

청소년지도사의 국가직무능력표준(NCS)기능 영역별 슈퍼비전 요구도에 관한 연구*

김광래**, 권일남***

초 록

본 연구의 목적은 청소년지도사의 직무 영역인 국가직무능력표준(NCS) 27개 항목에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구정도를 파악하고, 27개 항목을 이론에 근거한 요인분석으로 행정기능 영역, 교육기능 영역 및 지지기능 영역으로 분류하여 각 기능별로 청소년지도사들의 슈퍼비전 요구도를 알아보는 것이다.

본 연구방법은 2019년 현재 전국에 등록되어 있는 807개 청소년수련 시설을 모집단으로 하였으며 본 연구를 수행하는 데 적합하다고 판단되는 청소년수련관련 시설에서 비할당표집 방법 중 임의 표집방법을 적용하였다. 연구대상은 전국 청소년수련관련 시설 22개이며, 241명의 청소년지도사의 응답을 통해 자료를 수집 및 분석하였다. 본 연구를 통해 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, 청소년지도사의 국가직무능력표준(NCS)에 대한 슈퍼비전 요구 정도에 대한 중요 순서는 청소년 자치활동 지원 및 평가, 청소년 프로그램 기획 및 설계, 사업 기획, 청소년 프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성, 청소년 프로그램 평가 계획 및 도구 개발, 청소년생활지도 사례분석 및 계획, 네트워크 구축·운영, 청소년활동정보관리, 청소년기관 행정지원, 청소년 프로그램 평가 실시 및 사후관리 등으로 나타났다.

둘째, NCS의 행정기능 영역에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구도 순서는 청소년프로그램 기획 및 설계, 사업 기획, 청소년프로그램 평가계획 및 도구개발, 청소년프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성, 청소년기관 행정지원, 청소년프로그램준비, 자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가, 청소년활동 인증 기획 프로그램작성, 청소년 자치활동 계획 및 교육 등으로 나타났다.

셋째, NCS의 교육기능 영역에 대한 청소년지도사의 요구도 순서는 청소년자치활동 지원 및 평가, 청소년프로그램 마케팅, 청소년활동정보관리, 청소년프로그램 실행, 교육훈련, 청소년활동 안전 계획 및 교육, 청소년프로그램교육, 청소년현장실습지도, 청소년활동 인증 프로그램운영 순으로 나타났다.

넷째, NCS 지지기능 영역에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구도 순서는 네트워크 구축 운영, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리, 위생 점검 및 관리, 청소년권익증진활동지원, 자원봉사활동

* 본 논문은 2019년 명지대학교 박사학위 논문작성 자료의 일부를 보완한 것임.

** 주저자 : 대구대학교 평생교육·청소년학과 강사, kimkpkp@naver.com

*** 교신저자 : 명지대학교 청소년지도학과 교수, chounjji@hanmail.net

계획 및 모집, 청소년조사연구, 청소년생활지도 사례분석 및 계획, 청소년생활지도 실행 및 활용관리, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리 순으로 나타났다. 청소년지도사는 그들의 직무능력을 높이기 위해 교육관련 업무, 행정관련 업무 및 지지관련 업무 순으로 슈퍼비전을 요구하고 있다.

주요어 : 슈퍼비전, 행정기능 영역, 교육기능 영역, 지지기능 영역

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

청소년수련시설에 제공된 재원이나 자원은 기관과 청소년지도사의 의사결정을 통해 배분된다. 정부는 청소년지도사가 자원을 효과적이고 효율적으로 사용하고 배분하는데 있어서 책임을 가지고 실천하기를 요구하고 있다. 따라서 청소년지도사는 공공의 지원에 대한 책무성을 보여야 하는 의무가 있다.

청소년수련시설은 공공조직으로서의 기능을 수행하기 위해 공공성의 성격을 가진 프로그램으로 진행되고 있다. 이는 국가와 지방자치단체 등의 지원에 대한 청소년수련시설 자체 노력의 일환으로도 볼 수 있다. 이러한 노력은 주어진 자원을 투명하게 사용하는 것과 동시에 효과적, 효율적으로 조직의 성과를 달성했다는 것을 증명하는 것으로 이어진다. 이것은 서비스 전달 주체인 청소년지도사의 실천을 통해 이루어지며 이는 곧 청소년수련시설 서비스의 질 향상에 영향을 준다.

그러므로 청소년수련시설은 보다 전문적인 직무를 수행하기 위해 조직을 관리하여야 한다. 이는 청소년수련시설은 가장 중요한 역할을 수행하는 청소년지도사의 전문성 강화(안정선, 2007)와 윤리적인 책임성을 가지고 실천에 대한 효과성을 검증해야 할 것을 의미한다. 이에 외부 지원에 대한 성과 및 다양하고 질 높은 서비스 제공에 부응하는 청소년수련시설의 대안은 청소년지도사들의 전문성을 담보로 이루어져야 한다.

청소년지도사의 보다 전문적인 직무를 위해서는 청소년수련현장에서 효과적이고 효율적인 업무수행을 위한 슈퍼비전을 들 수 있다. 슈퍼비전의 근본 목적은 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 긍정적인 관계를 형성함으로써 궁극적으로 청소년들에게 최상의 서비스를 제공하는 것으로 볼 수 있다(이준철 2014).

그리고 청소년지도사의 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standard)은 청소년지도사의 전문성을 가늠할 수 있게 하며, 이에 근거한 슈퍼비전

의 요구도를 살펴보는 것은 청소년수련시설의 발전에 기여할 수 있을 것으로 해석된다.

따라서 본 연구는 청소년지도사의 직무 영역인 국가직무능력표준(NCS) 27개 항목에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구정도를 파악하고, 국가직무능력표준 27개 항목을 이론에 근거한 요인분석으로 행정기능 영역, 교육기능 영역 및 지지기능 영역으로 분류하여 각 기능별로 청소년지도사들의 슈퍼비전 요구도를 알아보고자 한다. 구체적인 연구목표는 다음과 같다. 첫째, 국가직무능력표준(NCS) 항목에 대한 슈퍼비전의 요구정도를 파악한다. 둘째, NCS의 행정기능 영역에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구도를 분석한다. 셋째, NCS의 교육기능 영역에 대한 청소년지도사의 요구도를 분석한다. 넷째, NCS 지지기능 영역에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구도를 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 슈퍼비전의 개념

슈퍼비전(supervision)이란 용어는 라틴어의 “super”(위에서, 능가하여)와 “videre”(관찰하는, 보는)의 합성어에서 유래하며 “위에서 관찰한다, 살핀다”는 뜻으로써 임상 실천에서 개념화되었다.

Robinson(1992)은 비영리민간단체사업 상황에서의 슈퍼비전이란 “일정한 지식과 기술의 준비를 갖춘 사람이 비교적 덜 준비된 사람을 훈련시킬 책임을 감당하는 교육적 과정”이라고 정의하였다. 또한 적절한 훈련과 멘토를 경험한 슈퍼바이저가 슈퍼바이저를 가르치는 일련의 과정이라고 할 수 있으며 이때 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에게 도전을 자극하고, 좀 더 높은 수준의 능력에 오를 수 있도록 격려하고 교육하고 가르치는 전문적 인격적 발전과정으로 안내하도록 해야 한다.

Towle(1945)는 “교육적인 목적을 가진 행정적인 과정”으로 슈퍼비전을 정의하였다. 슈퍼비전은 직원개발에 주된 관심을 두는 행위로서 기본적으로 행정적 과정이며, 일련의 과정으로서의 슈퍼비전은 교육적 기능, 지지 및 원조적 기능을 포함한다. 따라서 슈퍼비전은 교육적, 행정적 기능과 더불어 지지적 기능까지 포함한다고 볼 수 있다(염태산, 2005; 이은아, 2009 재인용).

Kadushin(1985)은 슈퍼비전에서 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 긍정적 상호작용을 강조하면서 기관의 정책과 절차에 따라서 양적, 질적으로 최선의 서비스를 클라이언

트에게 전달하는 과정이라고 정의하였다. 그리고 비영리단체의 슈퍼바이저는 슈퍼바이저를 훈련함에 있어 행정적 기능, 교육적 기능을 모두 수행해야 할 책임이 있으며 이와 더불어 부가적인 또 하나의 책임인 표현적-지지적(expressive-supportive leadership)인 리더십 기능을 첨가하여 3가지 주요 기능들을 결합함으로써 다음과 같은 슈퍼비전의 새로운 정의를 완성했다. 이러한 슈퍼바이저의 궁극적인 목표는 조직의 정책과 절차에 따라서 질적·양적으로 최선의 가능한 서비스를 클라이언트에게 전달하는 데 있다.

Tsui(2004)는 슈퍼비전을 규범적·경험적·실용적 접근으로 세분화시켜 정의하면서 행정적·교육적·지지적 기능의 균형을 강조하였다. Barker(1995)는 슈퍼비전을 기관에서 사회복지사가 클라이언트를 위한 서비스의 질을 보장하고 전문기술을 증진하도록 돕는 행정적이고 교육적인 과정이라 언급했다.

Ladany & Bradley(2013)는 슈퍼바이저와 슈퍼바이저의 관계가 중요하며 슈퍼바이저의 전문적 역할은 슈퍼바이저에 의해 요구된 행동에 초점을 맞추어야 함을 중요하게 다루었으며 이를 정리하면 다음 <표 1>와 같다.

<표 1> 슈퍼비전 정의 비교

학자	특징	정의
Towel(1954)	행정적 측면 강조	청소년지도현장의 조직 차원에서 직원개발 및 관리에 중점을 둔 행정적 과정
Robinson(1949)	교육적 측면 강조	일정한 지식 및 기술로 준비된 사람이 비교적 준비가 덜 된 사람을 훈련시킬 책임을 가지는 교육적 과정
Kadushin(1974)	지지적 측면 강조	슈퍼바이저는 슈퍼바이저의 업무수행을 위해 직원간의 협력, 기관간의 협력 및 업무에 대한 격려등이 요구됨

2. 슈퍼비전의 기능영역

1) 행정기능 영역

행정적 슈퍼비전은 비영리 기관에서 시설 종사자가 직무를 효과적으로 수행할 수 있도록 돕는 행정적 성장을 목적한다. 이는 기관의 정책 및 행정 절차를 적절 하게

수용하지 못하는 종사자에게 기관에서의 업무환경 구조화를 비롯하여 공공업무수행에 필요한 다양한 접근법을 제공해준다(김미애 2013). 또한 김하연(2016)에 의하면 행정적 슈퍼비전의 단기목표는 종사자가 업무를 효과적으로 수행할 수 있도록 작업환경을 제공한다. 조직의 구조에서 슈퍼바이저를 도울 수 있는 기관의 자원에 대한 접근법을 제공한다. 슈퍼바이저가 조직 안에서 구조와 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 돕는 것이라고 하였다.

공공성의 행정적 슈퍼비전은 슈퍼비전의 하위개념으로 슈퍼바이저의 행정적 성장을 꾀하는데 목적을 두고 있다. 즉, 기관의 정책과 절차를 적절하게 수용하지 못하는 슈퍼바이저에게 작업환경 구조화와 업무 수행에 필요한 접근법을 제공해줌으로써 기관의 구조와 자원을 효율적으로 이용할 수 있도록 돕는 과정이다(문지은 2004). 또한 행정적 슈퍼비전은 효과적인 업무수행을 위해 청소년지도사의 행동을 필요한 방향으로 변화 또는 성장시키는 것에 초점을 두고 있다. 이는 슈퍼바이저로 하여금 기관의 자원과 구조를 사회복지 실천하는데 효율적으로 활용할 수 있도록 하는 과정(이은주, 2004; 김영인, 2015 재인용)으로 이해할 수 있다. 공공영역의 행정적 슈퍼비전에서는 올바르고, 효과적이며, 적절한 기관정책 및 절차 이행에 관심을 두고 있다. 가장 중요한 목적은 정책과 절차에의 엄수를 보장하는 것이다(이은아, 2009).

2) 교육기능 영역

교육적 슈퍼비전은 임상적 슈퍼비전이라고도 한다. 이는 청소년지도사와 청소년과의 상호작용에 대한 상세한 분석을 통하여 임상적 청소년지도사업과제를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 가르치는 것과 연관된다. 그리고 교육적 슈퍼비전은 비영리 시설 종사자에게 업무수행을 위해 무엇이 필요한지를 습득하도록 교육하는데 초점을 두는 활동이다(박현주, 2014). 교육적 슈퍼비전의 최우선 목적은 비영리 시설 종사자의 지식과 기술향상 등의 업무능력을 개선하는 것이다(심연희, 2015). 이는 비영리 시설 종사자의 전문적 성장을 촉진하는 것이므로 슈퍼비전이 실제 역할수행에 중요한 측면으로 작용될 수 있음을 시사한다(김한영 2011).

Hart(1982)는 교육적 슈퍼비전을 행정적 슈퍼비전에 대비되는 것으로 보았다. 그는 교육적 슈퍼비전이란 슈퍼바이저가 슈퍼바이저의 전문적 활동을 검토하여 슈퍼바이저가 적절한 책임성을 지니고 전문적 행동을 할 수 있도록 돕는 교육적 과정이라고 정의했다. 교육적 슈퍼비전으로 인한 청소년지도사의 지식과 기술의 발전은 행정적

통제의 이완을 가능하게 한다. 즉, 교육적 슈퍼비전은 청소년지도사의 업무 수행에 대한 개인적인 책임감을 느끼게 할뿐만 아니라 업무수행에 필수적인 권한과 능력에 대한 효과적인 의사소통을 돕는다고 볼 수 있다. (생략)

Kadushin(1992)은 교육 슈퍼비전에서 다뤄야 할 내용으로 다음과 같이 설명한다.

첫째, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저에게 사회문제의 원인, 특정 노인문제에 대한 지역사회 반응, 사회문제의 심리사회적 특성, 지역사회 단체에 사회 문제가 미치는 영향, 사람들의 생활에 특정문제가 미치는 영향, 기관이 주로 관심을 두는 사회문제와 기관서비스간의 관계에 대한 것을 가르쳐야 한다.

둘째, 클라이언트들이 매우 다양할지라도 슈퍼바이저는 사회문제의 압력에 반응하는 인간행동에 대한 것을 가르쳐야 한다. 개별사회사업 슈퍼바이저는 개인과 가족들의 사회문제를 받아들이는 반응과 적응방법을, 집단사회사업이나 지역사회사업 슈퍼바이저는 집단과 지역사회에서 사람들의 사회문제에 행동하는 방법을 가르쳐야 한다.

셋째, 슈퍼바이저는 클라이언트의 사회적 역기능을 예방, 완화, 회복하도록 하는 과정에 필요한 돕는 기법에 준하여 가르쳐야 한다. 청소년지도사의 의무가 무엇이며 개인, 집단, 지역사회가 그들의 문제를 효과적으로 극복하도록 도우려는 경우에 돕는 기법들이 청소년들에게 변화를 줄 수 있는 이유를 설명해야 한다.

넷째, 기관이 어떻게 조직되고 운영되고 있는지, 기관 정책이 어떻게 형성되고 변화될 수 있는지와 어떻게 다른 기관들과 연결되어 있는지, 그리고 지역사회 사회적 서비스 조직망에 어떤 조화를 이루고 있는지에 대한 것을 지도해야 한다.

다섯째, 슈퍼바이저는 슈퍼바이저가 자기인식을 더욱 발전시키도록 하기 위해 슈퍼바이저 자신에 대한 것을 가르쳐야 한다. 청소년지도사업에서 도움을 위한 주된 수단은 청소년지도사 자신이다. 청소년지도사의 인격과 행동은 청소년지도사와 청소년간의 상호작용에서 일어나는 중요한 결정요인이기 때문에 슈퍼바이저 자신, 그의 태도, 감정, 행동들은 교육 슈퍼비전의 필수적인 주체이다.

3) 지지기능 영역

슈퍼비전의 지지적 기능은 슈퍼비전의 교육, 행정과 함께 슈퍼바이저와 슈퍼바이저간의 긍정적인 관계 속에 청소년지도사의 사기를 증진시키고 직무 만족도를 향상시키는 것을 목적으로 한다(김영인 2015). 지지적 슈퍼비전은 자아능력 강화를 통해 업무의 스트레스와 불안을 관리할 수 있도록 하는 것과 관련지을 수 있다.

Munson(1993)는 지지적 슈퍼비전은 슈퍼바이저가 전문가로서 성장하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 익히는데 필요한 정서적인 원조 활동을 의미한다고 주장한다.

Austin(1981)은 지지적 슈퍼비전의 기능이 직접서비스 전문가와 인사전문가에 의해 수행된다고 보았다. 여기에서 지지적 슈퍼비전의 기능은 첫째, 긍정적 사기조성, 둘째, 사례 상담에 의한 업무 촉진, 셋째, 인간적 행정적 뒷받침 제공, 넷째, 건설적인 환류제공, 다섯째, 장과 갈등상황 해결, 여섯째, 이질문화 간의 의사소통 촉진 및 인사전문가의 종사자 사기 유지 위한 업무 환경 제공 등을 의미한다.

Kadushin(1992)은 지지적 기능을 관심, 감정이입, 수용, 권위, 개방, 탐구와 정성이라는 6개의 구성요소로 보았다. 그는 슈퍼바이저와 슈퍼바이저가 여러 가지 업무 관련 스트레스 다루는 일에 도움을 받을 수 없다면 기관과 업무의 효과성은 감소된다고 하였다. 그리고 지지적 슈퍼비전에서 슈퍼바이저의 역할은 슈퍼바이저와 신뢰 관계 형성, 결정에 관한 책임 공유, 성공할 수 있는 기회 제공, 동료에 대한 지원 및 업무 긴장 완화 등의 역할이 중요하다고 하였다(이 형, 2013). 또한 지지적 슈퍼비전이 재보증, 격려, 성과에 대한 인정, 확신에 대한 표정, 인정과 칭찬, 환기, 관심사에 대한 의사소통에서의 참여적 경청 등의 수행으로 나타난다고 본다(김혜진 2005). 그리고 슈퍼바이저와 슈퍼바이저는 여러 가지 업무와 관련된 스트레스를 직면하며, 이러한 스트레스를 적절히 다루는 것은 기관과 업무의 효과성과도 연결된다(박인희, 2012). 이혜찬(2014)은 지지적 슈퍼비전의 궁극적 목적이 시설 종사자를 통해 대상자에게 최적의 서비스를 제공하는 것으로 보았다. 이렇게 볼 때 지지적 슈퍼비전은 업무수행을 방해하는 스트레스를 줄여주고 업무수행능력을 고양시켜주고 사명감과 동기를 증대시켜 주는 것으로 이해된다. 더불어 이를 통해 청소년지도사의 효과성을 높여준다는 점에서 지지적 슈퍼비전은 매우 중요한 의미를 가진다.

3. 국가직무능력표준(NCS)과 청소년지도사 슈퍼비전

1) 청소년지도사의 국가직무능력표준분류

국가직무능력 표준분류(NCS)는 대분류, 중분류, 소분류, 세분류로 구성되는 분류체계라는 게 있다. 국가직무능력표준의 분류체계는 직무의 유형(Type)을 중심으로 국가직무능력표준의 단계적 구성을 나타내는 것으로, 국가직무능력표준 개발의 전체적인 로드맵을 제시하고 있다(국가직무능력표준, 2018). 한국고용 직업분류(KECO:

Korean Employment Classification of Occupations)를 중심으로, 한국표준 직업 분류, 한국표준산업분류 등을 참고하여 분류하였으며 ‘대분류(24) → 중분류(80) → 소분류(238) → 세분류(887개)’의 순으로 구성되어 있다.¹

〈표 2〉에 나타나 있듯이 청소년분야 대분류는 ‘사회복지, 종교’에 있으며 중분류가 ‘상담’으로 이루어져 있고 소분류가 ‘청소년지도’에서 세분류로 넘어 가면 ‘청소년활동’, ‘청소년상담복지’, ‘진로지원’ 이 세 가지로 나뉘어 있다.

〈표 2〉 국가직무표준능력의 청소년지도활동분류

대분류	중분류	소분류	세분류
사회복지, 종교	상담	직업상담서비스	직업상담
		청소년지도	취업알선
			전직지원
		심리상담	청소년활동
			청소년상담복지
			진로지원
			심리상담

4. 청소년지도사의 국가직무능력표준 기능영역

청소년지도사의 국가직무능력표준능력단위는 청소년지도사가 직무를 수행하는 데 있어서 구체적으로 수행하는 27개 업무를 의미한다(국가직무능력표준, 2018). 27개 문항을 요인 분석하여 행정기능 영역, 교육기능 영역, 및 지지기능 영역으로 분류하였다. 요인분석을 통해 검증된 청소년지도사의 국가직무능력 표준의 항목의 기능영역을 행정기능, 교육기능, 지지기능영역으로 제시하면 다음과 같다.

1) NCS의 행정기능 영역

청소년지도사의 국가직무능력표준능력 관련 행정영역에는 사업 기획, 청소년기관 행정지원, 청소년프로그램 기획 및 설계, 청소년프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성, 청소년프로그램준비, 청소년프로그램 평가계획 및 도구개발, 자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가, 청소년활동 인증 기획 프로그램작성, 청소년 자치활동 계획 및 교육모집 등 9개 항목이 있다.

2) NCS의 교육기능 영역

청소년지도사의 국가직무능력표준능력 관련 교육기능영역에는 청소년활동정보관리, 교육훈련, 청소년현장실습지도, 청소년프로그램마케팅, 청소년프로그램교육, 청소년프로그램 실행, 청소년활동 인증 프로그램운영, 청소년자치활동 지원 및 평가, 청소년활동 안전계획 및 교육, 등 9개항목이 있다.

3) NCS의 지지기능 영역

청소년지도사의 국가직무능력표준능력 관련 지지기능영역에는 네트워크축운영, 청소년권익증진활동지원, 청소년조사연구, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리, 자원봉사활동 계획 및 모집, 청소년활동 인증 프로그램 평가 및 사후관리, 청소년생활지도 사례분석 및 계획, 청소년생활지도 실행 및 활용관리, 청소년활동 안전.위생 점검 및 관리 등 9개 항목이 있다.

III. 연구방법

1. 연구의 모집단과 표본

본 연구의 모집단은 전국 2019년 현재 전국에 등록되어 있는 807개 청소년수련관련 시설이다. 모집단에서 본 연구를 수행하는 데 적합하다고 판단되는 청소년수련관련 시설에서 비할당표집 방법 중 임의표집방법을 적용하여 전국의 청소년수련관련 시설 22개(청소년수련관; 13개, 청소년문화의 집; 5개, 청소년특화시설; 2개, 청소년상담센터; 1개, 청소년수련원; 1개)에 근무하는 청소년지도사를 표본으로 하였다.

2. 측정도구, 요인분석 및 신뢰도

1) 측정도구 구성

본 연구의 조사목적을 달성하기 위해 측정도구를 작성 및 사용 하였다. 측정도구의 이론적 근거는 Kadusin 슈퍼비전 관련 이론적 근거를 바탕으로 하였다. 청소년지도

사 직무관련 항목 및 정책 방안 항목은 국가직무능력표준(NCS)관련 이론적 배경을 참고하여 작성하였다. 기타 참고문헌은 이선민(2006), 이수진(2006), 이은진(2002)의 연구 등이 있다. 측정도구의 구체적 내용은 <표 3>와 같다.

<표 3> 측정도구 구성

구분	하위척도	문항수	문항번호
청소년지도사 주요 업무 영역	청소년지도사 관련 국 가직무능력표준 (NCS)	27	1-1,1-2,1-3,1-4,1-5,1-6,1-7,1-8,1- 9,1-10,1-11,1-12,1-13,1-14,1-15,1- 16,1-17,1-18,1-19,1-20,1-21,1-22 ,1-23,1-24,1-25,1-26,1-27
일반적 사항	개인특성	9	성별, 연령, 혼인여부, 연봉, 최종학력, 소지한 자격증, 근무기간, 현재 직위, 근무 시설

청소년지도사 관련 국가직무능력표준(NCS)에 관한 문항 27개, 개인특성 관련 문항 9개 등으로 구성되어 있다.

2) NCS 항목의 요인분석 및 신뢰도

NCS 항목의 KMO 검정과 Bartlett의 구형성 검정을 실시하였으며, 실시한 결과는 KMO 값이 0.934로 매우 높은 수치로서 요인분석을 위한 변수들의 선정이 상당히 좋은 편으로 나타났다. Bartlett의 구형성 검정 분석결과 유의확률이 <.001으로서 귀 무가설을 기각된다. 따라서 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 나타났다.

NCS 요구 27개 문항에 대한 요인분석 결과는 요인분석을 통하여 요인 적재치가 0.40 이상인 문항을 추출한 결과이다. 요인1은 고유값 16.586, 분산설명력 61.43%, 요인2는 고유값 2.088, 분산설명력 7.73%, 요인3은 고유값 1.030, 분산설명력 3.82%로 나타났다. 추출된 3개의 요인(요인1; 행정, 요인2; 교육, 요인3; 지지)은 고유값이 모두 0.80 이상으로 나타났으며, 전체 분산설명력 72.98%로 전체에서 3개의 요인이 72.98%만큼 설명하고 있는 것으로 나타났다. 요인1은 NCS 행정기능 문항으로 9개 문항의 요인 적재치가 높게 나타나 있다. 따라서 요인 1은 NCS 행정기능 문항을 의미한다고 볼 수 있다. 요인2는 NCS 교육기능 문항으로 9개 문항의 요인 적재치가 높게 나타났다. 따라서 요인2는 NCS 교육기능 문항을 의미한다고 볼 수 있

다. 요인3은 NCS 지지기능 문항으로 9개 문항의 요인 적재치가 높게 나타나 있다. 따라서 요인3은 NCS 지지기능 문항을 의미한다고 볼 수 있다.

NCS 항목의 요인에 대한 신뢰도분석 결과, 행정기능 항목인 요인1에 대한 신뢰도 계수 0.968로 나타났고, 교육기능 항목인 요인2에 대한 신뢰도 계수 0.920, 지지기능 항목인 요인3에 대한 신뢰도 계수가 0.941로 나타났다.

3. 자료수집

청소년지도사의 국가직무능력표준(NCS)에 슈퍼비전 요구도 수준에 관한 연구를 위해 전국 22개 청소년수련시설에서 작성된 조사도구를 사용하여 청소년지도사를 대상으로 면접 조사 또는 우편조사방법을 통해 총 263명을 대상으로 조사하였다. 수집된 설문 중 본 연구에 부합되지 않는 자료와 조사내용의 일부가 누락, 및 수집한 자료를 코딩하는 과정에서 오류가 난 22명을 제외한 241명의 자료를 최종 분석 자료로 사용하였다. 자료수집에 관한 구체적 내용은 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 자료수집 대상 및 활용정도

청소년수련시설	조사대상 기관 수	자료수집 수	활용 자료 수	활용비율(%)
청소년수련관	13	201	187	93.0
청소년문화의 집	5	25	19	76.0
청소년특화시설	2	16	15	93.7
청소년상담센터	1	15	15	100.0
청소년수련원	1	6	5	83.3
계	22	263	241	91.6

4. 자료분석방법

본 연구를 위한 자료의 통계분석방법은 다음과 같다. 빈도분석(Frequency Analysis) 및 다중응답분석(Multiple-Response Analysis), 기술통계(Descriptive Statistics)를 이용하여 개략적인 슈퍼비전 요구를 파악하였다. 또한 비모수적 통계기법인 카이스퀘어 검정(chi-square test)을 이용하여 교차분석(Crosstabulation

Analysis)하였다.

그리고 모수적 통계기법인 독립표본 T검정(Independent Samples T-test)과 일원 분산분석(One-Way ANOVA), 등을 이용하여 각 항목의 특성에 따라 설문지를 분석하였다. 수집된 설문지는 통계 프로그램 SAS 9.3을 이용하여 통계 처리 하였다.

IV. 연구결과의 분석

1. 연구대상자의 일반적 특성

〈표 5〉 연구대상자의 일반적 특성

특성	범주	빈도(명)	퍼센트(%)	Mean ± SD
성별	남자	77	32.0	
	여자	164	68.1	
연령	20대	101	41.9	33.00±8.25
	30대	90	37.3	
	40대	38	15.8	
	50대 이상	12	5.0	
혼인여부	미혼	153	63.5	
	기혼	88	36.5	
연봉	2,000만원 미만	9	3.7	2,802.24±881.84
	2,000-3,000만원	137	56.9	
	3,000-4,000만원	70	29.1	
	4,000만원 이상	25	10.4	
최종학력	전문대졸	28	11.6	
	대졸	154	63.9	
	대학원 재학 중	12	5.0	
	대학원졸	47	19.5	
소지한 자격증	청소년지도사 1급	27	11.2	
	청소년지도사 2급 3급	197	81.7	
	없다	17	7.1	
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만	66	27.4	61.49±66.03
	2년-4년	63	26.1	

특성	범주	빈도(명)	퍼센트(%)	Mean ± SD
	4년-6년	40	16.6	
	6년-8년	24	10.0	
	8년 이상	48	19.9	
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만	30	12.5	85.62±69.91
	2년-4년	56	23.2	
	4년-6년	50	20.8	
	6년-8년	27	11.2	
	8년 이상	78	32.4	
현재 직위	부장·중간관리사	44	18.3	
	청소년지도사	170	70.5	
	기타	27	11.2	
근무시설	청소년수련관	187	77.6	
	청소년 문화의 집	19	7.9	
	기타	35	14.5	

성별, 연령, 혼인여부, 연봉, 최종학력, 소지한 자격증, 현재 근무하는 시설 근무기간, 전체 청소년수련시설 총 경력, 현재 직위, 근무시설 별로 빈도분석(frequency analysis)을 통한 연구대상의 일반적 특성을 살펴보면 <표-5>와 같다.

성별은 여자 164명(68.1%), 남자 77명(32.0%)으로 나타났으며, 연령은 20대 101명(41.9%)으로 가장 많았으며 30대 90명(37.3%), 40대 38명(15.8%), 50대 이상 12명(5.0%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 연령은 33.00(±8.25)세 이다. 혼인여부는 미혼 153명(63.5%), 기혼 88명(36.5%)으로 나타났으며, 연봉은 2,000-3,000만원 137명(56.9%)으로 가장 많았으며 3,000-4,000만원 70명(29.1%), 4,000만원 이상 25명(10.4%), 2,000만원 미만 9명(3.7%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 연봉은 2,802.24(±881.84)만원 이다. 최종학력은 대졸 154명(63.9%)으로 가장 많았으며 대학원졸 47명(19.5%), 전문대졸 28명(11.6%), 대학원 재학 중 12명(5.0%) 순으로 나타났으며, 소지한 자격증은 청소년지도사 2급 3급 197명(81.7%)으로 가장 많았으며 청소년지도사 1급 27명(11.2%), 없다 17명(7.1%) 순으로 나타났다. 현재 근무하는 시설 근무시간은 2년 미만 66명(27.4%)으로 가장 많았으며 2년-4년 63명(26.1%), 8년 이상 48명(19.9%), 4년-6년 40명(16.6%), 6년-8년 24명(10.0%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 현재 근무하는 시설 근무시간은 61.49(±66.03)개월 이다. 전체 청소년수련시설 총 경력은 8년 이상 78명(32.4%)으로 가장 많았으며 2년

-4년 56명(23.2%), 4년-6년 50명(20.8%), 2년 미만 30명(12.5%), 6년-8년 27명(11.2%) 순으로 나타났으며, 이들의 평균 전체 청소년수련시설 총 경력은 85.62(±69.91)개월 이다. 현재 직위는 청소년지도사 170명(70.5%)으로 가장 많았으며 부장·중간관리사 44명(18.3%), 기타 27명(11.2%) 순으로 나타났으며, 근무시설은 청소년수련관 187명(77.6%)으로 가장 많았으며 기타 35명(14.5%), 청소년 문화의 집 19명(7.9%) 순으로 나타났다.

2. 연구대상자의 특성에 따른 NCS 영역별 슈퍼비전 요구분석

1) 청소년지도사의 NCS 행정기능 영역 요구분석

NCS 행정기능 영역에 있는 내용은 다음과 같다. 청소년지도사의 국가직무능력표준 능력 관련 행정영역 요인에는 사업 기획, 청소년기관 행정지원, 청소년프로그램 기획 및 설계, 청소년프로그램 계획안 및 매뉴얼작성, 청소년프로그램준비, 청소년프로그램 평가계획 및 도구개발, 자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가, 청소년활동 인증 기획 프로그램작성, 청소년 자치활동 계획 및 교육모집 등 9개 항목이 있다.

〈표 6〉 연구대상자의 특성에 따른 NCS 행정기능 영역 슈퍼비전 요구도 분석 (N=241)

특성	범주	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남자	1.81	0.47	-0.60	0.546	
	여자	1.85	0.60			
연령	20대 ^a	1.86	0.62	0.12	0.948	
	30대 ^b	1.83	0.54			
	40대 ^c	1.79	0.49			
	50대 이상 ^d	1.83	0.40			
혼인여부	미혼	1.87	0.59	1.31	0.043	
	기혼	1.77	0.51			
연봉	2,000만원 미만 ^a	1.98	0.72	0.89	0.448	
	2,000-3,000만원 ^b	1.87	0.61			
	3,000-4,000만원 ^c	1.75	0.46			
	4,000만원 이상 ^d	1.85	0.43			
최종학력	전문대졸 ^a	1.82	0.61	0.16	0.923	
	대졸 ^b	1.85	0.56			
	대학원 재학 중 ^c	1.73	0.51			
	대학원졸 ^d	1.84	0.55			

특성	범주	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
소지한 자격증	청소년지도사 1급 ^a	1.83	0.44	0.30	0.742	
	청소년지도사 2급 3급 ^b	1.83	0.56			
	없다 ^c	1.94	0.70			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만 ^a	1.83	0.59	0.89	0.471	
	2년-4년 ^b	1.93	0.56			
	4년-6년 ^c	1.73	0.64			
	6년-8년 ^d	1.84	0.53			
	8년 이상 ^e	1.80	0.45			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만 ^a	1.85	0.60	0.62	0.652	
	2년-4년 ^b	1.93	0.61			
	4년-6년 ^c	1.79	0.64			
	6년-8년 ^d	1.85	0.45			
	8년 이상 ^e	1.79	0.49			
현재 직위	부장·중간관리사 ^a	1.73	0.44	2.54	0.081	
	청소년지도사 ^b	1.89	0.58			
	기타 ^c	1.68	0.55			
근무시설	청소년수련관 ^a	1.88	0.56	5.85	0.003	a,c) b
	청소년 문화의 집 ^b	1.44	0.55			
	기타 ^c	1.79	0.45			

일반적 특성에 따른 NCS 행정기능 영역 항목에 대한 차이를 알아보고자 평균차이 분석(t-test)과 일원분산분석(One Way ANOVA)을 실시한 결과 <표 6>와 같다.

혼인여부(F=1.31, p=0.043)와 근무시설(F=5.85, p=0.003)은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 미혼(1.87±0.59)이 기혼보다 높게 나타났다. 근무시설로는 청소년수련관(1.88±0.56)에서 가장 높은 평균점수를 보이며 기타(1.79±0.45), 청소년 문화의 집(1.44±0.55) 순으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 SCHEFFE 분석을 실시한 결과, 청소년수련관 집단, 기타 집단과 청소년 문화의 집 집단 간의 유의미한 차이가 나타났다.

성별(t=-0.60, p=0.546), 연령(F=0.12, p=0.948), 연봉(F=0.89, p=0.448), 최종학력(F=0.16, p=0.923), 소지한 자격증(F=0.30, p=0.742), 현재 근무하는 시설 근무기간(F=0.89, p=0.471), 전체 청소년수련시설 총 경력(F=0.62, p=0.652), 현재 직위(F=2.54, p=0.081)에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

분석결과 청소년지도사가 행정기능 영역 관련 항목에 대한 슈퍼비전요구정도를 순서별로 제시하면 다음과 같다. 청소년프로그램 기획 및 설계, 사업 기획, 청소년프로그램 평가계획 및 도구개발, 청소년프로그램 계획안 및 매뉴얼작성, 청소년기관 행정

지원, 청소년프로그램준비, 자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가, 청소년활동 인증 기획 프로그램작성, 청소년 자치활동 계획 및 교육 등의 순으로 청소년지도자들은 슈퍼비전을 요구하고 있다.

2) 청소년지도사의 NCS 교육기능 영역 요구분석

NCS 교육기능 영역 항목에는 청소년활동정보관리, 교육훈련, 청소년현장실습지도, 청소년프로그램마케팅, 청소년프로그램교육, 청소년프로그램 실행, 청소년활동 인증 프로그램운영, 청소년자치활동 지원 및 평가, 청소년활동 안전계획 및 교육, 등 9개 항목이 있다.

〈표 7〉 연구대상자의 특성에 따른 NCS 교육기능 영역 슈퍼비전 요구도 분석 (N=241)

특성	범주	평균	표준편차	t/F	p	사후검정
성별	남자	1.76	0.48	-0.90	0.367	
	여자	1.82	0.61			
연령	20대 ^a	1.81	0.62	0.18	0.908	
	30대 ^b	1.81	0.57			
	40대 ^c	1.80	0.49			
	50대 이상 ^d	1.68	0.43			
혼인여부	미혼	1.83	0.58	1.19	0.235	
	기혼	1.74	0.55			
연봉	2,000만원 미만 ^a	1.98	0.73	0.79	0.501	
	2,000-3,000만원 ^b	1.83	0.61			
	3,000-4,000만원 ^c	1.73	0.50			
	4,000만원 이상 ^d	1.78	0.48			
최종학력	전문대졸 ^a	1.77	0.56	0.24	0.872	
	대졸 ^b	1.82	0.59			
	대학원 재학 중 ^c	1.69	0.50			
	대학원졸 ^d	1.78	0.55			
소지한 자격증	청소년지도사 1급 ^a	1.77	0.42	0.92	0.399	
	청소년지도사 2급 3급 ^b	1.79	0.57			
	없다 ^c	1.98	0.75			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만 ^a	1.83	0.60	1.02	0.399	
	2년-4년 ^b	1.90	0.59			
	4년-6년 ^c	1.72	0.64			

특성	범주	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
전체 청소년수련시설 총 경력	6년-8년 ^d	1.76	0.51	0.82	0.515	
	8년 이상 ^e	1.72	0.46			
	2년 미만 ^a	1.79	0.59			
	2년-4년 ^b	1.91	0.59			
	4년-6년 ^c	1.79	0.68			
	6년-8년 ^d	1.80	0.49			
현재 직위	부장·중간관리사 ^a	1.64	0.45	2.76	0.066	
	청소년지도사 ^b	1.85	0.58			
	기타 ^c	1.73	0.64			
근무시설	청소년수련관 ^a	1.83	0.57	4.91	0.008	a.c>b
	청소년 문화의 집 ^b	1.41	0.57			
	기타 ^c	1.83	0.54			

일반적 특성에 따른 NCS 교육영역 차이를 알아보고자 평균차이분석(t-test)과 일원 분산분석(One Way ANOVA)을 실시한 결과 <표 7>과 같다.

근무시설(F=4.91, p=0.008)은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 청소년수련관(1.83±0.57)에서 가장 높은 평균점수를 보이며 기타(1.83±0.54), 청소년 문화의 집(1.41±0.57) 순으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 SCHEFFE 분석을 실시한 결과, 청소년수련관 집단, 기타 집단과 청소년 문화의 집 집단 간의 유의미한 차이가 나타났다.

성별(t=-0.90, p=0.367), 연령(F=0.18, p=0.908), 혼인여부(t=1.19, p=0.235), 연봉(F=0.79, p=0.501), 최종학력(F=0.24, p=0.872), 소지한 자격증(F=0.92, p=0.399), 현재 근무하는 시설 근무시간(F=1.02, p=0.399), 전체 청소년수련시설 총 경력(F=0.82, p=0.515), 현재 직위(F=2.76, p=0.066)에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

분석결과 청소년지도사가 교육기능 영역 관련 항목에 대한 슈퍼비전요구정도를 순서별로 제시하면 다음과 같다. 청소년자치활동 지원 및 평가, 청소년프로그램마케팅, 청소년활동정보관리, 청소년프로그램 실행, 교육훈련, 청소년활동 안전계획 및 교육, 청소년프로그램교육, 청소년현장실습지도, 청소년활동 인증 프로그램운영 등의 순으로 청소년지도사들은 교육기능에 관련된 내용의 슈퍼비전을 요구하고 있다.

3) 청소년지도사의 NCS 지지기능 영역 요구분석

NCS 지지영역에는 네트워크축운영, 청소년권익증진활동지원, 청소년조사연구, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리, 자원봉사활동 계획 및 모집, 청소년활동 인증 프로그램 평가 및 사후관리, 청소년생활지도 사례분석 및 계획, 청소년생활지도 실행 및 활용관리, 청소년활동 안전.위생 점검 및 관리 등 9개 항목이 있다.

〈표 8〉 연구대상자의 특성에 따른 NCS 지지기능 영역의 슈퍼비전 요구분석 (N=241)

특성	범주	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
성별	남자	2.01	0.68	-0.06	0.955	
	여자	2.02	0.72			
연령	20대 ^a	1.99	0.72	0.56	0.642	
	30대 ^b	2.08	0.70			
	40대 ^c	1.96	0.72			
	50대 이상 ^d	1.87	0.47			
혼인여부	미혼	2.05	0.72	1.04	0.301	
	기혼	1.95	0.67			
연봉	2,000만원 미만 ^a	1.98	0.69	0.03	0.994	
	2,000-3,000만원 ^b	2.02	0.71			
	3,000-4,000만원 ^c	2.00	0.71			
	4,000만원 이상 ^d	2.01	0.71			
최종학력	전문대졸 ^a	1.96	0.76	1.23	0.300	
	대졸 ^b	2.03	0.69			
	대학원 재학 중 ^c	1.67	0.49			
	대학원졸 ^d	2.09	0.75			
소지한 자격증	청소년지도사 1급 ^a	1.95	0.75	0.20	0.819	
	청소년지도사 2급 3급 ^b	2.02	0.70			
	없다 ^c	2.08	0.69			
현재 근무하는 시설 근무기간	2년 미만 ^a	2.01	0.66	1.16	0.328	
	2년-4년 ^b	2.08	0.72			

특성	범주	평균	표준 편차	t/F	p	사후 검정
	4년-6년 ^c	1.84	0.76			
	6년-8년 ^d	2.19	0.63			
	8년 이상 ^e	2.00	0.72			
전체 청소년수련시설 총 경력	2년 미만 ^a	2.03	0.69	0.08	0.988	
	2년-4년 ^b	2.04	0.65			
	4년-6년 ^c	2.01	0.84			
	6년-8년 ^d	2.04	0.68			
	8년 이상 ^e	1.98	0.67			
현재 직위	부장·중간관리사 ^a	1.97	0.70	1.38	0.254	
	청소년지도사 ^b	2.06	0.71			
	기타 ^c	1.82	0.64			
근무시설	청소년수련관 ^a	2.07	0.70	5.28	0.006	a,c>b
	청소년 문화의 집 ^b	1.53	0.78			
	기타 ^c	2.00	0.61			

일반적 특성에 따른 NCS 지지영역 차이를 알아보고자 평균차이분석(t-test)과 일원 분산분석(One Way ANOVA)을 실시한 결과 <표 8>과 같다. 근무시설(F=5.28, p=0.006)은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 청소년수련관(2.07±0.70)에서 가장 높은 평균점수를 보이며 기타(2.00±0.61), 청소년 문화의 집(1.53±0.78) 순으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 SCHEFFE 분석을 실시한 결과, 청소년수련관 집단, 기타 집단과 청소년 문화의 집 집단 간의 유의미한 차이가 나타났다. 성별(t=-0.06, p=0.955), 연령(F=0.56, p=0.642), 혼인여부(t=1.04, p=0.301), 연봉(F=0.03, p=0.994), 최종학력(F=1.23, p=0.300), 소지한 자격증(F=0.20, p=0.819), 현재 근무하는 시설 근무시간(F=1.16, p=0.328), 전체 청소년수련시설 총 경력(F=0.08, p=0.988), 현재 직위(F=1.38, p=0.254)에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

분석결과 청소년지도사가 지지기능 영역관련 항목에 대한 슈퍼비전요구정도를 순서 별로 제시하면 다음과 같다. 네트워크 구축 운영, 청소년프로그램평가 실시 및 사후 관리, 위생 점검 및 관리, 청소년권익증진활동지원, 자원봉사활동 계획 및 모집, 청소년

년조사연구, 청소년생활지도 사례분석 및 계획, 청소년생활지도 실행 및 활용관리, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리 등의 순으로 청소년지도사는 지지기능 영역에 대한 슈퍼비전을 요구하고 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 청소년지도사의 직무 영역인 국가직무능력표준(NCS) 27개 항목에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구정도를 파악하고, 27개 항목을 이론에 근거한 요인분석으로 행정기능 영역, 교육기능 영역 및 지지기능 영역으로 분류하여 각 기능별로 청소년지도사들의 슈퍼비전 요구도를 알아보는 것이다. 본 연구를 통해 나타난 결과는 다음과 같다.

첫째, NCS의 행정기능 영역에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구도 순서를 보면, 청소년프로그램 기획 및 설계, 사업 기획, 청소년프로그램 평가계획 및 도구개발, 청소년프로그램 계획안 및 매뉴얼 작성, 청소년기관 행정지원, 청소년프로그램준비, 자원봉사활동 슈퍼비전 및 평가, 청소년활동 인증 기획 프로그램작성 등으로 나타나 청소년지도사는 청소년을 위한 각종 프로그램 기획 및 설계, 평가 도구 개발 등에 대한 행정능력을 향상시킬 수 있는 행정 능력 제고를 희망하고 있어 이에 대한 슈퍼비전을 제시할 필요가 있다.

둘째, NCS의 교육기능 영역에 대한 청소년지도사의 요구도 순서를 보면, 청소년자치활동 지원 및 평가, 청소년 프로그램 마케팅, 청소년활동정보관리, 청소년프로그램 실행, 교육훈련, 청소년활동 안전계획 및 교육, 청소년프로그램교육, 청소년현장실습지도, 청소년활동 인증 프로그램운영 등으로 나타나 청소년지도사들은 청소년지도활동에 필요한 청소년자치활동지원, 프로그램마케팅, 청소년을 위한 프로그램 실행, 교육 훈련 등에 대한 슈퍼비전요구도가 높아 이에 대한 대책이 요구된다.

셋째, NCS 지지기능 영역에 대한 청소년지도사의 슈퍼비전 요구도 순서를 보면, 네트워크 구축 운영, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리, 위생 점검 및 관리, 청소년권익증진활동지원, 자원봉사활동 계획 및 모집, 청소년조사연구, 청소년생활지도 사례분석 및 계획, 청소년생활지도 실행 및 활용관리, 청소년프로그램평가 실시 및 사후관리, 등의 순으로 나타나 청소년지도사는 청소년지도활동에 필요한 지지기능으로 청소년기관간의 네트워크, 동료간의 협력, 그리고 프로그램 운영 후 사후관리를

위해 체계적인 협력 또는 지지기능을 요구하고 있어 이에 대한 대책이 요구된다.

본 연구를 통해 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 청소년지도사 관련 슈퍼비전 연구가 매우 부족하여 본 연구를 수행함에 있어 많은 제한 점을 발견하였다. 따라서 청소년지도사 또는 청소년수련시설 종사자에 대한 슈퍼비전 연구가 지속되어야한다.

둘째, 청소년분야는 매우 다양하여 빠르게 변해가고 있기에 이에 대한 정보를 취득 및 적용하기 위하여 체계적인 슈퍼비전이 요구된다.

셋째, 청소년지도 분야의 활성화를 위해 슈퍼비전을 이끌어 갈 수 있는 전문 슈퍼바이저의 육성이 요구된다.

넷째, 청소년현장에 원활한 슈퍼비전의 도입을 위해 청소년지도사 자격시험에 슈퍼비전 과목이 개설되는 것과 청소년지도사 면접에 슈퍼비전 내용이 추가되는 것이 필요하다.

참고문헌

국가직무능력표준 <https://www.ncs.go.kr/> (2019년)

김미애(2013). 자원봉사센터의 슈퍼비전이 자원봉사관리자의 임파워먼트에 미치는 영향분석. 경희대학교 공공대학원 석사학위논문.

김영인 (2015). 슈퍼비전요인이 지역사회복지관 사례관리자의 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

김하연 (2016). 슈퍼비전 경험이 사회복지사의 소진에 미치는 영향에 관한 연구 : 광주지역 중심으로. 초당대학교 대학원 석사학위논문.

김한영 (2011). 사례관리자의 역할수행에 관한 연구: 경기도 무한돌봄센터를 중심으로. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.

김혜진 (2005). 슈퍼비전이 사회복지사 자기효능감 지각에 미치는 영향. 연세대학교 사회복지 대학원 석사학위논문.

남기은(2017). 국가직무능력표준(NCS) 기반에 대한 인식도와 고객관리 프로그램 활용 정도 및 근로자 직무능력 수준에 관한 연구, 동덕여자대학교 보건과학대학원 석사학위논문.

박인희 (2012). 슈퍼비전 내용이 사회복지사의 사례관리자 역할수행에 미치는 영향: 가치와

- 원칙의 내용을 중심으로. 숭실대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 박현주 외 1인 (2016). 수퍼비전 기능과 사회복지사의 책무성의 관계 연구, Vol.56.No, 한국 지역사회복지학, pp.57-81
- 심연희 (2015). 사회복지전담공무원의 수퍼비전이 소진에 미치는 영향: 강원도를 중심으로. 강원대학교 산업과학대학원 석사학위 논문.
- 안정선 (2007) 사회복지 수퍼비전 표준 체계 개발에 관한 연구 : 사회복지관 직원 수퍼비전을 중심으로 서울여자대학교 대학원, 박사학위논문
- 염태산 (2005). 사회복지기관 수퍼비전이 사회복지사의 자발적 조직행동에 미치는 영향. 서울 대학교 대학원 석사학위논문.
- 이준철 (2014). 사회복지사가 지각하는 조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 수퍼비전의 매개효과 검증. 한영신학대학교 대학원 박사학위논문
- 이은주 (2004) “사회복지관에서의 수퍼비전 인식에 관한 연구”. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문
- 이은아 (2009). 지역사회복지관의 수퍼비전이 사회복지사의 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 성결대학교 일반대학원 석사학위논문
- 이혜찬 (2014). 수퍼비전이 장애인복지시설 사회복지사의 소진에 미치는 영향 : 서울시 주간보호시설 단기거주시설 중심으로. 서울기독교대학교 대학원 석사학위논문.
- 이 형 (2013). 사회복지관의 직무성과에 관한 연구 : 수퍼비전의 매개효과를 중심으로. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- Austin, M (1981). Supervisory Management for the Human Services, Englewood Cliffs, NJ : prentice-Hall.
- Austin, M. J., & Hopkins, K. M (2004). Supervision as collaboration in the human service: building a learning culture. California: SAGE Publications, Inc.
- Bernard, J .M. ,and Goodyear ,R.K. (2009). Fundamentals of clinical
- Collins-Camargo, C., & Royse, D (2010), “A study of The Relationship among Effective Supervision, Organizational Culture Promoting Evidence-Based Practice, Worker Self-Efficacy in Public Child Welfare”, Journal of Public Child Welfare, 4(1): 1-24.
- Dollard, Winfiled, 2001; Newsonme & Pillari 1991, Pines, 2003; Siebert, 2005
- Fowler, J. (2013). Clinical supervision: from staff nurse to nurse consultant. Part 1: what is clinical supervision? B r J N urs, 22(13), 786

- Handly, P. (1982). Relationship between supervisors' and trainees' cognitive styles and the supervision process. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 508-515.
- Kadushin, A. (1974), "Supervisor-Supervisee Survey", *Social Work*, 19(3): 288-297.
- Kadushin, A. (1992). *Supervision in social Work*(2rd ed), New Yor k : Columbia University Press.
- Kadushin. A. E. (1985). "Professional Development : Supervision, Training, and Education" N. Gilbert & H. Specht(eds.) *Handbook of Social Service*, Englewood Cliffs. N. J. : Prentice - hall.
- Kadushin, A. & Harkness, D. (2002). *Supervision in Social Work*. NY: Colombia University Press.
- Kilminster, S. M., & Jolly, B. C. (2000). Effective supervision in clinical practice settings: a literature review. *Med i c a l Ed u c a t i o n*, 34(10), 827-840.
- Ladany N. & Bradley, L. J.(2013) *Counselor Supervision*(4th ed).
- Loganbill, C., Hardy, E., & Delworth, U. (1982). Supervision: A conceptual model. *Counseling Psychologist*, 10(1), 3-42.
- Melichercik, J.(1984), "Social Work Supervision in Transition: An exploration of Current Supervisory Practice", *The Social Worker*, 52(3): 108-112.
- Microsoft Encarta Colleague Dictionary (2001). supervision. p.1445.
- Milne, D. (2007). An empirical definition of clinical supervision. *British Journal of Clinical Psychology*, 46, 437-447.
- Milne, D., & Reiser, R. P. (2012). A rationale for evidence-based clinical supervision. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(3), 139-149.
- Olds, K., & Hawkins, R. (2014). Precursors to Measuring Outcomes in Clinical Supervision: A Thematic Analysis. *Trainin g and Education in Professional Psychol ogy*, 8(3), 158-164.
- Poerter, J., & Rapp, C. A. (1983), "What is Social Work Supervision?", *The Clinical Supervisor*, 1(2): 53-67.
- Shanley, M. J. (2006). Clinical supervision revisited. *Journal of Nursing Manageme nt*, 14, 586.

Skidmore, R. A. (1990). Social work administration: dynamic management and human relationships(2nd ed). Englewood Cliffs, NJ; Prentic Hall, Inc.
Webster's New World Kictionary of the American Language (1996). New York: World Publishing.

ABSTRACT

A Study on Needs of Supervision of Youth Leaders

Kim Kwang-rae, Kwon Il-nam

The purpose of this study is to identify the youth leaders' supervision requirements for 27 items of the National Standards for Occupational Education (NCS), which are the job areas of youth leaders, and to classify 27 items into administrative, educational, and supporting functional areas based on theory to recognize the youth leaders' supervision requirements for each function.

This research method had 807 youth training facilities registered nationwide as of 2019 and applied a random sampling method among non-allocation labeling methods at facilities related to youth training that are deemed suitable for carrying out this study. The research target is 22 facilities related to youth training nationwide, and the data were collected and analyzed through responses from 241 youth leaders. The results of this study are as follows.

First, the important order of youth guidanceers on the degree of supervision requirements for the National Occupational Skills Standards (NCS) is to support and evaluate youth self-governance activities, plan and design for youth programs, plan for youth programs, and prepare manuals, Development of plans and tools for evaluating youth programs, case analysis and planning of youth living maps, network establishment and operation, management of youth activities information, administrative support of youth institutions, implementation and follow-up of youth programs, etc.

Second, the order of supervision requirements of youth guidance on the administrative function area of NCS is planning and designing youth programs, business planning, youth program evaluation plan and tool

development, youth program planning and manual preparation, The report showed administrative support for youth institutions, preparation for youth programs, supervision and evaluation of volunteer activities, writing programs for youth activities certification, and planning and education for youth self-government activities.

Third, the order of youth guidance on the education functional areas of the NCS is to support and evaluate youth self-governing activities, marketing youth programs, managing information on youth activities, implementing youth programs, training programs, planning and education for youth activities. It was followed by youth program education, youth field practice guidance, and youth activity certification programs.

Fourth, the order of supervision requirements of youth guidance on NCS supporting functional areas is to operate network, conduct and follow-up assessment of youth programs, check and manage hygiene, support youth rights promotion activities, plan and recruit volunteer activities, and study on youth research, Youth life maps were analyzed and planned, youth life maps implemented and utilized, and youth program evaluations were conducted and follow-up management. Youth leaders are calling for a supervision in order to improve their job performance, in order to do education, administrative and support work.

Keyword : Super Vision, Administrative Functions Area, Education Functions Area, Support Functions Area

투고일 : 2019. 08. 30 심사일 : 2019. 09. 22. 게재확정일 : 2019. 9. 30.