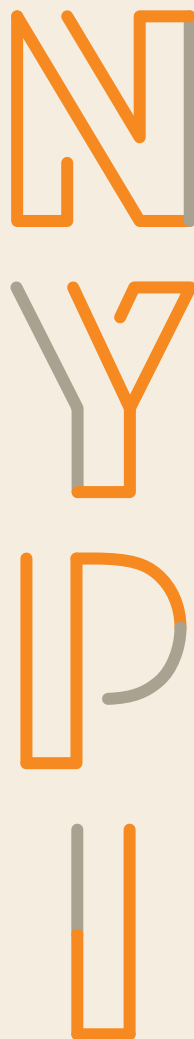


청소년지도자 양성시스템 재구축방안 연구 II :

청소년상담사를 중심으로

최창욱 좌동훈 이종원 남화성 정지희



청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구 II -청소년상담사를 중심으로-

저 자 최창욱, 좌동훈, 이종원, 남화성, 정지희

연구진 연구책임자 최창욱(한국청소년정책연구원·선임연구위원)
공동연구원 좌동훈(한국청소년정책연구원·연구위원)
이종원(한국청소년정책연구원·명예연구위원)
남화성(군포청소년재단 사무국 차장)
정지희(한국청소년상담복지개발원 자격연수부장)
연구보조원 문지혜(한국청소년정책연구원·연구사업운영원)

국문초록

한국청소년정책연구원에서는 청소년지도사, 청소년상담사 등 국가자격 청소년지도자 양성시스템을 점검하고 개선하기 위하여 2019년부터 2020년까지 2년에 걸쳐 「청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구」를 수행하였다.

1차 년도에는 청소년활동분야 청소년지도사를 대상으로 연구를 진행하였고, 2차 년도인 2020년에는 청소년보호, 복지, 상담 분야 청소년지도자인 청소년상담사 양성시스템 재구축 방안을 제시하였다. 아울러 정부와 현장의 현안요구인 청소년상담사 보수기준표(안)를 개발하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저 청소년상담사 역량강화를 위한 자격검정제도를 분석하였다. 문헌검토를 통하여 청소년상담사의 역량강화를 위해 청소년상담 관련학과 교육과정에 대한 실태와 현황을 분석하고, 국가자격인 청소년상담사 자격에 대한 검정제도를 검토하였다.

청소년상담사 자격증 부여 이후 연수 및 보수교육체계를 분석하여 청소년상담사의 역량을 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 방안을 검토하였다.

다음으로 청소년상담사 직무와 핵심역량을 분석하였다. 실태조사를 통해 기존에 만들어진 국가직무능력표준(NCS)의 청소년상담사 직무 내용을 점검하고, 실태조사를 통해 타당성을 검토하여 청소년상담사 직무

모형(안)을 제시하였다. 또한 청소년상담분야에서 미래에 요구되는 핵심 역량을 파악하였다.

그리고 청소년상담사 양성시스템 개선에 대한 요구와 보수기준표 작성을 위한 기초자료를 파악하였다. 실제 현장에 근무하고 있는 청소년상담사와 청소년상담복지기관 대상 실태조사를 통해 청소년상담사 양성시스템 개선을 위한 자격검정제도에 대한 요구를 파악하였다. 한편, 기관 대상 조사에서는 청소년상담사 보수기준표 마련을 위하여 각 기관의 조직과 인원, 보수수준, 직급체계 등을 파악하였다.

이상의 연구과정을 통하여 청소년상담사 양성시스템 개선방안을 도출하고, 보수기준표를 개발하였다. 청소년상담사 양성 시스템 재구축을 위한 정책과제는 ① 청소년상담사 양성 관련 제도 개선, ② 청소년상담사 양성 관련 인프라 정비, ③ 청소년상담사 양성 관련 연구개발(R&D) 강화의 3가지 영역, 10개 세부과제를 제시하였다. 또한, 청소년상담사의 처우와 관련된 실태조사 및 타 유사직종과의 비교 등을 바탕으로 일반직공무원 임금체계를 기준으로 보수기준표 및 수당체계를 제시하였다.

주제어: 청소년지도자, 양성시스템, 재구축, 청소년상담사

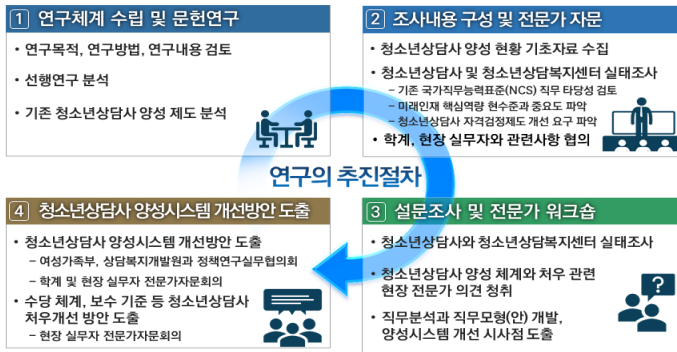
연구요약

1. 연구목적

- 이 연구는 청소년지도사, 청소년상담사 등 국가자격 청소년지도자 양성시스템을 점검하고 개선하기 위하여 2019년부터 2020년까지 2년에 걸쳐 수행한 「청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구」의 2차 년도 연구임.
- 이 연구의 목적은 청소년보호, 복지, 상담 분야 청소년지도자인 청소년상담사 양성시스템 재구축 방안을 제시하는 것임. 아울러 정부와 현장의 현안요구인 청소년상담사 직급기준, 보수기준표(안) 등 처우개선 방안도 함께 제시함.

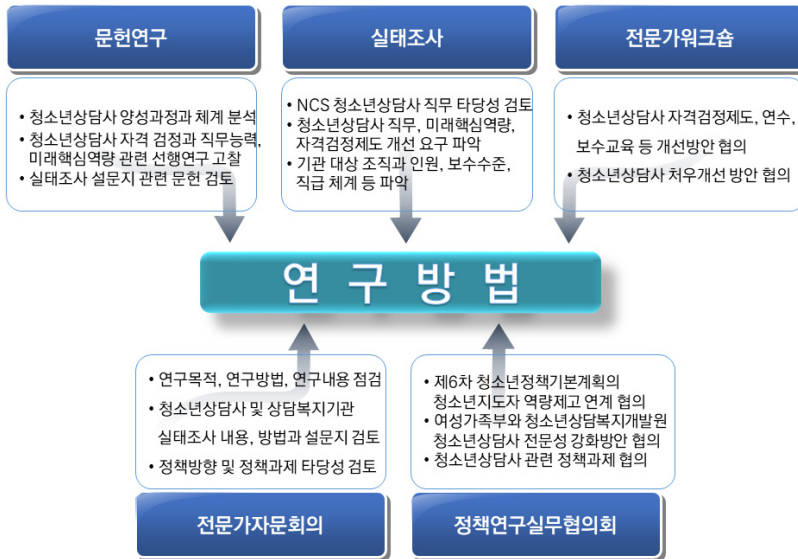
2. 연구절차

- 연구의 목적을 달성하기 위하여 ① 연구체계 수립 및 문헌연구, ② 조사내용 구성 및 전문가 자문, ③ 실태조사 및 전문가워크숍, ④ 청소년상담사 양성시스템 개선방향 도출의 추진절차를 거침.



3. 연구방법

- 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구, 실태조사, 전문가워크숍, 전문가자문회의, 정책연구실무협의회 등의 연구방법을 활용함.

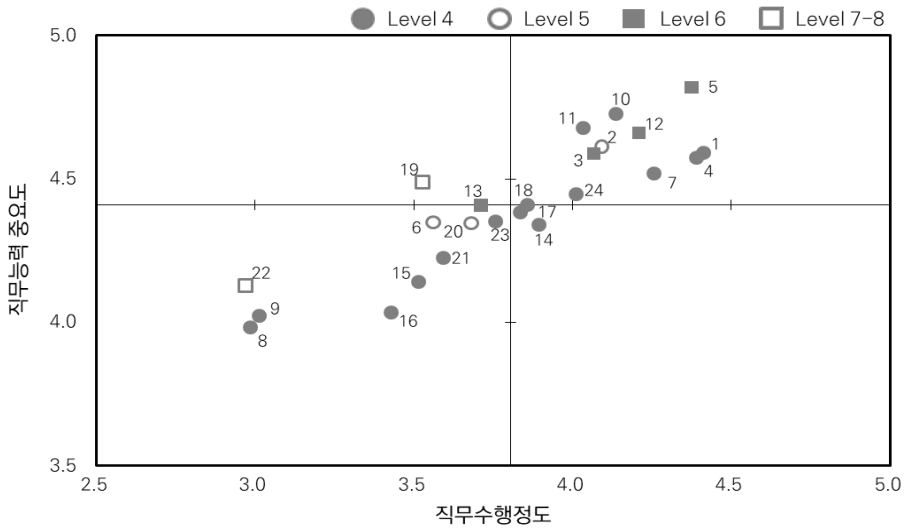


4. 주요결과

1) 청소년상담복지 국가직무능력표준(NCS) 직무 검토

- 청소년상담사의 직무를 분석하고, 직무모형을 제시하기 위하여 기존 개발된 청소년상담복지 국가직무능력표준을 활용하여 현장 종사자를 통한 실태조사 등을 실시함.
- 국가직무능력표준 청소년상담복지 분야 직무능력 단위의 현재 직무수행 정도의 평균은 3.80점이며, 중요성 평균은 4.41점으로 현재 직무수행 정도와 중요성 간의 차이가 큰 것으로 나타남.

- 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행정도(빈도) 및 직무능력 중요도는 높은 상관관계를 보임. 즉, 상담현장에서 높은 빈도로 수행하는 능력단위일수록 향후 요구되는 직무능력 중요도도 높아지는 경향을 보임.



- * 주: 1) 1=내담자 응대, 2=접수면접, 3=심리평가, 4=상담준비, 5=개인상담, 6=집단상담, 7=전화상담, 8=게시판-메일상담, 9=채팅상담, 10=위기상황 확인, 11=위기지원, 12=청소년부모상담, 13=상담자문, 14=진로상담, 15=진학 및 취업지원, 16=생활기술교육, 17=청소년 사례 통합관리 준비, 18=청소년 사례 통합관리 운영, 19=상담수퍼비전, 20=청소년(상담자) 교육훈련 준비, 21=청소년(상담자) 교육 운영 및 평가, 22=청소년상담 연구개발, 23=지역자원 발굴 및 관리, 24=지역자원 연계 협력
- 2) NCS 능력단위별 수준은 ncs.go.kr을 참고로 부여

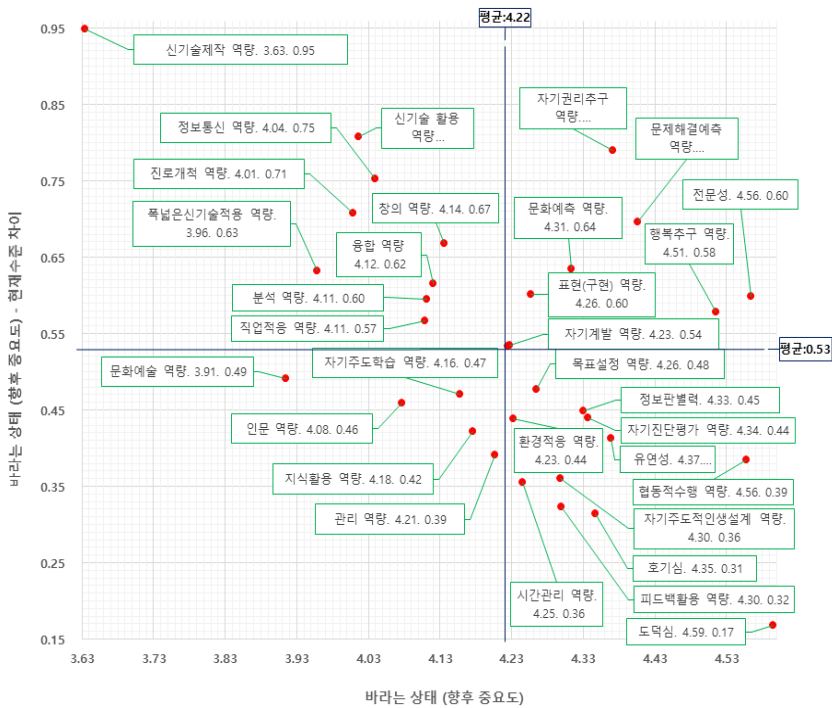
2) 청소년상담사 미래인재핵심역량

- 청소년상담사에게 필요한 미래역량을 파악하기 위하여 류성창, 조대연 (2017)의 '4차 산업혁명시대 미래인재 핵심역량' 도구를 활용하여, 청소년 상담사 양성과정에 시사점을 제공하려 하였음.
- 미래인재 핵심역량 조사에 따르면, 청소년상담사가 생각하고 있는 현재

역량 수준 평균은 3.69점이며, 향후 중요성 평균은 4.22점으로 현재 역량 수준과 중요성 간의 비교적 큰 차이를 보이는 것으로 나타남.

● 미래 청소년사업 및 청소년상담 현장의 변화를 예측하고, 청소년상담사 직무 유형별 인재상 또는 역량 모델을 구축함으로써 청소년상담사 양성 시스템의 지속적인 개선과 발전 도모의 필요성 높음.

- The Locus For Focus 모델 분석결과, 현장 청소년상담사들이 스스로 진단한 결과 바람직한 수준과 현재수준 모두 높은 역량은 자기권리추구 역량, 문제해결예측 역량, 문화예측 역량, 전문성, 행복추구 역량, 표현(구현) 역량, 자기계발 역량이었고, 모두 낮은 역량은 자기주도학습 역량, 문화예술 역량, 인문 역량, 지식활용 역량, 관리 역량으로 나타남.



3) 청소년상담사 자격검정제도 개선 요구

- (청소년상담사 자격급수제도) 청소년상담사는 현재의 1급, 2급, 3급으로 이루어진 청소년상담사 자격급수제도 유지를 선호함. 이것이 전문성 향상, 취업에 유익하다고 판단
 - 청소년상담사 자격급수제도에 대해 1급, 2급, 3급 운영이 적정하다는 의견이 84.9%, 3급 자격의 전문성 향상 및 취업에 대한 도움이 된다는 의견이 77.9%, 청소년상담사 3개 급수를 2개 급수로 통폐합하여 운영하는 데 반대 의견이 53.8%임.
- (청소년상담사 의무배치) 청소년상담사는 청소년상담사 의무배치 기관 확대에 대하여 확대 의견이 현행유지 보다 약간 높게 나타남.
 - 청소년상담사 의무배치 기관 확대에 대한 의견은 의무 배치 기관 확대에 대하여 현행유지 46.0%, 확대 54.0%로 나타남. 보수교육 의무교육 기관에 대한 관리가 적절하게 이뤄지고 있다는 의견은 87.5%, 의무교육 대상자 교육 관리가 적절하게 이뤄진다는 의견이 87.7%임.
- (청소년상담사 자격시험 필수과목 활용도) 필수과목의 현장 활용도는 1급 상담자 교육 및 사례지도, 2급 청소년 상담의 이론과 실제, 3급 발달심리 등 대체로 실무과목들이 높은 것으로 나타남.
 - 청소년상담사 자격시험 필수과목을 중심으로 현장에서 활용하는 데 도움이 된다는 의견은 1급인 경우, 상담자 교육 및 사례지도 79.2%, 청소년 관련 법과 행정 70.3%, 상담연구방법론 54.9%.
 - 2급인 경우, 청소년 상담의 이론과 실제 86.9%, 상담연구방법론의 기초 53.8%, 심리측정 평가의 활용 83.5, 이상심리 88.5%.
 - 3급인 경우, 발달심리 86.4%, 집단상담의 기초 80.5%, 심리측정 및 평

가 81.2%, 상담이론 88.2%, 학습이론 73.0%로 파악됨.

- (청소년상담사 자격연수) 청소년상담사들은 연수 100시간 이상 의무이수 제도, 급수별 집합교육, 자격연수 사전과제 등에 대하여 현행유지를 선호
 - 청소년상담사 자격연수 관련 자격연수 100시간 이상 의무적 이수 제도에 대하여 현행 유지 71.0%, 집합교육의 필요에 대하여 현행유지 56.7%, 급수별 사전과제 필요에 대해 54.7%가 현행유지 응답.
- (청소년상담사 보수교육) 청소년상담사 보수교육에 있어 현행방식에 대한 선호가 가장 높게 나타남.
 - 청소년상담사 보수교육은 보수교육 8시간이 적정하다는 의견이 83.9%, 보수교육 운영 단위는 현 시행 방식이 적정하다는 의견은 53.0%, 보수교육 연수형태는 현재 운영 방식인 집합과 이러닝 형태는 58.5%가 적절하다고 함.
- (청소년상담사 전문성 향상) 청소년상담사는 청소년상담사 전문성 향상을 위하여 청소년상담사 응시자격 대학 전공 확대, 상담실무 경력 중심 응시자격 강화, 청소년 위기유형별 전문자격 도입, 청소년상담사 전공 이수과목 정비 등에 상대적으로 높은 응답을 보임.
 - 청소년상담사 전문성 향상을 위한 개선사항으로 전공 이수과목 정비 62.7%, 자격검정 선택과목 폐지 30.6%, 상담실무 경력 중심 응시자격 강화 72.3%, 전공 중심이 아닌 과목 이수 중심의 자격검정 자격 부여 44.4%, 청소년 위기유형별 전문자격 도입 66.2%, 청소년 상담사 응시자격 대학 전공 확대 79.4%로 응답함.

4) 청소년상담사 처우(직급, 보수) 실태

- 청소년상담복지센터의 현 직급 및 직위체계의 개선 필요성에 대하여 시/도와 시/군/구 센터 차이 존재
 - 전체적으로 개선 필요 50.7%, 불필요 49.3%로 나타남. 시/도 및 시/군/구 별 현 직급 및 직위체계 개선 필요에 대해 시/도는 66.7%, 시/군/구는 48.9%가 공감함.
- 전국 청소년수련시설, 시/도 청소년활동진흥센터, 시/도 청소년상담복지센터 보수의 비교결과 청소년상담직 종사자 보수가 가장 낮은 수준임.
 - 2020년 여성가족부 가이드라인 기준으로 청소년수련시설, 시/도 청소년활동진흥센터, 시/도 청소년상담복지센터 간 기본급 평균을 비교함. 시/도 청소년상담복지센터의 기본급은 시/도 청소년활동진흥센터의 기본급의 87% 수준이며, 청소년수련시설의 기본급의 90% 수준으로 시/도 청소년상담복지센터의 기본급이 상대적으로 낮은 수준임.

5. 정책제언

- 청소년상담사 양성 시스템 재구축을 위한 정책과제는 ① 청소년상담사 양성 관련 제도 개선, ② 청소년상담사 양성 관련 인프라 정비, ③ 청소년상담사 양성 관련 연구개발(R&D) 강화 등 3가지 영역, 10대 세부 정책과제 제시
- 청소년상담사 양성 관련 제도개선 관련해서는 법령 정비, 배치기관 확대, 종사자 자격기준 정비, 보수교육 제도정비 등을 제시하였고, 인프라 정비 관련해서는 대학 교육과정 전문화, 거점 전문기관 지정, 재정보조를 제시하였으며, R&D 관련해서는 표준 교육과정 개발, 청소년상담사 수급 및 배치 전략, 필수 역량 연구 추진 등을 제시함.

청소년상담사 양성 관련 제도 개선	청소년상담사 양성 관련 인프라 정비	청소년상담사 양성 관련 R&D 강화
1 청소년기본법 등 관련 법령 정비 2 청소년상담사 의무 배치 기관 확대·재정비 3 청소년상담사 등급별 전문성 강화를 위한 종사자 자격기준 재정비 4 청소년상담사 보수교육 제도 정비 	1 대학의 청소년상담사 양성 교육과정 특성화·전문화 2 지역 거점(권역)별 청소년상담사 양성 전문기관(대학 등) 지정 3 청소년상담사 양성과정 고도화를 위한 재정확보 	1 청소년상담사 표준(기준) 교육과정 개발·개선 2 중·장기적 관점의 청소년상담사 수급, 배치, 활용 전략방안 마련 3 청소년상담사의 필수 역량 관련 연구 추진 

- 청소년상담복지센터 등 청소년상담복지직에 종사하는 청소년상담사 실태조사를 통해 국가직무능력표준의 청소년상담복지 분야 능력단위에 기초한 직무를 분석하여 직무모형을 제시함.



- 청소년상담복지센터의 인력, 인건비, 예산 규모에 대한 실태현황과 여성가족부 가이드라인의 청소년시설과 시/도 청소년활동진흥센터와 기본급을 비교한 결과 청소년상담복지센터가 상대적으로 매우 낮은 수준으로 나타남. 전문가들과의 협의를 통해 청소년수련시설과 동일하게 일반직공무원 임금체계를 기준으로 적용하기로 함.

- 2021년 청소년상담복지센터 기본급(안)을 다음과 같이 2가지 안으로 제시함.
 - 1안) 일반직공무원 100% 수준 달성을 위해 2020년 기본급 기준대비 16% 인상(인상률 15%+물가인상률 1%)
 - 2안) 일반직공무원의 98% 수준 달성을 위해 2020년 기본급 대비 13% 인상(인상률 12%+물가인상률 1%)

- 청소년상담사 지급 수당의 종류와 내용 개선(안)을 기존 여성가족부 가이드라인의 5종에서 9종으로 확대하여 제안함.
 - 기존: ① 정액급식비, ② 명절휴가비, ③ 시간외근무수당, ④ 가족수당, ⑤ 기타
 - 개선: ① 정액급식비(변경), ② 명절휴가비, ③ 시간외근무수당, ④ 가족수당, ⑤ 자녀학비보조수당(신설), ⑥ 육아휴직수당(신설), ⑦ 청소년상담사 자격증 수당(신설), ⑧ 기타(변경)

청소년지도자
양성시스템
재구축 방안 II
-청소년상담사를 중심으로-
연구보고 20-R05

I. 서론

- 1. 연구의 필요성과 목적 3
- 2. 연구 추진절차 6
- 3. 연구내용 7
- 4. 연구방법 9

II. 이론적 배경

- 1. 청소년상담사의 개념 및 양성체계 15
- 2. 청소년상담사 자격검정 관련 선행연구 고찰 20
- 3. 청소년상담복지의 직무능력 30
- 4. 청소년상담복지 분야 관련 해외 양성체계 49

III. 청소년상담사 및 청소년상담복지센터 현황 및 요구조사

- 1. 조사개요 57
- 2. 청소년상담사 직무분석과 핵심역량 74
- 3. 청소년상담사 자격검정제도 98

4. 청소년상담사 처우개선	160
5. 시사점	179

IV. 정책제언

1. 청소년상담사 양성시스템 재구축을 위한 정책과제 ..	185
2. 청소년상담사 보수체계 등 처우개선방안	214

참고문헌	225
-------------------	------------

부 록

1. 개인용 설문	236
2. 기관용 설문	247
3. 2020 보수기준표	253

ABSTRACT	257
-----------------------	------------

표 목차

표 II-1 청소년상담사 자격검정의 등급별 응시자격 기준	16
표 II-2 청소년상담사 자격급수별 주요 역할과 세부내용	18
표 II-3 청소년상담사 자격검정의 과목	19
표 II-4 오익수 외(1994)가 분석한 청소년상담인력 양성 체계의 현황과 한계점	21
표 II-5 황순길 외(2005)의 연구에서 제시한 청소년상담사 자격검정과목 개편안	24
표 II-6 김동일 외(2017)의 연구에서 제시한 청소년상담사 자격 급수별 핵심 직무능력	28
표 II-7 김동일 외(2017)의 연구에서 제시한 청소년상담사 자격검정과목 개편안	29
표 II-8 직무분석의 유형 및 방법	31
표 II-9 ‘청소년상담복지’ NCS 능력단위 및 능력단위요소	40
표 II-10 ‘청소년상담복지’ NCS 기반 자격 현황	46
표 II-11 호주 퀸즈랜드 주립 기술 전문대학(TAFE) 청소년사업 교육과정 중 청소년상담복지 관련 주요 이수과목	52
표 III-1 개인 실태조사 개요	58
표 III-2 응답자 인구사회학적 사항	59
표 III-3 학력과 전공	59
표 III-4 자격증 보유여부	60
표 III-5 센터 소재지와 직위, 고용조건	61
표 III-6 근무시간	61
표 III-7 근무경력	62
표 III-8 기관 실태조사 개요	63
표 III-9 센터 설치유형별 제출 현황	63
표 III-10 실태조사 내용	65
표 III-11 국가직무능력표준(NCS) 청소년상담복지 분야 능력단위와 정의	66

표 III-12 4차 산업혁명시대 미래 청소년지도자의 핵심역량 조사 문항 내용	69
표 III-13 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도 비교	76
표 III-14 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 비교	79
표 III-15 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 중요도 비교	80
표 III-16 소지자격별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 비교	83
표 III-17 소지자격별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 중요도 비교	84
표 III-16 미래인재 핵심역량에 대한 t-검정, Borich 요구도 분석	90
표 III-17 미래인재 핵심역량의 현재수준, 미래 중요도, Borich 요구도, The Locus For Focus 모형 상위 7순위 비교	93
표 III-18 직급에 따른 미래인재 핵심역량 현재 수준 차이분석	94
표 III-19 직급에 따른 미래인재 핵심역량 미래 중요도 차이분석	96
표 III-20 자격제도-급수 적정여부	98
표 III-21 자격제도-3급 자격 도움 여부	99
표 III-22 자격제도-청소년상담사 급수 통폐합	101
표 III-23 자격제도-청소년상담사 의무 배치 기관 확대	102
표 III-24 자격제도-청소년상담사 의무교육기관 관리 적정	104
표 III-25 자격제도-청소년상담사 의무교육대상자 관리	105
표 III-26 자격시험-청소년상담사 자격증 유무	106
표 III-27 자격시험과목-1급 필수 상담자교육 및 사례지도	108
표 III-28 자격시험과목-1급 필수 청소년관련 법과 행정	109
표 III-29 자격시험과목-상담연구방법론의 실제	110
표 III-30 자격시험과목-비행상담	111
표 III-31 자격시험과목-성상담	112
표 III-32 자격시험과목-약물상담	113
표 III-33 자격시험과목-위기상담	114
표 III-34 자격시험과목-청소년 상담의 이론과 실제	115
표 III-35 자격시험과목-상담연구방법론의 기초	116
표 III-36 자격시험과목-심리측정평가의 활용	117
표 III-37 자격시험과목-이상심리	119
표 III-38 자격시험과목-진로상담	120
표 III-39 자격시험과목-집단상담	121
표 III-40 자격시험과목-가족상담	122
표 III-41 자격시험과목-학업상담	123
표 III-42 자격시험과목-발달심리	124

표 III-43	자격시험과목-집단상담의 기초	125
표 III-44	자격시험과목-심리측정 및 평가	126
표 III-45	자격시험과목-상담이론	127
표 III-46	자격시험과목-학습이론	128
표 III-47	자격시험과목-청소년이해론	129
표 III-48	자격시험과목-청소년수련활동론	130
표 III-49	전문성향상-전공 이수과목의 정비	131
표 III-50	전문성향상-자격검정 선택과목 폐지	132
표 III-51	전문성향상-상담실무경력 중심의 응시자격 강화	133
표 III-52	전문성향상-전공 중심이 아닌 과목 이수 중심 자격검정 자격 부여 ..	134
표 III-53	전문성향상-청소년 위기 유형(영역)별 전문자격(과정) 도입 ..	135
표 III-54	응시자격-대학 전공 확대	136
표 III-55	자격연수 인식-의무적 이수 제도 필요 여부	137
표 III-56	자격연수 인식-의무이수 집합교육 필요	137
표 III-57	자격연수 인식-의무이수 사전과제 필요	138
표 III-58	자격연수 인식-의무 연수이수 제도 필요 여부	139
표 III-59	자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 상담·슈퍼비전	140
표 III-60	자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 상담프로그램 개발 ..	141
표 III-61	자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 위기개입 II	142
표 III-62	자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 문제세미나	143
표 III-63	자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 관련법과 정책	144
표 III-64	자격연수과목 현장도움정도-2급 청소년 상담과정과 기법 ..	145
표 III-65	자격연수과목 현장도움정도-2급 지역사회 상담	146
표 III-66	자격연수과목 현장도움정도-2급 부모상담	147
표 III-67	자격연수과목 현장도움정도-2급 청소년 위기개입 I	148
표 III-68	자격연수과목 현장도움정도-2급 진로·학업상담	149
표 III-69	자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 개인상담	150
표 III-70	자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 집단상담	151
표 III-71	자격연수과목 현장도움정도-3급 매체상담	152
표 III-72	자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 상담현장론	153
표 III-73	자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 발달문제	154
표 III-74	자격연수 적절 형태	155
표 III-75	자격연수 이수연한제 도입	156
표 III-76	보수교육시간 적정 여부	157
표 III-77	보수교육 적정 운영단위	158

표 III-78 보수교육 적정 연수 형태	159
표 III-79 센터 설치유형별 제출 현황	160
표 III-80 센터 운영주체별 제출 현황	161
표 III-81 센터 설치유형별 직원규모 현황	162
표 III-82 센터 운영주체별 직원규모 현황	162
표 III-83 센터 설치유형별 직원 수	163
표 III-84 센터 운영주체별 직원 수	164
표 III-85 센터 설치 유형별 예산규모현황	165
표 III-86 센터 운영주체별 예산규모현황	165
표 III-87 센터 직원규모별 예산규모현황	166
표 III-88 센터 유형별 보수 지급 기준	166
표 III-89 센터 운영주체별 보수 지급 기준	167
표 III-90 센터 운영주체별 보수 지급 기준	168
표 III-91 센터 운영주체별 보수 지급 기준	168
표 III-92 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부 ..	169
표 III-93 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부 ..	170
표 III-94 운영주체별 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부	171
표 III-95 운영주체별 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부	171
표 III-96 직원규모별 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부	172
표 III-97 직원규모별 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부	173
표 III-98 운영규모(직원, 예산, 인건비) 비교표	174
표 III-99 시/도, 시/군/구 단위 운영인력 규모 비교	175
표 III-100 운영인력(센터의 장 및 운영대표자)의 자격기준 비교표 ..	176
표 III-101 동종업계와 청소년상담복지센터 직급·직위 비교	178
표 IV-1 청소년기본법, 시행령, 시행규칙 상 청소년지도사 관련 규정 ..	187
표 IV-2 시·도 및 시·군·구 청소년상담복지센터 종사자 자격기준	194
표 IV-3 지역별 청소년상담사 양성 현황(2019년 현재)	201
표 VI-3 청소년인구대비 청소년상담사 비율(추정)	209
표 IV-4 청소년상담사 급수별 취업 직종(2019년 현재)	210
표 IV-4 시/도청소년상담복지센터, 시/도청소년활동진흥센터, 청소년수련 시설 급수별 평균금액 비교(2020년도 기준)	214

표 IV-5 청소년상담복지센터-청소년활동진흥센터 급수간, 호봉간 금액 비교	215
표 IV-6 청소년상담복지센터-청소년수련시설 급수간, 호봉간 금액(평균) 비교	216
표 IV-7 청소년활동진흥센터-청소년수련시설 급수간, 호봉간 금액(평균) 비교	217
표 IV-8 청소년활동진흥센터-일반직공무원 급수간, 호봉간 금액(평균) 비교	218
표 IV-9 청소년상담복지센터 기본급(1안)	220
표 IV-10 청소년상담복지센터 기본급(2안)	221
표 IV-11 2020년 여성가족부 가이드라인 기준 지급 수당의 종류 및 내용	222
표 IV-12 개선 지급 수당의 종류 및 내용(안)	223

그림 목차

그림 I-1. 연구의 추진절차	6
그림 I-2. 연구방법	9
그림 II-1. 청소년상담사 양성 체계	15
그림 II-2. 영국 NOS 개발을 위한 기능분석(Functional Analysis) 개념도 · 33	
그림 II-3. DACUM Chart 기본 구조	34
그림 II-4. NCS 능력단위 구성 체계	36
그림 II-5. 국가직무능력표준 분류체계에서의 ‘청소년상담복지’ NCS 위치 · 38	
그림 II-6. ‘청소년상담복지’ NCS 능력단위의 개선 과정	39
그림 II-7. ‘청소년상담복지’ 직무의 경력개발경로 모형	43
그림 III-1. The Locus For Focus 모델	73
그림 III-2. 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도	75
그림 III-3. 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도	78
그림 III-4. 소지자격별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도	82
그림 III-5. 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행정도(빈도) 및 직무능력 중요도 관계	85
그림 III-6. 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행정도(빈도) 및 직무능력 중요도 관계	87
그림 III-7. 미래인재 핵심역량 현재 수준 및 중요도	89
그림 III-8. 미래인재 핵심역량 현재 수준 및 중요도 (The Locus For Focus 모델)	92
그림 IV-1. 청소년상담사 양성시스템 재구축을 위한 정책과제	186
그림 IV-2. 청소년상담사 배치 기관 예시	191
그림 IV-3. 청소년상담 직무모형(안)	212

○———— 제 I 장 서 론

- 1. 연구의 필요성과 목적
- 2. 연구 추진절차
- 3. 연구내용
- 4. 연구방법

1. 연구의 필요성과 목적

한국 사회에서 청소년의 성장과 자립을 위한 청소년정책은 1980년대 후반 「청소년육성법」의 제정과 폐기, 1991년 「청소년기본법」의 제정에 따라 ‘청소년육성’의 기본 틀을 갖추어 현재에 이르고 있다. 그리고 청소년육성정책의 주요 추진 주체로써 설정된 청소년지도자²⁾의 역할은 청소년을 교육하고 지도하는 것에 초점을 맞추고 있다.

2018년 현재, 청소년 관련 학과 및 전공(대학 및 대학원 포함)은 전국 13개 시도에서 총 56개교에서 설치·운영하고 있으며(여성가족부, 2019. p.566), 청소년지도자 중 국가공인 자격인 청소년지도사와 청소년상담사를 양성하기 위한 교육과정이 운영되고 있다. 청소년지도사는 1993년부터 2018년까지 총 49,846명(여성가족부, 2019. p.535), 청소년상담사는 2003년부터 2018년까지 총 19,598명 배출되었다(여성가족부, 2019. pp.540~541).

위기청소년에 대한 개입과 예방에 대한 상담 전문가인 청소년상담사의 양성은 청소년기본법 및 동법 시행령, 시행규칙을 근거로 자격검정과 연수, 보수교육 체계를 갖추고 운영되고 있지만 청소년을 둘러싼 사회환경 변화를 감안한 지도자

1) 이 장은 최창욱, 좌동훈(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

2) 「청소년기본법」 제3조 제7항의 정의에 따라 국가 공인자격인 청소년지도사 및 청소년상담사, 그리고 청소년 시설·단체·관련기관 등에서 청소년 육성에 필요한 업무에 종사하는 사람을 총칭하는 개념(「청소년 기본법」 제3조 제7항. 인출일: 2020.02.11.)

양성이 새롭게 요구되고 있다. 그동안의 청소년상담 및 복지정책은 성인, 중앙정부, 전문가 등이 필요하다고 인식하고, 청소년이 요구할 것으로 예측되는 요구의 충족을 위해 각종 청소년지도자를 비롯한 인적, 물적 자원을 투입하는 성격을 고수해 왔으나, 이는 디지털 기술로 인하여 미래를 예측하기조차 어려운 4차 산업혁명의 기하급수적 변화 속도 앞에서 의미 있는 성과를 가지기 어렵다(이광호, 강주연, 2018).

정부에서는 2018년 제6차 청소년정책기본계획(2018~2022)을 통해 사회적 지원이 필요한 청소년을 조기에 발굴하고 상담·보호하는 보호체계 마련과 함께 청소년 한부모, 다문화 청소년, 학교 밖 청소년, 가출 청소년 등 청소년 특성에 맞는 맞춤형 지원, 위기청소년이 장래 복지의존자로 남지 않고 안정적으로 자립할 수 있도록 생활, 취업 등 지원 강화를 주요 목표로 설정하고 있다(관계부처합동, 2018).

특히, 사회 변화에 대응하고, 다각적으로 변화하는 지역사회 청소년 상담 및 복지 현장에서 요구되는 자질과 역량을 갖춘 청소년지도자를 키우기 위하여 제도 개선과 학습, 연구 등 지원 강화 촉진, 전문가로서의 지식과 기술 함양, 청소년정책 환경변화에 따른 청소년지도자 역량제고를 위한 정책을 중·장기적으로 추진해 나갈 것임을 명시하고 있다.

그러나 기존 연구들(황순길 외. 2005; 서영석 외. 2013; 김창대, 이은경, 김인규, 2013, 김동일, 김인규, 서영석. 2017)에서는 공통적으로 청소년상담사 자격검정과 관련하여 사회변화에 적절한 대비가 미흡하여 청소년상담사 역량제고에 문제점이 있다는 점을 지적하고 있다. 특히, 청소년상담사 등급 및 응시자격 요건과 자격검정과목(과정), 자격연수와 보수교육 운영방식, 청소년상담사 수급을 위한 선발인원 조정, 상담실무경력 역량 등에 관한 검토와 개선에 대한 요구가 지속적으로 제기되고 있다.

이 연구에서는 1차 년도 청소년활동 분야 청소년지도사 양성시스템 재구축에 이어 2차 년도 연구로 청소년상담 및 복지분야 청소년상담사 양성시스템 개선방안

을 도출하고자 하였다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 첫째, 청소년상담사 역량 강화를 위한 자격검정제도를 분석하였다. 둘째, 청소년상담사 자격증 부여 이후 연수 및 보수교육체계를 분석하여 청소년상담사의 역량을 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 방안을 검토하였다. 셋째, 청소년상담사 직무와 핵심역량을 분석하였다. 실태조사를 통해 기존에 만들어진 국가직무능력표준(NCS)의 청소년상담사 직무 내용을 점검하고, 실태조사를 통해 타당성을 검토하여 청소년상담사 직무모형(안)을 제시하였다. 또한 청소년상담분야에서 미래에 요구되는 핵심역량을 파악하였다. 넷째, 청소년상담사 양성시스템 개선에 대한 요구와 보수기준표 작성을 위한 기초자료를 파악하였다. 이상의 연구과정을 통하여 청소년상담사 양성시스템 개선방안을 도출하였다

아울러 여성가족부, 한국청소년상담복지개발원, 한국청소년상담복지센터협의회의 현안 과제로써 청소년상담사에게 시급하게 요구되어지는 직급체계, 보수기준표 등 처우개선 문제를 다루었다. 실태조사를 통해 현재의 처우수준을 파악하였고, 이를 개선하기 위한 보수기준표를 제시하였다. 이 작업은 애초의 연구계획에는 없는 것이었지만 정부와 현장의 요구에 부응하는 의미에서 추진하였다.

2. 연구 추진절차

이 연구는 연구진, 학계 및 현장 전문가, 정부부처와의 긴밀한 협력을 통해 추진되었다. 청소년상담사 국가직무능력표준(NSC) 능력단위, 미래인재 핵심역량 및 자격검정제도, 청소년상담사 처우 관련 내용 등에 대한 조사 자료를 바탕으로 청소년상담사 양성시스템 개선을 위한 정책과 청소년상담사 처우개선 방안을 제시하였다.

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 ① 연구체계 수립 및 문헌연구, ② 조사내용 구성 및 전문가 자문, ③ 설문조사 및 전문가 워크숍, ④ 청소년상담사 양성시스템 개선방향 도출의 추진절차를 거쳤다. 청소년상담사 양성시스템 개선방향 도출과 더불어 청소년상담사 보수기준표도 제시하였다.

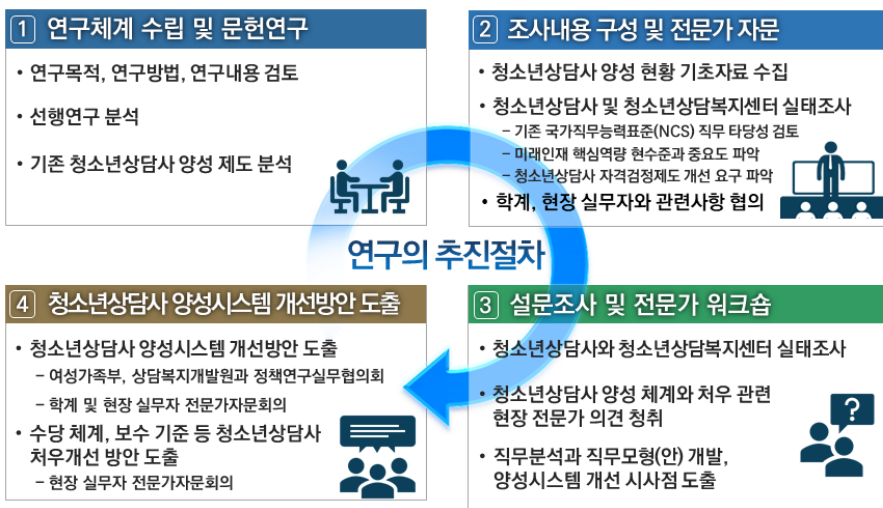


그림 1-1. 연구의 추진절차

3. 연구내용

1) 청소년상담사 역량강화를 위한 자격검정제도 분석

청소년상담사의 역량강화를 위해 청소년상담 관련학과 교육과정에 대한 실태와 현황을 분석하고, 국가자격인 청소년상담사 자격에 대한 검정제도를 검토하였다.

청소년상담사 자격증 부여 이후 연수 및 보수교육체계를 분석하여 청소년상담사의 역량을 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 방안을 검토하였다.

2) 청소년상담사 직무와 핵심역량 분석

실태조사를 통해 기존에 만들어진 국가직무능력표준(NCS)의 청소년상담사 직무 내용을 점검하고, 청소년상담사 직무를 분석하였다. 또한 청소년상담분야에서 미래에 요구되는 핵심역량을 파악하였다.

3) 청소년상담사 양성시스템 개선에 대한 요구파악

실제 현장에 근무하고 있는 청소년상담사와 청소년상담복지기관 대상 실태조사를 통해 청소년상담사 양성시스템 개선을 위한 자격검정제도에 대한 요구를 파악하였다. 한편, 기관 대상 조사에서는 청소년상담사 보수기준표 마련을 위하여 각 기관의 조직과 인원, 보수수준, 직급체계 등을 파악하였다.

4) 청소년상담사 양성시스템에 대한 개선방안 도출

청소년상담사 양성시스템에 대한 개선방안을 도출하기 위해 청소년상담사의 교육과정과 자격검정제도에 대한 분석을 통해 개선방안을 제시하고, 청소년상담

사의 연수 및 보수교육제도 등을 통해 청소년상담사 역량을 지속적으로 높일 수 있는 개선방안도 제시하였다.

5) 청소년상담사 보수기준표 개발

청소년상담사의 국가직무능력표준(NCS)에게 제시된 직무를 중심으로 청소년상담사의 직무, 주요 업무 내용과 역할 등 전반적인 검토과정을 거쳐 청소년상담사의 처우와 관련된 실태조사 및 타 유사직종과의 비교 등을 바탕으로 직급체계 및 보수기준표를 제시하였다.

4. 연구방법

연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구, 실태조사, 전문가워크숍, 전문가자문회의, 정책연구실무협의회 등의 연구방법을 활용하였다.

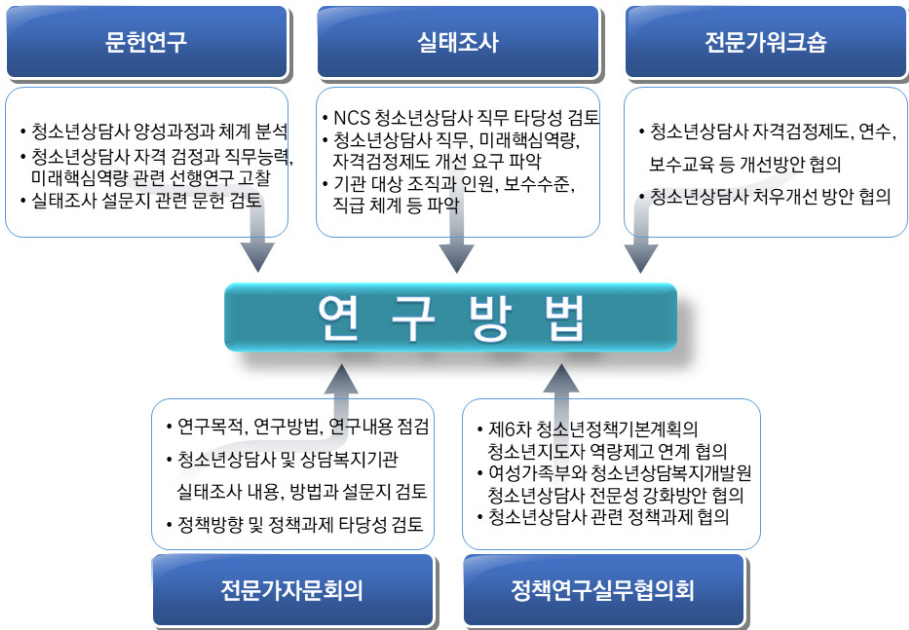


그림 1-2. 연구방법

1) 문헌연구

청소년지도자 양성시스템을 살펴보기 위해 청소년상담사 개념과 양성체계를 파악하고 청소년상담사 자격검정 관련 선행연구를 고찰을 통해 전반적인 청소년 상담사 연구 방향에 대한 이해를 높이도록 하였다. 또한 청소년상담복지에 대해 국가직무능력표준에 규정하고 있는 직무능력에 대해 검토하였다.

2) 청소년상담사 및 청소년상담복지센터 대상 실태조사

이 연구에서 청소년상담사를 대상으로 실태조사를 실시하기 위하여 개인용 설문과 기관용 설문 2가지 형태로 진행하였다.

개인용 설문은 청소년상담사를 중심으로 국가직무능력표준(NCS)과 청소년상담사 미래인재 핵심역량, 청소년상담사 자격검정 문제와 개선방안, 청소년상담사 처우와 관련한 현황 등을 조사하여 분석에 활용하였다. 기관용 설문은 개인용 설문 중 기관차원에서 청소년상담사의 처우와 관련한 내용을 중심으로 조사하여 분석에 활용하였다.

개인용 설문인 경우는 청소년상담사 자격증 소지자 22,901명(2020년 기준)(한국청소년상담복지개발원 홈페이지. 청소년상담사 배출현황. 인출일: 2020.05.18.)이며, 청소년상담사 자격소지자 중 취업자 2,468명(2019년 9월~10월 기준)(한국청소년상담복지개발원 홈페이지. 청소년상담사 배출현황. 인출일: 2020.05.18.)을 모집틀로 하고 청소년상담복지센터에서 근무하는 청소년상담직 총 1,068명을 대상으로 조사하였다.

기관용 설문인 경우에는 청소년상담복지센터 230개 기관을 중심으로 전수조사를 실시하여 전체 센터 중 150개 센터에서 청소년상담사의 처우와 관련한 내용을 조사하였다.

3) 전문가 워크숍

현장 청소년상담사를 중심으로 전문가 워크숍을 개최하였다. 전문가 워크숍을 통하여 청소년상담사 자격검정제도에서의 검정과목, 급수, 보수교육 방안과 더불어 청소년상담사 직급체계 및 보수기준표 등 처우에 관한 내용을 포함하여 종합적인 의견 수렴하였다.

4) 전문가 자문회의

연구의 방향과 방법 점검, 조사 내용과 설문지 검토, 정책방향 및 정책과제 도출 등을 위하여 전문가자문회의를 실시하였다.

5) 정책연구실무협의회

여성가족부, 한국청소년상담복지개발원 등과 정책연구실무협의회를 개최하여 연구 전반에 대한 자문을 구하고, 연구 성과의 정책기여도 향상을 도모하였다.

○ ————— 제Ⅱ장 이론적 배경

- 1. 청소년상담사의 개념
및 양성체계
- 2. 청소년상담사 자격검정 관련
선행연구 고찰
- 3. 청소년상담복지의 직무능력
- 4. 청소년상담복지 분야 관련
해외 양성체계

1. 청소년상담사의 개념 및 양성체계

청소년상담사는 「청소년기본법」 제3조에 의거, 청소년지도사와 더불어 청소년 정책 현장에서 청소년사업에 종사하고 있는 청소년지도자를 지칭하는 용어이다. 청소년상담사에 관한 구체적인 법적 근거는 「청소년기본법」 제22조에 정의되어 있으며, 청소년상담사 자격검정에 합격하고 청소년상담사 연수기관에서 실시하는 연수과정을 마친 사람에게 여성가족부 장관이 부여하는 국가공인 자격이다.(국가법령정보센터 홈페이지 「청소년기본법」, 인출일: 2020.02.02.).

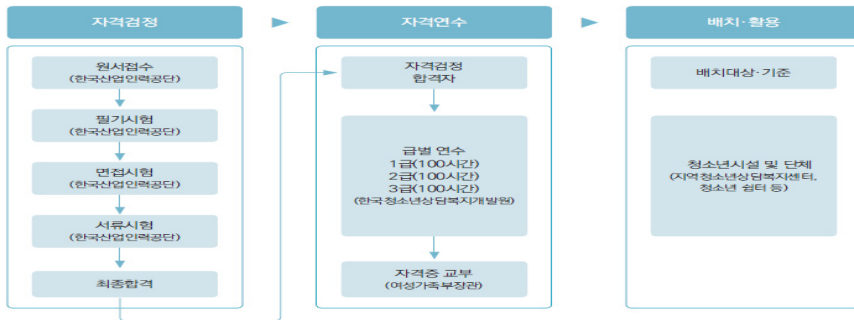


그림 II-1. 청소년상담사 양성 체계

* 출처: 여성가족부(2019). 2018 청소년백서, p. 539.

- 3) 이 장은 남화성(군포청소년재단), 최동선(한국직업능력개발원), 최창욱(한국청소년정책연구원)이 집필하였다. 1절(청소년상담사의 개념과 양성체계)과 2절(청소년상담사 자격검정 관련 선행연구 고찰) 남화성, 3절(청소년상담복지의 직무능력) 최동선, 4절(청소년상담복지 분야 관련 해외 양성체계) 최창욱이 집필하였다.

현행 청소년상담사 양성 체계는 여성가족부의 주관으로 한국청소년상담복지개발원과 한국산업인력공단에 위탁하여 자격검정을 실시한다(여성가족부, 2019). 자격검정에 합격한 사람은 실무능력의 향상을 위해 100시간의 의무 연수를 실시한다(여성가족부, 2019). 2018년 말을 기준으로 한 청소년상담사 자격증 발급 현황은 총 19,598명으로, 1급 청소년상담사는 619명, 2급 청소년상담사는 5,965명, 3급 청소년상담사는 13,014명이다(한국청소년상담복지개발원 홈페이지, 청소년상담사 배출현황, 인출일: 2020.02.02.).

표 II-1 청소년상담사 자격검정의 등급별 응시자격 기준

등급	응시자격 기준
1급	1. 대학원에서 청소년(지도)학 · 교육학 · 심리학 · 사회사업(복지)학 · 정신의학 · 아동(복지)학 · 상담학 분야 또는 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 상담 관련분야 (이하 “상담관련분야”라 한다)의 박사학위를 취득한 사람 2. 대학원에서 상담관련분야의 석사학위를 취득한 후 상담 실무경력이 4년 이상인 사람 3. 2급 청소년상담사로서 상담 실무경력이 3년 이상인 사람 4. 제1호 및 제2호에 규정된 사람과 같은 수준 이상의 자격이 있다고 여성가족부령⁴⁾으로 정하는 사람
2급	1. 대학원에서 상담관련분야의 석사학위를 취득한 사람 2. 대학 또는 다른 법령에 따라 이와 동등한 학력을 인정받는 기관에서 상담관련분야 학사학위를 취득한 후 상담 실무경력이 3년 이상인 사람 3. 3급 청소년상담사로서 상담 실무경력이 2년 이상인 사람 4. 제1호부터 제3호까지에 규정된 사람과 같은 수준 이상의 자격이 있다고 여성가족부령으로 정하는 사람
3급	1. 대학 및 「평생교육법」에 따른 학력이 인정되는 평생교육시설의 상담관련분야의 학사학위를 취득한 사람 2. 전문대학 또는 다른 법령에 따라 이와 동등한 학력을 인정받는 기관에서 상담관련분야 전문학사를 취득한 사람으로서 상담 실무경력이 2년 이상인 사람 3. 대학 또는 다른 법령에 따라 이와 동등한 학력을 인정받는 기관에서 학사학위를 취득한 후 상담 실무경력이 2년 이상인 사람 4. 전문대학 또는 다른 법령에 따라 이와 동등한 학력을 인정받는 기관에서 전문학사학위를 취득한 후 상담 실무경력이 4년 이상인 사람 5. 고등학교를 졸업하고 상담 실무경력이 5년 이상인 사람 6. 제1호부터 제4호까지에 규정된 사람과 같은 수준 이상의 자격이 있다고 여성가족부령으로 정하는 사람

※ 비고

1. 상담 실무경력의 인정 범위와 내용은 여성가족부장관이 별도로 정하여 고시한다.

○ 상담실무경력 인정기관 (청소년상담사 자격검정 및 연수 등에 관한 고시 제3조)

- 「청소년 기본법」 제3조제8호에 따른 청소년단체
 - 「청소년복지 지원법」 제29조에 따른 청소년상담복지센터
 - 「청소년복지 지원법」 제31조에 따른 청소년복지시설
 - 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」 제12조에 따른 학교 밖 청소년 지원센터
 - 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교
 - 「고등교육법」 제2조에 따른 각종 대학
 - 청소년상담사 자격검정위원회에서 인정하는 기관
 - 정부기관·공공상담기관·법인체상담기관
- 예시) 법무부(보호관찰소, 소년원), 노동부(진로상담센터), 보건복지부(아동학대예방센터, 성폭력상담센터, 종합사회복지관), 국방부(군상담 부대 및 기관) 등

○ 응시등급별 청소년상담사 실무경력 인정 기준 (청소년상담사 자격검정 및 연수 등에 관한 고시 별표 2)

응시등급	상담유형	실시경력	비 고
1급 및 2급 청소년상담사	개인상담	대면상담 50회 이상 실시	※ 관련서류가 증빙될 경우에만 인정
	집단상담	24시간 이상 실시	
	심리검사	10사례 이상 실시 및 해석	
3급 청소년상담사	개인상담	대면상담 20회 이상 실시	
	집단상담	6시간 이상 참가	
	심리검사	3사례 이상 실시	

2. 고등학교, 대학, 전문대학 및 대학원이란 각각 「초·중등교육법」 제2조제3호에 따른 고등학교, 「고등교육법」 제2조제1호·제4호에 따른 대학 전문대학, 「고등교육법」 제29조에 따른 대학원을 말함

3. 응시자격을 갖추었는지 여부는 자격검정 공고에서 정하는 서류제출 마감일을 기준으로 판단한다.

* 출처: 국가법령정보센터 홈페이지 「청소년 기본법 시행령」 (제23조제3항 관련) (인출일: 2020.02.02.)

청소년상담사 자격은 급수별로 역할과 학력과 경력에 따른 응시자격, 자격검정 과목을 구분하고 있다. 한국청소년상담복지개발원 홈페이지에서 밝히고 있는 청소년상담사의 자격 급수별 역할은 다음과 같다. 1급 청소년상담사는 청소년상담을 주도하는 전문가이자 기관의 실무자를 지도하는 지도인력으로서 청소년상담 정책 개발 및 행정업무 총괄, 상담기관 설립 및 운영, 청소년들의 제 문제에 대한

4) 청소년기본법 시행규칙 제7조(청소년상담사 자격검정 응시자격의 기준) 영 별표 3의 규정에 의한 1급 청소년상담사 응시자격기준 제1호에서 “여성가족부령이 정하는 상담 관련분야”라 함은 상담의 이론과 실제(상담원리·상담기법), 면접원리, 발달이론, 집단상담, 심리측정 및 평가, 이상심리, 성격심리, 사회복지실천(기술)론, 상담교육, 진로상담, 가족상담, 학업상담, 비행상담, 성상담, 청소년상담 또는 이와 내용이 동일하거나 유사한 과목 중 4과목 이상을 교과과목으로 채택하고 있는 학문분야를 말한다.

개입, 2급 및 3급 청소년상담사 교육 및 훈련 등의 역할을 수행한다. 2급 청소년상담사는 청소년 정신을 육성하는 청소년상담사로서 청소년상담 기관의 기간 인력이라고 할 수 있다. 2급 청소년상담사는 청소년상담의 전반적 업무 수행, 청소년의 각 문제영역에 대한 전문적 개입, 심리검사 해석 및 활용, 청소년상담과 관련된 독자적 연구 설계 및 수행, 3급 청소년상담사 교육 및 훈련의 세부 역할을 수행한다. 그리고 3급 청소년상담사는 청소년상담 기관의 유능한 청소년상담 실행 인력으로서 기본적인 청소년상담 업무 수행, 집단상담의 공동지도자 업무 수행, 매체상담 및 심리검사 등의 실시와 채점, 청소년상담 관련 의뢰체계 활용, 청소년상담실 관련 제반 행정적 실무를 담당한다(한국청소년상담복지개발원 홈페이지 청소년상담사 급별역할, 인출일: 2020.02.02.).

표 II-2 청소년상담사 자격급수별 주요 역할과 세부내용

급수	주요 역할	세부 내용
1급	청소년상담을 주도하는 전문가 (지도인력)	·청소년상담 정책 개발 및 행정업무 총괄 ·상담기관 설립 및 운영 ·청소년들의 제 문제에 대한 개입 ·2급 및 3급 청소년상담사 교육 및 훈련
2급	청소년 정신을 육성하는 청소년상담사 (기간인력)	·청소년상담의 전반적 업무 수행 ·청소년의 각 문제영역에 대한 전문적 개입 ·심리검사 해석 및 활용 ·청소년상담과 관련된 독자적 연구 설계 및 수행 ·3급 청소년상담사 교육 및 훈련
3급	유능한 청소년 상담사 (실행인력)	·기본적인 청소년상담 업무 수행 ·집단상담의 공동지도자 업무 수행 ·매체상담 및 심리검사 등의 실시와 채점 ·청소년상담 관련 의뢰체계를 활용 ·청소년상담실 관련 제반 행정적 실무를 담당

* 출처: 한국청소년상담복지개발원 홈페이지 청소년상담사 급별역할. (인출일: 2020.02.02.)

청소년상담사 자격검정 과목은 응시등급별로 차이를 두고 있다. 1급 청소년상담사 5개 과목(필수 3, 선택 2), 2급 청소년상담사 6개 과목(필수 4, 선택 2), 3급 청소년상담사 6개 과목(필수 5, 선택 1)으로 구성되어 있으며, 각 응시등급별 세부 자격검정 과목명은 다음 표와 같다.

표 II-3 청소년상담사 자격검정의 과목

구분	시험과목	
1급	필수 (3과목)	· 상담자 교육 및 사례지도 · 청소년 관련 법과 행정 · 상담연구방법론의 실제
	선택 (2과목)	· 비행상담, 성상담, 약물상담, 위기상담 중 2과목
2급	필수 (4과목)	· 청소년 상담의 이론과 실제 · 상담연구방법론의 기초 · 심리측정 평가의 활용 · 이상심리
	선택 (2과목)	· 진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담 중 2과목
3급	필수 (5과목)	· 발달심리 · 집단상담의 기초 · 심리측정 및 평가 · 상담이론 · 학습이론
	선택 (1과목)	· 청소년이해론, 청소년수련활동론 중 1과목

※ 비고: “청소년 관련 법”이란 「청소년기본법」, 「청소년복지지원법」, 「청소년보호법」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」, 「청소년활동진흥법」, 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」, 「소년법」을 말하며, 그 밖의 법령을 포함하는 경우 여성가족부장관이 고시

* 출처: 국가법령정보센터 홈페이지 「청소년 기본법 시행령」 (제23조제3항 관련) (인출일: 2020.02.02)

2. 청소년상담사 자격검정 관련 선행연구 고찰

청소년상담사는 1991년 청소년기본법 제정 당시 청소년지도사와 함께 ‘청소년상담원’이라는 자격 명칭으로서 최초의 법적·제도적 근거를 마련하였다⁵⁾. 그러나 청소년지도사 자격검정이 1993년부터 시행된 반면, 청소년상담사 자격 검정은 2001년 청소년기본법의 개정에 따라 자격의 명칭이 ‘청소년상담사’로 변화된 이후인 2003년부터 본격적으로 시행되어 현재에 이르고 있다. 이는 청소년기본법 제정 당시의 청소년육성정책이 청소년수련활동을 중심으로 구성되면서 청소년수련시설, 청소년단체 및 기타 청소년관련기관 등에서 청소년육성에 종사하는 청소년지도자로서 청소년지도사를 양성하는 것에 선제적 초점을 둔 것으로 볼 수 있다. 그리고 청소년상담 분야는 정부 차원에서 청소년대화의광장(現 한국청소년상담복지개발원), 시·도 및 시·군·구 단위에 청소년상담실을 설립하면서 청소년 상담인력을 배치하여 운영하기 시작하였다.

이후 1990년대 후반 우리 사회의 급격한 변화 과정에서 대두된 청소년과 관련된 다양한 문제들은 1997년 청소년보호법의 제정으로 이어졌다. 그리고 급증하는 청소년 관련 범죄, 부족한 청소년 교육환경은 전문화된 청소년상담 서비스의 요구로 이어졌다(강진구, 2004). 이에, 2004년 전부 개정된 청소년기본법에서는 청소년지도자의 정의에 청소년지도사와 청소년상담사를 포함함으로써 청소년정책과 사업 현장에서 종사하는 전문가로 청소년지도사와 청소년상담사의 두 축을 제시하였다.

청소년상담사 양성과 자격검정에 관한 초기의 논의는 오익수 외(1994)의 연구에서 확인할 수 있다. 이 연구에서는 기존의 청소년상담인력을 학교교육, 사회사

5) (1991.12.31. 제정)청소년기본법 제62조 (청소년상담원의 자격 등) ① 체육청소년부장관은 상담원등에서 소정의 과정을 이수하고 검정에 합격한 자에게 청소년상담원자격증을 교부할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 청소년상담원의 이수과정·검정·등급별 자격·자격증의 교부절차등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

업 및 사회복지 운동, 비행청소년의 교정·선도, 근로청소년 보호, 청소년정책에 의한 청소년상담 영역으로 구분하여 당시까지의 현황과 청소년상담인력양성을 위한 과제를 검토하였다. 각기 다양한 배경과 전문성을 가진 기존의 청소년상담인력은 상담의 대상이 청소년이라는 면에서 상호 중첩성을 가지고 있으나 각 영역마다 문제나 갈등의 원인, 해결책을 보는 관점이 매우 다르며, 문제해결의 접근법 또한 매우 다르다(오익수, 이명선, 남상인, 1994). 따라서 청소년의 균형 있는 성장을 지원하기 위한 전문 상담인력은 가정, 사회, 학교, 비행관련 기관, 근로관련 기관 등 청소년 관련 문제의 다양한 측면을 조망하고 상호 협력을 이룰 수 있어야 한다고 보았다.

표 II-4 오익수 외(1994)가 분석한 청소년상담인력 양성 체계의 현황과 한계점

양성체계	양성기관	한계점
대학교육	교육학, 심리학, 사회복지학, 청소년학, 정신의학, 아동학 등 상담관련학과의 학부, 대학원 석사·박사과정	·청소년상담의 문제를 충분히 다룰 수 있을 만큼 개설되지 못함 ·실습과 경험을 위한 시간이 충분치 않음
정부 산하 연수원	교육부, 법무부, 보건복지부 등	·교육 소요 시간이 충분치 않아 청소년상담 현장에 바로 투입하기 어려움
사회교육적 성격	사회상담기관, 대학 평생교육원 등	·자원봉사자나 초보적인 수준의 상담인력 양성
관련 학회	한국심리학회 등	·국가공인자격이 아닌 민간 자격임 ·양성되는 상담인력의 양적 규모 부족

* 출처: 오익수 외(1994)의 연구 내용을 요약 정리하였음.

한편, 오익수 외(1994)의 연구에서는 전문적인 청소년상담인력의 양성체계가 대학교육의 대학원 과정과 심리·상담 관련 학회를 통해 양성되는 것으로 분석하였

다. 그러나 대학원 교육과정은 개설되는 과정의 수가 충분치 못하고 실습과 경험을 위한 시간이 부족하다는 한계가 있으며, 학회 차원의 양성은 양성되는 인력의 양적 측면에서 한계가 있어 청소년상담인력의 수요에 부응하기 어렵다고 보았다. 따라서 전문적인 청소년상담인력의 양성 여건을 마련하기 위해서 청소년상담원 양성기관을 지정하고, 청소년기본법 상에서 청소년상담원 이수과목과 현장실습 기관의 지정, 교재개발 등이 필요하다고 보았다. 그리고 대학에서 청소년 상담학과를 신설하고 보수교육을 도입하는 등의 현행 청소년상담사의 양성과 자격검정 제도에 기틀이 될 수 있는 연구 결과를 도출하였다고 볼 수 있다.

다음으로 황순길, 이창호, 안희정, 조은경(2000)의 연구는 청소년상담사 자격검정 및 연수제도의 기본적 방향과 운영방안을 제시하기 위한 연구를 수행하였다. 황순길 외(2000)는 청소년상담 관련 자격이 주로 민간 차원에서 개설·운영되면서 상담교육의 질적 내용과 교육 이수자들의 전문성을 검증할 수 없는 한계를 가지고 있다고 보았다. 이에, 청소년상담인력의 전문성을 높이고 청소년에게 효과적이고 질 높은 상담서비스를 제공하기 위한 청소년상담사 자격제도의 도입 방향을 제시하기 위하여 ① 청소년문제에 열의와 관심과 높은 자질을 지닌 인력 선발, ② 일반 상담과 분리된 청소년문제에 초점을 맞춘 전문상담자 양성, ③ 청소년들이 가지는 실제 문제를 해결하기 위한 실습과 토론 중심의 양성과정, ④ 청소년들의 실제상황에 근접하기 위한 상담사례관리를 중심으로 하는 상담교육 평가 도입의 네 가지 방향을 설정하였다.

황순길 외(2000)의 연구에서는 1990년대 중반부터 논의되어온 청소년상담원의 양성을 위한 교육과정 개발과 자격검정 및 양성체계 전반에 관한 다양한 선행연구, 세미나 및 공청회 등의 의견수렴 과정에서 제기된 문제점들을 개선할 수 있는 자격검정 제도를 구성하고자 하였다. 제기된 문제점들은 ① 청소년상담사 등급별 자격 요건을 구분하기 위한 기준과 그에 따른 자격검정 연수과목 선정 기준, 연수 과목 내용 선정의 조작적 근거 불분명, ② 현행 청소년기본법에 기초한 이수시간

수 축소·조정 필요, ③청소년상담사 자격검정제도 대상 집단의 명확한 규정과 현장 요구 및 직무에 대한 면밀한 분석 필요, ④ 청소년상담사 자격검정제도 대상 집단에 대한 체계적인 수요 예측 필요, ⑤ 청소년문제의 특성에 따른 실습 위주의 교재 개발 및 연수 필요 등이 제시되었다. 그리고 이 문제점들을 개선하기 위하여 청소년상담사 자격검정제도의 법적 근거를 개정하고, 청소년 상담기관 현장 종사자 대상 설문조사와 청소년상담 관련 전공이 개설된 대학의 교육과정을 분석하여 청소년상담사 자격 급수별 업무 및 역할 설정, 자격검정 과목을 비롯한 자격검정 제도 및 연수 운영 전반의 과정 구성을 제안하는 등의 결과를 도출하였다. 이 연구 결과는 2003년 최초 시행된 청소년상담사 자격검정에 상당수 반영되었다.

이러한 청소년상담사 자격검정 제도는 2003년 시행 이후 자격검정 시행기관의 변화 이외에는 큰 틀의 변화 없이 유지되어 오고 있다. 그러나 황순길 외(2005), 서영석 외(2013), 김창대 외(2013), 김동일 외(2017) 등의 연구에서는 자격검정 응시자격, 자격 급수별 검정과목의 체계성, 자격 등급 구분(1급~3급)의 적정성 등에 관한 검토 및 개선 필요성이 제기되고 있다.

황순길 외(2005)는 2003년부터 실시된 청소년상담사 국가자격제도의 자격검정 및 연수과목을 개정 필요성을 지적하면서 기존의 학력 기준의 청소년상담사 자격 급수별 자격검정 과목 구분을 현장 청소년상담사의 직무분석 결과를 토대로 한 새로운 자격검정 과목으로 개편하기 위한 연구를 수행하여 다음 표와 같이 제시하였다.

표 II-5 황순길 외(2005)의 연구에서 제시한 청소년상담사 자격검정과목 개편안

등급	검정 과목		개편안(미반영)	
1급	필수 (3)	상담 교육 및 사례지도	상담수퍼비전	필수 (5)
		청소년관련 법과 행정	청소년관련 법과 정책	
			상담조직경영	
		상담연구방법론의 실제	상담연구방법론의 실제	
	선택 (2)	비행상담	청소년 위기상담 (비행, 성, 약물, 위기 통합)	
		성상담		
		약물상담		
		위기상담		
2급	필수 (4)	청소년상담의 이론과 실제	청소년상담의 이론과 실제	필수 (5)
		상담연구방법론의 기초	상담연구방법론의 기초	
		심리측정 평가의 활용	심리평가의 활용	
		이상심리	이상심리	
	선택 (2)	진로상담	청소년상담행정	선택 (1)
		집단상담	진로상담	
		가족상담	가족상담	
		학업상담	학업상담	
3급	필수 (5)	상담이론	상담이론	필수 (5)
		집단상담의 기초	집단상담의 기초	
		심리측정 및 평가	심리검사	
		발달심리	청소년 성격 및 발달	
		학습이론	청소년문제론	
	선택 (1)	청소년이해론	청소년활동론	선택 (1)
		청소년수련활동론	청소년복지론	
	전체 과목 수	1급 7과목 (필수 3, 선택 4) 2급 8과목 (필수 4, 선택 4) 3급 7과목 (필수 5, 선택 2)		1급 5과목 (필수 5) 2급 8과목 (필수 5, 선택 3) 3급 7과목 (필수 5, 선택 2)

* 출처: 황순길 외(2005)의 연구 내용을 일부 수정하였음.

이 연구에서는 청소년상담사 각 급별 자격연수 교과과정의 발전방향을 제시하면서 1급 청소년상담사는 전문 상담인력, 2급 청소년상담사는 실무 상담인력, 3급 청소년상담사는 지원 상담인력으로 구분하고 발전방안 및 실행방안을 제시하였다. 이는 청소년상담기관 현장에서의 직무에 기초한 청소년상담사 자격검정 과목을 도출하였다는 점에서 의미 있는 연구라고 할 수 있으나, 연구의 결과를 토대로 한 자격검정 과목의 개편은 일부 과목의 명칭 변경 수준에서 이루어지면서 자격검정 및 연수과정 개편의 큰 폭의 변화로 이어지지 못한 한계가 있다.

한상철 외(2009)의 연구는 청소년지도자를 양성하고 있는 12개 대학의 교수가 연구진으로 구성되어 청소년지도 전문인력 국가자격검정 제도개선에 관한 연구를 진행하였다. 연구를 위해 청소년관련학과교수협의회 소속 교수를 대상으로 한 설문조사를 실시하여 청소년지도사와 청소년상담사 국가자격검정 제도개선 방안을 제시하였다. 이 연구에서는 청소년상담사 자격이 청소년분야의 대표적인 국가자격임에도 불구하고 심리학이나 교육학 분야를 중심으로 양성되고 있다는 문제점을 지적하였다. 이는 청소년상담사의 양성과 자격검정 체계가 청소년분야의 전문가를 양성하는 것인지, 상담분야의 전문가를 양성하는 것인지, 즉, 대상이 명확해 질 필요가 있다는 앞선 선행연구에서의 문제 제기와 유사한 맥락으로 볼 수 있다. 이에, 이 연구에서는 상담학자 양성이 아닌 청소년상담사 양성이라는 자격의 기본 취지를 회복하기 위해서 청소년상담사 자격 급수별 응시자격 중 학력 기준 완화, 청소년학 주요 교과를 중심으로 한 자격검정 과목 개선 등의 개선방안을 제시하였다. 그러나 연구 전반에서 청소년지도사 자격검정 개선을 중심으로 한 방안이 제시되면서, 청소년상담사 자격검정 개선방안에 관한 구체적인 내용은 다루어지지 못하고 있다.

서영석 외(2013)의 연구에서는 청소년상담사 자격제도 개선방안 연구를 통해 청소년상담사 등급 및 응시자격 요건의 적절성 검토, 청소년상담사 자격검정 과목의 적절성 재검토, 청소년상담사 연수 및 보수교육 운영방식의 보완, 청소년상담

사 수급 및 선발인원 조정 등에 관한 내용을 분석하여 제시하였다. 연구 결과, 청소년상담사 등급 및 응시자격 요건과 관련해서는 현행 3등급으로 구분된 청소년상담사 제도는 유지될 필요가 있으나 청소년상담사 3급의 전문성과 역할 모호성 등에 대한 중장기적 개선 방안이 고려되어야 하며, 응시자격 요건 중 실무경력을 강화하고, 청소년기본법에서 제시하고 있는 ‘상담관련분야’를 유지하되 ‘비상담관련분야’ 상담인력을 위한 필수과목 이수제 도입을 고려할 필요가 있다고 하였다.

다음으로 청소년상담사 자격검정 개선을 위하여 현재 필수와 선택과목으로 구분된 검정과목 중 선택과목을 통합·축소하고, 자격 급수별 역할에 어울리는 자격검정 과목을 구성하고 체계화 할 필요가 있으며, 면접시험의 과정과 내용을 체계화하여 평가의 객관성을 향상시켜야 한다는 연구 결과를 제시하였다. 그리고 연수 및 보수교육 운영을 개선하기 위해서는 청소년상담사 1급의 연수시간을 축소하는 등 자격 급수별 연수시간을 차등 적용하고, 상담실무 경력에 따른 연수시간의 차별화가 필요하다는 의견과 함께, 현행 집합교육 형태의 연수를 개선하여 연수 형태 및 지역의 다양화, 연수과목의 조정 등이 필요하다는 결과를 제시하였다. 마지막으로 청소년상담사 수급 및 선발 인원의 개선과 조정을 위해서 자격 급수별 취득자 비율의 불균형을 해소하기 위하여 자격시험 난이도 및 합격기준 조정, 청소년상담사 1급 취득자를 위한 우대 정책 등이 필요하다는 결론을 도출하였다.

김창대 외(2013)의 연구에서는 현행 3등급 청소년상담사 자격검정 제도의 적절성과 대학 전공(학과)중심의 응시자격의 필수이수과목 중심으로의 전환 적절성, 상담실무경력 반영 필요성 등을 살펴보고, 청소년상담사 자격검정 과정을 현실적 여건을 고려한 방향으로 개선할 수 있는 방안이 무엇인지에 대해 제시하기 위한 연구를 수행하였다. 연구 결과에서는 청소년상담 현장에서 국가전문자격인 청소년상담사 자격증이 민간 자격인 한국상담학회의 자격에 비해 인정받지 못하고 있고, 청소년상담사 3급 취득자가 청소년상담업무의 전문성을 살리기 보다는 행정이나 보조 업무에 국한된 업무를 수행할 가능성이 높은 부분을 개선할 필요가 있다고 분석하였다.

그리고 학사학위 소지자를 포함하는 2등급 체제로의 개편, 학위 수준보다 실무 능력과 경력 중심, 전공(학과) 중심에서 이수과목 중심의 응시자격 적용, 자격 급수별 현장 직무에 부합하는 자격검정 과목 개편 등이 필요하다는 결론을 도출하였다. 구체적인 방안으로는 청소년상담사 자격검정 제도를 2등급 체제로 개편하여 기존의 청소년상담사 3급을 2급으로, 청소년상담사 2급을 1급으로 격상하며, 청소년상담사 1급 자격 취득자에 대해서는 일정한 청소년상담 경력이 지나면 슈퍼바이저(supervisor)로서의 기능을 부여할 수 있도록 하는 방안을 제시하였다. 그리고 청소년상담사 자격검정 응시자격의 개선을 위하여 학위와 학과(전공) 중심의 응시자격 기준을 실무경험과 이수과목 중심으로 변경하기 위하여 상담관련 학과에 대한 인증제 도입방안 등이 필요하다고 주장하였다. 이러한 방안은 자격검정 과목의 개편 적용에도 연결되는 결과이며, 청소년상담사 직무능력 향상을 위한 양성 체계 전반의 변화 방향과도 밀접하게 연결되는 부분이라고 할 수 있다.

김동일 외(2017)는 청소년상담사 자격제도 개선을 위하여 청소년상담사의 직무능력을 분석하고 청소년상담 현장에서 요구되는 실무 역량을 갖춘 청소년상담사 양성을 목표로 하는 청소년상담사 자격제도 개선방안을 도출하였다. 이 연구에서는 청소년상담사 응시자격요건 중 동일유사 교과목 인정 기준이 자격검정 과목과 서로 다르게 구성되어 있고, 사회 변화에 따라 새롭게 신설되는 상담관련 대학 전공이나 교과목이 많아지면서 인정 동일유사 교과목이 지속적으로 증가하는 상황의 문제를 지적하였다. 그리고 기존의 청소년상담사 자격검정 과목이 사회 환경의 변화와 요구 및 청소년상담 현장에서의 청소년상담사 고유 역할을 반영하지 못하고 있는 한계를 개선할 필요가 있다고 보았다. 이에, 청소년상담사 자격제도가 청소년상담사의 핵심역량을 중심으로 응시자격, 자격검정 과목, 자격연수가 일치될 수 있도록 하는 체계성을 갖추어야 할 필요성을 제시하였다. 선행연구 분석과 현장 실무자 대상 설문조사, 전문가 콜로키움 등을 통해 청소년상담사 자격 급수별 핵심 직무능력을 다음 표와 같이 도출하였다.

표 II-6 김동일 외(2017)의 연구에서 제시한 청소년상담사 자격 급수별 핵심 직무능력

자격 급수	핵심 직무능력
청소년상담사 1급	청소년상담정책 개발, 상담기관 설립 및 운영, 청소년상담사 교육
청소년상담사 2급	청소년 각 문제 영역에 대한 전문적 개입, 청소년상담의 전반적인 업무 수행
청소년상담사 3급	기본적인 청소년상담 업무, 수행, 청소년상담 관련 의뢰체계 활용, 청소년상담실 관련 제반 행정적 실무

* 출처: 김동일 외(2017)의 연구 결과를 요약·정리하였음.

김동일 외(2017)는 청소년상담사 자격검정 응시자격과 관련하여 현행 상담관련 분야의 9개에 '상담학과'와 '심리치료학과'를 추가할 것을 제시하였다. 이는 현행 청소년상담사 자격검정의 응시자격에서 '상담학과'의 추가로 반영되었으며, '심리치료학과'는 반영되지 않았다. 그리고 응시자격 인정 교과목(동일·유사교과목) 또한 현행 15개 과목 중 12개로 수정·축소할 것을 제안하였으나 실제 청소년상담사 자격검정 제도의 개선으로 이어지지는 못한 것으로 보인다. 이어서, 청소년상담사 자격 급수별 직무능력과 고유 역할과 사회 변화에 따라 변화하고 있는 대학 교육과정을 반영한 청소년상담사 자격검정 과목의 개정안을 제시하였다. 이 개정안에서는 모든 자격 급수의 선택과목 제도를 폐지하고 공통 필수 과목으로 구성되는 자격과목을 제시하였으며, 각 자격 급수별 5개 과목 필수 방안과 4개 과목 필수 방안을 구분하여 구체적인 예시를 제시하였다.

표 II-7 김동일 외(2017)의 연구에서 제시한 청소년상담사 자격검정과목 개편안

등급		기존 검정 과목	개편안(5과목 필수)	개편안(4과목 필수)
1급	필수 (3)	·상담자 교육 및 사례지도 ·청소년 관련 법과 행정 ·상담연구방법론의 실제	·상담자 교육 및 사례지도 ·청소년 관련 법과 행정 ·상담연구방법론의 실제 ·청소년 위기상담 (비행, 성, 약물, 위기 통합) ·청소년정신병리	·상담자 교육 및 사례지도 ·청소년 관련 법과 행정 ·상담연구방법론의 실제 ·청소년 위기상담 (비행, 성, 약물, 위기 통합)
	선택 (2)	·비행상담, 성상담, 약물상담, 위기상담 중 2과목		
2급	필수 (4)	·청소년상담의 이론과 실제 ·상담연구방법론의 기초 ·심리측정 평가의 활용 ·이상심리	·청소년상담의 이론과 실제 ·상담연구방법론의 기초 ·심리측정 평가의 활용 ·이상심리 ·청소년교육상담 (학업, 진로 등)	·청소년상담방법 (개인, 집단, 가족) ·심리측정 평가의 활용 ·이상심리 ·청소년교육상담 (학업, 진로 등)
	선택 (2)	·진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담 중 2과목		
3급	필수 (5)	·상담이론 ·집단상담의 기초 ·심리측정 및 평가 ·발달심리 ·학습이론	·상담이론 ·집단상담의 기초 ·발달심리 ·심리측정 및 평가 기초 ·청소년이해와 지원	·상담이론 ·발달심리 ·심리측정 및 평가 기초 ·청소년이해와 지원
	선택 (1)	·청소년이해론, 청소년수련활동론 중 1과목		

* 출처: 김동일 외(2017)의 연구 내용을 일부 수정하였음.

또한, 청소년상담사 자격검정에 합격한 사람을 대상으로 진행되는 청소년상담사 자격연수는 사전 연수 30시간과 집합 연수 71시간으로 운영되고 있는 현행 연수 시간을 단기적으로 온라인을 통한 사전 연수 시간을 확대하고 집합 연수를

7일 내에 완료할 수 있도록 조정하는 방안을 제시하였다. 그리고 향후 장기적인 방안으로 청소년상담사 자격연수의 시수를 현행 101시간에서 85시간으로 축소하고 청소년상담 현장에서의 실습 시간과 상담실무 경력을 연수시간으로 인정하는 등 청소년상담사 자격연수 참가자의 실제 연수 참여시간을 줄이는 방안도 검토되어야 할 것으로 보았다.

이 밖에도, 청소년상담사의 직무능력 향상을 위한 양성체계와 관련한 제언으로서, 변화하는 청소년상담 현장의 실무자 근무환경을 반영하기 위한 조사가 주기적으로 이루어져야 할 필요가 있으며, 청소년상담사 응시자격 관련 사항 중 상담관련 분야 학과 및 동일유사교과목 인정과 관련하여 청소년상담 관련 교육과정을 운영하는 학과인증제도를 도입하는 등 실무능력 중심의 양성체계 마련을 위한 노력이 지속되어야 할 필요성이 제기되었다.

3. 청소년상담복지의 직무능력

1) 직무분석의 이해

(1) 직무분석의 개념

직무분석은 어떤 일을 어떤 목적으로 어떤 방법에 의해 어떤 장소에서 수행하는지를 알아내고 직무를 수행하는데 요구되는 지식, 능력, 기술, 경험, 책임 등이 무엇인지 등 직무의 성격과 관련된 중요한 모든 정보를 수집하고, 이들 정보를 관리하여 목적에 적합하게 정리하는 체계적인 과정(한국직업능력개발원, 2005)을 의미한다. 직무분석을 통하여 종사자 직무에서 어떤 활동이 이루어지며, 어떤 환경에서 작업을 하고 있는지, 직무수행과정에서 사용되는 도구나 장비는 어떤 것이 쓰이는지, 직무수행에 요구되는 능력은 어떤 것인지를 알 수 있기 때문에, 직무분석은 교육훈련을 비롯하여 다양한 장면에서 다양한 목적으로 활용되고 있다.

직무분석은 일반적으로 과업 중심의 직무분석(task-oriented job analysis)과 작업자 중심의 직무분석(worker-oriented job analysis)으로 구분하여 설명한다. 과업 중심의 직무분석은, 말 그대로 특정 직무를 구성하는 과업(task)을 구체적으로 세분화하는 것을 의미한다. 작업자 중심의 직무분석은 직무를 수행하는데 요구되는 인간의 특성에 초점을 두어 지식, 기술, 능력, 경험, 신체적 요건과 같은 작업자의 개인적 요건들로 직무를 표현하는 방식을 의미한다.

표 II -8 직무분석의 유형 및 방법

Work-oriented Methods (과업중심 직무분석 기법)	Worker-oriented Methods (작업자 중심 직무분석 기법)	Hybrid Method (혼합적 직무분석 기법)
기능적 직무분석(Functional Job Analysis)	직무요소분석법(Job Element Method)	Combination Job Analysis Method
기능분석(Functional Analysis)	인지적 과업분석(Cognitive Task Analysis)	Multi-method Job Design Questionnaire
직무목록기법(Task Inventories)	능력요구척도(Ability Requirement Scale)	
중요사건기록법(Critical Incident Technique)	임계특질분석(Threshold Trait Analysis)	
위계적 과업분석(Hierarchical Task Analysis)	직위요건	
	성격조사지(Personality-Related Position Requirements Form)	
	직위분석설문지법(Position Analysis Questionnaire)	
	데이컴(DACUM)	
	Work Profiling System	

* 출처: 주인중 외(2010), 국가직무능력표준(NCS) 사업의 현안 및 정책방안, p.17.

다양한 직무분석 방법 가운데 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standard)과 관련하여 주목할 방법론이 기능분석(Functional Analysis)과 데이컴(DACUM: Developing a Curriculum) 방법이다.

기능분석(FA: Functional Analysis)은 영국의 직무능력표준(NOS: National Occupational Standard) 개발의 주요 방법론으로 거론되어 왔고, 이에 따라 우리의 직무능력표준(NCS) 개발 방법론에서도 참고사항으로 언급된 방법론이다. 여타의 직무분석 방법들이 주로 단위 조직이나 기관을 대상으로 적용되어 왔다면, FA(Functional Analysis)는 영국의 직무능력표준개발 전문가 Bob Mansfield에 의해 창안된 방법론으로서 유럽 국가의 국가직무능력표준, 국가자격, 국가교육훈련체제 수립에 활용되어 왔다. FA는 직무 활동의 ‘목적(purpose)’ 내지는 ‘기능(function)’에 초점을 맞춘다. 직무 활동의 목적 또는 기능을 실현하는데 사용되는 기술이나 기법과는 관계없이 직무능력표준의 명세서를 개발하는 것이 FA의 방법이다. Mansfield는 FA가 변화하는 경영 환경과 직무 요건을 전제로 현재 직무 활동을 평가하는 동시에 향후 직무 활동의 동향과 변화도 예견하고 특정한 직무 활동과 기대 수준을 고려하는 실용적인 직무분석 방법임을 강조한다(주인중, 서유정, 장주희, 2011. p.20). 기능분석은 특정 분야에 종사하는 모든 사람들이 궁극적으로 달성하고자 하는 일반적인 목적인 핵심목적(key purpose)을 간략하고 포괄적으로 진술하고, 이를 위해 무엇이 필요한지를 핵심영역(functional key areas) → 능력유형(areas of competence) → 세부기능(discrete functions)으로 세분화하여 어떠한 NOS를 개발해야 하는지를 결정한다. 여기에서 ‘기능(functions)’은 직무의 일부로 개인이 수행해야 하는 활동으로, 고용주에게 가치 있는 분명한 목적과 결과를 갖고 있다. 따라서 기능분석을 통해 고용주가 기대하는 유능한 성과를 도출하기 위해 무엇을 해야 하는가가 명료하게 도출되며, 이를 NOS로 구체화할 수 있다고 보는 것이다(최동선 외, 2014, p.78).

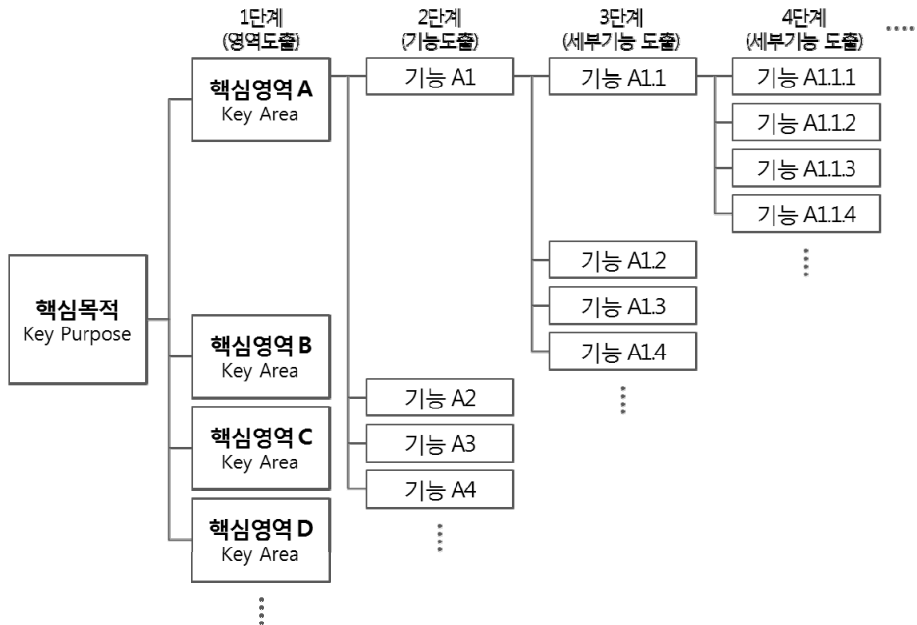


그림 II-2. 영국 NOS 개발을 위한 기능분석(Functional Analysis) 개념도

* 출처: 최동선 외(2014), 국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용방안 연구, p.78.

데이컴(DACUM)은 ‘Developing A Curriculum’의 줄임말로써 교과과정을 개발하는 데 활용되는 직업분석 기법을 말한다. DACUM은 특정 직무를 수행하기 위해 교과과정에 필요한 책무(duty)와 과업(task)을 도출하고, 이에 필요한 지식(knowledge), 기술(skills), 태도(behavior) 및 미래 동향(trend) 등을 분석하는 데 있다. DACUM 직무분석은 해당 직무를 명확히 알고 있는 내용전문가로 구성된 직무분석 위원회를 구성하여 해당 직무의 책무, 과업, 지식 등을 규명하는 집단의 사결정 방식으로 운영되며, ① 숙련 근로자는 그 어떤 누구보다 자신의 직무를 가장 정확하게 기술하고 정의할 수 있다, ② 직무를 기술하는 가장 효과적인 방법은 숙련 근로자가 수행하는 임무를 정의하는 것이다, ③ 모든 임무가 제대로 수행되어지기 위해서는 특정한 지식, 기술, 도구와 태도를 필요로 한다는 기본적인

원리들이 전제되어 있다(윤동열, 조세형, 배을규, 2011). 이 기법은 철저하게 실무자 중심으로 현실적인 요구를 도출하고 교육훈련을 위한 교육목표와 교육내용을 개발하는데 소요되는 시간이 총 6~8주 밖에 걸리지 않아 비교적 단시간 내에 추출하는 데 효과적이다. 또한 접근방법 자체가 체계적이고 적용하기가 용이하다(한국직업능력개발원, 2005). DACUM에 의한 직무분석을 통해 다양한 결과물이 도출되게 되는데, 특히 DACUM 차트(또는 직무모형)는 해당 직무분석의 결과를 총괄적으로 제시하고 있어 가장 중요한 결과물의 하나라 할 수 있다. 특정 직무에 대한 직무분석의 결과는 DACUM 차트로 요약·제시하며, 이를 토대로 과업분석(또는 작업분석, 각각의 과업에 대한 지식·기술 등의 구체화), 역량 프로파일링, 교육과정 개발 등의 절차가 이루어지는 것이다.

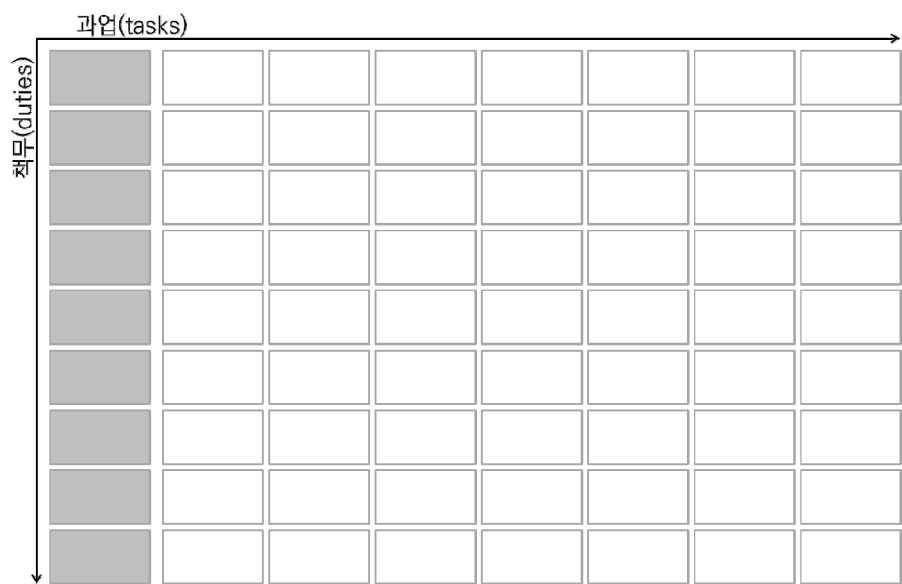


그림 II-3. DACUM Chart 기본 구조

* 출처: 윤동열 외(2011), 국내 직무분석 연구에서 DACUM 활용 현황과 비판, p.93.

(2) 국가직무능력표준(NCS)와 직무분석

국가직무능력표준이 논의되는 가장 큰 배경은 산업계에서 요구하는 직무능력과 교육훈련기관에서의 교육내용 사이의 불일치(mismatch) 문제이다. 인력양성의 맥락에서 교육훈련 내용에 산업계의 요구가 적절하게 반영되지 못함으로 인해 인력양성 및 활용에서의 효율성이 저해된다는 것이다. 이에 따라 산업계의 요구를 체계적으로 담기 위한 틀에 대한 논의가 오랫동안 지속되어 왔고, 이에 따라 2002년부터 고용노동부(당시 노동부)는 한국산업인력공단 주관으로 국가직업능력표준(NOS: National Occupational Standards)을, 교육부는 한국직업능력개발원 주관으로 국가직무능력표준(KSS: Korea Skills Standards)을 개발하기 시작하였고, 이원화된 개발과 운용으로 인한 비효율을 없애고 일관성 있는 인적자원개발 정책추진을 위해 2010년에는 이들을 일원화하여 국가직무능력표준(NCS ; National Competency Standards)으로 명칭을 통일화하였으며, 개발 주체도 한국산업인력공단으로 일원화하였다(서병권·문재승, 2018; 정향진 외, 2013; 주인중, 조정운, 임경범, 2010). 이후 박근혜정부가 출범하면서 능력중심사회 구현을 위한 국정과제로 2013년부터 국가직무능력표준 구축을 본격 추진하게 되었으며, 현재는 국가직무능력표준의 신규 개발 및 기존 표준의 개선을 지속 추진하고 있다. 2020년 6월 12일자로 고용노동부가 확정·고시한 국가직무능력표준을 기준으로 1,022개 직무 12,675개 NCS능력단위가 개발되어 있다.⁶⁾

「자격기본법」 제2조 제2호에 따라 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로, 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미한다. 현재 국가직무능력표준은 한국고용직업분류(KECO)를 준용한 분

6) 2020년 6월 12일에 확정·고시된 NCS 능력단위 목록은 NCS누리집(<http://ncs.go.kr>)의 NCS 자료실에서 확인할 수 있다.

류체계에 따라 대분류(24개)-중분류(80개)-소분류(257개)-세분류(1,022개)의 체계에 따라 개발이 이루어지며(분류단계별 개수는 2020년 6월 기준), 국가직무 능력표준은 세분류인 ‘직무’를 기준으로 개발이 이루어진다. 특히 각 직무(세분류) 별로 직무분석의 결과를 ‘능력단위’(unit of competency)로 제시하고 있으며, 각각의 능력단위는 8개의 수준 가운데 하나를 부여하고 있다. 이들 NCS 능력단위는 산업현장에서 요구하는 역량을 교육훈련 및 평가가 가능한 기능(function) 단위로 도출(고용노동부·한국산업인력공단, 2020. p.69)하고 있어 NCS를 활용한 다양한 장면(교육훈련, 자격, 직무평가, 채용 등)에서 가장 기본이 되는 요소로 간주되기도 한다.



그림 II-4. NCS 능력단위 구성 체계

* 출처: 고용노동부·한국산업인력공단(2020), 2020년 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선매뉴얼, p.12

국가직무능력표준(NCS) 개발·개선 매뉴얼(고용노동부·한국산업인력공단, 2020)에서는 NCS 개발에 주로 사용하는 방법으로 FA(Functional Analysis), DACUM(Developing A Curriculum), CBC(Competency Based Curriculum) 등을 언급하면서 개발·개선 분야별 특성을 고려하여 직무분석방법을 선택하여

사용하도록 하고 있다. 그리고 직무분석 방법(기법)과 별개로 NCS 능력단위 설정 기준 및 기술방법을 제시하여 능력단위의 개발·개선에 적용하도록 하고 있다.

3) 청소년상담복지 직무의 국가직무능력표준

현재 활용되고 있는 ‘청소년상담복지’ 국가직무능력표준은 2014, 2016년에 개발된 24개의 능력단위로 구성되어 있다. ‘청소년상담복지’ 직무는 ‘청소년의 행복과 균형 있는 성장을 위하여 청소년과 그 주변인을 대상으로 전문적 상담서비스, 보호 및 위기개입, 지역사회 연계망 운영, 교육과 예방활동을 통합적으로 수행하는 일’로 정의되어 있는데, NCS와 직업분류 사이의 관계는 명확하지 않은 편이다. ‘청소년상담복지’ NCS는 ‘청소년활동’, ‘진로지원’과 함께 사회복지·종교(대분류)-상담(중분류)-청소년지도(소분류)의 체계에 놓여있고, ‘청소년상담복지’ NCS 개발을 위한 환경분석에서는 관련 자격으로 청소년지도사와 청소년상담사를 언급하고 있으나, 국가직무능력표준(<http://ncs.go.kr>, 인출일: 2020.07.27.)에 게시된 한국고용직업분류(KECO)와의 연계자료에서는 해당 NCS가 청소년지도사와 가장 유사하다고 언급하는 반면, ‘청소년상담복지’ NCS 개발을 위한 환경분석에서는 관련 직업으로 ‘상담전문가 및 청소년지도사’를 제시하면서 해당 직업이 청소년기본법에 의해 시행되는 청소년지도사, 청소년상담사 업무를 함께 포함한 것으로 해석되나 실제 산업현장에서는 서로 다른 형태의 직무를 맡고 있다고 해석하고 있다.⁷⁾

7) ‘청소년상담복지’ NCS의 최종 개발결과물(환경분석 등 포함) 및 한국고용직업분류(KECO)와의 연계표는 ncs.go.kr에 게시된 자료를 참고한 것임. (인출일: 2020.07.27.)



그림 II-5. 국가직무능력표준 분류체계에서의 ‘청소년상담복지’ NCS 위치

* 주: 국가직무능력표준(<http://ncs.go.kr>)의 NCS 누리집 중 청소년상담복지 NCS 검색결과를 재구성한 것임.
(인출일: 2020.07.27.)

‘청소년상담복지’ NCS는 2014년에 14개의 능력단위로 개발된 이후, 2016년에 일부 능력단위가 분할되는 개선이 이루어졌다. 이러한 개선은, 당시에 교육훈련이나 자격 등에 NCS를 활용하는 과정에 여러 형태의 의견이 개진됨에 따라 다양한 방식으로 개선이 이루어졌는데, ‘청소년상담복지’ 직무의 경우에는 기존에 개발된 8개의 능력단위를 18개의 능력단위로 분할하는 방식으로 개선이 이루어졌다. 개선(분할)된 능력단위별로 개선사유로 ‘기존 능력단위가 포괄적으로 되어 있어 분할함’이라고 설명하고 있다. 「자격기본법 시행령」 제7조 및 「국가직무능력표준 개발·개선 및 폐지 등에 관한 규정」 제8조 등에 따라 국가직무능력표준은 개발 또는 개선한 날부터 5년마다 국제기준 및 산업기술의 변화에 부합하는지를 확인하여 그 국가직무능력표준을 개선 또는 폐지할 수 있도록 하고 있다.



그림 II-6. ‘청소년상담복지’ NCS 능력단위의 개선 과정

- * 주: 1) 음영으로 표시한 것은 2016년 개편된 능력단위임을 의미.
 2) 국가직무능력표준(<http://ncs.go.kr>)의 청소년상담복지 NCS 능력단위별 변경이력을 재구성한 것임.
 (인출일: 2020.07.27.)

2016년에 개발이 완료된 ‘청소년상담복지’ NCS 능력단위 및 능력단위요소 목록은 다음과 같다.⁸⁾

표 II-9 ‘청소년상담복지’ NCS 능력단위 및 능력단위요소

분류번호	능력단위	수준	능력단위요소
0702020202_14v1	심리평가	6	심리평가 준비하기
			심리평가 결과 해석하기
			심리평가보고서 작성하기
0702020204_14v1	집단상담	5	집단상담 기획하기
			집단상담 운영하기
			집단상담 평가하기
			집단상담 종결하기
0702020207_14v1	청소년부모상담	6	청소년부모상담 준비하기
			청소년부모상담 진행하기
			청소년부모상담 종결하기
0702020208_14v1	상담자문	6	상담자문 준비하기
			자문전략 실행하기
			상담자문 종결하기
0702020211_14v1	상담수퍼비전	7	수퍼비전 초기개입하기
			수퍼비전 진행하기
			수퍼비전 종결하기
0702020213_14v1	청소년상담 연구개발	8	청소년상담 의제 설정하기
			청소년정책 제안하기
			상담프로그램 개발하기
			상담효과성 연구하기
0702020215_16v2	내담자 응대	4	상담정보 안내하기
			상담신청서 받기

8) 각각의 능력단위별 세부내용(능력단위요소별 수행준거·지식·기술·태도, 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력, 개발·개선이력 등)은 국가직무능력표준(<http://ncs.go.kr>)에서 확인할 수 있음.

분류번호	능력단위	수준	능력단위요소
0702020216_16v2	접수면접	5	내담자문제 분석하기
			상담자 배정하기
0702020217_16v2	상담준비	4	상담환경 준비하기
			스케줄 관리하기
			오리엔테이션 하기
0702020218_16v2	개인상담	6	사례 개념화하기
			상담 진행하기
			상담 종결하기
0702020219_16v2	전화상담	4	전화상담기기 사용하기
			전화상담초기 응대하기
			전화상담 호소문제 평가하기
			전화상담 진행하기
			전화상담 종결하기
0702020220_16v2	게시판·메일 상담	4	게시판·메일상담 프로그램 운영하기
			게시판·메일상담 문제 파악하기
			게시판·메일상담 답글 작성하기
0702020221_16v2	채팅상담	4	채팅상담 프로그램 운영하기
			채팅상담 초기 응대하기
			채팅상담 호소문제 평가하기
			채팅상담 진행하기
			채팅상담 종결하기
0702020222_16v2	위기상황 확인	4	위기상황 파악하기
			대상자상태 파악하기
0702020223_16v2	위기지원	4	긴급조치 하기
			일시보호 하기
			위기개입종결 하기
0702020224_16v2	진로상담	4	진로상담 구조화하기
			진로상담 하기
0702020225_16v2	진학 및 취업지원	4	취업지원 관리하기
			진학지원 관리하기

분류번호	능력단위	수준	능력단위요소
0702020226_16v2	생활기술교육	4	생활기술 진단하기
			생활기술교육 운영하기
0702020227_16v2	청소년 사례 통합관리 준비	4	대상자 발굴하기
			지원전략 수립하기
0702020228_16v2	청소년 사례 통합관리 운영	4	자원 제공하기
			지원효과 점검하기
			통합관리 종결하기
0702020229_16v2	청소년 교육훈련 준비	5	교육훈련 설계하기
			교육훈련환경 준비하기
0702020230_16v2	청소년 교육운영 및 평가	4	교육운영 하기
			교육훈련 평가하기
0702020231_16v2	지역자원 발굴 및 관리	4	지역자원 발굴하기
			인적자원 관리하기
0702020232_16v2	지역자원 연계 협력	4	지역자원연계 협력하기
			지역사회안전망 평가하기

* 출처: 고용노동부·한국산업인력공단(2016), 청소년상담복지 국가직무능력표준.

국가직무능력표준은 개발 과정에 직무(세분류)별 능력단위 등의 표준과 함께, 개발된 능력단위(요소)가 기업현장 등에서 활용될 수 있는 활용패키지를 함께 개발하고 있다. 이러한 활용패키지에는 ‘경력개발경로 모형’이라는 이름으로 개발된 NCS 능력단위가 수준·직급·직책별로 활용될 여지를 보여주는데, 소분류별로 개발되는 경력개발경로 모형은 ‘청소년상담복지’ 직무의 경우에는 다음과 같이 제시되어 있다.



그림 II-7. '청소년상담복지' 직무의 경력개발경로 모형

* 출처: NCS 활용패키지- '청소년상담복지' 직무 경력개발경로 모형.

https://ncs.go.kr/unity/hmn01/hmn0101/ncsResultSearch.do?dutySvcNo=SVC201600704&ncsClCd=0702020207_14v1&ncsLclasCd=07&ncsMclasCd=02&ncsSclasCd=02&ncsSubdCd=02&ncsCompeUnitCd=07&doCompeUnit=false&output=ncsRsnInfo (인출일: 2020.07.27.)

4) NCS를 활용한 교육과정 및 자격 등의 개발

국가직무능력표준이 교육훈련과 산업현장 사이의 미스매치에 대한 문제제기에서 출발한 것이기 때문에, 국가직무능력표준은 교육훈련, 자격, 직무평가, 채용 등의 다양한 교육현장에서 활용될 수 있어야 한다. 이에 따라 국가직무능력표준과 교육훈련, 자격, 직무평가, 채용 등에서의 활용방안 또는 연계방안에 대한 관심은 지속적으로 이루어져 왔다.

NCS 활용에 대한 이슈는 2013년부터 국가직무능력표준 구축이 본격적으로 이루어지기 시작한 이후에 지속적으로 제기되어 왔다. 주로 직업교육 및 국가기술 자격을 중심으로 NCS 활용이 본격적으로 이루어져 왔는데, 구체적으로는 특성화고·마이스터고에서 NCS를 활용한 실무과목(전문교과Ⅱ)의 개발·운영, 전문대학에서는 특성화전문대학 육성사업과 연계한 NCS 기반 교육과정의 운영⁹⁾, 직업능력개발 분야에도 NCS 기반 훈련기준의 도입·운영, 국가기술자격(과정평가형 자격 포함) 및 일학습병행제에도 NCS를 적용·활용하고 있다(강순희, 박준석, 서정하, 2019).

이러한 교육훈련 및 자격 등에서 NCS를 적용함에 있어서 여러 가지의 현안들이 제기되어 왔는데, 이러한 현안들은 대체로 NCS 능력단위 활용에 집중된다. 즉, 특정 직무(세분류)에 대해 개발된 NCS 능력단위를 교육훈련 및 자격 등에 어떻게 활용할 수 있는가에서 여러 가지의 문제가 나타나는 것이다. 이와 관련하여 강순희 외(2019)는 ① NCS 능력단위 개발과정에서 당초의 구성요소에 부합하는 결과가 도출되지 못하는 경우의 문제, ② 능력단위별 수준(Level) 설정과 활용의 불일치 문제(특히 교육훈련과정 또는 자격개발의 과정에 능력단위별로 설정한 수준이 적절한 방식으로 활용되지 못하는 문제), ③ NCS 능력단위 중복의 문제(세분류(직

9) 특성화전문대학 육성사업은 2019년 전문대학 혁신지원사업으로 확대·개편되었으며, 전문대학의 NCS 기반 교육과정은 2017년 '전문대학 제도 개선 추진 방안'을 통해 운영방식을 조정함.

무)를 기준으로 NCS를 개발하는 과정에 다른 분야의 능력단위를 활용하는 방법/기준 등이 고려되지 못하는 문제), ④ 능력단위별 크기가 균일하지 못하는 문제 등을 주요 쟁점으로 제시하기도 하였다.

하지만 보다 근원적인 수준으로 접근하면, 특히 교육훈련이나 자격 등에서 NCS 능력단위를 활용함에 있어 별도의 기준을 설정할 것인지에 대해 아직 명확한 결론에 도달하지 못한 측면도 고려할 수 있다. 그동안 NCS 기반 교육훈련과정은 통상적으로 NCS 능력단위의 조합으로 설명되어 왔다. 특히 특정한 직종이나 직무에 관한 교육훈련과정은 그 수요를 담고 있는 NCS 능력단위로 교육훈련 내용을 구성할 수 있다고 보는 것이다. 하지만 강순희 외(2019)의 연구에서도 지적하고 있는 것처럼, 고교 단계에서의 NCS 기반 교육과정(국가교육과정의 전문교과Ⅱ의 실무과목)은 여러 NCS 능력단위가 하나의 교과와 내용으로 활용되는 반면, 전문대학에서의 NCS 기반 교육과정에서는, 비록 명확한 기준을 삼고 있는 것은 아니지만, 대체로 능력단위를 교과(과목)으로 편성할 것을 기대하고 있다. ‘교과’에 대한 고민이 크지 않은 훈련기준(일학습병행 자격기준 포함)에서는 과정(코스)를 기준으로 NCS 능력단위 조합으로 내용을 구성하고 있으나, 실제 훈련과정 운영에서는 일정한 자율성을 부여하여 훈련에서의 여건 등을 반영하도록 하고 있다. 이러한 다양성은 NCS 기반 교육훈련과정을 설계함에 있어서 ‘어떠한 학습이 필요한가’에 대한 고민이 크지 않았기 때문이라 할 수 있다. 즉, ‘무엇을 할 수 있어야 하는가’라는 질문에 지나치게 몰입하는 과정에 어떠한 학습, 특히 해당 분야에서 필요로 하는 지식(K)·스킬(S)·태도(A) 등을 조화롭게 학습할 수 있는가에 대한 고민을 소홀하게 된 것이다. 현행 NCS 능력단위에서도 이들 K·S·A를 제시하고 있지만, 이들 정보들을 교육훈련과정 설계에 어떻게 반영할 것인지는 체계적으로 정리하지 못한 것이다. 현재 ‘청소년상담복지’ 분야에서는 다음과 같은 NCS 기반 자격을 제안하고 있으나, 2020년 7월까지 이들 자격을 일학습병행 과정에 적용한 바는 없다.

표 II-10 '청소년상담복지' NCS 기반 자격 현황

종목명	구분	분류번호	능력단위명	수준	시간
청소년상담 복지_L4	필수 능력 단위	0702020215_16v2	내담자 응대	4	45
		0702020217_16v2	상담준비	4	45
		0702020219_16v2	전화상담	4	30
		0702020220_16v2	게시판 메일 상담	4	30
		0702020221_16v2	채팅상담	4	30
		0702020222_16v2	위기상황 확인	4	45
		0702020223_16v2	위기지원	4	60
		0702020225_16v2	진학 및 취업지원	4	60
		0702020226_16v2	생활기술교육	4	45
		0702020228_16v2	청소년 사례 통합관리 운영	4	60
		0702020231_16v2	지역자원 발굴 및 관리	4	45
		소계			495
	선택 능력 단위	0702020204_14v1	집단상담	5	45
		0702020216_16v2	접수면접	5	60
		0702020218_16v2	개인상담	6	60
		0702020224_16v2	진로상담	4	60
		0702020227_16v2	청소년 사례 통합관리 준비	4	60
		0702020229_16v2	청소년 교육훈련 준비	5	60
		0702020230_16v2	청소년 교육운영 및 평가	4	45
		0702020232_16v2	지역자원 연계 협력	4	45
		소계			435

* 출처: 과정평가형·일학습병행자격 포털(c.q-net.or.kr)의 일학습병행 자료실 참고

NCS 기반 교육훈련과정이나 자격 등의 일반적인 기준 등과는 별개로, 여러 분야에서 NCS를 활용하는 방식에 대한 고민들이 진행되기도 하였다. 여기에서는 청소년상담을 중심으로 최근에 이루어진 직무능력표준 또는 역량에 대한 선행연구를 정리하였다.

박한샘(2016)은 제주 및 강원도 지역에서 청소년상담복지센터에 근무하는 실무자(팀원) 및 중간관리자(팀장), 상급관리자(소장)와 청소년상담복지 실무관련 경험이 있는 대학교수를 대상으로 전문가조사를 실시하여 4년제 대학 청소년상담복지 교육과정 개발을 위한 국가직무능력표준(NCS) 중요도를 분석하였다. 그의 연구결과에 의하면, ① 청소년상담복지 교육과정에서는 상담 실무 능력이 가장 중요하고 그 다음으로 교육, 직업기초능력 순인 것으로 나타났고, ② 직업기초능력 영역에서는 대인관계능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 직업윤리 순으로 중요한 것으로 나타났다. ③ 상담실무 영역에서는 개인상담, 위기개입, 집단상담, 청소년 자립지원, 청소년 부모상담 순으로 중요한 것으로 인식하였으며, ④ 교육 영역에서는 교육과정에서 청소년 상담 교육프로그램 운영이 상담 수퍼비전보다 중요한 것으로 나타났다. 특히 연구자는 논의 및 결론을 통해 청소년상담사는 비밀보장 및 윤리적인 문제를 다룰 수 있어야 하고, 사적인 관계와 공적인 관계를 중복하지 않는 이중관계 금지와 같은 전문직으로의 윤리의식을 강화해야 하며, 최근 청소년 상담사들이 학교폭력, 자살, 가출, 위기 사례를 다루기 때문에 상담자의 소진 예방과 정기적인 수퍼비전을 통한 전문성 향상도 필요하다고 제안하기도 하였다.

비록 특정 직무를 세부 요인으로 구체화하는 직무분석을 적용한 것은 아니나, 최윤미(2003)는 상담전문가의 직무 영역을 심리상담/심리치료, 지역사회 상담교육 및 예방, 심리측정과 평가, 기업체 자문과 교육, 상담자 교육훈련과 자문으로 구분하고, 이에 대한 상담전문가의 주요 수행 업무, 직무중요도, 직무전망 등을 조사하였다. 심리상담은 주요 수행직무 뿐만 아니라 직무중요도, 직무전망에서 가장 높은 우선순위로 나타났으며, 지역사회 상담교육 및 예방, 기업체 자문과

교육, 상담자 교육지도와 자문 등은 순위에서의 변동이 있으나 주요 수행업무, 직무 중요도 및 전망에서 의미 있는 조사결과를 보여주고 있다. 이와 함께 상담전문가에게 요구되는 지식 영역에서는 심리측정 평가 및 해석, 집단상담의 이론과 실제, 상담 면접의 고급기술 등이 높은 순위로 나타났으며, 개인상담 실습, 문제영역별 실습 등에서 보수교육 수요가 보고되기도 하였다.

김인규, 조남정(2010)은 DACUM법을 이용하여 전문상담교사의 직무분석을 시도하였다. 분석결과, 상담, 교육, 연계, 행정, 역량개발 등의 직무(‘영역’의 의미가 강함)에 대해 20개의 책무를 도출하고, 각각의 책무별로 요구되는 지식, 기술, 태도를 구체화하였다. 이들의 연구결과가 학교상담에 제한되어 있고, 국가직무능력표준을 고려하지 않은 접근이고, 현 시점에서 개발되어 있는 NCS 능력단위들과 연계할 수 있는 여지도 높을 것으로 예상되나, 전체적인 구조에서 청소년상담 분야에서도 고려해야 할 부분도 있다.

선미란, 김미희, 이미나(2019)는 Wee 클래스 운영가이드를 토대로 학교상담실 상담전문가의 직무 영역을 상담환경 구축 및 홍보, 연간계획 수립, 상담활동, 연수 및 훈련, 기타 등으로 구분하고 총 12개의 직무내용으로 구성하기도 하였으며, 유현실, 김창대(2011)는 진로상담 전문가의 역량 요소를 이론지식 역량군, 직무지식·수행 역량군, 태도·개인자질 역량군에 따라 14개의 역량요소들로 구성하는 방안을 제안하였다.

김광래(2020)는 ‘청소년활동’ 국가직무능력표준을 활용하여 청소년지도사의 슈퍼비전에 대한 분석을 진행하였다. 특히 27개의 청소년활동 NCS 능력단위¹⁰⁾에 대한 응답결과를 요인분석 하여 행정영역, 교육영역, 지지영역 등으로 구분하였다는 점이 특징적이다. 연구자는 이러한 요인분석에 대해 ‘NCS 항목간에는 매우 유사한 항목이 있기에 분류가 합당한지에 대한 의문점이 있다(p. 57)’고 논의를

10) ‘청소년상담’ NCS는 2018년 개편을 통해 기존의 27개 능력단위가 18개 능력단위로 조정되었음(NCS포털 참조)

전개하기도 하였으나, 실무현장에서의 수행에 대한 NCS 능력단위 재조정의 방안으로 적용할 가능성은 고려할 수 있을 것이다.

최정호, 남성진, 이재오(2018)는 사회복지 실천현장에서 사회복지 분야의 국가 직무능력표준에 대한 실천현장의 인식을 조사하는 연구를 수행하였다. 특히 각각의 능력단위에 대한 중요도-숙달도의 차이를 확인하는 조사·분석을 실시하였는데, ‘사회복지개발’, ‘사회복지상담’, ‘사례관리’ 등에서 중요도-숙달도에서의 큰 차이가 발견되는 등 교육훈련이 더 강화되어야 필요성을 확인하였다. 이와 함께 정책적 기대와 달리 실천 현장에서는 NCS가 큰 주목을 받지 못하는 문제, 대학에서의 교육과정 개선에 기여하지 못하는 한계, 사회복지사는 복합적 직무수행이 필요한데 이에 대한 NCS 개발 과정에 충분하게 반영하지 못한 한계 등도 지적하고 있다.

4. 청소년상담복지 분야 관련 해외 양성체계¹¹⁾

1) 영국 국가 청소년 기구(National Youth Agency)

영국에서는 국가직무표준(National Occupational Standards)을 통해 청소년 지도자(Youth Worker)의 전문적, 직업적 지위와 역할을 명시하고 있다(박선영, 2011; 최창욱, 좌동훈, 남화성, 박정배, 2019. p.50 재인용). 영국의 청소년지도자는 우리나라와 달리 청소년활동분야와 청소년상담복지분야를 구분하고 있지는 않으나, 청소년의 개인적·사회적 발달을 촉진시키고, 청소년들이 사회 전반에서 영향력을 행사할 수 있도록 돕는 청소년사업(youth work) 분야에서 일하는 전문직 청소년지도자(Level 6/7)와 청소년 지원 지도자(Level 2/3)를 양성하기 위한 교육 과정을 검증·인증하여 유형 및 수준별 자격을 부여하는 제도를 구축하고 있다(최창욱 외, 2019).

11) 이 부분은 최창욱 외(2019)의 청소년지도자 양성 시스템 관련 해외 사례를 분석하여 요약·정리하였음.

영국 국가 청소년 기구에서 제시하고 있는 청소년사업 견습 과정과 청소년 지원 지도자 양성 과정(Level 2/3)에서는 청소년사업 실천 영역 중 청소년상담복지 관련 분야에서 필요로 하는 실무적 접근과 관련된 교육과정을 운영하고 있다. 기본적인 필수 과정에서는 청소년과의 소통과 커뮤니케이션, 청소년사업에서의 보호 등과 같이 청소년상담복지 실천 관련 분야에서 기초가 될 만한 영역을 교육과정으로 개설하여 운영하고 있다. 그리고 선택과정에서는 약물남용 청소년이나 장애청소년 등과 같은 위기·취약계층 청소년과 함께 일하기 위한 핵심원칙과 가치, 지원 기술 등을 학습할 수 있도록 교육과정을 구성하여 운영하고 있다.

최창욱 외(2019)의 연구에서는 영국 Aim Awards에서 운영하고 있는 청소년상담복지 관련 분야 지도자 양성 과정의 구체적인 내용을 확인할 수 있다. Level 2(자원지도자 인증) 교육과정의 선택 교육과정 중 청소년상담복지 실천과 관련된 교육과목은 ‘약물남용 청소년과 함께 일하기 위한 핵심원칙과 가치’, ‘청소년사업 여건에서 장애청소년 및 추가적 학습을 필요로 하는 청소년 지원’에 관련된 교육과정을 선택할 수 있도록 운영하고 있다.

이보다 한단계 높은 Level 3(전문학사)과정에서는 보다 구체적인 분야별 교육과정을 선택할 수 있도록 개설하여 운영하고 있다. 구체적인 내용을 살펴보면, 찾아가는(detached)청소년사업의 실천이나 청소년멘토링, 청소년과 함께 일하기 위한 인터뷰 기술과 같은 청소년상담복지 관련 분야 실천 현장에서 필요한 전문적인 기술의 측면과 관련된 이해를 증진하기 위한 교육과정이 운영되고 있다. 그리고 성 건강 및 임신 위험 관련 청소년지지 원칙, 청소년사업 맥락에서의 슈퍼비전, 보호를 필요로 하는 청소년에 대한 지원, 돌봄을 받거나 퇴소하는 청소년에 대한 지원, 취업·교육훈련 또는 학교에서 배제되어 있는 청소년 지원, 청소년의 자립 전환 지원, 약물 남용 청소년 지원, 빈곤 청소년 지원, 정신건강 문제를 가진 청소년 지원, 레즈비언, 게이, 양성애자 또는 트랜스젠더 청소년 지원, 취약한 청소년과의 효과적인 협력, 청소년의 반사회/범죄 활동 참여를 줄이기 위한 사업 등 청소년

상담복지 관련 대상별 전문적인 접근방안에 대해 다루고 있다.

한편, 보다 높은 전문성을 갖춘 청소년지도자를 양성하는 Level 6(학사), Level 7(석사) 과정은 대학과 같은 고등교육기관을 통해 운영되고 있다(최창욱 외, 2019). 이 교육과정은 공동 협상위원회(JNC)의 인증과 영국 국가 청소년 기구의 확인을 거치며, 이는 청소년사업 분야에서 요구되는 직업적 청소년지도자의 적정 수준의 실무 경험을 보장하는 것을 의미한다.

최창욱 외(2019)의 연구에서 제시한 영국 브라이턴 대학교의 아동·청소년사업 전공 학사학위 과정을 살펴보면, 청소년상담복지 분야와 관련된 교육과정은 주로 2학년 이상의 과정에서 개설되고 있는 것으로 파악된다. 1학년 과정은 청소년사업 실천 분야의 핵심인 학습과 청소년개발의 기본적 개념에 초점을 두는 교육과정을 운영하고, 2학년에는 청소년복지와 웰빙의 보호 및 증진, 청소년과의 관계와 개입과 같은 과목을 통해 청소년상담복지 관련 분야의 전문성을 갖추기 교육과정을 운영하고 있다. 이어서 3학년에는 아동·청소년의 개인적, 사회적, 건강적, 정서적 교육 개입에 대한 비판적 관점, 4학년에는 청소년사업 연구자로서의 실천가가 갖추어야 할 기술과 역량들을 갖추도록 하는 교육을 운영하고 있다.

2) 호주 퀸즈랜드 주립 기술 전문대학(TAFE) 청소년사업 전공 교육과정

호주의 청소년지도자는 돌봄 및 재활 산업 직종 중 하나로 교사, 사회복지사, 부모, 지역 관계자와 협업하여 청소년의 문제를 해결하는 역할을 수행한다(최창욱 외, 2019). 호주의 청소년지도자는 여러 지역의 주립 기술 전문대학(TAFE)의 청소년사업 전공 학사과정과 중급 수준의 Certificate IV 과정을 통해 양성되고 있다.

표 II-11 호주 퀸즈랜드 주립 기술 전문대학(TAFE) 청소년사업 교육과정 중
청소년상담복지 관련 주요 이수과목

구분	이수 과목
학사 학위 과정	• 사례관리 개발, 촉진 및 검토(Develop, facilitate and review all aspects of case management) • 정신건강 문제를 가진 사람들과의 활동(Work with people with mental health issues) • 위기 아동청소년 식별 및 대응 (Identify and respond to children and young people at risk) • 위기 청소년에 대한 서비스 대응 관리(Manage service response to young people in crisis) • 알코올 및 약물 관련 활동(Work in an alcohol and other drugs context)
Cert ifica te IV 과정	• 정신건강 문제를 가진 사람들과의 활동(Work with people with mental health issues) • 위기 아동청소년 식별 및 대응 (Identify and respond to children and young people at risk) • 심각한 상황에 대한 반응(Respond to critical situations) • 알코올 및 약물 관련 활동(Work in an alcohol and other drugs context) • 가정폭력 상황 인지 및 반응하기(Recognise and respond appropriately to domestic and family violence)

* 출처: 최창욱 외(2019). p.60-61의 내용을 수정 보완하였음.

호주 퀸즈랜드 주립 기술 전문대학에서 운영하는 청소년사업 전공 학사학위 과정에서 청소년상담복지 분야 관련 교육과정은 청소년상담복지 분야 중 상대적으로 실천 분야에서 우선순위가 높은 영역과 관련되어 있다. 예를 들어, 사례관리 개발, 촉진 및 검토, 정신건강 문제를 가진 사람들과의 활동, 위기 아동청소년 식별 및 대응, 위기 청소년에 대한 서비스 대응 관리, 알코올 및 약물 관련 활동 등 청소년상담복지 분야 사업에 참여하는 청소년을 탐색하고 적절한 서비스를 제공하는데 필요한 기술과 지식들을 갖출 수 있는 교육과정으로 구성되어 있다. 나아가 중급 수준 교육과정인 Certificate IV 과정에서는 청소년사업 전공 학사학

이 과정에 개설된 내용에 더하여 심각한 상황에 대한 반응, 가정폭력 상황 인지 및 반응 등과 같은 심화 교육과정을 포함하여 운영하고 있다.

영국과 호주의 청소년상담복지 관련 분야 청소년지도자 양성체계는 큰 틀에서 청소년사업 분야 직종 종사자의 실천에 초점을 두는 교육과정을 구성하면서 내용적 측면에서 청소년상담복지 분야를 다루고 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 우리나라 청소년지도자를 구성하는 두 축인 청소년지도사와 청소년상담사 교육 및 양성체계가 별도로 구축되어 있는 상황과는 다소 차이가 있는 것으로 파악된다.

그러나 우리나라의 청소년지도사, 청소년상담사 양성을 위한 교육과정에서도 청소년에 대한 이해나 청소년활동, 청소년복지, 청소년심리 등 공통적으로 다루어지고 있는 부분이 존재하고 있다. 즉, 청소년사업 분야를 구성하는 활동, 상담복지 등 다양한 분야에 종사하는 종사자들은 자신의 실천 분야에 대한 지식만을 필요로 하는 것이 아니라 전반적인 청소년사업 영역 및 청소년이 직면한 사회 환경에 대한 이해와 적절한 대응역량을 갖추 수 있도록 하는 양성체계가 마련되어야 할 필요성을 드러내는 것이라고도 이해될 수 있다.

○———— 제Ⅲ장 청소년상담사 및 청소년상담복지센터 현황 및 요구조사

- 1. 조사개요
- 2. 청소년상담사 직무분석과
핵심역량
- 3. 청소년상담사 자격검정제도
- 4. 청소년상담사 처우개선
- 5. 시사점

1. 조사개요

1) 조사대상

(1) 개인

청소년상담사 자격증 소지자는 총 22,901명(2019년 기준)(한국청소년상담복지개발원 홈페이지 청소년상담사 배출현황. 인출일: 2020.05.18.)이며, 청소년상담사 자격소지자 중 취업자 2,468명(2019년 9월~10월 기준)(한국청소년상담복지개발원 홈페이지 청소년상담사 배출현황. 인출일: 2020.05.18.)이 현재 한국청소년상담복지개발원에서 파악하고 있는 청소년상담사 인원 현황이다. 설문대상의 표집틀은 청소년상담복지센터 근무하는 청소년상담직 인원으로 한정하였다.

설문 표집방법으로는 의도적 표집방법(purposive sample)을 활용하여 총 1,068명이 응답하였고, 2020년 6월~7월에 여성가족부 청소년자립지원과와 한국청소년상담복지센터협의회와의 협조를 받아 온라인 웹조사 형태로 실태조사를 실시하였다.

실태조사를 실시하기 이전에 연구원 내 IRB(Institutional Review Board: 기관

12) 이 장은 좌동훈(한국청소년정책연구원), 최동선(한국직업능력개발원), 정지희(한국청소년상담복지개발원, 김인규(군포청소년재단)가 집필하였다. 1절(조사개요) 좌동훈, 2절(청소년상담사 직무분석과 핵심역량) 최동선, 좌동훈, 3절(청소년상담사 자격검정제도) 정지희, 4절(청소년상담사 처우개선) 김인규, 5절(시사점) 최동선, 좌동훈, 정지희가 집필하였다.

생명윤리위원회)위원회를 통해 청소년상담사에게 설문할 내용이 설문 대상자가 작성할 때 민감한 받아들이 수 있는 질문이나 개인 신상에 대한 내용이 노출될 수 있는지에 대한 부분을 설문 작성 이전에 위원회에서 심의를 받고 설문을 실시하였다.

표 Ⅲ-1 개인¹³⁾ 실태조사 개요

주요 요소	내용	비고
모집단	청소년상담사 자격증 발급 현황 총 22,901명(2019년 말 현재)	
표집틀	청소년상담사 자격소지자 중 취업자 2,468명(2019년 9월~10월 기준)	
표본	청소년상담복지센터 근무 중인 청소년상담직 총 1,068명	
표집방법	비확률표집방법 중 목적적 표집방법(purposive sample)을 활용하고 자 함. 이는 청소년상담사를 대상으로 자격검정제도, 연수 및 보수교육 체계, 처우 등에 대한 부분을 알아보기 위한 의도를 가지고 특정대상을 표집을 하고자 함에 따른 방법 적용임	
조사시기	2020년 6월 ~ 7월	
조사방식	온라인 웹조사	
조사내용	- 국가직무능력표준, 청소년상담사 미래인재 핵심(수행정도, 중요도) - 청소년상담사 자격검정제도 관련 내용 - 청소년상담사 인구사회학적 특성 등	

① 조사대상자의 일반적인 사항

설문에 참여한 대상자의 일반적인 사항으로는 성별, 연령, 학력과 전공, 자격증, 센터 소재지, 근무시간, 경력, 기본급과 수당, 직위와 고용조건을 알아보았다.

인터넷을 통한 웹조사로 청소년상담복지센터에서 근무하고 있는 청소년상담직 직원을 대상으로 했으며 여성가족부 주무부서의 참여 공문과 청소년상담복지센터 협회의 협조를 통해 전달되었으며, 직접 설문에 참여한 대상자는 총 1,068명이 연구참여에 동의하고 조사에 참여하였다.

13) 기관생명윤리위원회 제9차 신규심의 통과(2020.05.18.). 승인 번호: 202005-HR-고유_010

설문 참여대상자의 성별 비율은 남성 18.1%, 여성 81.9%로 여성이 남성에 비해 절대적으로 많이 조사에 참여하였고, 연령은 30대 34.1%, 40대 31.3%, 30대 미만 18.4%, 50대 이상 16.2% 순이었다.

표 III-2 응답자 인구사회학적 사항

전체(N=1068)		사례수(명)	%
성별	남자	193	18.1
	여자	875	81.9
연령대	30대 미만	197	18.4
	30대	364	34.1
	40대	334	31.3
	50대 이상	173	16.2

참여대상자의 학력은 대학원 석사졸업인 경우가 72.2%, 대졸 19.0%로 대졸, 대학원 석사 졸업을 한 대상자가 91.0%를 차지하고 있다. 대학 전공으로는 상담·심리 관련학과 전공자가 62.6%, 사회복지 관련학과 전공자는 15.3%, 교육 관련학과 전공자 11.0%로 상담·심리, 사회복지, 교육 관련학과의 88.9%를 차지하고 있다.

표 III-3 학력과 전공

전체(N=1068)	사례수	%	전체(N=1068)	사례수	%
전문대졸(3년제 포함)	8	0.7	청소년 관련학과	79	7.4
대졸(4년제)	203	19.0	교육 관련학과	118	11.0
대학원 석사졸업	771	72.2	사회복지 관련학과	163	15.3
대학원 박사졸업	41	3.8	상담·심리 관련학과	669	62.6
기타	45	4.2	정신건강의학 관련학과	2	0.2
			기타	37	3.5

참여대상자가 가지고 있는 자격증 중 청소년상담사 자격과 상담관련 유사자격증 자격을 가진 대상자가 60% 이상이며, 청소년지도사 자격과 민간학회 자격을 가진 대상자는 35% 이상을 보유하고 있다.

표 III-4 자격증 보유여부

전체(N=1068)		사례수	%
청소년상담사 자격증	보유	655	61.3
	미보유	413	38.7
청소년지도사 자격증	보유	395	37.0
	미보유	673	63.0
상담관련 유사자격증 (사회복지사, 임상심리사, 직업상담사)	보유	693	64.9
	미보유	375	35.1
민간학회 자격증 (한국상담심리학회, 한국상담학회)	보유	382	35.8
	미보유	686	64.2

참여대상자의 센터가 소재한 시도는 경기/인천지역 27.5%, 부산/대구/울산/경상지역 20.6%, 대전/세종/충청지역 17.7%, 광주/전라지역 16.9%, 서울지역 10.3%, 강원/제주지역 6.9%로 각 지역에서 활동하고 있다.

참여대상자의 센터에서의 직위는 센터장 8.4%, 팀장 18.3%, 팀원 54.6%, 전일제 청소년동반자 18.7%를 차지하고 있으며, 고용조건은 정규직 직원이 43.4%, 공무원직(무기계약직) 20.1%, 계약직 36.5%인 대상자가 참여하였다.

표 Ⅲ-5 센터 소재지와 직위, 고용조건

전체(N=1068)		사례수(명)	%
서울		110	10.3
경기/인천		294	27.5
부산/대구/울산/경상		220	20.6
광주/전라		181	16.9
대전/세종/충청		189	17.7
강원/제주		74	6.9
직위	센터장	90	8.4
	공무원 겸직	2	2.2
	상근	88	97.8
	팀장(부센터장, 부장 등 포함)	195	18.3
	팀원(상담원 등)	583	54.6
	전일제 청소년동반자	200	18.7
고용조건	정규직	463	43.4
	공무직(무기계약직)	215	20.1
	계약직	390	36.5

설문참여 대상자가 센터에서 근무하는 시간은 하루 평균적으로 8시간, 일주 평균 40시간 정도로 조사되었다. 추가 근무시간으로는 대략적으로 하루 1시간 정도로 초과근무를 하고 있었다.

표 Ⅲ-6 근무시간

(단위: 시간)

전체(N=1068)	M	SD
1일 평균근무시간	8.1	0.9
1주 평균근무시간	40.3	6.8

근무경력에 있어서는 설문 참여대상자가 근무하는 현 직장 경력은 4.9년이었고, 전체 청소년 상담 근무 경력은 7.1년이었다.

표 III-7 근무경력

(단위: 개월)

전체(N=1068)	M	SD
현 직장 총 근무경력	58.9(4.9년)	61.1
전체 청소년 상담 총 근무경력	85.5(7.1년)	68.2

(2) 기관

기관을 대상으로 한 조사에서는 청소년상담복지센터 총 150개 센터를 조사하였으며, 개인 실태조사 시에 기관 설문을 함께 조사하였다. 기관 설문지인 경우는 기관 전체적인 현황(인원현황, 보수관련 내용, 직급체계 관련 내용 등)에 대해 센터 직원 중 1명을 선정하여 작성하도록 하였다.

기관 설문인 경우에도 개인 설문과 동일하게 2020년 6월~7월에 여성가족부 청소년자립지원과와 한국청소년상담복지센터협회의 협조를 받아 실태조사를 실시하고자 하였다.

실태조사를 실시하기 이전에 연구원 내 IRB(Institutional Review Board: 기관생명윤리위원회)위원회를 통해 설문내용이 설문 대상자가 작성할 때 민감한 받아들일 수 있는 질문이나 개인 신상에 대한 내용이 노출될 수 있는지에 대한 부분을 설문 작성 이전에 위원회에서 심의를 받고 설문을 실시하였다.

표 III-8 기관¹⁴⁾ 실태조사 개요

주요 요소	내용	비고
모집단	전국 청소년상담복지센터 235개 기관	
표집틀	전국 청소년상담복지센터 235개 기관	
표본수	전국 청소년상담복지센터 150개 기관	
표집방법	전수조사	
조사시기	2020년 6월 ~ 7월 (※ 개인 설문과 함께 진행)	
조사내용	- 인원현황 - 보수관련 내용 - 직급체계 관련 내용 등	

전국 235개 청소년상담복지센터 중 설문에 참여한 센터는 총 152개가 웹을 통해 설문에 참여하였으나, 불충분한 데이터가 작성된 2개 센터를 제외한 150개 센터의 자료를 분석에 활용하였다.

전국 센터에서 시/도센터는 17개 센터 중 15개 센터가 참여하여 88.2% 참여율을 보였고, 시/군/구 센터는 218개 센터 중 135개 센터가 참여하여 61.9%가 설문에 참여하였다.

표 III-9 센터 설치유형별 제출 현황

(단위: 개소수 (%))

구분	사례수	설치유형	
		시/도 센터	시/군/구 센터
전체	235	17	218
응답센터	150 (63.8)	15 (88.2)	135 (61.9)

14) 기관생명윤리위원회 제9차 신규심의 통과(2020.05.18.).. 승인 번호: 202005-HR-고유_010

2) 조사내용

(1) 개인

본 연구에서는 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안을 모색하기 위하여 청소년정책·사업의 영역 중 청소년상담복지 분야에 종사하고 있는 청소년상담사를 대상으로 실태조사를 진행했다.

조사내용은 청소년상담사가 갖추어야 할 역량과 관련한 내용으로서 2020년 현재 국가직무능력표준(NCS) 중 청소년상담 분야의 직무역량별 수행 정도(빈도)와 향후 중요성 수준에 대한 인식을 파악하고, 4차 산업혁명 등으로 일컬어지는 사회변화의 흐름 속에서 미래의 청소년상담사에게 필요할 것으로 예측되는 다양한 핵심역량에 관한 인식을 파악하는 문항으로 구성하였다. 이를 통해 현장 청소년상담사에게 요구되는 직무에 적합한 미래인재 핵심역량을 도출하였다. 실태조사 문항의 개발을 위하여 청소년상담사의 직무 및 역량에 관한 보고서와 논문 등 선행연구에서 활용된 문항과 내용을 검토하였다.

실태조사 내용으로는 국가직무능력표준 문항과 미래인재 핵심역량 문항으로 청소년상담사의 역량에 관한 문항을 중심으로 구성되었다. 청소년상담사 자격제도 및 시험, 자격연수, 보수교육 등 청소년상담사 자격제도 전반에 걸친 내용으로 구성하였다. 배경문항은 센터명, 직장 소재지, 성별, 출생년도, 고용조건, 직위, 최종학력, 평균 근무시간, 소지 자격증, 전공여부, 청소년분야 근무경력, 보수로 설문지를 구성하였다.

표 Ⅲ-10 실태조사 내용

구분	내용	비고
국가직무능력 표준	“청소년상담복지” 24개 직무 능력단위 : 직무수행 정도(빈도)와 향후 중요성 수준	총 24문항 5점 척도
핵심역량	미래인재 핵심역량 : 현 자신의 역량 수준과 향후 중요도 수준	총 32문항 5점 척도
청소년상담사 자격제도	자격제도, 자격시험, 자격연수, 보수교육에 관한 내용	
배경문항	센터명, 직장 소재지, 성별, 출생년도, 고용조건, 직위, 최종 학력, 평균 근무시간, 소지 자격증, 전공여부, 청소년분야 근무경력, 보수	

① 국가직무능력표준(NCS) 청소년상담복지 분야 직무역량

「자격기본법」 제2조 제2호에 제시된 국가직무능력표준의 법적 정의는 ‘산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화 한 것을 말한다. 청소년활동 분야의 국가직무능력표준 분류는 대분류-사회복지·종교, 중분류-상담, 소분류-청소년지도의 세분류 중 하나로써 2013년 최초(1차) 제시였으며, 2016년 2차, 2018년 3차 개정을 거쳐 현재에 이르고 있다. 2013년 최초 제정 당시 청소년활동 분야의 국가직무능력표준 능력단위는 16개로 구성되었으며, 2차 개정을 통해 27개 능력단위로 세분화되었다(여성가족부, 2017, p.511). 그리고 2018년 3차 개정을 통해 18개의 능력단위로 정리되었다. 다음의 표는 현행 청소년활동 분야의 국가직무능력표준 능력단위의 정의를 정리한 것이다.

표 III-11 국가직무능력표준(NCS) 청소년상담복지 분야 능력단위와 정의

NCS 능력단위	정 의
1. 심리평가	내담자의 효과적인 변화를 목적으로 인지, 성격특성, 심리적 적응상태 등을 객관적으로 이해하기 위해 내담자의 특성에 따른 심리평가 도구 선정, 검사 실시, 결과해석, 심리평가보고서 작성을 할 수 있는 능력
2. 집단상담	집단성원들이 집단의 경험을 통해 심리적인 문제를 해결하는 상담의 한 형태로 집단원들의 문제를 파악하여 목표를 설정, 집단을 운영하고 평가하여 종결한 후 추수 관리를 하는 능력
3. 청소년부모상담	청소년의 당면 문제의 해결과 발달을 돕는 최적의 환경을 제공하기 위해 상담을 신청한 내담자의 부모를 대상으로 자문, 교육, 상담하는 능력
4. 상담자문	상담전문가가 개인이나 단체의 조직 및 제도의 당면문제를 해결하기 위해 공동의 전문적 조력을 하는 과정으로, 협력적인 관계에서 문제평가 및 정의, 전략선택 및 실행, 효과평가 및 종결을 하는 능력
5. 상담수퍼비전	상담자의 상담 활동과 관련된 자질 향상과 직업적 발달을 도모하기 위하여 상담자의 상담활동 숙련정도를 평가한 후 수퍼비전에 대한 계약을 체결하고 수퍼비전을 진행한 후 수퍼비전 관계를 종결하는 능력
6. 청소년상담 연구개발	청소년의 상담복지분야의 권익을 증진시키기 위하여 청소년상담 의제를 설정하고 청소년 정책을 분석하고 제안하며, 청소년의 문제와 관련된 프로그램 개발 및 효과성을 검증하는 능력
7. 내담자 응대	접수면접 시작 전, 내담자에게 상담관련 정보 및 접수면접 정보를 안내 하고 상담신청서를 받아 접수면접 업무를 지원하는 능력
8. 접수면접	상담시작 전 내담자에게 적절한 치료 및 상담자 배정을 위하여 내담자 문제 이해를 위한 정보수집과 평가를 하고 적합한 상담자를 배정하는 능력
9. 상담준비	내담자와 상담자가 편안하게 상담을 진행할 수 있도록 상담환경 준비, 스케줄 관리, 오리엔테이션 실시를 할 수 있는 능력
10. 개인상담	개인이 지니고 있는 여러 가지 형태의 문제로 도움이 필요한 내담자에게 전문적 훈련을 받은 상담자가 면담을 통해 사례개념화, 상담진행, 상담 회기평가, 상담 종결, 추수 관리를 실시할 수 있는 능력
11. 전화상담	대면상담의 어려움이 있거나, 고민에 대한 즉각적인 상담이 필요한 청소년을 대상으로 청소년들이 접근 용이한 매체인 전화를 활용하여 청소년을 상담하는 능력
12. 게시판 · 메일 상담	대면상담의 어려움이 있거나, 고민에 대한 즉각적인 상담이 필요한 청소년을 대상으로 청소년들이 접근 용이한 매체인 인터넷 상의 상담기관의 게시판이나 메일을 활용하여 청소년을 상담하는 능력

NCS 능력단위	정 의
13. 채팅상담	대면상담의 어려움이 있거나, 고민에 대한 즉각적인 상담이 필요한 청소년을 대상으로 청소년들이 접근용이한 채팅, 문자, SNS 등을 활용하여 청소년을 상담하는 능력
14. 위기상황 확인	위험에 노출된 청소년에게 적합한 개입을 위해 위기상황을 파악하고 청소년의 위기 유형 분석 및 위기 상황 정보를 수집하는 능력
15. 위기지원	위험에 노출된 청소년에게 즉시 개입하여 일차적 위기상황을 해결하고 지속적인 상담 및 사후관리 등의 서비스를 제공함으로써 2차 위험에 노출되는 것을 예방하는 능력
16. 진로상담	개인이 지니고 있는 문제 중 진로 영역에서 도움이 필요한 내담자에게 전문적 훈련을 받은 상담자가 진로 상담 영역의 구조화, 상담 진행, 상담 회기 평가를 실시할 수 있는 능력
17. 진학 및 취업지원	학업중단청소년 중 사회진출에 대한 욕구를 가진 청소년에게 취업 활동 목표 수립 후 취업 관련 지원서비스를 제공하고, 진학에 대한 욕구를 가진 청소년에게는 진학 활동 목표 수립 후 진학관련 지원서비스를 제공하는 일체의 능력
18. 생활기술교육	위기청소년 자신의 삶을 영위해 나갈 수 있는 기초생활능력을 습득할 수 있도록 교육하고 지원하는 능력
19. 청소년 사례 통합관리 준비	청소년 문제의 조기 진단 및 효과적 개입을 목적으로 대상자를 조기 발굴하고 개입전략을 수립하는 능력
20. 청소년 사례 통합관리 운영	청소년 문제의 조기 진단 및 효과적 개입을 목적으로 수립된 개입전략에 따라 자원을 동원하여 통합적이고 예방적인 서비스를 제공한 후 지속적으로 모니터링 하는 일체의 관리능력
21. 청소년 교육훈련 준비	청소년상담자의 교육 및 훈련을 통한 상담자 자질 향상을 위하여 상담관련 교육 및 훈련 프로그램을 기획하고, 운영에 필요한 교육환경을 준비하는 능력
22. 청소년 교육운영 및 평가	청소년상담자의 교육 및 훈련을 통한 상담자 자질 향상을 위하여 상담관련 교육 및 훈련프로그램 운영을 위해 강사 및 운영인력을 모집하고, 교육훈련 종료 후 그 성과를 평가하는 능력
23. 지역자원 발굴 및 관리	지역 내 청소년에게 도움을 줄 수 있는 필수 연계기관과 신규 연계 기관을 조사하고, 인적자원 데이터베이스를 구축 및 관리하는 능력
24. 지역자원 연계 협력	지역 내 청소년을 효과적으로 돕기 위하여 지역 내 유관기관 간 인적, 물적 자원을 상호 교류하는 능력

* 출처: 고용노동부, 한국산업인력공단, 상담인적자원개발위원회(2018). 2018 국가직무능력표준 NCS 및 활용 패키지. pp.17~130.

본 연구의 실태조사에서는 국가직무능력표준의 청소년상담복지 24개 직무 능력단위에 관해 현장의 청소년상담사가 실제 해당 직무를 수행하는 정도(빈도)를 '① 거의 수행 않음'부터 '⑤ 자주 수행'으로 구성된 5점 척도를 활용하여 파악하였다. 그리고 각 능력단위가 실제 청소년상담복지 현장의 직무를 향후 수행함에 있어 어느 정도 수준으로 중요하다고 생각하는지에 대하여 '① 전혀 중요하지 않음'부터 '⑤ 매우 중요함'으로 구성된 5점 척도를 활용하여 파악하였다.

이를 통해 실제 청소년상담복지 현장에서 각 직무 능력단위의 수행 정도와 중요성 인식 수준 사이의 관계를 파악하고, 청소년지도자 양성시스템의 재구축 과정에서 해당 직무 능력단위에 관한 교육과정 구성과 청소년상담복지분야의 국가자격인 청소년상담사 자격검정 절차 안에서 어떻게 다루어져야 할 것인지에 관한 시사점을 도출하였다.

② 미래인재 핵심역량

4차 산업혁명과 사회의 급격한 변화 속에서 미래 청소년상담복지 분야의 청소년지도자가 갖추어야 할 핵심역량은 그 논의가 시작되는 단계라고 할 수 있다. 본 연구에서는 미래 청소년상담사가 갖추어야 할 핵심역량을 도출하기 위해 국내외의 청소년상담사 및 교사의 역량과 관련한 문헌을 분석하였다. 그리고 분석내용을 '4차 산업혁명 시대의 미래인재 핵심역량'을 도출한 류성창, 조대연(2017)의 연구에서 추출된 역량을 청소년상담사에 적용하여 현재 청소년상담복지 분야 청소년상담사의 핵심역량 수준과 향후 청소년상담사에게 요구되는 핵심역량 수준에 관한 인식을 파악하였다.

류성창, 조대연(2017)은 4차 산업혁명의 도래에 따라 미래 사회를 이끌어 갈 인재가 갖추어야 할 핵심역량이 무엇인지를 도출하고, 이에 따른 학교교육 개선에 대한 정책과 구체적인 전략을 모색하는 것을 목적으로 연구를 추진하였다. 이 연구에서는 선행연구 검토를 통해 미래인재 핵심역량 100개를 선정하여 타당도를

분석하여 32개의 미래인재 핵심역량을 도출하였다.

본 연구에서는 청소년지도자 및 교사의 역량과 관련한 문헌의 분석결과를 토대로 류성창, 조대연(2017)의 연구에서 도출된 역량을 청소년상담사와 청소년사업에 적용하여 다음과 같이 조사내용을 구성하였다.

표 Ⅲ-12 4차 산업혁명시대 미래 청소년지도자의 핵심역량 조사 문항 내용

핵심역량	내 용
신기술활용역량	청소년사업의 운영에 있어서 다양한 사회적·물리적 환경에서 목표 달성을 위하여 새로운 테크놀로지 활용할 수 있는 역량
자기 계발역량	청소년사업과 자신의 인생계획 프로젝트를 구상하고 실현할 수 있는 역량
자기권리추구역량	청소년지도자로서 자기 자신과 청소년의 권리와 필요를 주장할 수 있는 역량
문제예측역량	많은 변화가 발생할 미래 문제를 새로운 시각으로 바라볼 수 있는 역량
문제해결역량	많은 변화가 발생할 미래의 문제에 대한 유용한 해결책을 제시할 할 수 있는 역량
호기심	청소년과 주변 환경에 관해 지속적인 호기심을 가지는 역량
표현(구현) 역량	청소년사업의 운영에 있어서 도출되는 다양한 아이디어를 모델링하여 구현해 낼 수 있는 역량
신기술로 제작하는 역량	청소년사업의 운영에 있어서 프로토타입(시제품) 생성 도구(예: 3D 프린터)를 유용하게 사용할 수 있는 역량
문화예술역량	청소년사업의 운영에 있어서 문화예술적인 감성을 가지고 이를 사업에 적용할 수 있는 역량
자기주도적학습 역량	청소년과 청소년정책, 청소년사업과 관련하여 자신의 학습기회를 확장하고 주도적으로 탐구해가는 역량
정보통신역량	청소년사업의 운영에 있어 IT, 정보통신, 네트워킹 시스템을 적용하고 활용하는 역량
직업적응역량	사회 및 청소년사업 분야의 일자리 여건 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 역량
지식활용역량	다양한 사회적·물리적 환경에서 목표 달성을 위하여 지식과 정보를 상호작용적으로 활용할 수 있는 역량
도덕심	청소년사업의 운영 및 업무 수행 중 깨끗한 양심에 따라 행동할 수 있는 역량

핵심역량	내 용
폭 넓은 신기술 적용 역량	청소년사업의 운영에 있어 다양한 과학기술을 일상적이고 폭 넓게 활용할 수 있는 역량
유연성	청소년 및 사회 청소년정책 여건 변화에 따라 유연하게 대처할 수 있는 역량
전문성	청소년 및 청소년정책 분야와 관련하여 직업 및 전공의 전문지식을 활용할 수 있는 역량
정보판별력	청소년사업의 운영에 있어 중요도에 따라 다양한 정보를 판별할 수 있는 역량
진로개척역량	청소년과 관련하여 기존에 없는 직업이나 새로운 직종을 개척하여 추구할 수 있는 역량
인문역량	청소년사업의 기획·운영에 필요한 인문학적 상상력과 풍부한 사고역량
자기주도적 인생 설계역량	청소년지도자로서 자신의 삶에 필요한 기초 능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리 역량
융합역량	청소년과 관련된 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용할 수 있는 역량
창의역량	청소년과 관련된 다양한 전문 분야의 지식 기술, 경험을 토대로 새로운 것을 창출할 수 있는 역량
분석역량	청소년과 관련된 다양한 지식이나 기술을 분석, 통합 및 평가할 수 있는 역량
환경적응역량	불확실하고 급변하는 환경에서 효과적인 청소년지도자 업무를 수행할 수 있는 역량
피드백활용역량	청소년사업의 기획·운영 과정에서 효과적으로 청소년 및 주변 동료의 피드백을 활용할 수 있는 역량
목표설정역량	청소년사업의 운영에 관련된 단기적/장기적인 목표를 균형적으로 설정할 수 있는 역량
시간관리역량	청소년사업의 운영을 위하여 효율적으로 시간을 관리할 수 있는 역량
자기진단 평가역량	청소년지도자로서 자신의 능력 수준 향상을 위하여 자발적으로 현재 자신의 수준을 객관적으로 진단 및 평가할 수 있는 역량
관리역량	청소년사업의 운영을 위하여 시간과 프로젝트를 효과적으로 관리할 수 있는 역량
행복추구역량	청소년지도자로서 자기 행복의 의미를 찾아 행복한 삶을 추구할 수 있는 역량

핵심역량	내 용
협동적 수행역량	청소년지도자로서 청소년, 학부모, 교사, 동료집단 등과의 의사소통과 대인관계 관리를 통하여 타인과 협력할 수 있는 역량

* 출처: 류성창, 조대연(2017)의 미래인재 핵심역량을 청소년지도자 및 청소년사업 분야에 맞추어 수정·보완하였음.

③ 청소년상담사 자격검정제도 관련 문항

청소년상담사의 양성시스템 중 자격검정과 관련하여 4가지 영역으로 구분하여 세부 내용을 알아보았다.

청소년상담사 자격제도와 관련한 세부 문항으로는 자격급수, 청소년상담사 3급 도움여부, 청소년상담사 자격급수 통합, 청소년상담사 배치기관 적정성, 의무교육 기관과 의무교육 대상자 적정 관리 등이며, 청소년상담사 자격시험과 관련한 세부 문항은 청소년상담사 자격증 소지여부, 자격검정 이수 및 응시과목 도움정도, 전문성 향상을 위한 개선사항 등을 파악하였다.

청소년상담사 자격연수와 관련한 세부문항은 자격연수 필요성, 자격연수 적정 시간, 자격연수과목 현장 활용도, 적절한 연수형태 등과 보수교육과 관련한 세부 문항은 적정 교육시간, 운영단위, 적정 연수형태 등으로 구성되어 있다.

(2) 기관

기관 설문으로는 청소년상담복지센터에서 근무하고 있는 청소년상담직 인력에 대한 전반적인 현황에 대해 알아보기 위해 개인 설문 이외에 별도의 기관 설문을 통해 알아보았다.

기관 설문 내용으로 일반현황, 보수지급 내용, 인건비 규모 현황, 기타 4가지 영역으로 나누어 살펴보았다.

기관 일반현황에 관한 세부 문항은 시설유형, 운영주체, 직원 수 등을 알아보고자 하였고, 보수지급과 관련한 문항으로는 보수 지급시 기준과 기본급 보수 기준

표, 수당 지급 내용 등을 중심으로 알아보았다.

인건비 규모 현황에 관한 문항은 센터 전체 예산과 인건비 총액, 최근 3년간 인상률에 대한 내용을 중심으로 파악하였다. 기타 현황에 관한 문항으로는 보수체계의 문제점, 기본급 기준 월 보수기준 및 수준 적정성, 현재 수당지급 기준 및 규모의 적정성, 직급 및 직위체계 구성 개선 필요성, 종사자 처우개선을 위한 문제점 등을 파악하였다.

기관 설문을 통해 청소년상담사 보수체계와 직급체계 등을 개선하는데 주요한 자료로서 활용하였다.

3) 분석방법

청소년상담직 개인과 청소년상담복지센터 기관 조사결과 분석을 위해 SPSS 통계패키지를 통해 기초분석, 교차분석, 독립표본 t-검정, 대응표본 t-검정, 일원 분산분석을 실시하였다.

국가직무능력표준과 미래인재 핵심역량에 대한 요구분석에서 우선순위를 결정하는 방법으로 대응표본 t-검정과 Borich 교육요구도 분석, The Locus for Focus 모형을 활용하였다.

실태조사를 통해 요구분석을 할 경우 대응표본 t-검정의 활용은 요구의 개념 정의인 현재 수준과 바람직한 수준간의 차이를 검정하는 것과 동일하기 때문에 많이 활용되어진다. Borich 교육요구도 분석에서 교육요구란 교육목적과 교육생의 성과 사이의 차이, 즉 현재수준(what is)과 도달해야 할 수준(what should be)의 차이에 관한 요구라고 할 수 있다. 이에 Borich(1980)는 요구도 공식을 제안하였고, 배을규(2003)의 연구에서 Borich가 제안한 공식에 전체사례수를 포함시킨 변형된 식을 사용하였고 본 연구에서도 변형된 식을 활용하여 교육요구 우선순위를 도출하였다. Borich의 요구도 공식은 현재수준과 바람직한 수준간의

평균 비교인 대응표본 t-검정의 두 수준간의 단순차이 비교인 단점을 극복하였다. The Locus for Focus 모델은 좌표평면을 이용하여 우선순위 결정 요구분석으로 배을규(2003)는 바람직한 수준의 평균값과 현재 수준의 평균값을 기준으로 4개 분면으로 구분하여 우선순위를 제안하였다(조대연, 2009. pp.168-172).

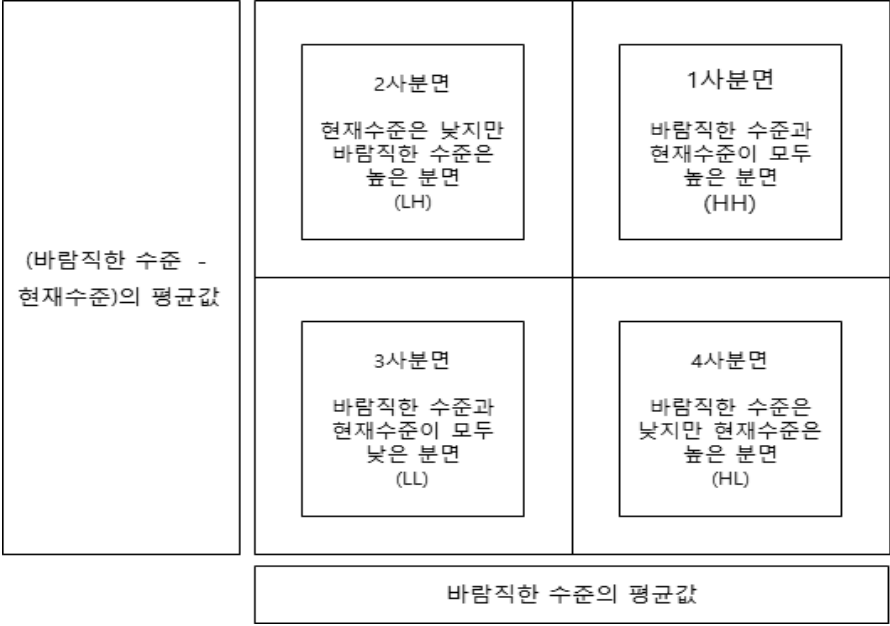


그림 III-1. The Locus For Focus 모델

* 출처: 조대연(2009). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위 결정 방안 모색. 고려대학교 교육문제연구소. p.172. 재인용.

2. 청소년상담사 직무분석과 핵심역량

1) 직무능력 분석

청소년상담복지 직무의 NCS 능력단위에 대해 산업현장 종사자의 직무수행 정도와 향후 청소년 상담직 직무능력 중요도에 대한 의견을 토대로 청소년상담사 양성시스템 재구성을 위한 시사점을 도출하고자 하였다.

현재 청소년상담복지 종사자들이 자주 수행하는 NCS 능력단위(평균 4.0 이상)는 ‘내담자 응대’, ‘접수면접’, ‘심리평가’, ‘상담준비’, ‘개인상담’, ‘전화상담’, ‘위기상황 확인’, ‘위기지원’, ‘청소년부모상담’, ‘지역자원 연계 협력’ 등 청소년을 대상으로 직접적인 개인상담 서비스의 제공, 위기지원 및 이를 위한 부모상담과 지역자원 연계 협력으로 나타났다. 반면 ‘게시판·메일 상담’, ‘채팅상담’, ‘청소년 상담 연구개발’은 상담현장에서의 수행정도가 낮은 것으로 나타났다.

청소년상담복지 NCS 능력단위별로 향후 청소년상담직 직무능력에 어느 정도 중요한지에 대해서도 현재 상담현장에서의 수행정도(빈도)와 유사한 경향으로, 그리고 거의 모든 청소년상담복지 NCS 능력단위가 중요하다(평균 4.0 이상)고 나타났다. 즉, 청소년상담현장 종사자들이 자주 수행하는 개인상담 및 위기지원 등이 앞으로 특히 중요하며, 게시판·메일상담이나 채팅상담 등 수행빈도가 낮은 NCS 능력단위는 그 중요도 역시 상대적으로 낮다고 평가하였다.

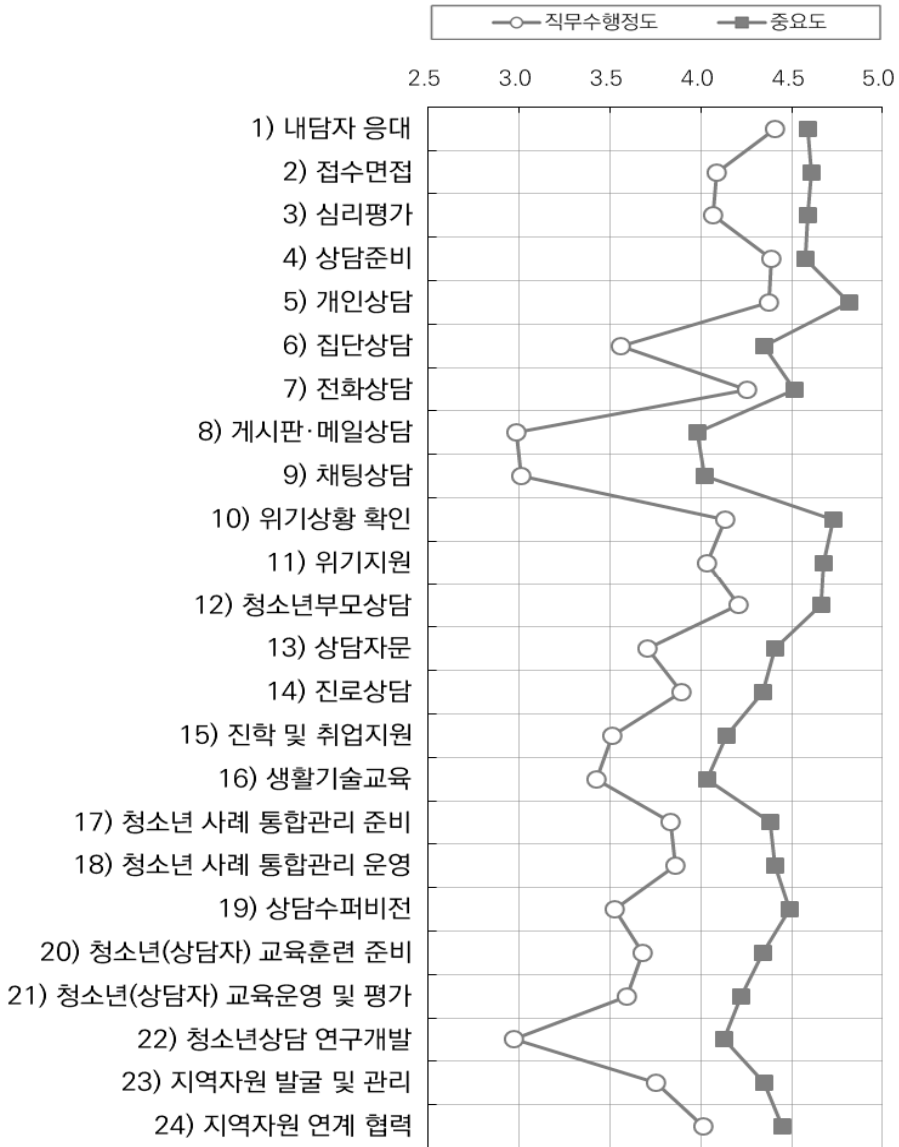


그림 Ⅲ-2. 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도

* 주: 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임 (매우 중요함)의 평균임

표 III-13 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도 비교

능력단위	직무수행 정도		직무능력 중요도		평균비교 (t 검정)
	M	SD	M	SD	
내담자 응대	4.41	0.90	4.59	0.58	-6.79 ***
접수면접	4.09	1.05	4.61	0.58	-17.23 ***
심리평가	4.07	0.94	4.59	0.59	-19.24 ***
상담준비	4.39	0.84	4.57	0.61	-7.39 ***
개인상담	4.38	0.83	4.82	0.43	-18.34 ***
집단상담	3.56	1.10	4.35	0.70	-25.07 ***
전화상담	4.26	0.85	4.52	0.61	-10.43 ***
게시판·메일	2.98	1.19	3.98	0.86	-28.72 ***
채팅상담	3.01	1.24	4.02	0.87	-28.10 ***
위기상황 확인	4.14	0.87	4.73	0.51	-23.16 ***
위기지원	4.03	0.92	4.68	0.56	-23.45 ***
청소년부모상담	4.21	0.83	4.66	0.55	-18.87 ***
상담자문	3.71	1.00	4.41	0.63	-23.93 ***
진로상담	3.89	0.86	4.34	0.64	-17.84 ***
진학 및 취업지원	3.52	1.01	4.14	0.76	-21.60 ***
생활기술교육	3.43	1.05	4.03	0.82	-20.85 ***
청소년 사례 통합관리 준비	3.83	0.94	4.38	0.68	-20.79 ***
청소년 사례 통합관리 운영	3.86	0.93	4.41	0.69	-20.76 ***
상담수퍼비전	3.53	1.17	4.49	0.65	-27.41 ***
청소년(상담자) 교육훈련 준비	3.68	1.12	4.35	0.72	-20.45 ***
청소년(상담자) 교육운영 및 평가	3.59	1.11	4.22	0.76	-19.25 ***
청소년상담 연구개발	2.97	1.18	4.13	0.83	-31.10 ***
지역자원 발굴 및 관리	3.76	1.03	4.35	0.73	-20.10 ***
지역자원 연계 협력	4.01	0.92	4.45	0.69	-16.64 ***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임

이러한 청소년상담복지 NCS 능력단위의 직무수행 정도 및 직무능력 중요도에 서 직급별로 미묘하지만 의미 있는 차이를 발견할 수 있다. 청소년상담 현장에서 높은 빈도로 수행하는 NCS 능력단위(예: 내담자 응대, 접수면접, 심리평가, 상담 준비, 개인상담, 전화상담 등)에서는 상담현장 전문가인 전일제 청소년동반자 및 팀장(부센터장, 부장 등 포함)의 직무수행 정도가 관리자인 센터장보다 유의하게 높은 것으로 나타난다. 이는 특히 개인상담 중심의 서비스 제공이 이들 상담현장 실무자 중심으로 진행됨을 의미한다. 청소년상담 현장에서 높은 빈도로 수행되는 위기 대응 직무(위기상황 확인, 위기지원, 청소년 부모상담 등)에서는 상담현장 실무자인 전일제 청소년동반자와 팀장, 그리고 센터장의 직무수행이 팀원보다 높은 경향을 보이며, 청소년상담현장의 관리·감독에 해당하는 능력단위(예: 청소년 사례 통합관리 준비·운영, 수퍼비전, 지역자원 발굴·연계 등)에서는 팀장 및 센터장의 직무수행이 다른 직무보다 증가하는 경향을 보인다.

이처럼 직무수행 정도에서는 직급별 차이가 비교적 분명하게 나타나는 반면, 이들이 인식하는 향후 청소년상담 직무에서의 NCS 능력단위별 중요도는 직급별로 유사한 경향을 지닌다. 일부 능력단위에서는 통계적으로 직급별 유의한 차이가 발견되지만 직무수행 정도에서의 직급별 차이에 비해 직급별 유사성이 높은 것이다. 그러나 위기지원, 청소년사례관리, 수퍼비전, 지역자원 연계 등에서 센터장, 팀장이 인식하는 중요도가 높게 나타난 결과 등은 주목할 부분이라 할 수 있다.

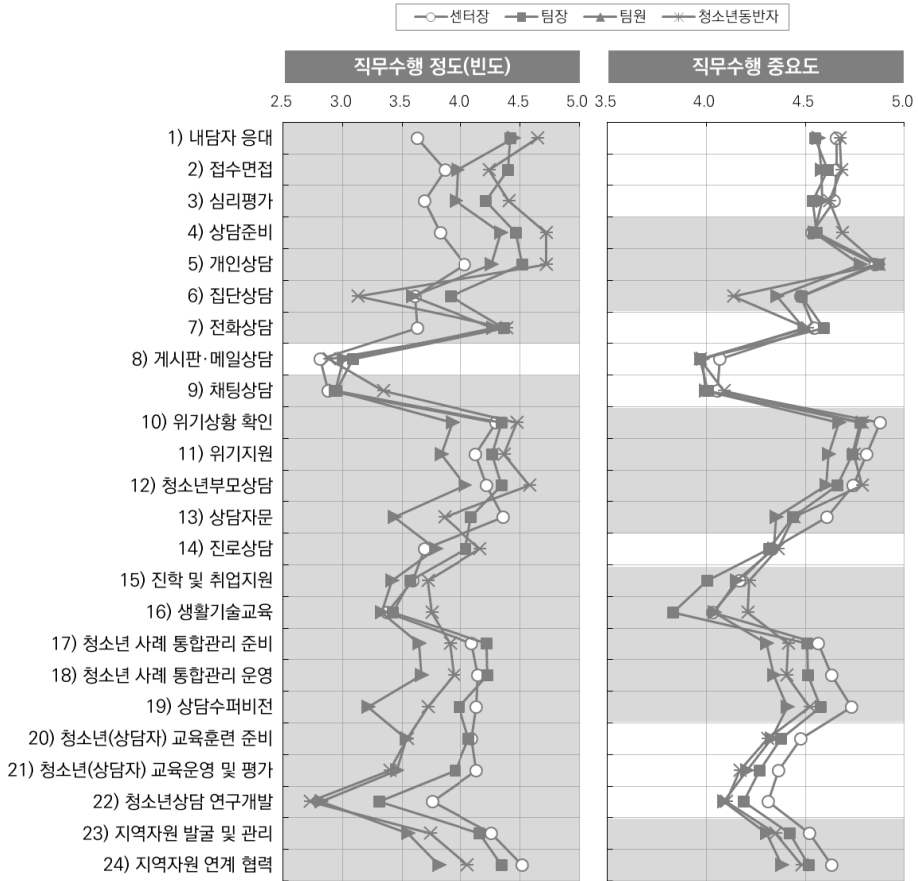


그림 Ⅲ-3. 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도

* 주: 1) 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임.

2) 음영처리한 능력단위는 집단간 평균 차이가 통계적으로 유의함을 의미.

표 III-14 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 비교

능력단위	센터장		팀장 (부센터장, 부장 등 포함)		팀원 (상담원 등)		전일제 청소년동반자		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
내담자 응대	3.63	1.52	4.42	0.85	4.45	0.81	4.65	0.62	29.58 ***
접수면접	3.87	1.40	4.40	0.83	3.97	1.07	4.24	0.94	11.04 ***
심리평가	3.69	1.28	4.22	0.81	3.96	0.95	4.41	0.72	18.40 ***
상담준비	3.82	1.33	4.47	0.71	4.34	0.82	4.72	0.55	26.94 ***
개인상담	4.03	1.23	4.52	0.70	4.26	0.85	4.72	0.49	23.54 ***
집단상담	3.61	1.16	3.91	0.96	3.59	1.05	3.13	1.21	17.91 ***
전화상담	3.63	1.26	4.37	0.74	4.27	0.82	4.39	0.70	19.83 ***
게시판·메일	2.81	1.22	3.09	1.17	3.01	1.17	2.89	1.24	1.63
채팅상담	2.88	1.27	2.94	1.24	2.94	1.22	3.34	1.25	5.86 **
위기상황 확인	4.30	0.94	4.34	0.70	3.93	0.91	4.48	0.66	28.48 ***
위기지원	4.12	1.11	4.27	0.79	3.83	0.95	4.37	0.70	23.98 ***
청소년부모상담	4.22	0.91	4.34	0.72	4.03	0.86	4.58	0.60	25.43 ***
상담자문	4.36	0.74	4.09	0.77	3.43	1.02	3.86	0.92	42.92 ***
진로상담	3.69	1.11	4.04	0.79	3.79	0.87	4.16	0.68	13.43 ***
진학 및 취업지원	3.59	1.13	3.57	0.91	3.42	1.04	3.72	0.90	4.88 **
생활기술교육	3.38	1.14	3.42	1.05	3.33	1.03	3.75	1.02	8.25 ***
청소년 사례 통합관리 준비	4.09	0.98	4.22	0.71	3.64	0.95	3.91	0.92	23.21 ***
청소년 사례 통합관리 운영	4.14	0.84	4.23	0.72	3.66	0.97	3.94	0.88	23.25 ***
상담수퍼비전	4.13	0.93	3.99	0.89	3.22	1.17	3.72	1.21	36.88 ***
청소년(상담자) 교육훈련 준비	4.09	0.93	4.07	0.91	3.53	1.11	3.55	1.24	16.91 ***
청소년(상담자) 교육운영 및 평가	4.13	0.88	3.95	0.89	3.46	1.12	3.40	1.19	20.25 ***
청소년상담 연구개발	3.76	1.09	3.31	1.07	2.82	1.15	2.73	1.19	26.33 ***
지역자원 발굴 및 관리	4.26	0.77	4.16	0.85	3.55	1.06	3.74	1.00	26.75 ***
지역자원 연계 협력	4.52	0.62	4.34	0.70	3.81	0.96	4.05	0.89	29.58 ***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임

표 III-15 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 중요도 비교

능력단위	센터장		팀장 (부센터장, 부장 등 포함)		팀원 (상담원 등)		전일제 청소년동반자		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
내담자 응대	4.66	0.56	4.55	0.59	4.56	0.61	4.68	0.51	2.50
접수면접	4.66	0.56	4.62	0.52	4.58	0.62	4.68	0.50	1.59
심리평가	4.64	0.55	4.54	0.58	4.59	0.60	4.62	0.61	0.92
상담준비	4.53	0.66	4.56	0.60	4.55	0.63	4.69	0.53	2.76 *
개인상담	4.86	0.38	4.87	0.36	4.78	0.48	4.87	0.34	3.81 *
집단상담	4.48	0.60	4.48	0.63	4.36	0.69	4.14	0.77	9.87 ***
전화상담	4.54	0.60	4.60	0.54	4.49	0.62	4.51	0.64	1.40
게시판·메일	4.07	0.83	3.97	0.84	3.98	0.86	3.97	0.89	0.32
채팅상담	4.06	0.85	4.01	0.88	4.00	0.89	4.09	0.83	0.63
위기상황 확인	4.88	0.36	4.78	0.43	4.67	0.56	4.79	0.46	6.85 ***
위기지원	4.81	0.42	4.74	0.47	4.62	0.61	4.75	0.52	5.85 **
청소년부모상담	4.74	0.49	4.66	0.50	4.61	0.59	4.79	0.47	6.25 ***
상담자문	4.61	0.51	4.44	0.59	4.36	0.65	4.44	0.62	4.88 **
진로상담	4.33	0.65	4.32	0.65	4.34	0.63	4.36	0.66	0.15
진학 및 취업지원	4.17	0.72	4.01	0.71	4.15	0.78	4.22	0.74	2.85 *
생활기술교육	4.03	0.77	3.83	0.88	4.04	0.81	4.21	0.74	7.23 ***
청소년 사례 통합관리 준비	4.57	0.54	4.51	0.60	4.30	0.70	4.42	0.70	7.40 ***
청소년 사례 통합관리 운영	4.63	0.53	4.51	0.65	4.34	0.71	4.41	0.70	6.59 ***
상담수퍼비전	4.73	0.49	4.58	0.61	4.41	0.69	4.52	0.63	8.72 ***
청소년(상담자) 교육훈련 준비	4.48	0.66	4.38	0.70	4.33	0.72	4.31	0.79	1.43
청소년(상담자) 교육운영 및 평가	4.37	0.71	4.27	0.71	4.20	0.76	4.17	0.82	1.73
청소년상담 연구개발	4.31	0.73	4.19	0.74	4.09	0.84	4.10	0.90	2.37
지역자원 발굴 및 관리	4.52	0.62	4.42	0.67	4.30	0.75	4.35	0.76	3.07 *
지역자원 연계 협력	4.63	0.59	4.52	0.61	4.38	0.72	4.48	0.69	4.83 **

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임
(매우 중요함)의 평균임

청소년상담 현장종사자의 보유자격과 NCS 능력단위 수행정도 및 중요도 인식과의 관계를 살펴보면 다음과 같은 결과로 나타난다. 전체적으로는 청소년상담 현장종사자들이 어떤 자격을 보유하고 있는지에 따라 직무수행정도 또는 직무수행 중요도에 대한 인식에서 두드러진 차이는 발견되지는 않는다. 그리고 직무수행 정도와 직무수행 중요도 사이의 상관관계, 즉 직무수행 정도가 높은 직무일수록 향후 직무수행 중요도도 높게 평가하는 경향성도 보유한 자격유형에 관계없이 나타나고 있다. 다만 ‘개인상담’ 수행정도에서 청소년상담사 자격을 보유한 종사자들이 다른 종사자보다 자주 수행하는 경향을 보이고 있고, ‘집단상담’에서는 청소년상담사 자격을 보유한 종사자가 다른 종사자보다 덜 수행하는 경향을 보이는 것으로 나타났다. ‘게시판·메일상담’ 및 ‘채팅상담’에서는 청소년지도사 자격 소지자가 청소년상담사 소지자보다 자주 수행하는 경향이 있었고, ‘상담자문’ 역시 청소년상담사만을 소지한 종사자의 수행정도가 가장 낮았다. ‘청소년(상담자) 교육훈련 준비’, ‘청소년(상담자) 교육운영 및 평가’, ‘청소년상담 연구개발’, ‘지역 자원발굴 및 관리’, ‘지역자원 연계 협력’에서도 청소년상담사만을 소지한 종사자의 수행정도가 가장 낮았으며, 청소년지도사 자격을 소지한 종사자의 수행정도가 높게 나타나는 경향을 보였다.

청소년상담복지 NCS 능력단위에 따른 차이가 있으나 일부 능력단위에서 청소년상담사만을 소지한 종사자의 수행정도 및 향후 직무능력 중요도가 가장 낮게 나타나거나 또는 청소년지도사 자격을 보유(또는 청소년상담사 자격도 함께 보유)한 종사자의 수행정도 및 향후 직무능력 중요도가 높게 나타나기도 하는데, 이러한 차이는 어떠한 자격을 보유하고 있는가보다는 상담현장에서 어떠한 직무/역할이 부여되는가에 따른 영향이 더 주요한 것으로 해석된다.

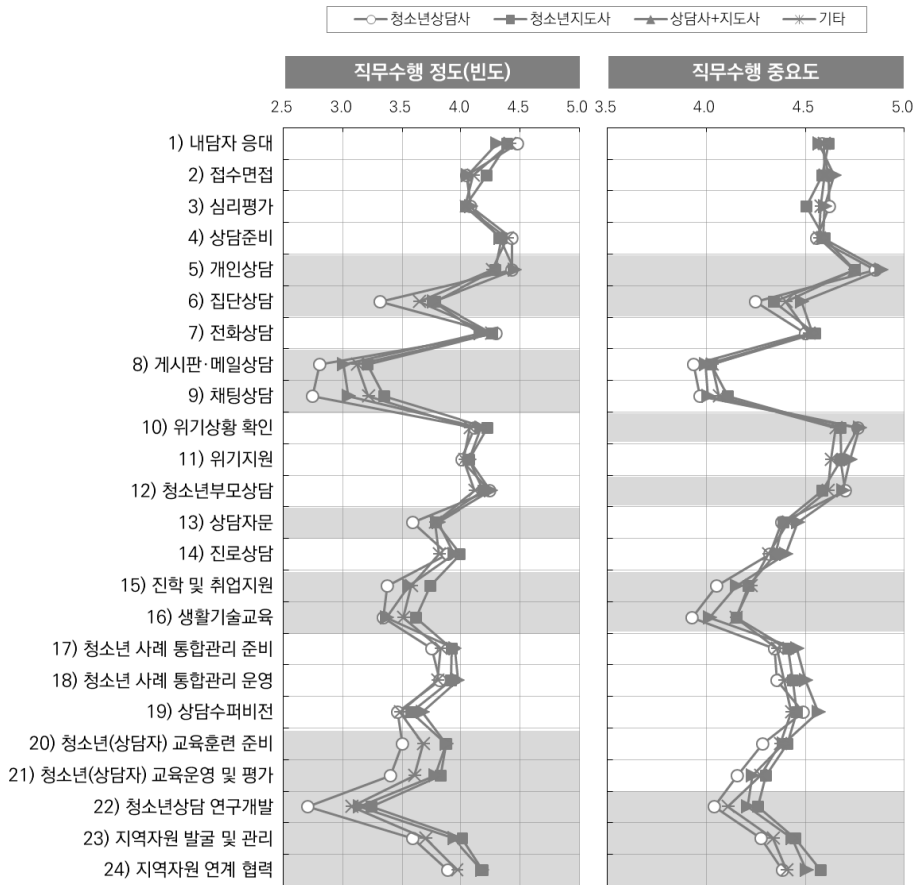


그림 III-4. 소지자격별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 및 직무능력 중요도

* 주: 1) 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임.

2) 음영처리한 능력단위는 집단간 평균 차이가 통계적으로 유의함을 의미.

3) 소지자격은 청소년상담사 자격보유 여부 및 청소년지도사 자격보유 여부에 대한 질문을 종합한 것으로, '상담사+지도사'는 두 자격을 모두 보유하고 있음을 의미하며, '기타'는 상담관련 유사자격증이나 민간 학회의 상담 관련 자격을 보유하는 등을 포함함. 또한 질문문항의 구조상 '청소년상담사' 또는 '청소년 지도사'로 분류된 집단도 상담관련 유사자격 또는 민간자격을 보유할 수 있으나 이는 반영하지 않았음

표 III-16 소지자격별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도 비교

능력단위	청소년 상담사		청소년 지도사		상담사+지도사		기타		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
내담자 응대	4.48	0.79	4.39	0.93	4.30	1.05	4.41	0.91	2.05
접수면접	4.05	1.07	4.22	0.92	4.06	1.14	4.10	1.03	1.08
심리평가	4.09	0.91	4.04	0.93	4.09	0.97	4.04	0.97	0.21
상담준비	4.43	0.80	4.35	0.82	4.33	0.92	4.39	0.86	0.87
개인상담	4.43	0.77	4.29	0.92	4.45	0.81	4.27	0.89	3.27 *
집단상담	3.32	1.14	3.78	1.00	3.76	1.06	3.64	1.05	12.47 ***
전화상담	4.30	0.81	4.27	0.84	4.17	0.93	4.26	0.85	1.32
게시판·메일	2.80	1.16	3.21	1.14	3.00	1.23	3.12	1.18	6.45 ***
채팅상담	2.74	1.25	3.35	1.23	3.05	1.19	3.22	1.20	13.37 ***
위기상황 확인	4.12	0.84	4.23	0.82	4.17	0.86	4.08	0.93	1.15
위기지원	4.01	0.90	4.07	0.91	4.07	0.99	4.02	0.92	0.36
청소년부모상담	4.25	0.81	4.19	0.80	4.25	0.82	4.12	0.88	1.46
상담자문	3.59	1.03	3.79	0.94	3.81	1.01	3.78	0.95	3.52 *
진로상담	3.88	0.84	3.99	0.85	3.94	0.88	3.81	0.88	1.70
진학 및 취업지원	3.37	1.00	3.74	0.93	3.55	1.00	3.57	1.04	5.98 ***
생활기술교육	3.34	1.02	3.62	1.04	3.37	1.10	3.51	1.05	3.44 *
청소년 사례 통합관리 준비	3.75	0.95	3.92	0.98	3.94	0.86	3.82	0.94	2.62
청소년 사례 통합관리 운영	3.81	0.96	3.91	0.91	3.97	0.85	3.80	0.97	1.92
상담수퍼비전	3.46	1.23	3.58	1.12	3.67	1.12	3.48	1.14	1.80
청소년(상담자) 교육훈련 준비	3.50	1.20	3.87	0.93	3.87	1.03	3.68	1.10	7.69 ***
청소년(상담자) 교육운영 및 평가	3.40	1.16	3.82	1.01	3.78	1.06	3.60	1.05	9.03 ***
청소년상담 연구개발	2.71	1.13	3.24	1.17	3.14	1.23	3.08	1.15	12.64 ***
지역자원 발굴 및 관리	3.59	1.03	4.01	0.94	3.94	1.00	3.70	1.06	9.81 ***
지역자원 연계 협력	3.88	0.96	4.18	0.89	4.18	0.79	3.96	0.94	7.51 ***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 1) 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임.

2) 소지자격은 청소년상담사 자격보유 여부 및 청소년지도사 자격보유 여부에 대한 질문을 종합한 것으로, '상담사+지도사'는 두 자격을 모두 보유하고 있음을 의미하며, '기타'는 상담관련 유사자격증이나 민간학회의 상담 관련 자격을 보유하는 등을 포함함. 또한 질문문항의 구조상 '청소년상담사' 또는 '청소년지도사'로 분류된 집단도 상담관련 유사자격 또는 민간자격을 보유할 수 있으나 이는 반영하지 않았음.

표 III-17 소지자격별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 중요도 비교

능력단위	청소년 상담사		청소년 지도사		상담사 +지도사		기타		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
내담자 응대	4.59	0.57	4.62	0.58	4.57	0.59	4.59	0.61	0.19
접수면접	4.62	0.58	4.59	0.59	4.65	0.54	4.60	0.60	0.42
심리평가	4.62	0.58	4.51	0.65	4.60	0.56	4.58	0.61	1.50
상담준비	4.56	0.63	4.60	0.57	4.59	0.60	4.57	0.62	0.21
개인상담	4.85	0.39	4.75	0.46	4.88	0.37	4.75	0.51	6.38 ***
집단상담	4.25	0.71	4.34	0.70	4.48	0.62	4.40	0.72	6.25 ***
전화상담	4.50	0.60	4.55	0.57	4.54	0.63	4.52	0.64	0.33
게시판·메일	3.93	0.86	4.02	0.82	4.00	0.87	4.03	0.89	0.83
채팅상담	3.97	0.85	4.11	0.87	4.01	0.89	4.06	0.89	1.28
위기상황 확인	4.77	0.47	4.68	0.56	4.78	0.44	4.66	0.58	3.79 *
위기지원	4.68	0.57	4.68	0.58	4.73	0.48	4.63	0.60	1.19
청소년부모상담	4.70	0.51	4.59	0.57	4.69	0.50	4.61	0.62	2.69 *
상담자문	4.38	0.63	4.39	0.62	4.46	0.60	4.41	0.64	0.93
진로상담	4.32	0.62	4.35	0.61	4.40	0.64	4.31	0.68	1.02
진학 및 취업지원	4.05	0.75	4.21	0.75	4.15	0.70	4.23	0.80	3.42 *
생활기술교육	3.93	0.83	4.15	0.76	4.02	0.85	4.15	0.79	5.29 **
청소년 사례 통합관리 준비	4.35	0.70	4.42	0.64	4.46	0.64	4.36	0.69	1.62
청소년 사례 통합관리 운영	4.36	0.71	4.44	0.66	4.50	0.65	4.39	0.69	2.34
상담수퍼비전	4.49	0.66	4.46	0.64	4.57	0.61	4.43	0.69	1.91
청소년(상담자) 교육훈련 준비	4.28	0.75	4.41	0.71	4.39	0.69	4.37	0.72	1.89
청소년(상담자) 교육운영 및 평가	4.16	0.78	4.30	0.78	4.23	0.71	4.27	0.77	1.95
청소년상담 연구개발	4.04	0.85	4.26	0.79	4.21	0.76	4.11	0.86	3.72 *
지역자원 발굴 및 관리	4.28	0.73	4.45	0.66	4.43	0.68	4.34	0.81	3.45 *
지역자원 연계 협력	4.39	0.69	4.58	0.61	4.51	0.67	4.41	0.73	4.04 **

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 1) 직무수행정도 및 직무능력중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임.

2) 소지자격은 청소년상담사 자격보유 여부 및 청소년지도사 자격보유 여부에 대한 질문을 종합한 것으로, '상담사+지도사'는 두 자격을 모두 보유하고 있음을 의미하며, '기타'는 상담관련 유사자격증이나 민간학회의 상담 관련 자격을 보유하는 등을 포함함. 또한 질문문항의 구조상 '청소년상담사' 또는 '청소년지도사'로 분류된 집단도 상담관련 유사자격 또는 민간자격을 보유할 수 있으나 이는 반영하지 않았음.

직무분석에 따른 교육훈련 우선순위를 논의하는 방식은 매우 다양하다. 도출된 요소별로 현재 보유한 역량 수준과 향후 요구되는 역량 수준 사이의 차이를 토대로 우선순위를 따져보기도 하고(예: Borich 교육요구 분석 등), 직무분석을 통해 도출한 과업(task) 또는 과업요소(task element)별로 현업에서의 수행빈도, 난이도, 중요도 등을 종합적으로 고려하여 우선순위를 부여하기도 한다.

청소년상담현장 종사자의 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행 정도(빈도)와 향후 직무능력에서의 중요도의 관계는 다음과 같이 높은 상관관계를 보이고 있다. 즉, 상담현장에서 높은 빈도로 수행하는 능력단위일수록 향후 요구되는 직무능력 중요도도 높아지는 경향을 보이는 것이다.

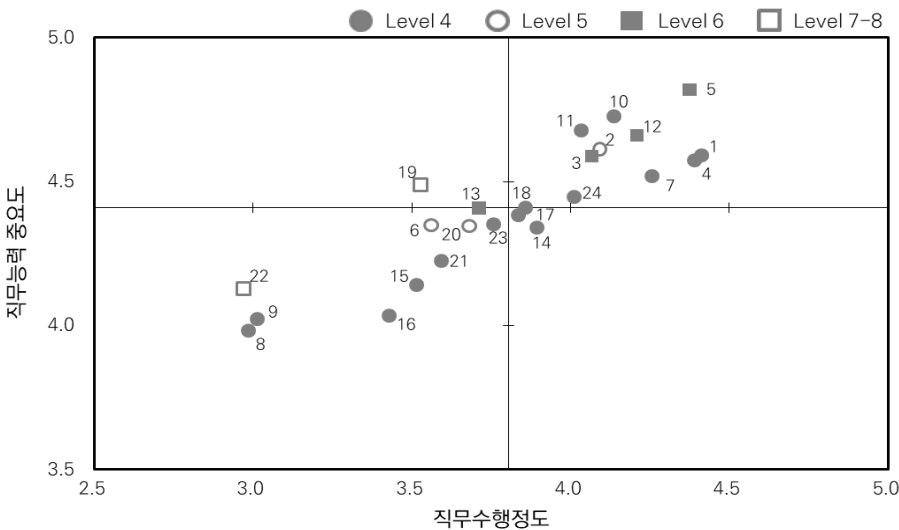


그림 III-5. 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행정도(빈도) 및 직무능력 중요도 관계

* 주: 1) 1=내담자 응대, 2=접수면접, 3=심리평가, 4=상담준비, 5=개인상담, 6=집단상담, 7=전화상담, 8=게시판·메일상담, 9=채팅상담, 10=위기상황 확인, 11=위기지원, 12=청소년부모상담, 13=상담자문, 14=진로상담, 15=진학 및 취업지원, 16=생활기술교육, 17=청소년 사례 통합관리 준비, 18=청소년 사례 통합관리 운영, 19=상담수퍼비전, 20=청소년(상담자) 교육훈련 준비, 21=청소년(상담자) 교육운영 및 평가, 22=청소년상담 연구개발, 23=지역자원 발굴 및 관리, 24=지역자원 연계 협력
2) NCS 능력단위별 수준은 국가직무능력표준(ncs.go.kr)을 참고로 부여

‘내담자 응대’, ‘접수면접’, ‘심리평가’, ‘상담준비’, ‘개인상담’, ‘전화상담’ 등의 개인 기반 상담서비스를 위한 능력단위에 대해서는 매우 높은 수행빈도와 매우 높은 중요도를 보이고 있다. ‘위기상황 확인’, ‘위기지원’, ‘청소년부모상담’ 등 위기 상황에 노출된 청소년에게 즉시적인 개입 및 상담·사후관리를 제공하는 서비스와 관련한 능력단위에 대해서도 매우 높은 수행빈도와 매우 높은 중요도를 보이고 있다. ‘집단상담’, ‘상담자문’, ‘진로상담’, ‘청소년 사례 통합관리 준비’, ‘청소년 사례 통합관리 운영’, ‘상담 슈퍼비전’, ‘청소년(상담자) 교육훈련 준비’, ‘청소년(상담자) 교육운영 및 평가’, ‘지역자원 발굴 및 관리’, ‘지역자원 연계 협력’ 등의 능력단위는 비교적 높은 빈도로 수행하는 것으로 높은 수준의 직무능력 중요도를 보이고 있다. ‘진학 및 취업지원’, ‘생활기술교육’, ‘청소년상담 연구개발’, ‘게시판·메일상담’, ‘채팅상담’ 등은 중간 수준의 수행빈도와 다른 능력단위에 비해 낮은 수준의 중요도를 보이고 있다. 청소년상담현장 종사자의 직급별로 직무수행 정도(빈도)와 직무능력 중요도 관계는 다음과 같다.

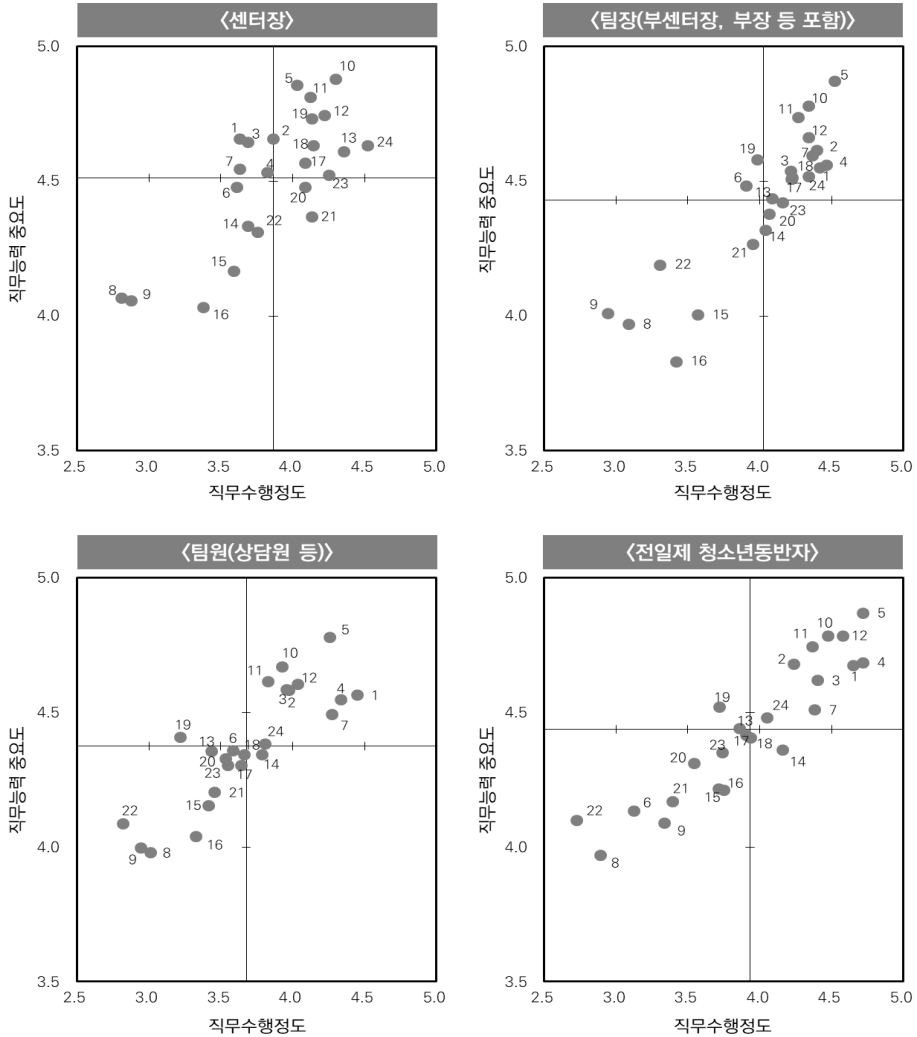


그림 Ⅲ-6. 직급별 청소년상담복지 NCS 능력단위별 직무수행정도(빈도) 및 직무능력 중요도
관계

* 주: 1) 1=내담자 응대, 2=접수면접, 3=심리평가, 4=상담준비, 5=개인상담, 6=집단상담, 7=전화상담, 8=게시판·메일상담, 9=채팅상담, 10=위기상황 확인, 11=위기지원, 12=청소년부모상담, 13=상담자문, 14=진로상담, 15=진학 및 취업지원, 16=생활기술교육, 17=청소년 사례 통합관리 준비, 18=청소년 사례 통합관리 운영, 19=상담수퍼비전, 20=청소년(상담자) 교육훈련 준비, 21=청소년(상담자) 교육운영 및 평가, 22=청소년상담 연구개발, 23=지역자원 발굴 및 관리, 24=지역자원 연계 협력

2) 미래인재 핵심역량

청소년상담사의 미래인재 핵심역량에 대해 현재 역량 수준과 미래 중요도에 관한 의견을 토대로 하여 청소년상담사 양성과 관련한 시사점을 도출하였다.

청소년상담사의 핵심역량 수준은 대부분 현재 역량 수준(5점 리커트)을 평균 3점 이상으로 생각하고 있으며 그 중에서도 ‘도덕심’(4.43), ‘협동적 수행 역량’(4.17), ‘호기심’(4.03), ‘전문성’과 ‘피드백 활용 역량’(3.97), ‘유연성’(3.95), ‘자기주도적인 인생설계 역량’(3.94) 순으로 높은 역량 수준을 가지고 있다고 생각하고 있다. 반면, ‘신기술로 제작하는 역량’(2.68), ‘신기술 활용 역량’(3.21), ‘정보통신 역량’(3.29), ‘진로개척 역량’(3.30) 등은 낮은 역량 수준을 가지고 있다고 생각하고 있다.

미래인재 핵심역량 중 미래 중요도 정도를 파악한 결과로는 모든 핵심역량에 대해 현재 역량 수준보다 미래 중요성을 높게 생각하고 있었다. 그 중에서도 ‘도덕심’(4.56), ‘협동적 수행 역량’과 ‘전문성’(4.56), ‘행복추구 역량’(4.51), ‘문제해결 역량’(4.41), ‘자기권리추구 역량’과 ‘유연성’(4.37) 순으로 중요도를 높게 생각하고 있고, 미래 중요도 중 낮은 핵심역량은 ‘신기술로 제작하는 역량’(3.63), ‘문화예술 역량’(3.91), ‘폭넓은 신기술적용 역량’(3.96) 등인 것으로 나타났다.

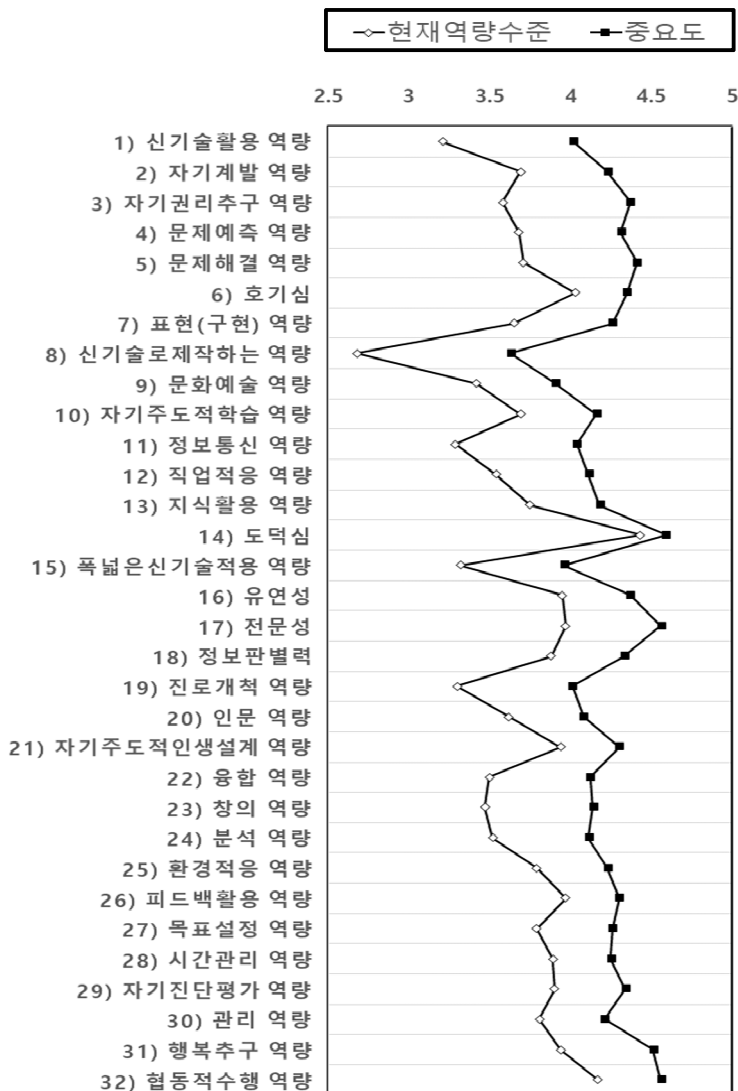


그림 III-7. 미래인재 핵심역량 현재 수준 및 중요도

* 주: 현재 역량 수준 및 중요도는 1=거의 수행하지 않음(전혀 중요하지 않음)~5=자주 수행하는 편임(매우 중요함)의 평균임

미래인재 핵심역량에 대해 현재의 수준과 중요도에 차이가 있는지를 알아보기 위해 대응표본 t-검정을 실시한 결과, 모든 32개 역량에서 99.9% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 이는 현재의 수준과 역량의 중요도(바라는 상태)와 큰 차이를 보이고 있다는 점에서 앞으로 핵심역량을 높이기 위한 노력을 어떻게 할 것인지에 대한 전방위적 방안을 모색할 필요가 있다.

현재 보유한 역량 수준과 미래 중요도 사이의 차이를 토대로 우선순위를 따져보기도 위해 Borich 교육요구도 분석을 실시하여 교육 우선순위를 살펴보았다.

교육 우선순위는 ‘자기권리추구 역량’과 ‘신기술로 제작하는 역량’, ‘신기술 활용 역량’, ‘문제해결 역량’, ‘정보통신 역량’, ‘진로개척 역량’, ‘창의 역량’ 순으로 높게 나타나고 있다(표 III-16 참조).

표 III-16 미래인재 핵심역량에 대한 t-검정, Borich 요구도 분석

미래핵심역량 (N=1068)	바라는 상태 (중요도)		현재의 수준		t	Borich 요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
신기술활용 역량	4.02	0.69	3.21	0.81	30.066 ***	3.25	3
자기계발 역량	4.23	0.66	3.69	0.80	22.571 ***	2.26	16
자기권리추구 역량	4.37	0.64	3.58	0.84	28.783 ***	3.45	1
문제예측 역량	4.31	0.64	3.68	0.80	25.555 ***	2.74	8
문제해결 역량	4.41	0.62	3.71	0.79	27.881 ***	3.07	4
호기심	4.35	0.66	4.03	0.78	13.707 ***	1.37	31
표현(구현) 역량	4.26	0.66	3.65	0.84	23.921 ***	2.56	11
신기술로제작하는 역량	3.63	0.93	2.68	1.05	28.691 ***	3.45	1
문화예술 역량	3.91	0.79	3.42	0.92	17.694 ***	1.93	20
자기주도적학습 역량	4.16	0.76	3.69	0.86	18.567 ***	1.96	18
정보통신 역량	4.04	0.83	3.29	0.95	24.236 ***	3.04	5
직업적응 역량	4.11	0.72	3.54	0.82	22.386 ***	2.33	15
지식활용 역량	4.18	0.70	3.75	0.78	17.674 ***	1.76	25
도덕심	4.59	0.59	4.43	0.67	9.332 ***	0.77	32
폭넓은신기술적용 역량	3.96	0.82	3.32	0.90	22.880 ***	2.51	13

미래핵심역량 (N=1068)	바라는 상태 (중요도)		현재의 수준		t	Borich 요구도	우선 순위
	M	SD	M	SD			
유연성	4.37	0.60	3.95	0.73	19.171 ***	1.81	24
전문성	4.56	0.58	3.97	0.72	25.723 ***	2.74	8
정보판별력	4.33	0.64	3.88	0.71	20.056 ***	1.95	19
진로개척 역량	4.01	0.81	3.30	0.89	26.007 ***	2.84	6
인문 역량	4.08	0.76	3.62	0.81	18.622 ***	1.88	22
자기주도적인생설계 역량	4.30	0.68	3.94	0.74	16.069 ***	1.55	28
융합 역량	4.12	0.77	3.50	0.85	23.510 ***	2.54	12
창의 역량	4.14	0.74	3.47	0.86	25.285 ***	2.76	7
분석 역량	4.11	0.73	3.52	0.84	22.714 ***	2.45	14
환경적응 역량	4.23	0.72	3.79	0.77	17.397 ***	1.86	23
피드백활용 역량	4.30	0.68	3.97	0.73	14.856 ***	1.39	30
목표설정 역량	4.26	0.68	3.79	0.75	20.088 ***	2.04	17
시간관리 역량	4.25	0.70	3.89	0.79	14.528 ***	1.51	29
자기진단평가 역량	4.34	0.66	3.90	0.74	18.533 ***	1.91	21
관리 역량	4.21	0.72	3.81	0.75	16.344 ***	1.65	27
행복추구 역량	4.51	0.64	3.94	0.89	20.760 ***	2.62	10
협동적수행 역량	4.56	0.61	4.17	0.72	17.972***	1.76	25

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

The Locus For Focus 모델에 따라 분석해보면, 1사분면(바람직한 수준과 현재수준의 모두 높은 분면)에 속한 역량을 살펴보면, 자기권리추구 역량, 문제해결예측 역량, 문화예측 역량, 전문성, 행복추구 역량, 표현(구현) 역량, 자기계발 역량 7개의 역량이 속하는 것으로 나타났다. 3사분면(바람직한 수준과 현재수준이 모두 낮은 분면)에 속한 역량에는 자기주도학습 역량, 문화예술 역량, 인문 역량, 지식활용 역량, 관리 역량이 속하는 것으로 분류되었다(그림 III-8 참조).

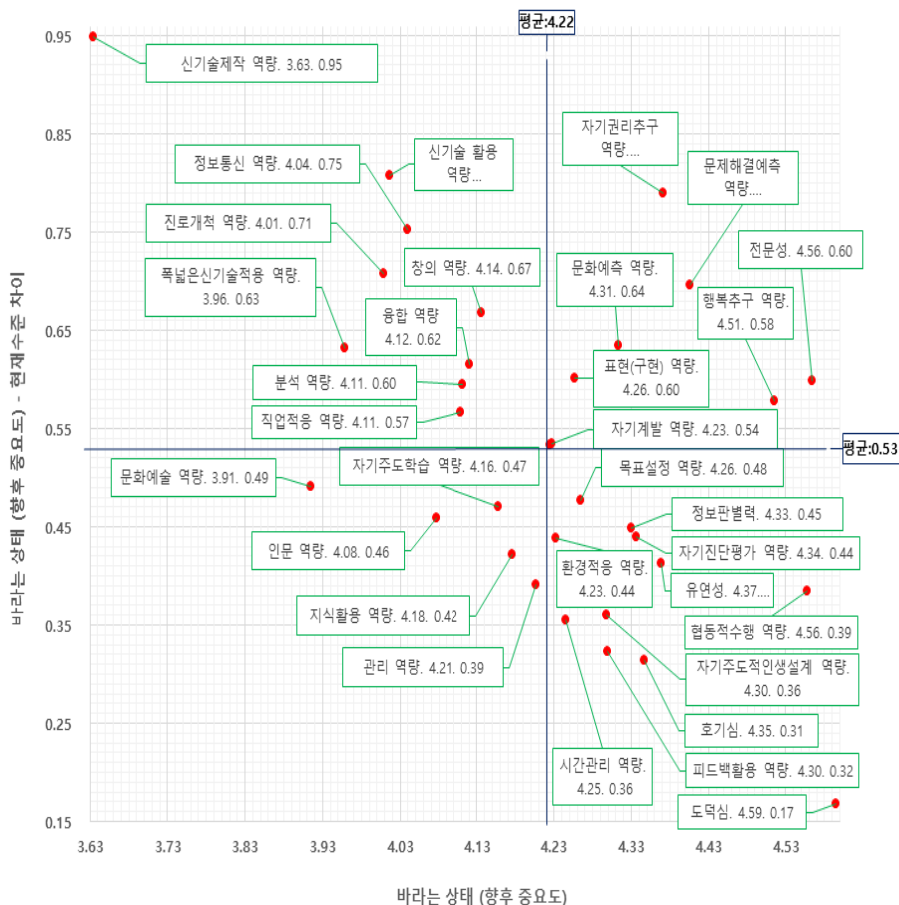


그림 III-8. 미래인재 핵심역량 현재 수준 및 중요도(The Locus For Focus 모델)

미래인재 핵심역량에 대해 현재 수준과 미래 중요도, Borich 요구도, The Locus For Focus 모형을 통해 분석된 상위 7순위까지 선정된 역량을 중심으로 비교해본 결과, 현재 수준과 미래 중요도, Borich 요구도, The Locus For Focus 모형에서 상위 수치가 4개가 겹치는 역량은 없었으며, 3개가 겹치는 역량은 ‘자기 권리추구 역량’, ‘문제해결 역량’, ‘전문성’, ‘행복추구 역량’이 속하는 것으로 나타

났다. 2개가 겹치는 역량에는 ‘도덕심’, ‘유연성’, ‘협동적 수행 역량’이 포함되는 것으로 나타났다.

3개가 겹치는 역량에서 ‘문제해결 역량’, ‘전문성’, ‘자기권리추구 역량’은 상담자로서 갖춰야할 역량에 대한 부분으로 볼 수 있을 것이며, ‘행복추구 역량’은 상담자 개인 스스로가 갖춰야할 부분으로 나눠 볼 수도 있을 것이다.

표 III-17 미래인재 핵심역량의 현재수준, 미래 중요도, Borich 요구도, The Locus For Focus 모형 상위 7순위 비교

미래핵심역량	현재수준	미래중요도	Borich 요구도 우선순위	The Locus For Focus
신기술활용 역량			○	
자기계발 역량				○
자기권리추구 역량		○	○	○
문제예측 역량				○
문제해결 역량		○	○	○
호기심	○			
표현(구현) 역량				○
신기술로제작하는 역량			○	
정보통신 역량			○	
도덕심	○	○		
유연성	○	○		
전문성	○	○		○
진로개척 역량			○	
자기주도적인생설계 역량		○		
창의역량			○	
피드백활용 역량	○			
행복추구 역량	○	○		○
협동적수행 역량	○	○		

* 주: 미래중요도인 경우 평균치가 같은 역량을 포함하는 관계로 인해 8개를 선정

미래인재 핵심역량에 대한 현재 수준을 직급인 센터장, 팀장, 팀원, 전일제 청소년동반자에 따라 차이가 있는지를 알아본 결과, ‘신기술활용 역량’, ‘신기술로 제작하는 역량’, ‘문화예술 역량’, ‘정보통신 역량’, ‘직업적응 역량’, ‘폭넓은신기술적용 역량’에 대해서는 직급에 따라 통계적으로 차이를 보이지 않았다(표 III-18 참조).

통계적으로 직급체계 간 차이를 보이는 역량에서 대부분의 센터장의 역량의 가장 높았지만 ‘호기심’, ‘자기주도적 인생설계 역량’, ‘행복추구 역량’에서는 전일제 청소년 동반자가 가장 높은 것으로 조사되었다. 팀원인 경우에는 전체 4개로 구분하여 조사한 직급에서는 가장 낮은 역량 수준을 보이고 있었다(표 III-18 참조).

표 III-18 직급에 따른 미래인재 핵심역량 현재 수준 차이분석

능력단위 현재수준	센터장		팀장 (부센터장, 부장 등 포함)		팀원 (상담원 등)		전일제청소년 동반자		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
신기술활용 역량	3.23	0.79	3.13	0.79	3.20	0.80	3.30	0.87	1.440
자기계발 역량	4.10	0.75	3.74	0.72	3.58	0.81	3.77	0.81	12.472***
자기권리추구 역량	3.86	0.84	3.56	0.81	3.49	0.83	3.75	0.84	8.239***
문제예측 역량	4.08	0.71	3.70	0.77	3.57	0.80	3.80	0.78	13.373***
문제해결 역량	4.08	0.74	3.77	0.78	3.60	0.77	3.79	0.80	11.413***
호기심	4.14	0.73	4.07	0.74	3.93	0.81	4.26	0.71	10.206***
표현(구현) 역량	4.00	0.76	3.81	0.76	3.58	0.85	3.58	0.87	9.793***
신기술로제작하는 역량	2.87	1.02	2.66	1.03	2.69	1.05	2.63	1.05	1.172
문화예술 역량	3.61	0.88	3.36	0.90	3.39	0.92	3.49	0.94	2.161
자기주도적학습 역량	4.03	0.83	3.68	0.83	3.61	0.87	3.76	0.86	7.027***
정보통신 역량	3.22	0.92	3.19	0.89	3.32	0.96	3.32	0.96	1.087
직업적응 역량	3.74	0.71	3.55	0.79	3.50	0.83	3.57	0.83	2.524
지식활용 역량	4.00	0.73	3.70	0.77	3.71	0.78	3.81	0.79	4.125**
도덕심	4.62	0.53	4.49	0.59	4.34	0.72	4.53	0.64	7.947***

능력단위 현재수준	센터장		팀장 (부센터장, 부장 등 포함)		팀원 (상담원 등)		전일제청소년 동반자		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
폭넓은신기술적용 역량	3.46	1.01	3.36	0.81	3.30	0.92	3.29	0.90	0.958
유연성	4.19	0.67	3.99	0.68	3.86	0.75	4.09	0.69	8.806***
전문성	4.30	0.59	4.13	0.66	3.81	0.76	4.10	0.62	21.470***
정보판별력	4.13	0.66	4.03	0.66	3.78	0.72	3.91	0.71	10.376***
진로개척 역량	3.63	0.76	3.38	0.83	3.22	0.90	3.31	0.94	6.482***
인문 역량	3.89	0.68	3.69	0.79	3.53	0.83	3.69	0.80	6.825***
자기주도적인생설계 역량	4.11	0.71	3.86	0.74	3.87	0.75	4.13	0.67	8.416***
융합 역량	3.76	0.89	3.52	0.86	3.46	0.82	3.49	0.90	3.117**
창의 역량	3.73	0.82	3.52	0.83	3.44	0.84	3.39	0.93	3.916**
분석 역량	3.86	0.79	3.65	0.82	3.42	0.85	3.52	0.83	9.348**
환경적응 역량	4.00	0.69	3.83	0.75	3.72	0.78	3.89	0.75	5.214**
피드백활용 역량	4.20	0.60	3.98	0.72	3.92	0.73	4.04	0.79	4.532**
목표설정 역량	4.11	0.55	3.87	0.71	3.72	0.77	3.77	0.79	8.271***
시간관리 역량	4.11	0.66	3.87	0.77	3.85	0.81	3.93	0.80	3.091*
자기진단평가 역량	4.09	0.63	3.90	0.71	3.83	0.77	4.02	0.68	5.649**
관리 역량	4.16	0.69	3.93	0.69	3.72	0.77	3.83	0.72	11.336***
행복추구 역량	4.06	0.84	3.78	0.89	3.89	0.91	4.16	0.81	7.041***
협동적수행 역량	4.38	0.59	4.19	0.67	4.08	0.74	4.32	0.69	8.265***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 1) 미래인재 핵심역량 현재수준과 미래중요도는 1=매우 낮음(전혀 중요하지 않음)~5=매우 높음(매우 중요함)의 평균임.

2) 소지자격은 청소년상담사 자격보유 여부 및 청소년지도사 자격보유 여부에 대한 질문을 종합한 것으로, '상담사+지도사'는 두 자격을 모두 보유하고 있음을 의미하며, '기타'는 상담관련 유사자격증이나 민간학회의 상담 관련 자격을 보유하는 등을 포함함. 또한 질문문항의 구조상 '청소년상담사' 또는 '청소년지도사'로 분류된 집단도 상담관련 유사자격 또는 민간자격을 보유할 수 있으나 이는 반영하지 않았음.

미래인재 핵심역량에 대한 미래 중요도에 관하여 직급에 따라 차이가 있는지를 알아본 결과, ‘자기권리추구 역량’, ‘문제해결 역량’, ‘호기심’, ‘지식활용 역량’에 대해 직급에 따라 통계적으로 차이를 보이고 있다(표 III-19 참조).

통계적으로 직급체계 간 차이를 보이는 역량에서 ‘자기권리추구 역량’, ‘문제해결 역량’, ‘호기심’, ‘지식활용 역량’에서 대부분 전일제 청소년동반자와 센터장의 역량이 높은 것으로 조사되었고, ‘호기심’ 역량부분에 있어서만 센터장 보다 근소하게 앞선 팀원의 중요도를 더 높게 나타냈다(표 III-19 참조).

표 III-19 직급에 따른 미래인재 핵심역량 미래 중요도 차이분석

능력단위 중요도	센터장		팀장 (부센터장, 부장 등 포함)		팀원 (상담원 등)		전일제 청소년 동반자		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
신기술활용 역량	4.06	0.69	4.02	0.61	4.02	0.71	4.00	0.73	0.161
자기계발 역량	4.32	0.63	4.23	0.59	4.21	0.67	4.22	0.72	0.715
자기권리추구 역량	4.39	0.65	4.27	0.60	4.38	0.64	4.46	0.65	2.949**
문제예측 역량	4.42	0.65	4.29	0.56	4.28	0.66	4.38	0.67	2.038
문제해결 역량	4.54	0.58	4.38	0.56	4.36	0.63	4.50	0.61	3.992**
호기심	4.33	0.62	4.27	0.67	4.34	0.67	4.46	0.62	2.882*
표현(구현) 역량	4.39	0.61	4.24	0.65	4.27	0.66	4.17	0.69	2.498
신기술로제작하는 역량	3.66	0.91	3.62	0.82	3.66	0.95	3.58	0.97	0.387
문화예술 역량	3.94	0.83	3.90	0.74	3.90	0.81	3.96	0.78	0.354
자기주도적학습 역량	4.27	0.70	4.08	0.71	4.16	0.76	4.19	0.81	1.359
정보통신 역량	4.10	0.75	4.05	0.75	4.04	0.87	4.00	0.83	0.314
직업적응 역량	4.10	0.69	4.07	0.66	4.10	0.75	4.18	0.71	0.867
지식활용 역량	4.24	0.71	4.06	0.67	4.17	0.71	4.27	0.70	3.120*
도덕심	4.66	0.56	4.56	0.57	4.57	0.61	4.67	0.56	1.743
폭넓은신기술적응 역량	4.08	0.74	3.90	0.75	3.97	0.85	3.92	0.81	1.260

능력단위 중요도	센터장		팀장 (부센터장, 부장 등 포함)		팀원 (상담원 등)		전일제 청소년 동반자		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
유연성	4.46	0.54	4.32	0.60	4.35	0.61	4.44	0.58	2.151
전문성	4.68	0.52	4.54	0.54	4.54	0.61	4.61	0.54	2.058
정보판별력	4.33	0.62	4.34	0.57	4.33	0.67	4.31	0.64	0.136
진로개척 역량	4.01	0.80	3.98	0.72	4.01	0.84	4.02	0.83	0.073
인문 역량	4.18	0.68	4.08	0.67	4.05	0.79	4.11	0.79	0.895
자기주도적인생설계 역량	4.30	0.68	4.26	0.63	4.28	0.71	4.40	0.65	1.926
융합 역량	4.16	0.78	4.11	0.71	4.14	0.77	4.07	0.84	0.425
창의 역량	4.17	0.80	4.07	0.66	4.17	0.73	4.10	0.79	1.086
분석 역량	4.13	0.72	4.14	0.65	4.11	0.75	4.08	0.74	0.284
환경적응 역량	4.29	0.66	4.25	0.66	4.22	0.74	4.22	0.72	0.298
피드백활용 역량	4.33	0.70	4.22	0.60	4.32	0.68	4.30	0.72	1.125
목표설정 역량	4.30	0.68	4.21	0.59	4.28	0.68	4.26	0.78	0.689
시간관리 역량	4.27	0.60	4.23	0.67	4.24	0.71	4.26	0.76	0.070
자기진단평가 역량	4.39	0.63	4.29	0.59	4.32	0.69	4.40	0.66	1.232
관리 역량	4.36	0.71	4.24	0.62	4.20	0.72	4.13	0.80	2.329
행복추구 역량	4.49	0.71	4.49	0.56	4.51	0.65	4.58	0.64	0.763
협동적수행 역량	4.64	0.57	4.56	0.56	4.53	0.64	4.60	0.60	1.294

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

* 주: 1) 미래인재 핵심역량 현재수준과 미래중요도는 1=매우 낮음(전혀 중요하지 않음)~5=매우 높음(매우 중요함)의 평균임.

2) 소지자격은 청소년상담사 자격보유 여부 및 청소년지도사 자격보유 여부에 대한 질문을 종합한 것으로, '상담사+지도사'는 두 자격을 모두 보유하고 있음을 의미하며, '기타'는 상담관련 유사자격증이나 민간학회의 상담 관련 자격을 보유하는 등을 포함함. 또한 질문문항의 구조상 '청소년상담사' 또는 '청소년지도사'로 분류된 집단도 상담관련 유사자격 또는 민간자격을 보유할 수 있으나 이는 반영하지 않았음.

3. 청소년상담사 자격검정제도

1) 청소년상담사 자격제도 인식

(1) 1급, 2급, 3급 적정여부

청소년기본법 시행령 제22조에 근거하여 운영되고 있는 1급, 2급, 3급 운영에 대한 적정 여부에 관한 의견은 전체적으로 적정하다(84.9%)가 많았다. 세부적으로 남자는 81.9%가 적정하다고 하였으며, 여자는 남자보다 조금 높은 85.6%였다. 고용조건 기준으로는 정규직은 83.8%, 공무원직 86.5%, 계약직 85.4%로 적정하다는 의견을 보였다. 직위에 의한 적정여부는 센터장 84.4%, 팀장 86.7%, 팀원 85.4%, 전일제 동반자 82.0%로 팀장(부센터장, 부장 등 포함)이 적정여부의 의견이 가장 높았다.

표 III-20 자격제도-급수 적정여부

(단위: 빈도 / (): %)

구분		적정함	적정하지 않음	전체
성별	남자	158 (81.9)	35 (18.1)	193
	여자	749 (85.6)	126 (14.4)	875
고용 조건	정규직	388 (83.8)	75 (16.2)	463
	공무직	186 (86.5)	29 (13.5)	215
	계약직	333 (85.4)	57 (14.6)	390
직위	센터장	76 (84.4)	14 (15.6)	90
	팀장	169 (86.7)	26 (13.3)	195
	팀원	498 (85.4)	85 (14.6)	583
	동반자	164 (82.0)	36 (18.0)	200
전체		907 (84.9)	161 (15.1)	1,068

적정하다는 의견에는 ‘급수의 차등으로 상담사 발전과 동기부여 가능’, ‘학위와 경력에 맞게 편성’, ‘각 급수에 맞는 경력과 수준이 다르기 때문에 3단계가 적절’, ‘전문능력 구분’ 등이 있었다.

적정하지 않음에 대한 의견에는 ‘2, 3급 통합’, ‘자격증 급수에 따른 현장 처우가 다르지 않음’, ‘급별 자격조건의 간격이 큼’, ‘급수 구분보다는 자격취득 후 수행한 경력 연수가 중요함’ 등의 의견이 있었다.

(2) 청소년상담사 3급 자격의 전문성 향상 및 취업 도움 여부

청소년상담사 3급 자격의 전문성 향상 및 취업에 대한 도움 여부에 대하여는 77.9%가 도움이 된다고 응답하였다. 세부적으로 성별에 따라 살펴보면 남자가 81.3%가 도움이 된다고 하였으며 여자는 남자보다 낮은 77.1%이었다. 고용조건 기준으로는 정규직은 77.5%, 공무원 80.9%, 계약직 76.7%로 도움이 된다고 하였으며 공무원이 다른 정규직이나 계약직보다는 더 도움이 되는 것으로 인식하는 것으로 나타났다. 직위에 의한 청소년상담사 3급 도움여부는 센터장 77.8%, 팀장 79.5%, 팀원 79.8%, 전일제 동반자 71.0%로 전일제 동반자의 경우가 다른 직위보다 도움이 되지 않는다는 의견이 비교적 높았다.

표 Ⅲ-21 자격제도-3급 자격 도움 여부

(단위: 빈도 / () : %)

구분		도움이 됨	도움이 되지 않음	전체
성별	남자	157 (81.3)	36 (18.7)	193
	여자	675 (77.1)	200 (22.9)	875
고용 조건	정규직	359 (77.5)	104 (22.5)	463
	공무직	174 (80.9)	41 (19.1)	215
	계약직	299 (76.7)	91 (23.3)	390

구분		도움이 됨	도움이 되지 않음	전체
직위	센터장	70 (77.8)	20 (22.2)	90
	팀장	155 (79.5)	40 (20.5)	195
	팀원	465 (79.8)	118 (20.2)	583
	동반자	142 (71.0)	58 (29.0)	200
전체		832 (77.9)	236 (22.1)	1,068

3급 청소년상담사 자격이 도움이 된다는 의견에는 ‘4년제 대학졸업 후 취득할 수 있는 유일한 국가공인 상담자격증’, ‘자격증이 있다는 사실로 자격사항을 인정 받아서’, ‘공공기관 취업 시 인정되었음’, ‘상담현장에 관심을 갖고 입문한 최소한의 준비과정’, ‘기본이지만 꼭 필요한 전문적 자질 향상에 도움’ 등이 나타났다.

도움이 되지 않는다는 의견에는 ‘실제 상담현장에 도움이 되지 않음’, ‘취업에는 도움이 되지만 전문성 향에서는 도움이 안됨’, ‘실무능력 평가영역 부재’, ‘민간 전문자격기준과 유사하게 2개급으로 운영하는게 도움이 될 듯’, ‘3급은 충분히 심리상담을 진행할 수 있다고 현장에서 인식하지 않음’ 등이 있었다.

(3) 청소년상담사 급수 통·폐합

청소년상담사 현재 3개 급수를 2개 급수로 통폐합하여 운영하는 것에 대한 의견에는 찬성이 46.2%, 반대가 53.8%로 큰 차이는 아니나 통폐합에 대한 반대 의견이 조금 높았다. 성별로 볼 때, 남자는 통·폐합 찬성이 39.4%, 여자는 47.7%로 남자에 비해 8.3%나 찬성의 의견이 많았다. 고용조건에서는 통폐합 찬성에 대하여 정규직(43.6%), 공무직(48.8%), 계약직(47.7%)의 의견차이가 크게 나타나지 않았다. 직위로 살펴볼 때, 센터장 41.1%, 팀장 40.0%, 팀원 47.2%, 동반자 51.5%로 직위가 낮아질수록 찬성의 의견이 높아지는 것으로 나타났다.

표 III-22 자격제도-청소년상담사 급수 통폐합

(단위: 빈도 / (): %)

구분		찬성	반대	전체
성별	남자	76 (39.4)	117 (60.6)	193
	여자	417 (47.7)	458 (52.3)	875
고용 조건	정규직	202 (43.6)	261 (56.4)	463
	공무직	105 (48.8)	110 (51.2)	215
	계약직	186 (47.7)	204 (52.3)	390
직위	센터장	37 (41.1)	53 (58.9)	90
	팀장	78 (40.0)	117 (60.0)	195
	팀원	275 (47.2)	308 (52.8)	583
	동반자	103 (51.5)	97 (48.5)	200
전체		493 (46.2)	575 (53.8)	1,068

청소년상담사 2급과 3급의 통·폐합에 대한 찬성 의견에는 ‘급수에 따른 직무와 직책이 현장에서 다르지 않는데 구분이 필요하지 않음’, ‘2급과 3급의 큰 차이를 모르겠음’, ‘3급과 2급의 처우 등에서 채용시 차별성이 없음’, ‘3급 자격에 대한 낮은 신뢰도’ 등이 있었다.

통·폐합에 대한 반대 의견에는 ‘학력, 경력 등 기준에 따라 적정 수준의 훈련과 기간이 필요하기 때문에’, ‘기존 제도에 혼선 가중 및 급별 분명히 있음’, ‘학부생들의 기회 박탈이 될 수 있으므로’, ‘3급이 상담사로의 초입단계로 접근성이 용이’, ‘지방에서 인프라 부족으로 2급 인력이 없음’ 등의 의견이 있었다.

(4) 청소년상담사 의무 배치 기관 확대

청소년기본법 제23조 및 같은 법 시행령 제25조 제2항에 명시된 청소년관련 시설에 의무 배치되어야 한다. 이와 관련하여 청소년관련시설의 확대 또는 현황

유지에 대한 의견을 살펴보았다. 의무 배치 기관이 확대되어야 한다는 의견은 전체의 54.0%가 나타나 현장에 있는 청소년관련 종사자가 청소년상담사를 관련 시설에 배치하는 것을 필요로 하는 것을 알 수 있다. 성별로 볼 때, 의무 배치 기관 확대에 대하여 남자는 50.3%, 여자는 54.9%로 여자가 남자보다 확대에 대한 의견이 조금 높았다. 고용조건에서는 정규직 56.2%, 공무원직 47.4%, 계약직 55.1%로 공무원직보다는 계약직과 정규직 종사자가 청소년상담사 배치 확대에 대한 의견이 높았다. 직위로 살펴볼 때, 센터장 67.8%, 팀장 55.4%, 팀원 51.6%, 동반자 53.5%로 센터장이 다른 직위의 종사자보다 청소년상담사 의무 배치 확대에 대한 인식을 더 많이 하는 것으로 나타났다.

청소년상담사 의무 배치 기관 확대 시 청소년상담사 배치가 필요한 시설 및 기관으로는 ‘각급 학교 및 대학교’, ‘학교밖청소년지원센터’, ‘교육청 위센터’, ‘청소년수련관’, ‘보호관찰소 및 청소년비행예방센터’, ‘아동보호전문기관’, ‘청소년근로보호센터’, ‘청소년진로센터’, ‘청소년을 만나는 또는 청소년 관련 모든 기관’ 등이 있었다.

표 Ⅲ-23 자격제도-청소년상담사 의무 배치 기관 확대

(단위: 빈도 / (): %)

구분		확대	현행 유지	전체
성별	남자	97 (50.3)	96 (49.7)	193
	여자	480 (54.9)	395 (45.1)	875
고용 조건	정규직	260 (56.2)	203 (43.8)	463
	공무직	102 (47.4)	113 (52.6)	215
	계약직	215 (55.1)	175 (44.9)	390

구분		확대	현행 유지	전체
직위	센터장	61 (67.8)	29 (32.2)	90
	팀장	108 (55.4)	87 (44.6)	195
	팀원	301 (51.6)	282 (48.4)	583
	동반자	107 (53.5)	93 (46.5)	200
전체		577 (54.0)	491 (46.0)	1,068

(5) 청소년상담사 의무 교육 기관 관리

「청소년기본법」 제24조의2제1항에 따라 청소년시설, 청소년단체 및 학교 등의 기관은 청소년상담사가 보수교육을 받도록 하고 있다. 이와 관련하여 청소년상담사 보수교육 의무교육기관에 대한 관리가 적절하게 되고 있는지에 대한 의견으로는 응답자의 87.5%가 적절하다고 하였다. 성별로 살펴볼 때 남자는 90.2%, 여자는 86.9%로 남자 응답자가 적절하다는 응답이 여자보다는 다소 높았다. 고용조건에서는 정규직 85.7%, 공무원 87.0%, 계약직 89.7%로 큰 차이가 나타나지는 않았으나 정규직보다는 계약직이 적절하다는 응답이 조금 높게 나타났다. 직위로 살펴볼 때, 센터장 87.8%, 팀장 85.6%, 팀원 87.0%, 동반자 90.5%로 전일제 청소년동반자가 의무교육기관 관리 적절에 대한 응답이 다른 직위에 비해 비교적 높음을 알 수 있다.

청소년상담사 의무 교육 기관 관리 적절에 대한 의견으로는 ‘보수교육비 비원’, ‘기관을 대상으로 강력한 처벌 및 인식 개선 필요’, ‘연수를 근무로 인정 필요’, ‘기관명에 상담이 들어가있지 않지만 상담을 진행하는 청소년 관련기관에 의무교육 기관 지정’, ‘교육 참여시 출장 인정되도록’, ‘슈퍼비전 등 교육 필요’, ‘유급 교육 휴가 제공’ 등이 있었다.

표 III-24 자격제도-청소년상담사 의무교육기관 관리 적정

(단위: 빈도 / (): %)

구분		관리 적정	관리 강화 필요	전체
성별	남자	174 (90.2)	19 (9.8)	193
	여자	760 (86.9)	115 (13.1)	875
고용 조건	정규직	397 (85.7)	66 (14.3)	463
	공무직	187 (87.0)	28 (13.0)	215
	계약직	350 (89.7)	40 (10.3)	390
직위	센터장	79 (87.8)	11 (12.2)	90
	팀장	167 (85.6)	28 (14.4)	195
	팀원	507 (87.0)	76 (13.0)	583
	동반자	181 (90.5)	19 (9.5)	200
전체		934 (87.5)	134 (12.5)	1,068

(6) 청소년상담사 의무 교육 대상자 관리

「청소년기본법」 제24조의2 제1항에 따라 청소년시설, 청소년단체 및 학교 등의 기관에 종사하는 청소년상담사는 보수교육을 의무적으로 받아야 한다. 해당 대상자의 교육을 관리하는 적정성에 응답에서 응답자의 87.7%가 적정하다고 하였다. 성별로 살펴볼 때 남자는 92.2%, 여자는 86.7%로 남자 응답자가 적정하다는 응답이 여자보다는 다소 높았다. 고용조건에서는 정규직 87.0%, 공무직 86.5%, 계약직 89.2%로 큰 차이가 나타나지는 않았으나 정규직보다는 계약직이 적정하다는 응답이 조금 높게 나타났다. 직위로 살펴볼 때, 센터장 88.9%, 팀장 86.2%, 팀원 87.7%, 동반자 89.0%로 전일제 청소년동반자가 의무교육기관 관리 적정에 대한 응답이 다른 직위에 비해 비교적 높음을 알 수 있다.

표 Ⅲ-25 자격제도-청소년상담사 의무교육대상자 관리

(단위: 빈도 / (): %)

구분		관리 적정	관리 강화 필요	전체
성별	남자	178 (92.2)	15 (7.8)	193
	여자	759 (86.7)	116 (13.3)	875
고용 조건	정규직	403 (87.0)	60 (13.0)	463
	공무직	186 (86.5)	29 (13.5)	215
	계약직	348 (89.2)	42 (10.8)	390
직위	센터장	80 (88.9)	10 (11.1)	90
	팀장	168 (86.2)	27 (13.8)	195
	팀원	511 (87.7)	72 (12.3)	583
	동반자	178 (89.0)	22 (11.0)	200
전체		937 (87.7)	131 (12.3)	1,068

청소년상담사 의무 교육 대상자 관리 적정에 대한 의견으로는 ‘기관에서 채용 후 다음연도부터 의무대상자인 것을 채용 당해년도부터로 변경’, ‘의무교육 대상자 사전안내(문자서비스 등)가 정확히 이루어지길’, ‘의무교육 불이행시 자격정지’, ‘보수교육 지원 예산 확보’, ‘의무교육기관에 종사하지 않아도 교육 수강하여 취업하도록 지원’, ‘조기퇴사, 파견직 등 관리 어려움’, ‘자기역량 강화를 위한 교육 시간 인정 및 교육비 지원’, ‘정규직이 아닌 경우에도 의무교육대상자에 대한 교육비 지원’, ‘기관 내 의무교육을 보수교육으로 인정’, ‘의무교육 대상자임을 알수 있는 시스템 필요’ 등이 있었다.

2) 청소년상담사 자격시험 인식

(1) 청소년상담사 자격증 유무

본 설문에 참여한 대상자 중 청소년상담사 자격증을 취득한 사람의 비율은 전체의 61.3%였다. 자격증을 보유한 남자는 48.2%였고, 여자는 64.2%로 여자가 남자에 비해 취득비율이 높았다. 고용조건에 따라 살펴본 결과에서는 정규직 60.3%, 공무원직 62.3%, 계약직 61.8%로 조건에 따른 자격증 보유 비율이 크게 차이가 나타나지 않았다. 직위로 살펴보면, 센터장 63.3%, 팀장 61.5%, 팀원 59.2%, 동반자 66.5%로 청소년상담사 보유비율이 전일제동반자가 가장 높았으며 센터장, 팀장, 팀원 순이었다.

표 Ⅲ-26 자격시험-청소년상담사 자격증 유무

(단위: 빈도 / () : %)

		보유	미보유	전체
성별	남자	93 (48.2)	100 (51.8)	193
	여자	562 (64.2)	313 (35.8)	875
고용 조건	정규직	279 (60.3)	184 (39.7)	463
	공무원직	135 (62.8)	80 (37.2)	215
	계약직	241 (61.8)	149 (38.2)	390
직위	센터장	57 (63.3)	33 (36.7)	90
	팀장	120 (61.5)	75 (38.5)	195
	팀원	345 (59.2)	238 (40.8)	583
	동반자	133 (66.5)	67 (33.5)	200
전체		655 (61.3%)	413 (38.7)	1,068

(2) 청소년상담사 자격시험 과목

청소년상담사 자격증을 보유한 응답자를 대상(655명)으로 청소년상담사 필기시험 과목이 현장에서 활용하는데 도움 정도를 살펴보았다. 현재 청소년상담사 1급은 상담자 교육 및 사례지도, 청소년 관련 법과 행정, 상담연구방법론의 실제의 3과목 필수로 응시하도록 하고 비행상담, 성상담, 약물상담, 위기상담에서 2과목을 선택으로 응시하도록 하고 있다. 청소년상담사 2급은 필수 과목으로 청소년 상담의 이론과 실제, 상담연구방법론의 기초, 심리측정 평가의 활용, 이상심리 3과목이고, 선택 2과목은 진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담이 있다. 청소년상담사 3급의 필수 과목에는 발달심리, 집단상담의 기초, 심리측정 및 평가, 상담이론, 학습이론 5과목이며, 선택 1과목은 청소년이해론, 청소년수련활동론이 있다.

① 청소년상담사 1급 - 필수 : 상담자 교육 및 사례지도

청소년상담사 1급 필수 과목인 상담자 교육 및 사례지도에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 79.2%(조금 도움 36.8%, 매우 도움 42.4%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 76.4%(조금 도움 36.6%, 매우 도움 39.8%), 여자가 79.7%(조금 도움 36.6%, 매우 도움 39.8%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 82.4%(조금 도움 36.9%, 매우 도움 45.5%), 공무원직 78.5%(조금 도움 34.8%, 매우 도움 43.7%), 계약직 76.0%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 38.2%)이었다. 직위로 살펴보면, 센터장 94.7%(조금 도움 26.3%, 매우 도움 68.4%), 팀장 85.8%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 45.8%), 팀원 74.2%(조금 도움 39.1%, 매우 도움 35.1%), 동반자 79.7%(조금 도움 32.3%, 매우 도움 47.4%)로 센터장과 팀장은 팀원이나 전일제 동반자보다 상담자교육 및 사례지도에 현장 활용정도를 더 많이 도움된다고 응답하였다.

표 III-27 자격시험과목-1급 필수 상담자교육 및 사례지도

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	1(1.1)	20(21.5)	34(36.6)	37(39.8)	93(100.0)
	여자	3(0.5)	7(1.2)	104(18.5)	207(36.8)	241(42.9)	562(100.0)
고용 조건	정규직	1(0.4)	3(1.1)	45(16.1)	103(36.9)	127(45.5)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	3(2.2)	25(18.5)	47(34.8)	59(43.7)	135(100.0)
	계약직	2(0.8)	2(0.8)	54(22.4)	91(37.8)	92(38.2)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	2(3.5)	15(26.3)	39(68.4)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	1(0.8)	15(12.5)	48(40.0)	55(45.8)	120(100.0)
	팀원	2(0.6)	5(1.4)	82(23.8)	135(39.1)	121(35.1)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	1(0.8)	25(18.8)	43(32.3)	63(47.4)	133(100.0)
전체		4(0.6)	8(1.2)	124(18.9)	241(36.8)	278(42.4)	655(100.0)

② 청소년상담사 1급 - 필수 : 청소년 관련 법과 행정

청소년상담사 1급 필수 과목인 청소년 관련 법과 행정에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 70.3%(조금 도움 41.1%, 매우 도움 29.2%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 68.8%(조금 도움 46.2%, 매우 도움 22.6%), 여자가 70.4%(조금 도움 36.6%, 매우 도움 39.8%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 72.0%(조금 도움 40.5%, 매우 도움 31.5%), 공무직 71.9%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 31.9%), 계약직 67.2%(조금 도움 42.3%, 매우 도움 24.9%)으로 정규직, 공무직, 계약직 순으로 도움 정도가 낮아졌다. 직위로 살펴보면, 센터장 80.7%(조금 도움 33.3%, 매우 도움 47.4%), 팀장 76.6%(조금 도움 45.8%, 매우 도움 30.8%), 팀원 66.6%(조금 도움 41.4%, 매우 도움 25.2%), 동반자 69.2%(조금 도움 39.1%, 매우 도움 30.1%)로 센터장과 팀장은 팀원이나 전일제 동반자보다 청소년관련 법과 행정 과목이 현장 활용정도가 높다고 응답하였다.

표 Ⅲ-28 자격시험과목-1급 필수 청소년관련 법과 행정

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	4(4.3)	23(24.7)	43(46.2)	21(22.6)	93(100.0)
	여자	6(1.1)	22(3.9)	138(24.6)	226(40.2)	170(30.2)	562(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.7)	12(4.3)	64(22.9)	113(40.5)	88(31.5)	279(100.0)
	공무직	2(1.5)	4(3.0)	32(23.7)	54(40.0)	43(31.9)	135(100.0)
	계약직	4(1.7)	10(4.1)	65(27.0)	102(42.3)	60(24.9)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	3(5.3)	8(14.0)	19(33.3)	27(47.4)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	5(4.2)	21(17.5)	55(45.8)	37(30.8)	120(100.0)
	팀원	5(1.4)	12(3.5)	98(28.4)	143(41.4)	87(25.2)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	6(4.5)	34(25.6)	52(39.1)	40(30.1)	133(100.0)
전체		8(1.2)	26(4.0)	161(24.6)	269(41.1)	191(29.2)	655(100.0)

③ 청소년상담사 1급 - 필수 : 상담연구방법론의 실제

청소년상담사 1급 필수 과목인 상담연구방법론의 실제 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 54.9%(조금 도움 32.5%, 매우 도움 22.4%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 57.0%(조금 도움 31.2%, 매우 도움 25.8%), 여자가 54.3%(조금 도움 32.7%, 매우 도움 21.9%)로 나타났다. 다른 과목은 여자가 남자보다 과목의 도움정도가 높은 것에 비해 상담연구방법론은 남자가 여자보다 현장 활용 도움 정도가 높다고 응답하였다. 고용조건에서는 정규직 56.3%(조금 도움 34.4%, 매우 도움 21.9%), 공무직 52.5%(조금 도움 28.1%, 매우 도움 24.4%), 계약직 54.2%(조금 도움 42.3%, 매우 도움 24.9%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 63.2%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 21.1%), 팀장 60.0%(조금 도움 39.2%, 매우 도움 20.8%), 팀원 52.5%(조금 도움 29.6%, 매우 도움 22.9%), 동반자 53.4%(조금 도움 30.1%, 매우 도움 23.3%)로 센터장과

팀장은 팀원이나 전일제 동반자보다 상담연구방법론 과목이 현장 활용정도가 높다고 응답하였다.

표 Ⅲ-29 자격시험과목-상담연구방법론의 실제

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	10(10.8)	28(30.1)	29(31.2)	24(25.8)	93(100.0)
	여자	14(2.5)	65(11.6)	176(31.3)	184(32.7)	123(21.9)	562(100.0)
고용조건	정규직	5(1.8)	34(12.2)	83(29.7)	96(34.4)	61(21.9)	279(100.0)
	공무직	5(3.7)	15(11.1)	44(32.6)	38(28.1)	33(24.4)	135(100.0)
	계약직	6(2.5)	26(10.8)	77(32.0)	79(32.8)	53(22.0)	241(100.0)
직위	센터장	2(3.5)	8(14.0)	11(19.3)	24(42.1)	12(21.1)	57(100.0)
	팀장	4(3.3)	8(6.7)	36(30.0)	47(39.2)	25(20.8)	120(100.0)
	팀원	7(2.0)	43(12.5)	114(33.0)	102(29.6)	79(22.9)	345(100.0)
	동반자	3(2.3)	16(12.0)	43(32.3)	40(30.1)	31(23.3)	133(100.0)
전체		16(2.4)	75(11.5)	204(31.1)	213(32.5)	147(22.4)	655(100.0)

④ 청소년상담사 1급 - 선택 : 비행상담

청소년상담사 1급 선택 과목 중 하나인 비행상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 81.1%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 41.1%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 81.8%(조금 도움 40.9%, 매우 도움 40.9%), 여자가 81.0%(조금 도움 39.9%, 매우 도움 41.1%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 83.9%(조금 도움 40.9%, 매우 도움 43.0%), 공무직 80.0%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 42.2%), 계약직 78.4%(조금 도움 40.2%, 매우 도움 38.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 94.7%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 52.6%), 팀장 89.2%(조금 도움 51.7%, 매우 도움 37.5%), 팀원 76.8%(조금 도움 37.7%,

매우 도움 39.1%), 동반자 79.0%(조금 도움 34.6%, 매우 도움 44.4%)로 센터장과 팀장은 팀원이나 전일제 동반자보다 비행상담 과목이 현장 활용정도가 높다고 응답하였다. 특별히 센터장의 경우 센터자 중 94.7%가 도움이 되고 있는 것으로 응답하여 현장에서 활용도에 대한 인식이 높은 것으로 보여진다.

표 Ⅲ-30 자격시험과목-비행상담

(단위: 빈도 / () : %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	0(0.0)	16(17.2)	38(40.9)	38(40.9)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	15(2.7)	91(16.2)	224(39.9)	231(41.1)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	8(2.9)	37(13.3)	114(40.9)	120(43.0)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	2(1.5)	24(17.8)	51(37.8)	57(42.2)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	5(2.1)	46(19.1)	97(40.2)	92(38.2)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	2(3.5)	24(42.1)	30(52.6)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	2(1.7)	10(8.3)	62(51.7)	45(37.5)	120(100.0)
	팀원	0(0.0)	9(2.6)	71(20.6)	130(37.7)	135(39.1)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	3(2.3)	24(18.0)	46(34.6)	59(44.4)	133(100.0)
전체		2(0.3)	15(2.3)	107(16.3)	262(40.0)	269(41.1)	655(100.0)

⑤ 청소년상담사 1급 - 선택 : 성상담

청소년상담사 1급 선택 과목 중 하나인 성상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 79.0%(조금 도움 39.5%, 매우 도움 39.5%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 74.2%(조금 도움 34.4%, 매우 도움 39.8%), 여자가 79.9%(조금 도움 40.4%, 매우 도움 39.5%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 82.1%(조금 도움 42.7%, 매우 도움 39.4%), 공무직 78.6%(조금 도움 39.3%, 매우 도움 39.3%), 계약직 75.9%(조금 도움 36.1%, 매우 도움 39.8%)로

나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 91.3%(조금 도움 43.9%, 매우 도움 47.4%), 팀장 85.8%(조금 도움 53.3%, 매우 도움 32.5%), 팀원 75.3%(조금 도움 36.5%, 매우 도움 38.8%), 동반자 77.5%(조금 도움 33.1%, 매우 도움 44.4%)로 센터장과 팀장은 팀원이나 전일제 동반자보다 성상담 과목이 현장 활용정도가 높다고 응답하였다.

표 III-31 자격시험과목-성상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	2(2.2)	21(22.6)	32(34.4)	37(39.8)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	11(2.0)	101(18.0)	227(40.4)	222(39.5)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	8(2.9)	42(15.1)	119(42.7)	110(39.4)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	2(1.5)	26(19.3)	53(39.3)	53(39.3)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	3(1.2)	54(22.4)	87(36.1)	96(39.8)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	4(7.0)	25(43.9)	27(47.4)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	3(2.5)	13(10.8)	64(53.3)	39(32.5)	120(100.0)
	팀원	0(0.0)	7(2.0)	78(22.6)	126(36.5)	134(38.8)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	2(1.5)	27(20.3)	44(33.1)	59(44.4)	133(100.0)
전체		2(0.3)	13(2.0)	122(18.6)	259(39.5)	259(39.5)	655(100.0)

⑥ 청소년상담사 1급 - 선택 : 약물상담

청소년상담사 1급 선택 과목 중 하나인 약물상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 72.8%(조금 도움 38.8%, 매우 도움 34.0%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 69.9%(조금 도움 35.5%, 매우 도움 34.4%), 여자가 73.3%(조금 도움 39.3%, 매우 도움 34.0%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 73.8%(조금 도움 39.4%, 매우 도움 34.4%), 공무직 75.6%(조금 도움

41.5%, 매우 도움 34.1%), 계약직 70.1%(조금 도움 36.5%, 매우 도움 33.6%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 80.7%(조금 도움 50.9%, 매우 도움 29.8%), 팀장 75.0%(조금 도움 47.5%, 매우 도움 27.5%), 팀원 69.9%(조금 도움 35.7%, 매우 도움 34.2%), 동반자 75.2%(조금 도움 33.8%, 매우 도움 41.4%)로 나타났다. 약물상담의 경우는 센터장, 팀장, 전일제 동반자가 팀원보다 현장 활용 정도가 높다고 응답하였다.

표 III-32 자격시험과목-약물상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	3(3.2)	24(25.8)	33(35.5)	32(34.4)	93(100.0)
	여자	2(0.4)	15(2.7)	133(23.7)	221(39.3)	191(34.0)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	11(3.9)	62(22.2)	110(39.4)	96(34.4)	279(100.0)
	공무직	2(1.5)	1(0.7)	30(22.2)	56(41.5)	46(34.1)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	6(2.5)	65(27.0)	88(36.5)	81(33.6)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	10(17.5)	29(50.9)	17(29.8)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	4(3.3)	24(20.0)	57(47.5)	33(27.5)	120(100.0)
	팀원	0(0.0)	11(3.2)	93(27.0)	123(35.7)	118(34.2)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	2(1.5)	30(22.6)	45(33.8)	55(41.4)	133(100.0)
전체		3(0.5)	18(2.7)	157(24.0)	254(38.8)	223(34.0)	655(100.0)

⑦ 청소년상담사 1급 - 선택 : 위기상담

청소년상담사 1급 선택 과목 중 하나인 위기상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 82.7%(조금 도움 35.7%, 매우 도움 47.0%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 80.7%(조금 도움 31.2%, 매우 도움 49.5%), 여자가 83.1%(조금 도움 36.5%, 매우 도움 46.6%)로 나타났다. 고용조건에서는

정규직 85.3%(조금 도움 35.1%, 매우 도움 50.2%), 공무원 82.2%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 44.4%), 계약직 80.1%(조금 도움 35.3%, 매우 도움 44.8%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 94.7%(조금 도움 26.3%, 매우 도움 68.4%), 팀장 89.2%(조금 도움 44.2%, 매우 도움 45.0%), 팀원 79.5%(조금 도움 35.7%, 매우 도움 43.8%), 동반자 80.4%(조금 도움 32.3%, 매우 도움 48.1%)로 나타났다. 위기상담의 경우는 센터장, 팀장, 전일제 동반자, 팀원 순으로 활용 도움 정도에 대한 인식이 나타났다.

표 Ⅲ-33 자격시험과목-위기상담

(단위: 빈도 / () : %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	0(0.0)	17(18.3)	29(31.2)	46(49.5)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	5(0.9)	89(15.8)	205(36.5)	262(46.6)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	3(1.1)	38(13.6)	98(35.1)	140(50.2)	279(100.0)
	공무원	1(0.7)	0(0.0)	23(17.0)	51(37.8)	60(44.4)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	2(0.8)	45(18.7)	85(35.3)	108(44.8)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	2(3.5)	15(26.3)	39(68.4)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	2(1.7)	10(8.3)	53(44.2)	54(45.0)	120(100.0)
	팀원	0(0.0)	2(0.6)	69(20.0)	123(35.7)	151(43.8)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	0(0.0)	25(18.8)	43(32.3)	64(48.1)	133(100.0)
전체		2(0.3)	5(0.8)	106(16.2)	234(35.7)	308(47.0)	655(100.0)

⑧ 청소년상담사 2급 - 필수 : 청소년 상담의 이론과 실제

청소년상담사 2급 필수 과목인 청소년 상담의 이론과 실제 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 86.9%(조금 도움 34.4%, 매우 도움 52.5%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 81.7%(조금 도움 30.1%, 매우 도움

51.6%), 여자가 87.8%(조금 도움 36.5%, 매우 도움 46.6%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 87.8%(조금 도움 33.0%, 매우 도움 54.8%), 공무원 87.5%(조금 도움 35.6%, 매우 도움 51.9%), 계약직 85.5%(조금 도움 35.3%, 매우 도움 50.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 91.2%(조금 도움 31.6%, 매우 도움 59.6%), 팀장 93.3%(조금 도움 35.8%, 매우 도움 57.5%), 팀원 84.9%(조금 도움 35.9%, 매우 도움 49.0%), 동반자 84.2%(조금 도움 30.1%, 매우 도움 54.1%)로 나타났다. 2급의 청소년 상담의 이론과 실제 과목은 팀장이 현장에 도움이 가장 도움이 되는 것으로 인식하였고, 센터장, 팀원, 전일제 동반자 순으로 도움 인식 정도가 나타났다.

표 Ⅲ-34 자격시험과목-청소년 상담의 이론과 실제

(단위: 빈도 / () : %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	2(2.2)	14(15.1)	28(30.1)	48(51.6)	93(100.0)
	여자	0(0.0)	8(1.4)	61(10.9)	197(35.1)	296(52.7)	562(100.0)
고용 조건	정규직	1(0.4)	6(2.2)	27(9.7)	92(33.0)	153(54.8)	279(100.0)
	공무직	0(0.0)	3(2.2)	14(10.4)	48(35.6)	70(51.9)	135(100.0)
	계약직	0(0.0)	1(0.4)	34(14.1)	85(35.3)	121(50.2)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	2(3.5)	3(5.3)	18(31.6)	34(59.6)	57(100.0)
	팀장	0(0.0)	2(1.7)	6(5.0)	43(35.8)	69(57.5)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	6(1.7)	45(13.0)	124(35.9)	169(49.0)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	0(0.0)	21(15.8)	40(30.1)	72(54.1)	133(100.0)
전체		1(0.2)	10(1.5)	75(11.5)	225(34.4)	344(52.5)	655(100.0)

- ⑨ 청소년상담사 2급 - 필수 : 상담연구방법론의 기초
- 청소년상담사 2급 필수 과목인 상담연구방법론의 기초 과목에 대한 응답자의

현장 활용 도움 정도는 응답자의 53.8%(조금 도움 30.4%, 매우 도움 23.4%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 63.5%(조금 도움 35.5%, 매우 도움 28.0%), 여자가 52.1%(조금 도움 29.5%, 매우 도움 22.6%)로 나타났다. 1급 상담연구방법론과 유사하게 다른 과목은 여자가 남자보다 과목의 도움정도가 높은 것에 비해 상담연구방법론의 기초는 남자가 여자보다 현장 활용 도움 정도가 높다고 응답하였다. 고용조건에서는 정규직 54.5%(조금 도움 28.3%, 매우 도움 26.2%), 공무원 58.5%(조금 도움 37.0%, 매우 도움 21.5%), 계약직 50.2%(조금 도움 29.0%, 매우 도움 21.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 52.7%(조금 도움 31.6%, 매우 도움 21.1%), 팀장 60.9%(조금 도움 39.2%, 매우 도움 21.7%), 팀원 53.3%(조금 도움 27.8%, 매우 도움 25.5%), 동반자 48.9%(조금 도움 28.6%, 매우 도움 20.3%)로 나타났다. 2급의 청소년 상담의 이론과 실제 과목과 유사하게 상담연구방법론의 기초 과목에서도 팀장이 현장에 도움이 가장 도움이 되는 것으로 인식하였고, 센터장, 팀원, 전일제 동반자 순으로 도움 인식 정도가 나타났다.

표 III-35 자격시험과목-상담연구방법론의 기초

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	5(5.4)	6(6.5)	23(24.7)	33(35.5)	26(28.0)	93(100.0)
	여자	25(4.4)	67(11.9)	177(31.5)	166(29.5)	127(22.6)	562(100.0)
고용 조건	정규직	10(3.6)	33(11.8)	84(30.1)	79(28.3)	73(26.2)	279(100.0)
	공무직	9(6.7)	12(8.9)	35(25.9)	50(37.0)	29(21.5)	135(100.0)
	계약직	11(4.6)	28(11.6)	81(33.6)	70(29.0)	51(21.2)	241(100.0)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
직위	센터장	3(5.3)	5(8.8)	19(33.3)	18(31.6)	12(21.1)	57(100.0)
	팀장	5(4.2)	9(7.5)	33(27.5)	47(39.2)	26(21.7)	120(100.0)
	팀원	15(4.3)	45(13.0)	101(29.3)	96(27.8)	88(25.5)	345(100.0)
	동반자	7(5.3)	14(10.5)	47(35.3)	38(28.6)	27(20.3)	133(100.0)
전체		30(4.6)	73(11.1)	200(30.5)	199(30.4)	153(23.4)	655(100.0)

⑩ 청소년상담사 2급 - 필수 : 심리측정 평가의 활용

청소년상담사 2급 필수 과목인 심리측정 평가의 활용 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 83.5%(조금 도움 35.6%, 매우 도움 47.9%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 79.6%(조금 도움 28.0%, 매우 도움 51.6%), 여자가 84.1%(조금 도움 36.8%, 매우 도움 47.3%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 82.8%(조금 도움 34.8%, 매우 도움 48.0%), 공무원 85.9%(조금 도움 40.7%, 매우 도움 45.2%), 계약직 83.0%(조금 도움 33.6%, 매우 도움 49.4%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 86.0%(조금 도움 35.1%, 매우 도움 50.9%), 팀장 90.8%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 50.8%), 팀원 79.7%(조금 도움 36.2%, 매우 도움 43.5%), 동반자 85.7%(조금 도움 30.1%, 매우 도움 55.6%)로 나타났다. 심리측정평가의 활용 과목은 팀장이 현장에 도움이 가장 도움이 되는 것으로 인식하였고, 센터장, 전일제 동반자, 팀원 순으로 도움 인식 정도가 나타났다.

표 III-36 자격시험과목-심리측정평가의 활용

(단위: 빈도 / () : %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	0(0.0)	17(18.3)	26(28.0)	48(51.6)	93(100.0)
	여자	3(0.5)	14(2.5)	72(12.8)	207(36.8)	266(47.3)	562(100.0)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
고용 조건	정규직	2(0.7)	8(2.9)	38(13.6)	97(34.8)	134(48.0)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	3(2.2)	15(11.1)	55(40.7)	61(45.2)	135(100.0)
	계약직	2(0.8)	3(1.2)	36(14.9)	81(33.6)	119(49.4)	241(100.0)
직위	센터장	1(1.8)	2(3.5)	5(8.8)	20(35.1)	29(50.9)	57(100.0)
	팀장	0(0.0)	2(1.7)	9(7.5)	48(40.0)	61(50.8)	120(100.0)
	팀원	4(1.2)	8(2.3)	58(16.8)	125(36.2)	150(43.5)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	2(1.5)	17(12.8)	40(30.1)	74(55.6)	133(100.0)
전체		5(0.8)	14(2.1)	89(13.6)	233(35.6)	314(47.9)	655(100.0)

⑪ 청소년상담사 2급 - 필수 : 이상심리

청소년상담사 2급 필수 과목인 이상심리 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 88.5%(조금 도움 33.7%, 매우 도움 54.8%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 86.0%(조금 도움 38.7%, 매우 도움 47.3%), 여자가 88.9%(조금 도움 32.9%, 매우 도움 56.0%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 88.9%(조금 도움 32.6%, 매우 도움 56.3%), 공무직 87.4%(조금 도움 36.3%, 매우 도움 54.1%), 계약직 87.1%(조금 도움 33.6%, 매우 도움 53.5%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 94.7%(조금 도움 33.3%, 매우 도움 61.4%), 팀장 92.5%(조금 도움 34.2%, 매우 도움 58.3%), 팀원 86.1%(조금 도움 34.8%, 매우 도움 51.3%), 동반자 88.7%(조금 도움 30.8%, 매우 도움 57.9%)로 나타났다. 이상심리 과목은 전반적으로 도움이 된다는 의견이 85%를 넘으며 현장에서 가장 도움이 되는 과목으로 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-37 자격시험과목-이상심리

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	0(0.0)	0(0.0)	13(14.0)	36(38.7)	44(47.3)	93(100.0)
	여자	2(0.4)	5(0.9)	55(9.8)	185(32.9)	315(56.0)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	3(1.1)	28(10.0)	91(32.6)	157(56.3)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	0(0.0)	12(8.9)	49(36.3)	73(54.1)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	2(0.8)	28(11.6)	81(33.6)	129(53.5)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	2(3.5)	19(33.3)	35(61.4)	57(100.0)
	팀장	0(0.0)	1(0.8)	8(6.7)	41(34.2)	70(58.3)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	2(0.6)	45(13.0)	120(34.8)	177(51.3)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	1(0.8)	13(9.8)	41(30.8)	77(57.9)	133(100.0)
전체		2(0.3)	5(0.8)	68(10.4)	221(33.7)	359(54.8)	655(100.0)

⑫ 청소년상담사 2급 - 선택 : 진로상담

청소년상담사 2급 선택 과목인 진로상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 81.7%(조금 도움 38.9%, 매우 도움 42.7%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 73.1%(조금 도움 32.3%, 매우 도움 40.9%), 여자가 83.1%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 43.1%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 81.4%(조금 도움 36.6%, 매우 도움 44.8%), 공무직 82.2%(조금 도움 38.5%, 매우 도움 43.7%), 계약직 81.7%(조금 도움 41.9%, 매우 도움 39.8%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 87.7%(조금 도움 40.4%, 매우 도움 47.4%), 팀장 87.5%(조금 도움 45.8%, 매우 도움 41.7%), 팀원 79.7%(조금 도움 35.9%, 매우 도움 43.8%), 동반자 78.9%(조금 도움 39.8%, 매우 도움 39.1%)로 나타났다. 진로상담 과목은 센터장과 팀장은 전반적으로 도움이 된다는 의견이었으나 팀원과 동반자에게는 다소 도움 인식정도가 비교적 낮은 것으로 나타났다.

표 III-38 자격시험과목-진로상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	3(3.2)	3(3.2)	19(20.4)	30(32.3)	38(40.9)	93(100.0)
	여자	2(0.4)	17(3.0)	76(13.5)	225(40.0)	242(43.1)	562(100.0)
고용 조건	정규직	1(0.4)	11(3.9)	40(14.3)	102(36.6)	125(44.8)	279(100.0)
	공무직	3(2.2)	3(2.2)	18(13.3)	52(38.5)	59(43.7)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	6(2.5)	37(15.4)	101(41.9)	96(39.8)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	6(10.5)	23(40.4)	27(47.4)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	3(2.5)	10(8.3)	55(45.8)	50(41.7)	120(100.0)
	팀원	2(0.6)	9(2.6)	59(17.1)	124(35.9)	151(43.8)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	7(5.3)	20(15.0)	53(39.8)	52(39.1)	133(100.0)
전체		5(0.8)	20(3.1)	95(14.5)	255(38.9)	280(42.7)	655(100.0)

⑬ 청소년상담사 2급 - 선택 : 집단상담

청소년상담사 2급 선택 과목인 집단상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 82.4%(조금 도움 38.8%, 매우 도움 43.7%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 81.8%(조금 도움 36.6%, 매우 도움 45.2%), 여자가 82.5%(조금 도움 39.1%, 매우 도움 43.4%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 84.6%(조금 도움 38.4%, 매우 도움 46.2%), 공무직 85.1%(조금 도움 40.7%, 매우 도움 44.4%), 계약직 78.4%(조금 도움 38.2%, 매우 도움 40.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 93.0%(조금 도움 45.6%, 매우 도움 47.4%), 팀장 90.8%(조금 도움 45.8%, 매우 도움 45.0%), 팀원 80.9%(조금 도움 35.4%, 매우 도움 45.5%), 동반자 74.4%(조금 도움 38.3%, 매우 도움 36.1%)로 나타났다. 진로상담과 유사하게 집단상담 과목도 센터장과 팀장은 전반적으로 도움이 된다는 의견이었으나 팀원과 동반자에게는 다소 도움 인식정도가 비교적 낮은 것으로 나타났다.

표 III-39 자격시험과목-집단상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	0(0.0)	2(2.2)	15(16.1)	34(36.6)	42(45.2)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	20(3.6)	77(13.7)	220(39.1)	244(43.4)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	9(3.2)	34(12.2)	107(38.4)	129(46.2)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	3(2.2)	16(11.9)	55(40.7)	60(44.4)	135(100.0)
	계약직	0(0.0)	10(4.1)	42(17.4)	92(38.2)	97(40.2)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	3(5.3)	26(45.6)	27(47.4)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	3(2.5)	7(5.8)	55(45.8)	54(45.0)	120(100.0)
	팀원	0(0.0)	10(2.9)	56(16.2)	122(35.4)	157(45.5)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	8(6.0)	26(19.5)	51(38.3)	48(36.1)	133(100.0)
전체		1(0.2)	22(3.4)	92(14.0)	254(38.8)	286(43.7)	655(100.0)

⑭ 청소년상담사 2급 - 선택 : 가족상담

청소년상담사 2급 선택 과목인 가족상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 83.5%(조금 도움 37.3%, 매우 도움 46.3%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 78.5%(조금 도움 30.1%, 매우 도움 48.4%), 여자가 84.3%(조금 도움 38.4%, 매우 도움 45.9%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 83.5%(조금 도움 36.2%, 매우 도움 47.3%), 공무직 76.3%(조금 도움 40.7%, 매우 도움 45.2%), 계약직 82.2%(조금 도움 36.5%, 매우 도움 45.6%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 89.5%(조금 도움 33.3%, 매우 도움 56.1%), 팀장 87.5%(조금 도움 43.3%, 매우 도움 44.2%), 팀원 80.9%(조금 도움 35.7%, 매우 도움 45.2%), 동반자 84.2%(조금 도움 37.6%, 매우 도움 46.6%)로 나타났다. 가족상담 과목은 팀원이 도움 정도를 가장 낮게 인식했고 동반자, 팀장, 센터장 순으로 도움 인식정도가 높아지는 것으로 나타났다.

표 III-40 자격시험과목-가족상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	3(3.2)	16(17.2)	28(30.1)	45(48.4)	93(100.0)
	여자	2(0.4)	11(2.0)	75(13.3)	216(38.4)	258(45.9)	562(100.0)
고용 조건	정규직	0(0.0)	6(2.2)	40(14.3)	101(36.2)	132(47.3)	279(100.0)
	공무직	2(1.5)	3(2.2)	14(10.4)	55(40.7)	61(45.2)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	5(2.1)	37(15.4)	88(36.5)	110(45.6)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	5(8.8)	19(33.3)	32(56.1)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	3(2.5)	10(8.3)	52(43.3)	53(44.2)	120(100.0)
	팀원	0(0.0)	8(2.3)	58(16.8)	123(35.7)	156(45.2)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	2(1.5)	18(13.5)	50(37.6)	62(46.6)	133(100.0)
전체		3(0.5)	14(2.1)	91(13.9)	244(37.3)	303(46.3)	655(100.0)

⑮ 청소년상담사 2급 - 선택 : 학업상담

청소년상담사 2급 선택 과목인 학업상담 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 74.2%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 34.2%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 70.9%(조금 도움 41.9%, 매우 도움 29.0%), 여자가 74.8%(조금 도움 39.7%, 매우 도움 35.1%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 73.1%(조금 도움 38.7%, 매우 도움 34.4%), 공무직 76.3%(조금 도움 41.5%, 매우 도움 34.8%), 계약직 74.3%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 34.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 80.7%(조금 도움 52.6%, 매우 도움 28.1%), 팀장 75.8%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 35.8%), 팀원 72.5%(조금 도움 38.6%, 매우 도움 33.9%), 동반자 74.4%(조금 도움 38.3%, 매우 도움 36.1%)로 나타났다. 학습상담 과목은 다른 2급 선택 과목에 비해 현장에서 일하는 청소년상담사에게 다소 도움정도가 낮은 것으로 나타났다.

표 III-41 자격시험과목-학업상당

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	5(5.4)	20(21.5)	39(41.9)	27(29.0)	93(100.0)
	여자	2(0.4)	24(4.3)	116(20.6)	223(39.7)	197(35.1)	562(100.0)
고용 조건	정규직	1(0.4)	15(5.4)	59(21.1)	108(38.7)	96(34.4)	279(100.0)
	공무직	2(1.5)	4(3.0)	26(19.3)	56(41.5)	47(34.8)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	10(4.1)	51(21.2)	98(40.7)	81(33.6)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	2(3.5)	9(15.8)	30(52.6)	16(28.1)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	7(5.8)	20(16.7)	48(40.0)	43(35.8)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	14(4.1)	80(23.2)	133(38.6)	117(33.9)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	6(4.5)	27(20.3)	51(38.3)	48(36.1)	133(100.0)
전체		4(0.6)	29(4.4)	136(20.8)	262(40.0)	224(34.2)	655(100.0)

⑩ 청소년상담사 3급 - 필수 : 발달심리

청소년상담사 3급 필수 과목인 발달심리 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 86.4%(조금 도움 35.6%, 매우 도움 50.8%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 86.0%(조금 도움 31.2%, 매우 도움 54.8%), 여자가 86.5%(조금 도움 36.3%, 매우 도움 50.2%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 85.3%(조금 도움 33.0%, 매우 도움 52.3%), 공무직 88.1%(조금 도움 34.8%, 매우 도움 53.3%), 계약직 86.7%(조금 도움 39.0%, 매우 도움 47.7%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 93.0%(조금 도움 31.6%, 매우 도움 61.4%), 팀장 89.2%(조금 도움 35.0%, 매우 도움 54.2%), 팀원 83.5%(조금 도움 36.8%, 매우 도움 46.7%), 동반자 88.7%(조금 도움 34.6%, 매우 도움 54.1%)로 나타났다. 발달심리 과목은 센터장이 가장 도움 인식 정도가 높은 것으로 나타났고 팀장, 동반자, 팀원 순으로 도움 인식 정도를 보였다.

표 III-42 자격시험과목-발달심리

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	3(3.2)	4(4.3)	6(6.5)	29(31.2)	51(54.8)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	6(1.1)	69(12.3)	204(36.3)	282(50.2)	562(100.0)
고용 조건	정규직	3(1.1)	5(1.8)	33(11.8)	92(33.0)	146(52.3)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	2(1.5)	13(9.6)	47(34.8)	72(53.3)	135(100.0)
	계약직	0(0.0)	3(1.2)	29(12.0)	94(39.0)	115(47.7)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	3(5.3)	18(31.6)	35(61.4)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	1(0.8)	10(8.3)	42(35.0)	65(54.2)	120(100.0)
	팀원	2(0.6)	7(2.0)	48(13.9)	127(36.8)	161(46.7)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	1(0.8)	14(10.5)	46(34.6)	72(54.1)	133(100.0)
전체		4(0.6)	10(1.5)	75(11.5)	233(35.6)	333(50.8)	655(100.0)

⑰ 청소년상담사 3급 - 필수 : 집단상담의 기초

청소년상담사 3급 필수 과목인 집단상담의 기초 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 80.5%(조금 도움 28.0%, 매우 도움 47.3%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 75.3%(조금 도움 28.0%, 매우 도움 47.3%), 여자가 81.3%(조금 도움 36.7%, 매우 도움 44.7%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 85.3%(조금 도움 35.1%, 매우 도움 50.2%), 공무직 80.0%(조금 도움 35.6%, 매우 도움 44.4%), 계약직 75.1%(조금 도움 35.7%, 매우 도움 39.4%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 89.5%(조금 도움 31.6%, 매우 도움 57.9%), 팀장 85.8%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 45.8%), 팀원 82.0%(조금 도움 37.4%, 매우 도움 44.6%), 동반자 67.7%(조금 도움 27.8%, 매우 도움 39.8%)로 나타났다. 센터장, 팀장, 팀원은 집단상담의 기초 과목이 도움이 된다는 응답이 80%가 넘는 것에 반해 동반자는 전체의 67.7%로 전일제동반자에게는 비교적 도움이 덜 된다는 인식이었다.

표 III-43 자격시험과목-집단상담의 기초

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	4(4.3)	17(18.3)	26(28.0)	44(47.3)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	15(2.7)	89(15.8)	206(36.7)	251(44.7)	562(100.0)
고용조건	정규직	1(0.4)	5(1.8)	35(12.5)	98(35.1)	140(50.2)	279(100.0)
	공무직	2(1.5)	5(3.7)	20(14.8)	48(35.6)	60(44.4)	135(100.0)
	계약직	0(0.0)	9(3.7)	51(21.2)	86(35.7)	95(39.4)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	2(3.5)	4(7.0)	18(31.6)	33(57.9)	57(100.0)
	팀장	2(1.7)	2(1.7)	13(10.8)	48(40.0)	55(45.8)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	8(2.3)	53(15.4)	129(37.4)	154(44.6)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	7(5.3)	36(27.1)	37(27.8)	53(39.8)	133(100.0)
전체		3(0.5)	19(2.9)	106(16.2)	232(35.4)	295(45.0)	655(100.0)

⑮ 청소년상담사 3급 - 필수 : 심리측정 및 평가

청소년상담사 3급 필수 과목인 심리측정 평가 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 81.2%(조금 도움 31.9%, 매우 도움 49.3%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 82.8%(조금 도움 29.0%, 매우 도움 53.8%), 여자가 81.0%(조금 도움 32.4%, 매우 도움 48.6%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 81.8%(조금 도움 28.0%, 매우 도움 53.8%), 공무직 80.0%(조금 도움 34.1%, 매우 도움 45.9%), 계약직 81.4%(조금 도움 35.3%, 매우 도움 46.1%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 82.4%(조금 도움 29.8%, 매우 도움 52.6%), 팀장 81.7%(조금 도움 30.0%, 매우 도움 51.7%), 팀원 80.9%(조금 도움 34.8%, 매우 도움 46.1%), 동반자 81.2%(조금 도움 27.1%, 매우 도움 54.1%)로 나타났다. 심리측정 및 평가 과목은 센터장, 팀장, 팀원, 전일제 동반자가 비슷하게 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났으며 전반적으로 80% 이상 도움이 된다고 하였다.

표 III-44 자격시험과목-심리측정 및 평가

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	6(6.5)	8(8.6)	27(29.0)	50(53.8)	93(100.0)
	여자	2(0.4)	18(3.2)	87(15.5)	182(32.4)	273(48.6)	562(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.7)	11(3.9)	38(13.6)	78(28.0)	150(53.8)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	6(4.4)	20(14.8)	46(34.1)	62(45.9)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	7(2.9)	37(15.4)	85(35.3)	111(46.1)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	5(8.8)	5(8.8)	17(29.8)	30(52.6)	57(100.0)
	팀장	3(2.5)	3(2.5)	16(13.3)	36(30.0)	62(51.7)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	11(3.2)	54(15.7)	120(34.8)	159(46.1)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	5(3.8)	20(15.0)	36(27.1)	72(54.1)	133(100.0)
전체		4(0.6)	24(3.7)	95(14.5)	209(31.9)	323(49.3)	655(100.0)

⑩ 청소년상담사 3급 - 필수 : 상담이론

청소년상담사 3급 필수 과목인 상담이론 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 88.2%(조금 도움 34.5%, 매우 도움 53.7%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 87.1%(조금 도움 25.8%, 매우 도움 61.3%), 여자가 88.4%(조금 도움 35.9%, 매우 도움 52.5%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 89.2%(조금 도움 31.9%, 매우 도움 57.3%), 공무직 88.1%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 50.4%), 계약직 87.1%(조금 도움 35.7%, 매우 도움 51.5%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 91.2%(조금 도움 31.6%, 매우 도움 59.6%), 팀장 90.8%(조금 도움 40.8%, 매우 도움 50.0%), 팀원 87.2%(조금 도움 34.5%, 매우 도움 52.8%), 동반자 87.2%(조금 도움 30.1%, 매우 도움 57.1%)로 나타났다. 상담이론 과목은 전반적으로 현장에서 도움이 되고 있는 것으로 나타났으며 센터장, 팀장, 팀원과 전일제동반자 순으로 도움 인식 정도를 보였다.

표 III-45 자격시험과목-상답이론

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	2(2.2)	1(1.1)	9(9.7)	24(25.8)	57(61.3)	93(100.0)
	여자	0(0.0)	6(1.1)	59(10.5)	202(35.9)	295(52.5)	562(100.0)
고용 조건	정규직	1(0.4)	6(2.2)	23(8.2)	89(31.9)	160(57.3)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	0(0.0)	15(11.1)	51(37.8)	68(50.4)	135(100.0)
	계약직	0(0.0)	1(0.4)	30(12.4)	86(35.7)	124(51.5)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	1(1.8)	4(7.0)	18(31.6)	34(59.6)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	1(0.8)	9(7.5)	49(40.8)	60(50.0)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	5(1.4)	38(11.0)	119(34.5)	182(52.8)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	0(0.0)	17(12.8)	40(30.1)	76(57.1)	133(100.0)
전체		2(0.3)	7(1.1)	68(10.4)	226(34.5)	352(53.7)	655(100.0)

㉔ 청소년상담사 3급 - 필수 : 학습이론

청소년상담사 3급 필수 과목인 학습이론 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 73.0%(조금 도움 35.6%, 매우 도움 37.4%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 72.0%(조금 도움 36.6%, 매우 도움 35.5%), 여자가 73.1%(조금 도움 35.4%, 매우 도움 37.7%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 73.5%(조금 도움 34.8%, 매우 도움 38.7%), 공무직 74.8%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 34.8%), 계약직 71.4%(조금 도움 34.0%, 매우 도움 37.3%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 77.2%(조금 도움 40.4%, 매우 도움 36.8%), 팀장 75.0%(조금 도움 40.8%, 매우 도움 34.2%), 팀원 73.0%(조금 도움 36.2%, 매우 도움 36.8%), 동반자 69.2%(조금 도움 27.1%, 매우 도움 42.1%)로 나타났다. 학습이론 과목은 현장 활용 도움 정도에 대해서 80% 넘지 않는 수치로 청소년상담사 3급 필수 과목 중에서는 현장 활용 도움 정도가 다른 과목에 비해 낮았다.

표 III-46 자격시험과목-학습이론

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	1(1.1)	7(7.5)	18(19.4)	34(36.6)	33(35.5)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	24(4.3)	126(22.4)	199(35.4)	212(37.7)	562(100.0)
고용 조건	정규직	1(0.4)	15(5.4)	58(20.8)	97(34.8)	108(38.7)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	9(6.7)	24(17.8)	54(40.0)	47(34.8)	135(100.0)
	계약직	0(0.0)	7(2.9)	62(25.7)	82(34.0)	90(37.3)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	3(5.3)	10(17.5)	23(40.4)	21(36.8)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	4(3.3)	25(20.8)	49(40.8)	41(34.2)	120(100.0)
	팀원	1(0.3)	19(5.5)	73(21.2)	125(36.2)	127(36.8)	345(100.0)
	동반자	0(0.0)	5(3.8)	36(27.1)	36(27.1)	56(42.1)	133(100.0)
전체		2(0.3)	31(4.7)	144(22.0)	233(35.6)	245(37.4)	655(100.0)

② 청소년상담사 3급 - 선택 : 청소년이해론

청소년상담사 3급 선택 과목인 청소년이해론 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 77.4%(조금 도움 36.9%, 매우 도움 40.5%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 76.4%(조금 도움 35.5%, 매우 도움 40.9%), 여자가 77.6%(조금 도움 37.2%, 매우 도움 40.4%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 76.7%(조금 도움 33.7%, 매우 도움 43.0%), 공무직 77.8%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 40.0%), 계약직 78.0%(조금 도움 40.2%, 매우 도움 37.8%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 80.7%(조금 도움 36.8%, 매우 도움 43.9%), 팀장 75.0%(조금 도움 33.3%, 매우 도움 41.7%), 팀원 77.1%(조금 도움 38.8%, 매우 도움 38.3%), 동반자 78.9%(조금 도움 35.3%, 매우 도움 43.6%)로 나타났다. 청소년이해론 과목은 센터장, 팀원, 팀장, 전일제 동반자 순으로 현장 도움 인식 정도를 보였다.

표 III-47 자격시험과목-청소년이해론

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	3(3.2)	4(4.3)	15(16.1)	33(35.5)	38(40.9)	93(100.0)
	여자	1(0.2)	32(5.7)	93(16.5)	209(37.2)	227(40.4)	562(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.7)	20(7.2)	43(15.4)	94(33.7)	120(43.0)	279(100.0)
	공무직	1(0.7)	6(4.4)	23(17.0)	51(37.8)	54(40.0)	135(100.0)
	계약직	1(0.4)	10(4.1)	42(17.4)	97(40.2)	91(37.8)	241(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	5(8.8)	6(10.5)	21(36.8)	25(43.9)	57(100.0)
	팀장	1(0.8)	8(6.7)	21(17.5)	40(33.3)	50(41.7)	120(100.0)
	팀원	2(0.6)	18(5.2)	59(17.1)	134(38.8)	132(38.3)	345(100.0)
	동반자	1(0.8)	5(3.8)	22(16.5)	47(35.3)	58(43.6)	133(100.0)
전체		4(0.6)	36(5.5)	108(16.5)	242(36.9)	265(40.5)	655(100.0)

② 청소년상담사 3급 - 선택 : 청소년수련활동론

청소년상담사 3급 선택 과목인 청소년수련활동론 과목에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 45.0%(조금 도움 27.6%, 매우 도움 17.4%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 46.2%(조금 도움 23.7%, 매우 도움 22.6%), 여자가 44.8%(조금 도움 28.3%, 매우 도움 16.5%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 43.0%(조금 도움 25.4%, 매우 도움 17.6%), 공무직 46.7%(조금 도움 30.4%, 매우 도움 16.3%), 계약직 46.5%(조금 도움 28.6%, 매우 도움 17.8%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 35.1%(조금 도움 24.6%, 매우 도움 10.5%), 팀장 40.8%(조금 도움 26.7%, 매우 도움 14.2%), 팀원 45.8%(조금 도움 26.4%, 매우 도움 19.4%), 동반자 51.1%(조금 도움 33.1%, 매우 도움 18.0%)로 나타났다. 청소년수련활동론 과목은 과반수가 안되는 인원이 현장 활용 도움이 된다고 인식하여 다른 과목에 비해 현장 활용 도움이 대한 검토가 필요한 과목으로 나타났다.

표 III-48 자격시험과목-청소년수련활동론

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	7(7.5)	15(16.1)	28(30.1)	22(23.7)	21(22.6)	93(100.0)
	여자	28(5.0)	81(14.4)	201(35.8)	159(28.3)	93(16.5)	562(100.0)
고용 조건	정규직	12(4.3)	46(16.5)	101(36.2)	71(25.4)	49(17.6)	279(100.0)
	공무직	10(7.4)	18(13.3)	44(32.6)	41(30.4)	22(16.3)	135(100.0)
	계약직	13(5.4)	32(13.3)	84(34.9)	69(28.6)	43(17.8)	241(100.0)
직위	센터장	4(7.0)	12(21.1)	21(36.8)	14(24.6)	6(10.5)	57(100.0)
	팀장	7(5.8)	15(12.5)	49(40.8)	32(26.7)	17(14.2)	120(100.0)
	팀원	15(4.3)	48(13.9)	124(35.9)	91(26.4)	67(19.4)	345(100.0)
	동반자	9(6.8)	21(15.8)	35(26.3)	44(33.1)	24(18.0)	133(100.0)
전체		35(5.3)	96(14.7)	229(35.0)	181(27.6)	114(17.4)	655(100.0)

(3) 청소년상담사 전문성 향상을 위한 개선사항

청소년상담복지 현장의 종사자들에게 청소년상담사 전문성 향상에 대한 개선사항에 대하여 살펴보았다. 첫째 전공 이수과목의 정비, 둘째 자격점정 선택과목 폐지, 셋째 상담실무경력 중심의 응시자격 강화, 넷째 전공 중심이 아니 과목 이수 중심의 자격점정 자격 부여, 다섯째 청소년 위기 유형(영역)별 전문자격(과정) 도입 등이다.

① 전공 이수과목의 정비(다양화, 전문화 등 과목 추가)

청소년상담사 전문성 향상을 위한 개선사항으로 전공 이수과목의 정비에 대하여 종사자의 본 설문에 참여한 대상자 중 62.7%가 개선이 필요하다고 응답하였다. 남자(61.1%)와 여자(63.1%)의 개선 필요에 대한 차이가 크게 없었으며, 정규직(63.1%), 공무직(58.1%), 계약직(64.9%)으로 공무직보다는 정규직과 계약직이 전공 이수과목의 정비가 더 필요한 것으로 인식하였다. 직위로 살펴볼 때, 센터장

이 56.7%, 팀장 65.6%, 팀원 61.9%, 전일제 동반자 65%로 센터장에 비해 팀장, 팀원, 전일제 동반자가 전공 이수과목의 정비의 필요성을 더 강하게 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-49 전문성향상-전공 이수과목의 정비

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요	매우필요	전체
성별	남자	4(2.1)	15(7.8)	56(29.0)	83(43.0)	35(18.1)	193(100.0)
	여자	16(1.8)	87(9.9)	220(25.1)	413(47.2)	139(15.9)	875(100.0)
고용 조건	정규직	9(1.9)	46(9.9)	116(25.1)	217(46.9)	75(16.2)	463(100.0)
	공무직	7(3.3)	25(11.6)	58(27.0)	93(43.3)	32(14.9)	215(100.0)
	계약직	4(1.0)	31(7.9)	102(26.2)	186(47.7)	67(17.2)	390(100.0)
직위	센터장	5(5.6)	10(11.1)	24(26.7)	37(41.1)	14(15.6)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	19(9.7)	46(23.6)	96(49.2)	32(16.4)	195(100.0)
	팀원	12(2.1)	57(9.8)	153(26.2)	268(46.0)	93(16.0)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	16(8.0)	53(26.5)	95(47.5)	35(17.5)	200(100.0)
전체		20(1.9)	102(9.6)	276(25.8)	496(46.4)	174(16.3)	1,068(100.0)

② 자격검정 선택과목 폐지

자격검정 선택과목 폐지에 대하여 (매우) 필요하다는 의견이 30.6%, (전혀) 필요하지 않다는 의견이 31.7%로 필요에 대한 찬반이 비슷하게 나타났다. 남자 (26.9%)에 비해 여자(31.4%)의 개선 필요성을 비교적 더 많이 인식하고 있었으며, 정규직 33.5%, 공무직 27.0%, 계약직 29.2%으로 정규직이 공무직과 계약직보다 자격검정 선택과목 폐지의 필요를 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 32.2%, 팀장 33.3%, 팀원 29.5%, 전일제 동반자 30.5%로 팀장, 센터장, 전일제 동반자, 팀원 순으로 필요 인식 정도를 보였다.

표 III-50 전문성향상-자격검정 선택과목 폐지

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀필요하지 않음	필요하지않음	보통	필요	매우필요	전체
성별	남자	18(9.3)	44(22.8)	79(40.9)	37(19.2)	15(7.8)	193(100.0)
	여자	66(7.5)	211(24.1)	323(36.9)	220(25.1)	55(6.3)	875(100.0)
고용 조건	정규직	37(8.0)	105(22.7)	166(35.9)	120(25.9)	35(7.6)	463(100.0)
	공무직	17(7.9)	51(23.7)	89(41.4)	47(21.9)	11(5.1)	215(100.0)
	계약직	30(7.7)	99(25.4)	147(37.7)	90(23.1)	24(6.2)	390(100.0)
직위	센터장	10(11.1)	24(26.7)	27(30.0)	20(22.2)	9(10.0)	90(100.0)
	팀장	12(6.2)	47(24.1)	71(36.4)	48(24.6)	17(8.7)	195(100.0)
	팀원	46(7.9)	134(23.0)	231(39.6)	133(22.8)	39(6.7)	583(100.0)
	동반자	16(8.0)	50(25.0)	73(36.5)	56(28.0)	5(2.5)	200(100.0)
전체		84(7.9)	255(23.9)	402(37.6)	257(24.1)	70(6.6)	1,068(100.0)

③ 상담실무경력 중심의 응시자격 강화

청소년상담사의 전문성 향상을 위하여 상담실무경력 중심의 응시자격 강화가 필요하다고 응답한 비율은 72.3%로 비교적 높은 필요성을 보였다. 남자(70.5%)와 여자(72.7%)의 개선 필요에 대한 차이가 크게 없었으며, 정규직 75.4%, 공무직 68.8%, 계약직 70.5%로 공무직보다는 정규직과 계약직이 상담실무경력 중심의 응시자격 강화가 필요한 것으로 인식하였다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 76.7%, 팀장 80.0%, 팀원 67.8%, 전일제 동반자 76.0%로 팀장이 가장 상담실무경력이 중요하다고 인식하였고 팀원은 다소 낮은 필요성을 나타내었다.

표 III-51 전문성향상-상담실무경력 중심의 응시자격 강화

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀필요하지 않음	필요하지않음	보통	필요	매우필요	전체
성별	남자	6(3.1)	14(7.3)	37(19.2)	84(43.5)	52(26.9)	193(100.0)
	여자	13(1.5)	59(6.7)	167(19.1)	371(42.4)	265(30.3)	875(100.0)
고용 조건	정규직	7(1.5)	28(6.0)	79(17.1)	199(43.0)	150(32.4)	463(100.0)
	공무직	5(2.3)	15(7.0)	47(21.9)	87(40.5)	61(28.4)	215(100.0)
	계약직	7(1.8)	30(7.7)	78(20.0)	169(43.3)	106(27.2)	390(100.0)
직위	센터장	2(2.2)	7(7.8)	12(13.3)	31(34.4)	38(42.2)	90(100.0)
	팀장	0(0.0)	8(4.1)	31(15.9)	80(41.0)	76(39.0)	195(100.0)
	팀원	15(2.6)	49(8.4)	124(21.3)	254(43.6)	141(24.2)	583(100.0)
	동반자	2(1.0)	9(4.5)	37(18.5)	90(45.0)	62(31.0)	200(100.0)
전체		19(1.8)	73(6.8)	204(19.1)	455(42.6)	317(29.7)	1,068(100.0)

④ 전공 중심이 아닌 과목 이수 중심의 자격검정 자격 부여

청소년상담사의 전문성 향상을 위하여 대학 전공 중심이 아닌 과목 이수 중심의 자격검정 자격을 부여하는 것에 대하여 응답한 비율은 44.4%로 과반수가 안되는 인원이 개선 필요성을 보였다. 남자(38.3%)가 여자(33.7%)보다 개선 필요를 조금 더 인식했으며, 정규직 35.2%, 공무직 33.5%, 계약직 34.4%로 고용조건에 따른 개선 필요성 차이는 크게 나타나지 않았다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 44.4%, 팀장 38.5%, 팀원 32.2%, 전일제 동반자 33.0%로 센터장이 가장 과목 이수 중심의 자격검정 자격 필요성을 가장 많이 인식하였으며, 팀장, 전일제 동반자, 팀원 순으로 개선 필요성을 보였다.

표 Ⅲ-52 전문성향상-전공 중심이 아닌 과목 이수 중심 자격검정 자격 부여

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀필요하지 않음	필요하지않음	보통	필요	매우필요	전체
성별	남자	26(13.5)	48(24.9)	45(23.3)	50(25.9)	24(12.4)	193(100.0)
	여자	95(10.9)	208(23.8)	277(31.7)	230(26.3)	65(7.4)	875(100.0)
고용 조건	정규직	54(11.7)	113(24.4)	133(28.7)	119(25.7)	44(9.5)	463(100.0)
	공무직	25(11.6)	47(21.9)	71(33.0)	61(28.4)	11(5.1)	215(100.0)
	계약직	42(10.8)	96(24.6)	118(30.3)	100(25.6)	34(8.7)	390(100.0)
직위	센터장	13(14.4)	18(20.0)	19(21.1)	30(33.3)	10(11.1)	90(100.0)
	팀장	18(9.2)	44(22.6)	58(29.7)	54(27.7)	21(10.8)	195(100.0)
	팀원	62(10.6)	146(25.0)	187(32.1)	142(24.4)	46(7.9)	583(100.0)
	동반자	28(14.0)	48(24.0)	58(29.0)	54(27.0)	12(6.0)	200(100.0)
전체		121(11.3)	256(24.0)	322(30.1)	280(26.2)	89(8.3)	1,068(100.0)

⑤ 청소년 위기 유형(영역)별 전문자격(과정) 도입

청소년상담사의 전문성 향상을 위하여 청소년 위기 유형(영역)별 전문자격 또는 과정 도입에 대하여 응답자의 66.2%가 개선 필요성을 인식하는 것으로 나타났다. 남자(69.4%)가 여자(65.5%)보다 개선 필요를 조금 더 인식했으며, 정규직 68.9%, 공무직 58.6%, 계약직 67.2%로 정규직, 계약직에 비해 공무직이 위기유형 전문자격(과정)에 대한 개선 필요성이 비교적 낮았다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 64.4%, 팀장 65.6%, 팀원 67.6%, 전일제 동반자 63.5%로 직위에 따른 개선 필요성의 차이는 크게 나타나지 않았다.

표 Ⅲ-53 전문성향상-청소년 위기 유형(영역)별 전문자격(과정) 도입

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀필요하지 않음	필요하지않음	보통	필요	매우필요	전체
성별	남자	11(5.7)	14(7.3)	34(17.6)	88(45.6)	46(23.8)	193(100.0)
	여자	28(3.2)	92(10.5)	182(20.8)	419(47.9)	154(17.6)	875(100.0)
고용 조건	정규직	19(4.1)	44(9.5)	81(17.5)	230(49.7)	89(19.2)	463(100.0)
	공무직	7(3.3)	26(12.1)	56(26.0)	96(44.7)	30(14.0)	215(100.0)
	계약직	13(3.3)	36(9.2)	79(20.3)	181(46.4)	81(20.8)	390(100.0)
직위	센터장	7(7.8)	12(13.3)	13(14.4)	47(52.2)	11(12.2)	90(100.0)
	팀장	9(4.6)	25(12.8)	33(16.9)	92(47.2)	36(18.5)	195(100.0)
	팀원	18(3.1)	45(7.7)	126(21.6)	287(49.2)	107(18.4)	583(100.0)
	동반자	5(2.5)	24(12.0)	44(22.0)	81(40.5)	46(23.0)	200(100.0)
전체		39(3.7)	106(9.9)	216(20.2)	507(47.5)	200(18.7)	1,068(100.0)

(4) 청소년상담사 응시자격 대학 전공 확대

청소년상담사 응시자격에 인정되는 상담관련 분야에 포함되는 대학 전공 확대에 대한 의견에서는 확대가 불필요하다는 의견이 79.4%로 확대 필요 20.6%에 비해 월등히 높은 비율을 보였다. 남자(83.9%)가 여자(78.4%)보다 응시 대학 전공 확대 필요를 조금 더 인식했으며, 정규직 78.8%, 공무직 81.4%, 계약직 79.0%로 정규직, 계약직에 비해 공무직이 응시자격 대학 전공 확대가 불필요하다고 응답하였다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 81.1%, 팀장 73.8%, 팀원 80.6%, 전일제 동반자 80.5%로 팀장을 제외한 센터장, 팀원, 전일제 동반자는 80% 이상이 청소년상담사 응시자격의 대학 전공 확대가 불필요하다고 하였다.

표 III-54 응시자격-대학 전공 확대

(단위: 빈도 / (): %)

구분		전공확대 필요	불필요	전체
성별	남자	31 (16.1)	162 (83.9)	193
	여자	189 (21.6)	686 (78.4)	875
고용 조건	정규직	98 (21.2)	365 (78.8)	463
	공무직	40 (18.6)	175 (81.4)	215
	계약직	82 (21.0)	308 (79.0)	390
직위	센터장	17 (18.9)	73 (81.1)	90
	팀장	51 (26.2)	144 (73.8)	195
	팀원	113 (19.4)	470 (80.6)	583
	동반자	39 (19.5)	161 (80.5)	200
전체		220 (20.6)	848 (79.4)	1,068

3) 청소년상담사 자격연수 관련 인식

(1) 연수 100시간 이상 의무적 이수 제도 필요성

청소년상담사 자격 취득을 위해서 자격 연수(현행 집합교육 56시간+사전과제 45시간)를 의무적으로 이수하는 제도의 필요성에 관한 의견으로 응답자의 71.0%가 현행 유지를 원하는 것으로 나타났다. 남자(66.8%)가 여자(71.9%)보다 자격연수 의무의 필요를 조금 덜 인식했으며, 정규직 70.2%, 공무직 75.3%, 계약직 69.5%로 정규직, 계약직에 비해 공무직이 현행처럼 자격연수 의무를 시행하는 것을 선호하였다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 76.7%, 팀장 71.8%, 팀원 70.3%, 전일제 동반자 69.5%로 센터장, 팀장, 팀원, 전일제 동반자 순으로 자격연수 의무 시행의 현행 유지 의견을 밝혔다.

표 III-55 자격연수 인식-의무적 이수 제도 필요 여부

(단위: 빈도 / (): %)

구분		현행 유지	축소 및 불필요	전체
성별	남자	129 (66.8)	64 (33.2)	193
	여자	629 (71.9)	246 (28.1)	875
고용 조건	정규직	325 (70.2)	138 (29.8)	463
	공무직	162 (75.3)	53 (24.7)	215
	계약직	271 (69.5)	119 (30.5)	390
직위	센터장	69 (76.7)	21 (23.3)	90
	팀장	140 (71.8)	55 (28.2)	195
	팀원	410 (70.3)	173 (29.7)	583
	동반자	139 (69.5)	61 (30.5)	200
전체		758 (71.0)	310 (29.0)	1,068

① 급수별 자격연수 집합교육 필요 여부

청소년상담사 급수별 자격연수 집합교육 필요에 대한 의견에서는 1급의 경우 과반수 이상(58.2%)이 현행 유지를 희망했다. 2급은 61.8%가 현행유지였으며, 3급은 56.7%로 대체적으로 현행처럼 자격연수 집합연수가 유지되는 것에 대한 의견이 가장 많았다. 한편으로 축소 또는 불필요하다는 의견이 1급 26.2%, 2급 24.0%, 3급 23.3%로 나타났으며, 확대 필요는 1급 15.5%, 2급 14.1%, 3급 19.9%이었다.

표 III-56 자격연수 인식-의무이수 집합교육 필요

(단위: 빈도 / (): %)

구분	확대필요	현행유지	축소필요	불필요	전체
1급	166 (15.5)	622 (58.2)	237 (22.2)	43 (4.0)	1,068
2급	151 (14.1)	660 (61.8)	230 (21.5)	27 (2.5)	1,068
3급	213 (19.9)	606 (56.7)	197 (18.4)	52 (4.9)	1,068

② 급수별 자격연수 사전과제 필요 여부

청소년상담사 급수별 자격연수 사전과제 필요에 대한 의견에서는 1급의 경우 과반수 이상(54.5%)이 현행유지를 희망했다. 2급은 56.9%가 현행유지였으며, 3급은 54.7%로 대체적으로 현행처럼 자격연수 집합연수가 유지되는 것에 대한 의견이 가장 많았다. 한편으로 축소 또는 불필요하다는 의견이 1급 35.2%, 2급 33.6%, 3급 31.8%로 나타났으며, 확대 필요는 1급 10.3%, 2급 9.5%, 3급 13.5%이었다.

표 Ⅲ-57 자격연수 인식-의무이수 사전과제 필요

(단위: 빈도 / (): %)

구분	확대필요	현행유지	축소필요	불필요	전체
1급	110 (10.3)	582 (54.5)	276 (25.8)	100 (9.4)	1,068
2급	101 (9.5)	608 (56.9)	276 (25.8)	83 (7.8)	1,068
3급	144 (13.5)	584 (54.7)	244 (22.8)	96 (9.0)	1,068

(2) 자격연수시간 적정 여부

청소년기본법 시행령 제24조3항에 근거한 100시간 이상 운영하는 자격연수의 시간에 대한 의견에서는 응답자의 67.8%가 적정하다고 응답하였다. 남자(63.2%)에 비해 여자(68.8%)가 현행 자격연수 시간이 비교적 적정한 것으로 인식했으며, 정규직 63.7%, 공무원직 71.6%, 계약직 70.5%로 정규직보다 공무원직과 계약직이 자격연수 시간이 적정한 것으로 인식하였다. 직위로 살펴볼 때, 센터장이 68.9%, 팀장 64.1%, 팀원 69.5%, 전일제 동반자 66.0%로 센터장, 팀원, 전일제 동반자, 팀장 순으로 현행 자격연수 시간이 적정하다고 응답하였다.

표 III-58 자격연수 인식-의무 연수이수 제도 필요 여부

(단위: 빈도 / (): %)

구분		적정하다	많다	적다	전체
성별	남자	122 (63.2)	62 (32.1)	9 (4.7)	193
	여자	602 (68.8)	249 (28.5)	24 (2.7)	875
고용 조건	정규직	295 (63.7)	148 (32.0)	20 (4.3)	463
	공무직	154 (71.6)	57 (26.5)	4 (1.9)	215
	계약직	275 (70.5)	106 (27.2)	9 (2.3)	390
직위	센터장	62 (68.9)	24 (26.7)	4 (4.4)	90
	팀장	125 (64.1)	63 (32.3)	7 (3.6)	195
	팀원	405 (69.5)	162 (27.8)	16 (2.7)	583
	동반자	132 (66.0)	62 (31.0)	6 (3.0)	200
전체		724 (67.8)	311 (29.1)	33 (3.1)	1,068

(3) 청소년상담사 자격연수과목 현장 활용 도움

청소년상담사 자격연수는 청소년기본법을 근간으로 자격검정에 합격한 자를 대상으로 100시간 이상을 받도록 하는 제도이다. 2020년을 기준으로 자격연수는 집합교육 56시간과 사전과제 45시간으로 총 101시간을 자격연수에 참여하도록 하고 있다. 각 급수별 자격연수 과목은 상이하며 1급은 청소년 상담·슈퍼비전, 청소년 프로그램 개발, 청소년 위기개입Ⅱ, 청소년문제 세미나, 청소년 법과 정책의 과목으로 연수가 운영되고 있다. 2급은 청소년 상담과정과 기법, 지역사회상담, 부모상담, 청소년 위기개입Ⅰ, 청소년 진로·학업상담의 과목으로 3급은 청소년 개인상담, 청소년 집단상담, 청소년매체 상담, 청소년상담 현장론, 청소년발달 문제 등의 과목으로 연수운영 중에 있다.

① 청소년상담사 1급 - 청소년 상담·슈퍼비전

청소년상담사 1급 자격연수 과목인 청소년 상담·슈퍼비전에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 78.6%(조금 도움 37.6%, 매우 도움 40.9%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 71.5%(조금 도움 39.9%, 매우 도움 31.6%), 여자가 80.1%(조금 도움 37.1%, 매우 도움 43.0%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 80.8%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 40.8%), 공무원직 80.0%(조금 도움 37.2%, 매우 도움 42.8%), 계약직 75.1%(조금 도움 35.1%, 매우 도움 40.0%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 87.8%(조금 도움 35.6%, 매우 도움 52.2%), 팀장 82.1%(조금 도움 34.4%, 매우 도움 47.7%), 팀원 76.2%(조금 도움 39.8%, 매우 도움 36.4%), 동반자 78.0%(조금 도움 35.5%, 매우 도움 42.5%)로 나타났다. 현장 종사자들에게 청소년상담·슈퍼비전 과목이 어느 정도 현장 활용도가 있는 것으로 보이며 센터장, 팀장, 전일제동반자, 팀원 순으로 도움정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-59 자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 상담·슈퍼비전

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	7(3.6)	7(3.6)	41(21.2)	77(39.9)	61(31.6)	193(100.0)
	여자	4(0.5)	15(1.7)	155(17.7)	325(37.1)	376(43.0)	875(100.0)
고용 조건	정규직	5(1.1)	9(1.9)	75(16.2)	185(40.0)	189(40.8)	463(100.0)
	공무직	2(0.9)	3(1.4)	38(17.7)	80(37.2)	92(42.8)	215(100.0)
	계약직	4(1.0)	10(2.6)	83(21.3)	137(35.1)	156(40.0)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	4(4.4)	7(7.8)	32(35.6)	47(52.2)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	3(1.5)	30(15.4)	67(34.4)	93(47.7)	195(100.0)
	팀원	7(1.2)	14(2.4)	118(20.2)	232(39.8)	212(36.4)	583(100.0)
	동반자	2(1.0)	1(0.5)	41(20.5)	71(35.5)	85(42.5)	200(100.0)
전체		11(1.0)	22(2.1)	196(18.4)	402(37.6)	437(40.9)	1,068(100.0)

② 청소년상담사 1급 - 청소년 상담프로그램 개발

청소년상담사 1급 자격연수 과목인 청소년 상담프로그램 개발에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 66.8%(조금 도움 41.3%, 매우 도움 25.5%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 62.2%(조금 도움 39.9%, 매우 도움 22.3%), 여자가 67.8%(조금 도움 37.1%, 매우 도움 43.0%)로 나타났다. 고용조건에서는 정규직 69.5%(조금 도움 44.7%, 매우 도움 24.8%), 공무원 65.6%(조금 도움 42.3%, 매우 도움 23.3%), 계약직 64.1%(조금 도움 36.7%, 매우 도움 27.4%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 68.9%(조금 도움 33.3%, 매우 도움 35.6%), 팀장 70.8%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 28.7%), 팀원 65.4%(조금 도움 42.7%, 매우 도움 22.6%), 동반자 66.0%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 26.0%)로 나타났다. 청소년 상담프로그램 개발 과목은 팀장, 센터장, 동반자, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-60 자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 상담프로그램 개발

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	10(5.2)	8(4.1)	55(28.5)	77(39.9)	43(22.3)	193(100.0)
	여자	7(0.8)	39(4.5)	236(27.0)	364(41.6)	229(26.2)	875(100.0)
고용 조건	정규직	7(1.5)	25(5.4)	109(23.5)	207(44.7)	115(24.8)	463(100.0)
	공무직	3(1.4)	4(1.9)	67(31.2)	91(42.3)	50(23.3)	215(100.0)
	계약직	7(1.8)	18(4.6)	115(29.5)	143(36.7)	107(27.4)	390(100.0)
직위	센터장	4(4.4)	4(4.4)	20(22.2)	30(33.3)	32(35.6)	90(100.0)
	팀장	4(2.1)	9(4.6)	44(22.6)	82(42.1)	56(28.7)	195(100.0)
	팀원	7(1.2)	26(4.5)	169(29.0)	249(42.7)	132(22.6)	583(100.0)
	동반자	2(1.0)	8(4.0)	58(29.0)	80(40.0)	52(26.0)	200(100.0)
전체		17(1.6)	47(4.4)	291(27.2)	441(41.3)	272(25.5)	1,068(100.0)

③ 청소년상담사 1급 - 청소년 위기개입II

청소년상담사 1급 자격연수 과목인 청소년 위기개입II에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 80.3%(조금 도움 41.1%, 매우 도움 46.7%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 71.0%(조금 도움 39.4%, 매우 도움 31.6%), 여자가 82.4%(조금 도움 39.9%, 매우 도움 42.5%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 82.3%(조금 도움 40.6%, 매우 도움 41.7%), 공무원 78.6%(조금 도움 33.0%, 매우 도움 45.6%), 계약직 79.0%(조금 도움 42.6%, 매우 도움 36.4%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 87.8%(조금 도움 41.1%, 매우 도움 46.7%), 팀장 80.0%(조금 도움 34.4%, 매우 도움 45.6%), 팀원 77.5%(조금 도움 42.2%, 매우 도움 35.3%), 동반자 85.5%(조금 도움 37.5%, 매우 도움 48.0%)로 나타났다. 청소년 위기개입II 과목은 센터장, 전일제동반자, 팀장, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-61 자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 위기개입II

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	7(3.6)	3(1.6)	46(23.8)	76(39.4)	61(31.6)	193(100.0)
	여자	3(0.3)	11(1.3)	140(16.0)	349(39.9)	372(42.5)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	6(1.3)	73(15.8)	188(40.6)	193(41.7)	463(100.0)
	공무직	3(1.4)	2(0.9)	41(19.1)	71(33.0)	98(45.6)	215(100.0)
	계약직	4(1.0)	6(1.5)	72(18.5)	166(42.6)	142(36.4)	390(100.0)
직위	센터장	2(2.2)	3(3.3)	6(6.7)	37(41.1)	42(46.7)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	2(1.0)	35(17.9)	67(34.4)	89(45.6)	195(100.0)
	팀원	4(0.7)	8(1.4)	119(20.4)	246(42.2)	206(35.3)	583(100.0)
	동반자	2(1.0)	1(0.5)	26(13.0)	75(37.5)	96(48.0)	200(100.0)
전체		10(0.9)	14(1.3)	186(17.4)	425(39.8)	433(40.5)	1,068(100.0)

④ 청소년상담사 1급 - 청소년 문제세미나

청소년상담사 1급 자격연수 과목인 청소년 문제세미나에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 68.5%(조금 도움 43.8%, 매우 도움 24.7%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 59.6%(조금 도움 36.4%, 매우 도움 23.3%), 여자가 70.5%(조금 도움 45.5%, 매우 도움 25.0%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 월등히 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 68.5%(조금 도움 45.1%, 매우 도움 23.3%), 공무원 67.4%(조금 도움 39.1%, 매우 도움 28.4%), 계약직 69.2%(조금 도움 44.9%, 매우 도움 24.4%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 77.8%(조금 도움 51.1%, 매우 도움 26.7%), 팀장 68.2%(조금 도움 41.0%, 매우 도움 27.2%), 팀원 65.2%(조금 도움 42.9%, 매우 도움 22.3%), 동반자 74.5%(조금 도움 46.0%, 매우 도움 28.5%)로 나타났다. 청소년 문제세미나 과목은 청소년 위기개입Ⅱ와 유사하게 센터장, 전일제동반자, 팀장, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-62 자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 문제세미나

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	8(4.1)	7(3.6)	63(32.6)	70(36.3)	45(23.3)	193(100.0)
	여자	5(0.6)	22(2.5)	231(26.4)	398(45.5)	219(25.0)	875(100.0)
고용 조건	정규직	5(1.1)	10(2.2)	131(28.3)	209(45.1)	108(23.3)	463(100.0)
	공무직	3(1.4)	6(2.8)	61(28.4)	84(39.1)	61(28.4)	215(100.0)
	계약직	5(1.3)	13(3.3)	102(26.2)	175(44.9)	95(24.4)	390(100.0)
직위	센터장	1(1.1)	5(5.6)	14(15.6)	46(51.1)	24(26.7)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	7(3.6)	53(27.2)	80(41.0)	53(27.2)	195(100.0)
	팀원	7(1.2)	10(1.7)	186(31.9)	250(42.9)	130(22.3)	583(100.0)
	동반자	3(1.5)	7(3.5)	41(20.5)	92(46.0)	57(28.5)	200(100.0)
전체		13(1.2)	29(2.7)	294(27.5)	468(43.8)	264(24.7)	1,068(100.0)

⑤ 청소년상담사 1급 - 청소년 관련법과 정책

청소년상담사 1급 자격연수 과목인 청소년 관련법과 정책에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 67.7%(조금 도움 34.2%, 매우 도움 24.4%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 58.5%(조금 도움 34.2%, 매우 도움 24.4%), 여자가 69.7%(조금 도움 44.5%, 매우 도움 25.3%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 71.7%(조금 도움 46.2%, 매우 도움 25.5%), 공무원직 62.8%(조금 도움 35.3%, 매우 도움 27.4%), 계약직 65.6%(조금 도움 42.3%, 매우 도움 23.3%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 76.7%(조금 도움 45.6%, 매우 도움 31.1%), 팀장 69.7%(조금 도움 44.1%, 매우 도움 25.6%), 팀원 66.7%(조금 도움 43.2%, 매우 도움 23.5%), 동반자 64.5%(조금 도움 38.0%, 매우 도움 26.5%)로 나타났다. 청소년 문제세미나 과목은 센터장, 팀장, 팀원, 전일제동반자 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-63 자격연수과목 현장도움정도-1급 청소년 관련법과 정책

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	6(3.1)	9(4.7)	65(33.7)	66(34.2)	47(24.4)	193(100.0)
	여자	4(0.5)	30(3.4)	231(26.4)	389(44.5)	221(25.3)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	17(3.7)	111(24.0)	214(46.2)	118(25.5)	463(100.0)
	공무직	2(0.9)	10(4.7)	68(31.6)	76(35.3)	59(27.4)	215(100.0)
	계약직	5(1.3)	12(3.1)	117(30.0)	165(42.3)	91(23.3)	390(100.0)
직위	센터장	1(1.1)	3(3.3)	17(18.9)	41(45.6)	28(31.1)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	7(3.6)	50(25.6)	86(44.1)	50(25.6)	195(100.0)
	팀원	4(0.7)	22(3.8)	168(28.8)	252(43.2)	137(23.5)	583(100.0)
	동반자	3(1.5)	7(3.5)	61(30.5)	76(38.0)	53(26.5)	200(100.0)
전체		10(0.9)	39(3.7)	296(27.7)	455(42.6)	268(25.1)	1,068(100.0)

⑥ 청소년상담사 2급 - 청소년 상담과정과 기법

청소년상담사 2급 자격연수 과목인 청소년 상담과정과 기법에 대한 응답자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 83.1%(조금 도움 41.3%, 매우 도움 41.9%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 76.2%(조금 도움 41.5%, 매우 도움 34.7%), 여자가 84.7%(조금 도움 41.3%, 매우 도움 43.4%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 84.4%(조금 도움 42.8%, 매우 도움 41.7%), 공무원직 80.0%(조금 도움 36.7%, 매우 도움 43.3%), 계약직 83.3%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 41.3%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 85.6%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 45.6%), 팀장 88.2%(조금 도움 39.0%, 매우 도움 49.2%), 팀원 80.1%(조금 도움 43.1%, 매우 도움 37.0%), 동반자 86.0%(조금 도움 39.0%, 매우 도움 47.0%)로 나타났다. 청소년 상담과정과 기법은 팀장, 전일제 동반자, 센터장, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-64 자격연수과목 현장도움정도-2급 청소년 상담과정과 기법

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	5(2.6)	4(2.1)	37(19.2)	80(41.5)	67(34.7)	193(100.0)
	여자	1(0.1)	13(1.5)	120(13.7)	361(41.3)	380(43.4)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	8(1.7)	61(13.2)	198(42.8)	193(41.7)	463(100.0)
	공무직	0(0.0)	5(2.3)	38(17.7)	79(36.7)	93(43.3)	215(100.0)
	계약직	3(0.8)	4(1.0)	58(14.9)	164(42.1)	161(41.3)	390(100.0)
직위	센터장	1(1.1)	3(3.3)	9(10.0)	36(40.0)	41(45.6)	90(100.0)
	팀장	0(0.0)	1(0.5)	22(11.3)	76(39.0)	96(49.2)	195(100.0)
	팀원	5(0.9)	11(1.9)	100(17.2)	251(43.1)	216(37.0)	583(100.0)
	동반자	0(0.0)	2(1.0)	26(13.0)	78(39.0)	94(47.0)	200(100.0)
전체		6(0.6)	17(1.6)	157(14.7)	441(41.3)	447(41.9)	1,068(100.0)

⑦ 청소년상담사 2급 - 지역사회 상담

청소년상담사 2급 자격연수 과목인 지역사회 상담에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 62.5%(조금 도움 43.8%, 매우 도움 18.6%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 64.8%(조금 도움 45.6%, 매우 도움 19.2%), 여자가 61.9%(조금 도움 43.4%, 매우 도움 18.5%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 64.8%(조금 도움 46.4%, 매우 도움 18.4%), 공무원 60.9%(조금 도움 38.1%, 매우 도움 22.8%), 계약직 60.5%(조금 도움 43.8%, 매우 도움 16.7%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 71.1%(조금 도움 43.3%, 매우 도움 27.8%), 팀장 71.3%(조금 도움 47.7%, 매우 도움 23.6%), 팀원 58.8%(조금 도움 42.5%, 매우 도움 16.3%), 동반자 60.5%(조금 도움 44.0%, 매우 도움 16.5%)로 나타났다. 지역사회 상담 과목은 센터장과 팀장이 팀원과 전일제 동반자보다 현장활용 도움 정도를 보다 높게 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-65 자격연수과목 현장도움정도-2급 지역사회 상담

(단위: 빈도 / () : %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	5(2.6)	7(3.6)	56(29.0)	88(45.6)	37(19.2)	193(100.0)
	여자	2(0.2)	63(7.2)	268(30.6)	380(43.4)	162(18.5)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	29(6.3)	131(28.3)	215(46.4)	85(18.4)	463(100.0)
	공무직	0(0.0)	16(7.4)	68(31.6)	82(38.1)	49(22.8)	215(100.0)
	계약직	4(1.0)	25(6.4)	125(32.1)	171(43.8)	65(16.7)	390(100.0)
직위	센터장	1(1.1)	4(4.4)	21(23.3)	39(43.3)	25(27.8)	90(100.0)
	팀장	0(0.0)	11(5.6)	45(23.1)	93(47.7)	46(23.6)	195(100.0)
	팀원	5(0.9)	36(6.2)	199(34.1)	248(42.5)	95(16.3)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	19(9.5)	59(29.5)	88(44.0)	33(16.5)	200(100.0)
전체		7(0.7)	70(6.6)	324(30.3)	468(43.8)	199(18.6)	1,068(100.0)

⑧ 청소년상담사 2급 - 부모상담

청소년상담사 2급 자격연수 과목인 부모상담에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 82.1%(조금 도움 42.0%, 매우 도움 40.1%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 76.7%(조금 도움 42.0%, 매우 도움 34.7%), 여자가 83.3%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 41.3%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 84.0%(조금 도움 44.1%, 매우 도움 40.0%), 공무원 81.4%(조금 도움 37.7%, 매우 도움 43.7%), 계약직 80.3%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 38.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 86.7%(조금 도움 46.7%, 매우 도움 40.0%), 팀장 84.1%(조금 도움 41.5%, 매우 도움 42.6%), 팀원 79.1%(조금 도움 42.9%, 매우 도움 36.2%), 동반자 87.0%(조금 도움 38.0%, 매우 도움 49.0%)로 나타났다. 부모 상담은 전일제동반자, 센터장, 팀장, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-66 자격연수과목 현장도움정도-2급 부모상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	3(1.6)	4(2.1)	38(19.7)	81(42.0)	67(34.7)	193(100.0)
	여자	0(0.0)	12(1.4)	134(15.3)	368(42.1)	361(41.3)	875(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.4)	6(1.3)	66(14.3)	204(44.1)	185(40.0)	463(100.0)
	공무직	0(0.0)	2(0.9)	38(17.7)	81(37.7)	94(43.7)	215(100.0)
	계약직	1(0.3)	8(2.1)	68(17.4)	164(42.1)	149(38.2)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	2(2.2)	10(11.1)	42(46.7)	36(40.0)	90(100.0)
	팀장	0(0.0)	0(0.0)	31(15.9)	81(41.5)	83(42.6)	195(100.0)
	팀원	3(0.5)	12(2.1)	107(18.4)	250(42.9)	211(36.2)	583(100.0)
	동반자	0(0.0)	2(1.0)	24(12.0)	76(38.0)	98(49.0)	200(100.0)
전체		3(0.3)	16(1.5)	172(16.1)	449(42.0)	428(40.1)	1,068(100.0)

⑨ 청소년상담사 2급 - 청소년 위기개입 I

청소년상담사 2급 자격연수 과목인 청소년 위기개입 I 에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 83.7%(조금 도움 38.9%, 매우 도움 44.9%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 79.3%(조금 도움 39.9%, 매우 도움 39.4%), 여자가 84.7%(조금 도움 38.6%, 매우 도움 46.1%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 86.2%(조금 도움 40.2%, 매우 도움 46.0%), 공무원 81.9%(조금 도움 33.5%, 매우 도움 48.4%), 계약직 81.8% (조금 도움 40.3%, 매우 도움 41.5%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 91.1%(조금 도움 44.4%, 매우 도움 46.7%), 팀장 86.2%(조금 도움 38.5%, 매우 도움 47.7%), 팀원 80.4%(조금 도움 39.3%, 매우 도움 41.2%), 동반자 87.5%(조금 도움 35.5%, 매우 도움 52.0%)로 나타났다. 청소년 위기개입 I 은 센터장, 전일 제동반자, 팀장, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-67 자격연수과목 현장도움정도-2급 청소년 위기개입 I

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	4(2.1)	3(1.6)	33(17.1)	77(39.9)	76(39.4)	193(100.0)
	여자	0(0.0)	9(1.0)	125(14.3)	338(38.6)	403(46.1)	875(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.4)	6(1.3)	56(12.1)	186(40.2)	213(46.0)	463(100.0)
	공무직	0(0.0)	1(0.5)	38(17.7)	72(33.5)	104(48.4)	215(100.0)
	계약직	2(0.5)	5(1.3)	64(16.4)	157(40.3)	162(41.5)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	2(2.2)	6(6.7)	40(44.4)	42(46.7)	90(100.0)
	팀장	0(0.0)	1(0.5)	26(13.3)	75(38.5)	93(47.7)	195(100.0)
	팀원	4(0.7)	8(1.4)	102(17.5)	229(39.3)	240(41.2)	583(100.0)
	동반자	0(0.0)	1(0.5)	24(12.0)	71(35.5)	104(52.0)	200(100.0)
전체		4(0.4)	12(1.1)	158(14.8)	415(38.9)	479(44.9)	1,068(100.0)

⑩ 청소년상담사 2급 - 진로·학업상담

청소년상담사 2급 자격연수 과목인 진로·학업 상담에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 76.7%(조금 도움 46.9%, 매우 도움 29.8%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 71.5%(조금 도움 44.0%, 매우 도움 27.5%), 여자가 77.8%(조금 도움 47.5%, 매우 도움 30.3%)로 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 76.9%(조금 도움 47.3%, 매우 도움 29.6%), 공무원직 75.3%(조금 도움 43.7%, 매우 도움 31.6%), 계약직 77.2%(조금 도움 48.2%, 매우 도움 29.0%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 82.2%(조금 도움 55.6%, 매우 도움 26.7%), 팀장 79.0%(조금 도움 50.3%, 매우 도움 28.7%), 팀원 74.3%(조금 도움 46.7%, 매우 도움 27.6%), 동반자 79.0%(조금 도움 40.5%, 매우 도움 38.5%)로 나타났다. 진로·학업 상담은 센터장이 전일제동반자, 팀장, 팀원 보다 현장활용 도움 정도를 조금 더 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-68 자격연수과목 현장도움정도-2급 진로·학업상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	5(2.6)	6(3.1)	44(22.8)	85(44.0)	53(27.5)	193(100.0)
	여자	0(0.0)	23(2.6)	171(19.5)	416(47.5)	265(30.3)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	16(3.5)	88(19.0)	219(47.3)	137(29.6)	463(100.0)
	공무직	0(0.0)	3(1.4)	50(23.3)	94(43.7)	68(31.6)	215(100.0)
	계약직	2(0.5)	10(2.6)	77(19.7)	188(48.2)	113(29.0)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	3(3.3)	13(14.4)	50(55.6)	24(26.7)	90(100.0)
	팀장	0(0.0)	4(2.1)	37(19.0)	98(50.3)	56(28.7)	195(100.0)
	팀원	5(0.9)	18(3.1)	127(21.8)	272(46.7)	161(27.6)	583(100.0)
	동반자	0(0.0)	4(2.0)	38(19.0)	81(40.5)	77(38.5)	200(100.0)
전체		5(0.5)	29(2.7)	215(20.1)	501(46.9)	318(29.8)	1,068(100.0)

⑪ 청소년상담사 3급 - 청소년 개인상담

청소년상담사 3급 자격연수 과목인 청소년 개인상담에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 86.0%(조금 도움 37.9%, 매우 도움 48.1%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 83.9%(조금 도움 35.2%, 매우 도움 48.7%), 여자가 86.5%(조금 도움 38.5%, 매우 도움 48.0%)로 큰 차이는 아니나 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 87.3%(조금 도움 37.6%, 매우 도움 49.7%), 공무원 87.9%(조금 도움 36.3%, 매우 도움 51.6%), 계약직 83.6%(조금 도움 39.2%, 매우 도움 44.4%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 87.8%(조금 도움 41.1%, 매우 도움 46.7%), 팀장 87.7%(조금 도움 36.4%, 매우 도움 51.3%), 팀원 84.0%(조금 도움 39.8%, 매우 도움 44.3%), 동반자 89.5%(조금 도움 32.5%, 매우 도움 57.0%)로 나타났다. 청소년 개인상담은 전일제동반자, 센터장, 팀장, 팀원순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-69 자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 개인상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	6(3.1)	5(2.6)	20(10.4)	68(35.2)	94(48.7)	193(100.0)
	여자	2(0.2)	14(1.6)	102(11.7)	337(38.5)	420(48.0)	875(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.4)	9(1.9)	48(10.4)	174(37.6)	230(49.7)	463(100.0)
	공무직	3(1.4)	1(0.5)	22(10.2)	78(36.3)	111(51.6)	215(100.0)
	계약직	3(0.8)	9(2.3)	52(13.3)	153(39.2)	173(44.4)	390(100.0)
직위	센터장	1(1.1)	2(2.2)	8(8.9)	37(41.1)	42(46.7)	90(100.0)
	팀장	1(0.5)	4(2.1)	19(9.7)	71(36.4)	100(51.3)	195(100.0)
	팀원	5(0.9)	12(2.1)	76(13.0)	232(39.8)	258(44.3)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	1(0.5)	19(9.5)	65(32.5)	114(57.0)	200(100.0)
전체		8(0.7)	19(1.8)	122(11.4)	405(37.9)	514(48.1)	1,068(100.0)

⑫ 청소년상담사 3급 - 청소년 집단상담

청소년상담사 3급 자격연수 과목인 청소년 집단상담에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 80.0%(조금 도움 42.2%, 매우 도움 37.7%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 76.7%(조금 도움 37.3%, 매우 도움 39.4%), 여자가 80.7%(조금 도움 43.3%, 매우 도움 37.4%)로 큰 차이는 아니나 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 82.3%(조금 도움 41.0%, 매우 도움 41.3%), 공무원 80.0%(조금 도움 40.0%, 매우 도움 40.0%), 계약직 77.2%(조금 도움 42.2%, 매우 도움 37.7%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 82.2%(조금 도움 45.6%, 매우 도움 36.7%), 팀장 82.1%(조금 도움 39.5%, 매우 도움 42.6%), 팀원 80.1%(조금 도움 43.1%, 매우 도움 37.0%), 동반자 76.5%(조금 도움 41.0%, 매우 도움 35.5%)로 나타났다. 청소년 집단상담은 센터장, 팀장, 팀원, 전일제동반자 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-70 자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 집단상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	6(3.1)	6(3.1)	33(17.1)	72(37.3)	76(39.4)	193(100.0)
	여자	2(0.2)	22(2.5)	145(16.6)	379(43.3)	327(37.4)	875(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.4)	14(3.0)	66(14.3)	190(41.0)	191(41.3)	463(100.0)
	공무직	3(1.4)	4(1.9)	36(16.7)	86(40.0)	86(40.0)	215(100.0)
	계약직	3(0.8)	10(2.6)	76(19.5)	175(44.9)	126(32.3)	390(100.0)
직위	센터장	1(1.1)	2(2.2)	13(14.4)	41(45.6)	33(36.7)	90(100.0)
	팀장	1(0.5)	5(2.6)	29(14.9)	77(39.5)	83(42.6)	195(100.0)
	팀원	5(0.9)	13(2.2)	98(16.8)	251(43.1)	216(37.0)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	8(4.0)	38(19.0)	82(41.0)	71(35.5)	200(100.0)
전체		8(0.7)	28(2.6)	178(16.7)	451(42.2)	403(37.7)	1,068(100.0)

⑬ 청소년상담사 3급 - 청소년 매체상담

청소년상담사 3급 자격연수 과목인 청소년 매체상담에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 71.0%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 28.8%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 68.9%(조금 도움 38.9%, 매우 도움 30.1%), 여자가 71.4%(조금 도움 42.9%, 매우 도움 28.6%)로 큰 차이는 아니나 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 72.1%(조금 도움 43.0%, 매우 도움 29.2%), 공무원 69.8%(조금 도움 36.7%, 매우 도움 33.0%), 계약직 70.3%(조금 도움 44.1%, 매우 도움 26.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 72.2%(조금 도움 44.4%, 매우 도움 27.8%), 팀장 73.8%(조금 도움 43.1%, 매우 도움 30.8%), 팀원 71.0%(조금 도움 43.1%, 매우 도움 28.0%), 동반자 67.5%(조금 도움 37.5%, 매우 도움 30.0%)로 나타났다. 청소년 매체상담은 팀장, 센터장, 팀원, 전일제동반자 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-71 자격연수과목 현장도움정도-3급 매체상담

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	5(2.6)	10(5.2)	45(23.3)	75(38.9)	58(30.1)	193(100.0)
	여자	4(0.5)	37(4.2)	209(23.9)	375(42.9)	250(28.6)	875(100.0)
고용 조건	정규직	2(0.4)	20(4.3)	107(23.1)	199(43.0)	135(29.2)	463(100.0)
	공무직	2(0.9)	9(4.2)	54(25.1)	79(36.7)	71(33.0)	215(100.0)
	계약직	5(1.3)	18(4.6)	93(23.8)	172(44.1)	102(26.2)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	3(3.3)	22(24.4)	40(44.4)	25(27.8)	90(100.0)
	팀장	1(0.5)	7(3.6)	43(22.1)	84(43.1)	60(30.8)	195(100.0)
	팀원	7(1.2)	26(4.5)	136(23.3)	251(43.1)	163(28.0)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	11(5.5)	53(26.5)	75(37.5)	60(30.0)	200(100.0)
전체		9(0.8)	47(4.4)	254(23.8)	450(42.1)	308(28.8)	1,068(100.0)

⑭ 청소년상담사 3급 - 청소년 상담현장론

청소년상담사 3급 자격연수 과목인 청소년 상담현장론에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 73.0%(조금 도움 42.4%, 매우 도움 30.6%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 73.6%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 35.8%), 여자가 72.9%(조금 도움 43.4%, 매우 도움 29.5%)로 큰 차이는 아니나 남자가 여자보다 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 75.2%(조금 도움 45.4%, 매우 도움 29.8%), 공무원 70.7%(조금 도움 37.2%, 매우 도움 33.5%), 계약직 71.8%(조금 도움 41.1%, 매우 도움 32.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 73.3%(조금 도움 44.4%, 매우 도움 27.8%), 팀장 77.4%(조금 도움 44.6%, 매우 도움 32.8%), 팀원 72.2%(조금 도움 42.9%, 매우 도움 29.3%), 동반자 71.0%(조금 도움 39.5%, 매우 도움 31.5%)로 나타났다. 청소년 상담현장론은 팀장, 센터장, 팀원, 전일제동반자 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-72 자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 상담현장론

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	5(2.6)	6(3.1)	40(20.7)	73(37.8)	69(35.8)	193(100.0)
	여자	4(0.5)	42(4.8)	191(21.8)	380(43.4)	258(29.5)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	23(5.0)	89(19.2)	210(45.4)	138(29.8)	463(100.0)
	공무직	2(0.9)	9(4.2)	52(24.2)	80(37.2)	72(33.5)	215(100.0)
	계약직	4(1.0)	16(4.1)	90(23.1)	163(41.8)	117(30.0)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	5(5.6)	19(21.1)	37(41.1)	29(32.2)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	6(3.1)	36(18.5)	87(44.6)	64(32.8)	195(100.0)
	팀원	6(1.0)	29(5.0)	127(21.8)	250(42.9)	171(29.3)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	8(4.0)	49(24.5)	79(39.5)	63(31.5)	200(100.0)
전체		9(0.8)	48(4.5)	231(21.6)	453(42.4)	327(30.6)	1,068(100.0)

⑮ 청소년상담사 3급 - 청소년 발달문제

청소년상담사 3급 자격연수 과목인 청소년 발달문제에 대한 종사자의 현장 활용 도움 정도는 응답자의 80.0%(조금 도움 42.5%, 매우 도움 37.5%)가 도움이 된다고 응답하였다. 성별로는 남자가 75.1%(조금 도움 37.8%, 매우 도움 37.3%), 여자가 81.0%(조금 도움 43.5%, 매우 도움 37.5%)로 큰 차이는 아니나 남자에 비해 여자가 현장활용도를 높게 인식하였다. 고용조건에서는 정규직 82.1%(조금 도움 44.1%, 매우 도움 38.0%), 공무원 78.1%(조금 도움 39.5%, 매우 도움 38.6%), 계약직 78.5%(조금 도움 42.3%, 매우 도움 36.2%)로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 83.3%(조금 도움 44.4%, 매우 도움 38.9%), 팀장 82.1%(조금 도움 42.1%, 매우 도움 40.0%), 팀원 78.7%(조금 도움 44.6%, 매우 도움 34.1%), 동반자 80.0%(조금 도움 36.0%, 매우 도움 44.0%)로 나타났다. 청소년 발달문제는 센터장, 팀장, 전일 제동반자, 팀원 순으로 현장활용 도움 정도를 인식하는 것으로 나타났다.

표 III-73 자격연수과목 현장도움정도-3급 청소년 발달문제

(단위: 빈도 / (): %)

		전혀도움안됨	별로도움안됨	보통	조금도움	아주도움	전체
성별	남자	6(3.1)	3(1.6)	39(20.2)	73(37.8)	72(37.3)	193(100.0)
	여자	5(0.6)	24(2.7)	137(15.7)	381(43.5)	328(37.5)	875(100.0)
고용 조건	정규직	3(0.6)	13(2.8)	67(14.5)	204(44.1)	176(38.0)	463(100.0)
	공무직	3(1.4)	4(1.9)	40(18.6)	85(39.5)	83(38.6)	215(100.0)
	계약직	5(1.3)	10(2.6)	69(17.7)	165(42.3)	141(36.2)	390(100.0)
직위	센터장	0(0.0)	2(2.2)	13(14.4)	40(44.4)	35(38.9)	90(100.0)
	팀장	2(1.0)	5(2.6)	28(14.4)	82(42.1)	78(40.0)	195(100.0)
	팀원	8(1.4)	17(2.9)	99(17.0)	260(44.6)	199(34.1)	583(100.0)
	동반자	1(0.5)	3(1.5)	36(18.0)	72(36.0)	88(44.0)	200(100.0)
전체		11(1.0)	27(2.5)	176(16.5)	454(42.5)	400(37.5)	1,068(100.0)

(4) 청소년상담사 자격연수 적절 형태

청소년상담사 자격연수 중 집합연수의 적절한 형태를 묻는 질문에 대한 현장 종사자의 응답은 전체 41.9%가 현재 운영상태가 가장 적절하다고 하였다. 남자(44.0%)와 여자(41.4%)는 응답의 큰 차이가 없었으며, 공무원(47.4%)이 정규직(41.0%)과 계약직(39.7%)보다 현재 운영형태를 보다 더 적절하다고 인식하였다. 직위별로 살펴보면 팀장(43.6%), 전일제 동반자(43.5%), 센터장(41.1%), 팀원(40.8%) 순으로 현재의 운영 형태를 적절하다고 응답하였다. 현재 운영형태 외의 응답에서는 비합숙형의 주중 또는 주말 출퇴근형이 전체 응답의 23.9%였으며 다음으로는 비합숙형 연속 출퇴근형 15.3%로 나타났다.

표 III-74 자격연수 적절 형태

(단위: 빈도 / (): %)

		현재 운영 형태	5박 6일 숙박형	비합숙 출퇴근형	비합숙 주말	기타	전체
성별	남자	85(44.0)	29(15.0)	24(12.4)	47(24.4)	8(4.1)	193
	여자	362(41.4)	120(13.7)	139(15.9)	208(23.8)	46(5.3)	875
고용 조건	정규직	190(41.0)	68(14.7)	72(15.6)	111(24.0)	22(4.8)	463
	공무직	102(47.4)	29(13.5)	26(12.1)	43(20.0)	15(7.0)	215
	계약직	155(39.7)	52(13.3)	65(16.7)	101(25.9)	17(4.4)	390
직위	센터장	37(41.1)	18(20.0)	12(13.3)	20(22.2)	3(3.3)	90
	팀장	85(43.6)	29(14.9)	28(14.4)	40(20.5)	13(6.7)	195
	팀원	238(40.8)	86(14.8)	86(14.8)	145(24.9)	28(4.8)	583
	동반자	87(43.5)	16(8.0)	37(18.5)	50(25.0)	10(5.0)	200
전체		447(41.9)	149(14.0)	163(15.3)	255(23.9)	54(5.1)	1,068

(5) 자격연수 이수연한제 도입

자격검정 합격 후, 자격연수를 이수할 수 있는 이수연한제 도입에 대한 현장종사자의 의견은 전체의 65.4%가 이수연한제 도입을 찬성하였다. 남자(58.0%)에 비해 여자(67.0%)가 이수연한제 도입을 더욱 찬성하였다. 정규직 67.6%, 공무원 65.1%, 계약직 62.8%가 이수연한제 도입을 찬성하고 있음을 살펴볼 수 있다. 직위에 따라 살펴보면, 센터장 76.7%, 팀장 66.2%, 팀원 61.7%, 전일제 동반자 70.0%로 센터장, 전일제 동반자, 팀장, 팀원 순으로 자격연수 이수연한제에 찬성하는 것으로 나타났다.

표 III-75 자격연수 이수연한제 도입

(단위: 빈도 / (): %)

		찬성	반대	전체
성별	남자	112 (58.0)	81 (42.0)	193
	여자	586 (67.0)	289 (33.0)	875
고용 조건	정규직	313 (67.6)	150 (32.4)	463
	공무직	140 (65.1)	75 (34.9)	215
	계약직	245 (62.8)	145 (23.3)	390
직위	센터장	69 (76.7)	21 (23.3)	90
	팀장	129 (66.2)	66 (33.8)	195
	팀원	360 (61.7)	223 (38.3)	583
	동반자	140 (70.0)	60 (30.0)	200
전체		698 (65.4)	370 (34.6)	1,068

4) 청소년상담사 보수교육 관련 인식

(1) 보수교육시간 적정 여부

청소년기본법 시행규칙 제10조의 3에 근거하여 시행되는 청소년상담사 보수교육 8시간 교육시간에 대한 의견은 응답자의 83.9%가 적정하다고 하였다. 남자(82.9%)와 여자(84.1%)의 응답 차이는 크게 나타나지 않았으며, 정규직 82.1%, 공무원직 85.1%, 계약직 85.4%로 나타났다. 직위로 살펴보면, 센터장 83.3%, 팀장 82.1%, 팀원 83.4%, 전일제 동반자 87.5%로 전일제 동반자, 팀원, 센터장, 팀장 순으로 현재 시간이 적정하다고 응답하였다.

표 Ⅲ-76 보수교육시간 적정 여부

(단위: 빈도 / (): %)

		적정하다	많다	적다	전체
성별	남자	160 (82.9)	19 (9.8)	14 (7.3)	193
	여자	736 (84.1)	83 (9.5)	56 (6.4)	875
고용 조건	정규직	380 (82.1)	49 (10.6)	34 (7.3)	463
	공무직	183 (85.1)	17 (7.9)	15 (7.0)	215
	계약직	333 (85.4)	36 (9.2)	21 (5.4)	390
직위	센터장	75 (83.3)	4 (4.4)	11 (12.2)	90
	팀장	160 (82.1)	19 (9.7)	16 (8.2)	195
	팀원	486 (83.4)	66 (11.3)	31 (5.3)	583
	동반자	175 (87.5)	13 (6.5)	12 (6.0)	200
전체		896 (83.9)	102 (9.6)	70 (6.6)	1,068

(2) 보수교육 적정 운영단위

청소년상담사 보수교육 연간 운영 단위에 대한 적정성을 현장 종사자에게 묻는 의견에는 응답자의 53.0%가 적정하다고 하였으며, 2년단위 33.6%, 3년마다 10.1%, 4년마다 2.7%, 기타 0.6%로 응답하였다. 과반수 이상이 1년단위로 보수교육이 이루어져야 함을 보인 것을 살펴볼 수 있으며 남자는 48.7%가 여자는 53.9%가 현재 1년단위가 적정하다고 하였다. 정규직 55.1%, 공무원 57.7%, 계약직 47.9%가 1년단위가 적정하였으며 2년마다 운영하는 것이 적정하다는 의견에는 정규직 30.7%, 공무원 33.0%, 계약직 37.4%이었다. 직위로 살펴보면, 센터장 51.1%, 팀장 55.9%, 팀원 49.4%, 전일제 동반자 61.5%로 전일제 동반자, 팀장, 센터장, 팀원 순으로 현재 운영 단위가 적정하다고 응답하였다.

표 III-77 보수교육 적정 운영단위

(단위: 빈도 / (): %)

		매년 (현 시행)	2년마다	3년마다	4년마다	기타	전체
성별	남자	94(48.7)	70(36.3)	19(9.8)	10(5.2)	0(0.0)	193
	여자	472(53.9)	289(33.0)	89(10.2)	19(2.2)	6(0.7)	875
고용 조건	정규직	255(55.1)	142(30.7)	53(11.4)	12(2.6)	1(0.2)	463
	공무직	124(57.7)	71(33.0)	15(7.0)	5(2.3)	0(0.0)	215
	계약직	187(47.9)	146(37.4)	40(10.3)	12(3.1)	5(1.3)	390
직위	센터장	46(51.1)	35(38.9)	7(7.8)	1(1.1)	1(1.1)	90
	팀장	109(55.9)	61(31.3)	21(10.8)	4(2.1)	0(0.0)	195
	팀원	288(49.4)	208(35.7)	66(11.3)	17(2.9)	4(0.7)	583
	동반자	123(61.5)	55(27.5)	14(7.0)	7(3.5)	1(0.5)	200
전체		566(53.0)	359(33.6)	108(10.1)	29(2.7)	6(0.6)	1,068

(3) 보수교육 적정 연수 형태

청소년상담사 보수교육은 온라인 이러닝, 집합교육으로 구분되어 운영되고 있다. 이와 관련하여 연수 형태에 대한 현장 종사자의 응답은 전체 응답자의 58.5%가 집합과 이러닝의 형태가 적정하다고 하였으며, 온라인과 오프라인의 혼합형이 14.3%, 온라인 전면 실시 11.7%, 집합교육 전면 실시 10.2%, 타연수 이수 인정 4.6% 등으로 나타났다. 남자는 현재 운영형태가 가장 높은 응답이었으며(49.2%), 뒤를 이어서 온라인 이러닝 전면실시가 2번째 응답인 것에 반해 여자는 현재 운영형태 60.6%, 온라인과 오프라인 혼합형이 14.5% 순으로 나타났다. 정규직 58.1%, 공무원 63.7%, 계약직 56.2%가 현재처럼 본인이 집합 또는 이러닝을 선택하는 형태가 적정하다는 응답이었다. 직위로 살펴보면, 모든 직위에서 현재운영형태가 가장 높은 응답이었으며 온라인과 오프라인 혼합형이 2번째로 높은 답변으로 나타났다.

표 III-78 보수교육 적정 연수 형태

(단위: 빈도 / (): %)

		현재운영 형태	출퇴근형 집합	이러닝 전면	혼합형	타연수 인정	기타	전체
성별	남자	95(49.2)	23(11.9)	39(20.2)	26(13.5)	7(3.6)	3(1.6)	193
	여자	530(60.6)	86(9.8)	86(9.8)	127(14.5)	42(4.8)	4(0.5)	875
고용 조건	정규직	269(58.1)	47(10.2)	55(11.9)	66(14.3)	21(4.5)	5(1.1)	463
	공무직	137(63.7)	23(10.7)	25(11.6)	23(10.7)	7(3.3)	0(0.0)	215
	계약직	219(56.2)	39(10.0)	45(11.5)	64(16.4)	21(5.4)	2(0.5)	390
직위	센터장	57(63.3)	9(10.0)	7(7.8)	10(11.1)	5(5.6)	2(2.2)	90
	팀장	120(61.5)	14(7.2)	18(9.2)	30(15.4)	12(6.2)	1(0.5)	195
	팀원	326(55.9)	67(11.5)	79(13.6)	84(14.4)	23(3.9)	4(0.7)	583
	동반자	122(61.0)	19(9.5)	21(10.5)	29(14.5)	9(4.5)	0(0.0)	200
전체		625(58.5)	109(10.2)	125(11.7)	153(14.3)	49(4.6)	7(0.7)	1,068

4. 청소년상담사 처우개선

1) 청소년상담사 보수체계 마련(안)

(1) 청소년상담복지센터 운영현황

청소년상담복지센터를 대상으로 청소년상담사 현황, 보수 및 직급 등과 관련된 기관의 전체 운영현황을 파악하였고, 청소년상담사 보수체계를 마련하고자 기관 실태조사에 150개소(63.8%)의 정보를 대상으로 분석을 실시하였다.

설치 유형별로 설문에 참여한 센터 현황은 시/도청소년상담복지센터는 17개소 중 15개소(88.2%), 시/군/구청소년상담복지센터는 218개소 중 135개소(61.9%)가 설문에 참여하였다.

표 III-79 센터 설치유형별 제출 현황

(단위: 빈도 / (); %)

구분	사례수	설치유형	
		시/도 센터	시/군/구 센터
전체	235 (100.0)	17 (100.0)	218 (100.0)
응답센터	150 (63.8)	15 (88.2)	135 (61.9)

센터 운영주체별 제출현황을 살펴보면, 전체 150개소 중 위탁운영인 경우에는 94개소, 중앙/지방자치단체 직영인 경우는 40개소, 중앙/지방자치단체 설립 독립법인 16개소로 분류될 수 있다. 위탁운영을 세부적으로 살펴보면, 시/도 센터와 시/군/구 센터 모두에서 재단법인과 사단법인이 많은 것으로 조사되었다.

표 III-80 센터 운영주체별 제출 현황

(단위: 빈도 / (); %)

구분		사례수	설치유형	
			시/도 센터	시/군/구 센터
전체		150	15 (100.0)	135 (100.0)
위탁운영	사회복지법인	4	1 (6.7)	3 (2.2)
	재단법인	28	4 (26.7)	24 (17.8)
	학교법인	10	1 (6.7)	9 (6.7)
	사단법인	50	4 (26.7)	46 (34.1)
	종교법인	2	- (0.0)	2 (4.3)
	소계	94	10 (66.7)	84 (62.2)
중앙/지방자치단체 직영		40	1 (6.7)	39 (46.4)
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		16	4 (26.7)	12 (8.9)

① 운영현황

청소년상담복지센터의 직원규모는 여성가족부 사업지침에 의거 5~10명으로 주로 구성되어 있지만, 시/도 청소년상담복지센터의 경우 사업지침 기준을 미준수하는 센터가 있는 것으로 나타났으며, 대부분 '10명 이상'인 센터가 15개소 중 14개소(93.3%)로 조사되었다. 시/군/구 청소년상담복지센터는 '5~10명 이상'(46.7%), '5명 미만'(31.1%), '10명 이상'(22.2%) 순으로 파악되었다.

표 III-81 센터 설치유형별 직원규모 현황

(단위: 빈도 / (); %)

구분		사례수 (N)	설치유형	
			시/도 센터	시/군/구 센터
전체		150	15 (100.0)	135 (100.0)
현재 직원 수	5명 미만	42	- (0.0)	42 (31.1)
	5~10명 미만	64	1 (6.7)	63 (46.7)
	10명 이상	44	14 (93.3)	30 (22.2)

위탁 운영주체별 직원규모 현황을 살펴보면 현재 직원 '5명 미만'인 경우 중앙/지방자치단체 직영과 사단법인인 경우가 동일하게 35.7%로 가장 많은 것으로 조사되었다. '5명~10명 미만'인 경우는 사단법인 39.1%, 중앙/지방자치단체 직영 23.4% 순으로 많이 나타났다. '10명 이상'에서는 재단법인 25.0%, 사단법인, 중앙/지방자치단체 직영, 중앙/지방자치단체 설립 독립법인 22.7%로 파악되었다. 센터 운영주체별 직원규모로 볼 때, 사단법인이 높은 비율을 보이고 있다.

표 III-82 센터 운영주체별 직원규모 현황

(단위: 빈도 / (); %)

구분		전체	현재 직원 수(평균)		
			5명 미만	5~10명 미만	10명 이상
사례수(N)		150	42 (100.0)	64 (100.0)	44 (100.0)
위탁운영	사회복지법인	4	- (0.0)	3 (4.7)	1 (2.3)
	재단법인	28	4 (9.5)	13 (20.3)	11 (25.0)
	학교법인	10	6 (14.3)	3 (4.7)	1 (2.3)
	사단법인	50	15 (35.7)	25 (39.1)	10 (22.7)
	종교법인	2	1 (2.4)	- (0.0)	1 (2.3)
	소계	94	26 (61.9)	44 (68.8)	24 (54.5)

구분	전체	현재 직원 수(평균)		
		5명 미만	5~10명 미만	10명 이상
중앙/지방자치단체 직영	40	15 (35.7)	15 (23.4)	10 (22.7)
중앙/지방자치단체 설립 독립법인	16	1 (2.4)	5 (7.8)	10 (22.7)

청소년상담복지센터의 직원은 평균 11.8명이며 시/도 청소년상담복지센터는 평균 31.7명, 시/군/구 청소년상담복지센터는 평균 9.6명이며, 비정규직 직원은 전체 직원대비 32.2% 수준으로 나타난다. 비정규직 비율이 높게 나타나는 이유는 청소년동반자프로그램운영 사업의 시간제동반자(근로시간 주12시간) 운영 및 정부위탁사업으로서 사업의 지속성 및 안정성의 영향인 것으로 볼 수 있다.

표 III-83 센터 설치유형별 직원 수

(단위: 명)

구분	전체	설치유형	
		시/도 센터	시/군/구 센터
직원 수(평균)	11.8	31.7	9.6
정규직 중 1년 이상 근무 직원 수(평균)	6.6	18.3	5.3
정규직 중 1년 미만 근무 직원 수(평균)	1.4	2.6	1.2
비정규직(계약직) 직원 수(평균)	3.8	10.7	3.0

중앙/지방단체 설립 독립법인과 위탁운영인 경우, 전체 평균 직원 수보다 많으나, 중앙/지방자치단체 직영인 경우는 전체 평균 직원 수보다 상대적으로 낮게 나타났다.

비정규직 직원의 경우 중앙/지방자치단체 직영(2.1명)과 중앙/지방자치단체 설립 독립법인(2.8명)이 위탁운영(4.6명)보다 적은 인원으로 나타났는데 이는 공공기관 비정규직 근로자 정규직 전환 영향이 있는 것으로 보여진다.

표 III-84 센터 운영주체별 직원 수

(단위: 명)

구분		직원수 (평균)	정규직 중 1년 이상 근무 직원 수 (평균)	정규직 중 1년 미만 근무 직 원 수 (평균)	비정규직 (계약직) 직원 수 (평균)
전체		11.8	6.6	1.4	3.8
위탁운영	사회복지법인	15.3	7.5	.8	7.0
	재단법인	13.0	7.3	1.8	3.9
	학교법인	15.0	8.0	.5	6.5
	사단법인	11.3	5.5	1.3	4.5
	종교법인	11.5	5.5	2.0	4.0
	소계	12.4	6.4	1.3	4.6
중앙/지방자치단체 직영		9.1	5.8	1.1	2.1
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		15.1	10.3	2.1	2.8

청소년상담복지센터의 2020년 예산 평균 규모는 388,476천원, 인건비 총액평균 규모는 283,231천원으로서 전체 예산규모대비 인건비 비율은 72.9% 수준으로 나타났다. 시/도 청소년상담복지센터 인건비 비율이 70.4%, 시/군/구 청소년상담복지센터 인건비 비율이 73.6%로 시/군/구 센터가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 시/도 센터의 청소년 관련된 사업 수가 시/군/구 센터의 청소년 관련된 사업 수에 비해 좀더 많은 진행되고 있는 것으로 기인하다고 볼 수 있을 것이다.

표 III-85 센터 설치 유형별 예산규모현황

(단위: 천원)

구분		2020년 예산 규모 평균(A)	2020년 인건비 총액 평균(B)	(B/A)×100 (%)
전체		388,476	283,231	72.9
센터유형	시/도 센터	863,759	608,189	70.4
	시/군/구 센터	335,667	247,125	73.6

청소년상담복지센터의 운영주체별 전체 예산규모 대비 인건비 비율을 살펴보면 중앙/지방자치단체 설립 독립법인의 경우 전체 평균대비(72.9%)보다 낮게 (67.1%) 나타난 반면, 중앙/지방자치단체 직영인 경우는 높게(75.2%) 조사되었다. 위탁운영인 경우 사단법인이 75.4%로 가장 높은 것으로 파악되었다.

표 III-86 센터 운영주체별 예산규모현황

(단위: 천원)

구분		2020년 예산 규모 평균(A)	2020년 인건비 총액 평균(B)	(B/A)×100 (%)
전체		388,476	283,231	72.9%
위탁운영	사회복지법인	460,561	324,788	70.5%
	재단법인	442,861	320,864	72.5%
	학교법인	386,527	278,876	72.1%
	사단법인	354,555	267,268	75.4%
	종교법인	140,258	103,187	73.6%
	소계	356,952	258,996	72.6%
중앙/지방자치단체 직영		304,096	228,577	75.2%
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		624,476	418,735	67.1%

센터 직원규모별 예산 규모로는 ‘5명 미만’과 ‘5~10미만’인 센터가 대략적으로 센터 인건비 예산 비중이 비슷한 수준인 것으로 나타났다.

표 III-87 센터 직원규모별 예산규모현황

(단위: 천원)

구분		2020년 예산 규모 평균(A)	2020년 인건비 총액 평균(B)	(B/A)×100 (%)
현재 직원 수	5명 미만	249,573	190,083	76.2
	5~10명 미만	321,014	244,410	76.1
	10명 이상	619,191	428,612	69.2

청소년상담복지센터의 보수 지급 시 기준은 대부분이 호봉기준으로 지급하고 있으며, 시/도 청소년상담복지센터의 경우 호봉기준과 혼합(호봉+연봉)기준으로 지급하고 있고 시/군/구 청소년상담복지센터는 대다수가 호봉기준을 적용하고 있는 것으로 나타났다.

표 III-88 센터 유형별 보수 지급 기준

(단위: %)

구분		보수 지급 시 기준			계
		호봉기준	연봉기준	혼합 (호봉+연봉)	
전체		77.3	4.0	18.7	100.0
센터유형	시/도 센터	46.6	6.7	46.7	100.0
	시/군/구 센터	80.7	3.7	15.6	100.0

센터 운영 주체별 보수 지급 기준은 대부분 호봉을 기준으로 정하는 센터가 많지만, 종교법인의 경우 호봉기준(50%)과 혼합(호봉+연봉)기준(50%)으로 지급하고 있으며, 중앙·지방자치단체 설립 독립법인의 경우 호봉기준(56.3%)과 혼합(호봉+연봉)기준(31.3%)으로 지급하고 있는 것으로 조사되었다.

표 Ⅲ-89 센터 운영주체별 보수 지급 기준

(단위: %)

구분		보수 지급 시 기준			계
		호봉기준	연봉기준	혼합 (호봉+연봉)	
전체		77.3	4.0	18.7	100.0
위탁운영	사회복지법인	100.0	-	-	100.0
	재단법인	82.1	7.1	10.7	100.0
	학교법인	90.0	-	10.0	100.0
	사단법인	74.0	2.0	24.0	100.0
	종교법인	50.0	-	50.0	100.0
	소계	79.2	1.8	18.9	100.0
중앙/지방자치단체 직영		82.5	2.5	15.0	100.0
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		56.3	12.5	31.3	100.0

보수 기본급 보수기준은 대다수(78.7%)가 여성가족부 가이드라인을 적용하고, 8.7%는 지방자치단체 자체기준, 7.3%는 기관(법인) 자체기준, 5.3%는 기타인 것으로 조사되었다. 단, 시/도 청소년상담복지센터의 경우 기관(법인)자체 기준(17.6%)을 적용하여 지급하고 있다는 점은 최근 재단 설립하는 시/도가 많이 나타나고 있다는 점이 반영된 결과라고 유추해 볼 수 있을 것이다.

표 III-90 센터 운영주체별 보수 지급 기준

(단위: %)

구 분		적용 기본급보수기준표 기준				계
		여성가족부 가이드라인	지방자치단체 자체기준	기관(법인) 자체기준	기타	
전체		78.7	8.7	7.3	5.3	100.0
센터유형	시/도 센터	76.5	-	17.6	5.9	100.0
	시/군/구 센터	79.3	9.6	5.9	5.2	100.0

센터 운영주체별 보수 지급 기준을 살펴보면 위탁운영 세부운영 주체별로는 사회복지법인인 경우가 75.0%로 가장 낮았고, 종교법인인 경우는 전체 100.0%가 여성가족부 가이드라인을 적용하는 것으로 조사되었다.

중앙/지방자치단체 직영인 경우에도 여성가족부 가이드라인을 적용하는 비율이 82.5%이지만, 중앙/지방자치단체 설립 독립법인인 경우에는 여성가족부 가이드라인을 적용하는 비율은 31.3%, 기관(법인) 자체 기준은 56.3%로 높게 나타나고 있다. 이는 앞에서도 언급했듯이 시/도별, 시/군/구별 재단설립이 활발하게 만들어지고 있는 면을 보여주는 것이라고 볼 수 있다.

표 III-91 센터 운영주체별 보수 지급 기준

(단위: %)

구 분		적용 기본급보수기준표 기준				계
		여성가족부 가이드라인	지방자치단체 자체기준	기관(법인) 자체기준	기타	
전체		78.7	8.7	7.3	5.3	100.0
위탁운영	사회복지법인	75.0	25.0	-	-	100.0
	재단법인	82.1	3.6	3.6	10.7	100.0

구 분		적용 기본급보수기준표 기준				계
		여성가족부 가이드라인	지방자치단체 자체기준	기관(법인) 자체기준	기타	
	학교법인	80.0	10.0	-	10.0	100.0
	사단법인	88.0	6.0	-	6.0	100.0
	종교법인	100.0	-	-	-	100.0
	소계	85.0	8.9	0.7	5.4	100.0
중앙/지방자치단체 직영		82.5	12.5	2.5	2.5	100.0
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		31.3	12.5	56.3	-	100.0

청소년상담복지센터의 현 직급 및 직위체계는 시/도 청소년상담복지센터와 시/군/구 청소년상담복지센터 차이는 있지만, 여성가족부 가이드라인에 의거 센터장, 팀장, 팀원, 행정원으로 구분되어 있다.

시/도 청소년상담복지센터 현 직급 및 직위체계 개선 필요성에 대해서는 전체적으로 개선 필요가 50.7%, 불필요가 49.3%로 나타났다. 시/도 청소년상담복지센터는 개선 필요가 66.7%, 불필요가 33.3% 의견이 있고, 시/군/구 청소년상담복지센터는 개선 필요가 48.9%, 불필요가 51.1%로 조사되었다.

표 Ⅲ-92 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부

(단위: %)

구 분		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
전체		50.7	49.3	100.0
센터유형	시/도 센터	66.7	33.3	100.0
	시/군/구 센터	48.9	51.1	100.0

시/군/구 청소년상담복지센터 현 직급 및 직위체계 개선 필요성에 대해서는 전체적으로 개선 필요가 52.7%, 불필요가 47.3%로 나타났다. 시/도 청소년상담복지센터는 개선 필요가 40.0%, 불필요가 60.0% 의견이 있고, 시/군/구 청소년상담복지센터는 개선 필요가 54.1%, 불필요가 45.9%로 조사되었다.

표 III-93 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부

(단위: %)

		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
전체		52.7	47.3	100.0
센터유형	시/도 센터	40.0	60.0	100.0
	시/군/구 센터	54.1	45.9	100.0

이는 시/도 청소년상담복지센터가 시/군/구 청소년상담복지센터와 다른 양상을 보인 이유는 센터 인력이 시/군/구보다 시/도가 많다는 점에 기인한 결과일 수 있다. 따라서 시/도 청소년상담복지센터의 경우 직원 수 및 사업 규모 등으로 직급 및 직위체계를 세분화할 필요성을 강조하고 있는 것으로 볼 수 있다(표 III-92, III-93. 참조).

센터 운영주체별로 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요 여부를 세부적으로 살펴보면, 개선 필요 의견으로는 위탁운영 형태에서는 36.2%이고, 중앙/지방자치단체 직영에서는 45.5%, 중앙/지방자치단체 설립 독립법인은 68.8%로 중앙/지방자치단체 설립 독립법인에서 개선 필요 의견이 가장 높게 조사되었다.

표 Ⅲ-94 운영주체별 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부

(단위: %)

구 분		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
전체		50.7	49.3	100.0
위탁운영	사회복지법인	50.0	50.0	100.0
	재단법인	57.1	42.9	100.0
	학교법인	20.0	80.0	100.0
	사단법인	54.0	46.0	100.0
	종교법인	-	100.0	100.0
	소계	36.2	63.8	100.0
중앙/지방자치단체 직영		45.5	55.0	100.0
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		68.8	31.3	100.0

센터 운영주체별로 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요 여부를 세부적으로 살펴보면, 개선 필요 의견으로 위탁운영 형태에서는 40.3%이고, 중앙/지방자치단체 직영에서는 60.0%, 중앙/지방자치단체 설립 독립법인은 68.8%로 중앙/지방자치단체 설립 독립법인에서 개선 필요 의견이 가장 높게 조사되었다.

표 Ⅲ-95 운영주체별 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부

(단위: %)

구 분		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
전체		52.7	47.3	100.0
위탁운영	사회복지법인	75.0	25.0	100.0
	재단법인	46.4	53.6	100.0

구 분		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
	학교법인	30.0	70.0	100.0
	사단법인	50.0	50.0	100.0
	종교법인	-	100.0	100.0
	소계	40.3	59.7	100.0
중앙/지방자치단체 직영		60.0	40.0	100.0
중앙/지방자치단체 설립 독립법인		68.8	31.2	100.0

직원 규모별 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선이 필요여부를 살펴보면, 직원 규모가 10명 이상에서만 60% 이상 높게 나타났고, 10명 미만에서는 50% 미만으로 개선이 필요하다고 조사되었다.

표 Ⅲ-96 직원규모별 시/도 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부

(단위: %)

구 분		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
현재 직원 수	5명 미만	42.9	57.1	100.0
	5~10명 미만	45.4	51.6	100.0
	10명 이상	61.4	38.6	100.0

직원 규모별 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선이 필요여부를 살펴보면, 직원 규모에 상관없이 개선 필요 의견은 50% 이상 높게 나타났고, 직원이 10명 이상인 경우(54.5%)가 가장 높은 것으로 나타났다.

표 III-97 직원규모별 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계 개선 필요여부

(단위: %)

구 분		직급 및 직위체계 구성 개선 필요성		계
		개선 필요	개선 불필요	
현재 직원 수	5명 미만	52.4	47.6	100.0
	5~10명 미만	51.6	48.4	100.0
	10명 이상	54.5	45.5	100.0

현재 직원 규모별 시/도, 시/군/구 청소년상담복지센터 직급 및 직위체계는 일률적으로 4단계, 5단계로 규정되어 있다. 그러나 센터의 역할과 사업규모, 인원 상황에 따라 탄력적으로 직급 및 직위체계를 갖도록 하는 것이 필요하다.

2) 청소년상담복지센터의 직급 및 보수 비교

(1) 직급기준 설정

청소년상담사 현황, 보수 및 직급 등과 관련된 기관의 전체 운영현황 결과에 따르면 동종업계(청소년수련시설, 활동진흥센터, 청소년 쉼터) 및 유사직군(건강가족지원센터)에 비해 상대적으로 낮은 것으로 인식하고 있는 것을 파악할 수 있다. 이에 청소년사업을 수행하는 시도청소년활동센터, 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년특화시설 중심으로 비교하여 청소년상담사 보수수준을 파악하였다.

청소년시설, 청소년활동센터, 청소년상담복지센터의 업무 특성상 직무의 전문성 및 난이도 비교는 불가하나 직원 및 예산규모, 직원의 자격기준 등을 비교하여 청소년상담복지센터의 직급기준을 설정했다.

운영 규모에 따른 직원 규모는 청소년상담복지센터의 시간제동반자 근로자를 고려하면 시도청소년상담복지센터(31.7명), 청소년수련관(20.0명), 청소년특화

시설(19.9명)과 비슷한 수준이며, 시군구청소년상담복지센터(9.6명)와 청소년문화의집(5.9명)이 비슷한 수준으로 나타난다.

시/도 청소년활동진흥센터는 ‘2020년 청소년사업안내’(여성가족부) 기준에 따르면 5인 이상 상근 직원을 두도록 규정되어 있어 시/군/구 청소년상담복지센터, 청소년문화의집과 비슷한 수준으로 나타난다.

예산 규모는 청소년특화시설(1,849,744천원)이 상대적으로 높으며 청소년수련관(926,851천원), 시/도 청소년상담복지센터(863,759천원), 시/군/구 청소년상담복지센터(335,667천원), 청소년문화의집(309,334천원)으로 순으로 나타난다.

인건비 규모는 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년특화시설은 전체 예산규모 대비 30% 수준이나 시/도 청소년상담복지센터, 시/군/구 청소년상담복지센터는 평균 72% 수준으로 매우 높게 나타난다. 이는 청소년상담복지센터의 운영 및 사업 특수성으로 인한 것으로 볼 수 있다.

운영 규모 비교 시 시/도 청소년상담복지센터는 청소년수련관, 시/군/구 청소년상담복지센터는 청소년문화의집과 비슷한 수준으로 나타난다.

표 III-98 운영규모(직원, 예산, 인건비) 비교표

(단위: 천원)

구분	청소년상담복지센터		청소년수련관	청소년문화의집	청소년특화시설
	시도센터	시군구센터			
직원규모(단위: 명)	31.7	9.6	20.0	5.9	19.9
예산규모(A)	863,759	335,667	926,851	309,334	1,849,744
인건비규모(B)	608,189	247,125	435,655	117,614	536,105
(B/A)×100(%)	70.4	73.6	47.0	38.0	29.0

* 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년특화시설 자료출처 : 2019년 청소년수련시설 통계편람(여성가족부, 한국청소년수련시설협회)

여성가족부 가이드라인 등의 기준으로 시설 운영인력 규모를 비교하면 시/도 청소년상담복지센터와 시/도 청소년활동진흥센터와 같은 위치에 있으나 운영인력 규모는 시/군/구 청소년상담복지센터, 청소년문화의집과 비슷한 수준으로 나타났다.

표 Ⅲ-99 시/도, 시/군/구 단위 운영인력 규모 비교

	시/도	시/군/구	읍/면/동
상담복지분야	시/도 청소년상담복지센터 10인 이상	시/군/구 청소년상담복지센터 5인 이상	-
활동분야	시/도 청소년활동진흥센터 5인 이상	청소년수련관 평균 20인	청소년문화의집 평균 5인

운영인력(센터장 및 운영대표자)의 자격 기준을 비교하면 시/도 청소년상담복지센터와 시/도 청소년활동진흥센터는 학위 중심으로 비슷한 기준으로 설정하였으며, 청소년수련시설은 실무 경험 중심으로 경력자 중심으로 기준을 설정한 것으로 비교된다.

시/도 청소년상담복지센터의 장과 시/군/구 청소년상담복지센터의 장의 자격 기준을 비교하였을 경우 시/군/구 청소년상담복지센터의 장의 자격 기준은 시/도 청소년상담복지센터의 팀장 자격 기준에 설정한 것으로 볼 수 있다. 이는 청소년수련관과 청소년문화의집 체계와 유사하게 설정한 것으로 알 수 있다.

표 III-100 운영인력(센터의 장 및 운영대표자)의 자격기준 비교표

구분		자격기준
시도청 소년 상담복 지센터	센터장	• 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년 상담복지 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 • 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 5년 이상인 사람 • 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 7년 이상인 사람 • 상담청소년상담복지 관련 실무에 5년 이상의 경력이 있는 사람으로서 청소년상담복지에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 사도지사가 인정하는 사람
	팀장	• 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년 상담복지 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람 • 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 • 청소년상담사 1급 • 청소년상담복지센터에서 청소년대상 실무업무를 3년 이상 수행한 사람
시군구청소년 상담복지센터		• 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년 상담복지 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람 • 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 • 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 5년 이상인 사람 • 청소년상담사 1급 • 청소년상담복지 관련 실무에 3년 이상의 경력이 있는 사람으로서 청소년상담복지에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 시장 군수구청장이 인정하는 사람
시도청소년 활동진흥센터		• 청소년(지도) 분야 박사학위를 취득하거나 과정을 이수한 자로, 청소년(지도)관련분야 실무에 5년 이상 경력이 있는 자 • 청소년(지도)분야 석사학위를 취득하거나 과정을 이수한 자로 청소년(지도)분야 관련 실무경력이 7년 이상인 자 • 청소년(지도)관련 실무 10년 이상 경력자로서 청소년 지도 등에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 자 중 사도지사가 인정하는 자 • 청소년지도사 2급 이상 자격소지자로서 시도 청소년활동진흥센터 팀장으로 7년 이상 근무한자

구분	자격기준
청소년수련관 청소년문화의 집	• 1급 청소년지도사 자격증 소지자 • 2급 청소년지도사 자격증 취득 후 청소년육성업무 3년 이상 종사한 사람 • 3급 청소년지도사 자격증 취득 후 청소년육성업무에 5년 이상 종사한 사람 • 초·중등교육법 제21조에 따른 정교사 자격증 소지자 중 청소년육성업무에 5년 이상 종사한 사람 • 청소년육성업무에 8년 이상 종사한 사람 • 7급 이상의 일반직공무원 또는 이에 상당하는 별정직공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 별정직공무원을 포함한다)으로서 청소년육성업무에 3년 이상 종사한 사람 • 제6호 외의 공무원 중 청소년육성업무에 5년 이상 종사한 사람

※ 출처: 여성가족부(2020a). 2020년 청소년사업안내, 청소년활동진흥법 시행령 제8조.

시/도 청소년상담복지센터의 현 직위체계는 센터장, 팀장, 팀원, 행정원, 생활지도원으로 4개 직위, 시/군/구 청소년복지센터는 센터장, 팀장, 팀원으로 3개 직위, 시/도 청소년활동진흥센터는 센터장, 팀장, 팀원으로 3개 직위, 청소년수련시설은 수용정원 200명 이상은 관장, 부장, 팀장, 대리/주임, 사원으로 5개 직위, 수용정원 200명 미만은 관장, 팀장, 대리/주임, 사원으로 4개 직위로 편성되어 있다.

경기도 내 지방출연기관인 수원시청소년육성재단, 성남시청소년재단, 의정부시청소년육성재단, 고양시청소년재단의 조직기구를 살펴보면 운영인력규모 및 사업 등을 고려하여 다음과 같이 세 가지로 분류되어 있는 것을 알 수 있다.

- 청소년수련관장, 청소년문화의집관장, 청소년상담복지센터장 같은 급수 부여
- 청소년수련관장, 청소년상담복지센터장 같은 급수 부여, 청소년문화의집관장은 한 단계 아래 급수 부여
- 청소년상담복지센터장, 청소년문화의집 관장을 같은 급수부여, 청소년수련관장을 한 단계 위 급수 부여

기관의 역할 및 사업규모 등을 고려하여 지역 여건에 맞게 유동적으로 조직체계를 구성하고 있는 것으로 알 수 있다. 청소년재단 조직기구의 사례와 청소년수련시설의 시설운영 및 경영관리 특성, 청소년상담복지센터의 역할과 기능, 사업 특성 등을 고려하여 청소년상담복지센터의 직급 및 직위를 다음 표와 같이 비교해볼 수 있다.

표 III-101 동종업계와 청소년상담복지센터 직급·직위 비교

공무원 비교 직급	청소년수련시설 종사자 직급·직위			시도청소년상담복지 센터		시군구청소년상담복 지센터	
	급수	수용정원 699~200명	수용정원 200명 미만	급수	직위	급수	직위
3급	1급						
4급	2급	관장, 원장					
5급	3급	부(차)장	관장, 원장3	1급	센터장		
6급	4급	팀(과)장	팀(과)장4	2급	팀장	1급	센터장
7급	5급	대리/주임	대리/주임5	3급	팀원	2급	팀장
8급	6급	사원	사원6				
9급	7급	사원	사원7	4급	행정원	3급	팀원

※ 청소년수련시설은 2급 청소년지도사 기준으로 7급(공무원 9급)부터 시작단계이지만, 청소년상담사의 업무 및 센터의 특수성을 고려하여 팀원(청소년상담사 2급 이상)을 6급(공무원 8급)부터 시작단계로 설정

5. 시사점

1) 청소년상담사 직무분석

본 연구에서는 청소년상담복지 NCS 능력단위를 활용하여 청소년상담 분야의 직무모형 재구조화를 시도하였다. 실태조사 분석을 토대로 현행 NCS 능력단위의 체계화와 함께, 상담현장의 변화 동향 등을 반영하여 능력단위의 재조정 및 신규 추가를 시도하였다. 전반적으로 현행 NCS 능력단위를 유지하는 것이 적절하지만, 상담 환경의 변화, 상담 운영 체계의 변화 등에서는 지속적인 재검토가 요구되는 것으로 확인되었다. ‘상담자 자기분석’, ‘소진관리’ 등이 최근 다양한 경로를 통해 강조되고 있다는 것이 현행 NCS 체계의 개편이 필요한 대표적인 사례 가운데 하나라고 할 것이다. 따라서 청소년상담사 양성 및 자격 부여, 보수교육 등과 관련하여 지속적인 직무분석을 통해 상담현장과 교육훈련의 연계를 강화하는 기틀을 마련하는 것이 필요할 것이다.

직무분석에서 도출된 직무의 모형은 NCS 능력단위별로 상세화되는 지식·기술 또는 고려사항 등의 정보를 통해 양성과정, 자격과정 및 보수교육과정의 내용요소를 구성하는데 좋은 시사점을 제공할 수 있다. 특히 보수교육과정을 구성함에 있어서는 청소년상담 업무를 수행하는 담당자의 소지자격 뿐만 아니라 직급, 즉 현재 어떤 업무를 담당하고 있는지도 의미 있는 변수로 나타난 점에 주목할 필요가 있다. 현재 담당 업무에 따라서 다양한 교육훈련 요구가 발생할 수 있음을 의미하는 결과라 할 수 있으며, 따라서 보수교육에서는 현업에서의 교육수요에 따른 역량개발을 촉진하도록 모듈화하거나 업무별 차별화하는 접근이 검토될 수 있는 것이다. 특히 자기분석 및 소진관리 등과 같이 최근에 강조되는 영역에 대해서는 보수교육 등에서 적절하게 대응하고 있는지에 대한 확인도 필요할 것이다.

비록 직무분석이 산업현장(상담현장)에서의 교육훈련 요구를 전달하는 효과적인

도구로 작동할 수 있으나, 상담 영역과 같이 업무수행을 위해 다양한 이론적인 학습을 요구하는 분야에서는 차별적인 접근도 필요하다. 하지만 현행 자격구조나 양성과정에서 실제 상담현장의 실무적인 내용이 충실하게 반영되고 있는지를 판단하는데 직무분석 결과는 의미 있는 도구가 될 것이다. 즉, 직무분석 결과 등을 양성과정에서 어떻게 재구성할 수 있도록 할 것인지에 대한 다각적인 방향 모색이 필요한 것이다.

2) 청소년상담사가 인식하는 미래인재 핵심역량

청소년상담사가 생각하는 핵심역량으로 현재의 수준과 미래 중요도 모두에서 강점을 보이고 있는 역량으로는 ‘도덕심’, ‘협동적수행 역량’, ‘전문성’ 등인 것으로 나타났다. 상담자로서 갖추어야 할 ‘도덕심’, ‘전문성’, ‘협동적수행 역량’에 대해 높은 역량을 요구한다는 것은 향후 심각해지고 다면적인 청소년 문제에 접근하는 면에서 상담자로서의 전문적인 태도와 협업체계 강조한다고 볼 수 있을 것이다.

반면, 현재의 수준과 미래 중요도 모두에서 낮은 역량을 보이는 것으로는 신기술과 관련된 역량이었다. 신기술과 관련된 제작 등에 관해서는 상담영역에서 활용 정도가 낮다는 점은 이해가 되는 면이 있으나 코로나19, 정보통신의 발전, 비접촉/비대면 상황의 증가, 온라인 상담 등에 의해 기존의 상담방식인 1대1, 집단 등 직접 대면을 통해 진행하는 방식은 어려움이 있을 것으로 판단된다. 따라서 상담현장에서도 급속히 변화하는 기술들을 활용하여 청소년과 다각적으로 접촉하는 방안을 고려해봐야 할 것이다.

청소년의 욕구와 문제는 더욱 다양해지고 심각해짐에 따라 청소년의 문제를 해결하기 위한 준비가 되어 있어야 한다. 상담자로서 가장 중요한 상담의 전문성을 키우는 과정에서 다양한 역량을 복합적으로 키워나가는 것이 필요하다.

특히, 미래인재 핵심역량 중 현재 수준과 미래 중요도, Borich 요구도, The Locus For Focus 모형을 통해 분석된 상위 순위 중 3개 분석에서 겹치는 ‘문제해

결 역량', '전문성', '자기권리추구 역량', '행복추구 역량'이다. 청소년 상담을 하는데 있어 다양한 역량을 향상시키는 것은 매우 중요한 일이지만 위에서 언급한 4가지 역량인 경우에는 보다 체계적인 교육훈련을 마련하여 청소년상담복지 영역에 활용할 수 있도록 하는 방안을 마련하는 것이 필요할 것이다.

3) 청소년상담사 자격검정제도

2003년 이래로 청소년상담사는 청소년의 건강한 성장을 돕는 전문상담사를 배출해 오고 있다. 청소년기본법에 근거한 청소년상담사의 자격제도, 자격연수, 보수교육 등은 전반적으로 현장에서 적절하게 운영되고 있다는 인식이 높았다. 이는 법적기반을 바탕으로 제도의 체계 확립과 '청소년 상담' 분야의 전문인력을 확보하고자 하는 그간의 노력의 결과라 할 수 있다.

4차 산업혁명 등 빠르게 변화하고 있는 시대 현실을 반영한다면 현장에서 즉각적으로 활동할 수 있는 전문인력이 무엇보다도 필요하다. 현재는 적절하게 제도나 연수가 운영되고 있으나, 보다 현실을 반영하고자 하는 개선의 노력은 필요하다. 현재 자격검정 필기과목이 실질적인 상담분야의 전문성을 선별할 수 있는 과목인지, 청소년상담의 전문화를 반영하는 자격연수 과목인지, 자격증 취득 후 자격취득자가 청소년상담 업무에서 자질향상을 돕는 교육의 형태와 방법 등 국가적인 관심과 책무성이 요구되고 있다.

더욱이 청년 실업과 관련하여 국내 유일의 청소년상담 자격증을 취득한 이후, 국가자격증을 취득한 후 현장에 투입되기까지는 많은 시간과 경험이 요구되고 있는 실정이다. 자격증 취득과 현장 투입의 과정에서 '청소년 상담 실무 경력'이 필수불가결한 요소이나 실무경력을 쌓기 위한 취업처나 상담기관 등에서는 실무 경력을 우선으로 전문인력을 채용하고 있어 '국가자격증'만으로 취업은 어려운 현실이 되어 가고 있다.

이에 ‘청소년상담사’의 양성인원과 관련한 기준마련, 청소년상담분야 기관에서 청소년상담사 의무배치 기관 확대를 통한 안정적 일자리 보장과 함께 청소년을 위한 전문적 상담체계의 기반 조성, 위기청소년의 예방 및 개입을 위한 전문영역 청소년상담사 제도 등 다각적 노력이 필요한 시점이다. 향후 청소년상담사 관련 세부적인 연구과제와 실질적인 국가지원 제도 등이 이루어지기를 기대한다.



제Ⅳ장 정책제언

- 1. 청소년상담사 양성시스템
재구축을 위한 정책과제
- 2. 청소년상담사 보수체계 등
처우개선방안

1. 청소년상담사 양성시스템 재구축을 위한 정책과제

이 연구는 청소년지도사와 더불어 청소년정책 현장에서 청소년사업에 종사하고 있는 청소년지도자인 청소년상담사의 전문성을 강화하고 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 시스템 구축방안을 모색하기 위하여 다각적인 접근을 시도하였다. 2003년 청소년상담사 자격검정의 시행 이후 제시된 청소년상담사 양성 방안에 관한 각종 선행연구를 분석하고, 청소년상담 현장 종사자 대상 실태조사를 통해 청소년상담분야 현장의 현황과 현장 청소년상담사의 인식을 파악하기 위한 실태조사를 진행하였다. 이를 통해 청소년상담사의 전문성을 극대화할 수 있는 제도적·사업적 지원방안이 무엇인지에 대해 살펴보았다. 그리고 청소년상담분야 관련 학계와 전문가가 참여하는 워크숍을 통해 청소년상담사 양성시스템 재구축을 위한 정책과제에 어떠한 사항들이 포함되어야 할 것인지에 대해 검토하는 과정을 거쳤다.

이상의 연구 과정을 통해 도출된 청소년상담사 양성시스템 재구축을 위한 정책과제는 청소년상담사 양성 관련 제도 개선, 청소년상담사 양성 관련 인프라 정비, 청소년상담사 양성 관련 연구개발(R&D) 강화의 3가지 영역, 10개 과제로 구성될 수 있다.

15) 이 장은 최창욱, 좌동훈, 남화성, 정지희, 이종원, 최동선 김인규가 집필하였다.

정책영역	정책과제
청소년상담사 양성 관련 제도 개선	1. 청소년기본법 등 관련 법령 정비 2. 청소년상담사 의무 배치 기관 확대·재정비 3. 청소년상담사 등급별 전문성 강화를 위한 종사자 자격기준 재정비 4. 청소년상담사 보수교육 제도 정비(비용지원, 의무교육 대상 확대, 교육출장 인정 등)
청소년상담사 양성 관련 인프라 정비	1. 대학의 청소년상담사 양성 교육과정 특성화·전문화 2. 지역 거점(권역)별 청소년상담사 양성 전문기관(대학 등) 지정 3. 청소년상담사 양성과정 고도화를 위한 재정확보
청소년상담사 양성 관련 R&D 강화	1. 청소년상담사 표준(기준) 교육과정 개발·개선 2. 중·장기적 관점의 청소년상담사 수급, 배치, 활용 전략방안 마련 3. 청소년상담사의 필수 역량 관련 연구 추진

그림 IV-1. 청소년상담사 양성시스템 재구축을 위한 정책과제

첫 번째 영역은 청소년상담사 양성 관련 제도 개선에 초점을 두고 있는 정책과제들을 선정하였다. 청소년상담사는 청소년기본법을 법적 근거로 부여되는 국가전문자격으로서 청소년상담사 자격검정 응시자격, 배치기준, 보수교육 등에 관련된 법령과 제도들을 개선하고 정비하는 것은 청소년상담사 양성 시스템 재구축을 위한 선결 과제라고 할 수 있다.

두 번째 영역은 청소년상담사 양성 관련 인프라에 관련된 부분으로서 현재 청소년상담사 양성 교육과정을 운영하고 있는 대학의 교육과정 특성화·전문화, 전국 각지의 거점(권역)별로 균형있는 청소년상담사 양성이 가능하도록 하는 양성기관 지정, 그리고 이러한 양성 관련 인프라의 체계 고도화를 위한 재정 확보에 관련된 과제들을 포함한다.

마지막 세 번째 영역은 청소년상담사 양성 체계의 소프트웨어인 교육과정 개발과 중·장기적 수급, 배치, 활용 전략, 향후 변화하는 사회 환경 및 사업 여건에 대응하기 위하여 청소년상담사가 갖추어야 할 역량에 관한 연구 추진 등의 과제를 제시하였다.

1) 청소년상담사 양성 관련 제도 개선

(1) 청소년기본법 등 관련 법령 정비

청소년상담사는 청소년지도사와 함께 청소년기본법과 동법 시행령, 시행규칙을 근거로 여성가족부장관이 부여하는 국가전문자격이다. 청소년상담사의 양성, 배치 등 체계에 관련된 법령상 조항들은 다음 표와 같이 정리될 수 있다.

표 IV-1 청소년기본법, 시행령, 시행규칙 상 청소년지도사 관련 규정

청소년기본법	청소년기본법시행령	청소년기본법시행규칙
제2조(정의) 7. “청소년지도자” 제20조(청소년지도자의 양성) 제22조(청소년상담사의 양성) 제23조(청소년지도사 청소년상담사의 배치) 제24조(청소년지도사 청소년상담사의 채용 등) 제24조의2(청소년지도사 청소년상담사의 보수교육 등)	제18조(청소년지도자의 자질향상) 제22조(청소년상담사의 등급) 제23조(청소년상담사의 자격검정) 제24조(청소년지도사 연수 및 자격증 발급) 제25조(청소년지도사 청소년상담사의 배치 등) [별표 3] 청소년상담사 자격검정의 등급별 응시자격 기준 [별표 4] 청소년상담사 자격검정의 과목 및 방법 [별표 5] 청소년지도사 청소년상담사의 배치대상 및 배치기준	제2조(청소년지도사 연수과정 지원) 제7조(청소년상담사 자격검정 응시자격의 기준) 제8조(청소년상담사 자격검정 응시원서) 제9조(청소년상담사 자격검정의 실시·합격결정 등) 제9조의2(청소년상담사 자격검정 세부 사항 고시) 제10조(청소년상담사 자격증의 교부 등) 제10조의3(청소년상담사 보수교육 등) 제10조의4(보수교육 계획 및 실적보고 등) 제10조의5(보수교육 관계 서류의 보존) 제14조(규제의 재검토) [별지 7~10호, 12호, 14호 서식] ※기타 행정규칙(고시) 청소년상담사 자격제도 운영 및 관리에 관한 규정 청소년상담사 자격검정 및 연수 등에 관한 고시

청소년상담사와 관련된 법령의 내용들은 대체적으로 먼저 시행되기 시작한 청소년지도사 관련 조항들의 내용들을 토대로 청소년상담사가 수행해야 할 직무의 특성을 반영한 차이들을 포함하고 있다. 예를 들어 청소년상담사 자격의 등급은 청소년지도사와 동일한 3등급 체계를 갖추고 있으나 청소년지도사 3급의 자격검정 응시 자격 기준이 2년제 이상 전문대학 졸업(전문학사)을 기준으로 설정되어 있는 반면, 청소년상담사 3급의 경우 4년제 대학 졸업(학사)을 기준으로 설정되어 있다. 그리고 청소년지도사 자격검정 응시자격 기준의 경우에는 청소년지도사 자격검정의 8개 과목을 전공과목으로 이수한 자를 대상으로 정하고 있으나, 청소년상담사 자격검정의 응시자격 기준에서는 상담관련분야의 전공을 청소년 상담 관련 전공 교과목을 채택하고 있는 학문분야로 정의하는 등의 차이를 두고 있다.

청소년상담사 양성 체계 재구축을 위한 법령 정비는 우선적으로 청소년기본법 시행령 [별표 3] 청소년상담사 자격검정의 등급별 응시자격 기준과 [별표 4] 청소년상담사 자격검정의 과목 및 방법 부분의 개정과 맞닿아 있는 부분이라고 볼 수 있다. 청소년상담사는 현재 필수과목과 선택과목으로 각 급수별 필기시험이 치뤄지고 있다. 1급은 상담자 교육 및 사례지도, 청소년 관련 법과 행정, 상담연구 방법론의 실제의 3과목 필수로 응시하도록 하고 비행상담, 정상상담, 약물상담, 위기상담에서 2과목을 선택으로 응시하도록 하고 있다. 청소년상담사 2급은 필수 과목으로 청소년 상담의 이론과 실제, 상담연구방법론의 기초, 심리측정 평가의 활용, 이상심리 3과목이고, 선택 2과목은 진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담이 있다. 청소년상담사 3급의 필수 과목에는 발달심리, 집단상담의 기초, 심리측정 및 평가, 상담이론, 학습이론 5과목이며, 선택 1과목은 청소년이해론, 청소년수련 활동론이 있다.

앞서 청소년상담 현장 종사자의 인식 분석 결과에서 나타나고 있는 청소년상담사 등급 체계의 적절성이나, 등급별 필수·선택과목의 조정, 청소년상담사 실무경력 인정범위의 확대 조정 및 현실화, 청소년상담분야 관련 전공의 인정범위 확대·

보완 등은 청소년기본법과 동법 시행령, 시행규칙의 내용을 정비하는 것이 필수적인 조치가 될 수 있다. 이를 위해서는 청소년상담사의 실제 필요·수행 직무를 분석하고, 청소년상담사가 갖추어야 할 역량과 기술 등에 관한 연구와 현장 청소년상담사 및 관련 학계의 의견수렴 등의 절차가 필수적으로 이루어져야 할 필요가 있다.

또한, 청소년상담사의 양성 규모와 수준과 밀접한 관련성이 있는 청소년상담사의 배치기준과 관련하여, 청소년기본법 시행령 [별표 5]의 청소년상담사 배치기준이 최소한으로 설정되어 있어 현실을 반영하지 못하고 있는 부분들을 개선하기 위한 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 현행 청소년기본법 시행령의 청소년상담사 배치기준은 특별시·도 및 특별자치도 청소년상담복지센터에 자격 등급과 상관없이 청소년상담사 3명 이상, 시·군·구 청소년상담복지센터에 자격 등급과 상관없이 청소년상담사 1명 이상, 청소년복지지원법 규정에 따른 청소년복지시설에 자격 등급과 상관없이 청소년상담사 1명 이상을 두도록 정하고 있는데, 이는 청소년상담사 자격검정을 통해 배출한 청소년상담사의 규모나 청소년안전망, 상담지원, 청소년 특별지원 등 청소년상담·복지사업의 중요도 및 업무량 증가를 적절하게 반영하고 있는지에 대해 재고해 볼 필요가 있다.

특히 청소년복지시설이 아닌 학교밖청소년지원센터의 경우에는 청소년상담사의 의무 배치에 관련된 기준이 존재하지 않는 부분에 대해서는 시급히 보완할 필요가 있을 것으로 보인다. 학교밖청소년지원센터(꿈드림센터)는 학교밖 청소년의 상담지원, 교육지원, 직업체험 및 취업지원, 자립지원 등의 프로그램을 제공하고 있다. 학교밖청소년지원센터의 직원 중 팀원은 청소년관련분야의 학사학위자로 청소년상담복지센터의 팀원이 상담복지 분야 석사이상의 학위를 취득한 사람인 것에 반해 학사 학위 취득자가 취업할 수 있는 기관으로 손꼽힌다. 청소년상담복지센터가 심리상담을 주축으로 다양한 관련 사업이 진행되는 것에 반해 학교밖청소년지원센터는 학교밖청소년의 학업, 진로 등의 멘토 또는 다양한 사업 연계가 주를

이루어 비교적 학사학위자가 취업할 수 있는 가능성이 높다.

실제 청소년상담사 3급이 수행할 수 있는 업무 내용으로 기본적 청소년상담 업무, 집단상담의 공동지도자 업무, 매체상담 및 심리검사 등의 실시와 채점, 청소년상담 관련 의뢰체계 활용, 제반 행정 실무임을 감안할 때 학교밖청소년지원센터는 청소년상담사가 초기 진입할 수 있는 일자리로 적절해 보인다. 학교 밖 청소년 지원사업 현황과 개선과제 보고서(국회입법조사처, 2020)에서는 학교 밖 청소년 지원사업에 대한 예산 및 인력 확충을 제시하고 있다. 청소년상담사 3급이 현장에서 보다 활용되고 이들의 실무경력을 쌓도록 하기 위해서는 학교 밖 청소년지원센터 내 청소년상담사 3급 인력배치 방안을 제시하고 있다. 이는 현장에서의 청소년상담사 3급 역할을 보다 명확히 하고 의뢰체계 활용이나 상담지원업무를 통해 실무 감각을 익히고 청소년상담사 2급의 역할과 업무내용을 실무에서 익혀 성장해 나갈 수 있도록 도울 것이다.

(2) 청소년상담사 의무 배치 기관 확대 및 재정비

앞서 제시한 청소년상담사 배치와 관련하여 청소년상담사의 의무 배치시설·기관의 범위를 확대하고 재정비하는 것 또한 제도개선이 필요한 부분이라고 할 수 있다. 현재 청소년 관계 법령에서 청소년상담사를 의무적으로 배치해야 하는 시설·기관은 청소년복지지원법에서 정하고 있는 청소년상담복지센터와 청소년복지시설로 한정되어 있다. 그리고 청소년지도사 또는 청소년상담사 자격을 가진 사람을 청소년육성 전담공무원으로 두거나 학교에서 청소년육성에 관련된 업무를 수행하도록 채용할 수 있도록 하는 조항은 존재하고 있으나 실제 사례는 찾기 어려운 것이 사실이다.

청소년상담사는 청소년정책 실천현장의 중요한 전달체계인 청소년상담복지센터 이외에도 청소년을 만나고 직접 소통하여 청소년 당사자의 사회적·심리정서적 상황을 파악하는 일이 필요한 다양한 영역에 필요한 전문인력이라고 할 수 있다.

따라서 청소년정책의 다양한 영역에 배치되어 다양한 청소년들이 가지고 있는 어려움들을 파악하고 극복하거나 개선해 나갈 수 있도록 지원할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 청소년상담사를 청소년복지시설 이외에도 청소년활동시설이나 아동청소년 돌봄 등이 이루어지는 다양한 시설·기관·단체에 의무적으로 채용하도록 하는 규정들이 추가적으로 마련되어야 할 필요가 있다.



그림 IV-2. 청소년상담사 배치 기관 예시

특히, 현행 청소년기본법 시행령에 따른 청소년상담사 배치인원은 2020년 기준 청소년상담복지센터 268명(16개 시도 3명 기준, 220개 시군구 센터 1명 기준), 청소년복지시설 144명(쉼터 135명, 자립지원관 9명)으로 2020년 청소년상담사 양성인원 22,901명 기준으로 볼 때 1.8% 수준으로 아주 미미한 비율이다. 청소년상담사 인력현황(2019) 기준, 의무배치기관이 아닌 기관에서 청소년상담사가 일하고 있는 곳은 초·중·고 학교 상담실, 대학상담센터, 교육청 Wee센터, 사회복지기관, 정부부처 관련, 아동청소년시설, 기업, 병원, 개인상담소 등이 있었으며, 본 연구의 조사에서도 청소년상담사 배치가 필요한 기관으로 '각급 학교 및 대학교', '학교밖청소년지원센터', '교육청 위센터', '청소년수련관', '보호관찰소 및 청소년 비행예방센터', '아동보호전문기관', '청소년근로보호센터', '청소년진로센터', '청소년을 만나는 또는 청소년 관련 모든 기관' 등의 의견이 나타나 청소년상담사 배치는 청소년관련 시설 및 기관으로 확대되어야 한다는 의견에 힘을 싣고 있다.

(3) 청소년상담사 등급별 전문성 강화를 위한 종사자 자격기준 재정비

청소년상담사 의무 배치 기관 범위의 확대와 더불어 청소년상담복지센터의 종사자의 자격 기준에 관련된 재정비도 필요할 것으로 판단된다. 청소년상담사가 현재 1급, 2급, 3급으로 나누어 자격증이 발급되고 있는데 이러한 3개급으로 운영하는 것에서는 84.9%가 적절하다고 응답하였으나, 청소년상담사를 2개급으로 통·폐합하는 것에 대해서는 찬성 46.2%와 반대 53.8%로 미세한 차이가 나타났다. 통합에 대한 찬성 의견으로는 '2급과 3급의 현장에서 차이가 없음', '3급 자격에 대한 낮은 신뢰도' 등이 있었고 반대 의견으로는 '기존제도에 대한 혼선 가중', '초입단계로 청소년상담 현장 기회 박탈' 등이 있었다.

기존 연구에서는 청소년상담사 3등급 체제 개편에 대하여 김창대 외(2013)의 연구에서는 2등급 체제로 제안을 하였으나, 서영석 외(2013)는 3등급 제도를 유지하며 3급의 전문성을 확보할 것을 제안하였다. 이는 청소년상담복지 현장에서

상담관련 행정이나 상담보조업무가 많고 이를 지원하며 청소년상담 실무경력을 쌓도록 하는 환경과 수도권과 달리 지방의 경우에는 상담복지 인력이 부족하기 때문이었다.

현재 여성가족부에서 매년 발간하고 있는 ‘청소년사업안내’에서 청소년상담사의 배치와 관련한 제도와 관련한 사항 중 청소년상담복지센터 종사자의 기준을 살펴보면, 시·도 청소년상담복지센터의 경우 청소년대상 실무 업무를 수행하는 직원인 팀원의 경우 청소년상담사 3급 자격 취득 후 실무경력 2년 이상인 사람이나 청소년상담사 2급 이상을 종사자의 자격 기준 중 하나로 설정하고 있다. 그리고 관리 업무수행 직원인 팀장의 자격기준에서는 청소년상담사 1급을 자격기준 중 하나로 설정하고 있다. 그러나 시·도 청소년상담복지센터의 장의 자격기준에는 청소년상담사 자격 관련 기준이 존재하지 않는 상황이다. 이는 시·도 청소년상담복지센터가 해당 광역지방자치단체에 포함된 다수의 기초지방자치단체간 전달체계의 허브 역할을 수행하는 핵심기관임에도 불구하고, 국가가 부여하는 전문자격인 청소년상담사 자격 소지 여부를 인정하지 않는 것으로 이해될 수 있다.

한편, 시·군·구 청소년상담복지센터의 경우에는 청소년상담복지센터장의 자격기준에 청소년상담사 1급이 포함되어 있으며, 관리 업무를 수행하는 직원인 팀장은 청소년상담사 2급 이상을 종사자의 자격기준 중 하나로 설정하고 있다. 그러나 시·군·구 청소년상담복지센터에서 청소년 대상 실무 업무를 수행하는 직원의 자격기준에서는 청소년상담사 2급 이상인 사람과 청소년상담사 3급, 청소년지도사 2급 또는 사회복지사 2급으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 1년 이상인 사람, 그리고 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하고 청소년상담복지 관련 실무경력이 6개월 이상인 사람을 청소년상담복지센터의 종사자 기준들로 제시하고 있다. 이러한 기준은 청소년상담사 3급 자격이 상담복지 관련 학사 학위를 취득한 사람에게 자격검정 응시 자격을 부여하고 있는 점에서 다소 모순이 되는 부분이라고 볼 수 있다. 특히, 4년제 대학을 졸업하고 청소년상담사 3급을 새롭게 취득한

사람은 청소년상담복지 관련 실무경력 없이 지·도 및 시·군·구 청소년상담복지센터에 종사할 수 없도록 제시되어 있는 현행 자격기준은, 자칫 청소년상담사 3급 자격의 전문성을 지나치게 격하시키거나, 대학에서 상담관련분야 전공에 재학중인 학생들의 청소년상담사 3급 자격 취득 의지를 저하시키는 요인으로 작용하게 될 가능성도 있을 것이라고 판단된다.

표 IV-2 시·도 및 시·군·구 청소년상담복지센터 종사자 자격기준

구 분	시·도 청소년상담복지센터	시·군·구 청소년상담복지센터
센터의 장 (센터장)	1) 상담복지분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 2) 상담복지분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 5년 이상인 사람 3) 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 7년 이상인 사람 4) 청소년상담복지 관련 실무에 5년 이상의 경력이 있는 사람으로서 청소년상담복지에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 시·도지사가 인정하는 사람	1) 상담복지분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람 2) 상담복지분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 3) 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 5년 이상인 사람 4) 청소년상담사 1급 5) 청소년상담복지 관련 실무에 3년 이상의 경력이 있는 사람으로서 청소년상담복지에 대한 능력과 자질이 있다고 전문기관 및 단체에서 추천하는 사람 중 시장·군수·구청장이 인정하는 사람
관리 업무 수행 직원 (팀장)	1) 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 박사 과정을 이수한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 1년 이상인 사람 2) 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 3년 이상인 사람 3) 청소년상담사 1급 4) 청소년상담복지센터에서 청소년대상 실무업무를 3년 이상 수행한 사람	1) 상담복지 분야 박사학위를 취득하거나 과정을 이수한 사람 2) 상담복지 분야 석사학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 2년 이상인 사람 3) 청소년상담사 2급 이상 4) 청소년상담복지센터에서 청소년대상 실무업무를 3년 이상 수행한 사람

구 분	시·도 청소년상담복지센터	시·군·구 청소년상담복지센터
청소년 대상 실무 업무 수행 직원 (팀원)	1) 상담복지분야 석사 이상의 학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 업무를 수행할 수 있다고 시·도지사가 인정하는 사람 2) 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 1년 이상인 사람 3) 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 3년 이상인 사람 4) 청소년상담사 2급 이상 5) 청소년상담사 3급, 청소년지도사 2급 또는 사회복지사 2급 이상인 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력 2년 이상인 사람	1) 상담복지분야 석사 이상의 학위를 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 업무를 수행할 수 있다고 시장·군수·구청장이 인정하는 사람 2) 상담복지 분야의 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 6개월 이상인 사람 3) 4년제 대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무경력이 2년 이상인 사람 4) 청소년상담사 2급 이상 5) 청소년상담사 3급, 청소년지도사 2급 또는 사회복지사 2급 이상인 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력 1년 이상인 사람
행정업무 수행직원 (행정원)	전문대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 해당 업무를 수행할 수 있다고 시·도지사가 인정하는 사람	※ 시·도 센터 자격기준 준용
생활지도 직원 (일시보호 시설근무)	1) 상담복지분야 학사학위 이상을 취득한 사람으로서 청소년상담복지 관련 업무를 수행할 수 있다고 시·도지사가 인정하는 사람 2) 전문대학을 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 사람으로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람 3) 청소년상담사, 청소년지도사 또는 사회복지사로서 청소년상담복지 관련 실무 경력이 1년 이상인 사람	※ 시·도 센터 자격기준 준용

※ 1. 상담복지 분야란 상담학, 교육학, 심리학, 사회복지(사업)학, 청소년(지도)학 및 상담복지와 관련하여 시·도지사/시장·군수·구청장이 인정하는 분야를 말한다.

2. 청소년상담복지 관련 실무란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

가. 청소년 관련 기관·단체에서 청소년을 대상으로 상담복지에 관한 업무를 상근으로 수행한 경우

나. 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 청소년 관련 부서에서 청소년 정책 관련 업무를 상근으로 수행한 경우

* 출처: 여성가족부(2020a). 2020년 청소년사업안내 pp.383-384.

(4) 청소년상담사 보수교육 제도 정비

청소년상담사는 상담관련분야 전공 학위 취득과 자격검정 과정을 통해 양성된 이후에도 지속적으로 직무 역량을 개발하고 청소년을 둘러싼 환경 변화에 능동적으로 대응할 수 있도록 보수교육 제도를 마련하여 운영하고 있다. 「청소년기본법」 제24조의2에서는 청소년시설, 청소년단체 및 학교 등에서 관련 업무에 종사하고 있는 청소년상담사들이 정기적으로 보수교육을 받도록 의무화 하고 있다. 그리고 동법 시행규칙 제10조의3에서 청소년상담사가 매년 8시간 이상의 보수교육을 받아야 함을 명시함으로써 청소년상담사 보수교육의 의무이수 시간 기준을 제시하고 있다. 그리고 이상의 법령을 근거로 한 청소년상담사 보수교육은 여성가족부 산하기관인 한국청소년상담복지개발원에 위탁하여 운영되고 있다.

청소년상담사 보수교육은 청소년상담사의 전문성을 지속할 수 있게 하고, 새로운 영역으로 전문성을 확대하며, 전문가로서의 윤리성과 직무수행에 요구되는 새로운 지식과 향상된 지식함양을 통해 이론과 현장 실천의 연계를 목적으로 운영되고 있다. 청소년상담사 보수교육은 온라인을 활용한 이러닝(E-Learning)과 집합연수가 병행되어 운영되고 있으며, 이러한 방식과 의무 이수시간의 적절성에 대해서는 현장에서 다양한 의견들이 제시되고 있음을 확인할 수 있다. 특히, 청소년상담사 보수교육과 동일 법령 근거를 가지는 청소년지도사의 경우 2년을 주기로 20시간 이상의 집합 연수 방식으로 운영되고 있는 부분과 비교할 때 각각의 방식이 가지는 장·단점을 고려하여 보수교육 운영 형태와 시간을 다양화 하는 방안도 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보인다.

청소년상담사가 주로 재직하고 있는 청소년상담복지센터의 종사자 역량강화에 관련된 부분들은 여성가족부에서 매년 발간하는 청소년사업안내 자료에서도 확인할 수 있다. 여성가족부(2020a)에서는 청소년상담복지센터 종사자의 역량강화를 위하여 센터장을 제외한 모든 직원이 연간 15시간 이상 업무관련 교육(슈퍼비전 제외)을 수료하도록 하고 있으며, 직무별로 행정원, 전화상담원 및 시간제 근무자

의 업무 관련 교육을 이수하도록 안내하고 있다. 그리고 청소년상담복지센터 종사자 중 청소년상담사 자격을 취득한 종사자들이 매년 8시간 이상의 보수교육을 의무적으로 이수해야 함을 정하고 있다.

이와 관련하여, 앞서 제시한 청소년상담사 의무 배치기관 확대의 측면에서 청소년상담사 보수교육의 의무가 강화되어야 할 필요가 있다. 2020년 기준 청소년상담사 의무교육 대상기관은 13,349기관이며, 의무교육 대상기관에 청소년상담사가 1명 이상 배치된다면 배출된 청소년상담사의 과반수 이상이 현장에 취업할 수 있는 기회가 제공되어 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 기관에서 종사하는 청소년상담사가 있어 의무교육 대상자를 관리하고 있는 기관의 수는 2020년 현재 3,414개 기관 뿐이며, 의무교육 대상자를 등록하는 시스템으로 기관에서 청소년상담사가 청소년상담 업무를 하여도 대상자로 등록하지 않는다면, 별도 제지를 할 수 없는 방안은 마련되어 있지 않다. 이러한 부분들은 청소년상담사의 역량 강화와 관련된 법령 및 제도 개선이 필요한 부분들이라고 할 수 있다.

또한, 여성가족부(2020a)의 청소년사업안내 자료를 살펴볼 때, 청소년상담사의 보수교육 참여 의무가 청소년상담사 개인에게 부과될 뿐, 청소년상담복지센터 기관 차원에서 보수교육 참여를 지원할 수 있는 근거가 되지는 못하고 있는 것으로 보인다. 즉, 각 지방자치단체의 청소년상담복지센터 차원에서 보수교육 참여 비용을 지원하거나 교육출장 처리할 수 있는 명확한 근거가 없는 상태이다. 청소년사업 분야 중 지방자치단체 청소년활동 분야의 업무를 수행하고 있는 청소년활동진흥센터의 청소년사업안내에서는 청소년활동진흥센터 종사자의 업무역량 강화를 목적으로 예산을 별도 편성할 수 있도록 관련 사항을 제시하고 있다. 그러나 청소년상담복지센터의 종사자 역량강화 부분에서는 예산 수립에 필요한 근거들이 명확히 제시되지 않아 각각의 청소년상담복지센터마다 다른 기준을 가지고 운영될 가능성이 높은 상황이다. 특히, 청소년기본법 제24조의2 2항에서 청소년상담사 보수교육을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다는 조항이 명시되어 있음에

도 불구하고, 보수교육 참여를 위한 시간을 근무의 연장선으로 보지 않고 개인 연가 처리를 요구하거나, 종사자의 보수교육 참여 관련 예산을 확보하지 못해 개인 비용 처리하는 사례 등이 발생하고 있는 것으로 나타나고 있어, 청소년상담사 보수교육 및 청소년상담복지센터 종사자 역량강화 교육에 관련된 제도의 정비가 시급히 요구된다.

2) 청소년상담사 양성 관련 인프라 확충

(1) 대학의 청소년상담사 양성 교육과정 특성화·전문화

청소년상담사의 양성은 청소년(지도)학 관련 전공이나 심리, 상담 관련 전공을 개설하여 운영하고 있는 대학과 대학원을 중심으로 이루어지고 있다. 청소년(지도)학 관련 전공을 개설하여 운영하고 있는 대학의 경우에는 청소년지도사 자격 교과목을 중심으로 교육과정을 개설하고 학교가 지향하는 방향에 따라 청소년상담사 관련 전공과목을 개설하는 경우가 주류를 차지하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 접근은 청소년상담사 자격의 경우 4년제 학사학위를 취득할 경우 청소년상담사 3급 자격검정에 지원할 수 있는 자격이 주어지고 있으나, 실제 현장에서 다른 경력 없이 청소년상담사 3급 자격만으로 취업이 어려운 현실적 상황을 반영하고 있을 가능성이 크다.

청소년(지도)학 관련 전공이 아닌 심리나 상담 관련 전공을 개설하여 운영하는 대학의 경우에는 청소년상담사 자격검정 지원자격을 갖춘 전공으로 인정받기 위하여 상담의 이론과 실제(상담원리·상담기법), 면접원리, 발달이론, 집단상담, 심리측정 및 평가, 이상심리, 성격심리, 사회복지실천(기술)론, 상담교육, 진로상담, 가족상담, 학업상담, 비행상담, 성상담, 청소년상담 또는 이와 내용이 동일하거나 유사한 과목 중 4과목 이상을 교과과목으로 채택하여야 한다. 특히, 청소년상담사는 우리나라에서 유일하게 국가전문자격으로 인정된 상담 관련 자격으로서 상담

관련 전공을 개설한 대학에서 청소년상담사 양성에 많은 관심을 두고 있을 것으로 보인다. 즉, 청소년상담사 양성을 위한 대학의 범위가 청소년지도사 양성 대학에 비해 상대적으로 넓은 것으로 볼 수 있다.

청소년상담사 양성 시스템의 측면에서 폭 넓은 대학 전공분야는 강점이 될 수도 있고 약점이 될 수도 있다. 다양한 대학의 전공분야에서 양성되는 청소년상담사가 각 대학과 전공의 전문성을 살려 청소년이 직면하고 있는 다양한 어려움을 극복하는데 효과적인 지원을 제공할 수 있다는 점은 강점이 될 수 있다. 그러나 청소년상담 관련 분야로 인정받기 위해 필요한 교과목의 수가 4과목으로 설정되어 있는 점은 청소년지도자로서의 적절한 태도와 소명을 갖출 수 있는 교육과정을 개설하여 운영하는 데 있어 한계가 있을 가능성이 크다는 점은 약점이 될 수 있다.

이러한 맥락에서 청소년상담사를 양성하는 대학의 강점을 극대화하고 약점을 최소화 하기 위해서는 청소년상담사 양성 교육과정의 품질관리가 필수적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 즉, 청소년상담사를 양성하는 관련 전공인 청소년, 심리, 상담, 사회복지, 교육 등 관련 전공 분야의 특성을 살린 각 대학의 교육과정이 청소년지도자로서 청소년상담사 양성에 부합하는지에 대해 점검하고 인증할 수 있도록 하는 체계를 구축할 필요가 있다. 예를 들어, 교육 관련 전공의 청소년상담사 양성 교육과정은 학교교육 제도나 과정의 틀에서 학습상담이나 진로상담 등에 특성화된 청소년상담사를 양성하는 교육과정을 개발하여 운영할 수 있다. 마찬가지로 사회복지 관련 전공의 청소년상담사 양성 교육과정은 장애청소년이나 사회복지적 측면의 취약계층 청소년을 대상으로 하는 상담에 특성화된 청소년상담사 양성 교육과정을 운영할 수 있다.

각 대학과 전공의 방향에 따라 특성화된 이러한 교육과정은 다양한 분야에 특성화·전문화된 청소년상담사를 양성할 수 있는 중요한 인프라가 될 수 있다. 그리고 정부 차원에서 청소년상담사 양성 교육과정의 방향과 품질이 청소년지도자로서의 청소년상담사 양성과정에 부합하는지에 대하여 점검하고 인증함으로써 높은 전문

성과 충분한 역량을 갖춘 청소년상담사를 양성할 수 있는 인프라를 갖추도록 할 수 있다. 이와 유사한 대학 교육과정의 인증제도는 최창욱 외(2019)의 연구에서 살펴본 바 있는 한국공학교육인증원의 사례를 들 수 있다. 청소년상담사 교육과정을 인증하는 역할은 여성가족부와 한국청소년정책연구원, 한국청소년상담복지개발원이 공동으로 수행할 수 있다. 예컨대, 여성가족부는 청소년상담사 교육과정 인증을 위한 법적·제도적 기반을 구축하고, 한국청소년정책연구원에서는 청소년상담사 교육과정 인증의 기준을 개발하며 한국청소년상담복지개발원에서는 각 대학에서 마련한 청소년상담사 양성 교육과정이 청소년지도자로서의 청소년상담사가 갖추어야 할 충분한 역량과 자질을 길러낼 수 있도록 하는 수준과 품질을 갖춘 교육과정인지 점검할 수 있다. 이러한 역할의 분담은 청소년상담사 양성 교육과정 인증의 제도적 체계를 공고히 하고 공정성을 확보하는 방안이 될 수 있다.

(2) 지역 거점(권역)별 청소년상담사 양성전문기관(대학 등) 지정

청소년상담사 자격검정이 시작된 2003년 이후 2019년까지 배출된 청소년상담사는 전국의 22,901명¹⁶⁾으로 나타나고 있다. 이 인원은 전국의 다양한 상담관련 분야 대학과 대학원에서의 교육과정 이수, 전국의 청소년상담복지센터와 청소년상담 관련 시설·기관·단체에서의 종사 경력 등에 기초하여 양성되고 있는 인원이라고 할 수 있다. 그리고 청소년상담사 자격을 취득한 이후의 역량 강화 및 양성 과정은 법령을 근거로 한국청소년상담복지개발원에 위탁되어 있는 청소년상담사 의무 보수교육과 시·도 청소년상담복지센터, 청소년 상담관련분야의 학회 등에서 진행하는 직무연수·교육 등이 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

16) 한국청소년상담복지개발원 청소년상담사 배출현황

https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.html (인출일 : 2020.11.29.)

표 IV-3 지역별 청소년상담사 양성 현황(2019년 현재)

지역	1급	2급	3급	전체	비율(%)
서울특별시	209	2,468	2,939	5,616	24.5
광주광역시	33	238	819	1,090	4.8
대구광역시	40	480	997	1,517	6.6
대전광역시	40	268	586	894	3.9
부산광역시	38	348	719	1,105	4.8
울산광역시	13	99	353	465	2.0
인천광역시	15	277	633	925	4.0
강 원 도	22	168	460	650	2.8
경 기 도	148	1,861	3,093	5,102	22.3
경 상 남 도	36	273	960	1,269	5.5
경 상 북 도	28	291	817	1,136	5.0
전 라 남 도	15	119	516	650	2.8
전 라 북 도	22	191	575	788	3.4
충 청 남 도	22	195	561	778	3.4
충 청 북 도	16	167	413	596	2.6
제주특별자치도	9	87	156	252	1.1
세종특별자치시	0	28	40	68	0.3
합 계	706	7,558	14,637	22,901	100.0

* 출처: 한국청소년상담복지개발원 청소년상담사 배출현황 https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.htm
I (인출일 : 2020.11.29.)

청소년상담사의 양성은 자격검정을 과정을 통한 신규 청소년상담사의 양성 뿐만 아니라 청소년상담사 자격 취득 이후에 현장에서 다양한 청소년과 상호작용 하면서 청소년 대상 상담복지 서비스를 제공하는데 필요한 각종 이론적 지식, 실천기술, 정책, 사회구조 및 환경의 변화 등에 관한 교육·연수가 필수적이라고 할 수 있다. 그러나 현재의 청소년상담사 보수교육 의무 이수시간인 8시간의 교육·연수만으로는 교육·연수가 필수적인 다양한 부분들을 다루기에는 한계가 있을 것으로 사료된다. 따라서 청소년상담사가 종사하고 있는 지역사회 실천 현장에서 가까운 곳에서 필요로 하는 연수와 교육에 참여할 수 있는 기회를 충분히 보장하는

것 또한 청소년상담사 양성 시스템 재구축의 중요한 과제가 될 수 있다.

이러한 기회를 만들기 위해서는 우선적으로 전국 17개 시·도 단위에 설치·운영되고 있는 청소년상담복지센터가 시·군·구 청소년상담복지센터의 직무연수 및 교육훈련 수요를 파악하고, 현장의 수요에 부합하는 교육과정을 개발하여 운영할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 현재 17개 시·도 청소년상담복지센터에서는 보수교육 이외에 청소년상담사가 현장에서 필요로 하는 일시적 교육이나 직무연수를 운영하고 있다. 청소년상담사 대상 교육훈련과 직무연수의 효과를 극대화하기 위해서는 이러한 일시적인 교육 이외에도 청소년상담사 경력 수준에 따라 신입, 중간관리자, 기관장(센터장) 직위별 교육훈련 체계를 구축하거나 20시간 이상이 소요되는 장기 교육·연수 프로그램들이 운영될 수 있어야 한다. 특히, 청소년상담사 자격연수가 100시간의 연수를 통해 심도있는 청소년상담 전문기술을 습득할 수 있도록 하는 것을 고려하여, 승진이나 승급을 대비하는 지역 청소년상담사의 전문성 강화를 위한 깊이있는 교육훈련 체계의 구축이 필요할 수 있다. 이러한 중·장기 교육훈련 과정은 17개 시·도 청소년상담복지센터가 개발하고, 여성가족부(한국청소년상담복지개발원)가 교육훈련의 목적과 목표, 구성 내용을 검토하여 인증하고, 보수교육 이수를 인정하는 체계로도 운영될 수 있다. 이러한 방식은 현재 청소년상담사 보수교육이 한국청소년상담복지개발원에만 위탁되어 있어 다양한 전문분야의 교육을 다루기 어려운 점을 극복할 수 있는 방안이 될 수 있다.

이와 더불어 앞서 제시한 과제의 내용 중 청소년상담사 교육과정 인증(인정) 대학이 인근 지역의 청소년상담사를 대상으로 한 보수교육이나 전문 직무연수를 운영할 수 있도록 지원하는 방안도 고려될 수 있다. 이는 각 대학이 보유하고 있는 우수한 교수·강사진과 교육에 활용할 수 있는 다양한 콘텐츠, 교육기자재 등을 활용하여 지역의 여건과 특성을 반영한 청소년상담사 양성 체계를 구축할 수 있다는 강점을 극대화 하는 방안이라고 할 수 있다. 또한 대학 차원에서는 지역 청소년사업 현장에서 필요로 하는 청소년상담사의 역량과 자질, 기술들이

무엇인지 구체적으로 파악하고 대학에서 청소년상담사를 양성하는 교육과정에 반영할 수 있으므로, 지역 청소년사업 현장이 필요로 하는 충분한 직무역량을 갖춘 전문인력을 배출해 낼 수 있는 선순환의 구조를 만들어 낼 수 있을 것이다.

(3) 청소년상담사 양성과정 고도화를 위한 재정 확보

앞서 제시한 대학의 청소년상담사 양성 교육과정 특성화·전문화, 지역 거점(권역)별 청소년상담사 양성 전문기관 지정 등의 과제는 결국 청소년상담사 양성 관련 인프라 확충과 양성과정 고도화에 필요한 재정적 지원이 수반될 때 비로소 그 성과를 드러낼 수 있다. 현재 청소년상담사 관련 인력양성 및 교육연수 사업은 여성가족부에서 출연한 예산으로 한국청소년상담복지개발원에서 주로 추진하고 있다. 2020년 여성가족부 예산 및 기금운용계획 개요(여성가족부, 2020) 자료를 살펴보면, 한국청소년상담복지개발원 운영지원에 투입되는 기관운영출연금 총액은 8,311백만원이고, 이중 청소년상담복지 교육연수에 1,809백만원이 책정되어 있어 청소년상담사 관련 교육연수에 투입되는 비용이 한국청소년상담복지개발원의 출연금 예산 중 21.8% 상당을 차지하고 있음을 확인할 수 있다. 이 금액 중 2020년 청소년상담사 자격연수에 책정되어 있는 예산은 1,089백만원, 청소년상담사 보수교육에 책정되어 있는 예산은 114백만원으로 나타나고 있다.

이러한 예산은 한국청소년활동진흥원에서 담당하고 있는 청소년지도사 연수 사업 예산에 비해 상대적으로 큰 예산이 책정되어 있는 것으로 해석될 수 있다. 그러나 청소년상담사 자격연수의 경우 배출 목표인원에서는 큰 차이가 나타나지 않고 있지만, 30시간 이상으로 정해져 있는 청소년지도사 자격연수에 비해 3배 이상인 100시간 이상의 연수를 진행하고 있는 점을 고려해서 해석해야 할 필요가 있다. 즉, 청소년상담사 연수에 책정된 절대적인 비용은 크다고 볼 수 있지만, 청소년상담사와 청소년지도사 모두 자격연수 및 보수교육 등 기본적인 양성 시스템에 투입되는 재정적 여건은 상당히 열악한 것으로 이해될 수 있다.

또한, 2020년은 코로나19의 확산으로 인해 기존 집합교육 중심의 청소년상담사 자격연수 등 양성과정 운영이 어려워지면서 분산연수, 실시간 화상연수 등이 새로이 시도되는 시기였다고 할 수 있다. 이러한 시도들에 대하여 참여 강사와 연수 대상자들의 많은 우려와는 달리 각자가 처한 장소에서 실시간으로 소통하며 교육이 이루어질 수 있는 이점을 발견하게 되는 좋은 기회가 되었다는 의견들을 제시하고 있다. 이는 연수참여자의 요구에 부응하는 접근일 뿐만 아니라 급격하게 변화하는 사회환경에 능동적인 대응이라는 측면에서 긍정적인 부분이지만, 결국 새로운 양성과정의 안정적 운영을 위한 인프라 구축의 측면에서 새로운 과제로 검토되어야 한다.

청소년상담사 양성 시스템 중 인프라 구축에 관련된 과제를 추진하기 위해서는 무엇보다도 청소년상담사 양성 시스템에 투입될 수 있는 재정적인 기반을 확보하는 것이 선행되어야 할 필요가 있다. 특히, 앞선 두 가지의 세부 과제는 상담관련분야 전공을 개설하고 있는 대학과 17개 시·도 청소년상담복지센터가 청소년상담사 양성 시스템의 한 축을 담당할 수 있도록 하는 방안을 제안하고 있는 만큼, 대학과 17개 시·도 차원에서 청소년상담사 양성 시스템에 주도적인 역할을 수행할 수 있도록 충분한 재정적 지원이 이루어져야 할 필요가 있다. 이를 통해 청소년상담사 양성 교육 프로그램의 다양성을 확보하고 높은 수준의 품질을 유지할 수 있을 것이다.

3) 청소년상담사 양성 관련 연구개발(R&D) 강화

(1) 청소년상담사 표준(기준) 교육과정 개발 및 개선

청소년상담사 양성 시스템 재구축은 청소년상담사 양성 관련 제도 개선과 청소년상담사 양성의 하드웨어 역할을 수행하는 인프라의 확충, 나아가 청소년상담사 양성 시스템의 소프트웨어 역할을 수행하는 교육과정이나 전략 등에 관련된 연구 개발 측면이 조화를 이룰 수 있어야 한다. 먼저 현재의 청소년상담사 양성 시스템에서는 자격검정 시험의 운영에 중요한 초점이 맞추어져 있는 것이 사실이다. 즉, 청소년상담사 각 급수별로 정해진 자격검정 교과목을 학습하고 시험을 치러 합격한 사람을 청소년상담사로 양성하고 있다.

이러한 접근은 국가전문자격으로서 청소년상담사 자격의 품질 관리 측면에서 강점이 될 수 있다고 볼 수 있다. 그러나 급격하게 변화하는 우리 사회에서 청소년이 직면하게 될 다양한 어려움에 적시적이고 적절한 대응을 할 수 있는 청소년상담사를 배출해야 하는 측면에서는 다소 한계가 있는 것이 사실이다. 즉, 끊임없이 변화와 혁신을 추구하는 대학 교육과정의 개편 과정에서 청소년상담관련 분야의 새로운 전공이 개설되거나 새로운 교과목이 개설되고 있는 상황에 능동적으로 대응하기 어렵고, 자칫 청소년상담사 양성 체계를 획일화 하고 있을 가능성이 있다.

이러한 한계를 극복하고 우리 사회가 필요로 하는 역량을 갖춘 청소년상담사를 양성하기 위한 체계를 구축하는 과정에서는 청소년상담사 표준(기준) 교육과정을 개발하고 지속적으로 개선하는 작업이 필수적이다. 특히, 상담관련분야의 전공 범위에서 제시하고 있는 상담의 이론과 실제(상담원리·상담기법), 면접원리, 발달이론, 집단상담, 심리측정 및 평가, 이상심리, 성격심리, 사회복지실천(기술)론, 상담교육, 진로상담, 가족상담, 학업상담, 비행상담, 성상담, 청소년상담과 같은 과목들의 세부 교육내용이 청소년상담과 어떠한 관련성을 가지고 있는지에 대한

분석과 근거 마련이 필요하다. 그리고 최근의 사회변화를 반영하여 사이버(온라인)상담이나 청소년의 심리적·신체적 건강의 측면을 다룰 수 있는 교과과목의 필요성을 검토하고 표준 교수요목을 연구·개발하는 등의 과정들이 이어져야 할 필요가 있다.

이를 위해서는 청소년 관련 전공이나 상담관련분야 전공을 개설하고 있는 대학에서 어떠한 교육과정을 운영하고 있는지에 대해 분석하고, 해당 교육과정들이 청소년상담사의 직무에 실제로 얼마나 활용되고 있는지에 대해서도 조사·분석하는 과정들이 이루어져야 할 필요가 있다. 이를 통해 전국의 상담관련분야 대학에서 운영하고 있는 교육과정이 우리 사회와 현장이 요구하는 청소년지도자로서의 청소년상담사 양성과정에 부합하는지에 대해 판단할 수 있는 기준을 마련하고, 변화하는 시대의 청소년상담과 관련한 새로운 교과목을 지속적으로 개발하여 이를 공유할 수 있어야 한다.

한편, 청소년상담사 표준(기준) 교육과정 개발은 청소년상담사 자격검정 및 연수 과목의 재정비와도 밀접한 관련이 있는 부분이라고 할 수 있다. 현행 청소년상담사 자격검정 과목은 필수과목과 선택과목으로 나뉘어 각 급수별 필기시험이 치뤄지고 있다. 1급은 상담자 교육 및 사례지도, 청소년 관련 법과 행정, 상담연구 방법론의 실제의 3과목 필수로 응시하도록 하고 비행상담, 성상담, 약물상담, 위기상담에서 2과목을 선택으로 응시하도록 하고 있다. 청소년상담사 2급은 필수 과목으로 청소년 상담의 이론과 실제, 상담연구방법론의 기초, 심리측정 평가의 활용, 이상심리 3과목이고, 선택 2과목은 진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담이 있다. 청소년상담사 3급의 필수 과목에는 발달심리, 집단상담의 기초, 심리측정 및 평가, 상담이론, 학습이론 5과목이며, 선택 1과목은 청소년이해론, 청소년수련 활동론이 있다.

또한, 2020년 현재 청소년상담사 자격연수는 집합교육 56시간과 사전과제 45시간의 101시간을 운영하고 있다. 청소년상담사 자격 급수별 연수 과목은 상이하

며 1급은 청소년 상담·슈퍼비전, 청소년 프로그램 개발, 청소년 위기개입Ⅱ, 청소년 문제세미나, 청소년 법과 정책의 과목으로 연수가 운영되고 있다. 2급은 청소년 상담과정과 기법, 지역사회상담, 부모상담, 청소년 위기개입Ⅰ, 청소년 진로·학업 상담의 과목으로 3급은 청소년 개인상담, 청소년 집단상담, 청소년 매체상담, 청소년 상담 현장론, 청소년 발달문제 등의 과목으로 운영되고 있다.

이 연구에서 진행된 청소년상담복지 현장 종사자 대상 실태조사에서는 청소년 상담사 자격검정 및 자격연수 과목의 중요도와 현장 활용도에 대한 인식이 과목마다 다소 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 특히, 청소년상담사 자격검정 제도가 시행된 2003년 이후의 사회변화에 따른 청소년상담복지 관련 업무 내용의 변화를 충분히 담아내지 못하고 있다는 지적들이 지속적으로 제기되고 있으므로, 청소년 상담사 표준(기준)교육과정의 개발을 통해 청소년상담사 자격검정 및 자격연수 과목의 재조정(필수과목, 유사 과목 통폐합 등)이 이루어져야 할 필요가 있다.

(2) 중·장기적 관점의 청소년상담사 수급, 배치, 활용 전략방안 마련

청소년상담사 양성인원은 줄어든다고 있는 청소년 인구 수와 청소년상담의 질적 담보를 고려하여 적정 인원 규모가 마련되어 있지 않은 상황이다. 청소년상담사 연구와 관련하여 제시되고 있는 청소년상담사의 적정인원 기준은 미국학교상담협회(American School Counselor Association, ASCA)에서 제시한 미국에서 학생 1명당 학교상담사 비율(1:250)에 의한 것이다.

ASCA의 2020년 4월 공지문에 따르면 미국 내 학생 당 상담사의 비율은 430:1의 비율로 ASCA에서 제시한 비율에는 아직 못 미친 수준이다. 그러나 2017~2018년 560:1과 2018~2019년 474:1의 비율 변화와 함께 ASCA에서 제시한 기준을 맞추고자 하는 미국 내 연방주의 노력은 계속되고 있다. ASCA에서 제시한 비율(250:1)은 미국 내 학교에서 근무하고 있는 상담사의 수와 각 연방주에 있는 학교 내 재학 중에 있는 인원을 근거로 하고 있다. 우리나라의 경우 청소년

상담인력과 관련한 적정인원에 기준이 제시되지 않은 실정이며, 청소년기본법 시행령에 청소년상담사 배치기준이 제시되어 있을 뿐이다.

우리나라 청소년상담사 양성 인원은 2003년 684명을 시작으로 2019년에는 3,303명이 배출되어 양적인 확대가 이루어지고 있는 상황이다. 청소년상담사 양성 초기 5년(2003년~2007년)간 배출 인원은 2,122명이었으나 2015년~2019년 배출 인원은 13,595명으로 6배 이상의 성장을 이루었다. 특히, 최근 5년간의 배출인원은 2003년부터 2019년까지 배출된 전체 청소년상담사 양성 인원수 22,901명 중 59.4%를 차지할 만큼 급격한 성장세에 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 최근 우리사회의 저출생 흐름 속에 감소하고 있는 청소년 인구 수와 청소년 상담의 질적 수준을 고려할 때 이러한 성장세가 어느 시점까지 이어질 수 있어야 할 것인지에 대한 고려는 이루어지지 못하고 있는 것이 사실이다.

청소년상담사 적정인원 및 비율과 관련하여 접근할 수 있는 방안으로 2019년 청소년상담사 인력현황 조사(한국청소년상담복지개발원 내부보고서, 2019)를 살펴볼 수 있다. 청소년 인력현황 조사에 따르면 조사응답자의 63.8%가 청소년상담 복지 분야에서 활동하고 있었다. 이를 기준으로 볼 때 22,901명 중 65%가 청소년 상담복지 분야의 취업하고 있다고 가정하면, 14,886명 정도가 청소년상담복지분야에서 일하는 청소년상담사의 수로 추정할 수 있다. 2020년 이후 매년 양성하는 청소년상담사가 3,400명이고 청소년상담사 양성인원 대비 65%가 청소년상담분야에서 취업하였을 때 예상되는 청소년인구수 대비 청소년상담사의 수는 다음 표와 같이 예상된다.

청소년 1명당 현장에 있는 적정 청소년상담사 비율을 250:1로 적용할 때, 2026년에는 청소년상담복지 분야의 전문인력 양성인원이 적정수준에 이를 것으로 추정된다. 이러한 전제는 추후 청소년상담복지분야의 현장인력이 청소년상담사 양성인원에 맞춰 적절하게 일자리가 제공되어야 함을 의미한다. 즉, 2019년 기준으로 2배에 가까운 청소년상담사가 현장에서 종사해야 한다는 것이다.

표 VI-3 청소년인구대비 청소년상담사 비율(추정)

	청소년인구 (9-24세)	청소년상담사 양성인원	청소년상담사 현장인력(추정)	청소년인구대비 청소년상담사 비율(추정)
2019년	8,765	22,901	14,886	589:1
2020년	8,542	26,301	17,096	500:1
2021년	8,306	29,701	19,306	430:1
2022년	8,082	33,101	21,516	376:1
2023년	7,847	36,501	23,726	331:1
2024년	7,656	39,901	25,936	295:1
2025년	7,450	43,301	28,146	265:1
2026년	7,226	46,701	30,356	238:1

※ 출처: 국가통계포털 장래인구추계 청소년인구수 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA003&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A41_10&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE (인출일: 2020.11.29.).

청소년상담사의 양성 이후 취업 현황은 한국청소년상담복지개발원에서 2019년 조사한 결과에서 확인해 볼 수 있다. 조사대상 청소년상담사 18,122명 중 응답자 3,006명의 취업자는 2,468명으로 응답 인원의 82.1%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 이 조사 결과만으로는 실제 청소년상담사 자격 취득 이후의 취업 현황을 구체적으로 파악하기 어려운 것이 사실이다. 조사 응답자 중 취업자는 초·중·고등학교 상담실(592명, 19.7%)과 청소년상담복지센터·학교 밖청소년지원센터(473명, 15.7%)에 취업하고 있는 것으로 나타나고 있다.

표 IV-4 청소년상담사 급수별 취업 직종(2019년 현재)

취업기관	급수			전체
	1급	2급	3급	
청소년상담복지센터· 학교밖청소년지원센터(꿈드림)	39	212	222	473(15.70%)
초·중·고등학교 상담실	15	221	356	592(19.70%)
Wee 스킴·센터·클래스	5	76	98	179(6.00%)
청소년복지시설	0	12	79	91(3.00%)
정부 부처 관련 상담기관	7	44	32	83(2.80%)
사회복지/종교	8	59	131	198(6.60%)
교육/자연/사회과학	16	46	114	176(5.90%)
보건/의료	3	26	40	69(2.30%)
법률/경찰/소방/교도/국방	3	17	18	38(1.30%)
개인상담소	12	72	49	133(4.40%)
기타	11	45	122	178(5.90%)
없음(미취업자)	8	160	370	538(17.90%)
무응답(취업자)	18	105	135	258(8.60%)
합계	145	1,095	1,766	3,006

* 출처: 한국청소년상담복지개발원 청소년상담사 배출현황
https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.html (인출일: 2020.11.29.)

청소년상담사 양성 시스템은 청소년상담사 배출 이후의 취업과 인력배치, 활용과 밀접한 관련성을 가지는 부분이라고 할 수 있다. 청소년상담사 자격을 취득한다는 것은 실제 청소년사업 현장에서 청소년상담이나 청소년복지 업무를 수행할 수 있는 역량과 기술을 갖춘 사람으로서 국가로부터 인정받았음을 의미하기 때문이다. 실제 청소년상담복지센터 현장에서 종사하고 있는 청소년상담사들의 인식 또한 청소년상담복지센터 업무에 있어 청소년상담사 자격을 갖추는 것이 필요하다고 인식하는 것에서도 청소년상담사 자격의 활용도를 파악할 수 있는 부분이라고 볼 수 있다.

이러한 맥락에서 청소년상담사 자격이 필요한 직종이나 청소년상담사가 전문적으로 수행해야 하는 직무에 어떠한 것들이 있는지에 대한 면밀한 분석과 이를 토대로 하는 청소년상담사 수급·배치·활용전략을 마련하는 것은 청소년상담사

양성 시스템 재구축의 중요한 목표 중 하나로 설정되어야 할 필요가 있다. 앞서 제시된 청소년상담사 급수별 취업 직종을 볼 때, 청소년상담사의 취업은 청소년상담복지센터·학교밖청소년지원센터나 초·중·고등학교 상담실 뿐만 아니라 청소년과 관련되어 있는 각종 시설·기관·단체 등에서 광범위하게 이루어지고 있다. 이를 고려할 때, 청소년상담사가 수행할 수 있는 직무의 범위를 구체화하고, 해당 직무 일자리의 수와 채용 규모 등을 예측하는 것은 청소년상담사 양성 목표 인원수를 설정하는 데 필수적인 과정이 될 수 있다. 또한, 실제 청소년사업 현장에 종사하고 있는 다양한 청소년상담사의 직무 현황을 분석하는 것은 청소년상담사 자격검정 응시자격 기준이나 인원 현황을 파악하거나 청소년상담사의 경력개발 등을 파악할 수 있는 중요한 자료로도 활용될 수 있다.

(3) 청소년상담사의 필수 역량 관련 연구 추진

그동안의 청소년상담사 양성 체계 관련 연구들은 주로 청소년상담사 자격검정의 제도적 기반을 마련하기 위한 내용을 중심으로 이루어져왔다. 청소년상담사 자격검정의 급수나 과목구성, 청소년상담사 자격연수 운영체계의 구성 등에 관련된 여러 선행연구에서는 연구 당시의 청소년상담사 자격검정 및 연수제도의 효율적인 운용방안 마련에 초점을 두고 있는 것으로 보인다. 이러한 접근은 청소년상담사의 양성과 배출에 초점을 맞추는 것으로서 실제 배출된 청소년상담사가 향후 어떠한 직무와 역할을 수행할 수 있을 것인지, 해당 직무와 역할을 수행하는데 있어 어떠한 역량과 기술이 필요할 것인지에 대한 고려는 상대적으로 소홀하게 다루어질 수 밖에 없다.

향후 이어질 후속 연구에서는 청소년지도자로서 청소년상담사가 갖추어야 할 역량의 구성체계와 취업 기관, 직무, 직급별 구체적인 역량의 내용과 수준을 탐색하기 위한 연구가 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 그리고 이러한 접근은 급격히 변화하는 사회 환경과 청소년이 직면할 가능성이 있는 새로운 위기, 어려움

을 예측하는 것에서부터 시작될 수 있다. 이를 통해 미래 청소년상담 및 청소년상담 현장의 변화를 예측하고, 청소년상담사 직무 유형별 인재상 또는 역량 모델을 구축함으로써 청소년상담사 양성 시스템의 지속적인 개선과 발전을 도모할 수 있을 것이다.

후속 연구에 앞서, 이 연구에서는 청소년상담복지 현장 종사자를 대상으로 한 실태조사를 통해 국가직무능력표준(NCS)의 청소년상담복지 분야 능력단위에 기초한 직무모형을 다음과 같이 분석하여 제안하고자 한다.

책무	능력단위							
개인상담 및 위기대응	내담자 응대 0702020215_16v2	접수면접 0702020216_16v2	심리평가 0702020202_14v1	상담준비 0702020217_16v2	개인상담 0702020218_16v2			
	위기상황 확인 0702020222_16v2	위기지원 0702020223_16v2	청소년 부모상담 0702020207_14v1					
청소년 사례관리	청소년사례 통합관리 준비 0702020227_16v2	청소년사례 통합관리 운영 0702020228_16v2	지역자원 발굴 및 관리 0702020231_16v2	지역자원 연계 협력 0702020232_16v2				
상담자 역량개발	청소년(상담자) 교육훈련 준비 0702020229_16v2	청소년(상담자) 교육운영·평가 0702020230_16v2	상담 슈퍼비전 0702020211_14v1	상담지문 0702020208_14v1	청소년상담 연구개발 0702020213_14v1			
	상담지 사기분석 및 소진관리							
상담기술 및 상담영역	전화상담 0702020219_16v2	온라인상담 0702020220_16v2 0702020221_16v2	집단상담 0702020204_14v1	진로상담 0702020224_16v2	진학·취업지원 /생활기술교육 0702020225_16v2 0702020226_16v2			
	가족상담							
상담행정								
	사업기획	사업/프로그램 홍보	예산관리 및 행정					

그림 IV-3. 청소년상담 직무모형(안)

* 주: 겹선 표시 능력단위는 현행 NCS 능력단위를 재조정한 것이고, 점선 표시한 능력단위는 기타 응답을 토대로 추가한 것임.

첫째, ‘청소년상담복지’ NCS 능력단위별로 수행정도 및 중요도에 대한 탐색적 요인분석을 실시하여 현행 NCS 능력단위를 개인상담 및 위기대응, 청소년 사례관리, 상담자 역량개발, 상담기술 및 상담영역으로 재조정하였다. 개인 상담과 위기 대응은 내담자 개인 또는 위기청소년 개인에 대해 다각적으로 접근한다는 점에서 유사성도 주목할 여지가 있다고 판단하여 하나의 영역으로 통합하였다.

둘째, 현행 게시판·메일상담과 채팅상담은 온라인 상담으로 통합하였다. 이는 두 능력단위 모두 상담현장에서의 활용도가 상대적으로 낮은 편이고, 실태조사의 기타응답을 통해 ‘비대면 상담’에 대한 의견이 제기된 것도 반영하기 위함이다. 이와 유사한 맥락에서 진학·취업지원 능력단위와 생활기술교육 능력단위도 하나로 통합하는 방안을 제안하였다.

셋째, 상담자 역량개발 책무에 ‘상담자 자기분석 및 소진관리’ 능력단위를 추가하는 방안을 제안하였다. 이는 실태조사의 기타응답에서 이와 관련한 여러 의견이 제시된 것을 반영한 것인데, 박한샘(2016) 역시 상담자에게 소진관리 등이 요구된다는 논의를 제안한 바 있다.

넷째, 상담기술 및 상담영역 책무에 ‘가족상담’ 능력단위를 추가하는 방안을 제안하였다. 이 또한 실태조사의 기타응답에서 이와 관련한 여러 의견이 제시된 것을 반영한 것인데, 비록 ‘청소년 부모상담’ 능력단위와 유사한 측면이 있으나 개인상담 및 위기대응 차원에서의 부모 상담과는 별개의 가족 상담에 대한 논의 가능성이 있다고 판단하였다.

다섯째, 상담센터 운영, 프로그램 홍보 등 상담 행정에 관한 의견이 실태조사의 기타 질문을 통해 다수 제기되어 이를 반영하여 별도의 책무로 구성하였다.

2. 청소년상담사 보수체계 등 처우개선방안

1) 직급기준 설정에 따른 기본급 비교

전국 청소년시설 및 청소년상담복지센터의 보수기준이 지역별 및 기관별 편차가 높은 것을 고려하여, 2020년 여성가족부 가이드라인 기준으로 청소년수련시설, 시/도 청소년활동진흥센터, 시/도 청소년상담복지센터 간 기본급 평균을 비교하면 시/도 청소년상담복지센터의 기본급이 상대적으로 낮으며, 시/도 청소년활동진흥센터의 기본급이 상대적으로 높은 수준으로 나타난다.

직위(급수)별 평균금액을 비교하면 시/도 청소년상담복지센터는 시/도 청소년활동진흥센터 359,853원, 청소년수련시설 300,545원이 낮으며, 시/도 청소년활동진흥센터는 청소년수련시설보다 59,307원이 높게 나타난다.

표 IV-4 시/도청소년상담복지센터, 시/도청소년활동진흥센터, 청소년수련시설 급수별 평균 금액 비교(2020년도 기준)

구분		상담센터 센터장 진흥센터 센터장 시설 2,3,4급	상담센터 팀장 진흥센터 팀장 시설 4,5급	상담센터 팀원 진흥센터 팀원 시설 6급	상담센터 행정원 진흥센터 팀원 시설 7급
① 상담복지센터 평균금액		3,104,717	2,779,367	2,553,967	2,288,467
② 청소년활동진흥 센터 평균금액		3,573,297	3,111,825	2,741,303	2,741,303
③ 청소년시설 평균금액		3,495,069	3,132,047	2,761,733	2,541,650
차액	①-②	-468,580	-332,458	-187,336	-452,836
	①-③	-390,352	-352,680	-207,767	-253,183
	②-③	78,228	-20,222	-20,430	199,653

* 출처: 여성가족부(2020a). 청소년사업안내. p.293, p.386; 여성가족부(2020b). 2020년 청소년수련시설관리운영지침. p.52.

2020년 여성가족부 가이드라인의 기본급 기준으로 급수간, 호봉간 금액을 비교하면 시/도 청소년상담복지센터의 기본급은 시/도 청소년활동진흥센터의 기본급의 87% 수준이며, 청소년수련시설의 기본급의 90% 수준으로 시/도 청소년상담복지센터의 기본급이 상대적으로 낮은 수준으로 나타난다.

표 IV-5 청소년상담복지센터-청소년활동진흥센터 급수간, 호봉간 금액 비교

호봉	센터장		팀장		팀원		행정원	
1	- 408,840	-18%	- 263,540	-13%	- 40,190	-2%	- 172,890	-10%
2	- 401,810	-17%	- 256,180	-12%	- 40,810	-2%	- 180,510	-10%
3	- 391,830	-17%	- 246,650	-11%	- 39,300	-2%	- 186,000	-10%
4	- 399,660	-16%	- 253,610	-11%	- 39,970	-2%	- 193,670	-10%
5	- 376,030	-15%	- 233,140	-10%	- 42,600	-2%	- 203,300	-10%
6	- 367,430	-14%	- 225,650	-10%	- 44,080	-2%	- 211,780	-11%
7	- 373,780	-14%	- 232,270	-10%	- 45,950	-2%	- 220,650	-11%
8	- 377,570	-14%	- 236,420	-10%	- 60,370	-3%	- 244,070	-12%
9	- 383,710	-14%	- 244,140	-10%	- 62,050	-3%	- 254,750	-12%
10	- 390,030	-14%	- 251,930	-10%	- 65,680	-3%	- 267,380	-13%
11	- 409,940	-14%	- 271,330	-11%	- 92,280	-4%	- 302,980	-14%
12	- 429,640	-15%	- 290,710	-11%	- 118,670	-5%	- 338,370	-15%
13	- 449,140	-15%	- 311,280	-12%	- 145,070	-6%	- 374,770	-17%
14	- 469,040	-15%	- 331,680	-12%	- 172,430	-7%	- 412,130	-18%
15	- 488,750	-16%	- 353,090	-13%	- 200,030	-8%	- 450,730	-20%
16	- 496,850	-16%	- 363,510	-13%	- 214,490	-8%	- 476,190	-20%
17	- 502,900	-16%	- 372,940	-13%	- 231,910	-9%	- 504,610	-21%
18	- 511,260	-16%	- 384,770	-13%	- 249,510	-9%	- 533,210	-22%
19	- 519,380	-16%	- 397,180	-13%	- 264,980	-10%	- 560,680	-23%
20	- 525,130	-15%	- 407,620	-14%	- 263,990	-10%	- 570,690	-23%
21	- 524,880	-15%	- 410,290	-13%	- 291,190	-10%	- 609,890	-25%
22	- 522,350	-15%	- 411,140	-13%	- 293,890	-10%	- 624,590	-25%
23	- 524,560	-15%	- 412,630	-13%	- 303,350	-11%	- 646,050	-26%
24	- 535,510	-15%	- 416,250	-13%	- 312,010	-11%	- 666,710	-26%
25	- 545,740	-15%	- 418,940	-13%	- 318,880	-11%	- 686,580	-27%
26	- 545,610	-15%	- 410,420	-13%	- 339,290	-11%	- 718,990	-28%
27	- 545,680	-15%	- 402,310	-12%	- 335,980	-11%	- 728,680	-28%
28	-545,810	-15%	- 394,800	-12%	- 332,660	-11%	- 738,360	-28%
29	-546,870	-14%	- 387,910	-11%	- 330,390	-11%	- 748,090	-28%
30	-547,680	-14%	- 381,410	-11%	- 328,090	-10%	- 757,790	-28%
평균	- 468,580	-15%	- 332,458	-12%	- 187,336	-7%	- 452,836	-19%

※ 행정원은 청소년활동진흥센터의 경우 팀원과 행정원 동일하게 적용하여 청소년상담복지센터의 행정원을 청소년활동진흥센터의 팀원과 비교.

* 출처: 여성가족부(2020a). 청소년사업안내. p.293, p.386

표 IV-6 청소년상담복지센터-청소년수련시설 급수간, 호봉간 금액(평균) 비교

호봉	센터장/2.3.4급		팀장/4.5급		팀원/6급		행정원/7급	
1	23,733	1%	128,650	6%	128,500	7%	35,400	2%
2	- 8,633	0%	95,050	5%	130,700	7%	39,400	2%
3	- 43,667	-2%	57,300	3%	128,200	6%	39,800	2%
4	- 81,367	-3%	15,450	1%	117,000	6%	30,500	2%
5	- 122,367	-4%	- 30,500	-1%	102,300	5%	14,000	1%
6	- 165,367	-6%	- 79,150	-3%	53,400	2%	- 800	0%
7	- 209,267	-7%	- 129,300	-5%	4,300	0%	- 23,900	-1%
8	- 253,967	-8%	- 179,850	-7%	- 41,000	-2%	- 54,400	-3%
9	- 298,933	-10%	- 229,150	-9%	- 82,500	-4%	- 80,500	-4%
10	- 342,000	-11%	- 273,050	-11%	- 119,100	-5%	- 103,500	-5%
11	- 382,300	-12%	- 312,700	-12%	- 154,300	-6%	- 127,700	-6%
12	- 418,800	-12%	- 350,900	-13%	- 187,700	-8%	- 159,600	-7%
13	- 449,767	-13%	- 385,300	-14%	- 218,200	-9%	- 194,600	-9%
14	- 474,933	-14%	- 415,550	-15%	- 246,200	-10%	- 228,700	-10%
15	- 495,700	-14%	- 443,450	-16%	- 271,500	-11%	- 260,700	-11%
16	- 512,667	-14%	- 466,950	-17%	- 294,600	-11%	- 290,900	-13%
17	- 525,133	-14%	- 488,300	-17%	- 314,200	-12%	- 320,500	-14%
18	- 533,400	-14%	- 506,350	-17%	- 332,200	-12%	- 346,100	-15%
19	- 537,733	-14%	- 521,750	-18%	- 347,800	-13%	- 371,700	-15%
20	- 538,033	-14%	- 533,950	-18%	- 361,700	-13%	- 394,900	-16%
21	- 539,200	-14%	- 544,700	-18%	- 373,200	-13%	- 416,000	-17%
22	- 536,933	-13%	- 552,200	-18%	- 382,700	-14%	- 435,200	-17%
23	- 536,600	-13%	- 558,250	-18%	- 390,700	-14%	- 453,100	-18%
24	- 539,333	-13%	- 561,900	-18%	- 397,000	-14%	- 469,300	-18%
25	- 541,200	-13%	- 564,050	-17%	- 401,100	-14%	- 484,600	-19%
26	- 541,100	-13%	- 563,900	-17%	- 404,900	-14%	- 495,700	-19%
27	- 537,100	-13%	- 559,550	-17%	- 401,700	-13%	- 502,700	-19%
28	- 530,533	-12%	- 551,600	-16%	- 397,300	-13%	- 508,700	-19%
29	- 523,078	-12%	- 542,000	-16%	- 392,000	-13%	- 513,400	-19%
30	- 515,178	-12%	- 532,500	-15%	- 385,800	-12%	- 517,400	-19%
평균	- 390,352	-12%	- 352,680	-12%	- 207,767	-7%	- 253,183	-10%

※ 청소년상담복지센터는 청소년수련시설과 비교하면 낮은 급수 및 호봉일수록 상대적은 높은 수준임..

* 출처: 여성가족부(2020a). 청소년사업안내 p.386; 2020년 청소년수련시설관리운영지침.p.52.

표 IV-7 청소년활동진흥센터-청소년수련시설 급수간, 호봉간 금액(평균) 비교

호봉	센터장/2.3.4급		팀장/4.5급		팀원/6.7급	
1	432,573	16%	392,190	17%	188,490	10%
2	393,177	14%	351,230	15%	195,710	10%
3	348,163	13%	303,950	13%	196,650	10%
4	318,293	11%	269,060	11%	190,570	9%
5	253,663	9%	202,640	8%	181,100	8%
6	202,063	7%	6,500	6%	154,230	7%
7	164,513	5%	102,970	4%	123,500	5%
8	123,603	4%	56,570	2%	104,520	5%
9	84,777	3%	14,990	1%	76,900	3%
10	48,030	2%	- 21,120	-1%	55,230	2%
11	27,640	1%	- 41,370	-1%	56,630	2%
12	10,840	0%	- 60,190	-2%	54,870	2%
13	- 627	0%	- 74,020	-2%	53,520	2%
14	- 5,893	0%	- 83,870	-3%	54,830	2%
15	- 6,950	0%	- 90,360	-3%	59,280	2%
16	- 15,817	0%	- 103,440	-3%	52,590	2%
17	- 22,233	-1%	- 115,360	-4%	50,910	2%
18	- 22,140	-1%	- 121,580	-4%	52,210	2%
19	- 18,353	0%	- 124,570	-4%	53,080	2%
20	- 12,903	0%	- 126,330	-4%	39,040	1%
21	- 14,320	0%	- 134,410	-4%	55,940	2%
22	- 14,583	0%	- 141,060	-4%	50,290	2%
23	- 12,040	0%	- 145,620	-4%	52,800	2%
24	- 3,823	0%	- 145,650	-4%	56,210	2%
25	4,540	0%	- 145,110	-4%	59,880	2%
26	4,510	0%	- 153,480	-4%	78,840	2%
27	8,580	0%	- 157,240	-4%	80,130	2%
28	15,277	0%	- 156,800	-4%	82,510	2%
29	23,792	1%	- 154,090	-4%	86,540	3%
30	32,502	1%	- 151,090	-4%	91,340	3%
평균	78,228	3%	- 20,222	0%	89,611	4%

※ 청소년활동진흥센터는 청소년수련시설과 비교하면 낮은 급수, 낮은 호봉일수록 상대적은 높은 수준임.

* 출처: 여성가족부(2020a). 청소년사업안내 p.293; 2020년 청소년수련시설관리운영지침.p.52.

표 IV-8 청소년활동진흥센터-일반직공무원 급수간, 호봉간 금액(평균) 비교

호봉	센터장/4.5.6급		팀장/6.7급		팀원/7.8급		행정원/9급	
1	-241,600	-11%	64,850	3%	150,400	8%	152,600	8%
2	-285,000	-12%	28,300	1%	113,850	6%	170,000	9%
3	-331,333	-14%	-12,400	-1%	72,500	4%	172,300	9%
4	-380,667	-16%	-57,450	-3%	26,000	1%	157,600	8%
5	-433,567	-17%	-106,750	-5%	-23,950	-1%	127,800	7%
6	-488,567	-19%	-158,700	-7%	-77,200	-4%	79,600	4%
7	-544,700	-21%	-212,150	-9%	-131,000	-6%	31,900	2%
8	-601,600	-22%	-266,050	-11%	-183,200	-8%	-14,900	-1%
9	-658,900	-24%	-318,650	-13%	-230,900	-10%	-58,100	-3%
10	-714,100	-25%	-365,600	-14%	-274,000	-12%	-98,400	-5%
11	-766,333	-27%	-408,300	-16%	-314,250	-13%	-136,200	-6%
12	-814,233	-28%	-449,500	-17%	-352,850	-15%	-173,600	-8%
13	-855,867	-29%	-486,650	-18%	-387,700	-16%	-209,000	-9%
14	-891,000	-29%	-519,500	-19%	-420,100	-17%	-243,500	-11%
15	-921,200	-30%	-549,850	-20%	-449,350	-18%	-275,900	-12%
16	-947,000	-30%	-575,650	-20%	-475,450	-18%	-306,400	-13%
17	-967,833	-30%	-599,250	-21%	-498,950	-19%	-336,400	-14%
18	-983,867	-30%	-619,400	-21%	-520,100	-19%	-362,200	-15%
19	-995,567	-30%	-636,850	-22%	-538,050	-20%	-388,200	-16%
20	-1,002,800	-30%	-650,950	-22%	-554,350	-20%	-411,700	-17%
21	-1,010,433	-29%	-663,500	-22%	-568,050	-20%	-433,200	-18%
22	-1,014,233	-29%	-672,750	-22%	-579,150	-20%	-452,600	-18%
23	-1,019,567	-29%	-680,400	-22%	-589,150	-21%	-470,800	-19%
24	-1,027,667	-29%	-685,500	-22%	-597,100	-21%	-487,200	-19%
25	-1,034,567	-28%	-689,150	-21%	-602,550	-20%	-502,700	-19%
26	-1,039,033	-28%	-690,500	-21%	-607,500	-20%	-514,200	-20%
27	-1,039,033	-28%	-687,350	-21%	-605,500	-20%	-521,400	-20%
28	-1,036,133	-28%	-680,450	-20%	-601,550	-20%	-527,500	-20%
29	-1,032,000	-27%	-671,950	-20%	-597,200	-19%	-532,400	-20%
30	-1,027,400	-27%	-663,400	-19%	-591,550	-19%	-536,500	-20%
평균	-803,527	-25%	-456,182	-15%	-366,932	-13%	-236,707	-9%

※ 청소년활동진흥센터는 일반직공무원과 비교하면 낮은 급수, 낮은 호봉일수록 상대적은 높은 수준이며 센터장의 경우 일반직공무원의 75%수준임.

* 출처: 여성가족부(2020a). 청소년사업안내 p.293; 공무원 보수규정 제5조의 [별표 3]

2) 2021년 청소년상담복지센터 기본급(안)

청소년상담복지센터의 인력, 인건비, 예산 규모에 대한 실태현황과 여성가족부 가이드라인의 청소년시설과 시/도 청소년활동진흥센터와 기본급을 비교한 결과 청소년상담복지센터가 상대적으로 매우 낮은 수준을 보였다. 현장 전문가들과의 협의를 통해 청소년수련시설 임금체계 적용방식과 동일하게, 청소년상담복지센터의 임금체계를 일반직공무원 임금체계를 적용하기로 하였다.

2020년 공공청소년수련시설 청소년지도사 임금 기준은 일반직공무원의 기본급 기준 98% 수준이다. 청소년상담사의 기본급 수준이 공공청소년수련시설 청소년지도사 임금보다 평균 10% 낮은 수준으로서 청소년상담복지센터의 기본급은 일반직공무원의 기본급 대비 85% 수준이다.

2021년 청소년상담복지센터의 기본급을 일반직공무원의 기본급을 적용하면 다음과 같이 제안할 수 있다.

1안) 일반직공무원 100% 수준 달성을 위해 2020년 기본급 기준대비 16% 인상
(인상률 15%+물가인상률 1%)

2안) 일반직공무원의 98% 수준 달성을 위해 2020년 기본급 대비 13% 이상(인상률 12%+물가인상률 1%)

※ 청소년상담복지센터 수탁법인의 정규직원일 경우 수탁법인 기준을 적용 원칙

표 IV-9 청소년상담복지센터 기본급(1인)

호봉	1급(센터장)	2급(팀장)	3급(팀원)	4급(행정원)
1	2,491,500	1,987,050	1,777,700	1,642,800
2	2,596,900	2,078,600	1,861,250	1,665,400
3	2,705,233	2,174,300	1,949,600	1,703,100
4	2,816,567	2,273,350	2,041,100	1,755,800
5	2,930,467	2,375,650	2,136,050	1,823,600
6	3,046,467	2,480,600	2,233,300	1,908,800
7	3,163,600	2,586,050	2,331,100	1,993,500
8	3,281,500	2,691,950	2,427,300	2,075,300
9	3,399,800	2,795,550	2,519,000	2,153,500
10	3,516,000	2,893,500	2,606,100	2,228,800
11	3,628,233	2,986,200	2,689,350	2,300,600
12	3,736,133	3,077,400	2,770,950	2,372,000
13	3,837,767	3,163,550	2,848,800	2,440,400
14	3,932,900	3,245,400	2,923,200	2,506,900
15	4,023,100	3,323,750	2,994,450	2,570,300
16	4,107,900	3,397,550	3,062,550	2,631,800
17	4,187,733	3,468,150	3,127,050	2,691,800
18	4,262,767	3,535,300	3,189,200	2,747,600
19	4,333,467	3,598,750	3,248,150	2,802,600
20	4,399,700	3,658,850	3,304,450	2,855,100
21	4,462,333	3,716,400	3,358,150	2,904,600
22	4,521,133	3,770,650	3,409,250	2,952,000
23	4,576,467	3,822,300	3,458,250	2,997,200
24	4,628,567	3,871,400	3,505,200	3,040,600
25	4,677,467	3,918,050	3,549,650	3,082,100
26	4,721,933	3,962,400	3,592,600	3,119,600
27	4,761,933	4,002,250	3,628,600	3,151,800
28	4,798,533	4,037,350	3,662,650	3,182,900
29	4,833,400	4,070,850	3,695,300	3,212,800
30	4,867,800	4,103,300	3,726,650	3,241,900

※ 2급(팀장) 1~2호봉, 3급(팀원) 1~4호봉, 4급(행정원) 1~7호봉은 현 기준 기본급보다 낮으므로, 현 기본급 수준을 호봉 상승 접점시점까지 유지.

표 IV-10 청소년상담복지센터 기본급(2안)

호봉	1급	2급	3급	4급
1	2,441,670	1,947,309	1,742,146	1,609,944
2	2,544,962	2,037,028	1,824,025	1,632,092
3	2,651,129	2,130,814	1,910,608	1,669,038
4	2,760,235	2,227,883	2,000,278	1,720,684
5	2,871,857	2,328,137	2,093,329	1,787,128
6	2,985,537	2,430,988	2,188,634	1,870,624
7	3,100,328	2,534,329	2,284,478	1,953,630
8	3,215,870	2,638,111	2,378,754	2,033,794
9	3,331,804	2,739,639	2,468,620	2,110,430
10	3,445,680	2,835,630	2,553,978	2,184,224
11	3,555,669	2,926,476	2,635,563	2,254,588
12	3,661,411	3,015,852	2,715,531	2,324,560
13	3,761,011	3,100,279	2,791,824	2,391,592
14	3,854,242	3,180,492	2,864,736	2,456,762
15	3,942,638	3,257,275	2,934,561	2,518,894
16	4,025,742	3,329,599	3,001,299	2,579,164
17	4,103,979	3,398,787	3,064,509	2,637,964
18	4,177,511	3,464,594	3,125,416	2,692,648
19	4,246,797	3,526,775	3,183,187	2,746,548
20	4,311,706	3,585,673	3,238,361	2,797,998
21	4,373,087	3,642,072	3,290,987	2,846,508
22	4,430,711	3,695,237	3,341,065	2,892,960
23	4,484,937	3,745,854	3,389,085	2,937,256
24	4,535,995	3,793,972	3,435,096	2,979,788
25	4,583,917	3,839,689	3,478,657	3,020,458
26	4,627,495	3,883,152	3,520,748	3,057,208
27	4,666,695	3,922,205	3,556,028	3,088,764
28	4,702,563	3,956,603	3,589,397	3,119,242
29	4,736,732	3,989,433	3,621,394	3,148,544
30	4,770,444	4,021,234	3,652,117	3,177,062

※ 2급(탐장) 1~3호봉, 3급(탐원) 1~5호봉, 4급(행정원) 1~7호봉은 현 기준 기본급보다 낮으므로, 현 기본급 수준을 호봉상승 접점시점까지 유지.

3) 청소년상담복지센터 수당(안)

여성가족부 가이드라인에서 제시하고 있는 수당 종류는 정액급식비, 명절휴가비, 시간외근무수당, 가족수당은 의무적으로 지급하는 것으로 하고 기타 직책수당, 직무수당 등은 자치단체의 실정과 여건에 맞게 지급하는 것으로 제시되어 있다.

동종업제와 형평성 및 공평성, 노-노간 갈등(상대적 박탈감)을 고려할 필요가 있고, 근로기준법 및 소속법인의 취업규칙, 인사 및 보수규정을 우선 적용하는 것이 바람직하다. 최소 기본적으로 지급하여야 하는 법정 수당 종류를 제시하고 기타 수당에 대해서는 운영법인 및 지자체 여건에 맞게 지급하는 것으로 제시할 수 있다.

표 IV-11 2020년 여성가족부 가이드라인 기준 지급 수당의 종류 및 내용

종류	지급내용
정액급식비	• 월 13만원
명절휴가비	• 연 기본급 120% 내외 - 설, 추석에 있는 달의 보수지급일에 2회로 나누어 지급 가능
시간외근무수당	• 초과(연장, 야간, 휴일) 근무수당 등 주 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여 근로기준법 및 개별법령 준수 - 초과근무수당을 지급하는 경우에는 월평균 주당 근로시간이 52시간을 초과하지 않도록 유의
가족수당	• 공무원 보수규정 준용
기타	• 직책수당, 직무수당, 가계지원비, 상여금, 근속수당 등 기타 제 수당 - 예산의 범위 내에서 자치단체의 실정과 여건에 맞게 지급

* 출처: 여성가족부(2020a). 청소년사업안내. p.369.

표 IV-12 개선 지급 수당의 종류 및 내용(안)

종류	지급내용
정액급식비 (변경)	• 월 13만원 → 공무원 보수규정 준용
명절휴가비	• 연 기본급 120% 내외 - 설, 추석에 있는 달의 보수지급일에 2회로 나누어 지급 가능
시간외근무수당	• 초과(연장, 야간, 휴일) 근무수당 등 주 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여 근로기준법 및 개별법령 준수 - 초과근무수당을 지급하는 경우에는 월평균 주당 근로시간이 52시간을 초과하지 않도록 유의
가족수당	• 공무원 보수규정 준용
자녀학비보조수당 (신설)	• 지급기준: 수업료와 학교운영지원비(입학금 제외) • 지급시기: 연 4회(2, 4, 8, 11월), 신입생은 3월 지급 • 지급액: 상한액 46만원 범위 내에서 학비 전액 지급 * 고교 무상교육 도입 시 고교생 지급 제외
육아휴직수당 (신설)	• 지급액: 통상임금의 40%, (상한 100~하한 50만원) • 고용보험법, 공무원 수당 등 규정 참고
청소년상담사 자격증 수당 (신설)	• 지급기준: 상담사 급수별 차등지급 - 지급액: 1급 5만원, 2급 4만원, 3급 3만원
기타 (변경)	• 직책수당, 상여금, 근속수당 등 기타 제 수당 - 예산의 범위 내에서 자치단체의 실정과 여건에 맞게 지급



참고문헌

참고문헌

- 강순희, 박준석, 서정하(2019). NCS 구성 및 수준체계에 관한 연구. 한국산업인력공단 연구용역보고서.
- 강진구(2004). 청소년상담사 자격검정 제도화 과정에 대한 교육정치학적 분석. 미래교육연구, 17(2), 1-13.
- 고용노동부, 한국산업인력공단(2016). 청소년상담복지 국가직무능력표준.
- 고용노동부, 한국산업인력공단(2020). 2020년 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선매뉴얼.
- 고용노동부, 한국산업인력공단, 상담인적자원개발위원회(2018). 2018 국가직무능력표준 NCS 및 활용 패키지.
- 관계부처합동(2018). 제6차 청소년정책기본계획(2018~2022)
- 국회입법조사처(2020). 학교 밖 청소년 지원사업 현황과 개선과제. 정책분석모델 개발보고서.
- 김광래(2020). 국가직무능력표준(NCS) 기능별 청소년지도사의 슈퍼비전 실태에 관한 연구. 청소년학연구, 27(5), 37-61.
- 김동일, 김인규, 서영석(2017). 청소년상담사 자격제도 개선 연구. 한국청소년상담복지개발원.
- 김인규, 조남정(2010). DACUM법을 활용한 전문상담교사의 직무분석 연구. 한국교원교육연구, 27(2), 97-115.
- 김창대, 이은경, 김인규(2013). 청소년상담사 자격검정 과목제도 개선연구. 한국

청소년상담복지개발원.

류성창, 조대연(2017). 4차 산업혁명 시대의 미래인재 핵심 역량 조사·분석. 고려대학교 HRD정책중점연구소.

박선영(2011). 청소년지도자 역량강화 및 양성 방안에 대한 고찰. 청소년학연구, 18(2), pp.97-122.

박한샘(2016). 4년제 대학 청소년상담복지 교육과정 개발을 위한 국가직무능력표준(NCS) 중요도 분석. 학습자중심교과교육연구, 16(6), 751-770.

배을규(2003). 기업교육훈련 이해관계자 집단의 교육훈련 평가요구도 조사. 농업교육과 인적자원개발, 35(2), pp.113-133.

서병권, 문재승(2018). 국가직무능력표준(NCS) 연구의 동향과 향후 연구방향 제언. 직업능력개발연구, 21(1), 1-29.

서영석, 김동일, 고은영, 김민선, 김애란, 최민영(2013). 청소년상담사 자격제도 개선방안 연구. 여성가족부.

선미란, 김미희, 이미나(2019). 학교상담실 상담전문가의 전문성과 직무분석. 예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지, 9(10), 587-596.

여성가족부(2019). 2018년 청소년백서.

여성가족부(2020a). 2020년 청소년사업안내.

여성가족부(2020b). 2020년 청소년수련시설관리운영지침.

여성가족부, 한국청소년수련시설협회(2019). 청소년수련시설 통계편람.

오익수, 이명선, 남상인(1994). 청소년 상담인력개발 정책연구. 청소년상담연구, 6. 청소년대화의광장.

유현실, 김창대(2011). 진로상담전문가의 역량모형 개발을 위한 탐색적 연구. 아시아교육연구, 12(2), 241-268.

윤동열, 조세형, 배을규(2011). 국내 직무분석 연구에서 DACUM 활용 현황과 비판. 교육문화연구, 17(3), 87-115.

이광호, 강주연(2018). 4차 산업혁명시대의 혁신 속성 및 새로운 청소년활동정책

- 의 기조와 과제. 미래청소년학회지 제15권 제1호, pp.1-22.
- 정향진, 김덕기, 김미숙, 김종우, 김현수, 이동임, 최동선, 이유진(2013). 국가직무 능력표준의 핵심 과제와 추진 전략. 한국직업능력개발원.
- 조대연(2009). 설문조사를 통한 요구분석에서 우선순위 결정 방안 모색. 고려대학교 교육문제연구소. 제35집. pp.165-187.
- 주인중, 서유정, 장주희(2011). 직무분석 활용실태와 분석기법 연구. 한국직업능력개발원.
- 주인중, 조정윤, 임경범. (2010). 국가직무능력표준 (NCS) 사업의 현안 및 정책 방안. The HRD Review, 13(3), 17-39.
- 청소년상담사 인력현황 조사(2019). 한국청소년상담복지개발원 내부보고서
- 최동선, 정향진, 이민욱, 문한나, 추연우, 현지훈(2014). 국가직무능력표준 (NCS) 학습모듈 활용방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 최윤미(2003). 한국 상담전문가의 역할과 직무 분석. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 15(2), 179-200.
- 최정호, 남성진, 이재오(2018). 국가직무능력표준(NCS)에 대한 사회복지 실천현장의 인식 연구. 대한정치학회보, 26(2), 1-25.
- 최창욱, 좌동훈, 남화성, 박정배(2019). 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 I: 청소년 활동분야 중심으로. 한국청소년정책연구원.
- 한국직업능력개발원(2005). 직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석 지침서.
- 한상철, 길은배, 김진호, 김혜원, 문성호, 박철웅, 방은령, 송민경, 송병국, 오승근, 유진이, 조아미, 서정아(2009). 청소년지도 전문인력 국가자격검정 제도개선에 관한 연구. 한국청소년정책연구원.
- 황순길, 이창호, 안희정, 조은경(2000). 청소년 상담사 자격검정 실시에 관한 연구. 청소년상담연구, 87. 한국청소년상담원.
- 황순길, 장미경, 권해수, 김은영, 박관성, 강석영(2005). 청소년상담사 국가자격제도 자격검정 및 연수과목 개정안. 청소년위원회·한국청소년상담원.

ASCA Release(2020). ASCA Release Updated Student-to-School-Counselor Ratio Data. American School Counselor Association.

국가법령정보센터 홈페이지 「청소년기본법」

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18§ion=&eventGubun=060101&query=%EC%B2%AD%EC%86%8C%EB%85%84%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined> (인출일: 2020.02.02.)

국가법령정보센터 홈페이지 「청소년 기본법 시행령」

<https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000005206#P23> (인출일: 2020.02.02.)

국가직무능력표준 홈페이지. <http://ncs.go.kr> (인출일: 2020.07.27.)

「공무원 보수규정」 제5조(공무원의 봉급

https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000002298_B0003000_Y_20200623. [별표 3].

국가통계포털 장래인구추계 청소년인구수

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BPA003&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A41_10&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE (인출일: 2020.11.29.)

한국청소년상담복지개발원 홈페이지. 청소년상담사 배출현황

https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.html (인출일: 2020.02.02., 2020.05.18., 2020.11.29.)

한국청소년상담복지개발원 홈페이지. 청소년상담사 급별역할

https://www.youthcounselor.or.kr:446/new/sub01_5.html (인출일: 2020.02.02.)

NCS 활용패키지-청소년상담복지 직무 경력개발경로 모형.

https://ncs.go.kr/unity/hmn01/hmn0101/ncsResultSearch.do?dutySvcNo=SVC201600704&ncsClCd=0702020207_14v1&ncsLclasCd=07&ncsMclasCd=02&ncsSclasCd=02&ncsSubdCd=02&ncsCompeUnitCd=07&doCompeUnit=false&output=ncsRsnInfo (인출일: 2020.07.27.)

○ — 부 록

부 록

1. 개인용 설문
2. 기관용 설문
3. 2020 보수기준표

1. 개인용 설문

연구 참여 설명문 - 전문가용

연구과제명 : 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구II: 청소년상담사를 중심으로

본 연구는 한국청소년정책연구원(국무총리실 산하 국책연구기관)이 청소년상담사를 위해 수행하는 연구입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분을 대상으로 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안에 대한 요구에 대한 의견을 수집하여 연구에 이용할 예정입니다.

1. 무엇을 위한 연구이며 결과는 어떻게 이용되니까?

본 조사의 목적은 청소년상담사 자격검정제도와 처우 등과 관련된 청소년상담사 여러분들의 의견과 실태를 파악하여, 청소년상담사 자격검정제도와 처우 개선을 위한 방안을 모색하기 위한 것입니다. 조사결과를 바탕으로 청소년상담사의 양성 및 처우개선을 위한 방안을 마련하기 위한 자료로 활용될 예정입니다.

2. 연구 참여 절차 및 방법 등은 어떻게 됩니까?

청소년상담복지센터에서 종사하고 있는 청소년상담직 전문가 1,000명을 대상으로 설문조사를 실시할 예정이며, 여성가족부 청소년자립지원과의 협조를 거쳐 연구 참여 대상자의 동의를 받은 후 인터넷을 통한 웹조사로 실시할 예정입니다.

3. 수집되는 정보는 무엇이며 제공 계획이 있습니까?

청소년상담사 직무능력, 미래인재 핵심 역량, 자격검정제도 등 양성체계와 보수관련된 내용을 중심으로 정보를 수집할 예정이며, 통계목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것입니다. 만일 제3자(연구자)에게 데이터를 제공할 경우에는 귀하가 누구인지 알아 볼 수 있는 정보가 유출되지 않도록 엄격하게 관리할 것입니다.

4. 연구에 참여함으로써 예상되는 위험 및 이득은 무엇입니까?

현재 연구대상자가 연구에 참여함으로써 예상되는 위험은 없으며, 오히려 청소년상담직 전문가의 요구를 반영하여 자격검정 및 처우를 개선하는데 필요한 정책이 마련될 것입니다.

5. 조사에 대한 실비(현금)나 답례품(선물)이 지급될 예정입니까?

설문조사 대상 청소년에게는 5,000원 상당의 답례품이 제공됩니다.

6. 연구 참여를 그만둘 수 있습니까?

연구 참여 후에도 언제든지 연구의 참여를 그만둘 수 있으며, 연구에 참여하지 않아도 어떠한 불이익은 없습니다. 연구 참여를 그만 둘 경우 수집된 연구 대상자의 기록 및 정보는 모두 폐기됩니다.

7. 본인이 누구인지 알 수 있는 정보의 보호 및 처리절차는 어떻게 됩니까?

본 연구의 참여로 수집되는 개인정보는 직장소재지, 성명, 연령, 고용조건, 직위, 최종학력, 평균근무시간, 소지자격증, 전공여부, 근무경력, 보수관련 내용입니다. 이 정보는 연구를 위해 사용되며, 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리됩니다. 관련 정보는 개인이 누구인지 알아볼 수 없도록 변환 처리된 후 연구에 이용되며, 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다.

8. 연구 관련 문의는 누구에게 합니까?

본 연구에 대해 궁금한점이나 질문이 있으시면 언제든지 다음의 연구 담당자에게 연락 주시기 바랍니다.

책임연구자: 최창욱, 전화번호: 044-415-2238
공동연구자: 최동훈, 전화번호: 044-415-2216

만일 어느 때라도 연구참여자로서 귀하의 권익에 대한 문의사항이 있으시다면 언제든지 한국청소년정책연구원 기관 생명윤리위원회로 문의주시기 바랍니다.

한국청소년정책연구원 기관생명윤리위원회 ☎전화번호: 044-415-2244

연구 참여 동의서

1. 본인은 본인의 정보를 연구목적으로 이용하는 것과 참여기간, 절차 및 방법에 대해 충분한 설명을 들었으며, 추후 한국청소년정책연구원에서 연구목적으로 이용하는 것에 동의합니다.
2. 원하는 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있으며, 이에 따른 어떠한 불이익도 받지 않을 뿐만 아니라, 연구와 관련된 모든 자료는 엄격하게 비밀로 보장된다는 내용에 대한 설명을 들었으므로 자발적인 의사로 이 연구에 참여할 것을 동의합니다.
3. 본인이 응답하신 내용은 연구목적으로 제3자에게 제공될 수 있으며, 관련 정보를 제3자(연구자)에게 제공할 때에는 개인 식별 정보는 익명화되고 엄격하게 관리되어 제공된다는 것을 알고 있습니다.
4. 본인의 정보를 이용하여 파생된 결과나 개발 내용에 대한 직접적 금전보상이 없는 것에 동의합니다.

본 연구에 자발적으로 참여하는데 동의하시면 해당 항목에 표시를 부탁드립니다.

연구 참여에 동의함 ☐

동의하지 않음 ☐

개인정보 수집 및 이용 동의서

○ 개인정보의 수집·이용 목적

- 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구II: 청소년상담사 중심으로 관련 의견 수렴을 위한 목적

○ 개인정보 수집 항목

- 연구참여자의 신원을 파악할 수 있는 기록
- 직장소재지, 성별, 연령, 고용조건, 직위, 최종학력, 평균근무시간, 소지자격증, 전공여부, 근무경력, 보수

본인의 개인정보를 수집·이용하는 것에 동의합니다.

개인정보 수집 및 이용에 동의함 ☐

개인정보 수집 및 이용에 동의하지 않음 ☐

1. 다음은 국가직무능력표준(NCS)에서 제시한 청소년상담복지 직무분야의 NCS능력단위에 관한 문항입니다.

- 1-1. 다음 '세분류 02. 청소년상담복지'의 24개 직무 능력단위에 대하여 **청소년정책·사업 현장에서 현재 '나'의 직무수행 정도(빈도)**와 **향후 청소년상담직의 직무능력 중요도**를 5점 척도 상에 ✓표기해 주시기 바랍니다.

청소년상담복지 NCS의 능력단위 및 능력단위별 정의	현재 '나'의 직무수행 정도(빈도)					향후 청소년상담직 직무능력 중요도				
	거의 수행하지 않음	수행하지 않음	보통	수행하는 편임	자주 수행하는 편임	전혀 중요하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요함	매우 중요함
1) 내담자 응대	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
접수면접 시작 전 내담자에게 상담관련 정보 및 접수면접 정보를 안내하고 상담신청서를 받아 접수면접 업무를 지원하는 능력										
2) 접수면접	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
상담사작 전 내담자에게 적절한 치료 및 상담자 배정을 위하여 내담자 문제 이해를 위한 정보수집과 평가를 하고 적합한 상담자를 배정하는 능력										
3) 심리평가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
내담자의 효과적인 변화를 목적으로 인지, 성격특성, 심리적 적응상태 등을 객관적으로 이해하기 위해 내담자의 특성에 따른 심리평가 도구 선정, 검사 실시, 결과해석, 심리평가보고서 작성을 할 수 있는 능력										
4) 상담준비	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
내담자와 상담자가 편안하게 상담을 진행할 수 있도록 상담환경 준비, 스케줄 관리, 오리엔테이션 실시를 할 수 있는 능력										
5) 개인상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
개인이 지니고 있는 여러 가지 형태의 문제로 도움이 필요한 내담자에게 전문적 훈련을 받은 상담자가 면담을 통해 사례개념화, 상담진행, 상담회기평가, 상담종결, 추수관리를 실시할 수 있는 능력										
6) 집단상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
집단성원들이 집단의 경험을 통해 심리적인 문제를 해결하는 상담의 한 형태로 집단원들의 문제를 파악하여 목표를 설정, 집단을 운영하고 평가하여 종결한 후 추수관리를 하는 능력										
7) 전화상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
대면상담의 어려움이 있거나, 고민에 대한 즉각적인 상담이 필요한 청소년을 대상으로 청소년들이 접근 용이한 매체인 전화로 활용하여 청소년을 상담하는 능력										
8) 게시판·메일 상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
대면상담의 어려움이 있거나, 고민에 대한 즉각적인 상담이 필요한 청소년을 대상으로 청소년들이 접근 용이한 매체인 인터넷 상의 상담기 관의 게시판이나 메일을 활용하여 청소년을 상담하는 능력										
9) 채팅상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
대면상담의 어려움이 있거나, 고민에 대한 즉각적인 상담이 필요한 청소년을 대상으로 청소년들이 접근 용이한 채팅, 문자, SNS 등을 활용하여 청소년을 상담하는 능력										
10) 위기상황 확인	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
위험에 노출된 청소년에게 적합한 개입을 위해 위기상황을 파악하고 청소년의 위기 유형 분석 및 위기 상황 정보를 수집하는 능력										
11) 위기지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
위험에 노출된 청소년에게 즉시 개입하여 일차적 위기상황을 해결하고 지속적인 상담 및 사후관리 등의 서비스를 제공함으로써 2차 위험 에 노출되는 것을 예방하는 능력										
12) 청소년부모상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년의 당면 문제의 해결과 발달을 돕는 최적의 환경을 제공하기 위해 상담을 신청한 내담자의 부모를 대상으로 자문, 교육, 상담하는 능력										

청소년상담복지 NCS의 능력단위 및 능력단위별 정의	현재 '나'의 직무수행 정도(빈도)					향후 청소년상담직 직무능력 중요도				
	거의 수행하지 않음	수행하지 않음	보통	수행하는 편임	자주 수행하는 편임	전혀 중요하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요함	매우 중요함
13) 상담자문	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
상담전문가가 개인이나 단체의 조직 및 제도의 당면문제를 해결하기 위해 공동의 전문적 조력을 하는 과정으로, 협력적인 관계에서 문제 평가 및 정의, 전략선택 및 실행, 효과평가 및 종결을 하는 능력										
14) 진로상담	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
개인이 지니고 있는 문제 중 진로 영역에서 도움이 필요한 내담자에게 전문적 훈련을 받은 상담자가 진로 상담 영역의 구조화, 상담 진행, 상담회기 평가를 실시할 수 있는 능력										
15) 진학 및 취업지원	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
학업중단청소년 중 사회진출에 대한 욕구를 가진 청소년에게 취업 활동 목표 수립 후 취업 관련 지원서비스를 제공하고, 진학에 대한 욕구를 가진 청소년에게는 진학 활동 목표 수립 후 진학관련 지원서비스를 제공하는 일체의 능력										
16) 생활기술교육	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
위기청소년 자신의 삶을 영위해 나갈 수 있는 기초생활능력을 습득할 수 있도록 교육하고 지원하는 능력										
17) 청소년 사례 통합관리 준비	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년 문제의 조기 진단 및 효과적 개입을 목적으로 대상자를 조기 발굴하고 개입전략을 수립하는 능력										
18) 청소년 사례 통합관리 운영	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년 문제의 조기 진단 및 효과적 개입을 목적으로 수립된 개입전략에 따라 자원을 동원하여 통합적이고 예방적인 서비스를 제공한 후 지속적으로 모니터링 하는 일체의 관리능력										
19) 상담수퍼비전	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
상담자의 상담 활동과 관련된 자질 향상과 직업적 발달을 도모하기 위하여 상담자의 상담활동 숙련정도를 평가한 후 수퍼비전에 대한 계약을 체결하고 수퍼비전을 진행한 후 수퍼비전 관계를 종결하는 능력										
20) 청소년(상담자) 교육훈련 준비	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담자의 교육 및 훈련을 통한 상담자 자질 향상을 위하여 상담관련 교육 및 훈련 프로그램을 기획하고, 운영에 필요한 교육환경을 준비하는 능력										
21) 청소년(상담자) 교육운영 및 평가	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담자의 교육 및 훈련을 통한 상담자 자질 향상을 위하여 상담관련 교육 및 훈련 프로그램 운영을 위해 강사 및 운영인력을 모집하고, 교육·훈련 종료 후 그 성과를 평가하는 능력										
22) 청소년상담 연구개발	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년의 상담복지분야의 권역을 증진시키기 위하여 청소년상담 의제를 설정하고 청소년 정책을 분석하고 제안하며, 청소년의 문제와 관련된 프로그램 개발 및 효과성을 검증하는 능력										
23) 지역자원 발굴 및 관리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
지역 내 청소년에게 도움을 줄 수 있는 필수 연계기관과 신규 연계 기관을 조사하고, 인적자원 데이터베이스를 구축 및 관리하는 능력										
24) 지역자원 연계 협력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
지역 내 청소년을 효과적으로 돕기 위하여 지역 내 유관기관 간 인적, 물적 자원을 상호 교류하는 능력										

※ 이상의 청소년상담복지 NCS 능력단위 이외에 청소년상담사 직무와 관련하여 추가되어야 할 직무능력 또는 과업이 있으면 하단의 양식에 작성하여 주시기 바랍니다.

능력단위명	간단한 설명

II. 다음은 4차 산업혁명 시대의 역량으로 일컬어지는 미래인재 핵심역량에 관한 문항입니다.

II-1. 다음 핵심역량에 관하여 응답자께서 바라본 현재 자신의 역량 수준(자기진단)과 미래 일반적으로 청소년상담자에게 요구될 것으로 생각되는 핵심역량 중요도를 5점 척도 상에 ✓표기해 주시기 바랍니다.

직무역량과 정의	현재 '나'의 역량 수준					미래 청소년상담자에게 요구될 핵심역량 중요도				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	전혀 중요하지 않음	중요 하지 않음	보통	중요함	매우 중요함
1) 신기술활용역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어서 다양한 사회적·물리적 환경에서 목표 달성을 위하여 새로운 테크놀로지를 활용할 수 있는 역량										
2) 자기개발역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업과 자신의 인생계획 프로젝트를 구성하고 실현할 수 있는 역량										
3) 자기권리 추구역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담사로서 자기 자신과 청소년의 권리와 필요를 주장할 수 있는 역량										
4) 문제예측역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
많은 변화가 발생할 미래 문제를 새로운 시각으로 바라볼 수 있는 역량										
5) 문제해결역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
많은 변화가 발생할 미래의 문제에 대한 유용한 해결책을 제시할 할 수 있는 역량										
6) 호기심	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년과 주변 환경에 관해 지속적인 호기심을 가지는 역량										
7) 표현(구현) 역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어서 도출되는 다양한 아이디어를 모델링하여 구현해 낼 수 있는 역량										
8) 신기술로 제작하는 역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어서 <u>프로토타입(시제품)</u> 생성을 위하여 신기술이 적용된 장비(예: 3D 프린터)를 유용하게 사용할 수 있는 역량										
9) 문화예술역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어서 문화예술적인 감성을 가지고 이를 사업에 적용할 수 있는 역량										
10) 자기주도적 학습역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년과 청소년정책, 청소년사업과 관련하여 자신의 학습기회를 확장하고 주도적으로 탐구해가는 역량										
11) 정보통신역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어 IT, 정보통신, 네트워크 시스템을 적용하고 활용하는 역량										
12) 직업적응역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사회 및 청소년사업 분야의 일자리 여건 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 역량										
13) 자식활용역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
다양한 사회적·물리적 환경에서 목표 달성을 위하여 자식과 정보를 상호작용적으로 활용할 수 있는 역량										
14) 도덕심	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영 및 업무 수행 중 깨끗한 양심에 따라 행동할 수 있는 역량										
15) 폭 넓은 신기술 적용역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어 다양한 과학기술을 일상적이고 폭 넓게 활용할 수 있는 역량										

직무역량과 정의	현재 1차의 역량 수준					미래 청소년상담사에게 요구될 역량 수준				
	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함
16) 유연성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년 및 사회 청소년정책 여건 변화에 따라 유연하게 대처할 수 있는 역량										
17) 전문성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년 및 청소년정책 분야와 관련하여 직업 및 전공의 전문지식을 활용할 수 있는 역량										
18) 정보판별력	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 있어 중요도에 따라 다양한 정보를 판별할 수 있는 역량										
19) 진로개척역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담사로서 기존에 없는 새로운 청소년 관련 직업이나 직종을 개척하여 추구할 수 있는 역량										
20) 인문역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 기획·운영에 필요한 인문학적 상상력과 풍부한 사고역량										
21) 자기주도적 인생설계역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담사로서 자신의 삶에 필요한 기초 능력과 자질을 갖추어 자기주도적으로 살아갈 수 있는 자기관리 역량										
22) 융합역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년과 관련된 다양한 전문 분야의 지식, 기술, 경험을 융합적으로 활용할 수 있는 역량										
23) 창의역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년과 관련된 다양한 전문 분야의 지식 기술, 경험을 토대로 새로운 것을 창출할 수 있는 역량										
24) 분석역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년과 관련된 다양한 지식이나 기술을 분석, 통합 및 평가할 수 있는 역량										
25) 환경적응역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
불확실하고 급변하는 환경에 빠르게 적응하여 효과적인 청소년상담사 업무를 수행할 수 있는 역량										
26) 피드백활용역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 기획·운영 과정에서 효과적으로 청소년 및 주변 동료의 피드백을 활용할 수 있는 역량										
27) 목표설정역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영에 관련된 단기적/장기적인 목표를 균형적으로 설정할 수 있는 역량										
28) 시간관리역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영을 위하여 효율적으로 시간을 관리할 수 있는 역량										
29) 자기진단평가역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담사로서 자신의 능력 수준 향상을 위하여 자발적으로 현재 자신의 수준을 객관적으로 진단 및 평가할 수 있는 역량										
30) 관리역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년사업의 운영을 위하여 시간과 프로젝트를 효과적으로 관리할 수 있는 역량										
31) 행복추구역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담사로서 자기 행복의 의미를 찾아 행복한 삶을 추구할 수 있는 역량										
32) 협동적 수행역량	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
청소년상담사로서 청소년, 학부모, 교사, 동료집단 등과의 의사소통과 대인관계 관리를 통하여 타인과 협력할 수 있는 역량										

III. 다음은 청소년상담사 자격제도 관련 인식을 알아보기 위한 문항입니다.

III-1. 현재 청소년상담사 자격제도는 청소년기본법 시행령 제22조에 근거하여 1급, 2급, 3급으로 운영되고 있습니다. 해당 급수로 나누어 운영하는 것이 적정하다고 생각하십니까? 만약 적정하거나, 적정하지 않다고 생각하신다면 어떤 이유라고 생각하십니까?

① 적정하다(이유 : _____) ② 적정하지 않다(이유 : _____)

III-2. 청소년상담사 3급 자격의 경우, 전문성 향상 및 취업에 도움이 된다고 생각하십니까? 만약 도움이 되거나, 도움이 되지 않는다고 생각하신다면 어떤 이유라고 생각하십니까?

① 도움이 된다(이유 : _____) ② 도움이 되지 않는다(이유 : _____)

III-3. 청소년상담사 급수를 2개 급수로 통합하여 운영하는 것에 대한 여러분의 의견은 무엇입니까?

(※ 현 3개 급수 → 2개 급수(1급, 2급)로 통합)

① 찬성(이유 : _____) ② 반대(이유 : _____)

III-4. 청소년기본법 제23조 및 동법 시행령 제25조 제2항(별표 5)에 따라 현재 청소년상담사는 아래의 사실에 배치되어야 합니다. 청소년상담사 배치와 관련하여 귀하가 생각하는 배치 기관의 적절한 형태는 무엇입니까?

청소년상담사 배치 기관 (청소년기본법 시행령 제25조 제2항 [별표5])
『청소년복지 지원법』 제29조에 따라 특별시·광역시·도 및 특별자치도에 설치된 청소년상담복지센터
『청소년복지 지원법』 제29조에 따라 시·군·구에 설치된 청소년상담복지센터
『청소년복지 지원법』 제31조에 따른 청소년복지시설(청소년쉼터, 청소년자립지원관, 청소년치료재활센터)

① 위의 배치기관 외에 추가적인 기관·분야에 배치 확대 (예: _____)

② 현행 유지

III-5. 청소년기본법 제24조의2 제1항에 따라 청소년시설, 청소년단체 및 학교 등의 기관(이하 '의무교육기관')은 기관 내 총 시하는 청소년상담사(이하 '의무교육 대상자')가 보수교육을 받도록 하여야 하며, 이를 위반한 경우에는 100만원 이하의 과태료를 부과하게 됩니다. 현재의 보수교육 운영과 관련하여 의무교육기관과 의무교육 대상자가 적정하게 관리되고 있다고 생각하십니까?

1) 의무교육기관	① 관리 적정 ② 관리 강화 필요 (관리 강화방안 예: _____)
2) 의무교육 대상자	① 관리 적정 ② 관리 강화 필요 (관리 강화방안 예: _____)

III-6. 청소년상담사 자격제도 관련 가장 시급하게 개선되어야 할 과제나 발전방향에 대하여 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

Ⅳ. 다음은 청소년상담사 자격시험 관련 인식을 알아보기 위한 문항입니다.

Ⅳ-1. 현재 청소년상담사 자격증을 가지고 있습니까?

- ① 자격증 있음 ② 자격증 없음(Ⅳ-3부터 응답해 주세요)

Ⅳ-2. 현재 청소년상담사 자격검정 이수 및 응시과목들은 현장에서 얼마나 도움이 되고 있습니까?

자격급수	과목명	전혀 도움이 되지 않는다	별로 도움이 되지 않는다	보통이다	조금 도움이 된다	아주 도움이 된다
청소년 상담사 1급	필수					
	상담자 교육 및 사례지도	①	②	③	④	⑤
	청소년 관련 법과 행정	①	②	③	④	⑤
	상담연구방법론의 실제	①	②	③	④	⑤
	선택					
	비행상담	①	②	③	④	⑤
	성상담	①	②	③	④	⑤
청소년 상담사 2급	필수					
	청소년 상담의 이론과 실제	①	②	③	④	⑤
	상담연구방법론의 기초	①	②	③	④	⑤
	심리측정 평가의 활용	①	②	③	④	⑤
	이상심리	①	②	③	④	⑤
	선택					
	진로상담	①	②	③	④	⑤
청소년 상담사 3급	필수					
	집단상담	①	②	③	④	⑤
	가족상담	①	②	③	④	⑤
	학업상담	①	②	③	④	⑤
	선택					
	발달심리	①	②	③	④	⑤
	집단상담의 기초	①	②	③	④	⑤
청소년 상담사 3급	필수					
	심리측정 및 평가	①	②	③	④	⑤
	상담이론	①	②	③	④	⑤
	학습이론	①	②	③	④	⑤
	선택					
	청소년이해론	①	②	③	④	⑤
	청소년수련활동론	①	②	③	④	⑤

Ⅳ-3. 청소년상담사의 전문성 향상을 위한 다음 개선사항들은 각각 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

개선사항	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
1) 전공 이수과목의 정비(다양화, 전문화 등 과목 추가)	①	②	③	④	⑤
2) 자격검정 선택과목 폐지	①	②	③	④	⑤
3) 상담실무경력 중심의 응시자격 강화	①	②	③	④	⑤
4) 전공 중심이 아닌 과목 이수 중심의 자격검정 자격 부여	①	②	③	④	⑤
5) 청소년 위기 유형(영역)별 전문자격(과정) 도입	①	②	③	④	⑤
6) 기타 ()	①	②	③	④	⑤

N-4. 청소년상담사의 전문성 향상을 위해 상담관련 분야*에 포함되는 대학 전공 확대가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전공 확대 필요(학대 전공(분야) 예시: _____) ② 전공확대 불필요

※2020년 청소년상담사 응시자격 중 관련 학과 인정 기준(한국산업인력공단): 법령에 나와 있는 10개 상담관련분야(청소년학, 청소년지도학, 교육학, 심리학, 사회사업학, 사회복지학, 정신의학, 아동학, 아동복지학, 상담학)와 이에 포함된 10개 학과명의 조합일 경우 인정하고, 조합된 학과명에 10개 학과명 이외의 추가적인 문구 있을 때에는 인정 안됨.

- 인정 예시: 청소년사회복지학, 아동청소년학, 교육심리학 등
- 불인정 예시: 범죄심리학, 기독교교육학, 사회복지경영학 등

V. 다음은 청소년상담사 자격연수 관련 인식을 알아보기 위한 문항입니다.

V-1. 자격시험 합격 후 연수(현행 집합교육 56시간 + 사전과제 45시간)를 의무적으로 이수하는 제도의 필요성에 관한 귀하의 의견은 무엇입니까?

- ① 현행 유지 ② 축소 및 불필요(이유: _____)

V-1-1. 해당 급수별 집합교육 자격연수 필요 유무를 □안에 V표 해주시기 바랍니다.

- ① 1급 (☐확대필요 ☐현행 유지 ☐축소필요 ☐불필요)
② 2급 (☐확대필요 ☐현행 유지 ☐축소필요 ☐불필요)
③ 3급 (☐확대필요 ☐현행 유지 ☐축소필요 ☐불필요)

V-1-2. 해당 급수별 사전과제 자격연수 필요 유무를 □안에 V표 해주시기 바랍니다.

- ① 1급 (☐확대필요 ☐현행 유지 ☐축소필요 ☐불필요)
② 2급 (☐확대필요 ☐현행 유지 ☐축소필요 ☐불필요)
③ 3급 (☐확대필요 ☐현행 유지 ☐축소필요 ☐불필요)

V-2. 청소년상담사 자격연수는 청소년기본법 시행령 제24조항에 근거하여 100시간 이상(※ 청소년지도사 30시간 이상)으로 운영되고 있습니다. 적절한 시간이라고 생각하십니까? 만약 많거나 적다고 생각한다면 몇 시간이 적절한 시간이라고 생각하십니까?

- ① 적정하다 ② 많다(적정시간: _____시간)
③ 적다(적정시간: _____시간)

V-3. 현재 청소년상담사 자격연수과목은 현장에서 활용하는데 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

자격급수	과목명	전혀 도움이 되지 않는다	별로 도움이 되지 않는다	보통이다	조금 도움이 되는 편이다	아주 도움이 된다
청소년 상담사 1급	청소년 상담-슈퍼비전	①	②	③	④	⑤
	청소년 상담프로그램 개발	①	②	③	④	⑤
	청소년 위기개입 II	①	②	③	④	⑤
	청소년 문제세미나	①	②	③	④	⑤
	청소년 관련법과 정책	①	②	③	④	⑤
청소년 상담사 2급	청소년 상담과정과 기법	①	②	③	④	⑤
	지역사회상담	①	②	③	④	⑤
	부모상담	①	②	③	④	⑤
	청소년 위기개입 I	①	②	③	④	⑤
	청소년 진로·학업상담	①	②	③	④	⑤
청소년 상담사 3급	청소년 개입상담	①	②	③	④	⑤
	청소년 집단상담	①	②	③	④	⑤
	청소년 매체상담	①	②	③	④	⑤
	청소년 상담 현장론	①	②	③	④	⑤
	청소년 발달문제	①	②	③	④	⑤

V-4. 청소년상담사 자격연수 중 집합연수는 5박6일 합숙형과 비합숙형(연속 출퇴근형) 7일로 운영되고 있습니다. 귀하가 생각하는 적절한 연수 형태는 무엇입니까?

- ① 현재 운영형태 ② 5박 6일 숙박형 ③ 비합숙형(연속 출퇴근형)
④ 비합숙형(주중 또는 주말 출퇴근형) ⑤ 기타 형태(_____)

V-5. 자격연수 이수연한제 도입에 대한 여러분의 의견은 어떠하십니까?

(※ 자격연수 이수연한제 : 자격검정 합격 후 일정 기간 내 자격연수를 이수하도록 강제하는 제도)

- ① 찬성 (적정 기간: ____ 년) ② 반대

V-6. 청소년상담사 자격연수에서 가장 시급하게 개선할 과제나 발전방향에 대하여 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

VI. 다음은 청소년상담사 보수교육 관련 인식을 알아보기 위한 문항입니다.

VI-1. 현재 청소년상담사 보수교육은 청소년기본법 시행규칙 제10조의 3에 근거하여 매년 8시간 이상으로 운영되고 있습니다. 교육시간이 적절한 시간이라고 생각하십니까? 만약 많거나 적다고 생각하신다면 몇 시간이 적절한 시간이라고 생각하십니까?

- ① 적정하다 ② 많다(적정시간: _____ 시간) ③ 적다(적정시간: _____ 시간)

VI-2. 현재 매년 보수교육에 의무적으로 참여해야 합니다. 향후 보수교육 운영단위는 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?

- ① 매년(현 시행) ② 2년마다 ③ 3년마다
④ 4년마다 ⑤ 기타(_____)

VI-3. 청소년상담사 보수교육은 온라인 이러닝 및 집합교육으로 운영되고 있습니다. 귀하가 생각하는 적절한 연수 형태는 무엇입니까?

- ① 현재 운영형태(본인이 집합 또는 이러닝에서 과정을 선택하여 교육 참여)
② 출퇴근형 집합교육 전면 실시
③ 온라인 이러닝 전면 실시
④ 온오프라인 혼합형(예시, 온라인교육 5시간 집합형 3시간)
⑤ 지정된 타 연수 이수(전문연수 등)에 대한 이수시간 인정형
⑥ 기타 형태(_____)

VI-4. 청소년상담사 보수교육의 운영형태, 과목 등에서 가장 시급하게 개선되어야 할 과제나 발전방향에 대하여 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

Ⅶ. 일반적인 사항을 알아보기 위한 문항입니다. 해당 항목에 ✓표 해 주시기 바랍니다.

센터명	※ 공식명칭으로 작성 필수	
작성소재지	① 관역시·도: () ② 시·군·구: ()	
성 별	① 남자 ② 여자	
출생년도	()년 생 (예: 1993년 → 1993)	
고용조건	① 정규직 ② 공무원(무기계약직) ③ 계약직	
직 위	※ 전체 4개 직급을 기준으로 구분하여 적절히 기록하되, 동일 명칭이 아니더라도 가장 유사한 직위에 표시 ① 센터장(☐ 공무원 겸직 ☐ 상근 ☐ 비상근) ② 팀장(보센터장, 부장 등 포함) ③ 팀원(상담원 등) ④ 전일제 청소년동반자	
최종학력	① 고졸 이하 ② 전문대졸(3년제포함) ③ 대졸(4년제) ④ 대학원 석사졸업 ⑤ 대학원 박사졸업 ⑥ 기타() ※ 재학 중 또는 수료인 경우에는 최종 졸업학력 기준으로 기재	
평균근무시간	① 1일 - 평균 _____ 시간 } ※ 연장 근무시간 포함 ② 1주 - 평균 _____ 시간 }	
소지 자격증 (복수응답)	◦ 청소년상담사 자격증: ① 보유 - () 급 ② 미보유 } ※ 보유 자격증 중 최상위 자격으로 작성 ◦ 청소년지도사 자격증: ① 보유 - () 급 ② 미보유 ◦ 상담관련 유사자격증: ① 보유(총 _____ 개) ② 미보유 (※ 상담관련 유사자격증은 사회복지사, 임상심리사, 직업상담사 자격증으로 한정) ◦ 민간학위(한국상담심리학회, 한국상담학회 등) 자격증: ① 보유(총 _____ 개) ② 미보유	
전공아부	① 청소년관련학과 ② 교육관련학과 ③ 사회복지관련학과 ④ 상담·심리관련학과 ⑤ 정신건강의학과관련학과 ⑥ 기타()	
청소년분야 근무경력	① 현 직장 근무경력: _____ 년 _____ 개월 ② 전체 청소년 상담분야 근무경력: _____ 년 _____ 개월	
보수	◦ 월평균 기본급 (본봉 2020년) ()원 ◦ 월평균 수 당 (본봉외 수당 2020년) ()원 ※ 연장근로수당, 정근수당, 기말수당, 직무수당, 가족 수당 등 포함	

실문에 참여해주셔서 진심으로 고맙습니다.

2. 기관용 설문

연구 참여 설명문 - 기관용

연구과제명 : 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구II: 청소년상담사를 중심으로

본 연구는 한국청소년정책연구원(국무총리실 산하 국책연구기관)이 청소년상담사를 위해 수행하는 연구입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분을 대상으로 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안에 대한 요구에 대한 의견을 수집하여 연구에 이용할 예정입니다.

1. 무엇을 위한 연구이며 결과는 어떻게 이용될까요?

본 조사의 목적은 청소년상담사 현황, 보수 및 직급 등과 관련된 기관의 전체 운영현황을 파악하여, 청소년상담사 처우 개선을 위한 방안을 모색하기 위한 것입니다. 조사결과를 바탕으로 청소년상담사의 처우개선을 위한 방안을 마련하기 위한 자료로 활용될 예정입니다.

2. 연구 참여 절차 및 방법 등은 어떻게 됩니까?

전국 청소년상담복지센터 230개 대상으로 전수조사를 실시할 예정이며, 여성가족부 청소년자립지원과의 협조를 거쳐 각 센터에서 1인을 선정하고 설문 작성 참여자의 동의를 받은 후 인터넷을 통한 **웹조사**로 실시할 예정입니다.

3. 수집되는 정보는 무엇이며 제공 계획이 있습니까?

청소년상담복지센터 현황, 보수, 직급 관련 기관 운영 방식을 중심으로 정보를 수집할 예정이며, 통계목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것입니다. 만일 제3자(연구자)에게 데이터를 제공할 경우에는 귀하가 누구인지 알아 볼 수 있는 정보가 유출되지 않도록 엄격하게 관리할 것입니다.

4. 연구에 참여함으로써 예상되는 위험 및 이득은 무엇입니까?

현재 센터의 전체적인 운영 현황에 대한 조사로 참여함으로써 예상되는 위험은 없으며, 오히려 **청소년상담직** 전문가의 처우를 개선하는데 필요한 정책을 마련될 것입니다.

5. 조사에 대한 실비(현금)나 답례품(선물)이 지급될 예정입니까?

기관용 설문을 작성한 작성자에 대해서는 5,000원 상당의 답례품이 제공됩니다.

6. 연구 참여를 그만둘 수 있습니까?

연구 참여 후에도 언제든지 연구의 참여를 그만둘 수 있으며, 연구에 참여하지 않아도 어떠한 불이익은 없습니다. 연구 참여를 그만 둘 경우 수집된 연구 대상자의 기록 및 정보는 모두 폐기됩니다.

7. 본인이 누구인지 알 수 있는 정보의 보호 및 처리절차는 어떻게 됩니까?

본 연구의 참여로 수집되는 개인정보는 성명, 직위, 이메일, 연락처(전화번호, 핸드폰) 관련 내용입니다. 이 정보는 연구를 위해 사용되며, 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리됩니다. 관련 정보는 개인이 누구인지 알아볼 수 없도록 변환 처리된 후 연구에 이용되며, 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다.

8. 연구 관련 문의는 누구에게 합니까?

본 연구에 대해 궁금한점이나 질문이 있으시면 언제든지 다음의 연구 담당자에게 연락 주시기 바랍니다.

책임연구자 : 최창욱 , 전화번호 : 044-415-2238

공동연구자 : 최흥호 , 전화번호 : 044-415-2216

만일 어느 때라도 연구 참여자로서 귀하의 권익에 대한 문의사항이 있으시다면 언제든지 한국청소년정책연구원 기관생명윤리위원회로 문의주시기 바랍니다.

한국청소년정책연구원 기관생명윤리위원회 ☎전화번호 : 044-415-2244

연구 참여 동의서

1. 본인은 본인의 정보를 연구목적으로 이용하는 것과 참여기간, 절차 및 방법에 대해 충분한 설명을 들었으며, 추후 한국청소년정책연구원에서 연구목적으로 이용하는 것에 동의합니다.
2. 원하는 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있으며, 이에 따른 어떠한 불이익도 받지 않을 뿐만 아니라, 연구와 관련된 모든 자료는 엄격하게 비밀로 보장된다는 내용에 대한 설명을 들었으므로 자발적인 의사로 이 연구에 참여할 것을 동의합니다.
3. 본인이 응답하신 내용은 연구목적으로 제3자에게 제공될 수 있으며, 관련 정보를 제3자(연구자)에게 제공할 때에는 개인 식별 정보는 익명화되고 엄격하게 관리되어 제공된다는 것을 알고 있습니다.
4. 본인의 정보를 이용하여 파생된 결과나 개발 내용에 대한 직접적 금전보상이 없는 것에 동의합니다.

본 연구에 자발적으로 참여하는데 동의하시면 해당 항목에 표시를 부탁드립니다.

연구 참여에 동의함 ☐

동의하지 않음 ☐

개인정보 수집 및 이용 동의서

○ 개인정보의 수집·이용 목적

- 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구II: 청소년상담사 중심으로 관련 기관 현황에 관한 의견 수렴을 위한 목적

○ 개인정보 수집 항목

- 연구참여자의 신원을 파악할 수 있는 기록
- 성명, 직위, 이메일, 연락처(전화번호, 핸드폰) 등

본인의 개인정보를 수집·이용하는 것에 동의합니다.

개인정보 수집 및 이용에 동의함 ☐

개인정보 수집 및 이용에 동의하지 않음 ☐

'전체 내용을 기관 관계자 1인이 작성하되, 기관 회의를 통해 합의된 내용으로 작성해 주시기를 부탁드립니다.'

I. 청소년상담복지센터 일반현황 (2020년 5월 기준 작성)

1	센터명	※ 공식명칭으로 작성 필수	
2	시설유형	☐ ① 사도 센터 ☐ ② 사군구 센터	
3	운영주체 (✓표시)	☐ ① (위탁) 사회복지법인(법인명:) ☐ ② (위탁) 재단법인(법인명:) (※ <u>지자체 설립 법인</u> 은 ⑦ 번에 체크) ☐ ③ (위탁) 학교법인(법인명:) ☐ ④ (위탁) 사단법인(법인명:) ☐ ⑤ (위탁) 종교법인(법인명:) ☐ ⑥ (직영) 중앙지방자치단체 직접 운영(직영)(자치구:) ☐ ⑦ (독립법인) 중앙·지방자치단체 설립 독립법인(법인명:)	
4	직원 수	직원 정원 () 명 ※ 정원이 없는 시설은 기재하지 않으시면 됩니다. ※ 무기계약직은 정규직에 포함 현원(아래의 ① + ②) () 명 ☐ ① 정규직 중 1년 이상 근무 () 명 ☐ ② 정규직 중 1년 미만 근무 () 명 ☐ ③ 비정규직(계약직) () 명	

II. 보수지급 기준 (2020년 5월 기준 작성)

(※ 여성가족부 지침에 따른 청소년상담복지센터 운영 상담직 한정. 청소년동반자 제외)

5. 보수 지급시 기준으로 정하고 있는 것은 무엇인가요?

- ① 호봉기준 ② 연봉기준 ③ 혼합(호봉+연봉)

6. 보수 지급 시 적용하고 있는 기본급보수기준표 기준 (해당 번호에 V표시하여 주세요)

급여기준	☐ ① 여성가족부 가이드라인(상담복지센터 보수 기본급 기준표) ☐ ② 지방자치단체 자체기준 ☐ ③ 기관(법인) 자체기준 ☐ ④ 기타 ()
------	--

※ 현재 사용하고 있는 기준표가 기관 자체기준이라도 이 기준표가 여성가족부 가이드라인 또는 지자체 가이드라인과 동일할 경우 여성가족부 가이드라인 또는 지자체 자체기준에 표시해 주십시오.

7. 현재 기관에서 총사저에게 제공하고 있는 각종 수당 지급 내용을 작성해 주십시오.

(※ 센터에서 지급하고 있는 각종 수당 명칭과 지급 기준을 간단히 기록)

(※ '2020년 청소년상담사 업무 예산 정액급식비, 명절휴가비, 시간외 근무수당, 가족수당, 직책수당, 직무수당, 가계지원비, 상여금, 근속수당 등 기타 제 수당)

수당 명칭	지급 기준
정액급식비	
명절휴가비	
시간외 근무수당	
가족수당	
직책수당	
직무수당	
가계지원비	
상여금	
근속수당	
추가 1	
추가 2	
추가 3	

III. 인건비규모 현황 (2020년 5월 기준 작성)

8. 2020년 기준 청소년상담복지센터 전체 예산(청소년안전망 보조금과 지방상당사업비로 한정) 규모 대비 총사저 인건비 총액은 얼마입니까?

2020년 예산규모	2020년 인건비 총액	전체예산규모 대비 보수비율
_____ 천 원	_____ 천 원	_____ %

9. 최근 3년간 청소년상담복지센터 전체 예산(청소년안전망 보조금과 지방상당사업비로 한정) 과 인건비 인상은 몇 %입니까?
(인건비 총액 기준이며, 사용자부담금과 퇴직적립금 제외)

구 분		2017년 대비 2018년도	2018년 대비 2019년도	2019년 대비 2020년도
예산 총액	국비	_____ %	_____ %	_____ %
	지방비	_____ %	_____ %	_____ %
인건비	국비	_____ %	_____ %	_____ %
	지방비	_____ %	_____ %	_____ %

※ 중도 개관한 기관의 경우 개관 전 까지 기간은 제외하고 기록해 주세요. 예를 들어 2017년 9월에 개관한 기관은 2018년 대비 2019년만 기록해 주시면 됩니다.

IV. 기타 (※ 여성가족부 지침에 따른 청소년상담복지센터 운영 상담직 한정. 청소년동반자 제외)

10. 여성가족부의 청소년상담복지센터 종사자 보수체계에 대해서 무엇이 가장 문제가 있다고 생각하십니까?

11. 여성가족부의 청소년상담복지센터 종사자 보수 기본급 기준의 월 보수기준 및 수준에 대한 적정성에 대해 어떻게 생각하십니까?

☐ ① 매우 적정함 ☐ ② 적정함 ☐ ③ 보통 ☐ ④ 조금 부족함 ☐ ⑤ 매우 부족함

11-1. [11] 문항에서 4번과 5번 선택에 따라 부족하다고 응답하신 이유는 무엇입니까?

11-2. [11] 문항에 따라 현재 월 보수기준 및 규모가 부족함에 있어 현 기준에서 몇 % 인상하여야 적정하다고 생각하십니까?

예) 청소년지도사 권고(2018, 2019): 공무원 보수 대비 91.7%

12. 현재 수당지급 기준 및 규모의 적정성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

☐ ① 매우 적정함 ☐ ② 적정함 ☐ ③ 보통 ☐ ④ 조금 부족함 ☐ ⑤ 매우 부족함

12-1. [12] 문항에서 4번 5번 선택에 따라 부족하다고 응답하신 이유는 무엇입니까?

12-2. [12-1] 문항에서 월 수당기준 및 규모의 부족을 보완하기 위하여 어떤 수당을 증액 및 신규로 추가할 필요가 있다고 생각하십니까?

13. 여성가족부의 청소년상담복지센터에서 직급 및 직위체계(센터장, 팀장, 팀원, 행정원, 생활지도원, 시설관리) 구성의 개선 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

직급 및 직위체계 (『2020년 청소년사업 안내』 기준)	개선 필요성
시·도 청소년상담복지센터 (센터장 - 팀장 - 팀원 - 행정원 - 생활지도원)	☐ ① 개선 필요(13-1문항 추가 응답) ☐ ② 개선 불필요
시·군·구 청소년상담복지센터 (센터장 - 팀장 - 팀원 - 행정원)	☐ ① 개선 필요(13-2문항 추가 응답) ☐ ② 개선 불필요

13-1. [13] 문항에서 사·도 청소년상담복지센터에서 직급 및 직위체계(센터장, 팀장, 팀원, 행정원, 생활지도원, 시설관리)에 대해 개선할 필요성이 있는지, 있으면 어떻게 개선하면 좋은지 자유롭게 기술해 주십시오.

13-2. [13] 문항에서 시·군·구 청소년상담복지센터에서 직급 및 직위체계(센터장, 팀장, 팀원, 행정원, 생활지도원, 시설관리)에 대해 개선할 필요성이 있는지, 있으면 어떻게 개선하면 좋은지 자유롭게 기술해 주십시오.

14. 청소년상담복지센터 종사자 처우 개선을 위해 의견(문제점, 애로사항 등)이 있으시면 기술해 주십시오.

- 아래 표는 기관용 설문 조사지를 작성하신 분에 대한 정보 제공 요청입니다.
- 설문 조사내용 상 오류 등의 상황이 발생했을 때, 연락을 취할 수 있습니다. 따라서 설문 작성 당사자에 대한 정보를 정확하게 기입해 주시기 바랍니다.

작성자		작성자 직급	
-----	--	--------	--

※ 전체 4개 직급을 기준으로 구분하여 적절히 기록하되, 동일 명칭이 아니더라도 가장 유사한 직위에 표시

① 센터장 ② 팀장(보센터장, 부장 등 포함) ③ 팀원(상담원 등) ④ 행정원 ⑤ 생활지도직원 ⑥ 기타()

연락처	메일주소:	
	연락처:	핸드폰:

▶ 조사표 작성에 참여해 주셔서 감사드립니다.

3. 2020 보수기준표

[표 1] 2020년 청소년상담복지센터 보수기준표

호봉	센터장(상근)	팀장	팀원	행정원
1	2,249,900	2,051,900	1,928,100	1,795,400
2	2,311,900	2,106,900	1,975,100	1,835,400
3	2,373,900	2,161,900	2,022,100	1,875,400
4	2,435,900	2,215,900	2,067,100	1,913,400
5	2,496,900	2,268,900	2,112,100	1,951,400
6	2,557,900	2,321,900	2,156,100	1,988,400
7	2,618,900	2,373,900	2,200,100	2,025,400
8	2,679,900	2,425,900	2,244,100	2,060,400
9	2,740,900	2,476,900	2,288,100	2,095,400
10	2,801,900	2,527,900	2,332,100	2,130,400
11	2,861,900	2,577,900	2,375,100	2,164,400
12	2,921,900	2,627,900	2,418,100	2,198,400
13	2,981,900	2,676,900	2,461,100	2,231,400
14	3,041,900	2,725,900	2,503,100	2,263,400
15	3,101,900	2,773,900	2,545,100	2,294,400
16	3,160,900	2,821,900	2,587,100	2,325,400
17	3,219,900	2,868,900	2,628,100	2,355,400
18	3,278,900	2,915,900	2,669,100	2,385,400
19	3,337,900	2,961,900	2,710,100	2,414,400
20	3,396,900	3,007,900	2,750,100	2,443,400
21	3,451,900	3,052,900	2,790,100	2,471,400
22	3,506,900	3,097,900	2,830,100	2,499,400
23	3,556,900	3,141,900	2,869,100	2,526,400
24	3,600,900	3,185,900	2,908,100	2,553,400
25	3,642,900	3,228,900	2,947,100	2,579,400
26	3,682,900	3,271,900	2,985,100	2,605,400
27	3,722,900	3,314,900	3,023,100	2,630,400
28	3,762,400	3,356,900	3,061,100	2,655,400
29	3,801,400	3,398,900	3,098,100	2,680,400
30	3,840,400	3,439,900	3,135,100	2,705,400

[표 2] 2020년 공공 청소년수련시설 청소년지도사 보수기준표

호봉	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
1	2,669,200	2,428,900	2,271,600	1,978,000	1,868,500	1,799,600	1,760,000
2	2,768,100	2,528,200	2,363,400	2,070,000	1,953,700	1,844,400	1,796,000
3	2,869,700	2,629,000	2,458,600	2,165,100	2,044,100	1,893,900	1,835,600
4	2,972,200	2,732,100	2,557,700	2,262,000	2,138,900	1,950,100	1,882,900
5	3,076,300	2,836,700	2,659,300	2,361,800	2,237,000	2,009,800	1,937,400
6	3,181,400	2,942,200	2,763,100	2,464,500	2,337,600	2,102,700	1,989,200
7	3,287,700	3,048,800	2,868,300	2,567,400	2,439,000	2,195,800	2,049,300
8	3,394,400	3,156,000	2,974,900	2,670,700	2,540,800	2,285,100	2,114,800
9	3,502,000	3,263,300	3,081,800	2,774,400	2,637,700	2,370,600	2,175,900
10	3,609,400	3,370,600	3,189,600	2,871,500	2,730,400	2,451,200	2,233,900
11	3,717,000	3,478,900	3,290,100	2,963,600	2,817,600	2,529,400	2,292,100
12	3,828,700	3,580,600	3,387,200	3,054,300	2,903,300	2,605,800	2,358,000
13	3,932,400	3,676,000	3,479,300	3,139,700	2,984,700	2,679,300	2,426,000
14	4,028,600	3,764,900	3,565,300	3,220,300	3,062,600	2,749,300	2,492,100
15	4,117,200	3,848,600	3,646,400	3,297,800	3,136,900	2,816,600	2,555,100
16	4,200,100	3,927,600	3,722,800	3,370,300	3,207,400	2,881,700	2,616,300
17	4,277,000	4,000,900	3,794,600	3,439,600	3,274,800	2,942,300	2,675,900
18	4,348,400	4,069,400	3,862,400	3,505,100	3,339,400	3,001,300	2,731,500
19	4,414,500	4,133,400	3,926,300	3,567,200	3,400,100	3,057,900	2,786,100
20	4,476,400	4,193,100	3,986,100	3,625,600	3,458,100	3,111,800	2,838,300
21	4,533,800	4,249,000	4,042,400	3,681,900	3,513,300	3,163,300	2,887,400
22	4,586,800	4,301,500	4,095,300	3,734,700	3,565,500	3,212,800	2,934,600
23	4,635,800	4,350,700	4,145,400	3,784,400	3,615,900	3,259,800	2,979,500
24	4,681,500	4,397,000	4,192,000	3,831,700	3,663,900	3,305,100	3,022,700
25	4,719,100	4,439,400	4,236,200	3,876,700	3,709,200	3,348,200	3,064,000
26	4,755,000	4,475,300	4,277,700	3,919,000	3,752,600	3,390,000	3,101,100
27	4,788,300	4,508,400	4,312,200	3,959,400	3,789,500	3,424,800	3,133,100
28	0	4,540,100	4,345,400	3,993,300	3,823,700	3,458,400	3,164,100
29	0	0	4,375,800	4,024,900	3,856,900	3,490,100	3,193,800
30	0	0	4,405,300	4,056,300	3,888,500	3,520,900	3,222,800
31	0	0	0	4,085,200	3,918,200	3,550,700	3,251,200

[표 3] 시도청소년활동진흥센터 종사자 기본급 기준표

호봉	센터장	팀장	팀원
1	2,658,740	2,315,440	1,968,290
2	2,713,710	2,363,080	2,015,910
3	2,765,730	2,408,550	2,061,400
4	2,835,560	2,469,510	2,107,070
5	2,872,930	2,502,040	2,154,700
6	2,925,330	2,547,550	2,200,180
7	2,992,680	2,606,170	2,246,050
8	3,057,470	2,662,320	2,304,470
9	3,124,610	2,721,040	2,350,150
10	3,191,930	2,779,830	2,397,780
11	3,271,840	2,849,230	2,467,380
12	3,351,540	2,918,610	2,536,770
13	3,431,040	2,988,180	2,606,170
14	3,510,940	3,057,580	2,675,530
15	3,590,650	3,126,990	2,745,130
16	3,657,750	3,185,410	2,801,590
17	3,722,800	3,241,840	2,860,010
18	3,790,160	3,300,670	2,918,610
19	3,857,280	3,359,080	2,975,080
20	3,922,030	3,415,520	3,014,090
21	3,976,780	3,463,190	3,081,290
22	4,029,250	3,509,040	3,123,990
23	4,081,460	3,554,530	3,172,450
24	4,136,410	3,602,150	3,220,110
25	4,188,640	3,647,840	3,265,980
26	4,228,510	3,682,320	3,324,390
27	4,268,580	3,717,210	3,359,080
28	4,308,210	3,751,700	3,393,760
29	4,348,270	3,786,810	3,428,490
30	4,388,080	3,821,310	3,463,190

ABSTRACT

The National Youth Policy Institute implemented『A Study on the Reconstruction Measures of Youth Worker Cultivation System』for over two years from 2019 to 2020 with the intent to inspect and improve the cultivation system of youth workers with a national license such as youth instructors and youth counselors.

In the first year, a research was conducted on youth instructors in the youth activity sector working as youth guides and in the second year (2020), reconstruction measures were proposed for the cultivation system of youth counselors that are youth workers working for youth protection, welfare, and counseling fields. Moreover, a salary scale for youth counselors was developed, as it is a pending demand of the government and the actual field. The summary of the findings of this study is as follows.

First of all, the qualifying examination system was analyzed to build on the capacity of youth counselors. By conducting a literature review, an analysis was performed for the present conditions and situations of the education curriculum in youth counseling departments in order to empower the capacity of youth counselors and the qualifying examination system of the national license for youth counselors was examined. This study investigated measures to analyze the training and continuing education system available after authorizing the youth

counselor license in order to sustain the competence of youth counselors.

This was followed by an analysis performed on the jobs and core competence of youth counselors. By conducting an investigation survey, an inspection was performed on the jobs of youth counselors based on the National Competency Standards (NCS). Through the survey, validity was examined to propose a job model of youth counselors. In addition, the core competence that is a demand in the future field of youth counseling was identified.

Additionally, basic data required to respond to the demands about the improvement in the youth counselor cultivation system and the provision of a salary scale was identified. Based on the survey that was conducted on the youth counselors working in the field and the youth counseling and welfare center, the demands of the qualifying examination system for the improvement of the youth counselor cultivation system were recognized. In the survey targeted on the institutions, the organization and number of personnel, salary level, and personnel grade system of each institution were identified with the intent of providing a salary scale for youth counselors.

Through the research process above, this study designed improvement measures for the youth counselor cultivation system and developed a salary class. In terms of the policy tasks to restructure the youth counselor cultivation system, this study proposed the following three areas with ten detailed policy tasks including ① improvements in the cultivation system of youth counselors, ② infrastructure

reinforcement concerning the cultivation of youth counselors, and ③ reinforcement of R&D for the cultivation of youth counselors. Furthermore, based on the survey performed for the working conditions of youth counselors and comparison with similar professions, the salary scale and allowance system were proposed by referring to the wage system of general public officers.

Keyword: youth worker, cultivation system, reconstruction, youth counselor

2020년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

기관고유과제

- 20-R01 청소년의 혐오표현 노출실태 및 대응 방안 연구 / 김영한·이유진·조아미·임성택
- 20-R02 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구 / 유민상·최정원·이수정·장혜림
- 20-R03 Z세대 10대 청소년의 가치관 변화 연구 / 오해섭·문호영
- 20-R04 청소년활동의 사회적 가치 제고방안 연구 / 최용환·성유리·박윤수·김보경
- 20-R05 청소년지도자 양성시스템 재구조방안 연구 II : 청소년상담사를 중심으로 / 최창욱·좌동훈·이종원·남화성·정지희
- 20-R06 청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V / 김형주·연보라·배정희
- 20-R06-1 청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V - 전년도 공개데이터 심층분석연구 / 김형주·연보라·배정희
- 20-R06-2 청년 사회·경제실태 및 정책방안 연구V - 기초분석보고서 / 김형주·연보라·배정희
- 20-R07 국가 미래인적자원으로서 재외동포청소년 성장과 지원방안 연구 III / 김경준·김정숙·윤철경
- 20-R08 청소년 빅데이터 체계 구축 및 활용방안 연구 / 서정아·성윤숙·송태민
- 20-R08-1 청소년 빅데이터 체계 구축 및 활용방안 연구 데이터 분석 보고서 1_청소년 비만에 대한 비정형 빅데이터 연구 / 송태민
- 20-R08-2 청소년 빅데이터 체계 구축 및 활용방안 연구 데이터 분석 보고서 2_청소년 행복 결정요인에 대한 정형 빅데이터 연구 / 홍성호
- 20-R09 청소년의 주거권 실태와 보장방안 연구: 사회배제 관점을 중심으로 / 김지연·김승경·임세희·최은영
- 20-R10 2020 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 총괄보고서 / 김영자·황세영·최홍일·이민희·김진호
- 20-R10-1 2020 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 심화분석 보고서 / 박환보·주경필
- 20-R10-2 2020 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 기초분석보고서 / 김영자·황세영·최홍일

- 20-R11 지역사회 네트워크를 활용한 청소년 성장지원 정책 추진체계 구축 방안 연구 II / 최인재·강경균·송민경·조윤정·김가희
- 20-R12 2020 한국아동·청소년패널조사 : 사업보고서 / 하형석·황진구·김성은·이용해
- 20-R12-1 2020 한국아동·청소년패널조사 : 데이터분석보고서 / 김성은·황영식
- 20-R13 2020 다문화청소년 종단연구 : 총괄보고서 / 양계민·장윤선·정윤미
- 20-R13-1 2020 다문화청소년 종단연구 : 기초분석보고서: 1기패널 / 양계민·장윤선·정윤미
- 20-R13-2 2020 다문화청소년 종단연구 : 기초분석보고서: 2기패널 / 양계민·장윤선·정윤미

협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-82-01 학교 밖 청소년 지역사회 지원방안 연구 III : 질적패널 조사를 중심으로 / 김희진·장근영·이동훈·윤철경 (자체번호 20-R14)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-82-02 학교 밖 청소년 지역사회 지원방안 연구 III : 학교 밖 여성 청소년을 중심으로 / 오은진·장희영 (자체번호 20-R14-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-83-01 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III : 청년 이직자 - 총괄보고서 / 김기현·신동훈·변금선·고혜진·신인철 (자체번호 20-R15)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-83-02 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 III : 청년 이직자 - 심층분석보고서 / 김기현·신동훈·고혜진·신인철 (자체번호 20-R15-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-84-01 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 II: 위기 청소년 / 백혜정·임희진·송미경·김양희 (자체번호 20-R16)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-84-02 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 II: 위기 청소년-국내·외 주요 법령 및 건강정책 분석 / 류정희·이상정·박선영·전민경 (자체번호 20-R16-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-84-03 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 II: 위기 청소년 - 기초분석보고서 / 백혜정·임희진 (자체번호 20-R16-2)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-85-01 청소년 미디어 이용 실태 및 대상별 정책대응방안 연구 I : 초등학생 / 배상률·이창호·이정림 (자체번호 20-R17)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-85-02 청소년 미디어 이용 실태 및 대상별 정책대응방안 연구 I : 초등학생 - 해외사례 조사 / 정현선·심우민·윤지원·김광희·최원석 (자체번호 20-R17-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 20-85-03 청소년 미디어 이용 실태 및 대상별 정책대응방안 연구 I : 초등학생 - 기초분석보고서 / 배상률·이창호 (자체번호 20-R17-2)

연구개발적립금

- 20-R24 위기청소년 현황 및 실태조사 기초연구 / 황여정·이정민
20-R24-1 위기청소년 현황 및 실태조사 기초연구: 예비조사 데이터분석보고서 / 황여정·이정민·김수혜
20-R25 10대 청소년 포럼 운영 / 모상현
20-R26 코로나 19 확산 및 이후 사회변화에 따른 청소년정책의 대응방안 / 김현철

수 시 과 제

- 20-R18 학생 인권교육을 위한 현장 실천 강화 방안 연구 / 이정민·이종원
20-R19 청년정책 평가체계 구축을 위한 기초연구 / 배정희·김기현
20-R20 가출청소년 지원 강화를 위한 청소년복지시설 재구조화 연구 / 황진구·김지연
20-R21 선거법 개정에 따른 청소년 정책 및 활동 지원 방안 연구 / 이창호
20-R22 청소년지도사 자격검정과목 개편 방안 연구 / 김경준·이종원·박정배
20-R23 학교밖청소년지원센터 운영모형 개발 / 김희진·백혜정

수 탁 과 제

- 20-R27 청소년 비즈쿨 활성화를 위한 고교교육 정책 연계방안 연구 / 강경균·안재영·황은희
20-R28 청년정책 현황 진단 및 정책추진 실효성 제고 방안 연구 / 김기현·유민상·변금선·배정희
20-R29 (가칭)청양군 청소년재단 설립타당성 연구 / 김영한
20-R29-1 (가칭)청양군 청소년재단 설립타당성 연구(요약본) / 김영한
20-R30 2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅 매뉴얼 / 성윤숙·양미석
20-R31 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(5종)
20-R31-1 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(초등학교 1~2학년용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R31-2 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(초등학교 3~4학년용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
20-R31-3 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(초등학교 5~6학년용)/ 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은

- 20-R31-4 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(중학교용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
- 20-R31-5 학교폭력 예방 어울림 기본 프로그램(고등학교용) / 성윤숙·서정아·장윤선·서고은·김성은
- 20-R32 2019 학교폭력 예방 어울림 프로그램 적용효과 분석 / 성윤숙·양미석
- 20-R33 지역단위 학교폭력 예방교육 프로그램 운영현황 및 적용방안: 회복적 생활교육을 중심으로 / 성윤숙·양미석
- 20-R34 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서
- 20-R34-1 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서(초등학교) / 성윤숙·이윤소
- 20-R34-2 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서(중학교) / 성윤숙·이윤소
- 20-R34-3 2018~2019 학교폭력 예방교육 연구학교 결과보고서(고등학교) / 성윤숙·이윤소
- 20-R35 교육과정 기반 어울림 프로그램 운영 사례 / 성윤숙·이윤소
- 20-R36 어울림 자유학기 프로그램(5종)
- 20-R36-1 어울림 자유학기 주제선택 프로그램(놀러와! 어울림 세상) / 성윤숙·이선희·정미선·선보라·이혜옥·이윤소
- 20-R36-2 자유학기 프로그램 동아리활동 / 성윤숙·배은정·이윤소
- 20-R36-3 어울림 자유학기 교과연계 주제선택 프로그램(사회) / 성윤숙·선보라·이윤소
- 20-R36-4 어울림 자유학기 교과연계 주제선택 프로그램(도덕) / 성윤숙·이혜옥·이윤소
- 20-R36-5 어울림 자유학기 교과연계 주제선택 프로그램(국어) / 성윤숙·이선희·정미선·이윤소
- 20-R37 외국의 학교폭력 예방교육 정책 및 프로그램 동향 / 성윤숙
- 20-R38 서울특별시 청소년시설 종합성과평가 평가지표 개선 영역 / 김형주·김혁진·김정주
- 20-R39 제1차 청년정책 기본계획 수립 연구 / 김기현·유민상·변금선·배정희
- 20-R40 학교 안·밖 청소년정책 협력체계 구성 및 연계방안 연구 / 최창욱·좌동훈·남화성
- 20-R41 소년원학생 재범방지 통합프로그램 개발 연구 / 이유진
- 20-R41-1 꿈과 친구사이 : 소년원학생 재범방지 통합프로그램 매뉴얼 / 이유진
- 20-R42 청소년 주도적인 활동지원을 위한 법률개정 방안 연구 / 최창욱·문호영
- 20-R43 보호종료아동 주거지원 통합서비스 사업 사례관리사 및 자립업무종사자 직무분석 연구 / 김지연·백혜정·이상정
- 20-R44 2020년도 청소년 인터넷 건전이용제도 적용 게임물 평가 / 배상률·유홍식·김동일
- 20-R45 청소년 교육·문화공간 확충을 위한 지자체-교육청 협력 강화 방안 / 김영자·황세영·손진화·박명선·박종원·조기영
- 20-R46 2020년 청소년특별회의 정책과제 연구 / 최창욱·좌동훈
- 20-R47 농업인력 유입 확대를 위한 농촌 청소년 실태조사 / 오해섭·최홍일

- 20-R48 성남시 청소년시설 확충 및 개선 연구 / 황진구·남화성
- 20-R49 다함께돌봄센터 현장적용 프로그램 개발연구 / 황진구·좌동훈
- 20-R50 2020년 청소년수련시설종합평가 / 김경준·김영지·최창욱
- 20-R51 지역센터 관리운영을 위한 평가지표 개선방안 / 최용환·곽창규·이성규
- 20-R52 수원시 위기청소년 실태조사 연구 / 최용환·김보경
- 20-R53 2020 청소년방과후아카데미 효과·만족도 연구 / 양계민
- 20-R54 2020년 학교 내 대안교실 모니터링 연구 / 최인재·송원일·박지원
- 20-R55 2020년 대안교육 위탁교육기관 실태조사 연구 / 최인재·송원일·배수인
- 20-R56 복권기금 공사다리 장학생의 성장관리 및 성과측정 방안 연구 / 이정민·성유리·김혜원
- 20-R57 2020년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사 / 김지연·김승경·백혜정·황여정
- 20-R57-1 2020년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사(위기청소년 결과 분석) / 김지연·김승경·백혜정·황여정
- 20-R57-2 2020년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사(부록: 기초통계결과표) / 김지연·김승경·백혜정·황여정
- 20-R58 지역사회 협력을 통한 직업계고 혁신 지원 방안 연구 - 특성화고 혁신지원 운영모형 개발 / 강경균·김영만·김용성
- 20-R59 지역아동센터 아동패널조사 2020 / 김희진·임희진·정윤미
- 20-R60 이주배경 아동·청소년 지원 지역기관 연계 시범사업 모니터링, 평가 및 모델 개발 / 연보라·최정원·김성은
- 20-R61 학업중단 현황 및 지원 방안 / 김성은·박하나·김현수
- 20-R62 환경 변화에 따른 후기청소년 정책 발전 방향 연구 / 장근영·김기현

세미나 및 워크숍 자료집

- 20-S01 2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 워크숍(1.30)
- 20-S02 2019년 학교폭력 예방교육 운영학교 성과보고회(1.31)
- 20-S03 2020년 제28회 청소년정책포럼 : 학교밖 청소년 취업 및 자립지원 방안(1.22)
- 20-S04 2019년 학교폭력 예방교육 어울림 프로그램 운영 우수사례집(1.31)
- 20-S05 제25차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 강원국 교수의 매력적인 글쓰기 특강(4.23)
- 20-S06 제26차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 김병완 작가의 쿼텀 독서법 및 책쓰기 특강 (4.21)

20-S07	2020년 제29회 청소년정책포럼 : 학교 밖 청소년 규모 추정 방안(6.19)
20-S08	2020년 제30회 청소년정책포럼 : 18세 선거권 이후 청소년 정치교육의 방향 및 과제 (7.17)
20-S09	2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 실무 역량 강화 연수(초등, 중등, 고등)(7.28)
20-S10	2020년 제31회 청소년정책포럼 : 청소년정책 관련 법제도 개선 방향(7.28)
20-S11	제30차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 플랫폼 노동의 미래를 묻다 <별점 인생>(8.5)
20-S12	2020년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 상반기 성과보고회(8.11)
20-S13	제31차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: Z세대의 SNS 마켓에서의 소비자사회화 경험에 대한 현상학적 연구: 인스타마켓을 중심으로(8.26)
20-S14	2020년 제32회 청소년정책포럼 : 포스트 코로나 시대 청소년 활동과 정책의 방향(8.18)
20-S15	청소년 이슈 관련 네트워크 분석(8.25)
20-S16	2020년 제33회 청소년정책포럼 : 학교 안팎 청소년 협력체계 구성 연계 방안(9.23)
20-S17	제32차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 청소년의 혐오표현 노출실태 및 대응방안(10.6)
20-S18	2020년 대안학교 관리자 협의회 및 담당자 역량 강화 워크숍 (10.5)
20-S19	2020년 학교 내 대안교실 모니터링 위원 워크숍(10.5)
20-S20	2020년 제34회 청소년정책포럼 : 코로나 시대 청소년 성장지원의 방향(10.21)
20-S21	2020 유로펠로조피 서울 대회(11.12~13)
20-S22	2020년 미인가 대안교육시설 관리자 및 담당자 역량 강화 온라인 워크숍(11.13)
20-S23	제35차 청소년정책포럼: Z세대 청소년의 가치관 변화와 정책적 대응방안(11.18)
20-S24	2020년 학교폭력 예방교육 발전방안 포럼 (해외 사이버폭력 정책 동향 및 국내 사이버폭력 예방교육 방향 모색)(12.18)
20-S25	제3회 한일진로교육포럼(11.28)
20-S26	제9회 한국아동·청소년패널 학술대회 자료집(11.20)
20-S27	제36차 청소년정책포럼: 우리나라 한국아동·청소년의 삶은 어떠한가?(12.1)
20-S28	제37차 청소년정책포럼: 이주배경 아동·청소년의 지원 체계의 과제와 방향(12.8)
20-S29	제1차 10대청소년목소리포럼: 코로나로 세겨진 우울의 시대 우리의 꿈과 이상을 쏘다 - 동고동락, 각양각색 청소년의 희망이야기(12.5)
20-S30	제38차 청소년정책포럼: 후기청소년 지원정책의 과제와 방향(12.17)
20-S31	제39차 청소년정책포럼: 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사 주요 결과와 과제(12.22)
20-S32	진로위험학생 유형별 진로교육 실천과제 성과보고회 자료집(11.27)

학 술 지

「한국청소년연구」 제31권 제1호(통권 제96호)

「한국청소년연구」 제31권 제2호(통권 제97호)

「한국청소년연구」 제31권 제3호(통권 제98호)

「한국청소년연구」 제31권 제4호(통권 제99호)

기타 발간물

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 119호 : 대안교육 위탁교육기관의 질 제고 방안

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 120호 : 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅱ : 학교 졸업 예정자

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 121호 : 민간 위탁형 공립 대안학교의 운영 현황 및 발전 과제

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 122호 : 국가 미래인적자원으로서 재외동포청소년 성장과 지원방안 연구

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 123호 : 다문화청소년의 심리·사회적 지원방안 모색

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 124호 : 정보기술을 활용한 위기청소년 사회서비스 확충 방안

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 125호 : 미래지향적 청소년관계법 정비 방안

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 126호 : 「청년기본법」제정 전·후 정책형성의 성과와 한계, 그리고 앞으로의 과제

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 127호 : 청년예술인 지위 및 권리보장을 위한 '예술 활동 증명' 기준의 적정성 검토

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 128호 : 청년종합실태조사(안) 시행을 위한 조사 설계 방향

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 129호 : 정부 및 지자체 청년 정책참여 현황과 과제

NYPI Bluenote 통계 49호 : 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구Ⅱ : 대학교 실습 학기제를 중심으로

NYPI Bluenote 통계 50호 : '학교 밖 청소년'이 얼마나 있을까?

NYPI Bluenote 통계 51호 : 청소년지도사 양성제도 관련 실태조사

NYPI Bluenote 통계 52호 : 한국아동·청소년패널조사 2018 제2차년도 주요 조사 결과

연구보고 20-R05

청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 연구 II -청소년상담사를 중심으로-

인 쇄 2020년 12월 23일

발 행 2020년 12월 30일

발행처 한국청소년정책연구원
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 김 현 철

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 (주)아르빛 전화 044)863-0933 대표 유채란

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.
구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-267-4 93330



연구보고 20-R05

청소년지도자 양성시스템 재구축방안 연구 II : 청소년상담사를 중심으로

 **한국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층
Social Policy Building, Sejong National Research Complex,
370, Sicheong-daero, Sejong-si, 30147, Korea
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369 www.nypi.re.kr



9 791156 542674

ISBN 979-11-5654-267-4 93330