

한단협·한중사협·서복연

2021년 제1차 정책 포럼

사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육

11.22 (월) 오후 1시 30분

한국사회복지회관 대강당

유튜브 / ZOOM 라이브



한단협 · 한종사협 · 서복연

2021년 제1차 공동 정책포럼

[사회복지와 사회복지기관의 사명과 보수교육]

일시 : 2021년 11월 22일(월) 오후2시

장소 : 한국사회복지회관 대강당

주최 : 국회 보건복지위원회 - 김원이 의원

한국사회복지시설단체협의회

한국종교계사회복지협의회

서울시사회복지법인연합회

■ 행사일정

시간	내용	비고
13:30 ~14:00 (30분)	접수	
14:00 ~ 14:05 (5분)	개회	사회: 최종환 정책위원장 (한국종교계사회복지협의회 정책위원장 , 대한불교조계종복지재단 정책관) - 개회선언 및 내빈, 발표자, 토론자 소개
14:05 ~ 14:10 (5분)	인사말	인사말: 최창환 회장 (한국종교계사회복지협의회 회장, 기독교대한감리회 사회평신도국 총무) 축 사: 김원이 의원 (더불어민주당, 국회 보건복지위원회 위원) 권태엽 회장 (한국사회복지시설단체협의회)
14:10 ~ 16:00 (110분)	발표 및 토론	좌 장: 정무성 교수 (숭실대학교 사회복지학부 교수) 발표 1 : 김성우 신부(가톨릭사회복지연구소장) [사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육의 필요성] 발표 2 : 김현진 교수(청주대학교 교수) [사회복지사 보수교육의 인식과 요구] 발표 3 : 김좌겸 박사 (전 꽃동네대학교 사회복지학과 연구교수) 한우재 교수 (숭실대학교 사회복지학부 교수) [해외 주요 국가의 사회복지 종사자 보수교육 현황 및 보수교육 내용 (미국사례)] 발표 4 : 오수길 교수 (고려사이버대학교 교수) [주요 사회복지분야 보수교육 현환에 비취 본 보수교육의 개선방안 의 모색의 필요성] 토 론 : 김봉술 신부 (한국종교계사회복지협의회 부회장) 윤덕찬 사무총장 (한국장애인복지시설협회) 이상진 사무총장 (한국장애인복지관협회) 조준호 정책위원장 (서울시사회복지법인연합회 정책위원장, 엔젤스헤이븐 대표)
16:00 ~ 16:10 (10분)	폐회	

■ 목차

◎주제발표

1. 사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육의 필요성
 - 김성우 신부 (가톨릭사회복지연구소장)
2. 사회복지사 보수교육의 인식과 요구
 - 김현진 교수 (청주대학교 사회복지학과)
3. 해외 주요국가의 사회복지지 종사자 보수교육 현황 및 보수교육의 내용 (미국사례)
 - 김좌겸 박사 (전 꽃동네대학교 사회복지학과 연구교수)
 - 한우재 교수 (숭실대학교 사회복지학부 교수)
4. 주요 사회복지분야 보수교육 현황에 비춰 본 보수교육 개선방안 모색의 필요성
 - 오수길 교수 (고려사이버대학교 교수)

◎자유토론

- 김봉술 신부 (한국종교계사회복지협의회 부회장)
- 윤덕찬 사무총장 (한국장애인복지시설협회)
- 이상진 사무총장 (한국장애인복지관협회)
- 조준호 정책위원장 (서울시사회복지법인연합회 정책위원장, 엔젤스헤이븐 대표)

■ 목적 및 개요

■ 취지 및 목적

○ 사회복지사업법 제13조제2항은 사회복지사의 자질 향상을 위한 교육을 명시하고 있고, 시행규칙 제5조제6항에서는 협회, 사회복지관계기관 또는 단체에 위탁할 수 있도록 규정하고 있음

○ 그럼에도 현실적으로는 특정 위탁기관을 한정하고 있어 사회복지 현장의 시대적 변화에 따른 다양한 필요와 요구를 반영하지 못한 채 형식적인 교육에 머물고 있다는 비판이 높아지고 있음

○ 한단협, 한중사협, 서북연은 사회복지 현장의 다양한 목소리를 반영하여 보수교육이 사회복지사와 사회복지기관의 사명감을 제고하고, 현장의 문제해결에 기여할 수 있는 보수교육의 대안을 마련하고자 2차에 걸쳐 정책포럼을 진행하고자 함

■ 개요

- 행사명: 사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육
- 일시: 2021년 11월 22일(월) 13:30~16:00
- 장소: 한국사회복지회관 대강당(6층)
- 주최: 국회 보건복지위원회-김원이의원, 한국사회복지시설단체협의회, 한국종교계사회복지협의회, 서울시사회복지법인연합회,
- 온라인참여: 유튜브 채널 라이브 방송

■ 주제: 사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육

- 1) 사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육의 필요성
- 2) 사회복지사 보수교육의 인식과 요구
- 3) 해외 주요국가의 사회복지 종사자 보수교육 현황 및 보수교육 내용(미국사례)
- 4) 주요 사회복지분야 보수교육 현황에 비춰본 보수교육 개선방안 모색의 필요성

■인사말

안녕하십니까. 사단법인 한국 종교계사회복지협의회 회장 최창환 입니다.

사단법인 한국종교계사회복지협의회는 10개 종(교)단이 함께 사회복지 현안에 관하여 정책 제시와 대안마련 및 회원 종(교)단간 사회복지 관련 정보교류를 통한 종교계 사회복지 활동 강화, 연대를 통한 발전을 목적으로 설립 운영되어 왔습니다.

오늘 정책포럼은 사회복지사업법 제13조제2항 [보건복지부장관은 사회복지사의 자질 향상을 위하여 필요하다 인정되면 사회복지사에게 교육을 받도록 명할 수 있다]라고 규정 되어있습니다. 그러나 현재의 법 규정은 보수교육을 협회, 사회복지관계기관 등 특정 위탁기관에 한정되어 있어 사회복지 현장의 필요와 요구를 반영하는 교육을 수행 하는데 한계가 있습니다.

이에 오늘의 정책포럼은 한국의 급변하는 사회적 필요와 요구에 맞춰 다양한 목소리를 반영하고 내용을 제안하는 보수교육이 사회복지사와 사회복지기관의 사명감을 제고하고, 현장의 문제해결에 기여할 수 있는 보수교육의 대안을 마련하는 자리가 되었으면 합니다.

오늘의 정책포럼을 위해 귀한 발걸음을 해주신 여러분 감사드립니다.

또한 오늘 포럼에 좌장을 맡아주신 '송실대학교 사회복지학부 정무성 교수님'과 주제 발표를 해주시는 김성우 신부님, 김현진 교수님, 김좌겸 교수님, 오수길 교수님 그리고 토론자로 참여해주신 보건복지부 과장님, 김봉술신부님, 양세진교수님, 윤덕찬사무총장님, 이상진사무총장님, 이은경본부장님, 조준호 정책위원장님께 감사의 말씀 드립니다.

정책포럼은 2차에 걸쳐 진행될 예정이며, 포럼을 통해 정리된 결과물은 향후 사회복지사 보수교육 개정에 사용될 예정이오니 아낌없는 의견을 제시해 주시길 부탁드립니다, 이 자리에 함께해주신 모든 분들께 다시 한번 감사드립니다.

2021년 11월 22일

사단법인 한국종교계사회복지협의회 회장 최 창 환

1. 사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육의 필요성

-김성우 신부 (가톨릭사회복지연구소장)

사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육의 필요성

1. 들어가는 말

사회복지시설의 가파른 양적팽창은 어제 오늘의 일이 아니다. 1997년 외환위기 이후 사회복지영역은 빠르게 성장해 나갔으며, 2008년 이후 도입된 장기요양보험의 도입으로 인해, 노인요양복지시설과 주간보호시설 등이 2010년 이후 사회복지시설의 증가를 주도하고 있다. 또한 120만명 이상의 국민들이 사회복지사자격증을 갖고 있는 실정이다. 국가가 관리하는 사회복지사 자격증 이외에도 다양한 영역에서 ‘복지(福祉)’라는 단어가 혼합되어 다양한 자격증과 관련 업종 등이 등장하고 있다. 복지범람(福祉汎濫) 시대가 아닐 수 없다.

이러한 상황 속에서 ‘사회복지’라는 단어를 품고 있는 전통적인 사회복지기관과 사회복지기관에서 근무하는 종사자들에 대한 고유한 역할과 그들의 정체성과 전문성에 대한 고민은 당연한 것이라 여겨진다. 급변하는 한국사회복지서비스의 현장에 적응하고, 공공영역에서 제공되는 다양한 사회복지서비스 전달체계와 상호보완적인 관계를 유지·발전시키기 위해서라도 이러한 고민과 연구의 필요성은 부각되어야 할 것이다.

본 소고(小考)에서는 사회복지의 역사 안에서 드러나는 종교계를 비롯한 민간사회복지기관들의 활동을 살펴보고, 역사를 통해 드러나는 사회복지기관들의 소명에 대해 알아보고자 한다. 그리고 현대사회에서 요구되는 사회복지기관들의 고유한 기능과 이러한 기관들에서 종사하는 사회복지사들의 전문적 역할과 원활한 역할수행을 위한 보수교육의 중요성에 대해 살펴보고자 한다.

2. 역사 속에 드러나는 민간사회복지시설·기관의 역할

소위 ‘사회적 문제’와 이를 해결하기 위한 국가주도의 공적제도가 생기기 이전부터 인류는 개인의 능력이나 의지만으로는 자신이 처한 상황에서 벗어날 수 없는 동료 구성원들을 위한 다양한 형태의 원조활동을 실행해 왔다. ‘사회복지’라는 개념이 등장한 이후, 사회보험과

사회보장법을 중심으로 공적전달체계 안에서 이루어지는 사회적 약자들을 위한 접근과 민간의 영역에서 이루어진 조직적이고 공동체적인 접근은 국가별로 조금씩 차이를 보이며 등장하게 된다. 방대한 사회복지 활동에 대한 역사를 간략하게나마 한국과 독일을 중심으로 한 유럽의 역사를 바탕으로 정리해 보고자 한다.

2.1 한국 사회복지의 태동과 민간사회복지기관의 활동

우리나라의 경우 이미 삼국시대부터 민생구휼(民生救恤)을 위한 국가의 노력을 쉽게 찾아볼 수 있다. 또한 국가 정책으로의 접근뿐만 아니라, 전통사회 안에서 사회적 약자들을 위한 재화와 서비스를 제공하는 모습들 또한 쉽게 찾아볼 수 있다. 특히 농경사회 안에서 춘궁기를 극복하기 위한 위민(爲民)정책은 당시 민본사상의 핵심으로 간주되었고, 성군(聖君)이 되기 위한 기준이기도 했다(박병현, 2016: 331).

개인적 차원에서 이루어지는 자선 행위는 삼국시대부터 전해진 불교의 자비사상에 입각하여 장려되었다. 연기(緣起)와 윤회를 근본으로 하는 불교 사상 안에서 자선과 선행을 통해 복을 쌓고 다음 생을 기약하는 복전(福田)사상이나 공덕(功德)사상을 바탕으로 이미 삼국시대부터 불교도들은 어려움에 처한 사회적 약자들에게 선행을 베풀어 왔다. 또한 사찰들은 단순한 종교기관의 성격을 넘어, 오늘날 형태의 복지기관으로서의 기능 또한 지니고 있었다. 고아를 받아들이고 무료급식소 형태의 자선행위와 의료행위들이 수많은 사찰에서 이루어졌다(감정기 외, 2011: 362).

불교의 자선에 대한 사상은 보(寶)라는 형식을 통해 조선시대 중기까지 제도화되기도 하였다. 기본적으로 불교도들이 기부한 기금을 바탕으로, 그 이자를 활용하는 형태였으나, 고리대 성격이 짙어지면서 사회문제를 일으키기도 하였다. 하지만 장학사업과 빈민구제에 관심을 갖고 오늘날의 기금(fund) 형태의 제도가 이미 삼국시대부터 존재했다는 것은 흥미로운 점이다(감정기 외, 2011: 363).

조선시대의 신분제도에 따른 양반과 지배층이 주도한 향약은 주민교화와 풍교확립을 위한 조직체였다. 향약의 4대 자치 규약 중에 하나인 환난상휼(患難相恤)에 의거하여 오늘날 회원으로 볼 수 있는 약인(約人)들이 수화(水火), 도적(盜賊), 질병(疾病) 등과 같은 일곱가지 사고

또는 위험을 당했을 경우, 향약으로부터 물질의 제공이나 노동력의 제공을 보장 받는 호혜성에 바탕을 둔 보험원리에 입각한 제도가 존재하였다. 물론 유교이념을 강제하고 자신의 신분을 유지하고자 하는 양반과 지배층의 숨은 의도가 담겨져 있었지만, 공식적인 목표는 백성을 교화하여 아름다운 풍속을 만든다는 화민성속(化民成俗)의 사상을 표방하였다(감정기 외, 2011: 366-367).

한불수호조약(1886)을 시작으로 조선은 서양의 문물을 받아들이게 된다. 문호가 열린 조선에 특히 서양의 구교(舊敎)와 신교(新敎) 구분없이 그리스도교 선교사들이 조선에 입국하게 되면서 사회복지의 새로운 형태가 등장하게 된다. 이미 한불수호조약 이전에 조선에 입국해서 활동을 하던 프랑스 천주교 선교사들에 의해 1854년 서울에 ‘영해회’라는 고아원이 설립되어진다. 영해회의 운영은 고아들을 단순히 공동생활형태의 거주시설에 모아놓고 지냈던 형식만은 아니었다. 천주교 교인들 중에 위탁가정을 지원 받아, 영유아기를 위탁가정에서 지내게 하고, 대략 아동기에 접어들었을 경우 영해회 본관으로 이주하여 생활하면서 교육을 받게 하였다(심홍보, 2001: 42). 또한 1885년도에는 역시 프랑스 선교사들이 중심이 되어 20여명의 노인들을 모시고 오늘날 형태의 양로원을 오늘날 서울 종로 인근에 설립하기도 하였다(양인성, 2011: 128).

불교의 사찰이 마치 오늘날의 사회복지기관의 역할을 수행해 왔던 것처럼, 조선말기에 국내에 진출한 그리스도교 종교기관들은 단순한 종교집회를 위한 기능만 수행한 것이 아니라, 교육, 의료, 아동, 여성 복지 등 다양한 분야에 걸쳐 복지활동 거점 기관의 역할을 수행하였다. 특히 강대국들의 간섭으로 혼란한 상황을 극복하고자 교육을 통한 국민의식의 향상을 도모하고자 하였다. 천주교 통계에 따르면 1893년 당시 천주교가 경영하는 학교는 총 36개교, 학생수 246명이었으나, 1904년에는 75개교 693명으로 늘어났다. 이외에도 최초의 근대식 중등교육기관인 배제학당이 감리교 선교사인 헨리 아펜젤러에 의해 1885년에 설립되었고, 북감리교 여성 선교사인 메리 스크랜턴에 의해 이화학당과 북장로회과의 초대 선교사인 호러스 그랜트 언더우드 목사에 의해 경신학교가 1886년에 설립되기도 하였다(심홍보, 2001: 61-62). 이러한 교육복지에 대한 활동은 이후 일제 강점기 속에서 독립운동과 계몽운

동으로 이어지게 된다. 하지만 1915년 8월 일제는 소위 ‘포교규칙’을 제정·공포함으로써 총독부의 허가 없이 조선에 입국한 선교사들의 활동을 할 수 없게 하였다. 또한 종교시설들 역시 총독부의 간섭에 시달렸으며, 지역사회의 거점기관으로서의 기능을 하였던 종교시설들의 활발한 기능은 저하되었다.

해방 이후 한국 사회복지의 전개는 몇 시기로 나누어 생각해 볼 수 있을 것이다. 그리고 각 시기마다 민간사회복지기관들의 역할은 변화를 겪게 된다.

한국전쟁으로 인해 수많은 전쟁 고아와 미망인 등, 요보호 중심의 전쟁 피해자들을 위한 시설의 급증은 국가 제도적 뒷받침에 의해 이루어졌다기 보다는, 시설보호 중심의 민간 구호활동이 중심을 이루었다. 특히 전쟁고아를 위한 시설이 증가하였으며 이러한 시설들은 해외 원조기관들에 의해 직접 운영되거나 재정적 지원을 받는 경우가 많았다. 수용보호시설의 경우 1948년에 127개의 시설에서 1959년에는 691개 시설로 급격하게 증가하였고, 이 중에서 영육아시설수는 전체 약 67%에 달하는 467개소였다(하상락, 1989: 88-92). 이는 한국전쟁 이후 발생하는 전쟁고아와 가정형편의 어려움으로 인해 시설에 위탁보호되어 양육되어지는 당시의 상황을 반영하는 것으로 보여진다.

한국전쟁 전후 한국으로 지원된 외국민간 원조단체의 원조액에 대한 정확한 자료를 찾기는 어려우나, 아래의 표에서 나타나듯이 1958년부터 당시 보건사회부(현, 보건복지부) 예산액과 외국민간원조단체의 외원액을 비교해보면 1958년 전체 보사부 예산의 36.2%를 시작으로 1970년대 중반까지 국내 사회복지의 주요 자금원천이 해외원조가 차지하고 있음을 알 수 있다(백종만, 1996:44).

년도	58	59	60	61	62	63	64	65
비율	36.2	27.9	61.6	216.3	106.2	124.7	201.0	165.9
년도	66	67	68	69	70	71	72	73
비율	119.6	76.5	43.9	65.8	105.7	72.2	99.9	109.9
년도	74	75	80	81	82	83	84	85
비율	145.6	34.7	14.6	15.8	12.7	10.3	10.1	6.4

<표1> 김학문, “선명회와 외원수원사업”, 한국선명회 40년 발자취, 1993, 209-235쪽; (재인용) 백종만, 1996.

가톨릭 구제 위원회(C.R.S: Catholic Relief Service)는 이러한 해외원조 기구 중에서도 대표적인 기구이다. 1947년부터 1963년 사이에 가톨릭 구제 위원회의 원조 총액은 140만 달러 정도였으며, 1964년에만 약 350만 달러에 이르렀다. 또한 이 위원회의 혜택을 받은 사람을 대략 75-80만 명 정도로 추산한다. C.R.S는 주로 양곡 사업, 의료 사업, 지역 사회개발 사업등의 후원을 주도하였으며, 산업화 과정에서 등장하는 다양한 사회문제에 대한 계몽운동에도 관여한다.

이 시기의 사회복지지는 요보호 중심의 응급구호 성격으로 생존에 필요한 최소한의 주거복지나 소득보장을 중심으로 이루어졌다고 평가된다. 특히 시설을 중심으로 이루어지는 사회복지지는 민간에 의해 이루어졌으며 국공립 시설은 소수에 불과하였다. 1957년을 기준으로 양로시설은 민간에서만 운영하는 47개가 있었으며 영유아시설의 경우 민간이 472개소인데 반해, 국공립은 14개소에 지나지 않았다. 부녀보호시설의 경우 민간운영이 26개소였으며, 국공립은 4개소로 운영되었다.

이러한 민간운영의 구성은 순수 국내 자본에 의존한 시설도 존재하였으나 해외원조에 기반을 두고 있는 사회복지단체와 종교 단체, 수도원 등의 활발한 활동이 이 시기의 특징이라 여겨진다.

박정희 정권 초기에 ‘생활보호법’, ‘아동복지법’, ‘원호법’ (1961)과 ‘군인연금법’, ‘산업재해보상보험법’, ‘의료보험법’, ‘사회보장에 관한 법률’ (1963) 등이 입법화되었지만, 이는 사회복지제도의 확보를 위한 과정이라기보다는 취약한 정권의 정당성과 안정을 확보한 선택으로 보여진다. 생활보호법의 경우 과거 조선구호령의 내용을 답습하는 것으로 보여지며, 의료보험법이 제정은 되었으나 사실상의 실행은 1970년대에 이르러서야 시행된 것이 이러한 견해를 뒷받침해준다. 또한 전국민을 대상을 하는 연금제도가 아니라 군인, 공무원, 국가 유공자, 사립학교교직원과 같은 특수집단을 대상으로 하는 복지급여가 지급되는 정책을 선택하였다.

사회복지서비스의 전달체계 안에서, 외원기관의 역할도 1970년대를 전후하여 쇠퇴한다. 경제성장으로 인한 해외기관의 자발적 철수 결정과 1974년에 ‘외국 민간원조단체에 관한 법률’의 시행령과 시행규칙을

개정하면서 해외 기관의 활동에 대한 통제 강화 등으로 인한 영향이 있었던 것으로 평가된다(감정기 외, 2011: 399).

직접적인 사회복지서비스를 제공하는 기관들을 대상으로 아동보호중심의 시설들이 노인, 장애인 시설로 전환하도록 행정적 지도가 이루어졌으며, 시설보호 아동의 가정복귀, 입양, 위탁 등의 정책적 비중도 늘어나게 된다. 하지만 실질적으로 수용형 시설 중심의 사회복지기관이 다양화되고 이용시설이 증가되는 것은 1980년대 이후로 평가된다(감정기 외, 2011: 400).

사회복지기관의 본격적인 양적기관은 1990년대부터 시작된다. 1997년 외환위기를 기점으로 사회복지서비스의 전달체계의 변화가 시작되고, 사회복지분야를 보다 세분화하고 전문화하여 사회적 약자에 대한 사회적 안전망 구축이 본격화되었다. 이 시기에는 중앙정부나 지자체가 사회복지기관을 설립하고 비영리법인에 위탁하는 위·수탁구조의 시설이 증가하고 예산과 사업진행에 대한 정부와 지자체의 지도점검이 제도화되기 시작한다. 특히 1998년 사회복지사업법의 개정으로 진행되는 사회복지시설평가는 사회복지시설관리안내지침의 내용은 기존의 사회복지시설들의 사업성격과 운영에 지대한 영향을 미쳤다.

2008년 장기요양사업이 등장과 사회복지현장의 다양성으로 인해 사회복지서비스와 관련된 사업체들은 단순한 양적증가 뿐만이 아니라, 운영주체도 법인중심에서 개인사업체와 비법인단체 등으로 다원화되어가고 있는 추세이다.

산업별	조직형태별	1995	1997	1998	2000	2005	2010	2015	2016	2017
		사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)	사업체수 (개)
사회 복지 사업	계	10,566	16,090	17,113	21,575	20,151	46,799	65,092	69,041	71,561
	개인사업체	6,341	10,164	9,881	12,286	9,906	29,080	41,187	43,510	44,551
	회사법인	43	51	59	4	35	285	470	526	560
	회사이외의 법인	2,500	3,045	2,669	3,607	4,983	6,536	10,308	11,430	11,341
	비법인단체	1,682	2,830	4,504	5,678	5,277	10,898	13,127	13,575	15,109

<표2> 통계청 사업체 조사 중 사회복지서비스업 조직형태별 비교(1995~2017); (재인용) 최재성, 2019: 7

한국사회복지의 역사 안에서 (민간)사회복지기관에 대한 내용들을 간략

히 정리해 보았다. 주제에 비해 언급된 내용은 미비하지만 몇가지 특징들을 되새겨 볼 수 있을 것이다.

먼저, 종교의 영향이 사회복지에 미친 긍정적 영향이다. 사회복지의 개념이 형성되기 이전부터 지역사회내에서 종교적인 가르침을 따라 신도들의 자발적 애덕실천이 진행되어 왔으며, 근대화 과정에서 자연스레 해외 선교사들을 통해 서구의 사회복지시설의 형태들이 국내에 소개되었다는 점이다. 또한 한국전쟁 이후 해외원조에 있어서도 종교적 배경을 지닌 해외원조단체들의 활동 또한 알아볼 수 있었다.

국가정부가 직접적인 사회복지서비스에 대한 관심을 기울이기 이전부터 등장한 민간사회복지시설들 또한 한국사회복지 안에서 나타나는 특징 중에 하나일 것이다. 불안정한 정치상황 속에서 대인서비스의 성격을 지닌 사회복지기관들이 체계적으로 자리잡기 보다는 민간영역에서 시대적 상황에 따라 필요로 하는 시설들이 자리잡게 되었다는 점이다. 지자체의 위수탁 구조 속에서 정부와 지자체의 시설평가와 지도점검 또한 한국 사회복지기관이 갖는 특성 중에 하나로 여겨진다. 2020년 보건복지통계연보에 따르면 사회복지시설 중에서 지자체가 설치 운영하는 시설은 모두 7,040개로 나타난다. 이중에서 지자체 직영 시설은 전체 10% 정도인 733개소에 지나지 않고, 나머지는 모두 위탁시설이다. 위수탁 구조에 있지 않다 하더라도, 3년 단위로 이루어지는 사회복지시설평가와 지자체의 지도점검은 민간사회복지기관의 다양성과 유연성에 영향을 주는 부분으로 보여진다.

2.2 독일의 민간사회복지기관의 역할과 운영

독일을 비롯한 서양 사회의 사회복지 형성은 이웃사랑 실천을 중요한 계명으로 여기는 그리스도교 문화와 밀접한 관련이 있다. 개인적 차원의 애덕실천과 함께 교회 공동체가 신앙적 소명을 보다 더 충실히 살아가고, 가난하고 고통 받는 사람들에 대한 조직적인 접근을 하기 위한 공동체 차원의 방법론적인 고민은 이미 초기교회 공동체시대에서부터 시작되었다. 요한 크리소스토모, 카이사레아의 바실리오 그리고 대그레고리오를 비롯한 많은 교부들 또한 교회공동체가 이웃사랑의 실천을 어떻게 보다 더 양적 질적으로 훌륭히 체계를 잡고 일상의 삶 속에서 살아갈 수 있을지를 대해 신학적으로 설명하고 보다 더 구체적으로

발전시키고자 하였다. 교회역사학자인 아돌프 폰 할낙(Adolf von Harnack)은 이러한 교회의 모습에 대해 다음과 같이 설명한다.

“(예수께서는 이미) 병들고 고통에 처한 이들을 섬기는 사랑을 그리스도교라는 종교의 중심에 놓으셨고, 당신을 따르고자 하는 모든 제자들의 영(靈)을 사로잡으셨다. 초기 그리스도교 신자들은 이런 사랑의 의무를 그들의 마음속에 간직하였으며, 실질적인 행동으로 이어갔다. 가톨릭 교회는 초기교회시대에 이미 가난한 사람과 병든 사람을 위한 재단을 설립하였고, 여러 세대에 걸쳐 이러한 활동은 유지되었다. 교회는 이러한 공동체의 광범위한 토대 위에 머물고 있었으며, 자신의 성화(聖化)는 이러한 공동체의 신성한 활동을 통해 이루어졌다.” (Adolf von Harnack, 1924: 147-148)

토마스 아퀴나스의 가르침 안에서도 자선을 베푸는 행위의 중요성이 언급된다. 그의 사상에 따르면 애덕실천은 도움을 받는 사회적 약자에게 일차적 의미를 두는 것이 아니라, 이를 실천하는 이들의 죄의 용서와 구원을 위한 중요한 기회로 여길 것을 강조한다. 이러한 토마스 아퀴나스의 가르침은 개인적 차원에서 이루어지는 자선행위를 독려하는 중요한 가르침이 되었다. 그렇다고 스콜라 시대에 교회의 애덕실천은 죄의 용서와 구원을 위한 개인적 차원의 활동에만 머물렀다는 것은 아니다. 수도회를 중심으로 가족·친지로부터 도움을 받지 못하는 사람들을 위한 보호시설들이 생겨났으며, 국가 주도적이기보다는 교회와 수도회를 중심으로 운영되었다 (Schilling, S. Zeller, 2010: 23).

그리스도교 선포의 중심인 하느님과 이웃을 향한 사랑에 대한 부르심은 19세기를 거쳐 새로운 변화를 맞이한다. 이러한 변화의 배경에는 산업혁명의 영향이 자리잡고 있다. 농업중심의 사회적 구조는 산업중심의 성장과정을 통해 무너졌고, 영유아층부터 노년층에 걸쳐 많은 시민들이 건강과 사회적 결속력 그리고 교육과정과 관련된 작업환경의 착취적 구조로 인해 빈곤의 상태에 놓이게 된다. 이러한 사회적 빈곤은 극심한 사회문제를 야기시켰고, 국가의 보다 적극적인 개입을 요구하게 된다. 사회적 어려움에 처한 이들을 만나고 도움을 주기 위해서 가톨릭과 개신교 교회에서도 새로운 자발적 참여와 이를 위한 업무와

시설들이 생겨나게 된다. 작업장(workhouse) 형식으로 영국에서 사회사업 활동이 발전되었다고 많은 이들이 여기는 것과는 달리, 독일에서는 사회보험을 중심으로 한 접근과 함께, 국가와 밀접한 관계를 유지하던 개신교회가 1848년부터 요한 힌리히 비션(Johann Hinrich Wichern)의 주도하에 이미 개신교 내에서 활동하고 있던 사회사업 관련 시설들을 중앙위원회 성격인 “Centrallausschuss der Inneren Mission” -현재는 Diakonie(디아코니에)로 불린다- 산하로 모아들였다.

가톨릭 교회도 역시 19세기 초반부터 성 빈센트 드 폴 자비의 수녀회를 비롯한, 여러 수녀연합회를 중심으로 사회문제에 대한 교회내의 사회사업 활동을 실천하기 시작한다. 본당 신부님들의 지지와 청원 안에서 많은 본당 공동체 차원에서 사회사업이 펼쳐졌으며, 고아원, 장애를 가진 이들을 위한 시설, 노인, 환자 등을 위한 시설들이 설립되기도 하였다. 하지만 가톨릭교회 내의 이런 새로운 변화의 물결이 여러 곳에서 일어났지만, 수도회나 교회 사회사업을 위한 시설들 상호간의 연계나 협력적 활동은 오랜시간동안 없는 상태로 진행되었다. 이로 인해 가톨릭 교회의 사회사업을 총괄하고 전체를 조망하는 안목 또한 뒷받침 되지 못하였다. 이렇듯 가톨릭 교회의 사회사업이 개별 수도회나 시설별로 이루어지다 보니, 정치적으로도 그 중요성을 갖지 못하였다. 가톨릭 교회의 사회사업을 위한 교회 조직의 부재를 극복하고자 로렌츠 베르트만(Prälat Lorenz Wertmann, 1858-1921)의 주도하에 1897년 11월 9일 기존의 수도회와 본당 차원에서 운영되고 있던 시설들을 연합회 성격인 “Charitasverband für das katholische Deutschland” 가-약칭으로 Caritas(카리타스)로 부름- 설립된다.

1차 세계대전 이후 수립된 바이마르 공화국(1918-1933)은 민주제 연방국가 형태를 지녔다. 또한 1차 세계대전 이후 혼란스러운 상황에서 개혁을 단행하여 여러 성공을 거두게 된다. 이 시기가 독일 사회복지, 특히 민간사회복지시설에 주는 의미가 특별하다. 바이마르 공화국 헌법 137조 3항에는 종교기관에 대한 고유성과 그들의 자치권을 인정해 주는 내용이 명시된다(Artikel 137 Abs. 3 WRV). 종교기관에 대한 고유성과 자치성은 종교의 자유만을 보장하는 것이 아니다. 종교단체에서 운영하고 있는 사회복지활동에 있어 그들의 고유한 활동에 대해 인정해 주는 것이다. 이러한 조항은 이미 19세기 중반부터 등장한 보조성

의 원리(Principle of subsidiarity)를 배경으로 하고 있다. 보조성은 본래 ‘예비’ 또는 ‘보조’를 뜻하는 라틴어 sbusidium에서 유래한다. 이 단어는 로마 시대의 군사 용어로서 전방에서 싸우는 부대를 지원하기 위한 후방의 예비 부대를 지칭하는 말이었다. 이러한 개념이 사회생활에 적용되어, 더 큰 사회단체가 더 작은 사회단체를 위해 보충적인 역할을 해야 한다는 것을 의미한다. 즉 상위 질서의 사회는 하위 질서의 사회들에 대해 도움의 자세를 지녀야 하고, 사회 중간 단체들이 자신의 고유한 임무를 다른 상위 단체들로부터 부당하게 양도하도록 강요받지 않고, 자신의 임무를 적절히 수행하도록 보장해 주어야 한다는 것이다. 이 단어가 사회학적으로 사용된 것은 노동자들의 권리를 보호하기 위한 가톨릭교회의 최초의 사회문헌인 회칙인 『새로운 사태』 반포 40주년을 기념하기 위한 회칙 『사십주년』을 통해서이다. 당시 공산주의의 팽창과 우익독재의 등장으로 국가 권력이 지나치게 확대되었고, 정치적 독재에 대한 인간의 존엄을 보호하는 것을 중요하게 생각하면서 이러한 원리가 강조되었다. 결국 국가주의(nationalism)나 전체주의(totalism) 같은 사상 안에서 개인이나 소집단의 권리를 보호하기 위한 원리인 것이다. 바이마르 공화국은 이러한 보조성의 원리를 바탕으로 종교기관의 활동을 보장해 주고자 하였으며, 이는 오랜 전통 안에서 사회적 약자를 위한 조직적인 개입을 위해 설립된 종교사회복지기관의 고유한 활동을 인정해 주는 것이었다. 이러한 헌법이 제정되기까지 디아코니에와 카리타스 협회의 정책 제안 활동이 바이마르 공화국 초기부터 활발히 진행되었다. 비록 나치정권 하에서 이러한 보조성의 원리를 실현할 수는 없었으나, 제2차 세계대전 이후 사회를 재정비하는 과정에서 바이마르 공화국의 헌법은 그대로 계승된다. 특히 우리나라의 사회복지사업법의 역할을 하는 사회법(Sozialgesetzbuch) 곳곳에는 이러한 보조성의 원리가 직·간접적으로 명시되어 있다.

이러한 보조성의 원리는 독일 사회복지기관의 특징으로 여겨지는 ‘민간사회복지연방협회(Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege(BAGFW))’의 창립과 활동을 보장해 주는 정부와의 협력적 관계 안에서 잘 나타난다. BAGFW의 역사는 1923년으로 거슬러 올라간다. 앞서 살펴본 개신교와 가톨릭 사회복지시설연합회를 중심으로 정부와의 협력적 관계를 위해 바이마르 공화국 시절 ‘독일 민간사

회복지연합(Deutschen Liga der Freien Wohlfahrtsverbände)' 회가 설립된다. 이 협회에는 독일 민간사회복지를 대표하는 6개의 법인이 회원으로 가입되어 있으며, 독일 내의 민간사회복지시설 및 단체들은 이 6개의 대표 법인에 극소수의 일부시설을 제외하고 모두 소속되어 있다. 6개의 법인을 정리하면 다음과 같다.

- Arbeiterwohlfahrt(AWO) 노동자복지협회
- Deutscher Caritasverband(DCV) 독일 카리타스협회(가톨릭)
- Der Paritätische Gesamtverband(DPWV)
단체협회(비종교 및 사단법인중심)
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland(DW)
독일 개신교회 디아코니회
- Deutsches Rotes Kreuz(DRK) 독일 적십자
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland(ZWST)
독일 유대인복지위원회

1923년 독일 민간사회복지연합이 출범할 당시에는 Der Paritätische Gesamtverband는 설립되지 않았다. 하지만 이듬해 협회가 설립되어 기존의 5개의 단체에 속하지 않은 사회복지기관들의 대표성을 지니고 BAGFW의 회원으로 활동하게 된다.

나치 독일(1933-1945)의 시기 동안 독일 민간사회복지연합회와 산하 시설들은 나치 정권의 간섭과 통제하에 놓여 그 기능을 제대로 수행할 수 없었으나, 제2차 세계대전 이후 전후복구 과정에서 전쟁 피해자들을 위한 활동을 중심으로 자신들의 역할을 재개할 수 있었다. 아울러 정부의 사회복지정책을 반영하여 직접적인 사회복지서비스를 제공하는 자신들의 고유한 지위를 인정받아 정부의 사회복지의 협력적 동반자로서 오늘날까지 다양한 복지서비스를 제공하고 있다.

2.3 사회복지기관의 주요기능과 정체성

민간사회복지기관의 자기인식은 역사 안에서 나타나는 자신들의 활동을 통해 규정지을 수 있을 것이다. 물론 운영주체에 따라 종교적 가르침이 부각되거나, AWO와 같이 특정 집단의 상황을 대변하는 성격을 지닐 수도 있지만, 이들의 활동 안에서 드러나는 몇 가지 중요한 원리들을 찾을 수 있을 것이다. 대표적인 것이 바로 인격성과 연대성의 확산과 보조성의 실현이다. 민간사회복지기관은 사회구성원간의 상호협력적 관계의 문화를 증진시키고 사회적 평등을 향상시켜 공동선을 이루는 궁극적 목적을 지니고 있다. 이를 위해 개인의 주체성을 보장하고, 도움이 필요한 당사자에게 적절한 사회서비스의 제공을 위해 획일화된 서비스가 아닌, 개별화·차별화가 이루어진 서비스를 제공하기 위한 노력이 요구된다(Wolfgang Klug, 2009: 44). 이러한 서비스 제공을 위해 필요한 주요 특징이 바로 사회구성원 간의 연대성과 사회의 상위 집단과 하위집단, 강자와 약자 간의 보조성의 원리가 전제된 관계 형성 그리고 전체주의가 아닌 개인의 인격을 존중해 주는 인격성이 주요 특징으로 자리잡아야 하는 것이다.

BAGFW는 이러한 민간사회복지기관의 궁극적 목적을 실현하기 위해 다음의 구체적인 사명을 제시한다. (BAGFW, Satzungsgemä ß ige Aufgaben)

1. 사회복지의 새로운 영역에 대한 발굴과 조정의 역할
2. (사회복지관련 법률제정을 위한) 정치세력과 정당대표들과의 협력
3. 지자체, 광역단체, 중앙정부와의 협업
4. 사회복지의 다양한 분야에서의 원활한 사업진행을 조정의 역할
5. 지역사회 안에서의 사회복지기관들의 정보 공유
6. 국민들의 사회적 책임에 대한 보호와 강화
7. 공공의 영역 안에서의 민간사회복지기관의 위상 확립

이러한 민간사회복지기관들의 활동은 다원화된 오늘날의 사회구조 안에서 중요성이 더욱 부각된다. 국가주도의 공공복지와는 달리, 오랜 경험과 구체적 상황에 대한 즉각적 반응을 할 수 있는 민간사회복지기관들은 사회구성원들의 다양한 욕구에 보다 시의적절한 대응을 할 수 있

는 강점을 지니고 있다. 이러한 민간사회복지기관의 고유기능을 수행하는 과정을 통해, 궁극적으로 사회적 약자들을 위한 ‘변호인’의 기능을 민간사회복지기관들이 지닐 수 있을 것이다(Wolfgang Klug, 2009: 46).

2.4 사회복지사와 사회복지기관의 자기인식과 보수교육의 중요성

사회복지 현장에 종사하고 있는 사회복지사는 그 업무의 특성상 자신의 전문성을 항상 인지하는 것은 쉬운 일은 아닐 것이다. 한국사회복지사 윤리강령과 미국사회복지사협회(NASW)의 윤리강령이 함께 사회복지사의 전문성에 대해 강조하고 있으나, 사회복지현장의 광범위한 업무분야와 과도한 행정업무 등은 사회복지사 개인의 정체성을 바탕으로 한 전문성을 확보하는데에 많은 어려움이 따르게 된다. 사회복지실천에 있어 ‘다양성’은 하나의 특징이지만, 여기에 ‘모호함’이 더해지면서 사회복지가 체계적이고 일관된 지식체계를 요구하는 전형적인 전문직의 조건을 충족하기란 쉬운 일이 아닐 것이다(임정기, 2019: 56). 여러 선행연구를 통해 드러나는 사회복지사들의 자기 인식은 직접적 대인서비스를 제공하는 분야에서의 프로그램 진행과 사례관리에서부터 간접영역이라 할 수 있는 행정업무까지, 또 미시적 차원의 접근에서 거시적 차원의 접근까지 다양하다. 또한 사회복지사 스스로 느끼는 자신의 정체성에 대한 연구 결과에서는 사회 안에서 자신이 수행하는 역할과, 가치추구, 사회적 기능과 실천역량 등의 범주로 나누어 정의해 보기도 하였다(임정기, 2019).

정체성에 대한 고민은 사회복지사들 뿐만이 아니라 기관차원에서도 끊임없이 제시되어 왔던 질문이다. 그렇다면 ‘정체성’ 자체는 어떻게 개념 지을 수 있을까? 심리학자인 에릭손은 정체성은 “통일성과 지속성”이 가져다주는 부분이라 정의한다. 즉 자신이 주장하는 자신의 모습이 아니라, 타인이 인정하는 ‘나’라는 주체가 지닌 한결같고 지속적인 모습을 ‘정체성’이라 할 수 있다는 것이다(Erik H. Erikson, 1959: 18). 에릭손의 정체성에 대한 정의에서 알 수 있듯이, 어느 한 개인이나 단체의 정체성은 외부환경과의 소통과정에서 드러날 수 있다. 즉 민간사회복지기관과 사회복지기관에서 종사하는 종사자들

과 관련을 맺고 있는 주변 환경들 속에서 민간사회복지기관들과 종사자들이 지속적이고도 한결같은 모습을 지니는 것이 바로 정체성이 될 수 있는 것이다. 독일의 사회학자 헤크러는 한 기관이 지닌 정체성에 대해, 기관에게 요구되어지는 사업을 결정하고 수행하는 과정에서 정체성이 드러나게 된다고 설명하기도 한다(Holger Herkle, 2012: 115). 즉 주변의 다양한 환경 속에서 그리고 여러 선택의 가능성들 속에서 민간사회복지기관들이 사회적 약자들을 위해 무엇을, 어떻게 지속적으로 결정하느냐에 따라 정체성이 확립되어진다는 것이다. 사회복지기관과 사회복지사들의 자기인식과 사명은 자신들의 정체성을 형성하는 데에 요구되는 전제조건이며, 정체성의 확립을 통해 사회복지기관의 고유성과 사회복지사들의 전문성을 확보할 수 있을 것이다.

이러한 차원에서 보수교육의 중요성이 드러난다. 보수교육은 현장에서 근무하는 종사자들의 기능적인 향상을 가져다 주는 부분만 있는 것은 아니다. 해당업무를 하는 종사자들의 전문성 확보를 위해 선행되어야 되는 자기 사명에 대한 인식과 정체성 함양과도 밀접한 관련이 있는 것이다. 이러한 보수교육은 기관의 차원과 기관에 속한 종사자 차원에서의 접근이 양방향으로 이루어져야 될 것이다. 독일 카리타스(Deutscher Caritasverband)가 설립 100주년(1997년)을 앞두고, 90년대 초반부터 진행하였던 카리타스 운영지표개발 과정에서 당시 뷔르츠부르크(Würzburg) 대학의 사목신학 교수였던 롤프 체어파스(Rolf Zerfass)와 프리이부르크 카리타스학과 폼페이(Heinrich Pompey) 교수는 이러한 두 측면을 강조하였다. 폼페이 교수가 민간사회복지기관(독일 카리타스)의 종사자들이 스스로 자기인식과 정체성을 바탕으로 한 운영지표개발을 강조하였다면, 체어파스 교수는 개별 기관이 자신의 운영규정 안에 기관의 사명을 분명히 해야 한다고 강조한다. 즉 그는 종사자 개인의 차원이 아닌, 개별 기관의 운영규정 안에서 민간사회복지기관으로서의 고유한 기능이 드러날 수 있어야 하며, 그 고유한 기능에 동참하고자 하는 종사자들에게 분명한 방향제시와 동의를 구해야 한다는 것을 강조한다(Jahresbuch Caritas, 1993: 11-39).

사회복지사들이 시대적 흐름에 부응할 수 있고 현실적 상황에 대처할 수 있는 기능을 향상시키는 다양한 보수교육 프로그램들이 제공될 수

있겠지만, 무엇보다도 먼저 선행되어야 할 것은 사회복지기관이 사회 안에서 수행해야 될 조직적 차원의 사명(Mission)과 그 사명을 실현하는 데에 구체적으로 참여하는 사회복지사들의 개인적 차원의 사명을 인식하기 위한 차원에서도 보수교육에 대한 중요성을 말할 수 있겠다. 이러한 내용은 결국 사회복지기관과 종사자들의 정체성과 밀접한 연관을 갖게 된다. 분명한 정체성을 바탕으로 한 전문성 확보를 통해 급변하고 다양화된 사회 안에서 사회복지기관과 종사자들이 나아가야 할 방향을 잃어버리지 않을 것이다.

3. 결론 및 함의

국가 주도의 사회복지정책이 생기기 이전부터 종교단체를 중심으로 한 사회적 약자들에 대한 접근은 활발히 진행되고 있었다. 이러한 종교단체들의 기능은 오늘날 다양한 사회복지기관들을 통해 지속되고 있다. 또한 기관의 종사자들은 종교적 신념을 떠나, 인간의 존엄한 가치를 보호하고 실현하기 위해 자신의 역할을 광범위하게 수행하고 있다. 이러한 민간사회복지기관과 종사자들의 활동은 국가 책임의 사회복지가 체계를 갖춘다 하더라도 실질적인 대인서비스 차원에서 반드시 필요로 하는 사회복지의 중요한 기둥이다. 다양한 요구에 보다 유연하고 민첩하게 대응하기 위한 민간사회복지기관의 고유한 기능을 보장하고, 현장의 종사자들이 스스로 이러한 기능을 상실하지 않도록 지속적인 자기인식의 노력이 필요할 것이다.

사회복지보수교육이 법적인 시간만을 충족하는 교육이 되지 않기 위해서는 이러한 민간사회복지기관과 사회복지종사자들의 고유한 기능에 대한 인식과 함께, 다양한 방식으로 ‘가치추구’ 현장에 있는 종사자들을 위한 접근이 이루어져야 할 것이다. 이러한 접근의 보수교육을 통해 사회복지기관과 사회복지종사자들의 사명을 되새길 수 있을 것이며, 이러한 사명을 뿌리로 하는 현장접근과 사회복지서비스의 제공이 이루어질 수 있을 것으로 기대해 본다.

[참고문헌]

감정기 · 최원규 · 진재문, 2010, 사회복지의 역사, 나남출판사

- 김교성 · 김수영. 2005. 민간사회복지부문 성장과 구조적 특성에 관한 연구. 한국사회복지행정학 7권 제1호(통권 제13호)
- 박병현, 2010, 사회복지의 역사, 공동체
- 백종만, 1996, 해방 50년과 남한의 민간복지, 비판과 사회정책(1).
- 심홍보, 2001, 한국천주교 사회복지사, 한국천주교중앙협의회
- 원석조, 2016, 사회복지발달사, 공동체
- 임정기. 2019. 사회복지사는 누구이며 무슨 일을 하는가? -사회복지사가 말하는 사회복지사의 정체성-. 한국사회복지행정학 21권 제2호(통권 제63호)
- 최재성. 2019. 사회복지서비스 공급자의 다양화 과정과 비영리민간사회복지조직의 정체성: 1990년대 후반이후 사회복지조직 환경의 변화를 중심으로, 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집
- Adolf von Harnack, 1924, Die Mission und Ausbreitung des Christentums.
- Erikson, Erik H. 1959, Identität und Lebenszyklus, Frankfurt/ M.: Suhrkamp ¹⁶1997
- Heinrich Pompey, 1992, Das Profil der Caritas und die Identität ihrer Mitarbeiter/-innen, Jahresbuch caritas93
- Herkle, Holger, 2012, Die Identität der Organisation und die Organisation der Identität, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2012
- J. Schiling, S. Zeller (2010), Soziale Arbeit. UTB
- Rolf Zerfaß(1992), Das Proprium der Caritas als Herausforderung an die Träger, Jahresbuch caritas93
- Wolfgang Klug, 2009, Basiswissen Wohlfahrtsverbände, UTB.

2. 사회복지사 보수교육의 인식과 요구

- 김현진 교수 (청주대학교 교수)

사회복지사 보수교육의 인식과 요구

김 현 진

청주대학교 사회복지학과 교수

1. : 문제 제기
2. 사회복지사 보수교육 근거
3. 사회복지사 보수교육 현황
4. 보수교육에 대한 인식과 요구 : FGI 분석
5. 보수교육 요구를 반영한 제안

1. 서론 : 문제제기

사회복지사업법 제13조는 사회복지사의 채용 및 교육에 대해 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 인권에 관한 내용이 포함된 보수교육을 받아야 함을 명시하고 있다.

보수교육은 정규교육 이외에 이루어지는 통합적 평생교육을 뜻한다. 사회복지사 보수교육은 사회복지 분야에 진입하기 위해 공식적 교육을 마치고 자격을 취득한 후 실무에 종사하고 있는 재직자에게 필요한 새로운 지식이나 기술, 법과 정책, 가치관과 윤리 등을 정기적으로 혹은 수시로 실시하는 재교육 활동을 말한다. 보수교육을 위탁 운영하는 한국사회복지사협회(이하 한사협)는 사회복지사 보수교육의 목적으로 다양한 사회적 욕구와 문제에 시의적절하게 대처하기 위해 사회복지사 직무능력 유지 및 향상을 도모하고 나아가 수준 높은 서비스 제공을 위해 국민의 삶의 질 개선을 위한 것으로 밝히고 있다.

2007년 사회복지사업법 개정으로 2009년부터 보수교육 의무화를 규정하고 이후 사회복지사들은 매년 8시간 이상의 보수교육을 의무적으로 이수해야 한다. 사회복지사는 보수교육을 통해 자신의 윤리관을 재정립하고 사회복지 관련 최신 지식 및 기술에 대한 이해를 높이하고자 한다. 또한, 현장에서 실천가능한 교육 실시를 통해 사회복지사의 인정 및 업무전문성과 관련하여 긍정적인 효과를 산출하게 된다.

한국사회복지사협회(2021)가 발표한 보수교육 현황을 보면, 2020년 기준

으로 전체 대상자 118,916명 중 72.1%인 85,689명이 교육을 이수한 것으로 나타났다. 이는 2010년 36,235명, 2015년 57,557명보다 급격히 상승한 수치이지만 2020년 전체 자격증 소지자 1,206,180명을 기준으로 하면 보수교육 이수자는 7.1% 정도에 불과하다. 보수교육은 현재 사회복지사업에 종사하는 사회복지사를 대상으로 하고 있지만, 사회복지사의 자격 인정 및 업무 전문성 향상과 유지를 위한다는 기본 목적에 부응하지 못하고 있는 것으로 보인다.

보수교육이 처음 시작되던 2009년 사회복지계는 사회복지사의 전문성 증진을 명분으로 하지만 보수교육을 통해서 사회복지사로부터 매년 회비를 받으려는 한사협의 보수교육 운영에 대한 우려를 표명(이용교, 2009:30)하였다. 보수교육과 같은 교육훈련이 교육 참가자의 실제 업무에 옮겨져 긍정적인 영향을 주는 교육훈련전이(transfer of traning)의 중요성이 더욱 강조되고 있는 현실(김민정·남정현·홍준의, 2018:58)이지만, 결과적으로 한사협은 현재 사회복지사 보수교육만으로 사회복지사의 전문성을 향상시키지 못하고 있다는 평가를 받고 있다. 우리나라 사회복지사 교육의 가장 큰 문제는 사회복지사를 양성하는 교육과정에 있지만, 연 8시간의 보수교육으로 사회복지사의 전문성을 담보할 수 있는 상황도 아니기 때문이다.

사회복지사의 활동영역이 계속 확장되면서 사회복지사들이 업무수행 과정에서 겪고 있는 지식, 기술, 태도의 결핍과 관련된 요구가 높아지고 있다. 그러나 보수교육을 포함한 기타 관련 단체의 직무교육이 복지환경의 변화에 적극 대응하고 클라이언트에게 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 실질적인 교육이 이루어지고 있는지에 대해서 회의적인 시각(황성준, 2020; 김형모, 2016)이 존재한다. 사회복지 현장은 성과주의와 평가주의가 팽배하고 있으며 매뉴얼이나 평가 결과에 매몰되면서 사회복지사의 자율성이나 실천성 특히 사회정의 구현을 위한 실천성이 약화되고 있는 것 아니냐는 위기의식도 출현하고 있다. 이러한 혼란으로 인해 사회복지사로서의 정체성, 전문직 가치와 윤리 정립에 대한 현장의 인식과 요구가 증가해오고 있다(임정기·김교성·이현주, 2016: 221)

사회복지실천의 특성상 사회복지사들에게 주어지는 과업은 매우 다양하고 활동 영역이 구분되어 있으므로 단일한 전문직으로서의 정체성 확보 여부는 늘 이슈가 되곤 했다. 사회복지사에 대한 교육과 실천 현장에서 적용되는 분야나 역량은 이러한 사회적 요구에 비해 다소 협소하게 설정되어

있어 환경 변화에 따라 보다 개방적인 사회적 요구를 받아들일 필요가 있다(남기철 · 남원준, 2017:72).

사회복지사를 대상으로 하는 교육훈련이 전문성 향상과 역량증진을 위한 중요성에도 불구하고 개인의 직무능력 향상과 사회적 요구에 대응하기 어려운 것은 교육훈련기관의 비전문성, 비체계적 교육훈련, 교육을 투자의 개념이 아닌 비용으로 인식하는 사고, 획일적인 전달교육, 의무교육 중심 및 과거와 유사한 반복교육 등 양적 위주의 공급자 중심 교육훈련에 치중하고 있어 체계적 프로그램 운영이 사실상 미흡한 실정이다(황성준, 2020:272).

이에, 본 연구는 현재 진행되는 사회복지사 보수교육의 기준 및 현황에 대해 살펴보고 사회복지사 보수교육에 대한 현장의 인식과 요구를 밝히고자 한다.

2. 사회복지사 보수교육 근거

1) 법적 근거 : 「사회복지사업법」 제13조제2항

13조(사회복지사의 채용 및 교육 등) ② 보건복지부장관은 사회복지사의 자질 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 사회복지사에게 교육을 받도록 명할 수 있다. 다만, 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 인권에 관한 내용이 포함된 보수교육(補修敎育)을 받아야 한다

2) 보수교육 업무 위탁기관 : 한국사회복지사협회

3) 보수교육 대상자

- (1) 등급별 사회복지사 : 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사(주 5일 40시간 이상 근무하는 경우로 기간제근로자를 포함하되 단시간근로자는 제외함)는 정기적으로 연간 8시간 이상의 보수교육을 받아야 함(「사회복지사업법」 제13조제2항, 시행규칙 제5조제3항)

※ 당해 연도 사회복지사 자격증 신규취득자 제외(승급자 제외)

- (2) 영역별 사회복지사: 의료기관 또는 학교에서 사회복지사업무에 종사하는 의료사회복지사 또는 학교사회복지사는 연간 12시간 이상의 보수교육을 받아야 함(「사회복지사업법」 제5조제2항).

- (3) 보수교육 대상자 등록 및 변경 : 보수교육 홈페이지(edu.welfare.net)에 등록하고 이후 변경사항 관리

4) 보수교육 영역

- (1) 등급별 : 보수교육 대상자는 필수영역별 1개 이상(1평점 이상) 포함하여 연간 8평점 이상 이수해야 함

<표 1> 보수 교육 영역

	사회복지 윤리와 인권(Social Work Ethics & Human Rights)	의무 : 1평점 이상
	사회복지실천(Social Work Practice) 사회복지 정책과 법(Social Welfare Policy and Law) 사회복지행정(Social Welfare Administration) 사회복지조사연구(Social Work Research)	택 1 : 1평점 이상
선택	특별분야(Special Field)	

- (2) 영역별 : 12평점 이상(법 시행규칙 제5조제2항)

※ 영역별 사회복지사는 한국학교사회복지사협회, 대한의료사회복지사협회에서 주최하는 교육을 4시간 이상 필수적으로 이수해야 함.

5) 평점인정 기준

보수교육은 집합교육과 사이버 교육으로 나누어지고 대체로 1시간을 1평점으로 하여 8평점을 이수토록 하고 있다. 그러나 집합교육 중 사회복지사가 80% 이상 참여한 세미나, 워크숍 등은 2시간을 1평점으로 시간당 50%만 인정하고 있다.

<표 2> 평점 인정 기준

유형	세부기준	평점
집합교육	사회복지사 보수교육을 목적으로 사회복지사만을 교육 대상으로 구성한 교육(교육 정원 80명 이하)	1시간/1평점 인정기준: 시간당 100%
	사회복지 관련 세미나, 워크숍 등(단, 반드시 사회복지사가 전체 인원의 80% 이상 참석해야 함) 이수평점(총 8평점) 중 연간 4평점까지 인정	2시간/1평점 인정기준: 시간당 50%
사이버교육	1차시 당(30분 이상) 15페이지(애니메이션 컷) 이상 구성 ※ 이수평점(총 8평점) 중 연간 8평점까지 인정	2차시/1평점 인정기준: 시간당 100%

출처 : 한국사회복지사협회 보수교육 운영지침(2021)

6) 보수교육 방법 : 집합교육 또는 정보통신망을 활용한 사이버 교육

7) 보수교육 실시기관

- 한국사회복지사협회(시도협회 및 산하단체 포함)
- 한국사회복지협의회(시도협의회 포함)
- 한국보건복지인력개발원
- 국립재활원
- 한국노인인력개발원
- 중앙부처 장관(보건복지부, 여성가족부)으로부터 설립 허가를 받은 전국적 규모의 사회복지분야 시설협회, 최근 3년간 사회복지사 또는 시설종사자 대상으로 교육 실적을 보유하고 있는 비영리 법인

※ 보수교육 실시기관 요건

- 정관, 운영 규정 등에 사회복지사 교육훈련에 관한 내용 명시
- 보수교육(집합교육, 사이버교육) 운영을 담당하는 인력 1인 이상 배치(재직증명서 첨부)
- 보수교육에 적합한 장소 및 관련 기자재 확보
- 보수교육 운영지침·규정에 의거한 교육계획 수립과 실시

8) 보수교육 미이수자 : 과태료 20만 원 부과(사회복지사업법 제58조제2항)

3. 사회복지사 보수교육 현황

1) 보수교육 대상자 및 이수 인원

보수교육 대상자는 2012년 67,317명에서 2020년 118,960명으로 약 2배 가량 증가하였으며 이 기간 자격증 소지자도 560,530명(2012)에서 1,206,180명으로 2배가 넘게 급격히 증가하였다.

보수교육 대상은 「사회복지사업법」에 따라 사회복지법인 또는 사회복지 시설에 종사하는 사회복지사를 의무대상자로 정하고 있으며, 의무대상자에는 포함되지 않으나 사회복지 관련 기관에 종사하는 사회복지사를 희망대상자로 정하고 있다. 보수교육 이수율은 2020년 기준으로 의무대상자의 86.9%가 이수하였으나 희망대상자는 55.2%만이 이수한 것으로 나타났다.

<표 3> 보수교육 대상자 및 이수 인원 (단위: 명)

			2012	2016	2019	2020
자격증 소지자			560,530	764,269	1,107,119	1,206,180
보수 교육	대상자		67,317	88,968	113,369	118,960
		의무	41,206	41,382	57,139	63,305
		희망	26,111	47,586	56,230	55,655
	이수자		45,752	63,292	83,820	85,689

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2020년 한국사회복지사 통계연감

2) 보수교육 운영 방법

보수교육 운영 방법은 2020년 코로나 위기가 반영되어 온라인 교육이 급격히 증가하였다. 2020년은 온라인 교육 참여가 98.6%에 이르고 실시간교육, 온라인(녹화)교육, 온오프 통합교육 중 온라인(녹화)형 교육 참여가 가장 높았다.

<표 4> 보수교육 운영 방법(단위: 개, %)

구분	2010	2020
온라인	190(22.5)	1,111(98.6)
오프라인	654(77.5)	16(1.4)

출처 : 2020년 사회복지사보수교육 통계브리프. 한국사회복지사협회 홈페이지

3) 보수교육 교육 영역

보수교육의 영역은 7개 분야로 분류하여 살펴보았다. 개설된 교육과정 수는 2019년까지 꾸준히 상승하였으나 2020년 코로나 상황에서 감소하였다. 2019년 기준으로 5,110개의 교육영역별 강의가 이루어졌으나 교육영역이 윤리와 가치, 인권, 특별분야 강의에 치우쳐 있고 정책과제와 법, 조사연구, 행정 분야의 강의는 비교적 적게 이루어졌다.

2020년 한 해 동안 보수교육은 1,089개의 과정이 개설되었다. 전체 이수 인원을 기준으로 볼 때 1개 과정 당 이수 인원은 2013년부터 2019년 까지 55~57명 선을 유지하다가 2020년 78.7명으로 급격히 증가하였다. 2020년 온라인 녹화형 강의를 주로 이루어진 점을 감안해도 1개 과정당 이수 인원이 좀 많은 편으로 보인다.

<표 5> 보수교육 교육 영역(단위: 개, 명, %)

	2013	2016	2019	2020
사회복지 윤리와 가치	405(18.1)	342(14.1)	1,270(24.9)	1,027(26.7)
사회복지 실천	748(33.5)	715(29.5)	928(29.5)	896(23.3)
사회복지 정책과제와 법	319(14.3)	75(3.1)	406(3.1)	179(4.6)
사회복지 조사연구	20(0.9)	21(0.9)	12(0.9)	6(0.2)
사회복지 행정	323(14.5)	157(6.5)	142(6.5)	290(7.5)
사회복지 인권	119(5.3)	177(7.3)	1,266(7.3)	1,027(26.7)
특별분야	299(13.4)	935(38.6)	1,086(38.6)	426(11.1)
계	2,233(100.0)	2,422(100.0)	5,110(100.0)	3,851(100.0)
개설교육과정 수(개)	890	1,097	1,478	1,089
이수 인원(명)	49,694	63,292	83,820	85,689
과정 당 이수 인원(명)	55.8	57.7	56.7	78.7

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2020년 한국사회복지사 통계연감 참고로 연구자가 재구성

4) 보수교육 이수자 특성

2020년 보수교육을 이수한 사회복지사의 특성은 여성이 68.8%로 남정보다 많았고, 연령은 40대가 28.5%, 50~60대가 27.2%로 비교적 높은 연령의 이수율이 높았다. 자격급수별로는 2급 소지자가 67.0%, 1급 소지자는 33.0% 정도였다.

<표 6> 보수교육 이수자 특성(단위: 명, %)

계	성별		연령별				자격증 급수별		
	남	여	20대	30대	40대	50~60대	1급	2급	3급
85,689 (100.0)	26,771 (31.20)	58,918 (68.8)	15,018 (17.5)	22,922 (26.8)	24,423 (28.5)	23,326 (27.2)	28,239 (33.0)	57,391 (67.0)	59 (0.0)

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2020년 한국사회복지사 통계연감

5) 지역별 이수 현황

□ 교육이수 현황

전체이수자 85,689명 중 지역별로 보면 경기도가 21.9%로 가장 많고 서울이 16.0%로 서울, 경기지역이 37.9%를 차지한다. 그 다음으로는 경북이 6.8%, 경남이 5.9%, 부산이 5.5% 등의 순이었으며 대전, 울산, 제주 지역의 이수율이 다른 지역에 비해 낮게 나타났다.

□ 자격증 소지자 대비 교육이수율

자격증 소지자 대비 보수교육 이수율은 7.1%에 그치고 있다. 가장 이수

율이 높은 곳은 세종지역으로 18.1%였으나 세종은 보수교육 기관이 없어 타지역 교육을 듣고 있는 것으로 보인다. 이 외에 제주가 9.9%, 경기 9.8%, 충남이 9.7%, 울산이 9.6% 등의 순이었으나 광주는 자격증 소지자 대비 교육 이수율이 4.3%, 서울이 5.3%로 가장 낮았다.

□ 교육기관 현황

보수교육 기관은 2020년 36개소가 운영되었으나 이 중 50%인 18개소가 한국사회복지사협회 및 지방협회이며, 주로 활동하는 직능단체가 많은 서울 지역이 전체 보수교육 기관의 38.8%를 차지한다. 서울지역 이외의 지역은 지방사회복지회 사회복지협의회 등이 보수교육을 진행하고 있다.

□ 기관당 이수 인원

보수교육 1개 기관당 이수인원은 기관 수가 많았던 서울이 981명으로 가장 적고 경기가 9,366명으로 가장 많았다. 그 다음 경남은 5,097명, 부산 4,708명, 충남 4,257명, 인천 4,187명으로 5개 지역에서 1개 기관 당 4천 명 이상이 연간 교육을 이수하는 것으로 나타났다.

<표 7> 보수교육 지역별 이수 현황(2020년 기준) (단위 : 명, %)

	자격증 소지자(a)	이수자 현황		자격소지자 대비 이수율 (b/a*100)	보수교육 기관	
		이수자 수(b)	비율		기관 수(c)	기관 당 이수인원(b/c)
합계	1,206,180	85,689	100.0	7.1	36	2,380
서울	260,545	13,739	16.0	5.3	14	981
부산	77,913	4,708	5.5	6.0	1	4,708
대구	69,395	4,148	4.8	6.0	2	2,074
인천	48,029	4,187	4.9	8.7	1	4,187
광주	67,610	2,931	3.4	4.3	2	1,466
대전	50,421	2,838	3.3	5.6	2	1,419
울산	17,618	1,698	2.0	9.6	1	1,698
경기	191,885	18,732	21.9	9.8	2	9,366
강원	37,879	3,586	4.2	9.5	2	1,793
충남	43,860	4,257	5.0	9.7	1	4,257
충북	46,109	3,637	4.2	7.9	1	3,637
전남	64,068	4,554	5.3	7.1	2	2,277
전북	62,190	3,824	4.5	6.1	1	3,824
경남	62,324	5,097	5.9	8.2	1	5,097
경북	88,518	5,810	6.8	6.6	2	2,905
제주	15,681	1,557	1.8	9.9	1	1,557
세종	2,135	386	0.5	18.1	-	-

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2020년 한국사회복지사 통계연감을 참고로 연구자가 재구성

4. 보수교육에 대한 인식과 요구 : FGI 분석

1) 교육요구 분석

교육 분야에서의 요구는 교육과정의 내용과 교육 과정을 이수할 학습자와 관련된 개념으로 20세기 초에 존 듀이가 처음으로 교육요구의 개념을 소개하였다. 교육에서의 요구분석은 요구사정(Needs Assessment), 선두분석(Front-line Analysis), 격차분석(Gap Analysis) 등의 다양한 형태로 불리고 있으며, 학자들마다 다양한 방법으로 정의하고 있다. 하지만, 일반적으로 업무수행상의 불확실한 문제의 본질을 규명하며, 그 문제를 해결할 수 있는 교육을 포함한 가장 적절한 방안을 모색하기 위하여 현재 상태와 바람직한 상태 간의 차이에 대해 체계적으로 조사하는 과정을 요구분석이라고 할 수 있다(황성준, 2020:273).

요구는 현재 상태와 바람직한 상태 간의 격차를 확인하는 중요한 것이지만 그 과정에서 확인된 격차가 반드시 교육에 의해 해결될 수 있는 요구는 아닐 수도 있다. 교육요구 분석 결과는 교육체계 및 교육과정을 통하여 다루어져야 하는 교육 내용, 교육대상자, 교육 방법 등에 대한 기초적인 정보를 제공하기에 수집된 자료를 토대로 의사결정에 도움 될 수 있는 지침을 도출하게 된다.

본 연구는 FGI(Focus group interview)를 통해 사회복지사 보수교육에 대한 요구를 파악하였다. 인터뷰는 연구자 외 연구원 1명이 함께 수행하였으며 2021년 10월 1일 2시간 정도 소요되었다.

<표 8> 인터뷰 참여자 현황

	분야	직위	비고
참여자 1	노인 : 도시	관장(겸임교수)	참여자 모두 2020년 보수교육 이수
참여자 2	노인 : 농촌	관장	
참여자 3	아동	센터장	
참여자 4	여성가족	원장	
참여자 5	사회적 경제	이사장	
참여자 6	장기요양	원장	
참여자 7	장애인	원장(겸임교수, 전사협회장)	

2) 인터뷰 결과 분석

전문가 대상 초점집단 인터뷰 결과는 보수교육에 대한 전반적 인식과 개선사항으로 크게 분류하여 6개 영역에 대해 17개 주제로 도출하였다.

<표 9> 분석영역 및 주제 구분

	하위변수	개념
보수교육 전반적 인식	보수교육의 목적에 부합하지 않음	- 보수교육의 목적에 적합하지 않은 교육 - 교육 자체는 긍정적이지만 너무 변화가 없음 - 초기엔 기대했으나 지금은 법정 의무교육이라 어쩔 수 없이 참여함 - 형식적이고 별로 도움이 되지 않는다 생각하여 듣고 싶은 교육이 없음
	획일화된 보수교육	- 대상별 교육이 이루어지지 않음 - 집합교육은 인원 제한으로 듣고 싶은 것을 못 들음 - 반복되는 인권, 윤리 교육은 식상함 - 사협회 운영 여건상 개선이 어려움
보수교육에 대한 요구	교육 인정 영역 확대	- 교육 이수를 자격 유지 조건으로 명시 - 다른 교육으로 보수교육 대체할 수 있기를 바람
	교육 내용 다양화	- 교육내용 제한하지 말고 자율성 있는 과정 개설 - 트렌드를 반영한 윤리와 인권 교육 필요 - 사회변화에 맞는 새로운 교육 기획
	교육 운영 방법 변화	- 선택의 기회를 제공해 원하는 교육을 듣도록 함 - 시설 유형, 직급별 교육 확대 - 교육 방법을 다양화하여 시간 인정 - 강사의 전문성이 가장 중요함
	제도적 변화	- 법령 및 지침 개정으로 보수교육 운영체계 변화 - 직능단체의 보수교육 인증 조건 완화 필요 - 보수교육기관(지방협회 등) 활성화

(1) 보수교육에 대한 전반적 인식

□ 보수교육의 목적에 부합하지 않음.

○ 보수교육의 목적에 적합하지 않은 교육

보수교육이 현장의 전문성과 역량 강화의 목적을 가지고 있지만, 지금의 교육은 이에 대한 목적 달성이 어려운 상황이며, 힐링의 기회도 되지 못한다는 인식을 보여주었다. 보수교육의 운영 목적과 관련한 제대로 된 교육 진행이 지방협회 운영 여건상 변화가 많이 어렵다는 의견도 제시되었다.

“ 목적을 보니까 ‘변화하는 사회...’ 이렇게 되어 있는데 이에 포커스를 맞춘 교육이 되지 못한다고 생각이 되고요. 늘 개설되던 주제들만 반복이 되는 것 같아서 아쉬움이 있어요” (참여자 4)

“매년 보면 교육 내용이 똑같아요. 강사나 커리큘럼이 계속 중복되던데. 교육받으면서 별서는 느낌이 들 때도 있어요(웃음). 소진된 사회복지사에게 힐링의 기회가 되는 것도 아니고, 아는 사람 만나서 반가운 거 하나 있던데” (참여자 5)

“현장의 전문성과 역량을 강화한다는 목적이 분명히 보수교육에 있지만 현실적으로 어려운 문제들이 있어요. 지역에 따라 차이가 있기는 하지만 사협회 입장에서 보수교육은 협회 운영 유지에 매우 중요한 역할을 해요. 지방협회 입장에서는 보수교육을 직접 진행해야 할 이유가 있는 거죠” (참여자 7)

“보수교육이 의미 있게 얻어가던가, 무언가를 끌어내던가, 마음을 움직이던가 했으면 좋겠는데” (참여자 6)

○ 교육 자체는 긍정적이지만 너무 변화가 없음.

보수교육의 필요성에 대해서는 높게 인식하고 보수교육 시행에 대해 긍정적인 평가도 있었으나 10여 년이 넘는 동안 보수교육의 내용, 유형 등이 크게 변화 없이 진행된 것에 대해 ‘매년 반복되는 교육’ 정도로 인식하고 있다.

“2012년 보수교육이 처음 시행된 이후 큰 변화는 없어요. 사회복지사 자격증이 전국민 자격증이 된 것 같아요. 보수교육으로 다듬어져야 해요” (참여자 2)

“유지를 위한 보수교육의 시행은 긍정적이라고 봐요. 다만, 너무 변화가 없는 게 문제예요. 제가 일하는 아동 분야는 보수교육 이외에 의무교육을 많이 들어야 해요. 그런데 보수교육보다 그 교육은 관련된 실무교육이 많아서 도움이 많이 돼요. 보수교육은 별로 도움 된다고 느낀 적이 없어요. 1년에 한 번 그냥 듣는 거죠” (참여자 3)

“보수교육은 꼭 필요하다고 생각하고요. 8시간 가서 듣고 오면 건질 게 있든 없든 마음이라도 다지는 계기가 될 테니 필요하긴 하고. 보수교육 개선에 대한 이야기는 늘 있는 것 같은데 별로 그렇지는 못한 거 같고, 매년 반복되고 있지 싶어요” (참여자 4)

○ 초기엔 기대했으나 지금은 법정의무교육이라 어쩔 수 없이 참여함.

보수교육 초기에는 기대하는 것이 있었지만 현재는 법정의무교육이라 어쩔 수 없이 참여한다는 의견이 제시되었다. 소규모 시설의 경우 직원이 집합 교육에 참여할 경우 업무 공백이 발생하는 데 보수교육이 효과가 없다고 생각이 들어 교육 참여가 힘들다고 하였다.

“초기에는 뭐라도 배우겠지라는 기대라도 있었는데 지금은 더 나은 교육 욕구가 있어도 들을 수가 없어요.(중략) 법정의무교육이라는 인식은 높아요. 그래서 하루 정도 참여하는 건 당연하다고 생각하지만 조금 더 전문화되었으면 좋겠다는 현장의 욕구가 있지요” (참여자 4)

“지금 보수교육 이수하는 그저 의무로만 인식하고 있어요. 그 동안의 과정의 결과라고 봐야죠” (참여자 1)

“소규모 시설은 인력을 하루 종일 교육을 보내야 해서 힘들어요. 효과도 없는데 이걸 왜 하나.. 의문을 가진 적이 많아요. 보수교육을 해야 한다는 데는 찬성이지만 지금처럼은 아니고 변화가 필요해요” (참여자 3).

○ 형식적이고 별로 도움이 되지 않는다 생각, 듣고 싶은 교육이 없음

현재 실시되는 보수교육은 형식적이고 별로 도움이 되지 않으며 듣고 싶은 교육이 없다는 의견이 많았다. 시설 유형별 직능단체의 교육이 더 좋았다는 의견, 보수교육은 사회적 이슈가 전혀 반영되지 않아 듣고 싶은 교육이 없다는 의견 등이 나타났다.

“제가 일하는 한부모 시설은 인권교육 6시간, 종사자 교육 5시간 정도를 따로 받아야 해요. 사실, 사협회에서 1~2시간 또 받는 건 크게 의미 없어요” (참여자 4)

“교육내용의 전문성이 낮다고 봐요. 직능단체에서 부문별로 받고 싶은 교육을 따로 받을 수 있으면 좋을 텐데요. 전문성을 가진 단체가 정기적으로 교육과정을 만들어 현장을 성장시켜줘야 해요” (참여자 5)

“그동안 보수교육이 어땠냐고 물으면 변화도 없고, 내용도 없고 듣고싶은 게 없다는 생각이 들어요” (참여자 6)

“교육에서 건질 게 있으니 듣는 건데 저희는 솔직히 말씀드리면 현장에서 그 교육을 반드시 들어야겠다는 생각이 안들어요. 실효성 있고 기관에서 좀 사회복지사로서 으쌰으쌰 할 수 있는 교육이었으면 좋겠는데” (참여자 2)

□ 획일화된 보수교육

○ 대상별 교육이 이루어지지 않음

교육신청 과정에서 교육대상을 분리하여 기획이 되어도 실제 접수 과정에서 분리되지 않고 신청을 받고 있어 교육 접수 시 경력 등을 구분하여 접수할 것을 요청함.

“교육 접수할 때 경력을 나눈다고 하는데 실제 접수는 안 그렇더라구요. 경력 구분 없이 막 접수하던데. 인원이 안되더라도 교육생 범위를 지정해서 구분해야 한다고 봐요. 그래야 도움이 되고 현장 이야기를 반영할 수 있을 것 같아요” (참여자 2)

“교육 내용도 바꿔보고 경력에 따른, 직무에 따른 교육을 해봤는데 한계가 있더라구요. 신청단계에서 이런 게 걸러지지 않아서. 직능별로 필요한 건 거기서 직접 교육을 해야지” (참여자 7)

보수교육의 필요성은 높지만 교육의 질이 낮고 내용의 중복이 많아 불만이 제기됨. 사회적 이슈나 관련 강의 등이 이루어지지 않아 어려움을 겪고 있음. 특히, 무조건 사협회가 개설한 일정에 맞춰야 해서 듣고 싶은 교육을 못 듣는 경우가 생기는 것에 대해서도 개선의견이 제기됨.

“교육이 필요한 건 맞지만 교육의 질이 높아져야 해요. 기본교육이 너무 많아서 무의미하게 느껴져요. 중복되고, 8시간 중 1시간 정도면 적당하다고 봐요” (참여자 1)

“기본소득 이야기 나올 때 강의 듣고 싶었는데 방향도 알고 싶고. 답답했어요. 그런데 교육

안나와요. 생계비 지원과 관련 있잖아요. 어떤 방향으로 가야 되는가 할 때, 사회에서 이슈가 되고 있는데 사회흐름을 읽고 싶은데 할 수가 없어요. 현장과 밀접한 관련 있는 화두를 꺼내줘야 하는 데. 그런게 사회문제잖아요. 온라인 컨퍼런스라도 할 수 있을텐데” (참여자 4)

“강사 역량은 시간이 흐르면서 좋아졌다고 보는데 무조건 사협회가 개설한 일정에 맞춰야 하는 것이 어려울 때가 많아요” (참여자 2)

○ 집합 교육은 인원 제한으로 듣고 싶은 것을 못 들음

2020년 이전에는 사이버교육보다 집합교육이 많이 이루어졌는데 이 시기에 교육마다 인원 제한이 있고 개설된 날짜 변경이 불가능하여 욕구와 상관없이 일정만 맞춰서 교육을 듣고 있는 것으로 나타났다. 교육운영 방법을 다양화하여 집합교육 이외의 운영 방안 모색이 필요하다.

“과목마다 인원 제한이 있어서 할 수 없이 열려있는 거, 자리 나는 거 들어요. 듣고 싶은 걸 못 듣는 거죠. 그래서 더 의미 없게 느껴지기도 하고요” (참여자 3)

“상황에 따라서 인권, 윤리만 1-2시간 들을 수 있고, 나머지 시간은 온라인으로 듣는 등 다양하게 해주면 좋겠어요. 4시간, 8시간 등등으로요. 녹화형 강의를 일정 기간 내에 듣게 해놓고 집합교육도 함께 하면 내가 듣고 싶은 것을 듣고 참여하고 싶은 교육에 참여하며 들을 수 있는 거니까...” (참여자 4)

“너무 많은 인원을 한꺼번에 교육해서 교육의 효과도 떨어지고 참여하면서도 지루한 느낌이 들어서” (참여자 5)

○ 반복되는 인권, 윤리 교육은 식상함

보수교육에 필수 과목으로 지정된 사회복지윤리와 인권은 보수교육 이외에도 이미 법정 의무교육으로 지정되어 있어 굳이 보수교육에서 받아야 하는지 의문을 가지고 있었다. 반복되는 교육에 식상함을 느끼고 있으므로 교육내용, 강사 등에 대한 새로운 기획이 요구된다.

“과목마다 다양성이 부족해요. 기본 4시간 이수하고 나면 관련 교육 할 수 있는 건 4시간 밖에 안되거든요. 윤리나 인권 등의 내용은 이미 법정 의무교육으로 이수해야 하니까 굳이 보수교육에서 받아야 하나 생각도 들어요” (참여자 1).

“ 너무 형식적이에요. 인터뷰 때문에 직원들에게 물어보니 대부분 8시간 어떻게 채워야 하나 생각만 들고 도움이 될 거라는 생각은 별로 안 든대요. 인권이나 윤리 같은 의무교육은 너무 들어서 식상 해하고” (참여자 2)

○ 사협회 운영 여건상 개선이 어려움

교육을 직접적으로 운영하는 사협회의 인력풀, 자원 등의 여건이 교육의 질을 높이기에는 한계를 가지고 있다는 의견이 제시됨. 현실적으로 현재 운영체제로는 사협회가 전문교육을 모두 수행하기에는 어려움이 있는 것으로 나타남.

“교육비가 비싸요. 다른 교육은 그렇지 않은데. 잘 모르지만, 협회 운영이 어려워서 그런 것인가 하는 생각도 들어요. 현장에서는 불만이 있는 게 사실이죠” (참여자 3)

“혁신이 필요한 것 같은데, 안정화가 먼저인지.. 어렵네요” (참여자 5)

“보수교육의 내용 다양화는 필요해요. 선택과목이 가능하도록. 그런데 사협회 현재 운영체제로는 현실적으로 교육을 다양하게 개설하기가 어려워요. 사협회에서도 이 욕구를 알고 있고 시도해보기도 하지만 어려움이 있어요. (중략). 사협회 현재 시스템으로는 새로운 운영으로 변화가 거의 불가능하다고 봐요” (참여자 7)

(2) 보수교육에 대한 요구

□ 교육 인정 영역 확대

○ 교육 이수률 자격 유지 조건으로 명시

현재는 시설에 종사하는 사회복지사만 보수교육을 듣도록 하고 있지만 이를 확대하여 전체 자격소지자가 교육을 받을 수 있도록 해야 한다는 것이다. 보수교육 이수률 자격 유지 조건으로 할 경우 자격증 소지자 모두 보수교육을 이수하면서 일하지 않아도 사회복지사로서의 역량을 유지할 수 있게 될 것이다.

“사회복지사영역은 사회복지기관이 없어지면 경력증명서를 발급받기 어려운 상황이더라고

. 이런 부분들이 전반적으로 자격 관리와 함께 잘 이루어지면 좋겠다고 생각했구요”
(참여자 1)

“두 번째로 교육을 시설종사자만 하잖아요. 종사자가 아니면 교육을 안받아도 되고. 자격은 취득 후 전문성 유지가 더 필요할 텐데 종사자만 교육해서는 전문인력을 확보할 수가 없어요. 20년 전에 사회복지사를 따놓고 전혀 하지 않아도 그 자격이 그냥 유지가 되면서 자격이 인정되고 그런 부분들은 개선이 필요하지 않나 생각이 들었어요. 유지를 할 때 예를 들어 5년에 한 번, 몇 년에 한 번 정도는 그래도 보수를 받아야 자격을 유지할 수 있는 기준은 좀 필요하겠다 생각이 들어서” (참여자 1)

“지침에 보면 뭐 목적이 자격취득자에게 기능 및 기술 등을 제공 보충하는 교육이라고 나오거든요. 자격 유지를 위한 보수교육으로 봐야 한다는 건데” (참여자 7)

○ 다른 교육으로 보수교육 대체할 수 있기를 바램

이미 직능단체별로 직무교육이 잘 이루어지는 곳은 그 교육을 보수교육으로 인정해 주기를 바라고 있었다. 특히, 최근 온라인 등 사이버 교육이 많아지면서 교육 운영 방식, 교육 주체 등에 대한 폭넓은 인증을 시행해 줄 것을 요구하였다.

보수교육은 자격 유지의 목적으로 기본교육을 수행하고 전문적인 교육은 직능단체 등 여타의 교육기관에서 자유롭게 진행할 수 있도록 해야한다는 의견이었다. 실제로도 보수교육보다 직능단체별 직무교육이 만족도가 높은 것으로 보인다.

“다른 교육으로 대체해서 들을 수 있으면 좋겠어요. 지금은 사이버 같은 온라인교육도 많고 국가에서 제공하는 교육이 많아요. 언제든지 들을 수 있는데 보수교육은 그렇지 않아서” (참여자 3).

“장애인복지관도 상하반기 정책교육이 따로 있는데 그건 매우 반응이 좋아요. 그런데 보수교육이랑 연동이 안되서 아쉬운데 보수교육 역할을 충분히 한다고 보거든요. 인정을 받으면 좋겠는데” (참여자 6)

“욕구는 많은 데 현재 교육 시스템상으로는 해결이 안 될 거예요. 보수교육은 자격 유지 목적으로만 놓고 전문교육은 따로 다른 곳에서 할 수 있게 풀어줄 필요가 있어요” (참여자 7)

□ 교육 내용 다양화

○ 교육내용 제한하지 말고 자율성 있는 과정 개설

교육내용이 필수와 선택으로 나뉘어져 있지만 대부분의 교육이 윤리와 인권, 행정, 정책, 실천 정도에 그치고 있으므로 내용의 다양화를 위해 교육내용을 제한하지 말고 유연하게 적용하기를 바라고 있었다. 자율적인 교육내용으로 다양한 교육이 이루어질 수 있도록 하자는 의견이었다.

“나누지 말고 필요에 따라 하루 종일 사례 관련 교육을 받는다면 이렇게 유연하게 필요한 것이 되면 좋겠어요. 현실성을 담아낸 교육과정이 필요해요” (참여자 5)

“새로운 전달체계에 대한 이해 교육 같은 거 해주면 좋겠는데, 예를 들면 사회적 경제 영역이 사회복지에서 전혀 소개가 안되는 것 같아요. 최근에는 사회서비스나 사회적 경제 영역의 사회복지사업 수행이 많은데 관련 교육 내용을 전혀 찾아볼 수가 없었어요. 변화가 필요합니다” (참여자 5)

“복지관도 많이, 빨리 변화하고 있어요. 그런데 이런 변화를 교육이 못 따라와. 교육 내용 보면 조사론도 하게 되어 있는데 욕구 조사나 조사 관련 교육은 거의 본 적이 없어요. 실무에 필요한 실천할 수 있는 실무교육이 좀 되면 좋겠는데. 노인들이나 요새 코로나로 정보격차 문제가 심각한데 이런 건 분야를 넘어서 해결하려는 노력이 필요하잖아요” (참여자 1)

○ 트렌드를 반영한 윤리와 인권교육 필요

필수교육에 해당하는 윤리와 인권교육은 기관 자체의 법정 의무교육과 중복된다는 의견이 제시된 반면, 실천 현장의 가치와 관련하여 중요도를 가지므로 강사 역량을 강화하고 사회적 트렌드를 반영한 윤리와 인권교육이 실시되었으면 하는 바람을 나타내고 있다.

“윤리나 인권은 자체교육과 중복되지만 강사 역량 따라 다르게 강의 되기도 하니까 기본교육으로 남아서 적용되어야 해요. 다양성을 높여서 선택 범위도 넓혀야 하니까” (참여자 7)

“기본적인 인권교육은 그대로 하고 나머지 선택영역을 확장했으면 해요. 7시간은 전문교육으로, 수요자 중심의 교육이 필요해요. (중략) 클라이언트를 대하는 게 힘들다면 일을 하지 말아야되요. 사회적 인권 의식을 따라가야 되는 데 근데 인권교육이 트렌드에 따라가

못하는 것 같아요” (참여자 4)

“보수교육 이수자에게 어떤 내용을 원하는지 희망 욕구 조사를 해보면은 변화하는 복지환경 적응에 관한 의견 윤리적인 갈등과 쟁점에 관한 내용을 구체적으로 풀어갈 수 있는 부분들에 대한 의견이 많이 나와요” (참여자 7)

○ 사회변화에 맞는 새로운 교육 기획

인터뷰 참여자들이 가장 많은 의견을 제시한 것은 교육내용에 대한 것으로 주로 사회적 이슈를 반영한 현실적인 교육에 대한 요구를 많이 나타내었다. 구체적으로는 최근 경제적 문제를 안고 있는 클라이언트의 증가에 따라 파산 및 신용회복 등과 관련한 생활금융교육의 필요성에 대한 공감이가장 많았으며 IoT 등 기술과 접목 가능한 사회복지사업, 현장에서 고려해야하는 이슈 등에 대한 것 등 실효성 있는 교육에 대한 욕구를 가지고 있었다.

“최근에 현장에 필요한 건 사실 금융서비스 교육 같은 거거든요, 대출이나 파산과 관련된 문제를 가진 대상자들이 늘고 있어서. 그런데 이런 교육은 전혀 찾아볼 수가 없어요. 이런 것도 보수교육 내용으로 들어와야 해요” (참여자 5)

“금융이나 신용회복과 관련된 생활금융교육이 사회복지사에게 꼭 필요해요. 사례관리 하다 보면 가장 중요한 문제기도 하고요” (참여자 6).

“보수교육은 꼭 필요해요. 다만, 보수교육의 목적이 변화하는 사회에 대한 적응력을 향상시키는 것일 텐데 그런 교육이 안 이루어지고 있는 것 같아요” (참여자 4).

“교육의 다양화가 필요해요. 분야별 이슈를 다뤄 주구요. 현장과 교육이 동떨어져 있어요” (참여자 6)

“노인 현장은 요새 선배시민 관련 정책교육도 필요해요, 이런 거 하루종일 주제 교육으로 다루면 좋을 텐데. 의도적으로 여러 이슈를 다뤄서 현장에서 돌파구를 마련할 수 있으면 좋죠” (참여자 2)

“돌봄에 기술혁신 같은 거 적용해서 현장에 적용할 수 있도록 하는 그런 거를 교육하면 좋겠어요” (참여자 1)

“교육내용이 달라지는 게 제일 시급해요. 신입직원은 인성, 책임감 같은 거 필요하고 3년 차 이상 되면 현장 전문성을 키울 수 있는 커리큘럼으로 내용이 충실하게 구성되면 좋겠어요” (참여자 4)

“ 있는 교육이 되었으면 좋겠다는 거예요. 사회복지사로서 힘을 낼 수 있는 교육요” (참여자 2).

□ 교육운영 방법 변화

○ 선택의 기회를 제공해 원하는 교육을 듣도록 함.

대체로 짜여진 교육보다 선택할 수 있는 교육을 원하고 있었다. 코로나 이전에는 70~80명에 가까운 인원을 대상으로 집합교육 형태로 이루어지고 교육 내용도 이미 주어진 채로 소극적인 교육 참여가 이루어지고 있었으나 현장의 의견은 사회복지사가 필요한 교육을 선택할 수 있도록 교육이 다양하게 개설되기를 바라고 있다. 보수교육이 효과가 없다고 생각하여 대부분 연말에 어쩔 수 없이 교육을 이수하는 상황을 방지하기 위해서도 평소에 듣고 싶은 교육이 다양하게 개설되어야 할 것이다.

“너무 많은 인원이 교육을 받아요. 대학시간표처럼 선택해서 받을 수 있으면 좋을 텐데. 여러 개 열어 놓고 과목 선택하고 옮겨 다니면서” (참여자 1)

“선택적 강의를 했으면 좋겠어요. 폭을 넓혀서, 현장에 실질적으로 도움이 되게요. 강의를 들긴 하지만 꼭 들어야지 하는 생각은 별로 안드는 것 같아요. 그래서 미루다 미루다 보수교육 이수가 어쩔 수 없이 하반기에 몰리잖아요. 그러면 또 신청이 늦어서 듣고 싶은 게 있어도 못 듣고, 그러는 게 매년 반복되는 거 같아요” (참여자 2)

“교육이 사회문제에 되게 둔감해요. 그해만의 이슈를 좀 찾아서 주제로 하면 좋는데 매년 비슷해서. 저는 노인 현장 종사자지만 교육은 상관없이 듣고 싶기도 해서 다양한 사회문제와 관련된 교육이 열리면 좋겠어요” (참여자 2)

○ 시설유형, 직급별 교육 확대

교육 운영에 대해 직무 영역이 다른 시설 유형별 교육과 경력 등이 반영된 직급별, 직위별 교육의 필요성이 강조되었다. 현재 교육은 신입과 중간관리자, 최고관리자를 구분해도 철저히 분리되지 않아 섞여 있기도 하고 그런 경우 교육내용도 동일하게 적용되어 숙련된 경력자의 교육 만족도가 낮은 것을 볼 수 있다. 이를 개선하기 위해 교육 내용과 방법을 고려할 때 시설 유형별, 직급별로 교육을 선택할 수 있도록 하는 기획이 필요하다.

“ 유형별, 직급별로 교육을 선택할 수 있으면 좋는데. 그리고, 신규직원 교육이 강화 되면 좋겠어요. 일에 대한 사명, 소명 같은 거. 사회복지 현장은 다른 직장하고 다른 직업윤리가 필요하기도 하니까. 신입들도 그런 걸 알고 들어오면 좋을 거 같아서” (참여자 1)

“5년 이상, 10년 이상 경력에 따라 구분해서 실무 경험 중심으로 교육을 하면 좋겠어요. 뭐, 10년 이상자는 2년에 1회 정도 교육을 받아도 좋을 것 같고” (참여자 4)

“보수교육을 하고 만족도 조사를 하면 만족도가 높은 편이에요. 그래도 경력이나 분야 심지어 자격급수까지 구분해서 적용하자는 주장도 있어요” (참여자 7)

“교육 내용에 장애인은 도전 행동 관련한 거, 노인은 케어 방식으로 커뮤니티 케어 정책 같은 거, 아까 말씀하신 금융 관련 주제 등 이런 거 현장은 필요해요. 그리고 전 자살 문제가 엄청 심각하다고 보는 데 이런 교육이 없어요. 우리나라가 자살률 1위 국가고 자살은 사회적 타살이라는 말도 있잖아요. 특히, 산업재해 관련한 것들 교육도 좀 해주고요. 이런 과정에서 옹호 같은 실천기법도 익히게 되고 그러지 않을까요” (참여자 6)

“관행적으로 이뤄지면 애정이 없어지는 거죠. 내가 회원으로서 특별한 교육을 받았다 이게 있는건데 이건 기본으로 두고 하면... 최고관리자, 관리자, 신입 과정 나누어 간다면 거기서 강사를 구분하거나 할 수도 있고” (참여자 5)

○ 교육 방법을 다양화하여 시간 인정

보수교육 지침에서는 집합교육 이외에도 다양한 교육방법으로 실시할 수 있도록 하고 있으나 현실적으로 보수교육 인증이 어려워 대체로 집합교육 형태이거나 2020년은 주로 사이버 교육으로 이루어졌다. 이와 관련해 인터뷰 참여자들은 교육에 대한 접근성을 높일 수 있도록 교육방법의 다양화를 요구하였다. 이는 교육 시간, 교육 방법 등을 모두 유연하게 적용할 수 있어야 한다는 것이다.

“교육 방식이 개방되어야 해요. 다양한 온라인교육도 인정하고. 접근성을 높이는 쪽으로. 듣고 싶은 교육이 없어요” (참여자 3).

“선택의 여지가 없더라구요. 비어있는 교육을 선택해야 하는 상황이다 보니까. 8시간 종일 이수보다 오전, 오후 나눠서 들을 수 있도록 해서 접근성을 높일 수 있으면 좋는데 그렇지 못해서 안타까워요” (참여자 6)

“코로나 때문에 녹화교육 신청했는데 이것도 8시간으로 획일화 되어서 접근성을 높이려면 프로그램을 다양화 해야죠.(중략) 8평점 기준은 괜찮아요. 시간을 나눠서 인정을 해주면

싶은데” (참여자 4)

“집합교육을 너무 강요해요. 줄여야 되요. 코로나라 녹화형 강의가 많은데 이런 건 계속 확대되어야 한다고 생각해요. 세미나나 컨퍼런스 같은 거 2시간에 뭐 50% 인정만 되고 이런 부분들은 좀 잘못된 것 아닌가 싶고요. 인정해 주는 것도 늘리면 좋겠어요. 집합교육 원칙을 확장해서 사이버를 강화하는 방법을 변화해야죠” (참여자 3)

“교육내용이나 방법의 다양성이 반드시 필요해요. 집합교육 필요성도 있지만 선택의 폭을 넓혀줘야 해요. 복지용구 전시회 같은 거 다녀오는 것도 시수로 인정해 주고, 컨퍼런스도 50% 인정해 주고 그러면서. 인정 범위가 자유로우면 좋겠어요. 물론, 사전승인에서 적합성을 평가해서 보수교육을 인정해 주는 방식으로요” (참여자 6)

○ 강사의 전문성이 가장 중요함

인터뷰 참여자들은 대부분 교육의 질 향상을 위해 강사의 전문성이 중요하다는 사실을 인지하고 있었다. 좋은 기획은 좋은 강사를 찾고 연결하는 것으로 시작된다는 의견이었다.

“교육은 사실 강사 역량이 가장 중요해요” (참여자 6)

“관행적인 교육은 안돼요. 회원으로서 특별한 교육을 듣고 싶죠. 강사 수준도 문제지만 교육 기획 단계에서의 문제가 크다고 봐요. 다른 데서 욕구를 채우라고 하면 안 되고 좋은 강사를 찾아서 진행해야지. 기획자가 느슨하고 방만한 건 아닌지.. 교육은 가치를 보유하는 게 중요하잖아요. 공을 들어서 기획해야죠” (참여자 5)

□ 제도적 변화

○ 법령 및 지침 개정으로 보수교육 운영체계 변화

지금까지 제시된 교육내용, 교육 방법, 교육기관의 다양화는 대체로 사회 복지사업법 및 시행규칙 등에 명시된 내용이므로 이를 적용하기 위해서는 법령 및 지침 개정이 이루어져야 한다. 특히, 보수교육 이수율 자격 유지를 위한 필수항목으로 하자는 것, 강사 기준 등 교육 방법 변화, 과태료 부과 및 집행의 필요성을 제시하였다.

“보수교육이 자격을 유지하는 것과 깊은 관련이 있고 앞으로도 자격 유지와 관련된 방향으로 교육이 진행되어야 한다고 생각해요. 자격증을 유지하기 위해서 협회에 가입하고 보수

이수하면서 유지하고 있는 사회복지사가 늘어나야 하는데. 이걸 법을 개정해야 하는 일이에요. 법에 명시되어야 가능한 거니까” (참여자 7)

“보수교육 영역에 대해서 지침 개정이 있어야죠. 강사가 안 바뀌고 계속 가잖아요. 강사 기준 요건도 너무 강해서 풀어주는데 필수적인 거나 전문영역 외에도 최근 이슈를 다룰 수 있도록 강사 기준을 완화하면 다양한 이야기를 들을 수 있을 것 같아요” (참여자 3)

“보조공학사 같은 경우 자격을 유지하려면 연 20시간 교육을 받아야지, 안 받으면 자격이 박탈되요. 그래서 연락이 엄청 자주 와요. 안 받으면 안되게. 우리 보수교육은 느슨한 게 문제 아닐까요” (참여자 5)

“미이수하면 과태료가 부과된다고 하던데 과태료 낸 사람은 못 본 것 같아요” (참여자 6)

“과태료 부과는 꼭 필요해요. 제도만 있는 게 아니라 실제로 집행된 사례가 있었는지 모르겠지만. 강한 제재가 따르고 그에 대한 안내가 있어서 보수교육이 철저해졌으면 좋겠어요” (참여자 2).

○ 직능단체의 보수교육 인증 조건 완화 필요

현재 사협회의 여건상 교육 운영체계를 크게 변화할 수 없다면 이의 기능을 직능단체 등 교육 여건이 마련된 기관 및 단체 등과 연계하여 문제를 해결할 필요가 있는 것으로 보인다.

보수교육 인증에 대한 접근이 용이하도록 과정에 대한 상세한 안내가 필요하며 일부 조건을 유예하거나 유연하게 대처하여 직능단체 등에서 전문적인 직무교육 중심으로 교육이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 이 과정에서 사회복지사업의 윤리와 가치 등 기본 소양과 관련된 내용은 사협회와 협력하여 진행하는 것이 바람직할 것이다.

“제가 전에 관협회 일을 볼 때 관협회 교육을 보수교육으로 인정받으려고 신청을 하다가 진짜 벽에 부딪혔어요. 뭐가 그리 복잡한지. 그리고 그 업무를 제대로 아는 사람도 없었어요. 그런 경우가 드문지, 강사 한 사람 한 사람까지 이래라저래라 하는 통에 너무 힘들었던 기억이 있어요. 교육 당일까지 인정이 되네 안되네 그랬었어요. 그 뒤로는 협회 교육을 보수교육으로 인정받으려는 시도 자체를 안해요” (참여자 2)

“직능단체에서 보수교육 인증 조건을 맞추기가 힘들어요. 기존 기준대로 무조건 해야 되기 때문에 직능에서 할 수 있는 게 거의 없어요. 요건 맞추기가 힘들어요” (참여자 1)

“큰 틀에서 접근해야 합니다. 업무 연관성이 있는 내용의 강의를 듣고 싶을 때는 각 직능별 협회에서 교육을 개설할 수도 있구요. 워크숍이나 세미나 같은 걸 통해서. 사협회도

다양하게 해줘야죠. 강의도 다양하게 개설하고 강사 전문성도 신경 쓰고. 모든 사회복지사가 회원으로 가입하고 모두 이수하도록 하고요. 사협회 교육은 자격을 유지하는 수준으로 하고” (참여자 7)

“사협회는 전담할 직원이 없는 것 같기도 해요. 직접 못하면 직능단체랑 연계할 필요도 있을 텐데 전혀 그런 게 없어요. 직능단체에서 필요한 교육을 받으면 보수교육으로 인정해주면 좋은데 지금은 안되죠. 폭넓게 보수교육으로 인정해주면 좋겠어요” (참여자 4)

○ 보수교육기관(지방협회 등) 활성화

보수교육 시행에서 가장 중요한 것은 교육 운영 기관이지만 현재 사협회의 독점상황에서 활성화를 위해서는 지방사협회에 교육 기획, 진행, 평가 등이 가능할 수 있는 제반여건을 마련해 줘야 가능하다. 일부 지자체를 제외하고는 대체로 사협회 운영이 회비 수입을 통해 독자적 운영이 어려운 상황에서 보수교육을 통한 운영 재원을 충당하고 있으므로 여력 있는 전담 직원 확보를 통해 사회복지사 보수교육의 질 관리를 해나갈 수 있는 시스템을 마련해 주어야 할 것이다. 그렇지 못하면 앞으로도 보수교육의 질이 낮아질 수밖에 없기 때문이다.

“법령개정이 필요해요. 다양화되는 것도 중요하고, 직능별로 교육을 여는 것도 중요하고 사협회가 안정적으로 운영되는 것도 중요한 거니까. 사회복지사 자격의 위상을 제고하려면 사협회가 발전하긴 해야 되죠” (참여자 1)

“사협회가 활성화 되어 돼요. 서울이나 경기랑 지방협회는 사정이 달라서 지방에서 주장하는 것을 크게 신경쓰지 않는 눈치예요. 회비만으로도 운영 가능하니까. 지방사협은 상황이 다르죠. 예산이 늘 부족해서 보수교육이 큰 자리를 차지하니까” (참여자 7)

“아마 보수교육 설계 권한이 중앙에 있어서 뭘 하려면 중앙에 가능 여부를 물어보고 진행해야 되거든요. 전에도 한 달 이상 걸리더라구요. 강사 선택권도 없고. 사협회는 그때 아무것도 안하고, 정보도 안주고 알아서 하라는 식이었어요. 그런데 해보니까 힘들어서 지금은 안해요. 교육 인정 여부는 중앙권한이라 지방협회에서는 그다지 역할이 없었던 거 같아요” (참여자 2)

“협회의 구조적 문제는 이해해요. 한 번에 바꿀 거라는 기대는 안하는 데 현재 현장이 교육에 목말라 있는 건 사실이에요. 첫술에 배부르지 않으니 하나씩 하나씩 다양화해야죠” (참여자 2)

5. 보수교육 요구를 반영한 제안

교육 내용의 목적이 분명하고 사회복지사의 업무와 직접 관련성이 높을 수록, 현업에 적용하려는 교육훈련전이가 높게 나타나고 사회복지사의 직무 수행에 직접적 도움을 줄 수 있는 구체적인 자료 제공과 교육에 대한 동기 부여 등은 개인성과 및 조직성과에 긍정적 영향을 미치게 된다.

현장 및 학계 전문가를 대상으로 한 포커스그룹 인터뷰의 주요한 질문에 대한 의견들을 분류하고 종합한 결과를 바탕으로 보수교육과 관련하여 변화가 필요한 몇 가지를 제안하고자 한다.

1) 보수교육 내용의 변화

□ 최근 이슈를 반영한 교육 내용

인터뷰 참여자들 대부분이 동의를 나타낸 보수교육 내용의 다양화를 위한 노력이 필요하다. 특히, 최근 이슈를 반영한 내용, 실제 사회복지서비스 실천 현장에서 적용할 수 있는 이론 및 기술, 프로그램, 새로운 사회복지 전달체계 등장에 대한 대응, 생활금융교육 등 실무자와 대상자에게 직접적인 도움이 되는 내용에 대한 요구가 높았다.

사회복지사의 업무환경 변화에 따라 역량 준비가 추가로 필요한 내용을 현장과 교육계의 합의를 통해 구체적 역량개발의 범위에 포함시키는 실천적 조치는 매우 중요하다. 이에 따라 성과관리, 금융복지, 주거복지, 공동체 지향의 지역사회조직활동 등 몇 가지는 사회복지 교육훈련의 본질적 부분에서 추가적으로 강조, 구체화가 수반되거나 혹은 새롭게 포함되어야 한다 (남기철·남원준, 2017:74)

황성준(2020)의 연구에서도 가장 희망하는 적정교육 순위는 위기(응급)상황 대처기술, 클라이언트에 대한 이해와 실천(특성, 인권, 안전, 건강 등), 사례관리(기본, 심화 과정), 상담기법(기본, 심화 과정), 사회복지 프로그램 기획과 운영, 민원대응 및 감정노동 관리, 의사소통 능력 향상(직원 간, 클라이언트 등), 사업성과(사업계획, 실행, 관리 및 평가 등) 등으로 실천 영역과 기획 영역에 대한 요구가 높았다.

□ 교육 영역의 명확화로 요구 반영

지금까지 시행된 보수교육 영역과 교육내용을 살펴보면 실제로 행정이나 조사연구 관련 교육은 거의 이루어지지 않고 있다. 그나마도 개설된 강좌를 보면 사례관리나 소진 예방 등의 강의를 어느 기관은 행정으로, 어느 기관은 실천 영역으로 분류하고 있어 영역도 혼란스럽다. 이를 방지하기 위해서는 각 영역의 교육 목표와 교육 내용에 대한 명확한 규정화가 필요하다. 또한, 사회변화에 따라 새롭게 발생하는 교육 요구를 반영하여 교육 내용과 영역은 지속적으로 수정, 보완해 나가야 할 것이다.

2) 보수교육 운영 방식의 변화

□ 30명 이하 소규모 교육 희망

더이상 수십 명이 강당에 모여 집합교육 형태로 이루어지는 하루 교육으로는 교육의 실효를 거두기 어려운 상황이다. 사회복지사가 일하는 분야와 실제 역할을 고려하여 수십 개의 전문 교육과정을 개발하고 연중 소집단으로 진행해야 한다.

황성준(2020)의 연구에서도 가장 희망하는 적정교육 인원은 16~20명이 36.1%, 21~30명이 33.9%로 응답자의 70.0%가 30명 이하의 교육을 원하는 것으로 나타났고, 교육 방법은 전문가 강의 49.5%, 사례연구 22.0%, 현장견학 19.1%, 토론 5.9%, 실습 3.5% 등으로 전문 강사에 의한 교육 욕구가 다소 높았다.

□ 직접 선택할 수 있는 교육

교육 방법에 대해서는 특강형식의 집합교육에 대한 선호도가 있으나 교육주제에 따라 이를 다양화할 필요가 있다. 사례관리처럼 복잡한 하위과정을 가지는 교육 내용을 학습해야 하는 경우 특강형식, 사례연구, 토론 등의 다양한 교육 방법을 마련하여 수요자의 역량, 직급, 세팅 현장에 따라 직접 선택할 수 있도록 해야 한다.

□ 자발적 동기 부여 강화

인터뷰에서도 보수교육이 의무교육이라 참여한다는 동기가 높았던 것처럼, 이기연 외(2019)의 연구도 보수교육 참여 동기에 대해 ‘보수교육 평점

취득을 위해'가 48.1%, '직무 명령에 의해 의무적으로'가 9.5%로 나타나 의무교육이라 비자발적으로 참여한다는 응답이 57.6%로 나타났다. 또한, 참여 동기와 관련해서 자발적 참여자의 만족도가 의무적 참여 등 비자발적 참여자의 만족도보다 높았다(이기연 등, 2019:3).

그러므로 보수교육의 자발적 참여 동기를 높이기 위해서는 무엇보다 보수교육의 내실화를 통해 보수교육을 받은 후 사회복지사들이 실제 직무능력이 향상되는 등 보수교육 시간의 유의함이 체감될 수 있어야 한다. 또 보수교육의 중요성과 필요성에 대해 기관과 조직의 인식 개선도 함께 병행되어야 할 것이다.

□ 강사전문성 제고

보수교육 지침에 명시된 영역별 강사 자격 기준은 교수, 실무자, 공무원으로 한정되어 있다. 이 외에 인권영역, 자살예방 게이트키퍼 양성과정, 성인지교육 및 양성평등교육 과정의 강사는 기존 영역별 기준 이외의 별도의 기준을 적용하고 있으며 특별 영역의 경우 한국사회복지사협회장이 인정하는 자로 한정하고 있다.

전문가 초빙을 위한 강사 자격 기준은 비교적 유연하게 두고 있으나 강사 관리 영역에서는 별도의 기준을 두고 있지 않다. 즉, 현재 활용되는 강사풀 관리 체계를 강화하여 강의 평가를 반영하고 강사양성 워크숍 등을 확대해 사회복지 분야에 적합한 전문 강사를 양성할 수 있도록 해야 한다. 이 외에도 우수강사에 대한 인센티브 제공 등을 통해 좋은 강사를 지속적으로 활용할 수 있도록 방안을 마련해야 한다.

3) 보수교육 실시기관의 확대

보수교육 실시기관을 보면 서울을 제외한 지역은 대부분 사회복지사협회 1개 기관 위주로 교육이 이루어지고 있다. 거의 독점된 형태의 보수교육 운영으로는 관례적인 운영이 될 수 있으므로 보수교육 운영 경쟁력 강화를 위한 실시기관의 확대가 필요하다.

현재 시행되는 전국규모 시설협회 중심의 실시기관에서 전국규모의 기관 및 단체로 확대하여 참여 기관을 다양화해야 한다. 그리고 기존에 보수교육을 실시하고 있는 기관에 대한 성과평가 등을 통해 보수교육 실시기관에

대한 자격을 부여하고 부정이 발견되거나 전문성을 해하는 경우 일정 기간 심사유예를 두는 등 교육기관의 전문성 확보를 위한 노력이 필요하다. 이를 위해서는 현재 보수교육 실시기관에 대한 모니터링을 강화하고 이 결과를 차기년도 보수교육 기관 선정 심사에 반영하는 등 보수교육 기관의 교육 서비스 질 확보를 위한 노력이 함께 이루어져야 한다.

4) 새로운 보수교육 인정방식의 도입

정신건강사회복지사의 보수교육 과정 개발을 연구한 배은경 외(2018)의 연구는 새로운 보수교육 인정방식의 도입 필요성을 제기한다. 즉, 현재는 정신건강사회복지사협회에서만 제공되는 보수교육이 인정되고 있지만, 아웃소싱 등을 통한 보수교육 인정 방식을 다양화 할 필요가 있다는 것이다. 예를 들어 협회의 인증 절차를 거친 특정 모델을 익히기 위해 시설에서 8시간 이상 참여하고 경험하는 것을 통해 모델에 대한 이해를 높이는 것도 실제적인 보수교육이 될 수 있다는 의견이었다.

인터뷰에서도 보수교육의 인정방식 확대에 대한 의견이 제시되었다. 자기주도 학습이나 실습, 토론, 관련 전시회 참여 등 다양한 방식의 교육을 인정하여 보수교육의 다양성을 확보하자는 의견에 대한 동의가 높았다.

5) 직급별 보수교육 운영

보수교육 지침에는 신입(3년차 이내), 중간관리자, 최고관리자로 구분하여 직급에 따라 교육과정을 차별화할 것을 명시하고 있지만, 실제 교육기관에서는 이에 대한 실천이 잘 이루어지지 않고 있다.

직급별 교육이 개설되기는 하지만 직급에 상관없이 교육 신청을 하도록 하고 있으므로 실행 과정에서의 시스템 개선이 필요하다. 3년차 미만의 신입직원에게는 현장에서 활용하기 위한 실무중심 교육, 사회복지사로서의 정체성을 확립하기 위한 교육 등이 필요하며, 슈퍼바이저 이상의 관리자 교육에서는 특정 주제에 대한 심화 교육, 윤리 교육, 조직 운영 및 행정처리 관련 교육 등을 통해 직급별 대상을 구분하여 특화된 보수교육의 제공이 필요하다.

신재은 외(2015)의 연구도 직급별 교육과정의 필요도에 대해 국(부)장급과 팀장급은 리더십, 비전·윤리의식, 복지환경 변화, 노무관리 교육이 필

요하며 신입 및 팀원급은 직원 인성 및 예절, 비전·윤리 의식, 시간 관리, 업무관리 교육 등을 제시하였다. 이 외에도 언제나 발생할 수 있는 사회복지사의 이직으로 세팅의 변화를 겪는 이들의 적응에도 보수교육이 중요하게 작용할 것이므로 직급별로 현장 세팅에 맞는 다양한 교육이 마련되어야 한다.

6) 보수교육 지원 환경 조성

보수교육과 관련하여 의견이 제시된 또 하나는 비용의 문제였다. 현재 보수교육비는 1평점 당 최대 7,000원으로 8평점을 이수하는 경우 56,000원 정도의 교육비가 소요된다. 그러나 이는 집합교육, 사이버교육에 동일하게 적용되는 기준으로 이에 대한 관련 비용에 대한 문제 제기가 있어왔다. 김형모(2016)는 이에 대해 사이버 보수교육의 무료화 추진이 필요하다고 하였으며, 보수교육센터를 별도 운영하여 재정의 독립체계 운영이 필요하다고 하였다.

최근에는 분야별로 양질의 사이버교육 프로그램을 무료로 제공하는 곳이 많아지면서 사회복지사 보수교육의 질에 대한 비판이 있으므로 교육서비스 질 확보와 함께 비용의 적절성에 대해서도 공개적인 논의가 필요하다 하겠다. 다만, 비용의 적절성 여부는 단순 평가가 아니라 보수교육 성과를 체계적으로 분석할 수 있는 방안 수립이 우선되어야 할 것이다.

7) 보수교육 대상자 의무 확대

보수교육의 궁극적인 목적은 사회복지사의 윤리관 재정립 및 업무 전문성과 관련해 긍정적인 효과를 산출하고자 하는 것이다. 그러나 현재 교육은 업무에 투입된, 종사하는 사람만을 대상으로 하고 있어 자격증 취득은 했으나 경력이 없는 직원을 채용할 경우 사회복지사의 인성과 최신 지식 및 기술에 대한 이해 교육이 전혀 이루어지지 않은 경우가 많다.

이를 보완하고 사회복지사의 전문성 향상 및 유지를 위해 사회복지사 자격증 소지자 전체로 대상자 확대를 제안한다. 이와 관련하여 김형모(2016)는 자격제도와 연계하여 미이수자 관리를 강화해 과태료 부과, 필요한 경우 자격정지 기준 마련 등을 제안하였다.

사회복지사 자격증 소지자 전체로 보수교육을 의무 확대하는 방안이 실

현되기 위해서는 법령 및 지침 개선이 우선되어야 한다. 보수교육 대상자를 의무교육, 희망교육 대상자로 나누지 않고 전체 사회복지사를 대상으로 하여 목적에 맞는 교육 내용과 방법의 다양화를 통해 교육에 대한 신뢰와 전문성을 높여가야 할 것이다.

[참고문헌]

- 김민정 · 남정현 · 홍준의. 2018. 사회복지사 교육훈련이 개인성과 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 교육훈련전이의 매개 효과를 중심으로. 한국사회복지행정학 20권 제2호(통권 제59호)
- 김형모. 2016. 사회복지사 역량강화 교육 프로그램 분석 및 평가-사회복지사보수교육을 중심으로. 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집.
- 남기철 · 남원준. 2017. 사회복지사의 역할 다양화와 역량의 쟁점. 한국사회복지행정학 19권 제2호(통권 제55호)
- 배은경 · 고정애 · 김용진 · 박병선. 2018. 정신건강사회복지사 보수교육 과정 개발연구. 정신보건과 사회사업 Vol. 46(1)
- 보건복지부 · 한국사회복지사협회. 2021. 사회복지사 보수교육 운영지침
- 신재은 · 이유진 · 박미경 · 문정은. 2015. 사회복지시설 종사자 직급별 교육과정 개발 연구. 경기복지재단
- 이기연 · 권자영 · 신우철 · 손영은 · 최승훈. 2018. <리서치패널단>을 활용한 사회복지사 보수교육 운영실태 및 개선방안 연구. 보건복지부 · 한국사회복지사협회
- 이용교. 2009. 사회복지사의 보수교육 어떻게 할 것인가?. 월간 복지동향 2009. 3월호.
- 임정기 · 김교성 · 이현주. 2016. 사회복지사는 누구이며 무슨 일을 하는가?- 사회복지사가 말하는 사회복지사의 정체성
- 황성준. 2020. 제주특별자치도 사회복지시설 종사자의 교육요구 조사
- 한국사회복지사협회. 2021. 2020년 한국사회복지사 통계연감.
- 한국사회복지사협회 홈페이지

3. 해외 주요 국가의 사회복지 종사자 보수교육 현황 및 보수교육 내용(미국사례)

- 김좌겸 박사 (전 꽃동네대학교 사회복지학과 연구교수)
한우재 교수 (송실대학교 사회복지학부 교수)

4. 주요 사회복지분야 보수교육 현황에 비춰 본 보수교육 개선방안 모색의 필요성

- 오수길 교수 (고려사이버대학교 교수)

주요 사회복지 분야 보수교육 현황에 비춰본 보수교육 개선방안 모색의 필요성

2021. 11. 22

오수길
(고려사이버대학교)



목 차



- 1. 주요 사회복지 분야 보수교육 현황
- 2. 보수교육 개선 방안 모색의 필요성

1. 주요 사회복지 분야 보수교육 현황

1. 보육교사의 보수교육

보육교사의 전문성 배양

- ❖ 직전(preservice)교육과 보수(inservice)교육
- ❖ 2004년 영유아보육법 전면 개정으로 보수교육 보완
- ❖ 2010, 16년 보육교직원 보수교육 내용 변경, 지도지침서

영유아보육법

- ❖ 제51조 보건복지부 장관으로부터 권한의 위임을 받은 시·도지사가 대학 또는 전문기관에 위탁 실시
- ❖ 시행규칙 제20조 매년 2월 말일까지 시·도지사는 보수교육계획을 수립

1. 보육교사의 보수교육

보수교육의 효과성

- ❖ 교과목 내용, 교수학습방법, 교육시간 등의 유연성
- ❖ 현장중심의 개별화된 접근이 가장 효과적
- ❖ 이수를 위한 비차별적이고 반복되는 집단강의식 극복

보육교사 1급 승급교육 기획(안)

- ❖ 인성·소양: 워크숍
- ❖ 건강·안전: 실습 및 훈련, 사례분석 및 토론
- ❖ 전문지식·기술: 사례발표, 워크숍, 시범교육, 과제물

1. 보육교사의 보수교육

보수교육 위탁기관

- ❖ 집합교육 위탁기관 선정: 각 시·도
- ❖ 온라인 특별직무교육 위탁기관 선정: 보건복지부
- ❖ 온라인 보수교육의 콘텐츠 내용심사: 고용노동부

2019년 보육교직원 보수교육 위탁기관

- ❖ 집합교육 위탁기관: 총 95개 기관
- ❖ 온라인 특별직무교육기관: 총 6개 기관
- ❖ 온라인의 장점 살리고, 문제점 개선하려는 노력 필요

2. 의료인의 보수교육

의료인과 보수교육

- ❖ 보건복지부장관의 면허를 받은 의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사(의료법 제2조 의료인)
- ❖ 중앙회는 보건복지부령에 따라 보수교육을 실시(제30조 협조 의무)

의료법 시행규칙 제20조(보수교육)

- ❖ 각 중앙회장이 의뢰
 - 지부 또는 중앙회의 정관에 따라 설치된 전문학회 및 단체, 대학, 전문대학원, 간호대학 및 그 부속병원, 수련병원, 한국보건복지인력개발원, 다른 법률에 따른 기관

3. 의료기사 등에 관한 보수교육

의료기사와 보수교육

- ❖ 의료기사: 임상병리사, 방사선사, 물리치료사, 작업치료사, 치과기공사, 치과위생사(제2조 의료기사의 종류 및 업무)
- ❖ 보건복지부령에 따른 보수교육(제20조 보수교육)

의료기사 등에 관한 법률 시행령 제14조 업무의 위탁

- ❖ 면허에 관련된 학과가 개설된 전문대학 이상의 학교
- ❖ 중앙회
- ❖ 해당 의료기사 등의 업무와 관련된 연구기관

4. 정신건강전문요원의 보수교육

정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률

- ❖ 제17조(정신건강전문요원의 자격 등) 보건복지부장관은 국립정신병원, <고등교육법> 제2조에 따른 학교 또는 대통령령으로 정하는 전문기관에 보수교육을 위탁

시행령 제13조(정신건강전문요원 보수교육의 위탁)

- ❖ 국립정신병원, 정신건강 관련 학과가 설치되어 있는 학교, 정신건강전문요원을 구성원으로 하는 전국 기관

시행규칙 제9조(보수교육)

- ❖ 보수교육 방법: 대면 교육 또는 정보통신망을 활용한 온라인 교육

5. 범죄심리사 1급 보수교육 워크숍

교육 목적과 구성

- ❖ 범죄심리사의 전문성과 자질을 향상
- ❖ 다양한 지역에서 활동하는 범죄심리사들의 소통의 장
- ❖ 소년범 대상 재비행 위험성 평가업무의 전문성 향상

워크숍 내용

- ❖ 소년범 면담시 사용하는 평가도구(매뉴얼, 면담프로토콜)
- ❖ 구체적인 평가기준으로 신뢰로운 평정
- ❖ 구조화된 면담장면 및 질문방식

2. 보수교육 개선방안 모색의 필요성

사회복지사 보수교육 참여자의 만족도 조사

보수교육 운영 평가와 개별 강의 평가

- ❖ 참여자의 자발적 동기가 높을수록 만족도 평가에 영향
- ❖ 운영평가 결과: 학력과 경력기간이 + 요인
- ❖ 개별 강의 평가: 직급이 + 요인

제언

- ❖ 보수교육 자발적 참여에 대한 동기부여
- ❖ 직무 관련 학습을 포괄적으로 인정하는 시스템 필요
- ❖ 개인적 특성에 따른 차별화, 내용과 시간의 배려

설문조사의 구성

인구사회학적 특성

- ❖ 연령, 학력, 총 경력
- ❖ 직책: 실무자급, 중간관리자급, 최고관리자급
- ❖ 기관유형: 사회복지법인, 이용시설, 생활시설, 기타

보수교육에 대한 인식

- ❖ 교육의 필요성
- ❖ 교육의 만족도, 업무수행에 대한 도움
- ❖ 교육받는 이유

설문조사의 구성

교육의 운영과 방식

- ❖ 교육 참여 시기와 이수 시간
- ❖ 선호하는 보수교육 방식: 집체교육, 온라인교육, 워크숍
- ❖ 교육 장소, 강사진 구성, 제공기관의 확대

교육 내용

- ❖ 새로운 영역이나 기법, 사례관리 및 실무 적용 지식
- ❖ 클라이언트 관련 주제, 사회복지사들의 정체성, 소진
- ❖ 최신 정책 및 법·제도, 4차 산업혁명·기후위기 등

설문조사의 구성

제도 개선점과 발전방향

- ❖ 효율적인 프로그램 개발
- ❖ 전문성 향상을 위한 다양한 교육
- ❖ 직책별 차별화된 교육
- ❖ 교육담당자의 전문성 제고
- ❖ 교육 이수상의 어려움
- ❖ 교육 결과의 인센티브

감사합니다!

5. 자유토론

김봉술 신부 (한국종교계사회복지협의회 부회장)

윤덕찬 사무총장 (한국장애인복지시설협회)

이상진 사무총장 (한국장애인복지관협회)

조준호 정책위원장 (서울시사회복지법인연합회 정책위원장, 엔젤스헤이븐 대표)

토 론 문

윤 덕 찬 (한국장애인복지시설협회 사무총장)

한국종교계사회복지협의회와 한국사회복지시설단체협의회, 서울시사회복지법인연합회가 공동주최하는 “정책포럼 - 사회복지사와 사회복지기관의 사명과 보수교육”에 참석하여 토론을 하게 되어 기쁘게 생각합니다.

이번 정책포럼은 12만여명에 이르는 사회복지사의 전문성을 향상시키기 위한 보수교육과 관련된 내용으로 보수교육이 형식적인 교육이 아닌 사회복지 현장의 다양한 의견이 반영되어 올바른 방향성을 확립하기 바라는 마음에서 토론을 하도록 하겠습니다.

김현진 교수님께서 발제해주신 “사회복지사 보수교육의 인식과 요구”에 대해서는 모두 공감하며 전적으로 동의하는 바입니다.

FGI를 통해 보수교육에 대한 전반적인 인식과 개선사항을 파악하셨는데, 그 결과를 보면 ① 보수교육의 목적에 부합하지 않음, ② 획일화된 보수교육, ③ 교육 인정 영역의 확대, ④ 교육내용의 다양화, ⑤ 교육 운영방법의 변화, ⑥ 제도적 변화 등을 하위변수로 도출하셨습니다.

이 부분에 대해서는 FGI 참석자 7명의 의견이 아니라 아마도 사회복지현장에 근무하는 모든 사회복지사가 공감하는 내용이 아닐까 합니다.

우선 보수교육의 내용과 관련된 부분을 보면, 관련법상 보수교육의 영역이 제시되어 있어 다양한 교육을 하기 어렵다고 하지만 대분류로만 되어 있기에 세부영역을 어떻게 설정하는가에 따라 현장에서 필요한 다양한 교육이 가능할 것입니다.

발제자께서도 제안하셨듯이 사회복지현장에서는 위기상황 대처기술, 도전적 행동의 이해 및 대처, 상담기법, 의사소통능력 등 어떻게 보면 학교에서 배우지 못했지만 현장에서 이용자들과 부딪치며 발생하는 매우 중요한 역량과업이며 교육이 필요한 부분입니다.

이러한 부분은 사회복지실천 영역이나 특별분야로 하여 비중을 크게 할 수도 있을 텐데 사회복지정책과 법, 사회복지행정 등에 너무 큰 비중을 두는 것이 아닌가 생각됩니다.

이에 대해 한가지 제안을 하자면, 보수교육 대상자의 지역별 인원을 중심으로 이차분류를 하여 사회복지분야별 인원을 나누어 해당 지역에 어떤 분야의 사회복지사가 얼마만큼 분포되어 있는지를 보고 해당 분야의 사회복지사가 선호하거나 필요로 하는 교육을 기획하기를 제안합니다.

실천 영역보다 정책이나 행정 등의 교육이 많은 것은 한 지역에서 다양한 분야의 많은 사회복지사를 대상으로 보수교육을 진행하다보니 포괄적이고 일반적인 내용의 교육을 진

행하는 것이 수월하기 때문이 아닌가 하는 생각이기 때문입니다.

아마도 이렇게 진행이 된다면 사회복지분야별 최근 이슈를 반영하기도 쉽고 소규모 교육으로 교육의 질적 향상도 도모될 것입니다.

둘째, 보수교육 실시기관의 확대에 대해 전적으로 동의합니다. 발제자께서도 언급하셨듯이 거의 독점된 형태의 보수교육은 경쟁력 약화의 원인이 되기 때문입니다. 실제 전국 규모의 시설협회가 보수교육의 실시기관으로 참여를 하고 있지만, 보수교육의 신청, 모니터링, 평가 등을 모두 한사협이 주도하고 있어 승인절차에 있어 한사협의 요구를 반영할 수밖에 없습니다. 그러다보니 교육내용, 진행방식, 대상자 등에 있어 제한점이 많아 실시기관의 보수교육 참여도가 낮아질 수밖에 없는 현실입니다. 게다가 보수교육의 신청시기에 있어서도 분기별 첫날 한사협은 오픈되고 실시기관은 뒤늦게 오픈하는 이유를 알 수가 없습니다.

따라서 보수교육 실시기관의 승인을 복지부나 다른 곳이 주관하고 기본적인 기준과 절차만 확인되면 보수교육을 진행토록 하는 것을 건의합니다.

셋째, 보수교육 지원 환경 조성에 대해서도 동의합니다. 보수교육비는 전문가로서 전문 자격증을 유지하고 전문가의 자질을 지속적으로 향상시키기 위한 대가로써 지급되는 것입니다. 즉 사회복지사로써의 자질을 향상시키기 위한 비용으로 보수교육비를 지급하는 것인데 여러 조사에서 나오듯 교육의 효과성과 만족도가 낮다면 이것이 왜 내야하는가에 대한 의문점이 들 수밖에 없으며, 그러다보니 한사협의 돈벌이 수단이 아니냐라는 말까지 나오는 것이 아닌가 합니다.

실질적으로 집합교육 30명만 진행해도 지출금액 대비 수입금액이 일치할 수 있는데, 그 이상의 인원이 참석하게 되면 수익금이 발생하게 됩니다. 그렇다면 그 수익금을 통해 교육의 질을 높이기 위해 교육환경을 개선하든지 교육기자재를 설치하든지 교육방식을 개선하든지 해야 할 텐데 그런 개선은 없이 보수교육비만 받는 것은 재검토가 필요한 부분이라 생각합니다.

아무쪼록 이번 정책포럼을 통해 사회복지사의 한 사람으로서 이용자에 대한 서비스를 원활히 지원하고 복지업무를 수행하는데 도움이 될 수 있는 보수교육을 받으며 사회복지사로써 자부심을 느낄 수 있는 계기가 되길 바라는 마음입니다.

감사합니다.

사회복지사 보수교육의 인식과 요구에 대한 토론

이 상 진(한국장애인복지관협회 사무총장)

사회복지사의 보수교육은 2007년 12월 14일 개정된 ‘사회복지사업법’ 제13조의 명문화에 의거하여 2009년부터 시작되어 12년째를 맞이하는 현재 사회복지사의 역량강화에 기여해온 반면 패러다임 변화에 따른 이용자 중심 서비스 지원을 위해 영역별 다양화, 세분화되고 있는 가운데 사회복지서비스 지원을 위해 요구되고 있는 전문성을 보수교육이 잘 담보하고 있는지에 대한 비판 또한 있는 것이 사실이다.

이러한 시기에 다양한 사회복지 현장의 목소리를 경청하고 현행 사회복지사 보수교육의 현황을 살펴봄으로써 사회복지사와 사회복지기관의 사명감을 제고하고 보다 효과적인 사회복지 보수교육의 대안을 만들고자 하는 측면에서 시의 적절한 정책포럼의 시간이 될 것으로 사료된다.

사회복지사 보수교육 현황에 대한 고찰과 보수교육에 대한 인식과 요구를 토대로 보수교육의 변화를 위해 제안한 보수교육 내용의 변화, 보수교육 운영 방식의 변화, 보수교육 실시기관의 확대, 새로운 보수교육 인정방식의 도입, 직급별 보수교육 운영, 보수교육 지원 환경 조성, 보수교육 대상자 의무 확대 등에 대해 대체로 공감을 표하며 토론자가 생각하는 보수교육의 변화에 대해 의견을 제시하고자 한다.

1. 보수교육에 대한 인식과 요구(FGI 분석)에 대하여

발제자는 노인(도시, 농촌), 아동, 여성가족, 사회적 경제, 장기요양, 장애인 등의 인터뷰 참여자를 통해 보수교육 전반적 인식(보수교육의 목적에 부합하지 않음, 획일화된 보수교육)과 보수교육에 대한 요구(교육 인정 영역 확대, 교육 내용 다양화, 교육 운영방법 변화, 제도적 변화)를 중심으로 하여 인터뷰 결과를 분석하였다. 사회복지 현장의 종사자가 공감하는 내용을 잘 정리하여 제시한 부분들도 있으나 사회복지 현장의 목소리로 일반화하기에는 제한적인 내용들도 제시되어 있다.

인터뷰 참여 대상자에 대해서는 많은 고민을 통해 실시한 것으로 사료되나 한가지 아쉬운 측면은 사회복지사협회 보수교육 담당자 및 사회복지사 보수교육 실시기관 담당자도 포함하여 FGI를 진행함으로써 사회복지사 보수교육 실시기관 담당자의 인식과 사회복지 현장 사회복지사의 인식을 비교 분석함으로써 보수교육 변화와 관련된 제안을 하였더라면 보수교육의 긍정적 측면과 부정적 측면, 그리고 개선이 필요한 사항에 대해 보다 다양한 의견 제안이 이루어졌을 것으로 생각된다.

2. 사회복지사 보수교육 운영지침 개정에 대하여

1) 보수교육 평점

운영지침 상 보수교육 이수평점은 등급별 사회복지사는 8평점 이상, 영역별 사회복지사(의료, 학교)는 12평점 이상으로 규정되어 있으며, 필수 의무영역(사회복지 윤리와 인권) 1평점 이상, ‘사회복지실천’, ‘사회복지 정책과 법’, ‘사회복지행정’, ‘사회복지조사연구’ 중 한 과목을 1평점 이상 필수적으로 이수하도록 되어 있다.

이와 관련 필수 의무영역인 사회복지 윤리와 인권, 사회복지실천, 사회복지 정책과 법, 사회복지행정, 사회복지조사연구와 특별분야에 대한 영역별 지침을 통해 개요, 교육목표, 교육내용 등을 명시하고 있다. 단편적으로 사회복지윤리와 인권에 대한 개요와 교육 목표만 살펴보더라도 1평점 이상으로 되어 있지만 짧은 시간안에 교육 목적과 목표를 달성하기에는 어려움이 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 사회복지 윤리 지침

구 분	내 용
개요	사회복지사의 사명과 실천 활동에 담겨 있는 가치, 윤리 및 철학적 지식을 기초로 하여, 사회복지 실천과정에서 직면하는 다양한 윤리적 갈등에 대처할 수 있는 이론적 지식과 실천 능력을 향상시킨다.
교육 목표	1) 사회복지학의 인문학적, 철학적 토대와 사회복지 이념과 가치에 대한 기본 관점을 정립한다. 2) 사회복지사로서 갖추어야 할 사회복지 전문직 실천 가치와 실천 윤리에 대한 지식과 인식을 제고하여, 윤리적 민감성을 향상한다. 3) 사회정의, 사회통합, 인권, 국제화, 권리와 의무 등 사회복지 윤리와 관련된 주요 이슈에 대한 분석능력을 향상한다. 4) 윤리적 의사결정에 대한 이해를 기초로 윤리적 판단능력을 제고하여, 윤리적 갈등해결에 적용하는 능력을 향상한다. 5) 사회복지 기관 행정에서의 윤리적 문제와 윤리적 실천역량을 향상한다.

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2021년 사회복지사 보수교육 운영지침

〈표 2〉 사회복지 인권 지침

구 분	내 용
개요	모든 사람들의 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중의 증진과 수호를 목표로 하는 교육, 훈련 정보, 인식개선, 학습활동을 포괄한다.
교육 목표	1) 인권에 관한 지식과 기술을 제공한다. 2) 인권에 대한 가치관과 태도를 증진시킨다. 3) 인권 친화적 행동의 발달을 통하여 인권침해와 학대를 예방하고, 보편적 인권문화를 구축하고 증진할 수 있는 역량 강화에 이바지하도록 한다.

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2021년 사회복지사 보수교육 운영지침

따라서 「사회복지사업법」 제13조(사회복지사의 채용 및 교육 등) ②항 “사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하는 사회복지사는 정기적으로 **인권**에 관한 내용이 포함된 보수교육을 받아야 한다”라는 점을 고려하여 사회복지 윤리와 인권을 1평점 이상으로 그 외 필수영역 및 선택 영역을 통합하여 선택(택 1)하도록 하므로써 사회복지 대상별, 직급별, 경력별로 사회복지사의 욕구에 부합하는 다양화 및 세분화된 교육분야 및 주제에 집중할 수 있도록 변화가 필요하다. 더불어 8평점이라는 짧은 보수교육 시간에 비해 영역별 교육 목적 및 목표가 광범위하게 설정되어 있는 점을 고려하여 영역별 지침에 대한 개정이 필요하며, 보수교육의 목표가 사회복지사 윤리관 재정립 및 사회복지 관련 최신 지식 및 기술 관련 이해 제고와 현장에서 실천 가능한 교육 실시를 통해 사회복지사의 인성 및 업무 전문성 관련 긍정적 효과를 산출함에 있는바 8평점의 보수교육 시간이 교육 목표 달성에 부합한 시간인지에 대해서도 재검토가 필요하다.

2) 면제대상

사회복지사 120만을 초과하고 있는 현 시기에 「2020년 한국사회복지사 통계연감」에 의하면 자격증 소지자 1,206,180명 중 보수교육 대상자는 118,960명으로 이중 교육 이수자는 85,698명인 것으로 조사되었다.

이미 2019년 한국사회복지사협회의 「리서치패널단을 활용한 사회복지사 보수교육 운영실태 및 개선방안 연구」와 2020년 한국사회복지사협회가 공동 주관한 「위드 코로나19, 뉴노멀의 시대 사회복지교육 무엇을 어떻게 혁신을 할 것인가?」 토론회를 통해 사회복지사 자격 취득 이후 장시간 사회복지 현장에 종사하지 않는 사회복지사에

대해 3~5년 주기로 일정시간의 보수교육을 이수 후 사회복지 현장에 종사할 수 있도록 자격유지 및 관리에 관한 법률 보완의 필요성을 공통적으로 언급한바 있다.

이러한 측면에서 볼 때 보수교육 면제 대상으로 등급별, 영역별 사회복지사에 대해 공통으로 면제 대상으로 적용하고 있는 “군복무, 질병, 해외체류, 휴직 등 부득이한 사유로 해당 연도에 6개월 이상 사회복지법인 또는 사회복지시설에 종사하지 아니한 자”에 대한 규정을 개정함으로써 사회복지사에 대한 자격관리규정을 강화해 나가는 것이 필요하다.

3) 보수교육 영역

앞서 보수교육 평점에서 언급하였듯이 보수교육 영역에서의 필수영역은 「사회복지사업법」 제13조(사회복지사의 채용 및 교육 등) ②항에 의거 사회복지 윤리와 인권으로 하고 그 외 필수영역인 사회복지실천, 사회복지 정책과 법, 사회복지행정, 사회복지조사연구와 선택영역인 특별분야를 통합하여 선택영역으로 하고 택1 하도록 함으로써 사회복지 대상별, 직급별, 경력별로 사회복지사의 욕구에 부합하는 다양화 및 세분화된 교육분야 및 주제에 집중할 수 있도록 하는 것이 매년 반복되는 교육의 단조로움에서 벗어나 사회복지 현장의 보수교육 활성화에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

4) 평점인정 및 강사자격 기준

현행 평점인정 기준에 있어 동일한 집합교육이라 하더라도 사회복지 관련 세미나와 워크숍은 2시간에 1평점을 부여하고 있다.

〈표 3〉 평점인정 기준

유형	세부기준	평점
집합교육	◦ 사회복지사 보수교육을 목적으로 사회복지사만을 교육 대상으로 구성한 교육(교육 정원 80명 이하)	1시간/1평점 인정기준: 시간당 100%
	◦ 사회복지 관련 세미나, 워크숍 등(단, 반드시 사회복지사가 전체 인원의 80% 이상 참석해야 함) ※ 이수평점(총 8평점) 중 연간 4평점까지 인정	2시간/1평점 인정기준: 시간당 50%

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2021년 사회복지사 보수교육 운영지침

사회복지 분야별, 직급별, 경력별, 그리고 사회복지 필수와 선택의 세부 교육 주제

와의 연관성을 고려하여 볼 때 사회복지 관련 세미나와 워크숍을 통해 보다 유익한 내용과 사회복지사의 전문성 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고 세미나와 워크숍에 있어 평점에 차등을 두는 것은 불합리한 평점인정 기준이라고 할 수 있다. 물론 세미나와 워크숍이 인권에 관한 내용을 포괄하고 있지 않은 주제도 많아 보수교육 평점에 있어 차등을 둘수는 있으나, 최근 사회복지시설에서의 인권과 관련한 교육은 보수교육에 편성하지 않더라도 의무적으로 교육을 실시해야 하는 점을 고려해볼 때 차선택으로 기관차원에서의 인권교육을 필하였으면 사회복지 관련 세미나와 워크숍도 100% 평점을 인정하는 방안에 대해서도 고려가 필요할 것으로 사료된다.

강사자격 기준에 있어서도 인권영역을 한 예로 보면 강사 기준에 부합하는 인력풀이 협소하여 강사선정에 어려움이 있으므로 보다 폭넓은 강사 활용이 이루어질 수 있도록 강사기준을 완화하여 적용하는 것이 필요하다.

〈표 4〉 인권영역 강사 기준

구 분	내 용
인권영역 강사 기준	※ 단, 인권영역의 경우 사회복지영역 강사기준 외 다음 중 어느 하나에 해당하는 자도 강의 가능 - 인권분야 전문가로서 전문대학 이상에서 조교수 이상인자 - 인권분야 박사학위 소지자로서 실무경력 5년 이상인자 - 국가인권위원회 인권강사 - 국가인권위원회 강사양성교육을 수료 후, •인권분야 실무경력 7년 이상 재직자 •인권분야 실무경력 10년 이상인 자

출처 : 한국사회복지사협회(2021). 2021년 사회복지사 보수교육 운영지침

3. 보수교육 실시기관의 확대에 대하여

발제자는 사회복지사협회 중심으로 보수교육이 이루어지고 있는 점을 언급하며 보수교육 운영 경쟁력 강화를 위한 실시기관의 확대에 대해 제시하고 있다. 사회복지 현장에서 보수교육과 관련된 문의 및 진행과 관련된 소통에 많은 어려움이 있음을 종종 들곤 한다. 또한 소통의 어려움으로 인해 사회복지사 보수교육 위탁기관의 복수화나 보수교육 실시기관의 확대 필요성도 제기되고 있다.

〈표 5〉 2021년 사회복지사 보수교육 실시기관

연번	실시기관명	연번	실시기관명
1	강원도사회복지사협회	20	한국사회복지사협회
2	경기도사회복지사협회	21	강원도사회복지협의회
3	경상남도사회복지사협회	22	경기도사회복지협의회
4	경상북도사회복지사협회	23	경상북도사회복지협의회
5	광주광역시사회복지사협회	24	광주광역시사회복지협의회
6	대구광역시사회복지사협회	25	대전광역시사회복지협의회
7	대전광역시사회복지사협회	26	서울특별시사회복지협의회
8	부산광역시사회복지사협회	27	전라남도사회복지협의회
9	서울특별시사회복지사협회	28	사단법인전국지역아동센터협의회
10	세종특별자치시사회복지사협회	29	사단법인한국노인복지중앙회
11	울산광역시사회복지사협회	30	
12	인천광역시사회복지사협회	31	
13	전라남도사회복지사협회	32	한국사회복지관협회
14	전라북도사회복지사협회	33	한국노인종합복지관협회
15	제주특별자치도사회복지사협회	34	한국시니어클럽협회
16	충청남도사회복지사협회	35	한국아동복지협회
17	충청북도사회복지사협회	36	한국장애인복지관협회
18	한국학교사회복지사협회	37	한국장애인복지시설협회
19	대한의료사회복지사협회	38	한국재가노인복지협회

출처 : 한국사회복지사협회 보수교육센터 홈페이지

이러한 측면에서 우선적으로 고려해볼 수 있는 방안은 위탁 주체로서 보건복지부가 보수교육센터의 기능확충을 지원하고 보수교육 미이수자에 대한 행정처분을 하는 등 적극적인 역할을 수행하고 보수교육 컨트롤타워로서 한국사회복지사협회의 역할 재정립하는 방안과 보수교육 위탁기관의 복수화 검토와 더불어 사회복지 직능단체 중심 보수교육 실시기관의 확대를 통해 직능단체별 사회복지사의 교육욕구를 고려하여 시대적 변화와 다양성을 담보한 보수교육 운영지침 개정을 통해 운영하는 방안을 모색해 볼 수 있다.

이러한 보수교육 실시기관의 확대 제안과 관련하여 우선적으로 선행되어야 할 사항은 2019년 기준 41개 보수교육 실시기관에서 1,478개의 교육과정 운영을 통해 84,982명이 이수한 반면 2021년 현재는 보수교육 실시기관이 3개소 감소하게 된 원인에 대한 분석이 선행되어야 한다. 코로나19의 영향으로 보수교육 실시기관이 감소하고 교육 이수자는 증가한 것인지 아니면 보수교육 실시기관 운영규정 준수의 어려

움으로 보수교육 실시기관이 감소했는지 등 정확한 분석이 뒤따라야 하며, 사회복지 영역별 종사자에 대한 보수교육 관련 실태조사를 통한 합리적인 방향제시도 필요한 부분이라고 할 수 있다.

4. 마무리하며...

발제자의 「2020년 한국사회복지사 통계연감」에 기초한 보수교육 현황과 FGI 분석을 통한 보수교육에 대한 인식과 요구를 통해 사회복지 현장에 근무하는 다양한 영역의 목소리를 살펴볼 수 있는 시간이 되었다.

코로나19의 영향으로 사회복지 현장에서도 뉴노멀 시대의 새로운 사회복지 서비스 제공 방식에 대한 관심이 증가하고 있으며, 우리사회의 사회·경제 전반의 키워드 또한 메타버스(Metaverse)가 회자되면서 사회복지 현장 또한 빠르게 변화하고 있다. 이에 따라 사회복지 보수교육도 시대적 변화와 조응하며 새롭게 변화해 나가야 한다.

「사회복지사 보수교육 운영지침」에 대한 전면적 재검토와 더불어 사회복지 현장의 목소리를 경청하면서 사회복지사 보수교육이 본래의 목적에 부합하게 잘 운영되고 있는지에 대한 깊이 있는 고찰을 통해 사회복지사와 사회복지기관의 사명에 부합하는 보수교육이 활성화될 수 있도록 사회복지사의 인성과 전문성 향상에 도움이 될 수 있는 사회복지사 보수교육의 실현을 위해 법적·제도적 개선을 도모해 나가기를 바라며 토론을 마치고자 한다.

[참고문헌]

- 보건복지부·한국사회복지사협회. 2021. 사회복지사 보수교육 운영지침
- 이기연·권자영·신우철·손영은·최승훈. 2018. <리서치패널단>을 활용한 사회복지사 보수교육 운영실태 및 개선방안 연구. 보건복지부·한국사회복지사협회
- 이용교. 2009. 사회복지사의 보수교육 어떻게 할 것인가?. 월간 복지동향 2009. 3월호.
- 한국보건복지인력개발원·한국사회복지사협회·한국사회복지교육협의회, 한국사회복지행정연구회. 2020. 위드 코로나19, 뉴노멀의 시대 사회복지교육 무엇을 어떻게 혁신할 것인가?
- 한국사회복지사협회. 2021. 2020년 한국사회복지사 통계연감.
- 한국사회복지사협회 홈페이지