

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2. 연구의 내용 및 방법

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

청소년지도사는 청소년지도자 중에서 청소년기본법령으로 정하는 청소년관련 분야의 경력 기타 자격을 갖춘 자로서 검정에 합격하여 소정의 자격을 취득한 자(청소년기본법 제20조 참조)를 말한다. 즉, 청소년기본법(제3조 제7호)상에서 청소년지도자는 '청소년지도사와 수련시설·청소년이용시설·청소년단체·청소년관련기관 기타 지역사회 등에서 청소년육성 및 지도업무에 종사하는 자'로 청소년육성 및 지도와 관련된 광범위한 전문 인력으로 규정하고 있다.

<표 1-1> 청소년지도사 자격취득자 수

연도 \ 급별		계	1급 청소년지도사	2급 청소년지도사	3급 청소년지도사
1993-1998 (구제도)		3,705	495	2,008	1,202
1999	구 제도	214	33	137	44
	신 제도	654	95	393	166
2000	구 제도	229	47	151	31
	신 제도	759	66	434	259
계		5,561 (100.0%)	736 (13.2%)	3,123 (56.2%)	1,702 (30.6%)

이와 같이 국가 공인 청소년지도사 자격으로서 청소년지도사는 1992년부터 양성되기 시작하여 자격검정이 본격적으로 실시되기 시작한 1993년 이후 2000년 11월 현재 총 5,561명에 이르고 있다(<표 I -1> 참조). 구체적인 내용을 살펴보면, 구제도에 의한 자격취득 청소년지도사가 4,148명(1급: 575명, 2급: 2,296명, 3급: 1,277명)이며, 신제도에 의한 자격취득 청소년지도사는 1,413명(1급: 161명, 2급: 827명, 3급: 425명)이다.

그런데 청소년지도사 자격취득 제도는 1999년 청소년기본법령의 개정과 함께 양성 연수를 통한 자격검정 체제(구제도)에서 양성연수의 폐지와 함께 자격검정에 의한 개방적 양성체제(신제도)로 전면 개편되었다. 청소년지도사 양성제도가 개방적 양성체제로 개편된 배경에는 다음과 같은 몇 가지 요인이 작용하고 있었다. 첫째, 구제도 시행기간 동안 청소년육성 및 지도 현장에서는 특성화된 프로그램을 효과적으로 실행할 수 있고 청소년을 지도할 수 있는 능력과 전문지도 기능을 갖춘 영역별 청소년지도사 양성하는 등 청소년지도사의 전문화에 대한 요구와 아울러 청소년지도사 자격취득 기회의 개방에 대한 요구가 지속적으로 제기되고 있었다. 둘째, 정부에서는 청소년육성 5개년 계획의 수립과 함께 수련활동의 핵심요소인 수련시설, 수련프로그램 및 청소년단체의 다양화, 특성화, 전문화 시책을 마련하고 정책적으로 추진하면서 이를 뒷받침하는 전문화된 청소년지도사 양성을 주요한 정책과제로 설정하여 추진하고 있다.

이러한 청소년지도사 자격취득 제도의 변경과 함께 1999년도에 처음으로 신제도에 의한 자격검정이 시행되어 총 654명의 등급별 청소년지도사를 양성하였음에도 불구하고, 아직까지 새로운 청소년지도사 자격취득 제도에 대한 이해와 인식 부족, 구제도에 비해 상대적으로 합격률의 급격한 저하와 등급별 합격률의 격차 등의 문제점 지적이 적지 않게 제기되고 있는 실정이다. 특히 신제도가 가지고 있는 개방적 특성이 청소년지도사의 국가적·사회적 수용능력이 아직 구비되어 있지 않은 상황에서 국가자격의 남발을 가져오지는 않을까 혹은 자격취득자의 양적 증가에 따른 질적 저하를 가져오

지는 않을까 하는 일부의 우려마저도 적지 않게 제기되고 있는 실정이다. 또한 전문선택영역의 검정방법 문제, 연수제도의 문제나 검정영역별 과목 재조정의 필요성 등(참조: 김진숙, 2000; 김진화, 2000; 정철상, 2000)의 문제에 대한 지적도 적지 않다.

따라서 청소년지도사 자격취득 제도의 변경에 따른 새로운 청소년지도사 양성제도의 목적과 정책적 추진 방향에 대한 청소년지도자의 이해와 인식을 제고하고 새로운 양성제도의 조기 정착을 위해 현행 청소년지도사 양성제도의 특성을 분석하고, 시행 초기에 나타난 문제점은 무엇이며, 그 개선책은 무엇인지, 그리고 최근 지식기반사회와 디지털 시대에 부응하는 생산적 복지 구현을 위해 정부에서 주요 국가발전전략으로 추진하고 있는 인적자원개발과 활용체제의 구축 차원에서 향후 청소년지도사 양성제도는 어떤 방향과 전략으로 추진되어야 하는지에 대한 해명이 시급한 과제로 등장하고 있다. 그런데 본 연구에서는 청소년지도사 양성제도의 방향과 과제를 논의함에 있어 다음과 같은 몇 가지 이유에서 청소년지도사의 현실적 직무분석을 통한 국가 자격으로서 청소년지도사가 갖추어야 할 자질과 소양에 대한 분석을 전제하지 않는다. 첫째, 청소년지도사의 중요한 직무인 청소년육성분야가 아직 청소년(지도)학의 학문적 정체성의 미완결로 인하여 이론적으로 뒷받침되지 않고 있는 상황에서 광범위한 청소년육성 업무의 직무분석을 시도하는 일은 본 연구자의 역량 밖의 일이라고 판단되기 때문이다. 둘째, 청소년지도사의 직무분석이 청소년(지도)학의 이론적 정립과 맞물려 있고 직무분석에 의한 광범위한 합의가 전제되지 않는 상황에서 청소년지도사의 직무분석을 통한 청소년지도사 양성제도의 고려는 자칫 청소년(지도)학의 특정 영역이나 과목에 대한 과대 추정이나 무시로 이어질 위험의 소지가 크다고 보이기 때문이다. 셋째, 청소년지도사 자격은 본래 청소년기본법령에 의해 정해진 청소년육성 제도를 뒷받침하고 실천하는 전문인력으로 출발하였기 때문에 현재까지는 최소한 청소년기본법령이 정하고 있는 청소년육성 분야의 범위와 한계에 충실할 필요가 있기 때문이다.

따라서 본 연구는 청소년기본법에서 명시하고 있는 청소년육성의 제도적 틀 내에서 청소년지도사 양성 제도의 체계와 절차, 신구제도의 차별적 특성 및 정책적·제도적 환경의 변화와 관련된 문제와 개선과제를 중심으로 논의하고자 한다.

2. 연구의 내용 및 방법

본 연구는 앞에서 제시한 연구목적을 달성하기 위해 크게 다음과 같은 3 가지 연구문제를 설정한다. 첫째, 청소년지도사 양성제도의 변경에 따른 구제도와 신제도의 특성과 정책적 지향점은 무엇이며, 이러한 정책적 지향점을 달성하기 위한 제도적 수단은 무엇인가 둘째, 신제도의 시행 초기에 정책적 지향점은 소기의 성과를 거두고 있는가, 그리고 초기 시행 단계에서 나타난 문제점은 무엇이며, 보완책은 무엇인가 셋째, 지식기반사회와 디지털 시대에 부응하는 인적자원개발과 활용체제 구축이라는 국가 발전전략의 추진 과정에서 청소년지도사 양성과 관련되어 예상되는 환경적 변화는 무엇이며, 이러한 변화에 대응하기 위한 향후 청소년지도사 양성제도의 추진방향과 과제는 무엇인가 등이다.

이상과 같은 연구문제에 답하기 위한 본 연구의 내용은 다음과 같다. 첫째, 청소년지도사 양성의 구제도와 신제도의 정책적 지향점을 비교 분석한다. 즉, 청소년지도사 양성의 구제도와 신제도의 정책적 지향점과 실현을 위한 제도적 수단을 비교 분석하는 내용이 주류를 이룰 것이다.

둘째, 청소년지도사 양성의 구제도와 신제도의 차별적 특성 비교를 위해 현재까지 양성된 청소년지도사의 현황을 분석한다. 이를 위해 청소년지도사 자격취득자의 학력별, 직업별, 연령별 현황을 비교 분석한다.

셋째, 디지털시대에 부응하는 인적자원개발 및 활용체제 구축 등 국가 인적자원개발 및 근무시간 단축에 의한 학교 주5일제 수업 등 실시 등 청소년지도사 양성제도와 관련된 사회적, 정책적 환경 변화와 이에 따른

향후 청소년지도사 양성의 방향과 전략에 대해 고찰하고자 한다.

이상과 같은 연구내용을 위해 본 연구는 청소년지도사 양성과 관련된 기존의 연구성과물과 각종 관련 문헌 및 청소년지도사 자격검정과 양성 자료 분석 등 1차 자료와 2차 자료를 활용한 문헌분석 방법을 주로 사용한다. 본 연구의 연구 내용별 연구방법은 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 연구내용별 연구방법

연구 내용	연구 방법	비 고
1. 청소년지도사 양성 구제도와 신제도의 정책적 지향점과 제도적 수단 비교 분석	관련 문헌 및 자료 분석	
2. 구제도와 신제도의 차별적 특성 비교를 위한 현황 분석	관련 문헌 및 자격검정 1차 자료 분석	
3. 신제도 시행상의 문제점 분석	자격검정 1차 자료 분석	
4. 청소년지도사 양성 관련 사회적·정책적 환경변화와 양성의 방향과 과제	관련 문헌 분석	

II. 청소년지도사 양성제도의 변화와 특성

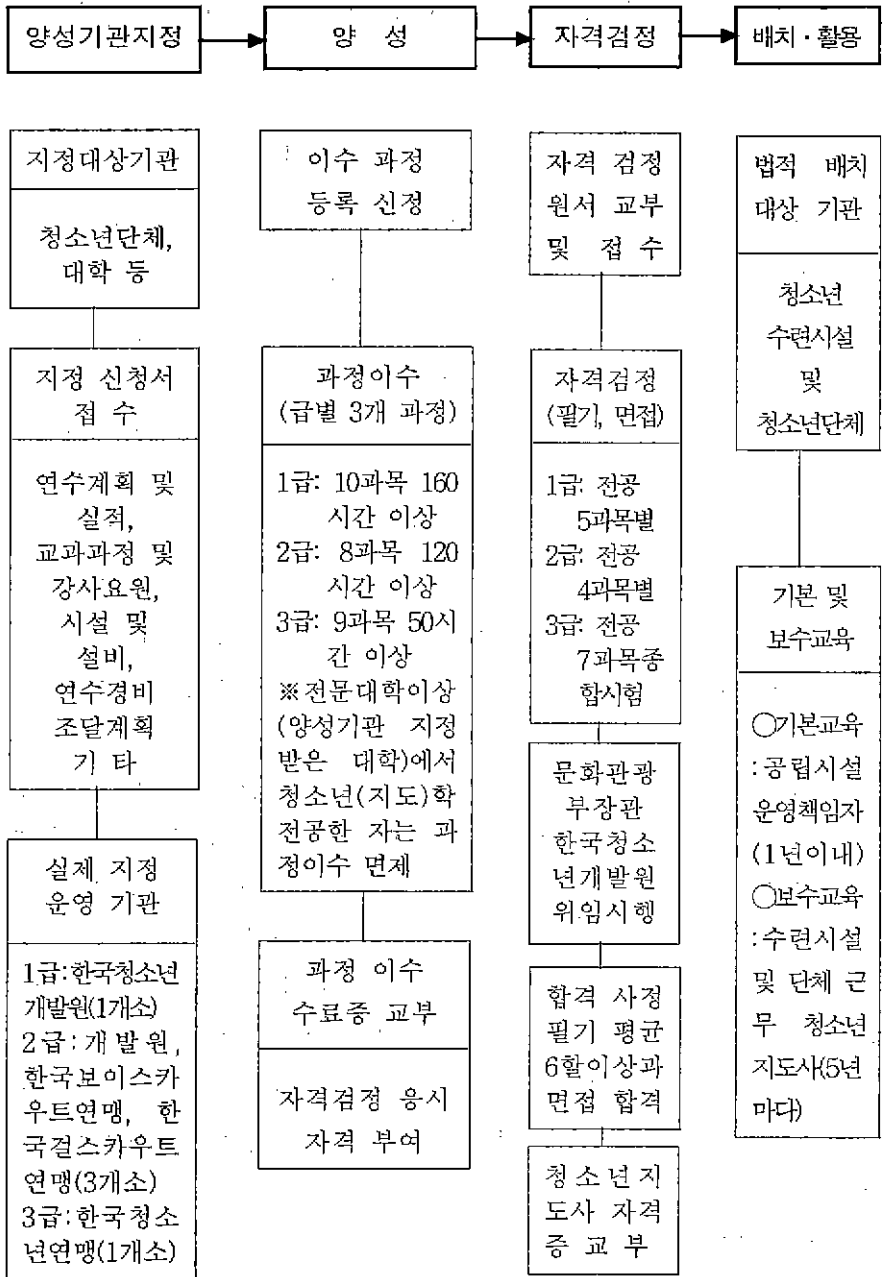
1. 청소년지도사 양성 구제도의 체계와 절차
2. 청소년지도사 양성 신제도의 체계와 절차

II. 청소년지도사 양성제도의 변화와 특성

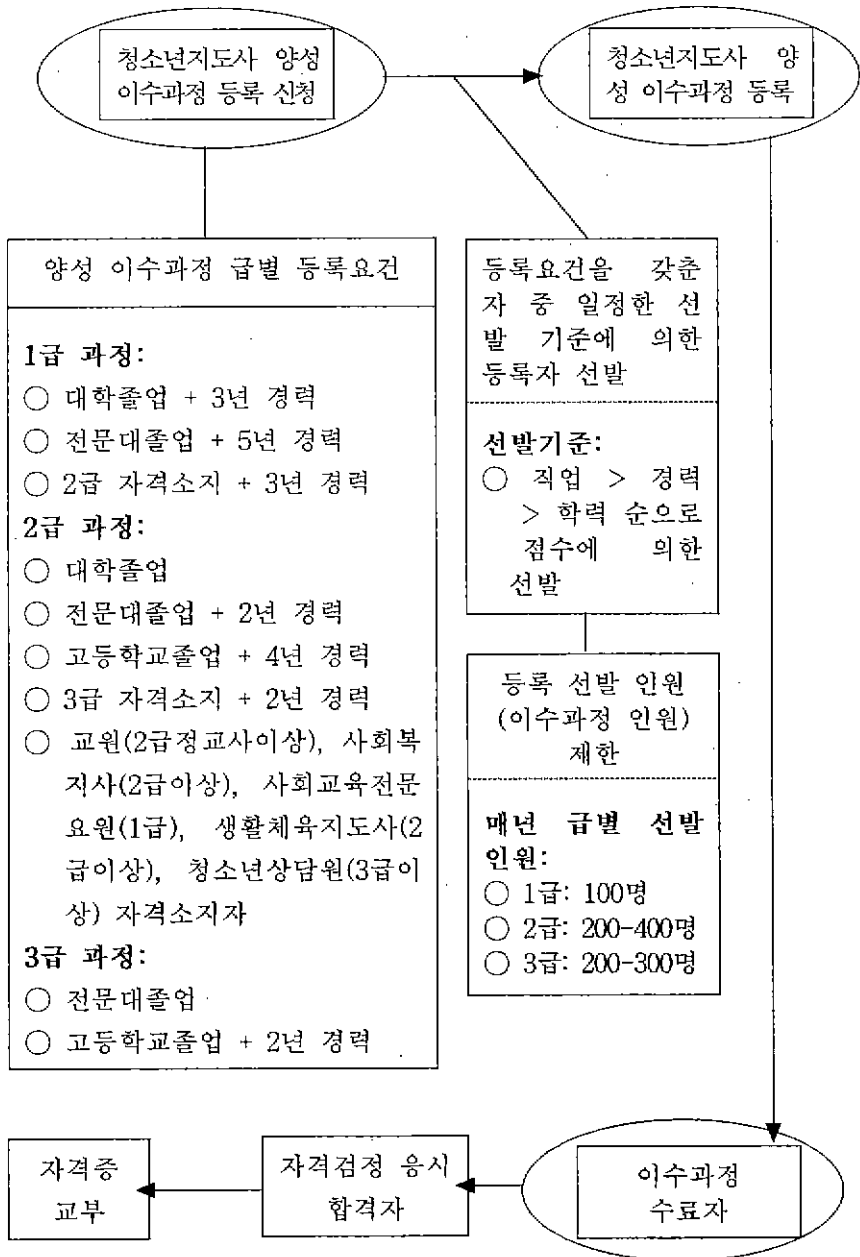
1. 청소년지도사 양성 구제도의 체계와 절차

청소년지도사 양성의 구제도는 [그림Ⅱ-1]에서 보는 바와 같이, 일정한 등록요건을 제시하고 이에 해당하는 자를 대상으로 하여 일정한 인원의 양성인원을 선발하여 이수과정을 수료하게 하고 수료자에게 자격검정 응시자격을 부여하여 합격자에 한하여 청소년지도사 자격증을 교부하는 체계이다. 따라서 구제도의 가장 큰 특징은 청소년지도사 양성에 필요한 이수과정을 별도로 두어 사전 연수 형태의 이수과정을 거침으로써 일정한 인원에게 충분한 사전 연수를 통해 필요한 양질의 인력을 양성하고 아울러 자격검정을 통해 청소년지도사를 배출하는 것이라고 할 수 있다. 결국 구제도는 등록요건을 충족시킨다 하더라도 이수과정 인원의 제한으로 1차 선발을 하게되고 이수과정 수료자를 대상으로 다시 자격검정을 치르는 2중 선발구조를 가지고 있는 셈이다.

청소년지도사 양성 구제도의 체계와 절차를 구체적으로 살펴보면, 우선 개정 이전의 청소년기본법(이하 '구 기본법'으로 지칭함)에 의해 문화관광부장관은 청소년단체·대학 등을 일정한 양성기관 지정 절차와 심사를 거쳐 청소년지도사 양성기관으로 지정하고, 청소년지도사 양성 수급계획에 따라 일정 수의 등록인원을 사전에 계획하여 이수과정을 운영한다. 이때 양성기관으로 지정 받은 기관은 양성기관별로 등록요건에 해당하는 자를 대상으로 소정의 양식에 따라 접수를 받아 할당된 양성인원만큼 일한 기준에 따라 등록자를 선발하여 급별로 정해진 시간의 이수과정을 운영한다. 등록자는 양성기관들이 사전에 정해진 기준에 따라 점수로 환산하여 선발한다.



[그림 II-1] 청소년지도사 양성 구제도 체계



[그림 II-2] 청소년지도사 양성 구제도 자격취득 절차

선발기준은 직업, 경력, 학력 등 3가지 기준을 위주로 하되, 각 기준별 점수는 직업, 경력, 학력 순으로 차이가 있었다. 예를 들어 직업 기준은 청소년수련시설이나 단체의 상근 근무자는 7점 만점을 그리고 각각의 청소년육성 관련 기관에 따라 직업별 점수에 차등을 두었다. 또한 경력은 청소년수련시설이나 단체의 전일 근무경력을 5점 만점으로 하고 직업과 마찬가지로 경력별 성격과 근무형태에 따라 차등을 둔 것이다. 그리고 학력은 대졸 이상을 4점 만점으로 하고 고졸 3점등의 방식으로 차등화한 것이다. 즉, 기준별로 점수 배점이 다른 3가지 기준별 점수를 합산하여 점수가 높은 순으로 정해진 등록인원 수만큼을 선발하여 이들 등록자를 대상으로 이수과정을 운영하였다. 따라서 등록요건에 비해 지나치게 제한된 등록인원으로 인하여 언제나 이수과정 등록자 선발과정에서 탈락자가 많았다. 특히 이수과정 등록인원은 기본적으로는 청소년지도사 양성 수급계획에 따라 매년 할당되었지만, 이수과정의 경비가 구 기본법 상 국가가 부담하는 것을 원칙으로 하고 필요한 경우 일부의 경비를 등록자가 부담하였기 때문에, 예산확보 상의 문제로 이수과정 등록인원의 확대는 매우 어려운 실정이었다.

그리고 양성기관별 이수과정 수료는 이수과정 상에 정해진 시간이상 출석하고, 각종 규정을 준수하였으며 수료 시험에 합격한 자를 대상으로 소정의 수료증을 발급하고, 이들에게 최종 청소년지도사 자격검정 시험에 응시할 수 있는 자격을 부여한 것이다. 단 이때 사전에 문화관광부장관으로부터 양성기관으로 지정 받은 전문대학, 대학, 대학원에서 청소년(지도)학을 전공한 자에 대해서는 각각 3, 2, 1급 이수과정을 이수한 것으로 간주하여 자격검정 응시자격을 부여하도록 하고 있다. 또한 청소년지도사 자격을 취득하고 청소년수련시설이나 단체에 근무하는 자는 매 5년마다 보수교육을 받아야 하며, 특히 공립 청소년수련시설의 운영책임자에게는 자격취득 후 1년 이내에 기본교육을 의무화하고 있다.

2. 청소년지도사 양성 신제도의 체계와 절차

1999년도에 개정된 새로운 청소년지도사 자격검정 제도는 청소년육성 5개년 계획에서 추진하고 있는 정책방향 즉, 청소년이 주체가 되는 문화·체육중심의 수련활동 체제 구축의 일환으로 전문화된 청소년지도사의 양성·배치를 위한 전문화된 청소년지도사 양성 체제 구축을 목적으로 하였다. 그것은 구제도가 사전 이수과정 운영으로 인하여 이수과정 등록요건을 충분하게 갖추었음에도 불구하고 제한된 이수과정 인원으로 인하여 청소년지도사 자격을 취득하고자 하는 많은 사람들로부터 기회의 원천적인 봉쇄라는 측면에서 민원을 야기하기에 이르렀다기 때문이다. 특히 구제도의 사전 이수과정 운영에 의한 인원 제한은 자격검정 응시기회의 제한으로 이어졌고, 이러한 제한은 국가의 규제완화 차원에서 문제가 되었다. 따라서 신제도는 국가 차원의 규제완화와 청소년지도사의 전문화라는 2가지의 목적을 달성하기 위해 이수과정 제도를 폐지하고, 자격검정에 의한 청소년지도사 자격부여라는 단일 체제로 개정되었다.

이러한 상황에서 청소년지도사 양성 신제도는 자격검정 과목과 검정과 관련된 여러 가지 제도적 보완을 통해 청소년지도사의 전문화를 꾀할 수밖에 없다. 이를 위해 신제도는 구제도와 다른 4 가지의 제도적 보완을 하였다. 첫째, 1급 청소년지도사의 경우 2급 자격을 취득한 후 3년 이상의 경력자로 한정하는 통로를 단일화하였다. 이는 최소한 1급 청소년지도사 자격취득을 위해서는 충분한 현장 경력을 소지하는 자로 한정함으로써 자격취득 요건을 크게 강화한 것이다. 즉, 구제도에서는 2급 취득 후 3년 경력, 대졸 후 3년 경력, 전문대졸 후 5년 경력 및 대학원에서 청소년(지도)학을 전공한 자에게 기회가 열려 있어 2급 자격이 없이도 곧바로 1급 자격을 취득할 수도 있었던 것이다. 그러나 신제도에서는 2급 취득 후 3년 이상의 경력 소지자로 한정하여 1급 자격을 취득하기 위해서는 반드시 2

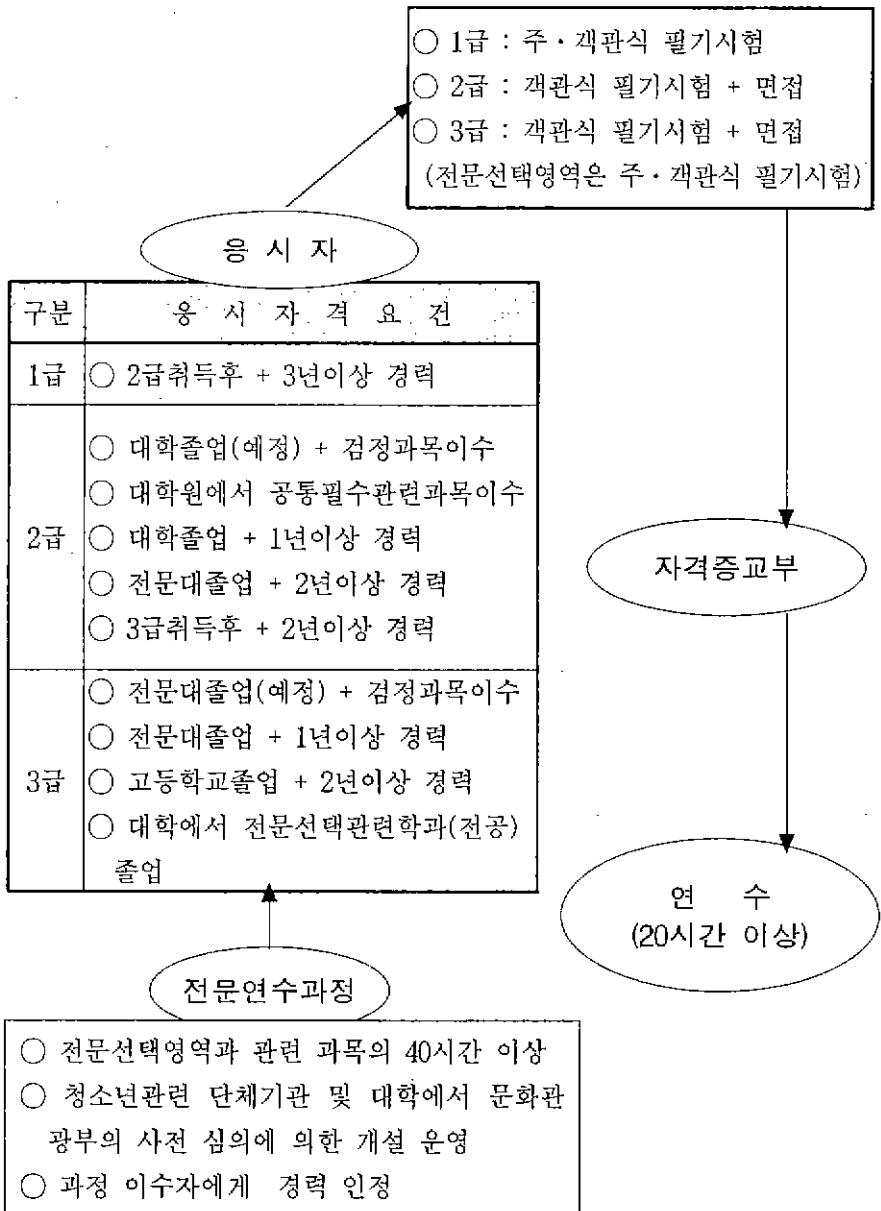
급 자격을 취득한 후에 가능하도록 함으로써 기존 자체가 강화되었다고 할 수 있을 것이다.

둘째, 자격검정 과목의 영역을 공통영역(필수와 선택으로 구분)과 전문선택영역으로 구분하여 전문선택영역을 보완하였다. 즉, 구제도에서는 이수과정에서 교양영역, 전공영역 및 실습영역이 있었던 대신 자격검정 과목은 영역별 구분이 없이 전공영역의 일부 과목만을 포함하고 있었다. 따라서 신제도는 별도의 전문선택영역을 13 과목으로 구분함으로써 청소년지도사가 최소한 전문선택영역과 관련된 1개의 전문영역을 소지하도록 유도하는 제도적 보완을 시도한 것이다.

셋째, 구제도의 사전 이수과정 운영 폐지를 보완하고, 청소년지도사의 자질향상과 전문성 제고를 위하여 앞에서 언급한 전문선택영역과 관련된 전문연수과정을 신설하여 각 청소년관련 단체·기관 및 대학에서 운영할 수 있도록 하였다. 전문연수과정은 최소한 40시간 이상의 시간으로 구성되어야 하며, 정부에서 경비의 일부를 지원할 수 있는 근거도 두었다.

넷째, 자격검정에 합격한 신규 청소년지도사 자격 취득자에 대해 20시간 이상의 사후 연수 제도를 신설 보완하였다. 이러한 자격취득 후 연수제도는 자격취득자에 대한 정기적인 보수교육 형태의 자기발전 기회로 이어져야 하나, 국가가 규제개혁 차원에서 모든 자격제도의 정기적 보수교육 제도를 철폐하는 방침에 따라 이루어지지 못하였다. 보수교육의 폐지는 모든 자격소지자가 계속적인 자기향상 기회를 가지는 것이 본인의 선택의 문제인 동시에 자격소지자의 최소한의 의미이기 때문에 국가에서 강제로 보수교육 의무를 부과하거나 이를 자격의 지속 여부와 연계하는 것은 규제로 간주되는 사항으로 해석한 결과라고 할 수 있을 것이다.

이상과 같은 청소년지도사 자질향상과 전문성 제고를 위한 제도적 보완 이외에 신제도에서 가장 과제로 등장한 문제는 자격검정 만으로의 단일 체제 따른 청소년지도사의 수급 조절 기능의 보완이다.



[그림 II-3] 청소년지도사 양성제도 신제도 체계 및 절차

청소년지도사 자격취득자의 수급조절은 자격취득의 지나친 양적 확대를 통해 질적 저하를 방지하는 것과 함께 자격취득자의 사회적 수요에 따라 공급을 적절히 조정할 수 있는 것 등을 포함한다. 이의 보완을 위해 신제도에서는 자격검정 과목의 전형 방법을 과거 객관식 위주에서 주관식 문항과 객관식 문항을 혼용하여 출제할 수 있도록 출제 방식을 확대함으로써 청소년지도사의 자질과 역량을 심도 있게 측정할 수 있는 길을 열어 놓고 있다. 그러나 청소년지도사 자격검정 시행상 하루에 검정을 완료해야 하는 등의 문제로 인하여 출제방식을 확대가 현실적 한계를 갖고 있는 상황에서 근본적으로 신제도는 청소년지도사의 수급조절 기능을 갖고 있지 못하다.

여하튼 청소년지도사 양성 신제도는 청소년지도사 자격취득을 원하는 사람에 대한 형평성 있는 기회부여와 국가의 규제 완화 및 전문성 제고를 위한 정책적 목적을 위해 구제도와 달리 청소년지도사 자격검정을 통한 자격부여로 단일화되어 있다. 따라서 구제도의 이수과정 등록요건과 비교하여 신제도의 응시자격은 적어도 전문대학 이상에서 자격검정 과목을 이수한 자를 제외한 현장 실무자들에게는 최소한의 일정 수준 이상의 현장 경력을 요구함으로써 현장 실무 중심의 자격취득이 가능하도록 요구하고 있는 셈이다.

이렇게 볼 때, 신제도는 현장경력 중심의 일정한 응시자격을 갖춘 사람은 누구나 자격검정에 응시할 수 있으며, 경력의 보완과 전문성 제고를 위해 전문연수과정을 이수한 경우 일정한 경력으로 환산을 받을 수 있도록 하고 있다. 그리고 자격취득 후에는 20시간 이상의 실무와 관련된 연수를 이수할 수 있도록 기회를 열어 놓고 있다. 사후 연수의 의무화가 편의상 가장 적절할 수 있으나, 앞에서 언급한 바와 같이 자격취득자의 연수는 자기계발을 위한 본인의 선택에 맡겨야 하는 등시에 이에 대한 국가의 경비를 부담하는 것은 적절치 못하다는 정부의 방침에 의해 철저하게 자기 선택에 맡기고 있는 실정이다.

Ⅲ. 청소년지도사 양성 신·구제도의 변화와 특성

1. 신·구제도의 차별적 특성과 정책적 지향점
2. 청소년지도사 양성 신제도의 문제점

III. 청소년지도사 양성 신·구제도의 특성과 문제점

1. 신·구제도의 차별적 특성과 정책적 지향점

청소년지도사 양성제도를 마련하거나 개정하고자 할 때에는 청소년지도자의 능력요소(청소년지도자가 갖추어야 할 능력은 무엇인가), 능력배양(능력요소를 어떻게 배양할 것인가), 능력검증(능력을 어떻게 검증할 것인가), 능력활용(검증을 거친 청소년지도자를 어떻게 활용, 배치할 것인가), 능력예우(능력과 검증을 거친 지도자의 사회적 예우를 어떻게 할 것인가), 능력개발(지도자의 능력을 어떻게 계속 발전시킬 것인가) 등 6가지 요소를 고려해야 할 것이다(참조: 조영승, 1998; 1999). 능력요소는 주로 자격검정 과목이나 연수제도 등에 반영되며, 능력배양과 검증은 주로 자격검정 방법, 그리고 능력개발은 사후 보수교육이나 연수제도 등에 반영될 수 있을 것이다.

첫째, 청소년지도사 양성 신·구제도의 자격검정 과목 및 방법(<표Ⅲ-1> 참조)을 보면 구제도에서는 사전 이수과정에서 필요한 능력요소를 보완하는 제도적 장치를 두고 있기 때문에 자격검정 과목은 비교적 간단하게 구성되어 있으며, 방법 역시 주로 객관식 필기시험 위주로 시행하였다. 그러나 신제도에서는 사전 이수과정이 폐지됨에 따라 2급을 기준으로 공통필수와 공통선택영역 및 전문선택영역으로 구분하여 과목을 제시하는 한편, 전문선택영역의 검정방법을 주관식과 객관식을 혼용할 수 있도록 하고 있다. 주관식 문항의 가치는 전문선택영역 과목의 특성이 주로 현장의 실기지도와 연관되어 있는 점을 고려하여 실기 검정이 거의 불가능한 상황에서 이를 보완하기 위한 최소한의 보완책으로 보여진다. 그리고 1급의 경우 2급 자격을 취득한 후 3년의 경력이 요구되는 점을 고려하여 과목을 축소하는 대신 검정방법을 주·객관식 혼용으로 실시하고 있는 것 같다.

<표 III-1> 청소년지도사 양성 신·구제도의 자격검정 과목 및 방법 비교

		구제도	신제도
자 격 검 정 과 목 및 방 법	1 급	○ 청소년문화, 청소년문제, 청소년복지, 프로그램개발과 운영, 집단지도 등 5개 과목(객관식 필기시험) + 면접	○ 청소년수련활동론, 청소년인권과 복지, 청소년정책론, 청소년기관운영, 청소년지도자론 등 5과목 (주객관식 필기시험)
	2 급	○ 청소년심리, 청소년관계법규와 행정, 청소년지도론, 청소년활동론 등 4과목(객관식 필기시험) + 면접	○ 공통필수영역 : 청소년심리, 청소년문화, 청소년복지, 청소년육성법규와 행정, 청소년수련활동, 청소년지도방법론 등 6과목(객관식 필기시험) ○ 공통선택영역 : 청소년정책론, 청소년문제, 청소년상담, 청소년교류, 청소년환경, 프로그램개발과 평가 등 6과목중 3과목 선택(객관식 필기시험) ○ 전문선택영역 : 13과목중 1과목(주객관식 필기시험) + 면접
	3 급	○ 청소년심리, 청소년문화, 청소년문제, 청소년관계법규와 행정, 청소년지도론, 청소년상담, 청소년활동론 등 7개과목 (객관식 종합시험) + 면접	○ 공통필수영역 : 청소년수련활동, 청소년심리, 청소년문화, 청소년정책론, 청소년지도방법, 청소년문제 등 6과목 (객관식 필기종합시험) ○ 전문선택영역 : 13과목중 1과목(주객관식 필기시험) + 면접

한편 신·구제도는 <표III-2>에서 알 수 있는 바와 같이, 신제도는 구제도에 비해 철저하게 현장 경력 중심으로 응시자격을 부여하고 있다. 신·구제도가 각각 등록요건과 응시자격으로 구분되어 직접적인 비교가 어렵지

만, 간접적인 비교는 가능하다. 구제도에서는 1급, 2급, 3급별로 각각 대학원, 대학, 전문대학 수준을 기준으로 하여 그 이하의 학력 소지자에 대해서만 경력을 요구하고 있다. 이는 물론 이수과정을 통해 경력이 보완될 것을 전제한 것이다.

<표III-2> 청소년지도사 양성 신·구제도의 자격취득 요건 비교

		구제도(등록요건)	신제도(응시자격)
등록 및 응시 자격 요건	1급	○ 대학졸업 + 3년 경력 ○ 전문대졸업 + 5년 경력 ○ 2급 자격소지 + 3년 경력 ※ 대학원 청소년(지도)전공	○ 2급 자격소지 + 3년 경력
	2급	○ 대학졸업 ○ 전문대졸업 + 2년 경력 ○ 고등학교졸업 + 4년 경력 ○ 3급 자격소지 + 2년 경력 ○ 교원, 사회복지사, 사회교육전문요원, 생활체육지도사, 청소년상담원 자격 해당 각급별 소지자 ※ 대학 청소년(지도)학과 졸업	○ 대학졸업 + 1년 경력 ○ 전문대졸업 + 2년 경력 ○ 3급 자격소지 + 2년 경력 ※ 대학졸업(예정) + 검정과목이수 ※ 대학원 + 공통필수관련과목이수
	3급	○ 전문대졸업 ○ 고등학교졸업 + 2년 경력 ※ 전문대 청소년(지도)학과 졸업	○ 전문대졸업 + 1년 경력 ○ 고등학교졸업 + 2년 경력 ○ 대학에서 전문선택영역 과목 관련학과(전공) 졸업 ※ 전문대졸업 + 검정과목이수

신제도에서는 2급과 3급에서 각각 대학졸업, 전문대졸업을 기준으로 1년이상의 경력 소지자로 하고, 2급에는 대학과 전문대졸업, 3급에는 전문대

졸업과 고등학교졸업으로 구분함으로써 학력에 따른 취득기회의 제한을 최소화하는 범위 내에서 등급간 중복되는 접근 통로를 폐지하고 가능한 한 3급취득후 2급, 2급취득후 1급을 취득하는 방식의 단계적 접근을 유도하고 있다. 이러한 신제도의 학력별, 등급별 단계적 접근 유도는 실제 신·구제도 자격취득자의 학력별 현황에서도 부분적으로 나타나고 있다. <표Ⅲ-3>와 <표Ⅲ-4>의 신·구제도에서의 자격취득자의 학력별 현황을 보면 전체의 분포에서는 별 차이가 없지만, 3급과 2급별 학력분포를 보면 신제도에서는 고졸, 전문대졸, 대졸별로 분포가 상승하고 있고, 3급에서는 고졸과 일반 대졸에 분포가 집중되어 있음을 알 수 있다. 이는 아마도 3급의 경우 학력보다는 전문선택영역에 따른 취득기회의 개방에 따른 결과로 보여지며, 2급의 경우 단계적 취득을 유도하고 있는 결과의 반영으로 보여진다.

<표Ⅲ-3> 구제도 자격취득자의 학력별 현황

구분	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
고 졸	6	1	205	9	392	31	603	15
전문대졸	38	7	179	8	401	31	618	15
대 졸	293	51	1,669	73	423	33	2,385	57
대학원졸	238	41	243	11	61	5	542	13
계	575	100	2,296	100	1,277	100	4,148	100

<표Ⅲ-4> 신제도 자격취득자의 학력별 현황

구분	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
고 졸	14	9	53	6	158	37	225	16
전문대졸	15	9	113	14	58	14	186	13
대 졸	109	68	487	59	192	45	788	56
대학원졸	23	14	174	21	17	4	214	15
계	161	100	827	100	425	100	1,413	100

이러한 단계적 접근은 궁극적으로 현장경력 중심의 자격부여를 위한

조치로 간주될 수 있을 것이다. 이밖에도 신제도에서는 청소년지도사의 전문성을 강조하기 위해 대학에서 전문선택영역과 관련 전공을 이수한 자에 대해 3급 청소년지도사에 응시할 수 있는 기회를 열어놓고 있다.

이와 같이 신제도가 현장경력 중심의 청소년지도사 전문성 제고를 반영하기 위한 점정제도 정립 이외에 청소년육성 업무 종사 경력 인정 범위를 구제도에 비해 대폭 확대함으로써 자격취득 기회를 개방하고 있다. 즉, 구제도에서는 청소년수련활동 또는 청소년육성 업무 종사 경력이 법령으로 구체화되어 있지 않았다. 단지 이수과정 등록자를 선발하기 위한 기준으로 앞서 언급한 바와 같이, 직업, 경력, 학력을 고려하면서 직업은 주로 청소년단체 또는 수련시설 근무자, 청소년육성 업무 종사 공무원 혹은 교사, 그밖에 청소년지도위원, 선도위원, 아동복지위원 등으로 차별화 하여 점수화하고 있었다(최은규 외, 1996: 41). 따라서 이수과정 등록인원이 한정되어 있었던 구제도에서는 청소년수련시설과 단체 근무자에게 자격취득 기회가 집중되어 있는 다소 폐쇄적 성격을 띠고 있다고 볼 수 있다. 이런 의미에서 구제도는 청소년지도사 자격제도의 초기 도입단계에서 법령에 명시되어 있는 기존의 청소년수련시설이나 단체의 법적 배치기준을 충족시키기 위한 관련기관 근무자의 유자격화의 성격을 강하게 띠고 있는 것으로 해석된다.

그런데 반해 신제도에서는 수련시설이나 단체의 유자격화 단계를 뛰어넘어 수련시설이나 청소년단체 뿐만 아니라 청소년기본법 혹은 청소년보호법, 아동복지법 등 관련 법령상에 명시되어 있는 청소년육성 관련 업무에 종사하는 많은 사람들에게 최소한의 경력을 통해 응시할 수 있도록 광범위하게 범위를 정해 놓고 있다(이광호·정회욱·김진호, 1999: 15-16). 특히 청소년기본법상의 청소년이용권장시설 및 도서관, 박물관, 근로청소년회관, 각종 문화원, 사회체육시설 등 청소년이용시설의 근무자, 학교교사, 종교기관 등에 이르기까지 범위를 확대 명시하고 있다. 이런 의미에서 신제도는 현장경력 중심의 청소년이 있는 곳에 청소년지도사가 있을 수 있도록 하는 개방화 전략을 추진하고 있는 셈이다.

<표Ⅲ-5> 구제도 자격취득자의 직업별 현황

		1급		2급		3급		합계	
		인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
청소년수련시설		143	25	356	16	318	25	817	20
청소년단체		276	48	680	30	286	22	1,242	30
교사 및 공무원		80	14	219	10	226	18	525	13
기타 지도 자	소 계	6	1	37	2	22	2	65	2
	청소년육성 업무관련 지도자	0	0	3	0	2	0	5	0
	자원봉사활동 지도자	1	0	29	1	14	1	44	1
	청소년지도위원	5	1	5	0	6	0	16	0
성 직 자		15	3	59	3	7	1	81	2
청소년관련학과		36	6	448	20	103	8	587	14
무 직		3	1	364	16	279	22	646	16
기 타		16	3	133	6	36	3	185	4
계		575	100	2,296	100	1,277	100	4,148	100

이와 같은 신제도와 구제도의 폐쇄적이고 개방적인 기회의 차별적 특성은 자격취득자의 직업별 현황에서도 잘 나타나고 있다(<표Ⅲ-5>과 <표Ⅲ-6>참조). 구제도에 의한 자격취득자의 직업별 현황을 보면 청소년수련시설과 청소년단체 근무자가 전체의 50%를, 무직 16%, 청소년(지도)학과 졸업생 14%, 교사 및 관련 공무원 13%로 전체의 93%정도를 차지하고 있다. 반면 신제도에 의한 자격취득자의 직업별 현황을 보면, 청소년수련시설과 청소년단체 근무자가 61%로 가장 큰 비중을 차지한 것 이외에는 청소년이용시설 6%, 교사, 상담원, 청소년자원봉사센터 근무자 등 골고루 분산되어 나타나고 있다. 그런데 청소년수련시설과 단체 근무자가 신제도에서도 압도적 비중을 차지하고 있는 것은 청소년수련시설과 단체 근무자의 유자격화가 아직 완료되지 않았다는 사실을 잘 보여주고 있다. 이런 추세를 미루어 볼 때, 만약 구제도의 방식을 계속 유지해왔다면 이수과정 선발자의 대부분을 청소년수련시설과 단체 근무자들이 차지할 수밖에 없는 상황이

지속되었을 것으로 짐작된다.

<표III-6> 신제도 자격취득자의 직업별 현황

	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
청소년수련시설	86	53	284	34	186	44	556	39
청소년단체	49	30	222	27	45	11	316	22
지도교사	4	2	28	3	5	1	37	3
청소년자원봉사센터	4	2	31	4	6	1	41	3
지방청소년상담실	3	2	37	4	1	0	41	3
청소년이용권장시설	0	0	0	0	1	0	1	0
청소년육성업무 및 관련공무원	9	6	44	5	21	5	74	5
청소년이용시설	1	1	53	6	24	6	78	6
청소년아동복지시설	1	1	5	1	4	1	10	1
법령에 의해 설치된 상담기관	0	0	4	0	2	0	6	0
초·중등학교 및 대학의 전문선택영역 관련업무	0	0	12	1	4	1	16	1
소년원교원 및 소년분류심사관	0	0	5	1	0	0	5	0
보호관찰관	0	0	0	0	1	0	1	0
종교단체	0	0	27	3	6	1	33	2
사회단체	0	0	14	2	7	2	21	1
범죄예방자원봉사위원	1	1	0	0	0	0	1	0
자원봉사자	0	0	8	1	11	3	19	1
대학 및 대학원생	0	0	4	0	63	15	67	5
무직	2	1	27	3	26	6	55	4
기타	1	1	22	3	12	3	35	2
합계	161	100	827	100	425	100	1413	100

그런데 구제도가 주로 청소년수련시설과 단체 근무자의 유자격화를 지향하는 제도인 동시에 약 4,148명을 양성해왔음에도 불구하고 신제도에서 양성된 1,413명의 절반이 훨씬 넘는 61%인 872명을 이들이 자치하고 있다는 사실은 다소 신중히 검토되어야 할 문제로 보인다. 청소년수련시설이나

단체에 근무하는 종사자들의 이직율이 매우 심하거나 또 다른 이유가 있을 것으로 보이기 때문이다. 여하튼 청소년수련시설이나 단체 근무자의 자격취득이 계속될 경우 적절한 원인 규명 작업과 대응책이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

이밖에 신제도와 구제도 자격취득자의 현황에서 성별 차이는 크게 보이지 않는다(참조: 부록표 1, 부록표 2). 다만 연령별 차이에서 신제도에서 다소 연령이 하향 조정되고 있는 경향이 보이고 있는 것(참조: 부록표 3, 부록표 4)으로 나타나고 있다.

이상과 같은 청소년지도사 양성 구제도와 신제도의 주요 특성을 요약해보면 다음 <표Ⅲ-7>과 같이 정리할 수 있을 것이다. 우선 양성체제 상에서 구제도는 이수과정을 통해 수료자에게만 자격검정 응시기회를 부여하였기 때문에 등록요건을 경력보다는 학력중심의 요건을 중시한 반면, 신제도에서는 이수과정 없이 자격검정 응시자격 요건을 갖춘 자 모두에게 기회를 부여하는 단일 체제이기 때문에 학력과 함께 현장 근무 경력을 중시하는 요건을 강화하고 있다. 또한 구제도는 이수과정 등록요건을 충족한다 하더라도 등록인원의 제한으로 인해 실질적으로 청소년수련시설이나 단체 등 관련 기관 근무자에게 기회가 독점되는 다소 폐쇄적인 체제이었다면, 신제도에서는 응시자격 요건은 경력을 중심으로 강화되었으나, 청소년육성 업무 종사 경력의 범위를 청소년수련시설, 단체뿐만 아니라, 청소년기본법상의 청소년이용권장시설과 이용시설, 청소년보호법상의 각종 기관, 아동복지법상의 관련 기관 등에 근무하는 자에 이르기까지 포괄하는 개방적 성격을 띠고 있다. 특히 신제도에서는 경력인정 범위를 확대하되 인정 비율을 100%, 50%, 30% 등으로 차별화 하여 현장 경력이 형평성 있게 반영되도록 하여 확대에 따른 문제를 보완하도록 하고 있는 것이다. 결국 구제도는 청소년지도사의 초기 도입단계로서 청소년수련시설과 청소년단체 근무자의 법적 배치기준을 충족시키기 위한 유자격화에 정책적 초점이 맞추고 있었다면, 신제도의 경우 청소년지도사의 전문성 제고를 위한 1인 1특기 영역의 준비(전

문연수과정 포함)와 청소년육성 업무 종사 경력 인정 범위의 확대를 통한 개방화를 추진하는데 정책적 지향점을 두고 있다고 할 수 있다. 따라서 신제도의 성공여부는 청소년지도사가 얼마나 전문적 특기를 습득할 수 있는가와 자격취득자의 범위가 얼마나 확대될 수 있는가에 달려있다고 볼 수 있을 것이다.

<표 III-7> 청소년지도사 양성 신·구제도의 주요 특성 비교

	구제도	신제도
기 간	1992-1998	1999-현재
양 성 체 제	등록요건을 갖춘 자의 선발을 통한 이수과정 수료자에게 자격검정 응시 기회를 부여하는 이원적 양성 체제	일정 응시자격 요건을 갖춘 자 모두에게 기회를 부여하는 단일 개방적 양성 체제
	등록요건→선발→이수과정 등록 및 수료→자격검정→자격취득→기본교육 및 보수교육(수련시설 및 단체근무자)	응시자격(전문연수과정 경력인정)→자격검정→자격취득→연수(선택)
	직업 및 학력 중심 등록요건, 이수과정을 통한 보완	청소년육성 업무 관련 종사 경력 중심 응시 자격 부여
주 요 특 성	이수과정 등록요건은 개방되어 있으나, 이수과정 등록인원의 제한으로 폐쇄적 성격을 가짐	경력을 중심으로 한 응시자격 기회의 개방 및 전문성 제고, 전문선택영역 및 전문연수과정 개설 운영
중 점 추 진 과 제	청소년지도사 법적 배치(청소년수련시설과 단체)에 따른 기존 청소년수련시설 및 단체 근무자의 유자격화	청소년지도사의 1 전문특기 영역 선택 유도, 청소년이용시설 및 관련기관 등의 종사자 자격 취득 기회부여 및 확산

2. 청소년지도사 양성 신제도의 문제점

앞서 언급한 바와 같이, 청소년지도사 양성 신제도는 청소년지도사의 전문성 제고와 전문화라는 청소년정책상의 방향 설정 및 국가 차원의 각종 자격제도와 관련된 규제완화라는 정책적 환경의 변화에 따라 초기 도입단계의 구제도가 안고 있는 양성체제의 폐쇄성을 보완하고 전문화와 개방화를 정책적 지향점으로 하여 개정되어졌다. 그리고 신제도는 청소년학계, 관련 전문가 및 현장 실무자들의 의견에 이르기까지 비교적 폭넓은 의견수렴 과정을 거쳐 보완되어졌다. 또한 청소년기본법령의 개정 과정에서 법제처나 규제개혁위원회 등과 같은 관련 부처의 협의를 통해 최종 수정 보완되는 절차를 거쳤던 것으로 파악된다.

특히 청소년지도사의 전문성 제고를 위한 제도적 장치의 일환으로 전문연수제도의 신설과 경력인정의 범위, 이와 연계한 전문선택영역 과목의 가산점 부여 내지는 면제 등의 문제 및 자격취득 후 연수제도의 의무화와 정기적 보수교육 등의 과제는 법제처나 규제개혁위원회와의 수 차례에 걸친 심의 과정에서 가장 큰 논란거리가 되었다. 또한 자격검정 과목과 방법의 경우 청소년지도사가 갖추어야 할 능력요소와 관련되어 있으며, 특히 전문대학, 대학 및 대학원의 청소년(지도) 관련 전공의 교과과정 구성과도 직·간접적인 관련을 가지고 있기 때문에 고등교육기관의 자율성을 저해하지 않는 범위 내에서 공식 비공식적인 협의를 거치는 과정을 거친 것으로 알고 있다(참조: 최충욱·이광호, 1998; 함병수, 1999).

이러한 과정을 거쳐 청소년지도사 양성제도를 개정 보완하였음에도 불구하고 신제도가 지향하는 청소년지도사의 전문화와 개방화 및 현장경력 중심 개편이라는 본래의 목적을 달성하는 데에는 적지 않은 장애와 문제를 드러내고 있다. 2000년 11월 현재 신제도 시행 2년차를 거쳐 운영상에서도 고려되어야 할 문제점도 야기되고 있다. 그리고 청소년관련 학계나 현장 전문가들에 의해 적지 않은 문제 지적과 제기되고 있다(참조: 김진숙, 2000;

김진화, 2000, 정철영, 2000; 오치선, 1999; 한상철, 1998).

지금까지 신제도의 운영상에서나 아니면 제도상으로 제기되고 있는 문제들은 다음 몇 가지로 정리될 수 있을 것 같다. 첫째, 현재 개선된 양성제도는 현장에서 요구하는 전문성과 감각 및 기능을 갖춘 청소년지도사의 양성에 아직도 미흡하다는 지적이다. 즉, 신제도 역시 지나치게 이론중심으로 능력요소를 검정하고 있어 현장에서 요구하는 전문성과 특기가 부족하며, 지도방법이 미숙하고, 지도역량과 리더십 훈련이 부족하여 오히려 청소년지도사가 현장에서 역기능을 초래하는 문제점을 노출하고 있다는 의견이다. 따라서 이론중심의 자격검정제도를 개선하고, 교과목을 변경하는 등과 함께 현장실습을 강화해야 한다는 요구이다.

둘째, 보다 구체적으로 전문선택영역의 과목 성격상 검정방법이 적절하지 못하다는 지적이다. 즉, 전문선택영역은 그야말로 청소년지도사들이 현장에서 청소년을 지도하는 전문특기 영역으로서 이를 필기시험으로 측정한다는 것은 그 본래의 취지에 맞지 않는다는 사실이다. 따라서 전문선택영역의 검정방법은 관련 자격증이나 현장실습으로 대체하는 방안을 적극 검토하여야 한다는 의견이다.

셋째, 청소년지도사의 직무와 능력요소를 반영하고 있는 자격검정 과목에서 청소년지도사 등급별로 재조정이 필요하다는 의견이다. 즉, 신제도의 자격검정 과목이 등급별로 현장 지도사의 역할과 직무를 잘 반영하고 있지 못하고, 나아가 청소년 리더십, 집단역동론, 조직행동론, 커뮤니케이션 등과 같은 지도방법에 대한 구체적인 요소를 검정할 수 있는 과목의 보완이 필요하다는 지적이다.

넷째, 청소년지도사 자격취득자에 대한 사후 연수제도가 현재와 같은 단기간의 통합적 형태의 운영은 자격취득자에 대한 사후 연수로서의 의미를 반감시킨다는 지적이다. 따라서 전문 특기별로 특화시켜 운영하는 방안을 적극 모색하여야 한다는 의견이다.

다섯째, 청소년지도사들이 실제 현장에서 청소년을 지도하는 과정에서

거친 언어 사용으로 상처를 주거나 공포분위기를 조성하는 사례가 많고 지속적인 프로그램 운영과 리더십 부족을 드러내는 경우가 적지 않다는 지적이다. 따라서 청소년지도사의 윤리성(참조: National Youth Agency, 1999; Jeffs and Smith, 1987)을 강화하는 한편 구체적인 리더십과 프로그램 지도가 가능하도록 청소년지도사 자격검정 방법과 과목의 조정이 시급하다는 의견이다.

이상과 같이 신제도 상의 문제 지적들은 주로 청소년지도사의 능력요소를 반영하는 검정과목에 대한 수정 보완, 전문선택영역의 검정 방법 및 사후 연수제도 등에 집중되어 있으며, 그것은 청소년지도사의 구체적인 전문성 제고에 대한 요구로 수렴되고 있다고 할 수 있을 것이다.

그밖에 청소년지도사 양성 신제도의 운영상의 시행과정에서 나타나고 있는 문제점도 부분적으로 제기되고 있는 실정이다. 첫째, 청소년지도사 2급 자격검정을 기준으로 현재 공통필수와 선택 및 전문선택영역을 합쳐 10개 과목의 검정 자체는 검정과목이 지나치게 과다하다는 지적이다. 그런데 자격검정 운영상에서 10개 과목의 검정은 매우 어려움을 줄 수 있지만, 과목의 축소 조정은 매우 신중하게 접근되어야 한다. 즉, 현재 자격검정 응시 자격 요건 상 대학에서 자격검정 과목을 이수한 자에 대해서는 현장 경력 없이 응시 기회를 부여하는 개방적 성격을 띠고 있고, 대학도 다전공 체제로 전환되어 있기 때문에 자칫 과목의 축소는 현장 경력이 전무한 청소년지도사를 양산할 수 있는 위험성을 안고 있다. 그러므로 적어도 대학이나 청소년관련 기관에서 전문연수과정을 폭넓게 개설하거나 대학 자체에서 현장실습을 강화하는 등의 조치가 뒷받침되어야 하는 등의 선결 과제가 충족되어야 할 것이다.

둘째, 신제도는 2급의 공통선택영역과 전문선택영역 그리고 3급 과정에서 전문선택영역에서 다양한 선택과목을 두고 있는데, 선택과목간의 문항난이도에서 차이를 보이고 있는 점을 지적할 수 있다. 과목간 난이도의 차이는 청소년학의 미정립, 초기 시행단계에서 문제은행의 과목별 문항의 불

충분 등의 요인들에 의해 발생되고 있는 데에서 비롯되고 있다. 따라서 이 문제는 신제도 상의 자격검정이 반복되는 과정에서 과목별로 문항 수가 축적되어 가면서 해결될 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 신제도는 자격검정이라는 단일 체제로 운영되는 양성제도로써, 단일 체제에서 충족될 수 없는 청소년지도사의 전문성 제고를 위한 제도적 보완 장치로는 전문선택영역의 과목들에 대한 대학이나 청소년관련 기관이나 단체들의 전문연수과정의 개설로서 뒷받침되도록 구조화되어 있다. 그런데 신제도가 시행된 후 2년이 경과하고 있음에도 전문연수과정의 개설이 전무한 사실은 신제도가 지닌 양성제도의 주요 특성을 살리지 못하는 결과를 초래하고 있다. 앞에서 지적되고 있는 신제도의 문제점에 대한 지적들의 대부분은 전문연수과정의 미개설로부터 파생되거나 다양한 전문연수과정의 개설로서 해결될 수 있는 것들이라고 해도 과언이 아니다. 따라서 빠른 시일 내에 대학이나 청소년관련 기관에서 전문연수과정이 개설 운영될 수 있도록 유도하는 정책적 지원과 노력이 요구된다.

넷째, 앞장에서 언급한 바와 같이 신제도의 주요 정책적 지향점의 하나는 청소년육성 업무 종사 경력 범위의 확대를 통한 청소년이용시설이나 이용권장시설 및 지역사회에서 ‘덜보이는’ 청소년관련 기관 - 예를 들어 사재를 투입하여 운영되는 청소년쉼터나 지역사회에서 청소년들과 함께 하고 있는 작은 노력들 - 종사자들에 대한 자격취득을 유도하는 개방화에 있다. 그런데 신제도 시행 2차 연도인 2000년 현재까지 청소년이용시설이나 지역사회의 작은 헌신적 노력을 기울이고 있는 청소년육성 관련 종사자의 응시는 매우 미미한 실정이다. 그리고 현재 청소년이용시설에서 응시한 종사자도 주로 체육시설 등에 국한되어 있는 실정이다. 따라서 도서관, 박물관, 각종 문화예술기관 등 청소년들이 주요하게 이용하고 있는 시설들에 종사하는 청소년육성 관련 종사자들에 대한 적극적인 홍보를 통해 청소년지도사 자격취득이 가능하도록 유인하는 노력이 요청된다.

이상과 같은 신제도의 문제들에 대한 지적들은 향후 정책적·제도적 변화와 관련하여 적극적인 개선이 모색되어야 할 과제들이기도 하다.

IV. 정책적 환경변화와 청소년지도사 양성제도 개선방향과 과제

1. 국가인적자원개발과 청소년지도사 양성의 방향과
과제
2. 주5일제 근무와 청소년지도사 양성의 방향과
과제

IV. 정책적 환경 변화와 청소년지도사 양성제도 개선 방향과 과제

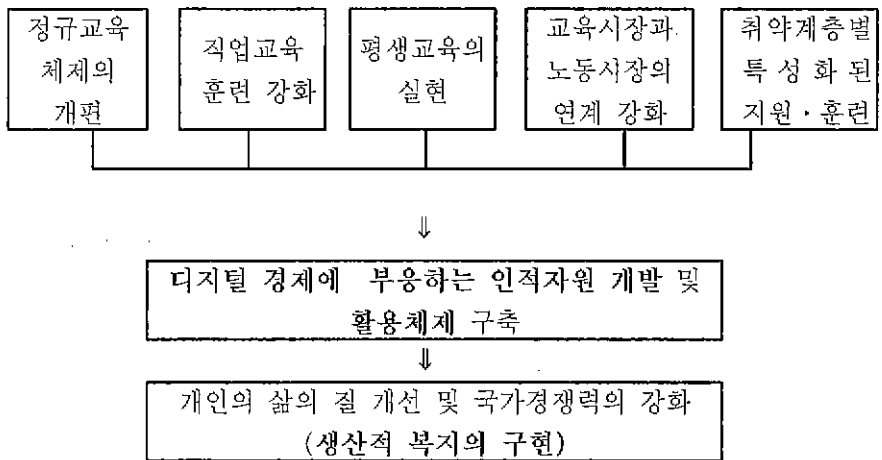
앞장에서 검토한 청소년지도사 양성 신제도의 제도적 보완점이나 운영상의 문제점들과 함께 신제도의 수정 보완을 위해서는 향후 청소년지도사 양성과 관련된 정책적 환경 변화에 대해 예측하고 이에 따른 향후 개선방향을 모색하는 일이 병행되어야 할 것이다. 이 장에서는 신제도로의 개정에서 예상할 수 없었던 2 가지의 정책적 환경 변화에 대해 검토하고 그에 따른 청소년지도사 양성 신제도의 개선방향과 과제를 제안하고자 한다. 청소년지도사 양성제도의 개선과 관련하여 주목해야만 하는 2가지의 정책적 환경 변화는 국가인적자원개발과 관련된 변화와 근무시간 단축과 관련된 주5일제 수업제도의 도입 가능성 및 이와 관련된 학교교육의 변화 가능성에 대한 사항이다.

1. 국가인적자원개발과 청소년지도사 양성의 방향과 과제

최근 우리 사회에는 지식기반사회로의 변화에 유연하게 대처하고 국가 경쟁력 강화를 위하여 인적자원개발에 대한 정책적·사회적 관심의 대두이다. 이러한 관심과 노력은 고도의 정보테크놀로지, 세계적 차원의 초경쟁, 시시각각으로 변화하는 시장경제 등으로 대변되는 디지털경제에 부응하기 위해 국가의 총역량을 동원하여 인적자원을 개발하고 관리하는 등의 국가발전전략으로 확대되고 있다.

더욱이 최근 정부에서는 그 동안의 인력개발 체제가 산업화 과정의 기능인력 공급에 초점을 맞추으로써 고도 성장에는 크게 기여하였으나, 최근 급변하는 경제환경에 탄력적으로 대응하지 못하고 있는 상황이라고 진단-노동시장의 수요변화에 쫓아가지 못하는 인력개발, 노동시장의 유연

화·고용형태의 다양화에 대한 탄력적 대응 미흡, 경제환경의 변화에 낙오하기 쉬운 계층에 대한 직업능력개발 및 자원 미흡-하고 다음과 같은 인력자원개발의 정책방향을 설정하고 있다(참조: 재정경제부 외, 2000). 첫째, 창의적이고 경쟁력 있는 교육체제로의 개편 둘째, 디지털경제에 부응하는 직업교육훈련의 강화 셋째, 평생직업을 위한 평생교육기반의 구축 넷째, 교육시장과 노동시장의 연계 강화 다섯째, 취약계층별로 특성화된 지원 및 훈련강화 등이다. 특히 청소년층의 인력개발과 관련하여서는 정규 교육체제의 개편과 더불어 청소년층에 친숙한 사이버 훈련 강화, 인터넷방송 실시 등 청소년의 특성에 적합한 능력개발 지원 및 훈련프로그램의 제공 등의 지원 대책을 제시하고 있다.



자료: 재정경제부 외(2000)

[그림 VI-1] 인력개발체제의 확립을 위한 구도

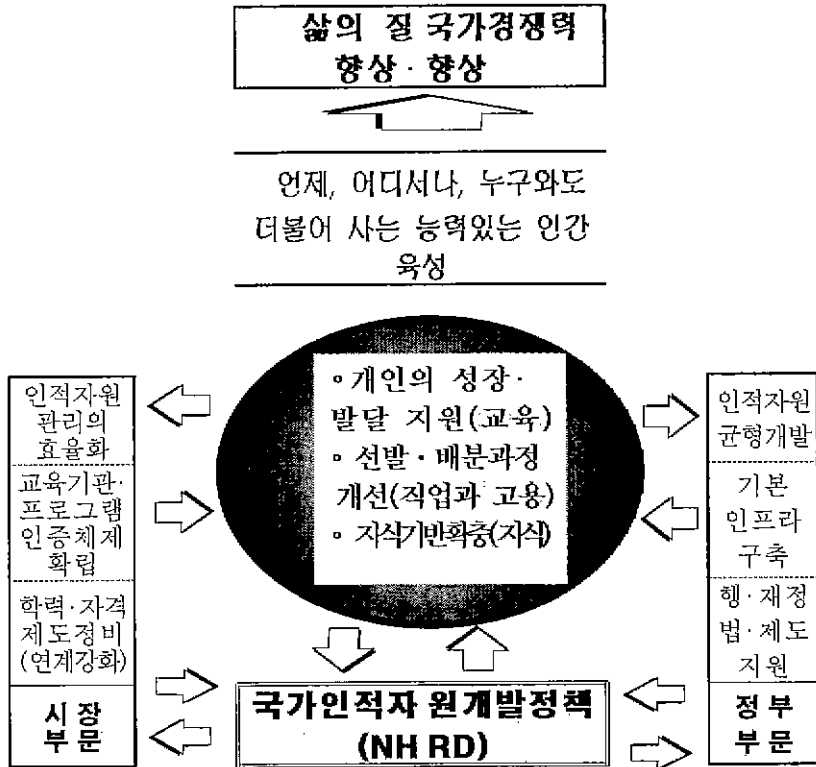
이와 같은 전 국민의 인적자원개발이 국가적 과제로 등장하면서 청소년정책 분야에서도 청소년의 직업능력 개발과 ‘일’할 수 있는 기회와 권리 등이 주요한 과제로 부각되고 있다. 즉, 청소년실업이 사회문제로 등장하면서 그 동안의 청소년정책이 주로 청소년의 인성함양에 중점을 두었으

나, 앞으로는 청소년의 직업능력을 함양하기 위한 체험활동이나 자원봉사와 직업체험활동을 연계하는 등 청소년의 직업능력에도 관심을 두어야 한다(최충욱, 2000: 112-113)는 것이다.

한편으로 지식기반사회의 도래에 부응하는 인적자원개발·관리 차원에서 최근 OECD 국가를 비롯하여 전 세계적인 관심사가 되고 있는 청소년실업의 증가와 고용불안의 해소, 기량과 직무능력의 향상을 통한 원활한 학교-직업세계 이행(school-to-work transition) 문제에 대한 이해와 적용 노력도 최근 우리 사회에서도 급증하고 있다. 학교-직업세계 이행 문제에 대한 관심은 교육시장과 노동시장간의 괴리 심화, 학교교육의 인문화 경향과 진로교육에 대한 문제 노출, 노동시장의 급격한 변동과 불안정한 구조변화에 대응하는 인력양성과 배치 측면에서 학교교육과 직업세계 사이의 연계를 체계적·종합적으로 검토하여 인적자원의 개발과 관리에 기여하고자 하는데 있는 것 같다. 따라서 학교-직업세계 이행에 대한 이론적·실천적 관심은 기존의 학교교육을 통한 진로교육·지도의 문제진단과 활성화 차원의 문제에 국한하지 않고 진로와 직업교육훈련 문제뿐만 아니라 산·학·관 연계를 포함한 이행 네트워크 구축 등 총체적인 현장개선과 관련 정책개발 등에 모아지고 있다.

현재 제기되고 있는 청소년과 관련한 국가 인적자원개발 정책과제를 살펴보면, 크게는 창의성, 다양성을 추구하는 교육체제로의 개편, 입직 연령 단축과 청소년의 경제활동참가율 제고 및 직업교육과 산업간의 연계강화를 비롯하여 작게는 비진학 및 비행 청소년의 사회적응력 향상, 조기 영재발굴 및 기초교육 국가책임 체제 확립 등이 주류를 이루고 있다(참조: 교육부a, 2000). 직업능력개발 정책 측면에서도 지식기반사회에 맞는 직업훈련기준과 내용의 확대, 국가기술자격제도의 정비, 훈련성과 유인책의 확대 등이 주요 과제로 제시되고 있다. 청소년정책 역시 청소년의 전문적 직업능력 함양을 주요한 청소년육성의 지표(21세기 청소년상)로 설정하고는 있지만, 청소년들의 적극적인 노동시장에의 사회경제적 통합에 필요한 지원에까지 미치고 있지 못하며, 국가적 차원의 인적자원개발 정

책에도 적극적으로 대응하고 있지 못하고 있는 실정이다.



자료: 교육부(2000b)

[그림 VI-2] 국가 인적자원개발 정책의 구도

따라서 청소년분야에서도 국가 인적자원개발(NHRD) 정책의 큰 틀 안에서 청소년에 대한 새로운 정책방향이나 청소년운동의 방향 및 과제를 설정하고 지속적으로 추진할 필요가 대두되고 있다. 이와 같은 국가 인적자원개발과 관련하여 청소년지도사 양성제도는 2가지 정책적 과제를 안고 있다. 첫째, 청소년지도사 자체의 전문성 제고는 그 어느 때보다 절실하게 요구되고 있다. 청소년관련 기관이나 조직의 생산성 향상과 청소년층의 인적자원개발을 위해 청소년지도사의 전문성 함양을 위한 노력은 일차적

으로 청소년지도사 양성제도에서부터 반영 추진되어야 한다. 이를 위해 앞서 언급한 바와 같이, 전문연수제도의 활성화를 통해 현장성 있는 전문 지식과 기능의 습득이 가능하도록 유도할 수 있어야 할 것이다. 나아가 전문연수과정은 단일 과정에서 심화과정에 이르기까지 단계별로 개선 운영하도록 하고, 일정 기준을 설정하여 전문연수과정의 심화과정을 이수한 자에 대해서는 관련 전문선택영역의 과목을 면제하는 제도적 보완도 요구된다. 이러한 전문연수제도 활성화를 위해서는 현재 전문선택영역의 난이도를 지금보다는 변별력 있게 높여야 할 것이다. 이러한 조치가 수반되어야만 전문연수과정의 이수로 응시자를 유도할 수 있을 것이기 때문이다.

또한 현재의 신제도 하에서 현장경력이 전무한 상태에서 응시자격을 갖는 집단은 주로 대학에서 자격검정 과목을 이수하였거나 전문선택영역과 관련된 전공을 한 자들이기 때문에 대학에서 스스로 전문선택영역과 관련된 현장실습을 졸업요건으로 강화하거나, 대학 자체에 전문연수과정을 개설하여 학생들과 일반인들에 대한 전문연수 기회를 부여하는 방안을 적극 검토하여야 한다.

둘째, 국가 인적자원개발과 관련하여 청소년지도사 양성제도에서도 향후 사회적 과제로 대두될 적극적인 청소년층의 인적자원개발을 위해 청소년진로와 직업선택과 관련된 분야에 대한 고려가 필요하다. 예를 들어 전문선택영역에서 청소년의 진로지도와 관련된 과목의 신설이나 직업체험 활동 내지는 진로탐색지원활동 등에 대한 고려도 요구된다. 아울러 청소년층의 인적자원개발을 위해 가장 요구되는 직업훈련교육기관, 학교, 지역사회의 다양한 청소년관련 기관들이 연계하고 네트워크를 형성할 수 있도록 청소년지도사의 기획 능력, 지역사회 자원 동원 능력 등을 함양할 수 있는 기회의 확대 등도 요청된다. 즉, 프로그램개발과 평가와 같은 과목을 필수 과목으로 전환하거나, 지역사회론과 관련된 과목의 폭넓은 수용도 검토할 필요가 있을 것이다.

2. 주5일제 근무와 청소년지도사 양성의 방향과 과제

국가 인적자원개발과 함께 예상되는 정책적 환경 변화의 또 다른 하나는 근로시간의 단축에 따른 학교교육의 주5일제 수업의 시행에 대한 고려이다. 이미 알려진 바와 같이, 지난 10월 노사정위원회는 법정근로시간을 현행 44시간에서 40시간으로 단축(주 5일 근무)하는 내용을 합의하여 연내 근로기준법 개정안을 국회에 제출하기로 함으로써 빠르면 내년 하반기부터 일부 업종에 한해 주5일제 근무가 시행될 것으로 보인다(동아일보, 2000. 10. 24). 근로시간 단축이 본격적으로 거론되면서 동시에 학교의 주5일제 수업에 대한 검토가 이루어지고 있다. 교육부에서는 내년 새학기부터 초·중·고등학교가 여름, 겨울방학, 학년말 방학 이외에도 때를 가리지 않고 자율적으로 방학을 할 수 있도록 하는 내용의 초중등교육법시행령 개정안을 입법 예고한 바 있다. 아울러 최근 확산되는 주5일 근무제 실시에 맞춰 서울 시내 4개교를 비롯해 전국 33개 초·중등학교를 주5일제 수업 실험학교로 지정 운영하기로 하였다. 실험학교는 내년부터 연간 수업일수 220일에서 198일로 최고 22일을 줄여 운영할 수 있게 된다(한겨레신문, 2000. 11. 29).

이러한 주5일제 근무와 수업은 현재의 경제적 위기를 고려하여 다소 전면 실시 시기가 지연될 지는 모르지만, 이미 세계적 추세로 자리잡고 있다. 미국, 일본, 중국, 독일, 프랑스 등에서는 1980년대 초부터 주5일제 수업을 단계적으로 도입하고 있다. 미국은 1980년대 초부터 대부분의 학교에서 주5일제 수업을 실시하고 있으며, 일본은 1992년 2학기부터 시범 실시하기 시작하여 1995년 4월부터는 모든 학교에서 격주제 주5일제 수업을 실시하고 있고 2002년부터는 완전한 주5일제 수업을 실시하기로 결정하였다. 중국은 기업체의 주5일제 근무제가 도입된 1996년 9월부터, 독일은 1992년부터 학교제량으로 주5일제 수업을 실시하고 있다. 프랑스는 토요일이 아닌 수요일을 휴업일로 정하여 주5일제 수업을 실시하고 있는 중

이다(세계일보, 2000. 11. 29).

이와 같은 근무시간단축과 학교의 주5일제 수업은 우리 일상생활의 패턴을 근본적으로 변화시킬 수 있는 환경의 변화라고 할 수 있다. 물론 우리 사회의 경우 일본의 사례로 미루어 근로시간이 단축되더라도 주5일제 수업을 전면적으로 실시하기에는 상당한 시일이 걸릴 것으로 예상된다. 즉, 일본의 경우 1987년도에 법정근로시간이 40시간으로 단축되었지만, 15년이 지난 2002년도에 주5일제 수업을 전면 실시하기로 결정한 바 있다. 그러나 우리 사회에서 주5일제 수업의 전면 실시 시기가 지연되더라도 토요일의 학교생활은 매우 달라질 것으로 예상된다. 교육부에서 이미 입법 예고한 바와 같이, 토요일 자율등교제 시행 등과 함께 토요일은 다양한 청소년활동을 자리잡게 될 가능성이 많다.

이에 따라 우리 사회에서는 이미 주5일제 수업의 검토와 함께 ‘놀이시설, 문화시설, 체험학습 등의 인프라가 미흡한 상태에서 사교육비의 부담이 커지는 등의 부작용이 클 것(한겨레신문, 2000. 11. 29)’이라는 우려의 목소리에서부터 가정과 지역사회가 다양한 프로그램을 만들어줘야 하며, 맞벌이부부나 어려운 가정에서의 청소년지도 공백을 보완해줄 수 있는 대책 마련이 전제되어야 한다는 지적이 높게 제기되고 있는 실정이다. 궁극적으로 가정, 학교, 지역사회가 함께 청소년을 위한 각종 프로그램 마련 및 인프라 구축에 나서야 한다는 지적이다.

이와 같이, 우리가 지금까지 묵놓아 외쳐 왔던 청소년육성을 위한 동기부여나 사회적 인프라 구축이 주5일제 수업 실시 검토와 함께 시급한 사회적 과제로 등장하게 된 것이다. 따라서 청소년지도사 양성제도에서도 하루 빨리 이러한 정책적 환경변화에 대응할 수 있는 제도적 보완이 요구된다. 결국 주5일제 수업의 검토와 함께 이를 보완해줄 수 있는 가장 커다란 몫은 청소년지도사가 담당해주어야 할 것이기 때문이다.

이러한 주5일제 수업 실시에 대비한 청소년지도사 양성제도의 개선방향과 과제는 다음과 같은 2가지로 검토될 수 있을 것이다. 첫째, 주5일제

수업이 실시되면 청소년수련활동 등 지역사회와 청소년육성 부문에 대한 수요가 급증하게 될 것이며, 청소년지도사 또한 다양한 전문성을 갖춘 적지 않은 인력이 요구된다. 따라서 청소년지도사 양성 신제도가 지향하는 개방화를 보다 광범위하게 확대하여 추진할 필요가 있다. 즉, 앞서 제시한 청소년이용시설 등의 종사자뿐만 아니라 지역사회의 다양한 자원봉사인력까지도 포괄하는 적극적인 개방전략이 요구되는 것이다. 이러한 청소년지도사 자격취득의 기회와 개방은 주5일제 수업에 따른 수요증가에 대응하는 효과뿐만 아니라 일정 시점까지는 기존의 청소년지도사의 사회적 위상을 제고하고, 일자리를 연쇄적으로 창출해 가는 부수적 효과를 거둘 수 있게 된다.

둘째, 현재 1, 2, 3급으로 수직적으로 분화되어 있는 청소년지도사 등급과 아울러 청소년지도사의 직무에 따라 수평적으로 더욱 분화하는 노력이 필요하다. 현재 신제도에서는 전문선택영역에 따라 부분적으로는 수평적으로 분화되어 있다. 그러나 이제 지역사회에서 다양한 문화예술활동을 지원하는 부문(생활권 수련활동 포함), 자연권 수련활동 부문(집단합숙 활동), 청소년보호와 선도 부문 등으로 영역 화하여 양성하는 방안을 검토하여야 할 시점이다. 예를 들어 공통기본 영역을 설정하고, 공통선택과 전문선택영역은 부문별로 분리하여 양성하는 방법도 가능할 것이다. 아울러 지역사회의 다양한 자원봉사인력을 유자 격화하는 의미에서 현재 신제도에서 자원봉사활동 경력을 30% 정도 수준에서 인정하는 것을 확대하여 자원봉사인력을 별도로 청소년지도사 영역에 포함하여 '청소년자원지도사(가칭)'과 같은 명칭으로 별도로 양성하는 방안도 고려될 수 있다.

여하튼 정책적 환경 변화에 대응하는 청소년지도사 양성은 궁극적으로 얼마나 현장성 있는 전문인력을 양성할 수 있는가에 달려 있다. 그러므로 현재 신제도에서 규정하고 있는 전문연수과정을 얼마나 활성화시킬 수 있는가 하는 과제가 국가인적자원개발이나 학교의 주5일제 수업실시 등과 같은 정책환경 변화에 대비하는 관건이라고 해도 과언이 아니다.

<표Ⅳ-1> 청소년지도사 자격검정 제도의 장기적 전망

	제1단계	제2단계	제3단계
기 간	1992-1998	1999-2005	2005년이후
	초기 도입단계	개방적 확산 단계	안정적 수급 단계
양 성 체 제	○사전이수과정 수료자에게 자격검정 기회 부여하는 이원적 체제	○일정 응시자격 요건을 갖춘 자 모두에게 기회를 부여하는 개방체제	○대학의 청소년관련학과 또는 전공자에게 자격을 부여하는 단일체제
양 성 체 제 특 성	○이수과정 등록요건은 개방되어 있으나, 이수과정 인원의 제한으로 폐쇄적 성격을 가짐	○청소년지도사 양성체제의 개방 및 전문화	○대학을 통한 양성체제의 단일화
추 진 과 제	○청소년지도사 법적 배치기준에 따른 기존 청소년수련시설 및 단체 근무자의 유자격화	○청소년지도사의 1 전문영역 추진 ○청소년이용시설 및 관련 기관 종사자의 청소년지도사 자격 취득을 통한 청소년육성의 확산 ○청소년지도사의 직무별 수평적 분화 및 자원봉사인력의 유자격화	○대학을 통한 전문적 청소년지도사의 안정적 수급
양성예정 인원	약 5,000명	약 15,000명 양성	연간 약 1,000명 양성

비고: 이광호 외(1999)에서 제시한 전망을 수정한 것임

이상과 같은 정책적 환경변화에 대응하기 위해 청소년지도사 양성의 장기적 전략은 다소 수정되어야 할 것으로 보인다. 즉, 청소년지도사 양성

전략을 3단계로 구분하여 1단계에서는 초기 도입단계로서 청소년수련시설이나 단체 종사자의 유자격화를 위해 사전 이수과정 운영에 기반을 둔 자격검정 제도였다면, 2단계에서는 국가인적자원개발 차원과 근로시간 단축에 따른 주5일제 수업의 실시에 대비하여 급증할 것으로 예상되는 수요에 대응하기 위한 청소년지도사 양성의 개방화와 전문화를 본격적으로 추진하는 동시에 양성분야를 직무에 따라 수평적으로 분화해 가는 노력이 요구되는 시기이다. 이 시기는 청소년지도사의 양적 인력 차원에서는 적어도 2만명 수준에 이르고, 우리 사회에서 주5일제 수업이 실시되는 시기까지 추진될 필요가 있을 것으로 판단된다. 왜냐 하면 주5일제 수업이 단계적으로 시행되거나 아니면 전면 실시될 경우 수요 판단과 진행과정을 충분히 고려하여 기간 조정이 가능할 것이기 때문이다. 현재의 추세라면 2단계인 개방적 확산단계는 2007년도까지 정도로 추정된다. 즉, 신제도 시행 2년간 1,413명을 양성하였고, 향후 적극적인 개방화를 추진하고, 청소년(지도)관련 전공 및 자격검정 과목이수를 통해 대학에서 양성할 인력의 자연증가 분을 고려한다면 2007년경에는 1,500명에 이를 것으로 판단된다. 그리고 2007년경에는 주5일제 수업이 본격적으로 도입단계에 들어갈 것으로 추정되기 때문이다. 이러한 개방적 확산단계를 지나면 다음 단계로서는 양성제도를 대학으로 통합하여 대학에서 안정적으로 청소년지도사 인력을 양성할 수 있는 안정적 수급 시기로 접어들 수 있을 것이다. 안정적 수급기에서 대학은 그야말로 청소년지도사의 양성의 요람이자 다양한 청소년관련 기관들과 협동하고 연계하는 거점 역할을 수행할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 지금부터라도 대학 자체에서 현장실습의 강화를 통한 졸업생들의 현장경력 부족 분의 보완 작업과 전문연수과정의 개설 운영을 통한 다양한 지역사회 청소년관련기관들의 전문성 제고 욕구에 부응할 수 있고 연계할 수 있는 방안을 모색해야 할 필요가 있다. 이제 청소년지도사의 전문성 제고를 위해 대학이 역할을 해주어야 할 시점이다.

V. 결 론

V. 결 론

청소년지도사 양성 구제도는 청소년기본법에 의한 청소년육성 제도의 정립과 아울러 청소년지도사의 초기 도입단계로서 주로 기존의 청소년수련 시설과 단체 종사하는 자에 대한 유자격화에 정책적 지향점이 있었던 것으로 보인다. 따라서 이를 실현하는 제도적 수단으로서 사전 이수과정 제도를 두어 다소 이론 중심의 이수과정을 운영하고 이를 수료한 자에게 자격검정 응시기회를 부여하였다. 구제도는 이수과정 등록요건은 학력을 기본 기준으로 하고 하위 학력에 대해서는 경력을 요구하고, 등록인원의 제한을 두어 청소년지도사 양성 인력의 수급을 조절할 수 있었다. 그런데 이수과정 등록자의 선발에서 주로 직업, 경력, 학력을 기준으로 선발함으로써 주로 청소년육성 종사 업무중에서도 청소년수련시설과 단체에 종사하는 자 이외에는 매우 기회가 제한적인 폐쇄적 특성을 띠고 있다고 볼 수 있다.

반면 청소년지도사 양성 신제도는 청소년중심의 수련활동 활성화와 수련시설 및 단체의 특성화 시책에 따라 청소년지도사의 전문화 및 국가 규제 완화 차원에서 사전 이수과정을 폐지하고 자격검정에 의해 자격을 취득하는 단일 양성체제로 개편되었다. 특히 신제도는 청소년지도사의 전문성 제고를 위하여 2급 기준으로 공통영역과 전문영역을 두어 최소한 1지도사 1전문영역 유도하고 있다. 또한 전문선택영역의 필기시험을 보완하기 위해 대학청소년관련기관 및 단체에서 전문선택영역과 관련된 전문연수과정을 운영 지원할 수 있도록 하고, 이의 이수자에게는 응시자격에 필요한 경력 환산 반영할 수 있도록 하여 전문연수과정의 활성화를 유도하고 있다. 이런 의미에서 전문연수과정은 신제도가 지향하는 정책의 핵심 포인트라고 할 수 있을 것이다.

한편 신제도에서는 자격검정 응시자격 기준을 구제도의 등록요건에 비해 현장경력을 중심으로 강화하여 현장 실무자 중심의 응시를 유도하고 있

다. 특히 등급별 응시자격 기준을 학력과 경력 사항에서 산술적으로 일치시키지 않아 하위 등급에서부터 단계별로 자격취득을 유도하고 있다. 예를 들어 고졸 기준으로 보아 3급에는 2년 경력을, 2급의 경우 7년 경력, 3급취득 후 2년 경력을 자격기준으로 설정함으로써 고졸자의 경우 2급을 곧바로 취득하기보다는 3급을 취득한 후 2급을 취득하는 것이 훨씬 기간을 단축시킬 수 있다. 또한 청소년육성 업무 종사 경력의 범위를 보다 확대하여 청소년 이용시설, 청소년보호 업무 등에 종사하는 자에게 기회를 개방하였다. 이는 구제도에서도 제한되어 있었던 사항은 아니나 등록인원의 제한으로 실질적으로 자격취득이 거의 어려운 실정이었던 것에 비해 상대적으로 개방되어 있다는 사실이다.

이렇게 볼 때 청소년지도사 양성 신·구제도는 정책적 지향점과 이를 실현하기 위한 제도적 수단 등에서 뚜렷한 차별적 특성을 보이고 있다. 구제도는 기존 종사자들에 대한 유자격화에 정책적 지향점을 두어 제도적 수단에서도 폐쇄적 성격을 띠었던 반면, 신제도는 국가 규제완화와 청소년지도사 전문성 제고에 정책적 지향점을 두어 응시자격을 현장경력 중심으로 개편하고, 청소년육성 업무 종사 경력의 범위를 확대하는 개방적 확산과 전문화의 성격을 띠고 있다.

그러나 신제도는 전문연수과정이 아직 활성화되지 못하여 필기시험에 의한 전문선택영역 과목의 검정에 의존함으로써 전문화 전략에 차질을 빚고 있다. 그리고 응시자격에서 유일하게 현장경력 없이 응시 가능한 대학에서 자격검정 과목을 이수한 자와 전문선택영역과 관련된 과목을 이수한 자의 전문화에 대한 제도적 보완장치가 미흡하다. 그런데 이 문제는 대학의 자율성 차원에서 대학 스스로 현장실습을 제도적 강화하거나 전문연수과정을 폭넓게 개설 운영하여 재학생뿐만 아니라 청소년관련 기관이나 단체에 종사하는 자에 대한 전문연수를 담당함으로써 청소년지도사의 전문성 제고를 위해 기여할 수 있을 뿐만 아니라 대학이 청소년지도사 양성을 전담하는 안정적 수급단계로의 이행에 대비할 필요도 있다.

또한 청소년지도사 신제도는 현재 국가 인적자원개발 차원에서 진행되고 있는 국가발전전략과 근로시간 단축으로 예상되는 주5일제 수업 실시라는 정책적 환경 변화에 대비하여 청소년지도사 양성 영역을 수평적으로 분화 확대할 필요가 있다. 현재의 등급별 수직적 분화와 아울러 집단합숙형 지도(자연권 수련시설 등), 지역사회 수련활동지도(생활권 수련시설 및 단체, 청소년이용시설 등), 청소년보호와 선도 등의 영역별로 수평적 분화에 대한 시도가 요청된다. 이 경우 기본공통영역을 두고, 전문영역을 부문별로 운영하는 방안도 검토될 수 있을 것이다. 그리고 주5일제 수업의 실시와 함께 청소년지도사에 대한 수요는 급증할 것으로 예상됨에 따라 기존의 지역사회에 덜 보이는 청소년관련 기관이나 단체, 혹은 자원봉사 인력을 대거 청소년지도사로 유인할 수 있는 제도적 장치의 마련도 시급하다. 이를 위해서는 양성제도를 더욱 개방하여 전문화시키는 동시에 자원봉사인력만을 위한 ‘청소년자원지도사(가칭)’와 같은 별도의 자격 제도 신설도 검토되어야 할 것이다. 다른 한편으로 국가 인적자원개발 차원에서 청소년지도사의 전문성 제고뿐만 아니라 청소년층의 인적자원개발을 위해 전문선택영역에 청소년의 직업능력 함양을 지도할 수 있는 인력양성을 고려하여야 한다.

이와 같이 청소년지도사 양성제도는 새로운 정책적 환경의 변화에 대응하기 위해 적어도 주5일제 수업이 본격적으로 실시되고, 신제도에 의한 양성인원이 약 15,000명에 이르는 시점까지는 개방적 확산 정책이 지속되어야 하며, 전문성 제고를 위한 전문연수과정의 활성화가 절실하게 요구된다. 이러한 개방적 확산 정책은 궁극적으로 청소년육성에 대한 전 국민의 이해와 인식의 확산을 도모하는 일이며, 결과적으로 새로운 청소년지도사의 일 자리를 창출하는 상생 전략의 일환이기 때문이다.

참 고 문 헌

- 동아일보, 2000. 10. 24.
- 세계일보, 2000. 11. 29.
- 한겨레신문, 2000. 11. 29.
- 교육부(2000a). 교육인적자원부의 역할과 인적자원 정책방향. 미간행자료. 2000. 8. 18.
- 교육부(2000b). 국가 인적자원개발 정책 추진 현황. 교육인적자원정책위원회 보고 자료. 2000. 10. 13.
- 김진숙(2000), “청소년단체에서 본 청소년지도사의 전문성 문제”, 청소년지도학회 편, 청소년지도사의 전문성 확보 방안, 청소년지도학회 2000년 춘계학술대회 발표논문, 2000년 5월 15일.
- 김진화(2000), “청소년지도사의 전문성 확보 방안”, 청소년지도학회 편, 청소년지도사의 전문성 확보 방안, 청소년지도학회 2000년 춘계학술대회 발표논문, 2000년 5월 15일.
- 오치선(1999), “청소년지도자”, 한국청소년학회 편, 청소년학총론, 서울: 양서원.
- 이광호·정희옥·김진호(1999), 청소년지도사 전문화 방안 연구, 서울: 한국청소년개발원.
- 제정경제부 외(2000). 경제정책조정회의자료. 미간행자료. 2000. 3. 3.
- 정철상(2000), “청소년수련원에서 본 청소년지도사의 전문성 문제”, 청소년지도학회 편, 청소년지도사의 전문성 확보 방안, 청소년지도학회 2000년 춘계학술대회 발표논문, 2000년 5월 15일.
- 조영승(1998), “청소년지도사 양성·연수제도 개선 방안 토론 요약”, 한국청소년학회 편, 21세기 청소년포럼, 서울: 한국청소년학회.
- 조영승(1999), “청소년교육에서 있어서 구조조정의 방향과 청소년지도사의 역할”, 한국청소년학회 편, 21세기 청소년포럼, 서울: 한국청소년학회.
- 최은규 외(1996), 청소년지도사 양성제도 개선방안, 서울: 한국청소년개발원.

원.

최충옥(2000). 다원 시민사회에서의 청소년육성 방안. 문화관광정책연구
협의회 주최, 21세기 문화국가 실현을 위한 대토론회 발표논
문.

최충옥·이광호(1998), “청소년지도사 양성·연수제도 개선방안”, 한국청
소년학회 편, 21세기 청소년포럼, 서울: 한국청소년학회.

한상철(1998), “청소년지도사 양성·연수제도 개선 방안 토론 요약”, 한국청
소년학회 편, 21세기 청소년포럼, 서울: 한국청소년학회.

함병수(1999), “청소년지도사 양성제도 변경과 대학 및 청소년 관련기관의
역할”, 한국청소년학회 편, 21세기 청소년포럼, 서울: 한국청소
년학회.

Jeffs, T. and Smith, M. eds.(1987), Youth Worker, London: Macmillan
Education LTD.

National Youth Agency(1999), Ethics in Youth Work, an NYA
discussion paper, http://www.nya.org.uk/ethics_in_yw.htm(검
색일, 2000. 3. 23).

부 록

- 청소년지도사 자격취득자의 성별·연령별 현황

<부록표 1> 구제도 자격취득자의 성별 현황

구분	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
남자	419	73	1,184	52	694	54	2,297	55
여자	156	27	1,112	48	583	46	1,851	45
계	575	100	2,296	100	1,277	100	4,148	100

<부록표 2> 신제도 자격취득자의 성별 현황

구분	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
남자	108	67	465	56	228	54	801	57
여자	53	33	362	44	197	46	612	43
계	161	100	827	100	425	100	1,413	100

<부록표 3> 구제도 자격취득자의 연령별 현황

구분	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
20세 이하	0	0	0	0	66	5	66	2
21 - 30세	57	10	1,272	55	676	53	2,005	48
31 - 40세	300	52	715	31	354	28	1,369	33
41 - 50세	159	28	226	10	152	12	537	13
51세 이상	59	10	83	4	29	2	171	4
계	575	100	2,296	100	1,277	100	4,148	100

<부록표 4> 신제도 자격취득자의 연령별 현황

구분	1급		2급		3급		합계	
	인원	%	인원	%	인원	%	인원	%
20세 이하	0	0	0	0	12	3	12	1
21 - 30세	35	22	477	58	328	77	840	59
31 - 40세	98	61	274	33	73	17	445	31
41 - 50세	23	14	62	7	11	3	96	7
51세 이상	5	3	14	2	1	0	20	1
계	161	100	827	100	425	100	1,413	100

