2015년 장애인거주시설

정책실무자 연수회

2015. 03. 26.(목) ~ 03. 27.(금)

경주 대명리조트

사단법인 한국장애인복지시설협회

■ 목 차 ■

◈ 일정표

◈ 개회사

◈ 강의

1. 한국장애인복지시설 현안 및 정책방향 ····· 9

2. 2015년도 장애인거주시설운영 사업안내 및 정책방향 ····· 13

3. 2015년도 사회복지시설 관리안내 ····· 25

4. 장애인거주시설 종사자의 인권보호 및 서비스 질 향상에 관한 연구 ····· 45

5. 시설이용자의 도전적 행동에 대한 개별화 계획 ····· 63

2015년 장애인거주시설 정책실무자 연수회

■ 세부일정

구분	시간	내용	비고
3.26 (목)	13:00~14:00	참가자 접수	17개 시·도협회
	14:00~14:10	개회식	
	14:10~14:40	한국장애인복지시설 현안 및 정책방향	한국장애인복지시설협회 임성현 협회장
	14:40~15:00	휴 식	
	15:00~16:20	2015년도 장애인거주시설운영 사업안내 및 정책방향	보건복지부 장애인권익지원과 박준구 사무관
	16:20~16:30	휴 식	
	16:30~18:00	2015년도 사회복지시설 관리안내	보건복지부 사회서비스자원과 최호용 사무관
	18:00~19:00	석 식	
	19:00~21:00	시도별 모임	시도별 자체 모임 (진행 : 각 시도협회)
3.27 (금)	8:00~09:00	조 식	숙소키반납
	09:00~10:30	장애인거주시설 종사자의 인권보호 및 서비스 질 향상에 관한 연구	한신대학교 변경희 교수
	10:30~10:40	휴 식	숙소키반납
	10:40~12:10	시설이용자의 도전적 행동에 대한 개별화 조치 계획 방안	전북대학교 김미옥 교수
	12:10 ~	폐회 및 중식	중식 및 귀가

개 회 사

한국장애인
복지시설협회
회장 **임 성 현**

우리나라 장애인거주시설의 발전과 거주인의 권익향상을 위해 수고하시는 사무국장 여러분을 사랑하고 그동안의 수고에 감사를 드립니다. 그리고 장애인복지시설에 대한 정부 정책과 지원을 위해 수고하시는 보건복지부 관계자 여러분께도 감사를 드립니다.

지난 한 해 동안 우리 장애인거주시설을 둘러싼 많은 일이 있었습니다. 두 가지로 압축한다면, 거주인에 대한 인권침해 전수조사와 국고환원 준비라고 할 수 있습니다. 시간이 촉박하게 진행된 전수조사는 개선의 여지를 많이 남겼고, 이로 인해 뜻하지 않는 어려움을 겪은 시설도 나왔습니다. 그리고 장애인거주시설 국고환원을 위한 정부 지원을 이끌어내기 위해 많은 이사장님과 원장님들이 협회와 발맞춰 뛰어 주셔서 일정부분 성과도 거두었습니다.

이렇듯 장애인거주시설과 관련해서는 우리 장애인거주시설들이 해결해야 하는 내부 문제와 정부나 사회를 상대로 해결 받아야 하는 외부문제가 공존하고 있습니다. 우리의 자정기능과 사회적 신뢰를 바탕으로 장애인거주시설의 순기능이 회복될 때 정부나 사회적 지원은 확대될 수 있을 것입니다.

사랑하는 사무국장 여러분!

여러분의 시설에서 역할은 작지 않습니다. 시설운영자와 직원간 소통채널이 되어야 하고, 시설의 가치와 역할에 대한 분명한 철학을 가지고 시설장을 보좌해야 합니다. 또한 직원들의 어려움을 끌어안아야 하며, 건강한 사회복지인으로 일할 수 있도록 지원해야 합니다. 이러한 노력이 수반될 때 거주인에 대한 서비스는 나아질 것이며, 자기결정권을 가지고 시설에서 개별적이고 보편적인 삶을 누릴 수 있을 것입니다.

여러분께 부탁드릴 것은, 장애인거주시설에 대한 올바른 가치와 전문성을 가지고 가치 지향적으로 업무에 임해 주시기 바랍니다. 지역사회 내에서 시설의 사회적 역할을 다 할 수 있도록 지역사회 네트워크 활동도 강화해 주시기 바랍니다.

우리 협회에서는 여러분이 신명나게 일할 수 있는 환경을 만드는데 심혈을 기울일 것입니다. 그 방안으로 장애인거주시설에 대한 중·장기 로드맵을 만들고 정부에 제시할 것입니다. 자정기능을 강화하여 시설에 대한 부정적인 사회적 인식을 해소하고, 거주시설이 갖는 가치와 순기능을 명확히 하는 노력을 기울이겠습니다.

아무쪼록 2015년에도 장애인거주시설의 발전 뿐만아니라 여러분의 역량도 한걸음 더 발전되고 성장되기를 기대하며, 협회에서도 여러분과 함께 뛰겠습니다.

감사합니다.

강의 1

한국장애인복지시설 현안 및 정책방향

한국장애인복지시설협회
회장 임 성 현

Memo

Memo

강의 1

2015년 장애인복지시설 사업안내
제Ⅲ권 개정(안) 신구조문 대비표

2015년 장애인복지시설 사업안내 제Ⅲ권 개정(안) 신구조문대비표

<장애인거주시설, 장애인지역사회재활시설>

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p13	2) 실비이용 대상자 - 소득조건에 관계없이 등록장애인이면 가능 < 신설 >	2) 실비이용 대상자 - 소득조건에 관계없이 등록장애인이면 가능 ※ 실비이용대상자는 시설 정원의 30% 이내로 제한(단. '14.12월 기준으로 실비이용자가 30%를 초과하는 시설은 강제퇴소가 아닌 자연감소로 30%이내로 조정 함)	실비입소자 제한 비율 명시
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p13	④ 본인부담금 산정 - 실비로 입소하는 장애인에 대하여는 1인당 월 335,000원(아래 산출근거 참조)범위 내에서 비용을 수납할 수 있으며, 입소장애인 또는 그 보호자의 생활능력에 따라 335,000원 범위 내에서 차등 수납할 수 있다.	④ 본인부담금 산정 - 본인부담금을 지급하고 입소하는 장애인에 대하여는 입소장애인 또는 그 보호자의 생활능력에 따라 1인당 월 348,000원 범위 내에서 비용을 수납할 수 있다	문구 수정 및 증가분 반영
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p31 ~ p41	4. 시설이용 장애인 인권지킴이단 운영	4. 장애인거주시설 인권지킴이단 운영<전면 개정> - 인권지킴이단 외부위원 강화 - 인권교육 운영 사항 변경 - 외부 감시체계 정례화 - 의심사례 발생시 조치 세부 사항 보완 * 세부내용은 본문 참조	인권보호 강화 대책 세부추진 사항 반영

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p43 ~ p61	< 신 설 >	[별지2호] 이용자 인권상황점검표(인권지킴이단 외부단원용) [별지3호] 종사자 인권상황점검표(인권지킴이단 외부단원용) [별지4호] 인권지킴이단 회의록 [별지5호] 사실조사의뢰서 [별지10호] 거주시설 인권지킴이단 운영규정(안) 예시 [별지11호] 인권지킴이단 명의 발송 공문 양식	인권보호 강화 대책 세부추진 사항 반영
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p62	< 신 설 >	○ 시설 내 안전관리 체계 - 시설장을 안전관리책임관으로 지정하여 안전업무 실무자를 관리하고, 안전관리 전반을 지휘·감독·지원 * 안전관리 특성상 시설보강, 교육비 투입 등 예산소요가 많고 훈련시 다수의 인원을 효율적으로 동원해야 하므로 시설장 지휘·관심 필요 - 소방안전관리 교육 이수자*을 중심으로 소방안전관리자를 지정하여 소방계획 수립, 소방훈련 및 소화기구 점검 등을 실시하고 미흡사항은 안전관리책임관에게 보고하여 시정 * 소방기본법 제40조에 따라 한국소방안전협회(http:www.kfsa.or.kr)에서 실시하는 소방안전관리자 교육 - 복지부에서 발간한 장애유형별 피난매뉴얼을 참고하여 각 시설의 특성에 맞는 “자체 피난매뉴얼” 마련 - 보건복지부에서 제공한 “야간근무 지침 표준(안)[별지1]”을 참고하여 시설별 “자체 야간근무 지침”을 마련	안전관리 강화 대책 세부추진 사항 반영

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p63	< 신 설 >	○ 훈련 및 교육 - 시설장 주관 하에 실제 상황을 고려한 모의훈련*을 연 2회 이상 실시(연 1회 이상은 관할 소방서 등 전문기관 합동으로 실시) * 주관/참여 : 시설장(안전관리책임관) / 종사자·생활자(생활자에게 훈련 공개) * 생활자도 훈련 참여 가능하고, 필요시 보호자가 대리 참관 * 생활자 참여가 어려운 경우 대체물품(인형 등) 적극 활용, 대피 완료시간 체크 등 목표위주 훈련으로 실시 - 아울러 이용 장애인 및 종사자 대상 소화요령, 인명대피, 유도요령 등에 대한 **소방교육을 분기별 1회 이상 실시**할 것	안전관리 강화 대책 세부추진 사항 반영
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p66	<신 설 >	[별지 1] 야간근무 지침 표준(안)	안전관리 강화 대책 세부추진 사항 반영
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p70	- 체험홈의 주거 면적은 <한국의 최저주거기준> 참고 이하생략....	- 체험홈은 집단적인 장애인공동생활가정 설치 기준과 동일하게 적용	적용 가능한 기준 변경
2-1 장애인 거주시설 공통사항	p72	○ 체험홈에 입주할 수 있는 정원은 4명을 초과하지 않도록 한다. 다만, 2011년 12월 31일 이전에 입주 완료한 체험홈 정원은 예외로 함	○ 체험홈에 입주할 수 있는 정원은 4명을 초과하지 않도록 한다. <삭제>	기간 경과로 임의규정 삭제

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-2 장애인단기 거주시설 운영	p95	○ 이용기간 : 30일 이내를 기본으로 하되, 필요에 따라 변경 시행할 수 있음	○ 이용기간 : 30일 이내를 기본으로 하되, 필요에 따라 변경 시행할 수 있음 * 단, 연간 6개월 이상을 이용하고자 할 경우에는 시군구의 승인을 받아야 함.	단기거주시설 설치목적 반영
2-3 장애인공동 생활가정 운영	p103	나. 입주신청 및 선정 등	<삭 제>	장애인거주시설 입소절차 적용
2-3 장애인공동 생활가정 운영	p104	[별지 제1호 서식] 장애인공동생활가정 입주신청서	<삭 제>	
2-3 장애인공동 생활가정 운영	p105	[별지 제2호 서식] 입주 초기 접수표	<삭 제>	
2-3 장애인공동 생활가정 운영	p106	[별지 제3호 서식] 장애인공동생활가정 입주 계약서(예시)	<삭 제>	

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-4 장애인거주 시설 운영지원	p110 ~ p116	< 신 설 >	○ 국고 보조대상 - 장애인복지법 제59조(장애인복지시설 설치)에 따라 설치된 장애인거주시설 중 각 시·도에서 예산계상 신청 후 국고보조금 지원 대상으로 확정된 시설 ○ 국고 보조율 : 서울 50%, 지방 70% ○ 지원 세부 기준 **<장애인거주시설 운영비 국고보조 지원기준>** ◇ **일반 거주시설** - 기본급 : **2014년 사회복지종사자 인건비 가이드라인 수준** - 명절휴가비 : **기본급의 120%**(기본급의 60%씩 연 **2**회) - 시간외수당 : **교대근무자(생활지도원) 및 조리원 40시간,** 일반 종사자 등 **20시간** * 2015년 상반기 집행실적에 따라 필요시 시간외 수당 지원 시간 감액 조정 ** 지자체 자체 지원을 통하여 시간외 수당 추가 지원 가능 - 가족수당 : 정액(공무원 지급기준 준용) - 관리운영비 : 2014년 관리운영비 지원단가 대비 약 3% 인상 * 인권교육 및 인권지킴이단 운영 소요 등(단, 30인 초과인원 가중지원은 동결) ◇ **실비 입소시설 :** 일반 거주시설 대비 **85% 지원** ◇ **법정 개인시설 :** 일반 거주시설 대비 **70% 지원**	중앙환원으로 국고보조금 지원기준 신설

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-5 장애인거주시설 기능보강	p121	○「소방시설 설치유지 및 안전관리에 관한 법률 시행령」의 개정안이 확정·공포됨에 다라 관할 지자체는 예산계상신청 시 관내 장애인 거주시설의 소방시설 설치를 우선적으로 고려할 것	< 삭 제 >	기간 경과로 삭제
2-5 장애인거주시설 기능보강	p121	< 신 설 >	○ 소방 설비 및 전기·가스 안전, 시설 노후화 개.보수 등 시설물 소방·안전 관련 예산 우선 국고보조 - 특히, 2015년도에는 화재 등 재난사고 대비 인명피해 최소화를 위한 직통계단* 및 배연창** 설치 예산 최우선 지원 * 직통계단 : 최상층에서 지상 또는 피난층까지 복도 등을 통하지 않고 계단과 계단참(폭이 넓게 된 부분)의 연속으로만 이동할 수 있게 된 계단이나 경사로 ** 배연창 : 화재발생시 창문을 자동으로 강제 개방하여 연기 및 유독가스를 배출하는 창(질식사고로 인한 인명피해 최소화)	안전관리 강화 대책 반영
2-5 장애인거주시설 기능보강	p121	< 신 설 >	○ 신축·증개축, 개·보수 등 기능보강 사업 지원 대상 선정시 소규모 시설 및 2층 이하 시설 우선 지원 - 특히, 신축 시설에 대하여는 2층 이하로 제한* 원칙 * 부지 확보의 어려움 등으로 불가피하게 3층 이상으로 신축할 경우에도 이용자의 거실(침실)은 2층 이하로 제한	안전 및 소규모화 정책 반영하여 선정기준 강화

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-7 장애인실비 입소이용료 지원	p139	가) 일반거주시설 - 실비로 입소하는 장애인에 대하여는 1인당 월 335,000원(아래 산출근거 참조)범위 내에서 비용을 수납할 수 있으며, 입소장애인 또는 그 보호자의 생활능력에 따라 335,000원 범위 내에서 차등 수납할 수 있다. ○ 국가통계포털 가구당 월평균 가계수지에 따른 2014. 3/4현재 도시근로자 가구당 월평균 가계수지를 근거로 산출 - [식료품 및 비주류(377,078원)+의류 및 신발(146,343원)+주거 및 수도 광열비(229,675)+음식숙박비(392,243)]÷평균 가구원수(3.29명) ∴1,145,339 ÷ 3.29 ≒ 348,127원 - 지적장애인 및 자폐성장애인에 대하여는 월 34,000원 이하, 영유아 및 중증 장애인에 대하여는 월 51,000원 이하의 비용을 추가하여 수납 할 수 있다. 나) 실비거주시설 - 관할 지자체는 무료시설 입소장애인 1인당 연간 비용의 80%이상을 지원하되 실정에 맞게 조정하여 보조하며, 실비 장애인시설의 안정적 운영을 위해 종사자 인건비와 관리운영비를 구분하여 지원	< 삭 제 >	본인부담금 기준 적용

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
2-7 장애인실비 입소이용료 지원	p140	- 월 비용 수납한도액 : 605,000원 * 2013년 운영비 지원수준 및 소비자물가상승률 1.3% 감안	- 월 비용 수납한도액 : 626,000원 * 2015년 운영비 지원수준 및 소비자물가상승률 1.2% 감안	증가분 반영
2-7 장애인실비 입소이용료 지원	p141	- 상기 소득조건을 충족하는 입소장애인에 대하여 월 27만원의 입소료를 지원	- 상기 소득조건을 충족하는 입소장애인에 대하여 월 278천원의 입소료를 지원	증가분 반영
2-7 장애인실비 입소이용료 지원	p142	- 입·퇴소 당일을 포함하여 10일 이하 입소시 90,000원 인정, 20일 이하 입소시 180,000원 인정, 21일 이상 입소시 270,000원 인정하여 정산	- 입·퇴소 당일을 포함하여 10일 이하 입소시 93,000원 인정, 20일 이하 입소시 186,000원 인정, 21일 이상 입소시 278,000원 인정하여 정산	증가분 반영
3-1 장애인지역 사회재활 시설공통	p146 ~ p159	< 신 설 >	장애인지역사회재활시설 공통사항	사업안내 개편
3-1 장애인지역 사회재활 시설공통	p156	- 장애인복지관의 경우 사단법인 한국장애인복지관협회에서 정한 '이용료 징수액 산정 기준'을 준용	- 장애인복지관의 경우 사단법인 한국장애인복지관협회에서 정한 '2011년 이용료 징수액 산정 기준' 대비 매년 물가상승분을 고려하여 준용	기준 명확화

사업명	페이지 (15년 기준)	2014년 현행	2015년 개정(안)	개정사유
3-2 장애인 복지관	p163	< 신 설 >	장애인 무료급식 - 결식우려 장애인 무료급식소(식당) 운영 - 거동불편 저소득 재가장애인 식사배달 등	사업 추가
3-2 장애인주간 보호시설 운영	p177	○ 사업수행 인력은 2급 이상의 사회복지사를 1인 이상 의무적으로 채용하여야 한다.	< 삭 제 >	종사자 기준과 혼란

강의 1

2015년도 사회복지시설 관리안내 개정사항(신구문 대조표)

2015년도 사회복지시설 관리안내 개정사항(신구문 대조표)

<table>
<tr><th>P</th><th>2014년 안내</th><th>2015년 안내</th><th>개정사유</th></tr>
<tr><td>알리는 글</td><td>- (중략) 「산업안전보건법(산업안전과 소관)」</td><td>- (중략)「사업안전보건법(산재예방정책과)」…</td><td><수정>
소관부서 수정</td></tr>
<tr><td>3</td><td>- … ⑩ 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법률」 … ⑱ 「기초노령연금법」 …</td><td>- … ⑩ 「입양특례법」 … ⑱ 「기초연금법」 …</td><td><수정>
법령명 수정</td></tr>
<tr><td>4</td><td>< 대표적인 예></td><td><대표적인 예></td><td><수정>
띄어쓰기</td></tr>
<tr><td>5</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">소관부처</th><th rowspan="2">시설종류</th><th colspan="2">세부종류</th><th rowspan="2">관련법</th></tr>
<tr><th>생활시설</th><th>이용시설</th></tr>
<tr><td rowspan="5">보건복지부</td><td>노인복지시설</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>복합노인복지시설</td><td colspan="2">○농어촌에 지역에 한해 노인복지법 제31조 노인복지시설을 종합적으로 배치한 …</td><td>…</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>노숙인시설</td><td>…</td><td>…</td><td>「노숙인등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td rowspan="3">여성가족부</td><td>성매매…</td><td>…</td><td>…</td><td>「성매매방지및피해자보호등에관한법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>가정폭력…</td><td>…</td><td>…</td><td>「가정폭력방지및피해자보호등에관한법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
</table>
</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="2">소관부처</th><th rowspan="2">시설종류</th><th colspan="2">세부종류</th><th rowspan="2">관련법</th></tr>
<tr><th>생활시설</th><th>이용시설</th></tr>
<tr><td rowspan="5">보건복지부</td><td>노인복지시설</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>복합노인복지시설</td><td colspan="2">○농어촌에 지역에 한해 「노인복지법」 제31조 노인복지시설을 종합적으로 배치한 …</td><td>…</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>노숙인시설</td><td>…</td><td>…</td><td>「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td rowspan="3">여성가족부</td><td>성매매…</td><td>…</td><td>…</td><td>「성매매방지 및 피해자보호등에 관한 법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>가정폭력…</td><td>…</td><td>…</td><td>「가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
</table>
</td><td><수정>
법령 표기 방식 준수</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>P</th><th>2014년 안내</th><th>2015년 안내</th><th>개정사유</th></tr>
<tr><td>6</td><td>
<table>
<tr><td>대상자별</td><td>형태</td><td>시설종류</td><td>소관부서</td><td>관련법령</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>노숙인 등</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>「노숙인등의복지 및 자립지원에 관한 법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>기타</td><td></td><td></td><td></td><td>「국민기초생활보장법</td></tr>
</table>
</td><td>
<table>
<tr><td>대상자별</td><td>형태</td><td>시설종류</td><td>소관부서</td><td>관련법령</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>노숙인 등</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」</td></tr>
<tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr>
<tr><td>기타</td><td></td><td></td><td></td><td>「국민기초생활보장법」</td></tr>
</table>
</td><td><수정>
-법령 표기 방식 준수</td></tr>
<tr><td>9</td><td>시설장에게는 1년이하 징역 또는 1천만 원 벌금(법 제54조)에 (이하생략)</td><td>1년이하 징역 또는 1천만 원 벌금(법 제54조제3호)에 (이하생략)</td><td><수정>
- 시설장에 국한된 오해 해소
- 구체적 적용법령명시</td></tr>
<tr><td>11</td><td>- 법인 정관에 (중략) 접수하고, 관련 조항이 없을 경우 정관을 변경하도록 지도

- 수입과 지출에 관한 세부내역을 … 별표1~별표4를 참고하여 작성</td><td>- 법인 정관에 (중략) 접수하고, 관련 조항이 없을 경우 지체없이 상당기간을 정하여 정관 변경 등 보완을 요구하고, 기간 내에 보완하지 않을 경우 반려(「행정절차법」제40조 참조)
- 수입과 지출에 관한 세부내역을 …별표1~별표8을 참고하여 작성</td><td><수정>
- 문구 수정

- 재무회계규칙 일치</td></tr>
<tr><td>12</td><td>-「부가가치세법」 제5조에서는 (이하 생략)</td><td>-「부가가치세법」 제8조에서는 (이하생략)</td><td><수정>
- 적용조문변경</td></tr>
<tr><td>13</td><td>※ 영유아보육법 등 개별법령에 법인이외 (이하생략)</td><td>※ 「영유아보육법」 등 개별법령에 법인이외 (이하생략)</td><td><수정>
-법령 표기 방식 준수</td></tr>
<tr><td>16</td><td>다. 사회복지시설의 시설장 및 종사자의 자격 등</td><td>가. 사회복지시설의 시설장 및 종사자의 자격 등</td><td><수정>
- 개요번호 수정</td></tr>
<tr><td>19</td><td>• 임명직 시설장으로 겸직이 불가피한 (아하생략)

라. 사회복지시설 운영위원회</td><td>• 공개모집 예외 사유(p.31.참조)에 해당되어 임명직 (이하생략)

나. 사회복지시설 운영위원회</td><td><수정>
- 예시 근거 부기
- 개요번호 수정</td></tr>
</table>

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
20	☞ 생활자수가 100인 이상의 (중략) 등은 인권보호 강화 등의 측면에서 반드시 관계공무원이 운영위원회 위원으로 참여하도록 권고 ○ 그 밖에 시설의 운영 또는 사회복지에 관하여 전문적인 (이하생략)	☞ **지자체장은** 생활자수가 100인 이상의 (중략) **등에서 운영위원회를 구성할 때 해당시설** 인권보호 강화 등의 측면에서 반드시 관계공무원**을** 운영위원회 위원으로 **참여시키도록 시설장에게** 권고 ○ 그 밖에 시설의 운영 또는 사회복지에 관하여 전문적인 (이하생략)	<수정> - 권고주체 및 이행사항 명확화 - 오타수정
23	마. 시설운영의 투명성 강화 - 경과조치 : '01년 12월 31일 이전부터 근무한 종사자에 대한 유예기간은 '12년 6월 30일(1월부터 6월 생) 또는 '12년 12월 31일(7월부터 12월 생)로 종료됨	**다.** 시설운영의 투명성 강화 - 경과조치 : '01년 12월 31일 이전부터 근무한 종사자에 대한 유예기간은 **'12년 6월 30일(1월부터 6월생) 또는** '12년 12월 31일**(7월부터 12월생)**로 종료됨	<수정> - 개요번호 수정 - 띄어쓰기 정리
26	바. 시설생활자에 대한 인권보호 강화	**라.** 시설생활자에 대한 인권보호 강화	<수정> - 개요번호 수정
27	사. 인권침해 등 문제 시설에 대한 관리강화 등	**마.** 인권침해 등 문제 시설에 대한 관리강화 등	<수정> - 개요번호 수정
28	아. 사회복지시설의 통합 설치·운영 및 시설 서비스 최저기준 시행	**바.** 사회복지시설의 통합 설치·운영 및 시설 서비스 최저기준 시행	<수정> - 개요번호 수정
29	자. 기타사항	**사.** 기타사항	<수정> - 개요번호 수정
31	- 일부 사회복지법인 내 복지시설에 법인대표이사 또는 시설장과 특별한 (중략) [감사원 위임감사(2014. 12), 권익이 제도개선 권고(2010.4)] - 정부에서 인건비를 지원하는 시설의 종사자 신규채용은 직위에 관계없이 공개모집을 원칙으로 함 ※ 법인이사회에서 시설장을 임명하는 시설의 경우, 순환즉 직원의 … - 법인 또는 시설에서 독자적 또는 공동으로 채용 시에는 해당 법인 및 시설 홈페이지, 소식지, 지자체 홈페이지 등에 채용관련사항을 (이하생략)	- **일부 사회복지시설에서 동 시설을 운영하는 법인의 임원, 운영자 개인 또는 시설장과** 특별한 (중략) [감사원 위임감사 **(2014.12)**, 권익이 제도개선 권고(2010.4)] - 정부에서 인건비를 지원하는 시설의 **시설장 및 종사자** 신규채용은 직위에 관계없이 공개모집을 원칙으로 함 ※ 순환즉 직원의 … - 법인 또는 시설에서 독자적 또는 공동으로 채용 시에는 해당 법인 및 시설 홈페이지, 지자체 홈페이지, **워크넷(work.go.kr), 복지에(bokji.net) 중 2곳 이상의 사이트에** 채용관련사항을 (이하생략)	<수정> - 모든 시설이 적용대상임을 명확화 - 띄어쓰기 정리 - 채용범위 명확화 - 순환즉 범위 개선 - 공개채용방식 변경

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
32	- 제5조(기간의 정함이 (중략) 경우에는 해당 사업 또는 (이하생략) - 제7조(통상근로자로의 (중략) 경우에는 해당 사업 또는 (이하생략)	- 제5조(기간의 정함이 (중략) 경우에는 **당해** 사업 또는 (이하생략) - 제7조(통상근로자로의 (중략) 경우에는 **당해** 사업 또는 (이하생략)	<수정> - 법률 조문 반영
33	○ 사회복지시설 및 그 종사자 * (중략) 별도 규정이 있을 경우 이를 우선 적용함 ○ 개별시설 담당부서 및 지방자치단체 예산사정에 따라 별도의 지침을 마련할 수 있음	○ 사회복지시설 및 그 종사자**(이하 시설장 포함)** *** (중략)** 별도 규정을 우선 적용함 ○ 개별시설 담당부서 및 지방자치단체는 예산사정에 따라 별도의 지침을 **마련할 것**	<수정> - 시설장 배제 오해 해소 - 지자체규정 우선
34~35	가. 물리치료사, 간호(조무)사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 영양사로서	가. **물리(작업)치료사, 간호(조무)사, 요양보호사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 영양사, 조리사로서** **※ 작업치료사, 요양보호사, 조리사의 경우 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 법정의무채용 직종의 신규반영 - 신규 반영에 따른 소급적용 배제
35	②「초중등교육법」,「고등교육법」,「평생교육법」,「특수교육진흥법」 등의 법률에 의한 각 급 학교에서 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력 ※ (신설)	②「초중등교육법」,「고등교육법」,「평생교육법」,**「장애인 등에 대한 특수교육법」** 등의 법률에 의한 각 급 학교에서 자격(면허)증을 소지하고 동종 직종에 근무한 경력 **※ (예시) 각 급 학교에서 사회복지사자격증을 소지하고 사회복지업무를 수행한 경력**	<수정> - 법령명 변경 - 예시 부기
36	사.「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」제47조에 의한 청소년성문화센터에서 직원의 자격으로 근무한 경력 ※ ㉮는 '10.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	사.「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」제47조에 의한 **아동·청소년 성교육 전문기관**에서 직원의 자격으로 근무한 경력 **※ ㉮는 종전근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 법률용어로 변경 - 적용시점의 변경
36	아.「청소년복지 지원법」제31조에 의한 청소년쉼터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉯는 '10.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	아.「청소년복지 지원법」제31조에 의한 **청소년쉼터, 청소년자립지원관, 청소년치료재활센터**에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력 **※ ㉯는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 해당 법령 내 시설 반영 - 적용시점의 변경
36	자. 드림스타트 민간전문인력(직원)으로 채용되어 근무한 경력 ※ ㉰는 '10.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	자. 드림스타트 민간전문인력(직원)으로 채용되어 근무한 경력 **※ ㉰는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 적용시점의 변경

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
36	타. 「식품기부활성에 관한 법률」제3조에 따른 기부식품제공사업장에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 ※ ㉦는 '11.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	타. 「식품기부활성에 관한 법률」제3조에 따른 기부식품제공사업장에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 **※ ㉦는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 적용시점의 변경
36	파. 「자원봉사활동기본법」제19조에 따른 전국자원봉사센터에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 ※ ㉧는 '11.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	파. 「자원봉사활동기본법」제19조에 따른 전국자원봉사센터에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력 **※ ㉧는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 적용시점의 변경
36	하. 시·군·구에 설치된 통합사례관리 전담기구에 사회복지통합서비스전문요원으로 채용되어 통합사례관리업무를 수행한 경력 ※ ㉩는 '12.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	하. 시·군·구에 설치된 통합사례관리 전담기구에 **사회복지통합서비스전문요원(통합사례관리사)**으로 채용되어 통합사례관리업무를 수행한 경력 **※ ㉩는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 명칭변경 반영 - 적용시점의 변경
36	거. 「사회복지사업법」제7조의2에 의한 지역사회복지협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 상근간사로 근무한 경력 ※ ㉱는 '12.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	거. 「사회복지사업법」제7조의2에 의한 지역사회복지협의체에서 사회복지사 자격증을 소지하고 상근간사로 근무한 경력 **※ ㉱는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 적용시점의 변경
37	너. 「민법」제32조에 따라 보건복지부장관의 허가를 받아 설립된 법인으로서 「사회복지사업법」제2조의 사회복지사업을 수행하는 사단·재단법인에서 직원으로 상근한 경력 ※ ㉪는 '14.1.1.이후 근무한 경력부터 적용	너. 「민법」제32조에 따라 보건복지부장관의 허가를 받아 설립된 법인으로서 「사회복지사업법」제2조의 사회복지사업을 수행하는 사단·재단법인에서 직원으로 상근한 경력 **※ ㉪는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.부터 적용**	<수정> - 적용시점의 변경
37	(신설)	**더. 「사회복지사 등의 처우 및 지위향상을 위한 법률」제4조에 따른 한국사회복지공제회에서 사회복지사 자격증을 소지하고 근무한 경력** **※ ㉲는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.이후부터 적용**	<추가> - 유사경력 대상 직군 추가
37	(신설)	**러. 「장애인활동 지원에 관한 법률」제20조에 따른 '활동지원기관'에서 전담인력으로 채용되어 근무한 경력** **※ ㉳는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.이후부터 적용**	<추가> - 유사경력 대상 직군 추가

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
37	(신설)	**머. 「청소년복지지원법」제29조에 따른 청소년상담복지센터에서 직원의 자격으로 채용되어 근무한 경력** **※ ㉯는 종전 근무경력은 인정하되, 경력합산은 '15.1.1.이후부터 적용**	<추가> - 유사경력 대상 직군 추가
40	→ 현역병 입영 후 「병역법」에 의해 전투경찰이나 교정시설 경비교도로 전임하여 복무한 경력	→ 현역병 입영 후 「병역법」에 의해 전투경찰이나 교정시설 경비교도, **의무소방원으**로 전임하여 복무한 경력	<추가> - 「병역법」반영
41	→ 보충역 중 공익근무요원이 예술·체육…	→ 보충역 중 **사회복무요원(구, 공익근무요원)**이 예술·체육…	<수정> - 법정 용어로 변경
42	○ 전력조회 시 정규직원 여부, 담당업무, 경력기간 (중략) 사항을 확인 - (생략) - (생략)	○ 전력조회 시 **정상적 근로계약 여부**, 담당업무, 경력기간 (중략) 사항을 확인 - (생략) - (생략)	<수정> - 계약직 직원의 처우 개선 반영
44	6. 사회복지시설 휴지·재개·자진폐지(법 제38조 관련)	5. 사회복지시설 휴지·재개·자진폐지(법 제38조 관련)	<수정> - 개요번호 수정
46	7. 사회복지시설에 대한 행정처분(시행규칙 제26조의2)	6. 사회복지시설에 대한 행정처분(시행규칙 제26조의2)	<수정> - 개요번호 수정
51	8. 사회복지시설 지도감독	7. 사회복지시설 지도감독	<수정> - 개요 번호 수정
54	9. 사회복지시설 평가	8. 사회복지시설 평가	<수정> - 개요 번호 수정
54	○ 전년도 평가결과에 따른 사후관리 지원 - 우수평가시설 인센티브 지급	○ 전년도 평가결과에 따른 사후관리 지원 **- 평가우수시설** 인센티브 지급	<수정> - 적용대상 명확화
55	○ 2014년도 평가대상시설 - 장애인복지관, 정신요양시설, 사회복귀시설, 노숙인복지(요양, 재활)시설 중 2011년 1얼 1일 이전 설치신고된 시설(단, 보조금을 지원받지	○ 2015년도 평가대상시설 - **사회복지관, 노인복지관, 노인양로시설, 한부모가족복지시설 중 2012년 1월1일 이전 설치신고된 시설(단, 보조금을 받지 않는 개**	<수정> - 적용년도 반영 - 해당년도 평가대상

<table>
<tr><th>P</th><th>2014년 안내</th><th>2015년 안내</th><th>개정사유</th></tr>
<tr><td></td><td>않는 개인시설은 제외)
○ (생략)
○ 평가대상기간 : 2011년1월1일~2013년12월31일</td><td>인시설은 제외)
○ (생략)
○ 평가대상기간 : 2012년1월1일~2014년12월31일</td><td>시설 부기</td></tr>
<tr><td>55</td><td>다. 2014년 시설평가 일정
○ ‘13년 7월 : 2014년 평가지표 확정, 지표설명회 개최
○ ‘14년 1~4월 : 평가계획 수립, 평가대상시설확정, 현장평가위원 선정
○ ‘14년 5~7월 : 시설자체평가(5월), 평가위원교육(5월), 현장평가(6~7월)
○ ‘14년9월~15년1월 : 확인평가, 결과분석 및 발표
○ ‘15년 이후 : ’14년 평가시설에 대한 사후관리지원(우수시설 인센티브 지급, 서비스품질관리 지원 등)</td><td>다. 2015년 시설평가 일정
○ ‘14년 7월 : 2015년 평가지표 확정, 지표설명회 개최
○ ‘15년 1~4월 : 평가계획 수립, 평가대상시설확정, 현장평가위원 선정
○ ‘15년 5~7월 : 시설자체평가(5월), 평가위원교육(5월), 현장평가(6~7월)
○ ‘15년9월~16년1월 : 확인평가, 결과분석 및 발표
○ ‘16년 이후 : ’15년 평가시설에 대한 사후관리지원(우수시설 인센티브 지급, 서비스품질관리 지원 등)</td><td><수정>
- 평가년도 계획 반영</td></tr>
<tr><td>56</td><td>* 컨설팅 주체 : 우수평가시설 관계자, 관련학계전문가, (이하생략)
※ 2015년도 평가대상시설 : 사회복지관, 노인복지관, 노인양로시설, 한부모가족복지시설
※ 권고사항 : 각 지자체는 우수평가시설에 대한 (이하생략)</td><td>* 컨설팅 주체 : 평가우수시설 관계자, 관련학계전문가, (이하생략)
※ 2016년도 평가대상시설 : 아동복지시설, 장애인거주시설, 장애인직업재활시설
※ 권고사항 : 각 지자체는 평가우수시설에 대한 (이하생략)</td><td><수정>
- 적용대상 명확화</td></tr>
<tr><td>57</td><td>10. 사회복무제도</td><td>9. 사회복무제도</td><td><수정>
- 개요 번호 수정</td></tr>
<tr><td>58</td><td>○ 보건복지분야 사회복무요원의 정의
- 국가기관, 지방자치단체, … 복무하는 사람
○ 보건복지분야 사회복무요원 주요업무 및 교육훈련
<table>
<tr><th>구분</th><th>주요업무</th><th>교육훈련</th></tr>
<tr><td>보건복지분야사회복무요원</td><td>■ 사회복지시설, 보건소 등에서 노인, 장애인 수발 보조 및 국민건강 보호·증진 지원 업무를 수행하거나
■ 지자체 사회복지부서에서 업무를 보조</td><td>■ 기초군사훈련(4주)
■ 병무청 소양교육(1주)
■ 직무교육기본과정(2주)
※ 심화교육과정 시범실시</td></tr>
</table></td><td>○ 보건복지분야 사회복무요원의 정의
- 국가기관, 지방자치단체, … 복무하는 병역자원
○ 보건복지분야 사회복무요원 주요업무 및 교육훈련
<table>
<tr><th>구분</th><th>근무기관</th><th>주요업무</th></tr>
<tr><td>사회복지시설운영지원</td><td>사회복지시설</td><td>…</td></tr>
<tr><td>지방자치단체사회복지업무지원</td><td>지방자치단체</td><td>…</td></tr>
<tr><td>방역·식품위생 등 국민건강 보호·증진 업무 지원</td><td>국립검역소,
보건(지)소</td><td>…</td></tr>
<tr><td>응급구조환자이동 등</td><td>국공립병원,</td><td>…</td></tr>
</table></td><td><수정>
- 병역사항 중시
- 근무기관 및 주요업무 명시</td></tr>
</table>

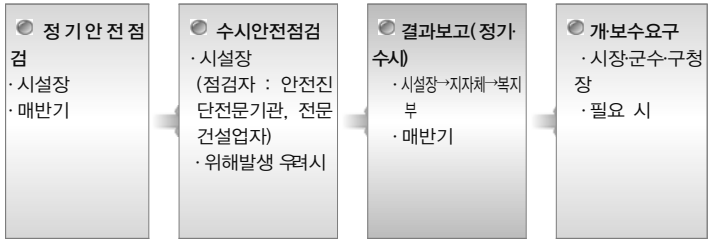
<table>
<tr><th>P</th><th>2014년 안내</th><th>2015년 안내</th><th>개정사유</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td>환자구호 업무지원</td><td>지방의료원 등</td><td></td></tr></table></td><td></td></tr>
<tr><td>59</td><td>(신설)</td><td>○ 보건복지분야 사회복무요원 직무교육 정의
○ 보건복지분야 사회복무요원 직무교육 관련 법률</td><td><추가>
- 정의 수록
- 근거법령</td></tr>
<tr><td>60</td><td>○ 사회복부교육센터 현황<table><tr><td>구분</td><td>교육관할지역</td><td>소재지</td><td>비고</td></tr><tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr><tr><td>대전사회복무교육센터</td><td>대전, 충북, 충남</td><td>대전 중구</td><td></td></tr></table>○ 직무교육과정(비합숙교육, 교육여비 지급)
※ 사회복지과정 중 노인·장애인·아동·지역사회복지과정 등 전문화과정 별도 운영
- 심화 교육과정(시범실시) : 2일, 12시간
• 교육대상 : 10~12개월차 …
• 교육내용 : 사회복지시설 현장에서 …</td><td>○ 사회복부교육센터 현황<table><tr><td>구분</td><td>교육관할지역</td><td>소재지</td><td>비고</td></tr><tr><td>…</td><td>…</td><td>…</td><td>…</td></tr><tr><td>대전사회복무교육센터</td><td>대전, 충북, 충남<u>, 세종</u></td><td>대전 중구</td><td></td></tr></table>○ 직무교육과정(비합숙교육, 교육여비 지급)
※ 사회복지과정은 사회복지·노인·장애인·아동·지역사회복지과정으로 세분화하여 운영
- 심화직무교육 : 3일, 19시간<table><tr><td>구분</td><td>주요내용</td></tr><tr><td>교육대상</td><td>군사훈련 해제일로부터 1년 (이하생략)…</td></tr><tr><td>교육내용</td><td>교과목별 다양한 사례를 활용한 (이하생략) …</td></tr></table></td><td><수정>
- 지역추가

- 사회복지과정 정의

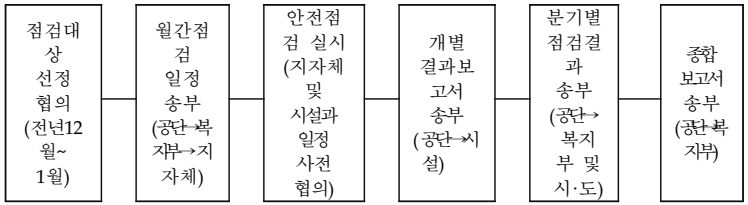
- 심화교육과정 정의</td></tr>
<tr><td>61</td><td>○ ‘14년 보건복지분야 사회복무…
- 기본과정 8,960명
- 심화과정 1,200명(노인·장애인·노숙인 생활시설 근무자)
○ 사회복무요원 직무교육통지서 교부 시 (이하생략) …
- 법적근거 : 「병역법」제33조의2 및 「병역법 시행령」제67조 및 제68조</td><td>○ ‘15년 보건복지분야 사회복무…
- 기본과정 9,947명
- 심화과정 4,200명(노인·장애인·노숙인 생활시설 근무자)
○ 사회복무요원 직무교육통지서 교부 시 (이하생략) …
- 법적근거 : 「병역법」제33조의2 및 「병역법 시행령」제67조 및 제68조, 한국보건복지인력개발원 사회복무요원 교육운용규정</td><td><수정>
- 해당년도 반영

- 교육근거 추가</td></tr>
<tr><td>63</td><td>※ 세부 지급내역은 사회복무교육센터 내부 기준에 의함(이동거리 등 감</td><td>※ 세부 지급내역은 사회복무교육센터 내부 기준에 의함(병무청 관할 지</td><td><수정></td></tr>
</table>

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
	안)	**역 기준**)	- 지급기준 변경
64	병역기피자의 고발(「병역법 시행령」제165조) 제165조(병역기피자의 고발)②행정관서요원의 복무기관의 (이하생략)… 예) 지장청장과 사전협의 없이 복무 분야 변경 시 경고 조치	병역기피자의 고발(「병역법 시행령」제165조) 제165조(병역기피자의 고발)**②사회복무요원의 복무기관의 (이하생략)…** 예) **지방병무청장**과 사전 협의 없이 복무분야 변경 시 경고 조치	<수정> - 법정용어 반영 - 협의주체 명확
66	(신설)	**<주의>일부 지방자치단체 사회복무요원의 보수 지연 및 착오 지급(계급착오 등)되는 사례가 발생하고 있으므로 지방자치단체에서는 보건복지분야 사회복무요원의 보수지급일에 보수가 지급될 수 있도록 보수 집행에 철저를 기할 것.**	<추가> - 주의사항 부기
67	11. 사회복지시설장 등의 실종아동 (이하생략)…	**10.** 사회복지시설장 등의 실종아동 (이하생략)…	<수정> - 개요번호 수정
68	○ 유전자검사 대상자 : 보호시설의 입소자 중 보호자가 확인되지 아니한 아동·장애인, 실종 아동·장애인을 찾고자 하는 가족	○ 유전자검사 대상자 *** 보호시설의 입소자나 「정신보건법」제3조제3호에 따른 정신의료기관의 입원환자 중 보호자가 확인되지 아니한 아동 등** *** 실종아동 등을 찾고자 하는 가족** *** 그 밖에 보호시설의 입소자였던 무연고 아동**	<수정> - 법령 사항 반영
68~69	1) 관련기관별 협력 체계 - 참고 1의 舊 table	1) 관련기관별 협력 체계 - **참고 1의 新 table**	<수정> - 법령 사항 반영
82	○ 다만, 어린이집, 경로당, 노인교실, 노인휴양소 등은 대상 시설에서 제외	○ 다만, **어린이집, 경로당, 노인교실 등**은 대상 시설에서 제외	<수정> - 시설유형 제외
96	○ 대표이사와 시설장은 시정·군수·구청장에게 결산보고서를 제출할 때 후원금 수입 및 사용결과 보고서를 함께 제출(전산파일 출력물도 가	○ 대표이사와 시설장은 시정·군수·구청장에게 결산보고서를 제출할 때 후원금 수입 및 사용결과 보고서를 함께 제출	<수정> - 제출서류의 主副

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
	능)	**- 이 경우 반드시 전자파일로 제출하여야 하며 출력한 보고서도 추가 제출 가능**	명확화
137	(16p) 가. 보험가입여부 확인법(법 제34조의3)	**1. 보험가입여부 확인(법 제34조의3)**	기존내용과 동일 - 16p로부터 이기 - 개요번호 변경
137	(17p)따라서 지자체는 (중략) 확인해야 함(「화재로 인한 재해보상과 보험가입에 따른 법률」제8조 참조)	- 따라서 지자체는 … 확인해야 함(「화재로 인한 재해보상과 보험가입에 따른 법률」제8조 **및 같은 법 시행령 제5조** 참조)	<수정> - 해당 법령 부가 수록
139	(18p) 나. 시설안전점검 실시(법 제34조의4) 1) 시·군·구 담당자는 시설장으로 하여금 (이하생략) 2) 시장·군수·구청장은 안전에 필요한 (중략) 요구할 수 있음 (시설장은 응해야 함) 3) 국가 또는 지방자치단체는 (이하생략) <참고> 사회복지시설 수시안전점검	**2. 시설안전점검 실시** 1) 사회복지시설 자체 안전점검 (법 제34조의4)  ○ (정기안전점검) 시설장은 매 반기 시설에 대해 정기안전점검을 실시하고 그 결과를 시장·군수·구청장에게 제출하여야 함 ○ (수시안전점검) 시설장은 정기안전점검 결과 해당 시설의 구조·설비의 안전도가 취약하여 위해의 우려가 있는 때에는 안전점검기관에 수시안전점검을 의뢰하여 그 결과를 시장·군수·구청장에 제출하여야 함 - 안전점검기관 : 「시설물의 안전관리에 관한 특별법」 제9조에 따른 안전진단전문기관 또는 「건설산업기본법」 제9조에 따른 시설물의 유지관리를 업으로 하는 전문건설업자 - 안전점검기준 : 「시설물의 안전관리에 관한 특별법」 제13조의 규정에 의한 안전점검 및 정밀안전진단 지침	<수정> - 18p로부터 이기 - 시설 자체 및 지자체 점검 내용 신설 부기

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
		☞ 시설안전점검을 수행하지 않을 경우 300만 원 이하 과태료를 부과함 (법 제58조제1항) ○ 시장·군수·구청장은 안전에 필요한 경우 시설의 운영자로 하여금 시설의 보완 또는 개보수를 요구할 수 있음(**요구를 받은 시설운영자는 이에 응해야 함**) ○ 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위 내에서 안전점검, 시설의 보완 및 시설의 개보수에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 보조 가능 2) 지자체 안전점검 ○ 시·도 및 시·군·구에서는 하·동절기(4월 및 11월경) 등 취약시기에 복지부에서 통보하는 안전점검 계획에 따라 종사자 대상 교육훈련* 및 안전점검 조사표에 따른 현지점검 실시 후 그 결과를 복지부에 보고 - 필요한 경우 시설 운영자로 하여금 시설의 보완 또는 개보수 등을 요구하고 보완 또는 개·보수 사항을 모니터링 * 지자체 주관 집체교육(권장), 시설 자체교육, 모의훈련 등 ○ (주요 점검사항) 건축·부대시설 안전성, 소방·가스·전기시설 관리상태, 보험가입 여부, 시설거주자 건강관리 대책 등을 점검하며, 취약시기의 특성에 따라 급식시설 위생상태, 폭설·제설·동파·난방관리 대책 등 추가 점검 3) 합동 안전점검 ○ 정부·지자체·전문가 등으로 합동점검단을 구성하여 중점점검 대상 시설에 대하여 안전취약시기(하·동절기, 태풍발생 시 등)에 시설물 안전관리실태, 매뉴얼 준수여부, 안전의식, 교육·훈련 등 종합점검 실시 (연 1회, '15년 상반기 실시 예정) ○ 합동점검 계획(중점점검 대상시설 리스트 포함)은 취약시기 2~3개월 전 시·도에 별도 통보	

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
		4) 한국시설안전공단 소규모 취약시설 안전점검 (시설물 안전관리에 관한 특별법 제33조의4) ○ 한국시설안전공단에서 「시설물 안전관리에 관한 특별법」 제33조의4에 따라 복지부와 협의하여 무상으로 '소규모 취약시설 안전점검'*을 실시하고 있으며, 시설장 및 시·군·구 담당자는 이를 적극 활용할 것 * 점검분야:건축물 및 옥외시설(지반침하, 균열 및 건축마감 손상 여부, 유지관리상태 등) ○ 안전에 취약하거나 재난의 위험이 있다고 판단되는 시설에 대해 시설장이 요청(또는 지자체 직권)하여 지자체(시·군·구→시·도)가 복지부 주무부서에 신청(필요시 신청 전 지자체 현장 확인 실시)  ※ 지자체 신청과 별개로 복지부에서 사회복지시설정보시스템 및 보육종합정보시스템에 입력된 시설 정보(준공연도 등)를 토대로 점검대상 별도 선정 예정 ○ 시설장 및 지자체는 점검결과에 따라 보수·보강 등의 조치를 적극적으로 이행하고, 조치 실적이 있는 경우 「시설물 안전관리에 관한 특별법 시행규칙」 제20조의2 제4항에 따라 그 실적을 공단에 제출하여야 함	

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
		※ 소관 지자체 및 해당 시설은 각 안전점검 결과에 따라 적극적인 후속조치를 마련하고 결과를 보고하여야 함 ※ 지자체에서는 후속조치 이행여부를 지속적으로 모니터링하고 개·보수 등이 시급히 필요한 시설에 대하여 우선적으로 기능보강예산을 지원할 수 있도록 적극 협조	
142	(신설)	**3. 안전관리 인력 확보** ○ 소방안전관리자 선임 - (대상시설) 「소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률」(이하 '소방시설법') 제20조, 동법 시행령 제22조 및 별표5에 따라 스프링클러설비, 간이스프링클러설비, 물분무등소화설비 또는 옥내소화전설비, 자동화재탐지설비를 설치해야 하는 사회복지시설은 소방시설법 시행령 제23조에 따른 '소방안전관리자'를 선임하여야 함 * 소방시설법 제20조(특정소방대상물의 소방안전관리), 동법 시행령 제22조(소방안전관리자를 두어야 하는 특정소방대상물) 및 제23조(소방안전관리자 선임대상자) 참조 - (소방안전관리자의 임무) 소방시설법 제20조제6항에 따라 소방안전관리자는 소방계획서의 작성 및 시행, 자위소방대 및 초기대응체계의 구성·운영·교육, 피난시설, 방화구획 및 방화시설의 유지·관리, 소방훈련 및 교육, 소방시설 및 소방 관련 시설의 유지·관리, 화기(火氣) 취급의 감독 및 그 밖에 소방안전관리에 필요한 업무를 수행 *「소방시설법」 제20조(특정소방대상물의 소방안전관리) 제6항 참조 ○ 안전관리책임관 지정 - (대상시설) 사회복지시설은 시설장을 '안전관리책임관'으로 지정하여 시설장 책임 하에 안전관리 및 점검을 철저히 실시 - (안전관리책임관의 임무) 안전업무 실무자를 관리하고, 안전관리 전반을 지휘·감독·지원하도록 함	<신설> - 안전관리 인력 확보 사항 신설 부기

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
143	(신설)	**4. 안전관리 교육·훈련** ○ 소방훈련 및 교육 실시 - 소방안전관리자를 선임하여야 하는 사회복지시설의 관계인(소유자, 점유자, 관리자 등)은 「소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률」 제22조 제3항의 규정에 의하여 그 장소에 상시 근무하거나 거주하는 사람에게 소화·통보·피난 등의 훈련과 소방안전관리에 필요한 교육을 연 1회이상 실시하여야 함 - 이 경우 피난훈련은 그 소방대상물에 출입하는 사람을 안전한 장소로 대피시키고 유도하는 훈련을 포함하여야 함 ※ 「영유아보육법」 등 개별 시설관련법에 교육·훈련에 관한 별도 규정이 있을 경우 별도 규정을 따름 ※ 아동·노인·장애인·정신질환자 거주시설은 개별 사업지침에 따라 연2회 이상 훈련 실시	
145	1.「산업안전보건법」 상 사업주의 의무	**4.**「산업안전보건법」 상 사업주의 의무	<수정> - 개요번호 수정
150	2. 사회복지시설 종사자 안전보건을 위한 현장 점검	5. 사회복지시설 종사자 안전보건을 위한 현장 점검	<수정> - 개요번호 수정
151	3. 사회복지시설 주요 유해·위험요인 및 재해예방대책	**《 종사자 주요 유해·위험요인 및 재해예방대책 》**	<수정> - 개요체계 변경
161	※ 시설회계 세출예산(별표4) (중략) 장기요양기관인 경우, 2)동일 법인에서 …	※ 시설회계 세출예산(별표4) (중략) 장기요양기관인 **경우 또는 2)**동일 법인에서 …	<수정> - 적용대상범위 제한
168	※ 다만, 국가·지방자치단체·법인 이외의 주체가 설치·운영하는 시설과 어린이집은 그러하지 아니함	**※ 다만, 국가·지방자치단체·사회복지법인 이외의 주체가 설치·운영하는 시설은 그러하지 아니함**	<수정> - 적용대상 명확화
170	※ 이 경우 후원자가 원하는 경우를 제외하고는 영수증 발급 생략할 수	※ 이 경우 후원자가 원하는 경우를 제외하고는 영수증 발급 생략할 수	<수정>

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
	있음	**없음**	- 자구수정
192	(신설)	3) 후원금의 수입 및 사용결과 보고·공개 ○ 대표이사와 시설장은 관할 시장·군수·구청장에게 결산보고서를 제출할 때 후원금 수입 및 사용결과 보고서를 함께 제출 - 이 경우 반드시 전자파일로 제출하여야 하며 출력한 보고서도 추가 제출 가능 - 시·군·구에서는 제출받은 사항에 대한 현황을 정리하여 보건복지부에 송부(양식 및 일정 등은 추후 통보예정) **※ 변경된 후원금 수입 및 사용결과보고서(별지제19호) 양식은 2013년도 후원금부터 적용** ○ 시장.군수.구청장은 제출받은 후원금의 수입 및 사용결과 보고서를 제출받은 날부터 20일 이내에 인터넷(시·군·구 홈페이지) 등을 통하여 3개월간 공개 - 같은 기간 동안 법인의 대표이사 및 시설의 장도 후원금 수입 및 사용결과 보고서를 법인 및 시설의 게시판과 인터넷 홈페이지에 공개 **※ 시·도가 관할하는 법인의 경우, 관할 시·도에 제출하여 공개 또는 관할 시·도가 지정하는 시·군·구에 제출하여 공개** **※ 단, 후원자 성명(법인의 경우 그 명칭)은 공개하지 말 것** **○ 각 시·군·구 및 시·도는 법인과 시설의 후원금 수입 및 사용결과 보고 및 공개 의무를 사전에 충분히 안내하고 사후에 철저히 지도·감독** **○ 후원금 수입 및 사용결과 보고·공개 의무 위반 시 300만원 이하의 과태료 부과** **※ 후원금 보고·공개가 미흡하므로 후원금수입 및 사용결과 보고 및 공개 업무 철저 필요('12.6 감사원, "사회복지시설**	<추가> - 후원금 관리 규정 명확화

P	2014년 안내	2015년 안내	개정사유
		후원금 등 관리실태” 감사 지적사항) ※ 시·군·구, 법인 및 시설 홈페이지에 후원금 사용결과를 단기간 공개하는 현재 제도로는 후원자가 후원한 결과에 대한 확인이 어려워, 차후 공시방안 등에 대하여 다각적으로 검토하여 추진예정	
192	3) 후원금의 용도 외 사용금지	4) 후원금의 용도 외 사용금지	<수정> - 개요번호 수정

참고 1 95p “1) 관련기관별 협력 체계” 신구 대비 table

舊

보건복지부 (실종아동전문기관)	경찰청 (실종아동찾기센터, 국번없이182)	지방자치단체	보호시설 또는 정신의료기관 등
• 정책 수립 및 시행 • 무연고아동등 신상카드 DB 구축운영 • 실태조사 및 연구 • 실종예방·교육 및 홍보 • 실종아동등의 가족지원 • 기타 필요 사항	• 실종아동·장애인 신고 접수 • 수색 및 수사 • 유전자검사대상물 채취 • 관계장소 출입·조사 • 위반사항 과태료 부과·징수	• 실종아동·장애인 신고접수 • 신상카드 작성·제출여부 지도·감독 • 관계장소 출입·조사 • 위반사항 과태료 부과·징수	• 보호하고 있는 아동등에 대해 경찰서에 실종신고 접수 • 무연고 아동등에 대한 신상카드 작성 제출

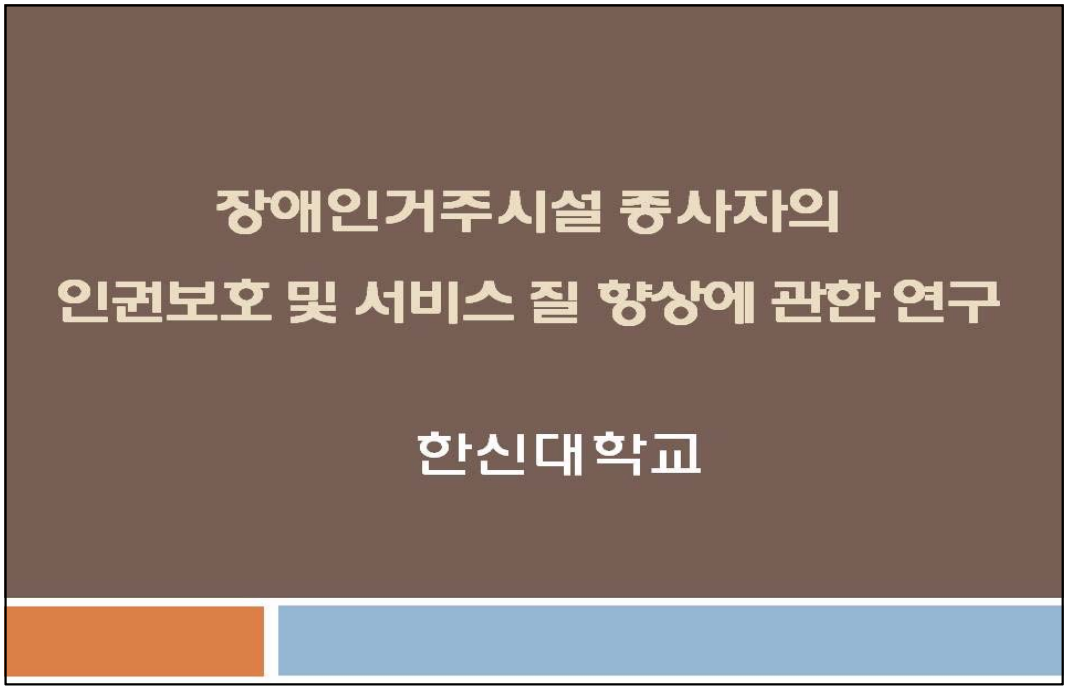
新

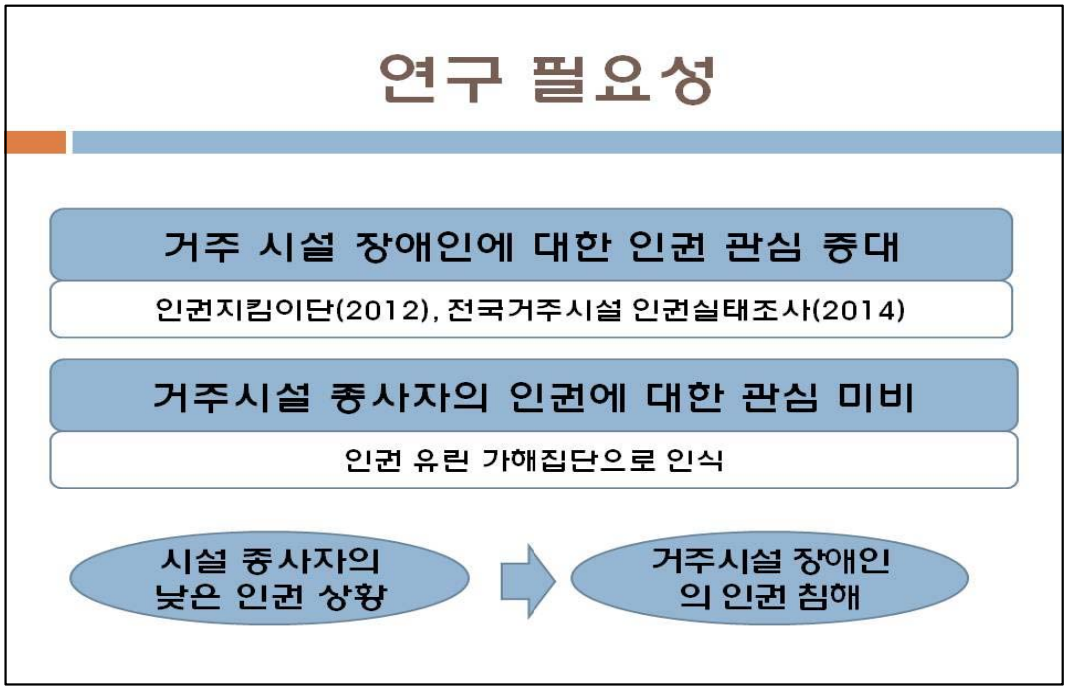
보건복지부 (실종아동전문기관)	경찰청 (실종아동찾기센터, 국번없이182)	지방자치단체	보호시설 또는 정신의료기관 등	다중이용시설의 장
• 정책 수립 및 시행 • 무연고아동등 신상카드 DB 구축 • 실태조사 및 연구 • 실종예방·교육 및 홍보 • 실종아동등의 가족지원 • 기타 필요 사항 • 실종아동등 조기발견지침 고시	• 실종신고 접수 • 수색 및 수사 • 유전자검사대상물 채취 • 관계장소 출입·조사 • 위반사항 과태료 부과·징수 • 실종아동등 조기발견지침 준수에 대한 교육·훈련 사항 지도·감독	• 경찰관서에 실종아동등 발견 신고 ※ 경찰청 실종아동찾기센터(국번없이 182) • 신상카드 작성·제출여부 지도·감독 • 관계장소 출입·조사 • 위반사항 과태료 부과·징수	• 경찰관서에 실종아동등 발견 신고 ※ 경찰청 실종아동찾기센터(국번없이 182) • 신상카드 작성 제출	• 실종아동등이 신고되는 경우 실종아동등 조기발견 지침에 따라 즉시 경보발령, 수색, 출입구 감시 등의 조치 • 시설·장소의 종사자에게 실종아동등 조기발견 지침에 관한 교육·훈련 연 1회 실시

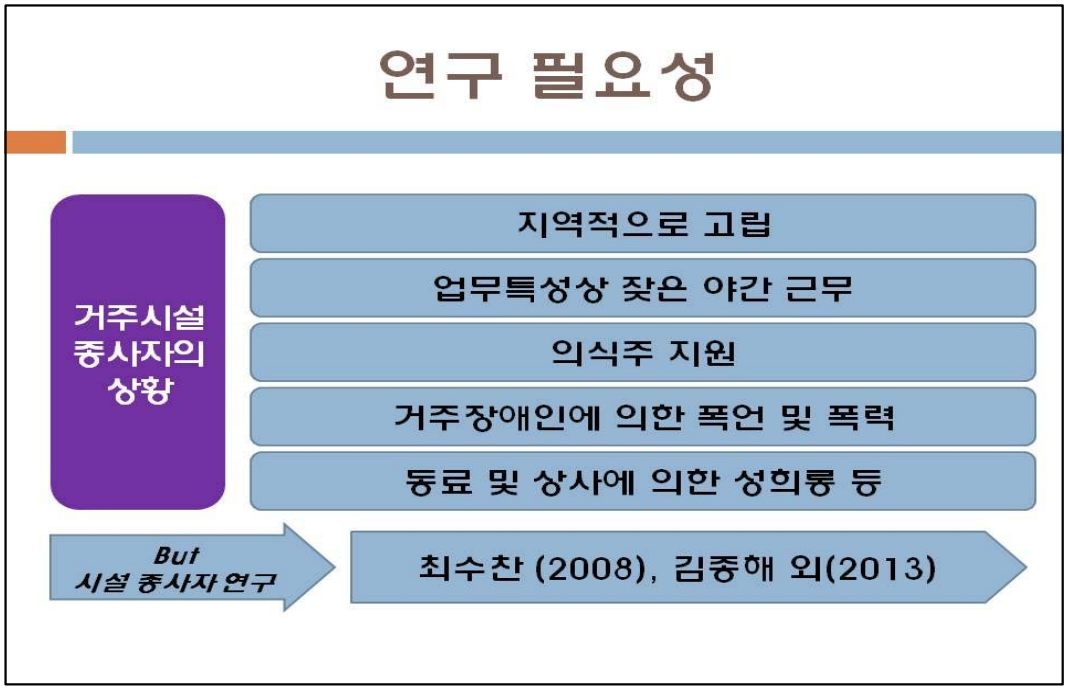
강의 4

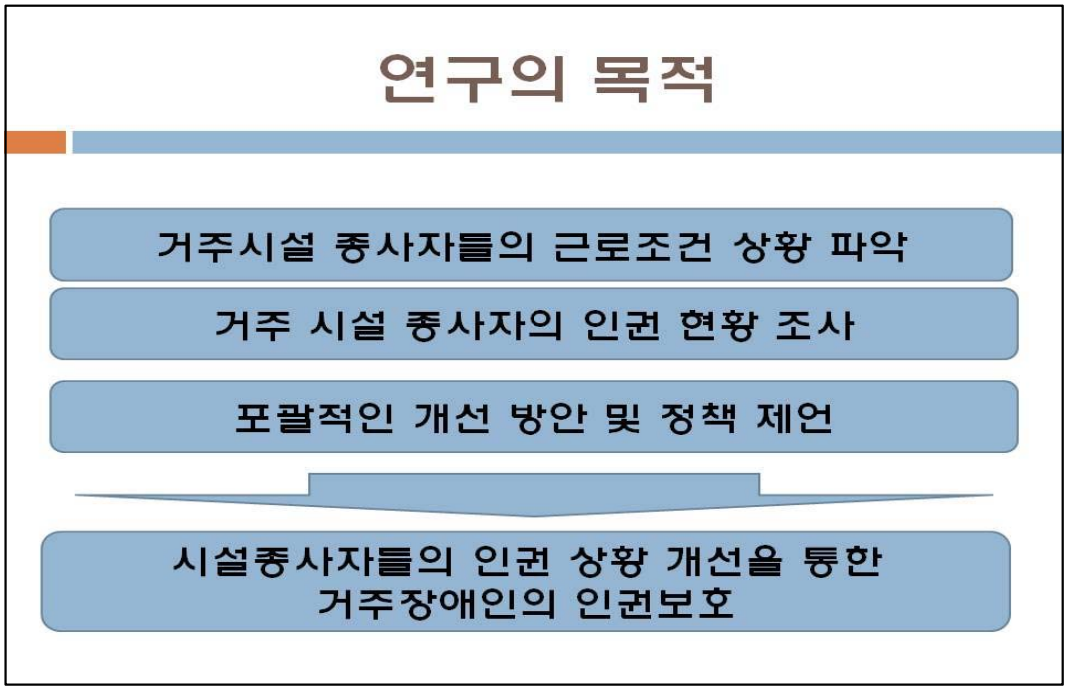
장재인거주시설 종사자의 인권보호 및 서비스 질 향상에 관한 연구

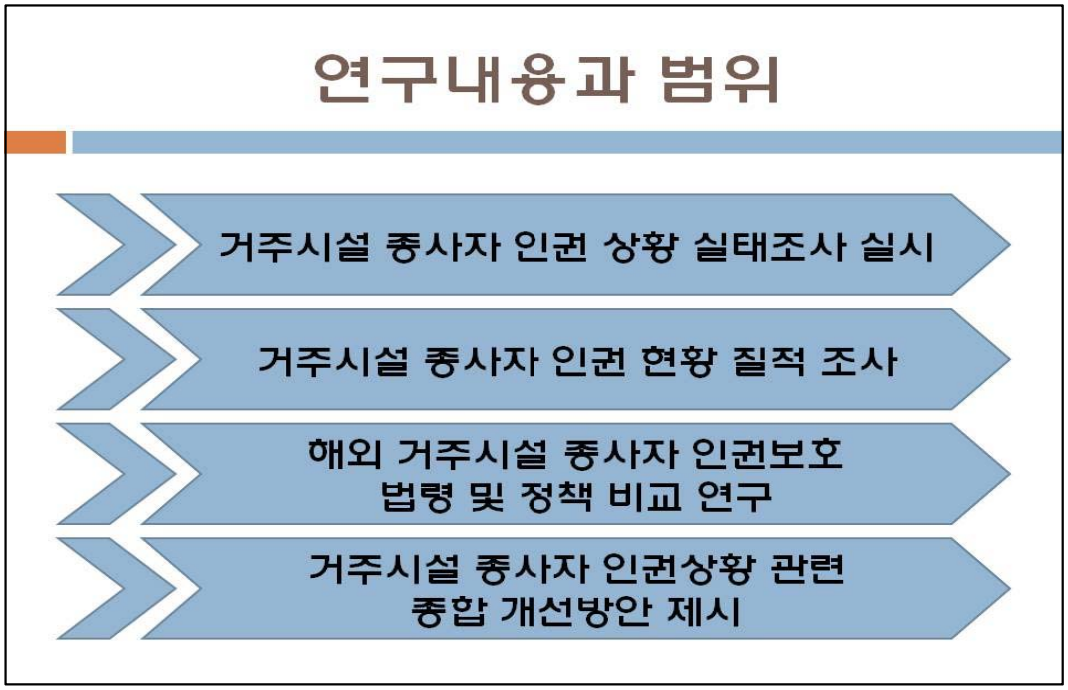
한신대학교
변경희 교수

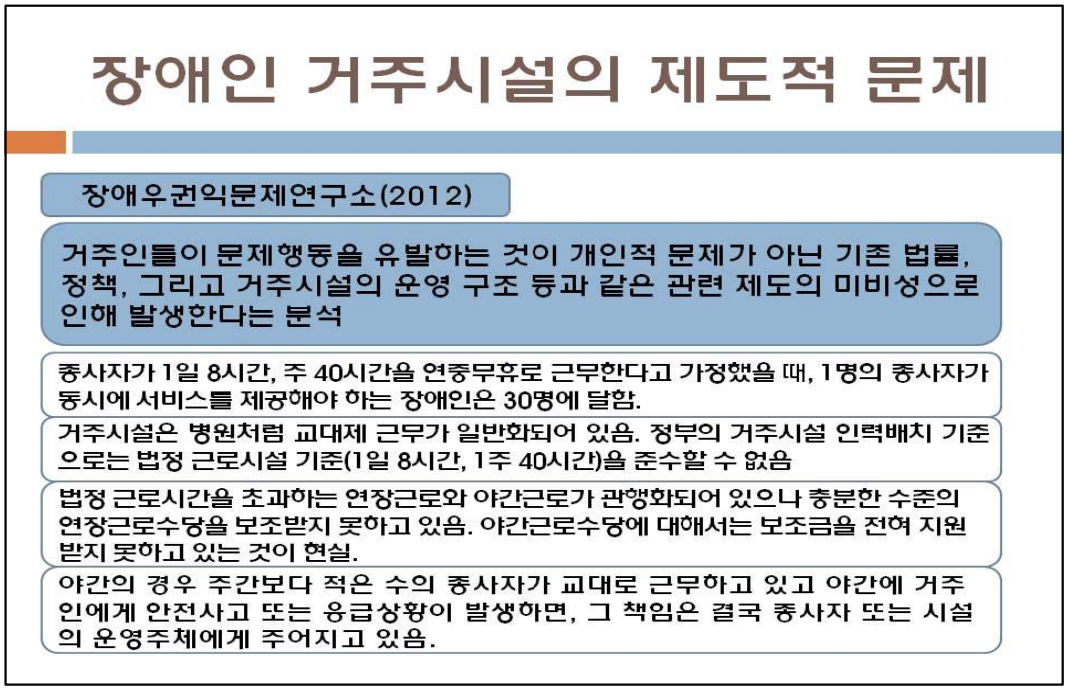

장애인거주시설 종사자의
인권보호 및 서비스 질 향상에 관한 연구
한신대학교


연구 필요성
거주 시설 장애인에 대한 인권 관심 증대
인권지킴이단(2012), 전국거주시설 인권실태조사(2014)
거주시설 종사자의 인권에 대한 관심 미비
인권 유린 가해집단으로 인식
시설 종사자의 낮은 인권 상황
거주시설 장애인의 인권 침해


연구 필요성
거주시설 종사자의 상황
지역적으로 고립
업무특성상 잦은 야간 근무
의식주 지원
거주장애인에 의한 폭언 및 폭력
동료 및 상사에 의한 성희롱 등
But
시설 종사자 연구
최수찬 (2008), 김종해 외(2013)


연구의 목적
거주시설 종사자들의 근로조건 상황 파악
거주 시설 종사자의 인권 현황 조사
포괄적인 개선 방안 및 정책 제언
시설종사자들의 인권 상황 개선을 통한
거주장애인의 인권보호


연구내용과 범위
거주시설 종사자 인권 상황 실태조사 실시
거주시설 종사자 인권 현황 질적 조사
해외 거주시설 종사자 인권보호
법령 및 정책 비교 연구
거주시설 종사자 인권상황 관련
종합 개선방안 제시


장애인 거주시설의 제도적 문제
장애우권익문제연구소(2012)
거주인들이 문제행동을 유발하는 것이 개인적 문제가 아닌 기존 법률, 정책, 그리고 거주시설의 운영 구조 등과 같은 관련 제도의 미비성으로 인해 발생한다는 분석
종사자가 1일 8시간, 주 40시간을 연중무휴로 근무한다고 가정했을 때, 1명의 종사자가 동시에 서비스를 제공해야 하는 장애인은 30명에 달함.
거주시설은 병원처럼 교대제 근무가 일반화되어 있음. 정부의 거주시설 인력배치 기준으로는 법정 근로시설 기준(1일 8시간, 1주 40시간)을 준수할 수 없음
법정 근로시간을 초과하는 연장근로와 야간근로가 관행화되어 있으나 충분한 수준의 연장근로수당을 보조받지 못하고 있음. 야간근로수당에 대해서는 보조금을 전혀 지원받지 못하고 있는 것이 현실.
야간의 경우 주간보다 적은 수의 종사자가 교대로 근무하고 있고 야간에 거주인에게 안전사고 또는 응급상황이 발생하면, 그 책임은 결국 종사자 또는 시설의 운영주체에게 주어지고 있음.

제도적 학대란..

– 개인의 잘못된 행동이나 실천에 의해 학대가 발생하기보다는, 법률, 정책, 거주시설이나 서비스 제공 기관의 구조 등과 같은 관련 제도가 미비하거나 잘못됨에 따라 학대가 발생하는 경우.

– 즉, 법률, 정책과 같은 제도가 미비하거나 잘못되어 발생하는 학대임.

제도적 학대 예시들…

–시설이나 서비스 제공 장소에서의 경직되고 억압적인 일상생활이 이루어지는 경우
– 개별화가 이루어지지 않는 등 사적인 생활이 보장되지 않는 경우
– 학대, 억압, 불평등 등에 대한 전문지식과 철학이 없는 사회복지사가 근무하는 경우
– 서비스 이용자의 욕구와 바람을 무시하고 전문가가 독단적으로 사정하고 개입하는 경우

– 직원이 돌봄의 의무를 오해하여 이용자를 통제하고 규제하는 것을 정당화하는 경우
– 지적장애인이 이해할 수 있는 용어로 설명하지 않거나, 지적장애인이 생각하고 말할
수 있는 충분한 시간을 주지 않는 경우
– 사회복지사의 무능력, 무관용, 무시
– 장애인을 지역사회와 일반적인 삶으로부터 배제시키는 환경과 관습
예를 들면, 장애인들이 저녁에 외출을 하려고 하는데, 직원 교대 시간 때문에 외출을 제한하거나 외출시간을 늦춰야만 하는 경우 등

학대란...

Brown(2003) 학대란 '타인의 인권, 시민권 권리, 신체적 완전성, 존엄성, 일반적인 복지에 대한 침해를 일으키는 작위 또는 부작위로, 의도적인 것과 우연적인 것을 모두 포함한다' 라고 정의하였음.

영국의 학대방지 가이드라인 인 'No Secrets" 은 학대란' 다른 사람에 의해 개인이 인권과 시민권에 대한 침해이며 의도적인, 무시, 방임을 모두 포함한다' 라고 정의되어 있음

학대에 대한 내용은 장애인권익문제연구소에서 실시한 장애인학대방지 및 피해자 지원을 위한 실천과제에서 일부 내용을 재 정리하였음.

학대에 대한 다양한 정의를 종합해 보면 …

학대란 '타인에 대한 신체적▪ 정신적 ▪ 정서적 ▪ 성적폭력 및 경제적 착취 또는 가혹행위를 하거나 유기 또는 방임' 이라고 할 수 있음.

시설장애인 침해사례:장애우권익문제연구소 인권센터 2008-2013년 사례

사생활권 차별: 자기 결정권 침해
사생활권리 침해
적절한 서비스수익차별: 필요한 서비스 받을 권리 침해
거주이주권차별: 거주이주권 권리 침해

- 전체 상담 중 시설에서의 학대 상담은 총 276건으로 전체상담 중 3.3%의 비중으로 조사되었음.

왜 학대에 노출되는지…

– 위험한 상황에 대한 인식부족, 의사소통과 신고에 의 어려움, 성교육의 부족, 순종적인 문화와 같은 요소가 있음

– 의사소통 능력의 어려움이 있는 경우 타인에게 자신의 상황을 전달하는데 어려움이 있어 학대에 잘 대응하지 못함

– 지적장애인의 경우 정규 성교육을 받을 수 있는 기회가 없어 성관계에서의 동의, '아니요' 라고 말할 수 있는권리, 즐거운 경험으로서의 성행위, 성적 학대를 신고하기 위하여 필요한 단어를 배우지 못한 경우가 많음. 더욱이 순종적인 문화에서 지적장애인들은 지시 내용을 잘 따르도록 교육을 받았던 경우가 많음

미국의 사례

노동부산하고용기회평등위원회(EEOC:EqualEmploymentOpportunityCommission)를통해 고용차별방지를 강력하게시행

연방정부차원에서 공정노동기준법 (the Fair Labor Standards Act)에 의해 최저임금 등이설정되어 주, 지방정부 그리고 민간부문에일하는 모든 근로자에게 영향을미침

산업안전보건법(the Occupational Safety and Health Act) 의해 OSHA(Occupational Safety & Health Administration)가 설치, 안전지침을 마련

국립산업안전보건연구원(NIOSH: National Institute for Occupational Safety and Health)도 운영

노동관련 법률 기관들이 재량권을 갖고 법을 실천해 나감

미국의 OSHA의 폭력방지 프로그램

경영진 의지와 종사자 참여

- 직장 내 폭력을 경험한 종사자나 목격한 종사자들에게 필요한 의료나 심리상담 등 종합적인 지원
- 거주인들이 큰 사고로 이어질 것 같은 상황 등을 인식하고 이럴 때 적절한 행동을 할 수 있는 기술적 측면들을 교육받는 자리에 적극 참여

작업장 분석

현장을 방문하여 위험성을 평가하고 보완이 필요한 경우 자문을 구하는 동시에 필요에 따라 기관에서 직장 내 폭력방지 프로그램을 실행

위험 요인 제거 및 관리

- 사고 시 사용할 수 있도록 비상벨, 비상 단추, 휴대용 비상벨, 핸드폰, 기관 내 무선전화기 등을 설치 또는 보유

미국의 OSHA의 폭력방지 프로그램

안전과 보건교육

- .신입 직원이나 신규 업무 담당시 업무 시작 전 안전 대비 오리엔테이션실시
- .효율적인 교육프로그램은 역할 놀이나 실제 상황과 같은 실천교육 중심으로 제공
- .교육내용은 거주인의 폭력적인 행동관리, 종사자 간 폭력행사 방지 및 폭력사회를 방지하는 개인 안전

자료관리와 프로그램 평가

- . 사고에 대한 정확한 자료를 남기는 것
- 표준화된 폭력사건 기록 시스템을 확립하고 정기적으로 기록을 검토
- 정기적으로 외부 컨설팅을 통해 종사자 안전보장을 위한 자문

일본의 사례

일반노동자들의인권을보호연장선 상으로 시설 종사자들에대한보호 진행

모든 직장내 성추행은 물론 권력을 이용한인권침해(powerHarassment) 행위를 금지하고 있고이를 취업규칙 등에 명기해 정도에 따른 처벌도 이루어지게하고있음.

시설 종사자 인권 보호의 기본을 고용관리 개선에 초점

'개호노동자의 고용관리개선등에 관한법률' 마련,
처우 개선 위해 노력하는 기관– 각종 지원금을제공, 이행하지않는 기관– 벌금부과
기관에 고용관리책임자 임명, 고용관계개선계획 수립 강제, 고용관리매뉴얼제공.

종사자들의 인권 보호를 위한 영역으로 교육과 훈련 및 건강관리 포함

근무경력에 따른 연수 및 교육 기회 제공, 연수 참여를 위한대체인력 제공과 학자금 지원
건강관리를 위해 요통 등을 예방하기위한교육과보조기기 지원
경력에 따라업무 범위 규정은 물론 오랜 경험과노하우가있는 직원이 초임자에게 슈퍼비전을 제시하는체계 구축

일본의 사례

인권침해 등의 상황이 발생할때 각종 위원회 구성

기관측과종사자측의 참여는 물론 제3자인 그분야의 전문가가참여, 복지 전문가가참여 토록해 인권침해 등의 상황을 객관적으로 판단할 수 있도록하고 있음.

위기관리 매뉴얼 등을 제작 배포

각상황별 이용자인권침해와종사자보호의 판단기준을제시하고 종사자보호를위해 이용자활동을 제한할 수밖에 없는 경우의 제한범위와방법 및 절차 등을 세부적으로 명기

종사자 인권침해나 위기 상황 등을 문제로 보기 보다는 해결해야 할 과제로 인식, 공론화하고 이를 개선할 것을 권장

각종 지침과 배상책임보험 등을 마련, 시설은 물론 종사자들이 사고 발생에 대한 걱정 없이 안심하고 업무에 종사할 수 있도록 유도

조사연구 – 양적 조사

2012년 12월 말 기준 전국 1,348개 거주시설 중에서 공동생활가정(667개소)을 제외한 나머지 거주시설을 대상으로 조사를 실시.

2014년 7월 1일부터 7월 28일까지 약 4주에 걸쳐 이루어졌음. 총 800부가 회수되어 무응답 및 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 780부가 분석에 사용되었음

조사연구 –양적조사 결과

- 근로계약서를 작성하고있으나내용 인지도 낮아
- 휴게시간사용하지못하는 경우 약49%, 별도 취침공간이없는 경우도 약48% 존재
- 업무에 대한 책임감 높은 반면 업무 자율성은 상대적으로 낮아
- 차별은 전반적으로 낮은 수준이지만, 장애인에 의한 폭력이나 폭행 비율 높아
- 폭력이나 폭행 대응– '대부분 개인적으로 참고 넘김' 주변 동료에게 푸념하거나 하소연하고 넘김' '직장 상사나 동료 등 주위로부터 도움요청' 순
- 성희롱은 상사나동료 보다는 장애인에 의한 성희롱 발생
- 주요 성희롱 행태– 입맞춤, 포옹, 신체 부위 만지기 등과 같은 육체적 행위가 중심
- 종사자 보호 위한 안전장치로 매뉴얼 욕구 높아

조사연구 – FGI 조사

서울 · 대전지역 소재 장애인거주시설 인권지킴이단 20명 선정

1. 전체적인 업무 만족도는 어느 정도인가
2. 근로여건(임금, 근로시간, 근무형태, 시설 내 숙식 형태, 복리후생, 여성의 경우 육아휴직 등)에 대한 전반적인 현황과 의견 및 이에 대한 대안
3. 경험했던 성차별이나 시설내 성/학연/지연 등 차별
4. 거주시설에서 장애인들의 폭언이나 폭행에 대한 현황과 의견 및 대안
5. 거주시설에서 장애인들의 성희롱이나 폭행에 대한 현황과 의견 및 대안
6. 거주시설 내 동료나 상사에게 성희롱이나 성폭행 경험이나 현황에 대한 의견 및 대안
7. 시설 종사자들의 인권보장을 위해 매뉴얼 개발 내용
8. 시설 종사자들의 인권침해(폭행 등)로부터 보호받기 위해 설치하는 CCTV, 비상벨, 잠금 장치, 격리실에 대한 의견
9. 시설 종사자의 인권보장을 위해 가장 시급히 개선되어야 할 과제

조사연구 –FGI 조사 결과

종사자들의 기본 노동권이 보장되지 않고 있음

"육아휴직을 이야기했을 때 '안 그래도 생각하고 있었다, 네가 맡고 있는 업무와 맞지 않다고 생각하고 있었다.' 라고 말씀을 하더라고요, 막상 신청을 하려고 할 때 이런 이야기를 하시니까 신청을 못하겠더라구요, (중략) 그래서 휴가도 잘 안되기도 하지만 임신과 출산후에 배려가 안되고 똑같이 일을 해야 하니까 퇴직을 선택하는 경우도 있어요."

기관의 주요 보직 승진 기회는 법인의 혈연관계로 이루어지고있어 법인과 혈연관계 가없는 종사자들은 승진 기회조차누리지못하고 있다는 의견

지금 사회복지시설 구조는 인사 자체가 이루어질 수 없는 구조인 것 같아요, 승진 기회도 거의 없고 이루어지기도 힘들죠, 또, 승진을 한다고 해도 월급이 늘어나지도 않고요, 현재 시스템 상 그나마 있는 TO가 혈연으로 인한 차별이 지배적이라는 이야기입니다."

조사연구 –FGI 조사 결과

종사자들의 안전을 보호 하는 방안들이 시급하게 마련되어져야 함

"소규모 시설에서 이런 경우가 많은 것 같아요. 교사 1인이 지원하다 보니까 남자 이용자가 선생님의 쇄골 뼈를 때려서 골절돼서 결국 퇴사하고 교사의 관리 소홀일 수도 있는데 돈의 액수가 많았어요. 그런데 이용자가 다 찢은 거예요 보상은 안 되고 붙일 수 있는 것만 붙여서 쓰고...."

"현장에서는 정말 비일비재 많이 일어납니다. 예를 들면 아담한 선생님에게 덩치가 큰 장애인이 폭력을 행사하는 경우가 생기면 '오죽했으면 이용자 하나 컨트롤하지 못하는가' 에 대한 질책이 종사자를 더 마음 아프고 스트레스 받게 한다는 것이죠. 본인이 실제로 경험하지 못한 경우에 절대 그 심정을 이해하지 못해요."

직장 내 상사나 동료로 부터의 성희롱 경험은 적으나 피해사례 존재

'회식 자리에서 술 따를 것을 요구받음', '운전하는 상사가 기어 변속하는 척 하면서 여직원의 허벅지를 만짐', '남자 직원이 임산부의 배를 보듬음', '엉덩이를 토닥이는 행위' 따위를 경험하거나 청취.

조사연구 –FGI 조사 결과

종사자 인권보장을 위한 매뉴얼에 대한 필요성 높아

"어떻게 대처해야 하는지에 대한 매뉴얼이 절실히 필요합니다. 빈도수에 따른 제제 방안 같은 것이죠. 현재 대처방안이 없으니 외부 인식 때문에 거주인이 흥분했을 때 종사자는 가만히 있을 수밖에 없는 상황이니까요. 보건복지부 지침에 따른 행동가이드가 있어야 한다고 생각합니다."

"교육으로 해결될 수 있으면 이미 했죠. 본능의 문제이니 매뉴얼을 통한 인프라에 대한 개입 방안, 또 행동에 대한 방안을 중심으로 만들어져야 할 것입니다."

종사자들의 인권보장에 대한 거주시설장의 역할 중요

"사실 사건이 터지면 기관장도 기관을 먼저 보호하려 하거든요. 성희롱을 당해서 보고를 해도 그것을 보고한 사람이 오히려 사건을 만든다는 식으로 이런 경우가 있었어요. 리더십 교육이라던가 기관장 인권교육 강화가 필요해요. (중략) 시설장 인권교육 정말 꼭 필요해요. 시설장이 아무나 되지 못하게 어떤 조항, 기준이 있었으면 좋겠어요."

조사연구 –FGI 조사 결과

종사자들은 인권보호를 위해 CCTV, 비상벨, 격리실 설치 등 필요성 제시

"예전에는 격리방이나 이런 조치가 있었으나 요즘은 조치가 거의 없어요. 인권유린이라는 것이죠. 격리실은 감금으로 생각되니까요.

종사자 인력 충원이 절대적으로 필요

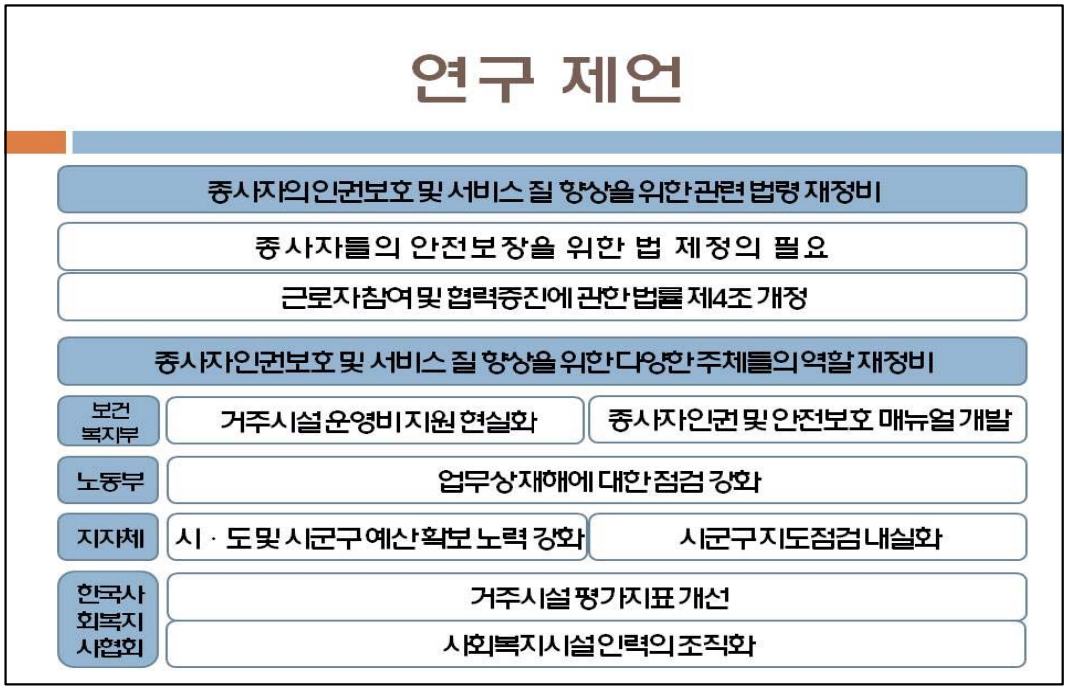
"결국은 인력충원이죠. 그런데 대체인력이 아닌 정식적으로 인력 보강이 이루어져야 한다고 생각합니다. 일이 맞물려 갈 수 있어서 정상적으로 업무가 진행될 수 있다고 생각합니다."

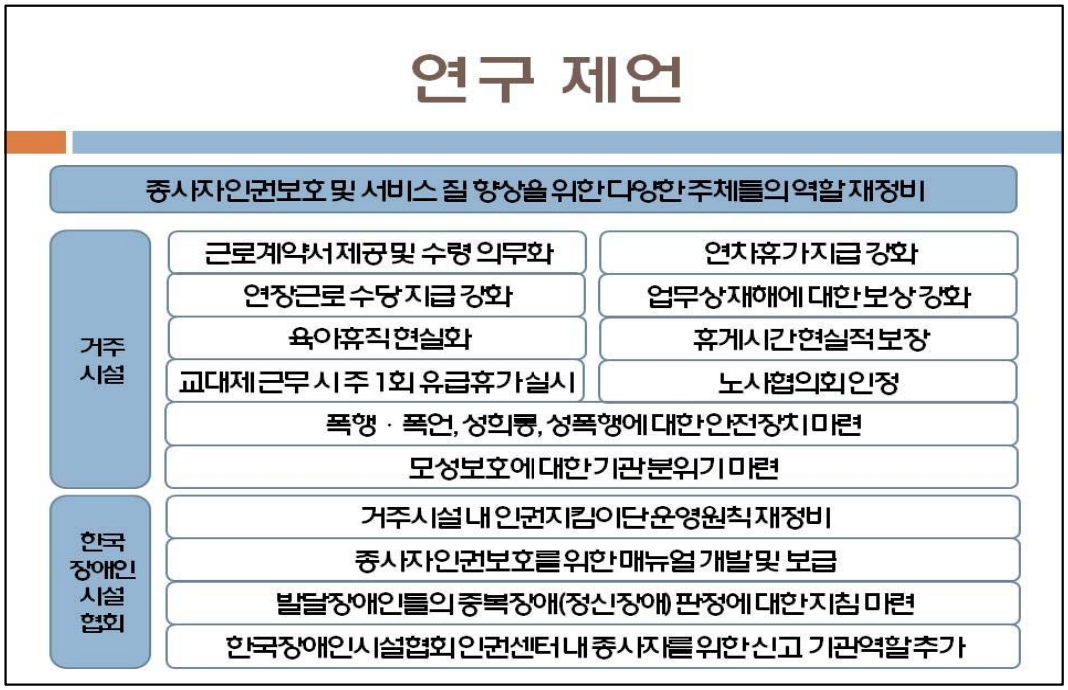
조사연구 – 사례조사

장애인복지 인권현장에서 10년 이상 실무 경험이 있는 연구진과 장애인 복지에 대한 지식과 연구 경험이 있는 변호사를 통해 집중적으로 실시되었음

거주인에 의한 신체 및 언어폭력 그리고 성희롱, 동료직원에 의한 성폭력, 육아휴직 그리고 종교적 자유 박탈 등임. 6가지 영역이 선정된 후 대상자 선정은 한국장애인복지시설협회 및 FGI 참여자의 추천으로 섭외되었음.

선정된 대상자에게 연구진이 연락을 취해 연구 목적을 설명하고 모든 내용은 비밀 유지가 보장된다는 설명을 진행하고 인터뷰를 실시하였음.


연구 제언
종사자의 인권보호 및 서비스 질 향상을 위한 관련 법령 재정비
종사자들의 안전보장을 위한 법 제정의 필요
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조 개정
종사자 인권보호 및 서비스 질 향상을 위한 다양한 주체들의 역할 재정비
보건복지부
거주시설 운영비 지원 현실화
종사자 인권 및 안전보호 매뉴얼 개발
노동부
업무상 재해에 대한 점검 강화
지자체
시 · 도 및 시군구 예산 확보 노력 강화
시군구 지도점검 내실화
한국사회복지사협회
거주시설 평가지표 개선
사회복지시설 인력의 조직화


연구 제언
종사자 인권보호 및 서비스 질 향상을 위한 다양한 주체들의 역할 재정비
거주시설
근로계약서 제공 및 수령 의무화
연차휴가 지급 강화
연장근로 수당 지급 강화
업무상 재해에 대한 보상 강화
육아휴직 현실화
휴게시간 현실적 보장
교대제 근무 시 주 1회 유급휴가 실시
노사협의회 인정
폭행 · 폭언, 성희롱, 성폭행에 대한 안전장치 마련
모성보호에 대한 기관 분위기 마련
한국장애인시설협회
거주시설 내 인권지킴이단 운영원칙 재정비
종사자 인권보호를 위한 매뉴얼 개발 및 보급
발달장애인들의 중복장애(정신장애) 판정에 대한 지침 마련
한국장애인시설협회 인권센터 내 종사자를 위한 신고 기관 역할 추가

연구의 한계점

▶대상자에 대한 한계점: 설문조사 대상자 중 15%의 사무국장

- 후속연구에서는 거주인과 가장 많은 접촉이 있는 사회재활교사나 생활재활교사만을 연구대상으로 설계할 필요성

▶ 대상기관에 대한 한계점: 공동생활가정과 단기보호시설

▶ 사례조사의 한계점

강의 5

시설이용자의 도전적 행동에 대한 개별화조치 계획 방안

시설이용자의 도전적 행동에 대한 개별화 계획[1)]

김미옥(전북대학교 사회복지학과)

1. 도전적 행동의 개념

왜 도전적 행동에 관심을 가져야 하는가?

발달장애인과 함께 생활하고 일하는 나의 삶은 어떠한가. 하루하루가 즐겁고 오늘은 또 그들과 무슨 좋은 일이 일어날까 기대되고 설레이는가? 이 글을 읽으면서 '처음엔 그랬었는데' 하는 현장 전문가들이 많이 있을 거라 생각된다. 필자도 그러하듯이.. 그러나 그들의 성장에 함께 기여하고 싶고, 그들과 오랫동안 편하고 즐겁게 생활하고 싶은 것이 장애인 복지 현장을 선택하여 일하고 있는 우리의 바람일 것이다. 그렇기 때문에 현재 이 글을 읽으면서 고민하고 있는 것이 아니겠는가.

그러나 때로는 발달장애인과 함께 하는 생활에서 당혹스럽고 힘든 경험을 할 때가 있다. 우리를 지치게 하기도 하고 내가 지금 이 일을 잘하고 있는 것일까라는 의문을 들게 하는 순간. 바로 발달장애인들이 내가 개입하기 버거운 문제 행동을 보일 때 일 것이다. 느닷없이 폭력을 행사한다던지, 오랜 시간 자신의 머리를 책상에 박는다던지, 물건을 집어던진다던지.. 발달장애인들이 그런 행동을 보일 때면 어떻게 대응해야 할지 당혹스럽고 스트레스도 많이 받게 된다. 잘 해보겠다고 개입을 하면 그 행동이 더 심해지는 것 같고, 이제는 정말 방법이 없다 라고 생각될 때도 있어 허탈하기까지 하다.

1) 이 글은 김미옥 외(2014), '시설이용자의 도전적 행동에 대한 개별화 계획 조치 방안' 연구 의 내용 일부를 발췌한 것입니다.

이러한 발달장애인의 과격한 행동들은 일상생활에서의 활동 참여를 방해하고, 다른 사람과의 관계에도 부정적으로 작용하여 그들의 삶의 질을 저하시킴과 동시에 지역사회나 비장애인들과의 통합을 가로막는 강력한 방해물이 된다. 또한 그들의 행동은 우리에게도 위협이나 두려움의 대상이 되고 그로 인해 부정적인 감정 및 소진을 경험하게 한다. 심지어 행동에 개입을 하다가 신체적으로 상해를 입기도 하고 정신적으로 고통을 야기시키는 경우도 있다. 결국 행동에 대한 제지가 폭력으로 연결되어 법적인 문제가 야기되고 인권을 침해하는 문제까지 이르는 것이다. 따라서 발달장애인의 과격하고 문제가 되는 행동에 대해 우리는 고민을 하지 않을 수 없다. 인권을 침해하지 않으면서 발달장애인에게도 최선의 이익이 될 수 있는 대응방법을 선택하는 것은 매우 중요한 문제이다.

따라서 이 장에서는 발달장애인의 문제적인 행동을 어떤 시각에서 바라봐야 하는지, 과연 도전적 행동이란 무엇인지, 전문적인 대응을 위해 고려해야 하는 것은 무엇인지, 그러한 행동을 줄임으로써 발달장애인의 삶이 질도 향상시키고 우리도 즐겁게 일하는 방법은 무엇인지 함께 고민해 보고자 한다. 우리는 발달장애인이 표출하는 행동적인 문제에 어떻게 대처해 왔는지, 그저 그 행동을 없애는 것에만 몰두했었는지, 왜 그런 행동을 하는지에 대해 발달장애인 입장에서 생각해 본적은 있는지, 이러한 과정이 발달장애인과의 투쟁이라고 생각했었는지 등을 고민해보며, 우리의 현장이 좀 더 바람직한 방향으로 가기 위한 노력을 시작해야 할 것이다.

도전적 행동이란 무엇인가?

우선 도전적 행동이 무엇을 의미하는 것인가에 대해 고민해 보자. 도전적 행동이 무엇인가, 왜 도전이라는 용어를 썼을까, 도대체 무슨 도전을 의미하는 것일까에 대한 궁금증부터 생각해봐야 할 것이다. 도전적 행동 하면 떠오르는 것은 문제행동, 과잉행동, 행동장애 등의 용어이다. 이러한 용어들은 우리가 현장에서 일하면서 흔하게 사용했던 용어들이고, 우리는 발달장애인들의 문제행동을 없애기 위해 많은 노력들을

해왔다. 그렇다면 이러한 용어들과 도전적 행동 용어의 차이는 무엇일까.

도전적 행동이라는 용어는 발달장애를 가진 사람들이 자신 혹은 다른 사람들에게 해가 되는 행동을 하는 경우를 지칭하기 위해 주로 사용되어 왔고, 주어진 상황에 적합한 행동 규범을 부정적으로 침해하는 행동이라고 볼 수 있다. 도전적 행동의 형태로는 다른 사람에게 해를 끼치는 위험 행동, 자신을 해하는 위험행동, 자신의 안전 또는 타인의 안전을 위협하는 행동, 심각하게 물건을 파손하는 행동 등이 있다 (Emerson et al., 1988).

▣ 도전적 행동 정의

'행동을 하는 사람이나 타인의 신체적 안전을 심각하게 해할 가능성이 있는 강도, 빈도, 기간의 측면에서의 행동 또는 지역사회시설을 이용하는데 심각한 제약을 주거나 접근을 불가능하게 하는 행동(Emerson et al., 1988)'

- 타인을 향해 직접적으로 행해진 폭력과 고통, 혼란 또는 패닉을 야기시키는 폭력
- 자해행동 (주먹으로 머리를 치는 것, 딱딱한 물체에 머리를 박는 것, 피부 뜯기 등)
- 자신의 안전 또는 타인의 안전에 부주의한 행동(혼잡한 도로로 뛰어들기, 방화행동 등)
- 소유물에 심각한 손해를 가져오게 하는 행동

구체적으로는 폭력, 강박행동, 과도한 과잉행동, 비정상적인 성적행동, 머리 쥐어뜯기, 대소변 먹기, 얼굴 때리기, 상처파기, 손물기, 벽에 몸 부딪치기, 가구 망가뜨리기 등으로 유형화 되기도 한다(Nihira et al., 1993; Wolverson, 2011). 이러한 도전적 행동의 특성은 서비스 제공자가 그 행동을 관리할 수 없다고 느끼게 하고 스트레스를 야기 시키며, 발달장애인에게 활동의 참여를 방해하는 등의 삶의 질을 악화시킨다. 특히 공공장소나 관리하기 어려운 장소에서 발생하고 당사자나 서비스 제공자, 그리고 주변 사람들에게 위협적이고 위험한 행동으로 나타난다. 따라서 모두에게 사회적, 정서적으로 부정적 영향을 미치게 되어 타인과의 상호작용이나 통합을 방해하게 된다(BILD, 2010). 이처럼 도전적 행동 용어의 정의나 특성들을 살펴봤을 때는 기존의 문제행동이나 과잉행동의 의미와 크게 다를 것은 없다고 볼 수 있다.

그러나 여기서 우리가 중요하게 살펴봐야 할 것은 '도전'이라는 단어이다. 어떤 것에 대한 도전을 의미하는 것인가, 왜 도전이라는 단어를 사용했을까에 대한 고민이다. 여기서의 도전은 발달장애인 입장에서의 도전을 의미한다. 발달장애인들이 도전적인 행동을 나타내는 것은 그들이 가지고 있는 장애의 기질적인 특성 혹은 장애인들의 개별적인 성향으로 인한 것이 아니라 우리가 제공하고 있는 서비스에 대한 도전일 수 있다는 것이다. 발달장애인의 입장에서 우리가 제공하는 서비스가 본인의 욕구와 맞지 않아서, 그들과 상호작용하려는 우리의 의사소통 방법이 어려워서, 우리가 제공하는 서비스가 미숙해서 그에 도전하는 방식으로 행동을 표출할 수 있는 것이다. 결국 도전적 행동은 의사소통 능력과 사회적 관계를 맺는 기술, 자신에 대한 통제력이 부족한 발달장애인들의 의사소통 방식일 수 있고, 우리에게 중요한 메시지를 언급하는 행동일 수 있는 것이다. 발달장애인에게는 우리로부터 통제되는 것에 대한 불만 표출, 우리의 권력에 대한 정당한 행동일 수 있기 때문에 그들의 입장에서는 문제해결의 방법이자 자기결정의 표현인 것이다. 즉, 발달장애인이 표출하는 행동들이 장애로 인한 개개인이 가지고 있는 문제를 나타내는 것이 아니라 우리가 제공하는 서비스에 대한 도전이고, 그들에게 마땅히 주어져야 할 질 높은 삶을 위한 서비스에 대한 도전이기 때문에 문제행동이라는 용어 대신 도전적 행동이라는 용어를 사용할 것을 제안하는 것이다.

▣ 발달장애인들에게 '도전적 행동'의 의미

- 개인의 상태에 대해 주의를 끌기 위한 수단
- 통제되는 것에 대한 불만을 표출하는 방법
- 자기결정과 관련
- 상황과 권력에 대한 정당한 행동
- 발달장애인 당사자 입장에서의 문제의 해결점

발달장애인의 도전적 행동에 대한 위와 같은 관점의 변화는 도전의 의미를 통해 우리에게 해를 주는 행동을 하는 '발달장애인 개인'에 초점을 맞추는 것이 아닌 '우리가 제공하는 서비스'로 초점을 이동시키는 중요한 역할을 한다. 또한 개인의 장애

로 인한 결함이라는 낙인이나 비난 없이 당사자의 문제가 아닌 '행동변화'에 초점을 맞추는 것이 가능해 질 수 있다. 이는 발달장애인으로 하여금 존엄성을 인정받고, 자신의 잠재능력을 충분히 활용할 수 있도록 하여 삶의 질을 높이는데 주요한 관점을 제공하는 것이다.

그렇다면 '결국 우리가 잘못하고 부족해서 발달장애인들이 도전적 행동을 하는 것인가'에 대한 자괴감에 빠질 수 있을 것이다. 그러나 그러한 생각보다는 그들의 문제적인 행동에 대해 우리가 발달장애인의 입장에서 생각했던 적이 있었는지, 그 행동을 하는 총체적인 이유를 살폈었는지, 이러한 것들을 토대로 내가 제공하는 서비스에 대한 변화를 고민한적이 있었는지를 생각해 보면 좋겠다. 물론 분명히 발달장애인들과의 의사소통이나 그들의 욕구를 파악하는데 우리의 능력이 부족했을 수 있다. 부족한 부분에 대해서는 인정하고 이를 보완하기 위해 노력하고 고민하는 것이 이 현장을 선택하여 이들과 함께 살아가야 하는 우리의 책임이고 역할일 것이다.

▣ 도전적 행동을 하는 사람들에게 결여되어 있는 것

- 효과적으로 의사소통을 하는 능력
- 의미있는 관계를 형성하는 능력
- 삶을 전반적으로 통제할 수 있는 능력
- 의사소통과 관련된 지식이나 기술
- 주변의 지지자

도전적 행동은 사회적 산물

발달장애인 중 도전적 행동의 개입이 필요한 경우는 대략 10~40% 정도로 보고된다(Chung et al., 1996; Emerson et al., 2000; 김용득 외, 2011). 발달장애인 전체가 아닌 일부가 나타내는 행동이지만 행동의 강도나 위협 등으로 서비스 제공자들은 발달장애인의 도전적 행동에 적절히 대응해야 할 필요성을 절실히 느낀다. 그렇다면 발달장애인들의 도전적 행동은 왜 발생하게 되는가, 어떤 이유에서 도전적 행동을

하는가에 대한 고민이 필요하다. 그들의 도전적인 행동은 선천적인 성격의 일부이고 그들이 가지고 있는 장애에 따른 당연한 결과인가. 도전적 행동에 적절히 대응하기 위해서는 무엇보다도 그들이 도전적 행동을 왜 하게 되는지를 파악하는 것이 우선시 되어야 한다.

초기에 발달장애인의 도전적 행동의 원인이 장애로 인한 병리적이고 기질적이며, 개인적 부적응 요인에 의한 발생이라는 관점은 진단을 통해 그에 따른 의료적인 처치를 하고 단순히 행동을 없애는 것에만 관심을 갖게 했다. 그러나 이러한 개입은 장애인 당사자뿐만 아니라 가족을 비롯한 주변인들에게 발달장애인들의 문제점에만 관심을 치우치게 하여 비관적이고 부정적인 기대를 갖게 하였다는 비판을 받았다. 서비스 제공자들에게도 판단과 개입과정에 편견을 가져오게 하여 문제를 해결하는 데에는 큰 도움이 되지 못했다(Synder, 2006).

이러한 입장에 반대하여 발달장애인의 도전적 행동이 개인의 기질적 문제이고 장애 때문에 발생하는 것이 아니라 개인을 둘러싸고 있는 환경, 주변 사람들과 상황들이 원인이 되어 발생된다는 관점이 강조된다. 즉, 도전적 행동은 '사회적 산물' 이라는 입장에서 출발하는 것이다. 결국 발달장애인의 도전적 행동은 원인에 의해 유도되는 것이고, 환경과 원인의 위험적 요인을 제거한다면 도전적 행동을 줄일 수 있게 된다. 이러한 관점은 개개인의 행동이나 의식은 사회로부터 파생되기 때문에 발달장애인 개개인의 요구와 상황적인 요인들에 초점을 맞추어 인간 중심적인 서비스를 지원하는 것을 강조하는 것이다(Wolverson, 2011).

물론 발달장애인이 가지고 있는 장애의 특성과 병리적인 성향으로 인한 도전적 행동들도 있다. 대표적으로 레쉬니한 증후군이 나타내는 손톱을 물어뜯거나 머리를 박는 행동, 프래더윌리 증후군이 나타내는 식탐의 행동 등이다. 또한 간질이나 당뇨병 등은 발달장애인으로 하여금 도전적 행동을 일으키게 하고, 심각한 자폐스펙트럼도 상동행동이나 과잉행동 등을 표출하게 한다(Kuhn, 2012; Murphy, 1994; Wolverson, 2011). 그러나 이러한 병리적인 원인들도 주변 환경이나 상황 등에 따라 조절이 가능하다는 연구들이 보고되면서 도전적 행동의 표출이 장애로 인한 개인의 기질적인

문제라기 보다는 환경적인 문제로 보는 시각이 강조되는 것이다.

따라서 발달장애인의 도전적인 행동에 대응하기 위해서는 개인적 요인, 심리적 요인, 환경적 요인 등이 통합된 전체로서 이해되어야 한다. 발달장애인이 도전적 행동을 표출하는 원인은 매우 복잡하고 다기능적이다. 발달장애인 개인의 기능적인 문제에서부터 과거력, 가족과의 관계, 주변 환경의 문제, 함께 생활하는 사람들과의 문제 등 다양하고 복합적으로 나타난다. 발달장애인과의 강점을 고려한 충분한 상호작용, 자신만의 휴식 공간제공, 관심과 능력을 반영한 활동기회 제공, 예측할 수 있는 활동기회 제공, 깨끗한 주변 환경 및 소음제거, 정적이고 차분한 직원의 대응, 편안한 환경 등이 발달장애인의 도전적 행동을 줄이는 주요한 환경적 원인이었다(Wolverson, 2011).

▣ 도전적 행동을 감소시키는 환경적 요인

- 발달장애인의 강점을 고려한 상호작용
- 충분한 공간제공
- 발달장애인의 관심과 능력을 반영하는 활동 기회 제공
- 예측할 수 있는 활동의 제공
- 깨끗한 주변환경
- 소음제거
- 긍정적이고 차분한 직원의 대응
- 개인이 현재 처해있는 편안한 환경

도전적 행동을 일으키는 환경적인 요인을 살펴보는 것은 도전적인 행동 자체를 일괄적으로 심각한 문제로 보는 시각을 바꿔주기도 한다. 한 발달장애인의 도전적 행동이 일반적으로 적용되는 규범을 어겼기 때문에 무조건 문제다 라는 시각 대신 환경적 원인이 되는 서비스 제공자들이 인내심을 가짐으로써 용인된 규범을 재정의 할 수 있고, 그에 따라 그들의 태도를 변화시킬 수도 있는 것이다. 이처럼 발달장애인의 도전적 행동에 대해 개인을 비난하는 것 대신 발달장애인이 속해 있는 환경, 사람, 전문가, 서비스 등을 변화시킨다면 그들에게도 긍정적인 변화가 일어날 수 있을 것이다.

2. 도전적 행동에의 대처

장애인복지 현장에 있는 서비스 제공자들은 필연적으로 발달장애인의 도전적 행동에 직면하게 된다. 결국 발달장애인과의 즐거운 생활을 위해 우리는 현명하게 도전적 행동에 대처해야 한다. 그렇다면 어떤 태도를 가지고 어떠한 방법으로 도전적 행동에 대처하는 것이 좋은가. 발달장애인의 도전적 행동에 개입하기 위해 우리가 중요하게 생각해야 할 것은 무엇인가?

우선 발달장애인의 도전적 행동을 바라보는 우리의 생각을 다시 한번 정리해 볼 필요가 있다. 발달장애인의 도전적 행동에 대한 개입방법을 고민하기 전에 발달장애인 입장에서 도전의 의미가 무엇인지 이해하고, 도전적 행동을 하게 되는 원인과 환경적인 요인이 존재하고 있음을 알아야 할 것이다. 발달장애인의 도전적 행동이 장애 때문에 표출되는 당연한 것이 아닌, 우리가 제공하는 서비스를 변화시킴으로 인해 줄일 수 있다는 것을 상기할 필요가 있다.

이에 도전적 행동에 대한 개입을 위해 우리가 명백하게 인지해야 하는 가치들이 있다. 기존에 장애인들의 문제행동을 다루는 방법으로 소개되었던 많은 방법들, 예를 들면, 격리, 장치사용, 혐오자극 등은 자유의 침해나 인권 침해 문제를 야기하였다. 도전적 행동에 대한 과도한 개입은 그들에게 상해를 일으키기도 하고 법적인 문제를 야기 시키기도 한다. 따라서 도전적 행동에 대한 개입 계획 수립 시 우리가 늘 상기해야 할 것은 도전적 행동에 대한 강제적인 행위 제한이 있을지라도 이러한 개입이 발달장애인들에게 '최선의 이익이 될 것이라는 확신'이다. 도전적 행동에 대한 개입은 발달장애인의 존엄성과 독립이 존중되어야 하고 자기결정과 참여가 이루어져야 한다. 또한 개입의 모든 것들은 그들에게 학습의 경험이 되어야 하고 발달장애인의 성장과 정서적 안녕을 위한 것이어야 한다(BILD, 2010; 김용득 외, 2011). 그저 행동적인 문제를 소거하겠다는 생각에서 벗어나 이러한 일련의 과정이 결국 발달장애인과 서비스 제공자인 우리의 성장에 도움이 되는 방향으로 결정되어야 하는 것이다.

▣ 도전적 행동 대응 가치기반

- 도전적 행동에의 개입은 발달장애인들에게 최선의 이익이 되도록 해야 하고, 발달장애인들은 존경과 정중함으로 공정하게 대우받아야 한다.
- 도전적 행동에 대한 강제적인 제지가 있을지라도 발달장애인들은 그들의 삶에 영향을 주는 결정에 참여하고 선택할 수 있어야 한다.
- 도전적 행동에의 개입은 발달장애인에게 적합한 학습기회가 되어야 한다.

이를 위해서는 우리가 변화해야 하는 것이 있다. 우선은 발달장애인의 도전적 행동을 좀 더 편안하게 받아들일 수 있어야 한다. 어떤 상황들 때문에 야기되는 발달장애인의 문제적인 행동을 '도전적 행동'으로 인식하게 된다면 그에 대한 대처 방식이 변할 것이고 스트레스도 덜 받게 될 것이다. 또한 우리의 개입이 대단히 효과적일 것이라는 생각을 변화시켜야 한다. 우리가 개입을 했더라도 도전적 행동은 또 다시 발생할 수 있고 시간이 지나도 없어지지 않을 수 있다. 그리고 우리의 개입으로 인해 도전적 행동이 더 심각해질 수도 있고 새로운 행동들이 나타날 수도 있다. 다만 발달장애인 개인과 도전적 행동을 분리하여 편하게 접근할 수 있어야 할 것이고, 우리가 도전적 행동에 개입하는 과정이 '발달장애인과의 투쟁이 아님'을 반드시 명심해야 할 것이다.

▣ 도전적 행동 개입의 성공적 전략

- 관련된 모든 사람이 발달장애인의 도전적 행동을 동일하게 규정해야 한다.
- 서비스 제공자들은 발달장애인의 도전적 행동을 좀 더 편안하게 받아들일 수 있어야 한다.
- 우리의 개입이나 중재가 효율적일 것이라는 생각을 변화시킬 필요가 있다.
- 발달장애인이 변화해야 하는 것보다 우리가 변화를 주어야 하는 것이 무엇인가에 초점을 맞추는 것이다.

또한 기본적인 가치 기반을 바탕으로 모든 것들이 총체적으로 고려된 개별화 개입 계획서가 마련되어야 한다. 발달장애인들의 도전적 행동을 예방할 수 있는 전략부터 도전적 행동 발생 시 긴급적으로 대처해야 하는 행위제한 전략까지, 그리고 개입 후의 이용자나 담당직원에 대한 조치까지도 우리는 사전에 치밀하게 계획해 두어야 한다.

그리고 도전적 행동에 관련된 모든 사람들이 이를 숙지하고 전문적으로 대응할 수 있어야 한다. 따라서 도전적 행동의 이유를 이해하고, 그러한 행동이 왜 발생하는지에 대한 가설에 따라 개인의 독특한 사회적, 환경적, 문화적 배경에 적합한 종합적인 개입 방안을 고안하는 당사자 중심적인 접근 계획이 수행되어야 하는 것이다.

도전적 행동에 대한 개입은 발달장애인이 어떻게 변해야 하는지에 초점을 두는 것이 아니라 우리가 변화를 주어야 하는 것이 무엇인가에 초점을 맞추는 것이다. 물론 발달장애인이 표출하는 모든 상황을 파악하고 다 예방할 수는 없다. 그러나 도전적 행동에 대한 정교하고 객관적인 개입 계획을 통해 최대한 도전적 행동 사항을 피할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이를 위해서는 우리에게 요구되는 것들이 있다. 발달장애인들이 가지고 있고 부족한 자원을 파악하는 능력에서부터 발달장애인과 상호작용을 잘 하기 위한 의사소통 기술, 도전적 행동에 개입하는 행동기술, 흥분 및 신체적 공격을 다루는 기술, 개별계획을 수립할 수 있는 능력, 가족과 함께 하는 능력도 필요할 것이다. 나에게 어떠한 능력이 부족하여 도전적 행동을 하게 했을까를 고민해 볼 수 있겠으나 실망하거나 좌절할 필요는 없다. 발달장애인의 삶의 질 향상을 위해 도전적 행동에 전문적으로 개입해 보겠다는 의지가 있다면 함께 부족한 부분을 채워 나갈 수 있을 것이다.

▣ 도전적 행동의 성공적 대응을 위한 필요 능력

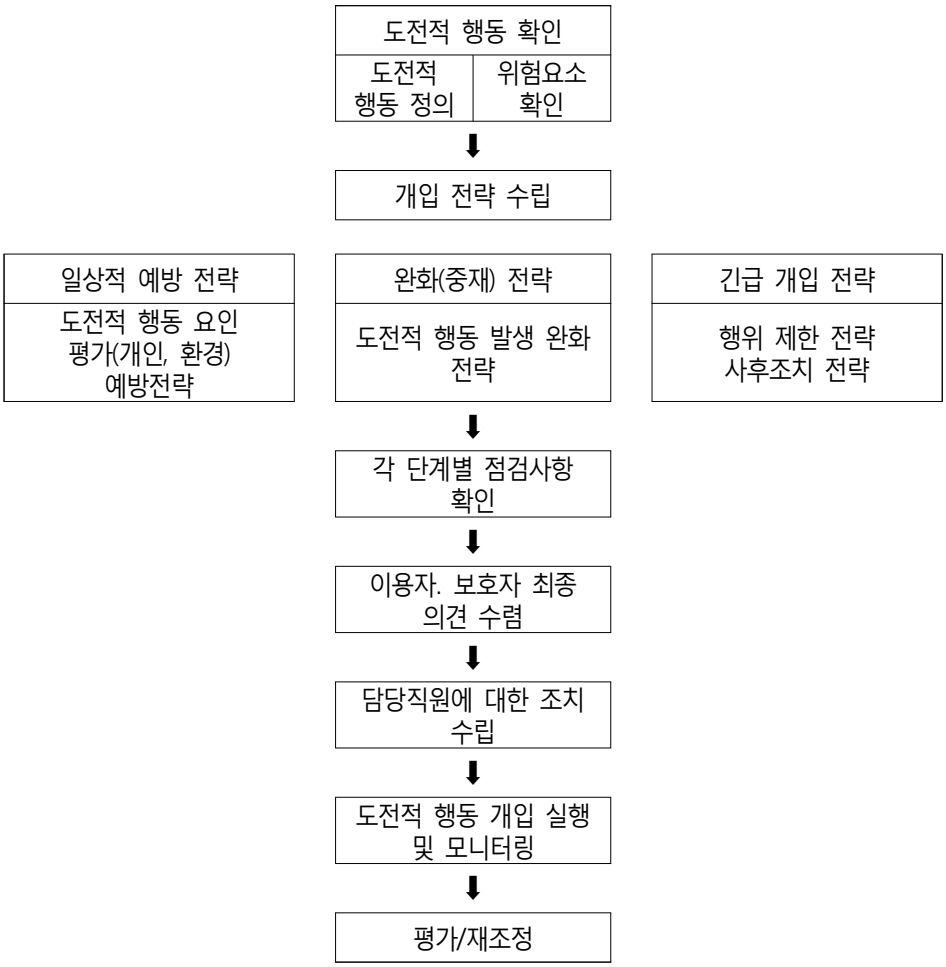
- 서비스 계획과 관리 능력
- 발달장애인과의 의사소통 기술 능력
- 가족과 함께 수행하는 능력
- 지지와 표현 기술
- 기회와 참여제공 능력
- 서비스 이용자와 바람직한 방법으로 관계하는 방법
- 장・단기적으로 도전적 행동에 개입하는 능력
- 정교한 행동기술 능력
- 인식과 감정변화에 따른 심리적 치료
- 흥분 및 신체적 공격을 다루는 기술
- 스트레스 관리 및 지원기술
- 서비스 제공자의 자기인식 및 자기통제 능력

3. 도전적 행동에 대한 개입 과정

발달장애인의 도전적 행동에 대해 전문적으로 대응하기 위해서는 개입 전에 명확하게 계획된 상태에서 전략적으로 개입하는 것이 중요하다. 도전적 행동의 정의에서 시작하여 각 단계별로 구체적이고 명확하게 개입 계획을 수립하고, 수립된 계획대로 관련된 사람들이 모두 공유하고 숙지한 상태로 개입되어야 한다. 도전적 행동에 대한 계획된 개입이 사전에 구체적으로 작성된 상태에서 도전적 행동에 대응하는 것과 계획없이 즉흥적이고 임의적 판단에 의해 대응하는 것은 서비스 질에 차이를 가져와 발달장애인의 삶의 질에 영향을 미치게 된다. 특히 도전적 행동의 긴급개입은 신체적 상해까지 가져올 수 있는 위험 상황을 포함하기 때문에 더욱 세심한 준비가 필요하다. 이용자와 보호자의 동의를 얻은 계획된 신체적 행위 제한은 발달장애인에게 도움이 되는 전문적인 개입이 될 수 있지만 그렇지 않은 신체적 제지는 발달장애인에게 해를 끼쳐 발달장애인의 인권을 침해하는 문제가 될 수 있음을 명심해야 한다.

이에 도전적 행동 개입의 구조를 <그림 1>에서 제시하였고, 개입계획의 단계를 구체적으로 살펴보고자 한다. 첫 번째 단계는 도전적 행동을 확인하는 단계로, ‘도전적 행동 정의 및 위험요소 확인’ 이다. 이는 도전적 행동을 구체적으로 묘사하고 도전적 행동에 의해 나타나는 위험의 정도를 파악하는 것이다. 두 번째 단계는 개입 전략을 수립하는 단계이다. 개입전략 수립은 일상적 예방 전략, 완화(중재) 전략, 긴급 개입 전략으로 구분하여 수행하는데, ‘일상적 예방 전략’은 행동지원에 대한 예방 전략으로, 이용자들이 도전적 행동을 하기에 앞서 매일의 가치 있는 활동을 더욱 수행할 수 있도록 격려함으로써 도전적인 행동을 피할 수 있도록 하는 단계이다. ‘완화(중재) 전략’은 도전적 행동의 발생을 완화시킬 수 있는 전략을 세우는 것으로, 가장 위험한 도전적 행동으로 발전하기 직전에 도전적인 상황을 완화 시키거나 분리시키는 것이다. 마지막으로 ‘긴급 개입 전략’은 결국에 발생하게 된 도전적 행동을 제지하는 단계로 그들의 행위를 강압적이고 물리적으로 제한하는 단계이다. 이때에는 물리적인 행위제한 후의 사후조치를 마련하는 것이 중요하다. 세 번째 단계는 각 단계별로 점

검사항을 확인하는 것으로 각 개입전략 수립 시 반드시 고려해야 할 사항들을 체크하면서 계획을 확인할 수 있도록 하는 것이다. 네 번째 단계는 수립된 계획에 대해 당사자와 보호자의 계획에 대한 최종적인 생각을 확인하고 동의 받는 것이다. 다음으로 다섯 번째 단계는 담당직원에 대한 조치를 수립하는 단계인데, 도전적 행동 개입이 담당직원에게 미치는 영향 등을 고려하여 그에 대한 대책을 마련한다. 여섯 번째 단계는 수립된 계획을 실행하고 모니터링하며, 마지막 일곱 번째 단계는 이를 평가하고 평가 내용을 기반으로 계획의 재조정을 실시한다.



<그림 1> 도전적 행동 개입계획 과정

다음에서는 각 단계별로 구체적인 내용들을 자세히 살펴보고, 구체적으로 어떤 방법을 통해 전략을 수립하는지, 계획 수립에 도움이 되는 점검사항은 어떤 것들이 있는지를 제시하고자 한다. 따라서 각 단계에 대한 설명을 통해 그 단계에서의 핵심적인 내용들과 다루어져야 하는 것들을 파악하고자 한다.

1) 1단계 : 도전적 행동 정의 및 위험요소 확인

도전적 행동 개입을 위해 가장 우선적으로 확인되어야 할 것은 도전적 행동에 대해 정확하고 명료한 언어로 묘사하는 것이다. 이 단계는 도전적 행동 개입에 참여하는 사람들이 발달장애인이 표출하는 행동을 명확하게 도전적 행동으로 간주할 수 있도록 하는데 주요한 역할을 하고, 그 행동의 영향력을 줄이기 위한 전략을 계획하는 시작의 지점이 된다. 발달장애인이 표출하는 하나의 행동이 그것을 바라보는 서비스 제공자의 시각에 따라 도전적 행동이 되기도 하고 그렇지 않기도 하다. 또한 같은 행동을 하더라도 다른 상황이라면 도전적 행동이 되지 않는 경우들이 있다. 이는 서비스를 제공하는 기관과 서비스 제공자들의 가치관이나 생활환경, 서비스 제공자의 인식에 따라 다르게 표현될 수 있기 때문에 서비스를 제공하는 사람과 이용자, 보호자 모두 그 상황에서의 그 행동을 도전적 행동이라고 동의할 수 있어야 하는 것이 중요하다. 이는 제공자들이 일관성 있는 서비스를 제공하는 데에도 필요한 작업이다.

또한 도전적 행동의 정의와 더불어 위험요소를 확인해야 하는데, 이는 도전적 행동의 결과로 발생하는 위험의 요인과 정도를 파악하는 것이다. 발달장애인의 도전적 행동은 어느 강도에서든 주변 사람들에게 영향을 미치게 된다. 당사자에게 신체적이고 정서적으로 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 함께 활동하는 다른 이용자, 서비스 제공자 더 나아가 지역사회의 사람들에게 까지도 영향을 미칠 수 있으며, 폭력으로 인한 상해, 기물파손, 정신적 충격까지 그 위험의 유형은 다양할 수 있다. 이 단계에서의 위험요소를 확인하는 것이 도전적 행동 개입의 긴급성을 보여주는 것이기 때문에 객관적으로 위험 정도를 파악하는 것은 중요하다. 따라서 도전적 행동으로부터 영향을 받는 사람, 위험의 유형, 위험의 강도 등 위험의 정도에 영향을 줄 수 있는 모든 변수를 고려해야 한다.

2) 2단계 : 개입 전략 수립

(1) 일상적 예방 전략

일차적으로 해야 할 것은 일상적 예방 전략을 계획하는 것이다. 이 단계는 도전적 행동을 보이는 발달장애인에게 제공되는 서비스의 질을 보장하고 삶의 질을 향상시키는데 가장 중요하게 작용한다. 일상적 예방 전략은 도전적 행동이 일어날 가능성을 줄이기 위해 개인의 생활 혹은 작업 활동을 변화시키는 전략으로, 이는 장애인과 서비스 제공자의 욕구와 이익을 고려하는 안전한 환경에서 제공될 수 있다. 일상적 예방 전략은 도전적 행동에 대한 대체행동의 개발과 교육의 목적을 성취하기 위해 사회적으로 수용되어 질 수 있는 행동으로 발전되어 장기간 유지되는 것을 필요로 한다. 이를 통해 발달장애인들이 매일 가치 있는 활동을 수행하도록 격려됨으로써 사회적으로 인정되는 활동을 할 수 있게 된다. 일상적 예방 전략의 사용은 발달장애인의 선택권과 성취감을 느낄 수 있는 기회를 포함하여 의미 있는 활동에 관여할 수 있도록 기회를 만들 수 있다는데 의의가 있다. 따라서 일상생활의 의미 있는 활동들인 교육이나 의사소통 방식의 개발, 긍정적인 경험의 개발 등을 통해 도전적 행동이 소거 될 수 있다면 이용자와 서비스 제공자 모두 바람직한 방향으로 도전적 행동을 소거할 수 있는 긍정적 개입이 될 것이다.

(2) 완화(중재) 전략

완화(중재) 전략은 '도전적 행동 발생 완화'단계이다. 이 단계는 도전적 행동이 폭력 또는 공격으로 발전되기 쉬운 일련의 행동 초기 단계에서 인지되는 것으로, 도전적 행동으로 인한 상황이 감당할 수 없게 되었다고 느끼는 상황에서의 개입 역할을 한다. 완화(중재) 전략이 사용되는 시기는 일상적 예방 전략이 효과를 나타내지 못했거나 일상적 예방 전략을 시도하지 못했을 때 도전적 행동이 발생하기 직전이며, 물리적인 신체 개입을 적용하지 않음으로써 나타난 위험이 물리적인 신체 개입을 적용했을 때의 위험에 비해 클 때 사용하게 된다. 따라서 도전적인 행동이 확대되는 것을 피하기 위한 '위험 약화(defusion)' 기술의 적용과 관련이 있다.

이 단계에서 이용되는 기술의 대부분인 '위험 약화'의 목적은 상황이나 사람을 차분하게 하거나 흥분을 가라앉히게 하는데 사용되고, 서비스 제공자와 이용자 둘 다의 최선의 이익을 유지하기 위한 '위태로운 지점'을 피하기 위해 시도된다. 이 단계에서는 상황을 단계적으로 축소시키기 위한 주의 환기(distraction) 혹은 분리(defusion)의 전략이 사용된다. 결과적으로 2차 개입의 목적은 행동이 '완전히 발전된 사고'로 가는 것을 멈추게 하는 것이다.

(3) 긴급 개입 전략(행위 제한 전략)

긴급 개입 전략은 '행위 제한'의 단계로, 심각한 자해의 위험 또는 타인에 대한 침해가 있을 때, 최후의 수단으로 사용해야 하고 반드시 잘 훈련된 전문가에 의해 수행되어야 하는 행위 제한 전략이다. 도전적 행동에 대한 모든 대처들이 실패하였거나 일상적 예방 전략, 완화(중재) 전략이 효과가 없거나 부적절하다고 판단 되었을 때 사용해야만 하는 것이다. 따라서 서비스 제공자의 주관적인 판단이나 즉흥적인 상황에 대한 개입이 아닌 사전에 철저히 계획된 행동지원에 따라 수행되는 것이 중요하다. 긴급 개입 전략의 목표는 위험성이 높은 행동의 발생을 예방하고 부상이나 트라우마 없이 고위험 행동을 안전하게 관리하며, 가능한 빨리 고위험 상황을 제거하는 것에 있다(Luiselli, 2012).

긴급 개입 시에는 미리 정해진 시간 동안 매우 짧게 수행해야 하고 행위 제한을 받는 사람과 시행하는 사람들의 부상의 위험을 줄일 수 있어야 한다. 허용되는 신체적 규제와 금지되는 신체적 규제의 내용을 잘 구분하여 숙지해야 하고, 미리 당사자나 보호자로부터의 동의서를 반드시 받은 후 시행해야 한다. 또한 긴급개입 후의 사후조치에 대한 전략이 필요한데, 강제적인 행위 제한 전략이 시행된 후에는 서비스 제공자와 발달장애인 모두 진정되고 안전한 환경에서 어떠한 일이 벌어졌는지에 대해 이야기하는 기회를 가져야만 한다. 이때에는 발달장애인이나 서비스 제공자 모두 평정심을 유지한 상태여야 하고, 정확하게 어떤 일이 일어났는지, 그리고 관련된 사람들에게 어떠한 영향을 미쳤는지를 이야기 하는 것이 좋다. 이러한 과정은 발달장애

인을 비난하거나 처벌하기 위한 것이 아닌 교육적인 목적으로 수행되어야 한다. 만약 행위 제한 과정에서 서비스 제공자나 발달장애인이 상해를 입었거나 심각한 고통을 경험했다고 의심된다면 즉각적인 의료적, 심리적 치료를 받도록 조치해야 한다.

이러한 긴급개입 전략은 실시 후 바로 평가 되어야 한다. 평가를 통해 적절한 시기에 정당하게 실시된 것인지, 합의된 절차에 따라 정확하게 적용된 것인지, 발달장애인에게 어떤 이익을 주었는지를 신중히 평가하여 적용하는 것이 중요하다.

3) 3단계 : 이용자와 보호자 의견 경청 및 동의 확보

3단계는 도전적 행동에 대한 개입 계획에 대한 이용자 및 보호자의 생각을 확인하는 것이다. 발달장애인의 도전적 행동에 대한 개입은 서비스 제공자들만의 계획에 의해 수립될 수 없다. 가장 중요한 것은 이용자의 의견이 반영되어야 하는 것이고 그와 더불어 가정에서 함께 생활하고 있는 보호자의 생각을 함께 수렴해야 한다. 이용자와 보호자가 도전적 행동에 대해 함께 심각성을 공유하고, 도전적 행동이 자신의 삶의 질을 저하시키는데 동의해야 하며, 이를 극복하기 위해 함께 노력해야 하는 것이다. 따라서 도전적 행동 개입계획 과정에 이용자와 가족이 참여할 수 있는 기회를 적극적으로 마련하고, 이용자와의 의사소통을 위한 노력이 수반되어야 하며, 도전적 행동 개입계획에 대한 이의제기 절차도 마련해야 한다.

4) 4단계 : 담당직원에 대한 안전 조치 마련

이 단계에서는 도전적 행동에 대한 계획을 세우고 개입을 실시한 담당직원에 관심을 갖고 그들을 위한 조치 사항 등을 수립하는 단계이다. 도전적 행동 개입의 과정은 이용자뿐만 아니라 서비스 제공자에게도 어려운 경험이 된다. 특히 긴급개입 전략의 사용은 서비스 제공자에게 심리적인 충격과 신체적인 상해 등을 가져올 수 있다. 긴급 개입에 대해 자신의 개입 행동에 대한 죄책감이나 불안감이 있을 수 있고, 개입 방법에 대한 확신에서 자신감을 상실할 수 있다. 따라서 이용자뿐만 아니라 담당직원

이 겪게 되는 위험 상황에 대해 적극적으로 대처해야 하는 것이 필요하다.

5) 5단계 : 도전적 행동에 대한 개입 실행/점검/평가

모든 단계의 계획이 수립되면 마지막으로 우리가 수립한 도전적 행동 개입 계획에 대해 최종 점검을 할 필요가 있다. 어떤 도전적 행동은 일상적 예방 전략을 통해 소거될 수도 있지만 어떤 행동들은 결국 긴급개입 단계까지 갈 수 있다. 따라서 항상 도전적 행동에 대한 개입계획을 참여한 모든 사람이 동의하고 숙지하고 있어야 하며 합의하여 계획적으로 시행되어야 할 것이다. 또한 이러한 일련의 모든 계획 수립 과정이 도전적 행동을 나타내는 발달 장애인에게 최선의 방법이고 성장의 기회가 될 것이라는 확신이 있어야 한다. 따라서 마지막으로 모든 계획 과정이 바르게 이루어졌음을 확인하는 최종 점검사항을 체크하고, 발달장애인 당사자, 보호자, 담당자, 기관장, 외부 전문가의 동의하에 도전적 행동 개입이 비로소 시작될 수 있는 것이다.

참고문헌

김고은(2012). 발달장애인서비스: 신체적 개입. 김용득(편저). 『장애와 사회복지』. EM 커뮤니티.

김고은(2014). 도전적 행동에의 대응. 김진우(편저). 『발달장애인복지론』. EM커뮤니티.

김미옥・김경희 (2011), “인권관점에 기초한 사회복지실천경험에 관한 질적 사례 연구 - 장애인거주시설의 종사자 경험을 중심으로”, 『한국사회복지학』, 63(1) : 29-55.

김용득・김고은・이성봉・임진미(2011). 장애인거주시설 서비스 최저기준 적용 매뉴얼 5 신체적 개입. 한국장애인복지시설협회・성공회대학교 사회복지연구소.

김용득・김미옥・변경희(2009). 장애인거주시설 서비스 최저기준 마련을 위한 연구, 보건복지부・성공회대학교 사회복지연구소.

보건복지부(2014), 『2014 장애인복지시설 일람표』

BILD(British Institute of Learning Disabilities)(2010). Code of practice for the use and reduction of restrictive physical interventions.

Chung, M. C., Cummerlla, S., Bickerton, W. L. and Winchester, C(1996). "Apreliminary study on the prevalence of challenging behaviours."Psychological Reports 79: 1427-1430.

Emerson, E., Cummings, R., and Barret, S(1988). "Challenging behaviour and community services: 2. Who are the people who challenge services?"Mental Handicap 16: 16-19.

Emerson, E., Rovertson, N., Gregory, N., Hatton, C. and Kessissoglou, S(2000). "Treatment and management of challenging behaviours in residential setting". Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 13(4): 197-215.

Kuhn, D. E(2012). Functioanl behavioral assessment and functional analysis of self-injury. In Luoselli, J.K.(Eds.). The handbook of high-risk challenging behaviors in people with intellectual and developmental disabilities(pp.21-38).Paul H. Brookes publishing Co.

Murphy, G(1994). Understanding challenging behaviour. Chapman and Hall, London.

Nihira, K., Leland, H. and Lambert, N(1993). AAMR adaptive behaviour scale-residential and community examiners manual, second ed. Proed, Texas.

Snyder, S. & Mitchell, D(2006). Cultural locations of disability. Chicago: University of Chicago Press.

Wolverson, M(2011). Challenging behaviour. In: Atherton, H. A., Crickmore, D. J.(Eds), Learning Disabiliti

[부록1] 시설이용자의 도전적 행동 현황

<표 1> 문제행동의 원인

유형	n	평균	표준편차
장애로 인한 기질적 특성	396	3.05	.62
정신과적인 문제	393	2.98	.57
이용자의 개인의 성격 및 성향	394	2.99	.54
주의를 끌기 위해	393	2.78	.61
스스로 결정하고 문제를 해결하기 위해	392	2.13	.69
제공된 서비스에 불만족하기 때문	389	2.38	.72
교육과 훈련이 부족한 직원이 서비스 제공	393	2.06	.66
직원의 기술부족으로 인한 미숙한 서비스 제공	387	2.17	.68
서비스 제공자와 이용자의 부족한 상호작용	391	2.64	.70
이용자가 폭력이나 학대에 노출되어서	395	1.76	.70
불만족스러운 환경 때문에	394	2.01	.78

<표2> 문제행동에 직면했을 때의 부정적 감정상태

유형	n	평균	표준편차
내가 할 수 있는 일이 없어서 무력감을 느낀다.	395	2.34	.72
심리적, 육체적으로 탈진된다.	397	2.68	.77
내가 하고 있는 일을 그만두고 싶어진다.	395	2.17	.74
시설에서 일하는 것 자체가 두렵다.	395	1.96	.67
이용자에게 서비스를 제공하는 것이 싫어진다.	395	1.87	.66
시설 다른 종사자들과의 관계도 기피하게 된다.	394	1.65	.57
전체	2.11(.52)		

<표3> 문제행동 원인에 대한 환경적 · 개별적 요인 확인

요인	유형	n	평균	표준편차
환경적인 요인 **3.10** (.34)	이용자들의 강점과 욕구를 고려하는 방식으로 상호작용하는 지를 확인한다.	395	3.16	.43
	이용자들이 충분한 공간을 가지고 있는 지를 확인한다.	395	3.03	.50
	이용자들이 개별적인 욕구를 안전하게 충족할 수 있는 개별적인 방을 가지고 있는 지를 확인한다.	391	2.92	.58
	이용자들의 관심과 능력을 반영하는 활동의 기회들이 제공되는 지를 확인한다.	395	3.17	.48
	이용자들이 규칙적으로 모니터링 되는 개별적인 프로그램이 있는 지를 확인한다.	393	3.09	.52
	이용자들이 하루에 어떤 활동이 계획되어져 있는 지를 이해하고 있는 지에 대해 확인한다.	396	3.10	.53
	주변 환경이 깨끗한 지를 확인한다.	393	3.25	.53
	주변 환경이 너무 조용하거나 너무 시끄럽지 않은 지를 확인한다.	394	3.14	.51
	약물을 제공받고 있는 이용자들이 최소 3개월 단위로 약물을 사용하는 지를 확인한다.	394	3.12	.63
	내가 일을 즐기고 긍정적이며 차분하고 유연하게 일하고 있는 지를 확인한다.	394	3.06	.56
개별적인 요인 **3.22** (.41)	이용자들이 다른 사람들이 하는 이야기를 이해하거나 언어를 사용하는 데 어려움을 가지고 있는 지를 확인한다.	396	3.19	.49
	이용자들이 보거나 듣는 데 어려움이 있는 지를 확인한다.	394	3.18	.49
	이용자들이 생리적인 긴장, 알레르기, 발작과 같은 의학적인 어려움을 겪고 있는 지를 확인한다.	394	3.27	.51
	이용자들이 정신과적인 병력 혹은 분노와 같은 병력이 있는 지를 확인한다.	396	3.30	.52
	이용자들이 약물처방을 받고 있는 지를 확인한다.	395	3.34	.51
	이용자들이 지난 한해 이사, 사별, 입원 등과 같은 주요한 삶의 변화를 경험했는지를 확인한다.	395	3.09	.59
	이용자들이 일상생활의 변화, 사람들의 많음, 높은 곳, 큰 소음 등 어떠한 경험에 적응하는 데 어려움이 있는 지를 확인한다.	396	3.19	.54

<표4> 성공적인 문제행동 대응을 위해 필요한 요소

유형	n	평균	표준편차
서비스 계획과 관리	397	3.37	.51
가족의 참여를 최대한 이끌어내기	396	3.42	.53
이용자에 대한 지지와 표현 확장	397	3.39	.49
이용자에게 참여보장	396	3.35	.49
이용자와의 상호작용의 질 향상	394	3.46	.49
정교한 행동기술	393	3.30	.54
인식과 감정변화에 따른 심리적 치료	396	3.39	.52
흥분과 신체적 공격을 다루는 기술	396	3.43	.55
서비스 제공자의 자기인식, 자기통제 및 스트레스 관리 능력	397	3.48	.51
이용자의 욕구를 파악하고 자원을 구별해내는 능력	396	3.49	.50
전체	3.40(.38)		

[부록2] 시설이용자의 도전적 행동 개별화 계획

1. 개별화 계획서 양식 및 활용법

1) 개별 계획서 양식

이용자		장애명/정도	
성별/ 연령		시설입소년도	

◎ 도전적 행동 개요

특이사항:

◎ 개별계획 요약[2)]

확인행동과 목표행동	행동이 발생하는 환경	위험 요인 혹은 위험요소들	일상적 예방 전략	완화(중재) 전략	긴급 개입 전략 (행위 제한 전략)
확인행동					
목표행동					

2) 계획서 수립 후 최종적으로 정리하면 되는 영역으로 각 사례별로 개별화 조치 전략을 일목요연하게 파악할 수 있다.

(1) 도전적 행동 정의 및 위험요소 확인

'어떤 행동' 이 일어나는가?	전조징후	
	도전적 행동	
'언제' 행동이 일어나는가?		
'어떤 환경 · 상황' 에서 일어나는가?		
이러한 행동이 **당사자 및 주변인에게 어떤 '영향'**을 미치는가?		
행동의 결과로 나타나는 **'위험의 유형'** 은 무엇인가?		
행동의 결과로 나타는 **'위험의 강도'** 는 어떠한 정도인가?		
행동이 제지 당한 후 **'이용자의 반응'** 은 어떠한가?		

(2) 개입 전략 수립

① 일상적 예방 전략

<table>
<tr><th>구분</th><th>도전적 행동 원인 분석</th><th>개입전략</th></tr>
<tr><td>환경조건</td><td></td><td rowspan="2">1)
2)
3)</td></tr>
<tr><td>개인조건</td><td></td></tr>
<tr><td>점검사항 확인 후
추가(추후)계획</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

② 완화(중재) 전략

<table>
<tr><td>1)
2)
3)</td></tr>
<tr><td>점검사항 확인 후 추가(추후)계획
1)
2)
3)</td></tr>
</table>

③ 긴급 개입 전략(행위 제한 전략)

개입 전략	1) 2) 3)
사후 조치 사항[3]	1) 2) 3)
점검사항 확인 후 추가(추후)계획 1) 2) 3)	

(3) 계획에 대한 이용자 및 보호자 의견

1) 2) 3)

(4) 담당직원에 대한 조치

도전적 행동 개입 경험 후 변화		(기관) 조치
정서적 (감정적)		
신체적		

3) 사후조치사항은 긴급개입 직후 조치해야 하는 사항 중심으로 적는 것이 좋다.

2) 개별 계획서 활용법

위에서 제시한 개별 계획서 양식은 이용자마다 매년 정리되어, 시설의 모든 직원이 공유하고, 도전적 행동이 발생했을 때 일관된 대응을 할 수 있도록 조치해야 한다. 이를 위해 개별 계획서를 작성할 때, 고려해야 할 점들을 정리하면 다음과 같다.

(1) 도전적 행동 정의 및 위험요소 확인

도전적 행동을 정의하기 위해 우리가 개입해야 할 도전적 행동이 무엇인지를 객관적으로 묘사해야 한다. 여기서 기록되어야 할 내용은 어떤 행동이 일어났는지, 언제 행동이 일어났는지, 어떤 환경이나 상황에서 일어났는지, 행동이 당사자 및 주변인에게 어떤 영향을 미쳤는지를 파악하는 것이다. 이때 중요한 것은 발달장애인의 도전적 행동을 잘 관찰해서 최대한 구체적이고 객관적으로 기록해야 하고, 다수가 이 행동이 도전적 행동이라고 동의할 수 있어야 하는 것이다.

우선 발달장애인에게 어떤 행동이 일어나는지를 기술하는데, 이는 도전적 행동의 시작시기를 포함해 도전적 행동이 어떠한 형태로 나타나는지를 구체적으로 묘사하는 것이다. 이때 도전적 행동을 나타내기 전에 전조징후를 나타내는 발달장애인들이 있기 때문에 이를 함께 기록하도록 한다. 예를 들어 물건을 던지기 전에 몸을 심하게 흔든다던지, 소리를 지른다던지의 행동이 발견된다면 이러한 상황을 기록하게 되는데, 이 전조 징후를 활용하여 강력한 도전적 행동이 발생하기 전 완화나 예방을 할 수 있기 때문에 이러한 행동을 보이는 발달장애인이라면 명확하게 기록해야 한다. 또한 객관적으로 정의된 도전적 행동이 하루 일과 중 혹은 특정한 어느 시점에서 발생하는지, 그리고 도전적 행동을 일으키는 원인이 되는 상황이나 환경들이 있는지를 탐색해서 기록하도록 한다. 예를 들어, 너무 시끄러울 때 발생하는지, 혹은 하던 것을 못하게 할 때, 사람들이 너무 많을 때, 제지를 당할 때 등등 그 행동을 일으키고 있는 상황을 확인하는 것이다. 그 후 도전적 행동이 당사자 및 주변인에게 미친 부정적인 영향을 기록한다.

위험요소 확인의 내용으로는 위험의 유형, 위험의 강도를 기록하는데, 위험의 유형은

폭력, 상해, 기물파손, 정신적 충격 등의 도전적 행동으로 인해 발생한 위험의 형태를 기록하고, 이 정도가 얼마나 심각한지를 기술하는 것이다. 마지막으로는 이용자가 도전적 행동을 하는 과정에서 그 행동을 못하게 했을 때의 반응을 기록하는 것으로 이러한 반응에 따라 개입의 방향이 달라 질 수 있기 때문에 명확히 기록해야 한다.

(2) 개입 전략 수립

① 일상적 예방 전략

일상적 예방 전략 에서는 도전적 행동을 일으키는 요인들을 총체적이고 객관적으로 파악하고, 파악한 원인을 제거하기 위한 개입전략을 기록하는 것이다. 따라서 도전적 행동을 일으키는 발달장애인의 환경적인 요인, 개인적인 요인, 잠재적인 요인들을 파악해야 한다. 환경적인 요인으로는 도전적 행동을 유발시키는 환경적인 부분을 점검하는데, 현재 제공하는 서비스가 이용자의 요구를 반영하고 있는지, 이용자와 의사소통이 어느 정도 이루어지고 있는지, 개별적으로 쉴 수 있는 공간이 있는지, 예측하지 못하는 일이 일어나지는 않는지, 신체적으로 어려움은 없는지 등을 확인할 필요가 있다. 이 외에도 기관의 특수 상황에 맞는 도전적 행동 유발요인이 다양하게 분석될 수 있다. 개인적인 요인으로는 과거의 병력이나 성격, 성향, 이용자의 인지정도, 정신과적인 문제, 가족과의 관계 등을 파악하여 기록한다.

이러한 원인분석을 통해 파악된 유발 환경을 변화시킬 수 있거나 개별적인 상황을 반영할 수 있는 개입전략을 수립하는데, 이러한 개입전략은 이용자에게 긍정적인 경험이 되어야 하고 이용자들의 요구나 의견이 반영된 개입전략이어야 한다.

② 완화(중재) 전략

완화(중재) 전략에 기록될 내용들은 도전적 행동이 최악의 상황으로 발전하는 것을 피하기 위해 필요한 전략들이 기록된다. 일상적 예방 전략에 의해 일상생활에서 도전적 행동이 예방된다면 좋겠지만 발달장애인들과 생활하다 보면 그렇지 못한 경우들이 발생하게 된다. 따라서 발달장애인의 도전적 행동이 심각해지기 전에 주의를 환기시키거나 분리시켜 초기에 상황을 완화시키는 전략을 수립한다. 가벼운 접촉을 사용

하여 안정을 찾게 하는 것, 본인이 좋아하는 것을 제공하여 흥분을 진정시키는 것, 잠시 일을 멈추고 쉬게 하는 것 등의 전략을 통해 도전적 행동의 발생을 완화시킬 수 있는 개입 전략이 필요하다.

③ 긴급 개입 전략(행위 제한 전략)

긴급 개입 전략 계획서 상에는 신체적인 행위 제한을 위한 방법이 최대한 구체적으로 작성되어야 한다. 어떤 상황에서 누구에 의해 어느 정도의 시간 동안 어떠한 방법으로 시행할 것인지에 대해 기록되어야 하고, 허용되지 않는 행위제한 방법에 대해서도 기록되어야 한다. 이러한 방법은 이용자와 서비스 제공자의 안전을 가장 최우선으로 해야 하기 때문에 중요하게 다루어질 필요가 있다. 그리고 긴급개입 전략을 수립하면서 가장 중요하게 고민해야 하는 것은 제지를 위한 물리적인 행위 제한 전략일지라도 이용자에게 최선이라는 확신이 있어야 한다.

또한 긴급개입 후 사후 조치사항을 명확히 계획해야 하는데, 긴급 개입 후 발달장애인에 발생할 수 있는 부상 및 부상에 대한 감소, 심리적인 충격에 대한 대응, 긴급 개입 조치에 대한 이용자의 생각, 추후 긴급개입 적용에 대한 의견 등 긴급개입 후에 발생할 수 있는 위험 요인을 총체적으로 파악하여 기록하여야 한다.

(3) 이용자와 보호자 의견 경청 및 동의 확보

계획에 대한 이용자 및 보호자의 의견에는 도전적 행동에 대한 이용자와 보호자의 생각, 수립된 계획에 대한 이용자와 보호자의 의견을 기록하는 것이다. 적극적으로 수립된 계획에 협조하고 동의하는 이용자와 보호자도 있겠지만, 계획된 수립에 대한 걱정과 우려가 있는 부분도 있을 수 있다. 또한 계획 수립에 대한 긍정적인 견해나 부정적인 견해들도 나타낼 수 있다. 따라서 단계별 도전적 행동 개입 전략에 대한 의견, 가정에서의 협조 정도, 개입에 대한 이용자 및 보호자의 욕구 반영 등을 기록하도록 한다.

(4) 담당직원에 대한 조치

담당직원에 대한 조치사항에서는 도전적 행동 개입 경험 후의 변화와 그에 대한

조치사항 등을 기록한다. 도전적 행동 개입 경험 후의 변화는 정서적 변화와 신체적 변화로 구분하여 기록하는데, 정서적 변화는 개입 후의 심리적으로 경험한 부정적인 감정을 기록하고, 신체적 변화는 개입 과정에서 발생한 상해나 고통 등을 구체적으로 기록하도록 한다. 기관의 조치사항은 담당직원의 정서적, 신체적 변화에 대해 대처하는 방식을 기술하는 것인데, 신체적 상해시의 의료적 처치, 부정적인 정서적 감정에 대처하기 위한 서비스 지원이나 수퍼비전의 활용, 동료 직원들의 지지, 휴가 지원 등의 조치 사항을 기록하는 것이다.

2. 개별화 계획 과정에서의 점검사항

별화 계획을 작성하고 이를 실행하는 과정은 쉽지 않다. 도전적 행동에의 대응은 기관내의 모든 직원이 일관된 개입을 해야 함이 중요할 뿐 아니라 이용자에 대한 세심한 관찰과 주의 깊은 개입이 요청된다. 이는 유사한 도전적 행동이라도 기관 및 이용자의 특성과 환경에 따라 매우 상이한 형태로 나타날 수 있기 때문에, 결국 이용자 및 기관 등의 환경에 대한 주의 깊은 관찰을 통해 개별적인 대응전략을 마련해야 하기 때문이다. 보다 효과적인 전략을 마련하기 위해서, 여기에서는 각 단계별로 활용할 수 있는 점검사항들을 제시하였다.

1) 도전적 행동 정의 및 위험요소 확인을 위한 점검사항

☐ 최대한 구체적으로 도전적 행동을 관찰하고 묘사 했습니까
☐ 최대한 객관적으로 도전적 행동과 그에 수반하는 위험을 관찰하고 묘사 했습니까
☐ 도전적 행동을 하기 전 나타내는 전조징후를 구체적으로 확인 했습니까
☐ 도전적 행동으로 인해 영향을 받는 모든 사람을 명확하게 점검 했습니까
☐ 도전적 행동으로 인해 나타나는 위험의 유형과 강도를 명확하게 점검 했습니까
☐ 도전적 행동 개입과 관련된 직원이 모두 도전적 행동으로 합의 했습니까
☐ 도전적 행동의 당사자와 가족이 도전적 행동으로 합의 했습니까

2) 개입 전략 수립 시 점검사항

(1) 일상적 예방 전략을 위한 점검사항

<table>
<tr><td colspan="2">□ 이용자 개개인별로 환경적이고 개별적인 조건을 분석 했습니까
□ 이용자가 환경적이고 개별적인 조건에서 도전적 행동이 발생할 수 있는 상황에 노출되지 않도록 조치를 취 했습니까
□ 공격적이고 폭력적인 행동을 촉진하는 상황을 파악 했습니까
□ 심각한 위협의 가능성을 최소화 하는 환경으로 변화 시켰습니까
□ 긍정적인 경험을 발전시키도록 지원 했습니까
□ 이용자의 행동이 배고픔이나 목마름, 고통(치통, 두통)에 의해 영향을 받았는지, 화장실이 가고 싶은 욕구였는지, 혹은 덥거나 춥거나 소음과 같은 환경적인 조건이었는지 등을 고려했습니까</td></tr>
<tr><td>이용자의
환경조건
점검사항</td><td>□ 직원들은 이용자의 강점과 요구를 고려하여 상호작용 합니까
□ 이용자들이 혼자서 시간을 보내고 싶거나 중요한 일을 하고 싶을 때 이용할 수 있는 충분한 공간이 있습니까
□ 이용자들의 개별적인 욕구를 안전하게 충족할 수 있는 개별적인 방을 가지고 있습니까
□ 이용자들의 관심과 능력을 반영할 수 있는 활동의 기회가 있습니까
□ 모든 이용자들은 규칙적으로 모니터링 되는 개별적인 프로그램이 있습니까
□ 이용자들이 하루 일과가 어떻게 계획되어져 있는지 이해하고 있습니까
□ 만약 계획이 예측하지 못하게 변화되면 어떤 일이 일어나는지 이용자들이 알고 있습니까
□ 주변환경은 깨끗 합니까
□ 이용자들의 시력이나 청력 기타 기본적인 신체 관련 사항이 점검 되었습니까</td></tr>
<tr><td>이용자의
개인조건
점검사항</td><td>□ 이용자의 개별적인 성향이나 성격은 어떠합니까
□ 개인의 삶에 영향을 주었던 이전의 경험들은 무엇입니까
□ 이용자들이 의사소통이나 언어이해에 어려움을 가지고 있습니까
□ 보거나 듣는데 어려움이 있습니까
□ 건강상의 문제나 생리적인 긴장, 알레르기, 발작과 같은 어려움을 가지고 있습니까
□ 정신과적인 병력이 있거나 심리학적 문제가 있습니까
□ 약물처방을 받고 있습니까
□ 지난해 동안 이사나 사별, 입원 등의 주요한 변화를 경험 했습니까
□ 특정 경험에 적응하는데 어려움이 있습니까
(일상생활에서의 변화, 사람들이 많음, 고소공포, 큰 소음 등)
□ 가족의 지지를 받고 있습니까
□ 가깝게 지내는 친구나 친인척들을 가졌습니까</td></tr>
</table>

(2) 완화(중재) 전략을 위한 점검사항

□ 이용자가 궁지에 몰리지 않기 위해 가능한 대안을 만들었습니까 (텔레비전을 보는 것 대신 간식 먹으러 가기, 음악듣기, 마사지 받기, 아로마 치료 등을 통해 불안하고 흥분된 감정 진정시키기) □ 신체적인 접촉을 이용 했습니까 (가벼운 접촉을 통해 안심시키거나 혼자 남겨둠으로써 안정을 찾게 하기) □ 요구수준을 낮추었습니까 (발달장애인이 피곤하거나 몸이 안 좋을 때를 확인하고 요구수준 낮추기, 높은 요구수준의 작업으로부터 낮은 요구수준의 여가활동으로 전환시키기) □ 이용자와 함께 있는 사람들을 변화 시켰습니까 □ 이용자들이 무엇을 걱정하는지 그리고 어떻게 어려움을 극복할 수 있는지에 대해 발달장애인과 직접 이야기 했습니까 □ 융통성을 갖고 이용자와 논의 했습니까

(3) 긴급 개입 전략(행위 제한 전략)에서의 점검사항

긴급개입 위험 최소화를 위한 점검사항	□ 긴급개입 시 이용자들이 결정하고 참여하는 것을 충분히 고려 했습니까 □ 긴급개입의 사용이 이용자들의 성장의 기회를 박탈하지 않기 위해 노력했습니까 □ 이용자와 가족들과 충분히 상의 하였습니까 □ 긴급개입 시 반드시 피해야할 내용을 숙지하고 기록 하였습니까 □ 긴급개입 이후의 이용자의 신체적 상해나 심리적 스트레스에 대한 관리 방법을 고민 하였습니까 □ 긴급개입으로 인한 위험사항을 충분히 고려 하였습니까 □ 긴급개입 시 완력이 최소한으로 사용되는 것을 확인하기 위해 어떤 방법이 사용 되었습니까 □ 긴급개입이 최단시간 적용되는 것을 확인하기 위한 어떠한 모니터링 방법이 사용 되었습니까 □ 긴급개입 이전의 대안적인 예방책들이 충분히 활용되었음을 확신하기 위해 어떠한 절차가 취해졌습니까 □ 긴급개입 시 활용된 방법이 이용자에게 고통이 되지 않도록 보증하기 위해 어떠한 방법이 취해졌습니까
긴급개입 평가를 위한 점검사항	□ 긴급개입이 계획한 것 보다 빈번하게 사용되지는 않았습니까 □ 시간이 지나면서 긴급개입의 사용빈도가 증가하지 않습니까 □ 긴급개입을 받은 이용자에게 상해가 발생합니까 □ 긴급개입을 사용한 직원에게 상해가 발생합니까 □ 긴급개입이 합의된 절차에 따라 정확히 적용 되었습니까 □ 긴급개입이 이용자의 새로운 도전행동을 발생시키지 않았습니까

(4) 사후조치시 점검사항

□ 진정되고 안정된 환경에서 어떠한 일이 벌어졌는지 이야기를 나누었습니까
□ 발달장애인을 비난하거나 처벌하지 않았습니까
□ 발달장애인이나 서비스제공자의 신체적, 심리적 상해와 상처를 파악하고 치료받도록 조치했습니까

3) 이용자와 가족의 참여에 대한 점검사항

□ 도전적 행동 개입계획 과정에 이용자와 가족이 참여하는 기회를 제공 했습니까
□ 도전적 행동 개입계획 과정에 이용자와 가족의 의견이 충분히 포함되었음을 확신 합니까
□ 도전적 행동 개입계획에 이용자 참여를 위한 의사소통을 고민 했습니까
□ 도전적 행동 개입계획의 작성된 문서는 이용자와 가족의 서면 동의를 받았습니까
□ 도전적 행동 개입계획에 대한 이의제기 절차를 마련하였습니까
□ 도전적 행동 개입계획 과정에 대한 이의제기 절차의 범위와 권한이 명확히 명시되어 있습니까

4) 담당직원에 대한 기관의 관리 책임 점검사항

□ 우리 기관은 모든 직원과 이용자들이 도전적 행동 개입과 관련된 의견 결정과정에 참여하게 합니까?
□ 우리 기관은 도전적 행동 개입과 관련된 과정을 재검토하면서 직원의 피드백을 반영합니까?
□ 우리 기관은 도전적 행동과 관련된 모든 사항을 쉽게 이해할 수 있도록 명확하게 문서화 합니까?
□ 우리 기관은 도전적 행동 개입과 관련된 직원들의 안전에 대해 공식적인 절차를 걸쳐 논의 합니까?
□ 우리 기관은 긴급개입으로부터 발생한 직원들의 상해 또는 정신적 고통에 대해 명확하게 대처합니까?

5) 도전적 행동 개입의 실행과 모니터링 점검사항

□ 도전적 개입 계획과 모니터링을 위한 위원회가 마련되어 있습니까
□ 초기면접이나 개별화계획 작성시 도전적 행동 개입관련 항목이 포함되어 있습니까
□ 도전적 행동 개입 서비스 실행과 관련된 모든 사람이 지원계획을 제대로 숙지하고 지원하고 있습니까
□ 도전적 행동 개입 서비스 실행과 관련된 모든 사람이 도전적 행동을 예방하기 위한 긍정적인 접근방법에 대해 명확하게 숙지하고 있습니까
□ 도전적 행동 개입시 긴급지원과 관련된 위험사항과 구체적인 실행방법을 명확하게 숙지하고 있습니까

6) 평가와 재검토 점검사항

□ 도전적 행동 개입 후 도전적 행동이 언제 발생하는지, 개입계획의 실행여부, 어떤 전략이 사용되었는지 정확히 기록하고 모니터링 합니까
□ 도전적 행동 개입 시 계획대로 시행되지 못한 경우 그 이유가 무엇이었는지 점검합니까
□ 정기적으로 개입계획의 절차를 점검하고 다시 계획을 세웁니까
□ 도전적 행동 개입 실행의 효과성을 평가합니까
□ 모든 계획과 재검토 단계에서 관리되지 않은 도전적 행동의 위험과 개입방법 등을 점검합니까

7) 최종 점검사항

□ 도전적 행동 개입계획이 이용자에게 가장 최선의 방법이라는 것을 확신합니까
□ 도전적 행동 개입계획이 이용자에게 교육과 성장의 기회가 된다는 것을 확신합니까
□ 도전적 행동 개입계획이 이용자의 존엄성을 최소한으로 상실하도록 하기 위한 단계를 거쳤습니까
□ 도전적 행동 개입계획이 이용자의 관심과 능력에 적합하게 작성되었습니까
□ 도전적 행동 개입계획이 이용자가 결정에 참여하고 선택하는 과정을 구체적으로 고려했습니까
□ 이용자의 도전적 행동에 대한 계획이 타당하며 인권지향적입니까

2015년도 정책실무자 연수회와 협회 교육연수에 대한 의견 설문지

사)한국장애인복지시설협회는 '2015년도 장애인거주시설 정책실무자연수회'와 '협회 교육연수 사업'에 대한 의견을 듣고자 합니다. 여러분의 의견은 교육연수가 더욱 발전할 수 있도록 활용됩니다. 장애인거주시설 직원들의 역량강화를 위해 다양한 의견 부탁드립니다.

▶ 2015년 장애인거주시설 정책실무자 연수회 만족 정도

- **이번 정책실무자 연수회에 대한 전반적인 만족정도를 해당되는 곳에 v표로 선택해 주십시오.**

  ①매우 불만족 ②불만족 ③보통 ④만족 ⑤매우 만족

- **연수회 일정 중 가장 유익했던 내용과 그 이유는 무엇입니까?**

▶ 2015년 한국장애인복지시설협회 교육연수에 대한 의견

- **우리 협회는 2015년 중간관리자 교육을 기획하고 있습니다. 중간관리자의 역량강화를 위해 어떤 교육이 필요하다고 생각합니까?** (우리 협회 교육연수는 참가자가 교육을 주도하고, 스스로 공부할 수 있도록 기획·진행합니다. 일방적인 주입식 교육은 줄이고, 지속 가능한 색다른 교육을 만들고자 합니다.)

- **2015년에 계획되어 있는 우리 협회 교육연수에 대한 의견을 자유롭게 작성바랍니다.** (2015년 교육연수 일정표 참고)

- 2015년 한국장애인복지시설협회 교육연수 일정 -

구분	교육명	교육기간		횟수	인원	교육대상	주요내용
직급별	장애인복지시설 리더, 책 읽는 연수	6/3~5 9/9~11	3일	2	40	시설장	리더십, 지식경영, 독서경영, 핵심리더교육
	사회사업근본 담론과 한문고전의 복지보감	4/7~10 9/8~11	4일	2	60	시설장	시설운영, 사회사업 가치·윤리·철학 (자주와 공생)
	선배를 찾는 사람들의 Greeting Tour	5월중	4일	1	15	시설장	시설장 교류사업 및 선배시설장 방문, 핵심리더교육
	소규모시설 시설장 연수회	11/5~6	2일	1	50	주간·단기·공동생활 시설장	주간·단기·공동생활시설장 네트워크대회
	정책실무자 연수회	3/26~27	2일	1	300	사무국장	장애인복지시설 현안 및 정책방향, 네트워크
	스마트한 신입직원 교육연수	4/28~30	3일	1	40	만 30세 이하	특강, 주제별 팀학습
직무별	물리치료사 교육	6/11~12	2일	1	120	물리치료사	물리치료 직무교육
	간호사 교육	6/18~19	2일	1	200	간호·조무사	간호사 직무교육
	영양사 교육	4/23~24	2일	1	130	영양사·조리원	영양사 직무교육
	자원개발 실무자 교육	7월, 11월중	2일	2	140	자원개발담당자	자원개발 직무 교육
	소규모시설 종사자 교육	7월중	2일	1	60	주간·단기·공동생활가정 종사자	주간·단기·공동생활가정 종사자 직무교육
주제별	희망연수	2/3~6 3/3~6 4/7~10 9/1~4 10/13~16	4일	5	150	종사자	시설사회사업 강독 및 실천사례 토론
	장애인복지시설 내부사업평가 사례발표 설명회	5월, 11월중	1일	4	160	시설장·사무국장 내부사업평가 담당자	감사평가·실리평가 사례발표
	도전적 행동과 인권딜레마	6/3~4	2일	1	60	사회·생활교사	인권적 딜레마, 도전적 행동에 대한 워크숍
	의사소통지원 교육	9월중	2일	1	60	사회·생활교사	발달장애인 의사소통지원 사례나눔 워크숍
기타연수		연중	-	1	-	-	-
사회복지사 보수교육		수시	-	수시	-	장애인복지시설 사회복지사	윤리, 실천, 정책과 법, 행정, 조사연구, 인권 등

※ 위 일정은 협회 사정에 따라 변경될 수 있습니다.

2015년 장애인거주시설 정책실무자 연수회

□ 발 행 인 : 임 성 현

□ 편 집 인 : 정책지원실

□ 발 행 처 : 사)한국장애인복지시설협회

□ 주　　소 : 서울특별시 마포구 마포대로 63-8 삼창빌딩 903호

□ 전　　화 : **02) 718 - 9363 ~ 5**

□ 전　　송 : **02) 718 - 9360 / 9366**

□ 홈페이지: **www.kawid.or.kr**