creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

교육학 석사 학위논문

장애감수성 형성을 위한 박물관·미술관 전문인력 교육 구성요소 타당성 탐색

2022년 8월

서울대학교 대학원

협동과정 특수교육전공

홍 해 지

장애감수성 형성을 위한 박물관·미술관 전문인력 교육 구성요소 타당성 탐색

지도교수 김 동 일

이 논문을 교육학 석사 학위논문으로 제출함
2022년 8월

서울대학교 대학원
협동과정 특수교육전공
홍 해 지

홍해지의 석사 학위논문을 인준함
2022년 8월

위 원 장 _____ (인)

부위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

국문초록

본 연구는 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성을 위한 교육 프로그램의 구성요소와 타당성을 탐색하고자 델파이 조사를 실시하였다. 먼저, 문헌 및 사례조사를 통해 이론적 토대인 장애인과 포용적 박물관·미술관에 대한 담론들, 박물관·미술관 직원과 장애 이해교육에 대한 내용을 살펴보았다. 다음으로 박물관·미술관 직원, 특수교사와 장애인 관람객을 대상으로 초점집단면담(FGI)과 일대일 심층 면담을 실시하여 교육에 대한 요구를 조사하였다. 문헌 및 사례조사와 면담을 통한 요구조사 결과를 바탕으로 델파이 조사 도구를 개발하고, 박물관·미술관과 장애분야 전문가 17명을 대상으로 2차례의 델파이 조사를 실시하였다. 델파이 조사 결과, 2개의 차원과 4개의 핵심요소, 61개의 내용 요소가 최종적으로 도출되었으며, 이를 바탕으로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 대상, 구성, 방법, 개발 및 운영 시 고려사항을 제시하였다.

장애감수성 형성을 위한 박물관·미술관 직원 대상 교육의 가장 우선적인 목표는 기관과 조직 차원에서의 장애인 접근성 향상 정책을 마련하고 실천하는 것이다. 교육의 대상은 기관장과 부서장 및 관리자, 실무자 등 전 직원이며, 직원의 직급과 담당하는 업무 영역의 특수성을 반영하여 세부 교육내용의 주력사항을 다르게 적용할 필요가 있다. 교육의 구성은 공통교육과 심화교육으로 구분하여 '공통교육-장애에 대한 인식 고취', '공통교육-조직적 공감대 형성과 실천', '심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해', '심화교육-업무 영역별 역량 강화'의 4가지 영역을 제안하였다. 교육의 방법은 장애인과 비장애인이 상호작용하며 서로를 이해하는 체험 및 활동 중심의 방식이 효과적이다. 마지막으로 교육 개발 및 운영 시 교육 내용과 업무와의 연계성을 가장 중요하게 고려해야하며, 전문성을 갖춘 강사 섭외에 중점을 둘 필요가 있다.

본 연구는 향후 박물관·미술관 직원 대상 장애이해교육 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 본 연구를 시작으로 관람객 중심 직무교육 설계의 기반을 마련하며, 박물관·미술관의 장애인 접근성 향상과 장애인을 포함한 우리사회 소수자 관람객 연구가 확장될 수 있기를 기대한다.

주요어 : 박물관·미술관, 포용적 박물관, 전문인력, 장애감수성,
장애이해교육, 델파이 연구
학 번 : 2020-23515

목 차

I. 서론 ····· 1
1. 연구의 목적 및 필요성 ····· 1
2. 연구 문제 ····· 4
3. 용어의 정의 ····· 4
1) 박물관·미술관 전문인력 ····· 4
2) 장애감수성 형성 교육 ····· 5

II. 이론적 배경 ····· 6
1. 박물관·미술관과 장애인 ····· 6
1) 장애인의 문화적 권리와 문화예술향유 ····· 6
2) 포용적 박물관·미술관으로의 사회적 흐름 ····· 13
3) 장애 문화적 모델 실현 장소로의 박물관·미술관 ····· 18
2. 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 ····· 26
1) 박물관·미술관 직원의 역할과 장애이해 중요성 ····· 26
2) 박물관·미술관 직원의 직무교육과 장애이해교육 ····· 33
3) 박물관·미술관 직원의 장애이해교육 사례 ····· 39

III. 연구방법 ····· 43
1. 연구의 절차 ····· 43
2. 연구 참여자 구성 ····· 44
3. 조사 도구 개발 ····· 46
1) 면담 실시 및 결과 분석 ····· 46
2) 차원 및 핵심요소 설정 ····· 50
3) 델파이 조사지 구성 및 내용 ····· 53
4. 자료 수집 및 분석 ····· 55
1) 자료 수집 ····· 55
2) 자료 분석 ····· 56

IV. 연구결과 ····· 57
1. 교육 목표와 고려사항 ····· 57
1) 교육의 목표 ····· 57
2) 교육의 대상 ····· 58
3) 교육의 구성 (차원-핵심요소) ····· 59
4) 교육의 방법 ····· 60
5) 교육 개발 및 운영 시 고려사항 ····· 61
2. 교육 내용체계 ····· 62
1) 1차 델파이 조사 결과 ····· 62
2) 2차 델파이 조사 결과 ····· 69

V. 논의 및 결론 ····· 78
1. 논의 및 결론 ····· 78
2. 연구의 제한점 및 제언 ····· 83

참고문헌 ····· 87
부록 ····· 99
Abstract ····· 117

표 목 차

<표 II-1> 박물관·미술관 장애인 접근성 강화 가이드라인 ····· 16
<표 II-2> ICOM, AAM, MA의 박물관·미술관 세부 직종 ···· 28
<표 II-3> 2022년도 국립중앙박물관 사이버교육 개설교과목 ····· 34
<표 II-4> 장애인식개선교육의 문제점 ····· 39
<표 II-5> 호주박물관 장애인 접근성 직원교육 내용과 방향 ··· 40
<표 III-1> 델파이 조사 참여자 정보 ····· 45
<표 III-2> 델파이 조사 도구 개발 면담 참여자 ····· 46
<표 III-3> 델파이 조사 도구 개발 면담 분석 결과 ····· 47
<표 III-4> 박물관·미술관 직원의 장애감수성 교육 차원과 핵심요소 ····· 50
<표 III-5> 델파이 조사 문항 초안 ····· 51
<표 III-6> 델파이 조사지 구성 및 내용 ····· 54
<표 IV-1> 교육의 목표 중요도 조사 결과 ····· 58
<표 IV-2> 교육의 대상 중요도 조사 결과 ····· 59
<표 IV-3> 교육의 구성 적합도 조사 결과 ····· 60
<표 IV-4> 교육의 방법 선호도 조사 결과 ····· 61
<표 IV-5> 교육 개발 및 운영 시 고려사항 중요도 조사 결과 ····· 62
<표 IV-6> 1차 델파이 조사 '장애에 대한 인식 고취' 결과 ···· 63
<표 IV-7> 1차 델파이 조사 '조직적 공감대 형성과 실천' 결과 ··· 64
<표 IV-8> 1차 델파이 조사 '다양한 장애 유형에 대한 이해' 결과 ··· 65
<표 IV-9> 1차 델파이 조사 '업무 영역별 역량 강화' 결과 ···· 66
<표 IV-10> 1차 델파이 조사 결과 수정·보완 문항 ····· 68
<표 IV-11> 2차 델파이 조사 '장애에 대한 인식 고취' 결과 ···· 70
<표 IV-12> 2차 델파이 조사 '조직적 공감대 형성과 실천' 결과 ····· 71
<표 IV-13> 2차 델파이 조사 '다양한 장애 유형에 대한 이해' 결과 ····· 72
<표 IV-14> 2차 델파이 조사 '업무 영역별 역량 강화' 결과 ···· 73
<표 IV-15> 2차 델파이 조사 결과 수정·보완 문항 ····· 74
<표 IV-16> 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 구성요소 ···· 75

그 림 목 차

[그림 II-1] 국립중앙박물관 세계문화관 촉각전시물 및 점자 자료 …… 17
[그림 II-2] 국립현대미술관 장애인 대상 교육 …… 18
[그림 II-3] 국립중앙박물관 조직 및 업무 …… 29
[그림 II-4] 국립현대미술관 조직 및 업무 …… 29
[그림 II-5] 문화체육관광부 나라배움터 <인식의 새로고침> … 38
[그림 II-6] 국립현대미술관 직원 대상 <대체 텍스트(Alt-text) 워크숍> … 41
[그림 II-7] 서울시립미술관 <모두의 미술관을 위한 문화접근성 향상 직원교육> …… 42
[그림 III-1] 델파이 조사 절차 …… 44

I. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

다양성을 포용하는 현대 사회의 흐름에 따라 장애인의 문화 활동에 대한 관심과 중요성이 대두되고 있다. 1948년 국제연합(UN)의 '세계인권선언'과 1968년 유네스코(UNESCO)의 '국제문화협력의 원칙에 관한 선언'을 통해 인간의 보편적 권리로써 문화권이 제시된 이후, 인권의 측면에서 장애인의 문화생활과 예술을 향유할 권리가 중요하다는 인식이 확산되었다. 또한 이를 바탕으로 우리나라에서도 「문화기본법」, 「문화예술진흥법」, 「문화예술교육지원법」, 「장애인복지법」, 「장애인차별금지법」 등에서 장애인의 문화적 권리를 위한 법적, 제도적 기반이 마련되었다.

이러한 장애인의 문화예술향유는 개인의 삶의 질을 높이고, 장애인이 사회 구성원과 소통하며 자립할 수 있는 역량을 키우는데 도움이 된다는 점에서 큰 의미를 가진다. 장애인은 문화예술 활동 및 참여를 통해 내면의 행복감과 삶의 만족감을 느끼고, 타인과 소통하며 지역사회에 참여할 기회를 얻을 수 있다. 이와 같이 장애인에게 문화예술 활동이 개인적 측면에서 정신적, 신체적 건강에 도움을 주고 사회공동체의 측면에서 긍정적 영향을 미친다는 점이 여러 연구를 통해 보고되고 있다(이수빈, 한경아, 2020; 옥정달, 유장순, 2018; 정병은, 2016; 한지현, 심경순, 2016; 이문화, 2014; 강윤경, 박정현, 2013; 오혜경, 2005).

그러나 그 중요성에 비하여 장애인의 문화예술 향유 현황은 매우 저조하다. 2017년 장애인의 문화예술 관람률은 약 6.4%로, 비슷한 시기인 2018년 전체 국민의 문화예술 행사 관람률인 81.5%와 비교해 장애인의 문화향유 실정이 보편적인 국민의 평균 수준에 훨씬 미치지 못하는 것으로 나타났다(문화체육관광부, 2018; 김성희 외, 2017). 이는 이미 우리 사

회에 장애인의 문화적 권리에 대한 인식이 뿌리내리고 있고, 이를 위한 법적, 제도적 기반이 마련되었음에도, 여전히 장애인의 일상에 문화예술의 문턱이 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 장애인의 삶에 밀접하게 문화예술이 자리 잡기 위해서는 보다 실효성 있는 문화예술현장의 실천적인 노력이 요구된다.

한편, 박물관·미술관의 사회적 포용과 다양성에 대한 논의가 고조되면서 장애를 지닌 관람객의 박물관·미술관 접근성 향상과 경험에 대한 관심이 증가하고 있다. 박물관학자 리차드 산델(Richard Sandell)은 박물관·미술관이 사회적 약자와 주류 문화에서 배제된 우리사회 다양한 구성원들의 삶에 긍정적인 영향을 미치며, 나아가 공동체를 강화하고 공평한 사회를 만드는데 기여한다고 말했다(Sandell, 2003). 이와 같이 현대사회에서 문화다양성 가치에 대한 광범위한 사회적 지지를 바탕으로 박물관·미술관에 대한 공공성이 요구되고 있으며, 이에 따라 박물관·미술관 내의 소수자 연구가 확장되고 장애인 관람객에 대한 논의도 활발해지고 있다.

포용적 박물관·미술관에 대한 사회적 흐름을 토대로 국내 박물관·미술관 현장에서는 장애인의 문화예술 접근성을 높이기 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 전국 500여 곳 이상의 국공립 박물관·미술관에서 장애인 관람객을 위한 시설 확충을 의무화하고, 다양한 장애 유형에 특화된 전시와 교육프로그램을 개발하여 제공하고 있다. 나아가 박물관·미술관은 장애와 관련된 다양한 해석과 의미를 생성하는 '문화적 재현 장소'로의 잠재력을 지닌 공간이다. 따라서 소장품의 해석과 전시를 통해 문화 속에 내재된 장애에 대한 편견과 고정관념을 바로잡고, 문화적으로 표상되는 장애의 이미지를 다양화하는 장애 개념의 문화적 모델 실현 장소로써의 역할이 기대된다.

이러한 흐름 속에서 박물관·미술관 직원의 장애인식은 매우 중요하다. 박물관·미술관에는 전시, 교육, 수집, 보존, 시설관리, 홍보 및 고객서비스 등 다양한 영역의 전문인력이 종사하고 있으며, 이들의 전문성은 박물관·미술관 콘텐츠의 질적 수준을 결정한다(양지연, 2013). 포용적 사회 실현을 위해 일찍이 고민해 온 미국에서는 공공영역에 종사하는 전문

가가 갖추어야 하는 역량(professional competencies)의 하나로서 인종, 문화, 장애 등 개인의 다양한 조건에 대한 인지 및 감수성의 계발을 중시해왔다(김동일 외, 2021b). 따라서 박물관·미술관 직원들의 장애인에 대한 인식과 이해는 포용적 박물관·미술관 실현의 핵심적 요소이며, 이를 위한 지속적이고 체계적인 직무교육이 마련될 필요가 있다.

국내 박물관·미술관 직원 대상 장애이해교육으로는 「장애인복지법」에 의거해 공공기관 종사자에게 의무적으로 실행되는 장애인식개선교육이 유일하다고 할 수 있다. 그러나 법정의무교육은 보편적인 접근에서 범부처 내 광범위한 종사자를 대상으로 한 교육으로, 차별이나 편견과 같은 부정적 장애인식을 개선하기 위해 마련된 만큼 박물관·미술관의 업무적 특수성을 반영하지 못한다. 이에 박물관·미술관 현장 실무자들이 자구책으로 개설한 프로젝트 형태의 몇몇 직원 교육 사례들이 있지만, 단발성의 국소적인 영역을 다룬다는 한계가 있다. 따라서 박물관·미술관 직원 대상 장애이해교육은 직무교육의 차원에서 다양한 업무영역을 포괄하는 동시에 자신의 업무영역과 밀접하게 적용할 수 있어야 한다. 또한 일반적인 장애인식개선 교육을 넘어서 장애를 지닌 관람객에 대한 이해를 심화하고 분석에 도움이 될 만한 전문적인 정보로 구성될 필요가 있다.

따라서 본 연구는 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 구성요소를 탐색하고, 그 타당성을 검토하고자 하였다. 이를 기반으로 박물관·미술관 직원의 장애감수성을 형성하기 위한 교육의 목표와 대상, 내용, 방법 및 운영 시 고려사항을 제시하고, 구체적인 교육프로그램의 내용요소를 도출하고자 하였다. 이를 위하여 문헌 및 사례조사를 통해 본 연구의 이론적 토대인 장애인과 포용적 박물관·미술관에 대한 담론들, 박물관·미술관 직원과 장애이해교육에 대한 내용들을 살펴보았다. 다음으로 박물관·미술관 직원, 특수교사와 장애인 관람객을 대상으로 초점집단면담(FGI)과 일대일 심층면담을 수행하여 교육 요구조사를 실시하였으며, 문헌 및 사례조사와 면담을 통한 요구조사 결과를 토대로 교육의 차원과 핵심요소 및 교육에 포함될 내용 요소를 도출하여 박물관·미술관과 장애분야 전문가에게 제시하였다. 본격적으로 박물관·미술관과 장애 분

야 전문가 17명에게 2차례의 델파이 조사를 실시하여 각 문항에 대한 박물관·미술관과 장애분야 전문가의 의견을 수합하였다. 이러한 과정을 통해 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소를 확정하였으며, 교육의 목표와 대상, 방법 및 운영방안을 제시하고자 하였다.

2. 연구 문제

본 연구는 장애감수성 형성을 위한 박물관·미술관 직원 대상 교육프로그램의 구성요소와 타당성을 탐색하고자 하였다. 구체적으로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 대상, 구성, 방법 및 운영 시 고려사항을 제시하고, 교육에 포함될 세부 내용 요소를 도출하고자 하였다. 이를 위한 두 가지 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 대상, 구성, 방법, 개발 및 운영 시 고려사항은 무엇인가?

둘째, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 내용의 구성요소는 무엇이며, 그 타당도는 어떠한가?

3. 용어의 정의

1) 박물관·미술관 전문인력

박물관·미술관이란 뮤지엄(museum)을 번역한 용어이다. 국내에서는 「박물관 및 미술관 진흥법」 제 25조에 표기된 것과 같이 뮤지엄을 박물관(博物館)과 미술관(美術館)으로 구분하여 표기하는 것이 일반적이다. 또한 '박물관·미술관 주간', '박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)'

등과 같이 박물관과 미술관을 포괄하는 정책에서 주로 박물관·미술관 용어를 사용한다. 본 논문에서는 박물관과 미술관을 포괄하는 의미로 박물관·미술관으로 표기하였다. 박물관·미술관 전문인력(museum professionals)이란 전문적인 교육을 받았거나 경력을 가지고 박물관·미술관에 종사하는 인력을 의미한다. 하위개념으로는 학예사(curator), 교육 담당자(educator), 소장품 관리자(registrar), 보존 복원 처리사(conservator), 전시 디자이너(exhibition designer), 기록 보관 담당자(archivist)가 있으며, 이 외에 홍보 마케팅 담당자, 시설보안 담당자, 경영행정 담당자 등 박물관·미술관 운영의 전문성을 뒷받침하는 다양한 인력을 포함한다(양지연, 2013). 본 연구에서는 박물관·미술관의 고유 기능인 인류의 문화유산을 수집, 관리, 조사, 연구, 전시, 교육 업무를 담당하는 직원을 포함하여, 박물관·미술관 내에서 대중과 직·간접적으로 소통하는 업무에 종사하는 모든 직원을 박물관·미술관 전문인력 또는 박물관·미술관 직원으로 부르고자 한다.

2) 장애감수성 형성 교육

장애감수성 또는 장애 인지 및 감수성으로 제시되며, 기존의 인권 감수성, 성 인지 감수성 개념에서 착안하여 “장애 또는 장애인을 얼마나 잘 이해하고 받아들이는가”라고 조작적으로 정의된 용어이다(김동일 외, 2021b; 방귀희, 권선진, 2019). 이는 장애와 장애인에 대하여 기존의 표면적이고 단편적인 장애인식개선교육에서 나아가 공감을 기반으로 한 심화된 이해 교육을 의미하며, ‘좀 더 장애에 대한 민감도와 감수성을 높이는 접근 또는 관점’을 내포한다(김동일 외, 2021b; 이혜경 외, 2017). 본 연구에서는 기존의 ‘장애인식개선교육’이나 ‘장애이해교육’ 용어가 내포하는 장애를 단순히 인식하거나 인정하는 차원에서 나아가 장애에 대해 인지적으로 접근하고 공감할 수 있는 보다 심화된 교육을 지칭하는 용어로 ‘장애감수성 형성 교육’을 사용하였다.

II. 이론적 배경

1. 박물관·미술관과 장애인

1) 장애인의 문화적 권리와 문화예술향유

(1) 장애인의 문화적 권리

장애인이 문화예술을 향유하고 문화예술 활동에 참여할 권리는 인권의 측면에서 중요하며, 이를 위한 법적, 제도적 기반이 마련되었다. 「문화기본법」(2017년 개정)에 따르면 문화란 “문화예술, 생활양식, 공동체적 삶의 방식, 가치 체계, 전통 및 신념 등을 포함하는 사회나 사회 구성원의 고유한 정신적·물질적·지적·감성적 특성의 총체”를 말한다. 문화는 인간 삶의 질을 결정하는 중요한 요소이며, 인간은 누구나 지역사회의 문화생활에 참여하고, 예술을 즐기며 향유할 권리가 있다. 이는 정치적·경제적·사회적 지위와 관계없이 모든 국민에게 평등하게 보장되는 기본 권리이다(오수경, 구보경, 2019). 이러한 인간의 기본 권리로서 문화의 중요성과 필요성을 강조하는 문화권에 대해 전 세계적인 인식이 높아지고 있다.

1948년 국제연합(UN)은 ‘세계 인권선언’에서 “모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하고, 예술을 감상하며, 과학의 진보와 그 혜택을 향유할 권리를 가진다”라고 규정하였으며,[1] 1966년 ‘세계 인권선언 규약’에서 ‘경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제협약’을 채택하였다(홍해지, 2017 재인용). 또한 1968년 유네스코(UNESCO)는 ‘국제문화협력의 원칙에 관한 선언’을 통해 문화적 권리 보장을 피력하였고, 세계문화보고

1) UN (2021). Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights, 2021. 11. 26.>

서(World Culture Report)에서 “국가 정책은 문화를 국민의 기본권의 하나로 인식해야 하며, 문화권의 신장을 정치적, 경제적, 사회정의를 구현하기 위한 노력의 일부로 규정해야한다”고 명시하고 있다(Pitarch et al., 2008). 이렇듯 보편적 인권으로서의 문화적 권리는 인간 삶의 질 향상에 필수적인 요소이며, 인간의 보편적인 삶의 일부로 자리잡아가고 있다. 이러한 문화예술에 대한 정신적, 문화적 욕구와 관심은 장애인도 마찬가지이며, 문화적 권리를 기본권으로 인정하는 전 세계적인 흐름 안에서 장애인이 배제되어서는 안 된다. 장애인의 문화적 권리는 장애인이 문화예술 활동(문화예술 관람 및 참여, 문화예술교육, 문화예술 창작활동 등)에 있어서 어떠한 제약이나 차별이 없어야 하며, 비장애인과 동일하게 이에 대한 향유 기회를 누리는 권리라고 할 수 있다(이문화, 2014).

장애인 문화적 권리의 중요성과 필요성에 근거하여 문화예술 분야를 비롯해 사회복지 분야 등 여러 영역에서 장애인의 문화예술 향유와 창작을 보장하는 법과 제도가 마련되었다. 대표적으로 2006년 뉴욕 국제연합(UN) 본부에서 채택되어 2008년 발효된 장애인권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD)이 있다. 장애인권리협약 30조항 ‘문화적 삶과 여가, 레저, 스포츠의 참여’에 국가는 장애인이 문화적 삶에서 비장애인과 평등하며, 텔레비전 프로그램, 영화, 극장 및 기타 문화적 활동과 박물관, 미술관, 영화관, 도서관 및 관광 시설 등에 접근하고 즐길 수 있어야 한다고 명시하고 있다.[2] 이와 같이 이 협약은 장애인이 주체로서 자유롭게 자기 삶에 대한 결정을 내리고 활동적인 사회일원이 되기 위해 문화의 영역에서 조치할 구체적인 지침들을 포함하고 있다.

국내에서 장애인 문화권에 대한 가장 기본적인 법적 근거는 대한민국 헌법에 명시되어 있다. 헌법 11조 1항에는 “누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 이러한 헌법에 근거

2) UN (2022). Convention on the Rights of Persons with Disabilities(CRPD). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html, 2022. 5. 30.>

하여 제정된 「장애인복지법」 제8조(차별금지 등)에도 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화생활의 모든 영역에서 차별을 받거나 차별하지 않아야 한다고 명시하였다. 또한 제28조(문화환경 정비 등)에서 “국가와 지방자치단체는 장애인의 문화생활과 체육활동을 늘리기 위하여 관련 시설 및 설비, 그 밖의 환경을 정비하고 문화생활과 체육활동 등을 지원하도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있다. 장애인의 사회참여와 평등권 실현을 위해 2007년 제정된 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제7절(문화·예술) 제16조 3항에서는 “국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화예술 시설을 이용하고 문화예술 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 하며 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 따른 문화예술 정책을 개발해야 한다”고 명시되어 있다.

이를 비롯해 문화예술과 관련된 법 내에서도 장애인 문화권 신장을 위한 근거를 찾을 수 있다. 앞서 언급했던 「문화기본법」(2017년 개정) 제4조(국민의 권리)에 따르면 “모든 국민은 성별, 종교, 인종, 세대, 지역, 사회적 신분, 경제적 지위나 신체적 조건 등과 관계없이 문화표현과 활동에서 차별을 받지 아니하고 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동에 참여하며 문화를 향유할 권리를 가진다”라고 규정하였다. 마찬가지로 「문화예술교육지원법」(2005년) 제3조(문화예술교육의 기본원칙) 2항에서 “모든 국민은 나이, 성별, 장애, 사회적 신분, 경제적 여건, 신체적 조건, 거주 지역 등에 관계없이 자신의 관심과 적성에 따라 평생에 걸쳐 문화예술을 체계적으로 학습하고 교육받을 수 있는 기회를 균등하게 보장받는다”라고 규정함으로써 장애인을 포함한 사회취약계층 전체의 종합적 지원근거를 마련하였다. 가장 최근에 제정된 장애인 문화예술 관련 법령은 「장애예술인 문화예술활동 지원에 관한 법률」(2020년)로 예술 창작인으로서의 장애인을 위한 문화예술 정책이 확대되었다. 이외에도 「문화예술진흥법」, 「문화산업진흥기본법」, 「문화다양성법」, 「지역문화진흥법」 등을 통해 장애인의 문화예술 향유를 위한 법적 권리를 보장하고 있다(전병태, 2015). 이러한 법적 기반 위에 2015년 장애인 문화예술 정책 사업 전문 기관인 (재)한국장애인문화예술원이 개원하여 다각적으

로 본격적인 장애인 문화예술 정책이 시행되었고, 장애인 문화예술 예산도 지속적으로 늘어나 2020년 예산은 2013년 대비 3.3배 증가했다(조현성, 2020). 이 외에도 장애인을 문화소외계층[3]으로 분류하고 통합문화이용권[4]을 제공하는 등 장애인의 문화 복지 향상을 위해 범정부 차원에서 적극적인 노력을 기울이고 있다(문화체육관광부, 2021).

(2) 장애인 문화예술향유의 의미와 가치

장애인들의 삶에서 문화예술 향유는 중요한 의미를 가진다. 장애인의 문화예술 활동 및 참여는 장애인 개인의 정신적, 신체적 건강에 도움을 주며, 나아가 지역사회에 긍정적인 영향을 준다. 먼저 개인적 측면에서 문화예술 활동은 장애인이 세상과 소통하고, 내면의 세계를 확장하는 도구가 된다. 장애인들은 문화 활동을 통해 주체적으로 문화적 욕구를 표현하고, 내재된 잠재력을 계발함으로써 자기 삶에 대한 인식을 새롭게 할 수 있다. 강윤경과 박정현(2013)은 장애인들이 미술, 음악, 무용, 작문 등의 예술 활동을 통해 자율성과 자기결정 수준을 높이고, 이를 통해 행복감과 삶의 만족감을 높일 수 있다고 하였다. 또한 문화예술 활동은 장애인의 내적 욕구를 통찰하고 해소함으로써 치료의 효과를 얻는 재활 수단이 될 수 있으며, 나아가 변화와 성장을 이루기 위한 힘을 제공받는다(한지연, 심경순, 2016; 이문화, 2014). 문화예술 참여 과정에서의 다양한 자극은 타인과의 상호작용을 유도해 사회성 발달에 효과적이고, 타인과의 소통을 통해 자아정체성 확립과 역량을 키우는 계기가 된다(이수빈, 한경아, 2020; 옥정달, 유장순, 2018).

이러한 교육 및 치료적 효과와 더불어 문화예술영역은 장애인들이 사회적 재활을 통해 전문적 직업군으로 양성될 수 있는 좋은 영역이다. 장

3) '문화예술진흥법' 시행령 제23조의 2에 따르면 「장애인복지법」 제49조 1항에 따른 장애 수당 및 장애아동 수당 수급자, 「장애인연금법」 제5조에 따른 장애인연금 수급자를 문화소외계층 범위에 포함하고 있다.
4) 정부는 장애 수당 수급자, 장애아동 수당 수급자, 장애인연금 부가 급여 수급자를 대상으로 문화예술, 국내 여행, 체육활동(연간 1인당 10만 원)을 지원하는 카드인 통합문화이용권(문화누리카드)을 제공하고 있다.

애인의 문화예술 활동 경험은 취미나 여가생활의 일부로 행복한 삶을 영위하는 것에서 나아가 장애인들이 적성과 재능을 발견하고 계발하여 전문 예술인으로 성장할 수 있는 기회가 될 수 있다(정병은, 2016; 이문화, 2014). 또한 장애인의 문화예술 활동 참여는 장애인의 사회 참여 기회를 확대하여 지역사회의 일원으로 서게 함으로써 사회통합에 기여한다(오혜경, 2005). 국제세계보건기구(WHO)는 (장애인의) 문화예술 활동의 참여는 개인의 정신적, 신체적, 건강에 도움을 주고, 지역 사회 구성원 간 소통과 연대를 증진한다고 발표하였다(Fancourt & Finn, 2019). 이와 같이 장애인의 문화적 권리 실현은 장애인 개인의 건강 증진과 자립 및 삶의 질을 향상하고, 동시에 포용 사회 실현을 통해 지역사회를 비롯한 공동체 전체의 삶을 풍요롭게 한다는 점에서 의미가 크다고 할 수 있다.

그러나 장애인의 문화예술 향유 현황은 상대적으로 열악하다. 보건복지부가 발간한 『2017 장애인 실태 조사』에 따르면 장애인 문화예술 관람률은 6.4%, 문화예술 참여율은 3.5%로 나타났다(김성희 외, 2017). 이는 비슷한 시기에 조사된 『2018년 문화향수실태조사』에서 전체 국민의 문화예술행사 관람률이 81.5% 인 것과 비교하였을 때 상대적으로 매우 낮은 수치라고 할 수 있다(문화체육관광부, 2018). 이는 장애인 문화예술 활동 증진을 위한 기존의 노력과는 별개로 여전히 장애인이 문화예술 활동에 참여하는데 제약이 있다는 사실을 보여준다. 즉, 이미 우리 사회에 장애인의 문화적 권리에 대한 인식이 자리 잡고 있고, 장애인의 문화예술 참여를 보장하는 법적, 제도적 기반이 마련되었음에도 불구하고, 여전히 장애인의 일상에서 문화예술의 문턱이 상당히 높다는 것을 짐작할 수 있는 부분이다.

특히 주목해야할 점은 장르별 문화예술행사 관람 실태 가운데 97.5%가 지난 1년 동안 미술 전시를 한 번도 관람한 적이 없다고 응답하는 등 장애인들의 박물관·미술관 관람률이 매우 저조하다는 것이다(김성희 외, 2017). 이는 2000년대 이후 '박물관 1000관 시대' 문화 정책을 기조로 전국적으로 각 지역마다 박물관·미술관의 수가 급속히 증가하고, 각종 문화 복지 차원의 정책과 지원 사업을 통해 장애인에게 무료로 개방되고

있는 현재의 상황에서, 보다 실효성 있는 박물관·미술관 현장의 실천적인 노력이 요구된다고 볼 수 있다.

(3) 장애인의 박물관·미술관 경험

장애인의 일상에 박물관·미술관이 자리 잡을 수 있는 실효적 방안을 강구하기 위해서는 장애인의 삶과 박물관·미술관 경험에 대한 이해가 필수적이다. 관람객의 박물관·미술관 경험은 지극히 개인적인 특성을 지니며, 그들의 삶과 가치관 및 그들이 매일 마주하는 상황에 따라 형성된다. 대체로 아프리카계 미국인, 라틴계 미국인 등 소수 집단의 관람객이 박물관·미술관을 방문했을 때, 박물관·미술관의 미학이나 의사소통 및 표현 방식에서 상징적이고 문화적인 장벽을 경험한다고 알려져 있다(Dawson, 2015; Moore, 2015; Garibay, 2011; Hood, 2004). 마찬가지로 장애인의 박물관·미술관 경험은 다양한 요소나 상황에 대해 비장애인보다 더욱 민감할 수 있다. 기존 선행연구에서 장애인 관람객은 여러 독립적인 기준을 포함하여 비장애인에게 존재하지 않는 다양한 기준에 따라 장소를 평가한다고 밝히고 있으며(Pfeiffer et al., 2020; Darcy & Pegg, 2011), 보조원과 같은 동행자의 의견에 영향을 받을 가능성이 높은 것으로 나타났다(Tao et al., 2019).

또한 박물관·미술관과 같은 관광시설을 방문한 장애인은 공통적으로 물리적 요소 및 내용에 대한 접근성과 심리 및 사회적 관계의 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 장애인이 경험하는 심리 및 사회적 관계의 어려움은 차별, 자신의 특성에 대해 이해받지 못할 것이라는 두려움, 사회적 거절감 등이다(Devile & Kastenholz, 2018). 시각장애인인 캐서린 쿠드릭(Catherine Kudlick)은 미국 주요 도시의 역사박물관과 미술관을 방문하면서, 시설과 작품에 대한 신체적이고 인지적인 접근뿐 아니라 직원의 불친절한 태도 등 복합적이고 다양한 장벽을 경험했다고 진술했다(Kudlick, 2005). 한편, 김도현(2019)은 “장애라는 단 하나의 요소 내지 정체성으로 환원되는 개인”은 현실에 존재할 수 없으며, 장애인은 “장애인이면서 동시에 노동자이며, 여성이기도 하고, 동성애자이기도 하며, 인

종적 소수자이기도” 하다고 말했다. 즉, 장애인은 장애인으로서만 존재하지 않으며, 연령과 성별, 그들이 속한 사회적 배경과 경험에 따라 다각적이고 다층적인 정체성 안에서 고려되어야 한다.

이러한 장애인 관람객의 경험적 연구에 근거하여 로스 에델스테인(Ross Edelstein)은 장애 포용적인 박물관·미술관 실천을 위해 직원이 고려해야할 5가지 원칙을 제시하였다. 그 원칙은 ① 접근성은 어린이만을 위한 것이 아니며, ② 업무의 과정에 장애인을 포함하는 것은 박물관·미술관 조직의 포용을 촉진하는 기회를 제공하는 것이며, ③ 작은 부분에 몰두하기보다 유대감을 형성하는 것이 더욱 중요하며, ④ 창의적이고 새로운 시도를 하는 것은 반능력주의(anti-abilist) 태도를 촉진할 수 있고, ⑤ 형식적인 또는 수행적인 접근을 피하는 것은 더 제도적으로 강력한 계기를 만들 수 있다는 것이다(Ross Edlstein, 2022). 또한 다른 연구에서 장애인 32명을 대상으로 박물관·미술관 방문 경험을 현장 관찰 및 인터뷰하였다. 그 결과 장애를 지닌 관람객이 기억할만하고 의미 있는 박물관·미술관 경험을 형성하기 위한 세 가지 요소로 ① 접근성과 유니버설 디자인, ② 직원의 태도 및 직원과의 사회적 상호작용, ③ 경험을 풍부하게 할 수 있는 정보 및 자료를 제공할 것을 제안하였다(Cerdan Chiscano & Jiménez-Zarco, 2021).

비록 박물관·미술관의 장애인 관람객에 대한 연구는 아직 시작하는 단계이며 연구의 수도 제한적이지만, 장애인의 박물관·미술관 접근성을 높이기 위한 방안을 모색하는데 의미 있는 정보를 제공한다. 장애인이 경험하는 박물관·미술관에 대한 장벽은 물리적인 환경 뿐 아니라 정서적이고 심리적인 장벽이 존재한다는 점이다. 따라서 다각적이고 다층적인 접근에서의 장애인 관람객 연구를 통해 장애인에 대한 더 나은 이해를 바탕으로 박물관·미술관이 장애인에게 더욱 친근하고 일상적인 공간이 되기 위한 방안이 모색될 필요가 있다.

2) 포용적 박물관·미술관으로의 사회적 흐름

(1) 영국과 미국의 개념적 틀과 세계적 흐름

2021년 7월 구겐하임미술관(Guggenheim Museum)이 문화와 포용 사무국 책임자(Chief Culture and Inclusion Officer)를 고용하였다. 테이트 리버풀(Tate Liverpool) 미술관은 2017년부터 감각에 민감한 자폐범주성 장애인을 위해 건물 내에서 감각 자극을 최소화하는 Quiet Hours (Autism Hours)를 운영하고 있으며, 시카고현대미술관(The Museum of Contemporary Art Chicago: MCA)은 장애인과 비장애인이 모두 대체 텍스트를 선택적으로 사용할 수 있는 웹사이트를 구축했다. 이와 같이 장애인을 비롯하여 우리사회 다양한 계층을 박물관·미술관 안으로 끌어들이려는 노력과 시도는 지속적으로 늘어나고 있으며, 박물관·미술관의 포용성에 대한 이슈를 제도화 하려는 움직임이 활발하게 일어나고 있다.

현대의 '포용적 박물관·미술관(inclusive museum)'에 대한 활발한 논의는 1990년대 영국의 사회적 포용과 관련된 정책적 운동으로부터 비롯되었다. 당시 영국 문화, 미디어, 체육부(Department of Culture, Media, and Sports: DCMS)는 박물관·미술관 정책이 포함된 여러 차례의 사회적 포용 정책 아젠다를 발표하였고, 박물관·미술관이 장애인과 같은 기존의 낮은 지위로 대표되는 사람들의 접근을 위하여 다양한 장벽을 해결하도록 장려하였다(DCMS, 1999, 2000a, 2000b, 2005). 그 중에서도 박물관·미술관은 영국 정부의 4가지 사회적 배제 지표(열악한 건강, 높은 범죄, 낮은 교육 성취도, 실업)에 따라 광범위하고 사회적인 수준에서 사회적 배제를 해결할 것을 요구받았다(Tlili, 2012; Sandell, 2003). 이러한 관점에서 박물관·미술관은 수집, 보존, 전시 및 교육 등의 전통적인 역할을 초월하여 국가의 정책 의제를 수행하는 '사회적 포용의 수행자'가 된다(Tlili et al., 2007; Sandell 1998). 영국의 사회적 포용(social inclusion)에 대한 논의는 2010년 평등법(Equality Act)[5] 발의를 기점으로 크게 가속

5) 영국에서는 차별철폐와 관련된 여러 개별적인 법률과 규정을 통합하고 보완하여 2010년에 평등법(Equality Act, 2010)을 발의하였다. 이 법은 연령, 장애, 성전환, 혼인과 생활

화되었다. 리버풀 뮤지엄(Museum of Liverpool)의 기획자인 맷 엑슬리(Matt Exley)는 리버풀 뮤지엄의 최근 전시와 교육 현황을 공유하는 자리에서 영국 박물관·미술관의 사회적 포용 수준은 완전하지 않지만 현재 가장 활발하게 논의되고 있고 앞으로도 가장 중요한 과제임을 강조하였다(Matt Exley, 2022). 이와 같이 영국의 사회적 포용(social inclusion)에 대한 개념적 틀은 사회적 배제 위험에 처한 사람들의 공공 접근성 확보를 위한 사회적 장벽을 해결하는데 초점을 두고 있다.

반면, 미국에 도입된 포용적 박물관·미술관에 대한 개념적 틀은 다양성 확대를 중심으로 조직 문화와 고용 관행 등 기관 내부적인 측면에 집중한다. 미국박물관협의회(American Association of Museums: AAM)는 2014년에 처음으로 다양성과 포용 정책 성명을 채택하였다. 그리고 그 이듬해에 스미소니언 아프리카미술관에서 '21세기 다양성과 포용성: 미래 박물관의 재시각화'를 주제로 한 워크숍이 대대적으로 개최되는 등 미국 박물관·미술관 내에서도 포용성에 대한 담론이 확장되고 있다. 특히 미국 내 박물관·미술관과의 다양성과 포용성 정책은 주로 인종, 민족성, 성별 등 인구통계학적으로 다양한 관람객을 더욱 잘 수용하고 지원하며, 박물관·미술관의 인력을 다양화하는 것과 관련이 깊다(Harris & Staveloz, 2014). 포용적 박물관·미술관의 두 가지 개념적 틀로 대표되는 영국과 미국에서의 담론은 세부적으로 지향하는 목표에서 차이가 있으나, 광범위한 측면에서 대중에 대한 공공성 강조와 사회적 가치 실현이라는 공통된 목적성을 지니고 있다.

이러한 흐름에 따라 최근에는 박물관·미술관의 정의에 '사회적 역할'에 관련된 내용을 포함해야 한다는 논의가 대두되기도 하였다. 2019년 교토에서 열린 국제박물관협의회(International Council of Museum: ICOM)의 정기총회에서는 문화를 통한 포용사회 실현을 위하여 박물관·미술관의 새로운 정의에 사회적 역할과 책무성에 대한 내용을 추가해야 한다는 각국 관계자들의 투표가 진행되었다. 투표에 앞서 2017년 박물관·미술관의 변화된 역할과 새로운 정의에 대한 전 세계 관계자들의 포

동반 여부, 임신과 모성, 인종, 종교와 신념, 성별, 성적 지향 등의 차별에 대한 보호 규정을 담고 있다(UK Government, 2011).

럼이 있었으며, 이 포럼에서 제 3세계의 박물관·미술관학 담론과 다양성, 사회적 포용, 사회적 발전을 인도하는 박물관·미술관의 사회적 역할에 대한 강력한 지지가 있었다(Brown & Mairesse, 2018). 결과적으로 투표는 부결되었으나 현대사회에서 주류문화에 소외된 문화를 발견하고 우리 사회 더욱 다양한 계층을 박물관·미술관으로 끌어들이는 박물관·미술관의 포용과 사회적 역할이 중요해지고 있음을 알 수 있다.

(2) 국내 박물관·미술관의 실천적 사례

다양성과 포용적 박물관·미술관을 지향하는 거시적인 사회적 흐름을 바탕으로 국내에서도 장애인의 박물관·미술관 접근성을 높이려는 다양한 정책적 노력과 현장의 시도들이 이루어지고 있다. 장애인의 박물관·미술관 접근성 향상을 위한 정책적 노력으로는「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」에 기초한 <장애물 없는 생활환경 인증제도>(배리어 프리 인증제도)[6]가 시행된 것이다. 이 정책을 통해 국공립 박물관·미술관을 비롯한 공공 문화시설의 장애인 편의시설 확충이 의무화되었다. 또한 「박물관·미술관 진흥법」에 장애인 접근성에 대한 정책을 명시하고, 이에 기초하여 장애인 무료 관람에 대한 내용을 박물관·미술관 내규 또는 규칙에 포함하고 있다(김현경, 2020). 국가 문화정책 연구기관인 한국문화관광연구원은 장애인 접근성 강화를 위한 박물관·미술관 가이드라인 수립 방향 연구를 수행하였다. 이 연구에서 박물관·미술관의 장애인 접근성 강화를 위한 세 가지 기본원칙으로 ① 물리적·서비스 환경과 포용적·보편적 설계 디자인 적용, ② 박물관의 사회적 포용과

6) 배리어 프리(barrier free)란 1974년 UN 장애인 생활환경 전문가회의에서 <장벽 없는 건축 설계>에 대한 보고서가 발표된 이후 생긴 개념으로, 장애인들도 편하게 살아갈 수 있는 도시를 만들기 위해 물리적·제도적 장벽을 제거하자는 운동이다. 우리나라는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」(2019.12.3.개정) 제10조의2, 「교통약자의 이동편의 증진법」(2020.10.20. 일부 개정) 제17조의2, 「장애물 없는 생활환경 인증에 관한 규칙」(2021.12.3.일부 개정) [보건복지부, 국토교통부 공동부령], 「장애물 없는 생활환경(BF) 인증심사기준 및 수수료기준 등」(2018.8.3.개정) 등의 법적 근거에 따라 한국장애인개발원에서 <장애물 없는 생활환경 인증제도>(배리어 프리 인증제도)를 실행하고 있다.

공공성 확대, ③ 장애인 문화권 보장을 제시하였다. 이를 기반으로 수립한 가이드라인의 구체적인 방향은 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 박물관·미술관 장애인 접근성 강화 가이드라인

가이드라인 방향	세부방향	
접근성이 향상된 전시 관람 환경 조성	접근성 향상을 위한 전시 공간 연출	전시 공간 디자인
		시청각 및 인터랙티브 체험
		전시 설명판
		조명수준
		작품높이
	전시 기획에서의 장애인 관련 주제의 활용	
장애인 친화적 서비스 제공	장애인 방문 여정에 대한 종합적 고려와 서비스 제공	방문 및 체류시간
		관람료
		교통수단
		편의시설
		가이드동반 투어
	맞춤형 현장 서비스 제공	
	장애인 유형별 웹 접근성 고려 설계	
포용적 관점이 반영된 프로그램 운영	교육과정 연계 특수교육대상자 프로그램 개발	
	커뮤니티 연계를 위한 아웃리치 활동	
	고령친화(Age-Friendly) 프로그램 기획	
장애인 문화권 보장을 위한 환경 마련	기관 내의 운영정책에 장애인서비스에 대한 필수 고려	
	기관 종사자의 장애감수성 함양	
	사회통합적 관점에서 기관 운영 내 장애인 참여 고려	

<출처> 김현경 (2020). **장애인 접근성 강화를 위한 박물관·미술관 가이드라인 수립 방향 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

또한 장애인 접근성 향상을 위한 박물관·미술관 현장의 사례로는 최근 양적으로 증가하고 있는 장애인 대상 전시와 교육 콘텐츠들을 살펴볼 수 있다. 특히 시각 감각에 의존적인 박물관·미술관의 특성에 따라 박물

관·미술관에 가장 접근 장벽이 높은 계층인 시각장애인 대상 콘텐츠들이 급증하고 있다. 최근 조성된 국립중앙박물관의 세계문화관은 전시물의 형태와 소재를 만져볼 수 있도록 촉각물을 전시장 내에 배치했으며, 전시장 내 정보에 대한 점자 인쇄물을 전시장 앞에 비치함으로써 시각장애인의 정보 접근성을 높이고자 하였다([그림II-1]).

[그림 II-1] 국립중앙박물관 세계문화관 촉각전시물 및 점자 자료

서울특별시에서 운영하는 서울공예박물관은 개관 전 「서울공예박물관 개관 준비를 위한 박물관 시각장애인 전시 개발 관련 전문가 라운드테이블」을 개최하였다. 이 행사에는 박물관의 시각장애인 콘텐츠 개발과 관련된 국내외 연구자와 실무자들이 참여하여 시각장애인 특화 전시 및 서비스 개발을 위해 논의했다. 이를 바탕으로 건립 초기부터 시각장애인 특화 문화시설로 설계되어 박물관 내 시설 및 콘텐츠 전반에서 시각장애인을 위한 전시와 서비스를 제공하고 있다. 또한 문화역 서울 284에서는 시각장애인을 위한 프로젝트형 전시인《촉각의 순간들(Touch in the Dark)》(2022.5.20.-5.29.)을 개최하여, 시각장애인들의 많은 주목을 이끌었다. 국립현대미술관은 주요 기획 전시에 대하여 시각장애인을 위한 음성 전시해설과 점자로 된 전시 리플렛을 제공한다. 특히 <장애아 소풍>을 시작으로 2000년대 초부터 선도적으로 장애인 관련 콘텐츠를 운영해 온 국립현대미술관은 지속적으로 그 대상과 규모를 넓히고 있다. 또한 청각장애, 지적장애, 자폐범주성 장애, 지체장애 등 다양한 장애 유형과 장애인 가족, 장애예술가 등 다양한 층위의 대상들로 사업을 확대하고 있다([그림 II-2]).

청각장애 수어통역 영상

장애예술가 워크숍

발달장애아동 가족 프로그램

[그림 II-2] 국립현대미술관 장애인 대상 교육
<출처> 국립현대미술관 홈페이지 (https://www.mmca.go.kr)

이와 같이 포용적 박물관·미술관을 향한 세계적인 흐름의 일환으로 국내 박물관·미술관 현장에서 장애인의 접근성을 향상하기 위한 다양한 노력들이 시도되고 있다. 한편, 킨슬리(Rose Paquet Kinsley)는 현대의 포용적 박물관·미술관 실현을 위한 많은 노력과 시도들이 사람들을 박물관·미술관으로 끌어들이고 접근 장벽을 줄이는 것에만 초점을 맞추는 경향이 있으며, 방문자가 박물관·미술관 안에 들어온 후의 경험에 대해서는 관심을 기울이지 않는다는 점을 지적한다(Kinsley, 2016). 다시 말해, 장애인을 관람객으로 끌어들이기 위하여 물리적인 환경 조성과 프로그램을 제공하는 것에서 나아가 다양한 관점에서의 장애인의 삶과 박물관·미술관 경험에 대한 근본적이고 깊이 있는 이해가 필요하다. 이를 통해 포용적 박물관·미술관에 대한 현대사회의 논의들이 피상적인 하나의 트렌드에 머물지 않고 박물관·미술관 안과 밖의 궁극적인 변화를 촉구하는 지속가능한 방편으로 자리매김하기 위한 방안이 모색되어야 할 것이다.

3) 장애 문화적 모델 실현 장소로의 박물관·미술관

(1) 장애 개념에 대한 여러 가지 관점

장애 이론(disability theology)라고 불리기도 하는 장애 개념에 대한 접근은 장애인에 대하여 당대의 사람들이 보편적으로 공유하는 인식과 관점을 담고 있다. 장애 개념은 그 시대의 장애인과 관련된 사회 전반적

인 정책을 결정하는데 밀접한 영향을 미치며, 장애인 당사자들의 자아개념과 정체성 형성에도 큰 영향을 준다(Smart, 2004). 이러한 당대 사람들의 장애 인식을 반영하는 장애에 대한 관점은 시대에 따라 변화한다.

장애에 대한 전통적인 접근은 개별적 모델이라고 분류되기도 하는 도덕/종교적 모델과 의학적 모델이다. 가장 오래된 모델인 도덕적(moral) 또는 종교적(religious) 모델은 서구의 유대교 전통을 바탕으로 장애를 죄에 대한 처벌이나 악령에 씌움, 저주로 간주한다(Pardeck & Murphy, 2012). 때때로 도덕적/종교적 모델에서 장애는 신에 대한 믿음을 시험하는 축복된 기회로 질병이나 손상이 나아지지 않을 경우 믿음이 부족하여 시험에 실패한 자로 여겨졌고, '눈먼 예언자'와 같이 신이 내린 특별한 능력으로 인식되어 자신의 삶에 대한 선택권을 갖지 못한 채 신의 부르심에 따라 특별한 능력을 헌신해야 하는 자로 살아야 했다(Rimmerman, 2013; Niemann, 2005). 따라서 도덕적/종교적 모델에서 장애인은 당사자를 포함해 가족 전체의 구성원에게 수치스러운 존재로 여겨지기 때문에 장애인을 지역공동체와 사회로부터 숨기고 배제하는 결과를 야기했다. 근대 시기가 도래하면서 도덕적/종교적 모델의 관점은 의학적 모델로 대체되었지만, 도덕적/종교적 모델에 입각한 부정적인 장애 인식은 오늘날 현대사회에도 영향을 끼치고 있다.

1800년대 중반 이후 과학과 의학이 발달하면서 장애에 대한 의료적(medical) 모델이 지배적인 관점으로 부상하였다. 의료적 모델은 장애를 결함이나 실패로 간주하여 정상(normal)에서 벗어난 비정상적인 상태로 보는 관점이다. 의료적 모델에서 장애인은 치료받아야 하는 환자이며 도움을 받아야하는 수동적 존재로 여겨진다. 근대사회에서 의료적 모델은 독보적인 관점으로 받아들여져서 장애를 의료적으로 진단하는 사람들에게 엄청난 권력을 부여했다(Retief & Letsosa, 2018; Tomas & Woods, 2003). 의료 전문가들이 내린 진단을 기준으로 장애인의 정체성이 아픈 사람의 역할로 고정되고, 장애인 스스로의 삶에 대한 결정과 선택의 권리를 상당 부분 박탈당했다(Llewellyn et al., 2008). 의료적 모델은 손상(impairment)이 장애 현상에서 가장 중요한 본질이라고 믿으며 치료를

통해 문제를 해결하고자 한다. 이러한 개별적 차원의 접근 방식인 전통적인 장애 개념은 장애를 '개인의 문제'로 국한하며, 장애인에 대한 차별과 인권유린 문제를 야기했다.

이에 전통적인 장애 개념에 반대하여 장애를 '사회의 문제'로 바라보는 사회적(social) 모델이 제시되었다. 사회적 모델은 1960년대와 70년대에 영국을 중심으로 핀켈스타인(Vic Finkelstein), 올리버(Michael Oliver) 등 장애인 사회학자들과 격리반대지체장애인 연합(The Union of the Physically Impaired Against Segregation: UPIAS)에 의해 시작되었다(이지수, 2014; 남찬섭, 2009; UPIAS, 1976). 사회적 모델에서 장애는 '사회적 억압의 한 형태'이며 물리적·사회적 장벽으로 인해 발생되고, 다른 사람과 동등한 수준으로 공동체의 삶에 참여할 기회가 상실되거나 제한되는 것으로 간주한다(Oliver, 2017; Purtell, 2013; Shakespeare, 2006; Giddens & Griffiths, 2006; Barnes, 1991). 이러한 관점에서 장애는 '인간의 신체적·정신적 다양성을 수용하지 못하는 제한적인 사회구조물, 사회질서와 체계, 법'에 따라 규정되고 정의된다. 따라서 장애 문제를 해결하기 위하여 장애인과 비장애인 모두에게 포용적인 사회 시스템을 구축하는데 중점을 둔다.

이러한 사회적 모델이 장애 연구와 사회에 미치는 영향력은 상당했으며, 장애와 관련한 많은 분야의 변화를 가져왔다. 우리나라를 포함하여 세계적으로 장애인차별금지법 제정의 기반이 되었으며, 장애인도 비장애인과 동등하게 지역사회의 일원으로 삶을 영위할 권리가 있다는 정상화 개념이 실천적으로 적용되었다(이지수, 2014; 남찬섭, 2009). 이를 바탕으로 탈시설화, 통합교육, 보호고용, 장애인의무고용제도, 보편적 설계(유니버설 디자인, Universal design) 등 삶 전반에서 장애인과 비장애인 모두가 함께하는 통합적 개념들이 강조되었다(전지혜, 2015). 이밖에도 사회적 모델에 기초하여 또는 사회적 모델의 대안으로 장애 정체성 모델(identity model), 장애 인권 모델(human rights model) 등 생물학적 접근과 심리학적 접근을 포괄하는 다양한 복합적 모형이 제시되고 있다(Dagener, 2017; Brewer et al., 2012).

마크 프리스틀리(Mark Priestley)는 사회적 모델이 발전함에 따라 형성된 복잡한 이론적 지형들을 4중의 유형학으로 재분류하였다. 마크 프리스틀리의 네 가지 접근법에서 기존의 전통적 장애 모델은 '개별적 유물론 모델'(Individual materialist model)과 '개별적 관념론 모델'(Individual idealist model)로, 사회적 모델은 유물론적 접근과 관념론적 접근으로 나누어 '사회적 생성주의 모델(Social creation model)'과 '사회적 구성주의 모델(Social constructionist model)'로 제시하였다(Priestley, 1998). 이 중 사회 구성주의적 관점에 뿌리를 두고 있는 문화적 모델(cultural model)은 장애를 조장하는 문화에 대해 주목한다.

문화적 모델은 2000년대 이후 북미를 중심으로 사회과학과 인문학 분야의 다학제적인 장애 연구에서 시작되었으며, 철학과 인류학, 민족학, 고고학, 문학, 언어학, 미디어 연구, 종교연구 등과 같은 장애와 상관이 없어 보이는 분야의 도구를 장애 연구에 적용하여 다양한 문화적 요소에 초점을 맞춘다(Retief & Letsosa, 2018; Waldschmidt, 2018; Junior & Schipper, 2013). 로즈마리 갈랜드 톰슨(Rosemarie Garland Thomson)은 문화적 모델을 "장애를 인종, 성, 사회 계급, 민족, 그리고 성적 취향과 함께 고려되어야 하는 다름 중 하나로, 몸과 정체성의 문화적 해석에 대한 이해의 폭을 확장하려는 접근"으로 설명하였다(Thomson, 2017). 이와 같이 문화적 모델은 장애 표현, 정체성 및 행동주의 문제를 다루며, 장애를 특정한 방식으로 정의하기 보다는 오히려 장애와 비장애 개념이 특정 문화의 맥락에서 작동하는 방식에 주목한다(Patrícia, 2021).

장애의 문화적 모델이라는 용어를 사용하기 이전부터, 장애 연구의 범주로서 문화의 중요성은 제기되어 왔다. 영국의 사회학자 톰 세익스피어(Tom Shakespeare)는 페미니스트 논쟁과 관련된 토론에서 영감을 받아 장애인이 연극, 문학, 회화, 영화, 언론을 통해 '객관화된 문화적 표현'이라고 주장하였다(Shakespeare, 1994). 장애의 문화적 모델이라는 용어를 명시적으로 사용한 학자로는 스나이더(Sharon L. Snyder)와 미셸(David T. Mitchell)이 있으며, 이들은 장애인을 대신하여 특정 '장애의 문화적 장소(cultural location)'가 만들어졌다고 주장한다. 이러한 '문화적 장소'

의 예로 '19세기 자선 시스템, 우생학 시기의 나약한(feebleminded) 사람들을 위한 기관, 국제 장애 연구 산업, 장애인 보호 작업장, 장애에 대한 의학 기반 및 다큐멘터리 영화의 표현, 장애에 대한 현재의 학술 연구 동향 등'을 제시하였다(Snyder & Mitchell, 2006).

또한 엘모어 조슈아(Eleoma Joshua)와 마이클 쉴러미어(Michael Schillmeier)는 문화적 모델을 '예술, 미디어, 문학 등의 문화 영역에서 장애인의 표현 분석'으로 설명하고 장애 연구에서 '문화적 전환(cultural turn)'이라는 개념을 제시하였다(Joshua & Schillmeier, 2010). 클레어 바커(Clare Barker)와 스튜어트 머레이(Stuart Murray)는 세계적이고 탈식민주의적인 현대의 역사에서 장애가 어떻게 파악되는지 알기 위하여 문화적 맥락에서의 장애 연구를 강조하였다(Barker & Murray, 2013). 이와 같이 장애를 문화적 관점에서 바라보는 것은 장애가 일종의 미학적·정치적·문화적 관념임을 전제로 하며, 갈랜드 톰슨이 장애를 '분석과 지식의 범주, 문화적 비유, 역사적 공동체'로 이해한 것과 같이, 장애 자체가 복잡한 사회적 관계를 둘러싼 문제를 포함한다(Waldschmidt, 2018; 방귀희, 2015).

이러한 장애에 대한 문화적인 접근은 장애 자체에만 초점을 맞추는 대신 장애와 비장애를 둘러싼 다양한 문화적 맥락을 연구함으로써 장애인에 대한 이해를 심화한다. 의료적 모델과 같은 개별적 모델이 장애 서비스를 제한하고 장애인의 낮은 사회적 지위를 정당화하는 경향이 있는 반면, 사회적 모델은 장애인의 해방에 기여하였지만 장애와 관련한 현상적이고 실제적 문제해결에 한계를 드러냈다(이지수, 2014; Shakespeare, 2006). 문화적 모델은 장애를 인간이 지닌 다양성의 긍정적인 측면에서 해석하며, 장애의 문화적 맥락에서 문화예술분야 현장에 새로운 역할과 과제를 제시한다.

(2) 문화적 모델 관점에서 박물관·미술관의 역할

장애 관점에 대한 변화는 박물관·미술관학 연구와 현장에도 영향을

끼쳤다. 조슬린 도드(Jovelyn Dodd)와 리차드 산델(Richard Sandell)은 사회적 모델 관점이 장애에 대한 박물관·미술관의 물리적이고 소통적인 환경과 태도를 제시하였으며, 소수자를 포용하는 사회적 행동과 역할을 촉구하는데 일조하였다고 말했다(Dodd & Sandell, 2001). 사회적 모델의 관점에서 박물관·미술관은 장애인에 대한 접근 장벽을 낮추기 위해 건물의 물리적 구조를 변경하고 장애인의 의사소통을 위한 장치를 확대하였으며, 다양한 장애 유형을 고려한 교육활동이나 다감각적인 자료를 개발하기 시작하였다. 그 예로 뉴욕현대미술관과 휘트니박물관은 장애인을 위한 지원 서비스 및 자료, 장애인 관람객과의 협력방안 등 박물관·미술관의 맥락에서 장애인 정책 및 콘텐츠 개발 방법을 지침으로 만들어 배포하였다(MoMA, 2021; Whitney Museum of American Art; 2021).

그러나 여전히 박물관·미술관학 연구와 현장에서 장애는 배제되고 소외된 영역이며, 다양성을 포용하는 현대의 흐름과 상관없이 장애인은 낮은 사회적 지위로 대표되어 표현된다(Sandell, 2020; Dodd et al., 2013). 리차드 산델은 장애인에 대한 박물관·미술관의 지원과 활동이 거의 전적으로 장애인의 물리적 접근에 초점을 두고 있으며, 소장품과 전시의 맥락에서 표상되는 장애인의 삶에 대해 간과하고 있다고 지적하였다(Sandell et al., 2005). 박물관·미술관에서 소장품과 전시의 재현을 통해 생산된 장애인의 이미지는 그 사회와 관련된 문화적·정치적·이념적 문제들로부터 자유로울 수 없다. 더욱 더 중요한 문제는 이렇게 생산되어 제시된 장애인의 이미지가 박물관·미술관의 소장품과 전시를 접하는 사람들에게 커다란 영향력을 행사하게 된다는 것이다.

2003년 영국 래스터 대학(University of Leiceter)의 박물관·미술관 연구센터(The Research Centre for Museums and Galleries: RCMG)는 영국의 광범위한 박물관·미술관을 대상으로 소장품과 전시에서 장애가 어떻게 해석되고 전시되는지를 연구하였다[7]. 그 결과, 박물관·미술관의 소

7) 'Buried in the Footnotes: the representation of disabled people in museum and gallery collections' 라고 명명된 이 프로젝트는 영국의 박물관·미술관 큐레이터 73명과 10군데의 기관을 대상으로 하며, 설문조사와 심층 인터뷰, 사례연구를 통해 장애에 대한 직원의 인식과 소장품의 해석 및 전시 맥락에서 드러나는 장애 관점을 분석하였다.

장품과 전시에서 드러나는 장애에 대한 관점은 크게 3가지로 ① 보호받거나 돌봄이 필요한 수동적인 존재인 '걸인(beggars)', ② 다른 사람들과 극도로 구별되는 '이상한 사람(freaks)', ③ 장애를 극복/초월한 '영웅(heros)' 으로 나타났다(Sandell et al., 2005).

이와 같이 박물관·미술관을 비롯하여 전반적인 문화 속에 만연한 장애인에 대한 고정적인 이미지가 대중의 인식에 미치는 영향은 오늘날 장애학 분야에서 상당한 논쟁을 일으키고 있다. 장애의 문화적 표상에 대해 지적되고 있는 문제점 가운데 하나는 문학작품이나 영화, 대중매체를 통해 생산되는 장애인의 이미지가 비장애인 중심적이며 대체로 부정적이고 한정적이라는 점이다. 스나이더(Snyder)와 미쉘(Mitchell)은 "직접적인 장애의 경험 밖에 머무는 자들"이 생산해 온 장애인들의 삶과 몸의 재현이 지닌 한계에 대하여 지적하였다(Snyder & Mitchell, 2006). 문제는 예술이나 대중매체가 제시한 장애인의 부정적 이미지가 장애인에 대한 정치적, 경제적, 사회적 억압과 차별의 구실로 이용되어 왔다는 점이다(손홍일, 2015; Shohat, 1995).

장애인 이미지에 관한 또 다른 문제는 문화적으로 드러나는 장애인의 존재가 예술의 주체로서 존재하는 것이 아니라 예술을 위해 존재한다는 점이다. 다시 말해, 예술작품에서 장애인은 대체로 주변인으로 존재하며, 작가가 의도하는 예술적 효과를 생성하기 위한 도구로 작용한다. 이러한 작품들은 흔히 장애인의 삶을 단편적이고 인간의 내재적인 복잡성이 무시된 형태로 제시하며, 그들의 삶에서 장애가 절대적인 영향력을 행사하는 것처럼 그려져 장애와 장애를 지닌 사람의 관계의 다양성을 간과한다(Fiedler, 1982). 그러므로 손홍일(2015)은 문화적 이미지 생산에 관여하는 주체들이 '장애를 인종, 성 등과 함께 고려해야할 또 하나의 몸과 연관된 다름으로 수용'하는 문화적 접근 모델에 기댄 시각과 자세를 가져야한다고 지적하였다. 즉, 장애를 결핍이나 비정상적인 상태로 간주하거나, 돌봄이 필요한 수동적 존재 또는 예술을 위한 도구로 여기는 문화적 재현을 문제 상황으로 인지하고, 문화의 이용자 또는 향유자에게 미치는 부정적 영향들을 바로잡으려는 적극적인 노력이 필요하다.

마찬가지로 박물관·미술관은 문화생산의 주체자로 문화적 모델 관점에서 장애에 대한 편견과 부정적인 고정관념을 수정하고 장애에 대한 새로운 해석과 의미를 생성할 수 있는 잠재력을 지닌 장소이다.

박물관·미술관은 관람객에게 보이고 전달되는 다양한 접점에서 장애인을 포함할 것인지 배제할 것인지를 선택하며, 어떤 편견을 다룰 것인가 또는 지나칠 것인가를 결정하고, '평등'과 '권리'의 경계를 구분 짓는 역할을 한다(Sandell, 2020). 또한 여러 가지 방법으로 자원을 제공하여 문화적 맥락에서 장애에 대한 사람들의 대화 내용과 소재, 분위기에 영향을 주기도 하고, 누구나 '다름'에 대해 새롭게 이해하고 공유할 수 있는 공간을 제공한다. 이러한 노력들은 박물관·미술관 내에서 뿐 아니라 관람객의 사회적 상호작용을 통해 박물관·미술관 밖 사회에도 영향을 미친다(Sandell, 2020). 따라서 박물관·미술관의 전시와 그 전시가 담고 있는 담론은 사회적으로 영향력을 지닌다고 할 수 있다. 박물관·미술관의 소장품의 해석이나 전시에 담긴 장애에 대한 관점은 억압적 표현과 배제적인 시선이 사회 속에 전달되어 '다름'에 대한 부정적인 사고를 형성하고 재생산하며 강화하기도 한다. 하지만 반대로 장애에 대한 긍정적이고 다양한 문화적 담론을 생성하는 장소가 될 수 있다. 특히 현대의 박물관·미술관은 기존의 관념에서 벗어나 새로운 내러티브를 생성하고, 인간의 다양성과 그 사회의 문화에 대한 성찰을 주도하는 것이 중요하게 여겨진다(Patrícia, 2021). 따라서 박물관·미술관은 전시와 전시물의 해석, 교육을 통해 관객 스스로 장애에 대한 새로운 의미를 구축할 수 있도록 기회와 가능성을 열어주고, 다양한 문화적 시각과 해석을 제시함으로써 문화 속에 만연한 편견과 차별에 대한 성찰을 주도할 수 있다.

정리하자면, 박물관·미술관의 포용성과 사회적 역할에 대한 논의는 박물관·미술관이 현실과 문화를 반영하는데 그치지 않고, 새롭게 정립할 수 있는 구성적, 생성적인 능력을 가지고 있음을 전제로 한다. 이러한 박물관·미술관의 사회적 역할에 관한 개념을 근거로, 박물관·미술관은 장애인에 대한 우리사회의 부정적 인식과 편견을 약화시키고, 문화의 영역에서 장애에 대한 개념을 새롭게 구성하는 장소가 될 수 있다. 따라서 박

물관·미술관은 장애인에게 안전하고 편리한 환경을 제공하는 것에서 나아가 문화적 관점에서 장애를 해석하고, 장애에 대한 긍정적인 문화를 생성하는 인식적 차원으로 포용적 박물관·미술관 실현이 확장되어야 한다.

2. 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성

1) 박물관·미술관 직원의 역할과 장애이해 중요성

(1) 박물관·미술관 직원의 범위와 역할

지난 반세기동안 전 세계적으로 박물관·미술관의 수가 급격히 증가하면서 박물관·미술관 종사자의 수도 광범위하게 확대되었다. 박물관·미술관의 증가는 단순히 새로운 박물관·미술관이 많아졌다는 것을 뜻할 뿐 아니라 그만큼 박물관·미술관 업무의 복잡성과 특수성이 증가했다는 것을 의미하기도 한다(Boylan, 2011). 따라서 박물관·미술관 직원의 범위와 역할이 다양해졌고, 담당 업무에 대한 전문성이 중요해졌다고 할 수 있다.

박물관·미술관 직원의 상위개념인 박물관·미술관 전문인력(museum professional)은 전문적인 교육을 받았거나 경력을 가지고 박물관·미술관에 종사하는 사람이다. 박물관·미술관의 업무를 세분화하여 연구하기 시작할 당시인 1978년 미국박물관연합(American Association of Museums: AAM)은 박물관·미술관의 직종을 세부적으로 구분하고 그 직무와 자질을 제시하였는데, 이는 관장, 사업경영자, 학예사, 교육담당자, 소장품관리자, 보존처리사, 전시디자이너, 홍보섭외담당자, 재원조성담당자, 사서, 회원제 담당자, 시설관리자, 편집자, 사진기사를 포함하고 있다(양지연, 2005; AAM, 1989; AAM, 1979). 이후 유네스코는 박물관·미술관의 전문인력을 ‘전문적인 교육, 연수, 경험을 요구하는 업무를 수행하

는 직원으로, 큐레이터, 디자이너, 사서, 유물수복전문기술자, 박제 전문기술자, 실험실 전문기술자, 고고학자 등을 포함'한다고 정의하고 있다(김혜인, 2014). 국제박물관협의회(International Council of Museums: ICOM)는 보다 넓은 범위로 박물관·미술관 전문인력을 정의하였는데, '전문적인 교육을 받았거나 박물관·미술관의 관리와 운영에 관련된 분야에서 동등한 실무 경력을 갖고 전문인력의 윤리 기본 강령을 준수하는 사람으로서 박물관·미술관 또는 박물관·미술관으로 인정받는 기관에서 일하는 모든 인력'으로 제시하고 있다(ICOM, 2017).[8)]

<표 II-2>와 같이 국제적으로 통용되는 기준이 분류한 박물관·미술관 전문직의 세부직종을 살펴보면, 국제박물관협의회와 미국박물관연합, 영국박물관협회(Musuem Association)에서 제시하는 박물관·미술관 전문직의 세부직종은 공통적으로 박물관·미술관의 고유 업무를 수행하는 학예직종과 박물관·미술관을 운영하는 경영·관리·운영 직종으로 나뉘어 관람객과 직/간접적으로 소통하는 다양한 업무 담당자로 제시된다.

---

8) "Section 3. Museum Professionals. Museum professionals include all the personnel of museums, or institutions qualifying as museums in accordance with the definition in Article 3, Section 1 & 2, and training and research institutions which are beneficial to museum activities, having received specialized training, or possessing an equivalent practical experience, in any field relevant to the management and activities of a museum, as well" ICOM, *ICOM Statutes*, Approved in Vienna(Austria), August 24, 2007.

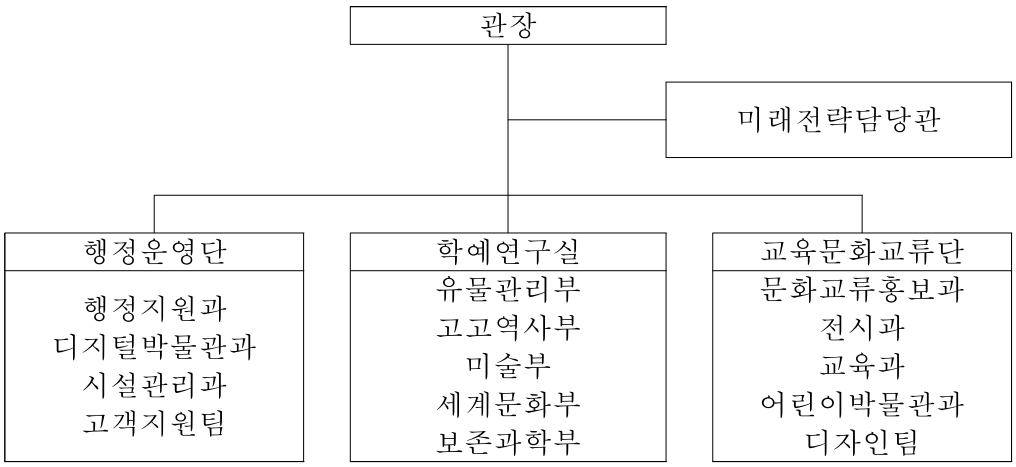
<표 II-2> ICOM, AAM, MA의 박물관·미술관 세부 직종

구분		ICOM	AAM	MA
학예직종	공통	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육·관람객서비스 컨서베이터	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육담당자 컨서베이터	큐레이터 레지스트라 전시담당자 에듀케이터 컨서베이터
	차이	도서·미디어 관리 기록센터 관리 큐레이터	사서 편집자	기록담당자 컬렉션 매니저 포토그래퍼 어시스턴트
경영·관리·운영직종	공통	홍보 마케팅 언론 미디어	홍보섭외담당자	아웃리치 담당자
	차이	관람객 보호 행정담당 시설보완 IT 웹마스터	사업경영자 관장 재원조성담당자 회원제담당자 시설관리담당자 안전요원	관람객서비스 기금 조성가

<출처> 김혜인 (2014). **박물관·미술관 전문인력 양성을 위한 인력제도 개선방안 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

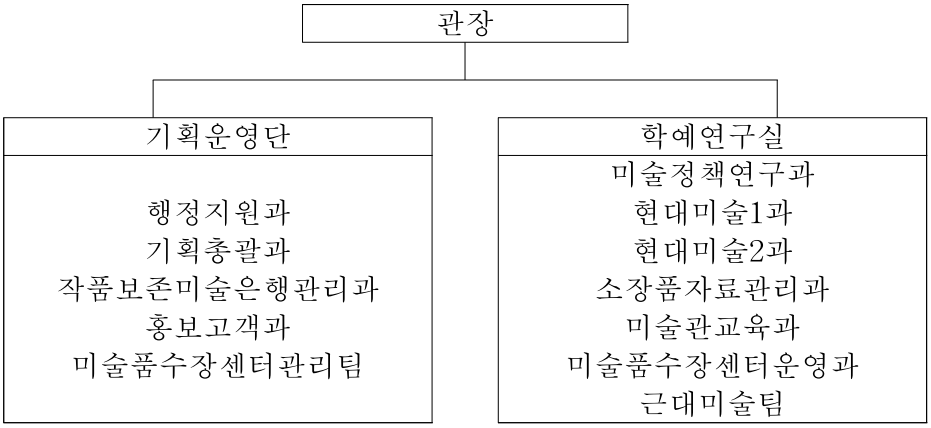
국내 「박물관 및 미술관 진흥법」상의 박물관·미술관 전문인력은 '학예사'로 통칭되어 왔다. 「박물관 및 미술관 진흥법」제6조 1항에 따르면 학예사는 박물관·미술관 사업을 담당하는 자로 명시되어 있으며, 수집, 관리, 보존, 전시, 조사, 연구, 각종 행사와 교육 개최 등의 업무를 수행한다(양현미, 2011). 현대의 박물관·미술관은 학예사가 담당하는 업무 외에 아카이브, 전시디자인, 홍보마케팅, 경영과 행정, 시설보안관리 등 박물관·미술관의 전문화를 뒷받침하는 다양한 영역에서 직무의 전문성이 요구된다(양지연, 2013). 구체적인 예로 국립중앙박물관([그림 II-3])과 국립현대미술관([그림 II-4])의 조직구성을 통해 국내 박물관·미술관 직원의 세부 직종을 살펴보면, 국립중앙박물관과 국립현대미술관 직원의 공통적인 업무영역은 학예부서와 행정 및 운영업무로 나누어 소장품 수집

및 연구, 보존·복원, 전시 기획, 교육, 전시디자인, 홍보마케팅, 고객지원, 행정으로 제시된다.



[그림 II-3] 국립중앙박물관 조직 및 업무

<출처> 국립중앙박물관 홈페이지 (https://www.museum.go.kr)



[그림 II-4] 국립현대미술관 조직 및 업무

<출처> 국립현대미술관 홈페이지 (https://www.mmca.go.kr)

이처럼 박물관·미술관 직원의 역할과 업무 범위는 기존의 전시기획 및 소장품 수집과 관련된 전통적인 업무 영역을 포함하여, 현대사회가 요구하는 박물관·미술관의 새로운 역할에 맞추어 보다 광범위하게 확대

되었다. 그 과정에서 박물관·미술관 재정관리나 경영, 마케팅, 엔지니어와 테크니션, 전시 디자인 등 다양한 업무들이 추가되었으며, 교육적이고 사회적인 역할로서 박물관·미술관 직원이 역할과 자질이 요구되고 있다(Boylan, 2011). 최근에는 코로나19로 인한 온라인 영역이 확대되면서 디지털 영역에서의 전문성이 추가적으로 요구되는 등 박물관·미술관 직원의 역할과 자질은 계속해서 변화하고 확대되고 있다(ICOM, 2021).

오늘날의 박물관·미술관은 보다 소통적이고 협력적이며 다양한 목소리를 내는 기관이 되기 위한 방법을 강구하며, 지역사회의 목소리와 전문성에 가치를 둔다. 이에 점점 더 다양한 박물관·미술관 전문가들이 박물관과 미술관 내에서 지역사회를 더 잘 반영하고 통합하기 위한 방법에 대해 질문한다(Pegno & Brindza, 2021). 2009년 IMLS(Institute of Museum and Library Services)는 21세기 큐레이터의 리더십 기술 중 하나는 “더 큰 커뮤니티의 이익을 염두에 두고 책임감 있게 행동하는" 능력”이며, 여러 관점과 다양한 경험의 고유한 가치를 존중하고 증폭하여 궁극적으로 단일 관점을 복잡하게 만드는 접근 방식을 필요로 한다고 언급하였다(Institute of Museum and Library Services, 2012). 따라서 다양성을 중시하고 포용 사회를 지향하는 현대사회에서 박물관·미술관 전문인력이 갖추어야 하는 역량으로 인종, 문화, 장애 등 개인의 다양한 조건에 대한 감수성 개발이 중시되고 있다.

(2) 박물관·미술관 직원의 장애이해 중요성

박물관·미술관의 직원은 박물관·미술관의 콘텐츠를 개발하고 연구하며, 기관 전반의 경영과 운영을 담당하고, 관람객과의 직·간접적 접점을 형성하는 광범위하고 중요한 역할을 담당한다. 박물관·미술관 직원은 박물관·미술관의 전체적인 질적 향상을 뒷받침하는 핵심적 요소이며(양지연, 2013), 장애인에 대한 박물관·미술관의 정책을 수립하고 콘텐츠를 기획하는 실질적인 업무를 수행한다. 따라서 직원들의 장애에 대한 인식과 태도는 박물관·미술관 전반의 장애인 접근성과 박물관·미술관을 찾는 장

애인 관람객의 경험에 중요한 영향을 미칠 수 있다.

Cerdan Chiscano와 Jiménez-Zarco(2021)는 장애를 지닌 관람객이 박물관·미술관에서 기억할만하고 의미 있는 경험을 형성하기 위한 핵심조건 중 하나로 “직원의 태도 및 직원과의 사회적 상호작용”을 제시하였다. 즉, 직원의 환대하는 태도와 긍정적인 소통 경험은 박물관·미술관을 찾는 장애인 관람객의 심리·정서적 접근성을 제고하는 결정적인 요인이며, 따라서 장애의 특성과 장애인의 상황 및 요구에 대하여 파악하는 일은 직원에게 필수적이다. 박물관·미술관 종사자의 장애이해 중요성은 2020년 한국문화관광연구원이 실시한 「장애인 접근성 강화를 위한 박물관·미술관 가이드라인」의 세부방향에도 제시되어 있다. 「장애인 접근성 강화를 위한 박물관·미술관 가이드라인」연구의 요구조사에 참여한 장애인과 실무자들은 일반적으로 장애인에 대한 직원의 인식과 태도를 좋지 않은 것으로 진술하였으며, 직원 대상 일반 장애 및 특정 장애에 대한 인식 훈련을 강조하였다(김현경, 2020). 마찬가지로 홍해지와 김형숙(2021)의 연구에서도 국내의 박물관·미술관 직원들은 장애인에 대한 경험 부족으로 인한 장애인 관련 업무 수행의 어려움을 겪고 있었으며, 이를 해결하기 위한 직원교육의 필요성을 제기하였다(홍해지, 김형숙, 2021).

무엇보다 공공문화시설인 박물관·미술관은 대중에 대한 공공의 가치 실현의 의무를 지닌다. 공공영역 종사자들이 수행하는 업무는 장애인의 실생활에 도움을 주고 장애인 차별에 대한 실효적인 개선 정책을 실시하는 등 장애인의 삶에 직·간접적으로 관여하므로 그 역할은 매우 중요하다(손병덕, 2010). 따라서 우리 사회에서 장애 수용성을 증진하고, 포용사회를 실현하기 위해서는 정책을 수립하고 추진하는 공공영역에서 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 실시하고 장애인을 고려한 정책형성이 필수적이다(김동일 외, 2021b). 최근에는 공공영역 장애인식과 관련해 장애에 대한 단순한 이해와 인정에서 나아가 장애인과의 역동적이고 쌍방향적인 상호소통에서 형성되는 장애감수성[9] 함양의 필요성이 제기되고

9) 감수성(sensitivity)은 ‘특정 상황에 대하여 민감하게 느끼는 정도’를 의미한다. ‘인권감

있다. 김동일 외(2021b)는 장애인지 및 감수성의 개발은 모든 국민에게 영향을 미치는 공공기관 소속 직원이 갖춰야할 역량 중 하나로 매우 중요하고 필요한 요소이며, 구체적인 정책의 대상이자 동료로서 장애인에 대한 이해와 공감을 바탕으로 한 공무수행이 가능하도록 기존 직무분석에 기반을 둔 복합적인 교육 프로그램 개발이 필요하다고 강조하였다. 특히 현대 사회에서 '장애'란 다원화 사회를 구성하고 있는 다양성의 한 요소이며, 따라서 '장애'라는 차이에 대한 이해와 감수성을 길러주는 일은 꼭 필요한 교육이다(김동일 외, 2018). '장애'에 대한 더 나은 이해는 박물관·미술관 내에서 장애인 개인에 대한 존중과 배려가 있는 일상적인 관람 환경을 형성하며, 더욱 포용적인 박물관·미술관 운영을 가능하게 한다.

또한 국공립 박물관·미술관의 장애인 정책과 서비스는 전국적인 박물관·미술관 장애인 관련 서비스의 지표가 되므로 장애인 전반의 여가 및 문화생활에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 박물관·미술관 종사자의 장애인식은 문화의 영역에서 우리 사회 전반의 장애이해 수준을 반영하며, 장애인의 문화적 권리 실현에 관여한다. 따라서 박물관·미술관 소속 직원이 수행하는 업무의 대상이자 동료로 장애인을 인식하는 것은 매우 중요하다. 나아가 장애에 대한 단순한 이해가 아닌 인간적 관계에서의 역동성을 바탕으로 장애감수성 형성 직원교육 개발이 필요하다.

수성(human rights sensitivity)'이나 '성인지 감수성(gender sensitivity)'과 같이 인권이나 젠더와 관련된 '문제 상황을 잘 지각하고, 해결하려는 노력에 필요한 인지적 상태'를 의미하는 용어이다(문용린 외, 2002; 방귀희, 권선진, 2019). 이에 착안하여 장애감수성은 "장애 또는 장애인을 얼마나 잘 이해하고 받아들이는가"로 정의할 수 있다(방귀희, 권선진, 2019; 김동일 외 2021b). 다시 말해 장애감수성의 개념은 장애 또는 장애인에 대한 지식이나 기술, 태도만이 아니라 문제 상황을 해석하고 지각할 수 있는 능력으로 기존의 장애인식에서 심화된 개념이며, 장애에 대한 지식의 양보다는 여러 가지 상황에 적용 가능한 전반적인 레퍼토리를 발전시키는 것이 중요함을 강조한다.

2) 박물관·미술관 직원의 직무교육과 장애이해교육

(1) 박물관·미술관 직원의 직무교육

훈련과 전문적인 직무교육을 통해서 박물관·미술관 전문인력의 능력을 계발하는 일은 중요하다. 국제박물관협의회의 윤리강령에는 박물관·미술관은 '전문인력의 요구와 가치를 인식하고 그들의 직무 전문성을 향상시키기 위한 적절한 훈련과 재교육의 기회를 제공해야한다'고 규정하고 있다(ICOM, Code of Ethics for Museums). 훈련을 통한 박물관·미술관 직원의 역량 향상은 관람객과 이용객, 그리고 박물관·미술관의 소장품에도 영향을 미친다(Ambrose & Paine, 2018). 그러므로 성공적인 박물관·미술관 운영은 능력과 지식, 기술, 이해의 영역에서 자질을 갖춘 박물관·미술관 직원에 의해 가능하다고 할 수 있다. 따라서 박물관·미술관의 잠재성을 발휘하기 위한 박물관·미술관 직원의 발전과 직무교육은 중요하며, 박물관·미술관은 직원에게 다양한 매체를 통해 경험과 지식을 공유하고 성장할 수 있는 직무교육의 기회를 제공하여야 한다.

박물관·미술관 직원의 직무교육 형태는 현장교육과 온라인교육 등 매우 다양하다. 국제박물관협의회 워크숍과 같은 직업 훈련차원의 자격 이수를 위한 과정으로 진행되기도 하지만, 기관 내에서 비공식적으로 전문인력 재교육 프로그램이 진행되기도 한다. 큐레이터나 문화예술교육자를 대상으로 레지던트 프로그램을 제공하거나, 지역과 박물관·미술관 네트워크 안에서 제공되는 자료들도 있다.

박물관·미술관 직원의 직무교육 내용은 조직이 지향하는 새로운 가치를 학습하고 열린 사고를 가지면서, 직원과 박물관·미술관을 이용하는 사람들의 요구와 연결되어야 하고 현재의 지위와 앞으로의 커리어 발전과도 연관되어야 한다(양지연, 2005; Ambrose & Paine, 2018). 또한 그들의 업무영역 내에서 보다 유연하고 적용가능하며 변화 가능하도록 설계되어야 한다. 특히, 현대 사회의 흐름과 박물관·미술관의 변화에 따라 박물관·미술관 직원에게 요구되는 역할과 역량이 달라지므로, 박물관·미

술관의 직무교육은 박물관·미술관의 사회적 역할과 사회 전반의 변화를 예측하고, 이러한 변화를 능동적으로 이끌어 나갈 수 있도록 훈련하는 것이 중요하다(양지연, 2005; Friedman, 1982; Hatton, 1989).

박물관·미술관 직원의 직무교육 사례로 국립중앙박물관은 매년 국가공무원 인재개발원 나라배움터를 통해 박물관 실무자의 재교육과 예비종사자의 훈련을 위한 온라인 강좌를 제공한다. 2022년은 <표 II-3>과 같이 6~10차시 강좌로 구성된 2~5 시간 분량의 13개의 정규교육과정을 개설하였다. 교육의 내용은 박물관 전시 및 교육, 소장품 관리와 보존과학, 박물관 경영 등 전문 영역과 관련된 기초적인 이론과 실무를 전반적으로 다루고 있다. 그 가운데 '박물관 설립과 운영' 과정 중 9차시(박물관과 이용자의 소통)와 10차시(박물관 사회)의 일부에서 박물관의 포용과 다양성 증진에 대해 다루고 있으며, 그와 관련된 실행 방안으로 장애인 접근성에 대한 내용을 간략히 포함하고 있다. 특히 21세기 박물관의 역할로 '다수와 소수, 강자와 약자, 주와 종 관계 속에서의 피해자 등 소외되어온 사회적 존재의 의미 및 가치 조명'을 제시하고 있다. 그러나 현행 직무교육의 내용은 박물관·미술관 고유 업무의 전문적인 내용에 초점을 두고 있는 만큼, 포용적 박물관·미술관 실현에 관한 구체적 방안이나, 장애인 업무와 관련된 실무적 내용은 찾기 어려웠다.

<표 II-3> 2022년도 국립중앙박물관 사이버교육 개설교과목

	과목명	차시	시간	장애이해 관련 내용
1	박물관 설립과 운영	10	5	(9차시) 박물관과 이용자의 소통 (10차시) 박물관과 사회
2	박물관 소장품의 과학적 보존처리	10	5	없음
3	박물관 전시기획을 위한 실무	10	5	없음
4	우리문화재 국외전시	10	5	없음
5	고고자료 전시와 조사 실무	10	5	없음
6	미술자료 전시와 조사 실무	10	5	없음
7	역사자료 전시와 조사 실무	10	5	없음
8	세계문화 전시와 조사 실무	10	5	없음

9	박물관 전시디자인을 위한 실무	10	5	없음
10	박물관 소장품 관리와 정보화	10	5	없음
11	박물관 교육의 이론과 실제	10	5	없음
12	박물관 마케팅	10	5	없음
13	박물관 진흥법제의 이해와 실무	6	2	없음

<출처> 국가공무원인재개발원 나라배움터(http://e-learning.nhi.go.kr)

오늘날의 박물관·미술관은 포용과 다양성을 지향하는 사회적 흐름에 따라 지역사회의 다양한 주체들과 소통적이고 협력적인 관계를 형성하는 데 가치를 둔다. 또한 앞서 살펴 본바와 같이 박물관·미술관 직원의 장애에 대한 이해와 태도는 박물관·미술관을 찾는 장애인 관람객의 경험과 박물관·미술관 내의 장애인 접근성 향상에 중요한 영향을 미치는 요인이다. 박물관·미술관 직원의 직무교육은 현대사회가 지향하는 가치와 그에 따라 직원에게 요구되는 역할의 변화를 시의적으로 잘 반영하여야 한다. 이러한 맥락에서 앞으로의 직무교육은 박물관·미술관 직원의 장애에 대한 이해 증진과 인식을 개선하기 위한 내용들이 새로이 요구된다. 박물관·미술관 직원의 장애이해교육은 다양한 업무영역을 포괄하는 동시에, 자신의 업무영역과 밀접하게 적용할 수 있어야 하며, 일반적인 장애인식 개선에서 나아가 장애인 학습자, 관람객, 이용자에 대한 이해를 심화하고 박물관·미술관 관람객 경험 분석에 도움이 될 만한 전문적인 정보로 구성될 필요가 있다.

(2) 장애인식개선교육 도입과 관련 법

다양한 영역의 박물관·미술관 직원의 직무교육이 실시되고 있으나 그 중 장애인 업무와 관련된 교육의 비중은 거의 없다고 볼 수 있다. 대부분의 교육 내용이 예술사 또는 예술 작품을 다루는 전문적 영역에 초점을 두고 있고, 관람객 중심의 교육 내용은 일부이며, 그 중에서도 장애인이라는 특정집단에 해당하는 내용은 다루지 않고 있기 때문이다. 현재로

서 박물관·미술관 종사자가 받는 교육 가운데 장애와 관련된 것은 법정 의무교육으로 시행되는 장애인식개선 교육이 유일하다고 할 수 있다.

우리나라는 법과 제도를 통해 의무적으로 장애인식개선교육을 실시한다. 국내에서 법정의무교육으로 장애인식개선교육이 도입된 것은 2006년 UN 장애인권리협약(CRPD)[10] 채택과 2007년 「장애인차별금지 및 구제에 관한 법률」이 제정되면서 부터이다(박승희 외, 2022; 최웅선 2018). 당시 장애인 권리증진과 차별을 금지하는 제도적 기반이 조성됨에 따라 사회와 고용시장에서의 긍정적인 장애인식을 증진하기 위하여 국가와 지방자치단체 소속 기관장 및 직원을 대상으로 한 대중인식 개선활동이 시작되었다. 이후「장애인복지법」제 25조 개정(2015년 12월 29일)을 통해 2016년 6월부터 장애인식개선교육의 실시대상을 확대하였고, 보고의무를 신설하였다. 이와 관련된 내용은 「장애인복지법」에 근거하여 정의하고 있는데, 동법 제 25조는 교육기관 및 대상을 정의하고 교육의 실시와 결과보고 의무를 명시하고 있다. 「장애인복지법」에서 정의한 법정의무교육기관과 대상은 국가기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공사 및 공단, 특수법인의 소속직원이 해당되며, 더불어 어린이집, 유치원, 각급 학교 등에 소속된 직원, 교사 및 학생으로서 7만 여개의 기관에 소속된 모든 국민들이 교육의 주 대상이라고 할 수 있다(김동일 외, 2018; 한국장애인개발원, 2022).

「장애인복지법 시행령」에서는 장애인식개선교육의 구체적인 내용과 방법 등에 대해 규정하고 있다. 시행령 제16조에 의해 장애인식개선교육은 ① 장애의 정의, ② 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, ③ 장애인의 행동특성 및 능력, ④ 장애인과 의사소통하는 방법, ⑤ 장애인보조기구 및 장애인 편의시설, ⑥ 그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용을 포함해야한다. 또한 공공기관과 교육기관의 장은 1년 1회 이상 장애인식개선교육을 실시하도록 권고하고 있으며, 집합교육, 원격교육,

10) 2006년 UN 장애인권리협약(CRPD) 제 8조 인식제고(awareness-raising) 조항에서는 장애인의 권리에 대한 수용 함양, 장애인에 대한 긍정적 인식과 사회적 인식 증대, 장애인의 기술·장점·능력, 직장 및 고용시장에의 기여에 대한 인식 증진을 목적으로 하는 대중인식 개선활동(public awareness campaigns)의 필요성이 언급되어있다.

체험교육 등의 방법으로 실시할 수 있다. 이와 같이 장애인식개선교육의 대상과 내용이 다양하게 구성되어 있는 만큼 각각의 교육대상에게 적합한 교육방법을 잘 선택해야한다. 장애인식개선교육 사업의 전담기관인 한국장애인개발원의 지침을 보면 내실 있는 교육 운영을 위하여 각 기관이 직원의 업무적 특성에 맞는 철저한 교육 계획 수립하여 운영하도록 권고하고 있다. 이와 같이 장애인식개선교육은 공공기관과 교육기관 전체를 아우르는 보편적인 내용으로 구성되어있으므로, 효과적인 교육을 위해서는 각 기관의 특성과 교육대상에 따라 적합한 내용과 방법을 모색해야한다.

구체적인 사례로 <인식의 새로고침>은 법정의무교육의 일환으로 공공기관 종사자의 장애인식개선을 위해 보건복지부와 한국장애인개발원이 개발한 온라인 교육프로그램이다([그림 II-5]). 문화체육관광부 소속 공무원 온라인 교육 플랫폼인 나라배움터에서 제공되는 장애인식개선 교육 중 하나로, 국공립 박물관·미술관 직원을 포함한 문화체육관광부 소속 문화기관 종사자들은 매년 의무적으로 본 교육을 수강하고 수료여부를 기관에 제출한다. 온라인 동영상 강의 형태로 약 2시간 45분 분량의 내용을 5차시에 걸쳐 진행한다. 수료 기준은 전체 교육 시간의 90% 이상인 약 2시간 30분 이상 교육을 수강하면 충족할 수 있다. 교육의 초점은 장애인 인권존중을 위한 기본적인 정보제공과 장애인에 대한 차별 및 편견을 개선하기 위한 장애인식 변화이다. 세부적인 교육 내용은 ① 장애인식개선의 중요성, ② 장애인의 인권과 관련된 법과 제도, ③ 장애인에 대해 이해하고 올바르게 소통하는 방법, ④ 장애인 자립을 지원하는 것들, ⑤ 장애인식개선교육 안내로 구성되었다.

이와 같이 박물관·미술관 직원이 수강하는 법정의무교육 내에서는 장애에 대한 이론 지식과 차별 문제에 대한 기본적이고 보편적인 내용을 주로 다룬다. 이는 교육 내용이 개인의 인식 수준을 향상시키는데 도움이 될 수 있으나 업무의 영역에서 얼마나 유용할지는 의문이다. 또한 문화체육관광부 소속의 광범위한 집단을 대상으로 하는 만큼 박물관·미술관의 기관 특성이나 요구가 반영될 여지가 있다고 보기는 힘들다. 다시

말해, 기존의 법정의무교육은 박물관·미술관의 업무적 특수성을 반영하지 못하며, 보편적이거나 피상적 내용으로 구성되어 있어 실질적인 업무를 수행하기에 도움이 되지 않을 수 있다. 또한 교육 평가에서 수료 기준이 일정시간 동영상 시청으로 충족할 수 있어 교육 대상의 교육 목표 달성 여부와 장애인식개선이 얼마나 되었는가에 대해 확인하기 어렵다.

[그림 II-5] 문화체육관광부 나라배움터 <인식의 새로고침>
<출처> 문화체육관광부 나라배움터 (https://mcst.nhi.go.kr)

한편, 장애인식개선교육은 일종의 선언적 의미로 실시되는 교육이라고 할 수 있으며, 국내와 같이 법적으로 의무화한 사례는 해외에서 찾아보기 힘들다. 또한 장애인식개선교육에 대한 체계적인 연구가 충분히 뒷받침되기 전에 일률적으로 도입됨에 따라 여러 문제점이 지적되고 있다. 박승희 외(2022)는 <표 II-4>와 같이 '장애인식개선 교육의 목적과 성과에 대한 명확성 부재', '타기관에서 개발한 프로그램에 대한 만족도 부족', '다양한 직장 특성에 적절한 프로그램과 교육자료 미흡'을 문제점으로 제기하였다. 즉, 현행 장애인식개선교육은 기관별로 기관의 특성과 요구에 따라 장애인식개선교육의 명확한 목표를 설정하고, 각 기관에 적절한 교육내용과 구성하여 실시될 필요가 있다. 따라서 박물관·미술관에서 실행되는 장애인식개선교육은 박물관·미술관 직원의 요구와 업무적 특수성을 토대로 목표와 방향을 수립하고, 업무에 실질적인 도움이 되는 적절한 내용으로 구성되어야 할 것이다.

<표 II-4> 장애인식개선교육의 문제점

- **장애인식개선 교육의 목적과 성과에 대한 명확성 부재**
- 장애에 대한 긍정적 인식의 조작적 정의 부재와 구체성 제시 미흡
- 장애인식개선교육 프로그램 담당자의 질 높은 프로그램에 대한 요구 증가
- 프로그램 개발자나 실시자 자신의 장애인식 적절성에 대한 확신 부족
- 교육 참여자의 프로그램 평가와 피드백 반영 결여
- 인식개선교육 강사의 전문성 부족이나 질 높은 강사 양성 프로그램 미흡
- **타기관에서 개발한 프로그램에 대한 만족도 부족**
- **다양한 직장 특성에 적절한 프로그램과 교육자료의 미흡**
- 최근 공공기관에서 개발 배포되는 교육자료의 질적 검증 부족
- 장애이해의 최신 관점과 진보를 담아내는데 한계가 있는 교육내용
- 대면교육, 온라인 및 블랜디드 러닝 등 교육방식의 다양화 부족
- 효과적 교수 학습방법 적용의 부족

<출처> 박승희 외 (2022). 직장인 대상 장애인식개선교육의 질적 지표 개발: 장애에 대한 긍정적 인식의 구체적 기준. **한국장애인복지학, 56**, 299-332.

3) 박물관·미술관 직원의 장애이해교육 사례

대부분의 국내 박물관·미술관 종사자에게 제공되는 장애와 관련된 직무교육은 법정의무교육이 유일하다고 할 수 있다. 포용적 박물관·미술관에 대한 지향과 함께 박물관·미술관 내의 장애인과 관련된 업무적 요구사항은 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 상황에서 박물관·미술관의 직원들은 장애인 관련 업무를 수행하기 위해 법정의무교육과는 별도로 개인적인 노력을 기울이고 있으나 한계가 있는 실정이다(홍해지, 김형숙, 2021). 이에 박물관·미술관 안팎에서 다양한 차원에서의 직원 대상 장애이해교육이 시도되고 있다.

먼저 호주박물관(Australian Museum)은 박물관·미술관의 조직 차원의 포용과 다양성 증진 정책 일환으로 직원에 대한 장애이해와 실무 교육을 진행한다. 호주박물관의 장애 포용 정책 핵심 목표는 ① 장애인에 대한 지역사회의 태도 변화, ② 지역사회의 참여 증대, ③ 장애인의 고용

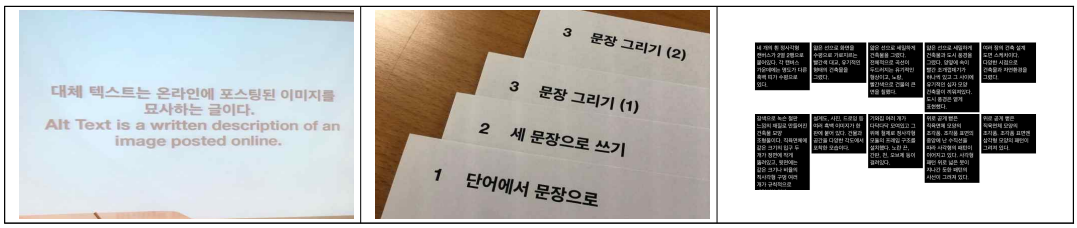
기회 증가, ④ 시스템과 과정에 대한 장벽 해소이다(Australian Museum, 2018). 호주박물관은 2010년부터 3년 단위로 박물관·미술관의 장애 접근성과 포용 행동 강령을 수립하며, 4가지 목표에 대한 핵심 전략과 구체적인 행동지침을 제시하고 이에 대한 성과여부를 모니터링 한다. 또한 행동 강령에는 행동지침에 해당되는 세부 대상과 책임자를 명시하여 행동지침을 달성하기 위해 필요한 교육이나 방침을 책임자가 마련하여 수행하도록 하고 있다. 이와 함께 직원교육을 단기, 중기, 장기의 단계적이고 장기적인 계획을 수립하여, 단계별 직원교육에 포함될 내용과 방향을 <표 II-5>와 같이 제시하였다.

<표 II-5> 호주박물관 장애인 접근성 직원교육 내용과 방향

단기	• 물리적 접근, 서로 다른 의사소통 방식 및 인지적 접근의 관점에서 서로 다른 청중의 요구를 이해함 • 장애 접근성에 적용 가능한 법률을 이해하고, 박물관·미술관 접근을 용이하게 하는 실용적인 방법을 포함함 • 박물관·미술관의 다양한 환경과 직원의 업무에 필요한 현장별 교육을 제공함. (예: 시각장애인을 위한 투어에서 어떤 물체를 사용할 수 있는지, 가이드가 특수교육 대상자 아동을 응대할 수 있는지, 비상시에 도움을 줄 수 있는지 등) • 장애관련 기관 및 전문가 협력을 통한 일반 교육을 실시함
중기	• 직원의 담당 업무에 따라 맞춤형 교육을 제공함. (예: 서비스를 제공하거나 티케팅 카운터에서 일하는 직원, 해석 프로그램 및 행사를 설계하는 직원, 출판물 및 라벨 텍스트를 제작하는 직원, 전시팀, 인사부서 및 정책 절차를 수립하는 직원 등) • 장애인을 위한 서비스, 특히 교육 서비스를 제공할 수 있는 특정 인력을 양성함.
장기	• 조직 전체의 접근성을 관리하고 조정할 수 있는 인력을 고용함 (해석적 서비스와 자료의 개발, 직원 교육, 접근 가능한 홍보 및 정보 자료의 제작, 전시 디자인, 화장실, 레스토랑, 축제 및 이벤트와 같은 서비스에 대한 접근, 액세스 컨설턴트 및 자문 패널의 조정, 파트너십 구성 및 유지 등이 포함됨) • 단순히 건물, 전시 또는 장소에 대한 진입을 제공하는 것이 아니라 다른 학습 요구를 인식하여 교육, 공공 프로그램 및 방문자 서비스 영역 내의 접근으로 확장함

<출처> 김현경 (2020). **장애인 접근성 강화를 위한 박물관·미술관 가이드라인 수립 방향 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

또한 최근 국내에서는 박물관·미술관 현장에서 실무자들이 주도적으로 프로젝트 성격의 워크숍을 기획한 사례가 시도되고 있다. 2021년 국립현대미술관에서 진행된 <대체 텍스트(Alt-text) 워크숍>은 시각장애인을 위하여 이미지를 묘사하는 텍스트를 만들어내는 스크린 리더 소프트웨어를 사용해 국립현대미술관의 소장품을 대체텍스트로 작성하는 워크숍이다. 본 워크숍은 신진 작가 양성 및 지원 프로젝트인 《프로젝트 해시태그 2021》의 일환으로 프로젝트 참여그룹인 '새로운 질서 그 후...'가 기획하였다. 본 워크숍의 목적은 온라인상에서 시각장애인의 미술작품 감상 권리를 보장할 수 있는 대체 텍스트의 필요성을 인지하고, 장애인과 비장애인이 평등하게 미술관을 이용할 수 있는 실천적 방법을 모색하는 것이다. 2021년 9월 28일과 9월 30일 이틀에 걸쳐 국립현대미술관 서울관에서 직원을 대상으로 약 90분 간 진행했다. 세부 워크숍의 내용은 대체 텍스트와 웹 접근성에 관련된 간략한 개념 소개와 단어를 활용하여 이미지를 묘사하는 활동, 이미지의 구조를 문장단위로 해체하는 활동, 이미지를 글로 표현하는 활동이 포함하고 있다. 또한 대체 텍스트와 관련한 해외 박물관의 이미지 묘사 지침이나 관련 프로젝트 등 박물관·미술관 직원에게 유용한 정보를 별도자료로 제공하였다.



[그림 II-6] 국립현대미술관 직원 대상 <대체 텍스트(Alt-text) 워크숍>

다음으로 2022년 서울시립미술관은 미술관의 학예직을 담당하고 있는 직원들을 대상으로 발달장애인의 전시 이해를 돕기 위한 쉬운 글쓰기 강좌를 진행하였다. 2022년 4월 26일과 5월 4일 이틀 동안 2회에 걸쳐 발달장애인 소통 관련 전문가를 강사로 초빙하여 강연과 작문실습 워크숍을 실시하였다. 강연의 세부 내용으로 쉬운글(Easy Read)의 개념을 이해하

고 이와 관련된 전시와 작품 해설 사례를 공유하며 미술관 현장에서의 구체적인 적용 방법에 대하여 다루었으며, 발달장애인을 포함하여 정보 약자를 고려한 전시 소개, 작품 해설, 홍보 글을 작성해보고 서로의 글을 비평하는 시간을 가졌다. 이와 같이 박물관·미술관의 실무자들이 주도하여 일종의 자구책으로 마련된 현장에서의 시도들은 대체로 박물관·미술관의 장애인 접근성과 관련된 기술적이고 실무적인 내용을 다룬다. 따라서 교육 결과물이 박물관·미술관 전시나 소장품에 적용되어 실질적인 박물관·미술관 현장의 변화로 이어진다는 점에서 고무적이라고 할 수 있다.

[그림 II-7] 서울시립미술관 <모두의 미술관을 위한 문화접근성 향상 직원교육>
<출처> 서울시립미술관 및 SNS (https://www.instagram.com/seoulmuseumofart)

한편, 박물관·미술관 밖에서 장애인 당사자나 관련 단체의 주도로 박물관·미술관과 협업하여 직원교육을 실시하는 사례도 있다. 영국의 쉐이프 아츠(Shape Arts)는 장애인의 문화접근성을 개선하기 위해 노력하는 장애인 주도 예술 단체이다. 이들은 장애인 예술가에게 기회를 제공하고, 박물관·미술관과 같은 문화기관이 장애인에게 더 개방적일 수 있도록 교육하며, 참여적 예술프로젝트와 교육프로그램을 개발한다. 장애의 사회적 모델에 근거한 장애인식개선교육이 주요 내용이며, 평등, 다양성, 포용의 가치를 토대로 장애에 대한 지식과 소통하는 방법, 장애가 있는 직원고용 등을 포함한다.[11] 또한 장애를 지닌 사람들과의 다양한 참여적 예술 프로젝트를 진행하는 쉐이프 아츠의 직원교육은 장애인 예술가 단체의

11) Shape Arts (2013). Shpae Training and consultancy : Training Prospectus <https://www.shapearts.org.uk/Handlers/Download.ashx? IDMF=fb9f1ce3-005c-470e-b254-07a5092868a5, 2022. 5. 30.>

주도로 진행하는 만큼 교육의 내용 안에서 장애인 당사자성이 잘 반영될 수 있고, 박물관·미술관과 장애인의 효과적인 협업체계를 구축할 수 있다는 점에서 효과적인 사례로 볼 수 있다.

III. 연구방법

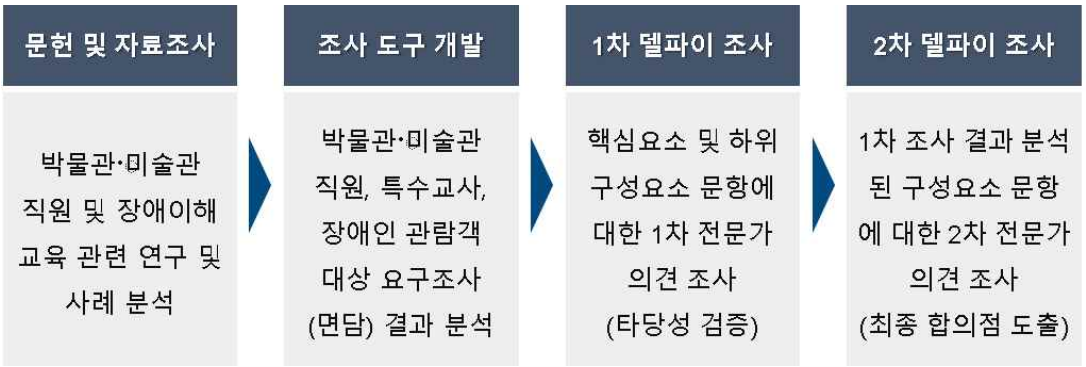
1. 연구의 절차

본 연구는 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성을 위한 교육프로그램의 구성요소와 타당성을 탐색하기 위하여 델파이 방법(Delphi method)을 사용하였다. 델파이 방법은 연구 과제에 관하여 전문가들의 의견을 수렴하고 종합하여 집단적 합의를 이끌어내는 연구 방법이다(김동일 외, 2021a; 이종성, 2006). 델파이 방법은 구성원의 의견을 수렴하여 교육의 목적과 목표를 정하는데 효율적이고 유용하기 때문에, 교육의 목적과 목표 설정, 교육과정개발, 교육문제해결, 교수방법개발, 교육발전의 미래 예측 등 교육학 분야의 다양한 연구 목적으로 활용된다(이종성, 2006).

본 연구에서는 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소를 도출하기 위하여, 수정 델파이 기법을 적용하였다. 일반적으로 델파이 방법은 3차례의 조사를 진행하지만, 수정 델파이 기법은 처음부터 구조화된 설문지를 사용하여 2차례의 조사를 진행한다. 이는 조사 참여자들이 연구 목적을 분명히 하고 구체적인 내용에 초점을 둘 수 있도록 하며, 축소된 조사 횟수로 보다 편리하고 효율적이다(김동일 외, 2021a; 백수진, 김진호, 2019; 이종성, 2006).

우선 박물관·미술관 전문인력 및 장애인식개선 교육과 관련된 문헌자료와 사례를 조사하였다. 또한 박물관·미술관 전문인력과 특수교사, 장

애인 관람객을 대상으로 일대일 심층면담 또는 초점집단면담(이하 FGI)을 실시하고 조사 내용을 바탕으로 교육의 차원과 핵심요소를 설정하였다. 문헌조사와 면담 내용을 기반으로 각 교육의 핵심요소에 포함될 구성요소 문항을 도출하여 델파이 조사 문항을 개발하였다. 이후 2회의 델파이 조사를 통해 핵심요소와 하위 구성요소 문항에 대한 전문가 의견을 조사하고, 각 세부 문항의 타당성을 검증하여 최종 합의점을 도출하였다. 본 연구의 절차는 [그림 III-1]과 같다.



[그림 III-1] 델파이 조사 절차

2. 연구 참여자 구성

본 연구는 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육에 포함되는 구성요소와 그 타당성을 탐색하고자 한 연구이므로, 박물관·미술관의 전문인력에 대한 이해도가 높고 장애인 분야의 전문성을 갖춘 참여자를 구성하는 일이 무엇보다 중요하다. 따라서 본 연구의 참여자는 목적 표집 과정을 통해 박물관·미술관에서 업무를 담당한 경험이 있거나 장애인 관련 분야에 풍부한 경험을 가지고 있는 이들의 추천을 받아 대상을 선정하였다. 또한 박물관·미술관에 오랜 기간 종사한 전문인력을 포함하여, 박물관·미술관 분야 교수, 국가 문화정책과 장애인 정책 연구기관의 연구위원, 교육학 및 특수교육 분야 교수, 특수교사 등 박물관·미술관과 장

애 관련 분야의 다양한 배경을 가진 전문가를 연구의 참여자로 섭외하였다. 인원은 오차를 최소화하고 신뢰도를 확보할 수 있는 범위인 15명 이상(Best & Kahn, 2016)의 기준에 따라 17인으로 구성하였으며, 1차와 2차 델파이 조사에 모두 응답한 참여자는 총 15명이다. 본 연구의 델파이 조사 참여자 정보는 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 델파이 조사 참여자 정보

구분		소속 및 전문분야	경력	조사 응답여부	
				1차	2차
박물관·미술관 분야 전문가 (9명)	M1	박물관·미술관 교육부 과장	25년+	○	×
	M2	박물관·미술관 소장품관리부 과장	26년+	○	○
	M3	박물관·미술관 전시부 연구관	18년+	○	○
	M4	박물관·미술관 전시부 연구사	10년+	○	○
	M5	박물관·미술관 홍보부 팀장	10년+	○	○
	M6	박물관·미술관 고객지원부 사무관	31년+	○	○
	M7	국가문화정책 연구기관 부연구위원	10년+	○	○
	M8	대학 디자인전공 교수	34년+	○	○
	M9	박물관·미술관 시설관리부 주무관	5년+	○	×
장애 분야 전문가 (8명)	E1	대학 특수교육전공 조교수	18년+	○	○
	E2	대학 특수교육전공 교수	20년+	○	○
	E3	특수교육연구소 선임연구원	8년+	○	○
	E4	장애학생지원센터 센터장	5년+	○	○
	E5	국가장애정책 연구기관 부연구위원	13년+	○	○
	E6	특수교육연구소 선임연구원	12년+	○	○
	E7	중등 특수교사	5년+	○	○
	E8	초등 특수교사	6년+	○	○
합 계				17명	15명

3. 조사 도구 개발

1) 면담 실시 및 결과 분석

본 연구는 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소와 타당성을 탐색하기 위하여 수정 델파이 기법을 사용한다. 먼저 연구참여자에게 구조화된 세부 구성요소 문항을 제시하기 위하여 박물관·미술관 직원과 특수교사, 장애인 관람객을 대상으로 면담을 실시하여 교육에 대한 요구사항을 조사하였다. 면담 참여자는 총 16명이었으며, 박물관·미술관의 다양한 업무영역과 장애 유형 및 연령의 요구를 반영할 수 있도록 구성하였다. 면담 참여자의 세부 정보는 <표 III-2>에 제시하였다.

<표 III-2> 델파이 조사 도구 개발 면담 참여자

구분	기본 정보				집단크기
박물관·미술관 전문인력 (심층면담)		소속	분야	경력(년)	5
	A-1	국립기관	교육	20년+	
	A-2	국립기관	전시	15년+	
	A-3	국립기관	시설관리	30년+	
	A-4	국립기관	고객서비스	15년+	
	A-5	국립기관	디자인	20년+	
특수교사 (FGI)		소속	지역	경력(년)	6
	B-1	초등학교 특수학급	경기	7년+	
	B-2	중학교 특수학급	서울	7년+	
	B-3	중학교 특수학급	인천	6년+	
	B-4	고등학교 특수학급	경기	5년+	
	B-5	고등학교 특수학급	경기	7년+	
	B-6	고등학교 특수학급	강원	14년+	
장애인 관람객 (FGI)		장애유형	연령대	방문빈도	5
	C-1	시각장애	50대	연 10회+	
	C-2	청각장애	30대	연 10회+	
	C-3	발달장애(보호자)	50대	연 5회+	
	C-4	지체장애	30대	연 10회+	
	C-5	지체장애	30대	연 1-2회	
합 계					16명

초점집단면담(이하 FGI)은 하나의 주제에 대해 여러 사람이 참여해 다양한 의견을 주고받으며 상호작용 하기 때문에 풍부한 내용을 효율적으로 도출할 수 있으며, 새로운 분야를 탐색하는데 유용하다(Morgan, 2007). 본 연구의 기간이 제한되어 있고, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육은 새롭게 연구되는 주제인 만큼 연구 참여자에게 낯선 주제일 수 있다. 이에 특수교사 집단(6명)과 장애인 관람객 집단(5명)을 대상으로 FGI를 실시하였다. 반면, 참여자는 동질적이지만 서로 간에 낯선 사람들(동질적 이방인)으로 구성해야하는 FGI 연구 설계의 경험적 법칙을 고려하여(Morgan, 2007), 동일 기관 소속 참여자를 포함하는 박물관·미술관 전문인력 집단(5명)은 일대일 심층면담으로 진행하였다. 면담 기간은 2022년 2월 7일부터 4월 8일까지였으며, 면담 장소는 회의실에서 대면 또는 온라인 화상회의를 활용해 비대면으로 진행하였다. 면담 시간은 1회 당 약 60분 내외가 소요되었다. 면담에 사용한 질문은 반구조화 질문으로 집단 별 다른 질문 문항으로 구성하였다. 주요 질문의 내용은 박물관·미술관 또는 장애인에 대한 인식과 경험, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육에 포함될 내용을 중심으로 하였다. 델파이 조사 도구 개발을 위한 교육 요구조사의 세부 질문 문항은 [부록 1]에 수록하였다. 면담 내용을 녹음한 후 이를 전사하여 자료를 수집하였으며, 전사된 자료를 반복해서 읽으며 의미 단위를 도출하고 범주화하여 자료를 분석하였다. 면담 내용 분석 결과 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 요구사항으로 <표 III-3>과 같이 4개의 상위 범주와 18개 하위범주가 도출되었다.

<표 III-3> 델파이 조사 도구 개발 면담 분석 결과

상위 범주	하위 범주
장애 감수성 형성 교육의 필요성	- 직원의 장애인식 중요 - 장애 관련 업무의 정보 부족과 어려움 - 기존 법정의무교육의 한계 - 직무교육 차원에서의 보완이 필요

장애인 접근성 향상을 위한 조직적 공감대 형성	- 포용적 박물관·미술관에 대한 사회적 흐름 - 개인의 인식 수준이 조직적 실천으로 이어지지 않음 - 장애인에게 ‘경직되고 다가가기 어려운 장소’ - 장애인의 박물관·미술관 경험의 의미와 가치 - 모든 부서의 협력이 요구됨
다양한 장애 유형에 대한 이해	- 장애 유형(정도, 연령)에 따른 특성 - 장애 유형별 의사소통 방법, 보조도구, 시설 - 장애인과의 만남, 체험형 교육 - 경험 및 현장 사례 중심 교육
업무 영역별 기술 지원과 역량 강화	- 전시 기획을 위한 연구와 기술적 지원 - 특수교육 분야 교육 전략과 학습자료 - 장애인 관람객을 위한 고객서비스 및 홍보 - 안전하고 편안한 물리적 환경 구현 - 전문가 협력 체계 확대

박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 요구조사를 위한 박물관·미술관 직원 및 특수교사, 장애인 관람객의 면담 내용을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 박물관·미술관 직원들의 장애 감수성을 형성하기 위한 교육의 필요성이 확인되었다. 박물관·미술관의 장애인 접근성 향상을 위해서는 무엇보다 기관에 종사하는 직원들의 장애 인식이 중요하며 최근 박물관·미술관 현장에서의 장애인 관련 업무가 강조되고 있다. 하지만 장애인 업무를 담당하는 직원들은 정보를 얻거나 현장에서 업무를 수행하는데 실질적인 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한 법정의무교육으로 실시되는 장애 인식 개선 교육의 수준과 내용이 박물관·미술관 직원의 인식수준이나 업무의 특수성을 반영하지 못하는 상황이었다. 따라서 일반적인 장애인에 대한 사회적 인식 변화에서 나아가 장애 감수성을 형성하기 위한 박물관·미술관 직원 대상 교육이 마련될 필요가 있으며, 박물관·미술관의 업무적 특성을 반영하고 현장에서 활용할 수 있도록 장애인 관련 업무가 직무교육의 차원에서 다루어질 필요가 있다.

둘째, 개인의 인식 수준에서 나아가 조직적인 공감대를 형성하기 위한 교육 내용이 구성될 필요가 있는 것으로 나타났다. 포용적 박물관·미술

관에 대한 인식의 향상으로 문화취약계층인 장애인에 대한 박물관·미술관 직원의 개별적인 인식 수준은 높았다. 그러나 아직까지 기관에서 공식적으로 장애인 관련 업무가 논의되고 있지 않으며 조직적인 실천으로 이어지지는 않는 실정이다. 한편, 박물관·미술관 경험은 장애인의 지역사회 참여와 여가생활, 학습이 이루어지는 장소로의 의미가 있다. 하지만 장애인에게 박물관·미술관은 경직되고 다가가기 어려운 장소로 인식되고 있으며, 따라서 박물관·미술관의 직원들이 장애인의 문화적 권리와 박물관·미술관 경험의 가치를 이해하고, 박물관·미술관의 다양한 부서가 함께 유기적으로 협력하기 위한 내용이 교육에 포함되어야 한다.

셋째, 다양한 장애 유형과 장애 특성에 대한 심도 깊은 이해가 요구된다. 장애는 다양한 유형이 있고 같은 장애라 하더라도 연령과 정도 등 개별 특성이 다르지만, 박물관·미술관 직원이 생각하는 장애인의 유형은 한정적이며 장애 특성에 대해서도 표면적으로 이해하고 있었다. 박물관·미술관 콘텐츠와 서비스의 질적 향상과 장애인 관람객과의 소통 활성화를 위하여 세부 장애 유형별 특성에 대한 직원들의 이해는 필수적이다. 이와 함께 박물관·미술관의 직원들은 장애 유형별 의사소통 방법과 사용하는 보조도구, 갖춰야 하는 시설 및 제반 사항에 대한 지식이 요구된다. 특히 교육의 효과성을 높이기 위하여 수동적 지식 전달 방식이 아니라 직접 장애인을 만나 대화하거나 체험형 교육을 통해 경험적이고 현장 중심적인 교육 방식으로 운영될 것을 제안하였다.

마지막으로 박물관·미술관의 특수한 업무와 연결하여 각 업무 영역 안에서 전문성을 높일 수 있는 연구와 기술적인 지원이 제공될 필요가 있다. 전시와 소장품, 아카이브 영역에서는 장애에 대한 문화적 해석이나 장애를 다루는 전시물의 해석, 장애예술가 등 전시 기획을 위한 다양한 장애 관련 주제의 연구지원이 필요하며, 전시 텍스트 및 작품 음성해설 스크립트 작성 기술, 전시 동선 구성, 복제물/대체물 제작 기술 등 전시 구현을 위한 기술적 교육이 요구된다. 교육 영역에서는 개별화교수, 보편적 학습 설계, 통합교육 등 특수한 교육적 요구를 지닌 학습자를 위한 교육전략이나 학습자료를 박물관·미술관 교육에 접목하기 위한 연구가

필요하다. 고객 서비스 및 홍보 영역에서는 장애인의 정보 접근성 향상 측면에서의 지식과 기술, 장애인 관람객과의 소통 및 응대 방안에 대한 교육이 필요하다. 시설 및 전시 디자인 영역에서는 배리어 프리, 유니버설 디자인 등 장애인에게 안전하고 편안한 물리적 환경을 구현하기 위한 개념, 문화재 및 시설과 관련된 법적 지식 등에 대한 내용으로 교육이 제공되어야 한다. 이러한 업무 영역에 초점화 된 교육이 장애 분야 전문가와의 협력과 함께 이루어진다면 더욱 전문성을 강화할 수 있는 기회가 될 수 있을 것이다.

이상에서와 같이 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육은 장애에 대한 인식 고취, 조직적 공감대 형성과 실천, 다양한 장애 유형에 대한 이해, 업무 영역별 역량 강화 등을 포함하는 다각적인 기능을 필요로 한다. 또한 범조직적 차원에서 이루어지는 공통 교육과 각 업무영역에 초점화 된 주제 중심 심화 교육을 나누어 효율적이고 유기적인 방식으로 교육이 구성될 필요가 있다.

2) 차원 및 핵심요소 설정

면담 분석 결과와 박물관·미술관 전문인력과 장애인식개선 교육 관련 문헌 및 사례 조사 내용을 토대로 교육의 차원과 핵심요소를 설정하였다. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 차원은 전 직원 대상 필수과정인 공통교육과 전문 영역별 선택과정인 심화교육으로 나뉘며, 핵심요소는 ‘장애에 대한 인식 고취’, ‘조직적 공감대 형성과 실천’, ‘다양한 장애 유형에 대한 이해’, ‘업무 영역별 역량 강화’이다(<표 III-4>).

<표 III-4> 박물관·미술관 직원의 장애감수성 교육 차원과 핵심요소

차원	핵심 요소	
공통교육	장애에 대한 인식 고취	조직적 공감대 형성과 실천
심화교육	다양한 장애 유형에 대한 이해	업무 영역별 역량 강화

또한 문헌 및 사례 조사 내용과 면담에서 제시된 의견을 종합하여 교육의 목표와 대상, 구성, 방법 및 고려사항을 도출하고, 핵심요소에 포함될 세부 구성요소 문항을 <표 III-5>와 같이 구성하였다. 이러한 과정을 통해 총 76개 문항을 델파이 조사지의 1차안으로 제시하였다.

<표 III-5> 델파이 조사 문항 초안

구성	세부 문항
목표	- 기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천 - 기관의 포용적인 조직문화 형성 - 직원의 장애 인식 개선과 고취 - 직원의 장애인 관련 업무 전문성 함양
대상	- 기관장 - 부서장 및 관리자 - 실무자
구성	- 공통교육 : 장애에 대한 인식 고취 - 공통교육 : 조직적 공감대 형성과 실천 - 심화교육 : 다양한 장애 유형에 대한 이해 - 심화교육 : 업무 영역별 역량 강화
내용①	- 장애의 개념 (사회적, 문화적 관점) - 장애인 인권과 법, 제도 (장애인복지법, 장애인차별금지법, 특수교육지원법 등) - 장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술진흥법, 문화예술교육지원법, 장애인 문화예술활동 지원법 등) - 장애인의 문화예술 활동과 참여 - 장애범주와 유형, 특성 - 장애인과 의사소통하는 방법 - 장애인 편의시설과 보조기구 - 장애와 관련된 올바른 용어 사용 - 장애인의 자율성에 대한 존중 (예: 장애인 당사자 문제는 장애인 당사자 스스로 결정) - 장애인의 다양성에 대한 이해 (예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임)
내용②	- 박물관·미술관의 사회적 역할 이해 - 박물관·미술관 조직과 장애인 고용 - 박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정

	- 장애인 관람객 연구 - 장애인의 박물관·미술관에 대한 인식 - 장애인의 박물관·미술관 경험의 의미 (학습, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회 참여) - 기관장 공직가치 함양 및 리더십
내용③	- 시각장애인의 특성과 이해 - 청각장애인의 특성과 이해 - 발달장애인의 특성과 이해 - 지체장애인의 특성과 이해 - 발달장애 아동 및 청소년 문제행동과 대응방안 - 발달장애인 여가지원과 평생교육 - 장애유형별 의사소통 방법과 보조도구 - 장애 체험 교육 (휠체어 사용자, 지체장애) - 장애 체험 교육 (시각장애인) - 장애 체험 교육 (청각장애인) - 박물관·미술관 장애인 관련 전시·교육 사례 - 박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례
내용④	- 다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론 - 장애를 다루는 전시물의 해석 - 예술 창작 주체로서의 장애예술가 - 발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법 - 발달장애인을 위한 전시 기획과 구현 - 시각장애인 전시 음성해설 원고 작성 방법 - 시각장애인 터치 투어 개발과 운영 - 시각장애인 점자, 촉각자료 개발과 운영 - 청각장애인 수어통역 콘텐츠 개발과 운영 - 통합교육과 개별화 교수 적용 방안 - 보편적 학습 설계 개념과 적용 방안 - 복제물/대체물 제작 기술 실제 - 과학기술 활용 전시구현 실제 (3D 프린터 등) - 장애인 디지털 정보 접근성 향상 방안 - 장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례 - 장애인 접근성 관련 전시 디스플레이 매뉴얼 - 장애 접근성 관련 법과 규정(건축, 시설, 문화재 관리 등) - 유니버설 디자인 사례(공간·시각 디자인) - 배리어 프리 인증 기준과 실무

	- 장애인 접근성 문화시설 사례 (극장, 공연장, 영화관 등) - 장애 전문가 네트워크 세미나 - 박물관·미술관 실무자 네트워크 세미나 - 특수교사 네트워크 세미나
방법	- 강의 - 사이버 연수 - 시청각 자료 - 각종 교육 활용 - 단체 활용 - 감상형 활동 - 체험형 활동
고려 사항	- 학습자(박물관·미술관 직원)의 장애인식 수준 - 교육 내용의 전문성 - 교육 내용과 업무와의 연계성 - 교육 방법의 다양성 - 교육 강사의 전문성 - 교육 평가 방법의 적절성

※내용(핵심요소) : ① 장애에 대한 인식 고취, ② 조직적 공감대 형성과 실천, ③ 다양한 장애 유형에 대한 이해, ④ 업무 영역별 역량 강화

3) 델파이 조사지 구성 및 내용

델파이 조사지는 교육의 목표와 대상, 구성, 내용, 방법 및 고려사항을 포함한다. 1차 델파이 조사 도구 제작 시 연구에 대한 이해를 돕기 위하여 첫 장에 연구의 목적, 내용, 참여방법 및 기간 등에 대한 내용을 제시하였다. 또한 요구조사 분석 결과 도출된 4개 상위 범주와 18개 하위범주에 대한 요약자료를 제공하고, 이를 토대로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 차원과 핵심요소 설정에 대한 설명을 간단히 제시하였다. 각 문항의 중요도 혹은 타당도는 Likert 5점 척도를 사용하고 기타 의견란을 마련하여 추가적인 내용을 기술할 수 있도록 하였다. 2차 델파이 조사 도구는 1차와 동일한 형식이며, 1차 델파이 조사 응답 결과를 바탕으로 2차 델파이 조사 도구 개발을 진행하였다. 1차 델파이 조사 결과에서 타당도가 낮게 나온 문항들을 삭제하거나 수정하고,

전문가들의 자유 응답 내용 등을 바탕으로 새로운 내용을 추가하여 총 74개의 문항으로 구성하였다. 1차 델파이 조사 결과와 새롭게 수정 및 보완된 문항을 간략히 제시하였으며, 추가 자료로 차원과 핵심요소 도출 과정에 대한 이해를 돕기 위하여 면담 분석 결과를 서술하여 제공하였다. 1·2차 델파이 조사 도구 세부 내용은 <표 III-6>에 제시하였으며, 조사에 사용한 설문지는 [부록 2]에 수록하였다.

<표 III-6> 델파이 조사지 구성 및 내용

구분	구성	세부 내용
1차 (총 76개 문항)	델파이 조사 안내	- 연구의 목적 및 내용 - 델파이 조사 기간, 향후 계획 - 개인 정보 수집 동의 - 개인 정보 작성
	교육 구성요소 안내	- 요구조사 분석 결과 요약 - 차원과 핵심요소 간략히 설명
	문항별 타당도 및 의견 조사	- 교육 목표, 대상, 구성(차원-핵심요소) - 4개 핵심요소별 세부 교육 내용 - 교육 방법, 운영방안 및 고려사항
2차 (총 74개 문항)	델파이 조사 안내	- 2차 델파이 조사 안내
	1차 델파이 조사 결과 제시	- 1차 델파이 조사 결과 (문항별 평균, 표준편차, 내용타당도, 수렴도, 합의도) - 2차 조사지 문항 수정·보완 사항
	추가자료	- 차원과 핵심요소 설명 - 요구조사 분석 결과 서술 자료
	문항별 타당도 및 의견 조사	- 교육 목표, 대상, 구성(차원-핵심요소) - 4개 핵심요소별 세부 교육 내용 - 교육 방법, 운영방안 및 고려사항

4. 자료 수집 및 분석

1) 자료 수집

1차 델파이 조사는 2022년 5월 7일부터 2022년 5월 16일까지 실시되었다. 1차 델파이 조사 문항은 총 76개의 폐쇄형 문항으로 ① 목표 4개 문항, ② 대상 3개 문항, ③ 구성 4개 문항, ④ 내용 52개 문항, ⑤ 방법 7개 문항, ⑥ 운영 방안 및 고려사항 6개 문항으로 구성되었다. 각 문항이 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소로 타당한 정도를 5점 척도를 이용해 평정하도록 하였다(1=전혀 타당하지 않음, 2=타당하지 않음, 3=보통, 4=타당함, 5=매우 타당함). 또한 1차 델파이 조사에 제시한 문항 외에 각 영역에서 추가 및 기타 제안 의견을 자유롭게 기술할 수 있도록 문항을 추가하였다. 1차 델파이 조사지는 연구 참여자 17명에게 인쇄본을 직접 전달하거나 이메일을 통해 파일로 배부하였고, 동일한 방법으로 모든 응답지를 회수하였다. 1차 델파이 조사 결과의 양적 분석과 기타의견 분석을 통해 문항을 수정 및 보완, 삭제 하였으며 이를 기반으로 2차 델파이 조사지가 개발되었다.

2차 델파이 조사 기간은 2022년 5월 17일부터 2022년 5월 30일까지이다. 2차 델파이 조사 문항은 총 74개의 폐쇄형 문항으로 ① 목표 4개 문항, ② 대상 3개 문항, ③ 구성 4개 문항, ④ 내용 50개 문항, ⑤ 방법 7개 문항, ⑥ 운영 방안 및 고려사항 6개 문항으로 구성되었다. 2차 조사도 1차와 동일하게 각 영역별 추가 및 기타의견을 적을 수 있도록 제시하였으며, 타당한 정도를 5점 척도로 평정하도록 하였다(1=전혀 타당하지 않음, 2=타당하지 않음, 3=보통, 4=타당함, 5=매우 타당함). 17명의 연구 참여자에게 2차 델파이 조사지를 배부하였고, 총 15명의 응답지를 인쇄물 또는 이메일로 회수하였다. 2차 델파이 조사 결과를 분석하여 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소를 완성하였다.

2) 자료 분석

두 차례의 델파이 조사를 통해 수집한 자료의 분석은 Microsoft Excel 2018 프로그램을 활용하여 각 문항의 항목별 평균, 표준편차, 내용타당도 비율(Content Validity Ratio: CVR), 수렴도, 합의도를 산출하였다. 우선 Murry와 Hammons(1995)가 사용한 기준에 따라 평균값이 4.0 이상일 경우 타당한 문항으로 판단하였다. 연구 참여자 간의 의견 일치 정도를 검토하기 위하여 응답 범주의 20%의 일반적으로 적용하는 기준을 적용하여 표준편차가 1.0 미만인 경우에 의견 일치의 격차가 낮은 것으로 분석하였다(박승희 외, 2022). 다음으로 아래의 공식을 사용하여 내용타당도를 산출하였다. 내용타당도의 판단 기준은 Lawshe(1975)가 제시한 기준에 따라 전체 응답자의 비율이 50% 이상, CVR 값은 델파이 조사 참여 인원수가 15명 이상일 때 0.49 이상, 20명일 때 0.42 이상이므로 본 연구에서는 0.49 이상을 기준으로 삼았다.

$$\text{내용타당도비율}(CVR) = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

※ N=전체 패널의 수, ne=중요도 4.0 이상 응답한 사례 수

수렴도와 합의도는 제1사분위수, 제3사분위수, 중앙값을 산출하여 전문가 사이의 의견 수렴과 합의 정도를 검증하는 방법이며, 수렴도의 값이 0.00일 때, 그리고 합의도 값은 1.00일 때 완전한 합의를 나타낸다. 아래의 공식을 사용하여 수렴도와 합의도를 산출하였으며, 판단 기준은 수렴도 0.5 이하, 합의도 0.75 이상일 경우를 타당한 문항으로 판단하였다(이종성, 2006). 기타 의견은 별도로 검토하여 수용 가능한 의견들을 반영하고, 삭제나 수정이 필요한 문항의 참고자료로 활용하였다.

$$\text{수렴도} = \frac{Q_3 - Q_1}{2}, \quad \text{합의도} = 1 - \frac{Q_3 - Q_1}{Mdn}$$

※ Mdn=중앙값, Q1=제1사분위수, Q3=제3사분위수

IV. 연구결과

1. 교육의 목표와 고려사항

박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 대상, 구성, 방법, 교육프로그램 개발 및 운영 시 고려사항에 대한 문항을 제시하고 전문가들의 의견을 수렴하였다. 교육의 목표와 대상, 고려사항은 각 문항의 중요도를, 구성은 적합도를 5점으로 평정하도록 하였으며, 방법은 선호하는 방법 3가지를 선택하도록 하였다. 1차와 2차 조사의 중요도 및 적합도 평균과 순위를 비교하여 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 대상, 구성, 방법, 개발 및 운영 시 고려사항에서 주력 또는 우선적으로 다루어져야 할 항목을 도출하였다. 그 내용은 다음과 같다.

1) 교육의 목표

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 목표로 <표 IV-1>과 같이 4개 항목을 제시하고 그 중요도를 확인하였다. 그 결과 4개 항목 모두 중요한 요인으로 나타났다. 1차 조사에서 가장 중요도가 높게 나타난 항목은 '기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천(4.88)'이었으며, 그 다음으로는 '직원의 장애 인식 개선 및 고취(4.71)'로 나타났다. 2차 조사결과 1차 결과와 마찬가지로 '기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천(4.93)'이 본 교육의 목표 가운데 가장 중요한 것으로 나타났다. 다음 순위로는 '직원의 장애 인식 개선 및 고취(4.87)'와 '기관의 포용적인 조직문화 형성(4.87)'이 동일한 순위로 중요하게 나타났다. 따라서 1차와 2차 조사 결과를 종합하면, 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 목표로 가장 우선시 되어야 할 점은 기관의 장애인 접근성 향상

정책 마련과 실천이다. 또한 직원 개인차원에서의 목표는 직원의 부정적인 장애 인식을 개선하고 긍정적 인식을 고취하는데 있다.

<표 IV-1> 교육의 목표 중요도 조사 결과

세부 항목		1차		2차	
		평균	표준편차	평균	표준편차
1	**직원의 장애 인식 개선 및 고취**	**4.71**	**0.57**	**4.87**	**0.34**
2	직원의 장애인 관련 업무 전문성 함양	4.47	0.61	4.6	0.61
3	기관의 포용적인 조직문화 형성	4.47	0.78	4.87	0.34
4	**기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천**	**4.88**	**0.47**	**4.93**	**0.25**

2) 교육의 대상

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 대상으로 <표 IV-2>와 같이 3개 항목을 제시하고 그 중요도를 확인하였으며, 3개 항목 모두 중요한 것으로 나타났다. 1차 조사 결과 '기관장(4.76)'과 '부서장 및 관리자급(4.76)'이 '실무자급(4.71)'보다 본 교육에서 더욱 중요한 대상으로 나타났다. 1차 조사에서 추가로 한국의 공직사회의 구조가 수직적이며 기관장의 가치관이 사내 분위기에 큰 영향을 미치므로 기관장에 대한 교육이 집중적이면 좋겠다는 의견이 있었다. 그와 달리 2차 조사에서는 대상의 중요도가 실무자급(4.87), 부서장 및 관리자급(4.8), 기관장(4.73) 순으로 나타났다. 이에 대한 추가 의견으로 상중하를 가릴 수 없이 세 집단에게 모두 필요하다고 생각하지만 기관장은 인식 개선 뿐 아니라 배리어프리 환경을 더 중점적으로 고려해야 하고, 장애인 관람객에서 장애인 직원 고용까지의 확장성을 가질 수 있는 콘텐츠가 필요하다는 의견이 있었다. 또한 부서장 및 관리자는 장애인 관람객 편의와 더불어 바람직한 장애감수성 조직 문화에 중점을 둘 필요가 있다고 첨언하였다. 따라서 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 구체적 대상은 기관장을 비롯하여 부서장 및 관리자급 직원과 실무자급 직원 모두를 포함하는 전

직원이며, 직원의 직급과 담당하는 전문 영역에 따라 세부 교육내용의 주력사항이 다르게 적용될 필요가 있다.

<표 IV-2> 교육의 대상 중요도 조사 결과

세부 항목		1차		2차	
		평균	표준편차	평균	표준편차
1	기관장	4.76	0.55	4.73	0.68
2	부서장 및 관리자급	4.76	0.42	4.8	0.4
3	실무자급	4.71	0.74	4.87	0.34

3) 교육의 구성 (차원-핵심요소)

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 구성으로 <표 IV-3>와 같이 4개 항목을 제시하고 그 중요도를 확인하였다. 그 결과 4개 항목에서 제시된 차원과 핵심요소 모두 적합한 것으로 응답하였다. 1차 조사 결과 차원과 핵심요소 중 '심화교육-업무 영역별 역량 강화(4.76)'의 적합도가 가장 높았으며, 그 다음 순으로 '공통교육-장애에 대한 인식 고취(4.65)'로 나타났다. 1차 조사 결과와 마찬가지로 2차 조사 결과에서도 '공통교육-장애에 대한 인식고취(4.8)'와 '심화교육-업무 영역별 역량 강화(4.8)' 항목이 적합도 순위에서 상위에 해당하는 항목으로 나타났다. '공통교육-조직적 공감대 형성과 실천(4.73)'과 '심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해(4.73)'은 동일 수준에서 중요하다고 응답하였다. 따라서 교육의 구성은 담당하고 있는 전문 업무 영역에 따라 선택하여 수강하는 심화교육을 우선적으로 하여야 하며, 전 직원 대상 공통 교육차원에서는 직원 전반의 장애 인식 고취를 중점적으로 다룰 필요가 있다.

<표 IV-3> 교육의 구성 적합도 조사 결과

세부 항목		1차		2차	
		평균	표준편차	평균	표준편차
1	**공통교육-장애에 대한 인식 고취**	**4.65**	**0.59**	**4.8**	**0.4**
2	공통교육-조직적 공감대 형성과 실천	4.59	0.69	4.73	0.57
3	심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해	4.59	0.69	4.73	0.44
4	**심화교육-업무 영역별 역량 강화**	**4.76**	**0.42**	**4.8**	**0.4**

4) 교육의 방법

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 방법으로 <표 IV-4>와 같이 7개 항목을 제시하고 선호하는 방법 3가지를 선택하는 방식으로 선호도를 확인하였다. 1차 조사 결과 가장 선호하는 교육 방법은 '체험형 활동(13)'이며. 다음으로 '강의(10)', '감상형 활동(8)' 순으로 응답하였다. 가장 선호하지 않는 방법은 '각종 교구 활용(2)'이었다. 2차 조사 결과 1차와 동일하게 '체험형 활동(9)', '강의(7)', '감상형 활동(7)' 순으로 나타났다. 마찬가지로 가장 선호하지 않는 방법은 '각종 교구 활용(1)'으로 1차 조사 결과 응답한 내용에서 변동된 사항이 없었다. 종합하면, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 방법으로 체험 및 활동을 중심 교육 선호되며, 이는 델파이 조사도구 개발 시 박물관·미술관 직원 대상 면담에서 공통적으로 체험활동에 대한 요구가 확인된 점과 일치한다. 따라서 직원이 가장 선호하고 학습자에게 효과적일 수 있는 교육 방법은 장애 체험이나 토크, 워크숍 등 체험형 활동이며, 교육 세부 내용에 따라 현장 강의와 감상형 활동(콘서트, 영화, 연극 등) 형태를 제안한다.

<표 IV-4> 교육의 방법 선호도 조사 결과

세부 항목		1차		2차	
		응답 수	순위	응답 수	순위
1	**강의**	10	2	7	2
2	사이버 연수 (온라인 교육센터)	4	6	5	4
3	시청각 자료 활용	6	4	4	5
4	각종 교구 활용 (VR, 보드게임 등)	2	7	1	7
5	단체 활용 (캠페인, 행사 등)	6	4	4	5
6	**감상형 활동 (콘서트, 영화, 연극 등)**	8	3	7	2
7	**체험형 활동 (장애체험, 토크, 워크숍 등)**	13	1	9	1

5) 교육 개발 및 운영 시 고려사항

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육 개발 및 운영 시 고려사항으로 <표 IV-5>와 같이 6개 항목을 제시하고 그 중요도를 확인하였다. 6개 항목 모두 중요한 것으로 나타났으며, 1차 조사 결과 '교육 내용과 업무와의 연계성(4.76)'과 '교육 강사의 전문성(4.76)'이 가장 중요한 것으로 나타났다. 2차 조사 결과 '교육 내용과 업무와의 연계성(5)'이 가장 중요한 것으로 나타났다. 다음으로 '교육 강사의 전문성(4.93)', '학습자의 장애인식 수준(4.8)' 순으로 응답하였으며 모두 1차 조사 결과와 동일하다. 추가 의견으로 '교육 내용의 전문성'이라는 의미가 명확하지 않아 교육 목적 달성에 적절한 교육 내용의 의미로 '교육 내용의 적합성'으로 수정할 것을 제안하였으며, 이에 용어를 변경하였다. 따라서 교육 운영 시 고려사항으로는 교육 내용과 업무와의 연계성이 가장 중요하며, 강사의 전문성과 학습자인 박물관·미술관 직원의 장애 인식 수준도 함께 우선적으로 고려되어야 한다.

<표 IV-5> 교육 개발 및 운영 시 고려사항 중요도 조사 결과

세부 항목		1차		2차	
		평균	표준편차	평균	표준편차
1	학습자(박물관·미술관 직원)의 장애인식 수준	4.53	1.04	4.8	0.4
2	교육 내용의 전문성(적합성)	4.29	0.82	4.53	0.72
3	**교육 내용과 업무와의 연계성**	**4.76**	**0.42**	**5**	**0**
4	교육 방법의 다양성	4.29	0.89	4.67	0.47
5	**교육 강사의 전문성**	**4.76**	**0.42**	**4.93**	**0.25**
6	교육 평가 방법의 적절성	4.19	0.73	4.33	0.6

2. 교육 내용체계

박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 세부 구성요소와 타당성을 탐색하기 위하여 박물관·미술관 분야와 장애 분야 전문가를 대상으로 델파이 조사를 실시하였다. 4개의 핵심요소인 '장애에 대한 인식 고취', '조직적 공감대 형성과 실천', '다양한 장애 유형에 대한 이해', '업무 영역별 역량 강화'에 포함될 세부 주제 문항을 제시하였으며, 각 문항에 대한 적합도를 5점으로 평정하도록 하였다. 각 문항의 평균과 표준편차, 내용 타당도 비율(CVR), 합의도 및 수렴도를 산출하여 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 내용의 구성요소에 대한 전문가들의 합의안을 도출하였다.

1) 1차 델파이 조사 결과

(1) 핵심요소 1 : 장애에 대한 인식 고취

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육의 세부 내용에 대한 중요

도와 타당도를 확인하였다. ‘장애에 대한 인식 고취’ 핵심요소에 해당하는 세부 내용으로 10개의 항목을 제시하였으며, 이에 대한 평가 결과는 <표 IV-6>과 같다. 전반적으로 평균 4.0 이상, CVR 0.49 이상, 합의도 0.75 이상, 수렴도 0.5이하의 기준을 충족하였다. ‘장애인의 다양성에 대한 이해 (예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임) (4.76)’이 가장 중요도가 높은 내용으로 나타났다. 한편, ‘장애 범주와 유형, 특성(3.94)’의 적합도는 상대적으로 낮아 수정이 필요한 것으로 나타났다. 그 이유로 ‘장애 범주와 유형, 특성’은 선입견을 심어줄 수 있으며, 산업체 필수교육인 장애인식교육에서도 접할 수 있는 내용으로 기본적인 내용으로 간략히 다루는 것이 좋을 것 같다는 의견을 제시했다. 그 외 기타의견으로 ‘장애인 인권과 법, 제도’ 항목에 UN CRPD를 추가할 것과 ‘장애인의 문화예술 활동과 참여’ 문장에 ‘사례’를 추가하여 명료화 할 것을 제시하였다.

<표 IV-6> 1차 델파이 조사 ‘장애에 대한 인식 고취’ 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	장애의 개념 (사회, 문화적 관점)	4.53	0.85	0.76	0.8	0.5
2	장애인 인권과 법, 제도 (장애인복지법, 장애인차별금지법, 특수교육지원법 등)	4.41	0.6	0.88	0.75	0.5
3	장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술교육지원법, 장애인 문화예술 활동지원법)	4.41	0.77	0.65	0.8	0.5
4	장애인의 문화예술 활동과 참여	4.53	0.78	0.65	0.8	0.5
5	장애 범주와 유형, 특성	3.94	0.94	0.29	0.5	1
6	장애인과 의사소통하는 방법	4.47	0.61	0.88	0.8	0.5
7	장애인 편의시설과 보조기구	4.63	0.6	0.76	0.8	0.5
8	장애와 관련된 올바른 용어 사용	4.71	0.57	0.88	1	0
9	장애인의 자율성에 대한 존중 (예: 장애인 당사자 문제는 장애인 당사자 스스로 결정)	4.53	0.7	0.76	0.8	0.5
10	장애인의 다양성에 대한 이해 (예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임)	4.76	0.55	0.88	1	0

(2) 핵심요소 2 : 조직적 공감대 형성과 실천

‘조직적 공감대 형성과 실천’ 핵심요소에 해당하는 세부 내용으로 7개의 항목을 제시하였으며, 이에 대한 중요도와 적합성 평가 결과는 <표 IV-7>와 같다. 그 결과 모든 항목이 내용타당도 기준을 충족하였으며, 가장 중요한 항목은 ‘박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정(4.82)’인 것으로 나타났다. 한편, ‘박물관·미술관 조직과 장애인 고용(4.24)’에 대하여 추가의견으로 공공기관에서 선도적으로 실천해야하지만 박물관·미술관 업무의 특수성을 고려하여 담당하게 될 직무의 성격과 범위, 특성 등에 대해 세심히 논의되어야 하므로 현실적인 제약이 예상된다는 의견이 제시되었다. 또한 ‘기관장 공직가치 함양 및 리더십(4.47)’은 조직적인 변화를 위해 매우 중요한 항목이지만 ‘조직적 공감대 형성과 실천’에 해당하는 내용으로 맞지 않다는 의견이 제시되었다.

<표 IV-7> 1차 델파이 조사 ‘조직적 공감대 형성과 실천’ 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	박물관·미술관의 사회적 역할 이해	4.65	0.68	0.76	1	0
2	박물관·미술관 조직과 장애인 고용	4.24	0.73	0.65	0.75	0.5
3	박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정	4.82	0.38	1	1	0
4	장애인 관람객 연구	4.65	0.59	0.88	0.8	0.5
5	장애인이 박물관·미술관에 대한 인식	4.29	0.67	0.76	0.75	0.5
6	장애인의 박물관·미술관 경험의 의미 (학습, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회 참여 등)	4.65	0.48	1	0.8	0.5
7	기관장 공직가치 함양 및 리더십	4.47	0.92	0.65	0.8	0.5

(3) 핵심요소 3 : 다양한 장애 유형에 대한 이해

‘다양한 장애 유형에 대한 이해’ 핵심요소에 해당하는 세부 내용으로 <표 IV-8>과 같이 12개의 항목을 제시하고 중요도와 적합성을 확인하였다. 그 결과 ‘박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례(4.71)’

가 가장 중요하며, 다음 순서는 '장애유형별 의사소통 방법과 보조도구(4.59)'인 것으로 나타났다. '장애체험교육'에 해당되는 3개 항목은 모두 타당도 기준을 충족하지 못하는 것으로 나타났다. 그 이유로 체험교육은 장애인을 피상적으로 이해하거나 오해를 발생시킬 수 있다는 의견이 제시되었다. 이 외의 기타의견으로 '장애인과 가족에 대한 이해' 항목을 추가할 것을 제안하였다.

<표 IV-8> 1차 델파이 조사 '다양한 장애 유형에 대한 이해' 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	시각장애인의 특성과 이해	4.35	0.68	0.76	0.75	0.5
2	청각장애인의 특성과 이해	4.35	0.68	0.76	0.75	0.5
3	발달장애인의 특성과 이해	4.47	0.7	0.76	0.8	0.5
4	지체장애인의 특성과 이해	4.38	0.7	0.65	0.78	0.5
5	발달장애 아동 및 청소년 문제행동과 대응방안	4.29	0.67	0.76	0.75	0.5
6	발달장애인 여가지원과 평생교육	4.47	0.92	0.65	0.8	0.5
7	장애유형별 의사소통 방법과 보조도구	4.59	0.6	0.88	0.8	0.5
8	장애 체험 교육 (휠체어사용자, 지체장애)	3.88	0.9	0.29	0.5	1
9	장애 체험 교육 (시각장애인)	3.82	0.86	0.29	0.75	0.5
10	장애 체험 교육 (청각장애인)	3.82	0.86	0.29	0.75	0.5
11	박물관·미술관 장애인 관련 전시 및 교육 사례	4.24	1	0.65	0.8	0.5
12	박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례	4.71	0.57	0.88	1	0

(4) 핵심요소 4 : 업무 영역별 역량 강화

'업무 영역별 역량 강화' 핵심요소에 해당하는 세부 내용으로 23개의 항목을 제시하고 중요도와 적합성을 확인하였다. 그 결과는 <표 IV-9>와 같다. 가장 중요한 항목으로는 '배리어 프리 인증 기준과 실무(4.71)'인 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 '장애인 접근성 문화시설 사례(극장, 공연장, 영화관)(4.65)'이었다. 반면, '통합교육과 개별화 교수 적용 방안(3.82)', '복제물/대체물 제작 기술 실제(3.71)', '과학기술 활용 전시 구현 실제 (3D 프린터 모델링 등) (3.82)'는 전체적인 중요도와 적합성이 낮은

것으로 나타났다. 그 이유로 복제물 제작 기술이나 3D 프린터 모델링 기술 등의 습득에는 많은 시간과 설비, 비용이 소모되므로 교육을 통한 역량강화 보다는 전문가나 기관에 의뢰하는 것이 타당하다는 의견을 제시하였다. '예술 창작 주체로서의 장애예술가(4.0)', '발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법(4.12)', '장애인 디지털 정보 접근성 향상 사례(4.25)' 항목은 중요도 평균 4.0 이상이었지만 내용 타당도는 기준을 충족하지 못하는 등 전문가들 간 의견이 합의되지 않는 항목들이었다. 이와 관련하여 박물관·미술관은 전문인력이 배치되어 관련한 사업을 기획 운영하는 구조이므로 해당 직무에 따라 세부 내용의 중요도가 달라질 수 있지만 조사지에서 대상이 제시되지 않아 적합여부를 판단하기 어렵다는 의견이 제시되었다.

<표 IV-9> 1차 델파이 조사 '업무 영역별 역량 강화' 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론	4.53	0.85	0.76	0.8	0.5
2	장애를 다루는 전시물의 해석	4.18	0.92	0.53	0.75	0.5
3	예술 창작 주체로서의 장애예술가	4.0	0.97	0.29	0.5	1
4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법	4.12	0.96	0.41	0.5	1
5	발달장애인을 위한 전시 기획과 구현	4.41	0.77	0.65	0.8	0.5
6	시각장애인 전시 음성해설 원고 작성방법	4.41	0.6	0.88	0.75	0.5
7	시각장애인 터치 투어 개발과 운영	4.47	0.61	0.88	0.8	0.5
8	시각장애인 점자, 큰활자, 촉각자료 개발과 운영	4.59	0.6	0.88	0.8	0.5
9	청각장애인 수화통역 콘텐츠 개발과 운영	4.59	0.6	0.88	0.8	0.5
10	통합교육과 개별화 교수 적용 방안	3.82	1.15	0.29	0.5	1
11	보편적 학습 설계 개념과 적용 방안	4.29	0.96	0.53	0.8	0.5
12	복제물/대체물 제작 기술 실제	3.71	1.13	0.18	0.5	1
13	과학기술 활용 전시 구현 실제 (3D 프린터 모델링 등)	3.82	1.04	0.41	0.5	1
14	장애인 디지털 정보 접근성 향상 사례	4.25	0.83	0.41	0.72	0.63
15	장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례	4.59	0.69	0.76	0.8	0.5
16	장애인의 접근성을 향상하는 전시 디스플레이 매뉴얼	4.53	0.7	0.76	0.8	0.5
17	장애 접근성 관련 법과 규정 (건축, 시설, 문화재 관리 등)	4.47	0.7	0.76	0.8	0.5

18	유니버설 디자인 사례 (공간, 시각디자인)	4.65	0.68	0.76	1	0
19	배리어 프리 인증 기준과 실무	4.71	0.57	0.88	1	0
20	장애인 접근성 문화시설 사례 (극장, 공연장, 영화관 등)	4.65	0.59	0.88	0.8	0.5
21	장애분야 전문가 네트워크 세미나	4.35	0.84	0.53	0.8	0.5
22	박물관·미술관 실무자 네트워크 세미나	4.47	0.7	0.76	0.8	0.5
23	특수교사 네트워크 세미나	4.29	0.89	0.65	0.8	0.5

(5) 1차 델파이 조사 결과 수정 및 보완 문항

1차 델파이 조사 결과 타당도 미달 문항과 별도로 수합한 기타 의견을 반영하여 3개의 문항을 삭제하고 13개의 문항을 수정 및 보완하였으며, 1개의 문항을 추가하였다. 변경된 세부 문항은 <표 IV-10>과 같다. 교육의 내용으로 새롭게 제시된 정보(UN CRPD, 장애인 가족에 대한 이해)를 추가하였으며, 문항가운데 내용이 명확히 이해되지 않는 문장을 명료화(장애인 문화예술 활동과 참여 사례, 장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해)하였다. 본 교육의 세부 주제로 적합하지 않다고 제시한 일부 문항을 삭제하였으며(복제물/대체물 제작 기술, 과학기술 활용 전시 구현), 대안적으로 제시한 의견을 반영하여 일부 문항을 변경(발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원방안, 시각/청각장애인과의 대화 프로그램, 특수교육분야 미술・사회교과 수업 사례)하였다. 본 교육에서 세부 주제로 다룰 만하지만 내용 구성이나 운영방식에서 우려되는 사항을 제기한 문항에 대해서는 단서 조항을 추가하여 문항을 보완(박물관・미술관 조직과 장애인 고용 시 직무 범위 및 특성 고려, 유니버설 디자인 사례에 공간 및 정보접근성 포함)하였다. 이외, 교육 내용의 '업무 영역별 역량 강화'요소에서 각 문항에 해당되는 대상이 제시되지 않아 적합여부를 판단하기 혼동된다는 의견이 제기되었으므로, 2차 조사지에서는 문항별로 기관에서 주 대상이 되는 업무영역을 제시하였다. 또한 1차 조사에서는 요구조사 결과 범주를 요약한 자료만 제시되어 핵심 요소가 도출된 맥락을 파악하기 어렵다는 의견이 있어 면담 결과 분석 서술 자료를 추가로 제시하였다.

<표 IV-10> 1차 델파이 조사 결과 수정·보완 문항

해당 문항		세부 항목	수정·보완 사항	
내용①	4-2	장애인 인권과 법, 제도	수정	UN CRPD 추가
	4-4	장애인의 문화예술 활동과 참여	수정	장애인 문화예술 활동과 참여 사례
	4-5	장애 범주와 유형, 특성	수정	장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해
내용②	5-2	박물관·미술관 조직과 장애인 고용	보완	단서 조항 추가
	5-7	기관장 공직가치 함양 및 리더십	수정	차원/핵심요소 이동
내용③	6-5	발달장애 아동 및 청소년 문제행동과 대응방안	수정	발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원방안
	6-8	장애 체험 교육 (휠체어 사용자, 지체장애)	수정	대화 프로그램으로 변경
	6-9	장애 체험 교육 (시각장애인)	수정	대화 프로그램으로 변경
	6-10	장애 체험 교육 (청각장애인)	수정	대화 프로그램으로 변경
		장애인 가족에 대한 이해	추가	
내용④	7-3	예술 창작 주체로서의 장애예술가	보완	주 대상 업무 영역 제시
	7-4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법	보완	주 대상 업무 영역 제시
	7-10	통합교육과 개별화 교수 적용 방안	수정	특수교육분야 미술·사회 교과 수업사례
	7-12	복제물/대체물 제작 기술 실제	삭제	7-18에서 간략히 언급
	7-13	과학기술 활용 전시 구현 실제 (3D 프린터 모델링 등)	삭제	7-18에서 간략히 언급
	7-14	장애인 디지털 정보 접근성 향상 사례	삭제	7-18에서 간략히 언급
	7-18	유니버설 디자인 사례 (공간, 시각 디자인)	수정	단서 조항 추가

※ 내용①: 장애에 대한 인식 고취, 내용②: 조직적 공감대 형성과 실천, 내용③: 다양한 장애 유형에 대한 이해, 내용④: 업무 영역별 역량 강화

2) 2차 델파이 조사 결과

2차 델파이 조사는 1차 조사 결과를 반영하여 수정된 총 74개의 문항에 대한 의견을 수렴하였다. 그 결과 13개의 문항이 타당도 기준을 충족하지 못하는 것으로 나타났다. 2차 조사의 세부 결과는 다음과 같다.

(1) 핵심요소 1 : 장애에 대한 인식 고취

교육의 내용 중 핵심요소 1에 해당하는 '장애에 대한 인식 고취' 세부 내용에 대한 2차 조사 결과는 <표 IV-11>과 같다. 2차 조사에서 제시한 10개의 항목 모두 적합도 평균 4.0의 기준을 충족하였으나, 4개의 항목이 내용타당도 기준(CVR 0.49 이상)에는 달하지 못하는 것으로 나타났다. 내용 타당도 0.49 미만인 항목은 '장애인 인권과 법, 제도(0.41)', '장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해(0.29)', '장애인과 의사소통하는 방법(0.41)', '장애인의 다양성에 대한 이해(0.41)' 이다. 이와 관련하여 정보성 교육 내용은 중요도가 낮다는 의미는 아니나 해당 핵심요소가 인식고취에 중점을 둔다는 측면에서 상대적으로 비중을 낮출 필요가 있다는 추가 의견이 제시되었다. 또한 장애인과의 의사소통방법의 경우 모든 직원이 대상이 되는 공통교육 보다는 도슨트, 안내원 등 장애인 관람객과 대면하는 업무 종사자에 한하여 실시하는 것이 바람직하다는 의견이 있었다.

<표 IV-11> 2차 델파이 조사 '장애에 대한 인식 고취' 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	장애의 개념 (사회, 문화적 관점)	4.53	0.72	0.53	0.8	0.5
2	장애인 인권과 법, 제도 (장애인복지법, 장애인차별금지법, 특수교육지원법, UN CRPD 등)	4.47	0.81	0.41	0.8	0.5
3	장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술교육지원법, 장애인 문화예술 활동지원법)	4.6	0.71	0.53	0.9	0.25
4	장애인의 문화예술 활동과 참여 사례	4.53	0.72	0.53	0.8	0.5
5	장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해	4.33	0.87	0.29	0.7	0.75
6	장애인과 의사소통하는 방법	4.53	0.81	0.41	0.9	0.25
7	장애인 편의시설과 보조기구	4.8	0.54	0.65	1	0
8	장애와 관련된 올바른 용어 사용	4.67	0.6	0.65	0.9	0.25
9	장애인의 자율성에 대한 존중 (예: 장애인 당사자 문제는 장애인 당사자 스스로 결정)	4.8	0.4	0.76	1	0
10	장애인의 다양성에 대한 이해 (예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임)	4.6	0.8	0.41	1	0

(2) 핵심요소 2 : 조직적 공감대 형성과 실천

교육의 내용 중 핵심요소 2에 해당하는 '조직적 공감대 형성과 실천' 세부 내용에 대한 2차 조사 결과는 <표 IV-12>와 같다. 2차 조사에서 제시한 6개 항목 모두 적합도와 내용타당도 기준을 모두 충족하는 것으로 나타났다. 가장 중요한 내용으로는 1차 조사 결과와 동일하게 '박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정(4.87)' 으로 나타났다. 핵심요소 2에 대한 기타 의견으로 ICOM에 의한 윤리강령에 박물관·미술관이 사회적 역할을 수행하고 관심을 갖는 것이 책무라는 점이 명시되어 있으나 이러한 부분에 대한 교육이 전무한 상황이므로 '박물관·미술관의 사회적 역할 이해' 항목에서 이를 더욱 강조할 필요가 있음을 언급하였다. 또한 현재 장애인을 위한 보편적 설계 혹은 보편적 전시를 실현하기 위해 박물관과 미술관이 지니고 있는 어려움을 함께 나누어보는 내용이 포함될

것을 제안하였다. 추가적으로 다양성과 형평성 측면으로 다가가는 것이 조직원들에게 더욱 효과적일 수 있으므로, 조직원에게 장애인에게 편의를 제공하라, 장애인을 배려하라 강요하는 것이 아니라 사회적 약자, 도움이 필요한 사람, 다양한 요구를 지닌 자 등으로 일반화하여 조직문화 개선을 시도하는 것이 좋을 것 같다는 의견이 있었다.

<표 IV-12> 2차 델파이 조사 '조직적 공감대 형성과 실천' 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	박물관·미술관의 사회적 역할 이해	4.6	0.61	0.65	0.8	0.5
2	박물관·미술관 조직과 장애인 고용 *단서조항: 직무 범위 및 특성 고려	4.33	0.7	0.53	0.75	0.5
3	박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정	4.87	0.34	0.76	1	0
4	장애인 관람객 연구	4.47	0.72	0.53	0.8	0.5
5	장애인이 박물관·미술관에 대한 인식	4.47	0.72	0.53	0.8	0.5
6	장애인의 박물관·미술관 경험의 의미 (학습, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회 참여 등)	4.73	0.44	0.76	0.9	0.25

(3) 핵심요소 3 : 다양한 장애 유형에 대한 이해

교육의 내용 중 핵심요소 3에 해당하는 '다양한 장애 유형에 대한 이해' 세부 내용에 대한 2차 조사 결과는 <표 IV-13>과 같다. 제시한 13개의 항목 모두 적합도 평균과 내용타당도 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 가장 중요한 내용은 '박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례(4.8)'로 1차 조사 결과와 동일하게 나타났으며, 다음으로 1차 조사 상위 순위 문항이었던 '장애유형별 의사소통 방법과 보조도구(4.73)'와 '박물관·미술관 장애인 전시 및 교육 사례(4.73)'가 동일 수준에서 중요한 것으로 나타났다. 기타 의견으로 장애 유형별 특성과 이해에 해당하는 내용은 의사소통 방법과 보조도구 및 편의시설 설명으로 충분하므로 내용을 간소화할 것을 제안하였다.

<표 IV-13> 2차 델파이 조사 '다양한 장애 유형에 대한 이해' 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	시각장애인의 특성과 이해	4.4	0.71	0.53	0.8	0.5
2	청각장애인의 특성과 이해	4.4	0.71	0.53	0.8	0.5
3	발달장애인의 특성과 이해	4.4	0.71	0.53	0.8	0.5
4	지체장애인의 특성과 이해	4.4	0.71	0.53	0.8	0.5
5	발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원 방안	4.47	0.5	0.76	0.75	0.5
6	발달장애인 여가지원과 평생교육	4.4	0.49	0.76	0.75	0.5
7	장애유형별 의사소통 방법과 보조도구	4.73	0.44	0.76	0.9	0.25
8	장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (휠체어 사용자, 지체장애인)	4.67	0.47	0.76	0.8	0.5
9	장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (시각장애인)	4.67	0.47	0.76	0.8	0.5
10	장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (청각장애인)	4.67	0.47	0.76	0.8	0.5
11	박물관·미술관 장애인 관련 전시 및 교육 사례	4.73	0.44	0.76	0.9	0.25
12	박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례	4.8	0.4	0.76	1	0
13	장애인 가족에 대한 이해	4.2	0.65	0.53	0.75	0.5

(4) 핵심요소 4 : 업무 영역별 역량 강화

교육의 내용 중 핵심요소 4에 해당하는 '업무 영역별 역량 강화'의 세부 내용에 대한 2차 조사 결과는 <표 IV-14>와 같다. 제시한 21개의 항목 모두 적합도 평균 4.0 이상이었으며, 중요한 것으로 지목된 상위 항목은 '장애인 접근성 문화시설 사례(4.93)', '배리어 프리 인증 기준과 실무(4.87)', '장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례(4.87)' 순으로 나타났다. 한편, 21개 항목 중 9개 항목의 내용타당도가 0.49 미만인 것으로 나타나 타당도 기준을 충족하지 못했다. 타당도 기준 미달 항목은 '다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론(0.41)', '장애를 다루는 전시물의 해석(0.3)', '예술 창작 주체로서의 장애예술가(0.3)', '특수교육분야 미술사회교과 수업 사례(0.18)', '보편적 학습 설계 개념과 적용 방안(0.41)', '장애분야 전문가 네트워크 세미나(0.18)', '박물관·미술관 실무자 네트워크 세

미나(0.41)', '특수교사 네트워크 세미나(0.18)', '기관장 공직가치 함양 및 리더십(0.18)' 이었다. 이와 관련해 '특수교사 네트워크 세미나'는 '장애분야 전문가 네트워크 세미나'와 중복된 내용이며, '기관장 공직 가치 함양'은 공통교육에서 충분히 다루어질 내용으로 본 핵심요소에서 삭제하여도 무방하다는 의견이 제시되었다.

<표 IV-14> 2차 델파이 조사 '업무 영역별 역량 강화' 결과

세부 항목		평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
1	다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론	4.47	0.81	0.41	0.8	0.5
2	장애를 다루는 전시물의 해석	4.4	0.88	0.3	0.7	0.75
3	예술 창작 주체로서의 장애예술가	4.13	0.81	0.3	0.63	0.75
4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법	4.53	0.62	0.65	0.8	0.5
5	발달장애인을 위한 전시 기획과 구현	4.67	0.47	0.76	0.8	0.5
6	시각장애인 전시 음성해설 원고 작성방법	4.6	0.61	0.65	0.8	0.5
7	시각장애인 터치 투어 개발과 운영	4.53	0.62	0.65	0.8	0.5
8	시각장애인 점자, 큰활자, 촉각자료 개발과 운영	4.8	0.4	0.76	1	0
9	청각장애인 수화통역 콘텐츠 개발과 운영	4.6	0.61	0.65	0.8	0.5
10	특수교육분야 미술사회 교과 수업 사례	4.13	1.02	0.18	0.6	1
11	보편적 학습 설계 개념과 적용 방안	4.53	0.81	0.41	0.9	0.25
12	장애 접근성 관련 법과 규정 (건축, 시설, 문화재 관리 등)	4.8	0.4	0.76	1	0
13	장애인의 접근성을 향상하는 전시 디스플레이 매뉴얼	4.8	0.4	0.76	1	0
14	유니버설 디자인 사례 (공간, 시각디자인) *단서조항: 정보 접근성 내용 포함	4.73	0.57	0.65	1	0
15	배리어 프리 인증 기준과 실무	4.87	0.34	0.76	1	0
16	장애인 접근성 문화시설 사례 (극장, 공연장, 영화관 등)	4.93	0.26	0.65	1	0
17	장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례	4.87	0.34	0.76	1	0
18	장애분야 전문가 네트워크 세미나	4.29	0.88	0.18	0.65	0.88
19	박물관·미술관 실무자 네트워크 세미나	4.33	0.79	0.41	0.8	0.5
20	특수교사 네트워크 세미나	4.13	0.88	0.18	0.5	1
21	기관장 공직가치 함양 및 리더십	4.27	0.93	0.18	0.6	1

(5) 2차 델파이 조사 결과 및 구성요소 최종안

2차 델파이 조사에서 제시한 74개의 문항 모두 적합도 평균 4.0이상으로 나타났으나 그 중 13개 문항에 대해 각 전문가의 의견이 합의되지 않았다. 타당도 평정 결과와 전문가들이 제시한 기타의견을 반영하여 세부 구성요소 문항을 <표 IV-15>와 같이 수정 및 보완하였다. 타당도 기준을 충족하지 않은 13개의 문항을 삭제하였고, 전문가가 제시한 타당도 기준 부적합 사유와 추가의견을 반영하여 9개 문항을 보완하였으며, 1개 문항의 용어를 수정하였다. 따라서 2차 델파이 조사를 통해 전문가들이 최종적으로 합의에 이른 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육 세부 구성 요소는 총 61개이다.

<표 IV-15> 2차 델파이 조사 결과 수정·보완 문항

해당 문항		세부 항목	수정·보완 사항	
내용 ①	4-2	장애인 인권과 법, 제도 (장애인복지법, 장애인차별금지법, 특수교육지원법, UN CRPD 등)	삭제	4-3에서 간략히 언급
	4-3	장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술교육지원법, 장애인 문화예술 활동지원법)	보완	장애인 인권 내용 추가
	4-4	장애인의 문화예술 활동과 참여 사례	보완	장애예술가 사례 포함
	4-5	장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해	삭제	법정의무교육 중복 내용
	4-6	장애인과 의사소통하는 방법	삭제	4-7에서 간략히 언급, 6-7에서 자세히 언급
	4-7	장애인 편의시설과 보조기구	보완	의사소통 방법 추가
	4-10	장애인의 다양성에 대한 이해 (예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임)	삭제	4-1, 4-9에서 간략히 언급
내용 ②	5-1	박물관·미술관의 사회적 역할 이해	보완	포용적 박물관 개념적 틀, ICOM 윤리강령, AAM 직원역량 추가
	5-3	박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정	보완	단서조항: 장애인 포함 모두를 위한 관점 강조

내용③	6-1	시각장애인의 특성과 이해	보완	6-7과 중복되지 않도록 내용 구성
	6-2	청각장애인의 특성과 이해	보완	6-7과 중복되지 않도록 내용 구성
	6-3	발달장애인의 특성과 이해	보완	6-7과 중복되지 않도록 내용 구성
	6-4	지체장애인의 특성과 이해	보완	6-7과 중복되지 않도록 내용 구성
내용④	7-1	다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론	삭제	4-1, 4-9에서 간략히 언급
	7-2	장애를 다루는 전시물의 해석	삭제	타당도 기준 미달
	7-3	예술 창작 주체로서의 장애예술가	삭제	4-4에서 간략히 언급
	7-10	특수교육분야 미술사회 교과 수업 사례	삭제	타당도 기준 미달
	7-11	보편적 학습 설계 개념과 적용 방안	삭제	타당도 기준 미달
	7-18	장애분야 전문가 네트워크 세미나	삭제	타당도 기준 미달
	7-19	박물관·미술관 실무자 네트워크 세미나	삭제	타당도 기준 미달
	7-20	특수교사 네트워크 세미나	삭제	타당도 기준 미달
	7-21	기관장 공직가치 함양 및 리더십	삭제	공통교육 내용과 중복
고려사항	9-2	교육 내용의 전문성	수정	전문성을 적절성으로 수정

※ 내용①: 장애에 대한 인식 고취, 내용②: 조직적 공감대 형성과 실천, 내용③: 다양한 장애 유형에 대한 이해, 내용④: 업무 영역별 역량 강화

최종 합의된 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육 체계 및 세부 구성요소는 <표 IV-16>과 같다. 1차와 2차 델파이 조사 결과를 고려하여 체계별 중요도 및 적합도가 상대적으로 높았던 문항은 굵은 글씨로 강조하였다. 강조된 문항은 교육프로그램 개발 및 운영 시 중점적으로 다루어져야 할 사항이라고 볼 수 있다.

<표 IV-16> 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 구성요소

체계 및 핵심 구성요소	세부 구성 요소
목표	• **기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천** • 기관의 포용적인 조직문화 형성 • **직원의 장애 인식 개선 고취** • 직원의 장애인 관련 업무 전문성 함양
대상	• **기관장** • **부서장 및 관리자**

		• **실무자급**
구성		• **공통교육-장애에 대한 인식 고취** • 공통교육-조직적 공감대 형성과 실천 • 심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해 • **심화교육-업무 영역별 역량 강화**
내용	장애에 대한 인식 고취 (공통교육)	• 장애의 개념 (사회, 문화적 관점) • 장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술교육지원법, 장애인문화예술 활동지원법) (단서조항: 장애인 인권 법과 제도 간략히 언급) • 장애인의 문화예술 활동과 참여 사례 (장애예술가 사례 포함) • **장애인 편의시설과 보조기구 (단서조항: 의사소통 방법 간략히 언급)** • 장애와 관련된 올바른 용어 사용 • **장애인 자율성에 대한 존중 (예: 장애인 당사자 문제는 장애인 당사자 스스로 결정)**
	조직적 공감대 형성과 실천 (공통교육)	• 박물관·미술관의 사회적 역할 (포용적 박물관 개념적 틀, ICOM 윤리강령, AAM 직원역량 등) • 박물관·미술관 조직과 장애인 고용 (단서조항: 직무 범위 및 특성 고려) • **박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정 (단서조항: 장애인 포함 모두를 위한 관점 강조)** • 장애인 관람객 연구 • 장애인이 박물관·미술관에 대한 인식 • **장애인의 박물관·미술관 경험의 의미 (학습, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회 참여 등)**
	다양한 장애 유형에 대한 이해 (심화교육)	• 시각장애인의 특성과 이해 (단서조항: 의사소통 방법과 보조도구 내용 중복 유의) • 청각장애인의 특성과 이해 (단서조항: 위와 같음) • 발달장애인의 특성과 이해 (단서조항: 위와 같음) • 지체장애인의 특성과 이해 (단서조항: 위와 같음) • 발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원 방안 • 발달장애인 여가 지원과 평생교육 • **장애 유형별 의사소통 방법과 보조도구** • 장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (휠체어 사용자, 지체장애인) • 장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (시각장애인) • 장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (청각장애인) • **박물관·미술관 장애인 관련 전시 및 교육 사례** • **박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례** • 장애인 가족에 대한 이해

	업무 영역별 역량 강화 (심화교육)	• 발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법 • 발달장애인을 위한 전시 기획과 구현 • 시각장애인 전시 음성해설 원고 작성방법 • 시각장애인 터치 투어 개발과 운영 • **시각장애인 점자, 큰활자, 촉각자료 개발과 운영** • 청각장애인 수화통역 콘텐츠 개발과 운영 • **장애 접근성 관련 법과 규정 (건축, 시설, 문화재 관리 등)** • **장애인의 접근성을 향상하는 전시 디스플레이 매뉴얼** • **유니버설 디자인 사례 (공간, 시각디자인) (단서조항: 정보 접근성 내용 포함)** • **배리어 프리 인증 기준과 실무** • **장애인 접근성 문화시설 사례 (극장, 공연장, 영화관 등)** • **장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례**
방법		• **강의** • 사이버 연수 (온라인 교육센터) • 시청각 자료 활용 • 각종 교구 활용 (VR, 보드게임 등) • 단체 활용 (캠페인, 행사 등) • **감상형 활동 (콘서트, 영화, 연극 등)** • **체험형 활동 (장애체험, 토크, 워크숍 등)**
운영 시 고려사항		• 학습자(박물관·미술관 직원)의 장애인식 수준 • 교육 내용의 적합성 • **교육 내용과 업무와의 연계성** • 교육 방법의 다양성 • **교육 강사의 전문성** • 교육 평가 방법의 적절성

박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 핵심요소에 따른 구성요소에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다. 첫째로 '장애에 대한 인식 고취'에 해당하는 내용으로는 장애인 편의시설과 보조기구, 장애인의 자율성 존중에 대한 내용에 초점을 둘 필요가 있다. 특히 이론이나 개념적 내용 보다는 실천적이고 현장에서 장애인의 주체성을 인정할 수 있는 내용을 핵심적으로 다루도록 한다. 둘째로, '조직적 공감대 형성과 실천'에 해당하는 내용으로는 박물관·미술관 장애인 접근성 정책과 규정, 장애인 박물관·미술관 경험의 의미 및 가치를 중점적으로 다루도록 한다.

무엇보다 전반적인 직원의 공감을 효과적으로 이끌어내기 위해서는 박물관·미술관의 장애인 시설 및 서비스가 장애인에 대한 특혜가 아니라 보편적 설계의 관점에서 '모두를 위한 것'이라는 접근이 전제되어야 할 것이다. 셋째로, '다양한 장애 유형에 대한 이해'에 해당되는 내용으로는 박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례, 전시 및 교육 사례, 장애 유형별 의사소통 방법과 보조도구를 중점적으로 다루도록 한다. 이는 현장의 적용가능 한 사례를 중심으로 장애 유형별 맞춤형 지원 방안에 대한 내용이 핵심이라고 할 수 있다. 넷째로, '업무 영역별 역량 강화'에 해당하는 내용으로는 극장이나 공연장, 영화관 등 장애인 접근성과 관련한 다른 문화시설 사례와 배리어 프리 인증 과정, 장애인 관람객 서비스와 상황별 응대방안을 우선적으로 다룰 필요가 있다. 앞서 언급한 다른 핵심요소의 내용과 마찬가지로 현실적으로 추진 및 구현이 가능하고 실무와 밀접한 내용을 중심으로 구성할 것이 요구된다.

V. 논의 및 결론

1. 논의 및 결론

본 연구는 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성을 위한 교육의 구성요소와 타당성을 탐색하였다. 이를 기반으로 박물관·미술관 직원 대상 장애 감수성 형성 교육의 목표와 대상, 내용, 방법 및 운영 시 고려사항을 제시하고, 향후 구체적인 교육프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하고자 하였다. 이를 위해 포용적 박물관·미술관과 장애인 문화향유에 관련된 문헌 자료 및 사례를 조사하고, 박물관·미술관 직원과 특수교사, 장애인 관람객을 대상으로 교육에 대한 요구조사를 실시하였다. 이론적

고찰과 요구조사 분석 결과를 토대로 교육의 차원을 공통교육과 심화교육 2가지로 분류하고, ‘장애에 대한 인식 고취’, ‘조직적 공감대 형성과 실천’, ‘다양한 장애 유형에 대한 이해’, ‘업무 영역별 역량 강화’로 4개의 핵심요소를 설정하였다. 이러한 사전연구 과정을 거쳐 본격적으로 박물관·미술관과 장애 분야 전문가 대상 델파이 조사를 실시하였으며, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 대상, 구성, 방법 및 고려사항의 중요도를 확인하였다. 이와 함께 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 구성요소로 총 61개 문항의 최종 합의안을 도출하였다. 서론에서 제시하였던 두 가지 연구 문제에 따른 결과를 바탕으로 박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육에 대해 논의하면 다음과 같다.

먼저 첫 번째 연구문제인 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표와 고려사항에 대한 논의이다.

첫째, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 가장 우선적인 목표는 기관과 조직 차원에서의 장애인 접근성 향상 정책을 마련하고 실천하는 것이다. 이는 요구조사 일환으로 실시한 박물관·미술관 직원 대상 인터뷰 결과에서 확인한 바와 같이, 직원 개인의 인식수준에서 나아가 조직적 공감으로 연결되고, 궁극적으로 박물관·미술관 조직의 실질적인 변화를 이끌어내기 위한 것이다. 또한 동시에 개인적 차원에서 박물관·미술관 직원 개별의 장애 인식 개선과 고취를 중점 목표로 제안하였다.

둘째, 교육의 주요 대상은 기관장을 비롯하여 부서장 및 관리자와 실무자 등 전 직원을 포함한다. 특히 직원의 직급(기관장, 부서장 및 관리자급, 실무자급)과 박물관·미술관 직원이 담당하는 업무 영역의 특수성(학예, 운영 등)을 반영하여 세부 교육내용의 주력사항을 다르게 적용할 필요가 있다. 기관장은 박물관·미술관의 정책을 수립하는 핵심적인 의사결정자이므로, 박물관·미술관의 사회적 역할과 포용에 대한 이해를 바탕으로 한 조직 경영 능력이 요구된다. 부서장 및 관리자 직급의 직원은 장애인의 문화적 권리에 대한 제도와 윤리 이해, 대중의 문화 접근성과

재현에 대한 책무성을 바탕으로, 전시, 교육, 소장품 수집, 시설, 전시 디자인 등 전문 업무 영역에서 장애인 접근성을 높이고 장애에 대한 문화적 해석을 다양화할 수 있는 방안을 수립하는데 초점을 둘 필요가 있다. 실무자는 장애가 있는 관람객과 잠재 관람객의 심도 깊은 이해를 기반으로 사업을 기획하고 수행할 수 있는 업무적 기술 및 연구 지원에 주력하여 교육을 설계할 필요가 있다.

셋째, 교육의 구성은 다각적인 기능을 수행하는 동시에 효율적이고 유기적으로 운영될 수 있도록 고안될 필요가 있다. 문헌연구와 박물관·미술관 직원, 특수교사 및 장애인 관람객을 대상으로 한 요구조사 결과, 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육에 요구되는 4가지 기능으로는 직원의 장애인식 고취, 장애인 접근성 향상에 대한 공감대 형성과 실천, 다양한 장애 유형에 대한 이해, 전문 업무 영역별 역량 강화이다. 또한 박물관·미술관은 전문인력이 배치되어 박물관·미술관의 사업을 기획하고 운영하는 특성을 가지며, 전문 업무 영역에 따라 요구되는 교육 내용이 상이하므로, 전 직원 대상 공통교육과 전문 업무 영역에 특화된 심화교육 차원으로 나누어 효율적으로 운영할 필요가 있다. 따라서 4가지 핵심 기능을 교육의 핵심요소로 설정하고 2개 차원으로 분류하여, '공통교육-장애에 대한 인식고취', '공통교육-조직적 공감대 형성과 실천', '심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해', '심화교육-업무 영역별 역량 강화'의 4가지 구성영역을 제안하였다.

넷째, 체험 및 활동을 중심으로 한 교육 방법이 가장 효과적이고 선호된다. 사전 요구조사 면담 결과와 1·2차 델파이 조사 모두 체험형 교육에 대한 요구 및 선호도가 가장 높게 나타났으며, 장애인과의 대화 프로그램이나 장애 체험 교육, 시각장애인 대체 텍스트나 발달장애인 쉬운 글 작성 등 실습 가능한 워크숍 형태를 예시로 제안하였다. 그 밖에 장애인 관련 콘서트나 영화, 연극 등 감상형 활동, 현장 강연 형태를 선호하는 반면, 사이버 강의와 같은 수동적 방식은 효과적이지 않으며, 보드게임 같은 교구 활용 교육은 성인 대상 직무교육에 적합하지 않은 것으로 나타났다. 한편, 장애인에 대한 일회적 접촉은 기존의 부정적 이미지

를 각인시키는 원인으로 작용할 수 있으며, 상호 간의 정서적 지지와 상호존중을 기반으로 한 반복적이고 의미 있는 경험이 인식개선에 도움이 된다(손병덕, 2010). 따라서 장애인식개선을 위해서는 일회성의 피상적 교육을 지양하고 장애인과 비장애인이 상호작용하며 장애를 이해할 수 있는 접촉 지점을 형성하는 방법이 효과적일 것이다.

다섯째, 교육 개발 및 운영 시 교육 내용과 업무와의 연계성을 가장 중요하게 고려해야하며, 전문성을 갖춘 강사 섭외에 중점을 둘 필요가 있다. 델파이 조사에 참여한 전문가들은 공통적으로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 내용이 박물관·미술관의 특수성을 반영하고, 전문적인 업무영역과 밀접하게 연결되어야 한다는 점을 강조하였다. 따라서 현행 법정의무교육인 기존 장애인식개선과 차별화 되어 박물관·미술관의 실질적인 업무에 적용 가능한 교육 내용 구성과, 교육 내용을 효과적으로 전달할 수 있는 강사의 역량이 요구된다. 이밖에 학습자의 장애인식 수준을 우선적으로 파악하고 대상과 목표에 적합한 교육 세부 내용을 구성하며, 학습효과를 높이기 위한 다양한 방법을 모색하고 적절한 교육 평가 방법을 고려해야 한다.

다음으로 두 번째 연구 문제인 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 내용의 구성요소와 타당도에 대한 논의이다. 요구조사에서 도출된 4가지 핵심요소를 바탕으로 교육에 포함될 내용 구성요소와 각 문항의 적합성 검토 결과를 논의하고자 한다.

첫째, 장애에 대한 인식고취에 해당되는 구성요소는 장애인의 문화향유에 대한 이론적 지식을 갖추기 위한 내용을 다룬다. 직원의 장애 인식 고취를 위한 내용으로 가장 적합도가 높았던 주제 문항은 '장애인 편의시설과 보조기구'와 '장애인 자율성에 대한 존중'이었다. 따라서 공공 문화시설로써 장애인 관람객에게 안전하고 편안한 환경을 제공하기 위해 박물관·미술관이 갖추어야할 사항과, 장애인이 자신에 대한 결정을 스스로 선택하고 주장할 수 있는 주체적인 존재로 존중받아야 한다는 내용을 우선적으로 다룰 필요가 있다. 그 밖에 세부 주제로는 '장애에 대한 사회·문화적 개념'과 '장애인의 문화적 권리에 대한 법과 제도', '장애인 문

화예술 활동과 사례', '장애와 관련된 올바른 용어 사용'이 있으며, 기존 장애인식개선 법정의무교육과 내용이 중복되지 않도록 유의하면서 장애인의 문화향유 측면에 초점을 두고 세부내용을 구성할 필요가 있다.

둘째, 조직적 공감대 형성과 실천에 해당되는 구성요소는 개인의 인식에서 나아가 기관의 다양성과 포용을 확대하기 위해 필요한 내용을 다룬다. 구체적으로는 포용적 박물관·미술관의 개념과 직원 윤리강령 등 '박물관·미술관의 사회적 역할'에 대한 내용을 다룬다. 이와 함께 '박물관·미술관 조직의 장애인 고용', '장애인 관람객 연구', '장애인 박물관·미술관 경험 의미(학습, 여가, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회 참여 등)' 등의 주제를 제시하였다. 장애 인식 고취 영역과 마찬가지로 주제 문항 가운데 '박물관·미술관의 장애인 접근성 정책과 규정'이 적합도가 가장 높았으며, 장애인을 위한 접근성 정책이 장애인뿐 아니라 '모두를 위한 것'이라는 보편적 설계의 관점이 전제된다면, 조직 구성원 전체의 공감을 이끌어 내는데 효과적일 것이다.

셋째, 다양한 장애 유형에 대한 이해에 해당되는 구성요소는 장애를 시각·청각·발달·지체장애로 분류하여 각 유형별 장애를 세부적이고 다각적으로 이해하기 위한 내용을 다룬다. 구체적으로 '시각·청각·발달·지체 장애인의 특성과 이해', '시각·청각·발달·지체 장애인 문화시설 경험 대화 프로그램', '발달장애인 여가 지원과 평생교육', '장애인 가족에 대한 이해' 등을 포함한다. 이러한 장애 이해에 대한 내용을 다룰 시, 경험 및 사례 중심 프로그램으로 진행하여 박물관·미술관 직원의 몰입과 현장성을 높이는 것이 중요하다. 특히 장애에 대한 심도 깊은 내용 가운데 박물관·미술관의 사업 기획과 운영에 유용하게 활용될 수 있는 '장애 유형별 의사소통 방법과 보조도구'와 '박물관·미술관 장애인 관련 전시 및 교육 사례', '박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례'를 중점적으로 다룰 필요가 있다.

넷째, 업무 영역별 역량 강화에 해당되는 구성요소는 전시, 교육, 디자인, 시설관리, 고객서비스 및 홍보 등 박물관·미술관의 전문 영역별로 장애인 업무와 연관된 실무적인 기술과 이론을 다룬다. 다른 내용 영역과

마찬가지로 장애인의 물리적 접근성 향상에 대한 문항들의 적합도가 대체로 높았으며, 이에 해당되는 문항은 ‘장애 접근성 관련 법과 규정’, ‘장애인의 접근성을 향상하는 전시 디스플레이 매뉴얼’, ‘유니버설 디자인 사례’, ‘배리어 프리 인증 기준과 실무’, ‘장애인 접근성 문화시설 사례’이다. 또한 안내원, 작품관리원, 도슨트 등 전시장 현장에서 직접 장애인 관람객과 대민업무를 수행하는 직원들을 위한 ‘장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례’의 중요도도 높은 편이었다. 그 밖에 다양한 유형의 장애인 대상 특화 콘텐츠 개발을 위한 기술 지원에 대한 주제로 ‘발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법’, ‘발달장애인을 위한 전시 기획과 구현’, ‘시각장애인 전시 음성해설 원고 작성방법’, ‘시각장애인 터치투어 개발과 운영’, ‘시각장애인 점자, 큰활자, 촉각자료 개발과 운영’, ‘청각장애인 수화통역 콘텐츠 개발과 운영’을 제안하였다. 박물관·미술관의 장애인 관련 직무교육은 전문 영역의 해당 직무에 따라 세부 내용 중요도가 달라질 수 있다. 따라서 교육 개설 시 주 대상이 되는 업무 영역(예: 전시 기획, 교육 개발, 고객 서비스 등)을 제시할 필요가 있다. 또한 전문적인 업무를 담당하는 직원이 자신에게 필요한 교육을 선택하여 수강하도록 하고, 반대로 업무에 실질적으로 필요한 교육을 직원이 제안할 수 있다면 이는 교육과 박물관·미술관 현장을 연결하고 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 효과를 높이는데 중요한 역할을 할 것이다.

2. 연구의 제한점과 제언

본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 국내 장애를 지닌 관람객의 박물관·미술관 경험에 대한 실증적인 연구가 필요하다. 본 연구의 장애인 관람객 대상 요구조사에서 박물관·미술관에 대한 부정적 경험과 인식을 확인하였으며, 이는 선행연구에서 확인한 것과 일치하는 부분이다(Devil, E & Kastenholz, E., 2018; Kudlick, C., 2005; Cerdan Chiscano & & Jiménez-Zarco, 2021). 그러나

본 연구에 참여한 장애인 관람객은 예술가이거나 예술가로 활동한 경험이 있는 자들로 박물관·미술관에 대한 이해도와 방문 빈도가 비교적 높은 집단에 해당된다. 따라서 일반 장애인의 박물관·미술관에 대한 인식과 경험은 더욱 열악할 수 있다. 또한 본 연구에서 살펴본 장애인의 박물관·미술관 경험에 대한 문헌자료는 대부분 해외사례 분석 연구이며, 이에 대한 국내 연구는 거의 이루어지지 않았다는 점을 발견할 수 있었다. 아직 장애인 접근성 향상 제도의 도입 단계인 우리나라의 박물관·미술관 장애인 관람객 경험은 근 30년 간 포용적 박물관·미술관을 위한 제도를 본격적으로 구축해온 영국과 미국의 사정과는 다를 것이다. 따라서 국내 장애를 지닌 관람객의 박물관·미술관 경험 연구를 통해 실증적 근거를 기반으로 한 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육 요구분석이 보완될 필요가 있다.

둘째, 국내 박물관·미술관 직원의 장애 인식 수준 파악을 위한 연구가 요구된다. 본 연구의 박물관·미술관 직원 대상 요구조사에서 직원의 개인적 장애 인식 수준은 상당히 높은 편임을 확인할 수 있었다. 그러나 본 연구의 연구 참여자들은 서울과 수도권 내에 위치한 국내 국공립 기관 종사자들을 중심으로 구성되었으므로, 공공기관의 공적 역할과 책무성을 인식하고 있는 사람들이 표집 되었을 가능성이 높다. 사립 박물관·미술관 종사자나 지방에 위치한 직원의 장애인식은 다를 것으로 사료되므로, 박물관·미술관 직원의 보편적 장애인식 수준을 파악할 수 있도록 연구 참여자의 표집을 다양화하여 보완될 필요가 있다. 또한 박물관·미술관 직원들은 직무의 전문 영역과 역할에 따라 장애인과의 접점과 장애인을 대하는 상황이 각기 다를 수 있다. 기존의 연구에서 장애 관련 근무 경험이나 장애인 만남 경험에 따라 장애인식 수준에 차이가 있는 것으로 나타났고(손병덕, 2020), 학예, 운영, 행정 등 박물관·미술관 직원이 담당하고 있는 업무에 따라 장애인에 대한 인식과 태도에서도 차이가 있음이 보고된 바 있다(홍해지, 김형숙, 2021). 이에 국내 박물관·미술관 직원의 직무 영역에 따른 장애 인식의 차이에 대하여도 살펴볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구의 구성요소로 반복되어 제시되는 박물관·미술관의 장애인 접근성에 대한 광범위하고 세부적인 점검이 촉구된다. 본 연구에서 박물관·미술관의 물리적 접근성 확대에 대한 사항은 4개 핵심요소와 세부 내용에서 공통적으로 가장 중요하고 중점적으로 다루어야할 내용으로 나타났다. 공공시설의 장애인 편의시설 의무화와 최근 박물관·미술관의 장애인 접근성 강화를 위한 정책연구도 실행되는 등 장애인에게 안전하고 편안한 문화향유 공간을 조성하는데 사회적 관심이 모아지고 있다(김현경, 2020). 그럼에도 국내의 국공립 기관 일부를 제외하고 박물관·미술관의 전반적인 장애인 접근성 수준에 대한 조사는 이루어지지 않는 실정이다. 따라서 국내 박물관·미술관의 물리적·정보 접근성과 유니버설 디자인에 대한 점검이 필요하고, 박물관·미술관이 갖추어야 할 필수적인 시설 및 요소에 대한 가이드라인이 제시되어야 한다. 이를 바탕으로 박물관·미술관 기본적인 접근성 구축을 위한 지원 방안과 다른 문화시설과 비교하여 박물관·미술관이 차별적으로 더욱 노력해야할 부분에 대한 논의가 필요하다.

넷째, 장애인 접근성 확대에서 나아가 장애의 문화적 재현을 통해 장애 인식을 다양화하는 박물관·미술관의 새로운 사회적 역할에 대한 논의로 확장될 필요가 있다. 본 연구에서 소장품 수집 및 해석, 콘텐츠 기획 등과 관련하여 장애의 문화적 재현에 대한 내용 요소 문항 대부분은 타당도 기준을 충족하지 않아 삭제하였다. 그러나 여러 선행연구에서 현대의 포용적 박물관·미술관을 위한 실천이 장애인의 물리적 또는 정보 접근 장벽 해소에만 초점을 맞추는 경향이 있음을 지적하였다(Sandell, 2020; Kinsley, 2016). 박물관·미술관이 소장품의 해석과 전시를 통해 숨겨지거나 부정되었던 장애에 대한 역사와 이야기를 문화적으로 드러내고 많은 관람객이 참여하여 다양한 해석을 생성하는 일은 중요하다. 따라서 장애인에게 안전하고 편안한 환경을 제공하는 것에서 나아가 문화적 관점에서 장애를 해석하고, 장애에 대한 긍정적인 문화를 생성하는 인식적 차원의 포용적 박물관·미술관 실현이 모색되어야 할 것이다.

다섯째, 단계적이고 장기적인 계획을 수립하여 박물관·미술관 직원 대

상 장애 감수성 교육의 단기, 중기, 장기적 과제에 대한 논의가 제기된다. 본 연구에서 제시한 구성요소는 박물관·미술관에 보다 쉽게 접근하기 위한 내용을 중점적으로 다루고 있으며, 이는 박물관·미술관 직원 장애인식교육 단계 중 단기적 과제에 속한다(Austrailian Museum, 2015). 향후 직원 교육의 중기, 장기적 과제를 설정하여 단계적으로 접근할 필요가 있다. 단기적으로는 직원의 장애인식 고취와 박물관·미술관 전시 및 장소에 대한 진입 장벽을 낮추고, 중기 과제로는 장애인 관람객 응대와 서비스, 전시 방안 및 교육프로그램 개발 등 장애인 관람객과의 효과적인 상호작용을 이끌어내는데 초점을 둔 교육이 필요하다. 장기적으로는 조직 전체의 일관되고 체계적인 장애인 서비스 제공할 수 있도록 직원 교육의 방향을 설정할 필요가 있다.

여섯째, 본 연구에서 도출된 구성요소를 기반으로 실제 교육 프로그램을 개발하고, 시범 운영을 통해 현장의 현실적인 의견과 실효성을 검토하는 과정이 필요하다. 본 연구는 박물관·미술관 직원과 특수교사, 장애인 관람객을 대상으로 한 요구조사와 박물관·미술관과 장애 분야 전문가의 의견 수렴을 통해 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소를 제안하는데 그쳤다. 추후 본 연구의 결과를 박물관·미술관 직원 대상 장애이해교육에 적용하기 위해서는 각 구성요소에 제시된 주제를 바탕으로 교육프로그램을 프로토타입을 개발하여 실제 운영해보고 수정하는 과정이 필수적이다. 이와 함께 교육의 평가 계획을 수립하고 프로그램의 효과성을 확인하기 위한 후속연구가 진행되어야 할 것이다.

이상으로 본 연구는 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 목표 및 고려사항과 세부 구성요소 문항을 제시하였으며, 이는 향후 박물관·미술관 직원의 장애이해교육 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 본 연구를 단초로 관람객이자 학습자, 이용자 중심의 직무교육 설계 기반을 마련하고 박물관·미술관의 소수자 연구가 더욱 확장되기를 기대한다.

참 고 문 헌

강윤경, 박정현 (2013). 현상학으로 바라본 정신보건사회복지사들의 정신장애인 문화예술교육에 대한 의미 연구. **문화예술교육연구, 8**, 29-54.

국가공무원 인재개발원 나라배움터 “박물관 실무자 교육” 2022. 3. 2. <https://e-learning.nhi.go.kr, 2022. 5. 30.>

국가법령정보센터 “문화기본법” 2021. 8. 10. <http://www.law.go.kr, 2021. 11. 26.>

국가법령정보센터 “박물관 및 미술관 진흥법” 2022. 1. 13. <http://www.law.go.kr, 2022. 2. 4.>

국가법령정보센터 “장애인복지법” 2021. 8. 17. <http://www.law.go.kr, 2021. 12. 10.>

국립중앙박물관 “조직 및 업무” <https://www.museum.go.kr, 2022. 5. 30>

국립현대미술관 “조직 및 업무” <https://www.mmca.go.kr, 2022. 5. 30.>

국립현대미술관 “청각장애인 수어 전시감상” <https://www.mmca.go.kr, 2022. 2. 4.>

김도현 (2019). **장애학의 도전**. 파주: 오월의 봄.

김동일, 이은경, 김희주, 이연재, 장혜명, 황지영, 정상환, 김유나 (2018). **장애인식개선교육 중장기 로드맵 및 발전방안 연구**. 서울: 한국장애인개발원.

김동일, 김은삼, 이연재, 최서현 (2021a). 발달장애인 학력보완교육 프로그램 내용 체계화를 위한 델파이 연구. **아시아교육연구**, 22(3), 693-720.

김동일, 임희진, 채창희, 이다정 (2021b). **공무원 대상 장애인지적 정책형성 교육안 개발 연구**. 서울: 한국장애인개발원.

김성희, 이연희, 오욱찬, 황주희, 오미애, 이민경, ... & 이선우 (2017). **2017년 장애인 실태조사**. 세종: 한국보건사회연구원.

김현경 (2017). **박물관의 사회적 기능 확대 방안 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

김현경 (2020). **장애인 접근성 강화를 위한 박물관·미술관 가이드라인 수립 방향 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

김형숙 (2001). **미술관과 소통**. 서울: 도서출판 예경.

김혜인 (2014). **박물관·미술관 전문인력 양성을 위한 인력제도 개선방안 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

남찬섭 (2009). 사회적 모델의 실현을 위한 장애정의 고찰: 현행 장애인차별금지법의 장애정의의 수정을 위하여. **한국사회복지학, 61**(2), 161-187.

문용린, 문미희, 곽윤정, 김민강, 유경재 (2002). **인권감수성 지표 개발 연구**. 서울: 국가인권위원회.

문화체육관광부 (2018). **2018 문화향수실태조사**. 서울: 한국문화관광연구원.

문화체육관광부 (2021). 2021년 문화체육관광부 업무계획. 세종: 문화체육관광부.

문화체육관광부 나라배움터 "인식의 새로고침" 2022. 2. 5. <https://mcst.nhi.go.kr, 2022. 5. 30.>

방귀희 (2015). 장애학 관점에서의 장애인예술, 한국장애학회(편), **장애학으로 보는 문화와 사회**. 서울: 학지사.

방귀희, 권선진 (2019). 장애인지 감수성에 관한 탐색적 연구: 일상생활에서의 차별경험을 중심으로. **재활복지, 23**(4), 61-89.

박승희, 양여경, 이현주 (2022). 직장인 대상 장애인식개선교육의 질적 지표 개발: 장애에 대한 긍정적 인식의 구체적 기준. **한국장애인복지학, 56**, 299-332.

서울시립미술관(2022). 모두의 미술관을 위한 문화접근성 향상 직원교육 운영계획. 서울: 서울시립미술관.

서울시립미술관 SNS "시적 소장품 쉬운 글 해설" 2022. 4. 14. <https://www.instagram.com/seoulmuseumofart/, 2022. 5. 30.>

손병덕 (2010). 장애관련 경험, 장애인복지 교육이 공무원의 장애 유형별 이해·소외상황, 장애인특성 인식수준에 미치는 영향 연구. **한국사회복지교육, 11**, 77-96.

손홍일 (2015). 장애학에 기댄 장애(인)의 문학적 재현 읽기. 한국장애학회(편), **장애학으로 보는 문화와 사회**. 서울: 학지사.

양지연 (2005). 미술관 전문인력의 전문성 개발을 위한 연구: 교육훈련을 중심으로. **예술경영연구, 8**, 49-69.

양지연 (2013). **박물관 전문인력 교육과정 표준안 연구**. 서울: 한국박물관협회.

양지연 (2016). 박물관·미술관 공공지원의 근거와 방향에 대한 재성찰. **예술경영연구, 40**, 233-256.

양현미 (2011). **학예사 제도 및 미술관 평가체계 개선을 통한 미술관**

발전방안 연구. 서울: 문화체육관광부.

오수경, 구보경 (2019). 장애인 문화여가활동 현황 연구. **예술교육연구, 17**(4), pp. 1-17.

오혜경 (2005). 장애인의 문화활동에 관한 연구. **한국장애인복지학**, 87-120.

옥정달, 유장순 (2018). 장애인 문화예술교육 및 활동에 관한 국내 연구 동향 분석. **특수교육교과교육연구, 11**(4), 159-178.

이문화 (2014). 장애인의 문화적 권리 보장에 대한 소고. **한국콘텐츠학회논문지, 14**(9), 267-274.

이수빈, 한경아 (2020). 자폐스펙트럼장애 아동 집단미술치료 현장실습에 참여한 미술치료전공 석사과정생에 대한 체험연구. **문화예술교육연구, 15**(1), 25-50.

이종성 (2006). **연구방법 21: 델파이 방법**. 서울: 교육과학사.

이지수 (2014). 장애의 사회적 모델이 가진 의미와 한계 : 장애 개념정의와 정체성의 정치를 중심으로. **한국장애인복지학, 25**, 33-56.

이혜경, 김동기, 조연숙, 이선화, 이수연 (2017). **장애인지제도 도입 및 운영방안 연구**. 서울: 한국장애인개발원.

전병태 (2015). **장애인 문화예술교육 활성화 방안 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

전지혜 (2015). 장애 전문 언론의 장애인관 및 시대별 특징 변화에 관한 연구, 한국장애학회(편), **장애학으로 보는 문화와 사회**. 서울: 학지사.

정병은 (2016). 장애아동의 사회적 포용을 위한 문화예술정책. **한국정책학회 춘계학술발표논문집, 2016**, 281-311.

조현성 (2020). **장애인 문화예술 중장기 발전방안 연구**. 서울: 한국문화관광연구원.

최웅선 (2018). 장애인식개선교육제도의 법률 제·개정 경과 및 법적 개선방안: 장애인복지법을 중심으로. **사회법연구, 34,** 237-269.

한국장애인개발원 (2022). **2022년 장애인식개선교육 안내**. 서울: 한국장애인개발원.

한지연, 심경순 (2016). 지역사회 문화예술활동에 참여한 정신장애인의 역량강화에 관한 현상학적 연구: 인문학을 통해 나를 발견하고 삶의 길을 열다. **정신건강과 사회복지, 44**(3), 296-324.

홍해지 (2017). 사회통합을 위한 문화소외계층 대상 미술관교육: 국립현대미술관 사례연구. 동덕여자대학교 대학원 석사학위 논문.

홍해지, 김형숙 (2021). 미술관 실무자의 장애인 대상 교육 경험에 대한 근거이론연구. **문화예술교육연구, 16**(6), pp. 31-55.

Ambrose, T. & Paine, C. (2018). *Museum Basics: The International Handbook.* NY: Routledge.

American Association of Museums (1989). Suggested qualifications for museum positions. *Organizing your museums: The essentials,* Washington DC: American Association of Museums.

Americian Alliance of Museums (2018). Facing Change: Insights from the American Alliance of Museums' Diversity, Equity, Accessibility, and Inclusion Working Group. 2018. 4. <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2018/04/AAM-DEAI-Working-Group-Full-Report-2018.pdf>

Americian Alliance of Museums (2014). Diversity, Equity, Accessibility and Inclusion <https://www.aam-us.org/programs/diversity-equity-accessibility-and-inclusion, 2022. 3. 2.>

Australian Museum (2018). *Accessibility and Inclusion Action Plan 2018-2021.* Australian Museum

Barker, C. & Murray, S. (2013). Disabling post-colonialism: global disability cultures and democratic criticism. In L. J. Davis (Ed.). *The Disability Studies Reader* (4th ed. pp. 61-73). NY: Routledge.

Barnes, C. (1991). *Disabled People in Britain and Discrimination: A Case for Anti-Discrimination Legislation.* London: British Council of Organizations of Disabled People.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (2016). *Research in education*. Pearson Education India.

Boylan, P. J. (2011). The Museum Profession. In Macdonald, S. (Ed.). *A Companion to Museum Studies* (pp. 415-430). UK: Blackwell Publishing Ltd.

Brewer, E., Brueggemann, B., Hetrick, N. & Yergeau, M. (2012). Introduction, background, and history. In B. Brueggemann (Ed.). *Arts and humanities, Thousand Oaks* (pp. 1-62). CA: Sage.

Brown, K. & Mairesse, F. (2018). The definition of the museum through its social role. *Curator, 61*, 525-539.

Cerdan Chiscano, M., & Jiménez-Zarco, A. I. (2021). Towards an Inclusive Museum Management Strategy. An Exploratory Study of Consumption Experience in Visitors with Disabilities. The Case of the CosmoCaixa Science Museum. *Sustainability*, *13*(2), 660.

Fancourt, D., & Finn, S. (2019). *What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review.* World Health Organization. Regional Office for Europe.

Darcy, S., & Pegg, S. (2011). Towards strategic intent: Perceptions of disability service provision amongst hotel accommodation managers. *International Journal of Hospitality Management, 30*(2), 468-476.

Dawson, E. (2015). Museums and the Reproduction of Social Disadvantage. *The Incluseum*. <https://incluseum.com/2015/03/16/museums-and-the-reproduction-of-disadvantage.>

Degener, T. (2017). A new human rights model of disability. In Della Fina, V., Cera, R., and Palmisano, G. (Eds.). *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary. Cham* (pp.41-60). Switzerland: Springer.

Department of Culture, Media, and Sports (1999). *Museums for the*

Many: Standards for Museums and Galleries to Use When Developing Access Policies. London: DCMS.

Department of Culture, Media, and Sports (2000a). *Centres for Social Change: Museums, Galleries and Archives for All*. London: DCMS.

Department of Culture, Media, and Sports (2000b). *The Learning Power of Museums: A Vision for Museum Education*. London: DCMS and Department for Education and Employment.

Department of Culture, Media, and Sports (2005). *Understanding the Future: Museums and 21st Century*. London: DCMS.

Devile, E., & Kastenholz, E. (2018). Accessible tourism experiences: the voice of people with visual disabilities. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events, 10*(3), 265-285.

Dodd, J., & Sandell, R. (2001). *Including museums: perspectives on museums, galleries and social inclusion*. Leicester: University of Leicester.

Dodd, J., Sandell, R., Jolly, D., & Jones, C. (2013). *Rethinking Disability Representation in Museums and Galleries: Supporting Papers.* Leicester: University of Leicester.

Edelstein, R. (2022). New Foundations: Principles for Disability-Inclusive Museum Practice. *Journal of Museum Education, 47*(2), 192-205.

Fiedler, L. A. (1982). *Pity and fear: images of the disabled in literature and the popular arts*. *Salmagundi*, *57*(Summer 1982), 57-69.

Garibay, C. (2011). Responsive and accessible: How museums are using research to better engage diverse cultural communities. *ASTC Dimensions*, 4-6.

Giddens, A., & Griffiths, S. (2006). *Sociology*. Cambridge: Polity Press.

Glaser, J. R., & Zenetou, A. A. (2013). *Museums: a place to work:*

planning museum careers. NY: Routledge.

Golding, V. (2013). Collaborative museums: Curators, communities, collections. In V. Golding, & W. Modest (Eds.). *Museums and communities: Curators, collections and collaboration* (pp. 13-31). Bloomsbury.

Harris, W. & Staveloz, A. (2014). AAM's Diversity and Inclusion Policy Statement Part 1. *The Incluseum.* <https:// incluseum.com/2014 /08/25/aams-diversity-and-inclusion-policy-statement, 2022. 3. 2.>

Harris, W. & Staveloz, A. (2014). AAM's Diversity and Inclusion Policy Statement Part 2. *The Incluseum*. <https:// incluseum.com/2014/08/25/aams-diversity-and-inclusion-policy-statement-part-2, 2022. 3. 2.>

Hood, M. G. (2004). Staying Away: Why People Choose to not Visit Museums. In G. Anderson (Ed.). *Reinventing the Museum: Historical and Contemporary Perspectives on the Paradigm Shift* (pp. 150-157). CA: Altamira Press.

Hooper-Greenhill, E., Sandell, R., Moussouri, T., & O'Riain, H. (2000). *Museums and social inclusion: The GLLAM report*. Leicester: University of Leicester.

Institute of Museum and Library Services. (2012). Museums and libraries in the 21st century: New contexts and skills definitions. In G. Anderson (Ed.), Reinventing the museum: The evolving conversation on the paradigm shift (pp. 497 - 507). CA: Altamira Press.

ICOM (2017). ICOM Code of Ethics for Museums <https://icom.museum/en, 2021. 10. 20>

Junior, N. & Schipper, J. (2013). Disability studies and the Bible, In S. McKenzie & J. Kaltner (Eds.), *New meanings for ancient texts: Recent approaches to biblical criticisms and their*

applications (pp.21-37). KY: Westminster John Knox Press.

Joshua, E., & Schillmeier, M. (2010). Introduction. In E. Joshua, & M. Schillmeier (Eds.), *Disability in German literature, film, and theater 4* (pp. 1-13). New York: Camden House.

Kim, H. S. (2015). Community ad art: Creative education fostering resilience through art. *Asia Pacific Education Review, 16*, 193-201.

Kinsley, R. P. (2016). Inclusion in museums: A matter of social justice. *Museum Management and Curatorship, 31*(5), 474-490.

Kletchka, D. C. (2018). Towards post-critical museologies in U.S. art museums. *Studies in Art Education: A Journal of Issues and Research, 59*(4), 297-310.

Krueger, R. A., Casey, M. A., Donner, J., Kirsch, S., & Maack, J. N. (2001). *Social analysis: selected tools and techniques. Social Development Paper, 36*. D.C: The World Bank.

Kudlick, C. J. (2005). The Local istory Museum, so Near and yet so Far. *The Public Historian, 27*(2), 75-81.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology, 28*(4), 563-575.

Llewellyn, A., Agu, L. & Mercer, D. (2008). *Sociology for social workers.* Cambridge: Polity Press.

Matt Exley (2022). 리버풀 박물관 그룹의 포용성(inclusion) 실천과 재구성: 젠더 및 인종차별을 중심으로. 대한민국역사박물관 국제학술교류 <기억-인정-말하기 어려운 서사를 박물관에서 들려주기>, 2022년 6월 23일. 서울: 대한민국역사박물관.

Merton, R. K., Fiske, M., & Kendall, P. L. (1990). *The focused interview* (2nd ed.). NY: Free Press.

Morgan, D. L. (2007) **질적 연구로서의 포커스 그룹-질적 연구방법 총서 6**. 대한질적연구간호학회(역). 서울: 군자출판사.

MoMA (2021). “Accessibility” <https://www.moma.org/visit/accessibility, 2021. 7. 13.>

Moore, P. (2015). For the Love of Al Green: Revisiting Bunch’s ‘Flies in the Buttermilk’ Fifteen Years Later. *The Incluseum.* <https://incluseum.com/2015/04/23/for-the-love-of-al-green-revisiting-bunchs-flies-in-the-buttermilk-15-years-on, 2022. 3. 2.>

Murry, J. W., & Hammons, J. O. (1995). Delphi: A versatile methodology for conducting qualitative research. *The Review of Higher Education, 18*(4). 423-436.

Niemann, S. (2005). Persons with disabilities. In M. Burke, J. Chauvin & J. Miranti (Eds.), *Religious and spiritual issues in counseling: Applications across diverse populations (pp. 105-134).* NY: Brunner-Routledge.

Oliver, M. (2017). A sociology of disability or disabled sociology. *Disability and society: Emerging issues and insights*. London: Routledge.

Pardeck, J. A., & Murphy, J. W. (2012). *Disability issues for social workers and human services professionals in the twenty-first century,* NY: The Haworth Social Work Practice Press.

Patrícia, R. M. (2021). Redefining Disability in Museums: Exploring Representation. *The International Journal of the Inclusive Museum, 15*(1), 21-31.

Pegno, M., & Brindza, C. (2021). Redefining curatorial leadership and activating community expertise to build equitable and inclusive art museums. *Curator: The Museum Journal, 64*(2), 343-362.

Pfeiffer, B., Sell, A., & Bevans, K. B. (2020). Initial evaluation of a public transportation training program for individuals with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Transport & Health, 16*, 100813.

Pitarch, P., Speed, S., & Leyva-Solano, X. (2008). *Human Rights in the Maya Region: Global Politics, Cultural Contentions, and Moral Engagements,* Durham: Duke University Press.

Priestley, M. (1998). Constructions and creations: Idealism, materialism and disability theory. *Disability & Society*, 13(1), 75-94.

Purtell, R. (2013). 'Music and the social model of disability', in J. Williams (ed.), *Music and the social model: An occupational therapist's approach to music with people labelled as having learning disabilities,* London: Jessica Kingsley, 26 - 32,

Reeve, J., & Woollard, V. (2006). Influences on museum practice. In C. Lang, J. Reeve, & V. Woollard (Eds.), *The responsive museum: Working with audiences in the 21st century* (pp. 5-17). Ashgate Publishing Limited.

Retief, M. & Letsosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies. 74*(1), a4738. <http://doi.org/10.4102/hts.v74i1.4738>

Rimmerman, A. (2013). *Social inclusion of people with disabilities.* Cambridge: Cambridge University Press.

Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology, 24*(2), 335-344.

Sandell, R. (1998). Museums as Agents of Social Inclusion. *Museum Management and Curatorship, 17,* 401-418.

Sandell, R. (2003). Social Inclusion, The Museum and the Dynamics of Sectoral Change, *Museum and Society, 1*, Leicester: University of Leicester, 45-62.

Sandell, R. (2020). *Museums, Prejudice and the Reframing of the Difference.* 고현수, 박정언 (역). **편견과 싸우는 박물관.** 고양: 연암서가.

Sandell, R., Delin, A., Dodd, J. & Gay, J. (2005). Beggars, freaks

and heroes? Museum collections and the hidden history of disability, *Museum Management and Curatorship*, 20(1), 5-19.

Sandell, R. & Dodd. J. (2010). Activist Practice. In Sandell, R., Dodd. J. & Garland-Thomson, R. (Eds.), *Re-presenting Disability, Activism and Agency in the Museum* (pp. 3-22). London: Routledge.

Shakespeare, T. (1994). Cultural representation of disabled people: dustbins for disavowal?. *Disability & Society, 9*(3), 283-299.

Shakespeare, T. (2006). The Social Model of Disability. In Lennard J. Davis (Eds.), *The Disability Studies Reader* (5th ed, pp. 195-203). NY: Routledge.

Shape Arts (2013). Shpae Training and consultancy : Training Prospectus <https://www.shapearts.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=fb9f1ce3-005c-470e-b254-07a5092868a5, 2022. 5. 30.>

Shohat, E. (1995). The struggle over representation: Casting, coalitions, and the politics of identification. *Late imperial culture*, 166-178.

Smart, J. (2004). Models of disability: The juxtaposition of biology and social construction. In T. Riggar & D. Maki (Eds.), *Handbook of rehabilitation counseling.* (pp. 25-49). NY: Springer.

Snyder, S. & Mitchell, D. (2006). *Cultural locations of disability,* IL : University of Chicago Press.

Tao, B. C., Goh, E., Huang, S., & Moyle, B. (2019). Travel constraint perceptions of people with mobility disability: a study of Sichuan earthquake survivors. *Tourism Recreation Research, 44*(2), 203-216.

Templeton, M., Ferguson, E., Reichman, S., & Drew, L. (1979). Training Museum Practitioners: AAM Exchange/Workshop Reports. *Roundtable Reports, 4(*4), 10-12.

Tlili, A. (2012). Efficiency and Social Inclusion: Implications for the Museum Profession. *Cadernos Sociomuseologia, 42*, 5-34.

Tlili, A., Gewirtz, S., & Cribb, A. (2007). New Labour's socially responsible museum: Roles, functions and greater expectations. *Policy Studies, 28*(3), 269-289.

Tomas, D. & Woods, H. (2003). *Working with people with learning disabilities,* London: Jessica Kingsley Publishers.

Thomson, R. G. (2017). *Extraordinary bodies: Figuring physical disability in American culture and literature.* Columbia University Press.

UK Government (2011). Equality Act 2010: how it might affect you. <https://www.gov.uk/government/puplications/equality-act-guidance, 2022. 6. 24.>

UN (2022). Convention on the Rights of Persons with Disabilities(CRPD). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html, 2022. 5. 30.>

UN (2021). Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights, 2021. 11. 26.>

UPIAS (1976). *Fundamental principles of disability.* London: Union of the Physically Impaired against Segregation.

Villeneuve, P., & Love, A. R. (2017). *Visitor-centered exhibitions and edu-curation in art museums.* Rowman & Littlefield.

Wake, D., & Perreault, A. (2016). Whose voices?. *Museum Management and Curatorship, 31*(1), 10-16.

Waldschmidt, A. (2018). Disability-Culture-Society: Strengths and weaknesses of a cultural model of dis/ability. *European Jounal of Disability Research 12,* 67-80.

Whitney Museum of American Art (2021). Whitney Signs. <https://whitney.org/education/access/whitney-signs, 2021. 12. 10.>

부 록

[부록 1] 델파이 조사 도구 개발 면담 질문

박물관·미술관 전문인력 그룹 인터뷰 질문

단계	질문 내용
도입 질문	- 평소 장애인에 대하여 어떤 생각을 가지고 있으십니까? - 장애인에 대하여 귀하의 주변사람은 어떻게 생각합니까? - 귀하가 소속된 기관에서 장애인 관람객의 중요도는 어떠합니까?
주요 질문	1. 귀하의 업무에서 장애인 관람객과 관련된 점은 무엇입니까? (혹은 장애인 관람객에게 영향을 줄 수 있는 점은 무엇입니까?) 2. 귀하의 업무에서 장애인 관람객과 관련된 업무를 수행할 시 어떤 어려움이 있으십니까? 3. 귀하의 업무와 관련하여 장애인에 대한 교육을 받으신 경험이 있으십니까? 귀하의 업무에 도움이 되었던 점과 도움이 되지 않았던 점은 무엇입니까? (별도의 장애인 관련 교육 참여 경험이 없으실 경우, 법정의무교육으로 시행되는 현행 장애인식개선 교육을 중심으로 이야기 해주기 바랍니다.) 4. 귀하의 업무와 관련하여 장애인에 대한 직무교육이 마련된다면, 어떤 내용을 다루면 좋겠다고 생각하십니까? 5. 귀하의 소속기관에서 장애인 접근성을 향상시키기 위해 가장 노력해야할 점은 무엇이라고 생각하십니까?
정리 질문	- 그 밖에 박물관(미술관) 직원 대상 교육 내용에 대해 제안하실 점을 자유롭게 이야기해 주세요.

특수교사 그룹 인터뷰 질문

단계	질문 내용
도입 질문	- 평소 박물관(미술관)에 대하여 어떤 생각을 가지고 있으십니까?
주요 질문	1. 박물관(미술관) 경험이 장애학생에게 어떤 도움(의미)이 될

	수 있습니까? 2. 박물관(미술관)에 장애학생과 함께 방문할 경우, 어떤 어려움이 있으셨습니까? (또는 어떤 어려움이 예상됩니까?) 3. 박물관(미술관) 직원이 장애인 관람객과 관련하여 고려해야 할 점은 무엇입니까? 4. 박물관(미술관) 직원 대상 장애이해 교육을 구성할 시, 다루어야 하는 내용은 무엇이 있습니까?) 5. 박물관(미술관)의 장애인 접근성 향상을 위해 노력해야 할 점은 무엇이라고 생각합니까?
정리 질문	- 그 외 박물관(미술관) 직원 대상 장애인식개선 교육과 관련해 제안하실 점에 대해 자유롭게 이야기해 주세요.

장애인 관람객 그룹 인터뷰 질문

단계	질문 내용
도입 질문	- 평소 박물관(미술관)에 대하여 어떤 생각을 가지고 있으십니까? - 평소 박물관(미술관) 직원에 대하여 평소 어떤 생각을 가지고 있으십니까?
주요 질문	1. 박물관(미술관)을 자주 방문 하십니까? 1-1. 박물관(미술관)을 자주 방문하시는 이유는 무엇입니까? 1-2. 박물관(미술관)을 자주 방문하지 않으시는 이유는 무엇입니까? 2. 박물관(미술관)을 방문하실 때 어떤 불편함이 있으셨습니까? 2-1. 박물관(미술관)의 시설을 이용하실 때 불편함은 무엇입니까? 2-2. 박물관(미술관)의 전시를 관람하실 때 불편함은 무엇입니까? 2-3. 박물관(미술관)의 교육에 참여하실 때 불편함은 무엇입니까? 3. 장애인을 위해 박물관(미술관)의 직원이 고려하거나 알고 있어야 하는 사항은 무엇입니까? 4. 박물관(미술관)의 장애인 접근성을 향상하기 위해 가장 노력해야할 점은 무엇이라고 생각하십니까?
정리 질문	- 그밖에 박물관(미술관) 방문 시의 경험이나 박물관(미술관) 직원 대상 교육 내용에 대해 제안하실 점을 자유롭게 이야기해 주세요.

[부록 2] 델파이 조사지

「박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육 연구」 전문가 의견 조사 (1차)

안녕하세요? 바쁘신 중에도 연구에 참여해주셔서 감사합니다.

본 연구는 박물관·미술관 직원의 장애인식을 높이고 장애인과 관련된 업무를 지원하기 위해 고안된 연구로서 '박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육'을 개발하는 데 목적이 있습니다. 구체적으로는 박물관·미술관의 장애인 접근성 향상을 위하여 박물관·미술관 직원 대상 직무교육의 핵심요소와 각 핵심요소에 포함될 세부 주제를 도출하고자 합니다. 이를 바탕으로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소와 내용체계를 제시하고자 합니다.

본 연구는 총 2회에 걸친 델파이 조사를 통하여 이루어집니다. 조사지의 세부 문항은 박물관·미술관 전문인력과 특수교사, 장애인 관람객 집단의 FGI 결과를 기반으로 작성되었으며, 문항 내용은 프로그램의 목적과 필요성, 내용, 운영 방안, 프로그램 개발 시 고려할 사항입니다. 이번 조사는 1차 델파이 조사로서 박물관·미술관 분야 및 장애 분야에 대한 전문 지식과 경험을 가진 전문가를 대상으로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육에 대한 의견을 수집하고자 합니다. 각 질문에 대한 답변을 작성하여 연구자 이메일로 회신 부탁드립니다.

- 연구자 이메일: haejih@snu.ac.kr (서울대학교 특수교육전공 석사과정 홍해지, 010-6216-5452)
- 회신 기한: 2022. 5. 16. (월)

응답하신 내용은 「통계법」 제33조에 의하여 비밀이 보장되며, 연구 이외 목적으로 사용되지 않습니다. 감사합니다.

2022년 5월

연구자 홍해지 드림

본 연구의 특성과 목적을 충분히 이해하였고, 연구 참여에 동의하시면 동의란에 체크하여 주십시오.

저는 본 연구에 자발적인 의사로 참여합니다 (　　)

성명 :　　날짜:

응답자 기본정보

1. 성함	
2. 소속 및 직책	
3. 전공 분야	
4. 경력	(　)년 (　)개월

FGI 분석 결과

□ FGI 분석 결과 요약

박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성을 위한 교육프로그램 구성요소를 도출하기 위하여 박물관·미술관의 전문인력과 특수교사, 장애인 관람객 16명을 대상으로 각 집단별 FGI를 실시하였다. 면담 내용을 분석한 결과, 아래와 같이 4개의 상위 범주와 18개 하위 범주가 도출되었다.

<표 1> FGI 분석 결과

상위 범주	하위 범주
장애 감수성 형성 교육의 필요성	- 직원의 장애인식 중요 - 장애 관련 업무의 정보 부족과 어려움 - 기존 법정의무교육의 한계 - 직무교육 차원에서의 보완이 필요
장애인 접근성 향상을 위한 조직적 공감대 형성	- 포용적 박물관·미술관에 대한 사회적 흐름 - 개인의 인식 수준이 조직적 실천으로 이어지지 않음 - 장애인에게 '경직되고 다가가기 어려운 장소' - 장애인의 박물관·미술관 경험의 의미와 가치 - 모든 부서의 협력이 요구됨
다양한 장애 유형에 대한 이해	- 장애 유형(정도, 연령)에 따른 특성 - 장애 유형별 의사소통 방법, 보조도구, 시설 - 장애인과의 만남, 체험형 교육 - 경험 및 현장 사례 중심 교육
업무 영역별 기술 지원과 역량 강화	- 전시 기획을 위한 연구와 기술적 지원 - 특수교육 분야 교육 전략과 학습자료 - 장애인 관람객을 위한 고객서비스 및 홍보 - 안전하고 편안한 물리적 환경 구현 - 전문가 협력 체계 확대

□ 차원과 핵심 요소 설정

본 연구에서는 FGI를 통해 분석된 결과를 기반으로 공통 교육과 심화 교육의 2가지 차원으로 분류하고, '장애에 대한 인식 고취', '조직적 공감대 형성과 실천', '다양한 장애 유형에 대한 이해', '업무 영역별 역량 강화'라는 4가지 기능을 핵심 요소로 설정하였다(<표 2>). 또한 각 핵심 요소에 포함될 세부 주제 문항 초안을 구성하여 설문지 문항으로 제시하였다.

<표 2> 박물관·미술관 직원의 장애 감수성 형성 교육 차원과 핵심 요소

차원	핵심 요소	
공통교육	장애에 대한 인식 고취	조직적 공감대 형성과 실천
심화교육	다양한 장애 유형에 대한 이해	업무 영역별 역량 강화

전문가 의견 조사지

1. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 목표**에 해당하는 내용입니다. 각 문항의 중요도를 평정하여 주시고, 교육의 목표에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 중요			매우 중요→	
		1	2	3	4	5
1	직원의 장애 인식 개선 및 고취					
2	직원의 장애인 관련 업무 전문성 함양					
3	기관의 포용적인 조직 문화 형성					
4	기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

2. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 대상**에 해당하는 내용입니다. 교육 프로그램이 가장 주력해야할 세부 대상에 대하여 중요도를 평정하여 주시고, 교육의 대상에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 중요			매우 중요→	
		1	2	3	4	5
1	기관장					
2	부서장 및 관리자급					
3	실무자급					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

3. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 구성(차원-핵심 요소)**에 해당하는 내용입니다. 각 요소의 적합성에 대하여 평정하여 주시고, 구성에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	공통교육 - 장애에 대한 인식 고취					
2	공통교육-조직적 공감대 형성과 실천					
3	심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해					
4	심화교육-업무 영역별 역량 강화					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 내용**에 해당하는 내용입니다.

4-1. **'장애에 대한 인식 고취'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	장애의 개념 (사회・문화적 관점)					
2	장애인 인권과 법, 제도 (장애인 복지법, 장애인차별금지법, 특수교육지원법 등)					
3	장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술진흥법, 문화예술교육 지원법, 장애인 문화예술활동지원법 등)					
4	장애인의 문화예술 활동과 참여					
5	장애 범주와 유형, 특성					
6	장애인과 의사소통하는 방법					
7	장애인 편의시설과 보조기구					
8	장애와 관련된 올바른 용어 사용					
9	장애인의 자율성에 대한 존중 (예: 장애인 당사자 문제는 장애인 당사자 스스로 결정)					
10	장애인의 다양성에 대한 이해(예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임)					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4-2. **'조직적 공감대 형성과 실천'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	박물관・미술관의 사회적 역할 이해					
2	박물관・미술관 조직과 장애인 고용					
3	박물관・미술관 장애인 접근성 정책과 규정					
4	장애인 관람객 연구					
5	장애인의 박물관・미술관에 대한 인식					
6	장애인의 박물관・미술관 경험의 의미 (학습, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회참여)					
7	기관장 공직가치 함양 및 리더십					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4-3. **'다양한 장애 유형에 대한 이해'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	시각장애인의 특성과 이해					
2	청각장애인의 특성과 이해					
3	발달장애인의 특성과 이해					
4	지체장애인의 특성과 이해					
5	발달장애 아동 및 청소년 문제행동과 대응방안					
6	발달장애인 여가지원과 평생교육					
7	장애유형별 의사소통 방법과 보조도구					
8	장애 체험 교육 (휠체어 사용자, 지체장애)					
9	장애 체험 교육 (시각장애인)					
10	장애 체험 교육 (청각장애인)					
11	박물관·미술관 장애인 관련 전시·교육 사례					
12	박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4-4. **'업무 영역별 역량 강화'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론					
2	장애를 다루는 전시물의 해석					
3	예술 창작 주체로서의 장애예술가					
4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법					
5	발달장애인을 위한 전시 기획과 구현					
6	시각장애인 전시 음성해설 원고 작성 방법					
7	시각장애인 터치 투어 개발과 운영					
8	시각장애인 점자, 큰활자, 촉각자료 개발과 운영					
9	청각장애인 수어통역 콘텐츠 개발과 운영					
10	통합교육과 개별화 교수 적용 방안					
11	보편적 학습 설계 개념과 적용 방안					
12	복제물/대체물 제작 기술 실제					
13	과학기술 활용 전시 구현 실제 (3D 프린터 모델링 등)					
14	장애인 디지털 정보 접근성 향상 사례					
15	장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례					

16	장애인의 접근성을 향상하는 전시 디스플레이 매뉴얼					
17	장애 접근성 관련 법과 규정 (건축, 시설, 문화재 관리 등)					
18	유니버설 디자인 사례 (공간, 시각 디자인)					
19	배리어 프리 인증 기준과 실무					
20	장애인 접근성 문화시설 사례 (극장, 공연장, 영화관 등)					
21	장애분야 전문가 네트워크 세미나					
22	박물관・미술관 실무자 네트워크 세미나					
23	특수교사 네트워크 세미나					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

5. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 방법**에 대한 질문입니다. 가장 효과적이라고 생각하는 방법 **3가지**를 골라 표시해 주십시오.

① 강의
② 사이버 연수 (온라인 교육센터)
③ 시청각 자료 활용
④ 각종 교구 활용 (VR, 보드게임 등)
⑤ 단체 활용 (캠페인, 행사 등)
⑥ 감상형 활동 (콘서트, 영화, 연극 등)
⑦ 체험형 활동 (장애체험, 토크, 워크숍 등)

6. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 **운영 방안 및 고려사항**에 대한 질문입니다. 교육 개발 및 운영 시 고려사항으로 각 문항의 중요도를 평정하여 주시고, 교육 개발 및 운영 시 고려사항에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 중요			매우 중요→	
		1	2	3	4	5
1	학습자(박물관・미술관 직원)의 장애 인식 수준					
2	교육 내용의 전문성					
3	교육 내용과 업무와의 연계성					
4	교육 방법의 다양성					
5	교육 강사의 전문성					
6	교육 평가 방법의 적절성					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

「박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육 연구」
전문가 의견 조사 (2차)

안녕하세요? 바쁘신 중에도 연구에 참여해주셔서 감사합니다.

본 연구는 박물관·미술관 직원의 장애인식을 높이고 장애인과 관련된 업무를 지원하기 위해 고안된 연구로서 '박물관·미술관 직원의 장애감수성 형성 교육'을 개발하는 데 목적이 있습니다. 구체적으로는 박물관·미술관의 장애인 접근성 향상을 위하여 박물관·미술관 직원 대상 직무교육의 핵심요소와 각 핵심요소에 포함될 세부 주제를 도출하고자 합니다. 이를 바탕으로 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소와 내용체계를 제시하고자 합니다.

본 연구는 총 2회에 걸친 델파이 조사를 통하여 이루어집니다. 조사지의 세부 문항은 박물관·미술관 전문인력과 특수교사, 장애인 관람객 집단의 FGI 결과를 기반으로 작성되었으며, 문항 내용은 프로그램의 목적과 필요성, 내용, 운영 방안, 프로그램 개발 시 고려할 사항입니다. **이번 조사는 2차 델파이 조사로서 1차 조사에 응답해 주신 전문가의 의견을 반영하여 세부 문항을 수정·보완하였습니다. 이를 통해 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 구성요소에 대한 최종 합의안을 도출하고자 합니다.** 각 질문에 대한 답변을 작성하여 연구자 이메일로 회신 부탁드립니다.

- 연구자 이메일: haejih@snu.ac.kr (서울대학교 특수교육전공 석사과정 홍해지, 010-6216-5452)
- 회신 기한: **2022. 5. 23. (월)**

응답하신 내용은 「통계법」 제33조에 의하여 비밀이 보장되며, 연구 이외 목적으로 사용되지 않습니다. 감사합니다.

2022년 5월

연구자 홍해지 드림

본 연구의 특성과 목적을 충분히 이해하였고, 연구 참여에 동의하시면 동의란에 체크하여 주십시오.

저는 본 연구에 자발적인 의사로 참여합니다 (　　)

성명 :　　날짜:

응답자 기본정보

1. 성함	(생략)
2. 소속 및 직책	
3. 전공 분야	
4. 경력	

1차 조사 결과 및 수정·보완 사항

□ 1차 델파이 조사 결과 분석

델파이 조사 결과 분석은 Excel 2018을 활용하여 각 문항의 항목별 평균, 표준편차, 내용 타당도 비율(Content Validity Ratio: CVR), 수렴도, 합의도를 산출하였다. 평균값은 4.0 이상일 경우 타당한 문항으로 판단하였다. 내용타당도 판단 기준은 Lawshe(1975)가 제시한 기준에 따라 전체 응답자 비율이 50% 이상, CVR 값은 델파이 조사 참여 인원 수가 15명일 때 0.49이상을 기준으로 삼았다. 수렴도와 합의도는 제1사분의수, 제3사분위수, 중앙값을 산출하여 전문가 사이의 의견 수렴과 합의 정도를 검증하는 방법이며, 수렴도 0.5이하, 합의도 0.75이상일 경우를 타당한 문항으로 판단하였다(이종성, 2001). 1차 델파이 조사에서 총 76개 문항에 대한 전문가 의견 수렴 결과, 총 10개의 문항이 타당도 기준을 충족하지 못하는 것으로 나타났다(<표 1> 참조).

<표 1> 1차 델파이 조사 결과 타당도 기준 미달 문항

해당 문항		세부 항목	평균	표준편차	CVR	합의도	수렴도
내용①	4-5	장애 범주와 유형, 특성	**3.94**	0.94	**0.29**	**0.5**	**1**
내용③	6-8	장애 체험 교육 (휠체어 사용자, 지체장애)	**3.88**	0.90	**0.29**	**0.5**	**1**
	6-9	장애 체험 교육 (시각장애인)	**3.82**	0.86	**0.29**	0.75	0.5
	6-10	장애 체험 교육 (청각장애인)	**3.82**	0.86	**0.29**	0.75	0.5
내용④	7-3	예술 창작 주체로서의 장애예술가	4.00	0.97	**0.29**	**0.5**	**1**
	7-4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법	4.12	0.96	**0.41**	**0.5**	**1**
	7-10	통합교육과 개별화 교수 적용 방안	**3.82**	1.15	**0.29**	**0.5**	**1**
	7-12	복제물/대체물 제작 기술 실제	**3.70**	1.12	**0.18**	**0.5**	**1**
	7-13	과학기술 활용 전시 구현 실제 (3D 프린터 모델링 등)	**3.82**	1.04	**0.41**	**0.5**	**1**
	7-14	장애인 디지털 정보 접근성 향상 사례	4.25	0.83	**0.41**	**0.72**	**0.62**

※ **내용①**: 장애에 대한 인식 고취, **내용③**: 다양한 장애 유형에 대한 이해, **내용④**: 업무 영역별 역량 강화

□ 2차 조사지 문항 수정·보완 사항

1차 델파이 조사 결과 타당도 미달 문항과 별도로 수합한 기타 의견을 반영하여, 2차 델파이 조사의 세부문항을 수정 및 보완하였다. 교육의 내용으로 새롭게 제시된 정보(UN CRPD, 장애인 가족에 대한 이해)를 추가하였으며, 문항가운데 내용이 명확히 이해되지 않는 문장을 명료화(장애인 문화예술 활동과 참여 사례, 장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해)하였다. 본 교육의 세부 주제로 적합하지 않다고 제시한 일부 문항을 삭제하였으며(복제물/대체물 제작 기술, 과학기술 활용 전시 구현), 대안적으로 제시한 의견을 반영하여 일부 문항을 변경(발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원방안, 시

각/청각장애인과의 대화 프로그램, 특수교육분야 미술·사회교과 수업 사례)하였다. 본 교육에서 세부 주제로 다룰 만하지만 내용 구성이나 운영방식에서 우려되는 사항을 제기한 문항에 대해서는 단서 조항을 추가하여 문항을 보완(박물관·미술관 조직과 장애인 고용 시 직무 범위 및 특성 고려, 유니버설 디자인 사례에 공간 및 정보접근성 포함)하였다. 이외, 교육 내용의 '업무 영역별 역량 강화' 요소에서 각 문항에 해당되는 대상이 제시되지 않아 적합여부를 판단하기 혼동된다는 의견이 제기되었으므로, 2차 조사지에서는 문항별로 기관에서 주 대상이 되는 업무영역을 제시하였다. 또한 1차 조사에서는 FGI 결과 범주를 요약한 자료만 제시되어 핵심 요소가 도출된 맥락을 파악하기 어렵다는 의견이 있어 FGI 결과를 서술한 자료를 추가로 제시하였다. 2차 조사지에서 수정 및 보완된 세부 문항은 아래 <표 2>에 정리하였다.

<표 2> 2차 델파이 조사지 수정·보완 문항

해당 문항		세부 항목	수정·보완 사항	
내용①	4-2	장애인 인권과 법, 제도	수정	UN CRPD 추가
	4-4	장애인의 문화예술 활동과 참여	수정	장애인 문화예술 활동과 참여 사례
	4-5	장애 범주와 유형, 특성	수정	장애 유형과 특성에 대한 기본적 이해
내용②	5-2	박물관·미술관 조직과 장애인 고용	보완	단서 조항 추가
	5-7	기관장 공직가치 함양 및 리더십	수정	차원/핵심요소 이동
내용③	6-5	발달장애 아동 및 청소년 문제행동과 대응방안	수정	발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원방안
	6-8	장애 체험 교육 (휠체어 사용자, 지체장애)	수정	대화 프로그램으로 변경
	6-9	장애 체험 교육 (시각장애인)	수정	대화 프로그램으로 변경
	6-10	장애 체험 교육 (청각장애인)	수정	대화 프로그램으로 변경
		장애인 가족에 대한 이해	추가	
내용④	7-3	예술 창작 주체로서의 장애예술가	보완	주 대상 업무 영역 제시
	7-4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법	보완	주 대상 업무 영역 제시
	7-10	통합교육과 개별화 교수 적용 방안	수정	특수교육분야 미술·사회교과 수업사례
	7-12	복제물/대체물 제작 기술 실제	삭제	7-18에서 간략히 언급
	7-13	과학기술 활용 전시 구현 실제 (3D 프린터 모델링 등)	삭제	7-18에서 간략히 언급
	7-14	장애인 디지털 정보 접근성 향상 사례	삭제	7-18에서 간략히 언급
	7-18	유니버설 디자인 사례 (공간, 시각 디자인)	수정	단서 조항 추가

※ **내용①**: 장애에 대한 인식 고취, **내용②**: 조직적 공감대 형성과 실천, **내용③**: 다양한 장애 유형에 대한 이해, **내용④**: 업무 영역별 역량 강화

추가 자료

□ 차원과 핵심 요소

본 연구에서는 FGI를 통해 분석된 결과를 기반으로 '장애에 대한 인식 고취', '조직적 공감대 형성과 실천', '다양한 장애 유형에 대한 이해', '업무 영역별 역량 강화'라는 4가지 기능을 핵심 요소로 설정하고(<표 2>), 이를 공통 교육과 심화 교육의 2가지 차원으로 분류하였다. 공통교육은 박물관·미술관의 모든 직원을 대상으로 하며, 기본적인 장애 이해 제고와 기관의 포용적인 조직 문화 형성을 위한 내용으로 구성된다. 심화교육은 자신의 전문 영역에 특화된 내용을 선택하여 수강하는 방식으로 운영되며, 각 직원의 전문 영역에서 업무 전문성을 함양하고 기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련 및 실천을 위해 필요한 내용을 다룬다.

<표 2> 박물관·미술관 직원의 장애 감수성 형성 교육 차원과 핵심 요소

차원	핵심 요소	
공통교육	장애에 대한 인식 고취	조직적 공감대 형성과 실천
심화교육	다양한 장애 유형에 대한 이해	업무 영역별 역량 강화

□ FGI 결과 분석

핵심요소1: 장애에 대한 인식 고취

박물관·미술관 직원들의 장애 감수성을 형성하기 위한 교육의 필요성이 확인되었다. 박물관·미술관의 장애인 접근성 향상을 위해서는 무엇보다 기관에 종사하는 직원들의 장애 인식이 중요하며 최근 박물관·미술관 현장에서의 장애인 관련 업무가 강조되고 있다. 하지만 장애인 업무를 담당하는 직원들은 정보를 얻거나 현장에서 업무를 수행하는데 실질적인 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한 법정의무교육으로 실시되는 장애 인식 개선 교육의 수준과 내용이 박물관·미술관 직원의 인식수준이나 업무의 특수성을 반영하지 못하는 상황이었다. 따라서 일반적인 장애인에 대한 사회적 인식 변화에서 나아가 장애 감수성을 형성하기 위한 박물관·미술관 직원 대상 교육이 마련될 필요가 있으며, 박물관·미술관의 업무적 특성을 반영하고 현장에서 활용할 수 있도록 장애인 관련 업무가 직무교육의 차원에서 다루어질 필요가 있다.

핵심요소2: 조직적 공감대 형성과 실천

개인의 인식 수준에서 나아가 조직적인 공감대를 형성하기 위한 교육 내용이 구성될 필요가 있는 것으로 나타났다. 포용적 박물관·미술관에 대한 인식의 향상으로 문화취약계층인 장애인에 대한 박물관·미술관 직원의 개별적인 인식 수준은 높으나, 아직까지 기관에서 공식적으로 장애인 관련 업무가 논의되고 있지 않으며 조직적인 실천으로 이어지지는 않는 실정이다. 한편, 박물관·미술관 경험은 장애인의 지역사회 참여와 여

가생활, 학습이 이루어지는 장소로의 의미가 있다. 하지만 장애인에게 박물관·미술관은 경직되고 다가가기 어려운 장소로 인식되고 있으며, 따라서 박물관·미술관의 직원들이 장애인의 문화적 권리와 박물관·미술관 경험의 가치를 이해하고, 박물관·미술관의 다양한 부서가 함께 유기적으로 협력하기 위한 내용이 교육에 포함되어야 한다.

핵심요소3: 다양한 장애 유형에 대한 이해

다양한 장애 유형과 장애 특성에 대한 심도 깊은 이해가 요구된다. 장애는 다양한 유형이 있고 같은 장애라 하더라도 연령과 정도 등 개별 특성이 다르지만, 박물관·미술관 직원이 생각하는 장애인의 유형은 한정적이며 장애 특성에 대해서도 표면적으로 이해하고 있었다. 박물관·미술관 콘텐츠와 서비스의 질적 향상과 장애인 관람객과의 소통 활성화를 위하여 세부 장애 유형별 특성에 대한 직원들의 이해는 필수적이다. 이와 함께 박물관·미술관의 직원들은 장애 유형별 의사소통 방법과 사용하는 보조도구, 갖춰야 하는 시설 및 제반 사항에 대한 지식이 요구된다. 특히 교육의 효과성을 높이기 위하여 수동적 지식 전달 방식이 아니라 직접 장애인을 만나 대화하거나 체험형 교육을 통해 경험적이고 현장 중심적인 교육 방식으로 운영될 것을 제안하였다.

핵심요소4: 업무 영역별 역량 강화

박물관·미술관의 특수한 업무와 연결하여 각 업무 영역 안에서 전문성을 높일 수 있는 연구와 기술적인 지원이 제공될 필요가 있다. 전시와 소장품, 아카이브 영역에서는 장애에 대한 문화적 해석이나 장애를 다루는 전시물의 해석, 장애예술가 등 전시 기획을 위한 다양한 장애 관련 주제의 연구지원이 필요하며, 전시 텍스트 및 작품 음성해설 스크립트 작성 기술, 전시 동선 구성, 복제물/대체물 제작 기술 등 전시 구현을 위한 기술적 교육이 요구된다. 교육 영역에서는 개별화교수, 보편적 학습 설계, 통합교육 등 특수한 교육적 요구를 지닌 학습자를 위한 교육전략이나 학습자료를 박물관·미술관 교육에 접목하기 위한 연구가 필요하다. 고객 서비스 및 홍보 영역에서는 장애인의 정보 접근성 향상 측면에서의 지식과 기술, 장애인 관람객과의 소통 및 응대 방안에 대한 교육이 필요하다. 시설 및 전시 디자인 영역에서는 배리어 프리, 유니버설 디자인 등 장애인에게 안전하고 편안한 물리적 환경을 구현하기 위한 개념, 문화재 및 시설과 관련된 법적 지식 등에 대한 내용으로 교육이 제공되어야 한다. 이러한 업무 영역에 초점화 된 교육이 장애 분야 전문가와의 협력과 함께 이루어진다면 더욱 전문성을 강화할 수 있는 기회가 될 수 있을 것이다.

전문가 의견 조사지

1. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 목표**에 해당하는 내용입니다. 각 문항의 중요도를 평정하여 주시고, 교육의 목표에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 중요			매우 중요→	
		1	2	3	4	5
1	직원의 장애 인식 개선 및 고취					
2	직원의 장애인 관련 업무 전문성 함양					
3	기관의 포용적인 조직 문화 형성					
4	기관의 장애인 접근성 향상 정책 마련과 실천					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

2. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 대상**에 해당하는 내용입니다. 교육 프로그램이 가장 주력해야할 세부 대상에 대하여 중요도를 평정하여 주시고, 교육의 대상에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 중요			매우 중요→	
		1	2	3	4	5
1	기관장					
2	부서장 및 관리자급					
3	실무자급					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

3. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 구성(차원-핵심 요소)**에 해당하는 내용입니다. 각 요소의 적합성에 대하여 평정하여 주시고, 구성에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	공통교육 - 장애에 대한 인식 고취					
2	공통교육-조직적 공감대 형성과 실천					
3	심화교육-다양한 장애 유형에 대한 이해					
4	심화교육-업무 영역별 역량 강화					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 내용**에 해당하는 내용입니다.

4-1. **'장애에 대한 인식 고취'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	장애의 개념 (사회・문화적 관점)					
2	장애인 인권과 법, 제도 (장애인 복지법, 장애인차별금지법, 특수교육지원법, UN CRPD 등)					
3	장애인 문화적 권리와 법, 제도 (문화기본법, 문화예술진흥법, 문화예술교육 지원법, 장애인 문화예술활동지원법 등)					
4	장애인의 문화예술 활동과 참여 사례					
5	장애유형과 특성에 대한 기본적 이해					
6	장애인과 의사소통하는 방법					
7	장애인 편의시설과 보조기구					
8	장애와 관련된 올바른 용어 사용					
9	장애인의 자율성에 대한 존중 (예: 장애인 당사자 문제는 장애인 당사자 스스로 결정)					
10	장애인의 다양성에 대한 이해(예: 장애는 개인의 다양한 특성 중 하나임)					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4-2. **'조직적 공감대 형성과 실천'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	박물관・미술관의 사회적 역할 이해					
2	박물관・미술관 조직과 장애인 고용 사례 *직무범위 및 특성 고려					
3	박물관・미술관 장애인 접근성 정책과 규정					
4	장애인 관람객 연구					
5	장애인의 박물관・미술관에 대한 인식					
6	장애인의 박물관・미술관 경험의 의미 (학습, 여가생활, 직업교육, 전환교육, 지역사회참여)					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4-3. **'다양한 장애 유형에 대한 이해'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
		1	2	3	4	5
1	시각장애인의 특성과 이해					
2	청각장애인의 특성과 이해					
3	발달장애인의 특성과 이해					
4	지체장애인의 특성과 이해					
5	발달장애인 문제행동 대응을 위한 보호자 지원 방안					
6	발달장애인 여가지원과 평생교육					
7	장애유형별 의사소통 방법과 보조도구					
8	장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (휠체어 사용자, 지체장애)					
9	장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (시각장애인)					
10	장애인의 문화시설 경험 대화 프로그램 (청각장애인)					
11	박물관·미술관 장애인 관련 전시·교육 사례					
12	박물관·미술관 장애인 편의시설 및 공간구현 사례					
13	장애인과 가족에 대한 이해					

• 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

4-4. **'업무 영역별 역량 강화'** 에 해당하는 **세부 교육 내용**의 적합성을 평정하여 주십시오. 또한 교육 내용에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

업무영역	번호	항목	← 덜 적합			매우 적합→	
			1	2	3	4	5
전시/교육	1	다양성과 문화적 관점에서의 장애 담론					
	2	장애를 다루는 전시물의 해석					
	3	예술 창작 주체로서의 장애예술가					
	4	발달장애인을 위한 쉬운 글쓰기 방법					
	5	발달장애인을 위한 전시 기획과 구현					
	6	시각장애인 전시 음성해설 원고 작성 방법					
	7	시각장애인 터치 투어 개발과 운영					
	8	시각장애인 점자, 큰활자, 촉각자료 개발과 운영					
	9	청각장애인 수어통역 콘텐츠 개발과 운영					
	10	특수교육분야 미술·사회 교과 수업 사례					
	11	보편적 학습 설계 개념과 적용 방안					
시설/디자인	12	장애 접근성 관련 법과 규정 (건축, 시설, 문화재 관리 등)					

	13	장애인의 접근성을 향상하는 전시 디스플레이 매뉴얼					
	14	유니버설 디자인 사례 (공간, 시각 디자인) *정보접근성 포함					
	15	배리어 프리 인증 기준과 실무					
	16	장애인 접근성 문화시설 사례 (극장, 공연장, 영화관 등)					
고객서비스	17	장애인 관람객 서비스와 상황별 응대 사례					
전문가 네트워크	18	장애분야 전문가 네트워크 세미나					
	19	박물관・미술관 실무자 네트워크 세미나					
	20	특수교사 네트워크 세미나					
조직운영	21	기관장 공직가치 함양 및 리더십					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

5. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 **교육의 방법**에 대한 질문입니다. 가장 효과적이라고 생각하는 방법 **3가지**를 골라 표시해 주십시오.

① 강의
② 사이버 연수 (온라인 교육센터)
③ 시청각 자료 활용
④ 각종 교구 활용 (VR, 보드게임 등)
⑤ 단체 활용 (캠페인, 행사 등)
⑥ 감상형 활동 (콘서트, 영화, 연극 등)
⑦ 체험형 활동 (장애체험, 토크, 워크숍 등)

6. 박물관·미술관 직원 대상 장애감수성 형성 교육의 **운영 방안 및 고려사항**에 대한 질문입니다. 교육 개발 및 운영 시 고려사항으로 각 문항의 중요도를 평정하여 주시고, 교육 개발 및 운영 시 고려사항에 대하여 추가하거나 제안하고 싶은 의견이 있으시면 적어 주십시오.

번호	항목	← 덜 중요			매우 중요→	
		1	2	3	4	5
1	학습자(박물관・미술관 직원)의 장애 인식 수준					
2	교육 내용의 전문성					
3	교육 내용과 업무와의 연계성					
4	교육 방법의 다양성					
5	교육 강사의 전문성					
6	교육 평가 방법의 적절성					

- 추가 및 제안 의견 (2점 이하인 경우 이유를 적어주시길 바랍니다.)

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

Abstract

A Delphi Study of Museum Professionals Training Program for Disability-Inclusive Museum

Hai Ji Hong

Department of Education

The Graduate School

Seoul National University

This study conducted a Delphi survey to explore the components and validity of an educational program for the formation of disability sensitivity among museum and art gallery staff. First, through literature and case studies, this study examined discourses on people with disabilities, inclusive museums and art galleries that are the theoretical foundation, as well as the contents of museum and art gallery staff and disability awareness education. Next, a focus group interview (FGI) and one-on-one in-depth interview were conducted with museum and art gallery staff, special education teachers, and visitors with disabilities to investigate their educational needs. Based on the literature, case studies, and interview results, the researcher developed a Delphi survey tool and performed two Delphi surveys on

17 experts in the field of museums, art galleries, and disabilities. The Delphi surveys derived two dimensions, four core elements, and 61 content elements. Based on this, the researcher presented the goals and objectives, composition, method, and considerations for the development and operation of education to build disability sensitivity for museum and art gallery staff. The overriding goal of such education is to formulate and implement policies to improve the accessibility of people with disabilities at the institutional and organizational level.

The training targets all employees, including the head of the institution and department, managers, and working-level staff. It is necessary to apply the main focus of detailed education contents differently by reflecting the position of employees and the specificity of their responsible duties. This study divided education into common and intensive education, and suggested four areas: raising awareness of disability (common education), forming and practicing organizational consensus (common education), understanding various types of disability (intensive education), and enhancing competency through responsible duties (intensive education). The effective method of education is an experience- and activity-oriented way in which people with and without disabilities interact and understand each other. Finally, when developing and operating education programs, it is necessary to consider the important linkage between education contents and duties, and focus on recruiting instructors with expertise.

This study could be used as basic data for the development of disability awareness education programs for museum and art gallery staff. Furthermore, it is hoped that this study could lay the foundation for visitor-centered job training, improve accessibility for

people with disabilities in museums and art galleries, and expand research on minority visitors in society, including people with disabilities.

keywords : inclusive museum, disability, museum professionals, inclusion, diversity, delphi study
Student Number : 2020-23515