

KYWA-2024-154-01

2024년  
청소년지도사  
자격취득자  
자격활용 현황조사

2024.11



# 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

- ▶ 책임연구원 : 김나경
- ▶ 공동연구원 : 김영아, 서혜승, 김현지
- ▶ 연구원 : 한지아, 김보아, 김지은



요약보고서 .....	
<b>I. 서론 .....</b>	<b>1</b>
1절. 연구의 필요성과 목적 .....	3
1. 연구의 필요성과 목적 .....	3
2절. 연구 내용 및 범위 .....	6
1. 연구의 내용 및 범위 .....	6
3절. 연구 방법 .....	8
1. 연구 방법 .....	8
2. 연구의 추진체계 .....	12
<b>II. 이론적 배경 .....</b>	<b>15</b>
1절. 자격의 개념 및 역할 .....	17
1. 자격의 개념, 자격의 기능 및 활용 .....	17
2. 역할의 개념 및 특성 분류 .....	21
2절. 자격제도 유형에 따른 직무의 내용 및 특성 .....	26
1. 자격제도 유형에 따른 직무의 내용 및 특성 .....	26
2. 노동시장 유형 및 직무의 특성 .....	28
3절. 청소년지도사의 개념 및 현황 .....	30
1. 청소년지도사의 개념 및 운영현황 .....	30
4절. 청소년지도사의 역할과 역량 .....	35
1. 청소년지도사의 역할과 직무 .....	35
5절. 선행연구 분석 .....	39
1. 국내·외 자격관련 선행연구 분석 .....	39
<b>III. 설문조사 .....</b>	<b>75</b>
1절. 공통 설문조사 .....	77
1. 공통설문조사의 설문항목 도출 .....	77
2. 청소년지도사 자격활용에 관한 설문조사 항목 .....	79
3. 청소년지도사 자격활용에 관한 공통설문 결과분석 .....	84
2절. 심층 설문조사 .....	108
1. 청소년지도사 자격활용에 관한 설문조사 항목 .....	108
2. 청소년지도사 자격활용에 관한 심층 설문 결과분석 .....	114
3. 청소년지도사 자격활용에 관한 심층 설문 결과 종합분석 .....	144

3절. FGI 초점집단 면접조사 결과분석 .....	155
1. FGI 면접대상자의 선정 .....	155
2. FGI 결과분석 .....	156
3. FGI 결론 및 제언 .....	167
<b>VI. 결론 및 제언 .....</b>	<b>169</b>
1절. 청소년지도사 데이터 관리방안 .....	171
1. 분석결과를 통한 청소년지도사 자격취득자 데이터 유지 관리항목 .....	171
2절. 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안 .....	177
1. 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안 .....	177
3절. 청소년지도사 실태조사 결과 및 제언 .....	188
1. 청소년지도사 실태조사 결과 .....	188
2. 청소년지도사 자격활용을 위한 제언 .....	191
<b>참고문헌 .....</b>	<b>195</b>

## 〈표 목차〉

### I. 서론

〈표 I-1〉 청소년사업의 목적과 청소년지도자 및 청소년의 역할 변화 .....	7
--	---

### II. 이론적 배경

〈표 II-1〉 청소년지도사 자격과정의 변천 과정 .....	31
〈표 II-2〉 청소년지도사 자격검정의 등급별 응시자격 기준 .....	32
〈표 II-3〉 청소년지도사 자격검정의 응시 과목 .....	33
〈표 II-4〉 청소년지도사 자격증 발급 현황 .....	33
〈표 II-5〉 청소년사업의 목적과 청소년지도자 및 청소년의 역할 변화 .....	35
〈표 II-6〉 청소년지도사의 역할 및 직무 .....	37
〈표 II-7〉 청소년지도사 세부 역할 및 주요 직무 .....	38
〈표 II-8〉 자격의 효과에 대한 선행연구 .....	40
〈표 II-9〉 국가자격의 활용 유형 .....	42
〈표 II-10〉 자격 종목 효용성 평가 범위 .....	44
〈표 II-11〉 국가기술자격 기업효용성 평가영역, 평가지표, 평가 주체 및 평가자료 .....	46
〈표 II-12〉 자격의 활용에 대한 실태조사 연구 사례 .....	47
〈표 II-13〉 국내 국가자격증의 실태조사 및 활용방안 연구 사례 .....	61

### III. 설문조사

〈표 III-1〉 청소년지도사 자격활용실태조사 참여자의 인구사회학적 통계 .....	84
〈표 III-2〉 최종학력 전공분야 .....	87
〈표 III-3〉 응답자 전공분야 상세 .....	90
〈표 III-4〉 응답자 직업 .....	92
〈표 III-5〉 기타직업의 상세 .....	94
〈표 III-6〉 자격증 활용여부 .....	96
〈표 III-7〉 자격증 취득연도 .....	98
〈표 III-8〉 청소년지도사 자격증 취득 자격 급수 .....	100
〈표 III-9〉 주요 직무 .....	101
〈표 III-10〉 자격증 활용용도 .....	102
〈표 III-11〉 청소년지도사 자격취득 사유 .....	103
〈표 III-12〉 청소년지도사 자격활용실태조사 참여자의 인구사회학적 통계 .....	114
〈표 III-13〉 최종학력 전공분야 .....	120
〈표 III-14〉 응답자 직업 .....	122
〈표 III-15〉 소속기관에서의 근무기간 .....	129
〈표 III-16〉 청소년 관련 분야의 총 근무기간 .....	130

## 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

〈표 Ⅲ-17〉 현재 직장까지 총 이직 횟수 .....	131
〈표 Ⅲ-18〉 이직 고려 여부 및 이직 고려자의 세부 응답 .....	132
〈표 Ⅲ-19〉 취득한 청소년지도사 자격 급수 .....	136
〈표 Ⅲ-20〉 자격활성화를 위해 필요하다고 생각하는 것 .....	142
〈표 Ⅲ-21〉 청소년지도사 자격관리에 관한 의견 .....	143
〈표 Ⅲ-22〉 한국청소년활동진흥원에 바라는 점 .....	144

## [그림 목차]

[그림 Ⅲ-1] 설문 참여자의 성별 .....	85
[그림 Ⅲ-2] 설문 참여자의 연령 .....	85
[그림 Ⅲ-3] 설문 참여자의 거주지역 .....	86
[그림 Ⅲ-4] 설문 참여자의 학력 .....	87
[그림 Ⅲ-5] 설문 참여자의 최종학력 전공분야 .....	88
[그림 Ⅲ-6] 설문 참여자의 직업 .....	92
[그림 Ⅲ-7] 설문 참여자의 자격증 활용여부 .....	96
[그림 Ⅲ-8] 설문 참여자의 자격증 취득 연도 .....	98
[그림 Ⅲ-9] 청소년지도사 취득 자격 급수 .....	100
[그림 Ⅲ-10] 심층 설문조사 참여자의 성별 .....	115
[그림 Ⅲ-11] 심층 설문조사 참여자의 연령 .....	115
[그림 Ⅲ-12] 심층 설문조사 참여자의 거주지역(시/도) .....	116
[그림 Ⅲ-13] 심층 설문조사 참여자의 최종 학력 분포 .....	118
[그림 Ⅲ-14] 심층 설문조사 참여자의 최종 학력 전공분야 .....	119
[그림 Ⅲ-15] 심층 설문조사 참여자의 최종 학력 전공분야 기타 전공의 세부 구분 .....	120
[그림 Ⅲ-16] 심층 설문조사 참여자의 직업 .....	122
[그림 Ⅲ-17] 심층 설문조사 참여자의 근무시설 .....	123
[그림 Ⅲ-18] 심층 설문조사 참여자의 근무시설에 대한 세부 분야별 분류 .....	125
[그림 Ⅲ-19] 심층 설문조사 참여자의 구체적 직업에 대한 응답 .....	126
[그림 Ⅲ-20] 심층 설문조사 참여자의 소속 시설에서의 근무기간 .....	129
[그림 Ⅲ-21] 심층 설문조사 참여자의 청소년관련 분야에서의 총 근무기간 .....	130
[그림 Ⅲ-22] 심층 설문조사 참여자의 현재 직장까지 이직 횟수 .....	131
[그림 Ⅲ-23] 심층 설문조사 참여자의 현재 이직 고려 여부 .....	132
[그림 Ⅲ-24] 심층 설문조사 참여자 중 이직 고려 여부에 응답한 응답자의 이직 고려 분야 · 133	
[그림 Ⅲ-25] 심층 설문조사 참여자 중 이직 고려 여부에 응답한 응답자의 이직 고려 이유 · 134	
[그림 Ⅲ-26] 심층 설문조사 참여자의 취득 청소년지도사 자격 .....	135
[그림 Ⅲ-27] 심층 설문조사 참여자의 취득 청소년지도사 자격의 활용에 대한 응답 .....	136
[그림 Ⅲ-28] 청소년지도사 자격이 활성화되기 위해 필요한 것이 무엇인가에 대한 응답 .....	138

# 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

(요약 보고서)

## 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

## 제1절 연구의 개요

### 1. 연구의 필요성과 목적

#### 가. 연구의 추진배경

2024년 현재 청소년지도사를 7만여 명 배출하고 있는 상황임에도 불구하고 청소년지도사 자격취득자의 고용 및 산업 관련 데이터가 부재한 상황이다. 국가통계데이터는 대부분 NCS 중·소분류 수준에서 데이터를 제공하고 있으며 청소년지도사 자격취득자만의 통계치 확인이 어려워 청소년지도사 자격에 대한 통계 확인이 필요하다. 청소년지도사 자격취득자의 종사 분야 현황 및 자격활용 등에 대한 조사를 통해 관련 데이터 관리와 청소년지도인력 HRD 현안을 확인할 필요가 있다.

#### 나. 연구의 필요성

청소년지도사의 자격취득자 수는 약 7만 명에 이르지만, 이들의 고용 현황 및 산업별 자격활용 실태에 대한 데이터는 아직 체계적으로 구축되지 않은 상황이다. 국가통계 데이터가 대부분 NCS(National Competency Standards) 중분류 및 소분류 수준에서만 제공되고 있어 청소년지도사 자격취득자만의 구체적인 통계를 확인하기 어려운 현실이다. 따라서, 청소년지도사 자격취득자의 종사 분야와 자격 활용 상황에 대한 조사를 통해 이들의 인력 관리 및 교육 개발(Human Resource Development, HRD)과 관련된 현안을 파악하는 것이 필요하다.

- 1) 청소년지도사의 자격 활용 현황 파악의 필요성
- 2) 청소년지도사 자격활용 데이터 구축의 사회적 가치
- 3) 정책적 방향과 필요 데이터의 제언

#### 다. 연구의 목적

##### 1) 청소년지도사 자격활용 현황분석

이 연구의 목적은 청소년지도사 자격취득자의 고용 현황과 자격 활용 상황을 체계적으로 조사하여, 청소년지도사 인력 관리 및 직무 개발을 위한 기반 데이터를 구축하는 데 있다.

##### 2) 청소년지도사 국가자격의 효용성 증대 및 위상 제고 방안 마련

청소년지도사의 고용 및 자격 활용 데이터가 충분하지 않은 현 상황에서, 본 연구는 자격취득자의 종사 분야, 자격 활용 방식, 고용 안정성 등을 종합적으로 분석하여 청소년지도사 자격이 실제

직무에서 얼마나 유용하게 적용되는지 평가하고자 한다. 이 데이터는 청소년 정책 개발 및 인력 관리 전략 수립의 필수적인 기초 자료로 활용될 수 있다.

### 3) 데이터 시각화 자료 제작을 통하여 현장 공유 및 확산

특히 본 연구는 청소년지도사 자격취득 후의 HRD 현안과 교육 개선의 필요성을 강조하며, 청소년지도사의 직무 만족도와 사회적 역할을 증진시킬 수 있는 자격 관리 체계 마련의 중요성을 제시한다.

## 2. 연구의 내용 및 범위

### 가. 연구의 개요

1) 연구명 : 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황 조사

2) 연구기간 : 계약체결일로부터 ~ 4개월 이내

3) 연구방법 : 실무회의, 양적조사(설문), 질적조사(FGI 등)

가) 연구진 및 담당자 설문항목(문항) 검토 및 분석 회의

나) 설문조사 설계·분석 및 질적연구 운영을 위한 FGI 구축

다) 청소년지도사 자격취득자 현황 조사(취업현황, 직무활용도 등)

4) 조사대상 : 최근 5년('19~'23년) 청소년지도사 자격취득자 (약 2만 명)

본 연구는 '청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황 조사'를 목적으로 하며, 연구 기간은 계약 체결 후 4개월 이내로 설정되어 있다. 연구 방법은 실무회의, 설문조사를 통한 양적 연구, 그리고 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 통한 질적 연구로 구성된다.

조사 대상은 최근 5년간(2019년~2023년) 청소년지도사 자격을 취득한 약 2만 명의 자격 소지자로 설정되며, 이들의 취업 현황과 직무에서의 자격 활용도를 심층적으로 파악한다. 이를 통해 청소년지도사 자격의 실제적인 활용 현황과 직무 적합성을 평가하고, 자격의 효용성을 극대화할 수 있는 방안을 모색한다.

### 나. 연구의 내용 및 범위

1) 청소년지도사 자격취득자 관련 데이터 유지·관리 항목 발굴

가) (항목발굴) 취업 현황, 자격취득 사유, 직무활용도, 기타 자격보유 현황, 자격증 전망, 취업시장 전망 등 유지·관리가 필요한 데이터 항목 발굴

나) (설문조사) 최근 5년('19~'23년) 청소년지도사 자격취득자 대상 설문 및 FGI(Focus Group Interview) 등을 통해 필요 데이터 취합

## 2) 국가자격증으로서의 청소년지도사 효용성 증대를 위한 기초 데이터 확보

가) 수집된 데이터를 전처리, 시각화하여 현장에 배포할 수 있는 형태(대시보드 등)로 가공·제작 후 유관 기관에 공유·배포

나) 1면짜리 인포그래픽 포스터 또는 카드뉴스 형태로 희망

## 3) (향후과제) 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안 도출

가) 차년도 사업운영 또는 연구에 반영 가능하고 실현 가능성이 높은 내용으로 제시·도출 요망

나) 연구의 기대효과

- 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안 발굴·마련
- 청소년지도사 국가자격의 효용성 증대

## 3. 연구방법

### 가. 연구의 방법

실무회의, 설문조사, 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 포함한 혼합 연구 방법을 활용한다. 설문조사는 청소년지도사 자격취득자의 자격 활용 현황에 대한 양적 데이터를 수집하며, 이를 보완하기 위해 FGI를 통해 질적 데이터를 추가로 수집한다.

### 나. 조사 대상 및 데이터 수집

조사 대상은 2019년부터 2023년까지 최근 5년간 청소년지도사 자격을 취득한 약 2만 명의 자격 소지자로, 이들에 대한 취업 현황과 자격의 직무활용도를 중점적으로 조사한다. 최소 1,000명 이상의 응답을 목표로 하여 청소년지도사연수센터 보유 연락처를 활용해 설문 응답을 확보하고, 필요 시 FGI도 실시하여 데이터의 심층적 해석을 돕는다.

### 다. 데이터 분석 및 시각화

수집된 데이터는 전처리를 거쳐 시각화 자료로 제작하여 정책 담당자와 청소년 지도 현장의 관계자들이 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 가공한다. 이를 위해 대시보드, 인포그래픽 포스터, 카드뉴스 형태의 자료를 제작하여 유관기관에 공유 및 배포한다.

### 라. 향후 과제 및 기대효과

본 연구는 청소년지도사의 국가자격 위상 제고와 자격의 실질적 효용성을 증대하는 방안을 도출하는 것을 목표로 하며, 이를 기반으로 차년도 연구 및 사업 운영에 반영할 수 있는 실현 가능성이 높은 개선 과제를 제시한다. 궁극적으로 청소년지도사 자격의 가치와 사회적 인식을 높이며, 관련 정책의 질적 향상을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

## 마. 연구의 내용

### 1) 양적조사를 위한 표본의 추출

본 연구에서 연구의 세부 내용은 한국청소년활동진흥원이 제공하는 2024년 기준 자격증 취득 및 관리 데이터 베이스 22,775명의 데이터를 바탕으로 전수조사를 실시하여 전체 표본 모집단을 대상으로 하는 자격증 활용실태를 1차 조사하는 양적조사를 실시한다.

가) 1차 조사에서는 가장 기본적인 설문 문항을 구성하여 조사를 실시하며, 2차 조사에서는 보다 구체적인 데이터를 확보하기 위하여 설문 문항을 추가로 개발한 후 양적조사를 실시한다.

나) 2차 설문에 있어서는 대상별 인원수에 대하여 표본을 비율배분 또는 제곱근배분을 통해 활용사례 또는 소속직업별로 배정하여 연구를 진행한다.

### 2) 질적조사

본 연구에서는 보다 구체적이고 실질적인 결과 도출을 위해 1~2차 양적조사 후 FGI(심층면접, 표적집단면접)를 통해 질적조사를 시행하고자 한다. 본 연구에서는 FGI 연구 대상을 청소년지도사 자격 급수에 맞춰 1급, 2급 각 10명 내외로 2회에 걸쳐 질적연구를 진행한다.

### 3) 조사자료의 분석

본 연구에서는 양적조사 결과를 코딩 과정을 거쳐 불성실 응답 및 누락(결측) 답변의 값을 제거하고 정제된 데이터를 중심으로 SPSS 29.0(IBM) 및 Jamovi 프로그램을 활용하여 기술 통계(Descriptive Statistics)분석 및 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하며 대상 간 답변의 차이를 분석하기 위하여 상관 분석(Correlation Analysis) 등을 통한 분석을 실시한다.

### 4) 연구 결과의 도출

본 연구를 통해 청소년지도사의 활용 현황과 활용 직군 및 활용업무 등에 대한 구체적인 내용을 파악하고 NSC 역량과 교육시장 전반에 대한 청소년지도사 자격의 활용방안 및 자격과정의 현장 활용성 및 현업적용도를 확대해 나갈 구체적인 방안을 도출하며 청소년지도사 자격과정을 지속가능한 운영 및 관리방안에 대한 정책적, 실무적 결정으로 도출하고자 한다.

## 4. 연구의 추진체계

### 가. 연구의 추진체계

1단계	연구설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 연구 방향 및 연구내용 구성</li> <li>◇ 연구 세부 계획 수립</li> </ul>
2단계	기초자료 분석 설문지 문항 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 국내외 연구 동향 분석</li> <li>◇ 자격 활용 및 자격실태조사 자료 분석</li> <li>◇ 설문 문항 검토 및 개발</li> </ul>
3단계	1차 설문조사 (구조화된 설문지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 한국청소년활동진흥원 제공 데이터 22,775명</li> <li>◇ 간략한 설문을 통해 현황 파악</li> </ul>
4단계	표본 할당/분배	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 표본 할당 방법 결정</li> <li>◇ 비례 배분/제공근 배분 등</li> </ul>
	2차 설문조사 (구조화된 설문지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 설문조사 문항 최종 확정 및 설문조사 실시</li> <li>◇ 표본은 한국청소년활동진흥원과 협의를 통해 결정</li> </ul>
5단계	조사결과 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 설문조사 완료 후 결과분석</li> <li>◇ 신뢰도/타당도 분석</li> </ul>
6단계	FGI 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ FGI 조사는 총 1회에 걸쳐 진행</li> <li>◇ 1회 운영 : 1급 3명 + 2급 1명.</li> </ul>
7단계	조사결과 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 표적집단면접(심층면접) 후 결과분석</li> </ul>
8단계	결과 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 결과 도출</li> </ul>

## 제2절 이론적 고찰 및 선행연구 분석

### 1. 청소년지도사의 개념 및 현황

청소년지도사는 『청소년기본법』 제3조에 의거, ‘청소년지도사, 청소년상담사 및 청소년시설, 청소년단체 및 청소년 관련 기관에서 청소년 육성에 필요한 업무에 종사하는 사람’으로 규정되어 있다. 그 가운데 청소년지도사는 『청소년기본법』 제21조를 근거로 청소년지도사 자격검정을 합격하고 청소년지도사 연수기관에서 실시하는 연수과정을 이수한 사람에게 부여되는 국가공인 자격이다(국가법령정보센터).

청소년지도사 자격의 관련 제도는 여러 번의 변화를 거치면서 현재 배출되고 있으며 2023년 12월 16일 『청소년기본법 시행령 일부개정령』(대통령령 제34050)에 의거하여 2027년 1월 1일부터는 자격과정이 1, 2급으로만 규정된다. 2023년 기준으로 청소년지도사는 69,744명이 배출되었으며 청소년수련시설에서 청소년활동프로그램을 전담하면서 청소년의 수련활동, 동아리활동, 봉사활동, 예술활동, 지역·국가 간 교류활동 등을 지도한다. 1993년 시행에 따른 관련 제도로는 사전 연수제도, 양성기관 지정 등이 이루어졌으며 1999년 개정은 사전연수제도의 폐지가 이루어졌고 2급, 3급에 대해 청소년지도사의 전문성 강화에 초점을 맞춘 것으로 전문선택 영역 13개 부분을 추가하였다. 2005년 개정에서는 다시 전문선택 영역을 폐지하고 대학에서 시험과목 이수자에 대한 필수과목의 면제, 시험과목의 조정, 응시자격의 강화 등이 이루어졌다. 2010년 개정에서는 자격제도에 대한 위탁기관을 변경하였다. 여성가족부, 한국산업인력공단, 한국청소년활동진흥원 3개 기관의 업무 분담 등의 내용으로 관련 제도가 변경되었다.

### 2. 청소년지도사의 역할과 직무

청소년지도사의 역할은 청소년 관련 사업의 목적과 청소년의 역할에 대한 인식에 따라서 변화되었다. 역사적 관점에서 살펴보면 1870년부터 1919년까지는 청소년 사업의 목적에 따라 인격형성을 강조하였으며 청소년지도사는 자연스럽게 청소년을 이끌 수 있는 ‘지도사’의 역할에 치중되었다고 볼 수 있다.

1919년 이후에는 전 세계적으로 사회적 교육이 시작된 중요한 변화가 있었으며 1920년부터 1950년까지의 시기에는 ‘교사’로서의 역할이 강조되었다. 이후 1950년부터 1975년까지는 ‘촉진자’로서의 역할에 초점을 맞추었고 청소년에 대해서는 ‘역할적응’, ‘자아실현’을 추구하는 역할이 강조되었다.

1975년 이후에 기존의 사회교육으로부터의 탈피라는 역사적 변화가 일어나면서 청소년에 대해 '교육의 대상'에서 '사회변화의 주체'로 바라보는 새로운 시각이 나타났다. 따라서 청소년지도사에 게도 보다 변화된 역할이 요구되었으며 '사회비평가'로서 청소년사업에 있어 '임파워먼트'를 강조하게 된다. 다시 말해 이 시기부터는 '사회비평가', '활동가'로서의 역할이 강조되는 흐름이 나타났다.

### 3. 선행연구 분석

#### 가. 국내 연구

국내에서 청소년지도사 자격과정과 관련된 주요 선행연구와 사례들은 청소년지도사의 직무와 자격의 필요성, 자격과정의 구조, 실무 적용에 대한 다양한 논의와 평가를 제공하고 있다. 주요 연구와 사례는 다음과 같다.

##### 1) 청소년지도사 자격제도의 필요성

청소년지도사 자격제도는 청소년의 발달을 지원하고, 건전한 가치관을 형성하도록 돕는 전문가로서 청소년지도사의 역할을 강화하기 위해 필수적인 제도로 도입되었다. 길은배 외(2006) 연구는 청소년지도사의 전문성과 직업적 위상을 높이기 위한 자격 과정의 중요성을 강조하며, 체계적이고 일관된 자격 관리가 필요함을 언급한다.

##### 2) 자격과정의 구성과 실태

청소년지도사의 자격 과정은 필기시험, 면접, 실습으로 구성되어 있으며, 청소년지도사가 현장에서 청소년의 발달 특성에 맞는 프로그램을 설계하고, 청소년과의 소통 및 상담 능력을 발휘할 수 있도록 하는 데 중점을 둔다. 국립중앙청소년수련원에서 실시하는 청소년지도사 연수교육과정은 청소년지도사로서 필요한 역량을 강화하는 중요한 수단으로 평가받고 있으며, 이 자격 과정은 청소년 관련 프로그램에서 실질적인 기여를 할 수 있는 역량을 키우는 데 중요한 역할을 한다(맹영임 외, 2005)

##### 3) 자격제도의 운영과 직무 연계

청소년지도사 자격제도의 운영은 자격을 취득한 이후 직무 수행의 질을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 청소년지도사는 자격을 취득한 후에도 실무 교육을 통해 지속적으로 역량을 개발해야 하는데, 이는 청소년의 다양한 요구와 사회적 환경 변화에 적응하는데 필요하다. 청소년정책연구원의 조사에 따르면, 청소년지도사들은 자격취득 이후에도 다양한 직무 관련 연수와 교육의

필요성을 느끼고 있으며, 이를 통해 직무 만족도와 업무 수행 능력을 높이고자 한다.

#### 4) 자격 취득 후 지속적인 역량 강화의 필요성

청소년지도사의 자격을 취득한 이후에도 지속적인 직무 연수와 교육은 직무 수행의 질을 유지하고 향상하는 데 필수적이다. 청소년정책연구원(2006)은 자격취득 이후에도 직무 연수를 통해 청소년지도사가 직무의 변화에 유연하게 대응할 수 있는 능력을 갖추도록 돕고, 이는 청소년지도사의 전문성을 유지하는 데 중요한 역할을 한다고 보고하였다.

#### 5) 청소년지도사의 직무 만족도와 연수 프로그램의 상관성

자격 과정과 직무 연수는 청소년지도사의 직무 만족도와 밀접한 관련이 있다. 직무 만족도가 높은 청소년지도사는 그만큼 높은 성과를 보이며, 다양한 직무 연수 프로그램을 통해 청소년의 복지 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이러한 연구는 청소년지도사의 지속적인 연수가 직무 성과와 만족도에 중요한 영향을 미친다는 점에서 자격 과정의 내실화를 강조하고 있다.

### 나. 국내 국가자격증의 실태조사 및 활용방안 연구

〈표 1〉 국내 국가자격증의 실태조사 및 활용방안 연구 사례

연구자	연구제목	연구내용	조사기관
김미숙 외(2013)	자격의 활용실태 조사연구	자격취득자의 자격 활용실태를 파악하기 위한 기초연구 및 예비조사를 실시	한국직업능력개발원
어수봉(2015)	NCS 확산 실태조사 및 안착방안 연구	신직업 자격 법제화를 위한 국가기술자격 법령체계 개선방안 마련 직업교육 분야 NCS 확산 실태조사 및 안착방안 마련 채용유형별·채용단계별 직무능력평가 및 채용모델 고도화 방안 마련	고용노동부
백옥선(2018)	국가자격제도에 관한 법제 연구	자격분야에서의 국가의 역할, 국가자격과 민간자격의 구분, 국가자격제도 구축방안 및 발전방안 등 자격제도와 관련된 입법이론 정립 필요성 제기	한국법제연구원
김영복(2013)	보건교육사 국가자격제도 제도개선에 관한 연구	보건교육사의 전문성을 높이고 자격제도를 활성화하기 위하여 보건교육사 국가자격제도의 현황 및 문제점을 분석하고, 현장 수요를 파악하여 보건교육사의 고유 영역 및 특화 영역을 개발	보건복지부
강순희 외(2003)	자격제도의 비전과 발전방향	종합적인 검토를 통해 자격제도의 비전과 방향을 분명하게 설정하고 국가기술자격제도를 포함한 자격제도의 발전방안을 모색	한국노동연구원

연구자	연구제목	연구내용	조사기관
모상현·이진숙(2014)	청소년자격제도 개선방안 연구	국가 및 민간자격제도에 대한 일반적 현황의 이해를 통해 청소년 영역에서의 자격제도 전반에 대한 쟁점 사안과 현황을 가늠해보고, 자격제도 개선을 위한 논의의 장을 마련함과 동시에 현재 발급되고 있는 청소년지도사자격증 및 민간자격 제도의 실태 및 현황을 파악 분석함으로써 향후 자격제도 정책추진 방향을 모색	한국청소년정책연구원

○ 출처 : 연구자 정리

## 다. 기타 국내외 자격증 관련 연구 및 현황

### 1) 국내 자격증 발급 현황

한국의 국가기술자격제도는 지속적으로 확대되고 있으며, 응시자와 자격취득자의 수가 매년 증가하고 있다. 2022년 기준으로 국가기술자격 응시자는 약 208만 명에 달하며, 이 중 약 83만 9천 명이 최종적으로 자격을 취득하였다. 이는 전년 대비 20% 이상의 증가율을 보이는 수치로, 한국 사회에서 자격증이 중요한 경력 자산으로 간주되고 있음을 보여준다.

### 2) 자격취득자의 노동시장 활용

자격취득자의 노동시장 내 활용도는 자격증의 가치와 사회적 유용성을 평가하는 핵심 지표이다. 조사에 따르면, 자격취득자 중 관련 직무에 종사하는 비율이 절반에도 미치지 못하는 경우가 많다. 공인중개사 자격의 경우, 자격취득자는 30만 명을 초과하였으나 실제 활동자는 약 7~8만 명에 그치는 것으로 나타났다. 공인노무사의 경우, 자격취득자가 3,000명에 달하지만, 해당 업무에 종사하는 인원은 약 1,900명으로 추정된다. 이는 자격증이 노동시장 참여에 미치는 영향이 제한적임을 보여주는 사례이다. 특히 간호사, 간호조무사, 보육교사, 유치원교사 등 주요 국가자격의 경우도 자격 활용율이 23.7%에서 41% 사이에 머무르며, 산업별로 자격증의 활용도와 효용성에 큰 차이가 있음을 시사한다(한국산업인력공단, 2023; 유승현, 2013; 한국직업능력연구원, 2015).

### 3) 자격증의 직무효과와 문제점

자격증은 노동시장과 교육훈련을 연결하는 중요한 매개체로 작용해야 하나, 실제로는 여러 한계를 드러내고 있다. 특히 자격증 취득이 직무 능력 향상에 미치는 영향이 제한적이라는 평가가 반복적으로 나타난다. 일부 자격증의 경우, 자격취득 후에도 추가적인 교육과 훈련이 필요하다는 점에서 자격제도의 실효성에 의문이 제기된다. 예컨대 간호사와 같은 전문 직군의 경우, 자격취득

후에도 현장 투입을 위해 별도의 훈련을 요구받는 사례가 많으며, 이는 자격증의 실질적 효용성을 낮추는 요인으로 작용한다(한국노동연구원, 2003; Ministry of Labour, France., 2019)

#### 4) 해외사례 분석

자격증 제도의 개선과 활용도 증대를 위해 해외사례는 중요한 참고 자료가 된다. 미국의 CHES(Certified Health Education Specialist)와 MCHES(Master Certified Health Education Specialist) 제도는 보건교육사의 전문성을 강화하기 위해 설계된 자격증 체계이다. 이 제도는 7대 직무 영역(진단, 기획, 실행, 평가, 연구, 의사소통, 운영 관리)을 기반으로 하며, 자격증 소지자가 실질적으로 직무 수행에 필요한 능력을 갖추도록 지원한다(European Union., 2012). 유럽연합의 CompHP(Competencies for Health Promotion) 프로젝트는 건강증진 전문 인력의 역량 개발을 목표로 하며, 9대 핵심 역량(변화 유도, 건강 옹호, 파트너십 중재, 커뮤니케이션, 리더십 등)을 규정하고 있다. 이 프로젝트는 건강증진 직무의 기준을 설정함으로써 유럽 전역에서 일관된 역량 체계를 보장하고 있다(European Union., 2012; Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan., 2013)

일본의 실천건강교육사와 전문건강교육사 제도는 실무 중심의 직무 훈련과 검정을 기반으로 운영된다. 이 제도는 국가적 인증을 통해 자격증의 신뢰성을 확보하며, 건강교육사의 직무 수행 능력을 지속적으로 강화한다. 일본 사례는 특히 현장성을 강조한 자격제도의 운영과 평가 방식에서 중요한 시사점을 제공한다.

#### 5) 자격증 관련 발전방향

자격증은 노동시장 정보의 비대칭성을 해소하고, 직무 수행 능력을 평가하는 중요한 도구로 작용해야 한다. 그러나 현재 한국의 자격제도는 자격취득과 직무 활용 간의 괴리가 여전히 크며, 자격증이 노동시장 성과에 미치는 영향이 제한적이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 자격증 설계 단계에서 산업 수요와 현장 요구를 반영한 체계적인 개선이 필요하다. 또한, 해외사례를 참고하여 자격증의 현장성과 전문성을 강화하고, 교육훈련과 자격검정 간의 연계를 확립해야 한다. 이를 통해 자격제도의 신뢰성을 높이고, 자격증이 노동시장 내에서 보다 실질적으로 활용될 수 있도록 해야 한다. 특히 국가 직업능력 표준(NCS)을 활용한 자격 운영 체계 도입과 자격검정 방식의 유연화를 통해 자격증의 사회적 통용성을 확대할 필요가 있다.

## 제3절 설문조사 결과분석

### 1. 설문조사 결과에 대한 분석

#### 가. 설문 항목의 도출

청소년지도사 자격 활용에 관한 설문조사는 해당 자격증의 취득 동기와 실제 활용 현황을 파악하여 청소년지도사의 역할과 자격제도의 개선 방향을 모색하기 위한 목적으로 설계된 것이다. 설문은 인구사회학적 특성과 자격취득 및 활용 현황, 자격취득 동기 및 활용 분야 등을 포괄적으로 조사하여 청소년지도사 자격의 실효성을 평가하고 제도의 발전 방향을 도출하는 데 중점을 두고 있다.

#### 1) 설문 항목 도출의 근본 개념 및 목적

이 설문조사는 응답자의 인구사회학적 특성과 자격취득 및 활용 현황을 구체적으로 파악하여 청소년지도사 자격의 실질적 효과를 평가하기 위해 설계되었다. 주요 목적은 다음과 같다.

첫째, 성별, 연령, 거주지, 학력, 직업 등 응답자의 인구사회학적 특성을 파악하여 자격취득자들의 배경과 자격 활용의 차이를 분석하는 것이다.

둘째, 자격 취득 시기, 급수, 현재 활용 여부 등을 조사하여 청소년지도사 자격증의 실제 활용도를 평가하고 그 실효성을 검증하는 것이다.

셋째, 자격취득 동기와 업무에서의 활용 방식을 분석하여 자격증이 개인의 경력 개발이나 업무 수행에 어떻게 기여하는지를 확인하는 것이다.

#### 2) 설문 항목 도출 과정

설문 항목은 다음과 같은 과정을 통해 도출되었다.

첫째, 관련 문헌 검토를 통해 청소년지도사 자격제도와 관련된 국내외 연구 및 사례를 분석하여 주요 조사 항목을 선정하였다.

둘째, 청소년 분야 전문가들과의 협의를 통해 설문 항목의 타당성과 신뢰성을 검토하였다.

셋째, 파일럿 테스트를 통해 문항의 이해도와 응답의 일관성을 검증하고, 이를 바탕으로 설문지를 수정·보완하였다.

#### 3) 설문 항목 도출의 근거

설문 항목은 다음과 같은 국내외 문헌과 사례를 근거로 도출되었다.

첫째, 한국청소년정책연구원의 연구에 따르면, 청소년지도사의 전문성 강화와 자격제도 개선을 위해 자격취득 동기와 활용 현황을 분석하는 것이 중요하다고 하였다(한국청소년정책연구원, 2014).

둘째, 국가자격검정제도의 개선 연구에서는 청소년지도사 자격증의 활용 실태와 문제점을 분석하며, 자격증 제도의 변천 과정과 실질적 활용도를 검토하였다(한국청소년정책연구원, 2019).

셋째, 청소년지도사 자격검정과목 개편방안 연구에서는 자격증과 교육과정의 연계성이 강조되며, 실질적 현업 활용성을 높이기 위한 방안이 제안되었다(한국청소년정책연구원, 2019).

#### 4) 설문 항목의 도출 의도

설문 항목은 청소년지도사 자격증의 현황과 활용도를 보다 명확히 파악하고, 이를 통해 자격제도 개선의 방향성을 제시하기 위해 구성되었다. 특히, 자격증이 단순히 형식적 인증이 아니라, 실질적으로 개인의 직업능력 향상과 업무 수행에 기여하고 있는지를 평가하는 데 초점을 두었다. 또한, 자격증 취득 후 활용되지 않는 경우 그 원인을 분석하여 자격제도의 실질적 효과를 높이는 방안을 모색하고자 하였다.

## 2. 청소년지도사 자격활용에 관한 공통설문 결과분석

### 가. 설문참여자의 인구사회학적 통계

#### 1) 설문조사의 주요 결과 정리

##### 가) 성별 및 연령 분포

설문에 참여한 응답자의 성별 비율은 여성이 72.8%로 남성(27.2%)보다 현저히 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 청소년지도사 자격증 취득 및 관련 분야에서 여성의 높은 참여도를 나타낸다. 여성의 역할이 특히 두드러지는 이유는 청소년지도사의 업무가 대인관계 능력, 세심함, 공감능력을 요구하기 때문이다. 이러한 경향은 청소년 관련 상담, 지도, 교육 활동에서 여성의 역할이 더 부각되는 현실을 반영한다.

연령별 분포를 살펴보면, 40~49세(27.6%)가 가장 높은 비율을 차지하였으며, 이어서 30~39세(23.6%)와 50~59세(23.4%)가 뒤를 이었다. 2029세는 20.6%로 비교적 낮은 비율을 보였으며, 60세 이상은 4.8%에 불과하다. 이 결과는 청소년지도사가 주로 중장년층을 중심으로 활동하고 있음을 나타내며, 경력과 경험이 요구되는 직무라는 점을 시사한다. 특히 40~59세 연령대가 높은 비율을 차지하는 것은 청소년지도사라는 직업이 안정된 경력과 전문성을 가진 사람들이 주로 참여

2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

하고 있음을 보여준다. 반면, 20대의 비율이 낮다는 점은 청소년지도사로의 진입 장벽이나 초기 경력 개발과 관련한 제도적 지원이 부족할 가능성을 시사한다.

〈표 2〉 청소년지도사 자격활용실태조사 참여자의 인구사회학적 통계

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남	848	27.2	거주지	서울특별시	477	15.3
	여	2,266	72.8		대구광역시	146	4.7
	합계	3,114	100.0		부산광역시	182	5.8
연령	20~29세	642	20.6		인천광역시	147	4.7
	30~39세	737	23.6		광주광역시	114	3.7
	40~49세	861	27.6		대전광역시	101	3.2
	50~59세	731	23.4		울산광역시	75	2.4
	60~69세	137	4.4		세종특별자치시	35	1.1
	70세 이상	13	0.4		경기도	747	24.0
	합계	3,114	100.0		강원특별자치도	131	4.2
	학력	고졸	10		0.3	충청북도	120
전문대졸		205	6.6		충청남도	162	5.2
전문대재학		5	0.2		전북특별자치도	129	4.1
대학교졸		1,943	62.7		전라남도	137	4.4
대학교재학		28	0.9		경상북도	133	4.3
석사		560	18.0		경산남도	206	6.6
석사과정		199	6.4	제주특별자치도	71	2.3	
박사		85	2.27	해외	1	.0	
박사과정		69	2.2	합계	3,114	100.0	
합계		3,114	100.0				

나) 거주 지역 분포

거주 지역 분포를 보면, 경기도가 24.0%로 가장 높은 비율을 차지하며, 서울특별시(15.3%)가 그 뒤를 이었다. 이는 수도권 중심으로 청소년지도사 자격증 활용과 관련된 활동이 활발히 이루어지고 있음을 나타낸다. 대도시와 수도권 지역에서 높은 비율을 기록한 반면, 강원특별자치도

(4.2%), 충청남도(5.2%), 전라남도(4.4%) 등의 지방 지역에서는 낮은 비율을 보였다. 이는 수도권과 지방 간의 청소년 관련 자원 및 기회 불균형을 보여주는 지표로 해석될 수 있다.

지방의 낮은 참여 비율은 지방 거주 응답자들에게 청소년지도사 자격증의 접근성이 상대적으로 낮을 가능성을 나타내며, 지방 청소년지도사의 활동을 촉진하기 위한 정책적 지원과 균형 발전의 필요성을 강조한다. 예컨대, 지방 청소년지도사 양성을 위해 지역 기반 교육 및 지원 프로그램을 확대하고, 지방 청소년지도사가 지역사회의 다양한 청소년 문제를 해결하는 데 기여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요하다.

#### 다) 학력 및 전공 분야

참여자의 학력 수준은 대학교 졸업자가 62.7%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 석사 학위 소지자는 18.0%로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증이 높은 학력을 요구하는 직종임을 시사한다. 석사과정 및 박사과정에 재학 중인 응답자도 각각 6.4%, 2.2%로 나타나, 학문적 발전을 추구하며 청소년지도사로 활동하고자 하는 사람들의 비율이 적지 않음을 보여준다.

전공 분야는 청소년 관련 전공이 33.7%로 가장 높은 비율을 기록했으며, 사회복지 전공(23.7%)과 교육 전공(13.9%)이 그 뒤를 이었다. 이는 청소년지도사 자격증 취득과 관련하여 청소년과 복지, 교육 분야가 밀접하게 연관되어 있음을 나타낸다. 기타 전공 분야의 응답자 비율도 18.9%로 나타나, 청소년지도사 활동이 특정 전공에 국한되지 않고 다양한 학문적 배경을 가진 사람들에게 의해 수행되고 있음을 보여준다. 이는 청소년지도사 자격증이 다양한 분야에서 인정받고 활용될 수 있는 가능성을 시사한다.

#### 라) 직업 분포

직장인(청소년분야 유관업무)은 46.7%로 가장 높은 비율을 차지하며, 이는 청소년지도사 자격증이 해당 분야에서 실질적으로 활용되고 있음을 보여준다. 직장인(청소년분야 무관업무)도 25.7%로 나타나 청소년지도사가 다양한 직업군에서 간접적으로 활용되고 있음을 시사한다. 무직(5.6%)과 취업준비 중(6.7%)인 응답자도 일정 비율로 포함되어 있다. 이는 청소년지도사 자격증이 직업적 경로를 새롭게 개척하거나 취업을 준비하는 개인들에게 중요한 수단으로 작용하고 있음을 보여준다. 자영업자는 4.2%를 기록했으며, 이는 청소년 관련 서비스나 제품을 제공하는 자영업자일 가능성을 시사한다.

#### 마) 기타 직업 상세

기타 직업으로 분류된 응답자는 346명으로, 강사(10.1%), 프리랜서(7.2%), 공무원(7.5%)이

주요 직업군으로 나타났다. 이는 청소년지도사가 교육, 행정, 독립적인 작업 활동에서도 활용될 수 있음을 보여준다. 사회복지사(4.3%)와 학생(4.3%)의 비율도 상대적으로 높아, 청소년지도사가 전문성과 학문적 관심을 가진 집단에 의해 수행되고 있음을 나타낸다.

#### 바) 자격증 활용 여부 및 취득 연도

응답자의 39%가 자격증을 활용하고 있다고 답한 반면, 61%는 활용하지 않는다고 응답했다. 이는 청소년지도사 자격증의 실질적 가치를 높이기 위한 정책적 개선의 필요성을 보여준다. 자격증 취득 연도에서는 2019년(16.4%)과 2021년(16.0%)에 자격증 취득이 활발히 이루어진 것으로 나타났으며, 이는 COVID-19 팬데믹으로 인해 비대면 학습 및 자격증 취득이 촉진된 결과일 가능성이 있다. 하지만 2024년의 취득 비율(12.7%)은 다소 감소하여, 자격증 취득 활성화를 위한 제도적 노력이 필요하다.

### 2) 설문 결과의 시사점

#### 가) 성별 불균형

여성의 높은 비율은 청소년지도사의 업무 특성과 밀접하게 관련되어 있다. 그러나 남성 응답자의 비율이 낮다는 점은 성별 다양성을 고려한 정책적 접근의 필요성을 시사한다.

#### 나) 지역 불균형 해소 필요성

수도권 중심의 청소년지도사 자격증 활용은 지역 간의 격차를 보여준다. 지방 거주 응답자의 비율이 낮은 점은 지역 청소년지도사 양성 프로그램을 개발하고, 지방 청소년지도사의 역할을 강화할 필요성을 제기한다. 이를 통해 지방 청소년지도사들이 지역사회에서 청소년 문제 해결에 기여할 수 있도록 해야 한다.

#### 다) 자격증 활용도 제고

자격증 활용률이 낮은 점은 청소년지도사 자격증의 실질적 가치와 연계성이 부족함을 의미한다. 자격증 소지자의 취업 및 승진 혜택을 명확히 하고, 자격증 소지자가 직무에서 실질적인 장점을 누릴 수 있도록 정책적 지원을 강화해야 한다.

#### 라) 자격증 취득 연도와 사회 변화의 연계성

2019년과 2021년에 자격증 취득이 활발했던 점은 사회적 변화와 밀접한 연관이 있다. 특히 팬데믹 시기에 비대면 학습과 자격증 준비가 촉진되었을 가능성이 높다. 이러한 사회적 변화를 고려하여 자격증 취득을 촉진하는 환경을 조성해야 한다.

마) 학문적 배경과 실무의 조화

청소년지도사가 요구하는 학문적 전문성과 실무적 경험의 조화를 위해 이론과 실무를 균형 있게 배치한 교육 프로그램이 필요하다. 특히, 실무 중심의 교육과정을 개발하여 자격증 소지자가 실제 현장에서 요구되는 역량을 강화할 수 있도록 해야 한다.

### 3. 청소년지도사 자격활용에 관한 심층 설문 결과분석

#### 가. 설문참여자의 인구사회학적 통계

〈표 3〉 청소년지도사 자격활용실태조사 참여자의 인구사회학적 통계

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	남	124	31.6	거주지	서울특별시	61	15.6
	여	268	68.4		대구광역시	18	4.6
	합계	392	100		부산광역시	29	7.4
연령	20~29세	64	16.3		인천광역시	22	5.6
	30~39세	127	32.4		광주광역시	9	2.3
	40~49세	112	28.6		대전광역시	11	2.8
	50~59세	80	20.4		울산광역시	7	1.8
	60~69세	8	2.0		세종특별자치시	2	0.5
	70세 이상	1	0.3		경기도	95	24.2
	합계	392	100		강원특별자치도	20	5.1
	학력	고졸	2		0.5	충청북도	16
전문대졸업		17	4.3		충청남도	19	4.8
대학졸업		239	61.0		전북특별자치도	14	3.6
대학교재학		2	0.5		전라남도	15	3.8
석사졸업		84	21.4		경상북도	15	3.8
석사과정		25	6.4	경상남도	30	7.7	
박사졸업		13	3.3	제주특별자치도	9	2.3	
박사과정		10	2.6	해외	-	-	
합계		392	100	합계	392	100	

## 나. 주요 설문 결과 및 심층 분석

### 1) 인구사회학적 특성

#### 가) 성별 분포

응답자 중 여성은 68.4%(268명), 남성은 31.6%(124명)로 나타났다. 이는 청소년지도사가 대인관계 능력, 공감 능력, 세심함 등을 요구하는 직무 특성과 관련이 있을 가능성이 높다. 여성의 비율이 월등히 높은 것은 해당 분야에서 여성의 역할이 중요함을 시사한다. 그러나 남성의 낮은 참여는 성별 다양성을 고려한 정책적 노력이 필요함을 나타낸다. 청소년지도사 직무에서 남성의 참여를 확대하기 위해 인식 개선 캠페인과 함께, 성별에 따른 역할과 기회를 공정하게 제공할 수 있는 제도적 지원이 필요하다.

#### 나) 연령 분포

연령 분포를 살펴보면 30~39세가 32.4%(127명)로 가장 높았고, 40~49세가 28.6%(112명), 50~59세가 20.4%(80명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증 보유자가 주로 30대에서 50대에 걸쳐 있으며, 경력 초기에서 중기 단계에 해당하는 연령대임을 시사한다. 20~29세 응답자가 16.3%(64명)로 나타난 점은 젊은 세대가 청소년지도사로 진입할 기회가 상대적으로 적거나, 해당 분야로의 진출이 제한적임을 의미할 수 있다. 이는 청소년지도사 자격 취득 과정을 보다 젊은 층에게 매력적으로 만들고, 초기 경력을 쌓을 수 있는 프로그램을 강화해야 한다는 필요성을 보여준다.

#### 다) 학력 분포

학력 분포는 대학교 졸업자가 61.0%(239명)로 가장 많았으며, 석사 학위를 소지한 이들이 21.4%(84명), 석사 과정에 재학 중인 이들이 6.4%(25명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증이 높은 학문적 전문성을 요구하는 직종임을 나타낸다. 특히 석사와 박사 학위 소지자의 비율이 상당히 높은 점은 청소년지도사가 학문적 연구와 실무 경험의 조화를 필요로 한다는 점을 보여준다. 반면, 고등학교 졸업자는 0.5%(2명)에 불과하며, 이는 청소년지도사 자격증이 고등학교 졸업 이상의 학력을 기본 요건으로 요구하기 때문으로 보인다.

#### 라) 거주 지역

거주지 분포는 경기도가 24.2%(95명)로 가장 높은 비율을 차지했으며, 서울특별시가 15.6%(61명)로 그 뒤를 이었다. 수도권 집중 현상은 청소년지도사 관련 기관과 시설이 수도권에 집중되어 있다는 점을 보여준다. 지방 응답자의 비율은 강원특별자치도(5.1%), 충청남도(4.8%),

전라남도(3.8%) 등으로 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 지방의 청소년지도사 자격 활용이 상대적으로 제한적임을 나타내며, 지방 청소년지도사 확대를 위한 정책적 지원이 필요함을 시사한다.

## 2) 자격증 전공 분야와 직업

### 가) 전공 분야

청소년 관련 전공자는 전체 응답자의 37.3%(146명)로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 이는 청소년지도사 자격증이 해당 전공과 밀접하게 연계되어 있음을 보여준다. 사회복지 전공자는 19.6%(77명)로 두 번째로 많았으며, 이는 청소년지도사가 복지 및 상담과 같은 지원적 역할과 강하게 연관되어 있음을 시사한다. 교육 전공자는 12.5%(49명)로 나타났으며, 이는 교육 현장에서 청소년지도사 자격증을 활용할 수 있는 가능성을 보여준다. 기타 전공자는 19.1%(75명)로 나타나 다양한 학문적 배경을 가진 응답자들이 자격증을 활용하고 있음을 시사한다.

### 나) 직업 분포

응답자의 85.7%(336명)가 청소년 관련 유관 업무에 종사하고 있으며, 이는 청소년지도사 자격증이 해당 직종에서 매우 높은 활용도를 보이고 있음을 나타낸다. 반면, 청소년 관련 무관 업무에 종사하는 직장인은 5.1%(20명)로 나타나, 자격증 취득 후에도 관련 분야로 진입하지 않는 경우도 일부 존재한다. 기타 직업군에서는 자영업(2.3%), 강사 및 프리랜서(1.8%)가 나타났으며, 이는 청소년지도사 자격증의 활용 가능성이 다양한 직종에 걸쳐 있음을 시사한다.

## 3) 자격증 활용도와 근무 환경

### 가) 자격증 활용도

응답자의 48.2%는 자격증을 취업 및 자격 기준으로 활용하고 있다고 답했으며, 본업에서의 활용도는 35.7%로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증이 직업적 안정성과 직무 수행 능력 향상에 기여하고 있음을 보여준다. 자격증 활용도가 높다는 것은 자격증 제도의 실효성을 보여주는 지표로 볼 수 있다.

### 나) 근무 기간 및 이직 의향

근무 기간은 13년 미만(25.0%)과 1년 미만(24.8%)이 높은 비율을 보였으며, 510년 미만(19.6%)이 뒤를 이었다. 이는 청소년지도사가 장기 근속보다는 초기 경력 개발 단계에서 자주 이동하는 직종임을 시사한다. 이직 의향 조사에서는 응답자의 31.9%가 이직을 고려 중이며, 주요 이직 사유로는 급여(27.2%), 처우 불만족(20.8%), 새로운 도전(18.4%) 등이 꼽혔다. 이는 자격증 보유자의 직무 만족도를 높이기 위한 처우 개선과 경력 개발 지원의 필요성을 보여준다.

#### 4) 자격 급수

응답자 중 청소년지도사 2급 보유자가 71.4%(280명)로 가장 많았으며, 1급은 7.1%(28명), 3급은 5.6%(22명)에 그쳤다. 이는 2급 자격이 학사 학위를 가진 응시자들에게 비교적 쉽게 접근 가능하며, 현장에서도 널리 인정받고 있음을 시사한다.

#### 5) 자격 활성화를 위한 개선 요구

응답자들은 자격증 활성화를 위해 다음과 같은 개선 사항을 제안했다.

##### 가) 일자리 확대

청소년지도사를 요구하는 직장이 늘어나야 하며, 다양한 취업 경로가 마련되어야 한다.

##### 나) 역량 강화

실무 중심의 심화 교육과 보수교육을 확대해야 한다.

##### 다) 처우 개선

급여 인상과 자격수당 지급이 필요하다.

##### 라) 법적 지위 향상

청소년지도사 자격증을 필수로 요구하는 기관 확대 및 법적 지원 강화.

### 다. 결론 및 제언

청소년지도사 자격증은 직업적 안정성과 전문성을 강화하는 데 중요한 역할을 하고 있다. 그러나 낮은 처우와 제한된 활용도는 자격증 제도의 개선이 필요함을 시사한다. 이를 해결하기 위해 다음과 같은 방안을 제안한다.

#### 1) 청소년지도사 자격증의 인식 개선

자격증의 사회적 가치를 높이기 위한 대중 홍보와 인식 개선 캠페인이 필요하다.

#### 2) 지방 균형 발전

지방 청소년지도사 확대를 위한 교육 및 취업 지원 정책을 강화해야 한다.

#### 3) 지방 균형 발전

청소년지도사가 수도권과 대도시에 집중되어 있는 현실을 개선하기 위해 지방의 청소년 관련 기관을 활성화하고, 교육 및 취업 기회를 확대하는 정책적 지원이 필요하다. 지방 거주 청소년지도사 자격 보유자에게는 이동 장려금, 실무 연수 기회, 지역 청소년 프로그램 참여 기회를 제공함으

로써 지방과 수도권의 격차를 줄일 수 있다.

#### 4) 처우 개선 및 직업 안정성 강화

청소년지도사의 낮은 급여와 제한된 경력 인정은 자격증 보유자의 이직 의향을 높이는 요인이다. 이를 해결하기 위해 자격증 수당을 의무화하고, 청소년지도사 자격증을 요구하는 직군에서 급여 수준과 복지 혜택을 명확히 설정해야 한다. 이를 통해 직업 안정성을 강화하고, 자격증 보유자의 직무 만족도를 높일 수 있다.

#### 5) 역량 강화 및 전문성 제고

청소년지도사의 지속적인 전문성 개발을 위해 주기적인 심화교육 및 보수교육을 확대해야 한다. 특히 실무 중심의 교육과 심리 상담, 청소년 프로그램 개발, 최신 트렌드 학습(예: 메타버스, 인공지능 등)을 포함한 다차원적인 교육 프로그램이 필요하다. 이러한 교육은 직무 수행 능력을 향상시켜 자격증의 실질적 가치를 높이는데 기여할 것이다.

#### 6) 일자리 확대 및 인프라 구축

청소년지도사 자격증을 필수로 요구하거나 선호하는 직종을 확대해야 한다. 이를 위해 국가 및 지자체 차원에서 청소년지도사를 포함한 공공 기관 및 민간 기업의 고용을 장려하고, 이를 지원하기 위한 재정적 지원을 제공해야 한다. 또한, 청소년지도사 구인구직 플랫폼과 네트워크를 활성화하여 자격증 보유자의 취업률을 높일 필요가 있다.

#### 7) 자격증 활용의 다각화

청소년지도사 자격증이 단순히 취업 수단으로만 사용되지 않고, 지역 사회 활동, 비영리단체 활동, 청소년 봉사 등 다양한 분야에서 활용될 수 있도록 지원해야 한다. 이를 통해 자격증의 활용 범위를 넓히고, 보유자의 사회적 기여도를 증대시킬 수 있다.

#### 8) 법적 및 정책적 지원 강화

청소년지도사 자격증을 필수로 요구하는 법적 기반을 마련하여, 관련 기관에서 자격증 소지자를 우선 채용하도록 장려해야 한다. 또한, 청소년지도사 자격증의 활용도를 높이기 위해 교육부, 보건복지부, 고용노동부 등 관련 부처와의 협력을 강화해야 한다.

#### 9) 조직 문화와 인식 개선

청소년지도사 직종의 중요성을 부각시키기 위해 긍정적인 조직 문화를 조성하고, 자격증의 전문성을 강조하는 홍보 활동을 전개해야 한다. 특히, 청소년지도사의 사회적 기여를 강조하는 사례

연구 및 성공 사례 발표 등을 통해 자격증의 가치를 제고할 필요가 있다.

## 나. 결론

이번 설문조사 결과는 청소년지도사 자격증이 청소년 관련 직무에서 중요한 역할을 하지만, 활용 성과 제도적 지원 측면에서 개선의 여지가 많음을 보여준다. 특히 성별 불균형, 지역 간 격차, 낮은 급여와 처우 문제는 자격증 보유자의 만족도를 저하시킬 수 있는 주요 요인으로 나타났다. 이를 해결하기 위해 자격증 제도의 전반적인 개선과 정책적 지원이 필요하다.

청소년지도사 자격증은 단순히 청소년 활동과 교육에 국한되지 않고, 지역 사회와 국가 차원의 발전에 기여할 수 있는 중요한 인프라로 자리잡을 가능성이 크다. 이를 위해 자격증 보유자의 전문성을 높이고, 다양한 직업군에서 자격증을 활용할 수 있도록 지원해야 한다. 또한, 자격증 보유자가 안정적으로 직무를 수행하고 경력을 발전시킬 수 있는 환경을 조성함으로써 자격증 제도가 보다 실효성 있는 체계로 자리잡을 수 있을 것이다.

## 4. 청소년지도사 FGI 결과분석

### 가. 연구 목적 및 배경

본 FGI(Focus Group Interview)는 청소년지도사 자격증의 활용 실태와 정책적 개선 방안을 도출하기 위해 현장 전문가와의 심층 면담을 통해 이루어졌다. 청소년지도사와 청소년 상담사 자격이 현장에서 실제로 어떻게 활용되고 있는지, 그리고 이를 통해 자격제도가 직업적 기회와 직무 역량 강화에 기여하고 있는지에 대한 의견을 수렴하였다. 특히, 청소년지도사 자격을 활용하여 관련 직무의 테두리를 확대하고 자격제도를 개선하기 위한 제언을 도출하는 것을 주요 목표로 하였다.

청소년지도사는 청소년 활동과 육성 분야에서 중요한 역할을 담당하는 직군으로, 청소년기본법에 의해 자격 제도가 운영되고 있다. 그러나 청소년지도사 자격의 실질적 활용 범위와 사회적 인식 부족, 제도적 한계로 인해 자격 제도가 가진 잠재적 효과를 충분히 발휘하지 못하고 있다는 지적이 있다. 이에 본 FGI(Focus Group Interview)는 현장 전문가들의 경험과 의견을 수렴하여 자격 제도의 현황을 분석하고, 정책적 개선 방향을 도출하는 데 목적이 있다. 청소년지도사 자격의 활용 실태를 구체적으로 확인하고, 자격증의 신뢰성을 높이며 직무 역량 강화와 직업적 기회 확대를 위한 제언을 도출하는 데 초점을 맞추었다.

### 나. 주요 논의 내용

## 1) 청소년지도사 자격 활용 실태와 문제점

현행 자격 활용의 한계 청소년지도사 자격은 청소년기본법에 의해 청소년 육성과 활동 지원 분야에서 고용 가능성이 명시되어 있으나, 실제 현장에서는 자격증이 체계적으로 활용되지 못하고 있다는 지적이 제기되었다.

“청소년기본법상에는 학교에서 필요하면 청소년지도사나 청소년 상담사를 고용해서 청소년 육성 업무를 할 수 있도록 되어 있습니다. 그런데 막상 늘봄학교 교사나 청소년 사회복지사에는 청소년지도사가 자격이 없습니다.”

이와 같은 현실은 청소년지도사가 제도적으로 직무 요건에 포함되지 못하고 있는 점에서 비롯되며, 자격증의 잠재력을 크게 제한하는 결과를 낳고 있다. 자격증을 활용할 수 있는 범위와 직무 요건을 구체화하는 제도적 접근이 요구된다.

사회적 인식 부족과 자격증 가치의 제한 청소년지도사 자격증의 활용도는 고용주와 정책 결정자들 사이에서의 낮은 인식과 밀접하게 연관되어 있다.

“우리가 청소년활동진흥원이 만들어주는 테두리 안에서 활동해야 하는데, 현장에서는 자격증이 어떻게 활용될 수 있을지 고민하게 되는 경우가 많습니다.”

이러한 문제는 자격증 소지자들이 직무와 연계된 구체적인 역할을 수행하지 못하게 하고, 사회적 가치와 신뢰성을 약화시키는 결과를 초래한다. 청소년지도사 자격증이 가진 역할과 가능성을 홍보하고, 이를 통해 사회적 인식을 높이는 전략이 필요하다.

## 2) 자격 개선의 필요성과 제안

제도적 개선과 자격 범위 확대 참여자들은 청소년지도사 자격을 사회복지사, 보육교사와 같은 관련 직군의 자격 체계에 포함시키는 방안을 제안하였다. 이는 법적 규정을 개정하지 않더라도 현장에서 즉각 적용할 수 있는 실질적 해결책으로 제시되었다.

“자격 하나 끼우는 건 어렵지 않지 않습니까? 새로 법을 만들거나 규정을 만들 필요 없이, 이미 있는 체계에 청소년지도사를 추가하면 충분히 해결될 수 있습니다.”

이를 통해 자격증 소지자가 노동시장에 더 적극적으로 참여할 수 있으며, 청소년 관련 직군의 전문성을 높이는데 기여할 수 있다.

정책적 지원 확대와 고용 안정성 확보 청소년지도사 자격의 가치를 높이기 위해서는 정책적 지원이 강화되어야 한다는 의견이 다수 제시되었다. 청소년활동진흥원과 같은 기관이 청소년지도사 자격의 고용 가능성을 확대하고, 자격을 보유한 인력과 고용주 간의 연결을 강화해야 한다는 의견이

주를 이루었다.

“청소년지도사 자격이 현장에서 제 역할을 하기 위해서는 청소년활동진흥원이 자격의 활용 가능성을 넓혀주고, 고용 기회를 창출해야 합니다. 그렇지 않으면 자격증은 이름뿐인 자격이 되고 맙니다.”

현장 중심의 보수교육과 직무 연계 강화 자격증의 가치를 높이기 위해서는 지속적인 보수교육과 직무 역량 강화를 위한 체계적인 지원이 필요하다. 이는 청소년지도사가 현장 직무에서 요구되는 역량을 효과적으로 습득할 수 있도록 돕고, 자격증의 실질적 가치를 제고하는 데 기여할 수 있다.

“청소년지도사 자격은 단순히 자격증을 취득하는 것으로 끝나서는 안 됩니다. 자격증 소지자가 직무 역량을 지속적으로 강화할 수 있도록 교육과 훈련 체계를 마련해야 합니다.”

### 3) 청소년지도사의 직무 가치와 매력

청소년지도사라는 직업의 사회적 가치 참여자들은 청소년지도사가 단순한 직업적 역할을 넘어, 사회적 가치를 창출하는 중요한 직군임을 강조하였다.

“청소년지도사가 매력적이라는 것을 알게 되었습니다. 현장에서 만나는 청소년지도사들은 깊이도 있고 씩씩하며, 굉장히 매력 있는 직업이라고 생각합니다.”

이와 같은 의견은 청소년지도사라는 직업이 단순한 자격증 소지 이상의 의미를 가지며, 사회적으로 중요한 역할을 수행할 수 있는 잠재력이 있다는 점을 보여준다.

직무 안정성과 사회적 신뢰성 강화 필요 청소년지도사는 직무 수행을 통해 청소년 육성과 활동 지원에서 중요한 역할을 하며, 이를 통해 직업적 안정성과 신뢰성을 확보할 수 있다. 그러나 이러한 역할이 자격 제도와 정책적 지원을 통해 체계적으로 뒷받침되지 않는다면, 직업적 매력을 잃을 위험이 있다는 점이 지적되었다.

자격 활용의 제도적 개선 청소년지도사 자격을 사회복지사나 보육교사 등 관련 직군의 자격 체계에 포함하여 활용 범위를 확대해야 한다. 이러한 접근은 자격증 소지자의 직업적 기회를 증가시키고, 제도적 장벽을 줄이는데 기여할 것이다.

자격증 가치와 사회적 인식 강화 청소년지도사 자격증의 중요성과 사회적 기여를 강조하기 위해, 자격증에 대한 홍보와 캠페인을 강화해야 한다. 이를 통해 자격증의 신뢰성을 높이고, 자격 소지자의 직무 참여를 활성화할 수 있다.

보수교육 및 직무 역량 강화 지원 자격 소지자가 직무에서 지속적으로 전문성을 강화할 수 있도록 보수교육과 훈련 프로그램을 확대해야 한다. 이는 자격증의 실질적 가치를 높이고, 자격 소지

자의 고용 가능성을 강화하는데 기여할 것이다.

정책적 지원과 기관 간 협력 청소년활동진흥원을 비롯한 관련 기관이 자격증 활용 가능성을 제고하고, 자격증 보유자와 고용주 간의 연결을 강화해야 한다. 이를 통해 청소년지도사가 직무에서 실질적인 역할을 할 수 있는 환경을 조성해야 한다.

#### 4) 결론 및 제언

본 FGI를 통해 드러난 여러 문제점과 제언들은 청소년지도사 자격제도의 개선이 단순히 자격증의 효용성을 높이는 것을 넘어, 청소년 정책과 활동의 질적 발전을 도모하는 중요한 과정임을 보여준다.

첫째, 자격제도의 활용 범위를 확장해야 한다. 청소년지도사 자격은 청소년기본법에 의해 청소년 관련 직무를 수행할 수 있는 자격으로 규정되어 있으나, 현실에서는 고용 조건이나 직무 요구 사항에 포함되지 않는 경우가 빈번하다. 이는 자격증이 노동시장과 정책에서 충분히 반영되지 못하고 있음을 보여주는 사례이다. 자격제도의 실질적 활용을 위해 청소년지도사를 사회복지사, 보육교사 등 관련 직군의 자격체계에 포함시키고, 직무 요건에 청소년지도사를 명확히 추가하는 등 제도적 개선이 필요하다.

둘째, 청소년지도사 자격에 대한 사회적 인식을 강화해야 한다. 자격증은 직무 수행 능력을 평가하는 신뢰할 수 있는 도구로 기능해야 하지만, 현재의 청소년지도사 자격은 정책 결정자나 고용주 사이에서 그 중요성과 필요성이 충분히 인식되지 않고 있다. 이를 해결하기 위해 청소년활동진흥원과 같은 기관이 주도하여 자격의 가치를 홍보하고, 이를 통해 자격증의 사회적 신뢰성과 활용 가능성을 높이는 캠페인이 필요하다. 이러한 인식 개선은 청소년지도사 자격이 고용 시장에서 더 높은 가치를 지니고, 사회적 기여를 인정받을 수 있는 기반을 마련할 것이다.

셋째, 보수교육과 직무 연계성을 강화해야 한다. 자격증 취득 후 직무 수행 과정에서 요구되는 역량을 지속적으로 강화할 수 있는 체계적인 보수교육 프로그램이 필요하다. 이는 자격 소지자들이 직무 수행 중 발생할 수 있는 문제를 해결하고, 변화하는 사회적 요구에 대응할 수 있는 전문성을 확보하도록 돕는다. 보수교육과 훈련이 활성화되면 자격증의 실질적 가치는 더욱 높아지고, 청소년지도사가 직무에서 전문성을 발휘할 수 있는 기회가 확대될 것이다.

넷째, 정책적 지원과 제도적 협력을 강화해야 한다. 청소년지도사 자격이 실질적으로 활용되기 위해서는 정책적 지원이 뒷받침되어야 하며, 이를 위해 관련 기관 간의 협력 체계를 구축할 필요가 있다. 청소년활동진흥원은 자격증 소지자와 고용주 간의 연결을 강화하고, 자격 활용 범위를

## 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

명확히 정의하며, 정책적으로 이를 지원하는 중요한 역할을 수행해야 한다. 예컨대, 청소년지도사가 수행할 수 있는 직무를 명확히 규정하고, 이를 정책적으로 뒷받침할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다.

다섯째, 청소년지도사 자격의 가치를 사회적 변화와 연결해야 한다. 청소년지도사 자격은 단순한 직업적 도구가 아니라, 청소년 정책과 사회적 변화의 중심에서 중요한 역할을 수행할 수 있는 자격이다. 청소년지도사들이 청소년 육성과 활동을 통해 사회적 가치를 창출하고, 미래 세대를 지원하는 역할을 강화하려면 자격 제도가 그 기반을 제공해야 한다. 자격증의 설계와 운영 과정에서 청소년 육성의 사회적 가치를 반영하고, 이를 통해 청소년지도사가 사회적 변화를 이끄는 주체로 자리잡을 수 있도록 해야 한다.

## 제4절 결론 및 제언

### 1. 분석결과를 통한 청소년지도사 자격취득자 데이터 유지 관리항목

#### 가. 연구결과를 바탕으로 한 데이터 유지 관리 항목의 도출

##### 1) 취업 현황 데이터

취업 현황 데이터는 청소년지도사 자격취득자가 실제로 어떤 환경에서 활동하고 있는지를 파악하고, 자격의 실질적 효용성을 분석하는 데 필수적이다. 이를 통해 청소년지도사 자격이 고용 및 직무 환경에서 어떻게 활용되고 있는지 명확히 할 수 있다. 취업 현황 데이터는 근무 지역, 기관의 유형 및 운영 형태, 그리고 업무 분야로 세분화하여 분석할 수 있다.

##### 가) 근무 지역

근무 지역 데이터는 청소년지도사의 지역별 분포를 파악하여 정책 및 자격제도 개선에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있다.

지역 특성에 따른 맞춤형 정책 : 지역별로 청소년의 욕구와 환경이 다르기 때문에, 지역별 데이터는 맞춤형 프로그램 및 정책 개발의 기초 자료로 활용될 수 있다. 예를 들어, 도시 지역에서는 진로 탐색 프로그램이 필요할 수 있는 반면, 농촌 지역에서는 정서적 지원 프로그램이 더 중요할 수 있다.

##### 나) 기관의 유형 및 운영 형태

청소년지도사가 활동하는 기관의 유형과 운영 형태는 자격의 실질적 활용도를 평가하는 중요한 지표이다.

- 기관 유형 : 청소년복지시설, 학교, NGO, 지역사회센터 등 다양한 기관 유형에서 청소년지도사가 맡는 역할과 직무 범위를 구체적으로 분석해야 한다. 이는 자격취득자가 각기 다른 환경에서 어떤 방식으로 기여하고 있는지 파악하는 데 도움을 준다.
- 운영 형태 : 공공기관, 민간 단체, 비영리 단체 등 기관의 운영 주체에 따라 자격의 역할과 중요성이 다를 수 있다. 예를 들어, 공공기관에서는 행정과 정책 집행의 역할이 중요할 수 있는 반면, 민간 단체에서는 프로그램 기획과 실행이 더 중점이 될 수 있다(Camino & Zeldin, 2002).
- 기관별 자격 활용 비교 : 자격취득자가 활동하는 기관의 특성을 비교 분석함으로써, 청소년지

도사 자격이 어디에서 더 효과적으로 활용되는지를 파악할 수 있다.

#### 다) 업무 분야

청소년지도사의 업무는 다양하며, 이를 구체적으로 분류하고 분석하는 것은 자격 활용의 효과를 극대화하기 위한 필수 작업이다.

- 상담 업무 : 상담은 청소년지도사의 주요 직무 중 하나로, 자격 보유자의 상담 능력과 자격 활용 빈도를 분석해야 한다. 이는 청소년의 심리적, 정서적 안정에 자격이 얼마나 기여하는지를 확인하는 데 유용하다.
- 프로그램 기획 및 운영 : 청소년 관련 프로그램의 기획 및 운영은 자격의 실질적 효용성을 보여주는 중요한 지표이다. 자격취득자가 기획 단계에서 전문성을 발휘하고, 운영 단계에서 효과적으로 프로그램을 실행하는지를 분석한다.
- 행정 및 지원 업무 : 청소년지도사는 정책 문서 작성, 행정 관리, 보고서 작성 등의 행정 업무에서도 활동한다. 이러한 업무에서 자격이 요구되는 전문성과 효율성을 분석해야 한다.
- 교육 및 멘토링 : 멘토로서의 역할은 청소년과의 신뢰 관계를 형성하는 데 중요한 부분이다. 자격이 교육적 역할에서 얼마나 큰 기여를 하는지 평가할 필요가 있다.

### 2) 자격 활용도

자격 활용도는 청소년지도사 자격의 실질적 가치를 평가하는 중요한 지표로, 자격취득자가 직무에서 자격을 얼마나 활용하고 있는지를 파악할 수 있다.

#### 가) 직무에서의 자격 활용 여부

- 활용 빈도 : 자격취득자가 자신의 직무에서 자격을 얼마나 자주 사용하고 있는지를 파악한다. 이를 통해 자격의 실질적 필요성과 적합성을 평가할 수 있다.
- 활용 영역 : 자격이 특정 직무(상담, 기획 등)에서만 활용되는지, 아니면 다양한 직무에 걸쳐 광범위하게 사용되는지를 분석한다.

#### 나) 자격 활용 방식

- 구체적 활용 사례 : 예를 들어, 상담 업무에서는 심리적 안정과 신뢰 구축에, 프로그램 운영에서는 전문성 강화에 자격이 어떻게 기여하는지를 확인한다.
- 직무 수행 과정에서의 기여도 : 자격이 청소년지도사가 직무를 수행하는 데 있어 필수적인 도구로 작용하는지, 아니면 보조적 역할로 사용되는지를 분석한다.

#### 다) 자격 활용의 직무 적합성

- 자격과 직무 간의 연계성 : 자격이 실제 직무와 얼마나 긴밀히 연계되어 있는지를 평가한다.

자격 활용과 직무 만족도 : 자격을 활용한 직무 수행이 만족도를 높이는 데 어떤 영향을 미치는지 조사한다.

자격 활용도는 자격제도의 성공 여부를 평가하는 핵심 지표이다. 직무와 자격 간의 연계성을 강화하려면 자격이 직무에서 중요한 역할을 해야 하며, 이를 위해 자격취득자들의 구체적 사례와 만족도를 분석하는 것이 중요하다.

### 3) 개인정보

개인정보 데이터는 자격취득자의 특성을 이해하고, 자격 제도의 개선 방향을 설정하는 데 중요한 역할을 한다. 이는 자격취득자의 배경과 경력, 성과를 분석하여 정책 개발의 근거로 활용할 수 있다.

#### 가) 성별 및 연령

- 연령별 분석 : 자격취득자의 연령대에 따라 직무 유형이나 활용 방식이 달라질 수 있다.
- 성별 차이 : 여성과 남성 청소년지도사의 직무 선호도와 성과 차이를 분석하여 성별 맞춤형 정책 개발에 기여한다.

#### 나) 학력 및 자격 등급

- 최종 학력 : 학력 수준이 직무와 자격 활용도에 미치는 영향을 분석하여 학력별 자격 활용 패턴을 파악한다.
- 자격 등급 : 자격 등급(1급, 2급 등)에 따른 직무 차이를 분석하여, 등급에 따른 자격 개선 방향을 제안한다.

#### 다) 자격 취득 시기

- 취득 연도와 경력 발전 간의 관계 : 자격취득 후 시간이 지남에 따라 경력이 어떻게 발전했는지 분석하여, 자격의 장기적 효과를 평가한다.
- 취득 연도별 고용 현황 : 특정 시기의 자격취득자가 다른 시기의 자격취득자와 비교하여 고용 현황에서 어떤 차이가 있는지 조사한다.

개인정보 데이터는 자격취득자의 특성과 경력을 다각도로 분석할 수 있는 자료이다.

### 4) 추가 자격 보유 현황

추가 자격 보유 현황은 청소년지도사가 청소년지도사 자격 외에 다른 자격을 취득했는지, 그리고 그러한 자격이 직무 수행에 어떻게 기여하고 있는지를 분석하는데 중요하다.

#### 가) 다른 자격 보유 여부

- 다양한 자격 취득 상황 파악 : 심리상담사, 사회복지사, 진로상담사 등 청소년지도사와 연관성이 높은 자격증 보유 현황을 분석한다.
- 직무에서의 추가 자격 활용도 : 추가 자격증이 청소년지도사의 업무(예: 심리 상담, 진로 지도 등)에 구체적으로 어떻게 기여하는지 파악한다.

#### 나) 추가 자격 취득 계획

- 필요성 분석 : 자격취득자가 업무 수행을 위해 추가 자격을 필요로 하는지 조사한다.
- 추가 자격취득 경향 : 어떤 자격을 추가로 취득하려 하는지(예: 청소년 심리상담사, 청소년 코칭 전문가 등)와 그 이유를 분석한다.

#### 다) 자격 간 연계성

- 자격 간 시너지 효과 : 두 개 이상의 자격이 결합될 때 직무 효율성이 어떻게 증가하는지 분석한다.
- 자격 체계 개선 방향 제안 : 추가 자격을 취득한 사례를 바탕으로, 청소년지도사 자격체계에 보완 사항을 제안한다.

### 5) 자격 전망

자격 전망은 청소년지도사 자격의 지속 가능성과 직업적 활용 가치를 평가하는 데 초점이 맞춰져 있다. 이를 통해 자격의 미래 가치와 경쟁력을 예측하고 정책적 개선 방향을 제시할 수 있다.

#### 가) 청소년지도사 자격의 직업적 전망

- 직업적 수요 예측 : 청소년 분야에서 청소년지도사 자격의 필요성과 수요가 어떻게 변하고 있는지를 분석한다.
- 장기적 고용 가능성 : 자격이 청소년 분야에서 지속 가능한 고용 기회를 제공하는지, 아니면 특정 직종에서만 활용될 가능성이 높은지를 평가한다.

#### 나) 유사 자격과의 비교

- 비교 대상 자격 : 심리상담사, 아동복지사, 진로상담사 등 유사 자격과의 경쟁력과 차별성을 분석한다.

- 청소년지도사의 강점 및 약점 : 청소년지도사 자격이 다른 자격보다 유리하거나 불리한 점을 도출하여 개선 방향을 제시한다.

#### 다) 자격의 사회적 가치

- 사회적 인식 제고 : 청소년지도사 자격의 중요성과 사회적 가치를 평가하여, 자격의 대중적 인식과 활용도를 높일 방안을 마련한다.
- 정책적 기여도 : 청소년지도사가 청소년 정책 및 프로그램 개발에 얼마나 기여할 수 있는지와 자격이 정책적 우선순위에 포함될 필요성을 검토한다.

### 6) 취업 시장 전망

취업 시장 전망은 청소년지도사 자격취득자가 현재 및 미래의 취업 시장에서 어떻게 자리 잡고 있는지, 그리고 자격이 새로운 기회를 제공할 가능성이 있는지를 분석하는 데 중점을 둔다.

#### 가) 고용 시장의 변화

- 산업별 고용 동향 : 청소년복지, 상담, 교육 등 각 산업에서 청소년지도사 자격에 대한 수요가 어떻게 변화하고 있는지 분석한다.
- 정책 변화의 영향 : 청소년 관련 정책(예: 청소년복지법 개정, 청소년 프로그램 확대 등)이 고용 시장에 미치는 영향을 평가한다.

#### 나) 유사 직종과의 경쟁력

- 경쟁 직종 분석 : 청소년지도사가 아동복지사, 심리상담사 등 다른 직종과 경쟁할 때 어떤 강점과 약점을 가지고 있는지를 도출한다.
- 취업 경쟁력을 높이는 전략 : 청소년지도사가 경쟁력을 유지하거나 강화하기 위해 필요한 자격 체계 개선 및 추가 역량 개발 방향을 제시한다.

#### 다) 산업별 수요 변화

- 청소년 분야의 성장 가능성 : 청소년지도사 자격이 요구되는 산업(예: 청소년복지시설, 상담센터 등)의 성장 가능성을 분석하여 자격의 장기적 활용성을 평가한다.
- 미래 산업 탐색 : 디지털 시대에 새로운 산업(예: 디지털 멘토링, 온라인 청소년 상담)에서 자격의 활용 가능성을 모색한다.

취업시장 전망 데이터는 청소년지도사 자격이 직업 시장에서 경쟁력을 유지하고, 새로운 기회를 창출할 가능성을 평가하는 데 핵심적인 역할을 한다. 산업별 고용 동향과 정책 변화를 바탕으로

자격의 적용 범위를 확장하고, 새로운 산업 분야에서 자격이 활용될 가능성을 탐구함으로써 자격의 지속 가능성을 높일 수 있다.

## 2. 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안

### 가. 청소년지도사 자격의 대중적 인식 강화

#### 1) 청소년지도사 자격의 사회적 가치를 알리기 위한 홍보의 필요성

##### 가) 자격의 중요성과 인식 부족

청소년지도사 자격은 청소년의 건강한 발달과 사회적 통합에 기여하는 역할을 수행하지만, 자격의 필요성과 중요성이 충분히 대중에게 알려지지 않고 있다. 이는 자격 활용률 저하와 자격에 대한 신뢰도 하락으로 이어진다. 분석 결과에서도 "자격증의 신뢰성을 높이고, 자격 소지자의 직무 참여를 활성화할 필요가 있다"고 언급하며, 이를 위한 대중적 홍보의 중요성을 강조하였다.

##### 나) 사회적 가치 홍보의 기대 효과

청소년지도사 자격은 단순한 직업적 도구를 넘어선 사회적 기여를 실현할 수 있다. 자격 보유자는 청소년 육성 및 활동 지원에서 핵심적 역할을 수행하며, 이를 통해 사회적 신뢰를 확보할 수 있다.

#### 2) 구체적인 홍보 전략

##### 가) 성공 사례 기반의 홍보 콘텐츠 제작

- 성공 사례 홍보 : 청소년지도사가 청소년의 인생에 긍정적 영향을 미친 사례를 중심으로 홍보 자료를 제작한다. 예를 들어, 청소년 상담을 통해 학업을 지속하거나 범죄에서 벗어난 사례를 대중에게 알린다.
- 영상 콘텐츠 활용 : SNS와 유튜브 플랫폼을 활용하여, 청소년지도사와 청소년 간의 긍정적 관계를 담은 짧은 다큐멘터리 영상을 배포한다. 이는 젊은 세대와 부모 세대의 관심을 동시에 끌 수 있다.

##### 나) 사회적 캠페인

국가 주도의 홍보 캠페인: 청소년지도사 자격의 가치를 알리는 대규모 국가 캠페인을 전개한다. 예를 들어, "청소년 미래를 여는 지도사"라는 주제로 공익광고를 제작하여 TV와 인터넷 매체에서 방영한다.

- 현장 중심 캠페인 : 청소년 복지시설 및 학교를 중심으로 청소년지도사들의 활동을 직접 체험할 수 있는 오픈 이벤트를 개최한다. 이는 자격에 대한 대중적 신뢰도를 높일 것이다.

#### 다) 대중과의 소통 강화

- 온라인 플랫폼 운영 : 청소년지도사 자격과 관련된 정보를 제공하고, 자격 보유자와 일반 대중 간의 소통 창구 역할을 할 수 있는 전용 웹사이트 및 SNS 계정을 운영한다.
- 커뮤니티 연계 활동 : 지역 커뮤니티와 협력하여 청소년지도사들의 활동을 알리고, 지역 주민과의 교류를 강화한다.

#### 라) 자격 보유자 대상 홍보

- 내부 자격 보유자와의 협력 : 자격 보유자가 스스로 자격의 가치를 홍보할 수 있도록 지원한다. 예를 들어, 자격 보유자가 학교와 지역사회에서 자격의 필요성과 자신의 역할을 설명하는 워크숍을 개최하도록 유도한다.
- 자격 상징성 부여 : 자격 보유자가 자격증을 소지하는 것만으로도 직업적 자부심을 가질 수 있도록 자격증의 디자인과 형태를 개선하고, 이를 적극적으로 홍보한다.

### 3) 기대 효과

#### 가) 자격 취득 유도

홍보 캠페인은 청소년지도사의 직업적 매력도를 높이고, 더 많은 사람들이 자격을 취득하도록 유도한다.

특히 젊은 세대에게 청소년지도사가 사회적 가치를 창출하는 직업임을 강조함으로써 자격 취득을 장려할 수 있다.

#### 나) 자격의 사회적 신뢰도 향상

대중은 청소년지도사의 역할을 이해하고, 이 자격에 대한 신뢰를 높일 것이다. 이는 자격 보유자들의 직업적 안정성과 자부심을 동시에 증진시킨다.

#### 다) 청소년 정책의 실효성 증대

청소년지도사 자격의 가치를 대중적으로 홍보함으로써, 청소년 정책에 대한 국민적 지지를 확보하고, 정책의 실효성을 높일 수 있다.

### 나. 청소년지도사의 전문성 강화 및 지속적 학습 체계 구축

청소년지도사의 전문성은 청소년 복지, 상담, 프로그램 운영 등 다양한 분야에서 필수적인 요소

이다. 전문성 강화를 위해 교육과정을 체계적으로 개편하고, 지속적인 학습 체계를 마련해야 한다. 이는 자격의 실효성을 높이고, 직무 수행 능력을 증대시키는 중요한 방안이다.

## 1) 전문성 강화를 위한 구체적 방안

### 가) 맞춤형 교육 프로그램 설계

- 현장 중심 교육 : 교육 내용에 현장에서 직접 활용 가능한 실무 능력을 포함시킨다. 예를 들어, 청소년 심리 상담, 갈등 관리, 프로그램 기획 능력 등을 강화한다. 본 보고서에서 분석한 결과에 따르면 응답자의 77.7%가 현장 실습 의무화를 요구하였으며, 이는 전문성 강화를 위한 핵심 요소로 나타났다.
- 디지털 역량 교육 : 청소년들과의 소통에서 디지털 매체의 활용도가 증가하고 있는 만큼, 청소년지도사가 디지털 기술을 활용하여 온라인 상담이나 프로그램을 운영할 수 있는 역량을 갖추도록 한다.
- 청소년 특성화 교육 : 특정 분야(예: 취약 계층 청소년 지원, 진로 상담 등)에서 청소년지도사가 전문성을 발휘할 수 있도록 교육과정을 세분화한다.

### 나) 현장 실습 및 사례 중심 학습 강화

이론 교육뿐 아니라 현장 실습을 통해 실제 업무 수행 능력을 배양한다.

- 실습 의무화 : 자격취득 과정에서 일정 시간 이상의 현장 실습을 의무화하고, 이를 평가에 반영한다. 이는 일본의 건강교육사 제도와 유사하며, 일본은 현장 실습을 통해 실무 능력을 강화하는 모델을 운영하고 있다.
- 사례 기반 학습 : 실제 청소년 지도 현장에서 발생한 사례를 바탕으로 문제를 해결하는 사례 중심 학습을 도입한다. 이를 통해 이론과 실무 간의 간극을 줄일 수 있다.

## 2) 지속적 학습 체계 구축

### 가) 자격 갱신 제도 도입

자격 갱신 제도는 자격취득자가 지속적으로 최신 지식을 습득하고, 실무 능력을 유지하도록 돕는다.

- 정기적 갱신 평가 : 자격취득 후 일정 주기마다 갱신 평가를 통해 자격의 유효성을 유지한다. 평가 항목에는 이론적 지식, 실무 능력, 최신 트렌드 적응력이 포함될 수 있다(최종보고서\_청소년지도사자격활용 및 실태조사).

- 보수교육 프로그램 : 자격 갱신 과정에서 필수적으로 이수해야 하는 교육 프로그램을 운영한다. 예를 들어, 청소년의 정신 건강 문제, 새로운 상담 기법 등 최신 트렌드와 연계된 교육을 제공한다.

#### 나) 온라인 학습 플랫폼 구축

청소년지도사들이 시간과 장소에 구애받지 않고 학습할 수 있도록 온라인 학습 플랫폼을 마련한다.

- 디지털 교육 콘텐츠 제공 : 청소년지도사의 직무 수행에 필요한 주요 과목에 대해 동영상 강의, 자료, 평가 등을 제공한다.
- 자율 학습 시스템 : 사용자가 원하는 분야를 선택하여 학습할 수 있는 모듈형 시스템을 운영한다.

### 3) 기대 효과

#### 가) 청소년지도사의 실무 역량 강화

전문성 강화를 통해 청소년지도사는 더욱 효과적으로 직무를 수행할 수 있다. 특히, 심리 상담, 갈등 관리, 프로그램 기획 등 직무의 질적 향상이 이루어질 것이다.

#### 나) 자격의 신뢰도 및 활용성 증대

지속적인 학습 체계는 자격의 신뢰도를 높이고, 청소년지도사의 사회적 가치를 제고하는 데 기여할 것이다. 이는 대중적 인식 개선과 함께 자격취득자의 고용 안정성에도 긍정적인 영향을 미친다.

#### 다) 정책적 활용 기반 마련

전문성과 지속적 학습 체계를 도입하면, 국가 차원의 청소년 정책에서 청소년지도사를 더욱 효과적으로 활용할 수 있다.

#### 라) 결론

청소년지도사의 전문성을 강화하고 지속적 학습 체계를 구축하기 위해 맞춤형 교육 프로그램, 현장 실습 강화, 자격 갱신 제도 도입 등이 필요하다. 이러한 방안은 국내외 사례를 참고하여 설계되었으며, 이는 청소년지도사의 직무 역량을 높이고, 자격의 실효성을 증대시키는 데 크게 기여할 것이다.

### 다. 청소년지도사 자격 활용도 증대 방안

청소년지도사 자격의 활용도는 자격의 효용성과 직업적 가치를 결정짓는 핵심 요소이다. 현행 제도와 실태를 바탕으로, 청소년지도사 자격이 직무에서 더욱 폭넓고 효과적으로 활용될 수 있는 방안을 다음과 같이 제안한다.

## 1) 자격 활용 환경의 개선

### 가) 직무 활용 범위의 명확화

청소년지도사의 자격 활용도를 높이기 위해 자격 보유자가 수행할 수 있는 직무의 범위를 명확히 정의해야 한다.

- 직무 세분화 : 청소년지도사가 수행할 수 있는 직무를 상담, 프로그램 기획 및 운영, 행정 관리 등으로 세분화하여 자격 취득자가 자신의 전문성을 발휘할 수 있는 영역을 구체화한다.
- 정책적 근거 마련 : 청소년지도사가 수행 가능한 직무를 관련 법과 제도에 명시하여 자격의 법적 활용 가능성을 보장한다.

### 나) 공공 및 민간 부문에서의 자격 활용 확대

- 공공기관 채용 확대 : 청소년 관련 공공기관에서 청소년지도사 자격을 채용의 필수 조건으로 설정하여 자격의 활용 범위를 확대한다.
- 민간 부문 활용 장려 : 민간 청소년 복지기관, 상담센터 등에서도 자격 보유자를 우선 채용할 수 있도록 인센티브를 제공한다.

## 2) 직무와 자격 연계성 강화

### 가) 직무 연계형 프로그램 개발

청소년지도사 자격이 실질적으로 직무에 연계될 수 있도록 맞춤형 프로그램을 설계한다.

- 현장 실습 중심의 인턴십 운영 : 자격 취득자들이 청소년 복지시설, 학교 등에서 실제로 직무를 수행하며 경험을 쌓을 수 있도록 인턴십 프로그램을 확대한다.
- 멘토링 프로그램 도입 : 청소년지도사 자격 보유자들이 실무 경험이 풍부한 선배 지도사들과 연결되어 실무 기술을 학습할 수 있는 멘토링 프로그램을 운영한다.

### 나) 직무 수행 평가 시스템 도입

- 평가 기준 설정 : 자격 보유자의 직무 수행 능력을 평가할 수 있는 기준을 마련한다.
- 피드백 제공 : 평가 결과에 따라 자격 보유자에게 개선 사항과 향후 직무 수행 방안을 제공한다.

### 3) 자격 활용도와 전문성 증진을 위한 교육 지원

#### 가) 지속적 직무 교육 프로그램 운영

- 전문 분야 교육 강화 : 청소년지도사 자격을 더욱 전문화하기 위해 심리 상담, 갈등 해결, 디지털 미디어 활용 등 특정 분야의 심화 교육 프로그램을 제공한다.
- 보수교육 체계 도입 : 자격 보유자가 지속적으로 직무 관련 최신 지식을 습득할 수 있도록 정기적인 보수교육을 의무화한다.

#### 나) 직무와 연결된 추가 자격 지원

- 복합 자격 체계 구축 : 청소년지도사가 심리상담사, 진로상담사와 같은 유사 자격을 추가로 취득할 수 있도록 교육비 지원과 학습 자료를 제공한다.
- 직무 다각화 지원 : 자격취득자가 다양한 직무를 수행할 수 있도록 다각적 직무 수행 능력을 배양한다.

### 4) 자격 활용도 증대를 위한 홍보 및 정책 지원

#### 가) 청소년지도사 자격 홍보 강화

- 성공 사례 홍보 : 청소년지도사 자격이 직무에 성공적으로 활용된 사례를 알리는 홍보 캠페인을 전개한다. 예를 들어, 청소년 상담을 통해 학업 중단 위기를 극복한 사례를 대중적으로 알린다.
- 정책적 홍보 지원 : 정부와 지방자치단체가 주도하여 청소년지도사의 사회적 기여도를 알리는 정책적 캠페인을 추진한다.

#### 나) 정책적 지원 체계 구축

- 정부와 고용주 간 협력 강화 : 청소년지도사 자격 보유자들을 고용주와 연결하는 플랫폼을 구축하여 자격의 활용도를 높인다.
- 지원금 및 혜택 제공 : 자격 보유자를 채용하는 기관에 재정적 인센티브를 제공하여 자격의 수요를 창출한다.

### 5) 기대 효과

#### 가) 자격의 실효성 증대

자격 보유자가 직무에서 자격을 활용할 수 있는 기회가 증가하고, 이를 통해 자격의 실효성과 신뢰도가 높아진다.

### 나) 청소년지도사의 직무 만족도와 고용 안정성 향상

자격 활용도가 증가함에 따라 자격 보유자의 직무 만족도와 고용 안정성이 동시에 개선된다.

### 다) 청소년 정책의 실효성 강화

자격 활용도가 높아지면 청소년 정책 실행 과정에서 청소년지도사의 전문성과 기여도가 증가하여 정책의 실효성이 강화된다.

### 라) 결론

청소년지도사 자격의 활용도를 증대시키기 위해서는 직무 연계성 강화, 전문성 향상, 홍보 및 정책적 지원이 종합적으로 이루어져야 한다. 이러한 방안은 청소년지도사 자격의 효용성을 높이고, 이를 통해 청소년 복지와 사회 통합에 기여할 수 있는 중요한 기반이 될 것이다.

## 라. 자격 체계의 개선 및 유사 자격과의 차별화

청소년지도사 자격의 위상을 높이기 위해서는 자격체계의 개선과 더불어 유사 자격과의 명확한 차별화 전략이 필요하다. 이는 자격제도의 효율성을 높이고, 청소년지도사 자격의 독자적 가치를 증대시킬 수 있는 중요한 과제이다. 다음은 보고서와 국내외 사례를 바탕으로 한 구체적 방안이다.

### 1) 자격체계 개선 방안

#### 가) 자격시험과 교육 체계 개편

- 실무 중심 시험 도입 : 필기 중심의 시험에서 벗어나 실무 능력을 평가할 수 있는 과정을 추가한다. 예를 들어, 모의 상담, 프로그램 기획 등 실습 평가를 도입하여 자격의 실효성을 강화한다. 7과목으로 구성된 시험과목을 4~5과목으로 축소하고, 실무 중심 과목으로 재구성한다

#### 나) 2027년 1월 1일부터 변경되는 내용

##### 자격 등급의 간소화

기존의 1급, 2급, 3급 체계에서 3급이 폐지되고, 1급과 2급으로 단순화된다. 이에 따라 전문학사 이상의 학력 소지자는 2급 자격을 취득할 수 있게 된다.

##### 2급 자격 취득 요건의 변경

현행 2급 자격 취득을 위해서는 필기시험(8과목)과 면접시험을 통과해야 한다. 그러나 개정안에 따르면 필기 및 면접시험이 폐지되고, 검정과목 9과목을 이수한 후 자격연수를 완료하면 자격증이 발급된다.

##### 현장실습의 도입

2급 자격 취득 과정에 '청소년기관 현장실습' 130시간이 추가된다. 이는 자격 취득자의 실무 능력을 강화하기 위한 조치이다.

##### 과목별 이수 학점 기준 신설

대학에서는 각 과목당 3학점, 대학원에서는 2학점 이상을 이수해야 한다. 이는 교육 과정의 체계성을 높이고, 청소년지도사로서의 실질적인 역량을 강화하기 위함이다.

#### 다) 개정 변경 내용에 따른 자격체계의 개선 방안

- 현장실습 지원 강화 : 현장실습 130시간은 실무 역량 강화를 위한 중요한 요소이다. 이를 효과적으로 수행할 수 있도록 실습 기관과의 협력 체계를 구축하고, 실습생에 대한 지원 프로그램을 마련해야 한다.
- 교육과정의 체계적 운영 : 검정과목 이수와 학점 기준이 신설됨에 따라, 교육기관은 이에 맞는 교육과정을 체계적으로 운영해야 한다. 특히, 현장실습 과목을 조기에 편성하여 학생들이 원활하게 이수할 수 있도록 준비해야 한다.
- 기존 자격증 소지자에 대한 지속 교육 : 개정 전 자격증을 취득한 이들의 역량 강화를 위해 보수교육 및 실습 중심의 교육 프로그램을 운영하여 현장 전문성을 높여야 한다.

#### 라) 지속적 보수교육사 자격의 실효성을 유지하기 위해 정기적인 보수교육을 제도화한다

- 필수 보수교육 도입 : 자격 갱신 시 보수교육을 필수 요건으로 설정하고, 이를 통해 최신 트렌드와 기술을 반영한다.
- 온라인 교육 플랫폼 운영 : 자격 보유자가 언제든지 교육 콘텐츠를 활용할 수 있도록 온라인 플랫폼을 구축한다.

## 2) 유사 자격과의 차별화

### 가) 전문 영역 강화

청소년지도사 자격은 심리상담사, 사회복지사 등 유사 자격과의 차별화를 통해 독자적 전문성을 확보해야 한다.

- 고유 직무 영역 개발 : 청소년지도사의 고유 직무로 프로그램 기획 및 운영, 청소년 멘토링, 정책 제안 등을 명확히 설정한다. 예를 들어, 심리상담사가 심리 문제 해결에 중점을 둔다면, 청소년지도사는 전반적인 성장 지원과 사회적 통합을 목표로 설정한다 .
- 특화된 교육 과정 설계 : 기존의 일반적 상담 특화 프로그램 기획, 활동 지도, 멘토링 등 차별화된 교육 과정을 제공한다.

### 나) 유사 자격과의 연계성 강화

- 복합 자격 체계 도입 : 심리상담사, 진로상담사 등 유사 자격과의 연계를 통해 복합적 전문성을 제공한다. 예를 들어, 청소년지도사 자격취득자가 심리상담사 교육을 추가로 받을 경우, 직무 수행 능력이 배가될 수 있도록 지원한다.

- 상호 인정 제도 운영 : 유사 자격 간 일부 교육 및 경험을 상호 인정하여 자격 취득자들의 학습 부담을 줄인다.

### 3) 국외사례

- 영국 NVQ 체계 : 영국의 National Qualifications(NVQ)은 자격취득자가 수행할 수 있는 직무를 명확히 정의하고, 실무 중심 교육을 강화한다. 이는 청소년지도사의 실무 적합성을 높이는 데 중요한 참고 사례가 될 수 있다 .
- 호주 AQF 체계 : 호주는 국가자격 체계(AQF)를 통해 교육, 훈련, 자격 간 연화된 자격 운영을 통해 유연성을 확보하고 있다. 이는 청소년지도사의 복합 자격 체계를 설계하는데 유용하다.

### 4) 기대 효과

#### 가) 자격의 경쟁력 향상

자격 체계의 개선과 차별화는 청소년지도사의 매력도를 강화한다.

#### 나) 고용 시장에서의 신뢰도 증대

명확한 직무 정의와 체계적인 교육 및 시험 운영은 고용주로부터 자격의 신뢰를 확보하는데 기여한다.

#### 다) 청소년 정책 실행력 강화

청소년지도사 자격의 고유 영역을 설정하고 전문성을 강화하면, 청소년 정책의 실효성이 높아지고, 자격 보유자들이 정책 실행 과정에서 중요한 역할을 수행할 수 있다.

#### 라) 결론

청소년지도사 자격 체계의 개선과 유사 자격과의 차별화는 자격의 실효성과 전문성을 높이는 데 중요한 과제이다. 등급 체계의 단순화, 실무 중심 시험 도입, 보수교육 제도화 등의 방안을 통해 자격의 효율성을 극대화할 수 있다. 또한, 고유 직무 영역 강화와 유사 자격 간 연계를 통해 청소년지도사 자격의 독창성을 확보해야 한다. 이러한 전략은 청소년지도사 자격의 지속 가능성을 보장하고, 사회적 신뢰를 확보하는 데 기여할 것이다.

## 3. 청소년지도사 실태조사 결과

### 가. 청소년지도사 자격활용 실태조사에 대한 결과

청소년지도사 자격은 청소년의 발달과 복지를 지원하고, 사회적 통합과 정책 실현을 가능하게 하는 중요한 국가자격이다. 이번 실태조사는 청소년지도사의 자격 활용 현황, 직무 연계성, 지역적 균형 문제 등을 심도 있게 분석하여 자격 제도와 정책적 개선 방향을 모색하는 데 초점을 두었다. 본 결과는 청소년지도사의 자격 체계를 개선하고, 그 사회적 역할을 강화하기 위한 구체적인 자료를 제공한다.

## 1) 청소년지도사 자격취득 현황

### 가) 자격취득자 규모와 증가 추세

청소년지도사 자격취득자는 지속적으로 증가하고 있으며, 2023년 기준 약 69,744명이 자격을 취득하였다. 이러한 증가 추세는 청소년복지와 관련된 사회적 요구의 증가와 밀접한 관련이 있다.

- 연도별 증가율 : 청소년지도사 자격취득자 수는 최근 5년간 매년 약 5% 이상 증가하였으며, 이는 청소년 정책의 중요성과 사회적 관심 증가를 반영한다. 그러나 관련 자격의 운영방식에 있어 사이버대학 및 대학이 운영하는 평생교육원 등에서 너무 많은 수의 인력에 대하여 배출하고 있는 문제가 있다.

### 나) 자격취득 동기

자격취득자의 응답을 분석한 결과, 자격을 취득하는 주요 동기는 다음과 같다.

- 직업적 요구 : 청소년복지시설 및 공공기관에서 자격을 필수로 요구하기 때문에 자격을 취득한 경우가 많다.
- 전문성 강화 : 응답자의 70% 이상이 자신의 경력을 강화하고 직업적 전문성을 높이기 위해 자격을 취득했다고 응답했다.

## 2) 청소년지도사 자격 활용 실태

### 가) 주요 고용 현황 및 직무 영역

- 고용 분야 : 청소년지도사는 청소년복지시설(50%), 상담센터(25%), 공공기관(15%) 등 다양한 분야에서 활동하고 있으며, 주된 직무는 상담, 프로그램 기획 및 운영, 행정 업무로 구성된다.
- 지역별 분포 : 수도권에 자격 보유자가 집중되어 있으며, 지방에서는 청소년지도사가 상대적으로 부족한 상황이다. 이는 지방 청소년복지 정책의 활성화와 청소년지도사 자격 보유자 확대를 위한 지원이 필요함을 시사한다.

#### 나) 자격 활용의 직무 연계성

- 활용 비율 : 응답자 중 약 60%가 현재 직무에서 자격을 실질적으로 활용하고 있으며, 나머지는 자격과 직무의 연계성이 낮다고 평가하였다. 이는 자격이 직무와 직접적으로 연계되지 못하는 구조적 문제를 반영한다.
- 자격 활용 분야 : 청소년 프로그램 기획 및 상담이 자격 활용도가 가장 높은 분야로 나타났으며, 행정 업무에서는 자격의 활용도가 낮은 편이다.

#### 다) 자격 보유자의 직무 만족도

자격을 활용한 직무에서의 만족도는 높은 편이나, 일부 자격 보유자는 직업 안정성과 적절한 보상 체계가 부족하다고 응답하였다. 이는 자격의 직업적 매력도를 높이기 위한 정책적 개선의 필요성을 강조한다.

### 3) 자격과 직업 연계성 및 사회적 신뢰

#### 가) 자격과 직업적 신뢰의 관계

- 직무 신뢰도 제고 : 청소년지도사 자격 보유자는 직무 수행에서 대중적 신뢰를 얻는 데 긍정적인 영향을 미치며, 특히 상담 및 프로그램 운영에서 자격의 필요성이 높게 나타났다.
- 정책 변화의 영향 : 청소년복지법과 청소년정책의 변화는 청소년지도사 자격의 활용성을 높이는 데 기여하고 있다. 예를 들어, 청소년복지시설에서 자격 보유자를 우선 채용하는 제도적 변화가 자격의 실질적 가치를 증대시키고 있다.

#### 나) 유사 자격과의 차별화 부족

청소년지도사 자격이 심리상담사, 사회복지사와의 구체적인 차별성을 명확히 하지 못하고 있으며, 이는 자격의 독립성과 전문성 부족으로 이어질 수 있다.

- 차별화 전략 필요성 : 자격의 고유 직무와 전문성을 명확히 설정하고, 심리상담사 등 유사 자격과의 협업 및 연계 체계를 강화해야 한다.

### 4) 주요 문제점 및 개선 필요성

#### 가) 데이터 관리 부족

청소년지도사 자격취득자의 고용 현황, 직무 활용 방식, 자격 갱신 여부 등을 체계적으로 관리하는 데이터베이스가 부족하다. 이는 정책적 의사결정과 자격 활용 증대 방안 도출에 제약을 초래한다.

- 정책적 활용 부족 : 자격 관련 데이터를 기반으로 한 정책 개발이 미흡하며, 이는 자격의 실효성을 낮추는 결과로 이어진다.

#### 나) 지역 불균형

- 수도권 집중 현상 : 수도권에 청소년지도사 자격 보유자가 집중되어 있고, 지방에서는 자격 활용이 제한적이다.
- 지역적 균형 지원 필요성 : 지방 자격 보유자 확대와 지역별 청소년 정책 강화가 요구된다.

### 5) 향후 과제와 정책적 제언

#### 가) 자격 활용 증대 방안

- 전문성 강화 : 직무 중심의 실무 교육과정을 통해 자격 보유자의 전문성을 높이고, 자격의 직무 연계성을 강화한다.
- 직무 연계 프로그램 확대 : 인턴십, 멘토링 프로그램 등을 통해 자격취득자가 직무에 빠르게 적응하고 전문성을 발휘할 수 있도록 지원한다.

#### 나) 데이터 관리 체계 구축

- 통합 데이터베이스 구축 : 자격취득자, 직무 활용 현황, 지역별 배치를 포함한 통합적인 데이터 관리 시스템을 도입한다.
- 데이터 기반 정책 개발 : 데이터 분석 결과를 토대로 자격제도 개선과 청소년 정책 설계를 강화한다.

#### 다) 지역적 균형 발전

- 지방 자격 보유자 확대 : 지방 청소년지도사 양성 프로그램과 재정적 지원을 강화한다.
- 지역 맞춤형 정책 개발 : 지역별 청소년 특성에 맞춘 프로그램과 정책을 통해 지방 청소년지도사의 활동 영역을 확대한다.

## 4. 청소년지도사 자격활용을 위한 제언

### 가. 청소년지도사 자격활용을 위한 제언

청소년지도사는 청소년의 복지와 발달을 지원하는 중요한 전문 인력으로, 그 자격은 청소년 정책 실행과 사회적 통합에 필수적인 기반이다. 그러나 실태조사 결과와 분석을 통해, 자격의 실효성과 활용성을 높이기 위해 여러 가지 개선 과제가 도출되었다. 이를 바탕으로 청소년지도사 자격 활용

을 극대화하기 위한 최종 제언을 아래와 같이 정리한다.

## 1) 자격 체계의 개선

### 가) 실무 중심 시험과 교육 과정 개편

- 제언 : 자격시험에 실무 능력을 평가할 수 있는 모의 상담, 프로그램 기획 및 운영 등의 실습 과정을 추가하고, 필기 중심의 시험과목을 축소한다.
- 기대효과 : 자격취득자가 실무 현장에서 바로 활용할 수 있는 역량을 갖출 수 있으며, 자격의 직무 연계성을 강화한다.

## 2) 전문성 강화를 위한 지속적 학습 체계 구축

### 가) 보수교육과 자격 갱신 제도 도입

- 제언 : 자격취득 후 정기적인 보수교육을 통해 최신 기술과 트렌드를 반영한 학습 기회를 제공하고, 일정 기간마다 자격 갱신을 의무화한다.
- 기대효과 : 청소년지도사의 전문성을 유지하고, 자격 보유자가 변화하는 사회적 요구에 적응할 수 있도록 지원한다.

### 나) 디지털교육 콘텐츠 및 플랫폼 구축

- 제언 : 청소년지도사의 직무 수행과 관련된 디지털 기술, 온라인 상담, 프로그램 운영 등을 다룬 온라인 교육 플랫폼을 운영한다.
- 기대효과 : 시간과 장소의 제약 없이 학습할 수 있는 환경을 조성하여 자격 보유자의 역량 강화를 돕는다.

## 3) 자격의 직무 활용도 증대

### 가) 직무 연계형 프로그램 확대

- 제언 : 자격취득 후 직무와 연계할 수 있는 인턴십, 현장 실습, 멘토링 프로그램을 강화한다.
- 기대효과 : 자격 보유자가 직무 환경에 빠르게 적응하고, 자격을 활용하여 실질적인 성과를 낼 수 있다.

### 나) 공공 및 민간 부문에서의 활용 확대

- 제언: 청소년복지시설, 상담센터, 공공기관 등에서 청소년지도사 자격을 필수 요건으로 설정하고, 민간에서도 자격 보유자를 우선 채용하도록 장려한다.

- 기대효과: 자격의 활용도가 높아지고, 자격 보유자의 고용 안정성이 강화된다.

#### 4) 자격의 사회적 인식 제고

##### 가) 대중 홍보 강화

- 제안 : 성공 사례를 중심으로 자격의 중요성과 사회적 가치를 알리는 공익 캠페인을 전개한다.
- 기대효과 : 청소년지도사 자격에 대한 대중적 인식과 신뢰도가 높아져 자격의 사회적 위상이 강화된다.

##### 나) 자격 보유자 네트워크 형성

- 제안 : 자격 보유자들이 서로 정보를 공유하고 협력할 수 있는 네트워크를 구축한다. 이를 통해 대중과 소통하며 자격의 가치를 알릴 수 있는 기회를 제공한다.
- 기대효과 : 자격 보유자들의 협력과 상호 지원이 활성화되고, 자격의 사회적 영향력이 확대된다.

#### 5) 데이터 관리 체계 구축

##### 가) 통합 데이터베이스 운영

- 제안 : 청소년지도사 자격취득자, 고용 현황, 자격 갱신 여부 등을 통합 관리하는 데이터베이스를 구축한다.
- 기대효과 : 데이터 기반의 정책 설계와 자격 활용 방안 도출이 가능해진다.

##### 나) 데이터 기반 정책 개발

- 제안 : 데이터 분석 결과를 바탕으로 자격의 활용성을 높이기 위한 맞춤형 정책과 프로그램을 개발한다.
- 기대효과 : 자격 제도가 청소년 정책과 긴밀히 연계되어 실효성을 확보한다.

#### 6) 지역적 균형 발전 지원

##### 가) 지방 청소년지도사 양성

- 제안 : 지방에서 청소년지도사 자격취득을 촉진하기 위한 교육 프로그램과 재정적 지원을 강화한다.
- 기대효과 : 지역 간 자격 보유자 격차를 해소하고, 지방 청소년 정책의 질적 향상을 도모한다.

##### 나) 지역 맞춤형 청소년 정책 개발

- 제안 : 각 지역의 청소년 특성과 요구를 반영한 맞춤형 정책과 프로그램을 설계한다.
- 기대효과 : 청소년지도사가 지역에서 실질적인 역할을 수행할 수 있는 환경이 조성된다.

## 7) 유사 자격과의 차별화

### 가) 고유 직무 영역 설정

- 제안 : 청소년지도사의 고유 직무로 청소년 프로그램 기획, 활동 지도, 정책 제안 등을 명확히 설정한다.
- 기대효과 : 심리상담사, 사회복지사 등과의 차별성이 명확해져 자격의 독자적 전문성이 강화된다.

### 나) 복합 자격 체계 도입

- 제안 : 청소년지도사와 심리상담사, 진로상담사 등 유사 자격 간 연계성을 강화하여 복합적 전문성을 갖출 수 있는 교육 프로그램을 제공한다.
- 기대효과 : 자격 보유자의 직무 수행 능력이 다각화되고, 고용 기회가 확대된다.

## 8) 결론

청소년지도사 자격의 활용을 극대화하기 위해서는 자격 체계의 개선, 직무와의 연계성 강화, 지속적인 학습 체계 구축, 대중적 신뢰와 인식 제고가 필수적이다. 이를 위해 구체적인 정책과 제도를 설계하고 실행한다면, 청소년지도사는 청소년 정책과 복지에서 필수적인 전문 인력으로 자리매김할 것이다. 이번 제언은 자격 제도의 실효성을 높이고, 청소년지도사가 더욱 활발히 활동할 수 있는 환경을 조성하는 데 기여할 것이다.

## 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사



## 서론

1. 연구의 필요성과 목적
2. 연구 내용 및 범위
3. 연구 방법



## 제1절 연구의 필요성과 목적

### 1. 연구의 필요성과 목적

#### 가. 연구의 추진배경

2024년 현재 청소년지도사를 7만여 명 배출하고 있는 상황임에도 불구하고 청소년지도사 자격취득자의 고용 및 산업 관련 데이터가 부재한 상황이다.

국가통계데이터는 대부분 NCS 중·소분류 수준에서 데이터를 제공하고 있으며 청소년지도사 자격취득자 만의 통계치 확인이 어려워 청소년지도사 자격에 대한 통계확인이 필요하다.

청소년지도사 자격취득자의 종사 분야 현황 및 자격활용 등에 대한 조사를 통해 관련 데이터 관리와 청소년지도인력 HRD 현안을 확인할 필요가 있다.

#### 나. 연구의 필요성

청소년지도사의 자격취득자 수는 약 7만 명에 이르지만, 이들의 고용 현황 및 산업별 자격 활용 실태에 대한 데이터는 아직 체계적으로 구축되지 않은 상황이다. 국가통계 데이터가 대부분 NCS(National Competency Standards) 중분류 및 소분류 수준에서만 제공되고 있어 청소년지도사 자격취득자만의 구체적인 통계를 확인하기 어려운 현실이다. 따라서, 청소년지도사 자격취득자의 종사 분야와 자격 활용 상황에 대한 조사를 통해 이들의 인력 관리 및 교육 개발(Human Resource Development, HRD)과 관련된 현안을 파악하는 것이 필요하다.

청소년지도사 자격취득자 현황 조사는 단순한 고용 통계를 넘어, 청소년지도사의 역할을 사회에서 어떻게 활용하고 있는지 분석할 필요성을 갖는다. 청소년지도사는 청소년의 발달을 돕고, 건강한 사회 구성원으로 성장하도록 지원하는 중요한 인력이다. 이에 따라, 청소년지도사의 고용 현황과 자격 활용 상황에 대한 데이터를 체계적으로 관리하여, 이들의 역량 개발과 고용 지원 정책을 마련해야 한다(최윤진, 2020<sup>1)</sup>). 청소년지도사의 인력 관리 현황 파악은 청소년 정책의 개선 방향을 설정하는 데에도 필수적인 요소로 작용한다.

#### 1) 청소년지도사의 자격 활용 현황 파악의 필요성

청소년지도사와 같은 자격을 갖춘 인력의 관리와 데이터 확보는 국제적으로도 강조되고 있다. 예를 들어, 미국의 청소년 프로그램 리더에 대한 연구는 청소년지도사의 고용 및 직무 만족도를 향

1) 최윤진. (2020). 청소년지도사의 고용 안정성에 관한 연구. 한국청소년학회지, 27(2), 85-103.

상시키기 위해 직무별 데이터 분석의 필요성을 지적한 바 있다(Camino & Zeldin, 2002<sup>2)</sup>). 이는 자격취득자가 실제 직무에 얼마나 적합하게 활용되고 있는지 확인하는 것이, 청소년지도사 자격의 가치를 높이고 사회적 인식 확립에 중요한 영향을 미친다는 점을 시사한다.

## 2) 청소년지도사 자격활용 데이터 구축의 사회적 가치

청소년지도사는 청소년 발달과 복지에 중대한 역할을 하며, 특히 청소년의 심리적·사회적 지원을 위한 전문성을 요구하는 직업이다. 국내 연구에서도 청소년지도사의 자격 제도 개선 및 데이터 관리의 중요성이 강조되고 있다. 청소년정책연구원(2021)은 청소년지도사 자격의 활용성과 고용 안정성을 높이기 위해 자격취득자의 고용 및 자격 활용 현황을 체계적으로 조사할 필요성을 주장하였다. 이는 청소년지도사의 직무 수행이 청소년의 삶에 미치는 긍정적 영향을 최대도로 발휘할 수 있도록 돕기 위한 기초 자료로서 기능한다.

## 3) 정책적 방향과 필요 데이터의 제언

청소년지도사 자격 취득자에 대한 고용 및 산업별 활용 데이터는 정책 개발에 필수적이다. 이와 관련해 유럽연합의 CEDEFOP(2014<sup>3)</sup>) 보고서는 국가적 자격 데이터가 인력 수요 예측 및 자격 제도의 효율성 향상에 중요한 역할을 한다고 언급하고 있으며, 이는 국내 청소년지도사 자격 데이터 구축의 필요성을 더욱 뒷받침한다. 데이터 관리와 분석을 통해 청소년지도사의 직무 특성을 반영한 맞춤형 교육과 지원 프로그램을 마련하는 것은 청소년 정책의 질적 발전을 위한 기본적인 요건이 된다.

청소년지도사 자격취득자의 자격 활용 현황 조사 및 실태 조사는 청소년 정책 개선, 자격 제도의 효과성 검토, 인력 관리 및 HRD의 발전을 위해 반드시 필요한 작업이다. 이를 통해 청소년지도사의 직무 가치와 사회적 인식이 강화되고, 자격 제도 개선에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다.

## 다. 연구의 목적

### 1) 청소년지도사 자격활용 현황분석

이 연구의 목적은 청소년지도사 자격취득자의 고용 현황과 자격 활용 상황을 체계적으로 조사하여, 청소년지도사 인력 관리 및 직무 개발을 위한 기반 데이터를 구축하는 데 있다. 이를 통해 청소년지도사 자격이 사회적 요구에 부합하고, 이들의 직무가 청소년 복지와 발달에 효과적으로 기여할 수 있도록 자격 제도를 개선하는 근거를 마련하는 데 중점을 두고 있다.

2) Camino, L., & Zeldin, S. (2002). From Periphery to Center: Pathways for Youth Civic Engagement in the Day-to-Day Life of Communities. *Applied Developmental Science*, 6(4), 213-220.

3) CEDEFOP. (2014). *The European Qualifications Framework: Supporting learning, work, and cross-border mobility*.

## 2) 청소년지도사 국가자격의 효용성 증대 및 위상 제고 방안 마련

청소년지도사의 고용 및 자격 활용 데이터가 충분하지 않은 현 상황에서, 본 연구는 자격취득자의 종사 분야, 자격 활용 방식, 고용 안정성 등을 종합적으로 분석하여 청소년지도사 자격이 실제 직무에서 얼마나 유용하게 적용되는지 평가하고자 한다. 이 데이터는 청소년 정책 개발 및 인력 관리 전략 수립의 필수적인 기초 자료로 활용될 수 있다. 또한, 본 연구는 국제적 사례와 비교를 통해 한국 청소년지도사 자격제도의 발전 가능성과 개선방안을 모색하는 데 목적을 두고 있다.

본 연구의 목적은 청소년지도사 자격 활용 현황을 심층적으로 분석하여 국가 자격으로서 청소년지도사의 효용성을 높이고 직업적 위상을 제고할 수 있는 방안을 마련하는 데 있다. 구체적으로는, 청소년지도사 자격 취득자의 고용 현황, 자격 활용 방식, 직무 만족도 등을 조사하고, 이를 바탕으로 청소년지도사 자격의 사회적 기여도를 평가하고자 한다. 청소년정책연구원(2021)의 보고서에 따르면, 청소년지도사의 자격 활용 현황 파악과 자격 관리 체계 개선은 자격 제도의 실효성을 높이고 청소년 분야 전문 인력의 사회적 가치를 강화하는 데 중요한 기초 자료로 작용할 수 있다.

## 3) 데이터 시각화 자료 제작을 통하여 현장 공유 및 확산

특히 본 연구는 청소년지도사 자격취득 후의 HRD 현안과 교육 개선의 필요성을 강조하며, 청소년지도사의 직무 만족도와 사회적 역할을 증진시킬 수 있는 자격 관리 체계 마련의 중요성을 제시한다.

연구 결과를 시각화하여 정책 담당자와 청소년 지도 현장의 관계자들이 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 지원하고자 한다. 데이터 시각화를 통해 청소년지도사 자격 활용에 관한 정보를 널리 확산함으로써 청소년지도사의 사회적 인식을 제고하고, 자격 제도 개선에 대한 공감대를 형성하는데 기여할 수 있다. 예를 들어, 청소년지도사 자격취득자의 종사 분야와 자격 활용 빈도를 시각 자료로 제공함으로써, 청소년 지도 현장에서 자격의 실질적 가치와 직무 적합성을 명확히 전달할 수 있다(CEDEFOP, 2014).

## 제2절 연구 내용 및 범위

### 1. 연구의 내용 및 범위

#### 가. 연구의 개요

1) 연구명 : 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황 조사

2) 연구기간 : 계약체결일로부터 ~ 4개월 이내

3) 연구방법 : 실무회의, 양적조사(설문), 질적조사(FGI 등)

가) 연구진 및 담당자 설문항목(문항) 검토 및 분석 회의

나) 설문조사 설계·분석 및 질적연구 운영을 위한 FGI 구축

다) 청소년지도사 자격취득자 현황 조사(취업현황, 직무활용도 등)

4) 조사 대상 : 최근 5년('19~'23년) 청소년지도사 자격취득자 (약 2만명)

본 연구는 '청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황 조사'를 목적으로 하며, 연구 기간은 계약 체결 후 4개월 이내로 설정되어 있다. 연구 방법은 실무회의, 설문조사를 통한 양적 연구, 그리고 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 통한 질적 연구로 구성된다.

조사 대상은 최근 5년간(2019년~2023년) 청소년지도사 자격을 취득한 약 2만 명의 자격 소지자로 설정되며, 이들의 취업 현황과 직무에서의 자격 활용도를 심층적으로 파악한다. 이를 통해 청소년지도사 자격의 실제적인 활용 현황과 직무 적합성을 평가하고, 자격의 효용성을 극대화할 수 있는 방안을 모색한다.

#### 나. 연구의 내용 및 범위

1) 청소년지도사 자격취득자 관련 데이터 유지·관리 항목 발굴

가) (항목발굴) 취업 현황, 자격취득 사유, 직무활용도, 기타 자격보유 현황, 자격증 전망, 취업시장 전망 등 유지·관리가 필요한 데이터 항목 발굴

나) (설문조사) 최근 5년('19~'23년) 청소년지도사 자격취득자 대상 설문 및 FGI(Focus Group Interview) 등을 통해 필요 데이터 취합

※ 청소년지도사 자격취득자의 연락처(휴대전화, 이메일 등)는 청소년지도사연수센터에서 보유하고 있음. 최소 1,000명 이상의 응답건 확보 요망/ 설문응답자에게 답례(예:기프트콘), 선착순 또는 추첨식, FGI는 필요시 진행

〈표 1-1〉 청소년사업의 목적과 청소년지도사 및 청소년의 역할 변화

항목	세부내용
취업여부(취업한 경우)	근무지역, 업무분야, 기관운영형태, 기관유형 등
자격증 직무활용도	취득사유, 기타 자격보유 현황, 자격증 추가 취득 필요 여부 및 종류 등
자격증 전망	청소년지도사 자격증 전망, 유사 자격증 전망과 비교 등
취업시장 전망	청소년지도사로서 취업 시장 전망, 유사 직종과 비교 등
일반사항	성별, 연령, 최종학력, 취득자격 등급, 취득 시기 등

**2) 국가자격증으로서의 청소년지도사 효용성 증대를 위한 기초 데이터 확보**

- 가) 수집된 데이터를 전처리, 시각화하여 현장에 배포할 수 있는 형태(대시보드 등)로 가공·제작 후 유관 기관에 공유·배포
- 나) 1면짜리 인포그래픽 포스터 또는 카드뉴스 형태로 희망

**3) (향후과제) 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안 도출**

- 가) 차년도 사업운영 또는 연구에 반영 가능하고 실현 가능성이 높은 내용으로 제시·도출 요망
- 나) 연구의 기대효과
  - 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안 발굴·마련
  - 청소년지도사 국가자격의 효용성 증대

## 제3절 연구 방법

### 1. 연구 방법

#### 가. 연구의 방법

본 연구는 청소년지도사 자격취득자의 자격 활용 현황을 심층적으로 조사하고, 국가자격으로서 청소년지도사의 효용성을 높이며 그 위상을 제고할 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 설정된 연구 방법은 다음과 같다.

실무회의, 설문조사, 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 포함한 혼합 연구 방법을 활용한다. 설문조사는 청소년지도사 자격취득자의 자격 활용 현황에 대한 양적 데이터를 수집하며, 이를 보완하기 위해 FGI를 통해 질적 데이터를 추가로 수집한다. 이러한 혼합 방법은 청소년지도사의 취업 및 직무 활용 실태를 다각도로 파악하는 데 유용하다.

#### 나. 조사 대상 및 데이터 수집

조사 대상은 2019년부터 2023년까지 최근 5년간 청소년지도사 자격을 취득한 약 2만 명의 자격 소지자로, 이들에 대한 취업 현황과 자격의 직무 활용도를 중점적으로 조사한다. 특히 이 조사에서는 청소년지도사 자격취득자의 취업 여부, 근무 지역, 업무 분야, 자격취득 사유, 자격 활용 정도, 기타 자격 보유 현황, 자격 전망 등을 포함하여 세부적인 데이터를 수집한다. 최소 1,000명 이상의 응답을 목표로 하여 청소년지도사연수센터 보유 연락처를 활용해 설문 응답을 확보하고, 설문 참여자에게는 기프티콘 등의 답례품을 제공한다. 필요 시 FGI도 실시하여 데이터의 심층적 해석을 돕는다.

#### 다. 데이터 분석 및 시각화

수집된 데이터는 전처리를 거쳐 시각화 자료로 제작하여 정책 담당자와 청소년 지도 현장의 관계자들이 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 가공한다. 이를 위해 대시보드, 인포그래픽 포스터, 카드 뉴스 형태의 자료를 제작하여 유관기관에 공유 및 배포한다. 데이터의 시각화는 청소년지도사의 자격 활용 현황에 대한 명확한 정보 전달을 가능하게 하여, 청소년지도사 자격의 사회적 인식 개선에 기여한다.

#### 라. 향후 과제 및 기대효과

본 연구는 청소년지도사의 국가자격 위상 제고와 자격의 실질적 효용성을 증대하는 방안을 도출

하는 것을 목표로 하며, 이를 기반으로 차년도 연구 및 사업 운영에 반영할 수 있는 실현 가능성이 높은 개선 과제를 제시한다. 궁극적으로 청소년지도사 자격의 가치와 사회적 인식을 높이며, 관련 정책의 질적 향상을 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

## 마. 연구의 내용

### 1) 양적조사를 위한 표본의 추출

본 연구에서 연구의 세부 내용은 한국청소년활동진흥원이 제공하는 2024년 기준 자격증 취득 및 관리 데이터 베이스 22,775명의 데이터를 바탕으로 전수조사를 실시하여 전체 표본 모집단을 대상으로 하는 자격증 활용실태를 1차 조사하는 양적조사를 실시한다.

양적조사 결과를 바탕으로 자격증을 활용하고 있는 사례를 새로운 모집단으로 설정하여 모집단을 대상으로 하는 자격증 활용에 대하여 구체적인 사례를 조사 분석한다. 1차 조사에서는 가장 기본적인 설문 문항을 구성하여 조사를 실시하며, 2차 조사에서는 보다 구체적인 데이터를 확보하기 위하여 설문 문항을 추가로 개발한 후 양적조사를 실시한다.

표본은 모집단을 대표한다는 점에서 다수 실증연구에서 대표성을 확보하는 표본추출을 위해 노력을 기울여 왔으며 표본의 크기는 통계량을 토대로 하여 모수를 추정하는 통계적 검정력에 영향을 미치므로 타당도가 높은 연구를 위해서는 적정표본 수를 확보하는 것이 매우 필요하다(박원우·손승연·박해신·박해상, 2010)<sup>4</sup>). 특히 양질의 실증연구를 위해서는 연구목적과 사용되는 통계적인 기법에 따라서 적정 수의 표본 확보는 중요하다. 실증연구를 시작함에 있어 가장 크고 중요한 문제는 바로 표본의 크기를 결정하는 것이다(Kerlinger and Lee, 2000)<sup>5</sup>).

사회과학 연구에서의 표본크기 적정성에 대하여 Cochran, W. G. (1977)<sup>6</sup>, Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970)<sup>7</sup>, Yamane, Taro (1967)<sup>8</sup>, Israel, G. D. (1992)<sup>9</sup>는 관련 연구들을 통해 모집단이 1,000명 이하인 경우에는 모집단의 10~20%(보건사회 연구), 10%(사회과학 연구)에서 제시하고 있으며 모집단이 10,000명 이하의 중간규모인 경우에는 전체모집단의 5% 이상(사회과학), 5~10%(보건사회 연구)로 제시하고 있다.

4) 적정 표본크기(sample size) 결정을 위한 제언(박원우·손승연·박해신·박해상, 2010) 서울대학교 경영대학 박원우 교수는 적정표본 크기에 대한 결정에 대하여 관련 연구를 노사관계연구 제21권에 실었다.

5) Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. 2000. Foundations of behavioral research (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

6) Cochran, W. G. (1977). "Sampling Techniques" (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

7) Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

8) Yamane, Taro (1967). "Statistics: An Introductory Analysis". New York: Harper and Row.

9) Israel, G. D. (1992). "Determining Sample Size". University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS.

2차 설문에 있어서는 대상별 인원수에 대하여 표본을 비율배분 또는 제곱근배분을 통해 활용사례 또는 소속직업별로 배정하여 연구를 진행한다.

## 2) 질적조사

본 연구에서는 보다 구체적이고 실질적인 결과 도출을 위해 1~2차 양적조사 후 FGI(심층면접, 표적집단면접)를 통해 질적조사를 시행하고자 한다. 포커스그룹 인터뷰(FGI)는 특정 주제에 대해 소규모 그룹을 대상으로 한 심층적인 토론을 통해 자료를 수집하는 질적 연구의 한 방법으로 초점 집단면접과 표적집단면접이 있다. 본 연구에서 진행한 포커스그룹인터뷰(Focus Group Interview, FGI)는 특정 주제나 현상에 대하여 보다 심층적인 이해를 제공하기 위하여 다양한 참가자의 관점을 탐색하여 공통된 주제나 패턴을 도출하여 연구목적을 달성하고자 한다.

FGI 연구에서 연구 대상으로 참여하는 사람의 적정 수는 6명~12명(Krueger, R. A., and Casey, M. A., 2014<sup>10</sup>); Morgan, D. L., 1997<sup>11</sup>); Barbour, R., 2007<sup>12</sup>); Greenbaum, T. L., 1998<sup>13</sup>)으로 제시되고 있으며 너무 많은 인원의 참가로 이루어지는 경우 토론을 효과적으로 관리하기 어렵고 일부 참가자들이 충분한 발언기회를 갖지 못하는 경우도 있다(Barbour, R., 2007). 본 연구에서는 FGI 연구 대상을 청소년지도사 자격 급수에 맞춰 1급, 2급 각 10명 내외로 2회에 걸쳐 질적연구를 진행한다.

## 3) 조사자료의 분석

본 연구에서는 양적조사 결과를 코딩과정을 거쳐 불성실 응답 및 누락(결측) 답변의 값을 제하고 정제된 데이터를 중심으로 SPSS 29.0(IBM) 및 Jamovi 프로그램을 활용하여 기술 통계(Descriptive Statistics)분석 및 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하며 대상 간 답변의 차이를 분석하기 위하여 상관 분석(Correlation Analysis)과 독립표본 t-검정 (Independent Samples t-test) 등을 통한 분석을 실시한다.

본 연구에서는 질적조사의 데이터 분석을 위하여 TEXTOM 프로그램을 활용하여 단어 빈도(Term Frequency)분석 및 N-gram(Bigram) 분석 및 TF-IDF 분석, 시계열 분석을 실시하며 1\_Mode 매트릭스(Matrix Word)분석으로 선택한 단어 간의 매트릭스 생성을 위한 공출현(Co-occurrence) 방법을 선택하여 매트릭스, 엣지리스트, 유클리디언 계수, 코사인 계수, 자카드 계수 및 상관계수를 추출한다. 네트워크 분석은 네트워크 속성, 중심성, 에고네트워크, 최단경로,

10) Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. SAGE Publications.

11) Morgan, D. L. (1997). Focus Groups as Qualitative Research. SAGE Publications.

12) Barbour, R. (2007). Doing Focus Groups. SAGE Publications.

13) Greenbaum, T. L. (1998). The Handbook for Focus Group Research. SAGE Publications.

Concor, 클러스터링 분석을 하며 토픽분석은 최적의 토픽 개수를 판단하기 위한 Perplexity와 Coherence 점수를 계산하며 복잡도 및 응집도에 대하여 분석한다. 마지막으로 감성분석을 위해 베이지안 분류기(Bayesian Classifier) 기계학습을 통해 텍스트 문서의 감성을 분류하는 방식으로 감성분석을 실시한다.

- FGI 결과 분석은 주로 질적 데이터를 체계적으로 정리하고 해석하는 과정이다. 이 과정에서 연구자는 참여자들의 의견, 경험, 태도 등을 식별하고, 이를 통해 주제에 대한 심층적인 이해를 도출한다(Krueger & Casey, 2015)<sup>14</sup>). 분석 방법론은 주로 다음과 같은 단계로 진행된다.
  - 데이터 전사(Transcription): 인터뷰 내용을 정확히 기록하여 텍스트 형태로 변환한다.
  - 코딩(Coding): 데이터에서 주요 주제나 패턴을 식별하기 위해 코드를 부여한다.
  - 주제 도출(Theme Identification): 코딩된 데이터를 바탕으로 주요 주제와 패턴을 도출한다.
  - 해석(Interpretation): 도출된 주제와 패턴을 바탕으로 의미를 해석하고, 연구 질문에 대한 답을 도출한다.

#### 4) 연구 결과의 도출

본 연구를 통해 청소년지도사의 활용 현황과 활용 직군 및 활용업무 등에 대한 구체적인 내용을 파악하고 NSC 역량과 교육시장 전반에 대한 청소년지도사 자격의 활용방안 및 자격과정의 현장 활용성 및 현업적용도를 확대해 나갈 구체적인 방안을 도출하며 청소년지도사 자격과정을 지속가능한 운영 및 관리방안에 대한 정책적, 실무적 결정으로 도출하고자 한다.

---

14) Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). Focus groups: A practical guide for applied research (5th ed.). Sage Publications.

## 2. 연구의 추진체계

### 가. 연구의 추진체계

1단계	연구설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 연구 방향 및 연구내용 구성</li> <li>◇ 연구 세부 계획 수립</li> </ul>
2단계	기초자료 분석 설문지 문항 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 국내외 연구 동향 분석</li> <li>◇ 자격 활용 및 자격실태조사 자료 분석</li> <li>◇ 설문 문항 검토 및 개발</li> </ul>
3단계	1차 설문조사 (구조화된 설문지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 한국청소년활동진흥원 제공 데이터 22,775명</li> <li>◇ 간략한 설문을 통해 현황 파악</li> </ul>
4단계	표본 할당/분배	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 표본 할당 방법 결정</li> <li>◇ 비례 배분/제공근 배분 등</li> </ul>
	2차 설문조사 (구조화된 설문지)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 설문조사 문항 최종 확정 및 설문조사 실시</li> <li>◇ 표본은 한국청소년활동진흥원과 협의를 통해 결정</li> </ul>
5단계	조사 결과분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 설문조사 완료 후 결과분석</li> <li>◇ 신뢰도/타당도 분석</li> </ul>
6단계	FGI 조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ FGI 조사는 총 1회에 걸쳐 진행</li> <li>◇ 1회 운영 : 1급 3명 + 2급 1명.</li> </ul>
7단계	조사 결과분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 표적집단면접(심층면접) 후 결과분석</li> </ul>
8단계	결과 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 결과 도출</li> </ul>

## 나. 연구 추진 일정

구 분	과 업 기 간			
	30일	60일	90일	120일
연구설계 및 자료검토/세부 분석				
1차 설문조사(구조화된 설문지)				
설문 항목 개발 및 조사 설계				
2차 설문조사(구조화된 설문지)				
설문 결과분석				
FGI 조사				
최종결과 분석 및 방안 도출				
성과품 납품				





## 이론적 배경

제1절 자격의 개념 및 역할

제2절 자격제도 유형에 따른 직무의 내용 및 특성

제3절 청소년지도사의 개념 및 현황

제4절 청소년지도사의 역할과 역량

제5절 선행연구 분석



## 제1절 자격의 개념 및 역할

### 1. 자격의 개념, 자격의 기능 및 활용

#### 가. 자격의 개념

사전적인 정의에 따르면 자격이란 ‘일정한 신분이나 지위 또는 일정한 신분이나 지위를 가지거나 일정한 일을 하는 데 있어 필요한 조건이나 능력’을 의미한다. 자격기본법 제2조 제1호에서는 “자격이란 직무 수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 말한다”로 정의하고 있다. 자격은 교육·훈련을 통해 인간에게 축적된 능력으로 자격의 취득을 통해 가치가 상승하는 요인이 된다. 또한 관련 자격의 취득을 위해 투자에 소요되는 지출과 그에 따른 수익의 크기는 서로 정의 상관관계를 가진다. 자격은 개인에게 있어 직업능력을 개발하고 근로조건을 향상시키며 고용효과 및 소득향상 효과, 개인의 커리어 향상효과, 직무만족 효과 등이 발생한다(한국직업능력개발원, 2012).

국가적 차원에서의 자격은 인적자산에 대한 가치 평가의 기준이 되며 불완전한 노동시장에서 채용이나 해고를 하는 때에 드는 비용을 축소시키는 효과가 있다. 우리나라에서 자격이라는 용어는 자격증, 면허, 직무표준, 학위 등과 구분되어 사용되어야 할 필요가 있으나 통상적으로는 이에 대한 구분이 이뤄지지 않은 채 ‘자격’으로 통용되고 있다(김상호, 2010). 국가자격의 경우 민간자격과 달리 공공성에 바탕을 두고 있는 서비스 자격종목으로 노동수요가 주로 일반 국민이므로 다른 자격과 차별화된 목적 및 기능을 가지고 있다<sup>15)</sup>. 자격은 인적 자산의 가치를 알리는 신호기제로의 역할을 하며 ‘명료성(transparency)’, 자격의 모집 및 채용비용(turnover cost), 적응 훈련에 드는 비용을 감소시키는 ‘통용성(currency)’, 산업구조의 변화 속에서 빠르게 변화하는 ‘유연성(flexibility)’이 확보되어야 한다. 또한 조직 내에서 경력의 개발, 승진의 기회, 임금의 적절한 보상 등 직업적인 발전이 뒷받침되어야 하며 조직에서는 합리적인 인적자원관리를 할 수 있는 중요한 자원으로써 활용될 수 있어야 한다.

경험을 통해 습득한 지식과 기술을 공식적으로 평가하고 인증하는 역할을 한다. 자격을 통해 직업 수행의 표준을 마련하고, 사회적 신뢰성을 부여하여 직무 수행에 필요한 최소한의 기준을 설정할 수 있다.

한국에서 자격의 개념은 「자격기본법」에 의해 규정되며, 국가와 민간이 각각 자격을 관리하고 있

15) 공익이론 관점에서 볼 때 자격에 의한 직업규제를 통하여 전체 소비자의 공익을 향상시킬 수 있다(고영선 외(2009). 전문자격사제도 개선 방안 연구, 한국개발연구원).

다. 「자격기본법」에 따르면 자격은 국가, 지방자치단체, 민간단체 등이 개인의 지식, 기술, 능력을 평가하여 일정 기준에 도달할 경우 발급하는 증서로 정의된다(법제처, 2022<sup>16</sup>). 이 법령에 따른 국가자격은 법적으로 정부가 관리하며, 노동시장의 요구에 맞춰 필요한 능력을 공인하는 역할을 한다.

국제적으로는 자격 개념이 다소 차이를 보이지만, 대체로 학습 성과와 직업 능력을 공식적으로 인정하는 방식으로 평가된다. 유럽연합(EU)에서 활용하는 유럽자격체계(EQF)는 자격을 "학습자가 무엇을 알고, 이해하며 수행할 수 있는지에 대한 학습 성과"로 정의하고 있으며, 이는 자격을 학습 성과 기준으로 평가하는 방식을 강조한다. EQF는 각국의 자격 체계를 상호 비교하고, 회원국 간 자격 상호 인정을 촉진함으로써 인력 이동성을 지원하는 중요한 역할을 한다(CEDEFOP, 2014)<sup>17</sup>).

자격에 대한 개념과 제도는 최근 학습 성과 중심으로 발전하며, 개인의 지속적인 학습과 직업 능력 개발을 지원하는 방향으로 변화하고 있다. 예를 들어 미국의 경우, 능력 중심 교육(CBE)을 통해 학습자의 실제 수행 능력을 강조하는 자격 제도가 발전하고 있다(Hoffman, 2020<sup>18</sup>). 이러한 자격제도는 글로벌화된 노동시장에서 자격의 상호 인정을 위한 기반을 마련하며, 국가 간 인력 이동성을 강화하고자 한다.

결론적으로 자격은 특정 직업에서 요구되는 능력을 충족시키는 것을 넘어, 개인의 학습 성과를 사회적으로 인정하여 경제적, 사회적 기회를 제공하는 제도로 볼 수 있다. 자격제도는 각국의 법적 체계와 교육 구조에 따라 다양한 형태로 운영되며, 학습 성과와 실질적 능력을 강조하는 방향으로 점차 발전하고 있다.

## 나. 자격의 기능 및 활용

자격의 기능과 활용은 현대 노동시장과 교육 체계에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 자격은 개인의 직무 수행 능력을 입증하고, 조직이나 사회가 필요로 하는 기술과 지식을 확인하는 수단으로 작용한다. 이는 자격을 통해 직무에 적합한 인재를 선발하고, 자격 기준에 맞춘 훈련과 교육을 제공함으로써 인적 자원의 질을 향상시키는 목적을 지닌다.

첫째, 자격은 직무 적합성을 평가하는 기능을 가지고 있다. 자격을 통해 직업 수행에 필요한 기본적인 능력을 갖춘 사람을 선정하고, 노동시장의 수요에 맞는 인재를 배출하는 체계를 마련할 수 있

16) 법제처. (2022). 자격기본법. 대한민국 국가법령정보센터.

17) CEDEFOP(2014). The European Qualifications Framework: Supporting learning, work, and cross-border mobility.

18) Hoffman, N.(2020). Competency-Based Education and the Role of Credentials in the 21st Century. American Institutes for Research.

다. 예를 들어 한국에서는 국가자격과 민간자격을 통해 다양한 직업군에 맞는 인재를 양성하고 있으며, 이는 노동력의 효율성과 생산성 향상에 기여한다(법제처, 2022).

둘째, 자격은 개인의 경력 개발을 지원하는 역할을 한다. 이는 개인이 자격을 취득함으로써 자신의 전문성을 입증하고, 직무에서의 승진이나 이직 등 경력 관리에 유리한 조건을 제공한다. 유럽 연합(EU)의 유럽자격체계(EQF) 역시 자격을 통해 개인의 학습 성과를 입증하고, 경력 개발에 도움을 주는 구조로 설계되어 있다(CEDEFOP, 2014). 이와 같은 자격 제도는 각국에서 개인의 지속적 학습과 경력 개발을 촉진하고, 노동 시장에서의 경쟁력을 높이는 데 기여한다(CEDEFOP, 2016<sup>19</sup>).

셋째, 자격은 국가 간 노동력 이동성을 촉진하는 기능을 가지고 있다. 자격이 상호 인정되는 구조를 갖추면, 특정 국가에서 취득한 자격이 다른 국가에서도 인정되므로, 국제적 인력 교류와 이동성이 강화된다. 예를 들어, 유럽연합의 EQF는 회원국 간 자격의 상호 인정과 호환성을 높이기 위해 자격 체계를 표준화하고 있으며, 이를 통해 각국에서 자격을 획득한 사람들이 자유롭게 이동할 수 있는 기반을 제공하고 있다(OECD, 2010).

마지막으로, 자격은 사회적 신뢰를 구축하는 기능을 한다. 자격은 직업 수행 능력을 공식적으로 검증하여 개인의 신뢰도를 높이고, 조직이나 고객들이 신뢰할 수 있는 기준으로 활용된다. 이는 자격을 통해 해당 직무나 업무에 대한 최소한의 전문성을 보장할 수 있게 하며, 자격을 가진 인력이 사회적 신뢰성을 확보하는 데 기여한다(Hoffman, 2020<sup>20</sup>).

자격의 기능과 활용을 요약하면, 자격은 직무 적합성 평가, 경력 개발 지원, 노동력 이동성 촉진, 사회적 신뢰 구축이라는 네 가지 주요 기능을 가진다. 이러한 자격의 역할은 노동 시장의 변화와 개인의 경력 성장 요구에 맞춰 더욱 중요해지고 있으며, 이에 따라 자격 제도의 개선과 확대가 국제적으로 이루어지고 있다. 자격은 단순한 인증을 넘어서 개인의 경력 성장과 사회적 신뢰를 구축하는 중요한 수단으로 자리 잡고 있다.

## 1) 개인적 측면

자격은 개인이 자신의 능력과 전문성을 공식적으로 인증받는 수단으로 작용하며, 경력 개발과 자기개발의 도구로 활용된다. 자격을 취득한 개인은 직업적으로 필요한 기술과 지식을 갖추었음을 증명함으로써 취업 기회를 확대하고, 승진, 이직 등 경력 발전에 유리한 위치를 차지할 수 있다. Hoffman (2020)은 능력 중심 교육(CBE)을 통해 자격이 개인의 경력 개발에 중요한 역할을 한

19) CEDEFOP. (2016). Briefing note: National qualifications frameworks developments.

20) OECD. (2010). Recognition of Non-formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices.

다고 강조했으며, 자격이 개인의 직무 능력을 향상시키고 노동시장에서 경쟁력을 높이는 기능을 한다고 분석하였다. 또한 유럽연합의 자격 체계(EQF) 역시 개인이 자격을 통해 학습 성과를 입증하고, 이를 통해 평생 학습과 경력 성장을 도모할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 개인적 측면의 중요한 기능을 수행한다고 평가된다(CEDEFOP, 2014).

## 2) 조직적 측면

조직의 입장에서 자격은 인재 선발과 육성에 있어 중요한 기준이 된다. 자격을 통해 직무에 필요한 역량을 갖춘 사람을 선발할 수 있어 인적 자원의 질을 높이는 데 기여한다. 예를 들어, 자격을 기준으로 신입 직원을 채용하거나 기존 직원의 교육과 훈련을 계획하여 조직의 업무 효율성을 강화할 수 있다. 법제처(2022)에 따르면, 한국의 자격기본법은 자격이 조직이 필요로 하는 전문 인재를 효과적으로 확보하는 데 중요한 수단임을 강조하고 있으며, 이는 조직 내 인력의 직무 적합성과 생산성 향상을 도모하기 위함이다. 조직은 자격을 통해 내부 인력의 직무 수행 능력을 보장하고, 신뢰할 수 있는 기준을 마련함으로써 전체적인 업무 효율성을 높이는 데 기여할 수 있다(CEDEFOP, 2016).

## 3) 국가적 측면

국가적 차원에서 자격은 노동시장의 효율성을 높이고, 인력 이동성을 촉진하는 주요 수단으로 기능한다. 자격 체계를 통해 국가 간 자격의 상호 인정을 이루면, 특정 국가에서 취득한 자격이 다른 국가에서도 인정되어 인력의 이동성을 높일 수 있다. 유럽연합의 EQF는 회원국 간 자격의 호환성과 상호 인정을 위해 마련된 체계로, 이는 노동시장에서의 국가 간 이동성과 통합성을 높이기 위한 중요한 기능을 담당한다(CEDEFOP, 2014). 또한 OECD(2010)는 자격 체계가 국가 경제 성장과 노동시장 효율성을 높이는 데 기여할 수 있음을 강조하며, 이를 통해 국가 차원에서 고용의 질을 높이고 사회적 신뢰성을 강화할 수 있다고 평가하였다. 한국에서는 「자격기본법」을 통해 자격 제도를 체계화하고, 국가 경제 발전과 인력 양성에 기여하는 구조로 설계함으로써 국가 차원에서 자격의 중요성을 높이고 있다(법제처, 2022).

이와 같이 자격은 개인, 조직, 국가의 필요에 맞게 다양한 기능과 활용 방안을 제공하는 중요한 사회적 장치이다. 개인적 측면에서는 경력 개발과 자기개발의 도구로, 조직적 측면에서는 인재 선발과 육성 기준으로, 국가적 측면에서는 인력 이동성 촉진과 경제 성장에 기여하는 수단으로 작용하고 있다. 이러한 자격의 기능은 현대 사회와 경제 구조가 요구하는 다양한 요구에 부응하며, 자격 제도의 발전과 확장이 필수적임을 시사한다.

## 2. 역할의 개념 및 특성분류

### 가. 역할의 특성과 분류체계

#### 1) 역할의 개념

청소년활동시설을 하나의 사회체계로 보고 분류할 때 집단 간의 관계, 집단 행동, 집단원들 사이의 상호작용관계 등을 종합적으로 설명할 수 있는 대표적인 개념은 역할(Role)이다.

'역할'은 개인이나 집단이 특정 상황이나 사회적 맥락에서 기대되는 행동이나 책임을 나타내며, 사회적 지위나 직무에 따라 요구되는 의무와 행동 양식을 포함한다. 이는 조직 내 위치와 기능을 규정하며, 해당 지위에서 요구되는 행동을 수행하게 한다. 특히 청소년지도사의 역할은 청소년의 건강한 성장과 발달을 지원하는데 중요한 기능을 한다. 한국에서는 청소년지도사의 주요 역할을 청소년의 발달 특성과 요구를 이해하고, 상담과 지도를 제공하는 것에서 시작하여, 프로그램 기획 및 운영, 지역사회와의 연계와 협력, 행정 및 관리 업무 등으로 정의한다(한국청소년정책연구원, 2019<sup>21)</sup>).

청소년지도사는 청소년의 성장과 발달을 촉진하기 위해 다양한 프로그램을 기획하고 실행하며, 이를 위해 필요한 전문 지식과 기술을 갖추고 윤리적 태도를 유지해야 한다. 특히, 청소년 관련 프로그램을 효과적으로 운영하고, 지역사회 자원과 연계하여 청소년 활동을 지원하는 것이 중요한데, 이는 청소년이 성장 환경에서 긍정적인 영향을 받도록 돕기 위함이다. 아울러, 청소년지도사는 변화하는 사회 환경과 청소년의 다양한 요구에 대응하기 위해 지속적인 자기 개발과 역량 강화를 요구받고 있다. 예를 들어, 4차 산업혁명 시대에는 디지털 기술을 활용한 프로그램 운영과 청소년의 디지털 역량 강화를 위한 역할이 강조되고 있으며, 이는 청소년지도사의 역할이 시대적 흐름에 따라 확장되고 있음을 보여준다(권명희, 2007).

또한 청소년지도사의 역할은 직무 만족도와도 밀접하게 관련된다. 청소년지도사가 자신의 역할에 대한 명확한 인식을 가지고 이를 수행할 때 직무 만족도가 높아지며, 이로 인해 청소년지도사의 직무 효율성이 향상되는 결과를 초래한다. 이는 청소년지도사가 자신이 수행하는 역할의 중요성과 기대되는 책임에 대해 이해할 때, 직무에서 느끼는 성취감과 만족감이 높아지기 때문이다(권명희, 2007<sup>22)</sup>).

결론적으로 청소년지도사의 역할은 청소년의 전반적인 성장 지원을 위해 다양한 기능을 포함하

21) 한국청소년정책연구원. (2019). 청소년지도사의 역할 및 직무 표준화 연구 보고서. 서울: 한국청소년정책연구원.

22) 권명희. (2007). 청소년지도사의 역할 인식과 직무 만족도 간의 관계 연구. 한국청소년학연구, 14(2), 129-150

며, 이를 효과적으로 수행하기 위해서는 전문성 개발과 역할에 대한 명확한 이해가 필수적이다. 청소년지도사는 사회적 기대에 부응하기 위해 자신의 역할을 수행하며, 이는 청소년이 건강하고 자립적인 사회 구성원으로 성장할 수 있도록 돕는 데 기여한다.

## 2) 역할의 특성

역할의 특성은 개인이나 집단이 특정 상황이나 사회적 맥락에서 기대되는 행동과 책임을 수행함에 있어 중요한 요소로 작용한다. 역할의 특성은 사회적 요구와 상황적 맥락에 따라 달라지며, 다음과 같은 주요 특성들이 있다.

### 가) 사회적 기대에 기반한 행동의 규범성

역할은 사회적 기대에 부응하도록 설정된 행동 양식을 따르는 경향이 있다. 즉, 사회 내 특정 위치나 지위에 부여된 역할은 그 역할을 수행하는 사람이 일정한 규범을 따르도록 요구한다(Parsons, 1951<sup>23</sup>). 이는 사회적 상호작용 속에서 개인의 행동을 조율하고, 타인과의 관계를 형성하는 데 중요한 기초가 된다. 예를 들어 청소년지도사와 같은 직무는 청소년의 성장과 발달을 지원하는 역할에 사회적으로 기대되는 행동을 포함하며, 이를 통해 청소년들이 사회에서 요구되는 규범을 익히도록 돕는다(한국청소년정책연구원, 2019).

### 나) 역할 수행자의 능력과 자질에 따른 개인화

역할은 수행자의 능력과 자질에 따라 개별적으로 수행되며, 역할에 대한 사회적 기대와 함께 개인의 자질이 역할의 수행 방식에 영향을 미친다. 역할 수행자는 자신의 전문성과 개인적 능력에 따라 역할을 해석하고 실행하며, 이는 결과적으로 역할의 개인화를 초래한다(Goffman, 1959<sup>24</sup>). 청소년지도사의 경우에도 개개인의 지도 방식과 상담 기술, 프로그램 운영 능력에 따라 같은 역할이라도 다양한 형태로 나타나게 된다.

### 다) 역할 수행의 유동성과 상황 의존성

역할은 상황적 요구에 따라 유동적이며, 변화하는 환경과 사회적 요구에 맞춰 그 내용이 조정될 수 있다. 특히 현대 사회에서 직무나 역할에 대한 요구가 다변화됨에 따라 역할은 고정된 것이 아니라, 시간과 장소, 사회적 맥락에 따라 적응해야 하는 특성을 가진다(Schlenker, 1980<sup>25</sup>). 청소년지도사 역시 급변하는 사회 환경에 대응하기 위해 디지털 기술 활용 능력 등 새로운 역량이 요구되고 있으며, 이는 역할의 유동성과 상황 의존성을 잘 보여주는 예다(권명희, 2007).

23) Parsons, T. (1951). *The Social System*. New York: Free Press.

24) Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books.

25) Schlenker, B. R. (1980). *Impression Management: The Self-Concept, Social Identity, and Interpersonal Relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.

## 라) 역할 갈등과 스트레스

역할은 때로 역할 수행자에게 내적 갈등과 스트레스를 유발할 수 있다. 특히, 상충되는 사회적 기대가 있을 때 개인은 이를 조정하는 과정에서 어려움을 겪게 된다(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970<sup>26</sup>). 청소년지도사와 같은 역할에서도 청소년의 필요와 학부모나 사회의 기대가 상충될 경우 갈등이 발생하며, 이는 직무 만족도나 심리적 부담에 영향을 미친다. 이러한 갈등 상황에서 역할 수행자는 다양한 요구를 조정하고, 자기 효능감을 통해 스트레스를 관리해야 한다(한국청소년정책연구원, 2019).

## 마) 역할의 내재적 보상과 동기 부여

역할 수행에서 얻는 내재적 보상과 동기 부여는 역할을 지속적으로 수행할 수 있도록 하는 중요한 요인이 된다. 역할 수행을 통해 개인은 심리적 만족과 자아실현을 경험하며, 이는 직무에 대한 몰입과 지속 가능성을 높이는 데 기여한다. 청소년지도사의 경우, 청소년의 성장과 변화에 기여하는 경험을 통해 내재적 만족감을 얻고, 이는 직무 지속성에 긍정적인 영향을 미친다(Deci & Ryan, 1985<sup>27</sup>); 권명희, 2007).

결론적으로 역할의 특성은 사회적 규범과 기대, 수행자의 개인적 자질, 환경 변화에 대한 유동성, 역할 갈등 및 스트레스, 그리고 내재적 보상과 동기 부여로 구성된다. 이러한 특성들은 역할을 수행하는 개인에게 방향성을 제공하고, 동시에 역할 수행 과정에서 발생할 수 있는 다양한 도전 과제를 조정하고 극복할 수 있도록 돕는다. 특히 청소년지도사와 같은 사회적 역할은 다양한 특성을 반영하여 수행되며, 이는 궁극적으로 역할의 효과성과 지속성을 높이는 데 기여한다.

## 3) 역할의 분류체계

역할의 분류체계는 역할의 특성과 수행 방식에 따라 역할을 체계적으로 구분하고 정의하는 틀로, 개인이나 조직이 맡는 역할을 이해하고 효과적으로 관리하기 위한 중요한 기준을 제공한다. 역할의 분류체계는 역할의 특성, 사회적 요구, 수행 방식 등에 따라 다양하게 나뉠 수 있으며, 주요 분류체계는 다음과 같다.

### 가) 공식적 역할과 비공식적 역할

역할은 공식적으로 규정된 역할과 비공식적으로 형성된 역할로 나눌 수 있다. 공식적 역할은 조직이나 사회 내에서 명확히 규정된 책임과 권한을 포함하며, 직위나 직무에 따라 정해진 행동을

26) Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.

27) Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.

수행하는 것을 요구한다(Parsons, 1951). 예를 들어, 청소년지도사는 공식적으로 청소년의 발달을 지원하고 상담, 프로그램 운영을 담당하는 역할을 맡고 있다. 반면 비공식적 역할은 명시적으로 규정되지 않으나 상황에 따라 자연스럽게 형성되는 역할로, 조직 내 분위기 형성이나 팀 내 갈등 조정 등을 포함할 수 있다(Goffman, 1959).

#### 나) 직업적 역할과 사회적 역할

직업적 역할은 특정 직업이나 직무에 따라 수행하는 역할로, 전문적 지식과 기술을 바탕으로 한 직무 수행을 포함한다. 예를 들어, 청소년지도사는 청소년과의 상담, 프로그램 기획 및 운영을 통해 직업적 역할을 수행한다(한국청소년정책연구원, 2019). 반면 사회적 역할은 개인이 사회 내 특정 집단이나 관계 속에서 수행하는 역할로, 부모, 친구, 이웃 등의 사회적 관계 속에서 기대되는 역할을 포함한다. 이처럼 직업적 역할과 사회적 역할은 상황과 맥락에 따라 서로 다르게 요구되는 역할로 구분할 수 있다(Merton, 1957<sup>28</sup>).

#### 다) 역할의 갈등과 상호보완적 역할

역할 분류에서 중요한 또 다른 요소는 역할 간의 갈등 여부이다. 역할 간 갈등이란 하나의 역할 수행이 다른 역할 수행에 부정적인 영향을 미치는 경우를 의미하며, 특히 개인이 여러 역할을 동시에 수행할 때 발생할 수 있다(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). 예를 들어, 청소년지도사는 청소년의 발달을 지원하는 동시에 학부모나 사회적 기대에 부응해야 하는데, 이때 서로 다른 이해관계가 상충될 경우 역할 갈등이 발생할 수 있다. 반면 상호보완적 역할은 여러 역할이 서로 보완적인 관계를 가지며, 협력적으로 수행될 때 긍정적인 시너지를 발휘하는 경우를 의미한다(Schlenker, 1980).

#### 라) 역할의 일시적 역할과 지속적 역할

일시적 역할은 특정한 시간이나 상황에서만 수행되는 역할을 의미하며, 프로젝트성 과제나 임시적인 업무 등이 이에 해당한다. 청소년지도사가 특정 캠프나 워크숍을 운영할 때 수행하는 역할은 이러한 일시적 역할에 속할 수 있다. 반면 지속적 역할은 장기적으로 수행되는 역할로, 직무 수행을 위해 지속적인 관리와 책임이 요구된다. 청소년지도사가 평소 수행하는 청소년 상담과 프로그램 운영 등은 지속적 역할에 해당하며, 이를 통해 장기적인 목표 달성과 발전을 도모한다(한국청소년정책연구원, 2019).

결론적으로 역할의 분류체계는 공식적/비공식적 역할, 직업적/사회적 역할, 역할 갈등/상호보완

28) Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, IL: Free Press.

적 역할, 일시적/지속적 역할 등으로 구분될 수 있다. 이러한 분류체계는 개인이 수행하는 역할을 체계적으로 이해하고 관리하는 데 도움을 주며, 특히 청소년지도사와 같은 직무에서 다양한 역할 간 관계를 효과적으로 조정하여 직무 효율성을 높이는 데 기여한다.

#### 4) 조직행위론에서의 분류

조직행위론에서 역할을 이해하기 위해 역할의 유형을 네 가지 범주로 구분할 수 있다(남정걸, 1982).

첫째, 표면적 역할(Manifest role)과 잠재적 역할(Latent role)로 나눌 수 있다. 표면적 역할은 외부에 명확히 드러나는 역할로서, 청소년지도사의 공식적인 업무 수행에 해당한다. 반면, 잠재적 역할은 겉으로 드러나지 않으나 내면적으로 기대되는 역할로, 예를 들어, 청소년들과의 정서적 유대나 비공식적 상담을 통한 지원 역할이 포함될 수 있다. 청소년시설에서의 지도사는 표면적 역할과 함께 조직 내에서 묵시적으로 요구되는 잠재적 역할을 동시에 수행하게 된다.

둘째, 특정화된 역할(Specific role)과 산만한 역할(Diffuse role)로 나눌 수 있다. 특정화된 역할은 특정 직무나 상황에 맞춰 명확히 규정된 역할로, 예를 들어 교사의 교과 지도가 여기에 해당한다. 청소년지도사의 경우에는 특정한 상담 활동이나 프로그램 기획 등과 같은 특정한 과업이 포함된다. 반대로 산만한 역할은 명확히 규정되지 않고 다양한 상황에 맞춰 유연하게 변화할 수 있는 역할을 의미하며, 청소년지도사의 다양한 사회적 상황에서의 멘토링이나 조언 역할이 해당한다.

셋째, 보편적 역할(Universalistic role)과 특수적 역할(Particularistic role)로 나눌 수 있다. 보편적 역할은 공통된 기준과 규칙에 따라 수행되는 역할로, 예를 들어 청소년지도사가 모든 청소년에게 공평하게 지도하고 지원하는 역할이 이에 속한다. 반면, 특수적 역할은 특정 상황이나 개인의 필요에 따라 역할이 조정되는 경우로, 개별 청소년의 요구에 맞춘 개별화된 지도가 이에 해당한다. 이러한 특수적 역할은 상황과 요구에 따라 역할 수행 방식이 달라질 수 있다.

넷째, 연계적 역할(Sequential role)과 동시적 역할(Concurrent role)로 구분할 수 있다. 연계적 역할은 시간적으로 순차적으로 수행되는 역할로, 예를 들어 특정 업무를 단계적으로 진행하는 것이 이에 해당한다. 반면, 동시적 역할은 여러 역할을 동시에 수행해야 하는 경우로, 청소년지도사가 상담과 프로그램 운영을 동시에 담당하는 상황이 이에 속한다.

이와 같이 역할은 표면적/잠재적, 특정화된/산만한, 보편적/특수적, 연계적/동시적 등으로 다양하게 분류되며, 이러한 분류는 역할 수행에 있어 요구되는 기대와 환경에 따라 다르게 나타난다.

## 제2절 자격제도 유형에 따른 직무의 내용 및 특성

### 1. 자격제도 유형에 따른 직무의 내용 및 특성

#### 가. 자격제도 유형에 따른 주요 직무 내용과 특성

자격제도는 개인의 능력과 자질을 평가하여 직무 수행 능력을 공식적으로 인정하는 제도로, 직무의 내용과 특성에 따라 다양한 유형으로 분류된다. 자격제도의 유형에 따라 직무의 내용과 특성도 달라지며, 이는 각 직무가 요구하는 전문성, 기술 수준, 직무 수행 환경에 따라 크게 구분된다.

자격제도의 유형에 따라 직무의 내용과 특성은 크게 다르며, 이는 자격이 요구하는 전문성 수준과 직무 환경에 따라 다르게 정의된다. 국가자격은 표준화된 공공성을 보증하며, 민간자격은 특정 산업에서의 경쟁력을 높인다. 국제자격은 글로벌 기준에 따른 직무 수행을 가능하게 하고, 산업별 자격은 해당 산업의 기술과 안전 기준을 보증한다. 사내 자격은 조직 내 특수한 요구에 맞춘 직무 수행 능력을 개발한다. 이러한 자격제도의 다양성은 직무의 내용과 특성을 강화하여 직무 수행의 질을 높이고, 개인의 전문성을 체계적으로 발전시킬 수 있는 중요한 수단으로 작용한다. 자격제도 유형에 따른 주요 직무 내용과 특성을 살펴보면 다음과 같다.

#### 1) 국가자격제도에 기반한 직무

국가자격제도는 정부나 공공기관이 법적으로 인정하는 자격을 의미하며, 일반적으로 사회적으로 필요한 기본적이고 표준화된 기술과 지식을 요구한다. 국가자격제도에 기반한 직무는 법령에 따라 규정된 표준을 준수해야 하며, 자격 요건이 명확하게 정의되어 있다. 예를 들어, 한국의 국가기술 자격제도는 기술, 생산, 서비스 분야의 직무 수행 능력을 평가하여 기술사, 기능사, 산업기사 등으로 나누고, 각 직무에 필요한 전문성을 충족하도록 요구한다. 국가자격에 기반한 직무는 자격 요건에 따른 표준화된 수행 방식을 따르며, 공공의 안전과 건강을 보장하는 역할을 수행하는 특성을 가진다(법제처, 2022).

#### 2) 민간자격제도에 기반한 직무

민간자격제도는 비공공기관 또는 민간단체에서 제공하는 자격을 의미하며, 특정 산업이나 분야에서 필요로 하는 전문성을 보증하는 역할을 한다. 민간자격에 기반한 직무는 직무 수행에 필요한 실무 지식이나 특화된 기술을 습득하고 이를 적용하는 것이 중요하다. 예를 들어, IT 분야의 정보 보안 전문가 자격은 특정 기업이나 협회가 인증하며, 직무 수행에 있어 고도화된 보안 기술과 최신 기술 동향에 대한 이해가 요구된다. 이러한 민간자격은 주로 시장 수요에 의해 발전하며, 특정

기술이나 산업 내에서의 인정도를 높이는 특성을 가진다. 민간자격제도는 특히 빠르게 변화하는 산업 환경에서 신속하게 적응하는 장점이 있다(CEDEFOP, 2016).

### 3) 국제자격제도에 기반한 직무

국제자격제도는 특정 국가가 아닌 국제적으로 인정받는 자격으로, 주로 국제적인 표준에 따라 인증된 능력이나 기술을 의미한다. 국제자격에 기반한 직무는 직무 수행자가 글로벌 기준을 준수하며, 다양한 문화적, 언어적 환경에서 직무를 수행할 수 있는 능력이 요구된다. 예를 들어, PMP(Project Management Professional) 자격은 국제 프로젝트 관리 전문가 인증으로, 프로젝트 관리 분야에서 전 세계적으로 통용된다. 이 직무는 국제 표준에 맞는 프로젝트 계획과 운영 능력을 필요로 하며, 협업과 조정 능력, 다문화 환경에서의 적응력이 중요한 특성을 가진다(OECD, 2010).

### 4) 산업별 자격제도에 기반한 직무

산업별 자격제도는 특정 산업 분야에서 필요로 하는 전문 기술이나 지식을 인증하는 자격으로, 해당 산업의 특성에 맞게 개발된 자격 기준을 바탕으로 한다. 예를 들어, 의료 산업의 간호사, 건설 산업의 건축 기술자 자격은 해당 산업에서 필수적인 직무 수행 능력을 평가하고, 직무에 필요한 전문성과 안전성을 보증한다. 이와 같은 산업별 자격은 특정 산업의 기술 표준과 안전 요구사항을 충족하도록 설계되며, 해당 분야에서의 전문적인 지식과 윤리적 기준을 요구하는 특성이 있다(남경설, 1982).

### 5) 사내자격제도에 기반한 직무

사내자격제도는 특정 기업이나 조직 내부에서 필요로 하는 전문성을 인증하는 제도로, 기업의 내부 기준에 따라 자격을 부여한다. 사내자격은 주로 기업의 특성에 맞춰 개발된 자격 요건을 충족하는 직무 수행 능력을 보증하며, 직무의 특성에 맞게 고도로 맞춤형 능력을 요구한다. 예를 들어, 제조업의 경우 사내에서 부여하는 품질관리 자격이나 생산공정 전문가 자격 등이 있다. 이러한 자격은 기업 내 직무 효율성을 높이고, 조직의 특성에 맞는 기술을 습득하게 하여 특정 직무에 대한 경쟁력을 강화하는 특성이 있다.

## 2. 노동시장 유형 및 직무의 특성

### 가. 노동시장 유형 및 직무

노동시장은 직무의 특성과 고용 형태에 따라 여러 유형으로 구분될 수 있으며, 이러한 분류는 직무의 내용과 특성에 중요한 영향을 미친다. 노동시장의 유형은 인재 관리와 직무 설계에 있어 중요한 차이를 만들며, 이는 직무의 특성과 보상 방식에 영향을 미친다. 내부노동시장과 외부노동시장은 각각 안정성과 유연성 측면에서 차별화되며, 일자리 기반 시장과 기업 기반 시장은 직무 특성과 조직 문화에 따른 인재 관리 방식의 차이를 보여준다. 또한, 청소년지도사의 경우와 같이 직무 만족도를 높이는 자율성과 다양성의 요소는 직무 수행의 질을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 노동시장의 유형과 직무의 특성을 다음과 같이 정리할 수 있다.

#### 1) 내부노동시장과 외부노동시장

내부노동시장은 특정 조직 내에서 인재를 발굴하고 육성하는 구조로, 장기적인 고용 안정성과 인적자원의 연속성을 강조한다. 청소년지도사와 같은 직무는 내부노동시장에서 경험을 쌓고, 조직 내에서 성장할 수 있는 기회를 제공함으로써 전문성을 강화하는 환경을 제공한다. 길은배, 이미리, 문성호(2006<sup>29</sup>)는 청소년지도사의 직무가 장기적이고 조직 내부에서의 경험 축적을 통해 성장하는 직무로, 내부노동시장의 특성을 잘 보여준다고 분석하였다(청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구). 반면 외부노동시장은 주로 외부 인재를 신속히 채용하여 변화하는 시장 수요에 맞추려는 경향이 있으며, 이러한 구조는 단기적인 성과를 중요시하고, 직무의 유연성을 강조한다(OECD, 2010).

#### 2) 일자리 기반 시장과 기업 기반 시장

일자리 기반 시장(Job-Based Market)은 특정 직무에 필요한 기술과 자격을 갖춘 인재를 채용하는 구조로, 직무 분석을 통해 구체적인 요건이 설정되며, 주로 기술직이나 전문직에서 나타난다(남정걸, 1982<sup>30</sup>). 청소년지도사의 경우, 청소년 상담 및 프로그램 운영과 같은 직무는 특정 기술과 지식이 요구되며, 직무의 효율성을 극대화하기 위해 일자리 기반 시장의 특성을 따른다. 반면, 기업 기반 시장(Company-Based Market)은 특정 직무보다는 조직의 요구에 따라 유연하게 직위가 배정되며, 기업의 문화에 맞춘 인재 발굴을 중시한다. 이러한 구조는 기업 내 다양한 직무 수행을 통한 장기적 성장과 조직 적응력을 강조한다.

29) 길은배, 이미리, 문성호. (2006). 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구. 한국청소년정책연구원.

30) 남정걸. (1982). 조직행위론에서의 역할 및 노동시장 분류체계. 서울: 한국행정학회.

### 3) 직무 특성 이론과 직무 만족도

직무 특성 이론은 직무가 가지는 의미와 직무 만족도 사이의 관계를 설명하는 데 중요한 역할을 한다. 청소년지도사 직무는 고유의 자율성과 다양성을 포함하며, 이러한 특성은 직무 만족도를 높이는 요소로 작용한다. 길은배 외(2006)의 연구는 청소년지도사가 수행하는 다양한 활동이 사회적 기여도를 높이고, 직무에 대한 자부심을 갖게 함으로써 직무 만족도를 높이는데 기여한다고 밝혔다(청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구).

### 4) 임금 체계와 보상 방식

노동시장에서 직무와 관련된 보상 체계 역시 직무 특성과 밀접하게 관련된다. 직무 기반 임금 체계는 직무의 난이도와 중요도에 따라 임금을 설정하며, 주요 자격과 경험을 기준으로 임금이 결정된다. 청소년지도사는 일정한 자격 요건을 갖추어야 하며, 자격에 따른 보상 체계가 적용된다(법제처, 2022). 반면, 역량 기반 임금 체계는 개인의 역량과 성과를 중심으로 보상이 이루어지는 방식으로, 변화하는 직무 환경에 따라 직무 수행 능력을 강화하는 데 중점을 둔다(Hoffman, 2020).

## 제3절 청소년지도사의 개념 및 현황

### 1. 청소년지도사의 개념 및 운영현황

#### 가. 청소년지도사의 개념 및 자격제도의 현황

청소년지도자는 『청소년기본법』 제3조에 의거, ‘청소년지도사, 청소년상담사 및 청소년시설, 청소년단체 및 청소년 관련 기관에서 청소년 육성에 필요한 업무에 종사하는 사람’으로 규정되어 있다. 그 가운데 청소년지도사는 『청소년기본법』 제21조를 근거로 청소년지도사 자격검정을 합격하고 청소년지도사 연수기관에서 실시하는 연수과정을 이수한 사람에게 부여되는 국가공인 자격이다(국가법령정보센터).

청소년지도사 자격의 관련 제도는 여러번의 변화를 거치면서 현재 배출되고 있으며 2023년 12월 16일 『청소년기본법 시행령 일부개정령』(대통령령 제34050)에 의거하여 2027년 1월 1일부터는 자격과정이 1, 2급으로만 규정된다. 2023년 기준으로 청소년지도사는 69,744명이 배출되었으며 청소년수련시설에서 청소년활동프로그램을 전담하면서 청소년의 수련활동, 동아리활동, 봉사활동, 예술활동, 지역·국가 간 교류활동 등을 지도한다. 1993년 시행에 따른 관련제도로는 사전 연수제도, 양성기관 지정 등이 이루어졌으며 1999년 개정은 사전연수제도의 폐지가 이루어졌고 2급, 3급에 대해 청소년지도사의 전문성 강화에 초점을 맞춘 것으로 전문선택 영역 13개 부분을 추가하였다. 2005년 개정에서는 다시 전문선택 영역을 폐지하고 대학에서 시험과목 이수자에 대한 필수과목의 면제, 시험과목의 조정, 응시자격의 강화 등이 이루어졌다. 2010년 개정에서는 자격제도에 대한 위탁기관을 변경하였다. 여성가족부, 한국산업인력공단, 한국청소년활동진흥원 3개 기관의 업무 분담 등의 내용으로 관련제도가 변경되었다.

〈표 II-1〉 청소년지도사 자격과정의 변천과정

구분	1993년 시행	1999년 개정	2005년 개정	2010년 개정
시행년도	1993~2002년	1999~2005년	2006년 이후	2011년 이후
등급	1·2·3급	1·2·3급	1·2·3급	1·2·3급
자격제도 특성	- 사전연수제도 - 양성기관 지정 (대학 및 청소년 단체) ※ 사전연수 후 자격검정	- 사전연수제도 폐지 - 2·3급에 13개 전문선택 영역추가(전문성 강화) - 응시자격 개방체제 ※ 자격검정 후 합격자연수	- 2·3급 전문선택 영역 폐지 - 대학에서 시험과목 이수자 필기시험 면제 (2008년) - 시험과목 조정 (1급-5과목, 2급-8과목, 3급-7과목) - 응시자격 강화 (종사경력 1년씩 추가) ※ 자격검정 후 합격자연수	- 위탁기관변경 - 3개 기관 업무 분담 (여성가족부, 한국산업인력공단, 한국청소년활동진흥원) ※ 자격검정 후 합격자연수
응시자격	사전연수 이수자	자격요건을 갖춘 자	자격요건을 갖춘 자	자격요건을 갖춘 자
양성인원	인원제한	인원제한 없음	인원제한 없음	인원제한 없음
연수	사전연수	대학의 청소년(지도) 학과, (이수과정 면제) 한국청소년개발원, 한국보이·걸스 카우트 연맹, 한국청소년연맹		
	자격연수		- 자격연수 선택 : 한국청소년개발원 * ('99-'02)구제도 경과 조치 - 자격연수 의무 : 한국청소년수련원 * ('02-'05)신제도	- 자격연수 의무 : 연수시간 상향 (20시간 → 30시간 이상) 한국청소년수련원
	전문연수		- 청소년관련 단체 및 대학 (문화관광부 지원) - 2002년 연수과정 시범 운영 (한국청소년수련원) - 2003년 전문연수운영 기관 - 공모선정시스템 도입 운영	국비지원 전문연수 폐지 (전문연수과정 → 청소년지도사 연수과정) 「한국청소년수련원」 자체 예산 편성 운영
검정기관	한국청소년개발원	한국청소년개발원	한국청소년개발원	한국산업인력공단
취득현황	3,705명(1993~1998년)	4,868명(1999~2002) 1,001명(구) 3,867명(신) 4,079명(2003~2005년)	2,157명(2006~2007년)	42,316명(2011~2022년)
기타				- 고시개정 - 서류접수 및 심사업무 이관 (2014년) (활동진흥원 → 산업인력공단)

○ 자료 : 청소년지도사 종합정보시스템 <https://www.youth.go.kr/yworker/usr/intro/define.do>

청소년지도사 자격은 1~3급으로 구분되며 각 등급별 응시자격 기준은 다음과 같다.

〈표 II-2〉 청소년지도사 자격검정의 등급별 응시자격 기준

등급	청소년지도사 응시자격 기준
1급	2급 청소년지도사 자격 취득 후 청소년활동 등 청소년육성업무에 종사한 경력이 3년 이상인 사람
2급	1. 대학을 졸업한 졸업(예정)자 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람으로서 2급 청소년지도사 자격검정에 필요한 과목 모두를 전공과목으로 이수한 사람 2. 2005년 12월 31일 이전에 대학을 졸업하였거나 이와 같은 수준 이상의 학력을 취득한 사람으로서 별표 1의2에 따른 과목을 이수한 사람 3. 대학원의 학위과정 수료(예정)자로서 2급 청소년지도사 자격검정에 필요한 과목 모두를 전공과목으로 이수한 사람 4. 2005년 12월 31일 이전에 대학원의 학위과정을 수료한 사람으로서 별표 1의2에 따른 과목 중 필수영역 과목을 이수한 사람 5. 대학 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 후 청소년활동 등 청소년육성업무에 종사한 경력이 2년 이상인 사람 6. 전문대학 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 후 청소년활동 등 청소년육성업무에 종사한 경력이 3년 이상인 사람 7. 3급 청소년지도사 자격취득 후 청소년활동 등 청소년육성업무에 종사한 경력이 2년 이상인 사람 8. 고등학교 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 인정받은 후 청소년활동 등 청소년육성 업무에 종사한 경력이 8년 이상인 사람
3급	1. 전문대학 졸업(예정) 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람으로서 3급 청소년지도사 자격검정에 필요한 과목 모두를 전공과목으로 이수한 사람 2. 2005년 12월 31일 이전에 전문대학을 졸업하였거나 이와 같은 수준 이상의 학력을 취득한 사람으로서 별표 1의2에 따른 과목을 이수한 사람 3. 전문대학 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 후 청소년활동 등 청소년육성업무에 종사한 경력이 2년 이상인 사람 4. 고등학교 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정받은 후 청소년활동 등 청소년육성업무에 종사한 경력이 3년 이상인 사람

※ 비고

1. 청소년활동 등 청소년육성업무 종사경력의 인정 범위와 내용은 여성가족부장관이 별도로 정하여 고시한다.
2. 2급 청소년지도사 자격증을 소지하고 대학원에서 1급 자격검정에 필요한 과목을 전공과목으로 이수한 석사학위 소지자 또는 박사학위 소지자는 각각 2년 또는 3년의 경력을 가진 것으로 인정한다.
3. 제18조에 따른 청소년지도사 연수 등 청소년육성 관련 연수 또는 교육을 받은 경우 그 내용에 따라 점수로 환산하여 청소년지도사 자격취득에 필요한 청소년활동 등 청소년육성업무 종사경력으로 인정할 수 있다. 이 경우 연수 및 교육을 받은 사람의 경력환산 점수는 여성가족부장관이 별도로 정하여 고시한다.
4. 고등학교, 대학, 전문대학 및 대학원이란 각각 「초·중등교육법」 제2조제4호에 따른 고등학교, 「고등교육법」 제2조제1호·제4호에 따른 대학·전문대학, 「고등교육법」 제29조에 따른 대학원을 말한다

○ 출처 : 국가법령정보센터 홈페이지 「청소년기본법 시행령」(제20조 제3항 관련)

청소년지도사 자격검정 과목은 등급별에 따라 검정과목을 두고 있으며 3급 청소년지도사는 7과목이고 2급 청소년지도사는 8과목, 1급 청소년지도사는 5과목으로 총 20과목이다.

〈표 II-3〉 청소년지도사 자격검정의 응시 과목

등급	검정과목
1급	청소년연구방법론, 청소년 인권과 참여, 청소년정책론, 청소년기관운영, 청소년지도자론
2급	청소년육성제도론, 청소년지도방법론, 청소년심리 및 상담, 청소년문화, 청소년활동, 청소년복지, 청소년프로그램 개발과 평가, 청소년문제와 보호
3급	청소년육성제도론, 청소년활동, 청소년심리 및 상담, 청소년문화, 청소년지도방법론, 청소년문제와 보호, 청소년프로그램 개발과 평가

○ 출처 : 국가법령정보센터 홈페이지 「청소년기본법 시행령」 (재20조 제3항 관련)

청소년지도사 자격증 발급 현황은 2023년 기준으로 전체 69,744명으로 그 가운데 1급이 2,714명, 2급이 50,700명, 3급이 16,330명이다.

〈표 II-4〉 청소년지도사 자격증 발급 현황

연도	취득인원	1급 청소년지도사	2급 청소년지도사	3급 청소년지도사
합계인원	69,744	2,714	50,700	16,330
2023	3,649	241	2,834	574
2022	3,759	322	2,778	659
2021	4,317	179	3,404	734
2020	4,244	107	3,293	844
2019	3,929	135	2,966	828
2018	3,872	64	3,024	784
2017	3,781	51	3,032	698
2016	4,096	76	3,346	674
2015	4,062	28	3,275	759
2014	106	-	62	44
2013	3,837	41	3,041	755

2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

연도	취득인원	1급 청소년지도사	2급 청소년지도사	3급 청소년지도사
2012	3,262	8	2,502	752
2011	3,051	82	2,262	707
2010	3,295	53	2,374	868
2009	2,931	34	2,165	732
2008	2,744	27	2,086	631
2007	909	31	695	183
2006	1,248	90	792	366
2005	1,392	31	456	905
2004	1,317	74	663	580
2003	1,370	90	700	580
2002	1,429	117	837	475
2001	1,583	97	990	496
2000	958	113	585	290
1999	868	128	530	210
1998	593	120	280	193
1997	635	131	314	190
1996	341	47	193	101
1995	715	101	361	253
1994	708	96	375	237
1993	713	-	485	228

※ 위 배출현황은 해당연도에 자격증이 발급된 인원임.

2013년까지는 응시자가 '14년 1~2월에 자격연수를 수료하였다'도 응시년도 12월 31일자로 자격발급.

청소년지도사 자격검정 및 연수규정(여성가족부 2014-34호)에 근거하여 2014년 8월 수료자부터는 연수를 종료한 해당 월의 마지막일이 자격증 발급일로 변경. 이에 2014년 응시자는 2015년 자격증을 취득함.

○ 자료 : 청소년지도사 종합정보시스템 <https://www.youth.go.kr/yworker/usr/intro/define.do>

## 제4절 청소년지도사의 역할과 역량

### 1. 청소년지도사의 역할과 직무

청소년지도사의 역할은 청소년 관련 사업의 목적과 청소년의 역할에 대한 인식에 따라서 변화되었다. 역사적 관점에서 살펴보면 1870년부터 1919년까지는 청소년 사업의 목적에 따라 인격형성을 강조하였으며 청소년지도사는 자연스럽게 청소년을 이끌 수 있는 '지도자'의 역할에 치중되었다고 볼 수 있다.

1919년 이후에는 전 세계적으로 사회적 교육이 시작된 중요한 변화가 있었으며 1920년부터 1950년까지의 시기에는 '교사'로서의 역할이 강조되었다. 이후 1950년부터 1975년까지는 '촉진자'로서의 역할에 초점을 맞추었고 청소년에 대해서는 '역할적응', '자아실현'을 추구하는 역할이 강조되었다.

1975년 이후에 기존의 사회교육으로부터의 탈피라는 역사적 변화가 일어나면서 청소년에 대해 '교육의 대상'에서 '사회변화의 주체'로 바라보는 새로운 시각이 나타났다. 따라서 청소년지도자에게도 보다 변화된 역할이 요구되었으며 '사회비평가'로서 청소년사업에 있어 '임파워먼트'를 강조하게 된다. 다시 말해 이 시기부터는 '사회비평가', '활동가'로서의 역할이 강조되는 흐름이 나타났다.

〈표 II-5〉 청소년사업의 목적과 청소년지도자 및 청소년의 역할 변화

시기	청소년사업의 목적	역할	
		청소년지도자	청소년
1870~1919	인격형성	지도자	따르는 자
1920~1950	문화적 적응	교사	역할 적응
1950~1975	개인적 개발	촉진자	자아실현
1975~	임파워먼트	사회비평가	사회변화의 주체
	해방	활동가	

○ 출처 : 남화성(2017) 연구자 정리

## 가. 청소년지도사의 주요 역할

청소년지도사는 청소년의 신체적, 정신적 발달을 돕기 위한 다양한 프로그램을 계획하고 운영하는 역할을 맡고 있다. 이러한 역할은 청소년의 발달에 필요한 사회적, 정서적 지원을 제공하며, 상담 및 지도, 활동 프로그램 기획 등 다양한 기능을 수행한다(길은배 외, 2006). 청소년지도사는 또한 청소년이 긍정적인 사회적 경험을 통해 올바른 가치를 형성하도록 돕는 멘토의 역할도 수행한다. 이를 통해 청소년지도사는 청소년의 건강한 사회 구성원으로 성장할 수 있도록 지원하는 중요한 역할을 담당한다.

### 1) 프로그램 기획 및 운영

청소년지도사의 주요 직무 중 하나는 청소년의 욕구와 사회적 요구에 맞춘 다양한 프로그램을 개발하고 운영하는 것이다. 청소년지도사는 청소년의 발달 단계를 고려하여 창의적이고 교육적인 프로그램을 기획하며, 이를 통해 청소년이 다양한 경험을 쌓고 자기계발의 기회를 얻을 수 있도록 돕는다(한국청소년정책연구원, 2006). 프로그램 기획 및 운영은 청소년지도사의 핵심 역량 중 하나로, 프로그램의 내용과 실행 방식이 청소년의 경험에 큰 영향을 미친다.

### 2) 상담 및 정서적 지원

청소년지도사는 청소년의 정서적 안정과 문제 해결을 돕기 위한 상담 역할을 수행한다. 특히 청소년들이 성장 과정에서 겪는 다양한 문제나 갈등을 해결할 수 있도록 전문적인 상담을 제공하며, 이를 통해 청소년의 심리적 안정을 도모한다(권명희, 2007). 이러한 상담 역할은 청소년의 자아형성에 긍정적인 영향을 미치며, 자신감을 키우고 사회적 관계를 발전시키는데 기여한다.

### 3) 지역사회와의 연계 및 협력

청소년지도사는 청소년 활동을 지역사회 자원과 연계하여 효율적으로 운영하고, 지역사회 내 청소년 관련 기관과 협력체계를 구축하는 역할을 수행한다. 이를 통해 청소년이 지역사회에서 지원을 받을 수 있는 기회를 확대하며, 지역사회의 자원과 결합하여 청소년 프로그램의 질을 높인다. 예를 들어, 청소년시설과 학교, 복지기관과의 협력을 통해 청소년에게 보다 넓은 지원 체계를 제공할 수 있다(CEDEFOP, 2014).

### 4) 행정 및 관리 업무

청소년지도사는 청소년시설의 행정적 관리와 프로그램 운영에 필요한 예산 편성, 인력 관리, 시설 운영 등의 행정적 책임을 지며, 이를 통해 프로그램이 원활히 운영될 수 있도록 한다. 이러한

행정 업무는 청소년지도사의 직무 중 상당한 비중을 차지하며, 프로그램의 효율적 운영과 청소년 복지 향상을 위한 중요한 역할을 담당한다(법제처, 2022).

청소년지도사의 역할과 직무는 청소년의 성장과 발달을 지원하는 중요한 기능을 수행하며, 프로그램 기획, 상담, 지역사회 연계, 행정 관리 등 다방면에 걸쳐 있다. 이러한 역할은 청소년이 건강한 사회 구성원으로 성장할 수 있도록 돕는 중요한 기초를 제공하며, 청소년지도사의 전문성과 책임감을 요구하는 직무이다. 특히 청소년지도사의 역할은 단순한 교육과 지도에 국한되지 않고, 청소년의 전반적 발달을 지원하는데 초점을 맞추고 있으며, 이를 통해 사회적 가치와 기여도를 높이고 있다.

서화정 외(2016)의 '청소년지도사의 활동역량 탐색' 연구에서는 청소년지도사의 역할 및 직무에 대하여 다음과 같이 정의하고 있다.

〈표 II-6〉 청소년지도사의 역할 및 직무

구분	역할	직무
청소년활동 운영	프로그램 기획자 / 프로그램 운영자	요구분석 / 프로그램 설계 및 개발
참가자와의 관계	교육자 / 활동촉진자	프로그램 운영 / 프로그램 평가
행정업무 수행	관리행정가 / 변화촉진자	청소년교육 / 청소년상담, 청소년촉진, 참가자 조직
네트워크 실행	네트워크 구축자 / 네트워크 운영자	인적 네트워크 구축, 조직간 협력체계 구축/동아리 조직과 운영

○ 출처 : 서화정 외(2016) 연구자 정리

본 연구에서는 청소년지도사의 역할을 4가지로 분류하였으며 청소년 이해 및 상담, 프로그램 기획 및 운영, 지역사회 연계 및 협력, 행정 및 관리 업무로 구분하였다. 각 역할에 대하여 세부적인 역할 및 주요 직무내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 11-7〉 청소년지도사 세부 역할 및 주요 직무

역할구분	세부적 역할	주요 직무 수행
청소년 이해 및 상담	청소년 발달 특성 이해	청소년의 발달 단계에 따른 특성 파악 및 자료 조사
	상담 및 정서적 지원	청소년 상담을 통한 정서적 안정 제공 및 문제 해결 지원
	갈등 관리	청소년 간의 갈등 상황 중재 및 해결 방안 제시
프로그램 기획 및 운영	교육 및 활동 프로그램 기획	청소년의 성장과 발달을 위한 다양한 프로그램 개발 및 기획
	프로그램 실행 및 평가	기획된 프로그램의 실제 운영 및 효과성 평가
	활동 안전 관리	프로그램 진행 중 청소년의 안전을 위한 사전 및 사후 관리
지역사회 연계 및 협력	지역사회 자원 발굴	지역사회 내 청소년 활동 지원을 위한 자원 탐색 및 연계
	지역사회 기관과의 협력	청소년 관련 기관과의 네트워크 구축 및 협력 체계 강화
	봉사활동 관리	청소년의 지역사회 봉사활동 기획 및 조정
행정 및 관리업무	예산 편성 및 관리	프로그램 및 시설 운영을 위한 예산 계획 수립 및 집행
	인력 관리	프로그램 운영을 위한 인력 배치 및 관리
	시설 운영	청소년시설의 전반적 운영 및 유지 관리

○ 출처 : 연구자 정리

## 제5절 선행연구 분석

### 1. 국내·외 자격관련 선행연구 분석

#### 가. 국내 연구

청소년지도사의 자격과정은 청소년 복지와 지도 전문성을 증진하기 위한 필수적인 제도이며, 자격취득을 통해 청소년지도사의 직무 수행 역량을 강화하고 전문성을 인정받는 역할을 한다. 또한, 자격취득 후에도 지속적인 교육과 연수를 통해 직무 역량을 유지하고 발전시켜야 하며, 이를 통해 청소년지도사 직업의 사회적 가치와 기여도를 높이고 있다.

국내에서 청소년지도사 자격과정과 관련된 주요 선행연구와 사례들은 청소년지도사의 직무와 자격의 필요성, 자격과정의 구조, 실무 적용에 대한 다양한 논의와 평가를 제공하고 있다. 주요 연구와 사례는 다음과 같다.

#### 1) 청소년지도사 자격제도의 필요성

청소년지도사 자격제도는 청소년의 발달을 지원하고, 건전한 가치관을 형성하도록 돕는 전문가로서 청소년지도사의 역할을 강화하기 위해 필수적인 제도로 도입되었다. 길은배 외(2006) 연구는 청소년지도사의 전문성과 직업적 위상을 높이기 위한 자격과정의 중요성을 강조하며, 체계적이고 일관된 자격 관리가 필요함을 언급한다.

#### 2) 자격과정의 구성과 실태

청소년지도사의 자격과정은 필기시험, 면접, 실습으로 구성되어 있으며, 청소년지도사가 현장에서 청소년의 발달 특성에 맞는 프로그램을 설계하고, 청소년과의 소통 및 상담 능력을 발휘할 수 있도록 하는데 중점을 둔다. 국립중앙청소년수련원에서 실시하는 청소년지도사 연수교육과정은 청소년지도사로서 필요한 역량을 강화하는 중요한 수단으로 평가받고 있으며, 이 자격과정은 청소년 관련 프로그램에서 실질적인 기여를 할 수 있는 역량을 키우는 데 중요한 역할을 한다(맹영임 외, 2005<sup>31)</sup>)

#### 3) 자격제도의 운영과 직무 연계

청소년지도사 자격제도의 운영은 자격을 취득한 이후 직무 수행의 질을 높이는 데 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 청소년지도사는 자격을 취득한 후에도 실무 교육을 통해 지속적으로 역량을 개

31) 맹영임, 박옥식, 전명기. (2005). 국립중앙청소년수련원 청소년지도사 연수교육과정 및 운영에 관한 연구. 한국청소년개발원.

발해야 하는데, 이는 청소년의 다양한 요구와 사회적 환경 변화에 적응하는데 필요하다. 청소년정책연구원의 조사에 따르면, 청소년지도사들은 자격취득 이후에도 다양한 직무 관련 연수와 교육의 필요성을 느끼고 있으며, 이를 통해 직무 만족도와 업무 수행 능력을 높이고자 한다.

#### 4) 자격 취득 후 지속적인 역량 강화의 필요성

청소년지도사의 자격을 취득한 이후에도 지속적인 직무 연수와 교육은 직무 수행의 질을 유지하고 향상하는 데 필수적이다. 청소년정책연구원(2006)은 자격취득 이후에도 직무 연수를 통해 청소년지도사가 직무의 변화에 유연하게 대응할 수 있는 능력을 갖추도록 돕고, 이는 청소년지도사의 전문성을 유지하는 데 중요한 역할을 한다고 보고하였다.

#### 5) 청소년지도사의 직무 만족도와 연수 프로그램의 상관성

자격 과정과 직무 연수는 청소년지도사의 직무 만족도와 밀접한 관련이 있다. 직무 만족도가 높은 청소년지도사는 그만큼 높은 성과를 보이며, 다양한 직무 연수 프로그램을 통해 청소년의 복지 향상에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 이러한 연구는 청소년지도사의 지속적인 연수가 직무 성과와 만족도에 중요한 영향을 미친다는 점에서 자격과정의 내실화를 강조하고 있다.

### 나. 자격의 효과에 대한 선행 연구

〈표 II-8〉 자격의 효과에 대한 선행연구

연구자	연구목적	연구대상	연구내용	조사대상
김현수 외(2007)	자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안	국가기술자격, 민간자격	12개 유형 분류	국가자격 (2,293개 조문), 민간자격 (20개 조문)
이동임(2008)	국가기술자격의 효율성 평가	국가기술자격 10종목	자격의 신호기능, 선도기능, 선별기능으로 평가기표 구성	인사담당자 164명, 자격취득자 653명
김상호(2010)	자격의 경제적 효과	국가자격 6개	주체별 시기별, 기능별 자격효과 분류	460명
어수봉(2010)	국가기술자격의 기업 효용성 평가	국가기술자격 151종목	기업 효용성 평가 모형 도출	2005~2009년 자격취득자 4,530명 종목별 30개 사업체
김미숙(2012)	면허형 국가자격 보수교육 실태 분석	국가자격 148개 자격	4개 유형 분류 및 유형에 따른 보수교육 개선 방안 도출	82개 기관, 자격취득자 4,500명 146개 자격
김미숙 외(2012)	자격의 활용 실태조사 연구	보건의료분야 자격 2개 (간호조무사, 간호사)와 육아부문 자격 2개 (보육교사, 유치원교사)에 대한 자격의 활용 실태를 조사	자격취득자, 사업체 교육훈련전문가에 대한 자격활용 실태 조사	자격취득자 1,057명 사업체 409개소 교육훈련전문가 213명

○ 출처 : 김미숙·정구철(2012<sup>32</sup>), 연구자 재정리

## ■ 자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안 연구(김현수 외, 2007)

이 연구는 자격제도의 관리 및 운영을 체계화하여 자격 활용성을 높이기 위해 자격 관련 법령을 분석하고 발전 과제를 도출하는 데 초점을 맞추었다. 주요 연구 대상으로는 국가기술자격의 172개 유형별 활용 조항, 개별법상 국가자격의 2,293개 활용 관련 조항, 그리고 민간자격의 20개 활용 관련 조항이 포함되었다. 이를 바탕으로 자격 활용 관련 법률 유형을 12가지로 분류하여 분석하였다.

이 연구에 따르면, 국가자격의 활용에서 개인에게 면허를 부여하는 방식이 가장 널리 적용되고 있으며, 의무 고용 배치와 각종 위원회 임명 및 위촉 등으로 활용되는 사례가 각각 18% 수준인 것으로 파악되었다.

자격 활용을 규정하는 법령은 총 869개로, 그 중 국가기술자격 관련 법령이 145개, 개별법상 국가자격이 799개, 민간자격이 17개를 차지하고 있다. 국가기술자격의 세부 조항 172개 중에서는 개인에게 면허를 부여하거나 직무에 대한 배타적 권한을 부여하며, 유사 명칭 사용을 제한하는 조항이 43개로 가장 많았고, 특정 자격을 가진 사람만이 해당 자격을 활용할 수 있도록 규정한 조항이 38개로 뒤를 이었다.

국가기술자격의 분야별 활용 빈도를 분석한 결과, 20~70개의 활용 조항을 가진 자격군이 확인되었고, 특히 활용 빈도가 높은 종목은 낮은 등급인 기능사와 산업기사였지만 동일 분야 내에서는 기술사와 기사 자격이 가장 높은 활용 빈도를 보였다. 또한 기계가공 및 정비 분야가 자격 활용이 가장 빈번하며, 「공무원임용시험령」이 548개의 국가기술자격 종목을 포함하여 가장 많은 자격 활용을 규정한 법령으로 나타났다.

개별법상 국가자격의 활용 조항은 총 2,293개로, 이 중 개인의 면허 부여, 직무 권한 부여, 유사 명칭 사용 제한 등의 조항이 851개로 가장 많았다. 반면 창업 지원이나 선임, 임용 관련 조항은 포함되지 않았다. 특정 자격 소지자에게만 권한을 부여하는 조항은 862개(37.6%)로, 이는 국가기술자격의 비율인 22.4%(38/170)보다 높은 수치를 보였다. 분야별로는 보건 및 의료 분야가 943개 조항으로 가장 많았으며, 주요 자격으로는 의사, 변호사, 변리사 자격이 높은 활용 빈도를 보였다. 관련 부처로는 보건복지부, 법무부, 특허청이 가장 많은 조항 수를 기록하였다.

민간자격의 경우, 활용 조항 20개 중 우대 조항이 7개로 가장 많았으며, 면허 부여, 직무 권한 부여, 유사 명칭 제한, 영업 인허가와 관련된 조항은 상대적으로 적었다.

32) 김미숙·정구철. (2012). 초등학교 스포츠강사 배치사업 현황과 문제점을 통해본 정책적 함의. 한국초등체육학회지, 17(4), 157-165.

이와 같이 국가기술자격, 개별법상 국가자격, 민간자격의 법령상 활용 실태를 종합적으로 분석한 결과, 각 자격 유형에 따라 고려해야 할 여러 개선 과제를 도출하였다.

〈표 II-9〉 국가 자격의 활용 유형

(단위 : 개, %)

구분	활용내용	관련 조문 개수	비율
1	(특정 직무의)의무 고용·배치(특별 채용 포함), 채용·승진·보수 가산점	416	18.1
2	각종 위원회 등에 임명·위촉	415	18.0
3	학생선발/특별전형/시험·선발 가산점	4	0.2
4	창업/창업자금 대부	0	0.0
5	회사/영업의 인허가/면허/지정/신고/등록/제한/영업권설정/사무소개설의 제한이나 우대	182	7.9
6	시험면제/(교육, 소집 등)의무면제	51	2.2
7	포괄적 우대/활용시책(선언적)	106	4.6
8	재정(비용)지원/세금감면/노임단가가산/장려금지급/(업무·자격)수당지급	33	1.4
9	응시(특별채용 포함), 지원, 입회, 등록, 신고, 단체설립 등 요건·기회 부여	168	7.3
10	개인의 면허부여/(배타적)직무권한 부여/유사명칭 사용금지	857	37.2
11	개인의 능력인정	19	0.8
12	선임/임용	53	2.3
합 계		2,304	100.0

○ 출처 : 김현수 외(2007), 자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안, 63쪽.

첫째, 국가기술자격은 주로 기술 및 기능 분야에 초점을 맞추어 설계되어 있어, 관련 법령에서도 기계가공·정비 및 건설 분야와 관련된 조항이 많이 포함되었다. 반면, 개별법상 국가자격은 보건 복지부의 보건·의료 분야와 법무부의 법률·경찰·소방 분야에서 높은 활용 빈도를 보였다. 이는 국가기술자격과 개별법상 국가자격이 각기 다른 운영 목적을 가지고 있음을 반영한다.

둘째, 국가기술자격과 개별법상 국가자격 모두에서 가장 빈번하게 활용되는 형태는 개인 면허 부여, 배타적 직무 권한 부여, 유사 명칭 사용 금지에 대한 조항이다. 이러한 활용 양상을 통해, 국가자격이 민간자격에 비해 법적 강제력이 높아 다양한 법적 활용이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

셋째, 일부 자격의 경우 신설에 대한 조항만 존재하고 자격 활용에 대한 구체적 규정이 마련되지 않아, 자격별 운영 목적이 충분히 달성되지 못하는 경우가 발생하고 있다. 이는 자격 종목 신설 시 자격 활용에 관한 법적 근거를 명확히 마련할 필요성을 시사한다.

넷째, 자격의 활용 범위는 능력 인정형부터 면허형까지 다양하게 나타나며, 자격 활용 규정에 대한 의무 규정의 수준에 대해 논의가 필요하다. 아울러 개별 법령의 자격 법적 구조를 분석하여 자격의 신설, 운영, 활용 규정이 각각의 자격 종목별 활용 수준과 어떤 상관관계를 가지는지 검토할 필요가 있다.

다섯째, 자격의 활용은 단일 유형에 국한되지 않고 다양한 직무에서 적용되는 경우가 많아, 직무 간의 호환성과 유연성을 가진다. 따라서 유사·중복성을 지닌 자격의 노동시장 내 활용 실태에 대한 다각적 분석을 통해, 종목 간 통합 운영을 통한 자격제도의 효율화 가능성을 검토하는 것이 바람직하다.

#### ■ 국가기술자격 효용성 평가(이동임 외, 2008)

이 연구는 자격 종목별 평가를 위한 평가지표 개발과 평가 방법을 통해 현행 평가 체계의 문제점을 분석하고, 자격 종목 평가의 발전 방향을 제시하는 데 목적을 두고 있다. 이를 위해 건설업(51개), 제조업(39개), 전기사업(22개), 사업서비스(52개) 등 총 164개 기업체의 인사담당자와 자격 취득자 및 자격증 없이 유사 직무를 수행하는 근로자(취득자 332명, 미취득자 311명, 총 653명)를 대상으로 조사를 실시하였다.

조사 대상 자격 종목은 발송배전기술사, 건축전기설비기술사, 전기응용기술사, 전기기능장, 전기기사, 전기공사기사, 전기산업기사, 전기기기산업기사, 전기공사산업기사, 전기기능사 등 총 10개로 구성되었다. 평가 지표는 자격의 신호 기능(자격 구성의 적합성, 자격 등급의 타당성, 직무 지식과 실무 능력 반영의 적절성, 검정 방법의 타당성), 선도 기능(개인의 경력 개발과 생산성, 직무 만족도 및 임금 효과), 그리고 선별 기능(고용 효과, 직무 배치 기준, 승진 효과, 고용 유지 효과)으로 구분하였다.

연구 결과, 국가기술자격의 효용성은 자격의 기능적 측면과 활용성 측면으로 구분되었다. 특히

자격의 기능적 요소는 자격의 효용성 평가에서 중요한 요소로 작용하지만, 본 연구는 자격의 실제 활용성 평가에 중점을 두어 시사점을 도출하였다.

〈표 II-10〉 자격 종목 효용성 평가 범위

효용성 평가 영역	세부 구분	범위
자격의 기능 측면	자격의 선호기능	능력검정제도의 적절성 평가
	자격의 선도기능	능력을 형성 혹은 향상시키는 여부 평가
	자격의 선별기능	인적자원관리 기준으로써의 활용성
자격의 활용성 측면	자격의 통용성	자격의 국내 통용성
		자격의 국제 통용성
	자격의 공평성	취득 기회의 공평성

○ 출처 : 이동임 외(2007), 국가기술자격 효용성 평가 체계 구축, 83쪽, 김미숙 외(2012) 재인용

이 연구에서는 자격의 활용성을 두 가지 기준으로 구분하여 논의하고 있는데, 통용성(국내 및 국제)과 공평성을 기준으로 활용성을 평가하고 있다. 그러나 자격 활용을 이처럼 통용성과 공평성으로 구분하는 것이 적절한지에 대해서는 추가적인 논의가 필요할 수 있으며, 특히 자격검정이 직무와 적절하게 연계되어 있는지 여부도 함께 고려할 필요가 있음을 제시하고 있다.

이 연구는 자격을 취득한 근로자를 채용한 기업의 인사담당자와 관리자들을 대상으로 자격의 효과와 사업체 현황에 관한 설문조사를 진행하였다. 조사 결과에 따르면, 채용 방식에서는 수시 채용이 79.3%로 가장 높은 비중을 차지했고, 정기 채용이 15.9%, 자격 소지자에 대한 특별 채용은 1.8%에 그쳤다. 채용 우선순위는 경력이 1순위로 70.0%, 자격이 59.1%로 뒤를 이었으며, 학력은 6.7%로 나타났다. 2순위로는 자격이 59.1%, 학력이 20.7%, 경력이 19.5%였고, 3순위에서는 학력이 69.5%로 나타났다.

조사 결과에 따르면, 기업의 68.9%는 자격취득자에 대한 지원 제도가 없으며, 31.1%만이 자격취득자에게 학원비나 교육비 지원과 같은 보상 규정을 운영하고 있는 것으로 나타났다.

자격의 효과에 대한 평가는 신호 기능, 선도 기능, 선별 기능으로 구성되었다. 신호 기능 평가 항목에는 직무별 자격 종목 개설의 적절성, 직무 수준에 맞는 자격 등급의 적절성, 직무에 따른 이론 및 실기 평가의 적합성, 검정 방법의 타당성과 효율성 등이 포함되었다.

고용보험자격을 처음 취득한 사람을 대상으로 한 자격 효과 조사에서는 적절한 비교집단 설정의 어려움으로 인해 자격 효과가 부정적으로 나타났다. 그러나 첫 직장에서 고용을 유지하는 경우, 자격 취득자가 미취득자에 비해 근속 일수, 경력, 임금 면에서 유리한 것으로 나타났다. 또한, 두 번째 직장으로 이동한 경우에도 자격 취득자의 실업 일수가 적고, 근속 일수가 미취득자보다 긴 경향을 보였다.

첫 직장에서 자격을 취득한 근속 일수를 분석한 결과, 자격 취득자가 미취득자에 비해 근속 일수가 짧게 나타났으나, 이는 자격과 일치하는 직장을 찾기 위해 이직했기 때문으로 해석할 수 있다. 두 번째 직장에서는 자격취득자가 오히려 높은 근속 일수를 보였으며, 이는 자격과 직무가 일치하여 직장 만족도가 높아진 결과로 볼 수 있다. 또한, 첫 직장보다 두 번째 직장에서의 임금 차이도 줄어든 것으로 확인되었다.

#### ■ 국가기술자격 종목별 기업 효용성 평가 연구(어수봉 외, 2019)

해당 연구에서는 금속, 기계, 위생, 교통의 총 4개 분야를 대상으로 자격의 효용성을 평가하였다. 금속 분야에는 금속, 표면 처리, 주조 등 10개 직종, 기계 분야에는 일반 기계, 기계 가공, 기계 조립 등 20개 직종, 위생 분야에는 이용, 미용, 세탁 등 3개 직종, 그리고 교통 분야는 1개 직종으로, 총 151개 자격 종목이 평가에 포함되었다.

평가 영역은 크게 두 가지로 나뉘었다. 첫째는 자격의 적절성으로, 이는 노동시장의 직무 단위를 적절히 반영하여 자격을 설계하고, 산업의 수요를 반영하는 평가 문항을 개발했는지를 평가하는 부분이다. 둘째는 자격의 노동시장 효용성으로, 해당 자격이 노동시장 내에서 선발, 배치, 임금, 승진, 고용 안정에 얼마나 기여하는지를 측정하는 것이다. 기존 연구에서 사용된 평가지표인 신호 기능, 선도 기능, 선별 기능 간의 중복성과 복잡성을 해결하기 위해 본 연구는 새로운 평가 전략을 채택하였다.

우선, 자격의 효용성 평가를 '자격 설계의 적절성'과 '노동시장 효용성'으로 구분하였다. 이를 통해 노동시장에서 활용도가 낮은 자격 종목에 대해 자격 설계가 적절히 이루어졌는지 분석하고, 그 원인을 찾아 정책적 대안을 제시하였다. 다음으로, 평가의 주체를 구분하여 자격 설계의 적절성은 해당 자격에 대한 전문성을 갖춘 전문가가 평가하도록 하였으며, 이는 자격의 세부 사항을 잘 모르는 기업 인사 담당자보다는 전문가의 평가가 더 정확할 것이라는 판단에 따른 것이다. 마지막으로, 자격의 노동시장 효용성은 최종적으로 자격을 활용하는 기업에서 근로자의 채용, 배치, 임금, 승진, 고용 유지 등 인사 관리와 관련된 자격의 신호 기능을 중심으로 평가하였다.

〈표 II-11〉 국가기술자격 기업효용성 평가영역, 평가지표, 평가 주체 및 평가자료

평가영역	평가지표		평가주체	평가자료
자격설계의 적절성	자격범위 관련	자격종목 구성 타당성	자격종목별 내용전문가 (산업계, 학계)	정성평가(FGI) + 관련 법령
		직무지식 반영 타당성		
		자격등급 타당성		
	검정 방법 관련	시험 내용 적정성		
		실기시험 방법 타당성		
		시험과목 타당성		
	자격 기능 관련	자격의 미래대비가능 장애요인		
자격의 미래대비가능 장애요인				
자격의 노동시장 효용성	고용 효용성		사업체 인사담당자	정량평가(설문조사)
	배치 효용성			
	임금 효용성			
	승진 효용성			
	고용유지 효용성			

○ 출처 : 이동임 외(2007), 국가기술자격 효용성 평가 체계 구축, 83쪽, 김미숙 외(2012) 재인용

연구의 조사 대상은 한국산업인력공단이 2005년부터 2009년까지 실시한 151개 국가기술자격 시험에 합격하여 자격을 취득한 자가 2010년 4월 30일 기준으로 근무 중이거나 과거에 근무한 바 있는, 해당 자격 관련 사업체의 인사 담당자이다.

조사 과정에서 한국산업인력공단을 통해 2005년부터 2009년까지 국가기술자격을 취득한 자격자 리스트를 확보하고, 이 명단을 고용보험 DB와 연계하여 자격취득자들이 근무 중이거나 근무한 경험이 있는 관련 사업체 리스트를 작성하여 이를 표본 틀로 사용하였다. 또한, 자격의 직무내용, 수행 기준, 실기와 필기시험의 출제 기준, 관련 법령, 자격 변천 과정 및 검정 현황 등을 수집하였고, 자격 출제원의 연구원 등 전문가를 통해 예상 문제점과 종목별 기본적인 문제들을 파악하였

다.

연구의 질을 높이기 위해 산업계, 협회, 학계 및 연구계 전문가들로 구성된 그룹 인터뷰(FGI)를 진행하였으며, 다양한 전문가 인력 풀을 활용하여 적합한 전문가를 선발하여 참여시켰다. 이들 전문가들은 FGI에 참여하여 구술식 설문조사에 응하였고, 정량 평가 결과에 따라 A그룹, B그룹, C그룹으로 나뉘어 심층적인 토론이 이루어졌다. 특히 B그룹과 C그룹에 대해서는 조사된 자료와 효용성 평가 결과를 바탕으로 세부적인 문제점과 개선 방안을 논의하는 심층 인터뷰를 진행하였다.

연구에서 제시된 자격제도의 개선 방안에는 직무 크기, 시험 과목, 필기와 실기 시험 방식, 자격종목의 명칭, 자격 폐지와 통합, 신규 등급 및 분야 분류 등이 포함되었다.

## 다. 국내 자격활용 실태조사 연구

〈표 II-12〉 자격의 활용에 대한 실태조사 연구사례

연구자	연구제목	연구내용	연구대상
박종성·조정윤 최윤정·김상호(2012)	보건·의료 서비스 분야 자격의 활용실태 분석	보건·의료 분야의 다양한 국가자격과 민간자격의 운영 현황을 분석	보건의료분야 전문가 142명
김선희(2016)	한국 뷰티서비스산업 국가자격제도 운영실태 조사연구	한국 뷰티서비스산업에서 운영되는 국가 자격제도의 실태를 분석하고, 제도 개선 및 발전 방향을 제시	미용관련 대학, 전문대학, 직업학교 등
한상훈·김태환(2017)	무역·물류 분야의 NCS 관련 자격증 실태 분석을 통한 취업률 향상방안 연구	국가직무능력표준(NCS) 체계에 기반한 무역·물류 분야 자격증의 현황을 분석	자격증취득자 무역·물류전공학생 산업체, 교육기관 등

○ 출처 : 연구자 정리

### ■ 보건·의료 서비스 분야 자격의 활용실태 분석(박종성 외, 2012)

#### 1) 연구 목적 및 배경

보건·의료 서비스 분야는 지식과 전문성을 필요로 하며, 고용 창출 효과가 큰 고부가가치 산업이다. 이 연구는 보건·의료 분야의 자격 활용성을 평가하여 각 자격 종목의 사회적 기여도를 파악하고 개선 방안을 제시하기 위해 기획되었다.

#### 가) 자격 제도의 현황 파악

보건·의료 분야의 다양한 국가자격과 민간자격의 운영 현황을 분석하며, 각 자격이 법적·사회적으로 어떻게 활용되고 있는지 구체적으로 진단하였다. 이는 자격제도가 노동시장과 서비스 산업에서 어떤 위치를 차지하고 있는지 파악하는데 기여한다.

#### 나) 활용성 지표 개발

취업 가능성, 고용 안정성, 직무 전문성이라는 세 가지 지표를 도출하여 자격 활용성을 객관적으로 평가하였다. 이는 자격제도 개선 논의에 있어 신뢰성 있는 분석 기준을 제공한다.

#### 다) 정책적 제언

활용성이 낮은 자격에 대한 구체적인 개선 방안을 제안하여, 국가적 자격 정책 수립에 기초 자료로 활용될 수 있도록 지원하였다. 특히 자격별로 요구되는 직무 범위를 명확히 하고, 자격 관리 체계를 강화하는 방향성을 제시하였다.

### 2) 활용성 평가 기준

활용성은 취업 가능성, 고용 안정성, 직무 전문성 등 세 가지 기준으로 평가되었다. 이는 전문가 면담, 문헌 분석, 설문 조사를 통해 도출되었으며, 설문조사는 보건·의료 분야 전문가 142명을 대상으로 실시되었다.

### 3) 주요 연구 결과

#### 가) 자격 활용성 분석

- 활용성이 높은 자격 : 의사, 치과의사, 한의사, 약사, 간호사 등 전통적으로 사회적 평가가 높은 자격은 취업 가능성, 고용 안정성, 직무 전문성에서 높은 점수(평균 4.0점 이상)를 받았다.
- 활용성이 낮은 자격 : 보건교육사, 의료전자기능사, 재활 관련 민간자격 등은 취업 가능성이 낮게 평가되었다.
- 고용 안정성이 낮은 자격 : 한약조제사, 안마사 등이 낮은 점수를 받았다.
- 직무 전문성이 낮은 자격 : 안마사, 보건교육사, 재활 관련 자격 등이 낮게 평가되었다.

#### 나) 법령 분석 결과

보건·의료 서비스 분야의 자격 중 의사, 전문의, 간호사 등의 법적 활용성은 면허 부여, 직무 권한, 의무고용 등의 항목에서 높은 평가를 받았다.

반면, 의공기사, 의료전자기능사 등 일부 자격은 법적 활용성이 거의 없었다.

#### 다) 설문 조사 결과

전통적인 국가자격(의사, 간호사 등)의 활용성이 민간자격보다 상대적으로 높았다. 민간자격의 경우 간병사 관련 자격은 취업 가능성은 높았으나 고용 안정성과 직무 전문성이 낮아 개선이 필요하다고 분석되었다.

#### 4) 정책적 시사점

##### 가) 자격 검정 및 관리 체계 강화

자격별로 명확한 직무 범위를 설정하고, 시험 체계 및 출제 기준을 개정하여 자격의 신뢰성을 높여야 한다.

##### 나) 낮은 활용성 자격 개선

보건교육사, 의료전자기능사 등 활용도가 낮은 자격은 원인 분석과 함께 구체적인 개선 방안이 마련되어야 한다.

##### 다) 국가와 민간의 역할 분담

자격 제도의 발전을 위해 국가와 민간이 협력할 수 있는 구조를 마련하고, 각자의 역할을 명확히 정의할 필요가 있다.

##### 라) 지속적인 모니터링 체계 도입

자격의 효용성과 활용성을 지속적으로 평가하고, 자격 소지자의 시장 내 위치를 주기적으로 모니터링해야 한다.

##### 마) 연수교육 도입

자격 취득 이후에도 지속적인 전문성 개발을 위해 연수 교육을 체계적으로 제공할 필요가 있다.

#### 6) 결론

이 연구는 보건·의료 서비스 분야 자격의 활용 실태를 다각적으로 분석하여, 자격 제도 개선에 필요한 기초 자료를 제공하였다. 특히 활용성이 낮은 자격의 개선 필요성을 강조하며, 국가와 민간의 협력 및 자격 관리 체계의 강화가 중요함을 시사하였다.

#### ■ 한국 뷰티서비스산업 국가자격제도 운영실태 조사 연구(김선희, 2016)

이 연구는 한국 뷰티서비스산업에서 운영되는 국가자격제도의 실태를 분석하고, 제도 개선 및 발전 방향을 제시하기 위해 수행되었다. 뷰티서비스산업은 고부가가치와 노동집약적 특성을 가지며, 글로벌 시장에서 경쟁력을 강화하는 데 중요한 역할을 한다. 이를 통해 자격 제도의 현황과 운영

의 한계를 파악하고, 산업 수요에 부합하는 개선 방안을 제안하는 데 초점을 맞추었다.

## 1) 연구의 역할

### 가) 자격제도 운영 현황 분석

뷰티서비스 분야의 국가자격제도와 관련 법령, 시험 체계, 교육 과정을 조사하여 현재 제도의 운영 현황을 체계적으로 정리하였다. 이를 통해 산업 발전과 글로벌 시장 요구에 부합하는 자격의 역할을 구체화했다.

### 나) 산업의 전문성과 다양성 확보

뷰티서비스산업은 헤어미용, 피부미용, 메이크업, 네일아트 등 세분화된 직무를 포함하며, 각 분야의 자격 기준과 시험 내용을 심층적으로 분석하였다. 이 연구는 각 직무에 필요한 기술과 지식을 자격 시험과 연결하여 전문성을 강화하는 데 기여한다.

### 다) 정책적 개선 방향 제시

국가자격제도의 효율성을 높이기 위해 교육 체계와 자격 시험의 유기적 연계를 제안하고, 법적 제약과 실무 현장의 요구 간의 간극을 좁히기 위한 방안을 제시하였다.

## 2) 주요 연구 결과

### 가) 뷰티서비스 국가자격제도 현황

- 기능사와 기능장 제도

기능사와 기능장은 뷰티 분야에서 대표적인 국가기술자격으로, 헤어미용, 피부미용, 네일아트 등 다양한 분야에서 운영되고 있다. 기능사는 주로 기본적인 기술 숙련도를 평가하며, 기능장은 고급 숙련도를 요구하고 현장 관리와 경영 능력을 겸비한 자격으로 운영된다.

- 법적 규제와 면허 제도

공중위생관리법에 의해 미용사 면허가 발급되며, 면허 없이 미용업에 종사할 수 없도록 규제하고 있다. 그러나 면허 취득 요건이 세분화되지 않아 학력과 경력에 따른 차별적 자격 부여가 미흡한 실정이다.

### 나) 자격제도 운영상의 문제점

- 시험 체계의 단순화

현재 뷰티서비스 분야의 자격시험은 단일화된 기준으로 운영되고 있으며, 직무의 다양성과 전문성을 충분히 반영하지 못하고 있다. 예를 들어, 피부미용, 네일아트, 메이크업 등 각각의 직무에서

요구되는 기술 수준이 다름에도 불구하고 동일한 시험 체계를 적용하고 있다.

- 산업 수요와의 괴리

산업 현장에서 요구하는 기술과 국가자격 시험에서 평가하는 내용 간의 간극이 크다. 예를 들어, 글로벌 트렌드에 대응하기 위한 창의적 기술과 최신 뷰티 트렌드에 대한 교육이 자격시험에 반영되지 못하고 있다.

#### 다) 글로벌 경쟁력 확보를 위한 제도 개선

- 교육과 자격의 연계 강화

뷰티서비스산업에서 요구되는 전문 기술과 지식을 체계적으로 교육하고, 이를 국가자격시험과 연계해야 한다. 이를 통해 자격증 소지자가 실제 산업에서 즉시 활용할 수 있는 역량을 갖출 수 있도록 해야 한다.

- 세분화된 자격 체계 도입

기존의 기능사와 기능장 중심의 단일화된 자격 체계를 세분화하여, 산업기사와 기사 등 중급 및 고급 자격을 추가로 도입해야 한다. 이를 통해 자격 소지자의 전문성과 경력 경로를 명확히 할 수 있다.

### 3) 정책적 시사점

#### 가) 자격 체계의 세분화와 전문화

기능사, 기능장 외에도 산업기사와 기사 수준의 자격 체계를 도입함으로써 자격의 전문성을 강화하고, 고용 시장에서의 경쟁력을 확보해야 한다.

#### 나) 법적 제도 정비

공중위생관리법 등 관련 법령을 개정하여 자격 체계와 면허 발급 요건을 세분화하고, 산업 현장에서 요구되는 기술과 자격 기준을 명확히 해야 한다.

#### 다) 글로벌 시장 대비

한국 뷰티산업의 글로벌 경쟁력을 높이기 위해 국제 기준에 부합하는 자격 체계와 시험 내용을 개발해야 한다. 이를 통해 한국의 뷰티서비스 자격이 국제적으로 인정받을 수 있는 기반을 마련해야 한다.

### 4) 결론

이 연구는 한국 뷰티서비스산업 국가자격제도의 현황과 문제점을 심층적으로 분석하여, 산업 수

요와 자격 체계 간의 연계를 강화하는 방안을 제시하였다.

## ■ 무역·물류 분야의 NCS 관련 자격증 실태분석을 통한 취업률 향상연구(한상훈 외, 2017)

이 연구는 국가직무능력표준(NCS) 체계에 기반한 무역·물류 분야 자격증의 현황을 분석하고, 이를 활용하여 취업률을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하는 데 초점을 맞추고 있다. 무역·물류 산업에서 필요로 하는 인력의 직무능력과 자격증 제도의 역할을 구체적으로 평가하며, 산업 요구에 적합한 제도 개선과 정책적 제언을 제시하였다.

### 1) 연구 목적 및 주요 내용

#### 가) 연구 목적

무역·물류 산업에서의 청년 취업난 해결과 전문 인력 양성을 위해 NCS 기반 자격증 제도를 평가한다. 자격증 취득과 취업률 간의 연계를 강화하고, 실질적인 제도 개선 방향을 제시한다.

#### 나) 주요 분석 항목

NCS의 세부 분야(물류관리, 수출입관리, 원산지관리, 유통관리)에 해당하는 주요 자격증(관세사, 보세사, 물류관리사, 유통관리사, 원산지관리사)의 실태를 조사한다.

자격증 제도의 현황, 취업률과의 연계성, 실무 적합성 등을 평가한다.

### 2) 연구 대상

이 연구의 주요 연구 대상은 다음과 같다

#### 가) 무역·물류 분야 자격증 취득자

관세사, 보세사, 물류관리사, 유통관리사, 원산지관리사 등의 국가자격 및 국가공인민간자격 소지자. 자격증 취득자들의 취업 현황과 직무 능력 발휘 사례를 조사하였다.

#### 나) 무역·물류 전공 학생

대학 또는 전문대학에서 무역, 물류 관련 전공을 이수하며, 관련 자격증 취득을 준비하는 학생. 자격증 취득을 통한 취업 준비 과정과 교육 과정의 연계성을 분석하였다.

#### 다) 산업체 관계자

무역·물류 산업에서 자격증 보유자를 채용하거나 실무 활용성을 평가하는 기업 및 기관.

이들의 자격증 활용도와 취업 요건에 대한 의견을 반영하였다.

## 라) 교육기관 및 정부 기관

대학, 전문대학 등 교육기관과 관련 자격증 정책을 관리하는 정부 기관. 교육과정과 자격증 시험의 연계성, 홍보 활동의 효과 등을 분석하였다.

## 3) 주요 연구 결과

### 가) 자격증 제도의 현황 및 문제점

- 관세사와 보세사  
취업률이 상대적으로 높으나 시험의 난이도가 높고 실무와의 괴리가 존재.
- 물류관리사와 유통관리사  
기본적인 물류 및 유통 업무 능력을 평가하나, 현장 적용성 강화 필요.
- 원산지관리사  
FTA 확대와 함께 수요가 증가하고 있으나 자격증 홍보와 취업 지원 부족.

### 나) 자격증과 취업률 간의 연계성

기업은 자격증을 직무 역량의 객관적 지표로 활용하지만, 자격증 보유만으로는 실무 능력을 보장하지 못함. 대학 졸업생들이 자격증을 취득한 경우, 해당 분야로의 취업 가능성이 높아지지만 실무 경험의 부족이 장애 요인으로 작용.

### 다) NCS 기반 자격증의 실무 적합성

필기시험 위주의 평가 방식은 실무 역량을 충분히 반영하지 못함. 또한 NCS 기반의 능력단위와 자격증 시험 내용의 연계가 강화되어야 함.

## 4) 정책적 제언

### 가) 자격증 제도의 개편

실무에 적합한 자격증 평가 방식 도입. 현장 경험과 직무 시뮬레이션 요소를 자격시험에 포함시킬 필요가 있음.

### 나) 자격증 이해도 제고를 위한 홍보 강화

자격증의 가치와 활용 가능성을 기업과 구직자 모두에게 적극적으로 알리기 위한 홍보 캠페인 필요.

### 다) 교육과정과 자격증의 연계성 강화

대학 및 전문대학의 교육과정을 NCS와 자격증 시험 체계에 맞게 개편하여 실무에 필요한 능력

을 학생들에게 제공.

## 라) 기업의 인턴십 프로그램 운영

자격증 취득자 대상의 인턴십 프로그램을 운영하여 현장 적응력을 높이고 기업의 채용 요구를 충족시킬 방안 마련.

## 5) 결론

이 연구는 NCS 기반 자격증의 실태와 한계를 분석하며, 자격증 제도가 무역·물류 분야에서 취업률을 높이는 데 실질적으로 기여할 수 있도록 제도 개선 방향을 제시하였다.

## 라. 해외 자격 활용 실태조사 연구 사례

### ■ 영국 국가직업자격(NVQ) 제도에 대한 연구<sup>33)</sup>

#### 1) 연구 배경 및 목적

영국의 국가직업자격(NVQ) 제도는 1986년에 도입되어, 직무 중심 자격 제도로 자리 잡았다. 이 제도는 학문적 지식보다는 실무 중심의 평가 방식을 통해 자격을 인증하며, 노동시장의 요구를 반영하는 데 중점을 두고 있다. NVQ는 노동자들에게 직무 수행 능력을 객관적으로 인증받을 기회를 제공하며, 기업에게는 직원의 직무능력을 평가하고 개발할 도구로 활용된다. 본 연구는 NVQ의 정책적 배경과 효과를 분석하고, 자격 소지자의 고용 효과와 제도 운영에서 나타난 도전 과제를 탐구하는 데 목적이 있다.

#### 2) NVQ의 구조와 운영 방식

NVQ는 5단계(Level 1~5)로 구성되며, 각 단계는 직무 능력의 숙련도에 따라 구분된다. Level 1은 기본적인 작업 수행 능력을 평가하며, Level 5는 전문적인 경영 및 고급 직무 수행 능력을 인증한다. NVQ의 평가 기준은 실무 환경에서의 실제 성과를 중심으로 하며, 포트폴리오 작성, 관찰, 면접 등 다양한 방식을 포함한다. 이러한 실무 중심의 구조는 노동시장에서 실질적인 직무 능력을 강조하는 특징을 보여준다.

#### 3) NVQ 제도의 도입 효과

NVQ는 자격 소지자의 고용 가능성을 높이는 데 중요한 역할을 했다. 연구 결과에 따르면, NVQ

33) UK Commission for Employment and Skills. (2010). National Vocational Qualifications (NVQs): An overview of policy and research evidence.

를 소지한 노동자는 비소지자보다 약 15% 높은 취업률을 기록했으며, 특히 기술 및 제조 산업에서 고용 효과가 두드러졌다. 기업의 경우, NVQ를 직원의 직무 성과를 평가하고 생산성을 높이는 데 활용하고 있으며, 기업 응답자의 75% 이상이 NVQ가 직무 성과 향상에 기여한다고 평가했다. 또한, NVQ Level 3 이상의 자격증을 보유한 노동자는 비소지자에 비해 평균 소득이 20% 더 높은 것으로 나타났다.

#### 4) NVQ 운영상의 도전과제

NVQ는 운영 과정에서 몇 가지 문제점도 나타났다. 우선, 평가의 신뢰성과 일관성이 주요 도전 과제로 지적되었다. 실무 중심 평가 방식은 실제 직무 수행 능력을 측정할 수 있다는 장점이 있지만, 평가자의 전문성이나 평가 기준의 일관성 부족이 문제로 제기되었다. 또한, NVQ의 활용은 특정 산업(예: 건설, 제조)에 집중되어 있으며, 서비스업이나 창의적 직종에서는 그 활용도가 제한적인 것으로 나타났다.

#### 5) 연구 결과와 정책적 시사점

이 연구는 NVQ 제도가 영국 노동시장에서 자격 인증과 고용 촉진에 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다. NVQ는 실무 중심 평가 방식을 통해 기업과 노동자 모두에게 혜택을 제공했으며, 고용률 증가와 소득 향상 등 실질적인 효과를 입증했다. 그러나 제도의 신뢰성과 산업 간 격차를 해결하기 위한 개선이 필요하다는 점도 확인되었다. 이를 바탕으로, 평가 기준의 명확화, 평가자 전문성 강화, 서비스업 및 창의적 직종에 적합한 자격 개발이 필요한 것으로 제안된다.

#### 7) 결론

영국의 NVQ 제도는 직무 중심 자격 제도의 성공적인 사례로 평가되며, 노동시장에서 자격증의 가치를 높이는 데 기여하고 있다. 이 제도는 특히 실무 능력 인증과 고용 시장 연계라는 점에서 주목받고 있으며, 한국의 직무 중심 자격 제도 도입에 유용한 시사점을 제공한다.

### ■ 호주의 직업교육훈련(VET) 시스템 연구<sup>34)</sup>

#### 1) 연구 배경 및 목적

- 호주는 직업교육훈련(VET, Vocational Education and Training) 시스템을 통해 직무 능력 중심의 자격 제도를 운영하고 있다. 이 제도는 국가직무능력표준(NCS)에 기반하여 산업의 요

34) Australian Government, Department of Education, Skills and Employment. (2020). Australian vocational education and training (VET): Policy and performance.

구와 연계된 교육과 훈련을 제공하며, 이를 통해 노동시장에서 자격증 소지자의 경쟁력을 강화하고자 한다. 본 연구는 VET 시스템의 운영 방식과 효과를 분석하고, 자격증 취득이 취업률과 직무 적합성에 미치는 영향을 탐구하는 데 목적이 있다.

## 2) VET 시스템의 구조와 운영 방식

VET 시스템은 호주의 교육 및 훈련 체계에서 중요한 부분을 차지하며, Australian Qualifications Framework(AQF)를 기반으로 학문적 자격과 직업적 자격을 포괄한다. VET 자격은 수료증(Certificate I~IV), 디플로마, 고급 디플로마 등 다양한 수준으로 구성되어 있으며, 학습자는 자신의 경력 목표와 직무 요구에 맞는 과정을 선택할 수 있다. VET 교육 과정은 산업계와 협력하여 실무 중심의 내용을 반영하며, 학습자들에게 현장에서 바로 적용 가능한 기술과 지식을 제공한다.

## 3) VET 제도의 도입 효과

VET 자격증 소지자는 비소지자에 비해 두 배 이상의 취업률을 기록하며, 이는 산업 현장에서의 실질적 요구와 자격 내용의 연계성을 보여준다. 특히, 건설, 제조, 보건, 기술 서비스 등에서 VET 자격증은 필수적이거나 우대 조건으로 활용되고 있다. 기업 응답자의 약 80%는 VET 자격증 소지자가 직무 수행 능력에서 높은 평가를 받고 있으며, 이들이 조직 생산성 향상에 기여한다고 응답했다. 또한, VET 수료자의 90% 이상이 자격 취득 후 6개월 이내에 취업에 성공한 것으로 조사되었다.

## 4) 운영상의 도전과제

VET 시스템은 효과적인 직무능력 개발 도구로 평가받지만, 몇 가지 도전 과제도 존재한다. 먼저, 산업별로 교육 내용과 자격 기준의 일관성을 유지하는 데 어려움이 있다. 특히, 빠르게 변화하는 산업에서는 자격 내용의 최신화가 시급한 과제로 지적되었다. 또한, 소규모 교육기관에서는 자격 기준을 충족하기 위한 자원과 인프라 부족 문제가 발생하고 있다. 마지막으로, 일부 학습자는 VET 과정이 이론적 깊이가 부족하다는 점을 단점으로 지적하며, 이론과 실무의 균형이 필요하다는 의견을 제시했다.

## 5) 연구 결과와 정책적 시사점

이 연구는 VET 제도가 호주 노동시장에서 중요한 역할을 하고 있음을 확인하였다. VET는 실무 중심의 교육과 자격 인증을 통해 학습자와 기업 모두에게 혜택을 제공하며, 노동 장에서의 직무 적합성과 취업률 향상에 기여하고 있다. 그러나, 자격 내용의 최신화, 교육기관의 자원 확충, 이론

과 실무 간 균형 유지 등이 해결해야 할 과제로 제시되었다. 이를 위해 정부와 산업계, 교육기관 간의 협력을 강화하고, 지속적인 자격 내용 업데이트 및 평가 체계 개선이 필요하다.

## 6) 결론

호주의 VET 시스템은 직무 중심 자격 제도의 모범 사례로, 학습자들에게 실질적인 기술을 제공하며 노동 시장과의 연계를 강화하는 데 성공적인 모델을 제시하고 있다. VET의 성공 사례는 한국에서도 직무능력 기반 자격 제도를 설계하고 운영하는 데 유용한 시사점을 제공한다.

### ■ 프랑스의 직업경력인증제도(VAE) 연구<sup>35)</sup>

#### 1) 연구 배경 및 목적

프랑스는 2002년 Validation des Acquis de l'Expérience(VAE, 직업경력인증제도)을 도입하여 개인의 경력과 경험을 자격으로 공식 인증하는 시스템을 운영하고 있다. 이 제도는 기존의 학문 중심 자격 제도를 보완하며, 노동시장에서의 경력 인정과 고용 안정성을 높이는 데 중점을 둔다. 본 연구는 VAE 제도의 구조와 운영 방식을 분석하고, 자격증 활용 실태와 노동시장에서의 영향을 평가하며, 개선 방향을 모색하는 데 목적이 있다.

#### 2) VAE 제도의 구조와 운영 방식

VAE는 경력이나 경험을 바탕으로 자격을 인증받을 수 있는 제도로, 공식 교육 과정에 참여하지 않아도 자격을 취득할 수 있는 길을 제공한다. 지원자는 자신의 경험을 증명하는 문서(포트폴리오, 경력 증명서 등)를 제출하며, 평가위원회의 심사를 통해 자격 인증이 이루어진다. 인증받은 자격은 정규 교육 과정을 이수한 자격과 동일한 효력을 가지며, 공공 및 민간 부문 모두에서 활용된다.

##### 가) 적용 대상

최소 1년 이상의 경력을 보유한 개인이라면 누구나 신청 가능하며, 모든 분야의 직업 경력이 인증 대상에 포함된다.

##### 나) 평가 과정

- 경험 및 경력 증빙 자료 제출.
- 평가위원회 면접 및 검토.
- 자격 인증 또는 부분 인증 결정.

35) Ministry of Labour, France. (2019). Validation des acquis de l'expérience (VAE): A comprehensive guide to certification of prior experience. Paris: Government Publications.

### 3) VAE 제도의 도입 효과

VAE는 자격증 취득 기회를 확대하여 경력 단절이나 비정규 경력자의 노동시장 진입을 용이하게 만들었다. 연구에 따르면, VAE를 통해 자격증을 취득한 개인의 약 60%가 새로운 직업으로의 전환에 성공했으며, 50% 이상이 경력 개발과 승진에 긍정적인 영향을 받았다. 또한, 기업은 내부 인재 개발을 위한 도구로 VAE를 활용하며, 직원의 전문성 강화와 업무 성과 향상에 기여하고 있다.

#### 가) 사회적 효과

비전통적 경로로 자격증을 취득한 개인들에게 새로운 경력 기회를 제공하며, 사회적 평등을 증진하는 데 기여.

#### 나) 경제적 효과

기업 내 인력 개발과 노동 생산성 향상을 도모하며, 노동 시장의 유연성을 강화.

### 4) 운영상의 도전 과제

VAE는 여러 긍정적 효과를 가져왔지만, 몇 가지 한계점도 존재한다. 우선, 경력 증빙 자료를 준비하는 데 상당한 시간이 소요되며, 이를 어려워하는 지원자들이 많다. 또한, 평가 과정의 기준이 일관되지 않아 평가 결과의 신뢰성이 부족하다는 비판도 있다. 특히, 일부 분야에서는 VAE가 공식 자격으로 충분히 인정받지 못해 노동시장에서의 활용도가 제한되는 문제점이 지적되었다.

### 5) 연구 결과와 정책적 시사점

본 연구는 VAE가 노동시장에서 중요한 역할을 하고 있음을 입증하였다. VAE는 기존의 학문 중심 자격 제도를 보완하며, 실무 경험을 기반으로 한 자격 인증 시스템을 구축함으로써 개인과 기업 모두에게 긍정적 효과를 가져왔다. 하지만, 경력 증빙 과정의 간소화, 평가 기준의 표준화, 특정 산업에서의 활용도 증진 등의 개선이 필요하다. 또한, 정부와 산업계는 VAE에 대한 홍보와 지원 프로그램을 강화하여 더 많은 개인과 기업이 혜택을 받을 수 있도록 해야 한다.

### 6) 결론

프랑스의 VAE 제도는 경력 중심 자격 인증 시스템의 모범 사례로, 경력 단절 및 비정규 경력자에게 자격 취득의 기회를 제공하며 노동시장에서의 경력 인정과 고용 안정성을 강화하는 데 성공했다. 이는 한국에서도 경력 기반 자격 인증 시스템을 설계하고 운영하는 데 유용한 모델을 제시한다.

## ■ 독일의 이중교육제도와 자격제도 연구<sup>36)</sup>

### 1) 연구 배경 및 목적

독일은 세계적으로 유명한 이중교육제도를 통해 학교 교육과 현장 훈련을 병행하며, 이를 기반으로 자격 제도를 운영하고 있다. 이중교육제도는 학문적 지식과 실무 경험을 결합하여 기업과 학습자 모두에게 혜택을 제공하며, 독일의 높은 고용률과 노동 시장 경쟁력을 뒷받침하고 있다. 본 연구는 독일 이중교육제도의 구조와 운영 방식, 자격증 취득자의 활용 실태를 분석하고, 이를 통해 나타나는 정책적 효과와 시사점을 탐구하는 데 목적이 있다.

### 2) 이중교육제도의 구조와 운영 방식

이중교육제도는 직업학교와 기업 현장에서 병행 교육을 제공하며, 학생들은 주당 약 2~3일은 직업학교에서 이론 교육을 받고, 나머지 시간은 기업에서 실무 훈련을 받는다. 이 과정은 연방직업교육연구소(BIBB)와 산업 단체가 협력하여 설계되며, 약 60% 이상의 고등학교 졸업생이 이중교육제도를 선택한다.

#### 가) 교육과정

- 직업학교에서 직무 관련 이론, 언어, 수학, 법률 등을 교육.
- 기업에서 실무 훈련, 직무 기술 습득, 업무 수행 경험 제공.

#### 나) 평가 체계

이중교육 과정을 이수한 학생은 연방상공회의소에서 주관하는 최종 시험을 통과해야 자격증을 취득할 수 있다. 시험은 실무 수행 능력과 이론 지식을 종합적으로 평가한다.

#### 다) 적용 대상

약 300개 이상의 직종에서 이중교육이 가능하며, 제조업, 기술 서비스, 의료, 상업 등 다양한 분야에서 활용된다.

### 3) 이중교육제도의 도입 효과

이중교육제도는 독일의 노동시장에서 높은 고용률과 직업 적합성을 유지하는 데 핵심 역할을 한다. 이 제도는 학생들에게 실질적인 직무 경험을 제공하며, 기업은 자신에게 필요한 맞춤형 인력을 양성할 수 있다. 연구에 따르면, 이중교육을 이수한 학생의 약 90%가 졸업 후 6개월 이내에

36) Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). (2020). The dual education system in Germany: Policy, practice, and evaluation. Bonn: BIBB Publications.

취업에 성공하며, 기업은 훈련생의 약 70%를 정규직으로 고용하고 있다.

#### 가) 학생 측면

- 실무 능력과 이론적 지식을 동시에 습득하여 직업 시장에서 경쟁력 확보.
- 자격증 취득과 동시에 기업 내 경력 개발 기회 제공.

#### 나) 기업 측면

- 신규 인력을 훈련 과정에서 직접 선발하고, 직무에 최적화된 인재로 육성.
- 훈련생을 채용함으로써 인력 비용 절감 및 생산성 증대.

### 4) 운영상의 도전 과제

이중교육제도는 독일 내에서 성공적인 모델로 평가되지만, 몇 가지 문제점도 존재한다. 기업들은 훈련생에게 양질의 실무 경험을 제공해야 하는데, 일부 중소기업에서는 자원 부족으로 인해 체계적인 훈련이 어려운 경우가 있다. 또한, 디지털 기술의 발전에 따라 직업군의 변화가 빠르게 이루어지고 있어, 교육과정 업데이트의 필요성이 지속적으로 제기되고 있다. 마지막으로, 이중교육의 강점은 제조업과 기술 분야에 집중되어 있으며, 서비스업 및 창의적 직종에서는 제한적으로 활용되고 있다.

### 5) 연구 결과와 정책적 시사점

본 연구는 독일의 이중교육제도가 학생과 기업 모두에게 긍정적인 영향을 미치며, 고용 안정성과 노동시장 효율성을 높이는 데 기여하고 있음을 입증하였다. 그러나, 제도의 지속 가능성을 위해서는 교육과정의 정기적인 업데이트, 중소기업 지원 강화, 서비스업 및 신산업 분야로의 확대가 필요하다. 특히, 디지털화와 같은 최신 산업 트렌드를 반영한 교육과정을 개발하여 변화하는 직업군에 대응해야 한다.

### 6) 결론

독일의 이중교육제도는 학문과 실무를 결합한 직업 교육 모델로, 자격 제도의 활용도를 극대화하고 고용 시장과의 연계를 강화하는 데 성공적인 사례로 평가된다. 이 제도는 특히 실무 능력을 강화하고 노동 시장의 수요를 충족시키는 데 있어 뛰어난 효과를 보이며, 한국의 직업 교육 및 자격 제도 발전에 유용한 모델을 제공한다.

## 마. 국내 국가자격증의 실태조사 및 활용방안 연구

〈표 II-13〉 국내 국가자격증의 실태조사 및 활용방안 연구 사례

연구자	연구제목	연구내용	조사기관
김미숙 외(2013)	자격의 활용실태 조사연구	자격취득자의 자격 활용 실태를 파악하기 위한 기초연구 및 예비조사를 실시	한국직업능력개발원
어수봉(2015)	NCS 확산 실태조사 및 안착방안 연구	신 직업자격 법제화를 위한 국가기술자격 법령체계 개선방안 마련 직업교육 분야 NCS 확산 실태조사 및 안착방안 마련 채용유형별·채용단계별 직무능력평가 및 채용모델 고도화 방안 마련	고용노동부
백옥선(2018)	국가자격제도에 관한 법제 연구	자격분야에서의 국가의 역할, 국가자격과 민간자격의 구분, 국가자격제도 구축방안 및 발전방안 등 자격제도와 관련된 입법이론 정립 필요성 제기	한국법제연구원
김영복(2013)	보건교육사 국가자격제도 제도개선에 관한 연구	보건교육사의 전문성을 높이고 자격제도를 활성화 하기 위하여 보건교육사 국가자격제도의 현황 및 문제점을 분석하고, 현장 수요를 파악하여 보건교육사의 고유 영역 및 특화 영역을 개발	보건복지부
강순희 외(2003)	자격제도의 비전과 발전방향	종합적인 검토를 통해 자격제도의 비전과 방향을 분명하게 설정하고 국가기술자격제도를 포함한 자격제도의 발전 방안을 모색	한국노동연구원
모상현·이진숙(2014)	청소년자격제도 개선방안 연구	국가 및 민간자격제도에 대한 일반적 현황의 이해를 통해 청소년 영역에서의 자격제도 전반에 대한 쟁점사안과 현황을 가늠해보고, 자격제도 개선을 위한 논의의 장을 마련함과 동시에 현재 발급되고 있는 청소년지도사자격증 및 민간자격제도의 실태 및 현황을 파악·분석함으로써 향후 자격제도 정책추진 방향을 모색	한국청소년정책연구원

○ 출처 : 연구자 정리

### ■ 자격의 활용실태 조사연구(한국직업능력개발원, 2013)<sup>37)</sup>

#### 1) 연구 배경 및 필요성

국가자격증은 노동시장에서 직업적 활용도가 높을 것으로 예상되지만, 자격증 활용 실태에 대한

37) 김미숙·김덕기·김미란·김상진·박종성·정향진·오영호(2013) 자격증 활용 실태조사연구, 한국직업능력개발원.

구체적인 데이터는 부족하다. 예를 들어, 공인중개사, 공인노무사, 안경사와 같은 주요 자격증 취득자 중 실제 관련 직무에 종사하는 비율이 절반 이하에 그치는 경우가 많다. 자격증의 노동시장 활용 실태를 정확히 파악하고 이를 체계적으로 조사·분석하여 국가 차원의 자격 정책과 취업 정보 제공의 기초 자료를 마련할 필요성이 제기된다.

## 2) 연구 목적 및 방법

이 연구는 국가자격의 노동시장 활용 실태를 조사하기 위한 예비조사를 통해 자격제도의 개선 방향을 모색하는 데 목적을 두고 있다. 보건의료(간호사, 간호조무사)와 육아(유치원교사, 보육교사) 분야의 4개 자격증을 대상으로 직업 환경 변화와 자격 특성을 분석하였으며, 자격취득자, 사업체, 교육훈련 전문가를 포함한 이해관계자를 조사 대상으로 삼았다. 연구 방법으로는 문헌 분석, 예비조사, 전문가 회의 등을 활용하였다.

## 3) 주요 연구 결과

- 자격취득자의 노동시장 활용 실태

자격취득자의 평균 취업 소요 기간은 2~5개월로, 일반 청년층의 취업 기간(약 11개월)에 비해 짧았다. 자격 취득 이후 고용 상태가 임시직에서 정규직으로 전환되는 비율이 높아졌으며, 임금 상승과 고용 안정 효과가 확인되었다. 보육교사와 간호조무사의 자격 활용율은 각각 28.6%, 23.7%로 낮은 반면, 간호사와 유치원교사는 각각 41%, 35.4%로 상대적으로 높은 활용율을 보였다.

### 가) 사업체의 자격 활용 실태

채용 시 자격증 보유 여부가 필수적인 경우는 보육교사와 유치원교사가 100%였으며, 간호사와 간호조무사는 94.2%였다. 자격증을 취득한 인력의 업무 투입 시 추가 교육이 필요한 비율이 높아 자격증의 실무 적합성 부족이 지적되었다. 근속 기간은 간호사가 105.9개월로 가장 길었고, 보육교사가 44.5개월로 가장 짧았다.

### 나) 자격 활용의 질적 특성

자격증 취득은 직업적 이동성과 고용 상태 개선에 기여했으나, 일부 자격은 업무 범위와 전문성 확보 측면에서 한계가 있었다. 교육훈련과 자격검정의 연계가 부족해 현장성과 전문성을 강화할 필요성이 제기되었다.

## 4) 문제점 및 정책 제언

## 가) 문제점

자격증 취득 후 실제 노동시장 활용도가 낮으며, 자격증의 현장 적합성과 전문성이 부족하다.

- 산업 수요를 반영하지 못한 자격 설계로 인해 인력 공급과 수요 간 불균형이 발생하고 있다.
- 유사 자격 간 업무 중복과 갈등 요소가 나타났다.

## 나) 정책 제언

- 산업 수요에 기반한 자격 설계와 검정 방식을 도입해야 한다.
- 국가직무능력표준(NCS)을 활용해 자격의 현장성과 전문성을 강화해야 한다. 교육훈련과 자격 제도의 연계를 강화해 실무 적합성을 높이고, 자격 관련 정책의 일관성을 확보해야 한다.

## 5) 결론 및 향후 계획

이 연구는 자격의 노동시장 활용 실태를 파악하기 위한 첫 번째 단계로, 향후 보다 구체적인 전수조사를 통해 자격제도의 발전과 정책 개발에 기초 자료를 제공할 수 있을 것이다. 특히, 자격취득자와 사업체 간의 요구를 반영한 자격 설계와 운영이 강조되며, 이를 통해 개인의 직업 능력 향상과 노동시장 경쟁력을 강화할 수 있을 것이다.

### ■ NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(고용노동부, 2015)

#### 1) 연구 배경 및 목적

국가직무능력표준(NCS)은 직업교육, 자격 제도, 기업 채용 등 다양한 분야에서 활용되며, 노동 시장에서 직무 중심의 인재 선발과 교육 강화에 중추적인 역할을 하고 있다. 이 연구는 NCS가 직업교육훈련과 자격 제도, 공공기관 채용에서 어떻게 적용되고 있는지 실태를 조사하고, 문제점과 개선 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 NCS의 지속적인 확산과 안정적 안착을 지원하고자 한다.

#### 2) 연구 내용 및 방법

연구는 NCS가 활용되는 주요 영역으로 직업교육훈련, 자격 제도, 공공기관 채용을 설정하였다. 각 영역에서 NCS 활용 실태를 조사하기 위해 설문조사와 심층 면접을 병행하였다. 또한, 신직업 자격 개발 사례를 검토하고, 해외 사례와 비교 분석을 통해 정책적 시사점을 도출하였다. 주요 연구 대상은 전문대학, 공공기관, 신직업 자격 개발 관련 전문가로 구성되었다.

#### 3) 주요 연구 결과

### 가) 직업교육훈련에서의 NCS 활용

NCS는 전문대학의 교육과정 설계에서 약 40% 이상 활용되고 있으며<sup>38)</sup>, 실무 중심의 교육과정 편성에 기여하고 있다. 그러나 교육과정 설계의 복잡성, 현장 실무 인프라 부족<sup>39)</sup> 등으로 인해 일부 기관에서는 효과적인 활용이 어렵다는 한계가 나타났다. 특히, 이론 교육과 실무 교육 간의 균형을 맞추는 데 있어 어려움을 겪고 있는 것으로 조사되었다.

### 나) 공공기관 채용에서의 NCS 활용

공공기관 채용에서 NCS 기반 채용 비율은 약 60% 이상으로 나타났으며<sup>40)</sup>, 직무 중심의 평가 방식이 확대되고 있다. NCS 기반 채용에서는 지원자의 직업기초능력과 직무능력을 중점적으로 평가하며, 채용 절차의 투명성과 공정성을 강화하는 데 기여하고 있다. 그러나 일부 공공기관에서는 평가 기준이 일관되지 않고, 활용 효과가 기관별로 차이가 있는 것으로 확인되었다.

### 다) 신직업 자격 개발

NCS와 연계된 신직업 자격 개발은 화학, IT, 바이오 등 첨단 산업 분야에서 시범적으로 진행되고 있다. 이러한 신직업 자격은 기존의 국가기술자격과 연계성을 강화하고, 산업계의 변화에 대응하는 자격 체계를 마련하는 데 초점을 맞추고 있다. EQF(유럽 자격 프레임워크)와의 연계를 통해 국제적 경쟁력을 높이는 방안도 논의되었다.

## 4) 문제점 및 개선 방안

### 가) 문제점

- 직업교육훈련 과정에서 교육과정 설계 및 운영의 복잡성.
- 공공기관 채용에서 평가 기준의 일관성 부족과 기관별 차이.
- 신직업 자격 개발 초기 단계에서의 법적, 제도적 기반 부족.

### 나) 개선 방안

- NCS 활용 가이드라인을 개발하여 교육과 채용에서의 일관성을 강화.
- 교육 및 채용 담당자의 역량 강화를 위한 연수 및 전문성 제고 프로그램 마련.
- 신직업 자격 개발의 법적 근거를 마련하고, 국제적 자격 프레임워크와의 연계 확대.

38) 사단법인 한국직업자격학회. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(Ⅰ): 신직업자격에서 NCS 안착 방안. 고용노동부

39) 사단법인 한국직업자격학회. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(Ⅱ): 직업교육 분야 NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구. 고용노동부.

40) 사단법인 한국직업자격학회. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(Ⅲ): 공공기관에서 NCS 기반 능력 중심 채용 안착 방안. 고용노동부.

## 5) 결론 및 시사점

NCS는 직업교육과 자격 제도, 채용에서 중요한 표준으로 자리 잡아가고 있다. 그러나 현장 적용 과정에서 나타나는 여러 도전 과제를 해결하기 위해 정부와 교육기관, 산업계 간의 협력이 필요하다. 신직업 자격 개발과 NCS의 연계를 통해 변화하는 노동 시장의 요구에 부응하고, 한국 노동 시장의 경쟁력을 강화할 수 있을 것이다.

### ■ 국가자격제도에 관한 법제 연구(한국법제연구원, 2018)<sup>41)</sup>

#### 1) 연구의 필요성 및 목적

국가자격제도는 법령에 기반하여 국가 주도로 운영되고 있지만, 최근 민간자격의 확산과 국가자격과 민간자격 간 전환이 활발히 진행되고 있다. 이러한 변화는 직업구조와 기술환경의 급격한 변화를 반영하며, 이에 대응하기 위한 입법적 기틀을 마련할 필요성이 제기되었다. 본 연구는 국가자격제도의 법적 성격을 분석하고, 입법체계의 문제점을 도출하여 개선 방향을 제시하는 데 목적을 두고 있다.

#### 2) 연구 방법

본 연구는 문헌 분석과 법제도 검토를 중심으로 진행되었으며, 국가자격법제와 민간자격법제의 현황을 비교하였다. 미국의 일출·일몰 심사제와 같은 해외 입법 사례를 검토하고, 이를 기반으로 한국 자격제도의 개선 방안을 도출하였다.

#### 3) 주요 연구 결과

##### 가) 국가자격제도의 의의 및 법적 기반

국가자격은 법률적 기초 위에서 국가가 설계, 운영하며, 개인의 직업 선택의 자유를 규제하는 성격을 가진다. 현행 국가자격법 체계는 국가기술자격법, 자격기본법, 기타 개별법으로 구성되어 있지만, 유기적 운영이 부족하며 제도 간 형평성이 결여되어 있다.

##### 나) 자격제도의 입법 문제점

- 국가자격과 민간자격 간 경계가 명확하지 않아 입법적 혼란이 발생하고 있다.
- 자격 신설·변경·폐지 절차에 대한 규정이 미비하며, 일부 민간자격에 과도한 제한이 가해지는 문제점이 지적되었다.

41) 백옥선(2018) 국가자격제도에 관한 법제 연구, 한국법제연구원.

- 자격 입법의 통일성과 체계성을 확보하기 위해 입법 기준과 통제 절차의 강화가 필요하다.

#### 다) 해외 사례와의 비교

미국의 일출·일몰 심사제는 자격제도의 규제 도입과 폐지에 엄격한 절차를 요구하며, 한국 자격 법제 개선에 시사점을 제공한다. 일본의 자격 규제 개혁 지침은 자격 입법의 실효성을 높이는 모델로 분석되었다.

#### 4) 정책 제언

- 입법체계 개선 : 국가자격법과 민간자격법의 명확한 구분과 역할 정의를 통해 입법 혼란을 줄여야 한다.
- 자격 규제 절차 강화 : 자격 신설 및 폐지 과정에서 구체적이고 체계적인 검토 절차를 도입해야 한다.
- 현장성과 전문성 강화 : 국가직무능력표준(NCS)을 활용하여 자격제도의 실질적 활용성을 높이고, 자격 취득자와 산업계의 요구를 반영해야 한다.
- 민간자격 규제 완화 : 민간자격의 자율성을 보장하며, 국가자격과의 상호 보완적 역할을 강화해야 한다.

#### 5) 결론 및 기대 효과

본 연구는 국가자격제도 전반에 대한 법적 접근을 통해 제도 개선의 기초 자료를 제공하며, 자격 입법의 일관성 확보와 체계적 운영에 기여할 것이다. 특히, 국가자격과 민간자격 간 조화를 통해 능력 중심 사회를 구현하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

### ■ 보건교육사 국가자격제도 제도개선에 관한 연구(보건복지부, 2013)<sup>42)</sup>

#### 1) 연구의 필요성 및 목적

보건교육사 국가자격제도는 국민건강증진과 보건교육의 전문 인력 양성을 위해 2009년에 도입되었다. 그러나 자격제도에 대한 사회적 인식 부족, 실무 전문성 결여, 등급제도의 비효율성 등 여러 문제점이 존재한다. 본 연구는 이러한 문제를 해결하고 보건교육사의 전문성과 자격제도를 활성화하기 위해 제도 개선 방안을 마련하는 데 목적이 있다. 특히, 보건교육사의 고유 영역 개발, 등급 축소 또는 단일등급 전환, 경력 심사기준 개발 등을 통해 보건교육사 자격제도의 내실화를

42) 김영복(2013) 보건교육사 국가자격제도 제도개선에 관한 연구, 보건복지부 연구보고서.

도모하고자 하였다.

## 2) 연구 방법

연구는 문헌 고찰과 함께 국내·외 유사 자격제도를 분석하고, 보건교육사의 직무와 현장 수요를 초점집단 면접(FGI) 및 전문가 의견 조사(Delphi)로 파악하였다. 또한 경력 심사기준 개발을 위해 전문가 자문회의를 열고, 관련 법률 검토 및 현장 의견을 수렴하여 개선안을 마련하였다.

## 3) 주요 연구 결과

### 가) 보건교육사 자격제도의 문제점

- 사회적 인식 부족 : 보건교육사의 역할과 전문성에 대한 사회적 이해가 낮다. 등급제도의 실효성 부족: 1, 2, 3급 등급 구분이 복잡하고 실질적 효용이 부족하며, 승급 체계가 연계되지 않았다. 또한 현장 실무와의 연계 부족: 보건교육사의 직무와 국가시험, 현장 업무 간 연계성이 부족하다.

### 나) 해외 사례 분석

- 유럽 : CompHP 프로젝트는 건강증진 인력의 9대 핵심 역량을 규정하며, 건강증진 직무 수행의 기준을 제시했다.
- 미국 : CHES 및 MCHES 제도는 7대 직무책임 영역을 중심으로 보건교육사의 전문성을 강화하고 있다.
- 일본 : 실천건강교육사와 전문건강교육사 제도를 통해 현장 중심의 실무역량을 강화하고 있다.

### 다) 현장 수요 분석

지역보건소와 같은 공공기관에서 보건교육사에 요구되는 직무는 건강문제 진단, 사업 기획 및 평가, 자료 개발 등이었다. 건강증진 사업의 환경조성, 보건의사소통, 데이터 관리 등에서 보건교육사의 전문성이 중요하게 인식되었다.

## 4) 제도 개선안

### 가) 자격 등급 개편

- 등급 축소 : 기존 1, 2, 3급을 2개 또는 단일 등급으로 축소하여 효율성을 높인다.
- 통합 시험 과목 : 시험 과목을 기존 7개에서 4~6개로 줄이고 실무 중심으로 재편한다.

### 나) 경력 심사기준 강화

3급에서 2급 승급을 위한 경력 요건을 강화하고, 경력 심사 절차를 구체화하여 객관성을 확보한

다.

#### 다) 전문 보건교육사 도입

지역사회, 산업장, 의료기관, 학교 등 셋팅별 특화된 전문 보건교육사 제도를 도입하여 직무 전문성을 강화한다.

#### 라) 보건교육사 고유 영역 개발

건강문제 진단, 사업 기획 및 평가, 보건교육자료 개발 등 핵심 역량을 중심으로 고유 직무 영역을 확립한다.

### 5) 정책적 시사점 및 활용 계획

본 연구는 보건교육사의 전문성을 강화하고 자격제도를 활성화하기 위한 실질적 개선 방안을 제시하였다. 제도 개선을 통해 보건교육사가 건강증진사업의 대표적 전문 직군으로 자리 잡도록 지원하며, 국민 건강 증진과 의료비 절감에도 기여할 수 있을 것이다.

## ■ 자격제도의 비전과 발전방향(한국노동연구원, 2003)<sup>43)</sup>

### 1) 연구 배경 및 필요성

지식정보화사회로의 전환과 직업능력개발에 대한 수요 증가는 자격제도의 역할을 확대하고 있다. 특히, 자격은 노동시장 정보의 비대칭성을 해소하고, 산업 수요에 부합하는 직업능력을 선도적으로 개발하는 도구로 주목받는다. 그러나 한국 자격제도는 산업 현장과의 연계 부족, 자격증의 사회적 통용성 약화, 교육훈련과 자격의 단절 등 여러 문제점을 안고 있다. 이에 본 연구는 자격제도의 구조적 개선과 방향성을 제시하여 자격의 직업능력 개발 및 활용성을 높이고자 한다.

### 2) 연구 목적 및 방법

본 연구는 국가기술자격제도를 포함한 한국 자격제도의 총체적 문제를 진단하고 개선 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 자격의 기본 틀을 정립하고, 국가적 직업능력 표준(NCS)을 도입하는 방안을 검토하였다. 연구 방법으로는 국내외 자격제도 문헌 분석, 사업체 및 자격 취득자 조사, 그리고 주요 국가 자격제도 사례 연구를 활용하였다.

### 3) 주요 연구 결과

#### 가) 자격제도의 문제점

43) 강순화·김안국·박성재·김주섭·김승택·김덕호·정주연·박총렬(2003) 자격제도의 비전과 발전방향, 한국노동연구원

- 산업 연계성 부족: 자격 시험과 산업 현장 요구 간 괴리가 크며, 자격 취득자의 직무능력이 낮게 평가되고 있다.
- 관리 체계의 비효율성: 정부 부처 간 협력 부족으로 자격 운영의 중복과 비효율이 발생하며, 민간 자격의 관리 및 감독 체계가 미비하다.
- 사회적 보상 약화: 자격증이 승진, 임금 상승 등에서 큰 영향을 미치지 않아 취득 동기가 낮다.
- 통합된 자격체계 부재: 국가 직업능력 표준이나 국가적 자격체계(NQF)가 마련되지 않아 자격-학력-직업 간 연계가 부족하다.

#### 나) 주요국 사례 분석

- 영국 : NVQ(National Vocational Qualifications) 체계는 산업계와 교육훈련기관 간 협력을 기반으로 자격의 산업 적합성을 높이고 있다.
- 독일 : 도제 훈련과 연계된 자격제도를 통해 실무 중심의 직업훈련을 지원하며, 자격증의 산업 수요 반영도를 높였다.
- 프랑스 : 민간 자격(CQP) 활성화와 직업 경력 인증제도를 도입해 직업 능력 개발을 촉진하고 있다.
- 호주 : 국가 자격 체계(AQF)를 통해 교육, 훈련, 자격 간 연계성을 강화하며, 모듈화된 자격 운영을 통해 유연성을 확보했다.

### 4) 정책 제언 및 개선 방안

#### 가) 자격제도의 기본 방향

자격의 직업능력 신호기제 역할을 강화하고 산업 현장과 연계된 자격 설계 및 운영 방안을 마련한다. 자격이 생애직업능력개발의 지표로 기능하도록 지속적 직업능력개발과 연계한다. 자격 운영의 유연성과 환경 적응성을 높이기 위해 모듈화 및 단위화를 도입한다.

자격의 국가 표준으로서 일관성을 유지하면서 다양한 산업 요구를 반영할 수 있도록 준거 체계를 마련한다.

#### 나) 국가와 민간의 역할 재정립

정부는 자격의 표준 설정, 관리 체계 정립, 정보 제공 등의 역할에 집중하며, 민간은 자격 개발과 운영에서 더 큰 책임을 부여받는다. 민간 자격 관리 역량 강화를 위해 자격 컨소시엄 및 협의체의 지원 방안을 마련한다.

#### 다) 교육훈련과 자격의 연계 강화

국가 직업능력 표준(NCS)을 기반으로 직업 교육 및 훈련과 자격을 체계적으로 연계한다.

산업 수요 조사를 통해 자격 검정 기준 및 시험 내용을 현장 중심으로 개편한다.

#### 5) 결론 및 기대 효과

이 연구는 자격제도의 문제를 진단하고, 개선 방안을 제시하여 자격증의 사회적 통용성과 직업능력 개발 기능을 강화하는데 기여할 것이다. 자격제도의 개선은 국가적 인적자원 개발을 촉진하고, 산업계의 요구에 부응하는 경쟁력 있는 인재 양성을 가능하게 할 것이다.

#### ■ 청소년자격제도 개선방안 연구(한국청소년정책연구원, 2014)<sup>44)</sup>

##### 1) 연구의 필요성과 목적

청소년들의 전인적 성장과 역량 강화를 위해 국가 및 민간 자격제도의 역할이 중요하다. 특히, 청소년지도사와 같은 국가 자격제도는 체계적으로 운영되고 있지만, 전문성 강화 및 현장성과의 연계가 부족하다. 민간 자격제도는 다양한 영역에서 활용 가능성을 보이지만, 관리 체계의 미비와 신뢰성 부족 등 문제가 존재한다. 본 연구는 청소년 관련 자격제도의 현황을 파악하고, 국가 및 민간 자격제도의 개선 방향을 제시하며, 이를 통해 청소년 활동과 정책 발전을 도모하고자 한다.

##### 2) 연구 방법

본 연구는 문헌 연구와 전문가 자문회의, 설문조사를 통해 수행되었다. 문헌 연구를 통해 자격제도의 현황과 주요 쟁점을 분석했으며, 청소년지도사와 민간 자격 운영자의 의견을 수렴하여 실태를 조사했다. 특히, 청소년수련시설 종사자 134명을 대상으로 설문조사를 실시하여 자격제도 개선에 필요한 데이터를 수집하였다.

##### 3) 주요 연구 결과

###### 가) 국가 자격제도 개선 필요성

- 개선 필요성: 설문조사 응답자의 77.7%가 청소년지도사 국가 자격제도의 개선이 필요하다고 응답했다.

###### 나) 주요 개선점

- 필기시험의 부활(29.7%)

44) 모상현·이진숙(2014) 청소년자격제도 개선방안 연구, 한국청소년정책연구원.

- 현장 실습 의무화(32.9%)
- 시험과목 재구성 및 현장 중심의 교육 강화

#### 다) 민간 자격제도 도입 필요성

- 민간 자격 보유 현황 : 설문조사 결과, 응답자의 36.2%가 민간 자격증을 보유하고 있지 않았으며, 30.8%는 1~2개의 자격증을 보유하고 있었다.
- 추가 취득의 필요성 : 응답자의 63.8%가 민간 자격증 추가 취득이 필요하다고 응답했으며, 전문성 강화(56.6%)와 다양성 확보(31.3%)가 주요 이유로 나타났다.
- 문제점 : 교육과 현장의 연계 부족(29.7%)과 활용성 미비(21.5%)가 민간 자격제도 운영의 주요 문제로 지적되었다.

#### 라) 청소년 자격제도의 운영 주체

민간 자격 운영 주체로는 청소년활동 관련 재단법인(36.9%)이 가장 선호되었다.

### 4) 정책 제언

#### 가) 국가 자격제도의 개선 방안

- 전문성과 현장성 강화 : 시험 과목과 실습 중심의 교육 체계로 전환하여 청소년지도사의 전문성을 높인다.
- 등급 체계 단순화 : 등급 체계를 단순화하고, 중복된 자격 요건을 축소하여 효율성을 증대시킨다.
- 지속적 보수교육 : 청소년지도사 보수교육을 제도화하여 실무 역량을 강화한다.

#### 나) 민간 자격제도의 활성화

- 신뢰성 강화 : 등록 및 공인의 기준을 명확히 하여 자격증의 신뢰성을 높인다.
- 수요 반영 : 현장에서 요구되는 전문성과 실무 역량을 반영한 자격증을 개발한다.
- 사후 관리 체계 구축 : 민간 자격증의 품질을 지속적으로 관리하고 감독하는 체계를 마련한다.

### 5) 결론 및 기대 효과

청소년 자격제도의 개선은 청소년 활동의 전문성과 질을 높이고, 청소년들에게 다양한 성장 기회를 제공할 것이다. 또한, 자격제도의 신뢰성과 활용성을 증대시켜 청소년정책의 발전에 기여할 수 있다.

## 바. 기타 국내외 자격증 관련 연구 및 현황

### 1) 국내 자격증 발급 현황

한국의 국가기술자격제도는 지속적으로 확대되고 있으며, 응시자와 자격취득자의 수가 매년 증가하고 있다. 2022년 기준으로 국가기술자격 응시자는 약 208만 명에 달하며, 이 중 약 83만 9천 명이 최종적으로 자격을 취득하였다. 이는 전년 대비 20% 이상의 증가율을 보이는 수치로, 한국 사회에서 자격증이 중요한 경력 자산으로 간주되고 있음을 보여준다. 특히 기능사는 전체 응시자의 40.3%로 가장 큰 비율을 차지하며, 서비스 자격과 기사 자격이 그 뒤를 따른다. 그러나 이러한 자격증 발급 현황이 실제 노동시장에서 얼마나 효과적으로 활용되고 있는지에 대한 분석은 여전히 부족한 상황이다. 자격증 발급량 증가가 반드시 노동시장 성과로 이어지는 것은 아니며, 자격 취득자의 실질적 활용도와 산업 수요 간의 괴리가 주요 문제로 지적된다(한국산업인력공단, 2023<sup>45)</sup>; 김영복 외, 2013<sup>46)</sup>)

### 2) 자격취득자의 노동시장 활용

자격취득자의 노동시장 내 활용도는 자격증의 가치와 사회적 유용성을 평가하는 핵심 지표이다. 조사에 따르면, 자격취득자 중 관련 직무에 종사하는 비율이 절반에도 미치지 못하는 경우가 많다. 공인중개사 자격의 경우, 자격취득자는 30만 명을 초과하였으나 실제 활동자는 약 7~8만 명에 그치는 것으로 나타났다. 공인노무사의 경우, 자격취득자가 3,000명에 달하지만, 해당 업무에 종사하는 인원은 약 1,900명으로 추정된다. 이는 자격증이 노동시장 참여에 미치는 영향이 제한적임을 보여주는 사례이다. 특히 간호사, 간호조무사, 보육교사, 유치원교사 등 주요 국가자격의 경우도 자격 활용율이 23.7%에서 41% 사이에 머무르며, 산업별로 자격증의 활용도와 효용성에 큰 차이가 있음을 시사한다(한국산업인력공단, 2023; 유승현, 2013<sup>47)</sup>; 한국직업능력연구원, 2015<sup>48)</sup>).

노동시장 활용도는 자격증 취득 이후 개인이 노동시장에 진입하거나 직업적 지위를 유지·개선하는데 있어 자격증이 얼마나 기여하는지를 평가하는 주요 요소이다. 조사 결과에 따르면, 자격취득 후 고용 안정성이나 임금 상승 등 경제적 성과를 얻는 경우도 있었으나, 많은 경우 자격 취득이 실제 직무 능력 향상이나 고용 시장에서의 경쟁력을 충분히 보장하지 못하는 경우가 많았다. 이는 자격증과 직업 간의 불일치 문제, 그리고 자격증을 기반으로 한 직무 수행 역량 부족 등이 주요

45) 한국산업인력공단. (2023). 2023 국가기술자격 통계연보.

46) 김영복 외. (2013). 보건교육사 국가자격제도 개선방안 연구. 한국보건복지인력개발원.

47) 유승현. (2013). 해외 보건교육전문인력 자격시험제도 사례. 한국보건교육건강증진학회 춘계학술대회 발표집.

48) 한국직업능력연구원. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구.

원인으로 지적된다(유승현, 2013; 한국노동연구원, 2003<sup>49)</sup>)

### 3) 자격증의 직무효과와 문제점

자격증은 노동시장과 교육훈련을 연결하는 중요한 매개체로 작용해야 하나, 실제로는 여러 한계를 드러내고 있다. 특히 자격증 취득이 직무 능력 향상에 미치는 영향이 제한적이라는 평가가 반복적으로 나타난다. 일부 자격증의 경우, 자격취득 후에도 추가적인 교육과 훈련이 필요하다는 점에서 자격 제도의 실효성에 의문이 제기된다. 예컨대 간호사와 같은 전문 직군의 경우, 자격 취득 후에도 현장 투입을 위해 별도의 훈련을 요구받는 사례가 많으며, 이는 자격증의 실질적 효용성을 낮추는 요인으로 작용한다(한국노동연구원, 2003; Ministry of Labour, France., 2019<sup>50)</sup>)

또한, 자격증의 경제적 보상 효과도 제한적으로 나타난다. 많은 경우 자격증 취득이 승진이나 임금 인상과 같은 경제적 혜택으로 이어지지 못하고 있으며, 이는 자격증 취득의 동기를 약화시키는 요인으로 작용한다. 자격증 소지자가 직무 수행 역량을 충분히 발휘하지 못하거나, 직무와 자격 요건 간 괴리가 발생하여 자격증의 활용도가 낮아지는 상황이 빈번히 보고되고 있다. 이러한 문제는 자격증 설계 단계에서 산업계의 요구와 노동시장의 변화를 충분히 반영하지 못한 결과로 볼 수 있다(한국직업능력연구원, 2015; Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB)., 2020<sup>51)</sup>)

### 4) 해외사례 분석

자격증 제도의 개선과 활용도 증대를 위해 해외 사례는 중요한 참고자료가 된다. 미국의 CHES(Certified Health Education Specialist)와 MCHES(Master Certified Health Education Specialist) 제도는 보건교육사의 전문성을 강화하기 위해 설계된 자격증 체계이다. 이 제도는 7대 직무 영역(진단, 기획, 실행, 평가, 연구, 의사소통, 운영 관리)을 기반으로 하며, 자격증 소지자가 실질적으로 직무 수행에 필요한 능력을 갖추도록 지원한다(European Union., 2012)

유럽연합의 CompHP(Competencies for Health Promotion) 프로젝트는 건강증진 전문 인력의 역량 개발을 목표로 하며, 9대 핵심 역량(변화 유도, 건강 옹호, 파트너십 중재, 커뮤니케이션, 리더십 등)을 규정하고 있다. 이 프로젝트는 건강증진 직무의 기준을 설정함으로써 유럽 전역에서

49) 한국노동연구원. (2003). 자격제도의 비전과 발전 방향.

50) Ministry of Labour, France. (2019). Validation des acquis de l'expérience (VAE): A comprehensive guide to certification of prior experience.

51) Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). (2020). The dual education system in Germany: Policy, practice, and evaluation.

일관된 역량 체계를 보장하고 있다(European Union., 2012<sup>52</sup>); Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan., 2013<sup>53</sup>)

일본의 실천건강교육사와 전문건강교육사 제도는 실무 중심의 직무 훈련과 검정을 기반으로 운영된다. 이 제도는 국가적 인증을 통해 자격증의 신뢰성을 확보하며, 건강교육사의 직무 수행 능력을 지속적으로 강화한다. 일본 사례는 특히 현장성을 강조한 자격 제도의 운영과 평가 방식에서 중요한 시사점을 제공한다.

## 5) 자격증 관련 발전방향

자격증은 노동시장 정보의 비대칭성을 해소하고, 직무 수행 능력을 평가하는 중요한 도구로 작용해야 한다. 그러나 현재 한국의 자격제도는 자격취득과 직무 활용 간의 괴리가 여전히 크며, 자격증이 노동시장 성과에 미치는 영향이 제한적이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 자격증 설계 단계에서 산업 수요와 현장 요구를 반영한 체계적인 개선이 필요하다. 또한, 해외 사례를 참고하여 자격증의 현장성과 전문성을 강화하고, 교육훈련과 자격검정 간의 연계를 확립해야 한다. 이를 통해 자격제도의 신뢰성을 높이고, 자격증이 노동시장 내에서 보다 실질적으로 활용될 수 있도록 해야 한다. 특히 국가 직업능력 표준(NCS)을 활용한 자격 운영 체계 도입과 자격 검정 방식의 유연화를 통해 자격증의 사회적 통용성을 확대할 필요가 있다.

52) European Union. (2012). CompHP Core Competencies Framework for Health Promotion

53) Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan. (2013). Practical and Specialized Health Education Systems in Japan.



## 설문조사

1. 공통 설문조사
2. 심층 설문조사
3. FGI 초점집단 면접 조사



## 제1절 공통 설문조사

### 1. 공통설문조사의 설문항목 도출

#### 가. 설문항목의 도출

청소년지도사 자격 활용에 관한 설문조사는 해당 자격증의 취득 동기와 실제 활용 현황을 파악하여 청소년지도사의 역할과 자격제도의 개선 방향을 모색하기 위한 목적으로 설계된 것이다. 설문은 인구사회학적 특성과 자격 취득 및 활용 현황, 자격 취득 동기 및 활용 분야 등을 포괄적으로 조사하여 청소년지도사 자격의 실효성을 평가하고 제도의 발전 방향을 도출하는 데 중점을 두고 있다.

##### 1) 설문 항목 도출의 근본 개념 및 목적

이 설문조사는 응답자의 인구사회학적 특성과 자격 취득 및 활용 현황을 구체적으로 파악하여 청소년지도사 자격의 실질적 효과를 평가하기 위해 설계되었다. 주요 목적은 다음과 같다.

첫째, 성별, 연령, 거주지, 학력, 직업 등 응답자의 인구사회학적 특성을 파악하여 자격 취득자들의 배경과 자격 활용의 차이를 분석하는 것이다.

둘째, 자격 취득 시기, 급수, 현재 활용 여부 등을 조사하여 청소년지도사 자격증의 실제 활용도를 평가하고 그 실효성을 검증하는 것이다.

셋째, 자격 취득 동기와 업무에서의 활용 방식을 분석하여 자격증이 개인의 경력 개발이나 업무 수행에 어떻게 기여하는지를 확인하는 것이다.

##### 2) 설문 항목 도출 과정

설문 항목은 다음과 같은 과정을 통해 도출되었다.

첫째, 관련 문헌 검토를 통해 청소년지도사 자격제도와 관련된 국내외 연구 및 사례를 분석하여 주요 조사 항목을 선정하였다.

둘째, 청소년 분야 전문가들과의 협의를 통해 설문 항목의 타당성과 신뢰성을 검토하였다.

셋째, 파일럿 테스트를 통해 문항의 이해도와 응답의 일관성을 검증하고, 이를 바탕으로 설문지를 수정·보완하였다.

##### 3) 설문 항목 도출의 근거

설문 항목은 다음과 같은 국내외 문헌과 사례를 근거로 도출되었다.

첫째, 한국청소년정책연구원의 연구에 따르면, 청소년지도사의 전문성 강화와 자격제도 개선을 위해 자격 취득 동기와 활용 현황을 분석하는 것이 중요하다고 하였다(한국청소년정책연구원, 2014<sup>54</sup>).

둘째, 국가자격검정제도의 개선 연구에서는 청소년지도사 자격증의 활용 실태와 문제점을 분석하며, 자격증 제도의 변천 과정과 실질적 활용도를 검토하였다(한국청소년정책연구원, 2019).

셋째, 청소년지도사 자격검정과목 개편방안 연구에서는 자격증과 교육과정의 연계성이 강조되며, 실질적 현업 활용성을 높이기 위한 방안이 제안되었다(한국청소년정책연구원, 2019<sup>55</sup>).

#### 4) 설문 항목의 도출 의도

설문 항목은 청소년지도사 자격증의 현황과 활용도를 보다 명확히 파악하고, 이를 통해 자격제도 개선의 방향성을 제시하기 위해 구성되었다. 특히, 자격증이 단순히 형식적 인증이 아니라, 실질적으로 개인의 직업능력 향상과 업무 수행에 기여하고 있는지를 평가하는 데 초점을 두었다. 또한, 자격증 취득 후 활용되지 않는 경우 그 원인을 분석하여 자격제도의 실질적 효과를 높이는 방안을 모색하고자 하였다.

---

54) 한국청소년정책연구원. (2014). 청소년지도 전문인력 국가자격검정제도 개선에 관한 연구. 서울: 한국청소년정책연구원.

55) 한국청소년정책연구원. (2019). 청소년지도사 자격검정과목 개편방안 연구. 서울: 한국청소년정책연구원.

## 2. 청소년지도사 자격활용에 관한 설문조사 항목

### 가. 설문문항의 도출

청소년지도사는 청소년의 성장과 발달을 지원하며, 이들의 삶의 질을 향상시키는 데 중요한 역할을 한다. 한국에서 청소년지도사의 역할과 자격제도는 청소년복지법과 관련 법령에 의해 체계적으로 규정되어 있다(김경은, 2021<sup>56</sup>). 청소년지도사의 자격활용에 관한 조사는 현재 청소년 관련 업무에서 자격증의 필요성과 실효성을 평가하고 정책적 개선 방향을 모색하는 데 유용하다.

### 나. 설문의 주요 항목과 분석의 틀

해당 설문은 인구통계학적 정보를 기반으로 청소년지도사의 자격활용 현황을 파악하기 위한 기초자료를 수집한다. 주요 항목은 다음과 같다.

- **성별 및 연령** : 청소년지도사의 성별과 연령대는 이 직종의 다양성과 사회적 포용성을 이해하는 데 도움을 준다. 특히 연령 분포는 청소년지도사가 세대 간 교류를 어떻게 지원할 수 있는지에 대한 정보를 제공한다(김수정, 2020<sup>57</sup>).
- **거주지** : 지역별 거주지 분석은 특정 지역에서 청소년지도사 자격 소지자의 분포와 자격활용의 격차를 이해하는 데 중요하다. 예를 들어, 지방의 청소년지도사 자격 활용도가 수도권보다 낮은 경우, 이는 지역 청소년 지원 정책의 강화를 요구하는 지표로 사용될 수 있다.
- **최종 학력** : 학력 수준은 청소년지도사의 전문성과 직무역량의 핵심 지표이다. 청소년지도사 자격증은 학문적 기반 위에 실무 능력을 추가적으로 요구하는데, 최종 학력에 따라 이러한 요구 수준이 달라질 수 있다(조은영, 2019<sup>58</sup>).
- **직업** : 청소년지도사의 자격 활용 현황은 이들의 실제 업무와 자격증의 연계성을 보여준다. 설문 결과에서 '청소년분야 유관 업무'에 종사하는 비율이 높다면 자격증의 실효성이 긍정적으로 평가될 수 있다. 반대로 무관 업무 종사자가 많을 경우 자격증 활용의 제약점이 드러날 수 있다.

### 다. 선행 연구 및 문헌 분석

#### 1) 청소년지도사의 역할과 전문성

이경화(2020<sup>59</sup>)의 연구에 따르면, 청소년지도사의 자격은 단순한 자격증 소지가 아닌 직업적 전

56) 김경은 (2021). 청소년지도사의 자격제도와 활용에 관한 연구. 한국청소년정책연구원.

57) 김수정 (2020). 지역별 청소년지도사 자격 활용 실태 분석. 청소년복지학회지, 22(4), 45-67.

58) 조은영 (2019). 청소년지도사의 전문성과 자격증의 관계. 청소년학연구, 26(1), 23-42.

문성과도 직결된다. 특히 청소년 관련 업무에서 자격증이 필수적으로 요구되며, 이는 직업적 신뢰와 사회적 인정으로 이어진다.

## 2) 지역적 차이에 따른 자격활용 격차

김수정(2020)의 연구에서는 수도권과 비수도권 간 청소년지도사의 분포와 활용도에 차이가 존재함을 지적하였다. 이는 지방 청소년 정책의 한계 및 지역 간 자원 불균형을 반영하며, 이를 개선하기 위한 정책적 접근이 필요함을 강조하였다.

## 3) 자격증과 직업 연계성

조은영(2019)은 청소년지도사 자격증이 실제 청소년 관련 직업군에 종사하는 데 중요한 역할을 한다고 분석하였다. 다만, 일부 응답자는 자격증이 실질적인 취업에 큰 영향을 미치지 못한다고 답변했는데, 이는 자격증 활용도와 관련된 구조적 문제로 분석된다.

---

59) 조은영 (2019). 청소년지도사의 전문성과 자격증의 관계. 청소년학연구, 26(1), 23-42.

### 청소년지도사 자격활용 현황조사

① 다음은 응답자의 기본정보(인구사회학적)를 묻는 설문입니다.

자세히 읽고 해당되는 곳에 ☑ 또는 ○를 표시해 주세요. 주관식의 경우에는 빈칸에 응답내용을 적어주시면 됩니다.

No	설문 문항	설문의 답변				
①	귀하의 성별은 어떻게 되나요?	<input type="checkbox"/> 남자		<input type="checkbox"/> 여자		
②	귀하의 연령은 어떻게 되나요? (귀하의 만 나이는 몇 살인가요?)	<input type="checkbox"/> 20~29세	<input type="checkbox"/> 30~39세	<input type="checkbox"/> 40~49세	<input type="checkbox"/> 50~59세	
		<input type="checkbox"/> 60~69세	<input type="checkbox"/> 70세 이상			
③	귀하의 거주지를 묻는 질문입니다. 해당되는 곳에 표시해주세요	<input type="checkbox"/> 서울특별시	<input type="checkbox"/> 대구광역시	<input type="checkbox"/> 부산광역시	<input type="checkbox"/> 인천광역시	
		<input type="checkbox"/> 광주광역시	<input type="checkbox"/> 대전광역시	<input type="checkbox"/> 울산광역시	<input type="checkbox"/> 세종특별자치시	
		<input type="checkbox"/> 경기도	<input type="checkbox"/> 강원특별자치도	<input type="checkbox"/> 충청북도	<input type="checkbox"/> 충청남도	
		<input type="checkbox"/> 전북특별자치도	<input type="checkbox"/> 전라남도	<input type="checkbox"/> 경상북도	<input type="checkbox"/> 경상남도	
		<input type="checkbox"/> 제주특별자치도	<input type="checkbox"/> 해외	<input type="checkbox"/> 기타(직접 기재 :                    )		
④	귀하의 거주지 시·군·구를 적어주세요	(                                    ) 시·군·구				
⑤	귀하의 최종 학력은 어떻게 되나요?	<input type="checkbox"/> 고등학교 졸업	<input type="checkbox"/> 전문대 졸업	<input type="checkbox"/> 전문대 재학	<input type="checkbox"/> 대학교 졸업	
		<input type="checkbox"/> 대학교 재학	<input type="checkbox"/> 대학원 (석사)	<input type="checkbox"/> 대학원 재학(석사)	<input type="checkbox"/> 대학원 (박사)	
		<input type="checkbox"/> 대학원 재학(박사)				
⑥	귀하의 최종학력 전공분야는 무엇인가요?	<input type="checkbox"/> 청소년 관련 분야	<input type="checkbox"/> 교육 분야	<input type="checkbox"/> 사회복지 관련 분야	<input type="checkbox"/> 상담 관련 분야	
		<input type="checkbox"/> 기타 (직접 기재 :                                    )				
⑦	귀하의 직업은 어떻게 되나요?	<input type="checkbox"/> 무직	<input type="checkbox"/> 취업준비 중	<input type="checkbox"/> 자영업		
		<input type="checkbox"/> 직장인(청소년분야 유관 업무)		<input type="checkbox"/> 직장인(청소년분야 무관 업무)		
		<input type="checkbox"/> 기타(직접 기재 :                                    )				

#### 4) 추가되는 설문 항목 분석 및 관련 문헌 검토

설문은 청소년지도사 자격증의 활용 여부, 취득 동기 및 실제 직업 내에서의 적용 사례를 중심으로 데이터를 수집하여 자격증의 유용성과 필요성을 평가하고, 제도적 개선점을 도출하는 데 목적이 있다.

### 가) 자격 활용 여부

응답자가 현재 청소년지도사 자격을 활용하고 있는지 여부를 조사하는 항목은 자격증의 실질적 가치를 평가하는 데 중요한 역할을 한다. 실제 활용률은 자격증이 얼마나 실효성 있게 설계되고 있는지 보여주는 지표이다. 김경은(2021)은 청소년지도사의 자격증 활용이 실제 직업 연계성과 교육 효과성에 중요한 영향을 미친다고 주장하며, 자격증의 실질적 활용이 직업 만족도와도 연결된다고 분석하였다.

### 나) 자격 취득 시기 및 급수

취득 시기는 자격증 활용이 업무와 관련하여 얼마나 최근에 이루어졌는지를 나타내며, 이를 통해 자격증의 지속적인 유효성을 분석할 수 있다. 또한, 자격증의 급수에 따라 요구되는 전문성이 상이하므로, 급수별 응답을 통해 자격증 소지자의 직업적 경로와 교육적 필요성을 파악할 수 있다. 조은영(2019)은 청소년지도사 1급이 실무에서의 고위 관리직 진출에 유리하다고 분석하며, 급수에 따라 직무 요구사항이 달라짐을 강조하였다.

### 다) 자격증 활용 현황

현재 자격증을 활용하고 있는 분야 및 방법에 관한 질문은 자격증이 구체적으로 어떤 방식으로 직업 내에서 사용되고 있는지 파악하는 데 유용하다. 예를 들어, 취업이나 승진 시 우대사항으로 활용된다면, 이는 자격증이 제도적 또는 조직적 차원에서 인정받고 있음을 의미한다. 김수정(2020)은 청소년지도사 자격증이 공공 및 민간 청소년 시설의 입사 기준에서 중요한 역할을 한다고 지적하며, 자격증이 청소년 분야에서 표준화된 지표로 활용되고 있음을 제시하였다.

### 라) 자격 취득 동기

응답자의 자격 취득 사유를 조사함으로써 자격증의 취득 동기가 무엇인지, 그리고 이러한 동기가 자격증의 가치와 관련이 있는지를 분석할 수 있다. 일반적으로 취업 대비, 승진, 업무역량 향상 등이 주요 동기로 나타나며, 이는 자격증이 개인의 경력 개발에 얼마나 기여하고 있는지를 평가할 수 있는 중요한 척도가 된다. 이경화(2020)는 자격증 취득 동기가 업무와의 연계성에 크게 영향을 미친다고 분석하며, 특히 경력 개발에 대한 동기가 높은 경우 자격증의 활용도가 더욱 높다고 밝혔다.



### 3. 청소년지도사 자격활용에 관한 공통설문 결과분석

#### 가. 설문참여자의 인구사회학적 통계

〈표 III-1〉 청소년지도사 자격활용실태조사 참여자의 인구사회학적 통계

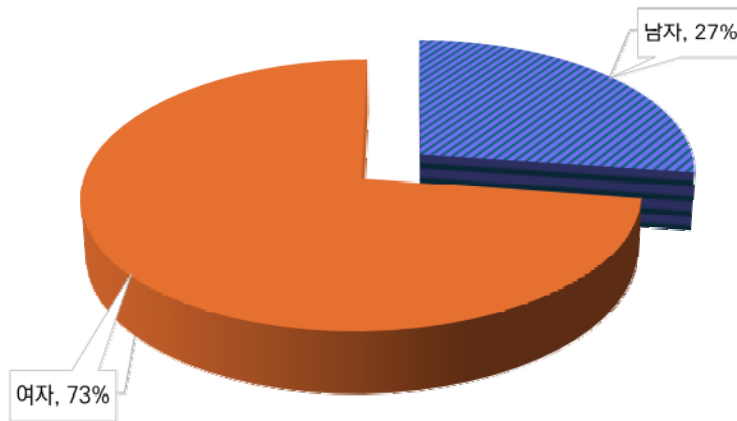
(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남	848	27.2	거주지	서울특별시	477	15.3
	여	2,266	72.8		대구광역시	146	4.7
	합계	3,114	100.0		부산광역시	182	5.8
연령	20~29세	642	20.6		인천광역시	147	4.7
	30~39세	737	23.6		광주광역시	114	3.7
	40~49세	861	27.6		대전광역시	101	3.2
	50~59세	731	23.4		울산광역시	75	2.4
	60~69세	137	4.4		세종특별자치시	35	1.1
	70세 이상	13	0.4		경기도	747	24.0
	합계	3,114	100.0		강원특별자치도	131	4.2
	학력	고졸	10		0.3	충청북도	120
전문대졸		205	6.6		충청남도	162	5.2
전문대재학		5	0.2		전북특별자치도	129	4.1
대학교졸		1,943	62.7		전라남도	137	4.4
대학교재학		28	0.9		경상북도	133	4.3
석사		560	18.0		경산남도	206	6.6
석사과정		199	6.4		제주특별자치도	71	2.3
박사		85	2.27		해외	1	.0
박사과정		69	2.2		합계	3,114	100.0
합계		3,114	100.0				

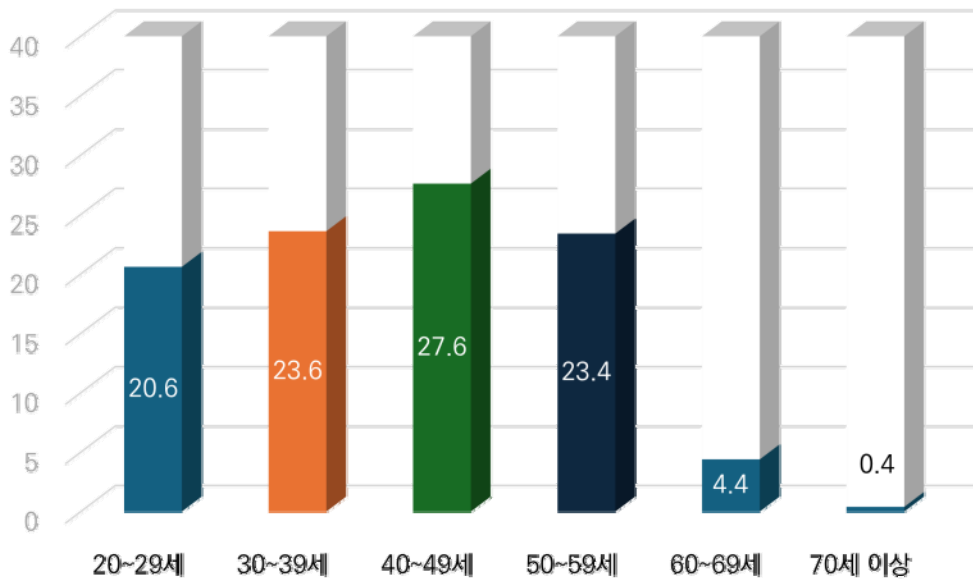
#### 1) 성별 분포

참여자의 성별 비율을 살펴보면, 여성이 72.8%로 남성(27.2%)보다 월등히 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 청소년지도사 분야에서 여성이 중요한 역할을 수행하고 있으며, 특히 청소년 관련

상담, 지도 및 교육 분야에서 여성의 참여도가 높은 경향이 있음을 시사한다. 이 같은 현상은 청소년지도사의 업무가 세심함, 공감 능력, 대인관계 능력 등을 요구하는 직무 특성과 관련이 있을 가능성이 높다. 또한, 이러한 성별 비율 차이는 청소년지도사 자격취득 및 활용 정책 수립 시 여성의 참여를 고려한 맞춤형 지원 프로그램이 필요하다는 점을 강조한다. 남성 비율이 낮은 만큼 남성 청소년지도사 확대를 위한 인식 개선과 지원 방안 마련도 중요하다.



[그림 III-1] 설문 참여자의 성별



[그림 III-2] 설문 참여자의 연령

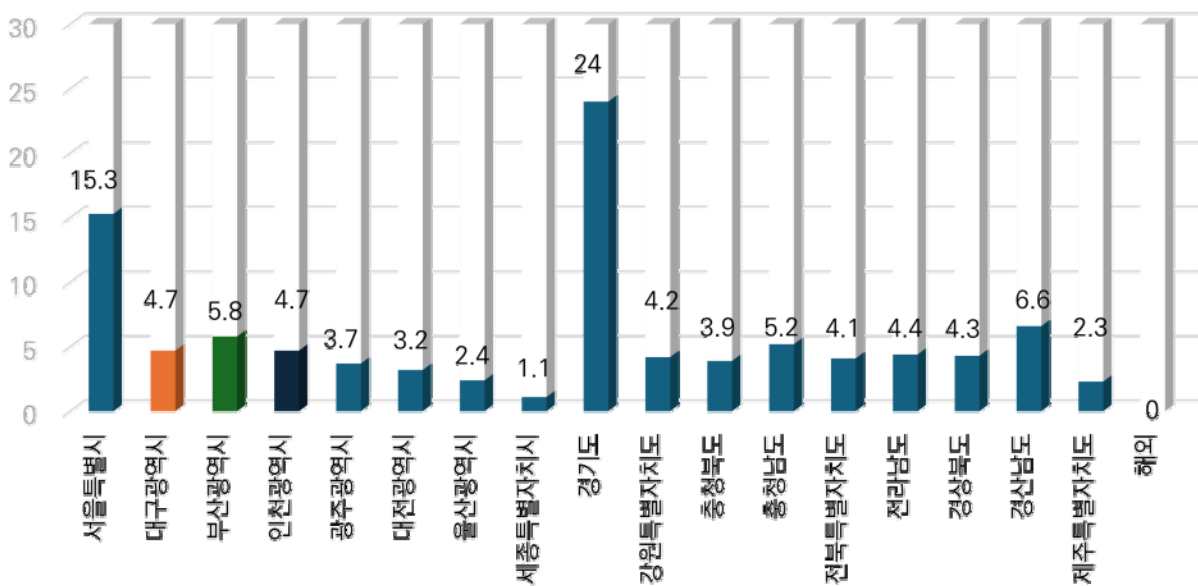
## 2) 연령대 분포

연령대는 40~49세가 27.6%로 가장 높은 비율을 차지하며, 30~39세(23.6%)와 50~59세

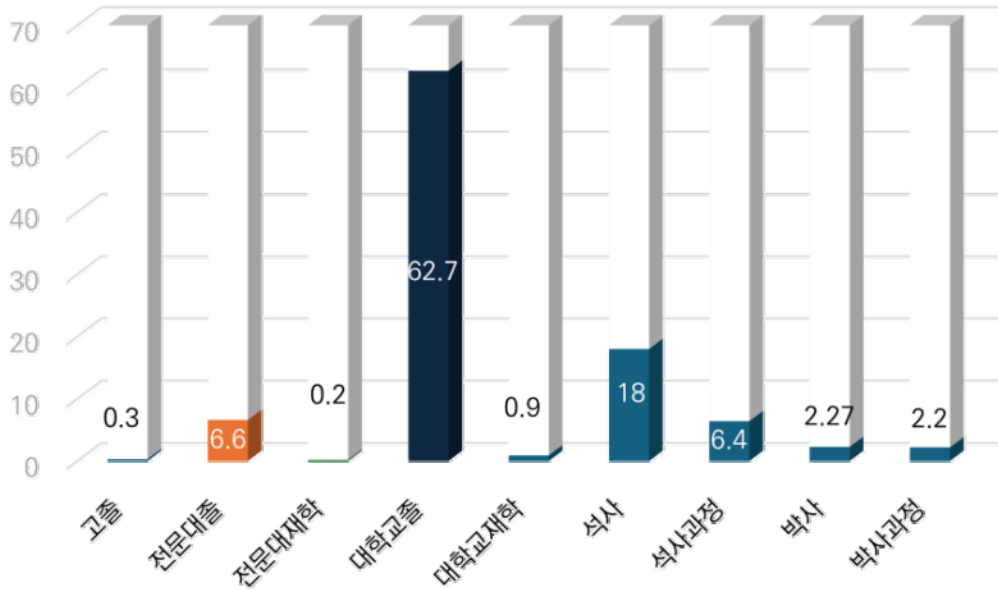
(23.4%)가 뒤를 잇고 있다. 20~29세는 20.6%로 나타나 비교적 낮은 비율을 보였으며, 60세 이상은 4.8%에 불과하다. 이는 청소년지도사가 주로 중장년층을 중심으로 활동하고 있음을 보여주며, 경력과 경험이 중시되는 직무임을 나타낸다. 특히, 40~49세와 50~59세의 높은 비율은 청소년지도사가 비교적 안정된 경력과 직업적 기반을 갖춘 이들에 의해 주도되고 있음을 시사한다. 그러나 20~29세의 낮은 비율은 청소년지도사로의 진입 장벽이 있거나, 초기 경력 개발과 관련한 제도적 지원이 부족하다는 점을 보여줄 수 있다. 따라서, 젊은 세대가 청소년지도사로 진입할 수 있도록 진로 상담 및 홍보 활동을 강화하고, 청소년지도사 직업의 매력을 높이는 방안이 필요하다.

### 3) 거주 지역

참여자의 거주 지역은 경기도가 24.0%로 가장 높은 비율을 차지하며, 서울특별시(15.3%)와 부산광역시(5.8%)가 뒤를 잇는다. 인천광역시, 광주광역시, 대전광역시 등 주요 대도시도 일정한 비율을 보이지만, 울산광역시(2.4%)와 세종특별자치시(1.1%)는 상대적으로 낮은 비율을 나타냈다. 이는 청소년지도사가 수도권과 주요 대도시에 집중되어 있음을 보여주며, 지방의 청소년지도사 자격 활용이 상대적으로 부족함을 시사한다. 특히, 경기도와 서울특별시의 높은 비율은 수도권이 청소년 관련 서비스 및 인프라의 중심지로 기능하고 있음을 나타낸다. 이에 반해 강원특별자치도, 충청남도, 전라남도 등 지방 지역에서는 참여 비율이 낮아, 지역 간 균형을 맞추기 위한 정책적 지원이 필요하다. 지방 거주자를 대상으로 한 청소년지도사 자격 과정의 접근성을 높이고, 지방 청소년 관련 기관과의 협력을 강화하는 방안이 요구된다.



[그림 III-3] 설문 참여자의 거주지역



[그림 Ⅲ-4] 설문 참여자의 학력

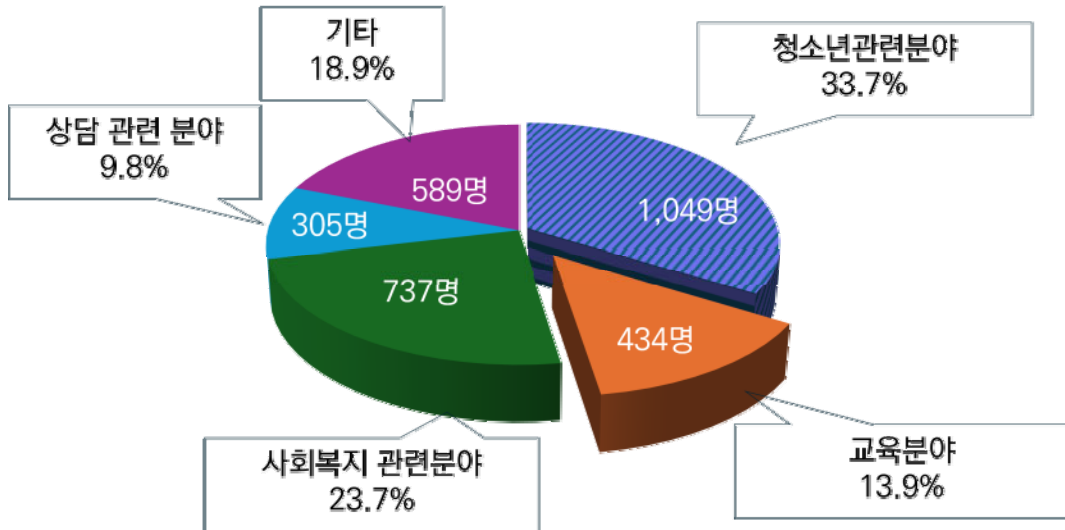
#### 4) 학력 수준

참여자의 학력 수준을 보면, 대학교 졸업자가 62.7%로 가장 높은 비율을 차지하며, 석사 학위를 소지한 이들이 18.0%로 그 뒤를 잇고 있다. 전문대 졸업자는 6.6%이며, 박사 학위 소지자도 2.27%를 차지한다. 반면 고졸 학력자는 0.3%로 나타나 매우 낮은 비율을 보였다. 이러한 결과는 청소년지도사 자격이 높은 학력을 요구하는 직종임을 나타내며, 특히 학문적 기반과 전문성이 중요하게 여겨지고 있음을 보여준다. 또한, 석사 과정(6.4%)과 박사 과정(2.2%)에 재학 중인 이들의 비율도 적지 않아, 청소년지도사가 전문적이고 학문적으로 발전하고 있음을 시사한다. 이와 같은 학력 분포는 청소년지도사 양성 과정에서 이론적 교육과 실무적 경험의 조화를 이루는 프로그램 개발이 중요함을 보여준다. 특히, 고졸 및 전문대 졸업자의 비율이 낮은 만큼 다양한 학력층이 참여할 수 있는 경로를 마련할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-2〉 최종학력 전공분야

(단위 : 명, %)

전공분야	빈도	비율	비고
청소년관련분야	1,049	33.7	
교육관련 분야	434	13.9	
사회복지 관련분야	737	23.7	
상담관련 분야	305	9.8	
기타	589	18.9	
합계	3,114	100.0	



[그림 III-5] 설문 참여자의 최종학력 전공분야

### 5) 설문참여자의 최종학력 전공

설문참여자의 최종학력 전공 분야를 분석한 결과, 가장 높은 비율을 차지하는 분야는 청소년 관련 분야로 33.7%를 기록했다. 이는 설문 참여자들이 청소년 대상 활동이나 연구를 중심으로 하는 전공을 보유하고 있음을 보여준다. 이는 설문 주제가 청소년과 관련된 활동이나 정책, 혹은 연구와 연관이 있을 가능성을 시사한다.

사회복지 관련 분야는 23.7%로 두 번째로 높은 비율을 차지하며, 상담 및 복지 서비스를 제공하는 데 중요한 역할을 하는 전공임을 나타낸다. 이는 설문 참여자들 중에서 사회적 약자와 복지 관련 활동에 관심이 많거나 관련된 학문적 배경을 가진 사람들이 다수 존재함을 보여준다. 기타 분야는 18.9%로 나타났으며, 이는 응답자들이 다양한 전공 배경을 가지고 있음을 시사한다. 기타로 분류된 전공들은 상담, 교육, 사회복지 등과 간접적으로 연관될 수 있는 학문 분야일 가능성이 있다. 설문 참여자들이 특정 전공에 한정되지 않고 다양한 분야에서 참여했음을 알 수 있다.

교육 분야는 13.9%로 나타나 상담, 사회복지 및 청소년 관련 전공과 연계될 수 있는 중요한 분야임을 보여준다. 교육 전공 응답자는 비교적 적지만, 상담 및 청소년 관련 활동과의 연결점을 형성할 수 있는 중요한 학문적 배경으로 보인다. 마지막으로, 상담 관련 분야는 9.8%로 가장 낮은 비율을 차지했다. 이는 설문 참여자들 중에서 상담 관련 전공자는 상대적으로 적다는 것을 보여준다. 그러나 설문 주제가 상담과 직접적으로 관련된 경우, 이는 상담 외 다른 분야에서의 전문성을 가진 참여자들에게도 큰 관심을 끌었을 가능성을 시사한다.

전체적으로 볼 때, 설문 참여자들은 청소년 관련 분야와 사회복지 분야에 강한 전공적 배경을 가지고 있으며, 상담 관련 전공자는 상대적으로 적지만 기타 전공과 교육 전공 응답자들이 다양성을 더하고 있다. 이러한 결과는 설문 주제가 청소년 및 복지 분야와 연관성이 깊음을 보여주는 동시에 다양한 학문적 배경의 참여자들이 관심을 가지고 있다는 점을 나타낸다.

#### 가) 전공 분야별 상위 비율

경영학(9.0%)이 응답자 중 가장 높은 비율을 차지하였다. 이는 설문에 참여한 사람들이 경영학 관련 전공을 주로 선택했음을 보여준다. 경영학은 다방면에서 활용 가능한 학문으로, 다양한 직업군에 진출할 가능성이 높다. 두 번째로 높은 비율은 행정학(6.6%)과 공학(6.6%)이다. 이는 응답자 중 행정적 업무나 기술적인 배경을 가진 사람들이 많음을 시사한다. 체육(5.3%), 문학(4.8%), 법학(4.1%) 또한 상대적으로 높은 비율을 보이고 있어, 인문학적 및 실용학문 분야도 응답자 내에서 큰 비중을 차지한다.

〈표 Ⅲ-3〉 응답자 전공분야 상세

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
전공 분야	교육	18	3.1	전공 분야	가정학	5	0.8
	청소년	12	2.0		사학	4	0.7
	사회복지	9	1.5		정치외교	3	0.5
	상담심리학	5	0.8		문예창작	2	0.3
	경영	53	9.0		영상	2	0.3
	행정	39	6.6		철학	2	0.3
	문학	28	4.8		공학	39	6.6
	법학	24	4.1		체육	31	5.3
	외국어	19	3.2		의약	23	3.9
	종교신학	19	3.2		자연과학	19	3.2
	사회안전	15	2.5		예술	17	2.9
	무역	14	2.4		디자인	14	2.4
	경제	13	2.2		식품영양	13	2.2
	사회학	13	2.2		IT 계열	10	1.7
	관광	10	1.7		음악	10	1.7
	국어국문	10	1.7		생물학	9	1.5
	세무회계	10	1.7		농학	8	1.4
	언론정보	9	1.5		미술	7	1.2
	사회과학	6	1.0		생명과학	5	0.8
	행정학	6	1.0		임학과	5	0.8
문헌정보	5	0.8	건축	4	0.7		
미용	3	0.5	기타	14	2.4		
화학	3	0.5	합계	589	100.0		

## 나) 중간 비율 전공 분야

외국어, 종교신학, 자연과학(3.2%) 등의 전공은 비슷한 비율로 나타나며, 이는 다양한 전공자들이 고르게 분포되어 있음을 보여준다. 의약(3.9%)과 예술(2.9%) 분야의 응답자도 상당수 존재한다. 이는 실무 중심의 직업군에 속한 응답자가 설문에 포함되었음을 나타낸다. 사회복지(1.5%), 교육(3.1%), 청소년학(2.0%) 등의 전공은 청소년 관련 문제를 직접 다룰 수 있는 전공으로, 이 설문 결과에 적합한 주제를 다루고 있음을 보여준다.

## 다) 소수 비율 전공 분야

정치외교, 철학, 문예창작, 영상(0.3%) 등의 전공은 응답자 중 상대적으로 낮은 비율을 보인다. 이는 해당 전공이 설문에 참여한 모집단의 특성과 크게 연관되지 않음을 시사한다. 미술(1.2%), 생명과학(0.8%), 건축(0.7%) 등의 전공도 비율이 낮게 나타났으며, 이는 비교적 전문적인 학문 분야에서 온 응답자가 적음을 보여준다.

## 라) 기타 분야(2.4%)

기타 항목은 다수의 소규모 전공이나 설문 응답자가 명확히 제시하지 않은 학문을 포함하고 있다. 이 응답자의 비율이 2.4%에 해당하므로, 응답자 중 상당수는 명시된 전공 이외의 분야에서 참여했음을 보여준다.

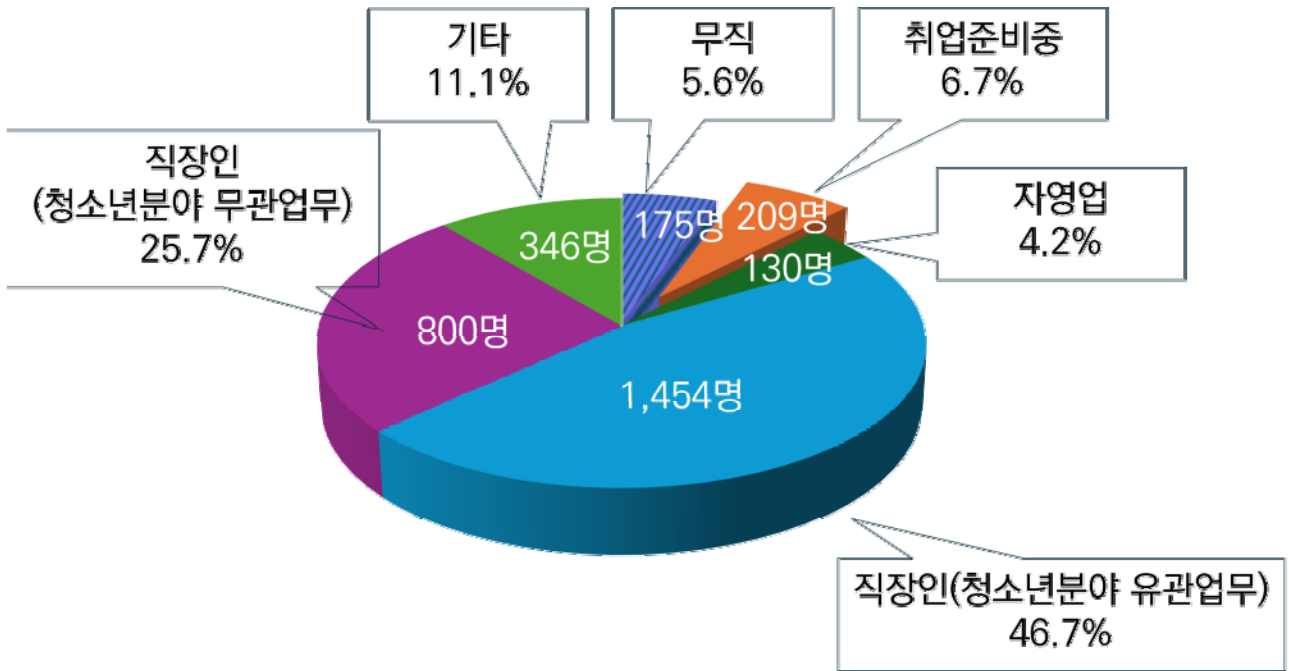
## 마) 결과의 분석

- 빈도와 비율의 중요성 : 빈도는 실제 응답자 수를 나타내며, 비율은 전체 모집단에서 각 전공이 차지하는 상대적 비중을 나타낸다. 예를 들어, 경영학 전공 응답자가 많다는 것은 설문 결과에서 해당 전공이 주요 집단임을 의미하며, 청소년 관련 설문 주제에서도 이들이 중요한 의견을 제시했을 가능성을 시사한다.
- 다양성 반영 : 다양한 전공 배경이 포함된 점은 설문 결과가 특정 학문에 국한되지 않고 폭넓은 관점을 제공할 수 있음을 나타낸다.
- 청소년 관련 학문과의 연계성 : 청소년학, 교육학, 사회복지학 전공자의 비율이 비교적 낮지만, 이들의 의견은 청소년 관련 문제 해결에 핵심적인 기여를 할 수 있다.

## 바) 결론

응답자의 전공 분포는 설문 참여자의 다양성을 보여주며, 특히 경영, 행정, 공학과 같은 실무 중심 전공이 높은 비율을 차지한다. 이는 설문 주제와 전공 간의 연계성뿐만 아니라, 다양한 배경의 사람들이 청소년 문제에 관심을 가지고 참여했음을 시사한다.

### 6) 설문 참여자의 직업



[그림 III-6] 설문 참여자의 직업

<표 III-4> 응답자의 직업

(단위 : 명, %)

직업	빈도	비율	비고
무직	175	5.6	
취업준비 중	209	6.7	
자영업	130	4.2	
직장인(청소년분야 유관업무)	1,454	46.7	
직장인(청소년분야 무관업무)	800	25.7	
기타	346	11.1	
합계	3,114	100.0	

#### 다) 청소년 분야 유관업무 직장인의 압도적 비율

직장인(청소년분야 유관업무) 응답자는 전체의 46.7%(1,454명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 설문 주제가 청소년 관련 사안임을 고려할 때, 이 분야에 직접적인 전문성을 가진 사람들이 다수를 차지했음을 시사한다. 청소년 관련 업무를 수행하는 직장인들의 참여는 설문 결과에 있어 중요한 인사이트를 제공할 가능성이 높으며, 특히 실무적인 의견과 전문성을 반영했을 것으로 보인다.

로 보인다.

#### 라) 청소년 분야와 무관한 직장인의 참여

직장인(청소년분야 무관업무)는 25.7%(800명)로 두 번째로 높은 비율을 차지하였다. 이는 청소년 분야와는 직접적인 연관이 없지만, 관심이나 경험을 기반으로 설문에 참여했을 가능성을 나타낸다. 이들의 의견은 청소년 관련 전문성을 보완하며, 보다 다양한 시각을 설문 결과에 반영했을 것으로 보인다.

#### 마) 취업준비 중 및 무직자의 비율

취업준비 중(6.7%, 209명)과 무직(5.6%, 175명) 응답자의 합은 약 12.3%로 나타난다. 이는 설문 참여자 중 일부가 경제활동에 참여하지 않는 상태임을 의미하며, 이들은 청소년 관련 업무를 준비하거나, 관심을 가진 개인일 가능성이 높다. 특히, 취업 준비 중인 응답자들은 청소년 관련 분야에 대한 교육이나 경력을 준비 중일 가능성이 있어, 이들의 의견은 미래의 청소년 관련 인력 수급에 대한 간접적 신호일 수 있다.

#### 바) 자영업 종사자

자영업자는 4.2%(130명)로 나타났다. 이는 설문 주제와 직접적인 연관성이 낮아 보이지만, 청소년 대상 서비스나 제품을 제공하는 자영업자일 가능성을 고려할 수 있다. 또한, 이들은 청소년 문제에 대한 사회적 관심을 가지고 설문에 참여했을 가능성도 있다.

#### 사) 기타 직업군

기타 직업군(11.1%, 346명)은 비교적 높은 비율로 나타났으며, 명확히 정의되지 않은 직업군을 포함하고 있다. 이들 중 일부는 청소년 분야와 간접적인 연관성을 가질 수 있으며, 이들의 의견은 설문 결과에 폭넓은 시각을 제공할 수 있다.

#### 아) 결과의 분석

설문 참여자의 약 72.4%가 직장인(청소년 분야 유관 및 무관 업무)에 해당하며, 이는 응답자가 경제활동 중인 성인임을 보여준다. 이들의 참여는 설문 결과가 실무적인 관점에서 의미 있는 정보를 제공하도록 기여했을 가능성이 높다. 청소년 분야에 직접적으로 종사하지 않는 응답자들의 참여도 높은 비율을 차지하고 있어, 설문 결과가 전문성과 일반적인 관점을 동시에 반영할 수 있는 기반을 제공한다.

#### 자) 결론

설문 참여자 직업 분포는 청소년 분야 유관업무 직장인들이 중심을 이루며, 설문 주제와의 높은 관련성을 보여준다. 동시에 청소년 분야와 직접적인 연관이 없는 응답자들의 의견도 상당한 비중을 차지하고 있어, 설문 결과가 다양한 관점을 포함하고 있음을 시사한다. 이 데이터는 청소년 관련 정책 수립이나 서비스 개발에 있어 현실적이고 폭넓은 정보를 제공할 것으로 기대된다.

〈표 III-5〉 기타직업의 상세

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율	구분	빈도	비율		
현재 직업	공무원	26	7.5	현재 직업	요양보호사	3	0.9
	강사	35	10.1		아르바이트	2	0.6
	주부	8	2.3		선교사	2	0.6
	종교인	2	0.6		비영리단체	2	0.6
	직업군인	3	0.9		대학교수	8	2.3
	프리랜서	25	7.2		가수	2	0.6
	학생	15	4.3		경영컨설턴트	2	0.6
	사회복지사	15	4.3		경찰공무원	2	0.6
	간호조무사	3	0.9		그래픽디자이너	2	0.6
	체육코치	2	0.6		기타	184	53.2
	금융기관	3	0.9		합계	346	100.0

• 기타 직업군의 분포와 주요 특징

설문 참여자 중 기타 직업으로 분류된 응답자는 총 346명으로, 다양한 직업군에 속한 이들이 포함되었다. 가장 높은 비율을 차지한 직업군은 강사(10.1%, 35명)와 프리랜서(7.2%, 25명)로, 이는 교육 및 독립적인 작업 활동에 종사하는 이들이 설문에 적극 참여했음을 보여준다. 강사는 학원, 특강 또는 청소년 교육과 관련된 활동에 종사할 가능성이 높고, 프리랜서는 청소년 관련 창작, 강의, 컨설팅 등 다양한 형태로 청소년 분야에 기여하고 있는 것으로 보인다. 공무원(7.5%, 26명)은 청소년 정책 및 복지 행정에 관여하는 역할을 담당하는 경우가 많아 보인다. 이들은 공공 부문에서 청소년 관련 이슈를 다루거나 지역사회 활동에 참여하며 설문에 응답했을 가능성이 높다. 이와 함께 주부(2.3%, 8명)와 대학교수(2.3%, 8명) 역시 기타 직업군 중 의미 있는 비율을 차지하고 있다. 주부는 자녀 교육이나 지역사회의 청소년 활동에 관심이 있는 경우가 많고, 대학교수는 청소년 연구 및 정책 제안과 같은 학문적, 전문적 기여를 했을 가능성이 크다.

- 사회복지사 및 학생의 역할

사회복지사(4.3%, 15명)와 학생(4.3%, 15명)은 청소년 관련 활동과 학문적 관심을 가진 집단으로 나타났다. 사회복지사는 청소년 복지 현장에서의 경험을 바탕으로 설문에 참여했을 가능성이 있으며, 학생은 미래의 청소년 분야 인력을 대표하는 응답자로 볼 수 있다. 특히 사회복지사는 청소년의 문제 해결 및 복지 향상을 위한 실질적인 활동을 하는 주요 직업군으로 분석된다.

- 소수 직업군의 참여와 기여

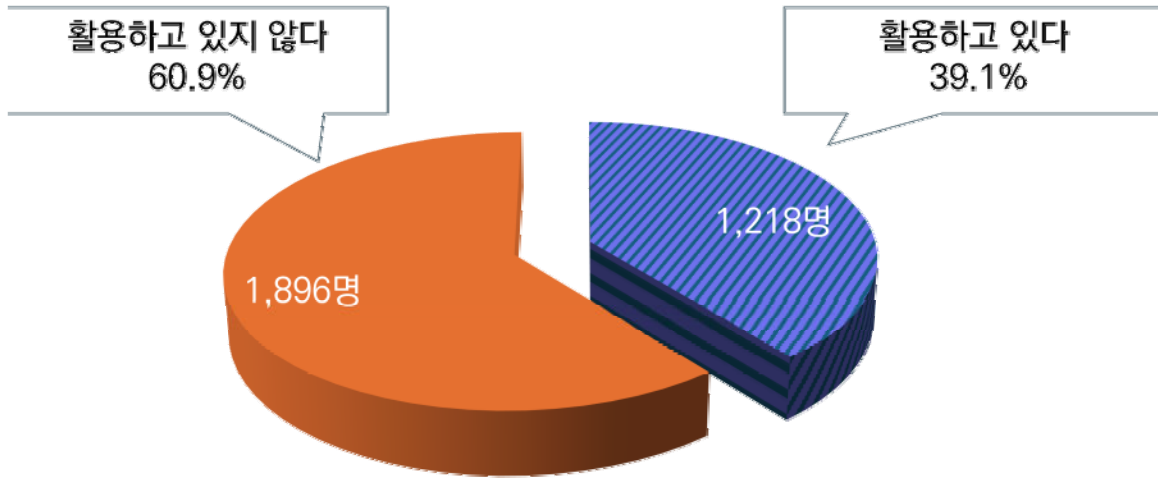
간호조무사(0.9%, 3명), 체육코치(0.6%, 2명), 요양보호사(0.9%, 3명) 등 소수 직업군의 응답도 포함되었다. 이들은 직접적으로 청소년과 관련된 업무를 수행하지 않더라도, 건강, 스포츠, 돌봄 등 청소년 삶의 다양한 영역에 간접적으로 기여하고 있다. 비영리단체(0.6%, 2명) 및 선교사(0.6%, 2명) 또한 청소년 봉사활동이나 교육 활동에 참여했을 가능성이 있으며, 이러한 직업군의 관심은 청소년 삶의 질을 향상시키는데 중요한 역할을 한다.

- 기타 항목의 높은 비율과 의미

전체 응답자 중 184명(53.2%)이 기타로 분류되었으며, 이는 명확히 정의되지 않은 다양한 직업군을 포함하고 있다. 이러한 응답자들은 특정 직업군에 속하지 않거나 청소년 관련 업무와의 명확한 연결고리를 갖고 있지 않더라도, 청소년 관련 주제에 관심이 있는 집단으로 분석된다. 이들의 참여는 청소년 정책 및 프로그램 개발에 있어 다양한 시각과 의견을 반영할 수 있는 기회를 제공한다. 기타 직업군에 속한 응답자들의 분포는 설문 참여자들이 폭넓은 직업군에서 청소년 관련 관심을 가지고 있음을 나타낸다. 특히 강사, 프리랜서, 공무원 등은 청소년 분야에서 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 주요 직업군으로 분석된다. 이들의 의견은 청소년 정책 수립, 교육 프로그램 개발 등에 있어 실질적인 인사이트를 제공하며, 청소년 삶의 다양한 측면에서 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다.

## 나. 설문참여자의 청소년지도사 자격활용 여부

### 1) 설문 참여자의 자격증 활용 여부



[그림 III-7] 설문 참여자의 자격증 활용 여부

<표 III-6> 자격증 활용여부

(단위 : 명, %)

구분	활용하고 있다	활용하고 있지 않다	합계
현재 귀하는 청소년지도사 자격을 활용하고 있나요?	1,218	1,896	3,114
	39.1	60.9	100.0

#### 가) 자격증 활용 여부에 대한 분석

<표 III-6> 표는 설문 참여자들의 자격증 활용 여부를 보여준다. 응답자 중 61%는 "활용하고 있지 않다"고 답했으며, 나머지 39%는 "활용하고 있다"고 답했다. 이를 통해 자격증 소지자 중 실제로 자격증을 직업적 또는 실질적으로 활용하는 비율이 상대적으로 낮다는 점을 알 수 있다.

#### 나) 활용하고 있지 않은 경우의 의미

응답자 중 과반수인 61%가 자격증을 활용하지 않는 것으로 나타났다. 이는 자격증 취득 후 실제 직업 현장에서의 필요성이 낮거나, 자격증이 해당 분야의 직업적 요구를 충족하지 못하거나, 개인적 상황으로 인해 자격증을 활용하지 못하는 경우를 의미할 수 있다. 또한 이는 자격증 취득이

개인의 역량 개발이나 자아실현의 목적으로 이루어지는 경우가 많음을 보여준다. 특히, 이러한 결과는 자격증을 취득했음에도 불구하고 취업 또는 진로에서 활용되지 못하고 있다는 문제를 시사하며, 자격증 취득자들의 직업 연계성을 높이는 방안이 필요함을 나타낸다.

#### 다) 활용하고 있는 경우의 의미

응답자의 39%는 자격증을 활용하고 있다고 응답했다. 이들은 주로 자격증을 요구하거나 자격증 소지 시 유리한 직무에 종사하고 있을 가능성이 높다. 특히, 청소년 관련 자격증을 활용하는 경우라면 청소년 복지, 교육, 상담 등 직업과 직접 연계된 분야에서 자격증이 중요한 역할을 하고 있을 것이다. 이 비율은 자격증이 여전히 일부 직종에서 중요한 자격 기준으로 작용하며, 직무 수행의 전문성과 신뢰성을 높이는 데 기여하고 있음을 나타낸다. 또한, 자격증 활용 비율이 39%에 그친다는 점은 자격증과 직무 간의 연계성을 강화하거나 자격증의 실효성을 높이는 방안이 필요하다는 점을 시사한다.

#### 라) 시사점

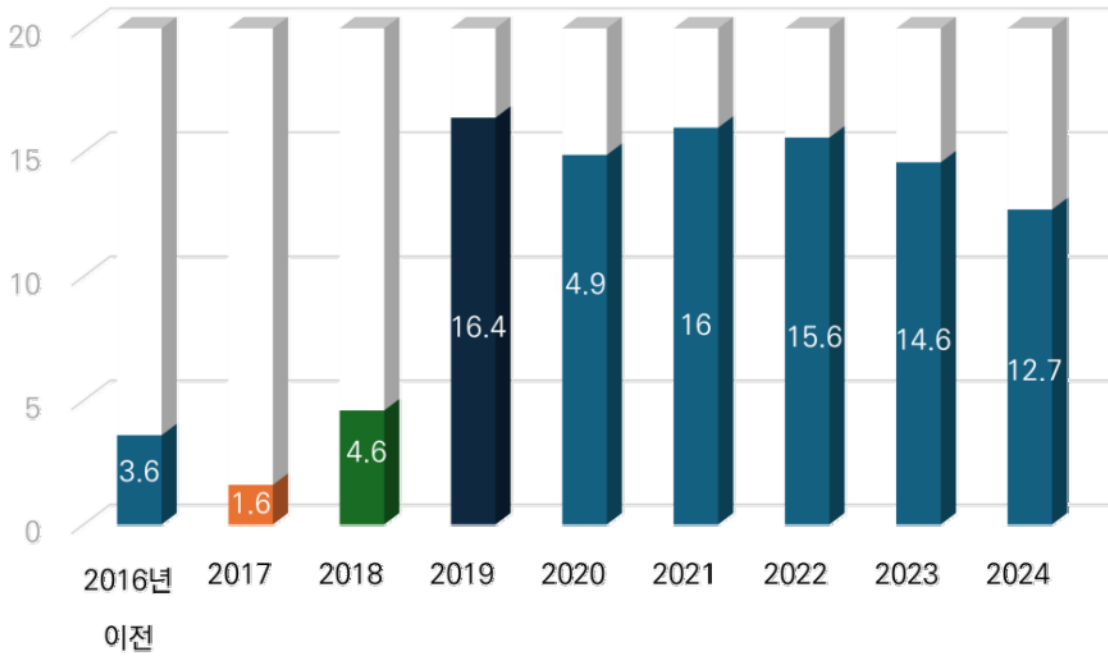
자격증 활용 여부의 결과는 청소년 관련 직종에서 자격증이 실질적으로 활용되지 못하는 경우가 많음을 보여준다. 이를 개선하기 위해 자격증 취득 후의 사후 관리, 자격증과 관련된 취업 연계 프로그램, 실무 역량 강화를 위한 추가 교육 등이 필요하다. 자격증이 단순히 명목상 소지되는 것이 아니라, 실제로 취업과 직무 수행에 도움이 되는 도구로 활용될 수 있도록 하는 정책적 지원과 시스템 구축이 요구된다. 또한, 자격증 소지자의 직업 현황과 활용 가능성을 지속적으로 모니터링 하고, 자격증의 실효성을 높일 수 있는 방법을 강구함으로써 더 많은 사람들이 자격증을 효과적으로 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

### 2) 설문 참여자의 자격증 취득 연도/시기

첫째, 2019년부터 2023년 사이에 청소년지도사 자격증을 취득한 이들이 전체에서 매우 높은 비율을 차지하고 있다. 2019년에 자격증을 취득한 사람은 16.4%(510명)로 가장 많고, 그 이후로 2021년(16.0%, 498명), 2020년(14.9%, 465명), 2022년(15.6%, 487명), 2023년(14.6%, 456명)이 비슷한 수준의 높은 비율을 기록하고 있다.

아래 표에서 설문 참여자 3,114명 각 연도별 자격증 취득자 수와 비율을 통해 자격증 취득의 시기적 분포를 확인할 수 있다. 최근 자격증 취득자 증가 추세를 보면 2016년 이전에 자격증을 취득한 응답자는 109명(3.6%)으로, 과거에 비해 자격증 취득이 최근 들어 증가한 경향을 보여준다. 특히 2019년부터 2023년까지 매년 14~16% 이상의 높은 비율을 기록하며, 자격증 취득이

활발히 이루어지고 있음을 알 수 있다.



[그림 III-8] 설문 참여자의 자격증 취득 연도

<표 III-7> 자격증 취득연도

(단위 : 명, %)

자격증 취득연도	빈도	비율	비고
2016년 이전	109	3.6	
2017	51	1.6	
2018	142	4.6	
2019	510	16.4	
2020	465	14.9	
2021	498	16.0	
2022	487	15.6	
2023	456	14.6	
2024	396	12.7	
결측	-	-	
합계	3,114	100	

2019년(510명, 16.4%)과 2021년(498명, 16.0%)은 자격증 취득이 가장 활발했던 해로 나타났다. 팬데믹 시기와 자격증 취득 2020년과 2021년은 COVID-19 팬데믹의 영향으로 사회 전반적으로 변화가 많았던 시기다. 이러한 시기에도 자격증 취득자 수는 각각 465명(14.9%)과 498명(16.0%)으로 높게 나타났다. 이는 팬데믹 동안 비대면 학습과 자격증 준비가 활성화된 결과로 볼 수 있다. 팬데믹으로 인한 고용 위기와 불확실성이 개인의 스킬 업그레이드와 자격증 취득 의지를 강화했을 가능성이 있다.

2024년 취득자 감소 2024년의 자격증 취득자 수는 396명(12.7%)으로, 2019년 이후 지속적으로 증가하던 흐름이 다소 감소하는 경향을 보인다. 이는 자격증의 필요성에 대한 인식 변화, 취업 환경의 변화, 또는 경제적·사회적 요인에 기인할 가능성이 있다. 연도별 변동의 의미 2017년(51명, 1.6%)과 2018년(142명, 4.6%)의 취득자 수가 낮은 이유는 설문 응답자의 연령분포나 조사 대상 집단의 특성에 따라 차이가 있을 수 있다. 이후 2019년부터 자격증 취득이 급증하는 것은 자격증이 직업적 요구사항으로 중요시되거나, 정책적 지원과 관련 교육이 강화된 결과일 수 있다.

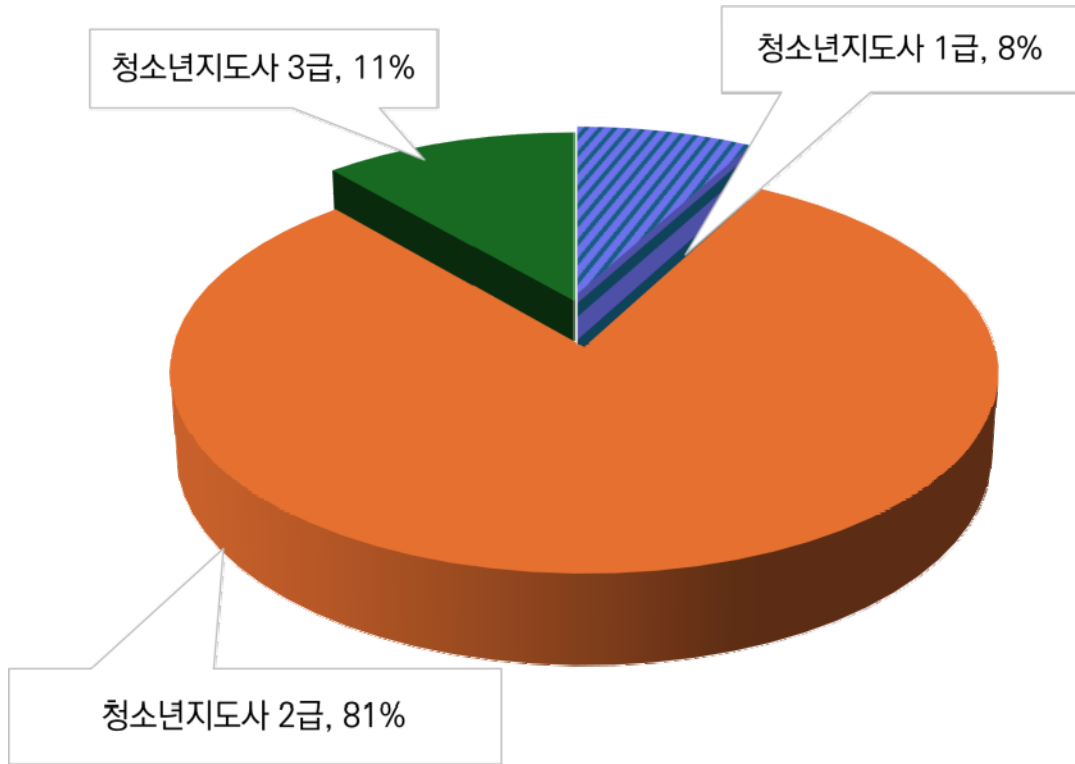
시사점 자격증 취득이 특정 시기에 집중되는 현상은 자격증의 실질적 필요성과 사회적 환경 변화에 민감하게 반응하고 있음을 보여준다. 따라서 자격증 취득 활성화를 위해서는 사회적 트렌드와 산업의 요구사항을 반영한 자격증 개발과 취득 지원이 필요하다. 특히 자격증의 실효성을 높이기 위해, 자격증 취득 이후의 활용성과 직업적 연계를 강화하는 방안이 필요하다.

또한, 최근 감소하는 추세를 분석하여 자격증 취득 동기와 장애 요인을 파악하고, 이를 개선하기 위한 맞춤형 정책을 설계할 필요가 있다. 이를 통해 자격증이 단순한 취득을 넘어 실제 직업적 성과로 이어질 수 있도록 해야 할 것이다.

종합적으로, 최근 5년간 청소년지도사 자격증 취득이 크게 증가하였으며, 이로 인해 자격증을 가진 인력이 급격히 늘어난 상황이다. 이는 청소년 분야의 직업적 필요성 증가 또는 자격증의 활용도 확대와 관련이 있을 가능성이 높다. 앞으로도 자격증에 대한 수요가 지속될 것으로 예상된다.

### 3) 설문 참여자의 청소년지도사 취득 자격 급수

첫째, 청소년지도사 2급 자격증을 소지한 사람들이 80.6%(2,510명)로 압도적인 비율을 차지하고 있다. 이는 청소년지도사 자격 취득자들 중 대부분이 2급 자격증을 보유하고 있다는 것을 보여주며, 2급 자격증이 가장 많이 취득되는 등급임을 나타낸다. 이는 2급 자격증이 관련 직무나 활동에 있어서 가장 많이 요구되거나 활용되는 자격 등급일 가능성을 시사한다.



[그림 III-9] 청소년지도사 취득 자격 급수

<표 III-8> 청소년지도사 자격증 취득 자격 급수

(단위 : 명, %)

자격증 급수	빈도	비율	비고
청소년지도사 1급	250	8.0	
청소년지도사 2급	2,510	80.6	
청소년지도사 3급	354	11.4	
합계	3,114	100.0	

둘째, 청소년지도사 1급 자격증 소지자는 8.0%(250명)에 불과하다. 이는 1급 자격증이 상위 자격으로서 취득이 상대적으로 어렵거나, 이를 필요로 하는 직무가 제한적일 수 있음을 의미할 수 있다. 1급 자격증은 주로 경력자나 고위직에 필요할 가능성이 있다.

셋째, 청소년지도사 3급 자격증 소지자는 11.4%(354명)로 나타났으며, 이는 자격증 취득자 중 비교적 적은 비율을 차지하고 있다. 이는 3급 자격증이 입문 단계의 자격증으로, 이후 2급 자격증 취득으로 이어질 수 있음을 시사한다.

종합적으로, 청소년지도사 자격 취득자 중에서 2급 자격증을 소지한 사람이 압도적으로 많으며,

1급 자격증 소지자는 상대적으로 적다. 이는 2급 자격증이 청소년지도사로 활동하기에 가장 적합한 등급으로 많이 선택된다는 점을 보여주며, 1급 자격증은 전문성과 경력이 필요한 고급 자격임을 나타낸다. 3급 자격증은 주로 입문자들이 소지하는 자격으로 해석될 수 있다.

〈표 III-9〉 주요 직무

(단위 : 명, %)

구분			구분			
구분	빈도	비율	구분	빈도	비율	
주요직무	청소년활동지도	255	20.9	종합사회복지관	22	1.8
	청소년활동	175	14.4	진로교육지원센터	21	1.7
	학교밖 청소년활동지원	105	8.6	청소년보호지도	19	1.6
	청소년상담	90	7.4	청소년 재단	15	1.2
	청소년복지	85	7.0	청소년 진로코칭	19	1.6
	청소년교육	77	6.3	청소년수련시설	24	2.0
	방과후아카데미	74	6.1	초등학교돌봄활동	15	1.2
	수련활동지도	70	5.7	학교폭력위원	3	0.2
	아동보호기관	55	4.5	청소년 선도	3	0.2
	유스호스텔	45	3.7	기타	16	1.3
자립청소년지원	30	2.5	합계	1,218	100.0	

전체 설문참여자 3,114명 중 자격증을 활용하고 있다고 답한 1,218명을 제외한 결측치는 제거하고 분석하였다. 분석 대상은 1,218명이다.

첫째, 청소년활동지도 분야에서 일하는 사람들이 20.9%(255명)로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 청소년지도사 자격을 취득한 이들이 주로 청소년 활동을 지도하는 역할에 많이 종사하고 있음을 시사한다.

둘째, 청소년활동 분야에서도 14.4%(175명)로 많은 인원이 종사하고 있다. 청소년 활동과 관련된 직무가 자격증 취득자들에게 주요한 직업 선택 중 하나임을 보여준다.

셋째, 학교 밖 청소년 활동 지원에 종사하는 사람들은 8.6%(105명)로 나타났으며, 청소년 상담에 종사하는 사람들도 7.4%(90명)로 나타났다. 이는 학교 밖 청소년과의 접촉이 중요한 직무로 자리 잡고 있음을 나타내며, 청소년 상담 역시 중요한 직무로 인정받고 있음을 보여준다.

넷째, 청소년복지(7.0%, 85명)와 청소년교육(6.3%, 77명) 분야 역시 상당수의 자격증 취득자들이 활동하고 있는 분야이다. 이 두 분야는 청소년의 복지 및 교육과 관련된 중요한 역할을 담당하

고 있다.

다섯째, 방과후 아카데미(6.1%, 74명)와 수련활동지도(5.7%, 70명) 분야도 자격증 소지자들이 주로 종사하는 분야로 나타났다. 방과후 프로그램 및 수련 활동이 청소년지도사 자격증 소지자들의 주요 직무로 자리 잡고 있음을 보여준다.

여섯째, 아동보호기관(4.5%, 55명), 유스호스텔(3.7%, 45명) 및 자립청소년지원(2.5%, 30명) 분야에서도 자격증 소지자들이 활동하고 있다. 이는 청소년 관련 업무 외에도 아동 보호 및 지원 기관에서 자격증이 활용되고 있음을 나타낸다.

반면, 종합사회복지관(1.8%, 22명), 진로교육지원센터(1.7%, 21명), 청소년보호지도(1.6%, 19명) 등의 분야에서는 상대적으로 적은 비율의 사람들이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이 외에도 청소년재단, 청소년진로코칭, 청소년수련시설, 초등학교 돌봄 활동 등 다양한 직무에서 자격증 소지자들이 일하고 있다.

종합적으로 보면, 자격증 소지자들은 주로 청소년 활동 지도, 상담, 교육, 복지와 관련된 직무에 종사하고 있으며, 다양한 청소년 관련 분야에서 활동하고 있다. 다만, 자격증 활용이 상대적으로 적은 분야들도 있어 이러한 분야에서도 자격증의 활용성을 높일 필요성이 있을 수 있다.

〈표 Ⅲ-10〉 자격증 활용용도

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
활용용도	근무자격조건	355	29.1	활용용도	역량향상	105	8.6
	취업시 우대	322	26.4		진급요건	65	5.3
	수당 지급	154	12.6		기타	93	7.6
	업무에 활용	124	10.2				
합계						1,218	100.0

첫째, 근무 자격 조건으로 활용되고 있는 비율이 29.1%(355명)로 가장 높다. 이는 청소년지도사 자격증이 특정 직무나 직장에서 근무하는 데 있어 필수적인 자격 조건으로 사용되고 있음을 나타낸다. 즉, 이 자격증이 취업의 필수 요건이 되거나, 특정 직업에서 요구되는 기본적인 자격으로서 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다.

둘째, 취업 시 우대 조건으로 자격증이 활용되는 경우가 26.4%(322명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증이 취업 과정에서 경쟁력을 높이는 데 도움이 된다는 것을 시사하며, 청소년 관련

직무뿐 아니라 다양한 분야에서 자격증 소지자에게 우대를 제공하는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 수당 지급과 관련된 활용도는 12.6%(154명)로 나타났으며, 이는 자격증을 소지한 사람들에게 추가적인 경제적 혜택이 제공되는 경우를 나타낸다. 자격증 소지자에게 일정한 수당이 지급되는 직장이 일부 있다는 것을 의미하며, 자격증의 경제적 가치를 부각한다.

넷째, 업무에 직접적으로 활용되는 경우는 10.2%(124명)로 나타났다. 이는 자격증이 직무 수행 과정에서 필수적이거나 실질적인 도구로 사용되고 있음을 의미하며, 자격증의 실무적 중요성을 반영한다.

다섯째, 역량 향상을 위해 자격증을 활용하는 경우는 8.6%(105명)로 나타났다. 이는 자격증이 개인의 전문성을 높이기 위한 도구로 사용되고 있음을 의미하며, 자격증 소지자가 자격증을 통해 지속적인 자기 계발을 추구하고 있음을 보여준다.

여섯째, 진급 요건으로 자격증이 사용되는 경우는 5.3%(65명)에 불과하다. 이는 자격증이 일부 직장 내에서 진급에 필수적인 요건으로 간주될 수 있지만, 그 비율은 상대적으로 낮다는 것을 보여준다.

마지막으로, 기타로 분류된 항목이 7.6%(93명)로 나타났다. 이는 자격증이 앞서 언급된 항목 이외의 다양한 방식으로 활용되고 있음을 의미하며, 구체적인 활용 방안은 다양할 수 있다.

종합적으로 볼 때, 청소년지도사 자격증은 주로 근무 자격 조건이나 취업 우대 조건으로 활용되고 있으며, 일부는 수당 지급이나 업무 수행에 직접적으로 활용된다. 또한 자격증이 개인의 역량 향상이나 진급에 기여할 수 있는 가능성도 있다.

〈표 Ⅲ-11〉 청소년지도사 자격취득 사유

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
자격취득 사유	취업자격조건	255	20.9	자격취득 사유	역량향상	150	12.3
	담당업무 필요	201	16.5		진급요건	52	4.3
	수당 지급	195	16.0		기타	101	8.3
	업무에 활용	171	14.0				
합계						1,218	100.0

첫째, 취업자격조건으로 자격증을 취득한 비율이 20.9%(255명)로 가장 높다. 이는 청소년지도사 자격증이 취업을 위해 필수적인 자격으로 요구되거나, 해당 자격증을 보유하면 취업 기회가 확

대되는 경우가 많다는 것을 의미한다.

둘째, 담당업무 필요로 자격을 취득한 비율이 16.5%(201명)로 나타났다. 이는 자격증이 특정 직무나 업무를 수행하는 데 필요하다는 인식이 강하다는 것을 보여주며, 실제로 직무 수행 시 자격증이 중요한 역할을 한다는 것을 의미한다.

셋째, 수당 지급을 이유로 자격을 취득한 비율도 16.0%(195명)로 높게 나타났다. 이는 자격증 소지자에게 추가적인 경제적 혜택이 제공되기 때문에 자격취득을 고려한 경우가 많음을 시사한다.

넷째, 업무에 활용을 이유로 자격을 취득한 비율은 14.0%(171명)로 나타났다. 이는 자격증이 업무 수행에서 직접적으로 필요하거나, 실질적인 도구로 활용될 수 있음을 반영한다.

다섯째, 역량 향상을 위해 자격을 취득한 사람들은 12.3%(150명)로 나타났다. 이는 자격증이 개인의 전문성이나 능력을 향상시키기 위한 수단으로 인식되고 있음을 보여준다.

여섯째, 진급요건으로 자격증을 취득한 비율은 4.3%(52명)로 나타났으며, 이는 일부 직장에서 진급 시 자격증이 필요하거나 도움이 된다는 것을 의미한다. 비율은 상대적으로 낮지만, 자격증이 경력 발전에 기여할 수 있는 요소임을 보여준다.

마지막으로, 기타 사유로 자격을 취득한 비율은 8.3%(101명)로 나타났다. 이는 위의 사유에 속하지 않는 다양한 이유로 자격증을 취득한 경우를 포함한다.

종합적으로, 청소년지도사 자격증 취득 사유는 주로 취업 자격 조건 충족과 담당 업무 수행을 위한 필요성에 기반하고 있으며, 경제적 혜택(수당 지급)도 중요한 이유로 나타났다. 또한, 자격증이 업무에 직접적으로 활용되거나 개인의 역량을 높이는데 기여하는 점도 중요한 취득 동기로 작용하고 있다.

## 다. 설문참여자의 청소년지도사 자격 활용 공통설문조사 결과 종합

### 1) 설문조사의 주요 결과 정리

#### 가) 성별 및 연령 분포

설문에 참여한 응답자의 성별 비율은 여성이 72.8%로 남성(27.2%)보다 현저히 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 청소년지도사 자격증 취득 및 관련 분야에서 여성의 높은 참여도를 나타낸다. 여성의 역할이 특히 두드러지는 이유는 청소년지도사의 업무가 대인관계 능력, 세심함, 공감능력을 요구하기 때문이다. 이러한 경향은 청소년 관련 상담, 지도, 교육 활동에서 여성의 역할이 더 부각되는 현실을 반영한다.

연령별 분포를 살펴보면, 40~49세(27.6%)가 가장 높은 비율을 차지하였으며, 이어서 30~39세(23.6%)와 50~59세(23.4%)가 뒤를 이었다. 20~29세는 20.6%로 비교적 낮은 비율을 보였으며, 60세 이상은 4.8%에 불과하다. 이 결과는 청소년지도사가 주로 중장년층을 중심으로 활동하고 있음을 나타내며, 경력과 경험이 요구되는 직무라는 점을 시사한다. 특히 40~59세 연령대가 높은 비율을 차지하는 것은 청소년지도사라는 직업이 안정된 경력과 전문성을 가진 사람들이 주로 참여하고 있음을 보여준다. 반면, 20대의 비율이 낮다는 점은 청소년지도사로의 진입 장벽이나 초기 경력 개발과 관련한 제도적 지원이 부족할 가능성을 시사한다.

#### 나) 거주 지역 분포

거주 지역 분포를 보면, 경기도가 24.0%로 가장 높은 비율을 차지하며, 서울특별시(15.3%)가 그 뒤를 이었다. 이는 수도권 중심으로 청소년지도사 자격증 활용과 관련된 활동이 활발히 이루어지고 있음을 나타낸다. 대도시와 수도권 지역에서 높은 비율을 기록한 반면, 강원특별자치도(4.2%), 충청남도(5.2%), 전라남도(4.4%) 등의 지방 지역에서는 낮은 비율을 보였다. 이는 수도권과 지방 간의 청소년 관련 자원 및 기회 불균형을 보여주는 지표로 해석될 수 있다.

지방의 낮은 참여 비율은 지방 거주 응답자들에게 청소년지도사 자격증의 접근성이 상대적으로 낮을 가능성을 나타내며, 지방 청소년지도사의 활동을 촉진하기 위한 정책적 지원과 균형 발전의 필요성을 강조한다. 예컨대, 지방 청소년지도사 양성을 위해 지역 기반 교육 및 지원 프로그램을 확대하고, 지방 청소년지도사가 지역사회의 다양한 청소년 문제를 해결하는 데 기여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 필요하다.

#### 다) 학력 및 전공 분야

참여자의 학력 수준은 대학교 졸업자가 62.7%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 석사 학위 소지자는 18.0%로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증이 높은 학력을 요구하는 직종임을 시사한다. 석사과정 및 박사과정에 재학 중인 응답자도 각각 6.4%, 2.2%로 나타나, 학문적 발전을 추구하며 청소년지도사로 활동하고자 하는 사람들의 비율이 적지 않음을 보여준다.

전공 분야는 청소년 관련 전공이 33.7%로 가장 높은 비율을 기록했으며, 사회복지 전공(23.7%)과 교육 전공(13.9%)이 그 뒤를 이었다. 이는 청소년지도사 자격증 취득과 관련하여 청소년과 복지, 교육 분야가 밀접하게 연관되어 있음을 나타낸다. 기타 전공 분야의 응답자 비율도 18.9%로 나타나, 청소년지도사 활동이 특정 전공에 국한되지 않고 다양한 학문적 배경을 가진 사람들에게 의해 수행되고 있음을 보여준다. 이는 청소년지도사 자격증이 다양한 분야에서 인정받고

활용될 수 있는 가능성을 시사한다.

## 라) 직업 분포

직장인(청소년분야 유관업무)은 46.7%로 가장 높은 비율을 차지하며, 이는 청소년지도사 자격증이 해당 분야에서 실질적으로 활용되고 있음을 보여준다. 직장인(청소년분야 무관업무)도 25.7%로 나타나 청소년지도사가 다양한 직업군에서 간접적으로 활용되고 있음을 시사한다. 무직(5.6%)과 취업준비 중(6.7%)인 응답자도 일정 비율로 포함되어 있다. 이는 청소년지도사 자격증이 직업적 경로를 새롭게 개척하거나 취업을 준비하는 개인들에게 중요한 수단으로 작용하고 있음을 보여준다. 자영업자는 4.2%를 기록했으며, 이는 청소년 관련 서비스나 제품을 제공하는 자영업자일 가능성을 시사한다.

## 마) 기타 직업 상세

기타 직업으로 분류된 응답자는 346명으로, 강사(10.1%), 프리랜서(7.2%), 공무원(7.5%)이 주요 직업군으로 나타났다. 이는 청소년지도사가 교육, 행정, 독립적인 작업 활동에서도 활용될 수 있음을 보여준다. 사회복지사(4.3%)와 학생(4.3%)의 비율도 상대적으로 높아, 청소년지도사가 전문성과 학문적 관심을 가진 집단에 의해 수행되고 있음을 나타낸다.

## 바) 자격증 활용 여부 및 취득 연도

응답자의 39%가 자격증을 활용하고 있다고 답한 반면, 61%는 활용하지 않는다고 응답했다. 이는 청소년지도사 자격증의 실질적 가치를 높이기 위한 정책적 개선의 필요성을 보여준다. 자격증 취득 연도에서는 2019년(16.4%)과 2021년(16.0%)에 자격증 취득이 활발히 이루어진 것으로 나타났으며, 이는 COVID-19 팬데믹으로 인해 비대면 학습 및 자격증 취득이 촉진된 결과일 가능성이 있다. 하지만 2024년의 취득 비율(12.7%)은 다소 감소하여, 자격증 취득 활성화를 위한 제도적 노력이 필요하다.

## 2) 설문 결과의 시사점

### 가) 성별 불균형

여성의 높은 비율은 청소년지도사의 업무 특성과 밀접하게 관련되어 있다. 그러나 남성 응답자의 비율이 낮다는 점은 성별 다양성을 고려한 정책적 접근의 필요성을 시사한다.

### 나) 지역 불균형 해소 필요성

수도권 중심의 청소년지도사 자격증 활용은 지역 간의 격차를 보여준다. 지방 거주 응답자의 비

율이 낮은 점은 지역 청소년지도사 양성 프로그램을 개발하고, 지방 청소년지도사의 역할을 강화할 필요성을 제기한다. 이를 통해 지방 청소년지도사들이 지역사회에서 청소년 문제 해결에 기여할 수 있도록 해야 한다.

#### 다) 자격증 활용도 제고

자격증 활용률이 낮은 점은 청소년지도사 자격증의 실질적 가치와 연계성이 부족함을 의미한다. 자격증 소지자의 취업 및 승진 혜택을 명확히 하고, 자격증 소지자가 직무에서 실질적인 장점을 누릴 수 있도록 정책적 지원을 강화해야 한다.

#### 라) 자격증 취득 연도와 사회변화의 연계성

2019년과 2021년에 자격증 취득이 활발했던 점은 사회적 변화와 밀접한 연관이 있다. 특히 팬데믹 시기에 비대면 학습과 자격증 준비가 촉진되었을 가능성이 높다. 이러한 사회적 변화를 고려하여 자격증 취득을 촉진하는 환경을 조성해야 한다.

#### 마) 학문적 배경과 실무의 조화

청소년지도사가 요구하는 학문적 전문성과 실무적 경험의 조화를 위해 이론과 실무를 균형 있게 배치한 교육 프로그램이 필요하다. 특히, 실무 중심의 교육과정을 개발하여 자격증 소지자가 실제 현장에서 요구되는 역량을 강화할 수 있도록 해야 한다.

## 제2절 심층 설문조사

### 1. 청소년지도사 자격활용에 관한 설문조사 항목

#### 가. 설문 문항의 추가 도출 및 보완

심층조사를 위한 설문 문항은 기존의 청소년지도사 자격활용 설문에서 심화된 내용을 다루며, 구체적으로 인구통계학적 요소, 전공, 직업군을 포함하여 자격활용과 그 배경에 대해 더욱 상세히 파악하고자 설계된 것으로 보인다. 이를 문헌과 연구를 바탕으로 분석하면 다음과 같다.

##### 1) 전공분야 추가의 필요성

청소년지도사 자격증은 전공과의 연계성이 중요하다. 설문에서 전공을 명시하도록 한 것은 청소년학, 사회복지학, 교육학 등 전공별로 자격증 취득 및 활용에 어떤 차이가 있는지를 파악하기 위한 목적을 가진다. 이는 김경은(2021)이 강조한 바와 같이, 전공별 교육과 자격증 활용의 상관관계를 분석함으로써 청소년지도사 자격증의 교육적 기반을 강화하는 데 기여할 수 있다. 특히 심리학이나 상담학 등 직접적인 연관 전공 외에도, 기타 전공의 응답을 통해 비전공자의 활용 사례를 발견하고 이를 정책적으로 반영할 수 있다.

##### 2) 지역적 세분화의 도입

거주지를 단순 광역시·도 단위에서 시·군·구 단위로 세분화하여 조사하는 것은 지역 내 청소년지도사 자격 소지자의 활용도를 더욱 상세히 파악하기 위한 전략이다. 김수정(2020)의 연구에 따르면, 지역별로 청소년지도사 자격증의 활용률과 지원체계가 상이하게 나타나는 경우가 많다. 이를 통해 특정 지역에서 자격증 활용도가 낮은 경우, 해당 지역의 청소년정책 강화나 지원 방안을 도출할 수 있다.

##### 3) 직업 유형의 세분화

직업 항목에 "직장인(청소년 분야 유관 업무)"와 "무관 업무"를 구분한 것은 청소년지도사 자격증이 실제로 청소년 분야에 얼마나 활용되고 있는지와, 유관 분야로의 진출 장벽이나 자격증의 한계를 파악하려는 의도로 보인다. 이는 조은영(2019)이 연구한 바와 같이, 청소년지도사 자격증 소지자가 청소년 분야 외 직업군으로 진출하는 사례가 많은 경우, 자격증 설계와 교육과정이 실무에 얼마나 부합하는지 평가할 수 있는 기반을 제공한다.

#### 4) 최종 학력과 연령의 통합적 분석

기존 설문에서 연령과 학력을 개별적으로 묻는 것에서 심화된 형태로 통합적인 접근을 도모하였다. 연령과 학력의 조합은 자격증 취득 시기의 특성을 분석할 수 있도록 한다. 이경화(2020)의 연구에 따르면, 청소년지도사 자격증은 중장년층의 직업 전환과 경력 개발에 특히 유용하며, 학력에 따른 자격증 취득 동기가 차이를 보인다.



문항 8~9는 청소년지도사 자격증 소지자가 실제로 어떤 유형의 청소년시설에서 근무하고 있는지를 세분화하여 조사하는 것이다. 이를 통해 청소년지도사의 자격증이 특정 시설에서 더 많이 활용되는지 또는 특정 유형의 시설에서 필요성이 부족한지를 파악할 수 있다. 김경은(2021)은 청소년지도사 자격증이 청소년수련관 및 에서 주로 요구된다고 분석하며, 이러한 시설에서의 실질적 요구와 자격증 제도 간 연계성을 강화해야 한다고 제언하였다.

## 2) 근무기간과 직업적 안정성

문항 10~12는 근무 기간 및 이직 횟수를 통해 청소년지도사의 직업적 안정성을 분석하고자 한다. 김수정(2020)의 연구에 따르면, 청소년지도사는 근무 연차가 낮은 경우 직업적 만족도가 낮고 이직률이 높다는 점이 나타났다. 따라서 이러한 데이터를 통해 직업 안정성을 높일 수 있는 제도적 개선책을 도출할 수 있다. 특히 이직 횟수와 이직 의향에 대한 조사는 청소년지도사 직군에서의 경력 개발 가능성과 구조적 문제점을 파악하는 데 유용하다.

## 3) 이직 의향과 이유 분석

문항 13~15는 이직 의향이 있는 응답자를 대상으로 이직 이유와 희망 직무를 구체적으로 조사한다. 이는 청소년지도사 자격증 소지자가 해당 직종에서 계속 일하기 어려운 이유(예: 낮은 보상, 업무 과중, 전문성 부족 등)를 파악하기 위한 것이다. 조은영(2019)은 이직 의향이 높은 경우는 업무 환경과 보상 체계가 주요 원인으로 작용한다고 분석하며, 이를 해결하기 위해 보상 체계 강화와 업무량 조정을 강조하였다.

## 4) 자격증 취득 현황 및 활용도

문항 16~17은 청소년지도사 자격증의 급수별 분포와 실질적인 활용도를 조사한다. 이는 자격증이 실제 직무와 얼마나 연계되어 있는지를 분석하는 데 중점을 둔다. 예를 들어, 1급 자격증 소지자가 실제 고위 관리직으로 진출하는 비율을 확인하거나, 2·3급 자격증의 활용도를 비교하여 제도의 개선점을 찾을 수 있다. 이경화(2020)는 청소년지도사 자격증의 활용 방식이 직무별로 차이가 크며, 특정 직무에서는 자격증의 필요성이 낮아 제도 개선이 요구된다고 분석하였다.

## 5) 자격증 활성화 방안

- 문항 18은 청소년지도사 자격증 활성화를 위해 필요한 개선점을 묻는 주관식 문항으로, 제도적 한계를 보완할 수 있는 응답자의 의견을 수집한다. 김수정(2020)은 자격증 활성화를 위해 국가적 차원의 홍보, 실무 중심의 교육 강화, 자격증 소지자에 대한 경제적 인센티브 제공 등을 제안하였다. 이러한 설문을 통해 자격증 활용의 장벽 파악과 정책적 대안을 모색할 수 있다.

② 다음은 청소년지도사 자격 활용에 대한 질문입니다.

자세히 읽고 해당되는 곳에 ☑ 또는 ○를 표시해 주세요. 주관식의 경우에는 빈칸에 응답내용을 적어주시면 됩니다.

No	설문 문항	설문의 답변		
8	현재 귀하의 근무시설은 다음 중 어떤 시설에 해당 하나요?	<input type="checkbox"/> 청소년수련관	<input type="checkbox"/> 청소년수련원	
		<input type="checkbox"/> 청소년	<input type="checkbox"/> 청소년특화시설	
		<input type="checkbox"/> 청소년야영장	<input type="checkbox"/> 유스호스텔	
		기타 ( )		
9	귀하의 직업을 구체적으로 적어주세요	( )		
10	귀하는 현재 소속 시설에서의 근무기간이 얼마나 되나요?	( )년 ( )월		
11	귀하는 청소년 관련분야에서의 총 근무기간이 얼마나 되나요?	( )년 ( )월		
12	현재 직장까지 이직 횟수는 몇 번 인가요?	<input type="checkbox"/> 없음	<input type="checkbox"/> 1~3회	<input type="checkbox"/> 4~6회
		<input type="checkbox"/> 7~9회	<input type="checkbox"/> 10회 이상	
13	현재 이직을 고려하고 있으신가요?	<input type="checkbox"/> 예	<input type="checkbox"/> 아니오	<input type="checkbox"/> 미정
14	(문항13에 '예'를 선택한 경우, 선택해주세요) 이직하고자 하는 분야는 어느 분야인가요?	<input type="checkbox"/> 동일 분야, 동일 직무	<input type="checkbox"/> 동일 분야, 다른 직무	
		<input type="checkbox"/> 다른 분야, 동일 직무	<input type="checkbox"/> 다른 분야, 다른 직무	
		<input type="checkbox"/> 창업	<input type="checkbox"/> 미정	
15	(문항13에 '예'를 선택한 경우, 작성해주세요) 이직을 고려하는 가장 큰 이유는 무엇인가요?			
16	귀하가 취득하신 청소년지도사 자격을 모두 선택해주세요	<input type="checkbox"/> 청소년지도사 1급	<input type="checkbox"/> 청소년지도사 2급	
		<input type="checkbox"/> 청소년지도사 3급		
17	귀하의 직업에서 청소년지도사 자격은 어떤 식으로 활용되나요?			
18	귀하는 청소년지도사 자격이 활성화되기 위해서는 어떤 것이 필요하다고 생각하시나요?			

② 다음은 청소년지도사 자격 활용에 대한 질문입니다. (이어서)

자세히 읽고 해당되는 곳에 ☑ 또는 ○를 표시해 주세요. 주관식의 경우에는 빈칸에 응답내용을 적어주시면 됩니다.

No	설문 문항	설문의 답변
19	청소년지도사 자격관리에 관하여 의견이 있으시면 써주세요	
20	한국청소년활동진흥원에 바라는 내용이 있으시면 써주세요	

※ 설문에 응답해주셔서 감사합니다.

「2024 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황 조사」

초점집단면접(FGI) 참여 안내

해당 설문과 관련하여 추가적인 심층 인터뷰(FGI)를 <아래>와 같이 계획하고 있습니다. FGI 참여에 동의하시면 성함과 연락처를 남겨주시기 바랍니다. 동의해주신 분들 중 인터뷰 인원에 맞추어 전문 조사원이 구체적인 일정 및 세부사항에 대해 연락드리도록 하겠습니다. 만약 FGI 참여에 동의하지 않으시면 비동의에 체크해주시시오. 조사에 협조해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

-----< 아 래 >-----

- 인터뷰 일시: 2024년 11월 8일(금), 11월 11일(월), 11월 18일(월) 14:00~15:00 중 1회 예정
- 인터뷰 장소: 국립중앙청소년 수련원 본관 2층 201호(충남 천안시 목천읍 위치)
- 참여대상: 청소년지도사 자격취득자
- 주요내용: 청소년지도사 자격활용 현황분석 및 국가자격의 효용성 증대 및 위상 제고 방안 마련
- 참석수당: 금일십만원(₩100,000) ※소득세법에 따라 세액공제 후 지급

\*인터뷰 일시는 진행상황에 따라 변경될 수 있습니다.

<b>조사참여 동의</b>	본인은 위 모든 사항을 고려하여 「2024 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황 조사」 초점집단면접(FGI)에 참여하는 것을 동의합니다.
----------------	--

<input type="checkbox"/> 동의	<input type="checkbox"/> 비동의
-----------------------------	------------------------------

※ 인터뷰에 응하실 경우, 성함과 연락처를 남겨주시고 의견을 주시고자 하는 청소년지도사 자격 급수(1급, 2급 택 1)도 함께 작성 부탁드립니다. (예시: 김키와 / 010-0000-0000 / 2급)

<b>성함/연락처/급수</b>	
------------------	--

## 2. 청소년지도사 자격활용에 관한 심층 설문 결과분석

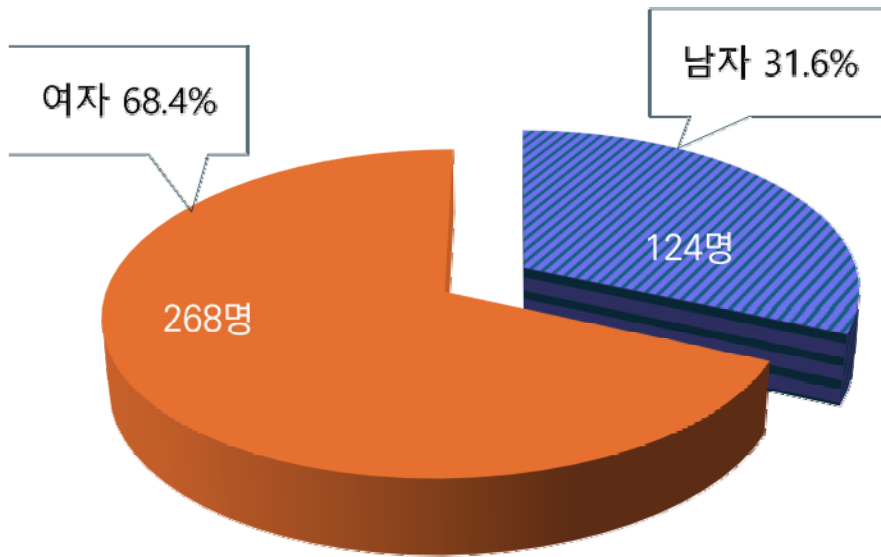
### 가. 설문참여자의 인구사회학적 통계

〈표 III-12〉 청소년지도사 자격활용실태조사 참여자의 인구사회학적 통계

(단위 : 명, %)

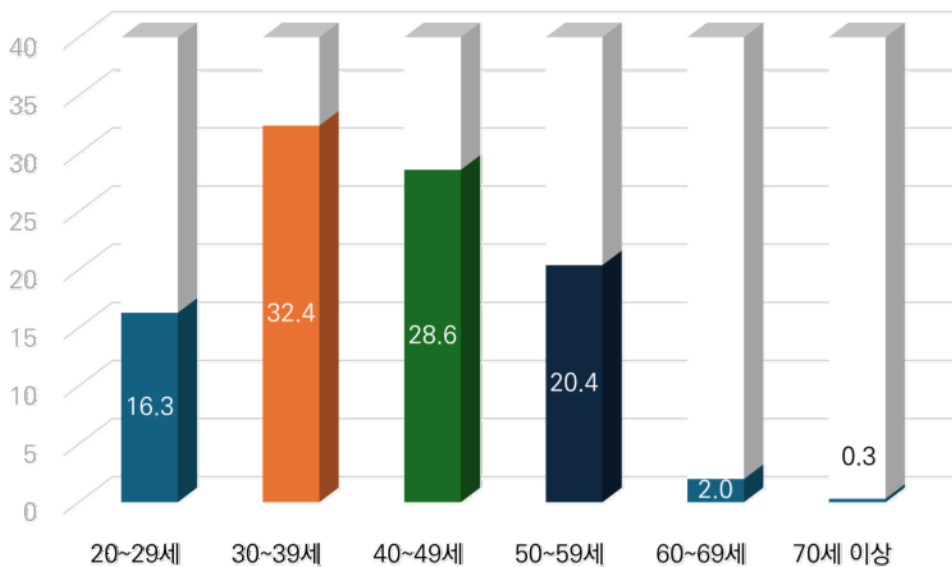
구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
성별	남	124	31.6	거주지	서울특별시	61	15.6
	여	268	68.4		대구광역시	18	4.6
	합계	392	100		부산광역시	29	7.4
연령	20~29세	64	16.3		인천광역시	22	5.6
	30~39세	127	32.4		광주광역시	9	2.3
	40~49세	112	28.6		대전광역시	11	2.8
	50~59세	80	20.4		울산광역시	7	1.8
	60~69세	8	2.0		세종특별자치시	2	0.5
	70세 이상	1	0.3		경기도	95	24.2
	합계	392	100		강원특별자치도	20	5.1
	학력	고졸	2		0.5	충청북도	16
전문대졸업		17	4.3		충청남도	19	4.8
대학졸업		239	61.0		전북특별자치도	14	3.6
대학교재학		2	0.5		전라남도	15	3.8
석사졸업		84	21.4		경상북도	15	3.8
석사과정		25	6.4	경상남도	30	7.7	
박사졸업		13	3.3	제주특별자치도	9	2.3	
박사과정		10	2.6	해외	-	-	
합계		392	100	합계	392	100	

### 1) 설문 참여자의 성별



[그림 III-10] 심층 설문조사 참여자의 성별

그래프에서 확인한 바와 같이, 총 392명의 설문 응답자 중에서 남성은 268명으로 전체 응답자의 약 68.4%를 차지하고 있으며, 여성은 124명으로 전체의 약 31.6%를 차지하고 있다. 이는 남성이 여성보다 약 두 배 이상 많은 비율로 설문에 참여했음을 보여준다. 청소년지도사 분야에서 성별별로 설문조사 응답률에 차이가 나는 이유로는, 해당 직업의 특성상 남성 응답자가 더 많거나 설문조사 참여 독려 과정에서 남성 응답자가 더 많이 포함되었을 가능성이 제기될 수 있다. 이는 성별에 따른 직업 분포나 관심 분야의 차이에서 기인할 수 있다.



[그림 III-11] 심층 설문조사 참여자의 연령

## 2) 설문 참여자의 연령

첫째, 30~39세 연령대의 참여율이 가장 높게 나타났다. 그래프에 따르면 이 연령대는 전체 응답자의 32.4%를 차지하며, 이는 청소년지도사로 활동하거나 이 분야에 관심이 높은 연령층이 주로 30대에 집중되어 있음을 시사한다. 이 연령대는 경력 초기 단계 또는 중간 단계에 해당하여 직업적인 관심이 높을 가능성이 있다.

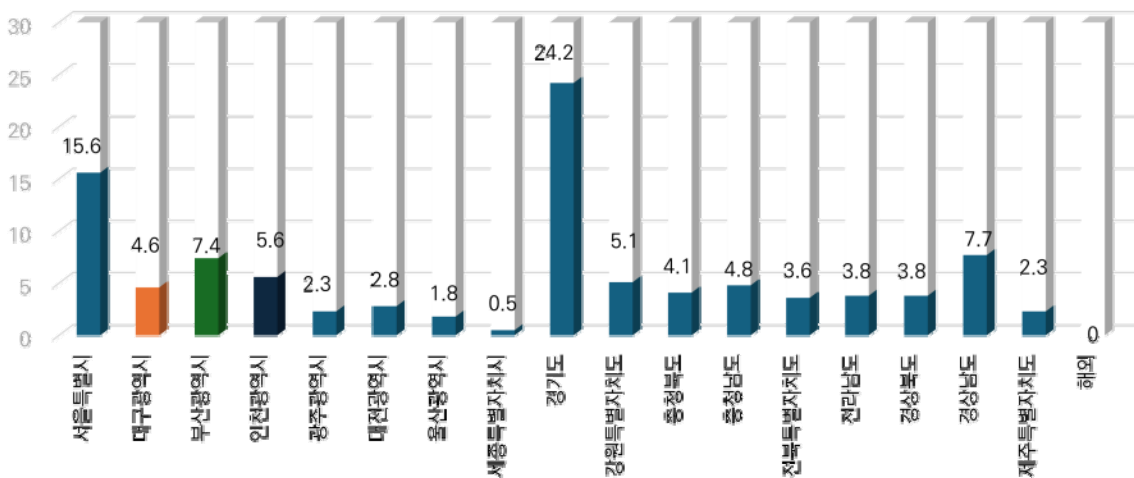
둘째, 40~49세 연령대는 28.6%로 두 번째로 높은 비율을 보이고 있다. 이는 청소년지도사 직업에서 경력자로 활동하고 있는 사람들이 다수 포함되어 있음을 보여준다. 해당 연령대는 직업적인 안정기와 경험 축적 단계에 속하는 경우가 많아 설문 참여율이 높게 나타난 것으로 보인다.

셋째, 20~29세와 50~59세 연령대의 비율은 각각 16.3%와 20.4%로 비교적 균형을 이루고 있다. 20~29세의 경우, 청소년지도사에 대한 진입 단계나 관심 초기 단계에 있는 사람들이 다수를 차지할 가능성이 있다. 반면, 50~59세는 경력 후반부에 있는 응답자로서 축적된 경험을 바탕으로 설문 참여했을 가능성이 크다.

넷째, 60세 이상 연령대의 응답 비율은 현저히 낮은 수준으로, 60~69세는 2.0%, 70세 이상은 0.3%에 불과하다. 이는 청소년지도사 분야에서 고령층의 활동 비율이 낮거나 설문조사에 참여하는 경우가 드문 현실을 반영한 결과로 볼 수 있다.

이상의 분석 결과는 청소년지도사 직업의 연령별 특성과 관심도를 이해하는 데 중요한 자료를 제공한다. 특히 30~49세 연령층의 참여 비율이 높다는 점은 해당 연령대의 요구를 반영한 정책 개발이 필요하다는 점을 시사한다.

## 3) 설문 참여자의 거주지



[그림 III-12] 심층 설문조사 참여자의 거주지역(시/도)

첫째, 서울 거주 응답자 비율이 가장 높게 나타났다. 전체 응답자의 24.2%가 서울에 거주하고 있으며, 이는 청소년지도사 직업군이 수도권에 집중되어 있거나 수도권 지역의 청소년 정책 및 프로그램과 관련된 참여도가 높음을 시사한다.

둘째, 경기도와 인천 거주 비율도 각각 15.6%와 7.4%로 나타나, 수도권 지역 전체에서 응답자의 약 절반 이상이 거주하고 있음을 보여준다. 이는 수도권이 청소년 관련 직업 및 활동의 중심지 역할을 하고 있음을 반영한다.

셋째, 기타 광역시 및 지역으로는 부산(5.6%), 대구(4.6%), 광주(4.1%), 대전(3.6%), 울산(3.8%) 등의 순서로 나타났으며, 이들 지역은 상대적으로 응답 비율이 낮다. 이는 수도권 이외 지역에서 청소년지도사의 활동이 다소 제한적일 수 있음을 나타낸다.

넷째, 강원, 충청, 전라, 경상 지역의 응답자 비율은 개별적으로 낮았으며 대부분 2~3% 수준에 머물렀다. 특히 세종시(0.5%)나 제주도(2.3%)와 같은 특수 지역에서는 설문 응답률이 더욱 낮은 것으로 나타났다. 이는 청소년지도사 직업군의 활동이 일부 지역에서는 아직 활성화되지 않았거나 지역 간의 접근성 및 참여 독려의 차이가 있을 가능성을 시사한다.

수도권 중심의 응답 비율은 이 지역의 청소년 정책 및 지원 프로그램의 중요성을 나타내며, 비 수도권 지역의 참여율을 높이기 위해 정책적 노력이 필요함을 시사한다.

#### 4) 설문 참여자의 세부 거주지(시·군·구)

설문 참여자의 세부 거주지 정보를 시, 군, 구 단위로 나타내며, 이를 중심으로 유사 지역을 묶어 정리하여 분석한 결과는 다음과 같다.

##### 가) 수도권 지역 (서울, 인천, 경기도)

수도권 지역은 설문 참여자의 상당수를 차지하며, 서울(47.7%), 경기(63.0%), 인천(78.8%)을 포함해 전체의 약 78.8%가 수도권에 거주하는 것으로 나타났다. 특히 서울시에서는 강남구, 송파구, 노원구 등이 높은 비율을 보였으며, 경기도에서는 고양시, 성남시, 시흥시, 안산시 등이 주요 거주 지역으로 확인된다. 인천은 서구와 남동구가 두드러진 비율을 나타냈다.

##### 나) 충청권 지역

충청권 지역은 천안시, 청주시, 서산시, 공주시 등을 포함하며 전체 응답자의 약 10.7%를 차지했다. 특히 충북 지역은 청주시와 충주시 중심으로 응답률이 높았으며, 천안시는 충남 지역에서 가장 큰 비중을 보였다.

##### 다) 경상권 지역

경상권은 부산, 대구, 경남, 경북 지역을 포함하며 전체 응답자의 약 8.4%로 나타났다. 부산에서는 사하구, 금정구, 동래구가 주요 지역으로 확인되었고, 경남에서는 창원시와 진주시가 주요 거주지로 집계되었다. 대구는 달서구와 북구 중심으로 응답자가 분포했다.

라) 전라권 지역

전라권은 전남과 전북을 포함하며, 전체의 약 6.3%를 차지했다. 주요 거주지는 전주시, 순천시, 목포시 등이었으며, 특히 순천시는 전라권에서 가장 높은 응답률을 보였다.

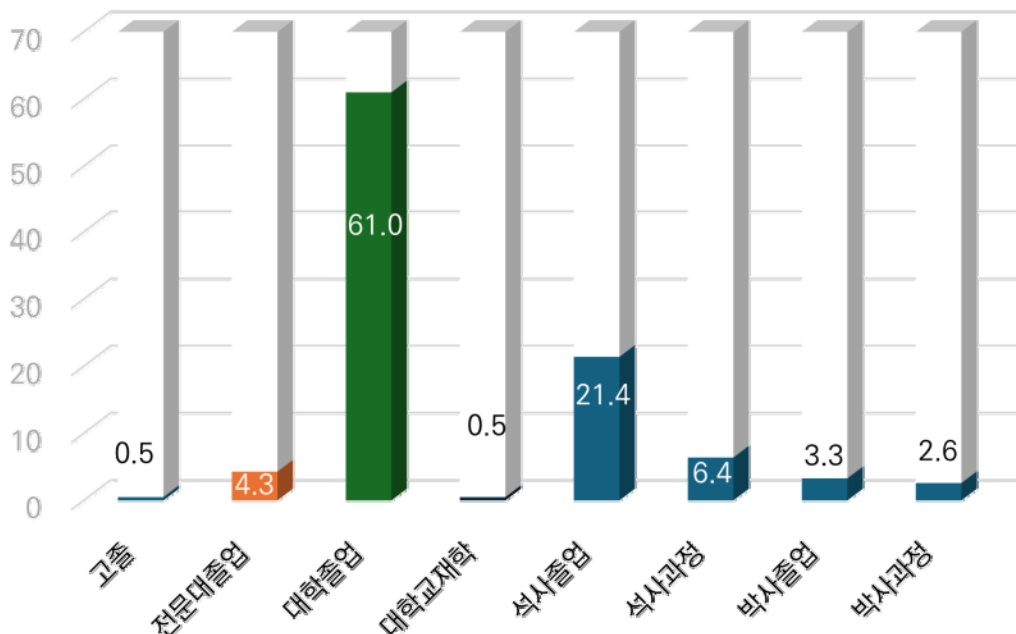
마) 강원권 및 제주 지역

강원권과 제주 지역은 각각 전체의 4.8%와 2.1%를 차지했다. 강원도에서는 원주시와 정선군 응답자가 두드러졌으며, 제주도에서는 제주시가 대부분을 차지했다.

바) 종합 분석

수도권에 거주하는 응답자가 전체의 약 78.8%로 가장 큰 비중을 차지하며, 이는 청소년지도사 활동이 수도권 중심으로 이루어지고 있음을 시사한다. 충청권, 경상권, 전라권은 수도권에 비해 낮은 비율을 보였으나, 대전, 대구, 부산과 같은 광역시에서는 꾸준한 활동이 이루어지고 있음을 확인할 수 있다. 강원권과 제주 지역은 비율이 낮아 해당 지역에서의 활동 활성화를 위한 정책적 접근이 필요할 것으로 보인다.

5) 설문 참여자의 최종 학력

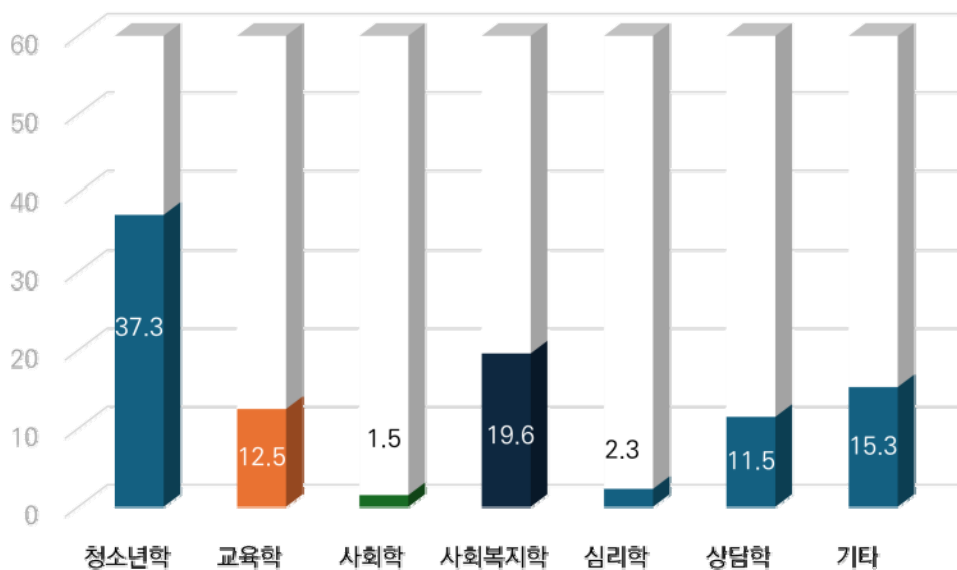


[그림 III-13] 심층 설문조사 참여자의 최종 학력 분포

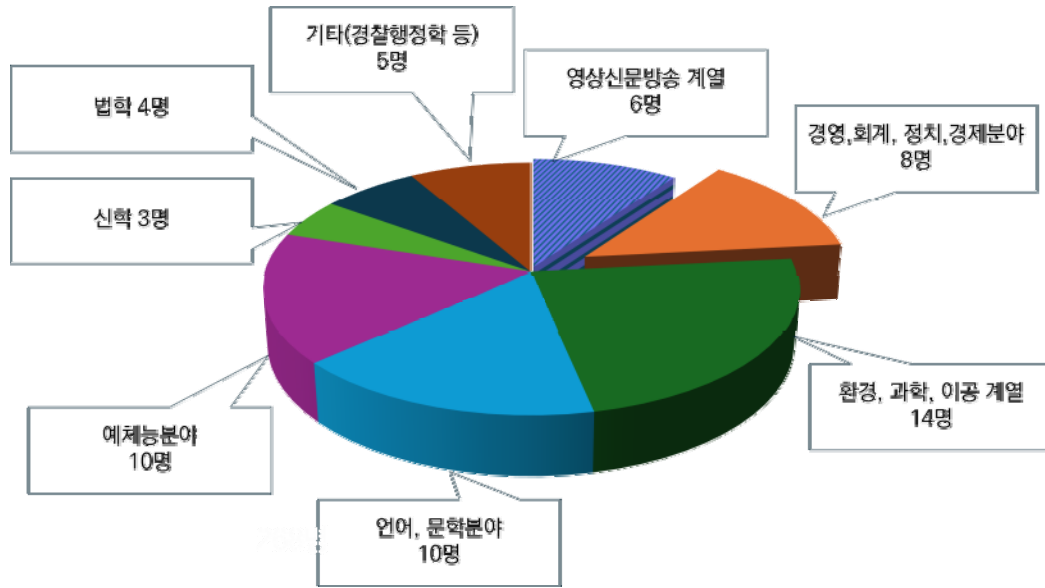
첫째, 대졸(대학교 졸업) 학력이 가장 높은 비율을 차지한다. 전체 응답자의 61.0%가 대졸 학력을 보유하고 있으며, 이는 청소년지도사라는 직업군에서 학사 학위 수준의 교육을 주요 진입 장벽 또는 요구 조건으로 삼고 있음을 시사한다. 대졸 응답자의 높은 비율은 청소년지도사 분야에서 학사 수준의 교육이 기본적 소양으로 요구되고 있음을 보여준다. 둘째, 석사 학위 보유자의 비율이 21.4%로 두 번째로 높게 나타났다. 이는 석사 학위 이상의 고등 교육을 받은 사람들이 청소년지도사 활동이나 관련 분야에 적극적으로 참여하고 있음을 의미한다. 특히 석사 학위는 심화된 이론 및 실무 지식을 제공하기 때문에, 이러한 학력의 비율은 해당 직업군의 전문성과 관련이 있을 가능성이 높다. 셋째, 전문대 졸업자는 4.3%로 비교적 낮은 비율을 보이고 있다. 이는 청소년지도사 분야에서 전문대 졸업자보다는 학사 이상의 학력을 가진 응답자가 더 많이 활동하고 있음을 보여준다. 넷째, 고졸 학력 응답자는 0.5%로 극히 낮은 비율을 보였다. 이는 고등학교 졸업만으로 청소년지도사 분야에 종사하거나 설문에 응답하는 경우가 드물다는 것을 나타낸다. 다섯째, 박사 학위 보유자는 3.3%로 나타났으며, 박사과정 중인 응답자는 2.6%를 차지한다. 이는 청소년지도사 분야에서 연구와 학문적 전문성을 갖춘 소수의 전문가가 활동하고 있음을 보여준다.

청소년지도사 설문 응답자 중 다수는 학사 학위(61.0%)를 보유하고 있으며, 석사(21.4%)와 박사 학위(3.3%)를 포함한 고학력자의 비율이 높다. 이는 청소년지도사 직업군에서 학문적 배경과 전문성이 중요하게 여겨지고 있음을 시사한다. 반면, 전문대 졸업자와 고졸 학력자의 비율이 낮은 점은 해당 직업군이 요구하는 학력 수준이 비교적 높은 수준임을 반영한다.

### 6) 설문 참여자의 최종 학력 전공분야



[그림 III-14] 심층 설문조사 참여자의 최종 학력 전공분야



[그림 III-15] 심층 설문조사 참여자의 최종 학력 전공분야 기타 전공의 세부 구분

<표 III-13> 최종학력 전공분야

(단위 : 명, %)

전공분야	빈도	비율(%)	비고
청소년 관련 분야	146	37.3	
교육 관련 분야	49	12.5	
사회복지 관련 분야	77	19.6	
상담 관련 분야	45	11.5	
사회학	6	1.5	
심리학	9	2.3	
기타	영상신문방송 계열	6	15.3
	경영·회계·정치·경제	8	
	환경·과학·이공 계열	14	
	언어·문학	10	
	예체능	10	
	신학	3	
	법학	4	
	기타(경찰행정학 등)	5	
합계	392	100	

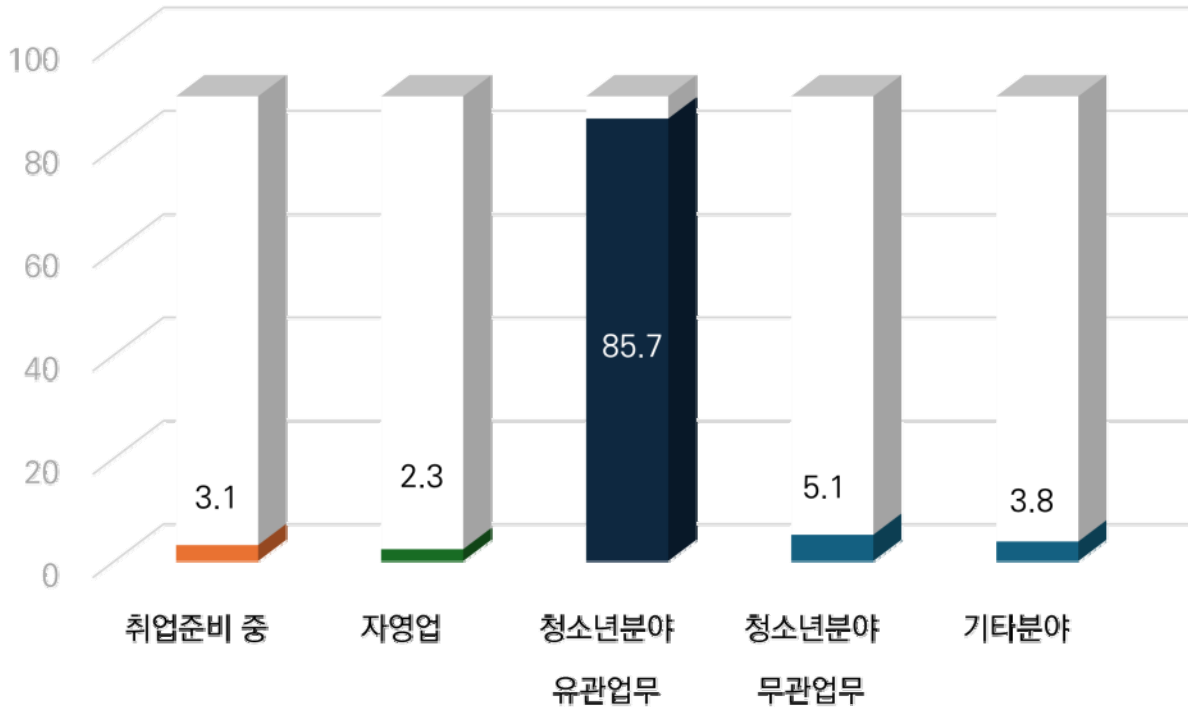
청소년 관련 분야 전공자는 전체 응답자의 37.3%로 가장 높은 비율을 차지한다. 이는 설문 응답

자의 상당수가 청소년지도사로 활동하거나 관련 직업에 종사하고 있으며, 직무와 직접적으로 관련된 전공을 선택했음을 시사한다. 이는 해당 직업군에서 전공의 전문성이 중요하게 여겨진다는 것을 보여준다. 사회복지 관련 분야 전공자는 19.6%, 교육 관련 분야 전공자는 12.5%로 각각 두 번째와 세 번째로 높은 비율을 보였다. 이는 청소년지도사 직무가 교육 및 사회복지와 밀접하게 연관되어 있음을 나타낸다. 특히, 사회복지 전공자는 청소년 복지, 상담, 정책 개발 등에 적합한 전문 지식을 활용할 가능성이 크다. 상담 관련 분야 전공자는 11.5%, 심리학 전공자는 2.3%로 나타났다. 이들은 청소년들의 심리적 지원 및 상담에 주로 관여할 가능성이 크며, 이러한 학문적 배경은 청소년지도사의 중요한 역할 중 하나인 상담 업무 수행에 기여할 수 있다. 사회학 전공자는 1.5%로 비교적 낮은 비율을 보인다. 이는 청소년지도사의 직무와 사회학 간의 직접적인 연관성이 상대적으로 낮게 인식되었을 가능성을 시사한다. 청소년 관련, 사회복지, 교육 및 상담 관련 전공자들이 전체 응답자의 약 80.9%를 차지하며, 이는 해당 직업군에서 전공의 중요성이 매우 높음을 나타낸다. 반면, 기타 전공자의 참여는 15.3%로 비교적 낮지만, 이는 청소년지도사가 다양한 배경의 전문성을 수용할 수 있는 유연성을 가진 직업군임을 보여준다.

기타 전공자 중 가장 높은 비율은 환경, 과학, 이공 계열로, 14명(기타 전공자의 약 23.3%)이 해당된다. 이는 청소년지도사 활동에서 환경 및 과학적 접근의 중요성이 부각될 수 있으며, 특히 STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 기반 프로그램 개발 및 운영에 기여할 가능성을 시사한다. 언어·문학 전공자와 예체능 전공자는 각각 10명으로, 기타 전공자의 약 16.7%씩을 차지한다. 언어·문학 전공자는 청소년들에게 문학적 감수성을 키우거나 글쓰기, 창의적 표현 교육에 기여할 수 있으며, 예체능 전공자는 청소년 예술 교육 및 창의적 활동 프로그램에 적합한 역량을 제공할 수 있다.

경영·회계·정치·경제 전공자는 8명(약 13.3%)으로 나타났다. 이는 청소년 프로그램의 재정 관리, 조직 운영, 정책 분석 등에 대한 전문성을 통해 실용적이고 전략적인 접근 방식을 제공할 수 있음을 보여준다. 영상·신문·방송 계열 전공자는 6명(약 10.0%)으로 나타났다. 이들은 미디어 활용 및 콘텐츠 제작을 통해 청소년들이 디지털 기술과 미디어 문해력을 배우는 데 기여할 수 있다. 특히, 현대 사회에서 디지털 기술의 중요성이 커짐에 따라 이 전공의 전문성은 더욱 중요해질 가능성이 있다. 법학 전공자는 4명(약 6.7%), 신학 전공자는 3명(약 5.0%)으로 나타났다. 법학 전공자는 청소년의 권리 보호, 법 교육, 사회적 책임과 관련된 프로그램에 기여할 수 있으며, 신학 전공자는 윤리적, 정신적 성장 지원 프로그램 개발에 적합하다. 기타 전공자 중 경찰행정학 등으로 분류된 분야는 5명(약 8.3%)으로 나타났다. 이는 청소년 지도와 관련된 사회적 안전 및 관리 프로그램 개발에 기여할 가능성이 있다.

### 7) 설문 참여자의 직업



[그림 III-16] 심층 설문조사 참여자의 직업

〈표 III-14〉 응답자 직업

(단위 : 명, %)

직업		빈도	비율(%)	비고
취업준비 중		12	3.1	
자영업		9	2.3	
직장인(청소년분야 유관업무)		336	85.7	
직장인(청소년분야 무관업무)		20	5.1	
기타	강사	7	15	3.8
	상담사	3		
	예술분야	1		
	자기개발 및 취업관련	2		
	도서관사서	1		
	목회자	1		
	소개	잘못된 계산식		
합계		잘못된 계산식	잘못된 계산식	

전체 응답자의 85.7%(336명)가 청소년 분야와 관련된 업무를 수행하는 직장인으로 나타났다. 이는 본 설문조사의 주요 대상이 청소년 분야와 직접적인 연관이 있는 사람들로 구성되었음을 시

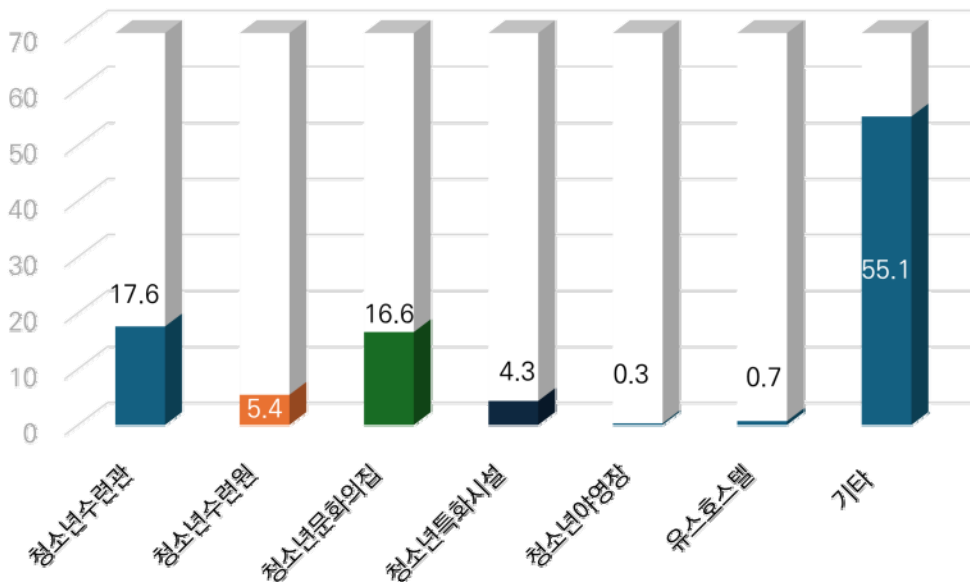
사한다. 또한, 청소년지도사 분야의 직업적 집중도가 높으며, 이들이 청소년 정책 및 프로그램의 실행 주체임을 보여준다. 청소년 분야와 무관한 직업에 종사하는 직장인은 5.1%(20명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증을 보유하고 있거나 관심이 있으나, 현재 해당 분야와 직접 연관이 없는 직업에 종사하는 사람들을 포함할 가능성이 있다. 이러한 응답자는 청소년 분야로의 전직 의향이 있거나, 현재 직업과 병행하여 청소년 관련 활동에 참여하고 있을 수 있다.

기타 직업군은 총 3.8%(15명)로 나타났으며, 주요 직업으로는 강사(7명), 상담사(3명), 예술분야(1명), 자기개발 및 취업 관련(2명), 도서관 사서(1명), 목회자(1명) 등이 포함되었다. 이는 청소년지도사 분야와 간접적으로 연관이 있을 가능성이 있는 직업군들로, 특히 강사 및 상담사는 청소년 지도 업무와 높은 연관성을 가지며 청소년 교육 및 심리 상담과 관련된 역할을 수행할 수 있다.

취업 준비 중인 응답자는 3.1%(12명), 자영업 종사자는 2.3%(9명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 분야로 진입하려는 잠재적인 인재나 자영업을 통해 청소년 관련 프로그램을 운영하거나 참여할 가능성이 있는 응답자로 볼 수 있다.

## 나. 설문참여자의 청소년지도사 자격 활용에 대한 응답

### 1) 설문 참여자의 근무시설에 대한 응답



[그림 III-17] 심층 설문조사 참여자의 근무시설

청소년수련관에서 근무하거나 연관된 응답자는 17.6%, 청소년과 관련된 응답자는 16.6%로 나타났다. 이는 청소년지도사들이 주로 청소년 활동과 프로그램 운영의 중심지가 되는 시설에서 활동하고 있음을 보여준다. 이러한 시설은 지역 사회에서 청소년들이 교육, 문화, 체험 활동을 통해

성장할 수 있는 기반을 제공하는 역할을 한다. 청소년수련원과 청소년특화시설과 관련된 응답자는 각각 5.4%와 4.3%로 나타났다. 이는 이러한 시설이 지역적 분포가 제한적이거나 활용 빈도가 상대적으로 낮음을 시사한다. 청소년야영장과 유스호스텔에서 활동하는 응답자는 각각 0.3%와 0.7%로 매우 낮은 비율을 보였다.

기타로 분류된 응답자는 55.1%로 압도적으로 높은 비율을 차지했다. 이는 청소년지도사들이 수련관, 이외에도 다양한 비공식적인 공간이나 대안적인 환경에서 활동하고 있음을 보여준다.

### 가) 청소년 관련 시설

청소년 관련 시설에서 근무하는 응답자는 전체의 대부분을 차지하며, 이들 시설은 설문조사 대상 직업군의 주 활동 영역으로 보인다.

- 청소년수련관 : 69명(17.6%)으로 가장 높은 비율을 차지하며, 청소년 프로그램 운영과 활동 중심지로 활용된다.
- 청소년문화의집 : 65명(16.6%)으로 두 번째로 높으며, 지역사회 내 청소년들의 복합문화 공간 역할을 수행한다.
- 청소년수련원 : 21명(5.4%)으로 특정 프로그램이나 캠프와 같은 활동에 집중된다.
- 청소년특화시설 : 17명(4.3%)으로, 특정 분야(예: 과학, 환경 등)에 특화된 활동을 지원한다.
- 청소년쉼터 : 9명(2.3%)으로, 위기 청소년들을 위한 보호 및 지원 공간이다.
- 청소년상담복지센터 : 13명(3.3%)으로, 상담 및 복지 서비스를 제공한다.

기타 청소년 관련 시설(청소년지원센터꿈드림, 청소년활동진흥센터 등)에서도 응답자가 소수 확인되며, 특정한 목적과 역할을 수행하고 있다.

### 나) 교육 관련 시설

교육 관련 시설에서 활동하는 응답자도 상당한 비율을 차지한다.

- 학교(초등학교, 중학교, 고등학교) : 13명(3.3%)으로, 정규 교육기관에서 청소년 관련 활동이 이루어진다.
- 교육청 및 교육복지센터 : 교육청에서 4명(1.0%), 교육복지센터에서 3명(0.8%)의 응답자가 활동하고 있다.
- 대안학교 : 4명(1.0%)이 근무하며, 정규 교육과정을 벗어난 청소년들에게 대안적 교육을 제공한다.

다) 사회복지 및 지역사회 서비스

사회복지 및 지역사회 서비스를 중심으로 활동하는 응답자는 아래와 같이 분포되어 있다.

- 사회복지시설 : 사회복지관, 복지관, 종합사회복지관 등에서 근무하는 응답자가 확인되며, 총 6명(약 1.5%)이다.
- 지역아동센터 : 11명(2.8%)으로, 지역사회에서 청소년 복지를 위한 활동을 수행한다.
- 다함께돌봄센터 : 2명(0.5%)으로, 돌봄 서비스를 제공하는 역할을 한다.

라) 문화 및 기타 시설

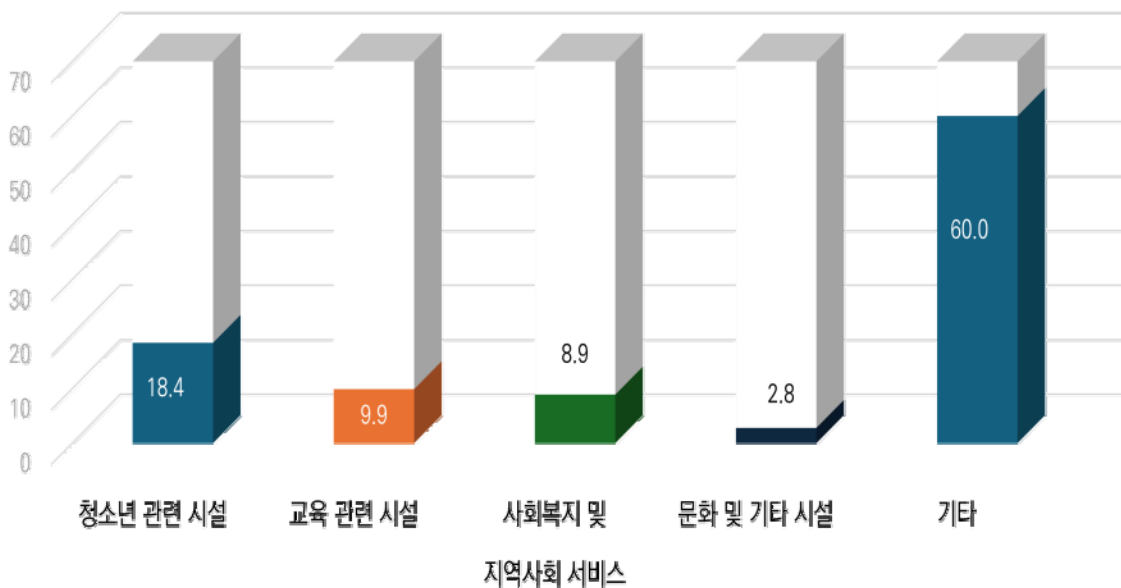
문화 및 기타 시설에서 활동하는 응답자도 소수 존재하며, 다양성을 보여준다.

- 문화 관련 시설 : 과학관, 도서관, 문화원 등에서 활동하는 응답자는 약 6명(1.5%)이다.
- 기타 비영리 및 공공기관 : 비영리기관, 공공기관, 시민사회단체 등에서 근무하는 응답자도 소수 확인된다.

마) 기타

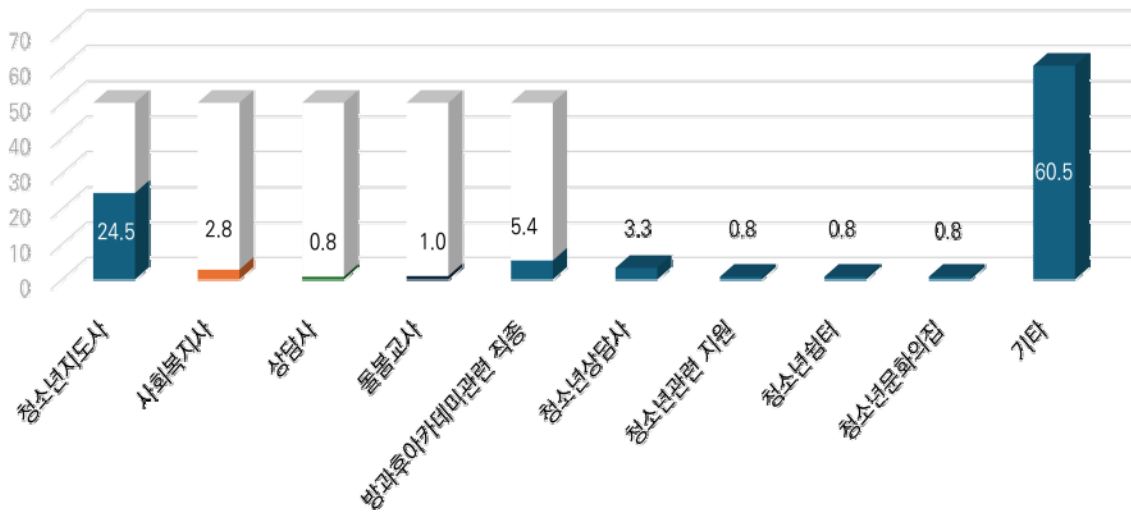
기타로 분류되는 시설은 응답자가 매우 다양하며, 구체적인 기관 명칭을 언급하거나, 개별적인 역할을 수행하는 경우가 많다. 예를 들어, 생태환경해설가, 프리랜서, 자립지원관 등도 포함된다.

■ 근무시설에 대한 세부 내용 분석



[그림 III-18] 심층 설문조사 참여자의 근무시설에 대한 세부 분야별 분류

## 2) 설문 참여자의 구체적 직업



[그림 III-19] 심층 설문조사 참여자의 구체적 직업에 대한 응답

응답자 392명의 직업 분포를 분석한 결과, '청소년지도사'가 96명으로 전체의 24.5%를 차지하며 가장 큰 비중을 보인다. '사회복지사'는 11명으로 2.8%를 구성하고, '상담사'는 3명으로 0.8%를 나타낸다. '돌봄교사'는 4명으로 1.0%를 차지하며, '방과후아카데미' 관련 직종에 종사하는 응답자는 21명으로 5.4%를 구성한다. '청소년상담사'는 13명으로 3.3%, '청소년동반자'는 3명으로 0.8%, '청소년쉼터' 관련 직종은 3명으로 0.8%, '청소년' 관련 직종은 3명으로 0.8%를 각각 차지한다. 나머지 237명(60.5%)은 기타 다양한 직업군에 속해 있다. 이러한 결과를 통해 응답자들의 직업 분포를 상세히 파악할 수 있으며, 특히 '청소년지도사' 직업군이 전체의 4분의 1에 가까운 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

### 가) 청소년 지도 및 활동 분야

청소년과 직접적으로 관련된 활동과 직업을 포함하며, 응답자 중 가장 많은 비율을 차지한다.

- 청소년지도사 : 총 96명(24.5%)으로, 수련관, , 야영장 등 다양한 시설에서 활동.
- 청소년상담사 : 총 13명(3.3%)이 청소년상담복지센터 및 학교밖 청소년지원센터에서 활동하며 심리, 복지 상담을 제공.
- 방과후아카데미 관련 종사자 : 방과후아카데미 팀장(7명, 1.8%), 방과후아카데미 담임(6명, 1.5%), 기타 방과후 프로그램 담당자(3명, 0.8%).
- 청소년특화활동가 : 청소년특화시설 및 꿈드림센터 등에서 활동하는 실무자와 멘토 포함.

전체 응답자의 약 40% 이상이 이 분야에서 활동하며, 청소년 관련 활동의 중심축을 형성하고 있다.

#### 나) 교육 관련 분야

청소년교육 및 학습 지원과 관련된 직업으로, 직간접적으로 교육 활동에 기여한다.

- 학교 교직원 및 관련자 : 초등학교, 중학교, 대안학교 교사 2명(0.5%), 교육 공무원 1명(0.3%), 교육청 관련자 1명(0.3%).
- 방과후 강사 및 지도사 : 방과후 활동교사(1명, 0.3%), 기초학습 및 협력 강사(1명, 0.3%), 방과후 돌봄 및 학습지도사(4명, 1.0%).
- 교육 행정 : 교육 매니저, 교육복지사 및 교육청 직속기관 학생수련원 담당자 등 총 4명(1.0%).

전체 응답자의 약 4~5%로 나타나며, 청소년의 학습 및 교육적 지원을 주도하는 분야에서 근무하고 있다.

#### 다) 사회복지 및 돌봄 서비스

청소년 복지 및 돌봄과 관련된 활동으로, 응답자들이 복지와 보호 활동을 수행한다.

- 사회복지사 : 총 11명(2.8%), 사회복지 관련 다양한 기관에서 근무.
- 쉼터 및 보호 활동가 : 쉼터 보호상담원(1명, 0.3%), 쉼터 구성원 정서지원(1명, 0.3%).
- 돌봄 교사 : 다함께 돌봄센터 및 기타 돌봄 관련 교사 총 4명(1.0%).

전체 응답자의 약 5%로, 복지 및 돌봄에 초점을 맞춘 직업군을 형성하고 있다.

#### 라) 문화 및 대안 활동

문화 활동 및 대안적 접근 방식을 통해 청소년과의 연계를 가지는 직업군이다.

- 문화 관련 종사자 : 문화교육 프로그램 운영자 및 문화센터 관장 2명(0.5%).
- 생태환경 및 대안 활동가 : 생태환경해설가 총 3명(0.8%), 대안학교 교사 2명(0.5%).

전체 응답자의 약 2%로, 문화와 환경을 통한 간접적인 활동을 수행하고 있다.

#### 마) 기타

다양한 직업군으로 청소년과 간접적인 연계를 가지거나 다른 역할을 수행하는 응답자이다.

- 프리랜서 및 강사 : 강사 및 프리랜서로 활동하는 응답자 6명(약 1.5%).

- 행정 및 관리 : 조직 운영, 회계 담당자 등 행정 업무 담당자 4명(1.0%).
- 특수 직업군 : 경찰관, 군인, 전도사 등 기타 활동가 약 5명(약 1.3%).

전체 응답자의 약 4%로, 청소년과의 간접적인 연계를 통해 다양한 활동을 수행하고 있다.

### 바) 종합 분석

청소년 지도 및 활동 분야는 전체 응답자의 약 40% 이상으로, 가장 많은 비중을 차지하며 청소년 프로그램과 활동의 중심을 이루고 있다. 교육 관련 분야와 사회복지 및 돌봄 서비스는 각각 약 5%로, 교육적 지원 및 복지 서비스를 제공하며 중요한 역할을 수행하고 있다. 문화 및 대안 활동은 약 2%로, 환경 및 문화적 접근을 통해 간접적으로 청소년 활동에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 기타 직업군은 약 4%로, 다양한 배경과 역할을 통해 청소년 활동을 지원하거나 간접적으로 연계하는 직업에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

### 사) 관련 응답자의 직업 분포 분석

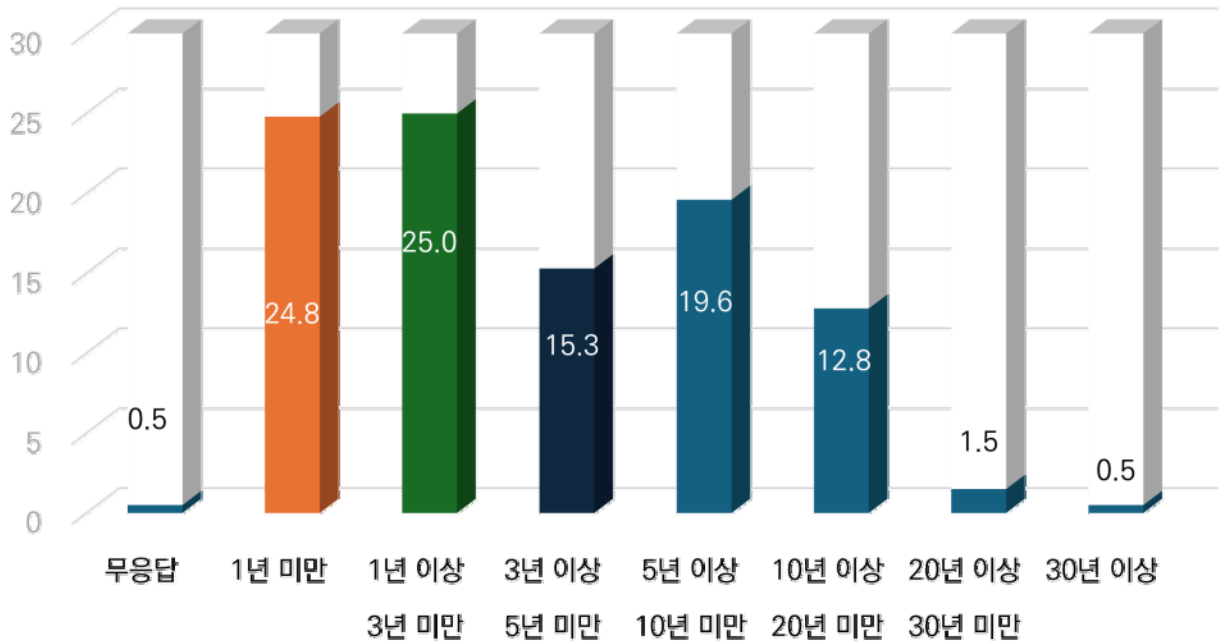
응답자 392명의 직업 분포를 분석한 결과, 사회복지 및 청소년 지도 분야에 종사하는 비율이 49.0%로 가장 높다. 이 중 '청소년지도사'는 96명으로 전체의 24.5%를 차지하며, '사회복지사'는 11명으로 2.8%를 구성한다. 또한, '상담사' 3명(0.8%), '돌봄교사' 4명(1.0%), '방과후아카데미' 관련 직종 21명(5.4%), '청소년상담사' 13명(3.3%), '청소년동반자' 3명(0.8%), '청소년쉼터' 관련 직종 3명(0.8%), '청소년' 관련 직종 3명(0.8%) 등이 포함된다. 교육 및 강의 분야에는 33명(8.4%)이 속하며, 공공 서비스 분야에는 공무원, 경찰관, 군인 등 10명(2.6%)이 종사한다. 의료 및 돌봄 분야에서는 간호조무사나 돌봄교사로 활동하는 7명(1.8%)이 있다. 기타 분야에는 자영업, 연구원 등 다양한 직업에 종사하는 150명(38.2%)이 포함된다.

이러한 분석을 통해 응답자의 직업 분포를 파악할 수 있다. 특히, 사회복지 및 청소년 지도 분야에 종사하는 비율이 전체의 절반에 가까워 해당 분야의 종사자가 많음을 알 수 있다. 반면, 의료 및 돌봄 분야와 공공 서비스 분야의 종사자 비율은 상대적으로 낮다. 기타 분야에 속하는 응답자도 38.2%로 상당한 비중을 차지하고 있어 다양한 직업군이 포함되어 있음을 보여준다.

### 3) 설문 참여자의 현재 소속기관에서의 근무기간

응답자 392명의 소속기관 근무 기간을 분석한 결과, 1년 미만 근무자는 24.8%로 가장 많고, 1년 이상 3년 미만 근무자는 25.0%로 비슷한 비율을 보인다. 3년 이상 5년 미만 근무자는 15.3%, 5년 이상 10년 미만 근무자는 19.6%로 나타나, 전체 응답자의 약 60%가 5년 미만의 근무 기간을 가지고 있다. 10년 이상 20년 미만 근무자는 12.8%, 20년 이상 30년 미만 근무자

는 1.5%, 30년 이상 근무자는 0.5%로, 장기 근속자의 비율은 상대적으로 낮다. 근무 기간이 1년 미만인 응답자와 1년 이상 3년 미만인 응답자가 전체의 절반을 차지하는 것으로 보아, 해당 분야에서의 이직률이 높거나 신규 채용이 활발할 가능성이 있다. 반면, 10년 이상 근무한 응답자는 14.8%에 불과하여, 장기 근속을 위한 근무 환경 개선이나 지원이 필요할 수 있다.



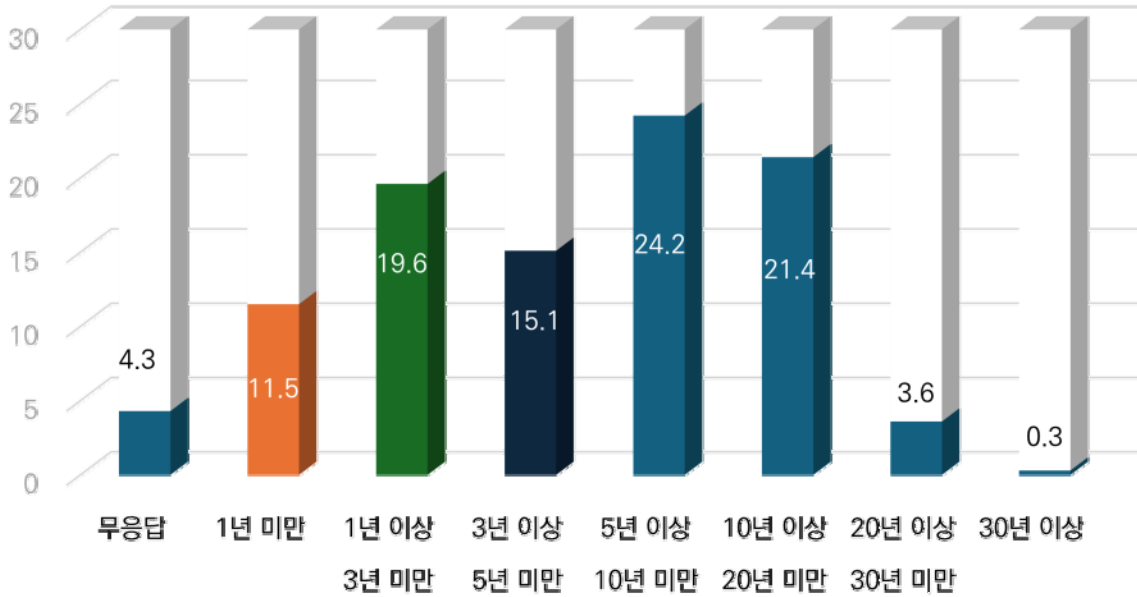
[그림 III-20] 심층 설문조사 참여자의 소속기관에서의 근무기간

<표 III-15> 소속기관에서의 근무기간

(단위 : 명, %)

근무기간	빈도	비율(%)	비고
무응답	2	0.5	
1년 미만	97	24.8	
1년 이상 3년 미만	98	25.0	
3년 이상 5년 미만	60	15.3	
5년 이상 10년 미만	77	19.6	
10년 이상 20년 미만	50	12.8	
20년 이상 30년 미만	6	1.5	
30년 이상	2	0.5	
합계	392	100	

#### 4) 설문 참여자의 청소년관련 분야에서의 총 근무기간



[그림 III-21] 심층 설문조사 참여자의 청소년관련 분야에서의 총 근무기간

〈표 III-16〉 청소년 관련 분야의 총 근무기간

(단위 : 명, %)

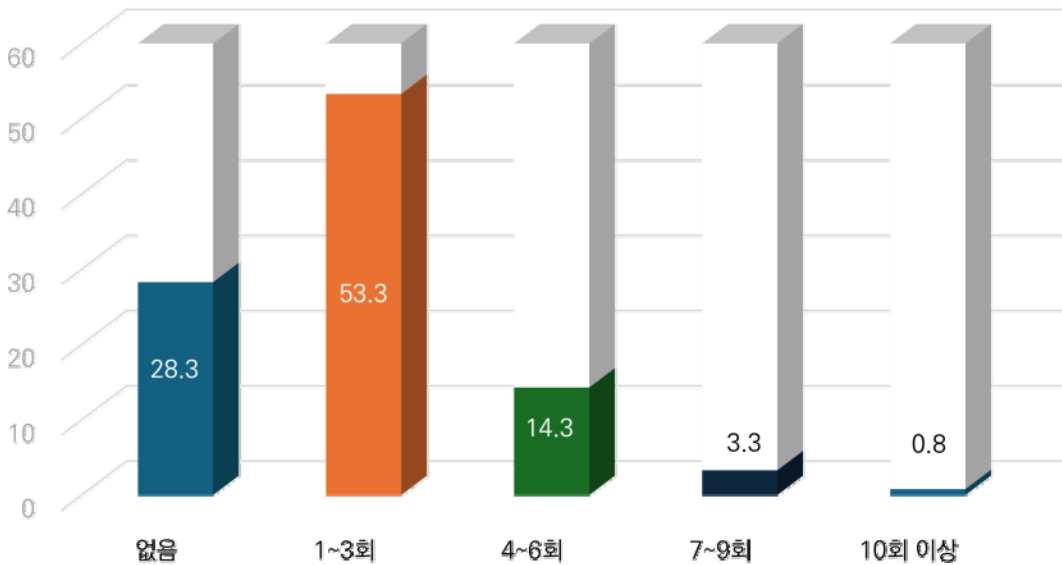
근무기간	빈도	비율(%)	비고
무응답	17	4.3	
1년 미만	45	11.5	
1년 이상 3년 미만	77	19.6	
3년 이상 5년 미만	59	15.1	
5년 이상 10년 미만	95	24.2	
10년 이상 20년 미만	84	21.4	
20년 이상 30년 미만	14	3.6	
30년 이상	1	0.3	
합계	392	100	

응답자 392명의 청소년 관련 분야에서의 총 근무기간을 분석한 결과, 5년 미만의 근무기간을 가진 응답자가 45.9%로 가장 큰 비중을 차지한다. 이 중 1년 미만은 11.5%, 1년 이상 3년 미만은 19.6%, 3년 이상 5년 미만은 15.1%이다. 5년 이상 10년 미만의 근무기간을 가진 응답자는 24.2%이며, 10년 이상 20년 미만은 21.4%로 나타났다. 20년 이상의 장기 근무자는 4.0%로,

20년 이상 30년 미만이 3.6%, 30년 이상이 0.3%이다. 무응답자는 4.3%이다.

이러한 결과는 응답자의 근무기간이 비교적 고르게 분포되어 있음을 나타낸다. 특히, 5년 미만의 근무기간을 가진 응답자가 전체의 절반 가까이 차지하여, 청소년 관련 분야에 비교적 신규 인력이 많이 유입되고 있음을 시사한다. 반면, 10년 이상의 장기 근무자도 25.4%를 차지하여, 일정 부분에서는 지속적인 근무를 이어가는 인력도 존재함을 알 수 있다. 이러한 분포는 청소년 관련 분야의 인력 유입과 유지에 대한 다양한 요인이 작용하고 있음을 보여준다.

### 5) 설문 참여자의 현재 직장까지 이직 횟수



[그림 III-22] 심층 설문조사 참여자의 현재 직장까지 이직 횟수

<표 III-17> 현재 직장까지 총 이직 횟수

(단위 : 명, %)

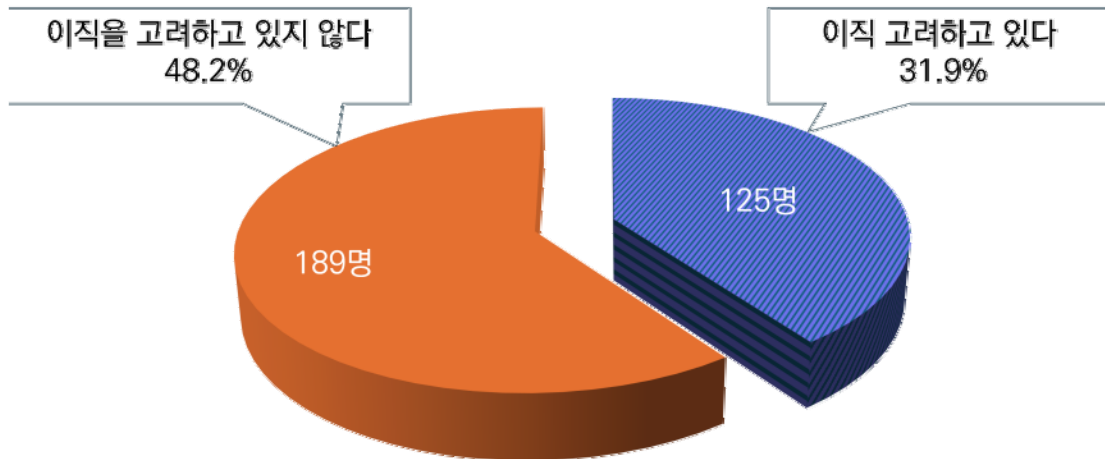
이직횟수	빈도	비율(%)	비고
없음	111	28.3	
1~3회	209	53.3	
4~6회	56	14.3	
7~9회	13	3.3	
10회 이상	3	0.8	
합계	392	100	

응답자 392명의 청소년 관련 분야 총 근무기간을 분석한 결과, 5년 이상 근무한 응답자가 48.8%로 나타나, 절반에 가까운 비율이 장기 근속자임을 보여준다. 반면, 1년 미만 근무자는

11.5%로 상대적으로 적다. 무응답 비율은 4.3%로 나타났다. 이러한 결과는 청소년 관련 분야에서 근무 기간이 비교적 길며, 이는 해당 분야의 전문성과 경험이 중요하게 작용함을 시사한다.

현재 직장까지 총 이직 횟수는 1~3회가 53.3%(209명)로 가장 많고 다음으로 없음이 28.3%(111명)로 나타났다.

### 6) 설문 참여자의 현재 이직 고려 여부



[그림 III-23] 심층 설문조사 참여자의 현재 이직 고려 여부

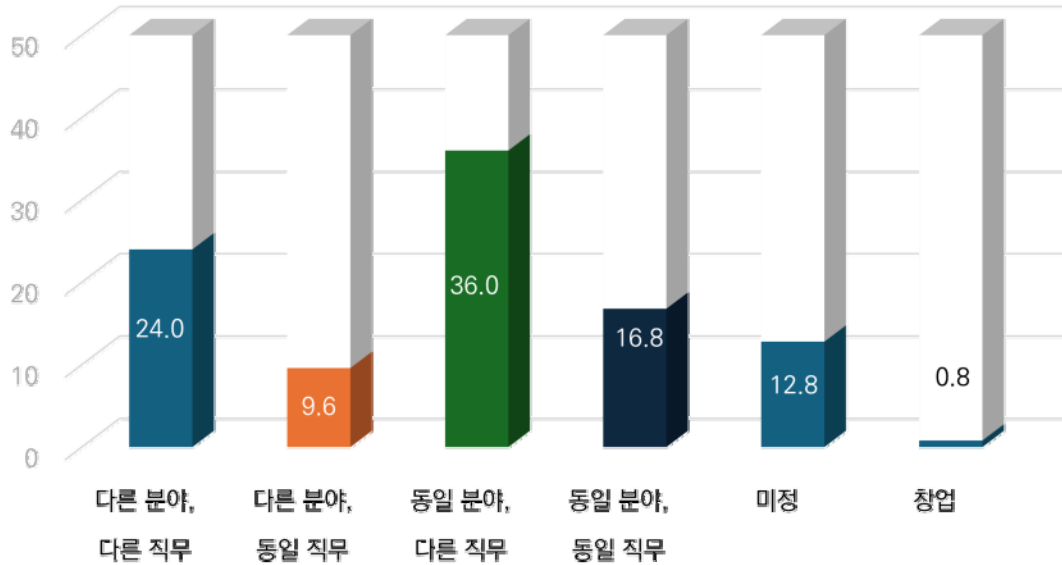
〈표 III-18〉 이직 고려 여부 및 이직 고려자의 세부 응답

(단위 : 명, %)

질문	예	아니오	미정
귀하는 현재 이직을 고려하고 있으신가요?	125	189	78
	31.9	48.2	19.9
질문	구분	빈도	비율(%)
'예'에 응답한 경우 이직하고자 하는 분야는 어느 분야인가?	다른 분야, 다른 직무	30	24.0
	다른 분야, 동일 직무	12	9.6
	동일 분야, 다른 직무	45	36.0
	동일 분야, 동일 직무	21	16.8
	미정	16	12.8
	창업	1	0.8
합계		125	100

본 문항은 이직 고려 여부에서 '예'에 응답한 응답자의 추가질문 문항으로 아니오 또는 미정에 응답하고 두 번째 질문에 응답한 값은 결측치로 처리하였다.

현재 이직을 고려하고 있는지 묻는 질문에 대한 응답은 아니오 48.2%(189명), 예 31.9%(125명), 미정 19.9%(78명) 순으로 나타났다.

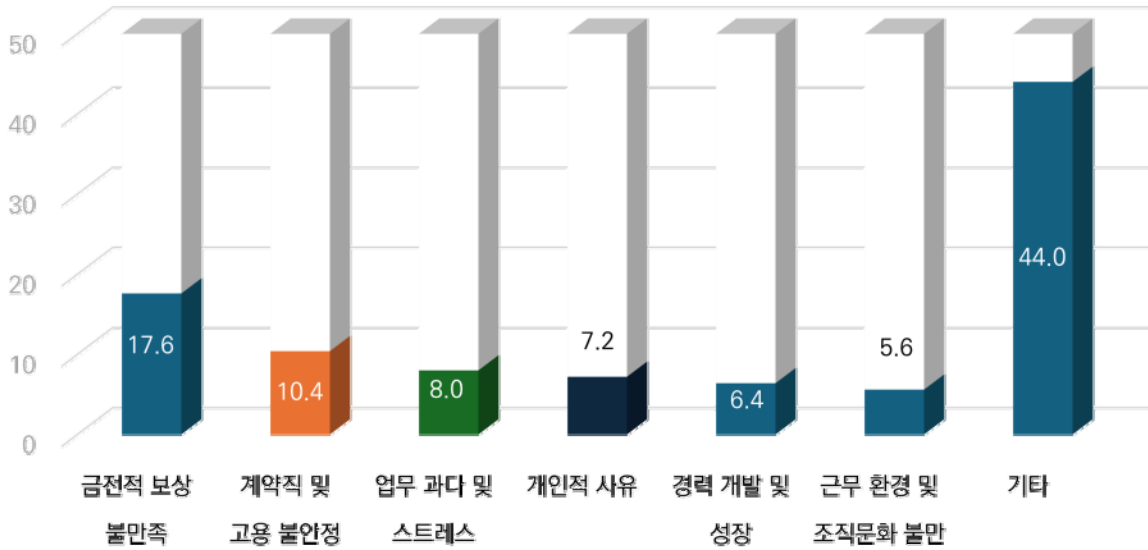


[그림 Ⅲ-24] 심층 설문조사 참여자 중 이직 고려 여부에 응답한 응답자의 이직 고려 분야

이직을 고려하고 있다는 응답한 대상자가 이직하고자 하는 분야는 동일 분야-다른 직무가 36.0%(45명)으로 가장 높게 나타났고, 다른 분야-다른 직무가 24.0%(30명), 동일 분야-동일 직무가 16.8%(21명) 순으로 나타났다. 많은 사람들이 동일한 분야에서 다른 직무로 이직하고자 하는 것은 새로운 도전과 다양한 경험을 통해 자신의 역량을 확장하고자 하는 욕구를 반영한다. 이는 개인의 성장과 발전을 중요시하는 현대 직장인들의 경향을 보여준다. 다른 해석으로는 현재 직무에 대한 만족도가 낮거나, 자신의 적성과 더 잘 맞는 직무를 찾고자 하는 의지가 강하다는 것을 의미할 수 있다. 다른 분야로 완전히 전환하려는 비율이 높은 것은 직장인들이 변화에 대한 두려움보다 새로운 기회를 찾고자하는 적극적인 태도를 가지고 있음을 나타냄과 동시에 현재 직종에 대한 불만족도가 높다는 것을 의미한다. 동일 분야에서 동일 직무로 이동하고자 하는 응답자의 경우는 자격과 경력을 바탕으로 안정성을 추구하며 동일 분야-동일 직무에 높은 만족도를 느끼고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

이직을 고려하는 125명의 응답자 중 동일 분야로의 이직을 희망하는 비율은 61.1%이며, 다른 분야로의 이직을 희망하는 비율은 38.9%이다. 이는 이직을 고려하는 다수의 응답자가 현재 종사하는 분야에서의 경력과 전문성을 지속적으로 활용하고자 함을 나타낸다. 반면, 상당수의 응답자가 새로운 분야로의 도전을 희망하고 있어, 직업적 다양성과 개인적 성장에 대한 욕구를 반영한다. 이러한 경향은 이직 시 개인의 경력 발전과 새로운 기회 탐색이 중요한 요인으로 작용함을 시사한다.

### 7) 설문 참여자의 현재 이직 고려 이유



[그림 III-25] 심층 설문조사 참여자 중 이직 고려 여부에 응답한 응답자의 이직 고려 이유

이직을 고려하는 주요 요인을 분석한 결과, 응답자들은 다음과 같은 이유를 제시하였다.

#### 가) 금전적 보상 불만족

22명(17.6%)이 '급여', '낮은 처우', '금전적 문제' 등을 이유로 들었다. 이는 응답자들이 현 직장에서의 보상 수준에 불만을 느끼고 있음을 나타낸다.

#### 나) 계약직 및 고용 불안정

13명(10.4%)이 '계약 만료', '계약직 근무형태', '고용 불안정성' 등을 언급하였다. 이는 고용의 안정성이 부족하다는 점이 이직 고려의 중요한 요인임을 보여준다.

#### 다) 업무 과다 및 스트레스

10명(8.0%)이 '과도한 업무', '스트레스가 많음', '잡은 야근' 등을 이유로 들었다. 이는 과중한 업무 부담과 그로 인한 스트레스가 이직을 고려하게 만드는 요인임을 시사한다.

#### 라) 개인적 사유

9명(7.2%)이 '가정형편', '거주지 이전', '결혼 후 타지역으로 이사' 등을 언급하였다. 이는 개인적인 상황 변화가 이직 결정에 영향을 미치고 있음을 나타낸다.

#### 마) 경력 개발 및 성장

8명(6.4%)이 '개인 역량 업그레이드', '다양한 업무 경험을 위해', '새로운 분야 시도' 등을 이유로

들었다. 이는 자신의 경력 발전과 성장을 추구하는 욕구가 이직 고려의 한 요인임을 보여준다.

**바) 근무 환경 및 조직 문화 불만**

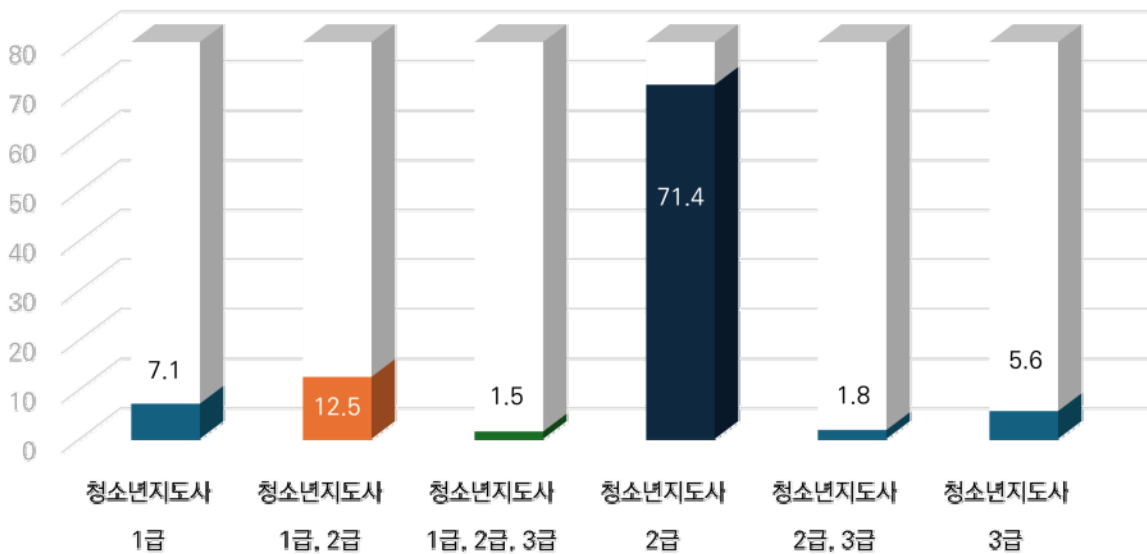
7명(5.6%)이 '내부적 문제', '조직 내 시스템 및 업무 부담 과중', '조직문화 불만족' 등을 언급하였다. 이는 근무 환경과 조직 문화에 대한 불만이 이직을 고려하게 만드는 요인임을 시사한다.

**사) 기타**

55명(44.0%)이 위의 범주에 속하지 않는 다양한 사유를 제시하였다. 이는 이직 고려 요인이 매우 다양하며, 개인마다 상이할 수 있음을 나타낸다.

이러한 결과를 통해, 금전적 보상에 대한 불만족이 가장 큰 이직 고려 요인으로 나타났으며, 고용의 안정성 부족, 과도한 업무 부담 및 스트레스 등이 뒤를 이었다. 이는 보상 체계의 개선, 고용 안정성 확보, 업무 부담 경감 등이 이직률 감소를 위한 중요한 과제임을 시사한다.

**8) 설문 참여자의 취득 자격(중복 선택 가능)**



[그림 III-26] 심층 설문조사 참여자의 취득 청소년지도사 자격

전체 응답자 392명 중 280명(71.4%)이 청소년지도사 2급 자격을 보유하고 있으며, 1급 자격 보유자는 28명(7.1%)이다. 1급과 2급을 모두 보유한 응답자는 49명(12.5%)이며, 3급 자격만 보유한 응답자는 22명(5.6%)이다. 1급부터 3급까지 모든 자격을 보유한 응답자는 6명(1.5%)이며, 2급과 3급을 함께 보유한 응답자는 7명(1.8%)이다.

이러한 결과는 청소년지도사 자격 취득자 중 2급 보유자가 가장 많음을 나타낸다. 이는 2급 자격의 취득 요건이 상대적으로 수월하고, 현장에서 요구되는 최소한의 자격 요건을 충족하기 때문

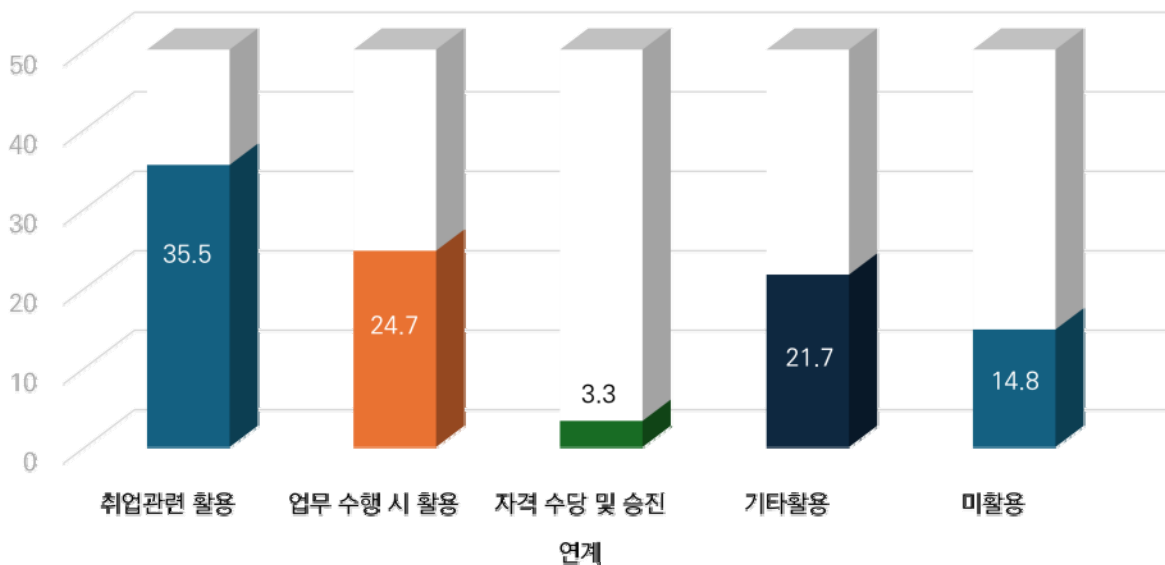
로 보인다. 반면, 1급 자격 보유자는 상대적으로 적는데, 이는 1급 자격 취득을 위한 경력 요건과 시험 난이도가 높기 때문일 수 있다. 또한, 1급과 2급을 모두 보유한 응답자가 12.5%를 차지하는 것은 경력 발전과 전문성 강화를 위해 상위 자격을 추가로 취득하는 경향을 반영한다. 3급 자격 보유자는 전체의 5.6%로 가장 적은 비율을 차지하며, 이는 3급 자격의 활용도가 상대적으로 낮거나, 취업 시 2급 이상의 자격을 선호하는 경향이 있을 수 있음을 시사한다.

이러한 자격 분포는 청소년지도사 자격 체계와 현장 수요의 균형을 고려한 정책 수립에 참고할 수 있다. 특히, 2급 자격 보유자가 다수를 차지하는 현실을 반영하여, 2급 자격자의 역량 강화와 경력 개발을 지원하는 프로그램이 필요할 것으로 보인다. 또한, 1급 자격취득을 장려하기 위한 지원 방안도 고려할 수 있다.

〈표 III-19〉 취득한 청소년지도사 자격 급수

자격 급수	빈도	비율(%)	비고
청소년지도사 1급	28	7.1	
청소년지도사 1급, 2급	49	12.5	
청소년지도사 1급, 2급, 3급	6	1.5	
청소년지도사 2급	280	71.4	
청소년지도사 2급, 3급	7	1.8	
청소년지도사 3급	22	5.6	
합계	392	99.9	

9) 설문 참여자의 직업에서 청소년지도사 자격은 어떤식으로 활용되는지에 대한 응답



[그림 III-27] 심층 설문조사 참여자의 취득 청소년지도사 자격의 활용에 대한 응답

설문에 참여한 392명의 청소년지도사 자격 활용 방식을 분석한 결과, 응답 내용은 취업 관련 활용, 업무 수행 시 활용, 자격 수당 및 승진과의 연계, 기타 활용, 미활용의 다섯 가지 범주로 분류된다.

#### 가) 취업 관련 활용

응답자의 35.5%인 139명이 청소년지도사 자격증을 취업에 활용한다고 답변하였다. 이들은 자격증이 취업 시 필수 요건이거나 우대 조건으로 작용하며, 이력서 기재나 면접 시 가산점 부여 등의 형태로 활용된다고 언급하였다. 관련 답변으로는 ‘취업 필수 조건’, ‘우대 조건’, ‘가산점’ 등이 언급되었다.

#### 나) 업무 수행 시 활용

전체의 24.7%인 97명이 현재 직무 수행에서 자격증을 활용하고 있다고 응답하였다. 이들은 교육 프로그램 개발 및 운영, 청소년 상담, 프로그램 기획 등에서 자격증이 전문성을 증명하거나 업무 수행에 직접적인 도움이 된다고 밝혔다. 관련 답변으로는 ‘교육프로그램 개발’, ‘청소년 상담’, ‘전문성 증명’ 등이 언급되었다.

#### 다) 자격 수당 및 승진과의 연계

응답자의 3.3%인 13명이 자격증이 자격 수당 지급이나 승진 시 가산점 부여 등과 연계되어 있다고 답변하였다(※소속기관에 따라 작업수당 지급여부는 차이가 있음). 이는 자격증이 조직 내에서 경제적 보상이나 경력 발전에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 나타낸다. 관련 주요 답변으로는 ‘자격 수당’, ‘승진 가산점’, ‘경제적 보상’ 등이 언급되었다.

#### 라) 기타 활용

응답자의 21.7%인 85명이 자원봉사, 자기개발, 역량 강화 등 다양한 방식으로 자격증을 활용하고 있다고 응답하였다. 이들은 자격증을 통해 개인 역량을 강화하거나 사회적 기여를 하고자 한다고 언급하였다. 관련 분야의 언급은 ‘자원봉사’, ‘자기개발’, ‘역량 강화’ 등이 언급되었다.

#### 마) 미활용

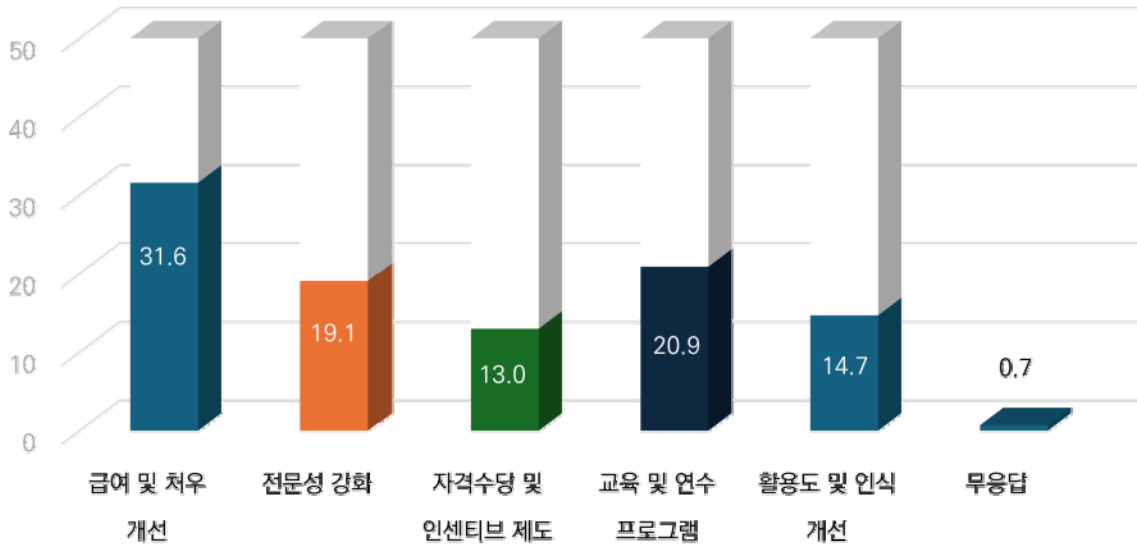
응답자의 14.8%인 58명이 현재 자격증을 활용하지 않고 있다고 응답하였다. 이들은 자격증이 업무와 직접적인 연관이 없거나 활용도가 낮다고 느끼고 있었다. 관련 응답에서는 주로 ‘업무와 무관’, ‘활용도 낮음’, ‘필요성 부족’ 등이 언급되었다.

이러한 결과는 청소년지도사 자격증이 취업과 업무 수행에서 중요한 역할을 하고 있으며, 일부는 자격 수당이나 승진과도 연계되어 조직 내에서의 지위 향상에 기여하고 있음을 보여준다. 그러나

상당수의 응답자들은 자격증의 활용도가 낮거나 업무와 직접적인 연관이 없다고 느끼고 있어, 자격증의 실질적인 활용 방안을 모색할 필요가 있음을 시사한다.

이러한 분석 결과를 바탕으로, 청소년지도사 자격증의 활용도를 높이기 위한 정책적 지원과 현장 적용 방안의 개선이 필요할 것으로 보인다.

### 10) 청소년지도사 자격이 활성화되기 위해서 필요한 것은 무엇인가에 대한 응답



[그림 Ⅲ-28] 청소년지도사 자격이 활성화되기 위해 필요한 것이 무엇인가에 대한 응답

청소년지도사 자격 활성화를 위한 전체 392개의 응답 데이터를 기반으로 범주별로 분석한 결과는 다음과 같다.

#### 가) 급여 및 처우 개선

이 범주는 가장 많은 응답을 차지하며, 총 124회(31.63%)로 나타났다.

- 주요 키워드 : 급여 인상, 보수교육 강화, 근무환경 개선

청소년지도사의 급여와 근무 조건을 개선해야 한다는 요구가 가장 크다. 응답자들은 직업의 안정성과 만족도를 높이기 위해 근무 환경의 질적 향상과 더불어 공정한 보수 체계 확립이 필요하다고 강조한다.

#### 나) 전문성 강화

이 범주는 75회(19.13%)의 응답을 차지한다.

- 주요 키워드 : 전문 교육, 실습 기회 확대, 자격취득 과정 개선

전문성 강화를 위한 지속적인 교육과 실습이 필요하다는 의견이 많다. 이는 청소년지도사들이 실질적인 현장 업무에 필요한 역량을 개발하고, 자격 취득 과정을 개편하여 자격증의 질적 수준을 높이는 데 초점이 맞춰져 있다.

#### 다) 자격수당 및 인센티브 제도

이 범주는 총 51회(13.01%)의 응답으로 나타났다.

- 주요 키워드 : 자격수당 인상, 다양한 혜택

응답자들은 자격수당 인상과 다양한 인센티브 제공을 통해 자격의 가치를 높이고, 청소년지도사의 동기를 부여해야 한다고 주장한다. 이는 자격증의 사회적 인정을 높이는 데 중요한 요소로 작용한다.

#### 라) 교육 및 연수 프로그램

이 범주는 82회(20.92%)의 응답을 차지한다.

- 주요 키워드 : 보수교육, 전문 연수, 직무 교육

보수교육과 연수를 통해 청소년지도사들의 역량을 유지하고 발전시켜야 한다는 의견이 많다. 이는 직무 수행에 필요한 최신 정보와 기술을 제공하며, 직무 만족도를 높이는 데 기여한다.

#### 마) 활용도 및 인식 개선

이 범주는 58회(14.80%)의 응답으로 나타났다.

- 주요 키워드 : 자격 활용도 증대, 사회적 인식 개선

청소년지도사의 자격 활용도를 높이고, 사회적 인식을 개선하기 위한 다양한 노력이 필요하다. 응답자들은 자격증의 실질적 활용 가능성을 확대하고, 자격증이 중요하다는 사회적 인식을 널리 퍼뜨리는 것이 중요하다고 강조한다.

#### 바) 무응답

총 2회(0.51%)의 응답이 무응답으로 나타났다. 이는 설문에 대한 의견을 제시하지 않은 응답자들을 포함하며, 전체 분석에 큰 영향을 미치지 않는다.

응답자들이 가장 우선적으로 요구하는 사항은 급여와 처우의 개선이다. 이는 청소년지도사라는 직업의 안정성과 만족도를 높이는 데 핵심적인 요소임을 보여준다. 교육과 연수, 전문성 강화에 대한 요구도 높게 나타나, 지속적인 역량 개발을 통해 자격의 질적 향상을 추구해야 한다는 의견이 다수를 차지한다. 자격수당 인상과 활용도 개선, 사회적 인식 제고를 통해 청소년지도사 자격

의 실질적 가치를 높이는 것이 중요하다고 분석된다.

## ■ 자격활성화를 위한 필요요소에 대한 답변의 네트워크 분석결과

### • 일자리

자격 활성화를 위해서는 다양한 취업 인프라와 일자리 마련이 필요하다. 특히, 청소년 프로그램이 더 많아지고 활동할 수 있는 기관이 증가해야 하며, 자격증을 필요로 하는 직장 또한 확대될 필요가 있다. 이를 통해 자격증 소지자의 활동 범위를 넓히고, 전문성을 발휘할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

### • 역량강화

지도사의 전문성을 향상시키기 위한 교육 지원이 중요하다. 이를 위해 지도사 역량 연수, 실질적인 보수교육 및 심화교육을 제공해야 한다. 또한, 다변화되는 청소년들의 심리적 특성과 발달사항을 반영한 연수 개념의 발전이 필요하며, 자격증 유지와 보수를 위한 다양한 실무교육 및 실습을 강화해야 한다. 이와 함께 자격증 취득 과정을 개선하여 보다 효과적이고 체계적인 시스템을 구축해야 한다.

### • 인식 및 처우개선

청소년지도사 자격에 걸맞은 공신력 있는 대우와 직업에 대한 인지도 향상이 필요하다. 이를 위해 청소년교육의 필요성을 알리는 광고를 제작하고, 국가 차원에서 자격 활용의 다양성을 높여야 한다. 정규직 채용을 확대하고, 청소년지도사의 고용 안정성을 보장하기 위해 법적 규제를 마련해야 한다. 또한, 경력 인정 체계를 강화하여 자격 소지자의 경력과 전문성이 제대로 평가받을 수 있도록 해야 한다.

### • 보수

자격수당의 의무적 지급과 현실화가 필요하며, 자격수당뿐만 아니라 시간 외 근무수당과 취업 지원을 통해 보수 체계를 강화해야 한다. 이를 통해 자격증 소지자의 경제적 안정성을 높이고, 직업적 매력을 강화할 수 있다.

### • 자격 상향

자격 검증 기준을 상향 조정하고, 시험 횟수를 늘리는 것이 필요하다. 청소년상담사의 자격취득 방식과 형평성을 맞추는 방향으로 개선해야 하며, 교육부와 연계하여 자격증 취득점수를 반영하는 체계를 도입해야 한다. 또한, 강의를 통해 시험과목 면제되는 요건을 삭제하고 동일한 기준의 자

격시험을 적용함으로써 자격증의 가치를 높일 필요가 있다.

- 협업

청소년지도사의 자격 활성화를 위해 사회복지 분야와의 협업을 강화해야 한다. 학교 및 대학 학과와 연계하여 청소년지도사 자격과 관련된 교육 및 프로그램을 확장하는 것도 중요하다. 이를 통해 다양한 분야에서 청소년지도사의 전문성을 활용할 수 있는 기회를 마련할 수 있다.

- 프로그램

청소년 대상에 적합한 프로그램 개발이 필요하다. 청소년들의 관심사와 발달 수준을 반영한 맞춤형 프로그램을 통해 청소년지도사의 자격 활용도를 높이고, 프로그램 운영의 질적 수준을 향상시킬 수 있다.

- 법령

청소년지도사의 자격을 갖춘 인력만을 채용할 수 있는 시스템을 구축해야 하며, 청소년지도사의 관리 법령을 재정비해야 한다. 이를 통해 업무 범위, 보수, 근무 환경, 권리, 책임 등을 법제화하여 자격증 소지자의 안정성과 전문성을 보장할 필요가 있다.

- 네트워크 분석을 통한 정책적 시사점

- 교육 및 역량 강화 : 보수교육과 현장 실습 확대를 통해 청소년지도사의 전문성을 강화할 필요가 있다.

- 활용도 확대 : 자격증의 활용성을 높이기 위해 다양한 기관과 연계하고, 자격증 보유자를 우대하는 제도를 강화해야 한다.

- 사회적 인식 제고 : 자격증의 위상을 높이고 사회적 인식을 개선하기 위한 홍보와 정책적 노력이 필요하다.

- 처우 개선 : 응답에서 언급된 필요성과 연결된 빈도 높은 단어들은 직업적 만족도와 직무 환경 개선을 요구하고 있음을 나타낸다.

자격이 활성화되기 위해서 어떤 것이 필요한지 묻는 주관식 문항은 대부분의 응답이 일치하지 않았으며 분류별로 여러 번 언급된 응답 내용을 보면 다음<표 Ⅲ-20>과 같다.

〈표 III-20〉 자격활성화를 위해 필요하다고 생각하는 것

분류	응답 내용
일자리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 취업을 위한 인프라, 일자리 마련이 필요</li> <li>• 청소년 프로그램이 더 많아지고 활동할 수 있는 기관이 많이 생길 필요</li> <li>• 자격증을 필요로 하는 직장이 많아질 필요</li> <li>• 활동범위 확대</li> </ul>
역량강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도사 역량연수 등 전문성 향상을 위한 교육 지원</li> <li>• 실질적인 보수교육 및 심화교육</li> <li>• 다변화되는 청소년들의 심리적 관심과 행동등 발달사항에 따라 진흥원의 연수 개념 등 발전이 필요</li> <li>• 자격증 유지보수를 위한 다양한 실무교육 및 실습</li> <li>• 자격증 취득 과정 개편</li> </ul>
인식 및 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가자격에 걸맞는 공신력있는 대우 필요</li> <li>• 직업에 대한 인지도 향상 및 전문성 제고</li> <li>• 다음 세대 청소년교육이 필요하다는 광고가 제작되면 좋겠음</li> <li>• 국가차원에서 자격활용의 다양화</li> <li>• 정규직 채용</li> <li>• 청소년지도사 채용은 권고사항이며 필수사항이 아님. 안정적 고용을 위한 법적 규제 마련</li> <li>• 경력인정</li> </ul>
보수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격수당 지급(의무적) 및 현실화</li> <li>• 취업 및 자격수당, 시간 외 근무수당 지원</li> </ul>
자격사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자격검증기준 수준의 상향 및 시험횟수 증대</li> <li>• 청소년상담사는 시험을 봐서 취득하는데, 형평성에 안 맞음</li> <li>• 교육부와 연계한 자격증 취득점수 반영</li> <li>• 강의를 통해 시험과목 면제되는 요건을 삭제하고 동일기준의 자격시험으로 가치를 높일 필요</li> </ul>
협업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회복지분야와 다양한 협업</li> <li>• 학교 및 대학 학과와 연계</li> </ul>
프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청소년 대상에 맞는 프로그램 개발 필요</li> </ul>
법령	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청소년지도사 자격을 갖춘 인력만 채용 가능한 시스템</li> <li>• 청소년지도사 관리 법령을 재정하여 업무범위, 보수, 근무환경, 권리, 책임을 법제화</li> </ul>

### 11) 청소년지도사 자격관리에 관한 의견

다음으로 청소년지도사 자격관리에 관한 주관식 문항으로 대부분의 응답이 일치하지 않았으며 분류별로 여러 번 언급된 응답 내용을 보면 다음 <표 Ⅲ-21>과 같다.

<표 Ⅲ-21> 청소년지도사 자격관리에 관한 의견

분류	응답 내용
자격상향	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가자격증임으로 자격기준을 명확히 인증하여 활동할 수 있도록 자격요건 상향</li> <li>• 2급 취득 시 학점 이수 대체가 아닌 필수시험으로 변경하고 실습관리 철저</li> <li>• 시험의 변별력, 인성면접 필요</li> <li>• 1,2급의 차이가 없고 지도사가 많아 공신력이 떨어짐</li> </ul>
역량강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실습의무화</li> <li>• 자격수준 유지관리를 위한 다양한 의무 보수교육 및 수준강화</li> <li>• 주기적인 전문교육으로 자격증 활용과 유용성 증대</li> <li>• 시험 회수의 증대</li> </ul>
처우개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 급여 상승</li> <li>• 타 직종과 동일한 자격증 인센티브 적용</li> <li>• 연공기간 인정(점수제)</li> <li>• 자격 취득 이후 관리 없음</li> </ul>
일자리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진흥원 내 청소년지도사 구인구직란 필요</li> <li>• 미취업 자격증보유자 취업연계 및 알선</li> <li>• 자격소지자의 이력관리 등 각종 국가공공기관 DB와 활용하여 다양하게 활용할 수 있는 연계형 플랫폼을 적극활용</li> </ul>
법적처우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의견 개진을 위한 청소년지도사 자격단체 설립</li> <li>• 지자체에서 자격증 활용을 위한 취업지원</li> <li>• 교육부, 보건복지부 등 관련 부서에서 청소년자격증 활성화</li> <li>• 청소년 자격을 필수로하는 기관의 확대</li> </ul>
홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보수교육 등 자격관련 정보를 알림으로 제공</li> <li>• 청소년 프로그램 개발 공모전 개최</li> </ul>

## 12) 청소년활동진흥원에 바라는 내용에 대한 답변

마지막으로 청소년지도사가 한국청소년활동진흥원에 바라는 점은 다음 <표 III-22>와 같으며 무응답의 경우 제외하였다.

<표 III-22> 한국청소년활동진흥원에 바라는 점

응답 내용	
교육이 많았음 좋겠습니다	취업 공고가 언제 나는지 연초에 계획을 미리 내 주세요
다양한 청소년 강좌 개발	형식적인 보수교육이 아닌 실무에 필요한 프로그램 아이টে을 논의하고 다양한 기획을 공유하는 교육이 있으면 좋을 거 같다
활동이 좀 더 생겼으면 함	교육홍보를 더 해주시면 좋겠다
보수교육 진행시 이론교육보다는 실무교육 및 토론방식	연차별로 필수 교육이 정립됐으면 합니다.
진흥원 내 청소년지도사 구인구직란이 필요	지방에서의 전문연수 등 교육이 많이 이루어지길
없습니다.	양질의 청소년 관련 프로그램을 활성화시켜주세요.
다양한 기관이 있는 만큼 청지사의 직업적 윤리와 법적인 내용을 더욱 상세히 만들어 일터를 개선하기 바람	자격검증 요건을 엄격하게 해주시길 바랍니다. 연수 때도 사라지고 과제시 아무것도 안하려고 하는 분들도 걸러내 주시길 바랍니다. 연수만 참여했다고 자격증이 다 나가면 의미가 없다고 생각합니다.
지도사자격증 연계 취업 및 정보공유	각 지역별 청소년 교류활동 활성화
지위상승	권위가 높아지길 모든 분야에서. 자격증 취득도 보다 어려워지길 실습만하고 받는 것엔 좀....
자격수당의 법제화	파이팅
청소년지도사들의 소진을 방지하기 위한 다양한 활동	적극적인 인력풀 운영
자격증에 대한 가치 상승	청소년지도사 처우 개선 및 담당부처 이관
지도사 배출이 아닌 능력, 겸비의 가치를 높게 해주셨으면 합니다	최선을 다해주세요.
항상 고생이 많으십니다	만족한다
청지사에 대한 처우	더 왕성한 활동 부탁드립니다
군	다양한 교육지원
취업할 수 있는 분야 넓혀주세요	지금처럼 수고 부탁드립니다
청소년지도사 역할이 축소되고 있음. 사업활성화를 위한 사업 다각화 필요	관련하여 좋은 강의나 교육이 진행되면 좋겠어요.
청소년지도사의 배출로 인한 각 지역에 취업을 할 수 있도록 적극적인 지원	직장을 다른곳 에 다녀도 자격증이 있는 선생님들이 청소년들을 위해서 섬길 곳이 있으면 좋겠다 자원봉사라도.
청소년시설 현장까지 진흥원의 역할과 존재감이 느껴지지 않습니다. 기관 존립을 위한 의무적 실적 채우기 사업만 강제성을 띠는 거 같습니다. 본질적 고민을 하셔야 할 것 같습니다.	청소년지도사로서 활용방안이 미비하고 자격요건을 갖추었을 때 취업도 미비하고 청소년들이 겪고 있는 문제의식도는 있으나 대체방안 마련도는 학습으로만 학습하고 있다고 생각합니다. 결과물이 약하고 진흥원이 아닌 진흥청으로 승격을 할 수 있도록 노력하였으면 하는 바램입니다.
좋은 프로그램 개발 필요	청소년지도사 역량개발 동아리 지원
아카이브 활성화 시켜주세요	급여 인상

2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

적극적인 홍보	드론, AI, 메타버스, 인터넷 리터러시 등 현 청소년활동에 도움되는 연수교육이 필요
감사합니다	전문성을 높이기 위한 제도 도입
보수 좀 올릴 수 있도록 힘써주세요. 정말 힘들어요.	청소년지도사 역량강화 교육에 많은 지도자가 참여할 수 있도록 권역별로 장소를 나눠서 하면 어떨지..
활동가 인건비 지원	청소년활동 경력도 사회복지 기관에서 100% 경력 인정 될 수 있도록 제도 개선
청소년지도사들의 처우 개선을 위해 힘써주세요.	처우개선
청소년지도사들의 처우개선 및 일자리 개선이 필요함. 지도사들이 참여할 수 있는 공모전, 이벤트 등이 많았으면 좋겠다. 기본적으로 청소년들에게 양질의 서비스를 제공하고 청소년 지도에 대한 미래의 발전을 위해서는 청소년지도사의 처우를 개선하는 것이 가장 중요하다고 생각한다.	내부 조직체계의 개방성 확보 시급(블라인드 참고), 청소년을 위한 조직이 일반 성인들보다 더 끈대같은 마인드를 갖지 않게 하기 위한 파격적인 행보가 상징적으로 필요(지역의 시설들도 움직일 수 있게 할만한), 레크레이션이 아닌 에듀케이션 중심의 청소년활동 패러다임 변화 시도(예산 확보를 위한 내부 대응논리 확보 차원)
날로 줄어가는 청소년 인권 옹호하기 위해서는 힘있고 경쟁력있는 기관으로 거듭나십시오!	1급 자격증반과 같은 자격증 취득을 위한 지원사업은 없어졌으면 좋겠습니다.
청소년 복지 분야와 사회복지사의 분야가 겹쳐서 활동하는데 제약이 있는 듯합니다	지역네트워크 형성
다양한 보수교육	수고하세요~
자격수당이 지급되도록 해주세요.	활용방안을 모색해주셨으면 좋겠습니다.
지역활동진흥센터가 점점 수련시설의 역할을 하기에 급급한 듯. 지역활동진흥센터가 지역 수련시설의 발전과 성장을 위한 활동에 선택과 집중할 필요있음.	국제청소년성취포상제도를 대입에서 가산점이 주어진다면 청소년지도사들이 좀 더 많은 곳에서 쓰일 것 같다.
다양한 청지사의 교류	다양한 청소년 대상 교육 프로그램을 만들어주세요!
다양한 프로그램의 보편적 제공	흐름에 맞는 교육 지원
감사합니다.	청소년지도사 2급 자격증이 전자 인증이 되면 좋겠다.
공모사업의 활성화	대외적으로 전문 자격증이라는 홍보가 필요함
행정적 절차를 줄이고 합리적인 운영체계를 갖추는 것이 필요 신고제 인증제의 방식에 대한 고민과 개선 필요. 처우개선과 전문성 제고를 위한 정책 개발 및 운영이 필요	자격취득 후에 현장에서 필요한 스킬이나 업무능력 향상을 위한 현장교육이 없는 것이 아쉬움!! 앞으로 지도사를 위한 워크샵이나 세미나 개최등 을 하여 서로에 대한 공유필요
청소년 기관 많은 지원해주세요.	청소년지도사 관리
청소년관련 다양한 공모사업추진	자격연수자 관리 및 운영에 대한 민관협력
항상 감사드립니다.	계속해서 열심히 해주시길 바랍니다.
지금처럼 부탁해요.	꾸준히 홍보
다양한 프로그램 보편적 제공	청소년들의 참여활동 프로그램이 증가
청소년지도사의 지위 상향을 위한 정책노력, 인식확대 및 역할에 대한 홍보 필요	청소년활동 활성화를 위한 관계부처와의 소통
청소년 활동 활성화를 위한 예산 증액	곧 없어질 직업에 대한 고민은 하는가? 진흥원이 존재하는 이유가 무엇인가?
채용공고가 한눈에 보기쉽 게 있었으면 좋겠어요.	화이팅

2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사

취업시 가산점이 되도록 노력해주세요.	청소년지도사 자격증의 효용성 강조
애써주심에 항상 감사합니다.	자격증도 중요하지만 청지사의 교육수준
지원 사업 규모의 확대	자격증이 운전면허증처럼 사이즈 보관편리성이 있어야 함
정책사업을 수행하기도 하지만 청소년지도사의 비전과 청사진을 그려나갈 수 있도록 청소년, 청년, 현직 전문가들을 위해 연구발전해 나가는 것이 필요합니다. 일반 시설과 협회에서는 잘못해서 진흥원이 더 잘할 수 있지 않을까 합니다.	자격증 발행으로 끝나지 말고 취업연계까지 접목된다면 자격 이수 후 장능에 넣어두고 무용지물되는 사람은 없을 겁니다. 인구수 감소에 따라 각자의 개성을 살리는 교육 방향으로 가고 있다는데 정말 현장엔 각각 다른 아이들이 존재하고 지도사 또한 더 많이 필요로 합니다. 청소년지도사가 얼마나 큰 역할을 하고 있고, 왜 필요한가를 분명하게 알려주셨으면 합니다.
항상 고맙습니다.	충분한 보수교육이 이루어지고 있음, 기관에서 보수교육 참여 및 필요성에 대한 열린 경영과정이 필요함
감사합니다.	년 2회 정도 역량강화
청소년수련원 평일 이용 프로그램 다양화와 무료지원 기능의 확장 지역아동센터 근무 경력 6년 이상이어야 1급 시험 응시 가능 개선	청소년지도사가 각 지역별 청소년의 문제점을 해결 할 수 있도록 워크숍이 진행하거나 기수별로 정보 공유와 밴드가 있었으면 좋겠다.
너무 수고 많으세요! 감사합니다!!	지도사 전문성 강화노력
청지사 n년차 선물	청소년관련 다양한 활동 지원
청소년교육에 활동을 포함할 수 있게 시스템을 구축하기 위한 제반사항 마련 및 국내 기관 연결	정보제공 청소년 현안에 대한 정보제공
지속적인 청소년지도사 처우개선	전문인력을 활용할 수 있는 연결망
많은 정보	수고 많으십니다.
처우개선. 낮은 급여	청소년지도사 대우의 지역적편차를 줄이고 표준화가 필요
활동진흥원이 학교 정규 교과에 영향을 줄 수 있는 것들을 많이 하면 좋을 것 같습니다.	활동프로그램 개발 교육
공무직의 처우개선[방카.배치]	항상 감사한마음 가지고 있습니다.
고생많으십니다.	직원 월급이 상승
실습할 수 있는 청소년수련시설 공개	앞으로도 많은 관심 및 제도 개선 부탁드립니다
청소년의 트렌드 및 지도사의 역할 관련 교육	규제보다는 시설이 운영될 수 있도록 제도 개선
다양한 분야에 취업의 문을 열어주면 감사하겠습니다.	청소년활동 업무 지도자의 업무 편의성을 연구하고 간소화할 수 있는 방안 연구. 예) 인증제 등 제도적인 부분에 업무에 실무자들의 업무 편의성을 미고려하고 관리업무에 치중하고 있음.
청소년 수가 급감한다고 해서 교육의 질까지 떨어져서는 안된다고 봅니다.	늘 애써주셔서 감사합니다.
도와주나요?	다양하게 기획하시는 유익한 프로그램 운영에 대한 소식을 많이 전해주시기 바랍니다.
청소년지도사 종사자의 경우 보수교육을 할 때 오프라인 연수보다는 온라인연수로 진행되면 좋겠습니다. 보수교육에 해당하는지 문자로 알려주면 좋을 것 같습니다.	한국청소년수련관이라는 웃픈 이야기도 하는데 개별 단위 사업하지 말고 지원사업, 활성화 사업, 네트워크 사업 좀 중점 강화해주세요.
더 좋은 정보전달	다양한 교육 연수 부탁드립니다
활동프로그램 개발 교육	항상 감사한 마음 가지고 있습니다
감사합니다	직원 월급이 상승

### 3. 청소년지도사 자격활용에 관한 심층 설문 결과 종합분석

#### 가. 설문조사 결과 분석: 청소년지도사 자격 활용실태와 시사점

##### 1) 조사 개요

이번 설문조사는 청소년지도사 자격증 보유자 1,218명을 대상으로 시행된 조사로, 그중 392명의 심층 응답 데이터를 기반으로 분석하였다. 설문 내용은 인구사회학적 특성, 전공 및 학력 배경, 직업 및 근속 기간, 자격증 활용 현황, 이직 의향 및 자격증 제도 개선 요구 사항을 포함한다. 이를 통해 청소년지도사 자격증이 실제로 직무와 직업 환경에서 어떻게 활용되고 있는지 파악하고, 제도적 개선 방향을 모색하고자 하였다.

#### 나. 주요 설문 결과 및 심층 분석

##### 1) 인구사회학적 특성

###### 가) 성별 분포

응답자 중 여성은 68.4%(268명), 남성은 31.6%(124명)로 나타났다. 이는 청소년지도사가 대인관계 능력, 공감 능력, 세심함 등을 요구하는 직무 특성과 관련이 있을 가능성이 높다. 여성의 비율이 월등히 높은 것은 해당 분야에서 여성의 역할이 중요함을 시사한다. 그러나 남성의 낮은 참여는 성별 다양성을 고려한 정책적 노력이 필요함을 나타낸다. 청소년지도사 직무에서 남성의 참여를 확대하기 위해 인식 개선 캠페인과 함께, 성별에 따른 역할과 기회를 공정하게 제공할 수 있는 제도적 지원이 필요하다.

###### 나) 연령 분포

연령 분포를 살펴보면 30~39세가 32.4%(127명)로 가장 높았고, 40~49세가 28.6%(112명), 50~59세가 20.4%(80명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증 보유자가 주로 30대에서 50대에 걸쳐 있으며, 경력 초기에서 중기 단계에 해당하는 연령대임을 시사한다. 20~29세 응답자가 16.3%(64명)로 나타난 점은 젊은 세대가 청소년지도사로 진입할 기회가 상대적으로 적거나, 해당 분야로의 진출이 제한적임을 의미할 수 있다. 이는 청소년지도사 자격취득 과정을 보다 젊은 층에게 매력적으로 만들고, 초기 경력을 쌓을 수 있는 프로그램을 강화해야 한다는 필요성을 보여준다.

###### 다) 거주 지역

설문 응답자 중 서울 거주 응답자 비율이 가장 높게 나타났다. 전체 응답자의 24.2%가 서울에

거주하고 있으며, 이는 청소년지도사 직업군이 수도권에 집중되어 있거나 수도권 지역의 청소년 정책 및 프로그램과 관련된 참여도가 높음을 시사한다. 경기도와 인천 거주 비율도 각각 15.6%와 7.4%로 나타나, 수도권 지역 전체에서 응답자의 약 절반 이상이 거주하고 있음을 보여준다. 이는 수도권이 청소년 관련 직업 및 활동의 중심지 역할을 하고 있음을 반영한다. 세부 거주지 분석 결과 수도권에 거주하는 응답자가 전체의 약 78.8%로 가장 큰 비중을 차지하며, 이는 청소년지도사 활동이 수도권 중심으로 이루어지고 있음을 시사한다. 충청권, 경상권, 전라권은 수도권에 비해 낮은 비율을 보였으나, 대전, 대구, 부산과 같은 광역시에서는 꾸준한 활동이 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

#### 라) 학력 분포

학력 분포는 대학교 졸업자가 61.0%(239명)로 가장 많았으며, 석사 학위를 소지한 이들이 21.4%(84명), 석사 과정에 재학 중인 이들이 6.4%(25명)로 나타났다. 이는 청소년지도사 자격증이 높은 학문적 전문성을 요구하는 직종임을 나타낸다. 특히 석사와 박사 학위 소지자의 비율이 상당히 높은 점은 청소년지도사가 학문적 연구와 실무 경험의 조화를 필요로 한다는 점을 보여준다. 반면, 고등학교 졸업자는 0.5%(2명)에 불과하며, 이는 청소년지도사 자격증이 고등학교 졸업 이상의 학력을 기본 요건으로 요구하기 때문으로 보인다. 청소년 관련 분야 전공자는 전체 응답자의 37.3%로 가장 높은 비율을 차지한다. 사회복지 관련 분야 전공자는 19.6%, 교육 관련 분야 전공자는 12.5%로 각각 두 번째와 세 번째로 높은 비율을 보였다. 상담 관련 분야 전공자는 11.5%, 심리학 전공자는 2.3%로 나타났다.

기타 전공자 중 가장 높은 비율은 환경, 과학, 이공 계열로, 14명(기타 전공자의 약 23.3%)이 해당된다. 언어·문학 전공자와 예체능 전공자는 각각 10명으로, 기타 전공자의 약 16.7%씩을 차지한다. 경영·회계·정치·경제 전공자는 8명(약 13.3%)으로 나타났다. 영상·신문·방송 계열 전공자는 6명(약 10.0%)으로 나타났다. 법학 전공자는 4명(약 6.7%), 신학 전공자는 3명(약 5.0%)으로 나타났다. 기타 전공자 중 경찰행정학 등으로 분류된 분야는 5명(약 8.3%)으로 나타났다.

#### 마) 직업 분포

전체 응답자의 85.7%(336명)가 청소년 분야와 관련된 업무를 수행하는 직장인으로 나타났다. 청소년 분야와 무관한 직업에 종사하는 직장인은 5.1%(20명)로 나타났다. 기타 직업군은 총 3.8%(15명)로 나타났으며, 주요 직업으로는 강사(7명), 상담사(3명), 예술분야(1명), 자기개발 및 취업 관련(2명), 도서관 사서(1명), 목회자(1명) 등이 포함되었다. 취업 준비 중인 응답자는

3.1%(12명), 자영업 종사자는 2.3%(9명)로 나타났다.

청소년 지도 및 활동 분야는 전체 응답자의 약 40% 이상으로, 가장 많은 비중을 차지하며 청소년 프로그램과 활동의 중심을 이루고 있다. 교육 관련 분야와 사회복지 및 돌봄 서비스는 각각 약 5%로, 교육적 지원 및 복지 서비스를 제공하며 중요한 역할을 수행하고 있다. 문화 및 대안 활동은 약 2%로, 환경 및 문화적 접근을 통해 간접적으로 청소년 활동에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 기타 직업군은 약 4%로, 다양한 배경과 역할을 통해 청소년 활동을 지원하거나 간접적으로 연계하는 직업에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

## 2) 청소년지도사 자격 활용에 대한 응답

### 가) 현재 근무시설

청소년수련관에서 근무하거나 연관된 응답자는 17.6%, 청소년과 관련된 응답자는 16.6%로 나타났다. 이는 청소년지도사들이 주로 청소년 활동과 프로그램 운영의 중심지가 되는 시설에서 활동하고 있음을 보여준다. 이러한 시설은 지역사회에서 청소년들이 교육, 문화, 체험 활동을 통해 성장할 수 있는 기반을 제공하는 역할을 한다. 청소년수련원과 청소년특화시설과 관련된 응답자는 각각 5.4%와 4.3%로 나타났다. 이는 이러한 시설이 지역적 분포가 제한적이거나 활용 빈도가 상대적으로 낮음을 시사한다. 청소년야영장과 유스호스텔에서 활동하는 응답자는 각각 0.3%와 0.7%로 매우 낮은 비율을 보였다. 기타로 분류된 응답자는 55.1%로 압도적으로 높은 비율을 차지했다. 이는 청소년지도사들이 수련관, 이외에도 다양한 비공식적인 공간이나 대안적인 환경에서 활동하고 있음을 보여준다.

### 나) 현재 소속 시설에서의 근무기간

응답자 392명의 소속 시설 근무 기간을 분석한 결과, 1년 미만 근무자는 24.8%로 가장 많고, 1년 이상 3년 미만 근무자는 25.0%로 비슷한 비율을 보인다. 3년 이상 5년 미만 근무자는 15.3%, 5년 이상 10년 미만 근무자는 19.6%로 나타나, 전체 응답자의 약 60%가 5년 미만의 근무 기간을 가지고 있다. 10년 이상 20년 미만 근무자는 12.8%, 20년 이상 30년 미만 근무자는 1.5%, 30년 이상 근무자는 0.5%로, 장기 근속자의 비율은 상대적으로 낮다.

### 다) 청소년관련 분야에서의 총 근무기간

응답자 392명의 청소년 관련 분야에서의 총 근무기간을 분석한 결과, 5년 미만의 근무기간을 가진 응답자가 45.9%로 가장 큰 비중을 차지한다. 이 중 1년 미만은 11.5%, 1년 이상 3년 미만은 19.6%, 3년 이상 5년 미만은 15.1%이다. 5년 이상 10년 미만의 근무기간을 가진 응답자는

24.2%이며, 10년 이상 20년 미만은 21.4%로 나타났다. 20년 이상의 장기 근무자는 4.0%, 20년 이상 30년 미만이 3.6%, 30년 이상이 0.3%이다. 무응답자는 4.3%이다. 10년 이상의 장기 근무자도 25.4%를 차지하여, 일정 부분에서는 지속적인 근무를 이어가는 인력도 존재함을 알 수 있다.

#### 라) 현재 이직 고려 여부

현재 이직을 고려하고 있는지 묻는 질문에 대한 응답은 아니오 48.2%(189명), 예 31.9%(125명), 미정 19.9%(78명) 순으로 나타났다.

#### 마) 이직 고려자의 이직 고려 분야

이직을 고려하고 있다는 응답한 대상자가 이직하고자 하는 분야는 동일 분야-다른 직무가 36.0%(45명)로 가장 높게 나타났고, 다른 분야-다른 직무가 24.0%(30명), 동일 분야-동일 직무가 16.8%(21명) 순으로 나타났다. 많은 사람들이 동일한 분야에서 다른 직무로 이직하고자 하는 것은 새로운 도전과 다양한 경험을 통해 자신의 역량을 확장하고자 하는 욕구를 반영한다. 이직을 고려하는 125명의 응답자 중 동일 분야로의 이직을 희망하는 비율은 61.1%이며, 다른 분야로의 이직을 희망하는 비율은 38.9%이다. 이는 이직을 고려하는 다수의 응답자가 현재 종사하는 분야에서의 경력과 전문성을 지속적으로 활용하고자 함을 나타낸다.

#### 바) 이직 고려자의 이직 고려 이유

- 금전적 보상 불만족 : 22명(17.6%)이 '급여', '낮은 처우', '금전적 문제' 등을 이유로 들었다. 이는 응답자들이 현 직장에서의 보상 수준에 불만을 느끼고 있음을 나타낸다.
- 계약직 및 고용 불안정 : 13명(10.4%)이 '계약 만료', '계약직 근무형태', '고용 불안정성' 등을 언급하였다. 이는 고용의 안정성이 부족하다는 점이 이직 고려의 중요한 요인임을 보여준다.
- 업무 과다 및 스트레스 : 10명(8.0%)이 '과도한 업무', '스트레스가 많음', '잦은 야근' 등을 이유로 들었다. 이는 과중한 업무 부담과 그로 인한 스트레스가 이직을 고려하게 만드는 요인임을 시사한다.
- 개인적 사유 : 9명(7.2%)이 '가정형편', '거주지 이전', '결혼 후 타지역으로 이사' 등을 언급하였다. 이는 개인적인 상황 변화가 이직 결정에 영향을 미치고 있음을 나타낸다.
- 경력 개발 및 성장 : 8명 (6.4%)이 '개인 역량 업그레이드', '다양한 업무 경험을 위해', '새로운 분야 시도' 등을 이유로 들었다. 이는 자신의 경력 발전과 성장을 추구하는 욕구가 이직 고려의 한 요인임을 보여준다.

- 근무 환경 및 조직 문화 불만 : 7명 (5.6%)이 '내부적 문제', '조직 내 시스템 및 업무 분담 과중', '조직문화 불만족' 등을 언급하였다. 이는 근무 환경과 조직 문화에 대한 불만이 이직을 고려하게 만드는 요인임을 시사한다.
- 기타 : 55명 (44.0%)이 위의 범주에 속하지 않는 다양한 사유를 제시하였다. 이는 이직 고려 요인이 매우 다양하며, 개인마다 상이할 수 있음을 나타낸다.

### 사) 자격 급수

응답자 중 청소년지도사 2급 보유자가 71.4%(280명)로 가장 많았으며, 1급은 7.1%(28명), 3급은 5.6%(22명)에 그쳤다. 이는 2급 자격이 학사 학위를 가진 응시자들에게 비교적 쉽게 접근 가능하며, 현장에서 널리 인정받고 있음을 시사한다.

### 아) 직업에서 청소년지도사 자격의 활용

설문에 참여한 392명의 청소년지도사 자격 활용 방식을 분석한 결과, 응답 내용은 취업 관련 활용, 업무 수행 시 활용, 자격 수당 및 승진과의 연계, 기타 활용, 미활용의 다섯 가지 범주로 분류된다. 응답자의 35.5%인 139명이 청소년지도사 자격증을 취업에 활용한다고 답변하였다. 이들은 자격증이 취업 시 필수 요건이거나 우대 조건으로 작용하며, 이력서 기재나 면접 시 가산점 부여 등의 형태로 활용된다고 언급하였다. 전체의 24.7%인 97명이 현재 직무 수행에서 자격증을 활용하고 있다고 응답하였다. 이들은 교육 프로그램 개발 및 운영, 청소년 상담, 프로그램 기획 등에서 자격증이 전문성을 증명하거나 업무 수행에 직접적인 도움이 된다고 밝혔다. 응답자의 3.3%인 13명이 자격증이 자격 수당 지급이나 승진 시 가산점 부여 등과 연계되어 있다고 답변하였다. 이는 자격증이 조직 내에서 경제적 보상이나 경력 발전에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 나타낸다. 관련 주요 답변으로는 '자격 수당', '승진 가산점', '경제적 보상' 등이 언급되었다. 응답자의 21.7%인 85명이 자원봉사, 자기개발, 역량 강화 등 다양한 방식으로 자격증을 활용하고 있다고 응답하였다. 응답자의 14.8%인 58명이 현재 자격증을 활용하지 않고 있다고 응답하였다.

### 자) 청소년지도사 자격이 활성화되기 위해 필요한 것

급여 및 처우 개선이 가장 많은 응답을 차지하며, 총 124회(31.63%)로 나타났다. 청소년지도사의 급여와 근무 조건을 개선해야 한다는 요구가 가장 크다. 전문성 강화는 75회(19.13%)의 응답을 차지한다. 전문성 강화를 위한 지속적인 교육과 실습이 필요하다는 의견이 많다. 자격수당 및 인센티브 제도는 총 51회(13.01%)의 응답으로 나타났다. 응답자들은 자격수당 인상과 다양한 인센티브 제공을 통해 자격의 가치를 높이고, 청소년지도사의 동기를 부여해야 한다고 주장한다.

교육 및 연수 프로그램은 82회(20.92%)의 응답을 차지한다. 보수교육과 연수를 통해 청소년지도사들의 역량을 유지하고 발전시켜야 한다는 의견이 많다. 활용도 및 인식 개선은 58회(14.80%)의 응답으로 나타났다. 청소년지도사의 자격 활용도를 높이고, 사회적 인식을 개선하기 위한 다양한 노력이 필요하다.

### 3) 자격 활성화를 위한 개선 요구

응답자들은 자격증 활성화를 위해 다음과 같은 개선 사항을 제안했다.

#### 가) 일자리 확대

청소년지도사를 요구하는 직장이 늘어나야 하며, 다양한 취업 경로가 마련되어야 한다.

#### 나) 역량 강화

실무 중심의 심화 교육과 보수교육을 확대해야 한다.

#### 다) 처우 개선

급여 인상과 자격수당 지급이 필요하다.

#### 라) 법적 지위 향상

청소년지도사 자격증을 필수로 요구하는 기관 확대 및 법적 지원 강화.

## 나. 결론 및 제언

청소년지도사 자격증은 직업적 안정성과 전문성을 강화하는 데 중요한 역할을 하고 있다. 그러나 낮은 처우와 제한된 활용도는 자격증 제도의 개선이 필요함을 시사한다. 이를 해결하기 위해 다음과 같은 방안을 제안한다.

### 1) 청소년지도사 자격증의 인식 개선

자격증의 사회적 가치를 높이기 위한 대중 홍보와 인식 개선 캠페인이 필요하다.

### 2) 지방 균형 발전

지방 청소년지도사 확대를 위한 교육 및 취업 지원 정책을 강화해야 한다.

### 3) 지방 균형 발전

청소년지도사가 수도권과 대도시에서 집중되어 있는 현실을 개선하기 위해 지방의 청소년 관련 기관을 활성화하고, 교육 및 취업 기회를 확대하는 정책적 지원이 필요하다. 지방 거주 청소년지도사 자격 보유자에게는 이동 장려금, 실무 연수 기회, 지역 청소년 프로그램 참여 기회를 제공함으

로써 지방과 수도권 격차를 줄일 수 있다.

#### 4) 처우 개선 및 직업 안정성 강화

청소년지도사의 낮은 급여와 제한된 경력 인정은 자격증 보유자의 이직 의향을 높이는 요인이다. 이를 해결하기 위해 자격증 수당을 의무화하고, 청소년지도사 자격증을 요구하는 직군에서 급여 수준과 복지 혜택을 명확히 설정해야 한다. 이를 통해 직업 안정성을 강화하고, 자격증 보유자의 직무 만족도를 높일 수 있다.

#### 5) 역량 강화 및 전문성 제고

청소년지도사의 지속적인 전문성 개발을 위해 주기적인 심화교육 및 보수교육을 확대해야 한다. 특히 실무 중심의 교육과 심리 상담, 청소년 프로그램 개발, 최신 트렌드 학습(예: 메타버스, 인공지능 등)을 포함한 다차원적인 교육 프로그램이 필요하다. 이러한 교육은 직무 수행 능력을 향상시켜 자격증의 실질적 가치를 높이는 데 기여할 것이다.

#### 6) 일자리 확대 및 인프라 구축

청소년지도사 자격증을 필수로 요구하거나 선호하는 직종을 확대해야 한다. 이를 위해 국가 및 지자체 차원에서 청소년지도사를 포함한 공공기관 및 민간 기업의 고용을 장려하고, 이를 지원하기 위한 재정적 지원을 제공해야 한다. 또한, 청소년지도사 구인구직 플랫폼과 네트워크를 활성화하여 자격증 보유자의 취업률을 높일 필요가 있다.

#### 7) 자격증 활용의 다각화

청소년지도사 자격증이 단순히 취업 수단으로만 사용되지 않고, 지역 사회 활동, 비영리단체 활동, 청소년 봉사 등 다양한 분야에서 활용될 수 있도록 지원해야 한다. 이를 통해 자격증의 활용 범위를 넓히고, 보유자의 사회적 기여도를 증대시킬 수 있다.

#### 8) 법적 및 정책적 지원 강화

청소년지도사 자격증을 필수로 요구하는 법적 기반을 마련하여, 관련 기관에서 자격증 소지자를 우선 채용하도록 장려해야 한다. 또한, 청소년지도사 자격증의 활용도를 높이기 위해 교육부, 보건복지부, 고용노동부 등 관련 부처와의 협력을 강화해야 한다.

#### 9) 조직 문화와 인식 개선

청소년지도사 직종의 중요성을 부각시키기 위해 긍정적인 조직 문화를 조성하고, 자격증의 전문성을 강조하는 홍보 활동을 전개해야 한다. 특히, 청소년지도사의 사회적 기여를 강조하는 사례

연구 및 성공 사례 발표 등을 통해 자격증의 가치를 제고할 필요가 있다.

## 다. 결론

이번 설문조사 결과는 청소년지도사 자격증이 청소년 관련 직무에서 중요한 역할을 하지만, 활용성과 제도적 지원 측면에서 개선의 여지가 많음을 보여준다. 특히 성별 불균형, 지역 간 격차, 낮은 급여와 처우 문제는 자격증 보유자의 만족도를 저하시킬 수 있는 주요 요인으로 나타났다. 이를 해결하기 위해 자격증 제도의 전반적인 개선과 정책적 지원이 필요하다.

청소년지도사 자격증은 단순히 청소년 활동과 교육에 국한되지 않고, 지역사회와 국가 차원의 발전에 기여할 수 있는 중요한 인프라로 자리잡을 가능성이 크다. 이를 위해 자격증 보유자의 전문성을 높이고, 다양한 직업군에서 자격증을 활용할 수 있도록 지원해야 한다. 또한, 자격증 보유자가 안정적으로 직무를 수행하고 경력을 발전시킬 수 있는 환경을 조성함으로써 자격증 제도가 보다 실효성 있는 체계로 자리잡을 수 있을 것이다.

## 제3절 FGI 초점집단 면접조사 결과분석

### 1. FGI 면접대상자의 선정

#### 가. 초점집단면접(FGI) 대상자의 선정

1차 공통설문조사 결과 <표 20>에 확인된 자격증을 활용하고 있다고 답한 1,218명을 대상으로 2차 설문조사를 실시하였으며 설문조사 내용 가운데 FGI 설문 참여 의향을 질문하였다.

해당 설문에 답한 392명 가운데 참여에 동의를 한 231명을 대상으로 유선연락 및 일정 조율을 거쳐 일정을 정하고 최종 참여자 5명이 동의하였으나 당일 FGI 참여자는 4명으로 2024년 11월 18일 오후 2시부터 4시까지 최종 진행되었다.

(단위 : 명, %)

참가자	청소년지도사 급수	연령	현재근무처
송○재	청소년지도사 2급	29세	○○○ 청소년
정○람	청소년지도사 1급	36세	○○○○청소년수련원
김○수	청소년지도사 1급	33세	○○○청소년수련원
홍○기	청소년지도사 1급	42세	○○○○청소년활동수련원



## 2. FGI 결과분석

### 가. 연구 목적 및 배경

본 FGI(Focus Group Interview)는 청소년지도사 자격증의 활용 실태와 정책적 개선 방안을 도출하기 위해 현장 전문가와의 심층 면접을 통해 이루어졌다. 청소년지도사와 청소년 상담사 자격이 현장에서 실제로 어떻게 활용되고 있는지, 그리고 이를 통해 자격제도가 직업적 기회와 직무역량 강화에 기여하고 있는지에 대한 의견을 수렴하였다. 특히, 청소년지도사 자격을 활용하여 관련 직무의 테두리를 확대하고 자격제도를 개선하기 위한 제언을 도출하는 것을 주요 목표로 하였다.

청소년지도사는 청소년 활동과 육성 분야에서 중요한 역할을 담당하는 직군으로, 청소년기본법에 의해 자격 제도가 운영되고 있다. 그러나 청소년지도사 자격의 실질적 활용 범위와 사회적 인식 부족, 제도적 한계로 인해 자격 제도가 가진 잠재적 효과를 충분히 발휘하지 못하고 있다는 지적이 있다. 이에 본 FGI(Focus Group Interview)는 현장 전문가들의 경험과 의견을 수렴하여 자격 제도의 현황을 분석하고, 정책적 개선 방향을 도출하는 데 목적이 있다. 청소년지도사 자격의 활용 실태를 구체적으로 확인하고, 자격증의 신뢰성을 높이며 직무역량 강화와 직업적 기회 확대를 위한 제언을 도출하는 데 초점을 맞추었다.

### 나. 주요 논의 내용

#### 1) 청소년지도사 자격 활용 실태와 문제점

- 현행 자격 활용의 한계 : 청소년지도사 자격은 청소년기본법에 의해 청소년 육성과 활동 지원 분야에서 고용 가능성이 명시되어 있으나, 실제 현장에서는 자격증이 체계적으로 활용되지 못하고 있다는 지적이 제기되었다.

“청소년기본법상에는 학교에서 필요하면 청소년지도사나 청소년 상담사를 고용해서 청소년 육성 업무를 할 수 있도록 되어 있습니다. 그런데 막상 늘봄학교 교사나 청소년 사회복지사에는 청소년지도사가 자격이 없습니다.”

이와 같은 현실은 청소년지도사가 제도적으로 직무 요건에 포함되지 못하고 있는 점에서 비롯되며, 자격증의 잠재력을 크게 제한하는 결과를 낳고 있다. 자격증을 활용할 수 있는 범위와 직무 요건을 구체화하는 제도적 접근이 요구된다.

- 사회적 인식 부족과 자격증 가치의 제한 : 청소년지도사 자격증의 활용도는 고용주와 정책

결정자들 사이에서의 낮은 인식과 밀접하게 연관되어 있다.

“우리가 청소년활동진흥원이 만들어주는 테두리 안에서 활동해야 하는데, 현장에서는 자격증이 어떻게 활용될 수 있을지 고민하게 되는 경우가 많습니다.”

이러한 문제는 자격증 소지자들이 직무와 연계된 구체적인 역할을 수행하지 못하게 하고, 사회적 가치와 신뢰성을 약화시키는 결과를 초래한다. 청소년지도사 자격증이 가진 역할과 가능성을 홍보하고, 이를 통해 사회적 인식을 높이는 전략이 필요하다.

## 2) 자격 개선의 필요성과 제안

제도적 개선과 자격 범위 확대 참여자들은 청소년지도사 자격을 사회복지사, 보육교사와 같은 관련 직군의 자격 체계에 포함시키는 방안을 제안하였다. 이는 법적 규정을 개정하지 않더라도 현장에서 즉각 적용할 수 있는 실질적 해결책으로 제시되었다.

“자격 하나 끼우는 건 어렵지 않지 않습니까? 새로 법을 만들거나 규정을 만들 필요 없이, 이미 있는 체계에 청소년지도사를 추가하면 충분히 해결될 수 있습니다.”

이를 통해 자격증 소지자가 노동시장에 더 적극적으로 참여할 수 있으며, 청소년 관련 직군의 전문성을 높이는 데 기여할 수 있다.

- 정책적 지원 확대와 고용 안정성 확보 : 청소년지도사 자격의 가치를 높이기 위해서는 정책적 지원이 강화되어야 한다는 의견이 다수 제시되었다. 청소년활동진흥원과 같은 기관이 청소년지도사 자격의 고용 가능성을 확대하고, 자격을 보유한 인력과 고용주 간의 연결을 강화해야 한다는 의견이 주를 이루었다.

“청소년지도사 자격이 현장에서 제 역할을 하기 위해서는 청소년활동진흥원이 자격의 활용 가능성을 넓혀주고, 고용 기회를 창출해야 합니다. 그렇지 않으면 자격증은 이름뿐인 자격이 되고 맙니다.”

- 현장 중심의 보수교육과 직무 연계 강화 : 자격증의 가치를 높이기 위해서는 지속적인 보수교육과 직무 역량 강화를 위한 체계적인 지원이 필요하다. 이는 청소년지도사가 현장 직무에서 요구되는 역량을 효과적으로 습득할 수 있도록 돕고, 자격증의 실질적 가치를 제고하는데 기여할 수 있다.

“청소년지도사 자격은 단순히 자격증을 취득하는 것으로 끝나서는 안 됩니다. 자격증 소지자가 직무 역량을 지속적으로 강화할 수 있도록 교육과 훈련 체계를 마련해야 합니다.”

## 3) 청소년지도사의 직무 가치와 매력

청소년지도사라는 직업의 사회적 가치 참여자들은 청소년지도사가 단순한 직업적 역할을 넘어, 사회적 가치를 창출하는 중요한 직군임을 강조하였다.

“청소년 지도자가 매력적이라는 것을 알게 되었습니다. 현장에서 만나는 청소년 지도자들은 깊이도 있고 씩씩하며, 굉장히 매력 있는 직업이라고 생각합니다.”

이와 같은 의견은 청소년지도사라는 직업이 단순한 자격증 소지 이상의 의미를 가지며, 사회적으로 중요한 역할을 수행할 수 있는 잠재력이 있다는 점을 보여준다.

- 직무 안정성과 사회적 신뢰성 강화 필요 : 청소년지도사는 직무 수행을 통해 청소년 육성과 활동 지원에서 중요한 역할을 하며, 이를 통해 직업적 안정성과 신뢰성을 확보할 수 있다. 그러나 이러한 역할이 자격 제도와 정책적 지원을 통해 체계적으로 뒷받침되지 않는다면, 직업적 매력을 잃을 위험이 있다는 점이 지적되었다.
- 자격 활용의 제도적 개선 : 청소년지도사 자격을 사회복지사나 보육교사 등 관련 직군의 자격 체계에 포함하여 활용 범위를 확대해야 한다. 이러한 접근은 자격증 소지자의 직업적 기회를 증가시키고, 제도적 장벽을 줄이는데 기여할 것이다.
- 자격증 가치와 사회적 인식 강화 : 청소년지도사 자격증의 중요성과 사회적 기여를 강조하기 위해, 자격증에 대한 홍보와 캠페인을 강화해야 한다. 이를 통해 자격증의 신뢰성을 높이고, 자격 소지자의 직무 참여를 활성화할 수 있다.
- 보수교육 및 직무 역량 강화 지원 : 자격 소지자가 직무에서 지속적으로 전문성을 강화할 수 있도록 보수교육과 훈련 프로그램을 확대해야 한다. 이는 자격증의 실질적 가치를 높이고, 자격 소지자의 고용 가능성을 강화하는데 기여할 것이다.
- 정책적 지원과 기관 간 협력 : 청소년활동진흥원을 비롯한 관련 기관이 자격증 활용 가능성을 제고하고, 자격증 보유자와 고용주 간의 연결을 강화해야 한다. 이를 통해 청소년지도사가 직무에서 실질적인 역할을 할 수 있는 환경을 조성해야 한다.

## 다. 논의 내용의 정리

### 1) 청소년지도사 자격과 직무에 대한 이해

#### 가) 청소년지도사 자격과 직무 소개

- 청소년지도사 자격증은 국가에서 부여하는 자격증
- 자격증의 취득은 어려움이 있어 취득에 시간이 오래 걸림

- 자격증 취득을 위해 FGI 연구를 참여하며 자격 점수를 올림
- 청소년지도사 자격은 1급부터 3급까지 있으며, 각각에 따른 수당 지급
- 자격증의 수당 지급은 청소년지도사의 전공에 따라 다름

#### 나) 청소년지도사 직무의 현장에서의 활용

- 청소년지도사 직무는 실무에서의 전문성과 이론성을 중요시함
- 자격증 취득은 청소년지도사 직무의 전문성을 높이는 데 도움이 됨
- 청소년지도사 직무의 취득은 어렵지만, 그만큼 가치가 높음
- 자격증은 청소년지도사 직무의 전문성을 강화하는 도구
- 직무를 수행하는데 있어 자격증은 필수적인 요소로 작용함

#### 다) 청소년지도사 직무의 전문성 강화 방안

- 청소년지도사 자격증의 위상을 높이기 위한 방안 모색 필요
- 자격증이 단순한 지식이나 경험을 넘어 전문성을 갖춰야 함
- 자격증은 학문의 배경지식을 갖춰 전문성을 확보하는 도구
- 연구자들이 학문을 바탕으로 실무에서의 전문성을 향상시키는 방안 필요
- 자격증의 수당 지급은 청소년지도사 직무의 전문성을 강화하는 데 도움이 됨

## 2) 청소년지도사 자격

### 가) 청소년지도사 자격의 가치와 문제점

- 청소년지도사 자격이 청소년 활동 공간에서 차별화되거나 특화되는 기회를 놓쳤음
- 청소년활동진흥원과 같은 기관에서 위상이 낮아지고 진입 장벽이 높아짐
- 청소년지도사 자격을 양성하는 과정에서 제도적 테두리가 필요함
- 자격증을 따는 것만으로 만족하지 않고, 사회복지사, 청소년지도사, 평생교육사 등의 전문성을 갖춰야 함
- 관련 법령 청소년기본법에서 자격 수당을 메리트가 아닌 필수 자격으로 둘 것임

### 나) 자격 수당의 필요성과 문제점

- 1급 자격증은 취업 시 의무 자격으로, 승진 시 사회복지사 자격과 함께 고려되어야 함
- 청소년지도사 자격증의 가치를 높이기 위해 자격 수당을 높여야 함

- 관련 법령 청소년기본법에서 자격 수당을 낮추고 효용성을 높일 것을 요구함
- 1급 자격증을 갖춰야 2급, 3급 자격증까지 받을 수 있음
- 자격 수당을 높여 청소년지도사 자격의 가치를 높일 수 있음

#### 다) 자격 제한의 영향과 대책

- 자격 제한을 두면 해당 자격을 가진 인원이 더 많아짐
- 청소년학과 교수님들과 소통했을 때, 1급 자격증과 2급 자격증의 비율이 매우 낮음
- 1급 자격증을 갖춰야 2급, 3급 자격증까지 받을 수 있다는 점을 고려해야 함
- 자격 수당을 높여 1급 자격증을 갖춘 후에 2급, 3급 자격증까지 받을 수 있도록 해야 함
- 청소년 활동 공간에서 자격을 관리하고 보수교육을 제공하며 심사를 실시해야 함

### 3) 청소년학과 지원과 청소년지도사 자격증에 대한 논의

#### 가) 청소년학과 지원과 자격증에 대한 문제점

- 청소년학과에서 제공하는 자격증에 대한 문제점 제기함
- 청소년지도사 자격증의 연봉과 직업의 품위에 대한 이야기 제시함
- 보편화와 전문화 사이에서 고민되는 문제 제기함
- 1급 자격증과 2급 자격증의 차이에 대해 논의함
- 자격증의 실질적인 역할과 중요성에 대한 문제 제기함

#### 나) 청소년지도사 자격증의 실질적인 역할과 중요성

- 청소년지도사 자격증의 보수교육에 대한 논의 진행함
- 청소년지도사 자격증을 갖고 있는 사람들에 대한 인력 관리의 필요성 제기함
- 보수교육이 현업에서 제대로 이루어지지 않는 문제 제기함
- 보수교육의 중요성과 현장에서의 인식에 대한 문제를 제기함

#### 다) 청소년지도사 자격증 제도의 개선 필요성

- 보충설명과 보수교육의 필요성에 대한 논의를 이어감
- 기관의 과태료와 보수교육의 중요성에 대한 문제 제기함
- 자격증 제도의 제도적인 개선이 필요하다는 의견 제시함
- 교육 시스템과 인력 관리 문제에 대한 제안을 이어감

- 자격증 제도에 대한 개선과 변화가 필요하다는 결론 도출함

#### 4) 청소년지도사 자격의 활용과 실태

##### 가) 청소년지도사 자격의 활용 실태

- 청소년지도사 자격증의 활용이 미흡한 상황에 대해 논의함
- 보수교육을 이수한 후에도 자격증의 가치를 충분히 인지하지 못하는 현상 제기
- 이에 따라 자격증의 실효성과 가치를 높이기 위한 개선 방안 제시 필요성 제기
- 보수교육이 네트워킹과 연계된 상호 이익의 체계를 구축하는데 기여할 수 있음을 제시
- 온라인 교육의 도입으로 인한 효과와 한계를 분석함

##### 나) 청소년지도사 자격증의 실효성 향상 방안

- 청소년지도사 자격증의 실효성을 높이기 위한 구체적인 방안 제시 필요성 제기
- 기관 내에서 청소년지도사 자격증의 지원과 유지에 대한 논의
- 자격증의 가치를 제대로 인지하고 발전시키기 위한 노력 필요성 제기
- 청소년활동진흥원의 역할과 제도 개선에 대한 논의
- 보수교육, 연수 시스템 개발을 통한 청소년지도사 자격증의 가치 향상 방안 제시

##### 다) 청소년지도사 자격증의 개선 방향 제시

- 청소년지도사 자격증의 개선 방향에 대한 논의 진행
- 기관의 역할과 청소년지도사 자격증의 유지에 대한 논의
- 학문적 지식과 실무적 경험을 결합한 전문성 개발의 중요성 제기
- 청소년지도사 자격증의 실무 활용에 대한 실태조사 필요성 제기
- 청소년지도사 자격증의 가치를 충분히 인지하고 활용할 수 있는 방안에 대한 논의

#### 5) 자격증의 가치

##### 가) 자격증 취득 과정

- 청소년지도사 자격증을 취득했지만 업무가 잘 안 되는 경우가 많음
- 실습 기관이나 사업 보조 등 본업과 무관한 일에만 일하게 됨
- 실습 결과보고서를 쓰는 등의 업무를 제대로 수행하지 못함
- 면접 시 자격증과 관련된 실습 경험이 있지만, 면접관들은 이론 위주로만 평가함

- 이론 위주의 면접은 실제 업무와는 동떨어져 자격증의 가치를 떨어뜨림

#### 나) 자격증의 필요성

- 자격증은 업무를 잘 수행할 수 있는 능력을 인정해주는 자격임
- 청소년 활동 지도사 자격증은 관련 분야의 실습과 업무능력을 보여주는 수단임
- 관련 분야의 전공자나 경영, 안전관리 등 실습 경험이 있는 자가 자격증을 따는 것이 좋음
- 면접 시 해당 분야의 경험과 업무능력이 보이는 자가 좋은 인재임
- 면접관들은 여러 분야의 자격증 보유자를 비교해 선호하는 추세임

#### 다) 자격증의 관리

- 자격증 보유에 있어 실습 기관의 정해진 분야를 거쳐야 함
- 실습 결과보고서를 대신 작성해주는 경우가 생김
- 기관운영론과 행정이 필요한 1급 자격증이 더 가치 있고 실무에서 유리함
- 1급 자격증은 필수화하고, 2급 자격증은 의무화해야 함
- 자격증 관리와 함께 1급 자격증의 중요성을 인식해야 함

### 6) 청소년지도사 제도 개선

#### 가) 청소년지도사의 역할과 정의

- 청소년지도사의 역할을 강조하며, 정교사나 상담가의 영향력이 커질 수 있음을 언급함
- 청소년지도사의 정의를 "활동"으로 보고, 복지와는 달리 사회복지의 한 갈래로 정의해야 한다고 제안함
- 활동은 교류활동과 달리 청소년을 전인적으로 육성하는 쪽으로 나아가야 함을 강조함
- 현재 청소년지도사의 위치는 사회복지의 하위에 머무르고 있음을 비판함
- 청소년 활동 진흥원의 중요성을 강조하며, 새로운 정책에 의해 영향을 받을 수 있음을 암시함

#### 나) 교육부와 청소년 활동

- 2009년 교육부의 청소년 활동 정리로 인해 교육부와 여가부가 달라졌음을 설명함
- 청소년 활동 인증기관으로서 교육부나 시도 교육청의 역할이 중요함을 강조함
- 창의적 체험활동에 대한 교육부의 제도적 막대를 언급하며, 이에 대한 개선을 요구함
- 청소년 활동 인증의 중요성을 다시 한번 강조하며, 인증 프로그램 운영의 어려움을 토로함

- 교육부 장관이나 교육부장관이 청소년 활동 인증기관의 중요성을 인식하고, 제도를 개선해야 함을 주장함

#### 다) 청소년 활동의 중요성

- 청소년 활동의 중요성을 재차 강조하며, 특히 1365시스템을 예로 들어 설명함
- 1365시스템이 청소년 활동 인증을 받으려면 무분별한 확인서를 받아야 하는 불합리성을 지적함
- 봉사활동의 중요성을 언급하며, 특히 자원봉사센터의 경우 봉사 의무가 생긴 점을 비판함
- 청소년 활동 진흥원의 중요성을 다시 한번 강조하며, 청소년 활동 기관으로써의 역할을 재확인함
- 청소년 활동을 전반적인 활동으로 보고, 학생기록부에 청소년 활동이 반영되어야 함을 주장함

### 7) 청소년 지도방법론

#### 가) 청소년지도사의 역할과 고민

- 교사들이 창의적 체험활동 경진대회를 진행하고, 그에 상장함
- 이 과정에서 아이들의 미래와 진짜 성장을 고민하는 기관이 점점 사라지고 있음
- 예시로 청소년활동진흥원장의 투표를 언급하며, 봉사활동의 중요성을 강조함
- 교사들이 학생의 미래를 위해 좋은 프로그램을 만들고 시간을 보내는 것이 아니라, 아이들이 자라면서 기꺼이 통과해야 하는 과제를 강조함
- 현재 교육부의 꿈은 학생 기록부에 기록하지 않는 것임을 지적함

#### 나) 봉사활동의 문제점과 개선 방향

- 교사들이 학생 기록부에 봉사활동 시간을 기록하라고 강조함
- 하지만 봉사활동을 학년이나 수준에 맞게 교육하고 가치를 배우는 시간으로 해야 함을 언급함
- 2022개정교육과정으로 인해 봉사활동이 아예 항목이 없어진 것을 언급하며, 기록을 남기지 않는 것이 문제라고 지적함
- 예시로 청소년활동진흥원이 정의한 7개 기관을 언급하며, 현장에 들어가지 않고 업체로만 생각하는 것에 대한 문제점을 제기함
- 품질 보증 없이 입찰을 통해 프로그램을 선정하는 등 현장의 문제점을 지적하며, 규제 개선이 필요함을 주장함

#### 다) 청소년 활동의 다양성과 교사의 역할

- 청소년 활동을 단순히 체험활동만으로 정리하는 것에 대한 문제점을 지적함
- 현장에서 다양한 분야의 청소년 활동을 감당하는 청소년활동진흥원의 역할과 복잡성을 언급함
- 양적연구를 통해 청소년 활동의 다양성을 인지하고, 청소년지도사의 역할을 정립해야 함을 주장함
- 복지 활동과 상담 활동의 예를 들어, 다양한 활동이 포함된 청소년지도사의 역할을 강조함
- 현장에서 교사들이 학생과 대면 관계에서 모든 분야의 전문성을 가져야 함을 주장함

### 8) 청소년지도사

#### 가) 청소년지도사의 역할과 자격

- 청소년지도사의 역할과 교육 현장에서 활동 공간, 복지 공간, 상담 공간에서의 역할 명시가 필요함
- 활동 지도사가 교육 현장에서 청소년에게 필요한 상담과 복지 서비스를 제공하는 개념으로 나아가야 함
- 청소년지도사 자격증은 국가자격으로서 급여가 낮고 만족도가 낮음
- 강의에서 사용되는 교재는 본인의 노력과 성과에 대한 보상이 충분하지 않음
- 프로그램을 개발하고 운영하는 등 추가 업무가 부족하고 인센티브가 적어 프로그램 개발에 대한 동기가 저하됨

#### 나) 청소년지도사 자격증의 장단점

- 자격증의 가치를 제도적으로 고려하여 청소년지도사의 역할과 자격에 대한 보상이 필요함
- 프로그램을 개발하고 운영하는 보상이 없어 프로그램 개발에 대한 동기가 저하됨
- 강사비가 책정되어 있는 경우, 청소년지도사는 프로그램 개발비를 지출할 수 없음
- 지자체에서 외주를 주거나 영수증 증빙을 요구하는 등 프로그램 개발비를 지출하는 부분이 제한될 수 있음
- 프로그램 개발비를 지출할 수 있도록 보조금이나 보조비를 지급하는 시스템이 필요함

#### 다) 호봉제에 대한 위험성

- 과도한 업무량과 적은 급여로 인해 호봉제에 대한 불만이 제기될 수 있음

- 호봉제가 지속되는 것은 바람직하지만, 성과가 공정하지 않은 점이 드러날 수 있음
- 요양보호사 등 관련 직종은 열악한 직종이지만, 사회에서 버팀목 역할을 함
- 호봉제는 직종의 특성에 따라 적용되는 방식이 달라야 함

## 9) 청소년 활동의 현황과 방향

### 가) 보험기관의 역할과 문제점

- 요양기관의 지원을 끊기 시작했음
- 이는 해당 기관이 다른 기관의 관리 주체가 되기 때문임
- 똑같은 기관이 관리되지만, 보험 수급 기관이 달라 관리 주체가 바뀌기도 함
- 이를 해결하기 위해 코드만 변경하는 방법을 쓰고 있음
- 처우 개선을 위해 필요한 것은 보험기관이 아닌 학교 시스템을 갖추는 것임

### 나) 청소년 활동의 현실

- 교육부의 제도 도입으로 청소년 활동 공간이 사라졌음
- 학교장이 청소년 활동을 권한으로 받았고, 이로 인해 청소년 활동이 소홀해졌음
- 청소년 활동은 학교의 다른 공간으로 빠져들었음
- 인증 프로그램을 포함한 다양한 활동을 진행하면서도 어려움을 겪고 있음
- 시스템을 갖추지 못하면 전국의 청소년시설이 잉여 공간이 될 수 있음

### 다) 해결책과 제언

- 교육부 장관이 각 시도교육청 장관의 권한에 가감 없이 이관할 것을 제안함
- 이를 통해 교육부의 관리 역할을 줄이고, 학교 시스템을 갖출 수 있음
- 수련 활동과 같은 전문적인 활동은 예약제로 운영되어야 함
- 예약제 도입을 통해 효율적으로 청소년 활동을 관리할 수 있음
- 인센티브를 제공하여 청소년 활동을 장려할 수 있음

## 10) 청소년지도사 시스템 개선과 청소년활동진흥원의 역할

### 가) 청소년지도사의 가치와 현재 상황

- 청소년지도사의 가치와 역할에 대해 설명함
- 청소년활동을 업체에 맡기는 시스템이 현재 미비하여 제도적 개선 필요성을 강조함

- 청소년 활동을 지도사의 역할과 무관하게 취급하는 문제를 지적함
- 지도사의 자격이 가치가 생길도록 제도적 개선 필요성을 강조함

나) 청소년지도사 자격의 실태와 문제점

- 청소년지도사 자격증의 실태와 문제점을 분석함
- 높은 지위의 자격증이 프로그램 개발 역량을 높이는 데 중요하다는 점을 강조함
- 자격증을 통해 전문성을 강조하는 것이 아닌, 실제 업무를 보장하는 방향이 필요함을 제안함
- 자격증의 활용과 관련한 제도적 개선 필요성을 강조함

다) 청소년지도사 자격의 활용과 문제점

- 청소년지도사 자격의 실제 활용 현황을 분석함
- 시스템 개선이 필요한 이유와 그 필요성을 설명함
- 학생들이 청소년 활동을 지도하는 것이 교육 부서와 협력해야 한다는 점을 강조함
- 공모사업을 통해 청소년지도사의 역할을 인정받는 현황을 제시함.

### 3. FGI 결론 및 제언

#### 1) 결론 및 제언

청소년지도사 자격제도는 청소년 육성 및 활동 지원에 있어 중요한 역할을 담당할 수 있는 자격임에도 불구하고, 현장에서의 제도적 한계와 사회적 인식 부족으로 인해 그 가치를 충분히 발휘하지 못하고 있다. 본 FGI를 통해 드러난 여러 문제점과 제언들은 청소년지도사 자격제도의 개선이 단순히 자격증의 효용성을 높이는 것을 넘어, 청소년 정책과 활동의 질적 발전을 도모하는 중요한 과정임을 보여준다.

첫째, 자격제도의 활용 범위를 확장해야 한다. 청소년지도사 자격은 청소년기본법에 의해 청소년 관련 직무를 수행할 수 있는 자격으로 규정되어 있으나, 현실에서는 고용 조건이나 직무 요구 사항에 포함되지 않는 경우가 빈번하다. 이는 자격증이 노동시장과 정책에서 충분히 반영되지 못하고 있음을 보여주는 사례이다. 자격제도의 실질적 활용을 위해 청소년지도사를 사회복지사, 보육교사 등 관련 직군의 자격체계에 포함시키고, 직무 요건에 청소년지도사를 명확히 추가하는 등 제도적 개선이 필요하다.

둘째, 청소년지도사 자격에 대한 사회적 인식을 강화해야 한다. 자격증은 직무 수행 능력을 평가하는 신뢰할 수 있는 도구로 기능해야 하지만, 현재의 청소년지도사 자격은 정책 결정자나 고용주 사이에서 그 중요성과 필요성이 충분히 인식되지 않고 있다. 이를 해결하기 위해 청소년활동진흥원과 같은 기관이 주도하여 자격의 가치를 홍보하고, 이를 통해 자격증의 사회적 신뢰성과 활용 가능성을 높이는 캠페인이 필요하다. 이러한 인식 개선은 청소년지도사 자격이 고용 시장에서 더 높은 가치를 지니고, 사회적 기여를 인정받을 수 있는 기반을 마련할 것이다.

셋째, 보수교육과 직무 연계성을 강화해야 한다. 자격증 취득 후 직무 수행 과정에서 요구되는 역량을 지속적으로 강화할 수 있는 체계적인 보수교육 프로그램이 필요하다. 이는 자격 소지자들이 직무 수행 중 발생할 수 있는 문제를 해결하고, 변화하는 사회적 요구에 대응할 수 있는 전문성을 확보하도록 돕는다. 보수교육과 훈련이 활성화되면 자격증의 실질적 가치는 더욱 높아지고, 청소년지도사가 직무에서 전문성을 발휘할 수 있는 기회가 확대될 것이다.

넷째, 정책적 지원과 제도적 협력을 강화해야 한다. 청소년지도사 자격이 실질적으로 활용되기 위해서는 정책적 지원이 뒷받침되어야 하며, 이를 위해 관련 기관 간의 협력 체계를 구축할 필요가 있다. 청소년활동진흥원은 자격증 소지자와 고용주 간의 연결을 강화하고, 자격 활용 범위를 명확히 정의하며, 정책적으로 이를 지원하는 중요한 역할을 수행해야 한다. 예컨대, 청소년지도사

가 수행할 수 있는 직무를 명확히 규정하고, 이를 정책적으로 뒷받침할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다.

다섯째, 청소년지도사 자격의 가치를 사회적 변화와 연결해야 한다. 청소년지도사 자격은 단순한 직업적 도구가 아니라, 청소년 정책과 사회적 변화의 중심에서 중요한 역할을 수행할 수 있는 자격이다. 청소년지도사들이 청소년 육성과 활동을 통해 사회적 가치를 창출하고, 미래 세대를 지원하는 역할을 강화하려면 자격 제도가 그 기반을 제공해야 한다. 자격증의 설계와 운영 과정에서 청소년 육성의 사회적 가치를 반영하고, 이를 통해 청소년지도사가 사회적 변화를 이끄는 주체로 자리 잡을 수 있도록 해야 한다.

본 FGI를 통해 도출된 결론은 청소년지도사 자격제도의 현재 문제점을 구체적으로 규명하고, 이를 해결하기 위한 실질적이고 정책적인 방향성을 제시하였다. 청소년지도사 자격이 가진 가능성을 실현하기 위해서는 제도적 개선과 정책적 지원이 반드시 뒷받침되어야 하며, 자격 활용 범위를 확대하고, 직무 역량 강화를 위한 체계를 마련하는 것이 핵심 과제로 지적된다. 이러한 변화는 청소년지도사 자격이 노동시장과 사회에서 보다 중요한 역할을 수행할 수 있도록 하고, 나아가 청소년 정책과 활동의 질적 발전을 지원하는 데 기여할 것이다. 결과적으로, 청소년지도사 자격의 개선은 청소년 육성과 활동 지원의 체계를 더욱 강화하고, 청소년들이 더 나은 환경에서 성장할 수 있도록 돕는 중요한 출발점이 될 것이다.



# IV

## 결론 및 제언

1. 청소년지도사 자격 데이터 관리방안
2. 청소년지도사 국가자격의 위상 제고방안
3. 청소년지도사 실태조사 결과 및 제언

## 제1절 청소년지도사 데이터 관리방안

### 1. 분석결과를 통한 청소년지도사 자격취득자 데이터 유지 관리항목

#### 가. 연구 결과를 바탕으로 한 데이터 유지 관리 항목의 도출

##### 1) 취업 현황 데이터

취업 현황 데이터는 청소년지도사 자격취득자가 실제로 어떤 환경에서 활동하고 있는지를 파악하고, 자격의 실질적 효용성을 분석하는 데 필수적이다. 이를 통해 청소년지도사 자격이 고용 및 직무 환경에서 어떻게 활용되고 있는지 명확히 할 수 있다. 취업 현황 데이터는 근무 지역, 기관의 유형 및 운영 형태, 그리고 업무 분야로 세분화하여 분석할 수 있다.

##### 가) 근무 지역

근무 지역 데이터는 청소년지도사의 지역별 분포를 파악하여 정책 및 자격제도 개선에 중요한 기초 자료로 활용될 수 있다.

- 대도시와 지방 간의 차이 : 대도시에서는 청소년지도사 자격을 보유한 인력이 상대적으로 풍부한 반면, 지방에서는 자격취득자의 부족으로 인해 청소년 프로그램의 질적 격차가 발생할 수 있다. 이를 통해 지방에서의 인력 배치와 지원 정책이 필요함을 도출할 수 있다(청소년정책연구원, 2021).
- 지역 특성에 따른 맞춤형 정책 : 지역별로 청소년의 욕구와 환경이 다르기 때문에, 지역별 데이터는 맞춤형 프로그램 및 정책 개발의 기초 자료로 활용될 수 있다. 예를 들어, 도시 지역에서는 진로 탐색 프로그램이 필요할 수 있는 반면, 농촌 지역에서는 정서적 지원 프로그램이 더 중요할 수 있다.

##### 나) 기관의 유형 및 운영 형태

청소년지도사가 활동하는 기관의 유형과 운영 형태는 자격의 실질적 활용도를 평가하는 중요한 지표이다.

- 기관 유형 : 청소년복지시설, 학교, NGO, 지역사회센터 등 다양한 기관 유형에서 청소년지도사가 맡는 역할과 직무 범위를 구체적으로 분석해야 한다. 이는 자격취득자가 각기 다른 환경에서 어떤 방식으로 기여하고 있는지 파악하는 데 도움을 준다.
- 운영 형태 : 공공기관, 민간단체, 비영리 단체 등 기관의 운영 주체에 따라 자격의 역할과 중요

성이 다를 수 있다. 예를 들어, 공공기관에서는 행정과 정책 집행의 역할이 중요할 수 있는 반면, 민간 단체에서는 프로그램 기획과 실행이 더 중점이 될 수 있다(Camino & Zeldin, 2002).

- 기관별 자격 활용 비교 : 자격취득자가 활동하는 기관의 특성을 비교 분석함으로써, 청소년지도사 자격이 어디에서 더 효과적으로 활용되는지를 파악할 수 있다.

#### 다) 업무 분야

청소년지도사의 업무는 다양하며, 이를 구체적으로 분류하고 분석하는 것은 자격 활용의 효과를 극대화하기 위한 필수 작업이다.

- 상담 업무 : 상담은 청소년지도사의 주요 직무 중 하나로, 자격 보유자의 상담 능력과 자격 활용 빈도를 분석해야 한다. 이는 청소년의 심리적, 정서적 안정에 자격이 얼마나 기여하는지를 확인하는 데 유용하다.
- 프로그램 기획 및 운영 : 청소년 관련 프로그램의 기획 및 운영은 자격의 실질적 효용성을 보여주는 중요한 지표이다. 자격취득자가 기획 단계에서 전문성을 발휘하고, 운영 단계에서 효과적으로 프로그램을 실행하는지를 분석한다.
- 행정 및 지원 업무 : 청소년지도사는 정책 문서 작성, 행정 관리, 보고서 작성 등의 행정 업무에서도 활동한다. 이러한 업무에서 자격이 요구되는 전문성과 효율성을 분석해야 한다.
- 교육 및 멘토링 : 멘토로서의 역할은 청소년과의 신뢰 관계를 형성하는 데 중요한 부분이다. 자격이 교육적 역할에서 얼마나 큰 기여를 하는지 평가할 필요가 있다.
- 취업 현황 데이터는 자격취득자가 활동하는 구체적 환경을 분석할 수 있는 기초 자료이다. 이를 통해 청소년지도사의 직무와 자격 간의 연계를 강화하고, 지역적 및 기관별 요구에 맞춘 정책을 개발할 수 있다. 근무 지역과 기관 유형별로 분석한 데이터는 자격의 활용도를 높이기 위한 맞춤형 프로그램 개발에 기여한다.

## 2) 자격 활용도

자격 활용도는 청소년지도사 자격의 실질적 가치를 평가하는 중요한 지표로, 자격 취득자가 직무에서 자격을 얼마나 활용하고 있는지를 파악할 수 있다. 이는 자격 제도의 개선과 교육 프로그램의 개발에 필수적인 데이터이다.

### 가) 직무에서의 자격 활용 여부

- 활용 빈도 : 자격취득자가 자신의 직무에서 자격을 얼마나 자주 사용하고 있는지를 파악한다. 이를 통해 자격의 실질적 필요성과 적합성을 평가할 수 있다.
- 활용 영역 : 자격이 특정 직무(상담, 기획 등)에서만 활용되는지, 아니면 다양한 직무에 걸쳐 광범위하게 사용되는지를 분석한다.

#### 나) 자격 활용 방식

- 구체적 활용 사례 : 예를 들어, 상담 업무에서는 심리적 안정과 신뢰 구축에, 프로그램 운영에 서는 전문성 강화에 자격이 어떻게 기여하는지를 확인한다.
- 직무 수행 과정에서의 기여도 : 자격이 청소년지도사가 직무를 수행하는 데 있어 필수적인 도 구로 작용하는지, 아니면 보조적 역할로 사용되는지를 분석한다.

#### 다) 자격 활용의 직무 적합성

- 자격과 직무 간의 연계성 : 자격이 실제 직무와 얼마나 긴밀히 연계되어 있는지를 평가한다. 예를 들어, 자격 보유자가 직무를 수행할 때 자격이 없어도 되는 경우가 있다면, 자격 제도의 개선이 필요할 수 있다.
- 자격 활용과 직무 만족도 : 자격을 활용한 직무 수행이 만족도를 높이는 데 어떤 영향을 미치 는지 조사한다.

자격 활용도는 자격 제도의 성공 여부를 평가하는 핵심 지표이다. 직무와 자격 간의 연계성을 강 화하려면 자격이 직무에서 중요한 역할을 해야 하며, 이를 위해 자격 취득자들의 구체적 사례와 만족도를 분석하는 것이 중요하다. 자격의 적합성과 활용 빈도를 평가함으로써 직무의 질적 향상을 도모할 수 있다.

### 3) 개인정보

개인정보 데이터는 자격취득자의 특성을 이해하고, 자격 제도의 개선 방향을 설정하는 데 중요한 역할을 하며, 이는 자격취득자의 배경과 경력, 성과를 분석하여 정책 개발의 근거로 활용할 수 있다.

#### 가) 성별 및 연령

- 연령별 분석 : 자격취득자의 연령대에 따라 직무 유형이나 활용 방식이 달라질 수 있다. 예를 들어, 젊은 연령대는 기술 활용에 강점을 보일 수 있고, 나이가 많은 취득자는 경험을 활용한 상담 역할에 더 적합할 수 있다.
- 성별 차이 : 여성과 남성 청소년지도사의 직무 선호도와 성과 차이를 분석하여 성별 맞춤형

정책 개발에 기여한다.

#### 나) 학력 및 자격 등급

- 최종 학력 : 학력 수준이 직무와 자격 활용도에 미치는 영향을 분석하여 학력별 자격 활용 패턴을 파악한다.
- 자격 등급 : 자격 등급(1급, 2급 등)에 따른 직무 차이를 분석하여, 등급에 따른 자격 개선 방향을 제안한다.

#### 다) 자격 취득 시기

- 취득 연도와 경력 발전 간의 관계 : 자격 취득 후 시간이 지남에 따라 경력이 어떻게 발전했는지 분석하여, 자격의 장기적 효과를 평가한다.
- 취득 연도별 고용 현황 : 특정 시기의 자격취득자가 다른 시기의 자격취득자와 비교하여 고용 현황에서 어떤 차이가 있는지 조사한다.

개인정보 데이터는 자격취득자의 특성과 경력을 다각도로 분석할 수 있는 자료이다. 이를 통해 특정 연령대나 학력 수준에서 자격의 효과가 더 크거나 작은 경우를 파악하고, 자격 제도의 개선 방안을 설계할 수 있다.

### 4) 추가 자격 보유 현황

추가 자격 보유 현황은 청소년지도사가 청소년지도사 자격 외에 다른 자격을 취득했는지, 그리고 그러한 자격이 직무 수행에 어떻게 기여하고 있는지를 분석하는데 중요하다. 이 데이터는 자격 간 연계성을 이해하고 자격체계를 개선하는 데 도움을 줄 수 있다.

#### 가) 다른 자격 보유 여부

- 다양한 자격 취득 상황 파악 : 심리상담사, 사회복지사, 진로상담사 등 청소년지도사와 연관성이 높은 자격증 보유 현황을 분석한다.
- 직무에서의 추가 자격 활용도 : 추가 자격증이 청소년지도사의 업무(예: 심리 상담, 진로 지도 등)에 구체적으로 어떻게 기여하는지 파악한다.

#### 나) 추가 자격 취득 계획

- 필요성 분석 : 자격취득자가 업무 수행을 위해 추가 자격을 필요로 하는지 조사한다.
- 추가 자격 취득 경향 : 어떤 자격을 추가로 취득하려 하는지(예: 청소년 심리상담사, 청소년 코칭 전문가 등)와 그 이유를 분석한다.

#### 다) 자격 간 연계성

- 자격 간 시너지 효과 : 두 개 이상의 자격이 결합될 때 직무 효율성이 어떻게 증가하는지 분석한다.
- 자격 체계 개선 방향 제안 : 추가 자격을 취득한 사례를 바탕으로, 청소년지도사 자격체계에 보완 사항을 제안한다.

추가 자격 보유 현황은 청소년지도사 자격의 한계를 보완하고, 자격 활용도를 높이는 데 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 심리상담사 자격을 보유한 청소년지도사는 정서적 상담 역할에 강점을 가질 수 있으며, 이러한 연계성을 바탕으로 자격 제도를 개선할 수 있다. 추가 자격 취득 경향을 분석하면 청소년지도사가 직무 수행을 위해 어떤 추가 역량을 필요로 하는지 파악할 수 있다.

#### 5) 자격 전망

자격 전망은 청소년지도사 자격의 지속 가능성과 직업적 활용 가치를 평가하는 데 초점이 맞춰져 있다. 이를 통해 자격의 미래 가치와 경쟁력을 예측하고 정책적 개선 방향을 제시할 수 있다.

##### 가) 청소년지도사 자격의 직업적 전망

- 직업적 수요 예측 : 청소년 분야에서 청소년지도사 자격의 필요성과 수요가 어떻게 변하고 있는지를 분석한다. 예를 들어, 청소년복지, 상담, 교육 등 특정 분야에서 자격의 수요가 증가하거나 감소하는 추세를 확인한다.
- 장기적 고용 가능성 : 자격이 청소년 분야에서 지속 가능한 고용 기회를 제공하는지, 아니면 특정 직종에서만 활용될 가능성이 높은지를 평가한다.

##### 나) 유사 자격과의 비교

- 비교 대상 자격 : 심리상담사, 아동복지사, 진로상담사 등 유사 자격과의 경쟁력과 차별성을 분석한다.
- 청소년지도사의 강점 및 약점 : 청소년지도사 자격이 다른 자격보다 유리하거나 불리한 점을 도출하여 개선 방향을 제시한다.

##### 다) 자격의 사회적 가치

- 사회적 인식 제고 : 청소년지도사 자격의 중요성과 사회적 가치를 평가하여, 자격의 대중적 인식과 활용도를 높일 방안을 마련한다.
- 정책적 기여도 : 청소년지도사가 청소년 정책 및 프로그램 개발에 얼마나 기여할 수 있는지와

자격이 정책적 우선순위에 포함될 필요성을 검토한다.

자격 전망 데이터는 청소년지도사 자격의 지속 가능성을 평가하는 데 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 청소년복지 분야에서 자격이 유리한 위치를 차지하고 있는지, 아니면 다른 유사 자격증에 비해 경쟁력이 떨어지는지를 분석한다. 이를 바탕으로 자격의 대중적 인식과 정책적 활용도를 강화하는 방안을 제시할 수 있다.

## 6) 취업 시장 전망

취업 시장 전망은 청소년지도사 자격취득자가 현재 및 미래의 취업 시장에서 어떻게 자리 잡고 있는지, 그리고 자격이 새로운 기회를 제공할 가능성이 있는지를 분석하는 데 중점을 둔다.

### 가) 고용 시장의 변화

- 산업별 고용 동향 : 청소년복지, 상담, 교육 등 각 산업에서 청소년지도사 자격에 대한 수요가 어떻게 변화하고 있는지 분석한다.
- 정책 변화의 영향 : 청소년 관련 정책(예: 청소년복지법 개정, 청소년 프로그램 확대 등)이 고용 시장에 미치는 영향을 평가한다.

### 나) 유사 직종과의 경쟁력

- 경쟁 직종 분석 : 청소년지도사가 아동복지사, 심리상담사 등 다른 직종과 경쟁할 때 어떤 강점과 약점을 가지고 있는지를 도출한다.
- 취업 경쟁력을 높이는 전략 : 청소년지도사가 경쟁력을 유지하거나 강화하기 위해 필요한 자격 체계 개선 및 추가 역량 개발 방향을 제시한다.

### 다) 산업별 수요 변화

- 청소년 분야의 성장 가능성 : 청소년지도사 자격이 요구되는 산업(예: 청소년복지시설, 상담센터 등)의 성장 가능성을 분석하여 자격의 장기적 활용성을 평가한다.
- 미래 산업 탐색 : 디지털 시대에 새로운 산업(예: 디지털 멘토링, 온라인 청소년 상담)에서 자격의 활용 가능성을 모색한다.

취업 시장 전망 데이터는 청소년지도사 자격이 직업 시장에서 경쟁력을 유지하고, 새로운 기회를 창출할 가능성을 평가하는 데 핵심적인 역할을 한다. 산업별 고용 동향과 정책 변화를 바탕으로 자격의 적용 범위를 확장하고, 새로운 산업 분야에서 자격이 활용될 가능성을 탐구함으로써 자격의 지속 가능성을 높일 수 있다.

## 제2절 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안

### 1. 청소년지도사 국가자격의 위상 제고 방안

#### 가. 청소년지도사 자격의 대중적 인식 강화

청소년지도사 자격은 청소년 복지와 정책 실행에 필수적인 전문 인력의 양성을 목적으로 한다. 하지만 대중적 인지도가 낮아 자격의 중요성이 충분히 알려지지 못하고 있다. 이를 개선하기 위해, 자격의 사회적 기여도를 강조하는 홍보 활동이 필요하다.

#### 1) 청소년지도사 자격의 사회적 가치를 알리기 위한 홍보의 필요성

##### 가) 자격의 중요성과 인식 부족

청소년지도사 자격은 청소년의 건강한 발달과 사회적 통합에 기여하는 역할을 수행하지만, 자격의 필요성과 중요성이 충분히 대중에게 알려지지 않고 있다. 이는 자격 활용률 저하와 자격에 대한 신뢰도 하락으로 이어진다. 분석 결과에서도 "자격증의 신뢰성을 높이고, 자격 소지자의 직무 참여를 활성화할 필요가 있다"고 언급하며, 이를 위한 대중적 홍보의 중요성을 강조하였다.

##### 나) 사회적 가치 홍보의 기대 효과

청소년지도사 자격은 단순한 직업적 도구를 넘어선 사회적 기여를 실현할 수 있다. 자격 보유자는 청소년 육성 및 활동 지원에서 핵심적 역할을 수행하며, 이를 통해 사회적 신뢰를 확보할 수 있다.

대중 홍보를 통해 자격의 중요성을 널리 알림으로써 자격의 직업적 매력도를 높이고, 더 많은 사람들이 자격을 취득하도록 유도할 수 있다.

#### 2) 구체적인 홍보 전략

##### 가) 성공 사례 기반의 홍보 콘텐츠 제작

- 성공 사례 홍보 : 청소년지도사가 청소년의 인생에 긍정적 영향을 미친 사례를 중심으로 홍보 자료를 제작한다. 예를 들어, 청소년 상담을 통해 학업을 지속하거나 범죄에서 벗어난 사례를 대중에게 알린다.
- 영상 콘텐츠 활용 : SNS와 유튜브 플랫폼을 활용하여, 청소년지도사와 청소년 간의 긍정적 관계를 담은 짧은 다큐멘터리 영상을 배포한다. 이는 젊은 세대와 부모 세대의 관심을 동시에 끌 수 있다.

#### 나) 사회적 캠페인

- 국가 주도의 홍보 캠페인 : 청소년지도사 자격의 가치를 알리는 대규모 국가 캠페인을 전개한다. 예를 들어, “청소년 미래를 여는 지도자”라는 주제로 공익광고를 제작하여 TV와 인터넷 매체에서 방영한다.
- 현장 중심 캠페인 : 청소년 복지시설 및 학교를 중심으로 청소년지도사들의 활동을 직접 체험할 수 있는 오픈 이벤트를 개최한다. 이는 자격에 대한 대중적 신뢰도를 높일 것이다.

#### 다) 대중과의 소통 강화

- 온라인 플랫폼 운영 : 청소년지도사 자격과 관련된 정보를 제공하고, 자격 보유자와 일반 대중 간의 소통 창구 역할을 할 수 있는 전용 웹사이트 및 SNS 계정을 운영한다.
- 커뮤니티 연계 활동 : 지역 커뮤니티와 협력하여 청소년지도사들의 활동을 알리고, 지역 주민과의 교류를 강화한다.

#### 라) 자격 보유자 대상 홍보

- 내부 자격 보유자와의 협력 : 자격 보유자가 스스로 자격의 가치를 홍보할 수 있도록 지원한다. 예를 들어, 자격 보유자가 학교와 지역사회에서 자격의 필요성과 자신의 역할을 설명하는 워크숍을 개최하도록 유도한다.
- 자격 상징성 부여 : 자격 보유자가 자격증을 소지하는 것만으로도 직업적 자부심을 가질 수 있도록 자격증의 디자인과 형태를 개선하고, 이를 적극적으로 홍보한다.

### 3) 국내외 문헌과 사례를 통한 홍보의 필요성 검증

#### 가) 국내 사례

- 청소년지도사의 중요성 연구 : 국내 연구에 따르면, 청소년지도사는 청소년 복지 및 발달 지원에 중요한 기여를 하고 있으며, 이들의 직무가 사회적 신뢰를 얻기 위해 자격 홍보가 필요하다고 언급하고 있다(권명희, 2007).
- 정책적 접근 : 관련 보고서 등에서는 자격의 사회적 가치를 높이기 위해 국가적 차원의 홍보와 인식 개선 캠페인을 강조하였다.

#### 나) 해외 사례

- 미국의 청소년지도사 프로그램 : Camino와 Zeldin(2002)의 연구는 청소년 프로그램 리더에 대한 대중적 신뢰와 사회적 지위를 확보하기 위해 성공 사례를 바탕으로 홍보 활동을 전개했다

고 보고했다. 이는 자격 취득자와 대중 간의 신뢰를 구축하는 데 중요한 영향을 미쳤다.

- 영국의 사회복지사 홍보 전략 : 영국은 사회복지사 자격에 대한 사회적 인식을 높이기 위해 성공적인 직무 수행 사례를 홍보하고, 자격 보유자와 대중 간의 긍정적 상호작용을 강화하는 프로그램을 운영했다(CEDEFOP, 2014).

#### 4) 기대 효과

##### 가) 자격 취득 유도

홍보 캠페인은 청소년지도사의 직업적 매력도를 높이고, 더 많은 사람들이 자격을 취득하도록 유도한다. 특히 젊은 세대에게 청소년지도사가 사회적 가치를 창출하는 직업임을 강조함으로써 자격 취득을 장려할 수 있다.

##### 나) 자격의 사회적 신뢰도 향상

대중은 청소년지도사의 역할을 이해하고, 이 자격에 대한 신뢰를 높일 것이다. 이는 자격 보유자들의 직업적 안정성과 자부심을 동시에 증진시킨다.

##### 다) 청소년 정책의 실효성 증대

청소년지도사 자격의 가치를 대중적으로 홍보함으로써, 청소년 정책에 대한 국민적 지지를 확보하고, 정책의 실효성을 높일 수 있다.

##### 라) 결론

청소년지도사 자격의 사회적 가치를 알리기 위한 홍보 전략은 성공 사례 홍보, 대규모 캠페인, 대중과의 소통 강화, 자격 보유자와의 협력 등의 방안을 중심으로 구체화될 수 있다. 이를 통해 자격의 신뢰도와 직업적 매력도가 향상될 것이며, 이는 궁극적으로 청소년 복지와 정책 발전에 기여할 것이다.

### 나. 청소년지도사의 전문성 강화 및 지속적 학습 체계 구축

청소년지도사의 전문성은 청소년 복지, 상담, 프로그램 운영 등 다양한 분야에서 필수적인 요소이다. 전문성 강화를 위해 교육과정을 체계적으로 개편하고, 지속적인 학습 체계를 마련해야 한다. 이는 자격의 실효성을 높이고, 직무 수행 능력을 증대시키는 중요한 방안이다.

#### 1) 전문성 강화를 위한 구체적 방안

##### 가) 맞춤형 교육 프로그램 설계

청소년지도사들이 변화하는 청소년 환경과 사회적 요구에 적응할 수 있도록 교육 프로그램을 강화한다.

- 현장 중심 교육 : 교육 내용에 현장에서 직접 활용 가능한 실무 능력을 포함시킨다. 예를 들어, 청소년 심리 상담, 갈등 관리, 프로그램 기획 능력 등을 강화한다. 본 보고서에서 분석한 결과에 따르면 응답자의 77.7%가 현장 실습 의무화를 요구하였으며, 이는 전문성 강화를 위한 핵심 요소로 나타났다.
- 디지털 역량 교육 : 청소년들과의 소통에서 디지털 매체의 활용도가 증가하고 있는 만큼, 청소년지도사가 디지털 기술을 활용하여 온라인 상담이나 프로그램을 운영할 수 있는 역량을 갖추도록 한다.
- 청소년 특성화 교육 : 특정 분야(예: 취약 계층 청소년 지원, 진로 상담 등)에서 청소년지도사가 전문성을 발휘할 수 있도록 교육과정을 세분화한다.

#### 나) 현장 실습 및 사례 중심 학습 강화

이론 교육뿐 아니라 현장 실습을 통해 실제 업무 수행 능력을 배양한다.

- 실습 의무화 : 자격 취득 과정에서 일정 시간 이상의 현장 실습을 의무화하고, 이를 평가에 반영한다. 이는 일본의 건강교육사 제도와 유사하며, 일본은 현장 실습을 통해 실무 능력을 강화하는 모델을 운영하고 있다.
- 사례 기반 학습 : 실제 청소년 지도 현장에서 발생한 사례를 바탕으로 문제를 해결하는 사례 중심 학습을 도입한다. 이를 통해 이론과 실무 간의 간극을 줄일 수 있다.

### 2) 지속적 학습 체계 구축

#### 가) 자격 갱신 제도 도입

자격 갱신 제도는 자격취득자가 지속적으로 최신 지식을 습득하고, 실무 능력을 유지하도록 돕는다.

- 정기적 갱신 평가 : 자격 취득 후 일정 주기마다 갱신 평가를 통해 자격의 유효성을 유지한다. 평가 항목에는 이론적 지식, 실무 능력, 최신 트렌드 적응력이 포함될 수 있다(최종보고서\_청소년지도사자격활용 및 실태조사...).
- 보수교육 프로그램 : 자격 갱신 과정에서 필수적으로 이수해야 하는 교육 프로그램을 운영한다. 예를 들어, 청소년의 정신 건강 문제, 새로운 상담 기법 등 최신 트렌드와 연계된 교육을

제공한다.

#### 나) 온라인 학습 플랫폼 구축

청소년지도사들이 시간과 장소에 구애받지 않고 학습할 수 있도록 온라인 학습 플랫폼을 마련한다.

- 디지털 교육 콘텐츠 제공 : 청소년지도사의 직무 수행에 필요한 주요 과목에 대해 동영상 강의, 자료, 평가 등을 제공한다.
- 자율 학습 시스템 : 사용자가 원하는 분야를 선택하여 학습할 수 있는 모듈형 시스템을 운영한다.

### 3) 국내외 사례를 통한 전문성 강화 방안 검토

#### 가) 국내 사례

- 보건교육사 제도 : 한국 보건교육사는 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 실무 중심의 교육 과정을 운영하고 있다. 보건교육사의 사례는 청소년지도사 전문성 강화 모델로 참고할 만하다.
- 전문 보수교육 제도 : 국내 다른 국가자격증(예: 사회복지사)의 경우, 정기적인 보수교육 프로그램을 통해 실무 능력을 강화하고 있다.

#### 나) 국외 사례

- 미국 CHES 제도 : 미국의 건강교육사(CHES)는 7대 직무 책임 영역을 중심으로 교육 과정을 설계하며, 정기적으로 자격 갱신과 보수교육을 시행한다. 이는 청소년지도사의 지속적 학습 체계 도입에 유용한 사례로 볼 수 있다.
- 일본의 실천건강교육사 제도 : 일본은 실무 중심의 교육과정과 현장 실습을 강조하여 교육사들의 전문성을 높이고 있다. 이는 청소년지도사의 현장 실습 의무화 방안을 설계하는 데 참고가 될 수 있다.

### 4) 기대 효과

#### 가) 청소년지도사의 실무 역량 강화

전문성 강화를 통해 청소년지도사는 더욱 효과적으로 직무를 수행할 수 있다. 특히, 심리 상담, 갈등 관리, 프로그램 기획 등 직무의 질적 향상이 이루어질 것이다.

#### 나) 자격의 신뢰도 및 활용성 증대

지속적인 학습 체계는 자격의 신뢰도를 높이고, 청소년지도사의 사회적 가치를 제고하는 데 기여할 것이다. 이는 대중적 인식 개선과 함께 자격 취득자의 고용 안정성에도 긍정적인 영향을 미친

다.

#### 다) 정책적 활용 기반 마련

전문성과 지속적 학습 체계를 도입하면, 국가 차원의 청소년 정책에서 청소년지도사를 더욱 효과적으로 활용할 수 있다.

#### 라) 결론

청소년지도사의 전문성을 강화하고 지속적 학습 체계를 구축하기 위해 맞춤형 교육 프로그램, 현장 실습 강화, 자격 갱신 제도 도입 등이 필요하다. 이러한 방안은 국내외 사례를 참고하여 설계되었으며, 이는 청소년지도사의 직무 역량을 높이고, 자격의 실효성을 증대시키는 데 크게 기여할 것이다.

### 다. 청소년지도사 자격 활용도 증대 방안

청소년지도사 자격의 활용도는 자격의 효용성과 직업적 가치를 결정짓는 핵심 요소이다. 현행 제도와 실태를 바탕으로, 청소년지도사 자격이 직무에서 더욱 폭넓고 효과적으로 활용될 수 있는 방안을 다음과 같이 제안한다. 이는 제공된 보고서와 국내외 문헌 및 사례를 근거로 정리되었다.

#### 1) 자격 활용 환경의 개선

##### 가) 직무 활용 범위의 명확화

청소년지도사의 자격 활용도를 높이기 위해 자격 보유자가 수행할 수 있는 직무의 범위를 명확히 정의해야 한다.

- 직무 세분화 : 청소년지도사가 수행할 수 있는 직무를 상담, 프로그램 기획 및 운영, 행정 관리 등으로 세분화하여 자격 취득자가 자신의 전문성을 발휘할 수 있는 영역을 구체화한다.
- 정책적 근거 마련 : 청소년지도사가 수행 가능한 직무를 관련 법과 제도에 명시하여 자격의 법적 활용 가능성을 보장한다.

##### 나) 공공 및 민간 부문에서의 자격 활용 확대

- 공공기관 채용 확대 : 청소년 관련 공공기관에서 청소년지도사 자격을 채용의 필수 조건으로 설정하여 자격의 활용 범위를 확대한다.
- 민간 부문 활용 장려 : 민간 청소년 복지기관, 상담센터 등에서도 자격 보유자를 우선 채용할 수 있도록 인센티브를 제공한다.

## 2) 직무와 자격 연계성 강화

### 가) 직무 연계형 프로그램 개발

청소년지도사 자격이 실질적으로 직무에 연계될 수 있도록 맞춤형 프로그램을 설계한다.

- 현장 실습 중심의 인턴십 운영 : 자격 취득자들이 청소년 복지시설, 학교 등에서 실제로 직무를 수행하며 경험을 쌓을 수 있도록 인턴십 프로그램을 확대한다.
- 멘토링 프로그램 도입 : 청소년지도사 자격 보유자들이 실무 경험이 풍부한 선배 지도사들과 연결되어 실무 기술을 학습할 수 있는 멘토링 프로그램을 운영한다.

### 나) 직무 수행 평가 시스템 도입

- 평가 기준 설정 : 자격 보유자의 직무 수행 능력을 평가할 수 있는 기준을 마련한다.
- 피드백 제공 : 평가 결과에 따라 자격 보유자에게 개선 사항과 향후 직무 수행 방안을 제공한다.

## 3) 자격 활용도와 전문성 증진을 위한 교육 지원

### 가) 지속적 직무 교육 프로그램 운영

- 전문 분야 교육 강화 : 청소년지도사 자격을 더욱 전문화하기 위해 심리 상담, 갈등 해결, 디지털 미디어 활용 등 특정 분야의 심화 교육 프로그램을 제공한다.
- 보수교육 체계 도입 : 자격 보유자가 지속적으로 직무 관련 최신 지식을 습득할 수 있도록 정기적인 보수교육을 의무화한다.

### 나) 직무와 연결된 추가 자격 지원

- 복합 자격 체계 구축 : 청소년지도사가 심리상담사, 진로상담사와 같은 유사 자격을 추가로 취득할 수 있도록 교육비 지원과 학습 자료를 제공한다.
- 직무 다각화 지원 : 자격 취득자가 다양한 직무를 수행할 수 있도록 다각적 직무 수행 능력을 배양한다.

## 4) 자격 활용도 증대를 위한 홍보 및 정책 지원

### 가) 청소년지도사 자격 홍보 강화

- 성공 사례 홍보 : 청소년지도사 자격이 직무에 성공적으로 활용된 사례를 알리는 홍보 캠페인을 전개한다. 예를 들어, 청소년 상담을 통해 학업 중단 위기를 극복한 사례를 대중적으로 알린다.

- 정책적 홍보 지원 : 정부와 지방자치단체가 주도하여 청소년지도사의 사회적 기여도를 알리는 정책적 캠페인을 추진한다.

#### 나) 정책적 지원 체계 구축

- 정부와 고용주 간 협력 강화 : 청소년지도사 자격 보유자들을 고용주와 연결하는 플랫폼을 구축하여 자격의 활용도를 높인다.
- 지원금 및 혜택 제공 : 자격 보유자를 채용하는 기관에 재정적 인센티브를 제공하여 자격의 수요를 창출한다.

### 5) 기대 효과

#### 가) 자격의 실효성 증대

자격 보유자가 직무에서 자격을 활용할 수 있는 기회가 증가하고, 이를 통해 자격의 실효성과 신뢰도가 높아진다.

#### 나) 청소년지도사의 직무 만족도와 고용 안정성 향상

자격 활용도가 증가함에 따라 자격 보유자의 직무 만족도와 고용 안정성이 동시에 개선된다.

#### 다) 청소년 정책의 실효성 강화

자격 활용도가 높아지면 청소년 정책 실행 과정에서 청소년지도사의 전문성과 기여도가 증가하여 정책의 실효성이 강화된다.

#### 라) 결론

청소년지도사 자격의 활용도를 증대시키기 위해서는 직무 연계성 강화, 전문성 향상, 홍보 및 정책적 지원이 종합적으로 이루어져야 한다. 이러한 방안은 청소년지도사 자격의 효용성을 높이고, 이를 통해 청소년 복지와 사회 통합에 기여할 수 있는 중요한 기반이 될 것이다.

## 라. 자격 체계의 개선 및 유사 자격과의 차별화

청소년지도사 자격의 위상을 높이기 위해서는 자격 체계의 개선과 더불어 유사 자격과의 명확한 차별화 전략이 필요하다. 이는 자격 제도의 효율성을 높이고, 청소년지도사 자격의 독자적 가치를 증대시킬 수 있는 중요한 과제이다. 다음은 보고서와 국내외 사례를 바탕으로 한 구체적 방안이다.

### 1) 자격 체계 개선 방안

가) 자격 시험과 교육 체계 개편

- 실무 중심 시험 도입 : 필기 중심의 시험에서 벗어나 실무 능력을 평가할 수 있는 과정을 추가한다. 예를 들어, 모의 상담, 프로그램 기획 등 실습 평가를 도입하여 자격의 실효성을 강화한다.

7과목으로 구성된 시험과목을 4~5과목으로 축소하고, 실무 중심 과목으로 재구성한다.

나) 2027년 1월 1일부터 변경되는 내용

<p><b>자격 등급의 간소화</b> 기존의 1급, 2급, 3급 체계에서 3급이 폐지되고, 1급과 2급으로 단순화된다. 이에 따라 전문학사 이상의 학력 소지자는 2급 자격을 취득할 수 있게 된다.</p> <p><b>2급 자격 취득 요건의 변경</b> 현행 2급 자격취득을 위해서는 필기시험(8과목)과 면접시험을 통과해야 한다. 그러나 개정안에 따르면 필기 및 면접시험이 폐지되고, 검정과목 9과목을 이수한 후 자격연수를 완료하면 자격증이 발급된다.</p> <p><b>현장실습의 도입</b> 2급 자격취득 과정에 '청소년기관 현장실습' 130시간이 추가된다. 이는 자격취득자의 실무 능력을 강화하기 위한 조치이다.</p> <p><b>과목별 이수 학점 기준 신설</b> 대학에서는 각 과목당 3학점, 대학원에서는 2학점 이상을 이수해야 한다. 이는 교육 과정의 체계성을 높이고, 청소년지도사로서의 실질적인 역량을 강화하기 위함이다.</p>
---

다) 개정 변경 내용에 따른 자격체계의 개선 방안

- 현장실습 지원 강화 : 현장실습 130시간은 실무 역량 강화를 위한 중요한 요소이다. 이를 효과적으로 수행할 수 있도록 실습 기관과의 협력 체계를 구축하고, 실습생에 대한 지원 프로그램을 마련해야 한다.
- 교육과정의 체계적 운영 : 검정과목 이수와 학점 기준이 신설됨에 따라, 교육기관은 이에 맞는 교육과정을 체계적으로 운영해야 한다. 특히, 현장실습 과목을 조기에 편성하여 학생들이 원활하게 이수할 수 있도록 준비해야 한다.
- 기존 자격증 소지자에 대한 지속 교육 : 개정 전 자격증을 취득한 이들의 역량 강화를 위해 보수교육 및 실습 중심의 교육 프로그램을 운영하여 현장 전문성을 높여야 한다.

라) 지속적 보수교육사 자격의 실효성을 유지하기 위해 정기적인 보수교육을 제도화한다

- 필수 보수교육 도입 : 자격 갱신 시 보수교육을 필수 요건으로 설정하고, 이를 통해 최신 트렌드와 기술을 반영한다.

온라인 교육 플랫폼 운영 : 자격 보유자가 언제든지 교육 콘텐츠를 활용할 수 있도록 온라인 플

랫폼을 구축한다.

## 2) 유사 자격과의 차별화

### 가) 전문 영역 강화

청소년지도사 자격은 심리상담사, 사회복지사 등 유사 자격과의 차별화를 통해 독자적 전문성을 확보해야 한다.

- 고유 직무 영역 개발 : 청소년지도사의 고유 직무로 프로그램 기획 및 운영, 청소년 멘토링, 정책 제안 등을 명확히 설정한다. 예를 들어, 심리상담사가 심리 문제 해결에 중점을 둔다면, 청소년지도사는 전반적인 성장 지원과 사회적 통합을 목표로 설정한다 .
- 특화된 교육 과정 설계 : 기존의 일반적 상담 특화 프로그램 기획, 활동 지도, 멘토링 등 차별화된 교육 과정을 제공한다.

### 나) 유사 자격과의 연계성 강화

- 복합 자격 체계 도입 : 심리상담사, 진로상담사 등 유사 자격과의 연계성을 통해 복합적 전문성을 제공한다. 예를 들어, 청소년지도사 자격 취득자가 심리상담사 교육을 추가로 받을 경우, 직무 수행 능력이 배가될 수 있도록 지원한다.
- 상호 인정 제도 운영 : 유사 자격 간 일부 교육 및 경험을 상호 인정하여 자격 취득자들의 학습 부담을 줄인다.

## 3) 국외 사례

- 영국 NVQ 체계 : 영국의 National Qualifications(NVQ)은 자격 취득자가 수행할 수 있는 직무를 명확히 정의하고, 실무 중심 교육을 강화한다. 이는 청소년지도사의 실무 적합성을 높이는 데 중요한 참고 사례가 될 수 있다 .
- 호주 AQF 체계 : 호주는 국가 자격 체계(AQF)를 통해 교육, 훈련, 자격 간 연화된 자격 운영을 통해 유연성을 확보하고 있다. 이는 청소년지도사의 복합 자격 체계를 설계하는 데 유용하다 .

## 4) 기대 효과

### 가) 자격의 경쟁력 향상

자격 체계의 개선과 차별화는 청소년지도사의 적 매력도를 강화한다.

### 나) 고용 시장에서의 신뢰도 증대

명확한 직무 정의와 체계적인 교육 및 시험 운영은 고용주로부터 자격의 신뢰를 확보하는 데 기여한다.

**다) 청소년 정책 실행력 강화**

청소년지도사 자격의 고유 영역을 설정하고 전문성을 강화하면, 청소년 정책의 실효성이 높아지고, 자격 보유자들이 정책 실행 과정에서 중요한 역할을 수행할 수 있다.

**라) 결론**

청소년지도사 자격 체계의 개선과 유사 자격과의 차별화는 자격의 실효성과 전문성을 높이는 데 중요한 과제이다. 등급 체계의 단순화, 실무 중심 시험 도입, 보수교육 제도화 등의 방안을 통해 자격의 효율성을 극대화할 수 있다. 또한, 고유 직무 영역 강화와 유사 자격 간 연계를 통해 청소년지도사 자격의 독창성을 확보해야 한다. 이러한 전략은 청소년지도사 자격의 지속 가능성을 보장하고, 사회적 신뢰를 확보하는 데 기여할 것이다.

## 제3절 청소년지도사 실태조사 결과 및 제언

### 1. 청소년지도사 실태조사 결과

#### 가. 청소년지도사 자격활용 실태조사에 대한 결과

- 청소년지도사 자격은 청소년의 발달과 복지를 지원하고, 사회적 통합과 정책 실현을 가능하게 하는 중요한 국가자격이다. 이번 실태조사는 청소년지도사의 자격 활용 현황, 직무 연계성, 지역적 균형 문제 등을 심도 있게 분석하여 자격 제도와 정책적 개선 방향을 모색하는 데 초점을 두었다. 본 결과는 청소년지도사의 자격 체계를 개선하고, 그 사회적 역할을 강화하기 위한 구체적인 자료를 제공한다.

#### 1) 청소년지도사 자격취득 현황

##### 가) 자격취득자 규모와 증가 추세

청소년지도사 자격취득자는 지속적으로 증가하고 있으며, 2023년 기준 약 69,744명이 자격을 취득하였다. 이러한 증가 추세는 청소년복지와 관련된 사회적 요구의 증가와 밀접한 관련이 있다.

- 연도별 증가율 : 청소년지도사 자격 취득자 수는 최근 5년간 매년 약 5% 이상 증가하였으며, 이는 청소년 정책의 중요성과 사회적 관심 증가를 반영한다. 그러나 관련 자격의 운영방식에 있어 사이버대학 및 대학이 운영하는 평생교육원 등에서 너무 많은 수의 인력에 대하여 배출하고 있는 문제가 있다.

##### 나) 자격취득 동기

자격취득자의 응답을 분석한 결과, 자격을 취득하는 주요 동기는 다음과 같다.

- 직업적 요구 : 청소년복지시설 및 공공기관에서 자격을 필수로 요구하기 때문에 자격을 취득한 경우가 많다.
- 전문성 강화 : 응답자의 70% 이상이 자신의 경력을 강화하고 직업적 전문성을 높이기 위해 자격을 취득했다고 응답했다.

#### 2) 청소년지도사 자격 활용 실태

##### 가) 주요 고용 현황 및 직무 영역

- 고용 분야 : 청소년지도사는 청소년복지시설(50%), 상담센터(25%), 공공기관(15%) 등 다양한 분야에서 활동하고 있으며, 주된 직무는 상담, 프로그램 기획 및 운영, 행정 업무로 구성된

다.

- 지역별 분포 : 수도권에 자격 보유자가 집중되어 있으며, 지방에서는 청소년지도사가 상대적으로 부족한 상황이다. 이는 지방 청소년복지 정책의 활성화와 청소년지도사 자격 보유자 확대를 위한 지원이 필요함을 시사한다.

#### 나) 자격 활용의 직무 연계성

- 활용 비율 : 응답자 중 약 60%가 현재 직무에서 자격을 실질적으로 활용하고 있으며, 나머지는 자격과 직무의 연계성이 낮다고 평가하였다. 이는 자격이 직무와 직접적으로 연계되지 못하는 구조적 문제를 반영한다.
- 자격 활용 분야 : 청소년 프로그램 기획 및 상담이 자격 활용도가 가장 높은 분야로 나타났으며, 행정 업무에서는 자격의 활용도가 낮은 편이다.

#### 다) 자격 보유자의 직무 만족도

- 자격을 활용한 직무에서의 만족도는 높은 편이나, 일부 자격 보유자는 직업 안정성과 적절한 보상 체계가 부족하다고 응답하였다. 이는 자격의 직업적 매력도를 높이기 위한 정책적 개선의 필요성을 강조한다.

### 3) 자격과 직업 연계성 및 사회적 신뢰

#### 가) 자격과 직업적 신뢰의 관계

- 직무 신뢰도 제고 : 청소년지도사 자격 보유자는 직무 수행에서 대중적 신뢰를 얻는 데 긍정적인 영향을 미치며, 특히 상담 및 프로그램 운영에서 자격의 필요성이 높게 나타났다.
- 정책 변화의 영향 : 청소년복지법과 청소년정책의 변화는 청소년지도사 자격의 활용성을 높이는 데 기여하고 있다. 예를 들어, 청소년복지시설에서 자격 보유자를 우선 채용하는 제도적 변화가 자격의 실질적 가치를 증대시키고 있다.

#### 나) 유사 자격과의 차별화 부족

- 청소년지도사 자격이 심리상담사, 사회복지사와의 구체적인 차별성을 명확히 하지 못하고 있으며, 이는 자격의 독립성과 전문성 부족으로 이어질 수 있다.
- 차별화 전략 필요성 : 자격의 고유 직무와 전문성을 명확히 설정하고, 심리상담사 등 유사 자격과의 협업 및 연계 체계를 강화해야 한다.

### 4) 주요 문제점 및 개선 필요성

가) 데이터 관리 부족

- 청소년지도사 자격취득자의 고용 현황, 직무 활용 방식, 자격 갱신 여부 등을 체계적으로 관리하는 데이터베이스가 부족하다. 이는 정책적 의사결정과 자격 활용 증대 방안 도출에 제약을 초래한다.
- 정책적 활용 부족 : 자격 관련 데이터를 기반으로 한 정책 개발이 미흡하며, 이는 자격의 실효성을 낮추는 결과로 이어진다.

나) 지역 불균형

- 수도권 집중 현상 : 수도권에 청소년지도사 자격 보유자가 집중되어 있고, 지방에서는 자격 활용이 제한적이다.
- 지역적 균형 지원 필요성 : 지방 자격 보유자 확대와 지역별 청소년 정책 강화가 요구된다.

5) 향후 과제와 정책적 제언

가) 자격 활용 증대 방안

- 전문성 강화 : 직무 중심의 실무 교육과정을 통해 자격 보유자의 전문성을 높이고, 자격의 직무 연계성을 강화한다.
- 직무 연계 프로그램 확대 : 인턴십, 멘토링 프로그램 등을 통해 자격 취득자가 직무에 빠르게 적응하고 전문성을 발휘할 수 있도록 지원한다.

나) 데이터 관리 체계 구축

- 통합 데이터베이스 구축: 자격취득자, 직무 활용 현황, 지역별 배치를 포함한 통합적인 데이터 관리 시스템을 도입한다.
- 데이터 기반 정책 개발 : 데이터 분석 결과를 토대로 자격 제도 개선과 청소년 정책 설계를 강화한다.

다) 지역적 균형 발전

- 지방 자격 보유자 확대 : 지방 청소년지도사 양성 프로그램과 재정적 지원을 강화한다.
- 지역 맞춤형 정책 개발 : 지역별 청소년 특성에 맞춘 프로그램과 정책을 통해 지방 청소년지도사의 활동 영역을 확대한다.

## 2. 청소년지도사 자격활용을 위한 제언

### 가. 청소년지도사 자격활용을 위한 제언

청소년지도사는 청소년의 복지와 발달을 지원하는 중요한 전문 인력으로, 그 자격은 청소년 정책 실행과 사회적 통합에 필수적인 기반이다. 그러나 실태조사 결과와 분석을 통해, 자격의 실효성과 활용성을 높이기 위해 여러 가지 개선 과제가 도출되었다. 이를 바탕으로 청소년지도사 자격 활용을 극대화하기 위한 최종 제언을 아래와 같이 정리한다.

#### 1) 자격 체계의 개선

- 제언 : 자격 시험에 실무 능력을 평가할 수 있는 모의 상담, 프로그램 기획 및 운영 등의 실습 과정을 추가하고, 필기 중심의 시험 과목을 축소한다.
- 기대효과 : 자격 취득자가 실무 현장에서 바로 활용할 수 있는 역량을 갖추 수 있으며, 자격의 직무 연계성을 강화한다.

#### 2) 전문성 강화를 위한 지속적 학습 체계 구축

##### 가) 보수교육과 자격 갱신 제도 도입

- 제언 : 자격 취득 후 정기적인 보수교육을 통해 최신 기술과 트렌드를 반영한 학습 기회를 제공하고, 일정 기간마다 자격 갱신을 의무화한다.
- 기대효과 : 청소년지도사의 전문성을 유지하고, 자격 보유자가 변화하는 사회적 요구에 적응할 수 있도록 지원한다.

##### 나) 디지털 교육 콘텐츠 및 플랫폼 구축

- 제언 : 청소년지도사의 직무 수행과 관련된 디지털 기술, 온라인 상담, 프로그램 운영 등을 다룬 온라인 교육 플랫폼을 운영한다.
- 기대효과 : 시간과 장소의 제약 없이 학습할 수 있는 환경을 조성하여 자격 보유자의 역량 강화를 돕는다.

#### 3) 자격의 직무 활용도 증대

##### 가) 직무 연계형 프로그램 확대

- 제언 : 자격취득 후 직무와 연계할 수 있는 인턴십, 현장 실습, 멘토링 프로그램을 강화한다.
- 기대효과 : 자격 보유자가 직무 환경에 빠르게 적응하고, 자격을 활용하여 실질적인 성과를 낼

수 있다.

#### 나) 공공 및 민간 부문에서의 활용 확대

- 제안 : 청소년복지시설, 상담센터, 공공기관 등에서 청소년지도사 자격을 필수 요건으로 설정하고, 민간에서도 자격 보유자를 우선 채용하도록 장려한다.
- 기대효과 : 자격의 활용도가 높아지고, 자격 보유자의 고용 안정성이 강화된다.

### 4) 자격의 사회적 인식 제고

#### 가) 대중 홍보 강화

- 제안 : 성공 사례를 중심으로 자격의 중요성과 사회적 가치를 알리는 공익 캠페인을 전개한다.
- 기대효과 : 청소년지도사 자격에 대한 대중적 인식과 신뢰도가 높아져 자격의 사회적 위상이 강화된다.

#### 나) 자격 보유자 네트워크 형성

- 제안 : 자격 보유자들이 서로 정보를 공유하고 협력할 수 있는 네트워크를 구축한다. 이를 통해 대중과 소통하며 자격의 가치를 알릴 수 있는 기회를 제공한다.
- 기대효과 : 자격 보유자들의 협력과 상호 지원이 활성화되고, 자격의 사회적 영향력이 확대된다.

### 5) 데이터 관리 체계 구축

#### 가) 통합 데이터베이스 운영

- 제안 : 청소년지도사 자격취득자, 고용 현황, 자격 갱신 여부 등을 통합 관리하는 데이터베이스를 구축한다.
- 기대효과 : 데이터 기반의 정책 설계와 자격 활용 방안 도출이 가능해진다.

#### 나) 데이터 기반 정책 개발

- 제안 : 데이터 분석 결과를 바탕으로 자격의 활용성을 높이기 위한 맞춤형 정책과 프로그램을 개발한다.
- 기대효과 : 자격 제도가 청소년 정책과 긴밀히 연계되어 실효성을 확보한다.

### 6) 지역적 균형 발전 지원

#### 가) 지방 청소년지도사 양성

- 제안 : 지방에서 청소년지도사 자격 취득을 촉진하기 위한 교육 프로그램과 재정적 지원을 강화한다.
- 기대효과 : 지역 간 자격 보유자 격차를 해소하고, 지방 청소년 정책의 질적 향상을 도모한다.

#### 나) 지역 맞춤형 청소년 정책 개발

- 제안 : 각 지역의 청소년 특성과 요구를 반영한 맞춤형 정책과 프로그램을 설계한다.
- 기대효과 : 청소년지도사가 지역에서 실질적인 역할을 수행할 수 있는 환경이 조성된다.

### 7) 유사 자격과의 차별화

#### 가) 고유 직무 영역 설정

- 제안 : 청소년지도사의 고유 직무로 청소년 프로그램 기획, 활동 지도, 정책 제안 등을 명확히 설정한다.
- 기대효과 : 심리상담사, 사회복지사 등과의 차별성이 명확해져 자격의 독자적 전문성이 강화된다.

#### 나) 복합 자격 체계 도입

- 제안 : 청소년지도사와 심리상담사, 진로상담사 등 유사 자격 간 연계성을 강화하여 복합적 전문성을 갖출 수 있는 교육 프로그램을 제공한다.
- 기대효과 : 자격 보유자의 직무 수행 능력이 다각화되고, 고용 기회가 확대된다.

### 8) 결론

청소년지도사 자격의 활용을 극대화하기 위해서는 자격 체계의 개선, 직무와의 연계성 강화, 지속적인 학습 체계 구축, 대중적 신뢰와 인식 제고가 필수적이다. 이를 위해 구체적인 정책과 제도를 설계하고 실행한다면, 청소년지도사는 청소년 정책과 복지에서 필수적인 전문 인력으로 자리매김할 것이다. 이번 제언은 자격 제도의 실효성을 높이고, 청소년지도사가 더욱 활발히 활동할 수 있는 환경을 조성하는데 기여할 것이다.

## 참고문헌

### 〈국내문헌〉

- 강순희·김안국·박성재·김주섭·김승택·김덕호·정주연·박충렬(2003) 자격제도의 비전과 발전방향, 한국노동연구원  
권명희. (2007). 청소년지도사의 역할 인식과 직무 만족도 간의 관계 연구. 한국청소년학연구, 14(2), 129-150  
길은배, 이미리, 문성호. (2006). 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구. 한국청소년정책연구원.  
김미숙, & 정구철. (2012). 초등학교 스포츠강사 배치사업 현황과 문제점을 통해본 정책적 함의. 한국초등체육학회지, 17(4), 157-165.  
김미숙·김덕가·김미란·김상진·박종성·정향진·오영호(2013) 자격증 활용 실태조사연구, 한국직업능력개발원.  
김상호. (2010). 지역산업의 구조적 분석을 통한 지역경쟁력 검증: 충청남도 사례 (1998~ 2008): 충청남도 사례 (1998~ 2008). 한국정책연구, 10(1), 137-153.  
김선희. (2016). 자기조절학습을 적용한 수학수업이 학업성취도, 학업적 자기효능감 및 자기결정성동기에 미치는 영향. 교과교육연구, 9(2), 15-38.  
김안국, & 강순희. (2003, February). 자격취득의 결정요인 및 자격의 취업·임금효과. 한국노동연구원.  
김영복 외. (2013). 보건교육사 국가자격제도 개선방안 연구. 한국보건복지인력개발원.  
김영복(2013) 보건교육사 국가자격제도 제도개선에 관한 연구, 보건복지부 연구보고서.  
김현수. (2008). 기업의 교육훈련과 근로자의 자격취득. 인적자원개발연구, 11(2), 107-131.  
남경설. (1982). 조직행위론에서의 역할 및 노동시장 분류체계. 서울: 한국행정학회.  
남정걸. (1982). 교육행정의 이론. 서울: 배영사.  
맹영임, 박옥식, 전명기. (2005). 국립중앙청소년수련원 청소년지도사 연수교육과정 및 운영에 관한 연구. 한국청소년개발원.  
모상현, & 이진숙. (2014). 청소년자격제도 개선방안 연구.  
모상현·이진숙(2014) 청소년자격제도 개선방안 연구, 한국청소년정책연구원.  
박원우, 손승연, 박해신, & 박해상. (2010). 적정 표본크기 (sample size) 결정을 위한 제언. Seoul Journal of Industrial Relations, 21, 51-85.  
박종성, 조정윤, 최윤정, & 김상호. (2012). 보건·의료 서비스 분야 자격의 활용실태 분석. 직업과 자격 연구, 1(1), 101-118.  
백옥선(2018) 국가자격제도에 관한 법제 연구, 한국법제연구원.  
서화정, & 김병주. (2016). 취업준비프로그램과 대학교육만족도가 직무일치를 매개로 직무만족도에 미치는 영향. 교육행정학연구, 34(3), 51-75.  
어수봉, 윤석천, 성지미, 심훈, & 최기성. (2010). 년도 국가기술자격 효용성 평가.  
유승현. (2013). 해외 보건교육전문인력 자격시험제도 사례. 한국보건교육건강증진학회 춘계학술대회 발표집.  
이동임, & 이석재. (2008). 자격의 효과에 관한 국제비교 연구: 직무만족도와 직업몰입도를 중심으로. 경상논총, 26(3), 51-77.  
정재운, & 김현수. (2007). 인과지도의 타당성 확보와 정보 표현력 향상을 위한 연구. 한국시스템다이내믹스 연구, 8(1), 97-115.  
최윤진. (2020). 청소년지도사의 고용 안정성에 관한 연구. 한국청소년학회지, 27(2), 85-103.  
한상훈, & 김태환. (2017). 무역·물류 분야의 NCS 관련 자격증 실태분석을 통한 취업률 향상방안 연구. 국제상학, 32(1), 205-225.

### 〈국외문헌〉

- Australian Government, Department of Education, Skills and Employment. (2020). Australian vocational education and training (VET): Policy and performance.  
Barbour, R. (2007). Doing Focus Groups. SAGE Publications.

- Camino, L., & Zeldin, S. (2002). From Periphery to Center: Pathways for Youth Civic Engagement in the Day-to-Day Life of Communities. *Applied Developmental Science*, 6(4), 213-220.
- CEDEFOP(2014). The European Qualifications Framework: Supporting learning, work, and cross-border mobility.
- CEDEFOP. (2014). The European Qualifications Framework: Supporting learning, work, and cross-border mobility.
- CEDEFOP. (2016). Briefing note: National qualifications frameworks developments.
- Cochran, W. G. (1977). "Sampling Techniques" (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- European Union. (2012). *CompHP Core Competencies Framework for Health Promotion*
- Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). (2020). *The dual education system in Germany: Policy, practice, and evaluation*.
- Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB). (2020). *The dual education system in Germany: Policy, practice, and evaluation*. Bonn: BIBB Publications.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books.
- Greenbaum, T. L. (1998). *The Handbook for Focus Group Research*. SAGE Publications.
- Hoffman, N.(2020). *Competency-Based Education and the Role of Credentials in the 21st Century*. American Institutes for Research.
- Israel, G. D. (1992). "Determining Sample Size". University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. 2000. *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. SAGE Publications.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus groups: A practical guide for applied research* (5th ed.). Sage Publications.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, IL: Free Press.
- Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan. (2013). *Practical and Specialized Health Education Systems in Japan*.
- Ministry of Labour, France. (2019). *Validation des acquis de l'expérience (VAE): A comprehensive guide to certification of prior experience*.
- Ministry of Labour, France. (2019). *Validation des acquis de l'expérience (VAE): A comprehensive guide to certification of prior experience*. Paris: Government Publications.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. New York: Free Press.
- Parsons, T. (1951). *Toward a general theory of action*. Harvard University Press.
- Rizzo, J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression management* (Vol. 526). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Schlenker, B. R. (1980). *Impression Management: The Self-Concept, Social Identity, and Interpersonal Relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- UK Commission for Employment and Skills. (2010). *National Vocational Qualifications (NVQs): An overview of policy and research evidence*.

Yamane, Taro (1967). "Statistics: An Introductory Analysis". New York: Harper and Row.

## <기타>

OECD. (2010). Recognition of Non-formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices.

국가법령정보센터 홈페이지 「청소년 기본법 시행령」 (제20조 제3항 관련)

법제처. (2022). 자격기본법. 대한민국 국가법령정보센터.

사단법인 한국직업자격학회. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(Ⅰ): 신직업자격에서 NCS 안착 방안. 고용노동부

사단법인 한국직업자격학회. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(Ⅱ): 직업교육 분야 NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구. 고용노동부.

사단법인 한국직업자격학회. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구(Ⅲ): 공공기관에서 NCS 기반 능력 중심 채용 안착 방안. 고용노동부.

청소년정책연구원(2021)

청소년지도사 종합정보시스템 <https://www.youth.go.kr/yworker/usr/intro/define.do>

한국노동연구원. (2003). 자격제도의 비전과 발전 방향.

한국산업인력공단. (2023). 2023 국가기술자격 통계연보.

한국직업능력개발원(2012)

한국직업능력연구원. (2015). NCS 확산 실태조사 및 안착 방안 연구.

한국청소년정책연구원. (2014). 청소년지도 전문인력 국가자격검정제도 개선에 관한 연구. 서울: 한국청소년정책연구원.

한국청소년정책연구원. (2019). 청소년지도사 자격검정과목 개편방안 연구. 서울: 한국청소년정책연구원.

한국청소년정책연구원. (2019). 청소년지도사의 역할 및 직무 표준화 연구보고서. 서울: 한국청소년정책연구원.



발간등록번호 KYWA-2024-154-01

## 2024년 청소년지도사 자격취득자 자격활용 현황조사 연구보고서

발행인 : 손연기

발간일 : 2024년 11월 29일

발행처 : 한국청소년활동진흥원

03752 서울시 서대문구 경기대로 47

Tel 02-330-2800(대)

Fax 02-6430-0927

한국청소년활동진흥원 / [www.kywa.or.kr](http://www.kywa.or.kr)

사전 승인 없이 보고서 내용의 무단복제를 금합니다.



2024년 청소년지도사 자격취득자  
자격활용 현황조사 연구보고서

