

청소년지도사의 직업정체성 탐색

서희정[†] · 김미정^{*} · 황진미^{**}

[†]동의대학교(교수) · ^{**}동의대학교(학생)

A Study on Youth Worker's Occupational Identity

Hee-Jung SEO[†] · Mi-Jeong KIM^{*} · Jin-Mi HWANG^{**}

[†]Dong-eui University(professor) · ^{**}University(student)

Abstract

The purpose of this study is to understand the nature of youth workers' occupational identity by examining their experiences and to analyze the significance. To this end, focused group interviews were conducted with 10 youth workers who had been practicing youth work by dividing them into two groups according to professional experience. As a result, six characteristics describing the youth workers' identity were derived as follows: First, youth workers are people who practice 'centering on youth' with an open mind toward youths. Second, youth workers are helpers who support youths to become the hero of their lives. Third, youth workers take pride in their jobs by seeing changes in youths. Fourth, equipped with various information and displaying different abilities, youth workers are activity experts specializing in youths. Fifth, youth workers are lifelong learners who constantly strive for growth and capacity building for their profession. Sixth, youth workers overcome challenging situations with a sense of duty and affection for youth. Based on the results, this study found the representation formed by youth workers as youth work experts.

Key words : Youth worker, Occupational identity, Youth work, Focused Group Interview(FGI)

I. 서론

청소년활동은 청소년들에게 배움과 성취가 있는 즐겁고 도전적인 체험활동을 통해 균형있는 성장을 지원하고자 하는 학교 정규교육과정 이외의 활동을 의미한다(Lukas, 2019; Park, 2017). 우리나라는 이러한 청소년활동을 통해 청소년들에게 다양한 체험적 기회를 제공하여 긍정적인 변화를 유도하고 균형 있는 성장을 지원하고자 노력하고 있다(Kwon, 2018). 최근에는 자유학년제, 창의적 체험활동, 문화예술교육 등과 같이 학교

교육과의 연계를 통해 더욱 다양한 청소년활동이 추진되고 있다.

청소년활동의 긍정적 가치가 지속적으로 확인되면서, 청소년 시설, 단체 및 관련 기관 등에서 청소년활동을 조직적이고 체계적으로 조성하고 있는 청소년지도사에 대한 관심도 커지고 있다(Jeong et al., 2016). 특히 최근 청소년 및 사회의 변화와 더불어 청소년활동에 대한 관심 증가로 청소년지도사도 새로운 역할과 자질, 과거보다 한층 강화된 역량과 전문성을 갖추길 요구받고 있다.

[†] Corresponding author : 051-890-2556, hjseo11@deu.ac.kr

* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2017S1A5A8022965)

그러나 이들이 담당해야 할 역할과 수행해야 할 직무가 너무 다양하고, 요구되는 숙련도가 높은 것에 비해(Seo, 2020), 대부분의 청소년수련시설은 소규모 시설이 많은 편이어서 업무분장이 뚜렷하거나 담당직무가 명확하지는 못한 상황이다 보니 대부분의 청소년지도사가 청소년활동의 기획과 운영, 평가 및 행정업무를 동시에 수행하고 있다. 또한, 방과 후와 주말에 기관을 더 많이 이용하는 청소년들의 특성으로 인해 연장근무를 하기도 하지만, 자신이 담당하고 있는 직무 이외의 부가적인 업무도 수행할 수밖에 없는 상황이지만 열악한 재정으로 수당은 기대하기 힘든 실정이다(Cho et al., 2018; Khil et al., 2007; Moon and Moon, 2014). 이러한 불명확한 역할과 직무분장, 불안정한 처우 등은 청소년지도사로서의 정체성 인식을 힘들게 하고 있다.

일반적으로 정체성이란 자신의 독특성에 대해 비교적 안정된 느낌을 갖는 것, 자신이 누구인가를 아는 것을 의미한다. 자신과 자신이 속한 집단에 대한 감정의 동일시를 의미하는 것으로, 새롭게 형성되고 재구성될 수 있는 특성을 가지고 있다(Erikson, 1959; Kroger and Haslett, 1991). 이러한 관점에서 청소년지도사의 직업정체성은 청소년지도사라는 직업의 독특성에 대해 스스로 판단하는 주관적인 평가를 의미한다. 이는 청소년지도사로서의 전문성에 대한 주관적 인식을 통해 형성되는 일종의 표상이라고 할 수 있다.

청소년지도사가 자신의 직업에 대해 어떤 표상을 가지고 있는가에 따라 가치를 실현하고자 하는 의지와 목표달성을 위한 노력이 달라질 것이다. 이는 곧 청소년을 대하는 자세뿐 아니라 청소년활동 현장의 분위기와 직무를 통한 성과 및 만족감에도 영향을 미치기 때문에(Moon and Moon, 2014), 청소년지도사가 어떤 직업정체성을 가지고 있는지는 매우 중요한 의미를 갖는다.

청소년활동 세계에 처음 발을 내디딘 청소년지도사들은 다양한 경험과 혼돈 속에서 끊임없는 자기풍화의 과정을 거치며 전문성을 갖추어나간다

는 연구에서도 확인할 수 있듯이 청소년지도사로서의 정체성 형성 과정은 결코 쉽지 않다(Yoon, 2009). 그러나, 청소년 전문지도자로의 성장, 직업인으로서의 성취감과 만족, 청소년활동의 효율적 운영 및 긍정적 성과를 위해서는 반드시 성취되어야 할 중요한 부분이라 할 수 있다(Cho and Kim, 2015; Moon, 2013; Moon and Moon, 2014).

청소년지도사의 직업정체성에 대한 중요성이 강조되어 왔음에도 불구하고 이에 대한 학문적 관심은 미흡한 편이었다. 일부 진행된 연구들에서는 청소년지도사의 전문성 발달과 사회적 위상을 위해 직업정체성의 인식이 필요하다고 강조하고 있으며(Kim, 2000), 직업만족도, 직장동료와의 관계, 기관 및 자기개발에 대한 만족도 등과 같은 변인들과 상호관련성이 있음을 제안하고 있다(Choi and Kim, 2015; Moon and Moon, 2014). 이러한 연구들이 다양한 시사점을 제공하였으나 청소년지도사가 가지고 있는 직업정체성의 특성이 어떠한지에 대한 충분한 논의 없이 진행되어 왔다는 한계가 있다. 청소년지도사가 스스로를 전문직업인으로 인식하는 것이 전문성 발휘 및 개인적 가치실현으로 이어진다는 점을 고려할 때, 이들의 주관적 경험을 통해 직업정체성을 탐색하는 연구는 반드시 이루어져야 할 것이다.

이에 본 연구에서는 청소년지도사의 경험에 대한 탐색을 통해 이들의 직업정체성에 대한 본질을 이해하고, 그것의 의미를 해석하고자 한다. 이러한 연구의 결과를 통해 청소년지도사의 직업적 특성과 청소년활동을 실천하는 전문가가 형성하고 있는 표상을 있는 그대로 이해할 수 있을 것이다. 이는 곧 청소년활동 실천현장에 대한 이해의 폭을 넓히는 기회가 될 것이라 기대한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 청소년지도사의 전문성

특정 직업에 대한 정체성은 그 직업에 속해 있

는 개인이 자신의 일을 전문적인 역할로 정의 내릴 수 있는 비교적 안정적이고 지속적인 집합이라고 할 수 있다(Greenwood and Hinings, 1993). 따라서 청소년지도사의 직업정체성에 대한 이해는 청소년지도사의 전문성이 어떠한가를 이해하는 것에서부터 시작된다.

일반적으로 전문성이란 어떤 직무분야를 책임감 있게 수행할 수 있도록 갖추어야 할 전문지식과 기술 및 태도로, 지식과 기능이 조화를 이루어 시너지를 발휘하는 상태를 말한다(Park et al., 2016). 이러한 점에서 청소년지도사의 전문성이 무엇인지에 대한 이해는 이들의 핵심직무인 청소년활동의 개념 분석, 청소년지도사가 담당해야 하는 구체적 직무와 역할, 갖추어야 할 역량에 대한 논의 속에서 이루어질 수 있다.

청소년기본법에서는 청소년의 균형있는 성장을 위하여 필요한 활동과 이러한 활동을 소재로 하는 수련활동·교류활동·문화활동 등 다양한 형태의 활동을 청소년활동이라 규정하고 있다. 다양하고 창의적인 청소년체험활동을 진흥시켜 청소년의 잠재역량 개발과 인격형성을 도모하고 수련·참여·교류·권리증진 활동을 종합적으로 지원함으로써 궁극적으로는 청소년의 삶의 질을 향상시키고자 하는 점에서 미국과 영국 등에서 활성화되어 있는 Youth Work의 개념과 유사하다(Park, 2017).

Youth Work은 청소년이 기대하고 바라는 것을 성취할 수 있도록 청소년전문가가 제공하는 청소년개발활동(Batsleer and Davies, 2010), 청소년의 광범위한 필요와 요구에 부응하는 청소년 중심의 전문적인 사업이나 프로그램(Sercombe, 2010), 청소년의 권리와 참여가 강조된 청소년옹호활동(Sapin, 2013) 등으로 개념화되고 있다. 이러한 개념들을 종합해보면, 비형식 또는 무형식적 학습을 통하여 청소년의 개인적·사회적 발달을 지원하도록 고안된 프로그램에 청소년이 자발적으로 참여하는 활동이라 할 수 있으며(European Commission, 2017), 청소년의 역량 개발을 위해 정규학교교육 이외의 다양한 활동을 추진하려는

우리나라의 청소년활동정책과 그 추진방향이 일치함을 알 수 있다.

청소년지도사의 역할과 직무에 대한 국내의 초기 연구에서는 청소년활동을 안정적으로 운영하기 위한 프로그램 기획자 및 운영자로서의 역할이 강조되었으며, 이러한 역할을 담당하기 위해 요구분석, 프로그램 설계 및 개발, 프로그램 운영과 평가의 직무를 수행하고 있음을 확인할 수 있었다(Kim, 2000; Han, 2008). 청소년지도사가 청소년의 삶에 영향을 미치는 주요 인적자원이라는 점이 강조되면서 교육자 및 활동촉진자로서의 역할과 직무가 강조되었다(Ham, 1999; Kwon, 1993; Lee, 2015; Park, 2011). 또한 청소년지도사가 소속되어 있는 현장의 특성에 따라 시설관리와 행정가로서의 역할도 수행하고 있음이 확인되었다(Kim, 2000; Jang, 2011). 최근에는 청소년활동의 주제와 실천방법이 다양해지면서 네트워크와 관련된 역할과 직무가 강조되고 있다(Seo et al., 2016). 한편, 2015년도부터 청소년지도사의 직무에 대한 표준화를 위한 노력이 이루어지고 있다. 이러한 과정 가운데 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standard)에서는 청소년활동을 추진하기 위한 18개 능력단위를 표준직무로 제시하였으며, 이는 현재 청소년지도사의 경력개발, 직무기술서, 능력향상을 위한 교육프로그램의 준거 등으로 활용되고 있다(NCS, 2021).

최근에는 청소년지도사로서의 역할과 직무를 보다 책임감 있게 수행할 수 있는 역량에 대한 관심이 높아지고 있다. 이러한 관점에서 유럽연합의 SALTO-YOUTH(Support Advanced Learning and Training Opportunities for Youth)에서는 청소년지도사를 지원하는 조직 및 기관에서 유용하게 활용할 수 있는 역량모델을 제시하였다. 이 모델에서는 청소년지도사의 역량에 대해 복잡한 상황과 업무를 성공적으로 관리하는데 사용하는 기술과 지식 뿐 아니라 가치, 태도 및 신념의 전반적인 시스템으로 이해해야 한다고 강조하고 있다. 유사한 관점에서 Seo(2018)는 청소년활동을 성공

적으로 수행하기 위해 청소년지도사가 갖추어야 할 역량을 탐색하여 활동역량모델을 체계화하였다. 이 모델에서는 청소년활동 설계, 청소년활동 실행, 행정업무 수행, 팀워크를 통한 협력, 자신의 전문성을 개발해 나가는 역량을 청소년지도사의 활동역량으로 제안하고 있으며, 각 역량마다 전문적인 지식과 기술, 그러한 지식과 기술의 형성 과정에 밑바탕이 되는 청소년과 청소년활동에 대한 태도를 제안하여 청소년지도사의 전문성이 구체화될 수 있도록 하였다.

이상과 같이 청소년지도사는 청소년과 촉진적 관계를 형성하고 청소년활동을 수행하기 위한 고도의 전문적 지식과 기술, 태도를 갖춘 전문가임을 알 수 있다. 청소년활동 실천에 대한 자신감, 동기 등과 같은 특성이 역량을 충분히 발휘하기 위한 전제조건임을 고려할 때(Evrard and Bergstein, 2016), 청소년지도사가 직업인으로서 어떠한 정체성을 가지고 있는지에 대한 이해는 매우 중요하다고 볼 수 있다.

2. 청소년지도사의 직업정체성

직업정체성이란 특정 직업이 바로 그 직업일 수 있도록 다른 직업과 구분하는 것을 말한다(Shin and Lee, 2005). 직무와 관련된 지식, 기술, 태도를 통합하여 직업 종사자가 집단의 맥락에서 스스로를 판단하고 전문직업인으로서 자신의 직업에 부여하는 의미라 할 수 있다. 이는 개인이 직업에 종사하는 동안 스스로 전문적 역할을 정의하고 적응해 나가는 과정들을 통해서 형성되므로(Ibarra, 1999) 직업과 연계된 개인적 목표와 신념 등에 따라 다르게 발현될 수 밖에 없다(Skorikov and Vondracek, 2007).

Hall(1968)은 정체성을 확립하고 있는 직업인에게 보이는 행동의 특성으로 업무수행 시 전문가 집단의 활용 및 동료 평가에 대한 신뢰, 업무에서의 자율성, 자기 분야에 대한 소명의식, 업무 공공성에 대한 인지를 제시한 바 있다. 이러한

특성은 전문가로서의 태도와 전문직의 속성들을 내면화해 나가는 과정을 통해 인식되는 것이므로(Wilson, 2001), 직업정체성이 전문성 발달 및 직업에서의 성공을 예측할 수 있는 주요 요인으로도 부각되고 있다(Bae, 2012; Cha and Je, 2009; Choi, 2003; Kwak, 2013).

청소년지도 분야에 직업정체성이라는 개념을 처음 사용한 Kim(2000)은 청소년지도사의 전문성 발달이 직업정체성 형성과 연결되어 있음을 강조하였다. 특히, 전문지도영역과 같은 개인요인, 청소년활동 프로그램 개발 및 운영, 청소년의 동기 유발, 목표준비 및 협상 기술과 같은 직무요인이 청소년지도사의 직업정체성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. Yoon(2009)은 청소년들과의 상호작용을 통해 이들의 변화를 이끌어낼 수 있도록 노력하는 과정에서 청소년지도사로서의 정체성이 형성되고 있음을 강조하였다. 따라서 청소년지도사로서의 전문적 능력을 갖추고 정체성을 형성해 나가기 위해서는 의지적인 자기 능력 개발과정이 필요하다고 제안하였다.

한편, Moon and Moon(2014)은 청소년지도사의 직무만족에 관한 개념도 연구에서 청소년지도사의 정체성 확립에 영향을 미치는 직무만족의 요인을 크게 개인, 업무, 조직요인으로 보았다. 특히 학력, 연령, 근무 연수 등 청소년지도사의 일반적인 특성뿐만 아니라 기관장, 상사, 동료의 역할 및 관계, 보수 및 수당, 인사평가, 근무환경 등의 조직요인, 역할 및 자질, 역량 등의 직무요인, 나아가 청소년지도사에 대한 인식, 네트워크, 청소년 정책 및 행정 등 외적이고 제도적인 요인들도 중요하다고 언급하였다. 또한, Choi and Kim(2015)은 직업정체성이 잘 확립되어 있을수록 직무 자체 뿐 아니라 상사와 동료와의 관계, 기관의 안정성 및 장래성, 자기개발 향상에 대한 만족도도 높아진다고 하였다. 특히 청소년지도사의 성별, 최종급수와 같은 개인요인 및 근무시설과 같은 조직요인에 따라 직업정체성이 유의하게 다르다는 연구결과를 제시하기도 하였다.

이러한 연구들을 통해 청소년지도사의 직업정체성에는 성별, 학력, 연령, 급수, 근무연수, 전문지도영역, 능력개발을 위한 의지적 노력과 같은 개인적 측면, 구체적 직무, 역할, 역량과 같은 직무특성, 상사 및 동료, 보수 및 수당, 인사평가, 근무환경과 같은 조직요인, 청소년지도사에 대한 인식, 네트워크, 청소년 정책 및 행정 등과 같은 외부적·제도적 환경이 연관되어 있음을 알 수 있다. 청소년지도사로서의 직업정체성은 전문가로서의 성장, 직업인으로서의 성취감과 만족, 청소년활동의 효율적 운영 및 긍정적 성과에 영향을 미치는 매우 중요한 요인임을 알 수 있다.

III. 연구 방법

청소년지도사의 직업정체성을 탐색하기 위하여 FGI(Focused Group Interview)를 통한 질적연구를 실시하였다. FGI는 구조화되지 않고 자연스러운 흐름 속에서 그룹의 역동성에 의해 진행되는 특징을 가진다. 이에 본 연구에서는 연구 대상자들의 생각을 자유롭게 공유하고 지지 받을 수 있는 방법인 FGI를 선택하여 연구를 진행하였다.

1. 연구 참여자

FGI 대상자는 현재 청소년 관련 기관 및 시설에서 활동하고 있는 청소년지도사 중 본 연구의

목적에 동의하는 사람을 의도적 표집방법으로 선정하였다. 이때, 청소년지도사의 경력과 근무처 및 활동내용을 고려하여 다양한 특성을 가진 10명의 참가자를 확정하였다. 또한 근무연수가 청소년지도사의 직업정체성 형성에 영향을 준다는 Moon and Moon(2014)의 연구, 청소년지도사의 경력에 따라 청소년활동의 경험에 차이가 있다는 Seo et al.(2016)의 연구결과에 따라 10명의 참가자를 경력에 따라 분류하였다. 즉, 3년 미만의 경력을 가진 청소년지도사 4명은 저경력자로, 3년 이상의 경력을 가진 6명의 청소년지도사는 고경력자로 구분하여 FGI를 실시하였다.

<Table 1>과 같이 본 연구에 참여한 청소년지도사는 남성 4명과 여성 6명이고, 이들의 연령은 26세에서 39세였으며, 모두 2급 이상의 청소년지도사 자격을 갖추고 있었다. 또한 저경력자는 11개월에서 3년까지의 경력을 소유하고 있었고 직위는 모두 팀원이었다. 이에 비해 고경력자는 4년에서 11년 7개월에 이르는 경력을 가지고 있었으며 모두 기관장과 팀장급이었다.

2. 면담질문 개발

면담질문은 Krueger and Casey(2000)가 제시한 FGI 수행절차와 질문개발 방법을 적용하여 반구조화 질문으로 개발하였다. 일차로 완성된 질문은 FGI와 질적연구에 경험이 많은 교수 및 연구자

<Table 1> Demographic characteristics

Group	ID	Sex	Age	Work experience	Position	Institute
Low Career	A	Male	39	11/m	Team member	Youth Training Center
	B	Female	26	2/y 10/m	Team member	Youth Training Center
	C	Female	26	2/y 3/m	Team member	Youth Culture Center
	D	Female	27	3/y	Team member	Youth Service Center
High Career	E	Male	34	8/y 9/m	Officer	Youth Training Center
	F	Female	30	6/y 3/m	Business leader	Youth Training Center
	G	Female	37	5/y 6/m	Team leader	Youth Culture Center
	H	Female	36	11/y 7/m	Team leader	Youth organization
	I	Male	34	6/y 11/m	Center leader	Youth relate center
	J	Male	32	4/y	Project leader	Youth relate center

<Table 2> FGI Question

Divi	Question category	Questionnaire
Intro Question	▪ Personal information	1. Please introduce yourself.
	▪ Understanding of youth worker	2. What do you think is the youth worker?
Switching Question	▪ Reason for being youth worker	3. What was the reason you started to being youth worker?
	▪ Expectation	4. What was your first expectation on your first job?
Main Question	▪ Experience of recognizing self-identity	5. What kind of situation did you make you understand your job?
	▪ Confusion on self-identity	6. When did you feel that you still do not understand your job well?
	▪ Professionalism	7. Please tell me your own idea about what is the professionalism of youth worker?
Last Question	▪ Own definition	8. Please define youth worker with one words.

4인에게 전달하여 질문이 주제 및 대상에 적합한 지 두 차례에 걸쳐 검토를 받았다. 이러한 과정을 통해 <Table 2>와 같은 8개의 질문을 최종 확정하였다.

3. 자료 수집

FGI 일정은 연구 참여자들의 상황을 고려하여 협의하였으며, 참여자들의 근무시간 이후에 대학의 세미나실에서 진행하였다. FGI는 한 그룹당 약 100~150분 정도 소요되었으며, 미리 구성된 질문지의 순서에 따라 진행하였다. 질문의 의도를 지나치게 벗어나거나 한명의 참여자가 지나치게 오랫동안 개인적인 의견을 말하는 경우를 제외하고는 집단역동이 자연스럽게 이루어지도록 하였다. 진행된 과정은 연구 참여자들의 사전 동의하에 녹음되었으며, FGI를 마친 후 모든 내용은 전사하였다.

4. 자료 분석

자료 분석은 전사한 모든 자료와 인터뷰 노트 등을 토대로 원자료 읽기, 자료 개념화하기, 범주

화하기, 자료 분석하기의 과정으로 진행하였다 (Glaser and Strauss, 1967). 자료의 개념화 과정은 저경력자 집단, 고경력자 집단의 순으로 진행하였다. 그 후 두 집단의 범주화 내용을 통합하고 범주화의 결과를 반복적으로 재검토하여 모든 범주화 과정에 일관성이 유지되도록 노력하였다.

자료 분석 과정의 타당성을 확보하기 위해 삼각검증법을 사용하였다. 삼각검증법은 질적연구의 타당성을 확보하기 위해 다수의 조사자, 다수의 이론, 다수의 자료와 방법 등을 동원해야 함을 의미하는 것이다(Denzin, 1970). 본 연구에서는 3명의 공동 연구자가 지속적으로 상호 논의하여 자료를 분석하는 과정에서 주관적인 해석에 빠지지 않도록 하였다. 최종적으로, 분석결과를 연구 참여자 중 2명에게 보여주어 인터뷰의 내용이 왜곡되지 않게 해석되었는지를 검토 받았다.

IV. 연구 결과

FGI 및 자료 분석을 통해 청소년지도사의 직업정체성을 파악할 수 있는 6개의 핵심범주와 23개의 하위범주가 도출되었다(<Table 3> 참조).

<Table 3> Categorizing of Occupational Identity for youth Workers

Main category	Sub-category	Conceptualization
A person who practices 'centering on youth' with an open mind toward youths	Thinking from the perspective of a youth	A person who is stand in the same position with youth while mind centered on youth, always set them as first priority as a shield and respecting youth's opinion
	Inspecting from the same level of a youth	Adjusting the level with youth to understand culture of youth, recognizing individual tendencies, forming consensus, careful observation harmonizing and supporting them
	Trust on youth	Positive expectations, trust, support, positive views, expectations of change in youths, unabated affection, and patience
	Communication with youth	Cooperative networking with youths, efforts for communication, joy in communicating with them, providing positive feedback, sharing concerns
	Connector between adult and youth	Helping adults to understand youths, representing the position of adults to youths, and pursuing the rights and interests of youth
A helper who helps youths become the main characters in their life	Supporting youth developing potential capabilities	Forming youth motivation, discovering interests and aptitudes cultivating competencies, strengths and weaknesses, supporting talent, discovering possibilities, and providing diverse experience
	Helping youth develop a sense of ownership in their life	Helping youths grows into leading subjective, and independent beings, and helps them find their own presence
	Supporting youths to grow into democratic citizens	Support youth to grow into the right adult, support judgment and expression of reality, social adaptation of youth and induce community change
	Supporting youths on personality cultivation	A sense of moral responsibility for secondary parent roles, teaching manners, guiding life, and youth-related social issues
A person who discovers professional pride through changing youths	A supportive person for youths	Role model-leader-helper for youths, guide youths to find their own life and person who is stronger than youths
	Rewarding through giving positive effects on youth change	When youths find their own roles, when they change, and when they discover meaning through youth works, they feel rewarding
A youth-tailored works expert who uses a wide range of resources and talents as a whole	Feeling a presence while youth expressing recognition	When youths express gratitude and feel good when they do not forget to come, when they acknowledge, when they trust and rely on each other, when they communicate well, they feel a sense of presence when they communicate well
	Operation of multi-talented youth works	Extensive knowledge in various fields and versatility are linked to youth activities, and various changes are attempted in the same program, and the program is flexible
	Developing customized program for youth	Discovering the value of youth works, connecting with various experts, developing programs that reflect them characteristics, changes, opinions, social changes, regional characteristics, and simultaneously including pleasure and educational meanings
	Creating a safe environment for youth work	Establishing a cultural venue for youths a playground, an activity space, a place to relieve stress, creating an environment to support youth growth, and creating a safe environment for them

A lifelong learner who constantly strives to grow and strengthen his or her capabilities as a youth worker	The desire to grow as a youth leader	Concerns about the professionalism and identity of youth leaders, the need for continues self-growth, and the pursuit of professionalism differentiated from similar occupational fields
	Developing competency as a youth worker	Continues efforts to foster professionalism and competence as a youth leader, developing differentiated guidance methods, securing know-how though youth guidance experience, and responding sensitively to changes in the times
	Pursuing the protection and development of youth leadership groups	Feeling the need to improving labor unions and systems for supporting, forming a community, exchanges between institutions, nurturing juniors, and protecting rights and interests among youth leaders
A person who overcomes poor work conditions with a sense of mission and affection for youth	Adaptation to change-sensitive youth fields	Youth works are affected by the sensitivity of the regime and policy changes, the mindset of the head of agency, and the perception of public officials in charge
	Lack of social awareness of youth worker	The identity is shaken by the lack of expertise of youth leaders, the lack of social awareness of youth-related institutions, and the lack of awareness of public officials and teachers of youth guidance
	Poor working conditions	Many administrative tasks for youth activities, lack of authority as a youth worker, absence of intermediate managers, high turnover rate, and excessive work make it difficult to develop a career as a youth worker
	Burdening by a poor budget	Difficulty in continues and active promotion of youth activities due to a lack of budget, emphasis on performance to secure budget, burden of public offering projects, and lack of budget
	Maintaining a job with a sense of affection and mission for youths	Overcoming exhaustion with a sense of affection, mission, bond, and mission to youth guidance, and enjoin working as a youth worker

1. 청소년에 대한 열린마음으로 ‘청소년중심’을 실천하는 사람

청소년지도사는 청소년활동의 대상인 청소년에 대한 신뢰와 지치지 않는 애정을 가지고 있기 때문에 모든 상황에서 청소년을 우선시하는 마음을 가지고 있었다. 즉 청소년에 대해 열린마음을 가지고 있는 사람이다. 이는 청소년지도사가 갖추고 있어야 할 기본적인 마인드라고도 볼 수 있다. 이러한 자세로 인해 청소년지도사는 청소년의 각기 다른 독특성을 인정하고, 청소년의 입장을 잘 헤아릴 수 있었다. 그들은 청소년의 눈높이를 맞추기 위해 늘 노력하는 등 그야말로 ‘청

소년중심’으로 자신의 역할을 감당하고 있었다.

“청소년지도사라도 맡은 일이 다른데, 행정적인 부분도 있고, 지원사업을 하시는 분도 있고. 청소년을 위한 사람이라는 것을 기본 바탕으로 했을 때 어떤 분야에서든 청소년을 도와줄 수 있도록 열심히 할 수 있는 거라고 생각해요.” : D

“일요일에 당직을 서고 있었는데 폭우로 쓸려내려 갈 것 같은 날, 그 친구가 ‘당직이시죠?’ 하고 비를 맞으며 라면과 날계란을 가지고 온 거예요. 렌지도 없는데 봉지라면(뽕글이)을 먹은 기억이 납니다. 그때 생각을 해보면, 내가 청소년지도자로서 그 친구에게 무엇을 해주었기에 이 친구가 나를 이렇게 생각해주시? 정말 아이들 눈높이에서... 사실 어떻게 보면 철없어 보일 수 있지만 같은 눈높이에서 놀아주고.” : H

‘청소년중심’의 실천에 대한 내용은 특히 저경력 청소년지도사가 많이 강조하였다. 청소년과 함께 어울리며 공감대를 형성하고, 청소년과 적극적으로 소통하는 태도는 업무수행 중에도 자연스럽게 드러나고 있었다. 이들은 청소년과 상호 소통하고 있다는 느낌을 받을 때, ‘내가 청소년지도사구나’라는 인식을 강하게 가지게 된다고 하였다. 반대로 청소년을 우선시하지 못하는 상황이 발생하면, ‘내가 뭐하는 사람인가’라는 혼란을 경험하게 된다고 하였다.

청소년지도사는 ‘청소년중심’적인 자세로 인해 청소년과 함께 생활하는 것에 덜 지칠 수 있으며, 청소년의 변화를 기대하며 기다릴 수 있는 힘을 가지게 되었다. 또한, 청소년활동을 운영할 때도 청소년과 협력적 네트워크를 형성하여 공식적·비공식적인 상황에서 청소년과 협력하고 있었다. 이러한 과정은 청소년을 참가자로서 뿐만 아니라 기획 및 운영자로서 참여할 수 있게 하는 기회를 자연스럽게 만들고 있었다.

“아이들하고 그런 자그마한 요소 하나로 소통을 할 때, 그게 힘이 맞았을 때, 애기를 깊게 하게 될 때, 그럴 때 ‘아 청소년지도사인가’ 라고 많이 느껴져요. 툭툭거리면서도 짐 다 옮겨주고, 봉사도 해주고, 과자 달라고 하면서 또 열심히 하고... 심할 때는 2시간 동안 옆에 앉아서 재잘재잘 얘기하고. 아이들과 마음이 통했을 때 ‘청소년지도사구나’ 라는 생각이 가장 많이 들어요.” : B

“어울림마당 첫째 주, 한 주 뒤에 동아리 축제, 또 한 주 뒤에 청소년운영위원회 축제. 뭐 축제가 몰려있고 계속해야 돼서... 제가 사업을 쳐내기 위해서 어쩔 수 없이 애들의 의견들을 무시하고 나가야 할 때, ‘이게 청소년지도사인가?’ ” : C

상급자나 다른 관계자 중에는 청소년지도사들이 청소년을 열린마음으로 대하는 것과 동일한 태도를 가지고 있지 않은 경우가 있었다. 간혹 청소년에 대한 이해의 차이로 인해 어려움을 경험하기도 하였다. 그럴 때 청소년지도사는 기꺼이 청소년의 방패나 대리인이 되고 있었으며, 다른 성인에게 청소년의 입장을 대변하는 등 어른

과 청소년의 연결고리가 되기도 하였다.

“동아리지원사업을 하고 있는데, 성과보고회를 하고 아이들이 동원되어야 하니 시험기간에 아이들 오래요. ‘절대 안 됩니다. 시험기간이라서.’ 그랬더니 ‘돈을 찾으면 와야지.’ 청소년에 대한 마인드가 없으시니까 감당하기 힘들더라고요.” : S

“공무원들은 이용자가 왔네. 적당히 하다가 갔으면 좋겠다라는 느낌이거나. 저희는 조금이라도 더 있었으면 좋겠고, 애들이 컴퓨터를 하고 있지만 이걸 통해서 다른 걸 좀 알아가고 배워가고 했으면 좋겠다고 생각을 하는데 ‘한 시간 지났으니깐 빨리 가라.’ 는 분위기가 되었을 때, ‘정말 청소년지도사와는 다르구나!’ 라는 걸 느껴요.” : B

2. 청소년이 자기 삶에 주인공이 될 수 있도록 지원하는 조력자

청소년지도사는 청소년이 자신의 삶을 당당히 살아나갈 수 있는 힘을 키우도록 지원해주는 조력자이다. 이들은 부모가 자신의 아이를 돌보고 양육할 때의 마음과 같이 청소년들이 인성을 함양하도록 생활지도하며, 교사가 학생들의 잠재력을 발견하고 계발하도록 노력하는 것처럼 청소년의 동기, 흥미, 적성, 역량, 끼, 가능성 등을 발견하고 역량을 향상할 수 있도록 지원하고 있었다.

청소년의 건강한 성장을 기대하고 적극적으로 지원하려는 마음은 같지만 청소년을 대하는 자세는 부모나 학교교사와는 달랐다. 서두르지 않고 조금 더 기다리면 결국 해 내는 것을 보게 되는 것처럼 청소년이 자발적으로 움직일 수 있도록 지원하고 있었다. 그러나 도움을 요청하거나 개입이 필요하다고 판단되면 기꺼이 누구보다 든든한 지원군이 되어 주었다. 이처럼 청소년지도사는 청소년이 주체성을 가지고 자신의 삶을 주도해 나가는 힘을 자신의 속도에 맞춰 키워나갈 수 있도록 기다리고 지원하는 조력자인 것이다.

“부모님과 나이대가 유사한데도 청소년을 바라보는 시선이 다른 것 같아요. 결국에는 친구들이 스스로 용기내서 하는걸 보면 같은 어른이지만 ‘청소년지도사는 이런 게 조금 다르구나’ 하는 것을

느껴요.” : C

“독립적인 존재로 넘어갔으면 하는 바람이 있어요. 고민이 있으면 들어주고, 해답을 찾아주는 게 아니라 옆에서 도와줄 것이니 열심히 해봐. 힘들면 언제든지 나한테 말해, 이런 거.” : B

청소년지도사는 이러한 역할과 헌신을 통해 청소년이 자신의 삶에 주인공이 되길 기대한다. 청소년 스스로 자신의 바람을 발견하고, 삶 속에서 직접 경험하고 성찰해 나가기 바라는 마음으로 다양한 체험도 제공하고 있었다. 도움이 필요한 상황에서 진심으로 다가가 조력자로서 역할을 다할 수 있도록 청소년들의 목소리에 늘 귀 기울이고 있었다.

청소년의 금연을 돕기 위해 자신도 흡연자임을 공개하며 함께 금연하기 위해 노력했다는 H의 경우처럼, 때론 청소년지도사 스스로가 직접 자원이 되어 청소년의 성장을 돕기도 한다. 이처럼 청소년지도사는 청소년이 자신의 삶에 주인공으로 당당히 살아나갈 수 있도록 진심을 다해 응원하고 지원하는 조력자이다.

“아이들의 생각을 수렴해서 반영하고 기획하는 게 청소년지도사의 가장 큰 역량이자 역할인 것 같아요. 아이들이 선생님이나 부모님과 할 수 없었던 이야기를 하면 또 들어주고. 좋은 경험만 시켜 주려 하지 않고 다양한 경험을 시켜주려고 노력하다 보면 들리거든요, 아이들의 소리가” : S

“입사 때도 지금도, 한 가지 생각은 청소년들과 같은 시각에서 같은 얘기를 하자입니다. 예를 들어, 흡연이나 음주를 하는 아이들이 있으면, ‘몰래 하지 마라. 괜히 불내지 말고 사고 내지 마라’라는 차원이죠. 하고 싶으면 나한테 말을 하라고.” : H

3. 청소년의 변화를 통해 직업의 자부심을 발견하는 사람

청소년지도사는 청소년의 변화를 기대하며, 청소년에게 긍정적인 변화가 생기는 것을 통해 청소년지도사로서 직업적 자부심을 느끼는 사람이다. 따라서 이들은 청소년들이 변화될 수 있도록

최선을 다해 노력하고 있었다. 무엇보다 청소년 활동을 통해 청소년들이 나름의 의미를 발견하고 변화되길 기대하고 있다. 자신이 펼쳐 놓은 청소년활동 속에서 단 한 명의 청소년만이라도 변화될 수 있다면, 그것으로도 충분히 가치가 있다고 생각하였다.

이러한 노력은 공식적인 프로그램 이외의 시간으로도 이어졌다. 청소년활동을 통해 재미를 느낀 청소년들이 자발적으로 더 깊이 탐색하고자 할 때는 프로그램이 종료된 시간이나 업무가 마친 이후의 시간에도 기꺼이 함께하며 응원하였다. 또한 가정이나 학교, 사회에서 적응하지 못하는 청소년을 눈여겨보고 관심을 가져 이들이 자존감을 회복하고 자신의 역할을 찾아갈 수 있게 돕기도 하였고, 청소년들의 바람직한 변화를 위해 기꺼이 악역도 감당하고 있었다. 이러한 자신들의 노력과 정성으로 청소년들이 자기 역할을 찾아가고 긍정적으로 변화하는 모습을 보면서 ‘이것이 청소년지도사구나’라는 생각을 가지게 된다고 하였다.

“청소년지도사가 청소년이 놀 수 있는 장을 만들어 놓은 그 환경 속에서 딱 한 명이라도 펼쳐놓은 잔치의 의미를 이해한다면... 뭔가 즐겁게 돌아간다면... 소소한 기쁨이 생기고...” : C

“가출해서 수련관 앞에서 자는데 깨워서 그때부터 인연이 생긴 애가 있는데 계속 잘해주니까 이걸 이용하는 거예요. 안되겠다 싶어서 혼냈어요. 혼내면 다시는 안 올 줄 알았는데, 여전히 이야기를 하고, 지금도 뜬금없이 찾아와서 문신했다고 자랑하고. 보이지 않게 변하고 있었던 거예요. 이 청소년이 변하는 모습에 나도 같이 변화하고.” : C

“아이들이 자기 역할을 찾을 때, 예를 들어서 가정, 사회, 학교에서 어떻게 할 수 없는 아이들, 여기서도 저기서도 적응 못하는 친구들의 자기 역할을 찾아줄 때. 사회에서 자기 존재감을 알 수 있게끔 피드백만 해줘도 변화되는 아이들을 많이 봐요. 그럴 때 내가 살아있구나” : M

청소년지도사는 청소년의 변화를 매우 의미있게 생각하므로 청소년들의 긍정적인 피드백을 통해 직업인으로서의 자부심을 가장 강하게 느끼고

있었다. 이러한 정서는 저경력 청소년지도사 집단에서 더 강하게 표현되고 있었다. 청소년들이 감사함으로 다시 찾아오거나 폭 안기는 등의 적극적인 태도로 친근함과 호감을 표현할 때 청소년지도사로서 보람을 느끼게 된다고 하였다. 자신들을 신뢰하고 의지할 때도 청소년지도사로서 가치와 뿌듯함이 느껴지지만 ‘선생님 같이 합시다’라며 아무 거리낌 없이 그들의 범주에 자신을 포함시켜 줄 때도 청소년지도사로서 존재감을 느낀다고 하였다. 이처럼 청소년지도사는 청소년의 긍정적인 성장과 변화 속에서 청소년지도사가 존재하는 이유와 청소년지도사로서 자부심을 발견하고 있었다.

“리더십동아리를 운영하는데, 학교에 갑자기 인도가 없어지고 차도가 생겼어요. 아이들과 피켓도 들고 활동들을 하다가 구청에다가 얘기를 했죠. ‘여기 인도가 끊긴다. 그럼 횡단보도를 그어달라’ 아이들이 건의를 한 거죠. 그래서 실제로 횡단보도가 그어졌어요. 그런 변화를 보면 ‘진짜 잘 컸다. 잘했네. 아이들이 뭔가 건의할 수 있는 힘이 생겼구나. 내가 그냥 일만 한 게 아니었네.’ 그런 것들을 보면서 많이 느껴요.” : A

4. 다양한 자원과 재능을 총체적으로 활용하는 청소년맞춤형 활동전문가

청소년지도사는 청소년의 요구와 필요에 부합하는 활동을 펼치기 위해 활용할 수 있는 모든 정보와 자원, 자신의 모든 재능을 총체적으로 활용하고 있었다. 청소년활동을 마냥 즐기는 것에서 그치지 않고 교육적 의미와 즐거움을 동시에 내포하는 유익한 프로그램으로 구성하고자 노력하였다. 이것은 사회적 변화에 대한 지속적인 관심과 대응, 청소년의 요구에 대한 민감한 이해를 바탕으로 청소년지도사만이 펼칠 수 있는 전문성이라 강조하였다.

이를 위해 청소년지도사는 청소년들이 갖추어야 할 역량들을 먼저 파악하고, 이에 대한 청소년들의 요구를 수렴하여 프로그램으로 개발하고

있었다. 사회의 변화와 청소년의 요구를 동시에 잘 담아내는 좋은 프로그램을 제공할 수 있도록 다양한 분야의 전문가들과 인적 네트워크도 형성하고 있었다. 말 그대로 청소년맞춤형의 프로그램을 통해 청소년활동이 실천될 수 있도록 모든 자원과 재능을 총체적으로 활용하는 전문성을 발휘하는 것이다.

“아이들이 요구하는 것들을 빨리빨리 캐치해서 프로그램화하는 것도 우리의 전문성이라 생각하거든요. 사회적으로 아이들한테 요구되는 역량들을 우리가 다 알고 있어야 되고, 그것을 토대로 새로운 프로그램들을 만들어내야 되고... 그게 진짜 청소년지도사의 전문성인 것 같아요.” : D

“마냥 활동이 즐겁고 아이들을 즐겁게 해주는 게 전부가 아니라 그 속에 교육적인 의미를 투영했을 때 전문적이지 않을까” : B

청소년지도사는 잘 만들어진 청소년활동 프로그램이 제 가치를 발휘할 수 있도록 자신의 모든 역량을 총동원하여 청소년활동을 운영하고 있었다. 이들은 청소년맞춤형으로 청소년활동을 운영하기 위해서는 흐르는 물과 같이 시대의 흐름과 사회변화에 반응하는 유연함과 신체적·정신적 건강이 필요함을 강조하였다. 또한, 청소년의 행동 특성을 잘 이해하여 돌발행동에도 당황하지 않고 잘 대처하는 순간집중력과 순발력을 발휘해야 한다고 하였다.

청소년지도사는 청소년활동 프로그램의 주제와 방법이 다양하고 청소년의 특성도 다양하며, 이러한 특성이 지속적으로 변화되고 있음을 인식하고 있었다. 이러한 상황을 불편하게 생각하기보다는 청소년활동 현장이 가지고 있는 독특성으로 인정하고 있으며, 적극적으로 대처해 나가는 자세를 취하고 있었다. 마치 말랑말랑하고 형체가 정해져 있지 않은 ‘슬라임’ 장난감과 같이, 청소년지도사는 어느 틀에나 담길 수 있는 유연성과 전문성을 보여주고 있었다. 폭넓은 지식과 지속적인 역량개발로 다양한 주제를 청소년활동 프로그램에 담고 있으며, 프로그램에 참가하는 청소년

년의 특성에 따라 자신들을 적합하게 변화시키는 것이다.

“아이들이 항상 ‘선생님 몇 시에 방문하겠습니다.’ 하고 예의를 갖춰 오는 게 아니라, 서류를 쓰고 있는데 순간 갑자기 와서 ‘선생님 뭐해요?’ 하면서 재질재질 떠들어오. 그때 제가 일을 하다가도 스위치를 변경할 수 있어야 하는 거죠. 청소년이 변하는 모습에 나도 같이 변화를 줘서 그때그때 다른 역할로서 아이를 대해야 될 필요가 있는 것 같아요.” : C

“슬라임, 슬라임이 액체는 아닌데 말랑말랑하고 어디든 담길 수 있잖아요. 청소년의 시각에서 봤을 때, 어떤 청소년한테는 엄한 사람이 되어야 하고, 어떤 청소년한테는 누구보다 더 친한 존재가 되어야 해요. 청소년들이 요구하는 그릇에 그냥 형태 없이 담길 수 있어야 되고, 아이들이 다른 걸 또 요구하면 그 틀에서 빨리 나와 다른 틀에 들어가야 하죠.” : D

5. 청소년지도사로서 성장과 역량강화를 위해 끊임없이 노력하는 평생학습자

청소년지도사의 직무현장은 다양하고 변화가 큰 편이다. 청소년지도사가 이러한 상황에 지혜롭게 대처해 나가기 위해서는 변화에 민감하게 자신의 가능성을 개발해 나가야 한다. 청소년지도사들은 자신의 역할을 수행하다보면 이러한 요구를 많이 느낀다고 하였다. 타 분야와 차별화된 직업적 전문성을 발휘하기 위해 끊임없이 노력하고 학습하는 평생학습자인 것이다. 연구에 참여한 청소년지도사들은 당연히 ‘계속 배워야 하는 사람’으로 자신들을 인식하고 있었으며, 전문가로서 필요한 역량을 함양하는 데 노력을 게을리하지 않고 있었다.

청소년지도사에게 적극적이고 외향적인 리더십이 필요하다고 생각한 B는 소극적이고 소심한 성격 탓에 자괴감에 빠지기도 하였으나, 포기하지 않고 봉사활동이나 대외활동 등 다양한 청소년활동에 참여하면서 본인의 성격을 개선하기 위해 노력하였음을 소개하였다. 지금은 자신의 개

성을 살릴 수 있는 지도방법까지 습득하게 되었다며 자기성장을 위한 지속적인 노력이 필요하다고 강조하였다. P는 청소년지도사를 ‘다재다능한 맥가이버와 같은 사람’에 비유하기도 했다.

청소년들의 다양한 요구와 사회 변화를 청소년활동에 담아내기 위해서는 청소년지도사 스스로가 다양한 분야의 지식을 가지고 있어야 하며, 적재적소에 활용할 수 있어야 한다고 강조하였다. 상황에 따라 다재다능한 역량을 발휘할 수 있도록 청소년과 사회의 변화에 발맞춰 꾸준히 성장해 나가기 위해 다양한 정보를 탐색하고 지속적으로 학습하고 있었다.

“성격을 개선하기 위해서 엄청 열심히 노력하기도 했었어요. 소심한 성격을 개조하려고 봉사활동도 많이 다니고 대외활동도 많이 하고 이렇게 하면서 조금이라도 사람이랑 소통을 많이 하려고 했거든요. 아, 내가 그때 포기하지 않고 계속 달려왔던 게 나쁘지 않았구나. 개선되는 거예요.” : B

“다 조금씩은 잘 해야 한다. 청소년지도사를 위한 역량개발 프로그램도 많아야 된다고 생각하고. 정말 조금씩은 할 줄 알아야 아이들한테 조언이라도 해줄 수 있으니까. 다재다능한 능력을 가져야 한다는 생각이 들어요. 비행기 면허 빼고는 다 있는 것 같아요. 조정, 오토바이, 스쿠버...” : P

청소년지도사로서 성장을 하기 위해서는 개인적 차원의 노력뿐 아니라 청소년지도사라는 분야의 집단적 노력이 필요함을 강조하였다. 이러한 생각에서 고경력 참여자들은 청소년지도사 집단의 권익보호와 발전을 위해서도 적극적으로 노력하고 있었다. 지역 및 기관이 연계하여 공동체를 형성하고 청소년지도사들의 근무여건을 개선하기 위해 애쓰며 청소년활동 담당공무원에게도 청소년지도사의 전문성을 인식시키려 노력하고 있었다. F는 타지역 선배 청소년지도사로부터 받은 지도와 격려가 청소년지도사로서의 전문성과 자신감을 향상시키는 데 도움이 되었다며 지역 및 기관 간의 협력적인 네트워킹이 중요하다고 언급하기도 하였다.

“청소년지도사도 모이다 보면 조금씩 뭔가 전문

성이든 정체성이든 대표적인 것들이 모아지지 않을까 하는 생각이 들었어요.” : B

“기관 간 교류가 한 번씩 있으면 좋겠어요. 순환 근무까지는 아니더라도 모니터링이나 컨설팅, 벤치마킹으로. 경력이 오래되신 타 청소년시설 기관장님이 방문해 주신 게 저한테 큰 도움이 되었어요.” : F

6. 청소년에 대한 사명감과 애정으로 열악한 상황을 극복해 나가는 사람

청소년지도사들은 청소년과 관련된 분야와 자신들의 전문성에 대한 사회적 인식이 부족하다고 느끼고 있었다. 청소년지도사와 업무적으로 연계되어 있는 일반 공무원이 청소년지도사라는 직업에 대해 잘 인지하지 못하고 있거나 학교교사가 자신들을 전문가로 인정하지 않고 낮은 사람으로 대우하기도 하는데, 그럴 때 많이 불쾌하고 청소년지도사로서의 정체성에 혼란을 느끼게 된다고 하였다. 청소년과 청소년활동을 위해 헌신하고 전문성을 발휘하는 전문직임에도 불구하고 학교교사나 사회복지사에 비해 사회적으로 인정받지 못하는 현실을 안타깝게 생각하고 있었다.

“어느 자리에는 겸임교수로 가고 어느 자리에는 리조트 대표로 가요. 같은 사람인데 이름만 다르게 가요. 대접이 달라요. 리조트 대표로 가면 제 것이 아닌데도 불구하고 대단한 사람으로 대우를 해주요, 겸임교수로 가도 교수님으로 대우를 해주는데, 청소년지도사로 가면 ‘이거는 이렇게 하면 돼요.’ 하고 가세요. 청지사를 자신보다 낮은 사람으로 인식하고 있는 것 같아요.” : P

“학교 선생님은 교육적인 면에서 위에 있고, 우리는 누구나 할 수 있는 그런 역할을 하는 사람으로 인식해서 그런 무례한 말을 하구나라는 생각을 하니깐 정말 기분이 나빴어요.” : B

또한 참여자 대부분은 행정, 인력, 업무, 복지 등의 측면에서 근무환경과 처우가 열악하다고 느끼고 있었다. 청소년수련시설의 청소년지도사에 대한 법적 배치규정이 현실과 맞지 않아 부족한 인력이 적극적으로 채용되지 못하는 상황과 과다

한 업무 수행으로 청소년을 우선시하지 못하는 상황이 자주 발생하는 현실을 안타깝게 생각하고 있었다. 때로는 직무와 관련 없는 행사에 동원되기도 해 신체적·정신적으로 피로를 호소하기도 하였다.

고경력직의 청소년지도사들은 너무 낮은 예산으로 적극적이고 소신있는 청소년활동의 추진이 어려움도 언급하였다. 예산을 확보하기 위해 다양한 공모사업에 참여해야 하는 상황에 늘 부담감을 가지고 있으며, 이로 인해 청소년지도사간에 경쟁구도가 형성되기도 함을 안타까워하였다. 정권과 정책의 변화, 기관장의 마인드에 따라 청소년활동의 특성과 추진이 달라지는 경우가 많고 크고 작은 혼란을 경험하기도 하였다. 현장의 이러한 상황으로 이직하거나 직업을 전환하는 청소년지도사가 많아 팀장급의 중간관리자가 부족하고, 청소년지도사로서의 경력을 발전시켜 나가기 어렵지 않음을 안타까워하였다.

“청소년지도사가 뭐하는 사람인지 잘 모르겠다라고 생각한 경우는, 오늘도 사실 오전에 구의원이 온다고 해서 어제 오후부터 쓸고 닦고, 아침에도 환기시키고 쓸고 닦고 준비를 했어요. 법인행사가 청소년사업보다 우선이 되는 거죠. 저희들끼리 청소년지도사가 아니라 청소지도사다. 그런 것에 너무 신경을 쓰니까 아이들이 오면 피곤하고 잡무로 청소년을 볼 시간이 부족해요.” : F

“연말에 지도사들 탈모 오잖아요. 어떻게든 알아서 1인당 1공모. 작년에는 몇 개 했는데... 이것으로 실력을 평가받는 현실이...” : J

이처럼 대부분의 참여자들은 열악한 근무환경과 처우로 인해 회의감을 느끼고 있으며, 이직에 대한 고민을 반복적으로 경험하고 있었다. 하지만 그들이 지금까지 청소년지도사로서 직업을 유지할 수 있었던 가장 큰 이유는 청소년에 대한 애정과 사명감이었음을 강조하고 있다. 청소년지도사는 청소년에 대한 남다른 사명감을 가지고 신체적·정신적인 소진과 낮은 처우를 감내하며 직업을 유지하고 있는 것이다.

원활한 사업 추진을 위해 부족한 예산을 더 확

보하고자 애써야 하는 어려운 상황 속에서도 청소년에 대한 남다른 애정이 있기에 견딜 수 있었다고 하였다. 청소년과 소통하고 긍정적인 유대 관계를 유지하는 것으로도 버틸 힘이 생겨난다고 하였다. 청소년을 위해 청소년지도사라는 역할이 존재하듯이 청소년의 긍정적인 변화는 청소년지도사를 존재하게 함을 알 수 있었다.

V. 결론 및 논의

청소년지도사가 어떤 직업정체성을 가지고 있는지는 청소년을 대하는 자세뿐 아니라 청소년활동 현장의 분위기와 직무를 통한 성과 및 만족감에 영향을 미친다. 이에 본 연구에서는 청소년지도사의 경험에 대한 탐색을 통해 이들의 직업정체성에 대한 본질을 이해하고, 그것의 의미를 해석하고자 하였다. 이를 위해 실천현장의 청소년지도사 10명을 대상으로 FGI를 실시하였다.

본 연구를 통해 도출된 청소년지도사의 직업정체성 범주는 6개이다. 첫째, 청소년지도사는 청소년에 대한 열린마음으로 ‘청소년중심’을 실천하는 사람이다. 둘째, 청소년이 자기 삶의 주인공이 될 수 있도록 지원하는 조력자이며, 셋째, 청소년의 변화를 통해 직업의 자부심을 발견하는 사람이다. 넷째, 청소년지도사는 다양한 자원과 재능을 총체적으로 활용하는 청소년맞춤형 활동전문가이다. 다섯째, 청소년지도사로서 성장과 역량강화를 위해 끊임없이 노력하는 평생학습자이며, 여섯째, 청소년에 대한 사명감과 애정으로 열악한 상황을 극복해 나가는 사람이다.

이러한 청소년지도사의 직업정체성은 청소년활동의 대상, 이들의 차별화된 전문성, 청소년활동 실천현장과 사회적 인식 등의 직무환경과 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉 청소년지도사의 정체성은 청소년활동에 참여하는 청소년과의 관계 측면에서, 청소년활동에 대한 실천적 전문성의 측면에서, 청소년지도사의 직무환경의 측면에서 재

구성할 수 있다.

첫째, 청소년과의 관계 측면에서 청소년지도사는 ‘청소년중심’의 마인드를 실천하는 전문가로 정의할 수 있다. 이 부분은 저경력 청소년지도사에게서 많이 강조되고 있었다. 청소년지도사는 모든 역할과 직무를 수행함에 있어 청소년을 가장 우선적으로 고려하고 있으며 청소년들의 작은 변화에도 민감하게 반응하고 있었다. 때로는 청소년들의 태도와 행동에 실망하기도 하지만 Yoon(2009)의 연구결과에서도 볼 수 있듯이 청소년지도사로서의 존재 이유를 느끼게 하는 것은 청소년들의 변화와 성장이었다.

사람을 대상으로 하는 전문직 종사자의 정체성을 분석한 연구들에서는 이들을 대상자에게 공감하고 집중하는 사람(Holm et al., 1998), 대상자에게 초점을 맞추고, 변화할 수 있도록 돕는 사람(Fagerberg and Kihlgren, 2001; Kim et al., 2006)이라고 설명하고 있다. 청소년이라는 사람을 대상으로 활동하는 청소년지도사는 청소년에게 초점을 맞추고, 청소년을 공감하며, 청소년과의 소통을 즐거워하고, 청소년의 긍정적인 변화를 기다리며 기회를 만들어주는 사람이다.

둘째, 청소년활동에 대한 실천적 전문성의 측면에서 청소년지도사는 다양한 자원과 재능을 총체적으로 활용하는 청소년맞춤형 활동전문가라 할 수 있다. 마치 오케스트라의 지휘자가 곡에 대한 깊이 있는 이해를 토대로 악기의 특성과 연주자의 재능을 고려하여 최선의 음악이 연주되도록 모든 조건과 상황을 총체적으로 다루는 것처럼, 청소년지도사는 청소년과 청소년활동에 대한 심층적 이해를 토대로 이용 가능한 모든 정보와 자원, 자신의 모든 재능을 총체적으로 활용하여 청소년 맞춤형의 활동을 펼쳐나가고 있다. 청소년과 관련된 다양한 지도자들 중에서도 전문화된 프로그램을 통해 청소년 발달을 도모하는 차별화된 전문가라고 분석한 Yoon and Ahn(2010)의 연구에서도 유추할 수 있듯이 청소년지도사의 정체성은 청소년 맞춤형 활동프로그램에 대한 전문성

을 실천하는 가운데 확립되고 있었다.

이러한 전문성을 발휘하기 위해 청소년지도사는 늘 청소년의 요구, 청소년문화와 사회의 변화에 귀를 기울인다(Seo et al., 2016). 최대한 빨리 변화에 대응할 수 있도록, 때로는 앞으로의 변화를 미리 예측하여 준비할 수 있도록 지속적으로 정보를 탐색하고 학습하면서 자신의 역량을 개발하기 위해 노력하고 있었다(Seo, 2018). 최근 당면한 코로나19로 청소년활동 분야도 많은 변화를 경험하고 있다. 청소년들과의 직접적인 소통, 체험적 경험, 참여 등을 통해 실천되는 청소년활동의 특성상 많은 제약이 따를 수밖에 없는 상황이지만 실천현장의 청소년지도사들은 코로나 19에 대응하는 비대면의 청소년활동을 기획하고, 관련된 정보를 적극적으로 공유하며, 체험키트 등의 개발을 통해 청소년활동의 목적과 의미를 지속적으로 이어나가고 있다(Oh, 2020; Youth Work Information e-Youth, 2021).

셋째, 직무환경의 측면에서 청소년지도사는 자신들의 역할과 직업적 가치에 대해 고민하고 갈등하지만 청소년과 청소년활동에 대한 사명감으로 이를 극복하고 있었다. NCS에서도 확인할 수 있듯이 우리나라 청소년지도사의 역할과 직무는 다양하고 광범위한 편이다. 이에 비해 동일 직업군(사회복지 관련직)과 비교했을 때 월평균 보수는 매우 낮으며 기간제나 임시직의 비율이 2배 이상이나 많은 것으로 확인되었다(Choi et al., 2018). 또한 사회적으로 청소년을 대상으로 하는 유사 직업과의 차별화된 인식이 미흡하고 청소년지도사의 전문성에 대한 사회적 인정은 많이 부족한 것으로 나타났다. 이러한 상황들은 청소년지도사의 존재가치와 직업정체성에 혼란을 주지만(Won and Lee, 2011), 청소년에 대한 사명감과 청소년활동에 대한 애정은 이러한 상황을 극복하는 힘이 되고 있었다.

실제로 본 연구에 참여한 청소년지도사들은 청소년지도사로서 자부심과 정체성을 가지고 있음에도 불구하고 열악한 근무상황과 사회적 인식

부족으로 정체성의 혼란을 동시에 느끼고 있음을 고백하기도 하였다. 특히 고경력직의 청소년지도사들은 열악한 상황으로 인해 이직이나 직업전환을 시도한 청소년지도사가 많아 팀장급의 중간관리자가 많이 부족함을 안타까워하였다. 전문직업인으로서의 정체성을 가지고 청소년지도사로서의 경력을 개발해 나가기 위해서는 업무의 표준화, 명확한 보수체계, 노력에 상응하는 복지제도 등의 직무환경이 잘 조성되어야 함을 강조한 Kim et al.(2006), Choi et al.(2018) 등의 연구와 같이 청소년지도사가 청소년활동의 가치를 전문적으로 발휘해 나가기 위해서는 직무환경의 개선이 시급히 이루어져야 할 것이다.

이상과 같이 본 연구에서는 청소년과의 관계, 청소년활동에 대한 실천적 전문성, 직무환경을 중심으로 형성되어 있는 청소년지도사의 직업정체성을 확인하였다. 의미있는 시사점들이 도출되었음에도 불구하고 10명의 청소년지도사를 대상으로 FGI를 실시하다 보니 다양한 여건에 놓인 청소년지도사의 목소리를 충분히 담지는 못하였다. 향후 대상의 폭을 넓혀 보다 다양한 청소년지도사의 주관성이 담길 수 있는 연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 청소년지도사 뿐 아니라 청소년활동의 대상인 청소년, 청소년활동 실천에 영향을 미치는 상급자, 학교교사, 학부모, 청소년정책 입안자 등 다양한 이해관계자들이 인식하고 있는 청소년지도사의 전문성 및 이미지를 탐색·비교하는 후속연구도 진행되어야 할 것이다. 이를 통해 청소년지도사라는 직업에 대한 사회적 인식을 확인할 수 있으며, 궁극적으로는 청소년지도사의 전문성에 대한 객관성을 확보하고 사회적 합의를 이끌어 내는 기회가 마련될 것이다. 이러한 후속 연구들을 통해 청소년지도사의 직업정체성에 영향을 미치는 다양한 변인들을 확인하고, 이들 간의 구조적 관계를 파악하여 청소년지도사로서의 전문성 함양과 경력개발을 지원할 수 있는 다양한 실증적 자료가 축적되길 기대한다.

References

- Bae JH(2012). The impact of military expert's work value and organizational justice on turnover intention mediating role of the balance between organizational commitment and career commitment : Cases of professional officers of army. Doctoral thesis, Seoul National University.
- Batsleer J and Davies B(2010). What is Youth Work? Exter: Sage Publications Ltd.
- Cha MJ and Je SB(2009). Mediating Effect of Professional Identity on the Relationship between Job and Organization related Factors and Job Satisfaction among Social Workers in Senior Welfare Facilities. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 29(2), 669~682.
- Cho CW, Kim KH and Kim IG(2018). A Study on the Repair System of Youth Works in Public Youth Centers. National Youth Policy Institute.
- Cho MY and Kim SN(2015). A Study on the Perception of Youth Worker on Professional Identity and Job Satisfaction. *Journal of Youth Welfare*, 17(4), 239~262.
<http://dx.doi.org/10.19034/KAYW.2015.17.4.11>
- Choi YK(2003). Professional identity and tasks of counselors in Korea. Doctoral thesis, Yonsei University.
- Denzin NK(1970). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Erikson EH(1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 171.
- European Commission(2017). *A Renewed EU Industrial Policy Strategy*.
- Evrard G and Bergstein R(2016). *European Training Strategy: A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally*. Jugend für Europa/SALTO Training and Cooperation.
- Fagerberg I and Kihlgren M(2001). Experiencing a nurse identity: the meaning of identity to Swedish registered nurses 2 years after graduation. *J Adv Nurs*, 34(1), 137~145.
- Glaser BG and Strauss AL(1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine.
- Greenwood R and Hinings CR(1993). Understanding strategic change: The contribution of archetypes. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1052~1081.
- Ham BS(1999). The role of universities and youth-related institutions in the change of the youth guidance system. *21st Century Youth Forum*, 11, 13~21.
- Hall RH(1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92~104.
- Han SC(2008). *Youth Studies*. hakjisa, Seoul.
- Holm AK, Lantz I and Severinsson E(1998). Nursing students' experiences of the effects of continual process-oriented group supervision. *J Nurs Management*, 6, 105~113.
- Ibarra H(1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Adm Sci Quart*, 44, 764~791.
- Jang M(2011). The Study on Development of the Job Competency Scale for Youth Leader. *Forum For Youth Culture*, 28, 114~144.
- Jeong HW, Yun MH and Seo HJ(2016). An Analysis on the Status Job Performance and Needs of Youth Worker Using NCS. *Journal of Future Oriented Youth Society*, 13(4), 124~143.
- Khil EB, Moon SH and Lee MR(2007). A study on the work environments of the youth workers, *Korean Journal of Youth Studies*, 14(1), 237~261.
- Kim JH(2000). An Analysis of Influence Factors related to Occupational Profession of Youth Field Specialists in Korea. *Korean Journal of Youth Studies*, 8(2), 25~59.
- Kim SJ, Yi MS, Eun Y, Ko MH, Kim JH, Kim DO, Son HM and Choi KS(2006). Role-Identity of Home Care Nurse Practitioners. *Journal of Korean academy of nursing*, 36(1), 103~113.
- Kroger J and Haslett SJ(1991). Comparison of ego identity status transition pathways and change rates across five identity domains. *International Journal of Aging and Human Development*, 32(4), 303~330.
- Krueger RA and Casey MA(2000). *Focus groups(3rd ed)*. California: Sage publications.
- Kwak JH(2013). The Effect of Job Identity and Professional Recognition of Taekwondo masters on the Job Satisfaction and Job Commitment. *The Korean Society Of Sports Science*, 22(5), 549~565.

- Kwon IN(1993). A Study on the Leader 's Role for Development of Youth Training Materials. *The Society of Korean Agricultural Education*, 25(1), 28~37.
- Kwon IN(2018). Applying of the gamification in youth activities. *Studies on Korean Youth Activity*, 4(1), 43~60.
<http://dx.doi.org/10.36697/skya.2018.4.1.43>
- Lee WH(2015). An Understanding of 'Competencies' in the 2015 National Curriculum: Focus on the Behavioristic and Cognitive Perspectives. *Journal of Curriculum Integration*, 9(4), 113~134.
- Lukas V(2019). Non-formal Learning in Formal School System. 2019 International Conference Data Collection for Nonformal Education. 5~10.
- Moon HY(2013). Predictor of Youth Workers' Job Satisfaction. *Journal of Adolescent Welfare*, 15(1), 101~119.
- Moon HY and Moon SH(2014). A Study on the Concept Mapping of Youth Worker's Job Satisfaction. *Journal of Adolescent Welfare*, 16(1), 181~195.
- NCS(2021). Youth Activity. Retrieved from <https://www.ncs.go.kr/unity/hth01/hth0101/selectNcsModuleReport.do>. on February 20, 2021.
- Oh SS(2020). Youth Film Education in the Age of COVID-19 or Post COVID-19. *ASIAN CINEMA STUDIES*, 13(3), 29~65.
- Park SH, Kim JH and Kim YI(2016). Analysis on The Competence Factors of Leaders in The Duke of Edinburgh's International Award: Focused of Leaders on The DOE International Award in KNOU. *Journal of Youth Welfare*, 18(2), 141~172.
- Park SY(2011). A study on youth worker's competency development. *Korean Journal of Youth Studies*, 18(2), 97~122.
- Park SY(2017). An analysis study on youth work in the historical context for developing youth work theories. *Korean Journal of Youth Studies*, 24(2), 539~558.
<http://dx.doi.org/10.21509/KJYS.2017.01.24.2.539>
- Sapin K(2013). *Essential Skills for Youth Work Practice*. LA: Sage Publications Ltd.
- Seo HJ(2018). A Development and Validation of a Youth Work Competency Model for Youth Workers. *Forum for youth culture*, 54, 125~153.
<http://dx.doi.org/10.17854/ffyc.2018.04.54.125>
- Seo HJ(2020). An Analysis of Educational Needs for Work Competency of Youth Worker. *Journal of Educational Studies*, 41(2), 317~341.
<http://dx.doi.org/10.18612/cnujes.2020.41.2.317>
- Seo HJ, Ku KH and Lee EJ(2016). A study on youth worker's activity competency. *Forum For Youth Culture*, 48, 29~60.
<http://dx.doi.org/10.17854/ffyc.2016.10.48.29>
- Sercombe H(2010). *Youth Work Ethics*. LA: Sage Publications Ltd.
- Shin WS and Lee KE(2005). An approach using Q methodology to analyze the subjective identity of social workers. *Korean Social Security Studies*, 21(1), 59~84.
- Skorikov V and Vondracek FW(2007). Positive career orientation as an inhibitor of adolescent problem behaviour. *Journal of Adolescence*, 30(1), 131~146.
- Wilson AL(2001). Professionalization: A politics of identity. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2001(91), 73~83.
- Won JY and Lee EK(2011). A Study on the Developmental Process of Expertise in Youth Leaders. *Journal of Evaluation on Counseling*, 4(1), 51~62.
- Yoon CS and Ahn JS(2010). The Comparison Research on the Role and Identity of Student Welfare Specialists. *Korean journal of youth studies*, 17(2), 333~361.
- Yoon CS(2009). A Study on the Identity Formation Process of Youth Workers -Focused on Grounded theory-. *Korean journal of youth studies*, 16(3), 123~147.
- Youth Work Information service e-Youth(2021). Covid 19 Response Youth Activity Guide. Retrieved from <https://www.youth.go.kr/youth/act/actOper/actBoardIntor.yt?curMenuSn=> on February 20, 2021.

-
- Received : 12 May, 2021
 - Revised : 01 June, 2021
 - Accepted : 15 June, 2021