www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용연구 2024-09

본 보고서의 우측 상단에는 시각장애인을 위한 음성변환용 바코드 보이스아이(VOICEYE)가 실려 있습니다.

경계선지능 청년 일 역량 강화 및 일경험 시범사업 연구

변민수·이미지·이혜경

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진

- 연구책임자 : 변민수 (한국장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원)
- 공동연구자 : 이미지 (대구교육대학교 조교수)
  이혜경 (한국장애인개발원 부장)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

머리말

우리 사회에는 적정한 고용서비스를 받지 못하는 고용사각지대의 경계선지능인이 있습니다. 전 국민의 13.59%로 추정되는 경계선지능인은 인지와 학습 능력, 그리고 사회관계에서의 어려움을 가지고 있습니다.

경계선지능 청년들은 현재 일반 노동시장 서비스 전달체계에서 기대하는 성과를 달성하기 어려운 경우가 많습니다. 일반적인 직업훈련 과정을 따라가는데 뒤처지거나, 취업하더라도 안정적으로 고용을 유지하지 못하는 사례들이 보고되고 있습니다. 취업이 관련된 부정적인 경험의 축적은 경계선지능 청년의 구직 의욕을 감소시키고 구직 포기까지 이르게 하고 있습니다.

고용개발원은 '23년 경계선지능인 대상 고용서비스 지원 방안 검토를 하고, '24년 경계선지능 청년의 일 역량 강화 및 일경험을 위한 시범사업 연구를 수행하였습니다. 경제활동인구가 감소하고 있는 시점에서 적정한 고용서비스를 제공받으면 충분히 일할 수 있는 인적자원에 대한 고용지원은 국가의 책무라 할 수 있습니다. 이런 배경에서 이 연구는 경계선지능 청년을 위한 새로운 고용지원제도 수립의 근거를 마련하는 연구라 할 수 있습니다.

이 연구가 경계선지능 청년의 직업훈련과 취업 지원 제도 수립에 활용되어 경계선지능 청년의 고용 여건 향상에 기여하기를 바랍니다.

2024년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **조 윤 경**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제 1 장 서론 ····· 9

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 9

제2절 연구 내용 및 범위 ····· 13

제 2 장 이론적 배경 ····· 15

제1절 경계선지능 정의 ····· 15

1. 의학적 정의 ····· 15
2. 법적 정의 ····· 20

제2절 경계선지능인의 특성과 지원 필요 ····· 23

1. 경계선지능인 특성 ····· 23
2. 경계선지능인 지원 필요 ····· 25

제3절 경계선지능 관련 법과 정책 지원 ····· 29

1. 경계선지능 관련 법과 조례 ····· 29
2. 경계선지능 관련 정책 및 지원사업 ····· 36

제 3 장 경계선지능 청년 일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업 … 49

제1절 사업개요 …… 49
1. 시범사업 추진 배경 …… 49
2. 시범사업 주체 …… 51
3. 시범사업 구성 …… 53

제2절 모집 …… 55
1. 모집 과정 …… 55
2. 모집 대상 …… 56
3. 모집 결과 …… 58

제3절 진로컨설팅 …… 60
1. 참여 조건 …… 60
2. 참여자 특징 …… 62
3. 초기 면접 …… 64
4. 진로컨설팅 결과 …… 73
5. 진로컨설팅 내실화를 위한 서면 조사 결과 …… 101

제4절 일 역량 강화 훈련 …… 111
1. 개요 …… 111
2. 공통 소양 과정 …… 114
3. 공통 직무 과정 …… 117
4. 개별 직무 과정 …… 117
5. 직업훈련 델파이 분석 …… 119

제5절 일경험 과정 …… 146
1. 개요 …… 146
2. 사업체 선호도 조사 …… 147
3. 일경험 과정과 직무수행 …… 149
4. 직무지도 …… 151

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 4 장 시범사업 성과 ····· 155

제1절 일 역량 강화 훈련 성과 ····· 155
1. 일 역량 강화 훈련의 차별성 ····· 155
2. 일 역량 강화 훈련 과정 및 구성 평가 ····· 156
3. 일 역량 강화 훈련 만족도 ····· 160
4. 참여자의 사회참여도와 자아존중감 개선 효과 ····· 163

제2절 시범사업 개선안 도출 ····· 166
1. 사업개요 최종(안) ····· 166
2. 지원단계 최종(안) ····· 167
3. 직업훈련 프로그램 최종(안) ····· 169

제 5 장 결론 및 제언 ····· 179

제1절 결론 ····· 179
1. 경계선지능인의 정의와 특성 ····· 179
2. 국내외 경계선지능인 지원 정책 ····· 181
3. 경계선지능 청년 일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업 ····· 182
4. 시범사업 성과 ····· 187

제2절 제언 ····· 190
1. 경계선지능 청년 지원사업의 전환 ····· 190
2. 경계선지능 청년 고용지원사업의 고도화 ····· 191
3. 직업적 장애 범주 적용 ····· 192
4. 경계선지능인 지원에 관한 법령 등 제도적 정비 ····· 194
5. 범부처 차원의 생애주기적인 고용 지원 ····· 194

참고문헌 ····· 196

부 록 ····· 203

표 목차

〈표 2-1〉 경계선지능인의 어려움 ····· 23
〈표 2-2〉 경계선지능 관련 법률안 현황(2024. 10. 23. 기준) ····· 35
〈표 2-3〉 느린학습자 관련정보 - 복지관, 대안학교, 부모커뮤니티 ····· 38
〈표 2-4〉 느린학습자 돌봄가족지원센터 사업 ····· 40
〈표 2-5〉 경계선지능인 대상 지역사회복지관 프로그램 ····· 41
〈표 2-6〉 경계선지능 청년 대상 국외 정책 및 서비스 ····· 45
〈표 3-1〉 국가의 기본계획 ····· 50
〈표 3-2〉 사업 주체 기관 정보 ····· 51
〈표 3-3〉 주체기관별 주요 업무 ····· 52
〈표 3-4〉 홍보방식 ····· 56
〈표 3-5〉 법의 종류에 따른 청년의 나이 구분 ····· 57
〈표 3-6〉 모집 현황-성별 ····· 58
〈표 3-7〉 모집 현황-연령 ····· 59
〈표 3-8〉 모집 현황-거주지역 ····· 59
〈표 3-9〉 진로컨설팅 개요 ····· 60
〈표 3-10〉 진로 컨설팅 운영 구성 ····· 62
〈표 3-11〉 인구학적 특징-연령 ····· 63
〈표 3-12〉 인구학적 특징-지능지수 ····· 63
〈표 3-13〉 인구학적 특징-학력 ····· 64
〈표 3-14〉 초기면접-구직 경험 ····· 65
〈표 3-15〉 초기면접-구직준비경험 ····· 66
〈표 3-16〉 초기면접-취업 경험 ····· 67

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-17〉 초기면접-취업 경험 질문 ····· 68
〈표 3-18〉 초기면접-취업 횟수 ····· 69
〈표 3-19〉 초기면접-취업 직종 ····· 69
〈표 3-20〉 초기면접-퇴직 사유 ····· 70
〈표 3-21〉 초기면접-취업 욕구 ····· 70
〈표 3-22〉 초기면접-희망 진로 ····· 71
〈표 3-23〉 초기면접-희망 임금 ····· 71
〈표 3-24〉 초기면접-희망 근로시간 ····· 72
〈표 3-25〉 초기면접-희망 근로기간 ····· 72
〈표 3-26〉 1차 직업선호도검사-직업흥미코드 분포 ····· 73
〈표 3-27〉 직업선호도검사-직업흥미코드 설명 ····· 74
〈표 3-28〉 진로성숙도 검사-영역별 수준 ····· 77
〈표 3-29〉 진로성숙도 검사-진로태도 원점수와 T점수 ····· 78
〈표 3-30〉 진로태도-일의 중요성 ····· 79
〈표 3-31〉 진로성숙도 검사-진로능력 원점수와 T점수 ····· 80
〈표 3-32〉 진로성숙도 검사-진로행동 원점수와 T점수 ····· 83
〈표 3-33〉 고용서비스 다양성 검사 참여자 ····· 85
〈표 3-34〉 고용서비스 다양성 검사 참여자 - 연령대별 ····· 86
〈표 3-35〉 고용서비스 다양성 검사 결과 ····· 86
〈표 3-36〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 고용서비스 유형 ····· 86
〈표 3-37〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 중점고용지원 여부 ····· 87
〈표 3-38〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교1 ····· 87
〈표 3-39〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교2 ····· 89
〈표 3-40〉 일원배치 분산분석 결과 ····· 90
〈표 3-41〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교3 ····· 94
〈표 3-42〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교4 ····· 95

〈표 3-43〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교5 ····· 96
〈표 3-44〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 지원대상 유형 비교1 ····· 99
〈표 3-45〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 지원대상 유형 비교2 ····· 99
〈표 3-46〉 전문가 패널 인적 정보 ····· 101
〈표 3-47〉 시범사업 진로관련 검사도구 ····· 103
〈표 3-48〉 시범사업 초기상담 내용 ····· 104
〈표 3-49〉 소견서 포함내용 및 고려사항 ····· 105
〈표 3-50〉 진로설계컨설팅 검사도구 서면 자문 의견 ····· 105
〈표 3-51〉 초기 상담 내용 서면 자문 의견 ····· 107
〈표 3-52〉 소견서 포함 내용 및 고려사항 서면 자문 의견 ····· 110
〈표 3-53〉 일 역량 강화 훈련 교육 구성 ····· 111
〈표 3-54〉 일역량 강화 훈련 교육 시간표 ····· 113
〈표 3-55〉 공통소양 교육과정(1차) ····· 115
〈표 3-56〉 공통소양 교육과정(2차) ····· 116
〈표 3-57〉 공통직무 교육과정 ····· 117
〈표 3-58〉 개별직무 교육과정 ····· 118
〈표 3-59〉 델파이조사 전문가 패널 인적 정보 ····· 119
〈표 3-60〉 1차 델파이 조사 내용(사업 개요) ····· 121
〈표 3-61〉 1차 델파이 조사 내용(지원 단계) ····· 122
〈표 3-62〉 1차 델파이 조사 내용(직업훈련) ····· 124
〈표 3-63〉 델파이 조사 1차 결과 ····· 127
〈표 3-64〉 2차 델파이 조사 내용(지원 단계) ····· 132
〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) ····· 135
〈표 3-66〉 델파이 조사 2차 결과 ····· 142
〈표 3-67〉 우수학생 선별 방법 ····· 146
〈표 3-68〉 현장경험 배양을 위한 기업 내 일경험(인턴과정) 수행 ····· 147

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-69〉 참여 기업 선호도 조사-1순위 ····· 147
〈표 3-70〉 참여 기업 선호도 조사-2순위 ····· 148
〈표 3-71〉 참여 기업 선호도 조사-3순위 ····· 148
〈표 3-72〉 일경험 과정 개요 ····· 149
〈표 3-73〉 1차 참여 기업 및 기본직무 설계 ····· 150
〈표 3-74〉 2차 참여 기업 및 기본직무 설계 ····· 151
〈표 3-75〉 직무지도 영역 ····· 152
〈표 4-1〉 직업교육 만족도 조사-직업훈련 프로그램의 수업 및 기간 ····· 157
〈표 4-2〉 직업교육 만족도 조사-교육강사진 ····· 158
〈표 4-3〉 직업교육 만족도 조사-직업훈련 프로그램 난이도 ····· 159
〈표 4-4〉 직업교육 만족도 조사-교육과정 및 내용의 적절성 ····· 160
〈표 4-5〉 직업교육 만족도 조사-교육 참여를 통한 변화 ····· 161
〈표 4-6〉 직업교육 만족도 조사-직업훈련 프로그램의 만족도 ····· 162
〈표 4-7〉 직업교육 만족도 조사-전반 만족도 ····· 163
〈표 4-8〉 사회참여도 평가 문항 ····· 164
〈표 4-9〉 자아존중감 평가 문항 ····· 165
〈표 4-10〉 사업개요(최종 결과) ····· 167
〈표 4-11〉 지원 단계(최종 결과) ····· 168
〈표 4-12〉 직업훈련(최종 결과) ····· 174

그림 목차

[그림 2-1] 지능정규분포곡선과 경계선지능 ····· 18
[그림 2-2] 후기 청소년기 경계선지능 임상집단의 분류 ····· 27
[그림 2-3] 경계선지능 청년을 위한 지원체계 ····· 28
[그림 2-4] 서울학습도움센터 ····· 37
[그림 2-5] 서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터 ····· 39
[그림 3-1] 시범사업 단계별 과정 ····· 53
[그림 3-2] 기본 훈련 운영체계 ····· 54
[그림 3-3] 진로성숙도 검사-원점수와 T점수 평균(1차) ····· 76
[그림 3-4] 진로성숙도 검사-원점수와 T점수 평균(2차) ····· 77
[그림 3-5] 고용서비스 다양성 검사 ····· 84
[그림 5-1] 경계선지능 청년 지원사업 확장 모델 ····· 192

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

Abstract

A Study on the Pilot Project for Strengthening Job Capacity and Work Experience of Borderline Intellectual Functioning

Byun, Minsu
(Senior Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)
Lee, Miji
(Assistive Professor, Daegu National University of Education)
Lee, Hyekyeong
(Chief, Department of Policy Research of Koddi)

The purpose of this study is to describe a pilot project for strengthening job capacity and employment linkage of borderline intelligence youth and to suggest improvement measures.

The pilot project consisted of career design consulting, job training, and internship.

The pilot project was divided into the first and second phases and conducted in two sessions.

100 people participated in career design consulting, 58 people in job training, and 20 people in internship.

The career design consulting was conducted using three assessment tools. The job training was conducted in the form of common qualities, common jobs, and individual job courses. Common qualities education

was conducted for four weeks, common job training for two weeks, and individual job training for two weeks. The internship was conducted in three businesses in the first phase and in six businesses in the second phase.

Key words : Borderline Intellectual Functioning, Employment Services, Job Training, Career exploration, Youth with BIF

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

연구요약

이 연구는 경계선지능 청년 일 역량 강화 및 일경험 시범사업(이하 시범사업)의 운영 과정을 검토하기 위해 시범사업 구성을 기술하고 전반적인 운영과정을 분석하여 성과와 한계를 제시하였다.

먼저 경계선지능인의 정의와 국내외 경계선지능인 지원사업 사례를 통해 우리나라 경계선지능인 지원의 필요성과 제도적인 미비함을 살펴보았다. 시범사업에 대한 전문가 델파이 분석을 통해 시범사업 고도화 방안을 제시하고, 시범사업 성과를 통해 경계선지능인 고용지원 제도의 필요성을 제시하였다.

경계선지능인의 정의를 살펴보면 지적 기능과 인지, 적응능력이 낮은 점을 언급하고 있다. 무엇보다 사회적으로 어려움을 겪고 있는 것을 공통으로 명시하고 있다. 정신장애 진단 및 통계편람(DSM4-TR)에서는 지능지수(IQ)가 71~84에 속하며 적응행동에 문제가 있다는 점, 조례에서는 그 정도가 지적장애 수준만큼 심하지는 않지만, 인지능력과 학습능력 등의 부족으로 인해 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자로 정의하고 있다.

경계선지능인 대상 전국적인 실태조사나 국가통계가 없어 일반적으로 관련 연구자들은 지능지수 정규분포에 따라 전 국민의 13.59%를 경계선지능인의 규모로 추정하고 있다(박진우, 2023). 정규분포상의 기준을 따르면 2024년 우리나라의 총인구 51,145,884명 가운데 경계선지능인은 6,955,840명으로 추정된다[1]. 해당 연도의 19세 이상 39세 이하 청년에 이 비율을 적용하면, 경계선지능 청년은 1,814,021명으로 추정된다. 15세 이상 65세 이하로 확장하면 경제활동인구 가운데 경계선지능인은 4,984,608명으로 추정할 수 있다. 경제활동

1) 인구동향조사, 통계청, 2023년 12월 기준

인구조사 결과 2017년 이후 7년간 경제활동인구 감소 인구가 90만 4천 명인 점을 고려하면 경제활동인구 연령대에 포함되어 있는 약 500만 명, 약 180만 명의 청년이 경계선지능인에 포함된다. 이들을 차별화된 정책 대상으로 고려해야 하는 이유다.

청년기는 공적 교육체계에서 벗어나 취약성이 높아지는 시기이므로, 누구보다 경계선지능 청년의 특성과 욕구에 적합한 맞춤형 지원이 제공될 필요가 있음에도 불구하고, 현재 이들의 특성을 고려한 직업훈련이나 일경험 기회가 부족하여 구직활동도 어렵고 취업하더라도 부적응으로 인해 지속적인 근로가 힘들어 자립적인 생활을 하기 어려운 것이 현실이다.

경계선지능 청년들에게 일반적인 직업훈련 과정의 기간은 충분하지 않고 훈련과정도 개별화된 방식으로 제공되지 않아 취업에 필요한 기술 습득에 어려움이 있다. 독일의 경우에는 경계선지능, 자폐 등 가벼운 장애가 있는 청년들에게 공공기관과 민간 사업장이 연계하여 비장애인이 2~3년 걸릴 교육을 3~4년간 충분히 기간을 두어 현장 중심으로 직업훈련을 제공하고 있다. 이론보다는 실습을 확대하고 장기간 반복적으로 훈련하도록 하며, 10명 이내의 소그룹별 지도를 하고 있다.

장애인 직업훈련의 경우에는 독일과 유사하게 비장애인 대비 기간 및 훈련교과 등을 맞춤형으로 구성하여 제공하고 있다. 그러나 우리나라에서 경계선지능인은 직업적으로 어려움을 경험하고 있지만 장애등록이 되지 않아, 장애인고용정책 대상에 포함되지 못하고 정책의 사각지대에 놓이게 된다. 인지적 기능수행에 있어 지적장애인과 유사성을 가짐에도 불구하고 경계선지능 청년들은 장애인고용정책의 대상이 되지 못하고 배제되고 있다.

최근 「경계선지능인 지원에 관한 법률안」이 국회에 법안으로 발의되었으며, 지자체 차원에서 조례를 제정하는 사례가 늘고 있다. 최근 정부는 경계선지능에 관한 관심을 구체화하고 있다. '제3차 사회보장 기본계획(안)(2024~2028)'에서는 소외된 약자 권익 보호·지원 강화 차원에서 지원 사각지대의 현행 장애인

정 기준으로 지원받기 어려운 경계선지능인 등 사각지대에 대한 교육·자립·고용·돌봄 등 통합적 지원방안을 모색하기로 했다. '제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획(2023~2027)' 계획에서는 대상별 특화서비스를 제공하는 방안으로 경계선지능인 등 법정 장애인은 아니나 직업생활이 어려운 대상에 대해 고용지원 필요도 결정을 통해 취업지원을 하는 방안 검토를 명시하고 있다.

본 연구의 목적은 시범사업을 중심으로 경계선지능 청년의 직업훈련 및 고용지원의 실제를 구체화하고 그 필요성을 제시하는 것이다. 시범사업을 분석하여 경계선지능인을 위한 고용지원 모델을 개발하고 제도 수립의 필요성 및 근거를 확보하여 관련 정책을 제언하는 데 있다.

시범사업은 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 경계선지능 청년의 취업의욕을 고취하여 경제활동을 촉진하기 위한 지원사업이다. 고용정책의 사각지대에 놓인 경계선지능 청년을 대상으로 진로컨설팅, 맞춤형 일 역량 강화 및 일 경험을 제공하였다.

시범사업은 다음과 같이 구성되어 있다. 첫째 경계선지능 청년 중 시범사업 참여를 희망하는 청년을 모집하여, 직업기능탐색-진로컨설팅(진단과 설명 제공)을 제공한다. 진로컨설팅을 통해 맞춤형으로 진로를 설계한다. 이를 위해 장애 대학생용 진로성숙도 검사, 비장애용 직업흥미 및 적성 검사, 장애인 고용서비스 다양성 검사를 시행하였다. 두 번째 단계에서는 일 역량 강화 훈련을 제공한다. 업무역량 강화를 위한 직업훈련 과정이다. 공통소양(직업생활, 의사 표현, 시간 관리, 노동인권 등) 4주, 공통직무(검색엔진, AI·빅데이터 개념, 사무OA 등) 2주, 개별직무(IT 기업, 제조 및 서비스업) 2주 과정으로 구성하였다. 세 번째 단계에서 직업훈련을 수료한 청년 중 일부를 선발하여 맞춤형 일 경험(인턴십)을 5주 제공하였다.

시범사업은 2회기로 나누어 진행되었는데 모집은 119명, 진로컨설팅은 100명, 직업훈련 과정 이수자는 59명, 일경험은 20명이 9개 업체에서 진행했다. 일경험 업체마다 경계선지능 청년의 일경험 현장의 적응에 필요한 지원을 위해

직무지도원을 위촉하여 배치하였다. 기존 장애인 지원고용에서 활동하던 직무지도원 중 현장경험이 풍부한 강사진을 구성하여 경계선지능에 대한 이해를 돕기 위한 별도의 교육을 시행한 이후 배치하였다. 경계선지능 청년 직무지도 교육에는 경계선지능 청년을 고용하고 있는 사업체 대표, 서울시경계선지능인평생교육지원센터 실무자, 경계선지능인 시민단체 활동가가 참여하였다.

교육과정에 대한 만족도 등 시범사업의 성과를 요약하면 다음과 같다. 교육과정 및 내용의 적절성을 묻는 전체적인 평균 점수는 직업교육의 과정별 구성, 직업교육에 활용한 자료, 수업량, 교육구성관련 만족도 등 모두 전반적으로 중간값 보다 높게 나타났다. 직업훈련 참여를 통한 변화는 업무능력 향상, 취업가능성, 다양한 직무에 대한 호기심, 성장 등이 높게 측정되었다. 무엇보다 프로그램에 참여자들의 사회참여도와 자아존중감 효과가 전반적으로 증가한 것으로 나타났다.

연구에서 살펴본 지금까지의 논의를 토대로 경계선지능 청년 지원 시범사업을 위한 제언을 하면 첫째, 경계선지능인 지원에 관한 법령 등 제도적 정비가 필요하다. 경계선지능인에 대한 정의를 명확히 하고, 이들에 대한 지원사항을 규정함으로써 체계적이고 효과적으로 지원하기 위해선 법적 근거 마련이 필요하다. 둘째, 경계선지능 청년 지원사업을 안정적으로 운영하려면 정규사업으로 전환할 필요가 있다. 정규사업으로 전환을 위해서는 중앙부처의 예산 확보, 지자체의 협력체계 구축 등이 요구된다. '25년 시범사업을 통해 정규사업 전환을 위해 필요한 근거를 마련하기 위해 지원 서비스 원가계산, 비용추계 등을 위해 구체적인 지원단가 산정 근거를 확보하고, 지자체와의 협력 모델을 사업추진 전달체계의 수준에서 시범사업 모형을 설계할 필요가 있다. 셋째, 경계선지능 청년 지원사업을 구성하는 진로컨설팅, 직업훈련 과정, 일경험 과정 자체를 보완하고 사업 프로그램의 완성도를 높일 필요가 있다. 경계선지능인이 발달장애인과 공유하는 부분이 있지만, 정서적인 영역에선 보다 주의를 기울여야 할 필요가 있고, 개별적인 특성이 매우 다양하고 그 폭이 넓어 이를 포용하려면 맞춤형

서비스를 새롭게 설계해야 한다. '25년 시범사업에서는 '24년 전문가 델파이조사 결과를 반영하여 시범사업의 구성을 고도화할 예정이다. 네 번째, 경계선지능 청년의 원활한 고용 및 자립을 위해서는 생애주기적 접근이 필요하다. 평생교육 차원에서 교육전문가들은 중학교부터 진로탐색을 권하고 있다. 현재 공단은 이미 범부처시스템을 통해 특수학교 재학생을 대상으로 미등록장애 학생을 위한 고용서비스를 제공하고 있다. 경계선지능인에 대한 고용지원을 위해 교육부와 복지부가 함께 하는 범부처 서비스를 검토할 필요가 있다. 마지막으로 경계선지능인을 직업적 장애 대상으로 검토할 필요가 있다. 장애인고용서비스 다양성 검사를 이용한 경계선지능인의 장애인 고용서비스 적격성 평가 결과 경계선지능인은 장애인고용서비스를 제공받을 정도의 직업적 어려움을 경험하고 있는 대상으로 확인되었다. 학습장애 중 직업적으로 어려움이 있는 대상에 대해서는 장애인에 준하는 고용서비스를 제공하고 있는 독일 사례를 참고할 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 1 장
서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

경계선지능인에 대한 법적 정의는 명확히 규정되어 있지 않고, 관련 지원 법령은 제정되지 않은 상황이다. 일반적으로 경계선지능인이 경험하는 학령기의 학습활동과 대인관계, 졸업 후의 구직활동과 취업 등 사회생활 전반에서 경험한 어려움이 생애과정에서 학습되고 누적되면서 정신건강 문제를 유발하는 등 전반적으로 건강문제가 심화되는 경향이 있다.

경계선지능인 대상 전국적인 실태조사나 국가통계가 없어 일반적으로 관련 연구자들은 지능지수 정규분포에 따라 전 국민의 13.59%를 경계선지능인의 규모로 추정하고 있다(박진우, 2023). 정규분포상의 기준을 따르면 2024년 우리나라의 총 인구 51,145,884명 가운데 경계선지능인은 6,955,840명으로 추정된다(국가통계포털)[2]. 해당 연도의 19세 이상 39세 이하 청년에 이 비율을 적용하면, 경계선지능 청년은 1,814,021명으로 추정된다. 15세 이상 65세 이하로 확장하면 경제활동인구 가운데 경계선지능인을 4,984,608명으로 추정할 수 있다. 경제활동인구조사 결과 2017년 이후 7년간 경제활동인구 감소 인구가 90만 4천 명인 점을 고려하면 경제활동인구 연령대에 포함되어 있는 약 500만 명, 약 180만 명의 청년 경계선지능인은 정책 대상으로 주요하게 고려해야 할 대상이라 할 수 있다.

2) 인구동향조사, 통계청, 2023년 12월 기준

경계선지능이라는 개념에는 '지능'이라는 단어가 포함되어 있어, 당사자들의 특성을 설명할 때 학업에 초점을 두는 경향이 있다. 그러나 경계선지능은 학업 수행 이외에도 성장 과정에서의 정서·관계·사회성에 부정적인 영향을 줄 수 있다(김동일 외, 2023). 아동·청소년기 가족과 학교, 생활 환경 등 사회화의 중요한 과정에서 경계선지능인들은 어려움을 겪게 된다(Cisneros-Cohernour & Stake, 2014).

일반적으로 공교육이 시작되는 시기부터 학습활동, 교우관계, 학교생활 적응에 어려움을 겪게 된다. 예를 들면 의사소통과 판단의 어려움으로 착취나 폭력 피해(예, 학교폭력)를 겪거나 부적절한 성적 관심을 표현하거나 범죄의 피해자 또는 가해자가 되기도 한다(황여정, 이정민, 2020; 김지연 외, 2021). 이러한 경계선지능 아동·청소년기의 특성은 사회적 적응에 어려움을 일으켜 성인기로 이어지거나 더욱 심화되기도 한다(박미하, 김영인, 2023).

청년기 이전에도 적절한 교육과 지원을 받지 못하는 경우가 많은데 이는 보호자가 경계선지능인 판정 관련 검사를 받기 전까지 인지하지 못하거나 장애에 대한 인정(이나 수용)이 어려워 검사를 미루던 중 청년기의 다양한 실패의 원인을 찾다가 경계선지능을 인지하는 경우도 있다(임성은, 2023). 법적 문제에 연루되었거나, 군 입대를 앞두고 나서야 검사를 통해 인지하는 경우도 있다. 경계선지능 인지 경로와 시기를 보면 이들이 다양한 문제에 노출되어 있음을 알 수 있다. 이들에 대한 사회적 안전망이 부재한 가운데 경계선지능 청년에 대한 지원은 전적으로 부모(보호자)의 책임으로 전가된다(박진우, 2023).

아동기부터 주변으로부터의 관심이나 칭찬을 거의 받지 못하며, 학습 속도가 더딘 것을 인지한 후에는 쉽게 포기하거나 시도를 하지 않을 수 있다(임성은, 2023). 이처럼 성장과정에서부터 일상적인 경험이 부족하고, 자신감이 낮은 상태에서 성인기가 되면 상황이 나아지지 않는다. 오히려 성인기에 접어든 경계선지능 청년들은 취업할 수 없는 것에 크게 불안을 느끼고, 사회생활에 두려움을 가지기도 한다. 청년기는 공적 교육체계에서 벗어나 취약성이 높아지는 시기이

므로, 누구보다 경계선지능 청년의 특성과 욕구에 적합한 맞춤형 지원이 제공될 필요가 있음에도 불구하고, 현재 이들의 특성을 고려한 직업훈련이나 일경험 기회가 부족하므로 구직활동도 어렵고 취업하더라도 부적응으로 인해 지속적인 근로가 힘들어 자립적인 생활을 하기 어려운 것이 현실이다.

경계선지능 청년들에게 일반적인 직업훈련 기간은 충분하지 않고 훈련과정도 개별화된 방식으로 제공되지 않기 때문에 취업에 필요한 기술을 습득하는 데 어려움이 있다. 독일의 경우에는 경계선지능 또는 자폐 등 가벼운 장애가 있는 청년들에게 다양한 공공기관 및 민간 사업장과 연계하여 비장애인이 2~3년 걸릴 교육을 3~4년간 천천히 교육하고 있다. 이론보다는 실습 교육을 확대하고 장기간 반복적으로 훈련하도록 하며, 10명 이내의 소그룹별 지도를 하고 있다(박진우, 2023). 이와 유사한 방식의 훈련 과정을 한국장애인고용공단(이하 공단)에서 실시하고 있지만 경계선지능인은 장애등록이 되지 않아, 장애인고용정책 대상에 포함되지 못하고 정책의 사각지대에 놓이게 된다. 인지적 기능수행에 있어 지적장애인과 유사성을 가짐에도 불구하고 경계선지능 청년들은 장애인복지·고용정책의 대상이 되지 못하고 배제되고 있다(윤신희 외, 2022).

학령기를 마치고 성인기에 들어서면서 일상생활, 취업 및 고용유지 어려움, 정보 부족 등 경제활동에 필요한 적정한 지원을 받지 못해 지역사회에서의 어려움이 커지고 있다(이선희 외, 2018). 경계선지능 청년은 삶의 전반 영역에 걸쳐 발달과업을 수행하는 데 어려움을 겪고 있다. 공교육에서 벗어난 성인전환기, 특히 청년기에는 고용, 주거를 포함하여 권익옹호, 평생교육, 정신건강적 지원을 필요로 한다(박광옥 외, 2022). 박광옥 외(2022)의 연구에서 경계선지능 청년에게 가장 필요한 지원으로 고용지원이 48.4%로 가장 높게 조사되었다. 경계선지능 청년들은 교육적 실패를 경험하고 난 후 성인이 되어서는 실업이나 불완전 고용에 처해 직업적 실패를 경험하게 된다(보건복지부·한국보건복지인력개발원·아동자립지원단, 2017). 성인기 삶의 질에서 고용이 차지하는 비중은 상당히 높다. 경계선지능인들은 고용, 주거, 권익옹호, 정신건강 등 제반 영역에

서 지원을 필요로 하는데, 이중 고용지원에 대한 욕구가 가장 높다. 구체적으로 고용을 위한 진로탐색, 직업훈련, 일 경험을 기반으로 향후 직업교육, 직무배치, 고용유지를 위한 지원 등이 단계적으로 요구된다. 경계선지능인의 규모와 생애주기적 특성을 고려할 때 현재와 같이 제도적 지원 대상에서 배제되는 기간이 길어지면 이로 인해 당사자와 가족, 사회에서는 더 큰 사회적 비용을 지불할 수 있다는 우려의 목소리가 나오고 있다.

직업을 준비하기 위해서는 사회생활에서 필요한 예절 및 대인관계 기술, 직장 내 업무에 필요한 기본 기술을 습득해 나가는 과정 외에도 직업생활을 유지하는 데 필요한 직업훈련(이무근, 2006)이 필요하다. 성공적인 취업을 위해선 체계적인 직업훈련 뿐만 아니라 고용과 관련한 정책적, 제도적 보장 방안이 종합적으로 이루어질 필요가 있다. 경계선지능 청년의 자립을 위한 직업 연계가 제도적으로 보장될 수 있도록 법적, 제도적 지원 장치가 필요하다(김형모 외, 2019).

최근 「경계선지능인 지원에 관한 법률안」이 국회에 법안으로 발의되었으며, 지자체 차원에서 조례를 제정하는 사례가 늘고 있다(김동일 외, 2023). 최근 정부는 경계선지능에 대한 관심을 구체화하고 있다. '제3차 사회보장 기본계획(안)(2024~2028)'에서는 소외된 약자 권익 보호·지원 강화 차원에서 지원 사각지대의 현행 장애인정 기준으로 지원받기 어려운 경계선지능인 등 사각지대에 대한 교육·자립·고용·돌봄 등 통합적 지원방안을 모색하기로 했다. '제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획(2023~2027)' 계획에서는 대상별 특화서비스를 제공하는 방안으로 경계선지능인 등 법정 장애인은 아니나 직업생활이 어려운 대상에 대해 고용지원 필요도 결정을 통해 취업지원을 하는 방안 검토를 명시하고 있다.

본 연구의 목적은 '경계선지능 청년 일 역량 강화 및 일경험 시범사업'을 중심으로 경계선지능 청년의 직업훈련 및 고용의 실제를 구체화하고 분석하여 경계선지능인을 위한 고용지원제도의 필요성 및 근거를 확보하고 이에 입각한 정책을 제언하는 데 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제2절 연구 내용 및 범위

경계선지능 청년의 고용지원을 제도화하기 위한 근거를 마련하기 위해서는 고용지원과 관련한 경계선지능인의 개념 및 특성을 명확히 할 필요가 있다. 이를 위해 먼저 경계선지능에 대한 의학적 법적 정의를 검토하고 관련 법과 정책 지원에 대해 살펴보았다.

이후 경계선지능 청년 일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업 운영과정 분석을 통해 경계선지능 청년 지원사업의 필요성과 시범사업 개선 방안을 제시하고자 한다.

본 연구에서는 크게 세단계의 연구 절차에 따라 연구를 진행하고자 하였다. 첫째, 국내외 논문·연구 분석을 통해 경계선지능의 정의, 성인기 특성 분석·정리하고, 관련 법·정책 및 지원을 파악하기 위하여 경계선지능 관련 정책, 지자체별 조례, 지원사업을 체계적으로 분석하였다. 둘째, 경계선지능 청년 당사자 등 시범사업 참여자의 의견을 반영하여 시범사업 개선 방안을 도출하였다. 시범참여 시작 시 시행한 설문과 시범사업 참여 이후 조사결과를 비교 분석하였다. 마지막으로는 학계 전문가를 대상으로 델파이 분석 등 연구결과를 토대로 도출된 경계선지능 청년 고용서비스 지원 방안의 근거를 확보하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 2 장
이론적 배경

제1절 경계선지능 정의

「초・중등교육법」 개정안이 시행된 2016년 이후 경계선지능 아동에 대한 공적 지원이 시작되고, 관련 연구가 증가하기 시작했다. 그러나 여전히 경계선지능을 표현하는 용어는 '느린 학습자', '천천히 배우는 학생', '경계선지능', '학습장애', '지적장애', '경계선지능을 가진 느린 학습자' 등 다양한 용어가 혼용되고 있다(김동일 외, 2022; 박광옥 외, 2022; 김동일 외, 2023; 김용훈, 2023). 국내에서 경계선지능에 대한 정의는 크게 의학적 정의와 법적 정의를 기반으로 개념을 이해할 수 있다.

1. 의학적 정의

경계선지능에 대한 의학적 정의는 정신장애 진단 및 통계편람 DSM-Ⅳ에 경계선 지적 기능(Borderline Intellectual Functioning: BIF)으로 명시되어 있다. DSM-Ⅳ에서는 '지적장애는 아니지만 지속적 관심을 가지고 주의해야 할 발달장애군'으로 명시되어 있다.

정신장애 진단 및 통계편람

정신장애 진단 및 통계편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM-4th-TR)
경계선지능 (Borderline Intellectual Functioning: BIF)
'IQ 71-84에 해당하며 지속적인 관심을 가지고 주의해야 할 발달장애군'

최근 개정된 정신장애 진단 및 통계편람 DSM-V에서는 "개인의 경계선 지적 기능이 임상적 주의를 요하거나 개인의 처치나 예후에 영향을 줄 때를 지칭하고, 경계선 지적기능과 경도지적장애를 구분하기 위해서는 지적 기능과 적응기능에 대한 주의 깊은 평가가 필요하다"고 명시하고 있다. 이와 관련하여 국제질병분류 ICD-10(The International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD)에서도 인지적 기능과 인식을 포함한 불특정한 증상과 징후를 언급하고 있지만 경계선지능에 대한 명확한 개념과 표준화된 검사를 제시하지 않고 있다(박광옥 외, 2022).

정신장애 진단 및 통계편람

정신장애 진단 및 통계편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM-V)
"개인의 경계선 지적기능이 임상적 주의를 요하거나 개인의 처치나 예후에 영향을 줄 때를 지칭하고, 경계선 지적기능과 경도지적장애를 구분하기 위해서는 지적기능과 적응기능에 대한 주의 깊은 평가가 필요하다"

지적장애

"개념적, 사회적, 실제적 영역에서 지적 및 적응기능 결함을 모두 포함하는 발달 기간 동안 발생하는 장애"(APA, 2013).

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

최근 개정된 정신장애 진단 및 통계편람 DSM-V에서는 지능지수를 명시하지 않고 있다. 그럼에도 불구하고 경계선지능이라는 용어를 사용함에 있어 이에 대한 학문적 합의 없이 다양한 용어가 혼용되고 있는 현실에서, 지능검사상의 수치만으로 경계선지능을 정의하는 것이 적절한가? 와 같은 문제제기가 이어지고 있다(윤신희 외, 2022). 이외에도 김동일 외(2023)는 경계선지능 임상집단(BIF clinical group)이라는 용어로 병원(검사기관)에서 경계선지능으로 진단(내지 의심 소견) 받은 청소년을 칭하고 있다.

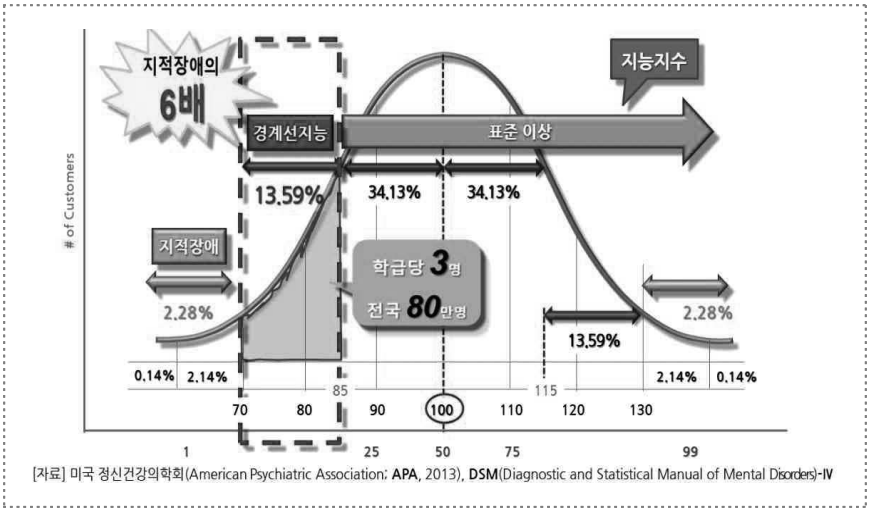
경계선지능 임상집단

> 경계선지능 임상집단(BIF clinical group)
> 병원(검사기관)에서 경계선지능으로 진단(내지 의심 소견) 받은 청소년 의미
> (김동일 외, 2023)

정리하면, 경계선지능에 대한 의학적 진단으로 가장 일반적으로 사용되는 DSM-V만으로는 진단 및 선별하는 기준으로 삼기 어렵다(김용훈, 2023). 경계선지능에 대한 의학적 정의와 진단을 내리기 위해서는 지적장애 유무만이 아니라 지적 기능과 적응기능을 모두 고려한 주의 깊은 평가 즉, 전문가의 관찰과 임상적 판단이 요구된다. 이와 같은 이유로 박광옥 외(2022)는 제반 정책영역에서 배제되어 있는 경계선지능 청년 지원을 위한 핵심과제로 경계선지능에 대한 개념을 정립하고 진단체계를 마련해야 한다고 강조했다.

한편, 지능지수 정규분포에 따라 경계선지능인의 수는 13.59% 정도일 것으로 추정되고 있다(박진우, 2023). 경계선지능 아동 관련하여 연구자들이 주로 사용하는 진단도구는 KEDI-WISC이며, 시기별로 1998년- 2002년, KEDI-WISC, 2003년-2007년, KEDI-WISC, K-WISC-Ⅲ, 2008년-2012년, K-WISC-Ⅲ, 2013년-2017년, K-WISC-Ⅲ, (일부 K-WISC-Ⅳ 사용), 2018년-2022년, K-WISC-Ⅳ가 사용되었다(박소희, 이은주, 2022).

[그림 2-1] 지능정규분포곡선과 경계선지능



출처 : KESS 교육통계서비스_2022년 학년별 학급수 및 학생수, 통계청_2021년 인구주택조사
(서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원센터 https://sbifc.org/)

주목할 점은 연구자들이 학습장애와 경계선지능, 지적장애와 학습장애를 정확하게 진단과 변별하기가 어려움을 강조하고 있으며, 학습장애 진단 및 선정 절차와 관련하여 2014년의 과거 진단기준을 사용하고 있다는 응답자가 76%를 차지하는 등 진단기준 적용상의 일관성 문제가 드러나고 있다(신재현, 정평강, 2021).

김동일 외(2022)는 학습곤란은 정서·행동장애, 학습부진과 학습장애, 양육과 돌봄 등 매우 다양한 이유로 발생할 수 있으며, 그 범위가 넓고, 교육전문가의 신중한 판단으로 예방적인 중재노력이 필요하다고 강조하였다. 이러한 연구결과는 실제 학습장애와 경계선지능에 대한 정확한 변별을 하지 못함에 따라 교육현장에서 경계선지능 아동에 대한 조기 발견과 교육적 개입이 이루어지지 못하고 있음을 방증한다. 이와 같은 이유로 교육현장에서 사용할 수 있는 선별도구, 척도개발의 중요성이 강조되고 있다(박소희, 이은주, 2022; 허은, 2022).

선행연구에 따르면 진단 전문가들조차도 이들을 구분할 수 있는 명확한 변별력을 가지기 어려움을 알 수 있다(김동일 외, 2022; 박광옥 외, 2022). 임성은(2023)의 연구에 따르면, 교육현장에서 경계선지능인을 선별하는 기준과 방법에 대해 정확하게 인식하지 못하고 있다는 문제가 제기되었다. 동 연구에서 경계선지능인을 '지적장애로 분류되지는 않지만, 지적기능의 문제로 사회적 보호가 필요한 사람', 즉 지적기능과 이로 인한 지원의 필요 정도를 기준으로 경계선지능을 정의하고 있음을 알 수 있다(p.218).

그러나 병역판정과 같이 사회적으로 민감한 영역에서 이미 경계선지능인 판별이 이루어지고 있다. 병역판정 신체검사에서는 표준화된 개인용 지능검사 등을 활용하여 정신건강의학과적 평가 등을 참조하여 판단한다. 이때 경도의 경계선지능으로 판단되면 4급 사회복무요원으로 대체복무를 하게 되며, 정신건강의학과적인 질환이 동반된 경우에는 병역이 면제되고 민방위 처분을 받는다.

병역판정 신체검사 등 검사규칙

질병·심신장애의 정도 및 평가기준(제11조·제20조 및 제21조 관련)

표준화된 개인용 지능검사, 사회적응력검사, 초 · 중 · 고등학교생활기록부 등의 자료와 정신건강의학과적 평가 등을 참조하여 판단한다.

가. 경계선지능
1) 향후 일정기간 관찰이 필요한 경우
2) 경도: 사회적 · 직업적 기능 장애가 경미한 경우
3) 중등도: 다른 정신건강의학과 질환이 동반되어 치료를 받고 있거나 사회적 · 직업적 기능 장애가 현저하여, 군 복무에 지장이 초래된다고 판단되는 경우

2. 법적 정의

2016년 2월 초·중등교육법 제28조(학습부진아 등에 대한 교육)의 일부를 개정하여 국가와 지방자치단체에서 '성격장애나 지적(知的) 기능의 저하 등으로 인하여 학습에 제약받는 학생 중 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제15조에 따른 학습장애를 지닌 특수교육대상자로 선정되지 아니한 학생'을 위해 교육상 필요한 시책을 마련하도록 규정하고 있다.

초·중등교육법

초·중등교육법 제28조(학업에 어려움을 겪는 학생에 대한 교육)
"성격장애나 지적(知的) 기능의 저하 등으로 인해 학습에 제약을 받는 학생 중 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제15조에 따른 학습장애를 지닌 특수교육대상자로 선정되지 아니한 학생"

이외에도 경계선지능에 대한 정의는 조례에 명시된 용어 정의를 통해 확인할 수 있으며, 조례를 통해 경계선지능인에 대한 지원근거가 마련된다.

그 예로, 서울특별시에서는 서울특별시교육청 학습부진아 지원 조례(2017.03.23.일 제정)를 제정하였고, 경계선지능 학생을 '지적장애에 해당하지 않지만, 학습 및 학교생활에 어려움을 겪는 학생'으로 정의하고 있다. 다음으로 서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례(2020.10.25.일 제정)에서는 평균지능에 도달하지 못하는 인지능력으로 지원과 보호가 필요한 자로 정의하고 있다.

이상의 두 조례에서 경계선지능인은 '평균적인 지능에 도달하지 못한 인지능력, 학교생활과 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자'를 의미한다.

서울특별시 교육청 경계선지능 학생 지원 조례

제2조(정의)
1. "경계선지능인"이란 지적장애에 해당하지는 않지만 평균지능에 도달하지 못하는 인지능력으로 인해 소속되어 있는 사회에 적응하지 못하여 지원과 보호가 필요한 자를 말한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례

제2조(정의)
1. “경계선지능”이란 지적장애에 해당하지는 않지만 평균지능에 도달하지 못하는 인지능력을 말한다.
2. “경계선지능 학생”이란 경계선지능으로 인하여 학습 및 학교생활에 어려움을 겪는 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에 재학 중인 사람을 말한다.

이외에도 경기도 경계선지능인 평생교육 지원에 관한 조례와 고양시 경계선지능인 평생교육 지원 조례에서는 경계선지능인을 ‘지적장애에 해당하지는 않지만 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회적응에 어려움을 겪어 이에 대한 지원과 보호가 필요한 자’라는 정의를 동일하게 사용하고 있다.

경기도 경계선지능인 평생교육 지원에 관한 조례

제2조(정의)
1. “경계선지능인”이란 지적장애에 해당하지는 않지만 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회적응에 어려움을 겪어 이에 대한 지원과 보호가 필요한 자를 말한다.

고양시 경계선지능인 평생교육 지원 조례

제2조(정의)
1. “경계선지능인”이란 지적장애에 해당하지는 않지만 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회적응에 어려움을 겪어 이에 대한 지원과 보호가 필요한 자를 말한다.

공통적으로 경계선지능인에 대한 법적 정의에서는 의학적으로 ‘지적장애’에 속하지 않으나 인지 및 학습능력 저하로 인한 지원과 보호가 필요한 대상으로 정의하고 있음을 알 수 있다.

경계선지능인 평생교육 지원에 관한 법률안(조승환 의원 대표발의, 2024.7.4)

제2조(정의)
1. “경계선지능인”이란 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 발달장애인에 해당하지는 않지만 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회적응에 어려움을 겪는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

경계선지능인 지원에 관한 법률안(허영 의원 대표발의, 2024.8.21)

제2조(정의)
이 법에서 “경계선지능인”이란 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 발달장애인에 해당하지 아니하지만, 인지능력 등의 부족으로 학습 및 사회생활의 적응에 어려움을 겪는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

경계선지능인 권리보장 및 지원에 관한 법률안(권칠승 의원 대표발의, 2024.8.23)

제2조(정의)
이 법에서 “경계선지능인”이란 인지능력 등의 부족으로 학습 및 사회생활 적응에 어려움을 겪는 사람으로서 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 발달장애인에 해당하지 않는 사람 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

경계선지능인 지원에 관한 법률안(안상훈 의원 대표발의, 2024.8.28)

제2조(정의)
이 법에서 “경계선지능인”이란 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 발달장애인에 해당하지는 않지만, 인지능력 등의 부족으로 학습 및 사회 적응에 어려움을 겪는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

경계선지능인 지원에 관한 법률안(김희정 의원 대표발의, 2024.10.11)

제2조(정의)
이 법에서 “경계선지능인”이란 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 발달장애인에 해당하지는 아니하지만, 학습능력과 인지능력의 부족으로 학습과 사회 적응에 어려움을 겪어 지원과 보호가 필요한 사람 중 대통령령으로 정하는 사람을 말한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제22대 국회에서 발의된 법안에서 정하는 경계선지능인의 정의는 공통적으로 '지적장애'에 속하지 않으나 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회생활 또는 사회적응에 어려움을 겪는 사람을 대상으로 정의하고 있음을 알 수 있다. 김희정 의원은 공통적인 사항 이외에 지원과 보호가 필요한 사람으로 대상을 보다 구체적으로 명시하고 있다.

제2절 경계선지능인의 특성과 지원 필요

1. 경계선지능인 특성

선행연구를 통해 드러난 경계선지능인의 특성과 어려움은 일상생활 및 교육환경에서 인지·학습의 어려움을 포함하여 사회적 관계, 더 나아가 자립과 경제적 어려움으로 이어지고 있다. 경계선지능인의 어려움을 정리하면 다음과 같다(김동일 외, 2022; 박광옥 외, 2022; 김동일 외, 2023; 임성은, 2023).

〈표 2-1〉 경계선지능인의 어려움

구분	내용
인지·학습·교육 어려움	• 학습이 느리고 지속적·반복적·단계적 훈련이 필요함. • 학교에서의 학습과 일상생활(예, 주문하기, 계산하기)의 연계, 사회화가 어려움 • 특수교육과 학습부진아 등에 관한 정책과 지원에 집중되어 있어 경계선지능인의 교육욕구 미충족 • 초·중·고 재학 중 학습 및 발달과업을 성취하지 못하고 성인기로 진입하게 됨
사회적·관계적 어려움	• 타인과의 관계 형성과 유지, 사회적 상황과 맥락에 대한 이해 부족 • 성장과정에서 또래들로부터 소외, 괴롭힘 등 부정적 경험하고 성인이 되어서 학교나 직장에서 유사한 상황 반복됨.

〈표 2-1〉 경계선지능인의 어려움 (계속)

구분	내용
	• 성(이성)에 대한 관심을 부적절하게 표현하여 오해가 생기거나 가해자가 됨 • 교사의 이해 부족으로 오해, 편견, 낙인이 심화됨 • 일상생활 및 학교생활에서 경계선지능에 대한 이해 내지 도움을 받지 못하고, 갈등 유발에 대한 두려움
고용·자립·경제적 어려움	• 경계선지능에 대한 정책과 지원의 부족으로 가족의 교육 및 치료비용 부담(가족 갈등으로 이어짐) • 성인전환기 이후 고용기회의 부족, 실업 내지 단기 아르바이트로 생활, 고용 유지 어려움

출처 : 김동일 외(2022), 박광옥 외(2022), 김동일 외(2023), 임성은(2023)

선행연구 가운데 느린 학습자 집단의 특성과 필요한 지원에 대한 연구결과를 살펴보면, 김동일 외(2022)는 지능 및 학업 관련 특징에 기반하여 느린 학습자 집단을 다섯 가지 유형으로 구분하였다.

첫째 유형은 기능적 지적장애 위험군이다. 이 유형은 경도 지적장애에 해당하며, 언어, 수학, 공간능력 상 성취도가 낮은 것이 특징이다. 둘째 유형은 경계선지능집단이다. 이 유형의 경우 BLCT 지능점수에 있어 T점수가 평균보다 1-2 표준편차 낮고, 의사소통의 어려움을 가진다. 셋째 유형은 학습곤란집단이다. 언어, 수학, 공간 영역의 점수가 고른 분포를 보이며, BLCT 진단범위에 포함되지 않는다. 넷째 유형은 학습장애 위험군이다. 이 유형은 선천적 잠재력보다 언어, 수학의 학업 성취가 낮다. 다섯째 유형은 전형적 경계선지능 위험군이다.

위 연구와 관련하여 경계선지능, 학습곤란, 학습장애 위험군 집단은 공통적으로 조기에 학습지원을 받았을 때, 즉 적절한 교육적 지원에 따른 잠재적 가능성이 높아질 수 있어 이들에게는 더욱 지원체계(환경)의 중요성이 강조된다. 더 나아가 경계선지능인들의 인지·정서·관계적 특징과 어려움은 그들의 문제라고 치부하기에는 경계선지능인에 대한 사회적 인식과 이해가 낮은 데서 기인하는 것일 수 있으며, 사회적 지원체계가 부재함으로 인해 악순환될 수 있는 것이다(임성은, 2023).

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 경계선지능인 지원 필요

경계선지능 관련 선행연구는 대부분 아동기에 집중되어 있으며, 내용은 주로 치료에 편중되는 경향이 있다. 1998년부터 2022년까지의 경계선지능 아동·청소년 관련 선행연구(박소희, 이은주, 2022)를 분석한 결과, 전체 76편의 논문이 미술·놀이·심리·작업·음악치료 등 중재연구로, 주로 치료영역에서 수행되었음을 알 수 있다. 이러한 연구동향은 경계선지능인에 대한 연구자들의 관심이 주로 아동기에 집중되어 있으며, 공적 정책이나 지원이 부재한 가운데 부모가 전적으로 자녀교육과 치료에 대한 책임을 지고 있음을 의미한다(허은, 2022).

학습부진의 문제로 경계선지능 아동에 대한 사회적 관심과 연구가 증가한 것과 비교해 볼 때, 공교육을 마친 경계선지능 청년에 대한 학문적 관심은 미미하다. 지난 2014년 EBS 방송을 통해 경계선지능에 대해 알려진 이래, 최근 경계선지능 청년의 인권침해와 사회문제의 증가, 정책 소외 관련 문제인식이 증가함에 따라 이들에 대한 연구가 점진적으로 증가하고 있다(노원경 외, 2020; 임성은, 2023).

이중 경계선지능 청년과 관련된 초기연구를 수행한 진현정(2016)은 '경계선지적 기능 성인'들의 자립과정을 연구하였다. 이 연구에서 경계선지능 청년을 위한 자립은 개별적인 구직노력이나 직업역량에 의존하기보다 이들의 자립이 실현될 수 있는 '제반 여건'이 조성되어야 함을 강조하고 있다. 그 이유는 아동기부터 누적된 학습기회의 제약을 비롯하여 직업 수행 역량이 낮아 구직 및 고용 유지의 어려움을 겪기 때문이다(윤신희 외, 2022).

그러나 경계선지능 청년을 위한 고용정책과 지원서비스는 전무한 상황이다. 물론 이들이 청년기라는 점에서 일반 청년들을 위한 고용정책의 대상이 될 수 있다. 경계선지능을 가진 청년은 법적으로 청소년기본법, 청소년복지지원법, 청년기본법을 적용받는다.

제7차 청소년정책기본계획(관계부처합동, 2023)에 따르면 정부에서는 청소년을 위한 진로 정보를 제공하고 교육을 강화할 예정이다. 구체적으로 청소년

개인의 적성·특성을 고려하여 맞춤형 진로상담 운영 및 진로체험정보제공 시스템(‘꿈길’)을 통해 진로체험 관련 정보를 상시 제공하고, 학교 내 진로 관련 과목 및 교과연계 진로교육 등을 통해 청소년이 스스로 진로를 탐색·계획할 수 있도록 교육을 강화해 나갈 예정이다.

그럼에도 불구하고 현실적으로 경계선지능 청년에게는 경쟁고용, 즉 일반 청년들과 노동시장에서 경쟁하기에는 경쟁력을 갖추지 못하였을 뿐 아니라 노동시장에의 진입조차 힘든 실정이다(박광옥 외, 2022). 이와 관련하여 이미지와 정세영(2023)의 연구에서는 ‘지능’과 ‘기능’상의 스펙트럼 편차가 크고, 지능 외 특성(사회성숙도를 포함한 개인 특성-기질, 제반 환경 차에 따른 이질성)과 사회적응 능력과 직업적 역량이 매우 제한되어 있는 것으로 드러났다.

즉, 경계선지능 청년에게는 발달장애인보다 취업영역이 더 확대되고, 취업기회가 더욱 증가하는 것으로 보일 수도 있으나, 맞춤형 고용정책과 지원이 뒷받침되지 않는다면, 발달장애인보다 훨씬 고용 및 취업기회가 보장된다고 보기가 어려워진다(윤신희 외, 2022). 등록장애인 중심의 교육 및 고용지원제도로부터 경계선지능인이 배제되어 왔기에, 이들은 교육·훈련 경험이 전무한 상황에서 방치되어 있었다는 문제가 제기된다(이미지, 정세영, 2023).

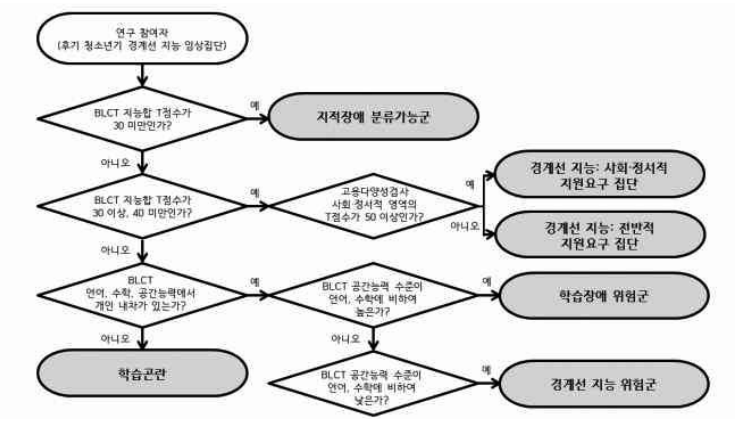
한편, 김동일 외(2023)의 연구에서는 마치 경계선지능 집단을 동일한 특성을 가진 집단으로 인식할 수도 있다는 문제의식을 가지고, 경계선지능집단 내에서도 지능과 고용지원을 필요로 하는 정도가 상이하므로, 각 집단별 특성과 지원요구 내용을 기반으로 한 고용지원의 중요성을 강조하고 있다.

집단별 특성과 지원요구를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 지적장애 분류가능군은 모든 영역에서 지원이 필요하다. 둘째, 경계선지능군은 사회·정서적 지원요구가 높은 군과 전반적 지원요구가 높은 군의 두 유형으로 구분된다. 셋째, 학습곤란군은 고용지원 요구도가 전반적으로 높다. 넷째, 학습장애 위험군은 고용준비 태도 관련 지원 요구가 높다. 다섯째, 경계선지능 위험군은 언어·수학에 비해 공간 능력이 낮다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 2-2] 후기 청소년기 경계선지능 임상집단의 분류

1. 지적장애 분류가능군(모든 영역에서 지원 필요)
2. 경계선지능 1) 경계선지능(사회·정서적 지원요구) 2) 경계선지능(전반적 지원요구)
3. 학습곤란(고용지원 요구도 전반 높음)
4. 학습장애 위험군(고용준비태도 관련 지원 요구 높음)
5. 경계선지능 위험군(언어·수학에 비해 공간 능력 낮음)

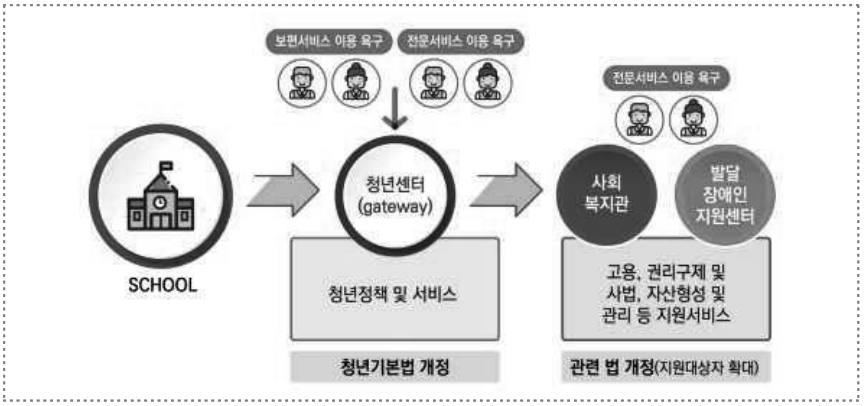


출처 : 김동일 외(2023:11)

위 연구결과는 경계선지능을 가진 청년집단이 동일한 특성을 가진 집단이 아니며, 이들 집단 내에서 개별 기능과 필요한 지원의 수준이 매우 상이함을 보여준다. 이러한 연구결과를 기반으로 경계선지능 청년을 둘러싼 생활 및 고용 관련 지원이 필요한 정도를 파악하고 개별화된 지원계획이 수립되어야 할 것이다.

경계선지능 관련 특성과 어려움은 조기 발견이나 지원체계 정도에 따라 더욱 심화될 수 있으므로, 발달 및 생애주기에 따른 개별 지원계획을 수립하는 것이 매우 중요하다. 이와 관련하여 박광옥 외(2022)의 연구에서는 경계선지능 청년을 위한 지원체계로 학교 졸업이후 서비스가 단절되지 않도록 서비스 진입창구(gateway), 청년센터를 설립하고, 사례관리기관(사회복지관, 발달장애인지원센터)과 관련 기관들이 협업하는 체계를 제안하였다.

[그림 2-3] 경계선지능 청년을 위한 지원체계



출처 : 박광옥 외(2022)

이와 관련하여 박진우(2023)는 국가 차원에서 경계선지능인이 생애주기적으로 겪는 어려움과 특성, 욕구에 기반한 지원제도를 마련해야 한다고 주장했다. 특히 경계선지능 청년의 자립을 위한 고용지원은 경제활동을 통한 생계유지 차원의 의미뿐 아니라 사회구성원으로서의 사회참여를 통한 일상생활 및 사회적 관계 형성·유지의 중요한 기반을 형성해 줄 수 있다.

이들을 위한 고용지원은 경계선지능 청년의 개별적 특성과 욕구 사정에 기반하여 사회성 훈련에서부터 고용을 위한 준비와 직업훈련을 포함하는 것이 바람직하다. 더 나아가 임성은(2023)은 경계선지능 청년을 위한 자립지원정책에서 조기 선별, 배치, 직업훈련과 취업 연계를 위한 시스템과 네트워크 구축과 경계선지능 청년의 특성 이해 및 고용 매뉴얼 개발의 중요성을 강조하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제3절 경계선지능 관련 법과 정책 지원

1. 경계선지능 관련 법과 조례

가. 경계선지능 관련 법

「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따르면 국가와 지방자치단체는 특수교육대상자에게 적절한 교육을 제공하기 위하여 특수교육종합계획의 수립, 대상자의 조기발견, 취학지도, 진로 및 직업교육 방안의 강구, 고등교육 방안의 강구, 특수교육의 내용, 방법 및 지원체제의 연구·개선, 특수교육교원의 양성 및 연수, 특수교육기관 배치계획의 수립, 특수교육기관의 설치·운영 및 시설·설비의 확충·정비, 특수교육에 필요한 교재·교구의 연구·개발 및 보급 등의 제반 업무를 수행하여야 한다. 즉, 특수교육 대상자의 교육계획을 비롯하여 교육의 내용, 교원 양성, 교육기관 운영, 교재·교구 개발 전반에 대한 국가와 사회의 책무를 반영하고 있다.

또한 이 법은 「교육기본법」 제18조에 따라 국가 및 지방자치단체가 장애인 및 특별한 교육적 요구가 있는 사람에게 통합된 교육환경을 제공하고 생애주기에 따라 장애유형·장애정도의 특성을 고려한 교육을 실시하여 이들이 자아실현과 사회통합을 하는데 기여하여야 한다고 명시하고 있다.

장애인 등에 대한 특수교육법 - 특수교육대상자

장애인 등에 대한 특수교육법에서 "특수교육대상자"란 제15조에 따라 특수교육이 필요한 사람으로 선정된 사람을 말한다.
제5조(국가 및 지방자치단체의 임무) ① 국가 및 지방자치단체는 특수교육대상자에게 적절한 교육을 제공하기 위하여 다음 각 호의 업무를 수행하여야 한다. 〈개정 2016. 5. 29., 2017. 12. 19.〉

1. 장애인에 대한 특수교육종합계획의 수립
2. 특수교육대상자의 조기발견
3. 특수교육대상자의 취학지도
4. 특수교육의 내용, 방법 및 지원체제의 연구 · 개선
5. 특수교육교원의 양성 및 연수
6. 특수교육기관 배치계획의 수립
7. 특수교육기관의 설치 · 운영 및 시설 · 설비의 확충 · 정비
8. 특수교육에 필요한 교재 · 교구의 연구 · 개발 및 보급
9. 특수교육대상자에 대한 진로 및 직업교육 방안의 강구
10. 장애인에 대한 고등교육 방안의 강구

반면, 경계선지능인의 경우 조기에 발견되지 않거나 진단을 통해 장애등록이 되지 않는 등 다양한 이유로 특수교육법 상의 진로교육과 전공과 교육 및 사회적 지원의 대상이 되지 못한다.

장애인 등에 대한 특수교육법 - 진로 및 직업교육

제23조(진로 및 직업교육의 지원)
① 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 특수교육대상자의 특성 및 요구에 따른 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 직업평가 · 직업교육 · 고용지원 · 사후관리 등의 직업재활훈련 및 일상생활적응훈련 · 사회적응훈련 등의 자립생활훈련을 실시하고, 대통령령으로 정하는 자격이 있는 진로 및 직업교육을 담당하는 전문인력을 두어야 한다.
② 중학교 과정 이상의 각급학교의 장은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 진로 및 직업교육의 실시에 필요한 시설 · 설비를 마련하여야 한다.
③ 특수교육지원센터는 특수교육대상자에게 효과적인 진로 및 직업교육을 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 기관과의 협의체를 구성하여야 한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2023년 기준 전국 전공과 설치 현황을 살펴보면 특수학교 164교 716학급 5,014명, 일반학교 18교 34학급 186명 총 5,200명에 달한다(국립특수교육원, 2023). 또한 장애학생의 진로·직업교육을 더욱 전문화하기 위하여 통합형 직업교육 거점학교가 53개 운영되고 있다.

장애인 등에 대한 특수교육법 – 전공과의 설치·운영

제24조(전공과의 설치 · 운영)
① 특수교육기관에는 고등학교 과정을 졸업한 특수교육대상자에게 진로 및 직업교육을 제공하기 위하여 수업연한 1년 이상의 전공과를 설치 · 운영할 수 있다.
② 교육부장관 및 교육감은 지역별 또는 장애유형별로 전공과를 설치할 교육기관을 지정할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2013. 3. 23.〉
③ 전공과를 설치한 각급학교는 「학점인정 등에 관한 법률」 제7조에 따라 학점인정을 받을 수 있다.
④ 제1항 및 제2항에 따른 전공과의 시설 · 설비 기준, 전공과의 운영 및 담당 인력의 배치 기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

주목할 점은 이들이 지적장애에 속하지 않아 일반학급에서 교육을 받고 졸업하기까지 특수교육대상자들이 받을 수 있는 진로·직업교육, 전공과 등 성인전환기에 필요한 진로·직업교육에서도 배제되고 있다는 점이다.

다만, 아동복지법상 아동복지시설 보호를 받는 경계선지능 아동의 경우 자립에 필요한 주거 · 생활 · 교육 · 취업 등 자립지원서비스와 사례관리를 받을 수 있다.

아동복지법 – 자립지원

제38조(자립지원) ① 국가와 지방자치단체는 보호대상아동의 위탁보호 종료 또는 아동복지시설 퇴소 이후의 자립을 지원하기 위하여 다음 각 호에 해당하는 조치를 시행하여야 한다. 〈개정 2021. 12. 21.〉
1. 자립에 필요한 주거 · 생활 · 교육 · 취업 등의 지원
1의2. 자립에 필요한 자립정착금 및 자립수당 지급

2. 자립에 필요한 자산의 형성 및 관리 지원(이하 "자산형성지원"이라 한다)
3. 자립에 관한 실태조사 및 연구
4. 사후관리체계 구축 및 운영
5. 그 밖에 자립지원에 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항

② 제1항에 따른 자립지원 대상자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 〈신설 2023. 8. 8.〉

1. 가정위탁보호 중인 사람
2. 아동복지시설에서 보호 중인 사람
3. 제16조 및 제16조의3에 따라 보호조치가 종료되거나 해당 시설에서 퇴소한 지 5년이 지나지 아니한 사람
4. 제1호부터 제3호까지에서 규정한 사람 외에 18세에 달하기 전에 보호조치가 종료되거나 해당 시설에서 퇴소한 사람으로서 보건복지부장관이 자립지원이 필요하다고 인정하는 사람

③ 제1항에 따른 자립지원의 절차와 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 〈개정 2023. 8. 8.〉

제38조의2(자립지원 실태조사) ① 보건복지부장관은 보호대상아동의 위탁보호 종료 또는 아동복지시설 퇴소 이후의 자립지원, 생활 및 정서적 · 신체적 건강 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하여야 한다.

제39조(자립지원계획의 수립 등) ① 보장원의 장, 가정위탁지원센터의 장 및 아동복지시설의 장은 보호하고 있는 15세 이상의 아동을 대상으로 매년 개별 아동에 대한 자립지원계획을 수립하고, 그 계획을 수행하는 종사자를 대상으로 자립지원에 관한 교육을 실시하여야 한다. 〈개정 2019. 1. 15.〉

② 제1항에 따른 자립지원계획의 수립 · 시행 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

「아동복지법」 제38조에 근거하여 아동복지시설에서는 경계선지능 아동에게 자립지원서비스를 제공하여 아동의 자립능력을 높이고, 맞춤형 사례관리서비스를 제공하고 있다(박진우, 2023). 이 사업의 대상은 경계선지능으로 진단받은 아동 중 종합심사를 통해 최종 선정된 아동이며, 주요 서비스는 인지·학습·사회성·정서·자립·사회인지 영역의 서비스, 학업, 취업지원 등이다.

연구에 따라 다소 차이가 있는 가운데, 아동복지시설 입소아동의 15.6%가 느린학습자로 추정되고 있다(이음발달지원센터). 최근 한 방송에서는 전체 인구에서 경계선지능인이 13.59%를 차지하는 것과 대조적으로 아동보육시설(진단 또는 의심) 퇴소 예정자 가운데 22%, 즉 1.6배 차이가 나는 것으로 밝혀졌다(스

트레이트 257회, 2024.06.09.). 이렇게 본다면 아동양육시설 내 경계선지능 아동은 낮게는 15%, 높게는 25% 내외까지 추정될 정도로 높은 편이다. 시설보호가 종료된 이후 퇴소하는 경계선지능 청년의 수도 매년 약 280명~380명에 이른다(최영 외, 2021).

경계선지능인에 대한 국가와 지방자치단체의 책무와 관련하여 아동복지법에서는 아동복지시설을 퇴소하는 아동에 대한 보호기간 추가연장 및 자립지원 관련 내용이 명시하고 있으며, 경계선지능아동(청소년) 자립기반 사회인지 매뉴얼을 개발하여 실행하고 있다.

보호기간이 연장된 사람의 지적 능력이 보건복지부 장관이 정하는 범위에 해당하는 등 자립 능력이 부족한 사람의 경우를 규정하고 있다. 지적 능력의 범위는 지능지수 71이상 84이하로 정하고 있다.

아동복지법

제16조의3(보호기간의 연장) ② 시 · 도지사 또는 시장 · 군수 · 구청장은 제1항에 따라 보호기간이 연장된 사람이 보호조치의 종료를 요청하는 경우 그 보호조치를 종료하여야 한다. 다만, 자립 능력이 부족하여 보호기간의 연장이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 심의위원회의 심의를 거쳐 종료하지 아니할 수 있다.

아동복지시설에 입소한 경계선지능아동의 '자립능력의 부족'시, 시설에서는 보호기간을 연장하거나 재보호조치를 취할 수 있다.

아동복지법 - 재보호조치

제16조의4(재보호조치)
② 시 · 도지사 또는 시장 · 군수 · 구청장은 제1항에 따라 다시 보호조치를 받는 사람이 보호조치의 종료를 요청하는 경우 그 보호조치를 종료하여야 한다. 다만, 자립 능력이 부족하여 보호조치가 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 심의위원회의 심의를 거쳐 종료하지 아니할 수 있다.

아동복지법에는 “보호기간이 연장된 사람의 지적 능력이 보건복지부장관이 정하는 범위에 해당하는 등 자립 능력이 부족한 사람의 경우”에 보호기간을 추가 연장할 수 있음을 제시하고 있다. 만약 이들이 자립지원을 받지 못한다고 퇴소한다면, 퇴소 후 그들은 필요한 교육이나 취업지원을 받기가 더욱 어려워질 수 있다(임성은, 2023).

정리하면, 아동복지법상 아동복지시설 보호를 받는 경계선지능 아동에게만 자립에 필요한 주거 · 생활 · 교육 · 취업 등 자립지원서비스와 맞춤형 사례관리를 제공하고 있다는 점에서, 시설보호를 받지 않는 대부분의 경계선지능인은 이 같은 제도적 지원을 받기 어려운 실정이다.

황여정과 이정민(2020)의 연구에 따르면 최근 청소년복지시설 입소자 가운데 경계선지능 청소년이 꾸준하게 증가하고 있다. 이들은 폭력(성폭력 포함) 피해에 취약할 뿐만 아니라 개인적·가족적·교육적·사회적 위기 전반에 노출되어 있다. 특히 청소년기에는 초등학교 시기에 경험할 수 있는 학교생활의 어려움에서 나아가 중도탈락, 품행장애, 우울 등 정서·행동장애와 학교생활 부적응까지 이어질 수 있음에 유의해야 한다(박미하, 김영인, 2023). 이와 같은 이유로 경계선지능 청소년의 취약성과 위험요인에 대한 보호와 지원이 요구됨에도 불구하고, 정확한 경계선지능 청소년 실태조차 파악하지 못하고 있다.

그동안 경계선지능인을 위한 법·제도적 지원 근거가 마련되지 않은 데 따른 문제가 제기됨에 따라 최근 경계선지능 관련 법률안(5)이 국회에 상정되어 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-2〉 경계선지능 관련 법률안 현황(2024. 10. 23. 기준)

의안명	제안자명	제안일자
경계선지능인 평생교육 지원에 관한 법률안	조승환의원 등 10인	2024-07-04
경계선지능인 지원에 관한 법률안	허영의원 등 23인	2024-08-21
경계선지능인 권리보장 및 지원에 관한 법률안	권칠승의원 등 22인	2024-08-23
경계선지능인 지원에 관한 법률안	안상훈의원 등 11인	2024-08-28
경계선지능인 지원에 관한 법률안	김희정의원 등 27인	2024-10-11

출처 : 경계선지능 관련 법률안(5)(2024.7.4.~10.11.)
(https://likms.assembly.go.kr/bill/BillSearchResult.do).

나. 경계선지능인 관련 조례

2024년 4월 기준 전국 65개 지자체에서 경계선지능인 평생교육 조례를 제정하여 경계선지능인에 대한 지원의 법적 근거를 마련하였다.

민기채(2023)의 경계선지능인 조례 연구결과, 최초의 조례는 서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례(2020)이나 평생교육에 국한된 지원을 명시한다는 한계가 있으며, 서울특별시 서초구 경계선지능인 지원 조례에서는 일상생활과 여가문화생활에 대한 포괄적인 지원을 명시하고 있다. 전반적으로 조례에서 지원하는 대상은 경계선지능 학생으로 제한되어 있으며, 내용적 체계 분석 결과 이상적인 조례의 구성내용을 갖추고 있는 지자체는 권리성에 있어 부산시, 대상 보편성에 있어 강원도, 급여 포괄성에 있어 부산, 원주, 지자체장의 재정 책임과 관련해서는 부산시가 꼽혔다.

즉, 경계선지능인 지원의 법적 근거로서 조례가 제정된 것은 큰 의미를 가지나 조례의 구성내용을 분석한 결과 부산시의 조례가 가장 이상적이었다. 이러한 연구결과를 기반으로 조례의 시행과 실효성적인 측면에서의 후속연구가 필요할 것으로 사료된다.

한편, 고양시에서는 2021년 11월 '고양시 청년 느린학습자 지원 조례'를 제정하고, 이어 2023년 2월 7일 고양시 경계선지능인 평생교육 지원 조례를 제정하여 '청년 느린학습자', '청년 느린학습자 지원'의 법적 근거를 마련하였다. 주목할 점은 고양시 청년 느린학습자 책임부서로 청년담당관이 지정되었고, 조례에 '청년 느린학습자 지원위원회' 설치규정을 두었고, 지원계획의 수립부터 지원사업 등을 명시하여 생애주기적으로 연속성있는 지원체계를 갖추었다(윤신희 외, 2022).

2. 경계선지능 관련 정책 및 지원사업

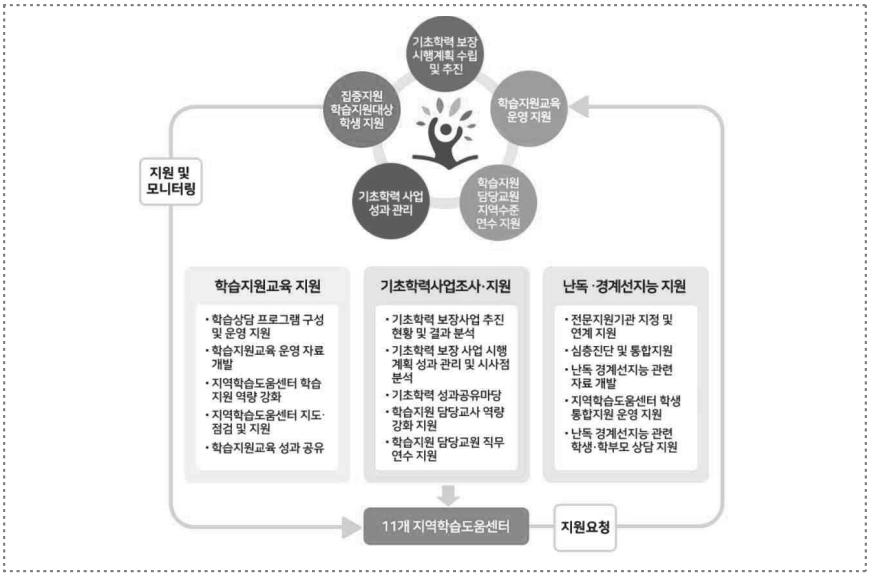
가. 국내 정책 및 사업

1) 서울학습도움센터

서울시에서는 '서울특별시교육청 학습부진아 지원 조례' (2017.03.23.일 제정)를 제정하고, 서울학습도움센터를 설치·운영(지역센터 11곳)하고 있다. 서울특별시 교육청에서는 '찾아가는 학습상담'을 통해 지역학습도움센터의 역할을 강화하고 있으며, 센터에서는 학습지원학생에 대한 심층진단-학습부진요인 파악-학생 맞춤 지원을 실시(윤신희 외, 2022)하는 등 학습부진아의 범주 안에 포함되는 경계선지능 아동·청소년에 대한 포괄적인 지원을 제공하고 있다. 지역학습도움센터에서는 기초학력의 결손 원인으로 첫째, 학습요인(3R's) 둘째, 특수요인(난독, 경계선지능, 자살 등의 위기) 셋째, 복합요인(관계, 심리 등)' 등을 제시하며, 개별 학생을 위한 맞춤형 지원을 제공하고 있다(박상현, 2023:63).

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 2-4] 서울학습도움센터



출처 : 서울학습도움센터 (https://s-iam.sen.go.kr/menu/menu105.do)

2) 느린학습자시민회

느린학습자시민회는 느린학습자의 생애주기별 어려움에 대해 느린학습자, 부모, 시민사회가 연대하여 사각지대를 해소하고, 다양성으로 존중받는 사회를 만들기 위해 설립되었다. 느린학습자시민회는 '느린학습자의 이름으로 만드는 사회적 변화'를 비전으로, 느린학습자의 교육, 돌봄, 복지, 노동권 등 시민 권리 옹호 운동과 정책 지원을 실천함으로써 사회적 불평등 해소와 사회통합 및 자립을 실현하고자 한다.

주요 사업은 느린학습자 인식개선, 권익 옹호, 사회통합지원사업, 느린학습자의 건강한 성장을 위한 교육·복지 사업, 느린학습자 생애주기별 평생교육 사업, 느린학습자 지원을 위한 정책제안, 공론화, 연구, 학술, 출판, 미디어 사업, 기타 본회의 목적달성에 필요한 사업 등이다.

〈표 2-3〉 느린학습자 관련정보 - 복지관, 대안학교, 부모커뮤니티

느린학습자 프로그램을 운영하는 복지관
구로종합사회복지관, 동대문종합사회복지관, 신월종합사회복지관, 장안종합사회복지관, 정릉종합사회복지관, 창동종합사회복지관
느린학습자를 위한 대안학교
고양시이루다학교, 성장학교별, 예룸예술학교, 예하예술학교
느린학습자 부모커뮤니티
강서부모커뮤니티 '다꿈이', 구로부모커뮤니티 '하랑', 도봉부모커뮤니티 '느루별', 성북부모커뮤니티 '소나기', 오산부모커뮤니티 '동치미', 청주부모커뮤니티 '도담도담', 기타 느린학습자 지원단체, 대구이음발달지원센터, 사단법인 느린학습자시민회, 중랑마을교육 사회적협동조합, 청년숲 협동조합, 청소년마을배움터 문화놀이터 '와플'

출처 : 느린학습자시민회 (2021) 느린학습자의 슬기로운 학교생활을 위한 가이드북. https://slowlearners.kr/

3) 경계선지능인지원센터 '느린소리'

경계선지능인 지원센터 '느린소리'는 경계선지능인들의 목소리를 듣고 그들이 자립하여 사회구성원으로 당당히 살아갈 수 있도록 평생 멘토가 되어주고자 2022년 개소한 비영리 단체다. '느려도 괜찮은 사회'를 만들어 다양한 사람들이 그들의 속도에 맞게 살아갈 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 2022년 춘천사회혁신센터 비영리스타트업 지원사업 1기로 선정되었다.

4) 서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터

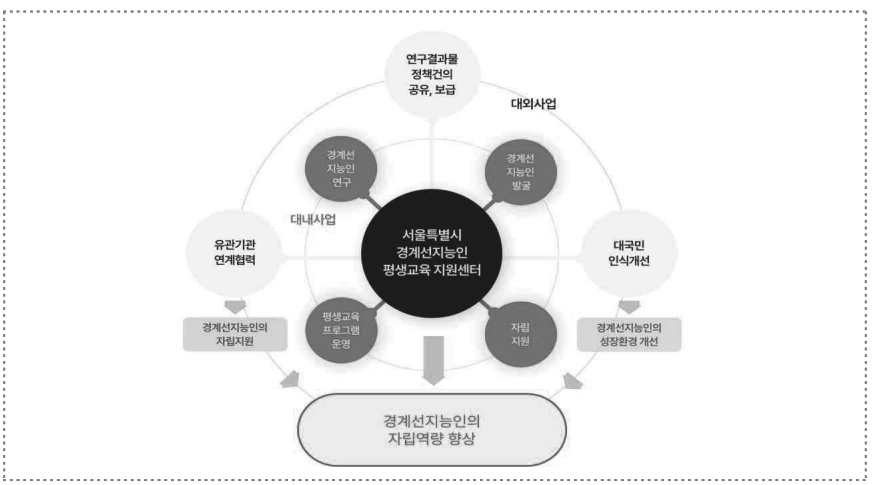
성인기에 진입한 경계선지능 청년을 위한 지원체계가 부재한 가운데, 서울시에서는 선도적으로 서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례를 제정하고, 서울시 경계선지능 평생교육지원센터를 설치·운영하고 있다.

서울시에서는 전국에서 가장 먼저 선도적으로'서울시 경계선지능인 평생교육 지원 조례'를 제정하고, 2년 뒤 체계적·종합적인 맞춤 지원이 가능한 밈센터를 운영하기 시작했다.

서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터는 '경계선지능인의 건강하고 행복한 삶 실현을 위한 평생 동반자'라는 비전을 가지고, 경계선지능인의 사회지원망 구축과 평생교육을 통한 자립능력 향상을 목적으로 설립되었다. 구체적인 사업으로 경계선지능인 관련 연구개발, 발굴 및 선발, 프로그램 개발 및 운영, 진로개발 및 취업지원 활동 등 대내사업과 경계선지능인 관련 각종 연구결과물을 통해 정책 건의와 관련 기관과의 공유·전파하고, 유관기관과의 연계 협력을 통한 다양한 자립지원 체계를 구축함과 아울러 대국민 인식개선을 위한 다양한 홍보활동 등 대외사업을 실행하고 있다.

주요 추진사업 중 발달단계에 필요한 잠재역량개발 및 자립지원사업은 경계선지능인 선별, 발굴, 지원체계 구축, 생애주기별 맞춤형 평생교육 및 자립지원 인프라 확충, 정서발달지원(상담지원) 체계 확립을 위한 사업을 수행하고 있으며, 구체적인 사업으로 선별, 종합검사 지원, 평생교육 및 자립지원 프로그램 운영, 자조모임 운영, 지역거점 및 전문기관 연계사업, 경계선지능인 통합지원망 구축, 온/오프라인 일반상담, 심리상담 지원, 자원상담가 양성 등이 있다.

[그림 2-5] 서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터



출처 : 서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터 https://sbifc.org/bbs/board.php?bo_table=B03

서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터의 사업은 아동·청소년과 성인, 가족을 위한 프로그램이 다양하게 구성되어 있으며, 성인을 위한 프로그램으로 4차산업 메이커 교육, 진로탐색, 성인지학습, 애니 더빙으로 발음&발표력 향상, 문해력 탄탄!, AI로 만나는 디지털세상, 직업준비교육, 면접준비, 직업소양교육 등 직업역량을 향상하고 고용진입을 위한 준비단계의 교육, 직무훈련 및 일경험 지원 시범사업과 같은 직무교육이 제공된다는 특성이 있다. 다만 전체적인 성인 교육 대상 연령이 만19세에서 39세로 제한되어있다.

5) 느린학습자 돌봄가족지원센터

느린학습자 돌봄가족지원센터는 의정부지역의 느린학습자 가정 대상 자녀 돌봄 관련 심리·정서적 부담 완화 및 가족 역량 강화를 목적으로 운영되고 있다. 주요 사업으로는 틈새돌봄 지원사업, 돌봄부담 완화사업, 네트워크 구축사업, 맞춤형 지원사업 등이 있다.

〈표 2-4〉 느린학습자 돌봄가족지원센터 사업

구분	주요 내용
틈새돌봄 지원사업	틈새지도사 파견 월 10시간 파견돌봄
돌봄부담 완화사업	• 사회성 쑥쑥 프로그램 : 초등 저, 고학년 대상 사회성 PG • 인지향상 프로그램(겨울 방학기간) • 양육자 정서지원(집단) 프로그램 • 양육자 자조모임 • 남다른 부모교육 • 심리상담 및 치료지원
네트워크 구축사업	• 느린학습자인식개선사업 • 실무 네트워크 회의 • 느린학습자돌봄가족지원센터 홍보 • 교사교육

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-4〉 느린학습자 돌봄가족지원센터 사업 (계속)

구분	주요 내용
맞춤형 지원사업	• 내부 사례지원회의 • 돌봄가족 맞춤형 컨설팅 • 가족심리검사지원 • 가족상담지원사업 • 느린학습자 치료지원사업 • 틈새지도사 파견

출처 : https://www.slowlearner.co.kr/

6) 지역사회복지관 경계선지능인 대상 프로그램

앞서 살펴본 프로그램은 (느린학습자 내지)경계선지능인을 위한 사업을 수행하는 기관에서 의 일환이었던 것과 대조적으로, 최근 지역주민을 대상으로 사업을 수행하는 지역사회종합복지관에서 경계선지능인을 위한 프로그램을 제공하고 있다.

〈표 2-5〉 경계선지능인 대상 지역사회복지관 프로그램

구분	주요 내용
구로종합사회복지관*	• 2021년 구로구 느린학습자 지원 조례 제정 • 서울사회복지공동모금회(사랑의 열매) 지원 – 서울시민참여예산 지원 • 아동 프로그램 : 초등학교 1~6학년 20명 대상 사회성 향상 – 놀이체육, 오감만족(요리), 경제교육, 게임멘토링, 연극활동 프로그램 • 부모 프로그램 : 양육 스트레스 완화 – 자조모임과 부모교육 • 지역주민 인식개선 공개강좌 • 구로구 내 느린학습자 네트워크 회의
동대문종합사회복지관**	• 경계선지능인 전담팀 구성 : 경계선지능 아동과 청소년, 청년 대상 직업훈련 및 지역 연계형 일터 운영 • 청년 자립·취업 지원 : 휘카페 운영, 청년밥상문간 슬로우점 운영

〈표 2-5〉 경계선지능인 대상 지역사회복지관 프로그램 (계속)

구분	주요 내용
은평구립 우리장애인복지관***	• 2024 은평구 느린학습자 평생교육 프로그램 • 경계선지능인청년(만19세-34세) 대상 • 바리스타자격증, 그룹미술활동, 6차산업, 자조모임

출처 : * 김현아 (매일일보 2022.12.01.), 구로종합사회복지관 홈페이지
**동대문종합사회복지관 홈페이지, 서울시립대신문 (2024.05.07.), 경향신문(2024.05.10.), 신아일보(2024.05.16.),매거진한경(2024.06.21.)
https://www.youtube.com/watch?v=XiSXn_8bYLU
***은평구 블로그 https://blog.naver.com/eunpyeonggu/223416988934?trackingCode=rss

구로종합사회복지관에서는 2021년 구로구 느린학습자 지원 조례가 제정됨에 따라 서울사회복지공동모금회(사랑의 열매)의 예산을 지원받아 아동과(사회성, 경제, 멘토링, 연극) 부모 대상 프로그램, 지역사회 인식개선 및 네트워크 회의를 진행하고 있다.

동대문종합사회복지관에서는 경계선지능인 전담팀을 구성하여 경계선지능 아동과 청소년, 청년 대상 직업훈련 및 지역 연계형 일터를 운영하고 있다. 구체적인 예로 청년의 자립·취업을 지원하기 위하여 휘카페와 청년밥상문간 슬로우점을 운영하고 있다.

은평구립우리장애인복지관에서는 느린학습자 평생교육 프로그램으로 경계선지능인청년(만19새-34세) 대상으로 바리스타자격증, 그룹미술활동, 6차산업, 자조모임 등을 실시하고 있다.

과거에 비해 종합사회복지관에서 경계선지능인을 위한 프로그램을 기획·운영하고 있는 것은 바람직한 변화라 할 수 있지만 사업의 대상과 내용에 있어 한계가 있다. 예를 들어 경계선지능인을 위한 생애주기적인 서비스를 제공하기보다 아동(청소년 포함)을 대상으로 내용에 있어 주로 교육 관련 서비스를 제공하고 있다.

한편, 아동·청소년기에 교육청과 공공·민간에서 학습부진을 포함한 맞춤형 프로그램을 제공하는 것과 대조적으로 청년기의 경계선지능인을 위한 정책과 지원은 거의 전무하다 할 수 있다(임선영, 2023). 발달장애인을 위한 교육지원

서비스의 경우 청소년 발달장애학생 방과 후 활동 서비스, 장애대학생 교육활동 지원사업 등이 있는데, 등록장애인을 대상으로 제공되는 서비스라는 점에서 장애인등록이 되어 있지 않은 경계선지능 청년에게는 이용 접근성이 낮다(박광옥 외, 2022).

경계선지능 청년을 위한 지원정책은 아동양육시설 아동의 자립지원사업, 서울시의 평생교육센터 등 소수임을 알 수 있다. 또한 일부 사업은 조례에 기반하여 운영되는 사업임에도 불구하고, 사업을 안정적으로 운영하는데 있어 중요한 재원을 '기금'에 의존하여 안정적으로 재원을 확보하지 못하는 문제 또한 제기된다.

이외에도 경계선지능 청년을 위한 사업을 실시하는 곳이 있으나 실제 욕구나 수요를 충족하기에는 그 수가 매우 적고(박광옥 외, 2022), 장기적인 자립을 준비하기 위한 직업역량 향상 및 개별 경계선지능인의 직무역량을 고려한 프로그램은 거의 실시되지 않는 실정이다.

최근 경계선지능인을 위한 지자체 차원에서 제정된 조례에 기반하여 설치된 경계선지능 평생교육지원센터 중 생애주기적으로 포괄적인 서비스를 제공하는 곳은 서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터 한 곳이라 할 수 있다.

최근 서울시는 경계선지능 한부모 자녀 통합지원을 시작하였다. 경계선지능 한부모의 의도치 않은 부주의나 판단 미흡으로 아이의 안전이 위협받는 사례를 줄이기 위해 한부모가족지원센터 내에 '서울시 경계선지능 한부모자녀 통합지원단'을 신설하여 상담 및 사례관리를 진행하고 있다(서울시, 2024.7.24.).

지자체 차원에서 서울시와 같이 경계선지능인을 위한 정책과 사업을 총괄할 수 있는 컨트롤타워의 필요성을 인식하고 있음에도 불구하고, 지자체별 재정자립도, 정책과 서비스 격차가 크다는 문제가 제기되고 있다(경기신문, 2024.05.29.).

선행연구에서 연구자들은 한 목소리로 경계선지능 청년을 위한 제반 정책적 지원이 필요하며, 그중에서도 고용지원의 중요성을 강조하고 있다. 이와 관련하여 고양시에서는 청년 느린학습자 실태조사를 실시하였는데, 응답한 청년 252명 중 50%가 무직상태였고, 소득 없음이 52.8%로 조사되었다(윤신희 외, 2022).

동 조사에 따르면 느린학습자 청년들이 가장 필요한 서비스 욕구로 인식한 서비스는 교육지원서비스 - '언어 및 인지 사고력', '기초학습', '직업능력' 향상 등이 가장 높았고, '맞춤형 직업훈련' 32.9%, '맞춤형 진로진학지도' 31.3%, '심리 정서' 31.0%, '사회성 향상' 27.4%, '맞춤형 정보화 교육' 등 직업훈련과 진로진학에 대한 욕구도 다소 높았다.

최근 박광옥 외(2022)의 연구에서도 정부의 지원이 필요하다고 인식한 영역은 진로와 직업훈련이 37.8%(71명)로 가장 높았으며, 고용이 10.6%(20명)를 차지하여 경계선지능인의 고용 진입을 위한 준비와 유지 관련 욕구가 48.4%로 가장 높음을 알 수 있다. 구체적으로 일반가정에서 생활하는 경계선지능 청년의 경우 진로・훈련(46.9%, 60명), 고용(12.5%, 16명), 시설보호를 받는 경계선지능 청년의 경우 소득보장(26.7%, 16명), 주거(25.0%, 15명) 지원 욕구가 높아 다소 차이를 보이고 있다. 이러한 연구결과는 같은 경계선지능 청년이라 할지라도 생활여건에 따라 고용지원에 대한 욕구 및 내용에 있어 차이가 있음을 보여준다.

경계선지능 청년들은 특수교육대상자를 위한 진로교육 내지 전공과에서도 배제되기에 이들을 위한 진로설계와 고용을 위한 체계적인 지원체계가 마련되어야 할 것이다. 이와 같은 이유로 경계선지능 청년의 자립과 고용을 지원하기 위한 맞춤형 고용지원사업이 개발・확대될 필요가 있다.

이같은 분위기 속에서 최근 「경계선지능인지원에 관한 법률안」이 발의되고(김동일 외, 2023), 정부에서 제3차 사회보장 기본계획(안)(2024~2028)에서 경계선지능인에 대한 통합적 지원방안을 모색하고 있다. 즉, 그동안 장애등록이 되지 않아 정책의 사각지대에 놓여 있던 경계선지능인의 생애주기를 고려하여 권익보호 차원에서의 지원정책의 필요성의 정부차원에서 언급한 것이다.

장애 유무와 관계없이 직업과 고용상태는 삶의 질에 매우 중요한 영향을 미친다. 최근 선행연구를 통해 발달장애인의 직업과 고용상태는 이들의 자아개념과 건강, 삶의 질에 긍정적 영향을 준다는 연구결과가 보고되었다(허경화, 백은령, 2023).

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

이와 관련하여 경계선지능 청년에게도 우리사회의 중요한 구성원으로 직업활동을 통한 사회참여 기회가 보장되고, 사회적으로 포함(social inclusion)될 수 있도록 이들에게, 고용기회를 제공하는 것은 매우 중요하다.

나. 국외 정책 및 서비스

경계선지능에 대한 진단기준은 정신질환 진단 및 통계 편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5), 미국 지적장애 및 발달장애협회의 AAIDD, 세계보건기구의 국제기능장애분류(International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF) 세 가지가 있다. 각기 내용적인 차이는 있으나 경계선지능에 대한 진단기준으로 평균 이하 지적기능, 적응행동능력, 발달단계에서 발생 등에 대한 공통적 내용이 포함되어 있다.

각 국가마다 경계선지능의 진단기준에 차이가 있으며, 국가에서 이들을 지원하는 데 대한 근거와 관련하여 정책과 제도를 마련하고 있다(박광옥 외, 2022; 윤신희 외, 2022).

〈표 2-6〉 경계선지능 청년 대상 국외 정책 및 서비스

국가	기준	서비스
네덜란드	DSM-V	• 경계선지능을 지적장애와 동일한 집단으로 간주 • 모든 사회서비스 대상
미국	DSM-V	• 2017년부터 사회보장 서비스 대상에 경계선지능 포함 • 근로나 기초생활 지원에 국한
벨기에	AAIDD	• 유연한 기준으로 지능검사, 경계선지능인이 지적장애로 진단 가능. • 경계선지능만으로 지원받기 어려움. 지역에 따라 직업과 취업 지원의 대상이 됨.
캐나다	AAIDD	• 경계선지능만으로 지원받기 어려움. 자폐범주성장애와 같은 장애로 어려움 동반시 지원 대상이 됨.

〈표 2-6〉 경계선지능 청년 대상 국외 정책 및 서비스 (계속)

국가	기준	서비스
스페인	DSM-V	• 경계선지능인을 위한 정책과 제도는 부재 • 경계선지능 조기선별 및 진단 개선방안, 개별화 중재 계획, 사회통합 촉진 등과 관련된 정책 방향에 합의가 이뤄짐
일본**	DSM-V	• 지적장애진단을 받는 경우 특수교육, 특수학급에서 교육, 장애인복지정책(장애인연금 대상), 고용정책의 대상이 됨 • 반면 지능 기준으로 지적장애 진단을 받지 않는 경우, 교육과 복지정책의 대상이 되지 않음 • 경계선지능인(70-85)은 지적장애로 진단받지 않으나 일상생활(사회생활)의 어려움(학업이나 대인관계 어려움)을 가지므로 지원 필요성이 제기되고 있음
호주	DSM-V MHFPA	• 법의학 조항에서 경계선 지적장애를 인지장애의 하나로 구분하고 있음 • 경계선지능인에 대한 지원은 민간단체를 통해 지원서비스가 제공
독일*	진단기준 부재	• '학습장애(Lernbehinderung)'로 통용. • 근로생활참여지원-전문실행가 직업훈련제도, 기존 직업훈련에서 이론교육의 난이도와 비중 축소한 직업교육과정. • 장애인만을 위한 직업교육기관(Berufsbildungswerk)에서 실시

출처 : 박광옥 외(2022), 박진우(2023), *에이블뉴스(2024.02.11.)
**平田正吾, 奥住秀之(2023), 梅永雄二(2023)

네덜란드는 경계선지능인을 여타 국가와 달리 지적장애인과 동일한 집단으로 간주한다. 의료서비스와 독립적인 생활에 있어 지원을 필요로 하는 서비스를 직접적으로 제공하거나 개인 예산을 통한 지원금으로 제공하고 있다. 지원의 근거는 경계선지능인들이 대부분 경도 지적장애인의 어려움을 동일하게 경험하고 동일한 지원의 요구를 가지고 있다는 것에 근거한다.

미국은 2017년 경계선지능을 포함하는 신경발달장애에 대한 새로운 기준을 도입하여 근로나 기초생활에 어려움이 있는 것이 증명될 경우 지원하고 있다. 신청자의 정신적 또는 신체적 잔여 기능 역량에 대한 측정 결과를 바탕으로 정상적인 근로가 어려움을 증명해야 한다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

벨기에는 중앙정부 차원에서 경계선지능인을 돌봄 및 지원서비스의 대상으로 포함하지는 않지만, 지방자치단체 또는 지역 복지기관이 심리사회적 지원을 하고 있다. 일부 지역에서는 지적장애인과 함께 경계선지능인을 지원의 대상으로 선별하여 직업 및 취업 훈련도 제공하고 있다.

캐나다는 경계선지능인에 대한 별도의 지원시스템을 가지고 있지는 않지만, 이차적인 사회적 문제를 예방하기 위해 정신건강 영역에서의 지원에 대한 중요성이 높아지고 있다.

스페인은 경계선지능인에 대한 구체적인 정책은 없지만 경계선지능 고유의 특성과 그 특성에 따른 지원과 돌봄에 대한 사회 공동체의 합의가 있다.

일본에서는 DSM-V를 기준으로 지능검사를 통해 지적장애 여부 진단을 내린다. 이외에도 진단방법은 1. 비네지능검사V 2. 신판K식발달지능검사-자세, 운동/인지, 적응/언어, 사회 영역 3. 웩슬러지능검사-WPPSI, WISC, WAIS 등이 있다. 경계선지능인의 경우 지적장애로 진단받지 않으면, 교육과 복지정책의 대상이 되지 않는다. 다만, 발달장애, 부등교, 중도탈락 등 다양한 이유로 학업을 중단하게 된 경우 고등학교 학업을 유지하고자 하는 경우 챌린지스쿨의 형태로 지원교육을 제공한다(일본 챌린지스쿨, https://ja.wikipedia.org). 구체적인 예로 도쿄도립 오에도고등학교, 도쿄도립 오다이바시고등학교, 도쿄도립 세타가야이즈미고등학교, 도쿄도립 기리가오까고등학교, 도쿄도립 록본기고등학교, 도쿄도립 미노리가오까고등학교, 도쿄도립 하찌오지탁신고등학교를 들 수 있다. 이와같은 이유로 梅永雄二(2023)은 경계선지능인이 공적 지원에서 배제되는 문제를 지적하며 고용지원의 필요성을 강조하고 있다.

호주는 경계선지능인이 장애 기준을 충족하지 못하여 그에 상응하는 서비스를 받지는 못하지만 전문적인 정신건강과 심리치료를 위한 요법들을 제공받을 수 있으며, 경계선지능인을 가족으로 두고 있는 경우에는 가족을 위한 서비스를 제공받을 수 있다. 경계선지능인과 관계를 맺고 있는 사람들을 위한 교육, 기술훈련 및 지원이 제공된다(정용문, 2024).

독일에서 경계선지능인은 학습장애의 한 유형에 포함되며 지원이 필요한 정도에 따라 장애인에 준하여 서비스를 제공받을 수 있다. 사회법전 제3권(근로촉진법) 제19조는 “장애인은 사회법전 제9권에 정의된 장애 유형 및 정도에 의하여 근로생활에 지속적으로 참여할 가능성이 크게 제한되어 근로생활에 지원이 필요한 사람으로, 여기에는 학습장애인도 포함된다”고 명시하고 있다(민세리, 2024).

학습장애인을 위한 직업교육기관에서 전문실행가 직업훈련제도를 통해 직업교육을 받는다. 독일의 전문가들은 학습장애인의 직업훈련 성공 조건으로 명확한 작업 지침, 학습장애인의 목표 정의, 학습장애인의 질문과 도움 요청 격려, 더 많은 시간을 제공하고 직업교육 수준을 천천히 향상시키기 등을 제시한다(에이블뉴스, 2024.02.11.). 비장애인 2~3년 걸릴 교육을 3~4년간 느리게 교육하고, 이론보다는 실습 교육을 장기간 반복적으로 훈련하도록 하고 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 3 장
경계선지능 청년 일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업

제1절 사업개요

일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업은 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 경계선지능 청년의 취업의욕을 고취하여 경제활동을 촉진하기 위한 지원사업이다. 고용정책의 사각지대에 놓인 경계선지능 청년을 대상으로 진로컨설팅, 맞춤형 일 역량 강화 및 일 경험을 제공하고자 하였다.

1. 시범사업 추진 배경

구직연령대 임에도 경제활동이 어려운 고용사각지대의 경계선지능 청년은 사회생활과 같은 일상적인 생활 외에도 취업과 경제활동에서 어려움을 경험하게 된다. 청년기 잦은 구직과 이직, 반복된 실패로 은둔, 고립 상태에 빠지거나 범죄에 노출되는 등 경계선지능인은 사회문제를 경험하고 있는 잠재적 사회복지 대상자이다. 오랫동안 이들을 위한 정부 차원의 적극적 대응이 필요하다는 것이 제기되어 왔다[3]. 현재 지자체마다 경계선지능인을 위한 평생교육 조례가 제정되고 있다. 그리고 2023년과 2024년 사이에는「경계선지능인 지원에 관한

3) 안민석(2024), “안민석 대표 발의 '경계선지능인 교육지원 결의안' 국회 통과 느린 학습자 교육지원 제정법 추진”, 한국공공사회학회

법률」[4]을 발의되기도 했으며, 「제 6차 장애인고용촉진 기본 계획」과 「제 3차 사회보장 기본 계획」[5]에서 이들의 욕구를 반영하였다.

'경계선지능인 일역량 강화와 및 일경험 제공 시범사업'을 위한 추진 근거는 「제 6차 장애인고용촉진 기본 계획」과 「제 3차 사회보장 기본 계획」이다. 「제 6차 장애인고용촉진 기본 계획」에서는 지원 대상을 경계선지능인 등으로 확대하고 고용지원을 통해 사각지대를 해소하도록 하였다. 「제 3차 사회보장 기본 계획」에서는 사회적 약자를 경계선지능인까지 확대하여 교육·자립·고용·돌봄 등의 사회서비스를 보장하고 있다.

〈표 3-1〉 국가의 기본계획

구분	부분	주요내용
제3차 사회보장 기본계획	새로운 취약계층의 복지수요 발굴·지원	(지원 사각지대) 현행 장애인정 기준으로 지원받기 어려운 경계선지능인* 등사각지대에 대한 교육·자립·고용·돌봄 등 통합적 지원방안 모색
제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획	〈2〉 대상별 특화서비스 제공	법정 장애인은 아니지만 직업 생활이 어려운 대상(예: 경계성 지능장애)에도 고용지원 필요도 결정을 통해 취업 지원하는 방안 검토

시범사업은 이러한 배경에 근거하여 현행 일반 청년 대상 취업지원 서비스 이용 시 인지적인 어려움과 사회부적응 등으로 직무 습득 및 근로활동 유지가 어려운 경계선지능 청년을 위한 맞춤형 지원사업 모델을 개발하고자 시범사업을 추진하게 되었다.

4) 조승환 외(2024), "조승환의원 대표발의 '경계선지능인 평생교육 지원에 관한 법률안' ", 한국공공사회학회

5) 임은정, 정승연(2023), "제3차 사회보장 기본계획안", 사회보장위원회 사무국

2. 시범사업 주체

고용개발원, 서울특별시 경계선지능인 평생교육지원센터(이하 밈센터), 재단법인 청년재단(이하 청년재단)은 업무협약(24.02.23)을 맺고 '경계선지능 청년 일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업'(이하 시범사업)을 협력하여 수행하게 되었다. 이들의 업무는 〈표 3-2〉와 같다. 장애인고용개발원의 주요 업무는 시범사업을 기획하고 관리하고 총괄하는 역할이다. 밈센터는 홍보활동과 공간 제공, 일부 소요 비용을 지원하는 것이다. 청년재단의 경우 주요 역할은 예산 지원이다. 사업이 원활하게 진행될 수 있도록 사업에 수반되는 비용을 분출하는 것이다.

〈표 3-2〉 사업 주체 기관 정보

	장애인고용개발원	밈센터	청년재단
설치 및 운영근거	장애인고용촉진 및 직업재활법	서울시 경계선지능인 평생교육지원 조례	청년기본법 제 24조
주요대상	장애인	경계선지능인	청년
주요사업	장애인고용연구 및 교육	평생교육	청년 발달 지원

밈센터는 『서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례』에 근거하여 운영하는 평생교육 기관이다. 『서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례』에 따르면 경계선지능인 평생교육의 목적은 경계선지능인의 일상생활, 사회생활 및 직업생활, 여가·문화생활에 필요한 평생교육 지원에 관한 사항을 규정함으로써 경계선지능인의 자립 및 사회참여를 촉진하고 삶의 질 향상에 이바지하는 것이다(1조). 밈센터에서는 아동 ,청소년, 청년, 가족을 위한 다양한 평생교육 프로그램을 마련하고 있으며 이들을 위한 정서지원 서비스 이외에 경계선지능인 전문가 양성 교육도 수행하고 있다. 사업의 주요 목적은 경계선지능인의 자립능력 향상시키는 것이다. 이 기관은 몇 안되는 경계선지능인을 위한 특화된 전문 평생교육 기관으로 볼 수 있다.

청년재단은 비영리 공익법인으로 『청년기본법』에 근거하고 있는 청년특화조직이다[6]. 설립목적은 청년 삶의 질 향상 및 청년발전[7]을 위한 것이며 주요 활동은 '청년특화지원사업', '취약청년 사업개발', '연구기획 및 조사', '청년의제 발굴 및 의견수렴', '중앙청년지원센터 운영' 등 청년과 관련된 제반 사업이다. 시범사업은 취약청년 사업에 포함된다. 취약계층 청년이란 고용 교육 복지 등의 분야에서 어려움을 겪는 청년으로(3조) 경계선지능 청년은 여기에 포함된다.

〈표 3-3〉 주체기관별 주요 업무

주체기관	역할
장애인고용개발원	- 시범사업 기획 및 설계 - 연구 프로세스 총괄 관리 - 장애인 고용서비스 적격성 판단 - 맞춤형 프로그램 개발 - 진로설계 컨설팅, 훈련, 일경험 모니터링 - 연구보고서 및 백서 - 공동 연구 전체 진행 및 관리 - 고용사각지대 취업인큐베이팅 TFT 설치(2월 승인시) - 유관기관 협의체 구성 및 협약 체결 - 시범사업 연구보고서 및 백서 작성 - 맞춤형 훈련 프로그램 개발 - 위탁용역 업체 과업 지시 및 관리 - 훈련 및 일경험 과정 모니터링 - 홍보 및 기획기사 추진
청년재단	- 시범사업 기획 및 설계 - 대내외 홍보활동 - 훈련 개발 참여 - 모의적용 연구 참여 희망자 대상 청년재단 사업 공유 - 경계선지능 청년 고용노동부 간담회 준비 및 진행 - 경계선지능 청년 지원사업 및 실태조사 등 관련 후속 사업 진행 - 청년재단 시범사업 수행 보고서 발간 - 용역위탁 사무 지원 및 비용 분출(약 1.3억) - 문화체험 활동 운영

6) 『청년기본법』 3조 7에 따르면 "청년시설"이란 청년발전, 청년지원 또는 청년 참여 촉진을 위하여 제공되는 시설(청년지원을 위하여 운영되는 기관을 포함한다)을 말한다.

7) "청년발전"이란 청년의 권리보호 및 신장, 정책결정과정 참여확대, 고용촉진, 능력개발, 복지향상 등을 통하여 정치 · 경제 · 사회 · 문화의 모든 영역에서 청년의 삶의 질을 향상시키는 것을 말한다(3조 2).

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-3〉 주체기관별 주요 업무 (계속)

주체기관	역할
밈센터	- 대내외 홍보활동 - 자원 발굴 참여 - 사업 성과보고서 - 모의적용 연구 참여자 모집 및 관리 - 비용 분출(약 3천)

3. 시범사업 구성

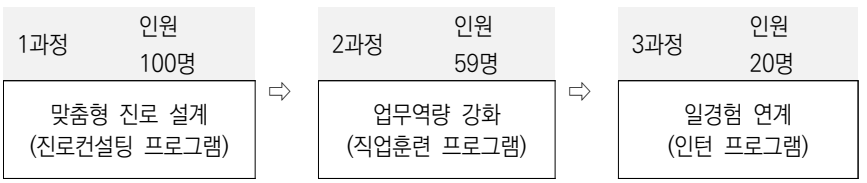
경계선경계선지능 청년을 위한 일 역량 강화 훈련 및 일 경험 시범사업은 다음과 같이 운영된다.

첫째 모집단계에서 경계선지능 청년 중 시범사업 참여를 희망하는 청년을 모집하여, 직업기능탐색-진로컨설팅(진단과 설명 제공)을 제공한다. 맞춤형 진로 설계로 진로컨설팅 프로그램이 수행된다.

두 번째 단계에서는 일 역량 강화 훈련을 제공한다. 업무역량 강화를 위한 직업훈련 과정이다.

세 번째 단계에서 직업훈련을 수료한 청년 중 일부를 선발하여 맞춤형 일 경험, 인턴십을 제공한다.

[그림 3-1] 시범사업 단계별 과정



시범사업 과정은 구직을 희망하는 경계선지능 청년을 대상으로 과정별 교육 및 인턴십을 제공하기 위해 마련되었다. 경계선지능 청년의 욕구과 직무의 적합성을 고려하여 1과정(진로 컨설팅) → 2과정(직무교육) → 3과정(일경험) 참여 순으로 이어진다.

[그림 3-2] 기본 훈련 운영체계

(모집) 입학	(평가) 진로컨설팅(2주)	(훈련) 일역량강화 (2개월)	(선발) 훈련결과	(인턴) 일경험 (5주)
• 대상자 모집 및 추천 • 웩슬러 지능검사, 의사 소견서로 훈련 대상자 선별 • 희망직종 및 직무 등 초기 면접	• 진로성숙도, 직업선호도, 장애인 고용서비스 다양성 검사 진행 • 직업기능탐색 후 개인별 훈련계획 수립 • 훈련지원 프로그램 계획	• 훈련목표 설정 • 그룹별 훈련 실시 • 공통소양교육 • 공통직무교육 • 개별직무교육 • 훈련평가, 피드백	• 훈련목표(수준) 달성 시	• 일경험 결정 • 직무지도원 배치
			• 훈련목표(수준) 미달성 시	• 훈련과정 수료 • 훈련목표 재설정, 타 기관 연계 등

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제2절 모집

1. 모집 과정

시범사업의 참여자는 경계선지능 청년을 위한 주요 전달체계와 서비스기관인 밈센터와 청년센터의 협조를 받아 모집되었다. 1차 시기의 참여자는 기존에 밈센터를 이용한 회원이 다수를 차지하였다.

시범사업의 예정 모집 인원은 총 100명으로 1차 50명 2차 50명으로 나누어 모집하는 것으로 계획하였다. 인원 수를 100명으로 정한 것은 사업 예산과 프로그램을 진행할 수 있는 공간을 고려한 결과다. 시범사업에서 프로그램을 진행하는데 확보된 공간은 많은 인원이 한 곳에서 훈련을 받기에는 협소했다. 그래서 프로그램이나 인원을 나누어서 밈센터, 청년재단, 장애인고용공단 세 군데 나누어 사용할 수 밖에 없는 상황이었다. 주 훈련 장소는 밈센터의 공간을 이용하였으며, 추가적으로 공간이 필요한 경우에는 청년재단의 공간을 활용하였다.

1차 모집 단계(2024년 3월 25일-31일)에서는 경계선지능 청년 중 장애인고용서비스를 받지 못하는 경계선청년을 우선적 대상으로 선정하였다. 신청방식은 QR 코드이다. 시범사업의 신청은 홍보 포스트에 부착된 QR 코드를 통해 신청이 가능하다. QR 코드는 스마트 폰이 있는 사람이라면 누구나 사용이 가능하고 문자, SMS, DM 등에 그림으로 첨부하여 보낼 수 있다. 최근 가장 선호하는 방식으로 간편하고 효율적이기 때문에 점점 더 보편화되고 있다. 시범사업은 홍보를 위해 직접 포스트를 제작하였고 여기에 QR 코드를 삽입하였다. 신청자가 스마트 폰을 이용해 QR 코드를 스캔하면 바로 신청할 수 있는 URL의 랜딩 페이지(Landing Page)로 연결되었다. 서울시 경계선지능인 평생교육 지원센터와 청년센터를 중심으로 사업 홍보를 하고, 시범사업 참여를 희망하는 청년을 선발하였다. 포스터 제작과 함께 홍보는 청년재단과 밈센터가 함께 수행하였다. 홍보방식은 대략 크게 SNS, 온라인 홍보, 언론을 이용하였다. SNS는 카카오 채

널이나 인스타그램, 페이스북을 통해 시범사업을 홍보했다. 온라인 홍보는 청년재단이나 밈센터 홈페이지 공고나 네이버 카페 및 블로그를 이용하였다. 주요 홍보 기관은 카페 느린학습자시민회, 느린학습자 부모회 하랑, 블로그 청년재단, 서울·충북자립지원전담기관 등이었다. 언론 홍보는 세계일보, 한국경제, 문화일보, 전자신문, 청년일보, 뉴스1, 데일리팝 등에 보도자료로 활용하였다. 모집 상담이나 문의는 청년재단과 밈센터가 서울을 기준으로 나누어 담당하였다. 서울 지역의 거주자는 밈센터로 서울 이외의 거주자는 청년재단에서 담당하였다.

〈표 3-4〉 홍보방식

유형	내용
SNS	카카오채널, 인스타그램, 페이스북, 회원대상 문자 홍보
온라인 홍보	청년재단 홈페이지, 밈센터 홈페이지, 카페 느린학습자시민회, 느린학습자 부모회 하랑, 블로그 청년재단, 서울·충북자립지원전담기관 등
언론홍보	세계일보, 한국경제, 문화일보, 전자신문, 청년일보, 뉴스1, 데일리팝 등

2. 모집 대상

모집 대상 청년의 연령은 각 법에 따라 다소 상이하게 제시하고 있으나, 「청년고용촉진 특별법(청년고용법)」 제5조 제1항에 따른 공공기관 청년 의무 고용 관련 청년의 연령은 15세 이상 34세 이하로 제시되어 있다. 시범사업에 참여한 경계선지능 청년의 연령은 20세부터 36세까지 고르게 분포되어 있다. 모집 시 시범사업에 참여 권장 연령은 고등학교 졸업자 이상 39세 이하였다.

모집공고에서 나이를 구체적으로 제시하지는 않았다. 우리나라에서 공식적인 일원화된 청년 나이는 존재하지 않는다. 법마다 지역마다 그리고 학자나 실무자의 관점에 따라 청년의 연령 규정이 다르다. 『청년기본법』에서는 청년 나이를

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

19세에서 34세로 규정하고 있지만 다른 법령과 조례에서 다르게 연령을 적용할 경우 그에 따를 수 있다고 규정하면서 청년의 나이에 대해 해석의 여지를 남겨두고 있다(제 3조). 『청년 고용촉진 특별법 시행령』 제 2조에서는 15세 이상에서 29세 이하로 규정하고 있다. 그러나 지방공기업이 청년 미취업자를 고용할 경우에 15세 이상에서 34세 이하까지 확대 적용하면서 『청년기본법』처럼 청년의 나이를 고정시키지 않았다. 지자체의 청년기본조례에서는 청년의 나이가 지역마다 상이하다. 인천 옹진군의 경우 청년의 나이를 49세로 규정하기도 한다. 또한 현재 추세는 청년의 나이를 37세에서 39세 사이로 상향 조종하고 있는 추세이다[8]. 결론적으로 우리나라에서 청년의 나이는 시점과 지역, 목적, 관점에 따라 다르게 정의 내릴 수 있다. 밈센터의 경우 청년을 만 39세로 자체적으로 정하고 있다. 이는 통상적으로 중장년을 40세 이상으로 정하고 있기 때문에 밈센터에서는 30대까지 청년으로 보고 있다. 이러한 사유로 모집 공고에 연령은 기재하지 않았다. 향후 전국 광역시도를 대상으로 지자체와 협업하여 사업을 진행될 것을 고려하면 지자체 조례에서 대부분 적용하고 있는 15세 이상 39세 이하를 1차 정책대상으로 정하는 것이 현실적으로 타당하다고 판단된다.

〈표 3-5〉 법의 종류에 따른 청년의 나이 구분[9]

구분	내용
청년기본법	19세 이상~34세 이하
청년고용촉진 특별법	15세 이상~29세 이하
지자체의 청년기본조례	지자체 별로 다양(인천 옹진군 49세, 전라남도 45세, 경기도 39세, 경상북도 39세)
밈센터	39세 이하

8) https://www.newspim.com/news/view/20231008000204
9) https://www.newspim.com/news/view/20231008000204

3. 모집 결과

1차 모집의 경우 50명 모집에 3일 만에 59명이 접수되어 조기마감을 하였다. 2차 모집의 경우 50명 모집에 4일 만에 60명이 접수되어 조기마감을 하였다.

가. 성별

신청자의 성별은 1차의 경우 남성이 33명으로 55.9%, 여성은 21명으로 35.6%로 남성이 여성보다 많았다. 2차에서도 남성이 31명으로 51.7%, 여성은 20명으로 33.3% 남성이 여성보다 많았다.

〈표 3-6〉 모집 현황-성별

	구분	남성	여성	모름	총계
1차	수(명)	33	21	5	59
	백분율(%)	55.9	35.6	8.5	100
2차	수(명)	31	20	9	60
	백분율(%)	51.7	33.3	15.0	100

나. 연령

연령별로 살펴보면 1차의 경우 10대가 5명으로 8.5%, 20대가 37명으로 62.7%로 가장 많았으며, 30대는 12명으로 20.3%였다. 2차의 경우 10대가 5명으로 8.3%, 20대가 41명으로 68.3% 가장 많았으며, 30대가 12명으로 20%, 40대 이상이 2명으로 3.3%였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-7〉 모집 현황-연령

	구분	10대	20대	30대	40대 이상	모름	총계
1차	수(명)	5	37	12	-	5	59
	백분율(%)	8.5	62.7	20.3	-	8.5	100
2차	수(명)	5	41	12	2		60
	백분율(%)	8.3	68.3	20.0	3.3		100

다. 거주지역

신청한 지역은 서울, 경기, 그 외 지역으로 나누어 살펴본 결과 1차는 서울지역이 46명으로 85.2%, 2차는 38명으로 63.3%로 전체 인원과 비교하면 상당수를 차지하였다. 그다음은 경기 지역이 1차는 5명으로 9.3%, 2차는 13명으로 21.7%, 그 외 지역은 1차 3명으로 5.6%, 2차 9명으로 15%였다. 신청자들이 서울지역에 집중된 것은 접근성의 문제로 사료된다. 본 사업은 서울의 밈센터와 청년재단이 소재한 종로구에서 수행하기 때문에 교통과 거리가 신청자들 입장에서는 고려사항이 될 수 있다. 그리고 밈센터의 경우 경계선지능인을 위한 제도적 프로그램을 제공하는 유일한 전담기관으로 전담 지원기관이 없는 다른 지역에서 현재 이 시범사업을 수행하기 위해선 지역 내 종합사회복지관 위탁 등 별도의 사업 수행기관 선정이 필요하다.

〈표 3-8〉 모집 현황-거주지역

	구분	서울	경기	그 외 지역	모름	총계
1차	수(명)	47	8	3	1	59
	백분율(%)	79.7	13.5	5.1	1.7	100
2차	수(명)	38	13	9	-	60
	백분율(%)	63.3	21.7	15.0	-	100

제3절 진로컨설팅

1. 참여 조건

진로컨설팅은 구직자에게 적합한 진로를 매칭해주는 전문적인 자문 활동이다. 전문적인 진로컨설팅은 구체적이고 세분화된 콘텐츠를 가지고 있으며 이를 바탕으로 과학적이고 체계적인 절차에 의해 구직자의 욕구를 해결하고 진로 준비를 효율적이고 효과적으로 마련한다. 진로컨설팅단계에서는 경계선지능 청년 진로컨설팅을 통해 진로성숙·직업흥미, 고용서비스 다양성 검사 등 취업 매칭을 위한 자료를 확보한다.

〈표 3-9〉 진로컨설팅 개요

구분	내용	비고
참여인원	100명	1차 53명, 2차 47명
기간	2주간 실기	평가 및 결과 설명 2주 예상
평가인원	4명	직업평가사 1명, 임상심리사 3명, 총 4명
평가도구 (총3종)	(자가척도) 장애대학생용 진로성숙도 (비장애용) 직업흥미 및 적성 검사 (면담/자가척도) 장애인 고용서비스 다양성 검사	
소요시간	1명당 60분 소요	

진로컨설팅 참여 시 필수 서류로 ① 등본 ② 종합심리검사지 또는 웩슬러 검사 결과지를 제출하였다. 시범사업은 두 가지 조건에 의해 선발하였다. 첫 번째 종합심리검사 또는 웩슬러 지능 검사 결과이다. 종합심리검사는 미네소타 다면적 인성검사(MMPI), 웩슬러 지능검사(WAIS), 로르샤흐 검사 등 여러 종류의

검사를 모아놓은 것으로 정서, 인지, 사고, 행동, 생활방식 등 다각적 측면에서 측정이 가능하다[10]. 웩슬러 지능 검사는 통상 IQ로 잘 알려진 검사 방식이다. 웩슬러 지능검사는 우리나라에서 유일하게 사용할 수 있는 법적 지능검사로 언어, 시공간, 작업추론 등 다양한 지표로 구성되어 있으며 한국에서 가장 신뢰하는 검사 방식이다. 지능 지수(아래 IQ)가 85 이상 115 이하면 평균, 71 이상 84 이하면 경계선지능인, 70 이하면 지적장애인에 해당한다.

주지할 점은 경계선지능인을 판정할 때 종합심리검사와 웩슬러 지능검사 사이에 차이가 존재한다. 종합심리검사가 웩슬리 검사를 포함하고 있기 때문에 좀 더 포괄적이고 다양한 측면에 기반한 판정을 한다고 볼 수 있다. 이는 경계선지능인의 개념에서도 알 수 있다. 경계선 지능인의 정의는 하나의 개념으로 정의 내리기 보다 관점에 따라 약간 차이가 있다. 경계선지능인의 다른 명칭은 '느린 학습자', BIF(Boderline Intellectual Functioning)라고도 하며 청년재단에서는 잠재성장청년이라고 표현하는 등 다양한 호칭이 사용된다(전민경, 2021).

1차 진로컨설팅은 2024년 4월 1일부터 4월 12일 사이, 2차 컨설팅은 5월 21일부터 6월 12일 2주간 수행되었다. 본 사업의 진로 컨설팅은 진단과 해석의 2단계로 구성하였다. 첫 번째 단계인 진단은 욕구 조사의 성격으로 장애대학생용 진로성숙도 검사, 직업흥미 및 적성 검사, 장애인 고용서비스 다양성 검사를 실시 하였다. 검사는 국내에서 신뢰성과 타당성을 이미 확보한 표준화된 검사지를 통해 측정하였다. 2번째 해석의 단계에서는 임상심리사가 검사 결과를 바탕으로 진로 컨설팅 참여자에게 설명과 상담을 해주었다. 상담방식은 전화, 이메일, 대면 방식으로 진행되었다.

10) https://namu.wiki/w/%EC%A2%85%ED%95%A9%EC%8B%AC%EB%A6%AC%EA%B2%80%EC%82%AC

〈표 3-10〉 진로 컨설팅 운영 구성

과정명	인원		교육 내용
진로 컨설팅 (1과정)	1차 (53명)	기간	(2주간) 2024. 04. 01.(월) ~ 04. 12.(금) 중 2일 / 진단 1일, 해석 1일
	2차 (47명)		(2주간) 2024. 05. 21.(화) ~ 06. 12.(수) 중 2일 / 진단 1일, 해석 1일
		장소	서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원센터(서울 중구), 청년재단(서울 종로구)
		실시 내용	- 장애대학생용 진로성숙도 검사, 직업흥미 및 적성 검사, 장애인 고용서비스 다양성 검사 - (해석) 임상심리사를 통해 전화/이메일/대면 방법으로 진단결과설명 및 상담 진행

장애인의 직무만족에 대한 연구를 살펴보면 장애인의 특성에 적합한 직무 배치와 역량강화훈련 여부는 일 관련 만족도를 높일 수 있다(최계원, 이영민, 2024). 최근의 연구에서 장애인의 직무적합도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 조사되었다(김현주, 김동일, 2024). 이와 같은 이유로 경계선지능 청년에게도 적합한 직무를 배치하기 위하여 진로 적합성과 직무를 탐색하는 것은 중요하다. 향후 개별 경계선지능 청년의 특성과 욕구에 기반에 진로 설계(이지은, 한상윤, 2024)와 고용 훈련 등의 단계별 지원이 요구된다.

2. 참여자 특징

신청자 54명 중 남성 신청자 1명이 2차 때 다시 신청하는 걸로 하고 중도에 포기함으로써 진로컨설팅에 참여한 인원은 총 53명이다. 참여자의 기본정보 및 인구학적 특징은 다음과 같다.

가. 연령

평균 연령은 25세이며 참여자 중 가장 어린 연령은 19세이며 가장 많은 연령은 36세이다. 그리고 참여자 연령대가 가장 많은 나이는 22세로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

〈표 3-11〉 인구학적 특징-연령

연령	1차	2차
평균	25.08	27.08
최대값	36.00	53
최소값	19.00	19
최빈값	22.00	21.00

나. 지능지수

참여자의 평균 지능은 1차는 IQ 70.64, 2차는 IQ 73.24이다. 참여자 중 지능 가장 높은 참여자는 1차는 IQ 82이며, 2차는 IQ 101이었으며, 가장 낮은 참여자는 1차는 IQ 53, 2차는 IQ 53이었다. 그리고 가장 많은 지능지수는 1차는 IQ 65, 2차는 IQ 77이다. 경계선지능인의 범주가 IQ 71~85 사이인 점을 고려한다면 지적장애인도 상당수 본 프로그램에 참여했다고 해석할 수도 있다. 그러나 본 사업은 상기했듯이 종합 심리검사를 기준으로 신청자를 선발했다. 종합 심리검사는 환경적 요소를 고려한 것으로 지능검사와 같은 의료적 요소 이상의 사회적이며 기능적인 요소가 포함되어 있다. 이에 신청자들의 지능이 낮더라도 다른 요인들을 통해 경계선지능인 상황에 있다고 볼 수 있다.

〈표 3-12〉 인구학적 특징-지능지수

지능지수	1차	2차
평균	70.64	73.27
최대값	82	101
최소값	53	53
최빈값	65	77

다. 학력

학력의 경우 1차의 1명의 무응답자를 제외한 모든 참여자가 고졸 이상의 학력을 소지하고 있었다. 학력을 고졸, 전문대졸, 4년 대졸로 나누어 살펴본 결과 고졸이 1차 32명(60.4%), 2차 24명(51%)으로 가장 많았다. 그다음은 전문대 졸업으로 1차는 15명(28.3%) 2차 18명(38.3%)이었으며 4년제 대졸자도 5명(9.4%), 5명(10.6%)을 차지했다.

〈표 3-13〉 인구학적 특징-학력

최종학력	1차	2차
고졸	32(60.4%)	24(51.1%)
전문대졸	15(28.3%)	18(38.3%)
4년 대졸	5(9.4%)	5(10.6%)
무응답	1(1.9%)	0(0%)
합계	53	47

3. 초기 면접

1차 진로컨설팅 참여자들은 초기 면접지를 통해 구직의 경험 및 욕구에 대한 전반적인 욕구 사정을 수행하였다. 조사 내용은 구직 경험. 취업 경험, 취업 횟수, 퇴직 사유, 취업 욕구, 희망 진로, 희망 임금이었다.

가. 구직 경험

구직 경험은 취업 의지를 살펴볼 수 있는 간접 지표이다. 1차는 60.4%, 2차는 66%가 구직을 시도한 것으로 볼 때 본 사업의 참여자 과반수가 구직 경험이 있는 것으로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-14〉 초기면접-구직 경험

	구직 경험			
	있음	없음	무응답	총계
1차	32(60.4%)	19(35.8%)	2(3.8%)	53(100%)
2차	31(66.0%)	13(27.7%)	3(6.4%)	47(100%)

1) 1차

일반 고용훈련 프로그램의 경우 참여한 경험이 있는 참여자가 18명으로 전체 34%였다. 고용훈련 프로그램에 참여한 적이 없는 참여자는 22명으로 전체 42%였다. 진로 컨설팅 프로그램에 참여한 사람은 고용훈련 프로그램에 참여하지 않은 사람들이 참여한 사람보다 8% 정도로 약간 많았다. 진로 설계, 구직 후 진단 검사 참여 경험에서는 상대적으로 무응답 비율이 47.2%로 높았다. 응답한 사람 중 21명이 없었으며 경험한 사람은 7명으로 전체 13.2% 수준이었다. 자격증 취득 경험의 경우 31(58.5%)명으로 과반수가 자격증을 취득한 경험이 있는 것으로 나타났다. 구인 구직탐색 경험을 물음에 대해 37명이 경험한 것으로 나타났다. 이는 전체 69.8%에 해당된다. 7명(13.2%)은 경험이 없는 것으로 나타났다. 이력서, 자기소개서 작성 등 면접 준비 경험에 대해서도 36(67.9%)명이 있다고 응답하였다. 이는 전체 67.9%에 해당된다. 인턴 경험의 경우 22(41.5%)명이 없다고 응답하였으며, 6명만이 인턴 경험을 한 것으로 나타났다.

요약하자면 참여자들의 구직 준비 경험을 묻는 6개의 질문에서 '구인·구직 사이트 탐색 경험' (69.5%), 이력서, 자기소개서 작성 등 면접 준비 경험이 67.9%, 자격증 취득 경험이 58.5%로 높게 나왔다. 반면 인턴 경험(11.3%), 진로 설계나 구직 후 진단 검사(13.2%)는 상당히 낮은 경험을 한 것으로 나타났다.

2) 2차

2차 프로그램에 참여한 청년들은 고용훈련프로그램에 참여한 경험이 있다가 53.2%로 과반수를 차지했고 없음이 46.8%였다. 진로 설계나 구직 후 진단과 같은 진로 컨설팅과 같은 경험에서 21명인 44%가 경험이 있는 것으로 26명인 55.3%가 없는 것으로 나타났다. 자격증 취득 경험 관련해서 35명인 74.5%가 있는 것으로 11명인 23.4%가 없는 것으로 나타났다. 구인·구직 사이트 탐색 경험에서 76.6%가 있는 것으로 23.4%가 없는 것으로 나타났다. 이력서나 자기소개서 작성과 같은 면접 준비 경험에서도 76.6%가 있는 것으로 23.4%가 없는 것으로 나타났다. 인턴 경험은 14.9%가 경험이 있는 것으로 85.1%가 경험이 없는 것으로 나타났다.

요약하자면 경계선 청년들이 개인적으로 할 수 있는 자격증 취득, 구인·구직 사이트 탐색, 면접 준비 등은 상대적으로 경험을 하였지만 고용프로그램 참여, 진로 컨설팅, 인턴 경험은 다소 낮게 경험하였다. 특히 인턴 경험은 20% 미만으로 상당히 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-15〉 초기면접-구직준비경험

질문 문항		있음	없음	무응답	총계
고용훈련 프로그램 참여 경험이 있습니까?	1차	18(34%)	22(42%)	13(24%)	53(100%)
	2차	25(53.2%)	22(46.8%)		47(100%)
진로 설계, 구직 후 진단 검사 참여 경험이 있습니까?	1차	7(13.2%)	21(39.6%)	25(47.2%)	53(100%)
	2차	21(44.7%)	26(55.3%)		47(100%)
자격증 취득 관련 경험이 있습니까?	1차	31(58.5%)	12(%22.6)	10(18.9%)	53(100%)
	2차	35(74.5%)	11(23.4%)	1(2.1%)	47(100%)
구인, 구직 사이트 탐색 경험이 있습니까?	1차	37(69.8%)	7(13.2%)	9(17.0%)	53(100%)
	2차	36(76.6%)	11(23.4%)		47(100%)
이력서, 자기소개서 작성 등 면접 준비 경험이 있습니까?	1차	36(67.9%)	7(13.2%)	10(18.9%)	53(100%)
	2차	36(76.6%)	11(23.4%)		47(100%)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-15〉 초기면접-구직준비경험 (계속)

질문 문항		있음	없음	무응답	총계
인턴 경험이 있습니까?	1차	6(11.3%)	22(41.5%)	25(47.2%)	53(100%)
	2차	7(14.9%)	40(85.1%)		47(100%)

나. 취업 경험

취업 경험에 관한 질문에서는 전체 50% 이상이 취업 경험을 한 것으로 나타났다. 1차의 경우 52.8%로 28명이 2차는 55.3%로 26명이 취업한 경험이 있는 것으로 나타났다. 취업한 적이 없는 참여자도 40% 이상으로 1차는 24명으로 45.3%, 2차는 42.6%로 20명을 차지하였다.

〈표 3-16〉 초기면접-취업 경험

	있음	없음	무응답	총계
1차	28(52.8%)	24(45.3%)	1(1.9%)	53(100%)
2차	26(55.3%)	20(42.6%)	1(2.1%)	47(100%)

좀 더 구체적으로 4주간 구직활동 경험, 1년 동안 취업 경험, 3년 이내 취업 경험을 물어본 결과 경험이 많지 않은 것으로 나타났다. 1차와 2차 참여자들의 취업 경험에 대해서 취업 경험이 40% 이내로 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

1) 취업 경험

① 1차

최근 4주간 구직활동을 했는지 조사한 결과 58.5%가 하지 않은 것으로 나타났다. 최근 1년 동안 취업한 경험은 13명(24.5%)이 있었으며 14명(26.4%)은

없었다고 응답하였고 무응답은 26명으로 약 49.1%를 차지하였다. 3년 이내에 취업을 경험한 참여자는 16명으로 30.2%에 해당하며 경험이 없다고 응답한 참여자는 12명으로 22.6%에 해당된다.

② 2차

최근 4주간 구직활동을 한 청년은 17명으로 36.2%였으며 1년 동안 취업 경험에 대해서는 14명 즉 29.8%가 경험을 했으며 최근 3년 동안 취업 경험에 대해서는 19명으로 40.4%가 취업 경험이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-17〉 초기면접-취업 경험 질문

질문 문항		있음	없음	무응답	무응답
최근 4주간 구직활동을 했습니까?	1차	8(15.1%)	31(58.5%)	14(26.4%)	53(100%)
	2차	17(36.2%)	30(63.8%)		47(100%)
최근 한 해 동안 취업한 경험이 있습니까(아르바이트 포함)?	1차	13(24.5%)	14(26.4%)	26(49.1%)	53(100%)
	2차	14(29.8%)	33(70.2%)		47(100%)
최근 3년 이내 취업한 경험이 있습니까(아르바이트 포함)?	1차	16(30.2%)	12(22.6%)	25(47.2%)	53(100%)
	2차	19(40.4%)	9(19.1%)	19(40.4%)	47(100%)

2) 취업 횟수

참여자들의 취업 횟수에 대해서 과반수가 1~2번 이하의 경험을 한 것으로 나타났다. 1차의 경우 참여자들의 취업 횟수는 없음과 1~2번이 18명으로 각 27.3%를 차지했으며 그 이상은 거의 없는 것으로 나타났다. 무응답도 14명으로 21.2%였다. 2차의 경우 14명(29.8%)이 없었으며, 1~2번은 31.9%(15명)이었으며, 3~5번은 14.9%(7명), 6번은 6.4%(3명)로 나타났다.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

〈표 3-18〉 초기면접-취업 횟수

	없음	1~2번	3~5번	6번 이상	무응답	총계
1차	18(27.3%)	18(27.3%)	2(3%)	1(1.5%)	14(21.2%)	53(100%)
2차	14(29.8%)	15(31.9%)	7(14.9%)	3(6.4%)	8(17.0%)	47(100%)

3) 취업 직종

참여자들은 취업했던 직업은 사무직, 물류알바, 건물 보안, PC방, 편의점, 음식점 포장 등 다양한 답변을 하였다. 그런데 참여자들이 취업했던 대부분의 직종은 임시직이며 저임금 성격의 불안정한 일자리가 대부분이었다. 참여자들이 취업했던 직종을 다시 단순노동, 서비스업, 사무직으로 분류하였다. 분석 결과 무응답을 제외하고 1차의 경우 서비스업이 18.2%로 단순노동 15.2%보다 높게 나왔다. 사무직도 10.6%였다. 2차는 단순노동이 34.0%, 서비스업 10.6%, 사무직 12%, 무응답이 42.6%였다.

〈표 3-19〉 초기면접-취업 직종

	단순노동	서비스업	사무직	무응답	총계
1차	10(15.2%)	12(18.2%)	7(10.6%)	24(36.4%)	53(100%)
2차	16(34.0%)	5(10.6%)	6(12.8%)	20(42.6%)	47(100%)

퇴직 사유의 경우 무응답이 포함된 기타 사유가 가장 많았다. 이는 대부분 취업을 경험한 일이 일회성이나 단기성의 성격이 강하기 때문으로 판단된다. 기타를 제외하고는 본인의 의사에 근거해서 일을 그만둔 '자의로 실직'이 (1차 19.7%, 2차 21.3%)였으며 다음으로 '계약만료로 인한 퇴직'(1차 10.6%, 2차 21.3%)이었으며 '타의로 실직'(1차 6.1%, 2차 8.5%)이었다.

〈표 3-20〉 초기면접-퇴직 사유

	타의로 실직	자의로 실직	계약만료로 인한 퇴직	기타	총계
1차	4(6.1%)	13(19.7%)	7(10.6%)	29(43.9%)	53(100%)
2차	10(21.3%)	10(21.3%)	4(8.5%)	23(48.9%)	47(100%)

다. 취업 희망

1) 취업 욕구

참여자의 취업 욕구는 높은 것으로 나타났다. 취업 욕구를 측정한 결과 1차의 경우 10점 만점에 7.54점이 2차는 7.26으로 상당히 높은 점수가 나왔다.

〈표 3-21〉 초기면접-취업 욕구

	평균	최대값	최소값	최빈값
1차	7.54	10	3	10
2차	7.26	10	3	5

2) 희망 진로

진로 컨설팅에 참여한 대상들에게 희망하는 직업에 관해 물어본 결과 바리스타가 가장 많았으며 이외에도 조사분 석사, 사무 보조, 영상 사진 편집, 자동차 정비, 사무직, 통역해설사, 사회복지사 등 다양하였다. 이 직업을 다시 단순노동, 서비스업, 사무직으로 분류하여 분석한 결과 1차의 경우 서비스업이 28명으로 전체 42.4%로 가장 많았다. 단순노동과 사무직도 있었으나 높지 않았다. 2차는 단순노동이 34.0%로 가장 많았으며 다음이 사무직(29.8%), 그리고 서비스직(8.5%) 순이었다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-22〉 초기면접-희망 진로

	단순노동	서비스업	사무직	무응답	총계
1차	8(12.1%)	28(42.4%)	7(10.6%)	10(15.2%)	53(100%)
2차	16(34.0%)	4(8.5%)	14(29.8%)	13(27.7%)	47(100%)

3) 희망 임금

참여자들은 취업하면 희망하는 임금에 대해서 적게는 5만 원에 많게는 천만 원까지 있었다. 이들 다시 최저시급(시간당 1만 원 이하), 100만원 이하, 101~200만원, 201~300만원, 301만 원 이상으로 재분류하여 분석하였다. 가장 선호하는 임금은 101만 원에서 200만원 이하로 1차는 30.3%, 2차는 44.7%였으며, 그다음 100만원 이하로 1차는 23.4%, 2차는 25.5% 희망하고 있었다. 결론적으로 진로 컨설팅 참여자들이 희망하는 임금은 근로자의 평균 임금에 비해 낮다는 것을 알 수 있었다.

〈표 3-23〉 초기면접-희망 임금

	최저시급	100만원 이하	101만원 이상 200만원 이하	201만원 이상 300만원 이하	301만원 이상	무응답	총계
1차	4(6.1%)	11(23.4%)	20(30.3%)	8(12.1%)	4(6.1%)		53(100%)
2차		12(25.5%)	21(44.7%)	7(14.9%)	1(2.1%)	6(12.8%)	47(100%)

4) 희망 근로 시간 및 기간

하루에 적절한 근무 시간에 대해서 1차는 19명인 35.8%가 4시간에서 7시간 사이가 가장 적당하다고 인식하고 있었다. 다음으로 13명인 24.5%가 8시간 이상으로 응답하였다. 2차의 경우 8시간 이상이 44.7%로 가장 많았으며, 4시간에서 7시간 이하가 36.2%였다

〈표 3-24〉 초기면접-희망 근로시간

	3시간 이하	4시간 이상~ 7시간 이하	8시간 이상	무응답	총계
1차	9(17.0%)	19(35.8%)	12(22.6%)	13(24.5%)	53(100%)
2차	9(19.1%)	17(36.2%)	21(44.7%)		47(100%)

또한 일주일에 희망하는 근무 일에 대해서는 1차는 32명인 60.4%가 2차는 68.1%가 주 5일 이상 근무를 희망하였으며 12명인 25.5%는 주 5일 미만 근로를 희망하였다.

〈표 3-25〉 초기면접-희망 근로기간

	주 5일 이내	주 5일 이상	무응답	총계
1차	14(26.4%)	32(60.4%)	7(13.2%)	53(100%)
2차	12(25.5%)	32(68.1%)	3 (6.4%)	47(100%)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

4. 진로컨설팅 결과

진로컨설팅을 위한 검사 도구는 장애대학생용 진로성숙도, 장애인 고용서비스 다양성 검사, 직업흥미 및 적성 검사가 활용되었다. 시범사업에서는 경계선지능 청년의 진로 및 직업흥미욕구 파악을 위하여 임상심리상담사, 직업평가사가 기본 검사(1. 장애대학생용 진로성숙도 2. 장애인 고용서비스 다양성 검사 3. 직업흥미 및 적성 검사)를 실시하고 검사 실시 결과에 대한 상담을 제공하였다.

가. 직업 선호도 검사

직업 선호도 검사 결과 참여자들이 어떤 특정 유형에 집중되기보다는 다양하게 분포되어 있었다. 전체 10% 이상을 차지하는 유형으로는 AS형으로 전체 13%(9명)를 차지하였다. 다음으로 SC형으로 12.1%(8명)였다.

〈표 3-26〉 1차 직업선호도검사-직업흥미코드 분포

구분		AS	SC	CS	AC	SE	RC
수(명)	1차	9	8	6	5	4	3
백분율(%)		13.6	12.1	9.1	7.6	6.1	4.5
수(명)	2차	5	6	4	6	-	2
백분율(%)		10.6	12.8	8.5	12.8	-	4.3
구분		RS	AI	CI	CR	EC	AR
수(명)	1차	3	2	2	2	2	1
백분율(%)		4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	1.5
수(명)	2차	-	2	-	2	-	1
백분율(%)		-	4.3	-	4.3	-	2.1

〈표 3-26〉 1차 직업선호도검사-직업흥미코드 분포 (계속)

구분		CA	EA	ES	IC	SA	SR
수(명)	1차	1	1	1	1	1	1
백분율(%)		1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
수(명)	2차	5	1	-	-	6	-
백분율(%)		10.6	2.1	-	-	12.8	-
구분		AE	IA	IE	RA	RE	RI
수(명)	1차	-	-	-	-	-	-
백분율(%)		-	-	-	-	-	-
수(명)	2차	1	1	1	1	1	1
백분율(%)		2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1

〈표 3-27〉 직업선호도검사-직업흥미코드 설명

현실형(R) 현실형 점수가 높은 사람은 활동적이며 실물적인 일을 좋아합니다.

* 명확하고 체계적이며 질서정연한 일을 좋아하고, 기존의 가치와 신념 체계에 위배되지 않는 선에서 원리 원칙적으로 사고하고 명확한 방법을 사용하여 행동하는 경향이 강합니다.
* 전기나 기계, 공학계열 분야와 같이 실제적이고 규칙적인 행동양식이 존재하는 분야를 선호하는 편입니다. 사물을 다루고 조작하는 것을 좋아해 손재주가 있다는 평을 듣는 경우가 많으며 겸손하고 솔직하지만, 스스로 사회적인 영향력을 발휘해야 하는 일과 학문적이고 창의적인 일에 서툴다고 여기는 편입니다.

탐구형(I) 탐구형 점수가 높은 사람은 관찰하고 탐구하며 사고하는 일을 좋아합니다.

* 현상을 비판적이고 분석적으로 관찰하고, 체계적이고 창조적으로 탐구하는 것을 좋아하지만, 규칙적이고 반복적인 활동이나 리더십을 발휘해야 하는 활동은 별로 좋아하지 않습니다. 인간적 감정이나 사회적 환경보다는 자연현상이나 사회현상에 대한 탐구활동에 대한 관심이 많습니다.
* 독립적이며 개방적인 태도로 정보를 수집하고 자료를 분석하며 현상에 대한 결론을 내리는 과정을 거쳐 문제를 해결하는 방식의 일을 선호합니다.

〈표 3-27〉 직업선호도검사-직업흥미코드 설명 (계속)

예술형(A)	예술형 점수가 높은 사람은 창의적이고 변화를 추구하는 일을 좋아합니다.

* 창의적이고 유연한 사고를 즐겨하며 아름다움을 추구하는 경향이 강합니다. 틀에 박힌 일이나 같은 패턴의 일, 변화가 없이 틀에 맞추어서 해야 하는 일을 별로 좋아하지 않습니다.

* 같은 사물이나 현상을 보고도 획일적으로 판단하지 않으며 상상력이 풍부하고 독창적인 편입니다. 예술적 감수성이 뛰어나고 능력을 발휘하며 즐기지만, 명확하고 규칙적인 활동이나 객관적 사실을 추구하는 활동에는 약한 편입니다. 개방적인 사고체계를 소유하고 있어 변화를 주도하고 추구하며 자신의 직감에 의존하여 문제를 해결하려는 경향도 있습니다.

사회형(S)	사회형 점수가 높은 사람은 사람들과 교류하고 협력하는 일을 좋아합니다.

* 타인의 문제를 듣고 공감하고, 도와주고, 치료해주는 것을 선호하며 사람을 상대하는 활동에 능숙합니다. 일반적으로 이타적이며 자애롭고 배려심이 깊은 인물로 평가를 받습니다.
* 사물을 지향하기 보다는 사람과 사람 사이의 관계에 주목하는 경향이 강하여, 다른 사람들에게 어떤 사실을 가르쳐주고 도와주거나 지원해주는 활동을 좋아합니다.

진취형(E)	진취형 점수가 높은 사람은 목표를 정하고 성취하도록 이끄는 것을 좋아합니다.

* 자신이 기획하고 목표설정한 것을 실행시키는 데 탁월한 능력을 보이는 유형입니다. 개인과 조직의 목표를 달성하거나 경제적인 이익을 추구하기 위한 활동을 선호하며, 타인에게 영향력을 발휘하는 일을 하고 싶어 합니다. 계획하고 목표설정하며 추진하고 있는 일을 성공적으로 이끌기 위해 다른 사람들을 설득하거나 협상을 하는 등 사회성을 발휘하기도 합니다.

관습형(C)	관습형 점수가 높은 사람은 조직적이고 안정적이며 체계적인 일을 좋아합니다.

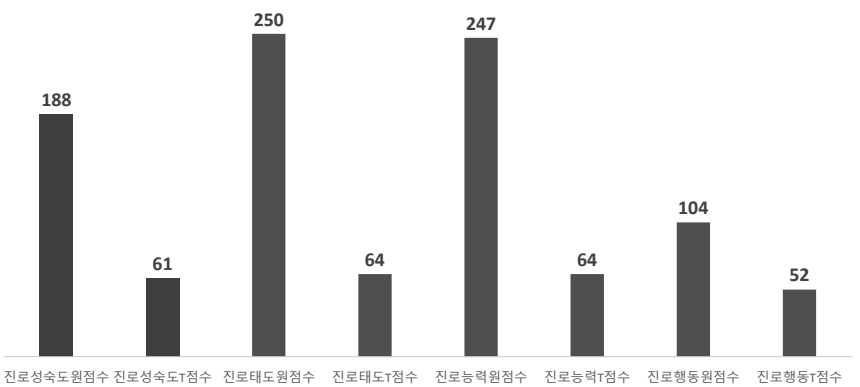
* 조직적이고 체계적이며 규칙과 시스템이 잡혀 있는 일을 좋아하고, 규정이나 시스템 등이 없이 불확실하고 애매하며 시시각각 변화하는 일을 피하려는 경향이 강합니다.
* 수립되어 있는 시스템에 적응하여 규칙에 맞게 성실하고 분명하면서도 체계적으로 일을 하는 것을 좋아하여, 서류 작성 및 기록 등과 같은 사무적인 일에 능력을 발휘합니다. 문제 상황에서 변화를 추구하거나 비판하기 보다는 조심스럽고 체계적으로 해결계획을 세우는 편입니다.

나. 진로 성숙도 검사

진로성숙도는 진로와 관련된 의사결정 및 선택할 수 있는 준비도를 의미하며, 개별적 진로 관련 욕구와 능력에 적합한 진로를 설계하기 위한 기초자료가 된다(이민영 외, 2024). 진로 성숙도 검사란 참여자들이 진로를 탐색과 결정을 하는데 필요한 태도 능력, 행동 등을 평가하여 진로에 대한 어느 정도 준비가 스스로 되어있는지 파악하는 것이다. 시범사업에서 검사지는 장애인고용개발원에서 사용하고 있는 '발달장애인용 장애인 청소년 진로 성숙도 검사지 자기 보고형'을 사용하였다. 이 진로 성숙도 검사는 진로성숙, 진로 태도, 진로 능력, 진로 행동으로 구성되어 있다. T점수가 56점 이상이면 높음, 46~55점 사이면 보통, 45점 이하면 낮은 것으로 해석한다.

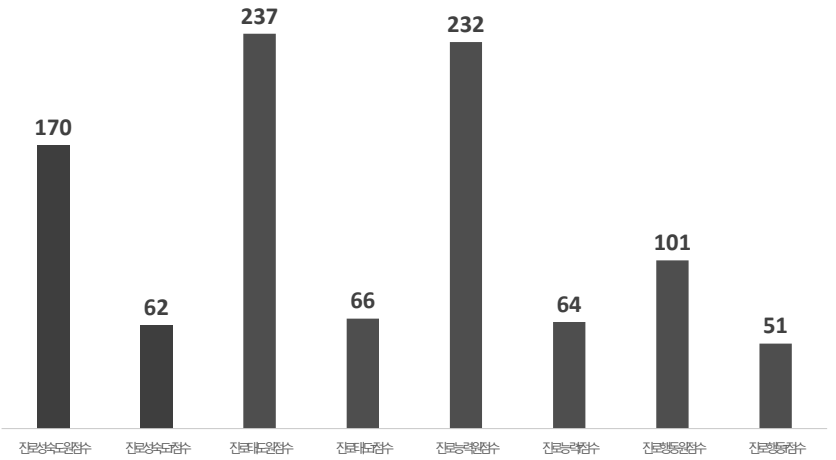
본 분석 결과 진로성숙도 총점수는 1차, 2차 모두 60점 이상으로 높은 편이었으며, 진로 행동을 제외하고 진로태도, 진로 능력 부분에서 60점 이상으로 높았다.

[그림 3-3] 진로성숙도 검사-원점수와 T점수 평균(1차)



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 3-4] 진로성숙도 검사-원점수와 T점수 평균(2차)



전체적으로 진로 성숙도는 3점 만점에 2.66으로 상당히 높은 편이었다. 이 중 진로태도 수준이 2.92로 가장 높았으며 다음이 진로능력 수준으로 2.91이었으며, 다음으로 진로 성숙 수준이 2.74였으며, 진로 행동 수준이 2.21로 상대적으로 가장 낮은 수준이었다.

〈표 3-28〉 진로성숙도 검사-영역별 수준

진로성숙 수준	2.74	3 : 높음 2 : 보통 1 : 낮음
진로태도 수준	2.92	
진로능력 수준	2.91	
진로행동 수준	2.21	
총 점 수	2.66	

1) 진로 태도

진로태도는 '일의 중요성' '계획성' '독립성', '진로 확신성'의 하위 척도로 구성되어 있다. 진로태도의 T점수는 1차가 64점, 2차가 66점으로 매우 높은 편이었다. 하위 항목별 살펴보면 일의 중요성(1차 76.9 점, 2차 74점)과 독립성은 60점대(1차 61.4점, 2차 60.1점), 진로 확신성(1차 57.9점, 2차 55.5점)은 높았지만 계획성(1차 53.6점, 2차 51.2점)은 중간 수준이었다. 요약하자면 진로태도에서 참여자들은 일에 대한 중요성은 높게 인식하는 반면 계획성 부분에서 상대적으로 약하다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-29〉 진로성숙도 검사-진로태도 원점수와 T점수

대영역	하위영역	원점수					T점수				
		평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차	평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차
진로태도	일의 중요성	11.3	12.0	7.0	12.0	1.0	76.9	82.0	50.0	82.0	6.5
	계획성	11.3	14.0	8.0	12.0	1.9	53.6	65.0	41.0	56.0	7.3
	독립성	10.4	12.0	6.0	11.0	1.5	61.4	70.0	39.0	64.0	7.7
	진로 확신성	8.1	10.0	5.0	8.0	1.3	57.9	70.0	39.0	57.0	8.3

① 일의 중요성

일의 중요성의 경우 T점수가 76.9점으로 매우 높은 것으로 나타났다. 이 수준은 직업에 대한 의미와 자신의 꿈을 위해 직업을 가지려는 태도를 갖추고 있으며 일에 대한 가치관이 정립된 상태로 해석된다. 최대값은 82점에서부터 최소값은 50이었다. 그리고 최빈값은 82점이었다. 일의 중요성은 진로태도를 측정하는 다른 하위 변수보다 가장 높은 점수를 보여주었다.

〈표 3-30〉 진로태도-일의 중요성

대영역	하위영역	원점수					T점수				
		평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차	평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차
진로태도	일의 중요성	11.3	12.0	7.0	12.0	1.0	76.9	82.0	50.0	82.0	6.5
	계획성	11.3	14.0	8.0	12.0	1.9	53.6	65.0	41.0	56.0	7.3
	독립성	10.4	12.0	6.0	11.0	1.5	61.4	70.0	39.0	64.0	7.7
	진로 확신성	8.1	10.0	5.0	8.0	1.3	57.9	70.0	39.0	57.0	8.3
2차											
진로태도	일의 중요성	11.2	12.0	8.0	12.0	1.2	74.0	82.0	53.0	82.0	8.3
	계획성	10.6	14.0	7.0	9.0	2.2	51.2	65.0	37.0	45.0	8.7
	독립성	10.2	12.0	6.0	11.0	1.8	60.1	70.0	39.0	64.0	9.0
	진로 확신성	7.7	10.0	5.0	9.0	1.5	55.5	70.0	39.0	64.0	9.1

② 계획성

계획성의 평균 T 점수는 1차가 53.6점, 2차가 51.2점으로 진로 태도에서 가장 낮은 점수였다. 이는 보통 수준으로 관심이 있는 진로나 직업을 갖기 위해 계획을 세우려는 노력은 하지만 적극적이지 않은 상태다. 이에 구체적인 계획을 세우는 노력이 필요한 단계로 해석된다. 최대값은 65점이었으며 최소값은 41점으로 최빈값은 56점이었다.

③ 독립성

독립성의 경우 평균 T점수는 1차가 61.4점, 2차가 60.1점으로 높은 수준이었다. 이 수준은 '자신의 미래 진로나 직업, 관련 정보에 대해 스스로 선택하고 여기에 대한 책임감'이 있는 단계로 해석된다.

④ 진로 확신성

진로 확신성의 T 점수는 1차가 57.9 점, 2차가 60.1점으로 높은 편이었다. 이 수준은 '자신의 진로 방향을 확실하게 말 할 수 있고 희망하는 직업에 대한 확신'이 있는 단계이다. 이는 사례관리나 맞춤 서비스를 통해 개별적인 진로 설계가 가능하다는 것을 의미한다.

2) 진로 능력

진로 능력은 '자기 이해', '진로의사결정', '직업세계이해 능력', '직업적응 능력'으로 구성되어 있다. 1차와 2차의 점수를 살펴보면 다소 차이는 있지만 대체로 직업적응 능력(1차 69.4점, 2차 10.6점)이 가장 높았으며 진로의사결정(1차 61.6점, 2차 65.3점)과 자기 이해(1차 60.6점, 2차 58.2점), 그리고 직업세계 이해능력(1차 55.6점, 2차 54.1점)순이었다.

〈표 3-31〉 진로성숙도 검사-진로능력 원점수와 T점수

대영역	하위영역	원점수					T점수				
		평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차	평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차
진로능력 1차	자기 이해	13.6	16.0	10.0	16.0	1.9	60.6	70.0	47.0	63.0	7.1
	진로 의사 결정	6.9	8.0	4.0	8.0	1.2	61.6	70.0	41.0	70.0	8.6
	직업 세계 이해 능력	14.3	18.0	9.0	14.0	2.1	55.6	71.0	36.0	51.0	8.1
	직업 적응 능력	10.6	12.0	6.0	12.0	1.4	69.4	78.0	41.0	78.0	8.7

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-31〉 진로성숙도 검사-진로능력 원점수와 T점수 (계속)

대영역	하위영역	원점수					T점수				
		평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차	평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차
진로능력 2차	자기이해	13.1	16	9	16	2.4	58.2	70	42	66	8.9
	진로의사결정	6.5	8	4	8	1.4	58.1	70	40	70	10.4
	직업세계이해능력	14	18	10	11	2.6	54.1	71	39	51	9.9
	직업적응능력	9.9	12	6	12	1.8	65.3	78	41	60	10.2

① 자기 이해

자기이해의 T점수는 1차는 60.6점, 2차는 58.2점이었다. 이는 T 점수 기준으로 했을 때 높은 편에 포함되며, '자신의 장애명과 특성을 알고 성격 및 신체의 강점과 약점을 파악하고 있으며, 현재 자신의 진로와 준비 상태에 대해 잘 알고 있는 상태'로 해석된다.

② 진로의사결정

진로의사결정의 T 점수는 1차 61.6점, 2차는 58.1점으로 이는 T 점수 기준으로 했을 때 높은 편에 포함된다. 이는 '진로를 결정할 때 중요한 우선순위를 정하고 자신에게 적합한 진로를 합리적으로 결정하여 선택할 수 있는 수준'이다.

③ 직업세계이해 능력

직업세계이해 능력의 T 점수는 1차 55.6점, 2차 54.1으로 T 점수 기준으로 높음과 보통 사이에 해당된다. 이 변수는 진로 능력을 측정하는 다른 하위 변수보다 가장 낮았다. 그러나 높음에 가까웠기 때문에 '자신의 관심 분야는 물론 다양한 직업 종류, 직무내용, 근무 환경 등을 잘 알 수 있으며, 직업 세계에 대한 이해를 바탕으로 변화를 예측할 수 있는 수준'으로 해석할 수 있다.

④ 직업적응 능력

직업적응능력의 T 점수는 1차 69.4점, 2차 58.1점으로 진로능력을 측정하는 다른 하위 변수보다 가장 높은 점수였다. 이 단계는 '대인관계능력, 문제해결능력, 자기옹호능력 등 직업적응에 요구되는 능력을 갖추고 있으며 그 능력을 활용하여 직장생활에서 발생하는 다양한 상황에 유연하게 대처하고 적응해 나갈 수 있는 수준'으로 해석된다.

3) 진로 행동

진로 행동은 참여자들의 구직에 대한 적극성을 탐색하는 지표로 진로탐색활동과 진로준비행동이 있다. 진로행동은 진로 성숙도를 측정하는 다른 하위 변수인 진로태도와 진로 능력보다 낮았다. 그리고 진로 행동에서 진로 탐색이 진로준비 행동보다 높은 편이었다. 전반적으로 참여자들의 진로 행동은 50점대로 중간 수준이었다. 이는 참여자들이 구직 활동에 좀 더 적극성이 필요하다고 해석할 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-32〉 진로성숙도 검사-진로행동 원점수와 T점수

대영역	하위영역	원점수					T점수				
		평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차	평균	최대값	최소값	최빈값	표준편차
진로행동 1차	진로탐색행동	11.3	14.0	7.0	12.0	2.0	54	65.0	35	57.0	8.3
	진로준비행동	13.5	18.0	9.0	12.0	2.5	50.4	65.0	35.0	48.0	7.8
진로행동 2차	진로탐색행동	10.7	14	7	11	2.1	51.6	68	35	52	9.1
	진로준비행동	13.6	18	9	14	2.6	51.4	72	35	52	8.5

① 진로탐색행동

진로탐색행동의 T점수는 1차 54점, 2차는 51.6점으로 '중간' 수준에 해당된다. 이 수준은 '자신의 진로를 탐색하기 위하여 주변 자원을 활용하는 능력을 어느 정도 갖추고 있으나, 조금 더 다양한 자원을 스스로 찾아보려는 노력이 필요하며, 경험하지 못한 학교 내외의 진로탐색활동에도 조금 더 관심을 가져볼 필요가 있는 단계'로 해석된다.

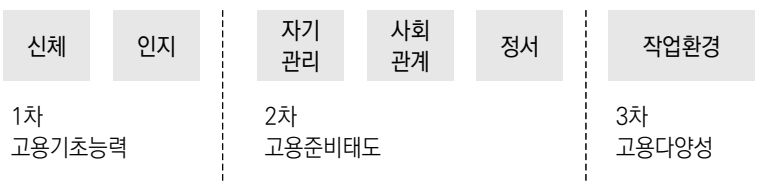
② 진로준비행동

진로준비행동의 T 점수는 1차는 50.4점, 2차는 51.4점으로 '중간' 수준이었다. 이 점수는 진로성숙도를 측정하는 하위 변수들 사이에 가장 낮은 점수이다. 이 수준은 '자신의 진로를 탐색하기 위하여 주변 자원을 활용하는 능력을 어느 정도는 갖추고 있으나 조금 더 다양한 자원을 스스로 찾아보려는 노력이 필요하며 아직 경험하지 못한 학교 내외의 진로탐색활동에도 조금 더 관심을 가져볼 필요가 있는 단계'로 해석된다.

다. 장애인 고용서비스 다양성 검사

장애인 고용서비스 다양성 검사는 경계선지능 청년의 고용지원 필요도를 파악하기 위한 목적으로 실시된다. 구체적인 문항은 1차 - 고용기초능력 검사(신체검사 11문항, 인지영역 12문항), 2차 고용준비태도(자기관리 영역 5문항, 사회관계 문항 13문항, 정서 영역 10문항), 3차 고용다양성환경 검사(작업환경 영역 17문항)으로 구성되었다(이미지, 장세영, 2023).

[그림 3-5] 고용서비스 다양성 검사



상기 장애인 고용서비스 다양성 검사를 경계선지능 청년에게 실시하는 이유는 경계선지능 청년의 고용지원 필요 수준을 파악하고 맞춤형 지원서비스를 제공하기 위함이다. 구체적으로 이 검사를 통해 총 5단계의 서비스 대상자(생활·활동 대상자, 전반적 대상자, 제한적 대상자, 간헐적 대상자, 잠재적 대상자)를 구분하고 각기 필요한 고용지원을 제공할 수 있다는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

장애인 고용서비스 다양성 검사(신체, 인지, 자기관리, 사회관계, 정서)를 실시하였다. 또한, 2023년 한해 고용지원 필요도 사업을 통해 유입된 공단 서비스 대상자 가운데, 유사 특성을 가진 경증 정신장애, 지적장애, 자폐성 집단을 추출하여 경계선지능인 집단 간 비교분석을 실시하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

1) 고용서비스 다양성 검사 결과

본 분석에 사용된 점수는 장애인을 대상으로 개발된 규준에 원점수를 적용하여 얻어진 표준점수이며, 20점이 최하점수이고 80점이 최고점수, 50점을 평균 점수로 해석할 수 있다. 분석 결과에 따르면, 경계선지능인의 신체영역 고용서비스 요구수준은 35.92점(Sd=13.166), 인지영역 요구수준은 45.43(Sd=5.117)으로 평균보다 낮은 수준인 것으로 나타났다. 또한, 자기관리영역 요구수준은 52.02(Sd=12.313), 사회관계 영역 요구수준은 51.90(Sd=8.336), 정서 영역 요구수준 55.58(Sd=11.838)로 평균과 근접한 수준인 것으로 나타났다. 이어 신체 영역과 인지 영역의 환산점수의 합을 다시 규준에 적용하여 계산한 고용기초능력은 44.79(Sd=5.875)로 평균보다 낮았고, 자기관리 영역, 사회관계 영역, 정서 영역을 합하여 환산한 고용준비태도는 55.55(Se=6.876)로 평균보다 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 전체 환산점수는 51.42(Se=4.872)으로 역시 평균보다 높은 수준인 것으로 나타났다. 장애인 고용서비스 다양성 검사 결과를 토대로 서비스 대상자 유형과 지원 유형을 분석한 결과, 간헐적 서비스 지원 대상자가 17명(17.0%), 제한적 서비스 지원 대상자가 78명(78.0%), 전반적 서비스 지원 대상자가 2명(2.0%)이며, 제한적 서비스 대상자가 가장 많은 것으로 나타났다. 이를 지원 유형으로 구분하여 재분석한 결과, 지원 대상은 20명(20.0%), 중점지원 대상은 80명(80.0%)로 중점지원 대상이 약 4배 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-33〉 고용서비스 다양성 검사 참여자

성별		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
유효	남	63	63.0	63.0	63.0
	여	37	37.0	37.0	100.0
	전체	100	100.0	100.0	

〈표 3-34〉 고용서비스 다양성 검사 참여자 - 연령대별

연령대		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
유효	10대(18~19세)	20	20.0	20.0	20.0
	20대(20~29세)	65	65.0	65.0	85.0
	30대(30~39세)	13	13.0	13.0	98.0
	40대(40~49세)	2	2.0	2.0	100.0
	전체	100	100.0	100.0	

〈표 3-35〉 고용서비스 다양성 검사 결과

		신체	인지	자기 관리	사회 관계	정서	고용 기초능력	고용 준비태도	전체 점수
평균	원점수	1.97	4.15	3.54	9.55	7.60	44.79	55.55	51.42
	T점수	35.92	45.43	52.02	51.90	55.58			
표준 편차	원	2.23	2.46	2.16	4.97	3.95	5.875	6.876	4.872
	표준	2.32	13.16	5.11	12.31	8.33			

〈표 3-36〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 고용서비스 유형

고용서비스 유형		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
유효	잠재적 고용서비스	3	3.0	3.0	3.0
	간헐적 고용서비스	17	17.0	17.0	20.0
	제한적 고용서비스	78	78.0	78.0	98.0
	전반적 고용서비스	2	2.0	2.0	100.0
	전체	100	100.0	100.0	

〈표 3-37〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 중점고용지원 여부

지원대상		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적 퍼센트
유효	고용지원	20	20.0	20.0	20.0
	중점고용지원	80	80.0	80.0	100.0
	전체	100	100.0	100.0	

2) 유사정책대상 비교분석 결과

〈표 3-38〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교1

		N	평균	표준 편차	표준 오차	95% 신뢰구간		최소값	최대값
						하한	상한		
신체	경계선지능인	100	35.92	13.166	1.317	33.31	38.53	20	61
	지적장애인	241	38.39	13.686	0.882	36.65	40.13	20	73
	자폐성장애인	124	39.49	13.566	1.218	37.08	41.90	20	71
	정신장애인	35	37.69	12.637	2.136	33.34	42.03	20	57
	전체	500	38.12	13.499	0.604	36.93	39.31	20	73
인지	경계선지능인	100	45.43	5.117	0.512	44.41	46.45	20	55
	지적장애인	241	55.96	11.068	0.713	54.56	57.37	20	80
	자폐성장애인	124	59.36	12.958	1.164	57.06	61.67	20	80
	정신장애인	35	44.49	6.581	1.112	42.22	46.75	20	56
	전체	500	53.90	11.770	0.526	52.86	54.93	20	80

〈표 3-38〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교1 (계속)

		N	평균	표준 편차	표준 오차	95% 신뢰구간		최소값	최대값
						하한	상한		
자기 관리	경계선지능인	100	52.02	12.313	1.231	49.58	54.46	20	75
	지적장애인	241	55.33	11.253	0.725	53.90	56.76	20	80
	자폐성장애인	124	59.06	12.758	1.146	56.80	61.33	20	80
	정신장애인	35	49.63	10.155	1.716	46.14	53.12	20	67
	전체	500	55.19	12.085	0.540	54.13	56.26	20	80
사회 관계	경계선지능인	100	51.90	8.336	0.834	50.25	53.55	20	68
	지적장애인	241	54.21	8.120	0.523	53.18	55.24	20	80
	자폐성장애인	124	59.59	9.006	0.809	57.99	61.19	40	80
	정신장애인	35	51.23	6.107	1.032	49.13	53.33	41	60
	전체	500	54.87	8.745	0.391	54.10	55.64	20	80
정서	경계선지능인	100	55.58	11.838	1.184	53.23	57.93	20	80
	지적장애인	241	46.19	12.261	0.790	44.63	47.74	20	80
	자폐성장애인	124	49.71	12.907	1.159	47.42	52.00	20	78
	정신장애인	35	53.34	10.666	1.803	49.68	57.01	20	73
	전체	500	49.44	12.755	0.570	48.32	50.56	20	80

분산의 동질성 검정 결과 인지영역의 Levene 통계량 유의확률이 .000수준에서 유의하여, 집단간 동실적이 확보되지 않았고, 이에 등분산을 가정하지 않았을 때 산출하는 사후분석값 Dunnett의 T3 값을 산출하고자 하였다. 그 외에 신체, 자기관리, 사회관계 영역은 모두 Levene 통계량 유의확률이 .005 이상으

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

로 동질성이 확보되어 등분산을 가정할때의 산출값이 Scheffe값을 산출하여 보고하고자 하였다.

〈표 3-39〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교2

ANOVA		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
신체	집단-간	741.569	3	247.190	1.360	0.254
	집단-내	90183.231	496	181.821		
	전체	90924.800	499			
인지	집단-간	15002.006	3	5000.669	45.830	0.000
	집단-내	54120.586	496	109.114		
	전체	69122.592	499			
자기관리	집단-간	3953.463	3	1317.821	9.483	0.000
	집단-내	68928.719	496	138.969		
	전체	72882.182	499			
사회관계	집단-간	4212.986	3	1404.329	20.518	0.000
	집단-내	33948.822	496	68.445		
	전체	38161.808	499			
정서	집단-간	6862.808	3	2287.603	15.268	0.000
	집단-내	74314.392	496	149.827		
	전체	81177.200	499			

먼저, F값이 신체영역이 1.36, 인지영역이 45.83, 자기관리가 9.483, 사회관계는 20.518, 정서는 15.268으로 신체영역을 제외하고는 모두 유의확률 .000 수준에서 유의하여 집단별 차이가 통계적으로 유의미함을 알 수 있다.

〈표 3-40〉 일원배치 분산분석 결과

종속변수				평균차이 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간		차이분석 비교 (p<.05에서 유의한 차이)
							하한	상한	
신체	Scheffe	경계선지능인	지적장애인	-2.470	1.604	0.500	-6.97	2.03	자폐>지적>정신>경계
			자폐성장애인	-3.572	1.812	0.275	-8.66	1.51	
			정신장애인	-1.766	2.648	0.931	-9.19	5.66	
		지적장애인	경계선지능인	2.470	1.604	0.500	-2.03	6.97	
			자폐성장애인	-1.102	1.490	0.908	-5.28	3.08	
			정신장애인	0.704	2.439	0.994	-6.14	7.55	
		자폐성장애인	경계선지능인	3.572	1.812	0.275	-1.51	8.66	
			지적장애인	1.102	1.490	0.908	-3.08	5.28	
			정신장애인	1.806	2.581	0.921	-5.43	9.05	
		정신장애인	경계선지능인	1.766	2.648	0.931	-5.66	9.19	
			지적장애인	-0.704	2.439	0.994	-7.55	6.14	
			자폐성장애인	-1.806	2.581	0.921	-9.05	5.43	
인지	Dunnett T3	경계선지능인	지적장애인	-10.533*	0.878	0.000	-12.85	-8.21	자폐>지적>경계>정신 (자폐,지적>경계, 정신)
			자폐성장애인	-13.933*	1.271	0.000	-17.32	-10.55	
			정신장애인	0.944	1.225	0.968	-2.41	4.29	
		지적장애인	경계선지능인	10.533*	0.878	0.000	8.21	12.85	
			자폐성장애인	-3.400	1.365	0.078	-7.02	0.22	
			정신장애인	11.477*	1.321	0.000	7.90	15.06	
		자폐성장애인	경계선지능인	13.933*	1.271	0.000	10.55	17.32	
			지적장애인	3.400	1.365	0.078	-0.22	7.02	
			정신장애인	14.877*	1.610	0.000	10.57	19.19	

〈표 3-40〉 일원배치 분산분석 결과 (계속)

종속변수				평균차이 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간		차이분석 비교 (p<.05에서 유의한 차이)
							하한	상한	
		정신장애인	경계선지능인	-0.944	1.225	0.968	-4.29	2.41	
			지적장애인	-11.477*	1.321	0.000	-15.06	-7.90	
			자폐성장애인	-14.877*	1.610	0.000	-19.19	-10.57	
자기관리	Scheffe	경계선지능인	지적장애인	-3.308	1.402	0.136	-7.24	0.63	자폐>지적>경계>정신 (자폐>지적, 경계, 정신)
			자폐성장애인	-7.045*	1.584	0.000	-11.49	-2.60	
			정신장애인	2.391	2.315	0.785	-4.10	8.89	
		지적장애인	경계선지능인	3.308	1.402	0.136	-0.63	7.24	
			자폐성장애인	-3.737*	1.303	0.043	-7.39	-0.08	
			정신장애인	5.699	2.132	0.069	-0.28	11.68	
		자폐성장애인	경계선지능인	7.045*	1.584	0.000	2.60	11.49	
			지적장애인	3.737*	1.303	0.043	0.08	7.39	
			정신장애인	9.436*	2.256	0.001	3.11	15.77	
		정신장애인	경계선지능인	-2.391	2.315	0.785	-8.89	4.10	
			지적장애인	-5.699	2.132	0.069	-11.68	0.28	
			자폐성장애인	-9.436*	2.256	0.001	-15.77	-3.11	
사회관계	Scheffe	경계선지능인	지적장애인	-2.307	0.984	0.140	-5.07	0.45	자폐>지적>경계>정신 (자폐>지적, 경계, 정신)
			자폐성장애인	-7.689*	1.112	0.000	-10.81	-4.57	
			정신장애인	0.671	1.625	0.982	-3.89	5.23	
		지적장애인	경계선지능인	2.307	0.984	0.140	-0.45	5.07	
			자폐성장애인	-5.381*	0.914	0.000	-7.95	-2.82	
			정신장애인	2.979	1.497	0.267	-1.22	7.18	

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-40〉 일원배치 분산분석 결과 (계속)

종속변수				평균차이 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간		차이분석 비교 (p<.05에서 유의한 차이)
							하한	상한	
		자폐성장애인	경계선지능인	7.689*	1.112	0.000	4.57	10.81	
			지적장애인	5.381*	0.914	0.000	2.82	7.95	
			정신장애인	8.360*	1.584	0.000	3.92	12.80	
		정신장애인	경계선지능인	-0.671	1.625	0.982	-5.23	3.89	
			지적장애인	-2.979	1.497	0.267	-7.18	1.22	
			자폐성장애인	-8.360*	1.584	0.000	-12.80	-3.92	
정서	Scheffe	경계선지능인	지적장애인	9.393*	1.456	0.000	5.31	13.48	경계>정신>자폐>지적 (경계, 정신>자폐, 지적)
			자폐성장애인	5.870*	1.645	0.006	1.26	10.49	
			정신장애인	2.237	2.404	0.834	-4.51	8.98	
		지적장애인	경계선지능인	-9.393*	1.456	0.000	-13.48	-5.31	
			자폐성장애인	-3.523	1.353	0.081	-7.32	0.27	
			정신장애인	-7.156*	2.214	0.016	-13.37	-0.95	
		자폐성장애인	경계선지능인	-5.870*	1.645	0.006	-10.49	-1.26	
			지적장애인	3.523	1.353	0.081	-0.27	7.32	
			정신장애인	-3.633	2.343	0.493	-10.21	2.94	
		정신장애인	경계선지능인	-2.237	2.404	0.834	-8.98	4.51	
			지적장애인	7.156*	2.214	0.016	0.95	13.37	
			자폐성장애인	3.633	2.343	0.493	-2.94	10.21	

*. 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

일원배치 분산분석 결과, 신체영역은 자폐〉지적〉정신〉경계선 순으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았고, 인지영역은 자폐〉지적〉경계〉정신 순으로 나타났고, 통계적 유의성을 살펴본 결과 자폐,지적〉경계, 정신으로 나타났다. 즉, 자폐와 지적장애의 인지수준은 통계적으로 유의미한 차이가 없고, 경계성 지능인과 정신장애인은 통계적으로 유의미한 차이가 없으나, 발달장애(자폐성 장애, 지적장애)와 경계선지능인은 인지영역에 유의한 차이가 나타나 발달장애가 인지적으로는 더 높은 서비스 요구도가 있는 것(어려움이 큰 것)을 알 수 있었다. 자기관리와 사회관계에서는 자폐〉지적〉경계〉정신 순으로 나타났으나 자폐성 장애인은 지적장애, 경계선지능인, 정신장애인과 모두 통계적으로 유의하게 차이를 보였고, 그 외의 집단에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 자기관리와 사회관계 영역에서는 가장 높은 서비스 요구도(어려움)이 있는 자폐성 장애인을 제외하고 그 외에 지적장애와 경계선지능인, 정신장애는 유사한 서비스 요구도(어려움)이 있는 것으로 나타나, 경계선지능인은 지적장애와 자기관리 및 사회관계 영역에서 유사한 서비스 요구도(어려움)을 가지는 것을 알 수 있다. 마지막으로 정서영역은 경계〉정신〉자폐〉지적 순으로 나타났으나 통계적 유의성 검정 결과, 경계선지능인과 정신장애는 차이가 유의한 나타나지 않고, 자폐성 장애와 지적장애도 유의한 차이가 나타나지 않았지만, 경계선지능인과 정신장애는 발달장애(자폐성 장애, 지적장애)와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 정리하면, 경계선지능인은 정신장애와 정서영역에서 유사한 서비스 요구도(어려움)이 있고, 발달장애(자폐성 장애, 지적장애)보다 더 높은 서비스 요구도(어려움)을 가지는 것을 알 수 있다.

결론적으로 경계선지능 청년 집단은 인지영역의 서비스 요구도는 발달장애(자폐성 장애, 지적장애)보다는 높지 않지만, 자기관리와 사회관계에서는 지적장애, 정신장애와 유사한 서비스 요구도(어려움)을 가지는 것을 알 수 있다. 마지막으로 정서영역에서는 정신장애와 유사한 서비스 요구도(어려움)이 있고, 발달장애(자폐성 장애, 지적장애)보다는 오히려 더 높은 서비스 요구도(어려움)을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 3-41〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교3

기술통계		N	평균	표준 편차	표준 오차	95% 신뢰구간		최소값	최대값
						하한	상한		
고용기초능력	경계선지능인	100	44.79	5.875	0.587	43.62	45.96	37	55
	지적장애인	241	50.27	8.409	0.542	49.20	51.34	20	67
	자폐성장애인	124	52.22	9.719	0.873	50.49	53.95	20	75
	정신장애인	35	45.09	6.161	1.041	42.97	47.20	37	58
	전체	500	49.29	8.638	0.386	48.54	50.05	20	75
고용준비태도	경계선지능인	100	55.55	6.876	0.688	54.19	56.91	35	70
	지적장애인	241	54.57	5.843	0.376	53.83	55.31	35	70
	자폐성장애인	124	57.81	7.099	0.638	56.55	59.08	36	72
	정신장애인	35	54.11	4.945	0.836	52.42	55.81	42	62
	전체	500	55.54	6.463	0.289	54.97	56.11	35	72
전체점수	경계선지능인	100	51.42	4.872	0.487	50.45	52.39	41	61
	지적장애인	241	53.76	6.166	0.397	52.98	54.54	36	68
	자폐성장애인	124	56.52	7.561	0.679	55.17	57.86	32	74
	정신장애인	35	50.89	4.664	0.788	49.28	52.49	41	62
	전체	500	53.77	6.491	0.290	53.20	54.34	32	74

분산의 동질성 검정 결과 고용기초능력과 전체점수의 Levene 통계량 유의확률이 .000수준에서 유의하여, 집단간 동실적이 확보되지 않았고, 이에 등분산을 가정하지 않았을 때 산출하는 사후분석값 Dunnett의 T3 값을 산출하고자 하였다. 반면에 고용준비태도는 Levene 통계량 유의확률이 .005 이상으로 동질성이 확보되어 등분산을 가정할때의 산출값이 Scheffe값을 산출하여 보고하고자 하였다.

〈표 3-42〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교4

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
고용기초능력	집단-간	3937.859	3	1312.620	19.554	0.000
	집단-내	33295.923	496	67.129		
	전체	37233.782	499			
고용준비태도	집단-간	940.131	3	313.377	7.809	0.000
	집단-내	19904.147	496	40.129		
	전체	20844.278	499			
전체점수	집단-간	1778.550	3	592.850	15.278	0.000
	집단-내	19246.912	496	38.804		
	전체	21025.462	499			

먼저, F값을 살펴본 결과 고용기초능력은 19.554, 고용준비태도는 7.809, 전체점수는 15.278이었고, 모두 유의확률 .000 수준에서 유의하여 집단별 차이가 통계적으로 유의미함을 알 수 있다.

〈표 3-43〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교5

종속변수				평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간		차이분석 비교 (p<.05에서 유의한 차이)
							하한	상한	
고용 기초 능력	Dunnett T3	경계선 지능인	지적장애인	-5.480*	0.799	0.000	-7.60	-3.36	자폐>지적>정신>경계 (자폐, 지적>정신, 경계)
			자폐성장애인	-7.428*	1.052	0.000	-10.22	-4.63	
			정신장애인	-0.296	1.196	1.000	-3.55	2.96	
		지적장애인	경계선지능인	5.480*	0.799	0.000	3.36	7.60	
			자폐성장애인	-1.948	1.027	0.305	-4.67	0.78	
			정신장애인	5.184*	1.174	0.000	1.98	8.38	
		자폐성 장애인	경계선지능인	7.428*	1.052	0.000	4.63	10.22	
			지적장애인	1.948	1.027	0.305	-0.78	4.67	
			정신장애인	7.132*	1.359	0.000	3.48	10.79	
		정신장애인	경계선지능인	0.296	1.196	1.000	-2.96	3.55	
			지적장애인	-5.184*	1.174	0.000	-8.38	-1.98	
			자폐성장애인	-7.132*	1.359	0.000	-10.79	-3.48	
고용 준비 태도	Scheffe	경계선 지능인	지적장애인	0.982	0.754	0.638	-1.13	3.10	자폐>경계>지적>정신 (자폐, 경계>지적, 정신)
			자폐성장애인	-2.265	0.851	0.071	-4.65	0.12	
			정신장애인	1.436	1.244	0.722	-2.05	4.93	
		지적장애인	경계선지능인	-0.982	0.754	0.638	-3.10	1.13	
			자폐성장애인	-3.246*	0.700	0.000	-5.21	-1.28	
			정신장애인	0.454	1.146	0.984	-2.76	3.67	
		자폐성 장애인	경계선지능인	2.265	0.851	0.071	-0.12	4.65	
			지적장애인	3.246*	0.700	0.000	1.28	5.21	
			정신장애인	3.700*	1.213	0.026	0.30	7.10	
		정신장애인	경계선지능인	-1.436	1.244	0.722	-4.93	2.05	
			지적장애인	-0.454	1.146	0.984	-3.67	2.76	
			자폐성장애인	-3.700*	1.213	0.026	-7.10	-0.30	

〈표 3-43〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 유사정책대상 비교5 (계속)

종속변수				평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간		차이분석 비교 (p<.05에서 유의한 차이)
							하한	상한	
전체 점수	Dunnett T3	경계선 지능인	지적장애인	-2.339*	0.629	0.001	-4.01	-0.67	자폐>지적>경계>정신 (자폐>지적>경계, 정신)
			자폐성장애인	-5.096*	0.836	0.000	-7.31	-2.88	
			정신장애인	0.534	0.927	0.993	-1.98	3.05	
		지적장애인	경계선지능인	2.339*	0.629	0.001	0.67	4.01	
			자폐성장애인	-2.757*	0.787	0.003	-4.85	-0.67	
			정신장애인	2.874*	0.883	0.012	0.47	5.28	
		자폐성 장애인	경계선지능인	5.096*	0.836	0.000	2.88	7.31	
			지적장애인	2.757*	0.787	0.003	0.67	4.85	
			정신장애인	5.630*	1.040	0.000	2.83	8.43	
		정신장애인	경계선지능인	-0.534	0.927	0.993	-3.05	1.98	
			지적장애인	-2.874*	0.883	0.012	-5.28	-0.47	
			자폐성장애인	-5.630*	1.040	0.000	-8.43	-2.83	

*. 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용기초능력은 자폐〉지적〉정신〉경계 순으로 서비스 요구도(어려움)이 높은 것으로 나타났으나 각 차이에 대한 통계적 유의미성 검증 결과, 자폐성 장애와 지적장애간 차이는 통계적 유의성이 나타나지 않았고, 정신장애와 경계선 장애간 차이 역시 통계적 유의성이 나타나지 않았다. 반면, 발달장애(자폐성 장애, 지적장애)는 정신장애와 경계선지능인보다 통계적으로 유의한 수준에서 고용기초능력 영역에서 더 높은 서비스 요구도(어려움)가 는 것을 알 수 있었다. 고용준비태도는 자폐〉경계〉지적〉정신 순으로 서비스 요구도(어려움)가 더 높은 것으로 나타났다. 통계적 유의성 검증 결과에서는 자폐성 장애와 경계선지능인은 유의한 차이가 도출되지 않았고, 지적장애와 정신장애도 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 자폐성 장애와 경계선지능은 지적장애와 정신장애에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 서비스 요구도(어려움)가 더 높은 것을 알 수 있었다. 즉 경계선지능인은 자폐성 장애인과 유사한 수준에서 고용준비태도의 어려움이 있으며, 지적장애인이나 정신장애인보다 더 높은 어려움이 있다고 볼 수 있었다. 마지막으로 전체영역에서는 자폐〉지적〉경계〉정신 순으로 서비스 요구도(어려움)가 높은 것으로 나타났다. 통계적 유의성을 검증한 결과를 살펴보면, 자폐성 장애인은 지적장애보다 통계적으로 더 유의한 수준에서 서비스 요구도(어려움)이 더 높은 것을 알 수 있었고, 경계선지능인은 자폐성 장애와 지적장애보다는 낮지만 정신장애와는 유사한 수준으로 고용서비스 요구도(고용 어려움)가 있다고 해석할 수 있었다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

3) 유사정책대상 고용서비스 유형 및 지원대상 유형 비교 분석

〈표 3-44〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 지원대상 유형 비교1

고용서비스 유형			장애유형				전체
			경계선 지능인	지적 장애인	자폐성 장애인	정신 장애인	
고용서비스 지원 유형	잠재적 고용서비스	빈도	3	0	1	0	4
		백분율	3.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%
	간헐적 고용서비스	빈도	17	35	14	8	74
		백분율	17.0%	14.5%	11.3%	22.9%	14.8%
	제한적 고용서비스	빈도	78	101	37	26	242
		백분율	78.0%	41.9%	29.8%	74.3%	48.4%
	전반적 고용서비스	빈도	2	105	71	1	179
		백분율	2.0%	43.6%	57.3%	2.9%	35.8%
	생활활동 서비스	빈도	0	0	1	0	1
		백분율	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.2%
전체		빈도	100	241	124	35	500

〈표 3-45〉 고용서비스 다양성 검사 결과 - 지원대상 유형 비교2

지원대상 유형			장애유형				전체
			경계선지능인	지적 장애인	자폐성 장애인	정신 장애인	
고용서비스 지원 대상자	고용 지원	빈도	20	29	12	6	67
		백분율	20.0%	12.0%	9.7%	17.1%	13.4%
	중점고용 지원	빈도	80	212	112	29	433
		백분율	80.0%	88.0%	90.3%	82.9%	86.6%
전체		빈도	100	241	124	35	500

생활·활동지원 서비스 대상자는 고용시장에 진입하기 위해 기초적으로 필요한 직업능력에 심각한 제한이 있는 경우를 의미하고, 전반적 고용서비스 대상자는 5개 하위영역(신체, 인지, 자기관리, 사회관계, 정서)에서 전체적으로 매우 높거나 높은 수준의 서비스 요구도가 있는 경우로, 영역별로 심층적 고용서비스 지원이 요구되는 대상자를 의미하며, 제한적 고용서비스 대상자는 5개 하위영역(신체, 인지, 자기관리, 사회관계, 정서) 가운데 일부는 보통 또는 낮은 수준의 서비스 요구도를 지녔으나 일부는 높거나 매우 높은 수준의 서비스 요구도를 보이는 경우로, 특정 영역에서 강도 높은 서비스 지원이 필요한 대상자를 의미한다. 간헐적 고용서비스 대상자는 5개 하위영역(신체, 인지, 자기관리, 사회관계, 정서) 가운데 일부는 보통 또는 낮은 수준의 서비스 요구도가 있는 경우로, 선택적으로 영역별 혹은 일시적(간헐적) 고용서비스 지원이 필요한 대상자를 의미하고, 잠재적 고용서비스 대상자는 5개의 하위영역(신체, 인지, 자기관리, 사회관계, 정서)에서 모두 매우 낮은 수준의 서비스 요구도가 있는 경우로, 고용시장 진입에 있어 단기적으로 고용서비스 지원 요구가 있지 않은 대상자를 의미한다.

이에 고용지원 필요도 결정사업에서는 생활 활동 지원서비스 대상자, 전반적 고용서비스, 제한적 고용서비스 대상자는 중점고용 지원 대상으로 기존의 중증장애인을 대상으로 마련된 서비스를 받을 수 있고, 간헐적 고용서비스와 잠재적 고용서비스 대상자는 고용지원 대상으로 기존의 경증 장애인을 대상으로 마련된 서비스를 받을 수 있다.

분석 결과, 경계선지능인은 중점고용 지원 대상 80%, 고용지원 대상 20%으로 나타났고, 지적장애는 중점고용 지원 대상 88%, 고용지원 대상 12%, 자폐성 장애인은 중점고용 지원 대상 90.3%, 고용지원 대상 9.7%, 정신장애인은 중점고용 지원 대상 82.9%, 고용지원 대상 17.1%로 나타났다. 지적장애인과 자폐성 장애인은 모두 심한장애(중증)으로 장애인 복지법상 분류되어 100% 중증서비스 대상이지만, 고용서비스 다양성 검사 결과로 살펴보았을 때, 자폐성

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

장애인은 9.7%. 지적장애인은 12%가 중점고용지원 대상이 아닌 것으로 나타났다. 이는 의학적인 기준으로 분류된 중증과 경증이 고용서비스 요구도 관점에서는 일치하지 않을 수 있다는 의미로, 동일하게 경계선지능인 결과를 살펴보면 80%가 중점고용 지원 대상으로 나타나 의학적 기준으로는 장애인이 아니지만, 중증 장애인으로 등록된 지적장애, 자폐성 장애인과 유사한 고용서비스 요구 수준이 있는 경계선지능인이 100명 가운에 약 80% 수준에 육박한다는 것을 알 수 있다. 정신장애의 경우, 2021년 장애인정기준 확대에 따라 심하지 않은 장애(경증 장애)가 신설되었고, 경증 장애 및 중증 장애가 모두 포함된 정신장애 자료를 분석하였기 때문에 전체의 82.9%가 중점고용 지원 대상으로 분류된 것을 알 수 있다.

5. 진로컨설팅 내실화를 위한 서면 조사 결과

가. 서면 자문 조사 참여자

본 서면 자문 조사는 시범사업에서 1단계에 해당하는 진로설계컨설팅을 개선 및 강화하기 위하여 진로상담 및 직업상담 전문가의 의견을 수렴하는데 있었다. 따라서 본 조사에 참여한 전문가의 인적 정보를 살펴보면 다음 〈표 3-46〉과 같다.

〈표 3-46〉 전문가 패널 인적 정보

대상		성별	소속	직위	최종 학력	전문분야 및 경력	관련 경력	
							연구	강의
1	전문가1	여	S대학교	교수	박사	진로상담 (14년)	×	○
2	전문가2	여	H대학교	조교수	박사	진로 및 직업상담 (14년 3개월)	○	○

〈표 3-46〉 전문가 패널 인적 정보 (계속)

대상		성별	소속	직위	최종 학력	전문분야 및 경력	관련 경력	
							연구	강의
3	전문가3	여	K대학교	조교수	박사	교육상담 (13년 10개월)	○	○
4	전문가4	여	K대학교	부교수	박사	진로상담 (10년 2개월)	○	×
5	전문가5	여	H대학교	조교수	박사	진로 및 직업상담 (15년 1개월)	×	×

전문가들은 국내 대학의 교수로 재직하며, 진로 및 직업상담, 교육상담 분야에서 10년 이상의 경력을 가진 자로 경계선지능인과 관련하여 연구를 수행한 전문가는 5명 가운데 3명, 강의 경험이 있는 전문가도 5명 가운데 3명이었다.

나. 조사 내용

본 서면 자문 조사의 목적은 진로설계컨설팅 영역의 개선 및 강화에 있으므로 1) 검사도구, 2) 초기 상담, 3) 소견서 필수 포함 내용 및 고려사항으로 구분하여 질문지를 구성하였다.

1) 진로설계컨설팅 검사도구

진로설계컨설팅 검사도구 부분에서는 “경계선지능 청년을 대상으로 진로설계컨설팅을 위해 활용한 검사도구는 직업선호도검사, 장애인용 구직준비도 검사, 발달장애대학생용 진로성숙도 검사입니다. 검사의 개요와 문항(추가자료 1,2,3)을 살펴보시고, 경계선지능 청년의 진로탐색에 더 효과적인 도움을 주기 위해 추가 및 보완되어야 하는 검사도구를 추천해주시기 바랍니다.”의 질문을 대표 질문으로 〈표 3-47〉과 같은 본 시범사업에서 활용한 검사도구 목록 및 세부내용을 제시하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-47〉 시범사업 진로관련 검사도구

검사도구명	세부 내용
직업선호도검사(S형)_커리어넷	• 비장애인용, 검사시간 25분, 총 204문항, 인터넷 또는 지필, 자기보고식 평정 • 홀란드(Hoaalnd) 흥미이론에 기반하여 제작된 Short버전 검사도구 • 측정 : 활동, 유능성, 직업, 선호분야, 일반성향을 측정 • 결과 : 6개 흥미요인(현실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 진취형, 관습형)으로 제시
	제한점 : 경계선지능 청년과 맞지 않는 직군, 직무 다수 포함, 너무 많은 문항수로 집중력이 흐려져 검사 결과 신뢰도가 낮아짐
장애인용 구직욕구검사(구직준비도)_한국장애인고용공단	• 장애인용, 검사시간 20분, 총 32문항, 인터넷 또는 지필, 자기보고식 평정 • 측정 : 구직행동 및 구직의지, 진로결정 자기효능감, 진로장벽인식, 장애수용, 정서적 조절 측정 • 결과 : 구직욕구수준, 보완영역을 장애인 규준을 적용하여 '전반적 양호', '전반적 낮음', '특정영역 낮음'으로 제시
	제한점 : 장애인용 규준 사용으로 정확한 상태 파악 제한 강점 : 쉬운 용어 사용으로 접근성이 높음
발달장애 대학생용 진로성숙도_한국장애인고용공단	• 발달장애인용, 검사시간 20분, 총 72문항, 인터넷 또는 지필, 자기보고식 평정 • 측정 : 진로태도(일의중요성, 계획성, 독립성, 진로확신성), 진로능력(자기이해, 진로의사결정, 직업세계이해능력, 직업적응능력), 진로행동(진로탐색행동, 진로준비행동) 측정 • 결과 : 진로성숙을 발달장애인 규준을 적용하여 '높음', '보통', '낮음'으로 제시
	제한점 : 장애인용 규준 사용으로 정확한 상태 파악 제한 강점 : 쉬운 용어 사용으로 접근성이 높음

2) 초기 상담 내용

초기상담 부분에서는 “경계선지능 청년 대상 진로설계컨설팅을 위해 활용한 초기상담지 내용입니다. 검사결과 해석 및 소견서의 질 향상을 위해 더 추가 및 보완되어야 하는 내용을 작성 부탁드립니다.”라는 대표질문과 함께 〈표 3-48〉과 같은 시범사업에서 실시했던 초기상담 내용을 제시하였다.

〈표 3-48〉 시범사업 초기상담 내용

영역	세부 내용
인적사항	이름, 성별, 생년월일, 주소, 주민등록번호, 병역, 최종학력(전공), 연락처
지능 관련	지능검사 실시여부(종합심리검사, 지능검사), 지능지수(알고 있는 경우), 지능검사 실시 계기
고용 관련	직업훈련 참여 여부(청년도전사업, 고용센터, 복지관, 대안학교, 경계선지능인 관련 센터 등) 구직준비 여부(구인구직 사이트 검색, 이력서, 자기소개서, 면접 등) 취업경험 여부, 취업 횟수, 취업 직종(가장 최근), 퇴직 사유(가장 최근), 최장 재직 기간, 취업욕구(10점 척도), 희망 직군, 희망 임금(1개월) 등
그 외	특수교육 경험여부, 약물복용 여부 등

3) 소견서 포함 내용 및 고려사항

소견서 부분에서는 “경계선지능 청년 대상 진로설계컨설팅 소견서를 작성할 때 반드시 필수적으로 포함되어야 하는 내용, 추가적으로 다뤄져야 하는 내용, 반드시 고려되어야 하는 내용 등을 작성 부탁드립니다.”의 대표 질문과 함께 〈표 3-49〉와 같이 본 시범사업에서 고려했던 필수포함 내용, 추가 포함내용, 고려사항을 제시하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-49〉 소견서 포함내용 및 고려사항

필수포함 내용	수행한 진로검사 결과 요약, 종합소견
추가포함 내용	사업대상자로 선정되지 않을 시를 고려하여 연계 기관 및 서비스 소개
고려사항	경계선지능 청년의 문해력, 어휘력을 고려하여 소견서 작성

다. 서면 자문 결과

1) 진로설계컨설팅 검사도구

진로설계컨설팅에서 활용한 검사도구에 대한 전문가 자문 의견은 〈표 3-50〉과 같다.

〈표 3-50〉 진로설계컨설팅 검사도구 서면 자문 의견

	전문가 의견
전문가1	• 직업 선호도 검사는 직업 및 분야에 대한 목록이 너무 많음 • Strong 검사 등 Holland처럼 RIASEC 코드가 나오되 경험적 문장으로 나오게 하고, 그 외에 구체적으로 BIS 즉, 각 영역별 더 흥미 있는 활동을 나누어 살펴볼 수 있고, 그 외에 생활이나 일에서 편안함을 느끼는 스타일을 함께 볼 수 있는 척도 추천 • 그 외에 생활이나 일에서 편안함을 느끼는 스타일을 함께 볼 수 있는 척도를 추가로 실시 추천 • 타인의 정서를 읽고 이해하거나 전체적인 맥락 등을 파악하는 역량이 일반적인 직업 환경에서 기본적인 기술임을 고려할 때, 다른 일반 지능을 가진 구직자들과 달리 사회성이나 대인관계 역량을 살펴보는 검사를 추가하는 것 추천
전문가2	• 직업선호도 검사S형 한계 ① 비장애인용으로 제작되어 흥미 성향 2코드만으로 실제 강점이나 잠재력에 대한 결과를 알 수 없음 ② 흥미는 시간에 따라 변할 수 있고, 검사에서 추천하는 직업이 개인이 실제로 좋아하거나 관심있는 직업과 차이가 있을 수 있다는 한계가 있음.

〈표 3-50〉 진로설계컨설팅 검사도구 서면 자문 의견 (계속)

	전문가 의견
	③ 비장애인을 위한 직업을 추천해주기보다, 개인의 특수한 상황, 환경적 요인, 사회경제적 배경 등을 고려하지 않는 한계가 있음 : 홀랜드 흥미검사가 제2차 산업혁명 시대 백인 중산층의 일자리 매칭을 위해 개발된 검사라는 점에서 지금의 고용절벽 상황과 대상의 특성을 고려하지 않고 적용하는 데 상당히 한계를 지님 • 진로설계컨설팅에서 활용하면 좋을 직업심리검사 추천 ① 홀랜드유형 강점카드 검사(마인드프레스) : 홀랜드 6가지 유형에 맞게 강점이 무엇인지 쉽고 빠르게 알게 해주는 장점이 있음. 이 검사를 활용하려면 진로컨설팅설계 파트 중 진로검사 시간 2시간을 3시간으로 늘려서 1:1로 충분히 강점을 발견할 수 있는 검사 시간 확보가 요청됨. ② EBS 검사 중 MCVI 진로종합검사 : 이 검사는 청소년을 대상으로 개발되긴 하였지만, 홀랜드 6가지 유형의 3코드 조합과 실제로 경계선지능 내담자가 가장 좋아하는 직업순위에 따라 가장 적합한 직업, 적합한 직업, 고려해볼만한 직업을 알려주는 검사로 유용할 것으로 예상. 24년 최신에 개발되어 직업명도 최신 신설된 직업들이 반영, 직업가치와 스트레스도 부가적으로 파악할 수 있는 장점이 있음
전문가3	성격 검사, 직업 가치관 검사 추가 제안
전문가4	• [검사 선정의 타당성 측면] 비장애인용 검사를 사용하는 경우, 검사 수행에 대한 타당도 확보 어려움(집중력 문제, 문항 난이도 등)이라는 단점, 그러나 직업세계와 개인 진단의 측면에서 현실성 확보라는 장단점이 있음. • [대안 의견] 대안1은 해당 사이트에서 제공되는 검사 이외의 다른 사이트 또는 다른 검사 활용이며 대안2는 성인을 대상으로 하는 검사 대신에 고등학생용 검사 중 학령기의 특성을 고려한 문항을 제외하여 사용하는 방안 제안 • [흥미] '직업선호도검사(S형)'는 많은 문항(204문항)으로 인해 경계선지능 청년 진로설계에 활용하기 어려우므로 커리어넷의 직업흥미검사(H)형을 사용 제안, 중고등학교용으로 되어 있으나, 고등학생을 가정하고 고등학생의 학령기 특성을 나타내는 문항은 제외하여 문항을 재구성해보시는 방안 추천 • [흥미] 워크넷-청소년 심리검사 실시-'직업흥미탐색검사(간편형)'을 활용하는 방안, 검사의 소요 시간은 5분 • [적성] 장애인용으로 구안된 검사를 사용하는 방안 또는 검사 이외에 개인의 기술, 적성, 능력을 파악할 수 있는 역량 목록 척도에 대한 해당 여부 체크 등의 방식으로 측정하는 것으로 제안, 일반 적성 검사는 학생들의 학업 역량, IQ 측정과 같은 역량 테스트의 방식인 경우가 많으며 난이도 및 소요 시간의 측면에서 적합도가 낮을 수 있음

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-50〉 진로설계컨설팅 검사도구 서면 자문 의견 (계속)

	전문가 의견
	• [가치] 워크넷 또는 커리어넷의 가치 검사를 연구진이 먼저 시행해보신 후, 선택, 천의 우선순위는 커리어넷에서 제공되는 검사. 이유는 동일한 특성을 측정하는 검사를 비교할 때, 커리어넷의 검사가 심리적인 부담이 좀 덜하기 때문 • [성격] 최소한 내향형, 외향형, 사고형, 감정형 등을 측정할 수 있는 간이 검사 활용 제안
전문가5	• 직업선호도검사(S형)은 문항이 너무 많아서 신뢰로운 검사 결과를 얻기에 적절하지 않음 • 고용24의 직업선호도검사(S형) 이외에는 Holland의 성격유형이론 RIASEC 모델에 근거한 검사 추천 • 경계선지능 청년의 성격적 강점, 직업가치관을 함께 제시할 수 있는 검사 활용 추천 • 구직욕구검사와 진로성숙도 검사는 진로문제를 진단하는 데 활용 가능 • 흥미유형과 강점 검사는 변화를 촉진하기 위한 개입으로 활용 가능 • 궁극적으로는 경계선지능 청년 대상의 검사 개발이 필요

2) 초기 상담 내용

초기 상담 내용에 대한 전문가 자문 의견은 〈표 3-51〉과 같다.

〈표 3-51〉 초기 상담 내용 서면 자문 의견

	전문가 의견
전문가1	• 이미 경계선지능 청년임을 알고 있는 상태에서 진로설계 컨설팅을 하시는 거라면 굳이 지능 점수에 대한 대화를 할 필요가 있을까하는 의견임, 필요시에만 실시하시는 걸 추천 • 대체로 검사는 내담자의 need(욕구)가 있을 때 실시를 하는데, 이건 실시하는 기관의 편의를 위해서 실시하는 느낌이라 그 경우에는 내담자의 동기를 좀 상승시키는 대화를 통해서 검사를 소개하시는게 적절하다 생각됨 • 질문들 자체는 좋아 보이는데 일반적인 진로설계 컨설팅을 할 때에도 어떤 방식으로 물어보느냐가 더 중요하므로 초기 상담의 방식 고민 필요 • 추가제안 : ① 흥미 있어 하는 활동 (혹은 잘한다고 스스로 인식하는 활동)이나 과목이나 여가활동 등 ② 일을 한다 생각할 때 본인이 가장 중요하다 생각하는게 무엇인지 등

〈표 3-51〉 초기 상담 내용 서면 자문 의견 (계속)

	전문가 의견
전문가1	• 이미 경계선지능 청년임을 알고 있는 상태에서 진로설계 컨설팅을 하시는 거라면 굳이 지능 점수에 대한 대화를 할 필요가 있을까하는 의견임, 필요시에만 실시하시는 걸 추천 • 대체로 검사는 내담자의 need(욕구)가 있을 때 실시를 하는데, 이건 실시하는 기관의 편의를 위해서 실시하는 느낌이라 그 경우에는 내담자의 동기를 좀 상승시키는 대화를 통해서 검사를 소개하시는게 적절하다 생각됨 • 질문들 자체는 좋아 보이는데 일반적인 진로설계 컨설팅을 할 때에도 어떤 방식으로 물어보느냐가 더 중요하므로 초기 상담의 방식 고민 필요 • 추가제안 : ③ 흥미 있어 하는 활동 (혹은 잘한다고 스스로 인식하는 활동)이나 과목이나 여가활동 등 ④ 일을 한다 생각할 때 본인이 가장 중요하다 생각하는게 무엇인지 등
전문가2	• 추가 제안: 1시간 면담이라 초기 상담지 항목에는 넣어놓고 필요한 경우 탐색 ① 건강 및 심리상태 : 신체건강 및 정신건강 상태, 진로/취업 스트레스 수준 및 요인 ② 취미 및 관심사: 취미활동, 특기 및 재능, 여가 시간 활용 ③ 사회적지지 체계: 가족 및 사회적지지자원 ④ 진로설계컨설팅 목표 및 기대 ⑤ 지원 필요 사항: 컨설팅 과정 중 필요한 지원 또는 배려 사항
전문가3	• 추가 제안 : ① 비상(보호자) 연락처 ② 취미 및 관심사 선호하는 의사소통 방식(전화, 이메일 등) ③ 단기 및 장기 취업 목표 ④ 본인이 인식하는 직업적 강점과 약점 ⑤ 직장에서 필요한 지원 ⑥ 스트레스, 불안, 우울 등의 심리적 상태(10점 척도) ⑦ 가족 및 사회적 지원 ⑧ 여가 및 사회 활동
전문가4	• 경계선지능 청년이라 할지라도 기본적인 의사소통이 가능하고, 자신에 대한 (부분적인) 성찰적 사고가 가능하므로 컨설팅을 받는 과정 자체가 자신을 이해하는 성장의 기회가 될 수 있도록 구성 필요 • 추가 제안 : ① [개인의 이해] 희망 직군의 조사에서 희망 직군의 선택 이유 확인. 이는 앞 단계에서 실시하는 진로검사 항목에서 흥미, 적성, 가치, 성격 등을 정성적인 방법으로 측정하는 과정이 될 수 있음. ② [개인의 이해] 학업 관련 경험으로 선호하거나 비선호 교과목과 그 이유 확인

〈표 3-51〉 초기 상담 내용 서면 자문 의견 (계속)

	전문가 의견
	③ [개인의 이해] 기본 생활습관(기상시간, 수면시간, 운동 시간, 식사 시간 등)과 기본 생활 양식 확인 ④ [직업의 이해] 알고 있는 직업명, 선호 또는 비선호 직업명 ⑤ [관련 직업 경험] 직업 경험의 탐색은 가장 최근의 1개를 이야기하는 것으로 되어 이해가 되나, 여러 차례의 경험이 있는 경우 복수(3개 내외)의 경험을 탐색하여 해당 청년의 직업인으로서의 특성과 이직, 전직 사유와 역량 확인 ⑥ [직업 정보 활용 역량] 개인적으로 탐색해본 진로관련 정보는 무엇이며, 정보의 출처는 무엇인지 확인 ⑦ [중요한 타인의 의견에 대한 인식] 해당 청년이 인식할 때, 보호자(부모)는 본인이 어떤 직업을 갖기를 기대하는가와 그 이유에 대한 메타적 질문 • 추가 선택 제안 ① [중요한 타인의 의견] 가능하다면 보호자(부모)의 의견 수렴 과정 진행. 다만, 이 내용은 청년이 성인기에 해당하므로 해당 청년의 의사를 먼저 확인하여 동의를 구하는 절차 후에 보호자 면담을 선택적으로 진행하기를 추천함
전문가5	• 추가제안 : ① 환경자원(가족정보 포함) : 구직과정에서 지원받을 수 있는 자원이 어느 정도이고, 환경적 위험요인(ex. 심리적/물리적 고립정도, 이전 상담 경험 여부)이 어느 정도인지 파악이 되어야 그를 고려한 해석상담을 이루어질 수 있음. 가족정보는 보호자와 동거 여부, 보호자 나이, 직업, 가족 구성원과의 친밀도 등이 포함될 수 있음. 가족과 동거여부나 친밀도 등을 통해 심리적/물리적 고립 정도를 예측해 볼 수 있고, 보호자의 나이 및 직업 등을 통해 환경적지지 자원을 추측해 볼 수 있음. 이전 컨설팅 또는 상담(심리/진로/학업 등) 경험 여부를 포함하는 것도 추천. 혹시나 현재 동시에 다른 기관에서 컨설팅 또는 상담을 진행하고 있다면 각 기관의 전문가의 개입 방향이 달라서 오히려 내담자에게 혼란을 야기할 수도 있으므로 혹은 지금은 아니지만 과거 상담 경험이 있다면 어떤 주제로 어떤 성과가 있었는지 확인함으로써 중복되는 개입을 피할 수 있음 ② 컨설팅 신청 계기, 동기, 이유 : 컨설팅을 통해 기대하는 바에 대해서 작성하도록 하면 좋을 듯 함.. 알고 싶은 것은 '왜 하필 지금 컨설팅을 신청했는가'인데, 이를 통해 변화의 동기, 현재의 문제의 심각도 수준을 파악할 수 있음. 경계선지능 청년이 내용을 직접 작성하기가 어려울 수 있으므로 몇 가지 보기를 제시 가능, 예를 들어, 면접 시 자신감 갖기 ,기한 내 이력서 제출하기, 나한테 잘 맞는 직업 찾기, 내가 좋아하는 일이 무엇인지 찾기 등으로 제시할 수 있을 듯. 보기는 경계선지능 청년이 주로 고민하는 진로문제를 정리하면 더 좋을 듯.

3) 소견서 포함 내용 및 고려사항

소견서 포함 내용 및 고려사항에 대한 전문가 자문 의견은 〈표 3-52〉와 같다.

〈표 3-52〉 소견서 포함 내용 및 고려사항 서면 자문 의견

	전문가 의견
전문가1	• 당사자가 읽는지, 보호자가 읽는지에 따라 구성 내용이 달라질 것 • 당사자가 읽는다면 이들의 정서행동 및 사회성 특성을 고려할 때, 가능하면 이 분들의 장점 위주로 다시 재구조화해서 기술하고, 단점이라기보다는 조금 더 숙련이 되기 위해 훈련이 필요하다는 방식으로 기술 필요
전문가2	• 필수 포함 내용 : 추후 계획 및 권고사항 • 고려사항: 문의사항 안내(추가 질문이나 도움이 필요할 때 연락할 수 있는 방법)
전문가3	• 필수포함 내용: 추천 직업군 및 교육/훈련 필요 사항, 개인의 강점과 발전 가능한 영역에 대한 평가 • 고려사항: 시각 자료나 도표를 활용하여 정보 전달
전문가4	• 필수 포함내용 :컨설팅의 기본 구조(frame)에 내담자의 기본 배경과 함께 희망 진로영역, 검사 결과를 고려한 추천 직업들(복수)을 요약하는 내용 추가, 내담자의 진로검사에 기초한 강점과 보완할 점(대인간, 대인내 구분에 따라 각각 기재), 종합소견의 내용에 진로/직업 결정 시 고려할 사항에 대한 의견 추가, 컨설팅을 토대로 하는 추천 교육 및 훈련 영역, 추가 정보 탐색 사이트 추천 • 고려사항 : 청년이 컨설팅을 토대로 행동적인 노력을 기울인 후 다시 어려움을 상의할 수 있는 추수 상담(추가 컨설팅) 진행에 대한 안내(이 부분은 추수 상담이 가능한 경우에 반영)
전문가5	• 소견서 작성 시 상담 내용을 구조화하는 것이 가장 중요 • 환영인사 제시(성의있게 반가움을 표현하고, 자신의 진로문제 해결을 위해 진로설계컨설팅을 신청한 내담자의 태도와 자세를 칭찬하고, 내담자가 추구하는 것을 이룰 수 있기를 기대하는 응원이 포함) : 상담에 대한 호감을 높이고, 추후 내용에 대해 흥미를 끌 수 있도록 하기 위함 • 컨설팅 신청서에 적힌 혹은 면담에서 탐색한 상담 신청 동기를 바탕으로 문제를 명료화하고 공감하는 것 필요(내담자에게 문제가 있다는 것에서 그치는 것이 아니라 그러한 어려움을 겪을 수 밖에 없었을 상황적 요인을 이해하고, 그러한 요인들이 내담자에게 미쳤을 영향에 대해서 공감하고(타당화), 많은 사람들이 유사한 어려움을 겪고 있다는 것을 안내(정상화)) : 이후 작성할 정보제공 및 문제해결방법에 주의를 집중시키기 위함 • 내담자의 문제를 해결하기 위해 해당 검사가 어떤 도움을 줄 수 있는지 안내하고, 내담자의 문제해결에 초점을 두고 수행한 진로검사 결과를 요약 제시 : 상담 목표 또는 방향성 없이 검사 결과를 단순 나열하지 않도록 주의, 내담자가 해결하고 싶은 것이 무엇인지, 어떤 정보를 궁금해할지를 염두에 두고 검사 결과를 요약

제4절 일 역량 강화 훈련

1. 개요

고용 및 일자리 기회가 제한되어 있는 경우, 고용시장 진입을 위한 진로 및 직업교육은 중요하다(나운환, 정다찬, 2024). 경제활동을 통한 사회참여가 중요한 청년기에 경계선지능 청년에게 일자리를 제공하는 것은 개인적·사회적 차원에서도 중요한 의미를 가진다.

박지선(2024)은 각 개인의 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 직무환경 제공의 중요성을 강조하고 있으며, 그러한 예로 직무수행에 영향을 줄 수 있는 소통기술 및 관계향상 프로그램 등을 들 수 있다. 더 나아가 대인관계능력은 직무 동기 향상과 사회참여에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(김자영, 2024). 경계선지능 청년의 고용 지원은 직무수행을 위한 기초 소양이나 직무교육만이 아니라 직무수행을 위한 제반 교육과 연계되어 통합적으로 설계될 필요가 있다(김영준, 권량희, 2024). '24년 시범사업 2과정의 구성은 기본적으로 발달장애 직업훈련에 필요한 교과 중심으로 교과목명, 능력단위명, 훈련내용으로 설계했으며 NCS기반 장애인직업능력개발훈련 직종별 세부훈련 기준집을 참고하여 설계하였다(한국장애인고용공단, 2022).

〈표 3-53〉 일 역량 강화 훈련 교육 구성

구분		내용	표준시수
공통소양	소양교과	(직업기초) 직업생활, 통합학습	6
	소양교과	(직업기초) 의사표현, 시간관리	6
	소양교과	(훈련지원) 자기관리, 대인관계	6
	소양교과	(훈련지원) 노동인권, 생활안전	6
전공교과	공통직무	기업 내 공통직무	12
	개별직무	부서 내 개별직무	12
인턴과정	인턴과정	일 경험	75
총 이수 시간			127

시범사업의 일 역량 강화 훈련의 차별성은 다음과 같다.

첫째, 경계선지능인의 눈높이에 맞는 직업교육 훈련과정이다. 일반적으로 일 역량 훈련은 직장에서 업무를 수행하기 전 원만한 적응과 업무 수행 능력을 높이기 위해 특정 직업에 적합한 교육을 수행하는 것이다. 현재 경계선지능인에게 적합한 일역량훈련 프로그램은 존재하지 않았다. 이는 경계선지능인을 위한 국내 최초의 프로그램으로 향후 확대될 경계선지능인에 대한 직업교육에 기초자료로서 의의를 갖는다고 볼 수 있다.

둘째, 경계선지능인을 위한 최초의 현장 맞춤형 고용 연계 교육이다. 일역량 강화 훈련은 참여자가 현장에서 인턴십을 하기 전에 전반적으로 필요한 역량을 교육하고 훈련시키는 것이다. 이를 위해 교과목을 소양교육, 공통직무, 개별직무로 편성하여 직업인으로서 필요한 역량과 개별 고용기관에서 요구되는 역량을 동시에 교육시켰다.

셋째, 소양교육을 선배치하여 경계선지능인의 사회성을 강화하고자 하였다. 소양교육은 직장인으로서 갖추어야 할 기본적인 자세와 태도, 업무에 대한 책임의식, 사회성 함양에 대한 훈련이다. 경계선지능인에게 소양교육을 통해 현장에서 원만한 인간관계와 업무를 수행할 수 있도록 하였다.

진로컨설팅을 마치고 1. 취업 욕구 2. 일에 대한 구체적인 진로계획이 있는 청년 3. 교육과정을 통해 긍정적인 성과를 기대할 수 있는 청년을 선정하였다. 1차 직업훈련을 이수한 경계선지능 청년은 총 28명이다. 시작 시점에 참여한 31명의 경계선지능 청년 중에 개인적 사정, 건강(예, 뇌전증), 관계의 어려움 등으로 인해 과정 참여를 중단하게 된 3명의 사례가 있었으며 최종적으로 1차 2과정 수료자는 28명이다. 2차 직업훈련을 이수한 경계선지능 청년은 총 30명이다. 시작 시점에 참여한 31명의 경계선지능 청년 중 중단하게 된 3명의 사례가 있었으며, 대기자 2명이 투입하여 최종적으로 2차 2과정 수료자는 30명이다.

1차 2과정 기간은 2024년 4월 16일부터 6월 11일까지 약 8주에 걸쳐 총 48시간 교육이 진행되었다. 2차 2과정 기간은 2024년 6월 18일부터 8월 8일

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

까지 약 8주에 걸쳐 총 48시간 동일한 시수로 교육이 진행되었다. 교육시간은 주 2회 화요일과 목요일 9시 30분에서 12시 30분 사이로 3시간씩 진행되었다.

주요 교과 과정은 공통 소양, 공통 직무, 개별 직무로 구성하였다. 공통 소양 과목은 직업생활, 의사 표현, 대인관계기술, 자기관리, 노동인권 등으로 구성하였다. 공통직무교육은 사업체의 공통 업무나 부서와 상관없이 기본적으로 수행하는 개별 업무에 관한 과정으로 구성하였다. 개별직무는 업체에서 수행해야 하는 직무와 관련하여 각각 필요한 직무를 교육하였다. 장소는 청년재단과 밈센터였으며, 직업훈련 80% 이상 수료 시 훈련 참여 수당 지급을 월 25만 원씩, 총 50만 원 지급하였다.

〈표 3-54〉 일역량 강화 훈련 교육 시간표

		주차	화 9시 30분~12시 20분(3시간) 수업명	목 9시 30분~12시 20분(3시간) 수업명
1차	공통소양 (24시간)	1	자기관리	대인관계
		2	의사 표현	통합학습
		3	안전교육	직업윤리
		4	시간관리	직업생활
	공통직무 (12시간)	5	공통직무 1	공통직무 2
		6	공통직무 3	공통직무 4
	개별직무 (12시간)	7	개별직무 1	개별직무 2
		8	개별직무 3	개별직무 4
2차	공통소양 (24시간)	1	흥미·적성탐색	직업가치관
		2	직업윤리	경제교육
		3	직무이해	진로결정
		4	취업기술	모의면접
	공통직무 (12시간)	5	공통직무 1	공통직무 2
		6	공통직무 3	공통직무 4
	개별직무 (12시간)	7	개별직무 1	개별직무 2
		8	개별직무 3	개별직무 4

2. 공통 소양 과정

실무형 업무역량 강화를 위해 기업에서 필요로 하는 직업생활의 기초와 대인관계 등을 필수 과목으로 편성하였다. 1차에서는 대인관계, 직업생활, 자기관리, 시간관리, 의사소통 등 7개 직무공통 과목으로 구성하였다. 공통소양교육과정의 교육내용을 각각 살펴보면 직업소양과정의 일환으로 직업기초소양을 함양할 수 있는 자기관리(자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력), 대인관계(팀웍 및 리더십 능력, 갈등관리능력, 고객서비스능력), 의사표현(경청능력, 의사표현능력), 자원관리(시간자원관리능력, 예산자원관리능력, 인·물적 자원관리능력), 안전교육(생활안전, 근로기준법, 성인지 교육), 직업윤리(노동인권, 근로윤리, 공동체 윤리), 통합학습(사고력, 수리능력, 문제처리능력), 직업생활(업무이해, 조직체제이해, 경영이해) 등으로 필수 교과를 편성하였다.

2차에서는 흥미·적성탐색, 직업가치관, 진로결정, 취업기술 등 8개 직무관련 훈련 과정으로 변화를 주어 교과 과정의 현장 직무성을 강화하였다. 자기(흥미·적성) 탐색(자기찾기, 성격 이해, 직업흥미·직업적성 탐색), 직업가치관 형성(직업가치관, 직업적 장단점 파악), 직업윤리(근로기준법, 근로계약서 작성, 4대 보험, 성인지 교육 등), 경제교육(급여생활 및 관리

합리적/계획적 소비 등), 직무이해(직업(무)의 이해, 나의 적합 직무 찾기),

진로결정(직무수행 태도 형성, 일경험 공유), 면접준비(이미지관리, 말하기, 시간관리 등), 취업기술(이력서·자기소개서 작성, 구직정보 활용)등의 필수 교과를 편성하여 24시간 교육을 실시하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-55〉 공통소양 교육과정(1차)

강의 구분	회차	주요 내용
대인관계	1	자기표현의 이해
	2	타인 이해와 공감
	3	건강한 대인관계 형성
시간관리	1	시간관리 및 시간의 가치 이해하기
	2	시간관리의 중요성
	3	계획 및 일정 수립 미루는 버릇과 방해요소 극복하기
의사표현	1	내가 만드는 기분좋은 대화
자기관리	1	자기관리
	2	자기관리
안전교육	1	안전관리
	2	안전관리
직업생활	1	직업의 의미와 중요성
	2	직장 생활 기초 스킬
	3	실무역량강화
직업윤리	1	근로계약서
	2	근로자로서의 권리와 의무
	3	문제해결방법
통합학습 토스	1	금융사기란
	2	금융사기 사례
	3	금융사기 예방
	4	금융사기 대처
	1	은행의 역할
	2	은행의 이용
	3	돈모으기
	4	돈 쓰기
	5	신용점수
	6	체험활동

〈표 3-56〉 공통소양 교육과정(2차)

강의 구분		회차	주요 내용
2차	흥미·적성탐색	1	나에게 귀 기울이기
		2	나 발견하기
		3	나 보여주기(Key-stargram)
	직업가치관	1	나의 이해
		2	나의 강점 및 단점 탐색
		3	자기분석(직업흥미검사 실시)
		4	직업흥미검사 해석 및 발표
	직업윤리	1	근무시간, 임금, 4대보험, 연차휴가, 휴게시간, 휴무일, 해고, 퇴직 등
		2	근로계약서의 이해 및 작성 연습
		3	회사에서 어려운 일을 겪은 사연을 중심으로 해결 방법 습득
	경제교육	1	강사소개 및 아이스브레이킹 게임
		2	은행의 역할 및 돈모으기,보내기,빌리기,신용관리,합리적 소비
		3	체험활동 : 현명한 소비습관 기르기
	직무이해	1	구직활동
		2	희망직무탐색
		3	일자리 찾기 실습 및 정리
	진로결정	1	진로계획의 정의와 중요성
		2	진로계획 수립절차
		3	4차 산업 기술
	취업기술	1	취업기술에 대해서 습득
		2	입사지원서에 대한 이해
		3	이력서 작성법 교육 및 작성하기
		4	자기소개서 작성법 교육 및 작성하기
	모의면접	1	모의면접
		2	모의면접에 대해 교육
		3	이미지관리 및 말하기
		4	면접 자세 교육 및 실습

3. 공통 직무 과정

전공직무교육은 공통직무 및 개별직무로 기업 내 공통직무나 부서 내 필요한 개별업무로 편성하여 12시간 실시하였다. 1차에서는 IT 디지털 분야 취업역량 강화를 위한 교육 필요성이 제기됨에 따라 경계선지능인의 이해 수준을 고려한 실용적 IT 교육콘텐츠 과목 등으로 구성하였다. 2차에서는 제조·서비스 업종을 중심으로 실무에서 필요한 사무OA(한글 문서작성, 엑셀 활용) 과정으로 구성하였다.

〈표 3-57〉 공통직무 교육과정

1차	공통직무 (디지털 기술)	1	업무디지털화(디지털전환)
		2	디지털 업무의 기본 - 오피스 프로그램
		3	인공지능(AI)의 이해와 활용
		4	생성형 AI 활용 실무
2차	공통직무 (디지털 업무)	1	오피스 프로그램- 워드프로세서(한글) 문서 사용법
		2	오피스 프로그램- 워드프로세서(한글) 문서 사용법
		3	엑셀사용법
		4	엑셀사용법

4. 개별 직무 과정

개별 직무 과정은 경계선지능 청년의 희망직무 파악 및 일 역량 강화를 위한 현장 직무 중심의 훈련 교과과정으로 구성하였다. 이상의 교육과정의 공통적인 지향점을 정리하면 경계선지능 청년을 위한 맞춤형 진로컨설팅, 공통 소양교육, 공통 직무교육, 개별 직무교육 등 실무형 직업훈련을 지향하여 실제 취업 시 필요한 사회활동 및 직무수행 역량을 강화하고자 하였다.

〈표 3-58〉 개별직무 교육과정

개별직무	아이유아이	디지털 디자인 이해	5	디지털 디자인 툴 포토샵 Ⅰ
			6	디지털 디자인 툴 포토샵 Ⅱ
			7	3D디자인 툴 - 유니티 Ⅰ
			8	3D디자인 툴 - 유니티 Ⅱ
	C기업	디지털 협업툴 이해	5	구글 업무 활용법 Ⅰ
			6	구글 업무 활용법 Ⅱ
			7	구글 업무 활용법 Ⅲ
			8	디지털 협업 솔루션
	B기업	SNS 콘텐츠 제작 이해	5	SNS 콘텐츠 이해 Ⅰ
			6	SNS 콘텐츠 이해 Ⅱ
			7	SNS 콘텐츠 제작 Ⅰ - 사진
			8	SNS 콘텐츠 제작 Ⅱ - 동영상
개별직무 (2차)	F기업 I기업 기업		5	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅰ
			6	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅱ
			7	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅲ
			8	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅳ
	E기업		5	AI & CS(고객서비스) 교육 I
			6	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅱ
			7	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅲ
			8	AI & CS(고객서비스) 교육 Ⅳ
	G기업농장		5	스마트팜&매장운영 Ⅰ
			6	스마트팜&매장운영 Ⅱ
			7	스마트팜&매장운영 Ⅲ
			8	스마트팜&매장운영 Ⅳ

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

5. 직업훈련 델파이 분석

본 시범사업의 개요, 지원 단계, 지원영역(직업훈련 프로그램)의 내용 타당도를 확보하고 추후 개선안을 마련하기 위하여 총 10명의 전문가 패널을 대상으로 2차에 걸친 델파이 조사를 실시하였다. 1차 조사는 10월 21일부터 11월 1일까지 실시하였으며, 2차 조사는 11월 11일부터 11월 15일까지 실시하고자 하였다. 본 조사에 참여한 전문가 패널의 인적 정보를 살펴보면 다음 〈표 3-59〉와 같다.

〈표 3-59〉 델파이조사 전문가 패널 인적 정보

대상		성별	소속	직위	최종 학력	전문분야 및 경력	관련 경력	
							연구	강의
1	전문가1	여	M장애인종합사회복지관	사무국장	석사	사회복지 (24년)	○	×
2	전문가2	남	S고등학교	특수교사	석사	특수교육 (17년 8개월)	×	○
3	전문가3	여	S사단법인	활동가	학사 (중퇴)	경계선지능인 활동가 (3년 1개월)	×	○
4	전문가4	여	C대학교	교수	박사	특수교육 (15년)	×	○
5	전문가5	남	H대학교	연구원	박사	정책 (5년 10개월)	○	○
6	전문가6	남	S대학교	연구원	박사	특수교육 (6년 6개월)	○	○
7	전문가7	여	K대학교	교수	박사	특수교육 (20년)	○	○

〈표 3-59〉 델파이조사 전문가 패널 인적 정보 (계속)

대상		성별	소속	직위	최종 학력	전문분야 및 경력	관련 경력	
							연구	강의
8	전문가8	여	K연구원	교수	박사	장애인복지 (24년 11개월)	○	○
9	전문가9	여	I대안학교	교사	박사 수료	심리 및 난독 (11년)	○	○
10	전문가10	남	J중학교	특수교사	석사	특수교육 (16년)	○	○

전문가 패널은 특수교육, 장애인복지, 경계선지능인 관련 연구 경력 및 강의 경력자 등을 적절히 고려하여 선정하고자 하였으며, 전문분야 경력은 최소 3년 1개월부터 최대 24년까지 다양한 전문가의 의견을 수렴하고자 하였다.

가. 1차 델파이 조사

1) 1차 조사 내용

델파이 조사에서 확인하고자 하는 조사 내용은 크게 1) 사업개요, 2)지원 단계 및 지원 영역, 3) 직업훈련 프로그램이었다. 적절성에 대한 5점 리커트(Likert) 척도를 제시하고 이에 대한 평정을 하도록 하였고, 각 조사 내용별로 추가 및 개선 의견 개진이 필요할 시 의견을 작성할 수 있도록 여백 및 공란을 충분히 제공하고, 질적 의견을 수렴하고자 하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

① 사업 개요

〈표 3-60〉 1차 델파이 조사 내용(사업 개요)

사업개요	주요 내용
지원대상	지원대상 선정 기준 1. 경계선급 지능지수 71~84 사이 2. 장애인 고용서비스 적격성 3. 진로설계컨설팅 면담태도
지원단계	진로설계컨설팅-직업훈련-일경험 3단계
지원영역	진로검사-진로상담-직업소양교육-공통직무교육-개별직무교육-현장실습
지원방식	진로설계컨설팅 - 한국장애인고용공단 평가사, 전문상담사 직업훈련 - 위촉 전문강사, 일경험 사업체(협력업체) 강사
지원시간	진로설계컨설팅 3시간, 직업훈련 48시간, 일경험 75시간, 총 126시간

〈표 60〉에서와 같이 사업개요는 지원대상, 지원단계, 지원영역, 지원방식, 지원시간으로 구분하여 적절성 평정과 질적의견을 작성하도록 제시하였다. 지원대상은 본 시범사업의 지원 대상을 선정하는 기준의 적절성을 포함하였고, 지원단계는 진로설계컨설팅, 직업훈련, 일경험 3단계에 대한 적절성, 지원 영역은 단계별로 포함되어 있는 진로검사와 진로상담, 직업소양교육과 공통직무교육, 개별직무교육 그리고 현장실습의 적절성을 평정하도로 하였다. 또한 지원방식은 진로설계컨설팅은 평가사 및 전문상담사 활용, 직업훈련은 위촉 전문강사와 일경험 사업체 강사 활용의 적절성을 평정토록 하였으며, 지원시간은 진로설계컨설팅 3시간, 직업훈련 48시간, 일경험 75시간으로 총 126시간의 적절성을 평정토록 하였다.

② 지원 단계

〈표 3-61〉 1차 델파이 조사 내용(지원 단계)

지원 단계		지원 영역	지원 내용	지원 방식	지원 시간
1단계	진로 설계 컨설팅	진로 검사	장애인 고용서비스 다양성 검사, 직업흥미검사(S척도), 구직욕구검사, 진로성숙도 검사 등	평가사 또는 전문상담사	2시간
		진로 상담	직업흥미, 적성, 구직욕구, 진로성숙, 진로결정, 장애인 고용서비스 적격성 등	전문상담사	1시간
2단계	직업 훈련	직업 소양 교육	나의이해(2시간), 대인관계(2시간), 의사표현(2시간), 시간관리(3시간), 자기관리(3시간), 직업생활(2시간), 직업윤리(2시간), 산업안전(2시간), 경제교육(2시간)	전문강사 (위촉)	20시간
		공통 직무 교육	디지털 활용 기술(4시간), 고객응대 기술(4시간), 취업기술(4시간), 모의면접(4시간)	전문강사 (위촉)	16시간
		개별 직무 교육	일경험 사업체 직무이해, 부서내 직무기술이해 ※ 수업내용은 일경험 사업체 직무에 따라 상이함	협력업체 강사	12시간
3단계	일경험	현장 실습	2~3명씩 1그룹, 1일 3시간 주5일 출근, 총5주 ※ 1그룹당 1명 직무지도원 배치 ※ 참여수당 총 75만원(75시간 수료시)	협력업체	75시간

다음으로 지원 단계는 사업 개요에 지원 영역별로 지원 내용을 구체화하고, 지원방식과 지원시간까지 매칭하여 제시하고 이에 대한 적절성 평정과 질적의견을 수렴하고자 하였다. 먼저 진로설계컨설팅의 진로검사는 장애인 고용서비스 다양성 검사, 직업흥미검사(S척도), 구직욕구검사, 진로성숙도 검사 등을 평가사 또는 전문상담사가 2시간동안 실시하는 것으로 제시하고, 진로상담은 직

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

업흥미, 적성, 구직욕구, 진로성숙, 진로결정, 장애인 고용서비스 적격성 등에 대한 전문상담사가 1시간 실시하는 것으로 제시하여 적절성에 대한 평정과 의견을 수렴하였다. 직업훈련에서는 직업소양교육의 경우, 나의이해(2시간), 대인관계(2시간), 의사표현(2시간), 시간관리(3시간), 자기관리(3시간), 직업생활(2시간), 직업윤리(2시간), 산업안전(2시간), 경제교육(2시간)를 전문강사(위촉)가 20시간동안 제공하고, 공통직무교육의 경우, 디지털 활용 기술(4시간), 고객응대 기술(4시간), 취업기술(4시간), 모의면접(4시간)를 전문강사(위촉)가 16시간동안 제공하며, 마지막으로 개별직무교육은 일경험 사업체 직무이해, 부서내 직무기술이해를 주로 포함하되 수업내용은 일경험 사업체 직무에 따라 상이하다고 밝히고, 협력업체 강사가 12시간동안 제공하는 것을 토대로 적절성 평정과 의견을 수렴코자 하였다. 또한, 일경험에 해당하는 현장실습은 2~3명씩 1그룹, 1일 3시간 주5일 출근, 총5주로, 1그룹당 1명 직무지도원 배치하고 참여수당 총 75만원(75시간 수료시)으로 제시하고, 협력업체에서 75시간 실제적인 일을 경험해보는 것으로 제시하고 적절성 평정과 질적의견을 수렴하였다.

③ 직업훈련 프로그램

직업훈련의 직업수양교육과 공통직무교육에 대한 구체적인 수업 제재 및 내용을 제시하고 적절성 평정 및 의견을 수렴하였다. 개별직무교육은 협력업체(사업체)의 특성과 직무 특성에 따라 가변적이므로 제외하였다. 구체적인 내용은 〈표 3-62〉에 제시되어있다.

〈표 3-62〉 1차 델파이 조사 내용(직업훈련)

직업훈련		지원내용	주요내용
1단계	직업 소양 교육	나의이해 (2시간)	• 나에게 귀 기울이기(직업흥미, 적성 탐색) • 나 발견하기(나의 강점과 약점 발견하기) • 나 보여주기(나를 표현하는 키워드 찾기, 이미지 메이킹하기) • 다른 사람에게 공유하고 인정받기(가족, 친구, SNS)
		대인관계	• 나의 언어와 직장에서의 언어의 차별점과 공통점 • 집 또는 학교에서의 나와 직장인이로서의 나의 차별점과 공통점 • 나 전달법을 통한 유연한 대인관계기술 습득 및 실습
		의사표현 (2시간)	• 비언어적 의사표현(표정으로 감정을 알아보기, 실제 감정을 표정으로 표현하기, 표정과 감정에 따른 목소리의 변화 파악) • 언어적 의사표현(긍정표현, 부정표현, 긍정도 부정도 아닌 표현) • 역할극을 통한 의사표현 실습
		시간관리 (3시간)	• 시간관리 필요성의 이해 • 시간관리가 필요한 상황을 제시하고 해결방안 탐색(팀 프로젝트 기반 수업) • 팀별 프로젝트 결과 발표 ※ 앞서 배운 대인관계, 의사표현 기술 활용
		자기관리 (3시간)	• 자기관리 필요성의 이해 • 자기관리 체크리스트를 통한 자기관리 유형 탐색 • 나의 자기관리 목표와 장단기 목표 세우기 • 감정관리의 중요성의 이해 • 감정노동에 대한 이해 • 감정노동을 다루는 법 토의하기
		직업생활 (2시간)	• 직장인의 올바른 마음가짐 탐색 • 직장내 관계에 따른 업무 지시 흐름 이해(상사, 부하, 동료 등) • 보편적인 직업생활 십계명 • 나만의 직장생활 십계명
		직업윤리 (2시간)	• 노동법의 이해 • 근로계약서의 이해 및 작성 • 직장생활 시 반드시 알아야 할 복무(근무시간, 임금, 4대보험, 연차휴가, 휴게시간, 휴무일, 해도, 퇴직)
		산업안전 (2시간)	• 직장내 안전교육 • 직장내괴롭힘 사례 대응법, 예방법, 도움 청하는 방법

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-62〉 1차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

직업훈련		지원내용	주요내용
		경제교육 (2시간)	• 은행 거래 방법(직접 방문, 어플 활용, 인터넷뱅킹 등) • 예금과 적금, 송금과 입금 • 대출, 신용관리 • 합리적 소비, 합리적 소비 습관
2단계	공통 직무 교육	디지털 활용 기술 (4시간)	• 스마트워크 이해 • 직무에 활용되는 OA프로그램(한글 문서 작성법, 엑셀문서 작성법, 파워포인트 작성법) • 개인정보의 의미 및 보호(강력한 비밀번호 생성), • 인터넷 검색 엔진 사용법 • 인공지능 사용법(챗지피티 등) • 디지털 소통 예절(업무메일 보내기, 카카오톡 대화방에서의 예절) • 디지털 콘텐츠 창작과 저작권
		취업기술 (4시간)	• 채용 과정 이해(최근 채용 경향) • 이력서 작성 방법 • 자기소개서 항목별 작성법 • 면접 준비사항 확인 • 면접을 위한 1분 자기소개서 작성 • 대표적인 면접 질문에 답변 작성, 나만의 면접 질문을 만들어 답변 작성
		취업기술 (4시간)	• 채용 과정 이해(최근 채용 경향) • 이력서 작성 방법 • 자기소개서 항목별 작성법 • 면접 준비사항 확인 • 면접을 위한 1분 자기소개서 작성 • 대표적인 면접 질문에 답변 작성, 나만의 면접 질문을 만들어 답변 작성
		모의면접 (4시간)	• 이미지 관리 및 스피치 교육 • 모의 면접 방법 이해 • 면접 자세 및 태도 • 모의면접 실시(영상녹화) • 녹화된 영상 보면서 피드백하기

2) 1차 조사 결과

델파이 조사 1차 결과는 〈표 3-63〉과 같다. 전문가 패널 참여자 수 10명을 기준으로 CVR값이 0.8을 충족하여야만 내용타당도를 확보한 것으로 볼 수 있으므로, 본 기준에 따라 타당도를 확보하지 못한 항목은 사업개요의 지원시간, 지원영역의 개별직무교육, 현장실습, 직업훈련프로그램의 디지털 활용기술 총 4개이다.

먼저, 지원 시간은 평균 4.1, 표준편차 0.88으로 4점 이상의 적절성은 확보하였으나, CVR값이 0.4로 타당성은 확보하지 못하였다. 질적의견으로는 "대상자별로 각 단계에 필요한 시간과 기간이 다를 수 있으므로 계획, 점검 과정에서 연속적 교육(혹은 그 다음 단계로의 교육)을 판단하여 운영하는 방식으로 설계 필요(반복과 구체화가 필요한 대상이 있을 수 있음)", "시간의 확대 절대적으로 필요", "유연한 시간 및 단계 적용 필요", "직업훈련과 일경험단계에서 모두 실습중심의 학습과 경험이 이뤄지도록 구성 필요" 등의 의견이 개진되었다.

다음으로 개별직무교육은 평균 4.2, 표준편차 1.23, CVR값이 0.6이었고, 현장실습은 평균 4.4, 표준편차 0.84, CVR값 0.6으로 나타났다. 질적의견으로는 "경계선급 지능으로 파생된 다양한 특성(이질적 특성)과 직업 현장에서의 기능 및 수행 수준의 다양성을 고려할 필요 있음", "직업훈련 후 일경험으로 연계가 어려운 청년, 직업훈련없이 일경험으로 연계할 필요가 있는 청년, 진로상담이 추가적으로 더 필요한 청년", "대상자마다 맞춤형 프로그램(지원)을 제공할 수 있는 유연한 사업설계 및 운영필요", "직업훈련에서 직무공통시간 확대 필요", "일경험 시간과 기간 확대 필요 (적어도 3개월 이상의 인턴기간이 필요함)", "교육부 용어인 진로학업 설계 컨설팅이 있으므로 고용부에서 진로설계컨설팅 대신 진로직업 설계 컨설팅이라는 용어로 변경 제안", "경제교육 대신 금전관리라는 용어로 대체하고 나의이해, 자기관리, 시간관리, 금전관리 순으로 직업훈련 차시 배치 제안", "직업의 의미(직업의 필요성) 다루는 차시 추가 제안" 등이 있었다.

마지막으로 직업훈련 프로그램에서는 디지털 활용 기술이 평균 4.2, 표준편차 0.79, CVR값이 0.6으로 나타났다. 질적의견으로는 “디지털 소통 예절은 의사소통 영역으로 이동”, “ 디지털 콘텐츠 창작과 저작권 삭제”, “한글, 엑셀에 초점”, “수업시수를 늘린다면 파워포인트 추가” 등이 개진되었다.

〈표 3-63〉 델파이 조사 1차 결과

영역	세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
사업 개요	지원 대상 선정	4.6	0.52	1	• 지능지수(71~84)외에도 85~90도 지원이 필요하다고 판단될 경우 지원대상에 포함하는 방안 마련 필요 • 지능지수는 일정 기준을 제시하는 것으로 활용하되, 장애인고용 서비스 다양성 검사 등의 진단, 면접 결과에 기초하여 고용서비스 지원 욕구가 필요 • 정량평가(지능) 외에 정성평가(사회성숙도 등)을 병행하여 선정
	지원 단계	4.6	0.52	1	• 모든 지원 단계에 모든 대상자라 참여하는 획일적 운영이 아니라 개별적 상황(욕구)에 따라 일부 지원 단계만 참여하거나 참여 기간을 늘리는 등 유연한 적용 필요
	지원 영역	4.5	0.53	1	• 영역별 시간의 확대 필요(가능하다면 단계를 개별적으로 학습하고 체험할 수 있도록 대학 과정과 같이 장기과정(1~2년)으로 진행하는 것 제안 • 일 경험 사업체 직무에 대한 직무적합도 판별 과정 필요 • 지원 영역이 개별적으로 진행되는 것을 지양, 각 지원 영역이 유기적이고 긴밀하게 연계되어 피드백 이수 있는 구조 마련 필요 • 대상자가 개인간, 개인내 차이가 큰 집단이므로 직무수행을 위한 기초 학습(읽기, 쓰기, 셈하기, 디지털 소양 등)에 대한 검사 진행 필요

〈표 3-63〉 델파이 조사 1차 결과 (계속)

영역	세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
	지원 방식	4.1	0.57	0.8	• 경계선지능 청년에 대한 이해가 장애 전문가(복지사, 강사, 상담사 등)가 높을 수밖에 없겠으나 발달장애와의 차이를 분명히 이해하고 훈련 및 일경험에 적용할 수 있도록 사전 연수 필수로 마련 필요 • 각 내용별 전문성 강화를 위해 위촉 전문강사를 활용하는 것이 좋은 방법 일수있으나 과정 전체를 조율 및 지원하는 역할로 충분한 라포를 쌓을 수 있는 전담인력을 고정적으로 배치하는 것 필요 • 일경험 사업체와의 연계성을 강화하는 요소 추가필요 • 위촉강사의 경계선지능인에 대한 전문성 검증 및 확보 필요 • 직업소양에 대한 지속적인 교육과 지원을 위해서는 위촉 전문강사 제도가 적절할지에 대한 점검 필요
	지원 시간	4.1	0.88	*0.4*	• 대상자별로 각 단계에 필요한 시간과 기간이 다를 수 있으므로 계획, 점검 과정에서 연속적 교육(혹은 그 다음 단계로의 교육)을 판단하여 운영하는 방식으로 설계 필요(반복과 구체화가 필요한 대상이 있을 수 있음) • 시간의 확대 절대적으로 필요 • 유연한 시간 및 단계 적용 필요 • 직업훈련과 일경험 단계에서 모두 실습중심의 학습과 경험이 이뤄지도록 구성할 필요

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-63〉 델파이 조사 1차 결과 (계속)

영역		세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
지원단계	진로직업컨설팅	진로검사	4.9	0.32	1	• 경계선급 지능으로 파생된 다양한 특성(이질적 특성)과 직업 현장에서의 기능 및 수행 수준의 다양성을 고려할 필요 있음 • 예)직업훈련 후 일경험으로 연계가 어려운 청년,직업훈련없이 일경험으로 연계할 필요가 있는 청년, 진로상담이 추가적으로 더 필요한청년 • 대상자마다 맞춤형 프로그램(지원)을 제공할 수 있는 유연한 사업설계 및 운영필요 • 직업훈련에서 직무공통시간 확대 필요 • 일경험 시간과 기간 확대 필요 (적어도 3개월 이상의 인턴기간이 필요함) • 교육부 용어인 진로학업 설계 컨설팅이 있으므로 고용부에서 진로설계컨설팅 대신 진로직업 설계 컨설팅이라는 용어로 변경 제안 • 경제교육 대신 금전관리라는 용어로 대체하고 나의이해, 자기관리, 시간관리, 금전관리 순으로 직업훈련 차시 배치 제안 • 직업의 의미(직업의 필요성)다루는 차시 추가 제안
		진로상담	4.5	0.53	1	
	직업훈련	직업소양교육	4.3	0.67	0.8	
		공통직무교육	4	0.47	0.8	
		개별직무교육	4.2	1.23	*0.6*	
	일경험	일경험현장실습	4.4	0.84	*0.6*	
직업훈련프로그램	직업소양교육	나의이해	4.5	0.53	1	• 교육시간을 더 할애하거나 늘리는 것 강력히 추천 • 자신의 강점을 기반으로 잠재력에 초점을 두고 포트폴리오(자신을 알리는 콘텐츠)를 제작하는 것 제안 • 직장생활 내에서나를 소개하고 PR할 수 있는 것 제안
		대인관계	4.5	0.71	0.8	• 교육시간을 더 할애하거나 늘리는 것 필요 • 경청하기 공감하기 내용추가 • 사회적 관계(좋은 동료 사귀기, 좋은 동료 되는 법,이성간 관계에서의 에티켓, 직장내 동료의 다양성 인정 등) 내용 추가

〈표 3-63〉 델파이 조사 1차 결과 (계속)

영역		세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
		의사 표현	4.5	0.71	0.8	• 교육시간을 더 할애하거나 늘리는 것 필요 • 나의이해, 대인관계 내용을 기반으로 직장 내의 의사표현에 초점을 맞출 필요 있음 • 감정의 표출할 때 이완 또는 정확히 전달할 수 있는 내용 추가 • 타인의 이야기 경청, 자신의 감정과 주장(자기옹호), 자신감 있는 의사표현, 다각적 방법을 활용한 소통 등 세부내용 포함 • 상황에 따른 표현, 시나리오를 제공하고 모의시연 등을 해보는 기회 제공 • 체크리스트 등을 활용한 자가진단 기회제공
		시간 관리	4.5	0.53	1	• 팀기반 (프로젝트) 수업 모형 적용하는 차시 별도로 고민 필요 • 출퇴근 시간 관리(지각, 지각 및 결근에 대한 대처력 포함) • 직업상황과 연계한 시나리오 및 상황별 교육제안
		자기 관리	4.5	0.53	1	• 스트레스 해소 및 여가생활 내용 추가 • 기초적인 자조 기술(청결, 옷차림 등 위생관련) • 건강한 생활 습관 관리 • 심리 정서적측면으로 초점을 맞추고 감정관리(또는 스트레스 관리)로 차시명을 수정하는 것 제안 • 체크리스트 활용한 자가진단 기회 제공 • 교육과정 전체와 연동하여 습관화 독려 • 감정관리를 위한 실제 기법(긍정적 자기대화, 호흡, 마음챙김 등) 적용방법 제안
		직업 생활	4.2	0.79	*0.6*	• 복무관리, 용모와 옷차림, 인사예절 등 내용 추가 • 구직 및 이직 관련 내용추가 • 십계명을 구현하는 연습과정 필요 • 출퇴근 관리 포함 • 교육시간을 더 할애하거나 늘리는 것 필요

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-63〉 델파이 조사 1차 결과 (계속)

영역		세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
		직업 윤리	4.4	0.70	0.8	• 일반청년들에게서도 큰 효과를 기대하기 어려운 노동법 등은 삭제 제안 • 직장내에서 지켜야 할 윤리적 행동 기준, 규범, 태도(성실, 책임, 정직, 직업적양심 등)을 주요 내용으로 구성 할 것을제안 • 산업안전과 통합하여 '법과 권리' 차시 신설 제안. 근로기준법, 4재 보험, 근로계약, 해고(권고사직), 법적 대응 및 옹호 등을 포함하면서 직장 내 괴롭힘도 다루면서 산업안전교육도 법에 기초하여 내용을 추가하는 것 제안
		산업 안전	4.8	0.42	1	• 교육시간을 더 할애하거나 늘리는 것 필요
		경제 교육	4.5	0.53	1	• 교육시간을 더 할애하거나 늘리는 것 필요 • 금융범죄 예방 내용 포함 • 실습 포함 • 안전한 금융생활,개인정보,전화금융사기 등 내용포함 • 사기,보이스 피싱,경제적 착취예방 및 대응 관련 내용포함 • 타금융기관(증권회사,우체국,신용카드회사 등) 정보제공 제안 • 금융거래 피해 사례예시제공 • 급여의개념과 세금 공제,수당 등 실제적인 내용을 이해할 수 있도록 급여명세서 파악하는 내용 추가 제안
		디지털 활용 기술	4.2	0.79	*0.6*	• 디지털 소통 예절은 의사소통 영역으로 이동 • 디지털 콘텐츠 창작과 저작권 삭제 • 한글, 엑셀에 초점 • 수업시수를 늘린다면 파워포인트 추가
		고객 응대 기술	4.5	0.71	0.8	• 수업시수 늘릴 필요성 매우 높음 • 실습교육 추가 • 다양한 상황별 시뮬레이션 교육 추가(실습, 피드백)
		취업 기술	4.7	0.48	1	• 채용플랫폼 활용 방법 추가
		모의 면접	4.8	0.42	1	• AI 면접 경험 추가 • 동료피드백 과정추가

나. 2차 델파이 조사

1) 2차 조사 내용

2차 조사에서는 1차 조사에서 수행했던 사업개요에 대한 평정은 실시하지 않고, 지원단계와 직업훈련 프로그램에 대한 조사만 실시하였다. 그 이유로는 사업개요에서 CVR값이 0.4로 유일하게 적정값을 충족하지 못한 부분이 지원 시간 항목이었으며, 지원 시간 항목은 지원 단계와 직업훈련 프로그램에 충분히 반영하셔 평정이 가능했기 때문으로 2가지 영역에 대한 2차 조사만 수행하였다.

① 지원 단계

〈표 3-64〉에서와 같이, 지원 단계는 1차 조사지와 지원 영역은 동일하고 지원 내용이 일부 수정되었다. 진로검사와 진로상담, 직업소양교육과 공통직무교육, 개별직무교육 그리고 현장실습의 적절성을 지원 내용을 토대로 2차 평정하도로 하였으며, 지원 시간은 진로설계컨설팅 3시간, 직업훈련 70시간, 일경험 120시간으로 총 193시간의 적절성을 평정토록 하였다.

〈표 3-64〉 2차 델파이 조사 내용(지원 단계)

지원 단계		지원 영역	수정	지원 내용	지원 방식	지원 시간
1단계	진로 직업 컨설팅	진로 검사	1차	장애인 고용서비스 다양성 검사, 직업흥미검사(S척도), 구직욕구검사, 진로성숙도 검사 등	한국장애인 고용공단 평가사 또는 전문상담사	2시간
			2차	**장애인 고용서비스 다양성 검사, 구직욕구검사, 진로성숙도 검사 [추가] 홀랜드 유형 강점카드검사, MCVI 진로종합검사, 성격검사, 직업가치관 검사**	**한국장애인 고용공단 평가사 또는 전문상담사**	**2시간**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-64〉 2차 델파이 조사 내용(지원 단계) (계속)

지원 단계		지원 영역	수정	지원 내용	지원 방식	지원 시간
		진로 상담	1차	직업흥미, 적성, 구직욕구, 진로성숙, 진로결정, 장애인 고용서비스 적격성 등	전문상담사	1시간
			2차	**직업흥미, 적성, 구직욕구, 진로성숙, 진로결정, 장애인 고용서비스 적격성 등 [추가] 추천 직업군 [추가] 개별 상담 시간 1시간으로 진로직업컨설팅만으로 충분한 의미가 있도록 설계**	**전문상담사**	**1시간**
2단계	직업 훈련	직업 소양	1차	나의이해(2시간), 대인관계(2시간), 의사표현(2시간), 시간관리(3시간), 자기관리(3시간), 직업생활(2시간), 직업윤리(2시간), 산업안전(2시간), 경제교육(2시간)	전문강사 (위촉)	20시간
			2차	**[수정] 나의이해(4시간), 대인관계(4시간), 의사표현(4시간), 자기관리(4시간), 시간관리(4시간), 월급관리(4시간), 금융교육(4시간), 직업생활(4시간), 근로의무·권리(4시간)** ▪ **경제교육은 돈관리 중심의 금전관리와 금융범죄예방과 월급관리 중심의 경제교육으로 분리하여 시수 2배 증가**	**전문강사 (위촉) 또는 전담강사 채용**	**36시간**
		공통 직무	1차	디지털 활용 기술(4시간), 고객응대 기술(4시간), 취업기술(4시간), 모의면접(4시간)	전문강사 (위촉)	16시간
			2차	**디지털 활용 기술(6시간), 고객응대 기술(6시간), 취업기술(4시간), 모의면접(6시간)**	**전문강사 (위촉) 또는 전담강사 채용**	**22시간**

〈표 3-64〉 2차 델파이 조사 내용(지원 단계) (계속)

지원 단계		지원 영역	수정	지원 내용	지원 방식	지원 시간
		개별 직무	1차	일경험 사업체 직무이해, 부서내 직무기술이해 ※ 수업내용은 일경험 사업체 직무에 따라 상이함	협력업체 강사	12시간
			2차	**일경험 사업체 직무이해, 부서내 직무기술이해** **※ 수업내용은 일경험 사업체 직무에 따라 상이함** **[추가] 사업체 직무분석을 통해 진로검사 및 상담에서 유의미한 정보로 연계할 수 있도록 설계**	**협력업체 강사**	**12시간**
3단계	일 경험	현장 실습	1차	2~3명씩 1그룹, 1일 3시간 주5일 출근, 총5주 ※ 1그룹당 1명 직무지도원 배치 ※ 참여수당 총 75만원(75시간 수료시)	협력업체	75시간
			2차	**2~3명씩 1그룹, 1일 3시간 주5일 출근, 총8주** **※ 1그룹당 1명 직무지도원 배치** **※ 참여수당 총 120만원(120시간 수료시)** **[수정] 일경험→일경험으로 수정** **[추가] 진로직업컨설팅 이후 직업훈련과 일경험 2,3단계는 당사자의 상황과 역량에 따라 유연하게 적용할 수 있도록 설계** **[추가] 일경험 대상자로 선정되지 않은 당사자들을 위한 추가 프로그램 마련** **[추가] 최소한 2개월, 주5일 근무가 가능하도록 설계**	**협력업체 및 전담 기관**	**120 시간**

② 직업훈련 프로그램

직업훈련은 1차에서 제시한 나의이해(2시간), 대인관계(2시간), 의사표현(2시간), 시간관리(3시간), 자기관리(3시간), 직업생활(2시간), 직업윤리(2시간), 산업안전(2시간), 경제교육(2시간)에서 나의이해(4시간), 대인관계(4시간), 의사표현(4시간), 자기관리(4시간), 시간관리(4시간), 월급관리(4시간), 금융교육(4시간), 직업생활(4시간), 근로의무·권리(4시간)으로 큰 폭으로 수정되었다. 2차 조사지에서는 수정된 직업소양교육과 공통직무교육에 대한 구체적인 수업 제재 및 내용을 제시하고 적절성 평정 및 의견을 수렴하였다. 1차 조사지와 마찬가지로 개별직무교육은 협력업체(사업체)의 특성과 직무 특성에 따라 가변적이므로 제외하였다. 구체적인 내용은 〈표 3-65〉에 제시되어있다.

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
직업훈련프로그램	직업소양	나의 이해 (4시간)	1차	• 나에게 귀 기울이기(직업흥미, 적성 탐색) • 나 발견하기(나의 강점과 약점 발견하기) • 나 보여주기(나를 표현하는 키워드 찾기, 이미지 메이킹하기) • 다른 사람에게 공유하고 인정받기(가족, 친구, SNS)
			2차	• **[수정] 나에게 귀 기울이기(진로직업컨설팅 검사결과를 활용한 나의 이해)** • **[수정] 나 발견하기(나의 강점과 잠재력을 발견하여 자기홍보 콘텐츠 제작)** • **나 보여주기(나를 표현하는 키워드 찾기, 이미지 메이킹하기)** • **다른 사람에게 공유하고 인정받기(가족, 친구, SNS)** • **[추가] 직장생황에서 나를 소개할 수 있는 PR 방법 찾고 실습하기** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
		대인관계 (4시간)	1차	• 나의 언어와 직장에서의 언어의 차별점과 공통점 • 집 또는 학교에서의 나와 직장인이로서의 나의 차별점과 공통점 • 나 전달법을 통한 유연한 대인관계기술 습득 및 실습
			2차	• **[추가] 체크리스트를 통한 나의 사회관계 진단하기** • **나의 언어와 직장에서의 언어의 차별점과 공통점 찾기** • **집 또는 학교에서의 나와 직장인으로서의 나의 차별점과 공통점 찾기** • **[추가] 경청하기, 공감하기 등 타인의 감정과 생각이해하기** • **[추가] 좋은 동료 사귀는 법, 좋은 동료 되는 법 알아보기** • **나 전달법을 통한 유연한 대인관계 기술 습득 및 실습하기** • **[추가] 직장 내 동성·이성간 관계에서의 에티켓 습득 및 실습하기** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**
		의사표현 (4시간)	1차	• 비언어적 의사표현(표정으로 감정을 알아보기, 실제 감정을 표정으로 표현하기, 표정과 감정에 따른 목소리의 변화 파악) • 언어적 의사표현(긍정표현, 부정표현, 긍정도 부정도 아닌 표현) • 역할극을 통한 의사표현 실습
			2차	• **[추가] 체크리스트를 통한 자가 진단하기** • **[수정] 직장 내에서의 유용한 언어적 의사표현(긍정표현, 부정표현, 긍정도 부정도 아닌 표현) 알아보기** • **[수정] 직장 내에서 유용한 비언어적 의사표현(표정으로 감정을 알아보기, 실제 감정을 표정으로 표현하기, 표정과 감정에 따른 목소리의 변화 파악) 알아보기** • **[추가] 상황에 따른 적절한 의사표현 알아보기(직장동료의 의견에 반대하는 상황, 자기옹호가 필요한 상황, 직장동료에게 도움을 주고 싶은 상황 등)** • **[수정] 시나리오를 제공하고 역할극을 통한 의사표현 모의 실습** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
		자기관리 (4시간)	1차	• 자기관리 필요성의 이해 • 자기관리 체크리스트를 통한 자기관리 유형 탐색 • 나의 자기관리 목표와 장단기 목표 세우기 • 감정관리의 중요성의 이해 • 감정노동에 대한 이해 • 감정노동을 다루는 법 토의하기
			2차	**• 체크리스트를 통한 나의 자기관리 유형 탐색하기 • 자기관리 필요성의 이해(위생, TPO에 맞는 옷차림, 신체, 정서 등 포함) • [추가] 나만의 건강관리 방법 공유하기 • [추가] 나만의 스트레스 해소 및 여가생활 방법 공유하기 • [추가] 감정관리를 위한 실제 기법(긍정적 자기대회, 마음챙김, 일기 등)을 적용하고 공유하기 • [추가] 협동학습모형 적용(팀기반) : 우리 팀의 건강관리, 스르레스 해소 및 여가생활, 감정관리 가운데 1개를 선택하여 정리 발표하기 • [시수] 3시간→4시간 1.5배 증가**
		시간관리 (4시간)	1차	• 시간관리 필요성의 이해 • 시간관리가 필요한 상황을 제시하고 해결방안 탐색(팀 프로젝트 기반 수업) • 팀별 프로젝트 결과 발표 ※ 앞서 배운 대인관계, 의사표현 기술 활용
			2차	**• 시간관리 필요성 이해하기 • [추가] 나의 생활에서 시간관리가 잘 되지 않는 부분을 적고 대처방안 작성하기 • [추가] 옆 사람이 작성한 대처방안을 읽고 더 좋은 의견이 있다면 보태기 ※ 앞서 배운 대인관계, 의사표현 기술 활용 • [수정] 협동학습모형 적용(팀기반) : 직장생활에서 시간관리가 필요한 상황을 선택하여 시간관리 비법, 시간관리를 하지 못해 실수를 하였을 때 적절한 대처방안 찾아 정리하고 발표하기(출퇴근시간관리, 업무숙지·수행·완료시간, 회의시간 등) • [시수] 3시간→4시간 1.5배 증가**

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
		월급 관리 (4시간)	1차	신설
			2차	• **[추가] 급여와 급여명세서 이해하기(세금공제, 세후와 세전 월급의 차이, 수당 등)** • **[추가] 퇴직금과 퇴직금 관리 이해하기** • **[추가] 예금과 적금, 송금과 입금 등 기본적인 은행 업무 이해하기** • **[추가] 대출, 신용관리 이해하기** • **[추가] 실제 은행에서 제공하는 홍보물, 유인물을 읽고 정보 파악하기(실습)** • **[추가] 나의 희망 월급을 기준으로 합리적 소비 계획하기** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**
		금융 교육 (4시간)	1차	신설
			2차	• **[추가] 안전한 금융생활 알아보기** • **[추가] 금융 범죄(개인정보, 보이스피싱, 스미싱, 중고거래 등) 사례 알아보기** • **[추가] 경제적 착취(가족, 지인, 친구 등) 사례 알아보기** • **[추가] 금융범죄를 예방하는 방법 알아보기** • **[추가] 금융범죄 상황을 제시하고 해결 방안 찾아보기** • **[추가] 역할극을 통해 금융범죄 및 경제적 착취 상황에 노출되었을 때 대처 방안 실습하기** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**
		직업 생활 (4시간)	1차	• 직장인의 올바른 마음가짐 탐색 • 직장내 관계에 따른 업무 지시 흐름 이해(상사, 부하, 동료 등) • 보편적인 직업생활 십계명 • 나만의 직장생활 십계명
			2차	• **[수정] 직장인의 올바른 마음가짐, 몸가짐, 행동가짐 알아보기 (상식 퀴즈 활용)** • **[추가] 디지털 소통 예절(업무메일 보내기, 카카오톡 대화방에서의 예절) 알아보기** • **직장내 관계에 따른 업무 지시 흐름 이해하기 (상사, 부하, 동료 등)**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
				• **[추가] 직장내 괴롭힘 상황에서의 대처방법 알아보기** • **보편적인 직업생활 십계명 알아보기** • **나만의 직장생활 십계명 만들기** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**
		근로의무·권리 (4시간)	1차	• 노동법의 이해 • 근로계약서의 이해 및 작성 • 직장생활 시 반드시 알아야 할 복무(근무시간, 임금, 4대보험, 연차휴가, 휴게시간, 휴무일, 해도, 퇴직)
			2차	• **직장생활 복무 (근무시간, 임금, 연차휴가, 휴게시간, 휴무일)** • **[추가] 직장생활 시 반드시 지켜야 할 윤리적 행동, 규범, 태도 (성실, 책임, 정직, 직업적 양심)** • **[추가] 근로자의 권리 이해(근로기준법, 근로계약서, 4대보험, 해고, 퇴직시 근로자의 권리와 법적대응 및 옹호)** • **[수정] 직업윤리→근로의무·권리로 이름 변경** • **[시수] 2시간→4시간 2배 증가**
	공통직무	디지털 활용 기술 (6시간)	1차	• 스마트워크 이해 • 직무에 활용되는 OA프로그램(한글 문서 작성법, 엑셀문서 작성법, 파워포인트 작성법) • 개인정보의 의미 및 보호(강력한 비밀번호 생성), • 인터넷 검색 엔진 사용법 • 인공지능 사용법(챗지피티 등) • 디지털 소통 예절(업무메일 보내기, 카카오톡 대화방에서의 예절) • 디지털 콘텐츠 창작과 저작권
			2차	• **스마트워크의 세계 이해하기** • **인터넷 검색 엔진 사용법 익히기** • **직무에 활용되는 OA프로그램(한글, 엑셀, 파워포인트) 배우고 실습하기** • **인공지능 사용법(챗지피티 등) 배우고 실습하기** • **[추가] 제시된 주제를 인공지능을 활용하여 자료를 수집하고, 한글 문서 또는 엑셀, 파워포인트를 활용하여 구현하기** • **[시수] 4시간→6시간 1.5배 증가(교육 4시간, 실습 2시간)**

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
		고객 응대 기술 (6시간)	1차	• 고객 만족 서비스의 이해하기 • 고객응대를 위한 마음가짐과 태도 익히기 • 서비스인으로서 B.M.W(Body, Mood, Word)의 이해 • 고객만족을 위한 시각적 서비스(단정한 용모, 표정, 미소, 동작) • 분위기 공감을 위한 음성 표현(표정과 목소리의 일치감, 상황에 맞는 음성표현, 공감을 위한 끄덕임, 추임새) • 고객응대 용어(상황별 인사 용어, 쿠션 언어, 청유형 언어)
			2차	• **고객 응대/만족 서비스의 이해하기** • **고객응대를 위한 마음가짐과 태도 익히기** • **서비스인으로서 B.M.W(Body, Mood, Word) 이해하기** • **고객만족을 위한 시각적 서비스(단정한 용모, 표정, 미소, 동작) 습득하기** • **분위기 공감을 위한 음성 표현(표정과 목소리의 일치감, 상황에 맞는 음성표현, 공감을 위한 끄덕임, 추임새) 습득하기** • **고객응대 용어(상황별 인사 용어, 쿠션 언어, 청유형 언어) 습득하기** • **[추가] 습득한 기술을 바탕으로 다양한 상황에서의 고객응대 실습하기(3~6개의 상황을 제시하고 시뮬레이션 교육 실시, 적절한 칭찬과 개선점 등 피드백 제시)** • **[시수] 4시간→6시간 1.5배 증가 (교육 4시간, 실습 2시간)**
		취업 준비 (4시간)	1차	• 채용 과정 이해(최근 채용 경향) • 이력서 작성 방법 • 자기소개서 항목별 작성법 • 면접 준비사항 확인 • 면접을 위한 1분 자기소개서 작성 • 대표적인 면접 질문에 답변 작성, 나만의 면접 질문을 만들어 답변 작성
			2차	• **채용 과정 이해(최근 채용 경향) 하기** • **[추가] 채용 플랫폼 활용 방법 알아보기** • **[수정] 이력서. 자기소개서 항목별 작성법 알아보고 작성하기** • **[수정] 면접 준비사항 확인하고, 면접을 위한 1분 자기소개서 작성하기**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-65〉 2차 델파이 조사 내용(직업훈련) (계속)

지원단계	지원영역	지원내용	수정	세부내용
				• **대표적인 면접 질문에 답변 작성, 나만의 면접 질문 개발 및 답변 작성하기**
		모의면접 (6시간)	1차	• 이미지 관리 및 스피치 교육 • 모의 면접 방법 이해 • 면접 자세 및 태도 • 모의면접 실시(영상녹화) • 녹화된 영상 보면서 피드백하기
			2차	• **모의 면접 방법 알아보기** • **이미지 관리 및 스피치 교육 : 좋은 면접 자세 및 태도 알아보기** • **[추가] 내가 작성한 면접 질문지와 답안지(취업준비에서 다뤄진 내용)를 살펴보며 말하기 좋은 구어로 바꾸기** • **모의면접 실시(영상녹화)** • **녹화된 영상 보면서 동료간 피드백, 선생님 피드백 하기** • **[추가] AI 면접방법을 알아보고 개별적으로 실습하기** • **[시수] 4시간→6시간 1.5배 증가 (교육 2시간, 실습 4시간)**

2) 2차 조사 결과

델파이 조사 2차 결과는 〈표 3-66〉과 같다. 전문가 패널 참여자 수 10명을 기준으로 CVR값이 0.8을 충족하여야만 내용타당도를 확보한 것으로 볼 수 있으며, 평정값에 의해 CVR 값을 산출한 결과 모두 적정값 이상을 확보한 것을 알 수 있었다. 다만 유의한 질적의견들이 다수 수렴되어 이를 반영하고자 적극적으로 하였다.

〈표 3-66〉 델파이 조사 2차 결과

영역		세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
지원단계	진로직업컨설팅	진로검사	4.8	0.42	1	• 직업소양교육 시간 일부 조정 필요 나의이해(3시간), 대인관계(3시간), 의사표현(2시간), 자기관리(2시간), 시간관리(2시간), 월급관리(2시간), 금융교육(2시간), 직업생활(2시간), 근로의무·권리(2시간) • 장기과정이 아닐 경우 일경험 시간을 늘리는 것 제안 • 강의식 훈련보다는 워크숍, 실습 등의 다양한 방식을 적용하지 않는다면 청년들이 버거울 수 있음 • 경제교육이 8시간으로 크게 늘어났는데, 6시간 정도 운영해도 좋을 것 • 교육과정이 분절적으로 운영되지 않고, 실습, 적용, 직무수행까지 유연한 운영 필요 • 교육과정의 체계적인 부분을 연계 조율할 수 있는 튜터나 코티네이터 형태의 스템 필요 • 직업훈련 및 일경험 과정 이후 개별 포트폴리오가 남을 수 있도록 자료 제공 고려 • 개별직무에서도 대인관계 교육 적용 필요 • 일반화 및 전이가 어려우므로 여러번 반복할 수 있는 기회 제공 필요
		진로상담	4.6	0.70	0.8	
	직업훈련	직업소양교육	4.4	0.70	0.8	
		공통직무교육	4.5	0.71	0.8	
		개별직무교육	4.4	0.97	0.8	
	일경험	일경험현장실습	4.9	0.32	1	
직업훈련프로그램	직업소양교육	나의이해	4.5	0.53	1	• 이미지메이킹 면접으로 이동 제안 • 자신의 가능성과 잠재력을 실제 직무와 연결할 수 있도록 [진로 로드맵] 구성하기 프로그램을 제안 • 나 보여주기, 인정받기, PR 등을 하고 타인들에게 다소 엄격한 피드백을 받을 수 있는 기회 제공 필요. • 콘텐츠 제작까지 쉽지 않을 듯. 포트폴리오 작성 정도 제안

〈표 3-66〉 델파이 조사 2차 결과 (계속)

영역		세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
		대인 관계	4.8	0.42	1	• 사회적 관계를 맺고, 유지하는 방법을 알려줄 수 있는 프로그램으로 적절하게 구성됨 • 내가 인식하는 '나'와 타인이 인식하는 '나'의 이해에 대한 객관적 평가 기회 제공 필요 • 실제 자신의 태도 및 직장내 환경 및 타인(이성,동성) 에티켓과 문화를 실습으로 익히도록한 부분이 매우 효과적일 것으로 판단
		의사 표현	4.7	0.67	0.8	• 역할극 활동을 통해 언어적, 비언어적 의사표현을 실습할 때 단계별로 상대방의 의도를 인식하고, 자신의 적절한 의사를 표현할 수 있도록 충분한 연습이 필요하기에 교육과정 전체적인 운영 속에서 의사표현이 활발하게 이루어질 수 있도록 구성하기를 제안 • 사회적으로 용인되는 표현과 그렇지 않은 표현의 명확한 기준 제시(구조화된 의견 제안) 필요 • 전반적으로 직장 생활에 맞는 내용으로 구성됨
		자기 관리	4.8	0.42	1	• 자기관리 유형 중, 심리 정서적인 측면에 초점을 맞춰 기획된 부분이 적절 • 이 수업 파트 뿐 아니라 다른 교육과정 운영 기간 중에도 팀 기반으로 심리 정서적지지 그룹을 구성하는 방향을 제안 • 자기관리부분이나 직업생활에나 성교육에 대한 부분 추가 제안
		시간 관리	4.8	0.42	1	• 앞서 배운 영역을 활용해 상황에 맞추어 적용할 수 있는 기회를 제공하는 것이 적절 • 시간관리 주체와 명확한 상황을 제시하고 그에 대한 대처 방안을 모색할 수 있는 기회 제공 (ex: 개인적/사회적 상황을 제시) 필요 • 실제 인턴쉽, 직업과정 중에도 적용할 수 있도록 체크리스트형 혹은 플래너를 활용하는 방법도 포함하고 교육기간 내내 플래너와 다이어리를 활용하여 스스로 배운 내용을 점검하고 활용할 수 있도록 진행하면 교육 이후에도 효과가 유지될 것

〈표 3-66〉 델파이 조사 2차 결과 (계속)

영역		세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
						• 매 수업 이후에 플래너에 단순 계획 외에 매 수업에 대한 코멘트를 적도록 해서 실질적인 활용으로 이용될 수 있고, 차후 인턴쉽 과정이 연계될 때 이 내용을 직무지도사님과 공유하여 전반적인 일정 및 당사자에 파악 및 도움이 되도록 활용하면 좋을 듯함
		월급 관리	4.7	0.67	0.8	• 은행 창구보다 스마트폰을 활용한 금융관리(모바일 뱅킹, 소비 관련 앱)를 많이 활용하기에 이 부분에 대한 실습이 이루어질 수 있도록 수업내용이 구성되기를 제안 • 자신에게 맞는 재무 계획을 설정하고 연습해 볼 수 있는 시간 필요 • 희망월급이 아니라 현실적으로 받을 수 있는 금액을 중심으로 소비계획하는 것이 바람직함 • 여러 온라인 어플 중 활용도가 높은 가계부/은행어플(카카오뱅크 등), 월급에서는 우선 지급과 공제를 이해해야 하고 공제에는 소득세, 국민연금, 고용보험, 건강보험, 각종 수당, 상여금, 성과금에 대한 이해 필요 • 실업수당/실업급여도 포함 필요
		금융 교육	4.8	0.63	0.8	• 교육의 필요성은 인정하나 4시간 교육으로는 원하는 교육효과를 기대하기 어려울 것으로 판단, 드폰 개통 관련 사건사고가 많다고 알려져 있는데 차라리 관련 부분을 교육하는 것 제안
		직업 생활	4.7	0.48	1	• 대인관계 의사표현과 연속되는 부분도 포함하고 있고 전반적으로 직장문화를 기반으로 하고 있어 취업 시에 두려움을 감소하는 효과가 있을 것
		근로 의무 및 권리	4.7	0.48	1	• 근로계약서의 이해와 작성 부분은 몹시 중요, 재포함 제안 • 퇴직금 교육을 이쪽으로 이동해서 합치는 것 제안

〈표 3-66〉 델파이 조사 2차 결과 (계속)

영역	세부 영역	평균	표준 편차	CVR	질적의견
					• 자기중심적인 경계선지능인의 경우 노동법만 익히게 될 경우 의무보다는 권리만 강조하는 역효과를 불러올 수 있으니 직장내 윤리적 행동과 규범, 태도를 다시한번 포함하고 교육하여 직장내 갈등 요소를 줄일 수 있을 것
	디지털 활용 기술	4.3	0.95	0.8	• 인공지능에 대한 관심이 높아지고는 있으나, 실제 현장에서 인공지능을 활용한 직무에 배치될 확률이 얼마나 될까 고민, OA프로그램 학습에 더 많은 집중교육 할 것을 제안 • 망고보드, 캔바, 미리캔버스 사이트에서 제공하는 템플릿을 활용해 교육 제안 • 생성형 인공지능을 활용할 때도, 가장 활용빈도가 높은 프롬프터를 제공 제안 • 디지털 기기활용의 윤리 강령 교육 필요 • 6시간 교육에 너무 많은 교육내용이 포함되어 줄일 것을 제안
	고객 응대 기술	4.6	0.52	1	• 시뮬레이션 교육 시, 팀 기반 피드백 방법을 활용해서 상호간의 의사소통이 활발히 이루어질 수 있도록 교육하는 것을 제안 • 시뮬레이션 상황이 대폭 늘어나는 것이 필요 • 같은 시뮬레이션을 반복하는 것도 필요
	취업 준비	4.8	0.42	1	• 채용 과정 이해에서 온라인 구직방법이 포함 제안 • 이력서와 자기소개서 교육을 해보면 최소 8시간 정도는 필요, 그래서 면접과 관련된 내용은 면접 파트로 보냈으면 합니다. 실제로 교육할 때도 그게 더 자연스럽게 연결되고, 학습자에게도 더 이해가 높을 듯 • 스스로 구직활동을 할 수 있도록 실습 위주의 프로그램 진행이 필요 • 체크리스트 항목을 제공하고, 각 영역을 체크하여 준비할 수 있도록 교육하는 것을 제안 • 개별 맞춤형 첨삭 및 피드백 필요(꽤 여러 차례 첨삭 및 피드백이 필요할 것으로 판단)
	모의 면접	4.9	0.32	1	• 면접 질문이 연속적으로 이어져, 한 답변이 다음 질문으로 연결될 수 있도록 교육 내용을 구성하는 것을 제안

제5절 일경험 과정

1. 개요

청년기는 학교 졸업 후 고용 이행 과정에서 일경험을 통해 인적자본을 축적하는 중요한 시기로 본다(김연식, 2022). 청년기의 일경험은 노동 내지 근로를 하는 것으로 보이나 '교육'과정의 의미가 더욱 중요하다고 볼 수 있다.

특히 경계선지능 청년의 경우 인턴과정, 일경험을 통해 다양한 맥락에서 학습할 수 있고, 자신에게 적합한 직무와 직장 탐색 및 선택의 기반이 마련될 수 있다는 이점이 있다.

일 역량강화 훈련 과정 이수에 따른 중요도 평가를 통해 일경험 대상자 선발 기준은 다음과 같다

〈표 3-67〉 우수학생 선별 방법

단계	기준
1순위	성취도- 수업과목별 진단 및 수행 평가 전문성- 기업체 운영과정 이수도
2순위	성실도- 지각, 결석 등 출결상황 평가
3순위	사회성- 대인관계

본 과정에서 직무교육을 이수한 후 경계선지능 청년은 인턴과정(5주간, 주 5일, 일 3시간)을 통해 일 경험을 실시했다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-68〉 현장경험 배양을 위한 기업 내 일경험(인턴과정) 수행

구분		주차	주제	교육 내용	표준 시수
인턴 과정	일경험	1주차	인턴 하루 3시간, 주5일	일경험 (1차) 6월 17일~7월 19일 (2차) 8월 12일~9월 13일	3
		2주차			3
		3주차			3
		4주차			3
		5주차			3

2. 사업체 선호도 조사

본 교육에 참여한 학습자에게 참여 기업의 선호도 조사를 수행하였다. 1차에 참여한 기업은 A기업, B기업, C기업이었으며, 2차에 참여한 기업은 D기업, E기업, F기업, G기업, H기업, I기업였다. 1차의 경우 취업하고 싶은 기업 1위로는 A기업과 B기업이 12명으로 41.4%로 나타났다. C기업은 3위로 5명으로 17.2%였다. 2차는 D기업(30.3%), E기업(24.2%), G기업(15.2%), H기업(3%), I기업순(3%)이 었다.

〈표 3-69〉 참여 기업 선호도 조사-1순위

	1순위 희망	기업	희망 수
1차	1	A기업	12(41.4%)
	2	B기업	12(41.4%)
	3	C기업	5(17.2%)
2차	1	D기업	10(30.4%)
	2	E기업	8(24.2%)
	3	F기업	8(24.2%)
	4	G기업	5(15.2%)
	5	H기업	1(3.0%)
	6	I기업	1(3.0%)

2순위 기업은 1차가 1위가 A기업으로 13명(44.5%)가 선호하였다. 2위는 B기업으로 12명인 41.4%였다. 3위는 C기업으로 4명(13.5%)이 선호하였다. 2차는 F기업, E기업 순이었다.

〈표 3-70〉 참여 기업 선호도 조사-2순위

	2순위 희망	기업	희망 수
1차	1	A기업	13(44.8%)
	2	B기업	12(41.4%)
	3	C기업	4(13.8%)
2차	1	F기업	5(15.2%)
	2	E기업	2(6.1%)
	3	무응답	25(78.7%)

3순위 희망하는 기업으로는 1차는 1위가 C기업으로 19명 65.5%가 희망하였다. 2위는 A기업으로 전체 6명 20.7%였다. 3위는 B기업으로 4명 13.5%였다.

〈표 3-71〉 참여 기업 선호도 조사-3순위

	2순위 희망	기업	희망 수
1차	1	C기업	19(65.5%)
	2	A기업	6(20.7%)
	3	B기업	4(13.8%)
2차		-	

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

3. 일경험 과정과 직무수행

상기 교육과정을 이수한 경계선지능 청년에게 현장 중심의 직무조정 등 맞춤형 일 경험을 제공하여 취업으로의 연계 가능성을 탐색하였다. 일경험 기간은 1차는 2024년 6월 17일(월) ~ 2024년 7월 19일(금), 2차는 2024년 8월 12일(월) ~ 2024년 9월 13일(금), 각각 5주간 진행되었다. 근무 시간은 09:00 ~12:00으로 1일 3시간, 주5일 근무하였다. 일경험 참여수당은 5주 기준, 75만원이 지급되었다.

〈표 3-72〉 일경험 과정 개요

	일경험 대상자	근무기간	근무장소	혜택
1차	직업교육 참여자 중 6명 선발	2024. 06. 17.(월) ~ 07. 19.(금)(5주간) 1일 3시간, 주 5일 출근	A업체(경기 군포) B업체(서울 마포) C업체(서울 방배)	일경험 참여수당 지급 75만원
2차	직업교육 참여자 중 13명* 선발	2024. 08. 12.(월) ~ 09. 13.(금)(5주간) 1일 3시간, 주 5일 출근	A업체(서울 송파) B업체(경기 강서) C업체(경기 광주) D업체(강원 춘천) E업체(서울 동대문) F업체(경기 분당)	일경험 참여수당 지급 75만원

* 13명 초기 선발, 1명 중도 포기, 1명 추가 투입

1차 일경험 참여 기업은 IT관련 기업으로 1차 직무 설계는 IT 교육 사무보조, 앱 매뉴얼 제작, IT 기기 테스트, 디자인 포털 운영 관리 등으로 설계하였다. 2차 직무는 IT 캠프 보조, 앱 매뉴얼 편집, 매뉴얼 전송, 포털 모니터링, 자재관리 등으로 설계하였다.

일경험 참여 일지를 통해 경계선지능 청년들이 실제 수행한 세부 직무를 살펴보면 다음과 같다. A업체 일경험 청년은 제품 수량 및 품목 확인 및 입력, 전자기기 부품 라벨 작업, PPT 파일 수정 및 디자인 작업 등을 수행하였다. B업체

일경험 청년은 IT기기를 테스트 및 적용 가능한 사례 조사 보고서 작성, 고객관리(CRM)와 업무관리(ERP) 프로그램 가이드 작성 업무를 수행하였다. C업체 일경험 청년은 제품규격 측정과 품목 종류 및 규격별 자료 입력 및 엑셀 파일 작성, 제품 포장, 제품 발송 업무를 수행하였다. 전반적으로 애초에 설계한 직무 범위 수준 안에서 세부 직무를 수행하였다. 경계선지능 청년의 직무수행과 관련하여 업체 담당자는 현장 직무를 교육훈련 과정에 반영하는 비율을 높일 필요가 있다는 의견을 주었다.

〈표 3-73〉 1차 참여 기업 및 기본직무 설계

구분	업종	직무
A업체	SW 개발, IT 교육	직무 ① IT 교육 및 사무보조
		직무 ② IT 캠프 보조 및 교보재 담당
B업체	MR (MS 홀로렌즈)교육 교육제작, 앱메뉴얼	직무 ① 앱메뉴얼 제작, 테스트
		직무 ② 앱메뉴얼 편집, 매뉴얼 전송 등 사무보조
C업체	인테리어소품 제작 홈쇼핑	직무 ① 디자인 및 포털운영 보조, 홈쇼핑 사무보조
		직무 ② 포털모니터링, 자재관리 등 사무보조

IT 및 사무행정, 서비스 분야 등 총 9개 기업의 참여 협조를 얻어 실무중심 직무 경험 배양을 위한 직무를 개발하고 실시하였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-74〉 2차 참여 기업 및 기본직무 설계

구분	참여 기업 지역	업종	직무내용
2차 과정	F기업 서울 송파	서비스 사무행정	직무① 영업 및 물류 지원, 기증 물품 관리 직무② 수납 업무 및 매장 행사지원
	G기업 서울 동대문	농업 서비스	직무① 스마트 팜 수경재배 관리 직무② 카페 보조 지원
	D기업 서울 강서	농업 서비스	직무① 스마트 팜 수경재배 관리 직무② 카페 보조 지원
	E기업 경기 분당	사무행정 서비스	직무① 휴게 공간 환경도우미 직무② 도서관 보조, 네일 아트 보조
	I기업 경기 광주	단순작업	직무① 홈케어 마스터, 직무② 방역, 포장 및 자재관리
	강원 춘천 H기업	사무행정	직무① 기업 참여자 교육연수 지원

4. 직무지도

경계선지능 청년 대상 일경험 현장의 적응에 필요한 직·간접적 지원을 돕기 위한 필수 인력을 배치하기 위해 직무지도원을 위촉하였다. 직무지도원 투입 전에 경계선지능 청년 일경험 지도를 위한 사전 교육을 했다. 장애인고용 직무지도원 중 경계선지능에 대한 이해할 수 있는 현장경험이 풍부한 강사진을 구성하여 실무역할 중심의 직무지도 양성 교육을 했다. 교육을 위해 서울시 밈센터 자립지원 팀장, 경계선지능인 협동조합 휘까페 대표, 느린학습자 시민회에서 강사로 참여하였다. 시범사업에 참여한 직무지도원은 발달장애인 직무지도 경험이 있는 직무지도사를 위촉하고, 직무수행, 교육과정, 일상생활 중심으로 교육과정을 구성하였다.

〈표 3-75〉 직무지도 영역

구분	직무수행 중심	교육과정 중심	일상생활 중심
교육주제	직무수행과 행동 특성	교육과정과 행동 특성	일상생활과 행동 특성
세부내용	직업생활 특성 및 지원 직무지도원의 역할 근태 관리 복장 및 업무관리 작업장 환경 설명 및 직무 및 숙련과정 이해 휴게 시간 활용 등	교육 특성 및 지원 교육 예절 출결 관리 교육 참여 유형 교육과정 중 질의 및 참여 유형 응대 방법 교육 종료 후 선택유형	일상생활 행동 특성 기상과 취침, 외모 관리 일상생활 및 대인관계 경계선지능 청년의 다양한 특성과 유형 경계선지능 청년과의 상호작용

가. 직무지도원 교육 내용

서울시 밈센터에서는 경계선지능인의 발견시기가 다르다는 점을 다루었다. 초등학교 입학 후 교과 과목에 어려움을 느끼거나, 일반적인 관계 및 또래 관계 형성에 어려움이 드러나 생애주기상 학령기 초기에 인지하는 경우도 있지만, 복무관련 신체검사 또는 취업과정에서의 어려움들이 가시화되는 청년기 이후에 인지하는 사례를 제시하였다. 또한 지능지수가 직무능력 및 사회성과 비례하지 않으며, 관계형성에 일정 시간이 필요하다는 점을 강조하였다.

느린학습자 시민회에서는 경계선지능 청년들의 특성에 대해서 설명하였다. 일반적인 단순 업무를 기준으로 경계선지능 청년들의 행동이 조금 느리거나 답답할 수는 있지만 수행이 불가하지는 않다는 점, 반복적인 훈련으로 숙련까지 가능하다는 점 등을 설명하였다. 다만 최대한 일의 수행 단계를 나누어서 설명하고 일과에 대한 점검 목록서 및 확인하는 작업이 유용하다는 점을 강조하였다.

휘까페 대표는 까페를 운영한 경험에 근거하여, 일의 진행에 있어 근무시간을 조정하거나 공간을 달리하는 등 경계선지능 청년이 위축되지 않고 정서적으로 안정되게 업무를 수행할 수 있도록 조력하는 것이 중요하다고 강조하였다.

이를 위해서는 경계선지능 청년의 수준에 맞는 업무지시, 과업 난이도, 업무량 등을 고려해야 한다. 1차 적인 기본 업무에 성공적으로 적응이 되면 업무의 확장이 가능한 사례들을 공유하였다.

직무지도와 관련하여 경계선지능 청년들을 위해 공통적으로 언급한 내용을 정리하면, 일반 청년들과 비교하여 상대적으로 직무습득에 시간이 오래 걸릴 수 있지만 본인의 업무를 명확하게 규정지어 주면 성실히 이행하려는 경향이 있으며, 청년도 이해가 되는 상황이나 업무지시에서 이러한 긍정적 특성이 더 발현된다고 할 수 있다.

나. 직무지도 내용

직무지도 내용 중 공통사항을 중심으로 기술하면 먼저 사업체 직원들과 인사부터 시작하였다. 같은 공간에서 함께 일하는 직원들과의 기본적인 교감을 유지할 수 있도록 하였다. 그 다음 기본적인 직무에 대한 설명과 함께 직무를 시작하였다. 일 경험 중에는 항상 지속적인 격려를 통해 자신감을 향상 시키는 것에 중점을 두었으며, 주 단위로 지난 1주일의 과업 내용을 정리하고 돌아보는 시간을 가졌다.

경계선지능 청년의 직무수행 특성 및 직무지도 시 유의 사항을 기술하면 대부분 일경험처 담당자의 업무 지도에 집중하였으며, 지시받은 작업내용을 주어진 시간 내에 완수하려는 경향이 있다. 작업과 작업 사이에도 적정한 지시가 있어야 작업이 이어지며, 작업 수행 속도가 다소 느린 측면이 있다. 업무를 잘 수행했거나 완료한 사항을 확인하고 격려하는 것이 필요하다. 업무 초기에는 소극적일 수 있으나 일정 시간이 지나면서 업무가 익숙해지면 동료의 업무를 지원하는 등 업무태도가 적극적으로 전환되는 특성을 보이기도 한다. 하나의 작업이 완료되지 않은 상황에서 추가적인 작업을 수행하는 경우, 두 가지 업무를 한 번에 지시하면 원활하게 진행되지 않을 수 있다. 직무지도원의 지도를 수용하지 않는 상황이 있는데, 본인들이 생각하기에 더 적합한 방식이라고 생각되는 부분

이 있는 경우나 지도가 충분히 이해되지 않는 경우이며 이런 경우에 자신이 생각하는 방식을 유지하는 경우도 있다. 실수하는 부분에 대해서 동일한 지적을 반복하면 불안해하거나 업무에 집중하지 못하는 현상을 보이므로, 반복적으로 실수하는 부분에 대해서는 구체적인 개선 방법을 실제 행동으로 시연하고 이해시키는 것이 유용하다. 집중력이 떨어질 때는 잠시 휴식을 가지는 것이 유용하다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 4 장
시범사업 성과

제1절 일 역량 강화 훈련 성과

1. 일 역량 강화 훈련의 차별성

일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업은 경계선지능 청년의 취업을 목적으로 설계되어 있다. 향후 다음 연도 시범사업에서는 실질적인 취업으로 이어질 수 있도록 훈련 과정과 구성을 고도화할 예정이다. '24년 시범사업을 기준으로 타 지원사업과의 차별화된 성과를 정리하면 아래와 같다.

첫째, 경계선지능인의 눈높이에 맞는 직업훈련 내용으로 구성하였다. 일역량 강화를 위해 직장에서 업무를 수행하기 전 원만한 적응을 위한 공통소양 과정, 업무 전반적 수행 능력을 높이기 위한 공통직무 과정 그리고 개별직무의 원활한 숙련을 위한 개발직무과정으로 구성하였다. 취업을 궁극적인 목적으로 한 경계선지능 청년 일역량 강화 훈련 프로그램은 이번 '24년 시범사업에서 처음 시도 되었다. 경계선지능인을 위한 국내 최초의 본격적인 직업훈련 프로그램으로 향후 확대될 경계선지능인 직업훈련 전반에 기초 자료로 활용할 수 있다.

둘째, 경계선지능인을 위한 최초의 현장 맞춤형 고용 연계 교육이다. 일 역량 강화 훈련은 참여자가 현장에서 인턴십을 하기 전에 전반적으로 필요한 역량을 교육하고 훈련하는 것이다. 이를 위해 1차, 2차 시기 난이도를 수정하여 현장

맞춤형으로 교과목의 내용과 수준을 수정하였다. 개별직무 편성 과정에서도 1차 기본직무, 2차 수정 직무 등 경계선지능 청년의 직무수행 여부에 따라 수정할 수 있도록 설계하였다. 현장의 직업훈련 수용도를 반영하여 최소한 직업인으로 갖추어야 할 역량을 배양하는 한편, 개별 일경험 기관에서 요구되는 역량을 동시에 고려하여 시범사업을 진행하였다.

셋째, 소양교육을 선배치하여 경계선지능인의 사회성을 강화하고 훈련 이수율을 높일 수 있도록 진행하였다. 소양교육은 직장인으로서 갖추어야 할 기본적인 자세와 태도, 업무에 대한 책임의식, 인성 함양에 대한 훈련이다. 경계선지능인에게 소양교육을 통해 현장에서 원만한 인간관계와 업무를 수행할 수 있도록 하였다. 이러한 소양교육의 선배치는 훈련 이수율을 높이는데 도움이 되었다. 또한 기본 교과 과정 외에도 SK 미래 체험관 견학 등 다양한 체험 과정을 추가하여 경계선지능 청년들의 흥미를 유지하면서 직업훈련 과정을 이수할 수 있도록 하여 시작 인원 대비 97.6%가 이수한 성과를 낼 수 있었다.

2. 일 역량 강화 훈련 과정 및 구성 평가

가. 직업훈련 수업 및 기간

직업훈련 프로그램의 수업 및 기간은 4문항으로 구성하였으며 1회 교육시간, 4주 소양교육, 2주 공통교육, 2주 업체 교육에 대해서였다. 5점 척도로 1점은 '너무 짧다'에서 5점은 '너무 길다' 사이로 점수가 높을수록 수업시간이나 길다고 인식하는 것이다.

1차의 경우 직업훈련 프로그램의 수업 및 기간의 난이도는 평균 2.9로 낮았다. 1회 진행하는 교육시간에 대해서는 3.11이였고, 4주간 진행된 소양교육은 2.93, 공통교육은 2.79, 업체교육은 2.75로 전체 평균 2.9수준 정도였다. 결론적으로 직업훈련 프로그램의 수업 및 기간에 대해 대체적으로 양호하다고 볼 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2차의 경우 직업훈련 프로그램의 수업 및 기간의 난이도는 3으로 중간 수준이었다. 1회 진행교육시간에 대해서 3.07, 4주간 소양교육은 3.1, 2주간 공통교육은 2.86, 2주간 업체 교육은 2.93이었다.

〈표 4-1〉 직업교육 만족도 조사-직업훈련 프로그램의 수업 및 기간

직업훈련 프로그램의 수업 및 기간		N/평균	표준편차	최빈값
1회 진행하는 교육시간 (3시간)	1차	28/3.11	0.69	3.00
	2차	29/3.07	0.70	3.00
4주간 진행된 소양교육 (자기관리, 시간관리, 의사표현, 직업생활 등)	1차	28/2.93	0.72	3.00
	2차	29/3.1	0.72	3.00
2주간 진행된 공통교육 (한글 문서작성, 엑셀, 인공지능 및 검색엔진 활용 등)	1차	28/2.79	0.74	3.00
	2차	29/2.86	0.95	3.00
2주간 진행된 업체교육 (일경험처에서 필요한 직무교육-구글, 홍보, 포토샵 등)	1차	28/2.75	0.75	3.00
	2차	29/2.93	0.79	3.00
평균	1차	2.90		
	2차	3.00		

나. 교육 강사진

교육강사진에 대한 만족도는 4문항으로 구성하였다. 측정항목은 의사소통, 질문에 대한 강사진 답변, 존중태도, 교육구성 만족도이다. 5점 척도로 점수가 낮을수록 만족하지 않는 것으로 점수가 높을수록 만족하는 것으로 측정하였다.

1차 경우 강사진에 대한 만족도는 평균 4.33으로 매우 높았다. 강사와의 원활한 의사소통은 4.18, 질문에 대한 강사의 답변은 4.29, 학생들을 존중하는 태도는 4.39였다. 교육구성 관련 전반적인 만족도는 4.46으로 가장 높았다.

2차의 경우 교육 강사진 만족도는 4.4점이다. 강사와의 원활한 의사소통 4.41점, 질문에 대한 강사진의 답면 4.31점, 학생을 존중하는 태도 4.34점, 교육구성관련 전반 만족도 4.54점으로 4점 이상으로 매우 높은 편으로 나왔다.

〈표 4-2〉 직업교육 만족도 조사-교육강사진

교육 강사진		N/평균	표준편차	최빈값
강사와의 원활한 의사소통	1차	28/4.18	0.77	4.00
	2차	29/4.41	0.68	5.00
질문에 대한 강사진의 답변	1차	28/4.29	0.66	4.00
	2차	29/4.31	0.76	5.00
학생들을 존중하는 태도	1차	28/4.39	0.74	5.00
	2차	29/4.34	0.81	5.00
교육 구성 관련 전반 만족도	1차	24/4.46	0.72	5.00
	2차	26/4.54	0.70	5.00
평균	1차	4.33		
	2차	4.4		

다. 직업훈련 내용의 난이도

직업훈련 프로그램의 난이도의 측정항목은 소양교육, 공통교육, 일경험 업체교육으로 구분하였고 척도는 5점 척도로 1점은 '너무 쉬웠다'~5점 '너무 어려웠다'로 점수가 높을수록 난이도가 높은 것으로 측정하였다.

1차의 경우 평균은 2.85점으로 수업이 상대적으로 어렵지 않은 것으로 나타났다. 즉 수업에 대한 이해도가 높다고도 볼 수 있다. 4주간 진행된 소양교육은 2.54로 가장 이해도가 높았으며 다음으로 공통교육은 2.82였다. 반면 업체 교육은 3.19로 다소 이해도가 낮은 것으로 나타났다.

2차의 경우 교육프로그램 난이도의 평균 점수가 3.64로 다소 어렵다고 인식

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

하고 있었다. 구체적으로는 소양교육이 3.75점, 공통직무교육이 3.27, 개별직무교육 3.89점이었다. 교육 중 개별직무교육과 소양교육이 상대적으로 어렵다고 인식하고 있었으며 이는 1차와 다소 차이가 있다.

〈표 4-3〉 직업교육 만족도 조사-직업훈련 프로그램 난이도

직업훈련 프로그램 난이도		N/평균	표준편차	최빈값
4주간 진행된 소양교육 (자기관리, 시간관리, 의사표현, 직업생활 등)	1차	28/2.54	0.92	3.00
	2차	29/3.75	1.09	3.00
2주간 진행된 공통교육 (한글 문서작성, 엑셀, 인공지능 및 검색엔진 활용 등)	1차	28/2.82	1.12	3.00
	2차	29/3.27	1.25	3.00
2주간 진행된 일경험 업체교육 (일경험처에서 필요한 직무교육-구글, 홍보, 포토샵 등)	1차	27/3.19	1.19	3.00
	2차	29/3.89	0.97	4.00
평균	1차	2.85		
	2차	3.64		

라. 교육과정 및 내용의 적절성

교육과정 및 내용의 적절성은 3개의 문항으로 구성하였다 측정 항목은 직업교육의 과정별 구성, 직업교육에 활용한 자료, 1회 수업량으로 구성하였다. 5점 척도로 점수가 높을수록 만족도가 높도록 측정하였다.

1차의 경우 교육과정 및 내용의 적절성의 전체적인 평균 점수는 3.68로 다소 높은 편이었다. 직업교육의 과정별 구성은 3.5점으로 평균보다 낮았다. '직업에 활용하는 자료'는 3.79로 평균보다 높았다. 교육 구성 관련 전반적인 만족도는 3.92로 가장 높은 점수였다.

2차의 경우 4.15로 높은 편이었다. 직업교육의 과정별 구성은 4.21이며, 직업교육에 활용한 자료는 4.21, 1회 수업량 4.03, 교육구성관련 만족도는 4.24로 전체적으로 높은 수준이었다.

〈표 4-4〉 직업교육 만족도 조사-교육과정 및 내용의 적절성

교육과정 및 내용의 적절성		N/평균	표준편차	최빈값
1. 직업교육의 과정별 구성 (소양교육 4주→PC공통교육 2주→업체 직무교육)	1차	28/3.50	1.20	3.00
	2차	29/4.14	0.83	5.00
2. 직업교육에 활용한 자료(퀴즈, 동영상 등)	1차	28/3.79	1.17	4.00
	2차	29/4.21	0.86	5.00
3. 1회 수업량(강의 속도 포함)	1차	28/3.50	1.00	3.00
	2차	29/4.03	0.77	4.00
교육 구성 관련 전반 만족도	1차	24/3.92	0.93	3.00
	2차	25/4.24	0.77	5.00
평균	1차	3.68		
	2차	4.15		

3. 일 역량 강화 훈련 만족도

가. 직업훈련 참여를 통한 변화

직업훈련 참여를 통한 변화는 총 5개의 문항으로 구성하였다. 측정항목은 업무능력 향상, 취업 가능성, 다양한 직무에 대한 호기심, 성장 등에 대해서이다. 5점 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)로 점수가 높을수록 동의하는 정도가 높은 것으로 측정하였다.

1차의 경우 변화정도에 대한 학습자들의 평균 점수는 3.79로 수업을 통한 변화를 경험하는 것으로 나왔다. 업무 능력의 경우 3.68였으며 취업에 대한 가능성은 3.61, 희망진로를 찾는 계기는 3.64였다. 성장 경험은 4.07로 가장 높게 나왔다.

2차의 경우 직업훈련 참여를 통한 변화는 3.63점으로 업무능력의 경우 3.62점, 취업에 대한 가능성 3.41점, 희망진로를 찾는 계기는 3.52점, 다양한 직무 3.69점, 성장 경험 3.9점이었다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-5〉 직업교육 만족도 조사-교육 참여를 통한 변화

교육 참여를 통한 변화		N/평균	표준편차	최빈값
1. 이번 교육을 통해 취업을 위한 업무 능력이 높아졌다고 생각한다.	1차	28/3.68	0.94	4.00
	2차	29/3.62	1.08	3.00
2. 교육을 받기 전보다 취업에 대한 가능성이 높아졌다고 생각한다.	1차	28/3.61	0.99	4.00
	2차	29/3.41	1.08	4.00
3. 이번 교육은 나의 희망 진로와 직무적성을 찾는 계기가 되었다.	1차	28/3.64	0.99	4.00
	2차	29/3.52	1.12	3.00
4. 이번 교육을 통해 기존에 생각한 일보다 더 다양한 직무를 알아보고 싶어졌다.	1차	28/3.96	0.79	4.00
	2차	29/3.69	1.07	4.00
5. 이번 교육을 통해 전보다 성장했다고 생각한다.	1차	28/4.07	0.81	4.00
	2차	29/3.9	0.81	4.00
평균	1차	3.79		
	2차	3.63		

나. 직업훈련 만족도

직업훈련 프로그램에 대한 만족도는 4문항으로 구성되어 있으며, 측정항목은 4주간 소양교육, 2주간 공통교육, 2주간 업체 교육, 전반적인 만족도에 대해서였다. 5점 척도로 1점은 '전혀 만족하지 않는다'에서 5점 '매우 만족한다'로 점수가 높을수록 만족도 수준이 높도록 측정하였다.

1차의 경우 직업교육에 대한 만족도는 평균 3.9로 높았다. 소양교육의 경우 만족도는 3.82였고, 공통교육은 3.89, 업체교육은 3.82로 3.8수준 정도였다. 전반적 만족도는 4.08로 상당히 높았다. 결론적으로 전반적인 프로그램에 대한 만족도는 높다고 볼 수 있다.

2차의 경우 만족도가 평균 4.17로 높은 편이었다. 소양교육의 경우 4.21점, 공통직무교육 3.97점, 개별직무교육 4.17점, 직업교육에 대한 만족도 432점으로 1차보다 만족도 수준이 높았다.

〈표 4-6〉 직업교육 만족도 조사-직업훈련 프로그램의 만족도

직업훈련 프로그램의 만족도		N/평균	표준편차	최빈값
4주간 진행된 소양교육 (자기관리, 시간관리, 의사표현, 직업생활 등)	1차	28/3.82	1.12	3.00
	2차	29/4.21	0.81	5.00
2주간 진행된 공통교육 (한글 문서작성, 엑셀, 인공지능 및 검색엔진 활용 등)	1차	28/3.89	1.03	4.00
	2차	29/3.97	1.05	5.00
2주간 진행된 일경험 업체교육 (일경험처에서 필요한 직무교육-구글, 홍보, 포토샵 등)	1차	28/3.82	1.09	4.00
	2차	29/4.17	0.88	5.00
직업훈련 프로그램의 전반 만족도	1차	24/4.08	0.93	5.00
	2차	29/4.32	0.72	5.00
평균	1차	3.90		
	2차	4.17		

다. 전반적 만족도

전반적 만족도는 3개의 문항으로 구성하였다. 직업교육, 교육과정, 강사진에 대한 만족도, 교육에 대한 도움을 받은 정도, 업무역량 증진 여부였다. 5점 척도로 점수가 높을수록 만족도 수준이 높은 것으로 측정하였다.

1차의 경우 전체적 프로그램에 대한 만족도 수준은 3.95이었다. '직업훈련 프로그램, 교육과정/내용, 강사진 포함 전반 만족도는 4.07점으로 가장 높았다. '직업교육 전반적으로 내가 받은 도움 정도'는 4점으로 평균보다 높았다. '직업교육 전반적으로 업무역량 증진여부'는 3.78점으로 평균보다 낮았다.

2차의 경우 전체 프로그램 만족도 수준은 4.02로 1차보다 높았다. 직업훈련 프로그램 등에 대한 만족도는 4.24로 가장 높았으며, 직업교육 전반에 대한 만족도는 4.07이었다. 직업교육 전반적으로 업무역량 증진여부는 3.76으로 전반적인 만족도 중에 가장 낮았다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-7〉 직업교육 만족도 조사-전반 만족도

전반 만족도		N/평균	표준편차	최빈값
1. 직업훈련 프로그램, 교육과정/내용, 강사진 포함 전반 만족도	1차	27/4.07	1.04	5.00
	2차	29/4.24	0.78	5.00
2. 직업교육 전반적으로 내가 받은 도움 정도	1차	27/4.00	1.11	5.00
	2차	29/4.07	0.84	4.00
3. 직업교육 전반적으로 업무역량 증진여부	1차	27/3.78	0.97	4.00
	2차	29/3.76	0.87	4.00
평균	1차	3.95		
	2차	4.02		

4. 참여자의 사회참여도와 자아존중감 개선 효과

가. 사회참여도 효과

프로그램에 참여자들의 사회참여도 효과는 전반적으로 증가한 것으로 나타났다. 차수에 따라 가장 증가한 문항 순으로 기술하면 다음과 같다.

1차 나는 보다 적극적으로 나의 미래를 맞이하기 위하여 나에게 주어진 모든 사회적 모임에 참여한다. 11.3%, 그동안 지루하던 생활이 사회적인 모임을 통하여 많이 감소했다. 7.6%, 가족 간에 섭섭하거나 외로움이 사회적 모임을 통하여 많이 감소했다. 7.6%

2차 가족 간에 섭섭하거나 외로움이 사회적 모임을 통하여 많이 감소했다. 15.1%, 나는 보다 적극적으로 나의 미래를 맞이하기 위하여 나에게 주어진 모든 사회적 모임에 참여한다. 8.9% 증가, 그동안 지루했던 생활이 사회적인 모임을 통하여 많이 감소했다. 5.0% 증가

〈표 4-8〉 사회참여도 평가 문항

순서	내용
1	나에게는 비교적 자주 방문하여 일상생활에 관하여 이야기할 친구나 이웃이 있다.
2	나의 생활에 있어서 사회활동은 그 동안 느끼지 못하던 나만의 생활을 느끼게 해준다.
3	시간이나 조건이 허락된다면 앞으로도 계속 사회적인 모임에 참여하고 싶다.
4	그 동안 지루하던 생활이 사회적인 모임을 통하여 많이 감소했다.
5	가족 간에 섭섭하거나 외로움이 사회적 모임을 통하여 많이 감소한다.
6	나에게 있어 사회적 모임에 참여함은 내 생활의 계획된 부분으로 중요한 생활이다.
7	나는 보다 적극적으로 나의 미래를 맞이하기 위하여 나에게 주어진 모든 사회적 모임에 참여한다.
8	이런 사회적 모임에 참여할 수 있음을 나는 깊이 감사하게 생각한다.
9	나는 사회적 모임을 통하여 새로운 친구들을 알게 되고 그들과 함께 생활하는 것이 즐겁다.
10	여기서 알게 된 친구들의 조언이나 격려가 나에게 많은 도움을 준다.

나. 자아존중감 효과

프로그램에 참여자들의 자아존중감 효과는 전반적으로 증가한 것으로 나타났다. 차수에 따라 가장 증가한 문항 순으로 기술하면 다음과 같다.

1차 나는 대부분의 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수 있다. 9.1%, 나는 내 자신에 대해 대체로 만족한다. 7.9% 증가, 나는 내가 다른 사람들처럼 가치있는 사람이라고 생각한다. 4.9% 증가

2차 나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다. 13.8%, 나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다. 13.59%, 나는 대부분의 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수 있다. 13.2% 증가

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-9〉 자아존중감 평가 문항

순서	내용
1	나는 내가 다른 사람들처럼 가치있는 사람이라고 생각한다.
2	나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다.
3	나는 대체적으로 실패한 사람이라는 느낌이 든다.*
4	나는 대부분의 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수 있다.
5	나는 자랑할 만한 것이 별로 없다.*
6	나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다.
7	나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다.
8	나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있었으면 좋겠다.*
9	나는 가끔 내 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다.*
10	나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다.*

제2절 시범사업 개선안 도출

1. 사업개요 최종(안)

사업개요에 대한 최종(안)은 〈표 4-10〉과 같다. 먼저, 지원대상은 지원대상 선정 기준을 1. 경계선급 지능지수 71~84 사이, 2. 장애인 고용서비스 적격성, 3. 진로설계컨설팅 면담태도, 4. 고용서비스 필요도/취업 욕구/사회성숙도(풀배터리 검사 결과)로 한다. 지원단계은 진로설계컨설팅-직업훈련-일경험 3단계를 유지하되 가능하다면, 지원 범위, 기간, 시기 등을 획일적으로 제공하지 않고, 대상자의 개별적 특성(욕구)에 따라 유연하게 운영할 수 있도록 규칙을 정한다. 지원영역은 진로검사-진로상담-직업소양교육-공통직무교육-개별직무교육-현장실습의 단계를 유지하되, 지원영역별 유기적이고 긴밀한 연계를 위하여 상호 피드백이 필수적으로 이뤄질 수 있도록 규칙을 정한다. 필요하다면, 대상자의 개인간, 개인내 차이에 근거하여 공통직무, 개별직무교육을 위한 기초학습 역량(읽기, 쓰기, 셈하기, 디지털 소양 등) 파악하여 직업훈련교육을 배치 및 운영하는 것도 고려할 수 있다. 지원방식은 진로설계컨설팅은 한국장애인고용공단 평가사, 전문상담사가 운영하고, 직업훈련은 위촉 전문강사, 일경험 사업체(협력업체) 강사에게 일임하되, 경계선지능에 대한 이해 및 전문성 확보를 위한 연수를 실시하여야 하며, 이와는 별도로 전담인력을 배치하고 전체 사업을 관리 조율할 수 있도록 한다. 지원시간은 진로설계컨설팅 3시간, 직업훈련 70시간, 일경험 120시간, 총 193시간으로 정하되, 대상자별로 각 단계에 필요한 시간과 기간이 다를 수 있으므로 계획, 점검 과정에서 연속적 교육(혹은 그 다음 단계로의 교육)을 판단하여 운영하도록 한다.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

〈표 4-10〉 사업개요(최종 결과)

사업개요	주요 내용
지원대상	지원대상 선정 기준 1. 경계선급 지능지수 71~84 사이 2. 장애인 고용서비스 적격성 3. 진로설계컨설팅 면담태도 4. 고용서비스 필요도/취업 욕구/사회성숙도(풀배터리 검사 결과)
지원단계	진로설계컨설팅-직업훈련-일경험 3단계 ※ 지원 범위, 기간, 시기 등을 획일적으로 제공하지 않고, 대상자의 개별적 특성(욕구)에 따라 유연하게 운영
지원영역	진로검사-진로상담-직업소양교육-공통직무교육-개별직무교육-현장실습 ※ 지원영역별 유기적이고 긴밀한 연계를 위하여 상호 피드백 필수 포함, (필요 시) 대상자의 개인간, 개인내 차이에 근거하여 공통직무, 개별직무교육을 위한 기초학습역량(읽기, 쓰기, 셈하기, 디지털 소양 등) 파악
지원방식	진로설계컨설팅 - 한국장애인고용공단 평가사, 전문상담사 직업훈련 - 위촉 전문강사, 일경험 사업체(협력업체) 강사 ※ 경계선지능에 대한 이해 및 전문성 확보를 위한 연수 실시, 별도로 전담인력 지원
지원시간	진로설계컨설팅 3시간, 직업훈련 70시간, 일경험 120시간, 총 193시간 ※ 대상자별로 각 단계에 필요한 시간과 기간이 다를 수 있으므로 계획, 점검 과정에서 연속적 교육(혹은 그 다음 단계로의 교육)을 판단하여 운영

2. 지원단계 최종(안)

지원 단계에 따른 지원 내용에 대한 최종(안)은 〈표 4-11〉과 같다. 먼저 1단계 진로설계컨설팅의 진로검사는 장애인 고용서비스 다양성 검사, 구직욕구검사, 진로성숙도 검사, 홀랜드 유형 강점카드검사, MCVI 진로종합검사, 성격검사, 직업가치관검사 등을 수행하고, 이를 바탕으로 진로상담을 진행한다. 진로상담 내용은 직업흥미, 적성, 구직욕구, 진로성숙, 진로결정, 장애인 고용서비스

적격성, 추천 직업군 등이며, 개별 상담 시간 1시간으로 진로직업컨설팅만으로 충분한 의미가 있도록 설계하고 진로상담 결과에 따른 프로파일 제공하는 것을 기본 원칙으로 한다. 2단계 직업훈련은 직업소양교육이 총 36시간으로 나의이해(4시간), 대인관계(4시간), 의사표현(4시간), 자기관리(4시간), 시간관리(4시간), 월급관리(4시간), 금융·범죄예방교육(4시간), 직업생활(4시간), 근로의무·권리(4시간)으로 구성한다. 공통직무교육은 총 22시간으로 디지털 활용 기술(6시간), 고객응대 기술(6시간), 취업기술(4시간), 모의면접(6시간)으로 한다. 개별직무교육은 총 12시간이며, 일경험 사업체 직무이해, 부서내 직무기술이해을 기반으로 구성되며, 수업내용은 일경험 사업체 직무에 따라 상이하나 사업체 직무분석을 통해 진로검사 및 상담에서 유의미한 정보로 연계할 수 있도록 설계하도록 한다. 3단계 일경험은 현장실습의 형태로 이뤄지고, 2~3명씩 1그룹, 1일 3시간 주 5일 출근을 기본 운영 방식으로, 최소한 2개월(8주), 주 5일 근무가 가능하도록 설계하고, 1그룹당 1명 직무지도원을 배치하며, 참여수당은 총 120만원(120시간 수료시)으로 훈련비용과 교통비 등을 지원하는 것으로 한다. 또한, 가능하다면 일경험 대상자로 선정되지 않은 당사자들을 위한 추가 프로그램을 마련하는 것도 고려한다.

〈표 4-11〉 지원 단계(최종 결과)

지원 단계		지원 영역	지원 내용	지원 방식	지원 시간	
1 단계	진로 설계 컨설팅	진로 검사	장애인 고용서비스 다양성 검사, 구직욕구검사, 진로성숙도 검사, 홀랜드 유형 강점카드검사, MCVI 진로종합검사, 성격검사, 직업가치관검사 등 수행	한국장애인 고용공단 평가사 또는 전문상담사	2 시간	3 시 간
		진로 상담	직업흥미, 적성, 구직욕구, 진로성숙, 진로결정, 장애인 고용서비스 적격성, 추천 직업군 등 개별 상담 시간 1시간으로 진로직업컨설팅만으로 충분한 의미가 있도록 설계, 진로 프로파일 제공	전문상담사	1 시간	

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 4-11〉 지원 단계(최종 결과) (계속)

지원 단계		지원 영역	지원 내용	지원 방식	지원 시간	
2 단계	직업 훈련	직업 소양 교육	나의이해(4시간), 대인관계(4시간), 의사표현(4시간), 자기관리(4시간), 시간관리(4시간), 월급관리(4시간), 금융·범죄예방교육(4시간), 직업생활(4시간), 근로의무·권리(4시간)	전문강사 (위촉) 또는 전담강사 채용	36 시간	70 시 간
		공통 직무 교육	디지털 활용 기술(6시간), 고객응대 기술(6시간), 취업기술(4시간), 모의면접(6시간)		22 시간	
		개별 직무 교육	일경험 사업체 직무이해, 부서내 직무기술이해 ※ 수업내용은 일경험 사업체 직무에 따라 상이하나 사업체 직무분석을 통해 진로검사 및 상담에서 유의미한 정보로 연계할 수 있도록 설계	협력업체 강사	12 시간	
3 단계	일경험	현장 실습	2~3명씩 1그룹, 1일 3시간 주 5일 출근, 총 8주로 최소한 2개월, 주 5일 근무가 가능하도록 설계 ※ 1그룹당 1명 직무지도원 배치 ※ 참여수당 총 120만원(120시간 수료시) ※ 일경험 대상자로 선정되지 않은 당사자들을 위한 추가 프로그램 마련	협력업체 및 전담 기관	120시간	

3. 직업훈련 프로그램 최종(안)

약 70시간에 걸쳐 진행되는 직업훈련 프로그램의 최종(안)은 〈표 4-12〉와 같다.

가. 직업소양 교육

직업소양교육은 9개 과목으로 나뉜다. 첫째, 나의이해(4시간)는 자기 자신에

대한 이해를 바탕으로 진로와 미래까지 연결해보는 것을 목적으로 하며, 주요 활동은 나에게 귀 기울이기(진로직업컨설팅 검사결과를 활용한 나의 이해), 나 발견하기(나의 강점과 잠재력을 발견하여 자기홍보 포트폴리오 제작), 나 보여주기(나를 표현하는 키워드 찾기), 다른 사람에게 공유하고 인정받기(가족, 친구, SNS), 직장생활에서 나를 소개할 수 있는 PR 방법 찾고 실습하기, 자신의 가능성과 잠재력을 실제 직무와 연결하는 [진로 로드맵] 구성하기 등을 포함한다.

대인관계(4시간)는 사회적 관계 맺음을 어려워하는 경계선지능 청년에게 맞춤형으로 제공되는 과목으로 둘째, 자신의 대인관계를 성찰하고 문제점을 찾아 올바른 관계맺음을 추구할 수 있는 역량을 기르는 것을 목적으로 한다. 주요 활동은 체크리스트를 통한 나의 사회관계 진단하기, 내가 인식하는 나와 타인이 인식하는 나에 대한 객관적 평가하기, 나의 언어와 직장에서의 언어의 차별점과 공통점 찾기, 집 또는 학교에서의 나와 직장인으로서의 나의 차별점과 공통점 찾기, 경청하기, 공감하기 등 타인의 감정과 생각 이해하기, 좋은 동료 사귀는 법, 좋은 동료 되는 법 알아보기, 나 전달법을 통한 유연한 대인관계 기술 습득 및 실습하기, 직장 내 동성·이성간 관계에서의 에티켓 습득 및 실습하기 등을 포함한다.

셋째, 의사표현(4시간)은 나의 의사를 정확하게 오해없이 전달하고 타인의 의사표현이 갖고 있는 숨겨진 의미를 정확하게 이해할 수 있는 의사소통 역량을 기르는 것을 목적으로 하며, 주요 활동은 체크리스트를 통한 자가 진단하기, 직장 내에서의 유용한 언어적 의사표현(긍정표현, 부정표현, 긍정도 부정도 아닌 표현) 알아보기, 직장 내에서 유용한 비언어적 의사표현(표정으로 감정을 알아보기, 실제 감정을 표정으로 표현하기, 표정과 감정에 따른 목소리의 변화 파악) 알아보기, 상황에 따른 적절한 의사표현 알아보기(직장동료의 의견에 반대하는 상황, 자기옹호가 필요한 상황, 직장동료에게 도움을 주고 싶은 상황 등), 시나리오를 제공하고 역할극을 통한 의사표현 모의 실습하기 등을 포함한다.

넷째, 자기관리(4시간)는 나의 신체, 정신, 외모 등의 관리를 통해 자기 자신

을 더욱 아끼고 사랑할 수 있는 자아존중감 및 자기효능감을 기르기 위한 과목으로 주요 활동은 체크리스트를 통한 나의 자기관리 유형 탐색하기, 자기관리 필요성의 이해(위생, TPO에 맞는 옷차림, 신체, 정서 등 포함), 나만의 건강관리 방법 공유하기, 나만의 스트레스 해소 및 여가생활 방법 공유하기, 감정관리를 위한 실제 기법(긍정적 자기대회, 마음챙김, 일기 등)을 적용하고 공유하기, (팀 기반 활동) 우리 팀의 건강관리, 스르레스 해소 및 여가생활, 감정관리 가운데 1개를 선택하여 정리 발표하기 등을 포함한다.

다섯째, 시간관리(4시간)는 시간관리를 통해 자기 삶의 주체성을 찾고 일의 효율성도 함께 확보하기 위한 목적으로 주요 활동은 시간관리의 주체성과 필요성 이해하기, 나의 생활에서 시간관리가 잘 되지 않는 부분을 적고 대처방안 작성하기, 옆 사람이 작성한 대처방안을 읽고 더 좋은 의견이 있다면 보태기(앞서 배운 대인관계, 의사표현 기술 활용), 훈련기간에 활용한 플래너 및 다이어리 만들고 시간관리 계획 세우기(플래너에 단순 계획 외에 매 수업에 대한 코멘트를 적도록 해서 실질적인 활용 유도, 차후 인턴쉽 과정이 연계될 때 직무지도사와 공유), (팀 기반 활동) 직장생활에서 시간관리가 필요한 상황을 선택하여 시간관리 비법, 시간관리를 하지 못해 실수를 하였을 때 적절한 대처방안 찾아 정리하고 발표하기(출퇴근 시간관리, 업무숙지·수행·완료 시간, 회의시간 등) 등을 포함한다.

여섯째, 월급관리(4시간)는 직장생활을 시작했을 때 가장 시급히 필요한 부분으로 자신의 월급을 관리한다는 목적하에 금전관리에 대한 지식의 습득과 역량을 동시에 확보하는 방향으로 수행되며, 주요 활동으로는 급여와 급여명세서 이해하기(세금공제, 세후와 세전 월급의 차이, 수당 등), 월급관리 차원의 예금과 적금, 송금과 입금 등 기본적인 은행 업무 이해하기, 자금관리 차원의 대출, 신용관리 이해하기, 온라인 어플 중 활용도가 높은 가계부/은행어플(카카오뱅크 등) 설치하고 활용하는 방법 습득하기, 나의 희망 월급/기대되는 월급을 기준으로 합리적 소비 계획하기 등이 포함된다.

일곱째, 금융·범죄예방 교육(4시간)은 경계선지능 청년들이 가장 많이 노출되며 취약성을 보이는 금융범죄와 연계하여 금융교육을 수행하는 것이 목적이며 주요 활동으로는 안전한 금융생활 알아보기, 금융 범죄(개인정보, 보이스피싱, 스미싱, 중고거래 등) 사례 알아보기, 경제적 착취(가족, 지인, 친구 등) 사례 알아보기, 사례중심으로 금융범죄를 예방하는 방법 알아보기(예, 핸드폰 개통), (팀 기반 활동) 금융범죄 상황을 제시하고 해결 방안 찾아보기, 역할극을 통해 금융범죄 및 경제적 착취 상황에 노출되었을 때 대처 방안 실습하기 등이 포함된다.

여덟째, 직업생활(4시간)은 직장생활을 시작했을 때 반드시 필요한 상식과 기초 역량을 함양하는 것을 목적으로 하며, 주요 활동으로는 직장인의 올바른 마음가짐, 몸가짐, 행동가짐 알아보기(상식 퀴즈 활용), 디지털 소통 예절(업무메일 보내기, 카카오톡 대화방에서의 예절) 알아보기, 직장내 관계에 따른 업무지시 흐름 이해하기 (상사, 부하, 동료 등), (팀 기반 활동) 직장내 괴롭힘 상황에서의 대처방법 알아보기, 보편적인 직업생활 십계명 알아보기, 나만의 직장생활 십계명 만들기 등이 포함된다.

아홉째, 근로의무·권리(4시간)은 근로자의 의무와 권리에 대해 알아보는 것을 목적으로 하며, 주요 활동으로는 직장생활 복무 이해하기 (근무시간, 임금, 연차휴가, 휴게시간, 휴무일), 퇴직금과 퇴직금 관리 이해하기, 실업수당/실업급여 이해하기, 직장생활 시 반드시 지켜야 할 윤리적 행동, 규범, 태도 습득하기 (성실, 책임, 정직, 직업적 양심), 근로자의 권리 이해하기(근로기준법, 근로계약서, 4대보험, 해고, 퇴직시 근로자의 권리와 법적대응 및 옹호) 등이 포함된다.

나. 공통직무교육

다음으로는 총 22시간에 걸쳐 진행되는 공통직무교육이다. 본 공통직무교육은 총 4과목으로 구성되어 있으며, 먼저, 디지털 활용 기술(6시간)은 직장생활

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

을 시작하며 기본적으로 갖추어야 할 디지털 활용 역량을 습득하는 것을 목표로 주요 활동은 스마트워크의 세계 이해하기, 인터넷 검색 엔진 사용법 익히기, 직무에 활용되는 OA프로그램(한글, 엑셀, 파워포인트) 배우고 실습하기, 인공지능 사용법(챗지피티 등) 배우고 실습하기, (팀 기반 활동) 제시된 주제를 인공지능을 활용하여 자료를 수집하고, 한글 문서 또는 엑셀, 파워포인트를 활용하여 구현하기, (심화) 망고보드, 캔바, 미리캔버스 등 디자인 플랫폼 활용하기, (심화) 디지털 기술 활용의 윤리 강령 이해하기 등이 포함된다. 디지털 기술 활용 역량은 경계선지능 청년의 연령, 환경, 능력 등에 따라 매우 큰 편차가 나타날 수 있으므로 기초과정과 심화과정을 두어 진행한다.

둘째, 고객응대 기술(6시간)은 고객을 상대로 서비스를 제공하는 직업을 선택하였을 때 필수적으로 갖추어야 하는 역량을 습득하는 것을 목표로 주요 활동은 고객 응대/만족 서비스의 이해하기, 고객응대를 위한 마음가짐과 태도 익히기, 서비스인으로서 B.M.W(Body, Mood, Word) 이해하기, 고객만족을 위한 시각적 서비스(단정한 용모, 표정, 미소, 동작) 습득하기, 분위기 공감을 위한 음성 표현(표정과 목소리의 일치감, 상황에 맞는 음성표현, 공감을 위한 끄덕임, 추임새) 습득하기, 고객응대 용어(상황별 인사 용어, 쿠션 언어, 청유형 언어) 습득하기, (팀 기반 활동) 습득한 기술을 바탕으로 다양한 상황에서의 고객응대 실습하기(3~6개의 상황을 제시하고 시뮬레이션 교육 실시, 적절한 칭찬과 개선점 등 피드백 제시) 등이 포함된다.

셋째, 취업준비(4시간)는 본격적으로 취업을 앞두고 필요한 준비 단계를 함께 시뮬레이션 해보고 추후 실제에 적용할 수 있도록 돕는 것을 목표로 주요 활동은 채용 과정 이해(최근 채용 경향) 하기, 채용 플랫폼(온라인 포함) 활용 방법 알아보기, 이력서, 자기소개서 항목별 작성법 알아보고 작성하기, (팀 기반 활동) 작성한 이력서 첨삭 및 피드백 하기, 면접 준비사항 확인하고, 면접을 위한 1분 자기소개서 작성하기, 취업 준비 체크리스트를 작성하여 활용하기 등이 포함되며, 이력서 및 자기소개서의 경우 전문가의 별도 첨삭 지도를 포함한다.

넷째, 모의면접(6시간)은 면접을 준비하고 실제에 적용할 수 있도록 돕는 것을 목표로 하며, 주요 활동으로는 모의 면접 방법 알아보기, 이미지 관리 및 스피치 교육 : 좋은 면접 자세 및 태도 알아보기(이미지 메이킹), 대표적인 면접 질문에 답변 작성, 나만의 면접 질문 개발 및 답변 작성하기, 내가 작성한 면접 질문지와 답안지(취업준비에서 다뤄진 내용)를 살펴보며 말하기 좋은 구어로 바꾸기, 모의면접 실시(영상녹화), (팀 기반 활동) 녹화된 영상 보면서 동료간 피드백, 선생님 피드백하기, AI 면접방법을 알아보고 개별적으로 실습하기 등을 포함한다.

〈표 4-12〉 직업훈련(최종 결과)

직업훈련		지원내용	주요활동
1 단계	직업 소양 교육	나의 이해 (4시간)	• 나에게 귀 기울이기(진로직업컨설팅 검사결과를 활용한 나의 이해) • 나 발견하기(나의 강점과 잠재력을 발견하여 자기홍보 포트폴리오 제작) • 나 보여주기(나를 표현하는 키워드 찾기) • 다른 사람에게 공유하고 인정받기(가족, 친구, SNS) • 직장생활에서 나를 소개할 수 있는 PR 방법 찾고 실습하기 • 자신의 가능성과 잠재력을 실제 직무와 연결하는 [진로 로드맵] 구성하기
		대인 관계 (4시간)	• 체크리스트를 통한 나의 사회관계 진단하기 • 내가 인식하는 나와 타인이 인식하는 나에 대한 객관적 평가하기 • 나의 언어와 직장에서의 언어의 차별점과 공통점 찾기 • 집 또는 학교에서의 나와 직장인으로서의 나의 차별점과 공통점 찾기 • 경청하기, 공감하기 등 타인의 감정과 생각이해하기 • 좋은 동료 사귀는 법, 좋은 동료 되는 법 알아보기 • 나 전달법을 통한 유연한 대인관계 기술 습득 및 실습하기 • 직장 내 동성·이성간 관계에서의 에티켓 습득 및 실습하기
		의사 표현 (4시간)	• 체크리스트를 통한 자가 진단하기 • 직장 내에서의 유용한 언어적 의사표현(긍정표현, 부정표현, 긍정도 부정도 아닌 표현) 알아보기 • 직장 내에서 유용한 비언어적 의사표현(표정으로 감정을 알아보기, 실제 감정을 표정으로 표현하기, 표정과 감정에 따른 목소리의 변화 파악) 알아보기

〈표 4-12〉 직업훈련(최종 결과) (계속)

직업훈련		지원내용	주요활동
			• 상황에 따른 적절한 의사표현 알아보기(직장동료의 의견에 반대하는 상황, 자기옹호가 필요한 상황, 직장동료에게 도움을 주고 싶은 상황 등) • 시나리오를 제공하고 역할극을 통한 의사표현 모의 실습
		자기 관리 (4시간)	• 체크리스트를 통한 나의 자기관리 유형 탐색하기 • 자기관리 필요성의 이해(위생, TPO에 맞는 옷차림, 신체, 정서 등 포함) • 나만의 건강관리 방법 공유하기 • 나만의 스트레스 해소 및 여가생활 방법 공유하기 • 감정관리를 위한 실제 기법(긍정적 자기대회, 마음챙김, 일기 등)을 적용하고 공유하기 • (팀 기반 활동) 우리 팀의 건강관리, 스트레스 해소 및 여가생활, 감정관리 가운데 1개를 선택하여 정리 발표하기
		시간 관리 (4시간)	• 시간관리의 주체성과 필요성 이해하기 • 나의 생활에서 시간관리가 잘 되지 않는 부분을 적고 대처방안 작성하기 • 옆 사람이 작성한 대처방안을 읽고 더 좋은 의견이 있다면 보태기 ※ 앞서 배운 대인관계, 의사표현 기술 활용 • 훈련기간에 활용한 플래너 및 다이어리 만들고 시간관리 계획 세우기 ※ 플래너에 단순 계획 외에 매 수업에 대한 코멘트를 적도록 해서 실질적인 활용 유도, 차후 인턴쉽 과정이 연계될 때 직무지도사와 공유 • (팀 기반 활동) 직장생활에서 시간관리가 필요한 상황을 선택하여 시간관리 비법, 시간관리를 하지 못해 실수를 하였을 때 적절한 대처방안 찾아 정리하고 발표하기(출퇴근시간관리, 업무숙지·수행·완료시간, 회의시간 등)
		월급 관리 (4시간)	• 급여와 급여명세서 이해하기(세금공제, 세후와 세전 월급의 차이, 수당 등) • 월급관리 차원의 예금과 적금, 송금과 입금 등 기본적인 은행업무 이해하기 • 자금관리 차원의 대출, 신용관리 이해하기 • 온라인 어플 중 활용도가 높은 가계부/은행어플(카카오뱅크 등) 설치하고 활용하는 방법 습득하기 • 나의 희망 월급/기대되는 월급을 기준으로 합리적 소비 계획하기

〈표 4-12〉 직업훈련(최종 결과) (계속)

직업훈련		지원내용	주요활동
		금융·범죄 예방 교육 (4시간)	• 안전한 금융생활 알아보기 • 금융 범죄(개인정보, 보이스피싱, 스미싱, 중고거래 등) 사례 알아보기 • 경제적 착취(가족, 지인, 친구 등) 사례 알아보기 • 사례중심으로 금융범죄를 예방하는 방법 알아보기(예, 핸드폰 개통) • (팀 기반 활동) 금융범죄 상황을 제시하고 해결 방안 찾아보기 • 역할극을 통해 금융범죄 및 경제적 착취 상황에 노출되었을 때 대처 방안 실습하기
		직업 생활 (4시간)	• 직장인의 올바른 마음가짐, 몸가짐, 행동가짐 알아보기(상식 퀴즈 활용) • 디지털 소통 예절(업무메일 보내기, 카카오톡 대화방에서의 예절) 알아보기 • 직장내 관계에 따른 업무 지시 흐름 이해하기 (상사, 부하, 동료 등) • (팀 기반 활동) 직장내 괴롭힘 상황에서의 대처방법 알아보기 • 보편적인 직업생활 십계명 알아보기 • 나만의 직장생활 십계명 만들기
		근로 의무·권리 (4시간)	• 직장생활 복무 이해하기 (근무시간, 임금, 연차휴가, 휴게시간, 휴무일) • 퇴직금과 퇴직금 관리 이해하기 • 실업수당/실업급여 이해하기 • 직장생활 시 반드시 지켜야 할 윤리적 행동, 규범, 태도 습득하기(성실, 책임, 정직, 직업적 양심) • 근로자의 권리 이해하기(근로기준법, 근로계약서, 4대보험, 해고, 퇴직시 근로자의 권리와 법적대응 및 옹호)
2 단계	공통 직무 교육	디지털 활용 기술 (6시간)	• 스마트워크의 세계 이해하기 • 인터넷 검색 엔진 사용법 익히기 • 직무에 활용되는 OA프로그램(한글, 엑셀, 파워포인트) 배우고 실습하기 • 인공지능 사용법(챗지피티 등) 배우고 실습하기 • (팀 기반 활동) 제시된 주제를 인공지능을 활용하여 자료를 수집하고, 한글 문서 또는 엑셀, 파워포인트를 활용하여 구현하기 • (심화) 망고보드, 캔바, 미리캔버스 등 디자인 플랫폼 활용하기 • (심화) 디지털 기술 활용의 윤리 강령 이해하기

〈표 4-12〉 직업훈련(최종 결과) (계속)

직업훈련		지원내용	주요활동
		고객 응대 기술 (6시간)	• 고객 응대/만족 서비스의 이해하기 • 고객응대를 위한 마음가짐과 태도 익히기 • 서비스인으로서 B.M.W(Body, Mood, Word) 이해하기 • 고객만족을 위한 시각적 서비스(단정한 용모, 표정, 미소, 동작) 습득하기 • 분위기 공감을 위한 음성 표현(표정과 목소리의 일치감, 상황에 맞는 음성표현, 공감을 위한 끄덕임, 추임새) 습득하기 • 고객응대 용어(상황별 인사 용어, 쿠션 언어, 청유형 언어) 습득하기 • (팀 기반 활동) 습득한 기술을 바탕으로 다양한 상황에서의 고객응대 실습하기(3~6개의 상황을 제시하고 시뮬레이션 교육 실시, 적절한 칭찬과 개선점 등 피드백 제시)
		취업 준비 (4시간)	• 채용 과정 이해(최근 채용 경향) 하기 • 채용 플랫폼(온라인 포함) 활용 방법 알아보기 • 이력서, 자기소개서 항목별 작성법 알아보고 작성하기 ※ 별도로 전문가 첨삭 지도 제공 • (팀 기반 활동) 작성한 이력서 첨삭 및 피드백 하기 • 면접 준비사항 확인하고, 면접을 위한 1분 자기소개서 작성하기 • 취업 준비 체크리스트를 작성하여 활용하기
		모의 면접 (6시간)	• 모의 면접 방법 알아보기 • 이미지 관리 및 스피치 교육 : 좋은 면접 자세 및 태도 알아보기 • 대표적인 면접 질문에 답변 작성, 나만의 면접 질문 개발 및 답변 작성하기 • 내가 작성한 면접 질문지와 답안지(취업준비에서 다뤄진 내용)를 살펴보며 말하기 좋은 구어로 바꾸기 • 모의면접 실시(영상녹화) • (팀 기반 활동) 녹화된 영상 보면서 동료간 피드백, 선생님 피드백 하기 • AI 면접방법을 알아보고 개별적으로 실습하기

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제 5 장
결론 및 제언

제1절 결론

이 연구에서는 경계선지능 청년 일 역량 강화 및 일경험 시범사업(이하 시범사업) 운영 방안을 제시하기 위해 시범사업 설계 및 구성을 기술하고 시범사업의 전반적인 운영과정을 분석하여 성과와 한계를 제시하였다.

경계선지능인의 정의와 국내외 경계선지능인 지원사업 사례를 통해 우리나라 경계선지능인 지원의 필요성과 제도적인 미비함을 살펴보았다. 시범사업에 대한 전문가 델파이 분석을 통해 시범사업 고도화 방안을 제시하고, 시범사업 성과 평가를 통해 경계선지능인 고용지원 방안의 필요성을 제시하였다.

1. 경계선지능인의 정의와 특성

경계선지능에 대한 진단기준은 정신질환 진단 및 통계 편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5), 미국 지적장애 및 발달장애 협회의 AAIDD, 세계보건기구의 국제기능장애분류(International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF) 세 가지가 있다. 각기 내용적인 차이는 있으나 경계선지능에 대한 진단기준으로 평균 이하 지적기능, 적응행동능력, 발달단계에서 발생 등에 대한 내용이 공통적으로 포함되어 있다.

정신장애 진단 및 통계편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental

Disorders, DSM-4th-TR)에서 경계선지능(Borderline Intellectual Functioning: BIF)은 'IQ 71-84에 해당하며 지속적인 관심을 가지고 주의해야 할 발달장애군'으로 규정하고 있다. 평생교육 지원조례에서 "경계선지능"이란 지적장애에 해당하지는 않지만 평균지능에 도달하지 못하는 인지능력을 가진 사람으로 사회적응에 어려움을 겪어 이에 대한 지원과 보호가 필요한 자를 말한다. 공통적으로 경계선지능인에 대한 법적 정의에서는 의학적으로 '지적장애'에 속하지 않으나 인지 및 학습능력 저하로 인한 지원과 보호가 필요한 대상으로 정의하고 있음을 알 수 있다.

선행연구를 통해 드러난 경계선지능인의 특성과 어려움은 일상생활 및 교육환경에서 인지·학습의 어려움을 포함하여 사회적 관계, 더 나아가 자립과 경제적 어려움으로 이어지고 있다. 경계선지능인의 어려움을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 인지능력 관련으로 학습이 느리고 지속적·반복적·단계적 훈련이 필요하다. 학습과 일상생활(예, 주문하기, 계산하기)의 연계, 사회화가 어려움이 있다. 특수교육과 학습부진아 등에 관한 정책과 지원에 집중되어 있어 경계선지능인의 교육욕구 미충족. 초·중·고 재학 중 학습 및 발달과업을 성취하지 못하고 성인기로 진입하게 된다. 둘째, 사회적 관계적 어려움은 타인과의 관계 형성과 유지, 사회적 상황과 맥락에 대한 이해 부족. 성장과정에서 또래들로부터 소외, 괴롭힘 등 부정적 경험하고 성인이 되어서 학교나 직장에서 유사한 상황 반복된다. 일상생활 및 학교생활에서 경계선지능에 대한 이해 내지 도움을 받지 못해, 갈등 유발에 대한 두려움이 있다. 셋째, 고용자립 등 경제적 어려움으로 경계선지능에 대한 정책과 지원의 부족으로 가족의 교육 및 치료비용 부담(가족 갈등으로 이어짐). 성인전환기 이후 고용기회의 부족, 실업 상태, 단기 아르바이트로 생활, 고용유지 어려움 등이 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 국내외 경계선지능인 지원 정책

국내외 경계선지능인 지원정책을 살펴보면, 국내 정책의 경우 평생교육 차원의 서비스가 대부분이며 지자체 중심으로 진행되고 있다. 해외의 경우에는 장애인 서비스와 동일하게 진행되거나 장애인에 준하는 서비스를 제공하는 국가가 있고, 장애로 인정하지는 않더라도 지역별로 다양한 프로그램이 제공되고 있다.

현재 고용영역에 가장 가까운 서비스를 제공하는 국내 기관은 서울특별시 경계선지능 평생교육지원센터다. 성인기에 진입한 경계선지능 청년을 위한 지원체계가 부재한 가운데, 서울시에서는 선도적으로 서울특별시 경계선지능인 평생교육 지원 조례를 제정하고, 서울시 경계선지능 평생교육지원센터를 설치·운영하고 있다. 구체적인 사업으로 발달단계에 필요한 잠재역량개발 및 자립지원 사업은 경계선지능인 선별, 발굴, 지원체계 구축, 생애주기별 맞춤형 평생교육 및 자립지원 인프라 확충, 정서발달지원(상담지원) 체계 확립을 위한 사업을 수행하고 있으며, 구체적인 사업으로 선별, 종합검사 지원, 평생교육 및 자립지원 프로그램 운영, 자조모임 운영, 지역거점 및 전문기관 연계사업 등이 있다.

외국의 경우 네덜란드는 경계선지능인을 여타 국가와 달리 지적장애인과 동일한 집단으로 간주한다. 의료서비스와 독립적인 생활에 있어 필요한 서비스를 국가가 직접 제공하거나 개인 예산을 통한 지원금으로 제공하고 있다. 지원의 근거는 경계선지능인들이 대부분 경도 지적장애인의 어려움을 동일하게 경험하고 동일한 지원의 요구가 있다는 것에 근거한다. 독일에서 경계선지능인은 학습장애의 한 유형에 포함되며 지원이 필요한 정도에 따라 장애인에 준하여 서비스를 제공받을 수 있다. 사회법전 제3권(근로촉진법) 제19조는 “장애인은 사회법전 제9권에 정의된 장애 유형 및 정도에 의하여 근로생활에 지속적으로 참여할 가능성이 크게 제한되어 근로생활에 지원이 필요한 사람으로, 여기에는 학습장애인도 포함된다”고 명시하고 있다(민세리, 2024).

학습장애인을 위한 직업교육기관에서 전문실행가 직업훈련제도를 통해 직업교육을 받는다. 독일의 전문가들은 학습장애인의 직업훈련 성공 조건으로 명확

한 작업 지침, 학습장애인의 목표 정의, 학습장애인의 질문과 도움 요청 격려, 더 많은 시간을 제공하고 직업교육 수준을 천천히 향상시키기 등을 제시한다(에이블뉴스, 2024.02.11.). 비장애인 2~3년 걸릴 교육을 3~4년간 느리게 교육하고, 이론보다는 실습 교육을 장기간 반복적으로 훈련하도록 하고 있다.

일본에서는 DSM-V를 기준으로 지능검사를 통해 지적장애 여부 진단을 내린다. 이외에도 진단방법은 1. 비네지능검사V 2. 신판K식발달지능검사-자세, 운동/인지, 적응/언어, 사회 영역 3. 웩슬러지능검사-WPPSI, WISC, WAIS 등이 있다. 경계선지능인의 경우 지적장애로 진단받지 않으면, 교육과 복지정책의 대상이 되지 않는다. 다만, 발달장애, 등교 거부, 중도탈락 등 다양한 이유로 학업을 중단하게 된 경우 고등학교 학업을 유지하고자 하는 경우 챌린지스쿨의 형태로 지원교육을 제공한다(일본 챌린지스쿨, https://ja.wikipedia.org). 구체적인 예로 도쿄도립 오에도고등학교, 도쿄도립 오다이바시고등학교, 도쿄도립 세타가야이즈미고등학교, 도쿄도립 기리가오까고등학교, 도쿄도립 록본기고등학교, 도쿄도립 미노리가오까고등학교, 도쿄도립 하찌오지탁신고등학교를 들 수 있다. 이와 같은 이유로 梅永雄二(2023)은 경계선지능인이 공적 지원에서 배제되는 문제를 지적하며 고용지원의 필요성을 강조하고 있다.

3. 경계선지능 청년 일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업

일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업은 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 경계선지능 청년의 취업의욕을 고취하여 경제활동을 촉진하기 위한 지원사업이다. 고용정책의 사각지대에 놓인 경계선지능 청년을 대상으로 진로컨설팅, 맞춤형 일 역량 강화 및 일 경험을 제공하고자 하였다.

가. 모집

시범사업의 예정 모집 인원은 총 100명으로 1차 50명 2차 50명으로 나누어 모집하는 것으로 계획하였다. 인원수를 100명으로 정한 것은 사업 예산과 프로

그램을 진행할 수 있는 공간을 고려한 결과다. 실제 모집 인원은 1차 59명, 2차 60명을 모집하였다.

시범사업 참여 시 필수 서류로 ① 등본 ② 종합심리검사지 또는 웩슬러 검사 결과지를 제출하였다. 제출된 서류는 진로컨설팅 단계에서 확인 후 진행되었다. 시범사업은 두 가지 조건에 의해 선발하였다. 첫 번째 종합심리검사 또는 웩슬러 지능검사 결과이다. 종합심리검사는 미네소타 다면적 인성검사(MMPI), 웩슬러 지능검사(WAIS), 로르샤흐 검사 등 여러 종류의 검사를 모아놓은 것으로 정서, 인지, 사고, 행동, 생활방식 등 다각적 측면에서 측정이 가능하다. 웩슬러 지능검사는 통상 IQ로 잘 알려진 검사 방식이다. 웩슬러 지능검사는 우리나라에서 유일하게 사용할 수 있는 법적 지능검사로 언어, 시공간, 작업추론 등 다양한 지표로 구성되어 있으며 한국에서 가장 신뢰하는 검사 방식이다. 지능지수(아래 IQ)가 85 이상 115 이하면 평균, 71 이상 84 이하면 경계선지능인, 70 이하면 지적장애인에 해당한다.

모집 대상 청년의 연령은 각 법에 따라 다소 상이하게 제시하고 있으나, 「청년고용촉진 특별법(청년고용법)」 제5조 제1항에 따른 공공기관 청년 의무 고용 관련 청년의 연령은 15세 이상 34세 이하로 제시되어 있다. 시범사업에 참여한 경계선지능 청년의 연령은 20세부터 36세까지 고르게 분포되어 있다. 모집 시 시범사업에 참여 권장 연령은 고등학교 졸업자 이상 39세 이하였다. 지자체의 청년기본조례를 반영하였다. 향후 전국 광역시도를 대상으로 지자체와 협업하여 사업을 진행될 것을 고려하면 지자체 조례에서 대부분 적용하고 있는 15세 이상 39세 이하를 1차 정책대상으로 정하는 것이 현실적으로 타당하다고 판단된다.

나. 진로컨설팅

진로컨설팅은 구직자에게 적합한 진로를 매칭해주는 전문적인 자문 활동이다. 전문적인 진로컨설팅은 구체적이고 세분화된 콘텐츠를 가지고 있으며 이를

바탕으로 과학적이고 체계적인 절차에 의해 구직자의 욕구를 해결하고 진로 준비를 효율적이고 효과적으로 마련한다. '24년 시범사업에서는 장애대학생용 진로성숙도 검사, 비장애인용 직업흥미 및 적성 검사, 장애인 고용서비스 다양성 검사 결과를 활용하였다.

진로 컨설팅은 진단과 해석의 2단계로 구성하였다. 첫 번째 단계인 진단은 욕구 조사의 성격으로 장애대학생용 진로성숙도 검사, 직업흥미 및 적성 검사, 장애인 고용서비스 다양성 검사를 하였다. 검사는 국내에서 신뢰성과 타당성을 이미 확보한 표준화된 검사지를 통해 측정하였다. 2번째 해석의 단계에서는 임상심리사가 검사 결과를 바탕으로 진로 컨설팅 참여자에게 설명과 상담을 해주었다. 상담방식은 전화, 이메일, 대면 방식으로 진행되었다.

진로 컨설팅에 참여한 대상들에게 희망하는 직업에 관해 물어본 결과 바리스타가 가장 많았으며 이외에도 조사분 석사, 사무보조, 영상 사진 편집, 자동차 정비, 사무직, 통역해설사, 사회복지사 등 다양하였다. 이 직업을 다시 단순노동, 서비스업, 사무직으로 분류하여 분석한 결과 1차의 경우 서비스업이 28명으로 전체 42.4%로 가장 많았다. 단순노동과 사무직도 있었으나 높지 않았다. 2차는 단순노동이 34.0%로 가장 많았으며 다음이 사무직(29.8%), 그리고 서비스직(8.5%) 순이었다.

참여자들은 취업하면 희망하는 임금을 100만원 이하, 101~200만원, 201~300만원, 301만 원 이상으로 재분류하여 분석하였다. 가장 선호하는 임금은 101만 원에서 200만원 이하로 1차는 30.3%, 2차는 44.7%였으며, 그다음 100만원 이하로 1차는 23.4%, 2차는 25.5% 희망하고 있었다. 결론적으로 진로 컨설팅 참여자들이 희망하는 임금은 근로자의 평균 임금에 비해 낮다는 것을 알 수 있었다.

하루에 적절한 근무시간에 대한 조사결과 1차는 19명인 35.8%가 4시간에서 7시간 사이가 가장 적당하다고 인식하고 있었다. 다음으로 13명인 24.5%가 8시간 이상으로 응답하였다. 2차의 경우 8시간 이상이 44.7%로 가장 많았으며, 4시간에서 7시간 이하는 36.2%를 차지했다.

또한 일주일에 희망하는 근무 일에 대해서는 1차는 32명인 60.4%가 2차는 68.1%가 주 5일 이상 근무를 희망하였으며 12명인 25.5%는 주 5일 미만 근로를 희망하였다.

장애인고용서비스 다양성 검사 결과, 분석 결과, 경계선지능인은 중점고용지원 대상 80%, 고용지원 대상 20%로 나타났고, 지적장애는 중점고용지원 대상 88%, 고용지원 대상 12%, 자폐성 장애인은 중점고용지원 대상 90.3%, 고용지원 대상 9.7%, 정신장애인은 중점고용지원 대상 82.9%, 고용지원 대상 17.1%로 나타났다. 경계선지능인 결과를 살펴보면 80%가 중점고용지원 대상으로 나타나 의학적 기준으로는 장애인이 아니지만, 중증 장애인으로 등록된 지적장애, 자폐성 장애인과 유사한 고용서비스 요구수준이 있는 경계선지능인이 100명 가운에 약 80% 수준에 육박한다는 것을 알 수 있다.

다. 일 역량 강화 훈련

'24년 시범사업 직업훈련 과정의 구성은 기본적으로 발달장애 직업훈련에 필요한 교과 중심으로 교과목명, 능력단위명, 훈련내용으로 설계했으며 NCS기반 장애인직업능력개발훈련 직종별 세부훈련 기준집을 참고하여 설계하였다.

직업훈련과정은 약 8주에 걸쳐 총 48시간 시수로 교육이 진행되었다. 교육시간은 주 2회 화요일과 목요일 9시 30분에서 12시 30분 사이로 3시간씩 진행되었다. 주요 교과 과정은 공통 소양, 공통 직무, 개별직무로 구성하였다. 공통 소양 과목은 직업생활, 의사 표현, 대인관계기술, 자기관리, 노동인권 등으로 구성하였다. 1차에서는 대인관계, 직업생활, 자기관리, 시간관리, 의사소통 등 7개 직무공통 과목으로 구성하였다. 직업기초소양을 함양할 수 있는 자기관리(자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력), 대인관계(팀워크 및 리더십 능력, 갈등관리능력, 고객서비스능력), 의사표현(경청능력, 의사표현능력), 자원관리(시간자원관리능력, 예산자원관리능력, 인·물적자원관리능력), 안전교육(생활안전, 근로기준법, 성인지 교육), 직업윤리(노동인권, 근로윤리, 공동체 윤리), 통합학

습(사고력, 수리능력, 문제처리능력), 직업생활(업무이해, 조직체제이해, 경영이해) 등으로 필수 교과를 편성하였다. 2차에서는 흥미·적성 탐색, 직업가치관, 진로결정, 취업기술 등 8개 직무관련 훈련 과정으로 변화를 주어 교과 과정의 현장 직무성을 강화하였다. 자기(흥미·적성) 탐색(자기찾기, 성격 이해, 직업흥미·직업적성 탐색), 직업가치관 형성(직업가치관, 직업적 장단점 파악), 직업윤리(근로기준법, 근로계약서 작성, 4대 보험, 성인지 교육 등), 경제교육(급여생활 및 관리, 합리적/계획적 소비 등), 직무이해(직업(무)의 이해, 나의 적합 직무 찾기), 진로결정(직무수행 태도 형성, 일경험 공유), 면접준비(이미지관리, 말하기, 시간관리 등), 취업기술(이력서·자기소개서 작성, 구직정보 활용)등의 필수 교과를 편성하여 24시간 교육을 시행하였다.

공통직무교육은 사업체의 공통 업무나 부서와 상관없이 기본적으로 수행하는 개별업무에 관한 과정으로 구성하였다. 전공직무교육은 공통직무 및 개별직무로 기업 내 공통직무나 부서 내 필요한 개별업무로 편성하여 12시간 실시하였다. 1차에서는 IT 디지털 분야 취업역량 강화를 위한 교육 필요성이 제기됨에 따라 경계선지능인의 이해 수준을 고려한 실용적 IT 교육콘텐츠 과목 등으로 구성하였다. 2차에서는 제조·서비스 업종을 중심으로 실무에서 필요한 사무OA(한글 문서작성, 엑셀 활용) 과정으로 구성하였다.

개별직무는 업체에서 수행해야 하는 직무와 관련하여 각각 필요한 직무를 교육하였다. 장소는 청년재단과 밈센터였으며, 직업훈련 80% 이상 수료 시 훈련참여 수당 지급을 월 25만 원씩, 총 50만 원 지급하였다.

라. 일경험(인턴십)

본 과정에서 직무교육을 이수한 후 경계선지능 청년은 인턴과정(5주간, 주 5일, 일 3시간)을 통해서 일 경험을 실시했다. 상기 교육과정을 이수한 경계선지능 청년에게 현장 중심의 직무조정 등 맞춤형 일 경험을 제공하여 취업으로의 연계 가능성을 탐색하였다. 일경험 기간은 1차는 2024년 6월 17일(월) ~ 2024

년 7월 19일(금), 2차는 2024년 8월 12일(월) ~ 2024년 9월 13일(금), 각각 5주간 진행되었다. 근무시간은 09:00 ~12:00, 1일 3시간, 주 5일 근무하였다. 일경험 참여수당은 5주 기준, 75만원이 지급되었다.

본 교육에 참여한 학습자에게 참여 기업의 선호도 조사를 수행하였다. 일경험은 20명이 9개 업체에서 진행됐다. 1차에 참여한 기업은 A기업, B기업, C기업이었으며, 2차에 참여한 기업은 D기업, E기업, F기업, G기업, H기업, I기업이다. 1차의 경우 취업하고 싶은 기업 1위로는 A기업과 B기업이 12명으로 41.4%로 나타났다. C기업은 3위로 5명으로 17.2%였다. 2차는 D기업(30.3%), E기업(24.2%), G기업(15.2%), H기업(3%), I기업(3%) 순이었다.

경계선지능 청년 대상 일경험 현장의 적응에 필요한 직·간접적 지원을 돕기 위한 필수 인력을 배치하기 위해 직무지도원을 위촉하였다. 직무지도원 투입 전에 경계선지능 청년 일경험 지도를 위한 사전 교육을 실시하였다. 장애인고용 직무지도원 중 경계선지능에 대한 이해할 수 있는 현장경험이 풍부한 강사진을 구성하여 실무역할 중심의 직무지도 양성 교육을 실시하였다. 교육을 위해 서울시 밈센터 자립지원 팀장, 경계선지능인 협동조합 휘까페 대표, 느린학습자 시민회에서 강사로 참여하였다. 시범사업에 참여한 직무지도원은 발달장애인 직무지도 경험이 있는 직무지도사를 위촉하고, 직무수행, 교육과정, 일상생활 중심으로 교육과정을 구성하였다.

4. 시범사업 성과

가. 맞춤형 훈련과정 운영

일 역량 강화 훈련 및 일경험 시범사업은 경계선지능 청년의 취업을 목적으로 설계되어 있다. 향후 다음 연도 시범사업에서는 실질적인 취업으로 이어질 수 있도록 훈련 과정과 구성을 고도화할 예정이다. '24년 시범사업을 기준으로

타 지원사업과의 차별화된 성과를 정리하면 아래와 같다.

첫째, 경계선지능인의 눈높이에 맞는 직업훈련 내용으로 구성하였다. 일역량 강화를 위해 직장에서 업무를 수행하기 전 원만한 적응을 위한 공통소양 과정, 업무 전반적 수행 능력을 높이기 위한 공통직무 과정 그리고 개별직무의 원활한 숙련을 위한 개발직무과정으로 구성하였다. 취업을 목적으로 한 경계선지능 청년 일역량 강화 훈련 프로그램은 이번 '24년 시범사업에서 처음 시도 되었다. 경계선지능인을 위한 국내 최초의 본격적인 직업훈련 프로그램으로 향후 확대될 경계선지능인 직업훈련 전반에 기초자료로 의의가 있다고 볼 수 있다.

둘째, 경계선지능인을 위한 최초의 현장 맞춤형 고용 연계 교육이다. 1차, 2차 시기 난이도를 수정하여 현장 맞춤형으로 교과목의 내용과 수준을 수정하였다. 개별직무 편성 과정에서도 1차 기본직무, 2차 수정 직무 등 경계선지능 청년의 직무수행 여부에 따라 수정할 수 있도록 설계하였다. 현장의 직업훈련 수용도를 반영하여 최소한 직업인으로 갖추어야 할 역량이 최대화 될 수 있도록 하는 한편 개별 일경험 기관에서 요구되는 역량을 동시에 고려하여 시범사업을 진행하였다.

셋째, 소양교육을 선배치하여 경계선지능인의 사회성을 강화하고 훈련 이수율을 높일 수 있도록 진행하였다. 소양교육은 직장인으로서 갖추어야 할 기본적인 자세와 태도, 업무에 대한 책임의식, 인성 함양에 대한 훈련이다. 경계선지능인에게 소양교육을 통해 현장에서 원만한 인간관계와 업무를 수행할 수 있도록 하였다. 이러한 소양교육의 선배치는 훈련 이수율을 높이는데 도움이 되었다.

나. 시범사업 만족도 및 효과

교육과정에 대한 만족도 등 시범사업의 성과를 요약하면 다음과 같다. 교육과정 및 내용의 적절성에 대한 전체적인 평균 점수는 직업교육의 과정별 구성, 직업교육에 활용한 자료, 수업량, 교육구성관련 만족도 등 모두 전반적으로 중간값 보다 높게 나타났다. 직업교육, 교육과정, 강사진에 대한 만족도, 교육에

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

대한 도움을 받은 정도, 업무역량 증진 여부 등 전반적인 만족도 역시 만족도 수준이 높은 것으로 측정되었다. 직업훈련 참여를 통한 변화는 업무능력 향상, 취업 가능성, 다양한 직무에 대한 호기심, 성장 등이 높게 측정되었다. 무엇보다 프로그램에 참여자들의 사회참여도와 자아존중감 효과가 전반적으로 증가한 것으로 나타났다.

프로그램에 참여자들의 사회참여도 효과는 전반적으로 증가한 것으로 나타났다. 차수에 따라 가장 증가한 문항 순으로 기술하면 다음과 같다. 1차 참여자 결과, 나는 보다 적극적으로 나의 미래를 맞이하기 위하여 나에게 주어진 모든 사회적 모임에 참여한다. 11.3%, 그동안 지루하던 생활이 사회적인 모임을 통하여 많이 감소했다. 7.6%, 가족 간에 섭섭하거나 외로움이 사회적 모임을 통하여 많이 감소했다. 7.6%.

2차 참여자 결과, 가족 간에 섭섭하거나 외로움이 사회적 모임을 통하여 많이 감소했다. 15.1%, 나는 보다 적극적으로 나의 미래를 맞이하기 위하여 나에게 주어진 모든 사회적 모임에 참여한다. 8.9% 증가, 그동안 지루했던 생활이 사회적인 모임을 통하여 많이 감소했다. 5.0% 증가.

프로그램에 참여자들의 자아존중감 효과도 전반적으로 증가한 것으로 나타났다. 차수에 따라 가장 증가한 문항 순으로 기술하면 다음과 같다. 1차 참여자 결과, 나는 대부분의 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수 있다. 9.1%, 나는 내 자신에 대해 대체로 만족한다. 7.9% 증가, 나는 내가 다른 사람들처럼 가치있는 사람이라고 생각한다. 4.9% 증가.

2차 참여자 결과, 나는 내 자신에 대하여 대체로 만족한다. 13.8%, 나는 내 자신에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있다. 13.59%, 나는 대부분의 다른 사람들만큼 일을 잘 할 수 있다. 13.2% 증가.

제2절 제언

1. 경계선지능 청년 지원사업의 전환

경계선지능 청년 지원사업을 안정적으로 운영하려면 시범사업에서 정규사업으로 전환할 필요가 있다. 정규사업으로의 전환을 위해서는 중앙부처의 예산 확보, 지자체의 협력체계 구축 등이 요구된다. '25년 시범사업을 통해 정규사업 전환을 위해 필요한 근거를 마련하기 위해 지원 서비스 원가계산, 비용추계 등을 위해 구체적인 지원단가 산정 근거를 확보하고, 지자체와의 협력 모델을 사업추진 전달체계의 수준에서 시범사업 모형을 설계할 필요가 있다.

시범사업의 완성도를 높이고, 현실적인 단가 적용(타 사업 비교), 서비스 원가계산, 비용추계 등을 위해 구체적인 지원단가 산정 근거가 필요하다. 이때 경계선지능 청년을 위한 시범사업 개선안을 구체화하기 위해 현재 고용노동부에서 실시하고 있는 '미래내일 일경험 사업'을 참고할 수 있다.

미래내일 일경험 사업은 직무경험을 중시하는 채용 방향 변화에 대응하여 청년층의 일경험 수요를 충족하고 민·관협업을 기반으로 미취업 청년에게 다양한 양질의 일경험 프로그램을 제공하여 노동시장의 원활한 진입을 지원하는 사업이다. 2024년 기준 지원인원은 47,500명, 참여대상은 15세~34세 이하 미취업 청년, 운영기관은 경제단체, 사업주단체, 업종별·지역별 협의회·단체, 기업, 대학, 고용서비스기관 등이 참여할 수 있다. 프로그램 내용은 인턴형, 프로젝트형, ESG지원형, 기업탐방형으로 구성된다. 인턴형은 기업에서 직접 과업 또는 현업을 수행하면서 직무역량 강화를 지원하는 일경험 프로그램으로 4주에서 최대 20주까지 가능하지만 대부분 평균 5주 이내로 구성되어 있다. 근로조건은 청년인턴 1인당 하루 5시간 근무에 주 25시간, 35만원을 지원한다. 그 외에 시간외 근무를 할 때에는 회사에서 직접 시간당 14,000원을 지급한다. '24년 최저임금

시급은 9,860원, 주급은 25시간 기준 246,500원이다. 현재 경계선지능 청년이 미래내일 일경험 사업에 참여하기에는 어려움이 있다. 해당 사업의 주 목적은 일경험 기간 동안 사업체에서 제시하는 직무계획서에 기재된 해당 직무를 숙련하는 것이다. 해당 직무는 주차별로 다르게 구성되어야 하며, 수행 직무가 다양하고 숙련도를 확보할 수 있을 때 한하여 일경험 기간을 길게 산정할 수 있다. 단순한 직무는 최소한의 기간인 4주도 계획을 세우기 어렵게 되어 있다.

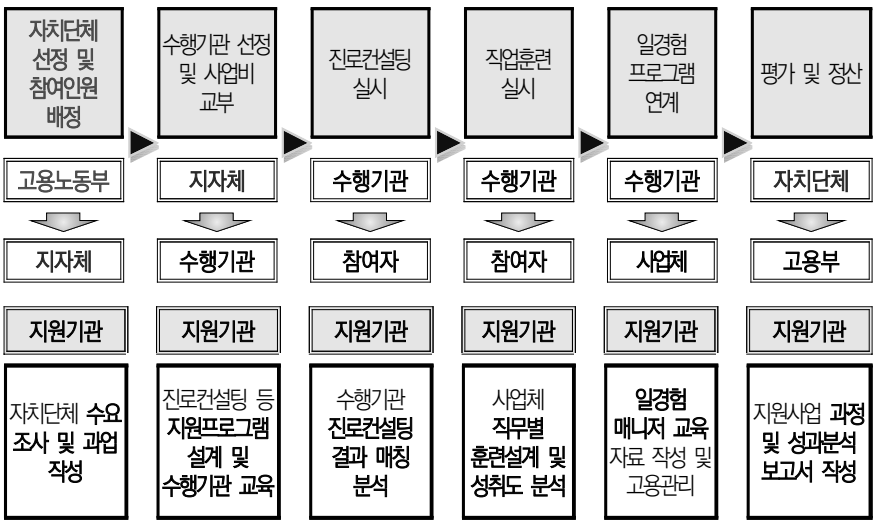
현재 일반 청년들을 대상으로 한 고용지원사업들이 다수 있지만 경계선지능 청년이 활용하기에는 일정 부분 한계가 있다. 근무시간, 수행 직무조정 등 유연한 접근을 통해 일반 고용지원사업의 지원단가를 준용한 사업을 제시할 수 있을 것으로 사료된다.

2. 경계선지능 청년 고용지원사업의 고도화

경계선지능 청년 지원사업을 구성하는 진로컨설팅, 직업훈련과정, 일경험 과정 자체를 보완하고 사업 프로그램의 완성도를 높일 필요가 있다. 경계선지능인이 발달장애인과 공유하는 부분이 있지만, 정서적인 영역에서는 더욱더 주의를 기울여야 하는 필요가 있고, 개별적인 특성이 매우 다양하고 그 폭이 넓어 이를 포용하려면 맞춤형 서비스를 새롭게 설계해야 한다. '25년 시범사업에서는 '24년 전문가 델파이조사 결과를 반영하여 시범사업의 구성을 고도화할 필요가 있다.

또한 사업의 확장성을 위해선 체계화된 모델이 필요하다. 시범사업이 안정적으로 운영하기 위해서는 지자체와의 협조가 필요하다. 기관별로 역할을 구분하면, 지방자치단체 및 기초단체는 지역 내 사업 총괄, 모집, 홍보, 예산관리, 수행기관 관리를 할 수 있다. 해당 지자체에 속한 장애인복지관, 당사자 자조모임 등 수행기관은 경계선지능 청년 모집, 홍보, 교육, 강사참여자 관리, 사업체 모집 관리 등을 수행하고 공단은 지원기관으로 진로컨설팅 등 직업훈련과정을 기획하고 성과를 관리하는 역할을 수행하는 모델을 고려할 수 있다.

[그림 5-1] 경계선지능 청년 지원사업 확장 모델



3. 직업적 장애 범주 적용

장애인복지법이 개정되면서 장애등급제가 폐지되었다. 최소한 명목적인 차원에서라도 별도의 직업적 장애에 대한 기준과 판단이 필요한 상황이다. 공단은 이미 2020년부터 본부에 직업능력을 평가하는 부서를 두어 고용서비스 자격 요건에 대한 심사 및 평가업무를 수행해 왔다. 장애인고령화 현상, 장애인 경제활동인구 감소 등 장애인구 구조의 변화를 감안하면 장애인고용서비스 대상의 확대 차원에서 경계선지능인을 직업적 장애의 대상으로 고려할 수 있다.

장애인고용서비스 다양성 검사를 이용한 경계선지능인의 장애인 고용서비스 적격성 평가 결과 경계선지능인은 장애인고용서비스를 제공받을 정도의 직업적 어려움을 경험하고 있는 대상으로 확인되었다. 장애인 고용서비스 다양성 검사 결과를 토대로 서비스 대상자 유형과 지원 유형을 분석한 결과, 간헐적 서비스

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

지원 대상자가 17명(17.0%), 제한적 서비스 지원 대상자가 78명(78.0%), 전반적 서비스 지원 대상자가 2명(2.0%)이며, 제한적 서비스 대상자가 가장 많은 것으로 나타났다. 이를 지원 유형으로 구분하여 재분석한 결과, 지원 대상은 20명(20.0%), 중점지원 대상은 80명(80.0%)으로 중점지원 대상이 약 4배 더 많은 것으로 나타났다. 실제 경제선지능 청년들은 직업훈련, 구직, 고용유지 등에서 어려움을 겪고 있다. 직업훈련의 경우에도 경계선지능 청년들에게 일반적인 직업훈련 기간은 충분하지 않고 훈련과정도 개별화된 방식으로 제공되지 않아 취업에 필요한 기술 습득에 어려움이 있다.

학습장애 중 직업적으로 어려움이 있는 대상에 대해서는 장애인에 준하는 고용서비스를 제공하고 있는 독일 사례를 참고할 수 있다. 독일의 경우에는 경계선지능 또는 자폐 등 가벼운 장애가 있는 청년들에게 다양한 공공기관 및 민간사업장과 연계하여 비장애인이 2~3년 걸릴 교육을 3~4년간 천천히 교육하고 있다. 이론보다는 실습 교육을 확대하고 장기간 반복적으로 훈련하도록 하며, 10명 이내의 소그룹별 지도를 하고 있다. 이와 유사한 방식의 훈련 과정을 공단에서 실시하고 있지만 경계선지능인은 장애등록이 되지 않아, 장애인고용정책 대상에 포함되지 못하고 정책의 사각지대에 놓이게 된다.

직업적 장애 개념에 따르면 장애인 고용서비스는 실제 노동시장 진입에 현저하게 어려움을 갖고 있는 사람의 특성과 정도에 따라 제공되어야 한다. 다만 정책대상을 합리적으로 정하기 위해서는 고용서비스 대상에 대한 실증적인 검증을 위한 자료 축적과 보편적인 사회적 합의 등이 필요하다. 시범사업 참여자를 포함하여 노동시장 진입 시 어려움의 크기 등 검증할 수 있는 정보로 구성된 데이터를 축적하는 등 실증적인 자료 축적과 분석 그리고 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

4. 경계선지능인 지원에 관한 법령 등 제도적 정비

경계선지능인 지원에 관한 법령 등 제도적 정비가 필요하다. 그동안 경계선지능인을 위한 법·제도적 지원 근거가 마련되지 않은 데 따른 문제가 제기됨에 따라 제22대(2024~2028) 국회에서 경계선지능 관련 법률안 5개가 국회에 상정되어 있다. 제22대 국회에서 발의된 법안에서 정하는 경계선지능인의 정의는 공통적으로 '지적장애'에 속하지 않으나 인지능력 또는 학습능력 등의 부족으로 사회생활 또는 사회적응에 어려움을 겪는 사람을 대상으로 정의하고 있음을 알 수 있다. 김희정 의원은 공통적인 사항 이외에 지원과 보호가 필요한 사람으로 대상을 더욱 구체적으로 명시하고 있다.

경계선지능인에 대한 정의를 명확히 하고, 이들에 대한 지원사항을 규정함으로써 체계적이고 효과적으로 지원하기 위해선 법적 근거 마련이 필요하다. 현재 지방자치단체에서 경계선지능인 지원을 위한 조례를 제정하여 경계선지능인을 지원하고 있으나 조례별로 경계선지능인에 대한 정의 및 지원 방식이 상이하고 조례가 제정되지 않은 지방자치단체도 다수 존재하며 경계선지능인의 정의와 지원에 관한 법률상의 규정이 부재하여 체계적인 관리와 지원이 이루어지기 어렵다.

국가와 지방자치단체가 경계선지능인의 조기진단·교육·자립·의료 등의 지원을 하기 위해선 법적으로 경계선지능인에 대한 정의를 명확히 하고 규정할 필요가 있다.

5. 범부처 차원의 생애주기적인 고용지원

경계선지능 청년의 원활한 고용 및 자립을 위해서는 생애주기적인 접근이 필요하다. 평생교육 차원에서 교육전문가들은 중학생 시기부터 진로탐색을 권하고 있다. 현재 공단은 이미 범부처시스템을 통해 특수학교 재학생을 대상으로 미등록장애학생을 위한 고용서비스를 제공하고 있다. 이 사업은 부처 간 고용서

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

비스 현황을 통합적으로 관리하여 개인별 맞춤형 고용서비스를 효율적으로 제공하기 위해 추진되었다. 범부처 장애인 취업지원 전달체계는 분절적으로 구성되어 있는 고용서비스를 하나의 유기적인 서비스 체계로 구성하는데 그 목적이 있다. 실제 범부처 시스템 구축의 강점은 구축과정에서 생애주기별로 필요한 서비스를 통합적으로 고려할 수 있다는 점 이외에, 필요한 서비스를 유기적으로 구성하는 과정에서 당사자의 자기결정권이 중요한 지원 사항을 반영할 수 있다는 점이 있다. 아직 경계선지능인에 대한 구체적인 서비스가 도출되지 않은 상황이 오히려 유기적인 서비스 전달체계를 구성하는 과정에서 경계선지능인 당사자들 중심으로 필요한 지원들을 체계적으로 취합하고 분류하는데 유리할 수 있다.

이미 특수교육 대상 미등록장애인에게 서비스를 제공하는 사례를 참고하여 경계선지능인에 대한 고용지원을 위해 교육부와 복지부가 함께 하는 범부처 서비스를 검토할 필요가 있다.

참고문헌

관계부처합동 (2023.12.) 제3차 사회보장 기본계획(안)(2024~2028)

관계부처합동 (2023) 제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 (2023~2027).

관계부처합동 (2023) 제7차 청소년정책 기본계획(2023-2027).

국립특수교육원 (2023) 2023 특수교육연차보고서.

김동일, 이연재, 한은혜, 안예지 (2022) 지능과 학업성취 준거에 의한 느린 학습자 집단 분류 탐색: 지적장애, 학습장애, 경계선지능을 중심으로. 학습장애연구, 19(1), 25-53.

김동일, 이연재, 한은혜, 황지은, 안예지, 고혜정, 박유정 (2023) 경계선지능 청소년 임상집단 하위분류 탐색. 학습장애연구, 20(1), 1-28.

김연식 (2022) 청년 과도기 노동의 헌법적 의미. 사회법연구, 46, 419-478.

김영준, 권량희 (2024) 발달장애인 생애주기 기반 맞춤고용 문화 관점에서 본 지원센터와 평생교육센터 간 통합 연계 운영 방략 탐색. 발달장애연구(KADD), 28(1), 349-395.

김용성, 박우람 (2015) 실업지속의 원인분석과 직업훈련의 효과 및 개선방안에 관한 연구, 한국개발연구원.

김용훈 (2023) 경계선지능의 개념 정의의 재구조화 및 교육지원 체계 연구. 발달장애연구, 제27(1), 1-17.

김자영 (2024) 발달장애인의 사회참여에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 직업재활연구, 34(1), 1-15.

김종옥 (2023) 산업별, 직업별, 기업체 규모별 장애인 고용동향. 노동리뷰, 225(12월호). 한국노동연구원.

김지연, 김승경, 오욱찬, 정소연 (2021) 장애청소년 친화적 청소년정책 추진방안 연구. 한국청소년정책연구원.

김현주, 김동일 (2024) 중장년 장애인의 직무적합도와 직무만족의 관계에서 장애수용의 매개효과. 장애와 고용, 34(2), 181-208.

나운환, 정다찬 (2024) 장애인 보호작업장 성과분석 및 발전방안 연구. 재활복지, 28(1), 69-86.

노원경, 김태은, 오상철, 강옥려, 이민선, 김호영 (2020) 초등학교 경계선지능 학생 선별체크리스트 개발을 위한 타당화 예비 연구. 교육연구논총, 41(4), 143-171.

느린학습자시민회 (2021) 느린학습자의 슬기로운 학교생활을 위한 가이드북.

류정희, 이상정, 이주연, 권지성, 김진석, 이현주 (2021) 보호대상아동 발생경로와 원가정 지원방안 연구. 세종: 한국보건사회연구원.

민기채 (2023) 경계선지능인 지원 조례 비교 연구. 장애와고용, 33(4), 195-229.

민세리 (2024) 독일의 경계선지능인 '학습장애인'을 위한 지원제도. 세계장애동향, 2024(1), 12·17.

박광옥, 이기연, 이복실, 안예지 (2022) 경계선지능 청년의 정책소외 실태 및 정책개발. 한국청소년정책연구원.

박미하, 김영인 (2023) 경계선지능 학생을 대상으로 한 사회성 프로그램의 체계적 문헌고찰. 청소년상담학회지, 4(4), 65-84.

박상현 (2023) 기초학력 보장을 위한 통합지원 운영의 실태 분석 및 발전 방안. 서교연 2023-88. 서울특별시교육청 교육연구정보원.

박소희, 이은주 (2022) 경계선지능 아동 및 청소년을 대상으로 한 국내 연구 동향: 연구대상자 선정 기준을 중심으로. 특수교육논총, 38(3), 141-164.

박지선 (2024). 임금근로 장애인의 긍정적 대인관계가 행복감에 미치는 영향 : 자기효능감과 직무만족의 병렬다중매개효과 분석. 사회적질연구, 8(1), 25-51.

박진우 (2023) 경계선지능인의 현황과 향후 과제. 이슈와논점. 국회입법조사처.

백영은, 이미지 (2024) 발달장애인을 지원하는 적응지도형 근로지원인의 직무 도출. 장애와 고용, 34(2), 241-266.

손선옥 박현용 (2024) 가정 밖 경계선지능 청소년의 자립지원 프로그램 참여 경험:고립에서 연결로의 변화 과정. Korean Journal of Social Welfare Studies, 55(1), 127~151.

신재현, 정평강 (2021) 학습장애 진단 및 선정 절차의 현황과 과제 : 특수교육지원센터를 중심으로. 학습장애연구, 18(1), 1-25.

신현욱 (2024) 장애인 표준사업장 관련 언론 기사 트렌드 및 의미망 분석 연구: 2008~2022. 장애와 고용, 34(2), 5-30.

이미지, 장세영 (2023) 경계선지능인 대상 고용서비스 지원 방안 연구. 한국장애인고용공단.

이민영, 민은정, 유희정 (2024) 전환기 지적장애학생의 진로성숙도가 취업 및 고용유지에 미치는 영향. 장애와 고용, 34(1), 147-167.

이은진, 한상윤 (2024) 성인 발달장애 자녀를 둔 부모의 돌봄부담과 삶의 만족도에 관한 연구. 장애인평생교육복지연구, 10(1), 165-186.

임성은, 구병두, 신윤승, 신혜원 (2020) 서울시 경계선지능 아동·청소년의 실태조사 및 개선방안 연구. 서울특별시의회.

임성은 (2023) 경계선지능 청년의 실태·욕구 분석. GRI연구논총, 25(4), 215-239.

윤신희, 김종성, 강현철, 고성훈, 이세훈 (2022) 고양시 청년 느린학습자 지원 계획 수립 연구. 고양시정연구원.

전민경(2021) 시설 보호아동청소년의 경계선지능에 대한 이해와 시사점, 경기도 여성가족재단

정선영, 김정화, 현지은 (2023) 경계선지능인 사례관리 경험과 경계선지능인에 대한 태도와의 관계에서 교육경험과 개념인식의 매개효과. 한국장애인복지학, (62), 207-235.

정용문 (2024) 호주의 경계선지능인을 위한 지원. 세계장애동향, 2024(1), 7·11.

최계원, 이영민 (2024) 임금 근로 장애인의 직무만족 유형화 및 영향요인 탐색. 융합사회와 공공정책, 18(1), 268-302.

최영, 김정은, 이미영, 황유정, 김남연, 김혜지 (2021) 경계선지능 아동 자립기반 사회인지 매뉴얼 개발 연구. 아동권리보장원.

한국장애인고용공단(2022) NCS기반 장애인 직업능력개발훈련 직종별 세부훈련 기준집. 한국장애인고용공단.

황여정, 이정민 (2020) 위기청소년 현황 및 실태조사 기초연구. 한국청소년정책연구원.

허경화, 백은령 (2023) 발달장애인 당사자가 인식한 친구·직업 유무가 삶의 만족에 미치는 영향과 긍정적 자아개념의 매개효과: 지적장애와 자폐성장애의 다집단 분석.『장애와 고용』, 33(4), 33-66.

허은 (2022) 경계선지능 아동에 관한 국내 연구동향. 학습자중심교과교육연구, 22(9), 187-200.

Cisneros-Cohernour, E. J., & Stake, R. E. (2014). A research experience using portfolios for assessing college teaching. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 7(2), 209-214.

平田正吾, 奥住秀之(2023) 知的障害概念についてのノート (2) 境界知能の現在. 東京学芸大学教育実践研究紀要, 19, 99-102.
https://www2.u-gakugei.ac.jp/~scsc/bulletin/vol19/19_14.pdf

梅永雄二(2023) 知的ボーダーライン者に対する就労支援の必要性. 第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター
https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/news/vrhappyou31-annai-index.html

인터넷 자료

국가통계포털 주요 인구지표(성비,인구성장률,인구구조,부양비 등) https://kosis.kr (2024.04.11.검색일)

느린학습자돌봄가족지원센터 홈페이지 https://www.slowlearner.co.kr/

발달장애인지원센터 홈페이지 https://www.broso.or.kr/mainPage.do
법제처 초·중등교육법/장애인 등에 대한 특수교육법/
보건복지부·한국보건복지인력개발원·아동자립지원단(2017) 경계선지적기능아동 자립지원체계연구 : 경계선지능아동 자립지원서비스 효과성 보고서.
서울시 여성가족실 (2024.7.23.) 서울시, 경계선지능 한부모의 자녀 양육 돕는다...전국 최초 통합지원 시작. (2024.10.23.검색일)
서울학습도움센터 https://s-iam.sen.go.kr/menu/menu105.do (2024.04.21.검색일)
아동권리보장원 홈페이지
https://www.ncrc.or.kr/ncrc/cm/cntnts/cntntsView.do?mi=1034&cntntsId=1083(2024.04.16. 검색일)
이음발달지원센터 http://www.ieumdsc.co.kr/program.html (2024.04.11.검색일)
장애인고용공단 고용지원필요도 검사
https://www.kead.or.kr/detnemplsup/cntntsPage.do?menuId=MENU0229 (2024.04.11.검색일)
통계청 전국 연령별,장애유형별,성별 등록장애인수 https://kosis.kr (2024.04.21.검색일)
국회의안정보시스템
https://likms.assembly.go.kr/bill/MooringBill.do (2024.04.16.검색일)
경계선지능인지원센터 '느린소리' (2024.04.20.검색일)
http://www.commonzfield.kr/chuncheon/commonzfield/partner?mode=view&seq=21'
인구 100명 중 14명이라는 경계선지능인들. ASKED
https://www.youtube.com/watch?v=XiSXn_8bYLU
김현아 (매일일보 2022.12.01.) 구로종합사회복지관, 느린학습자 지원체계 프로그램 진행. http://www.m-i.kr/news/articleView.html?idxno=968885. (2024.07.04. 검색일)
민세리 (에이블뉴스 2024.02.11.) 경계선지능인 취업 지원, 독일에서 가능성을 모색

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

하다. (2024.04.20. 검색일)
https://www.ablenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=210625

김세훈 (경향신문. 2024.05.10.) 일자리 소외’ 겪는 경계선지능인… “배우고 익히면 할 수 있어요” (2024.07.03.검색일)
https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202405100600001

박소연 (서울시립대신문 2024.05.07.) 복지 사각지대로 떠밀린 경계선지능인 공공의 손길 내밀어야. (2024.07.03.검색일)
https://press.uos.ac.kr/news/articleView.html?idxno=14222

이진호 (매거진한경 2024.06.21.) 경계선지능인 청년들에게 쉼터가 되어주는 ‘휘카페’. (2024.07.03.검색일)
https://magazine.hankyung.com/job-joy/article/202406212200d#_enliple

김민지 (경기신문 2024.05.29.) [기획] 사각지대에 놓인 경계선지능인 (하) 정책 하나로 모을 ‘컨트롤 타워’ 필요. (2024.07.03.검색일)
https://www.kgnews.co.kr/news/article.html?no=795535

허인 (신아일보 2024.05.16.) 성북구의회, 동대문종합사회복지관 현장방문
https://www.shinailbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=1874696 (2024.07.03.검색일)

인구 100명 중 14명이라는 경계선지능인들. ASKED
https://www.youtube.com/watch?v=XiSXn_8bYLU (2024.07.03. 검색일)

2024 청년보고서(2024.06.09.) 사라진 자립, 준비, 그리고 청년 - 스트레이트 257회.
https://www.youtube.com/live/E8C1RnFKJfs?si=4jaJv3PzDyOEiB4i

일본 발달장애 자립훈련 소개
https://www.kaien-lab.com/faq/2-faq-diagnosis/faq20230606/
https://shougai.rakuraku.or.jp/service/target-chiteki.html

https://www.pref.kanagawa.jp/documents/20035/syuseihatatugaido.pdf

EBS 포커스 - [특집] 느린 학습자를 아십니까?_#001

https://www.youtube.com/watch?v=vSuLwm2RwDE

일본 챌린지스쿨

https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%94%AF%E6%8F%B4%E6%95%99%E8%82%B2%E3%82%92%E8%A1%8C%E3%81%86%E6%99%AE%E9%80%9A%E5%AD%A6%E6%A0%A1#%E3%83%81%E3%83%A3%E3%83%AC%E3%83%B3%E3%82%B8%E3%82%B9%E3%82%AF%E3%83%BC%E3%83%AB%E3%83%BB%E3%83%81%E3%83%A3%E3%83%AC%E3%83%B3%E3%82%B8%E6%9E%A0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

- 부 록 -

1. 공통소양과목 강의계획서(1차) ····· 205
2. 공통직무 강의계획서 ····· 212
3. 개별직무과목 강의계획서 ····· 215
4. 공통소양과목 강의계획서 (2차) ····· 220
5. 공통직무 강의계획서 (2차) ····· 226
6. 개별직무과목 강의계획서 (2차) ····· 227

〈부록 1〉 공통소양과목 강의계획서(1차)

1) 자기관리

자기관리 강의계획서

강좌명	자기관리(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	긍정적 건강한 자기관리		강의장소	밈센터
강의 소개	균형적이고 건강한 정신, 신체 감정조절능력 향상			

주차	강의 주제	세부내용	준비물
1 주차	자 기 관리	1.교시 친밀감형성 및 일일긍정루틴예시,자기관리정의설명 2.교시 자기관리필요성과 궁극적목표.자신의자기관리구체적살펴봄 3.교시 자기관리유형.이미지논의.자기감정관리적절성.대응방안	

2) 의사표편

의사표현 강의계획서

강좌명	의사표현(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	노트, 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	노트, 필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	사회인으로서 다양한 상황 속에서 나의 생각과 감정을 잘 표현할 수 있는 말과 행동을 습득하여 실천할 수 있다.		강의장소	밈센터
강의 소개	*긍정적이고 구체적이며 적극적인 소통을 연습하여 보다 바람직한 사회적 적응을 준비하도록 돕는다.			

주차	강의 주제	세부내용	준비물
2 주차	의사 표현	1.교시 긍정적인 말과 부정적인 말의 영향 이해하기 건강하게 감정을 표현하기 : 나의 감정을 이해하고 건강하게 화 표현하기 2.교시 다른 사람의 감정에 공감하기 : 행복, 슬픔, 화가 난 사람을 위한 말과 행동 알기 3.교시 갈등 해결을 위한 효과적인 자기표현 알기 : 상대의 잘못된 행동에 대한 표현 방법 알기 : 사과, 용서를 구하는 법 알기	노트, 필기구

3) 통합학습

통합학습 강의계획서

강좌명	통합학습(통합경제)(A/B 분반)	강사명	
교육 대상	경계선지능 청년	필요준비물	강의자료, 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20 2교시 10:30~11:20 3교시 11:30~12:20	참가자 준비물	
강의 목표	금융사기가 어떤 것인지 이해하고, 금융사기 사례를 알아보며, 금융사기를 예방할 수 있는 방법을 알아본다. 은행의 역할을 이해하고, 은행의 거래방법을 알아본다. 은행에서 판매하는 저축상품을 이해하고, 목적에 맞는 상품을 선택할 수 있다. 경제생활에서 신용의 중요성을 인지하고, 신용관리를 위한 방법을 알아본다.	강의장소	밈센터
강의 소개	*금융사기란 무엇인가? 사례, 예방법, 금융사기 발생시 대처방법 *은행의 역할이해 및 은행 이용하기 *돈 잘 모으기 및 돈 잘 쓰기 *현명한 신용점수 관리 *체험활동: 합리적 소비습관 기르기		

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

주차	강의 주제	세부내용	준비물
2 주차	통합 경제	1.교시 금융사기란? 청년들이 금융사기에 왜 경각심을 가져야 하는지 설명 사례: 최근 유행하는 금융사기의 수법/실제 사례 소개 예방: 금융사기를 예방하는 방법 공유 2.교시 금융사기 대처: 금융사기 피해발생 시 사후조치 및 추가 피해 방지 방법 공유 은행의 역할: 돈벌기/모으기/빌리기/쓰기 비교 은행의 이용: 거래방법(모바일/인터넷/대명창구/ATM) 비교 3.교시 돈 모으기: 입출금통장/예금/적금 구분하기 돈 쓰기: 신용카드/체크카드 구분하기 신용점수: 신용점수란?/신용점수 관리방법 체험활동“현명한 소비습관 기르기”	강의자료

4) 안전교육

안전교육 강의계획서

강좌명	안전교육(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	산업일군양성인지교육향상		강의장소	밈센터
강의 소개	안전한 일터교육			

주차	강의 주제	세부내용	준비물
3 주차	안전 교육	1.교시 직장내괴롭힘의법적근거와 유형살펴보기(영상시청) 2.교시 직장내괴롭힘사례. 대응하기(실제사례예시) 3.교시 직장내성희롱의정의.범위.사례.대응,예방알기	

5) 대인관계

대인관계 강의계획서

강좌명	대인관계(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	노트, 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	노트, 필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	경계선지능 청년들이 자신과 타인을 이해하고 건강한 대인관계를 형성하는 데 필요한 기술을 습득한다.		강의장소	밈센터
강의 소개	*자기 이해와 표현: 자신의 감정, 생각, 행동 패턴을 이해하고, 이를 건강하게 표현하는 방법을 배웁니다. *타인 이해와 공감: 타인의 비언어적, 언어적 신호를 통해 이해하고, 공감하는 방법을 학습합니다. *건강한 대인 관계 형성: 긍정적인 대인 관계를 위한 기술을 습득합니다.			

주차	강의 주제	세부내용	준비물
1 주차	대인 관계	1.교시 자기 인식의 중요성: 자신의 감정, 생각, 행동 패턴 이해하기 자기 표현 기술: 감정과 생각을 건강하게 표현하는 방법 2.교시 타인의 감정 이해하기: 비언어적 신호와 언어적 신호를 통한 이해 공감 능력 향상: 타인의 입장에서 생각하고 느끼기 3.교시 긍정적인 대인 관계 기술: 경청, 존중, 명확한 의사소통	노트, 필기구

6) 직업윤리

직업윤리 강의계획서

강좌명	직업윤리(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	강의자료
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	필기도구
	3교시 11:30~12:20			

강의 목표	근로기준법의 핵심내용을 알기 쉽게 설명하고, 직장에서 많이 겪고 있는 문제들과 해결방법들을 전달하여 안정적인 직장생활을 위해 도움을 주고자 함	강의장소	밈센터
강의 소개	*경계선지능 청년이 취업할 때부터 퇴사할 때까지 꼭 알아야 할 기초 노동지식을 전달		

주차	강의 주제	세부내용	준비물
3 주차	직업 윤리	1.교시 근로계약서 :근로계약서의 이해(목적, 내용, 쓰는 방법) :근로계약서 작성 실습 2.교시 근로자로서의 권리와 의무 :근무시간, 휴게, 휴일, 휴가, 임금체불, 4대보험, 퇴사, 이직, 부당해고 등 3.교시 문제해결방법 : 회사에서 어려운 일을 겪은 사례 소개 및 어려움을 해결한 방법과 도움을 받을 수 있는 방법 등	필기구

7) 직업생활

직업생활 강의계획서

강좌명	직업생활(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	노트. 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	노트, 필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	경계선지능 청년들이 직업 세계에 성공적으로 진입하고, 직장 생활에 필요한 기본적인 소통 및 업무 수행 능력을 습득한다.		강의장소	밈센터
강의 소개	*직업의 의미와 중요성: 개인과 사회에 미치는 영향을 이해할 수 있으며 개인이 지속적으로 배우고, 성장하며 자신의 잠재력을 발휘하여 경력개발을 할 수 있습니다. *직장생활 기초 스킬: 직장 내에서 효과적으로 소통하며 팀워크의 중요성을 학습합니다. *실무 역량 강화: 시간 관리, 업무 우선순위 설정을 통해 업무의 효율성을 높이고 실제 사례를 통해 문제해결과정을 습득합니다.			

주차	강의 주제	세부내용	준비물
4 주차	직업 생활	1.교시 직업의 의미와 중요성 : 직업이 개인과 사회에 미치는 영향 이해 2.교시 직장 생활 기초 스킬 - 소통 능력 향상: 직장 내에서 효과적으로 소통하는 방법을 습득 - 팀워크 및 협업: 팀 프로젝트를 통해 협업의 중요성을 이해하고, 팀워크를 경험함 3.교시 실무 역량 강화 - 업무 관리 기술: 시간관리, 업무 우선순위 설정 등 업무 효율성을 높이는 방법을 습득 - 문제 해결 능력: 실제 사례를 통해 문제해결 과정을 배우고, 실습	노트, 필기도구

8) 시간관리

시간관리 강의계획서

강좌명	시간관리(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요 준비물	강의자료, 시계, 타이머, 달력
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	*경계선지능 학생들이 다양한 사회적, 개인적 맥락에서 시간을 정리하고 계획하고 효과적으로 관리하는 능력 향상 *이를 통해 직장생활 및 일상생활 적응 향상		강의장소	밈센터
강의 소개	*이 강의는 경계선지능을 갖춘 청소년의 고유한 학습 요구와 속도를 인식하여 유연하고 적응 가능하도록 설계, 실용적이고 공감할 수 있는 교육콘텐츠와 실습 활동을 통해 학생들을 참여시키면 즐겁고 유익한 교육을 받을 수 있음.			

주차	강의 주제	세부내용	준비물
4 주차	시간 관리	1.교시 시간관리 및 시간의 가치 이해하기	

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

	목표: 시간 관리의 중요성과 그 이점을 이해 활동: 아이스브레이킹 '나의 평범한 하루' 공유 세션시간 관리에 대해 자기만의 방법 공유 2.교시 시간관리의 중요성(목표 설정 및 방법) 목표: 현실적인 목표를 설정하고, 우선 순위를 정하는 시간 운영전략을 세움 활동: 워크숍: SMART// 구체적, 측적가능, 달성가능, 관련성, 시간제한 요소를 기준으로 목표설정. 그룹활동: 아이젠하워 메트릭스를 사용하여 작업 목록의 우선순위를 정함 3.교시 계획 및 일정수립 & 미루는 버릇과 방해요소 극복하기 목표: 일일 및 구간 일정을 계획하는 기술을 습득 활동: 개인 일정 만들기(하루일정) 데모: 캘린더, 플래너, 앱을 사용하여 일정을 계획 목표: 미루는 버릇과 방해 요소를 극복하기 위한 전략을 파악 및 개발 활동: 토론/개인적인 방해 요소와 미루는 습관을 식별 워크숍: 미루는 버릇을 극복하고 집중력을 유지하기 위한 시간 관리 전략수립

〈부록 2〉 공통직무 강의계획서

1) 업무 디지털화

업무디지털화 강의계획서

강좌명	공통직무-디지털 실무 인재 트레이닝		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요 준비물	노트북, Wi-Fi
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	구글계정
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	*디지털 환경에 올바르게 참여하기 위한 디지털 역량 기르기 *디지털 시대의 민주시민으로 갖추어야 할 윤리 의식 함양 *빠르게 변화하는 디지털 기술에 대한 새로운(다양한) 지식습득		강의 장소	밈센터
강의 소개	*직장 생활에서 디지털 기술을 활용한 의사소통, 업무 이해에 필요한 내용 중심으로 이론과 실습을 병행하여 학습하고 기본 실무 스킬 습득			

주차	강의주제	세부내용	준비물
5 주차	1회기 업무 디지털화 (디 지 털 전환)	[일하는 방식의 새로운 변화, 스마트 워크] 스마트 워크 이해 회사의 업무 디지털화의 변화 과거의 업무 환경과 현재의 업무 환경 비교해 보기 [업무 디지털화에 필요한 마인드 셋] 1. 개인정보 의미 이해 및 보호 개인 정보 보호 중요성 안전하고 기억하기 쉬운 비밀번호 만들기 (활동지 활용) 2. 디지털 소통 예절 인터넷 커뮤니티에서 악플러 취준생 디지털 평판의 중요성 업무 서류 이메일 보내기 온라인 회의공간 예절 지키기 회사 업무 대화방에서 예절 지키기 (활동지 활용) 3. 디지털 콘텐츠 창작과 저작권 저작권 침해의 유형 저작권 위반 사례 찾기 (활동지 활용) 자유 이용 저작물 찾아보기 (활동지 활용)	노트북, Wi-Fi, 활동지

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

	2회기 디지털 업무의 기본 – 오피스 프로그램	[실무에 필요한 오피스 프로그램 기본기 익히기] 한글 문서 사용법 문서의 편집과 인쇄 그림 삽입과 각주 미주 실습 표 작성과 수식 편집기 부서별 직급과 성별, 성함 표 만들기 실습 보고서 양식 작성 실습 2. 엑셀 문서 사용법 엑셀 기본 화면 구성 알아보기 한눈에 깔끔하게 보이는 표 정리하는 방법 계산기가 따로 필요 없는 수식과 함수 활용하기 3. 파워포인트 없이 1분 안에 PPT 만들기 감마를 이용한 AI 프레젠테이션 만들기 테마 선택하고 프레젠테이션 내용 입력하기 나의 포트폴리오를 만들기 위한 전체적인 툴 만들기	노트북, Wi-Fi, 한글, 엑셀, 감마
6 주차	3회기 인공지능(AI)의 이해와 활용	[슬기로운 인공지능 활용 방법 알아보기] 인공지능 개념과 활용 인공지능 개념과 인공지능이 발전하게 된 계기 다양한 실생활 사례 찾기 (인공지능 스피커, 네비게이션 등) 인공지능이 활용되는 분야(인공지능 심판, 연예인, 자율주행차 등) 2. 인공지능 윤리 자율주행 자동차가 사고가 난다면 인공지능 챗봇 논란과 딥페이크 사례 알아보기 [인공지능 기술을 직무에 적용하기] 인공지능과 직무 연결하기 직무교육에서 인공지능을 배우는 이유는? 인공지능이 직무에 활용되는 사례 알아보기 인공지능 플랫폼 체험 실습하기 2. 나만의 AI 개인비서, 에이닷 에이닷 사용 방법 알아보기 에이닷 체험 실습하기(날씨, 음악, 뉴스, 캐릭터 만들기 등) 에이닷 직무에서 활용하기(통화요약, 통역콜)	노트북, Wi-Fi

	4회기 생성형 AI 활용실무	[생성형AI 실무에서 도움받는 방법 알아보기] 검색엔진과 생성형AI 비교 기존에 인터넷 검색과 생성형AI 검색 방법 비교하기 효과적인 검색 전략 알아보기 검색한 정보의 신뢰성 판단하기 2. 생성형 AI와 지식 문답하기 - '에이닷 챗T'를 활용해서 질문해보기 '에이닷 포토'로 나만의 AI 프로필 만들기 3. 생성형 AI : Chat-GPT Chat-GPT 회원가입과 기능 알아보기 현명하게 일 시키는 방법 알아보기 Chat-GPT 한계 알아보기 Chat-GPT를 활용 실습 : 기획서 작성하기 4. 생성형 AI : 뤼튼 AI 뤼튼 AI 회원가입과 기능 알아보기 뤼튼 AI 활용 실습 : 회사를 알리는 광고 카피라이터 만들기	노트북, Wi-Fi, 구글계정

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈부록 3〉 개별직무과목 강의계획서

1) 디자인의 이해(업체: A기업)

디자인의 이해(업체: A기업) 강의계획서

강좌명	개별직무-디지털 디자인 이해		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년 12명		필요 준비물	노트북, Wi-Fi
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20		
	3교시 11:30~12:20			

주차	강의주제	세부내용	준비물
7 주차	1회기 디지털 디자인 툴 포토샵 I	[디지털 디자인 이해하기] 디지털 디자인 이란? 디지털 디자인 정의 및 툴(프로그램)의 종류 이해 디지털 디자인 직업의 이해 디지털 디자인 활용 직업 알아보기 대표적인 디자인 툴 '포토샵'이 업무에 어떻게 활용되나요? 포토샵 활용이 가능한 인재를 선호하는 직업 알아보기 [포토샵 기본기 익히기] 1. 포토샵 파헤치기 포토샵 실행 화면 살펴보기 꼭 알아야 할 그래픽 기초 지식 이해(벡터, 비트맵, RGB, CMYK, 해상도, 파일형식) 2. 포토샵 기본 기능 실습하기 선택 영역 설정하기 - 채색과 이미지 편집하기 이미지 리터칭 기술과 패스와 도형 활용하기 문자 입력 및 레이어 스타일 활용하기	노트북, Wi-Fi, 포토샵 설치 (무료버전 활용)
	2회기 디지털 디	[포토샵 활용하기] 1. 포토샵 심화 기능 실습하기 - 이미지 색상 보정하기	노트북, Wi-Fi,

	자인 툴 포토샵 Ⅱ	포토샵 변형 테크닉 익히기 마스크 기능을 활용한 이미지 합성하기 레이어 혼합 모드를 활용한 이미지 합성하기 필터를 이용한 개성 넘치는 이미지 만들기 [나만의 포트폴리오 만들기] 1. 포토샵 작품 만들기 제품 홍보 팜플렛 디자인하기	
8 주차	3회기 3D디자인 툴 - 유니티 Ⅰ	[3D 디자인 이해하기] 3D 디자인이란? 2. 유니티 설치 및 화면 구성 살펴보기 유니티를 직접 사용하면서 익숙해지기 스크립트 기초 작성하기 변수, 제어문, 배열 사용하기 오브젝트를 배치하고 움직이는 방법 알아보기	노트북, Wi-Fi, 유니티 설치 (무료버전 활용)
	4회기 3D디자인 툴 - 유니티 Ⅱ	[3D 디자인 실습하기] 1. 점심 메뉴 정하는 롤렛 만들기 롤렛 배치 및 바늘 배치하기 스크립트 적용해 롤렛 회전시키기 실행 도구에서 게임 실행하기 스마트폰에서 움직여 보기	노트북, Wi-Fi

2) 디지털 협업툴 이해(업체: C기업)

디지털 협업툴 이해(업체: C기업) 강의계획서

강좌명	개별직무-디지털 협업툴 이해		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년 4명		필요 준비물	노트북, Wi-Fi, 개인 휴대폰, 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20		
	3교시 11:30~12:20			
주차	강의주제	세부내용		준비물
7 주차	1회기	[디지털로 소통하는 방법 알아보기] 1. 기업에서 협업툴이 필요한 이유		노트북, Wi-Fi,

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

	구글 업무 활용법 Ⅰ	협업툴 이란? 왜 협업툴을 이용해야 할까요? [구글 협업 도구 활용하기] 1. 구글 협업 도구의 특징 이해 구글 협업 도구의 장점과 한계 2. 구글 협업 도구 활용 실습 구글 문서 기본 기능 이해 및 실시간 문서 작성해보기 구글 프리젠테이션 기능 이해 및 실시간 질문&답변 하기 구글 스프레드시트 기능 이해 및 데이터 활용하기 구글 드라이브의 기본 기능과 인터페이스 이해하기	구글계정
	2회기 구글 업무 활용법 Ⅱ	[구글 설문지 업무에 활용하기] 1. 구글 설문지 작성 방법 이해 설문지 작성 프로세스 알아보기(설문 주제 정하기 → 질문과 객관식 답변 생성하기 → 링크 공유하기 → 설문 응답하기) 2. 구글 설문 자료 분석하기 입력된 자료 정렬 및 분석하기 시각화 자료 만들기 (막대그래프나 원그래프 만들기) 시각화 오류 찾아보기 [나만의 포트폴리오 만들기] 1. 설문지 작성 및 데이터분석 자료 만들기	노트북, Wi-Fi, 구글계정
8 주차	3회기 구글 업무 활용법 Ⅲ	[구글 브라우저 활용팁 알아보기] 1. 구글과 Chat-GPT 연동하는 방법 알아보기 구글에서 Chat-GPT 자료 검색하기 2. 일정 관리 및 사진 관리하기 구글 캘린더로 일정 관리하기 시간별로 구글 사진 관리하기 컴퓨터와 핸드폰 동기화하기 3. 구글앱 인공지능 기능 업무 활용하기 아트 앤 컬쳐 체험하기 구글 어스 체험하기	노트북, Wi-Fi, 구글계정

	4회기 디지털 협업 솔루션	[화상 회의 솔루션 'ZOOM'] 1. 온라인 화상 회의 Zoom 체험 실습하기 Zoom 링크 공유해서 회의 참가하기 배경 화면 바꾸고 아바타 설정하기 공유 기능 이용해서 서로 자료 공유하고 설명하기 [협업 기능의 효율적인 사용을 위한 추가 팁] 협업 관리 도구 노션 실습하기 노션 사용 방법 알아보기 노션 AI 기능 활용해서 파일 정리하기	노트북, Wi-Fi, 구글계정

3) SNS 콘텐츠 제작 이해(업체: B기업)

SNS 콘텐츠 제작 이해(업체: B기업) 강의계획서

강좌명	개별직무-SNS 콘텐츠 제작 이해		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년 12명		필요 준비물	노트북, Wi-Fi
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20		
	3교시 11:30~12:20			

주차	강의주제	세부내용	준비물
7 주차	1회기 SNS 콘텐츠 이해 I	[SNS 콘텐츠 제작 이해하기] SNS 마케팅과 콘텐츠 제작이란? SNS 콘텐츠 제작에 필요한 직무 역량 알아보기 [SNS를 이용한 제품 홍보하는 방법 알아보기] 1. SNS 활용 이해 및 실습 SNS 기본 개념 및 마케팅 용어 이해 주요 SNS 플랫폼 소개하기 '블로그' 글쓰는 방법 및 홈 화면 편집 해보기 '인스타그램'마케팅 및 해시태그로 검색하기 '유튜브' 활용 용어 이해 및 제목, 본문 내용 작성하기 2. SNS를 활용한 홍보(마케팅) 방법 사례로 보는 스토리텔링의 힘 이해하기 효과적인 SNS 포스팅을 위한 기법 배우기 다양한 온라인 광고 방법 알아보기	노트북, Wi-Fi

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

	2회기 SNS 콘텐츠 이해 II	[디자인 플랫폼을 활용한 SNS 게시물 만들기] 1. 디자인 플랫폼 Canva(캔바) 활용하기 Canva(캔바) 사용 방법 및 기본 기능 알아보기 Canva(캔바) 활용 썸네일 만들어 보기 Canva(캔바) 활용 카드뉴스 만들기 [나만의 포트폴리오 만들기] 1. 홍보하고 싶은 제품 카드뉴스 만들고 포스팅 하기	노트북, Wi-Fi, 캔바
8 주차	3회기 SNS 콘텐츠 제작 I - 사진	[SNS 콘텐츠 제작 촬영 기법 알아보기] 1. 사진 촬영 원리를 이해하기 - 제품 촬영 준비하기 제품을 더 잘 보여주는 사진 촬영 기법을 배우고 실습하기 2. 촬영 사진 편집하기 촬영 사진을 편집하는 방법 알아보기 효과적인 공유 방법 배우기	노트북, Wi-Fi 스마트폰
	4회기 SNS 콘텐츠 제작 II - 동영상	[AI로 동영상 제작하는 방법 알아보기] 1. 문서 편집처럼 쉽고 빠른 AI 영상 편집 Vrew(브루) 배우기 사진 이미지 준비하기 기본 기능 익히고 자막 삽입하기 음향 효과 및 화면 전환 효과 넣기 2. 동영상 생성 AI 소라(Sora) 실습 체험하기 내가 제작하고 싶은 동영상을 텍스트로 입력하기 텍스트를 더 자세히 입력해서 동영상을 제작하기	노트북, Wi-Fi, 브루, 소라

〈부록 4〉 공통소양과목 강의계획서 (2차)

1) 직업흥미적성

직업흥미적성 강의계획서

강좌명	직업흥미적성(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	노트북
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	사회인으로서 다양한 상황 속에서 나의 생각과 감정을 잘 표현할 수 있는 말과 핼동을 습득하여 실천할 수 있다.		강의장소	밈센터
강의 소개	긍정적이고 구체적이며 적극적인 소통을 연습하여 보다 바람직한 사회적 적응을 준비하도록 돕는다.			

주차	강의주제	세부내용	준비물
1 주차	(사회적 의사소통 내가 만드는 기분 좋은대화)	1.교시 나에게 귀 기울이기 2.교시 나 발견하기 3.교시 나 보여주기(Key-stargram)	필기구

2) 직업가치관의 이해

직업가치관의 이해 강의계획서

강좌명	나의 이해(A/B 분반) (직업가치관 이해, 직업흥미,적성 탐색)	강사명	
교육 대상	경계선지능 청년	필요준비물	

교육 시간	1교시 9:30~10:20 2교시 10:30~11:20 3교시 11:30~12:20	참가자 준비물	필기도구
강의 목표	1. 학생들이 자신의 직업 가치관을 이해하고 중요성을 인식하도록 돕는다. 2. 학생들이 자신의 직업 흥미와 적성을 이해하도록 돕는다. 3. RIASEC 모델을 활용하여 다양한 직업 유형을 탐색한다. 4. 개인의 흥미와 적성에 맞는 직업 선택 방법을 안내한다.		

주차	세부내용	준비물
1~2 주차	1교시 (60분): 직업 흥미 탐색 2교시 (60분): 직업 적성 탐색 3교시 (60분): 직업 탐색 및 계획 수립	
3~4주 차	1교시(60분) : 면접 준비 2교시(60분) : 면접 기술 연습 3교시(60분) : 모의면접 실습	

3) 직무탐색

직무탐색 강의계획서

강좌명	직무탐색(A/B 분반) (직무 이해, 진로과정)	강사명	
교육대상	경계선지능 청년	필요준비물	
교육시간	1교시 9:30~10:20 2교시 10:30~11:20 3교시 11:30~12:20	참가자 준비물	필기도구
강의목표	1. 학생들이 다양한 직무에 대해 이해하고 자신에게 맞는 직무를 탐색 할 수 있도록 돕는다. 2. 효과적인 구직활동 방법을 돕는다. 3. 학생들이 자신의 진로를 결정하는 데 필요한 정보를 제공하고, 올바른 진로 결정을 내릴 수 있도록 돕는다.		

주차	세부내용
1~2주차	1교시 (60분): 직무 이해 및 희망 직무 탐색 2교시 (60분) : 구직활동 전략 3교시 (60분) : 일자리 찾기 및 실습
3~4주차	1교시(60분): 진로결정 2교시 (60분) : 직무 적합성 평가 및 탐색 3교시 (60분) : 직무수행 태도 및 역량 강화

4) 진로설계

진로설계 강의계획서

강좌명	진로설계(A/B 분반) (취업기술, 모의면접)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요 준비물	
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	필기 도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	1. 학생들이 효과적인 취업기술을 습득하도록 돕는다. 2. 이력서 및 자기소개서 작성법을 이해하고 작성할 수 있도록 지도한다. 3. 구직활동의 전략을 습득한다.		강의장소	
강의 소개	학생들이 다양한 직무를 이해하고 자신에게 맞는 직무를 탐색하도록 돕습니다.			

주차	강의주제	세부내용	준비물
1~2 주차		1교시 (60분): 취업기술기초 2교시 (60분) : 구직활동 전략	
3~4 주차		1교시(60분): 직업 가치관 이해 2교시 (60분) : 직업 가치관 분석 및 토론 3교시 (60분) : 직업 가치관 기반 직업 계획 수립	

5) 통합학습

통합학습 강의계획서

강좌명	통합학습(통합경제)(A/B 분반)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	강의자료, 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	-
	3교시 11:30~12:20			

강의 목표	금융사기가 어떤 것인지 이해하고, 금융사기 사례를 알아보며, 금융사기를 예방할 수 있는 방법을 알아본다. 은행의 역할을 이해하고, 은행의 거래방법을 알아본다. 은행에서 판매하는 저축상품을 이해하고, 목적에 맞는 상품을 선택할 수 있다. 경제생활에서 신용의 중요성을 인지하고, 신용관리를 위한 방법을 알아본다.
강의 소개	*금융사기란 무엇인가? 사례, 예방법, 금융사기 발생시 대처방법 *은행의 역할이해 및 은행 이용하기 *돈 잘 모으기 및 돈 잘 쓰기 *현명한 신용점수 관리 *체험활동: 합리적 소비습관 기르기

주차	강의 주제	세부내용	준비물
2 주차	통합 경제	1. 교시 금융사기란? 청년들이 금융사기에 왜 경각심을 가져야 하는지 설명 사례: 최근 유행하는 금융사기의 수법/실제 사례 소개 예방: 금융사기를 예방하는 방법 공유 2. 교시 금융사기 대처: 금융사기 피해발생 시 사후조치 및 추가 피해 방지 방법 공유 은행의 역할: 돈벌기/모으기/빌리기/쓰기 비교 은행의 이용: 거래방법(모바일/인터넷/대명창구/ATM) 비교 3. 교시 돈 모으기: 입출금통장/예금/적금 구분하기 돈 쓰기: 신용카드/체크카드 구분하기 신용점수: 신용점수란?/신용점수 관리방법 체험활동“현명한 소비습관 기르기”	강의자료

6) 직업윤리

직업윤리 강의계획서

강좌명	직업윤리(알기 쉬운 노동 상식)		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	PPT 강의
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	노트, 필기도구
	3교시 11:30~12:20			

강의 목표	• 예비 직장인으로서 알아야 할 근로기준법의 주요내용을 쉽게 설명하고 직장인들이 주로 겪고 있는 다양한 문제들에 대해 해결방법을 제시하여 교육함으로써 향후 올바르고 안정적 직장생활을 하는데 도움을 주고자 함	강의장소	-
강의 소개	• 예비 직장인들이 취업 준비부터 취업 후 직장생활을 하면서 반드시 알고 있어야 할 근로기준업 등 고용정책 전반에 대해 전달 교육		

주차	강의 주제	세부내용	준비물
2 주차	노동 상식	• 노동법에서 사용하는 용어의 이해 • 근로계약과 취업규칙 • 근로계약의 의의 근로자의 권리와 의무 • 근로계약서 체결 시 유의사항 • 근로계약서 작성 실습하기 (※근로계약 견본) • 근로계약 작성 유의점, 주요사항 점검 • 근로시간과 휴게 권리 • 임금의 이해, 임금체불 시 대응 요령 등 권리와 의무 • 업무상 재해 및 산업재해 대응 요령 • 퇴직금. 퇴직연금, 실업급여 제도	노트, 필기도구

7) 진로결정

진로결정 강의계획서

강좌명	진로결정		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	노트. 필기도구
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	노트, 필기도구
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	경계선지능 청년들이 진로의 중요성, 자기 및 산업에 대한 이해를 통해 올바른 진로결정을 할 수 있는 자신감을 기를 수 있다.			
강의 소개	• 자신의 성격, 흥미, 가치관 능력을 확인하고 진로에 대해 정확히 이해하여 스스로에게 맞는 진로를 선택하고 경력 개발을 할 수 있다. • 4차 산업 기술을 이해하고 습득하는 과정을 통해 기술 변화에 대한 적응력을 강화시켜, 변화하는 직무 요구사항에 유연하게 대응할 수 있다.			

주차	강의주제	세부내용	준비물
3 주차	진로결정	진로결정의 기초 1. 진로결정의 중요성 2. 자기이해 진로결정의 중요성 1. 진로결정이 개인 삶과 커리어에 미치는 영향 2. 올바른 진로결정의 중요성 직업 세계 이해 1. 산업이해 2. 4차 산업기술	노트, 필기도구

8) 모의면접

모의면접 강의계획서

강좌명	모의면접	강사명	
교육대상	경계선지능 청년	필요 준비물	노트, 필기구
교육시간	1교시 9:30~10:20 2교시 10:30~11:20 3교시 11:30~12:20	참가자 준비물	
강의목표	실제 면접 상황을 시뮬레이션하여 긴장을 완화하고, 피드백을 통해 개선점을 파악할 수 있으며 직무 이해도를 높일 수 있다.		
강의소개	• 작성한 입사지원서와 예상 질문을 점검하고 준비하는 방법을 확인하여 실제 모의면접을 통해 실전 감각을 키울 수 있다.		

주차	강의 주제	세부내용	준비물
4 주차	모의 면접	1. 면접 예상 질문 체크 2. 모의면접 안내 3. 모의면접 실시	노트, 필기구
	피드 백	1. 모의면접 피드백 2. 취업준비 계획 수립	노트, 필기구

〈부록 5〉 공통직무 강의계획서 (2차)

1) 오피스 프로그램 문서 사용법

오피스 프로그램 문서 사용법 강의계획서

강좌명	한글, 엑셀의 주요기능 습득 및 에이닷의 이해		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요준비물	노트북, Wi-Fi
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20	참가자 준비물	구글계정
	3교시 11:30~12:20			
강의 목표	• 워드프로세서(한글)를 활용하여 사무업무에 필요한 문서를 작성하고 편집 및 인쇄할 수 있다. 감외목표 • 스프레드시트(엑셀) 프로그램의 기능을 익혀 데이터 관리와 계산 작업이 필요한 업무 문서에 활용할 수 있다.		강의 장소	-
강의 소개	*사무에 필요한 OA프로그램(한글, 엑셀)의 기본 사용법을 익히고 학습한다.			

주차	강의주제	세부내용	준비물
5 주차	1회기	1. 한자변환과 특수문자 입력 및 저장하기 2. 글자모양과 문단모양 사용하고 3. 그림 넣기, 도형그리기, 그리기마당 이용하기	노트북
	2회기	1. 표 만들고 편집하기 2. 표를 이용하여 차트 만들고 편집하기 3. 각주/미주, 머리말/꼬리말, 쪽번호 넣기	노트북
6 주차	3회기	1. 엑셀 화면구성과 데이터 입력하기 2. 설서식과 조건부 서식 및 인쇄 알아보기 3. 함수를 이용하여 계산작업하기	노트북
	4회기	1. 다양한 함수와 필터기능 사용해보기 2. 부분할 기능과 차트 사용해보기 3. 블릿 문서 이용하고 데이터 위변조 방지하기	노트북

〈부록 6〉 개별직무과목 강의계획서 (2차)

1) AI & CS(고객서비스) 교육 (업체: F기업, I기업, H기업)

AI & CS(고객서비스) 교육 강의계획서

강좌명	고객응대서비스 실전 I		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요 준비물	교재
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20		
	3교시 11:30~12:20			

주차	강의주제	세부내용	준비물
7 주차	1회기 B.M.W 서비스 I	ㅇ고객만족을 위한 B.M.W 서비스 -나의 경험을 통해 알아보는 고객만족의 조건 -동영상을 통해 서비스 기본가짐을 이해하고, 서비스인으로서 마인드 갖추기 ㅇ내가 일하는 곳의 고객과 서비스의 특징 이해하기	교재
	2회기 B.M.W 서비스 II	ㅇBody : 고객만족을 위한 시각적 서비스 -단정한 용모 (머리스타일, 화장, 옷차림 등) 체크리스트 점검 및 거울 보고 용모 갖추기 실습 -밝은 표정 VS 무표정이 전하는 차이 -미소표현 연습 (활짝 미소, 모나리자 미소 등) -동작 연습 : 물건을 주고 받는 연습, 안내하는 연습	교재
8 주차	3회기 B.M.W 서비스 III	ㅇMood : 분위기 공감을 위한 음성 표현 -동영상을 통해 표정과 목소리의 일치 -상황에 맞는 표정과 음성표현 연습 -공감을 위한 맞장구 연습 (고개 끄덕임, 음성 추임새) ㅇWord : 고객응대 용어 -상황별 인사 용어 (환영, 환송인사) *우리 지점의 특별한 인사 멘트 만들기 -쿠션언어, 청유형을 활용한 서비스 용어	교재

2) AI & CS(고객서비스) 교육 (업체: E기업)

AI & CS(고객서비스) 교육 강의계획서

강좌명	성공적인 직장생활을 위한 고객응대와 근무예절		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요 준비물	노트북, PPT자료, 빔프로젝터
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20		
	3교시 11:30~12:20			

주차	강의주제	세부내용	준비물
7 주차	1회기 이미지메이킹, 용모/표정 이미지, 고객응대자세	이미지메이킹이란? 직장에서 이미지메이킹이 필요한 이유 단정한 용모복장과 위생 밝은 표정과 인사 올바른 고객안내 자세 고객 안내 실습(역할극)	PPT자료, 워크시트, 헤어도구
	2회기 매너와 에티켓, 경청과 공감	매너와 에티켓의 차이 직장에서 지켜야할 매너와 에티켓(고객, 동료) 고객의 말에 경청하기 상대의 입장에서 공감하며 말하기	PPT자료
8 주차	3회기 고객응대실습	부드러운 표현으로 말하기 고객 안내 실습(역할극)	PPT자료

3) 스토어팜 & 매장운영 (업체: G기업농장)

스토어팜 & 매장운영 강의계획서

강좌명	스마트 팜 도시농업		강사명	
교육 대상	경계선지능 청년		필요 준비물	-
교육 시간	1교시 9:30~10:20	2교시 10:30~11:20		
	3교시 11:30~12:20			

주차	강의주제	세부내용	준비물
7 주차	1회기 스마트 팜이란?	스마트 팜 도시농업에 대하여 알아보기 스마트 팜 수경재배기 원리 알아보고 작물 정식 또는 파종 작업 식물재배 일지 작성하기	
	2회기 식물이 자라기 위한 필요조건	식물재배 일지 작성하기. 식물이 자라는데 꼭 필요한 요소 알아보기 식물이 잘 자라기 위한 조건 만들어 주기	
8 주차	3회기 식물 영양분의 필수성분 요소?	식물재배 일지 작성하기. 식물의 영양분 양액에 대해 알아보고 수조에 넣기 양액측정기에 대해 알아보고 사용하기 양액 및 양액수조 관리방법 배우기	
	4회기 작물수확	식물재배 일지 작성하기 엽채류 작물 수확 및 손질하기 수경재배기 정리하기 일지 발표 및 마무리	

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

고용연구 2024-09

경계선지능 청년 일 역량 강화 및 일경험 시범 사업 연구

발 행 일 2024년 12월 23월
발 행 인 조윤경
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173-59
전 화 031-728-7000
팩 스 050-3470-0901
홈페이지 http://edi.kead.or.kr
전자우편 journal@kead.or.kr
I S B N 979-11-6922-147-4 93330
인 쇄 오션디앤피 ☏ 02-915-2226

*비매품