의 위치를 파악할 수 있는가?		
	강의실 입구에 교육과정이 부착되어 있는가?		
	(장애인이 있는 경우) 출입구 폭은 휠체어가 이동할 수 있으며, 경사로 등이 구비되어 있는가?		
강의실 내부	교육생용 자료가 정비되어 있는가? (교재 및 부교재, 유인물)		
	강의 형태에 따라 좌석 배치가 이루어졌는가?		
	음향 장치는 원활하게 작동하는가?		
	프로젝트 빔은 원활하게 작동하고 있는가?		
	강사 연단의 준비(마이크, 화이트보드, 마커펜, 지우개, 파워포인트 등)는 잘 되었는가?		
	장애인 교육생이 요청한 강의실 환경 및 진행 과정에서 필요한 편의사항은 마련되어 있는가?		
	강사가 별도로 요청한 사항은 마련되어 있는가?		
	(강사가 장애인인 경우) 강사연단에 대한 접근성(경사로 등)이 가능한가?		
준비물	강사 소개서		
	출석부(교육생 명단)		
	강사료 지급 내역서		
	교육자료		
	평가설문지		
	강사 음료		
	간단한 다과(필요 시)		

IV

장애 인식개선 교육과정 운영

1

교육과정 안내

1) 진행 점검

- 교육 담당자는 교육생들이 교육장에 도착하기 전에 미리 교육장에 와서 제반 사항 점검해야 함
- 교육생이 도착하는 대로 준비된 자리에 앉을 수 있도록 안내함
- 정시에 교육이 시작되도록 철저하게 준비하고, 정시에 교육을 시작함

2) 안내 진행

- 교육 담당자는 교육을 시작하기 전에 간단하게 자신 또는 진행자의 소속, 이름 등을 안내함
- 교육 담당자는 간략하게 준비된 파워포인트 자료 또는 안내 팸플릿 등으로 교육 목적, 목표, 내용, 시간, 만족도 평가 등에 대해 설명함
 - 특히 교육 목표의 공지는 학습 시 중요한 기능을 함. 학습 목표는 교육 훈련의 전체 방향을 일관되게 유지시켜줌으로써 교육의 효율성과 효과성을 향상시킬 수 있음. 교육의 궁극적인 목적이 분명하게 공유된다면 보다 효과적인 교육을 기대할 수 있음
- 교육 전에 교육생이 준수해야 할 에티켓을 안내함
 - 예) “교육 중에 방해가 될 수 있으니 핸드폰은 잠시 꺼두시거나 무음으로 해 주시기 바랍니다.”



2 교육과정 진행

1) 강사 소개

- 강사소개는 소속, 성명, 간단한 경력, 특이점 등 교육생들의 신뢰도를 높일 수 있는 내용을 중심으로 간략하게 소개함
- 소개할 강사의 약력은 반드시 강사에게 확인을 받아야 함
- 교육을 시작하기 전 강사의 강점을 자연스럽게 알려 교육생이 강사에 대한 호감을 가지고 교육에 참여할 수 있도록 함
- 강사 소개 사례

(강의 제목)

이번 시간은 ○○○ 과정으로 ○○○ 교수님이 강의를 해주시겠습니다.

(경력 사항)

○○○ 교수님은 ○○대학교에서 교육학 박사를 취득하시고 ○○사에서 ○○○ 업무를 담당하였습니다.

(소속 기관/현 직책 · 직위/모신 이유)

현재는 ○○대학교 ○○학과 교수로 계시며 ○○○에 대해 오랜 기간 연구를 해오셨습니다. 또한 이런 강의를 공공기관에서 많이 해오셨습니다. 큰 박수로 환영해주시기 바랍니다.

2) 강의 수강 및 진행 지원

- 교육 담당자는 다음과 같은 이유로 반드시 강의에 참석해야 함
 - 진행 시 발생하는 변수에 대응
 - 교육에 적극 참여하는 분위기 유도
 - 교육계획에 따른 진행 점검 및 평가

3) 강사료 지급 내역서 작성 및 서명

- 교육 담당자는 강의 전이나 휴식 시간 또는 강의 종료 후 강사에게 강사료 지급

내역서 작성을 부탁함

☞ 강사료 지급 내역서(예시): <서식 3> 참조

4) 강의 종료 후 감사 인사 및 정리

- 교육 담당자는 강의가 종료되면 강사의 노고, 열강에 감사하다는 종료 인사말을 함
 - 예) “좋은 교육내용으로 열강을 해주셔서 교육생들에게 큰 도움이 되었습니다. 정말 수고하셨습니다.”
- 더불어 강의에 참여한 교육생들에게도 감사 인사를 함
- 컴퓨터에 설치된 강사의 교육자료 회수를 도와주고 강사를 배웅함



3 만족도 설문조사

- 교육 담당자는 교육 내용 및 강사에 대한 교육 만족도 조사를 실시하고, 평가 결과를 다음 교육에 반영하도록 함
- ☞ 교육 만족도 조사지(예시): <서식 4> 참조

V

장애 인식개선 교육과정 결과정리 및 보고

1

교육과정 평가결과 내부 보고

- 교육 담당자는 교육과정 완료 후 10일 이내에 교육내용 및 강사에 대한 교육생 만족도 평가를 바탕으로 교육과정 평가를 실시하고 그 결과를 내부 보고함
- 교육과정 평가결과 보고서에는 다음의 항목들이 포함될 수 있음
 - 과정 운영의 요약
 - 학습 평가결과 (사전과 사후를 비교하였다면 비교자료 포함)
 - 과정 만족도 설문 결과의 요약
 - 과정의 개선방안
 - 과정 참가자 분포
 - 참가자 명단

2

행정업무 마무리

- 교육 담당자는 교육과정 완료 후 7일 이내에 당해 교육 과정을 수행한 강사의 이름, 약력과 강의 평가 등을 포함하여 강사DB를 보완하고 정리함
- 강의가 완료된 후 2일 이내에 강의료 및 원고료를 정산하고 총무·회계 부서에 강사료 지급의뢰서 등 관련 서류를 제출함
- 강사에게 교육 반응, 개선점 등의 평가내용을 감사의 글과 함께 전달함

3

보건복지부 보고

- 교육 담당자는 교육 실시 후 30일 이내에 장애 인식개선 교육 결과를 보고해야 함
 - 보고 방법: 보건복지부 장애 인식개선 교육 실적관리시스템에 등록

- 장애 인식개선 교육 실적관리 시스템: <https://www.able-edu.or.kr>
- 문의: 대표번호(1522-0495) / 한국장애인개발원(02-3433-0600)

● 보고 내용

- 교육기관명, 교육일, 교육시간, 참가인원 수, 교육방법(대분류, 소분류, 기타), 강사 성명 및 소속



4 교육과정 리뷰

- 교육 담당자는 향후 교육 과정을 더욱 효율적으로 운영하기 위해, 담당자는 교육 운영 과정에서 나타난 시행착오나 좋은 아이디어 등을 추가하는 등 지속적으로 매뉴얼을 보완함

VI

활용서식

- 서식 1. 강의의뢰서(예시)
- 서식 2. 강의계획서(예시)
- 서식 3. 강사료 지급 내역서(예시)
- 서식 4. 교육 만족도 조사지(예시)

서 식 1 강의의뢰서(예시)

강의의뢰서는 기관의 공문 형식으로 하되, 아래 예시와 같은 내용이 포함되도록 한다.

1. 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 본 기관에서는 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중심을 고취시키고, 장애인의 사회참여와 권리보장 증진을 위하여 장애 인식개선 교육을 실시하고자 합니다.
3. 이와 관련하여 아래와 같이 강의를 요청하오니 협조 부탁드립니다.

가. 강의명: 장애 인식개선 중 특정 강의 제목

나. 일시: 20**. 0. 00. (*요일) 00:00-00:00 (2시간)

다. 장소: 000 6층 회의실 (주소: 00시 00구 000로 000, 00빌딩 6층)

라. 대상: 직원 30명(장애인 2명)

마. 요청내용: 강의 주제에 대한 교육

바. 담당: 이름 / 연락처

- 끝 -

서 식 2 강의계획서(예시)

강의계획서

강의 주제	강사명
강의 계획	1. 활용 강의방법 ☐ PPT 활용 ☐ 영상물 활용 ☐ 소그룹토론 ☐ 역할극
	2. 소그룹토론 계획 1) 그룹배정방식 : 직종별 / 직종무관 총 _____개 그룹 2) 필요한 촉진자 수 _____ 3) 기타 요청할 내용 _____
	3. 역할극 계획 1) 그룹배정방식 : 직종별 / 직종무관 총 _____개 그룹 2) 필요한 촉진자 수 _____ 3) 기타 요청할 내용 _____
	4. 접근성 및 편의제공 (장애 등을 이유로 필요한 사항 기재) _____

서 식 3 강사료 지급 내역서(예시)

강사료 지급 내역서

강의명			
강의일자			
성 명		소속 및 지위	
주민등록번호			
주 소			
연 락 처			
은 행 명		계좌번호	예금주
지 급 액	원 (원)		
※ 지급 금액이 125,000원을 초과하는 경우에는 지급금액 총액의 8.8%를 원천징수하고 이체함.			

개인정보 수집·이용 동의서

[개인정보 수집·이용에 대한 동의]

수집하는 개인정보 항목	성명, 주민등록번호, 주소, 계좌번호
개인정보의 수집 및 이용 목적	제공하신 정보는 자유직업소득(기타,사업소득등) 지급 및 국세/지방세 신고납부를 위해 이용됩니다.
개인정보의 보유 및 이용 기간	수집된 개인정보의 보유기간은 서울시복지재단의 회계규정에 따른 회계장부 증빙서류 보존기한 및 국세/지방세 부과 제척기간까지입니다.
※ 귀하는 이에 대한 동의를 거부할 수 있으며, 다만, 동의가 없을 경우 행정절차상 어려움이 있을 수 있음을 알려드립니다.	

개인정보 수집 및 이용에 동의함 ☐

개인정보 수집 및 이용에 동의하지 않음 ☐

[고유식별정보 처리에 대한 동의]

수집하는 고유식별정보 항목	성명, 주민등록번호 및 계좌정보
고유식별정보의 수집 및 이용목적	기타소득(수당등) 지급 및 국세 및 지방세 신고
고유식별정보의 보유 및 이용기간	기타소득(수당등) 지급 완료 및 국세 지방세 부과 제척기간 까지
※ 귀하는 이에 대한 동의를 거부할 수 있으며, 다만, 동의가 없을 경우 행정절차상 어려움이 있을 수 있음을 알려드립니다.	

고유식별정보 수집 및 이용에 동의함 ☐

고유식별정보 수집 및 이용에 동의하지 않음 ☐

※ 소득지급자의 소득귀속자에 대한 원천징수의무 및 원천징수이행상황 신고의무[소득세법 제127조 및 제 128조] 등을 이행하기 위한 개인정보의 제공으로서 개인정보보호법 제18조 제2항 제2호의 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에 해당합니다.

수령인

(서명)

서 식 4 교육 만족도 조사지(예시)

교육 만족도 조사지

감사합니다. 본 교육을 담당한 강사 및 강의 주제에 대한 귀하의 생각을 가장 잘 나타내주는 번호를 아래에서 선택하여 주십시오.

※ “1” (전혀 동의하지 않는다)에서 “5” (매우 동의한다)까지 숫자 중 하나를 골라 체크 해 주십시오.

I. 본 교육을 담당한 강사에 대하여	척도				
	1	2	3	4	5
1. 강의 내용이 과정 및 과목 목표와 일치하였다.					
2. 교육 내용에 대한 충분한 지식을 갖고 있었다.					
3. 학습 목표를 명확히 제시하고 체계적으로 내용을 전달하였다.					
4. 수업 준비도는 충분하였다.					
5. 교육생의 이해도나 현실성에 비교해볼 때 강의수준은 적절하였다.					
6. 교육 진행시 시간 배분(전달 내용의 조직화, 설명, 토론 등)은 적절하였다.					
7. 교육 보조자료를 활용하는 기술(칠판, 비디오 등의 사용)은 적절하였다.					
8. 강의 방식(강의 속도, 언어 구사, 음량, 제스처 등)은 적절하였다.					
9. 적절한 질문과 사례의 제시, 교육생에 대한 격려와 지원 등을 통해 학습 과정을 참여적으로 만들었다.					
10. 교육 중에 제기된 질문에 잘 응답하였다.					
11. 열성적이고 힘있게 학습 과정을 이끌었다.					
12. 교육생들의 문제나 관심사에 대해 적절한 배려를 해주었다.					

II. 강의 주제에 대하여	척도				
	1	2	3	4	5
1. 장애 인식개선에 도움이 되었다.					
2. 나에겐 새로운 개념과 정보들이 제공되었다.					
3. 전반적으로 만족한다.					

III. 강의 운영과 관련하여	척도				
	1	2	3	4	5
1. 교육 운영(일정, 교육 준비 등)이 잘 준비되었다.					
2. 강의실 및 부대시설의 관리가 잘 이루어졌다.					
3. 교육생 인원은 교육 효과를 달성하는데 적합한 규모였다.					

IV. 기타

본 교육과정의 운영 사항관련 개선을 위한 건의사항이나, 향후 본 과정의 발전을 위한 제안 등을 자유롭게 적어 주십시오.

이 저작물은 국가인권위원회가 저작권을 전부 소유하지 아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제, 배포, 상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을 받으셔야 합니다.

**‘장애 인식개선 교육’
모니터링 및 운영교재 개발연구**
- 국가 및 지방자치단체를 중심으로 -

인 쇄 일	2019년 12월 9일
발 행 일	2019년 11월 15일
발 행 처	국가인권위원회
주 소	04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩 http://www.humanrights.go.kr
문의전화	인권교육기획과 02)2125-9851
F A X	02)2125-0917
E - m a i l	research@humanrights.go.kr
제 작	부견애드

ISBN : 978-89-6114-708-8 93330 비매품

