

# 發達論的 觀點에서의 集團社會事業體系

張 素 英

(國立社會福祉研修院)

〈 次 列 〉

I. 序 論

II. 本 論

- 1. 發達理論의 基本的 特徵
- 2. 發達理論의 知識과 價値
- 3. 對象集團과 組織
- 4. 目 的

5. 機能과 構造

6. 個人과 集團의 査定과 採擇

7. 集團力學

8. 介入의 原理 方法과 技術

III. 結 論

## I. 序 論

集團社會事業이 社會事業의 專門的 方法의 하나로 包含된 것은 1930年代로서 그 理論 構築과 實務分野는 비교적 歷史가 짧지만 '70년대 후반부터 理論的 體系의 定立에 기여할 수 있는 研究들이 주로 美國에서 始圖되고 있다.

集團社會事業을 說明·實踐하는 接近體系는 크게 네 가지로서 첫째, 發達的인 接近 (developmental approach), 둘째, 相互作用的 接近(interactionist approach), 셋째, 組織 및 環境的 接近(organizational & environmental approach), 넷째, 行動修正的 接近(behavioral modification approach)'으로 구분할 수 있는데 우리나라에서는 아직 이러한 接近體系가 紹介된 著書나 論文을 發見치 못하였다. 또한 현재 學生과 實務者에게 가르쳐지는 집단사회사업의 內容은 여러 接近體系의 明確한 구별없이 散發的으로, 또 部分的으로 混用되어 教授되고 있다해도 過言이 아니라고 생각된다. 따라서 實務分野에 있어서도 實務者가 集團社會事業에 대한 뚜렷한 知識體系가 確立되지 못한 狀態에서 集團指導가 이루어지고 있으므로 專門化가 이루어지고 있지 못한 狀態에 놓여 있

다고 말할 수 있다.

이러한 時點에서 集團社會事業의 專門化, 더 나아가서는 社會事業의 專門化를 위한 努力들에 微弱하나마 同參하고자 本 研究에 착수하게 되었다.

本 研究는 위의 네 가지 接近體系中 集團社會事業理論의 歷史的 基礎를 이룸으로써 그 간 우리나라에 가장 보편적으로 소개되었던 內容들을 “發達理論”이란 이름으로 整理하고자 한다.

## II. 本 論

### 1. 發達理論의 基本的 特徵<sup>2)</sup>

發達的 接近의 근원은 Grace Coyle의 “공동의 목적을 향한 집단의 自己指示(group self-direction)가 회원들의 社會的 成長을 위해 가장 효과적인 집단의 수단이다”<sup>3)</sup>에서 찾아볼 수 있으며 이 모델의 첫째 원리가 되고 있다. 여기에 Gertrude Wilson과 Gladys Ryland는 집단의 自律性(group autonomy)과 집단의사결정의 생산적인 활용을 추가시켰다.<sup>4)</sup> 이후 Helen Phillips는 집단목적과 리더의 기술과의 관계, 지금-여기(here-and-now)의 중요성에 대한 강조와 지도자보다 회원내에 있는 成長의 主 源泉들을 추가로 강조하였다.<sup>5)</sup> 또한 W. Schwartz는 집단기능과 리더의 역할에 대해 깊이 연구하였고 집단과 리더간의 계약적 관계와 상호원조의 概念을 발전시켰다.<sup>6)</sup>

발달이론의 기본적인 특징은 다음과 같다.

- ① 그것은 사람들의 특수한 종류의 집단경험을 통해 그들의 社會機能의 向上을 가장 효과적으로 달성한다는 命題에서 시작된다.
- ② 가장 생산적으로 사회기능의 向上을 가져올 수 있는 경험은 회원들이 집단의 공동 목표달성에 서로 관련되어 참여하는 과정을 통해 얻을 수 있다.”
- ③ 집단의 共同目標는 共同의 觀心이나 共同理解 혹은 共同의 生涯狀況에서 취할 수 있고 그것들은 각각 회원속의 동료관계 속에 기인한다.
- ④ 회원들이 각자 필요한 이득을 달성하기 위해 최대한의 기회를 갖기 위하여 집단목적달성과정의 효율성이 회원과 지도자 모두에게 첫번째 표적이 된다.
- ⑤ 집단목적달성의 범주내에서 회원들은 社會的 成長을 하게되고 相異한 개인적 이익들을 달성하며, 다른 회원들의 이익의 확장에 기여한다. 이처럼 개인적인 이익들이 인

정되고 이것은 또한 지도자의 介入에 의해 최대화 될 수 있다.

⑥ 집단은 회원들의 행동을 위한 매개체가 된다. 회원과 지도자는 그들의 認知, 評價 行動에 함께 관련되고 이러한 것들은 意識的인 수준에서 다루어진다.

⑦ 이러한 모든 과정은 개방된 同意를 기초로 수행되며 회원과 리더간의 상호이해와 노력의 결과에 의해 개방적으로 도달되고 개방적으로 추구된다.

⑧ 집단은 다양한 制限속에서 본질적으로 自己-指示的이다. 각 회원도 또한 그가 집단에서 무엇을 주기를 원하고 집단으로부터 무엇을 얻기를 바라는가와 관련되어 자기-지시적이다.

⑨ 이와같이 개방된 방식으로 리더는 그 자신을 지휘하기 위해 반드시 그 자신이 人本主義的(humanistic)인 立場이어야 한다.<sup>8)</sup>

⑩ 이 접근의 決定的 관심은 그것이 集團內에서건, 집단 밖의 생애상황에서건 혹은양 쪽 다에서건 현재 무엇이 일어나고 있는가에 관한 것이기 때문에 現象學的(phenomenological)이다.

⑪ 또 이 접근이 發達的이라함은 사람들을 自己實現의 생애과정 속에서 그것을 향해 계속적으로 나아갈 수 있는 存在로서 보거나 사회기능하는 가운데서 잠재가능성을 성취할 수 있는 存在로서 보는 것을<sup>9)</sup> 기본적인 假定으로 한다. 이것은 病을 치료하는 개념과는 날카롭게 대조되는 것이다.

⑫ 이 접근은 共同目標集團의 社會體系를 同類의 관계에 있어 독특한 체계로 간주하여 전문적 집단사업실제의 한 형태로서 사용하도록 특수한 지식과 방법 및 기술의 독특한 체계를 요청한다.<sup>10)</sup>

이상의 모든 특징들은 이 모델의 두 定義로 설명된다. 첫째, 그것은 集團經驗을 통해 그들의 社會機能을 向上시키도록 사람을 원조하는 것을 목적으로 한다. 그집단경험이란 회원들이 共同의 理解와 關心 및 共同의 契約을 하는 것을 包含한다. 둘째, 그러한 目的을 달성시키기 위해 效率的으로 反應하고 機能하도록 집단을 원조하는 데 目的을 둔다.

## 2. 發達理論의 知識과 價値

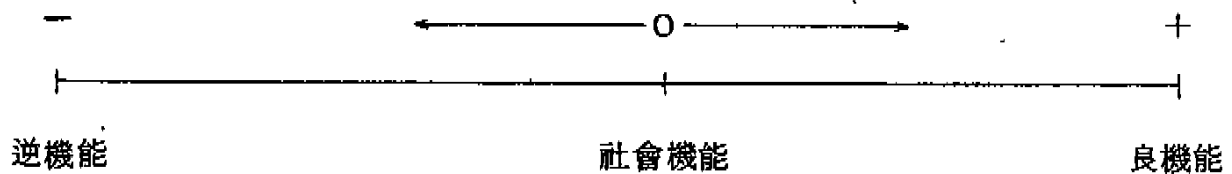
Bartlett 과 Boehm은 人間을 자유로우며, 선택의 자유가 있고 책임감이 있으며 自己實現의 能力이 있는 存在로 봄으로써 人間的, 發達的, 現象學的 基礎를 이루었다.<sup>11)</sup>

따라서 實存的, 人間的 實體나 證據, 方法이 강조된다. 또한 이 접근은 古典的, 保守的, 論理的 實證主義에서 生成했으며 物量的으로 측정될 수 없는 것은 취할 수 없다는 입장

이다.<sup>12)</sup> 따라서 이 學派는 行動科學의 한 分野에 속하고 量的인 용어를 통한 經驗的인 證明을 강조한다.

Victor Frankl 은 人間은 經驗의 意識的 수준에서, 또 統制할 수 있는 意志的 차원 내에서 도움을 받기 원한다.<sup>13)</sup> 고 하였다. 이러한 概念은 社會機能의 向上과 관련된 原理의 발전에 명백한 기초가 되고 있다. 따라서 人間의 意識的, 意志的 수준에서만 책임이 요청된다.

발달적 觀點에서는 사람을 病的인 存在 혹은 건강한 存在로 보지 않고 社會的으로 機能的인 것으로부터 逆機能的으로 또는 잘 機能하는 (enfunctional) 線上에 놓여있는 存로 본다.<sup>14)</sup>



우리 사회에서 사람들이 對面하는 주요 社會狀況과 社會奉仕를 제공하는 社會상황은 家族, 學校, 職場, 유희 및 친구집단과 地域社會이다. 社會的으로 機能異 行動이란 社會생활의 이러한 영역들 속에서 社會關係나 課業을 對處하는 方式에서 자신을 운영하는 것으로 정의되어질 수 있다. 이러한 自己運營(혹은 自己指示)과 對處는 위에서 기술한 機能의 척도로 측정될 수 있다. 개인은 自我實現의 긴 발달적 생애과정내에서 계속적으로 이 척도(scale)를 옮길 수 있는 存在로 본다. 自我實現을 위해 노력하는 것은 모든 사람에게 內在한 無限한 未使用된 잠재성을 두드려보는 시도이고 身體的, 知的, 審美的, 그리고 社會사업의 직접적 관심사인 개인 상호간의 발달의 영역에서 단편적으로 사용된다.

Allport 는 이 모델에 自我概念의 기초를 제공함으로써 많은 資源을 제공했다.<sup>15)</sup>

Thomas Szasz로부터 社會契約의 규칙과 역할등 社會계약의 개념을 도입하였다. 그는 개인의 인생을 자신의 힘으로 사는 것을 격려하고 개인이 책임을 회피하는 기초로서 자신의 행동을 타인의 해석에 依支하는 것을 거부하였다.<sup>16)</sup>

Parsons 는 集團分析을 위한 주요 틀을 제공하였다. 그는 會社體系의 構造- 機能的 分析에 입각해서 집단의 기본적인 성격을 결정하는 세가지 분석법을 개발하였다. 그것은 집단이 무엇때문에 형성되었는가 하는 目的과 그 목적을 수행하기 위하여 무엇이 이루

어저야 하는가 하는 機能과 그 일을 수행하기 위하여 힘을 어떻게 배일한까 하는 構造에 관한 것이다.

### 3. 對象集團과 組織

集團의 加入은 自發的인 同意에 의해 이루어지는 것을 원칙으로 하되 矯正分野나 公的扶助分野 등의 의무성을 띤 非自發的 조직이나 집단에서도 강요보다는 자발적인 동의에 의한 신정의 방법을 취함으로써 가능하다.<sup>18)</sup>

또한 이 모델은 집단의 효율성과 개인이 소득을 얻기 위한 주요 수단으로서 自己-指示的 방법이 사용되기 때문에 최대한으로 가능한 自己-指示 방법이 집단경험에서 필요하다. 따라서 연령과 능력에 제한을 둔다.

여기서 지도자의 목적은 집단으로 하여금 그 자신의 생애를 위해 책임있는 결정을 보다 잘 할 수 있도록 성장시키는 것이다. 예컨대 行動集團에서 무엇을 할 것인가를 결정하는 것 혹은 相談集團에서 무엇을 토의할 것인가 또는 그러한 것을 어떻게 진행시켜갈 것인가 등을 결정하는 것과 같은 것에 기본적으로 책임을 갖도록 요청되는 것으로서 바로 집단의 목적이 된다: 이것이 집단의 自己指示 범주의 필요조건이다.

#### 1) 또래(동료)집단

또래집단은 이 접근의 가장 중요한 人口集團이다. 가족집단을 제외한 모든 종류의 집단이 또래집단으로 고려될 수 있다.

만약 집단이 공통의 관심사와 이해, 혹은 생애상황을 중심으로 조직되었다면 이러한 공통성이 자동적으로 또래의 상태를 설정하는 기준이 된다. 예컨대 같은 병실내의 환자는 일시나마 동료관계에 놓여있게 되고 순각적인 생애상황의 결과로서 차이점을 불식하려는 경향을 갖는다. 또 사회활동과 같은 공통의 이해나 정신자제아동의 부모와 같은 공통관심을 추구하기 위해 모인 집단은 회원들 사이에 비슷한 동료관계를 형성한다. 연령과 性과 人種的 배경과 같은 동료상태의 보다 세밀한 구분을 할 수 있다.

#### 2) 형성된 자연집단

길거리의 비행소년과 같은 자연집단, 병동의 환자와 같은 기존집단, 혹은 정신건강센터 집단과 같은 형성집단이 이 모델에 모두 적합하다.

#### 3) 自發的, 非自發的 참여

회원과 지도자간에 시초서부터 목적, 기능, 집단구조 등에 대한 개방적인 특성의 동의는 자발적인 참여의 필요성을 내포한다. 집단위치에 수용되지 않는 개인은 회원지위에서 생겨나는 기대대로 행동할 의무감을 느낄 필요가 없고 또 그가 그렇게 하도록 구

정상 요청되지도 않는다. 그러나 動機賦與의 指數로서 자발적인 가입일 경우에는 그렇게 간단하게만 정의되어질 수 없다. 자발적으로 참여한 집단은 가장 효율적인 시각의 기초가 되는 原動力을 나타낸다. 그러나 가입한 후에 자발적으로 될 수 있는 다른 방법들도 있다.

참여의 主導 (initiative)가 회원 外部로부터 주어졌다 할지라도, 그가 집단경험을 사용할 수 있느냐 없느냐를 결정하는 것은 개인이 이 방법을 조정, 사용할 수 있느냐에 달려있다. 만약 집단이 과제를 요구할 경우 개인이 자발적으로 집단안에 회원으로서 受容되지 않는다면 경험은 거의, 아니 하나도 가치가 없을 것이다. 따라서 그러한 상황에서 리더의 첫째 임무는 회원들로 하여금 집단의 實在을 受容하고, 잠재적 가치를 알게 하며 집단에 기회를 제공하도록 요청하는 것이다.

自發的인 受容이 전체 집단에 그리고 개인회원 각자의 實在이 되기까지 집단이나 회원들에게 성취되는 것이 별로 없을 수 있다. 따라서 의무집단과 일할 경우 선택의 여지는 개방될 필요가 있다: 경험할 기회를 준 다음 아직까지도 집단의 목적에 자신을 맡기지 못하는 사람이 있다면 그 사람은 더 이상 참여시킬 필요가 없는 것이 효과적이다. 만약 그에게 그의 희망과는 무관하게 참석할 것이 계속 요구된다면 그는 집단의 효율성을 위해 필수불가결한 집단의 活力에 심하게 방해가 될 것이다. 합리적인 시행기간 후에도 계속적인 참석을 강하게 요구하는 것은 경찰의 기능을 취하는 것이고 사회사업의 가치체계에 모순되는 것이다.<sup>19)</sup>

#### 4) 構造的 特性

##### 가) 效力關係

구조적 특성에 있어 가장 중요한 것중에 하나는 意思決定을 위해 권력이 어디에 있느냐에 대한 질문에 답하는 것이다. 집단의 구조적 유형은 다양하다.

分析的인 集團心理治療에서는 모든 권한이 리더에게 주어지고 기본적인 전제로서 리더에게 그러한 권한이 요청되는 한 극단의 유형이 있다. 다른 극단에서는 自己-統治 (self-governing) 集團으로서 선출된 간사가 포함되거나 회의를 주재하는 최소한의 議長이 있다. 그 사이에 널리 사용되는 유형으로서 공식적으로 자기-통치가 아니고 실무자가 집단지도자로도 되지않고 선택과 동의의 기초 위에 집단이 진행되는 것으로서 지도자와 상호적으로 이루어지는 집단이 있다. 이러한 집단은 그 기능의 한계내에서 자기-지시적 (self-directing)이다. 그리고 집단생활에 책임을 지도록 기대되며 지도자는 집단이 그 목적달성을 가능케 하는데 필요한 과정의 촉진자로서 존재하게 된다.

실무자에게 충분한 권위가 부여된 집단은 社會的 成長에 있어 가장 生産的이 될 수 있는 集團力學의 도구를 갖고 있지 않다. 반면에 社會적으로 매우 生産적일 수 있는 그들 자신의 任員들을 선출할 기회가 주어진 집단은 실무자로부터 다른 기술을 요청하며 실무자는 여기서 지도자가 아니라 助言者로 간주되고 선출된 회장의 역할과 그 사람을 통한 일에 대해 존경하는 것이 필요할 것이다. 선출된 임원의 유형은 相談集團을 위해서는 아무런 실제적인 效用性이 없고, 그러한 경우에는 토의지도자의 기술이 전문적 능력을 요구하기 때문에 오히려 逆機能的이다. 行動集團에서는 선출된 지도자의 유형이 꽤 실제적이고 연령이나 能力에 기초한 지도능력의 限界內에서 상당히 바람직하기까지 하다. 社會行動集團에서 이것은 명백하게 선택의 유형인데 실무자가 이끄는 행동 집단은 그가 바라는 社會變化와 그 目的을 위한 수단을 향해 전문가에 의한 조직의 희생물이 너무 쉽게 되어버리는 경향이 되기 때문이다.

#### 나) 開放集團, 閉鎖集團 및 時間制限

開放集團의 경우 최초의 同意가 이루어진 후에 집단에서의 他人의 入會는 나중에 도착한 사람들이 소속감을 갖기가 매우 어렵다. 뿐만 아니라 집단의 壽命을 단축시키고 첫번 모임후에 새 회원을 추가시키는 것은 덜 바람직하다.

기간을 延長한 집단은 무한하게 지속될 가능성이 상당히 있고 과정을 극부적으로 만든다. 活動集團은 매년 주기적으로 새로운 始作과 同意의 再協商과 함께 年初에 更新을 하는 것이 필요하다. 만약 社會行動集團이라면 目的이 達成 혹은 未達成됐느냐에 따라 혹은 집단이 그 자신의 시간제한과 함께 다른 행동을 추구할 것을 결정할 수 있느냐에 기초한 계획에 의해 終結지을 수 있다. 相談集團에서 연장된 유형은 가령 8회 모임에서 성취한 것에 대해 동의하고 다음 8회를 위해 새로운 동의를 구함으로써 부분적으로 구분할 수 있다.

#### 4. 目 的

목적의 概念은 이 모델의 哲學的, 方法論的인 핵심이다. 專門職의 제 1의 목적은 “社會機能의 向上”이란 간단한 句로 가장 분명하게 진술된다. 따라서 社會봉사의 목적이 있고 보다 넓은 조직들은 많은 것중의 하나로서 이 서비스를 제공한다. 專門的 目的은 가장 중요하다. 社會事業家는 전문적 목적과 조직적 목적간에 일치될 때만이 조직을 위해 할 수 있다.

리더의 첫번째 직접적인 課業은 집단의 목적에 대해 理性的으로 명확한 이해가 있어야 하겠다. 그리고는 그의 마음속에 그가 複合的인 목적들을 어떻게 볼 수 있겠는가 그

리고 어떻게 그가 가장 잘 요청할 수 있고 이러한 목적들을 集團動機에 어떻게 내놓을 것인가 등을 形成해서 준비하는 것이 간접적 課業이다.

### 1) 궁극적 목적(end purposes)

社會機能을 向上시키는 과정에 있어 세 가지 궁극적 목적은 : 첫째, 역할 수행에 있어 效率性, 둘째, 그 역할에 있어 他人에 대한 責任, 셋째, 그 역할에 대한 自身の 滿足이다. 특수한 역할 수행을 보는 觀點에 있어 이 理論은 어려움이 있는 사람이나 혹은 보다 더 큰 自己實現을 추구하는데 있어 그 역할을 非正常이나 病理的으로 보지 않고 발달단계에 있어 긴장에 直面한, 또 도전받고 危機에 對한 生애상황으로서 반드시 對處해야 되는 것으로 본다.

### 2) 作業目的(working purposes)

궁극적 목적을 실현시키기 위하여 個개의 目的的 過程을 거쳐야 한다. 집단경험을 통해 成員의 社會的 成長을 달성하는데 주요 力動的 요소가 있다.

가) 해소(release) - 노여움, 두려움, 罪意識 및 愛情 등 감정의 해소, 이러한 감정들은 공개적으로 表現되지 않거나 편안하게 되지 않는다면 효과적인 社會的 課業遂行에 방해가 되기 때문이고, 비교될 수 있는 狀況에 있는 他人의 앞에서 해소, 인정될 수 있고 이러한 표현에 반응될 수 있어야 한다.

나) 支持-소속감과 自己表現의 集團認知를 통해 愛容과 愛情을 받는 것인데 이것은 더 나은 힘을 얻기 성취에 도달할 수 있으며, 自己-評價(self-esteem)가 결과적으로 얻어진다.

다) 實在概念-유사한 狀況에 있는 타인을 봄으로서 또 그들이 그들 자신을 어떻게 조정하는가를 봄으로서 그리고 타인들이 각자 어떻게 보느냐를 봄으로서 각자는 동료들 사이에 있어 그 자신의 행동에 대해 보다 명백한 概念을 얻을 수 있다.

라) 自己-再評價-위의 것들로부터 자기 자신과 타인에 대한 보다 명백한 觀點을 얻고 狀況을 조정할 수 있는 새로운 선택, 증가된 판단능력 및 집단내에 존재이유에 관련된 개인 자신의 인생에 대한 보다 더한 책임들을 얻을 수 있다.

### 3) 目的達成을 위한 評價的 指針

向上된 自己滿足度를 측정하기 위해서, 회원들에게 직접 물어보고 그의 행동을 이해하여야 한다. 효율성과 책임의 측정은 두 가지 차원에서 모색될 수 있다. 즉, 집단내에서의 행동(회원의 역할 속에서) 과 집단 밖에서의 행동(공동의 생애상황을 토론했다는 회원으로서)을 통해서이다.



평가의 기준은 첫째, 自身과 他人에 대한 認識의 향상. 둘째, 자신과 타인의 價値를 인정하는 能力의 向上, 셋째, 자신을 動員하고 자신을 行動化시키고 他人과 相互作用하는 能力의 향상 측면에서 모색될 수 있다.<sup>20)</sup>

### 5. 機能과 構造

이 이론에 기초한 집단사회사업 실제에 있어 세계의 가장 機能的 유형으로서 다음의 것을 들 수 있다.

첫째, 活動集團(activity group) - 共同의 理解추구를 위한 모임

둘째, 相談集團(counseling group) - 共同關心事와 공동의 生涯狀況을 討議하기 위한 모임.

셋째, 行動集團(action group) - 社會環境內 改善에 영향을 미치기 위한 모임으로서 C. O. 집단 등을 들 수 있다.<sup>21)</sup>

### 6. 個人과 集團의 査定과 採擇

이 모델은 ① 조직이 특수한 집단사업을 제공하거나 ② 기존집단으로서 서서비스를 요청하는 경우 둘 다에 적용된다.

서서비스의 유형과 관련한 協商의 과정은 약간의 다양성은 있지만 비슷하다.

서서비스의 제공이 이루어지기 전에 대상집단의 특수한 要求와 집단사업 서서비스의 가치들이 결정되어야 한다. 따라서 이러한 욕구를 충족시켜주기 위하여 어떠한 유형의 집단이 가장 적절한가가 회원들의 잠재력 : 공동의 이해나 관심사, 연령, 性, 能力과 限界, 文化變數, 物理的 價値와 타당성 등에 근거하여 결정되어야 한다. 이러한 요소에 기초하여 실무자는 가장 알맞는 집단의 크기 : 數 期間, 모임의 頻度와 모임의 시간 장 세 등을 고려해서 서서비스의 유형을 결정할 수 있다.

특수한 서서비스를 제공하기 전에 회원들의 受容性이나 參與의 自發的 혹은 非自發的 측면 및 서서비스의 특수성들을 평가할 필요가 있다. 이러한 모든 단계는 집단형성과정을 말하는데 집단구성의 의미와는 다르다. 후자는 특수한 개인의 선택과 관련되었고 전자는 단순히 조직적 형성단계를 나타낸다.<sup>22)</sup>

회원들이 집단내에서 어떻게 행동할지 아무도 모르기 때문에 어떤 특수한 개인들의 구성이 가장 효율적인 집단구성을 만들 수 있는가를 결정할 수 없다. 따라서 집단을 형성하기 위하여 개인의 評價를 할 필요가 없다. 집단이 형성된 후에 개인에 대한 事前 評價하는 방법은 바람직하지 못하고 실행할 수도 없다.

첫째, 리더의 첫째 관심이 요청되는 공통된 목적집단내에 關係網이 대단히 복잡하다.

이러한 상황에서 지도자가 그의 머리 속에 그리고 집단내에 개개인의 복잡한 調査, 診斷, 治療計劃 資料를 수집할 필요나 가능성이 없다; 그의 관심은 첫째로 集團 目的-達成에 초점이 주어지고 모든 정보는 그에게 부담을 줄것이고 집단과업을 위한 그의 計劃을 混亂시킬 것이다.

또한 모든 자료를 수집하는 것은 그것을 집단에서 수행하는데 예측불가능성과 회원들이 리더의 그들에 대한 사전지식과 판단이 있다는 것을 앎으로서 汚染되는 과정을 낳기 때문에 바람직스럽지 못하다.<sup>23)</sup>

워커가 개개 회원에 대해서 알아야 할 필요가 있는 것은 그들이 집단과업을 다루어나가는 과정에 의해서 알 수 있다. 만약 특수한 개인이 집단에 어려움이 있다면, 실무자는 이것을 집단회합후에 그와 더불어 탐색하기를 희망할 수 있다; 그는 무엇이 알 필요가 있는가를 共同合意에 의해 알아복 수 있다.<sup>24)</sup>

계획단계에서 개인의 履歷에 대해서 時間을 너무 많이 소모하는 것은 실제 方法論-어떻게 사람을 도울 것인가 하는-에 관심을 두고 개발하는 것이 심각하게 부족될 결과를 초래한다. 또한 事前 자료수집은 이 모델의 人導主義的 입장이라는 가치와 기본적인 가치충돌이 있다. 그것은 사람들의 內的인 관점에서 볼 때 무엇이 다른 사람을 위해서 가장 좋은가 하는 것을 外部로부터 알 수 없다고 믿는다.

人間關係 相談者가 제공할 수 있는 모든 것은 사람들이 보다 분명하게 그리고 더한 힘을 가지고 대처할 선택의 다양성과 결과에 대해 희망적으로 보도록 돕고 각자가 선택할 권리가 있고 결과에 대한 책임을 질 권리가 있다는 것을 돕는다.

이러한 관점에서 집단과 함께 일어나는 쏠 査定過程은 每 모임에 중요한 부분을 차지한다. 그들이 直面하는데 있어서 그 자신의 반응과 타인의 경험에 대해 기술하고 평가한 것에 기초해 회원들이 공통적으로 갖는 관심사가 무엇인가에 대한 査定을 한다.

이 과정은 전체집단으로서 또는 개개 회원과의 관계속에서 실무자가 認知, 評價, 行動하게 되는 명백한 실무자의 기능이 된다. 그러나 지도자의 査定이 기초된 행동은 목적을 달성시키기 위한 것으로서 집단의 공동경험이다.

이후의 査定을 위해 가장 중요한 부분은 전체로서의 집단에 대한 매회 모임을 위한 지도자의 중요한 준비 작업일 것이다.

이 모델의 키는 共通性이고 첫째 회합을 위한 실무자의 준비노력은 아래와 같은 기준에 집중할 필요가 있다: 이 집단에 의해 실현될 수 있고 이 집단에 적절한 소득이 社會機能에 있어 무엇인가? 집단 목적과 기능과 관련하여 회원의 주요 이해와 관심사는 무

엇인가? 그들의 私生活에서 당면하는 공통의 생애상황은 무엇인가; 어떻게 지도자는 가장 효율적으로 이러한 것들과 다른 가능성을 첫째 모임에서 잠재적 목적의 주변에 공동의 同意를 초래하기 위한 기초로서 이끌어 내거나 제안할 수 있을까? 어떠한 목적으로 집단을 시작해야 하는가? 등이다.<sup>25)</sup>

## 7. 集團力學

### 1) 개인의 사회적 성장에 영향을 끼치는 과정.

이 모델의 강력한 집단 위주의 실제의 본질은 개개 회원들의 사회적 성장이 발생하는 것을 통한 중요한 力學이다; ① 집단의 課業과의 계약과 ② 집단의 각 회원들의 이 과업의 착수에 대한 계약이다.

이러한 동시적 계약 과정은 회원으로서 개인들이 사회에서의 사회적 과업의 현실적인 수요에 가장 비교할 수 있는 사회적 역할을 수행하기 위하여 도전하는 가장 강력한 動力이 된다. 자신을 집단의 회원으로서 계약을 맺는 필요성은 그 목적과 과정에 대한 始初 介入에 의해서만 초래될 수 있다.<sup>26)</sup>

### 2) 관계의 유형

집단의 지도자는 다음 힘의 기본적인 線을 공개적이건 아니건 언어로 표현되건 간에 계속적으로 존재하는 것으로서 고려하여야만 한다; 개개 회원과 다른 회원간의 관계; 개개 회원과 각 分少集團; 개개 회원과 전체로서의 집단; 각 분소집단과 다른 분소집단; 각 분소집단과 전체로서의 집단; 개개 회원과 지도자; 각 분소집단과 지도자; 전체로서의 집단과 지도자

### 3) 發達段階

집단발달단계를 초기, 중간, 종결 단계보다 더 複雜하게 도식화하는 것은 목적, 기능, 구조, 연령, 집단의 기간 등의 변수에 비추어 볼때 가능치 않다.

초기단계: 일반적으로 첫째 모임을 말하는데 집단의 길이에 따라 좀더 지속될 수 있다. 집단 회원들은 ① 새로운 상황을 파악하고 ② 참여이유나 그들이 하고자 하는 일에 대해 同一視한다. ③ 불확실성, 공포, 희망적인 기대들을 경험, ④ 서로 타인과 지도자의 반응을 테스트한다.

리더는 ① 목적, 기능, 구조를 명료화하고 ② 절차에 대한 同意를 수립하고 ③ 초기의 노력을 지지하고 ④ 확신을 제공하며 ⑤ 과업채택과 통일을 용이하게 할 課業에 직면해 있다.

중간단계: 집단의 주요 핵심단계이다. 가령 10주 집단이면 첫째와 마지막을 제외한 모

든 모임으로 구성된다. 집단은 보다 개방된 표현과 적극적 참여와 경험의 가치에 대한 보다 더 많은 受容을 보인다. 보다 더한 권위와 역할과 지위의 발전을 추구하고 계획과 기능하는 데 있어 증가된 능력을 보이며, 보다 강한 결속과 安定性을 지니게 되며 대체로 설정한 기능을 수행한다. 리더는 完成된 과업과 달성되어야 할 과업을 명료화시키면서 집단 스스로의 능력을 조장시키고, 집단의 성장능력을 지지하면서 또 집단이 시간제한을 인식할 것을 돕고 성취를 위한 終結에 도달할 것을 암시하면서 목적을 향해 집단을 지도한다.

총결 단계 : 短期集團이건 長期集團이건 마지막 모임을 말한다. 집단은 과업완수의 정도에 있어 다양성을 보여준다 ; 성취의 결과에 따른 다양한 만족의 수준 ; 종료에 있어 약간의 좌절 ; 회원과 지도자, 기관을 떠나는 데 있어의 어려움 ; 위안과 행복의 결합등 또한 지도자는 집단으로 하여금 ① 그 과업을 완수하도록 ② 전체적인 경험을 평가하도록 ③ 얻은 것과 실제적으로 남아있는 문제들을 보게하고 ④ 동료들과 헤어지고 ⑤ 집단 밖에서의 장래계획에 대해 생각하도록 돕는다.<sup>27)</sup>

### 8. 介人の 原理, 方法과 技術

#### 1) 리더의 전문적 표현

리더가 자기를 어떻게, 그리고 무엇을 표현하는가인데 그를 실무자는 설정된 가치체계내에서 適時에 올바른 介入을 할 수 있는 것을 단순하게 알 수 있는 自動裝置가 될 수는 없다. 그는 그 자신을 價値와 假定 속에서 일을 통해 어떻게 표현할 것인지 事前에 잘 알 필요는 있다. 실무자가 그의 일 속에서 무엇인가를 “어떻게”하여야 하는 것이 최소한 그가 “무엇을” 해야하는 것만큼 중요한 것은 사회사업의 공통된 지식이다.

이 모델내에서 自己를 表現하는 것의 구성요소는 다음과 같은 것들이다. 尊重 相互性, 結손, 존경, 개방, 感情移入, 개입, 支持, 기대, 제한, 直面, 계획, 격려, 자발성과 통제, 역할과 사랑, 과학과 예술 등이다.<sup>28)</sup>

이러한 資質들의 合理的인 結合없이는 따라야 할 方法論은 거의 타당성이 없거나 意圖한 결과를 성취시킬 수 없다.

#### 2) 全體로서의 집단과 지도자의 노력

집단사업의 목적이 개인들로 하여금 집단경험을 통해서 보다 더한 自己實現을 달성할 수 있도록 가능케 하는 것이라면 이 成長을 위한 도구로서 최상의 집단경험을 구축하는 것이 지도자에게 제일 먼저 요구된다. 그것은 集團形成을 준비하는 단계라 할지라도 그렇다. 집단경험이 개인성장을 위해 중요한 力學을 제공하는 것이기 때문에 그 경험의 質에 대한 관

집단 생활이 갖는 가장 중요한 고이기는 것이다.

지도자는 공동의 생애상황 주위에 모여진 하나의 잠재적 지역사회 생활로서 집단이란 사실로부터 출발한다. 그는 집단을 회원들의 행동과 반응에 포함된 관계속에 매개체로서 본다; 그것은 이러한 행동과 그들에 대한 인지와 반응 모두를 위한 매개체이다. 그러므로 그가 집단으로 하여금 그의 목적을 수행할 수 있도록 하는데도 그는 認知, 評價, 行動의 계속적인 과정에 제약되어 있다; 그리고 이 과정은 두 가지 차원에서 발생한다. 즉 전체로서의 집단행동과 집단과 관련한 개인의 행동이다.

지도자는 무엇이 일어나고 있는지 먼저 알 필요가 있다. 이 기초 위에 그는 집단의 의미나 개인행동을 평가한다; 그리고 이것은 指針的인 原理에 의하여 그러한 행동과 관련하여 행동을 할 것인지 아닌지, 그리고 어떻게 행동할 것인지를 결정하기 위하여 그를 리드한다. 그가 그의 관심을 향하여야 하는 행동의 材料는 다음의 것을 포함한다: 직접적 의미로 사용되는 언어들; 다른 의미들을 위한 암호로서 의도된 언어들; 行動으로 표현되는 言語; 얼굴표정; 손짓, 몸짓 등이다.<sup>29)</sup>

그는 전문적 평가를 시도하기 전에 의사소통의 숙련된 수혜자가 될 필요가 있다. 그는 먼저 회원들이 다른 사람들에게 무엇을 말하려고 시도하는지 알 필요가 있다. 즉 그것이 의도된 의사소통이다. 이것을 보고 듣고 또 회원들이 관심을 표현하려고 하는 것을 느끼는 것을 포함한다; 그가 무엇을 생각하고, 느끼고, 무엇을 할 것을 원하고, 그가 다른 사람들로 하여금 무엇을 생각하고 느끼고 또 하기를 원하는지, 그는 뜻하고자 하는 것을 말하기 위하여 바른 용어들을 발견하여야 하고 사용되는 단어들이 다른 사람들에게는 다른 것으로 사용되고, 무엇을 말하는지에 대한 불확실성이나 갈등을 경험하고 너무나 얘기할 것이 많은 것을 가지며, 다른 사람들이 어떻게 반응할 것이가에 대한 두려움을 僞裝하고, 서로를 반박하기 위하여 나타내는 감정과 생각을 표현하는 것과 같은 것들을 표현하는데 있어 공통된 人間的 어려움이 있다는 것을 인식해야 한다.

또한 그와 집단회원들은 미리 예측함으로써 메시지를 왜곡하거나 자신의 생각이나 감정에 점유된 메시지의 수령을 막는것, 그리고 타인의 의도대로 자신의 태도를 읽는 것과 같은 어려움들이 더 있다. 이러한 의사소통적인 고려에 기초해서 리더는 듣고—보고—느끼는 과정에 제약되어 왔다. 그 결과 그는 메시지를 파악하는데 실패한다면 보다 명백한 것을 위해 送者(sender)에게 요청하거나, 아니면 그가 메시지에 대해서 불확실하다면 확인하기 위해 체크하거나 實證을 해야 한다.

만약 지도자의 解讀이 적어도 집단의 단편에 의해서 확실하지 않다면 부정확할 것이고

지, 그리고 그것은 그들에게 어떻게 영향을 미쳤는지 물어볼 수 있고, 지도자에게는 어떻게 보였는지 말하고 회원이 그것을 대처할 것을 요청할 수 있다. 만약 이것이 회합에서 해결될 수 없다면, 지도자는 회합후에 회원과 즉시 가능한한 상호개방적인 태도로 만날 수 있다: 무엇이 어떻게 발생했는가를 이해하고 왜 그 회원이 그러한 식으로 행동하는지 알고 가능한 해결과 결과를 고려하고 앞으로 무엇을 할 필요가 있는지 상호이해에 도달하기 위해서이다.

따라서 대체로 개인행동에 대한 그의 認知에 대해 리더의 평가는 단순히 그의 外的인 관찰을 기초하는 것만도 아니요(왜냐하면 그것이 집단내에 타인들에 의해 知覺되기 때문에) 지각의 밑에 존재해 있는 것에 대한 해석에만 기초한 것도 아니다. 평가과정은 아래 요소로 구성되어 있다: 회원은 그의 행동을 어떻게 보았는가, 그리고 그것은 집단과 회원에 어떻게 영향을 미쳤는가, 회원은 목적을 달성하기 위하여 무엇을 하였는가 그리고 마지막으로 회원들의 행동과 목적이 달성된 상황사이에 설립될 수 있는 관련성과 관련성의 의미는 무엇인가?

지도자의 행동에 대한 목적은 두 측면의 평가를 수반한다: 집단으로 하여금 그 목적달성을 하기 위해서 그리고 개인으로 하여금 보다 효과적으로 또 자기와 타인에 대해 더 만족스럽게 대처하는 것을 배울 수 있도록 하기 위하여 주어진 개인의 행동이 認和되고 평가되어 필요한 지도자개입의 형태가 결정되었으므로 지도자는 간접적 혹은 직접적 원조과정을 다 사용할 수 있다. 간접적 원조에서 그는 집단의 도구적 과정을 사용할 수 있는데 집단에 개인적 기여의 가치를 인식할 것을 요청함으로써 또 집단에 회원과 동의된 제한을 사용하도록 요청함으로써, 또 어떻게 회원이 목적-달성과정에 관여되었는지 省察해보도록 요청함으로써 그리고 집단이 과정을 용이하게 하거나 방해하는 개인행동을 보기를 요청함으로써이다.

지도자는 집단모임 동안에 회원을 돕도록 또한 직접적으로 개입한다. 이러한 개입은 어떤 先行條件에 기초한다: 지도자는 개인에 대한 그의 반응과 그에 대한 개인의 반응에 대해 알아야 한다. 또 개인의 요구와 감정에 민감하다. 또 그는 존경스럽고 感情移入的이며, 무엇이 일어나고 어떻게 도와주어야 될지를 보다 더 잘 이해하려는 희망을 보여준다. 직접적인 원조는 집단 회합동안 회원과 직접적 접촉을 하는 것으로 표현되며, 인정과 격려, 애정, 관심, 자극, 감정이입적 반응, 명료화, 그의 역할 책임에서 회원과의 대항, 현실적 상황과 그 자신의 行動과 直面, 그리고 타인의 복지에 위배되는 행동을 제한하기 위하여 합법적인 지도자의 권위를 사용하는 것이나, 만약 그가 고집한다면 일어난 결과들을

회원이 고려할 것을 요청하는 것 등을 포함한다.

만약 집단회합 중에 간접적 원조와 직접적 원조가 생산적이지 못하였다면, 그때는 외부 접촉의 어떤 형태가 지시된다. 이러한 접촉은 회합이 끝난 후에 가능한한 빨리 갖는 것이 가장 바람직한데, 집단과 관련된 일들에 관여하기 때문이다. 그것은 지도자나 회원에 의해 주도될 수 있다. 만약 지도자가 회원과 교제를 바란다면, 그때는 과정이 이미 그 본질 속에 기술되었을 것이다. 만약 회원이 지도자를 집단과 관련되지 않은 일로 교제를 바란다면 연장된 관계에서 개입되는 것이 아니고 지도자에게 가장 좋을 수 있다. 그러한 관계는 지도자나 회원兩者에게 집단내에서 문제를 창조하며 다른 회원들이 개별적으로 보이는 그 회원에 대해 “특수한 위치”에 있는 사람으로 쉽게 단정할 것이기 때문이다.

만약 계속적으로 연장된 접촉이 필요하다면 다른 전문상담자에게 의뢰를 명할 수 있다.

집단과 관련한 영역에서 계속 문제를 일으키는 행동은 회원과 1~2 회 이상 집중적인 면담을 필요로 한다. 지도자와 회원은 어떻게 상황이 일어나는 경향인가 상호 탐색하고 : 그것에 대한 회원의 감정 : 그가 그것에 대해 무엇을 하려고 시도하였는가 : 왜 그의 노력이 성공적이 아니었는가 : 저기에 다른 代案들은 무엇인가 그리고 그 결과들은 어떤 것인가 : 어떤 점이 현재 조정될 수 있고 무엇이 나중까지 연기되는가 : 어떤 점이 회원의 통제 너머의 외부적인 것인가, 그리고 무엇이 그들에 대해 행해질 수 있는가 : 어떤 점이 그의 통제내에 있고 어떤 強點으로 그 스스로 이러한 것들과 대처해야만 하는가, 이러한 대처 과정을 방해하는 무엇이 그 속에 있는가, 그리고 그가 그것에 대해서 무엇을 할 수 있는가 : 그리고 마지막으로 어떤 대처하는 선택의 기회가 이러한 연구의 결과로 남는가 등이다. 회원들을 위해 가능한 대처 선택은 : 주어진 것으로서 외부적 상황의 受容, 그 자신과 타인들을 조정하는 새로운 방향을 同一視하는 것, 상황 그 자체내에 어떤 변화를 끼치기를 노력하는 것 혹은 상황에서 퇴거하는 것 등이다.<sup>33)</sup>

### III. 結 論

이러한 理論背景을 가지고 있는 發達理論은 그 內容이 전혀 새로운 것은 아니다. 集團社會事業發達에 있어 그 歷史的基礎를 이루고 있어, 체계적으로 정리는 되어있지 않았으나 이미 散發的으로 소개되었고 우리나라의 대부분의 Group Work 기관에서 적용되고 있다.

또 發達理論이 우리나라의 靑少年을 대상으로 한 集團社會事業實際에 얼마나 適用되고

있나를 파악한 결과<sup>33)</sup> 그 適用度가 높게 나타나고 있으며 약간의 문제점<sup>34)</sup>만 是正, 보완한다면 우리나라의 發達理論에 입각한 집단사회사업모델은 아주 훌륭한 것으로서 一般的인 청소년들의 健全한 人格成長發達을 위하여 많은 기여를 할 수 있는 것으로 立證이 되었다. 따라서 一般的인 청소년 집단지도모델로서 적극 권장, 擴散시킬 수 있는 理論的 모델이라 思料된다. <끝>

\*\*\* 註 \*\*\*

- 1) John B. Turner etc. (eds.), *Encyclopedia of Social Work*, 17th issue (Washington, D. C. : National Association of Social Workers, 1977), pp. 1321-1350.
- 2) Emanuel Tropp, "A Developmental Theory," Robert W. Roberts, Helen Northen, (eds.), *Theories of Social Work with Groups* (New York : Columbia University Press, 1976), pp. 198-201.
- 3) Grace Coyle, *Group Experience and Democratic Values* (New York : Women's Press, 1947), quoted in *Ibid.*, p. 198.
- 4) Gertrude Wilson & Gladys Ryland, *Social Group Work Practice* (Cambridge, Mass.: Houghton Mifflin, 1949), quoted in *Ibid.*, p. 198.
- 5) Helen U. Phillips, *The Essentials of Social Group Work Skill* (Folcroft, Pa. : Folcroft Press, 1974), quoted in *Ibid.*, p. 198.
- 6) William Schwartz, "The Social Worker in the Group," *New Perspectives on Services to Groups* (New York : N. A. S. W., 1961), pp. 7-29.
- 7) Emanuel Tropp, *A Humanistic Foundation for Group Work Practice*, 2nd ed., (New York : Selected Academic Readings, 1971), pp. 7-28, loc. cit.,
- 8) *Ibid.*, pp. 65-94.
- 9) *Ibid.*, pp. 31-45.
- 10) Emanuel Tropp, *op. cit.* (1976), pp. 200-201.
- 11) Harriett M. Bartlett, "Toward Clarification and Improvement of Social Work Practice," *Social Work*, 3(2): 6(1958); Werner W. Boehm *The Nature of Social Work.*, pp. 11-12.
- 12) E. Tropp, *op. cit.*, p. 202.



- 13) Victor Frankl, *The Doctor and the Soul* (New York : Knoph, 1962), quoted in *Ibid.*, p. 204.
- 14) *Ibid.*, p. 205.
- 15) Gordon W. Allport, *Becoming* (New Haven : Yale Univ. Press, 1955), pp. 41—51, quoted in *Ibid.*, p. 206.
- 16) Thomas S. Szasz, *The Myth of Mental Illness* (New York : Dell, 1961) quoted in *Ibid.*, p. 206.
- 17) Talcott Parsons, *The Structure of Social Action* : also Talcott Parsons and Edward A. Shils (eds), *Toward a General Theory of Action*, (Cambridge : Havard Univ. Press, 1954), quoted in *Ibid.*, p. 206.
- 18) *Ibid.*, p. 207 참조
- 19) *Ibid.*, pp. 209—210.
- 20) *Ibid.*, pp. 210—214.
- 21) *Ibid.*, p. 215.
- 22) *Ibid.*, p. 216.
- 23) *Ibid.*, p. 217.
- 24) *Ibid.*, p. 218.
- 25) *Loc. cit.*,
- 26) *Ibid.*, p. 219.
- 27) *Ibid.*, p. 221.
- 28) *Ibid.*, p. 222—223 참조.
- 29) *Ibid.*, p. 223.
- 30) *Ibid.*, p. 225.
- 31) *Ibid.*, p. 228.
- 32) *Ibid.*, p. 231—233.
- 33) 張素英, “集團社會事業實際에 있어 發達理論의 適用에 관한 研究”, 「社會福祉研究論文集」, 第5集, (國立社會福祉研修院, 1984), pp. 263—264 참조.
- 34) 上掲書 참조