

문화복지 실천가의 역량강화 인식에 대한 연구

최 중 혁

(강남대학교)

유 영 주

(강남대학교)

[요 약]

본 연구는 문화복지 실천가들을 대상으로 그들이 실천유형에 따라 어떠한 방식으로 역량강화전략을 구사하고 있는지를 심층적으로 분석하였다.

분석결과 문화복지 실천가들은 우선 문화복지를 불안정한 휴먼서지스직이라는 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 문화복지 실천가의 활동 유형을 크게 전문적 참여활동가와 기능적 참여활동가로 유형화 할 수 있으며, 이들은 하나의 연속선상에서 양극단에 위치한 것으로 볼 수 있다. 때문에 문화복지 실천가의 역량강화 전략은 이들의 실천유형에 따라서 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 이들의 역량강화전략과 관련하여서는 이를 순기능적으로 진작시켜주는 촉진요소가 있는가 하면, 역기능적으로 작용하는 저해요소가 있는 것으로 나타났다. 이들 실천가들은 역량강화를 위해서 그들이 전문직군으로 인정받을 수 있도록 하는 공식적인 요건 마련과 그들에게 맞는 다양한 교육스펙트럼을 높일 것을 제안하고 있다.

문화복지 실천가들의 역량강화 인식을 분석한 본 연구는 향후 이들에 대한 교육과 슈퍼비전, 인력양성정책에 기초자료를 제공하고 있다는 점에서 의의가 있다.

주제어 : 문화복지, 문화복지 실천가, 역량강화 인식, 수정근거이론

1. 연구의 필요성

1990년대 초 문민정부의 시작은 정권의 명칭에서부터 그 상징성이 컸다. 그 속에는 군사정권을 종식시키고 문화적 가치창조를 통해 새롭게 거듭나야한다는 의지가 담겨져 있었다. 문화복지정책은 이

러한 통치방안의 일환으로 추진되었다. 그런데 ‘문화복지’라는 명칭은 이전부터 사용되어진 것이 아니다. 다른 나라에 대해서도 그 사용 흔적을 찾아볼 수 없었다. 따라서 정책추진과정에 있어서도 명료하지 못한 면이 없지 않았다. 기존의 문화예술정책과 크게 구분되지도 않았고, 독립적인 전달체계도 만들어지지 않았다. 또한 학자들의 연구 경향에서 알 수 있는 바와 같이 문화복지에 대한 이해도 서로 달랐다. 사회복지정책을 협소한 시각으로 보고, 보다 확장된 문화복지정책의 추진을 피하고자 하는 시각(정갑영·장현섭, 1995; 정갑영, 2006)이 있는가 하면 사회복지의 개념을 광의로 보고, 그 하위 영역에 문화복지를 위치시켜야 한다는 입장(현택수, 2006)을 보이기도 하였다.

문화복지 개념에 대한 모호함 속에서도 역대 정권들은 문화체육관광부를 중심으로 문화복지정책을 꾸준히 추진해 왔다. ‘국민의 정부’에서는 일반 대중을 대상으로 문화산업 육성과 문화콘텐츠 개발이 강조되었으며, ‘참여정부’에서는 문화복지의 대상자층을 문화소외계층이라 할 수 있는 기초생활수급 대상자층이나 농어촌도시지역에 한정하여 문화예술프로그램을 확대하고자 하였다. 또한 ‘이명박 정부’에 들어서면서 문화바우처 제도를 확대하여 문화예술의 장을 통한 문화감수성 증진을 피하고자 하였다.

이와 같이 문화복지정책은 꾸준히 실행되어 온 반면, 학문적으로나 정책적으로는 그 체계성을 갖추지 못하였다. 우선 문화복지에 대한 학술연구는 문화복지정책 수립과 관련한 연구(정갑영·장현섭, 1995), 문화복지 개념 정립에 관한 연구(정갑영·장현섭, 1995; 강호진, 2003; 임원선·이현수, 2006; 정갑영, 2006; 현택수, 2006; 최옥채, 2007; 최현목, 2008, 현택수 외, 2008; 최종혁 외, 2009) 등에 머물고 있는 실정이다. 다만 최근에 문화복지 기능과 관련한 연구(최종혁 외, 2010)와 문화복지 제도정책에 관한 실천가 인식 연구(최종혁·유영주, 2012)가 발견될 뿐이다. 이러한 상황에서 현장의 실무자들은 혼란을 겪게 된다. 20년 가까이 문화복지정책이 실행되어 오는 동안 다양한 배경을 가진 실무자들이 활동해 오고 있으나¹⁾ 이에 대한 구체적인 업무지침조차 마련되어 있지 않기 때문이다. 그들은 문화복지 실천영역에서 활동하고 있으면서도 문화복지가 무엇인지조차 충분히 인식하지 못하고 있으며²⁾, 이에 대한 활동방식도 제각각이다. 이들에 대한 교육역시 체계적이지 못한 상태에 있으며, 다행히도 최근 문화복지 실무자들에 대한 교육³⁾이 실행되고 있는 상황이나 아직 초보수준에 머물고 있는 실정이다.

최종혁과 유영주(2012)에 의하면 문화복지정책은 제도적인 불안정으로 인하여 전달체계가 구축되지 못하고 있고, 예산배정 역시 주먹구구식이어서 문화복지활동의 체계성과 관련하여 구조적인 문제

- 1) 현재 문화복지 현장에서 활동하고 있는 실천가 전체의 정확한 실태 파악은 이루어지지 않고 있으나, 문화체육관광부는 2012년 예술강사 규모를 학교문화예술교육 및 사회문화예술교육 활성화를 위해 초·중·고교에 4,200여 명, 아동·노인복지시설·교도소 등에 1,100여 명을 지원할 계획이라고 밝히고 있다(문화체육관광부 2012년 1월 10일자).
- 2) 최종혁 외(2009)의 연구결과에서는 실천가들이 문화복지에 대해 명확한 개념을 갖고 있지 못하며 다양한 인식이 혼재되어 나타났다. 또한 현택수(2011)의 연구에서도 실천가의 문화복지 인식 유형에서 문화복지에 대한 정확한 개념 없이 원론적인 차원에서만 문화복지를 이해하고 활동하는 ‘피상적 원론주의’ 유형이 발견되고 있다.
- 3) 2008년부터 시작된 경기문화재단의 ‘문화복지 아카데미’라는 문화복지 매개자 양성과정이 있었고, 2012년에는 문화체육관광부와 한국문화관광연구원원의 ‘문화복지 전문가 양성과정’이 진행되고 있다.

가 실제하고 있는 것으로 나타났다. 또한 실천가들은 문화복지에 대한 공통된 인식기반을 갖고 있지 않은 상태에 있으므로 그들 간에도 소통에 적지 않은 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다⁴⁾.

이러한 실천현장의 난맥상에도 불구하고 문화복지 실천가들의 매개기능이 중요하다는 점이 지속적으로 부각되고 있다. 그동안 문화바우처사업이 확대됨에 따라서 문화소외계층의 문화적 향수의 기회는 상대적으로 높아져왔다⁵⁾. 그럼에도 불구하고 오히려 문화복지 예산이 증대됨에 따라서 그 성과라 할 수 있는 문화적 감수성 증진의 과제는 더욱 부각되고 있는 추세이다. 그러므로 이 문제를 해결하기 위해서는 현장 실천가들의 전문적 개입이 무엇보다 필요하다. 최종혁 외(2010)의 연구와 한국문화관광연구원(2011) 보고서 등에서도 이 점을 크게 지적하고 있다. 하지만 실천가들은 학문적 배경이 다르고, 개인에 따라서 역량강화 방식도 달리하고 있을 것으로 예상되나 이에 대한 실태는 아직 파악되지 않고 있는 실정이다.

따라서 이 연구의 목적은 문화복지 현장의 실천가들을 대상으로 그들이 어떠한 실천맥락속에서 활동하고 있고, 또한 어떠한 방식으로 역량강화전략을 구사하고 있는지를 심층적으로 밝히고자 한다. 이를 위해 질적연구방식을 활용하여 실천가들을 유형화하고, 유형에 따른 역량강화전략을 구체화하여 향후 개선방안을 제시하기로 하겠다. 이 연구가 갖는 함의는 문화복지실천가들의 역량강화의 실태를 심층적으로 파악하여 향후 그들에 대한 교육, 슈퍼비전, 그리고 인력양성정책에의 기초자료를 제공해 줄 것으로 판단된다.

2. 이론적 배경

1) 문화복지의 전개와 한계

우리나라 문화복지정책은 문화정책의 흐름 속에서 찾아볼 수 있다⁶⁾. 처음으로 정부에서 문화정책을 도입한 시기는 압축적 경제성장이 시작된 1960년대 초로 거슬러 올라간다. 이후 제3·4공화국 문화정책은 문화예술진흥법 제정(1972)으로 한국문화예술진흥원(1973)이 설립되는 등 문화정책의 토대가 마련되기 시작하였고, 제5공화국에서는 ‘문화복지’라는 용어를 사용할 정도로 문화에 지대한 관심을 보이며 문화인프라 구축에 기여하였다⁷⁾. 제6공화국에서는 ‘모든 국민에게 문화를’이라는 이념하에

- 4) 실천가들은 현장 면담이나 교육 중의 면담을 통해서 서로의 인식에 커다란 차이를 발견하게 된다.
- 5) 한국문화관광연구원(2011)의 자료에 따르면 문화나눔사업의 수혜자 수는 2007년 약 235만 명에서 2010년는 272만 명으로 증가했으며, 1인당 수혜액은 2007년 127,000원에서 2010년 87,000원으로 감소한 것으로 나타났다. 이는 수혜범위는 더 넓어졌지만 수혜자에게 돌아가는 1인당 수혜액은 감소했다는 것을 알 수 있다.
- 6) 여기에서 특징적인 것은 문화정책이 ‘복지’라는 용어를 사용하면서도 사회복지정책과 상호 연결하여 정책의 고유성을 찾고자 한 시도는 없었다는 것이다. 문화계 일방이 문화정책에 복지라는 성격을 도입하면서 정책적으로 강조한 측면이 강하다(최종혁, 2012).
- 7) 전시문화, 강령문화라는 비판도 없지 않았으나, 이시기에 국립현대미술관, 예술의 전당, 그리고 지방의 문예회관 등이 들어섰다.

문화민주주의⁸⁾를 표방하였다. 문화정책에서 '복지'를 삽입하여 사실상 문화복지정책의 성격을 띠기 시작한 것은 문민정부가 들어선 1990년대 이후이다. 문화복지는 문화향수의 증진을 통한 삶의 질 향상과 복지사회의 실현을 목적으로 등장하였다⁹⁾. 이에 따라 1996년 세계화정책 선언 이후 '삶의 질의 세계화' 차원에서 복지정책의 일환으로 문화정책을 전개하면서 문화권이 강조되기 시작했다. 국민의 정부는 '창의적 문화복지국가'를, 참여정부는 '사회적 약자의 문화권 보호'를 정부의 문화정책 기본구도로 설정하고, 창의적 역량강화와 문화산업의 국가발전 동력화를 지향하여 사회적 취약계층을 비롯한 전 국민의 문화향수 확대를 추진하기에 이르렀다(최종혁 외, 2010: 292).

그러나 이러한 문화복지정책의 흐름 속에서 이 정책을 전달하는 서비스 전달체계의 불안정성을 간과할 수 없다. 현재 문화복지 전달체계는 크게 공공과 민간으로 전개되는 경향을 보인다. 물론 이 양자가 결합되어 전개되는 경우도 있다. 문화복지 전달체계의 구조는 공공의 경우 독립된 전달체계가 부재하여 한국문화예술위원회나 광역자치단체의 문화재단을 통하여 실행하는 경우가 상당수를 차지한다. 주로 공공과 민간(혹은 반관형태)의 결합 형태를 띠고 있다. 예를 들어 문화체육관광부는 한국문화예술위원회와 함께 문화나눔사업, 장애인문화향수지원사업, 찾아가는 문화예술사업 등을 실시한다. 한편 중앙정부 수준에서는 공공과 공공이 결합하지만 지방자치단위에서는 공공과 민간(혹은 반관형태)이 결합하는 방식도 있다. 예를 들면 문화체육관광부와 보건복지부가 연계한 소외계층 아동·청소년 문화예술 향유기회 확대 사업을 들 수 있다. 광역지방자치단체와 기초자치단체에서도 유사한 형태로 진행된다¹⁰⁾. 그러나 이들 사업들은 안정적으로 진행되기보다는 당해 연도의 정책방향이나 기관의 정책의지에 따라서 축소되거나 확대될 수 있다. 이러한 점에서 정책의 불안정성이 높다하겠으며, 이렇게 불안정한 정책은 전달체계의 미구축 상황으로 이어지게 된다.

이는 다시, 실천 현장에서 문화복지를 펼치고 있는 실무자에게 구체적인 업무지침이 부재하다는 것을 의미한다. 더군다나 현재 활동하고 있는 문화복지 실천가들은 매우 다양한 전공과 관심들에서 비롯되어 활동하고 있는 것으로 보여지기 때문에 이들이 현장에서 공통된 가치와 기술적 노하우를 쌓아갈 수 있도록 관리해 줄 구조적 체계가 마땅치 않다는 것이다. 이러한 가운데에서도 최종혁 외(2010)의 연구에서 보고된 바와 같이 문화복지프로그램 기능을 이야기 하면서 현재 전적으로 검증되지 않은

8) 고급문화의 향수를 대중들에게 확장해야 한다는 '문화의 민주화'에 반해, 문화민주주의 개념은 창의성의 표현, 삶의 질과 관련된 문제에서 자기결정권, 지속적인 교육, 지역사회개발, 범사회적 의사결정에서 서로의견을 나누고 참여할 수 있는 능력 등을 위한 제반여건을 개선하는 새로운 방법으로 일컬어진다(Pine, 1983: 126). 문화민주주의는 시민들이 스스로 지역문화를 구축할 수 있다는 발상으로서 상향적(bottom up)이고 자발적 방식이다. 문화예술은 순수예술에만 국한시킬 필요가 없고 모든 사람은 창조적 소양(creative mind)이 있으며, 일상생활에서 창조적 활동(creative activity)을 할 수 있다고 본다. 그렇기 때문에 예술가만 예술활동을 할 수 있는 것이 아니라 사람들 개개인이 갖는 문화적 역량을 확대해야 한다는 것이다.

9) 80년대 '복지사회의 실현'을 국정 기본방향으로 정하면서 문화복지를 표방하였고, 1989년 '문화발전 10개년 계획'에 생활문화 개념이 도입되면서 문화가 복지의 대상으로 자리매김하게 되었다.

10) 예를 들면, 경기도의 경우 경기문화재단을 통하여 취약계층 대상의 문화복지서비스를 지원한다. 또한 지방자치단체가 직접운영하거나 혹은 민간에 위탁하여 운영하는 방식으로 지역의 공공도서관, 문예회관, 문화의 집, 문화원, 사회복지시설, 노인복지시설, 청소년수련시설 등을 통하여 소외계층을 위한 문화복지프로그램을 운영하거나 지원하고 있다.

강사들에게 프로그램을 맡기고 있는 실정이고, 또한 전문적인 소양을 갖추지 못한 실무자들이 이들을 관리하는 차원에서 프로그램을 운영하고 있는 실정이다. 또한 이 연구에서는 무엇보다도 이러한 문화복지서비스를 체계적으로 활성화해 나가기 위해서는 문화복지프로그램을 기획·운영할 수 있는 문화복지 전문인력의 충원이 제도적으로 마련되어야 함을 강조하고 있다(최종혁 외, 2010). 한국문화관광연구원(2011)의 보고서에서도 문화복지정책의 전달체계 미확립에 대한 문제점을 지적하면서 매개인력에 대한 전문성을 이야기 하고 있다. 현재 매개인력인 읍·면·동 주민센터 직원이나 복지시설의 사회복지사 등은 문화나 예술에 대한 이해가 부족하여 이용자들에게 적절한 정보를 제공해 주는 데에는 한계가 있다는 것이다(한국문화관광연구원, 2011: 78).

2) 문화복지 실천가의 역량강화 현실

먼저 본 연구에서 다루고 있는 문화복지 실천가의 범위를 말하기 위해서는 문화복지에 대한 개념 정리가 필요하다. 여기에서는 실천가들의 인식을 바탕으로 문화복지 개념을 정립시킨 최종혁 외(2009)의 연구에 따라 “인간다운 삶을 실현하기 위한 것으로 좁게는 경제적 취약계층을 대상으로, 그리고 넓게는 일반대중들에게까지 확대하여 개인들 속에 감추어져 있는 문화적 감수성, 창의적 사고, 그리고 잠재역량 등을 높이고자 하기 위한 직·간접적인 일체의 문화예술적 노력”으로 보고자 한다. 따라서 ‘문화복지 실천가’라는 용어는 인터뷰 대상인 문화예술교육 실천가를 포함한 ‘문화예술을 매개로 활동을 펼치고 있는 실천가’를 통틀어 말한다.

역량강화¹¹⁾에 대한 개념 즉, 임파워먼트(Empowerment)는 다양한 의미로 소개되고 있고, 일관되게 정의되지 못하고 있는 것이 현실이다(Conger and Kanungo, 1988; Thomas and Velthouse, 1990). 주로 이 개념은 자기리더십(self-leadership)(Manz and Sims, 1991), 자기영향력(self-influence)(Manz, 1986), 자기결정(self-determination)(Deci, Connell, and Ryan, 1989), 참여적 관리(participative management)(Macy, Peterson and Norton, 1989), 동기부여(motivation)와 직무충실화(job enrichment)(Hackman and Oldham, 1980) 등으로 표현되고 있다. 또 자신의 삶에 대한 통제권과 자율권 및 자신이 살고 있는 공간에서의 민주적 참여로 설명하거나(Zimmerman and Rappaport, 1988), 자신의 노력이 결과에 미치는 영향력, 주어진 과업을 능숙하게 처리할 수 있는 과업자신감, 내재적 과업수행 동기(Thomas and Velthouse, 1990)임을 주장하기도 하였다. 이처럼 역량강화가 다양하게 해석되는 것은 역량강화가 개인, 집단, 조직 등 다양한 수준에 걸쳐 이루어지기 때문이다(박원우, 1997). 이 가운데 Thomas and Velthouse(1990)는 역량강화는 개인, 환경, 직무행동이라는 세 가지 결정요인의 순환과정에서 확립되는 것으로서 단지 power를 주는 것, 개인에게 권한을 위임하는 것뿐만 아니라 스스로가 할 수 있다는 신념을 고양시키는 주체적인 역량(capacity)이자 에너지(energy)임을 강조한다.

11) 우리나라에서는 임파워먼트(empowerment)를 역량강화, 권한부여, 세력화 등으로 번역되어 사용되고 있다. 본 연구에서는 역량강화로 사용하고자 한다. 이에 이 연구에서는 ‘역량강화’를 문화복지영역의 실무자들이 ‘문화복지’의 척박한 실천 환경 속에서 개별적, 혹은 제도적 차원에서 자신의 역량 증진을 꾀하기 위한 일련의 노력의 총체로 규정하기로 한다.

역량강화와 관련한 연구들은 그동안 클라이언트를 중심으로 한 연구들로 이루어져 왔으나(양옥경·김미옥, 1999; 오혜경, 1999; 이용표, 1999; 김희성, 2004; 송다영, 2006; 최용민, 2006; 하경희, 2007)¹²⁾, 매개자인 실천가 당사자들의 역량강화에 대한 연구는 소홀 했었다. 문화복지서비스의 대표적인 실천현장으로 사회복지 현장¹³⁾을 꼽을 수 있는데, 현재까지 이들 사회복지 분야에서 연구되어 온 역량강화에 대한 연구는 사회적으로 배제되거나 차별, 소외되어 있는 취약 집단(have-not)을 실질적으로 변화시켜 나가기 위해 적용되었고, 이들 사회적 약자나 하위집단이 자신의 권한 강화를 위해 행동할 수 있는 능력과 힘을 발달시키는 과정이자 심리적, 사회문화적, 정치적 또는 경제적 영역에서 자원을 증가시키는 방편으로 접근되어졌다(Parsons, 1999; Lee, 2001). 그러나 클라이언트 역량강화 형성의 중요한 매개 역할을 하는 사회복지사의 역량강화에 대한 논의가 시작되면서 매개자인 실천가들의 역량강화가 흥미있는 주제로 대두되고 있다(강철희·윤민화, 2000; 이주재·김순규, 2008; Guitérrez, GlenMaye and DeLois, 1995; Shera and Page, 1995;). 이와 관련하여 기관 내 실천가의 역량강화 정도와 클라이언트에게 제공되는 서비스의 효과성 관계에 대한 실증연구가 이루어졌으며, 연구결과 실천가의 역량강화 수준이 클라이언트의 서비스 효과성에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Guterman and Bargal, 1996). 그리고 이러한 연구는 개인특성, 직무특성, 리더쉽 등이 실천가의 역량강화에 어떠한 영향을 미치는지(강철희·윤민화, 2000; 이주재·김순규, 2008)와 직무만족과 조직몰입 등에 어떠한 영향을 미치는지 등을 살펴보는 연구로 진행되어 왔다(Browne, 1995).

이러한 연구결과들은 실천가 자신을 활용하여 효과적인 서비스를 제공하기 위해서는 자기 자신, 즉 자신의 경험 및 강점과 약점 등과 더불어 자신이 갖고 있는 가치적 측면을 인식하여야 한다(최현미, 2006)는 점을 말해주고 있으며, 실천현장에서 매개자의 역할 중요성을 강조해 준다고 볼 수 있다. 그러나 지금까지의 연구들은 실천가의 역량강화 측면의 중요성을 강조만 해 왔을 뿐 실천가의 역량강화 과정이 어떠한지를 면밀히 들여다보고 밝힌 연구는 아직까지 부재하다. 더군다나 문화복지가 진행되어 온 20여년간 현장의 실천가들에 대한 역량강화 연구는 단 한 편도 연구되고 있지 않다. 연구는 고사하고 전국에서 문화복지 활동을 하고 있는 실천가들이 어느 정도인지조차 파악되지 않고 있는 실정이다.

왜 실제 현장에서 활동하고 있는 실천가 수를 추정할 수 없는가에 대해서는 일단 두 가지로 이야기할 수 있다. 하나는 이들 문화복지 실천가를 양성하는 공통된 자격기준과 교육기관이 부재하다는 것. 또 하나는 자신이 실천하고 있는 활동들이 문화복지라고 인식하지 못하는 현실을 들 수 있겠다. 전자에 관하여는 최근 문화복지 실무자들을 양성하고자 하는 교육이 일부 시도되고 있다. 2008년 광역자치단체인 경기문화재단에서 '문화복지 아카데미'라는 문화복지 매개자 양성과정을 2010년까지 3개년간 입문과정과 심화과정을 개설해 운영한 바 있다. 또한 2012년에는 문화체육관광부와 한국문화관광

12) 이들의 연구 대상은 주로 장애인, 정신장애인, 빈곤층에 집중되어 있으며, 역량강화 프로그램의 효과성에 관한 연구에 국한되어 있다.

13) 사회복지실천에서 중요한 목표 중의 하나는 클라이언트의 임파워먼트 형성이라고 할 수 있다. 즉, 클라이언트 스스로가 자신의 삶에 대해 대처 능력을 개발해 나가도록 하는 것이 사회복지실천의 가장 중요한 과업이라고 볼 수 있다(Staples, 1990).

연구원에서 진행하는 ‘문화복지 전문가 양성과정’으로 현재까지 부산, 전북, 서울에서 기초과정, 심화과정, 통합과정이 운영되었다. 두 경우 모두 시도과정으로 아직 체계화된 구조로 진행되고 있다고 볼 수 없다. 또한 참여기준이나 자격기준도 제각각이다. 또한 후자에 관하여는 문화복지에 대한 인식이 부재한 현상을 말한다. 기존 연구에서도 밝혀졌듯이 문화복지 실천가들 상당부분이 문화복지에 대한 인식없이 활동하고 있는 것으로 나타났다. 최종혁 외(2009)의 연구와 현택수(2011) 연구에서와 같이 문화복지에 대한 명확한 개념을 갖고 있지 못하고 다양한 인식이 혼재되어 있다는 것이다.

따라서 본 연구에서는 문화복지 실천현장에서 클라이언트의 문화적 감수성 증진의 과제를 안고 있는 실천가들에게 보다 전문적인 개입이 필요함을 인식하고 이들의 역량강화에 대한 전략을 구체적으로 밝혀내고자 한다.

3. 연구방법

본 연구에서 활용하고자 하는 분석방법은 우리나라에서 2009년 이후 학술지 논문을 통해 질적연구 방법으로 소개되고 있는 기노시다(木下康仁)의 수정근거이론(Modified Grounded Theory Approach)이다(木下康仁, 2003; 木下康仁, 2007). 본 연구는 문화복지 실천가들이 어떠한 실천 맥락 속에서 활동하고 있고, 어떠한 방식으로 역량강화 전략을 구사하고 있는지를 밝히는 것에 목적을 두고 있다. 이 역량강화 전략은 실천가 개인의 특성과도 상관하지만 실천가를 둘러싼 사회적 맥락과 환경 속에서 형성되는 것이기 때문에 수정근거이론을 활용하였다. 수정근거이론은 근거이론에 비해 개념 형성에서부터 이론적 포화화를 피하고, 면담과정에서 진술된 정보를 절편화하기 보다는 진술의 맥락을 그대로 개념화 변수로 활용한다는 점에서 차이가 있다¹⁴⁾. 수정근거이론은 개념형성과 함께 포괄적으로 상위의 카테고리를 구상하고, 그 개념을 통하여 원데이터(raw data)를 조명하는 ‘동시병행적 다중 사고’로 진행해나가는 특징을 갖고 있다(최종혁 외, 2009: 158). 이로서 개념을 둘러싼 유사성과 상이성에 대한 논의를 보다 심층적으로 할 수 있다(최종혁·유영주, 2012: 187)¹⁵⁾.

14) 근거이론은 ‘Grounded Theory’를 일컫는 것으로 Glaser, B. and Strauss, A.(1965)의 ‘Awareness of Dying’을 연구하면서 얻어진 질적연구 방법론이다. 이 이론은 기존의 문화기술지(Ethnography)와는 다르게 분석방법이 연역적 방법과 귀납적 방법을 함께 사용하며, 비교적 분석방법이 체계적으로 제시되고 있다는 점에서 사회과학영역에서 널리 쓰이고 있다.

15) 현재 널리 알려져 있는 근거이론을 선택하기보다는 수정근거이론을 선택한 이유는 전자에 비해 후자가 다음과 같은 요소들을 담고 있다고 판단되었기 때문이다. 첫째, 근거이론에 비하여 수집된 정보 내용을 구체적으로 분절(分節)화하지 않음으로서 분석기간을 단축할 수 있다는 점이다. 둘째, 개념의 포화상태와 관련하여 수정근거이론에서는 각 개념별로 그것을 확인하는 방식이 보다 현실적이라는 점이다. 셋째, 개념 생성이 각 작업시트별로 진행되므로 개념의 발견이 용이하고, 관리 또한 편리하다고 판단되었기 때문이다. 넷째, 연구주제, 분석주제 등을 명백히 함으로서 분석자가 무엇을 분석해야 하는 지에 대한 인식을 보다 명료하게 해준다고 보기 때문이다(최종혁 외, 2009: 159).

1) 자료수집방법 및 대상자 선정

질적연구는 대상자를 통해서 많은 정보를 획득하는 것에 역점을 두기 때문에 본 연구에서는 자료 수집방법으로 전문가추천사례선택방식(reputational- cases selection)과 점진적확대표집방식(snowball sampling)을 활용하였다. 본 연구에서는 문화복지를 실천하고 있는 현장의 실천가들, 특히 문화예술교육 실천가를 면접 대상자로 선정하였다.

면접은 총 4차례에 걸쳐 이루어졌다. 1차 면접은 간담회 형식으로 6명을 면접하였고, 2차 대상자는 1차 대상자들로부터 얻어진 자료 분석의 결과를 토대로 보다 심층적인 면접을 할 수 있다고 판단되는 문화복지 실천가 3명을 선정하였다. 그리고 3차 면접대상자는 1,2차 면접자 중 보다 많은 정보를 제공해 줄 것으로 판단되는 2명과, 그들로부터 추천 받은 1,2차 면접에 포함되지 않은 실천가 1명, 총 3명을 선정하였다. 3차 면접에서는 분석내용을 확인하거나 1,2차에서 얻을 수 없었던 정보를 중심으로 수집하였다. 마지막으로 4차 면접은 1,2,3차의 결과분석 자료를 전문가에게 의뢰해 자문을 구한 결과 이론적 포화화가 부족한 것으로 판명되었다. 부족한 이론적 포화화를 위해 1,2,3차에서 만날 수 없었던 역량강화에 적극성을 띠지 않을 것으로 생각되는 1명을 추천받아 인터뷰 하였다.

면접은 다음의 반구조화된 질문내용을 중심으로 인터뷰를 실시하였다.

첫째, 문화복지 실천가로 활동하게 된 계기는? 둘째, 전반적으로 문화복지 실천은 어떠한 방식으로 진행되나? 셋째, 실천에 영향을 주는 요소는 구체적으로 무엇이며, 그것이 어떻게 실천에 작용하는가? 넷째, 자신의 역량강화를 무엇으로 확인하는가? 전문인력의 성향(교육적, 실천경험 포함)과 역량강화 노력은 어떠한가? 다섯째, 역량강화를 위한 개선방안은 어떻게 이루어져야 한다고 생각하는가? 1,2,3차의 인터뷰 내용을 바탕으로 4차의 질문내용은 이를 더 구체화하여 첫째, 실천활동에서 무엇을 가장 염두하면서 활동하는가? 둘째, 구체적으로 어느 정도의 상태가 역량강화라고 생각하는가? 셋째, 그동안 역량강화를 위해 어떻게 노력해 왔는가? 넷째, 역량강화와 관련하여 성과가 있었다고 확신한 때는? 다섯째, 자신이 생각하는 역량강화 방안은 무엇인가? 등으로 이루어졌다.

자료수집기간은 2010년 12월 21일부터 2012년 2월 6일까지이다. 자료수집에서 1차, 2차 면접은 간담회 방식을 택하였는데, 이는 소집단간담회 방식이 집단역동성을 활용하여 보다 많은 정보를 확보할 수 있을 것이라 보기 때문이다(최종혁 외, 2010: 301). 3차, 4차 면접에서는 이미 두 차례의 집단면접 과정을 거치면서 분석내용의 윤곽이 거의 드러난 상태였으므로 기존의 내용을 확인 검증하고 새로운 정보를 획득하기 위하여 1:1 개별심층면접으로 이루어졌다.

〈표 1〉 면접 대상자의 일반적 특성

구분	인터뷰방식	이름	성별	연령대	활동분야
1차	집단면접 (간담회방식)	임 ○ ○	여	30대	문화정책
		진 ○ ○	여	40대	무용
		김 ○	남	40대	사진
		노 ○ ○	남	30대	교육
		가 ○ ○	여	30대	사회복지
		김 ○ ○	여	40대	교육
2차	집단면접 (간담회방식)	나 ○ ○	여	30대	교육
		최 ○ ○	여	20대	박물관
		박 ○ ○	여	20대	교육
3차	개별면접	최 ○ ○	여	40대	교육
		임 ○ ○	여	30대	문화정책
4차	개별면접	김 ○	남	40대	사진
		김 ○ ○	여	30대	박물관

2) 자료분석방법

수정근거이론의 자료분석 과정은 연구주제 정하기, 분석주제 정하기, 데이터 개념화, 개념의 계속적 생성, 카테고리 만들기로 이루어진다(최종혁 외, 2009: 160). 문화복지 실천가의 역량강화 인식에 대한 분석 및 확인작업을 통하여 최종적으로 정리된 개념과 카테고리와의 관계를 정리하면 다음의 〈표 2〉와 같다.

첫째, 연구주제 정하기는 분석주제의 범위를 정함으로써 분석의 초점을 명확하게 해준다는 점에서 매우 중요한 작업이다¹⁶⁾. 이러한 관점에서 본 연구에서는 연구주제를 ‘문화복지 실천가의 역량강화 인식에 대한 연구’로 설정하였다. 둘째, 분석주제는 연구주제의 하위주제영역으로 데이터를 분석하기 위한 방향성을 명확하게 제시해줌으로써 연구주제와 데이터들을 연결하고 조정하는 역할을 한다. 분석주제들은 한 번에 결정되기보다는 데이터 수집 후 데이터를 충분히 읽고 개념화 작업과정 중에도 수정을 거쳐서 얻어진다. 이러한 과정을 거쳐서 본 연구에서는 연구주제와 관련하여 ‘실천가 활동 방식’과 실천가의 역량강화 활동과 그에 대한 인식’ 등 두 가지 분석주제를 정하였다. 셋째, 데이터 개념화는 분석작업시트를 통해서 진행된다. 수정근거이론에서는 분석작업시트가 데이터의 분석틀이 되며, ‘개념명’, ‘정의’, ‘변수: 구체적 사례’, ‘이론적 메모’ 등으로 구성된다. 본 연구에서는 도출된 개념들과 데이터와의 비교확인작업을 거쳐 최종적으로 29개의 개념으로 정리되었다. 넷째, 개념들에 대한 카테고리화는 최종적으로 5개의 큰 카테고리로 정리되었다.

16) 연구주제는 분석주제 설정의 방향을 명확하게 제시해줌으로써 경험적 지식을 체계적으로 재편성하고 통합할 수 있는 시각을 제공할 수 있어야 한다(최종혁·유영주, 2012: 189).

〈표 2〉 문화복지 실천가의 역량강화 인식에 대한 개념 및 카테고리

상위카테고리	하위카테고리		개 념	
불안정한 휴먼서비스직	다양한 실천가 참여		누구에게나 개방되어 있는 실천 현장	
	제도적 불안정성		개인별 경험에 의한 질 관리	
	개인 격차 심화		실천가들에 대한 낮은 사회적 위상	
실천가 활동유형	전문적 참여활동		생활 속 경험들을 교육과정으로 연출 업매이지 않는 열린사고의 실천가 활동 인간에 대한 태도와 관심을 갖춘 실천가 활동	
	기능적 참여활동		생계수단으로 인식되어 단순기능전달 위주 활동	
실천가 역량강화 유형	전문적 참여자의 역량강화 전략		이용자에 대한 애정어린 사명감 형성	
			경험을 통한 교육의 성과에 대한 확신	
			실천과정에서 느끼는 부족한 전문지식에 대한 자발적 습득 노력 활동에 필요한 지식기반 구축	
	기능적 참여자의 역량강화 전략		타의에 부응하기 위한 기계적 노력	
			활동의 반복성 속에서 획득되는 능숙함	
			동료와의 그룹작업을 통한 기술적 역량 제고	
역량강화 촉진 및 저해요소	역량강화 촉진요소	개인차원	실천과정에서 개인의 변화와 발전 경험 전공분야 외 새로운 지식 습득의 즐거움 개인 시간 활용의 자유로움	
			환경차원	태도변화를 위한 실질적인 내용의 수퍼비전 열정적 활동 노력에 대한 주위의 긍정적 평판
		역량강화 저해요소	개인차원	준비되지 않은 실천가 배출 직업 불안정성으로 인한 사기저하
	환경차원			(단기)고용형태로 인한 불안감 내재 공식화된 훈련체계보다 비공식적인 개인적 노력에 의존 제도적 개선에 필요한 정치적 역량의 취약성 실감 실천가 역량 발휘 정도를 결정짓는 기관의 성격 풍부하게 제공되지 못하는 실천가의 심화학습 기회
	개선 과제		전문직군으로 자리잡기 위한 공식적 인정 요건 마련	
			실천가 역량강화를 위한 다양한 교육지원 스펙트럼 마련	
			고용방식의 탄력적 운영 필요	

3) 자료의 수집 및 연구의 엄격성 확보

질적연구에서 내적타당도(internal validity)와 외적타당도(external validity)는 자료수집의 엄격성을 높이기 위한 방법으로 제시되고 있다¹⁷⁾.

먼저 본 연구에서는 내적타당도를 높이기 위한 전략으로 분석결과에 대해 문화복지정책 전문가, 문화복지 실천가, 조사대상자, 문화복지 연구자 등 관련 전문가들의 자문과정을 거쳤다. 이들의 자문 내용을 바탕으로 풍부한 분석결과를 위해 4차례에 걸친 인터뷰를 진행하였다. 때문에 총 자료수집기간

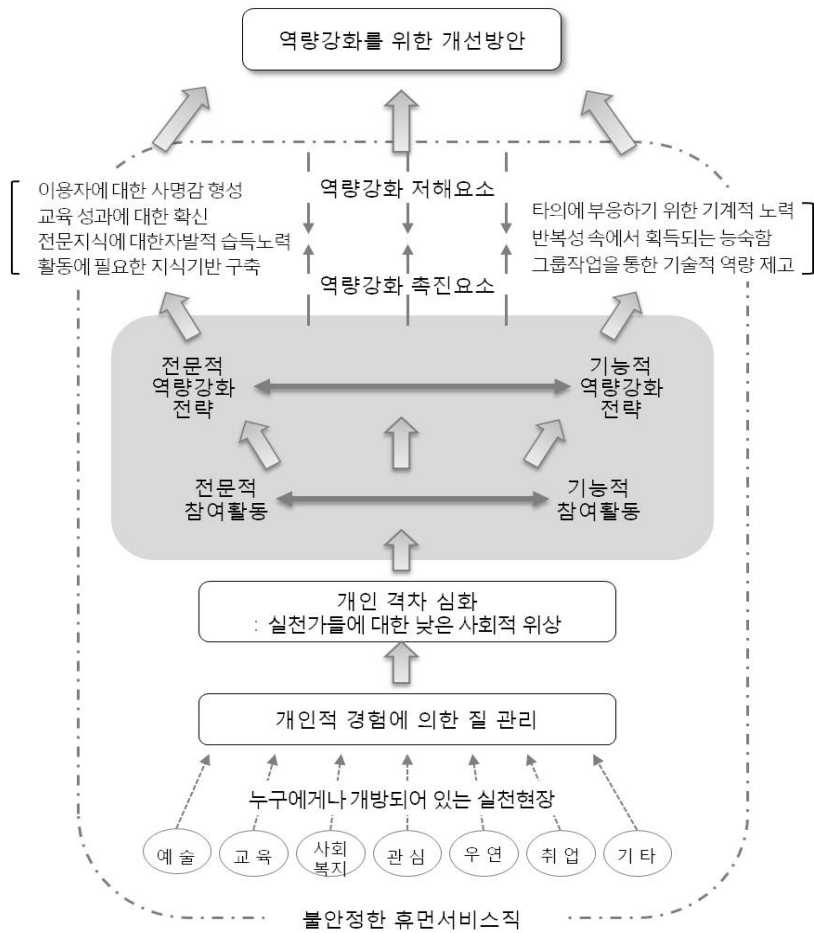
17) 자료수집의 엄격성을 높이기 위한 방법으로 Denzin(1989)은 내적타당도(internal validity)와 외적타당도(external validity)를 제시하고 있다. 여기에서 내적타당도란 '관찰의 결과물이 실제와 어느 정도 차이를 보이고 있는가'의 문제이고, 외적타당도란 '과연 조사대상자가 다른 성원들을 대표할 수 있을 정도의 대표성을 갖고 있는가' 하는 문제이다.

으로 약 1년 3개월이 소요되었다. 아울러 외적타당도를 높이기 위하여 문화복지 관련 다양한 분야의 전문가의 추천을 받아 서울 및 경기도에서 우수하다고 판단되는 현장의 문화복지 실천가를 선택하는 방식을 택하였다. 또한 신뢰관계를 높이고 조사의 윤리적 문제를 해결하기 위하여 사전에 조사절차를 설명하고, 대화내용이 녹음되는 것과 수집된 자료는 익명으로 처리되며, 분석결과는 보고회 형식으로 공유하게 됨을 안내하였다.

또한 자료분석의 엄격성을 높이기 위해서는 연구 중인 현상에 '맞으며', 현상을 보다 '잘 끄집어내어', 그러면서도 충분히 '(의미가) 잘 통하도록' 하는 작업이 필요하다(최종혁·유영주, 2012: 192). 이를 위해 연구자는 자료분석 과정에 의거 먼저, 수집된 자료의 행간의 의미를 파악하기 위해 자료를 반복적으로 읽고 그것을 해석하는 과정을 거쳤다. 또한 분석작업시트를 통하여 현상에 잘 맞는 내용들을 데이터에서 끄집어내고 이에 반대되는 쪽의 자료가 있는지를 충분히 검토하였다. 이를 통해 개념을 정의하고 명명화하는 작업을 실시하였다. Strauss와 Corbin의 근거이론과는 다르게 수정근거이론에서는 포화상태에 대한 점검을 개념 형성과정에서부터 시작한다. 따라서 개념의 명명단계에서 그 개념이 현상을 충분히 반영하고 있는지, 더 이상의 새로운 내용이 없는지 등을 검토해 나갔다. 이렇게 개념 생성과정을 거치면서 개념과 개념과의 관계를 비교해 나간다. 이러한 비교과정을 통해 카테고리 발견작업을 실시하였으며, 그 과정에서도 역시 현상을 잘 설명하고 있는지를 확인하는 포화상태 점검 작업이 계속적으로 시도되었다. 카테고리 발견이 현상을 적합하게 설명하고 있는지를 개념도를 통해 확인하였다. 만약 설명이 불충분하다고 판단되는 경우, 자료수집 및 분석을 추가로 실시하였다. 이와 같이 본 연구에서는 자료분석의 엄밀성을 높이기 위하여 원자료를 통해 개념과 카테고리를 만들고, 이들 개념들에서 다시 원자료의 내용을 확인하는 '동시병행적' 작업을 지속적으로 진행하였다.

4. 분석결과

본 연구는 분석주제인 '문화복지 실천가의 역량강화에 대한 인식'에 대해 분석초점자인 '문화복지 실천가'와의 심층적인 인터뷰를 통해 수집된 자료를 분석하였다. 분석결과 문화복지 실천가의 역량강화에 대한 인식은 '불안정한 휴먼서비스직', '실천가 활동유형', '실천가 역량강화 유형', '역량강화 촉진 및 저해요소', '역량강화를 위한 개선 방안'으로 총 다섯 개의 큰 카테고리로 정리되었다. 이를 그림으로 나타내면 다음의 <그림 1>과 같다.



〈그림 1〉 문화복지 실천가의 역량강화에 대한 인식

〈그림 1〉에서 알 수 있는 바와 같이 다양한 경로를 통하여 유입된 실천가들은 체계적 교육보다는 현장 경험에 의해 실천가로의 입지를 형성하게 된다. 그 결과 그들은 불안정한 휴먼서비스직에 머물게 되고, 이러한 직업 불안정성은 그들 자신들로 하여금 낮은 사회적 위치를 실감하게 한다. 실천가의 역량강화는 실천가 활동유형에 따라 전문적 참여활동 유형과 기능적 참여활동 유형으로 크게 구분된다. 이들 두 유형은 양극단에 위치하며 하나의 연속선상에 놓여있다고 볼 수 있다. 실천가 활동유형에 따른 역량강화 전략들도 다르게 펼쳐지고 있었는데, 여기에는 이들의 역량강화를 촉진하는 요소와 저해하는 요소들이 개인과 환경적 차원에서 영향을 미치고 있었다. 문화복지 실천가들은 그들의 역량강화를 위해 다양한 교육지원 스펙트럼을 마련해 줄 것과 그들이 전문직군으로 자리잡기 위한 자격증과 같은 공식적인 인정 요건 마련이 시급함을 지적하고 있으며, 특히 고용방식에 대한 탄력적인 운영이 필요함을 역량강화를 위한 개선 방안으로 말하고 있다.

그렇다면 위의 내용에 대하여 각 카테고리별로 보다 구체적으로 살펴보기로 하자.

1) 불안정한 휴먼서비스직

문화복지 실천가들을 배출하는 공식적인 제도나 경로는 존재하지 않는다. 그렇다고 이들을 양성하는 비공식적인 민간기관이 존재하는 것도 아니다. 다만 문화복지 실천가로 활동하게 되는 이들은 '누구에게나 개방되어 있는 실천 현장'을 통해 여러 가지 다양한 경로와 동기들, 계기들이 있어 활동을 하게 된다. 따라서 그들은 실천 현장에서 축적한 '개인별 경험에 따른 서비스의 질 관리'를 하는 것으로 나타났다. 이러한 이유 때문에 실천가들은 '개인 격차가 심화' 될 수밖에 없고, 다른 분야의 전문직이나 외부의 관계자들로부터 홀대를 받으면서 활동하게 되는 낮은 사회적 위상을 지니고 있다. 이는 불안정한 휴먼서비스직이라는 인식으로 자리 잡게 되는 문화복지 실천가들의 직업적 특성이라 볼 수 있다.

(1) 다양한 실천가 참여

문화복지 실천가들이 활동하게 되는 경로는 매우 다양하다. 개인의 관심과 흥미만 있다면 누구나가 참여할 수 있을 만큼 개방적으로 열려있다. 예를 들면 어렸을 때부터 자연스럽게 접해왔던 문화예술 활동 경험들을 바탕으로 자연스럽게 문화예술교육 실천가로 활동하게 되는 경우가 있는가 하면, 교육 관련 학과를 졸업하고 활동하다가 우연하게 문화예술을 접하면서 문화예술교육 실천가로 활동하게 된 경우도 있다. 또한 연극이나 무용, 음악 등 예술적 배경을 지닌 전공자가 문화예술 활동을 하다가 자신들이 느끼는 필요에 의해서 교육분야를 접목해서 활동하게 되는 경우도 있다. 이 밖에 아동, 청소년, 노인, 장애인 등 교육대상 자체에 대한 관심이 있어서 활동하게 되기도 하고, 의도하지는 않았지만 우연한 기회를 아르바이트나 흥미 거리로 접하게 되어 실천가로 활동하게 되는 경우, 단순히 생계를 위한 취업의 의도로 참여하게 되는 경우 등 이들이 문화복지 실천가로서 활동하게 되는 경위는 매우 다양하게 나타난다.

(2) 제도적 불안정성 : 개인 격차 심화

개인별 다양한 경위, 다양한 현장의 경험에 의해 문화복지 실천가로 활동하게 되는 경향을 보인다는 것은, 문화복지 실천가들이 어느 단체에 소속되어, 누구와 함께, 어떻게 경험들을 쌓아 가느냐의 중요함을 보여준다. 경험에 의해 이후 자신의 활동 영역을 개척해 나가는 특성을 보이게 되므로 이들은 개인차가 크고 다른 분야의 전문직이나 외부의 관계자들로부터 홀대 받는 이른바 낮은 사회적 위상을 경험한다. 한편 문화예술교육이 제도적으로 등장한 시기는 얼마 되지 않았기 때문에 사회적으로는 아직 낮은 영역이라 볼 수 있다. 그러므로 실천가들에 대한 사회적 인식수준도 낮은 편이라 하겠다. 이러한 사항들은 실천현장에서 주요 전문직 관계자들로부터 몰이해, 무관심, 그리고 불신 등을 경험케 한다. 이러한 직업환경에서 그들은 흔히 소통의 어려움을 호소한다. 원활한 소통을 위해 노력을 하지만 다른 분야의 전문가나 관계자들은 이들을 인정하려들지 않는다. 뿐만 아니라 그들은 전달체계

의 불안정성 등으로 인하여 그들 활동에 필요한 예산확보에도 어려움을 겪는다. 또한 계약직의 경우 매년 새로운 계약으로 교육프로그램이나 강의를 실행해야 하는 생계의 불안정성 속에 놓여있다. 이것이 현재 그들이 처해 있는 문화복지 실천가로서의 사회적 위치와 직업적으로 느껴야 하는 불안감 등이며 문화복지 실천가들이 대체적으로 경험하고 있는 이들의 특성이라 할 수 있다.

2) 실천가 활동 유형

문화복지 실천가들은 다양한 형태로 자신들의 역량강화를 꾀한다. 하지만 일반적으로 실천가의 활동 유형에 따라서 역량강화의 유형도 달라진다. 활동 유형에 따라 크게 '전문적 참여활동'과 '기능적 참여활동'으로 구분할 수 있는데, 이들 유형은 이미 언급한 바와 같이 하나의 연속선상으로 이어지게 되므로 실천가들은 이 연속선상에서 그 어느 곳에 위치하게 된다. 이들 두 개의 실천가 활동 유형에 대해 살펴보면 다음과 같다.

(1) 전문적 참여활동

전문적 참여활동 유형의 실천가들은 투철한 직업적 사명 의식을 갖추고 있는 성향이 높은 편이다. 때문에 생활 속에서 일상적으로 일어나는 일들 즉, 산책하기, 자전거타기, 이야기하기, 낙서하기 등에도 의미를 부여하고, 여기에서 발견된 것들을 문화복지 프로그램으로 연결시켜 낼 수 있는 뛰어난 연출 능력을 발휘한다. 그러므로 좋은 문화복지 실천가는 문화가 생성되는 과정 속, 다시 말하면 우리의 일상의 삶 속에 있는 모든 경험들을 문화복지 프로그램으로 이끌어 내는 능력을 갖추고 있는 것으로 보여진다.

이들은 자기의 전공이나 장르에 제한을 두지 않고, 사회의 여러 가지 일들에 관심을 가지고 있으며 새로운 것을 잘 받아들일 줄 아는 열린 사고의 소유자들이다. 보는 것이 많아지고, 보는 것이 많기 때문에 다른 사람과는 다른 넓은 사고의 풍부함을 지닐 수 있다. 이 사고의 풍부함이 문화복지 현장에서 프로그램과 활동으로 녹아내릴 수 있는 것이다.

또한 전문적 참여활동을 하는 문화복지 실천가는 각각의 예술 분야에 대한 장르 교육이나, 해당 매체에 대한 기술적인 능숙함보다는 사람에 대한 관심과 태도, 교육 대상에 대한 깊은 이해와 사랑, 희생, 존중감이 바탕이 되는 인성을 두루 갖추고 있는 것으로 나타난다.

(2) 기능적 참여활동

한편 기능적 참여활동 유형의 실천가들은 충분한 교육과 경험을 쌓지 못한 상태에서 열악한 실천 환경에 놓이게 된다. 또한 그들은 생활자이기도 해서 일정수준의 수입을 추구한다. 그러면서도 그들은 그것을 유지할 수 있는 방안을 찾게 된다. 그 결과 그들은 교육 대상자를 위한 서비스의 질 향상을 위한 자발적인 학습노력을 피하기보다는 단지 문화예술교육을 하나의 생계수단으로 보고, 단순한 기능 전달 위주의 활동을 취하게 된다. 이에 따라 그들은 문화예술교육에 대한 사명감이나 이에 대한 경험

들을 축적할 수 있는 기회를 얻지 못한다. 실제로 상당수의 사례에서 충분한 수퍼비전을 받지 못하거나 양질의 문화복지 경험들을 쌓지 못하고, 하루하루를 교육 시수 채우기에 급급한 사례들이 흔히 목격된다. 그로 인하여 그들은 문화복지가 추구하는 본질¹⁸⁾에서 벗어나게 되지만 그들은 이를 크게 실감하지 못한다.

3) 실천가 역량강화 유형

실천가 활동유형에 따라 이들의 역량강화 유형도 다르게 나타난다. 이들 유형도 실천가의 활동유형에서와 같이 두 개의 유형으로 보여지기 보다는 하나의 스펙트럼 선상에 놓여 있다고 볼 수 있다. 전문적 참여자와 기능적 참여자의 역량강화 전략을 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 전문적 참여자의 역량강화 전략

전문적 참여자들은 문화복지 실천의 성과를 몸으로 체험한다. 이용자들은 문화복지 프로그램 참여를 통하여 자기치유를 경험한다고 본다. 그들은 소외감, 위축감, 낮은 자아존중감, 그리고 가족간의 소원감 등과 같은 병리적 요소로부터 적지 않은 해방감을 경험한다. 이를 통해 자신들도 하나의 존귀한 인격체로서 대등한 사회구성원임을 깨닫게 된다. 실천가들은 그것들을 이용자들의 변화된 얼굴표정, 달라진 행동이나 말투에서 쉽게 알 수 있다. 이로서 실천가들은 문화복지 활동에는 인간성의 회복, 자아 존중감의 증진, 그리고 자기 치유적인 기능이 있음을 확신한다. 따라서 그들은 이러한 경험을 바탕으로 이용자들이 사회에 나가서 사회의 일원으로서 성장할 수 있도록 도움을 줄 수 있다는 것에 확신을 갖는다. 이러한 경험들은 실천가들의 사명으로 의식화됨을 알 수 있다.

다양한 대상과 다양한 매체 및 기술을 활용하는 문화복지 실천가들은 현장의 활동에서 자신에게 부족한 지식들에 대한 공부를 누가 시키지 않더라도 능동적이고 자발적으로 찾아 습득하려고 노력한다. 자신이 전공한 분야 외에 활동에서 부족하다고 느끼는 지식들의 습득에 대해서 여러 가지 교육방법을 활용한다. 즉, 한국문화예술교육진흥원이나 광역·기초단위 문화재단, 사설 기관에서 개최하는 연수나 세미나, 워크숍 등의 참여를 통해 능동적으로 공부하고 있다. 그리고 필요한 경우 교육학이나 아동학, 예술관련 학과 등 전공분야 교육을 받기 위해 대학(원)에 진학하기도 있다. 또한 이러한 스스로의 자발적 지식 습득 노력과정에서 만난 몇몇 사람들끼리 모임(자조집단)을 만들어 꾸준히 연구 활동을 하면서 의견을 나눈다. 이러한 모임을 통해 이들은 더욱 심화된 교육훈련과 필요한 문화예술

18) 여기에서 말하는 문화복지, 즉 문화예술교육은 예술적·문화적 이해, 감상, 체험활동 교육과 같은 인지적, 감성적 교육 모두를 아우르고 있으면서 문화예술교육을 생활화한 전인교육을 지향하고 있다. 더불어 특정 장르나 이론체제에서 벗어나 다양한 영역의 과정들을 통합적으로 체험하고 소통함으로써 문화예술교육은 통합적 학습활동을 강조하고 이를 펼쳐가는데 있어서 학습자들의 자기주도적 표현활동과 창의성을 계발한다. 문화예술교육은 일상생활의 삶속에서의 문화예술을 접할 수 있게 하며 삶을 보다 풍요롭게 향상시킬 수 있는 환경을 조성하는 것을 목표로 하고 있음에 주목할 때, 이를 주도하는 실천가들이 그들의 활동을 단지 생계수단으로만 인식하게 된다면, 이 같은 교육활동이 불가능할 것이다(김은진·임병노, 2012: 106).

경험들을 공유한다.

전문적 참여자들은 또한 이들 실천의 바탕이 되는 인문학적 지식과 교육학적 지식기반 구축을 위해 노력한다. 문화, 예술, 교육 그리고 인간이라는 네 가지 분야에 대한 공통분모이거나 혹은 네 분야를 아우를 수 있는 포괄적인 지식이 역량강화의 바탕이 될 수 있다고 본다. 실제적으로 실천가끼리도 서로의 인정기준이 다른 정황이 있으며, 이들 실천가 대부분이 문화예술 또는 교육 전공자라 할 수 없다. 대개 문화복지를 실천하는 사람들은 예술적 장르에 구애받지 않는 그 어떤 것이 있음을 말하고 있다. 이를 그들은 인문학적 지식과 교육학적 지식의 습득 등으로 꼽고 있다.

(2) 기능적 참여자의 역량강화 전략

기능적 참여자들은 그들의 불안정한 직업 상황들 때문에 별다른 역량강화 노력을 기울일 수 없다고 말한다. 이들 실천가들도 그들의 직업이 좋아서 하는 것이라고는 말한다. 다만 기관에서의 근로기간이 짧고 매년 어떻게 될지 모르는 상황이고, 사는데 급급하다보니까 역량강화에 신경 쓸 수 없다고 말한다. 간혹 심포지엄이나 세미나 등에 참여하기도 하지만 재계약의 부담감 때문에 자신의 역량강화에 노력하기 보다는 속한 기관의 인정을 받기 위해 교육프로그램을 구성하고 실행하는데 도움 되는 쪽으로 노력을 기울이게 된다고 한다. 이는 실천가로서 교육프로그램을 수행하기 위해 어쩔 수 없이 기계적으로 공부하게 되며, 대부분 의무감으로 타의에 부응하기 위한 노력들이라고 한다.

기능적 참여자들은 자신들이 역량강화가 되었다고 느낄 때가 교육 중 예기치 않은 상황에서 자신이 능숙하게 대처능력을 발휘했을 때라고 한다. 그간의 교육 경험들이 쌓여 교육 노하우가 발휘될 때를 말하는 것이다. 또 이러한 반복적 교육프로그램 진행으로 인해 교육이 반복되어질수록 수업진행에 필요한 준비시간들이 줄어들고, 혹시 충분한 준비가 되어있지 않더라도 익숙하게 교육프로그램을 실행할 수 있게 되었을 때를 역량강화라고 보고 있다.

또한 이들은 동료간 그룹작업을 통해 각자의 다른 전공자들이 협업하면서 서로 다른 기술적 역량을 주고받으면서 교육활동에 활용 가능한 전문적 기술 획득의 기회를 가지게 된다고 한다. 예를 들어서 너 명이 함께 교육을 진행하게 되면 보통 전공이 다른 선생님들로 그룹이 만들어지고, 누구는 프리젠테이션을 잘하고, 누구는 시나리오를 만들고, 또 누구는 실기활동을 주도하는 등 진행에 필요한 기술적 역량들이 다르기 때문에 새로운 것을 알게 될 뿐만 아니라 서로서로에게 도움을 주고받게 된다는 것이다. 이렇게 습득된 기술들은 다음에 진행되는 교육프로그램에서 활용해 볼 수 있기 때문에, 이들은 수업 진행에 필요한 이 같은 기술 습득을 역량강화라고 말하고 있다.

4) 역량강화 촉진 및 저해요소

역량강화의 촉진요소와 저해요소는 공통적으로 직업적 불안정성에서 출발하지만 개인적 차원과 환경적 차원에서 양자의 특성을 살펴볼 수 있다.

(1) 역량강화 촉진요소: 개인차원, 환경차원

실천가들의 문화복지 프로그램 성과에 대한 확신은 활동 추진에 원동력으로도 작용하며, 자신들의 역량강화에도 중요한 요소로 위치하게 된다. 새로운 시도에 열정을 보이는 이들은 이러한 실천과정 속에서 개인의 변화와 발전을 경험하는 성향을 보인다. 문화복지 실천가는 그들의 활동 속에서 교육 대상에게 일방적으로 서비스를 주는 것이 아니라 순기능적으로 서로가 상호작용하여 변화하고 성장한다. 교육 대상자들의 변화는 실천가들의 변화로도 이어지며, 그들이 열악한 상황에서도 열의를 가지고 지속적으로 일을 할 수 있도록 하는 것도 이와 같은 자신의 변화를 실감하기 때문이다. 그들은 실천 과정에서 다양한 노력을 통하여 개인의 발전을 경험하고 있고, 또한 교육프로그램 실행을 하면서 자신의 전공분야 외의 다양하고 새로운 지식을 습득하게 되는 즐거움을 경험한다. 개인차원의 역량강화 촉진요소에서 관심 있게 살펴볼 것은 문화복지 실천가들이 이구동성으로 그들의 불안정한 고용형태를 지적하고는 있지만 한편으로는 교육 시간 외의 개인 시간을 활용하는 측면에 있어서는 자유롭기 때문에 기능적 참여자의 지속적 활동 요소가 된다고 한다.

또한 환경적 차원에서 문화복지 실천가들은 열정적으로 활동하는 노력에 대해 주위의 긍정적인 평판을 얻게 되고, 자신들의 태도변화를 일으키게 하는 실질적인 내용의 수퍼비전으로 인해 역량강화를 도모할 수 있다고 말한다. 그들은 열악한 상황에서 새로운 접근을 끊임없이 시도하고, 한 장르에 국한하기보다는 다양한 장르에서 접근되는 방식을 택한다. 이러한 열정적 노력은 펀드 제공자에게까지 긍정적인 평판을 얻게 되고, 이는 그 개인 혹은 단체가 살아남게 되는 원동력이 된다는 것이다.

(2) 역량강화 저해요소 : 개인차원, 환경차원

문화복지 실천가들은 낮은 급여, 직업보장에 대한 제도적 미흡, 그리고 다른 직업군의 몰이해 등으로 본인이 원하는 실천의 장에서 활동할 수 없게 되거나 혹은 아예 탈락하게 되는 등 직업적 불안정성으로 인하여 사기 저하를 경험한다. 이는 이들을 직업에서 이탈하게 만들거나 스스로 역량강화에 힘쓰지 않게 되는 현실 순응적인 실천가로 전락하게 만드는 요인으로 작용한다고 한다.

환경차원의 실천가 역량강화 저해요소들을 살펴보면 먼저, 실천가들의 고용형태로 인한 불안감이 내재되어 있다는 사실을 꼽을 수 있다. 실천가들은 매년 재계약을 하는 불안정하고 단기적인 고용형태를 띤 그들의 직업상황이 역량강화에 노력을 기울일 수 없는 첫 번째 요소라고 말한다. 생계가 위협받는 상황에서는 일자리를 유지하는 일에 급급하게 되고, 이러한 경향은 실천가로서 문화복지를 수행하는데 있어서 자신을 역량강화 시키지 못하는 가장 큰 걸림돌이 된다는 것이다.

실천가의 활동유형이 어떠한 어떤 역량강화 유형에 속하든 간에 역량강화 노력의 저변에는 대부분의 실천가들이 '공식화된 교육훈련체계 보다는 비공식적인 개인적 노력에 의존하는 경향을 보인다.

현재의 교육시스템은 예술강사 위주의 기본적인 훈련시스템에 불과하다. 그러므로 현장에서 열의를 가지고 활동하는 실천가들은 개인적인 차원에서 또는 속한 단체에서 스스로 역량강화를 꾀한다. 즉 현장의 실천가들의 요구와 제도적 대응시스템의 괴리는 큰 편이다.

문화복지 실천가의 역량강화 저해요소로 한 가지 더 꼽을 수 있는 것은 그들이 속한 기관(단체)이

어떠한 성격을 띠고 있느냐와 상관한다. 이는 문화예술교육이 천편일률적 일수는 없지만 어느 정도의 기본 기능이나 역할은 공유되어야 할 것으로 여겨지는 부분이다.

5) 역량강화를 위한 개선 방안

문화복지 실천가는 자신들의 역량강화를 위한 나름대로의 개선 방안을 제시하고 있다. 이들이 말하는 개선 과제들은 '전문직군으로 인정받기 위한 공식적 인정 요건을 마련'하는 것과 자신들이 전문가 집단으로서의 역량을 키워갈 수 있는 '실천가 역량강화를 위한 다양한 교육지원 스펙트럼'이 제공되었으면 하는 것들이다.

그들은 문화복지 실천가가 전문가로서 배출되기 위해서는 전공학과 개설로 제도적인 인정을 받을 수 있도록 하는 노력이 필요하며, 실천가들의 활동에 대한 정당한 평가와 처우개선이 수반되어야 한다고 말한다. 문화복지 실천가로 활동하게 되는 계기는 여러 방식과 경로가 있다. 그러나 그들 스스로도 실천가로 활동하는 모든 이가 전문가라고는 할 수 없음을 인정하면서, 이들을 구분할 수 있는 확실한 기준이 없기 때문에 제도권 안에서 전공학과를 개설하고 문화복지 인력을 공식적으로 양성하는 것이다. 또한 생계문제와 직면한 상황에서 실천가들 스스로가 역량강화를 위한 시도를 하기 어렵기 때문에 자신들을 안정적인 직업군 즉, 전문가 그룹으로 자리매김 할 수 있도록 해야 한다는 것이다. 때문에 이들 활동 전반에 걸친 정당한 평가가 이루어져야 함을 토로하면서 이 평가에 따른 처우 개선도 수반되어야 한다고 보고 있다.

그들은 현재의 장르 중심적이고 단발적으로 진행되는 교육과정에 대한 개선방안으로 단계별로 차별화된 심화학습프로그램의 개설을 제안하고 있다. 그들은 실천 현장에서 요구되어지는 교육 내용들이 분명히 존재하고 있음에도 이에 대한 갈증을 채워줄 심화교육 과정을 찾아보기 힘들다는 점을 지적한다. 따라서 이에 대한 문화복지 교육지원 시스템의 스펙트럼이 다양해질 필요가 있음을 강조하고 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 문화복지 실천가의 실천 유형에 따라 그들이 어떠한 방식으로 역량강화전략을 구사하고 있는지를 심층적으로 밝혀서 그 대안을 모색하는 것에 두고 있었다. 이에 이 장에서는 연구 내용을 요약적으로 검토 해보고, 이를 토대로 제언 방향을 찾고자 한다.

연구결과에서 이미 논의된 바와 같이 문화복지 실천가들의 역량강화에 대한 인식으로 크게 5가지의 영역을 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

첫째, 실천가들은 '문화복지는 불안정한 휴먼서비스직'이라는 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 이로 인해 학문적 배경과 상관없이 그들은 문화복지실천 영역에 쉽게 편입될 수 있었으나 서비스 질

관리에 있어서 개인적 편차가 높은 것으로 인식하고 있었다. 이는 그들을 바라보는 낮은 사회적 위상과도 상관되는 대목이다. 이와 같은 연구결과는 선행연구(최종혁·유영주, 2012)에서도 지적된 바 있다. 그들의 연구에 의하면 문화복지는 충분한 학문적 논의 없이 정책적으로 추진된 경위가 있으며, 독립된 전달체계를 갖추지 않은 상태에서 프로그램을 선행적으로 추진하여, 결과적으로 불안정한 휴먼 서비스직으로 위치지을 수밖에 없다는 현실을 지적하고 있다.

둘째, 문화복지 실천가들은 크게 전문적 참여활동가와 기능적 참여활동가로 유형화할 수 있으며, 이들은 상호 일직선상에 위치하고 있는 것으로 밝혀졌다. 기존 선행연구에서는 문화복지 실천가에 대한 유형화나 그 성격특성을 규명한 논의를 찾을 수가 없었다. 이 연구에서는 개인적 열정, 경험, 그리고 서비스 성과에 대한 확신 정도 등에 따라서 전문성 추구에 우선하는 자와 단지 직업인으로서의 역할에 역점을 두는 자로 유형화할 수 있다고 밝혔다. 이는 향후 후속연구에서 보다 심층적으로 밝혀져야 할 대목이나 다양한 부류의 실천가들을 유형화하여 이를 토대로 역량강화실천 전략을 탐색하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있을 것이다.

셋째, 이 연구에서 가장 핵심이 되는 연구 결과로서 실천가의 역량강화 전략은 그들의 실천 유형에 따라서 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 즉 전문적 참여활동성향의 실천가는 지식습득에 대한 자발성이 높으며, 교육성과에 대한 확신이나 이용자에 대한 사명감이 높은 것으로 나타났다. 반면 기능적 참여활동 성향의 실천가는 타의에 부응하기 위하여 노력하는 편이며, 집단활동을 통한 기술적 역량 제고에 관심이 높은 것으로 나타났다. 아직 선행연구에서 문화복지 실천가의 역량강화전략과 관련한 연구는 전무한 상태이나 이 연구 결과는 향후의 연구방향이나 공식적인 역량강화프로그램 운영에 기초적인 자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 문화복지 실천가의 역량강화전략과 관련하여 이를 순기능적으로 진작시켜주는 촉진요소가 있는가 하면 반대로 역기능적으로 작용하도록 하는 저해요소가 있는 것으로 나타났다. 전자와 관련해서는 자유로운 시간적 활용으로부터 개인의 열정적 노력에 따라 주위로부터 호의적인 평판을 받게 되어 이것이 다시 역량강화 노력에 기여하는 것으로 나타났다. 이에 대하여 후자는 직업적 불안정성으로 인하여 실천가들의 사기를 저하시키고, 제도적 대응체계의 낙후성으로 인하여 실천가의 역량강화 노력에도 부정적으로 작용하는 것으로 나타났다.

다섯째, 역량강화와 관련한 난맥상을 해결하기 위해서는 문화복지를 전문직군으로 인정받을 수 있도록 공식적 요건을 갖추어야 할 것을 요청하고 있다. 또한 다양한 실천가들에 맞는 공식화된 교육스펙트럼을 높일 것을 제안하고 있다. 이와 같이 그들은 자신들의 역량강화를 높이기 위해서는 우선적으로 전문직으로서의 안정화를 꾀할 수 있는 발판을 피하고, 나아가 실천가들의 역량에 맞는 맞춤형 교육프로그램 도입의 필요성을 역설하고 있다. 이와 같은 결과는 실천가들의 현실에 놓고 볼 때 당연한 반응이라 볼 수 있으나, 그나마 이 연구에서 이와 같이 그들의 인식을 보다 명확하게 드러내어주고 있다는 점에서 본 연구의 의의가 있다 하겠다.

이상에서와 같이 이 연구에서 얻어진 결과에 기초하여 문화복지 실천가들의 역량강화를 높일 수 있는 방안을 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 현장의 실천가들은 자신들이 속한 문화복지영역이 제도적으로 불안정하여 사회적으로도 낮은

위상을 가질 수밖에 없다는 속내를 드러내고 있는 것과 관련하여 문화복지가 전문직군으로 자리잡기 위한 제도적 요건을 마련해야 할 것이다. 즉 문화복지 실천을 위한 대학의 전공학과 개설이러든지 문화예술교육진흥원 및 문화예술교육지원센터와 같은 공공단체에서는 공식적인 전문가 인증¹⁹⁾ 과정이 개설되어야 한다.

둘째, 자조집단(교육 연구 모임, 동아리, 세미나 등을 통해 만들어지는 교육 모임 등)에 대한 적극적인 지원방안이 마련되어야 할 것이다. 연구결과에서 볼 수 있듯이 일부 실천가들은 자신들의 역량 강화를 피하기 위하여 자조집단을 활발하게 운영하고 있는 것으로 나타났다. 이들 자조모임에 대한 보다 적극적인 지원방안은 현재 문화복지가 처해있는 현실을 고려할 때 최적의 대안이 될 수 있을 것이다.

셋째, 실천가의 역량에 따라서 단계적으로 심화된 학습기회를 제공해야 한다. 현장 실천가들의 활동수준에 맞는 전문적 지식들을 습득할 수 있도록 다양한 스펙트럼의 교육과정들이 개설되어야 한다. 이를 위해 먼저 이들의 욕구를 적극적으로 반영할 수 있는 연결통로, 즉 일원화된 창구가 마련되어야 할 것이다. 이러한 창구 마련은 다양하고 풍부한 커리큘럼 개발과 지속적인 심화학습 개설로 이어질 것이다.

넷째, 전문적 참여활동 성향의 실천가들을 대상으로 문화복지실천 지도자를 양성할 수 있는 체계를 만들어야 할 것이다. 또한 향후 이들을 중심으로 인력양성을 위한 전문적 슈퍼비전체계를 구축할 수 있도록 지원해야 할 것이다²⁰⁾. 예를 들면 학교사회복지사나 정신보건사회복지사와 같은 실천가 양성 사례에서 볼 수 있는 바와 같이 임상전문 지도자의 지도 아래 실천가 양성 프로그램이 운영되고 있다는 점을 참고해야 할 것이다.

다섯째, 문화복지 실천가들의 활동내용을 평가할 수 있는 평가체계를 확립해야 한다. 실천가들의 양질의 활동 내용을 확산시키고, 현장에서 얻을 수 있는 성과를 극대화시키기 위함이다. 무엇을, 얼마나, 어떻게 활동하고 있는가를 평가하여 합당한 반대급부를 제공하는 것은 현재의 단발적이고 장르 중심으로 흐르고 있는 교육과정을 단계별로 차별화 실시할 수 있는 근거가 될 것이다.

이상에서 이 연구의 함의는 문화복지실천가들이 역량강화 인식과 관련한 기초자료를 제공해 주고 있으므로 향후 역량강화와 관련한 제도적 대응 노력에 도움을 줄 것으로 판단하고 있다. 단, 이 연구는 문화복지실천가들 중에서 주로 문화예술 교육 실무자를 주요 조사 대상으로 삼고 있으므로 문화복지 영역의 실무자 전체를 언급하기에는 한계가 있을 것으로 사료된다. 이는 향후의 연구과제로 남기로 하겠다.

19) 문화복지의 다양한 실천가들 중 특히 문화예술교육 실천가들에 대해서는 아직까지 구체적인 자격 인증과정이나 자격 기준, 활동영역 등이 명확하게 제시된 것은 아니지만 2012년 1월 10일 문화체육관광부의 발표에 따르면, 2012년 전면 주5일 수업제가 실시로 이에 대한 수요를 예상하여 2013년부터 '문화예술교육사' 자격증 제도를 시행할 예정이라고 밝힌바 있다.

20) 최소연(2012)의 연구에서 밝혀진 바와 같이 슈퍼비전은 학습조직화를 통해 실천가의 전문직효능감에 영향을 미치고 있는 것으로 확인되고 있다.

참고문헌

- 강철희·윤민화, 2000, “사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『한국사회복지학』, 41: 4-42.
- 강호진, 2003, “서울시 문화복지서비스의 주민만족에 관한 연구”, 단국대학교 박사학위논문.
- 김은진·임병노, 2012, “문화예술교육에서의 융복합 학문의 시대적 흐름”, 『한국콘텐츠논문학회지』, 12(3): 102-113.
- 김희성, 2004, “빈곤가정 청소년의 자립준비에 대한 임파워먼트 매개효과 연구”, 『한국사회복지학』, 56(3): 135-157.
- 박원우, 1997, “임파워먼트 : 개념정립 및 실천방법 모색”, 『경영학연구』, 26(1): 115-138.
- 송다영, 2006, “한부모가족 여성가구주를 위한 심리정서적 지원프로그램 실행과 임파워먼트 대안”, 『한국가족복지학』, 11(1): 131-154.
- 양옥경·김미옥, 1999, “사회복지실천에서의 권한부여 모델에 관한 고찰”, 『사회복지』, 43: 41-57.
- 오혜경, 1999, “사회사업실천에 있어서 세력화에 관한 연구”, 『사회복지리뷰』, 4: 105-133.
- 이용표, 1999, “정신보건프로그램에서의 능력고취”, 『사회복지연구』, 13(2): 111-137.
- 이주재·김순규, 2008, “사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인”, 『한국지역사회복지학』, 27: 29-51.
- 임원선·이현수, 2006, “지역사회네트워크를 통한 문화복지프로그램의 성장발달에 관한 사례연구”, 한국사회복지학회 학술대회 자료집(추계).
- 정갑영, 2006, “우리나라 문화복지정책의 의미와 전망”, 한국문화복지협의회 창립 10주년 기념세미나 자료집.
- 정갑영·장현섭, 1995, 『21세기 우리나라 문화복지 증진방안』, 한국문화정책개발원.
- 최소연, 2012, “슈퍼비전과 학습조직화가 사회복지사의 전문직효능감에 미치는 영향: 학습조직화의 매개효과를 중심으로”, 『한국사회복지조사연구』, 30: 101-125.
- 최옥채, 2007, “사회복지실천에서 문화복지의 개념화”, 한국사회복지학회 학술대회 자료집(추계), 303-307.
- 최용민, 2006, “임파워먼트와 사회복지실천”, 『복지행정논총』, 16: 71-100.
- 최종혁·이연·안태숙·유영주, 2009, “문화복지 개념정립을 위한 질적연구”, 『사회복지연구』, 40(2): 145-182.
- 최종혁·이연·유영주·안태숙, 2010, “사회적 취약계층의 사회적 배제에 대한 문화복지 프로그램 기능: 문화복지실천가 대상 질적연구”, 『한국사회복지학』, 62(1): 291-316.
- 최종혁, 2012, “사회복지조직의 문화복지서비스 운용방안”, 2012 한국사회복지추계학술대회 자료집.
- 최종혁·유영주, 2012, “문화복지 제도정착에 관한 실천가 인식”, 『사회복지연구』, 43(2): 179-206.
- 최현묵, 2008, “문화예술교육이 문화복지로서 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구”, 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 최현미, 2006, “빈곤가족 이해와 실천방법”, 가족치료 워크숍 자료집, 1-13.
- 하경희, 2007, “지역사회 정신보건서비스를 이용하는 정신장애인이 인식한 임파워먼트 실천의 효과에 관한 연구”, 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문.

- 한국문화관광연구원, 2011, “문화복지 실현을 위한 정책방향”, 『한국문화관광연구원』, 69-78.
- 현택수, 2006, “문화복지와 문화복지정책의 개념에 관한 연구”, 『사회복지정책』, 26: 101-122.
- 현택수·윤동은·김광명, 2008, “문화복지의 법적 권리화에 대한 탐색적 연구”, 『한국사회복지학』, 60(4): 157-173.
- 현택수, 2011, “사회복지사의 문화복지 인식 유형에 관한 연구”, 『한국학연구』, 38: 491-519.
- 문화체육관광부, 2012, “문화예술교육사 제도 도입 추진”, www.mcst.go.kr
- 木下康仁, 2003, M-GTA(Modified Grounded Theory Approach) グランデッド・セオリー・アプローチの實踐, 일본: 弘文堂.
- 木下康仁, 2007, 라이브講義M-GTA(Modified Grounded Theory Approach) 實踐的質的研究法, 일본: 弘文堂.
- Browne, C. V., 1995, “Empowerment in social work practice with older women”, *Social Work*, 40(3): 359-370.
- Conger, J., and Kanungo, R. N., 1988, “The empowerment process : Integrating theory and practice”, *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.
- Deci, E. L., Connell, J. P., and Ryan, R. M., 1989, “Self-determination in a work organization”, *Journal of Applied Psychology*, 74: 580-590.
- Denzin, N. K., 1989, *The Research Act*, Chicago: Aldine Publishing Co.
- Glaser, B., and Strauss, A., 1965, *Awareness of dying*, Chicago : Aldine.
- Gutiérrez, L., GlenMaye, L., and DeLois, K., 1995, “Organizational context of empowerment practice : Implications of social work administration”, *Social Work*, 40(2): 249-258.
- Guterman, N. B., and Bargal, D., 1996, “Social worker’s perception of their power and service outcomes”, *Administration in Social Work*, 20(3): 1-20.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R., 1980, *Work Redesign*, MA, Addison-Wesley.
- Lee, J., 2001, *The Empowerment Approach to social work Practice*, New York: Columbia University Press.
- Macy, B. A., Peterson, M. F., and Norton, L. W., 1989, “A test of participation theory in a worker-design field setting : Degree of participation and comparison site contrasts”, *Human Relations*, 42: 1095-1165.
- Manz, C. C., 1986, “Self-leadership : Toward a expanded theory of self-influence processes in organization”, *Academy of Management Review* 11: 585-600.
- Manz, C. C., and Sims, H. P., 1991, “Super leadership : Beyond the myth of heroic leadership”, *Organizational Dynamics*, 19(4): 18-35.
- Parsons, R., 1999. *Assessing Helping Process and Client Outcome in Empowerment Practice*, Empowerment Practice in Social Work, edited by Shera, W., and Wells, L., Canadian Scholars’ Press Inc.
- Pine, P., 1983, “Cultural democracy, cultural policy and cultural identity: A web of woven guesses”, *The Forum Issue: Education /Religion /Art /Psychology*, The Crane Bag, 7(2): 125-133.
- Shera, W., and Page, J., 1995, “Creating more effective human service organizations through strategies of empowerment”, *Administration in Social Work*, 19(4): 1-15.
- Staples, L. H., 1990, “Powerful ideas about empowerment”, *Administration in Social Work*, 14(2):

29-42.

Thomas, K. M., and Velthouse, B. A., 1990, "Cognitive elements of empowerment : An interpretive model of intrinsic task motivation", *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.

Zimmerman, M. A., and Rappaport, J., 1988, "Citizen participation, perceived control and psychological empowerment", *American Journal of Community Psychology*, 16(5): 725-750.

A Study on Awareness of Cultural Welfare Worker on Empowerment

Choi, Jong Hyug
(Kangnam University)

Yu, Young Ju
(Kangnam University)

This study profoundly analyzed cultural welfare workers to find out how they command a strategy of empowerment according to types of action.

The analysis result shows that cultural welfare workers perceive cultural welfare as an unstable human service job. Activity types of cultural welfare workers can largely be categorized into professional workers and vocational workers, and they are two extremes and continuum at the same time. On this account, a strategy of empowerment depends on types of action conducted by cultural welfare workers. There are accelerative elements that boost empowerment strategies positively and there are impediment elements that work adversely. These cultural welfare workers are making suggestion to prepare an official requirement for them to be acknowledged as a specialized worker and to increase various types of educational spectrum to meet their level.

This study has significance for providing basic data for education, supervision, and policy for training human resources in future.

Keyword: cultural welfare, Cultural welfare workers, awareness on empowerment, modified grounded theory approach

[논문 접수일 : 12. 08. 02, 심사일 : 12. 08. 19, 게재 확정일 : 12. 10. 07.]