

I. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성
2. 연구의 내용
3. 연구의 방법
4. 연구의 제한점

I. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

이 정책 연구의 목적은 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 조사하여 그 개선방안을 모색하는 것에 있다. 이를 위해 노동시장에서 자격의 기능과 역할, 그리고 직무만족 이론 등 청소년지도사 자격의 성격과 직무를 설명할 수 있는 이론연구를 하였으며, 국내외 유사 자격관련 사례를 분석하였다. 또한, 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근 지도사를 대상으로 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 조사하였다.

청소년지도사는 「청소년기본법」이 정하는 청소년관련 분야의 경력과 기타 자격을 갖춘 자로서 자격검정에 합격하고 청소년지도사 연수기관에서 실시하는 연수과정을 마친 자(「청소년기본법」 제21조 참조)로 정의할 수 있다. 즉, 청소년지도사는 “청소년활동시설, 청소년이용시설, 청소년단체, 청소년관련 기관 및 기타 지역사회 등에서 청소년육성 및 지도업무에 종사하는 자(「청소년기본법」 제3조 제7호)”를 지칭한다. 따라서 청소년지도사는 외형적으로 법적 개념의 규정에서와 같이 청소년활동시설과 청소년단체를 핵심 분야로 하여 청소년이용시설을 비롯한 상담, 복지, 문제, 교류관련 기관 및 시설과 지역사회 등에서 다양한 형태로 활동하고 있다. 청소년지도사는 1993년부터 2004년까지 1급 1,114명, 2급 6,313명, 3급 3,833명 등 총 11,260명이 배출되었다.

청소년활동시설은 1991년 「한국청소년기본계획」의 수립과 1993년 「청소년기본법」 등이 시행되면서 정부 주도로 확장되어 왔다. 2004년까지 청소년활동시설의 현황을 살펴보면 687개소로 그 수가 급격히 증가되고 있음을 알 수 있다(문화관광부, 2004 : 297, 396). 그러나 이러한 기관 중 일부는 경영의 전문성이 부족하거나 교육 부대시설 및 기자재의 부족, 프로그램의

미비, 지도사의 열악한 근무조건 등 많은 문제점을 지니고 있다. 이처럼 청소년지도사를 둘러싼 열악한 근무환경과 활동시설의 영세성 및 재정적 취약성 등은 청소년활동의 질적 저하뿐만 아니라, 지도사의 사기와 지도역량 감소로 연동되어 청소년활동의 활성화에 부정적 영향을 미치고 있는 것이 사실이다. 청소년활동의 발전을 위해서는 청소년활동시설의 안정성을 시급히 확보하고, 청소년지도사가 자신의 직무나 조직에 몰입할 수 있는 여건을 갖추는 것이 매우 중요하다. 청소년지도사는 교육에서 교사의 역할처럼 청소년활동의 질적 수준을 결정하는 요인이며, 이들의 헌신적인 노력이 청소년활동시설의 발전에 절대적으로 기여할 것이기 때문이다. 또한, 청소년활동시설이 불안정하고 청소년지도사가 자신의 직무와 조직에 몰입할 수 없다면, 전문직으로서의 청소년지도사 위상은 낮게 평가될 것이다.

그러므로 현 시점에서 청소년지도사의 근로실태를 파악하고 이에 기초한 전문화 방안을 모색하는 작업은 매우 필요하다. 이러한 개선 노력을 통한 청소년지도사의 직무만족 제고는 전문적 기능과 역량을 갖춘 인력이 청소년활동시설에 지속적으로 남아 있으려는 욕구를 자극하고, 기관을 위해 직무헌신하며, 기관의 목표와 가치를 실현할 내재적 신념을 공고히 하는 계기가 되어 청소년활동시설의 역량 강화와 청소년활동의 발전으로 이어질 것이다.

2. 연구의 내용

이 연구는 크게 4개의 내용으로 구성되어 있다. 첫째는 노동시장에서 자격의 기능, 직무 등에 관한 이론적 배경을 고찰하여 청소년지도사 자격에 주는 시사점을 정리하였다. 둘째, 국내외 유사 자격의 근로실태 및 전문화 관련 사례를 분석하고 그 시사점을 도출하였다. 셋째, 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 대상으로 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식조사를 하였다. 그리고 이상의 연구 결과에 기초하여 청소년지도사의 근로실태 개선과 전문화 방안을 모색하기 위한 정책을 제언하였다.

1) 청소년지도사의 근로 및 직무 관련 이론적 배경

자격(Qualification)이란 원래 ‘개인이 특정 업무기능을 수행할 수 있는 능력 및 지식’을 의미하는 것으로, 인적자산의 가치를 알리는 신호기체인 ‘명료성(transparency)’, 모집 및 채용비용(turnover cost), 적응훈련 비용을 감소시키는 ‘통용성(currency)’, 산업구조의 변화 속에서 빠르게 변하는 ‘유연성(flexibility)’이 확보되어야 한다. 이러한 자격의 기능과 활용도를 개인, 조직, 국가차원으로 분류하여 살펴보았다. 또한, 역할의 개념과 특성에 대하여 “지위와 그 지위에 부여되는 기대를 종합해서 역할”로 정의한 Secord(1964)의 주장과 “지위를 수행할 때 요구되는 규범적 기대를 역할이라 정의”한 New Comb(1965) 등의 이론을 고찰하였다. 특히, Katz & Kahn(1978)이 정립한 역할모형에 근거하여 역할행위의 결정과정과 거기에 개입되는 여러 요소의 관계를 살펴보았다.

그리고 일반적으로 자격제도는 시장형, 코프라티즘형, 정부주도형으로 분류된다. 이러한 자격제도에 강한 영향을 미치는 요인으로는 노동시장의 유형, 인적자원관리의 유형, 직업훈련의 유형, 노사관계의 유형 등이 있으나, 청소년지도사 자격의 기능과 직무에 주요한 영향을 미치고 있는 것으로 판단되는 노동시장과 인적자원관리의 유형에 초점을 맞추어 그 내용을 살펴보았다. 아울러, 이러한 자격을 갖춘 인력이 근로를 통하여 조직의 목적달성 여부에 영향을 미치는 주요 변수가 직무에 대한 만족여부다. 조직에 대한 만족이 높은 수준의 사람이 자신의 직무환경에 대해서 긍정적인 태도를 갖기 때문이다. 그러므로 직무만족의 개념을 인간의 동기·욕구·가치체계 등과 연계하여 설명하고 있는 ① 매슬로우(Maslow, 1954)의 욕구계층이론, ② 허즈버그(Herzberg, 1959)의 동기위생이론, ③ 맥그리거(McGregor, 1960)의 X, Y 이론 ④ 직무적응이론, ⑤ 유인가이론 등을 중심으로 그 내용을 살펴보고, 시사점을 정리하였다.

2) 국내외 유사 자격 사례 분석

청소년지도사 관련 유사자격 사례로 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육 지도자의 근로환경과 직무만족도, 그리고 각 자격제도의 전문화 방안 등을 사례 연구하였다. 또한, 외국 사례로 프랑스, 독일 청소년지도자의 근로실태와 정부 및 시민사회 차원의 전문화 방안에 대하여 사례 연구하였다. 이상의 국내외 사례 연구에 기초하여 “① 기 배출된 청소년지도사 인력의 실태 파악과 수급계획 등의 종합적인 대책 수립, ② 청소년지도사의 직무표준화, ③ 청소년지도사의 근무환경 및 처우개선, ④ 청소년활동시설 등에 종사하는 지도사 대상의 계속교육 기회 제공을 위한 교육체계 및 교육과정 개발, ⑤ 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 국가차원의 노력” 등의 시사점을 제시하였다.

3) 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식 조사

전국 청소년활동시설에 근무하고 있는 상근직 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 파악하고, 그 개선 정책을 마련하기 위하여 총 582개소 시설에 근무하는 종사자 2,719명을 대상으로 전수조사 한 설문 결과를 분석하고, 그 시사점을 정리하였다.

조사의 내용은 크게 청소년지도사의 “근로환경 및 근로실태”, “직무만족 및 조직환경”, “전문화 방안”, “자격증 취득 후 변화”의 네 가지 영역으로 구분된다. 각 영역별 주요 조사내용을 요약하면 다음과 같다.

먼저, “근로환경 및 근로실태”에서는 청소년지도사가 근무하고 있는 청소년활동시설에서 지도사 본연의 직무를 수행하기 위한 제반 근로환경과 근로실태에 대한 인식 등을 조사대상으로 하였다. 세부 조사항목은 근무환경, 근로실태, 주당 근로시간, 적정 정규직원 수를 전반적으로 살펴보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따른 차이를 분석하는 내용으로 구성되었다.

“직무만족 및 조직환경”에서는 현재 청소년지도사들이 담당하고 있는 직

무에 대한 만족도와 이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지, 그리고 근무하고 있는 직장의 분위기를 비롯한 기관의 비전 등에 관한 내용을 다루었다. 세부 조사항목은 직무만족, 직장분위기, 기관비전에 대해 살펴보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하는 내용으로 구성되었다.

“전문화 방안”에서는 청소년활동시설 종사자들이 인식하는 청소년지도사의 전문직 위상 정도, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항, 그리고 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력 등을 중심으로 구성되었다.

“자격증 취득 후 변화”에서는 청소년지도사 자격 취득 이후의 직업생활 효과, 자격증 수당지급 여부 및 수당 금액을 알아보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따라 어떠한 차이가 있는지를 살펴보는 내용으로 구성되었다.

그리고 이상의 조사내용에 기초하여 다음의 시사점을 제시하였다. “① 청소년활동시설에 대한 정부와 지자체의 지원 확대, ② ‘청소년문화의집’ 운영 및 관리에 대한 전면적인 재검토, ③ 청소년활동시설의 여자 종사자에 대한 차별 시정 노력과 근무여건 증진을 위한 노력, ④ 청소년지도사의 ‘직무표준화’ 마련, ⑤ 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정인원 산출과 배치 기준의 제도화, ⑥ 청소년지도사의 주요 업무 능력을 측정할 수 있는 도구 개발, ⑦ 청소년지도사의 임금 및 자격 수당 지급 등 처우문제의 개선, ⑧ 청소년지도사 보수교육 및 재교육 프로그램의 확대” 등이다.

4) 청소년지도사의 근로실태 개선 및 전문화 방안

청소년지도사의 근로환경을 개선하고, 우리사회 속에서 전문직으로서의 위상을 확립하기 위한 정책과제를 다음과 같이 제언하였다. “① 기 배출된 청소년지도사의 인력 실태 파악과 수급계획 등의 종합적인 대책이 필요하다. ② 청소년지도사의 근무환경 및 처우가 개선되어야 한다. ③ 청소년지도사의 직무표준화가 이루어져야 한다. ④ 청소년지도사의 보수교육 및 재교

육 프로그램이 확대되어야 한다. ⑤ 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정인원 산출과 배치 기준이 제도화되어야 한다. ⑥ 청소년지도사의 주요 업무 능력을 측정할 수 있는 도구가 개발되어야 한다. ⑦ 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 국가차원의 노력이 필요하다. 이외에도 청소년지도사의 사회적 인정감 증진을 위한 대국민 홍보 정책이 개발되어야 하며, 지역사회에 위치한 청소년관련 기관간의 네트워크 구축을 통한 교육훈련 등을 공동으로 기획, 실시하거나 연대사업을 추진하여 지식, 정보 등을 공유할 수 있는 자기계발의 기회가 확대되어야 한다.” 등이다.

3. 연구의 방법

1) 문헌연구

청소년지도사 관련 자격의 기능 및 직무에 대한 이해와 국내외 유사 자격 사례를 조사분석하고, 시사점을 도출하기 위하여 문헌연구 하였다.

2) 사례연구

청소년지도사 관련 국내 유사 자격 사례로 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육지도자를 분석하였고, 외국은 프랑스, 독일의 청소년지도자 사례를 분석 하였다.

3) 전문가 자문

청소년분야의 산학연관에 근무하는 전문가 4인을 자문위원으로 위촉하여 연구방향 설정 및 조사도구 개발, 그리고 정책제언에 관한 내용을 자문 받았다.

4) 설문조사

전국 청소년활동시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 모집단으로 하여 전수조사 하였다. 표집 및 조사대상은 청소년활동시설을 청소년수련관 125개소, 청소년수련원 171개소, 유스호스텔 86개소, 청소년문화의집 156개소, 청소년야영장 44개소로 구분한 뒤, 상기 시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 각기 10명, 5명, 3명, 2명, 1명으로 추산하여 총 582개소 시설에 근무하는 종사자 2,719명을 대상으로 전수조사 하였다. 조사기간은 2005년 8월 1일부터 19일까지였다.

조사 실시 후 회수된 설문지는 총 1,165매였으며, 오류검토 작업을 거쳐 1,122매가 최종 분석 대상이 되었다.

조사결과의 통계분석은 윈도우용 SPSS 프로그램을 활용하여 교차분석, 일원변량분석의 방식으로 실시되었다. 조사결과 분석에서 통계적 유의확률은 * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 로 표기하였다.

4. 연구의 제한점

이 정책 연구는 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 조사하여 그 개선방안을 모색하는 것에 목적을 두고 추진되었다. 이에 따른 연구의 제한점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조사 대상은 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사로 한정하였으나, 청소년이용시설은 제외하였다. 현재 청소년이용시설은 도서관, 박물관, 문화유적지 등의 문화예술시설과 공공체육시설 등을 포괄하고 있어 전국적으로 그 규모를 헤아리기가 어렵기 때문이다. 또한, 이 시설에 근무하는 대부분의 종사자들은 청소년지도사 자격이 없거나, 취득의 필요성과 효용성이 낮다는 측면에서도 설문조사 대상에서 제외하였다.

둘째, 위의 시설에 종사하는 상근 청소년지도사를 조사 대상으로 한정하였으나, 청소년활동시설의 근무계약 조건이 매우 다양하여 상근을 규정하는 개념 정의와 이에 기초한 조사 대상의 범위를 규정하지 못하였다. 따라서 조사 대상으로 「청소년기본법」에서 규정하는 청소년지도사의 법적 정의에 해당 하는 자만을 그 대상으로 하지 못하고, 청소년활동시설에 근무하는 상근 지도자 모두를 조사 대상으로 하였다.

셋째, 청소년단체 등에 근무하는 청소년지도사는 조사 대상에서 제외하고, 그 조사결과에 기초하여 청소년지도사의 근로실태 개선과 전문화 방안에 관한 정책을 제언하여 본래적 청소년지도사의 역할과 근로 범위를 왜곡하였다는 오해를 불러일으킬 수 있다. 청소년단체 등에 근무하는 모든 청소년지도사 대상의 종합연구는 차후의 과제로 넘긴다.

넷째, 이 연구는 청소년지도사 자격제도 이후의 문제를 다루고 있다. 물론, 청소년지도사의 전문성을 강화하기 위해서는 자격제도의 시행단계부터 언급할 필요가 있으나, 금년도의 용역과제 중에서 이와 관련된 연구를 진행하고 있으므로, 이 연구문제는 제외한다.

II. 이론적 배경

1. 자격의 의미와 역할에 대한 이해
2. 자격제도 유형에 따른 직무의 내용과
특성
3. 직무만족이론 및 관련 변인 고찰
4. 시사점

II. 이론적 배경

이 장에서는 청소년지도사의 근로실태 및 처우개선의 방향성에 관한 시사점을 도출하기 위하여, 국가 자격의 의미와 역할에 대한 개념 정의와 자격제도 유형에 따른 직무의 내용과 특성, 그리고 직무만족이론 등에서 제시하고 있는 관련 변인을 살펴보았다.

1. 자격의 의미와 역할에 대한 이해

1) 자격의 개념과 기능

(1) 자격의 개념

자격(Qualification)이란 원래 ‘개인이 특정 업무기능을 수행할 수 있는 능력 및 지식’을 말한다(Gabler Wirtschafts-Lexikon, 1988). 「자격기본법」에서는 자격을 ‘일정한 기준과 절차에 따른 평가, 인정된 지식, 기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력’이라고 정의한다(「자격기본법」 제2조 1항, 1999). 그러나 이는 좁은 의미에서의 직업자격을 의미한다.

직업자격은 개인의 경제적 가치를 상승시키고, 노동시장에서 노동이동(job mobility)의 촉진과 새로운 업종이나 직종에 필요한 인력의 수급·공급을 용이하게 하는 기능을 갖고 있어야 한다. 따라서 자격은 인적 자산의 가치를 알리는 신호기제로 ‘명료성(transparency)’, 모집 및 채용비용(turnover cost), 적응·훈련 비용을 감소시키는 ‘통용성(currency)’, 산업구조의 변화 속에서 빠르게 변하는 ‘유연성(flexibility)’이 확보되어야 한다. 아울러 자격은 개인의 직업능력개발을 촉진시키는 수단이 되어야 하므로 자격의 취득은 조직 내에서 경력개발, 승진, 임금보상 등 직업적 발전이 뒷받침되어야 하고 아울러 조직에서는 합리적인 인적자원관리(HRM)를 할 수 있는 중요한 정보로서 활용될 수 있어야 한다.

OECD는 자격인정을 개인이 획득한 지식이나 자질을 공식적인 과정을 거

쳐서 확인한 결과로 보고, 개인의 시장가치를 높여 법률에 의해 보호되는 행위수단을 부여하는 절차로 본다(신명훈 외, 1997). 그러나 자격에 부여되는 가치의 크기는 사회마다 규범에 따라 달리 구성된다. 유럽형, 특히 독일의 경우에는 자격의 가치가 다른 나라보다 상대적으로 큰 편인데, 독일 근로자는 자격을 취득함으로써 사회적으로 숙련근로자로 인정받아서 좋은 일 자리와 소득을 얻게 된다. 반면, 우리나라의 자격은 학력에 비하여 중시되지 않아 노동시장에서 상대적으로 활용이 저조한 편이다.

우리나라의 자격은 교육훈련시장의 영향으로 입직을 위한 자격이 주가 되었고, 재직근로자의 지속적인 직업능력개발을 촉진시키는 기체로서의 기능이 미흡한 것이 사실이다. 자격은 근무현장에서 보상과 처우제도와 연계가 적절히 이루어지지 않고 있다. 따라서 근로자의 직업능력평가인 자격을 근무현장에서 보상과 처우개선이 적절하게 내용적으로 연계되도록 할 수 있다면 자격의 기능이 높아질 뿐만 아니라, 자격의 수요도 한층 증가할 것이다(이동임·김덕기, 2001).

자격의 기능은 일차적으로 개인의 직업능력제고와 평생학습을 촉진시키는 것이고, 이차적으로는 조직에서 채용, 승진, 승급, 보수 상의 적절한 인센티브를 갖도록 하는 것이다. 전자는 이 연구에서 다루기에 한계가 있으므로 후자의 경우만 다룬다.

(2) 자격의 기능 및 활용

① 개인적 차원

자격은 근로자가 충분한 직업능력을 갖추고 있음을 증명하며, 신규근로자에게는 노동시장으로의 진입을 용이하게 한다. 또한, 재직 근로자에게는 고용안정 및 직무만족을 가져올 뿐만 아니라, 임금효과로 소득안정을 가져올 수 있는 기능을 갖고 있다. 그 이유를 인적자본이론에 따르면 교육·훈련을 통해 인간에게 인적자본이 축적되면 그 만큼 인간의 가치가 높아지고, 또한 교육과 훈련이라는 투자에 소요되는 지출과 그에 상응하는 노동수익의 크기가 서로 정의 상관관계가 있기 때문인 것으로 파악된다(이동임·김덕기, 2001: 11).

따라서 개인적 측면에서 볼 때 자격은 직업능력을 개발하고, 근로조건을 향상시키며, 아울러 취직, 전직 등의 고용효과를 높이고, 임금 및 경력 향상 효과와 직무만족 효과 등을 발생시킨다고 볼 수 있다.

② 조직차원

조직의 측면에서 볼 때 자격은 기술인력을 선발하는 기능을 한다. 특히 자격의 선발기능은 노동시장이 어떤 형태를 이루고 있는냐에 따라 달라지게 된다. 예를 들면 서구의 직무중심 노동시장(job-base labor market)에서는 자격이 직무와 깊은 연계를 이루기 때문에 통용성의 범위가 넓다. 따라서 산업 단위나 직종단위에서 사회적으로 통용되는 자격은 근로자의 직업능력을 나타내는 지표로서의 역할이 상대적으로 큰 편이다. 그러나 일본이나 우리나라와 같이 조직 중심의 내부 노동시장(company-based internal labor market)이 발달된 곳에서의 자격은 전문숙련 인력 선발 기능으로서의 역할이 상대적으로 약한 편이다. 즉, 노동시장이 직무중심으로 연결되지 않으므로 자격도 특수 ‘직무중심’의 자격이 아니고, 채용에 있어서도 전문숙련 유자격자 보다 일반 숙련자를 선발한다. 따라서 현장에서의 보상체계도 자격과의 연계가 미흡한 실정이다.

③ 국가차원

자격은 수요자와 공급자 간에 근로자의 능력을 증명하는 역할을 하므로, 불완전한 정보 상태에서 신호기제 기능을 가지게 된다. 따라서 앞에서 언급한 바와 같이 자격은 인적자산의 가치를 평가하는 기준이 되며, 불완전한 노동시장에서 채용 및 해고를 할 때 드는 비용, 즉 전직비용(turnover cost)¹⁾ 및 거래비용(transaction cost)²⁾을 축소시킨다. 비용의 감소는 경제 주체로 하

1) 전직비용이란 신규 직원을 채용할 때 드는 채용비용, 경기가 나빠 감원시 드는 해고비용 등과 같이 직원교체로 인한 비용일체가 포함된다. 초과근무 수당이 정상근무 비용보다 높고, 초과근무시 작업능력이 정상근무보다 떨어지지만, 조직이 신규채용보다 초과근무 확대를 선호하게 되는 이유는 높은 전직비용 때문이다. 따라서 자격은 불확실한 정보 속에서 전직비용을 감소시키면서 노동시장의 유연성을 강화시키게 된다.

2) 거래비용이란 거래로 인하여 발생하는 모든 비용, 예를 들면 정보비용 등을 말한다

여금 효율적인 경제행위를 할 수 있도록 한다(Lee, Dong-Im, 1997).

자격은 인적자원이 어떤 능력을 얼마나 갖고 있는지를 나타내 주고 산업 현장에서 필요한 능력이 무엇인지를 추출하며, 필요한 인력규모에 비하여 인력공급이 얼마나, 그리고 왜 부족한지를 알아내는 척도로서의 기능을 할 수도 있다. 따라서 자격은 인적자원 가치의 새로운 측정방식의 발전에 기여할 수 있으며, 이를 위해서 개인이 소유한 능력을 객관적이고 타당하게 평가하는 것이 필요하다. 인적자본에 관한 정보를 생성하는 시스템과 그러한 정보의 활용을 가이드 하는 것에 대하여 많은 나라들이 관심을 가지고 있으며, 적극적 노동시장정책의 효과를 제고시키기 위해서도 인적자원의 측정 도입 노력은 계속되고 있다(어수봉 외, 1999). 따라서 인적자본 정보 및 의사결정을 제고하기 위한 개인의 능력획득에 대한 측정과 기록수단으로서 자격 제도가 설득력을 가지게 된다.

2) 역할의 특성과 분류체계

(1) 역할의 개념과 특성

청소년활동시설을 하나의 사회체계로 볼 때 개인과 집단 간의 관계, 집단 행동, 집단원들 간의 상호작용관계 등을 가장 종합적으로 설명할 수 있는 개념은 역할(Role)이다. 학자들 간에도 역할이라는 개념에 대해 일치된 정의를 내리지 못하고 있는데, 인류학자들은 각 성원이 차지하는 지위에 부여되는 문화적 의의, 즉 규범성을 갖는 문화기대를 중심으로, 사회학자들은 사회 체제에서 개인이 차지하는 지위를 중심으로, 심리학자들은 자아개념의 형성 발달을 중심으로 제각기 다르게 역할을 논의하고 있다. Secord(1964)는 지위와 그 지위에 부여되는 기대를 종합해서 역할이라 정의했고, Newcomb(1965)은 지위를 수행함에 요구되는 규범적 기대를 역할이라 정의했다.

다. 이 비용은 불완전한 정보로 인하여 발생하는 비용이므로 전통적인 균형이론에서는 고려하지 않는다. 또한 조직이 부담하게 되는 비용이므로 높은 거래비용은 노동시장의 유연성을 떨어뜨려 실업을 높이는 이유가 되기도 한다. 따라서 자격의 기능 강화는 노동시장의 거래비용을 낮추어 완전고용으로 접근하여 노동시장의 효율성을 높이게 된다.

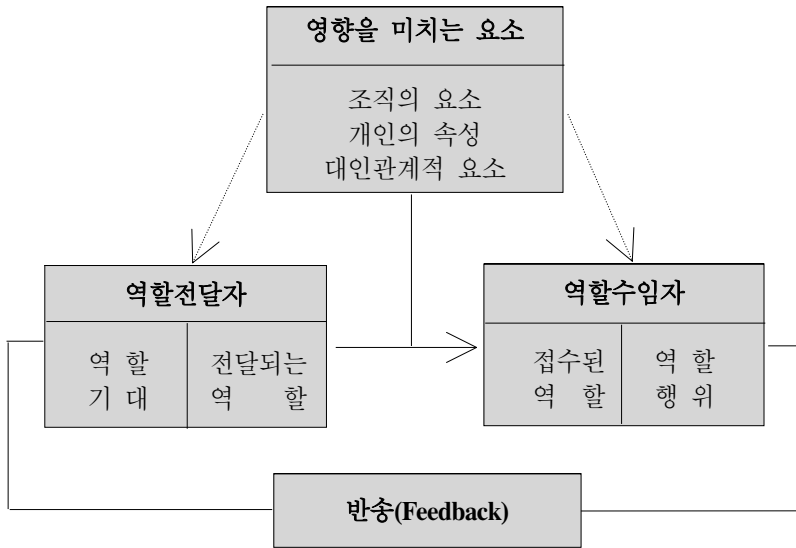
또한, Bonner(1959)와 Sarbin(1954)은 역할을 어떤 지위를 차지한 한 개인이 그 지위에 부과된 기대에 따라 수행하는 개인의 행동이라고 정의했다. 한 개인은 집단이나 사회에서 역할을 갖는 것이 아니라 차지하는 것이 지위이며, 차지하는 지위에 부여된 기대에 따라 수행하는 행동이 역할이라는 뜻이다. Brookover(1964)는 이들의 정의와는 달리 지위는 위치에 부여된 일반적인 기대를 뜻하고 어떤 지위를 차지하는 특정인에게 기대하는 것을 역할이라 정의했다.

여러 학자들의 다양한 개념에도 불구하고 일반적으로 역할은 지위와 동등한 개념이 아니라, 모두 상호작용하는 구성원의 기대를 중심으로 상호의존적인 관계에 있는 것으로 파악된다. 다만 역할은 어떤 지위를 차지한 특정한 개인에게 요구되는 기대이며, 그 기대에 따라 수행하는 구체적인 행동을 뜻하는 개념으로 볼 수 있다.

Lipham(1974)은 제도 내의 어떤 특정한 역할을 수행하는 동안 그 역할 담당자가 다양한 상황에서 해야 할 일과 해서는 안되는 일을 규정하는 권리와 의무인 역할기대의 견지에서 역할이 정의되어야 한다면 역할의 특성을 다음과 같이 들고 있다.

첫째, 역할은 상호보완적이며 연쇄적이다. 둘째, 역할은 제도상으로 주어진 것이지 명령하기 위한 것이 아니다. 셋째 역할은 해서는 안되는 행동에서부터 필수적으로 해야 할 행동으로까지의 범위로 된 연속체로 이루어져 있어서 다소 유동적이다. 넷째, 역할의 범위는 특정한 것에서 산만한 것까지 다양하다. 다섯째 역할수행자의 효과성은 그의 역할에 대한 다른 사람들의 그의 실제행동이 만족시켜주는 정도에 의해 측정될 수 있다.

역할수임자의 역할행위는 여러 가지 요소가 작용하는 복잡한 과정을 통해서 결정된다. Katz & Kahn(1978)이 정립한 역할모형에 근거하여 역할행위의 결정과정과 거기에 개입되는 여러 요소의 관계를 나타내면 [그림 II-1]과 같다.



[그림 II-1] 역할행위의 결정과정 모형

위의 그림을 살펴보면 조직의 구성원들은 특정한 역할수입자에 대한 역할 기대를 전달한다. 역할수입자는 전달된 역할을 인식하고 그에 대한 반응으로써 역할을 하게 된다. 역할행위에 대한 정보는 역할기대를 전달하는 역할수입자에게 반송(Feedback)되는 과정이 되풀이 된다. 이때 역할수입자가 역할전달자의 역할기대와 다른 행위를 보이게 되면 이것이 평가의 반송과정을 통하여 지적되고, 이런 과정은 역할이 전달되고 접수되는 방법에 변화를 일으켜 보다 적절한 행위를 가져오게 된다. 역할기대가 역할행위를 가져올 때까지의 과정에는 조직적 요소, 즉 ‘조직의 규모, 특정한 지위의 위치, 규칙 및 명령의 준수에 대한 조직 내의 보편화된 규범, 전반적인 감독방법’ 등이 영향을 미친다.

또한, 개인의 속성 즉, ‘역할수입자의 성향·동기·가치관·감수자·습관’ 등과 대인관계적 요소인 ‘영향력 관계·감정적 유대·상호의존성·의사소통 형태’ 등의 요소들도 역할행위의 결정과정에 영향을 미친다(신상명, 1988).

(2) 역할의 분류체계

조직행위를 이해하는데 있어서의 유용한 역할은 다음과 같이 크게 네 가지로 나눌 수 있다(남정걸, 1982).

첫째, 표면적 역할(Manifest)과 잠재적(Latent) 역할로 구분할 수 있다. 표면적 역할은 외부로 나타난 분명한 역할이며, 잠재적 역할은 표면적 역할에 영향을 미치는 표면화되지 않은 기본적인 역할에 종속된 역할을 말한다. 청소년활동시설의 장은 표면적 역할이며, 그 기관장의 연령·경력·지역사회의 지위 등에 따른 역할은 잠재적 역할이다.

둘째, 특정한(Specific) 역할과 산만한(Diffuse) 역할로 구분할 수 있다. 학교 교사처럼 한계가 분명한 역할을 특정한 역할이라고 하며, 청소년지도사의 역할처럼 담당자에 따라 상당한 변화가 있는 역할을 산만한 역할이라고 할 수 있다. 그러나 청소년지도사 역시 자격의 본래적 의미에 비추어 볼 때 특정한 역할을 수행하는 직무로 분류할 수 있으나, 한 명의 지도사가 활동시설에서 요구하는 다양한 직무를 수용할 수밖에 없는 현실적 상황이 산만한 역할로 전이시킨 것이라고 볼 수 있다.

셋째, 보편적(Universalistic) 역할과 특수(Particularistic) 역할로 구분할 수 있다. 지역사회 활동시설에 근무하면서 다양한 역할을 수행하는 청소년지도사의 역할은 보편적 역할이라고 볼 수 있으며, 활동시설에서 행정 지원을 비롯한 시설의 유지·보수 등의 직무를 수행하는 인력의 역할은 특수한 역할이라고 할 수 있다. 그러나 청소년지도사의 역할 역시 엄밀한 의미에서는 학교의 교사처럼 특수 역할을 수행하여야 하는 자격자 임에도 불구하고, 현재의 근무 환경이 보편적 역할로 변화시킨 측면이 강하다.

넷째, 연쇄적(Sequential) 역할과 동시적(Concurrent) 역할로 구분할 수 있다. 전 생애에 걸쳐서나 직업 형태에 따라 연속적으로 나타나는 역할을 연쇄적 역할이라고 하고, 한 사람이 동시에 여러 역할을 갖는 경우를 동시적 역할이라고 한다.

2. 자격제도 유형에 따른 직무의 내용과 특성

일반적으로 자격제도는 시장형, 코프라티즘형, 정부주도형으로 분류한다. 그리고 이러한 자격제도에 강한 영향을 미치는 요인으로 노동시장의 유형, 인적자원관리의 유형, 직업훈련의 유형, 노사관계의 유형 등이 거론된다. 즉, 한 나라의 자격제도는 그 나라의 경제, 사회, 문화, 교육·훈련 등의 영향을 강하게 받고 있음을 알 수 있다.

여기서는 청소년지도사 자격의 기능과 직무에 주요한 영향을 미치고 있는 것으로 판단되는 노동시장과 인적자원관리의 유형에 초점을 맞추어 그 내용을 살펴본다.

1) 노동시장 유형 및 직무

자격은 인력을 선별하는 중요한 기능을 갖고 있다. 그러나 이러한 선별기능은 현 노동시장의 유형에 따라 달라지게 된다. 노동시장이란 조직이 수요자가 되고 근로자는 공급자가 되어 노동력을 사고 파는 시장을 의미한다. 이러한 노동시장이 개방적 또는 폐쇄적인가에 따라 외부 노동시장과 내부 노동시장으로 구분된다.

(1) 외부 노동시장

외부 노동시장은 직무를 중심으로 노동시장이 횡단적으로 열려 있는 것이 특징이다. 즉, 직무가 표준화되어 있고, 노동시장도 직무에 따라 세분화되어 있어 인력수급이 대개 직무를 중심으로 이루어진다. 따라서 이러한 시장형은 근로자들이 조직간 이동을 통하여 자신의 경력을 발전시켜 나가는 특징이 있으며, 북미국가와 유럽국가에서 일반적이다. 이러한 노동시장에서는 노동력이 시장가격에 따라 채용되고 이직한다. 대부분 필요한 인력은 외부 노동시장에서 선발하고, 불필요한 인력은 다시 외부 노동시장으로 유출되므로 조직으로 진입한 근로자는 조직에 머무르는 시간이 짧은 편이다(박준성, 1990).

따라서 외부 노동시장이 발달된 나라에서는 노동시장이 직무중심으로 연결되어 있어 자격이 직종 혹은 직무 단위로 표준화되어 있다. 국가직무표준이 있는 나라는 대부분 영미국가 등이다. 독일의 경우 사회적으로 영향력이 강한 업종별 단체가 훈련과 자격을 공급하므로 그 자격의 활용은 동일한 직종에서 동일하게 통용되고, 근로자의 직업능력을 나타내는 지표로서 자격의 역할은 상대적으로 크다. 그리고 훈련의 기준과 검정기준도 현장 수요와 밀접하면서 전국적으로 표준화되어 있다(배무기, 1994).

(2) 내부 노동시장

내부 노동시장은 노동력의 수요자가 조직 내의 직무 혹은 일자리이고, 내부의 구성원이 공급자가 되는 시장이므로 인력 이동은 주로 조직 내의 배치전환과 승진을 통하여 이루어진다. 따라서 시장에서는 근로자들이 조직에 대한 몰입도가 높고, 경력개발도 조직 내에서 직무를 바꿔가면서 이루어진다. 이는 한국과 일본처럼 유교적 가치와 전통을 갖는 동양에서 일반적이다.

이러한 배경에는 이직에 따른 비용이 크기 때문에 인적자원의 이동이 제한되어 있어 하위직에서 충원이 이루어진 다음 조직 내부의 경력사다리를 통해 배치전환, 직무순환, 승진경로를 따르다가 소수는 도중에 이직을 하고 다수 인력은 최종직위에서 퇴직을 하는 노동인력이 주를 이룬다. 따라서 일반적으로 노동의 가치는 외부 노동시장처럼 직무가치에 있는 것이 아니고, 조직 특유의 인적자원관리 시스템에 따라 결정된다(이동임·김덕기, 2001: 37-38).

내부 노동시장이 발달된 나라는 숙련의 특수성 내지 고유성이 내부 노동시장의 형성을 촉진시키며, 실제 직무수행에 이용되는 기술 및 숙련은 대규모로 표준화된 교유훈련보다는 피훈련자 수를 소수화 시켜 지식을 전임자나 후임자에게 생산과정을 통해 직접 전수하게 된다(배무기, 1994). 이러한 전통이 오랫동안 지속된 시장일수록 훈련은 종업원들에게 연수와 기업내 승진 등과 관련해서 상대적으로 많은 양의 직무 특수적 숙련을 제공하고 자격 역시 기업 특수적인 기술을 검정하게 되므로 조직 내의 자격이 중요해진다.

2) 인적자원관리 유형 및 직무

(1) 인사체계

인적자원관리의 유형은 대체로 세 가지 즉, 직무중심, 연공중심, 직능중심의 인적자원관리 제도로 구분된다. 인적자원관리를 유형별로 구분하여 주요 내용을 비교하면 다음과 같다.

〈표 II-1〉 인적자원관리 유형간의 인사체계 비교

구 분	직무중심 제도	연공중심 제도	직능중심 제도
채 용	• 직무단위 채용	• 학력별·성별채용	• 학력별·성별채용 + 직종별(직군별)·직계별 채용
급 여	• 직무급	• 연공급: 직급별 호봉제도	• 직능급
승 진	• 승진개념 희박	• 승진 최우선 사고(직위승진+직급승진의 미분화)	• 승급(직능등급의 격상: 급여)과 승진(직위등급의 격상)의 분리 운영
배 치 전 환	• 직무적성에 따라 배치 • 근속중 직무전환 곤란	• 학력·성별 특성에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제가 적용	• 직능자격 요건에 따라 업무할당이 이뤄지고 순환근무제가 활발하게 적용
교 육	• 직무중심 교육	• 인간 및 태도 교육 중심	• 능력(숙련도)교육 중심
퇴 직	• 정형화된 정년퇴직 제도 없음(수시로 이직·해고·채용 등이 이루어짐)	• 정형화된 정년제도가 있으나 정년퇴직 적음	• 정년퇴직자가 다수를 형성할 정도로 고령화 되면 신축적인 정년제도가 도입됨(예: 출항제도, 명예퇴직제도, 계급정년 등)
비 교	• 담당직무가 인사처우 및 신분의 상징	• 직위(계장·과장 등) 호칭이 인사처우 및 신분의 상징	• 직능자격 호칭이 인사처우와 신분의 상징

※ 자료: 박준성(1990). 직능자격제도의 이해. 서울: EM문고.

직무중심 인적자원관리는 직무를 단위로 인력을 채용한다. 직무의 시장 임금가치에 따라서 임금이 결정되며, 직무수행 능력과 적성에 따라 승진경

로를 설정해서 인력을 관리하는 제도이다. 반면, 직무에 따라 인력을 선발하여 배치하기 때문에 근무 중 직문전환 배치가 어렵다. 또한, 정형화된 정년 퇴직의 개념이 없어 수시로 이직·해고·채용 등이 이루어진다. 따라서 담당직무가 인사처우 및 신분의 상징이라고 할 수 있다. 이 인적자원관리는 노동의 이동이 자유롭고, 개인주의적 이익공동체 전통이 강한 나라와 특히, 외부 노동시장이 발달된 서구에서 일반적인 인적자원관리 제도이다.

연공중심 인적자원관리 제도는 조직을 구성하는 직무와 별도로 능력, 근속 년 수 등의 기준에 의해 종업원의 조직 내 질서를 정하는 제도이다. 특히, 이는 직무에 의한 직무부여 대신 사람에 따라 행해지는 인적자원관리라는 점이 직무제도와 다르며, 학력, 성별, 직종별 단위로 채용하고 채용인력 군별로 승진, 승격을 시키는 동양적 연공제도이다. 따라서 학력·성별 특성에 따라 업무할당이 이루어지고 순환근무제가 적용된다. 교육의 주요 내용은 조직 내의 위계질서를 강화하기 위한 인간 및 태도와 관련한 내용에 초점을 맞춘다. 그리고 조직 내의 직위가 인사처우 및 신분의 상징으로 작동한다. 이는 가족주의, 집단주의, 운명공동체적인 사회와 특히 내부 노동시장이 발달된 동양에서 일반적인 인적자원관리 유형이다.

반면, 직능중심 인적자원관리는 연공중심 인적자원관리와 직무중심 인적자원관리의 중간형이다. 연공중심 인적자원관리는 조직의 경직성과 근로자의 장기근속으로 인한 기술의 노후화 및 시간의 흐름에 따른 인건비의 수직적 상승이라는 문제가 발생한다. 이러한 문제를 개선하기 위하여 직능중심 제도는 정년퇴직자가 다수를 형성할 정도로 고령화되면 명예퇴직제도, 계급정년 등과 같은 신축적인 정년제도를 도입·운영한다. 직능자격이 인사처우와 신분의 상징이 된다. 근속기간에 따른 생애소득 보장이라는 연공중심 인적자원관리의 장점과 직무의 상대적 가치에 따른 노동대가가 보장된다는 직무중심의 인적자원관리 제도를 종합한 능력주의적 인적자원관리제도, 혹은 일본에서는 직무중심의 직능자격제도로 불리기도 한다.

(2) 임금체계

임금은 기업주에게는 비용이지만 근로자에게는 소득원이다. 그러므로 적절한 임금수준은 근로자의 직업능력 개발과 직무만족도에 주요한 영향요인이 되기 때문에 중요한 의미를 가진다. 일반적으로 임금은 동기유발 원칙과 생계보장 원칙으로 나눌 수 있고, 이를 다시 연공급, 직능급, 직무급을 중심으로 나눌 수 있다(양병무, 1999).

〈표 II-2〉 기본임금 결정의 원칙

기 본 원 칙	참 고 사 항	결정기준	기본급
○ 노동대가 원칙 (동기유발 원칙)	업무	직무	➤ 직무급
	능력	능력	➤ 직능급
		성과	➤ 성과급
○ 생계보장 원칙	연령	연공	➤ 연공급
	근속 연수		

※ 자료: 양병무(1999). 임금결정이론 및 연봉제도.

직무급이란 직무별로 직무평가에 따라 임금이 설정되는 방식이며, 직무에 상응하는 급여지급, 개인별 임금차 불만의 해소, 동일노동 동일임금의 원칙에 충실하다는 장점이 있다. 그러나 단점으로 직무와 능력의 결합이 잘 되지 않고, 특히 장기근속자에게 불리한 임금구조이다.

직능급이란 개인의 직무수행능력을 고려하여 각 근로자의 임금을 결정하는 임금체계이다. 이는 직무수행능력 등급에 따라 기준임금을 설정하여 능력이 상승하면 임금의 상승과 승급이 이루어지게 된다. 그러나 직능급 구조는 직능구분의 명확화, 능력개발·능력평가를 어떻게 할 것인가 하는 점이 선행조건이다.

연공급은 학력, 근속 년 수 등의 연공에 기초해서 임금을 지불하는 형태로 조직의 안정화와 생활안정, 위계질서의 확립 등이 용이하나, 전문기술인력의 확보가 곤란하고, 인건비 부담이 크며, 소극적이고 종속적 근무태도의 야기, 능력 있는 젊은 층의 사기저하라는 단점이 있다.

(3) 선발(채용)

인적자원관리제도의 선발 형태는 크게 직무중심형과 직능 및 연공중심형으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

〈표 II-3〉 인적자원관리 유형과 선발

구 분	직무중심형	직능 및 연공중심형
특 징	• 인재의 구입 정책 • 노동시장의 유연성 전제 • 전 직급에 걸친 경력사원 채용 • 고용을 통한 탄력성 유지 • 승진보다는 성과중심(보상)	• 인재의 육성정책 • 노동력 풍부 전제, 성장기업에 적합 • 신입사원 중심으로 우수인력 조기 채용 • 장기근속 전제, 역량을 통한 탄력성 • 지속적인 훈련
장 점	• 인력관리의 신축적 운영 가능 • 변화에 빠른 대응 • 필요한 인력의 신속한 확보 가능 • 조직에 새로운 변화 유도 • 성과주의 문화 확산 • 생산성의 급속한 향상 가능	• 안정적 고용보장과 내부 승진으로 노동자에게 동기부여 • 종업원 역량강화를 통한 지속적 생산성 향상 • 팀웍 증진 • 기업에 필요한 인재 양성 • 채용비용이 낮음
단 점	• 근로자의 결속 약화 • 불안정 고용으로 인한 사기저하 • 채용비용 높음 • 적절한 인재를 찾기가 쉽지 않음	• 조직의 경직성 • 장기근속으로 인한 기술의 노후화 • 시간이 지남에 따라 인건비의 수직 상승 • 새로운 변화를 유도하기 어려움

※ 자료: 유규창(1999). 직능급 도입을 위한 평가제도 개선방안.

직무중심형은 전 직급에 걸쳐 경력사원을 채용하고 승진보다는 성과중심으로 운영하여 필요한 인력의 신속한 확보가 용이하고 조직에 새로운 변화를 유도한다는 장점이 있지만, 불안정 고용으로 인한 근로자의 사기를 저하

시킨다는 단점을 갖고 있다.

직능 및 연공중심형은 신입사원 중심으로 우수인력을 초기에 채용하여 인재를 육성하는 것이 특징이다. 장점으로는 안정적 고용보장과 내부 승진으로 노동자에게 동기 부여가 용이하고, 노동자의 역량 강화를 통한 지속적인 생산성 향상을 가져올 수 있다. 반면, 연공중심의 조직 운영에 따른 조직의 경직성이 우려되고, 시간이 지남에 따라 노동자의 인건비가 수직 상승 한다는 단점을 갖고 있다.

3. 직무만족이론 및 관련 변인 고찰

직무만족은 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다. 직무만족 수준이 높은 사람은 직무에 대하여 긍정적인 태도를 가지며, 반대로 자신이 직무에 불만족을 느끼는 사람은 직무에 대하여 부정적인 태도를 가지게 된다. 따라서 여기서는 직무만족을 설명하는 관련 이론의 내용과 각 직무만족이론에서 제시하고 있는 직무만족에 영향을 미치는 관련 변인을 살펴본다.

1) 직무만족의 개념

직무만족에 대한 연구의 시작은 엘튼메이요(Elton Mayo)와 뢰스티스버그(F.T.Roethlisberger) 등에 의해 수행된 호손(Hawthorne) 실험이다. 이 실험으로 구성원의 직무만족에 대한 관심이 커지기 시작하였다. 호포크(R.Hoppok)는 직무만족에 영향을 주는 요인으로서 피로·단조성·작업조건·감독·성취동기 등을 주장하였다. 이를 계기로 경영효과를 높이기 위한 방법으로 구성원의 직무만족 정도를 파악할 수 있는 여러 가지 이론이 등장하였다.

일반적으로 근로자가 조직생활을 하면서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것이 직무에 대한 만족여부다. 조직에 대한 만족이 높은 수준의 사람이

자신의 직무환경에 대해서 긍정적인 태도를 갖는다. 직무만족의 개념을 인간의 동기·욕구·가치체계 등이 직무만족과 어떤 관계를 가지고 있는가에 대한 연구가 이루어지고 있으나 아래와 같이 연구자에 따라 그 이론적 근거가 조금씩 다를 수 있다.

플라이스(Price, 1972)는 “사회체계의 구성원들이 체계 내의 조직참여자로서 긍정적 지향으로 정의하고 긍정적 감정지향을 가진 구성원은 만족을, 반대로 부정적 감정지향을 가진 사람은 불만족을 느낀다”라고 직무만족을 설명하고 있다. 또한, 벤틀리(R. Bently)와 램펠(M. Rempel)은 직무만족을 개인이 주어진 직무상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적인 관심과 열의라고 정의하고 있다.

한편, 티핀(J. Tiffin)과 맥코믹(J. McCormick)은 직무만족을 체험된 또는 직무로부터 전래하는 욕구 충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 직무만족이 상이한 형태를 나타낸다고 주장하였다(신중배, 1989, 재인용).

이와 같은 정의를 종합해 보면 직무만족이란 조직의 직무환경 속에서 집단 목표를 성취하고자 할 때 구성원이 갖게 되는 관심·호의·열의와 같은 감성적 상태라고 정리할 수 있다.

2) 직무만족이론

(1) 허즈버그의 동기위생이론

허즈버그(Herzberg, 1959)의 동기위생이론은 그 요인별로 직무만족을 예방하는 기본적 기능을 담당하는 것이 환경에 관한 욕구이고, 다른 하나는 사람을 보다 우수한 업무수행을 하도록 동기유발하는데 유효한 욕구를 가리킨다는 것이다. 전자를 위생요인이라 하고 후자를 동기요인이라 한다. 위생요인은 환경에 관계된 것으로 정책 및 관리감독·작업조건·대인관계·보수·지위·안정 등이고, 동기요인은 직무 그 자체에 관계된 것으로 성취·성취에 대한 인정·도전적이고 보람 있는 일·책임의 증대·성장 및 발전가능성 등이다.

인간은 직무에서 동기요인이 충족되면 비록 위생요인이 미흡한 수준에 있더라도 직무에 대한 만족을 느끼며, 개인적인 성장과 능력의 향상을 가져오나, 위생요인이 충족되어 직무에 대한 불만족이 제거되더라도, 그 자체가 과업수행을 위한 동기를 유발시키고 개인의 성장·발전을 촉진시키는 요인이 못 된다는 것이다. 주로 동기요인은 인간관계에서, 위생요인은 과학적 관리론에서 강조하고 있으나 이들을 엄격히 구별하기는 어렵다.

(2) 맥그리그의 X, Y이론

맥그리그(McGregor, 1960)는 인간이 일에 대해 갖고 있는 두 가지 상반된 태도를 X이론과 Y이론으로 양극화시켜 설명하였다. X이론은 전통적 인간관으로, 인간은 본래 일을 싫어하고 지시받는 것을 좋아하며 책임을 회피하려고 하기 때문에 지도와 통제를 통해 동기를 유발할 수 있다는 것이다.

이러한 전통적 입장의 한계성을 지적하여 맥그리그는 Y이론을 발전시켰다. Y이론은 인간은 잠재능력을 발휘할 수 있도록 동기유발만 잘 되면 스스로 조직의 목적달성을 위해 최선을 다한다고 보는 입장이다.

따라서 X이론은 생리적 욕구, 안전에 대한 욕구 및 일부 사회적 활동에 대한 욕구에 관계하며, Y이론은 일부 사회적 활동 욕구, 존경 및 자기실현 욕구에 관계된다.

(3) 직무적용이론

직무적용이론은 개인과 환경과의 일치개념에 기초를 두고 있다. 즉 개인과 환경 간의 조화로운 관계, 개인의 환경에 대한 조화와 환경의 개인에 대한 조화, 개인과 환경과의 일치, 또는 개인과 환경간의 상호관계를 말한다(주삼환, 1985). 이 직무적용이론의 기본과정은 각 개인은 그가 처한 환경에 일치하고자 시도하는데, 이 시도가 실패하면 직무환경을 떠나려 한다는 것이다. 만족감과 만족은 개인과 그들의 직무환경 사이의 일치 정도 또는 개인의 만족상태 유지, 성공의 정도를 나타내는 척도로 사용된다.

만족감은 요구능력과 개인능력과의 일치의 외적 척도이며, 만족은 개인의

욕구와 직무환경에 의하여 충족된 보상 또는 강화 사이의 일치의 내적인 척도이다.

(4) 유인가이론

블룸(Vroom, 1964)이 주장한 유인가이론(Valence Theory)은 직무만족에 대한 지각은 직무와 관련된 과거의 경험에 의해서 결정되는 것이 아니라 미래에 있게 될 사건에 대한 예견에 의해서 결정된다고 한다. 즉, 직무만족이란 장차 직무를 통해서 얻게 될 성과들이 얼마나 큰 가치를 지닌 것인가에 의해 결정된다고 보았다. 또 포터(Porter, 1967)와 라우엘(Lawler, 1967)은 전통적으로 직무만족이 일의 성과에 영향을 미친다고 가정하는 입장과는 정반대로 직무과정에서 나오는 보상이 더 큰 영향을 미친다고 보았다. 직무가 주는 보상을 두 가지 형태로 나누었는데 그 하나는 외재적 보상, 즉 보수·승진·지위·안정이라 하였고, 다른 하나는 내재적으로 개인의 느낌·자아실현·성장·욕구 등이라고 보았다. 그는 보상 중 내재적 보상이 외재적 보상보다 성과에 더 밀접한 관련이 있다고 보고, 내적 보상에 더 만족할 수 있는 직무설계를 필요로 한다고 하였다.

이외에도 조직 효과와 관련된 변수로서의 직무만족에 관한 연구는 활발히 진전되어 왔다. Stogdill(1960) 등이 중심이 된 오하이오 대학의 직무만족에 관한 척도 연구는 2종의 질문지로 되어 있다. 그 중 하나가 역할기대에 대한 문항으로 업무활동, 승진, 타 직무와의 비교, 대우(봉급), 자유, 직무에 대한 가족의 태도 등으로 되어 있다. 또한, Weiss(1967)가 중심이 된 미네소타 대학교의 직무만족에 관한 척도 연구는 20개 문항으로 되어 있으며, 신뢰도와 타당도가 높아 현재 널리 사용되고 있다. Bently(1970)와 Rempel(1970)은 교사의 직무만족도를 측정하기 위한 하위요인으로 교장과의 관계, 교수만족, 교사간의 관계, 봉급, 교사의 근무부담, 교육과정 문제, 교사신분, 지역사회 지원, 시설과 후원, 지역사회의 압력 등으로 정하고 있다.

4. 시사점

「청소년기본법」을 통해 청소년지도사의 법적 근거가 마련된 이후 지금까지 청소년지도사를 배출하는 노력이 전개되면서 청소년육성 및 지도 분야가 어느 정도 하나의 직업적 활동영역으로 자리를 잡아가고 있다. 질적으로도 과거에 비하여 발전되었다는 평가를 받고 있다. 하지만 갈수록 세분화되어 가는 청소년관련 실천현장에서 청소년지도사들이 기본적인 가치와 철학을 공유하고 전문가로서 공동의 자리 매김을 확보해 나가기 위해서는 많은 선결과제가 존재함은 주지의 사실이다.

무엇보다도 청소년지도사의 근로환경을 비롯한 개인의 처우 문제 등이 개선되지 않고서 청소년의 성장·발달을 지원할 수 있는 전문인력의 확보와 직무만족을 통한 조직의 몰입 등을 기대하기 어렵다. 이러한 문제의 개선 없이 지금과 같은 방법으로 청소년지도사를 배출하는 것은 청소년지도사 개인의 역할 갈등과 사기저하를 초래할 수 있으며, 크게는 청소년분야의 발전이 담보되는 주요 요인으로 작동할 가능성도 있다. 청소년지도사 자격이 평생 또는 독자적 직업군으로서의 발전에 긍정적으로 기능하기 위해서도 이러한 문제의 개선이 시급하다.

2장의 이론 연구를 통하여 청소년지도사의 근로환경 개선 등에 시사하는 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청소년지도사 자격은 입직을 위한 기능이 주가 되었고, 청소년활동시설 등에 입직한 이후 지도사의 지속적인 직업능력을 촉진시키는 기제로서의 기능이 미흡하다.

현재의 「청소년기본법 시행령」 제25조(청소년지도사·청소년상담사의 배치 등)는 동법 제23조제1항의 규정에 의한 청소년지도사의 배치 대상 및 배치 기준을 구체적으로 명시하고 있다. 그러나 배출된 이후 청소년활동시설 등에 종사하고 있는 지도사의 자질향상 등을 위한 조치는 매우 간략하고 추상적이다. 동법 시행령 제18조(청소년지도자의 자질향상 등)는 “청소년지도자의 자질향상과 전문성 제고를 위하여 청소년관련 단체·기관 및 대학

등에서 운영하는 청소년지도자 연수과정의 경비 일부를 지원할 수 있다”와 “경비의 일부지원은 연수시간이 40시간 이상인 연수과정을 대상으로 한다”라고 명시하고 있다. 지도사의 입직을 명시한 「청소년기본법」 제25조제2항에 비해 지도사의 지속적 자질향상 등을 위한 전문연수관련 규정은 매우 추상적임을 알 수 있다. 따라서 지도사의 전문연수관련 규정이 보다 세부적 의무 규정으로 개선되어야 한다.

둘째, 청소년지도사 자격은 근무현장에서 보상과 처우제도가 적절히 연계되지 않고 있다. 청소년지도사 자격을 근무현장에서 보상 및 처우개선과 적절하게 내용적으로 연계시킬 수 있다면 자격의 기능이 높아지고, 자격의 수요도 증가할 것이다. 따라서 청소년지도사 자격의 소지 여부 및 급수, 그리고 전문연수 참가 시간 등이 상세히 인사기록부에 기재되어 근무현장에서 채용, 승진, 승급, 보수 등의 적용시 활용될 수 있는 제도가 마련되어야 한다.

셋째, 청소년지도사의 직무가 표준화되어야 한다. 청소년지도사의 직무가 명확하지 않아 직무를 중심으로 한 횡단적 인력수급이 어렵다. 즉, 우리나라와 같이 조직 중심의 내부 노동시장(company-based internal labor market)이 발달된 곳에서 청소년지도사 자격은 전문숙련 인력 선발 기능으로서의 역할이 상대적으로 약한 편이다. 청소년활동시설 등의 인력관리가 직무중심으로 연결되지 않으므로 자격도 특수한 ‘직무중심’의 자격이 아니고, 채용에 있어서도 전문숙련 유자격자 보다 일반 숙련자를 선발한다. 따라서 청소년지도사의 표준직무 개발을 통한 전문 인력 수급체계가 확보되어야 한다.

넷째, 청소년지도사의 역할은 본래 「청소년기본법」 등에서 특정한·특수한 역할을 명시하고 있으나, 활동현장에서의 실제 역할은 산만한·보편적 역할을 수행하게 한다. 청소년지도사는 활동현장에서 학교교사처럼 직무가 분명한 특정한 역할을 수행하는 것이 아니라, 담당자에 따라 상당한 변화가 있는 산만한 역할을 수행하고 있다. 그러나 청소년지도사 역시 자격의 본래적 의미에 비추어 볼 때 특정한 역할을 수행하는 직무로 분류할 수 있으나, 한 명의 지도사가 활동시설에서 요구하는 다양한 직무를 수행할 수밖에 없는 현실적 상황이 산만한·보편적 역할로 변화시킨 측면이 강하다.

다섯째, 청소년지도사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 다음과 같다.

① 청소년활동지도에 대한 태도, 자부심, 사회적 관심에 관한 만족 정도, ② 청소년활동지도를 비롯한 프로그램 개발 등에 대한 지도사들의 만족 정도, ③ 인간관계로 동료들 간의 관계, 조직의 응집성, 상호인정감, 참여기회 등에 있어서의 만족 정도, ④ 인사관리에 있어 적재적소의 배치, 승진기회의 확대, 근무인정 등에 대한 만족 정도, ⑤ 유인 조건으로 보상, 복지시설, 근무조건, 안정감 등에 대한 만족 정도, ⑥ 부모들과의 관계, 사회적 인정, 사회봉사 등에서의 만족 정도 등이다.

Ⅲ. 국내외 유사 자격 사례 분석

1. 국내 사례
2. 외국 사례
3. 시사점

III. 국내외 유사 자격 사례 분석

이 장에서는 청소년지도사 관련 유사자격 사례로 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육지도자의 근로실태 및 전문화 방안을 조사, 분석하였다. 또한, 프랑스 및 독일의 외국사례를 조사, 분석하여 청소년지도사의 근로실태 개선 및 전문화 방안에 시사하는 내용을 정리하였다.

1. 국내 사례

1) 사회복지사

(1) 법적 근거와 자격기준

「사회복지사업법」 제11조제1항의 규정에 의하면 “사회복지사란 사회복지에 관한 전문적인 지식과 기술을 가진 자”로 정의한다. 사회복지사 자격제도는 1970년에 제정된 「사회복지사업법」에서 명시하였던 사회복지사업종사자 자격제도가 1983년 전면 개정됨으로써 신설되었다.

1985년 3월 1일 「사회복지사업법시행규칙」의 개정으로 한국사회복지협의회에서 위탁받아 한국사회복지협의회장 명의의 사회복지사 자격증 교부 업무를 시행하였으며, 1990년 11월 19일 「사회복지사업법시행규칙」 개정으로 사회복지사 자격증의 명의를 보건사회부장관으로 변경하였다. 그러나 1999년 1월 1일 「사회복지사업법」 개정으로 자격증 교부 업무가 또 다시 한국사회복지사회로 이관되어 현재 보건복지부장관 명의의 사회복지사 자격증 교부 업무를 수행하고 있다.

사회복지사 자격은 1, 2, 3급으로 구분된다(「사회복지사업법」 제11조 제2항). 1급 자격기준은 4년제 대학 졸업생의 경우 전공, 학과에 관계없이 보건복지부령이 정하는 ‘사회복지학 전공 교과목과 사회복지 관련 교과목’(필수 10, 선택 4)을 이수하고 학사학위를 취득한 자로서 국가시험에 합격한 자이다. 2급 자격기준은 전공, 학과에 관계없이 4년제 대학에서 보건복지부령

이 정하는 ‘사회복지학 전공 교과목과 사회복지 관련 교과목’(필수 10, 선택 4)을 이수하고 졸업한 자이면 된다. 상기 교과목을 이수하지 않고 4년제 대학을 졸업한 자라 하더라도 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상의 교육훈련을 이수하면 2급 사회복지사 자격을 취득할 수 있다. 전문대를 졸업한 경우 학과에 관계없이 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수하면 사회복지사 3급 자격을 취득할 수 있다.

이외에도 1, 2, 3급 자격은 대학원졸업자, 전문대학졸업자, 전문대학졸업자와 동등한 학력이 있다고 인정되는 자, 고등학교졸업자 또는 이와 동등한 학력이 있다고 인정되는 자, 고등학교 중퇴 이하의 학력자에게도 보건복지부에서 인정하는 사회복지사업 실무경험이 있거나 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 일정 기간의 교육훈련을 이수하면 1급 시험에 응시할 자격이 부여되거나 2, 3급 자격을 취득할 수 있다(보건복지부, 2004a). 이와 같이 우리나라의 사회복지사는 정규교육기관인 대학의 사회복지관련 학과와 단기 사회복지사 양성과정을 통해서 배출되고 있다. 사회복지사의 등급별 자격기준과 교육훈련기관을 정리하면 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 사회복지사 등급별 자격기준과 교육훈련기관

1급 사회복지사	2급 사회복지사	3급 사회복지사
1. 고등교육법에 의한 대학원에서 사회복지학 또는 사회사업학을 전공하고 석사 또는 박사학위를 취득한 자	1. 고등교육법에 의한 대학원에서 사회복지학을 전공하고 석사 또는 박사학위를 취득하면 자격 취득(단, 사회복지학 또는 사회사업학을 제외한 기타 전공자는 자격요건에 해당 안됨)	1. 고등교육법에 의한 전문대학 및 이와 동등한 학력이 있다고 인정하는 자로 보건복지부장관이 지정하는 훈련기관에서 12주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자
2. 고등교육법에 의한 대학 및 법령에서 고등교육법에 의한 대학졸업자와 동등한 학력이 인정하는 자로서 보건복지부령이 정하는 교	2. 고등교육법에 의한 대학 및 전문대학 그리고 법령에서 고등교육법에 의한 대학 및 전문대학 졸업자와 동등한 학력이 있다고 인정하는 자로 보건복지부	2. 고등학교졸업자 또는 이와 동등한 학력이 있다고 인정하는 자로 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교

과목(필수10, 선택4)을 이수하고 국가시험에 합격한 자		령이 정하는 교과목(필수 10, 선택4)을 이수한 자 * 교과목 이수 없이 졸업한 경우 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 12주 이상의 교육훈련 후 자격 취득	교육훈련을 이수한 자
3. 고등교육법에 의한 전문대학 및 이와 동등한 학력이 있다고 인정하는 자로 보건복지부령이 정하는 교과목(필수10, 선택4)을 이수하고 졸업 후 국가시험에 합격한 자(단, 시험일 현재 1년 이상 사회복지사 경험이 있어야 응시가능)	3. 3급 자격 취득 후 3년 이상 사회복지사업에 관한 실무경험이 있는 자	3. 고등학교 중퇴이하 학력자로 3년 이상 사회복지사업의 실무경력을 가지고 보건복지부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 24주 이상 사회복지사업에 관한 교육훈련을 이수한 자	
4. 2급 자격 취득 후 시험일 현재 사회복지사업의 실무경험이 1년 이상이고 국가시험에 합격한 자			
이수 과목	필수 과목 (10)	사회복지개론, 인간행동과 사회환경, 사회복지정책론, 사회복지법제, 사회복지실천론, 사회복지실천기술론, 사회복지조사론, 사회복지행정론, 지역사회복지론, 사회복지현장실습	
	선택 과목 (4)	아동복지론, 청소년복지론, 노인복지론, 장애인복지론, 여성복지론, 가족복지론, 산업복지론, 의료사회사업론, 학교사회사업론, 정신건강론, 교정복지론, 사회보장론, 사회문제론, 자원봉사론, 정신보건사회복지론, 사회복지지도감독론, 사회복지자료분석론, 프로그램개발과 평가, 사회복지발달사, 사회복지윤리와 철학 중 4과목 이상	
교육 훈련 기관	5개 기관	명지대학교, 공주영상정보대학, 광주대학교, 대구보건대학, 경남정보대학	

※ 출처 : 한국사회복지사협회(www.welfare.net).

(2) 근로실태

① 양성 현황과 배치

사회복지사 자격증을 취득한 사람의 수는 1990년대 후반 이후 매년 20% 이상씩 증가하여 2004년 12월 기준 총 104,645명이 배출되었다. 1급은 전체의 49%에 해당하는 50,878명이며, 2급은 전체의 42%인 43,579명이고, 3급도 10,188명으로 나머지 9%에 해당된다(한국사회복지사협회, www.welfare.net).

한국사회복지사협회의 2000년도 ‘한국사회복지사 기초실태 조사’ 보고서에 의하면 배치된 사회복지사의 29%가 공무원으로 근무하고 있으며, 25%는 이용시설, 20%는 생활시설, 10%는 사회복지단체, 7%는 사회복지재단, 3%는 의료기관에 근무하고 있다(한국사회복지사협회, 2000). 2003년을 기준으로 볼 때 사회복지사 자격증 취득자 수는 85,449명(남자: 21,231명, 여자: 64,218명)인데, 배치된 사회복지사들은 사회복지전담공무원이 6,977명이고 사회복지생활시설 종사자 수가 24,872명으로 전체의 37%가 사회복지관련 시설 및 기관에 배치되어 있다(보건복지부, 2004b). 이는 자격증 취득자 수에 비해 배치율이 낮음을 보여준다.

② 근로환경

한국사회복지사협회에서 2000년도에 전국 사회복지사들을 대상으로 근무환경을 파악한 자료를 기초로(한국사회복지협회, 2000) 사회복지사들의 근로환경을 고용형태, 사회보험가입 여부, 근무경력, 연봉, 업무내용, 근무시간, 초과근무시 혜택 면에서 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 사회복지사의 고용형태는 95%가 정규직으로 안정적인 고용형태를 보이고 있다. 사회보험가입 여부는 의료보험(94%), 국민연금(85%), 고용보험(68%) 등 평균 3개 보험에 가입되어 있다. 단, 산재보험은 그 가입률이 다른 3개 보험에 비해 낮은 편으로 53%이다.

직장 근무경력은 10년 이상이 전체의 39%, 6년에서 9년 23%, 3년에서 5년 20%로 직장 근무경력의 평균 년 수는 9.6년이었다. 연봉은 총 직장경력이 평

군 9.6년인 사회복지사의 경우 연평균 1,722만원이며 전체의 32%가 1,200만원에서 1,500만원의 연봉을 받고 있어 가장 많은 비율을 차지하였다. 다른 자료에 의하면 임금에 있어서 남, 여 차이가 크게 나타났다(성희자이현정, 2002). 남자 사회복지사의 경우 75% 이상이 1,500만원 이상의 연봉을 받고 있으나, 여자 사회복지사는 이 정도의 연봉을 받는 비율이 50%에도 미치지 못했다. 사회복지사들이 희망하는 연봉은 평균 2,155만원이었다. 따라서 희망 급여와 실제 급여 간에 큰 차이를 보이고 있으며 사회복지사들의 근무정력을 고려하면 매우 낮은 연봉을 받고 있음을 알 수 있다.

사회복지사들의 업무 내용을 살펴보면 행정 및 조직관리 업무 26%, 개별, 집단, 혹은 가족상담(20%), 프로그램운영과 개발 업무(14%), 재가복지와 사례관리 업무(12%) 순으로 나타났다. 사회복지사들의 배치 현황은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 사회복지사의 배치 현황

분 야	세부기관	주요활동
이 용 시 설	지역사회복지관	○분야별 이용자들에 대한 상담, 경제적 지원, 자원봉사모집 활동, 분야별 대상자들을 위한 프로그램 기획 운영, 심리·정서적 지원 등 ○자원봉사 모집 관리, 대상자 연결 등
	노인종합복지관	
	장애인종합복지관	
	공부방/방과후 교실	
	여성회관(부녀복지관)	
	청소년수련관	
	주간보호센터	
	재가복지분야	
	자원봉사센터	
생 활 시 설	노인복지시설	○각 분야별 대상자 입소 생활 및 관련 행정업무 ○상자 상담 및 정서적 지원 ○후원자 개발 및 연결, 자원봉사 관리 등
	장애인복지시설	
	부랑인복지시설	
	아동복지시설	
	정신요양시설	
	모자복지시설	
의 료 분 야	정신보건센터	○정신장애인의 재활치료 및 정신장애인 상담을 통한 사회복지 지원 ○병원 입원환자들 관리 및 병원비 지원, 후원자 연결 등
	의료사회복지사	
	정신장애그룹홈(센터)	

관공서	사회복지전담공무원	○ 국가의 복지 업무 담당 및 수급권자 관리 등
모금분야	모금단체(한국복지재단, 월드비전, 대한사회복지회 등)	○ 후원자 개발 및 모금활동 ○ 사회복지 기관에 후원금 배분 및 지원
	모금지원단체(공동모금회, 아름다운재단 등)	
	기타 관련단체	
신규분야	학교사회사업	○ 학생들을 위한 문제 학생 상담 지도
	교정사회사업	○ 교정시설 내 재소자들 상담 및 지원을 통한 재범방지
기타분야	기업의 사회공헌	○ 기업의 사회복지 사업 지원 및 프로그램 발굴
	협회, 협의회, 단체 등	○ 각 사회복지 정책 입안 지원 및 행정사무 등 지원

※ 출처 : 한국사회복지사협회(www.welfare.net)

근무시간을 살펴보면, 주 6일 근무를 하는 경우가 전체의 65%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 주 7일 상근하는 경우도 11%나 되었다. 일주일 평균 근무시간도 52.85시간으로 법정근무시간인 44시간을 훨씬 넘어서고 있었다. 이는 사회복지사들이 과중한 근무에 시달리고 있음을 보여준다.

그러나 이러한 초과근무에 대해 적절한 혜택을 받고 있지 않았다. 전체의 53%가 초과근무수당을 받고 있지 않았으며, 26%가 조금씩의 수당을 받고 있어서, 적정수당을 받는 경우는 전체 1/10에 불과하였다. 이러한 근로환경으로 전체의 49%가 이직을 희망하고 있었다.

전체적으로 볼 때 사회복지사들의 근로환경 중 고용형태나 사회보험가입 면에서는 양호하다고 할 수 있으나, 연봉, 근로시간, 초과근무 등에 대한 처우 면에서는 열악함을 알 수 있다.

③ 직무 만족도

위에서 지적했듯이 한국사회복지사들의 49%가 이직을 희망하고 있다(한국사회복지사협회, 2000). 이직희망 사유는 직장의 비전이 없는 점, 근무조건이 열악한 점, 임금수준이 낮은 점, 자기발전에 도움이 되지 않는 점, 조직구조

의 문제, 그리고 전문적인 지도·감독의 부재 등을 들고 있다. 이러한 사유들은 사회복지사들의 직장만족도에 영향을 주고 있는데 만족도는 불만족인 편과 그저그렇다 사이를 형성하고 있다. 직장만족도 수준은 다른 연구들에서도 일관성 있게 보고되고 있다(나혜흠, 2002 ; 이상민, 2003).

구체적으로 살펴보면 업무내용이나 직장동료 및 상사와의 관계에 대해서는 비교적 만족하고 있으나, 열악한 근무환경이나 자기발전의 기회가 적은 점, 특히 근무하고 있는 직장의 비전이나 승진 가능성이 낮은 점, 그리고 수퍼비전을 비롯한 지도·감독을 받을 수 없는 점에 대해서 불만족하고 있었다.

(3) 전문화 추진 방안

사회복지사의 전문화 추진과 관련된 문제점으로는 사회복지 인력의 실태 파악 및 수급계획 등의 종합적인 대책 부재, 사회복지시설 종사 인력의 계속 교육기회와 교육과정 및 체계의 미흡, 사회복지사 자격기준의 엄밀성 결여 및 자격등급별 역할구분 모호, 그리고 사회복지시설 종사 인력의 근무환경과 처우의 열악성 등이 지적되고 있다. 따라서 사회복지사의 전문화 추진 방안도 이러한 문제점들의 극복에 초점을 맞추어 진행되고 있다.

① 사회복지전담공무원의 관리

사회복지전담공무원은 「사회복지사업법」 제14조의 규정에 의해서 사회복지업무를 담당하는 지방자치단체의 사회복지직공무원을 지칭한다. 1987년 사회복지전문요원제도가 시행되면서 6개 시에 47명을 배치로 출발하였다. 사회복지전문요원이라는 명칭이 2001년에 사회복지전담공무원으로 바뀌면서 2003년 현재 정부에 근무하는 사회복지전담공무원은 6,977여명에 이르고, 2010년까지 20,000명 수준으로 늘릴 예정이다(보건복지부, 2004b ; 송근원, 2002). 사회복지전담공무원제도는 복지행정 업무의 성과를 높이는데 기여했다는 평가를 받고 있다(송근원, 2002 ; 송성자·박경숙, 1996 ; 최인섭, 2000).

그러나 사회복지전담공무원들은 조직 내 다른 일반직 공무원들과의 의사소통 능력이나 행정환경적 요인을 고려한 일처리 면에서 다소 어려움이 있는

것으로 평가받고 있다. 또한 사회복지전담공무원의 인력관리 면에서도 문제점이 지적되고 있는데 2003년 보건복지부가 실시한 사회복지전담공무원 인력관리 실태에 대한 조사결과에 의하면 사회복지전담공무원의 27%가 사회복지 업무 이외의 자연보호, 환경정비, 주민등록증 발급, 세무업무 등을 처리하고 있으며, 일부 시·군·구 지역의 사회복지전담공무원은 사회복지업무를 전혀 수행하지 못하고 타 업무만을 전담하고 있는 것으로 나타났다(복지연합신문, 2002, 7, 14).

대구지역의 조사에 의하면 사회복지전담공무원의 70%가 복지업무 이외의 업무를 다루고 있으며, 56%가 이직을 생각해 본 적이 있다고 한다. 주요 이유로 과도한 업무량과 직장의 비전이 없는 점을 들고 있다(복지연합신문, 2004, 12, 10). 그럼에도 불구하고 사회복지전담공무원은 사회복지사들이 종사하고 싶은 직종으로 평가 받고 있으며, 사회복지전담공무원제도를 계속적으로 발전시키고자 하는 노력이 진행되고 있다.

② 자격제도의 개선

사회복지사의 전문성에 대해서는 그 내용과 수준에 있어서 공식적으로 합의된 기준이 없으며 전문대, 대학교, 대학원간의 차이도 명료하지 않다. 사회복지사의 전문성을 향상시키기 위해서는 이러한 전문성을 충분히 검증하고 인정할 수 있는 자격제도의 개선이 요구된다. 사회복지사의 자격은 관련 교육 이수만으로 발급되어 오다가 2003년 1월부터 사회복지사 1급 자격에 대해서는 자격시험이 실시되고 있다.

그러나 한국사회복지사협회에서는 이러한 자격검정이 사회복지사들에게 요구되는 능력과 소양을 모두 검증할 것이라고 볼 수 없다는 인식에서 사회복지사 자격을 소지한 일정 경력 이상의 사회복지 종사자들을 대상으로 소정의 교육을 이수하게 하여 ‘전문사회복지사’, ‘수퍼바이저’, ‘자원봉사관리자’, ‘케어관리자’, ‘최고관리자’ 자격증을 부여하는 특성화 제도를 마련하고 있다. 이러한 제도는 사회복지사가 자신의 업무분야에 필요한 체계적인 재교육을 받을 수 있는 기회를 준다는 점에서 사회복지사의 전문화에 기여할

수 있다는 평가를 받고 있다(남찬웅, 2002).

특히, 수퍼바이저 자격증을 부여하는 문제는 대학에서의 사회복지 교육을 전문화하는데 필요한 인력을 양성한다는 점에서도 의미가 있다. 대학생들이 실습현장에서 수퍼비전을 받을 수 있도록 일정 교육과 자격요건을 충족한 사회복지사에게 수퍼바이저 자격증을 제공함으로써 사회복지사의 전문화뿐 아니라 대학의 사회복지 실습교육의 전문화에도 기여할 수 있을 것이다(박경일, 2000).

또한, 자격갱신 제도의 도입 방안도 제기되고 있다. 경력과 선수교육을 근거로 한 교육프로그램에 지역, 직급별로 매년 지속적으로 참여하게 하여 교육의 이수와 평가에 따라 자격을 갱신하거나 정지, 유예하는 방안 마련의 필요성도 제기되고 있다. 이러한 자격갱신 제도는 사회복지사들의 전문성에 대한 자긍심을 높이고 사회복지 현장에서 부딪히는 공무원들과의 교류에 있어서도 소신 있는 자세를 갖게 하는데 도움이 될 것이다(남찬웅, 2000)

③ 보수교육 및 재교육 프로그램의 체계화, 다양화 노력

재교육은 사회복지사의 전문성 향상에 직접적 영향을 미친다. 사회복지사들이 학교에서 교육받을 때와 다르게 사회복지관련 법들이 제개정되고, 경제적, 정치적, 사회적 환경이 빠른 속도로 변화하고 있다. 따라서 이러한 환경을 고려할 때, 사회복지사들에 대한 재교육은 클라이언트를 효과적으로 도울 수 있는 능력과 기술의 유지 및 개발에 필수적일 것이다.

현재, 재교육은 협회나 기관차원에서 산발적으로 이루어지고 있으며, 재교육은 그때그때 이슈가 되고 있는 내용이 주를 이룬다(김용일, 2000). 사회복지기관의 중간관리자로서 갖추어야 할 지식이나 기술에 대한 재교육이 제대로 이루어지고 있지 않다. 따라서 재교육 프로그램의 내용은 세분화된 전문분야의 내용을 고루 갖추어야 할 것이다.

또한, 재교육 프로그램의 방식에 있어서는 다원화가 필요하다. 현재 재교육 프로그램의 운영 방식은 주로 세미나, 워크숍, 심포지엄 등의 직접참여 형태로 시간이 부족한 사람들의 참여를 이끌어 내기에는 한계가 있다. 그러

므로 용이한 시간에 편리한 장소에서 재생하여 학습할 수 있는 온라인 교육 방식의 도입을 검토하고 있다(김용일, 2000).

④ 보수교육의 법제화 노력

한국사회복지사협회는 사회복지사의 전문성 제고를 위한 자격갱신 제도 및 보수교육 제도가 미비한 점을 고려하여, 「사회복지사업법」 제10조 1항의 ‘지도훈련’ 조항을 ‘보수교육’으로 개정하여 보수교육 제도를 법제화하려는 노력을 추진 중이다. 그 내용은 보수교육을 법제화함으로써 자격갱신을 위한 조건으로 삼고 이를 통해서 사회복지사의 전문화를 향상시키고자 하는 것이다(유수현, 2004).

⑤ 처우개선 노력

사회복지사의 처우를 개선하기 위해서 사회복지기관별 기본급과 수당의 차별적 구조를 개선하려는 노력이 추진되고 있다. 사회복지기관의 종사자는 기관의 종류에 관계없이 전문직의 자존심을 유지하며 생활할 수 있는 수준의 임금을 받을 수 있도록 임금 체계를 일원화해야 한다. 경력 인정에 있어서도 「사회복지사업법」 상의 사회복지법인이나 기관에서 근무한 경력은 기관의 유형에 관계없이 인정하는 방안이 검토되어야 한다(정무성, 2004).

⑥ 직무 표준화 작업

사회복지사들의 표준 직무를 분석, 제시함으로써 사회복지사의 업무 효율성을 높이고 전문성을 향상시킬 수 있다(윤현숙·강홍구, 2004). 사회복지사의 표준 직무가 제시되면 사회복지사간, 사회복지사의 관련기관 종사자간, 그리고 사회복지사-클라이언트간 의사소통이 원활해지고 근무영역 및 직급간의 업무 비교가 용이해져서 업무의 효율성과 전문성이 증가할 것이다.

또한, 이러한 표준 직무가 사회복지 실천 현장에서 적극적으로 활용될 수 있는 방안도 강구되어야 한다. 예를 들면 직무수행 정도를 평가할 수 있는 근거로도 활용될 수 있다. 사회복지사의 역할보호성과 역할갈등은 사회복지

사의 임파워먼트에 부정적인 영향을 주며, 직무 스트레스를 증가시킨다(강철화·윤민화, 2000 ; 이명신, 2004).

따라서 표준직무 분석을 통해 사회복지사 각각의 역할을 명확하게 파악할 수 있는 업무지침서를 개발하여 정확한 업무지침을 제시하는 것은 사회복지사의 임파워먼트를 증가시키고 직무 스트레스를 감소시킴으로써 사회복지사들의 전문성 제고에 매우 중요한 역할을 할 것이다.

⑦ 일자리 창출을 위한 적극적 대처

사회복지사의 새로운 일자리 창출을 위해 적극적 노력을 기울이고 있다. 예를 들어 교육복지투자우선지역 지원사업, 학교사회복지제도, 건강가족지원센터, 장기요양보험 등과 같은 새로운 사회복지 실천 현장의 창출을 위해 적극적이고 연대적인 노력을 추진 중이다(정무성, 2004).

⑧ 대학의 사회복지교육 전문화 노력

사회복지교육과 전문인력 및 현장의 확대가 양적인 측면에서는 긍정적인 평가를 받고 있으나 질적인 측면에서는 교과과정의 왜곡 현상을 초래하고 있다(박경일, 2000). 현행 각 교과과정 편성은 학과별, 교수별, 개별적 판단에 맡겨져 사회복지 전문교육의 준거로서 기본적 틀이 마련되어 있지 않다. 이론과 실천, 임상과 정책, 미시-중범위-거시 영역간 교과목의 연계성을 학년과 학기별로 배치하고, 교과과정을 운영하기 위한 제도적 기준의 마련을 통해서 대학별 교과과정 내용의 편차와 이질성을 극복해야 하는 과제를 갖고 있다.

박경일(2000)은 사회복지교육의 전문화를 위한 다음의 4가지 방안을 제시하고 있다.

가. 사회복지 교과과정의 표준안 개발

사회복지 교과과정 표준안의 개발은 교수나 대학의 개별적 노력에 의해서 한계가 있으므로 사회복지계의 공신력 있는 협의회나 학회의 기능과 역할이 필요하다. 이러한 조직들에서 사회복지사 국가시험과목에 대한 표준안을 개발하여 각 대학에 배부함으로써 사회복지교육의 일반성을 확보할 수 있다(한국사회복지대학협의회, 1998).

이와 함께 사회복지 전공 용어를 통일화하는 작업을 통해서 학문에 대한 합의된 의사소통을 통해 명확한 개념 파악이 이루어질 수 있게 해야 한다. 하나의 방법으로 사회복지 용어집이나 사회복지 사전 등의 분석이나 정리 작업을 통해서 사회복지사 자격검증을 위한 국가고시 시험에서 용어나 개념의 혼란을 방지해야 한다.

나. 실습지도의 체계화 및 교육기자재 개발

대학의 사회복지실습교육이 실습내용에 있어서 목표나 체계성이 부족하고 실습지도자의 자질부족이나 무성의, 담당교수의 사회사업 현장에 대한 이해 부족과 과다한 학생 배정, 학교와 실습 현장간의 연계성 결여 등으로 학생들의 실무능력 향상에 큰 도움을 주지 못하는 경우가 많다. 이러한 문제점을 개선하기 위해 다음의 몇 가지 방안을 제시하였다.

첫째, 실습전담 교수제를 실시하여 실습분야별로 학생들을 나누어 집중적인 실습지도가 가능하도록 해야 한다. 둘째, 실습이 현장감을 체험하고 느끼는 것으로 끝나지 않게 학교와 실습기관 양쪽에서 학생들의 수퍼비전을 받을 수 있도록 체계화하 해야 한다. 셋째, 실습지도를 위한 지침서의 시청각 교재개발이 이루어져야 한다. 한국사회복지사협회, 한국사회복지학회, 사회복지대학협의회 등 공신력 있는 사회복지관련 조직들이 주체가 되어 국내의 사회복지 현장을 소개하고 전문방법과 기술을 활용할 수 있는 비디오, 인터넷 동영상 화면 등의 제작과 보급노력을 기울일 필요가 있다.

다. 한국적 사회복지 현실을 반영한 교과목 및 교재의 개발

우리나라의 사회복지학은 다른 나라들로부터의 차별성이 인정되나 내용과 구조, 이론에 있어서 한국적 특수성이 반영되지 못하고 있다. 한국 사회복지학의 정체성이 확립될 때, 사회복지학의 전문화가 형성될 수 있으므로(이혜경, 1995), 우리나라의 사회문화적 현실과 실천 사례가 보다 많이 반영된 교과목 및 교재의 개발이 필요하다.

라. 산·학·연 협동시스템 마련

사회복지학은 이론성과 실천성을 동시에 지니고 있는 응용학문이므로 실천분야의 과목에 교수와 현장 실무자들로 구성된 옴니버스식 강의나 위탁교육이 마련되어야 한다.

2) 청소년상담사의 근로실태 및 전문화 사례

(1) 법적 근거와 자격기준

청소년상담사 자격은 청소년 상담관련분야를 전공하고 상담실무 경력과 기타 자격을 갖춘 자로서 자격검정에 합격하고 소정의 연수(100시간)를 마친 자에게 청소년위원회가 부여한다(「청소년기본법」 제22조).

1991년 「청소년기본법」 제정을 통해 국가적 차원에서의 청소년상담사 양성과 자격검정의 기본적 틀이 마련되었고, 2001년 「청소년기본법」이 개정됨에 따라 청소년상담사 자격제도가 신설되어 2003년 4월 27일 제1회 청소년상담사 자격검정을 시작으로 2005년 제3회 청소년상담사 자격검정이 실시되었다. 자격검정은 청소년위원회의 위탁으로 한국청소년상담원이 실시하고 있다.

각 등급별 자격검정 응시자격의 기준은 1급의 경우 박사학위 소지자나 석사학위 취득 후 상담실무 경력이 4년 이상인 자, 2급은 석사학위 소지자 혹은 학사학위 취득 후 상담실무 경력이 3년 이상인 자, 3급은 상담관련분야 대학졸업(예정)자나 전문대학졸업자로서 상담실무 경력이 2년 이상인 자

다. 또한 이상에서 기술한 자격에 상응하는 조건을 갖춘 자도 1, 2, 3급 자격 검정에 응시할 수 있는데, 응시자격 기준에 대한 자세한 내용과 급별 검정과목은 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 청소년상담사 등급별 자격검정 응시자격의 기준 (제23조 제2항)

1급 청소년상담사	2급 청소년상담사	3급 청소년상담사
1. 고등교육법에 의한 대학원에서 청소년(지도)학·교육학·심리학·사회사업(복지)학·정신의학·아동(복지)학 분야 또는 그 밖의 총리령이 정하는 상담관련분야(이하 “상담관련분야”라 한다)를 전공하고 박사학위를 취득한 자 및 석사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 4년 이상인 자 2. 2급 청소년상담사로서 상담실무 경력이 3년 이상인 자 3. 제1호 및 제2호에 규정된 자와 동등 이상의 자격이 있다고 총리령이 정하는 자	1. 고등교육법에 의한 대학원에서 상담관련 분야를 전공하고 석사학위를 취득한 자 2. 고등교육법에 의한 대학 및 평생교육법에 의한 학력이 인정되는 평생교육시설에서 상담관련 분야를 전공하고 학사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 3년 이상인 자 3. 3급 청소년상담사로서 상담실무 경력이 2년 이상인 자	1. 고등교육법에 의한 대학 및 평생교육법에 의한 학력이 인정되는 평생교육시설의 상담관련 분야 졸업(예정) 자 2. 고등교육법에 의한 전문대학 및 이와 동등한 학력이 인정되는 평생교육법에 의한 평생교육시설에서의 상담관련분야 졸업자로서 상담실무 경력이 2년 이상인 자 3. 고등교육법에 의한 대학 및 평생교육법에 의한 학력이 인정되는 평생교육시설의 상담관련 분야가 아닌 분야를 전공하고 학사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 2년 이상인 자

			4. 제1호 내지 제3호에 규정된 자와 동등 이상의 자격이 있다고 총리령이 정하는 자	4. 초·중등교육법에 의한 고등학교를 졸업하고 상담실무 경력 이 5년 이상인 자 5. 제1호 내지 제4호에 규정된 자와 동등이상의 자격이 있다고 총리령이 정하는 자
자격 검정 과목	필수	상담자 교육 및 수퍼비전, 청소년 관련법과 행정, 상담연구방법론의 실제	청소년 상담의 이론과 실제, 상담연구방법론의 기초, 심리측정 평가의 활용, 이상심리	발달심리, 집단상담의 기초, 심리측정 및 평가, 상담이론, 학습이론
	선택	비행 상담, 성상담, 약물상담, 위기상담 중 2과목	진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담 중 2과목	청소년이해론, 청소년 수련활동론 중 1과목
연수 시간	100시간		100시간	100시간

※ 출처 : 「청소년기본법시행령」 제23조 제2항.

청소년상담사의 각 등급별 주요 업무 내용을 살펴보면(「청소년기본법시행령」 제65조 2항) 1급 청소년상담사는 청소년상담 분야의 최고 전문가로서 전문적 능력과 상담교육 및 훈련 능력을 보유한 자로, 청소년상담에 관한 정책개발 및 행정업무 총괄, 상담기관의 설립 및 운영, 청소년들의 제 문제에 대한 개입, 그리고 2, 3급 청소년상담사를 대상으로 하는 교육 및 훈련을 담당한다.

2급 청소년상담사는 청소년상담 전문가로서의 독자적 상담을 수행할 수 있는 능력을 보유한 자로, 청소년상담과 관련된 독자적 연구 설계 및 수행, 청소년상담의 전반적 업무와 기법의 습득, 특정 문제 영역에 대한 전문적

개입, 심리검사의 해석 및 활용, 3급 청소년상담사를 대상으로 하는 교육 및 훈련을 담당한다. 3급 청소년상담사는 청소년상담의 준전문가로서 1, 2급 청소년상담사의 지도 하에 상담업무를 수행할 수 있는 능력을 보유한 자를 말하며, 청소년상담 업무 수행, 전화상담 및 심리검사 등의 실시와 채점, 청소년상담실 관련 제반 행정적 실무를 담당한다.

(2) 근로실태

① 양성 현황과 배치

2003년에 자격검정을 시작으로 2005년 기준 1급 138명, 2급 458명, 3급 479명 등 총 1,075명의 청소년상담사가 배출되었다. 이들의 배치 현황을 자세히 파악할 수는 없으나, 2004년도 청소년상담사 국가자격검정 최종합격자의 근무기관별 현황자료를 통해서 간접적으로 살펴볼 수 있다. 1급의 경우 전체 38%가 교수나 대학 강사이고, 38%가 상담관련기관에서 근무하고 있다. 나머지 24%는 교사, 대학원생, 공무원 등이다(한국청소년상담원, 2004). 2급의 경우에는 4%가 교수나 대학 강사이고, 13%가 초·중·고 교사, 33%가 상담관련 기관에 근무하고 있으며, 33%는 대학생이나 대학원생 또는 공무원이고, 15%는 자원봉사자나 주부였다. 3급의 경우는 3%가 초·중·고 교사, 26%가 상담관련 기관에서 근무하고 있으며, 26%가 대학생 또는 대학원생이었고, 10%가 자원봉사자나 주부였다.

청소년상담사의 배치 현황을 간접적으로 살펴보기 위하여 현재 청소년상담사들이 배치되어 있거나 향후 배치 가능한 기관을 정리하면 다음과 같다. 현재 우리나라의 청소년상담기관은 교육인적자원부, 청소년위원회, 보건복지부, 노동부 등 각 부처별 고유기능에 따른 행정기관지원 상담실, 학교 상담실, 민간사회단체 및 종교기관의 상담실 등 매우 다양하고 그 숫자도 상담수에 이르고 있다(문화관광부, 2004).

교육인적자원부에서는 학교상담을 지원하기 위한 상담기관으로 서울시 교육청 산하 12개 청소년상담센터, 한국직업능력개발원 진로상담센터, 한국교

육개발원 상담실, 한국교육학술정보원 에듀넷 교육종합상담실, 14개 독학정보상담실 등을 운영하고 있다. 청소년위원회 산하에는 한국청소년상담원, 16개 시도청소년종합상담실, 130개 시·군·구 청소년상담실(2004년 7월 현재), 34개 청소년쉼터(민간쉼터 포함)가 있으며, 보건복지부 산하에는 60개 아동상담소, 85개 여성복지상담소, 42개 간이상담소, 337개 (종합)사회복지관, 78개 장애인복지관, 46개 지역사회정신보건센터 등이 있다.

노동부 산하에는 중앙고용정보관리소 직업지도과, 122개 고용안정센터, 20개 인력은행, 24개 직업전문학교 생활지도과가 있으며, 법무부 산하에는 9개 소년분류심사원, 12개 소년원, 13개 한국更生보호공단, 26개 보호관찰소가 있다. 또한 정부 행정기관이 직접 운영하지 않는 상담기관으로는 사회단체 상담실, 종교단체 산하 상담실, 기업체에서 운영하는 상담실 등이 있다.

이들은 대부분 사단법인, 재단법인, 사회복지법인 등과 같은 법인체의 형태를 취하고 있으며, 상담활동만을 목적으로 하는 독립적인 사회상담기관과 단체의 부분적인 활동으로 상담실을 두는 경우가 있다. 구체적인 현황을 살펴보면, 53개 YMCA, 62개 YWCA, 30개 흥사단, 8개의 한국마약퇴치운동본부 내 마약류 및 약물남용예방 상담실, 44개 성폭력피해 상담소, 15개 생명의 전화, 19개 여성의 전화, 26개 한국가정법률상담소, 13개 대한가족협회청소년상담실 등이 있다.

한편, 종교기관에서 운영하는 상담실은 기독교윤리실천운동협의회 산하의 기독교가족상담소, 천주교의 나눔의 전화, 불교의 자비의 전화 등이 대표적인데 기독교 상담실 22개, 가톨릭 상담실 25개, 불교계 상담실 81개, 원불교 상담실 2개로 파악되고 있다. 개인이 사업자 등록을 하고 직접 운영하는 사설상담기관은 대상별, 연령별, 문제영역별로 차별화된 상담서비스를 제공하고 있다. 현재 사설상담기관으로 전문능력과 시설을 갖추었다고 파악되는 곳은 전국에 60여 개소에 이르는 것으로 추정되며, 이들 기관들은 대부분 서울과 경기지역에 집중되어 있다.

② 근로환경

청소년종합상담실과 청소년상담실의 운영체제에 대하여 「청소년기본법」과 청소년위원회의 청소년상담실 운영지침에서 최소한의 기준만을 포괄적으로 제시하고 있다. 따라서 청소년상담실 운영을 위한 역할과 기능에 대한 기준이 미흡하여 지방자치단체장의 관심도에 따라 자치단체에서 직접 운영하는 형태와 민간단체에 위탁 운영하는 등의 형태로 나누어진다. 이에 따라 급여기준, 직원복지, 복무 형태 등 근무환경이 지방자치단체별로 다르다.

2002년 시·도청소년종합상담실과 시·군·구청소년상담실의 상담업무 관련 근무자 94명을 대상으로 업무 현황을 조사한 자료에 의하면(김지현, 2002) 이들의 상담실 근무경력은 평균 4년 8개월로 시·도청소년종합상담실에 근무하는 사람들의 근무경력이 시·군·구청소년상담실에 근무하는 사람들에 비해 조금 많은 편이다. 상담 관련 업무의 종류는 전화상담, 개인상담, 그리고 집단상담 등으로 시·도청소년종합상담실에 근무하는 사람들의 63%가 전화상담, 60%가 개인상담, 그리고 47%가 집단상담을 하고 있다. 시·군·구청소년상담실에 근무하는 상담자들은 전체의 64%가 개인상담, 59%가 집단상담, 그리고 54%가 전화상담을 하고 있다. 모든 상담실에서 집단상담과 개인상담은 최소 주 1회를 실시하고 있다.

이들이 보고한 근로환경의 문제점을 정리하면 다음과 같다.

㉠ 상담이라는 활동 자체가 수퍼비전이나 교육 등을 통해 상담자 자신을 스스로 교육시켜 나아가고 발전해 나가야 하는데, 여러 업무로 인해 충분히 자기계발을 할 시간이 절대적으로 부족하다.

㉡ 행정적인 잔무가 많아 상담사들이 상담에만 전념하기 어렵다.

㉢ 상담전문가에 걸 맞는 대우가 부족하고 보수가 낮으며 상담실의 근무환경이 열악하다.

㉣ 청소년상담실의 정체성이 모호하고 장기적 발전 방향이 없다.

㉤ 대부분의 청소년상담실은 지자체 행정기관 등에 소속되어 있는 데, 담당 행정직원들의 상담에 대한 인식 부족과 무관심으로 상담실 운영에 비협

조적이라서 이들 위탁기관과 갈등을 경험한다.

㉮ 가시적 성과를 요구하기 때문에 진정한 상담의 의미를 구현하기 어렵다.

㉯ 상담원의 대부분이 여성이어서 자녀양육 등의 가사업무와 상담실의 많은 업무를 병행하기 어렵다.

㊱ 업무에 비해 인력이 절대적으로 부족하다.

결국, 위의 내용들은 지방자치단체에서 운영하는 청소년상담실의 환경이 본래적 상담 기능을 수행하기에는 열악하다는 사실을 시사한다. 상담실의 업무가 청소년상담에 초점이 맞추어져 있는 것이 아니라 행정적인 편의대로 실적위주의 사업과 상담 외의 행정적 업무에 많은 시간을 소모해야 함을 보여준다. 상담은 재교육과 재충전이 충분히 이루어져야 하는 일임에도 불구하고 과중한 행정업무로 그 기회를 잃고 또한, 처우마저 열악한 실정이다. 이와 더불어 전문 상담인력 부족, 상담실의 위치와 시설의 열악성, 지역사회에 적합한 상담프로그램의 부족 등이 각 청소년상담관련 기관에서 상담 업무를 추진하는데 어려움을 더하고 있다.

③ 직무 만족도

앞에서 언급한 김지현(2002)의 조사연구에 의하면 시·도청소년종합상담실과 시·군·구청소년상담실 소속의 상담수 상담자들은 상담실 업무 환경을 비우호적으로 보고 있다. 연구대상 상담자들의 반 이상이 특히, 남자 상담자들의 70%가 사직을 생각해 본 적이 있다고 하였다.

사직을 고려하는 이유로는 소진, 상담업무가 아닌 일반 행정업무의 과다, 신분 불안정, 낮은 보수문제 등이었다. 이는 직급별 차이를 보이는데 실장이 부장이나 일반 상담자에 비해 장기적인 기관 발전 방향의 부재, 그리고 위탁기관과의 갈등문제를 더 많이 지적하고 있고, 소진을 사직의 이유로는 고려하고 있지 않다. 그러나 부장과 일반 상담원은 소진이 사직 의사의 가장 큰 이유로 나타났다. 또한, 사직 의사 이유에 대하여 성차가 나타나는데, 남자는 신분보장 문제를 여자는 소진을 가장 큰 이유로 들었다.

연구대상 상담자들의 반 이상이 근무처에 대해서 불만족을 느끼고 있었다. 주요 이유는 예산의 부족, 시설의 열악성, 관계자의 이해부족, 일관성 없는 정책변경, 시도청소년종합상담실과 시·군·구청소년상담실의 연계시스템 미흡과 업무의 미분화, 그리고 전문성을 갖춘 인력의 부족 등을 들고 있다.

(3) 전문화 추진 방안

① 처우 개선 노력

시·도 단위에 있는 청소년상담실, 청소년수련관, 자원봉사센터, 쉼터 등 청소년분야에서 일하는 사람들 중에서 상담실 직원의 학력이 가장 높다. 상담실 직원의 임금이 쉼터 등 다른 청소년기관과 비교할 경우에는 높은 편이지만, 연구기관이나 대학에서 일하는 석, 박사 학위 소지자의 임금과 비교할 때에는 매우 낮아 기회만 주어진다면 타 직장으로 전적을 희망하고 있다.

청소년상담사의 대다수가 고급인력으로 구성되어 있다는 점을 고려하여 적절한 수준의 보수를 지급하여 상담자의 의욕을 향상시켜야 한다. 현재 청소년상담사들의 대부분이 대졸이상 혹은 석, 박사이며 이러한 추세는 앞으로도 전문화된 고학력자의 배출로 증가될 것이 예상되므로 일반 사기업체와 여러 가지 경쟁력 면에서 비교할 때 뒤지지 않는 근로 여건을 마련하고 복리후생 면에서도 보다 나은 기준을 세워 많은 고학력자들이 취업할 수 있는 여건을 마련해야 한다. 또한 이러한 고급인력을 적극적으로 활용하기 위한 체계적이고 과학적인 프로그램의 개발도 필요하다.

앞에서 언급했듯이 직급에 상관없이 청소년종합상담실과 청소년상담실에 근무하는 상담자들의 과반 수 이상이 그만 둘 생각을 했다는데 문제의 심각성이 있다(김지현, 2002). 상담사업은 상담실 자체의 노력이나 다른 상담기관과 협력하면 진행되겠지만 상담자의 처우를 개선하는 일은 국가와 지방자치단체가 적극 나서지 않으면 해결이 어렵다. 상담실의 직제, 직원의 자격, 보수규정, 주요 업무 등은 모두 청소년위원회의 지침에 따르기 때문에, 직원의 인건비를 올리고 사업비를 적정하게 책정하는 일에 국가와 지방자치단체가 더 큰 관심을 가져야 한다.

② 보수교육 제공

상담사들이 상담시 가장 아쉬웠던 점은 상담에 필요한 전문지식 및 상담 기법의 부족이다. 때문에 상담분야에 대한 국가 차원에서의 체계적인 교육과 전문성 향상을 위한 지속적인 투자가 필요하다.

청소년상담자들을 대상으로 프로그램이나 연구발표회, 세미나 및 해외연수 등의 기회를 주어 직무수행에 있어서 보다 높은 능력을 올릴 수 있도록 하여야 한다. 또한 청소년상담사를 위한 교육훈련사업을 전문가 워크샵, 학술발표회 등으로 정례화 시키고 그 결과를 연구지의 발간 등으로 체계화시키는 것도 보수교육의 한 방안이다. 상담사 자격증을 갖췄다고 전문가가 되는 것은 아니므로 유능한 지도자 밑에서 계속적으로 지도와 감독을 받는 과정이 필요하다. 이러한 역할을 할 수 있는 슈퍼바이저를 양성하고 슈퍼비전을 받을 수 있는 체계를 정립하는 것도 보수교육의 주요 과제이다.

또한 청소년상담실에서 예방상담의 차원에서 청소년에 대한 직접 교육과 교사, 학부모 등 청소년과 관련된 주요 집단에 대한 교육을 적극적으로 실시할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이를 위해서 상담 뿐 아니라 교수기법에 대한 전문성을 갖도록 보수교육을 통해서 교육할 필요가 있다.

③ 직무분석

한국청소년상담원에서(황순길 외, 2004) 청소년상담사의 표준직무를 개발하고 자격검정과 자격연수 제도의 개선방안 마련을 위해 직무분석을 실시하였다. 이러한 직무분석 결과는 청소년상담사의 전문화를 위한 교육프로그램 개발을 위해서도 토대가 되는 주요 자료가 될 것이다.

④ 청소년상담사 고유 명칭 및 업무의 법적 보장 노력

청소년상담사의 전문성을 높이기 위해서는 직무분석 결과를 토대로 청소년상담사의 업무영역을 법률적으로 명시함으로써 청소년상담사의 명칭을 단독으로 사용하는 제도적 체제를 마련할 필요가 있다(황순길 외, 2004).

⑤ 전문 인력의 보강

현재, 청소년상담사는 시·도청소년종합상담실 7명, 시·군·구청소년상담실에는 1명~5명(평균적으로 2명)씩 배치되어 있다(노성덕, 2003). 특히 시·군·구의 경우, 한 개 도시를 대상으로 전반적인 서비스를 제공하기 위해서는 인구대비 최소인원은 확보되어야 할 것이다. 평균 2명의 전문상담자가 한 개 지역(10만~90여만)을 대상으로 문제청소년 상담, 부모교육, 학교상담사업, 유관기관 협조, 행정업무, 청소년상담실 연계사업, 조사 및 연구활동, 시민상담교육, 홍보활동(소식지 발간 포함), 출장상담, 집단상담, 심리검사 실시 및 해석, 보호관찰청소년 상담, 각종 상담관련 프로그램 운영, 각종 청소년상담 관련 보조인력(자원봉사자) 관리 등을 수행하고 있다. 업무량 과다로 체계적인 상담접근에 어려움이 따르며 상담을 기록화 하는 것만으로도 업무량이 과다하므로 청소년상담 전문 인력을 보강하고, 업무량을 줄여 상담에만 전념할 수 있게 하여야 한다.

⑥ 유관기관과의 네트워크 구축

시·도 및 시·군·구의 청소년상담실은 유관기관과의 협력 사업을 강화하기 위한 네트워크 체계를 구축할 필요가 있다. 특히, 시·도종합상담실은 관할 지역에 있는 시·군·구상담실을 적극 지원할 필요가 있다. 시·군·구상담실은 시·도종합상담실과 비교할 때 인력과 사업비가 적기 때문에 상담실 직원을 위한 교육훈련사업 등을 함께 기획하거나 정기적으로 만나서 사례연구를 하는 것도 청소년상담사의 전문성 함양을 위해 필요하다. 일부 상담실은 행정기관의 부당한 간섭 때문에 업무에 지장을 받기도 한다. 이러한 경우에는 시·도종합상담실이 시·군·구상담실을 옹호하거나 대변하는 사업을 하는 것도 필요하다. 또한 시·도종합상담실과 함께 하는 공동사업을 강화하고, 한국청소년상담원을 중심으로 한 전국적 상담사업을 체계화하는 노력도 필요하다.

⑦ 홍보 노력

상담실을 잘 모르는 청소년들이 많으므로 이들이 각 지역에 있는 상담실

을 적극적으로 활용 할 수 있도록 상담실 이용방법, 절차 등을 적극적으로 홍보할 필요가 있다. 예컨대, 상담실의 홍보는 각 상담실마다 작은 팜플렛을 만드는 것이 일반적인 방법이지만, 시·도청소년종합상담실이 모든 시·군·구의 연락처를 함께 실어서 홍보를 하는 것도 한 방법이다. 또한, 시·도청소년과 및 교육청의 홈페이지 등에 종합상담실과 시·군·구청소년상담실을 연결시키는 것도 좋은 홍보방법이다. 부모교육의 경우도 이슈가 되는 청소년문제에 대한 전문가를 섭외해서 시·군을 순회하면 교육 자료의 발간 비용을 줄일 수 있고 홍보 효과도 얻을 수 있다.

⑧ 일자리 창출을 위한 적극적 대처

가. 학교청소년상담사

청소년상담사의 일자리를 창출하기 위한 방안으로 최근 한국청소년상담원에서 학교청소년상담사제도를 시범·운영하고 있다. 학교청소년상담사란 청소년상담의 전문성을 국가로부터 인정받은 청소년상담사가 학교장면에서 상담교사를 도와 학생들의 건전한 성장과 발달을 조력하고 그들이 겪는 여러 가지 어려움들을 함께 고민하고 도와주는 활동을 하는 청소년상담전문가이다. 학교청소년상담사의 법적근거를 살펴보면 「청소년기본법」 제23조에 청소년관련시설에 청소년상담사를 배치할 수 있다는 조항, 제24조에 학교에서 필요한 경우 청소년상담사를 채용할 수 있다는 조항, 그리고 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」 제12조에 각 학교에 상담실 설치, 전문상담교사 배치, 학교폭력 책임교사 선임 등을 의무화한 조항이다(황순길 외, 2004).

학교청소년상담사는 청소년상담사 2급 이상의 국가자격증 소지자로서 상담실무 경력 3년 이상인 사람들 중에서 엄격한 선발과 전문적인 연수과정을 거친 사람들이다. 특히 선발과정에서 교직경력 및 교원자격증이 있는 사람 등 학교와 학생들에 대한 이해가 많은 사람들을 우선하여 선발하였다. 2005년 현재 전국 10개 학교에 상담사가 파견되어 활동하고 있으며, 3년간의 시범·운영 후 확대할 예정이다.

학교청소년상담사가 될 수 있는 청소년상담사 자격요건은 다음과 같다. 1

급 청소년상담사는 상담관련분야 박사학위 취득자 및 석사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 4년 이상인 자 또는, 이와 동등한 자격이 있는 자이며, 2급 청소년상담사는 상담관련분야 석사학위 취득자 및 학사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 3년 이상인 자 또는, 이와 동등한 자격이 있는 자를 말한다.

나. 대학 취업정보센터의 전문인력 배치

전국의 대학 및 전문대학에서 취업정보센터를 운영하고 있으나 학생들을 지원하기 위한 전문 인력과 프로그램이 부족하다. 이러한 상황은 청소년상담사들이 배치될 수 있는 가능성을 높게한다. 따라서 진로전문 청소년상담사가 배치될 수 있도록 노력할 필요가 있다(황순길 외, 2004).

다. 청소년상담사 공무원 임용을 위한 제도적 장치 마련

청소년상담사들의 직위에 합당한 특정 직함을 부여함으로써 외부활동을 함에 있어 자신감과 경쟁력을 키울 수 있도록 하여야 한다. 예를 들어 청소년상담사를 공무원으로 임용하여 신분보장을 하는 제도적 장치 마련을 위한 노력 등이다. 여성복지 상담원과 같이 지방자치단체장이 일반직 또는 별정직공무원으로 임용할 수 있도록 지방공무원 임용령의 조항에 청소년상담사를 포함시키는 것이다. 지방공무원 정원 규칙에 청소년상담사 정원을 제정하는 것도 필요하다.

3) 생활체육지도자의 근로실태 및 전문화 사례

(1) 법적 근거와 자격기준

생활체육지도자는 학교를 제외한 지역사회의 운동기능 지도뿐 아니라 프로그램의 계획에서부터 실행, 운영, 평가 등 다양한 역할을 수행하는 스포츠 전문인으로 정의할 수 있다(김현식·김종욱, 2003 ; 이유찬·손경환, 2001). 생활체육지도자는 한국사회체육진흥회를 연수원 운영기관으로 지정하여 1986년

에 시행된 이후, 1989년부터는 「국민체육진흥법」 제11조의 동법 시행령 25조에 따라 체육청소년부 장관이 지정하는 대학 또는 체육단체에서 자격검정을 하였다(이경욱, 1994). 현재는 한국체육과학연구소의 생활체육지도자 연수원에서 1-2급 지도자 연수를 실시하고 전국 20개 대학과 2개 단체에서 3급 지도자 연수를 실시하고 문화관광부 장관이 인정하는 자격을 부여하고 있다.

생활체육지도자의 응시자격은 일반과정, 특별과정, 자격부여과정, 추가취득과정의 4가지 과정으로 구분되어있으며 과정별로 자격 취득의 방법이 조금씩 차이를 보인다. 일반과정은 실기시험을 치고 연수를 받은 후 필기시험을 통해 자격을 부여하고 특별과정은 필기시험 없이 연수 후 자격을 부여한다. 자격부여과정과 추가취득과정은 연수가 면제된다. 각 급별 지원 자격요건과 연수기관을 <표 III-4>에 정리하여 제시하였다. 그리고 각 급별 업무내용에 대해서 <표 III-5>에 제시하였다.

<표 III-4> 생활체육지도자 등급별 지원자격 기준

급 별		내 용
1 급	지원자격	○2급 생활체육지도자 자격을 가진 자로서 선수 또는 체육에 관한 행정, 연구, 지도분야의 경력이 3년 이상인 자 ○체육 분야에 관한 박사 또는 석사학위를 취득한 자 ○제 1호 및 제 2호에 규정된 자와 동등이상의 자격이 있다고 문화관광부장관이 인정하는 자
	연 수 기 관 및 자격검 정기관	○연수기관 - 체육과학연구원 ○자격검정기관 - 체육과학연구원
	연수시간	○242시간 이상
2 급	지원자격	○3급 생활체육지도자 자격을 가진 자로서 선수 또는 체육에 관한 행정, 연구, 지도분야의 경력이 3년 이상인 자 ○체육 분야에 관한 학사학위를 취득한 자 ○대학 또는 전문대학 체육관련 학과를 졸업하고 선수 또는 체육에 관한 행정, 연구, 지도 분야의 경력이 2년 이상인 자 ○제 1호 내지 제 3호에 규정된 자와 동등이상의 자격이 있다고 문화관광부장관이 인정하는 자
	연 수 기 관 및 자격검 정기관	○1급과 동일

	연수시간	○160시간 이상
3 급	지원자격	○문화관광부장관이 정하는 연수과정을 수료하고 검정에 합격한 자 ○일반과정 - 18세 이상인 자 ○특별과정 - 2급 경기지도자 자격 소지자 - 학교체육교사로서 해당전공 종목의 지도경력이 3년 이상인 자 - 자원봉사지도자로서 해당전공 종목의 자원봉사 지도경력이 5년 이상인 자 - 체육에 관한 행정, 연구, 지도, 분야 종사자로서 각 분야 종사기간이 10년 이상인 자 ○추가취득 - 3급 생활체육지도자자격 소지자 ○자격부여 - 대학의 사회(생활)체육(학)과 졸업(예정)자로서 전학년 교과 성적 평균 70/100 이상인 자
	연수기관 및 자격검정기관	○연수기관(21개) - 서울대, 용인대, 충남대, 조선대, 동아대, 국기원/제주대, 계명대/한국프로골프협회, 전북대, 강원대, 충청대, 인천대, 군산대, 부경대, 진주전문대, 공주대, 신라대, 경희대, 건국대, 순천대, 자격검정기관 - 체육과학연구원
	연수시간	○60시간 이상

※ 출처 : 체육과학연구원(www.sports.re.kr).

<표 III-5> 생활체육지도자의 업무 내용

급별	업무 내용
1 급	1급 생활체육지도자는 국민체력센터, 시·도 체력센터, 종합스포츠센터, 종합병원의 스포츠의학센터(운동처방클리닉) 등에서 운동처방 분야업무 종사자로서 근무하게 되며, 1급 생활체육지도자는 의료인에 의한 의학적 검진결과 의료인의 치료가 필요하지 아니하다고 인정되는 사람을 대상으로 그 개인의 체력적 특성에 적합한 운동 종목, 강도, 빈도, 시간 등의 운동수행방법을 구체적으로 작성, 제시하는 업무를 담당하게 된다.
2 급	2급 생활체육지도자는 대학 사회(생활)체육학과, 체육관련학과 졸업자들이 주로 지원하며, 2급 생활체육지도자 자격 취득 후 공공체육시설 강사, 스포츠센터 등 종합 체육시설 업소에 중견직원으로서 근무하거나 체육시설업 경영이 가능하다.
3 급	3급 생활체육지도자는 체육시설업소 자영업자, 또는 해당 종목 강사로서 주로 활동하고 있다. 최근에는 체육에 대한 국민들의 관심과 소득·여가의 증가로 체육시설업소가 급속히 늘어나고 있는 추세이다.

※ 출처 : 체육과학연구원(www.sports.re.kr)

(2) 근로실태

① 양성 현황과 배치

2005년 현재까지 양성된 생활체육지도자는 84,016명이며 급별로 살펴보면 1급 382명, 2급 5,275명 3급 78,359명이다. 2000년도 이후 매해 7,000여명이 생활체육지도자 자격증을 취득하였고 2005년에는 그 수가 많이 줄어서 4,351명이 자격증을 취득하였다(체육과학연구원, www.sports.re.kr).

생활체육지도자의 양성 실태는 과포화 상태이다. 예를 들면 2002년 1월 시점까지 양성된 생활체육지도자가 6만명에 이르고 있으나 그 시점을 기준으로 조사된 전일근무 생활체육지도자는 761명, 시간제 생활체육지도자는 701명이다. 또 다른 자료를 살펴보면 2002년 1월 시점까지 양성된 생활체육지도자가 6만명에 이르고 있는 실정에서 38,000여명이 취업을 하지 못하고 있는 것으로 파악된다(진윤수·조민행·안진규, 2003).

2000년도 문화관광부가 청년층 체육인 고용창출 도모를 목적으로 계획하고 추진한 “생활체육지도자 채용, 배치사업”을 통해 서울, 강원, 전북, 경남 4개 시·도에 배치된 생활체육지도자 198명을 대상으로 한 실태조사에 의하면 1급 지도자는 한명도 없으며, 2급 지도자는 남녀 모두 10% 내외이고 나머지는 3급 지도자로 1, 2급 지도자 자격증 보유율이 낮다. 자격종목도 에어로빅과 수영의 일부 종목에 한정되어 있다(진윤수·조민행·안진규, 2003).

② 근로환경

생활체육지도자들의 주 업무 현황을 살펴보면 실기강습이 주 업무인 지도자는 전체의 43%, 순회지도가 주 업무인 지도자는 전체의 35%, 사무직이 주 업무인 지도자는 21%, 그리고 기타는 1%로 나타났다. 지도 대상은 주부가 30%로 가장 많았고, 중고생이 19%, 아동이 14%, 노인이 13% 직장인과 남녀 노소가 11%, 그리고 장애인이 1%의 순이었다.

실기강습 시간도 주당 10시간 미만으로 나타났고, 여성지도자가 남성지도자에 비해 실습강습 시간이 낮다. 근무시간은 오전 9시부터 오후 5시까지가

일반적이며 정규근무시간 이외에 생활체육프로그램에 참여하는 직장인, 학생들로 인해 새벽이나 야간시간대에 근무하는 지도자도 있다(진윤수·조민행·안진규, 2003).

생활체육지도자들의 배치 현장은 민간, 공공, 상업스포츠 시설인데 시설을 설치하고 제공한 주체에 따라 다음의 네 가지 유형으로 분리된다(김귀봉 외, 1995). 첫째, 일반 국민과 지역 체육활동을 위하여 정부가 설치, 운영, 지원하고 있는 시설로 공공생활체육시설이 있다. 각 시도 국민생활관, 서울시의 각 구청 단위마다 설치되어 있는 구민생활관, 한강고수부지의 시민체육공원, 올림픽공원, 전 국민 경기개최시설 그리고 공공 수영장 등을 예로 들 수 있다.

둘째, 민간단체가 영리나 이윤추구를 목적으로 하지 않고 생활체육의 활성화와 자신들의 고유한 교육프로그램의 목표를 달성하기 위하여 설치, 운영하고 있는 체육시설인 비영리생활체육시설이 있다. 한국사회체육센터, YMCA, YWCA, 부산사회센터 등을 예로 들 수 있다.

셋째, 영리나 이윤추구를 위해 운영되는 상업 체육시설이 있다. 호텔 등의 헬스클럽, 골프장, 볼링장, 테니스장, 태권도장, 수영장, 에어로빅 강습소 등을 예로 들 수 있다.

넷째, 직장에서 직원들의 체육활동을 위해 설치하여 운영하고 있는 시설인 직장체육시설이 있다. 이 시설은 직원이나 그 가족들이 무료 또는 소액의 시설사용료를 지불하고 이용하기 때문에 후생복지시설로 불려지기도 한다.

이러한 다양한 체육시설에 생활체육지도자를 배치하도록 하는 규정이 「국민체육진흥법」 제10조 3항, 동법 시행령 17조 1항에 명시되어 있다. 그러나 이러한 시설들에 배치된 생활체육지도자의 수는 매우 적으며 지도자를 배치하지 않아도 징계조치를 취하지 않아 법적 실효성이 거의 없다는 문제점이 있다.

생활체육지도자 배치를 위한 노력 사업의 예로 2000년도 문화관광부가 많은 예산을 들여 청년층 체육인 고용창출도모를 목적으로 계획 추진한 “생활체육지도자 채용·배치사업”을 들 수 있다. 그러나 생활체육지도자의 배치현

장을 확산할 수 있으리라는 당초의 기대에 못 미치는 결과를 낳고 있다. 무엇보다 보수체제와 신분보장의 미비로 배치된 생활체육지도자들의 이직률이 높은 것이 큰 문제점으로 지적되고 있다. 또한 지역사회가 안고 있는 특성에 따른 지도자를 배치하는 수요, 공급의 원칙이 고려되지 않고 배치되어 생활체육의 전국적 확산과 발전을 도모하고 더불어 생활체육지도자들의 일자리를 창출한다는 본 사업의 목적을 효과적으로 달성하지 못하고 있다.

이 사업의 예산 운영을 살펴보면 전일제 생활체육지도자의 인건비는 국민체육진흥기금과 지방비에서 50%씩 부담하고 시간제 생활체육지도자는 전액 국민체육진흥기금에서 월 30만원씩 지원하고 있다. 이러한 예산운영체제로 인해서 배치된 생활체육지도자들이 체육활동지도 업무에 종사하기 보다는 자치단체의 행정업무를 보는 경우가 자주 있다.

지역단위에 배치된 생활체육지도자의 임금은 2003년 월 960,000원에서 2004년 월 1,118,000원으로 인상되었으나 일반기업체에 비해 크게 낮으며 원거리 지도와 일과 이후 지도시간에 대한 교통비나 시간외 수당이 지급되지 않아서 근무조건이 열악하다(성문정, 2005). 생활체육지도자 배치사업으로 배치된 생활체육지도자들은 1년 단위로 계약하는 계약직으로 신분보장이 되어있지 않다. 이러한 계약직 신분이 가지는 근본적인 한계는 지도자로 하여금 평생직장이라는 개념을 가지기 어렵게 만들고 있다(이경훈·유병인·유용성, 2001).

생활체육지도자 채용·배치사업을 통해 채용된 생활체육지도자를 대상으로 한 연구들을 통해 생활체육지도자들의 근무환경이나 처우 등의 현황을 살펴볼 수 있다. 이 사업을 통해 채용된 생활체육지도자들은 현실적이지 못한 보수 수준으로 인해서 업무 이외의 시간에 아르바이트 형태의 직업을 가지고 있다. 보수문제에 이어서 신분보장 문제도 지적되고 있는데 계약직 신분이라서 생활체육지도자들은 자신의 직장이 평생직장이라는 생각을 갖기 어렵다. 이러한 열악한 처우와 불안정한 신분상의 문제로 인해 하는 일에 대한 만족도가 낮다(이경훈·유병인, 2001).

이 사업을 통해 배치된 생활체육지도자를 대상으로 한 다른 조사에 의하면 조사대상의 30%가 이직을 고려한 적이 있으며 그 이유는 낮은 급여 때

문이라고 응답한 비율이 가장 높았다. 또한 생활체육지도자들의 권리를 보호하기 위해 가장 시급한 해결 과제가 신분보장, 임금문제 그리고 조직 내 직제의 순으로 조사되었다(원영신·이역훈·유용성, 2001). 특히 수영 종목을 담당하는 생활체육지도자들은 다른 종목 지도자에 비해 그 수가 많아서 언제든지 대체 가능하다는 인식 때문에 근무여건이나 급여수준이 좋지 않고, 이직률이 높다(김현식·이제행, 2003).

(3) 전문화 추진 방안

① 자격제도의 세분화와 응시자격의 개선

현재 생활체육지도자 양성체제는 문화관광부에서 관리·감독하고, 체육과학연구원의 연수지원과에서 업무를 총괄하고 있다. 각 등급별 연수는 체육과학연구원과 대학 및 국기원과 한국프로골프협회가 담당하고 있다. 이러한 체제는 국가, 법인 그리고 대학이 연계된 3단계 양성체제이며 양성제도의 주 목적을 생활체육지도자의 배치보다는 양성 그 자체에 두고 있어서 1986년부터 배출되기 시작한 체육지도자 수가 2005년 현재 84,000여명에 이르고 있다. 등록, 비등록 체육시설업과 지역별 생활체육지도자로서 소요되는 인원보다 지금까지 양성된 생활체육지도자 배출은 지나친 공급과잉의 결과를 초래하였다.

공급과잉 현상은 생활체육지도자의 자격증에 대한 가치 하락과 자격증을 경시하는 풍조를 만들었다. 따라서 생활체육지도자 양성제도의 개선을 위한 다양한 방안이 제안되고 있다.

가. 자격제도의 세분화 방안

현재는 한 종목을 하면 생활체육지도자 자격을 부여받을 수 있으나 실제 현장에서 요구하는 다양한 종목을 종합적으로 지도할 수 있도록 가장 활용도가 높고, 참여자들이 희망하는 필수종목 한 종목과 선택종목으로 나누어 2 종목 이상에 응시해야만 자격증을 취득할 수 있도록 하는 방안을 고려할 수 있다.

또한, 생활체육지도자의 자격제도를 실기종목 위주로만 할 것이 아니라 세분화 하고 전문화할 필요가 있다. 예를 들어 3급은 종목별 실기지도자, 2급은 스포츠재활치료자, 또는 생활체육경영 및 기획관리자, 1급은 운동처방사나 실기지도자를 재교육할 수 있는 지도자로 세분화할 필요가 있다(원영신·이경훈·유용성, 2001).

나. 응시자격의 개선방안

생활체육지도자의 역할이 1급의 경우 운동처방분야, 2·3급의 경우 운동지도분야로 구분되어 있는데 2·3급 생활체육지도자들은 역할과 책임에 대한 뚜렷한 구분이 없어 생활체육현장에 종사하는 대부분이 3급 자격증을 가지고 있다. 이러한 문제점 개선을 위해 대학교졸업(예정)자는 2급, 전문대학교졸업(예정)자는 3급 자격 취득을 위한 자격을 부여해야 한다(진윤수·조민행·안진규, 2003).

또한, 현재 3급 생활체육지도자 일반과정 자격에서 18세 이상이면 누구나 응시할 수 있다는 자격요건은 생활체육지도자의 전문성을 반영하지 않은 조건이므로 폐지되어야 한다. 또한 특별과정의 자격요건에 해당하는 지원자는 전문대학 또는 대학에서 소정의 교과목을 이수하도록 하여 지원 자격을 부여하도록 해야 한다.

② 연수교육의 강화와 양성과정으로서의 연수교육을 자격증 소지자를 위한 재교육 과정으로 전환

생활체육지도자 연수원의 교육은 자격부여를 위한 양성교육으로 3급은 60시간 이상, 2급은 160시간 이상, 1급은 230시간 이상의 교육과정을 거치게 되는데 기본적 소양과 전문적 능력을 갖춘 전문지도자를 양성하기 위해서는 연수교육 기간을 연장하고 교육 내용을 심화해야한다. 또한 체육이론 중심의 연수에서 적어도 해당시간의 1/3이상을 실기 중심으로 운영함으로써 생활체육지도면에서 우수한 생활체육지도자를 양성해야 한다(김동진 외 2001 ; 진윤수·조민행·안진규, 2001).

다른 한편으로는 생활체육지도자 연수원의 양성교육과 생활체육지도자의

응시자격을 관련학과 해당과목 이수를 한 경우에 한해서 부여하는 것으로 대체하고 생활체육지도자 연수원에서 실행하는 자격부여를 위한 연수교육을 자격증 소지자를 위한 재교육과정으로 구성해야 하는 방안도 제시되고 있다 (원영신·이경훈·유용성, 2001).

③ 실기와 면접시험에 대한 표준화된 심사기준 마련과 시간 증가

실기심사 기준이 적십자사나 YMCA의 심사기준에 밀돌고 있어 사설 스포츠센터에서는 이러한 단체에서 부여하는 자격증 소지자를 우대하고 있으며 생활체육지도자 자격증은 각 체육관련 시설에서 배치 인원의 확보시에만 고려되고 있다(김동진 외, 2001). 따라서 실기심사의 기준을 상향 조정하고 심사 시간도 10분 이상이 될 수 있도록 변경해야 한다. 또한 생활체육지도자 3급의 경우 22개 연수원에서 각자 나름대로의 실기심사 기준을 가지고 있어서 심사기준을 표준화하는 작업이 필요하다. 또한 3급의 경우 많은 인원이 지원하는 종목은 면접시험에서 3문제 이내의 질문을 함으로써 자질을 평가하고 있는데 좀 더 많은 질문을 하고 질문의 내용도 연수원별로 통일되어 전국 공통의 면접시험이 진행되도록 관리할 필요가 있다.

④ 공공시설과 비영리 단체에 생활체육지도자 배치의 의무화

공공시설이나 비영리 단체에 자격증을 갖춘 지도자의 배치를 의무화해야 한다. 생활체육지도자를 체육시설에 배치하도록 하는 규정이 「국민체육진흥법」 제10조 3항과 동법 시행령 17조 1항에 명시되어있으며, 체육지도자 배치 기준이 규정되어 있기는 하나 지도자를 배치하지 않아도 징계조치가 없어 법적 실효성이 적다. 이러한 문제를 해결하기 위한 제도적 노력이 필요하다. 구민회관이나 복지관 등에는 생활체육지도자들이 반드시 배치되어야 하며, 신체의 상해유발 위험성이 있는 종목(예를 들어 보디빌딩, 요트 등)은 의무화가 반드시 이루어 져야 한다. 그러나 중요한 것은 생활체육지도자의 배치 현장을 확대하기 위한 제도적인 기반을 마련하기에 앞서 지역의 생활체육지도자에 대한 요구, 보수체계, 신분보장에 대한 충분한 조사가 선행되어야 한다.

2. 외국 사례

1) 프랑스

프랑스의 경우 한국과 같이 청소년활동을 지도하는 전문자격증제도가 존재한다. 그러나, 국가 차원에서 일괄적인 자격고사를 통해 선발하고 관리하는 한국과는 달리, 프랑스에서는 청소년활동을 담당하는 자격증 취득이 국가, 지방자치단체, 기타 사립 단체 등이 운영하는 다양한 전문학교를 통해 이루어지고 있으며, 그 종류 또한 전문적 수준 등에 따라 매우 다양하게 분포되어 있다. 이 영역에서 직업을 가지고 있는 사람들은 정규적인 경우도 있지만 많은 경우 방학 등 특정 시기에만 일을 하는 임시직인 경우가 많다. 이는 학기를 이용하여 연중 수시로 청소년수련원이나 청소년수련관 등을 이용하고 있는 한국적 상황과는 달리 프랑스의 경우 방학을 이용한 수련활동이 다수를 차지하고 있고, 학기 중이라고 해도 수요일 등을 이용한 활동이 주를 이루고 있기 때문이다. 이런 측면을 고려해 볼 때 프랑스에서 시행되고 있는 청소년지도사 제도를 한국의 경우에 직접 적용하는 것은 문제가 있다고 할 수 있으며, 따라서 이 장에서는 프랑스에서 시행되고 있는 청소년지도사 자격증 제도의 전반적인 특성에 대해 간략히 제시해 보기로 한다.

(1) 업무³⁾

한국의 청소년지도사에 해당될 수 있는 프랑스 자격은 아니마퇴르(animateur)라고 명명될 수 있는 직업 영역이다.

아니마퇴르라고 하는 말은 라틴어 원어(anima)의 의미로 보았을 때 영혼 또는 정신(âme)을 주는 사람이라는 의미를 지닌다. 이 의미를 오늘날의 관점으로 해석해 보면 청소년지도사는 청소년들이 학교생활을 통해 얻기 힘들었던 정신적인 수양을 산, 바다, 평야 등 자연과 더불어 방학 센터, 클럽, 여가 센터 등을 통해 시행할 수 있도록 도와주는 사람을 말한다.

학교를 통해 이루어지는 학업에 쪼든 청소년들이 다양하게 분포되어 있는

3) <http://www.bafa.free.fr>

수련활동장을 찾았을 때 이들을 즐겁고 따뜻하게 맞이해 주고, 머무는 동안의 활동 영역을 이끌어주며, 세상의 고통을 잠시나마 잊을 수 있도록 도와주는 역할이 바로 이들의 주요 업무이다. 그렇기 때문에 이런 점에서 보았을 때 이들 지도사의 업무는 그들의 고객인 청소년들이 있는 한 일주일에 하루밖에 쉬지를 못하며, 새벽부터 밤 늦게까지 일해야만 하는 고된 일상으로 이루어져 있다.

이처럼 프랑스에서는 청소년지도사라고 하는 직업이 요식업 종사자와 같이 제3 서비스 영역에 포함된다. 따라서, 청소년지도사의 약 76%가 파리 근교 지역인 일드프랑스 여행직업 소개 기관에 의해 일자리를 구하고 있고, 이들 직업에 종사하는 사람들의 90-95% 정도가 방학을 낀 계절에만 일하고 있다. 이 직업이 계절 직업이라고 해서 경력을 쌓지 못하는 비정규직의 영역에만 머물러 있는 것은 아니며, 계절별 근무 경험이 축적됨에 따라 이 영역에서의 전문가로 발돋움할 수 있으며, 향후 특정 기관의 정규 책임자가 될 수도 있고, 여행업이나 여타 관련 기관의 책임자로도 직업 영역의 확대가 가능하게 된다.

프랑스 청소년지도사들이 해야 할 업무 내용과 알아야 할 지식, 각 수련활동영역에 있어 요구되는 자격증 및 지켜야 할 의무 및 주의사항 등에 대해 살펴보면 다음과 같다.

① 업무 내용

프랑스 청소년지도사들이 담당하는 업무 내용은 크게 다음과 같은 7가지로 구분된다. 각각의 내용을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

○ 수련활동 구상 및 활동 사전 연습

- 준비 활동

- 활동의 목적 등에 대해 지도자들간 협의
- 청소년들의 제반 여건(연령, 참여자 수, 부모의 사회경제적 지위, 날씨 등을 고려하여 구체적 활동을 선택함)

- 활동 조건의 선택
 - 시간, 장소, 각자의 역할, 도구
- 사전 연습
 - 활동의 목적, 규칙 등 소개
 - 지도자 각자의 역할 숙지
 - 연습
- 시행 시 유의사항 숙지
 - 모든 청소년이 참여할 수 있도록 도와주고, 동기 지워주고, 용기를 북돋아주기
 - 집단 통제 및 관찰의 방법
 - 효과성 극대화 방법
- 결과 분석

○ 회의 지도

- 지도자의 역할
 - 각각 청소년들에게 말할 기회 부여
 - 개입 지속
 - 논쟁과 참여 지도
 - 시간 조절
 - 중재
 - 종합 및 회의록 작성
- 지도 내용
 - 듣기
 - 논쟁하기
 - 종합하기
 - 정리하기

○ 평가

- 일반적 평가 내용

- 전반적으로 어떠하였는가?
- 시간은 충분하였는가?
- 역할 배분은 적절하였는가?
- 회의 중 타협 등이 있었는가?

- 감성 자극 부분

- 감성 자극에 사용된 도구는 무엇이었나?
- 그 효과는?
- 주어진 정보들은 어떠하였나?
- 그 중 청소년들에 의해 수용된 정보들은?

- 회의 시작 부분

- 청소년들의 자리는 잘 배치되었는가?
- 각각의 청소년들은 그들이 무엇을 하는 것인지 알고 있었는가?

- 활동 소개 부분

- 설명은 어떠하였나?
- 지도자의 위치는 어떠하였나?
- 대화의 강도는?
- 지도자들의 참여도는?
- 진행정도는?

- 내용 부분

- 흥미로운 설명이나 대화가 있었는가?
- 청소년들의 전반적인 참여정도는?

- 활동의 리듬 부분

- 조정은 잘 되었나?
- 대화의 정도를 넘지는 않았나?
- 역동성은?
- 상호 존중 정도는?

- 활동 종료 부분
 - 잘 정리되었나?
 - 조는 경우는 없었나?
- 정리 정돈 부분
 - 시행 되었나?
- 장식 부분
 - 조명은?
 - 음악은?
 - 의상은?
 - 기타 장식품은?
 - 주제와 비교해 보았을 때 적절하였는가?
- 도구 부분
 - 충분하였는가?
 - 사용하기 용이하였는가?
- 안전 부분
 - 위험한 상황은 없었는가?

○ 대규모 활동지도

- 특징
 - 대규모 야외 공간에서의 활동
 - 상상의 세계로 가기 위해 일상으로부터 탈출하고자 하는 개념을 바탕으로 구성
 - 다수의 청소년 참여
 - 도구들이 절대적으로 사용되어짐
- 활동 전 고려사항
 - 사용 도구
 - 참여 청소년의 연령, 집단동질성, 수
 - 상상력 영역 구성

- 시간과 날씨
- 활동의 규칙
- 부상, 일기 등 예측하기 어려운 사항들
- 안전
- 활동 위치 지표
- 지도자의 역할
- 활동 시간
 - 4~6세의 아동은 40분
 - 7세 이상의 아동 및 청소년들의 경우 1세 증가 시 10분 추가
- 활동 후 고려사항
 - 정리, 정돈
 - 입실 및 목욕
- 대규모 활동의 예
 - 조랑말 타기
 - 보물찾기
 - 캠프
 - 탐험

○ 소규모 활동지도

- 특징
 - 참여 인원이 적음
 - 단순, 간략한 규칙, 단기성
 - 한 명의 지도자면 충분함
- 활동 전개 과정
 - 감성 자극
 - 활동 시행
 - 결론
- 활동에 적용하는 기술의 기준

- 연령
- 효과성
- 시간
- 장소
- 도구
- 목적
- 규칙

○ 지도계획 연구

- 교육과 훈육이 나무에 비교해서 각각 뿌리와 줄기라면 지도계획은 가지에 비교될 수 있음. 즉 ‘지도한다’라고 하는 의미는 ‘생명을 준다’라는 의미와 동일하다고 할 수 있음
- 지도계획 구성 방법 및 과정
 - 배경 : 청소년의 수, 장소, 지도자의 자격증 등과 같은 기본적인 부분에 대해 제시함
 - 도입 : 활동의 목적 제시
 - 목적 달성을 위한 단계 정의
 - 계획 실천을 위해 필요한 도구, 예산, 인적자원 등을 제시
 - 훈육 방법 등 구체적 시행 방법 제시
 - 평가를 위한 척도 제시
- 평가 지표
 - 계획의 지속성
 - 장소의 적합성
 - 계획의 실천 가능성
 - 계획의 형식성
 - 균형성
 - 함축성
 - 활용성

○ 야간 지도

- 특징

- 활동이 종료되는 하루 일과의 마지막 부분
- 밤이라고 하는 시간이 청소년들에게 일종의 축제적 분위기 연출
- 낮에서 밤으로의 전이
- 궁극적인 목적은 취침 지도임

- 조직

- 본 활동에 들어가기에 앞서 감성자극 시간을 길게 가짐
- 열정적 만남 또는 공연의 시간을 가지되 강도와 밀도를 높게 함
- 마무리를 하면서 강도를 조금씩 약하게 함
- 종료

- 시간

- 14~16세의 경우 1시간 30분
- 12~14세의 경우 1시간
- 6~12세의 경우 45분
- 4~6세의 경우 30분

- 활동 유형의 예

- 카지노 놀이
- 마술, 마임 등 다양한 공연
- 풍트
- 댄스
- 세레모니
- 기타 예술활동

- 활동 전 준비 사항

- 아이디어 취합
- 문헌 검토
- 주제 선정
- 연령, 참여 수, 장소 등을 고려하여 훈육 대상 선정

- 내용 선정
- 역할 분담
- 장식, 음악 준비, 분장 등
- 기타 도구 준비
- 활동 중 유의 사항
 - 감성 자극과 환영에 초점
- 활동 후 고려 사항
 - 청소년 동반하여 숙소로 이동
 - 정리 정돈
 - 결과 분석

② 지식

프랑스 청소년지도사들에게 요구되는 청소년에 대한 지식은 청소년과 관계된 모든 부분에 걸쳐 매우 다양하게 제시되어 있다. 일반적으로 제시되어 있는 청소년에 대한 지식의 영역을 보면 다음과 같다.

- 청소년 관련 제반 이론
- 청소년기와 제반 특징들에 대한 실증 지식
- 수련활동시 청소년들이 가져오는 현금과 그 사용에 대한 대처방식에 대한 지식
- 위생 및 보건 보조자로서의 역할에 대한 전문지식
- 청소년의 권위, 자유, 제재 등의 문제에 대한 지식
- 청소년과의 관계에서 발생할 수 있는 지도자의 권위와 그 문제들에 대한 대처방식 및 이에 대한 지식
- 캠프 장소에 대한 지식
- 담배, 술, 약물 등에 대한 지식
- 수련활동 및 수련장에서의 장애 청소년과 일반 청소년간의 통합에 대한 지식
- 응급처치 지식

- 짐꾸리기, 세탁 등에 대한 지식
- 아동 학대에 대한 지식
- 지도자의 역할 및 지도방법에 대한 지식
- 대화법 지식
- 안전 보장법 지식
- 교육 및 훈육 방법에 대한 지식
- 예산 포함 기획력과 관계된 지식
- 수련활동 기간 중 청소년과 부모간의 관계에 대한 지식
- 음식, 식사 등에 관한 지식
- 아동 및 청소년의 수면 시간 및 기타 관계되는 사항에 대한 지식
- 여행에 대한 지식

③ 활동별 청소년지도사 자격요건 및 주의사항

㉠ 육체적 스포츠활동의 경우 필요한 자격요건

일반적으로 BAFA(여가 및 방학센터 지도사 자격증: Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur de CVL)자격증이 필요하지만 활동의 유형과 장소 등에 따라 자격요건이 상이하게 제시되어 있다. 이를 도표로 제시하면 다음과 같다.

〈표 III-6〉 활동의 유형과 장소 등에 따른 자격요건

활동유형	BAFA 자격증 필요정도
카누, 카약	의무사항
승마	12명당 1명 필요
암벽 등반	필요 없음
잠수	필요 없음
레프팅	필요 없음
스키	12명당 1명 필요
동굴탐사	필요 없음
양궁	필요 없음
요트	의무사항
자전거	장소에 따라 필요하기도 함

㉞ 위생 영역

○ 자격증

- 사회복지사 자격증
- 의대생
- 간호사
- 기타 관계 자격증

○ 역할

- 건강수첩 작성
- 사고 보고
- 영양 조정
- 의무 기록
- 응급처치

㉟ 물놀이의 경우

○ 자격증

- 물놀이 감시자격증 및 기타 관계 자격증

○ 필요 인원

- 6세 이하는 20명 단위로 5명당 1명의 지도사 필요
- 6세 이상은 40명 단위로 8명당 1명의 지도사 필요

㊱ 차량 이동의 경우

○ 주의 사항

- 청소년 리스트 작성 및 매 정차시 인원 확인
- 모든 문에는 지도사가 위치해 있을 것
- 야간 이동의 경우 최소 한명의 지도사가 관찰하고 있을 것

○ 필요 인원

- 6세 이하는 8명당 1명의 지도사 필요
- 6세 이상은 12명당 1명의 지도사 필요

㉮ 도보 이동의 경우

○ 주의 사항

- 한 줄로 도보
- 줄의 왼쪽에 차가 지나가도록 하고 지도사 배치
- 선두는 흰색 불, 후방은 붉은 불로 신호

㉯ 자전거 이동의 경우

○ 주의 사항

- 한 줄로 이동
- 출발 전에 청소년의 상태 및 자전거 상태 확인
- 선두와 후미는 지도사가 위치함
- 야간 이동 금지
- 신호 준수

㉺ 등산의 경우

○ 주의 사항

- 기후 조건이 좋을 때 시행
- 등산로로 이동
- 구조대의 신속한 조치가 가능한 곳에서 시행
- 안전 및 등산 장비 착용
- 참여 청소년의 명단 수시 확인
- 높은 산과 빙하 등은 전문 등반가가 필요하며 12세 이하는 등반 금지

(2) 자격 조건⁴⁾

① 청소년 지도사의 조건

요구되는 프랑스 청소년지도사의 조건은 해당 직위, 대상 아동 및 청소년의 연령, 수련활동 장소 등에 따라 상이하다. 각각의 경우에 따라 요구되는

4) <http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/>

청소년지도사의 자격증 종류, 지도사의 연령, 대상 인원 에 따른 지도사의 수 등을 요약하면 다음과 같다.

<표 III-7> 청소년지도사의 자격증 종류, 지도사의 연령,
대상 인원 에 따른 지도사의 수 등

개인 자격		4-6세용 유아 방학 센터 (최대 인원 60명)	6-18세용 방학센터	14-18세용 방학 수련활동장 (40명 단위)	클럽활동	청소년 스카우트 캠프
관 리 자	연령	25세 이상	21세 이상	21세 이상	21세 이상	○ 21세 이상 : 60 명 이상 담당 ○ 19세 이상 : 60 명 미만 담당
	자 격 증	○ BAFD 또는 BAFD 실습자 ○ 기타 관련 자 격증 소지자	○ BAFD 또는 BAFD 실습자 ○ 기타 관련 자 격증 소지자	○ BAFD 또는 BAFD 실습자 ○ 기타 관련 자 격증 소지자	○ BAFD 또는 클럽 정규 담 당자	○ 스카우트연맹 자격증 소지자
		학교 교사				
지 도 사	연령	○ 18세 이상 ○ 17세인 경우 지도 사 실습증인자	○ 18세 이상 ○ 17세인 경우 지도 사 실습증인자	18세 이상	○ 18세 이상 ○ 17세인 경우 지도 사 실습증인자	17세 이상
	자 격 증	75%는 BAFA 자 격증 소지자이어 야 하며, 나머지 는 실습자 또는 기타 관련 자격 증 소지자	75%는 BAFA 자 격증 소지자이어 야 하며, 나머지 는 실습자 또는 기타 관련 자격 증 소지자	50%는 BAFA 자 격증 소지자이어 야 하며, 나머지 는 실습자 또는 기타 관련 자격 증 소지자	75%는 BAFA 자 격증 소지자이어 야 하며, 나머지 는 실습자 또는 기타 관련 자격증 소지자 및 클럽활 동 정기 참여자	스카우트연맹 자 격증 소지자
	담당 인원	8명당 1명의 지도사	10명당 1명의 지도사	12명당 1명의 지도사	10명당 1명의 지도사	15명당 1명의 지도사

② 자격증 종류 및 내용

프랑스 청소년지도사 자격증으로는 대표적으로 BAFA(여가 및 방학센터 지도사 자격증: Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur de CVL)와 BAFD(여가 및 방학센터 지도 관리자 자격증 : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur de CVL)를 들 수 있다.

㉠ BAFA

BAFA 자격증은 여가 및 방학센터에서 아동, 청소년을 대상으로 지도하는 비전문직에 해당된다. 등록은 거주지 체육청소년 부서에 유료 신청함으로써 이루어지는데, 이에 대한 교육은 체육청소년부로부터 허가 받은 관련 기관에 의해 이루어진다.

㉡ BAFD

BAFD 자격증은 아동 및 청소년을 대상으로 시행되고 있는 여가 및 방학센터에서의 프로그램들을 관리하는 비전문직군에 해당된다. 등록은 거주지 체육청소년 부서에 유료 신청함으로써 이루어지는데, 이에 대한 교육은 체육청소년부로부터 허가 받은 관련 기관에 의해 이루어진다. 이 자격증을 취득하게 된 자는 자격증 취득일로부터 5년 동안 여가 및 방학센터의장이 될 수 있는데, 5년 기간 동안 장의 직위를 갖지 못하는 경우 다시 그 기간만큼 갱신될 수 있다.

㉢ 관련 자격증

이 외에도 현장에서 청소년들을 지도할 수 있는 관련 자격증으로는 스카우트 지도사 및 교사 등을 포함하여 여러 가지가 있는데, 다음과 같다.

<표 III-8> 관련 자격증 현황

청소년지도사 자격증	관련 자격증	비 고
BAFA	○ 지도사 국가 학위(DEFA) ○ 청소년 및 대중교육 기술 지도사 국가 자격증(BEATEP) ○ 1단계 체육교사 국가자격증(BEES 1단계) ○ 아동 및 청소년스포츠, 여가, 기술보조 지도 전문 자격증(BAPAAAT) ○ 전문교사 학위 ○ 전문기술교사 학위 ○ 모니터 교사 자격 확인증	○ 학 위 : Diplôme ○ 자격증 : Brevet ○ 확인증 : Certificat

	○ 청소년 비행 예방 교사 학위 ○ 아동 교사 학위 ○ 부적응 아동 자격 확인증	
BAFD	○ 지도사 국가 학위(DEFA) ○ 청소년 및 대중교육 기술 지도사 국가 자격증(BEATEP) ○ 2, 3단계 체육교사 국가자격증(BEES 2, 3단계) ○ 체육활동 스포츠교사 국가 자격증	

③ 자격증 취득 과정⁵⁾

BAFA와 BAFD를 취득하기 위해서는 일정 조건이 되는 사람들이 관계 기관에 비용을 지불하고 등록해야 한다. BAFA의 경우에는 총 비용이 약 700-900유로 정도 소요되며, BAFD의 경우에는 이보다 비싼 850-1050유로가 소요된다. 이들 두 가지 경우를 예로 들어 자격증 취득 과정에 대해 제시하면 다음과 같다.

㉠ BAFA

BAFA 자격증을 취득하기 위해서는 3단계 교육과정을 거쳐야 한다. 그 기간은 최대 30개월로 이루어져 있는데, 이 과정에 등록하기 위해서는 교육이 시작되는 첫 날을 기준으로 17세가 되어 있어야 한다. 등록은 등록을 희망하는 개인이 거주하고 있는 지역의 체육청소년 담당 부서에 하면 된다.

이 과정의 첫 단계는 업무와 관련된 일반적 이론 교육으로서, 여가 및 방학센터에서 이루어지는 지도사의 기능 등에 대한 교육 내용으로 구성되어 있다. 총 64시간을 넘지 않는 범위 내에서 8일에 걸쳐 진행되며, 청소년수련 활동, 표현력, 놀이 등 다양한 업무 영역에서 지도사가 수행해야 할 기술의 습득, 아동 및 청소년들에 대한 일반적 지식 등의 습득이 주로 이루어진다.

두 번째 단계는 특별한 사유가 없는 한 첫 단계를 이수한 이후 18개월 이내에 이루어져야 하는데, 현장 실습이 그것이다. 최소한 14일 동안 현장에서 지도사로서의 역할을 직접 담당해 보는 기회가 주어진다.

5) <http://www.phosphore.com>

마지막 단계는 전문화의 단계로서, 전문지도 영역에서 지도사가 습득해야 할 다양한 기술의 습득이 주요 교육내용이다. 이 단계에서 교육생들은 심화 과정과 복습과정 중 하나를 선택할 수 있는데, 심화 과정은 최소 6일 동안 이루어지며, 앞선 교육내용을 심화시켜 보다 전문적인 지식과 기술들을 습득하게 하는 과정이다. 복습과정은 최소 8일 동안 이루어지는데, 지금까지 배운 내용들에 대해 다시 한 번 확인해봄으로써 지도사로서의 질적 가치를 높이는 과정이다. 이처럼 최소 6일 내지 8일 동안 진행되는 이 단계를 이수하는 지도사 실습생들은 체육청소년부, 교육부 등으로부터 과정 중 평가를 받게 된다.

각 단계를 거치면서 교육생들은 단계마다 이수 확인증을 받게 되며, 최종 단계까지 통과된 경우에는 BAFA 자격증을 취득하게 된다. 최종 판정에서 불충분 판정을 받은 경우에는 1년 이후에 불충분 판정을 받은 단계에 대해 다시 교육 받을 수 있는 자격이 주어지지만, 불합격 판정을 받은 경우에는 전체 교육 과정에 대해 처음부터 다시 이수해야 한다.

㉠ BAFD

지도사로서 특정 기관의 관리자가 되기 위해서는 BAFD 자격증이 있어야 한다. 이 자격증을 취득할 수 있는 개인 자격은 BAFA 자격증을 가지고 있는 21세된 사람으로 제한되어 있다. 만약 BAFA 자격증이 없는 경우에는 25세 이상이면서 체육청소년부에서 인정한 2번 이상의 청소년 지도 경험이 있어야 한다. 여기서 말하는 2번 이상의 경험이란 BAFD 자격증을 신청하기 이전에 2년에 걸쳐 여가 및 방학센터에서 일한 경험을 말한다. 신청은 BAFA와 동일하게 거주지 관할 체육청소년 부서에서 담당한다.

이 자격증 과정은 총 4단계로 구성되어 있는데, 최대 4년의 기간을 거쳐 이루어지며, 일반 교육 과정, 1차 현장 실습 과정, 발전 학습기간, 최종 관리자 실습 과정 등이 그것이다.

일반교육과정은 3개월 이내에 최소 9일 또는 10일 동안 이루어지며, 이 과정을 통과한 교육생들만 두 번째 단계로 나갈 수 있다.

1차 현장 실습 과정은 특별한 사정이 없는 한 1단계를 마친 이후 18개월 이내에 시행해야 한다. 2단계를 거치면서 불합격 판정을 받은 교육생은 BAFD 자격증 수여가 거부된다. 2단계와 4단계로 이루어진 두 번의 실습 중 한 번은 반드시 프랑스에서 이루어져야 하며, 또한 두 번 중 한 번은 반드시 최소 12명의 아동 또는 청소년들과 함께 생활하는 기간으로 구성되어야 한다. 이 단계는 여가 및 방학 센터에서 최소 14일의 기간 동안 이루어져야 한다.

세 번째 단계인 발전 학습은 3개월 이내의 한정된 기간 내에서 최소 6일 동안의 기간 동안 이루어지며, 네 번째 단계인 최종 관리자 실습 과정은 두 번째 단계와 동일한 조건 하에서 이루어진다.

각 단계를 거치면서 교육생들은 단계마다 이수 확인증을 받게 되며, 최종 단계까지 통과된 경우에는 BAFD 자격증을 취득하게 된다. 최종 판정에서 불충분 판정을 받은 경우에는 지역 단위 체육청소년 부서장이 명시한 기간 내에 불충분 판정을 받은 단계에 대해 다시 교육을 받을 수 있는 자격이 주어지지만, 불합격 판정을 받은 경우에는 전체 교육 과정에 대해 처음부터 다시 이수해야 한다.

(3) 근무 조건⁶⁾

프랑스 청소년지도사의 근무조건은 개인별 자격증 취득 상태, 근무 경력, 근무지 현지의 조건 등 여러 기준에 따라 다양한 형태를 보인다. 그러나, 일반적으로 상근직보다는 기간제 계약직의 경우가 다수를 차지하고 있는데, 이는 학기 중보다는 방학기간을 이용하여 수련활동을 경험하는 프랑스 청소년 사회의 특징에 기인하고 있다고 할 수 있다. 상근직의 경우와 기간제 계약직의 경우로 구분하여 중요 근무 조건을 살펴보면 다음과 같다.

① 상근직

방학 및 여가센터(Centre de vacances et de loisirs)에 근무하는 상근직의 경우 평균 급여 수준은 월 단위 약 1,100-1,200유로이며, 여기에 부가하여 경우

6) <http://www.cij95.org>
<http://www.phosphore.com>

에 따라 식사와 숙박 장소 등이 제공된다. 학기 중 근무 시간은 화요일부터 토요일까지 주 5일이며, 총 35시간의 근무시간이 법적으로 규정되어 있다. 방학기간 동안에는 근무시간에 변동이 생기는데, 일반적으로 월요일부터 금요일까지 총 40시간의 근무를 하게 된다. 그러나, 이러한 수치는 어디까지나 평균적인 수치일 뿐 근무지의 여건과 경력 등 여러 가지 상황에 따라 다양한 차이를 보이고 있다.

② 기간제 계약직

대다수의 프랑스 청소년지도사들은 일년 중 7, 8월 여름방학 기간 및 학기 중에는 수요일 등 특정 기간에만 근무하는 기간제 계약직의 경우에 해당되며, 이들의 주당 평균 근무시간은 약 39시간 정도이다. 이들에게 지급되는 임금은 하루 단위로 계산되어 지급되는 경우가 대부분인데, 하루 약 22-30유로 정도가 평균액이다. BAFA의 경우 숙식 제공 조건으로 하루에 약 20유로를 받는다고 하면, 동일한 조건에서의 BAFD는 약 28유로를 지급받는다. 그러나, 이 또한 여러 가지 조건들에 따라 다양한 편차를 보이고 있는데, 2005년 5월 현재 모집 중인 프랑스의 한 방학 및 여가센터(Centre de vacances et de loisirs)의 모집조건을 보면 다음과 같다.

- 학기 중 수요일에 근무하는 경우
 - 13:30부터 18:30까지 근무하며 일당은 33.92유로임
- 방학 중 6시간 이상 10시간 미만 근무하는 경우
 - 하루 50.88유로 지급
- 방학 중 10시간 이상 근무하는 경우
 - 79.16유로 지급

(4) 시사점

이상에서 살펴본 바와 같이 프랑스의 청소년지도사들에게 있어 가장 중요한 조건은 현장에서의 전문성이라고 할 수 있다. 다양하게 세분화되어 있는

청소년지도 관련 자격증들과 청소년지도사들에게 현장에서 요구되고 있는 다양한 지식요건들이 이와 같은 전문성 강조를 대변한다고 할 수 있다. 한국의 청소년지도사들 역시 그들에게 요구되고 있는 지식 요건은 매우 광범위하고 전문적인 차원이라고 할 수 있지만, 이론뿐만 아니라 현장에서의 실습위주 자격검정을 실시하고 있는 프랑스의 경우와 비교해 보면 현장에서의 전문성이 미약함을 확인할 수 있다. 현장 전문성이 강조될 수밖에 없는 청소년지도사의 경우 자격증 발급에 있어 이론적인 지식에 대한 확인 못지않게 현장 전문성에 대한 검증이 중요함을 말해주는 부분이다.

한편, 프랑스 청소년지도사들의 근무조건을 보면 일반적으로 방학 등 특정 시기에만 일을 하는 기간제 계약직의 경우가 많으며, 상근직의 수는 상대적으로 적다고 할 수 있다. 전문 자격증을 소지한 지도사들 중 희망하는 경우 방학 기간이나 학교 수업이 없는 수요일을 이용하여 희망하는 곳에서 일을 하는 경우가 보편적이다. 이 경우 다른 직업을 갖고 있으면서 휴가 기간을 이용하여 일을 하는 것이 가능하다고 하겠다. 또한 대학생의 경우 방학 및 여가센터에서 아르바이트 개념으로 일을 할 수 있는 등 학업을 병행할 수도 있다. 직업활동의 유연성이 돋보이는 부분이다.

이와 같은 몇 가지 점들을 종합해 볼 때 프랑스 청소년지도사라고 하는 직업의 현장 전문성과 노동의 유연성이라고 하는 측면이 우리가 생각해 볼 수 있는 중요한 시사점이라고 할 수 있다. 청소년지도사들의 현장 전문성을 강화하기 위해 자격검정 방법에 현장 실습 및 연수과정을 점수화 하여 평가하는 것도 가능할 수 있으며, 노동의 유연성을 보다 강화하기 위해 대학생 유자격자들로 하여금 특정 기간 동안 일할 수 있는 기회를 부여하고, 여타 영역에서 노동활동을 하는 유자격자의 경우에도 본인의 조건이 허락하고 희망하는 경우 일정 기간 동안 청소년지도 활동을 할 수 있도록 하는 것도 가능할 것이다.

2) 독일

(1) 독일 청소년육성 환경의 특수성과 청소년지도자

① 독일 청소년육성 환경의 특수성

독일의 청소년지도자의 현황을 이해하기 위해서는 먼저 독일 청소년정책의 특수상황 및 시사점을 이해할 필요가 있다. 맨 먼저 특기할 점은 독일 청소년육성은 철저히 '아래로부터 위로(von unten nach oben)'의 방향성을 띠고 있다는 점이다. 물론 전형적인 위로부터 아래로(von oben nach unten)의 방향성을 띤 바이마르 공화국 시절이나 히틀러의 독재시절이 없었던 것은 아니지만, 2차 세계대전의 경험은 독일사회 전반의 가치지향점과 청소년육성의 진행 방향을 180도 바꾸어 놓는다. 특별히 히틀러의 침략전쟁과 안티 세미티즘(Anti-Semitismus)의 꼭두각시로 농락당한 쓰라린 경험이 있는 독일의 청소년계는 사회의 어느 계층과 구조 못지않게 반(反) 관변적 입장을 견지하게 되는데, 바로 이러한 2차 대전 이후에 정립된 청소년육성의 철학이 독일의 청소년정책 뿐 아니라, 청소년지도자들의 의식세계를 지배하고 있는 것이다. 밑에서 위로 가는 청소년운동은 청소년의 권익을 대변하고자 결집된 하부의 힘이 정치적 역량으로 전환되어 (때론 여러 정치적 이익문제로 움직이지 않는) 통치자들과 정책입안자들을 움직이게 하는 운동이 바로 본질이다. 바로 이일을 수행하는 대표적 기관이 1949년도에 설립된 독일청소년연합(Der deutsche Jugendring; 이하 DJR)이다. 아동과 청소년들의 요구에 대한 파악과 더불어서 청소년정책에 영향을 끼치는 대의 기관들(의회, 시장, 국회)과 부서들에 압력을 행사하여 청소년사업이 진행될 수 있는 저변과 범주를 확보하는 일, 이와 관련하여 청소년정책과 청소년사업의 근본적인 문제들에 대한 회원 간 공동적인 관심과 입장들을 조율하여 청소년과 관련된 공동의 정치적 쟁점들을 제시하는 일이 DJR의 핵심과제인 것이다. 따라서 DJR은 독일을 대표하는 청소년 단체임을 넘어서 청소년복지를 위한 막강한 정치적 압력단체로 자리매김하고 있다. 두 번째로 특기할 독일 청소년육성의 특징

은 '청소년육성의 일상성'이다. 이 일상성의 저력이 바로 밑에서 위로 가는 독일 청소년육성의 비밀인 것이다. 즉, 청소년 계층은 정책적으로 주목 받기 전에 이미 일상생활(everyday life)에서 주목 받는 존재이다. 사회구조 전반에서 청소년들은 생활 속의 영원한 특권층으로 군림하고 있다. 그래서 독일의 청소년육성은 특정부서의 일이 아니라, 학문, 언론, 정치, 종교, 경제 등을 망라하는 사회 총체적 접근으로 이해된다. 이의 상징적인 사례가 독일청소년연구소(Das deutsche Jugendinstitut)에 버금가는 왕성한 연구활동을 펴고 있는 독일 Shell회사의 청소년학술재단(Jugendwerk der deutschen Shell)이다. 환경운동가들에게 악명 높은 Shell이 청소년육성 분야에 재정적 투자를 아끼지 않는 이유는 무엇이겠는가? 바로 청소년이 보유한 홍보적 가치 때문인데, 기업가적 입장에서 보면 청소년이라는 계층은 그들이 가진 사회적 비중으로 인해서 엄청난 경제적 부가 가치를 창출하는 대상이기 때문이다. 바로 독일 청소년육성의 일상성을 역설적으로 대변하는 대목인 것이다. 세 번째로 독일청소년정책의 '통합성과 연계성'이다. 청소년에 대한 사회총체적 관심이 무질서를 의미하지는 않는다. 청소년육성사업이 부서 이기주의의 쟁점이 된 다든지, 그럴듯한 명목사업의 꼭두각시로 전락되어 사분오열되고, 중·장기적 노선의 통합성을 상실한 혼란에 빠질 위험을 막는 분명한 정부조직이 독일에는 존재하는데, 바로 연방 가정·노인·여성·청소년부(Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend)이다. 청소년이라는 계층을 위한 장관급 독립부서가 엄연히 존재한다는 것은 청소년육성의 진정성 및 정책의 연계성과 시너지 효과를 극대화하려는 의지로 받아들일 수 있다. 네 번째로, 청소년 교육 및 육성의 '근본 지향점'이다. 청소년 사회교육이나, 기타 지원사업의 목적이 한국의 그것과 어느 정도의 차이를 두고 있음을 주지할 필요가 있다. 가능한 한 요람적 보호의 틀에서 조속히 독립하여, 자신의 삶의 책임성 있는 주체로서 스스로 개척하며 살아 갈 수 있는 능력과 소양을 구비하도록 하는 일에 초점이 맞추어 있다는 점이다. 쉽게 말하면, 독립심 고양과 직업능력함양에 강조점이 놓여져 있다. 즉, 인기대학의 인기학과 진학이나, 사회의 상류계층을 선점 하려는 한국인의 자녀교육 취지와는 분명 차이가

있다는 것이다. 다섯 번째로, 청소년지도자 영향력의 범주 문제인데, ‘리더쉽 행사의 최소화 경향’이다. 대부분의 청소년활동은 청소년의 자발적 동기에 의한 자치적 활동이다. 따라서 지도자의 기능이 한국의 경우처럼 프로그램 개발이나 운영에 무게가 놓여있지 않고, 청소년들의 활동 환경을 조성하고, 시설을 대여하며 관리하는 역할, 즉 철저히 지원자적 범주에 머물고 있는 것이다.

② 독일적 특수성과 청소년지도자 현황의 상관성

㉑ 민간주도적 청소년정책 환경과 청소년지도자의 자원봉사적

독일의 청소년정책 환경이 청소년지도자들의 현황 파악에 주는 첫 번째 시사점은 주로 밑에서 위로 가는 청소년육성의 방향성에서 찾아 볼 수가 있다. 바로 독일의 청소년지도사 제도가 무보수 자원봉사(ehrenamtlich)의 원칙에 기초하고 있다는 점이다. 국가정책의 방향과 생계를 위한 보수와 직위에 좌지우지되지 않고, 양심, 자율과 봉사의 원칙에 따라 소신껏 직무를 수행할 수 있는 기본적인 구조가 형성되어 있는 것이다. 이는 국가정책의 대폭적 민간위임 구조와 동일한 맥락에서 이해될 수 있다. 이러한 탈 관료, 탈 권위적 분위기는 청소년지도자와 청소년간의 관계에서도 잘 나타나는데, 지극히 수평적 관계가 형성되어있다는 점이다. 정책입안이나, 교육을 통해서가 아니라 오랜 전통과 생활 속에 청소년의 자율적 참여와 주도적 역할, 그리고 지도자의 조력적 역할이 자리 잡고 있는 것이다.

㉒ 청소년육성정책의 일상화와 청소년지도자의 역할 극소화

두 번째로 언급될 수 있는 시사점은 청소년육성의 일상화에서 찾아 볼 수 있는데, 이는 청소년지도자의 역할 및 기능의 범주와 불가분의 관계가 있다. 두 가지 사항이 특기될 수 있다. 청소년보호, 지원, 활동 등이 기본적인 국가 복지시스템에 수용되어 운용되고 있다는 점과 청소년 및 사회적 약자에 대한 보호 및 지원이 독일 시민사회의 문화와 삶에 용해되어 있다는

점이다. 제도적 환경뿐 아니라, 생활환경 역시 한국과 비교 할 수 없을 만큼 안정적임을 고려하여야 한다. 죽은 것처럼 느린 독일의 사회변동의 속도는 이 보다 빠른 한국 사회변동의 속도가 쏟아내는 문제들만큼 다양하거나 급작스럽지 않다는 것, 교육제도나 성과의 압력 등, 청소년 일탈을 만들어내는 요인들이 많지 않다는 사실, 청소년들의 여가 및 문화활동의 인프라가 청소년관련 시설 뿐 아니라, 생활 주변에, 또는 생활의 일부에 널려있다는 사실들은 독일 사회에서의 청소년지도자 양성체계, 전문화된 기능수행이 왜 특화된 영역으로 발전되지 못하였는가를 이해하는 중요한 단서가 된다.

㉔ 정책 통합성과 청소년지도자의 역할

세 번째로는 연방 가정·노인·여성·청소년부(Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend)의 존재와 관련된 시사점이다. 이 부분은 정책의 통합성과 연계성이 주는 효율성의 제고라는 차원을 넘어서 또 다른 점에서 고려될 필요가 있다. 두 가지 점이 청소년지도자의 역할 및 기능과 관련하여 고려되어야 한다. 하나는 청소년업무 대상의 포괄성 부분이고, 다음은 가정과 청소년업무의 연계성이다. 청소년업무 대상의 포괄성과 관련되어 강조되어야 할 점은 독일의 청소년 연령은 만 14세~만 18세인데, 작금의 청소년 정책의 주 대상이 초기청소년 즉, 아동에 초점이 맞추어져 있다는 것이다. 독일청소년연구소의 연구 초점도 오래전부터 아동으로 이동하고 있다. 이는 초기 청소년들의 발달과업 및 성취의 조기화 경향과 아동기 지원사업의 효과성이 증명되었기 때문이라고 본다. 아동기 사업에 초점이 놓인 독일 청소년지도자의 역할 역시 이와 무관하지 않다. 청소년과 가정이 동일 부서에 속해있다는 사실은 청소년업무의 상당 부분이 가정의 기본적 역할 범주에 수용되어 있다는 점과 이로 인한 청소년지도자의 역할 축소화 현상이 자연스럽게 따르게 됨을 시사 받을 수 있다. 가정의 안정성과 청소년지도자 역할의 반비례성의 원리도 함께 언급될 수 있는 대목이라 하겠다.

(2) 청소년지도자 현황

① 청소년업무 개념체계

독일 청소년지도자들의 현황을 살펴보기 전에 청소년관련 업무의 개념체계를 살펴볼 필요가 있다. 독일의 청소년업무관련 개념은 크게 세 가지 영역으로 분류가 되는데, 이를테면 청소년보호(Jugendschutz) 영역, 청소년복지(Jugendhilfe) 영역, 청소년활동(Jugendarbeit) 영역이다.

㉠ 청소년사업(Jugendarbeit)⁷⁾

독일에서 청소년사업은 교육학의 일부로 이해된다. 교육학의 세 축을 가정, 학교, 청소년사업으로 볼 때, 청소년사업은 청소년과 관련된 것으로 부모나 가정 또는 학교에 의해 지도되거나 책임이 부여된 영역 이외의 모든 교육적 준거들에 대한 포괄적 개념이다. 청소년보호 영역이나 청소년복지 영역과는 달리 주로 학교와 가정 밖의 여가활동지도에 무게 중심이 놓여있는 청소년사업 영역의 특징은 아래와 같다⁸⁾.

가. 자율성

학교나 가정과는 달리 청소년사업은 청소년의 선택에 의한 자율적 참여를 원칙으로 함

나. 성과평가로부터의 자유로움

학교나 가정에서 기대하는 성과나 업적으로부터 자유로운 공간을 제공한다. 권력 간섭의 최소화

단지 최소한의 권위관계가 존재할 뿐임

라. 세대적 동질성

활동에 참여하는 청소년들의 동질성 뿐 아니라, 청소년지도자 다수는 청소년과 유사한 세대임

7) ‘Jugendarbeit’를 직역한 ‘청소년사업’이라는 단어는 내용상 ‘청소년활동(Jugendaktivität)’으로 이해.

8) 아래의 내용은 www.Praxis-Jugendarbeit.de의 청소년사업의 개념(Definition Jugendarbeit)에서 인용.

마. 유연성

프로그램은 청소년의 제안과 아이디어에 따라 유연하게 운영

바. 욕구지향적

가정과 학교에 대비적으로 참여자의 욕구를 최우선시 함

사. 경험지향성

아. 개방성

자. 집단, 팀 지향성

학교나 가정 같은 강제집단이 아니라, 모종의 선택적 우호집단

차. 사회적 경험

카. 보호와 보상

가정과 학교로 인해서 생겨난 결함들에 대한 보정

㉠ 청소년보호(Jugendschutz)⁹⁾

청소년보호는 청소년들의 권익문제 및 청소년의 신체, 심리, 정신적인 발달을 위협하는 모든 환경과 기제들로부터 청소년을 보호하는 업무를 포괄한다. 크게 세 가지 방향으로 업무가 정리될 수 있다. 청소년보호 관련 법의 유지·집행 및 보정업무, 교육 또는 예방적 업무, 그리고 구조개선 업무로 구분된다. 청소년보호법의 유지, 집행 및 보수업무는 문자 그대로 법률의 온전한 집행과 수정에 관한 제안 및 작업을 의미하고, 교육 및 예방적 업무는 약물예방, 유해매체, 폭력, 성교육, 성폭력, 아동학대 및 아동유기 등과 관련된 업무를, 구조관련 업무는 환경 및 교통정책, 도시계획 및 거주구조와 관련하여 청소년들의 권리와 이익을 보호대변하는 업무를 수행한다.

㉡ 청소년복지(Jugendhilfe)¹⁰⁾

청소년복지는 청소년사회사업(Jugendsozialarbeit)이라는 범주에서 수행되고 있다. 청소년사회사업은 교육, 직업 및 사회적 적응에 있어서 소외되었거나,

9) 독일 바덴 뷔르템 베르크(Baden-Wuerttemberg)주 청소년보호를 위한 행동(Aktion Jugendschutz, www.ajs-bw.de)의 무엇이 청소년보호인가?(Was ist Jugendschutz?)에서 인용.

10) Jugendhilfe라는 단어는 원래 ‘청소년지원’이라고 직역함이 옳으나, 내용상 청소년 복지(Jugendwohlfahrt)로 번역함.

개인적 권리가 침해된 청소년들을 주 대상으로 삼고 있다. 특별히 여기에는 이민자들의 청소년들이 중요한 비중을 차지하고 있다. 활동 영역으로 청소년직업지원, 이민 청소년, 청소년시설, 학교사회사업 및 성(性) 특화 사업들이 있다. 청소년복지의 핵심 영역인 청소년사회사업의 대부분은 청소년분야가 아닌 노동시장정책, 사회지원, 지방재원 등 다른 영역에서 재원을 충족시키고 있다.

② 청소년지도자의 자격

㉠ 연령

청소년지도자가 되기 위한 최소 연령에 관한 명확한 한계는 존재하지 않고 상황에 따라 다양한 기준이 적용된다. 예를 들면 바덴 뷔르템베르크 주의 청소년지도자증(JuLeiCa- Bundeseinheitliche Card fuer Jugendleiterinnen und Jugendleiter) 관련 법 제4조 2항은 “청소년지도자 카드의 소지자는 원칙적으로 만 16세를 지나야 한다. 다만 특별한 경우 만 15세의 경우에도 발급될 수 있다”라고 정하고 있는 것으로 보아 보편적으로 만 16세를 초과하여야 하는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 가장 이상적인 나이는 18세로 이해되고 있다. 이는 이 나이 때(청소년기 마지막 해)에야 지도자 자신이 스스로에 대해 온전한 법적 행위 능력과 형법적 책임을 질수 있는 나이이기 때문이다.

㉡ 자질

위의 연령적 기준을 충족하고 인격적 보살핌의 과업을 인지할 수 있으며, 교육적 범주 또는 청소년지도의 범주에서 인격적 보살핌에 대한 타당한 자격을 갖춘 누구에게든지 가능성이 열려있다.

③ 청소년지도자 자격증¹¹⁾

독일은 모든 청소년지도자들에게 청소년지도자 카드(Bundeseinheitliche Card fuer Jugendleiterinnen und Jugendleiter; 이하 JuLeiCa)를 발급하는데, 카드에 등

11) 아래의 내용은 독일청소년연맹(Deutscher Jugendring)에서 청소년지도자증에 대해 2004년 6월에 소개한 자료를 주로 참고한 것임.

록된 청소년지도자들을 공식적 인원으로 파악하고 있다. 청소년지도자 자격증(이하 Juleica- Jugendleiter/in-Card)은 1998년 11월 주정부 청소년기관 최고회의에서 도입하기로 의결하고, 1999년 1월부터 시행하고 있는 제도이다.

㉠ 목적

JuLeica는 독일의 청소년지도자가 기본적으로 자원봉사직(ehrenamtlich)으로 운용되어 사회적 공신력을 부여하고 강화할 필요가 등장함에 따라 도입된 제도이다. 따라서 공공적 정당성을 국가적으로 통일된 카드발급을 통해서 부여함에 기본적인 취지가 있다. 청소년지도자로서 자격증을 소지함의 의미 또는 혜택은 아래와 같이 정리될 수 있다.

가. 청소년집단지도에 대한 교육자격의 정당성

나. 청소년, 건강, 문화, 정보, 상담, 경찰, 영사 업무 등 청소년지도자들의 자문과 도움을 필요로 하는 국가 또는, 비국가적 영역에 대한 정당성 부여
다. 아래의 관련 사항에 대한 청소년지도자들의 권한 사용의 정당성 부여

- 청소년지도자 자격부여
- 보수결손에 대한 보상의 근거
- 교통할인
- 집단활동 관련 캠핑 허가
- 청소년사업수행과 관련된 계획과 재정지원
- 문화프로그램 방문
- 휴양시설 방문
- 각종 시청각자료 및 기기의 무료대여
- 각종 자료 조달
- 기타 관련 업무수행

㉡ 발급 대상

청소년지도자 카드의 발급 신청자는 충분한 현장 및 이론적 기량을 겸비하고 있어야 하며, 아동과 청소년들의 활동을 책임성 있게 기획·조정 할 수 있는 위치에 있음을 전제로 일반적으로 아래의 대상들을 중심으로 발급된다.

가. 청소년지도자 카드는 원칙상 만 16세 이상이 된 자들에 대해서 발급하도록 하되, 특별한 경우 만 15세인 자에게도 발급될 수 있음

나. 청소년사업에 종사하는 명예직 지도자, 정규직 또는 준 정규직의 지도자다. 아동청소년지원 법안 제73조에 근거하여 자율 또는 공공적 청소년지원 사업에 종사하고 있는 지도자

㉔ 기타 일반조건

가. 각 주정부는 지도자 양성을 위한 조건들과 증명서 발급과 관련된 세부적인 내용들을 제정할 수 있음

나. 카드 발급의 관할권 및 절차는 각 주의 법령에 따르되, 이러한 업무는 청소년연맹(Jugendring)에 위탁 운영될 수 있음

다. 카드의 유효기간은 3년으로 하되, 발급조건에 위배될 시에는 회수 조치가 가능함

라. 본 카드는 독일 내 모든 주정부에 동일하게 유효함

④ 청소년지도자 인구 및 성별·연령별 구성 비율¹²⁾

㉑ 청소년지도 종사 인구

2005년 4월 현재 197,361명의 청소년지도자가 공식 등록 되어있으며, 연평균 36,000명의 증가 추세를 보이고 있다.

㉒ 청소년지도자의 성별 구성 비율

2005년 2월 기준으로 공식 등록된 청소년지도자의 49.9%가 남성, 50.1%가 여성으로 남녀 성비가 거의 동일한 상황이다.

㉓ 연령별 구성 비율

독일 청소년지도자 연령대의 특성은 24세 미만이 약 60%를 차지할 정도로 젊은 층 중심으로 구성되어 있다는 점이다. 한국의 청소년 연령을 기준

12) 아래의 내용은 Jasmin Maierd와 5인이 저술한 독일의 청소년사업(Jugendarbeit in Deutschland, 2002)의 연구자료에서 주로 발췌한 것임.

으로 하면 청소년지도자의 반 수 이상이 청소년들인 셈이다. 또한 24%에 가까운 지도자가 20세 미만인 사실은 청소년에 의한 청소년사업, 또래 세대에 의한 청소년지도가 보편화 되어 있음을 유추해 낼 수 있다.

<표 III-9> 연령별 구성 비율

연령대	20세 미만	20 -24	25 -29	30 -34	35 -39	40 -44	45 -49	50 -54	55 -59	60 -65
구성비	24%	36%	14%	7%	6%	5%	4%	2%	1%	1%

⑤ 근로환경¹³⁾

㉠ 고용형태

독일 청소년지도자 고용의 유형은 크게 자원봉사 명예직(ehrenamtlich)과 정규직(hauptamtlich)으로 대별되며, 정규직은 다시 계약직(befristet)과 일반직(unbefristet)으로 나뉘어 진다. 1999년 서독 청소년연맹 및 단체협의회 자료 기준으로 청소년지도자의 약 91%가 자원봉사직이며, 나머지 9%의 정규직 중 7%가 계약직, 2% 정도가 일반직으로 근로하고 있다. 이를 통해 볼 때 독일에서의 청소년지도자는 자원봉사직이라는 단어로 정리할 수 있을 정도로 명예직이 주축을 이룬다고 할 수 있다. 자원봉사직에 종사하는 청소년지도자들의 전제 및 동기¹⁴⁾는 대략 아래와 같다.

- 무보수
- 흥미와 자존감 강화
- 경력개발
- 종교적 원인
- 환경보호

13) 앞에 언급된 자료에서 주로 발췌하였음.

14) 아래의 내용은 www.Praxis-Jugendarbeit.de의 자원봉사의 동기(Motivation der Ehrenamtlichen)에서 주로 인용함.

- 자기개발
- 집단지도력 개발

㉞ 고용의 주체

청소년지도자의 고용주체는 청소년청(Jugendamt), 청소년연맹(Jugendring), 체육 및 문화예술 관련 청소년단체(Jugendverband), 교회(Kirchen), 기타 청소년시설(Jugendkulturzentrum, Jugendhaus, Jugendherberge, Jugendwerk)등이 주를 이루고 있다

㉟ 주요 기능

청소년지도자의 기능은 정규직과 자원봉사직의 고용 유형에 따라 구분된다. 정규직은 전문성이 강조되는 프로그램 운영에 초점이 맞추어진 반면, 자원봉사직은 주로 재무 및 행정지원 업무에 초점이 맞추어져 있다. 자원봉사직은 사회사업가, 교육자, 목사 등의 주로 동역자(Mitarbeiter)의 역할을 수행하고 있는 실태이다.

㊱ 보수

독일의 청소년지도자 직업자체가 자원봉사직 성격을 띠고 있기에 보수를 측정하기가 불가능하다. 다만 보수를 받는 일부 정규직 청소년지도자들의 직업군인 사회사업 또는 사회교육 종사자들의 평균 월 보수를 기준으로 할 때 약 1,275.92 유로 정도로 추정된다.

⑥ 양성 체계

청소년지도자 양성을 위한 한국적 의미의 고등교육체계는 독일에 존재하지 않는다. 다만 사회사업학과 또는 교육학과의 사회교육학 전공분야에서 추후 직업준비와 관련된 심화과정에 청소년사업(Jugendarbeit), 아동사회사업, 학교사회사업 영역이 개설된 경우가 있으며, 청소년지도자들의 추수교육은 청소년연맹, 청소년단체 등에서 실행하고 있다

⑦ 청소년지도자관련 현안 문제

현재 독일의 청소년지도자들이 당면하고 있는 현안들은 대략 아래와 같이 정리할 수 있다.¹⁵⁾

- 청소년조직들의 정치적 이슈 및 파워의 약화로 인한 공공자원의 지원 위축
- 지도인력의 부족으로 인한 업무과중과 부담 증가
- 전문성의 결여 및 이를 위한 추수교육의 취약
- 네트워크의 결핍과 정보제공 부족
- 자원봉사자에 대한 권한의 제약
- 자원봉사직으로 인한 장기적인 청소년사업 수행의 장애 등

(3) 시사점

이상에서 살펴본 독일 청소년지도자 관련 제도 및 현황이 한국 청소년지도자 정책에 주는 시사점을 상고함에 있어서 유의할 것은, 독일 청소년지도자의 현황 및 정책 부분에서 긍정적으로 보이는 부분이 한국적 상황에서 반드시 그러하리라고 볼 수 없으며, 한국적 입장에서 이해되지 않거나, 부정적으로 보이는 부분이 독일적 상황에서 반드시 그러한 것은 아니라는 점이다.

예를 들어 독일의 청소년지도자의 자원봉사제도가 좋은 제도이므로 한국에도 접목시키자는 주장은 적절치 않다는 것이다. 이는 앞에서 충분히 거론된 바, 독일적 특수 상황과 한국적 특수 상황의 차이를 바로 이해하지 못했음에 근거한 발상이다. 즉 역사적 배경의 차이, 삶의 질, 국민의식, 복지인프라, 사회변동 단계, 교육제도, 가족구조 등과 같은 중요한 변인들의 이질성이 고려되지 못했다는 것이다. 한국인의 사회적 약자에 대한 인권의식, 자원봉사의식, 생활의 여유, 가족적 삶의 질은 독일보다 약하다는 점을 고려하여야 한다. 한국 국민의 의식과 삶의 내용이 선진화된 수준에 이르기까지는 어느 정도 국가주도적인, 강력한 법적인 제도에 뒷받침된 청소년 및 청소년지도자 지원정책, 정형화된 청소년지도자 양성시스템 및 법·제도에 의해

15) 아래의 내용은 Jasmin Maierd와 5인이 저술한 독일의 청소년사업(Jugendarbeit in Deutschland, 2002)의 연구자료에서 주로 인용한 것임

고용과 처우의 안정성이 주도될 필요가 있다는 점을 강조하고 싶다. 상호이질성을 감안하고서라도 한국의 청소년 및 청소년지도사 정책의 업적과 탁월성은 분명히 존재하는 것으로 보여지며, 오히려 우리에게 선진적인 측면이 있어서 우수정책의 역수출도 가능할 것이다.

다만 독일의 청소년지도자 제도 중 몇 가지 부분은 한국에 접목해 볼 가치가 있다. 대표적인 사례가 청소년지도자 자격증 제도이다. 청소년지도자증을 발급·소지케 하여 청소년지도자 인적자원의 체계적 관리 및 개발, 청소년지도자들의 자존감 및 사회적 인지도 제고, 청소년지도자들에 대한 복지지원적 차원 등에서 적극적인 도입을 검토해 볼 만한 제도이다. 또한 청소년지도자의 60% 정도가 24세 미만이라는 통계가 시사해주는 바, 청소년에 의한 청소년지원이라는 정책적 패러다임을 적극적으로 실현할 필요성도 있다. 즉, 상담에서 주로 하는 또래집단 상담이라는 샘플이 또래집단 활동가, 또래집단 보호자라는 개념으로 확대되어 접목될 필요도 있다. 끝으로 청소년지도자의 기능과 역할의 주요 대상이 초기 청소년으로 하향되고 있는 점은 미래 한국사회의 발전과 더불어 청소년지도사들의 양성과정 및 활동 영역이 초기청소년기 중심으로 전환되어야 함을 시사해 주는 부분이라 하겠다.

3. 시사점

앞에서 살펴본 국내의 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육지도자 및 프랑스, 독일 등의 외국 사례에 기초할 때, 몇 가지 중요한 내용을 확인할 수 있다. 먼저, 국내 사례연구에서는 무엇보다도 실천 현장에 근무하는 지도자들의 직무만족에 영향을 미치는 주요한 요인은 임금, 직업안정성 등과 같은 복지·후생적 환경이라는 점이다. 즉, 근로환경이 다소 열악하더라도 복지·후생적 측면에서는 노동에 대한 정당한 대우를 받고 싶어하는 욕구가 작용한 것이라고 해석할 수 있다. 이것은 청소년지도사 관련 유사 자격자의 학력이 타 직군보다 상대적으로 높으나, 임금 등의 처우 결정 요인이 타 직군에 비하여 매우 낮기 때문이다. 사회복지사, 청소년상담사 등이 현장에서 담당하

는 업무가 사회봉사적 성격이 강하므로 근무시간, 시설 환경 등의 열악성은 감내할 수 있으나, 지도자의 학력, 근무경력 등을 고려한 처우 문제는 개인의 삶의 질을 결정하는 요인으로 직무만족과 연동되어 있다. 이러한 사실관계는 사회복지사의 49%, 남자 청소년상담사의 70%가 이직을 희망한다는 통계수치에서 확인할 수 있다.

또한, 위의 지도자들은 각각의 자격제도가 부여하는 본연의 업무 외적인 행정업무를 비롯하여 프로그램 개발, 조직관리, 상담 등의 업무를 다중적으로 수행함으로써 초래되는 직무의 정체성 혼란과 업무 스트레스를 직무만족과 연동하여 평가하고 있다. 특히, 이러한 구조적 환경은 자기발전의 기회를 제한하여 직장에서의 비전을 낮게 평가하는 요인이 되기도 한다.

외국의 사례연구를 통해서도 청소년지도사의 전문성 제고를 위한 방향 설정에 몇 가지 주요한 시사점을 확인할 수 있다. 프랑스의 경우 무엇보다도 청소년지도사의 현장 전문성을 강화하기 위한 제도적 장치가 마련되어 있다는 점이다. 이를 위해 다양하게 세분화되어 있는 청소년지도 관련 자격증들과 청소년지도사들에게 현장에서 요구되고 있는 다양한 지식요건들이 이와 같은 전문성의 제고 방향을 제시한다. 독일의 경우에는 청소년지도자의 60% 정도가 24세 미만이라는 통계에서 청소년에 의한 청소년활동지도라는 방향성을 시사 받을 수 있다. 더불어 프랑스, 독일 모두 특정 분야에 대한 전문성을 갖춘 자원봉사자들의 참여가 눈에 띈다. 청소년분야가 아닌 타 직군에서 활동하고 있는 전문가들이 여가시간, 휴가 등을 활용하여 청소년활동분야에 지도자로 참여함으로써 상근 청소년지도사가 경험하는 낮은 보수, 열악한 시설기반, 직업불안정성 등을 극복하는 하나의 대안적 형태로 운영되고 있다.

이상에서 살펴본 국내외 사례 연구를 통하여 청소년지도사 근로실태 개선 및 전문화 방향에 시사하는 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기 배출된 청소년지도사 인력의 실태 파악과 수급계획 등의 종합적인 대책이 필요하다.

청소년지도사는 1992년부터 배출되기 시작하여 2004년에 이르기까지 총 11,260명이 배출되었다. 그러나 그동안 배출된 청소년지도사 중에서 몇 명이

청소년관련분야에 근무하고 있으며, 해마다 몇 명의 청소년지도사가 타 직업군으로 전직하고 있는지 등의 기초자료가 전무한 상태이다. 이러한 현실은 청소년분야가 수용할 수 있는 수급 인력 대비 배출 인력의 산출을 불가능하게 할뿐만 아니라, 자격검정시험의 난이도 조정에도 따른 합격률 조정 등과 같은 자격검정관련 업무에까지 부정적 영향을 미친다. 따라서 1992년부터 양성·배출된 청소년지도사 인력의 실태 파악과 이에 기초한 장기적·종합적 인력수급 계획을 마련해야 한다.

둘째, 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다.

청소년지도사가 담당해야 할 역할과 수행해야 할 직무에 대한 표준화 작업이 필요하다. 직무를 표준화하는 것은 청소년지도사가 직무를 수행할 때 필요로 하는 구체적 기술과 능력에 대한 사전 지식을 제공할 뿐만 아니라, 법적 혹은 제도적으로 전문가의 위상을 확립하기 위한 기초 작업이 된다. 또한, 직무표준화는 각 청소년시설·단체 등에서 직원을 선발하고 훈련하는 과정에 사용될 수 있고, 서비스의 질을 평가하는 기준으로 사용될 수 있다. 따라서 시설별, 직급별, 전문영역별로 청소년지도사의 직무를 명확하게 규정하는 작업이 이루어져야 한다.

셋째, 청소년지도사의 근무환경 및 처우개선이 필요하다.

청소년활동 현장에서 근무하고 있는 청소년지도사 중에서 83.3%가 전문대학졸업 이상의 학력을 갖추고 있으나, 평균 근무 년 수는 63개월(5년 3개월)로 나타났다.¹⁶⁾ 이러한 현상은 청소년지도사의 근무환경 및 처우가 열악하다는 사실을 간접적으로 시사한다. 따라서 청소년지도사의 대부분이 고급인력으로 구성되어 있다는 점을 고려할 때, 근무환경 개선을 비롯한 적절한 수준의 보수를 지급하여 지도사의 근로의욕을 향상시킬 필요가 있다. 이러한 노력의 일환으로 청소년활동시설의 설립주체 및 운영기관에 따라 각기 다르게 분리되어 있는 임금체계를 상향조정하고 일원화하여 전문직으로서의 자존심을 유지하며 근무할 수 있도록 하여야 한다.

넷째, 청소년활동시설 등에 종사하는 지도사 대상의 계속교육 기회 제공

16) 통계 수치는 4장의 실태조사 결과에 기초함.

을 위한 교육체계 및 교육과정 개발이 필요하다.

청소년지도사의 전문성을 향상시키기 위한 보수교육 체계의 법적 근거를 확립해야 한다. 현재 이와 관련한 법적 근거는 「청소년기본법」 제20조(청소년지도자의 양성)에서 “국가 및 지방자치단체는 청소년지도자의 양성과 자질향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다” 와 “제1항의 규정에 의한 청소년지도자의 양성과 자질향상을 위한 연수 등에 관한 기본방향 및 내용은 대통령령으로 정한다”라는 매우 모호하고 선언적 규정에 그치고 있다. 이처럼 청소년지도사의 교육훈련과 관련한 내용이 의무사항으로 되어있지 않아 전문성 유지와 고객 대상의 서비스를 향상시키기 위한 보수교육의 참여 기회가 제한되어 있다.

또한, 보수교육을 강화하기 위해서는 다양하고 충실한 교육과정의 개발이 필요하다. 특히, 청소년지도사가 현장에서 담당하고 있는 업무가 과중하여 집중(합숙) 연수를 실시할 경우, 참여시간의 확보에 어려움을 겪는 현실을 고려할 때, 정보기술(IT)을 활용한 사이버교육 프로그램을 시행하는 것도 바람직할 것이다. 그리고 자격증 소지자는 일정 기간에 한 번씩 신고를 통해 자격증을 갱신하도록 하고, 갱신하는 과정에서 보수교육을 의무적으로 이수하도록 하는 방안도 도입할 필요가 있다.

다섯째, 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 국가차원의 노력이 필요하다.

사회복지사는 1987년 사회복지전문요원제도를 시행하면서 47명 배치로 출발하여 2003년 기준 정부 및 지자체에 근무하는 사회복지전담공무원은 6,977명에 이르고 2010년까지 20,000명 수준으로 늘릴 계획이다. 또한, 청소년상담사의 경우 일자리를 창출하기 위한 방안으로 학교청소년상담사제도를 시범·운영하고 있다.

청소년지도사의 경우에도 새로이 개정된 「청소년기본법」 제25조(청소년육성전담공무원)1항에서 “특별시·광역시·도, 시·군·구 및 읍·면·동 또는 제26조의 규정에 의한 청소년육성전담기구에 청소년육성전담공무원을 둘 수 있다”라고 하여 사회복지전담공무원제와 같은 청소년육성전담공무원제도를

명시하고 있다. 이의 시행을 위해서는 공무원령에 ‘청소년육성직렬’을 새로이 신설하고, 관련 예산을 확보해야 하는 어려움 등이 있으나, 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 정부차원의 적극적 대처 노력이 필요하다.

이외에도 청소년지도사의 사회적 인정감 증진을 위한 대국민 홍보 정책을 개발해야 하며, 지역사회에 위치한 청소년관련 기관간의 네트워크 구축을 통한 교육훈련 등을 공동으로 기획, 실시하거나 연대사업을 추진하여 지식, 정보 등을 공유할 수 있는 자기계발의 기회를 확대해야 한다.



IV. 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식조사

1. 조사 개요
2. 조사 결과
3. 조사 결과 요약
4. 시사점

IV. 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식조사

이 장에서는 전국 청소년활동시설에 근무하고 있는 상근직 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 파악하기 위하여 총 582개소 시설에 근무하는 종사자 2,719명을 대상으로 전수조사 한 설문결과를 분석하고, 그 시사점을 정리하였다.

1. 조사 개요

1) 조사의 목적과 내용

이 조사는 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 대상으로 한 설문조사를 통하여 청소년지도사의 근로실태 파악과 전문화 방안 마련을 위한 기초자료를 확보하는 데 그 목적을 두고 있다. 「청소년기본법」을 통해 청소년지도사의 법적 근거가 마련된 이후 1992년부터 2004년까지 총 11,260명의 청소년지도사가 배출되었으나, 이들의 근로환경과 복지·처우 문제 등이 열악하여 직무만족도가 낮음에 따라 타 직업군으로의 전직 등이 잦은 것으로 나타났다. 이에 대한 실증적인 조사연구를 통하여 청소년지도사의 근로환경 및 처우문제 등의 정책적 개선 방안 마련에 도움이 될 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

조사의 내용은 크게 청소년지도사의 “근로환경 및 근로실태”, “직무만족 및 조직환경”, “전문화 방안”, “자격증 취득 후 변화”의 네 가지 영역으로 구분된다. 각 영역별 주요 조사내용을 요약하면 다음과 같다.

먼저, “근로환경 및 근로실태”에서는 청소년지도사가 근무하고 있는 청소년활동시설에서 지도사 본연의 직무를 수행하기 위한 제반 근로환경과 근로실태에 대한 인식 등을 조사하였다. 세부 조사항목은 근무환경, 근로실태,

주당 근로시간, 적정 정규직원 수를 전반적으로 살펴보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따른 차이를 분석하는 내용으로 구성되었다.

“직무만족 및 조직환경”에서는 현재 청소년지도사들이 담당하고 있는 직무에 대한 만족도와 이에 영향을 미치는 요인은 무엇인지, 그리고 근무하고 있는 직장의 분위기를 비롯한 기관의 비전 등에 관한 내용을 다루었다. 세부 조사항목은 직무만족, 직장분위기, 기관비전에 대해 살펴보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하는 내용으로 구성되었다.

“전문화 방안”에서는 청소년활동시설 종사자들이 인식하는 청소년지도사의 전문직 위상 정도, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항, 그리고 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력 등을 중심으로 구성되었다.

“자격증 취득 후 변화”에서는 청소년지도사 자격 취득 이후의 직업생활 효과, 자격증 수당지급 여부 및 수당 금액을 알아보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따라 어떠한 차이가 있는지를 살펴보는 내용으로 구성되어 있다.

2) 조사의 방법

(1) 조사의 방법

이 조사는 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 모집단으로 하고 있다. 표집 및 조사대상은 청소년활동시설을 청소년수련관 125개소, 청소년수련원 171개소, 유스호스텔 86개소, 청소년문화의집 156개소, 청소년야영장 44개소로 구분한 뒤, 상기 시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 각기 10명, 5명, 3명, 2명, 1명으로 추산하여 총 582개 시설에 근무하는 종사자 2,719명을 대상으로 전수조사 하였다. 조사기간은 2005년도 8월 1일부터 19일까지였다.

조사 실시 후 회수된 설문지는 총 1,165매였으며, 오류검토 작업을 거쳐 1,122매가 최종 분석 대상이 되었다.

조사결과의 통계분석은 윈도우용 SPSS 프로그램을 활용하여 교차분석, 일원변량분석의 방식으로 실시되었다. 조사결과 분석에서 통계적 유의확률은 $*p<0.05$, $**p<0.01$, $***p<0.001$ 로 표기하였다.

(2) 표본의 일반적 특성

최종 분석 대상이 된 표본(1,122명)의 일반적 특성은 아래 <표 IV-1>에 정리되어 있다. 성별은 ‘남자’가 55.9%, ‘여자’가 43.1%로 나타났으며, 연령은 ‘30~40세 미만’이 41.4%, ‘20~30세 미만’이 37.5%, ‘40~50세 미만’이 16.2%, ‘50세 이상’이 3.7% 순으로 20대와 30대 청소년지도사의 비율이 높았다. 결혼여부는 ‘미혼’이 49.8%, ‘기혼’이 47.9%이었다. 최종학력의 경우 ‘대학졸업’이 50.7%로 가장 많았고, 다음으로 ‘전문대학졸업’이 20.5%, ‘고등학교졸업’이 14.4%, ‘대학원졸업 이상’이 12.1% 등의 순으로 나타났다. 이 가운데 전문대학졸업 이상인 경우 전공을 물어본 결과, ‘사회복지학과’가 18.4%, ‘청소년관련학과’가 16.9%, 그리고 ‘교육관련 학과’가 16.0%의 순이었다.

조사대상자들이 근무하고 있는 청소년활동시설의 종류는 ‘청소년수련관’이 51.3%, ‘청소년수련원’이 27.3%, ‘청소년문화의집’이 14.6% 등의 순으로 나타났다. 시설설립의 주체는 ‘공공시설’이 70.9%로 대부분을 차지하였으며, ‘민간시설’은 29%로 조사되었다. 그리고 시설운영의 주체는 ‘공공기관 위탁’이 43.8%로 가장 많았으며, ‘공공기관 직영’이 19.3%, ‘민간기관 직영’이 18.1%, ‘민간기관 위탁’이 16.7%의 순이었다. 이 가운데 ‘공공기관 위탁’의 경우 위탁단체의 성격은 ‘청소년단체’가 33.8%, ‘종교단체’가 23.2%, ‘지자체설립 독립법인’이 20.0%, 그리고 ‘시설공단’이 11.8%의 순이었다.

<표 IV-1> 조사 대상자의 일반 개인 신상

변 인	구 분	비 율	계	변 인	구 분	비 율	계
성 별	남	55.9	100 (N=1,122)	시 설 중 류	청소년수련관	51.3	100 (N=1,122)
	여	43.1			청소년수련원	27.3	
	무응답	1.0			청소년문화의집	14.6	
연 령	20~30세 미만	37.5	100 (N=1,122)		청소년야영장	1.2	
	30~40세 미만	41.4			유스호스텔	4.6	
	40~50세 미만	16.2			청소년이용시설	0.8	
	50세 이상	3.7			무응답	0.1	
	무응답	1.2					
최 종 학 력	중학교 졸업 이하	0.1	100 (N=1,122)	시 설 설 립 주 체	공공시설	70.9	100 (N=1,122)
	고등학교 졸업	14.4			민간시설	29.0	
	전문대학 졸업	20.5			무응답	0.1	
	대학 졸업	50.7					
	대학원 졸업 이상	12.1					
	무응답	2.1					
전 공 17)	청소년관련 학과	16.9	100 (N=935)	시 설 운 영 주 체	공공기관 직영	19.3	100 (N=1,122)
	교육관련 학과	16.0			공공기관 위탁	43.8	
	사회복지학과	18.4			민간기관 직영	18.1	
	기타	44.1			민간기관 위탁	16.7	
	무응답	4.6			무응답	2.2	
결 혼 여 부	기 혼	47.9	100 (N=1,122)	위 탁 단 체 성 격 ¹⁸⁾	시설공단	11.8	100 (N=491)
	미 혼	49.8			자치단체 독립법인	20.2	
	기 타	0.5			청소년단체	33.8	
	무응답	1.8			종교단체	23.2	
					기타	10.0	
					무응답	1.0	

한편, 조사대상자들의 개인적인 경력 <표 IV-2>을 살펴보면, 청소년활동 분야에 근무한 년 수는 ‘2년 미만’이 26.8%, ‘2~4년 미만’이 23.4%, ‘8년 이상’이 18.4%, ‘4~6년 미만’이 14.2%, 그리고 ‘6~8년 미만’이 9.1%의 순으로 조사되었으며, 평균 근무 년 수는 63개월(5년 3개월)이었다. 현재의 직장에 근무한 기간은 ‘2년 미만’이 40.2%로 가장 많았고, 다음으로 ‘2~4년 미만’이 25.0%, 그리고 ‘8년 이상’이 11.6% 등의 순이었다. 현재 직장에 근무한 평균 기간은 48

17) 최종학력이 전문대학졸업, 대학졸업, 대학원졸업 이상인 경우.

18) 시설 운영 주체가 공공기관 위탁인 경우.

개월(4년)이었다. 그리고 청소년지도사 자격을 취득한 이후 청소년활동분야에 근무한 년 수는 ‘4년 이상’이 22.5%, ‘1년 미만’이 14.0%, ‘1~2년 미만’이 13.4% 등의 순이었고, 평균 45개월(3년 9개월)로 나타났다.

〈표 IV-2〉 조사 대상자의 일반 개인 경력

변 인	구 분	비 율	계	변 인	구 분	비 율	계	
청소년 분 야 근 무 년 수	2년 미만	26.8	100 (N=1,122)	취 득 자 격 증	청소년지도사 1급	8.1	159.2 (N=1,544)	
	2~4년 미만	23.4			청소년지도사 2급	29.1		
	4~6년 미만	14.2			청소년지도사 3급	17.8		
	6~8년 미만	9.1			청소년상담사 1급	0.2		
	8년 이상	18.4			청소년상담사 2급	.8		
	무응답	8.0			청소년상담사 3급	1.1		
현직장 근 무 기 간	2년 미만	40.2	100 (N=1,122)		사회복지사 1급	6.9		159.2 (N=1,544)
	2~4년 미만	25.0			사회복지사 2급	5.8		
	4~6년 미만	11.1			사회복지사 3급	.3		
	6~8년 미만	7.1			생활체육지도사 1급	.2		
	8년 이상	11.6			생활체육지도사 2급	1.5		
	무응답	5.1			생활체육지도사 3급	3.7		
자격증 취 득 이 후 근 무 년 수	1년 미만	14.0	100 (N=1,122)		교사자격증	6.7	100 (N=1,122)	
	1~2년 미만	13.4			기타	17.9		
	2~3년 미만	11.9			무응답	9.8		
	3~4년 미만	7.3		근 무 지 역	서울특별시	16.8		
	4년 이상	22.5			부산광역시	3.7		
	무응답	30.9			대구광역시	2.0		
연 간 급 여	1200만원 이하	16.9	100 (N=1,122)		광주광역시	2.6		
	1200~1500만원	17.2			인천광역시	2.5		
	1500~1800만원	13.7			대전광역시	3.4		
	1800~2000만원	7.1			울산광역시	1.0		
	2000만원 초과	23.8			경기도	18.2		
	무응답	21.2			강원도	7.7		
담 당 업 무	운영대표자	5.2	100 (N=1,122)	충청북도	4.7	100 (N=1,122)		
	중간관리자	32.5		충청남도	6.4			
	실무자	36.6		전라북도	3.6			
	행정지원	9.8		전라남도	6.4			
	기계설비	2.8		경상북도	8.5			
	기타 일반 업무	10.7		경상남도	7.6			
	무응답	2.4		제주도	3.7			
				무응답	1.3			

2004년 기준 연간 급여의 경우, ‘2,000만원 초과’가 23.8%, ‘1,200~1,500만원’이 17.2%, ‘1,200만원 이하’가 16.9%, 그리고 ‘1,500~1,800만원’이 13.7% 등의 순으로 조사되었고, 평균 연간 급여는 1,900만원이었다. 담당하고 있는 업무를 확인한 결과, ‘청소년활동지도실무자’가 36.6%이었고, 팀장, 부장, 과장, 대리, 주임 등의 ‘중간관리자’가 32.5%, 그리고 ‘운영대표자’가 5.2%로 나타났다. 취득한 자격은 ‘청소년지도사 2급’이 29.1%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘청소년지도사 3급’이 17.8%, ‘청소년지도사 1급’이 8.1%, ‘사회복지사 1급’이 6.9%, 그리고 ‘교사자격증’이 6.7% 등의 순이었다. 마지막으로 근무하고 있는 지역의 경우 ‘경기도’가 18.2%로 가장 많았으며, ‘서울특별시’가 16.8%, ‘경상북도’가 8.5%, ‘강원도’가 7.7%, 그리고 ‘경상남도’가 7.6% 등의 순으로 나타났다.

2. 조사 결과

1) 근무환경 및 근로실태

이 절에서는 청소년활동시설에 근무하고 있는 종사자들이 인식하는 근무환경, 근로실태, 주당 근로시간, 적정 정규직원 수를 전반적으로 살펴보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따른 차이를 분석하였다.

(1) 근무환경의 실태

조사대상자들에게 근무하는 기관의 직무수행을 위한 제반 환경에 대해 질문한 결과<표 IV-3>, 전반적인 제반 환경에 대한 만족정도는 낮게 나타났다(M=2.84). 특히 시설에 대한 정부 및 지자체의 지원이 부족(M=2.45)하고 기관을 운영하기에 충분한 예산이 확보되어 있지 않다(M=2.57)고 보았으며, 당장 현장에 투입 가능한 신규 인력의 확보가 어렵다(M=2.58)고 응답하였다. 반면에 활동에 필요한 프로그램은 상대적으로 충분히 개발되어 있고

(M=3.29), 지역 내 다른 기관과의 협력관계는 잘 이루어진다(M=3.10)고 보았다. 대체로 기관 내 프로그램 개발과 네트워크 형성에 비해 재정과 전문 인력 확보라는 차원에서 문제가 있음을 알 수 있다.

<표 IV-3> 근무 환경

구 분	%					무 응답	소계	평균	SD	계
	1	2	3	4	5					
활동에 필요한 프로그램의 개발	3.1	13.5	40.3	36.4	6.4	0.3	100 (N=1,122)	3.29	.89	2.84 (.62)
정부 및 지자체의 지원 적정성	20.2	34.0	28.4	14.2	2.6	0.6	100 (N=1,122)	2.45	1.05	
충분한 예산 확보	12.8	36.4	33.8	14.0	2.4	0.6	100 (N=1,122)	2.57	.97	
적정한 지도자 충원	8.8	29.1	33.5	23.6	4.5	0.4	100 (N=1,122)	2.86	1.02	
신규인력 확보 용이성	11.0	38.8	32.6	15.2	2.0	0.5	100 (N=1,122)	2.58	.94	
다양한 시설 설치	5.2	29.4	39.6	22.5	2.7	0.7	100 (N=1,122)	2.88	.91	
충분한 기자재 구비	4.9	28.7	43.4	19.8	2.6	0.7	100 (N=1,122)	2.86	.88	
기관 홈페이지 구축 및 활성화	9.6	19.1	34.8	28.8	7.1	0.6	100 (N=1,122)	3.05	1.08	
다른 기관과의 협력관계	4.6	17.9	44.3	28.2	4.4	0.6	100 (N=1,122)	3.10	.90	

· 빈도(명) : 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다

① 시설종류에 따른 근무환경의 차이

직무수행을 위한 제반 환경이 시설종류에 따라 차이가 있는지를 확인한 결과<표 IV-3-1>, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 청소년문화의집(M=2.69)에 근무하는 청소년지도사들이 청소년수련관(M=2.84)과 청소년수련원(M=2.94)에 근무하는 청소년지도사들과 비교해 볼 때 근무환경에 대해 가장 부정적인 인식을 가진 것으로 나타났다.

<표 IV-3-1> 시설종류에 따른 근무환경의 차이

근무환경	시설 종류	평균	SD	F	Tukey test
근무환경	청소년수련관	2.84	.06	4.206**	B>C
	청소년수련원	2.94	.60		
	청소년문화의집	2.69	.69		
	청소년야영장	2.58	.61		
	유스호스텔	2.91	.70		
	청소년이용시설	2.96	.25		
	합 계	2.84	.62		

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

. A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

시설종류에 따라 근무환경의 모든 문항들에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데, 특히 청소년활동 지도를 하기에 충분한 기자재가 구비되어 있는지(F=15.87)와 기관 홈페이지가 구축되어 잘 운영되고 있는지(F=11.34)에 대한 문항에서 청소년문화의집에 근무하는 종사자의 불만이 높았다. 하지만 ‘정부 및 지자체의 지원’과 관련해서는 청소년수련관(M=2.52)과 청소년문화의집(M=2.69) 종사자보다는 청소년수련원(M=2.20) 종사자가 상대적으로 정부 및 지자체 지원이 적정하지 않다고 생각하였다(F=7.06).

② 성별에 따른 근무환경의 차이

성별에 따른 근무환경의 차이를 분석한 결과<표 IV-3-2>, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데, 청소년활동시설에 근무하는 여자 종사자들(M=2.77)이 남자 종사자들(M=2.91)과 비교해 볼 때 상대적으로 근무환경에 대해 불만족하고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 IV-3-2> 성별에 따른 근무환경의 차이

근무환경하위요인	성 별	평 균	SD	자유도	t
근무환경	남 자	2.91	.63	1108	3.661***
	여 자	2.77	.61		

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

직무수행을 위한 제반 환경에 관한 세부 문항들 가운데, 특히 ‘기관 홈페이지 구축 및 활성화’(F=5.26; 남자 M=3.20, 여자 M=2.86)와 ‘활동에 필요한 프로그램 개발’(F=4.42; 남자 M=3.40, 여자 M=3.16) 문항에서 남녀 종사자간 차이가 큰 것으로 분석되었다.

③ 연령에 따른 근무환경의 차이

전반적인 근무환경에 대한 연령에 따른 차이는 발견되지 않았다<표 IV-3-3>. 하지만 세부 문항들 가운데 ‘신규인력 확보의 용이성’ 문항에서 ‘30~40세 미만’(M=2.47) 종사자가 다른 연령대 종사자(‘20~30세 미만’, M=2.65; ‘40~50세 미만’, M=2.64; ‘50세 이상’, M=2.88)와 비교해 볼 때 기관 내 당장 현장에 투입 가능한 신규인력의 확보가 용이하지 않다는 반응을 보였다(F=4.39).

<표 IV-3-3> 연령에 따른 근무환경의 차이

근무환경	연령	평균	SD	F	Tukey test
근무환경	20~30세 미만	2.88	.63	1.236	.295
	30~40세 미만	2.80	.61		
	40~50세 미만	2.85	.65		
	50세 이상	2.91	.52		
	합계	2.84	.62		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

④ 근무 년 수에 따른 근무환경의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수에 따른 근무환경의 차이를 분석한 결과 <표 IV-3-4>에서도, 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 하지만 시설에 대한 정부 및 지자체의 지원에 대해서는 ‘8년 이상’(M=2.29) 종사자가, 특히 ‘2년 미만’(M=2.60) 종사자와 비교해 볼 때 부정적으로 응답하였다. 대체로 청소년활동분야에 근무한 년 수가 많을수록 시설의 재정 문제에 대해 더 부정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-3-4> 근무 년 수에 따른 근무환경의 차이

근무환경	근무 년 수	평 균	SD	F	Tukey test
근무환경	2년 미만	2.86	.59	.379	.
	2~4년 미만	2.81	.65		
	4~6년 미만	2.86	.61		
	6~8년 미만	2.83	.53		
	8년 이상	2.87	.64		
	합 계	2.85	.61		

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

⑤ 담당업무와 근무환경

담당하고 있는 업무별로 전반적인 근무환경에 대한 평균값을 살펴보면<표 IV-3-5>, ‘행정지원종사자’(M=2.96)가 가장 높았고, ‘중간관리자’(M=2.89), ‘운영대표자’(M=2.83), ‘청소년활동지도실무자’(M=2.80) 등의 순이었으나, 이는 통계적으로 유의미하지는 않았다.

<표 IV-3-5> 담당업무에 따른 근무환경의 차이

근무환경	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
근무환경	운영대표자	2.83	.59	1.746	.
	중간관리자	2.89	.61		
	청소년활동지도실무자	2.80	.66		
	행정지원	2.96	.59		
	기계설비	2.77	.48		
	기타 일반 업무담당	2.79	.62		
	합 계	2.85	.63		

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

세부문항에서는 약간의 차이가 나타났는데, 예를 들면 ‘운영대표자’(M=3.26)와 ‘중간관리자’(M=3.26)가 ‘청소년활동지도실무자’(M=2.88)에 비

해 기관 내 홈페이지가 잘 운영되고 있다고 응답하였다(F=7.75). 그러나 근무하는 시설에 대한 정부 및 지자체의 지원에 대해서는 ‘운영대표자’(M=2.16)와 ‘중간관리자’(M=2.26)가 ‘청소년활동지도실무자’(M=2.53)에 비해 부정적인 의견을 보였다(F=6.16).

직무수행을 위한 제반 환경에 대한 주요 분석내용을 정리하면, 우선 청소년 활동시설 종사자들의 전반적인 근무환경 만족도는 낮게 나타났으며, 시설종류 별로는 청소년문화의집이 상대적으로 근무환경 만족도가 낮았다. 그리고 여자 종사자가 남자 종사자보다 근무환경에 대해 불만족하고 있었다. 시설 내 예산 확보와 정부지원 등의 현실적 지원이 다른 요인들에 비해 잘 이루어지지 않고 있다고 보았으며, 특히 청소년활동분야에 근무한 경험이 많은 기관운영자와 중간관리자의 경우에 상대적으로 더 심각하다고 생각하고 있었다.

(2) 근로실태 분석

청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사들이 생각하는 근로실태에 대한 전반적인 만족정도(M=3.13)는 중간수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다 <표 IV-4>. 하지만 근로실태와 관련하여 모두 13개 문항들을 통해 확인한 바에 의하면 문항별로 반응에 많은 차이가 있었다.

구체적으로 보면, 청소년지도사들은 정기적으로 임금을 제 때에 받고 있으며(M=4.11), 퇴직금과 의료보험 등 4대 보험 혜택도 잘 받고 있다(M=4.08)고 생각하고 있었다. 그러나 이들은 시간 외 근무를 자주하고 있으며(M=2.41), 현재 받고 있는 임금에 불만족(M=2.44)하고, 주 5일 근무제가 제대로 운영되지 않는다(M=2.47)는 의견을 제시하였다. 기본적인 노동권 보장에 관해서는 만족하고 있으나 임금과 근무여건에 관해서는 불만이 많은 것으로 보인다.

<표 IV-4> 근로실태

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD	계
	1	2	3	4	5					
시간 외 근무를 자주 함 °	18.3	38.3	28.1	13.3	1.4	0.6	100 (N=1,122)	2.41	.98	3.13 (.54)
시간 외 근무 시 별도 수당 받음	21.2	22.4	17.1	34.6	3.7	1.0	100 (N=1,122)	2.77	1.24	
적절한 보수를 받고 있음	13.0	33.9	3.6	14.8	1.1	0.7	100 (N=1,122)	2.57	.93	
현재 임금에 만족함	16.0	37.8	32.8	11.7	1.2	0.5	100 (N=1,122)	2.44	.94	
임금을 제때에 받음	1.9	4.6	12.5	42.0	38.3	0.7	100 (N=1,122)	4.11	.93	
4대 보험 혜택을 받음	5.0	5.1	6.7	43.0	39.8	0.5	100 (N=1,122)	4.08	1.06	
휴가제도는 적절하게 운영 됨	4.2	15.0	28.1	39.3	13.0	0.4	100 (N=1,122)	3.42	1.03	
휴일은 정기적으로 운영	3.6	9.8	16.4	50.6	18.8	0.8	100 (N=1,122)	3.72	.99	
주 5일 근무제 운영	34.7	23.6	9.9	22.4	8.8	0.6	100 (N=1,122)	2.47	1.39	
직무 중의 상해 및 사고 보상 받음	3.6	8.2	24.0	49.7	13.0	1.5	100 (N=1,122)	3.61	.94	
기관 내 휴식을 위한 복지시설 구비	14.8	36.8	30.1	15.0	2.8	0.5	100 (N=1,122)	2.54	1.01	
가끔 지각, 조퇴, 결근 등을 함 °	0.9	6.5	19.9	41.1	31.1	0.5	100 (N=1,122)	3.96	.92	
승진제도의 적절한 운영	14.3	27.7	41.6	14.0	1.3	1.1	100 (N=1,122)	2.60	.95	

· ° 역문항

· 빈도(명) : 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다

① 시설종류에 따른 근로실태의 차이

근로실태에 있어서 시설종류에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다<표 IV-4-1>. 근무환경에 관한 결과와 마찬가지로 청소년문화의집(M=2.92) 종사자가 청소년수련관(M=3.18)과 청소년수련원(M=3.12) 종사자에 비해 상대적으로 근무지의 근로실태에 대해 부정적으로 반응하였다. 적은 수이기는 하지만 청소년이용시설(M=3.59) 종사자가 근로실태에 대해 가장 긍정적이었다.

<표 IV-4-1> 시설종류에 따른 근로실태의 차이

근로실태	시설 종류	평 균	SD	F	Tukey test
근로실태	청소년수련관	3.18	.48	7.716***	A>C B>C F>C
	청소년수련원	3.12	.59		
	청소년문화의집	2.92	.55		
	청소년야영장	3.22	.51		
	유스호스텔	3.08	.68		
	청소년이용시설	3.59	.22		
	합 계	3.12	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

근로실태와 관련된 세부 문항들 가운데 ‘휴일의 정기적 운영’과 ‘지각·조퇴·결근 여부’는 시설종류에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았으며, ‘시간외 근무’, ‘시간외 근무 시 별도 수당’, ‘적절한 보수’, ‘임금 만족도’, ‘임금 지불 시기’, ‘4대 보험’, ‘적절한 휴가제도 운영’, ‘주 5일 근무제’, ‘상해 및 사고 시 보상’, ‘기관 내 복지시설’, 그리고 ‘승진제도’는 시설종류에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

Tukey 사후검증 결과, ‘시간 외 근무 시 별도수당’(F=17.28) 문항에서 집단간 가장 큰 차이를 보였는데, 청소년문화의집(M=1.98) 종사자가 상대적으로 청소년수련관(M=2.91)과 청소년수련원(M=2.90) 종사자에 비해 시간 외 근무 시 별도의 수당을 지급받지 못하는 것으로 조사되었다. 다음으로 ‘승진제도’(F=9.36)와 관련해서도 청소년문화의집 종사자의 불만이 상대적으로 높았다. 이러한 결과에서 확인할 수 있는 것은 청소년문화의집 종사자의 근로실태가 다른 청소년활동시설 종사자에 비해 더 열악하다는 점이다.

② 성별에 따른 근로실태의 차이

성별에 따른 근로실태의 차이를 분석한 결과<표 IV-4-2>, 근로환경과 마찬가지로 남녀간 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 상대적으로 여자 종사자(M=3.04)가 남자 종사자(M=3.19)보다 근로실태가 더 열악하다고 응답하였다.

<표 IV-4-2> 성별에 따른 근로실태의 차이

근로실태	성 별	평 균	SD	자유도	t
근로실태	남 자	3.19	.54	1108	4.601***
	여 자	3.04	.52		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

근로실태 세부 문항들 가운데, 특히 여가시간 및 휴식 등을 취하기에 적당한 복지시설이 갖추어져 있지 않다는 점(t=6.31)에서 여성 종사자의 불만이 더 많았다. 그리고 ‘시간 외 근무 시 별도수당’에 대해서는 남자 종사자(M=2.95)가 여자 종사자(M=2.54)에 비해 시간 외 근무 시 별도 수당을 더 지급 받는 것으로 조사되었다(t=5.49).

③ 연령에 따른 근로실태의 차이

근로실태에 대한 반응에 있어서 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다<표 IV-4-3>. 대체적으로 연령이 적을수록 자신이 근무하는 시설의 근로실태에 대해 더 부정적으로 보았다.

<표 IV-4-3> 연령에 따른 근로실태의 차이

근로실태	연 령	평 균	SD	F	Tukey test
근로실태	20~30세 미만	3.06	.50	4.812**	C>A
	30~40세 미만	3.14	.54		
	40~50세 미만	3.24	.59		
	50세 이상	3.13	.58		
	합 계	3.12	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=20~30세 미만, B=30~40세 미만, C=40~50세 미만, D=50세 이상

특히, 현재 받고 있는 임금에 대해 ‘50세 이상’(M=2.78) 종사자가 상대적으로 가장 만족하는 반응을 보였고, 그 다음이 ‘40~50세 미만’(M=2.65),

‘30~40세 미만’(M=2.40), ‘20~30세 미만’(M=2.35) 종사자 순으로 20대 종사자의 임금에 대한 불만이 가장 높았다(F=6.41). 또한 ‘40~50세 미만’(M=3.66) 종사자가 ‘20~30세 미만’(M=3.29) 종사자에 비해 기관 내 휴가제도가 적절하게 운영되고 있다고 보았다(F=5.71). 결론적으로 연령이 적을수록 상대적으로 근로실태를 부정적으로 보고 있음을 알 수 있다.

④ 근무 년 수에 따른 근로실태의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수에 따른 근로실태의 차이를 분석한 결과 <표 IV-4-4>, 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 없었다.

<표 IV-4-4> 근무 년 수에 따른 근로실태의 차이

근로실태	근무 년 수	평 균	SD	F	Tukey test
근로실태	2년 미만	3.13	.52	.305	.874
	2~4년 미만	3.10	.51		
	4~6년 미만	3.09	.53		
	6~8년 미만	3.14	.57		
	8년 이상	3.14	.59		
	합 계	3.12	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

⑤ 담당업무에 따른 근로실태의 차이

담당업무에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데<표 IV-4-5>, ‘청소년활동지도실무자’가 다른 종사자와 비교해 보았을 때 근로실태에 대해 불만족하는 것으로 나타났다. 대체로 행정지원이라든가 기계설비 등 청소년활동에 간접적으로 관여하는 종사자가 청소년활동을 직접 수행하는 종사자보다 근로실태에 대해 긍정적으로 응답하였다.

<표 IV-4-5> 담당업무에 따른 근로실태의 차이

근로실태	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
근로실태	운영대표자	3.10	.63	4.157**	B>C D>C E>C
	중간관리자	3.16	.57		
	청소년활동지도실무자	3.04	.52		
	행정지원	3.22	.47		
	기계설비	3.34	.44		
	기타 일반 업무담당	3.17	.46		
	합 계	3.12	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=운영대표자, B=중간관리자, C=청소년활동지도실무자, D=행정지원, E=기계설비, F=기타 일반업무담당

임금 및 보수와 관련하여 ‘청소년활동지도실무자’의 불만이 많았다. 현재 받고 있는 임금에 대해 만족하느냐(F=6.31)는 물음에 ‘청소년활동지도실무자’(M=2.24)는 ‘운영대표자’(M=2.60)와 ‘중간관리자’(M=2.55)에 비해 그렇지 않다는 반응을 보였다. 또한 업무량과 비교할 때에도 ‘청소년활동지도실무자’는 적절한 보수를 받고 있지 않다고 생각하고 있었다(F=5.50). 결론적으로 청소년활동을 현장에서 직접 지도하고 있는 실무자가 다른 업무를 수행하는 종사자에 비해 상대적으로 근로실태에 대해 부정적임을 알 수 있다.

이상 살펴본 근로실태 분석결과를 종합해 보면, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 근로실태 만족정도는 보통수준인 것으로 보인다. 청소년문화의 집 종사자의 근로실태가 상대적으로 열악한 것으로 조사되었으며, 남자 종사자에 비해 여자 종사자의 근로실태가 더 열악하다는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 청소년활동지도실무자가 상대적으로 다른 업무를 수행하는 종사자에 비해 근로실태에 대해 부정적이었다. 반면 연령이 많을수록 근로실태에 대해 상대적으로 긍정적인 반응을 보였다.

(3) 주당 근로시간

조사대상자들에게 주당 평균 근로시간을 질문한 결과는 <표 IV-5>와 같다. <표 IV-5>에서 볼 수 있듯이 청소년활동시설 종사자의 주당 평균 근로시간은 ‘45~49시간 이하’가 39.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘50~54시간

이하'(18.5%), '40~44시간 이하'(15.4%), '55시간 이상'(14.8%), 그리고 '39시간 이하'(5.5%) 순으로 나타났다. 법정 주당 근로시간이 주 44시간임¹⁹⁾을 감안할 때 이를 초과해서 근무하고 있는 청소년활동시설 종사자가 전체의 73.1%에 달하고 있었다.

〈표 IV-5〉 주당 근로 시간

(단위 : %, 시간)

구 분	39시간 이 하	40~44 시 간	45~49 시 간	50~54 시 간	55시간 이 상	무응답	전 체	평 균 (시 간)
전 체	5.5	15.4	39.8	18.5	14.8	5.9	100 (N=1,122)	51.1
청소년 수련관	5.7	29.9	18.2	17.5	23.6	5.0	100 (N=576)	49.2
청소년 수련원	9.5	16.7	8.2	13.4	42.2	10.1	100 (N=306)	56.8
청소년 문화의집	5.5	26.2	27.4	23.2	16.5	1.2	100 (N=164)	47.2
청소년 야영장	21.4	50.0	7.1	7.1	7.1	7.1	100 (N=14)	39.9
유 스 호스텔	9.6	17.3	13.5	23.1	34.6	1.9	100 (N=52)	57.2
청소년 이용시설	22.2	11.1	22.2	11.1	22.2	11.1	100 (N=9)	41.1

시설종류별로 주당 평균 근로시간을 살펴보면, 유스호스텔이 평균 57.2시간으로 가장 높았으며, 다음으로 청소년수련원(56.8 시간), 청소년수련관(49.2 시간), 청소년문화의집(47.2 시간), 청소년이용시설(41.4 시간), 그리고 청소년야영장(39.9 시간) 순으로 나타났다. 대체로 자연권 시설이 생활권 시설과 비교해 볼 때 근로시간이 많다는 것을 알 수 있다.

19) 「근로기준법」 상 300인 이하 사업장의 주당 근로시간은 44시간임.

(4) 적정 정규직원 수

근무하는 기관의 정규직원은 현재 몇 명이며, 적정 인원은 총 몇 명이라고 생각하는지를 질문한 결과<표 IV-6>, 정규직원 수는 전체 평균 14.5명으로 나타났으며, 이에 반해 적정 인원수는 평균 20.5명이라 응답하여 전반적으로 청소년활동시설에 인력이 부족함을 알 수 있다.

<표 IV-6> 적정 정규직원 수

(단위 : 명)

구 분	청소년 수련관	청소년 수련원	청소년 문화의집	청소년 야영장	유 스 호스텔	청소년 이용시설	전 체 (평 균)
정규직원 수	15.3	18.7	3.9	7.7	17.0	9.8	14.5
적정인원 수	20.1	30.8	5.8	16.1	16.8	11.6	20.5

이를 시설종류별로 살펴보면, 청소년수련관 종사자의 경우 정규직원 수는 평균 15.3명이었고 적정인원 수는 평균 20.1명이라고 응답하였다. 청소년수련원의 경우 정규직원 수는 평균 18.7명, 그리고 적정인원 수는 평균 30.8명이었다. 그리고 청소년문화의집은 정규직원 수가 평균 3.9명이었으며, 적정인원 수는 평균 5.8명으로 조사되었다. 이러한 결과를 종합해 보면 유스호스텔을 제외한 모든 청소년활동시설에 인력이 부족함을 알 수 있다.

2) 직무만족 및 조직환경

이 절에서는 청소년활동시설 종사자들이 인식하는 직무만족, 직장분위기, 기관비전에 대해 살펴보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석하였다.

(1) 직무만족의 실태

청소년활동시설에 근무하고 있는 청소년지도사들의 직무만족에 대해 알아본 결과<표 IV-7>, 전체 직무만족은 평균 3.19로 직무 만족정도는 중간수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 직무만족

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD	계
	1	2	3	4	5					
지도사에 대한 사회적인정감 높은 편	13.7	45.2	32.6	7.3	0.5	0.6	100 (N=1,122)	2.35	.827	3.19 (.48)
현재 일은 가치롭고 중요함	0.3	1.7	17.6	53.4	26.5	0.6	100 (N=1,122)	4.05	.731	
청소년활동지도를 통해 성취감 느낌	0.8	4.6	22.6	53.5	17.4	1.1	100 (N=1,122)	3.83	.798	
담당업무는 적성에 잘 맞춤	0.4	4.6	30.7	49.0	14.7	0.6	100 (N=1,122)	3.74	.778	
나의 전문성과 담당업무는 잘 부합	1.5	7.0	37.0	43.8	10.0	0.7	100 (N=1,122)	3.54	.827	
담당업무량은 적절함	8.1	26.6	38.1	23.9	2.5	0.8	100 (N=1,122)	2.86	.958	
업무로 인한 스트레스 경험 °	12.6	36.1	34.5	13.5	2.6	0.7	100 (N=1,122)	2.57	.96	
직무와 관련 자아개발 기회가 충분함	9.4	31.0	37.4	18.5	2.9	0.8	100 (N=1,122)	2.74	.963	
다른 직종으로 바꾸고 싶은 의향 °	6.8	25.3	33.2	25.3	8.4	1.0	100 (N=1,122)	3.03	1.06	

. ° : 역문항

. 빈도(명) : 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다

‘현재 내가 하고 있는 일은 가치롭고 중요한 일이다’라는 문항(M=4.05)에 가장 긍정적인 반응을 보였으며, 다음으로 ‘청소년활동 지도를 통해 성취감 느낌’(M=3.83), ‘담당업무는 적성에 잘 맞춤’(M=3.74), ‘나의 전문성과 담당업무는 잘 부합’(M=3.54), ‘다른 직종으로 바꾸고 싶지 않음’(M=3.03), ‘담당업무량은 적절함’(M=2.86), ‘직무와 관련 자아개발 기회가 충분함’(M=2.74), ‘업무로 인한 스트레스 경험 안함’(M=2.57), 그리고 ‘지도사에 대한 사회적 인정감 높은 편’(M=2.35)의 순으로 응답하였다. 청소년활동시설에 근무하는 청

소년지도사들은 현재 내가 담당하고 있는 업무가 적성에 잘 맞고 이를 가치롭고 중요하게 여기며 청소년활동 지도를 통해 성취감을 느끼는 반면, 청소년지도사에 대한 사회적 인정감이 낮다고 인식하고 있고, 업무와 관련한 문제로 스트레스를 많이 경험하는 것으로 조사되었다.

① 시설종류에 따른 직무만족의 차이

직무만족과 관련하여 청소년이용시설(M=3.31), 청소년문화의집(M=3.23), 청소년수련원(M=3.22), 유스호스텔(M=3.18) 종사자 등의 순으로 긍정적인 반응을 보였지만, 통계적으로 유의미하지는 않았다<표 IV-7-1>.

<표 IV-7-1> 시설종류에 따른 직무만족의 차이

직무만족	시설 종류	평 균	SD	F	Tukey test
직무만족	청소년수련관	3.15	.47	1.299	.
	청소년수련원	3.22	.50		
	청소년문화의집	3.23	.48		
	청소년야영장	3.17	.42		
	유스호스텔	3.18	.56		
	청소년이용시설	3.31	.36		
	합 계	3.18	.48		

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

. A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

하지만 세부 문항들 가운데, ‘현재일은 가치롭고 중요함’, ‘청소년활동 지도를 통한 성취감’, 그리고 ‘직종 전환 의향’ 문항에서 시설종류에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 청소년문화의집(M=4.26) 종사자는 청소년수련관(M=4.01)과 청소년수련원(M=4.07) 종사자에 비해 현재 내가 하고 있는 일이 가치롭고 중요하다고 응답하였다(F=5.61). 그리고 청소년문화의집(M=4.04) 종사자가 청소년수련관(M=3.75)과 청소년수련원(M=3.88) 종사자보다 청소년활동 지도를 통하여 성취감을 더 느끼는 것으로 분석되었다(F=3.85).

② 성별에 따른 직무만족의 차이

성별에 따른 전체적인 직무만족의 차이를 분석한 결과도 통계적으로 유의미하지 않았다<표 IV-7-2>. 하지만 세부 문항에서 ‘직무와 관련한 자아개발’(t=2.91)의 경우 남자 종사자(M=2.82)가 여자 종사자(M=2.64)에 비해 직무와 관련한 자아개발의 기회가 더 많은 것으로 조사되었다. 이와는 달리 여자 종사자(M=2.49)가 남자 종사자(M=2.63)보다 업무와 관련한 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다(t=2.41).

<표 IV-7-2> 성별에 따른 직무만족의 차이

직무만족	성 별	평 균	SD	자유도	t
직무만족	남 자	3.20	.49	1104	1.106
	여 자	3.17	.48		

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

③ 연령에 따른 직무만족의 차이

연령에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과<표 IV-7-3>, 연령이 적을수록 부정적인 반응을 보였고, 연령이 많을수록 긍정적으로 응답하였다.

<표 IV-7-3> 연령에 따른 직무만족의 차이

직무만족	연 령	평 균	SD	F	Tukey test
직무만족	20~30세 미만	3.14	.48	3.467*	C>A
	30~40세 미만	3.18	.47		
	40~50세 미만	3.26	.52		
	50세 이상	3.30	.46		
	합 계	3.18	.49		

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

. A=20~30세 미만, B=30~40세 미만, C=40~50세 미만, D=50세 이상

이를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 직무만족 세부 문항에서의 차이를 분석한 결과, ‘20~30세 미만’(M=2.40) 종사자, ‘40~50세 미만’(M=2.44) 종사자, 그리고 ‘50세 이상’(M=2.73) 종사자가 ‘30~40세 미만’(M=2.24) 종사자에

비해 상대적으로 청소년지도사에 대한 사회적 인정감은 높은 편이라고 생각하였다($F=6.79$). 한편 ‘전문성과 담당업무’는 ‘30~40세 미만’($M=3.62$)과 ‘40~50세 미만’($M=3.65$) 종사자가 ‘20~30세 미만’($M=3.44$) 종사자에 비해 자신의 전문성과 담당 업무는 잘 부합한다고 응답하였다($F=4.66$).

④ 근무 년 수에 따른 직무만족의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수와 직무만족의 차이를 분석한 결과<표 IV-7-4>, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 대체로 청소년활동분야에서의 근무 년 수가 많을수록 근무 년 수가 적은 종사자에 비해 직무만족도가 높다고 해석할 수 있다.

<표 IV-7-4> 근무 년 수에 따른 직무만족의 차이

직무만족	근무 년 수	평 균	SD	F	Tukey test
직무만족	2년 미만	3.12	.49	6.433***	E>A/B/C
	2~4년 미만	3.14	.47		
	4~6년 미만	3.16	.45		
	6~8년 미만	3.22	.46		
	8년 이상	3.32	.52		
	합 계	3.18	.49		

. * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

. A=2년 미만, B=2~4년 미만, C=4~6년 미만, D=6~8년 미만, E=8년 이상

직무만족에 관한 세부 문항들 가운데 ‘지도사에 대한 사회적 인정감’, ‘현재 일은 가치롭고 중요함’, ‘청소년활동 지도를 통해 성취감 느낌’, ‘담당업무의 적성’, ‘전문성과 담당업무’, ‘직무와 관련 자아개발 기회가 충분함’, 그리고 ‘다른 직종 전환 의향’ 문항에서 청소년활동분야에 근무한 년 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

특히, 집단간 큰 차이를 보인 영역을 살펴보면, 우선 ‘8년 이상’ 오랜 기간 청소년활동분야에 근무한 청소년지도사가 다른 종사자에 비해 자신의 전문성과 담당 업무는 잘 부합한다고 생각하였다($F=8.24$). 그리고 자신이 하고

있는 업무가 적성에 맞는지에 대해서는 ‘8년 이상’ 종사자가 ‘2년 미만’과 ‘2~4년 미만’ 종사자에 비해 긍정적인 반응을 보였다($F=7.86$). 이상의 결과를 통해 청소년활동분야에 근무한 년 수가 많을수록 직무에 대해 만족해하는 경향이 있음을 확인할 수 있다.

⑤ 담당업무에 따른 직무만족의 차이

담당업무에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과<표 IV-7-5>, 통계적으로 유의미한 차이를 보였는데, ‘운영대표자’, ‘중간관리자’, 그리고 ‘청소년활동지도실무자’가 ‘행정지원’과 ‘기타 일반 업무담당자’에 비해 직무만족도가 높게 나타났다. 그리고 ‘운영대표자’와 ‘중간관리자’가 ‘청소년활동지도실무자’보다 상대적으로 직무만족에 대해 긍정적이었다. 시설에서 청소년활동 지도에 직접 참여하고 있고, 높은 지위에 있을수록 직무만족이 높음을 알 수 있다.

<표 IV-7-5> 담당업무에 따른 직무만족의 차이

직무만족	담당업무	평 균	SD	F	Tukey test
직무만족	운영대표자	3.33	.52	7.260***	A>D/E/F B>D/F C>D/F
	중간관리자	3.24	.49		
	청소년활동지도실무자	3.21	.48		
	행정지원	3.06	.45		
	기계설비	3.00	.46		
	기타 일반 업무담당	3.01	.45		
	합 계	3.18	.49		

· * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

· A=운영대표자, B=중간관리자, C=청소년활동지도실무자, D=행정지원, E=기계설비, F=기타 일반 업무담당

구체적으로 세부 문항별로 집단간 차이를 확인하기 위해 Tukey 사후검증을 실시한 결과, ‘운영대표자’(M=4.33), ‘중간관리자’(M=4.10), ‘청소년활동지도실무자’(M=4.19)가 ‘행정지원’(M=3.64), ‘기계설비’(M=3.52), ‘기타 일반 업

무담당'(M=3.77) 종사자에 비해 현재 하고 있는 일이 가치롭고 중요한 일이라고 응답하였다(F=20.17). 청소년활동 지도를 통하여 성취감을 느끼는지에 대한 물음(F=18.89)에도 유사한 결과를 보였다.

정리해 보면, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 직무만족도는 보통수준인 것으로 조사되었으며, 직무만족의 세부 문항별 분석 결과, 업무가 적성에 잘 맞고 이를 가치롭고 여기며 일을 통해 성취감을 느끼는 반면, 청소년지도사에 대한 사회적 인정감이 낮다고 여기고 업무와 관련한 문제로 인해 스트레스를 많이 경험하는 것으로 나타났다. 그리고 연령이 많을수록, 청소년활동분야에 근무한 년 수가 오래될수록 상대적으로 직무만족도가 높았다. 또한, 담당업무에 따라 운영대표자, 중간관리자, 청소년활동지도실무자가 행정지원 종사자, 기계설비 종사자, 기타 일반 업무종사자에 비해 상대적으로 직무만족도가 높게 나타났다.

(2) 직장 분위기에 대한 분석

총 13개 문항을 통해 자신이 근무하는 직장의 분위기를 확인한 결과<표 IV-8>, 이 연구의 조사 대상자들은 직장의 분위기에 대해 큰 불만은 없는 것으로 보인다.

구체적으로 직장 분위기의 세부 문항들을 살펴보면, '기관 지도사들은 고객에게 친절' 문항(M=3.83)의 평균이 가장 높았으며, 그 다음으로 '기관 지도사들은 적극적 자세로 업무에 임함'(M=3.77), '동료들과 친하게 지내며, 정보를 교환'(M=3.54), '동료들에게 일체감, 동료의식을 느낌'(M=3.49) 등의 순이었다. 그러나 직원들이 본연의 업무보다 일상행정 업무에 신경을 더 많이 쓰고 있으며(M=3.02), 타 기관과의 업무 연계가 활성화되어 있지 않다(M=3.16)고 생각하고 있었다.

<표 IV-8> 직장 분위기

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD	계
	1	2	3	4	5					
회의는 자유스럽고 누구나 충분히 발언	5.6	11.9	32.4	40.7	8.6	0.8	100 (N=1,122)	3.35	.99	3.37 (.54)
아랫사람의 의견이 윗 사람에게 잘 전달	4.8	16.2	37.9	34.9	5.3	0.9	100 (N=1,122)	3.20	.94	
부서 간 횡적업무 협조가 잘 됨	3.5	15.8	41.7	33.8	4.1	1.2	100 (N=1,122)	3.19	.87	
상하 간 협력이 잘 이루어짐	2.7	14.0	40.6	37.5	4.2	1.1	100 (N=1,122)	3.27	.85	
결재 받기가 까다로움 °	3.2	11.4	36.2	41.5	6.4	1.2	100 (N=1,122)	3.37	.88	
본 업무보다 일상행정 업무에 더 신경 씀 °	5.3	22.5	39.6	28.4	3.2	1.0	100 (N=1,122)	3.02	.92	
의욕적으로 일하는 직원이 많음	1.6	10.3	38.9	41.4	6.9	0.9	100 (N=1,122)	3.42	.83	
직원들은 꾸준히 맡은 분야의 정보, 자료 수집	1.3	12.2	43.3	38.0	4.2	1.0	100 (N=1,122)	3.32	.79	
동료들과 친하게 지내며, 정보를 교환	0.5	7.8	34.9	48.6	7.1	1.0	100 (N=1,122)	3.54	.76	
동료들에게 일체감, 동료의식을 느낌	1.3	8.1	37.1	45.8	6.7	1.0	100 (N=1,122)	3.49	.79	
기관 지도사들은 고객에게 친절	0.4	2.1	26.4	55.2	15.0	0.9	100 (N=1,122)	3.83	.72	
기관 지도사들은 적극적 자세로 업무에 임함	0.4	3.0	29.9	51.3	14.3	1.0	100 (N=1,122)	3.77	.75	
타 기관과의 업무 연계 활성화	1.9	16.0	49.6	26.6	4.7	1.1	100 (N=1,122)	3.16	.82	

· ° : 역문항

· 빈도(명) : 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다

① 시설종류에 따른 직장 분위기의 차이

청소년야영장에 근무하는 청소년지도사들이 직장의 분위기에 대해 가장 긍정적이었지만, 시설종류별로 통계적으로 유의미한 차이는 없었다<표 IV-8-1>. 세부 문항 분석결과, 청소년수련관(M=2.95)과 청소년문화의집(M=2.94) 종사자가 청소년수련원(M=3.16) 종사자에 비해 본연의 업무보다 일상행정 업무에 신경을 더 많이 쓰는 것으로 나타났다(F=3.27). 반면 ‘타 기관과의 업무 연계 활성화’와 관련해서는 청소년수련관(M=3.24)과 청소년문화의집(M=3.23)이 청소년수련원(M=3.03)에 비해 타 기관과의 업무 연계가

활성화되어 있는 것으로 분석되었다($F=3.56$). 생활권 시설에 근무하는 청소년지도사들은 일상행정 업무에 부담을 느끼고 있고, 자연권 시설에 근무하는 청소년지도사들은 다른 기관과의 협력이 부족하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-8-1> 시설종류에 따른 직장 분위기의 차이

직장 분위기	시설 종류	평균	SD	F	Tukey test
직장 분위기	청소년수련관	3.37	.50	1.041	.
	청소년수련원	3.36	.58		
	청소년문화의집	3.37	.64		
	청소년야영장	3.68	.43		
	유스호스텔	3.43	.51		
	청소년이용시설	3.33	.35		
	합 계	3.37	.54		

. * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

. A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

② 성별에 따른 직장 분위기의 차이

성별에 따른 직장 분위기의 차이를 분석한 결과<표 IV-8-2>, 여자 종사자($M=3.32$)가 남자 종사자($M=3.41$)보다 상대적으로 직장의 분위기에 대해 더 부정적으로 생각하고 있었다.

<표 IV-8-2> 성별에 따른 직장 분위기의 차이

직장 분위기	성 별	평균	SD	자유도	t
직장 분위기	남 자	3.41	.54	1019.149	2.829**
	여 자	3.32	.55		

. * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

특히, 세부 문항들 가운데 ‘회의는 자유스럽고 누구나 충분히 발언’, ‘아랫사람의 의견이윗사람에게 잘 전달’, ‘상하 간 협력이 잘 이루어짐’, ‘의욕적

으로 일하는 직원이 많음’, ‘동료들에게 일체감, 동료의식을 느낌’, 그리고 ‘기관 지도사들은 적극적 자세로 업무에 임함’에서 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

가장 큰 차이를 보인 문항은 ‘우리 직장은 상하 간에 협력이 잘 이루어지고 있다’(t=3.90)로 여자 종사자의 반응이 부정적이었다. 이 밖에도 여자 종사자는 ‘직장 내 회의는 자유스럽고 누구나 충분히 발언하는 편’(t=3.58)이라고 생각하지 않았고, ‘직장에서 아랫사람 의견이 윗사람에게 잘 전달되지 않는다’(t=3.20)고 응답하였다. 이상의 결과를 볼 때 여자 종사자가 남자 종사자보다 자신이 근무하는 직장의 분위기에 대해 불만족하고 있음을 알 수 있다.

③ 연령에 따른 직장 분위기의 차이

연령에 따른 직장 분위기의 차이를 분석한 결과<표 IV-8-3>, 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 연령이 40대 미만인 청소년지도사들이 40대 이상인 청소년지도사들 보다 직장의 분위기에 대해 부정적인 반응을 보였다.

<표 IV-8-3> 연령에 따른 직장 분위기의 차이

직장 분위기	연령	평균	SD	F	Tukey test
직장 분위기	20~30세 미만	3.35	.56	3.702*	C>A/B
	30~40세 미만	3.34	.52		
	40~50세 미만	3.49	.59		
	50세 이상	3.46	.41		
	합계	3.37	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=20~30세 미만, B=30~40세 미만, C=40~50세 미만, D=50세 이상

특히, ‘결재 받기가 까다로운 편인지’(F=6.79)에 대해, ‘상하 간에 협력이 잘 이루어지는지’(F=5.17)에 대해, 그리고 ‘직장에서 아랫사람의 의견이 윗사람에게 잘 전달되는 편인지’(F=4.34)에 대해 40대 미만과 40대 이상인 종사

자 사이에 큰 차이가 나타났다.

이러한 결과는 연령이 많을수록 직장 분위기를 긍정적으로 생각하지만, 40세 이상의 종사자는 청소년활동시설에서 주로 중간관리자급 이상의 직책을 가진다는 점과 통계적으로 유의미한 차이를 보인 직장 분위기 세부 문항들이 주로 직장 내 상하간의 관계를 다룬 내용이란 점으로 미뤄볼 때, 20-30대 종사자와 40대 이상 종사자와의 관계가 다소 원활하지 않다는 점을 알 수 있다.

④ 근무 년 수에 따른 직장 분위기의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수에 따른 직장 분위기의 차이를 분석한 결과<표 IV-8-4>, 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-8-4> 근무 년 수에 따른 직장 분위기의 차이

직장분위기	근무 년 수	평 균	SD	F	Tukey test
직장분위기	2년 미만	3.38	.53	1.425	.
	2~4년 미만	3.30	.56		
	4~6년 미만	3.40	.55		
	6~8년 미만	3.35	.54		
	8년 이상	3.41	.55		
	합 계	3.37	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=2년 미만, B=2~4년 미만, C=4~6년 미만, D=6~8년 미만, E=8년 이상

⑤ 담당업무에 따른 직장 분위기의 차이

담당업무에 따른 직장 분위기의 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다 <표 IV-8-5>. 구체적으로 어느 집단 간에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 Tukey 사후검증을 실시한 결과, ‘운영대표자’(M=3.57)가 ‘청소년활동지도실 무자’(M=3.31)와 ‘기타 일반 업무담당’(M=3.32) 종사자에 비해 직장 분위기에 대해 더 긍정적으로 평가하였다.

<표 IV-8-5> 담당업무에 따른 직장 분위기의 차이

직장 분위기	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
직장 분위기	운영대표자	3.57	.51	3.139**	A>C/F
	중간관리자	3.41	.53		
	청소년활동지도실무자	3.31	.59		
	행정지원	3.41	.48		
	기계설비	3.37	.50		
	기타 일반 업무담당	3.32	.47		
	합 계	3.37	.54		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=운영대표자, B=중간관리자, C=청소년활동지도실무자, D=행정지원, E=기계설비, F=기타 일반 업무담당

세부적으로는 ‘결재 받기가 까다로움’에 관해서 ‘청소년활동지도실무자’(M=3.21)가 ‘운영대표자’(M=3.82)와 ‘중간관리자’(M=3.49)에 비해 직장에 서 결재 받기가 까다롭다고 응답했다(F=7.24). 한편 ‘운영대표자’(M=3.64)가 ‘중간관리자’(M=3.27)와 ‘청소년활동지도실무자’(M=3.10)에 비해 직장에서 아랫사람의 의견이윗사람에게 잘 전달되는 편이라 보았다(F=5.52). 직장 내 상하 간 협력이 잘 이루어지는지에 대해서도 ‘운영대표자’(M=3.55)와 ‘중간관리자’(M=3.36)가 ‘청소년활동지도실무자’(M=3.15)에 비해 긍정적으로 보았다(F=4.93). 자신이 맡고 있는 역할과 기능에 따라 상이한 반응을 보이고 있다고 하겠다.

분석결과를 종합해 보면, 청소년활동시설의 직장 분위기는 비교적 긍정적인 것으로 보인다. 남자 종사자가 여자 종사자에 비해 상대적으로 청소년 시설의 직장 분위기에 대해 만족하는 것으로 조사되었으며, 비교적 연령이 높을수록 직장 분위기를 높게 평가하였다. 또한 운영대표자와 중간관리자가 청소년활동지도실무자를 포함한 다른 업무 담당자에 비해 상대적으로 직장 분위기에 대해 만족하고 있었다.

(3) 기관비전 분석

근무하고 있는 기관의 비전(M=3.14)에 대해서도 직무만족 및 직장 분위기와 유사한 결과를 보이고 있다. ‘직장 문제가 나의 문제인 것처럼 느낌’(M=3.53), ‘직장에 강한 소속감을 느낌’(M=3.52), ‘현 직장은 발전 가능성이 있음’(M=3.37), ‘현 근무 직장은 안정적’(M=3.12), ‘현 직장에서 남은 직장 생활을 보낼 계획’(M=2.94), 그리고 ‘현 직장을 그만 두면 다른 직장 구할 수 없을 것 같음’(M=2.38) 순으로 기관의 비전에 대해 긍정적으로 응답하였다. 다시 말하면 상대적으로 직장 문제가 진실로 자신의 문제인 것처럼 느끼며 직장에 강한 소속감을 느끼는 반면, 현 직장을 그만 두어도 다른 직장을 구할 수 있다고 생각하고 있었다.

<표 IV-9> 기관비전

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD	계
	1	2	3	4	5					
현 근무 직장은 안정적	5.7	19.4	36.2	32.9	5.1	0.7	100 (N=1,122)	3.12	.97	3.14 (.66)
현 직장은 발전 가능성이 있음	3.4	13.9	33.1	40.9	8.0	0.7	100 (N=1,122)	3.37	.94	
현 직장에서 남은 직장생활 보낼 계획	8.0	27.0	32.6	26.3	5.2	0.9	100 (N=1,122)	2.94	1.03	
직장 문제가 나의 문제인 것처럼 느낌	1.2	9.5	32.9	46.2	9.4	0.8	100 (N=1,122)	3.53	.84	
직장에 강한 소속감을 느낌	1.7	9.1	34.5	43.5	10.4	0.8	100 (N=1,122)	3.52	.86	
직장 그만 두면 다른 직장 구할 수 없을 것 같음	18.1	42.7	23.7	11.9	2.7	1.0	100 (N=1,122)	2.38	1.00	

· 빈도(명) : 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다

① 시설종류에 따른 기관 비전의 차이

시설종류에 따른 기관비전의 차이를 분석한 결과<표 IV-9-1>, 청소년문화의집(M=3.01) 종사자가 기관비전을 가장 낮게 보고 있었으며, 청소년야영장(M=3.59) 종사자가 기관비전을 가장 높게 보는 것으로 조사되었다. 특히 청소년수련관(M=3.16), 청소년수련원(M=3.18), 그리고 청소년문화의집(M=2.78)

을 비교해 볼 때, 청소년문화의집에 근무하는 청소년지도사들이 현재 근무하는 직장이 안정적이지 못하다는 의견을 제시하였다($F=5.63$). 아직도 청소년문화의집 운영 및 관리가 다른 시설에 비해 정착되어 있지 않다는 것으로 해석할 수 있다.

<표 IV-9-1> 시설종류에 따른 기관 비전의 차이

기관 비전	시설 종류	평균	SD	F	Tukey test
기관 비전	청소년수련관	3.16	.62	2.859*	D>C
	청소년수련원	3.14	.69		
	청소년문화의집	3.01	.69		
	청소년야영장	3.59	.54		
	유스호스텔	3.14	.74		
	청소년이용시설	3.37	.57		
	합 계	3.14	.66		

· * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

· A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

② 성별에 따른 기관 비전의 차이

성별에 따른 기관 비전의 차이를 분석한 결과<표 IV-9-2>, 여자 종사자($M=3.07$)가 남자 종사자($M=3.19$)에 비해 근무지에 대한 기관 비전을 낮게 평가하는 것으로 조사되었다.

<표 IV-9-2> 성별에 따른 기관 비전의 차이

기관 비전	성 별	평균	SD	자유도	t
기관 비전	남 자	3.19	.66	1103	2.818**
	여 자	3.07	.64		

· * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

특히, 여자 종사자는 현 직장에 대한 소속감이 강하지 않았다($t=3.57$). 한편, 남자 종사자($M=2.47$)가 여자 종사자($M=2.26$)에 비해 현 직장을 그만 두면 다른 직장을 구하기 힘들 것 같다는 반응을 보였다($t=3.48$).

③ 연령에 따른 기관 비전의 차이

연령에 따른 기관 비전의 차이를 분석한 결과<표 IV-9-3>, ‘30~40세 미만’ 종사자, ‘40~50세 미만’ 종사자와 ‘50세 이상’ 종사자가 ‘20~30세 미만’ 종사자에 비해 그리고 ‘40~50세 미만’ 종사자가 ‘30~40세 미만’ 종사자에 비해 기관 비전을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 연령이 적을수록 기관 비전에 대해 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 보인다.

<표 IV-9-3> 연령에 따른 기관 비전의 차이

기관 비전	연령	평균	SD	F	Tukey test
기관 비전	20~30세 미만	2.99	.64	18.647***	B>A C>A/B D>A
	30~40세 미만	3.15	.64		
	40~50세 미만	3.40	.66		
	50세 이상	3.32	.65		
	합계	3.14	.66		

· * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

· A=20~30세 미만, B=30~40세 미만, C=40~50세 미만, D=50세 이상

30대 미만인 청소년지도사들이 다른 연령대 청소년지도사들에 비해 ‘현 직장에서 남은 직장생활을 보낼 계획이 있느냐’의 물음($F=22.43$)에 가장 부정적으로 응답하였다. 또한 이들은 ‘직장을 그만 두면 다른 직장을 구할 수 있다’는 생각을 하고 있었다($F=20.58$). 대체적으로 40세 미만인 종사자가 40세 이상인 종사자에 비해 기관 비전을 상대적으로 낮게 보고 있음을 알 수 있다.

④ 근무 년 수에 따른 기관 비전의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수가 많은 종사자일수록 근무한 년 수가 적은 종사자보다 상대적으로 기관 비전에 대해 긍정적인 것으로 나타났다<표 IV-9-4>. 특히 ‘8년 이상’ 오랜 기간 근무한 종사자의 반응이 가장 긍정적이었다.

<표 IV-9-4> 근무 년 수에 따른 기관비전의 차이

기관비전	근무 년 수	평균	SD	F	Tukey test
기관비전	2년 미만	3.06	.66	5.706***	E>A/B/D
	2~4년 미만	3.05	.66		
	4~6년 미만	3.16	.65		
	6~8년 미만	3.08	.60		
	8년 이상	3.31	.69		
	합 계	3.13	.66		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=2년 미만, B=2~4년 미만, C=4~6년 미만, D=6~8년 미만, E=8년 이상

세부 문항들 가운데 ‘현 직장에서의 남은 직장생활 보낼 계획’, ‘직장 문제가 나의 문제인 것처럼 느낌’, 그리고 ‘직장에 강한 소속감을 느낌’ 문항에서 청소년활동분야에 근무한 년 수에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ‘8년 이상’ 근무한 종사자가 다른 집단에 비해 현 직장에서의 남은 직장생활을 보낼 계획이 더 큰 것으로 나타났고(F=7.51), 또한 근무하는 직장에 보다 강한 소속감을 느끼는 것으로 조사되었다(F=7.08).

⑤ 담당업무에 따른 기관 비전의 차이

담당업무에 따른 기관 비전의 차이를 살펴보면<표 IV-9-5>, ‘운영대표자’(M=3.32)가 ‘중간관리자’(M=3.21)에 비해, 그리고 ‘중간관리자’가 ‘청소년활동지도실무자’(M=3.02)에 비해 근무지의 기관 비전에 대해 긍정적으로 응답하였다. 특히, 직접적으로 청소년활동을 지도하고 있는 청소년지도사들이 직장의 소속감이 낮은(F=6.10) 것은 기관의 운영 측면에서 다른 문제를 야기할 수 있다고 하겠다.

<표 IV-9-5> 담당업무에 따른 기관비전의 차이

기관비전	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
기관비전	운영대표자	3.32	.72	4.876***	A>B B>C
	중간관리자	3.21	.64		
	청소년활동지도실무자	3.02	.67		
	행정지원	3.20	.58		
	기계설비	3.24	.68		
	기타 일반 업무담당	3.12	.62		
	합 계	3.13	.66		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=운영대표자, B=중간관리자, C=청소년활동지도실무자, D=행정지원, E=기계설비, F=기타 일반 업무담당

기관 비전에 대한 분석결과, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 기관 비전은 비교적 긍정적이었다. 남자 종사자의 경우 여자 종사자보다 긍정적이었으며, 연령이 높을수록 그리고 청소년활동분야의 근무 년 수가 많을수록 기관 비전에 대해 높게 평가하였다. 반면 청소년문화의집 종사자는 다른 시설 종사자에 비해 기관 비전을 낮게 평가하였고, 청소년활동지도실무자도 다른 업무를 맡고 있는 종사자보다 기관 비전에 대해 부정적으로 인식하고 있었다.

3) 근로실태 관련 요인들간 상관관계 분석

조사대상자들이 인식하는 근무환경, 근로실태, 직무만족, 직장분위기, 그리고 기관비전 간 상관관계를 살펴보면<표 IV-10>, 모든 근로실태 관련 요인들 간의 상관계수가 $p<0.01$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났으며, 정적(+) 상관이 높게 나타났다.

구체적으로 요인들간 상관관계를 살펴보면, 근무환경과 근로실태의 경우 상관관계 계수가 0.445(**)로 근무환경에 대해 긍정적일수록 근로실태에 대해서도 긍정적임을 알 수 있다. 또한 근무환경과 직무만족, 직장분위기, 기관비전은 상관계수가 각각 0.354(**), 0.385(**), 0.310(**)으로 나타나 근무환

경이 좋다고 생각할수록 직무만족, 직장분위기, 그리고 기관비전에 대해 긍정적으로 반응함을 알 수 있다.

그리고 근로실태, 직무만족, 그리고 직장 분위기는 상관계수가 각각 0.339(**), 0.353(**)으로 근로실태가 좋을수록 직무만족과 직장분위기에 대해 긍정적임을 알 수 있으며, 근로실태와 기관비전의 경우 상관계수가 0.465(**)로 근로실태가 좋을수록 근무지의 기관비전에 대해 긍정적으로 인식하고 있다고 해석할 수 있다.

직무만족과 직장분위기, 기관비전은 상관계수가 각각 0.472(**), 0.491(**)로 직무만족이 높을수록 직장분위기, 기관비전에 대해 긍정적임을 알 수 있으며, 직장분위기와 기관비전의 경우 상관계수가 0.525(**)로 직장분위기가 좋을수록 기관비전에 대해 긍정적임을 알 수 있다.

<표 IV-10> 변인들간 상관분석

	근무환경	근로실태	직무만족	직장분위기	기관비전
근무환경	1				
근로실태	.445**	1			
직무만족	.354**	.339**	1		
직장분위기	.385**	.353**	.472**	1	
기관비전	.310**	.465**	.491**	.525**	1

. *p<0.05, **p<0.01

4) 전문화 방안

이 절에서는 청소년활동시설 종사자들이 인식하는 청소년지도사의 전문직 위상 정도, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항, 그리고 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야할 주요 업무 능력을 살펴해보았다.

(1) 전문직 위상 정도에 대한 분석

현재 청소년지도사는 전문직으로서 어느 정도의 위상을 갖추고 있다고 생각하는지를 확인한 결과<표 IV-11>, 조사 대상자들은 청소년지도사의 전문직 위상 정도(M=2.33)를 매우 낮게 생각하는 것으로 나타났다. 조사 대상자의 과반 수 이상(53.3%)이 전문직 위상 정도를 낮게 보고 있는 반면, 9.3%만이 높다는 반응을 보였다.

<표 IV-11> 전문직 위상 정도

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD
	1	2	3	4	5				
청소년지도사의 전문직 위상 정도	22.7	30.6	36.1	8.5	0.8	1.3	100 (N=1,122)	2.33	.95

· 빈도(명) : 1=매우 낮음, 2=조금 낮음, 3=보통, 4=조금 높음, 5=매우 높음.

① 시설종류에 따른 전문직 위상 정도의 차이

시설종류별로 살펴보면<표 IV-11-1>, 청소년수련관(M=2.40) 종사자가 청소년문화의집(M=2.13) 종사자에 비해, 그리고 청소년이용시설(M=3.25) 종사자가 청소년수련원(M=2.26)과 청소년문화의집 종사자에 비해 현재 청소년지도사의 전문직 위상 정도를 높게 평가하여, 청소년문화의집 종사자가 청소년지도사의 전문직 위상 정도에 대해 가장 낮게 평가하는 것으로 조사되었다.

<표 IV-11-1> 시설종류에 따른 전문직 위상 정도의 차이

전문직 위상 정도	시설 종류	평균	SD	F	Tukey test
전문직 위상 정도	청소년수련관	2.40	.98	4.163**	A>C F>B/C
	청소년수련원	2.26	.89		
	청소년문화의집	2.13	.86		
	청소년야영장	2.50	1.09		
	유스호스텔	2.45	1.08		
	청소년이용시설	3.25	.46		
	합 계	2.33	.95		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

② 성별에 따른 전문직 위상 정도의 차이

남자 종사자(M=2.29)가 여자 종사자(M=2.39)에 비해 다소 부정적이었지만, 성별에 따른 전문직 위상 정도의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다<표 IV-11-2>.

<표 IV-11-2> 성별에 따른 전문직 위상 정도 차이

기관비전	성 별	평균	SD	자유도	t
기관비전	남 자	2.29	.996	1074.016	-1.637
	여 자	2.39	.893		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

③ 연령에 따른 전문직 위상 정도의 차이

연령에 따라서는 집단간 다소 상이한 반응을 보였는데<표 IV-11-3>, 연령이 ‘50대 이상’인 종사자가 가장 긍정적이었고, 30대인 종사자가 전문직 위상 정도를 가장 부정적으로 평가하였다.

<표 IV-11-3> 연령에 따른 전문직 위상 정도의 차이

전문직 위상 정도	연 령	평균	SD	F	Tukey test
전문직 위상 정도	20~30세 미만	2.48	.905	7.691***	A>B
	30~40세 미만	2.19	.954		
	40~50세 미만	2.31	1.001		
	50세 이상	2.58	.984		
	합 계	2.33	.953		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=20~30세 미만, B=30~40세 미만, C=40~50세 미만, D=50세 이상

④ 근무 년 수에 따른 전문직 위상 정도의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수에 따라서는 흥미로운 결과가 나타났는데<표 IV-11-4>, 상대적으로 청소년활동분야에 근무한 년 수가 적을수록 청소년지도사의 전문직 위상 정도에 대해 높게 평가하는 것으로 나타났다. 이는 정규대학에서 청소년학을 전공한 졸업생들이 현장에 본격적으로 배치되기 시작한 시기와 연관성이 있을 것으로 판단된다.

<표 IV-11-4> 근무 년 수에 따른 전문직 위상 정도의 차이

전문직 위상 정도	근무 년 수	평균	SD	F	Tukey test
전문직 위상 정도	2년 미만	2.45	.949	5.401***	A>D/E B>D/E
	2~4년 미만	2.41	.942		
	4~6년 미만	2.22	.924		
	6~8년 미만	2.09	.907		
	8년 이상	2.15	.988		
	합 계	2.31	.956		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=2년 미만, B=2~4년 미만, C=4~6년 미만, D=6~8년 미만, E=8년 이상

⑤ 담당업무에 따른 전문직 위상 정도의 차이

담당업무에 따른 전문직 위상 정도의 차이를 분석한 결과<표 IV-11-5>, 직접적으로 청소년활동을 지도하는 종사자보다는 간접적으로 지원하는 종사자가 전문직으로서의 위상을 보다 높게 평가한 것으로 나타났다. 또한 ‘운영대표자’보다는 ‘중간관리자’가 ‘중간관리자’보다는 ‘청소년활동지도실무자가’ 청소년지도사의 전문직 위상 정도를 높게 보았다.

<표 IV-11-5> 담당업무에 따른 전문직 위상 정도의 차이

전문직 위상 정도	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
전문직 위상 정도	운영대표자	2.16	.99	4.601***	F>A/B/C
	중간관리자	2.23	.94		
	청소년활동지도실무자	2.30	.93		
	행정지원	2.47	.96		
	기계설비	2.40	1.00		
	기타 일반 업무담당	2.66	.95		
	합 계	2.33	.95		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=운영대표자, B=중간관리자, C=청소년활동지도실무자, D=행정지원, E=기계설비, F=기타 일반 업무담당

정리하면, 청소년활동시설 종사자들이 인식하는 청소년지도사의 전문직 위상 정도는 매우 낮다는 것을 알 수 있다. 일반적 특성에 따른 차이를 분석한 결과, 청소년문화의집 종사자가 다른 시설 종사자에 비해 상대적으로 청소년지도사의 전문직으로서 위상을 낮게 평가하고 있었으며, 연령이 30대인 종사자의 경우 또한 청소년지도사의 전문직 위상에 대해 부정적으로 응답하였다. 한편 청소년활동분야에 근무한 년 수가 적을수록 청소년지도사의 전문직 위상에 대해 긍정적으로 평가하였다.

(2) 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항

청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하는지를 총 14개 문항들을 통해 확인한 결과는 아래 <표 IV-12>에 정리되어 있다.

<표 IV-12> 전문직 위상을 위해 필요한 것

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD
	1	2	3	4	5				
청소년에 대한 충분한 이해	0.2	1.1	9.9	54.1	34.0	0.8	100 (N=1,122)	4.22	.68
청소년지도에 대한 전문적 지식, 기 능 습득	0.0	0.6	8.5	54.7	35.4	0.8	100 (N=1,122)	4.26	.63
청소년지도를 위한 정보, 자료 획득	0.2	0.8	11.6	55.6	30.8	1.0	100 (N=1,122)	4.17	.67
도덕성 및 사명감 강화	0.0	1.0	12.7	48.0	37.3	0.9	100 (N=1,122)	4.23	.70
청소년활동에 대한 대외 인정감 제고	0.1	0.8	23.4	50.4	24.2	1.2	100 (N=1,122)	3.99	.72
청소년지도사에 대한 인식전환 (학부모, 지역사회)	0.2	1.0	15.6	46.7	35.7	0.9	100 (N=1,122)	4.18	.74
임금 등 처우개선	0.1	1.0	9.7	39.2	49.2	0.8	100 (N=1,122)	4.38	.71

· 빈도(명) : 1=전혀 중요하지 않음, 2=중요하지 않음, 3=보통이다, 4=중요함, 5=매우 중요함.

<표 계속>

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD
	1	2	3	4	5				
인센티브제 도입	0.2	2.2	19.3	42.2	35.0	1.0	100 (N=1,122)	4.11	.80
직무교육 개발 및 활성화	0.0	0.6	10.1	49.2	39.1	1.0	100 (N=1,122)	4.28	.67
청소년지도사 양성체제 개선	0.0	1.0	15.0	47.5	35.5	1.1	100 (N=1,122)	4.19	.72
정부 및 지자체의 지원 확대	0.1	0.6	6.5	34.9	56.8	1.1	100 (N=1,122)	4.49	.66
명확한 직무의 권한과 책임 한계	0.2	1.4	17.7	48.9	30.4	1.3	100 (N=1,122)	4.09	.74
업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여	0.2	1.8	19.3	50.9	26.4	1.4	100 (N=1,122)	4.03	.74
아이디어와 창의력 발휘 기회 조성	0.4	0.5	12.7	48.7	36.8	1.0	100 (N=1,122)	4.22	.71

· 빈도(명) : 1=전혀 중요하지 않음, 2=중요하지 않음, 3=보통이다, 4=중요함, 5=매우 중요함.

이들 문항들 가운데 가장 중요하다고 생각하는 상위 5개 영역은 ‘정부 및 지자체의 지원 확대’(M=4.49)가 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘임금 등 처우 개선’(M=4.38), ‘직무교육 개발 및 활성화’(M=4.28), ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’(M=4.26), ‘도덕성 및 사명감 강화’(M=4.23) 순이었다. 재정적 측면, 전문지식 습득, 그리고 청소년지도사의 윤리 및 사명감 순으로 중요하다고 생각하였다. 질문한 14개 항목들의 대부분이 정도의 차이는 다소 있으나, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항이라고 응답하였다.

① 시설종류별 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항

청소년수련관, 청소년수련원, 그리고 청소년문화의집을 비교해 볼 때 공통적으로 ‘정부 및 지자체의 지원 확대’, ‘임금 등 처우 개선’, ‘직무교육 개발 및 활성화’, ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’이 모두 상위 5개 영역에 포함되었다. 차이가 있는 것은 청소년수련관 종사자의 경우 아이디어와 창의력 발휘 기회 조성을 강조한 반면, 청소년수련원 종사자의 경우

‘도덕성 및 사명감 강화’를 강조하였다. 한편 청소년문화의집 종사자의 경우 청소년지도사에 대한 학부모와 지역사회의 인식 전환이 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항이라고 보았고, 흥미로운 점은 다른 시설 종사자와는 다르게 ‘임금 등 처우개선’을 가장 중요한 사항이라고 생각하고 있다는 것이다.

〈표 IV-12-1〉 시설종류에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것

구	분	청소년 수련관		청소년 수련원		청소년 문화의집		청소년 야영장		유 스 호스텔		청소년 이용시설	
		평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년에 대한 충분한 이해		4.18	.70	4.26	.62	4.27	.63	4.14	.66	4.16	.70	4.13	.99
청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득		4.22	.66	4.30	.58	4.35	.57	4.29	.72	4.29	.67	3.88	.83
청소년지도를 위한 정보, 자료 획득		4.16	.69	4.18	.64	4.26	.59	4.14	.77	4.08	.71	3.75	.88
도덕성 및 사명감 강화		4.17	.71	4.31	.68	4.24	.62	4.36	.92	4.27	.77	4.25	.88
청소년활동에 대한 대외 인정감 제고		3.98	.72	4.00	.73	4.00	.70	3.79	.80	4.02	.73	4.13	.35
지도사에 대한 인식 전환(학부모, 지역사회)		4.13	.73	4.15	.76	4.42	.58	3.71	.91	4.16	.80	4.13	.99
임금 등 처우개선		4.35	.73	4.37	.69	4.60	.54	3.79	.97	4.25	.68	3.50	.53
인센티브제 도입		4.10	.82	4.12	.78	4.19	.75	3.79	.97	4.10	.83	3.50	.53
직무교육 개발 및 활성화		4.26	.65	4.28	.69	4.41	.59	4.00	.96	4.18	.74	4.25	.46
청소년지도사 양성체계 개선		4.14	.73	4.28	.71	4.18	.68	4.14	.77	4.24	.68	3.63	.51
정부 및 지자체의 지원 확대		4.48	.66	4.50	.68	4.58	.55	4.50	.65	4.37	.69	4.13	.64
명확한 직무의 권한과 책임 한계		4.06	.75	4.12	.72	4.19	.72	4.00	.87	4.12	.76	3.50	.53
업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여		4.03	.76	4.01	.70	4.11	.72	3.93	.82	3.94	.75	4.13	.83
아이디어와 창의력 발휘 기회 조성		4.20	.73	4.24	.67	4.25	.65	4.21	.69	4.22	.75	4.50	.75

② 성별에 따른 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항
 성별에 따른 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항의 차이를 살펴본 결과<표 IV-12-2>, 정도의 차이는 있으나 대부분 비슷하게 14개 항목들을 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항으로 보았다.

남녀 종사자 모두 ‘정부 및 지자체의 지원 확대’, ‘임금 등 처우 개선’, ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’, 그리고 ‘직무교육 개발 및 활성화’를 상위 5개 영역으로 평가하였다. 하지만 남자 종사자는 ‘도덕성 및 사명감 강화’를 강조한 반면, 여자 종사자의 경우 ‘청소년에 대한 충분한 이해’를 보다 강조하는 것으로 나타났다.

<표 IV-12-2> 성별에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것

구 분	남 자		여 자	
	평균	SD	평균	SD
청소년에 대한 충분한 이해	4.14	.71	4.31	.60
청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득	4.21	.64	4.32	.61
청소년지도를 위한 정보, 자료 획득	4.10	.70	4.27	.61
도덕성 및 사명감 강화	4.22	.72	4.24	.67
청소년활동에 대한 대외 인정감 제고	4.00	.71	3.97	.73
청소년지도사에 대한 인식 전환(학부모, 지역사회)	4.14	.75	4.23	.70
임금 등 처우개선	4.34	.74	4.42	.66
인센티브제 도입	4.10	.81	4.12	.78
직무교육 개발 및 활성화	4.21	.67	4.37	.64
청소년지도사 양성체계 개선	4.12	.73	4.28	.68
정부 및 지자체의 지원 확대	4.47	.73	4.53	.58
명확한 직무의 권한과 책임한계	4.04	.76	4.16	.72
업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여	3.95	.76	4.13	.69
아이디어와 창의력 발휘 기회 조성	4.16	.73	4.31	.67

③ 연령에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항

연령에 상관없이 ‘정부 및 지자체의 지원 확대’와 ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’을 상위 5개 영역으로 평가하였고, 또한 50대 이상인 종사자를 제외하고 ‘임금 등 처우 개선’을 강조하였다.

하지만 ‘20~30세 미만’ 종사자의 경우 상대적으로 ‘아이디어와 창의력 발휘 기회 조성’과 ‘직무교육 개발 및 활성화’를, 그리고 ‘30~40세 미만’ 종사자의 경우 ‘직무교육 개발 및 활성화’와 ‘청소년지도사 양성체계 개선’을 중요한 것으로 인식하고 있었다. 한편 ‘40~50세 미만’ 종사자의 경우 ‘도덕성 및 사명감 강화’와 ‘청소년에 대한 충분한 이해’를, 그리고 ‘50세 이상’ 종사자의 경우 ‘도덕성 및 사명감 강화’와 ‘청소년지도를 위한 정보, 자료 획득’을 보다 강조하는 것으로 나타났다.

<표 IV-12-3> 연령에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것

구 분	20~30세 미 만		30~40세 미 만		40~50세 미 만		50세 이 상	
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년에 대한 충분한 이해	4.23	.66	4.18	.69	4.24	.68	4.25	.54
청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득	4.27	.64	4.22	.64	4.32	.61	4.28	.50
청소년지도를 위한 정보, 자료 획득	4.18	.66	4.15	.68	4.23	.66	4.10	.63
도덕성 및 사명감 강화	4.18	.69	4.19	.72	4.39	.64	4.45	.63
청소년활동에 대한 대외 인정감 제고	3.89	.74	4.07	.72	4.01	.67	3.98	.53
지도사에 대한 인식전환(학부모, 지역사회)	4.19	.73	4.21	.75	4.13	.68	3.98	.73
임금 등 처우개선	4.36	.71	4.42	.69	4.41	.67	4.05	.68
인센티브제 도입	4.12	.80	4.08	.83	4.18	.74	3.90	.71
직무교육 개발 및 활성화	4.28	.65	4.32	.67	4.22	.62	4.08	.67
청소년지도사 양성체계 개선	4.20	.68	4.22	.74	4.12	.72	3.95	.68
정부 및 지자체의 지원 확대	4.45	.66	4.54	.65	4.53	.61	4.38	.70
명확한 직무의 권한과 책임 한계	4.10	.71	4.09	.78	4.10	.73	4.00	.64
업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여	4.04	.70	4.05	.76	4.01	.74	3.87	.65
아이디어와 창의력 발휘 기회 조성	4.29	.70	4.21	.71	4.16	.74	4.00	.55

④ 근무 년 수에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항

청소년활동분야에 근무한 년 수에 관계없이 상위 5개 영역에서 유사한 결과를 보였지만, 대체로 근무 년 수가 적을수록 ‘아이디어와 창의력 발휘 기회 조성’(4.33)과 ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’을 강조한 반면, 근무 년 수가 많을수록 ‘도덕성 및 사명감 강화’와 ‘지도사에 대한 인식 전환’을 강조하는 경향이 있었다.

<표 IV-12-4> 근무 년 수에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것

구 분	2년 미만		2~4년 미만		4~6년 미만		6~8년 미만		8년 이상	
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년에 대한 충분한 이해	4.19	.73	4.22	.66	4.30	.62	4.13	.59	4.21	.68
청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득	4.24	.63	4.26	.63	4.33	.57	4.16	.64	4.26	.64
청소년지도를 위한 정보, 자료 획득	4.22	.68	4.17	.67	4.14	.60	4.07	.66	4.18	.69
도덕성 및 사명감 강화	4.17	.69	4.16	.68	4.27	.67	4.26	.77	4.34	.71
청소년활동에 대한 대외 인정감 제고	3.96	.73	3.94	.71	3.97	.70	3.92	.73	4.12	.73
지도사에 대한 인식 전환(학부모, 지역사회)	4.20	.71	4.13	.76	4.21	.66	4.21	.75	4.19	.78
임금 등 처우개선	4.36	.70	4.36	.72	4.49	.61	4.32	.70	4.44	.70
인센티브제 도입	4.15	.77	4.17	.76	4.11	.82	4.01	.76	4.09	.86
직무교육 개발 및 활성화	4.30	.62	4.32	.66	4.28	.67	4.23	.67	4.25	.70
청소년지도사 양성체계 개선	4.11	.70	4.22	.68	4.25	.70	4.21	.78	4.22	.77
정부 및 지자체의 지원 확대	4.46	.64	4.44	.68	4.50	.69	4.59	.53	4.62	.62
명확한 직무의 권한과 책임 한계	4.12	.75	4.15	.70	3.98	.75	4.05	.72	4.11	.80
업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여	4.07	.75	4.07	.72	3.99	.68	3.95	.73	4.05	.79
아이디어와 창의력 발휘 기회 조성	4.21	.76	4.33	.68	4.18	.70	4.19	.67	4.16	.71

⑤ 담당업무에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항

‘운영대표자’, ‘중간관리자’, ‘청소년활동지도실무자’를 비교해 보았을 때 ‘정부 및 지자체 지원 확대’, ‘임금 등 처우개선’, 그리고 ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’을 공통적으로 강조하였다. 차이가 있는 부분은 ‘운

영대표자'의 경우 임금 등 처우 개선의 문제를 중요하게 보았고, '중간관리자'는 도덕성과 사명감 강화가 중요하다고 보았다. 그리고 '청소년활동지도실무자'는 '아이디어와 창의력 발휘 기회 조성'을 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항이라고 응답하였다.

<표 IV-12-5> 담당업무에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것

구 분	운 영 대표자		중 간 관리자		청 소 년 활동실무자		행 정 지 원		기 계 설 비		기 타 일반업무	
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년에 대한 충분한 이해	4.26	.61	4.20	.67	4.28	.65	4.09	.77	3.84	.58	4.18	.61
청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득	4.28	.52	4.27	.62	4.31	.63	4.20	.63	3.90	.70	4.17	.65
청소년지도를 위한 정보, 자료 획득	4.28	.62	4.14	.66	4.23	.62	4.07	.71	3.71	.86	4.19	.70
도덕성 및 사명감 강화	4.48	.66	4.27	.72	4.20	.67	4.03	.71	4.00	.63	4.30	.71
청소년활동에 대한 대외 인정감 제고	4.07	.66	4.00	.71	4.01	.74	3.93	.71	3.81	.79	3.97	.69
지도사에 대한 인식 전환(학부모, 지역사회)	4.14	.78	4.15	.75	4.28	.69	4.02	.75	3.94	.77	4.14	.71
임금 등 처우개선	4.34	.72	4.42	.66	4.45	.69	4.17	.76	3.90	.90	4.32	.69
인센티브제 도입	4.00	.85	4.09	.80	4.21	.77	4.07	.84	3.71	.86	4.01	.76
직무교육 개발 및 활성화	4.23	.68	4.25	.68	4.40	.63	4.19	.61	4.00	.57	4.15	.68
청소년지도사 양성체계 개선	4.25	.72	4.17	.71	4.29	.67	4.01	.77	3.71	.58	4.09	.77
정부 및 지자체의 지원 확대	4.61	.55	4.55	.66	4.55	.61	4.34	.69	4.03	.79	4.33	.65
명확한 직무의 권한과 책임 한계	4.00	.78	4.03	.77	4.17	.70	3.98	.72	4.10	.59	4.13	.81
업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여	4.02	.75	3.96	.73	4.13	.72	3.98	.76	3.81	.79	4.02	.77
아이디어와 창의력 발휘 기회 조성	4.07	.75	4.14	.68	4.38	.64	4.16	.79	3.97	.60	4.16	.82

이와 같이 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해 필요한 것들에 대해 살펴본 결과, 시설종류, 성별, 연령, 청소년활동분야에 근무한 년 수, 그리고 담당업무에 따라 정도의 차이는 있으나 대부분 비슷하게 14개 문항 모두를 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항으로 보았다. 특히 '정부 및 지자체의 지원 확대', '임금 등 처우 개선', '직무교육 개발 및 활성화', '청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득', 그리고 '도덕성 및 사

명감 강화’는 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖는데 시급히 필요한 과제임을 알 수 있다.

(3) 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력
 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력에 대해 총 11개의 문항을 통해 살펴본 결과<표 IV-13>, 상위 3개 영역은 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년의 특성 이해’, 그리고 ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’ 순이었다. 11개 문항들 대부분이 다소 정도의 차이는 있으나, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력인 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 주요 업무 능력

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD
	1	2	3	4	5				
청소년 특성 이해	0.1	0.4	8.1	53.7	36.7	0.9	100 (N=1,122)	4.28	.63
기관 운영 능력	0.3	2.0	26.7	54.6	15.2	1.1	100 (N=1,122)	3.83	.71
예산 및 행정 업무 처리 능력	0.2	2.7	26.8	53.4	15.8	1.2	100 (N=1,122)	3.83	.73
청소년활동을 위한 안정적 자원 확보 능력	0.2	0.9	13.6	54.5	29.4	1.4	100 (N=1,122)	4.14	.69
프로그램 개발·운영·평가 능력	0.0	0.4	6.2	44.1	48.2	1.1	100 (N=1,122)	4.42	.63
청소년문제·비행 상담 능력	0.0	1.1	18.8	54.0	24.9	1.2	100 (N=1,122)	4.04	.70
지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력	0.0	1.3	25.3	52.8	19.5	1.1	100 (N=1,122)	3.91	.71
청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력	0.0	0.5	16.4	56.7	25.2	1.2	100 (N=1,122)	4.08	.66
홍보 및 마케팅 능력	0.2	3.3	27.5	48.9	19.0	1.2	100 (N=1,122)	3.84	.77
팀워크 및 커뮤니케이션 능력	0.1	0.4	15.9	51.2	31.5	1.1	100 (N=1,122)	4.15	.69
담당 공무원과의 협조 능력	0.5	2.7	27.4	49.6	18.4	1.4	100 (N=1,122)	3.82	.77

· 빈도(명) : 1=전혀 중요하지 않음, 2=중요하지 않음, 3=보통이다, 4=중요함, 5=매우 중요함.

① 시설종류에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력

시설종류에 따라 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서 갖추어야 할 주요한 업무 능력의 차이를 살펴본 결과<표 IV-13-1>, 대부분 비슷한 반응을 보였다. 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집 종사자의 의견을 비교해 본 내용도 차이가 거의 없었는데, 상위 3개 영역에서 청소년수련관 종사자의 경우 ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’보다는 ‘청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력’을 좀 더 강조하는 정도의 차이가 있었다.

<표 IV-13-1> 시설종류에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것

구 분	청소년수련관		청소년수련원		청소년문화의집		청소년야영장		유 스 호스텔		청소년이용시설	
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년 특성 이해	4.26	.62	4.29	.63	4.32	.58	4.36	.74	4.25	.77	3.88	1.24
기관 운영 능력	3.86	.70	3.78	.74	3.87	.61	3.86	.77	3.82	.79	3.25	.70
예산 및 행정 업무 처리 능력	3.87	.71	3.76	.75	3.85	.67	3.71	.91	3.71	.72	3.63	.91
청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력	4.13	.67	4.13	.71	4.16	.67	4.21	.69	4.22	.64	3.75	.70
프로그램 개발·운영·평가 능력	4.40	.62	4.45	.61	4.46	.61	4.50	.65	4.27	.75	4.50	.53
청소년문제·비행 상담 능력	4.03	.67	4.01	.71	4.03	.68	4.21	.80	4.20	.74	4.63	.74
지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력	3.92	.69	3.84	.73	4.04	.67	3.93	.73	3.90	.80	3.88	.64
청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력	4.08	.65	4.05	.68	4.15	.62	4.29	.82	4.04	.72	3.88	.64
홍보 및 마케팅 능력	3.88	.73	3.76	.83	3.87	.77	3.93	.82	3.90	.78	3.25	.46
팀워크 및 커뮤니케이션 능력	4.12	.69	4.17	.70	4.22	.64	4.29	.82	4.02	.73	4.25	.70
담당 공무원과의 협조 능력	3.87	.74	3.76	.80	3.95	.74	3.71	.82	3.65	.91	4.13	.64

② 성별에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력

성별에 따라서도 거의 유사한 결과를 보이고 있는데, 상위 3개 영역은 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년 특성 이해’, 그리고 ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’으로 나타났다.

<표 IV-13-2> 성별에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것

구	분	남 자		여 자	
		평균	SD	평균	SD
청소년 특성 이해		4.24	.65	4.33	.59
기관 운영 능력		3.82	.75	3.86	.64
예산 및 행정 업무 처리 능력		3.80	.75	3.87	.66
청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력		4.10	.69	4.20	.64
프로그램 개발·운영·평가 능력		4.37	.63	4.48	.60
청소년문제·비행 상담 능력		3.98	.72	4.11	.64
지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력		3.85	.71	4.00	.68
청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력		4.01	.66	4.16	.64
홍보 및 마케팅 능력		3.81	.79	3.89	.72
팀워크 및 커뮤니케이션 능력		4.11	.71	4.20	.65
담당 공무원과의 협조 능력		3.80	.79	3.90	.73

③ 연령에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력

연령에 따라 다소 정도의 차이는 있으나 대부분 비슷하게 11개 문항들을 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요한 업무 능력으로 보았다<표 IV-13-3>.

<표 IV-13-3> 연령에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것

구	분	20~30세 미 만		30~40세 미 만		40~50세 미 만		50세 이 상	
		평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년 특성 이해		4.23	.65	4.27	.62	4.37	.59	4.35	.62
기관 운영 능력		3.79	.69	3.88	.70	3.88	.71	3.60	.74
예산 및 행정 업무 처리 능력		3.79	.71	3.88	.68	3.88	.80	3.58	.84
청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력		4.16	.66	4.14	.66	4.15	.73	3.92	.74
프로그램 개발·운영·평가 능력		4.43	.62	4.43	.63	4.40	.60	4.28	.64
청소년문제·비행 상담 능력		4.04	.67	4.02	.71	4.08	.71	4.00	.59
지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력		3.94	.70	3.92	.69	3.88	.73	3.75	.67
청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력		4.10	.68	4.07	.63	4.08	.67	3.97	.62
홍보 및 마케팅 능력		3.80	.78	3.86	.74	3.96	.77	3.60	.70
팀워크 및 커뮤니케이션 능력		4.17	.70	4.14	.67	4.13	.73	4.00	.56
담당 공무원과의 협조 능력		3.80	.78	3.89	.75	3.84	.81	3.79	.69

④ 근무 년 수에 따른 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야할 주요 업무 능력

청소년활동분야에 근무한 년 수에 따라 주요 업무 능력의 상위에 속하는 항목들을 살펴보면, 근무 년 수에 관계없이 모두가 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’을 가장 중요하게 생각하였고, 그 다음은 ‘청소년 특성 이해’로 나타났다. 근무 년 수가 4년 미만인 종사자는 ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’을 강조한 반면, 4년 이상인 종사자는 ‘청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력’을 좀 더 강조하는 정도의 차이는 있었다.

<표 IV-13-4> 근무 년 수에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것

구 분	2년 미만		2~4년 미만		4~6년 미만		6~8년 미만		8년 이상	
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년 특성 이해	4.27	.63	4.26	.65	4.29	.65	4.23	.61	4.33	.58
기관 운영 능력	3.80	.73	3.79	.69	3.84	.66	3.85	.74	3.91	.71
예산 및 행정 업무 처리 능력	3.82	.75	3.80	.73	3.89	.64	3.78	.71	3.88	.74
청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력	4.11	.73	4.11	.66	4.19	.59	4.14	.64	4.19	.69
프로그램 개발·운영·평가 능력	4.42	.63	4.43	.63	4.47	.60	4.28	.63	4.47	.56
청소년문제·비행 상담 능력	4.11	.67	4.02	.70	3.91	.65	3.94	.68	4.04	.72
지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력	3.96	.71	3.87	.71	3.89	.67	3.89	.67	3.98	.73
청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력	4.11	.68	4.05	.67	4.03	.59	3.99	.71	4.13	.64
홍보 및 마케팅 능력	3.89	.76	3.84	.78	3.78	.79	3.64	.71	3.97	.73
팀워크 및 커뮤니케이션 능력	4.15	.70	4.13	.69	4.10	.66	4.10	.65	4.25	.68
담당 공무원과의 협조 능력	3.92	.71	3.79	.79	3.79	.77	3.70	.73	3.92	.79

⑤ 담당업무에 따른 주요 업무 능력

담당업무에 따라 주요 업무 능력의 상위 3개 영역을 분석한 결과, ‘운영대표자’, ‘중간관리자’, 그리고 ‘청소년활동지도실무자’ 모두 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년 특성 이해’, ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’ 순으로 응답하였다.

〈표 IV-13-5〉 담당업무에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것

구 분	운 영 대표자		중 간 관리자		청 소 년 활동실무자		행 정 지 원		기 계 설 비		기 타 일반업무	
	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD	평균	SD
청소년 특성 이해	4.37	.64	4.28	.63	4.31	.62	4.14	.71	4.10	.47	4.25	.61
기관 운영 능력	3.79	.75	3.87	.69	3.80	.69	3.83	.76	3.84	.63	3.86	.73
예산 및 행정 업무 처리 능력	3.75	.85	3.88	.67	3.79	.70	3.92	.70	3.68	.83	3.80	.80
청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력	4.11	.70	4.11	.67	4.19	.66	4.16	.72	4.03	.75	4.11	.67
프로그램 개발·운영·평가 능력	4.47	.65	4.43	.62	4.48	.58	4.35	.65	4.19	.70	4.28	.68
청소년문제·비행 상담 능력	4.04	.68	3.97	.71	4.06	.68	4.07	.74	4.03	.60	4.09	.69
지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력	3.98	.79	3.86	.69	4.00	.68	3.89	.71	3.84	.63	3.82	.77
청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력	4.25	.66	4.03	.65	4.10	.64	4.06	.64	3.83	.64	4.09	.74
홍보 및 마케팅 능력	3.84	.90	3.81	.76	3.91	.73	3.75	.76	3.84	.73	3.83	.82
팀워크 및 커뮤니케이션 능력	4.27	.72	4.14	.67	4.21	.67	4.08	.72	3.77	.67	4.05	.74
담당 공무원과의 협조 능력	3.86	.96	3.78	.77	3.89	.73	3.86	.77	3.72	.72	3.88	.80

앞에서 살펴본 것처럼 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력은 시설종류, 성별, 연령, 청소년활동분야에 근무한 년 수, 그리고 담당업무에 따라 정도의 차이는 있으나 대부분 비슷한 반응을 보였다. 특히 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년 특성 이해 능력’, 그리고 ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’이 강조되었다.

5) 자격증 취득 후 변화

이 절에서는 청소년지도사 자격 취득 이후의 직업생활 효과, 자격증 수당 지급 여부 및 수당 금액을 알아보고, 시설종류, 성별, 연령, 근무 년 수, 그리고 담당업무에 따라 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다.

(1) 자격증 취득 후 직업생활의 효과

청소년지도사 자격 취득 이후 직업생활의 효과를 분석한 결과<표 IV-14>, ‘취업에 도움이 되었다’(M=3.00)가 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘전직에 도움이 되었다’(M=2.76), ‘승진에 도움이 되었다’(M=2.60), ‘소득향상에 도움이 되었다’(M=2.60), ‘시설운영자가 되었다’(M=2.25) 순으로 나타났다. 자격증 취득으로 인해 취업에 어느 정도 도움이 되었다고 본 반면, 전직, 승진, 소득향상, 시설운영자에 관한 효과는 매우 낮은 것으로 조사되었다. 이는 대체로 청소년지도사 자격증 취득이 자신의 직무와 관련된 변화에 영향을 주지 않았음을 의미한다.

<표 IV-14> 자격증 취득 후 직업생활 효과

구 분	%					무 응답	소 계	평균	SD	계
	1	2	3	4	5					
소득향상에 도움이 되었음	14.0	25.3	33.3	14.5	1.7	11.1	100 (N=1,122)	2.60	1.00	2.67 (.81)
취업에 도움이 되었음	8.5	16.5	32.7	27.8	2.9	11.6	100 (N=1,122)	3.00	1.01	
전직에 도움이 되었음	10.1	21.3	36.1	17.6	1.6	13.3	100 (N=1,122)	2.76	.97	
승진에 도움이 되었음	12.1	25.3	35.7	12.2	1.4	13.3	100 (N=1,122)	2.60	.95	
시설운영자가 되었음	22.4	29.3	23.8	8.2	1.0	15.3	100 (N=1,122)	2.25	.99	

· 빈도(명) : 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다

① 시설종류에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

시설종류별로는 자격증 취득 이후 직업생활 효과의 차이가 대부분 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다<표 IV-14-1>.

<표 IV-14-1> 시설종류에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

자격증 취득 후 직업생활 효과	시설 종류	평균	SD	F	Tukey test
소득 향상에 도움이 되었음	청소년수련관	2.62	1.00	6.119***	A>C B>C E>C F>C
	청소년수련원	2.67	.99		
	청소년문화의집	2.27	.91		
	청소년야영장	2.62	1.19		
	유스호스텔	2.85	.98		
	청소년이용시설	3.63	.51		
	합 계	2.60	.99		
취업에 도움이 되었음	청소년수련관	3.00	.97	1.889	.
	청소년수련원	2.95	.99		
	청소년문화의집	3.07	1.11		
	청소년야영장	3.00	1.30		
	유스호스텔	2.94	1.01		
	청소년이용시설	4.00	.53		
	합 계	3.00	1.01		
전직에 도움이 되었음	청소년수련관	2.80	.94	2.575*	F>C
	청소년수련원	2.74	.95		
	청소년문화의집	2.61	1.03		
	청소년야영장	2.45	1.29		
	유스호스텔	2.87	.94		
	청소년이용시설	3.63	.51		
	합 계	2.76	.96		
승진에 도움이 되었음	청소년수련관	2.63	.94	3.729**	A>C E>C F>C
	청소년수련원	2.62	.92		
	청소년문화의집	2.35	.93		
	청소년야영장	2.75	1.42		
	유스호스텔	2.81	.87		
	청소년이용시설	3.38	.91		
	합 계	2.60	.94		

<표 계속>

자격증 취득 후 직업생활 효과	시설 종류	평균	SD	F	Tukey test
시설운영자가 되었음	청소년수련관	2.24	.97	3.671**	E>B F>B
	청소년수련원	2.15	.96		
	청소년문화의집	2.22	1.02		
	청소년야영장	2.55	1.44		
	유스호스텔	2.62	.96		
	청소년이용시설	3.29	.75		
	합 계	2.24	.98		

· * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

· A=청소년수련관, B=청소년수련원, C=청소년문화의집, D=청소년야영장, E=유스호스텔, F=청소년이용시설

구체적으로 어느 집단 간에 차이가 있는지를 확인하기 위하여 Tukey 사후검증을 실시한 결과<표 IV-14-1>, 청소년문화의집(M=2.27) 종사자는 청소년수련관(M=2.62)과 청소년수련원(M=2.67) 종사자에 비해 자격증 취득 이후 소득향상에 도움이 되지 않은 것으로 나타났다(F=6.12). 또한 승진(F=3.73)과 관련해서도 청소년문화의집(M=2.35) 종사자가 청소년수련관(M=2.63)과 청소년수련원(M=2.62) 종사자와 비교해 볼 때, 자격증 취득 이후 승진에 도움이 되지 않았다고 응답하였다. 따라서 소득 향상 및 승진과 관련하여 청소년문화의집 종사자가 상대적으로 자격증 취득 이후 직업생활 효과가 낮음을 알 수 있다.

② 성별에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

성별에 따라서는 다소 상반된 반응을 보이고 있다<표 IV-14-2>. 취업과 관련하여 여자 종사자(M=3.10)가 남자 종사자(M=2.92)에 비해 자격증 취득 이후 취업에 도움이 되었다고 응답하였다($t=-2.81$). 하지만 청소년지도사 자격취득이 시설운영자가 되는데 도움이 되었는지($t=4.00$)에 대해서는 남자 종사자(M=2.35)가 여자 종사자(M=2.10)보다 상대적으로 긍정적이었다.

<표 IV-14-2> 성별에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

자격증 취득 후 직업생활 효과	성 별	평균	SD	자유도	t
소득 향상에 도움이 되었음	남 자	2.64	1.01	989	1.351
	여 자	2.55	.98		
취업에 도움이 되었음	남 자	2.92	.97	984	-2.805**
	여 자	3.10	1.03		
전직에 도움이 되었음	남 자	2.75	.94	965	-.207
	여 자	2.77	.99		
승진에 도움이 되었음	남 자	2.67	.93	965	2.529*
	여 자	2.51	.95		
시설운영자가 되었음	남 자	2.35	1.00	880.486	4.003***
	여 자	2.10	.94		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

③ 연령에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

청소년지도사 자격증 취득 이후 직업생활 효과의 차이를 분석한 결과<표 IV-14-3>, 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 소득과 관련하여 ‘20~30세 미만’ 종사자가 ‘30~40세 미만’과 ‘40~50세 미만’ 종사자에 비해, 그리고 ‘50세 이상’ 종사자가 ‘30~40세 미만’ 종사자에 비해 청소년지도사 자격증 취득으로 인해 소득향상에 도움이 되었다고 보았다. 취업과 관련해서는 ‘20~30세 미만’ 종사자가 ‘30~40세 미만’과 ‘40~50세 미만’ 종사자에 비해 자격증 취득으로 취업에 도움이 되었다고 응답하였다. 그리고 전직과 관련하여 ‘20~30세 미만’ 종사자가 ‘30~40세 미만’ 종사자에 비해 청소년지도사 자격증 취득으로 전직에 도움이 되었다고 생각했으며, 승진 면에서도 ‘20~30세 미만’ 종사자가 ‘30~40세 미만’ 종사자에 비해 자격증 취득으로 승진에 도움이 되었다는 반응이었다. 따라서 연령이 20대인 종사자들이 상대적으로 소득, 취업, 전직, 승진에 있어서 청소년지도사 자격증 취득으로 인해 도움이 되었음을 알 수 있다.

한편, 시설운영자가 되는데 도움이 되었는지에 대한 물음에서는 50대 이상인 종사자가 다른 연령대의 종사자보다 긍정적으로 평가하여 연령이 많은 종사자들이 시설운영자가 되는데 청소년지도사 자격증 취득이 도움이 되었던 것으로 보인다.

<표 IV-14-3> 연령에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

자격증 취득 후 직업생활 효과	연령	평균	SD	F	Tukey test
소득 향상에 도움이 되었음	20~30세 미만	2.79	.91	10.650***	A>B/C D>B
	30~40세 미만	2.42	1.01		
	40~50세 미만	2.55	1.03		
	50세 이상	2.94	1.03		
	합 계	2.60	.99		
취업에 도움이 되었음	20~30세 미만	3.26	.91	15.692***	A>B/C
	30~40세 미만	2.79	1.04		
	40~50세 미만	2.91	.99		
	50세 이상	3.16	.86		
	합 계	2.99	1.00		
전직에 도움이 되었음	20~30세 미만	2.96	.86	10.857***	A>B
	30~40세 미만	2.58	1.01		
	40~50세 미만	2.75	.92		
	50세 이상	2.97	1.15		
	합 계	2.76	.96		
승진에 도움이 되었음	20~30세 미만	2.73	.90	6.052***	A>B
	30~40세 미만	2.45	.95		
	40~50세 미만	2.66	.96		
	50세 이상	2.71	1.071		
	합 계	2.60	.94		
시설운영자가 되었음	20~30세 미만	2.27	.94	7.747***	C>B D>A/B
	30~40세 미만	2.11	.94		
	40~50세 미만	2.44	1.07		
	50세 이상	2.77	1.19		
	합 계	2.24	.98		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=20~30세 미만, B=30~40세 미만, C=40~50세 미만, D=50세 이상

④ 근무 년 수에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

청소년활동분야에 근무한 년 수에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이를 분석한 결과<표 IV-14-4>, 모든 항목들에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

〈표 IV-14-4〉 근무 년 수에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

자격증 취득 후 직업생활 효과	근무 년 수	평균	SD	F	Tukey test
소득 향상에 도움이 되었음	1~2년 미만	2.80	.91	6.539***	A>D/E B>E
	2~4년 미만	2.66	1.00		
	4~6년 미만	2.52	.99		
	6~8년 미만	2.42	.90		
	8년 이상	2.36	1.08		
	합 계	2.59	.99		
취업에 도움이 되었음	1~2년 미만	3.32	.92	13.822***	A>B/C/D/E B>D/E
	2~4년 미만	3.03	.96		
	4~6년 미만	2.91	1.01		
	6~8년 미만	2.66	.99		
	8년 이상	2.72	1.05		
	합 계	2.99	1.01		
전직에 도움이 되었음	1~2년 미만	2.96	.90	6.153***	A>D/E
	2~4년 미만	2.77	.89		
	4~6년 미만	2.70	.96		
	6~8년 미만	2.57	.99		
	8년 이상	2.54	1.04		
	합 계	2.74	.96		
승진에 도움이 되었음	1~2년 미만	2.83	.89	7.109***	A>B/C/D/E
	2~4년 미만	2.57	.92		
	4~6년 미만	2.44	.88		
	6~8년 미만	2.35	.90		
	8년 이상	2.48	1.02		
	합 계	2.58	.94		
시설운영자가 되었음	1~2년 미만	2.36	.94	4.491**	A>C/D E>C/D
	2~4년 미만	2.18	.95		
	4~6년 미만	2.06	.95		
	6~8년 미만	1.99	.84		
	8년 이상	2.36	1.12		
	합 계	2.23	.98		

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

· A=1~2년 미만, B=2~4년 미만, C=4~6년 미만, D=6~8년 미만, E=8년 이상

차이를 확인하기 위하여 Tukey 사후검증을 한 결과를 보면, 청소년활동분야에 근무한 년 수가 ‘2년 미만’ 종사자가 ‘6~8년 미만’과 ‘8년 이상’ 종사자에 비해, 그리고 ‘2~4년 미만’ 종사자가 ‘8년 이상’ 종사자에 비해 청소년지

도사 자격증 취득 이후 소득향상에 도움이 되었다고 보았다. 취업, 전직 및 승진과 관련해서는 ‘2년 미만’ 종사자가 다른 종사자보다 긍정적으로 응답하였다. 청소년활동분야에 근무한 년 수가 적을수록 청소년지도사 자격증 취득이 소득, 취업, 전직, 승진에 도움이 되었음을 알 수 있다.

⑤ 담당업무에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

담당업무에 따라 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이를 분석한 결과는 <표 IV-14-5>와 같다. ‘운영대표자’(M=2.64)와 ‘중간관리자’(M=2.63)가 ‘청소년활동지도실무자’(M=2.45)보다 승진에 더 도움이 되었다는 반응을 보였다 (F=3.49). 그리고 시설운영자(F=14.32)와 관련해서는 ‘운영대표자’(M=3.26)가 ‘중간관리자’(M=2.23)와 ‘청소년활동지도실무자’(M=2.08)에 비해 청소년지도사 자격증 취득 이후 시설운영자가 되는데 도움이 되었다고 응답하였다.

<표 IV-14-5> 담당업무에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이

자격증 취득 후 직업생활 효과	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
소득 향상에 도움이 되었음	운영대표자	2.49	1.02	3.012*	.
	중간관리자	2.50	1.00		
	청소년활동지도실무자	2.57	1.01		
	행정지원	2.81	.86		
	기계설비	3.04	1.16		
	기타 일반 업무담당	2.73	.98		
	합 계	2.59	1.00		
취업에 도움이 되었음	운영대표자	3.04	1.00	3.301**	C>B
	중간관리자	2.82	.95		
	청소년활동지도실무자	3.08	1.06		
	행정지원	3.11	.95		
	기계설비	3.20	1.04		
	기타 일반 업무담당	3.10	.95		
	합 계	2.99	1.01		

<표 계속>

자격증 취득 후 직업생활 효과	담당업무	평균	SD	F	Tukey test
전직에 도움이 되었음	운영대표자	2.65	.96	1.923	.
	중간관리자	2.68	.95		
	청소년활동지도실무자	2.76	.99		
	행정지원	3.00	.88		
	기계설비	2.91	1.24		
	기타 일반 업무담당	2.77	.92		
	합계	2.76	.97		
승진에 도움이 되었음	운영대표자	2.64	1.00	3.494**	D>C
	중간관리자	2.63	.91		
	청소년활동지도실무자	2.45	.96		
	행정지원	2.77	.89		
	기계설비	3.00	1.12		
	기타 일반 업무담당	2.71	.93		
	합계	2.59	.95		
시설운영자가 되었음	운영대표자	3.26	1.17	14.318***	A>B/C/D/F
	중간관리자	2.23	.93		
	청소년활동지도실무자	2.08	.96		
	행정지원	2.22	.92		
	기계설비	2.64	1.09		
	기타 일반 업무담당	2.29	.84		
	합계	2.24	.98		

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

. A=운영대표자, B=중간관리자, C=청소년활동지도실무자, D=행정지원, E=기계설비, F=기타 일반 업무담당

이상의 결과를 종합해 보면, 조사 대상자들은 청소년지도사 자격증 취득 이후 취업에 상대적으로 도움이 많이 되었다고 응답하였다. 그러나 전체적인 효과는 낮은 것으로 나타났다. 소득, 승진, 전직과 관련하여 청소년문화의집 종사자가 그리고 시설운영자와 관련하여 청소년수련원 종사자가 상대적으로 청소년지도사 자격증 취득으로 인한 직업생활 효과가 낮게 나타났다. 그리고 취업, 승진, 시설운영자와 관련해서 남자 종사자가 여자 종사자에 비해 상대적으로 자격증 취득 이후 직업생활에 도움이 되었다고 보았으

며, 소득, 취업, 전직, 승진에 관해서는 20-30대의 젊은 층이 상대적으로 자격증 취득이 도움이 되었다고 응답하였다. 또한 청소년활동분야에 근무 년수가 적을수록 소득, 취업, 전직, 승진에 청소년지도사 자격증 취득이 도움이 되었다고 응답하였다.

(2) 청소년지도사 자격증 수당 지급 여부 및 월 수당 액수

청소년지도사 자격증 수당 지급 여부에 대해, ‘받음’(N=230)이 20.5%이고 ‘안받음’(N=733)이 65.3%로 조사되었다. 그리고 청소년지도사 자격증 수당을 지급 받는 종사자들 가운데 월 수당 액수를 물어본 결과, ‘20,000~30,000원 이하’가 63.0%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘10,000~20,000원 이하’(10%), ‘30,000~50,000원 이하’(8.3%) 등의 순으로 나타났다. 자격증 수당을 받는 경우는 매우 낮았고, 수당을 지급 받는다 하더라도 액수는 상당히 적은 것을 알 수 있다.

〈표 IV-15〉 청소년지도사 자격증 수당 지급 여부 및 월 수당 액수

변 인	구 분	비율	계	변 인	구 분	비율	계
수 당 지 급 여 부	받 음 안받음 무응답	20.5 65.3 14.2	100 (N=1,122)	월 수당 액수 ²⁰⁾	10000원 이하	2.2	100 (N=230)
					10000~20000 이하	10.0	
					20000~30000 이하	63.0	
					30000~50000 이하	8.3	
					50000원 초과	7.8	
					무응답	8.7	

20) 청소년지도사 자격증 수당을 받는 경우.

6) 직무교육

직무교육에 관한 일반적 사항을 조사한 결과는 <표 IV-16>에 정리되어 있다. 먼저, 청소년활동분야에 근무한 이후 직무교육을 받은 총 시수에 대해, ‘20~50시간 이하’가 14.6%, ‘50~100시간 이하’가 9.1%, ‘20시간 이하’가 8.3%, ‘200시간 이상’이 2.3% 순으로 나타났으며, 참가 의사 여부에 대해 물어본 결과 ‘있다’가 79.9%, ‘없다’가 9.5%이었다.

직무교육의 내용으로 가장 필요하다고 생각하는 것에 대해서는 ‘프로그램 개발 및 운영’이 50.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘지도방법’(12.5%), ‘청소년문화 등에 대한 이해’(12.0%), ‘청소년 정책, 관계 법규에 대한 이해’(7.0%) 등의 순으로 응답하여, 앞서 청소년지도사가 전문직 위상을 위해 갖춰야할 주요 업무 능력에 대해 확인한 결과와 유사하였다.

그리고 직무교육 방식에 대해서는 ‘비수기를 이용한 집중(합숙) 연수’가 54.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘대학연계 위탁 연수’와 ‘온라인 연수’가 각각 17.4%와 10.8%이었다. 마지막으로 직무교육 참가 문제에 관해서는 ‘담당업무 대체 요원의 부족’(44.%)과 ‘경제적 비용’(25.3%)이 문제라고 응답하였다.

결론적으로 직무교육 방식으로 비수기를 이용한 집중(합숙) 연수를 가장 높게 선호한 점과 직무교육 참가 문제로 담당업무 대체 요원의 부족 및 경제적 비용 순으로 높게 선택한 점을 볼 때, 직무교육을 받기 위한 현실적인 시간이 부족함을 알 수 있으며, 직무교육을 위한 지원 또한 저조함을 확인할 수 있다.

〈표 IV-16〉 직무교육에 관한 일반적 사항

변 인	구 분	비율	계
직 무 교 육 총 시수 ²¹⁾	20시간 이하	8.3	100 (N=1,122)
	20~50시간	14.6	
	50~100시간	9.1	
	100~200시간	4.2	
	200시간 이상	2.3	
	무응답	61.5	
참 가 의 사 여 부	있 다	79.9	100 (N=1,122)
	없 다	9.5	
	무응답	10.6	
직 무 교 육 내 용	프로그램 개발 및 운영	50.9	100 (N=1,122)
	지도방법	12.5	
	상담이론 및 기술교육	5.5	
	정보화관련 교육	3.7	
	청소년문화 등에 대한 이해	12.0	
	청소년정책, 관계법규에 대한 이해	7.0	
	기타 및 무응답	8.3	
직 무 교 육 방 식	대학연계 위탁 연수	17.4	100 (N=1,122)
	온라인 연수	10.8	
	주중 야간 연수	2.8	
	주말 집중 연수	5.5	
	비수기를 이용한 집중(합숙) 연수	54.5	
	기타 및 무응답	9.0	
직 무 교 육 참가 의 문 제	경제적 비용	25.3	100 (N=1,122)
	직장 상사 및 동료들의 이해 부족	9.7	
	담당업무 대체 요원의 부족	44.7	
	탁아, 가사노동의 공백으로 인한 어려움	1.3	
	지도사 직무교육에 참가하는데 필요한 사전 정보의 부족	9.6	
	기타 및 무응답	9.4	

이를 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 담당업무에 따라 직무교육 총 시수에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다<표 IV-16-1>. 청소년활동 지도와 관련된 업무를 직접적으로 수행하는 인력이 간접적으로 지원하는 인력보다 직무교육을 더 많이 받고 있음을 알 수 있다.

21) 청소년활동분야에 근무한 이후 직무교육을 받은 총 시 수 의미.

<표 IV-16-1> 담당업무에 따른 직무교육 총 시 수의 차이

(단위 : %)

구 분	운 영 대표자	중 간 관리자	실무자	행 정 지원	기 계 설 비	일 반 부	합 계
20시간 이하	13.0	17.5	19.2	42.3	50.0	40.0	21.4(N=91)
20~50시간	43.5	37.3	41.2	26.9	25.0	26.7	37.8(N=161)
50~100시간	17.4	25.9	22.0	23.1	25.0	26.7	23.7(N=101)
100~200시간	4.3	12.7	13.0	3.8	0.0	3.3	11.0(N=47)
200시간 이상	21.7	6.6	4.5	3.8	0.0	3.3	6.1(N=26)
합 계	5.4	39.0	41.5	6.1	0.9	7.0	100(N=426)
X ²	X ² =33.910*, df=20						

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

‘직무교육 참가문제’의 차이를 분석한 결과, 시설종류, 연령, 담당업무에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 먼저 시설종류에 따라서는 ‘청소년수련관’과 ‘청소년문화의집’ 종사자의 경우 ‘담당업무 대체 요원 부족’을 강조한데 비해, ‘청소년야영장’과 ‘유스호스텔’ 종사자의 경우 ‘경제적 비용’을 상대적으로 강조하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-16-2> 시설종류에 따른 직무교육 참가 문제의 차이

(단위 : %)

구 분	청소년 수련관	청소년 수련원	청소년 문화의집	청소년 야영장	유 스 호스텔	청소년 이용시설	합 계
경제적 비용	20.8	39.1	22.7	50.0	42.0	25.0	27.4(N=284)
직장 상사동료들의 이해부족	10.7	10.1	9.1	0.0	16.0	25.0	10.5(N=109)
담당업무 대체 요원 부족	53.4	38.0	57.1	21.4	34.0	25.0	48.3(N=500)
탁아, 가사노동으로 인한 어려움	1.3	0.7	3.9	0.0	0.0	0.0	1.4(N=15)
사전 정보의 부족	11.2	11.2	5.2	28.6	6.0	25.0	10.4(N=108)
기 타	2.6	0.7	1.9	0.0	2.0	0.0	1.9(N=20)
합 계	51.5	26.6	14.9	1.4	4.8	0.8	100(N=1,036)
X ²	X ² =75.277***, df=25						

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

그리고 연령에 따른 차이를 조사한 결과<표 IV-16-3>, ‘20~30세 미만’ 중사자와 ‘30~40세 미만’ 중사자의 경우 ‘담당업무 대체 요원 부족’이 상대적으로 높은 비율을 보이고 있음을 알 수 있으며, ‘50세 이상’ 중사자의 경우 ‘경제적 비용’을 가장 문제를 지적하였다. 연령이 많을수록 직무교육 참가 시 ‘담당업무 대체 요원 부족’보다는 ‘경제적 비용 문제’를 더 심각하게 여기고 있음을 확인할 수 있다.

<표 IV-16-3> 연령에 따른 직무교육 참가 문제의 차이

(단위 : %)

구 분	20~30세 미 만	30~40세 미 만	40~50세 미 만	50세 이 상	합 계
경제적 비용	23.0	26.4	34.7	48.5	27.2(N=280)
직장 상사·동료들의 이해 부족	9.9	11.6	10.6	6.1	10.6(N=109)
담당업무 대체 요원 부족	50.1	50.7	40.6	42.4	48.5(N=500)
택아, 가사노동으로 인한 어려움	1.5	1.2	1.8	0.0	1.4(N=14)
사전 정보의 부족	12.9	8.1	11.8	0.9	10.4(N=107)
기 타	2.5	2.1	0.6	0.0	1.9(N=20)
합 계	38.3	41.9	16.5	3.2	100(N=1,030)
X2	X2=26.437*, df=15				

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

담당업무에 따른 직무교육 참가문제는 ‘중간관리자’와 ‘청소년활동지도실무자’의 경우 ‘담당업무 대체 요원 부족’을 강조하였고, ‘운영대표자’는 ‘경제적 비용’을 문제로 보는 경향이 있었다.

〈표 IV-16-4〉 담당업무에 따른 직무교육 참가 문제의 차이

(단위 : %)

구 분	운 영 대표자	중 간 관리자	실무자	행 정 지 원	기 계 설 비	일 반 업 무	합 계
경제적 비용	50.0	27.6	25.5	20.0	48.0	22.2	27.2(N=277)
직장 상사동료들의 이해부족	3.7	9.9	11.6	15.0	12.0	8.1	10.6(N=108)
담당업무 대체 요원 부족	33.3	50.0	50.3	50.0	24.0	51.5	48.7(N=496)
타 부서로 전보로 인한 어려움	1.9	0.3	2.3	3.0	0.0	1.0	1.5(N=15)
사전 정보의 부족	9.3	10.2	8.1	12.0	12.0	17.2	10.2(N=104)
기 타	1.9	2.0	2.3	0.0	4.0	0.0	1.8(N=18)
합 계	5.3	33.8	38.9	9.8	2.5	9.7	100(N=1,018)
X2	X2=42.376*, df=25						

· *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

이상의 결과를 종합해 보면, 청소년활동시설 종사자들이 직무교육을 받은 총 시 수는 비교적 많지 않았으며, 특히 ‘행정지원’, ‘기계설비’, ‘일반 업무 담당’ 종사자의 경우 상대적으로 직무교육 시 수가 적었다. 반면 대부분의 종사자들은 앞으로 직무교육 참가의사가 있다고 응답하였다. 직무교육 내용으로는 ‘프로그램 개발 및 운영’이 가장 필요하다는 반응이었고, 직무교육 방식은 ‘비수기를 이용한 집중(합숙) 연수’를 가장 선호하였다. 그리고 직무교육 참가에 있어서 ‘담당업무 대체 요원의 부족’을 가장 큰 문제로 보았다.

3. 조사 결과 요약

1) 근무환경 및 근로실태

조사 대상자의 근무환경 만족정도(M=2.84)는 낮게 나타났다. 특히, 시설 내 예산확보(M=2.57)와 정부 및 지자체 지원(M=2.45)이 상대적으로 잘 이루어지지 않았다.

어지지 않고 있다고 보았다. 이러한 점은 청소년활동분야에 근무한 경험이 많은 기관운영자(M=2.16)와 중간관리자(M=2.26)의 경우 더 심각하다고 반응하였다(기계설비 종사자 : M=2.77, 기타 일반 업무담당 종사자 : M=2.79). 시설종류별로 청소년문화의집(M=2.69)에 근무하는 청소년지도사가 청소년수련관(M=2.84)과 청소년수련원(M=2.94)에 종사하는 청소년지도사에 비해 상대적으로 근무환경에 대해 부정적인 인식을 가진 것으로 조사되었다. 그리고 여자 종사자(M=2.77)가 남자 종사자(M=2.91)보다 근무만족도가 낮았다.

청소년활동시설 종사자들에게 근로실태에 대해 물어본 결과, 근로만족 정도(M=3.13)는 중간수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 구체적으로 정기적으로 임금을 제 때 받고 있으며(M=4.11), 4대 보험 혜택도 잘 받고 있다(M=4.08)고 생각하고 있는 반면, 시간 외 근무를 자주하고 있으며(M=2.41), 현재 받고 있는 임금에 불만족(M=2.44)하고, 주 5일 근무제가 제대로 운영되지 않는다(M=2.47)고 응답하였다. 기본적인 노동권 보장에 관해서는 만족하고 있으나 임금과 근무여건에 관해서는 불만이 많은 것을 확인할 수 있다.

청소년문화의집(M=2.92) 종사자가 청소년수련관(M=3.18)과 청소년수련원(M=3.12) 종사자에 비해 근로실태가 상대적으로 열악한 것으로 조사되었으며, 남자 종사자(M=3.19)에 비해 여자 종사자(M=3.04)의 근로실태가 더 열악하다고 반응하였다. 그리고 청소년활동지도실무자(M=3.04)가 운영대표자(M=3.10)와 중간관리자(M=3.16)와 비교해 보았을 때, 근로실태에 대해 불만족하고 있었다. 특히 임금 및 보수, 업무량과 관련하여 청소년활동지도실무자들의 불만이 많았다. 청소년활동을 현장에서 직접 지도하고 있는 실무자가 다른 업무를 수행하는 종사자에 비해 상대적으로 근로실태에 대해 부정적임을 알 수 있다. 연령에 따른 근로실태의 차이를 조사한 결과, ‘20~30세 미만’ 종사자의 경우 평균 3.04로 근무하는 시설의 근로실태에 가장 부정적이었으며, 다음으로 ‘30~40세 미만’(M=3.14), ‘50세 이상’(M=3.13), ‘40~50세 미만’(M=3.24)의 순으로 응답해, 대체적으로 연령이 적을수록 상대적으로 근로실태가 부정적임을 알 수 있다.

2) 주당 근로시간 및 적정 정규직원 수

청소년활동시설 종사자의 주당 평균 근로시간 조사 결과, ‘45~49시간 이하’(39.8%), ‘50~54시간 이하’(18.5%), ‘40~44시간 이하’(15.4%), ‘55시간 이상’(14.8%), 그리고 ‘39시간 이하’(5.5%) 순으로 나타나, 초과근무하고 있는 청소년관련 시설종사자들이 전체의 73.1%에 달하는 것으로 조사되었다. 그리고 정규직원 수의 조사 결과, 직원 수는 평균 14.5명인데 반해, 적정 인원은 평균 20.5명이라 응답하여 전반적으로 청소년활동시설의 인력이 부족함을 알 수 있다.

3) 직무만족 및 조직환경

청소년관련 시설종사자들의 전반적인 직무만족도($M=3.19$)는 보통수준인 것으로 조사되었다. 연령에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과, ‘50세 이상’ 종사자의 직무만족도는 평균 3.30으로 맡은 업무에 대해 가장 높게 만족하고 있었다. 다음으로 ‘40~50세 미만’ 종사자의 직무만족도는 평균 3.26, ‘30~40세 미만’ 종사자는 평균 3.18, 그리고 ‘20~30세 미만’ 종사자는 평균 3.14로 응답해, 연령이 많을수록 상대적으로 직무만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 청소년활동분야에 근무한 년 수가 오래될수록 상대적으로 직무만족도가 높게 나타났다. 담당업무에 따라서는 운영대표자($M=3.33$), 중간관리자($M=3.24$), 청소년활동지도실무자($M=3.21$)가 행정지원 종사자($M=3.06$), 기계설비 종사자($M=3.00$), 기타 일반 업무 종사자($M=3.01$)에 비해 직무만족도가 높았다.

청소년활동시설 종사자들의 직장분위기를 조사한 결과, 이 연구의 조사대상자들은 직장 분위기에 대해 비교적 긍정적이라 보았다($M=3.37$). 특히 남자 종사자($M=3.41$)가 여자 종사자($M=3.32$)에 비해 상대적으로 청소년시설의 직장 분위기에 대해 만족하고 있었으며, 비교적 연령이 높을수록 직장 분위기를 높게 평가하였다(‘50세 이상’ : $M=3.30$, ‘40~50세 미만’ : $M=3.49$,

‘30~40세 미만’ : $M=3.34$, ‘20~30세 미만’ : $M=3.35$). 또한, 운영대표자($M=3.57$)와 중간관리자($M=3.41$)가 청소년활동지도실무자($M=3.31$)를 포함한 다른 업무 담당자(기계설비 종사자 : $M=3.37$, 기타 일반 업무담당 종사자 : $M=3.32$)에 비해 상대적으로 직장 분위기에 대해 만족하고 있었다.

청소년활동시설 종사자들의 근무지에 대한 기관의 비전($M=3.14$)은 직무만족 및 직장 분위기와 유사하게 비교적 긍정적으로 나타났다. 남자 종사자($M=3.19$)의 경우 여자 종사자($M=3.07$)보다 기관비전을 높게 평가하였다. 그리고 연령이 높을수록(‘50세 이상’ : $M=3.32$, ‘40~50세 미만’ : $M=3.40$, ‘30~40세 미만’ : $M=3.15$, ‘20~30세 미만’ : $M=2.99$) 대체적으로 긍정적으로 여겼다.

반면, 청소년문화의집($M=3.01$) 종사자의 경우 청소년수련관($M=3.16$), 청소년수련원($M=3.14$), 청소년야영장($M=3.59$), 유스호스텔($M=3.14$), 그리고 청소년이용시설($M=3.37$) 종사자에 비해 기관비전을 낮게 평가하였고, 청소년활동지도실무자($M=3.02$)도 다른 업무를 맡고 있는 종사자(운영대표자 : $M=3.32$, 중간관리자 : $M=3.21$, 행정지원 종사자 : $M=3.20$, 기계설비 종사자 : $M=3.24$, 기타 일반 업무담당 종사자 : $M=3.12$)보다 기관 비전에 대해 부정적으로 인식하고 있었다.

4) 청소년지도사 전문화 방안

청소년활동시설 종사자들이 인식하는 청소년지도사의 전문직 위상 정도($M=2.33$)는 매우 낮게 생각하는 것으로 조사되었다. 일반적 특성에 따른 차이를 분석한 결과, 청소년문화의집($M=2.13$) 종사자가 다른 시설 종사자(청소년수련관 : $M=2.40$, 청소년수련원 $M=2.26$, 청소년야영장 : $M=2.50$, 유스호스텔 : $M=2.45$, 청소년이용시설, $M=3.25$)에 비해 상대적으로 청소년지도사의 전문직으로서의 위상을 낮게 평가하였다.

그리고 연령에 따른 청소년지도사의 전문직 위상 정도의 차이를 분석한 결과, ‘20~30세 미만’ 종사자가 평균 2.48이고 ‘30~40세 미만’ 종사자는 평균

2.19, ‘40~50세 미만’ 종사자는 평균 2.31, ‘50세 이상’ 종사자는 평균 2.58로 조사되어, 연령이 30대인 청소년활동시설 종사자의 경우 또한, 청소년지도사의 전문직 위상에 대해 부정적으로 응답하였다.

한편, 청소년활동분야에 근무한 년 수에 따른 청소년지도사의 전문직 위상 정도의 차이를 분석한 결과, ‘2년 미만’ 종사자(M=2.45), ‘2~4년 미만’ 종사자(M=2.41), ‘4~6년 미만’ 종사자(M=2.22), ‘6~8년 미만’ 종사자(M=2.09), ‘8년 이상’ 종사자(M=2.15) 순으로 청소년지도사의 전문직 위상 정도를 높게 평가하여, 청소년활동분야에 근무한 년 수가 적을수록 청소년지도사의 전문직 위상 정도에 대해 높게 평가하는 것을 알 수 있다. 이는 정규대학에서 청소년학을 전공한 학생들이 현장에 본격적으로 배치되기 시작한 시기와 연관성이 있을 것으로 판단된다.

청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 가장 중요한 것이 무엇인지 모두 14개 항목에 걸쳐 물어본 결과, ‘정부 및 지자체의 지원 확대’가 평균 4.49로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘임금 등 처우 개선’(M=4.38), ‘직무 교육 개발 및 활성화’(M=4.28), ‘청소년지도에 대한 전문적 지식·기능 습득’(M=4.26), ‘도덕성 및 사명감 강화’(M=4.23), ‘청소년에 대한 충분한 이해’(M=4.22), ‘아이디어와 창의력 발휘 기회 조성’(M=4.22), ‘청소년지도사 양성체계 개선’(M=4.19), ‘청소년지도사에 대한 인식 전환(학부모, 지역사회)’(M=4.18), ‘청소년지도를 위한 정보·자료 획득’(M=4.17), ‘인센티브제 도입’(M=4.11), ‘명확한 직무의 권한과 책임 한계’(M=4.09), ‘업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여’(M=4.03), ‘청소년활동에 대한 대외 인정감 제고’(M=3.99) 순으로 높게 조사되어, 본 설문지에 나타난 14개 항목들의 대부분이 정도의 차이는 있으나, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항이라 보았다.

청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력으로는 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’이 평균 4.42로 가장 높게 보였으며, 다음으로 ‘청소년의 특성 이해’(M=4.28), ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’(M=4.15), ‘청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력’(M=4.14), ‘청소년활동 관련 정보

의 취득, 활용 능력'(M=4.08), '청소년문제·비행 상담 능력'(M=4.04), '지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력'(M=3.91), '홍보 및 마케팅 능력'(M=3.84), '기관운영 능력'(M=3.83), '예산 및 행정업무 처리 능력'(M=3.83), '담당 공무원과의 협조 능력'(M=3.82) 순으로 높게 응답해, 11개 항목들의 대부분이 정도의 차이는 있으나, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력이라 여겼다. 특히, '프로그램 개발·운영·평가 능력', '청소년의 특성 이해 능력', '팀워크 및 커뮤니케이션 능력'이 강조되었다.

5) 자격증 취득 후 변화

청소년지도사 자격 취득 이후의 직업생활 효과를 분석한 결과, 취업(M=3.00)에 어느 정도 도움이 되었다고 본 반면, 전직(M=2.76), 승진(M=2.60), 소득향상(M=2.60), 시설운영자(M=2.25)에 관한 효과는 매우 낮은 것으로 조사되었다. 대체적으로 청소년지도사 자격증 취득이 자신의 직무와 관련된 변화에 영향을 주지 않았음을 알 수 있다.

청소년지도사 자격증 수당 지급여부에 대해서는 '받음'이 20.5%에 머물렀고, '안받음'이 63.5%로 나타나, 대다수가 자격증 수당을 지급받지 않는 것으로 조사되었다. 그리고 자격증 수당 액수의 경우는 '20,000~30,000원 이하'가 63.0%로 가장 많았으며, 다음으로 10,000~20,000원(10%), 30,000~50,000원(8.3%), '50,000원 초과'(7.8%), '10,000원 이하'(2.2%)의 순으로 나타나, 자격증 수당을 받는 경우는 매우 낮았고, 수당을 지급 받는다 하더라도 액수는 상당히 적은 것을 알 수 있다.

6) 직무교육

청소년활동분야에 근무한 이후 직무교육을 받은 총 시 수는 '20~50시간 이하'가 14.6%로 가장 많았으며, 다음으로 '50~100시간 이하'(9.1%), '20시간 이하'(8.3%)의 순으로 나타났다. 그리고 '200시간 이상'은 2.3%에 불과한 것

으로 조사되었다. 반면, 대부분의 종사자들은 앞으로 직무교육 참가의사가 있다(M=79.9%)고 응답하였다(없다 : M=9.5%). 직무교육의 내용으로는 ‘프로그램 개발 및 운영’이 50.9%로 가장 높았고, 방식에 있어서는 대부분 ‘비수기를 이용한 집중(합숙) 연수’(M=5.45%)를 선호하였다. 그리고 직무교육 참가에 있어서 ‘담당업무 대체 요원의 부족’(M=44%)을 가장 큰 문제로 보았다. 직무교육을 받기 위한 현실적인 시간이 부족함을 알 수 있으며, 직무교육을 위한 지원 또한 저조함을 확인할 수 있다.

4. 시사점

위의 조사결과를 통하여 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사들은 근무환경에 대해 긍정적일수록 근로실태, 직무만족, 직장 분위기 그리고 기관비전에 대해서 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났다. 또한, 청소년지도사들은 근로실태가 좋을수록 직무만족, 직장 분위기, 기관비전에 대해 긍정적으로 인식하고 있었고, 직무만족이 높을수록 직장분위기와 기관비전에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있었다. 즉, 근무환경, 근로실태, 직무만족, 직장 분위기, 기관비전 등은 상호 밀접한 연관성을 갖으며 서로 연동관계에 있다는 것을 알 수 있다. 현장에서 근무하고 있는 청소년지도사들의 근로환경 중에서 다소의 차이가 발생할 수는 있으나, 특정 영역의 것만이 충족될 때 청소년활동현장이 발전할 수 있을 것이라는 기대는 선부른 것임을 확인할 수 있다.

이상의 분석결과에 기초한 시사점을 정리하면 다음과 같다.

1) 청소년활동시설에 대한 정부와 지자체의 지원을 확대해야 한다.

직무수행을 위한 제반 환경의 실태를 분석한 결과, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 근무환경 만족도는 낮게 나타났다. 특히, 예산확보와 정부 지원 등의 현실적 지원이 상대적으로 잘 이루어지지 않고 있다고 보았으며, 청소년활동분야에 근무한 년 수가 많을수록 더 심각하다고 생각하였다. 대부분의 청소년활동시설이 재정자립을 위한 자체 수익사업을 전개하고 있으

나, 청소년활동의 공공적 성격 등으로 커다란 수익을 창출할 수 없으며, 이는 청소년지도사들의 과중한 업무 부담으로 이어져 근무환경 만족도가 낮게 나타나고 있다. 따라서 청소년활동의 본래적 성격인 공공적·봉사적 성격을 고려하여 국가 및 지자체에 대한 지원을 확대해야 한다.

2) ‘청소년문화의집’ 운영 및 관리에 대한 전면적인 재검토가 필요하다.

‘청소년문화의집’ 종사자의 근무환경 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 청소년문화의집은 최근 들어 그 수가 크게 증가하였으나 청소년활동의 목적으로 건립된 기존의 시설을 리모델링하여 사용하고 있어, 청소년활동 전용공간을 비롯한 구비 기자재가 상대적으로 열악한 것으로 파악된다. 동시에 청소년문화의집에 종사하는 지도자 수는 대부분 2명 내외의 인력으로 본래의 목적 사업을 충실히 이행하기에 부족한 인력이다. 따라서 지역 및 시설의 특성 등을 고려치 않고 전국적으로 획일화된 모형으로 운영되고 있는 청소년문화의집에 대한 전면적인 재검토가 필요하다.

3) 청소년활동시설의 여자 종사자에 대한 차별 시정 노력과 근무여건 증진을 위한 노력이 필요하다.

청소년활동시설의 여자 종사자가 남자 종사자에 비해 근무환경에 대해 부정적으로 인식하고 있었다. 이는 청소년활동 자체가 갖는 특성에 비추어 볼 때, 여자 종사자들의 체력적 한계가 나타날 수 있으며, 시설 내의 복지여건이 미미한 상황 속에서 상대적으로 여자 종사자들의 불편함이 더욱 클 것이다. 더불어 우리사회에 깊게 뿌리내리고 있는 전통적 유교사상에 기인한 남녀차별의 문제도 다분히 여자 종사자들의 불편함을 가중시키고 있는 것으로 보인다. 따라서 청소년활동시설의 여자 종사자에 대한 차별 시정 노력과 근무여건 증진을 위한 정책적 노력을 추진해야 한다.

4) 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다.

근로실태 분석결과, 청소년활동시설 종사자의 전반적인 근로실태 만족도

는 보통수준이었다. 반면, ‘청소년활동지도실무자’가 다른 업무를 수행하는 인력에 비해 근로실태를 부정적으로 보았다. 이러한 주요 원인은 청소년활동지도뿐만 아니라, 시설 내의 다양한 업무를 추가적으로 수행해야 하는 현실적 여건에 기인한 것으로 추정된다. 따라서 청소년활동시설 유형별, 직급별, 직무별 업무 특성을 고려하여 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다.

5) 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정 인원 산출과 배치 기준을 제도화해야 한다.

청소년활동시설 종사자들의 주당 평균 근로시간을 조사한 결과, ‘45~49시간 이하’(39.8%), ‘50~54시간 이하’(18.5%), ‘40~44시간 이하’(15.4%), ‘55시간 이상’(14.8%), 그리고 ‘39시간 이하’(5.5%) 순으로 나타나, 초과 근무하고 있는 청소년활동시설 종사자들이 전체의 73.1%에 달하는 것으로 조사되었다. 그리고 정규 직원 수는 평균 14.5명인데 반해, 적정 인원수는 평균 20.5명이라 응답하여 전반적으로 청소년활동시설에 인력이 부족함을 알 수 있다. 청소년활동시설의 청소년지도사 배치 기준처럼 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정 인원 산출과 배치 기준을 제도화해야 한다.

6) 청소년지도사의 주요 업무 능력을 측정할 수 있는 도구를 개발해야 한다.

청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력으로는 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년의 특성 이해 능력’, ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’ 등의 순으로 나타났다. 그러나 이것은 현장에서 청소년활동을 전개하면서 청소년지도사들이 인식하고 있는 결과로, 보다 체계적으로 주요 업무 능력을 분류, 측정하기 위한 도구 개발과 함께 보수교육 등을 통한 체계적 지식, 기술 등의 습득 기회를 마련해야 한다.

7) 청소년지도사의 임금 및 자격 수당 지급 등 처우문제를 개선해야 한다.

2004년을 기준으로 볼 때, 청소년지도사의 연간 급여 수준은 ‘2000만원 초과’가 23.8%, ‘1200~1500만원’이 17.2%, ‘1200만원 이하’가 16.9%, 그리고

‘1500~1800만원’이 13.7% 등의 순으로 조사되었고, 평균 연간 급여는 1900만원으로 나타났다. 초과수당 역시 지급 받지 못하는 수가 상대적으로 많게 나타났다. 청소년지도사 자격 수당 지급 여부 및 수당액수를 조사 한 결과, 대체적으로 청소년지도사 자격 수당을 못 받는 것으로 조사되었다. 청소년지도사 자격증 수당을 지급 받는 경우에도 월 수당 액수는 ‘20,000~30,000원 이하’가 가장 많은 것으로 나타났다. 문제는 열악한 임금을 비롯한 총체적 처우문제가 청소년지도사의 근로환경 및 직무만족 등에 부정적 영향을 미치는 것으로 보인다. 따라서 청소년지도사 자격증 유무 및 급별에 따른 수당을 차등 지급하고, 임금을 현실화하는 등 청소년지도사의 처우문제를 획기적으로 개선할 필요가 있다.

8) 청소년지도사의 보수교육 및 재교육 프로그램을 확대해야 한다.

직무교육 분석결과, 직무교육 총 시 수는 많지 않았다. 반면, 대부분의 종사자는 앞으로 직무교육 참가의사가 있다고 응답하였다. 직무교육 내용으로는 ‘프로그램 개발 및 운영’이 가장 필요하다고 응답하였으며, 직무교육 방식은 ‘비수기를 이용한 집중(합숙) 연수’를 가장 선호하였다. 그리고 직무교육 참가의 문제로 ‘담당업무 대체 요원의 부족’을 지적하였다. 따라서 청소년활동시설에 근무하고 있는 청소년지도사 대상의 보수교육 확대와 함께 사이버 등을 통한 다양한 교육방법을 강구해야 한다. 특히, 직무교육 활성화를 위한 인센티브제 도입과 이에 대한 국가 및 시설내의 재정적 지원 정책을 마련해야 한다.

V. 결론 및 정책 제언

1. 결 론
2. 정책 제언

V. 결론 및 정책 제언

1. 결 론

1991년 수립된 「한국청소년기본계획」과 이를 보완하여 수립한 「청소년육성5개년계획」의 지속적인 시행으로 청소년활동시설의 설치가 활발히 추진되어 증가추세를 보이고 있다. 2004년 12월을 기준으로 볼 때, 우리나라의 청소년활동시설은 687개소로 필요수량에 비하여 절대적으로 부족할 뿐만 아니라, 외국의 경우와 비교해도 극히 열악한 실정이며, 지역별 편차도 심하다. 또한, 1993년 「청소년기본법」에 청소년지도사의 법적 근거가 마련된 이후 2004년까지 배출된 청소년지도사는 그 수가 총 11,260명에 이른다. 물론, 이러한 청소년지도사의 숫자는 유사관련 자격제도로 2003년부터 양성된 청소년상담사의 893명(204년 기준)보다는 많지만, 사회복지사의 104,645명(2004년 12월 기준)과 생활체육지도자 84,000명(2005년 기준)에 비해서는 절대적으로 적은 숫자이다.

문제는 청소년활동시설 687개소에 배치된 청소년지도사의 근로실태와 청소년지도사가 우리사회 속에서 하나의 전문직 위상을 확립하기 위한 전문화 방안의 현주소는 어떠한가 라는 점이다. 청소년활동시설에 근무하고 있는 청소년지도사의 근로 및 직무 등에 관한 만족도는 매우 중요하다. 좁게는 청소년활동분야에 유능하고 전문적 기능을 갖춘 인력을 선발할 수 있는 유인기제가 되며, 넓게는 청소년지도사의 높은 근로 및 직무만족도를 통한 조직몰입 등을 이끌어 내어 결국에는 청소년활동분야의 발전을 선도할 수 있기 때문이다. 이러한 측면에서 청소년지도사의 근로실태와 전문화 방안은 매우 밀접한 불가분의 연관성을 갖고 있다고 하겠다.

그러나 현재 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사의 근로환경을 비롯한 전문화 노력은 매우 취약한 것으로 파악된다. 무엇보다도 청소년지도사의 자격은 입직을 위한 기능이 주가 되었고, 근무현장에서 보상과 처우제도

가 적절히 연계되지 못했기 때문이다. 특히, 청소년지도사가 청소년활동시설 등에 입직한 이후 지도사의 지속적인 직업능력을 제고시키기 위한 보수교육 등이 미미함으로 인해서 전문화 노력이 담보되어 있는 실정이다.

이러한 주요 요인은 먼저, 청소년지도사 자격이 개인의 경제적 가치를 상승시키고, 활동 현장에서 노동이동의 촉진과 새로운 업종이나 직종에 필요한 인력의 수급·공급을 용이하게 하는 기능을 갖고 있어야 하나, 현재까지 청소년지도사 자격은 그렇지 못했다. 즉, 청소년지도사는 청소년활동시설 내에서 경력개발, 승진, 임금보상 등의 직업적 발전이 뒷받침 되지 못한다는 것을 의미한다.

또한, 청소년지도사의 직무가 시설 종류별, 직급별, 직무별로 표준화되어 있지 못해 행정처리를 비롯한 기관내의 다양한 업무를 무작위적으로 수행하고 있다. 이러한 현실은 청소년활동시설의 인력관리가 직무중심으로 연결되지 않아, 채용에 있어서도 전문숙련 유자격자보다 일반 숙련자를 선발하게 됨으로써 직무의 내용이 보편적일 수밖에 없음을 의미한다. 따라서 청소년지도사의 직무만족도는 낮게 나타나고, 이것은 전문직으로서의 위상 확립에 주요 제한 요인으로 작용하고 있다.

결국, 청소년지도사는 일차적으로 개인의 직업능력제고와 평생학습을 촉진시키고, 이차적으로는 청소년활동시설 내에서 채용, 승진, 승급, 보수 상의 적절한 인센티브를 갖도록 해야 한다. 독일의 경우 자격의 활용은 동일한 직종에서 동일하게 통용되고, 근로자의 직업능력을 나타내는 지표로서 자격의 역할은 상대적으로 크다. 그리고 교육훈련의 기준과 검정기준도 현장 수요와 밀접하면서 전국적으로 표준되어 있어 우리에게 시사하는 바가 크다.

실제로 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근 지도사 대상의 설문조사 결과를 통해서도 이상의 문제를 확인할 수 있다. 주요 조사 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조사 대상자들은 청소년지도사 자격증 취득 이후 취업에 상대적으로 도움이 많이 되었다고 응답하였다. 그러나 전체적인 효과는 낮은 것으로 나타났다. 소득, 승진, 전직과 관련하여 청소년문화의집 종사자가 그리고 시

설운영자와 관련하여 청소년수련원 종사자가 상대적으로 청소년지도사 자격 중 취득으로 인한 직업생활 효과를 낮게 평가했다. 즉, 청소년지도사 자격이 입직을 위한 주요 기능은 수행하였으나, 기타의 요인은 충족하지 못한 것으로 보인다.

둘째, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 근무환경 만족도는 낮게 나타났다. 시설종류별로는 청소년문화의집이 상대적으로 근무환경 만족도가 낮았다. 그리고 여자 종사자가 남자 종사자보다 근무환경에 대해 불만족하고 있었다. 시설 내 예산확보와 정부지원 등의 현실적 지원이 다른 요인들에 비해 잘 이루어지지 않고 있다고 보았으며, 특히 청소년활동분야에 근무한 경험이 많은 기관운영자와 중간관리자의 경우에 상대적으로 더 심각하다고 생각하고 있었다.

셋째, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 근로실태 만족정도는 보통수준인 것으로 나타났다. 청소년문화의집 종사자의 근로실태가 상대적으로 열악한 것으로 조사되었으며, 남자 종사자에 비해 여자 종사자의 근로실태가 더 열악하다는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 청소년활동지도실무자가 상대적으로 다른 업무를 수행하는 종사자에 비해 근로실태에 대해 부정적이었다.

넷째, 청소년활동시설 종사자들의 전반적인 직무만족도는 보통수준인 것으로 나타났다. 직무만족의 세부 문항별 분석 결과, 업무가 적성에 잘 맞고 이를 가치롭고 여기며 일을 통해 성취감을 느끼는 반면, 청소년지도사에 대한 사회적 인정감이 낮다고 여기고 업무와 관련한 문제로 인해 스트레스를 많이 경험하는 것으로 나타났다.

다섯째, 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사의 직무교육 환경은 취약한 것으로 나타났다. 청소년활동시설 종사자들이 직무교육을 받은 총 시수는 비교적 많지 않았으며, 특히 ‘행정지원’, ‘기계설비’, ‘일반 업무담당’ 종사자의 경우 상대적으로 직무교육 시수가 적었다. 반면 대부분의 종사자들은 앞으로 직무교육 참가의사가 있다고 응답하였다. 직무교육 내용으로는 ‘프로그램개발 및 운영’이 가장 필요하다는 반응이었고, 직무교육 방식은 ‘비수기를 이용한 집중(합숙) 연수’를 가장 선호하였다. 그리고 직무교육 참가에 있어서 ‘담당업무 대체 요원의 부족’을 가장 큰 문제로 보았다.

여섯째, 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해 필요한 것으로는 예산지원, 임금체계 개선, 직무교육의 기회 확대 등으로 나타났다. 시설 종류, 성별, 연령, 청소년활동분야에 근무한 년 수, 그리고 담당업무에 따라 정도의 차이는 있으나 대부분 비슷하게 ‘정부 및 지자체의 지원 확대’, ‘임금 등 처우 개선’, ‘직무교육 개발 및 활성화’, ‘청소년지도에 대한 전문적 지식, 기능 습득’, 그리고 ‘도덕성 및 사명감 강화’는 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖는데 시급히 필요한 과제로 지적했다.

최근 「청소년기본법」을 비롯한 「청소년활동진흥법」, 「청소년복지지원법」 등이 개제정되었다. 위의 3법은 국가와 사회가 필요로 하는 건전한 민주시민으로 청소년을 성장시키기 위하여 다양한 영역에 걸쳐 폭넓은 내용으로 가정·사회·국가의 책임을 명시하고 있다. 이러한 역할 수행에 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사가 중심적 위치에 있음은 재론의 여지가 없다. 그러나 청소년지도사의 근로 및 직무만족도 등이 낮은 상황 속에서 청소년활동에 참여하는 청소년들의 효과성이 높게 나타날 것이라는 기대는 선부른 것일 것이다. 지금까지 청소년활동을 둘러싼 외연의 측면에 국가 및 지자체의 노력이 집중되었고, 그 성과는 활동시설의 증가를 비롯한 프로그램의 개발·보급 등 여러 가지 측면에서 확인 가능하다. 반면, 청소년지도사의 근로환경 개선 및 전문화 노력 등과 같은 내연의 측면은 상대적으로 소홀한 측면이 있다. 따라서 청소년정책의 초점을 전환시킬 필요가 있다. 청소년활동의 공공적·봉사적 성격을 고려하더라도 지도사의 전문직 위상 확립 문제를 개인 또는 시민사회의 몫으로만 위치시키기에는 분명한 한계점이 존재한다. 국가 및 지자체의 적극적 개입이 필요한 것이다. “교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다”는 교육현장의 오랜 명언이 청소년지도사의 근로실태 개선과 전문화 노력을 추진해야 되는 당위성을 확인하는 지점일 것이다.

2. 정책 제언

이상의 연구결과에 기초하여 청소년지도사의 근무환경을 개선하고, 우리 사회 속에서 전문직으로서의 위상을 확립하기 위한 정책과제를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 기 배출된 청소년지도사의 인력실태 파악과 수급계획 등의 종합적인 대책이 필요하다.

청소년지도사는 1992년부터 배출되기 시작하여 2004년에 이르기까지 총 11,260명이 배출되었다. 그러나 그동안 배출된 청소년지도사 중에서 몇 명이 청소년관련분야에 근무하고 있으며, 해마다 몇 명의 청소년지도사가 타 직업군으로 전직하고 있는지 등의 기초자료가 전무한 상태이다. 이러한 현실은 청소년분야가 수용할 수 있는 수급 인력 대비 배출 인력의 산출을 불가능하게 할뿐만 아니라, 자격검정시험의 난이도 조정에 따른 합격률 조정 등과 같은 자격검정관련 업무에까지 부정적 영향을 미친다. 따라서 1992년부터 양성·배출된 청소년지도사 인력의 실태 파악과 이에 기초한 장기적·종합적 인력수급 계획을 마련해야 한다.

둘째, 청소년지도사의 근무환경 및 처우문제를 개선해야 한다.

청소년활동 현장에서 근무하고 있는 청소년지도사 중에서 83.3%가 전문대학졸업 이상의 학력을 갖추고 있으나, 평균 근무 년 수는 63개월(5년 3개월)로 나타났다. 즉, 청소년지도사의 근무환경 및 처우가 열악하여 이직 및 전직이 많다는 것을 의미한다. 2004년을 기준으로 볼 때, 청소년지도사의 연간 급여 수준은 ‘2000만원 초과’가 23.8%, ‘1200~1500만원’이 17.2%, ‘1200만원 이하’가 16.9%, 그리고 ‘1500~1800만원’이 13.7% 등의 순으로 조사되었고, 평균 연간 급여는 1900만원으로 나타났다. 초과수당 역시 지급 받지 못하는 수가 상대적으로 많게 나타났고, 청소년지도사 자격 수당 지급 여부 및 수당 액수를 조사 한 결과, 대체적으로 청소년지도사 자격 수당을 못 받는 것으로 조사되었다. 청소년지도사 자격증 수당을 지급 받는 경우에도 월 수당

액수는 ‘20,000~30,000원 이하’가 가장 많은 것으로 나타났다. 문제는 열악한 임금을 비롯한 총체적 처우문제가 청소년지도사의 근로환경 및 직무만족 등에 부정적 영향을 미친다는 점이다. 따라서 청소년지도사 자격증 유무 및 급별에 따른 수당을 차등 지급하고, 임금을 현실화하는 등 청소년지도사의 처우문제를 획기적으로 개선할 필요가 있다. 이러한 노력의 일환으로 청소년활동시설의 설립주체 및 운영기관에 따라 각기 다르게 분리되어 있는 임금체계를 상향 조정하고 일원화하여 전문직으로서의 자존심을 유지하며 근무할 수 있도록 하여야 한다.

셋째, 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다.

청소년지도사가 담당해야 할 역할과 수행해야 할 직무에 대한 표준화 작업이 필요하다. 청소년지도사의 직무가 명확하지 않아 직무를 중심으로 한 횡단적 인력수급이 어렵다. 즉, 우리나라와 같이 조직 중심의 내부 노동시장이 발달된 곳에서 청소년지도사 자격은 전문숙련 인력 선발 기능으로서의 역할이 상대적으로 약한 편이다. 청소년활동시설 등의 인력관리가 직무중심으로 연결되지 않으므로 자격도 특수 ‘직무중심’의 자격이 아니고, 채용에 있어서도 전문숙련 유자격자 보다 일반 숙련자를 선발한다. 그러나 직무를 표준화하는 것은 청소년지도사가 직무를 수행할 때 필요로 하는 구체적 기술과 능력에 대한 사전 지식을 제공할 뿐만 아니라, 법적 혹은 제도적으로 전문가의 위상을 확립하기 위한 기초작업이 된다. 또한, 직무표준화는 각 시설·단체 등에서 직원을 선발하고 훈련하는 과정에 사용될 수 있고, 서비스의 질을 평가하는 기준으로도 사용될 수 있다. 따라서 시설별, 직급별, 전문영역별로 청소년지도사의 직무를 명확하게 규정하는 작업이 이루어져야 한다.

넷째, 청소년지도사의 보수교육 및 재교육 프로그램을 확대해야 한다.

청소년지도사의 전문성을 향상시키기 위한 보수교육 체계의 법적 근거를 확립해야 한다. 현재 이와 관련한 법적 근거는 「청소년기본법」 제20조(청소년지도자의 양성)에서 “국가 및 지방자치단체는 청소년지도자의 양성과 자질향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다” 와 “제1항의 규정에 의한 청소년지도자의 양성과 자질향상을 위한 연수 등에 관한 기본방향 및 내

용은 대통령령으로 정한다”라는 매우 모호하고 선언적 규정에 그치고 있다. 이처럼 청소년지도사의 교육훈련과 관련한 내용이 의무사항으로 되어있지 않아 전문성 유지와 고객 대상의 서비스를 향상시키기 위한 보수교육의 참여 기회가 제한되어 있다. 따라서 청소년지도사의 전문연수관련 규정을 보다 세부적 의무 규정으로 개선해야 한다.

또한, 보수교육을 강화하기 위해서는 다양하고 충실한 교육과정의 개발이 필요하다. 특히, 청소년지도사가 현장에서 담당하고 있는 업무가 과중하여 집중(합숙) 연수를 실시할 경우, 참여시간의 확보에 어려움을 겪는 현실을 고려할 때, 정보기술(IT)을 활용한 사이버교육 프로그램을 시행하는 것도 바람직할 것이다. 그리고 자격증 소지자는 일정 기간에 한 번씩 신고를 통해 자격증을 갱신하도록 하고, 갱신하는 과정에서 보수교육을 의무적으로 이수하도록 하는 방안도 도입할 필요가 있으며, 직무교육 활성화를 위한 인센티브제 도입과 이에 대한 국가 및 시설내의 재정적 지원 정책도 마련해야 한다.

다섯째, 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정인원 산출과 배치 기준을 제도화해야 한다.

청소년활동시설 종사자들의 주당 평균 근로시간을 조사한 결과, ‘45~49시간 이하’(39.8%), ‘50~54시간 이하’(18.5%), ‘40~44시간 이하’(15.4%), ‘55시간 이상’(14.8%), 그리고 ‘39시간 이하’(5.5%) 순으로 나타나, 초과 근무하고 있는 청소년활동시설 종사자들이 전체의 73.1%에 달하는 것으로 조사되었다. 그리고 정규 직원 수는 평균 14.5명인데 반해, 적정 인원수는 평균 20.5명이라 응답하여 전반적으로 청소년활동시설에 인력이 부족함을 알 수 있다. 청소년활동시설의 청소년지도사 배치 기준처럼 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정인원 산출과 배치 기준을 제도화해야 한다.

여섯째, 청소년지도사의 주요 업무 능력을 측정할 수 있는 도구를 개발해야 한다.

청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력으로는 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년의 특성 이해 능력’, ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’ 등의 순으로 나타났다. 그러나 이것은 현장에서

청소년활동을 전개하면서 청소년지도사들이 인식하고 있는 결과로, 보다 체계적으로 주요 업무 능력을 분류, 측정하기 위한 도구 개발과 함께 보수교육 등을 통한 체계적 지식, 기술 등의 습득 기회를 마련해야 한다.

일곱째, 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 국가차원의 노력이 필요하다.

사회복지사는 1987년 사회복지전문요원제도가 시행되면서 47명 배치로 출발하여 2003년 기준 정부 및 지자체에 근무하는 사회복지전담공무원은 6,977명에 이르고 2010년까지 20,000명 수준으로 늘릴 계획이다. 또한, 청소년상담사의 경우 일자리를 창출하기 위한 방안으로 학교청소년상담사제도를 시범 운영하고 있다.

청소년지도사의 경우에도 새로이 개정된 「청소년기본법」 제25조(청소년육성전담공무원)1항에서 “특별시·광역시·도, 시·군·구 및 읍·면·동 또는 제26조의 규정에 의한 청소년육성전담기구에 청소년육성전담공무원을 둘 수 있다”라고 하여 사회복지전담공무원제와 같은 청소년육성전담공무원제도를 명시하고 있다. 이의 시행을 위해서는 공무원령에 ‘청소년육성직렬’을 새로이 신설하고, 관련 예산을 확보해야 하는 어려움 등이 있으나, 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 정부차원의 적극적 대처 노력이 필요하다.

이외에도 청소년지도사의 사회적 인정감 증진을 위한 대국민 홍보 정책을 개발해야 하며, 지역사회에 위치한 청소년관련 기관간의 네트워크 구축을 통한 교육훈련 등을 공동으로 기획, 실시하거나 연대사업을 추진하여 지식, 정보 등을 공유할 수 있는 자기계발의 기회를 확대해야 한다.

참 고 문 헌

< 국내 자료 >

- 강철희·윤민화(2000). 사회복지사의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 지역사회복지관 사회복지사를 중심으로. 한국사회복지학, 41, 5, 7-42.
- 권두승(1996). 조직, 직무, 개인적 특성이 사회교육 담당자의 직무만족도와 조직헌신도에 미치는 영향. 사회교육학연구. 제2권 제1호. 서울: 사회교육학회.
- 권두승·조아미(1996). 청소년 사회교육 기관 유형별 청소년지도사의 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 관계. 한국청소년연구. 제25호. 서울: 한국청소년개발원.
- 권용수(2001). 공무원 직무수행역량 평가모델. 서울: 한국행정연구원.
- 권일남(1998). 청소년지도의 학문적 정립 방향에 관한 일 고찰. 한국청소년연구. 제9권 제2호. 서울: 한국청소년개발원.
- 김영규(2003). 청소년상담실 운영체제 변화 방안, 한국청소년상담원, 청소년상담실 운영체제 변화에 따른 방안 모색(pp.51~57). 한국청소년상담원.
- 김정주(1999). 청소년지도자의 조직몰입과 관련변인. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김지현(2002). 지역 청소년상담실 활성화 관련 실태 조사 : 시·도 청소년 종합상담실 중심으로. 한국청소년상담원, 지역상담 활성화 콜로키움(pp.27~38). 한국청소년상담원
- 김진숙(2002). 청소년상담자들의 실무경험과 전문적 발달에 대한 질적 연구, 한국심리학회지 : 상담 및 심리치료, 14, 4
- 김현식, 김종욱(2003). 생활체육지도자의 직업사회화 과정, 한국스포츠교육학회지, 10, 1, 95-112.
- 나혜흠(2002). 지역사회복지관 사회복지사의 직무불만족에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 남정걸(1982). 교육행정의 이론. 서울: 배영사.
- 남찬웅(2002). 사회복지종사자 교육활성화 방안에 관한 연구. 목원대학교 산업정보대학원 사회복지학과 석사학위논문.
- 노성덕(2003). 지역 청소년상담실 활성화 방안에 대한 의견, 청소년상담실 운영체제 변화에 따른 방안 모색(pp.67~71). 한국청소년상담원
- 박경일(2000). 사회복지사 자격논쟁을 통해서 본 한국사회복지교육의 과제와 발전방향. 개발논총, 9, 53-73.
- 박준성(1990). 직능자격제도의 이해. 서울: EM 문고.

- 박철웅(2002). 독일 청소년육성이 주는 세 가지 교훈. 청소년과 수련활동 창간호(2002) p. 151-156. 천안: 국립중앙청소년수련원.
- 박철웅(2004). 청소년지도자 연수제도 개선방안. 청소년지도자 자격제도개선 방안 공청회자료집 p.69-108. 서울:한국청소년개발원.
- 배무기(1994). 노동경제학. 서울: 경문사.
- 성문정(2005). 생활체육지도자의 근로실태 및 전문화 사례. 청소년 지도자 근로실태 및 전문화 방안 연구자문처의 자료. 한국청소년개발원.
- 송근원(2002). 사회복지전담공무원제도 과연 필요한 것인가? 한국사회복지학, 48, 3, 271-301.
- 송성자, 박경숙(1996). 사회복지전문요원과 일반사회담당 공무원의 생활보호 업무수행 책임성 차이와 그 설명 요인들. 한국사회복지학, 28, 221-250.
- 신두봉(1997). 조직몰입의 유형과 영향변수에 관한 탐색적 연구-기업 유형을 중심으로. 성균관대학교 박사학위 논문. 서울: 성균관대학교.
- 신명훈(2001). 자격제도 국제비교 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 신상명(1988). 학교장의 역할수행 능력 개선을 위한 평가준거 모형개발. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 양병무(1999). 임금결정이론 및 연봉제도: 김병숙 외. 노동시장론. 서울: 박문각.
- 양영중(1997). 조직구성원의 커뮤니케이션 만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위 논문. 서울: 중앙대학교.
- 어수봉 외(1999). 인적자원회계(HAR)제도의 도입 방안에 관한 연구. 서울: 한국노동연구원.
- 원영신·이경훈·유용상(2001). 생활체육지도자 활용실태와 직무만족도에 관한 연구. 한국스포츠산업경영학회지, 6, 1, 77-91.
- 유규창(1998). 직능급 도입을 위한 평가제도 개선 방안. 서울: 한국노동연구원.
- 유수현(2004). 사회복지사의 보수교육제도 개정방향. 한국사회복지사협회. 사회복지사 보수교육법제화를 위한 공청회 : 사회복지사의 보수교육제도개정방향.
- 유진이(2002). 청소년수련관의 공간 분석을 통한 시설 개선방안에 관한 연구. 서울: 한국청소년개발원.
- 윤현숙, 강홍구(2004). 사회복지사의 직무 표준화를 위한 연구. 한국사회복지사협회. 보건복지부.
- 이광호 외(1997). 청소년지도자 연수교재 개발을 위한 기초연구. 서울: 한국청소년개발원.
- 이광호 외(1999). 청소년지도자 전문화 방안 연구. 서울: 문화관광부.
- 이광호(2000). 청소년지도자 양성제도 변화의 차별적 특성과 향후 양성방향에 관한 연구. 서울: 한국청소년개발원.
- 이동암·김덕기(2001). 노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안. 서울: 한국직업능력개발원.

- 이명신(2004). 사회복지사의 소진과정모델. 한국사회복지학, 56, 4, 5-34.
- 이상민(2003). 사회복지관 종사자의 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이용교(2002). 시·도청소년종합상담실의 발전방안, 한국청소년상담원, 지역상담 활성화 콜로키움(pp.41~49). 한국청소년상담원
- 이유찬, 경환(2001). 생활체육지도자 선호모형에 관한 연구. 한국체육학회지, 40, 2, 287-293.
- 임수선(2002). 청소년상담자의 직무만족도 제고방안에 관한 연구, 건국대학교 행정대학원 사회복지학과 석사학위논문.
- 정무성(2004). 한국사회복지실천현장의 정체성위기와 과제. 한국사회복지학회, 춘계 학술대회.
- 조아미(2001). 청소년(지도) 전공 대학생의 전공관련 직업체험이 진로 의사결정 효능감과 진로성숙에 미치는 영향. 한국청소년연구. 제12권 제1호. 서울: 한국청소년개발원.
- 주삼환(1985). 교육행정연구. 서울: 성원사.
- 최인섭(2000). 사회복지전문요원의 직무만족과 직무성과 결정요인에 관한 연구. 경성대학교 행정학과 박사학위논문.
- 함병수 외(2004). 청소년지도사 자격제도 개선방안. 서울: 한국청소년개발원.문화관광부.
- 허철부(1990). 조직행동론. 서울: 형설출판사.

< 국내 기관자료 >

- 「자격기본법」 제2조 1항.
- 국립중앙청소년수련원(2002). 청소년과 수련활동. 중청 연구논문집 창간특집호(2002. 8). 천안: 국립중앙청소년수련원.
- 문화관광부(2004). 2004 청소년백서, 문화관광부.
- 문화관광부(2004). 청소년백서. 서울: 문화관광부.
- 문화관광부·한국청소년개발원(2004). 청소년지도사 자격제도 개선방안. 공청회 자료집. 서울: 문화관광부.
- 보건복지부(2004 a). 사회복지사자격제도안내. 보건복지부.
- 보건복지부(2004 b). 보건복지통계연보. 보건복지부.
- 복지연합신문(2003.7.14). 사회복지전담공무원 인력관리실태.
- 복지연합신문(2004.12.10). 복지전담공무원 70% 타업무.
- 체육부(1989). 한국의 체육지표. 서울: 체육부.

한국사회복지대학협의회(1998). 사회복지(사회사업)학과 이수교과목지침서 초안. 한국사회복지대학협의회.

한국사회복지사협회(www.welfare.net). 사회복지사 자격교부자수(2004.12월 현재).

한국사회복지사협회(2000). 한국사회복지사 기초실태조사 보고서. 한국사회복지사협회.

한국사회복지사협회(2000). 한국사회복지사 기초실태조사보고서. 한국사회복지사협회.

한국청소년상담원(2002). 지역상담 활성화 콜로키움. 한국청소년상담원.

한국청소년상담원(2002). 한국에서의 청소년 상담-미래와 전망. 한국청소년상담원.

한국청소년상담원(2003). 2003청소년상담실태조사 콜로키움 및 관계자회의 자료집. 한국청소년상담원.

한국청소년상담원(2003). 청소년상담실 운영체제 변화에 따른 방안모색. 한국청소년상담원.

한국청소년상담원(2004). 청소년상담사 국가자격제도 발전방안연구. 한국청소년상담원.

한국청소년학회(1999). 청소년지도사 양성제도 변경에 따른 대학과 단체의 역할. 제 11회 21세기 청소년포럼 자료. 서울: 한국청소년학회.

한국청소년학회(2003). 청소년지도사의 활용방안. 제33회 21세기청소년포럼. 서울: 한국청소년학회.

< 외국 자료 >

Becker, H. S.(1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.

Behr, Karin et al.(2004). Aufgabenprofile und Qualifikationsanforderungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Band 2. Muenchen.

Bonner, H.(1959). *Group Dynamics*. New York: The Ronald Press.

Brookover, W.B and Gottlieb, D.(1964). *A Sociology of Education*. New York: American Book.

Buchman II, B.(1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Deutscher Bundesjugendring(2004). Bundesweiter Fachtag zur J Jugendleiter/in-Card. Berlin.

Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universitaet Dortmund(2005). Auswertung von Grundinformationen zu den Jugendleiter/innen.

Grundmann, Gunhild et al.(2002). Strukturschwache laendliche Regionen - Netzwerke und Ehrenamt. Modellverzeichnis. Leipzig.

- Herzberg, F.(1959). *The Motivation To Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A.(1992). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572.
- Jasmin Mamier et al.(2002). Jugendarbeit in Deutschland. Deutsches Jugend Institut. Muenchen.
- Kanter, R. M.(1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Katz, D. and Kahn, R.L.(1978). *The Social Psychology of Organization*. 2nd ed.
- Lee, Dong-Im(1997). Das Uberbetrieblichen Flachentarifvertragssystem in Deutschland. Aachen.
- Liane Pluto et al.(2003). Partizipation im Kontext erzieherischer Hilfen- Anspruch und Wirklichkeit.
- Lipham, J.M. and Hoeh, J.A.Jr.(1974). *The Principalship*. New York: Haper & Row Publishers.
- McGregor, Douglas(1960). *The Human side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1996). Affective, continuace, and normative commitment to organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Newcomb, T.M. et al.(1965). *Social Psychology*. New York: Holt, Rinehart and Wiston.
- Price, J.L.(1972). *Handbook of Organizational Measurement*. Washington: Health and co.
- Sarbin, T.R.(1954). Role theory in G.Lindzey(Ed.). *Handbook of Social Psychology*. vol. 1. Cambridge: Addison-Wesley.
- Secord, P.F. and Backman, C.W.(1964). *Social Psychology*. New York: McGraw Hill Co.
- Vroom, V.H.(1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

부 록

1. 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식 조사 설문지

청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식 조사

안녕하십니까 ?

「한국청소년개발원」은 국무총리 산하의 정부출연 연구기관으로서 청소년관련 각종 조사·연구와 정책개발 업무를 담당하고 있습니다.

이번에 본원에서는 「청소년활동진흥법」 제10조(청소년활동시설의 종류)에 의한 청소년활동시설에 근무하고 계시는 청소년지도사의 전반적인 근로실태와 전문화 방안에 관한 의식을 파악하여 개선 정책을 마련하기 위한 목적으로 다음과 같이 설문조사를 실시하게 되었습니다.

설문지의 응답 내용은 맞고 틀리는 것이 없으며 조사결과는 숫자로 부호화되어 전산처리되므로 응답에 따른 비밀이 완벽하게 보장됩니다.

조사에서 얻어진 결과는 오직 연구와 정책개발의 목적으로만 활용될 것이므로 솔직하게 있는 그대로 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2005. 8

한국청소년개발원

주소 : (137-715) 서울특별시 서초구 우면동 142
한국청소년개발원(10층) /<http://www.youthnet.re.kr>
조사책임자 : 길은배(02-2188-8843)

I. 다음은 귀하의 근무환경 및 근로실태에 관한 질문입니다.

<문 1> 귀하께서 근무하고 있는 청소년활동시설의 종류는?

1. 청소년수련관 2. 청소년수련원 3. 청소년문화의집
4. 청소년특화시설 5. 청소년야영장 6. 유스호스텔
7. 청소년이용시설

<문 2> 귀하께서 근무하는 시설(기관)의 설립 주체는?

1. 공공시설(중앙 또는 지자체 건립)
2. 민간시설(개인단체, 법인 등에서 설립한 시설)

<문 3> 귀하께서 근무하는 시설(기관)의 운영 주체는?

1. 공공기관 직영 2. 공공기관 위탁(☞ 문 3-1로)
3. 민간기관 직영 4. 민간기관 위탁

<문 3-1> 귀하께서 근무하는 시설이 공공기관 위탁인 경우 위탁 단체의 성격은?

1. 시설공단 2. 지자체 설립 독립법인
3. 청소년단체 4. 종교단체 5. 기타

<문 4> 귀하께서 근무하는 기관의 직무수행을 위한 제반 환경에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 '√' 표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 활동에 필요한 프로그램이 충분히 개발되어 있다	①	②	③	④	⑤
2) 시설에 대한 정부 및 지자체의 지원이 적정하다	①	②	③	④	⑤
3) 기관을 운영하기에 충분한 예산이 확보되어 있다	①	②	③	④	⑤

4) 청소년활동지도를 하기에 적절한 지도자가 충원되어 있다	①	②	③	④	⑤
5) 당장 현장에 투입 가능한 신규 인력의 확보가 용이하다	①	②	③	④	⑤
6) 청소년활동을 전개하기에 다양한 시설이 설치되어 있다	①	②	③	④	⑤
7) 청소년활동지도를 하기에 충분한 기자재가 구비되어 있다	①	②	③	④	⑤
8) 기관 홈페이지가 구축되어 잘 운영하고 있다	①	②	③	④	⑤
9) 지역 내 다른 기관과의 협력관계가 잘 이루어진다	①	②	③	④	⑤

<문 5> 귀하의 근로실태와 관련한 질문입니다. 해당하는 곳에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 시간 외 근무를 자주 한다	①	②	③	④	⑤
2) 시간 외 근무시 별도의 수당을 받는다	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무량과 비교할 때 나는 적절한 보수를 받고 있다	①	②	③	④	⑤
4) 현재 내가 받고 있는 임금에 만족한다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 정기적으로 임금을 제 때에 받고 있다	①	②	③	④	⑤
6) 퇴직금, 의료보험 등 4대 보험 혜택을 받고 있다	①	②	③	④	⑤
7) 휴가제도는 적절하게 운영되고 있다	①	②	③	④	⑤
8) 특별한 일이 없는 경우 휴일은 정기적으로 운영된다	①	②	③	④	⑤
9) 주5일 근무제를 운영하고 있다	①	②	③	④	⑤
10) 직무 수행 중의 발병·상해 및 사고시 보상을 받는다	①	②	③	④	⑤
11) 여가시간 및 휴식 등을 취하기에 적당한 복지시설이 갖추어져 있다	①	②	③	④	⑤
12) 나는 지각, 조퇴, 결근 등을 가꿈한다	①	②	③	④	⑤
13) 직장 내에서 승진제도는 적절하게 운영되고 있다	①	②	③	④	⑤

<문 6> 귀하의 주당 평균 근로시간은?

(총 ○○ 시간)

<문 7> 귀하께서 근무하는 기관의 정규직원은 현재 몇 명이며, 적정 인원은 총 몇 명이라고 생각하십니까?

1. 현재 인원 : 총 명 2. 적정 인원 : 총 명

II. 다음은 귀하의 직무만족 및 현재 근무하는 직장에 관한 질문입니다.

<문 8> 귀하의 직무만족에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 청소년지도사에 대한 사회적 인정감은 높은 편이다	①	②	③	④	⑤
2) 현재 내가 하고 있는 일은 가치롭고 중요한 일이다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 청소년활동지도를 통하여 성취감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
4) 현재 내가 담당하고 있는 업무는 적성에 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
5) 나의 전문성과 담당 업무는 잘 부합한다	①	②	③	④	⑤
6) 현재 내가 담당하고 있는 업무의량은 적당하다	①	②	③	④	⑤
7) 나는 업무와 관련한 문제로 스트레스를 많이 경험한다	①	②	③	④	⑤
8) 직무와 관련한 자아 개발기회가 충분히 있다	①	②	③	④	⑤
9) 나는 청소년활동 업무가 아닌 다른 직종으로 바꾸고 싶은 의향이 있다	①	②	③	④	⑤

<문 9> 귀하께서 근무하는 직장의 분위기에 관한 질문입니다. 적절한 항목에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 직장의 회의는 자유스럽고 누구나 충분히 발언하는 편이다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 직장은 아랫 사람의 의견이윗사람에게 잘 전달되는 편이다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 직장은 부서간에 횡적 업무 협조가 잘 되는 편이다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 직장은 상하간에 협력이 잘 이루어지고 있다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 직장은 결재 받기가 까다로운 편이다	①	②	③	④	⑤
6) 우리 직장의 직원들은 본연의 업무보다 일상행정 업무에 신경을 더 많이 쓴다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 직장에는 의욕적으로 일하는 직원이 많은 편이다	①	②	③	④	⑤
8) 우리 직장의 직원들은 꾸준히 맡은 분야에 대한 정보 및 자료를 수집한다	①	②	③	④	⑤
9) 동료들과 친하게 지내며, 정보를 교환하고 있다	①	②	③	④	⑤
10) 동료들에게 일체감이나 동료의식을 느낀다	①	②	③	④	⑤
11) 우리 기관의 지도사들은 고객에게(이용자) 친절하다	①	②	③	④	⑤
12) 우리 기관의 지도사들은 적극적 자세로 업무에 임한다	①	②	③	④	⑤
13) 우리 기관은 타 기관과의 업무 연계가 활성화 되어 있다	①	②	③	④	⑤

<문 10> 귀하께서 근무하고 있는 기관의 비전 등에 관한 질문입니다. 적절한 항목에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 현재 근무하는 직장은 안정적이다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 이 직장의 발전 가능성이 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 이 직장에서 나의 남은 직장생활을 보낼 계획이다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 내 직장의 문제가 진실로 나의 문제인 것처럼 느낀다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 이 직장에 강한 소속감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
6) 내가 이 직장을 그만두면 다른 직장을 구할 수 없을 것 같다	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 전문직으로서의 청소년지도사 위상 강화와 관련한 질문입니다.

<문 11> 현재 청소년지도사는 전문직으로서 어느 정도의 위상을 갖추고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 낮음 ② 조금 낮음 ③ 보통
④ 조금 높음 ⑤ 매우 높음

<문 12> 귀하께서는 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 곳에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통 이다	중요 함	매우 중요 함
1) 청소년에 대한 충분한 이해	①	②	③	④	⑤
2) 청소년지도에 대한 전문적 지식 및 기능 습득	①	②	③	④	⑤
3) 청소년지도를 하기에 충분한 정보와 자료 획득	①	②	③	④	⑤
4) 도덕성 및 사명감 강화	①	②	③	④	⑤
5) 청소년활동에 대한 대외 인정감 제고	①	②	③	④	⑤
6) 지도사에 대한 학부모·지역사회의 인식전환	①	②	③	④	⑤
7) 임금 등 처우 개선	①	②	③	④	⑤
8) 인센티브제 도입	①	②	③	④	⑤
9) 직무교육 개발 및 활성화	①	②	③	④	⑤
10) 지도사 양성체계 개선	①	②	③	④	⑤
11) 정부 및 지자체의 지원 확대	①	②	③	④	⑤
12) 직무의 권한과 책임한계 명확	①	②	③	④	⑤
13) 업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여	①	②	③	④	⑤
14) 아이디어와 창의력 발휘 기회 조성	①	②	③	④	⑤

<문 13> 위에서 제시한 문항 이외에도 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서 중요하다고 생각되는 사항을 적어 주십시오.

()

<문 14> 귀하께서는 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서 갖추어야 할 주요한 업무 능력은 무엇이라고 생각하십니까? 해당 하는 곳에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 중요 하지 않음	중요 하지 않음	보통 이다	중요 함	매우 중요 함
1) 청소년 특성 이해 능력	①	②	③	④	⑤
2) 기관 운영 능력	①	②	③	④	⑤
3) 예산 및 행정 업무 처리 능력	①	②	③	④	⑤
4) 청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력	①	②	③	④	⑤
5) 프로그램 개발, 운영 및 평가 능력	①	②	③	④	⑤
6) 청소년문제·비행 상담 능력	①	②	③	④	⑤
7) 지역사회내 타 기관과의 네트워크 구축 능력	①	②	③	④	⑤
8) 청소년활동 관련 정보의 취득 및 활용 능력	①	②	③	④	⑤
9) 홍보 및 마케팅 능력	①	②	③	④	⑤
10) 팀워크 및 커뮤니케이션 능력	①	②	③	④	⑤
11) 담당 공무원과의 협조 능력	①	②	③	④	⑤

<문 15> 위에서 제시한 문항 이외에도 청소년지도사가 전문직으로서의 위상을 갖기 위해서 갖추어야 할 주요한 업무 능력이라고 생각되는 사항을 적어 주십시오.

()

IV. 다음은 청소년지도사 자격 취득 이후의 직무 및 개인적 변화에 관한 질문입니다.

<문 16> 청소년지도사 자격 취득 이후(3급→2급→1급처럼 상위급수 취득 포함)의 직업 생활 효과를 묻는 질문입니다. 해당하는 곳에 ‘√’ 표하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 소득향상에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤
2) 취업에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤
3) 전직에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤
4) 승진에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤
5) 시설운영자가 되었다	①	②	③	④	⑤

<문 17> 귀하께서는 청소년지도사 자격증 수당을 지급 받고 있습니까?

1. 그렇다(☞ 문 17-1)

2. 아니다

<문 17-1> 청소년지도사 자격증 수당을 지급 받고 있다면 매월 얼마씩을 받고 있습니까?

(원)

V. 다음은 청소년지도사 자격 취득 이후의 직무교육(연수)에 관한 질문입니다.

<문 18> 청소년활동분야에 근무한 이후 직무교육(연수)을 받은 총 시수는?

(총 ○○ 시간)

<문 19> 청소년지도사 직무교육이 있을 경우에 참가할 의사가 있습니까?

- 1. 있다
- 2. 없다

<문 20> 청소년지도사 직무교육의 내용으로 가장 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?

- 1. 프로그램 개발 및 운영
- 2. 지도방법
- 3. 상담이론 및 기술 교육
- 4. 정보화 관련 교육
- 5. 청소년 문화 등에 대한 이해
- 6. 청소년정책 및 관계 법규에 대한 이해
- 7. 기타(자세히 적어 주세요)

<문 21> 청소년지도사를 위한 직무교육은 어떤 방식이 적절하다고 생각하십니까?

- 1. 대학연계 위탁 연수
- 2. 온라인 연수
- 3. 주중 야간 연수
- 4. 주말 집중 연수
- 5. 비수기를 이용한 집중(합숙) 연수
- 6. 기타 (자세히 적어 주세요)

<문 22> 청소년지도사 직무교육에 참가한다고 할 경우 현실적으로 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1. 경제적 비용
- 2. 직장상사 및 동료들의 이해 부족
- 3. 담당업무 대체 요원의 부족
- 4. 타아, 가사노동의 공백으로 인한 어려움
- 5. 지도사 직무교육에 참가하는데 필요한 사전 정보의 부족
- 6. 기타 (자세히 적어 주세요)

<문 29> 귀하께서 최초로 청소년지도사 자격을 취득한 이후 청소년활동분야에 근무한 년 수는?
(○○ 년 ○○ 개월)

<문 30> 귀하의 연간 급여는(2004년 기준/제수당을 합친 금액/세액공제전)?
(연 백만원)

<문 31> 현재 귀하께서 담당하고 있는 업무는?

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1. 운영대표자 | |
| 2. 중간관리자(팀장, 부장, 과장, 대리, 주임 등) | |
| 3. 청소년활동지도실무자 | 4. 행정지원 |
| 5. 기계설비 | 6. 기타 일반 업무담당 |

<문 32> 귀하께서 취득한 자격은(모두 고르시오)?

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. 청소년지도사 1급 | 2. 청소년지도사 2급 | 3. 청소년지도사 3급 |
| 4. 청소년상담사 1급 | 5. 청소년상담사 2급 | 6. 청소년상담사 3급 |
| 7. 사회복지사 1급 | 8. 사회복지사 2급 | 9. 사회복지사 3급 |
| 10. 생활체육지도자 1급 | 11. 생활체육지도자 2급 | 12. 생활체육지도자 3급 |
| 13. 교사 자격증 | 14. 기타 | |

<문 33> 귀하께서 근무하고 있는 지역은?

- | | | |
|----------|----------|----------|
| 1. 서울특별시 | 2. 부산광역시 | 3. 대구광역시 |
| 4. 광주광역시 | 5. 인천광역시 | 6. 대전광역시 |
| 7. 울산광역시 | 8. 경기도 | 9. 강원도 |
| 10. 충청북도 | 11. 충청남도 | 12. 전라북도 |
| 13. 전라남도 | 14. 경상북도 | 15. 경상남도 |
| 16. 제주도 | | |

연구에 도움을 주신 분들

◆ 집 필 진 ◆

박철웅 한국청소년진흥센터 · 기획조정부장(독일 사례)

최원기 여의도연구소 · 연구위원(프랑스 사례)

◆ 자 문 진 ◆

김영호 한국청소년수련시설협회 · 사무총장

전명기 나사렛대 겸임교수 · 이천창전청소년문화의집 관장

임관식 청소년위원회 · 정책총괄팀장

최원기 여의도연구소 · 연구위원

2005년 한국청소년개발원 간행물 안내

■ 기관고유과제

- 05-R01 청소년 문화예술활동 활성화 방안 연구 / 맹영임 · 김민 · 임경희
- 05-R02 청소년 매니아 문화의 실태와 정책 과제 / 조혜영 · 김종길
- 05-R03 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구 / 길은배 · 이미리 · 문성호
- 05-R04 청소년활동 프로그램 평가시스템 개발 및 운영방안 연구 / 김경화 · 조용하
- 05-R05 청소년정책과 학교교육정책의 연계 · 협력 방안 연구 / 이민희 · 임지연 · 김흥주 · 주동범
- 05-R06 국제청소년교류활동 평가체계 및 모형 개발 / 오해섭 · 김진화
- 05-R07 청소년 갈등해결 프로그램 개발 및 효과연구 / 최창욱 · 김정주 · 조영희
- 05-R08 청소년 복지정책 현황 및 개선 방안 연구 / 김경준 · 최인재 · 조흥식 · 이용교 · 정익중 · 이상균
- 05-R08-1 외국의 청소년복지정책 / 김경준 · 최인재 · 김창초 · 주재현 · 윤혜순 · 김문섭
- 05-R09 특별지원 청소년을 위한 멘토링 프로그램 운영지침서 개발 연구 / 이해연 · 조아미 · 박현선
- 05-R10 청소년 보호정책 실태와 발전 방안 / 윤철경 · 박병식 · 김현주 · 이봉주 · 김성경
- 05-R10-1 영국, 독일, 프랑스의 청소년보호관련 법제와 정책 자료집 / 윤철경 · 장혜영
- 05-R11 청소년보호시설 · 단체의 역할 정립방안 연구 / 이춘화 · 방은령 · 윤옥경
- 05-R12 한국 청소년 패널조사(KYPS) III : 조사개요보고서 / 이경상 · 백혜정
- 05-R12-1 청소년 아르바이트 참여경험의 실태 및 학교부적응 관련 효과 / 이경상 · 유성렬 · 박창남
- 05-R12-2 청소년비행의 상습화현상에 관한 연구 / 이경상 · 이순래 · 박철현
- 05-R12-3 초등학교생의 문제행동에 영향을 미치는 부모관련 변인 및 자아관련 변인에 관한 연구 / 백혜정 · 황혜정
- 05-R13 청소년개발지표 연구II: 측정도구 개발을 중심으로 / 김현철 · 김신영 · 김진호 · 송병국 · 임성택 · 임영식
- 05-R14 청소년 정보화 정책 개선방안 연구 / 박영균 · 성윤숙 · 권기창 · 이수진 · 이인호
- 05-R14-1 청소년 정보복지 현황 및 개선방안 연구 / 박영균 · 성윤숙 · 권기창
- 05-R14-2 청소년의 정보이용 활성화 정책 연구 / 박영균 · 성윤숙 · 이수진
- 05-R14-3 청소년 개인정보 보호정책 / 박영균 · 성윤숙 · 이인호

■ 협동연구

- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 05-16-01 청소년 문제행동 종합대책 연구III : 청소년유해업소, 유해매체, 유해행위, 법 · 행정 · 제도환경, 외국정책 사례를 중심으로 / 김영한 · 이명진 · 이승현 (자체번호 05-R15)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 05-16-02 청소년 유해업소 개선대책 연구 / 유진이 · 김영인 · 류중석 · 신현숙 (자체번호 05-R16)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 05-16-03 청소년 유해매체 개선대책 연구 : 인터넷 유해요인과 개인 · 환경적 보호요소를 중심으로 / 서정아 · 김영희 · 김서연 (자체번호 05-R17)

경제·인문사회연구회 협동연구 총서 05-16-04 청소년 유해행위 개선대책 연구 : 청소년 성관련 문제행
동의 보호요인 탐색과 처치방안 / 한상철·김남선·이수연·이미연·최성열 (자체번호 05-R18)
경제·인문사회연구회 협동연구 총서 05-16-05 청소년 유해환경 개선을 위한 법·제도적 대책 연구 /
최인섭·강석구·김혜경 (자체번호 05-R19)

■ 수시과제

05-R20 문화콘텐츠 창작을 위한 창의적 문화교육 방안 연구 / 서동훈·김효정
05-R21 디지털시대 청소년의 가치관과 행동양식 / 이각범·황상민·조은·김옥순·배영자·강원택·유성경
05-R22 청소년의 자율성과 창의성 계발을 위한 부모교육 방안 연구 / 한정란·이성호·강승혜·김미옥·
김은정·김혜수·박정화
05-R23 고교생의 생활의식과 친구관계에 대한 국제비교 연구 / 김현철

■ 용역과제

05-R30 제주도 청소년문화특화프로그램 개발 연구 / 김진호·최창욱
05-R31 제주도 청소년들의 여가문화실태 및 요구조사 / 김진호·최창욱
05-R32 청소년정책 비전과 주요 추진과제 / 이민희·김진호·최창욱·강일규·강정석·김은경·김흥주·
김현철·성운숙·최인재
05-R33 청소년대상 성범죄자 신상공개자료 분석 연구 / 김영한·이춘화
05-R34 농어촌 청소년복지정책 평가 및 프로그램 개발 / 김경준·오해섭·김진모
05-R35 동북아 청소년문화공동체 형성을 위한 청소년교류 인프라 구축 / 오해섭·윤철경
05-R36 청소년위원회 BPR/ISP 구축 / 성운숙·백혜정·김신영·윤경원·최봉학·박흥표·정병진
05-R37 청소년의 조기유학 결정과정과 적응, 초국가적 가족관계 형성에 관한 연구 / 조혜영·이경상·
최원기·Nancy Abelman
05-R38 오늘의 청소년 (Korean Youth of Today) / 박영균·김진호
05-R39 국립중앙청소년수련원 청소년지도자 연수교육과정 및 운영에 관한 연구 / 맹영임·박옥식·전명기
05-R40 청소년 인권정책 기본 방향 연구 / 김경준·이춘화·최창욱·이용교
05-R41 2005 청소년백서 / 박영균·김현철
05-R42 사회갈등해소를 위한 민간인프라 구축 현황 및 방안 / 최인재·최창욱·반홍식·박수선
05-R43 청소년 문제행동의 사회적 비용구조 분석 연구 / 김경화·권해수·김혜영·박정선·박철현·
이지연·장승욱·정슬기·황규희
05-R44 청소년방과후 활동 프로그램 운영모델 개발 연구 / 맹영임·길은배·김정주·김홍원·전명기
05-R45 청소년인권 실태 조사 연구 / 길은배·이미리·이용교·임영식
05-R46 2006년도 청소년지도사 자격검정 과목 출제지침서 / 이춘화·김영한
05-R47 2005년 특성화수련거리·자연재해 예방 및 대처훈련 / 임지연·민성환·신명철

- 05-R48 위기청소년 지원시설과 지원정책 현황 및 사회안전망 구축을 위한 정책방안 연구 / 윤철경 · 이혜연 · 서정아 · 윤경원 · 이봉주 · 양미진
- 05-R49 청소년육성기금 지원사업평가 / 김경화 · 김현철 · 이경상 · 조혜영 · 최인재
- 05-R50 청소년육성기금 지원사업평가 2 - 공모사업성과평가 / 김경화 · 조혜영 · 최인재
- 05-R51 2005 서울시청소년활동프로그램 운영평가 / 김현철 · 백혜정 · 성운숙

■ 세미나 및 워크숍 자료집

- 05-S01 「새로운 통합 청소년 정책비전 및 정책과제 토론회」 청소년위원회 공동주최 (3. 16)
- 05-S02 「새로운 청소년 정책비전과 정책과제 공청회」 청소년위원회 공동주최 (3. 30)
- 05-S03 「2006년도 고유연구사업과제 발굴 · 선정을 위한 워크숍」 (3. 22)
- 05-S04 「청소년유형별 복지현황과 과제」 (7. 14)
- 05-S05 「청소년 문제행동 종합대책 III」 (9. 2)
- 05-S06 「청소년 문화예술활동 활성화 방안」 (9. 23)
- 05-S06-1 「외국의 청소년 문화예술활동」 (9. 23)
- 05-S07 「청소년정책과 학교교육정책의 연계 · 협력 방안」 (10. 11)
- 05-S08 국제심포지엄 「위기청소년 지역사회 안전망 구축 : 국제적 동향 및 정책과제(Building a Community-based Safety Net for Youths at Risk)」 청소년위원회 · OECD 공동주최 (10. 11)
- 05-S09 「갈등해결 관련 민간인프라 구축현황 및 향후과제」 (10. 22)
- 05-S10 「청소년 문제행동 종합대책 III」 (11. 4)
- 05-S11 「청소년 인권정책 방향 설정을 위한 워크숍」 (11. 8)
- 05-S12 정책포럼 「서울특별시 청소년정책 전문가 포럼」 서울특별시 공동주최 (11. 11)
- 05-S13 「청소년 문제행동의 사회적 비용구조분석 연구」 (11. 11)
- 05-S14 「청소년 갈등해결 리더십 캠프」 자료집 (7. 22-24)
- 05-S15 학술세미나 「디지털 시대의 청소년가치관과 행동양식」 한국정보사회학회 공동주최 (11. 22)
- 05-S16 「청소년 정보화정책 비전과 추진과제」 (11. 23)
- 05-S17 「청소년 조기유학 결정과정과 적응, 초국가적 가족관계 연구」 워크숍 (11. 25)
- 05-S18 해외학자 초청 워크숍 「College Dispositions : Chicagoland Korean America」 (6. 23)
- 05-S19 해외청소년기관 초청 정책 세미나 「중국의 사회변화와 청소년」 (7. 12)
- 05-S20 「청소년 보호정책의 대안 탐색 : 위기청소년 보호와 유해환경 개선대책」 (9. 15)
- 05-S21 국정과제 청소년분야 집중토론회 「향후 10년 청소년정책의 비전과 정책과제」 경제 · 인문사회 연구회 · 한양대 교육문제연구소 공동주최 (10. 6)
- 05-S22 OECD 전문가회의 「Policies for Youth at Risk and Community-based Partnership in Korea」 (10. 10-11)
- 05-S23 「청소년 인권정책 기본계획 수립을 위한 공청회」 (12. 6)
- 05-S24 「한국청소년개발원 산 · 학 · 연 정책협의회」 (12. 15-17)
- 05-S25 전문가 포럼 「또띠와 함께하는 청소년교육과 문화」 경기도문화의전당 · 한양대 교육문제연구소 공동주최 (12. 20)
- 05-S26 「제2회 한국청소년패널 학술대회」 (12. 23)

■ 연구수행 자료집

05-M00 2004 연구성과 모음집 / 연구기획팀

05-M01 2005년도 고유과제 실행계획서 모음 / 연구기획팀

05-M02 2005년도 고유과제 중간보고서 모음 (전6권) / 연구기획팀

05-M03 청소년육성기금사업 평가 「평가편람」 / 김경화

■ 학술지

「한국청소년연구」 제16권 1호 (통권 제41호) / 연구정보지원팀

「한국청소년연구」 제16권 2호 (통권 제42호) / 연구정보지원팀

■ 청소년지도총서

청소년지도총서① 「청소년정책론」

청소년지도총서② 「청소년수련활동론」

청소년지도총서③ 「청소년지도방법론」

청소년지도총서④ 「청소년문제론」

청소년지도총서⑤ 「청소년교류론」

청소년지도총서⑥ 「청소년환경론」

청소년지도총서⑦ 「청소년심리학」

청소년지도총서⑧ 「청소년인권론」

청소년지도총서⑨ 「청소년상담론」

청소년지도총서⑩ 「청소년복지론」

청소년지도총서⑪ 「청소년문화론」

청소년지도총서⑫ 「청소년프로그램개발 및 평가론」

청소년지도총서⑬ 「청소년 봉사활동 및 동아리활동론」

청소년지도총서⑭ 「청소년기관운영론」

청소년지도총서⑮ 「청소년육성법규와 행정론」

■ 한국청소년개발원 문고

한국청소년개발원 문고 01 「좋은교사와 제자의 만남」

한국청소년개발원 문고 02 「행복한 십대 만들기 10가지」

한국청소년개발원 문고 03 「집나간 아이들 - 독일 청소년 중심」

한국청소년개발원 문고 04 「청소년학 용어집」

연구보고 05-R03

청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구

인 쇄 2005년 12월 3일

발 행 2005년 12월 5일

발행처 **한국청소년개발원**

서울특별시 서초구 우면동 142

발행인 배 규 한

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 (주) 계문사 전화 (02)725-5216 대표 류윤희

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.

구독문의 : (02) 2188-8844(연구정보지원팀)

ISBN 89-7816-555-9

청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구

책임연구원 : 길은배(한국청소년개발원 · 연구위원)

공동연구원 : 이미리(한국체육대학교 · 교수)

문성호(중앙대학교 · 교수)

한 국 청 소 년 개 발 원

연구 요약

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

이 정책 연구의 목적은 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 조사하여 그 개선방안을 모색하는 것에 있다. 이를 위해 노동시장에서 자격의 기능과 역할, 그리고 직무만족 이론 등 청소년지도사 자격의 성격과 직무를 설명할 수 있는 이론연구를 하였으며, 국내외 유사 자격관련 사례를 분석하였다. 또한, 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근 지도사를 대상으로 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 조사하였다.

청소년지도사는 「청소년기본법」이 정하는 청소년관련 분야의 경력과 기타 자격을 갖춘 자로서 자격검정에 합격하고 청소년지도사 연수기관에서 실시하는 연수과정을 마친 자(「청소년기본법」 제21조 참조)로 정의할 수 있다. 즉, 청소년지도사는 “청소년활동시설, 청소년이용시설, 청소년단체, 청소년관련 기관 및 기타 지역사회 등에서 청소년육성 및 지도업무에 종사하는 자(「청소년기본법」 제3조 제7호)”를 지칭한다. 따라서 청소년지도사는 외형적으로 법적 개념의 규정에서와 같이 청소년활동시설과 청소년단체를 핵심 분야로 하여 청소년이용시설을 비롯한 상담, 복지, 문제, 교류관련 기관 및 시설과 지역사회 등에서 다양한 형태로 활동하고 있다. 청소년지도사는 1993년부터 2004년까지 1급 1,114명, 2급 6,313명, 3급 3,833명 등 총 11,260명이 배출되었다.

청소년활동시설은 1991년 「한국청소년기본계획」의 수립과 1993년 「청소년기본법」 등이 시행되면서 정부 주도로 확장되어 왔다. 2004년까지 청

소년활동시설의 현황을 살펴보면 687개소로 그 수가 급격히 증가되고 있음을 알 수 있다(문화관광부, 2004 : 297, 396). 그러나 이러한 기관 중 일부는 경영의 전문성이 부족하거나 교육 부대시설 및 기자재의 부족, 프로그램의 미비, 지도사의 열악한 근무조건 등 많은 문제점을 지니고 있다. 이처럼 청소년지도사를 둘러싼 열악한 근무환경과 활동시설의 영세성 및 재정적 취약성 등은 청소년활동의 질적 저하뿐만 아니라, 지도사의 사기와 지도역량 감소로 연동되어 청소년활동의 활성화에 부정적 영향을 미치고 있는 것이 사실이다. 청소년활동의 발전을 위해서는 청소년활동시설의 안정성을 시급히 확보하고, 청소년지도사가 자신의 직무나 조직에 몰입할 수 있는 여건을 갖추는 것이 매우 중요하다. 청소년지도사는 교육에서 교사의 역할처럼 청소년활동의 질적 수준을 결정하는 요인이며, 이들의 헌신적인 노력이 청소년활동시설의 발전에 절대적으로 기여할 것이기 때문이다. 또한, 청소년활동시설이 불안정하고 청소년지도사가 자신의 직무와 조직에 몰입할 수 없다면, 전문직으로서의 청소년지도사 위상은 낮게 평가될 것이다.

그러므로 현 시점에서 청소년지도사의 근로실태를 파악하고 이에 기초한 전문화 방안을 모색하는 작업은 매우 필요하다. 이러한 개선 노력을 통한 청소년지도사의 직무만족 제고는 전문적 기능과 역량을 갖춘 인력이 청소년활동시설에 지속적으로 남아 있으려는 욕구를 자극하고, 기관을 위해 직무 헌신하며, 기관의 목표와 가치를 실현할 내재적 신념을 공고히 하는 계기가 되어 청소년활동시설의 역량 강화와 청소년활동의 발전으로 이어질 것이다.

2. 연구의 내용

이 연구는 크게 4개의 내용으로 구성되어 있다. 첫째는 노동시장에서 자격의 기능, 직무 등에 관한 이론적 배경을 고찰하여 청소년지도사 자격에 주는 시사점을 정리하였다. 둘째, 국내외 유사 자격의 근로실태 및 전문화 관련 사례를 분석하고 그 시사점을 도출하였다. 셋째, 전국 청소년활동시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 대상으로 근로실태 및 전문화 방안에

관한 의식조사를 하였다. 그리고 이상의 연구 결과에 기초하여 청소년지도사의 근로실태 개선과 전문화 방안을 모색하기 위한 정책을 제언하였다.

3. 연구의 방법

1) 문헌연구

청소년지도사 관련 자격의 기능 및 직무에 대한 이해와 국내외 유사 자격 사례를 조사분석하고, 시사점을 도출하기 위하여 문헌연구 하였다.

2) 사례연구

청소년지도사 관련 국내 유사 자격 사례로 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육지도자를 분석하였고, 외국은 프랑스, 독일의 청소년지도자 사례를 분석 하였다.

3) 전문가 자문

청소년분야의 산학연관에 근무하는 전문가 4인을 자문위원으로 위촉하여 연구방향 설정 및 조사도구 개발, 그리고 정책제언에 관한 내용을 자문 받았다.

4) 설문조사

전국 청소년활동시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 모집단으로 하여 전수조사 하였다. 표집 및 조사대상은 청소년활동시설을 청소년수련관 125개소, 청소년수련원 171개소, 유스호스텔 86개소, 청소년문화의집 156개소, 청소년야영장 44개소로 구분한 뒤, 상기 시설에 근무하는 상근직 청소년지도사를 각기 10명, 5명, 3명, 2명, 1명으로 추산하여 총 582개소 시설에 근무하는 종사자 2,719명을 대상으로 전수조사 하였다. 조사기간은 2005년 8월 1일부터 19일까지였다.

조사 실시 후 회수된 설문지는 총 1,165매였으며, 오류검토 작업을 거쳐 1,122매가 최종 분석 대상이 되었다.

조사결과와 통계분석은 윈도우용 SPSS 프로그램을 활용하여 교차분석, 일원변량분석의 방식으로 실시되었다. 조사결과 분석에서 통계적 유의확률은 * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 로 표기하였다.

4. 연구의 제한점

이 정책 연구의 제한점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조사 대상은 「청소년활동진흥법」 제10조에 명시된 전국 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사로 한정하였으나, 청소년이용시설은 제외하였다. 현재 청소년이용시설은 도서관, 박물관, 문화유적지 등의 문화예술시설과 공공체육시설 등을 포괄하고 있어 전국적으로 그 규모를 헤아리기가 어렵기 때문이다. 또한, 이 시설에 근무하는 대부분의 종사자들은 청소년지도사 자격이 없거나, 취득의 필요성과 효용성이 낮다는 측면에서도 설문조사 대상에서 제외하였다.

둘째, 위의 시설에 종사하는 상근 청소년지도사를 조사 대상으로 한정하였으나, 청소년활동시설의 근무계약 조건이 매우 다양하여 상근을 규정하는 개념 정의와 이에 기초한 조사 대상의 범위를 규정하지 못하였다. 따라서 조사 대상으로 「청소년기본법」에서 규정하는 청소년지도사의 법적 정의에 해당 하는 자만을 그 대상으로 하지 못하고, 청소년활동시설에 근무하는 상근지도자 모두를 조사 대상으로 하였다.

셋째, 청소년단체 등에 근무하는 청소년지도사는 조사 대상에서 제외하고, 그 조사결과에 기초하여 청소년지도사의 근로실태 개선과 전문화 방안에 관한 정책을 제언하여 본래적 청소년지도사의 역할과 근로 범위를 왜곡하였다는 오해를 불러일으킬 수 있다. 청소년단체 등에 근무하는 모든 청소년지도사 대상의 종합연구는 차후의 과제로 넘긴다.

넷째, 이 연구는 청소년지도사 자격제도 이후의 문제를 다루고 있다. 물론, 청소년지도사의 전문성을 강화하기 위해서는 자격제도의 시행단계부터 언급할 필요가 있으나, 금년도의 용역과제 중에서 이와 관련된 연구를 진행하고 있으므로, 이 연구문제는 제외한다.

II. 이론적 배경

이 장에서는 청소년지도사의 근로실태 및 처우개선의 방향성에 관한 시사점을 도출하기 위하여, 국가 자격의 의미와 역할에 대한 개념정의와 자격제도 유형에 따른 직무의 내용과 특성, 그리고 직무만족이론 등에서 제시하고 있는 관련 변인을 살펴보았다.

2장의 이론 연구를 통하여 청소년지도사의 근로환경 개선 등에 시사하는 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청소년지도사 자격은 입직을 위한 기능이 주가 되었고, 청소년활동시설 등에 입직한 이후 지도사의 지속적인 직업능력을 촉진시키는 기제로서의 기능이 미흡하다.

현재의 「청소년기본법 시행령」 제25조(청소년지도사·청소년상담사의 배치 등)는 동법 제23조제1항의 규정에 의한 청소년지도사의 배치 대상 및 배치 기준을 구체적으로 명시하고 있다. 그러나 배출된 이후 청소년활동시설 등에 종사하고 있는 지도사의 자질향상 등을 위한 조치는 매우 간략하고 추상적이다. 동법 시행령 제18조(청소년지도자의 자질향상 등)는 “청소년지도자의 자질향상과 전문성 제고를 위하여 청소년관련 단체·기관 및 대학 등에서 운영하는 청소년지도자 연수과정의 경비 일부를 지원할 수 있다”와 “경비의 일부지원은 연수시간이 40시간 이상인 연수과정을 대상으로 한다”라고 명시하고 있다. 지도사의 입직을 명시한 「청소년기본법」 제25조제2항에 비해 지도사의 지속적 자질향상 등을 위한 전문연수관련 규정은 매우 추상적임을 알 수 있다. 따라서 지도사의 전문연수관련 규정이 보다 세부적 의무 규정으로 개선되어야 한다.

둘째, 청소년지도사 자격은 근무현장에서 보상과 처우제도가 적절히 연계되지 않고 있다. 청소년지도사 자격을 근무현장에서 보상 및 처우개선과 적절하게 내용적으로 연계시킬 수 있다면 자격의 기능이 높아지고, 자격의 수요도 증가할 것이다. 따라서 청소년지도사 자격의 소지 여부 및 급수, 그리고 전문연수 참가 시간 등이 상세히 인사기록부에 기재되어 근무현장에서 채용,

승진, 승급, 보수 등의 적용시 활동될 수 있는 제도가 마련되어야 한다.

셋째, 청소년지도사의 직무가 표준화되어야 한다. 청소년지도사의 직무가 명확하지 않아 직무를 중심으로 한 횡단적 인력수급이 어렵다. 즉, 우리나라와 같이 조직 중심의 내부 노동시장(company-based internal labor market)이 발달된 곳에서 청소년지도사 자격은 전문숙련 인력 선발 기능으로서의 역할이 상대적으로 약한 편이다. 청소년활동시설 등의 인력관리가 직무중심으로 연결되지 않으므로 자격도 특수한 ‘직무중심’의 자격이 아니고, 채용에 있어서도 전문숙련 유자격자 보다 일반 숙련자를 선발한다. 따라서 청소년지도사의 표준직무 개발을 통한 전문 인력 수급체계가 확보되어야 한다.

넷째, 청소년지도사의 역할은 본래 「청소년기본법」 등에서 특정한·특수한 역할을 명시하고 있으나, 활동현장에서의 실제 역할은 산만한·보편적 역할을 수행하게 한다. 청소년지도사는 활동현장에서 학교교사처럼 직무가 분명한 특정한 역할을 수행하는 것이 아니라, 담당자에 따라 상당한 변화가 있는 산만한 역할을 수행하고 있다. 그러나 청소년지도사 역시 자격의 본래적 의미에 비추어 볼 때 특정한 역할을 수행하는 직무로 분류할 수 있으나, 한 명의 지도사가 활동시설에서 요구하는 다양한 직무를 수행할 수밖에 없는 현실적 상황이 산만한·보편적 역할로 변화시킨 측면이 강하다.

다섯째, 청소년지도사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 다음과 같다. ① 청소년활동지도에 대한 태도, 자부심, 사회적 관심에 관한 만족 정도, ② 청소년활동지도를 비롯한 프로그램 개발 등에 대한 지도사들의 만족 정도, ③ 인간관계로 동료들 간의 관계, 조직의 응집성, 상호인정감, 참여기회 등에 있어서의 만족 정도, ④ 인사관리에 있어 적재적소의 배치, 승진기회의 확대, 근무인정 등에 대한 만족 정도, ⑤ 유인 조건으로 보상, 복지시설, 근무조건, 안정감 등에 대한 만족 정도, ⑥ 부모들과의 관계, 사회적 인정, 사회봉사 등에서의 만족 정도 등이다.

III. 국내외 유사 자격 사례 분석

이 장에서는 청소년지도사 관련 유사자격 사례로 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육지도자의 근로실태 및 전문화 방안을 조사, 분석하였다. 또한, 프랑스 및 독일의 외국사례를 조사, 분석하여 청소년지도사의 근로실태 개선 및 전문화 방안에 시사하는 내용을 정리하였다.

국내의 사회복지사, 청소년상담사, 생활체육지도자 및 프랑스, 독일 등의 외국 사례에 기초할 때, 몇 가지 중요한 내용을 확인할 수 있다. 먼저, 국내 사례연구에서는 무엇보다도 실천 현장에 근무하는 지도자들의 직무만족에 영향을 미치는 주요한 요인은 임금, 직업안정성 등과 같은 복지·후생적 환경이라는 점이다. 즉, 근로환경이 다소 열악하더라도 복지·후생적 측면에서는 노동에 대한 정당한 대우를 받고 싶어하는 욕구가 작용한 것이라고 해석할 수 있다. 이것은 청소년지도사 관련 유사 자격자의 학력이 타 직군보다 상대적으로 높으나, 임금 등의 처우 결정 요인이 타 직군에 비하여 매우 낮기 때문이다. 사회복지사, 청소년상담사 등이 현장에서 담당하는 업무가 사회봉사적 성격이 강하므로 근무시간, 시설 환경 등의 열악성은 감내할 수 있으나, 지도자의 학력, 근무경력 등을 고려한 처우 문제는 개인의 삶의 질을 결정하는 요인으로 직무만족과 연동되어 있다. 이러한 사실관계는 사회복지사의 49%, 남자 청소년상담사의 70%가 이직을 희망한다는 통계수치에서 확인할 수 있다.

또한, 위의 지도자들은 각각의 자격제도가 부여하는 본연의 업무 외적인 행정업무를 비롯하여 프로그램 개발, 조직관리, 상담 등의 업무를 다중적으로 수행함으로써 초래되는 직무의 정체성 혼란과 업무 스트레스를 직무만족과 연동하여 평가하고 있다. 특히, 이러한 구조적 환경은 자기발전의 기회를 제한하여 직장에서의 비전을 낮게 평가하는 요인이 되기도 한다.

외국의 사례연구를 통해서는 청소년지도사의 전문성 제고를 위한 방향 설정에 몇 가지 주요한 시사점을 확인할 수 있다. 프랑스의 경우 무엇보다도 청소년지도사의 현장 전문성을 강화하기 위한 제도적 장치가 마련되어 있다는 점이다. 이를 위해 다양하게 세분화되어 있는 청소년지도 관련 자격증들

과 청소년지도사들에게 현장에서 요구되고 있는 다양한 지식요건들이 이와 같은 전문성의 제고 방향을 제시한다. 독일의 경우에는 청소년지도자의 60% 정도가 24세 미만이라는 통계에서 청소년에 의한 청소년활동지도라는 방향성을 시사 받을 수 있다. 더불어 프랑스, 독일 모두 특정 분야에 대한 전문성을 갖춘 자원봉사자들의 참여가 눈에 띈다. 청소년분야가 아닌 타 직군에서 활동하고 있는 전문가들이 여가시간, 휴가 등을 활용하여 청소년활동분야에 지도자로 참여함으로써 상근 청소년지도사가 경험하는 낮은 보수, 열악한 시설기반, 직업불안정성 등을 극복하는 하나의 대안적 형태로 운영되고 있다.

이상에서 살펴본 국내외 사례 연구를 통하여 청소년지도사 근로실태 개선 및 전문화 방향에 시사하는 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 기 배출된 청소년지도사 인력의 실태 파악과 수급계획 등의 종합적인 대책이 필요하다.

청소년지도사는 1992년부터 배출되기 시작하여 2004년에 이르기까지 총 11,260명이 배출되었다. 그러나 그동안 배출된 청소년지도사 중에서 몇 명이 청소년관련분야에 근무하고 있으며, 해마다 몇 명의 청소년지도사가 타 직업군으로 전직하고 있는지 등의 기초자료가 전무한 상태이다. 이러한 현실은 청소년분야가 수용할 수 있는 수급 인력 대비 배출 인력의 산출을 불가능하게 할뿐만 아니라, 자격검정시험의 난이도 조정에 따른 합격률 조정 등과 같은 자격검정관련 업무에까지 부정적 영향을 미친다. 따라서 1992년부터 양성·배출된 청소년지도사 인력의 실태 파악과 이에 기초한 장기적·종합적 인력수급 계획을 마련해야 한다.

둘째, 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다.

청소년지도사가 담당해야 할 역할과 수행해야 할 직무에 대한 표준화 작업이 필요하다. 직무를 표준화하는 것은 청소년지도사가 직무를 수행할 때 필요로 하는 구체적 기술과 능력에 대한 사전 지식을 제공할 뿐만 아니라, 법적 혹은 제도적으로 전문가의 위상을 확립하기 위한 기초 작업이 된다. 또한, 직무표준화는 각 청소년시설·단체 등에서 직원을 선발하고 훈련하는 과정에 사용될 수 있고, 서비스의 질을 평가하는 기준으로 사용될 수 있

다. 따라서 시설별, 직급별, 전문영역별로 청소년지도사의 직무를 명확하게 규정하는 작업이 이루어져야 한다.

셋째, 청소년지도사의 근무환경 및 처우개선이 필요하다.

청소년활동 현장에서 근무하고 있는 청소년지도사 중에서 83.3%가 전문대학졸업 이상의 학력을 갖추고 있으나, 평균 근무 년 수는 63개월(5년 3개월)로 나타났다. 이러한 현상은 청소년지도사의 근무환경 및 처우가 열악하다는 사실을 간접적으로 시사한다. 따라서 청소년지도사의 대부분이 고급인력으로 구성되어 있다는 점을 고려할 때, 근무환경 개선을 비롯한 적절한 수준의 보수를 지급하여 지도사의 근로의욕을 향상시킬 필요가 있다. 이러한 노력의 일환으로 청소년활동시설의 설립주체 및 운영기관에 따라 각기 다르게 분리되어 있는 임금체계를 상향 조정하고 일원화하여 전문직으로서의 자존심을 유지하며 근무할 수 있도록 하여야 한다.

넷째, 청소년활동시설 등에 종사하는 지도사 대상의 계속교육 기회 제공을 위한 교육체계 및 교육과정 개발이 필요하다.

청소년지도사의 전문성을 향상시키기 위한 보수교육 체계의 법적 근거를 확립해야 한다. 현재 이와 관련한 법적 근거는 「청소년기본법」 제20조(청소년지도자의 양성)에서 “국가 및 지방자치단체는 청소년지도자의 양성과 자질향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다”와 “제1항의 규정에 의한 청소년지도자의 양성과 자질향상을 위한 연수 등에 관한 기본방향 및 내용은 대통령령으로 정한다”라는 매우 모호하고 선언적 규정에 그치고 있다. 이처럼 청소년지도사의 교육훈련과 관련한 내용이 의무사항으로 되어있지 않아 전문성 유지와 고객 대상의 서비스를 향상시키기 위한 보수교육의 참여 기회가 제한되어 있다.

또한, 보수교육을 강화하기 위해서는 다양하고 충실한 교육과정의 개발이 필요하다. 특히, 청소년지도사가 현장에서 담당하고 있는 업무가 과중하여 집중(합숙) 연수를 실시할 경우, 참여시간의 확보에 어려움을 겪는 현실을 고려할 때, 정보기술(IT)을 활용한 사이버교육 프로그램을 시행하는 것도 바람직할 것이다. 그리고 자격증 소지자는 일정 기간에 한 번씩 신고를 통해

자격증을 갱신하도록 하고, 갱신하는 과정에서 보수교육을 의무적으로 이수하도록 하는 방안도 도입할 필요가 있다.

다섯째, 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 국가차원의 노력이 필요하다.

사회복지사는 1987년 사회복지전문요원제도를 시행하면서 47명 배치로 출발하여 2003년 기준 정부 및 지자체에 근무하는 사회복지전담공무원은 6,977명에 이르고 2010년까지 20,000명 수준으로 늘릴 계획이다. 또한, 청소년상담사의 경우 일자리를 창출하기 위한 방안으로 학교청소년상담사제도를 시범·운영하고 있다.

청소년지도사의 경우에도 새로이 개정된 「청소년기본법」 제25조(청소년육성전담공무원)1항에서 “특별시·광역시·도, 시·군·구 및 읍·면·동 또는 제26조의 규정에 의한 청소년육성전담기구에 청소년육성전담공무원을 둘 수 있다”라고 하여 사회복지전담공무원제와 같은 청소년육성전담공무원제도를 명시하고 있다. 이의 시행을 위해서는 공무원령에 ‘청소년육성직렬’을 새로이 신설하고, 관련 예산을 확보해야 하는 어려움 등이 있으나, 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 정부차원의 적극적 대처 노력이 필요하다.

이외에도 청소년지도사의 사회적 인정감 증진을 위한 대국민 홍보 정책을 개발해야 하며, 지역사회에 위치한 청소년관련 기관간의 네트워크 구축을 통한 교육훈련 등을 공동으로 기획, 실시하거나 연대사업을 추진하여 지식, 정보 등을 공유할 수 있는 자기계발의 기회를 확대해야 한다.

IV. 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식조사

이 장에서는 전국 청소년활동시설에 근무하고 있는 상근직 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식을 파악하고, 그 개선 정책을 마련

하기 위하여 총 582개소 시설에 근무하는 종사자 2,719명을 대상으로 전수 조사 한 설문결과를 분석하고, 그 시사점을 정리하였다. 조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 근무환경 및 근로실태

조사 대상자의 근무환경 만족정도(M=2.84)는 낮게 나타났다. 특히, 시설 내 예산확보(M=2.57)와 정부 및 지자체 지원(M=2.45)이 상대적으로 잘 이루어지지 않고 있다고 보았다. 이러한 점은 청소년활동분야에 근무한 경험이 많은 기관운영자(M=2.16)와 중간관리자(M=2.26)의 경우 더 심각하다고 반응하였다(기계설비 종사자 : M=2.77, 기타 일반 업무담당 종사자 : M=2.79). 시설종류별로 청소년문화의집(M=2.69)에 근무하는 청소년지도사가 청소년수련관(M=2.84)과 청소년수련원(M=2.94)에 종사하는 청소년지도사에 비해 상대적으로 근무환경에 대해 부정적인 인식을 가진 것으로 조사되었다. 그리고 여자 종사자(M=2.77)가 남자 종사자(M=2.91)보다 근무만족도가 낮았다.

청소년활동시설 종사자들에게 근로실태에 대해 물어본 결과, 근로만족 정도(M=3.13)는 중간수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 구체적으로 정기적으로 임금을 제 때 받고 있으며(M=4.11), 4대 보험 혜택도 잘 받고 있다(M=4.08)고 생각하고 있는 반면, 시간 외 근무를 자주하고 있으며(M=2.41), 현재 받고 있는 임금에 불만족(M=2.44)하고, 주 5일 근무제가 제대로 운영되지 않는다(M=2.47)고 응답하였다. 기본적인 노동권 보장에 관해서는 만족하고 있으나 임금과 근무여건에 관해서는 불만이 많은 것을 확인할 수 있다.

청소년문화의집(M=2.92) 종사자가 청소년수련관(M=3.18)과 청소년수련원(M=3.12) 종사자에 비해 근로실태가 상대적으로 열악한 것으로 조사되었으며, 남자 종사자(M=3.19)에 비해 여자 종사자(M=3.04)의 근로실태가 더 열악하다고 반응하였다. 그리고 청소년활동지도실무자(M=3.04)가 운영대표자(M=3.10)와 중간관리자(M=3.16)와 비교해 보았을 때, 근로실태에 대해 불만족하고 있었다. 특히 임금 및 보수, 업무량과 관련하여 청소년활동지도실무자들

의 불만이 많았다. 청소년활동을 현장에서 직접 지도하고 있는 실무자가 다른 업무를 수행하는 종사자에 비해 상대적으로 근로실태에 대해 부정적임을 알 수 있다. 연령에 따른 근로실태의 차이를 조사한 결과, ‘20~30세 미만’ 종사자의 경우 평균 3.04로 근무하는 시설의 근로실태에 가장 부정적이었으며, 다음으로 ‘30~40세 미만’(M=3.14), ‘50세 이상’(M=3.13), ‘40~50세 미만’(M=3.24)의 순으로 응답해, 대체적으로 연령이 적을수록 상대적으로 근로실태가 부정적임을 알 수 있다.

2. 주당 근로시간 및 적정 정규직원 수

청소년활동시설 종사자의 주당 평균 근로시간 조사 결과, ‘45~49시간 이하’(39.8%), ‘50~54시간 이하’(18.5%), ‘40~44시간 이하’(15.4%), ‘55시간 이상’(14.8%), 그리고 ‘39시간 이하’(5.5%) 순으로 나타나, 초과근무하고 있는 청소년관련 시설종사자들이 전체의 73.1%에 달하는 것으로 조사되었다. 그리고 정규직원 수의 조사 결과, 직원 수는 평균 14.5명인데 반해, 적정 인원 수는 평균 20.5명이라 응답하여 전반적으로 청소년활동시설의 인력이 부족함을 알 수 있다.

3. 직무만족 및 조직환경

청소년관련 시설종사자들의 전반적인 직무만족도(M=3.19)는 보통수준인 것으로 조사되었다. 연령에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과, ‘50세 이상’ 종사자의 직무만족도는 평균 3.30으로 맡은 업무에 대해 가장 높게 만족하고 있었다. 다음으로 ‘40~50세 미만’ 종사자의 직무만족도는 평균 3.26, ‘30~40세 미만’ 종사자는 평균 3.18, 그리고 ‘20~30세 미만’ 종사자는 평균 3.14로 응답해, 연령이 많을수록 상대적으로 직무만족도가 높음을 알 수 있다. 또한 청소년활동분야에 근무한 년 수가 오래될수록 상대적으로 직무만족도가 높게 나타났다. 담당업무에 따라서는 운영대표자(M=3.33), 중간관리자(M=3.24), 청소년활동지도실무자(M=3.21)가 행정지원 종사자(M=3.06), 기계설비 종사자(M=3.00), 기타 일반 업무 종사자(M=3.01)에 비해 직무만족도가 높았다.

청소년활동시설 종사자들의 직장분위기를 조사한 결과, 이 연구의 조사 대상자들은 직장 분위기에 대해 비교적 긍정적이라 보았다(M=3.37). 특히 남자 종사자(M=3.41)가 여자 종사자(M=3.32)에 비해 상대적으로 청소년시설의 직장 분위기에 대해 만족하고 있었으며, 비교적 연령이 높을수록 직장 분위기를 높게 평가하였다(‘50세 이상’ : M=3.30, ‘40~50세 미만’ : M=3.49, ‘30~40세 미만’ : M=3.34, ‘20~30세 미만’ : M=3.35). 또한, 운영대표자(M=3.57)와 중간관리자(M=3.41)가 청소년활동지도실무자(M=3.31)를 포함한 다른 업무 담당자(기계설비 종사자 : M=3.37, 기타 일반 업무담당 종사자 : M=3.32)에 비해 상대적으로 직장 분위기에 대해 만족하고 있었다.

청소년활동시설 종사자들의 근무지에 대한 기관의 비전(M=3.14)은 직무만족 및 직장 분위기와 유사하게 비교적 긍정적으로 나타났다. 남자 종사자(M=3.19)의 경우 여자 종사자(M=3.07)보다 기관비전을 높게 평가하였다. 그리고 연령이 높을수록(‘50세 이상’ : M=3.32, ‘40~50세 미만’ : M=3.40, ‘30~40세 미만’ : M=3.15, ‘20~30세 미만’ : M=2.99) 대체적으로 긍정적으로 여겼다.

반면, 청소년문화의집(M=3.01) 종사자의 경우 청소년수련관(M=3.16), 청소년수련원(M=3.14), 청소년야영장(M=3.59), 유스호스텔(M=3.14), 그리고 청소년이용시설(M=3.37) 종사자에 비해 기관비전을 낮게 평가하였고, 청소년활동지도실무자(M=3.02)도 다른 업무를 맡고 있는 종사자(운영대표자 : M=3.32, 중간관리자 : M=3.21, 행정지원 종사자 : M=3.20, 기계설비 종사자 : M=3.24, 기타 일반 업무담당 종사자 : M=3.12)보다 기관 비전에 대해 부정적으로 인식하고 있었다.

4. 청소년지도사 전문화 방안

청소년활동시설 종사자들이 인식하는 청소년지도사의 전문직 위상 정도(M=2.33)는 매우 낮게 생각하는 것으로 조사되었다. 일반적 특성에 따른 차이를 분석한 결과, 청소년문화의집(M=2.13) 종사자가 다른 시설 종사자(청소년수련관 : M=2.40, 청소년수련원 M=2.26, 청소년야영장 : M=2.50, 유스호스텔 : M=2.45, 청소년이용시설, M=3.25)에 비해 상대적으로 청소년지도사의

전문직으로서의 위상을 낮게 평가하였다.

그리고 연령에 따른 청소년지도사의 전문직 위상 정도의 차이를 분석한 결과, ‘20~30세 미만’ 종사자가 평균 2.48이고 ‘30~40세 미만’ 종사자는 평균 2.19, ‘40~50세 미만’ 종사자는 평균 2.31, ‘50세 이상’ 종사자는 평균 2.58로 조사되어, 연령이 30대인 청소년활동시설 종사자의 경우 또한, 청소년지도사의 전문직 위상에 대해 부정적으로 응답하였다.

한편, 청소년활동분야에 근무한 년 수에 따른 청소년지도사의 전문직 위상 정도의 차이를 분석한 결과, ‘2년 미만’ 종사자(M=2.45), ‘2~4년 미만’ 종사자(M=2.41), ‘4~6년 미만’ 종사자(M=2.22), ‘6~8년 미만’ 종사자(M=2.09), ‘8년 이상’ 종사자(M=2.15) 순으로 청소년지도사의 전문직 위상 정도를 높게 평가하여, 청소년활동분야에 근무한 년 수가 적을수록 청소년지도사의 전문직 위상 정도에 대해 높게 평가하는 것을 알 수 있다. 이는 정규대학에서 청소년학을 전공한 학생들이 현장에 본격적으로 배치되기 시작한 시기와 연관성이 있을 것으로 판단된다.

청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 가장 중요한 것이 무엇인지 모두 14개 항목에 걸쳐 물어본 결과, ‘정부 및 지자체의 지원 확대’가 평균 4.49로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘임금 등 처우 개선’(M=4.38), ‘직무교육 개발 및 활성화’(M=4.28), ‘청소년지도에 대한 전문적 지식·기능 습득’(M=4.26), ‘도덕성 및 사명감 강화’(M=4.23), ‘청소년에 대한 충분한 이해’(M=4.22), ‘아이디어와 창의력 발휘 기회 조성’(M=4.22), ‘청소년지도사 양성체계 개선’(M=4.19), ‘청소년지도사에 대한 인식 전환(학부모, 지역사회)’(M=4.18), ‘청소년지도를 위한 정보·자료 획득’(M=4.17), ‘인센티브제 도입’(M=4.11), ‘명확한 직무의 권한과 책임 한계’(M=4.09), ‘업무와 관련한 기관의 의사결정 과정 참여’(M=4.03), ‘청소년활동에 대한 대외 인정감 제고’(M=3.99) 순으로 높게 조사되어, 본 설문지에 나타난 14개 항목들의 대부분이 정도의 차이는 있으나, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 필요한 사항이라 보았다.

청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력으로는 ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’이 평균 4.42로 가장 높게 보았으며, 다음으

로 ‘청소년의 특성 이해’(M=4.28), ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’(M=4.15), ‘청소년활동을 위한 안정적 재원 확보 능력’(M=4.14), ‘청소년활동 관련 정보의 취득, 활용 능력’(M=4.08), ‘청소년문제·비행 상담 능력’(M=4.04), ‘지역사회 내 타 기관과의 네트워크 구축 능력’(M=3.91), ‘홍보 및 마케팅 능력’(M=3.84), ‘기관운영 능력’(M=3.83), ‘예산 및 행정업무 처리 능력’(M=3.83), ‘담당 공무원과의 협조 능력’(M=3.82) 순으로 높게 응답해, 11개 항목들의 대부분이 정도의 차이는 있으나, 청소년지도사가 전문직 위상을 갖기 위해 갖추어야 할 주요 업무 능력이라 여겼다. 특히, ‘프로그램 개발·운영·평가 능력’, ‘청소년의 특성 이해 능력’, ‘팀워크 및 커뮤니케이션 능력’이 강조되었다.

5. 자격증 취득 후 변화

청소년지도사 자격 취득 이후의 직업생활 효과를 분석한 결과, 취업(M=3.00)에 어느 정도 도움이 되었다고 본 반면, 전직(M=2.76), 승진(M=2.60), 소득향상(M=2.60), 시설운영자(M=2.25)에 관한 효과는 매우 낮은 것으로 조사되었다. 대체적으로 청소년지도사 자격증 취득이 자신의 직무와 관련된 변화에 영향을 주지 않았음을 알 수 있다.

청소년지도사 자격증 수당 지급여부에 대해서는 ‘받음’이 20.5%에 머물렀고, ‘안받음’이 63.5%로 나타나, 대다수가 자격증 수당을 지급받지 않는 것으로 조사되었다. 그리고 자격증 수당 액수의 경우는 ‘20,000~30,000원 이하’가 63.0%로 가장 많았으며, 다음으로 10,000~20,000원(10%), 30,000~50,000원(8.3%), ‘50,000원 초과’(7.8%), ‘10,000원 이하’(2.2%)의 순으로 나타나, 자격증 수당을 받는 경우는 매우 낮았고, 수당을 지급 받는다 하더라도 액수는 상당히 적은 것을 알 수 있다.

6. 직무교육

청소년활동분야에 근무한 이후 직무교육을 받은 총 시 수는 ‘20~50시간 이하’가 14.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘50~100시간 이하’(9.1%), ‘20시간

이하'(8.3%)의 순으로 나타났다. 그리고 '200시간 이상'은 2.3%에 불과한 것으로 조사되었다. 반면, 대부분의 종사자들은 앞으로 직무교육 참가의사가 있다(M=79.9%)고 응답하였다(없다 : M=9.5%). 직무교육의 내용으로는 '프로그램 개발 및 운영'이 50.9%로 가장 높았고, 방식에 있어서는 대부분 '비수기를 이용한 집중(합숙) 연수'(M=5.45%)를 선호하였다. 그리고 직무교육 참가에 있어서 '담당업무 대체 요원의 부족'(M=44%)을 가장 큰 문제로 보았다. 직무교육을 받기 위한 현실적인 시간이 부족함을 알 수 있으며, 직무교육을 위한 지원 또한 저조함을 확인할 수 있다.

그리고 이러한 조사 결과에 기초한 시사점을 요약하면 “① 청소년활동시설에 대한 정부와 지자체의 지원을 확대해야 한다. ② '청소년문화의집' 운영 및 관리에 대한 전면적인 재검토가 필요하다. ③ 청소년활동시설의 여자 종사자에 대한 차별 시정 노력과 근무여건 증진을 위한 노력이 필요하다. ④ 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다. ⑤ 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정 인원 산출과 배치 기준을 제도화해야 한다. ⑥ 청소년지도사의 주요 업무 능력을 측정할 수 있는 도구를 개발해야 한다. ⑦ 청소년지도사의 임금 및 자격 수당 지급 등 처우문제를 개선해야 한다. ⑧ 청소년지도사 보수교육 및 재교육 프로그램을 확대해야 한다.” 등이다.

V. 결론 및 정책 제언

1. 결 론

최근 「청소년기본법」을 비롯한 「청소년활동진흥법」, 「청소년복지지원법」 등이 개·제정되었다. 위의 3법은 국가와 사회가 필요로 하는 건전한 민주시민으로 청소년을 성장시키기 위하여 다양한 영역에 걸쳐 폭넓은 내용으로 가정·사회·국가의 책임을 명시하고 있다. 이러한 역할 수행에 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사가 중심적 위치에 있음은 재론의 여지가 없

다. 그러나 청소년지도사의 근로 및 직무만족도 등이 낮은 상황 속에서 청소년활동에 참여하는 청소년들의 효과성이 높게 나타날 것이라는 기대는 선부른 것일 것이다. 지금까지 청소년활동을 둘러싼 외연의 측면에 국가 및 지자체의 노력이 집중되었고, 그 성과는 활동시설의 증가를 비롯한 프로그램의 개발·보급 등 여러 가지 측면에서 확인 가능하다. 반면, 청소년지도사의 근로환경 개선 및 전문화 노력 등과 같은 내연의 측면은 상대적으로 소홀한 측면이 있다. 따라서 청소년정책의 초점을 전환시킬 필요가 있다. 청소년활동의 공공적·봉사적 성격을 고려하더라도 지도사의 전문직 위상 확립 문제를 개인 또는 시민사회의 몫으로만 위치시키기에는 분명한 한계점이 존재한다. 국가 및 지자체의 적극적 개입이 필요한 것이다. “교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다”는 교육현장의 오랜 명언이 청소년지도사의 근로실태 개선과 전문화 노력을 추진해야 되는 당위성을 확인하는 지점일 것이다.

2. 정책 제언

이상의 연구결과에 기초하여 청소년지도사의 근로환경을 개선하고, 우리 사회 속에서 전문직으로서의 위상을 확립하기 위한 정책과제를 제언하면 다음과 같다. ① 기 배출된 청소년지도사의 인력실태 파악과 수급계획 등의 종합적인 대책이 필요하다. ② 청소년지도사의 근무환경 및 처우문제를 개선해야 한다. ③ 청소년지도사의 직무를 표준화해야 한다. ④ 청소년지도사의 보수교육 및 재교육 프로그램을 확대해야 한다. ⑤ 청소년활동시설의 건립규모 및 목적 사업 등을 고려한 적정인원 산출과 배치 기준을 제도화해야 한다. ⑥ 청소년지도사의 주요 업무 능력을 측정할 수 있는 도구를 개발해야 한다. ⑦ 청소년지도사의 새로운 일자리 창출을 위한 국가차원의 노력이 필요하다. 이외에도 청소년지도사의 사회적 인정감 증진을 위한 대국민 홍보 정책을 개발해야 하며, 지역사회에 위치한 청소년관련 기관간의 네트워크 구축을 통한 교육훈련 등을 공동으로 기획, 실시하거나 연대사업을 추진하여 지식, 정보 등을 공유할 수 있는 자기계발의 기회를 확대해야 한다.

목 차

I. 서 론	3
1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구의 내용	4
3. 연구의 방법	8
4. 연구의 제한점	9
II. 이론적 배경	13
1. 자격의 의미와 역할에 대한 이해	13
2. 자격제도 유형에 따른 직무의 내용과 특성	20
3. 직무만족이론 및 관련 변인 고찰	26
4. 시사점	30
III. 국내외 유사 자격 사례 분석	35
1. 국내 사례	35
2. 외국 사례	67
3. 시사점	98
IV. 청소년지도사의 근로실태 및 전문화 방안에 관한 의식조사	105
1. 조사 개요	105
2. 조사 결과	110
3. 조사 결과 요약	168
4. 시사점	174
V. 결론 및 정책 제언	181
1. 결 론	181
2. 정책 제언	185
참고문헌	189
부 록	197

표 목차

<표 II-1> 인적자원관리 유형간의 인사체계 비교	22
<표 II-2> 기본임금 결정의 원칙	24
<표 II-3> 인적자원관리 유형과 선발	25
<표 III-1> 사회복지사 등급별 자격기준과 교육훈련기관	36
<표 III-2> 사회복지사의 배치 현황	39
<표 III-3> 청소년상담사 등급별 자격검정 응시자격의 기준 (시행령 제65조 제2항)	48
<표 III-4> 생활체육지도자 등급별 지원자격 기준	59
<표 III-5> 생활체육지도자의 업무 내용	60
<표 III-6> 활동의 유형과 장소 등에 따른 자격요건	76
<표 III-7> 청소년지도사의 자격증 종류, 지도사의 연령, 대상 인원 에 따른 지도사의 수 등	79
<표 III-8> 관련 자격증 현황	80
<표 III-9> 연령별 구성 비율	95
<표 IV-1> 조사 대상자의 일반 개인 신상	108
<표 IV-2> 조사 대상자의 일반 개인 경력	109
<표 IV-3> 근무환경	111
<표 IV-3-1> 시설종류에 따른 근무환경의 차이	112
<표 IV-3-2> 성별에 따른 근무환경의 차이	112
<표 IV-3-3> 연령에 따른 근무환경의 차이	113
<표 IV-3-4> 근무 년 수에 따른 근무환경의 차이	114
<표 IV-3-5> 담당업무에 따른 근무환경의 차이	114
<표 IV-4> 근로실태	116
<표 IV-4-1> 시설종류에 따른 근로실태의 차이	117
<표 IV-4-2> 성별에 따른 근로실태의 차이	118
<표 IV-4-3> 연령에 따른 근로실태의 차이	118
<표 IV-4-4> 근무 년 수에 따른 근로실태의 차이	119
<표 IV-4-5> 담당업무에 따른 근로실태의 차이	120

<표 IV-5> 주당 근로 시간	121
<표 IV-6> 걱정 정규직원 수	122
<표 IV-7> 직무만족	123
<표 IV-7-1> 시설종류에 따른 직무만족의 차이	124
<표 IV-7-2> 성별에 따른 직무만족의 차이	125
<표 IV-7-3> 연령에 따른 직무만족의 차이	125
<표 IV-7-4> 근무 년 수에 따른 직무만족의 차이	126
<표 IV-7-5> 담당업무에 따른 직무만족의 차이	127
<표 IV-8> 직장 분위기	129
<표 IV-8-1> 시설종류에 따른 직장 분위기의 차이	130
<표 IV-8-2> 성별에 따른 직장 분위기의 차이	130
<표 IV-8-3> 연령에 따른 직장 분위기의 차이	131
<표 IV-8-4> 근무 년 수에 따른 직장분위기의 차이	132
<표 IV-8-5> 담당업무에 따른 직장 분위기의 차이	133
<표 IV-9> 기관 비전	134
<표 IV-9-1> 시설종류에 따른 기관 비전의 차이	135
<표 IV-9-2> 성별에 따른 기관 비전의 차이	135
<표 IV-9-3> 연령에 따른 기관비전의 차이	136
<표 IV-9-4> 근무 년 수에 따른 기관 비전의 차이	137
<표 IV-9-5> 담당업무에 따른 기관 비전의 차이	138
<표 IV-10> 변인들간 상관분석	139
<표 IV-11> 전문직 위상 정도	140
<표 IV-11-1> 시설종류에 따른 전문직 위상 정도의 차이	140
<표 IV-11-2> 성별에 따른 전문직 위상 정도 차이	141
<표 IV-11-3> 연령에 따른 전문직 위상 정도의 차이	141
<표 IV-11-4> 근무 년 수에 따른 전문직 위상 정도의 차이	142
<표 IV-11-5> 담당업무에 따른 전문직 위상 정도의 차이	142
<표 IV-12> 전문직 위상을 위해 필요한 것	143
<표 IV-12-1> 시설종류에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것	145
<표 IV-12-2> 성별에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것	146
<표 IV-12-3> 연령에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것	147
<표 IV-12-4> 근무 년 수에 따른 전문직위상을 위해 필요한 것	148

<표 IV-12-5> 담당업무에 따른 전문직 위상을 위해 필요한 것	149
<표 IV-13> 주요 업무 능력	150
<표 IV-13-1> 시설종류에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것	151
<표 IV-13-2> 성별에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것	152
<표 IV-13-3> 연령에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것	152
<표 IV-13-4> 근무 년 수에 따른 주요업무 능력을 위해 필요한 것	153
<표 IV-13-5> 담당업무에 따른 주요 업무 능력을 위해 필요한 것	154
<표 IV-14> 자격증 취득 후 직업생활 효과	155
<표 IV-14-1> 시설종류에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이 ...	156
<표 IV-14-2> 성별에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이	158
<표 IV-14-3> 연령에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이	159
<표 IV-14-4> 근무 년 수에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이	160
<표 IV-14-5> 담당업무에 따른 자격증 취득 후 직업생활 효과의 차이 ...	161
<표 IV-15> 청소년지도사 자격증 수당 지급 여부 및 월 수당 액수	163
<표 IV-16> 직무교육에 관한 일반적 사항	165
<표 IV-16-1> 담당업무에 따른 직무교육 총 시수의 차이	166
<표 IV-16-2> 시설종류에 따른 직무교육 참가 문제의 차이	166
<표 IV-16-3> 연령에 따른 직무교육 참가 문제의 차이	167
<표 IV-16-4> 담당업무에 따른 직무교육 참가 문제의 차이	168

그림 목차

[그림 II-1] 역할행위의 결정과정 모형	18
---------------------------------	----