

건강가정지원센터의 교육사업 담당 건강가정사의 직무와 역량에 관한 연구

A Study for the Job and Competency of Healthy Family Supporter in charge of
Educational work in Healthy Family Support Center

호서대 사회복지학부 노인복지학 전공
전임강사 이윤정*

Dept. of Welfare for the Aged, Hoseo Univ.

Instructor : Lee, Yoon Jung

〈목 차〉

I. 도입	IV. 연구결과
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구방법	참고문헌

〈Abstract〉

The aims of this article were to examine the basic law, contents and concept of educational program for healthy family and provide the jobs and competency of healthy family supporter for educational work.

The research objects were 53 healthy family supporters for educational work inclusive of full-time and part-time position. They was analyzed through the survey. The process of research consisted of two parts. One was to suggest their jobs and requirements, the other were to offer their core competency and area for improvement.

First, the jobs of healthy family supporters for educational work were the planning and valuation of program. The requirements for the performance of their duties are having a bachelor's degree or a master's degree, career for 1-3years, and a certificate of qualification of healthy family supporters, social worker and family counselor.

Second, their competencies were the understanding of education for family life,

* 본 연구는 중앙건강가정지원센터의 '건강가정지원센터 종사자 직무현황과 인적자원개발방안'의 연구자료 일부를 사용하여 수행하였음을 밝혀둔다.

** 주저자, 교신저자 : 이윤정 (yoon2525@hanmail.net)

management for healthy family support center, planning and valuation of educational program, a theory of counsel, community networking, ability of documentation, sociality, communication skill, the ability of solving the problem, the adaptation of various environments, receptiveness, positiveness and so on.

Key Words : 건강가정지원센터(healthy family support center), 건강가정사(healthy family supporter), 교육사업(educational work), 직무(job), 역량(competency)

I. 도입

1. 문제제기 및 필요성

2005년 1월 1일 건강가정기본법령의 시행으로 현 시점까지 건강가정사업은 4년째 수행되어오고 있으며, 법령이 지향하는 사업의 목적에 부합한 형태로 각 지역 건강가정지원센터는 다양한 운영전략을 펼쳐 사업의 기대효과를 높이고 있다.

그동안 주무부처의 이관으로 인해 사업수행에 필요한 자원획득과 개발은 다소 지연되어 왔지만, 상대적으로 인적자원의 전문역량 발휘와 지역사회와의 협력과정을 통해 제약을 극복하려는 노력은 나날이 발전하고 있다.

특히 건강가정기본법령(제5조 3항)에서 제시하는 민주적인 가정형성과 가족친화적 환경조성, 양성평등한 가족가치 실현 및 가사노동의 정당한 가치평가에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임은 건강가정 상담, 교육, 문화사업을 통해 국민의 권리와 의무를 바로 알고 건강가정 구현을 위한 개인의 노력이 무엇인지를 인지하게 하는 프로그램 개발과 보급으로 실현되고 있다.

이 중 건강가정지원센터에서 실시하는 교육사업은 특히 다양한 가정의 건강성 증진을 목표로 한다. 그러므로 전국 센터에서는 가정생활주기별로 가정과 가족구성원을 대상으로 가

정문제 해결과 예방을 위하여 교육사업과 프로그램을 기획하여 실시하고 있다.

현재 건강가정 교육사업은 공통사업 주제를 선정하여(중앙건강가정지원센터, 2006) 위와 같은 목표로 통일감있게 진행되면서도 지역적 특수성이 고려되어 지역사회에 안정적으로 정착되어오고 있으나 그 이전에는 몇 년간의 시행착오를 경험하였다. 사실 2004년 시범사업 당시부터 2005년까지의 건강가정 교육사업은 지역 센터에서 자율적으로 진행하도록 하였기에 유사한 듯 보이나 근거법령인 건강가정기본법이 지향하는 교육사업의 목적과는 동떨어진 사업이나 프로그램이 기획된 사례도 있었다. 그로 인해 일부에서는 사회복지서비스 기관과의 중복사업을 지적하거나 고유성 및 특수성의 결함을 언급하기도 하였다.

이에 건강가정지원센터의 사업을 지원하고 평가하는 기관이었던 중앙건강가정지원센터는 지역 센터의 현장을 점검하고, 관련기관과의 마찰을 초래하는 유사주제 및 교육으로 인한 혼란과 센터의 정체성과 특수성을 확보하기 위해, 당시 여성가족부와 이듬해부터 공통사업을 기획하게 되었다. 따라서 지역 센터는 몇가지 주제의 공통 교육사업을 수행하여 통일감을 갖게 되었고 자율적으로 지역 센터의 특화된 교육사업이 부가되도록 유도되어 지금까지 지역사회 내 건강가정 교육사업이 안정적으로 정착되고 있으며, 운영상에서도 이를 위한 다양한

전략과 아이디어가 활용되고 있다.

2006년부터 실시된 공통 교육사업은 예비부부 및 신혼부부를 위한 교육과 남성의 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육으로, 2007년에는 청소년기 자녀를 둔 부모교육이 추가되었고, 2008년에는 노년기 가족생활교육이 추가되어 2009년부터 보급될 예정에 있다.

이와 같이 교육사업은 건강가정지원센터의 정체성과 고유성, 특수성을 찾기 위해 가족의 문제예방을 1차적 목적으로 하고 가정의 잠재력 개발과 가족관계 증진, 가족친화적 문화 조성에 기반한 프로그램 내용으로 기획하고 추진되고 있다. 그러나 가족정책의 국가 전달체계로 비영리 가족서비스기관으로는 지역사회 내 후발주자이기에 교육사업 추진과정 중에는 유관기관과의 경쟁과 마찰이라는 어려움을 경험할 수 밖에 없었다. 따라서 초기 교육사업 담당 건강가정사들은 이에 많은 시간 고민을 하고 갈등을 겪었던 것이 사실이다.

소규모 비영리기관이면서 가족정책의 국가적 전달체계라는 명분에 부합하는 지역 센터의 교육사업 목표 성취를 위해서는 특히 사업초기 진행과정과 환경에서 빚어지는 다양한 문제와 갈등들을 건강가정사의 역량과 노력으로 극복하여야만 했고, 그 과정 중에 충분하지 않은 예산지원은 이들의 노동력에 많은 부분 의존하는 구조를 만들어 체계적 직무수행의 필요성과 보완을 요구하게 되었다. 건강가정 교육사업의 정체성과 특수성 확립, 지역사회 네트워크와 사업운영의 안정화, 소규모 비영리기관 규모에 따른 통합적 운영방식에의 적응, 부족한 망에 산상의 문제 해결 등은 상담, 교육, 문화사업의 3팀제로 구성해 운영해오던 건강가정지원센터의 구조에 있어 1-2인의 교육사업 건강가정사들만으로 모든 일을 감당하기에는 다소 무리가 있었던 것이 사실이다(이윤정·정은희, 2007).

따라서 본 연구자는 가족의 문제 예방과 가

족기능의 잠재력 개발 및 가족관계 증진이 건강가정 교육사업의 1차적 목적으로 사업수행을 통해 성과로 표출되고는 있으나, 실제 현장에서의 건강가정 교육사업 담당 종사자의 직무수행 전략과 역량에 따라 사업성과가 달라지고 있음을 인식하여, 연구의 주요 대상을 건강가정 교육사업 담당 건강가정사에 초점을 두고, 그동안의 건강가정 교육사업의 흐름을 개괄적으로 살펴보고, 선행연구를 토대로 직무분석 척도를 활용하여 교육사업 건강가정사들이 수행해온 교육사업 직무빈도와 중요도 분석을 통해 현황과 업무의 우선순위를 파악하고자 한다. 또한 원활한 사업추진을 위한 해당사업 담당자의 직무수행요건을 살펴보고, 나아가 이들에게 요구되는 핵심역량과 개발되어야 하는 역량영역이 무엇인지도 제시하고자 한다.

본 연구의 내용은 건강가정 교육사업 건강가정사들이 수행해야 하는 직무와 이들이 갖추어야 하는 요건을 규정하는 근거자료가 되며, 건강가정 교육사업의 효율적 추진을 위한 적정 규모를 예측하고 이에 따른 정부의 지원방향을 제안하는 데 기초자료로 활용될 수 있다.

2. 연구목적

언급된 연구의 필요성에 의해 본 연구의 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 건강가정지원센터의 교육사업 담당 건강가정사의 직무현황을 조사하여 직무의 빈도와 중요도를 근거로한 우선순위와 직무수행요건을 파악한다.

이를 위해서는 선행연구결과와 중앙건강가정지원센터에서 개발한 표준직무 척도를 근거로 직무빈도와 직무중요도를 조사분석하고 직무의 우선순위를 제시한다.

둘째, 건강가정 교육사업 담당 건강가정사의 역량을 조사하여 핵심역량과 개발역량을 제시

한다.

교육사업 건강가정사가 갖추어야 할 역량영역을 지식, 기술, 능력, 태도영역으로 나누고, 이에 대한 중요도를 조사하여 핵심역량을 도출한다. 이는 조사항목의 기술통계치를 활용하며, 또한 교육요구도를 조사분석하여 개발 및 보수 교육분야라 할 수 있는 역량영역을 제시한다.

II. 이론적 배경

1. 건강가정교육사업의 법적 근거와 개념

건강가정교육사업의 법적 근거는 건강가정기본법령이다. 법령의 주요내용을 근거로 건강가정기본법의 목적에 부합하는 사업수행영역을 구분하여 보면, 상담, 교육, 문화 영역으로 나누어 볼 수 있으며, 그 중 교육사업에 관한 법적 근거로는 제19조, 제26조, 제32조를 들 수 있다. 주요 내용은 다음의 <표 1>에 제시된

바와 같다.

건강가정기본법령 제19조에 보면, 국가 및 지방자치단체는 건강가정을 위한 교육프로그램을 지속적으로 개발하고 제공하여야 한다고 하였고, 제26조를 살펴보면, 민주적이고 양성평등한 가족관계의 증진을 위해 국가 및 지방자치단체는 부부 및 세대간에 가족갈등이 있는 경우 이를 예방·상담하고, 민주적이고 양성평등한 가족관계를 증진시킬 수 있도록 가족지원서비스를 확대하고, 다양한 가족생활교육·부모교육·가족상담·평등가족홍보 등을 추진하여야 한다고 하였다. 또한 제32조에는 결혼준비교육, 부모교육, 가족윤리교육, 가족가치실현 및 가정생활관련교육 등을 그 교육내용으로 포함하여야 한다고 제시하였다.

이와 같이 건강가정교육사업은 가족의 형성이전부터의 부부 및 부모됨의 준비와 결혼생활 전반에 요구되는 사항을 교육을 통해 준비하도록 하며, 나아가 가족의 규모와 가족생애주기

<표 1> 건강가정교육사업의 법적 근거

구분	건강가정기본법 내용
제19조	[교육·연구의 진흥] 2항 부분 ② 국가 및 지방자치단체는 건강가정을 위한 교육프로그램을 지속적으로 개발·제공하여야 한다.
제26조	[민주적이고 양성평등한 가족관계의 증진] 1항 부분 ① 국가 및 지방자치단체는 부부 및 세대간에 가족갈등이 있는 경우 이를 예방·상담하고, 민주적이고 양성평등한 가족관계를 증진시킬 수 있도록 가족지원서비스를 확대하고, 다양한 가족생활교육·부모교육·가족상담·평등가족홍보 등을 추진하여야 한다.
제32조	[건강가정교육] 1,2항 부분 ① 국가 및 지방자치단체는 건강가정교육을 실시하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의한 교육내용에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 결혼준비교육 2. 부모교육 3. 가족윤리교육 4. 가족가치실현 및 가정생활관련 교육 등

(출처 : 건강가정기본법령집)

에 따른 생활과업을 중심으로 가족갈등이 예견되는 측면에서, 그리고 보다 민주적이고 양성평등한 관계 형성을 통해 가족구성원의 욕구가 충족되고 동시에 인간다운 삶이 보장되도록 하는 측면에서 프로그램의 주요 주제가 선정되고 운영되고 있다.

각 지역 건강가정지원센터는 센터가 속해있는 지역적 환경과 지역민의 가정생활적 특성을 고려하여 가족생활교육을 기획한다. 또한 주무부처의 가족정책과 중앙건강가정지원센터의 사업운영지침에 근거하여 교육사업을 운영하고 있으며, 그 운영 과정에서 나타나는 해당 지역 가정의 프로그램 및 사업에 대한 반응과 환류(feedback)를 통해 점진적으로 사업의 발전방안을 수립하고 안정적 정착을 도모하고 있다.

법적 근거와 사업의 운영현황을 고려(중앙건강가정지원센터, 2007)하여 건강가정교육사업의 개념을 정리하면, 건강가정지원센터에서 실시하는 교육사업은 다양한 가정의 건강성 증진을 궁극적 목표로, 가정문제 해결과 예방을 위하여 가정을 한 단위로 하여 가정 전체를 고려하는 통합적 접근에 기반해 전 가정생활주기별로 다양한 대상에 실시하는 교육형태의 프로그램, 서비스 및 사업을 총칭한다고 볼 수 있다.

2. 건강가정교육사업의 실시현황

건강가정지원센터에서 실시하는 교육사업의 목표는 가정문제 예방, 가족 구성원의 잠재력 개발, 역량 강화, 가족관계 증진, 가족친화적 문화조성 등이다. 이는 기존의 가족 및 가정생활에 대한 협소한 복지적 접근의 한계를 극복하고, 보다 장기적이고도 통합적인 관점에서 가정의 건강성 증진, 삶의 질 향상, 가정의 자원화 등이 필요하다는 의미로 해석할 수 있으며, 특히 교육사업을 통해 실현가능하다. 이러한 해석은 현장에서 교육사업을 담당하는 교육

담당자에 대한 설문조사 (중앙건강가정지원센터, 2007)를 통해서도 알 수 있는데, 교육사업의 일차적 목표가 가정문제 예방이라고 응답한 결과가 이를 뒷받침한다.

건강가정 교육사업은 2004년 시범사업과 2005년의 결과를 통해 각 지역의 특수성이 반영된 프로그램 개발과 동시에 전국 센터가 통일감있게 진행하여야 하는 공통프로그램이 필요하다는 지적이 있었다. 따라서 당시 주무부처인 여성가족부와 중앙건강가정지원센터는 2006년부터 공통사업으로써의 교육프로그램을 기획하게 되었는데, 그 내용은 “예비부부 및 신혼기 부부를 위한 참여집단 프로그램”과 “남성의 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육”이었다. 이후 가족생활주기적 측면의 대상과 주제를 넓혀 2007년에는 “청소년기 자녀를 둔 부모교육”을 추가하였고, 2008년에는 “노년기 가족생활교육”을 개발하여 2009년도에 실시할 것을 계획하고 있다. 언급된 내용을 표로 정리하면 다음의 <표 2>와 같다.

전국 건강가정지원센터의 교육사업 현황은 2007년 중앙건강가정지원센터에서 실시한 사업성과분석 결과를 통해 정리할 수 있다. 그 내용은 총 40개 센터의 교육사업 프로그램을 분석하고 교육사업 담당 건강가정사를 대상으로 조사한 결과이다.

건강가정 교육사업 또는 프로그램은 센터별로 일정 주제를 특화시킨 경우도 있으나, 전반적으로 대상 면에서 가장 많은 비중으로 부모교육을 실시하고 있었으며, 교육담당 건강가정사 역시 부모교육을 우선시해야 하는 주요 프로그램으로 언급하고 있다. 이러한 부모교육은 지역 센터가 속해있는 지역적 특수성 등을 반영하여 장애아를 둔 한부모, ADHD 장애를 가진 아이의 부모 교육 등으로 기획·실시되고 있었다. 특히 공통필수사업으로 권고된 아버지교육은 만족도나 참여도, 빈도 등의 차원에서

〈표 2〉 건강가정지원센터 공통 교육사업

구분	공통 교육사업
2005년 ¹⁾	• 가족생활주기별 부부교육, 부모자녀교육, 다양한 가족을 위한 교육, 의/식/주/세대통합 가족생활교육
2006년 ²⁾	• 부부교육 - 예비부부 또는 신혼기 부부의 가족생활 적응향상 지원 교육 • 부모교육 - 기혼남성을 대상으로 한 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육 프로그램
2007년~2008년 ³⁾	• 부부교육 - 예비부부 또는 신혼기 부부의 가족생활 적응향상 지원 교육 • 부모교육 - 기혼남성을 대상으로 한 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육 프로그램(찾아가는 아버지교육 포함) - 청소년기 자녀 가정을 위한 교육 중 택일
2009년	• 2008년까지의 공통 교육사업에 노년기 가족생활교육 프로그램이 추가 실시될 예정

- 1) 2005년 지역센터 사업을 근거로 2006년 3월 발간된 건강가정지원센터 운영가이드북 내용의 일부 발췌하여 정리
- 2) 2006년 건강가정지원센터 세부운영지침에 근거해 정리
- 3) 2007~2008년 건강가정지원센터 세부운영지침에 근거해 정리

매우 활성화된 영역으로 부각되고 있었으며, 찾아가는 아버지교육 부분은 지속적으로 더욱 강조되어 실시해야 하는 프로그램으로 인식하고 있었다. 부모교육 다음으로 비중이 높은 것은 부부교육으로, 예비부부로부터 시작하여 신혼기, 자녀유아기, 중년기 등 가정생활주기에 따라 다양한 연령의 대상이 포함되고 있었다.

프로그램의 수는 지역 센터마다 편차가 많으나, 주제별로 볼 때 10개 이내에서 30개 정도까지 분포되고 있었다. 소수의 프로그램을 운영하는 경우는 공통필수사업을 제외하고 가정생활주기에 맞추어 각 주기별 특징적인 주제 및 대상을 선정하여 사업을 실시하고 있었으며, 각 주제별로 하나의 프로그램을 서로 다른 대상에 대하여 여러 차례 실시하고 있었다. 따라서 교육 프로그램의 주제는 5-6개 정도로 국한되나 실제 프로그램 실시 회수는 훨씬 상회하는 것이 일반적이었다(중앙건강가정지원센터, 2007).

결과적으로 지역 센터의 교육사업은 시기적

으로 5월²⁾을 제외하고는 연중 고르게 분포되어 실시하고 있었으며, 10-100여명의 참여규모로 지속적 프로그램이 일회적 프로그램보다 많은 비율로 진행되고 있다. 이러한 현황은 아버지교육 사업과 같이 공통 필수사업으로 지정되어 지속적 프로그램을 권고하는 주무부처 등의 지침을 따른 현상일 수 있으나, 그 외 노년기 프로그램 등에서도 지속성이 나타나는 점을 볼 때, 센터 자체적으로 교육사업의 지속성을 중요하게 고려한다는 것을 알 수 있다.

상기의 내용과 중앙건강가정지원센터(2007)의 조사결과를 토대로 볼 때, 건강가정 교육사업은 가정문제 예방이라는 목표를 중심으로 건강가정지원센터의 특성과 지향성을 가장 잘 나타낼 수 있는 사업영역이므로, 보다 강화되어 대표 사업영역으로 위상정립이 이루어져야 한다고 사료된다. 그러나 동시에 실천과정에서 교육사업에 국한된 것만이 아닌 통합적인 사업 방향으로 상담과 문화, 정보사업과 연계되어야 할 것이다. 예를 들어 연중 지속사업으로써의

2) 5월에는 가정의 달 행사를 기획하고 추진하는 사례가 많아, 일반적으로 다양한 가족과 세대를 포함하는 문화관련 프로그램과 사업추진이 빈번하게 이루어진다.

면모를 갖추고 ○○교실, ○○아카데미 형식의 사업을 기획하여 다양하고 통합적인 프로그램이 부가되는 방향도 바람직하며, 지역사회 연계망을 구축하여 필요에 따라 찾아가는 교육사업으로 영역을 확장시킬 필요도 있다. 이에 주무부처와 중앙건강가정지원센터는 권고차원에서 센터의 경력을 고려하여 교육사업의 주요 주체와 대상을 연차적으로 제시할 수도 있으며, 지역사회에서의 중복사업을 예방하고, 보다 효과적인 교육사업 운영을 위한 전략과 추진방식을 고안 또는 발굴하여 우수모델을 제시할 필요도 있다.

3. 직무와 역량

건강가정사의 직무와 역량에 대해서 지금까지 연구된 결과는 많지 않다. 그동안 직무에 관한 연구는 분석 과정과 방법에 관한 것으로 주로 경영학 분야를 중심으로 도입·연구되어 왔으며, 최근 다양한 분야로 적용되어 1990년대 이후부터는 사회복지사에 대한 직무분석이 비영리분야에서 시도되기 시작하였다.

선행연구들은 주로 관련 분야의 수행직무 자체를 분석하거나 직무체도의 개선, 직무표준화 등의 연구결과를 도출한 것이 대부분으로 (안정선, 2005; 윤철수·진혜경, 2006; 오복자·김일옥·김영혜·신성례·이경순·한숙정, 2006; 조성우, 2007; 최재성, 2002; 한상근·박종성, 2005), 건강가정사의 직무에 관한 연구는 중앙건강가정지원센터(2007)에서 보고한 건강가정지원센터 종사자의 직무현황에 관한 내용과 표준직무 개발에 관한 기초연구(이윤정, 2008) 뿐이기에 관련 기초자료가 부족한 실정이다.

최근에는 2007년 9월 노동부에서 보다 이해하고 적용하기 쉬운 직무분석 및 직무평가 가이드북을 개발하여 일반기업체외 공공기관에도

활용할 수 있도록 구체적인 사례를 제시하기도 하였는데, 이와 같은 자료는 모든 기업과 기관들이 환경변화에 유연하게 적응하는 인력과 조직을 갖추도록 하기 위함으로, 체계적이고 선진화된 방법으로 보다 많은 조직들이 업무의 생산성과 효율성을 높일 수 있도록 지원하고자 하는 정부 노력이라고도 해석할 수 있다.

이러한 흐름을 토대로 본 연구를 시도하기 위해 필요한 직무와 역량에 관한 선행연구를 정리해 소개하면 다음의 내용과 같다.

1) 직무

직무(Job)란 현재 특정 작업자들이 수행하고 있는 비슷한 과업(Task)들을 묶어 놓은 것으로 비슷한 업무내용을 가진 직위들의 그룹으로 보나 조직 사이즈에 따라 하나의 직위와 관련될 수도 있다. 직무와 관련하여 일반적으로 다양한 관련 용어들이 혼재되어 사용되고 있으므로 직무에 기반한 인적자원관리에 대해 보다 명확한 이해와 접근을 위해 직무관련 용어들을 정확하게 이해할 필요가 있다.

노동부(2007) 자료에 의하면, 직무와 관련된 용어들은 요소, 과업, 책무, 직렬, 직군, 직위, 직급, 직책 등이 있으며 각각의 개념은 다음과 같다.

요소(Element)란 업무의 가장 작은 개념으로 전화를 받는다거나, 기록을 하는 등의 작은 단위의 업무를 예로 들 수 있으며, 과업(Task)란 특정 역할을 구성하는 구체적이고 명확한 작업 활동, 혹은 의미나 목적을 가진 여러 동작들의 집합을 말한다. 과업은 근로자에게 부여된 일의 한 단위로서 일정한 목적을 가지고 있으며, 분업이나 분담이 가능한 정리된 일을 의미한다. 책무란(Duty)란 특정 개인이 수행하는 여러 가지 과업의 집합으로, 한 책무는 이를 수행하기 위해 기대되는 역할과 책임이 부여된다. 직무(Job)란 목적이나 수준이 유사한 책무

의 집합으로 여러 책무들은 해당 업무내용이나 유사성이나 업무의 내용이 조직 내에 미치는 영향에 대한 책임수준의 유사성을 기준으로 직무로 분류되며, 한 직무는 단일 또는 복수의 근로자가 수행할 수 있다. 직렬(Sub Job Family)이란 직군과 직무 사이에 두는 직무분류 단위로 유사한 직무역량(지식, 기술 등)이 요구되며, 업무분야가 유사한 직무들의 집합이다. 직군(Job Family)은 조직 전체의 비전과 전략 달성을 위해 비슷한 특성을 가지고 유사한 성격의 조직공헌을 보여주는 직무들의 집합이다. 직무에 기반한 인사제도를 구축할 시 구축단위가 된다. 직위(Position)란 개인이 업무를 수행함에 있어서 의무나 책임이 부여되어 있는 일체의 정신적·육체적 활동의 총체이다. 직무가 유사한 업무들의 집합인 반면, 직위는 한 사람에게 부여된 업무의 집합을 의미한다. 직급(Grade)은 일의 종류나 난이도, 책임도 따위가 상당히 비슷한 직위를 한데 묶은 구분으로, 동일한 직급에 속하는 직위에 대하여는 승진자격, 시험, 보상 등의 인사행정에 있어 동일한 취급을 할 수 있다. 직책(Responsibility of office)은 개인이 맡고 있는 책임이 강조된 용어로, 결재권, 인사권 등이 부여되며, 대표이사, 본부장, 팀장 등이 직책의 예라 할 수 있다.

관련 용어들의 정의에 준하여 직무의 개념을 정리하자면, 직무(job)는 책무(duty)들의 집합으로, 책무는 특정 역할을 구성하는 구체적이고 명확한 작업활동이나 의미 혹은 목적을 가진 여러 동작들의 집합들인 과업(task)으로 구성된다. 또 과업은 가장 작은 단위의 요소(element)로 구성되는 데, 요소들이 모인 과업은 일정한 목적을 중심으로 분담이 가능한 일들로 역할과 책임이 부여되면서 책무로 단위가 발전되고 책임수준의 유사성을 기준으로 하나의 직무로 명명되어진다고 볼 수 있다.

2) 역량

역량(competency)은 처음에는 심리학자들에 의해 제안된 개념으로 주로 높은 성과를 내는 종사자가 보유한 능력을 의미한다. 이러한 능력에는 지식과 기술, 태도 등을 의미하는 총체적 의미가 포함된다.

역량은 심리학자인 1959년 화이트(White)와 1973년 맥클리랜드(McCelland)에 의해 소개된 개념으로, 화이트는 역량을 인간이 보유한 특성으로 새롭게 인식하였고, 맥클리랜드는 화이트의 영향을 받아 역량의 개념을 더욱 발전시키게 된다(중앙건강가정지원센터, 2007).

맥클리랜드는 「지능검사에 대한 역량검사의 우위성(Testing for competence rather than intelligence)」이라는 논문을 통해 역량의 활용성을 제시하였는데, 이 논문에서는 높은 성과를 내는 우수인력을 선발하기 위한 방법으로 전통적으로 사용되었던 지능검사의 효과성에 의문을 제기하며, 오히려 역량을 평가하는 것을 통해 우수한 인력을 찾아낼 수 있다고 주장하였다.

즉, 역량이란 “조직의 성과를 향상시키는 데 요구되는 직무지식, 직무기술, 개인능력, 태도의 총체”로, 조직의 직무수행과정에서 뛰어난 성과를 창출하는 사람들만이 갖고 있는 우수한 지식, 기술, 태도로 볼 수 있다. 이러한 역량은 단기적 특성이 아니라, 비교적 장시간 지속되는 행동으로 표현된다(엄명용·조성우·박지영·임은혜, 2006).

조직의 성과를 높이는데 성공적으로 기여하는 종사자가 갖고 있는 직무지식, 기술, 개인 특성이 무엇인지를 밝히고, 이를 설명하는 것을 역할모델링(competency modeling)이라고 하는데, 이 결과물이 역량모델이며, 역량모델에서는 모든 직원에게 공통적으로 요구되는 역량, 직무별로 요구되는 역량, 직위별로 요구되는 역량을 설명해준다. 역량모델의 가장 큰 장

〈표 3〉 역량(Competency) 정의

학 자	역량정의
Boyatzis(1993)	성공적인 직무수행에 필요한 동기, 기술, 자아상, 사회적 역할, 지식체계
Jacobs(1989)	직무를 성공적으로 완성하는 데 필요한 기술이나 능력으로서 관찰 가능한 행동으로 나타남
McLagan(1989)	특정분야에서 결과물을 산출하는데 결정적인 영향을 주는 지식과 기술
Spencer & Spencer(1993)	특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적인 특성
Dubois(1993)	조직환경 속에서 탁월하고 효과적으로 업무를 수행할 수 있는 조직원들의 행동특성
Parry(1996)	한 개인이 직무수행에 큰 영향을 미치고, 업무성과와 관련되며, 공인된 표준에 의해 측정될 수 있고, 훈련과 개발을 통해 향상될 수 있는 관련 지식과 기능, 그리고 특성들의 통합된 형태

(엄명용·조성우·박지영·임은혜(2006), 「사회복지관의 경쟁력 강화를 위한 핵심역량모델 컨설팅 결과보고」에서 재인용하여 정리함)

점 중 하나는 인적자원관리의 전 과정에 활용 할 수 있는 것으로, 즉, 업무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 역량이 역량모델을 통해 정의되면 해당 역량을 갖춘 사람을 선발하고, 또 부족한 역량이 있으면(어떤 역량이 얼마나 부족한가 역시 역량모델이 설명함) 적절한 교육훈련을 통해 역량을 강화시켜주면 된다.

비영리기관의 업무와 같이 직원평가에서 객관적 실적을 찾아내기 어려운 경우일수록 역량을 근거로 측정하면 손쉽게 직원평가가 가능하며, 승진과 같이 인사이동에서 잡음을 줄이고 타당한 배치를 위해 과거의 역량점수에 근거에서 인사이동을 실시하면 된다(엄명용·조성우·박지영·임은혜, 2006).

역량모델은 직원채용 시스템, 직원교육 및 개발 시스템, 직원 성과평가 시스템, 직원배치 및 승계 시스템, 조직비전과 개인가치관과의 연계 등 인적자원관리의 전 영역에서 활용가능하다.

III. 연구방법

1. 조사대상 및 조사기간

본 연구의 조사대상은 연구기간에 해당하는 2007년 10월 당시 개소되어 있는 총 62개 건강가정지원센터³⁾에서 근무하는 건강가정사(상근 및 비상근 종사자 모두 포함)들이다.

조사를 위해서는 중앙건강가정지원센터의 직무현황 파악을 위한 측정도구를 사용하여 설문지를 구성하였으며, 2007년 11월 약 1개월간 설문내용의 검토과정을 거쳐 전국 센터에 설문지를 배포하고 해당 사업 담당 건강가정사들의 의견을 수합하였다. 그 결과 총 53명의 교육사업담당 건강가정사의 설문지가 수거되어 연구 분석에 사용되었다.

3) 서울지역 21개 센터, 인천 및 경기지역 20개 센터, 충청 및 대전지역 4개 센터, 경상지역 4개 센터, 대구지역 2개 센터, 부산지역 3개 센터, 전라지역 3개 센터, 광주지역 1개 센터, 울산지역 1개 센터, 강원지역 2개 센터, 제주지역 1개 센터(총 62개 센터)

2. 측정도구

본 연구에 사용된 측정도구는 설문지로, 그 주요내용은 중앙건강가정지원센터의 직무현황 파악을 위한 분석도구를 토대로 구성하였다.

중앙건강가정지원센터의 직무현황 분석도구는 건강가정지원센터의 사업내용과 범위, 조직의 구성과 규모를 정리하여 건강가정사 직무의 범위를 구축하고, 직무를 구성하고 있는 책무의 기본 틀을 관찰법과 면접법, 작업기록법, 설문지법, Delphi기법을 활용해 목록화한 것으로, 종사자들의 직무를 사업영역별, 직급별로 나누어 제시한 것이다. 또한 이 자료에서는 건강가정기본법 시행규칙과 여성가족부(2006)의 연구보고, 비영리기관의 종사자가 지녀야 할 역량에 관한 선행연구 등을 토대로 건강가정지원센터 종사자의 역량영역도 함께 제시하고 있

는데, 본 연구에서는 교육사업 영역 종사자를 위한 직무목록을 추출하고 종사자가 지녀야 하는 역량부분을 인용하여 설문지를 구성한 후 하위척도를 추가하여 설문지를 작성하였다.

결과적으로 교육사업담당 건강가정사의 주요직무는 크게 3가지로 현재 건강가정지원센터의 평가체계(중앙건강가정지원센터, 2008)에서 중시하고 있는 사업수행의 흐름과 추진과정, 평가 및 환류에 기반하여 기획, 수행, 평가 책무들로 구분되었고, 사업의 운영과정에 따라 세부과업으로 구성되었다. 각 직무를 파악하기 위한 척도로는 빈도와 중요도를 기준으로 하였고, 빈도는 주기적으로 실시하는 업무의 횟수를 기준으로 ‘하지 않는다’, ‘아주 가끔한다(1년에 1-2회 정도, 수개월에 1회 정도), ‘때때로 한다(1달에 1-2회 정도)’, ‘종종 한다(1주일에 1-2회 정도)’, ‘자주 한다(하루에 1회 이상)’로

〈표 4〉 직무영역 측정도구의 구성과 척도

측정항목		직무영역	
책무(Duty)	세부과업(Task)	척도	
기획 (9항목)	① 교육프로그램 기획 ② 참여자 모집 ③ 강사섭외 ④ 교육 장소섭외 ⑤ 교육교재, 자료제작 ⑥ 프로그램 제반사항 준비(현수막, 다과 등) ⑦ 사업비 지출계획 수립 ⑧ 프로그램계획서 등 기안문 작성 ⑨ 사업홍보	빈도	<주기적으로 실시하는 업무 횟수> • 하지 않는다 • 아주 가끔한다 (1-2회/1년 또는 1회/수개월) • 때때로 한다(1-2회/1개월) • 종종한다(1-2회/1주) • 자주한다(1일 1회 이상)
수행 (5항목)	① 강사활동(센터프로그램 직접 강의) ② 프로그램 진행 ③ 회기별 참여자 관리 ④ 프로그램 일지 등 수행에 따른 문서작성 ⑤ 사업비 지출(지출결의서)	중요도	<기관에서 중요하게 생각하는 업무> • 관리유지업무 (최소유지 또는 줄여야 하는 업무) • 보조업무 (기본업무, 수행상 보조업무, 서비스적 업무) • 기본업무(직무성격 고유업무) • 전략적 강화업무 (향후 중점 또는 강화발전업무)
평가 (4항목)	① 프로그램 평가 ② 참여자 관리 ③ 사업결과 홈페이지 게시 ④ 프로그램(사업) 실적보고서 등 서류작성		

〈표 5〉 역량영역 측정도구의 구성과 척도

역량영역		척도	
측정항목			
지식영역	법, 정책, 행정	① 건강가정기본법의 이해 ② 가족정책에 대한 이해 ③ 가족정책 전달체계 및 행정체계에 대한 이해	중요도
	가정	① 가족복지에 대한 이해 ② 인간발달과 사회환경 ③ 가족의 일반적 특성 ④ 가족생활주기별 생활과업 ⑤ 가족자원관리에 대한 이해 ⑥ 가족법에 대한 이해	
	사업	① 가족생활교육에 대한 이해 ② 상담이론과 기법 ③ 의식주 생활문화 및 여가문화에 대한 이해 ④ 건강가정 프로그램 기획과 평가 ⑤ 양성평등하고 민주적인 생활양식의 이해 ⑥ 다양한 가족에 대한 이해 ⑦ 센터운영 및 사업지침에 대한 이해	
	환경조직	① 사회복지정책에 대한 이해 ② 지역사회 조직에 대한 이해 ③ 조직운영과 인적자원관리 ④ 지역사회 네트워크와 자원개발	
기술영역	① 서류작성(보고서, 평가서 등) ② 컴퓨터 활용(한글, 엑셀, 파워포인트 등) ③ 미디어 활용기술(사진, 영상, 촬영, 편집 등) ④ 설문지 작성기술 ⑤ 자료분석 기술 ⑥ 설득과 협상 ⑦ 시간관리 ⑧ 대인관계와 사회성 향상 기술 ⑨ 의사소통 기술(말하기, 경청하기)	5점 리커트(Likert) 척도	
능력영역	① 사회현상과 인간과 가족 등 변화에 대한 민감성 ② 창의적이고 독창적인 사고 ③ 합리적 사고 ④ 문제해결 능력 ⑤ 아이디어의 풍부성 ⑥ 판단과 의사결정 ⑦ 다양한 업무의 조정능력 ⑧ 조직과 환경에의 적응력	교육 요구도	
태도영역	① 인간 존엄성에 대한 태도 ② 긍정적이고 수용적인 태도 ③ 적극적이고 실행적인 태도 ④ 타인에게의 친절성 ⑤ 성실성 ⑥ 진실성 ⑦ 협동심 ⑧ 전문 수행인으로서의 자긍심 ⑨ 전문가다운 문제해결 태도		

구분하여 해당항목에 응답하도록 하였다. 중요도 척도로는 기관에서 중요하게 생각하는 정도를 4가지 영역으로 구분하여 관리유지업무(최소유지 또는 환경변화로 줄여야 하는 업무), 보조업무(기본업무 수행상의 보조업무, 서비스적 업무), 기본업무(직무성격 고유의 업무), 전략적 강화업무(향후 중점 또는 강화발전업무)로 나누어 응답하도록 하였다. 이러한 분류기준은 안정선(2005)의 연구기준을 적용한 것으로 직무의 파급효과, 기관에서 중요하게 보는 부분의 의미를 평가하는 기준으로 현재까지 3년 후까지를 예측할 때 강화되어야 하는 업무인지, 유지 혹은 줄여야 하는 업무인지에 따라 4개 등급으로 나눈 것이다. 직무의 빈도와 중요도 측정으로는 업무의 비중과 우선순위를 구분할 수 있으며, 더불어 직급에 따라 수행해야 하는 업무 제시도 가능하다.

역량부분은 지식, 기술, 능력, 태도영역으로 5점 리커트 척도를 활용하여 역량의 중요도와 교육요구도를 측정하였다. 이 부분은 이운정·정은희(2007)의 연구방법에 토대를 둔 것으로, 해당분야 종사자의 의견수렴과정과 사전검토(Pre-Test)과정을 거쳐 항목구성 및 측정도구의 타당성 등에 관해 검증된 결과를 적용한 것이다.

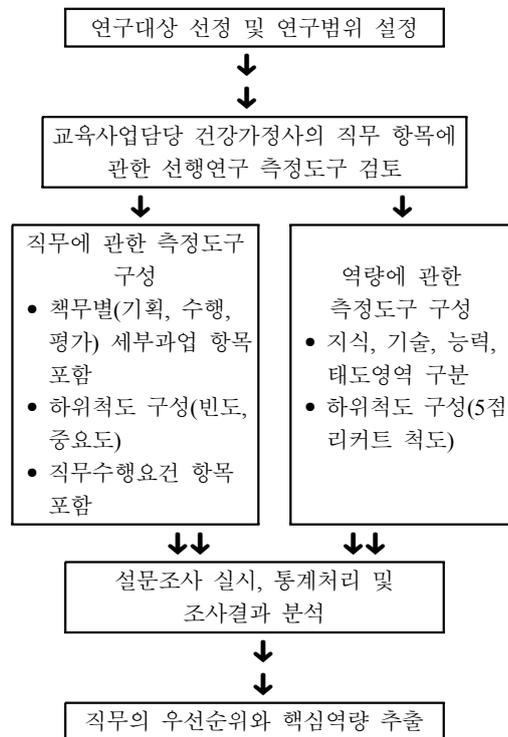
역량 각 항목의 중요도 파악은 업무수행에 요구되는 핵심 사항이 무엇인지를 도출할 수 있는 한 방법이며, 현장에서 종사자가 사업수행 경험을 근거로 도출한 것이므로 중요도가 높은 항목은 해당분야 건강가정사가 지각하는 핵심역량이라 명명할 수 있다. 이는 해당업무에 요구되는 직무수행 요건 혹은 건강가정사가 이수해야 하는 교과목의 주요 콘텐츠 구성에 활용가능하다. 교육요구도는 종사자가 사업수행 현장에서 인지하는 보수교육의 주요 주제와 그에 대한 수요 파악이 가능한 도구로, 교육요구도가 높은 항목은 해당분야 건강가정사가 지각 및 요구하는 개발역량이라 할 수 있다.

언급된 내용을 보다 구체적으로 정리·분류해보면 다음의 <표 4>와 <표 5>와 같다.

3. 연구절차

본 연구는 2007년 11월 1일부터 12월 15일까지 총 1.5개월여 기간동안 다음과 같은 절차와 방법으로 진행되었으며, 그 과정의 개요를 그림으로 제시하면 다음 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구과정의 개요



연구의 첫 번째 과정으로는 연구대상 선정과 연구범위 설정으로 전국 건강가정지원센터의 교육사업담당 건강가정사를 대상으로 하도상근 및 비상근 종사자 모두를 포함하도록 하였고, 건강가정 교육사업의 법적 근거와 현황,

선행연구를 토대로 교육사업 담당 건강가정사의 직무와 역량을 조사하기로 하였다.

두 번째로는 건강가정기본법령과 여성가족부의 연구보고, 중앙건강가정지원센터의 연구보고, 선행연구 결과 등을 검토하여 측정도구의 기본 틀을 구축하는 과정으로 직무는 교육사업의 기획과 수행, 평가과정에 따라 책무와 세부과업으로 나누기로 하고, 역량영역은 지식, 기술, 능력, 태도영역으로 구분하여 틀을 구성하기로 하였다.

세 번째로는 측정도구 완성단계로 직무와 역량의 기본 틀에 따라 설문항목을 구성하고 하위척도를 구성하였으며, 직무수행을 위해 건강가정사가 갖추어야 하는 요건을 조사하는 항목도 포함하여 설문지를 완성하였다.

네 번째 과정은 완성된 설문지를 전국 건강가정지원센터 교육사업 담당 건강가정사에게 배포한 후, 수거·통계처리하는 과정으로 총 53명의 데이터를 분석하게 되었고, 최종적으로 직무의 빈도와 중요도를 그래프로 제시하거나 화살표로 제시하여 항목간 비교가 가능한 형태로 결과를 도출하였다. 역량영역은 평균점수와 표준편차를 제시하여 일정 점수 이상의 항목을 구분함으로써 핵심역량을 추출하였다.

IV. 연구결과

1. 교육사업담당 건강가정사의 직무

1) 일반적 특성

본 연구의 조사대상인 교육담당 건강가정사의 일반적 특성을 살펴보면 다음 <표 6>과 같다.

성별에 있어서는 여성이 94%로 대부분 여성이 교육사업을 담당하고 있는 것으로 나타났고, 기혼보다도 미혼인 경우가 많아 64%를 차지하고 있었다.

근무하고 있는 센터의 운영형태는 77%가 위

탁운영체였으며, 근무지역은 서울과 인천, 경기지역이 약 68%를 차지하고 있어 현재 서울·경기 지역의 높은 센터 개소비율과 견주어 파악할 수 있었다. 근무형태는 대부분이 상근으로 98% 이상이었으며, 팀원이 약 59%, 팀장이 약 40%였다. 근무하고 있는 센터의 직원 총 수는 5명 이상에서 9명 미만이라고 응답한 비율이 약 70%로 나타났다. 연봉은 1,000만원 이상 2,000만원 미만의 경우가 약 70%였으며, 그 다음으로 2,000만원 이상 3,000만원 미만이 15%로 나타나 인건비의 수준이 높지 않음을 확인할 수 있었다.

조사대상자들의 근무이전 경력을 살펴보면(복수응답), 사회복지기관 근무경력자가 43%로 제일 많았고, 가족관련 기관의 근무경력자는 14%인 것으로 나타났다. 또한 연구기관 경력자도 12%나 되었으며, 교수 및 강사의 비율은 6%정도 되었다. 응답자의 연령은 80% 이상이 20-30대로 나타났으며, 4년제 학사의 학력수준을 가진 이들이 약 59%, 석사졸업자가 36%로 조사되었고, 박사학위 소지자도 3.8% 정도 되었다. 현재까지 센터의 근무기간은 1년 이상에서 3년 미만의 비율이 가장 많아 55%로 나타났고, 1년 미만의 경우는 42%정도로 나타났다.

일반적 특성으로 파악한 결과, 본 연구의 조사대상인 교육사업 담당 건강가정사들은 학사 이상의 학력수준을 지니고 있었으며, 3년 미만의 근무경력을 가진 자들로 2,000만원 미만의 연봉을 받고 약 2인으로 구성된 교육팀에서 근무하고 있는 것을 알 수 있다.

2) 직무현황

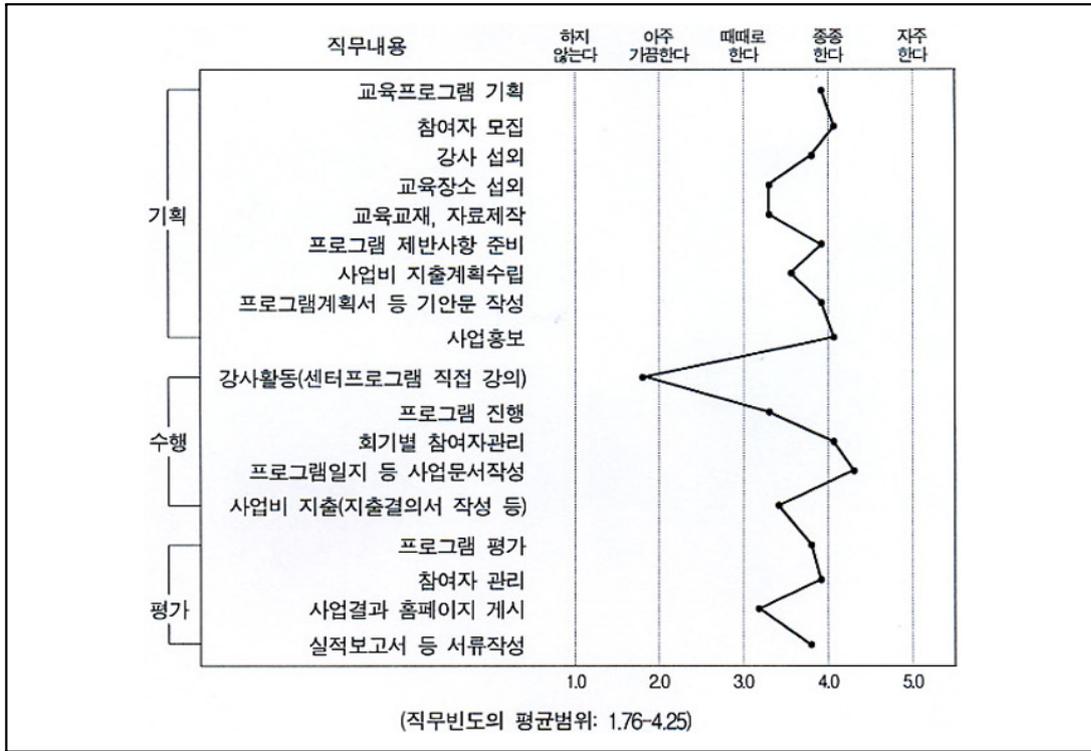
① 직무의 빈도와 중요도

건강가정 교육사업담당 건강가정사의 직무현황은 직무의 수행빈도와 중요도로 살펴보고 있으며, 각 항목별 비교가 손쉽도록 평균치를 꺾은 선 그래프로 나타내었다.

〈표 6〉 교육담당 건강가정사의 일반적 특성(N=53)

내용	빈도(%)		내용	빈도(%)	
성별	남자	3(5.7)	연령	20대	29(54.7)
	여자	50(94.3)		30대	14(26.4)
	계	53(100.0)		40대	7(13.2)
혼인 상태	미혼	34(64.2)		50대	1(1.9)
	기혼	19(35.8)		60대 이상	0(0.0)
	계	53(100.0)		무응답	2(3.8)
근무 센터 형태	지자체 직영	12(22.6)	최종 학력	2년제 대학 전문학사졸업	0(0.0)
	위탁운영	41(77.4)		4년제 대학 학사졸업	31(58.5)
	계	53(100.0)		석사졸업	19(35.8)
근무 지역	서울	17(32.1)	박사졸업	2(3.8)	
	인천·경기도	19(35.8)	무응답	1(1.9)	
	강원도	0(0.0)	계	53(100.0)	
	대전·충청도	2(3.8)	직원 총수	1명 이상 - 5명 미만	4(7.5)
	광주·전라도	4(7.5)		5명 이상 - 7명 미만	20(37.7)
	대구·울산·경상도	10(18.9)		7명 이상 - 9명 미만	17(32.1)
제주도	1(1.9)	9명 이상		12(22.7)	
계	53(100.0)	계		53(100.0)	
근무 형태	상근	52(98.1)	연봉	1000만원 미만	1(1.9)
	비상근	1(1.9)		1000만원이상-2000만원미만	37(69.8)
	계	53(100.0)		2000만원이상-3000만원미만	8(15.1)
직위	팀장	21(39.6)		3000만원이상-4000만원미만	1(1.9)
	팀원	31(58.5)		4000만원 이상	0(0.0)
	무응답	1(1.9)		무응답	6(11.3)
	계	53(100.0)	계	53(100.0)	
센터 근무 기간	6개월 미만	9(17.0)	가족 관련 총경력 기간	6개월 미만	3(5.7)
	6개월 이상 - 1년 미만	13(24.5)		6개월 이상 -1년 미만	12(22.7)
	1년 이상 - 3년 미만	29(54.7)		1년 이상 - 3년 미만	20(37.7)
	3년 이상 - 5년 미만	1(1.9)		3년 이상 - 5년 미만	10(18.9)
	5년 이상	0(0.0)		5년 이상	3(5.7)
	무응답	1(1.9)		무응답	5(9.3)
계	53(100.0)	계	53(100.0)		
전직 근무 분야 (중복응답)	가족관련 기관	5(14.3)	가족 관련 총경력 기간	계	53(100.0)
	사회복지기관	15(42.9)			
	연구기관	4(11.5)			
	학교(교수/강사)	2(5.7)			
	기타	9(25.7)			

(그림 2) 교육사업담당 건강가정사의 직무 빈도



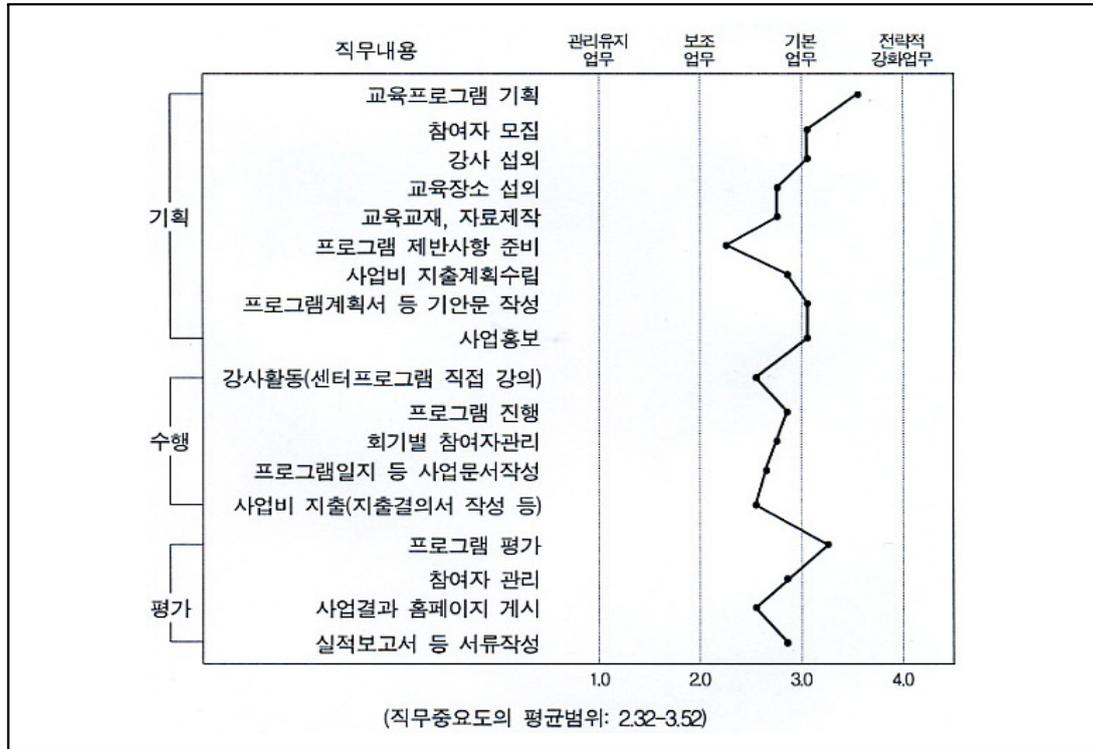
- 빈도 : 주기적으로 실시하는 업무의 횟수
 - 하지 않는다
 - 아주 가끔한다(1년에 1-2회 정도, 수개월에 1회 정도)
 - 때때로 한다(1달에 1-2회 정도)
 - 종종 한다(1주일에 1-2회 정도)
 - 자주 한다(하루에 1회 이상)

직무빈도의 평균범위는 그림의 내용과 같으며, 강사활동을 제외하고는 대부분의 업무를 1개월에 3회 이상 수행하는 것으로 나타났다. 그 중 참여자모집과 사업홍보, 회기별 참여자관리, 프로그램 일지 등의 사업문서 작성업무는 1주 1-2회 이상으로 빈번하게 수행되고 있었다.

직무중요도의 평균범위는 다음의 그림과 같으며, 대부분이 기본업무로 인식하고 있었으나, 교육프로그램 기획과 프로그램 평가부분은 기

본업무 이상의 전략적 강화업무 성격을 지닌 것으로 인식하고 있었다. 반면, 프로그램 제반사항 준비는 다소 보조적 업무성격으로 인식하고 있었고, 강사활동과 지출결의서 작성등의 사업비 지출업무 역시 보조적 업무성향을 띤 기본업무라 인식하는 것으로 나타났다.

(그림 3) 교육사업담당 건강가정사의 직무 중요도



- 중요도 : 기관에서 중요하게 생각하는 업무의 부분
 - 관리유지업무(최소유지 또는 환경변화로 줄여야 하는 업무)
 - 보조업무(기본업무 수행상의 보조업무, 서비스적 업무)
 - 기본업무(직무성격 고유업무)
 - 전략적 강화업무(향후중점 또는 강화발전업무)

② 직무의 우선순위

직무의 빈도와 중요도를 근거로 가로축과 세로축을 구성하고, 건강가정 교육사업담당 건강가정사의 직무를 조사결과에 따라 배치하여 종합적으로 분석해 우선순위를 나타내면 다음의 <표 7>과 같다.

주 1-2회 수행되는 프로그램 기획은 전략적으로 강화해야 하는 업무 1순위로 나타났고, 프로그램 평가 업무는 주 1-2회 정도 수행되는 전략적으로 강화되어야 하는 기본업무로 나타났다. 그 외 대부분은 수행빈도만 다를 뿐 기

본업무적 성격의 업무였으며, 프로그램 제반사항을 준비하는 업무는 주 1-2회 수행되나 보조적 성격이 강한 업무로 인식하고 있었다. 또한 사업비 지출행위와 사업결과 홈페이지 게시업무는 수행빈도는 월 1-2회 정도로 높지 않으면서도 보조적 성격을 띤 기본업무인 것으로 인식하고 있었다. 강사활동 역시 1년에 1-2회 정도로 매우 드물게 수행되는 보조적 성격을 띤 기본업무로 인식하고 있었다.

결과적으로 교육사업 고유의 성격이 강한 업무들은 수행과정의 흐름과 빈도에 따라 단계적

〈표 7〉 교육사업담당 건강가정사 직무의 우선순위

중요도 빈도	전략적 강화업무	기본업무	보조업무	관리유지업무
자주 한다	-	-	-	-
종종 한다	프로그램기획	참여자모집 계획서 등 기안문 작성 사업홍보 강사섭외 회기별 참여자관리 일지 등 사업문서 작성 프로그램 평가 참여자관리 실적보고서 등 서류작성	프로그램 제반사항 준비	-
때때로 한다	-	교육장소섭외 교육교재, 자료제작 사업비지출계획수립 프로그램 진행 사업비 지출(지출결의서 작성 등) 사업결과 홈페이지 게시	-	-
아주가끔 한다	-	강사활동	-	-
하지 않는다	-	-	-	-

으로 추진될 수 있도록 운영체계를 갖추어 매뉴얼화 하는 것이 필요하며, 교육사업 프로그램 기획과 평가 업무는 전문적이고 창의적인 지식과 정보를 바탕으로 향후 센터의 발전과 사업의 기대효과를 높이기 위해 전략적으로 담당 인력의 역량을 강화하려는 노력이 요구됨을 알 수 있다. 현재의 교육사업담당 건강가정사들의 자격취득시 환경과 건강가정지원센터의 역사와 사업경력을 고려할 때, 건강가정교육 프로그램에 관한 기획력을 향상시키고 효율적 평가방안을 수립하여 교육사업 운영의 바람직한 환류체계가 확립되도록 별도의 추수교육을 고려해볼 만하다.

그 외, 프로그램 제반사항 준비와 사업비 지출행위, 사업결과 홈페이지 게시 등의 업무는

1개월 1-2회, 1주 1-2회 수행되지만, 현 교육사업 담당 팀의 규모와 예산, 사업량을 고려하여 행정전담 인력의 도움을 받거나 일부는 사업보조원 또는 자원봉사원의 도움을 받아 처리하는 등의 수행전략이 요구되는 분야이다.

3) 직무수행요건

조사대상자들은 교육사업을 담당할 수 있는 건강가정사의 직무수행요건으로 4년제 학사(61%) 및 석사(33%) 졸업 정도의 학력수준을 요구하였고, 응답자의 과반수 이상(57%)이 1년 이상 - 2년 미만의 경력기간이 필요하다고 답변하였다. 직무수행경력이 2년 이상 - 4년 미만의 경력 이 요구된다고 응답한 비율도 34%나 되었다.

〈표 8〉 교육사업담당 건강가정사의 직무수행요건

내용	빈도(%)		내용	빈도(%)	
최소 학력 수준	2년제 대학 전문학사졸업	0(0.0)	필요 자격증 (복수응답)	건강가정사	68 (89.5)
	4년제 대학 학사졸업	36(75.0)		사회복지사	52 (68.4)
	석사졸업	17(25.0)		교사자격증	5 (6.6)
	박사졸업	0(0.0)		보육교사	8 (10.5)
계	53(100.0)	가정복지사		13 (17.1)	
직무 능숙 수행 기간	1년 미만	1(1.9)		가족상담사	32 (42.1)
	1년 이상 ~ 2년 미만	30(56.7)		상담심리사	14 (18.4)
	2년 이상 ~ 3년 미만	17(25.0)		성폭력상담사	2 (2.6)
	3년 이상 ~ 4년 미만	5(9.4)		가정폭력상담사	3 (3.9)
	4년 이상 ~ 5년 미만	0(0.0)		청소년상담사	1 (1.3)
	5년 이상	0(0.0)		청소년지도사	2 (2.6)
	계	53(100.0)			

해당사업을 수행하는 이들이 갖추어야 하는 자격으로는 건강가정사 자격을 1순위(90%)로 거론하였고, 사회복지사를 2순위(68%), 가족상담사를 3순위(42%), 그 다음으로는 상담심리사(18%)와 가정복지사(17%) 순으로 응답하였다.

이러한 결과는 사업수행을 위해 채용당시 갖추어야 하는 담당자의 사회적 요건을, 현장에서의 해당사업 종사자들을 통해 제시하였다는 점에서 의의가 있으며, 지역 센터에서 건강가정사 교육사업담당 종사자의 현실적 채용기준이라 판단할 수도 있다.

2. 건강가정 교육사업담당 건강가정사의 역량

교육사업담당 건강가정사의 역량은 지식, 기술, 능력, 태도 영역으로 구분되어, 각 항목의 중요도와 교육요구도 조사를 통해 분석되었다. 중요도는 5점 리커트 척도로 조사된 것의 평균치를 기준으로 그 이상의 경우 핵심역량으로 해석될 수 있으며, 교육요구도를 통해 조사된 결과는 동일한 방식으로 평균치 이상 항목의 경우 교육 및 훈련 등의 역량을 개발해야 하는 역량으로 해석될 수 있다. 이 부분에 대한

종합결과는 다음에서 제시하는 <표 9>와 같으며, 이를 기반으로 핵심역량 영역과 역량개발 영역을 구분해 설명하면 다음과 같다.

1) 핵심역량 영역

역량영역의 중요도를 측정하여 일정 기준 이상의 항목을 핵심역량으로 구분해내면 다음과 같이 설명할 수 있다.

지식영역에서의 종합평균치는 조사결과 4.3점으로 나타났다. 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 법/정책/행정 영역에 있어 건강가정 기본법에 대한 이해 항목(4.3)이었으며, 가정영역에서는 가족복지에 대한 이해(4.4)와 가족의 일반적 특성 및 가족생활주기별 생활과업 항목(4.3)이었다. 사업영역에서는 가족생활교육에 대한 이해(4.6), 상담이론과 기법(4.3), 건강가정 프로그램 기획과 평가(4.5), 다양한 가족에 대한 이해(4.4), 센터운영 및 사업지침에 대한 이해(4.6) 항목이며, 환경 및 조직영역에서는 지역사회 네트워크와 자원개발(4.3) 항목이다.

기술영역에서의 종합평균치는 4.1점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 보고서 및 평가서 등의 서류작성(4.2), 자료분석 기술(4.2),

시간관리(4.1), 대인관계 및 사회성 향상기술(4.3), 말하기 및 경청하기 등의 의사소통 기술(4.4)이다.

능력영역에서의 종합평균치는 4.3점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 문제해결능력(4.3), 아이디어의 풍부성(4.4), 판단 및 의사결정(4.3), 다양한 업무의 조정능력(4.5), 조직과 환경에의 적응력(4.4) 항목이다.

태도영역에서의 종합평균치는 4.5점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 긍정적이고 수용적 태도(4.5), 적극적이고 실행적인 태도(4.5), 성실성(4.5), 협동심(4.5), 전문 수행인력으로서의 자긍심(4.5), 전문가다운 문제해결 태도(4.6) 항목이다.

2) 역량개발 영역

역량영역의 교육요구도를 측정하여 일정 기준 이상의 항목을 개발이나 보수교육이 요구되는 역량개발 영역으로 구분한다면 다음과 같이 설명할 수 있다.

지식영역에서의 교육요구도 종합평균치는 3.9점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 가정영역에서는 가족의 일반적 특성 및 가족생활주기별 생활과업(3.9), 가족법에 대한 이해(3.9) 항목이며, 건강가정기본법령 및 정책, 행정 영역에서는 해당 항목이 없었다. 사업영역에서는 가족생활교육에 대한 이해(4.3), 상담이론과 기법(4.1), 건강가정 프로그램 기획과 평가(4.4), 다양한 가족에 대한 이해(4.1), 센터운영 및 사업지침에 대한 이해(4.4) 항목이 해당된다. 환경 및 조직영역에서는 조직운영과 인적자원관리(3.9), 지역사회 네트워크와 자원개발(4.2) 항목이 평균치 이상의 점수를 나타내었다.

기술영역에서의 종합평균치는 3.8점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 보고서 및 평가서 등의 서류작성(3.9), 사진·영상·촬영·

편집 등의 미디어 활용기술(3.8), 자료분석 기술(3.9), 대인관계 및 사회성 향상 기술(3.9), 말하기 및 경청하기의 의사소통 기술(4.0) 항목이 해당된다.

능력영역에서의 종합평균치는 3.8점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 문제해결능력(3.8), 아이디어의 풍부성(4.0), 판단 및 의사결정(3.8), 다양한 업무의 조정능력(3.9), 조직과 환경에의 적응력(3.9) 항목이다.

태도영역에서의 종합평균치는 3.8점으로, 이 수치 이상의 평균값을 보인 항목은 인간 존엄성에 대한 태도(3.8), 긍정적이고 수용적 태도(3.8), 적극적이고 실행적인 태도(3.9), 전문 수행인력으로서의 자긍심(3.8), 전문가다운 문제해결 태도(4.0)로 나타났다.

중요도와 교육요구도 조사결과를 토대로 핵심역량과 역량개발 영역을 구분한 결과, 지식영역에서는 가족의 일반적 특성과 가족생활주기별 생활과업에 대한 이해, 가족생활교육에 대한 이해, 상담이론과 기법, 건강가정 프로그램 기획과 평가, 다양한 가족에 대한 이해, 센터운영 및 사업지침에 대한 이해, 지역사회 네트워크와 자원개발 항목이 공통적으로 평균치 이상의 점수를 나타내어 건강가정에 대한 기초이론과 주요 요소에 대한 이해, 그리고 이를 기반으로 한 실천기술과 운영지식이 핵심역량으로 요구되는 분야이나, 여전히 현장에 있으면서도 전문성 향상을 위해 끊임없이 교육 및 훈련이 필요한 개발영역임을 시사하고 있었다.

기술영역에서는 보고서 및 평가서 등의 서류작성, 자료분석기술, 대인관계 및 사회성 향상기술, 말하기 및 경청하기의 의사소통 기술 항목이 핵심역량이면서도 역량개발 영역으로 나타났는데, 이러한 결과는 행정업무에 대한 숙련성과 조직의 결속력 향상, 교육사업 및 프로그램 운영 시 대인서비스를 제공해야하는 측면에서 교육사업담당 건강가정사들이 필수적으

〈표 9〉 교육사업담당 건강가정사의 직무역량 중요도와 교육요구도

교육사업 종사자 직무역량		중요도			교육 요구도		
		N	평균	표준 편차	N	평균	표준 편차
지식영역 전체		53	4.3	0.5	53	3.9	0.7
법 정책 행정	건강가정기본법 이해	53	4.3*	0.8	53	3.4	1.0
	가족정책에 대한 이해	53	4.2	0.8	53	3.6	1.0
	가족정책 전달체계 및 행정체계에 대한 이해	53	4.2	0.8	53	3.8	1.0
가정	가족복지에 대한 이해	53	4.4*	0.7	53	3.8	1.0
	인간발달과 사회환경	53	4.1	0.8	53	3.6	1.0
	가족의 일반적 특성, 가족생활주기별 생활과업	53	4.3*	0.8	53	3.9*	1.0
	가족자원관리에 대한 이해	53	4.2	0.8	53	3.7	1.0
	가족법에 대한 이해	53	4.1	0.8	53	3.9*	0.9
사업	가족생활교육에 대한 이해	53	4.6*	0.7	53	4.3*	0.9
	상담이론과 기법	53	4.3*	0.9	53	4.1*	0.9
	의식주 생활문화 및 여가문화에 대한 이해	53	3.7	1.0	53	3.6	1.1
	건강가정 프로그램 기획과 평가	53	4.5*	0.8	53	4.4*	0.9
	양성평등하고 민주적인 생활양식의 이해	53	4.2	0.7	53	3.8	1.0
	다양한 가족에 대한 이해	53	4.4*	0.8	53	4.1*	1.1
	센터운영 및 사업지침에 대한 이해	53	4.6*	0.6	53	4.4*	0.8
	사회복지정책에 대한 이해	53	4.1	0.8	53	3.8	1.1
	지역사회 조직에 대한 이해	53	4.1	0.8	53	3.8	1.0
	조직운영과 인적자원관리	53	4.2	0.8	53	3.9*	0.9
환경조직	지역사회 네트워크와 자원개발	53	4.3*	0.7	53	4.2*	0.8
	기술영역 전체	53	4.1	0.6	53	3.8	0.8
	서류작성(보고서, 평가서 등)	53	4.2*	0.8	53	3.9*	1.1
	컴퓨터 활용(한글, 엑셀, 파워포인트 등)	53	4.0	0.8	53	3.7	1.1
	미디어 활용기술(사진, 영상, 촬영, 편집 등)	53	3.9	0.9	53	3.8*	1.1
	설문지 작성기술	53	3.9	0.8	53	3.6	1.1
	자료분석 기술	53	4.2*	0.8	53	3.9*	1.1
	설득, 협상	53	4.0	0.9	53	3.6	1.1
	시간관리	53	4.1*	0.9	53	3.7	1.0
	대인관계, 사회성 향상 기술	53	4.3*	0.8	53	3.9*	1.1
	의사소통 기술(말하기, 경청하기)	53	4.4*	0.8	53	4.0*	1.1
	능력영역 전체	53	4.3	0.7	53	3.8	1.0
	사회현상, 인간과 가족 등 변화에 대한 민감성	53	4.2	0.8	53	3.7	1.1
	창의적, 독창적 사고	53	4.2	0.8	53	3.7	1.2
	합리적 사고	53	4.2	0.8	53	3.7	1.2
	문제해결능력	53	4.3*	0.8	53	3.8*	1.2
	아이디어의 풍부성	53	4.4*	0.8	53	4.0*	1.1
	판단, 의사결정	53	4.3*	0.8	53	3.8*	1.2
	다양한 업무의 조정 능력	53	4.5*	0.7	53	3.9*	1.0
	조직과 환경에의 적응력	53	4.4*	0.8	53	3.9*	1.2
	태도영역 전체	53	4.5	0.6	53	3.8	1.1
	인간 존엄성에 대한 태도	53	4.4	0.7	53	3.8*	1.1
	긍정적·수용적 태도	53	4.5*	0.7	53	3.8*	1.2
	적극적이고 실행적인 태도	53	4.5*	0.6	53	3.9*	1.2
	타인에게 친절(성)	53	4.4	0.6	53	3.7	1.2
	성실성	53	4.5*	0.6	53	3.6	1.2
	진실성	53	4.4	0.7	53	3.6	1.2
	협동성	53	4.5*	0.7	53	3.7	1.2
	전문 수행인력으로서의 자긍심	53	4.5*	0.6	53	3.8*	1.1
	전문가다운 문제해결 태도	53	4.6*	0.6	53	4.0*	1.1

* 표시는 각 영역의 평균치 이상의 점수를 나타냄

로 갖추어야 하는 1순위 영역이면서도 꾸준히 훈련되어야 하는 부분임을 나타내고 있다.

능력영역에서는 문제해결능력, 아이디어의 풍부성, 판단 및 의사결정, 다양한 업무의 조정 능력, 조직과 환경에의 적응력 항목이 핵심역량과 역량개발 영역에서 공통되는 항목으로

분석되었고, 태도영역에서는 긍정적이고 수용적인 태도, 적극적이고 실행적인 태도, 전문수행인력으로서의 자긍심, 전문가다운 문제해결 태도 항목이 공통적으로 평균치 이상의 점수를 보여 핵심역량이면서도 개발해야 하는 역량영역으로 나타났다.

〈표 10〉 교육사업담당 건강가정사의 직무와 역량

직무수행요건	직무(우선순위)		핵심역량 영역(우선순위)	역량개발 영역(우선순위)		
<ul style="list-style-type: none"> 4년제 학사 및 석사 졸업 1-3년 실무경력 자격요건 1순위:건강가정사 2순위:사회복지사 3순위:가족상담사 	강화	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 기획 	<ul style="list-style-type: none"> 가족생활교육에 대한 이해 센터운영 및 사업지침 이해 건강가정프로그램 기획, 평가 가족복지에 대한 이해 다양한 가족에 대한 이해 건강가정기본법에 대한 이해 가족의 일반적특성/가족생활주기별 생활과업 상담이론과 기법 지역사회 네트워크와 개발 	<ul style="list-style-type: none"> 건강가정프로그램 기획, 평가 센터운영 및 사업지침 이해 가족생활교육에 대한 이해 지역사회 네트워크와 자원개발 상담이론과 기법 다양한 가족에 대한 이해 가족의 일반적특성/가족생활주기별 생활과업 가족법에 대한 이해 조직운영과 인적자원관리 		
	기본	<ul style="list-style-type: none"> 계획서 등 기안문 작성 사업비지출계획수립 사업홍보 강사섭외 교육장소 섭외 교육교재, 자료제작 참여자 모집 참여자 관리 프로그램 진행 프로그램 평가 회기별 참여자관리 일지 등 사업문서 작성 사업비지출 실적보고서 등 서류작성 사업결과 홈페이지 게시 강사활동 			지식	
		<ul style="list-style-type: none"> 의사소통 기술 (말하기, 경청하기) 대인관계, 사회성 향상기술 서류작성(보고서, 평가서 등) 자료분석기술 시간관리 			기술	<ul style="list-style-type: none"> 의사소통 기술 (말하기, 경청하기) 서류작성(보고서, 평가서 등) 자료분석기술 대인관계, 사회성 향상기술 미디어 활용기술 (사진, 영상, 촬영, 편집 등)
		<ul style="list-style-type: none"> 다양한 업무의 조정 능력 아이디어의 풍부성 조직과 환경에의 적응력 문제해결능력 판단 및 의사결정 			능력	<ul style="list-style-type: none"> 아이디어의 풍부성 다양한 업무의 조정능력 조직과 환경에의 적응력 문제해결능력 판단 및 의사결정
보조	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 제반사항 준비 	태도	<ul style="list-style-type: none"> 전문가다운 문제해결 태도 긍정적/수용적 태도 적극적이고 실행적인 태도 성실성 협동심 전문 수행인력으로서 자긍심 	<ul style="list-style-type: none"> 전문가다운 문제해결 태도 적극적이고 실행적인 태도 인간존엄성에 대한 태도 긍정적/수용적 태도 전문 수행인력으로서 자긍심 		

이와 같은 결과분석 및 해석은 현장에 투입되어야 하는 교육사업담당 건강가정사들이 자격취득을 위해 필수적으로 수강해야 하는 교과목의 주요 내용이나 전문성 파악을 위해 점검해야 하는 영역들을 시사하는 것으로, 현재 교육사업담당 건강가정사들이 자기개발을 위해 접해야 하는 보수교육의 주요 주제로도 활용될 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 4년째 수행되어오고 있는 건강가정 교육사업의 개괄적 흐름과 개념을 살펴보고, 그 사업성과를 이루어내고 있는 건강가정사의 직무를 규정하고 이들의 핵심역량과 역량개발 영역을 파악하고자 실시되었다.

조사대상은 62개 건강가정지원센터에서 근무하는 상근 및 비상근 건강가정사들로, 설문지를 측정도구로 하여 총 53명의 교육사업담당 건강가정사의 응답을 토대로 연구되었다.

연구과정은 첫 번째로 선행연구결과와 중앙건강가정지원센터에서 개발한 표준직무 척도를 근거로 직무빈도와 직무중요도를 파악하고 교육사업 담당 건강가정사가 갖추어야 할 직무수행요건을 제시하였으며, 두 번째로는 건강가정 교육사업 담당 건강가정사의 역량을 중요도와 교육요구도를 기준으로 분석해 핵심역량과 개발역량으로 제시하였다.

연구결과를 요약하고 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 빈도와 중요도를 근거로 파악한 직무의 우선순위는 주 1-2회 수행되는 프로그램 기획이 전략적으로 강화해야 하는 업무 1순위로 나타났다. 그 외 대부분은 수행빈도만 다를 뿐 기본적 업무 성격을 지닌 것으로 파악되었으며, 강사활동은 보조적 성격을 띤 기본업무로 수개월에 1회 정도로 수행하고 있었다. 그 외

에 프로그램 제반사항을 준비하는 업무는 주 1-2회 수행되나 보조적 성격이 강한 업무로 인식하고 있었다. 조사결과 건강가정 교육사업 직무를 수행하기 위해 요구되는 인력 조건으로는 4년제 학사 및 석사졸업의 학력에 1-3년 정도의 실무경력을 지닌 건강가정사, 사회복지사, 가족상담사인 것으로 조사되었다.

결론적으로 교육사업담당 건강가정사의 효율적 직무수행을 위해서는 기본업무적 성격이 강한 직무들은 수행과정의 흐름과 빈도에 따라 단계적이며 다소 규칙적으로 추진될 수 있도록 운영체계의 기본틀을 만들고, 공통되는 교육사업의 수행전략을 매뉴얼화함이 바람직하며, 프로그램 기획에 보다 무게중심을 두기 위해서는 해당사업 분야 건강가정사의 전문성과 창의성, 사업운영능력을 강화하고 보수교육 및 전문가의 자문 등을 통해 지원받도록 해야 할 것이다. 현재의 교육사업담당 건강가정사들의 자격취득 시 환경과 건강가정지원센터의 역사와 사업경력을 고려할 때, 건강가정지원센터의 평가체계 및 평가요소에 기반한 교육프로그램 기획을 추구함이 실패율이 적어 바람직하다. 반면 수행빈도가 높고, 직무 몰입도가 낮으며, 인력 수요가 꾸준히 요구되는 직무의 경우(예. 프로그램 제반사항 준비 등)는 센터의 교육사업 담당 팀의 규모와 예산 사업량 등을 고려하여 행정전담 인력이나 사업보조원 또는 자원봉사원의 도움을 체계화하는 운영전략이 요구된다. 이윤정·정은희(2008) 등의 선행연구결과에 의하면 현재는 팀장 1인과 팀원 1인으로 구성된 교육사업팀 운영이 대다수이나, 이에 사무원 1인 구조를 덧붙이거나, 센터의 사업운영방식에 따라 사업별 자문위원 및 전문위원, 자원봉사풀(pool) 등이 부가되어 조직규모가 보완될 수 있다면 건강가정 교육사업을 위해 전문성이나 효율성 면에서 바람직한 운영이 이루어질 것이다. 정부가 현재의 예산규모를 늘릴 계획을 갖

고 있다면, 본 연구결과와 결론을 토대로 교육사업팀의 적정규모를 예측하고 사업의 확장도모할 수 있을 것이며, 그렇지 않다면, 현재의 사업과 조직규모를 최적화하는 언급된 교육사업팀의 구조를 참고하여 각 센터의 세부운영지침을 안내할 수 있다.

둘째, 지식, 기술, 능력, 태도 영역으로 구분된 역량 분석은 지식영역에서는 가족생활교육에 대한 이해, 센터운영 및 사업지침에 대한 이해, 건강가정 프로그램 기획과 평가, 다양한 가족에 대한 이해, 가족의 일반적 특성과 가족생활주기별 생활과업, 상담이론과 기법, 지역사회 네트워크와 개발 항목이 중요도와 교육요구도 면에서 평균점수 이상으로 나타나, 핵심역량이면서도 역량개발영역인 것으로 분석되었다. 기술영역에서는 보고서 및 평가서 등의 서류작성, 자료분석기술, 대인관계 및 사회성 향상기술, 말하기 및 경청하기의 의사소통 기술 항목이 핵심역량이면서도 역량개발 영역으로 나타났다. 능력영역에서는 문제해결능력, 아이디어의 풍부성, 판단 및 의사결정, 다양한 업무의 조정 능력, 조직과 환경에의 적응력 항목이, 태도영역에서는 긍정적이고 수용적인 태도, 적극적이고 실행적인 태도, 전문 수행인력으로서의 자긍심, 전문가다운 문제해결 태도 항목이 공통적으로 평균치 이상의 점수를 보여 핵심역량이면서도 개발해야 하는 역량영역으로 나타났다.

이러한 결과는 교육사업담당 건강가정사들이 자격취득을 위해 필수적으로 수강해야 하는 교과목의 주요 내용이나 전문성 파악을 위해 점검해야 하는 영역들을 의미하는 것으로 해석될 수 있다. 동시에 현재 교육사업담당 건강가정사들이 인적자원개발을 위해 수강하여야 하는 보수교육의 주요 주제와도 관련이 깊다고 볼 수 있다. 현재의 건강가정사 양성 제도는 필수영역과 선택영역으로 구분된 교과목 안에

서 또다시 일정 수의 교과목을 선택해 이수하면 자격취득이 가능한 체제로 운영되고 있다. 전문성과 실무능력을 갖춘 건강가정사가 배출되기 위해서는 현장에서 요구되는 실무능력을 기반으로 전문성이 갖추어질 수 있도록 관련 교과목을 필수과목으로 명시, 반드시 이수하도록 함이 바람직할 것이며, 본 연구결과 등이 제도의 개정방향에 주요한 참고자료가 될 수 있으리라 본다. 특히 현재의 교육사업담당 건강가정사의 역량개발을 위해서는 정부와 중앙건강가정지원센터의 보수교육시스템을 콘텐츠와 운영방식에 있어 실무자들이 현장에 직접적으로 적용하고 사업화할 수 있도록 수요자 중심으로 개발·보완하여야 할 것이다.

본 연구를 토대로 후속연구를 위해 제언하자면 다음과 같다.

첫째, 건강가정 교육사업 수행경력과 건강가정지원센터의 건강가정사에 대한 직무 및 역량에 관한 연구가 전무하였다는 점에서 본 연구는 매우 의미있는 자료로 활용가능하지만, 교육사업담당 건강가정사의 기능과 역할, 직무규정과 핵심역량, 역량개발영역 도출을 통해 이들의 교육 및 훈련체계에 내실을 기할 수 있는 자료로 발전하기 위해서는 직무영역에 대한 나열수준을 재검토하고, 통합 서비스를 지향하는 현 시점에서 상담과 문화사업 등과 함께 수행되면서 공통으로 수행되는 공통직무에 대한 조사분석이 향후 추가되어야 한다고 본다. 즉, 직무를 구성하고 있는 각 과업들이 지나치게 세분화되거나 포괄적이지 않는지, 혹은 빈번히 이루어지는 직무를 해당사업에 대한 내용 강조에 의해 누락시키지는 않았는지 재검토의 기회를 갖는 것이 향후 센터의 수와 사업의 확장으로 직무표준화 체계를 갖추어야 되는 시기를 위해 필요할 것이다.

둘째, 본 연구결과를 토대로 측정도구의 보완과 추가적인 자료조사를 통해 교육사업담당

건강가정사의 표준직무 도출이 가능하고, 동시에 직무기술서 작성이 가능할 수 있다. 이러한 작업은 이들의 전문성과 현장에서의 기여도를 나타내는 데 객관적 자료로 활용될 수 있으며, 나아가 보다 효율적이며 생산적인 직무환경을 조성하는 데 요구되는 자원이 무엇인지 가늠할 수 있게 한다. 또한 센터에서는 건강가정사 채용 시 교육사업 담당 건강가정사가 갖추어야 하는 요건과 직무, 핵심역량이 무엇인지 알고 있기 때문에 보다 적합한 인력을 채용할 가능성을 높일 수 있다. 이러한 측면에서 후속연구는 본 연구방법의 제한점을 보완하여 직무기술서 등을 작성함으로써 인력채용의 기준을 제시할 수 있어야 하며, 종사자의 업무성과 측정과 보상에 관한 체계적 접근을 시도할 필요가 있다.

【참 고 문 헌】

- 1) 건강가정기본법령집.
- 2) 노동부(2007). 2007 직무분석 및 직무평가 가이드북.
- 3) 안정선(2005). 사회복지관 사회복지사의 직무분석에 관한 연구 : T사회복지관을 중심으로 한 사례연구. 사회복지연구 28(가을호), 243-274.
- 4) 엄명용, 조성우, 박지영, 임은혜(2006). 사회복지관의 경쟁력 강화를 위한 핵심역량모델 컨설팅 결과보고. 성균관대학교 사회복지연구소.
- 5) 여성가족부(2006). 2006년도 건강가정지원센터 세부운영지침.
- 6) 여성가족부(2007). 2007년도 건강가정지원센터 세부운영지침.
- 7) 여성가족부(2008). 2008년도 건강가정지원센터 세부운영지침.
- 8) 여성가족부, 중앙건강가정지원센터(2007). 건강가정지원센터 종사자 직무현황과 인적자원개발 방안 - 직무 및 역량 도출을 중심으로 -.
- 9) 오복자, 김일옥, 김영혜, 신성례, 이경순, 한숙정(2006). 노인 케어매니저의 직무분석. 대한간호학회지 36(5), 770-781.
- 10) 윤철수, 진혜경(2006). 지역사회교육전문가의 직무분석과 직무표준안 개발. 청소년학연구 13(6), 221-246.
- 11) 이윤정(2008). 건강가정지원센터의 건강가정사 직무분석을 위한 기초연구-표준직무 도출을 중심으로-. 한국가정관리학회지 26(5), 177-194.
- 12) 이윤정, 정은희(2007). 건강가정지원센터 종사자 직무현황과 인적자원개발 방안. 중앙건강가정지원센터.
- 13) 조성우(2007). 사회복지사 훈련프로그램의 내용개발을 위한 직무분석 : 종합사회복지관의 종사자 훈련에 대한 적용. 한국사회복지학 59(2), 115-142.
- 14) 중앙건강가정지원센터(2006). 2006 건강가정지원센터 운영가이드북.
- 15) 중앙건강가정지원센터(2007). 2007 건강가정지원센터 운영가이드북.
- 16) 중앙건강가정지원센터(2008). 2008 건강가정지원센터 운영가이드북.
- 17) 최재성(2002). 조직이론적 접근을 통한 사회복지조직의 집단화(체인화) 현상에 대한 이해와 전망. 연세사회복지연구 8, 136-157.
- 18) 한상근, 박종성(2005). 직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석 방법 개선에 관한 연구. 진로교육연구 18(2), 20-40.

- 접수일 : 2008년 10월 15일
- 심사일 : 2008년 10월 24일
- 심사완료일 : 2008년 11월 26일