

## 발달장애 직장인의 삶의 질에 대한 경험과 평생학습 지원 요구 탐색\*

김 성 민\*\* (이화여대 아동발달센터)  
문 회 원\*\*\* (장애인 근로자 지원센터)

---

### 〈요 약〉

---

**연구목적:** 본 연구는 발달장애 직장인들의 삶의 질에 관한 구체적인 모습을 살펴보고 이를 바탕으로 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생 학습 지원요구를 알아보고자 실시하였다. **연구방법:** 연구참여자는 발달장애 직장인, 그의 가족 및 직장 동료들 쌍으로 총 15명을 대상으로 심층 면담을 하였고 지속적 비교 분석법을 사용하여 내용을 분석하였다. **연구 결과:** 면담자료를 분석한 결과, 발달장애 직장인의 모호한 자기 상과 직무 경험과 성인 가족 구성원이 되었지만 지원과 보호의 대상인 발달장애 자녀, 평등한 직장 동료가 아닌 배려와 돌봄의 대상인 발달장애 직장 동료의 모습을 경험하고 있었다. **결론:** 연구 결과를 토대로 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생학습 지원 요소에 대한 논의를 제시하였으며 본 연구 결과는 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생 학습 프로그램개발 및 체계 구축을 위한 기초자료로써 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

---

<주제어> 발달 장애 직장인, 삶의 질, 평생 학습 지원 요소

---

\* 본 연구는 함께웃는재단의 지원을 받아 수행되었음.

\*\* 이화여대 아동발달센터 특수교육실 연구원 (ksm8620@hanmail.net)

\*\*\* 서울장애인근로자지원센터 사무국장 (hoi8439@hanmail.net)

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

성인은 누구나 한 사회의 구성원으로서 독립적인 삶을 영위하고 자신의 삶의 질을 유지, 향상시키기 위해서 노력하며 생활한다. 여기에서 삶의 질이란 인간 존재의 본질적인 측면에 대한 행복감, 성공감, 건강과 만족감을 의미한다(Schalock et al., 2002). 성인기의 발달장애인 역시 사회로부터 필요한 지원을 받으면서 사회 구성원으로서 독립적인 삶을 유지하고 자신의 삶의 질을 향상시키고자 한다. 최근 발달장애인의 삶의 질에 관한 연구들에서 취업, 주거 환경, 건강이라는 객관적인 관점과 소속감, 행복감, 자기 결정력, 교육 등의 주관적인 관점이 발달장애인들의 삶의 질에 영향을 미치고(고혜정, 2016; 조인수, 2008), 여가 활동 및 경제 활동 참여유무, 일상생활 능력(김동화, 김미옥, 2015)등이 발달장애인의 삶의 만족도와 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 여기에서 성인기 발달장애인의 삶의 질은 취업을 통한 경제 활동이 필수적인 요소로 나타났다.

직업을 갖게 되는 것은 단순히 생계유지 수단을 넘어서 사회 구성원으로서의 자존감을 높이고, 다양한 사회적 관계를 형성하고, 나아가 납세의 의무를 실현함으로써 사회에 기여 하는 삶의 질적 기반을 형성한다(이무근, 2013). 발달장애 성인의 삶의 질에 영향을 미치는 요소로는 취업 유무, 직장 동료들과의 소속감과 행복감, 자기 결정기술(고혜정, 2016), 직무 만족(박광표, 김동철, 2015) 등이 있으며 이 중에서도 취업 유무는 발달장애 성인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 가장 강력한 변인으로 나타났다(송진영, 2012).

장애와 건강통계(2016)에 의하면 장애인의 평균 수명은 대략 72세로 대부분의 장애 학생들은 고등학교나 전공과를 졸업하고 20세부터 성인기에 들어서 평균적으로 52년의 성인기의 삶을 살아내야 한다(박승희, 2016). 발달장애 자녀를 둔 부모님들은 고등학교를 졸업한 후 가장 원하는 진로로 “직업훈련 기관의 직업 관련 프로그램 참여”를 가장 많이 원하였으며 그 이유는 “장애 자녀의 삶의 질을 향상시키기 때문”이라고 응답하였다. 현실적으로 정규 교육을 마치고 난 후에 장애 당사자와 장애 자녀를 둔 부모/가족들의 궁극적인 결실은 취업을 꼽고 있다.(김정은, 박승희, 2021). 또한 통계청 경제활동인구 조사에 따르면 2021년 장애인 취업률은 35%로 전체 인구 취업률 대비 상당히 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났으며(통계청, 2021), ‘장애인 고용촉진법 및 직업 재활법(이하 장애인 고용법)’제정과 장애인고용의무의 확대로 직장인이 된 장애인들의 수는 늘어나고 있다. 그러나 직장생활을 하고 있는 발달장애인들은 낮은 수입, 직장 내 대인관계, 장애로 인한 의사소통 문제 등으로 많은 어려움을 느끼고 있어(김성희 외, 2014), 실제 일을 하는 발달장애인 또한 직장인으로서 삶을 영위하는 과정에서 많은 어려움을 겪고 있다. 따라서 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생학습 지원체계를 마련하기 위해서는 국내 발달장애 직장인의 전반적인 삶의 모습을 우선적으로 파악할 필요가 있다.

국내에서는 2015년 시행된 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」에서는 발달장애인의 삶의 질에 대한 논의를 제공하기 시작하였으며 발달장애인의 사회 참여를 촉진 시키고 더욱 질 높은 삶을 영위하게 하도록 생애주기에 따른 체계적이고 효과적인 지원을 제공할 것을 명시하고 있다. 발달장애인이 지역사회의 다양한 환경에 참여하는 방법과 좋은 삶을 살아가는 방법에 관한 관심을 촉구하게 되었다. 이러한 장애인 서비스의 추세는 장애인 본인과 가족들 나아가서는 장애인과 함께 일하는 전문가들에게 “발달장애인의 삶의 질”에 대한 관심과 연구들을 촉진하였다. 발달장애인들의 삶의 질에 관한 이해는 다음의 세 가지 중요한 사회 맥락적인 근거에 기반하고 있다. 첫째는 최근에는 과학적, 의학적, 기술적 진보만이 향상된 삶을 만든다는 신념에서 벗어나 개인, 가족, 그리고 사회의 행복이 개인의 가치와 인식과 조합하여 삶을 훨씬 풍요롭게 만들 수 있다는 초점으로 변화하였다. 둘째, 개인의 삶과 공동체에 이르기까지 그 성과들을 측정한다. 셋째, 개인의 권리의 중요성과 개인의 사람 중심의 계획과 자기 결정력을 강조하였다(Schalock et al., 2002). 이에 발달장애 직장인들의 성공적이고 만족감 높은 삶을 위한 평생학습의 필수적인 지원 요소가 포함된 접근이 필요하며 이러한 접근은 학령기 전환 교육부터 연계되어 되도록 일찍 계획되어야 한다(이숙향, 2013). 또한 발달장애 직장인들의 삶의 질 향상을 위한 평생교육 요소에서 장애인 부모/가족, 장애 당사자가 다니고 있는 직장 구성원들의 지원 요소 및 관련 교육의 필요성이 함께 대두되고 있다(김대규, 신동환, 2015).

장애인을 대상으로 하는 평생교육은 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 제시되어 있으며 이 법에서는 평생교육 진흥원이 장애인의 평생교육 프로그램을 개발하고 장애인 평생교육 기관을 지원하도록 규정하고 있다. 그러나 실제로 운영되고 있는 장애인 평생교육 기관은 소수에 그치며 평생교육 내용도 문자 해독에 그치고 있다. 2014년 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」(이하 「발달장애인법」)에서는 평생교육 지원 의무를 명문화하였으며 2016년 개정된 「평생교육법」에서는 국가와 지방자치단체가 장애인 평생교육에 대한 정책을 수립·시행하도록 하고 교육부 장관이 평생교육 진흥 기본 계획을 수립할 때 장애인의 평생교육 진흥 계획을 함께 수립하도록 하였다. 이렇게 장애인 평생교육은 비장애인을 대상으로 한 평생교육과 함께 논의, 시행되는 기틀을 마련하였다.

「발달장애인법」 제26조 1항 및 2항에서는 평생교육 기관을 지정하여 발달장애인을 위한 교육과정을 적절하게 운영하도록 명시하고 있고 「평생교육법」 제21조 2항에서는 장애인의 교육과정을 설치·운영하고 이에 따른 장애인 평생교육 프로그램개발을 명시하였다. 이러한 관련 법 조항의 제정 결과 발달장애인의 평생교육에 대한 사회적 관심 및 지원의 중요성에 대한 인식이 증가하였으며 발달장애인의 평생교육에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 발달장애인의 평생교육에 관한 연구는 주로 평생교육 관련 발달장애 당사자, 학부모, 관련 전문가의 요구에 관한 것과(김두영 외, 2016; 이병인 외, 2017; 명소연, 김두영, 2017; 박인용, 2017; 윤지현, 김호연, 김두영, 2016) 특정 대상 중심의 사례연구와 질적 연구(김민영, 홍성두, 2016; 정연수, 이효숙, 2016) 또는 발달장애인을 위한 평생교육지원 체계에 관한 연구(김영준, 도명애, 2017)가 대부분이다.

그리고 평생교육 프로그램이 국가장애인 평생교육 진흥센터를 통해 국가 수준에서 개발되고 있는데 여기에는 직업능력 향상 교육(한경근 외, 2019), 인문교육(김두영 외, 2016) 등이 있다. 2018년에는 발달장애인 평생교육과정이 최초로 국가 차원에서 개발되었는데 홍성두 외(2018)는 발달장애인의 평생교육과정의 기본적 방향성과 관련 주제에 대한 논의가 이루어졌고 김동일 외(2018)는 발달장애인의 평생교육 요구를 조사하고 개인 생활, 가정생활, 지역사회 생활에 대한 지역사회 기반 교육과정을 개발하였다. 이와 같이 발달장애인을 위한 평생교육은 관련 법적 근거를 토대로 국가의 책무성이 강화되고 다양한 프로그램 및 교육과정의 개발로 양적인 증가가 이루어졌다. 또한 한경근 외 (2019)를 통해 개발된 6대 영역별 발달장애인 평생교육과정은 학습자로서 고유한 특성을 지닌 발달장애인을 대상으로 교육 및 사회 환경 등의 외적 요소를 포함하여 그들의 요구와 특성을 충실하게 반영하였다.

그러나 발달장애인 평생교육과 관련된 많은 움직임이 일관되고 체계적인 지향성을 가지고 이루어지려면 좀 더 많은 연구가 필요한데 특히 발달장애인 평생교육과정 개념, 교육과정과 프로그램 성격 및 역할 구분과 교육 내용에 관한 연구는 상대적으로 부족하다. 윤점룡 등(2010)의 연구에서는 발달장애인에게 평생교육은 학령기 이후 생활에서의 총체적인 접근으로 학교와 성인기를 연결하는 전환교육의 일환으로 서비스를 확대 실시해야 한다고 제안하고 있다. 성인기를 준비하기 위한 전환 교육으로서 평생교육은 직업 생활을 중심으로 주거생활, 지역사회 생활, 여가생활 등을 총체적으로 고려한 개별화된 교육과정을 제시하고 있지만 평생교육과정에 대한 구성과 방법에 대한 구체성이 부족하다. 이와 함께 발달장애인에게 교육과정이 어떤 개념으로 정립되었는지와 그에 대한 당위성을 가져야 하며 어떤 이유에서 필요한지에 대한 타당성이 첨가되어야 한다.

본 연구에서는 현재 직장생활을 하는 발달장애인들은 직장인으로서의 자신의 삶에 대해서 어떻게 인식하고 있는지, 직장생활과 가정생활 및 여가 활동을 중심으로 돌아가는 그들의 일상에서 어떤 경험을 하고 있으며 어떤 미래 계획을 가지고 있는지를 알아보고자 한다. 그리고 발달장애인 직장인의 가장 중요한 사회적 체계인 가정과 직장의 발달장애인과 일상을 가장 많이 공유하고 있는 부모와 직장 동료들의 발달장애 직장인의 삶의 질과 관련한 경험과 인식을 살펴보고 이와 함께 발달장애인의 삶의 질을 향상시키기 위해서 필요한 국가나 사회에서 준비해야 할 평생 학습적인 지원 내용을 탐색하고자 한다.

기존의 발달장애인의 직장생활이나 삶의 질에 관한 선행연구들은 대부분이 양적 연구가 수행되었는데 이는 본인 생각을 표현하는 것과 본인의 일을 결정하는데 어려움을 나타내는 발달장애인의 특성과 관련성이 있다(송준만 외, 2016). 발달장애인의 직장생활이나 삶의 질에 관한 질적 연구에서는 연구참여자가 발달장애인 당사자가 아닌 보호자(김경희, 김미옥, 정민아, 2016; 임해영, 송금열, 2015), 교사나 주변인(전인수, 2013; 조애란, 강희숙, 2016)인 경우가 대부분이다. 하지만 표현상의 제약이 있긴 하지만 발달장애인으로부터 자신의 경험과 인식을 직접 생생하게 전해 듣는 것이 필요하며 이와 함께 발달장애인의 주요한 생태학적 요인인 부모와 직장 동료들의 경험과 인식

을 함께 살펴봄으로써 발달장애 직장인의 생태학적 변인들의 유기적인 관계에 대한 탐색이 필요하다.

## 2. 연구문제

본 연구에서는 발달장애 직장인의 삶의 질과 관련된 내용을 확인하고, 동시에 장애 당사자 부모/가족과 직장 동료들의 관점에서의 현재의 모습을 알아보고, 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생 학습적 지원 요소를 각 대상의 관점에서 확인하고자 한다. 이에 본 연구의 연구 목적에 따른 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 발달장애 직장인의 삶의 질에 대한 자신/부모/직장 동료로서의 경험과 인식은 어떠한가?

둘째, 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위해 자신/부모/직장 동료들에게 필요한 평생학습 지원 요소는 무엇인가?

## II. 연구방법

### 1. 연구참여자

본 연구문제를 확인하기 위하여 현재 직장에 다니고 있는 발달장애인 당사자, 장애인의 일과 및 여가생활을 공유하고 있는 부모/가족과 현 직장에서 장애인의 직장생활을 공유하고 있는 동료를 포함한 3인을 쌍으로 하여 5쌍(총 15명)을 대상으로 면담을 진행하였다.

본 연구의 참여하는 발달장애인의 포함 기준은 1) 발달장애인으로 장애 등록이 되어 있고, 2) 현재 직장에 고용된 지 6개월 이상이 경과 되었고, 3) 본 연구의 면담에 참여할 의사소통 능력이 있고 4) 본 연구 참여에 동의한 사람으로 한다. 발달장애인의 가족/부모의 포함 기준은 1) 본 연구 참여에 동의한 부모/가족이고 2) 발달장애인의 일과 및 여가생활을 공유하거나 잘 알고 있는 사람으로 한다. 그리고 발달장애인의 직장 동료의 참여 기준은 1) 본 연구 참여에 동의하고 2) 발달장애인의 직장생활을 공유하고 직장생활 중 장애 당사자와 접촉이 많은 사람으로 하였다.

위의 연구 참여의 포함 기준에 부합되는 연구참여자 모집을 진행하였으며 모집은 주변에 발달장애인을 고용하고 있는 사업체와 장애인근로자지원센터를 통해 본 연구의 취지와 내용을 전달한 후 추천을 받았다. 연구참여자는 의도적 표집법과 눈덩이 표집법을 사용하여 모집하였으며, 연구 참여를 동의한 연구참여자는 <표 1>과 같다.

연구참여자 모집을 위해 연구 목적과 절차 및 연구 내용과 연구자의 연락처가 기재된 연구안내문을 발송하여 각 사업체와 장애인 근로자 상담센터의 관련 부서에서 연구참여자를 추천받아 모집

특수교육논총

하였다. 이러한 과정을 통해서 발달장애 당사자 5명, 어머니 5명, 직장 동료 5명이 모집되어서 총 15명의 연구참여자가 선정되었다. 연구참여자 선정과 동시에 연구에 대한 간단한 개요와 내용을 설명하면서 연구 참여 동의서를 제공하였다. 이에 연구 참여 동의서를 발달장애 당사자, 보호자와 직장 동료용을 작성하도록 하고 연구 참여 의사가 확인된 경우 참여하도록 하고 있다. 연구참여자에게는 연구 참여에 대한 답례로 소정의 상품권을 지급하였다.

<표 1> 연구 참여자 배경정보

	본인								
	나이	성별	장애유형/ 정도	학력	직장 경력	현직장	현직장 경력	업무 내용	
A	25세	여	지적장애/ 심하지 않은	일반고졸 (특수학급)	5년	발달센터	1년	환경정리 및 센터 업무보조	
B	31세	남	ASD/ 심하지 않은	일반고졸 (특수학급)	11년	인쇄소	3년	인쇄물 분류와 정리 및 이동업무	
C	31세	남	ASD/ 심하지 않은	일반고졸 (특수학급)	11년	인쇄소	3년	인쇄물 분류와 정리 및 이동업무	
D	27세	여	ASD/ 심하지 않은	일반고졸 (특수학급)	7년	카페	3년	커피 제조와 서빙 및 카페 정리업무	
E	23세	여	지적장애/ 심하지않은	일반고졸 (특수학급)	3년	행정실	3년	컴퓨터 자료 입력 및 자료 정리업무	
가족				직장동료					
	나이	관계	학력	공유 일과시간		나이	성별	학력	공유 업무시간
A*	55	모	대졸	6-8시간	A**	50	여	대졸	4시간
B*	60	모	고졸	8시간 이상	B**	33	여	대학원졸	4시간
C*	63	모	대졸	8시간 이상	C**	40	여	대졸	4시간
D*	59	모	고졸	6-8시간	D**	48	남	초대졸	4시간
E*	55	모	대졸	6시간-8시간	E**	45	여	대졸	4시간

2. 연구 절차

본 연구는 2022년 1월부터 2022년 10월까지 수행되었으며 선행연구와 관련 문헌 고찰을 통해서 장애인 당사자용, 부모용, 직장 동료용 질문지 초안을 개발(2022년 3월)하고, 질문지 초안에 대한

전문가 타당성 검토(2022년 4월)를 통해서 질문지를 수정하여 완성(2022년 5월)하였다. 질문지 완성 후에 연구참여자 모집 및 선정(2022년 5월~6월), 연구참여자 면담 실시(2022년 7월~8월), 면담 자료의 전사와 분석 및 정리(2022년 7월~9월 초)의 순으로 진행되었다. 면담은 연구자가 소속되어 있는 E 여대 아동발달센터 회의실에서 주로 진행되었으며 연구참여자들의 편의에 따라 연구참여자의 직장의 회의실이나 집 주변 카페에서 진행하였다.

### 3. 연구 도구

본 연구에서는 직장을 가지고 있는 발달장애인의 삶의 만족도를 높이기 위한 평생교육 지원 요소를 알아보기 위해서 발달장애 당사자, 장애인 가족, 장애인의 직장 동료의 경험과 인식에 대해서 자세히 알아보려고 하였다. 이에 본 연구를 위한 연구 자료수집에 사용될 질문지 구성을 다음과 같이 진행되었다.

#### 1) 선행연구 및 문헌 분석

발달장애인의 삶의 질에 관한 선행연구 및 문헌 고찰을 통해서 질문지의 초안을 발달장애 당사자, 가족용, 직장 동료용으로 구분하여 개발하였다.

본 연구의 목적을 위해 발달장애 성인의 삶의 질과 관련된 국내외 문헌을 수집하고 분석하였다. 이에 국내 관련 선행연구 자료는 첫째, 2000년에서 2022년까지의 문헌을 대상으로 하였고 둘째, 문헌 수집은 RISS(학술연구정보서비스), ERIC, PsycINFO를 사용하여 원문 검색이 가능한 문헌을 대상으로 하였다. 셋째, 검색어는 ‘자폐’ ‘발달장애’ ‘삶의 질’, ‘developmental disability’, ‘ASD’, ‘autism spectrum disability’, ‘quality of life’, ‘QoL’을 조합하여 검색하고 본 연구의 주제에 부합되는 문헌을 일차적으로 수집하였다. 넷째, 수집된 문헌의 참고문헌을 살펴보고 본 연구 내용에 부합되는 문헌은 추가하였다.

국내외 선행연구자료를 토대로 장애인의 삶의 질을 살펴보기 위한 공통적인 영역과 그 내용을 측정하는 세부 내용을 확인하였다. 많은 연구에서 삶의 질의 구성영역을 8가지 영역을 선택하고 있었으며 이 영역은 개인적 발달, 자기 결정, 대인관계, 사회통합, 권리, 정서적 안녕, 신체적 안녕, 물질적 안녕이며, 이에 대해서 3개의 상위 범주(독립성, 사회 참여, 개인적 안녕감)로 분류하고 있다 (Schallock, Bonham, & Verdugo, 2008).

#### 2) 내용 타당도 검토

발달장애인의 삶의 질에 관한 선행연구와 문헌 분석을 통하여 만들어진 질문지 초안은 특수교육학 박사학위를 소지하고 장애인 고용 및 직업 관련 상담 업무를 담당하는 전문가와 특수교육학 석사학위를 소지하고 중등 특수교육경력 5년 이상 된 전문가 2인에게 질문지 내용과 구성의 적절성

## 특수교육논총

및 타당성 검토를 의뢰하였다. 내용 타당도에 대한 전문가 의견을 반영하여 질문지를 수정하였으며 전문가들의 주요 의견에는 장애 당사자 용의 질문 표현의 구체적이고 이해 가능한 표현, 불필요한 문항의 삭제 및 통합, 용어 변경 등이었으며 이는 제1 연구자와 전문가 간의 협의와 검토를 통해서 최종 질문지를 완성하였다.

### 3) 질문지 수정

현재 직장에 다니고 있는 발달장애 당사자, 그의 어머니와 발달장애 당사자의 직장 동료 2쌍을 대상으로 예비 면담을 실시하였고 본 예비 면담 참여자들의 의견과 수정사항을 바탕으로 면담질문지의 내용을 수정하였다. 예비 면담 참여자들의 정보는 <표 2>와 같다. 이에 최종 질문지는 연구를 위한 연구 참여 대상자 면담의 자연스러운 흐름을 위해 도입 질문, 삶의 질 영역별 질문, 마무리 질문으로 나누어서 작성하였다. 확정된 면담질문지의 내용은 <표 3>에 제시되어 있다.

<표 2> 예비 연구참여자 배경정보

본인									
	나이	성별	장애유형/ 정도	학력	직장 총경력	현직장	경력	업무 내용	
A	30	남	ASD/ 심하지않은	일반고졸 (특수학급)	10년	**카페	3년	바리스타 업무 및 카페 매장 정리	
B	35	여	지적장애/ 심하지않은	일반고졸 (특수학급)	7년	피트니스센터	2년	센터청소 및 정리업무	
가족				직장동료					
	나이	관계	학력	공유 일과시간		나이	성별	학력	공유 업무시간
A*	59	모	대졸	8시간이상	A**	40	여	초대졸	4시간
B*	60	모	대졸	8시간이상	B**	53	여	고졸	4시간

### 4) 면담 실시

본 연구에 참여하기로 동의한 연구참여자 15명에게 연구 목적과 연구 과정 및 면담 과정에 대해서 충분한 안내를 실시하였고, 연구 참여 동의서를 작성하여 연구참여자들에게 면담 실시 전에 직접 전달하였다. 연구 참여 동의서에는 연구의 목적, 휴대 전화 및 테블릿 음성 녹음 앱 사용과 녹음된 내용에 대한 기록 및 연구 목적으로의 사용에 대한 동의, 연구 자료의 사용범위와 연구참여자에 대한 익명처리 및 면담 내용에 대한 비밀 보장과 필요한 경우 추가 면담 요청이 있을 수 있음에 대해서 명시하였고 연구 참여 동의서는 직접 면담 시 인구 통계학적 질문지와 함께 전달받았다.

그리고 면담질문지를 미리 문자와 SNS를 통해서 전달하여 미리 생각하고 면담에 참여할 수 있도록 하였다. 자료수집을 위한 면담은 각 연구참여자의 면담은 1회씩 진행하였으며 면담 1회 이후 추가 질문내용은 메일이나 유선을 통해서 이루어졌으며 평균 2~3회 정도 진행되었다. 각 연구참여자의 면담 소요 시간은 최소 40분에서 135분이었으며 평균 63분이었다. 마지막으로 연구자는 핵심적으로 중요한 응답이 여러 번 반복적으로 언급되어서 연구참여자의 새로운 경험이나 견해가 공유되지 않는 경우에 이론적 포화를 결정하고 연구참여자 모집과 자료수집을 중단하였다(Corbin & Strauss, 2008).

<표 3> 면담질문지 내용 요약

구분	질문내용
도입 질문	당사자 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자기 소개 하기</li> <li>▪ 현재 가정생활에서 느끼는 편안함/힘든 점은 무엇인지?</li> <li>▪ 현재 직장생활에서 느끼는 편안함/힘든 점은 무엇인지?</li> <li>▪ 현재 여가생활에서는 어떤 것을 하고 있고 여가 활동의 만족감과 추후 더 하고 싶은 부분 있는지?</li> </ul>
	가족 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현재까지의 장애 자녀의 교육경험과 취업 경험</li> <li>▪ 과거 교육기간/취업 기간 동안에 강점/힘들었던 점</li> </ul>
	동료 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현재까지 장애인과 함께 일해본 경험</li> <li>▪ 현재 직장에서의 장애인과 함께 일한 경험</li> </ul>
삶의 질 영역별 평생교육 요소 관련 질문	당사자 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자신의 모든 생활에서의 자기 결정, 가정 생활, 친구 관계 및 이성 교제, 직장 생활 및 동료와의 관계, 미래계획에 대한 경험과 필요한 평생교육 요소에는 무엇이 있는지?</li> </ul>
	가족 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 가정에서 필요한 자기 결정, 가정생활, 친구 관계 및 이성 교제, 미래 계획에 대한 경험과 필요한 평생교육 요소에는 무엇이 있는지?</li> </ul>
	직장 동료 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직장에서 필요한 자기 결정, 친구 관계 및 이성 교제, 직장생활 및 동료와의 관계, 미래계획에 대한 경험과 필요한 평생교육 요소에는 무엇이 있는지?</li> </ul>
마무리 질문	당사자 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자신의 생활을 돌아볼 때 만족하고 있는지 ?</li> </ul>
	가족 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자녀의 가정, 직장, 여가생활을 볼 때 만족하고 있는지 ?</li> </ul>
	동료 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직장 생활에서 발달장애인과 다시 일하게 된다면 어떻게 같은지 ?</li> </ul>

#### 4. 자료 분석

본 연구의 연구문제를 확인하기 위해서 수집된 질적 자료의 분석은 자료 전사, 질적 분석, 검증의 총 3단계를 통해서 이루어졌다. 연구참여자의 인터뷰 자료 전사본은 각 면담이 끝난 후 1주일

이내에 작성되었다. 제 1 연구자와 보조연구자가 녹음파일을 들으며 면담 내용의 초안을 작성하였고, 보조연구자(특수교육학 석사) 2인이 녹음파일을 듣고 신뢰도를 검토하고 오류를 협의 하에 수정하였다. 전사 과정을 통해서 완성된 전사본은 글씨 크기 10, 줄 간격 160으로 작성된 A4용지 530장 분량이었다.

본 연구에서 수집한 질적 자료 내용은 연속적 비교 분석(constant comparative method)을 통해서 분석하였는데(Merriam & Tisdell, 2016)이는 아래의 절차를 통해 질적 자료 분석을 실시하였다. 첫째, 연구자는 열린 마음과 태도로 전사된 면담자료에서 중요 내용과 의미를 찾기 위해서(Seidman, 2006/2009) 녹취된 자료 원본을 읽고 의미를 탐색하였다. 둘째, 면담한 내용을 요약하고 중요한 문장이나 의미 있고 관심 있는 구절이나 문구를 괄호로 표시(Seidman, 2006/2009, 2009)하여 선택하였다. 셋째, 괄호로 표시한 문장이나 구를 정리하면서 중요한 주제를 추출하였다. 넷째, 중요한 주제의 ‘덩어리’들을 탐색하기 위해서(Seidman, 2006/2009) 진술문을 일반적인 문장으로 의미를 재구성하였다. 다섯째, 코딩된 자료를 토대로 범주화 작업을 진행하여 상위 범주로 분류하였다. 범주화 작업을 통해서 만들어진 코드북이 개정될 때 연구자는 주제, 주제 모음, 범주로 분류된 각 단계의 속성과 수준이 일치하는가를 비교, 평가하기 위해서 원자료와 반복적으로 비교하여 확인하였다. 이 비교와 확인과정을 통해서 소주제와 대주제를 기술하고 각 주제, 하위 주제, 내용과 인용문을 추출하였고 이 과정을 통해서 최종적으로 3가지 대주제에 6가지 하위 주제와 평생학습 지원 요소 6가지를 추출하였다.

### 1) 연구의 엄격성 및 윤리적 고려

본 연구는 분석과정에 미치는 연구자의 주관적인 견해의 영향력을 최소화하기 위해서 연구의 엄격성을 높이고자 다음과 같은 작업을 진행하였다. 첫째, 본 연구의 자료수집 및 분석과정을 기록으로 남겼다. 둘째, 질적 연구의 엄격성을 확인하기 위해서 연구자 간 삼각 검증(Guba & Lincoln, 1985)을 실시하였는데 이는 제 1 연구자가 코딩을 진행하였으나 코드 북이 수정되거나 하위 주제를 도출할 때 연구자 간에 분석 결과를 서로 비교하고 협의하였다. 셋째, 질적 분석 내용에 대해서 특수교육학 박사학위 소지자 2인에게 동료 검토를 하였다. 마지막으로 수집된 면담자료에 대한 질적 분석을 통해서 추출된 연구 결과를 연구참여자에게 전달하고 면담 내용과 다르지 않은지를 확보하는 연구참여자 검토(member check)을 실시하였다. 이 과정에서 연구참여자들은 연구 결과에 동의하였으며 다른 표현의 주제명 제안과 추가적인 제안을 제시하기도 하였으며 이를 연구 결과에 포함 시켰다.

본 연구에서 연구윤리 준수를 위해 첫째, 연구참여자들에게 자발적인 참여와 적극적인 참여 및 의견 표현을 최대한 보장하기 위해서 연구 목적, 기대효과를 충분히 설명하였다. 둘째, 연구 참여자의 신분 및 면담 내용에 대한 비밀을 보장하였으며 개별 면담자료를 통해서 추출된 연구 결과를 검토할 수 있는 권리를 부여하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

본 연구에서는 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생학습 지원 요소를 알아보기 위해서 발달장애인 당사자, 부모와 직장 동료 15명을 대상으로 개별 심층 면담을 하였다. 이렇게 수집된 자료를 체계적으로 분석한 결과 3가지 대주제와 6가지의 하위 주제와 평생학습 지원 요소 6가지가 도출되었으며 관련된 내용은 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 4> 연구 결과의 주요 내용

대주제(3)	하위 주제	
	개인적인 경험과 인식 (6)	평생학습 지원 요소 (6)
과연 “나의 꿈”인가?	발달장애 직장인의 자기인식 및 자기 결정 능력에 대한 경험과 인식	발달장애 직장인의 자기인식과 자기 결정 능력 향상을 위한 지속적이고 구체화 된 맞춤형 교육
	발달장애 직장인의 직장 및 성인기 생활에 필요한 사회성과 적응능력에 대한 경험과 인식	장애 당사자의 강점과 흥미 및 관심 영역을 고려한 맞춤형 직무 개발과 직무 훈련 참여
성인 가족 구성원이 된 나의 “아이”	부모들의 장애 자녀의 독립적인 성인 발달에 대한 경험과 인식	독립된 성인 역할 수행을 위한 맞춤형 부모교육
	부모들의 장애 자녀의 미래 계획에 대한 경험과 인식	장애 자녀의 의사와 요구가 반영된 미래 계획 프로그램의 필요
직장 동료인가? /돌봄의 대상인가?	직장 동료들의 장애 당사자의 직장생활에 필요한 능력에 대한 경험과 인식	발달장애 직장인의 직무 및 직업 관련 멘토 및 개별적인 관리 감독체계
	직장 동료들의 직무지도와 관리에 대한 경험과 인식	이전 직장에서의 직무와 교육 내용에 대한 연계와 직업적인 적응을 위한 방법의 개별적인 방안을 누적시키기

발달장애 직장인들의 직장생활과 전반적인 삶의 경험은 발달장애 직장인의 자기인식 및 자기 결정능력에 대한 요구와 갈등, 발달장애 직장인의 직무 만족, 직장 및 성인기 생활에 필요한 사회성 및 적응능력, 부모의 장애 자녀에 대한 독립된 성인으로서의 발달 및 미래 계획, 직장 동료들의 장애 당사자의 직업 생활에 필요한 능력과 직무 지도 및 관리에 대한 경험과 인식의 측면에서 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이러한 요인들을 토대로 발달장애 직장인의 직장생활의 삶의 질 향상을 위한 평생 학습 지원요구가 도출되었다.

질적 분석 결과 연구 참여자들의 응답은 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위해 필요한 요인들이 무엇인지와 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생교육지원 내용은 무엇인지로 집약

되었다.

발달장애 직장인의 삶의 질을 저해하는 요인으로는 발달장애 직장인의 자기인식 및 자기결정 능력의 부족, 낮은 직무 만족감, 미성숙한 사회성 및 적응능력과 부모들의 독립적인 성인으로서의 발달에 대한 인식 부족, 직장 동료들의 장애 당사자의 능력에 대한 이해와 인식 부족과 직무 지도와 관리에서의 불편감으로 구체화 되어 나타났다. 이러한 과정에서 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생교육 지원요구가 언급되었는데 그러한 지원요구에는 발달장애 직장인의 자기인식 및 자기결정 능력 향상을 위한 지속적이고 개인 맞춤형 교육, 발달장애 직장인의 강점과 흥미 및 관심 영역을 직무와 연결되는 직무개발과 직무 교육 프로그램 참여, 독립된 성인의 역할을 위한 전문화된 교육과 발달장애 직장인의 직무와 직업 관련 멘토 및 개별적인 관리 감독체제로 범주화되었다. 다음에서는 도출된 대주제와 하위 주제의 내용을 구체적으로 살펴보고자 한다.

## 1. 과연 “나의 꿈”인가?

### 1) 발달장애 직장인의 자기인식 및 자기 결정능력

#### (1) 경험과 인식

본 연구에 참여한 발달장애 직장인들은 자신의 강점과 약점, 흥미와 선호도와 여러 문제 상황에서 자신을 옹호하는 방법이나 자신의 선택에 대한 책임이나 이를 위한 노력적인 측면에서 구체적이지 않은 생각을 많이 나타내었다. 먼저 자신이 잘하는 것과 힘들어하는 것에 대한 이해와 직무 관련한 자신의 강점 및 흥미에 대한 정확한 인식이 명확하지 않았다. 이를 위한 직무 평가나 자신에 대한 능력적인 부분에 대한 탐색과 직무를 위한 자기 개발적인 시간을 투입하는 것 대신 소극적인 여가 및 취미활동에 주로 시간을 보내고 있었다. 또한 성인으로서 자신의 미래에 대한 계획과 실행에서 막연하고 애매모호한 태도나 언급을 보였다. 미래 계획에 대한 기회와 구체적인 방법에 대해서 생각하거나 경험해 보지 못하였으며 자신의 미래에 대해서는 주로 부모에게 의존하고 있었다.

플룻 연주를 잘해요....플룻선생님이 되고 싶었어요....오케스트라 활동을 하고 있는데...앞으로는 독창회도 하고 싶어요....예쁜 드레스도 입고 화장도 하고요....(발달장애 직장인 A, 2022.8.14.)

현재하는 일은 힘들지 않아요....일이 훨씬 더 많았으면 좋겠어요.....코로나로 일이 인쇄소 일이 많지 않아서 쉬는 때가 더 많아요....과장님이 토토 복권 사오라고 맨날 심부름 시켜요...개인적인 심부름이라 하기 싫은데 자꾸 시켜서 짜증나요...그리고 자리에도 앉아있지 못하게 하고 살찌니까 서있으라고도 해요.....그래서 서있어서 힘들어요.(발달장애 직장인

B,2022.8.5)

저는 기계조립하는 것을 잘해요.....그쪽 관련하는 일은 소개해주지 않아서 해 본 적이 없어요.....자격증 따기는 해보지 않았어요....잘 몰라서....(발달장애 직장인 B,2022.8.5)

인쇄소일은 힘들지는 않아요...일이 바쁘지 않아요....예전 직장은 바빠서 더 좋았어요... 월급도 더 많구요....엄마가 집에서 너무 멀다고 다니지 말라고 했어요.....(발달장애 직장인 C, 2022.8.10)

저는 원래 제과제빵 쪽 일을 하고 싶었어요...그런데 복지관에서 카페를 먼저 연결해주셔서 이쪽으로 왔어요....6년동안 다른 일은 해본 적이 없고 다른 직장을 구해본 적도 없어요. (발달장애 직장인 D, 2022. 9.1)

또한 본 연구에 참여한 발달장애 직장인들은 자신이 현재 다니고 있는 직장 과 직무에 대해서 낮은 만족감을 나타내고 있었다. 발달장애 직장인들이 직업을 선택하거나 직장을 선택하는데 자신의 적극적인 선택이나 자신이 하고 싶었던 일을 선택한 경우보다는 훈련 센터나 친구나 지인들의 소개를 통해서 직장을 결정하는 경우가 많았다. 또한 직장 생활 면에서 함께 일을 하거나 직무에 대한 관리, 감독을 하는 동료나 상급자들의 강압적인 태도와 언행으로 인해 스트레스를 받는다고 보고하였다. 자신과 함께 근무하고 있는 다른 장애인 동료와의 관계에서도 업무적인 형평성이나 사회적 관계에서의 문제해결 미숙으로 인한 불편감을 느끼고 있었다. 이는 발달장애 직장인 당사자뿐만 아니라 함께 일하고 있는 직장 동료들도 장애인들과 함께 일하는데 불편감의 한 요인으로 꼽았다. 발달장애 직장인들이 학창시절 배웠던 사회적 기술은 가정, 학교, 지역사회, 고용환경 등 환경에 따라 다르게 적용될 수 있다. 특히나 발달장애인의 특성을 고려한다면 발달장애인에게 학교 환경을 중심으로 배웠던 지식을 고용환경에서도 적용할 수 있으리라 기대하기 어렵다. 더불어 고용 현장에서 신체적인 불편으로 인해 동료 근로자의 호의를 기대하는 것은 상대적으로 쉬울 수 있으나, 발달장애인의 대인관계와 같은 사회적 기술의 부족으로 인한 문제의 경우 지속적인 호의를 기대하기 어렵다(주란, 이영선, 2021).

그리고 발달장애 직장인들이 주로 하는 일들이 단순한 업무나 정리 업무 등을 하는 경우 만족감보다는 불만족감을 더 많이 보고하였는데 이는 같은 일을 하는 동료들이 업무적인 면에서의 불만족감으로 잔소리나 강압적으로 혼을 내는 경우들이 많았다. 전문적인 업무(커피를 만드는 일)를 진행하는 경우에는 많은 연습이 필요한 부분에 대해 잦은 실수나 개인적인 위생(화장실 다녀와서 손을 닦지 않는 것, 머리가 지지분한 것, 복장 등)에서의 지적 등으로 많이 위축되고 일하는데 실수 할까봐 걱정된다고 하였다.

## 특수교육논총

이 일을 선택하게 된 것은 예전에 다니던 맥도날드에서 같이 일하던 친구가 소개 해 준 일이었어요. 맥도날드는 만나질 근무밖에 못하지만 인쇄소일은 종일제로 일할 수 있다고 해서 다니게 되었어요.....제가 원하는 일인지를 먼저 생각하거나 하진 않았던거 같아요.....일이 주어지면 잘하지 못하는 친구들은 놀고 있고 나만 일해서 힘들고 짜증나요.....일을자꾸 나에게만 많이 시키고...내가 쉬고 있으면 혼나고 다른 친구들은 다른 결해도 혼나지 않아요.....(발달장애 직장인 B,2022, 8.5)

예전 직장에 저희 아이들을 관리하는 과장님이 일을 제대로 하지 않으면 욕을 하기도 하고 심하게 대하신걸 알게 되었어요...XX가 무거운 상자를 들다가 허리를 다쳐서 다니기 힘들어지게 되어서 그만두게 하였는데 그부분에 대해서 이야기를 잘하지 못하였어요.. 한편으로는 저희 아이들이 힘든 부분이 많으니까 스트레스 받는게 당연할 거 같기도 하고 또 직장을 그만두면 다시 언제 직장을 구할지도 모르고 해서요...그리고 XX는 그 회사에서 기숙사도 있고 장애 친구들과 직장동료들과 함께 생활하는 것도 좋아해서 다시오라고 했을 때 가고 싶어 했어요....(발달장애 직장인 B 어머니,2022.8.12)

나는 마술을 좋아해서요....유튜브로 마술하는 것을 올리는 일을 할 때가 제일 좋아요... 그런데 요즘은 코로나 때문에 마술 공연도 많이 없어요...제가 하고 싶은 일은 제가 하는 마술로 봉사하고 싶어요..그런데 마술로는 일자리를 갖기는 어려우니 취미로만 하고 있고 새롭게 배우지는 않고 있어요..(발달장애 직장인 C,2022.8.10)

예전에 함께 일하시는 여사님(피트니스 센터 정리와 청소업무 담당)들이 많이 혼났어요...정리를 잘 못해서요....(발달장애 직장인 A,2022.8.14)

OO이 손이 야무지지가 못하니까 일을 제 시간 안에 못하면 다 끝날 때까지 더하고 오기도 했어요....한번은 제가 가서 함께 해 준 적이 있는데 저도 혼자서 다하기 힘들더라고 요...그렇다고 편하게 할 수 있는 세제나 기구를 가져가는 것도 못하게 하더라고요..(발달장애 직장인 A 어머니,2022.8.21)

저는 카페에서 일하는 바리스타에 관심이 많았고 그 일을 하고 싶었는데 바리스타 자격증을 따려면 실기시험을 보는 것이 조금 부담스러웠어요....실기시험은 실수할까봐 너무 떨려요....그래서 컴퓨터 자료처리 관련 하는 자격증을 받고 병원에 취직했어요...(발달장애 직장인 E,2022.9.1.)

학교에서 컴퓨터 관련 자격증도 따고 해서 업무적인 것은 안정적으로 하는 편이지만 4시간 오전 근무만 하고 돌아오니까 나머지 시간에 대해서 다른 계획을 해야 하는 것이 불편하기도 하고 그냥 시간만 보내는 거 같아 안타까워요....(발달장애 직장인 E 어머니, 2022.9.8)

## (2) 평생학습 지원 요소

본 연구의 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생학습 지원 내용에서 장애 당사자의 직장인으로서 필요한 자기인식과 자기결정 능력 향상을 위한 교육의 필요성이 강력히 피력되었다. 발달장애인의 중등교육이 끝나고 난 후에 직장인으로서 필요한 자기인식 및 자기결정 능력 향상을 위한 체계적이고 세분화된 교육이 전혀 이루어지고 있지 않았으며 부모와 당사자들이 교육에 대한 필요성은 인식하지 못한 채로 직장생활과 직무에 대한 불안감과 불만족감을 표현하고 있었다. 현재 직장인으로서 자기 계발을 위한 교육적인 투입은 모든 연구참여자들에게서 보고되지 않았으며 자신의 개인적인 취미 생활 정도에만 시간을 투자하고 있었다. 또한 직장 내에서의 자신에게 부당한 대우나 상황에 대한 자기 옹호를 위한 구체적인 교육과 문제 발생 시 해결을 위한 의사소통 능력을 향상시킬 수 있는 기술 교수가 필요하다고 보고하였다.

아이가 좋아하는 일(플룻 연주)을 직업으로 하고 싶은데 연주가 매일 있지 않아서 직업으로 갖기 어렵잖아요.....그리고 직업선택이나 앞으로 어떤 것을 더 배우고 싶은지에 대한 이야기를 한번도 아이와 함께 해본 적이 없는 거 같아요....늘 부족하다고 생각하니까...부모가 결정하고 자신이 기본적으로 원하는 부분(먹는 거, 갖고싶은 거)만 들어주는 식으로 해왔던거 같아요....앞으로 혼자서 생활할 때 필요한 많은 내용들에 대해서 가르치려고 생각해보지 않았던거 같아요....(발달장애 직장인 A 어머니, 2022.8.21)

XX가 한번은 자기도 결혼하고 싶다고 이야기를 하고 기숙사에서 사는 것처럼 혼자서 독립해서 살고 싶다고 이야기를 했는데 그냥 듣고 넘겼던거 같아요....그러려면 지금처럼 4시간만 근무해서 생활하기가 어렵다는 생각은 했지만 그 이상은 더 생각하거나 계획은 하지 않았던거 같아요....나없이 XX가 혼자서 살게 되는 건 생각을 안하고 그냥 하루하루를 살았던거 같아요...XX는 친구들과 지방으로 여행도 다니고 자신이 원하는 것은 많이 하고 있다고 생각했지만 구체적인 미래 계획을 위해서 교육할 기회를 생각해보지 않았던거 같아요...(발달장애 직장인 B 어머니, 2022.8.12)

전 □□을 결혼 시키고 싶어요...자신도 결혼하고 싶어하구요...그런데 요즘은 데이트 앱에서 외국친구들이랑 번역기 돌려서 만나고 하는 거 같아요.....그런거 보면 이성애에 대한

## 특수교육논총

관심과 결혼에 대한 생각도 구체적으로 해 봐야 하는데 그냥 넘겨버린 거 같아요.....이런 자신의 미래에 대한 구체적인 계획을 위한 프로그램들을 해 주는 훈련 센터나 기관은 없는 거 같아요.....여러가지 센터들이 많이 생기지만 하는 부분은 중복이 많이 되는 거 같아요.....(발달장애 직장인 C 어머니, 2022.8.17)

처음에는 이성에 관심을 보이는 것에 대해서 걱정만 했던 거 같아요...일련의 사건들을 겪으면서 아이의 성인으로서 당연한 감정과 욕구를 인정해주어야 하나하는 생각을 지금에야 들었어요....그러려면 이성교제나 결혼 등의 자기결정을 위한 준비기술들이 많이 필요한 거 같은데 어디서 가르쳐야 하는지 잘 모르겠네요....그리고 우리 아이들을 위한 건전하고 믿을 만한 곳에서 만남의 기회가 주어지면 좋겠는데 없는 거 같아요...(발달장애 직장인 D 어머니, 2022.8.27)

## 2) 발달장애 직장인의 사회성 및 적응능력

### (1) 경험과 인식

본 연구에 참여한 발달장애 직장인들의 직장 적응 및 직장 동료들과의 긍정적인 관계 형성을 위한 적절한 사회성 발달과 적응능력이 부족한 것으로 나타났다. 이 부분에 대한 어려움은 직장동료 면담에 가장 많이 언급된 내용으로 여기에는 기본적인 사회생활을 위한 개인적인 위생 능력, 의사소통능력, 적절한 정서적 대처능력들이 포함되었다. 직장에서 상급자의 업무지시에 대해서 감정적인 대처를 하거나 투덜거리는 듯한 불만감의 표현을 하였다.

또한 발달장애인의 직장 동료들은 업무 성격상 기본적으로 지켜져야 하는 개인 위생적인 면에 대한 인식이 부족하고 이러한 지적을 하는 부분들이 매우 힘들고 어떤 때는 업무에 대한 혼란감을 느껴 스트레스를 받는다고 하였다. 그리고 성인임에도 불구하고 자신이 좋아하는 먹을 것(사탕, 젤리, 과자 등)들이 있거나 좋아하는 물건들이 있을 때 충동적으로 행동하는 부분에 대한 것들이 직장인으로서의 적절함에서 많이 벗어나 있는 거 같다고 하였다. 함께 일하는 직장 동료들과의 관계에서도 미숙한 대처(거짓말, 화내기, 따돌리기 등)를 하거나 문제행동을 보여 이에 대한 중재를 직장 동료들이 해야 하는 경우도 있었다.

아이들에게 주려고 마련되어 있는 젤리를 OO씨가 몰래 앞치마 주머니에 가져가서 먹기도 하고.....업무지시에 대한 것을 제대로 수행하지 않는 부분들이 많아요...사실 우리는 OO씨의 업무를 가르쳐 주는 사람은 아닌데....직무지도 선생님에게 이야기를 들려도 잘 개선되지 않는 거 같아서 좀 답답해요....(발달장애 직장인 A 직장동료, 2022.9.2)

카페라는 특성 때문에 주말 근무를 돌아가면서 해야 하는데 처음에는 연락도 없이 안나

오기도 하고 엄마랑 같이 와서 오늘 쉬게 해 달라고 조르기도 했어요.....저는 카페에서 음료를 만들거나 매장을 관리하는 업무를 담당하는 사람인데 장애인들과 함께 일하다보니까 다른 부분에 대한 것까지 해야해서 스트레스가 많았어요.....△△씨가 새로 들어온 친구를 따돌려서 문제가 된 적도 있었어요.....같이 일하는 친구들 단톡에서 험담을 하거나 선물은 받고 생일파티에 초대를 못하게 해서 그 친구가 화가 나서 저에게 이야기해서 중재를 하기도 했어요.....그 와중에 △△가 그 친구 집에 찾아가서 화내면서 나오라고 문을 발로 차고 했다고 하더라고요....이런 일들을 해결하는 건 사실 저의 업무는 아니지 않나요...(발달장애 직장인 D 카페 매니저, 2022.9.10)

업무에 대한 것을 지시하면 못해요....어떻게 해요.....도와주세요 라고 말할 때가 많아요...직장에 업무를 하러 온건데 다 해달라고 하는 태도 같아서 일일이 가르쳐 주는 것도 힘들 때가 많아요.....그리고 자신의 업무 보다는 다른 일들을 하려고 하거나 다른 선생님들이 아이들에 대한 회의를 하는데 끼어들어서 다른 이야기를 하기도 해서 방해가 되기도 해요....그러니까 자꾸 OO씨를 피하게 되고 업무적인 것을 전달할 때 웃으면서 하지 않는 나 자신을 느끼면 많이 힘들기도 해요.....(발달장애 직장인 A 직장동료, 2022.9.2)

## (2) 평생학습 지원 요소

본 연구에 참여한 발달장애 직장인들의 연령에 적합하고 자신이 속한 사회에서 필요한 사회성 기술과 적응능력 향상을 위한 지속적인 교육프로그램이 필요하였다. 이는 성인기 이전에 어린 시절부터 누적되어야 하는 생활 기술적인 측면과 각 연령별 /사회적 맥락별 필요한 사회성 기술 및 적응능력에 대한 세부적인 프로그램과 함께 이에 대한 필요성과 인식을 강조하는 부모교육이 필요한 것으로 나타났다.

또한 본 연구에 참여한 발달장애 직장인들의 강점 및 흥미에 기반하여 직무를 선택할 수 있도록 다양한 직무개발이 필요하다고 대부분의 연구참여자들에게서 언급되었으며 특히 장애 당사자들은 자신의 직무와 자신의 강점 및 흥미 영역이 일치하지 않다는 사실과 자신의 관심 영역을 직무와 연결 지어서 선택할 수 있는 것에 대해서 전혀 알고 있지 못하였다. 현재 발달장애 직장인들의 주된 업무 성격이 업무 보조적인 일들이나 정리 및 환경 관리 업무들과 같은 단순한 업무인 것은 장애인 고용에 있어서 고용에만 초점을 맞추고 각 직장에서의 직무에 대한 개발과 준비 없이 이루어지고 있는 현실에 기인한다고 하였다. 다양한 직무개발과 함께 이러한 직무에 참여하는 장애 당사자의 교육참여와 참여 과정에서의 직무에 대한 평가(업무적, 생활 기술적, 정서적, 행동적 측면 평가)가 직무현장에서도 정보로 사용될 수 있는 시스템을 갖추는 것이 필요하였다.

OO이가 사립 초등학교를 다니면서 받은 유일한 혜택은 악기를 하나 다룰 수 있게 된

## 특수교육논총

것이에요....초등학교 6년동안 플루트를 가르치느라고 엄청나게 힘들기도 하고 중학교와 고등학교 까지 지속적으로 했던 것이 교회에서 하는 챔버 오케스트라로 연결되어 저서 여가시간에 연주를 하는 것이지만 그래도 OO이 잘할 수 있는 부분을 만들어 줄수 있고 앞으로의 미래 생활에서도 중요한 부분을 차지하게 될 거 같아요...이런 부분이 직무와 연결되면 더욱 좋겠구요..그리고 OO의 성격은 밝고 사람들을 좋아하고 사람들과 함께 이야기를 나누는 것을 좋아하는 것이 가장 큰 장점이라고 보는데 이런 부분을 부각할 수 있는 직무가 연결되고 개발되면 OO이도 더 행복할 거 같아요...(발달장애 직장인 A 어머니, 022.8.21)

우리 XX는 어릴 때부터 로봇을 조립하거나 무언가를 손으로 만드는 일을 잘했고 좋아했어요...지금도 아빠는 왜 기술관련하는 자격증을 따게 해서 대학을 보내지 않았냐고 계속 뭐라고 해요.....지금이라도 알아봐서 보내라고 하고요.....자기가 좋아하고 잘하는 것을 놔두고 몸으로 하는 일을 하는게 안되보였나봐요....(발달장애 직장인 B 어머니, 2022.8.12)

저는 요즘 장애인 근로자 상담센터 프로그램에서 플로리스트 과정을 듣고 있는데 너무 재미있어서 계속 해보고 싶다는 생각을 했어요....하지만 직업으로 할 수 있는지는 잘 모르겠어요....(발달장애 직장인 D, 2022.8.20)

여러 센터들이 많이 만들어지는데 센터들에서 하는 일들이 중복 되는게 많고 그곳에서 제공하는 프로그램에 참여하는 기회는 제한적이고 지속적으로 하는 것들이 많지 않은거 같아요....지가 잘하는 걸 일이라 연결시켜서 하게 해주고 싶은데 그런 프로그램을 찾는건 너무나 힘들더라구요.....어느 때는 일자리 만들려고 형식적으로 만든다는 생각이 들 때도 있어요....그리고 어디서 무엇을 하는지 정보를 찾기도 어렵구요....(발달장애 직장인 B 어머니, 2022.8.12)

## 2. 성인 가족 구성원이 된 나의 “아이”

### 1) 부모들의 장애 자녀에 대한 성인기의 모습

#### (1) 경험과 인식

본 연구에 참여한 발달장애 직장인의 부모들은 장애 자녀의 막연한 성인기 계획을 가지고 있으며 아직도 보호와 보살핌의 대상으로 인식하여 부모 자신의 스트레스와 막연한 불안감의 이유라고 말하였다. 또한 발달장애 자녀가 가족 구성원으로서의 인정과 발전을 위한 구성원으로서 자리 매김하기 보다는 여전히 형제와 다른 가족들(조부모)에게는 가정에서의 걱정거리로 생각하고 있어서 드러내기를 꺼린다고 하였다. 게다가 이로 인한 가족 간의 불화와 스트레스가 여전히 존재하고 있었

다. 그리고 부모들은 자녀의 성인기 생활에서 가장 중요한 과업으로 이성 교제나 결혼에 대한 요구를 가지고 있었으나 이를 위한 필요 기술이나 교육에 대해서는 진행하고 있지 않았다. 또한 독립적인 성인으로서 자신의 결정권에 대해서 존중하고 있다고는 하지만 실제적으로는 부모가 모든 것(경제적인 것, 사회적 관계, 일과 계획 등)을 결정하고 관리하고 있었다. 부모들은 이에 대한 체계적인 교육이 필요는 하겠지만 전문적으로 자녀들에게 맞춤으로 제공해주는 곳은 없다고 하였으며 자녀들의 이성 교제 시 겪었던 정서적인 어려움에 대한 고충(교제 과정에서의 갈등상황에 대한 정서적인 대처능력 부족으로 문제행동을 보이거나 정서적으로 불안정해 짐)을 보였다. 장애 자녀의 이성 교제와 결혼에 대해서는 대부분 자녀들이 원하고 있으며 자녀들이 경험한 이성 교제 시 문제점으로는 신분이 확실하지 않은 상대와의 만남과 성에 대한 무분별한 대처로 인해 겪은 어려움이 보고되었다.

우리 △△는 수중에 돈이 있으면 다 먹을 것을 사먹어요...요즘 똥똥해져서 건강에 안좋을까봐 운동하고 식단조절도 시키는데 집에서는 과자나 사탕을 사다 놓지 않으니깐 한달에 만원 받는 용돈을 자기가 혼자서 과자나 사탕같은거 사서 길거리에서 다 먹고 들어와요.....동네에서 아는 분들이 보고 이야기해주죠 (발달장애 직장인 A 어머니, 2022.8.21)

저희 부부는 △△가 남자에 관심이 많고 이성 교제를 하고 싶어하는데 만약에 이성교제를 하게 되면 불임시술을 시킬 거예요...장애아이가 아니더라고 요즘은 살아가기 힘든 세상인데 결혼이나 임신해서 아이를 키우는 일을 굳이 할 필요가 있겠어요...저희는 △△가 좋아하는 플룻하면서 연주다니고 같이 음악하는 친구들과 공동체에서 생활했으면 하는게 꿈이에요.....(발달장애 직장인 A 어머니, 2022.8.21)

남편과 어머니, 아버지는 아직도 저와 OO을 가족으로 치지 않아요....아이가 직장생활도 하고 하는데도 어린아이처럼 맨날 잔소리만하고 욕박지르고 하니까 OO이도 스트레스 받고 집에오면 방안에서 게임만 하고 그래요....(발달장애 직장인 B 어머니, 2022.8.12)

OO가 여자친구를 만난 적이 있는데 원래 OO은 문제행동이 전혀 없는 아이였는데 여자친구가 자꾸 집요하게 사랑하냐고 물어보고 집착하니까...물건들을 발로차고 화를 내면서 공격적인 행동을 보이더라구요....(발달장애 직장인 B 어머니, 2022.8.12)

제가 남편과 떨어져 지내면서 아이들을 키우면서 정말 힘들었는데.....원래는 관공서에 다니는 공무원이었는데 □□가 힘든걸 알게 되면서 일을 그만두었어요....그러다가 아이 아빠와 힘든 일이 있어서 헤어지게 되었는데 처음에는 참고 지내려고 했는데 너무나도 스트

## 특수교육논총

레스를 받아서 헤어지는게 더 낫겠다는 생각을 했어요...실제로 이혼하니까 너무 편하고 속 시원하더라구요.....(발달장애 직장인 C 어머니, 2022. 8.17)

남편의 칠순을 맞아서 유럽으로 여행을 갔었는데 그때 XX 언니가 전화가 와서 XX한테 무슨일 있는거 같다고 와야할거 같다고 하더라구요....알고보니 남자친구하고 함께 모텔에 갔었던 거예요...근데 그 남자친구가 장애 여자아이들한테만 접근해서 못된 짓하는 그런 사람이더라구요...그리고 전자발찌까지 한 사람이구요.....XX은 그 남자가 좋다고 계속 만나려고 하고 연락하고 해서 떼어 놓느라고 애 많이 먹었어요.....그때 제가 집을 비우지 않고 그리고 용돈을 주지 않았으면 그런 일이 없었을 거 같다는 생각에 많이 힘들었어요...그리고 초등학교 때부터 성적인 문제로 여러 번 일이 있기도 했어요...(발달장애 직장인 D 어머니, 2022.8.27)

저는 아이가 학교 생활하면서 이성 친구들과도 잘 지내고 친한 친구도 있고 하는 걸 보고 안심은 하지만 결혼생활이라는게 힘든 부분이나 책임지는 부분이 많은 일이라 걱정이 많이 되요.....스스로가 결혼이라는 과업에 대해서 선뜻 선택하려고 하는 것 같지는 않지만 구체적으로 함께 이야기해보지는 않았어요.....(발달장애 직장인 E 어머니, 2022. 9.8)

### (2) 평생학습 지원 요소

본 연구에 참여한 부모님들은 자신의 장애 자녀가 성인으로 성장하였음에도 여전히 돌봄과 책임져야 하는 대상으로 인식하여 자녀가 직장을 갖고 독립된 성인으로서의 출발에 필요한 과업들에 대해서 대신 담당해 주어 스스로 해결할 수 있는 기회를 주지 않았다. 이에 독립된 성인으로서 자리매김할 수 있는 평생학습 지원 요소로 부모들에게 자신의 장애 자녀의 독립된 성인기를 위한 부모 교육과 성인기에 특화된 프로그램(경제교육, 성인기 생활에 필요한 생활기술, 이성과의 건전한 교제 및 성교육, 주거 및 노후를 위한 정책교육, 후견인 제도 등)이 필요한 것으로 나타났다.

아이가 내가 없는 상황에서도 해야 할 것들을 많이 가르쳤다고 생각했는데.....아직도 애기처럼 대신해주고 있는 것이 많았더라구요....주민센터에서 등본을 떼와야 하는 일이 있었는데.....2시간이 넘도록 오지 않아서 가 보았더니...등본 떼러 온 이야기를 하지 못해서 그냥 계속 서성거리고 있었어요...(발달장애 B 어머니, 2022.8.12)

내가 죽고 나면 아이가 혼자서 살 것들이 너무나도 걱정이 되는데.....사실은 잘 모르고 있어요...아이에게 어떻게 집을 마련해 줄 수 있는지, 재산은 어떻게 상속할 수 있는지, 그리고 이 모든 걸 아이에게 어떻게 알려주어야 하는지 막막해요. 이런 교육을 미리 받을 수

있는 곳이 있으면 좋겠어요....(발달장애 E 어머니, 2022. 9.8)

아이가 결혼을 하려면 누군가를 만나야 하는데 믿을만한 단체나 기관에서 우리 아이들을 위한 자연스러운 만남의 기회와 이후에 필요한 데이트 기술이나 정서적 지원과 교육을 해주면 좋겠어요....(발달장애 C 어머니, 2022, 8.17)

## 2) 부모들의 장애 자녀의 미래 계획

### (1) 경험과 인식

본 연구에 참여한 부모님들은 장애 자녀의 성인으로서 독립적인 생활을 계획하고 지원하기 위한 미래 계획을 구체적으로 하고 있지 않았으며 미래 계획에 대한 인식 개선이 필요한 것으로 보였다. 장애 자녀가 고등학교까지 다니는 동안에 자녀의 미래를 위한 구체적인 계획보다는 막연한 기대나 현실에 급급한 선택들을 주로 하였다고 말하였다. 고등학교를 졸업하면서는 발달장애 성인을 위한 개별화된 지원 계획의 중심점이 없어지고, 장애 자녀의 모든 부분을 가정에서 떠 맡아 체계적이고 지속적인 미래 계획은 이루어지지 못하고 있었다. 장애 자녀의 미래에 대한 계획과 결정을 하는데 당사자의 의견을 이끌기 위한 과정과 선택의 과정은 잘 이루어지지 않고 있으며 그 이유는 부모들이 미래 계획을 위한 체계적인 방법에 대한 교육과 경험이 없어서인 것으로 나타났다.

OO가 중학교때부터 남자에 대해서 관심을 많이 보이고 교회나 학교 친구들을 남자친구라 칭하기도 해요.....지금은 다른 여자친구들과 함께 만나고 있어서 그렇게 걱정은 안하는데 앞으로는 어떻게 해야할지 잘 모르겠네요...그리고 교회 예수 사랑부와 챔버 오케스트라에서 만나는 친구들은 부모님들과도 잘 알고 해서 안심이 되기는 하지만 만일 외부에서 친구를 만나는 경우에는 걱정이 되기도 하네요.....(발달장애 직장인 A 어머니, 2022. 8.21)

XX의 월급 관리는 제가 해주고 있어요...특별하게 알려주거나 하지는 않구요....예전에는 8시간 근무를 해서 월급이 지금보다 많았지만 지금은 4시간 근무라 월급이 많이 줄었어요....스스로 돈관리를 잠깐 해보게 한적이 있는데 월급 들어온 걸 다 쓰더라구요...그래서 제가 관리해주게 되었어요.....XX도 잘 못하겠다고 엄마에게 맡기더라구요.....(발달장애 직장인 C 어머니, 2022. 8.17)

□□가 지방에 살고 있는 친구가 결혼해서 아이도 낳고 하는 모습을 보고 자신도 결혼을 하고 싶다고 이야기 해요...하지만 현실적으로 막연하고 어떻게 만남을 가지게 해주어야 할지 막막해요...그냥 시간에 맡긴다고 될 일은 아니지만 구체적인 방법을 알지 못하니 막연하게 지내는 거 같아요....(발달장애 직장인 C 어머니, 2022. 8.17)

## 특수교육논총

### (2) 평생학습 지원 요소

발달장애 직장인의 독립적인 성인 생활을 위한 미래 계획에서 경제적 독립을 위한 체계적이고 전문적인 교육이 필요하다는 것을 부모님들이 알고는 있지만 모든 관리를 부모님들이 맡아 주는 것으로 대신하고 있었다. 모든 연구 참여 발달장애 직장인들은 용돈을 받아서 쓰고 있었으며 용돈 관리에 대한 교육이나 적금이나 다양한 투자방법에 대한 인식과 교육은 시도해 볼 생각을 못했다고 하였다. 또한 독립된 성인으로서 이성 교제에 필요한 매너와 정서적 지원 교육과 성교육에 대한 개별적인 맞춤 교육이 필요하다고 하였다.

또한 장애 자녀의 직업 선택적인 부분에 대한 미래 계획이 좀 더 체계적으로 개별화되어 진행되어야 자신의 강점과 흥미가 반영된 직무를 선택할 수 있을 것으로 보았으며 이에 대한 one-stop적인 체계의 필요성도 함께 보고되었다. 따라서 발달장애 자녀의 미래 계획이 우연적인 요소로 이루어지기보다는 개인의 능력과 강점과 흥미가 반영되고 자기 결정적인 부분이 강조될 수 있는 미래 계획과 실행이 한번에 이루어질 수 있는 종합적인 체계가 선행되어야 한다고 보고하였다.

저희 아이들이 자신의 미래계획을 스스로 찾아서 하는 것은 매우 힘든 일인거 같아요... 자신의 흥미나 잘하는 것과는 별개로 우연히.....어떤 때는 할 수 없이 단순한 일을 직업으로 선택하고 학교때 배운 기술들은 무용지물이 되어 버리더라고요....(발달장애인 D 어머니, 2022. 8.27)

저희도 아이의 미래 계획을 체계적으로 해주고 싶고 이런 저런 준비를 해주고 싶지만 무엇보다 해야할지 잘 모르겠어요.....센터라고 하는 곳에서 하긴 하는 것 같은데 우리 아이들이 모두 다 다르잖아요....개인별로 맞춤으로 한곳에서 one-stop으로 이루어지면 좋겠어요...(발달장애인 B 어머니, 2022. 8.12)

결혼을 하게되면 스스로 경제적인 부분도 책임져야 하니까 알려주어야 하는데 성인 장애인들을 위한 금융교육들이 있기는 하지만 주로 보이스피싱 방지와 같은 금융 사고 예방 교육들이 많더라고요.....구체적으로 금전적인 관리와 투자방법들을 은행과 같은 전문적인 기관에서 나와서 해주면 좋을거 같아요.....(발달장애 직장인 C 어머니, 2022. 8.17)

우리 아이들이 믿고 건전하게 이성교제를 시작할 수 있는 만남을 주선해 주는 프로그램이 있었으면 좋겠어요.....그리고 예전에 이성교제를 할 때 갈등상황이 생기니까.....감정을 잘 해결하지 못하고 문제행동으로 폭력적인 행동을 보이더라고요....이런 부분에 대한 정서적인 지원 및 교육도 필요한 거 같아요...(발달장애 직장인 C 어머니, 2022. 8.17)

### 3. 직장 동료인가? / 돌봄의 대상인가?

#### 1) 발달장애 직장인의 직장생활에 필요한 능력

##### (1) 경험과 인식

본 연구에 참여한 발달장애 직장인의 동료들은 장애 당사자의 능력에 대한 이해가 처음에는 전혀 없었으며 같이 생활하면서 하나하나 알아가게 되는 부분이 매우 힘들었으며 이로 인해 업무적인 측면에서의 충돌이나 매끄럽지 못한 부분이 스트레스였다고 하였다. 또한 업무의 특성상 특정 업무 내용을 실수 없이 처리해야 하는 경우 상당기간 동안 미숙한 부분을 함께 일하는 동료인 자신이 매꾸어야 하는 부분도 힘들었으며 업무 외적인 스트레스 요인이 되었다고 말해 주었다.

평소 OO씨의 언어능력이나 행동하는 것을 보아서는 잘 못하는 것이 아니라 안하는 것으로 오해했어요.....그리고 업무에 대한 지시를 잘 이해하면서도 태만하게 하고 있다고 생각했으며.....약간 알미운 생각도 들었어요.....자꾸 업무적인 것들 외에 자신이 하면 안되는 일들을 센터에 온 아이들을 자신이 교실로 데리고 간다거나 어머님들에게 아이들에 대한 이야기를 계속적으로 질문하거나 선생님들이 상담하고 있는 데 끼어든다거나 하는 일을 해서 업무적인 면에서 자꾸 안좋은 소리를 하게 되고 OO씨가 부담스럽고 자꾸 안좋은 소리를 하게 되어서 불편했어요....(발달장애 직장인 A의 직장 동료, 2022. 9.2)

사실은 지금도 모든 걸 이해하고 있다고 생각하지 못하겠어요....저는 업무적인 면에서 제가 해야 하는 일과 △△씨가 하는 일들을 모두 관리 감독해야 해서 이중으로 힘든 거 같아요.....그리고 처음에는 머리로 안감고 냄새나는 옷을 입고 출근하는 친구들을 보면서 이걸 절대 안되는 일이라고 생각해서 업무 지침으로 알려주고 조금씩 나아졌지만 아직도 개인 위생적인 것과 서비스 업종이기 때문에 지켜야 하는 깔끔함에 대한 것은 손님들과 계속적으로 충돌이 있어요.....또 커피나 음료를 나를 때 아무지게 하지 못해서 쏟거나 손으로 만지거나 하는 일들은 아직도 실수가 많고 정말 여러 가지 방법으로 해 보아도 잘 고쳐지 않더라고요.....(발달장애 직장인 D의 직장동료, 2022. 9.10)

□□씨는 업무적인 면에서 실수도 적고 차분한 편이라서 업무적인 것은 특별하게 큰 어려움은 없었지만 성격적인 측면에서 지나치게 내성적인 부분들이 함께 지내는 입장에서 불편하기도 했어요.....대화하기를 싫어하는 것인지 잘 웃지 않고 있는 부분도 화가 난 건지 불만이 있는 건지 잘 알지 못할 때가 있었거든요.....먼저 이야기하는 경우는 잘 없어요.....(발달장애 직장인 E 직장동료, 2022. 9.15)

(2) 평생학습 지원 요소

본 연구에 참여한 발달장애 직장인들이 안정되고 행복한 직장 생활을 위해 직장 과 직무에 관한 전반적인 내용을 관리, 지도, 감독하는 개별적인 관리 인력이나 멘토가 필요하였다. 또한 이러한 개별적인 관리 감독 체계에서는 발달장애 직장인의 직업 선택 시 이전 직장에서의 직무에 대한 업무 능력 및 교육 정도에 대한 정보 등을 공유하고 직업적인 적응을 위한 개별적인 방안을 누적시켜서 활용하는 것이 필요할 것으로 보였다. 이는 발달장애인을 고용하게 되는 직장에서 장애인이 담당하게 될 직무 내용에 대한 준비와 계획 시에 활용할 수 있는 자료와 지원 인력으로 자리매김하는 것이 필요하다고 하였다. 이러한 체계는 직장에 근무하게 되는 발달 장애인뿐만 아니라 동료들이 장애인 동료를 보다 동등한 입장에서 대할 수 있도록 하여 자신의 업무가 가중되는 스트레스나 사회적 관계의 기술적인 미숙함으로 인한 불편감을 해소하기 위한 적극적인 방안으로 제시하였다.

우리 아이들의 직업 관련하는 업무들이 여러 센터들에 산재되어 있고 그때 그때 나오는 정책이나 지원 내용들이 많아서 상당히 혼란스럽고 놓치는 경우가 많은 같아요...일반인들의 여러 가지 지원은 one-stop으로 이루어져서 편리하게 발전하고 있는데 그런 것이 더 필요한 장애인들의 정책은 여기저기 센터는 만들어지는데 뭘하는 곳인지 어떤 지원이 있는지는 잘 모르겠고 지원 정책이 있다고는 하는데 체감되지는 않아요.....(발달장애 직장인 C 어머니, 2022. 8.17)

OO는 직장에서 주어지는 일들을 혼자서 잘 할 수 있는 아이는 아니에요...분명 직장 내에서 OO를 지원해주는 인력과 체계가 있어야 할 거 같아요...이런 부분이 없으면 직장에서도 많이 불편해서 고용 유지가 잘 되지 않을거를 알아요...그리고 그런 부분에 대한 것은 OO도 막연하게 알고 있으면서 눈치를 보는거 같아요...자신이 원하는 일이나 다양한 직무를 선택해서 해보고 결정한 직업이 아니라서 그 부분에 대한 탐색도 이루어지면 좋겠는데 이런 것을 그냥 한번 해보는 것이 아니라 지속적인 관리체계와 멘토같은 분이 관리를 해주면 좋을 거 같아요....(발달장애 직장인 A 어머니, 2022.8.21)

발달장애 직장인들의 직업 관련한 자료들이 누적적으로 관리되면 좋겠어요...이전 직장 에서 어떤 어려움이 있었고 이런 부분에 대한 지원과 교육이 어떻게 이루어졌는지라든가.....발달장애 직장인의 특성과 강점 및 취약한 부분에 대한 정보도 공유될 수 있는 관리 체계가 이루어지면 좋겠다는 생각을 많이 했어요.....그리고 이런 자료와 직무 지도 및 관리를 담당하시는 분과 함께 직장에서도 준비해야 하는 각 직장만의 특성과 업무적인 소개를 명확하게 초반에 알려줄 수 있는 오리엔테이션 작업이 이루어진다면 좀 더 적응하는데 도움이 될 거 같아요...(발달장애 A 직장 동료, 2022.9.2)

## 2) 직장 동료들의 직무 지도와 관리

### (1) 경험과 인식

연구에 참여한 직장 동료들의 면담에서 직장 동료들은 자신이 담당하고 있는 업무와 관련하여 발달장애 직장인과 함께 진행하는 경우 직무에 대한 역할이 다소 혼동이 되는 경험을 말해 주었다. 그리고 이 과정에서 자신이 직무에 대한 이해와 숙달까지도 해 주어야 하는 교육을 담당하는 부분에 많은 부담감을 가졌으며 이에 대한 체계적인 지원의 필요성을 피력하였고 이러한 직무에서의 부담스러운 작업 공유는 업무적인 스트레스로 작용하여 심한 경우에는 혼을 내거나 화를 내는 등의 부정적인 감정을 표출하게 되어 힘들다고 하였다. 또한 발달장애 직장인에게 직무를 제공하는데 있어서 부담감을 호소하였는데 자신에게 이미 주어진 일에 대한 루틴을 고집한다거나 변경을 힘들어하고, 새로운 일을 주는 것을 업무를 추가적으로 주는 것으로 생각하여 하지 않으려고 하는 등의 행동을 보여 부담감을 많이 느낀다고 하였다. 융통성있는 직무 대처 능력의 부재와 스스로 문제를 해결할 수 있는 능력의 부족으로 매 상황에서 늘 도움이 주거나 관리, 감독을 해야 하는 고충을 토로하며 앞으로 장애인과 함께 일하는 것에 대한 부정적인 견해를 가질 수도 있을 거 같다는 이야기를 해 주었다.

OO씨는 처음에 센터에 대한 적응을 위해서 업무 내용에 대한 부분을 부담스럽게 해주지 않고 한가지씩 한가지씩 알려주면서 진행하였고 센터 지원 업무 자체가 고정적인 부분 보다는 그때 그때 상황적으로 발생하는 업무도 있다보니 그 부분에 대한 업무 지시가 있을 때 하지 않으려고 하는 경우가 많았어요.....직무지도 선생님이 오셔서 업무에 대한 과제 분석과 수행 후 확인하는 것에 대해서도 정확하게 수행하는 부분이 지속적으로 이루어지지 않는 것으로 보여요...OO씨는 업무 중에 누군가가 계속적으로 붙어서 일일이 알려주고 확인해야 하는 것이 많아서 독립적인 업무 수행은 힘들어보여요....(발달장애 직장인 A 직장동료, 2022.9.2)

XX는 업무를 처리하는데 요령이 많이 부족하여 자주 문제를 일으키는 경우가 많았어요...그러다 보니 과장님이란 분이 많이 혼내고 소리지르고 욕도 하셨다고 해요...나중에 알게 되어서 너무 화가 나기도 했고 그곳에서 무거운 상자를 옮기던 중에 허리를 심하게 다쳐서 그만 두게 되었어요.....저희 아이들에 대한 이해나 배려까지는 바라지도 않구요...좀 인간에 대한 예의를 지켜주시면 좋겠어요....요즘은 다른 사람들에게도 그렇게 하면 법으로 처벌 받잖아요...신고도 하고요...(발달장애 직장인 B의 어머니, 2022.8.12)

저는 예전 직장이나 지금 직장에서 상급자들이 그렇게 함부로 대하고 있는 줄은 잘 몰랐어요...같이 직장 다니는 XX 엄마를 통해서 알게 되었어요... 저희 □□는 집에 와서 직

## 특수교육논총

장에서 있었던 일을 잘 이야기 하지 않거든요....직무적인 것들이 주로 단순 업무이면서 힘 쓰는 일들이라서 아이들이 아무지시 못하는 경우가 많아서 화가 나기도 하겠지만 너무 심한 거 같아요.....(발달장애 직장인 C의 어머니, 2022. 8.17)

요즘은 어머님들이 직장에 와서 업무시간을 바꾸어달라고 요구하고 주말에 놀러가야 하니까 못나온다고 이야기하는 등의 요구를 하실 때가 많아요..직장인데 이걸 좀 아닌거 같아서 그부분은 절대로 못하게 하고 있는데 참 어의가 없을 때가 많아요..제가 카페 매니저가 아니라 학교 선생님 같은 생각이 들어요..(발달장애 직장인 D의 카페 매니저, 2022.9.10)

### (2) 평생학습 지원 요소

본 연구에 참여한 직장 동료들은 발달장애 직장인들의 이전 직장이나 부서에서의 직무 습득 내용과 교육 내용 및 발달장애 동료의 정서적 행동적인 강점과 취약점에 대한 개별적인 내용과 방법들을 누적시켜서 나가는 것을 제안하였으며 이를 위해서는 발달장애 직장인들의 직업생활을 위한 전반적인 내용을 관리, 지도, 감독하는 개별적인 멘티나 관리 인력이 반드시 필요할 것으로 이야기하였다.

또한 발달 장애인과 함께 직장 생활을 하는 경우에 직장 전체차원에서의 장애인과 함께 일하는 것에 대한 오리엔테이션(장애 이해 교육, 업무의 범위, 지원의 범위, 지원 인력과 의사소통 방법 등)이 미리 이루어지고 이는 발달장애 직장인에게도 기본적인 업무적/태도적 부분의 오리엔테이션을 통해서 잘 적응할 수 있도록 돕는 것이 필요할 것으로 이야기하였다.

우리가 새로운 부서로 옮기게 되면 각 부서별 업무 오리엔테이션을 하듯이 발달장애인의 경우에는 더더욱 부서 업무특성에서 아주 중요한 기본적인 사항에 대한 것은 오리엔테이션 기간을 통해서 숙지하도록 하면 좋을 거 같아요. (발달장애인 A 직장 동료, 2022. 9.2)

발달장애 직장인들의 직장생활 전반에 대한 직무지도 내용과 직장 생활 중에 있었던 적응적, 행동적, 정서적인 지원내용에 대해서는 누적적으로 관리될 수 있는 체계가 필요할 것으로 보여요....현재 직장에서 다음 직장으로 옮겨갈 때 다시 적응하는 과정을 당사자 뿐만 아니라 직장에서도 반복적으로 시행착오를 겪을 필요는 없을 거 같아요....(발달장애인 D 직장 동료, 2022. 9.10)

#### IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 발달장애 직장인의 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 평생교육 요소를 알아보고자 장애 당사자, 부모, 직장 동료들의 인식과 경험을 개별 심층 면접을 통해 알아보았다. 그 결과 발달장애 직장인의 삶의 질을 저해하는 요인들과 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위한 평생교육 지원 내용이라는 3개의 대주제와 그에 따른 6가지 하위 주제와 6가지 평생학습 지원요소가 도출되었다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 발달장애 직장인들의 삶의 질을 저해하는 다양한 영역의 내용들이 확인되었다. 둘째, 발달장애 직장인들의 삶의 질을 향상시키기 위한 평생 학습 지원 내용에 대한 요구와 구체적인 지원 방법과 내용이 언급되었다.

이러한 연구 결과를 토대로 발달장애 직장인의 삶의 질 향상을 위해서 몇가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 발달장애인과 직장생활을 함께 하는 일반인들을 대상으로 발달장애에 대한 구체적인 정보 및 경험을 제공하여 그들의 인식변화를 위해 노력해야 한다. 일반인들이 발달장애인과 함께 동료로 근무할 수 있고 그들의 지원의 축이 될 수 있다는 인식이나 태도는 단시간에 제공되는 인식개선 활동으로 형성되기는 어렵다. 이에 발달장애인의 성공적인 직장생활을 위해서는 직장 동료들의 인식변화가 우선적으로 선행되어야 하며 그중에서도 실제로 함께 일하는 상급자나 중간 관리자의 인식은 다른 직장 동료들의 이해와 태도에도 영향을 미치기 때문에 매우 중요하다(임경원, 2011; Keel, J. H., Mesibov, G. B., & Woods, A. V., 1997). 따라서 직장 내 함께 일하는 동료들에게 발달장애의 특성에 대한 구체적인 정보 제공, 장애에 대한 이해 교육 등을 통해 인식을 개선하고 의사소통 방법이나 문제행동 발생 시 지원 방법 등에 대한 실제적인 교육을 제공하기 위해서 노력해야 한다. 또한 발달장애인과 함께 근무하는 직장 동료들의 고민과 어려움에 대한 대안과 해결책을 제시해 줄 수 있는 상담자 지원과 훈련을 담당해줄 지원 인력이 필요하며 이를 통해서 발달장애인의 직장생활을 위한 지원으로까지 연결될 수 있도록 한다. 발달장애인들이 지역사회 속에서 비장애인과 함께 살아가는 것은 삶의 질 향상에 있어서 매우 중요하다. 따라서 발달장애인의 사회성과 사회기술, 작업 기술과 같은 기능적인 면은 프로그램을 통해 교육과 지속적이고 반복적인 훈련을 통해 변화시킬 수 있으므로 직업교육에서 개인별 맞춤형지원과 특성을 파악하고 ‘지역사회’를 기반으로 한 프로그램은 반드시 필요하다(민자영, 김영표, 2020).

둘째, 발달장애 직장인들의 독립생활 기술과 자기 결정 능력 향상을 위한 보다 전문적이고 체계적인 교육이 필요하다. 발달장애 직장인들은 직장생활을 하면서 받게 되는 월급은 가족과 주변 사람들에게 사회인으로서 인정받을 수 있고 직장인으로서 성취감을 느낄 수 있게 해준다. 하지만 연구에 참여한 발달장애 직장인들은 모두 월급 관리를 부모님에게 맡기고 있고 본인은 용돈 정도만 관리하고 있었다. 이는 발달장애인들이 금전 관리 기술이나 재정 관리 능력이 부족하여(신현기, 이소림, 2009) 부모로부터의 진정한 자립이 이루어지지 못한 상태로 생활하게 된다. 이에 발달장애 직장인들을 위한 전문적인 금융 및 투자 교육 프로그램개발이 필요하다. 자기 결정을 위한 지원방

안으로서 생애 전반에 걸친 지속적 교육을 제공할 수 있는 평생교육이 필요한데 특히 성인기에는 이를 활용하여 실생활의 다양한 문제 상황에서 실제로 대처할 수 있는 기술을 중심으로 지원하는 것이 보다 필요하다(황순영, 차세진, 2021).

셋째, 발달장애 직장인 부모들의 독립된 성인 자녀의 구체적인 미래 계획에 대한 교육과 인식 개선을 위해 지원해야 한다. 연구에 참여한 어머님들의 대부분은 성인 자녀의 이성 교제, 결혼, 출산, 주거 독립, 여가생활 등을 원하고 있지만 이를 위한 구체적인 계획이나 준비를 위한 노력은 이루어지지 않고 있었다. 발달장애 직장인들의 전생애적인 지원을 위해서 국가와 지역사회의 정책적 지원이 필요하며 우리 사회가 발달장애인들의 성인기 과업에 대한 실현을 위해서 지원해야 한다(전리상, 오종희, 2009). 이러한 지원 안에는 장애 자녀의 발달기에 적합한 미래 계획에 대한 부모교육이 체계적으로 이루어지고 구체적인 미래 계획 실천을 통해서 막연한 미래에 대한 불안감을 감소시키는 것이 필요하다.

넷째, 발달장애인의 특성에 따른 지원이 제공되어야 한다. 성공적인 직장 생활을 위해 직무와 관련된 것 외에도 적응, 통합, 사회화, 직무수행유지, 의사소통, 행동관리, 안전 등에 관한 모든 것이 지원의 영역이 된다. 또한 발달장애인에게 적절한 직무를 찾아 연결시켜 줄 수 있는 직무지도원 등의 전문가가 직장 현장에 좀 더 적극적인 투입이 필요하며(Hurlbutt & Chalmer, 2004; Keel et al., 1997; Nuehring & Sitlington, 2003) 발달장애인의 사회적 특성을 고려하여 지역사회 주요 기관이나 조직과 연계된 지원이 필요하다(McDonough & Revell, 2010). 장애 특성을 고려하여 직무 및 작업 환경 수정을 하기도 하고(이숙향, 2013) 초기의 집중적인 지원도 매우 중요한 요소로 나타났다(박혜성 외, 2014) 발달장애인의 특성에 따른 지원은 장애 특성을 고려하는 것도 중요하지만 개별적인 특성과 능력 및 흥미를 고려한 지원 프로그램이어야 하는 것이 중요하다(Olney, 2001). 또한 발달장애인의 정서적 지지와 직장내 관계 형성을 위한 지원도 필요하며 이는 발달장애인의 직장생활 및 고용유지를 위한 보다 공적인 지원의 성격으로 관련 기관의 지원을 활성화할 필요가 있다(안경숙, 이숙향, 2022). 직장 내 관계 형성을 위해 서로에 대해 알 수 있는 기회를 직장 내에서 적극적으로 구조화하여 제공하는 지원이 필요하며 직장 내에서의 일반적인 장애 인식 개선 교육을 넘어서는 장애 친화적인 직장을 만들기 위해 노력해야한다. 이를 위해서는 개별 장애인 근로자의 보호자 또는 교사와의 만남을 통해 발달장애 직장인의 개별적인 성향, 행동 특성에 대한 정보 공유, 근무시간 외 시간(점심시간)의 만남을 통한 자연스러운 상호작용의 기회 확대 등을 적용할 수 있을 것이다. 또한 발달장애 직장인도 비장애 근로자와 근무 시 알아야 할 내용과 의사소통을 위한 방법에 대해 구체적으로 직장 현장 내에서 지도를 받을 필요성이 있으며 이러한 교육은 일회성으로 끝나는 것이 아니라 취업 지원 기관을 통하여 정기적인 교육형태로 진행되어야 할 것이다.

본 연구의 제한점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 발달장애 직장인의 삶의 질에 초점을 맞추어서 자료 수집을 하여 다른 유형의 장애를 가진 직장인들의 삶의 질에 대한 것을 고려하지 못하였다. 또한 본 연구는 발달장애이면서 직장을 가지고 있는 연구참여자들의 삶의 질을 고려

하였기 때문에 직장을 가지지 못한 발달장애인의 삶의 질 부분은 고려하지 못하였다. 둘째, 본 연구는 각 연구 참여자들과의 개별 면담을 통해 자료 수집을 하였다. 이에 추후 연구에서는 발달장애 직장인의 전체 일과 장면에 대한 관찰을 면담과 함께 이루어진다면 보다 심도 있는 삶의 질에 대한 자료수집이 가능할 것이다. 셋째, 본 연구의 연구참여자의 일부(장애 당사자와 부모)는 이전 경험과 기억을 떠올리며 답변하였기 때문에 기억의 일부는 왜곡되거나 소실되었을 가능성이 있다. 마지막으로 본 연구의 참여자들은 모두 서울에서 근무하고 거주하였으며 이는 지역적인 대표성을 확보하지 못하였다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 발달장애 직장인의 삶의 질에 관한 경험과 인식을 확인하기 위해서 장애 당사자뿐만 아니라 가족과 직장 동료들을 모두 포함시켰다는 점과 발달장애 직장인의 삶의 질을 저해하는 요인과 이를 개선하기 위한 평생교육지원 내용을 종합적으로 제시하였다는 점에서 의의를 가진다. 또한 본 연구는 기존 연구들에서 장애 당사자나 가족, 직장 동료의 단일 집단만의 경험과 인식을 살펴보는 것에서 탈피하여 유기적인 관계에 있는 세 집단이 발달장애 직장인의 삶의 질 향상에 미치는 내용과 인식을 살펴보았다는 데 의의가 있다. 이에 후속 연구에서는 발달장애 직장인의 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 평생교육 지원 내용과 방법이 더욱 구체화 되어 발달장애 직장인들이 자신의 삶에 관해 보다 독립적인 주체로서 자리매김하고 자신이 속한 가정과 직장의 구성원으로서 보다 주체적인 역할을 수행하기를 기대해본다. 또한 발달장애 직장인들의 근로생활에서의 문제들을 평생교육 측면과 고용지원이라는 측면에서 해법을 찾는 추후 연구가 필요할 것으로 보인다.

## 참고문헌

- 고혜정 (2016). 지적장애인의 삶의 질 연구 접근 관점 고찰. 특수아동교육연구, 18(1), 307-324.
- 김경희, 김미옥, 정민아 (2016). 발달장애 자녀를 둔 어머니의 양육과 성장경험에 관한 포토보이스 연구. 한국가족복지학, 54, 263-296.
- 김동일, 홍성두, 이재호, 박영근, 박유정 (2018). 발달장애인 평생교육과정-지역사회 기반교육과정. 천안: 국립특수교육원
- 김동화, 김미옥 (2015). 발달장애인 당사자가 인지하는 삶의 만족도 영향요인. 장애와 고용, 25(2), 292-233.
- 김대규, 신동환 (2015). 장애인의 사회경제적 지위가 삶의 질에 미치는 영향 연구. 재활복지, 19(1), 151-172.
- 김두영, 박인용, 박미진, 윤지현, 조창빈 (2016). 서울특별시 발달장애인 평생교육센터 운영에 관한 부모의 요구. 장애인 평생교육·복지연구, 2, 37-64.

## 특수교육논총

- 김민영, 홍성두 (2016). 발달장애 고교 졸업생의 성인생활에 관한 질적 연구. *평생학습사회*, 12(4), 79-100.
- 김성희, 이연희, 황주희, 오미애, 이민경, 이난희, 강동욱, 권선진, 오혜경, 윤상용, 이선우 (2014). 2014년 장애인 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 김영준, 도명애 (2017). 대학기반 발달장애인 평생교육 지원체계 개발. *통합교육과정 연구*, 11(4), 61-100.
- 김정은, 박승희 (2021). 발달장애 고등학교 자녀의 중등이후교육에 대한 학부모 인식 및 프로그램 요구. *특수교육*, 20(2), 63-95.
- 명소연, 김두영 (2017). 발달장애인 자녀를 둔 부모의 평생교육 인식 및 참여실태. *특수교육 저널: 이론과 실천*, 14(1), 323-348.
- 민자영, 김영표 (2020). 직업체험 인턴십 프로그램이 발달장애인의 적응행동 및 직업준비에 미치는 효과. *특수교육 논총*, 36(3), 99-122.
- 박광표, 김동철 (2015). 장애인의 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향: 직무적합성과 장애로 인한 차별경험의 조절 효과를 중심으로. *장애와 고용*, 25(4), 57-88.
- 박인용 (2017). 발달장애인 부모 운동과 평생교육에 대한 지원 욕구. *한국정서행동장애학회 학술발표논문집*, 2017(1), 71-99.
- 박승희 (2019). 장애인 평생 학습 지원을 위한 제도와 프로그램. *한국특수교육학회 춘계학술대회 기조강연*.
- 박승희 (2016). 지적·발달장애인을 위한 평생교육의 전망과 과제: 지적·발달장애인의 중등이후교육 활성화를 위한 육하원칙 쟁점. 2016 *한국지적장애교육학회 학술대회 자료집*.
- 박혜성, 안의정, 이소현, 이숙향 (2014). 취업한 자폐 범주성 장애인의 직장생활 경험 및 지원 요구 고찰. *자폐성장애연구*, 14(2), 65-92.
- 송준만, 강경숙, 김미선, 김은주 (2016). *지적장애아 교육*, 서울: 학지사.
- 송진영 (2012). 장애인의 취업상태가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 종단연구. *한국직업재활학회*, 22(3), 23-47.
- 신현기, 이소림 (2009). 발달장애인에 대한 금전관리기술교수에 대한 문헌 분석. *지적장애연구*, 11(4), 55-77.
- 안경숙, 이숙향 (2022). 발달장애 성인, 부모, 관리자, 특수교사가 경험한 발달장애 성인의 취업현실과 고용유지를 위한 지원 요구 고찰. *장애와 고용*, 32(3), 171-202.
- 윤점룡, 양중국, 원성욱, 강병호, 정인숙 (2010). 성인발달 장애인의 평생교육 모형 연구. *특수교육 연구*, 17(2), 3-141.
- 윤지현, 김호연, 김두영 (2016). 발달장애 자녀의 평생교육 프로그램 참여동기와 만족도에 대한 부모인식 분석. *특수교육학연구*, 51(1), 129-151.

- 이무근 (2013). *직업교육학 원론*. 서울: 교육과학사.
- 이병인, 정연수, 강수정, 조은영 (2017). 대학기반 발달장애인 평생교육 프로그램 운영에 대한 부모 인식: 경기도 부모연대 인식조사를 중심으로. *한국웰니스학회지*, 12(4), 133-141.
- 이숙향 (2013). 자폐범주성 장애인의 성인기 전환의 배경 및 전망. 2013 Ewha Annual Conference on ASD 자료집.
- 이숙향, 송은주, 이소현 (2012). 자폐범주성 장애 청소년과 성인의 직업교육 및 고용지원을 위한 중재요소 고찰. *특수교육학연구*, 46(4), 167-193.
- 임경원 (2011). 자폐성 장애인의 직업재활 관련 요인에 대한 전문가 견해. *한국직업재활학회*, 21(3), 43-70
- 임해영, 송금열 (2015). 자폐성 장애인을 자녀로 둔 부모의 돌봄 경험에 관한 연구. *한국사회복지학*, 67(3), 227-252.
- 전리상, 오종희 (2009). 장애인 여가문화적 여건과 만족도에 대한 연구. *아시아 장애사회연구*, 9, 72-93.
- 전인수 (2013). 특수학교 고등학교 과정 졸업 지적장애 근로자의 직업성공요인 분석. *특수교육교과교육연구*, 6(1), 115-173.
- 정연수, 이효숙 (2016). 발달장애인 평생교육에 참여한 복지관 종사자의 프로그램 운영 경험에 관한 질적연구. *장애인 평생교육·복지연구*, 2, 127-154.
- 조애란, 강희숙 (2016). 직업재활실무자가 인식하는 지적장애인의 직업유지영향에 대한 연구. *한국사이코드라마학회지*, 19(1), 45-56.
- 조인수 (2008). 지적발달장애인 삶의 질적 구성요소와 자기결정교수전략 탐색. *지적장애연구*, 10(1), 1-32.
- 주란, 이영선 (2021). 성인 발달장애인 대상 고용환경 중심의 시뮬레이션 게임 프로그램이 대인관계 및 사회적 문제해결에 미치는 영향. *특수교육논총*, 37(4), 1-25.
- 통계청 (2021). *경제활동인구 조사, 통계청*.
- 한경근, 김동일, 김원호, 이운우, 주교영, 최승숙 (2019). *발달장애인 평생교육과정*. 천안: 국립특수교육원.
- 홍성두, 김도현, 김수현, 김원호, 주교영, 지은 (2018). *발달장애인 평생교육과정 개발 기초연구*. 천안: 국립특수교육원.
- 황순영, 차세진 (2021). 발달장애인의 성·재산 범죄 가해·피해 사례와 지원 - 장애인복지관 사회복지사 경험을 중심으로 -. *특수교육논총*, 37(3), 1-29.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basic of qualitative research: Techniques and procedures for grounded theory*. Newbury Park, CA:Sage.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1985). Epistemological and methodological bases of naturalistic

- inquiry. *Evaluation Models*, 30(4), 363-38.
- Hurlburt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222.
- Keel, J. H., Mesibov, G. B., & Woods, A. V. (1997). TEACCH-supported employment program. *Journal of Autism and Development Disabilities*, 27(1), 3-9.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Nuehring, M. L., & Sitlington, P.L. (2003). Transition as a vehicle. *Journal of Disability Policy Studies*, 14(1), 23-35.
- Onley, M. F. (2001). Communication strategies of adults with severe disabilities: Supporting self-determination. *Rehabilitation Counseling bulletin*, 44(2), 87-95.
- Schalock, R. L., Bonham, G. S., & Verdugo, M. A. (2008). The conceptualization and measurement of quality of life: Implications for program planning and evaluation in the field of intellectual disabilities. *Evaluation and Program Planning*, 31(2), 181-190.
- Schalock, R.L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R. A., Felce, D., Matikka, L., Keith, K.D., & Parnenter, T. (2002). Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities: Report of an international panel of experts. *Mental retardation*, 40(6), 457-470.
- Seidman, I. (2009). 질적 연구 방법으로서의 면담 (박혜준, 이승연 역.). 학지사.(원저 2006년 출판)

Abstract

---

## Exploring experiences and lifelong learning support needs for improving the quality of life of workers with developmental disabilities \*

Kim, Sung Min\*\* (Ewha Womans University Center for Child Development and Disability, Researcher)

Moon, Hoi Won (Seoul Support Center for Workers with Disabilities, Director)

**Purpose:** This study examined specific aspects of the quality of life(QoL) of workers with developmental disabilities, based on which extracted elements of lifelong learning support to improve their QoL. **Method:** In-depth interviews were conducted with 15 people in pairs of workers with developmental disabilities, their families, and co-workers, and the contents were analyzed using continuous comparative analysis. **Result:** Analysis of the interview data, revealed ambiguous self-image and job experiences of workers with developmental disabilities, adults with developmental disabilities who became adult family members but were still subject to support and protection, and colleagues with developmental disabilities who were not equal colleagues. **Conclusion:** Based on the research results, the elements of lifelong learning support for improving the QoL of workers with developmental disabilities are discussed. The results of this study can be used as basic data for developing a lifelong learning program and establishing a system to improve QoL of workers with developmental disabilities.

Key words : workers with developmental disabilities, quality of life, lifelong learning program

게재 신청일 : 2024. 01. 05

수정 제출일 : 2024. 01. 31

게재 확정일 : 2024. 02. 01

---

\* This thesis was supported by Smile Together Foundation

\*\* Corresponding author (ksm8620@hanmail.net)