



청각장애인 교원 의사소통지원체계 구축 방안 연구: S시 교육청 소속 청각장애인 교원을 중심으로

이 현 정* · 김 원 호** · 김 소 라***

A Study on Establishing a Communication Support System for Teachers with Hearing Impairments: Focusing on Teachers with Hearing Impairments in S City

Lee, HyunJung* · Kim, WonHo** · Kim, SoRa***

ABSTRACT

[Purpose] This study aimed to explore the specific needs of teachers with hearing impairments for communication support and communication support systems. **[Methods]** We conducted two focus group interviews(FGIs) with seven teachers with hearing impairments from S city. **[Results]** The analysis of the data from the interviews resulted in four themes, 10 categories, and 21 subcategories. First, teachers with hearing impairments had little experience with human resources support and demanded equal opportunities, procedures, and methods for receiving human resources support. Second, they experienced accumulated psychological stress due to the lack of communication support and low teacher efficacy. In particular, they experienced various difficulties with telephone work and required communication support for contextualization to perform their work independently. Third, they demanded that an effective communication support system and a one-stop system for human support be established. Finally, they requested that a system be established to effectively utilize human resources, and for this, preliminary training is essential. **[Conclusion]** Teachers with hearing impairments should also receive human support within the system, and communication support should be provided according to their needs. In order to be effective, the communication support system should be tailored to their needs.

Key words : Hearing Impairments, Teacher, Communication Support System, Human Services, Focus Group Interviews

- * 제 1저자, 연성대학교 유아특수재활과 교수
Professor, Dept. of Special Rehabilitation for Young Children, Yeonsung University
- ** 교신저자, 단국대학교 특수교육과 교수(wvk5054@gmail.com)
Professor, Dept. of Special Education, Dankook University
- *** 공동저자, 서울정애학교 교사
Special Education Teacher, Seoul Jeongae School

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

“더 이상 개인의 호의를 바라지 않습니다. 저는 당연한 권리를 원합니다. 청각장애인이 일하기 위해서는 의사소통 지원이 당연함에도 교육계는 이를 방관해 왔습니다. 저는 한 사람의 교사로서 당연하고 싶습니다.”

(S시 청각장애인 교원 L. 에이블뉴스, 2023. 1. 12.에서 발췌)

2007년 장애인고용법의 개정으로, 장애인 의무고용을 적용하는 직종이 교원으로까지 확대되었다. 이에 2008년부터는 신규 교원 채용 인원의 5%를 장애인 교원으로 선발하도록 하고 있으며, 장애인 교원의 양성과 채용을 위한 노력도 꾸준히 해오고 있다(고혜정, 김병건, 박유정, 2021). 이러한 노력의 결과로, 지난 10년간 전체 장애인 교원 수는 2011년 3,756명에서 2017년 4,139명, 2019년 4,485명, 2022년 4,622명으로 매년 꾸준히 증가하고 있는 추세이다(교육부, 2022).

하지만 이러한 양적인 증가 추이와는 달리, 장애인 교원이 교사로서 안정적으로 직무를 수행하고 학교의 구성원으로서 적응할 수 있도록 하기 위한 실질적인 지원은 매우 미흡한 실정이다(심진예 외, 2015; 이명희, 원길재, 2012). 실제로 장애인 교원들은 교직 생활을 하면서 교직 사회에 적응하는 과정이나 직무수행 과정에서 여러 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났으며, 학교 구성원으로서 완전히 수용되지 못하는 문제나 소외감 등을 경험하고 있었다(김기홍, 2015; 김라경, 2017; 김언아, 2006).

2022년을 기준으로 서울시교육청 소속의 장애인 교원은 총 800명이다(교육부, 2022). 이중 청각장애인 교원은 14.4%로, 대략 115명 정도의 청각장애인 교원이 서울시에서 근무하고 있음을 예측할 수 있다. 청각장애인 교원들은 다른 장애인 교원들과 달리 ‘듣지 못함’으로 인해 학교생활에서 다양한 어려움을 경험하고 있었다(권순우, 2013; 김용구, 김춘중, 2018; 이재연, 강창욱, 2017). 청각장애인 교원들은 학생과의 의사소통에 특히 어려움을 경험하고 있었으며, 수업 전달에서는 어려움이 없는 청각장애인 교사조차 학생들의 구어 표현에 대해서는 즉각적인 피드백을 해주지 못해 어려움을 겪고 있었다. 이에 더해 회의나 연수 참여에서의 제약뿐만 아니라 학교 내에서 이루어지는 업무들이 주로 구어를 통해 전달이 되다 보니 학교 업무를 수행하는데 있어서도 많은 어려움이 발생하고 있었다. 이러한 이유로 청각장애인 교원들은 다른 지원에 비해 특히 수어통역사나 속기사와 같은 인적지원, 즉 의사소통 지원에 대한 요구가 매우 높은 것으로 나타났다(권순우, 2013; 김환희 외, 2021). 함께하는 장애인교원노동조합에서 청각장애인 교원 37명을 대상으로 한 조사에서도 89%가

근무 중 의사소통 지원이 필요하다고 응답하였으며, 그동안 한 번이라도 의사소통 지원을 경험한 청각장애인 교원 중에서는 의사소통 지원이 교육활동에 큰 도움이 된다는 이유로 97%가 의사소통 지원이 필요하다고 응답하였다(교육플러스, 2023. 1. 12).

이러한 요구와 장애인 교원 중 청각장애인 교원의 비율이 낮지 않음에도 불구하고 그동안 청각장애인 교원에게는 인적지원이 거의 제공되지 않았다. 2022년도에 서울시교육청에서는 50명의 장애인 교원에게 인적지원을 제공하였는데, 서울시교육청 소속 장애인 교원에 비해 그 수도 매우 적지만, 대다수 지원이 시각장애인 교원(46명 지원)을 중심으로 제공되고 있어 청각장애인 교원은 인적지원을 받을 수 있는 기회조차 거의 없는 것으로 나타났다.

청각장애인 교원의 의사소통 지원을 위한 관련 법적 근거가 있음에도 불구하고, 예산의 부족이나 해당 조례의 부재 등 여러 이유로 지원이 이루어지지 않고 있으며, 심지어 2023년도에는 청각장애인 교원을 위한 의사소통 편의지원 예산이 전국에서 인천시교육청과 전라남도교육청 외에는 전혀 책정되지 않기도 하였다. 추가경정 예산으로 청각장애인 교원의 의사소통 편의지원 예산을 뒤늦게 책정한 교육청도 서울시교육청 밖에 없었다(에이블뉴스, 2023. 7. 7). 즉, 청각장애인 교원은 이들을 위한 의사소통 지원이 거의 부재한 상황에서 업무를 해야 하는 어려움에 처해진 것이다. 하지만 학교라는 업무 특성상, 학생이나 동료 교사, 부모, 그리고 학교 업무와 관련된 외부 사람들과 끊임없이 의사소통을 해야 하며, 의사소통 지원 없이는 교사로서 업무를 수행하는 데 제약이 발생할 수 밖에 없다는 것은 자명한 사실이다.

장애인 교원이 교직 생활에 잘 적응하고, 교육에 전념하기 위해서는 장애인 교원의 특성에 맞는 지원이 필요하며, 이는 비장애인 교사와 동일하게 교육자로서 장애인 교원이 가지고 있는 권리이기도 하다. 그럼에도 현재 장애인 교원을 지원하기 위한 체계적인 시스템이 마련되어 있지 않으며, 각 시·도교육청에서 교육지책으로 필요한 지원책들을 마련해서 시행하고 있기는 하지만 그 실효성에 있어서도 의문이 제기되고 있다(심진예 외, 2015).

양적인 성장도 물론 중요하지만 장애인 교원이 교직의 진입을 넘어 그들이 가지고 있는 능력을 충분히 발휘하고 학교 환경에 잘 적응할 수 있도록 이제는 제도적인 지원이 뒷받침되어야 하는 시점이다. 이러한 지원 체계를 수립하기 위해서는 우선 당사자로서 장애인 교원의 구체적인 요구부터 알아보아야 하는데, 그동안 수행된 연구에서는 장애인 교원이 현장에서 겪는 소외나 어려움, 지원과 관련된 정책 실행의 필요성과 실행에 관한 논의만 있었지 구체적인 지원에 대한 요구 분석은 거의 이루어지지 않았다(김동일 외, 2016; 김기홍, 2015; 신연서, 차향미, 2021; 이명희, 원길재, 2012; 이원희, 양승국, 곽승철, 2019; 이재연, 강창욱, 2017; 정수진, 이미숙, 2021; 조보람, 2015; 조윤화, 서동명, 2011; 홍재영, 2018).

현재 청각장애인 교원의 주요한 요구는 의사소통 지원이다. 그리고 청각장애인 교원의 필요나 요구에 맞는 의사소통지원체계를 구축해줄 것을 요구하고 있다. 실효성 있는 지원을 위해 함께하는 장애인교원노동조합 청각장애인 교원들은 서울시교육청에 의사소통지원체계 수립을 위한 안을 제시하기도 하였다. 서울시교육청에 제안한 의사소통지원안은 서울시교육청에서 일반 임기제공무원을 채용해서 지원해주거나, 서울시교육청이 전문 업체에 위탁하여 위탁업체에서 직접 지원해주는 방안을 제시하였다. 두 가지 방안의 공통점은 관리의 주체가 서울시교육청이 되어야 한다는 것이고, 이것이 의미하는 바는 비단 서울시교육청뿐만 아니라 제도적인 차원에서 청각장애인 교원을 위한 의사소통 지원이 이루어져야 한다는 것이다. 그리고 체계적인 시스템 구축을 통해 모든 청각장애인 교원에게 차별 없는 안정적인 지원을 해줄 것을 요구하고 있다.

청각장애인 교원들이 당사자 입장에서 필요로 하는 의사소통지원체계를 구축하기 위해서는 우선 청각장애인 교사들의 요구에 대해 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 그동안 청각장애인 교원이 학교 현장에서 적응해가는 과정과 그에 따른 적절한 지원의 필요성에 대해 논의한 연구가 제한적으로 있었지만(권순우, 2013; 이재연, 강창욱, 2017), 지금까지 국내에서는 청각장애인 교원을 대상으로 의사소통 지원에 중점을 두고 구체적인 요구를 알아본 연구는 없었다.

이에 본 연구에서는 당사자 관점에서 청각장애인 교원들이 의사소통 지원의 부재로 인해 겪는 어려움과 의사소통 지원에 관한 구체적인 요구에 대해 심도있게 논의해보고자 한다. 이를 통해 청각장애인 교원이 의사소통 지원의 부재로 인해 소외되거나 차별받지 않고 교육활동에 전념할 수 있도록 교육 현장에 맞는 실효성 있는 의사소통지원체계 방안을 제시하고자 하며, 청각장애인 교원을 위한 의사소통지원모델을 구축하는 데 기초 자료로써 활용하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 참여자

포커스그룹인터뷰(Focus Group Interview: FGI) 참가자는 S시 교육청 소속의 청각장애인 교원으로, 의사소통 유형 및 학교급 등을 고려하여 총 7인으로 구성하였다. 연구 참여 신청 교사는 총 9명이었으나, 2회에 걸쳐 대면 인터뷰가 가능한 교사만을 대상으로 선정해서 인터뷰에는 총 7명의 교사가 참여하였다.

7명의 청각장애인 교사 모두 특수교육을 전공하였고, 교육경력은 3년 이하의 초임 교사부터 20년 이상의 고경력 교사까지 다양하였다. 연구에 참여한 청각장애인 교사 모두 구어를 통한 표현은 가능하였으나, 주요하게 사용하는 의사소통 수단은 수어가 4명, 구어가 3명이었다. 구어를 주로 사용하는 교사 3명은 모두 교사가 된 후, 인공 와우 수술을 받은 교사들이었다. 하지만 구어를 주로 사용하는 교사들도 인터뷰가 시행되는 동안 속기 내용을 같이 활용하였으며, 수어를 사용하는 교사들은 의견을 표출할 때에는 구어를, 다른 사람의 의견을 들을 때에는 속기 내용을 이용해서 토의에 참여하였다.

현재 7명의 교사 모두 특수학교에 재직중에 있으나 이 중, 2명의 교사는 통합학급이 있는 일반학교에 재직한 경험이 있었다. 그리고 연구에 참여한 청각장애 교사 중 교육청의 지원으로 인적지원을 받은 경험이 있는 교사는 단 1명뿐이었으며, 다른 교사들의 경우 교사 개인의 요청으로 제한적으로 수어 통역이나 속기 지원을 받은 경험이 있었다.

인터뷰에 참여한 교사들의 기본정보는 <표 1>과 같다.

<Table 1> Characteristics of Participants

Participants	Gender	School Course (school type)	Years of Teaching	Main language	Experience supporting formal communication
A	M	Middle school (special)	20	sign	no
B	M	Middle school (special)	20	spoken	no
C	M	Elementary school (special)	10	sign	no
D	M	Middle school (special)	3	sign	no
E	F	Elementary school (special)	15	spoken	no
F	F	Middle school (special)	10	spoken	experienced (shorthand support)
G	M	Middle school (special)	20	sign	no

2. 연구 절차

1) 인터뷰 실시 전 사전 준비

인터뷰 시행 전 연구 목적을 중심으로 토의에서 사용될 질문을 미리 준비하였다. 청각장애인 교원의 의사소통 지원이라는 주제가 다소 광범위하고 인적지원에 대한

경험이 많지 않기 때문에 사전에 생각을 정리할 수 있도록 준비된 질문을 미리 전달하였다. 각 연구 참여자에게 1주일 전에 메신저를 이용하여 파일로 전달하였으며, 참여자들에게 미리 보낸 질문 내용은 <표 2>와 같다.

<Table 2> Key Questions for FGI

Questionnaire Main Contents	
1 st Phase	<ul style="list-style-type: none"> ▶ What is your experience with human support? ▶ What is the main role of human support in work? ▶ What kind of human support is necessary considering teaching expertise? ▶ What level of expertise is needed for support related to the administration of teaching professions, such as document work and administrative work? ▶ What tasks require human support considering disability-related expertise? ▶ To what extent should individuals of human support be allowed?
2 nd Phase	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Flexibility in job placement and reflection of opinions of teachers with disabilities ▶ Issues considering the uniqueness of teaching work ▶ Teachers with disabilities take leadership in work performance ▶ The need for a support system to help with communication ▶ Hire, evaluate, and manage of human support

2) 인터뷰 실시

인터뷰는 2023년 8월 12일과 19일 총 2회에 걸쳐 각각 3시간씩 진행하였으며, 인터뷰를 하는 동안 문자통역을 지원하였다.

인터뷰는 10명 이상이 이용할 수 있는 회의실을 대여하여 진행하였으며, 연구 참여자들이 입실하기 30분 전에 청각장애인 교원의 특성을 반영하여 모든 교사들이 속기록이 잘 보이면서도 상대방의 입모양이(독화를 위해) 잘 보일 수 있도록 자리를 배치하였다.

속기사는 인터뷰 1주일 전에 전문 업체에 사전 예약하여 자격증을 갖춘 속기사를 배치하였으며, 속기사 또한 인터뷰 30분 전에 입실하여 미리 세팅을 완료하였다. 1차 인터뷰에서는 청각장애인 교사들에게 개인이 이용할 수 있는 탭을 사전에 요청하였으며, 개인적으로 준비한 탭에 속기사가 웨어타이핑 프로그램을 활용할 수 있도록 회의 전에 지원해주었다. 2차 회의에서는 회의실에 있는 모니터를 이용하여 속기록을 활용할 수 있도록 하였다.

또한 속기사가 발화자를 쉽게 구분할 수 있도록 사전에 참여자들의 이름을 공유해주었으며, 교사의 개인 자리에는 명패를 만들어 이름을 정확하게 확인할 수 있도록

하였다.

인터뷰를 시작하기에 앞서 연구의 목적에 대해 안내하였으며, 내용 분석을 위해 녹음을 하는 것에 대해 동의를 구하였다. 녹음된 내용은 분석 후 삭제하고, 토의를 통해 산출된 정보는 연구 목적 외에 다른 목적으로는 사용하지 않을 것임을 설명하였다.

연구자가 토의의 사회자로서 진행을 맡았으며, 사전에 배포한 질문지의 내용을 중심으로 인터뷰를 진행하였다. 토의는 질문 순서대로 진행하기보다는 청각장애 교사들이 질문지를 보면서 자유롭게 의견을 나눌 수 있도록 하였다.

1차 토의가 끝난 후, 주요하게 논의된 내용을 정리해서 2차 모임 전에 청각장애 교사들에게 제공하였으며, 이를 통해 2차 토의에서는 1차 토의에서 논의된 내용과 놓친 부분을 점검할 수 있도록 하였다.

3) 자료 분석

자료 분석은 합의적 질적 연구(Consensual Qualitative Research: CQR)에 기반하여 분석을 실시하였다. CQR은 연구 참여자들의 경험 또는 인식을 파악하여 귀납적으로 분석하는데 적합하며, 여러 연구자들의 합의된 의견 반영을 통해 연구자들의 편견을 최소화할 수 있다(Hill et al., 2005). 수집한 자료의 신빙성을 고려하여 본 연구에서는 당사자 인터뷰 자료 분석 시 CQR을 활용하였다.

2차에 걸친 FGI는 속기사가 작성한 속기록과 녹음 파일, 그리고 연구자들이 인터뷰를 시행할 때 기록한 내용을 교차 검증하여 총 94페이지의 최종 전사본을 가지고 질적 분석을 시도하였다. 전사된 자료 중 명확하지 않거나 오기로 표기된 부분은 연구진 상호 검토를 통해 수정·보완하고, 필요한 경우 연구 참여자에게 직접 확인받는 과정을 거쳐 최종 분석을 위한 전사자료를 완성하였다.

인터뷰 내용은 전사한 내용을 반복적으로 읽으면서 개방형 코딩(open coding)을 거쳐 중요한 주제(themes)와 범주(categories)를 찾는 형식으로 분류하였다. 3명의 연구자들이 각각 원자료(row data)를 의미 단위에 따라 구분(segment)한 후, 연구자 간 합의를 거쳐 1차 코드화하였다. 이후 각 연구자들이 1차 코드화된 내용을 범주화하여 하위범주와 상위범주를 구성하였으며, 이 또한 연구자 간 합의를 거쳐 최종적으로 주제와 범주를 구성하였다.

전사한 자료 및 코딩은 특수교육전공 석사과정 1인을 협력 분석자로하여 점검하는 과정을 거쳤다.

4) 연구의 윤리 및 진실성

본 연구에서는 연구 윤리를 고려하여 연구 시작 전, 연구 참여자들에게 연구의 목적과 활용에 관해 자세히 설명하고 동의를 구하였다. 또한 자료 분석 시, 모든 전사

자료에 알파벳 기호를 사용함으로써 연구 참여자의 익명성을 보장하였다.

연구의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해서는 다음과 같은 과정을 거쳤다. 우선 삼각검증법으로 자료 분석 시, 속기록, 녹음 파일, 연구자의 현장 노트를 서로 비교 검토함으로써 단일자료나 단일기록자로 인해 생기는 편견을 방지하였다. 또한 연구에 참여하지 않은 협력 분석자를 통해 전사자료와 코딩의 일치도를 점검하였으며, 인터뷰에서 논의된 핵심 내용들을 정리하여 연구 참여자에게 확인하는 과정을 거쳤다.

Ⅲ. 연구 결과

FGI를 통해 청각장애인 교원의 의사소통 지원에 대한 경험, 의사소통 지원의 부재로 인해 발생하는 어려움, 의사소통 지원의 필요성, 그리고 교육 현장에서 실제적인 지원이 가능하도록 요구하는 의사소통지원체계와 인적지원인의 자격 및 자질에 관해 집중적인 면담이 이루어졌다. 그 결과 크게 4가지 주제를 도출할 수 있었으며, 4개의 주제는 10개 범주와 21개의 하위범주를 도출할 수 있었다. 상세한 내용은 <표 3>과 같다.

1. 인적지원의 균등한 기회 제공에 대한 높은 요구

1) 기존 인적지원의 배치 및 선정의 문제점

(1) 인적지원 경험의 부재 및 차별적 지원

다른 장애인 교원들에 비해 청각장애인 교원들은 인적지원에 대한 경험이 거의 부재한 것으로 나타났다. S시 교육청 소속의 장애인 교원 중, 인적지원을 받고 있는 청각장애인 교원은 단 2명이었으며, 이 또한 시각장애인 교원의 휴직으로 인해 한시적인 지원을 전제로 해서 지원을 받고 있었다. 즉, 현재까지 청각장애인 교원들은 인적지원인의 지원 경험이 거의 부재한 상태이며, 인적지원에 대한 요구가 가능한지조차 모르고 있는 경우가 많았다.

<Table 3> Focus Group Interview Details

Themes	Upper categories	Subcategories
High demand for equal opportunity in human resources support	Problems with deploying and selecting the current human support system	Lack of human support experience and discriminatory support
		Limitations of human resources selection processes and methods
	Problems with support systems that don't account for disability characteristics	Support systems that don't take into account characteristics of hearing impairments
		Lack of human resources to meet the needs of hard of hearing and deaf teacher
Needs for communication support to function independently	Accumulated psychological stress due to lack of communication support	Wounded self-esteem
		Fear of rejection and unconditional acceptance of demands
		The needs for institutionalized communication support for emotional stability
	Low teacher efficacy due to lack of communication support	Difficulties in student teaching
		Difficulties interacting with teachers
		Missed opportunities for school work
		Limitations of translation programs for school work
	The many challenges of phone work	Phone work require immediacy
		Unable to be a subject of phone work
		Limitations of Telecom relay service
	Support communication for context	Communicate information to educate students
		Communicate information needed for school work
		Flexible support for every situation
Required assistive devices and physical supports to support communication		
Build an effective support system to help with communication	Create a one-stop system for communication support	Simplify and diversify of application process
		Assign human support as needed
	Employment plans for reliable support	Hiring and assigning human support
		Acknowledge the uniqueness of support methods
Build an effective human resources plan	Pre-training needs for the school	Pre-training for human support
		Pre-training for school members
	Work ethic for human resources	Beware of violating teacher's professionalism
		Ethical behavior

“21년도에 원래 안된다고 했는데 5월에 갑자기 추경을 해주셨거든요. 그런데 내년에는 못 받을 수도 있다고 하셨어요. 시각장애 선생님은 그런 게 없었는데 저랑 다른 청각장애 선생님은 한시적이라고 써 있었어요.(F교사)”

“아이들이 돌발행동을 할 때에는 못 알아들으니까 증재하지 못한 부분, 아쉬운 부분이 있어요. 하지만 그때는 보조에 대한 생각을 못한 상황이었기 때문에 본인이 감수를 하고 해야 되지 않을까 생각했거든요.(A교사)”

또한 현재 장애인 교원의 인적지원에 대한 배치는 장애유형별 비율을 고려해 배치하는 것이 아니라 특정 장애 영역, 주로는 시각장애와 지체장애에 편중돼서 지원이 이루어지고 있다. 청각장애인 교원의 지속적인 요구에도 불구하고 여전히 시각장애와 지체장애인 교원에게 인적지원을 우선 배치하고 있었으며, 장애인고용공단의 경우에도 다른 장애와 달리 청각장애는 동등한 기준이 적용되지 않고 있어 인적지원을 제공받는데 있어서도 차별을 경험하고 있었다.

“저희가 그때 51명 정도 받았는데 47명이 시각장애 선생님, 나머지는 다 지체장애 선생님이고 그때 청각장애 선생님이 없었어요.(F교사)”

(2) 인적지원 선정 절차 및 방법의 제약

현재 인적지원인에 대한 배치는 매년 심사를 거쳐 이루어지고 있는데, 이에 대한 공식적인 신청절차나 기간에 대한 공지가 명확하지 않아 신청에서부터 어려움을 경험하고 있었다. 또한 선정에 있어서도 기준이 명확하지 않아 구체적인 기준을 제시하지 않고 있으며, 인적지원인 배치에서 장애인 교원의 의견을 수렴하거나 심사에서 탈락시킨 경우 그에 대한 구제 절차도 부재한 상태이다.

“업무보조인 관해서 심사에 대한 안내가 전혀 없어요. 언제 열리며 어떻게 신청하며 이런 결과를 모르기 때문에 저희가 거기에 대해서 지원할 수가 없어요.(F교사)”

“교육청에서 업무지원인을 해준다는데 저는 업무지원인을 붙일지 말지에 대한 과정을 들은 적이 없거든요. 제가 어떻게 해줄 수 없겠냐 물어보니까 교육청에서는 저에 대한 심사가 끝난다는 거예요. 심사에 대해서 들은 적도 없는데요.....(D교사)”

이에 더해 인적지원을 신청하기 위해서는 전화를 통해서만 신청할 수 있다. 하지만 청각장애인 교원은 전화를 통해 신청하는 것이 불가능하므로 사실상 신청에서부터 많은 제약과 차별을 경험하고 있었다.

“제가 처음 교육청에 신청할 때도 전화, 장애인고용공단 근로지원인 신청도 전화로

해야 해요. 장애인고용공단에 전화하는 건 친구가 해줬어요. 그런데 친구도 청각장애인한테 전화로 신청하게 하는게 말이 되냐고 하더라고요.(F교사)”

그리고 현재 인적지원을 신청하기 위해 필요한 서류를 제출할 때에도 학교장의 허락이 있어야만 서류를 제출할 수 있는 구조이다. 즉, 학교장의 재량에 따라 인적지원을 신청할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있어, 청각장애인 교원 중에는 인적지원 자체에 접근하지 못하는 문제를 경험하고 있는 교사도 있었다.

2) 장애 특성을 고려하지 않은 지원 체계의 문제점

(1) 청각장애 특성을 고려하지 않은 지원 체계

청각장애는 중증, 경증과 상관없이 주요 핵심어를 듣지 못하면 동일하게 의사소통에 제약이 발생한다. 즉, 경증의 청각장애인 교사도 통역 지원 없이는 100% 상대의 말을 정확하게 알아듣지 못하기 때문에 이는 학교 내 다른 구성원과의 상호작용이나 교사로서 업무수행을 하는데 제약이 발생한다. 따라서 현재 주로 중증장애인 교원을 대상으로 인적지원이 이루어지고 있는 것에 대해 청각장애인 교원들은 청각장애의 경우 중증, 경증 구분 없이 지원해 주는 것이 필요함을 강조하였다.

“나는 커피를 마셨습니다라고 할 때, 예를 들어서 중증 청각장애 교사는 ‘나는’ 은 듣고 ‘커피를 마셨다’ 는 빠뜨렸어요. 경증 교사는 ‘커피’ 를 빠뜨리고 ‘나는’ 하고 ‘마셨다’ 만 들었어요. 그럼 결국 두 사람 다 뭘 먹었는지 몰라요.(B교사)”

“청각은 단순히 경증이기 때문에 더 잘 들린다. 이게 아닌데. 거기에 대한 오해 때문에 사람들이 중증을 먼저 지원해야 한다 이걸 아니거든요. 경증이기 때문에 더 애매하게 어려운 부분이 많을 거예요. 그래서 지원해주는게 맞다고 봅니다.(C교사).”

(2) 청각장애 교사의 요구에 적합한 인적자원의 부족

청각장애인 교원의 인적지원에 대한 주요 요구는 의사소통 지원이다. 즉, 청각장애라는 특수성에 기반해서 다른 장애인 교원과 달리 인적지원인의 유형이 수어통역사나 문자통역사로 한정되어 있다. 하지만 현재 근로지원인을 활용하는 제도하에서는 이러한 전문성을 갖춘 인적지원인을 배정받는 데 한계가 있으며, 교사 개인적으로 전문 통역사를 모집하고 활용하는 데에도 여러 어려움을 경험하고 있었다.

“시각장애 선생님과 청각장애 선생님의 요구 자체가 너무 달라요. 그분들은 전체적으로 도움이 필요할 수밖에 없고, 저희는 한정적으로 딱 의사소통 이 부분에서 많이 필요한 것 같아요.(E교사)”

“개인적으로 속기사를 알아보고 채용했어야 했는데 쉽지가 않았어요. 그리고 속기 사님들이 학교에 오는 것을 부담스러워 하시더라고요.(F교사)”

2. 독립적인 업무수행을 위한 의사소통 지원에 대한 요구

1) 의사소통 지원의 부재로 인해 누적된 심리적 스트레스

(1) 상처받은 자존감

청각장애인 교원은 의사소통 지원의 부재로 인해 업무를 하면서 끊임없이 동료 교사에게 부탁을 해야 하는 상황이 발생하고 있었다. 특히 교내·외 회의에 참석하거나 연수를 받을 때에는 동료 교사에게 개인적으로 통역을 부탁해야 내용을 파악할 수 있었으며, 간혹 동료 교사가 거부할 경우에는 내용을 파악하지 못한 채 회의에 참석하는 경우도 있었다. 공식적인 통역지원인의 부재로 출근에서 퇴근까지 부탁이 일상이 되면서 불안이나 스트레스, 그리고 마음의 상처가 가중되면서 자존감이 점차 낮아지는 경험을 하고 있었다.

“저는 지금 부탁을 해야 할 때마다 불안감이 있거든요. 갑자기 심장도 빨리 뛰고요. 엄청난 스트레스를 받고 있습니다..... 이런 것들을 10년 겪다 보니까 자존감이 참 많이 낮아지고 그런 게 있습니다.(C교사)”

“업무적인 거는 사실 저는 업무를 하더라도 제 스스로 할 수 있는 업무를 좋아하지 제가 할 수 없는 업무를 맡는 건 어쨌든 부탁드려야 하잖아요. 거기에서 오는 자존감이 무너지는게 크더라고요.(F교사)”

(2) 거절에 대한 두려움 및 요구에 대한 무조건적인 수용

듣기의 어려움으로 인해 발생하는 학교 내 여러 업무를 수행하기 위해서는 동료 교사에게 개인적으로 부탁을 해야 해결할 수 있는 상황에 있으면서, 도움을 받기 위해서는 착한 사람이 되어야 하고 친절해야 한다는 강박적인 사고로 심리적인 어려움을 겪고 있었다. 대인관계가 좋지 않으면 부탁을 할 수 없고, 학교 내 다른 사람들의 감정을 맞춰주지 않으면 지원을 받지 못할 것이라는 생각에 매우 바쁜 상황에서도 도움을 준 교사의 요청에는 거절을 하지 못했으며, 도움을 준 동료 교사에게 미안한 마음을 가지고 있었다.

“본인이 대인관계가 좋지 않으면 완전 어디에 부탁할 수 있는지가 끊겨버리는 거죠. 강제로 착하게 살아야 해요..... 이 사람의 비위를 거스르면 수업을 하기 어려울 수 있다는 그런 마음이 있는 것 같습니다.(C교사)”

“동료 교사가 나한테 문자통역을 도와줬어요. 그런데 이 교사가 나한테 나 정말 바빠죽겠는데 도와달라고 해요. 그러면 나는 진짜 바쁜데도 내가 도움을 받았기 때문에 인간적으로 도와줘야 해요. 그게 힘들더라고요.(B교사)”

(3) 심리적 안정감을 위한 제도적 차원에서의 의사소통 지원의 필요

청각장애인 교원은 개인적인 친분이나 선의에 의한 지원이 아니라 제도적인 차원에서의 의사소통 지원이 필요함을 강조하고 있었다. 청각장애인 교원의 권리로서 의사소통 지원을 통해 당당하게 교직 생활을 하고 싶어 했으며, 속기 지원을 경험한 청각장애인 교원의 경우 더 이상 부탁하지 않고도 독립적으로 교사 업무를 할 수 있다는 생각에 자존감이 향상되었다고 하였다.

“제가 속기 지원을 받으면서 느낀 점이 하나 있는데 정말 독립적으로 살아갈 수 있다는 생각을 가장 많이 하게 된 것 같아요. 내가 못듣는 것을 해결해주니까 다른 사람의 눈치를 확실히 덜 보게 되는 부분도 있다는 생각이 들더라고요.(F교사)”

“동료나 관리자의 선의가 아니라 제도적인 차원에서 지원이 필요하다라는 것을 못박아놓고 가야 된다.....(B교사)”

2) 의사소통 지원의 부재로 인한 낮은 교사 효능감

(1) 학생지도에서의 어려움

청각장애인 교원은 의사소통 지원의 부재로 인해 학생을 교육하고 지도하는데 있어 여러 어려움을 경험하고 있었다. 수업 중, 학생이 구어로 표현한 것에 대해 적절한 반응을 해주지 못하는 것과 학생과 깊이 있게 대화하지 못하는 것에 대해 미안함을 가지고 있었다. 어느 정도 듣기가 가능한 인공와우를 한 교사의 경우에도 학생들이 여러 명이 동시에 말을 할 때에는 정확하게 알아듣지 못하는 문제가 있었으며, 학생들이 소리내기를 통해 돌발행동을 할 때에도 소리를 듣지 못해 적절한 지원을 해주는 데에도 어려움을 겪고 있었다. 또한 부모가 다른 인적지원인에게 학생에 대한 정보를 전달할 경우, 이를 전달받지 못해 안전이나 건강상의 문제가 발생하기도 하였다.

“학생들이 뭔가 말을 하면 적절한 반응을 해주고 피드백을 해줘야 하는데 그걸 못하니까 학생들한테 미안한 것도 생기고.....(D교사)”

“학생의 건강 상태나 이런 걸 학부모가 데리고 오면서 이야기를 해주잖아요. 그런데 제가 담임을 할 때 실무사한테만 상담을 하는 거예요. 그런데 이야기를 안 해줄 때가 있어요. 나중에 알고 봤더니 가래가 목에 자꾸 걸려서 숨이 막히고 진짜 심한 날이 있었어요.(B교사)”

(2) 동료 교사와의 상호작용에서의 어려움

학교라는 업무 환경에서는 공식적인 업무 시간 외에도 학생에 대한 정보 공유나 동료 교사와의 관계 수립을 위한 다양한 비공식적인 시간이 존재한다. 학생을 잘 지도하기 위해서는 통합학급 교사와 긴밀한 의사소통이 필요한데 의사소통 지원의 부재로 인해 이에 대한 제약을 경험하고 있었으며, 학교 구성원과의 회의나 다과 모임 자리에서도 여러 교사가 동시에 말을 하면 알아듣지 못하는 어려움을 경험하고 있었다. 그리고 교무실과 같은 장소에서 이루어지는 비공식적인 대화를 알아듣지 못해 청각장애인 교사 혼자서만 대화에 참여하지 못하는 경우도 있었으며, 다른 교사에 대한 정보를 듣지 못해 동료 교사에게 실수를 하는 일도 발생하고 있었다.

“저를 포함해서 여러 명의 교사가 따로 연구실이 있어요. 그 공간에 있으면 학생들에 대한 이야기를 듣고 싶어요. 농담 그런 것도 그 중에 정보가 있을 거잖아요. 나는 안 들리니까 그냥 업무만 보고 있어야 돼요.(A교사)”

“사방에서 쏟아지는 말 중에서 누구한테 집중을 하고 어떤 말을 들어야 되는지도 모르겠고..... 멍하니 가만히 듣고 어쩌다 알아듣는 건 000습니다예요.(C교사)”

(3) 학교 업무에서의 기회 박탈

의사소통 지원의 미제공으로 인해 학교 업무에서 제약을 경험하고 있었다. 의사소통 지원의 부재로 도전해 보고 싶은 업무에 지원을 하지 못하고 있었으며, 소통의 문제로 돌발상황에 적절한 대처를 하지 못할까봐 주어진 보직을 고사하는 경우도 있었다. 또한 현재 빠른 속도로 변화하는 사회나 교육 현장에 적응하고 양질의 교육을 제공하기 위해서는 전문성을 향상시킬 수 있는 연수에 참여해야 하는데, 통역 지원의 미제공으로 이러한 연수에 참여하지 못하면서 교사로서의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회마저 박탈당하는 경험을 하고 있었다.

“저는 처음에 학생부장을 부탁받았을 때 제가 거절했어요. 할 수가 없다고. 돌발상황이 생겼을 때 어떻게 대처를 하느냐? 소통 문제 때문에. 그냥 안한다고.....(G교사)”

“청각장애 교사에 따라 어려워도 도전을 해보고 싶어하는 교사가 상당히 많아요. 업무의 난이도 때문이 아니라 지원이 안 되기 때문에 못하고 있는 거예요. 안 하는 거랑 못 하는 건 다릅니다.(C교사)”

(4) 학교 업무에 활용하는 번역 프로그램의 한계

청각장애인 교원은 현재 학교 업무를 잘 수행해내고자 여러 번역 프로그램들을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 이러한 프로그램들을 활용해서 교직 업무를

수행하기에는 한계가 있었는데, 음성번역프로그램은 발음이 틀리는 문제를, 소보로 프로그램은 60~70%정도 밖에 번역이 되지 않는 문제를 가지고 있다. 타자를 치면 읽어주는 어플의 경우에는, 발음이 정확하게 산출되는지에 대해 확인을 할 수 없어 활용에 제약이 있는 것으로 나타났다.

“음성 프로그램을 만들어서 사용했는데 저는 몰랐어요. 나중에 다른 선생님이 그 발음이 틀렸대요.(B교사)”

“소보로 프로그램이 나와서 제가 학부모 상담에 어려움이 있으니까 그걸 활용해보고자 했는데 번역이 제대로 안 돼. 부모님이랑 대화하는데 100% 아니고 60, 70%.....(G교사)”

3) 전화 업무로 인해 겪는 다양한 어려움

(1) 즉시성이 요구되는 전화 업무

청각장애인 교원은 전화 업무로 인해 특히 가장 많은 스트레스와 어려움을 경험하고 있었다. 학교 업무 중에는 하루 종일 전화를 통해 처리해야 하는 업무가 많은데, 전화 업무의 경우 사전에 준비할 수 있는 업무가 아닌 경우가 많고 즉각적으로 처리를 해야 하는데 전화 업무 처리 시, 동료교사나 다른 인적지원인이 없을 경우 처리가 불가능해 난감한 상황이 발생하고 있는 것으로 나타났다.

“저는 올해 선생님들이 병가, 연가 쓰시면 시간강사를 구하거나 다른 선생님들한테 연락을 돌려서 아침에 채워 넣어야 하는데 저는 이 업무를 하면서 그렇게 많은 전화 부탁, 그렇게 많은 부탁을 해본 적이 없었거든요.(F교사)”

“옆 동료 선생님한테 전화를 받아달라고 해야 하는데 다 수업을 갔어요. 그런 상황에 되게 난감하고, 어느 때 전화가 올지도 모르고.....(B교사)”

(2) 주체가 되지 못하는 전화 업무

현재 전화 업무의 경우, 청각장애인 교원은 전적으로 다른 사람의 도움을 받아 처리하고 있다. 하지만 다른 사람이 대신 통화를 할 경우, 내용 전체를 전달해주지 않아 대화 내용을 알 수 없는 경우가 많았으며, 전화 상대방에게 궁금한 사항이 있어도 질문을 하지 못하고 있었다. 또한 내용뿐만 아니라 청각장애인 교원의 감정을 전달해야 하는 경우, 감정이 배제된 채 내용만 전달되고 있어 정확한 의도가 전달되지 않는 문제가 발생하고 있었으며, 다른 인적지원인이 전화를 받고 잘못된 대처를 해서 문제가 발생하기도 하였다.

“상대방이 동료 선생님과 전화 통화를 주고받는 과정에서 설명을 쪽 하잖아요. 2분, 3분 주고받아요. 전화 끊고 난 다음에 동료 선생님이 저한테 ‘잘 됐습니다.’ 그게 끝이에요. 그러니까 어떻게 되었는지 잘 모르겠는 거예요.(B교사)”

“요즘에는 학교에 들어갈 때 보안관실을 거쳐서 오는 경우가 있어서 앞에서 주차 문제나 아이가 안 들어간다거나 모든 상황을 다 전화로 연락해요. 저도 전화를 받아야 되는데 제가 통화가 어려웠기 때문에 같이 있었던 특수 실무사가 받았는데 적절한 대처가 안 된 적이 있어요..... 지나고 보니까 이때 통역이 있었다면 원활하게 해결할 수 있는 문제가 교사가 전화를 못 받으니까 다른 사람을 통하고 해결이 안되고.....(E교사)”

(3) 통신중계서비스의 한계

다른 동료 교사에게 부탁하지 않고 전화 업무를 할 때, 청각장애인 교원은 통신중계서비스를 이용하고 있었다. 통신중계서비스는 부탁하지 않고도 독자적으로 업무를 할 수 있다는 점에서 청각장애인 교원들에게 해방감을 주고 있었으나, 여러 문제점들이 발생하고 있었다. 우선 이용자의 증가로 중개사 매칭을 위해서는 긴 시간을 기다려야 하고, 정보를 처리하는데 필요한 시간 지연으로 상대방이 바쁠 경우 끊어버리는 문제가 발생하고 있었으며, 기관에 따라 비밀보장의 문제로 통신중계서비스 이용을 거부하는 경우도 있었다. 따라서 청각장애인 교원들은 통역 지원인이 이 역할을 해 줄 경우 독자적으로 전화 업무를 할 수 있어 크게 도움이 될 것으로 판단하고 있었다.

“요즘은 통신중계서비스라고해서 예전에 비해 제가 독자적으로 연락하는 일이 많아졌어요..... 통신중계서비스를 해보신 분들은 아시겠지만 중개사가 매칭될때까지 기다려야 하고, 5분, 10분 기다리는 일도 많아요.(C교사)”

“교육청에 전화할 때 이용한 적이 있는데 교육청에서는 꺼려해요. 왜냐하면 신원을 모르는 통역하는 사람이 이걸 받고 쳐주기 때문에 교육청 입장에서는 지랑 교육적인 약간 비밀보호도 있는 통화도 해야 하는데.....(E교사)”

4) 맥락파악에 필요한 의사소통 지원

(1) 학생지도에 필요한 정보전달

청각장애인 교원들은 학생지도나 교육에 필요한 정보를 전달받기 위해 의사소통 지원이 필요한 것으로 나타났다. 학생들이 말하고 있는 내용을 전달해주거나, 학생들의 발달 평가를 위해 발화 특성(발음 문제, 말더듬 등)을 있는 그대로 전달해주기를 원했으며, 의사소통을 위한 소리내기(vocalization)나 반향어 등에 대한 정보를 전달받아 학생들 교육에 활용하고자 하였다. 그리고 학교 내·외 활동에서 중요한 학생의

말을 듣지 못하고 있을 경우 이에 대한 전달을 필요로 하고 있었으며, 행동 문제 중재를 위해 수업에 방해될 수 있는 학생의 소리내는 행동에 대한 정보를 전달받아 학생지도에 활용하고자 하였다.

“진단평가 할 때 아이들 발음이나 이런 거 정확히 들어야 되는 부분이 있는데 놓칠 때 옆에서 들으면서 아이가 말하는 걸 정확하게 전달해주셨으면 좋겠어요. 그래야 아이들이 얼마나 발달해 가고 있는지 알 수 있거든요.(E교사)”

“수업을 하다가 잘 못 들었을 때 ‘저 친구가 저렇게 얘기해서 기분이 안 좋은 거 같아요.’ 이런 걸 전달해주면 제가 수업적인 효율이 좋아지잖아요.(F교사)”

(2) 학교 업무수행에 필요한 정보전달

청각장애인 교원들은 학교 업무를 독자적으로 수행해내기 위해 전반적인 학교 업무에서 의사소통 지원을 필요로 하고 있는 것으로 나타났다. 학교 내·외 전화 업무를 위한 통역 지원, 대면·비대면 회의, 연수 및 워크샵에서의 통역 지원, 비교과 활동 시 외부인력과 소통 지원을 필요로 하고 있었다. 그리고 이 외에도 학부모와의 상담이나 교사 간 대화를 위해서도 통역 지원을 필요로 하고 있는 것으로 나타났다.

“수련회 관계자하고 수시로 의논을 해야 하고, 전체 교사들에게도 전화를 해서 공지를 해야 하는데 전화가 어려워 카톡으로 보내요. 확인 안하는 교사는 전화를 해야 해요. 그럴 때 지원이 있었으면 좋겠어요.(B교사)”

“통합선생님과 저희의 관계가 사실 잘 유지가 되려면 의사소통이 원활해야 되는데, 그분들이 하시는 말씀을 잘 못 알아듣겠더라고요..... 그런 부분의 지원도 필요할 거 같아요.(F교사)”

(3) 상황에 맞는 융통성 있는 지원

청각장애인 교원은 주요하게 사용하는 의사소통 수단이 다르다. 따라서 각자 자신이 주요하게 사용하는 의사소통 수단이나 업무 특성·유형에 맞춰서 융통성 있는 의사소통 지원을 요구하고 있었다. 또한 동일한 청각장애인 교원이라고 하더라도 수업 장면이나 상황에 따라서 요구되는 인적지원인의 유형이 달랐으며, 교사에 따라 선호하는 통역지원인의 스타일도 다른 것으로 나타났다. 그리고 필요한 상황에서는, 즉위급한 상황이나 즉각적으로 전달을 해야 하는 상황에서는 의사소통 지원인이 속기+음성통역, 수어+음성통역과 같이 융통성 있는 지원을 해줄 것을 요구하고 있었다.

“체험학습을 할 때 화장실 가고 싶다고 작게 얘기하는 학생 말을 제가 못 들어요. 그러면 대참사가 일어나잖아요. 그럴 때는 통역해주는 분이 수어 통역 말고 빨리 저

한테 말해주시는게 필요해요.(음성통역).(F교사)”

“저는 수어를 쓰는데도 연수나 그럴 때에는 수어통역보다 속기가 더 편한 것 같아요. 수어는 좀 시간이 지나면 잊어버릴 때가 있는데 속기는 보고 다시 볼 수 있으니까.(A교사)”

(4) 의사소통 지원을 위해 필수적인 보조기와 물리적 지원

의사소통 지원 중, 문자 통역 지원을 위해서는 인적지원인만 배치되는 것은 의미가 없으며, 이를 위한 보조기와 프로그램 지원이 필수적으로 요구되는 것으로 나타났다. 속기 지원 시에는 노트북이나 스마트패드와 같은 보조기의 지원이 병행되어야 하며, 웨어타이핑 프로그램을 활용하기 위해서는 프로그램 구입에 대한 지원도 필요한 것으로 나타났다. 또한 의사소통 지원인을 위한 물리적 공간의 지원도 필요한 것으로 나타났는데, 의사소통 지원인이 청각장애인 교사와 같이 근무할 수 있도록 같은 공간의 배치나 책상, 의자와 같은 비품에 대한 지원도 필요한 것으로 나타났다.

“속기 지원을 받을 때 보조기 지원 없이는 무용지물이에요. 반드시 보조기 지원이 있어야해요. 지금은 거의 사비로 구입해서 쓰거나 학교에서 빌려쓰고 있어요.(B교사)”

“속기사 선생님이 저랑 공간이 분리되어 있으면 필요할 때 지원을 받을 수가 없어요. 문자통역사가 오면 연구실 옆에 앉아야 하기 때문에 자리를 마련해줘야 해요. 교실에서도 속기를 할 수 있는 책상과 의자가 필요해요.(F교사)”

3. 의사소통 지원을 위한 효용성 있는 지원 체계 구축

1) 인적지원을 위한 one-stop 시스템 구축

(1) 신청절차의 간소화 및 다양화

청각장애인 교원들은 인적지원인을 신청할 때 전화 외에 다른 방법으로 신청할 수 있는 절차가 필요하다고 하였으며, 청각장애인 교사라면 누구든지 신청할 수 있는 절차가 마련되어야 한다고 하였다. 또한 인적지원 신청 프로그램(또는 앱)을 개발해서 활용할 것을 요구하고 있었는데, 이러한 프로그램(또는 앱)을 통해 교사가 직접 필요한 상황에 맞게 신청하는 과정이 필요하다고 하였다.

“신청 절차가 단순했으면 좋겠어요. 예를 들어 AUD에서는 소통 앱이 있어요. 이

앱으로 문자통역을 사전에 예약할 수 있고, 내가 어떤 현장에서 문자통역을 원하나, 아니면 줌이나 원격으로 통역을 원하는지 할 수 있고, 녹취록 요청도 할 수 있어요. 프로그램이나 앱으로 이렇게 간단하게 신청할 수 있으면 좋을 것 같아요.....(B교사)”

“전담부서를 만들게 되면 신청 창구를 꼭 전화로 하지 않았으면 좋겠어요.(F교사)”

(2) 요구에 맞는 인적지원인 배치

청각장애인 교원들은 교사의 필요(수업, 활동 등)에 따라 의사소통 지원인의 유형을 선택할 수 있고, 요구가 발생할 때마다 신청할 수 있는 시스템 구축이 필요하다고 하였다. 또한 인적지원의 강도에 대해서도 학교·학급 특성, 업무 등에 따라 지원 강도(전일제, 시간제 등)에 대한 요구에 차이가 있으므로, 교사의 요구에 따라 지원 강도를 결정할 수 있는 시스템 구축도 필요하다고 하였다.

“기록을 남겨야 하고 말하는 걸 그대로 전달받아야 하는, 그리고 그 자료를 나중에 또 봐야하는 상황에서는 문자통역을 원하는데, 예를 들어 제가 다른 데 가서 그냥 들어야 하는 현장대화가 있어요. 문화해설사 같이. 그때는 수어통역이 더 나아요. 내가 그때 그때 필요한 통역이 달라서 이것도 자유롭게 신청할 수 있었으면 좋겠어요.(B교사)”

“내가 원하는 어떤 날에는 전일제로 하고 어떤 날은 시간제로 요청을 하는 게 좋지 않을까요.(C교사)”

2) 안정적인 지원을 위한 고용 방안

(1) 인적지원인 고용 및 배치

청각장애인 교원은 현재의 근로지원인 형태로는 전문적인 통역지원인의 배치가 어렵기 때문에 안정적인 지원을 위해서는 교육청에서 장애인교원지원센터를 설립하여 임기제 공무원으로 선발 채용하는 방안이 필요하다고 하였다. 또는 교육청에서 위탁사업의 형태로 운영하는 방안을 제시하였는데 위탁사업의 경우에는 교사가 필요로 하는 인적지원인을 업체에 신청하고, 업체에서 인적지원인을 배치하는 형태로 이루어져야 한다고 하였다. 무엇보다 충분한 인력풀을 확보하는 것이 필요하다고 하였으며, 수어통역사나 속기사와 같이 전문가 자격증이 있는 인적지원인에 대해서는 수당도 고려되어야 할 필요가 있다고 하였다. 그리고 인적지원인에 대한 평가제도를 마련하여 지원에 대해 만족할 시, 이후 우선 배치를 할 수 있도록 하는 시스템 구축이 필요하다고 하였다.

“하나는 서울시 교육청에서 속기사나 수어통역사를 임기제 공무원이든 어떤 교육청 지원으로 채용을 하고 교육청 자체적으로 원스톱 시스템을 구축하는 방법이 있겠고,

또 하나는 교육청이 외부 용역에 위탁해서 업체를 통해서 우리가 원스톱 지원을 받는 방법도 있어요.(B교사)”

(2) 지원 방법의 특수성 인정

청각장애인 교원들은 통역 지원의 특수성을 인정하여 원격 연수 시, 청각장애인 교원과 같은 공간에 있지 않더라도 다른 공간에서 통역을 지원해 주는 것도 동일한 근무로 인정해 주어야 한다고 하였다. 그리고 속기 지원의 경우, 그 특성상 반드시 매 시간마다 휴게 시간을 제공해주어야 한다고 하였다.

“원격 연수를 할 때 다른 곳에서 속기를 해주는 것도 인정하는 게 필요해요. 공간상의 분리가 있더라도 같은 공간에 없어도 통역 지원은 가능해요. 이런 지원도 근무의 한 형태로 인정해 줘야 해요(G교사)”

“속기는 계속 칠 수는 없고, 쉬는 시간은 꼭 드러야 하고 이걸 우리 선생님들도 알고 계셔야 해요.(B교사)”

4. 실효성 있는 인적지원인의 활용 방안 구축

1) 학교현장에 적합한 사전교육의 필요

(1) 인적지원인에 대한 사전교육

학교현장에서의 교육업무 지원이라는 특수성에 기반하여 사전에 인적지원인을 대상으로 한 교육이 필요하다고 하였다. 이를 위해서는 교육청 자체에서 교육 매뉴얼을 제작해서 학년이 시작되기 전 2월경에 인적지원인을 대상으로 교육이 실시되어야 한다고 하였다. 사전교육 내용으로는 학교 환경에 대한 이해와 인적지원인의 업무에 대한 세세하면서도 구체적인 교육이 필요하다고 하였으며, 교사마다 요구하는 업무 지원 내용이 상이할 수 있으므로 학기 시작 전 인적지원인과 해당 교사의 1:1 사전 모임도 필요하다고 하였다.

“학교 교육 현장이라는 독특한 환경에서의 업무는 어떻게 되는가의 매뉴얼은 교육청이 자체적으로 가지고 있어야 될 것 같아요..... 근무지 외 출장을 갈 경우, 방학 때 연수를 받아야 되는 경우에 대한 업무 지침 매뉴얼도 따로 있어야 될 것 같고요.(B교사)”

“채용 후에 그분들 교육을 해서 최소한 학교 상황에서 알아야 되는 전문적인 용어나 아니면 지켜야 될 에티켓 이런 것에 대해서 미리 사전에 교육을 받고 와서 해주면 좀 더 도움이 되지 않을까.(E교사)”

(2) 학교 구성원들에 대한 사전교육

통역 지원이라는 특수성을 이해시키고, 인적지원인에 대한 부적합한 행동을 예방하기 위해 학교 구성원들에 대한 사전교육이 필요하다고 하였다. 통역 지원의 경우, 청각장애인 교사 외에 다른 외부인인 인적지원인이 학교 구성원의 대화를 듣고 이를 문서(속기 자료 등)로 남기기 때문에 기록에 대해 불편함을 토로하는 경우도 있었다. 이에 대해 통역 지원은 개인정보보호에 저촉되지 않음을 안내하고, 통역 자료는 폐기됨을 안내할 필요가 있다고 하였다. 또한 다른 교원들이 청각장애인 교원의 인적지원인에게 개인적 업무를 지시해서는 안 되며, 통역 지원인이 불편해할 수 있는 농담이나 행동을 해서도 안 된다는 것을 안내해야 한다고 하였다.

“전체 학교 교직원에게 통역사가 어떤 일로 왔고, 통역사 배려를 어떻게 해야 되고 우리가 하는거에 대한 타이핑이 이거는 개인정보보호에 저촉되지 않는 걸 학교 동료 교직원한테 연수를 해야 할 것 같아요.(B교사)”

2) 인적지원인에 요구되는 직업 윤리

(1) 전문성 침해 주의

통역 지원인의 역할은 주관적인 개입 없이 중간 전달자의 역할에만 충실해야 한다고 하였다. 즉, 청각장애인 교사의 ‘귀’가 되어주는 역할을 해야지, 해석이나 판단을 해서는 안 된다고 하였다. 통역 지원인은 있는 그대로 정보를 전달하는 역할이고, 그에 대한 해석이나 판단은 교사의 몫이라고 하였다. 또한 학생들과의 개별적 교류는 교육에 방해될 수 있어 지양해 줄 것을 요구하였다.

“교사 고유의 업무와 권한, 상담, 지도, 수업 평가 이렇게 교사 고유의 권한이 많아요. 그걸 옆에서 지원하는 거지 이분들이 주가 되는게 아니기 때문에 개인적인 의견보다는 구체적인 사실을 전달하는 데 치중하는 게 맞다고 생각해요.(E교사)”

“저 같은 경우에는 애들에 대해서 직접적으로 중개를 하시기보다는 저를 거쳐서 해줬으면 좋겠다고 말을 해봤는데 그 기준, 선은 만들어가는 과정이 필요해요. 같이 하다 보면 이 선생님은 좋은 의도로 했지만 제 입장에서는 이거까지 안 해줘도 되는데 그런 게 나올 수 있거든요.(F교사)”

(2) 윤리적 태도

인적지원인은 근무 시작 전, 비밀보장서약서를 반드시 작성하고 누설을 금지하는 것에 대해 문서로 명시화하는 것이 필요하다고 하였다. 또한 문자통역 자료는 반드시 삭제해야 하며, 이에 대해서도 누설하는 것을 금지하도록 문서화하는 것이 필요하다고 하였다.

“수어통역사, 속기사도 서약서 반드시 쓰고 외부로 누출되지 않게 철저히 해야 할 것 같아요.(G교사)”

IV. 결론 및 제언

본 연구에서는 청각장애인 교원들이 의사소통 지원의 부재로 인하여 학교 현장에서 겪는 어려움은 무엇이며 그들이 가지고 있는 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 구체적으로 요구하는 바는 무엇인지, 또한 의사소통지원체계를 구축하기 위한 당사자로서의 요구는 무엇인지에 대해 탐색하고자 하였다. 연구 결과를 바탕으로 청각장애인 교원에게 있어 의사소통 지원이 지니는 의미를 중심으로 논의하고자 한다.

우선 청각장애인 교원들은 의사소통을 위한 인적지원을 받아본 경험 자체가 거의 없었다. 이에 인터뷰를 처음 시작할 때에는 “나는 지원을 받아 본 경험이 없어서.....” 라고 쉽게 의견을 제시하지 못하기도 하였다. 수업과 학생을 지도하는 상황에서 어떤 지원이 필요한가를 질문하였을 때에도 지원을 받는 장면이 상상되지 않는다고 이야기하기도 하였다. 청각장애인 교원들은 의사소통 지원의 부재로 여러 어려움을 경험하고 있으면서도 인적지원을 신청할 수 있다는 정보조차 모르고 있는 경우가 많았으며, 이러한 정보조차도 귀가 들리지 않음으로 인해 전달받지 못하는 한계가 있다고 하였다. 즉, 장애 유형별 차별적 지원과 명확하게 제공되지 않는 지원 절차나 방법들이 청각장애 교사로 하여금 지원의 문턱조차 넘지 못하게 하는 상황을 만들고 있다.

이러한 의사소통 지원의 부재는 청각장애인 교원에게 심리적 스트레스를 가중시키고 있으며, 교사로서의 효능감을 낮추는 원인이 되고 있다. 학교라는 공간은 하루 대부분의 시간을 학생, 동료 교사를 포함하여 다른 사람과 소통을 하면서 지내야 한다. 하지만 의사소통 지원 없이 청각장애 교사는 정확히 들을 수가 없고, 청각장애 교사가 가지고 있는 다른 능력과는 상관없이 귀를 통해 듣고 처리해야 하는 업무를 독자적으로 처리하지 못함으로 인해 오는 좌절감이 매우 크게 작용하고 있다(서유경, 안성우, 2021; 임민섭, 2010). 매일 아침 출근에서부터 퇴근까지 부탁이 일상이 되고, 부탁을 하기 위해서는 착한 사람이 되어야 한다는 생각을 가지고 있는 청각장애인 교원들은 장기간 이러한 상황에 놓여지면서 불안과 긴장도 높아졌지만 무기력감과 낮은 자존감을 보이기까지 하고 있다.

이는 장애로 인한 낙인의 특성에 대한 부정적 평가를 본인이 인정하며 스스로에게 이 낙인을 부여하게 되는 내재화된 낙인의 장면을 보여준다고 볼 수 있다(허수빈, 2022; Corrigan et al., 2005). 이러한 내재화된 낙인은 사회적 낙인을 통해 발전해나

가게 되며, 자아존중감에 부정적 영향을 미치고 중요한 목표를 시도조차 못하는 등의 행동적 측면에도 영향을 미친다고 하였다. 이는 다른 장애인 교원에게서도 나타나는 양상이지만(안제영, 2023; 조보람, 2015), 본 연구에 참여한 청각장애인 교원 중에서도 의사소통의 어려움으로 보직을 고사하는 교사도 있었으며, 도전하고 싶은 업무가 있어도 지원하지 못하고 있는 교사도 있었다.

하지만 연구에 참여한 청각장애인 교원들이 공통적으로 주장하는 것은 의사소통 지원만 이루어진다면 독립적으로 모든 업무를 처리할 수 있다는 것이었다. 인적지원을 경험한 청각장애 교사도 의사소통 지원을 통해 더 이상 다른 교사에게 부탁을 하지 않아도 된다는 사실에 스트레스가 많이 줄었고, 교사로서의 효능감도 높아졌다고 하였다. 청각장애인 교원들은 의사소통 지원을 요구하면서 동료 교사나 다른 사람의 선의에 의해서가 아닌 제도적인 차원에서의 지원을 통해 당당하게 교사로서 학교생활을 하고 싶다고 하였다. 즉, 학생지도나 학교 업무와 관련된 맥락을 파악할 수 있는 정보를 전달만 해준다면 교사로서의 업무 수행능력이 훨씬 더 향상될 수 있을 것으로 보고 있으며, 이를 통해 장기간 누적된 스트레스나 낮은 자존감을 회복할 수 있을 것이라고 하였다(권순우, 2013).

이를 위해서는 당사자인 청각장애인 교원의 의사가 반영된 의사소통지원체계가 구축되어야 한다고 하였다. 현재의 제도하에서는 청각장애인 교원에게 적합한 전문적인 인적지원인(수어통역사, 속기사)이 제공되기 어렵기 때문에 교육청이 주체가 되어 인력풀과 시스템을 관리할 필요가 있다고 하였다. 그리고 청각장애인 교원이라면 누구든 언제나 필요에 의해 의사소통 지원을 신청하고 지원받을 수 있는 시스템이 구축되어야 한다고 하였으며, 청각장애라는 독특성을 고려하여 인적지원인의 유형과 지원 강도, 지원 방법에 있어 다양성을 인정해주는 것이 필요하다고 하였다. 또한 실효성 있는 지원을 위해서는 인적지원인과 장애인 교원 간에 다툼이나 문제가 발생하지 않도록 아주 세세한 업무 매뉴얼을 제작해 인적지원인에게 교육할 필요가 있다고 하였으며, 이에 더해 통역 지원에 대한 학교 구성원들의 이해를 도모하기 위한 인식 개선 교육도 필요하다고 하였다.

장애인 교원에 대한 편의 제공은 그들이 누릴 수 있는 정당한 권리이다. 청각장애인 교원들이 교사로서 교육에 전념할 수 있도록 하기 위해서는 그들의 요구에 기반한 의사소통지원체계가 마련되고 시행되어야 할 것이다(박정현 외, 2020). 장애인 교원은 존재만으로도 특수교육에 있어 커다란 성과이자 나아가 통합된 사회를 반영하는 모델이 될 수 있을 것이다. 비단 청각장애인 교원뿐만 아니라 우리나라에서 한 명의 교사로서 열심히 일하고 있는 모든 장애인 교원들이 빛을 발할 수 있도록 그들을 위한 실효성 있는 지원 체계가 마련되고 시행되어야 할 것이다.

본 연구는 청각장애인 교원의 의사소통 지원에만 초점을 두고 당사자 관점에서 심도 있는 논의가 이루어졌다는 데에 그 의의가 있으며, 청각장애인 교원의 의사소통

지원체계 구축을 위한 기초 자료로써 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

하지만 특정 지역의 소수의 청각장애인 교원을 대상으로만 연구가 이루어졌기 때문에 추후 연구에서는 각 시·도교육청 소속별로 청각장애인 교원들의 의사소통 지원의 경험이나 의사소통 지원을 위한 요구를 조사해 볼 필요도 있겠다. 또한 청각장애인 교원의 요구를 기반으로 의사소통지원체계를 구축한 후, 실제 교육 현장에 적용해보고 그 실효성에 대해 검토할 필요도 있겠다.

참고문헌

- Ahn, J. Y. (2023). A case study on the perceptions and expectations of promotion systems among secondary school teachers with disabilities. Master's Thesis, Graduate School of Education, Korea University.
[안재영 (2023). 승진제도에 대한 장애인 중등교원의 인식과 기대에 관한 사례연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.]
- Baek M. (2023.01.12.). Frustration due to lack of communication convenience, hearing impaired teachers seek human rights. Retrieved on January, 12, 2023, from Able News Web:<https://www.ablenews.co.kr>
- [백민 (2023.01.12.). 의사소통 편의 없어 분통, 청각장애 교원들 인권위로. <https://www.ablenews.co.kr>에서 2023.01.12. 인출]
- Corrigan, P. W., Watson, A. C., Byrne, P., & Davis, K. E. (2005). Mental illness stigma: Problem of public health or social justice?. *Social Work, 50*(4), 363-368.
- Heo, S. B. (2022). Development and validation of the internalized stigma scale for individuals with physical disabilities. Master's thesis, Graduate School of Catholic University.
[허수빈 (2022). 신체장애인의 내재화된 낙인 척도 개발 및 타당화. 가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.]
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 196-205.
- Hong, J. Y. (2018). Conflicts experienced in adapting to the teaching profession by newly appointed teacher with blind working at a school for students with intellectual disabilities. *Journal of Special Education: Theory and Practice, 19*(2), 235-262.
[홍재영 (2018). 지적장애학교 초임 전맹교사의 교직 적응과정에서 나타난 갈등. *특수교육저널: 이론과 실천, 19*(2), 235-262.]
- Im, M. S. (2010). A qualitative study on the teaching practice of deaf teachers in schools for the deaf. *Korean Journal of Hearing and Language Disorders Education, 1*(1), 43-67.
[임민섭 (2010). 농학교에서 농교사의 교직수행에 관한 질적 연구. *한국청각·언어장애교육연구, 1*(1), 43-67.]

- Jeong, S. J., & Lee, M. S. (2021). The teaching adaptation experience of novice elementary special education teachers for students with physical disabilities in teaching profession. *Korean Journal of Physical of Physical, Multiple, & Health Disabilities*, 64(2), 95-111.
[정수진, 이미숙 (2021). 초임 지체장애 초등특수교사의 교직 적응 경험. *지체·중복·건강장애연구*, 64(2), 35-111.]
- Ji, S. B. (2023.01.12.). 35% of teachers with hearing impairments unable to receive communication support... Korean educational corps claims “Discrimination against individuals with disabilities” . Retrieved on January, 12, 2023, from Education Plus Web: <https://www.edpl.co.kr>
[지성배 (2023.01.12.). 청각장애인 교원 35%, 의사소통 지원 못 받아... 장교조 “교육청이 장애인 차별” . <https://www.edpl.co.kr>에서 2023.01.12. 인출]
- Jo, B. R. (2015). School life of teachers with visual and physical disabilities. Master’s thesis, Cheongju National University of Education.
[조보람 (2015). 시각 및 지체 장애인 교원들의 학교생활. 청주교육대학교 교육대학원 석사 학위논문.]
- Jo, Y. H., & Seo, D. M. (2011). Teaching experience of secondary school teachers with visual and physical disabilities. *Disability and Employment*, 21(4), 5-31.
[조윤화, 서동명 (2011). 시각 및 지체장애 중등교원의 교직 경험. *장애와 고용*, 21(4), 5-31.]
- Kangbuk News. (2023.02.14.). Representative proposal by congressman Jung Cho-lip: ‘Ordinance for the promotion of communication rights for people with disabilities in Gangbuk-gu, Seoul’ Enacted. Retrieved on February, 14, 2023, from Seoul Kangbuk News Web: <http://www.igangbuk.com>
[강북신문 (2023.02.14.). 정초립 의원 대표발의 ‘서울시 강북구 장애인 의사소통 권리증진 조례’ 제정. <http://www.igangbuk.com>에서 2023.02.14. 인출]
- Kim, D. I., Hong, S. D., Eom, M. K., & Kim, L. K. (2016). Study on system improvement measures and additional support systems for expanding employment of teachers with disabilities. Sejong: Ministry of Employment and Labor.
[김동일, 홍성두, 엄문경, 김라경 (2016). 장애인 교원 확대를 위한 제도 개선 방안 및 추가 지원 제도 연구. 세종: 고용노동부.]
- Kim, E. A. (2006). Expansion strategies for employment of teachers with disabilities. Seongnam: Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, Employment Development Institute.
[김언아 (2006). 장애인 교원 임용 확대 방안. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.]
- Kim, H. H., Song, H. M., CHi, M. H., & Lee, Y. S. (2021). Exploring the post-pandemic changes in schools experienced by teachers of the deaf and related issue of necessary support. *Korean Education Inquiry*, 39(1), 159-184.
[김환희, 송혜미, 지명희, 이영선 (2021). 청각장애 교사가 경험한 팬데믹 이후 학교에서의 변화와 지원요구 탐색. *한국교육문제연구*, 39(1), 159-184.]
- Kim, K. H. (2015). Perception of elementary school teachers and parents regarding the

- employment of teachers with disabilities. *Journal of Developmental Disabilities, 19*(3), 75-99.
- [김기홍 (2015). 장애인 교사의 임용에 대한 초등학교 교사와 학부모들의 인식. **발달장애연구, 19**(3), 75-99.]
- Kim, R. K. (2019). An image of teachers with disabilities recognized by parents in general elementary school. *The Journal of Special Children Education, 21*(2), 23-52.
- [김라경 (2019). 일반초등 학생 학부모가 인식한 장애인 교사의 이미지. **특수아동교육연구, 21**(2), 23-52.]
- Kim, Y. G., & Kim. C. J. (2019). A case study on the teaching practicum of the deaf pre-teachers. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science, 58*(3), 17-33.
- [김용규, 김춘중 (2019). 농인 예비교사의 체육교과 교육실습 사례 연구. **특수교육재활과학연구, 58**(3), 17-33.]
- Koh, H. J., Kim, B. K., & Park, Y. J. (2021). Rethinking ways to promote the work adjustment of teachers with disabilities. *The Journal of Special Children Education, 23*(4), 141-165.
- [고혜정, 김병건, 박유정 (2021). 장애인 교원 임용확대 및 지원을 위한 방안 제고. **특수아동교육연구, 23**(4), 141-165.]
- Kwon, J. H. (2023.07.07.). Communication support for teachers with hearing impairments reflected, Seoul Metropolitan Office of Education Welcomes Supplementary Budget Approval. Retrieved on July, 7, 2023, from Able News Web: <https://www.ablenews.co.kr>
- [권중훈 (2023.07.07.). 청각장애 교원 의사소통지원 반영, 서울교육청 추경 통과 ‘환영’ . <https://www.ablenews.co.kr>에서 2023.07.07. 인출]
- Kwon, S. W. (2013). A case study on the professional adaptation of teachers with hearing impairments. *Journal of Speech-Language Pathology, 22*(4), 181-206.
- [권순우 (2013). 청각장애교사의 교직생활 적응에 대한 사례 연구. **언어치료연구, 22**(4), 181-206.]
- Lee, J. Y., & Kang, C. W. (2017). A study on the teaching experience of deaf teachers working in schools and special classes for intellectual disabilities. *Korean Journal of Hearing and Language Disorders Education, 8*(1), 25-50.
- [이재연, 강창욱 (2017). 지적장애 특수학교 및 특수학급에 근무하는 농인 교원의 교직수행 경험에 대한 연구. **한국청각·언어장애교육연구, 8**(1), 25-50.]
- Lee, M. H., & Won, G. J. (2012). A qualitative study on the teaching experience of blind visually impaired teachers and staff in schools for intellectual disabilities. *Special Education Research, 19*(2), 55-78.
- [이명희, 원길재 (2012). 정신지체특수학교에서 전맹인 시각장애교사와 교직원들이 겪었던 교직 경험에 대한 질적 연구. **특수교육연구, 19**(2), 55-78.]
- Lee, W. H., Yang, S. G., & Kwak, S. C. (2019). A phenomenological study on the meaning of teaching through the lived experience of a special education teacher with physical disabilities. *Journal of Physical, Multiple, and Health Disabilities Research, 62*(4), 35-66.

- [이원희, 양승국, 광승철 (2019). 지체장애가 있는 한 특수교사의 생활세계를 통한 교직의 의미에 대한 현상학적 연구. *지체·중복·건강장애연구*, 62(4), 35-66.]
- Ministry of Education (2022). 2022 Special education statistics. Sejong: Ministry of Education.
- [교육부 (2022). 2022 특수교육통계. 세종: 교육부]
- Ministry of Education (2022). Personnel management regulations of the ministry of education. Sejong: Ministry of Education.
- [교육부 (2022). 교육부 인사운영규정. 세종: 교육부.]
- Ministry of Education (2022). Support measures for creating conditions for dedicated education of teachers with disabilities. Sejong: Ministry of Education.
- [교육부 (2022). 장애인 교원 교육전담 여건 지원방안 사업. 세종: 교육부.]
- Park, J. H., Chung, E. K., Kang, K. Y., & Park, W. J. (2020). Professionals perceptions on communication access services for deaf and hard of hearing people: Focusing on sign language interpreting and communication access realtime translation services. *The Journal of Special Education: Theory and Practice*, 21(4), 1-29.
- [박정현, 정은경, 강기영, 박원진. (2020). 청각장애인을 위한 의사소통 지원 서비스의 문제점과 개선방안에 대한 전문가 인식 연구: 수어통역 및 문자통역을 중심으로. *특수교육저널: 이론과 실천*, 21(4), 1-29.]
- Park, K. O., & Seo, S. J. (2017). Challenges and support needs in the adaptation process of special education teachers for individuals with physical and brain disabilities. *Journal of Special Education Rehabilitation Science*, 56(1), 203-226.
- [박경옥, 서선진 (2017). 지체 및 뇌병변 장애인 특수교육 교원이 겪는 교직 적응 과정에서의 도전과 지원 요구. *특수교육재활과학연구*, 56(1), 203-226.]
- Seo, Y. K., & Ahn, S. W. (2021). The effect of self-efficacy on life satisfaction of individuals who are deaf and hard-of-hearing: Focused on the mediating effect of interpersonal relationships. *The Journal of Special Education: Theory and Practice*, 22(2), 181-201.
- [서유경, 안성우 (2021). 청각장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향: 대인관계의 매개효과를 중심으로. *특수교육저널: 이론과 실천*, 22(2), 181-201.]
- Shim, J. Y., Kwak, J. R., Nam, Y. H., & Yoon, K. I. (2015). Strategies for improving the employment rate of individuals with disabilities in educational offices: Focusing on teachers with disabilities. Seongnam: Korea Employment Agency for Persons with Disabilities, Employment Development Institute.
- [심진예, 광정란, 남용현, 윤경인 (2015). 교육청의 장애인 고용률 제고 방안: 장애인 교원을 중심으로. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.]
- Shin, Y. S., & Cha, H. M. (2021). A Study on the teaching experience of general school teachers for visually impaired students in the COVID-19 era. *Journal of Visual Impairment Research*, 37(1), 43-62.
- [신연서, 차향미 (2021). 코로나 19 시대의 일반학교 시각장애 교사의 교직경험 연구. *시각장애연구*, 37(1), 43-62.]

<국문 초록>

청각장애인 교원 의사소통지원체계 구축 방안 연구: S시 교육청 소속 청각장애인 교원을 중심으로

이 현 정 · 김 원 호 · 김 소 라

[목적] 본 연구는 청각장애인 교원의 의사소통 지원 및 의사소통지원체계에 관한 구체적인 요구를 알아 보는데 그 목적이 있다. **[방법]** 이를 위하여 S시 교육청 소속의 청각장애인 교원 7명을 대상으로, 총 2회에 걸쳐 FGI를 실시하였다. **[결과]** 면담을 통해 분석된 자료는 4개 주제, 10개 범주, 21개의 하위범주가 도출되었으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 청각장애인 교원은 인적지원의 경험이 거의 부재했으며, 인적지원을 받을 수 있는 균등한 기회와 절차 및 방식을 요구하였다. 둘째, 청각장애인 교원은 의사소통 지원의 부재로 인해 누적된 심리적 스트레스를 경험하고 있었으며, 낮은 교사 효능감을 보이고 있었다. 특히 전화 업무로 인해 다양한 어려움을 경험하고 있었으며, 독립적인 업무수행을 위해 맥락과약에 필요한 의사소통 지원을 요구하였다. 셋째, 청각장애인 교원은 효율성 있는 의사소통지원체계가 구축될 필요가 있다고 하였으며, 인적지원을 위한 one-stop 시스템이 구축되어야 한다고 하였다. 마지막으로 실효성 있는 인적지원인의 활용 방안이 구축될 필요가 있다고 하였으며, 이를 위해서는 사전교육이 반드시 필요하다고 하였다. **[결론]** 청각장애인 교원도 제도적으로 인적지원을 받아야 하며, 청각장애인 교원의 요구에 맞는 의사소통 지원이 이루어져야 할 것이다. 또한 실질적인 지원이 이루어지기 위해서는 청각장애인 교원의 요구에 적합한 의사소통지원체계가 마련되어야 할 것이다.

주제어 : 청각장애, 교사, 의사소통지원체계, 인적지원, 초점집단면담

논문 접수(Received): 2023. 11. 09. / 심사 시작(Examined): 2023. 11. 09. / 게재 확정(Accepted): 2023. 12. 07.