

발 간 등 록 번 호

11-1371000-001032-01

# (가칭)문화예술인재개발원 건립 및 운영 기본계획

2020. 2



문화체육관광부



## 제 출 문

---

문화체육관광부 장관 귀하

본 보고서를 『(가칭)문화예술인재개발원 건립 및 운영 기본계획』 연구의  
최종보고서로 제출합니다.

2020년 2월

한국문화관광연구원 원장 김 대 관

---



---

## ●●● 연구참여

### 연구책임

윤소영 | 한국문화관광연구원 연구위원

### 공동연구

김홍규 | 한국문화관광연구원 부연구위원

김현경 | 한국문화관광연구원 연구원

### 외부 공동연구

정우석 | 건축사사무소 공장 대표

### 연구보조

황아람 | 한국문화관광연구원 위촉연구원

서해나 | 한국문화관광연구원 위촉연구조원



# ■ 목 차

제1장 연구개요 .....	1
----------------	---

제1절   연구배경 및 목적 .....	3
1. 연구배경 .....	3
2. 연구 목적 .....	6
제2절   연구범위 및 방법 .....	7
1. 연구범위 .....	7
2. 연구방법 .....	8

제2장 문화예술인재개발원 건립 배경 .....	13
---------------------------	----

제1절   문화분야 전문인력 교육 및 재교육 현황 .....	15
1. 문화분야 인력정책 발전과정 .....	15
1.1 우리나라 문화정책의 전개과정 .....	15
1.2 문화분야 인력양성 정책 전개과정 .....	17
2. 문화분야 전문인력의 개념 및 정의 .....	25
2.1 문화 관련 법률상의 명시 .....	25
2.2 문화관련 연구에서 사용한 명칭과 정의 .....	29
2.3 문화관련 사업에서의 정의와 범위 .....	31
2.4 직업분류 기준에 따른 직업적 정의 .....	32
2.5 용례 상의 차이와 용어의 모호함 .....	37
3. 문화행정 분야 교육 및 재교육 현황 .....	38
3.1 단기적인 실무역량 강화 교육 및 연수과정의 운영 .....	40
3.2 공무원 문화관련 역량강화를 위한 전문적인 교육기관 부재 .....	47
4. 문화분야 전문인력의 경력관리 유형 .....	54
제2절   문화분야 전문인력 역량 강화를 위한 재교육의 필요 .....	57
1. 문화행정 교육에 대한 정책적 필요성 증가 .....	57
1.1 문화정책 실현의 주체로서 문화행정 교육 필요 .....	57
1.2 정책적 관점에서 공무원의 문화적 역량 강조 .....	60
1.3 지방분권화에 따른 지방행정 역량 강화 .....	61
1.4 국·공립 문화기반시설 평가지표의 종사자 재교육 반영 .....	65
1.5 국내외적 변화에 대응하기 위한 문화행정의 선진화 필요 .....	66
2. 문화분야 교육 전담기관 건립에 대한 요구 .....	69
2.1 현행 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 한계 극복 요구 .....	69
2.2 전국단위 문화시설 및 문화행정가의 증가에 대한 대비책 마련 필요 .....	71
2.3 문화분야 공무원의 직무능력 개발을 위한 전담 교육훈련기관의 필요 .....	73

2.4 국가차원의 문화행정 전담 교육기관의 요구 .....	74
제3절   문화분야 전문인력의 범위와 특징 .....	75
1. 문화예술인재개발원의 예비교육수요자 범위 .....	75
2. 예비교육수요자 분석 .....	77
2.1 공무원의 범위 .....	77
2.2 문화행정가의 범위 .....	80
2.3 문화전문인력의 범위 .....	81
3. 문화분야 전문인력의 특징과 역할 .....	85
4. 문화분야 전문인력에 필요한 역량 .....	88

## 제3장 문화예술인재개발원 건립에 대한 수요 ..... 93

제1절   교육훈련 현황 및 수요조사 결과 .....	95
1. 수요조사 방법 .....	95
1.1 문화분야 전문인력 수요조사 개요 .....	96
1.2 관련 선행연구 수요조사 개요 .....	97
2. 문화분야 전문인력 교육훈련 경험 실태조사 결과 .....	100
2.1 문화분야 전문인력의 교육 수준 및 이력사항 .....	100
2.2 문화분야 전문인력의 교육훈련 경험 여부 .....	104
2.3 문화분야 전문인력의 문화관련 교육훈련 과정에 대한 수요 .....	117
2.4 교육 운영방식에 대한 의견 .....	121
2.5 교육 전담기관 설립에 대한 동의 수준 .....	123
2.6 교육 전담기관 필수 요인 .....	126
3. 관련 선행연구 수요조사 결과 .....	129
3.1 박물관·미술관 종사자 수요조사 결과 .....	129
3.2 문화예술교육 전문연수원 의견조사 결과 .....	135
4. 요약 및 시사점 .....	142
4.1 조사 결과 요약 .....	142
4.2 시사점 .....	143
제2절   교육과정에 대한 전문가 의견 .....	145
1. 전문가 FGI 개요 .....	145
1.1 조사 방법 .....	145
1.2 조사 내용 .....	145
2. 전문가 FGI 결과 .....	146
2.1 문화예술분야 행정인력 교육 및 전문 교육기관 필요성 .....	146
2.2 교육 시스템 및 기관 등 운영 방법 .....	149
2.3 주요 수요층에게 요구되는 교육과정 .....	152
2.4 문화분야 전문인력 양성 관련 정책 제안 .....	162
3. 시사점 .....	164

## 제4장 국내 공무원 교육훈련기관 사례 검토 ..... 165

제1절   정부 부처 교육훈련기관 운영방식 .....	167
제2절   운영방식에 따른 교육훈련기관 사례 .....	169
1. 정부직영 운영방식의 교육훈련기관 .....	169
1.1 국립환경인재개발원 .....	170
1.2 국토교통인재개발원 .....	176
2. 책임운영기관 운영방식의 교육훈련기관 .....	181
2.1 통일교육원 .....	182
2.2 해양수산인재개발원 .....	191
3. 특수법인 운영방식의 교육훈련기관 .....	197
3.1 한국보건복지인력개발원 .....	198
3.2 한국양성평등교육진흥원 .....	206
제3절   결론 및 시사점 .....	214
1. 기관 운영의 측면 .....	214
2. 교육과정 운영의 측면 .....	217
3. 기타 서비스 측면 .....	218

## 제5장 문화인재개발원 운영 기본계획 ..... 219

제1절   운영 기본계획 .....	221
1. 운영 기본방향 .....	221
1.1 문화인재개발원의 성격 .....	221
1.2 교육훈련 및 기관 건립의 법적 근거 .....	222
1.3 유관 기관과의 차별화 .....	224
2. 주요 기능과 역할 .....	226
2.1 주요 기능 .....	226
2.2 세부 역할 .....	227
3. 미션과 비전 .....	230
제2절   추진방향 및 운영체계(안) .....	232
1. 교육훈련기관의 조직 유형 .....	232
1.1 건립 및 운영 방향 .....	232
2. 건립추진 방안 .....	235
2.1 제1안: 정부직영 방식의 건립 방향 .....	235
2.2 제2안: 교육기능을 갖춘 문화전문기관의 기능 확대 .....	239
3. 운영조직 구성 및 인력 산정 .....	244
3.1 운영조직 구성 .....	244
3.2 운영인력 산정 .....	245
3.3 인건비 산정 .....	248
4. 중·장기 운영 계획 .....	249

4.1 단계별 운영 추진 계획 .....	249
제3절   교육과정(안) .....	251
1. 교육과정 구성 .....	251
1.1 교육과정 구성 기준 .....	251
1.2 교육 이수 체계 .....	253
2. 세부 교육과정(안) .....	256
2.1 기초과정 교육(안) .....	256
2.2 공통과정 교육(안) .....	257
2.3 전문과정 교육(안) .....	259
2.4 온라인 교육과정 연계 .....	264
3. 교육대상별 교육과정 배치(안) .....	266
3.1 대상별 특징에 근거한 교육과정 배치 예시 .....	266
3.2 리더십 프로그램의 '특별과정' .....	271
3.3 교육과정 배치의 모듈화 .....	274
4. 교육 외 운영프로그램 .....	276
4.1 인적자원 관리 .....	277
4.2 전문기관 연계과정 .....	279
4.3 교육 가이드라인 보급 및 컨설팅 지원 .....	284
4.4 기타 기능 .....	288

## 제6장 문화인재개발원 건립 기본계획 ..... 291

제1절   대상지 선정 .....	293
1. 대상지 검토 .....	293
1.1 대상지 검토의 기준 .....	293
2. 대상지 물색 .....	296
2.1 세종시 국립박물관 복합단지 입지 분석 .....	297
2.2 (구)충남도청 입지 분석 .....	303
3. 검토 결과 .....	312
제2절   건립 기본계획(안) .....	313
1. 공간구성 계획 .....	313
1.1 연수원 공간구성 현황 .....	313
2. 스페이스 프로그램 적용 .....	315
2.1 전체 면적 배분 .....	315
2.2 스페이스 프로그램 .....	315
2.3 기존 건물의 적용가능성 .....	319
3. 배치계획 .....	320
제3절   사업비 및 운영비 산정 .....	322
1. 총사업비 산정 .....	322
1.1 용지보상비 .....	322

1.2 공사비 .....	323
1.3 부대비 .....	323
1.4 조사비 .....	325
1.5 총사업비 .....	325
2. 연간 운영비 산정 .....	326
2.1 연간 운영비 요약 .....	326
2.2 연간 운영비 세부 내역 .....	327
 제7장 결론 및 정책적 제언 .....	 331
1. 결론 .....	333
2. 정책적 제언 .....	338
2.1 문화분야 전문인력에 대한 법률적 정의 필요 .....	338
2.2 정기적인 정책 연구 수행 .....	338
2.3 문화분야의 통합적인 인력양성 정책 계획 수립 .....	339
2.4 교육 참여 유도를 위한 제도적 방안 마련 .....	339
 참고문헌 .....	 341
 부록_설문조사지 .....	 347

## ■ 표 목차

〈표 1-1〉 선행연구 수요조사의 조사 대상	8
〈표 1-2〉 본 연구 수요조사의 조사 대상	9
〈표 1-3〉 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 실태조사 결과	9
〈표 2-1〉 국가 문화정책의 전개과정	15
〈표 2-2〉 정부별 문화정책 주요특징 및 변화	20
〈표 2-3〉 「새로운 한국의 예술정책: 예술의 힘」 종합계획의 예술전문인력양성 중점과제	22
〈표 2-4〉 문화 관련 법률에 명시된 문화인력과 교육(양성)에 대한 내용	26
〈표 2-5〉 선행연구에서 명시한 문화 관련 인력의 용례	30
〈표 2-6〉 문화생태계에 따른 매개인력 범주	32
〈표 2-7〉 한국표준직업분류 상 예술기획·경영 직업군 분류	32
〈표 2-8〉 한국표준직업분류 상 예술관리·행정 직업군 분류	33
〈표 2-9〉 국가직무능력표준(NCS) 문화예술경영 직무 정의	34
〈표 2-10〉 국가직무능력표준(NCS) 상의 문화예술기획·행정·경영인력의 능력단위와 수준	35
〈표 2-11〉 문체부 소관법률에 근거한 전문인력 양성기관 현황	38
〈표 2-12〉 주요 문화기관의 교육사업 운영 사례(2019년 기준)	39
〈표 2-13〉 한국문화예술위원회 문화행정 분야 추진 사업 현황	40
〈표 2-14〉 한국문화예술위원회의 문화예술경영 및 문화예술행정 분야 교육과정 주요내용	41
〈표 2-15〉 예술경영아카데미 재교육프로그램 과정 구분	42
〈표 2-16〉 한국문화예술회관연합회 아카데미 과정	44
〈표 2-17〉 한국문화예술교육진흥원의 아르떼 아카데미 과정 내용(2018년 기준)	46
〈표 2-18〉 아르떼 아카데미 〈행정인력 문화예술교육 연수〉 과정(2018~2019년 기준)	46
〈표 2-19〉 중앙부처 공무원훈련기관 현황	47
〈표 2-20〉 중앙부처 공무원교육훈련기관 실적 현황(2018년 기준)	50
〈표 2-21〉 5년간 국가공무원인재개발원 문화관련 교육과정 개설 현황	51
〈표 2-22〉 국가공무원인재개발원의 문화 관련 교육내용	52
〈표 2-23〉 문화관련 교육과정 개설 현황	52
〈표 2-24〉 2019년도 문화관련 교과목의 주요 교육내용	52
〈표 2-25〉 지방공무원 대상 교육과정 중 문화관련 교육과정 개설 현황(2019년 기준)	53
〈표 2-26〉 문화분야 전문인력 대상 사업의 유형별 분류	55
〈표 2-27〉 (가칭)문화예술인재개발원 및 문화예술교육 전문연수원 추진 현황 요약	59
〈표 2-28〉 「문화기본법」에 명시된 문화영향평가를 위한 공무원교육훈련의 근거	60
〈표 2-29〉 2020년 지방이양 대상사업(문체부)	62
〈표 2-30〉 대상별 교육훈련의 특징과 개선사항	70
〈표 2-31〉 전국 문화기반시설 및 문화재단의 연도별 현황	72
〈표 2-32〉 2018년 문화기반시설 종사자 총원	72
〈표 2-33〉 문화시설별 직원 현황	73
〈표 2-34〉 문화담당 공무원의 정의와 구분	77

〈표 2-35〉 시·도 문화담당 공무원 소속기관과 인원(지방자치단체)	78
〈표 2-36〉 시·군·구 문화담당 공무원 소속기관과 인원(기초자치단체)	78
〈표 2-37〉 문화관련 전문교육이 필요한 주요 중앙부처	79
〈표 2-38〉 문화예술인재개발원 교육수요자(공무원) 범위와 인력 수	79
〈표 2-39〉 문화행정가의 정의와 구분	80
〈표 2-40〉 문화행정 종사자 구분과 인력 현황	80
〈표 2-41〉 문화예술인재개발원 교육수요자(문화행정가) 범위와 인력 수	80
〈표 2-42〉 문화기획인력의 정의와 구분	82
〈표 2-43〉 지역문화전문인력 양성사업 연도별 양성인원(2015~2019)	82
〈표 2-44〉 문화예술인재개발원 교육수요자(문화전문인력) 범위와 인력 수	82
〈표 2-45〉 교육대상 범위와 인원 추산	83
〈표 2-46〉 문화예술인재개발원의 예비수요인력 추산	84
〈표 2-47〉 문화행정인력의 구분과 담당업무	86
〈표 2-48〉 활동범위와 직업적 특성을 고려한 문화분야 전문인력의 범주 구분	87
〈표 2-49〉 지역문화재단 인력 전문성 제고를 위한 세 가지 접근	90
〈표 2-50〉 문화분야 전문인력의 경험과 역량 구분	91
〈표 2-51〉 문화재단 직원들의 인재유형 및 바람직한 인재상 분석	91
〈표 2-52〉 문화분야 전문인력의 역량제고를 위한 관리 분야	92
〈표 3-1〉 각 수요조사 별 조사 대상자 구분	95
〈표 3-2〉 문화분야 전문인력 수요조사 개요	96
〈표 3-3〉 수요조사 모집단과 조사대상 사례 수	96
〈표 3-4〉 조사 대상별 설문내용	96
〈표 3-5〉 박물관·미술관 종사자 수요조사 개요	97
〈표 3-6〉 박물관·미술관 종사자 대상 주요 조사 항목	97
〈표 3-7〉 2018년 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영에 대한 수요조사	98
〈표 3-8〉 2018년 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영에 대한 수요 조사 주요 항목	98
〈표 3-9〉 문화분야 전문인력의 전공 분포	100
〈표 3-10〉 현 직장 이전 문화 관련 직장 근무 경험	101
〈표 3-11〉 현재 문화관련 업무 담당 여부(공무원)	102
〈표 3-12〉 문화관련 교육의 필요성(공무원)	103
〈표 3-13〉 지역문화 전문인력의 주요 활동 분야	103
〈표 3-14〉 최근 2년 내 직무역량 강화 교육 참여 경험	104
〈표 3-15〉 직무역량 강화교육 참여 목적	105
〈표 3-16〉 문화행정가의 교육 미참여 이유	106
〈표 3-17〉 문화관련 교육훈련 참여 경험	107
〈표 3-18〉 문화관련 교육훈련의 성격	107
〈표 3-19〉 공무원의 교육 미참여 이유(중복응답)	108
〈표 3-20〉 지역문화전문인력의 사업 참여 연도	108
〈표 3-21〉 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(문화행정가)	110
〈표 3-22〉 참여한 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유(문화행정가)	111
〈표 3-23〉 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(공무원)	111
〈표 3-24〉 참여한 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유(공무원)	112
〈표 3-25〉 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(지역문화전문인력)	112

〈표 3-26〉 지역문화전문인력 양성 사업을 통해 도움 받은 부분(중복응답) .....	113
〈표 3-27〉 문화행정가의 교육 참여 제약 요소(중복응답) .....	114
〈표 3-28〉 공무원의 교육 참여 제약 요소(중복응답) .....	115
〈표 3-29〉 지역문화 전문인력의 교육 참여 제약 요소(중복응답) .....	115
〈표 3-30〉 직무역량 강화교육 참여를 위한 필요조건(문화행정가) .....	116
〈표 3-31〉 직무역량 강화교육 참여를 위한 필요조건(공무원) .....	117
〈표 3-32〉 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(문화행정가) .....	118
〈표 3-33〉 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(공무원) .....	119
〈표 3-34〉 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(지역문화 전문인력) .....	119
〈표 3-35〉 향후 교육 참여 의향(문화행정가) .....	120
〈표 3-36〉 향후 교육 참여 의향(공무원) .....	121
〈표 3-37〉 향후 교육 참여 의향(지역문화전문인력) .....	121
〈표 3-38〉 문화행정 교육 운영방식(문화행정가) .....	122
〈표 3-39〉 문화행정 교육 운영방식(공무원) .....	123
〈표 3-40〉 문화행정 교육 운영방식(지역문화전문인력) .....	123
〈표 3-41〉 교육전담기관 설립 동의 정도(문화행정가) .....	124
〈표 3-42〉 교육전담기관 설립 동의 정도(공무원) .....	125
〈표 3-43〉 교육전담기관 설립 동의 정도(지역문화전문인력) .....	125
〈표 3-44〉 교육전담기관 설립 시 필수 요인(1순위) .....	126
〈표 3-45〉 교육전담기관 설립 시 필수 요인(1순위) .....	127
〈표 3-46〉 교육전담기관 설립 시 필수 요인(1순위) .....	128
〈표 3-47〉 무료교육 유형 .....	130
〈표 3-48〉 수강한 교육 유형 .....	131
〈표 3-49〉 무료교육 만족도 및 도움정도 .....	132
〈표 3-50〉 교육참여 만족도 및 교육 도움 정도 .....	133
〈표 3-51〉 문화예술교육 연수프로그램 참여 목적(1+2순위) (중복응답) .....	136
〈표 3-52〉 아르떼 아카데미 연수 프로그램 및 연수환경에 대한 만족도 .....	138
〈표 3-53〉 연수프로그램 참여 장애요인(1+2순위) (중복응답) .....	139
〈표 3-54〉 장기 문화예술교육 연수과정 참여의향 .....	140
〈표 3-55〉 온라인 연수 프로그램 수강 의향 .....	141
〈표 3-56〉 중앙 단위 전문 연수원의 필요성 .....	141
〈표 3-57〉 교육대상자의 재교육과 교육훈련기관 설립에 대한 수요조사 주요 결과 요약 .....	142
〈표 3-58〉 전문가 FGI 진행 개요 .....	145
〈표 3-59〉 전문가의 문화분야 전문교육과정 제안 결과 정리 .....	161
〈표 4-1〉 정부 부처 소속 교육훈련기관 운영 방식 .....	168
〈표 4-2〉 정부직영 공무원교육훈련기관 사례 검토 결과 .....	169
〈표 4-3〉 국립환경인재개발원 개요 .....	170
〈표 4-4〉 국립환경인재개발원 시설 현황 .....	171
〈표 4-5〉 국립환경인재개발원 운영인력 현황(2019년 기준) .....	172
〈표 4-6〉 부서별 주요 업무 및 역할 .....	172
〈표 4-7〉 국립환경인재개발원 교육과정 구분(2020년 기준) .....	174
〈표 4-8〉 대상별 교육 과정 안내(2020년 기준) .....	175
〈표 4-9〉 2019년도 국립환경인재개발원 교육실적 현황 .....	175

〈표 4-10〉 국토교통인재개발원 개요 .....	176
〈표 4-11〉 국토교통인재개발원 시설 현황 .....	177
〈표 4-12〉 국토교통인재개발원 운영인력 현황(2019년 기준) .....	177
〈표 4-13〉 부서별 주요 업무 및 역할 .....	178
〈표 4-14〉 개방 교육과정 예시 .....	179
〈표 4-15〉 소속기관에 따른 수료자 인원 현황 .....	180
〈표 4-16〉 연도별 실적 현황 .....	180
〈표 4-17〉 책임운영기관 공무원교육훈련기관 사례 검토 결과 .....	181
〈표 4-18〉 통일교육원 개요 .....	182
〈표 4-19〉 통일교육원 시설 현황 .....	183
〈표 4-20〉 통일교육원 운영인력 현황(2019년 기준) .....	184
〈표 4-21〉 부서별 주요 업무 및 역할 .....	185
〈표 4-22〉 통일교육원 교과운영 기본방향 .....	187
〈표 4-23〉 통일교육원 교육계획(안) .....	188
〈표 4-24〉 통일교육원 연간 수강인원 수 .....	190
〈표 4-25〉 통일교육원 책임운영기관 평가(2019년) .....	190
〈표 4-26〉 해양수산인재개발원 개요 .....	191
〈표 4-27〉 해양수산인재개발원 시설 현황 .....	192
〈표 4-28〉 해양수산인재개발원 운영인력 현황(2019년 기준) .....	193
〈표 4-29〉 부서별 주요 업무 및 역할 .....	193
〈표 4-30〉 해양수산부인재개발원 교육운영 체계 .....	194
〈표 4-31〉 해양수산인재개발원 개방교육과정 운영사항 .....	195
〈표 4-32〉 해양수산인재개발원 책임운영기관 평가(2019년) .....	196
〈표 4-33〉 특수법인 교육훈련기관 사례 검토 결과 .....	197
〈표 4-34〉 한국보건복지인력개발원 개요 .....	198
〈표 4-35〉 한국보건복지인력개발원 시설 현황 .....	200
〈표 4-36〉 한국보건복지인력개발원 운영인력 현황(2019년 기준) .....	200
〈표 4-37〉 조직별 담당업무 .....	201
〈표 4-38〉 한국보건복지인력개발원 분야별 교육 구분 예시 .....	204
〈표 4-39〉 중앙부처 공통역량개발 교육과정 개요 .....	204
〈표 4-40〉 교육운영 실적(2014년~2019년) .....	206
〈표 4-41〉 한국양성평등교육진흥원 개요 .....	207
〈표 4-42〉 한국양성평등교육진흥원 시설 현황 .....	208
〈표 4-43〉 한국양성평등교육진흥원 운영인력 현황(2019년 기준) .....	209
〈표 4-44〉 조직별 담당업무 .....	209
〈표 4-45〉 2019년도 한국양성평등교육진흥원 교육과정 .....	211
〈표 4-46〉 한국양성평등교육진흥원 실적 현황 .....	212
〈표 4-47〉 양성평등 전문강사 활동 현황(2018년 기준) .....	213
〈표 5-1〉 문화분야 전문인력 대상 교육훈련의 법적 타당성 .....	223
〈표 5-2〉 교육훈련기관 건립의 법적 근거 .....	224
〈표 5-3〉 기존 유관기관과 문화인재개발원의 성격 구분 .....	225
〈표 5-4〉 문화인재개발원 운영 방안 검토 .....	232
〈표 5-5〉 문화인재개발원 건립 기본방향(안) .....	233

〈표 5-6〉 아르떼 아카데미의 현 체제와 기능 확대 후의 비교 .....	240
〈표 5-7〉 양성평등교육진흥원과 문화예술교육진흥원의 업무 비교(법률 근거) .....	242
〈표 5-8〉 유사 실적 보유 공무원교육훈련기관 연면적과 인력현황 .....	246
〈표 5-9〉 문화인재개발원 운영인력(안) .....	247
〈표 5-10〉 연간 인건비 산정 .....	248
〈표 5-11〉 FGI 도출 교육과정 .....	251
〈표 5-12〉 교육과정 구분의 근거 .....	251
〈표 5-13〉 교육과정의 단계별 구분 .....	252
〈표 5-14〉 교육대상에 따른 교육훈련과정 배치(안) .....	254
〈표 5-15〉 교육대상에 따른 교육훈련과정 세부 배치(안) .....	255
〈표 5-16〉 〈기초과정〉 교과 정의 .....	256
〈표 5-17〉 〈기초과정〉 교육 구성(안) 예시 .....	256
〈표 5-18〉 〈공통과정〉 교과 정의 .....	257
〈표 5-19〉 〈공통과정〉 교육 구성(안) 예시 .....	258
〈표 5-20〉 〈전문과정〉 교과 정의 .....	260
〈표 5-21〉 〈직무별 심화과정〉 교육 구성(안) 예시 .....	262
〈표 5-22〉 〈분야별 심화과정〉 재교육 과정 구성(안) 예시 .....	263
〈표 5-23〉 〈특별과정〉 재교육 과정 구성(안) .....	264
〈표 5-24〉 문화인재개발원 예비 교육 대상자별 교육방향 .....	266
〈표 5-25〉 문화적 리더십 유형 .....	273
〈표 5-26〉 기타 운영 프로그램(안) .....	276
〈표 5-27〉 CHRC 문화분야 인력구분 .....	283
〈표 5-28〉 광주광역시공무원교육원 사례 .....	288
〈표 5-29〉 대구광역시공무원교육원 사례 .....	288
〈표 6-1〉 중앙부처 공무원 교육원 실적과 연면적 .....	295
〈표 6-2〉 대상지 개요 .....	296
〈표 6-3〉 세종시 관할 문화예술시설 .....	301
〈표 6-4〉 세종시 소재 주요 국립 문화예술시설 현황 .....	302
〈표 6-5〉 중앙행정기관 소속 교육기관 현황 .....	305
〈표 6-6〉 중앙행정기관 소속 교육기관 현황 .....	305
〈표 6-7〉 법규 검토 .....	308
〈표 6-8〉 (구)충남도청사 주변 문화시설 현황 .....	310
〈표 6-9〉 (구)충남도청사 주변 문화재 현황 .....	310
〈표 6-10〉 부지선정 결과(사업추진의 관점) .....	312
〈표 6-11〉 국내 주요 연수원 시설별 면적구성 .....	313
〈표 6-12〉 규모별 면적구성 .....	314
〈표 6-13〉 면적 적용 .....	315
〈표 6-14〉 교육시설 공간구성 .....	315
〈표 6-15〉 숙박시설 공간구성 .....	316
〈표 6-16〉 관리시설 공간구성 .....	316
〈표 6-17〉 후생시설 공간구성 .....	317
〈표 6-18〉 공용시설 공간구성 .....	317
〈표 6-19〉 세부공간구성 기본안 .....	318

〈표 6-20〉 총사업비 산정 .....	322
〈표 6-21〉 용지보상비 .....	322
〈표 6-22〉 부지간주면적 비율 .....	323
〈표 6-23〉 유사시설 공사비 단가 .....	323
〈표 6-24〉 공사비 .....	323
〈표 6-25〉 부대비 .....	323
〈표 6-26〉 설계비 요율 .....	324
〈표 6-27〉 설계비 .....	324
〈표 6-28〉 전면책임감리비 요율 .....	324
〈표 6-29〉 전면책임감리비 .....	324
〈표 6-30〉 시설부대비 .....	324
〈표 6-31〉 조사비 .....	325
〈표 6-32〉 총사업비 .....	325
〈표 6-33〉 실제 발생 투자비 .....	325
〈표 6-34〉 연간 운영비 .....	326
〈표 6-35〉 인건비 .....	326
〈표 6-36〉 시설운영비 .....	326
〈표 6-37〉 사업운영비 .....	326
〈표 6-38〉 연간 운영비 .....	327
〈표 6-39〉 인건비 .....	327
〈표 6-40〉 시설운영비 .....	327
〈표 6-41〉 관리운영비 기준단가 .....	328
〈표 6-42〉 소비자물가지수 추이 .....	328
〈표 6-43〉 관리운영비 .....	328
〈표 6-44〉 세부공종별 시설관리유지비 비율 .....	329
〈표 6-45〉 시설관리유지비 비율 .....	329
〈표 6-46〉 시설유지비 .....	330
〈표 6-47〉 사업운영비 .....	330
〈표 7-1〉 문화행정가의 전공 분포 현황 .....	334
〈표 7-2〉 지역문화전문인력의 전공 분포 현황 .....	334
〈표 7-3〉 교육대상자의 재교육과 교육훈련기관 설립에 대한 수요조사 주요 결과 요약 .....	335

## ■ 그림 목차

[그림 2-1] 문화분야 인력양성 정책 전개 과정 .....	17
[그림 2-2] 문화예술매개전문인력 양성사업(2007~2009)의 주체 .....	23
[그림 2-3] 문화분야 전문인력 대상 교육훈련 담당 기관 현황 .....	29
[그림 2-4] 예술경영지원센터 예술경영아카데미 구성도 .....	43
[그림 2-5] 한국문화예술교육진흥원 아르떼아카데미 연수프로그램 구성도 .....	45
[그림 2-6] <문화비전 2030: 사람이 있는 문화>의 '의제 6. 지역문화분권 실현' 주요 내용 .....	64
[그림 2-7] 교육대상의 구분 .....	76
[그림 2-8] 문화분야 전문인력의 범위 .....	85
[그림 2-9] 기획과 행정의 관련성 .....	86
[그림 2-10] 문화매개인력의 역할 .....	87
[그림 3-1] 현 직장 이전 근무 경험 유무 .....	101
[그림 3-2] 이전 직장의 문화와의 관련성 .....	101
[그림 3-3] 현재 문화관련 업무 담당 여부(공무원) .....	102
[그림 3-4] 문화관련 교육의 필요성(공무원) .....	102
[그림 3-5] 지역문화 전문인력의 주요 활동 분야 .....	103
[그림 3-6] 최근 2년 내 직무역량 강화 교육 참여 경험 .....	104
[그림 3-7] 직무역량 강화교육 참여 목적 .....	105
[그림 3-8] 문화행정가의 교육 미참여 이유(중복응답) .....	106
[그림 3-9] 문화관련 교육훈련 참여 경험 .....	106
[그림 3-10] 문화관련 교육훈련의 성격 .....	107
[그림 3-11] 공무원의 교육 미참여 이유(중복응답) .....	108
[그림 3-12] 지역문화전문인력 양성사업 참여 목적 .....	109
[그림 3-13] 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(문화행정가) .....	110
[그림 3-14] 참여한 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유(문화행정가) .....	110
[그림 3-15] 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(공무원) .....	111
[그림 3-16] 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(지역문화전문인력) .....	112
[그림 3-17] 지역문화전문인력 양성사업을 통해 도움 받은 부분(중복응답) .....	113
[그림 3-18] 문화행정가의 교육 참여 제약 요소(중복응답) .....	114
[그림 3-19] 공무원의 교육 참여 제약 요소(중복응답) .....	114
[그림 3-20] 지역문화 전문인력의 교육 참여의 제약 요소(중복응답) .....	115
[그림 3-21] 직무역량 강화교육 참여를 위한 필요조건(문화행정가) .....	116
[그림 3-22] 문화관련 교육 참여를 위한 필요 조건(공무원) .....	117
[그림 3-23] 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(문화행정가) .....	118
[그림 3-24] 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(공무원) .....	118
[그림 3-25] 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(지역문화 전문인력) .....	119
[그림 3-26] 향후 교육 참여 의향(문화행정가) .....	120
[그림 3-27] 향후 교육 참여 의향(공무원) .....	120
[그림 3-28] 향후 교육 참여 의향(지역문화전문인력) .....	121
[그림 3-29] 문화행정 교육 운영방식(문화행정가) .....	122

[그림 3-30] 문화행정 교육 운영방식(공무원) .....	122
[그림 3-31] 문화행정 교육 운영방식 의견(지역문화 전문인력) .....	123
[그림 3-32] 교육전담기관 설립에 동의 정도(문화행정가) .....	124
[그림 3-33] 교육전담기관 설립에 동의 정도(공무원) .....	124
[그림 3-34] 교육전담기관 설립에 동의 정도(지역문화 전문인력) .....	125
[그림 3-35] 교육전담기관 설립 시 필수 요인(문화행정가) .....	126
[그림 3-36] 교육전담기관 설립 시 필수 요인(공무원) .....	127
[그림 3-37] 교육전담기관 설립 시 필수 요인(지역문화전문인력) .....	127
[그림 3-38] 교육 참여 분야(무료교육) .....	129
[그림 3-39] 자비교육 참여 분야 .....	131
[그림 3-40] 교육 미참여 이유(무료교육) .....	133
[그림 3-41] 교육 참여 어려운 이유(무료교육) .....	133
[그림 3-42] 교육 미참여 이유(자비교육) .....	134
[그림 3-43] 교육 참여 어려운 이유(자비교육) .....	134
[그림 3-44] 1년 이내 교육 의향 .....	134
[그림 3-45] 문화예술교육 연수프로그램 참여목적(중복응답) .....	136
[그림 3-46] 연수프로그램의 만족도 .....	137
[그림 3-47] 연수환경의 만족도 .....	137
[그림 3-48] 연수프로그램 참여 장애요인(중복응답) .....	139
[그림 3-49] 장기간 문화예술교육 연수 프로그램 참여 의향 .....	140
[그림 3-50] 온라인 연수 프로그램 참여 의향 .....	141
[그림 4-1] 국토교통인재개발원 교육훈련체계도(2020년) .....	178
[그림 4-2] 통일교육원 교육운영 체계 .....	186
[그림 4-3] 한국보건복지인력개발원 교육체계도 .....	203
[그림 5-1] 문화인재개발원의 역할과 기능 .....	227
[그림 5-2] 문화인재개발원의 미션과 비전 .....	230
[그림 5-3] 문화인재개발원 신설 시 운영조직 구성(안) .....	244
[그림 5-4] 문화예술교육 전문연수원 기능 확대 시 운영 조직 구성(안) .....	245
[그림 5-5] 문화인재개발원 조직구성(안) .....	247
[그림 5-6] 문화인재개발원 단계별 운영 추진 계획(안) .....	249
[그림 5-7] 문화인재개발원 교육 이수 체계 .....	253
[그림 5-8] 문화담당 공무원 교육 이수 체계(안) .....	267
[그림 5-9] 사회서비스정책부처 공무원 교육 이수 체계(안) .....	268
[그림 5-10] 기타 중앙 및 지방 공무원 교육 이수 체계(안) .....	268
[그림 5-11] 문화행정가 교육 이수 체계(안) .....	269
[그림 5-12] 문화전문인력(자격증 기반 인력) 교육 이수 체계(안) .....	270
[그림 5-13] 문화전문인력(지역문화전문인력) 교육 이수 체계(안) .....	271
[그림 5-14] Clore Leadership Course 추천 프레임워크 .....	274
[그림 5-15] 서울시 예술인역량강화 사이버연수원 .....	275
[그림 5-16] 서울문화재단 문화예술정보목록 .....	278
[그림 5-17] 강원문화재단 문화예술 DB .....	278
[그림 5-18] 부트캠프 emerging leaders program(2002년) .....	286
[그림 6-1] 주요 연수원 수강인원 대비 연면적 분포 .....	294

[그림 6-2] 세종특별자치시 위치 및 행정구역 .....	297
[그림 6-3] 세종특별자치시 인구현황 .....	298
[그림 6-4] 수도권 교통망 .....	298
[그림 6-5] 세종시 주변 교통망 .....	298
[그림 6-6] 국립박물관단지 부지 .....	299
[그림 6-7] 세종시 소재 주요 국립 문화예술시설 배치도(세종호수공원 중심) .....	302
[그림 6-8] 대전광역시 행정구역 .....	303
[그림 6-9] 대전광역시 인구현황 .....	304
[그림 6-10] (구)충남도청사 이미지 .....	306
[그림 6-11] (구)충남도청사 위치 .....	306
[그림 6-12] (구)충남도청사 현재모습 및 배치현황 .....	307
[그림 6-13] (구)충남도청사 위치도 .....	307
[그림 6-14] (구)충남도청사 주변 문화관광 현황 .....	311
[그림 6-15] 교육동, 숙소동 건축 기본 모듈 .....	319
[그림 6-16] 단면 Zoning 및 수직동선도 .....	320
[그림 6-17] 배치 및 외부동선 계획도 .....	321

# 제1장

## 연구개요

제1절 연구 배경 및 목적

제2절 연구 범위 및 방법



## 제1절 | 연구배경 및 목적

### 1. 연구배경

#### □ 문화예술 분야의 생산과 향유를 매개하는 인재개발의 필요성 증대

- 국민들의 문화향유 기회 확대와 문화욕구 증대로 인해, 개인 여건과 특성을 반영한 맞춤형 문화예술사업의 설계가 요구되며, 생활 속 문화에 대한 인식이 확대되면서 지역의 사회문제들을 문화예술 방식으로 접근하려는 인식이 점진적으로 확산되고 있음
- 문화의 생산(창작)과 향유를 연계하는 문화 서비스 전달체계에서 매개역할을 하는 인재의 역량을 개발하고 전문인력을 교육하기 위한 필요성이 증대됨(창작↔매개↔향유)
- 특히, 급변하고 있는 기술발전과 소비자의 능동적 수요에 대응하기 위해, 현재 현장에서 활동하는 전문인력이나 현장활동가에게 특화된 융합 교육프로그램 제공이 요구됨

#### □ 기존 문화예술분야의 인력양성사업이나 교육과정의 한계 극복에 대한 요구

- 공공기관·단체종사자(8.2만), 문체부 사업 참여자(2만), 민간 활동가(1만) 등 11만여 명의 문화예술 분야 전문인력 및 현장활동가가 활동하는 것으로 추산됨
- 현재 문화예술 관련 문화체육관광부 산하 16개 기관에서 일반인, 문화전문인력, 공무원 대상 교육이 진행되고 있으나, 전담기관 부재로 기관별로 산발적 교육이 제공되며 단기·일회성·일반 직무연계 교육 중심으로 이루어지는 한계가 지적됨(김연진, 2017)
- 예술경영지원센터, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화예술위원회 등에서 전문인력 양성사업 프로그램을 통하여 문화예술분야의 공공 및 민간 분야 경력자들을 위한 재교육이 일부 이뤄지고 있으나, 전통적인 문화예술분야에 대한 교육과정 중심으로 이루어지기에 지역문화, 생활문화 등을 포괄하는 지역매개인력을 위한 교육은 소외되고 있음

- 문화분야의 경우 직능 수준이 타 분야 대비 높아 ‘경력을 갖춘 인력’에 대한 수요가 많은 것에 비하여, 분야 내 인력들의 경력을 지속적인 관리·지원할 수 있는 재교육 프로그램이 충분히 제공되지 않고 있어, 이에 대한 한계점을 극복하는 방안 마련이 요구됨

#### □ 중앙-지역의 문화생태계 변화에 따른 문화행정 담당 전문인력의 직무역량 강화 필요

- 「문화기본법」(2010)에서는 국가와 지방자치단체가 문화적 관점에서 각종 계획과 정책을 수립해야 하며, 이를 통해 국민 삶의 질을 고양시킬 책무가 있고 문화 담당의 공무원뿐만 아니라 사회정책서비스와 관련한 소속 부처의 공무원도 문화에 대한 기초적 소양과 이해의 필요성을 명시하고 있음
- 또한 중앙 주도의 문화정책 환경의 개선에 대한 요구와 지역문화진흥을 추구하는 정책 방향에 따라 2014년 「지역문화진흥법」이 제정되었으며, 동법 제5조에 의거하여 지방자치단체 소속 공무원은 지역의 문화발전을 위해 자체적으로 정책을 계획·수립 및 집행할 책무를 지님
- 2020년, 국가재정의 지방이양 계획에 따라 문화분야 공무원의 직무수행 역량 강화 요구가 증대함
  - 2020년 중앙-지방 기능조정 결과, 문화체육관광부의 지방이양 사업 규모는 403,599 백만 원 규모이며, 그간 중앙정부 보조사업 혹은 매칭펀드를 통해 추진되던 사업들이 지자체로 대폭 이양될 예정임
  - 이에 따라 지자체 소속 문화분야 공무원들은 자체적으로 재정운용 및 계획수립을 이행해야 할 상황에 놓이게 되었으나, 이에 대한 별도의 대응책은 미흡한 실정임
  - 특히, 법정계획인 제2차 문화진흥기본계획(2020~2024) 및 제2차 지역문화진흥기본계획(2020~2024) 수립에 따라, 지방정부는 관련 시행계획을 계획하고 실행하여야 하며 이에 대한 지방 공무원들의 문화정책 및 문화행정에 대한 전문역량이 절실히 필요함
- 따라서 이러한 환경 변화에 맞추어 문화행정 업무 담당의 국가공무원 및 현장 전문인력은 보다 직무에 적합한 전문역량을 함양하고, 주도적으로 정책사업을 계획·운영할 수 있어야 하며, 문화 외의 타 분야 공무원 역시 문화적 관점을 갖출 필요가 있음

#### □ 블랙리스트 사태로 인한 문화행정 체계 개선 및 문화행정 담당 인력의 전문화 요구

- 지난 2018년 문화계에서 벌어진 블랙리스트 사건, 미투 운동 등은 그동안 문화 분

야의 행정업무를 담당하던 공무원에 대한 사회적 불신을 촉발하는 계기가 되었으며, 이를 회복하기 위해 공공행정의 공적가치를 기반으로 둔 문화정책의 특수성 및 직무의 전문성 강화를 위한 교육의 필요가 제기됨

- 결과적으로, 효과적인 문화행정의 수행을 위해서는 문화분야 전문인력이 국가의 정책 및 정책사업의 전달자나 집행자를 넘어 문화예술 가치를 발견하고 지원할 수 있는 전문지식과 안목을 갖추 수 있도록 해야 함

□ 이에, 지속적인 재교육 시스템을 구축하고 전문적인 문화관련 인재를 양성할 수 있는 공적지원의 필요성이 요구됨

- 노동부(2018)의 직종별 사업체 노동력조사 자료에 따르면, 인문·문화·예술 분야의 경우 직능 수준이 타 분야 대비 높으며(3, 4수준), 직능수준이 높을수록 '사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문', '경력을 갖춘 지원자가 없기 때문'의 이유로 인력수급이 어려운 것으로 나타남
- 문화예술분야에서 인력이 필요한 경우, 기존 현장인력을 대상으로 한 양성과정이나 교육프로그램이 체계화되지 못하고 현장에서 적시에 필요한 인력을 상시 지원받을 수 있는 시스템이 마련되지 않은 상태이므로, 지속적 직능개발이 가능한 재교육 시스템과 이를 담당할 관련 교육 전문인력에 대한 공적 지원 필요성이 강조되고 있음

□ 본 연구에서는 문화예술인재개발원의 건립 및 운영 기본계획 방안을 제시하고자 함

- 문화예술인재개발원에서 주력하고자 하는 교육의 내용이 현실의 즉각적인 변화에 대처할 현장연계형 문화행정교육임을 고려하여 '문화분야 전문인력'의 직무능력 향상과 전문성의 개발을 전담할 전문교육훈련기관의 건립과 운영을 위한 기초연구를 수행함
- 문화예술인재개발원의 주요 기능은 교육과정의 개발 및 연구, 문화분야 전문인력의 경력관리 등 역량강화를 담당하는 것임
- 문화예술인재개발원의 운영 목표는 문화분야 전문인력을 대상으로 한 교육 및 재교육을 통해 궁극적으로 국민의 문화적 행정서비스의 질을 제고하는 것임
- 위의 주요 기능과 목표를 고려하여 문화예술인재개발원의 실현 가능한 운영 방안과 건립 방향에 대해 탐색해보고자 함

## 2. 연구 목적

### □ 문화분야 전문인력의 직무능력 향상과 교육 관리를 위한 전담 기관 설립의 필요성 검토

- 현재 문화분야 전문인력의 재교육 과정 실태를 조사·분석하여 문제를 진단하고 문화분야 교육훈련 전담기관의 필요성을 검토함
- 예비 교육자를 대상으로 전담기관 건립과 체계적인 교육과정에 대한 수요조사를 실시하여 기관 설립의 필요성을 제시함

### □ 문화예술인재개발원 운영과 건립을 위한 계획 수립

- 문화예술인재개발원의 기능과 역할 등 기본 방향 제안함
- 문화예술인재개발원 건립을 위해 운영주체 및 운영 조직 구성·기능 조정, 예산편성 등을 계획함
- 대상별 교육과정을 제시함
  - 문화분야 전문인력의 지속적이고 안정적인 재교육을 위한 기관의 기능과 역할의 검토를 통하여 운영 기본계획을 제시하고, 대상에 따른 교육과정을 구체적으로 설계함
  - 신규 교육 및 재교육 등의 교육의 세분화, 전문 인력의 특성 등을 반영한 교육프로그램 제시를 통해 인재개발의 체계적인 운영 방안 도출
- 시설의 건립을 위한 부지검토 및 건축기본계획을 수립
  - 건축 관련 법규 검토, 필요 시설 제안, 공간 프로그램 수립 등

### □ 문화예술인재개발원 건립 이후 운영방안 구상

- 교육수료자 등 문화분야 전문인력의 DB를 구축하여 이력 및 경력관리, 인력뱅크를 통한 일자리 매칭 사업 등
- 국가 주도의 문화분야 중앙 교육기관으로서, 문화체육관광부의 중장기 인력양성 정책 방향 및 계획 수립

## 제2절 | 연구범위 및 방법

### 1. 연구범위

#### □ 시간적 범위

- 2019년을 기준으로 실태조사와 자료조사 수행
  - 문화분야 전문인력 양성정책과 관련하여 정부 문화정책의 시계열적 고찰이 필요한 부분은 1990년대 이후부터 현재까지로 설정함
  - 현황 및 실태조사에서 필요에 따라 2020년 최신 자료를 활용함

#### □ 공간적 범위

- 건립 가능 예상지

#### □ 내용적 범위

- 현행 문화분야 전문인력 양성·교육·재교육 사업 현황 검토를 통한 문제점 진단
- 문화예술인재개발원 건립의 필요성 검토
  - 문헌연구를 통한 선행연구 검토
  - 문화 관련 법률 및 제도를 검토하여 교육의 필요성 제시
  - 국내 문화분야 전문인력 대상의 양성, 교육, 재교육프로그램 검토 및 분석을 통한 문제점 진단. 이를 보완하기 위한 체계적인 전담 교육기관의 필요성 제시
- 문화예술인재개발원 건립을 위한 기본 방향 수립
  - 기관의 기능과 역할 정립
  - 기관의 교육대상 설정
  - 설문조사를 통한 예비 교육대상자의 수요파악 및 실제적 요구 반영
- 문화예술인재개발원 운영방안 기본계획 수립
  - 전문가 자문회의를 통한 기관의 운영방향·주체 검토

- 실현 가능한 운영 방식에 대한 분석
- 교육 대상별 체계적인 교육과정 개발
- 문화예술인재개발원 건립 기본계획 제시 및 정책 제안

## 2. 연구방법

### □ 문헌분석

- 문화분야 전문교육기관 및 현행 교육·재교육과정 현황의 조사 및 분석, 문화예술인재개발원 건립의 필요성, 기능과 역할 설정, 향후 방향성 제시 등을 위해 법률 및 제도 검토, 선행연구 및 학술자료 고찰, 연구보고서, 통계자료 등을 검토하고 분석함
- 문화예술인재개발원의 건립 및 문화분야 교육훈련에 대한 예비 교육수요자의 의견을 도출하기 위해 선행 연구의 수요조사 결과를 참고하였음

〈표 1-1〉 선행연구 수요조사의 조사 대상

구분		김연진(2017)	양혜원(2018)
공무원		-	-
문화행정가		-	-
문화전문인력	박물관·미술관종사자	●	-
	문화예술교육전문인력	-	●
	지역문화전문인력	-	-

- 김연진의 「세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구」(2017)에서는 박물관·미술관 종사자 대상 교육 전담기관 건립에 대한 수요조사 결과를 참고함
- 양혜원의 「문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구」(2018)에서는 교원, 학교·사회 예술강사, 문화예술교육 담당 공무원 등 문화예술교육분야의 전문인력 대상의 전담 연수원 건립 수요조사 결과를 참고함

### □ 자료조사

- 국내의 문화분야 전문인력 양성·교육기관 현황과 교육과정 실태 조사, 현재 운영 중인 교육기관 현황 및 기관별 기능, 프로그램에 대한 분석과 기관별 교육과정에 대한 조정방안 검토, 타 부처 소관 전문인력 양성기관에서 진행되는 문화예술 교육 과정에 대한 현황 분석을 위한 자료조사

## □ 수요조사

- 목적 : 문화분야 전문인력 교육 및 재교육의 실태와 문화예술인재개발원 건립에 대한 의견 조사
- 기간 : 2019.10.14.~11.4.
- 수요조사 대상
  - 문화담당 공무원, 문화행정 종사자, 지역문화전문인력 양성과정 교육수료생 등

〈표 1-2〉 본 연구 수요조사의 조사 대상

구분		수요조사 대상
공무원		●
문화행정가		●
문화전문인력	박물관·미술관종사자	-
	문화예술교육전문인력	-
	지역문화전문인력	●

- 유효표본 : 총 1,014명

〈표 1-3〉 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 실태조사 결과

구분	조사대상		응답수
문화행정가	[A형]	문화기반시설 및 문화재단 종사자	582
공무원	[B형]	국가 및 지방자치단체 소속 공무원 (문체부 및 각 시도, 지자체 문화 관련 과 소속 공무원)	281
문화전문인력	[C형]	지역문화전문인력 양성사업 수료자	151
총계			1,014

## □ 전문가 FGI

- 목적 : 문화예술인재개발원의 필요성 및 역할, 교육대상별 세분화된 교육과정 개발의 의견을 구함
- 기간 : 2019.10.23.~10.26.
  - 기간 중 세 차례에 걸쳐 전문가 FGI를 실시함
- 참여자 : 총 9명
  - 조사에 참여한 전문가는 문화예술 및 예술교육 전공 대학교수, 현장 활동가, 문화기관 종사자 등 9명임

□ 전문가 서면 설문조사

- 목적 : 교육과정 도출을 위해 서면 설문조사를 통해 전문가의 의견을 구함
- 기간 : 2019.11.5.(화)~11.12.(화)
- 응답자 : 총 8명
  - FGI에 참여했던 전문가 중 8명이 응답함

□ 전문가 자문회의

- 목적 : 문화예술인재개발원 건립 및 운영계획 수립에 대한 전문가 의견을 구함
- 기간 : 제1차~제3차
  - 제1차 자문회의 : 2019.08.27.
  - 제2차 자문회의 : 2019.09.24.
  - 제3차 자문회의 : 2020.02.20.
- 참여자 : 문화예술 관련 학과의 교수, 문화재단의 사업담당자, 연구책임자 등 문화 분야 전문가

## □ 연구흐름도





## 제2장

# 문화예술인재개발원 건립 배경

제1절 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 현황

제2절 문화분야 전문인력 역량 강화를 위한 재교육의 필요

제3절 문화분야 전문인력의 범위와 특징



## 제1절 | 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 현황

### 1. 문화분야 인력정책 발전과정

#### 1.1 우리나라 문화정책의 전개과정

〈표 2-1〉 국가 문화정책의 전개과정

시기	특징	주요내용
1945~1959년	공보수단으로서 문화행정	공보정책의 일환으로 문화를 통제하거나 동원하는 방식이 주를 이루던 시기
1960~1989년	국가 중심의 문화진흥과 육성	국가 주도의 진흥전략과 육성을 바탕으로 문화정책을 적극적으로 수립하던 시기
1990~2017년	문화국가를 향한 도전과 한계	문화 발전을 추구하였으나 오히려 예술지원에 대한 정부 개입의 강화나 블랙리스트의 작동으로 민주주의가 후퇴한 시기

자료: 문화체육관광부(2019), 「문화비전2030: 사람이 있는 문화」, 20쪽.

##### □ 공보수단으로서 문화행정

- 광복 직후 전개된 문화정책은 일제강점기에 운영되었던 문화기관 및 시설 명칭 변경 등으로 시작하여 「문화보호법」(1952) 및 「문화인등록령」(1953)의 제정, 대한민국예술원 설립을 통해 개선됨(문화체육관광부, 2019)

##### □ 국가 중심의 문화진흥과 육성

- 1960년대는 법제 측면에서 일제강점기 체제를 청산하여 새로운 체제로 정비한 시기이며, 1960년대 후반부터 1970년대까지는 국가 주도의 예술·체육·관광 진흥 정책이 펼쳐진 시기임. 이후 1998년에 출범한 제6공화국에서 문화국가 수립이라는 문화정책 비전이 제시됨(문화체육관광부, 2019)

##### □ 문화국가를 향한 도전과 한계

- 1990년대 이후 문화의 중요성이 대두하는 동시에 문화부가 정식 출범하며 문화정책이 본격화됨. 문화복지의 추구(문민정부), 문화산업(국민의정부) 및 문화예술교육

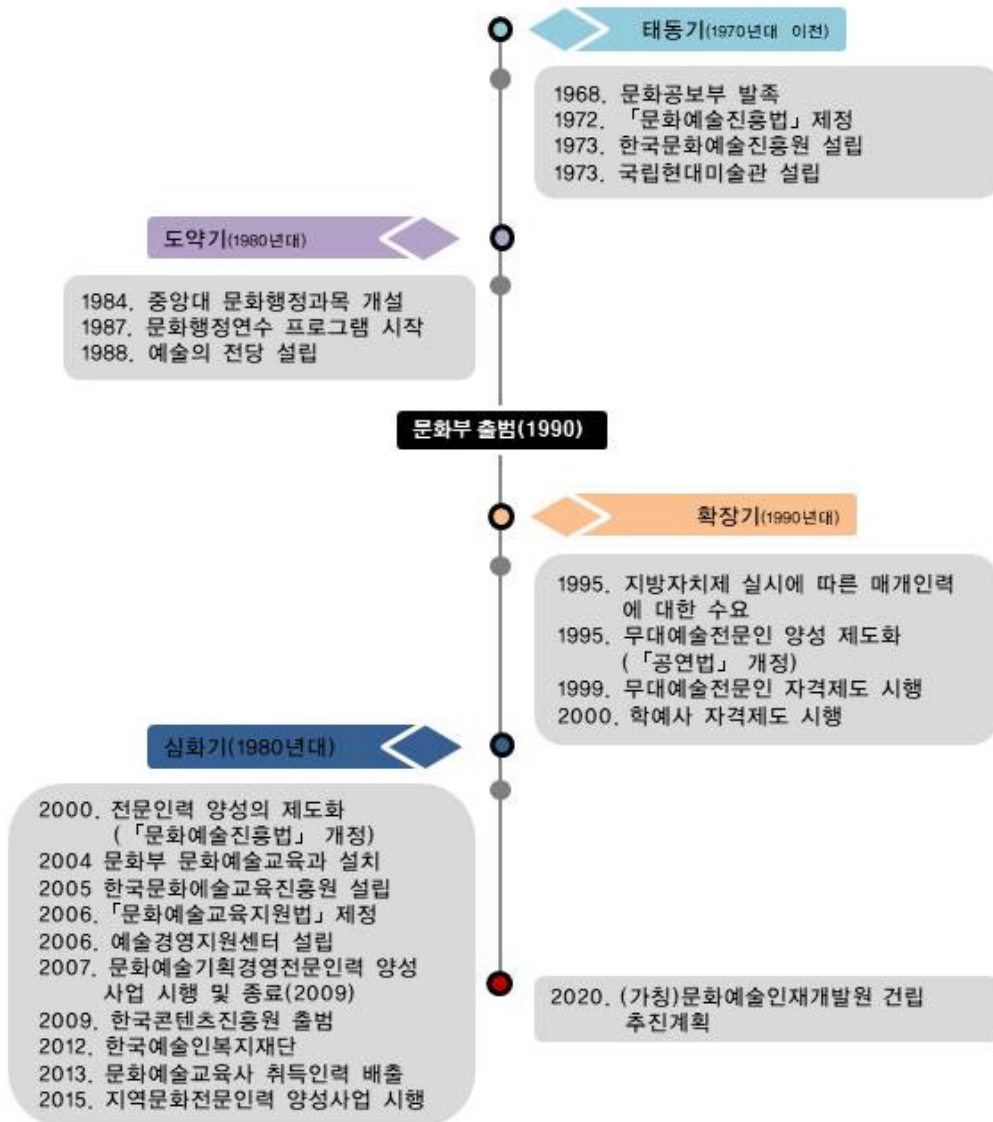
전문인력의 양성(참여정부), 문화예술 종사자 복지체계 구축(이명박 정부), 문화융성(박근혜 정부) 등을 기조로 한 각 정권별 문화정책이 추진되어 왔음(문화체육관광부, 2019)

#### □ 문화정책의 발전에 따른 문화분야 인력양성 정책 변화 양상

- 문화분야 인력양성 정책은, 초기 문화예술의 진흥을 위한 창작자 지원 정책으로 시작하여, 문화복지 추진에 따라 문화예술 활동에 대한 자발적 참여와 진흥, 촉진이 문화행정의 기조로 자리 잡으며(문화체육관광부, 2019) 문화예술의 향유자 지원과 매개자 양성의 문제로 확대됨
- 최근에는 예술인 등 문화예술 분야 종사자의 복지와 지원, 일자리 창출, 인적 자원 양성 및 관리, 인력 간 네트워크를 통한 문화예술 가치 확산의 관점이 대두되고 있음(양지연, 2015)

## 1.2 문화분야 인력양성 정책 전개과정

- 인력양성 정책의 측면에서 시기를 임의로 구분하면 태동기, 도약기, 확장기, 심화기로 나뉨(정종은, 2017)



[그림 2-1] 문화분야 인력양성 정책 전개 과정

## 1) 태동기(1970년대 이전)

- 전통문화유산의 관리 등 기능직 종사자와 순수예술 분야 창작인력 대상 지원정책이 주를 이룸
  - 1970년대의 문화정책은 주로 문화재 등 전통문화유산 및 예술을 관리·보호하거나 국·공립 문화기관의 설립·운영 등의 문화예술정책이 펼쳐짐
    - 주요 변화로는 「문화예술진흥법」 제정(1972), 「제1차 문예진흥 5개년 계획」(1974~1978) 수립, 문예진흥기금 조성 및 한국문화예술진흥원 설립(1973) 등이 있음
  - 문화분야 인력양성의 측면에서는 전통예술과 순수예술 분야의 창작자에 대한 지원이 부분적으로 이뤄졌으나, 문화예술분야 전문인력의 양성을 위한 구체적인 정책 목표와 추진사업은 미진하였음(정종은, 2017)
    - 여기서 문화예술분야 전문인력 양성이란 예술가 등 창작인력의 육성을 위한 제반 교육활동을 의미함

## 2) 도약기(1980년대)

- 전국단위로 문화기반시설이 확충됨에 따라 관리 및 운영인력(문화매개인력)에 대한 잠재적 수요 발생
  - 1980년대는 문화예술의 창작 및 향유 활동에 대한 정책적 관심이 나타남
    - 「80년대의 새 문화정책」(1981)의 핵심 정책목표 중 하나는 ‘문화예술인의 예술성과 전문성 신장을 통한 창조적 문화역량의 제고’로서, 문화예술 인력의 전문성 강화에 대한 필요성이 ‘문화발전을 위한 지원체계 강화’, ‘문화적 복지의 구현’, ‘민족주체성의 확립’ 등과 대등하게 강조됨(정종은, 2017)
  - 문화국가 실현을 위한 문화기반시설의 확충에 따라 이를 운영할 관리·운영인력에 대한 잠재적 수요도 함께 발생함
    - 예술의전당 건립 및 지역 문예회관 등 인프라가 확충되며 예술행정 및 예술경영 전문인력에 대한 수요가 생겨났으나 공무원 중심의 폐쇄적인 운영 체계로 인해 실수요로 연결되지는 못함(정종은, 2017)
  - 한국문화예술진흥원에서는 1987년부터 문화종사자 및 문화행정요원 연수프로그램을 운영함

### 3) 확장기(1990년대)

□ 지방자치제 실시와 전국 각지에 조성된 문화기반시설의 운영 활성화를 도모하기 위한 문화매개인력에 대한 현실적 필요와 양성정책의 가시화

- 이 시기에는 창작인력 외 매개인력에 대한 정책적인 지원이 가시화되기 시작하였음

□ 노태우 정부(1998~1993)

- 1990년 문화행정을 전담하는 독립 부처로 문화부가 출범하였으며, ‘문화복지’를 표방한 「문화발전 10개년 계획(1990~1999)」이라는 중장기 계획을 수립함
  - 본격적으로 문화예술에 대한 정책이 확장되었고 창작자와 향유자, 나아가 매개자에 대한 정부 차원의 지원이 시작됨
- 이 시기 문화정책의 특징은 정책의 대상이 전 국민으로 확대하여 문화복지를 추구했다는 것과 기존의 관리·통제·규제 일변도의 문화정책에서 참여·진흥·조장으로 관점이 변화했다는 것임

□ 문민정부(1993~1998)

- 문민정부에서도 마찬가지로 문화복지를 추진하였으나, 이전 정부와의 차이는 문화복지를 일종의 ‘문화권(cultural rights)’로 인식하였다는 것임(정종은, 2017)
  - 공급자와 수요자를 매개하는 문화매개인력의 필요와 양성에 대한 수요가 1999년 무대예술아카데미의 설립, 무대예술전문인 자격제도 등으로 이어짐
- 1995년 지방자치제 실시는 지역민의 문화향유와 생활예술에 대한 지원 등 정책적인 대상 확대로 이어졌으며, 기존의 수도권 중심 문화예술 유통체계와 전문예술 중심 지원정책에 변화를 야기함(정종은, 2017). 특히 지역의 문화행정을 담당하는 전문인력과 문화기반시설의 종사자 등의 전문성을 요구하게 됨
- 문화 관련 법률들이 개정을 통해 각 분야별 전문인력 양성에 대한 조항을 포함시키기 시작하였으며, 문화분야 전문인력의 개념과 유사한 명칭이 사용되기 시작함
  - 1991년에 개정된 「박물관 및 미술관 진흥법」의 ‘전문직원’, 1994년 「지방문화원진흥법」의 ‘지방문화원 종사자’, 「도서관법」의 ‘사서’, 2000년 개정된 「문화예술진흥법」의 ‘전문인력’ 등이 있음
  - 박물관·미술관 ‘전문직원’은 학예사 개념이 등장하기 이전에 사용되었던 명칭으로, 박물관과 미술관에서 행정 등의 업무를 하는 종사자로 인식되었음. 이후 1999년 법

를 개정을 통해 신설된 제6조(박물관·미술관 학예사) 조항에서부터 ‘학예사’라는 명칭이 정식으로 사용되었고, 전문적인 지식과 경험을 갖춘 인재의 의미로 사용함

- 지방문화원 종사자의 연수프로그램은 한국문화원연합회 창립(1962년) 이후 1987년부터 매년 진행하고 있었으나, 연수 관련 내용이 법률에 명시되기 시작한 시점은 「지방문화원진흥법」이 제정된 1994년임. 당시 제12조(문화원연합회의 설립목적)에는 ‘지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수’ 항목이 포함되어 문화원 종사자 대상의 연수를 법률적으로 제도화하였음
- 「도서관법」에도 역시 1994년 제정 당시 제6조(사서)에 사서의 교육훈련과 관련한 조항이 포함됨
- 2000년 「문화예술진흥법」 개정에서는 제9조의2(전문인력의 양성)를 신설하였으며, 전문인력을 ‘문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력’으로 정의 내림

#### 4) 심화기(2000년대)

□ 문화산업 및 문화예술교육 전문인력 양성 등 문화매개인력에 대한 정책적 관심과 추진사업 방향이 구체화됨

- 심화기에 속하는 정부의 문화정책 특징은 아래의 <표 2-2>와 같음

<표 2-2> 정부별 문화정책 주요특징 및 변화

심화기	국민의정부 (1998~2003) “창의적 문화복지 국가 건설”	참여정부 (2003~2008) “예술의 힘, 미래를 창조합니다”	이명박 정부 (2008~2013) “품격 있는 문화국가, 대한민국”	박근혜 정부 (2013~2016) “문화융성의 시대를 열다 - 문화가 있는 삶”
문화정책 표어 및 특징	〈문화비전2000〉 ‘창의적 문화복지국가’ - 문화의 사회적 힘 강조 - 문화재정 1% 달성	〈창의한국〉, 〈예술의힘〉 ‘창의성의 가치’ 강조 - 현장·지역 중심의 문화 정책 및 문화행정 강조	〈문화비전2012〉 ‘창조적 실용주의’ - 선택과 집중, 효율성에 입각한 문화정책 개편	〈문화가 있는 삶〉 ‘문화융성’ - 최초로 문화정책을 국정 과제에 포함
인력양성 정책의 특징	문화산업 인력 양성이 중요한 정책 과제로 떠오름	문화예술교육 전문인력 양성 시스템의 구축과 다양하고 체계화된 프 로그램 마련 언급	‘문화예술을 선도하는 전문인력 양성’이 주요 과제로 제시되었으며 주 로 예술창작인력 중심 인력정책을 펼침	창작예술가, 예술지원 인력 등 문화예술분야 종사자를 위한 구체적 인 인력양성 정책은 드 러나지 않음

자료 : 김혜인(2017), 「미래지향적 정책수립을 위한 현장중심형 문화정책 연구」, 58쪽.

※ 정부의 문화정책 표어 및 특징은 김혜인의 연구를 참고하였으며, 인력양성 정책의 특징을 추가하였음

□ 국민의정부(1998~2003)에서는 문화산업 분야의 전문인력 양성을 중요한 정책 과제로 설정함

- 문화를 국가 발전의 자원으로 인식하였으며, 2000년에 사상 최초로 문화부문 세출 예산이 전체 세출예산의 1%를 넘어섰고, 2001년에는 문화부문(문화산업과 관광 집중) 예산이 1조원을 넘어서는 성과를 달성함(정중은, 2017 재인용; 임학순, 2013)
- 「국민의 정부 새문화정책(1998)」, 「문화산업진흥 5개년 계획(1999~2003)」, 「콘텐츠 코리아 비전 21(2001)」 등을 수립하여 지식정보화 시대에 걸맞은 문화산업 중심의 정책을 추진함(정중은, 2017)
- 문화산업 진흥을 위한 정책 수립과 함께 문화산업 전문인력 양성이 정책 과제로 제기됨. 이에 영화·영상·게임·음악·출판·애니메이션·방송·광고 등 각 분야의 전문 인력이 육성됨
- 문화산업과 균형있는 발전을 위해 예술분야도 「순수예술 진흥 종합계획(2002)」을 통해 ‘창조력 제고를 위한 창작환경 개선’, ‘창조자와 수용자가 만나는 예술환경 구축’, ‘시장 활성화를 통한 자생력 확보’가 3대 비전으로 제시함(정중은, 2017)
- 또한, 지역문화 활성화를 통해 수도권 문화와의 격차를 해소하기 위해 지방분권화를 추구하였으며 구체적으로 △ 지역 특성에 맞는 전통문화의 창조적 계승·발전, △ 독창적 지역문화의 활성화, △ 지역 간 문화교류의 활성화, △ 지역문화 소프트웨어 개발 등을 위한 전문인력 양성을 강조하였음(문화관광부, 2002)

□ 참여정부(2003~2008)에서는 문화예술교육을 중요한 문화정책 과제로 제시하며 문화 예술교육 전문인력 양성을 지원하기 시작함

- 참여정부의 문화분야 전문인력에 대한 정책적 관심은 체계적인 양성과 재교육 등으로 구체적 대안이 제시됨
- 「새로운 한국의 예술정책: 예술의 힘(2004~2008)」에는 ‘예술 전문인력 양성 시스템 기반 구축’과 ‘예술 전문인력 양성의 다양화·체계화 프로그램 마련’ 등을 중점과제로 제시하여, 예술가뿐만 아니라 기획·경영 등 다양한 부문의 전문인력 양성을 추구함

〈표 2-3〉 「새로운 한국의 예술정책: 예술의 힘」 종합계획의 예술전문인력양성 중점과제

중과제	소과제
예술 전문인력 양성 시스템 기반구축	① 예술전문인력 양성 중장기 종합계획 수립 ② 예술전문인력 수급 현황 및 전망 조사
예술 전문인력 양성의 다양화· 체계화 프로그램 마련	③ 예술관련 대학 커리큘럼 개선 등 지원 ④ 문화예술경영인력 육성·활용 종합계획 수립 ⑤ 문화예술경영 자격인증제 및 의무배치제 도입 ⑥ 문화기반시설 및 전문문화예술단체의 인력 인턴십 운영 지원 ⑦ 무대기술분야 인력 양성 종합계획 수립 ⑧ 예술치료 등 응용분야 인력양성 및 활용계획 수립
초중고, 대학, 예술현장을 연계한 교육 네트워크 구축	⑨ 대학과 문화기반시설 및 전문 문화예술단체간 협력커리큘럼 개발 및 제도 개선 ⑩ 국가단위 예술영재 육성 종합계획 수립 ⑪ 지역 초중고와 지방대학, 문화기반시설, 전문 문화예술단체가 연계한 문화예술 교육프로그램 운영지원 ⑫ 문화예술교육 정보화종합체계 구축 및 원격교육 시스템 마련

정중은(2017), 「제주지역 문화예술 전문인력 양성기관 설립방안 연구」, 15쪽 재인용; 황준욱(2005) / 문화관광부(2004), 「새로운 한국의 예술정책: 예술의 힘」

- 특히, 문화예술교육이 사회통합과 창의성 증진의 기반으로 고려됨에 따라 문화예술 교육 분야 정책을 추진하기 위하여 2004년에 문화부 내 문화예술교육과가 조직되었고, 2005년에 한국문화예술교육진흥원의 설립 및 「문화예술교육지원법」(2006)이 제정됨
  - 한국문화예술교육진흥원에서는 문화예술교육 사업 및 관련 분야의 전문인력을 교육 등을 지원하였음
  - 문화예술 자격증제도를 통해 전문인력이 배출된 시기는 2013년부터임
- 문화부에서는 ‘문화예술 매개 전문인력 양성’ 사업을 추진하며 사업 예산 마련 등 전체 총괄을 하였으며, 주관을 맡은 한국문화예술교육진흥원과 예술경영지원센터에서 사업을 추진하였음
  - 한국문화예술교육진흥원의 <문화예술교육 전문인력 양성사업>과 예술경영지원센터의 <문화예술 기획경영 전문인력 양성사업>으로 나누어 진행하였음
  - ‘문화예술 기획경영 전문인력 양성사업’은 3년간 배치지원(2007~2009), 교육지원, 지식정보지원, 연구 및 평가 등 4개 세부사업에 약 47억 원의 기금을 투입하여 135개 단체, 196명의 인력을 지원하였음(양현미, 2009)
  - 사업은 2007년부터 2009년까지 3년 간 운영된 후 종료되었으며, 사업의 재원은 체육진흥투표권 공익사업적립금에서 마련됨



자료: 양현미(2009), 「문화예술 기획·경영 전문인력 양성사업 평가 및 발전방안 연구」, 12쪽

[그림 2-2] 문화예술매개전문인력 양성사업(2007~2009)의 주체

□ 이명박 정부(2008~2013)의 문화정책은 문화예술분야 창작인력의 복지체계 마련 등에 주력하여 지원하는 경향을 보임

- 이명박 정부에서 발표한 「예술정책 10대 전략 및 추진과제」에서는 문화예술을 선도하는 전문인력 양성이 주요 과제로 제시되었으며, 주로 예술 창작인력에 관한 제도적 기반과 지원이 확대됨
- 인력양성 정책의 측면과 관련하여 「예술정책 10대 전략 및 추진과제(2012)」에서 ‘문화예술을 선도하는 전문인력 양성’이 주요 과제로 제시됨(정종은, 2017)
- 이에 「예술인복지법」(2011) 제정, 한국문화예술인복지재단 출범(2012) 등을 통해 창작예술인의 인권과 복지, 권리 등을 보장하기 위한 제도를 마련함
  - 기획·경영 및 행정·관리 인력을 구분하여 추진한 지원 사업은 부재하였음

□ 박근혜 정부(2013~2017)에서는 문화분야 전문인력에 대한 구체적인 정책과제가 제시되지 않음

- 문화분야 전문인력에 대한 과제는 부재하였으나, 문화정책의 과제였던 ‘문화향유 기회 확대와 문화격차 해소’와 관련해 학교·직장동호회·어린이집·유치원·장애인시설 등에 문화예술교육사, 문화복지사 파견과 배치를 강조함으로써 문화매개인력에 대한 간접적인 지원이 이루어짐(정종은, 2017)

□ 문재인 정부에서는 ‘사람이 있는 문화’를 실현하기 위해 문화예술의 생산·매개·소비 단계에 있는 모든 인력들에 대한 지원체계 마련을 추진 중임

- 2018년 문재인 정부의 문화정책 비전인 「2030 사람이 있는 문화」에서는 문화의 중심에 사람이 있음을 강조하였고, 창작 및 향유인력 뿐만 아니라 문화분야 전문인

력에 대한 지원을 언급하며 문화예술의 생산·매개·소비 단계에 있는 모든 인력들에 대한 국가적 차원의 지원을 선언함. 즉, 과거 하드웨어와 소프트웨어 중심의 지원정책이 휴먼웨어를 지향하게 되었음

## 5) 소결

□ 문화분야 인력양성 정책은 정권별 추진하는 방향에 따라 산발적으로 이뤄져 총체적이고 종합적인 방향을 제시하는데 한계를 지님

- 국민의정부의 문화산업, 참여정부의 문화예술교육, 이명박 정부의 문화예술인력 복지 등 문화정책의 추진방향에 따라 인력양성 정책의 내용도 변화하였으며, 한국콘텐츠진흥원, 한국문화예술교육진흥원, 한국예술인복지재단 등 각 기관별로 해당 분야의 전문인력 직무능력 강화를 위한 연수 및 교육과정을 운영하고 있음
- 특히, 문화체육관광부 소관 문화기관에서 운영하고 있는 교육훈련방식은 해당 기관이 담당하고 있는 특정 장르를 중심으로 한 교육내용이기 때문에 상대적으로 문화행정 분야에 대한 기초 지식과 소양을 다루기 어려운 실정임

## 2. 문화분야 전문인력의 개념 및 정의

### 2.1 문화 관련 법률상의 명시

□ 법률상으로, 문화분야 전문인력이란 기획·경영·관리·행정·평가·연구 등 직무를 수행하는 인력을 지칭함

- 문화 관련 법률상에 문화분야 전문인력과 유사한 의미를 가진 단어로 전문직원 등이 언급된 것은 1991년부터이지만, 본격적으로 ‘전문인력’이라는 명칭이 정의된 법률은 2000년에 개정된 「문화예술진흥법」에서부터임<sup>1)</sup>
  - 1991년 「박물관 및 미술관 진흥법」 개정법에서 최초로 ‘전문직원 제도’라는 명칭이 언급되었으나, 당시 이 용어는 오늘날의 학예사의 의미보다는 박물관 및 미술관에서 업무를 담당하는 종사자의 의미가 강했음
  - 「문화예술진흥법」 제6조의 전문인력이란 “국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다”고 명시함. 이는 당초 전국의 문화기반시설을 전문적으로 관리한 인력의 필요에 의해 신설된 조항으로 간주할 수 있음
- 문화관련 법률 상에 언급된 ‘문화분야 전문인력’의 내용을 종합하면 ‘기획, 경영, 관리, 행정, 평가, 연구’ 등의 직무를 수행하는 인력을 지칭함
  - 법률에 명시된 문화인력은 ‘지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람’(「지역문화진흥법」 제2조), ‘문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력’(「문화예술진흥법」 제6조), ‘여가교육, 조사 및 연구, 시설 운용 및 관리, 프로그램 개발 및 보급, 여가산업 종사자’(「국민여가활성화기본법」 제3조)라고 정의 내려짐
  - 즉, 법률상에서는 문화분야 전문인력은 ‘기획·관리·행정·연구·평가’ 등을 담당하는 종사자로 인식하고 있으며, 실제 용례에서도 전문인력은 기획, 경영, 행정, 관리, 매개, 기술 및 연구·개발에 관련되거나 종사하는 인력(비창작자)으로 보는 경향이 큼

□ 관련 법률에 문화분야 전문인력 교육 및 양성에 대한 언급이 명시적으로 나타남

- 문화분야 전문인력 양성과 교육에 대한 근거 조항이 명시되어 있는 대표적인 법률은 「문화기본법」, 「문화예술진흥법」, 「지역문화진흥법」이 있음

1) 가장 처음으로 전문인력 양성 조항을 명시한 법률은 「문화예술진흥법」으로, 제9조2항에 전문인력 양성 조항을 2000년 1월 개정을 통해 신설하였음

- 이들 법률에서는 전문인력의 양성을 중심에 두는 반면 재교육에 대한 언급은 중요하게 다루어지지 않음
- 문화분야 전문인력 대상의 사업은 주로 법령에 근거하여 이루어진다는 점에서 보면, 현재 양성에 비해 재교육프로그램은 매우 취약함
- 즉, 문화분야는 기초훈련의 성격을 보이는 신진인력 대상으로 하는 양성교육에 비해 재교육과정이 현저히 부족하기에 교육의 누적에 따른 단계적인 발전이 이뤄지지 못하여 문화 분야 전체의 전문성 강화에 궁극적인 어려움이 있음
- 현재 전문인력을 대상으로 한 재교육과정이 있다고 하더라도 단기적이고 일시적으로 시행되고 있으며, 변화하는 시대와 환경을 고려한 현장연계형 재교육 과정은 미흡한 실정임
- 법률상에 ‘재교육’을 언급한 경우는 「도서관법」 제6조(사서 등) 3항의 “국가 및 지방자치단체는 도서관직원의 전문적 업무 수행 능력향상을 위하여 노력하고 이에 따른 교육기회를 제공하여야 한다”, 「지방문화원진흥법」 제12조(연합회의 설립) 제3항 4의 “지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수” 정도가 있음
- 각 분야마다 각기 다른 기관을 통해 일시적이고 간헐적으로 문화행정교육을 개설하였다가 폐지하는 상황이 반복되고 있으며, 문화분야 공무원을 위한 전담 교육기관은 부재함<sup>2)</sup>

〈표 2-4〉 문화 관련 법률에 명시된 문화인력과 교육(양성)에 대한 내용

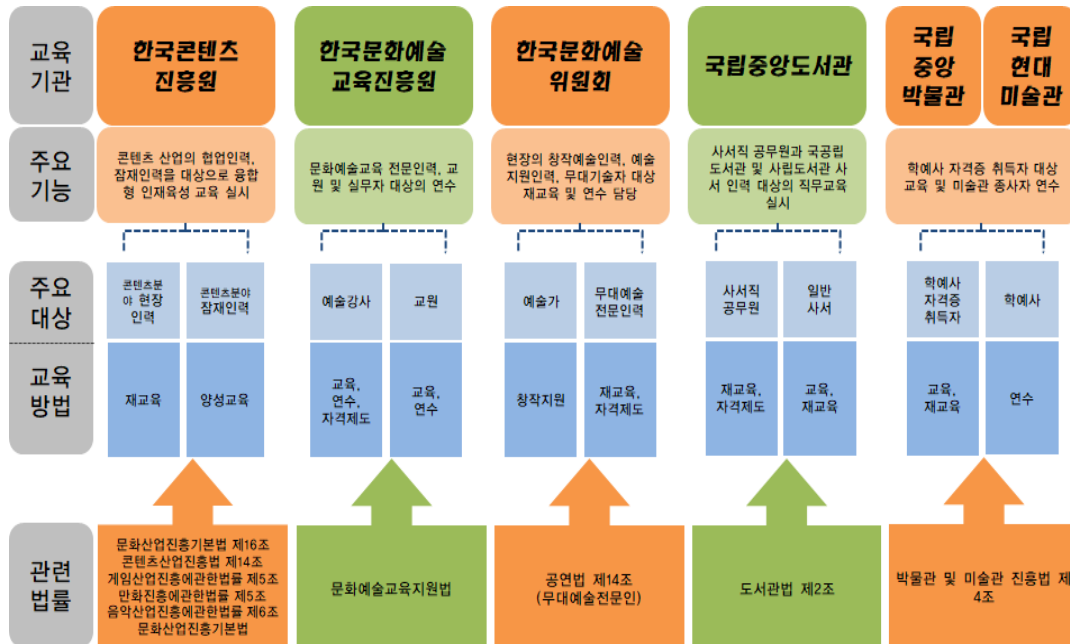
관련 법 (시행일)	조항	명칭	내용
문화기본법 (2017.11.28)	제10조	문화인력 (정의없음)	제10조(문화인력의 양성 등) ①국가와 지방자치단체는 문화 인력의 양성을 위한 기반을 조성하고, 필요한 시책을 추진하여야 한다. ②국가와 지방자치단체는 문화의 가치를 확산하고 문화를 진흥시키기 위한 교육을 실시하여야 한다.
문화예술진흥법 (2019.4.17)	제6조	전문인력	제6조(전문인력 양성) 국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다.
지역문화진흥법 (2014.07.29)	제2조 제8호, 제10조 제1항	지역문화 전문인력	제2조(정의) “지역문화전문인력”이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.  제10조(지역문화전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 지역문화전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

2) 「인적자원개발 기본법」과 「동법 시행령」에 근거하여 법적 필요성 제시 가능함. 인적자원개발이란 “국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동”을 말하며 인적자원개발 사업이란 “중앙행정기관과 지방자치단체가 인적자원개발을 위하여 예산 또는 기금으로 지원하는 사업”(「인적자원개발 기본법」 제2조(정의))을 의미함

관련 법 (시행일)	조항	명칭	내용
국민여가 활성화 기본법 (2016.12.20)	제3조 제5호	여가전문인력	제3조(정의) “여가전문인력”이란 여가교육, 여가 조사 및 연구, 여가시설 운 용 및 관리, 여가 프로그램 개발 및 보급, 여가산업 등에 종사하 는 사람을 말한다.
공연법 (2019.6.25)	제3조 제2항 제2호	공연예술 지원인력	제3조(공연예술진흥기본계획 등) 문화체육관광부장관은 “공연기획·무대기계·무대조명·무대미술· 무대음향 등과 관련된 공연예술 지원인력의 양성 및 배치에 관한 사항”이 포함되는 공연예술진흥기본계획을 수립해야 한다.
문화산업진흥 기본법 (2018.11.17)	제16조	전문인력 (정의없음)	제16조(전문인력의 양성) 국가나 지방자치단체는 문화산업 진흥에 필요한 전문인력을 양 성하기 위하여 노력하여야 한다.
아시아문화중심도시 조성에 관한 특별법 (2018.10.16)	제14조 제2항 제1호	전문인력 (정의없음)	제14조(전문인력의 양성 등) ① 광주광역시장은 아시아문화중심도시의 조성에 필요한 전문인 력의 양성 및 우수인력의 유치를 위한 사업을 시행하여야 하며, 국가는 이를 지원할 수 있다. ② 제1항의 규정에 따른 전문인력 양성 사업에는 다음 각 호의 사 항을 포함하여야 한다. 1. 문화예술·문화교류·문화산업 전문인력의 양성·유치 및 활용 여건조성 2. 기업·대학 및 연구기관의 상호 연계 체계 확립 3. 그 밖에 전문인력 양성을 위하여 필요한 사항
지방문화원진흥법 (2018.11.17)	제3조 제2항 제2호	전문인력 (정의없음)	제3조(지방문화원의 육성 등) 국가와 지방자치단체는 “지방문화원의 활동에 필요한 전문인력· 프로그램·시설·재원 확충 등에 관한 사항”과 관련한 시책을 수 립·추진하여야 한다. 제12조(연합회의 설립) ③ 연합회는 제1항의 설립목적 달성을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행한다. 4. 지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수
박물관 및 미술관 진흥법 (2018.11.17)	제6조	학예사	제6조(박물관·미술관 학예사) ① 박물관과 미술관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이 하 “학예사”라 한다)를 둘 수 있다. ② 학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분하고, 그 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 제2항에 따른 학예사 자격을 취득하려는 사람은 학예사 업무 의 수행과 관련된 실무경력 등 대통령령으로 정하는 자격요건을 갖추어 문화체육관광부장관에게 자격요건의 심사와 자격증 발급 을 신청하여야 한다. 이 경우 준학예사 자격을 취득하려는 사람 은 문화체육관광부장관이 실시하는 준학예사 시험에 합격하여야 한다. ④ 제3항에 따른 준학예사 시험에 응시하려는 사람은 문화체육 관광부령으로 정하는 바에 따라 응시수수료를 납부하여야 한다. ⑤ 학예사는 국제박물관협의회의 윤리 강령과 국제 협약을 지켜 야 한다.
도서관법 (2018.3.13)	제2조, 제6조	사서	제2조(정의) “사서”란 제6조제2항에 따른 자격요건을 갖추고 도서관 또는 제 3조에 따른 시설에서 근무하는 사람을 말한다.

관련 법 (시행일)	조항	명칭	내용
			제6조(사서 등) ② 제1항에 따른 사서의 구분 및 자격요건과 양성에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 국가 및 지방자치단체는 도서관직원의 전문적 업무 수행 능력 향상을 위하여 노력하고 이에 따른 교육기회를 제공하여야 한다.
문화다양성의 보호 와 증진에 관한 법률 (2014.11.29.)	제14조	문화다양성 전문인력	제14조(문화다양성 전문인력 양성) ① 국가와 지방자치단체는 문화다양성 보호와 증진에 필요한 전문인력을 양성하기 위하여 노력하여야 한다. ② 제1항에 따른 전문인력의 양성 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.
문화예술교육지원법	제2조5항, 제27조의2, 제30조	문화예술교육사	제2조(정의) “문화예술교육사”란 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람을 말한다.  제27조의2(문화예술교육사) ① 문화체육관광부장관은 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 사람이 문화예술 교육과정을 이수하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고 자격검정 시험에 합격하여야 한다.  제30조(문화예술교육사의 교육기회제공 등) ① 국가 및 지방자치단체와 교육시설의 경영자 및 교육단체는 제3조의 기본원칙에 부합하는 교육을 실시할 수 있도록 문화예술교육사에 대하여 연수 등 교육기회의 제공 및 문화예술교육 관련 연구 및 각종 활동에 대한 지원을 할 수 있다. ② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 따른 사항에 대하여 예산의 범위 안에서 그 사업비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

- 근거 법령에 의거해 교육훈련을 운영하고 있는 대표적인 기관의 현황은 아래와 같음



[그림 2-3] 문화분야 전문인력 대상 교육훈련 담당 기관 현황

## 2.2 문화관련 연구에서 사용한 명칭과 정의

□ 선행연구에서 문화관련 인력은 다양한 명칭이 혼용되어 사용됨

- 문화분야 전문인력에 대한 연구와 발표 보고서에서는 문화인력, 지역문화인력, 여가전문인력, 문화예술경영·기획인력, 문화매개인력 등 다양한 용어들이 혼용되고 있으나 개념은 유사하게 정의됨
- 문화매개자 역할을 하는 인력을 지칭하는 용어로는 지역문화 전문인력, 지역문화인력, (지역)문화기획자, 문화예술기획자, 문화기획자, 문화예술매개 전문인력, 차세대 문화예술기획자, 생활문화기획자, 생활문화 활동가, 생활문화매개자, 생활문화코디네이터, 문화코디네이터, 예술코디네이터, 문화자원봉사자, 청년공연기획전문가, 문화인력, 문화매개(기획·행정) 등 다양함

〈표 2-5〉 선행연구에서 명시한 문화 관련 인력의 용례

용례	개념
문화인력	“문화행정, 예술경영, 문화시설, 대중문화제작과 관련된 업종에 종사하는 사람”(조현성, 2004)
문화전문인력	“문화행정가와 문화경영자를 포함하며 문화촉매자, 문화매개자, 문화예술요원, 문화종사자, 관광종사원 등의 명칭을 포괄하는 개념”(노수진, 2009)
문화매개인력	“기관, 지역공동체, 협회, 기업, 단체, 문화시설 등에 소속되어 활동하며, 문화서비스(예술교육서비스 포함)에 참여하는 전문인력”(장세길, 2012) “대중과 문화(예술)를 연결하는 고리” “문화 활동 전반에 걸쳐 참여, 향유, 교육 등을 통해 접근성을 강화하는 활동 및 그러한 활동을 전문적으로 수행하는 전문직”(김규원, 2014)
문화마케터	“상품으로서의 문화를 기획하고 판매하는 사람”(한국고용정보원)
지역문화인력	“중앙과 대비되는 개념의 비수도권 문화인력을 의미하기도 하며 지역공동체를 바탕으로 활동하는 문화인력을 의미”(류정아, 2012)
지역문화(예술)인력	“지역을 토대로 문화예술 활동을 하는 사람이거나 문화관계 기관에 종사하는 인력, 문화유산 관련 사업 등을 감시하는 시민, 언론, 시민단체를 포함하며 문화일반에 대한 전문적 식견을 갖추고 지역문화에 대한 폭넓은 지식과 활용능력, 기획능력, 지역의 문화수준과 욕구의 대안, 지역 문화 활동의 방향에 대한 역사적 식견을 겸비한 자”(장훈, 2017)
지역문화 매개자	“지역문화를 주요한 활동대상으로 삼거나 지역문화환경에 기반을 둔 문화, 예술 매개활동 영역에서의 다양한 인력층을 포괄하고 있으며 큰 차원에서 문화예술교육 전문인력, 지역문화 매개자 등은 모두 문화·예술 매개인력”(추미경, 2009)
지역문화 행정가	“중앙정부의 정책결정을 지역차원에서 수행하고 이의 실행을 위해 다양한 공사단체와의 조정업무를 책임직 행정가”(김용범 외, 1997)
문화예술 전문인력	“복잡한 과업과 실제적 업무 수행을 위한 문화예술 관련 전문적 지식을 보유하고 예술창작활동 및 비창작활동을 업으로 수행하는 인력”(양지연, 2015) “문화예술 전문 인력은 예술창작자와 예술소비자를 연계하고, 창의적인 문화프로그램을 기획, 설계, 분석, 평가하는 일을 담당”하는 인력으로 문화민주주의 이념을 문화예술 현장에서 실천(황준옥, 2005) 문화예술 전문인력을 시각예술, 공연예술, 전통예술, 문학, 기타(융복합 예술 등)를 포괄하는 문화예술 분야에서 창작·실연, 기획·경영, 관리·행정, 교육, 기술 등의 세부 영역과 관련된 전문적인 직무수행이 가능한 인력(정종은, 2017)
문화예술 기획인력	“문화예술 창작자와 문화소비자(향유자) 사이에서 창의적인 문화예술프로그램을 기획 및 설계하는 기획 기능의 수행자”(김혜인, 2013)
매개자전문인력	문화촉매자(cultural animator), 문화경영자(cultural manager), 예술경영(arts manager), 문화기획자(arts planner), 문화교육자(cultural educator) 등이 매개자 전문 인력(황준옥, 2005)
문화예술 기획·경영분야 전문인력	문화예술기획·경영·관리 인력은 문화의 창작자와 수요자를 매개하는 역할을 하는 문화예술 ‘매개인력’에 속하며 관련 기관의 행정·정책인력, 문화예술교육인력 등도 포함됨. 행정·정책인력이 조직에 포함되기도 하고 외부에서 영향을 주기도 한다면 기획·경영·관리 인력은 대체로 내부에 존재한다는 점에서 차이가 있음.(이승렬 외, 2005)
문화예술교육 전문인력	“문화예술교육 관련 교원과 기획·분석·평가 등의 업무를 하는 인력들뿐만 아니라 문화예술교육 관련 행정이나 경영업무를 하는 인력들”(김민경, 2008)
여가전문인력	“전문적인 여가활동을 하는 지원자로서 여가에 대한 개발, 기획, 경영, 관리, 시행, 교육 등에 종사하는 자”(오훈성, 2007)

#### □ 선행연구에서는 개념을 매우 포괄적으로 정의하거나 사용 용례에 따라 규정함

- 문화관련 인력을 대부분 문화예술경영·기획인력, 문화예술행정·관리인력으로 파악하지만, 광의의 관점에서는 ‘문화예술창작인력’이나 ‘향유인력’까지 포함시키기도 함
- 연구에 따라서는 문화분야 전문인력을 광의의 개념을 적용하여 예술창작의 주체인 창작자와 실연자(예술인, 예술단체), 창조적 매개인력(매개자, 촉매자), 그리고 관람객(향수자, 향유자)를 포함하는 포괄적 개념으로 파악하기도 함(김희식, 2010; 김해보, 2010)
- 즉, 이러한 용어는 직무의 구분 없이 통합적으로 사용되거나, 창작자(예술가)를 포함하는 경우, 창작자를 제외하는 경우 등이 혼재함(김홍규·이상열, 2014)

## 2.3 문화관련 사업에서의 정의와 범위

#### □ 문화예술 관련 사업에서 문화분야 전문인력은 매개인력으로 이해하고 있음

- 문화민주주의에 근거하여, 문화정책 패러다임이 전문예술에서 생활예술로 확대되는 과정에서 매개 전문인력(생활문화매개자 포함)의 개념이 등장함. 이에, 문화분야 전문인력의 개념이 모호해진 상황이지만 문화정책에서 매개인력의 역할과 중요성이 대두됨에 따라 문화기관 및 지역문화재단에서는 법적 근거에 따른 매개인력 양성 사업이 대세를 이루고 있는 실정임
- 최근 문화의 범위가 전문예술에서 생활예술, 지역문화로까지 확장이 되며, 문화분야 전문인력의 개념도 생활예술 매개자, 지역문화 전문인력, 문화다양성 전문인력으로 변화되는 등 다각화되어 전개되는 양상을 보임
- 예컨대, 포항문화재단에서는 문화도시 조성을 위한 지원체계를 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어 인프라 구축으로 나누어 진행하고 있음. 휴먼웨어 지원 부분을 보면 ‘문화전문인력 양성’ 부분이 있는데 여기서 의미하는 문화전문인력이란 “다양한 문화예술현장에서 문화자치활동이 가능한 인력”으로, 주도적인 시민을 의미하고 있음을 볼 수 있음
- 문화재단 등 문화예술기관에서 진행하는 사업상의 용례는 일반적으로 ‘매개’의 개념으로 간주하여 예술일반에 대한 기획, 행정 능력뿐만 아니라 생활예술과 관련한 매개활동까지 포괄적으로 아우르고 있음

## □ 문화매개인력은 직면한 문화적 환경에 따라 그 범주와 역량이 다양함

- 현재 우리나라의 문화분야 전문인력은 사회적·문화적·정책적 환경 변화에 영향을 받아 점차 세분화·전문화되고 있는 추세임. 아울러 과거의 수직적 문화행정체계에 서 수평적 구조를 지향하던 것이 현재는 전문예술, 지역문화, 문화기관, 문화예술 기관, 생활예술 등 각각의 중심을 두고 문화생태계를 형성하는 양상을 보이며 각각의 매개인력 범주는 아래의 <표 2-6>과 같음

<표 2-6> 문화생태계에 따른 매개인력 범주

문화생태계 구분	매개인력 범주
전문예술	무대기술자, 큐레이터, 평론가, 드라마투르그 등
지역문화	지방행정기관 문화담당 공무원 등 지역의 문화예술정책 수립·기획·평가에 영향을 미치는 사람
문화기관	주요 문화기반시설 및 문화재단에서 향유자와 창작자의 문화예술적 권리를 관리하며 주로 촉진 서비스를 담당하는 사람
문화예술교육	문화예술교육사(예술강사), 문화예술교육 기획자, 학교 교원 및 주요 문화기관·사회시설의 교육 담당자
생활예술	민간 매개인력 부문으로서 생활예술에 관심 있는 모든 사람

## 2.4 직업분류 기준에 따른 직업적 정의

### □ 한국표준직업분류에서는 문화분야 기획·경영인력과 문화분야의 관리·행정인력의 역할과 활동 범위를 규정하고 있음

- 문화분야 기획·경영인력은 정부 및 공공기관 소속인력 외의 전문가들을 지칭하고 있으며 이를 ‘문화 및 예술관련 관리자(13401)’라는 항목으로 분류하였음(양지연, 2015)

<표 2-7> 한국표준직업분류 상 예술기획·경영 직업군 분류

중분류	직업군
13 전문서비스 관리직	13401 문화 및 예술관련 관리자

자료: 양지연(2015), 『문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색』 100쪽 재인용; 한국표준직업분류(6차 개정), 황준욱·안주엽·이정현(2014), 『공연예술 직업분류체계 연구-예술 직업군 실태조사(공연분야)』(한국예술인복지재단). 45~48쪽 재구성.

- 문화분야 관리·행정인력은 직접적으로 예술생산과 유통에 관여하지는 않지만, 정책수립과 정책과제 수행 및 관리를 담당하는 공무원(11103, 11104), 공무원 문화행정가(11105, 12010), 예술단체나 기관에서 회계, 인사, 총무 등 일반경영지원 분야에 종사하는 인력(31141, 31142, 31143)으로 분류하였음(양지연, 2015)

〈표 2-8〉 한국표준직업분류 상 예술관리·행정 직업군 분류

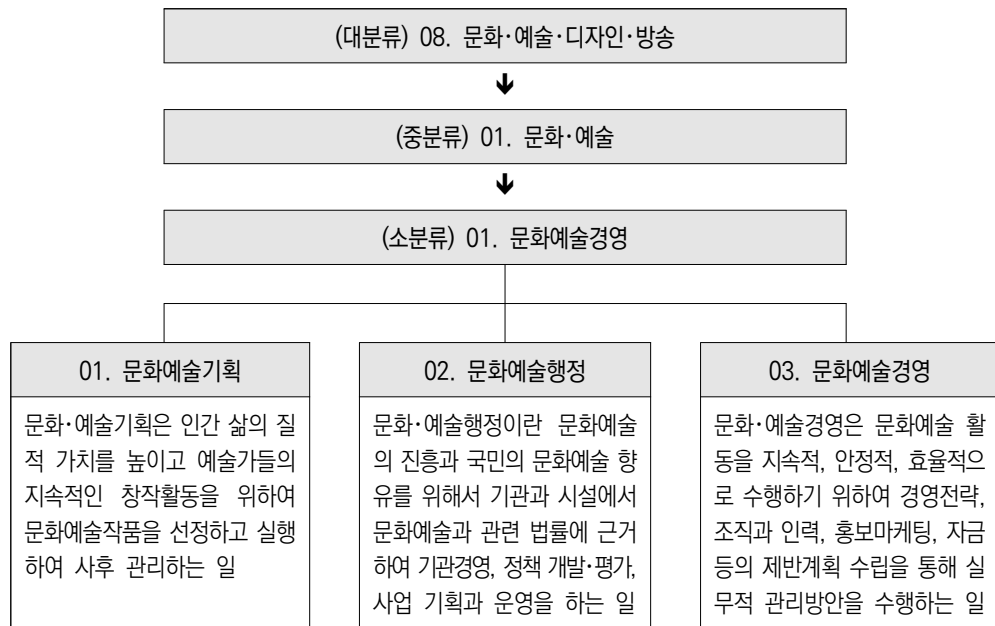
중분류	직업군
11 공공 및 기업 고위직	11103 중앙정부 고위공무원 11104 지방정부 고위공무원 11105 공공기관 임원
12 행정 및 경영지원 관리직	12010 정부행정 관리자
31 경영 및 회계 관련 사무직	31141 국가행정 사무원 31142 지방행정 사무원 31143 공공행정 사무원

자료: 양지연(2015), 『문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색』 124쪽 재인용; 황준욱·안주엽·이정현(2014), 『공연예술 직업분류체계 연구-예술 직업군 실태조사(공연 분야)』, 236~237쪽 재구성.

#### □ 국가직무능력표준(NCS)에 따르면 문화분야 전문인력이 담당하는 주요 직무는 문화예술기획, 문화예술행정, 문화예술경영임

- 국가직무능력표준(NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로, 국가적 차원에서 표준화한 것임
  - 최근 공공기관에서는 주로 NCS에 기반하여 미래인재를 채용하는 추세이며 이는 문화분야 공공기관에서도 마찬가지임. 따라서 NCS를 통해 공공부문에서 활동하는 문화분야 전문인력의 직무를 살펴보기에 적합함
- 국가직무능력표준(NCS)에서 정의한 문화분야 전문인력은 문화·예술·디자인·방송(대분류), 문화·예술(중분류), 문화예술경영(소분류)의 구분 하에 문화예술기획·문화예술행정·문화예술경영·문화정보관리로 세분되어 있음
- 네 가지로 세분되어 있는 직무 중, 문화정보관리를 제외한 문화예술기획, 문화예술행정, 문화예술경영이 본 연구에서 정의한 문화분야 전문인력과 관련 깊은 직군임. 이 세 직군에서 필요로 하는 능력단위와 지식, 태도가 모두 다르며 이에 대한 검토가 필요함

〈표 2-9〉 국가직무능력표준(NCS) 문화예술경영 직무 정의



□ NCS에 따르면 문화분야 전문인력에게는 높은 수준의 직무능력이 요구됨

- NCS의 수준체계는 1에서 8까지로 구분되어 있으며, 문화예술기획, 문화예술행정, 문화예술경영의 직무에 필요로 하는 직능수준은 3수준에서 7수준까지 편성되어 있어 높은 편이라고 볼 수 있음
- NCS 수준체계를 참고하면 3수준은 최소 1년 6개월에서 최대 4년의 경력을 필요로 하며, 7수준은 최소 6년 6개월에서 최대 18년의 경력을 필요로 함
- 즉, 문화예술의 경우 직능 수준이 높아 ‘경력을 갖춘 인력’에 대한 수요가 많음
- 그러나 전문인력의 경력을 지속적으로 관리하고 지원할 수 있는 재교육프로그램이 현저히 부족함
- 현행 양성사업은 경력의 구분 없이 모든 인력이 함께 참여하도록 되어 있는 사업이거나 경력을 한정시킬 경우에도 입직 이후 3~5년 정도인 신진인력을 대상으로 하는 경우가 많은 반면, 입직 후 7~10년 정도의 경력을 가진 핵심 중견인력의 전문성을 갱신·확장·공유할 수 있는 사업은 미약한 실정임(양지연, 2015)

〈표 2-10〉 국가직무능력표준(NCS) 상의 문화예술기획·행정·경영인력의 능력단위와 수준

세분류	능력단위	능력단위 정의	수준
01. 문화예술 기획	문화예술 기획전략 수립	문화예술 기획전략 수립이란 작품을 개발하여 계획하는 활동에 있어 관객 참여의 극대화를 유도할 수 있도록 기획의 방향과 방법을 구상하여 수립하는 능력	7
	문화예술 예산관리	문화예술 예산관리는 문화예술상품의 실행을 위해서 예산을 세우고 집행하며 정산하는 능력이	5
	문화예술 작품선정	문화예술 작품선정이란 문화예술 작품의 상품화를 위해서 기획전략에 따라 실행 작품과 예술가를 선정하고 작품의 방향을 제시하는 능력	6
	문화예술 실행계획 수립	문화예술 실행계획 수립이란 문화예술작품을 실행할 수 있도록 인력조직, 실행, 물적·인적 일정을 계획, 수립하는 능력	5
	문화예술 장소계획 수립	문화예술 장소계획 수립이란 문화예술기획 전략에 따라 선정된 작품을 효율적으로 실행할 수 있는 적절한 장소를 선정하고 계약하여 사용목적에 적합하게 구성하는 능력	3
	문화예술 인력구성	문화예술 인력구성이란 문화예술기획자가 작품에 참여할 예술가와 스태프 인력을 법률적 지식에 맞추어 구성하는 능력	4
	문화예술 작품실행	문화예술 작품실행이란 실행 계획에 따라 효율적인 운영이 가능하도록 인력과 연습 운영을 관리하고 실행하는 능력	5
	문화예술 홍보관리	문화예술 홍보관리는 문화예술상품을 홍보하고 집객을 유도하기 위해 환경을 분석하고 목표와 콘셉트를 설정하여 장단기 전략을 수립하고 실행하는 능력	4
	문화예술 실행 위기관리	문화예술 실행 위기관리란 문화예술작품 실행의 안전을 위하여 위기상황별 대처계획 및 안전계획을 수립하고 관계기관 협조체계를 구축하여 비상상황을 관리할 수 있는 능력	4
	문화예술 실행 사후 관리	문화예술 실행 사후 관리란 작품실행이 문화예술기획 목적에 부합되었는지 확인하기 위해 결과를 분석하고 부가판권을 관리함으로써 부가가치를 창출하는 능력	5
02. 문화예술 행정	문화기관 경영 기획	문화기관 경영 기획이란 공공부문 문화기관의 경영과 관련한 포괄적인 계획을 수립하고 그 계획의 집행결과를 분석 및 관리하는 능력	7
	문화 정보 기획	문화 정보 기획이란 가치 있는 정보의 이용도를 높이기 위해 문화 정보를 체계적으로 관리하고 아카이빙하며 콘텐츠를 기획·활용하는 능력	5
	문화정책 개발	문화정책 개발이란 효과적인 정책 시행을 위해 정책 수혜 대상을 선정하여 적합한 정책을 기획 개발하고 정책 수행 결과를 평가하는 능력	7
	문화정책 연구	문화정책 연구란 문화예술 발전을 위해 경제사회문화 환경과 기간(단기, 중기, 장기)을 고려하여 문화·예술 분야에 대한 이론, 기초통계자료, 정책 방향을 제시하는 능력	6
	문화사업 기획	문화사업 기획이란 국민의 문화예술 향유를 위해 문화사업을 기획하고 운영하여 평가하는 능력	6

세분류	능력단위	능력단위 정의	수준
03. 문화예술 경영	지원 사업 운영	지원 사업 운영이란 문화예술 진흥을 위해 공공자원 활용 계획을 수립하여 지원 사업을 공모하고 집행하여 평가하는 능력	4
	문화예술 인력 지원	문화예술 인력 지원이란 예술인 및 예술단체의 자생력 제고를 위해 문화예술분야에서 종사하는 사람들을 육성하고 복지를 지원하는 능력	5
	문화 공간 운영	문화 공간 운영이란 예술가와 창작활동지원 및 시민의 문화예술 활동을 위하여 문화 공간과 운영프로그램을 기획, 실행하는 능력	6
	법률 지원	법률 지원이란 문화예술경영에 관련된 법률을 해석하고 문화예술행정에서 요구되는 업무에 적용하는 능력	5
	전문 지식 제공	전문지식 제공이란 원활한 문화예술 활동을 위해 필요한 전문가와 전문지식을 발굴해 매개하고 축적한 내용을 확산하는 능력	5
	문화예술 경영전략수립	문화예술 경영전략수립이란 문화기관의 경영과 관련한 포괄적인 계획을 수립하고 그 계획의 집행결과를 분석 및 관리할 수 있는 능력	6
	문화예술 인사조직관리	문화예술 인사조직관리란 문화예술단체의 경영목표 달성을 위해 인사조직계획수립, 조직화, 인사관리를 수립하는 능력	6
	문화예술 회계재무관리	문화예술 회계재무관리란 문화예술 경영전략에 따라 예산계획을 수립하여 이를 토대로 예산을 운용하고 결산하는 능력	5
	문화예술 자원조성	문화예술 자원조성이란 국민의 문화예술 향유를 위해 자원조성을 계획하고 실행하여 관리하는 능력	5
	문화예술 작품유통	문화예술 작품유통이란 문화예술 사업목표에 따라 작품유통의 전략을 수립하고 실행하며 이에 대한 성과를 관리하는 능력	5
	문화예술 고객관리	문화예술 고객관리란 문화예술 사업목표에 따라 고객관리 계획을 수립하고 고객을 개발하여 이를 관리하는 능력	4
	문화예술 경영지원관리	문화예술 경영지원관리란 문화예술단체의 사업목표를 지원하기 위하여 구매관리, 대관 그리고 협력업체를 관리하는 능력	3
	문화예술 부가상품관리	문화예술 부가상품관리란 문화예술작품의 부가가치 창출을 위하여 부가상품을 기획, 제작, 유통하는 능력	4
	문화예술 경영성과관리	문화예술 경영성과관리란 문화예술 경영목표달성을 위해 성과평가계획 수립, 성과평가 실시, 평가결과에 따라 개선하는 능력	5
	문화예술 마케팅 전략수립	문화예술 마케팅 전략수립이란 문화예술단체의 경영목표달성을 위해 시장분석, 마케팅전략 수립, 마케팅을 수행하는 능력	6
	문화예술 마케팅 실행	문화예술 마케팅 실행이란 표적시장에서 효과적인 마케팅을 위하여 필요한 요소인 작품, 가격, 유통, 판촉을 조합하여 수행하는 능력	4

## 2.5 용례 상의 차이와 용어의 모호함

### □ 법률에 명시된 전문인력의 개념과 실제 용례 상의 차이가 큼

- 문화분야 전문인력은 활동하는 예술장르에 따라서도 구별이 됨. 예술일반 혹은 공연예술분야에서는 문화예술기획자라는 용어를 선호하지만 박물관 및 미술관에서는 학예사, 큐레이터를 사용하고, 문화예술교육분야에서는 문화예술교육 전문인력 등의 용어를 쓰는 차이를 보임
- 위의 인력을 통칭하는 ‘문화분야 전문인력’이라는 용어는 해당 인력이 갖추어야 할 역량과 다채로운 가능성을 함의하고 있다는 점에서 유연성을 가진 용어라고 볼 수 있음
  - 그러나 실제 사업이나 연구자료 등에서의 명칭은 ‘매개자의 역할’에만 중점을 두고 있기 때문에 상대적으로 모호하게 사용되는 편임
  - 더욱이 매개자라고 하더라도 창조적 매개자(학예사, 문화기획자, 무대예술기술자)와 행정적 매개자(문화행정가, 문화담당 공무원)로 구분할 수 있으나 지금까지는 이러한 구분이 이뤄지지 않았음
- 오늘날의 관점에서 볼 때 문화분야 전문인력이란 관리자나 기술자의 차원을 넘어 다양한 환경변화에 대응할 수 있는 인력을 포괄하는 개념임
  - 따라서 법률과 직업적 정의 등 제도권 내에서 비교적 명확하게 구분되어 있는 기준을 참고하여야 함

### □ 이러한 용어 사용의 모호함은 전문인력을 양성하거나 재교육하는 사업에서도 전문인력의 역할이 명확히 제시되지 못하기 때문에 혼란이 가중됨

- 문화분야 전문인력이라는 용어가 안고 있는 유연성에도 불구하고 이에 대한 분명한 직무구분에 구체적인 설명이 수반되지 않는다면, 문화분야 전문인력의 전문성 강화와 체계적인 재교육을 지속적으로 저해하는 하나의 요인으로 자리잡을 문제가 있음

### 3. 문화행정 분야 교육 및 재교육 현황

#### □ 문화체육관광부의 소관 법률상의 전문인력 양성기관 현황

- 문체부 소관 법률에 근거하여 문화분야 전문인력을 양성하는 문화기관의 현황을 요약하면 아래의 <표 2-11>과 같음
- 주로 자격증 제도를 통해 각 분야의 전문가를 양성하고 있음을 알 수 있음

<표 2-11> 문체부 소관법률에 근거한 전문인력 양성기관 현황

인력(자격)명	시행근거	주관(시행)기관	인력(자격)명	시행근거	주관(시행)기관
인문학 전문인력	인문학법 제15조	출판문화산업진흥원	사서(재교육)	도서관법 제6조	국립중앙도서관 (재교육)
여가 전문인력	국민여가활성화 기본법 제13조	미학인	아시아문화 중심도시 전문인력	아시아문화도시법 제14조	광주광역시
문화 인력	문화기본법 제10조	미학인	콘텐츠 전문인력	문화산업진흥기본법 제16조	한국콘텐츠진흥원
한국어교원자격	국어기본법 제19조	자격증 발행(국립국어원) 교육(대학)	콘텐츠산업 전문인력	콘텐츠산업 진흥법 제14조	
점역·교정사 (점자 전문인력)	점자법 제18조	현재 민간자격	게임산업 전문인력	게임산업진흥에 관한 법률 제5조	
국제문화교류 전문인력	국제문화교류진흥법 제9조	한국국제문화교류진흥원	만화가 및 전문인력	만화진흥에 관한 법률 제5조	
문학진흥 전문인력	문학진흥법 제12조	문학번역원, 한국문학관협회, 출판문화산업진흥원 등	음악산업 전문인력	음악산업진흥에 관한 법률 제6조	
문화예술 전문인력	문화예술진흥법 제6조	한국문화예술 위원회	방송영상산업인력 (사이버방송영상 아카데미 등)	문화산업진흥기본법	한국잡지협회
무대예술전문인	공연법 제14조	재교육(한국문화예술위원회) 자격검정위원회 운영 (국립극장)	정기간행물 전문인력	정기간행물법 제14조	
공예문화산업 전문인력	공예문화산업진흥법 제9조	한국공예디자인문화진흥원	(글로벌)출판전문 인력	출판문화산업진흥법 제5조	한국출판문화산업진흥원
공공디자인 전문인력	공공디자인의 진흥에 관한 법률 제20조	중등 및 고등 교육기관의 건축, 도시, 조경 학과	인쇄문화산업 전문인력	인쇄문화산업진흥법 제7조	미학인
문화예술교육 전문인력	문화예술교육지원법 제10조	한국문화예술교육진흥원	학예사	박물관 및 미술관 진흥법 제6조	국립중앙박물관
지역문화 전문인력	지역문화진흥법 제10조	한국문화관광연구원 (지방 양성기관 지정)	국제회의 전문인력	국제회의산업 육성에 관한 법률 제8조	한국 MICE 협회 한국 PCO 협회

주1: 음영으로 표시한 기관은 교육인원이 연간 1천명 이상의 기관으로 이외의 기관에서 연간 최대 교육인원은 2백명 정도인 상황임

자료: 김홍규(2019), 『2019 문화예술교육 전문연수원 건립 타당성 조사 연구』, 9쪽.

□ 이중, 문화행정 혹은 문화기획·경영 분야를 중점적으로 교육하는 기관은 미미함

- 문화행정 분야 재교육과정을 꾸준히 운영하고 있는 곳은 한국문화예술위원회 한 곳뿐이며, 문화예술(공연·전시 분야)의 기획·경영 분야의 교육과정을 운영하고 있는 곳으로는 예술경영지원센터가 있음
- 그 외 문화행정이 대상 연수사업을 운영하고 있는 곳은 한국문화예술교육진흥원, 한국문화원연합회, 한국문화예술회관연합회 등이 있음

〈표 2-12〉 주요 문화기관의 교육사업 운영 사례(2019년 기준)

기관	사업명	세부 사업명	내용
한국문화예술위원회	교육사업	아르코챔피아카데미	문화예술행정인력, 무대예술인력을 대상으로 하는 재교육
한국문화예술교육진흥원	교육사업	아르떼 아카데미	문화행정인력을 대상으로 하는 연수
한국문화원연합회	지방문화원 임·직원 역량강화 사업	전국 지방문화원장 세미나	전국 문화원에 재직 중인 원장, 임원, 직원을 대상으로 하는 연수 및 교육 사업
		전국 지방문화원 직원 연수	
		지방문화원 아카데미	
		해외문화기반시설 현장연수	
한국문화예술회관연합회	문예회관 아카데미	신규자과정(경영자·실무자)	문예회관 운영의 기본 이해
		공연기획과정	공연트렌드, 지역문화콘텐츠 기획, 저작권법 등 전문성 강화
		홍보마케팅과정	국내 문화예술 마케팅 트렌드 및 홍보스킬, SNS마케팅 등
		문화행정특별과정	지자체 문화예술과 종사자 대상의 문화예술회관에 대한 이해를 목적으로 하는 교육과정
국립남도국악원 연수원	교육프로그램	문화행정교육과정	공무원을 대상으로 국악체험을 목적으로 하는 과정
예술경영지원센터	예술경영 아카데미	다수 강좌	매년 교육프로그램 변경
예술의전당	문화예술 전문인력 아카데미	다수 강좌	매년 교육프로그램 변경

### 3.1 단기적인 실무역량 강화 교육 및 연수과정의 운영

#### □ 한국문화예술위원회

- 한국문화예술위원회에서는 문화예술분야 전문인력의 양성과 재교육을 위해 1992년에 창의예술인력센터(구, 아르코예술인력개발원)을 설립하여 운영하고 있음
  - 1973년 설립된 한국문화예술진흥원은 2005년에 한국문화예술위원회로 전환되었음. 이는 순수문화예술진흥기구인 문예진흥원을 현장 문화예술인 중심 지원 기구로 전환하기 위한 것이었음
- 창의예술인력센터는 예술인의 창작 및 제작 지원과 무대예술인, 기획·경영 및 행정 등 지원인력을 대상으로 한 장단기 교육사업, 일자리연계 지원사업 등 체계적인 운영을 하고 있음
- 1987년 국내 최초로 문화기반시설 종사자와 공무원을 대상으로 한 문화행정 분야 단기교육과정을 시작하여 2004년에 운영을 종료하였으며, 이후 2014년 아르코챔프 아카데미를 오픈하며 현재까지 문화예술경영·문화예술행정 교육과정 운영하고 있음
  - 문화예술경영·문화예술행정에 관한 재교육, 일자리연계 프로그램 등 현황은 아래의 <표 2-13>과 같음

〈표 2-13〉 한국문화예술위원회 문화행정 분야 추진 사업 현황

사업명	세부 과정	시행연도
기획경영분야 재교육	기획경영분야 단기연수	1987~2004
	창의예술아카데미	2015
고용기금 컨소시엄 재교육	국가직무능력표준 문화예술분야 표준 개발	2014~2015
	고용기금 컨소시엄 재교육	2015~
일자리연계 예술인력 육성	청년인턴채용지원	2005~2009
	문화예술기관연수단원지원	2007~
	사립미술관전문인력지원	2014~
	공연예술전문인력지원	2014~
	전문무용수센터지원	2014~
	문화(복지매개)전문인력지원	2012~

- 현재, 아르코챔프아카데미를 통해 운영 중인 문화예술경영 및 문화예술행정 분야의 교육과정은 13개 과정임
  - 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 개발한 교육과정으로, 현재 35개 강좌가 개설되어 있으며 온라인 교육이 16개 과정이며 집체 교육은 9개 과정임

- 이 중 문화예술경영 분야는 총 13개 과정이며, 무대예술분야가 11개 과정, 공통분야(공연예술의 이해)가 1개 과정임

〈표 2-14〉 한국문화예술위원회의 문화예술경영 및 문화예술행정 분야 교육과정 주요내용

구분	교육내용		
	과목명	학습대상	주요 내용
입문	공연예술의 이해 (4주 16시간)	무대예술전문인력, 행정 실무자 (공연예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공연예술의 본질과 극장, 희곡의 이해</li> <li>• 공연예술의 표현(배우, 극단, 희곡과 글쓰기)</li> <li>• 공연예술과 주변장르의 이해</li> <li>• 교육연극과 시민연극</li> <li>• 공연예술의 분석과 비평</li> </ul>
초급 (온라인)	문화기획론	-	-
	투명한 예산집행과 정산실무 (교육시간 : 4주 16시간)	문화예술단체 회계· 세무 담당자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제조세 개론</li> <li>• 보조금 정산과 세법의 관계 이해</li> <li>• 부가가치세 과세·면세 구분, 세금계산서, 영수증</li> <li>• 원천징수</li> <li>• 고유번호증, 사업자등록증, 사어자유형과 지출증빙서류, 정산서 검토 사례</li> </ul>
	문화예술과 저작권	행정·기획경영 실무자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 저작권 제도의 역사와 이해</li> <li>• 저작자의 권리</li> <li>• 저작재산권의 제한</li> <li>• 저작권 등록과 침해 시 법적 책임 등</li> <li>• 배타적발행권, 출판권, 초상권, 노무계약의 이해</li> </ul>
	문화예술홍보전략 (교육시간 : 4주 17시간)	행정·기획경영 실무자, 홍보담당자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 홍보/PR과 매체, 미디어에 대한 이해</li> <li>• 언론홍보, 보도자료, 인터뷰</li> <li>• 홍보/PR 전략과 홍보예산</li> <li>• SNS와 스마트미디어를 활용한 문화예술 PR사례</li> </ul>
	한국문화정책과 제도의 이해 (교육시간 : 4주 17시간)	행정·기획경영 실무자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술조직의 이해(정부조직, 특수법인, 사단법인, 재단법인, 공익법인, 전문예술법인, 사회적 기업 등)</li> <li>• 정책의 개념과 국내 문화정책·문화예술행정의 이해 (이승만 정부부터 현 정부까지의 주요 정책 특징과 성과)</li> </ul>
중급 (온라인)	문화예술기획안작성 실무 (교육시간 : 4주 17시간)	행정·기획경영 실무자, 문화복지 종사자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 글쓰기 노하우</li> <li>• 보고서 작성법</li> <li>• 기획보고서 작성법</li> <li>• 보도자료 작성법</li> <li>• 기획서 작성 실무(공연/출판)</li> </ul>
	문화예술재원조성 (교육시간 : 4주 17시간)	행정·기획경영 실무자, 재원조성 담당자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재원조성의 과정과 재원조성에 필요한 원리 이해</li> <li>• 재원조성이 필요한 기관의 효과적인 재원조성 전략 수립</li> </ul>
	공연예술협상과 계약체결실무 (교육시간 : 4주 17시간)	행정·기획경영 실무자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공연계약의 개념과 종류, 법률관계의 이해</li> <li>• 계약법과 공연계약법 숙지</li> <li>• 보고서 및 보도자료, 기획서 작성법</li> <li>• 기획서 작성 실무</li> </ul>

구분	교육내용		
	과목명	학습대상	주요 내용
	문화예술 홍보마케팅 실무 (교육시간 : 4주 18시간)	행정·기획경영 실무자, 홍보담당자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>공연예술 마케팅의 이해와 사례분석</li> <li>온라인홍보, 블로그마케팅, 카페마케팅, 페이스북 및 인스타그램, 검색광고, 배너마케팅, 모바일 마케팅, 동영상 마케팅의 이론과 사례</li> <li>온라인 홍보 기획서 작성 및 전략짜기</li> </ul>
	문화복지정책과 사업개발 (교육시간 : 4주 16시간)	행정·기획경영 실무자, 문화복지 담당자 (문화예술분야)	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화복지 정책의 이해</li> <li>한국 문화복지정책의 흐름 이해</li> <li>외국 문화복지정책과 사례 분석</li> <li>문화복지사업개발(예. 소수자 문화복지 사업개발)</li> </ul>
고급 (집체교육)	문화예술 행정현장실무실습		

자료: 아르코챔프아카데미 공식홈페이지(<https://artshrd.arko.or.kr/>)

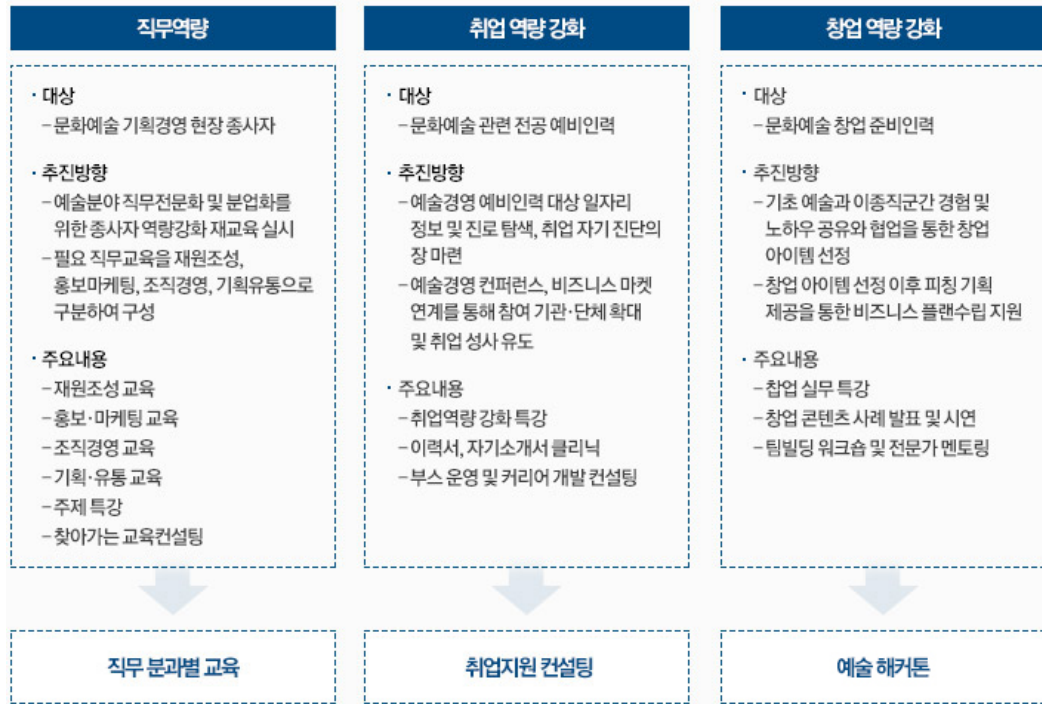
## □ 예술경영지원센터

- 예술경영지원센터는 2006년에 “예술유통의 활성화와 예술기관의 경쟁력 강화를 종합적이고 체계적으로 지원함으로써, 예술현장의 자생력 제고에 기여함을 목적”으로 설립되었음(정관 제3조)
  - 추진사업으로는 예술유통의 체계화 및 활성화 지원, 예술기관 운영 및 경영 관련 컨설팅, 예술기관 경영인력 양성 및 지원, 예술분야 국제교류 및 해외진출 지원, 국내외 예술시장정보의 구축·관리·활용, 서울아트마켓 개최 및 운영, 기타 예술현장의 자생력 제고를 위한 간접 매개지원 사업 등이 있음(문화체육관광부, 2018)
- 예술경영아카데미는 2007년부터 운영하기 시작하였으며, 예술현장의 기획·경영 인재 양성을 목적으로 문화예술 현장 및 예비 종사자의 직무, 취업, 창업 역량 강화를 위한 교육프로그램을 운영하고 있음(정종은, 2017)
  - 교육프로그램은 정규과정, 심화과정, 지역순회과정, 특강으로 나누어 운영됨

〈표 2-15〉 예술경영아카데미 재교육프로그램 과정 구분

과정 구분	내용
정규과정	문화예술 현장 기획·경영 종사자에게 요구되는 직무역량 5개 분야(기획, 유통, 마케팅, 경영, 투자)로 구분하여 사업 단계별로 전문 교육
심화과정	집합형 교육·실습·전문가 멘토링을 결합하여, 교육내용의 현업 적용을 높이는 프로그램
지역순회과정	지역 수요에 맞게 특화하여 기획 행정, 모금, 협찬, 홍보마케팅 교육
특강	1일 특강으로 문화예술 정책, 최신 이슈 및 트렌드 등 다양한 정보의 핵심적인 교육

자료: 예술경영지원센터 홈페이지([http://www.gokams.or.kr/04\\_exchange/business03.aspx](http://www.gokams.or.kr/04_exchange/business03.aspx))



자료: 정종은(2017), 「제주지역 문화예술 전문인력 양성기관 설립방안 연구」, 36쪽 재인용; 예술경영아카데미 홈페이지 (<http://www.gokams.or.kr/academy/>)

[그림 2-4] 예술경영지원센터 예술경영아카데미 구성도

- 예술시장의 자생력 제고와 예술산업 기반 조성을 목적으로 한 현장 종사자 대상 교육이므로, 예술시장에서의 유통과 마케팅, 재원조성 등 문화예술경영학 분야 직무 역량 강화를 위한 내용으로 배치되어 있어 상대적으로 문화행정에 대한 내용은 취약함

#### □ 한국문화예술회관연합회

- 1996년 설립된 전국문예회관연합회는 2010년 한국문화예술회관연합회로 개칭된 후, 2012년 한국문화예술회관연합회로 법정법인화됨
- 현재, 문예회관 종사자의 직무능력 강화를 목적으로 ‘문예회관 아카데미’와 ‘문화예술회관 종사자 해외연수’ 과정을 운영하고 있음
  - 교육을 통해 문예회관 종사자의 전문성을 향상시키고 종사자들 간의 네트워크 형성하여 궁극적으로 문예회관 운영 활성화를 도모함
- 문예회관 아카데미는 직무에 따른 전문교육과정을 개설한 것으로, 공연기획, 문화예술교육, 전시, 홍보마케팅, 하우스매니저 및 무대기술에 대한 교육과정 등의 내용이 포함됨

- 지원대상 : 전국 문예회관 종사자 및 시, 군, 구 지자체 문화예술과 종사자
- 사업기간 : 1월~12월 중 상시 운영
- 교육과정은 총 11개의 과정으로 구성되며, 참가비는 무료임(단 왕복교통비는 참가자 부담)
- 교육별 이수자에 한해 교육 참여 수료증을 발급함
- 특별과정에 개설된 ‘문화행정특별 과정’은 시·군·구의 문화예술과에 종사하는 공무원을 대상으로 하는 1박 2일 연수 프로그램으로, 문예회관에 대한 이해와 역량강화를 위한 교육기회를 제공하기 위한 목적으로 운영됨. 교육의 내용은 문예회관의 역할과 운영에 대한 기초적인 지식을 쌓고 이해하는 것으로 구성됨

〈표 2-16〉 한국문화예술회관연합회 아카데미 과정

과정 구분	과정명
정규과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규자과정(경영자, 실무자) : 문예회관 운영의 기본 이해</li> <li>• 공연기획과정 : 공연 트렌드, 지역문화콘텐츠 기획, 저작권법 등 전문성 강화</li> <li>• 문화예술교육과정 : 문화예술교육프로그램 기획실무</li> <li>• 전시기획과정 : 전시기획 콘텐츠 및 미술시장의 트렌드의 이해</li> <li>• 홍보마케팅과정 : 국내 문화예술 마케팅 트렌드 및 홍보스킬, SNS 마케팅 등</li> <li>• 하우스매니저과정 : 대상별 관객서비스 및 하우스어써 관리 등 전문지식 습득</li> <li>• 무대기계과정 : 무대기계분야 종사자 기술 향상</li> <li>• 무대음향과정 : 무대음향분야 종사자 기술 향상</li> <li>• 무대조명과정 : 무대조명분야 종사자 기술 향상</li> </ul>
맞춤형교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 찾아가는 서비스 접점 인력 교육(기본과정) : 관객서비스 및 공연장 안전교육</li> <li>• 공연장 안전 실전교육 : 문예회관 종사자 및 관람객 대상 공연장 안전훈련</li> </ul>
특별과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화행정특별과정 : 지자체 문화예술과 종사자를 위한 문예회관에 대한 이해</li> </ul>

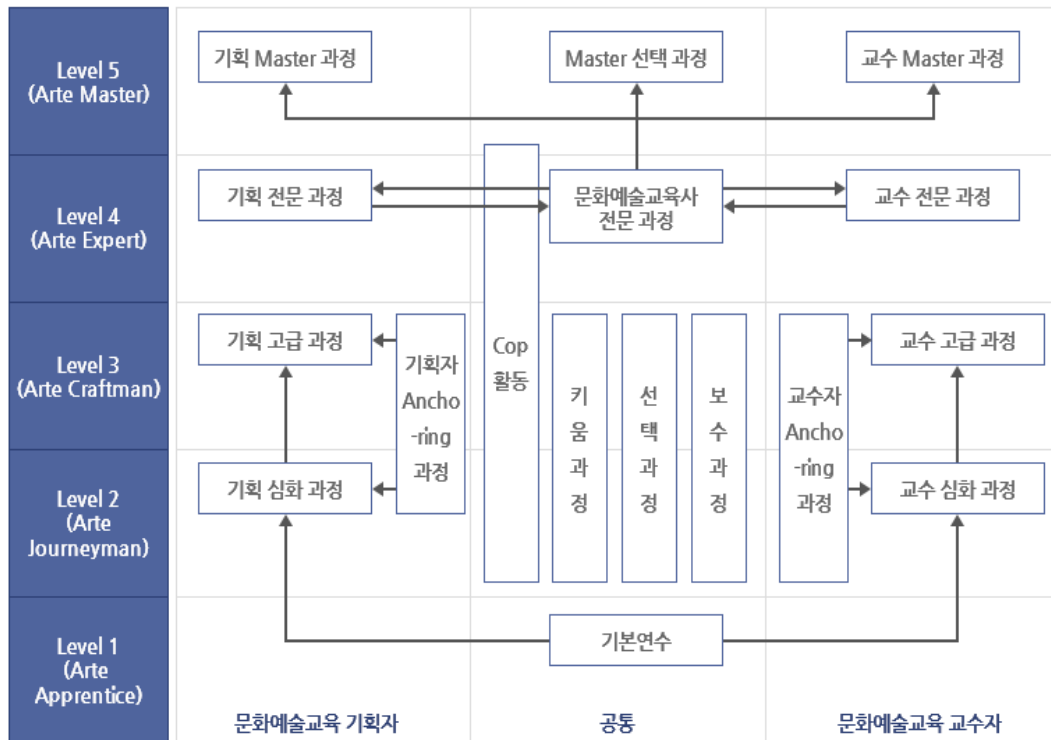
자료: 한국문화예술회관연합회 홈페이지(<https://academy.kocaca.or.kr>)

- 문화예술회관 종사자 해외연수는 해외 선진 문화예술 관련 기관을 견학하고 다양한 장르의 공연을 관람함으로써 국내 문화예술계 시장 상황을 고려한 프로그램 기획 및 홍보 방안 등의 시스템을 재구성해 보는 기회를 가지고 향후 국제교류 활동의 초석을 마련하는 사업임(양혜원, 2018)
- 지원대상 : 문화예술회관 종사자(문화예술회관 운영·행정, 공연·전시, 교육, 홍보·마케팅, 무대기술 분야 등)
- 연수내용
  - 문화예술기관 견학 및 관계자 미팅 : 각 분야 전문가 및 관계자들과의 질의응답 및 백스테이지 투어 진행

- 공연·전시관람 : 오페라, 뮤지컬, 연극, 발레, 클래식 등 다양한 장르의 공연 및 전시 관람
- 타 문화시설 견학 : 박물관, 현지 문화원 및 각종 문화관련시설 견학

#### □ 한국문화예술교육진흥원

- 한국문화예술교육진흥원은 2005년 설립과 동시에 ‘교원 문화예술교육 역량강화 연수’, ‘문화예술교육 기획인력 양성 연수’, ‘문화예술교육 정책 관계자 연수’ 등 문화예술교육 전문인력 연수 프로그램을 운영하고 있으며, 2012년에는 아르떼 아카데미의 체계를 갖추어 다각적인 교육 및 연수 사업을 운영 중임
- 아르떼아카데미에 참여하는 문화예술교육 기획자와 교수자들은 1단계(Arte Apprentice)에서부터 5단계(Arte Master)에 이르기까지 자신의 단계에 적합한 교육 과정을 선택하여 직무 공통교육과 분야별 전문교육을 함께 받을 수 있음(정중은, 2017)



자료: 아르떼아카데미 홈페이지(<https://hrd.arte.or.kr/a/goBizA0101.do>)

[그림 2-5] 한국문화예술교육진흥원 아르떼아카데미 연수프로그램 구성도

- 2018년 기준, 문화예술교육 전문인력 및 관계자 대상의 연수 프로그램이 152개 과정 운영되고 있는데, 이중 ‘행정인력 문화예술교육 연수’ 과정으로 12개에 불과함

〈표 2-17〉 한국문화예술교육진흥원의 아르떼 아카데미 과정 내용(2018년 기준)

구분	과정	과정	시수	인원
대상별 연수 과정	문화예술교육 강사 연수	52개 과정	848시수	1,300명
	문화예술교육 기획자 연수	14개 과정	204 시수	350명
	교원 문화예술교육 연수	43개 과정	645시수	1,075명
	행정인력 문화예술교육 연수	12개 과정	111시수	300명
	예비 문화예술교육 기획인력 연수(문화도담)	1개 과정	30시수	25명
주제특화 연수과정	창의적 예술교육 프로젝트	12개 과정	216시수	300명
	예술교육 전문성 심화 연수	3개 과정	220시수	75명
국내외 유관 기관 협력 연수과정	지역문화예술교육지원센터 협력연수	8개 과정	120시수	200명
	국방정신전력원 협력 연수	2개 과정	80시수	50명
	예술교육 전문성 심화 연수 성과공유회	1회	2시수	45명

자료: 한국문화예술교육진흥원(2018), 「2018 아르떼 아카데미 연수 성과자료집」

- 행정인력 문화예술교육 연수는, 문화행정에 대한 내용이 아닌 문화기반시설 및 문화재단, 지역문화예술교육지원센터 등에서 행정 업무를 담당하고 있는 종사자를 대상으로 한 연수 사업임
- 행정인력 대상 연수프로그램 개설 현황은 아래의 〈표 2-18〉과 같음

〈표 2-18〉 아르떼 아카데미 〈행정인력 문화예술교육 연수〉 과정(2018~2019년 기준)

년도	과정 명	과정 수(개)
2018	지역문화예술교육 트렌드 2018	12개
	문화예술 행정가를 위한 라이프 코칭	
	중간지원조직의 협력적 거버넌스: 나, 너, 우리의 관계 형성하기(2회)	
	문화예술 행정가 네트워킹 워크숍 '몸-관계와 소통의 열림'(2회)	
	지역 속 공공예술 프로젝트	
	지역 문화에 공간 더하기	
	노년의 삶 속 문화예술교육 - 인생을 시로 노래하다	
	2018 서울미디어시티비엔날레 탐방: 비엔날레의 성장과정과 미래	
	부천 아트벙커B39 탐방: 문화예술교육과 공간 재생	
2019	웅·복합 미래기술과 문화예술교육1: 재생공간에서 생성되는 디지털아트	12개
	세운상가 속 키워드 탐색	
	문화예술 행정가를 위한 라이프 코칭(life coaching)	
	문화예술교육 가치와 철학: 일상과 예술 (※ 부제변경: 공연예술→일상과 예술)	
	지역문화예술교육 트렌드 2019: 문화트렌드 읽기, 그리고 문화예술교육 기획	
	문화예술 행정가 네트워킹 워크숍-걷고 잠자고 깨어있는 손들 (※ 부제 변경: 몸-관계와 소통의 열림 → 걷고 잠자고 깨어있는 손들)	
	지역사회와 문화예술교육 공간 1차, 2차	
	지역 공동체와 문화예술교육 1차, 2차	
	4차 산업혁명시대, 문화예술교육의 가치 1차, 2차	

자료: 한국문화예술교육진흥원 아르떼 아카데미 홈페이지(<https://hrd.arte.or.kr/>)

### 3.2 공무원 문화관련 역량강화를 위한 전문적인 교육기관 부재

#### □ 주요 부처 소속 교육훈련기관 중 문화 관련 교육훈련기관이 부재한 실정

- 국가 및 지방 공무원은 「중앙공무원법」과 「지방공무원법」에 근거하여 공직자로서의 태도 배양 및 담당 직무의 전문성을 개발할 수 있도록 연간 일정한 시간의 교육 훈련을 이수할 의무가 있음
  - 공무원의 교육훈련은 2007년부터 연간 100시간 이상 이수하도록 의무화되어 있으며, 중앙행정기관의 장은 업무 특성과 학습 여건 등을 고려하여 80시간 이상으로 조정하여 운영함
- 이에 정부의 주요 부처에는 「공무원인재개발법」에 의거하여 소속 공무원 및 관련 전문가를 교육하기 위한 공무원 교육훈련기관을 설치하여 운영 중임
- 현재, 18개 주요 부처(17개 청 포함) 중, 공무원 교육훈련기관을 두고 있지 않은 곳은 기획재정부, 국방부, 문화체육관광부, 고용노동부, 중소벤처기업부임
  - 국방부에서는 교육원이나 인재개발원을 따로 두고 있지는 않으나, 병무청 창조행정담당관실에서 병무청 소속 공무원을, 방위사업청 조직인사담당관실에서 방위사업 담당 공무원과 군인을 대상으로 한 교육훈련을 진행하고 있음

〈표 2-19〉 중앙부처 공무원훈련기관 현황

소속	공무원 교육 훈련기관	교육대상				운영방식	담당부서
		구분	공무원	분야 전문 인력	일반인		
기획재정부	국세청 국세공무원교육원	국세청 소속 공무원				소속기관 (정부직영)	
	관세청 관세국경관리연수원	관세청 소속 공무원				소속기관 (책임운영기관)	
	조달청 조달교육원	조달업무 담당공무원, 외국 공무원				소속기관 (정부직영)	
	통계청 통계교육원	통계담당 공무원, 교사 및 청소년, 일반인, 외국 공무원				소속기관 (정부직영)	
교육부	중앙교육연수원	교육공무원 및 교육부 소속 공무원				소속기관 (정부직영)	
과학기술 정보통신부	우정공무원교육원	과학기술정보통신부 소속 공무원				소속기관 (정부직영)	

소속	공무원 교육 훈련기관	교육대상				운영방식	담당부서
		구분	공무원	분야 전문 인력	일반인		
외교부	국립외교원	외교부 소속 공무원				소속기관 (정부직영)	
통일부	통일교육원	통일부 소속 공무원, 공공기 관 종사자, 일반인(청소년)				소속기관 (책임운영기관)	
법무부	법무연수원	법무부 소속 공무원(특사경 등 타부처 공무원 포함)				소속기관 (정부직영)	※ 본부 내 법무연수원 감독 담당은 혁신 행정담당관이나, 운영에 직접 관여 하는 것이 아닌 관 리·감독의 업무만 수행함
행정 안전부	지방자치 인재개발원	행정안전부 산하 공무원(지방 공무원 포함), 공공기관 종 사자, 외국 공무원				소속기관 (정부직영)	
	국가민방위 재난안전교육원	재난안전, 민방위, 비상대비 분야 공무원 및 민간인				소속기관 (정부직영)	
	경찰청	경찰인재개발원	경찰공무원(경정 이하)			소속기관 (정부직영)	
		경찰수사연수원	경찰공무원(수사분야에 대한 전문교육)			소속기관 (정부직영)	
	소방청	중앙소방학교	소방공무원 및 유관기관 공무원			소속기관 (정부직영)	
농림축산 식품부	농식품공무원 교육원	농업분야 종사 공무원, 유관 기관 관리자, 농업인, 농업 계 교사, 지역민				소속기관 (정부직영)	
	농촌진흥청	농촌진흥청 소속공무원 및 농촌진흥사업에 종사하는 공 무원, 농업인, 소비자				소속기관 (정부직영)	
	산림청	산림교육원	임업분야 종사 공무원, 공공 기관 종사자, 일반인, 외국 공무원			소속기관 (정부직영)	
산업통상 자원부	특허청	특허업무 분야 공무원, 일반 인, 교원, 청소년, 외국 공무 원, 변리사				소속기관 (정부직영)	
보건복지부	한국보건복지 인력개발원	보건복지 분야 공무원, 일반인				특수법인 (준정부기관)	※ 인사과의 업무에 '인력개발원 운영' 이 있으나 실제로 관리·감독만 수행

소속	공무원 교육 훈련기관	교육대상				운영방식	담당부서
		구분	공무원	분야 전문 인력	일반인		
환경부	국립환경 인재개발원	환경분야 공무원, 관련 분야 종사자, 일반인				소속기관 (정부직영)	
	기상청	기상기후 인재개발원				소속기관 (정부직영)	
여성가족부	한국양성평등 교육진흥원	중앙·지방공무원·공공기관 종사자, 양성평등 전문인력, 일반인				특수법인 (기타공공기관)	※ 여성정책국의 여성 정책과에서 진흥원 의 지도, 관리, 감독 을 수행
국토교통부	국토교통 인재개발원	국토·교통분야 종사 공무원				소속기관 (정부직영)	
해양 수산부	해양수산 인재개발원	해양수산부 소속 공무원, 분야 종사자(어업인), 일반인				소속기관 (책임운영기관)	
	해양 경찰청	해양경찰교육원				소속기관 (정부직영)	
인사혁신처	국가공무원 인재개발원	국가공무원 (기본교육 및 전문교육)				소속기관 (정부직영)	

- 인사혁신처의 자료에 따르면, 문화체육관광부에서 관리·감독하는 교육훈련기관 중, 공무원을 대상으로 하는 기관은 국립중앙도서관의 사서문화과가 있으며 사서 전문인력(사서직 공무원 포함)을 양성하고 재교육하는 역할을 담당함(인사혁신처, 2019). 그러나 사서 외의 문화예술분야를 담당하는 공무원에 대한 재교육과정을 전담하고 있는 기관이 부재한 상황임
  - 타 분야 교육훈련기관은 특정 분야의 전문성을 다루고 있는 내용에 한정되어 있기 때문에 문화와 관련된 교육훈련과정을 개설하고 있지 않음. 즉, 문화부 소속 공무원 외 타 분야 공무원도 문화와 관련한 전문 교육훈련을 받기 어려운 상황임
  - 중앙공무원을 대상으로 하는 교육훈련기관은 특정 분야에 한정되어 있기 때문에 문화 예술을 전담하여 교육하는 기관이 없을뿐더러 문화관련 교육과정을 개설하고 있는 기관이 없음
- 그러므로 문화부 공무원들의 직무능력을 향상시키기 위한 교육훈련과 타 분야 공무원의 문화적 소양을 기르기 위한 교육훈련과정을 제공할 수 있는 교육기관이 지속적으로 요구되고 있는 실정임

〈표 2-20〉 중앙부처 공무원교육훈련기관 실적 현황(2018년 기준)

시설명	소속	교육대상	실적(인원)
국가공무원인재개발원	인사혁신처	국가공무원, 기본교육 및 전문교육	308,176
청렴연수원	국민권익위원회	공무원 반부패 청렴분야 전문교육	192,223
중앙교육연수원	교육부	교육공무원 및 교육부 소속 공무원	159,905
법무연수원	법무부	법무부 소속 공무원 (특사경 등 타부처 공무원 포함)	185,013
지방자치인재개발원	행정안전부	행정안전부산하공무원(지방공무원 포함)	160,914
농식품공무원교육원	농림축산식품부	농업분야 종사 공무원	33,391
우정공무원교육원	과학기술정보통신부	과학기술정보통신부 소속 공무원	344,193
국립환경인력개발원	환경부	환경분야 종사 공무원	30,433
국토교통인재개발원	국토교통부	국토·교통분야 종사 공무원	33,847
국세공무원교육원	국세청	국세청 소속 공무원	77,280
관세국경관리연수원	관세청	관세청 소속 공무원	7,088
통계교육원	통계청	통계담당 공무원	30,470
경찰인재개발원	경찰청	경찰공무원(경정 이하)	13,745
중앙경찰학교	경찰청	경찰공무원(신임순경)	4,249
경찰수사연수원	경찰청	경찰공무원(수사분야에 대한 전문교육)	4,385
중앙소방학교	소방청	소방공무원	33,101
국가민방위재난안전교육원	행정안전부	재난안전, 민방위, 비상대비 분야 공무원 및 민간인	61,448
산림교육원	산림청	임업분야 종사 공무원	14,019
국제지식재산연수원	특허청	특허업무 분야 종사 공무원	383,144
해양경찰교육원	해양경찰청	해양경찰공무원	19,175
해양수산인재개발원	해양수산부	해양수산부 소속 공무원	39,850
국립외교원	외교부	외교부 소속 공무원	10,400
법제처 법제교육과	법제처	법제분야 관련 공무원 등	29,443
국가기록원 기록관리교육센터	행정안전부	국가공무원, 지방공무원, 정부산하 공공기관	36,151
국립중앙도서관 사서교육문화과	문화체육관광부	사서분야 종사 공무원	17,214
기상기후인재개발원	기상청	기상업무 담당공무원	52,210
병무청 창조행정담당관실	병무청	병무청 소속 공무원	2,047
경찰대학 교무과	경찰청	경찰공무원	2,572
농촌진흥청 농촌인적자원개발센터	농촌진흥청	농촌지도·농업기술 담당 공무원	22,044
조달교육원	조달청	조달업무 담당공무원	23,240
방위사업청 조직인사담당관실	방위사업청	방위사업 담당공무원/군인	19,303

자료: 인사혁신처(2019), 「2019 인사통계연보」, 53-54쪽 참고

※ 2018.12.31 기준

□ 인사혁신처 소속의 국가공무원인재개발원에서 문화관련 교육과정을 개설하고 있으나  
지속적이고 체계적이지 못함

- 중앙 부처 소중 문화관련 교육과정을 개설하고 있는 기관은 5급 이상 공무원을 대상으로 교육훈련을 실시하는 국가공무원인재개발원이 있음
- 문화(정책)분야 교육과정은 국정시책 과정의 하나이며, 지난 5년간의 현황을 살펴본 결과 교육과정의 개설이 일정하지 않음

〈표 2-21〉 5년간 국가공무원인재개발원 문화관련 교육과정 개설 현황

년도	전체 교육과정(개)	문화관련 교육과정(개)	교과명
2015	277개 과정	1개 과정	한류문화융성과정 (국정시책과정)
2016	273개 과정	1개 과정	문화융성과정 (국정시책과정)
2017	446개 과정	1개 과정	문화정책과정 (국정시책과정)
2018	1,136개 과정	없음	문화관련 교육과정 없음
2019	1,560개 과정	2개 과정	미디어커뮤니케이션과정 (국정시책과정)
			인문융합역량향상과정 (직무전문)

자료: 인사혁신처(2019), 「2019 국가공무원인재개발원 교육훈련계획」

- 직급에 따른 교육과정으로는 고위정책과정(고위공무원), 고위공무원단후보자과정(3~4급, 과장급 이하), 핵심인재과정(4급), 신규관리자과정(5급 공채자, 5급 승진 후보자(특채자 포함)이 있으며, 정책 리더 역량 개발을 위한 교육임
- 직급별 과정의 전체 교육내용 중, ‘문화예술인문’이 차지하는 비율은 10% 내외이며, 이것도 체험형으로 운영되고 있어 전문적인 교육훈련이라고 보기는 어려움
  - 기본교육인 고위정책과정에서는 전체 교육과정 중 문화예술인문 내용이 10%를 차지
  - 기본교육인 5급 승진자 과정에서는 전체 교육과정 중, 문화예술 관련 내용이 포함된 과정은 ‘글로벌/기타’ 교육이 전부임

〈표 2-22〉 국가공무원인재개발원의 문화 관련 교육내용

구분	교육과정 개요
고위정책과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>과정개요               <ul style="list-style-type: none"> <li>교육대상 : 중앙행정기관 국장급 공무원 및 공공기관 임원급</li> <li>교육기간/횟수 : 43주/1회</li> <li>교육인원 : 69명</li> <li>교육일정 : 2.19~12.11</li> <li>교육평가 : 개인·팀 연구과제, 토론·발표, 근태 등 종합평가</li> </ul> </li> <li>2018년 대비, 2019년에 인문·융합 내용 추가됨. 인문·융합 : 역사, 문학, 문화예술, 창의성 등 이론교육과 현장체험학습</li> <li>전체 교육과정 중 문학과 문화예술 등을 다루는 비중은 10% 차지함.</li> </ul>
5급 승진자과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>과정개요               <ul style="list-style-type: none"> <li>교육대상 : 중앙행정기관 5급 승진임용 예정자</li> <li>교육기간/횟수 : 6주/5회</li> <li>교육인원 : 1,500명(기당 300명)</li> <li>교육일정 : 2.18.~3.29/4.8~5.17/6.10~7.19/7.29~9.6/10.28~12.6.</li> <li>교육평가 : 개인평가(60%), 분임평가(40%)</li> </ul> </li> <li>전체 교육과정 중 17.7%를 차지하는 글로벌/기타 교육에 문화예술 관련 내용이 포함됨.</li> </ul>
전문교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가공무원인재개발원의 문화관련 교과는 전문교육의 국정시책과정의 하나로 개설되어 있음.</li> <li>2019년 &lt;미디어커뮤니케이션 과정&gt;과 &lt;인문융합역량향상 과정&gt; 2개 개설됨</li> <li>지난 5년 간의 개설현황               <ul style="list-style-type: none"> <li>주로 '문화융성' 등 정부의 문화정책의 이해를 돕는 내용으로 구성.</li> <li>해마다 교육과정 명칭과 교육의 목적이 미세하게 변화되고 있음.</li> <li>이론과 실습(체험학습 등)을 병행하여 이루어지며 이론과 실습의 비율이 2:1 정도임.</li> </ul> </li> <li>2018년도는 2017년도 교육과정 중 국정시책과정의 하나로 개설되었던 &lt;문화정책과정&gt;이 폐지되고 대신 &lt;사회적가치 이해과정&gt;, &lt;4차 산업혁명시대 미래역량향상과정&gt;으로 대체됨.</li> <li>2019년도 국정시책과정으로 &lt;미디어커뮤니케이션과정&gt;이 개설됨.               <ul style="list-style-type: none"> <li>기존 과정들의 교육대상이 4급 이하였던 것에 반해 고위관리 대상의 교육과정으로 개편됨.</li> </ul> </li> </ul>

년도	과목명	교육대상	교육기간(횟수)	교육인원
2015	한류문화융성과정(국정시책과정)	4급 이하 공무원, 공공기관 차장급 이하	3일(1회)	40명
2016	문화융성과정(국정시책과정)	과장급 이하 공무원, 공공기관 차장급 이하	3일(2회)	80명(기당 40명)
2017	문화정책과정(국정시책과정)	과장급 공무원 이하, 공공기관 차장급 이하	3일(2회)	80명(기당 40명)
2018	문화관련 교육과정 없음			
2019	미디어커뮤니케이션과정(국정시책과정)	중앙부처 등 5급 이상 과장급 공무원	2일(2회)	50명(기당 25명)
	인문융합역량향상과정(직무전문)	과장급 이하 공무원	3일(2회)	100명(기당 50명)

주요교육	미디어커뮤니케이션과정	인문융합역량향상과정
이해	(홍보환경 이해)정책설명·현장소통의 중요성 및 환경변화의 이해	(융합·창조 이해)인문학·과학의 융합 및 창조사례 이해
역량강화	(정책설명·소통 강화)정책설명·소통의 성공 및 실패사례 공유/ 디지털 중심의 소통전략 / 위기관리 커뮤니케이션	(통찰력 습득)역사, 문화예술 등 다양한 분야 지식 함양 및 체험을 통한 통찰력 습득
실천	(실천역량 제고)국민정서에 맞춘 정책설명·커뮤니케이션 모의실습	(실천역량 제고)융합·창조 마인드 함양을 위한 토의 및 발표

자료: 인사혁신처(2019), 「2019 국가공무원인재개발원 교육훈련계획」

□ 지방자치단체 소속 공무원을 대상으로 하는 각 시·도 공무원교육훈련기관에도 문화예술을 다루는 교육과정이 개설되고 있는 상황이나, 체험과 소양 수준으로 내용이 미흡한 현실임

- 지방공무원에 대해서는 시도 공무원 교육훈련기관을 통해 교육훈련을 운영하지만, 개설된 문화 관련 교육과정 역시 일반 소양교육이나 체험형 교육 등의 성격이 강함

〈표 2-25〉 지방공무원 대상 교육과정 중 문화관련 교육과정 개설 현황(2019년 기준)

교육대상	기관명	과목명(2019년 개설)
지방공무원	광주광역시 지방공무원교육원	문화관광콘텐츠와 미래전략(전문교육-직무) 문화도시로 가는 길(전문교육-직무) 스토리텔링 광주(전문교육-직무) 다문화사회와 문화다양성의 이해(전문교육-직무) 국립아시아문화전당 아카데미(전문교육-직무) 문화마실(인문소양) 비엔날레와 현대미술의 이해(인문소양)
	인천광역시 인재개발원	문화와 예술(전문교육-일반) 음악과 시간예술(전문교육-일반) 행복한 인문학 과정(전문교육-일반)
	강원도 인재개발원	문화예술체험 1인 미디어 제작 창작과 글쓰기
	충청남도 공무원교육원	행사(축제)기획 과정(직무교육) 다문화시대와 지역사회 과정
	충청북도 자치연수원	인문학리더 음악과 함께 하는 삶 생활 속의 미술 감동이 있는 문화관광 지역축제 아카데미 건축과 도시재생의 이해
	대전광역시 인재개발원	대전문화예술체험(전문교육-직무) 걸어서, 대전속으로(전문교육-직무) 즐거운 상상인문학(전문교육-소양) 사진에 원도심을 담다(전문교육-소양) 4차 산업혁명시대 문화경제의 힘: 인공지능(AI)시대, 문화경제가 답이다(사이버)
	경상북도 지방공무원교육원	역사에서 배우는 미래(인문소양) 인문학산책(인문소양) 예술문화의 길을 열다(인문소양) 가야문화의 이해(인문소양) 전통문화체험(인문소양)
	부산광역시 인재개발원	문화콘텐츠 마케팅(전문교육-직무) 영화가 좋다(특화교육)
	대구광역시 공무원교육원	문화콘텐츠 산업(전문교육-직무) 뮤지컬의 이해(전문교육-직무) 빛과 사진(전문교육-직무) 오페라의 이해(전문교육-직무) 현대미술의 이해(전문교육-직무)

자료: 각 공무원교육훈련기관 홈페이지

## 4. 문화분야 전문인력의 경력관리 유형

□ 대표적인 문화분야 전문인력의 양성 및 관리 유형은 자격증 제도를 통해 이루어지고 있음

- 자격이란, “직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것”을 의미하며, 국가자격은 “법령에 따라 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격”을 의미함(「자격기본법」 제2조)
- 문화예술분야에 자격증 제도를 갖춘 직군으로는 무대예술전문인력, 학예사, 문화예술교육사가 대표적이며 문화산업분야에서는 영화진흥위원회의 영사자격검정(영사기능사, 영사산업기사), 한국콘텐츠진흥원의 게임국가기술검정(게임그래픽전문가, 게임기획전문가, 게임프로그래밍전문가) 등이 있음

□ 자격증 제도를 포함하여 문화분야의 경력관리 유형은 양성과정(교육·배치사업, 자격증제도), 연수과정(공무원인재개발원, 문화기관), 재교육과정(문화기관, 대학원)으로 구분할 수 있음<sup>3)</sup>

- 양성과정은 주로 공공부문에서 많이 볼 수 있는 사업의 형태이며 문화관련 법률 상 ‘문화인력·문화전문인력 양성’ 조항에 근거해 운영하고 있음
  - 양성과정의 운영 목적은 전문역량 향상을 위한 교육을 통해 관련 서비스의 질을 향상시키고 배치사업과의 연계를 통해 일자리를 제공하려는 것이기 때문에 일자리와 연계된 사업이 많음
  - 대체로 문화재단 등 문화사업을 운영하는 기관에서 아카데미 과정의 하나로 해당 기관 종사자나 문화기획을 희망하는 이들에게 ‘문화행정, 예술경영’ 등을 중심으로 한 양성과 교육이 운영됨
  - 대표적인 사업으로는 문화체육관광부와 한국문화관광연구원이 주최하고 선정된 지역의 문화재단들이 주관하는 지역문화전문인력 양성사업이 있음
  - 양성 및 배치 활동 외에도 인력 간의 네트워크를 통해 양성과정을 운영하기도 함
- 연수과정은 프로그램별로 추진방식이 다양하게 나타나는데, 대상층의 교육수요에 맞춘 과정을 설계·기획하여 해당 교육대상자의 현장에서의 전문성 제고를 모색하는 교육 형태임(최보연·김세훈, 2016)

3) 문화분야 전문인력의 재교육은 공공기관·민간단체·대학원의 교육·연수과정과 워크숍, 토론회, 세미나, 심포지엄, 포럼, 패넬 등의 형태, 나아가 자율학습과 사이버교육, 외부 전문가의 컨설팅, 직장 내 상사나 선배직원으로부터의 OJT(On the Job Training) 등 다양한 형식과 경로를 통해 이루어짐.(오양열(2010), 「예술인력의 재교육」, 『예술정책의 현안과 대안모색-정책으로 답하다』(2010), 포럼 자료집, 157쪽.)

- 단기연수형은 해당 분야 인력에게 필요한 보편적 전문성을 획득하기 위한 차원에서 운영하는 것으로 교육대상과 범위에 있어서 보다 포괄적이고 종합적으로 운영될 수 있음
- 문화기관 등의 열악한 운영 상황으로 인해 기관 종사자를 대상으로 하는 장기 연수형태는 전무하다고 볼 수 있음
- 문화담당 공무원의 경우 주로 지방공무원이 시·도 소속 교육훈련기관을 통해 문화관련 교육을 이수하고 있는 실정이며 중앙행정기관 소속 국가공무원을 위한 교육과정은 취약함
- 재교육 과정은 문화예술기획·경영 및 문화예술행정·관리 현장 종사자를 대상으로 하며 직무역량 제고를 목표로 현장과의 연계성이 강한 실무교육을 제공하는 형태임
  - 강원문화재단이나 부천문화재단 등 우리나라 기초문화재단에서 문화행정가를 대상으로 하는 교육, 재교육프로그램이 있기도 하지만 현실적으로 해당 지역에서 활동하거나 생업을 하는 이들을 중심으로 할 수밖에 없기 때문에 그 한계가 명확하다고 볼 수 있음
  - 또한, 지역별로 교육의 내용이 다르고, 교육의 방점을 문화기획에 두는지 문화행정에 두는지에 따라 지역별, 기관별 편차가 존재함
  - 한편, 예술경영지원센터나 예술의전당 등에서 현장 종사자들을 대상으로 하는 재교육은 실제 역량강화에 도움이 되지만 주로 서울지역을 중심으로 이루어지고 있다는 한계가 존재함
  - 또한, 우리나라에서 문화분야 전문인력에 대한 재교육은 대학원을 통해 주로 이루어지는 경향이 있음. 이는 문화기관의 종사자가 현장 경험 후 자체적인 필요에 따라 진학하게 되는 경우로 시간과 비용 등 기회비용이 크다는 단점이 있음

〈표 2-26〉 문화분야 전문인력 대상 사업의 유형별 분류

유형	양성과정		연수과정		재교육과정	
	양성·배치사업	자격증제도	공무원 인재개발원	문화기관· 문화재단·협회	문화기관· 문화재단·협회	대학원
특징	문화예술기획 경력자 혹은 희망자를 대상으로 영역별 전문역량 제고를 위한 교육을 제공하는 형태	학예사, 문화예술교육사, 사서 등 전문직인 지식과 능력을 갖추기 위한 예비인력 대상의 자격제도	각 시도 공무원교육훈련기관에서 운영하며, 주로 5급 이하 공무원 대상의 전문교육의 하나로 개설하여 운영	교육종의 특정 수요에 따른 맞춤형 교육을 제공하는 형태	문화예술경영 및 행정 현직자를 대상으로 전문역량 제고를 목표로 한 실무교육 제공	문화예술경영 현장 종사자의 재교육을 위해 시작된 교육의 하나로, 현재는 학술과 실무의 병행으로 이루어지고 있으며 주로 피교육자의 자발성에 좌우됨
예시	지역문화전문인력 양성사업(문광연) 청년문화전문인력 양성과정(부산문화재단) 등	학예사 자격제도, 문화예술교육 자격제도 등	경기도인재개발원·광주광역시공무원교육원 등의 전문교육과정	아르떼 아카데미 (한국문화예술교육진흥원)	예술경영지원센터, 아르코 캠퍼스터디 (한국문화예술위원회), 한국문화예술회관연합회 아카데미과정 등	대학원 과정

자료: 최보연·김세훈(2016), 「전문성 중심 문화예술분야 전문인력 양성과정 개선방안-「권역별 국제문화교류 전문가 양성사업」 사례를 중심으로」, 『예술경영연구』(2016), 제37집, 153쪽의 표를 참고하여 수정·재구성

※ 위 논문에서는 자격증연계형, 교육·파견형, 중단기연수형으로 구분하였으나 본 연구에서는 재교육과정을 추가하여 전문인력 양성 사업의 유형을 보다 세분화하였음.

□ 우리나라는 현장 종사자 대상의 직장훈련인 재교육과 연수보다는 신진인력의 육성을 중심으로 하는 양성사업 위주임

- 공공부문에서는 전문인력 양성에 대한 필요성에 따라 양성사업을 운영하고 있으나 사업별 단기적으로 운영되고 있으며, 양성된 인력에 대해서는 제대로 된 사후 보장이 없기 때문에 사업의 실효성이 낮음

□ 대표적인 공공부문의 전문인력 양성사업으로는 「지역문화진흥법」 제10조에 근거한 지역문화전문인력 양성사업임

- 연간 5~7개의 지역의 양성기관을 선정하며, 선정된 지역기관은 공통의 정규과정과 심화과정 이외에 자체의 지역교육과정을 운영하고 있으며 선정된 양성기관(지역문화재단)을 통해 각기 다른 내용을 다룸
  - 2015년에 5개 지역기관에서 157명의 수료인원으로 시작하여, 2019년 현재 7개 지역기관에서 238명의 수료인원을 배출함. 5개년 동안 수료생의 누적인원은 총 943명임
- 지역문화전문인력 양성과정을 이수한 자들은 많은 경우엔 창업이나 창직활동, 문화재단이나 문화단체 등에 취업, 문화관련 커뮤니티를 운영하거나 프리랜서 활동을 함
  - 지역문화전문인력 배치사업에도 연계되어 2017년부터 2019년까지 총 24명이 양성과정 이후에 배치사업으로 지원받음
  - 그 외에도 문화체육관광부에서는 한국문화관광연구원과 함께 ‘지역문화아카데미’를 시행한 바 있으며, 지역문화진흥원에서는 지역문화전문인력 양성과 생활문화매개자·코디네이터 양성 사업을 운영 중임

## 제2절 | 문화분야 전문인력 역량 강화를 위한 재교육의 필요

### 1. 문화행정 교육에 대한 정책적 필요성 증가

#### 1.1 문화정책 실현의 주체로서 문화행정 교육 필요

- 공무원 및 문화행정가 등 문화분야 전문인력은 문화정책 실현의 주체로서 전문성을 갖추어야 함
  - 문화분야 전문인력으로서의 문화정책 담당 공무원의 역할은 문화적 가치 확산, 문화자원 보호·관리, 효율적인 문화재정 관리·운용, 정부와 예술가·향유자 간의 원활한 의사소통을 하기에 중요함
    - 중앙 및 지방정부 자체적으로 지역에서 운영하는 정책사업·문화사업의 운영을 위해 전문성 필요. 일반 사업과 달리 문화예술이 가지고 있는 특수성과 사업의 수혜자로서 하여금 예술적 체험 및 미적 감흥을 불러일으켜 궁극적으로 문화적 삶의 질 향상을 목표로 하기 때문에, 문화예술의 특성을 이해하고 예술의 본질적 가치를 실현할 수 있는 문화기획력을 갖추는 필요성이 있음
    - 과거 전문인력의 부재가 우리나라의 중요한 역사적 문화유산을 파괴한 경험을 거울삼아 문화 담당 공무원은 지역문화 및 문화자원의 보호·관리를 위한 전문적인 식견을 갖추어야 하며, 나아가 스스로 문화자원을 발굴하여 지역문화 생태계를 조성하는데 도움을 주어야 함
    - 문화재정의 효율적인 운용을 위해서라도 문화 담당 공무원은 예술가에 대한 지원 시 문화적 발전을 위한 문화예술적 가치를 지닌 다양한 예술에 대한 안목을 갖추고 재정적 지원을 할 수 있어야 함
  - 아울러, 과거에 전통적인 공무원 인재상이 정형화된 업무를 신속하고 정확하게 처리할 수 있는 역량을 갖추는 것이었다면, 최근 행정 환경의 변화로 인해 담당 분야의 전문성을 갖추는 것이 보다 더 중요하게 됨(신민철 외, 2018)
  - 따라서 문화 담당 공무원 역시 문화정책 실현의 주체로서 전문성을 갖추어야 할 당위적 필요성을 지님
    - 특히, 지자체의 경우에는 문화담당 부서의 담당자들이 문화정책과 관련된 업무 외에

도 다른 업무를 겸하고 있는 경우가 많아서 전문인력으로서 확고한 자리매김을 하고 있지 못하였던 것이 현실임

□ 문화분야 전문인력 대상의 전문성 강화 교육(문화행정교육)의 필요성은 꾸준히 제기되어 왔음

- 학계와 현장에서 문화행정에 대한 필요성이 1980년대 후반부터 제기되어 단기 연수프로그램의 형태로 진행된 바 있으며, 관련한 연구들도 현재까지 꾸준히 진행되어 왔음
- 우리나라 문화행정에 대한 최초의 연구를 시작한 정홍익(1989)은 문화행정의 발전을 위해 필요한 세 가지 과제로 제도 발전, 재원확충, 인력향상이라고 주장하였음
  - 여기서 인력이란 문화예술행정요원을 지칭하는 것임
- 김용범(1997), 이원태(2006)는 지방자치제도의 시행에 따른 각 지역의 공무원과 지역의 주요 문화시설 종사자들의 전문성 강화를 위한 문화행정교육의 필요성을 주장함
- 장훈(2014)은 앞으로 문화분야 전문인력 양성의 관점을 ‘문화발전 매개의 틀’이 아닌 ‘인적자원관리의 틀’에서 바라보고 중앙과 지방의 협조체계를 통해 체계적으로 관리될 필요성을 지적하였음
  - 현재 문화분야 전문인력 양성 사업이 전문성을 제고하기 위한 재교육 사업보다 월등히 많은데 그 이유는 문화분야 전문인력이 문화발전을 위한 하나의 ‘도구’로 간주되기 때문임. 즉 인력 그 자체보다는 ‘문화의 발전’에 중점을 두는 인력양성 중심의 정책이 두드러짐
- 김해보(2010)는 재교육의 중요성을 강조하며 전문인력을 세분화하여 각기 특성과 필요성에 맞는 재교육 과정의 개발을 주장한 바 있음

□ 문화분야 전문인력 대상 교육을 위한 전담 교육시설 건립에 대한 요구

- 전문인력에 대한 체계적인 교육과 관리 시스템의 운영을 위한 교육시설 건립에 대한 선행연구가 진행된 바 있으며 문화예술인재개발원과 유사한 성격의 교육훈련기관으로 제시된 것은 ‘(가칭)문화예술인재개발원’과 ‘문화예술교육 전담연수원’임
  - 이원태(2006)의 연구에서 문화행정연수원 건립의 필요성이 제기된 바 있으나 구체적으로 논의된 사항은 없음
- 김연진(2017)은 세종시 국립박물관 단지 조성 시 활성화 방안 중 하나로 (가칭)문

화예술인재개발원의 건립과 운영방안을 제시하며, 전담 교육시설을 통한 교육의 필요성과 체계적인 교육 운영을 주장하였음

- 공무원 등 문화매개인력 전반에 대한 교육의 필요성을 주장하고 있으나, 국립박물관 단지 내에 건립된다는 특수성으로 인해 박물관·미술관에 종사하는 인력과 학예사 중심의 교육과정으로 구성되어 있음
- 또한, 문화예술교육전담연수원 건립이 정책과제로 등장한 이후 이와 관련하여 양혜원(2018)의 기초연구와 김홍규(2019)의 타당성 연구가 시행된 바 있음
- 문화예술교육이라는 장르에 한정되어 있기 때문에 문화예술교육 전문인력을 중심으로 운영되는 교육훈련기관임. 여기에는 자격증을 취득한 문화예술교육사를 포함하여 학교 교원 및 문화기반시설과 문화재단의 예술교육 담당 인력을 포함

〈표 2-27〉 (가칭)문화예술인재개발원 및 문화예술교육 전문연수원 추진 현황 요약

년도	2017	2018/2019
명칭	(가칭) 문화예술인재개발원	문화예술교육 전문연수원
목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화생태계 확장을 위한 문화매개인력 교육</li> <li>• 새로운 디지털 기술을 습득·적용할 수 있는 신규 인력 양성</li> <li>• 소비자의 수요에 능동적으로 대응할 수 있는 매개자 양성</li> <li>• 문화예술관련 전문가 및 공무원 교육 전담 기관 부재에 따른 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국문화예술교육진흥원에서 운영하는 문화예술교육 전문인력 양성 및 연수사업을 전담할 수 있는 시설 부재에 따른 필요</li> <li>• 문화예술교육 관련 양성 및 연수 프로그램을 상시 운영하여 연수 대상과 범위 확장</li> <li>• 양질의 문화예술교육프로그램이 수도권 지역에 집중되어 있는 문제점을 극복</li> </ul>
대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역 문화예술분야 활동가(재교육 대상)</li> <li>• 중앙 및 지방정부의 문화행정을 담당하는 공무원</li> <li>• 해외 파견된 공공부문 인력</li> <li>• 사서 및 학예사</li> </ul> <p style="text-align: center;">→ 문화매개인력</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교예술강사, 사회예술강사, 단체 실무자, 교원, 행정 인력, 대학생 및 대학원생</li> <li>• 전문 연수원 설립 시 이용대상은 프로그램별로 상이함</li> </ul> <p style="text-align: center;">→ 예술강사, 문화예술교육사 등 문화예술 전문인력</p>
부지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세종시 국립 박물관단지</li> <li>• 옛 충남도청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 옛 충남도청(후생관 및 단재관)</li> </ul>
규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,000㎡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9,640㎡</li> </ul>

자료: 김연진(2017), 「세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안연구」; 양혜원(2018), 「문화예술교육 전문 연수원 설립 및 운영 기본구상 연구」; 김홍규(2019), 「문화예술교육 전문 연수원 건립 타당성 조사 연구」를 토대로 재구성

- 이에 더해, 본 연구를 통해 추진 중인 문화예술인재개발원에서는 상기의 두 교육대상자를 포함하여 문화행정 및 문화정책과 관련 있는 모든 전문인력 대상의 교육과정을 개발할 필요가 있음

## 1.2 정책적 관점에서 공무원의 문화적 역량 강조

□ 문화기본법에 근거하면, 국가와 지방자치단체는 문화적 관점에서 각종 계획과 정책을 수립하여야 하며 이를 통한 국민 삶의 질을 고양시킬 책무가 있음

- 「문화기본법」에 따르면 ‘국가와 지방자치단체는 경제적·사회적·지리적 제약 등으로 문화를 향유하지 못하는 문화 소외계층의 문화향유 기회를 확대하고 문화 활동을 장려하기 위하여 필요한 시책을 강구해야 함(문화기본법 제5조 2항). 즉, 시책의 실무자인 문화담당 공무원 및 문화행정가는 법률적으로 국민의 삶의 질을 고양시킬 책무를 가짐

- 정책적으로 문화의 사회적 가치를 확산하기 위해 국가와 지방자치단체에 대해 문화적 책무를 지우는 만큼 문화를 담당하지 않는 국가 및 지방공무원들도 문화적 영향력을 지니는 정책의 확대를 위해 문화에 대한 이해와 교육훈련이 필수적임

- 「문화기본법」 시행령에 따르면 문화의 사회적 가치 확산을 위해 관련 부처 공무원의 교육을 시행해야 하며, 동법 시행규칙에는 문화영향평가를 위해 협력해야 할 부처로 기획재정부, 교육부, 과학기술통신부, 외교부, 통일부, 행정안전부, 농림축산식품부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부, 여성가족부, 국토교통부, 문화재청 등 관계 중앙행정기관이 언급되어 있음

- 즉, 오늘날에 와서는 문화체육관광부 소속 공무원뿐만 아니라 사회정책을 다루고 있는 주요 부처 소속 공무원에 대해서도 문화분야 전문교육이 필요함을 시사함

〈표 2-28〉 「문화기본법」에 명시된 문화영향평가를 위한 공무원교육훈련의 근거

구분	조항	내용
문화기본법	제4조(문화 인력의 양성 등)	① 국가와 지방자치단체는 문화 인력의 양성을 위한 기반을 조성하고, 필요한 시책을 추진하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 문화의 가치를 확산하고 문화를 진흥시키기 위한 교육을 실시하여야 한다.
문화기본법 시행령	제4조(문화영향평가를 위한 교육 등)	① 문화체육관광부장관은 중앙행정기관과 지방자치단체 소속 공무원을 대상으로 문화영향평가 업무 수행에 필요한 교육을 실시할 수 있다. ② 문화체육관광부장관은 문화영향평가를 활성화하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 중앙행정기관과 지방자치단체의 문화영향평가를 지원하는 문화영향평가 지원기관으로 지정할 수 있다. 국·공립 연구기관 정부나 지방자치단체가 출연한 연구기관 민간 연구기관

구분	조항	내용
문화기본법 시행규칙	제3조(문화영향평가를 위한 협력체계)	<p>① 문화체육관광부장관은 영(문화기본법 시행령) 제3조제2항에 따라 다음 각 호의 기관 및 단체와 문화영향평가 협력체계를 구축·운영하여야 한다.</p> <p>기획재정부, 교육부, 과학기술통신부, 외교부, 통일부, 행정안전부, 농림축산식품부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부, 여성가족부, 국토교통부, 문화재청 등 관계 중앙행정기관</p> <p>문화영향평가 또는 문화정책 연구에 전문성이 있는 기관 및 단체</p> <p>② 제1항에서 규정한 사항 외에 문화영향평가 협력체계의 구축·운영에 필요한 사항은 문화체육관광부장관이 정한다.</p>

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

### 1.3 지방분권화에 따른 지방행정 역량 강화

□ 2018년 범정부 재정분권 추진 방안 발표를 통해 지방정부의 자율성과 권한 확대를 가속화하고자 진행 중임

- 문재인 정부는 중앙-지방간, 지방-지방간 재정 및 기능(사무) 불균형으로 지방분권과 균형발전 촉진에 한계를 지적하고, '17년 8월 '지방재정 자립을 위한 강력한 재정분권'을 국정과제로 설정하여 재정분권 추진방안을 수립함
- 2018년 10월 30일 관계부처합동 「재정분권 추진방안」을 발표함
  - 기본 원칙은 지방세 개편을 위한 것으로, 중앙 지방 정부 간 재정관계 틀을 개편하기 위해 중앙정부의 기능과 재원을 지방정부에 이양(국세:지방세, 7:3 수준)하고자 계획
- 재정분권의 성과가 조속히 실현되도록 '19년부터 시행될 수 있는 1단계 추진방안과 지역의 자율성 강화와 균형발전을 위하여 근본적인 제도개편을 추진하는 2단계 추진방안으로 구분
  - 1단계 재정분권 추진('19~'20년)
    - (지방세 확충) 지방소비세 도입('10년) 이후 최대폭(10%p)으로 지방세 확충
    - (기능이양) 기능이양('20년 3.5조원 내외)으로 지방의 자율성·책임성과 권한 확대
    - (소방직 국가직화 지원) 소방안전교부세율 인상으로 안정적 재원 확보
    - (재정격차 완화) 재원을 전국에 고르게 배분, 상생과 통합의 지방자치 구현
  - 2단계 재정분권 추진('21~'22년)
    - 충분한 의견수렴을 거쳐 지방세 확충방안, 추가적 기능이양 방안 등을 포함해 지방재정제도를 근본적으로 개편

## □ 2020년 문화체육관광부 예산 중 약 4천억 원의 재정이 지방으로 이양 예정임

- 재정분권 추진방안은 2020년 지방세 확충과 연계하여 지역밀착형 사무를 중심으로(균특 포괄보조 사업) 3.5조원 내외의 중앙정부 기능을 지방정부로 이양하여 지방정부의 자율성과 권한을 확충하려는 계획임
- 이 중 문화체육관광부 2019년 지자체 국고보조금 1조 7,246억원 중 23.4%인 409,599백만원이 지방이양사업으로 이전(균특회계 394,204백만원, 문예기금 9,395백만원) 예정임

〈표 2-29〉 2020년 지방이양 대상사업(문체부)

(단위 : 백만원)

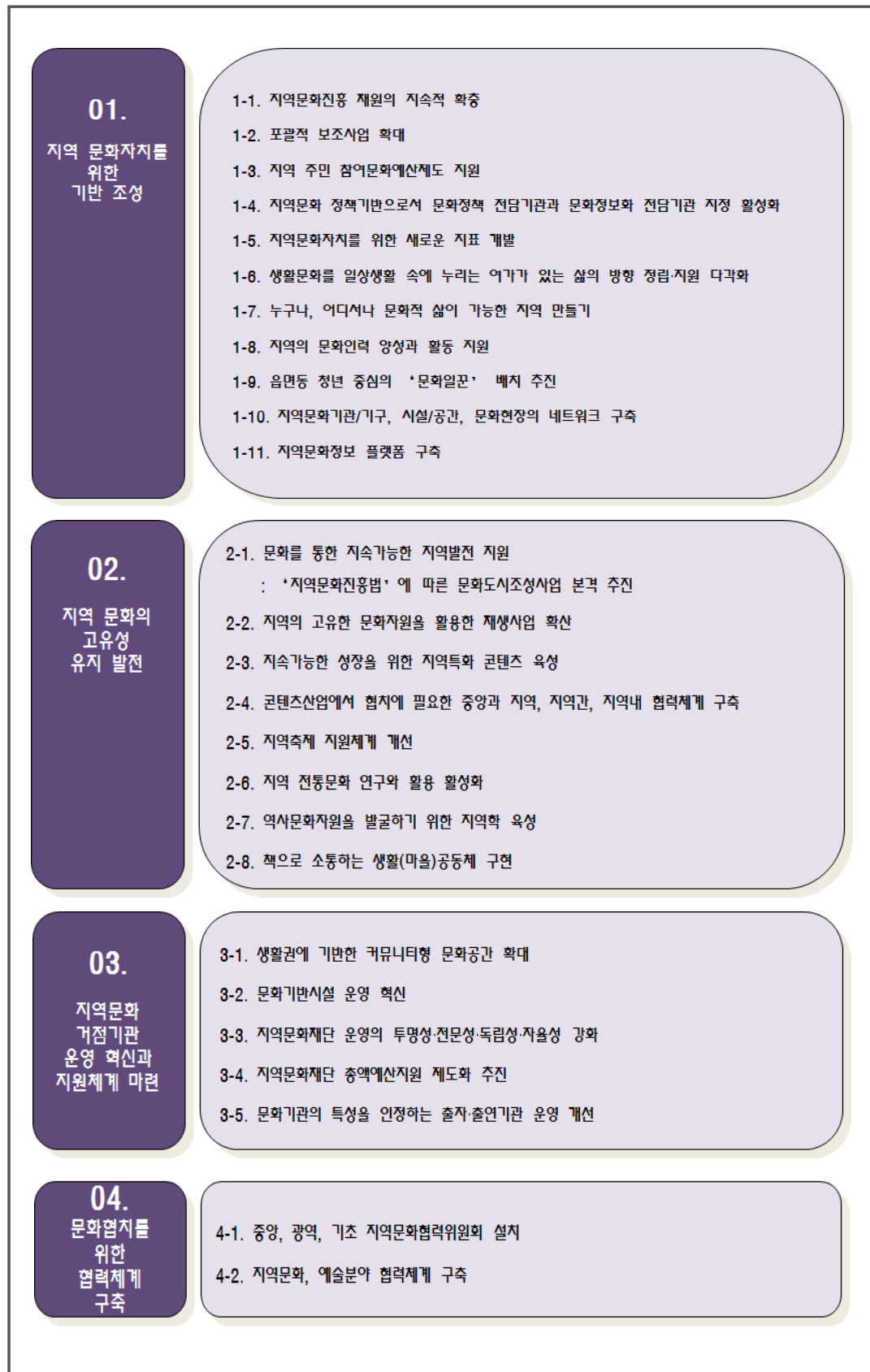
구분	사업명	'19예산	지방이양
〈 총 계 〉		540,984	403,599
균특자율계정 (시·도)	□ 문화시설 확충 및 운영	244,949	107,564
	(공립미술관 건립지원)	(15,991)	(15,991)
	(역사·전통문화도시조성)	(5,040)	(5,040)
	(문화특화지역조성사업)	(10,268)	(10,268)
	(지역문화예술특성화지원)	(17,177)	(17,177)
	(문예회관 건립 지원)	(20,613)	(20,613)
	(지방문화원 건립 지원)	(14,504)	(14,504)
	(문화예술인 기념시설 조성)	(3,136)	(3,136)
	(전통문화진흥지원)	(3,980)	(3,980)
	(민자사업정부지급금(BTL))	(12,735)	(12,735)
	(복합문화시설조성)	(2,800)	(2,800)
	(전통사찰 보수정비)	(520)	(520)
	(제주 태고문화센터 건립)	(800)	(800)
	□ 관광자원개발	260,272	260,272
문예기금	□ 지방문화사업 기반지원	9,538	9,538
	□ 지역문화행사지원	16,830	16,830
	□ 예술의 관광자원 (지역대표공연예술제)	21,233 (9,395)	9,395 (9,395)

- 문화체육관광부의 문화시설 확충 및 운영 사업, 관광개발사업 등 지역밀착형 문화사업이 대규모 지방사무로 이양될 예정임

## □ 실질적인 문화분권 실현을 위한 지역 역량 강화의 필요성이 강조됨

- 2018년 발표된 <문화비전 2030: 사람이 있는 문화> '다양성' 가치의 “의제 6. 지역 문화분권 실현”의 중심적인 내용은 실질적인 지역문화분권을 실현하기 위해 지역의 자율성과 역량을 키우는 것임

- 그러나 지방재정 부담이 심화되는 가운데, 지역문화사업이 대규모 지방 이양되었을 경우, 오히려 지역간 문화재정 격차가 심화될 가능성에 대한 우려가 있음
    - 국세:지방세 비율이 증가하였음에도('19년 75%:25% 에서 '20년 74%:26%), 여전히 지출에서 총재정사용액은 중앙:지방이 40:60%로 불일치함
    - 특히, 지자체의 문화재정 비중은 0.57%에서 13.28%까지로, 지방자치단체간의 격차가 상당함
  - 재정의 지방이양은 국고보조금제도 운영과정에서 나타난 지방자치단체의 자율적 재정 운영 제약과 지방비 부담 가중 등의 문제점을 해소하고 실질적인 자치권한 확대를 도모하는 취지임
  - 한편, 포괄적 보조사업에서 문화사업의 예산계획이나 사업계획 능력의 필요성 강조됨
    - 포괄보조금 방식 도입으로 예산 편성 시 지방정부가 지역별 여건 및 상황에 따라 자율 배정하는 권한과 그에 따른 추진 및 관리 임무 부여됨
    - 지역에 포괄보조 형식으로 재정계획 자율권이 우선순위가 낮다고 판단되는 사업의 예산규모 축소와 폐지 가능성이 높음. 즉, 대부분 재량지출에 해당되는 문화분야의 재정사업이 지자체의 예산제약으로 인해 예산규모가 조정될 가능성이 큼
    - 따라서 지방정부가 문화분야에 실질적인 기획과 집행, 평가를 할 수 있는 실질적인 역량이 강조됨
- 특히, 지방분권화 시대에 지방자치단체 공무원의 문화정책 기획 및 수립자 역할이 강조됨
- 1995년 지방자치제의 실시 이후 지역주민의 삶의 질을 향상시키기 위한 문화담당 공무원 역할의 중요성이 강조되었다면, 2014년 이후에는 「지역문화진흥법」에 따른 지역의 문화 담당 공무원의 정책 기획 및 수립자로서의 역량이 강조됨
    - 관련하여 김문환(1999)은 지방문화정책의 성공 가능성은 문화적 기반인 하드웨어와 소프트웨어를 일정수준까지 올려놓을 수 있을 때 높아짐을 강조한 바 있음
    - 또한, 이원태(2006)는 “지역문화의 효과적인 유지 관리를 위해서는 이를 담당하는 부서 및 담당자의 질적인 향상이 매우 중요한 과제”임을 주장하며 지역수준의 문화분야 전문인력 역량강화의 중요성을 언급한 바 있음
    - 마찬가지로, 문화분야 지방공무원의 역할에 대한 중요성을 강조한 배병돌(2010)은 지방문화를 담당하고 있는 공무원들이 실질적인 지방문화정책의 수립과 집행을 담당자이기에 이들의 전문성 수준이 지방문화의 성패를 좌우한다고 해도 과언이 아니라고 주장하였음



[그림 2-6] <문화비전 2030: 사람이 있는 문화>의 ‘의제 6. 지역문화분권 실현’ 주요 내용

## 1.4 국·공립 문화기반시설 평가지표의 종사자 재교육 반영

□ 도서관 운영평가 지표에서 인적자원 영역에서 전문성 증진을 위한 직원 교육훈련 항목이 포함되어 있음(도서관정보정책위원회 외, 2019)

- 도서관 평가에서 인적자원은 개별도서관 최고 관리자의 전문성 및 경력, 사서 직원 수(전년대비 사서 수 증가치 포함), 전문성 증진을 위한 직원 교육훈련 등을 평가하기 위함임
- 이중 전문성 증진을 위한 직원교육훈련 항목은 정량평가로서 교육 프로그램에 직원 1인이 참여한 시간과 전체 직원 대비 교육프로그램에 참여한 직원의 비율을 평가함
- 또한 공공도서관 평가에 있어 선택형으로 인적자원 영역 혁신 사례 및 우수성을 정성평가로 진행하여 분야의 전문성을 높일 수 있는 다양한 활동을 장려하는 방향으로 유도하고 있음

□ 최근 개선된 국·공립 박물관·미술관 평가지표에는 기관장 등 리더와 중간관리자, 일반 실무자 등 종사인력에 대한 지속적인 교육이 중요 평가 대상이 됨

- 박물관·미술관에는 학예사뿐만 아니라 기관장, 중간관리자, 일반 실무자 등의 임직원이 종사하고 있음
- 학예사에 대해서는 자격증제도를 통해 오랜 기간 전문인력을 양성하고 있는 것과 달리, 박물관·미술관에서 근무하는 종사자에 대한 자질향상을 위한 교육은 상대적으로 미비함
- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제26조(박물관 및 미술관의 평가인증)에 근거하여 박물관과 미술관에 대한 평가지표가 개선되었으며, 여기에는 해당 기관 종사자의 질적 수준 향상을 위한 평가 항목이 추가되었음. 이를 고려한다면 종사자의 전문성을 향상시키기 위한 재교육이 중요하게 대두됨(김혜인·정보람, 2019)
- 그러므로 박물관·미술관 종사인력에 대한 교육은 기관의 자체적인 교육프로그램 외에도 외부 전문교육기관을 통해 꾸준히 전문성을 관리할 필요가 있음

## 1.5 국내외적 변화에 대응하기 위한 문화행정의 선진화 필요

- 최근 국제사회에서 한국 문화에 대한 위상이 점차 높아지고 있으며, 이를 지속시키고 영향력을 확대하기 위해서는 국가 전체의 문화적 수준을 고양시킬 필요가 있음
  - 최근 한국의 대중음악, 드라마, 영화 등 케이컬처(K-Culture)에 대한 위상이 점차 높아지며 문화를 통한 대외적인 국가 브랜드 이미지 제고에 소기의 성과를 보이고 있음. 대표적으로 대중문화예술계의 보이그룹 BTS가 빌보드 차트에 오르는 등 꾸준히 주목을 받고 있으며 영화산업계 봉준호 감독의 <기생충>이 아카데미상을 받음으로써 국제무대에서 한국 문화에 대한 재평가가 이뤄지고 있는 실정임
  - 그러나 한국 문화에 대한 국제적 위상이 높아지는 현실과 달리, 대내적으로 일반 시민과 문화예술행정 담당자의 문화적 소양 수준은 여전히 개인적 편차가 존재함. 국제무대에서 주목을 받는 한국의 문화의 영향력을 지속시키기 위해서는 뛰어난 소수 예술가의 재능에 맡기기보다는 국가의 전체적인 문화적 수준을 높일 수 있어야 하며, 이를 위해 창조자-매개자-향유자 각각의 균형있는 발전을 필요로 함
  - 특히, 문화행정이 등 매개자의 경우 시책 관련 사업을 수행하는 수동적인 역할에 그치지 않고 본인이 담당하는 사업 혹은 예술가의 작품에서 문화적 가치를 발견할 수 있는 선지자적 헤안이 필요하며, 이러한 헤안을 기르기 위해서는 전문성을 갖춘 교육을 동반하여야 함
- 동시에 대내적으로는 ‘지역과 일상에서 문화를 누리는 생활문화시대’라는 국정과제 하에 정책 수혜자 중심 문화예술 지원이 시행되고 있으며, 이에 따라 문화행정이 정책 수혜자에 대한 이해를 도울 수 있는 현장형 교육이 요구됨
  - 문화정책의 비전이 “지역·계층·연령과 관계없이 모든 국민이 일상에서 문화를 즐길 수 있는 여건 조성”으로 강조되며(문화체육관광부·한국문화관광연구원, 2019), 예술 창작자에 대한 지원과 더불어 문화를 향유하는 일반시민을 대상으로 한 정책 사업들이 펼쳐지고 있음. 이는 곧 정책사업 담당자인 문화행정이 지역과 지역민에 대한 이해를 기본적으로 갖추어야 하는 것을 의미함
  - 그러나 여전히 국민의 문화적 권리 확보 및 문화향유 기회의 확대를 위한 정책 사업의 성패는 문화행정이 개인의 능력에 따라 좌우되는 실정임. 즉, 다양화되고 있는 정책 사업의 이해를 도울 수 있는 교육과 육성 프로그램이 부족하며, 특히 현장 방문을 통해 심도있게 사업을 이해할 수 있는 교육프로그램은 전무함

- 따라서 문화행정 현장의 일선에 있는 담당자들은 정책 사업이 이뤄지고 있는 현장을 방문하여 사업의 추진체계를 이해할 뿐만 아니라, 지역사회와 꾸준히 소통하여 현장의 의견에 귀 기울여 수혜자의 요구를 반영하고 충족시킬 수 있도록 사업을 개선시켜나가야 함. 즉, 수요자 맞춤형 사업 운영을 할 수 있어야 함
  - 최근 증가하고 있는 지역의 유휴공간을 활용하는 도시재생 사업이나 문화도시 사업의 경우에도 담당자의 현장방문 경험이 중요함
    - 도시재생이 정책적 키워드로 떠오름에 따라 부천의 쓰레기 소각장을 문화공간으로 변화시킨 아트벙커B39, 부산의 와이어 공장을 문화공장으로 만든 F1963, 서울의 석유비축기지에서 문화비축기지로 변화한 마포 문화비축기지 등이 지역의 유휴공간을 활용한 다양한 문화공간이 생겨나고 있음
    - 그러나 마포 문화비축기지의 경우, 2017년 9월 개장 이래 치러진 행사 중 19건의 전시가 “기지의 장소적 성격을 브랜드처럼 특화한 문화기획물”이 전무하다는 평가를 받는 등 도시재생 공간을 제대로 활용하지 못하고 있음. 즉, 공간을 관리하는 문화분야 전문인력의 현장이해도가 미흡한 현실임
  - 더욱이, 독립예술, 지역예술 등 소수문화와 장애인을 포함한 노인, 청소년 등 문화적 소외계층을 대상으로 하는 문화정책 사업은 대상 인력이 소수이기 때문에 현장의 의견을 면밀하고 지속적으로 검토할 필요가 있어 현장 교육이 가장 필요한 분야이기도 함
- 4차 산업혁명 시대 도래에 따른 소프트파워를 갖추기 위한 문화분야 전문 교육의 필요함
- 2016년 제46회 다보스 포럼(WEF: World Economic Forum)에서 제4차 산업혁명이 주제로 등장한 이후, 글로벌 트렌드가 변화하고 있으며 우리나라에서도 정부 차원에서 ‘4차 산업혁명위원회’를 설립하는 등 4차 산업혁명에 대한 중요성을 인식하며 관련 정책들을 계획하고 실행하는 상황임(박승빈, 2017)
  - 4차 산업혁명과 관련된 논의는 주로 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI), 3D 프린팅 기술 등 과학, 기술, 산업경제 분야에 한정되어 있어 상대적으로 ‘소프트파워’의 중요성이 덜 부각되고 있음. 그러나 실상 4차 산업혁명 시대의 핵심 동력은 새로운 것을 연결하고 창의적인 아이디어를 제시하는 소프트파워임(김현정, 2017)
    - 소프트파워란 사전적 의미로 “교육·문화·과학·기술 등 인간의 이성 및 감성적 능력을 포함하는 문화적 힘”을 뜻하며 구체적으로 “창의적인 아이디어를 기술, 지식, 제품과 연계·융합하여 혁신적인 비즈니스로 구현하는 역량”을 말함. 소프트파워의 핵심은

‘다양한 개체를 상상력과 아이디어로 연계’하는 연결성(connectivity)과 ‘산업·문화를 넘나드는 독창적인 시각’의 창의성(creativity)으로 4차 산업혁명의 선도국가가 되기 위해서 소프트파워를 키우는 것이 국가적인 과제임(김상윤, 2016)

- 이에, 문화예술 관련 전문가뿐만 아니라 모든 산업분야의 전문인력과 공무원 등 미래인재가 소프트파워를 갖추기 위한 하나의 방안으로 문화예술적 시각을 활용할 수 있음
- 또한, 문화예술 정책 사업을 기획하고 실행하는 문화행정이 역시 기술과 문화를 융합하여 창의적인 아이디어를 낼 수 있는 능력이 요구되며, 이를 위해 기술변화에 대한 지식뿐만 아니라 유연한 사고를 할 수 있는 인문학적 지식을 갖추는 것이 요구됨
- 문화분야 전문인력을 대상으로 하는 현재 교육체제로는 기술과 문화의 융합을 접목한 과정이 부족한 상황임

## 2. 문화분야 교육 전담기관 건립에 대한 요구

### 2.1 현행 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 한계 극복 요구

□ 현재 문화행정의 교육 및 재교육은 기관별로 산발적으로 이뤄지고 있으며, 교육운영 기관에 따라 교육의 편차가 존재

- 문화분야의 전문교육은 교육훈련의 주체가 어느 기관인지에 따라 기초수준의 교육을 중심으로 운영되거나 특정 분야의 심화교육으로 이루어져 교육수준의 편차가 심하며, 매해 교육의 내용이 변화하기에 지속성을 유지하기 어려움
  - 즉, 피교육자의 교육 참여가 전문성의 개발로 이어지기 어려운 구조이며, 그 결과 현장 종사인력의 재교육프로그램보다는 신진인력 대상 양성사업 등 기초교육에 정체되어 있어 문제가 됨
  - 문화예술교육 전문인력, 기획·경영인력 등 대상에 따른 맞춤교육이 이루어지고 있다고 해도 그 다음 수준의 단계적인 교육프로그램의 운영이 지속적으로 이루어지고 있지 않아 장기적인 관점에서 개인의 역량을 제발하는 것에 한계를 지님
  - 또한, 특정 프로그램을 이수하더라도 보편화된 인증제도가 없어 단발적인 교육에 그치는 것이 대부분임
  - 따라서, 한번 교육받고 끝나는 것이 아닌, 지속적으로 참여할 수 있는 여건의 조성이 필요함
- 기관별로 진행되고 있는 교육과정에 대한 통합적인 검토와 운영계획 수립을 통한 기초-심화-전문교육의 단계로까지 발전시킬 수 있는 체계가 부족함
  - 문화분야 전문인력에게 요구하는 보편적인 지식을 위한 강좌, 동향에 따른 강좌, 특화교육이나 심화교육을 위한 강좌 등을 구분하여 단계별로 추진되는 경우는 없음
  - 문화기관 종사자를 위한 재교육은 예술계 동향에 따라 교육내용이 변화하기 때문에 지속적이고 단계적으로 지식과 경험을 축적하기 위해서는 기존의 교육 구조와 환경은 한계가 있음

□ 문화행정가의 역량강화를 위한 지속적이고 체계적인 재교육 부족

- 문화분야 현장 종사자는 학교 교육(고등교육) 이후 마땅한 재교육의 기회가 없어, 입직 이후 자신의 필요에 따라 대학원 과정을 활용하는 등 자발적으로 교육에 대한 수요를 충족하는 경향이 있음. 그러나 이는 고비용, 비효율적으로 재교육에 대한 교육대상자의 유입이 어려움

- 대학원 교육이 아닌 경우, 예술경영지원센터 등 각 유관기관에 개설된 개별 교육과정에 자발적으로 참여하는 상황이나 주로 단기·일시적으로 개설되거나 교육과정 간의 상호연계성이 부족하기 때문에 역량강화를 위한 지속적인 참여가 어려움

#### □ 문화분야 전문인력의 역량을 세분화한 맞춤형 교육과정의 부재

- ‘문화분야 전문인력’이라고 통칭되는 인력 중에서도 공무원, 문화행정가, 공공부문에서 양성된 문화전문인력인지에 따라 필요한 지식의 수준이 다르기에 이에 따른 교육전략이 필요함
  - 예컨대, 공무원의 경우 문화예술에 대한 식견과 문화적 특수성의 이해를 위한 교육, 지역문화진흥을 견인할 문화기획적 마인드를 배양할 수 있는 교육과정을 집중적으로 운영해야 함
  - 주로 국·공립 문화기관에 종사하는 문화행정가의 경우, 행정업무를 위한 직무 훈련이 필요하며, 문화행정가가 종사하고 있는 기관의 성격에 따라서도 필요 역량이 다르기 때문에 이를 고려한 교육과정 개발이 필요함

#### □ 현행 문화분야 전문인력 대상 교육 및 재교육의 특징과 한계를 정리하면 아래의 <표 2-30>과 같음

<표 2-30> 대상별 교육훈련의 특징과 개선사항

대상	교육훈련의 특징	개선사항
공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원은 각 분야마다 직무 전문성 향상을 위한 교육훈련기관이 설치되어 있으며(각 부처 소관), 문체부는 사서직 공무원 외, 다방면의 문화예술 관련 담당자와 종사인력을 교육하는 기관이 부재함</li> <li>• 일부 시·도 공무원 교육훈련기관에서 문화관련 교육과정을 운영하고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가공무원 대상의 교육훈련기관에서는 문화관련 교과목이 개설된 경우는 거의 없음</li> <li>• 시·도 교육훈련기관에서 운영하고 있는 문화관련 교과목은 기초수준이며, 전문성 개발에 목적을 두기 보다는 소양의 식과 창의성을 기르는데 주력하고 있어 질적 개선이 필요함</li> </ul>
문화행정가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화기반시설 및 문화재단의 종사자를 대상으로 한 대표적인 교육기관으로는 한국문화예술위원회, 한국문화예술교육진흥원, 예술경영지원센터가 있으나 해당 분야의 전문인력을 양성하기 위한 교육 위주임</li> <li>• 국·공립 문화시설에서의 효과적인 직무수행을 위한 문화행정의 기초와 심화에 따른 단계별 교육과정은 미흡함</li> <li>• 문화행정가는 개별적인 필요에 따라 입직 이후 대학원 교육에 자발적으로 참여하는 경향을 보임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요 교육 담당 기관이 서울 중심으로 위치하고 있다는 한계를 지님</li> <li>• 대상별/지역별/업무별 세분화된 교육이 아닌 보편적 교육이라는 문제가 따름. 즉, 단계적인 심화교육이 이뤄지기 어려운 구조임</li> <li>• 자발적인 대학원 교육은 고비용에 많은 시간을 투자해야 하기에 비효율적임</li> <li>• 교육과정 중, 예술경영에 비해 문화행정을 다루는 내용이 현저히 부족함</li> </ul>

대상	교육훈련의 특징	개선사항
문화 전문 인력	<b>[학예사 등 박물관·미술관 종사자]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>국가공인 학예사 자격증을 취득한 인력은 자격증 취득의 과정에서 관련분야 전문지식을 습득함</li> <li>국립박물관 및 국립현대미술관 등에서 학예사를 대상으로 한 교육과정을 운영 중에 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>박물관·미술관의 기관장 등 학예사 외의 기관 소속 종사자를 대상으로 한 교육훈련과정 및 재교육과정은 상대적으로 미약함</li> </ul>
	<b>[문화예술교육사 등 문화예술교육 전문인력]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술교육사 자격증을 취득한 인력은 자격증을 취득하는 과정에서 전문지식을 습득함</li> <li>자격증 인력 외 교원, 문화기반시설 문화예술교육 담당자는 아르떼 아카데미를 통해 연수받고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대상별 세분화되어 있는 아르떼 아카데미의 연수 프로그램이 있으나 '문화행정' 직무와 관련한 교육내용은 부재</li> <li>일부 공무원을 대상으로 하는 프로그램도 운영하고 있으나 국가 및 지방의 문화담당 공무원 전체를 수용하기에는 빈도가 현저히 떨어짐</li> <li>연수프로그램을 수용할 수 있는 전담 교육시설 부재로 상시적·체계적이지 못함</li> </ul>
	<b>공공부문 양성인력</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>한국문화관광연구원이 총괄 주관하며 선정된 권역별로 지역문화전문인력 양성교육을 운영하고 있음</li> <li>'지역문화인력'을 양성하려는 목적에 맞게 지역의 문화재단을 중심으로 지역에 맞는 교육훈련 과정을 운영하고 있음(지역별 차별화)</li> <li>즉, 지역의 수요를 반영할 수 있는 교육체계를 지니고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성 이후의 마땅한 사후 관리가 이뤄지고 있지 않으며, 양성기관이 1년 이내로 짧아 지속적인 경력개발이 어려움</li> <li>지역별 차별화가 필요한 내용 외에 공통적으로 익혀야 할 행정 등의 교육의 수준을 평준화하여 교육하는 시스템은 부족한 실정임</li> </ul>

## 2.2 전국단위 문화시설 및 문화행정가의 증가에 대한 대비책 마련 필요

□ 전국단위 문화시설과 종사자들은 증가하는 추세이나, 이들의 공식적인 재교육과정은 부재함

- 전국단위 국·공립 문화기반시설 및 문화재단에서 종사하는 인력만 해도 2018년 기준 3만 명에 이르고 있으나, 공식적이고 체계적인 재교육은 사서직군의 1만7천여 명(56%)만 해당됨(인사혁신처, 2019). 즉 문화기반시설에서 종사하는 인력이 증가함에 따라 전문적인 교육훈련에 대한 수요도 함께 증가하고 있으나, 이를 충족시켜줄 공급이 충분치 않음
- 국·공립 문화기관은 문화에 대한 공적 서비스를 제공하는 기관으로, 결국 해당 기관 종사인력에 대한 체계적인 관리와 지원은 해당 기관이 입지한 지역의 문화서비스의 질을 향상시켜 지역민의 만족도를 높일 수 있는 발판이 되기에 중요함
  - 2018년 현재 16개의 광역문화재단과 71개의 기초문화재단을 합해 87개의 문화재단에서 5,337명의 종사자들이 있으며, 지속적으로 문화재단의 수는 증가하는 추세임

〈표 2-31〉 전국 문화기반시설 및 문화재단의 연도별 현황

(단위 : 개)

연도별	총 계	국립 도서관	공공 도서관	박물관	미술관	문예회관	지방 문화원	문화의 집	문화재단
2018	2,836	1	1,042	873	251	251	231	100	87
2017	2,733	1	1,010	853	229	236	228	100	76
2016	2,663	1	978	826	219	229	228	114	68
2015	2,582	1	930	809	202	232	229	116	63
2014	2,435	1	865	754	190	220	229	116	60
2013	2,233	-	828	740	171	214	229	-	51
2012	2,117	-	786	694	154	209	229	-	45
2011	2,017	-	759	655	145	192	228	-	38

※ 국립도서관, 문화의 집은 2014년부터 통계에 포함됨

자료: 문화체육관광부, 「전국문화기반시설 총람」, 각 년도 보고서 참고

- 2018년 현재 박물관과 미술관은 1,124개에 10,277명의 종사자가 존재함. 특히 「박물관·미술관 진흥법」 개정(2016.05.29.)을 통해 국·공립 박물관 및 미술관의 등록을 의무화하고 공립미술관 설립 타당성 사전평가제나 운영관리에 대한 평가인증제 등을 도입함에 따라 해당 종사자들의 역량강화가 중요한 이슈로 제기됨

〈표 2-32〉 2018년 문화기반시설 종사자 총원

구분	시설 현황	종사자 현황
도서관(국립, 공공도서관)	1042	8,561
<b>박물관</b>	<b>873</b>	<b>8,354</b>
<b>미술관</b>	<b>251</b>	<b>1,923</b>
문화재단	87	5,337
문예회관	251	5,047
지방문화원	231	807
문화의 집	100	397
종사자 수(총원)	2,749	30,426

자료: 문화체육관광부(2019), 「2018 전국문화기반시설 총람」

- 규모가 작은 문화의 집이나 문화원 등의 종사자는 기관 당 약 4명 내외이기 때문에 현실적으로 자체적인 인력양성 체계를 구축하기 어려우며, 외부 재교육프로그램에 의존해야 하는 실정임

〈표 2-33〉 문화시설별 직원 현황

구분(명, %)	총 계	국립 도서관	공공 도서관	박물관	미술관	문예회관	지방 문화원	문화의 집
직원 수(A)	25,089	313	8,248	8,354	1,923	5,047	807	397
전문직원 수(B)	10,425	224	4,675	2,854	657	2,015	-	-
1관당 직원 수	11.1	313	7.92	9.57	7.66	20.1	3.49	3.97
전문직 비율(B/A)	26.4	71.56	22.3	30.6	38.2	12.5	-	-

자료: 문화체육관광부(2019), 「2018 전국문화기반시설 총람」

□ 지역 현장에서 필요한 것은 문화행정임에도 현재는 예비인력의 양성사업이거나 경영·기획 관련 내용이 다수를 차지함

- 현재 교육과정들 중 보다 전문적인 내용을 다루는 교육과정은 문화예술분야 지원 인력을 대상으로 한 예술경영·기획 관련 프로그램이 다수였으며, 문화정책 및 행정과 관련한 내용은 미비한 실정임

□ 예술경영지원센터, 한국문화예술위원회 등 개설된 교육과정이 수도권에 집중되어 있어 지역 현장의 수요를 충족하기 어려움

## 2.3 문화분야 공무원의 직무능력 개발을 위한 전담 교육훈련기관의 필요

□ 문화분야 공무원의 직무능력 향상을 위한 교육의 필요성이 지속적으로 제기됨에도 불구하고, 이를 충족하기 위한 공무원 대상 문화 분야의 전문 교육훈련기관은 부재한 실정임

- 국가 주도의 문화분야 공무원 교육훈련기관은 부재함
- 문화행정 및 기획·경영 교육과정을 운영하는 일부 문화기관, 문화재단에서 공무원을 대상으로 하는 과정도 시행되고 있으나, 간헐적이며 체험적 성격을 보임
  - 국립중앙박물관, 한국문화원연합회, 국립국어원, 한국문화관광연구원 등 일부 기관에서 공무원 대상의 문화행정 및 지역문화전문인력 양성을 위한 관련 교육을 하고 있으나, 소속기관이 주력하는 특정 장르에 국한되거나 지속적인 운영이 이뤄지지 않는다는 한계가 존재함

## 2.4 국가차원의 문화행정 전담 교육기관의 요구

□ 문화분야 전문인력 및 현장 활동가의 교육과 인적관리를 담당할 국가차원의 전담 기관이 필요함

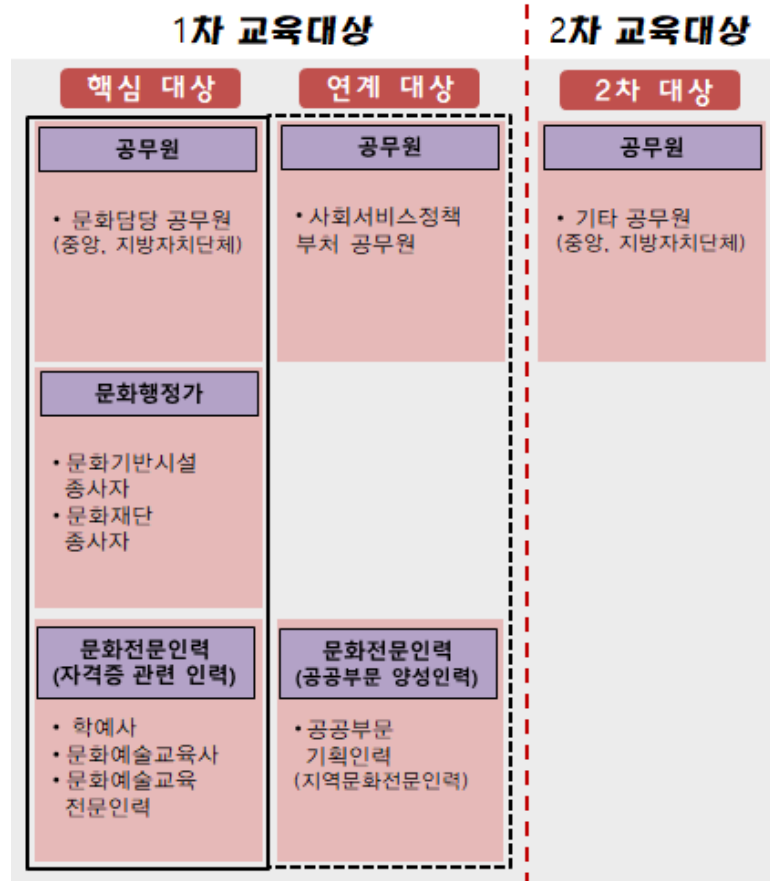
- 현재까지 문화분야 전문인력의 전문교육훈련 필요성에 대한 인식과 공감은 크지만, 이에 대한 구체적인 대안이 없었던 데에는 전문인력에 대한 교육을 체계적이고 지속적으로 관리해 줄 전담기관의 부재도 하나의 원인임. 이에 전담기관 건립의 필요는 아래의 세 가지로 정리할 수 있음
- 첫째, 문화분야 전문인력의 특성에 따른 차별화되고 특화된 교육과정 운영을 위해 문화분야 재교육 과정을 중점적으로 연구·기획·관리할 정부 차원의 독자적인 기구가 필요함
- 둘째, 지역의 문화적 환경을 고려하여 지역에 따른 특화된 교육과정의 개발이 필요함
  - 지역에 따라 문화기획이나 문화행정, 문화예술교육 등 필요로 하는 역량이 다를 수 있음을 고려하여 필요에 따라 문화적 역량이 부족한 지역에 문화예산 운용 방안을 컨설팅하는 방법도 고안해볼 수 있음. 즉, 분야별·직무별 표준화된 교육과정이 필요함과 동시에 교육수요자의 특성과 환경 등을 고려한 맞춤형 교육과정이 필요함
- 셋째, 문화분야 전문인력의 경력관리를 위한 체계적인 인적관리 시스템이 필요함
  - 공공부문에서 양성된 전문인력의 사후 체계적인 관리는 지속적인 질적 관리를 위해 중요한 요소이나, 그동안의 교육과정은 단발성 연수프로그램의 수강으로만 이루어졌으며 교육 후 체계적인 사후 관리를 이루어지고 있지 않음

### 제 3 절 | 문화분야 전문인력의 범위와 특징

#### 1. 문화예술인재개발원의 예비교육수요자 범위

- 문화분야 전문인력은 협의의 관점에서 문화담당 공무원, 문화행정가, 문화전문인력(학예사, 문화예술교육사, 공공부문에서 양성된 지역문화 전문인력 등)이 포함
- 본 연구에서는 창작예술인을 포함시킨 광의의 개념이 아닌 문화예술 분야의 지원 및 매개인력을 지칭하는 용어로 사용하고자 함
- 따라서 문화분야 전문인력이란 ‘문화예술과 문화산업에 대한 전문적인 지식과 기술을 지닌 인력’으로, 관련 법률에 근거하여 기획, 행정, 관리, 매개 등의 업무를 담당하는 인력으로 정의하고자 함
- 문화분야 전문인력의 활동 범위는 문화체육관광부와 각 시·도의 문화예술 행정기구인 문화예술본부·국·과 소속 인력(문화담당 공무원)을 포함하여 국·공립 문화기반시설과 지역 문화재단의 종사자(문화행정가)와 학예사·문화예술교육사 및 문화예술교육 전문인력·지역문화전문인력과 같이 특정 기관에 소속되어 있지는 않지만 공적 영역에서 양성되어 공공의 이익을 추구하며 활동하는 인력(문화전문인력)이 포함됨
- 공무원의 경우, 문화담당 공무원이 1순위 예비교육수요자이지만, 「문화기본법」에 근거하여 사회서비스정책 부처 공무원을 2순위 예비교육수요자로 정하며 그 외 기타 중앙 및 지방공무원을 3순위 예비교육수요자로 설정함

- 문화행정 교육이 필요한 정도에 따라 핵심대상, 연계대상을 포함한 1차 교육대상과 2차 교육대상으로 구분함



[그림 2-7] 교육대상의 구분

## 2. 예비교육수요자 분석

### 2.1 공무원의 범위

□ 문화분야 전문인력에 포함되는 공무원은 문화담당 공무원부터 사회서비스정책 부처 공무원, 나아가 전체 국가 및 지방공무원을 의미함

- **(문화담당 공무원)** 문화담당 공무원은 좁게는 중앙 및 지방정부의 문화정책을 기획·조정하는 문화행정 관료로 구체적으로는 중앙행정기관 소속의 공무원과 지방자치단체 소속의 문화담당 공무원을 말함
  - 중앙정부 문화담당 공무원 : 문화정책과 예산 및 관련 단체의 행정을 기획하고 조정하는 책임이 있는 관리
  - 지방정부 문화담당 공무원 : 지역문화 정책과 관련해서 기획하고 실행하며 다양한 관련 단체와 조정업무를 책임진 관리

〈표 2-34〉 문화담당 공무원의 정의와 구분

구분		정의	예시	담당 업무분야
문화담당 공무원	중앙정부 공무원	문화정책과 예산 및 관련 단체의 행정을 기획하고 조정하는 책임을 지는 관리	문화부 소속 공무원	문화예술, 도시문화, 문화재, 관광, 축제, 다문화(문화다양성), 시설관리 등
	지방정부 공무원	지역문화 정책과 관련해서 기획하고 실행하며 다양한 관련 단체와 조정업무를 책임진 관리	지방행정기관 문화예술·문화정책·문화재·문화콘텐츠 담당 공무원	

- 중앙부처 소속 문화담당 공무원은 2,834명이며, 지방자치단체 소속 문화담당 공무원은 약 7,876명임
  - 중앙부처 소속 문화담당 공무원은 구체적으로 문화체육관광부 소속 공무원으로 현재 2,834명임(행정안전부, 2019)
  - 지방자치단체(기초자치단체 포함)의 문화예술 관련 국·과 소속 문화담당 공무원은 현재 7,876명으로, 17개 시·도의 2,063명과 228개 기초자치단체의 5,183명을 포함한 인원임

〈표 2-35〉 시·도 문화담당 공무원 소속기관과 인원(지방자치단체)

구분	시·도	소속본부·국·과	인원(명)
지방 (시·도)	서울특별시	문화본부	353
	부산광역시	문화체육국	119
	대구광역시	문화체육관광국	111
	인천광역시	문화관광국	130
	광주광역시	문화관광체육실	102
	대전광역시	문화체육관광국	100
	울산광역시	문화체육관광국	93
	세종특별자치시	문화체육관광국	65
	경기도	문화체육관광국	126
	강원도	문화관광체육국 (평화지역발전본부)	135
	충청북도	문화체육관광국	190
	충청남도	문화체육관광국	93
	전라북도	문화체육관광국	83
	전라남도	관광문화체육국	83
	경상북도	문화관광체육국	141
	경상남도	문화관광체육국	82
	제주특별자치도	문화체육대외협력국	57
총원		17	2,063

〈표 2-36〉 시·군·구 문화담당 공무원 소속기관과 인원(기초자치단체)

구분		기초자치단체	인원(명)
지방 (시·군·구)	서울 기초자치단체	25	646
	부산 기초자치단체	16	339
	대구 기초자치단체	8	150
	인천 기초자치단체	10	174
	광주 기초자치단체	5	83
	대전 기초자치단체	5	99
	울산 기초자치단체	5	116
	경기 기초자치단체	31	693
	강원 기초자치단체	18	469
	충북 기초자치단체	11	391
	충남 기초자치단체	15	472
	전북 기초자치단체	14	459
	전남 기초자치단체	22	658
	경북 기초자치단체	23	504
	경남 기초자치단체	18	430
	제주 기초자치단체	2	130
총원		223	5,813

자료: 각 기초자치단체 홈페이지 조직도 참고

- **(사회서비스 정책 부처 공무원)** 문화분야 전문인력의 공무원 범주는 광의의 관점에서 사회서비스정책과 관련된 부처 소속 공무원을 포함함
  - 이 경우, 기획재정부, 교육부, 과학기술통신부, 외교부, 통일부, 행정안전부, 농림축산식품부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부, 여성가족부, 국토교통부, 문화재청 등이 해당하며 총 인원은 424,873명임

〈표 2-37〉 문화관련 전문교육이 필요한 주요 중앙부처

주요 중앙부처	인원(명)
기획재정부	1,054
교육부	361,361
과학기술정보통신부	32,926
외교부	2,658
통일부	602
행정안전부	3,709
농림축산식품부	3,452
산업통상자원부	1,334
보건복지부	3,350
환경부	2,296
고용노동부	6,847
여성가족부	258
국토교통부	4,031
문화재청	995
총원	424,873

자료: 행정안전부(2019), 「행정안전통계연보」, 31-34쪽 참고

※ 2018.12.31 기준

- **(기타 중앙 및 지방자치단체 공무원)** 나아가 전체 국가 및 지방공무원을 잠재적인 문화분야 전문인력으로 규정한다면, 문화담당 공무원과 사회서비스정책 부처 공무원을 제외한 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원인 약 624,262명이 예비 교육대상자에 해당함

## □ 공무원 총 인원 추산

〈표 2-38〉 문화예술인재개발원 교육수요자(공무원) 범위와 인력 수

공무원의 범위	인원수(명)
중앙 및 지방자치단체의 문화담당 공무원	10,715
사회서비스정책 부처 공무원	424,873
기타 중앙 및 지방자치단체 공무원	624,262

자료: 행정안전부(2019), 「행정안전통계연보」, 31-34쪽 참고

※ 2018.12.31 기준

## 2.2 문화행정가의 범위

### □ 문화행정가는 국·공립 문화기반시설 및 문화재단에 종사하는 인력을 지칭함

- 문화행정가란, 국·공립 문화예술 기관이나 단체의 운영 업무를 담당하는 행정가를 말하며, 도서관을 제외한 문화기반시설과 지역 문화재단에서 일하는 관리자와 종사자를 의미함
  - 문화행정가 : 국·공립 박물관이나 미술관, 문화재단·문화원·문화의 집 등 문화기반시설이나 비영리단체의 운영을 책임지거나 담당업무를 수행하는 행정가
  - 도서관 종사자에 대한 전문교육은 국립중앙도서관 사서문화교육과에서 담당하고 있으므로, 6대 문화시설에서 도서관 인력은 제외하였음

〈표 2-39〉 문화행정가의 정의와 구분

구분	정의	예시	담당 업무분야
국·공립문화시설 문화행정가	국·공립 박물관이나 미술관, 문화재단·문화원·문화의 집 등 문화기관이나 비영리단체의 운영을 책임지거나 담당업무를 수행하는 행정가	문화부 소속·산하 기관 및 문화재단, 박물관·미술관, 문예회관·문화의 집·문화원 소속 종사자	경영·기획(관리), 홍보·마케팅, 예술가 지원사업, 예술교육, 시민문화(생활문화·지역문화), 축제 등 문화사업, 국제교류, 문화시설관리·공간 운영

- 현재 주요 문화기반시설 및 문화재단(도서관 시설 제외) 문화분야 전문인력의 수는 21,865명임

〈표 2-40〉 문화행정 종사자 구분과 인력 현황

구분	문화재단	박물관	미술관	문예회관	지방문화원	문화의 집	총원
인원	5,337명	8,354	1,923	5,047명	807명	397명	21,865명

자료: 문화체육관광부(2019), 『2018 문화기반시설 총람』

※ 2018.12.31 기준

### □ 문화행정가 총 인원 추산

- 문화예술인재개발원의 문화행정가 범위

〈표 2-41〉 문화예술인재개발원 교육수요자(문화행정가) 범위와 인력 수

문화행정가의 범위	인원 수(명)
문화기반시설 종사자(도서관 제외)	16,528
문화재단 종사자	5,337

자료: 문화체육관광부(2019), 『2018 문화기반시설 총람』

※ 2018.12.31 기준

## 2.3 문화전문인력의 범위

□ 문화전문인력은 자격증 제도를 통해 양성된 전문인력과 정부 주도의 양성사업을 통해 육성된 문화기획인력을 의미함

- 앞서 살펴본 공무원과 문화행정가가 공공의 영역에서 문화분야 업무를 관장하는 인력이라면, 문화전문인력은 국·공립 문화기관 등 특정한 기관에 소속되어 있지는 않지만, 공적 영역에서 양성되어 활동하는 전문인력을 의미함. 대표적으로 자격제도와 정부 주도 양성 사업을 통한 인력이 있음
- 문화전문인력의 경우 자격증 제도와 정부 주도의 양성 사업을 중심으로 양성되는 실정이므로, 사업 이후의 사후 관리와 지속적인 관리 차원의 재교육이 필요한 영역임
- **(자격증 기반 인력)** 국가공인자격증 제도를 통해 양성된 인력은 학예사와 문화예술교육사가 대표적임
  - 그 외에 「공연법」에 근거한 무대예술 전문인력도 있으나, 무대예술전문인력의 경우 한국문화예술위원회의 인력개발원에서 이미 재교육 과정을 운영하고 있고, 문화행정의 영역이기 보다는 예술 창작의 지원을 위한 기술적인 성격이 강하므로 문화행정 전문교육의 교육대상에서 제외하였음
  - 또한, 문화산업 분야에서 자격증 제도를 통해 양성된 인력은 한국콘텐츠진흥원을 중심으로 교육 및 재교육을 시행하고 있기 때문에 문화예술인재개발원의 교육대상자에는 우선 배제하였음
- 2019년 기준, 학예사 8,062명, 문화예술교육사 18,466명임
  - 2019년 기준 학예사 자격증 소지자는 1급 정학예사 163명, 2급 정학예사 1,148명, 3급 정학예사 6,025명, 준학예사 726명으로 총 8,062명임(문화부 내부 자료)
  - 2019년 기준 문화예술교육사 2급 자격교부 인력은 18,466명임<sup>4)</sup>
- **(지역문화전문인력)** 문화기획인력은 민간분야에서 활동하는 문화기획자들은 제외하고, 공적 영역에서 양성된 문화전문인력을 포함하며 지역문화 전문인력이 대표적임
  - 문화기획인력 : 지역문화진흥법에 근거하여 공공에서 양성된 지역문화양성 과정 이수생들을 잠재적인 문화기획인력으로 정의함

4) 한국문화예술교육진흥원 문화예술교육사 홈페이지

〈표 2-42〉 문화기획인력의 정의와 구분

구분		정의	예시	담당 업무분야
자격증 관련 인력	학예사	박물관, 미술관에서 전시기획 및 작품수집·관리, 소장품에 대한 학술연구, 관람객 교육프로그램 개발 등을 담당하는 전문직 종사자를 일컫음	1·2·3급 정학예사, 준학예사	박물관 및 미술관 업무
	문화예술교육 전문인력	문화예술교육사는 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서 법에 따라 자격이 부여된 사람을 지칭함	문화예술교육사 1급, 2급	문화예술교육
공공부문 문화기획인력		법령에 근거하여 공공영역에서 양성된 문화전문인력 양성 사업 수료자를 지칭함. 대표적으로 「지역문화진흥법」에 근거하여 운영되고 있는 지역문화전문인력이 있음	지역문화전문인력	지역문화, 생활문화 등

- 지역문화전문인력은 2015년~2019년 누적인원 943명임
  - 사업을 통해 양성된 지역문화전문인력은 2015년부터 2019년 현재까지 총 인원은 943명임

〈표 2-43〉 지역문화전문인력 양성사업 연도별 양성인원(2015~2019)

연도	수료인원		누적인원	비고
	지역과정	심화과정		
2015	157	40	157	수료인원은 지역과정 수료인원을 기준으로 함
2016	156	30	313	
2017	203	23	516	
2018	210	21	726	
2019	217	21	943	

## □ 문화전문인력 총 인원 추산

- 문화예술인재개발원의 문화전문인력 범위

〈표 2-44〉 문화예술인재개발원 교육수요자(문화전문인력) 범위와 인력 수

문화전문인력	인원수
학예사	8,062명
문화예술교육사	18,466명
문화예술교육전문인력 (예술강사, 문화예술교육기획자, 교원 등)	3,405명
지역문화전문인력	943명

※ 2019년(제2차) 기준 문화예술교육사 2급 자격교부 인력은 18,466명임(홈페이지)

※ 문화예술교육전문인력은 아르떼 아카데미 교육 참여자를 기준으로 산정하였음. 2018년 기준 3,405명임

자료: 한국문화예술교육진흥원(2018) 『2018 아르떼 아카데미 연수 성과집』, 16~17쪽.

□ 요컨대, 예비교육대상자는 교육이 필요한 정도에 따라 1차 대상(핵심대상과 연계대상), 2차 대상으로 구분하여 차별화된 교육서비스를 이수할 수 있도록 함

- 이처럼 다양한 배경과 환경을 가지고 있는 문화분야 전문인력 전체에 대해 일률적으로 동일한 수준의 교육을 하기에는 문화예술인재개발원 본래의 목적에 적합하지 않음. 따라서 문화분야 전문교육훈련이 필요한 정도를 구분하여 1차 대상과 2차 대상으로 나누는 것이 바람직함
  - 문화예술인재개발원의 1차 교육수요자는 다시 핵심 대상과 연계 대상으로 구분함
  - 핵심 대상은 문화체육관광부 공무원, 지방자치단체 문화예술 담당 공무원, 문화기반 시설과 문화재단 종사자, 학예사, 문화예술교육사, 문화예술교육 전문인력을 포함함
  - 연계 대상은 사회서비스정책 부처 공무원과 지역문화전문인력이 해당함
  - 2차 교육수요자는 1차 대상에 더해 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원으로, 문화분야 행정가와 담당 공무원 외에도 국가 전체의 중앙 및 지방 공무원을 모두 포함한 인력을 나타냄

〈표 2-45〉 교육대상 범위와 인원 추산

구분		대상 범위	인원수
공무원	중앙 및 지방자치단체의 문화담당 공무원	핵심	10,715명
	사회서비스정책 부처 공무원	연계	424,873명
	기타 중앙 및 지방자치단체 공무원	2차	624,262명
문화행정가	문화기반시설* 종사자	핵심	21,865명
	문화재단 종사자		
문화전문인력	학예사	핵심	8,062명**
	문화예술교육사	핵심	18,466명***
	문화예술교육전문인력 (예술강사, 문화예술교육기획자)	핵심	3,405명****
	지역문화전문인력	연계	943명

※ 2018.12.31. 기준

\* 문화기반시설 중 도서관의 사서는 국립중앙박물관 사서문화교육과를 통해 재교육이 운영되고 있으므로 제외함

\*\* 학예사 자격증 소지자는 1급 정학예사가 163명, 2급 정학예사가 1,148명, 3급 정학예사가 6,025명, 준학예사가 726명임

\*\*\* 2019년(제2차) 기준 문화예술교육사 2급 자격교부 인력은 18,466명임(자료: 문화부 내부자료)

\*\*\*\* 아르떼 아카데미 교육 참여자 3,405명(2018년 기준)을 기준으로 산정하였음(자료: 한국문화예술교육진흥원(2018) 『2018 아르떼 아카데미 연수 성과집』, 16~17쪽.)

□ 1차 대상은 약 488,329명임

- 핵심 대상 62,513명과 연계 대상 425,816명을 합한 1차 교육대상은 488,329명임

□ 2차 대상은 약 1,110,611명임

- 2차 대상은 1차 대상인원에 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원의 인원을 포함하여 약 1,110,611명으로 추정됨

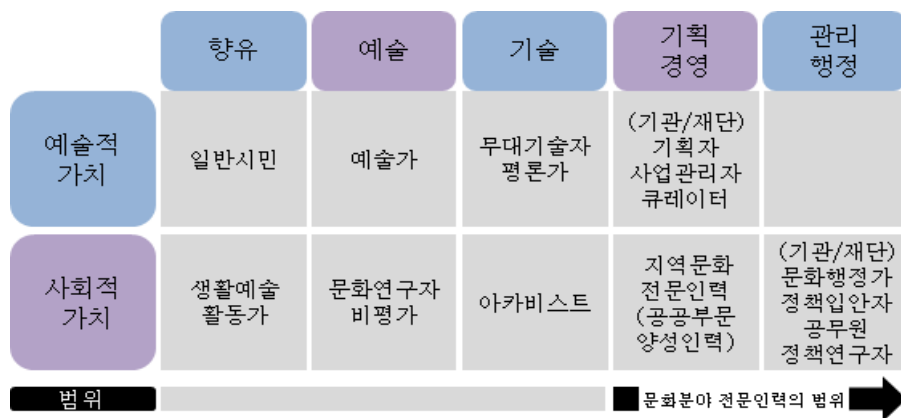
〈표 2-46〉 문화예술인재개발원의 예비수요인력 추산

구분	1차 대상(약 488,329명)		2차 대상
	핵심 대상	연계 대상	
인원 수	약 62,513명	약 425,816명	약 1,110,611명
대상	중앙·지방자치단체의 문화담당 공무원, 문화기반시설 종사자, 문화재단 종사자, 학예사, 문화예술교육사, 문화예술교육 전문인력	사회서비스정책 부처 공무원, 지역문화전문인력	1차 대상 + 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원

### 3. 문화분야 전문인력의 특징과 역할

□ 문화분야 전문인력에 해당하는 인력의 직무와 요구되는 직능 수준이 상이함

- 즉, 문화행정에 대한 기초지식과 소양이 필요함은 동일하나 인력 간 역할의 차이가 동일한 지식과 경험을 요구하지 않기 때문에 과거와 같이 교육 대상을 통합하여 동일한 교육내용을 제공하기는 어려움
- 이에, 인력별 특징을 살펴본 후, 필요 역량을 분석하고자 함



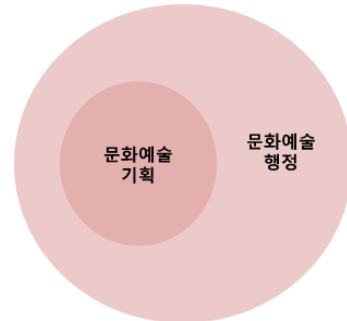
[그림 2-8] 문화분야 전문인력의 범위

□ 공무원 및 문화기관의 문화행정가의 경우 문화예술의 사회적 가치 확산과 전파에 기여한다는 특징을 보임

- 문화행정 담당인력인 공무원과 문화행정가는 문화예술 창작에 직접적인 관계가 있는 것이 아니기 때문에 예술의 사회적 가치의 확산과 깊은 관련이 있음
- 지금까지의 문화정책은 문화예술진흥과 발전을 통해 국가의 위상을 높이겠다는 의지가 강했으므로 예술적 가치 확산의 기초 아래 문화분야 전문인력도 문화예술의 발전을 위한 하나의 수단이자 필요조건으로 인식되었음. 즉 문화예술진흥을 위한 수단으로서 인적관리의 대상으로 보지 않았던 것임
  - 따라서 직무수행에 있어 필요한 보편적 지식과 태도를 함양하기 보다는 ‘기술’의 습득이 더욱 중요했음. 대표적으로 무대예술전문인력이 그러함
- 그러나, 최근 문화분야 전문인력은 직면한 문화생태계의 환경에 맞춰 자신의 역량을 능동적으로 펼칠 수 있는 전문적 지식과 함께 개인적 역량과 잠재력이 중요해짐에 따라 관련 직무능력 향상의 필요성이 제기됨

〈표 2-47〉 문화행정인력의 구분과 담당업무

구분	소속	담당 업무
문화담당 공무원	중앙정부소속 공무원	- 문화정책 개발, 연구
	지방자치단체 소속 공무원	- 문화정책 수립, 시행, 사업관리
문화기관의 문화행정가	중앙문화예술기관 (박물관·미술관 포함)	- 문화기관 경영 - 문화기관 행정업무(예산관리, 인사관리, 회계, 계약 등) - 문화사업 기획 및 운영·관리 (인력구성, 작품기획, 홍보 등)
	지역문화재단	
	문예회관	
	문화의집	
	문화원	
	생활문화센터	



[그림 2-9] 기획과 행정의 관련성

□ 공무원 및 문화행정가는 중앙과 지방의 문화적 환경이 다르기 때문에 업무 수행방식과 필요 역량이 다름

- 사업의 범위가 전국적인지 지역 차원인지에 따라 업무 수행의 방식과 필요 역량을 나눔(이원태, 2006)
  - 중앙정부 공무원은 문화정책 관련 예산이나 단체의 행정을 기획하고 조정하는 책임을 가지며, 정책 활동에 도움이 되도록 집행과 감독 권한을 위임받음
  - 지방정부 공무원은 지역단위 문화정책을 기획하고 수행하는 역할을 하며, 실행을 위해 다양한 공공 및 민간단체와 조정역할을 수행함. 지역사회에서 생활문화와 전통문화를 활용하도록 자극하는 역할도 요구됨
  - 기관 및 단체 행정가는 국·공립 단체나 비영리 문화단체 및 기관을 운영하거나 종사하는 행정담당자로서, 독립기관의 운영, 예산, 감독, 인사관리를 책임지거나 실제 사업수행을 관리하는 역할을 수행함

□ 근무환경(중앙-지역), 직업(공무원-공공영역), 직급(리더-관리자-실무자), 직무(기획·경영-행정) 등에 따라 구체적인 역할 구분이 가능함

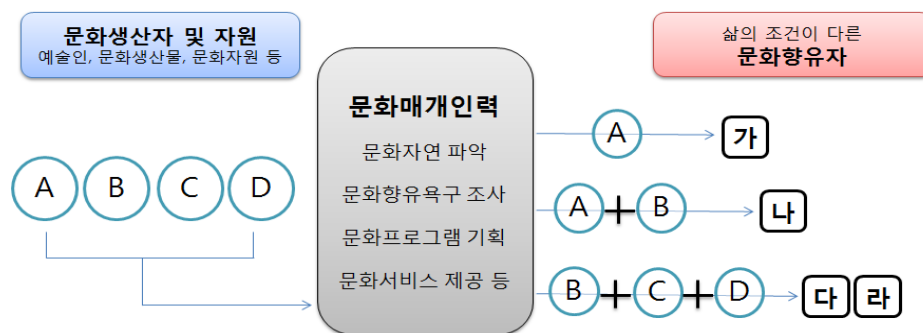
- 이렇듯, 환경적 변화에 따라 행정인력에 대한 세분화가 가능함. 세분화는 문화분야 전문인력의 인적자원으로 간주할 수 있도록 함
- 문화분야 전문인력 가운데 문화행정인력의 범주를 구분하면 크게 12개의 범주(A~L)까지 구분이 가능함

〈표 2-48〉 활동범위와 직업적 특성을 고려한 문화분야 전문인력의 범주 구분

구분		중앙	지방
근무환경	직급		
공무원	리더	A	B
	관리자	C	D
	실무자	E	F
행정인력	리더	G	H
	관리자	I	J
	실무자	K	L

□ 문화전문인력은 문화생태계에서 창작자와 향유자, 예술과 시민의 중심에 있으며 매개의 역할과 기획 업무를 수행함

- 문화전문인력은 문화생태계의 창작과 향유를 매개하고 기획하는 업무를 수행하며, 창작자와의 관계 맺음 속에서 예술의 가치를 발현시키거나 향유자와의 관계 속에서 사회적 가치를 확산시키는 역할을 함
  - 문화기획인력은 창작자와 향유자를 매개하고 예술과 사회를 매개하는 역할로서 주로 ‘매개의 기능’을 담당함
- 문화기획인력은 문화행정인력의 파트너가 될 수 있거나 기관 및 단체 행정가로 활동할 수 있는 잠재적인 인력임
- 매개자, 기획자, 활동가, 전달자 등의 역할 수행함



[그림 2-10] 문화매개인력의 역할

자료: 장세길(2012), “문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터 - 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로” 「이슈 브리핑(전북발전연구원)」 제86권,

- 문화매개인력의 역할 구분은 학자마다 약간의 차이를 보이나, 대부분의 경우 크게 기획과 제공(전달)으로 나누고 있으며 본 연구에서는 제공(전달) 영역을 두 가지로 세분화하여 기획서비스, 교육서비스, 촉진·지원 서비스 인력의 역할을 강조함

## 4. 문화분야 전문인력에 필요한 역량

### □ 매개자의 역할 수행

- 문화예술에 대한 정부의 역할 증대로 문화예술에 대한 정부 및 공공 지원의 필요성이 증대되고 지원액이 많아지게 됨에 따라 정부의 예술에 대한 간섭이 증가할 수밖에 없는 상황에서 예술의 창의성과 행정의 효율성 사이의 갈등을 해소하고 이를 조화롭게 매개할 전문가의 역할이 중요하게 됨(김문환, 1996)
- 지역문화재단들 역할이 지방자치단체의 위탁 사업들을 처리하기에 급급했을 뿐, 지역의 문화 인력뿐만 아니라 자기 조직 내 인력들을 체계적인 교육프로그램을 통해 성장시키지 못함
  - 중앙정부의 지역 매칭 사업에 따라 갈수록 확대되는 계약직, 무기계약직의 문제는 문화부의 안일한 접근, 그리고 문화재단들의 무기력한 경영 관리로 연결되어 조직의 역량 약화 초래해왔음
  - 중앙정부: 지역문화에 대한 중요성은 인식하나, 이를 수행하는 주체에 대한 존중 없음
  - 지방정부: 이와 같은 상황에 대한 이해가 낮음, 지역의 수입확보를 위한 문화예술의 도구적 활용이 빈번하게 이뤄짐
  - 지역문화재단: 문화예술계 인력의 공공 부문으로의 유입, 문화복지 정책을 통한 문화예술의 공공서비스화, 사회적 가치 보고를 요구하는 소액다건형 창작지원 제도는 문화예술 부문의 관료화를 심각한 문제로 만들. 조직과 제도보다 개인의 힘이 약할 때 관료화는 더 강하고 빠르게 진행됨

중앙정부	지방정부	지역문화재단
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「지역문화진흥법」을 제정하여 문화재단들의 법적 위상을 달리 규정</li> <li>• 지역문화재단에 대하여 10% 자부담 민간경상보조금을 받는 예총 또는 민예총과 같은 민간단체로 치부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중장기적인 방향설정 미흡, 기획의 중요성 이해 미흡</li> <li>• 문화예술과 관광, 생활체육이 혼재</li> <li>• 지역의 수입확보를 위한 문화예술의 도구적 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업실행부서 성격으로 주체로서 중장기적 정책 및 사업계획이 어려움</li> <li>• 관료화에 따른 비효율적 경영관리 확산</li> <li>• 위탁사업 중심의 운영, 전문성 높은 직원의 장기적 고용 어려움</li> </ul>

- 문화는 사람과 사람 사이에서 전해지고 향유되기 때문에 문화의 확산을 위해 공급-매개-수요의 위치에서의 문화에 대한 인식이 중요함
  - 우리나라 문화예술 지형은 공공 부문에 대한 의존도가 높은 상황, 그런 상황에서 공공부문에서 재원을 지원을 담당하는 공무원과의 소통이 중요함
  - 공공 부문 문화 인력들의 주체적인 상상력을 가로막는 것이 관료주의라는 제도의 한계, 반면 대부분의 문화사업은 관료주의에 기반 한 공공조직에서 지원이 이뤄지고 있음

- 지역 내에서 이러한 역할을 지역문화재단이 담당하고 있으며, 문화예술의 확산을 위해서 지역문화재단들의 역할 그리고 거기서 일하는 직원들의 역할은 매우 중요
- 지역문화재단에 오래 근무하는 직원의 경우 갈수록 필연적으로 관료화되어 단순 행정가로 고착될 가능성이 높으며, 이를 경계할 수 있는 장치 필요
- 문화분야 인력 중 문화매개인력은 문화자원을 일방적으로 향유자에게 전달하는 것이 아니라, 문화향유자 특성에 맞게 문화자원 및 프로그램을 재구성해 매개하는 역할을 함<sup>5)</sup>

#### □ 문화분야 전문인력 인재의 특성

- 많은 선행연구들에서 문화매개인력의 역할과 그들의 직무 중심으로 문화분야의 중요한 인력으로서 인식이 필요함을 논하고 있는 반면, 이러한 중요한 역할을 수행하기 위해서 수반되어야 할 전문 역량에 대한 논의는 상대적으로 미약한 상황임
- 문화매개인력이 선행연구들에서 공통적으로 드러나는 것과 같이 규정되기 어려운 ‘무형’의 ‘모든 것’을 ‘연결’ 한다고 했을 때 이를 어떻게 연결할지는 전적으로 인력의 개인의 역량에 기인한다고 볼 수밖에 없음
- 관련하여, 문화매개적 기능을 중심으로 조직 형성되고, 사업을 수행하는 대표적인 공공조직인 문화재단에서의 인력의 역할과 기능, 그리고 역량과 관련한 논의는 실질적으로 문화매개인력의 역량이 현장에서 나타날 수 있는 다양한 상황을 제시한다는 측면에서 주목해야할 필요가 있음
- 특히, 중앙정부의 주요 문화사업이 지자체로 이양됨에 따라 지역문화진흥사업을 비롯하여 이제 지역의 실질적인 문화정책의 집행 주체로서의 지역문화재단의 역할이 더욱더 중요해질 전망이며, 이들의 역할과 역량에 대한 점검이 시급한 상황임
- 관련하여 김해보(2014)는 지역문화재단 인력 전문성 제고를 위하여 다음의 세 가지 접근을 제시하고 있음<sup>6)</sup>
  - 필요한 전문역량에 대한 외적인 규정: 앞서 살펴본 문화매개인력의 역할과 기능을 말하는 것으로 조직관리 대상으로서의 개인의 역량개발은 조직에서 원하는 역량 규정이 그 시작점이 될 수 있다고 보고 있음
  - 역량개발을 위한 내적 지향점 설정: 문화분야의 특수성, 즉 창의성과 창발성을 감안했

5) 장세길(2012), “문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터 - 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로” 「이슈 브리핑 (전북발전연구원)」 제86권, 6면

6) 자료: 김해보(2011), “공공문화예술기관 인력의 전문화 방안-지역문화재단을 중심으로”, 「예술정책 현안과 대안모색」, p.131~142, 한국문화예술위원회의 논의를 기초로 하되 2019년 11월 기준 문화정책 현안을 기준으로 연구자 재구성

을 때 이와 같은 외적 규정이 자신의 내적 지향과 일치할 필요가 있음. 문화 진흥을 목적으로 하는 조직의 올바른 역량 규정과 이와 같은 역량개발에 대한 개개인의 태도 또는 지향점이 중요함

- 상호협력을 통한 교육 시스템 개발: 이와 같은 외적인 규정과 내적 지향점 설정은 사실 현재 우리나라 문화지형에서 상당히 혼란스러운 영역이 될 수 있음. 문화 행정이 중앙은 물론 지자체의 주요한 사업이 아닌 부차적인 사업으로 논의가 되는 경우가 다수 발생하고 문화에 대한 해석도 제각각인 경우가 많은 상황에서 문화분야의 인적 네트워크 간 정보교류와 기관 간의 협업을 통한 인재 육성은 더욱더 중요함
- 문화가 가지고 있는 광범위한 영역에 대한 정책 적용기준에 대한 일관성 있는 사회적 합의는 더욱더 중요해 질 것으로 보임

〈표 2-49〉 지역문화재단 인력 전문성 제고를 위한 세 가지 접근

세 가지 접근	실천방안	고려할 사항
필요한 전문역량에 대한 외적 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직 운영전략에 따른 인재상 및 필요 역량 규정</li> <li>• 조직 내 인적자원 개발 체계 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세분화된 직무분석을 시행하되 문화 분야에 적합하도록 통합적 관점 적용</li> </ul>
역량개발을 위한 내적 지향점 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 행정가/기획자/정책가로의 궁극적인 지향점 설정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창의성과 공공성을 동시에 갖춘 인재상 제시</li> </ul>
상호 협력을 통한 교육 시스템 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화재단 간 상호 교류 활성화</li> <li>• 공공행정 에이전시로서 문화재단에 맞는 운영논리와 인재상 도출</li> <li>• 공동연수, 교육프로그램 개발 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 민과 관을 모두 만족시킬 수 있는 문화재단 운영 논리 개발하여 공론화</li> </ul>

자료: 김해보(2011), “공공문화예술기관 인력의 전문화 방안-지역문화재단을 중심으로”, 「예술정책 현안과 대안모색」, 131~142쪽.

- 이와 같은 세 가지 접근에서 실질적으로 마지막의 교육 시스템 개발의 경우 문화분야의 전문영역을 수행하는 인력들의 경험과 역량의 구분에 따라 분야와 범위가 설정될 수 있음
- 문화분야의 다양한 직무를 수행하는 전문인력의 경험 역할을 구분하면 다음의 4가지로 구분될 수 있음: 4가지 기준에 의하면 문화분야 전문인력의 범위와 역할이 기존의 현장 중심에서 조직과 전략 수립의 영역까지 확대되어 논의가 필요함
- 또한 문화의 공공재적 속성상 그것을 발현시키는 주체가 공공/민간으로 구분하더라도, 그 결과물은 결국 공적 영역에 포함되기 때문에 이를 수행하는 주체 역시 넓은 범위의 공공영역의 사업 수행자로 볼 수 있음

〈표 2-50〉 문화분야 전문인력의 경험과 역량 구분

경험/역량	개요	사례
현장	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술계 현장에서의 활동을 통해 축적한 역량</li> <li>특정분야 전문가 또는 예술가형 업무 태도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간부문: 예술단체 대표 또는 기획 담당자, 개별 분야 전문가</li> <li>공공부문: 축제 예술감독 등</li> </ul>
프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> <li>개별 문화사업 프로젝트 단위의 관리를 통해 축적한 역량</li> <li>기획자형 업무 태도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간부문: 프로듀서, 전문기획자</li> <li>공공부문: 문화사업 담당자, 축제 행정감독 등</li> </ul>
조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>법령 및 규칙에 대한 이해를 바탕으로 한 공공행정 수행능력</li> <li>단일 프로젝트가 아닌 조직차원의 관리 능력</li> <li>행정가형 업무 태도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간부문: 예술경영 담당자</li> <li>공공부문: 문화행정가, 기관의 중간관리자</li> </ul>
전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>단체의 전략수립, 정책 연구활동 등을 통해 축적된 역량</li> <li>경영관리자 또는 연구자형 업무태도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간부문: 예술경영 CEO</li> <li>공공부문: 문화기관 CEO, 문화정책연구자</li> </ul>

자료: 김해보(2011), “공공문화예술기관 인력의 전문화 방안-지역문화재단을 중심으로”, 「예술정책 현안과 대안모색」, 131~142쪽.

- 이와 같은 경험과 역량을 지닌 인력들이 문화분야 전문 인력의 역량을 지닌 인재로서 다음과 같은 유형으로 구분될 수 있음<sup>7)</sup>

〈표 2-51〉 문화재단 직원들의 인재유형 및 바람직한 인재상 분석

인재유형	강점	보완할 사항
전문가	<ul style="list-style-type: none"> <li>예술현장 특정분야에 대한 깊은 이해와 전문지식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 분야에 대한 통섭적인 이해</li> </ul>
문화행정가	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>예술현장에 대한 이해 및 프로젝트 경험</li> </ul>
문화정책가	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직경험을 바탕으로 한 전략 개발 능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전략이 적용될 실제 현장과 다양한 프로젝트에 대한 경험적 이해와 실천력</li> <li>문화정책의 다층적 연관성에 대한 이해</li> </ul>
문화기획자	<ul style="list-style-type: none"> <li>예술현장에 대한 이해와 프로젝트 관리 역량</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직경험</li> <li>본인의 기획에 대한 책임감과 공직윤리</li> </ul>

자료: 김해보(2011), “공공문화예술기관 인력의 전문화 방안-지역문화재단을 중심으로”, 「예술정책 현안과 대안모색」, 131~142쪽.

- 우리나라의 문화정책은 하향식 접근방식(Top-down approach)을 통한 접근으로 중앙정부의 기획을 통한 재정 지원이 주를 이루고 있는 상황에서, 지역문화재단을 비롯한 공공부문의 문화서비스전달체계의 아래에 놓여있는 기관의 경우 조직과 현장 사이에서 역할에 대한 혼란이 가중되고 있는 상황임
- 관료주의 등은 앞서본 외적 역량에 대한 개인의 조직 적응성이 높은 상황에서 발생될 수 있는 상황이며, 현장에 대한 이해 없이 진행되는 독단적인 사업 등은 개인의 내적 동기 측면에서 제고가 필요한 상황임

7) 김해보(2011), “공공문화예술기관 인력의 전문화 방안-지역문화재단을 중심으로”, 「예술정책 현안과 대안모색」, 131~142쪽, 한국문화예술위원회 내용 연구자 재구성

- 이를 개선하기 위한 방안으로서 앞서도 살펴본 바와 같이, 본인의 상황을 객관적으로 인식할 수 있는 상황을 만들어주고 이를 통해서 역량을 제고할 수 있는 기회를 마련하는 것이 필요함
- 상호교류 및 전문성 제고를 위한 교육체계를 구성하기 위해서 필요한 분야로는 리더십을 포함한 조직관리 측면, 개인의 역량개발을 위한 내적 동기 측면, 개인의 전문성 제고와 역량 강화를 위한 프로그램 개발, 그리고 상호정보 교류의 기회제공 등을 구분 할 수 있음

〈표 2-52〉 문화분야 전문인력의 역량제고를 위한 관리 분야

분야	내용
조직관리 측면	문화분야 인력으로 갖추어야 할 전문역량에 대한 외적 규정과 관리
내적동기 측면	역량개발을 위한 내적 지향점 설정 지원
프로그램 측면	관료화를 방지할 지속적 자극 프로그램 개발
교류협력 측면	기관 간 협력으로 커리큘럼 및 교육 시스템 개발

자료: 김해보(2014), '예술경영아카데미 LINK <문화예술 기획경영 인력 양성 심포지엄 : 지금 이야기할 수 있는 것들, 당장 꿈꿀 수 있는 미래>

## 제3장

# 문화예술인재개발원 건립에 대한 수요

제1절 문화분야 전문인력 교육훈련 현황 및 수요조사 결과

제2절 교육과정에 대한 전문가 의견



## 제1절 | 교육훈련 현황 및 수요조사 결과

### 1. 수요조사 방법

- 문화예술인재개발원의 교육수요자는 공무원, 문화행정가, 문화전문인력임
- 예비 교육수요자의 교육훈련 실태조사와 문화예술인재개발원 건립에 대한 의견을 구하기 위한 수요조사를 수행함
- 이번 수요조사는 문화담당 공무원, 문화기반시설 및 문화재단 종사자, 지역문화 전문인력을 대상으로 하였음
- 문화전문인력의 박물관·미술관 종사자의 수요조사 결과는 2017년 김연진의 연구 결과를 참고하였으며, 문화예술교육 전문인력의 수요조사 결과는 2018년 양혜원의 조사 결과를 참고하였음
  - 박물관·미술관 종사자에 대한 전문교육훈련 수요조사는 「세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안」(김연진, 2017)을 참고함
  - 문화예술교육 전문인력(교원, 예술강사, 공무원 등)에 대한 교육 및 연수시설 건립 수요조사는 「문화예술교육전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구」(양혜원, 2018)를 참고함

〈표 3-1〉 각 수요조사 별 조사 대상자 구분

구분		수요조사(2019)	김연진(2017)	양혜원(2018)
공무원		●	-	-
문화행정가		●	-	-
문화전문인력	박물관·미술관종사자	-	●	-
	문화예술교육전문인력	-	-	●
	지역문화전문인력	●	-	-

## 1.1 문화분야 전문인력 수요조사 개요

〈표 3-2〉 문화분야 전문인력 수요조사 개요

구분	수요조사 개요
조사 대상	문화행정(문화재단, 문예회관, 지방 문화원 등) 분야 종사자 문화 담당 국가 및 지방 공무원 지역문화 전문인력(지역문화전문인력 양성사업 수료생)
조사 방법	구조화된 설문지를 활용한 온라인조사
표본설계	총 1,000표본 목표(대상별 임의 할당)
조사 기간	2019년 10월 14일 ~ 11월 4일
조사기관	(주)코그니티브컨설팅그룹

- 교육에 대한 예비수요에 해당하는 1차 집단에 해당하는 33,814명 가운데 1,014명을 대상으로 조사가 이루어짐

〈표 3-3〉 수요조사 모집단과 조사대상 사례 수

(단위: 명)

구분	조사대상	모집단 (1차 대상)	조사대상
문화행정 종사자	[A형] 문화기반시설 및 문화재단 종사자	21,865	582
	[C형] 지역문화전문인력 양성사업 참여자	943	151
문화담당 국가 및 지방 공무원	[B형] 국가공무원(문화체육관광부 소속 공무원) 지방공무원(각 시·도, 지자체 문화 관련 과 소속 공무원)	11,006	281
총계		33,814	1,014

- 설문조사의 항목

〈표 3-4〉 조사 대상별 설문내용

조사대상	일반현황	이력 및 교육훈련 경험	교육 수요
문화행정 종사자	- 성별, 연령, 지역 - 학력, 전공 - 고용형태, 기관형태	- 교육참여 여부 및 참여 목적 - 교육 도움 정도 - 교육 미참여 이유	- 필요 교육 분야 - 교육 운영 방식 - 향후 의향 - 교육 전담기관 설립 의견 - 전담기관 필수 요소
문화 담당 국가 및 지방 공무원	- 성별, 연령, 지역 - 학력, 전공 - 소속, 직급	- 교육 제약 요소 - 교육참여를 위한 필요 사항	
지역문화 전문인력	- 성별, 연령, 지역 - 학력, 전공	- 교육참여 여부 및 참여 목적 - 교육 도움 정도 - 교육 제약 요소	

## 1.2 관련 선행연구 수요조사 개요

### 1) 박물관·미술관 종사자 대상 조사 방법

- 박물관·미술관 종사자에 대한 수요조사는 박물관 75개 기관, 미술관 25개 기관을 대상으로 조사를 실시함

〈표 3-5〉 박물관·미술관 종사자 수요조사 개요

구분	수요조사 개요
조사 대상	국·공립 박물관 75개, 미술관 25개 기관에 근무하고 있는 문화매개인력 (유효 표본은 박물관 종사자 응답자 중 500부로 임의 설정함)
조사 방법	100개 기관 근무 문화매개인력 전수조사
조사기관	(주)글로벌리서치

### □ 주요 조사 항목

〈표 3-6〉 박물관·미술관 종사자 대상 주요 조사 항목

조사대상	항목	조사항목
박물관·미술관 종사자	직업만족도 및 전문성 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>만족 정도</li> <li>이직 의도 여부</li> <li>본인 업무 전문성 정도</li> <li>분야 업무 전문성 정도</li> <li>전문성 습득 경로</li> <li>업무능력개발과 분야 발전 연관도</li> </ul>
	교육 및 훈련 (실태 및 만족도)	<ul style="list-style-type: none"> <li>훈련 참여 여부</li> <li>훈련 참여 동기</li> <li>교육프로그램 수준</li> <li>교육프로그램 만족도</li> <li>참여 자발도 여부</li> <li>참여 동기 및 이유</li> <li>참여 의향 여부</li> </ul>
	교육 및 훈련 (평가 및 제언)	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육프로그램 한계</li> <li>교육프로그램 운영 문제점</li> <li>교육프로그램 정책 제언</li> </ul>
	인구통계학적 분류	<ul style="list-style-type: none"> <li>직급, 고용형태, 근무년수, 자격여부 등</li> </ul>

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 80쪽.

## 2) 문화예술교육 전문연수원 건립 의견조사

□ 2018년도는 문화예술교육 전문연수원 설립에 대한 수요 파악을 위해 한국문화예술교육진흥원의 아르떼 아카데미 참여자와 지역문화예술교육 담당자를 대상으로 온라인 설문조사를 실시함

- 아르떼 아카데미 참여자와 지역문화예술교육 담당자를 대상으로 조사 결과 중, 중앙단위의 전담 연수기관 설립에 대한 의견 조항이 포함된 아르떼 아카데미 참여자의 연구결과만을 활용하였음
- 따라서 응답자는 2017년 아르떼 아카데미에 수강한 참여자(예술강사, 문화예술단체·기관 담당자, 교원, 기타 참가자)임
- 조사모집단 3,903명 중, 목표 표본은 1,000명

〈표 3-7〉 2018년 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영에 대한 수요조사

구분	수요조사 개요
조사 대상	• 아르떼 아카데미 참여자
조사 방법	표준화된 설문지를 통한 온라인 설문조사
표본설계	• 아르떼 아카데미 참여자 모집단 3,903명 중, 총 1,000표본 목표
조사 기간	2018.8.16.~2018.9.3.(약 2주)
조사기관	(주)마크로밀엠브레인

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 162~163쪽.

### □ 조사내용

〈표 3-8〉 2018년 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영에 대한 수요 조사 주요 항목

조사대상	항목	조사항목
아르떼 아카데미 참여자	아르떼 아카데미 연수과정에 대한 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술교육 연수 프로그램 참여 목적</li> <li>• 아르떼 아카데미 연수프로그램 및 연수환경에 대한 만족도</li> <li>• 연수 프로그램 참여 장애요인</li> </ul>
	지역 문화예술교육 연수 프로그램에 대한 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역에서 진행되는 문화예술교육 연수 프로그램 참여 경험</li> <li>• 지역 문화예술교육 연수 프로그램에 참여하지 않은 이유</li> <li>• 지역 문화예술교육 연수 프로그램에 대한 만족도</li> <li>• 지역 문화예술교육 연수 프로그램의 만족스러운 점</li> <li>• 지역 문화예술교육 연수 프로그램의 불만족스러운 점</li> <li>• 지역에서 진행되는 것이 필요하다고 생각되는 연수 대상 집단과 내용</li> </ul>

조사대상	항목	조사항목
	중앙 단위 문화예술교육 연수원에 대한 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙 단위 문화예술교육인력 연수과정에서 필요한 연수 프로그램</li> <li>• 선호하는 연수 시기</li> <li>• 선호하는 연수 요일</li> <li>• 선호하는 연수 방식</li> <li>• 선호하는 연수 기간</li> <li>• 선호하는 교육방식</li> <li>• 장기간 문화예술교육프로그램 개발 연수과정 참여 의향</li> <li>• 온라인 연수 프로그램 수강 의향</li> <li>• 기존 연수장소의 불편한 점</li> <li>• 중앙 단위 전문 연수원의 필요성</li> <li>• 연수프로그램 참여 결정 시 중요한 물리적 환경 요소</li> <li>• 전문 연수원 건립 시 바람직한 입지조건</li> <li>• 연수원 기능 중 공간 이용측면에서 중요한 기능</li> <li>• 연수원 숙박시설 : 선호하는 객실 수용규모</li> <li>• 연수원 숙박시설 : 선호하는 객실 구성</li> <li>• 연수원 교육공간에 필요한 교육장 형태</li> <li>• 장르별 교육공간에 대한 요구 사항</li> <li>• 전문 연수원의 공간 활용도 제고를 위해 도입할 수 있는 복합기능</li> </ul>

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 162~196쪽.

## 2. 문화분야 전문인력 교육훈련 경험 실태조사 결과

### 2.1 문화분야 전문인력의 교육 수준 및 이력사항

#### □ 문화분야 전문인력의 교육수준

- 공무원, 문화행정가, 지역문화전문인력 등 문화분야 전문인력의 전공 분포
  - (공무원) 공무원의 경우, '예술경영·행정·정책'(5.3%)과 '문화예술분야'(20.6%)를 전공한 이보다 '문화예술분야 외' 전공이 74.0%로 압도적으로 높음
  - (문화행정가) 문화기반시설 및 문화재단에 종사하는 문화행정가가 '예술경영·행정·정책'을 전공한 경우는 15.6%에 불과하며, '문화예술분야 전공'은 41.2%, '문화예술 외 분야 전공'이 43.1%로 나타남
  - (지역문화전문인력) 지역문화전문인력 양성 사업 참여자의 경우는 '문화·예술경영·행정·정책' 전공이 3.3%, '문화예술분야 전공'이 42.3%인데 반해, '문화예술 외 분야 전공'이 54.3% 수준으로 나타나 상호 간 교육훈련 수준의 격차가 큼

〈표 3-9〉 문화분야 전문인력의 전공 분포

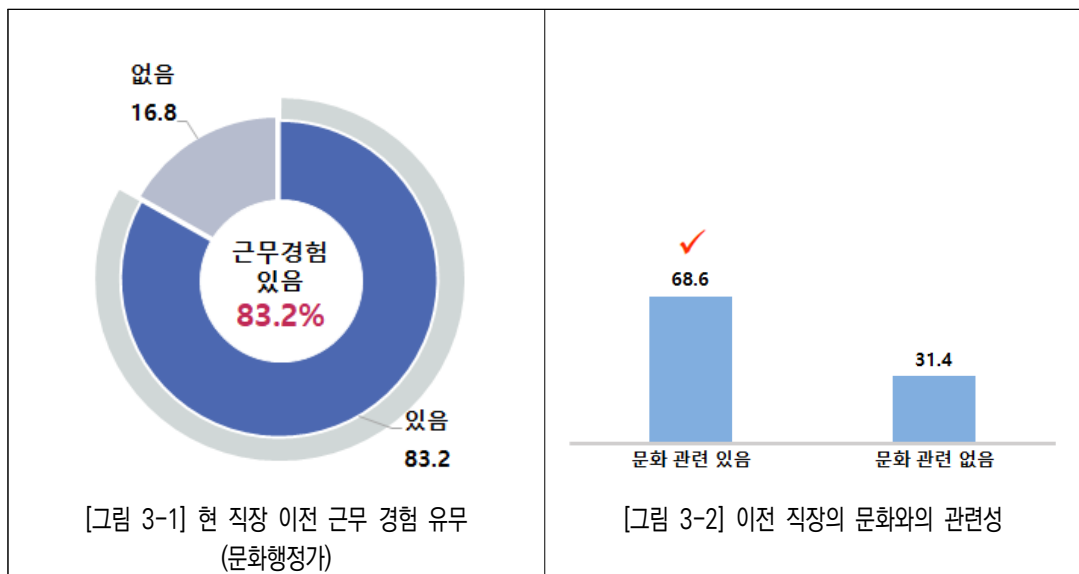
(단위 : %)

구분	전공구분	비율
공무원	예술경영·행정·정책	5.3
	문화예술 분야(순수예술 및 인문학 등)	20.6
	문화예술 외 분야	74.0
문화행정가	예술경영·행정·정책	15.6
	문화예술 분야(순수예술 및 인문학 등)	41.2
	문화예술 외 분야	43.1
지역문화전문인력 양성과정 수료자	예술경영·행정·정책	3.3
	문화예술 분야(순수예술 및 인문학 등)	42.3
	문화예술 외 분야	54.3

## 1) 문화행정가 이력사항

### □ 현 직장 이전 문화 관련 직장 근무 경험

- 현 직장 이전 문화 관련 직장 근무경험은 응답자의 83.2%가 타 직장 근무경험이 있는 것으로 조사 되었으며, 이전 직장 유형은 68.6%가 문화와 관련이 있는 기관으로 조사됨
- 응답자 특성별로 보면 성별이 남성, 전공이 문화예술 외, 소속기관이 지방 문화원인 응답자에서 이전 직장 유형이 문화와 관련이 없다는 응답이 타 집단 대비 높은 수준임



주: 전체(582명), 단위: %

주: 이전 근무 경험 있음(484명), 단위: %

〈표 3-10〉 현 직장 이전 문화 관련 직장 근무 경험

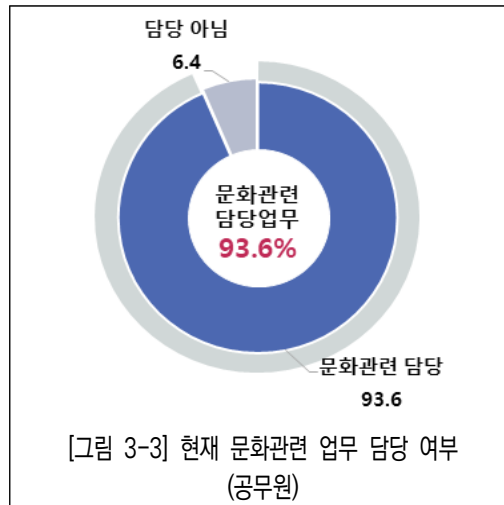
(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	현 직장 이전 근무 경험 있음				없음
		비율	사례수	문화 관련 있음	문화 관련 없음	
전 체	582	83.2	484	68.6	31.4	16.8

## 2) 공무원 이력사항

### □ 현재 문화관련 업무 담당 여부

- 공무원 응답자의 93.6%가 문화관련 업무를 담당하고 있는 것으로 조사됨



주: 전체(281명), 단위: %

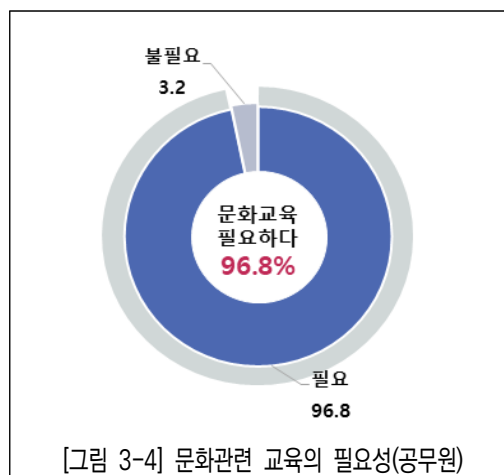
〈표 3-11〉 현재 문화관련 업무 담당 여부(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	문화분야 담당	타 분야 담당
전 체	281	93.6	6.4

### □ 문화관련 교육 필요성에 대한 의견

- 문화관련 교육의 필요성에 대해서는 공무원 응답자의 96.8%가 동의한다고 응답함



주: 전체(281명), 단위: %

〈표 3-12〉 문화관련 교육의 필요성(공무원)

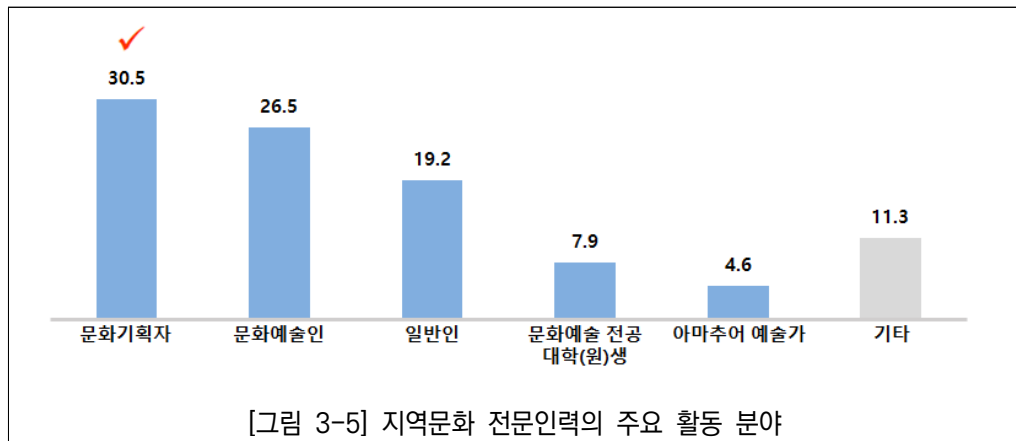
(단위 : %)

구 분	사례수(명)	필요하다	불필요하다
전 체	281	96.8	3.2

### 3) 지역문화 전문인력 이력 사항

#### □ 지역문화 전문인력 주요 활동 분야

- 지역문화 전문인력 양성과정 사업 참여 이전의 주요 활동분야로는 ‘문화기획자’가 30.5%로 가장 높고 ‘문화예술인’ (26.5%), ‘일반인’(19.2%) 등의 순임



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-13〉 지역문화 전문인력의 주요 활동 분야

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	문화 기획자	문화 예술인	문화예술 전공 대학(원)생	아마추어 예술가	일반인	기타
지역문화 전문인력	151	30.5	26.5	7.9	4.6	19.2	11.3

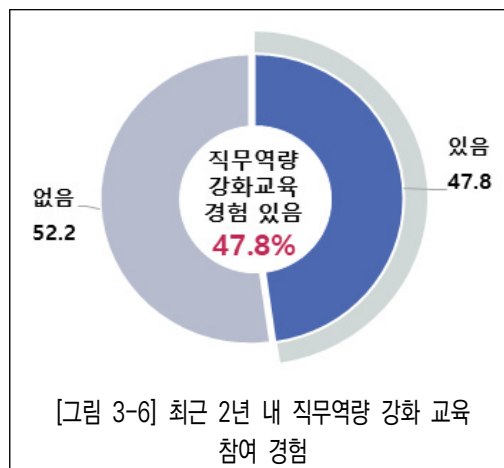
## 2.2 문화분야 전문인력의 교육훈련 경험 여부

### 1) 교육훈련 경험 여부

#### 가) 문화행정가

##### □ 교육 참여 경험(2년 이내)

- 최근 2년 내 직무역량 강화를 위한 교육훈련에 참여한 경험이 있는 응답자는 47.8% 수준임
  - 응답자 특성별로 보면 연령이 20대부터 40대까지는 교육 참여의 경험이 점차 증가하는 경향을 보임
  - 또한, 고용형태에 따라서는 고용의 질이 높을수록 교육 경험이 높게 나타나는 경향을 보임
  - **(교육 경로)** 교육 참여자들이 주로 교육을 들은 기관은 한국문화예술위원회, 예술경영지원센터, 한국문화예술교육진흥원 등의 기관인 것으로 조사됨



주: 전체(582명), 단위: %

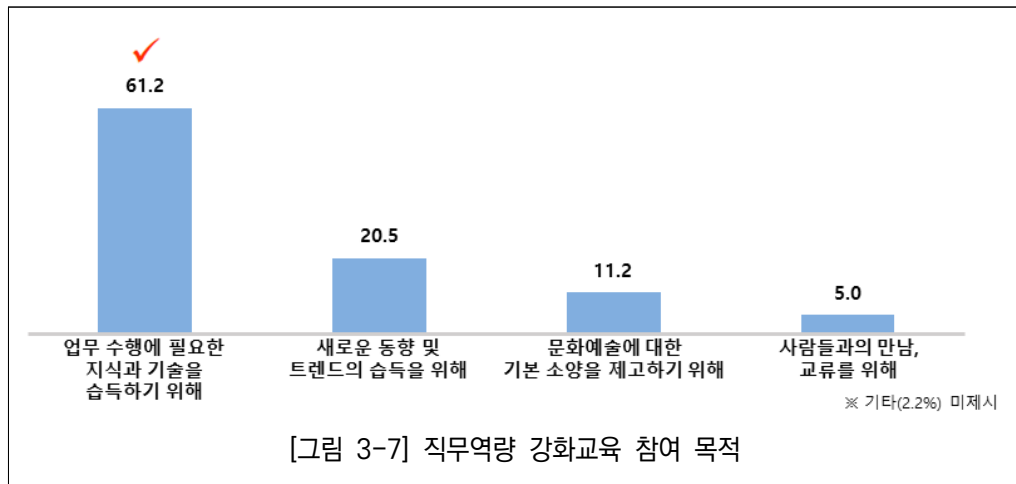
〈표 3-14〉 최근 2년 내 직무역량 강화 교육 참여 경험

(단위 : %)

구 분	사례수(명)	있음	없음
전체	582	47.8	52.2

## □ 교육 참여 목적

- 문화행정가의 교육훈련 참여의 목적은 ‘업무 수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위해’(61.2%)가 가장 높음
- 그 외 ‘새로운 동향 및 트렌드의 습득을 위해(20.5%)’, ‘문화예술에 대한 기본 소양을 제고하기 위해’(11.2%), ‘사람들과의 만남, 교류를 위해’(5.0%)의 순임
- 응답자 특성별로 보면, 고용의 질이 높을수록 ‘업무 수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위해’ 교육에 참여한 경우가 많았으며, 전공이 ‘예술경영·행정·정책 등’, 학력이 대학원 이상인 응답자가 상대적으로 ‘새로운 동향 및 트렌드 습득을 위해’ 교육에 참여했다고 응답함



주: 교육경험 있음(278명), 단위: %

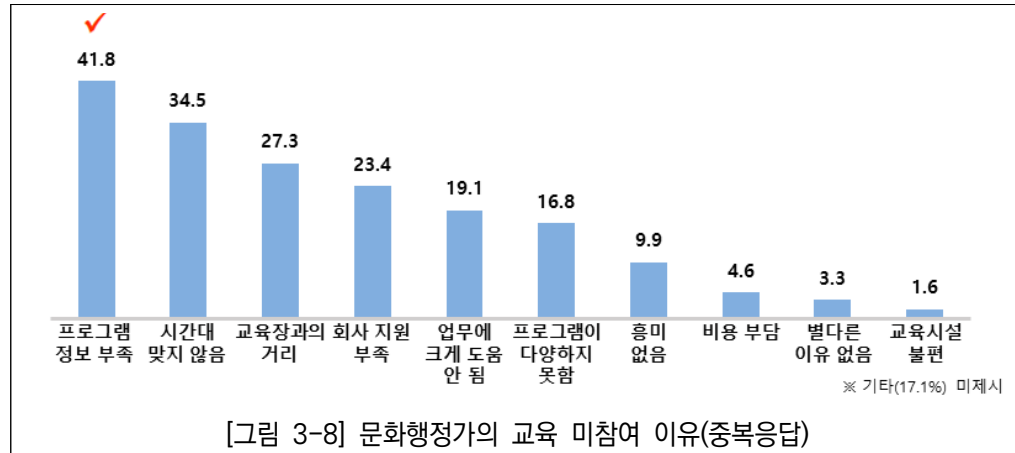
〈표 3-15〉 직무역량 강화교육 참여 목적

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	업무 수행에 필요한 지식과 기술을 습득하 기 위해	새로운 동향 및 트렌드의 습득 을 위해	문화예술에 대 한 기본 소양을 제고하기 위해	사람들과의 만 남, 교류를 위해	기타
문화행정가 (교육경험 있음)	278	61.2	20.5	11.2	5.0	2.2

## □ 교육 미참여 이유

- 교육훈련에 참여하지 않은 52.2%의 응답자가 꼽은 미참여 이유로는 ‘프로그램 정보 부족’(41.8%)이 가장 높고, ‘시간대가 맞지 않음’(34.5%), ‘교육장과의 거리’(27.3%)의 순임



주: 교육경험 없음(304명), 단위: %

〈표 3-16〉 문화행정가의 교육 미참여 이유

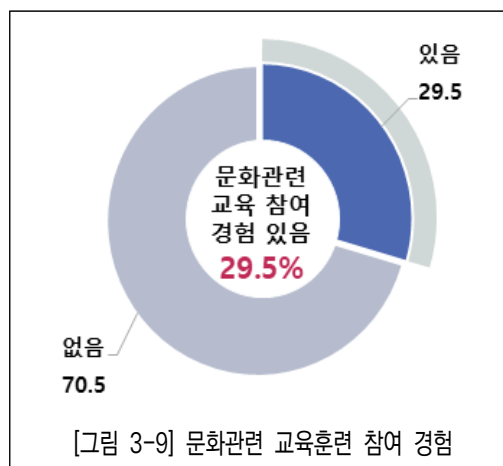
(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	프로그램 정보 부족	시간대 맞지 않음	교육장과의 거리	회사 지원 부족	업무에 크게 도움 안 됨
문화행정가 (교육경험 없음)	304	41.8	34.5	27.3	23.4	19.1

## 나) 공무원

### □ 교육 참여 경험(문화관련 교육)

- 설문에 응답한 공무원 중 문화와 관련된 교육훈련을 참여한 경험이 있는 응답자는 29.5%에 불과
- 응답자의 70.5%가 문화관련 교육훈련에 참여한 경험이 없는 것으로 조사됨



주: 전체(281명), 단위: %

〈표 3-17〉 문화관련 교육훈련 참여 경험

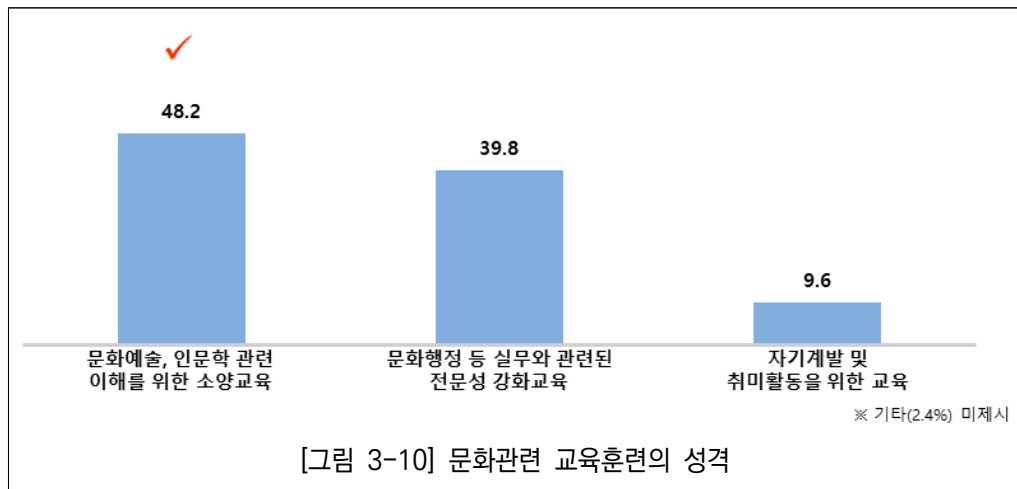
(단위 : %)

구 분	사례수(명)	있음	없음
전체	281	29.5	70.5

- (교육 경로) 교육 참여자들이 주로 교육을 받은 기관은 대부분 지자체에 소속되어 있는 공무원 교육기관으로 보이며, 일부 문화재청, 문화예술 재단 등이 포함되어 있음

## □ 교육의 성격

- 공무원이 참여한 교육훈련의 성격은 ‘문화예술, 인문학 관련 이해를 위한 소양교육’이 가장 높음
- 문화관련 교육훈련에 참여한 경험이 있는 공무원(83명)이 받은 교육의 내용은 ‘문화예술·인문학 관련 이해를 위한 소양교육’(48.2%)이 가장 높았으며, ‘문화행정 등 실무와 관련된 전문성 강화교육’(39.8%), ‘자기계발 및 취미활동을 위한 교육’(9.6%)이 뒤를 이음



주: 교육경험 있음(83명), 단위: %

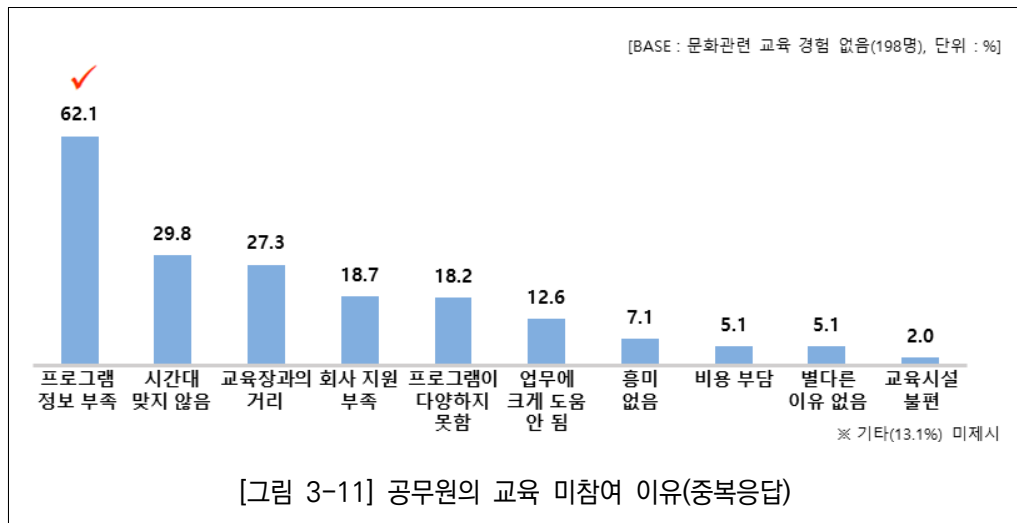
〈표 3-18〉 문화관련 교육훈련의 성격

(단위 : %)

구 분	사례수(명)	문화예술, 인문학 관련 이해를 위한 소양교육	문화행정 등 실무와 관련된 전문성 강화교육	자기계발 및 취미활동을 위한 교육	기타
공무원 (교육경험 있음)	83	48.2	39.8	9.6	2.4

## □ 교육 미참여 이유

- 미참여 이유에 대해서는 ‘프로그램 정보 부족’이 62.1%로 가장 높고, ‘시간대 맞지 않음’(29.8%), ‘교육장과의 거리’(27.3%) 등의 순으로 나타남



주: 교육경험 없음(198명), 단위: %

〈표 3-19〉 공무원의 교육 미참여 이유(중복응답)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	프로그램 정보 부족	시간대 맞지 않음	교육장과의 거리	회사 지원 부족	프로그램이 다양하지 못함
공무원 (교육경험 없음)	198	62.1	29.8	27.3	18.7	18.2

## 다) 지역문화전문인력

### □ 교육 참여 경험

- 지역문화 전문인력은 양성 사업의 수료자를 대상으로 하였기 때문에 응답자 151명 모두 교육훈련 경험이 있으며, 2019년 참여자가 58.3%로 가장 높은 비율을 나타냄

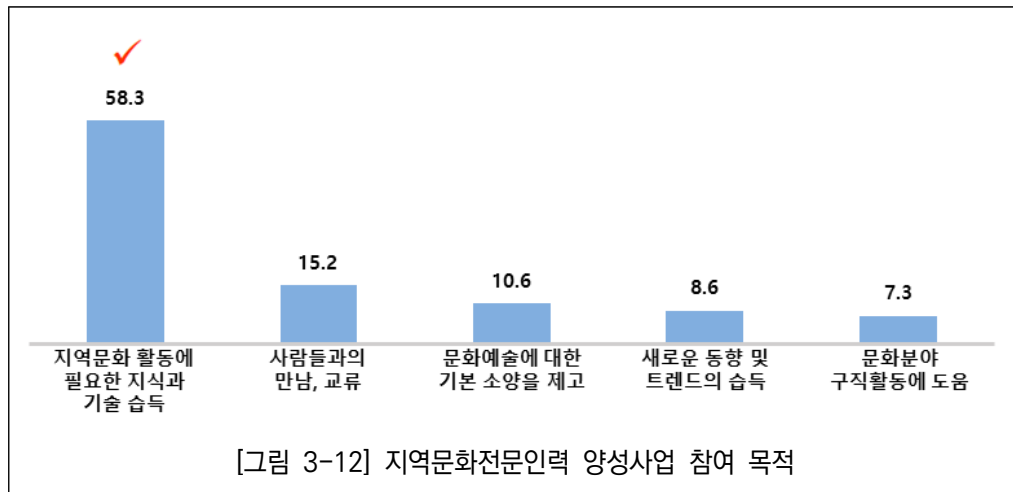
〈표 3-20〉 지역문화전문인력의 사업 참여 연도

(단위 : %)

구 분	사례수(명)	2016년 이전	2017년	2018년	2019년
지역문화전문인력	151	17.3	12.6	11.9	58.3

## □ 교육 참여 목적

- 지역문화 전문인력 양성 사업에 참여한 목적은 ‘지역문화 활동에 필요한 지식과 기술 습득’(58.3%)이 가장 높고, ‘사람들과의 만남, 교류’(15.2%), ‘문화예술에 대한 기본 소양 제고’(10.6%), ‘새로운 동향 및 트렌드 습득’(8.6%), ‘문화분야 구직활동에 도움’(7.3%)으로 이어짐



주: 전체(151명), 단위: %

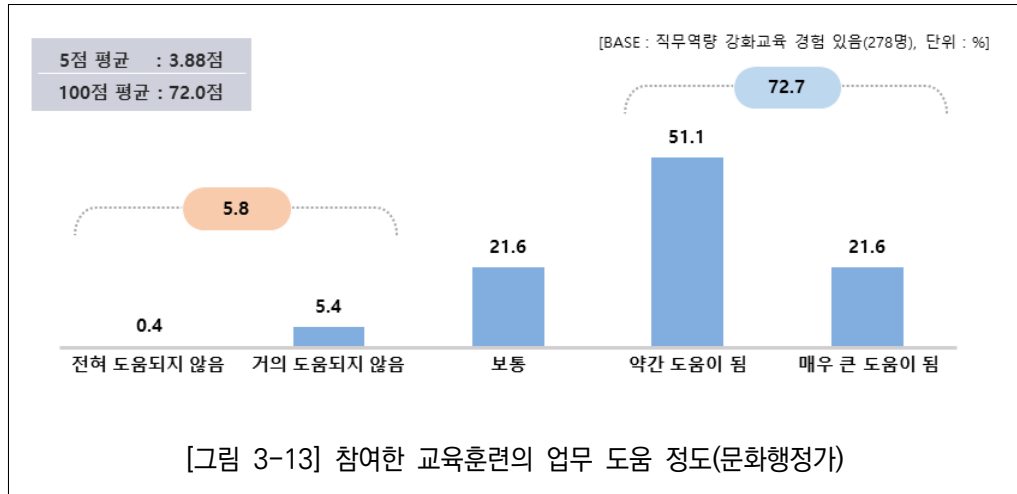
## 2) 교육훈련을 통한 업무 도움 정도

- 교육훈련을 통해 업무 수행에 도움을 받은 정도는 문화행정 종사자 72.7%, 공무원 74.7%, 지역문화 전문인력 양성사업 수료자 92.1%로 나타남

### 가) 문화행정가

#### □ 업무 도움 정도

- 직무역량 향상을 위한 교육훈련을 통해 업무에 도움을 받았다고 응답한 이는 ‘매우 큰 도움이 됨’(21.6%)+‘약간 도움이 됨’(51.1)으로 72.7%의 비율임(100점 환산 시 72.0점 수준임)
- ‘보통’과 ‘거의 도움되지 않음’, ‘전혀 도움되지 않음’은 각각 21.6%, 5.4%, 0.4%임



주: 교육경험 있음(278명), 단위: %

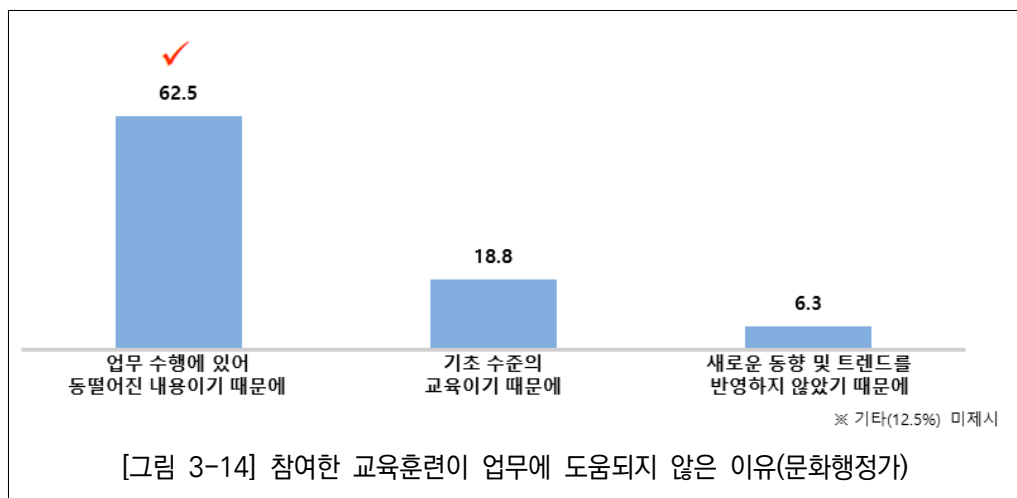
〈표 3-21〉 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(문화행정가)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전혀 도움 되지 않음	거의 도움 되지 않음	보통	약간 도움이 됨	매우 큰 도움이 됨	5점 평균	10점 평균
문화행정가 (교육경험 있음)	278	0.4	5.4	21.6	51.1	21.6	3.88	72.0

#### □ 업무에 도움되지 않은 이유

- 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유로는 ‘업무 수행에 있어 동떨어진 내용이기 때문에’(62.5%)라는 응답이 가장 높음
- 그 외 ‘기초 수준의 교육이기 때문에’(18.8%), ‘새로운 동향 및 트렌드를 반영하지 않았기 때문에’(6.3%)의 순임



주: 참여 교육이 도움되지 않음(16명), 단위: %

〈표 3-22〉 참여한 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유(문화행정가)

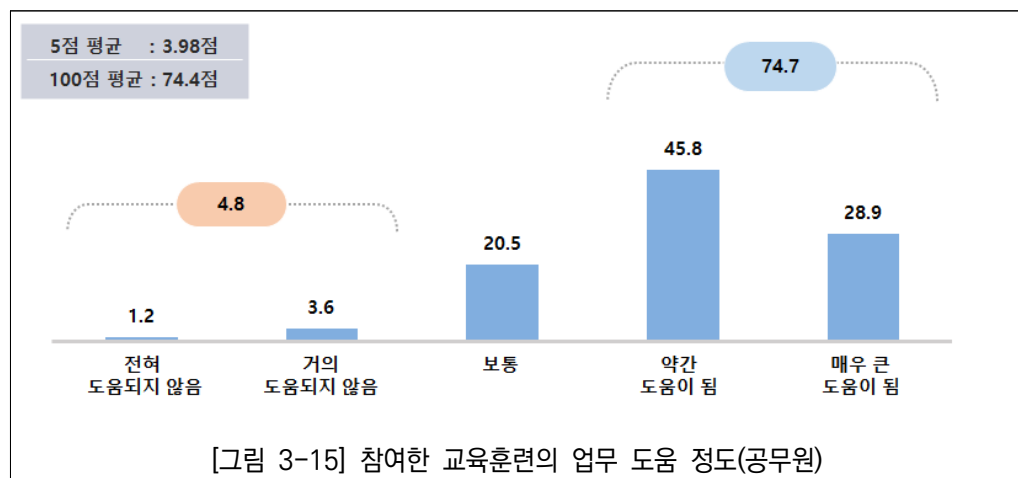
(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	업무 수행에 있어 동떨어진 내용이기 때문에	기초 수준의 교육이기 때문에	새로운 동향 및 트렌드를 반영하지 않았기 때문에	기타
문화행정가 (교육훈련이 도움되지 않음)	16	62.5	18.8	6.3	12.5

## 나) 공무원

## □ 업무 도움 정도

- 참여한 교육이 업무에 도움이 되었다고 응답한 이는 ‘매우 큰 도움이 됨’(28.9%)+ ‘약간 도움이 됨’(45.8%)로 74.7%의 수준을 나타냄
- ‘보통’, ‘거의 도움되지 않음’, ‘전혀 도움되지 않음’은 각각 20.5%, 3.6%, 1.2% 수준임



주: 교육경험 있음(83명), 단위: %

〈표 3-23〉 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전혀 도움 되지 않음	거의 도움 되지 않음	보통	약간 도움이 됨	매우 큰 도움이 됨	5점 평균	10점 평균
공무원 (교육경험 있음)	83	1.2	3.6	20.5	45.8	28.9	3.98	74.4

## □ 업무에 도움되지 않은 이유

- 문화 관련 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유로는 ‘기초 수준의 교육’ 응답이 75.0%로 가장 높음

〈표 3-24〉 참여한 교육훈련이 업무에 도움되지 않은 이유(공무원)

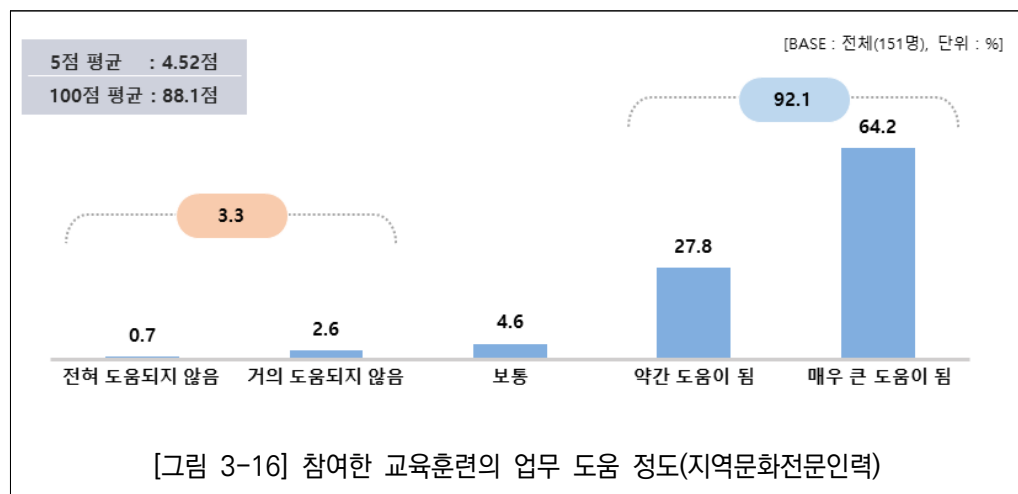
(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	업무 수행에 있어 동떨어진 내용이기 때문에	기초 수준의 교육이기 때문에	새로운 동향 및 트렌드를 반영하지 않았기 때문에	기타
공무원 (교육훈련이 도움되지 않음)	4	25.0	75.0	0	0

## 다) 지역문화 전문인력

### □ 업무 도움 정도

- 참여한 양성 사업이 지역문화 활동에 도움이 되었다고 응답한 이는 ‘매우 큰 도움이 됨’(64.2%)+‘약간 도움이 됨’(27.8%)로 응답자의 92.1%가 도움을 받았다고 응답함
- ‘보통’, ‘거의 도움되지 않음’, ‘전혀 도움되지 않음’은 각각 4.6%, 2.6%, 0.7%임



주: 교육경험 있음(151명), 단위: %

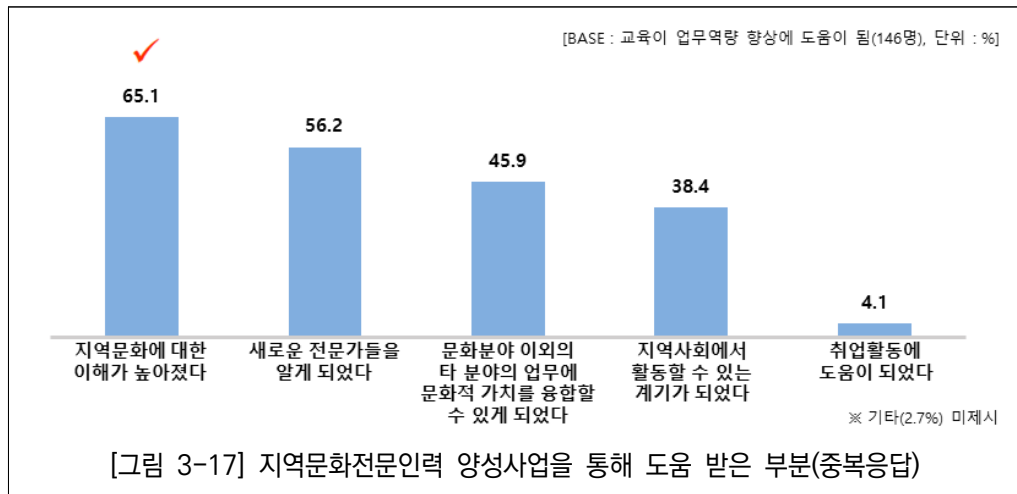
〈표 3-25〉 참여한 교육훈련의 업무 도움 정도(지역문화전문인력)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전혀 도움 되지 않음	거의 도움 되지 않음	보통	약간 도움이 됨	매우 큰 도움이 됨	5점 평균	10점 평균
지역문화전문인력	151	0.7	2.6	4.6	27.8	64.2	4.52	88.1

## □ 교육을 통해 도움 받은 부분

- 특히, 도움을 받은 부분으로는 ‘지역문화에 대한 이해가 높아졌다’(65.1%)는 응답이 가장 높으며, ‘새로운 전문가들을 알게 되었다’(56.2%), ‘문화분야 이외의 타 분야의 업무에 문화적 가치를 융합할 수 있게 되었다’(45.9%), ‘지역사회에서 활동할 수 있는 계기가 되었다’(38.4), ‘취업활동에 도움이 되었다’(4.1%) 순임



주: 도움이 됨(146명), 단위: %

〈표 3-26〉 지역문화전문인력 양성 사업을 통해 도움 받은 부분(중복응답)

(단위 : %)

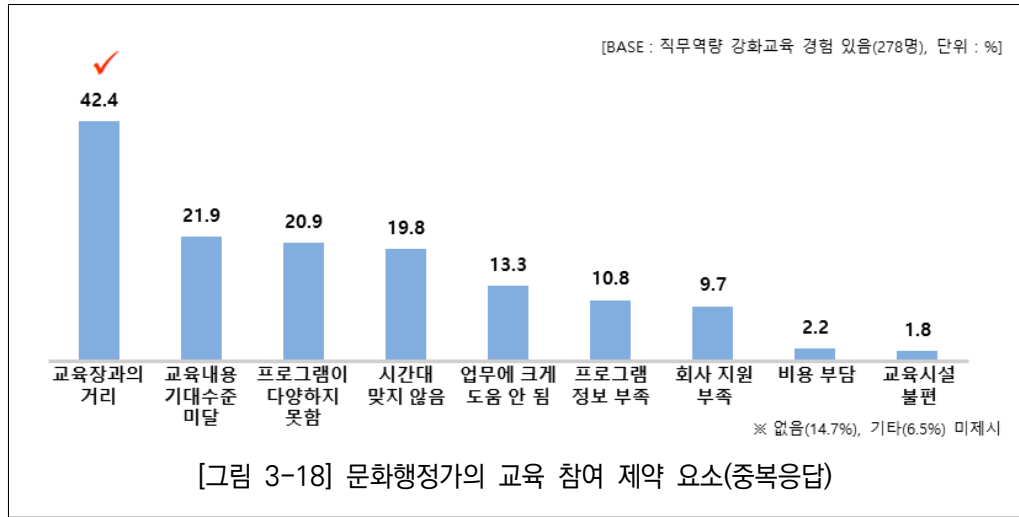
구 분	사례수 (명)	지역문화에 대한 이해가 높아졌다	새로운 전문 가들을 알게 되었다	문화 외 타 분야의 업무에 문화적 가치를 융합할 수 있게 되었다	지역사회에 서 활동할 수 있는 계기가 되었다	취업활동에 도움이 되었다	기타
지역문화 전문인력 (도움이 됨)	146	65.1	56.2	45.9	38.4	4.1	2.7

## 3) 교육 참여의 제약 요소

- 문화관련 교육훈련 참여자가 꼽은 교육 참여의 제약 요소는 거리와 시간 등 물리적인 요인이 높은 비중을 차지함

### 가) 문화행정가

- 교육훈련에 참여한 경험이 있는 이들의 교육 참여에 있어서의 제약요소는 ‘교육장과의 거리’(42.4%)가 가장 높았고, ‘교육내용이 기대수준 미달’(21.9%), ‘프로그램이 다양하지 못함’(20.9%), ‘시간대가 맞지 않음’(19.8%)의 순임



주: 교육경험 있음(278명), 단위: %

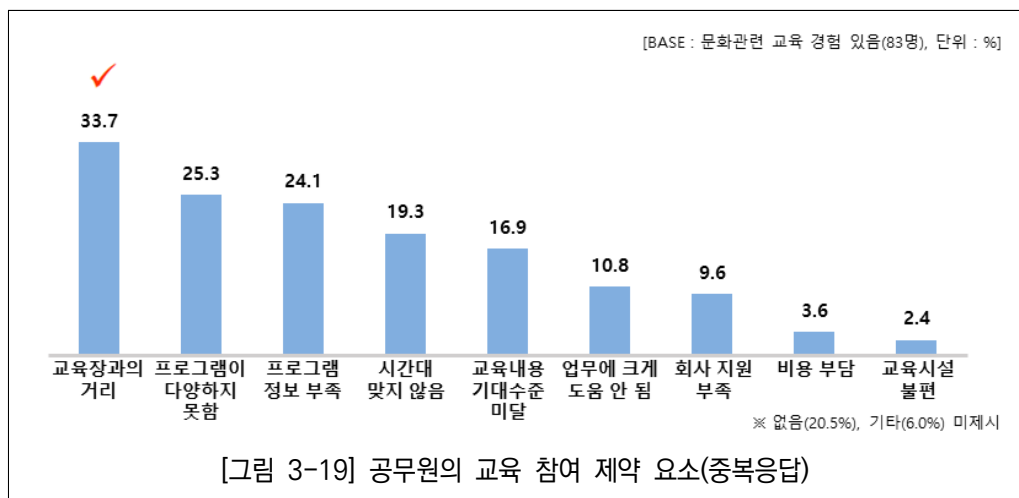
〈표 3-27〉 문화행정가의 교육 참여 제약 요소(중복응답)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	교육장과의 거리	교육내용기대 수준미달	프로그램이 다양하지 못함	시간대 맞지 않음	업무에 크게 도움 안 됨	프로그램 정보 부족
문화행정가 (교육경험 있음)	278	42.4	21.9	20.9	19.8	13.3	10.8

## 나) 공무원

- 공무원 응답자가 꼽은 교육 참여의 제약 요소로는 ‘교육장과의 거리’가 33.7%로 가장 높고, ‘프로그램이 다양하지 못함’(25.3%), ‘프로그램 정보 부족’(24.1%) ‘시간대가 맞지 않음’(19.3%) 등의 순임



주: 교육경험 있음(83명), 단위: %

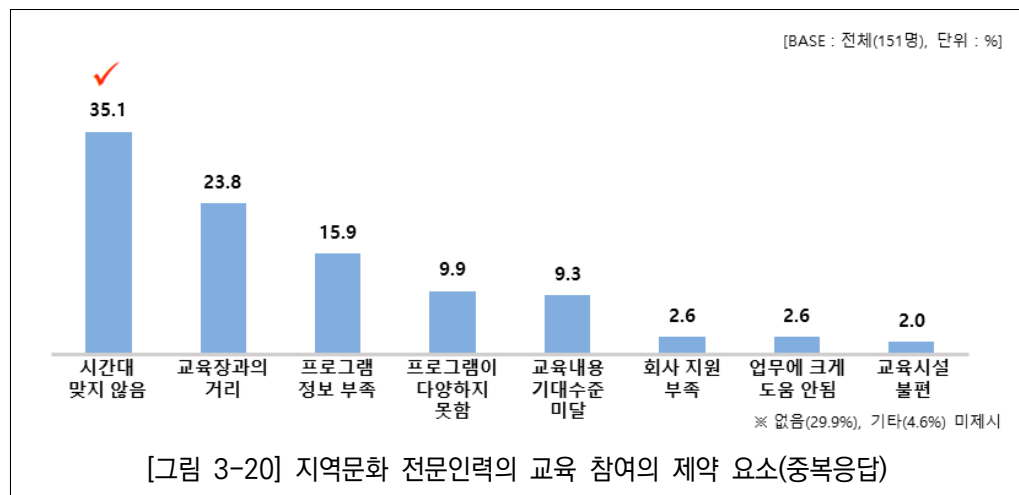
〈표 3-28〉 공무원의 교육 참여 제약 요소(중복응답)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	교육장과의 거리	교육내용기대 수준미달	프로그램이 다양하지 못함	시간대 맞지 않음	업무에 크게 도움 안 됨	프로그램 정보 부족
공무원 (교육경험 있음)	83	33.7	16.9	25.3	19.3	10.8	24.1

## 다) 지역문화전문인력

- 교육 참여의 제약 요소로는 ‘시간대가 맞지 않음’이 35.1%로 가장 높고 ‘교육장과의 거리’(23.8%), ‘프로그램 정보 부족’(15.9%), ‘프로그램이 다양하지 못함’(9.9%) 등의 순임



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-29〉 지역문화 전문인력의 교육 참여 제약 요소(중복응답)

(단위 : %)

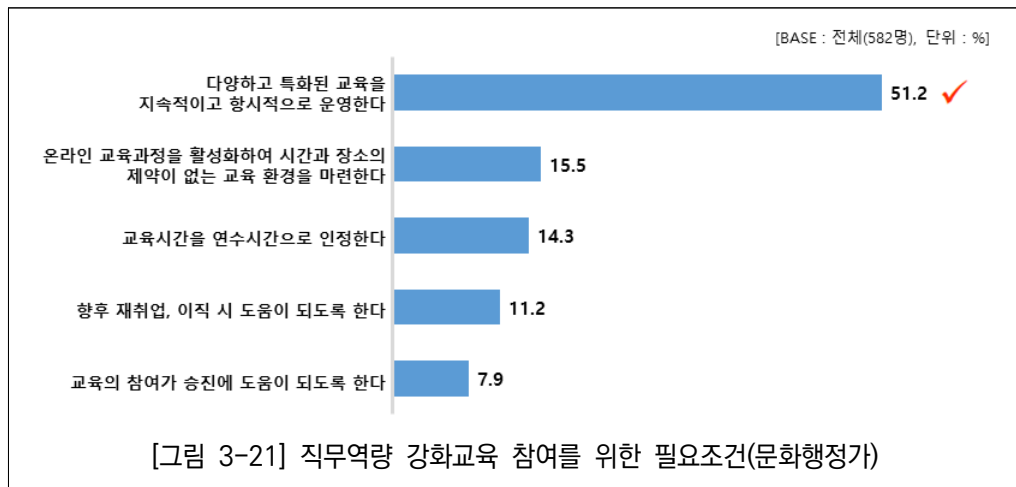
구 분	사례수 (명)	교육장과의 거리	교육내용기대 수준미달	프로그램이 다양하지 못함	시간대 맞지 않음	업무에 크게 도움 안 됨	프로그램 정보 부족
지역문화 전문인력	151	23.8	9.3	9.9	35.1	2.6	15.9

#### 4) 직무역량 강화교육 참여를 위한 필요조건

##### 가) 문화행정가

###### □ 문화행정 종사자

- 문화행정가의 경우, 문화행정 관련 직무역량 강화교육의 참여를 위한 필요조건으로 는 ‘다양하고 특화된 교육을 지속적이고 항시적으로 운영한다’는 응답이 51.2%로 가장 높음
- 그 외 ‘온라인 교육과정을 활성화 하여 시간과 장소의 제약이 없는 교육 환경을 마련 한다’(15.5%), ‘교육시간을 연수시간으로 인정한다’(14.3%), ‘향후 재취업, 이직 시 도움이 되도록 한다’(11.2%), ‘교육의 참여가 승진에 도움이 되도록 한다’(7.9%) 순임



주: 전체(582명), 단위: %

〈표 3-30〉 직무역량 강화교육 참여를 위한 필요조건(문화행정가)

(단위 : %)

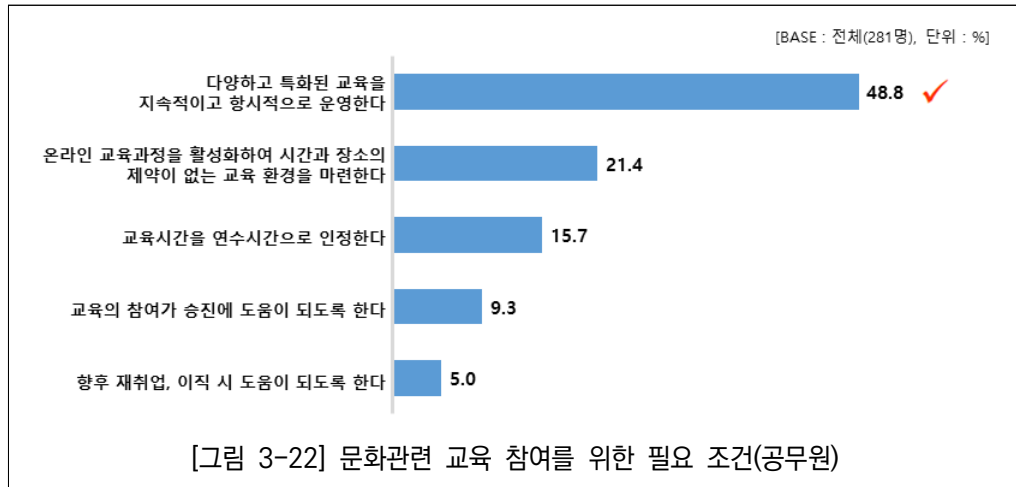
구 분	사례수 (명)	다양하고 특화된 교육을 지속적이고 항시적으로 운영 한다	온라인 교육을 통해 시간·장소 제약이 없는 교육 환경을 마련한다	교육시간을 연수 시간으로 인정 한다	향후 재취업·이직 시 도움이 되도록 한다	교육 참여가 승진 에 도움이 되도록 한다
문화행정가	582	51.2	15.5	14.3	11.2	7.9

##### 나) 공무원

###### □ 문화담당 국가 및 지방 공무원

- 공무원의 경우, 문화관련 교육 참여를 위한 필요조건으로는 ‘다양하고 특화된 교육 을 지속적이고 항시적으로 운영한다’는 응답이 48.8%로 가장 높게 나타남

- 그 외 ‘온라인 교육과정을 활성화하여 시간과 장소의 제약이 없는 교육 환경을 마련한다’(21.4%), ‘교육시간을 연수시간으로 인정한다’(15.7%), ‘교육의 참여가 승진에 도움이 되도록 한다’(9.3%), ‘향후 재취업, 이직 시 도움이 되도록 한다’(5.0%) 등의 순임



주: 전체(281명), 단위: %

〈표 3-31〉 직무역량 강화교육 참여를 위한 필요조건(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	다양하고 특화된 교육을 지속적이고 항시적으로 운영 한다	온라인 교육을 통해 시간·장소 제약이 없는 교육 환경을 마련한다	교육시간을 연수 시간으로 인정 한다	향후 재취업·이직 시 도움이 되도록 한다	교육 참여가 승진 에 도움이 되도록 한다
공무원	281	48.8	21.4	15.7	5.0	9.3

## 2.3 문화분야 전문인력의 문화관련 교육훈련 과정에 대한 수요

### 1) 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용

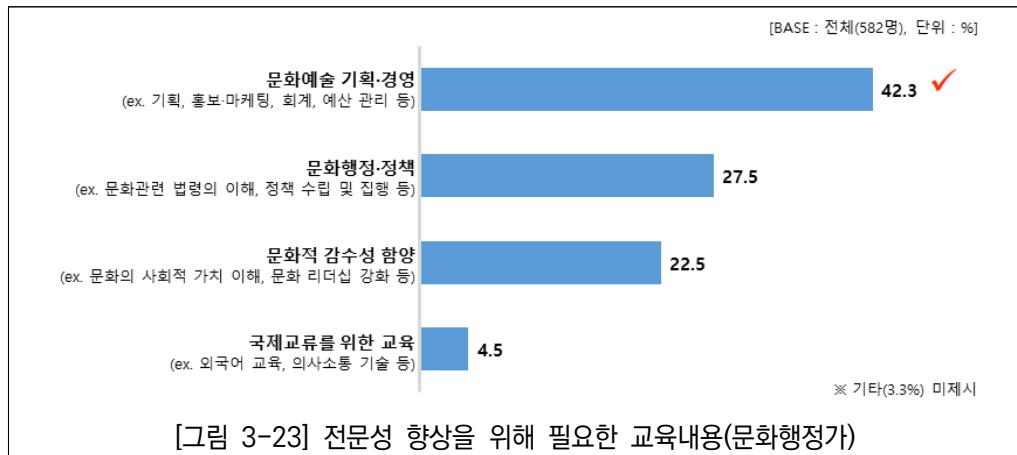
- 문화분야 전문인력의 직무 전문성 향상을 위해 필요하다고 응답한 교육내용은 문화예술사업의 기획, 홍보·마케팅 기술, 회계, 예산관리 등 실무적인 내용을 다루는 문화예술기획·경영이라고 응답한 비율이 문화행정 종사자, 공무원, 지역문화 전문인력 각각 42.3%, 40.2%, 42.4%로 조사됨

#### 가) 문화행정이

- 문화행정 종사자의 경우, 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용으로는 ‘문화예술 기획·경영’이 42.3%로 가장 높고, ‘문화행정·정책’(27.5%), ‘문화적 감수성 함양’

(22.5%) 등의 순임

- 응답자 특성별로 보면 연령이 20대, 전공이 문화예술(경영, 행정 등) 행정 업무와 연관성이 낮을수록, 학력이 낮을수록, ‘문화예술 기획·경영’ 응답이 상대적으로 높은 수준임



주: 전체(582명), 단위: %

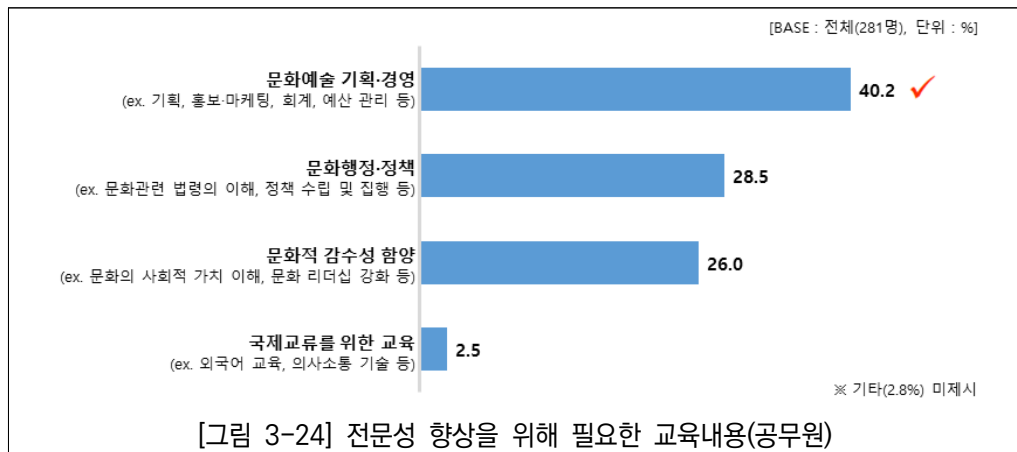
〈표 3-32〉 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(문화행정가)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	문화예술 기획·경영	문화 행정·정책	문화적 감수성 함양	국제교류를 위한 교육	기타
문화행정가	582	42.3	27.5	22.5	4.5	3.3

## 나) 공무원

- 공무원의 경우, 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용으로는 ‘문화예술 기획·경영’이 40.2%로 가장 높고 ‘문화행정·정책’(28.5%), ‘문화적 감수성 함양’(26.0%) 등의 순임
- ‘문화 행정·정책’ 교육의 필요성은 연령이 20, 30대, 학력이 고졸, 소속기관이 지방공무원, 직급이 중간관리자 급에서 타 집단대비 상대적으로 높은 수준임



주: 전체(281명), 단위: %

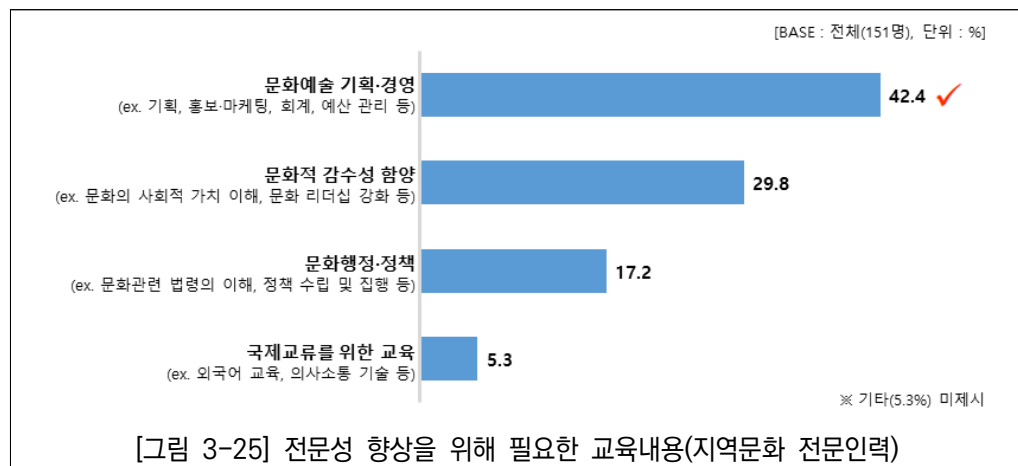
〈표 3-33〉 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	문화예술 기획·경영	문화 행정·정책	문화적 감수성 함양	국제교류를 위한 교육	기타
공무원	281	40.2	28.5	26.0	2.5	2.8

## 다) 지역문화 전문인력

- 지역문화 전문인력의 경우, 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용으로는 ‘문화예술 기획·경영’이 42.4%로 가장 높고, ‘문화적 감수성 함양’(29.8%), ‘문화행정·정책’(17.2%) 등의 순임



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-34〉 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용(지역문화 전문인력)

(단위 : %)

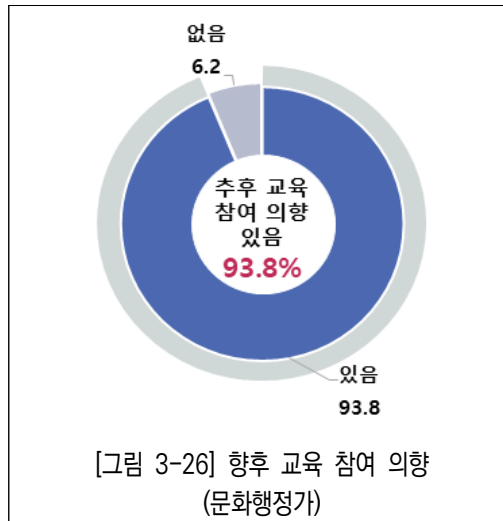
구 분	사례수 (명)	문화예술 기획·경영	문화 행정·정책	문화적 감수 성 함양	국제교류를 위한 교육	기타
지역문화 전문인력	151	42.4	29.8	17.2	5.3	5.3

## 2) 문화분야 전문인력 대상 재교육 과정 개설 시 참여 의향

- 문화분야 전문인력 대상 재교육 과정 개설시 참여 의향이 있다고 응답한 비율은 문화 행정 종사자, 공무원, 지역문화 전문인력 각각 93.8%, 92.2%, 96%로 상당히 높게 조사됨

### 가) 문화행정가

- 향후, 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 과정 개설 시 참여 의향에 대해서는 응답자의 93.8%가 참여 의향이 있는 것으로 조사됨



주: 전체(582명), 단위: %

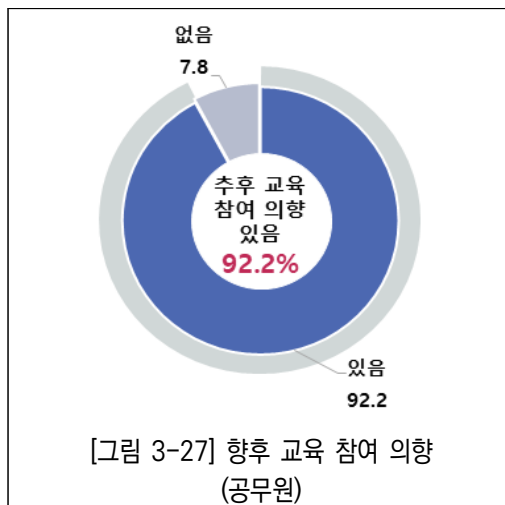
〈표 3-35〉 향후 교육 참여 의향(문화행정가)

(단위 : %)

구 분	사례수(명)	있음	없음
전 체	582	93.8	6.2

### 나) 공무원

- 향후 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 과정 개설 시 참여 의향에 대해서는 응답자의 92.2%가 참여 의향이 있는 것으로 조사됨



주: 전체(281명), 단위: %

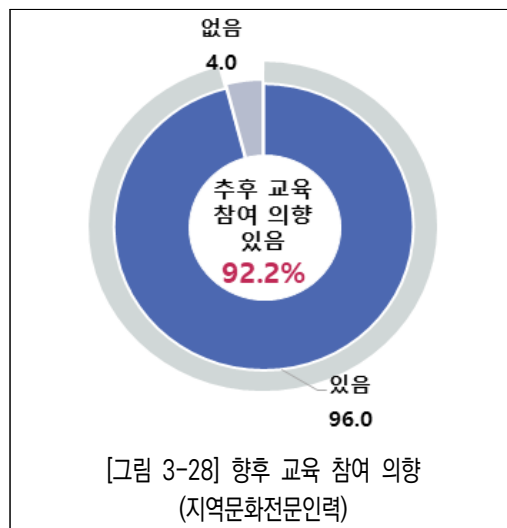
〈표 3-36〉 향후 교육 참여 의향(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수(명)	있음	없음
전 체	281	92.2	7.8

## 다) 지역문화 전문인력

- 향후 문화분야 전문인력 교육 및 재교육 과정 개설 시 참여 의향은 96.0%로 매우 높음



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-37〉 향후 교육 참여 의향(지역문화전문인력)

(단위 : %)

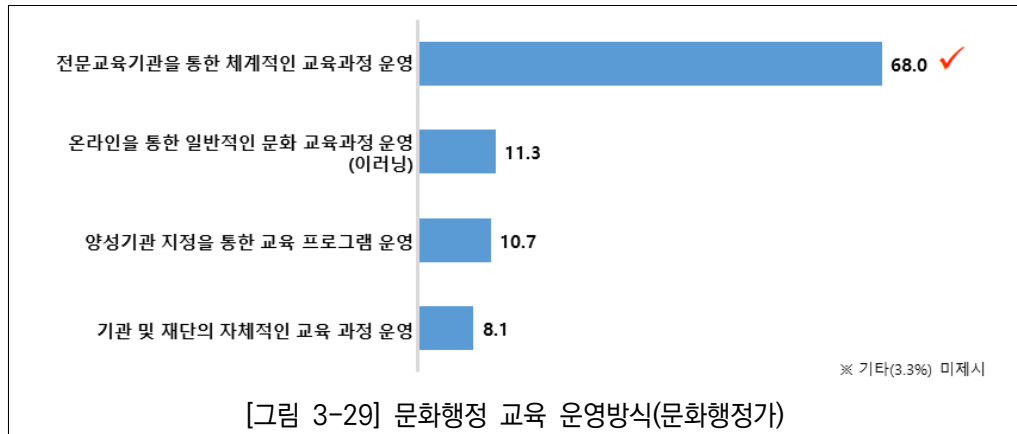
구 분	사례수(명)	있음	없음
전 체	151	96.0	4.0

## 2.4 교육 운영방식에 대한 의견

- 문화행정 종사자와 공무원, 지역문화 전문인력이 선호하는 문화관련 전문 교육훈련의 운영방식은 '전문 교육기관을 통한 체계적인 운영'으로 나타나며, 현행 프로그램 단위 별 교육이 아닌 체계적인 커리큘럼 운영을 통한 전문성 개발이 필요함을 시사함

### 가) 문화행정가

- 문화행정 교육의 운영방식에 대해서는 ‘전문 교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영’ 응답이 68.0%로 타 응답 대비 크게 높은 수준임



주: 전체(582명), 단위: %

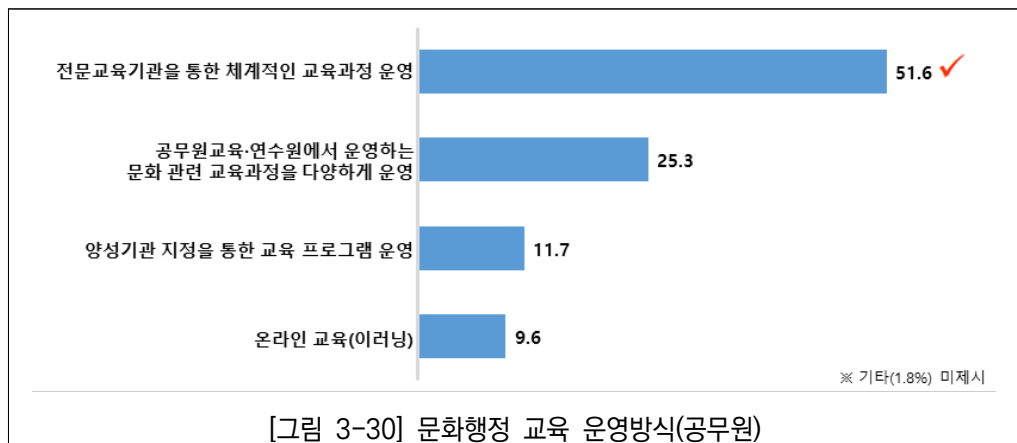
〈표 3-38〉 문화행정 교육 운영방식(문화행정가)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영	온라인을 통한 일반적인 문화 교육과정 운영	양성기관 지정을 통한 교육 프로 그램 운영	기관 및 재단의 자체적인 교육 과정 운영	기타
문화행정가	582	68.0	11.3	10.7	8.1	1.9

### 나) 공무원

- 문화행정 교육의 운영방식에 대해서는 ‘전문 교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영’ 응답이 51.6%로 타 응답 대비 크게 높은 수준임



주: 전체(281명), 단위: %

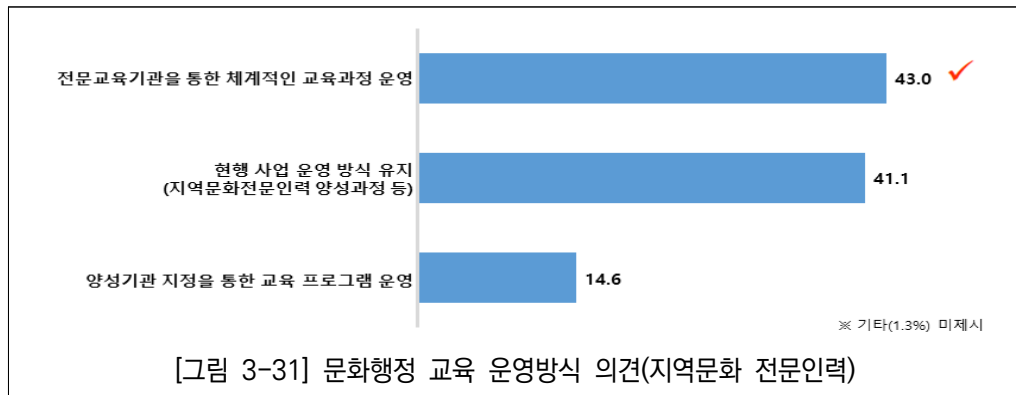
〈표 3-39〉 문화행정 교육 운영방식(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영	온라인을 통한 일반적인 문화 교육과정 운영	양성기관 지정을 통한 교육 프로 그램 운영	기관 및 재단의 자체적인 교육 과정 운영	기타
공무원	281	51.6	25.3	11.7	9.6	1.8

## 다) 지역문화 전문인력

- 문화행정 교육의 운영방식에 대해서는 ‘전문 교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영’ 응답이 43.0%로 가장 높고, ‘현행 사업 운영 방식 유지’(41.1%) 등의 순임



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-40〉 문화행정 교육 운영방식(지역문화전문인력)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영	현행 사업 운영 방식 유지	양성기관 지정을 통한 교육 프로그램 운영	기타
지역문화전문인력	151	43.0	41.1	14.6	1.3

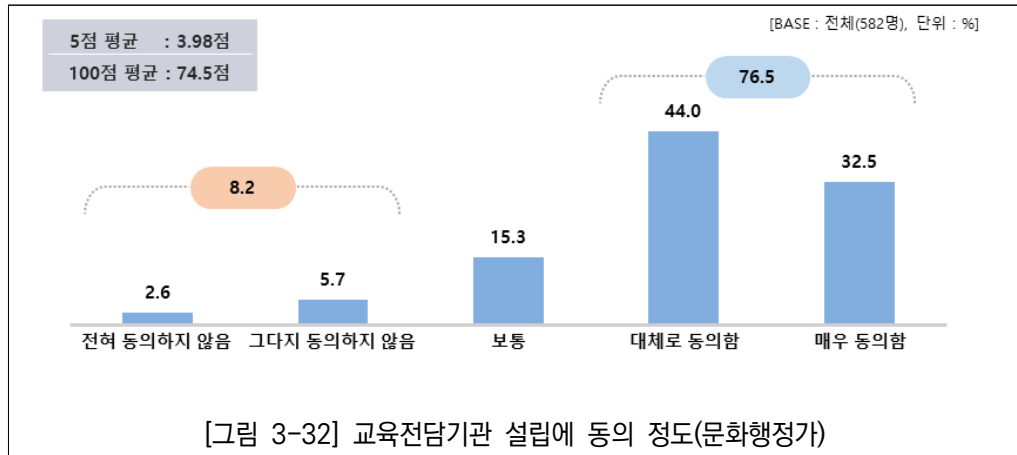
## 2.5 교육 전담기관 설립에 대한 동의 수준

- 조사 대상자의 문화관련 교육 전담 기관 설립에 대한 동의 수준은 각각 76.5%, 76.9%, 88.7%로 나타남

## 가) 문화행정가

- 문화분야 전문인력 교육 전담기관 설립에 대해서는 ‘매우 동의함’(32.5%)+‘대체로 동의함’(44.0%)로 응답자의 76.5%가 동의하는 것으로 나타남

- 그 외, '보통'(15.3%), '그다지 동의하지 않음'(5.7%), '전혀 동의하지 않음'(2.6%)의 수준임



주: 전체(582명), 단위: %

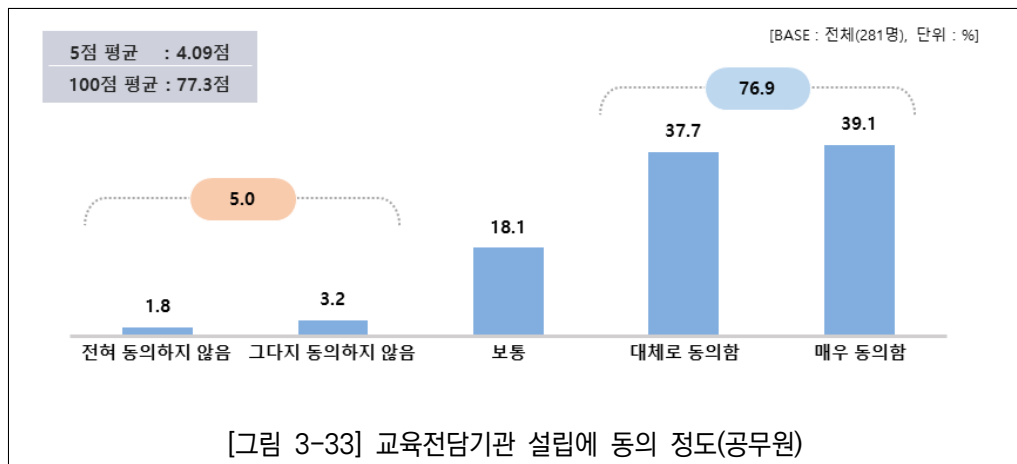
〈표 3-41〉 교육전담기관 설립 동의 정도(문화행정가)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전혀 동의 하지 않음	그다지 동의 하지 않음	보통	대체로 동의함	매우 동의함	5점 평균	10점 평균
문화행정가	582	2.6	5.7	15.3	44.0	32.5	3.98	74.5

## 나) 공무원

- 문화분야 전문인력 교육 전담기관 설립에 대해서는 '매우 동의함'(39.1%)+ '대체로 동의함'(37.7%)으로 응답자의 76.9%가 동의하는 것으로 나타남
- 그 외, '보통'(18.1%), '그다지 동의하지 않음'(3.2%), '전혀 동의하지 않음'(1.8%)의 수준임



주: 전체(281명), 단위: %

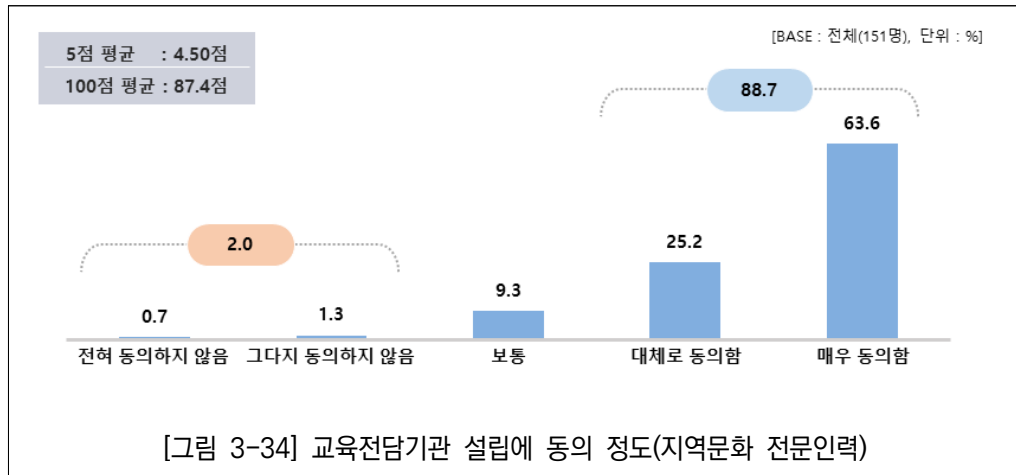
〈표 3-42〉 교육전담기관 설립 동의 정도(공무원)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	전혀 동의 하지 않음	그다지 동의 하지 않음	보통	대체로 동의함	매우 동의함	5점 평균	10점 평균
공무원	281	1.8	3.2	18.1	37.7	39.1	4.09	77.3

## 다) 지역문화 전문인력

- 문화분야 전문인력 교육 전담기관 설립에 대해서는 ‘매우 동의함’(63.6%)+‘대체로 동의함’(25.2%)로 응답자의 88.7%가 동의하는 것으로 나타남
- 그 외, ‘보통’(9.3%), ‘그다지 동의하지 않음’(1.3%), ‘전혀 동의하지 않음’(0.7%)의 수준임



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-43〉 교육전담기관 설립 동의 정도(지역문화전문인력)

(단위 : %)

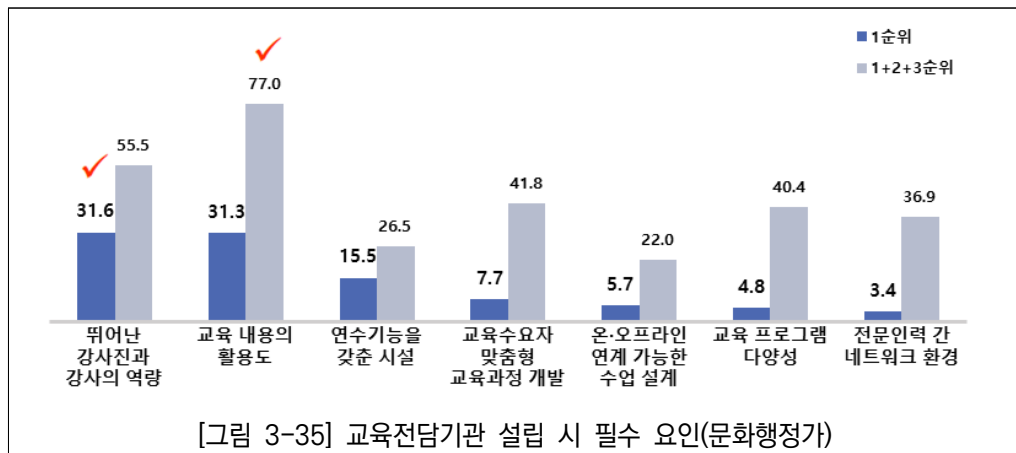
구 분	사례수 (명)	전혀 동의 하지 않음	그다지 동의 하지 않음	보통	대체로 동의함	매우 동의함	5점 평균	10점 평균
지역문화 전문인력	151	0.7	1.3	9.3	25.2	63.6	4.50	87.4

## 2.6 교육 전담기관 필수 요인

- 조사 대상자가 응답한 교육 전담기관 설립 시 갖추어야 할 필수 요인으로 ‘뛰어난 강사진과 강사의 역량’과 ‘교육내용의 활용도’로 실무 활용도가 높은 양질의 교육프로그램을 가장 필요로 하는 것으로 조사됨

### 가) 문화행정가

- 교육 전담기관의 필수적 요인으로는 1순위 응답기준 ‘뛰어난 강사진과 강사의 역량’이 31.6%로 가장 높고 ‘교육내용의 활용도’(31.3%), ‘연수 기능을 갖춘 시설’(15.5%) 등의 순임



주: 전체(582명), 단위: %

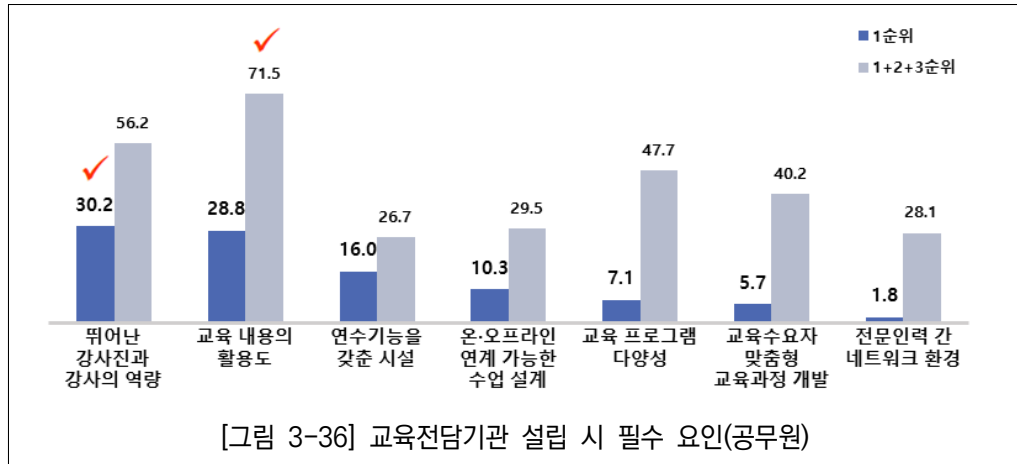
〈표 3-44〉 교육전담기관 설립 시 필수 요인(1순위)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	뛰어난 강사진과 강사의 역량	교육내용의 활용도	연수기능을 갖춘 시설	수요자 맞춤형 교육 과정 개발	온·오프라인 연계 가 능한 수업	교육 프로그램 다양성	전문인력 간의 네트 워크 환경
문화행정가	582	31.6	31.3	15.5	7.7	5.7	4.8	3.4

### 나) 공무원

- 교육 전담기관의 필수적 요인으로는 1순위 응답기준 ‘뛰어난 강사진과 강사의 역량’이 30.2%로 가장 높고 ‘교육내용의 활용도’(28.8%), ‘연수 기능을 갖춘 시설’(16.0%) 등의 순임



주: 전체(281명), 단위: %

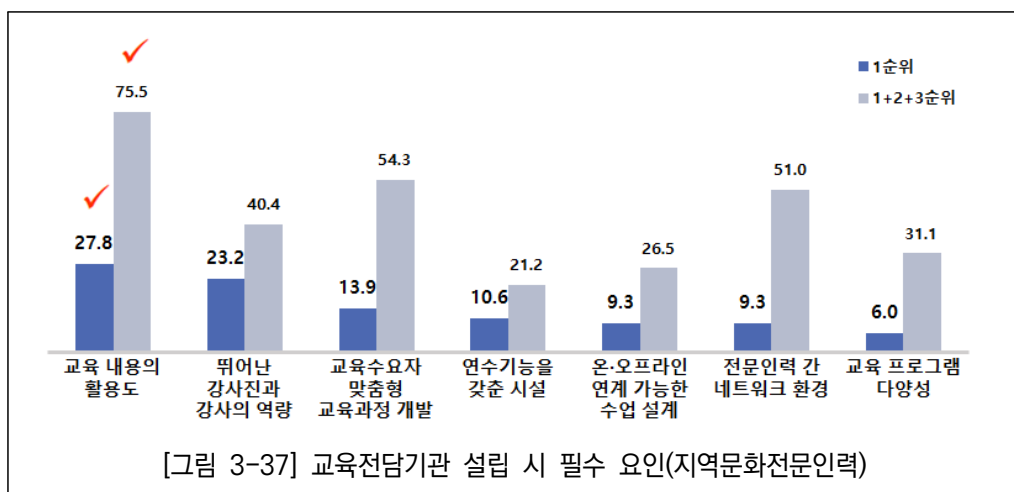
〈표 3-45〉 교육전담기관 설립 시 필수 요인(1순위)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	뛰어난 강사진과 강사의 역량	교육내용의 활용도	연수기능을 갖춘 시설	수요자 맞춤형 교육과정 개발	온·오프라인 연계 가능한 수업	교육프로그램 다양성	전문인력 간의 네트워크 환경
공무원	281	30.2	28.8	16.0	5.7	10.3	7.1	1.8

#### 다) 지역문화전문인력

- 교육 전담기관의 필수적 요인으로서는 1순위 응답기준 ‘교육내용의 활용도’가 27.8%로 가장 높고 ‘뛰어난 강사진과 강사의 역량’(23.2%), ‘교육수요자 맞춤형 교육과정 개발’(13.9%) 등의 순임



주: 전체(151명), 단위: %

〈표 3-46〉 교육전담기관 설립 시 필수 요인(1순위)

(단위 : %)

구 분	사례수 (명)	뛰어난 강사 진과 강사의 역량	교육내용의 활용도	연수기능을 갖춘 시설	수요자 맞춤형 교육과정 개발	온·오프라인 연계 가능한 수업	교육 프로 그램 다양성	전문인력 간 의 네트워크 환경
지역문화 전문인력	151	23.2	27.8	10.6	13.9	9.3	6.0	9.3

### 3. 관련 선행연구 수요조사 결과

#### 3.1 박물관·미술관 종사자 수요조사 결과

##### □ 수요조사 개요

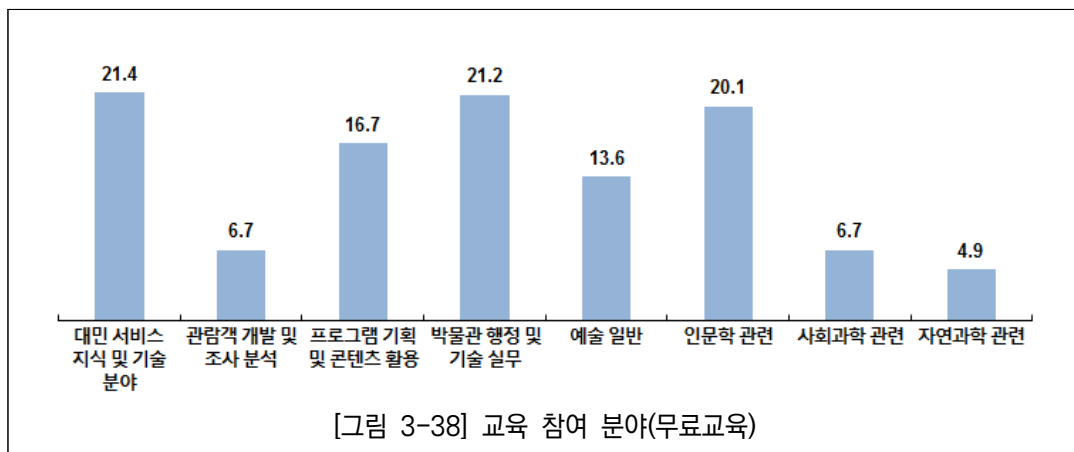
- 조사대상 : 국·공립 박물관 75개, 미술관 25개 기관에 근무하고 있는 문화매개인력(유효 표본은 박물관 종사자 응답자 중 500부로 임의 설정함)
- 조사방법 : 100개 기관 근무 문화매개인력 전수조사
- 조사기관 : (주)글로벌리서치

##### □ 조사의 결과 중 응답자의 교육훈련 경험 및 향후 참여 의향에 대한 의견을 중점적으로 인용하였음

#### 1) 교육훈련 참여 여부

##### □ 무료교육-교육 참여 분야

- 박물관·미술관 종사자가 참여한 무료교육의 내용은 ‘대민 서비스 지식 및 기술분야’(21.4%)가 가장 높게 나타남
- ‘대민 서비스 지식 및 기술분야’(21.4%)가 가장 높으며, ‘박물관 행정 및 기술 실무’(21.2%), ‘인문학 관련’(20.1%), ‘프로그램 기획 및 콘텐츠 활용’(16.7%), ‘예술 일반’(13.6%), ‘관람객 개발 및 조사분석’(6.7%), ‘사회과학 관련’(6.7%), ‘자연과학 관련’(4.9%) 순임



주: 전체(552명), 단위: %

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 89쪽.

## □ 무료교육-교육유형

- 응답자가 참여한 무료교육의 유형으로는 ‘박물관, 미술관에서 실시하는 자체 업무 교육’, ‘중앙(지방)정부 차원에서 실시한 교육’, ‘박물관, 미술관 유관기관(협회 등)에서 실시한 교육’과 ‘기타’가 있으며, 유형별로 교육의 내용이 달라짐
- 각 유형별로 응답자가 참여한 교육훈련의 내용을 살펴보면 아래와 같음
  - ‘박물관, 미술관에서 실시하는 자체 업무교육’ 중 대민 서비스 지식 및 기술이 54.2%로 가장 많았으며, 관람객 개발 및 조사 분석 54.1%, 인문학 관련 54.1%, 예술 일반 50.7% 순으로 가장 많았음
  - ‘중앙(지방)정부 차원에서 실시한 교육’은 박물관 행정 및 기술 실무 48.7%, 자연과학 관련 55.6%, 사회과학 관련 51.4%로 가장 많았음
  - ‘박물관, 미술관 유관기관(협회 등)에서 실시한 교육’은 프로그램 기획 및 콘텐츠 활용이 44.6%로 가장 많았으며, 예술 일반 40%, 박물관 행정 및 기술실무 34.2% 순으로 응답함

〈표 3-47〉 무료교육 유형

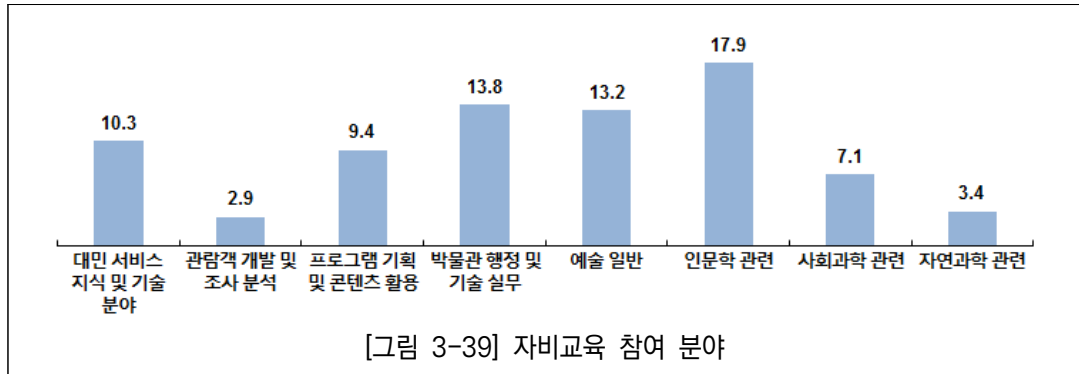
(분야별 응답자 기준, 복수, 단위 : %)

구분	박물관, 미술관에서 실시하는 자체 업무교육	중앙(지방)정부 차원에서 실시한 교육	박물관, 미술관 유관기관(협회 등)에서 실시한 교육	기타
대민 서비스 지식 및 기술	54.2	39.0	25.4	0.8
관람객 개발 및 조사 분석	54.1	37.8	29.7	2.7
프로그램 기획 및 콘텐츠 활용	39.1	39.1	44.6	1.1
박물관 행정 및 기술실무	41.9	48.7	34.2	1.7
예술 일반	50.7	33.3	40.0	1.3
인문학 관련	54.1	36.9	28.8	0.9
사회과학 관련	45.9	51.4	21.6	2.7
자연과학 관련	48.1	55.6	33.3	0.0

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 89-90쪽.

## □ 자비교육-교육 참여 분야

- 자비를 통해 교육에 참여한 분야는 ‘인문학 관련’이 17.9%로 가장 많았으며, ‘박물관 행정 및 기술 분야’ 13.8%, ‘예술 일반’ 13.2% 순으로 응답함
- 그 외 ‘대민 서비스 지식 및 기술 분야’ 10.3%, ‘프로그램 기획 및 콘텐츠 활용’ 9.4%, ‘사회과학 관련’ 7.1%, ‘자연과학 관련’ 3.4%, ‘관람객 개발 및 조사 분석’ 2.9% 순으로 응답함



주: 전체(552명), 단위: %

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 94쪽.

## □ 자비교육-교육유형

- 교육 분야 모두 ‘중앙정부/지방정부/공공기관’ 유형이 가장 높음
  - ‘관람객 개발 및 조사 분석’ 75%, ‘대민 서비스 지식 및 기술’ 59.6%, ‘박물관 행정 및 기술 실무’ 56.6%, ‘자연과학 관련’ 52.6%, ‘예술 일반’ 35.6%, ‘인문학 관련’ 35.4%, ‘사회과학 관련’ 33.3% 순으로 중앙정부/지방정부/공공기관에서 실시한 교육을 수강하였음
  - ‘사회과학 관련’ 경우, 동일하게 대학(원)학위과정(온라인 교육포함) 유형이 33.3%로 응답함

〈표 3-48〉 수강한 교육 유형

(분야별 응답자 기준, 복수, 단위: %)

구분	중앙정부/ 지방정부/ 공공기관	민간기관 (학원, 직업훈련기관, 생산성본부 등)	대학부설 기관	비학위과정 온라인 교육	학습모임 (오프라인-온라인)	대학(원) 학위과정 (온라인 교육포함)	기타
대민 서비스 지식 및 기술	59.6	19.3	14.0	12.3	12.3	5.3	3.5
관람객 개발 및 조사 분석	75.0	12.5	18.8	0.0	6.3	18.8	6.3
프로그램 기획 및 콘텐츠활용	46.2	11.5	5.8	15.4	15.4	32.7	5.8
박물관 행정 및 기술실무	56.6	19.7	2.6	15.8	6.6	22.4	3.9
예술 일반	35.6	17.8	9.6	13.7	17.8	31.5	4.1
인문학 관련	35.4	13.1	11.1	16.2	18.2	32.3	4.0
사회과학 관련	33.3	10.3	15.4	17.9	17.9	33.3	2.6
자연과학 관련	52.6	5.3	10.5	21.1	21.1	15.8	5.3

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 95쪽.

## 2) 만족도 및 도움정도

### □ 무료교육

- 교육 참여 만족도와 교육 도움 정도 모두 ‘자연과학 관련’이 각각 80.7점, 86.7점으로 가장 높으며, 그다음으로 ‘인문학 관련’이 각각 81.8점, 78점으로 높게 나타남
  - 교육 도움 정도는 ‘자연과학 관련’ 86.7점> ‘인문학 관련’ 81.8점> ‘사회과학 관련’ 80.5점> ‘박물관 행정 및 기술실무’ 80.3점> ‘관람객 개발 및 조사 분석’ 79.5점> ‘프로그램 기획 및 콘텐츠 활용’ 79.3, ‘대민 서비스 지식 및 기술’ 76.7점 순으로 응답함
  - 교육 참여 만족도는 ‘자연과학 관련’ 80.7점> ‘인문학 관련’ 78점> ‘박물관 행정 및 기술실무’ 76.9점> ‘사회과학 관련’ 76.2점, ‘관람객 개발 및 조사 분석’ 76.2점> ‘프로그램 기획 및 콘텐츠 활용’ 76.1점> ‘대민 서비스 지식 및 기술’ 73.2점 순으로 응답함

〈표 3-49〉 무료교육 만족도 및 도움정도

(분야별 응답자 기준, 단위: 점)

구분	교육 참여 만족도		교육 도움 정도	
	5점 척도 평균	100점 만점 환산	5점 척도 평균	100점 만점 환산
대민 서비스 지식 및 기술	3.66	73.2	3.84	76.7
관람객 개발 및 조사 분석	3.81	76.2	3.97	79.5
프로그램 기획 및 콘텐츠활용	3.80	76.1	3.97	79.3
박물관 행정 및 기술실무	3.84	76.9	4.02	80.3
예술 일반	3.77	75.4	3.89	77.8
인문학 관련	3.90	78.0	4.09	81.8
사회과학 관련	3.81	76.2	4.03	80.5
자연과학 관련	4.04	80.7	4.33	86.7

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 92쪽.

### □ 자비교육

- 자비교육의 참여 만족도와 교육 도움정도 모두 ‘인문학 관련’ 교육이 각각 79.8점, 81점으로 가장 높음
  - 교육 도움정도는 인문학 관련 81점> 박물관 행정 및 기술 실무 80.3점> 프로그램 기획 및 콘텐츠 활용, 사회과학 관련, 자연과학 관련 80점> 예술 일반 78.1점> 대민 서비스 지식 및 기술 74.6점> 관람객 개발 및 조사 분석 73.8점 순으로 응답
  - 교육 참여 만족도는 인문학 관련 79.8점> 사회과학 관련 77.4점> 프로그램 기획 및 콘텐츠 활용 77.3점> 예술 일반 76.9점> 박물관 행정 및 기술 실무 76.1점> 자연과

학 관련 75.8점> 대민 서비스 지식 및 기술 74.3점> 관람객 개발 및 조사 분석 71.3점 순으로 응답

〈표 3-50〉 교육참여 만족도 및 교육 도움 정도

(분야별 응답자 기준, 단위: 점)

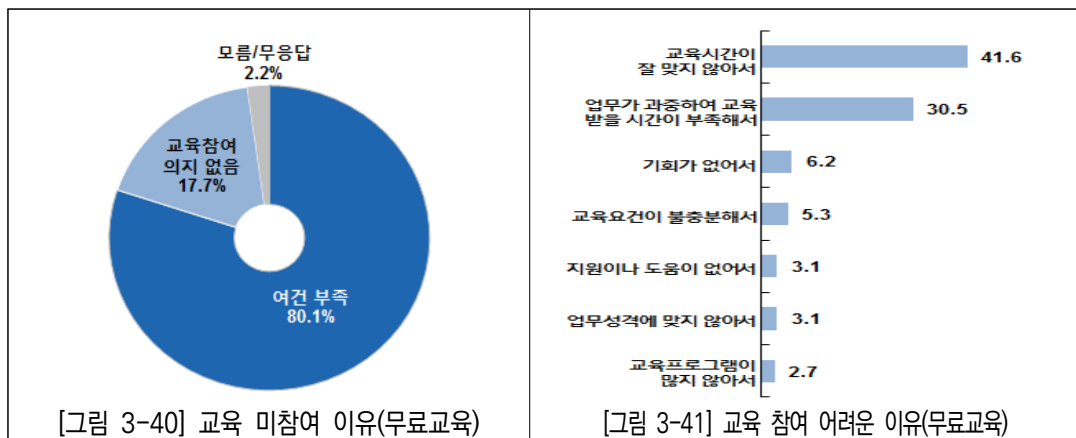
구분	교육참여 만족도		교육 도움정도	
	5점척도 평균	100점만점 환산	5점척도 평균	100점만점 환산
대민 서비스 지식 및 기술	3.71	74.3	3.73	74.6
관람객 개발 및 조사 분석	3.56	71.3	3.69	73.8
프로그램 기획 및 콘텐츠활용	3.87	77.3	4.00	80.0
박물관 행정 및 기술실무	3.80	76.1	4.01	80.3
예술 일반	3.85	76.9	3.90	78.1
인문학 관련	3.99	79.8	4.05	81.0
사회과학 관련	3.87	77.4	4.00	80.0
자연과학 관련	3.79	75.8	4.00	80.0

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 97쪽.

### 3) 교육 미참여 특성

#### □ 무료교육

- 미참여 이유는 ‘참여하고 싶지만 여건 불가능’이 80.1%로 가장 높음
  - 그 외, ‘교육에 참여하고 싶은 마음이 많지 않아서’가 17.7%, ‘모름/무응답’이 2.1%로 응답함
- 교육 참여가 어려운 이유는 ‘교육시간이 잘 맞지 않아서’가 41.6%, ‘업무가 과중하여 교육받을 시간이 부족해서’ 30.5%로 가장 많이 응답함

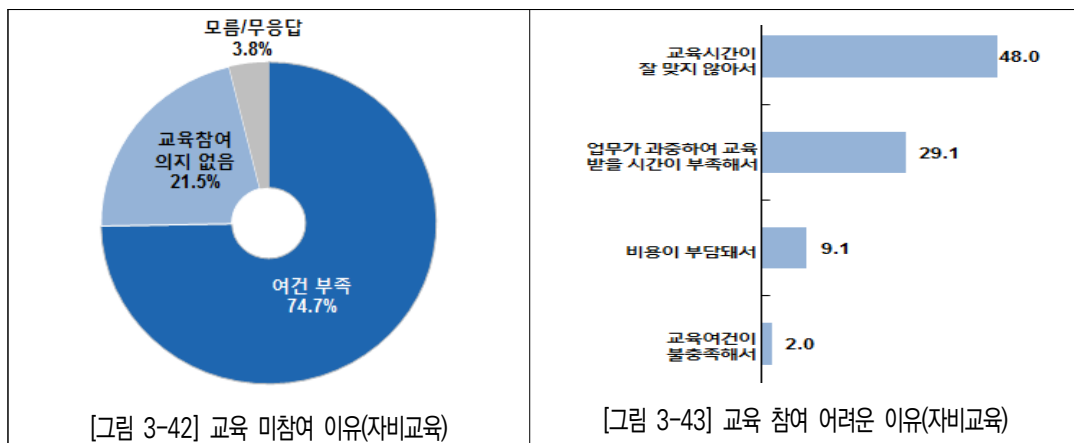


주: 전체(282명), 단위: %

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 92-93쪽.

## □ 자비교육

- 교육 미참여 이유는 ‘참여하고 싶지만 여건이 안 돼서’가 74.7%로 가장 많음  
- 그 외, ‘교육에 참여하고 싶은 마음이 많지 않아서’는 21.5%, ‘모름/무응답’은 3.8%가 응답함
- 교육 참여가 어려운 이유는 ‘교육시간이 잘 맞지 않아서’가 48%로 가장 많았으며, ‘업무가 과중하여 교육받을 시간이 부족해서’가 29.1%로 그 뒤를 따름



주: 전체(340명), 단위: %

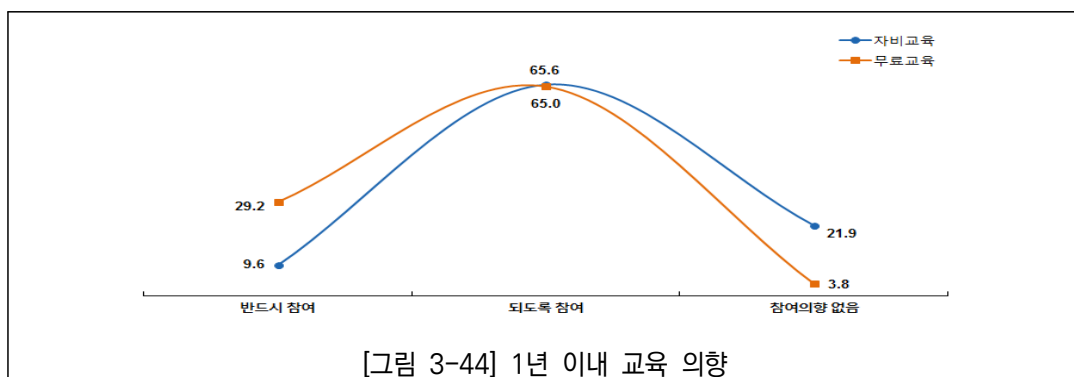
주: 전체(3,254명), 단위: %

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 98쪽

## 5) 향후 참여 의향

### □ 교육의향(1년 이내)

- 박물관·미술관 종사자는 교육에 드는 비용에 따라 교육의 참여 의향이 다름. 자비교육일 때보다 무료교육일 경우, 반드시 참여한다는 응답이 보다 더 높은 것으로 나타남(9.6% < 29.2%)



주: 전체(552명), 단위: %

자료: 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』, 99쪽.

- 자비교육일 때보다 무료교육일 경우, 반드시 참여한다는 응답이 보다 더 높음 (9.6%〈29.2%〉)
- 비용이 자비일 경우, ‘되도록 참여할 것이다’ 65.6%, ‘참여할 의향이 없다’ 21.9%, ‘반드시 참여할 것이다’ 9.6%, ‘모름/무응답’ 2.9% 순으로 응답
  - ‘되도록 참여할 것이다’ 응답 중 업무별 비율은 보존처리 및 복원(76%)〉 교육프로그램 기획 및 진행(75.8%)〉 전시 기획(70.4%)〉 일반행정 업무(64.2%)〉 전시설명/고객 응대(61.3%)〉 기술관련 업무(56.1%) 순임
- 비용이 무료일 경우, ‘되도록 참여할 것이다’ 65%, ‘반드시 참여할 것이다’ 29.2%, ‘참여할 의향이 없다’ 3.8%, ‘모름/무응답’ 2% 순으로 응답
  - ‘반드시 참여할 것이다’라고 가장 많이 응답한 담당 업무분야는 ‘교육프로그램 기획 및 진행’ 38.7%로 타 업무분야보다 상대적으로 높음
  - ‘되도록 참여할 것이다’라고 응답한 담당 업무별 응답은 ‘일반행정 업무’ 69.8%〉 ‘전시 설명/고객응대’ 66%〉 ‘보존처리 및 복원’ 64%〉 ‘전시 기획’ 63.5%〉 ‘기술관련 업무’ 62.1%〉 ‘교육프로그램 기획 및 진행’ 61.3% 순임

### 3.2 문화예술교육 전문연수원 의견조사 결과

#### □ 개요

- 조사대상 : 아르떼 아카데미 참여자
- 조사방법 : 100개 기관 근무 문화매개인력 전수조사
- 조사기관 : (주)글로벌리서치

#### □ 조사의 결과 중 중앙단위 전담 연수기관 설립에 대한 의견을 중점적으로 인용하였음

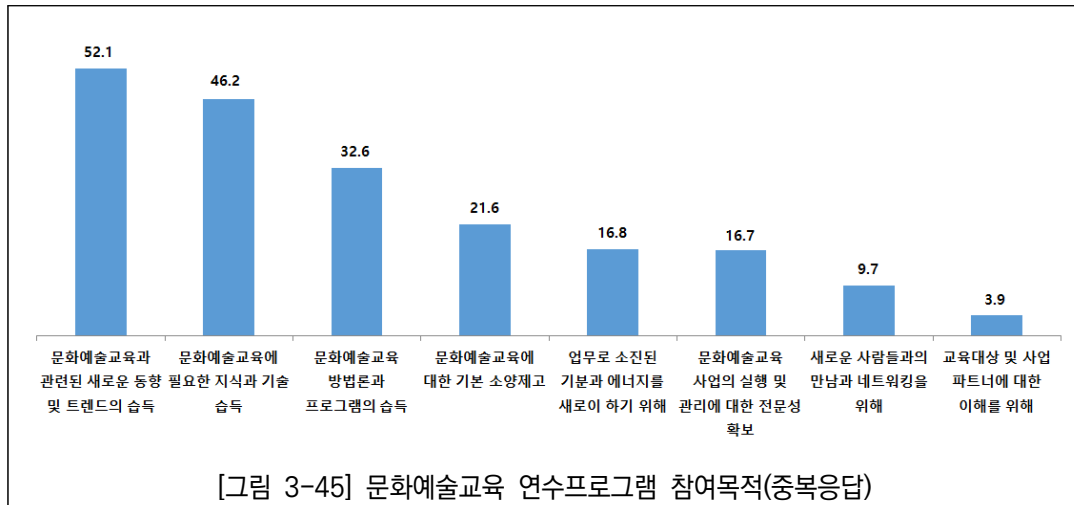
#### 1) 연수 프로그램 참여 동기

##### □ 문화예술교육 연수프로그램 참여 여부

- 2017년 아르떼 아카데미를 수강한 예술강사, 문화예술단체 및 기관의 담당자, 교원 등 참여자를 대상으로 하였기 때문에 응답자 모두가 교육훈련에 참여했다고 간주할 수 있음

## □ 문화예술교육 연수 프로그램 참여 목적

- 응답자가 교육훈련에 참여하는 목적은 문화예술교육과 관련된 새로운 동향 및 트렌드의 습득(52.1%), 문화예술교육에 필요한 지식과 기술 습득(46.2%)을 위해서라고 응답함



주: 전체(1,069명), 단위: %

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 164~165쪽 재구성

〈표 3-51〉 문화예술교육 연수프로그램 참여 목적(1+2순위) (중복응답)

(단위 : %)

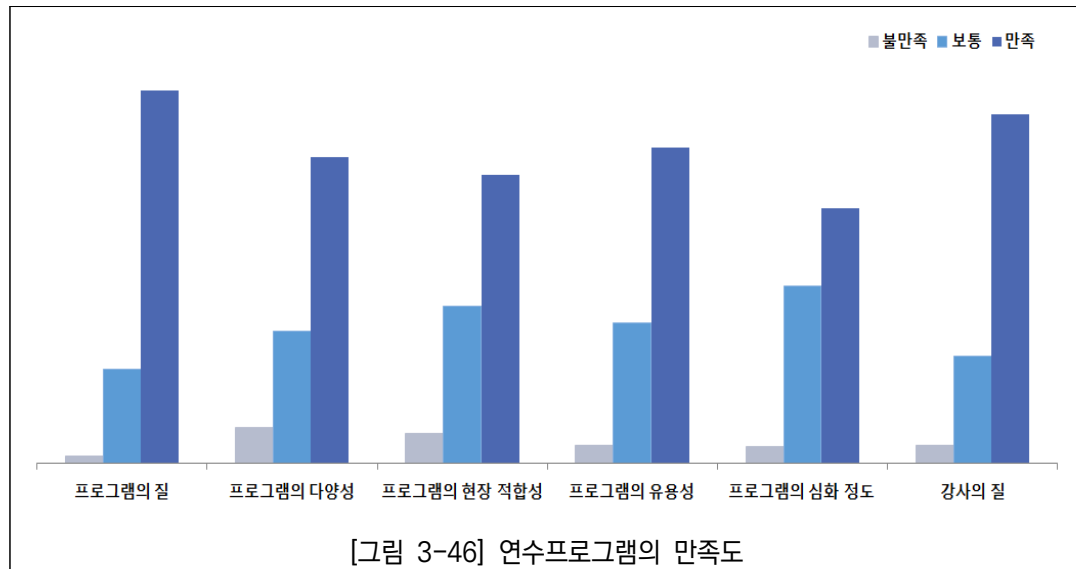
구 분	사례수	문화예술교육과 관련된 새로운 동향 및 트렌드의 습득	문화예술교육에 필요한 지식과 기술 습득	문화예술교육 방법론과 프로그램의 습득	문화예술교육에 대한 기본 소양 제고	업무로 소진된 기본과 에너지를 새로이 하기 위해	문화예술교육 사업의 실행 및 관리에 대한 전문성 확보	새로운 사람들과의 만남과 네트워킹을 위해	교육대상 및 사업 파트너에 대한 이해를 위해	참여하지 않았다
전체	1,069	52.1	46.2	32.6	21.6	16.8	16.7	9.7	3.9	.2

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 164~165쪽

## 2) 교육의 만족도

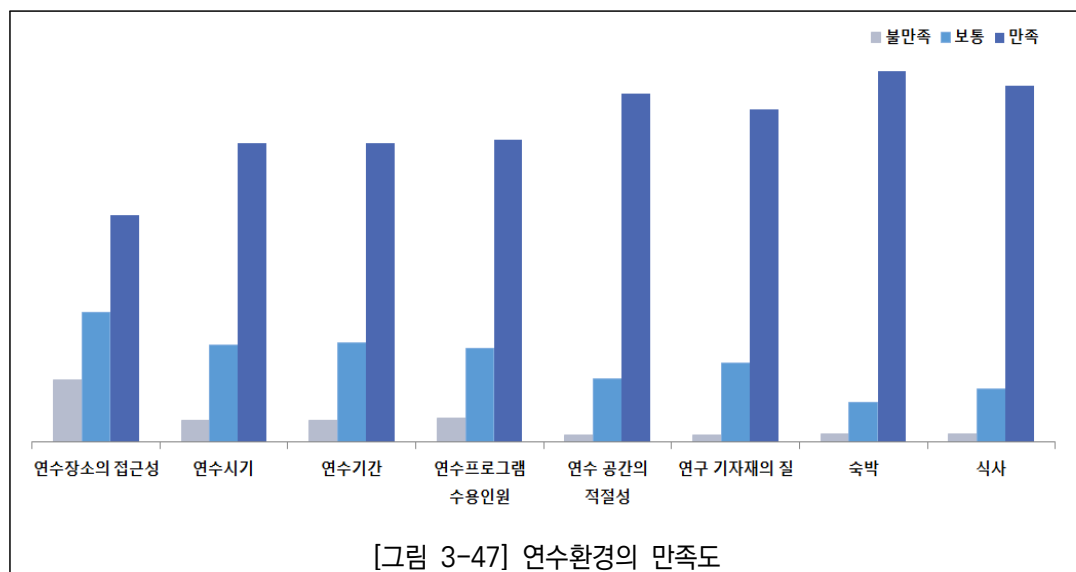
- 참여한 아르떼 아카데미 연수 프로그램에 대한 만족도는 전반적으로 3.50이상의 수준을 보임

- 프로그램의 질과 숙박, 식사, 연수공간의 적절성에 대한 만족도가 높게 나타났으며, 연수 장소의 접근성과 프로그램의 심화 정보에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타남



주: 전체(1,069명), 단위: %

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 165쪽 재구성



주: 전체(1,069명), 단위: %

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 165쪽 재구성

〈표 3-52〉 아르떼 아카데미 연수 프로그램 및 연수환경에 대한 만족도

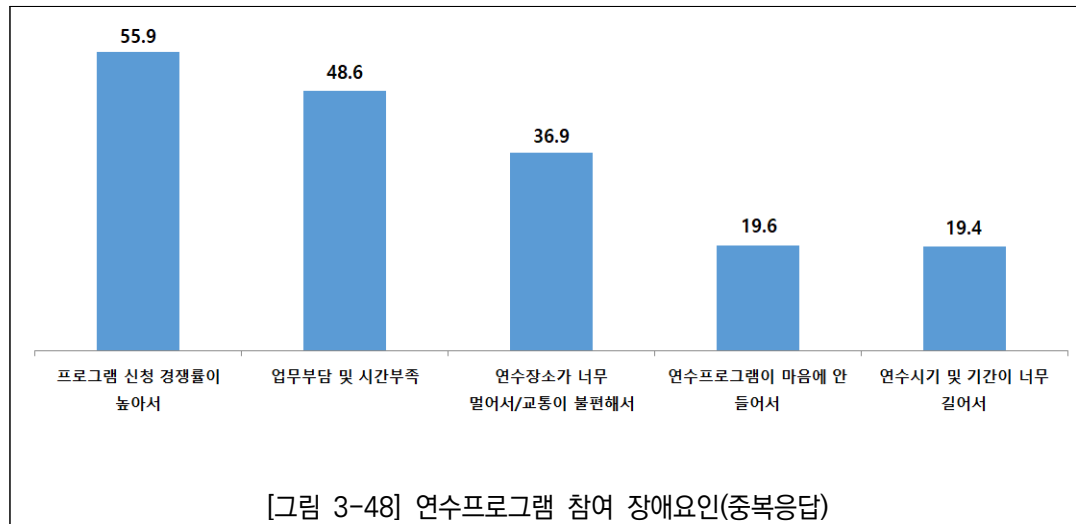
(단위 : %, 점/5점)

구분		불만족	보통	만족	평균
연수 프로 그램	프로그램의 질	1.3	19.9	78.7	4.08
	프로그램의 다양성	7.5	27.8	64.7	3.78
	프로그램의 현장 적합성	6.1	33.0	61.0	3.72
	프로그램의 유용성	3.7	29.6	66.8	3.82
	프로그램의 심화 정도	8.4	37.5	54.0	3.61
	강사의 질	3.7	22.6	73.8	3.98
	<b>전반적 프로그램 만족도</b>	<b>5.1</b>	<b>28.4</b>	<b>66.5</b>	<b>3.83</b>
연수 환경	연수 장소의 접근성	14.9	30.9	54.2	3.55
	연수 시기	5.2	23.3	71.4	3.88
	연수 시간	5.1	23.7	71.3	3.86
	연수프로그램 수용 인원	5.6	22.3	72.1	3.89
	연수 공간의 적절성	1.8	15.0	83.2	4.16
	연수 기자재의 질	1.6	18.9	79.5	4.10
	숙박	2.0	9.6	88.5	4.35
	식사	2.0	12.8	85.2	4.26
	<b>전반적 연수환경 만족도</b>	<b>4.8</b>	<b>19.6</b>	<b>75.7</b>	<b>4.01</b>
<b>전반적 만족도</b>		<b>4.9</b>	<b>23.3</b>	<b>71.7</b>	<b>3.93</b>

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 165쪽

### 3) 연수 참여 제약요소

- 문화예술교육 연수 프로그램(아르떼 아카데미) 참여의 장애요인으로서는 프로그램 신청 경쟁률이 높아서(55.9%), 업무부담 및 시간부족(48.6%), 연수장소가 너무 멀어서/교통이 불편해서(36.9%)의 순으로 나타남



주: 전체(1,069명), 단위: %

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 166쪽 재구성

〈표 3-53〉 연수프로그램 참여 장애요인(1+2순위) (중복응답)

(단위 : %)

구분	전체
사례수(명)	1,069
프로그램 신청 경쟁률이 높아서	55.9
업무부담 및 시간부족	48.6
연수장소가 너무 멀어서/교통이 불편해서	36.9
연수 프로그램이 마음에 안 들어서	19.6
연수시기 및 기간이 너무 길어서	19.4
홍보부족	6.8
일정이 맞지 않아서	4.3
선정/자격이 되지 않아서	2.2
관심이 없어서	2.2
프로그램이 부족해서	1.7
개인적인 이유로(육아 등)	0.7
없다	0.4
승인/선정 연락이 늦게 공지되어서	0.3
연수기간이 너무 짧아서	0.2
프로그램에 대한 정보가 부족해서	0.1
소속기관의 적극적이지 못한 태도	0.1
모름	0.1

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 166쪽

#### 4) 향후 참여 의향

##### □ 장기간 문화예술교육프로그램 개발 연수과정 참여의향

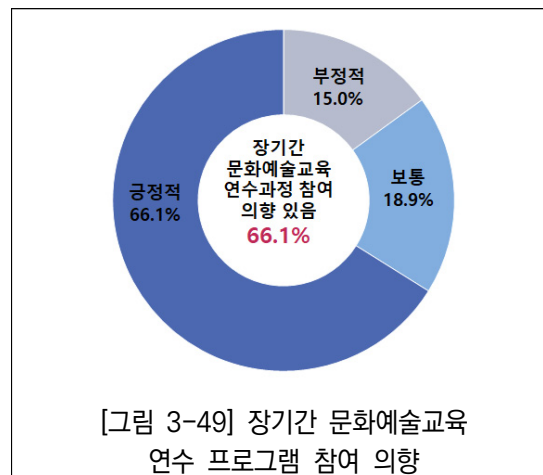
- 만약 장기간(3~4개월에 걸쳐 매달 1회 이상씩) 문화예술교육프로그램(프로젝트)을 개발하는 연수과정이 있다면 참여할 의향이 있느냐는 질문에 대해 ‘참여의향이 있다’고 응답한 비율은 66.1%를 차지함(약간 그렇다(31.2%)+매우 그렇다(35.0%))
- 종사경력기간이 오래된 종사자일수록 장기 연수 프로그램에 참여의향이 높게 나타남

〈표 3-54〉 장기 문화예술교육 연수과정 참여의향

(단위 : %, 점/5점)

구분	사례수 (명)	매우 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	부정적	보통	긍정적	평균
전체	1,069	5.6	9.4	18.9	31.2	35.0	15.0	18.9	66.1	3.81

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 180쪽

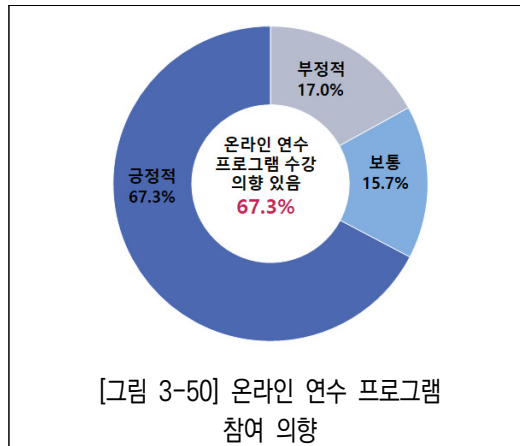


주: 전체(1,069명), 단위: %

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 180쪽 재구성

#### □ 온라인 연수 프로그램 수강 의향

- 향후 온라인 연수 프로그램이 제공된다면, 온라인 연수 프로그램을 수강할 의향이 있느냐는 질문에 대해 67.3%가 긍정적으로 응답함



주: 전체(1,069명), 단위: %

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 180-181쪽 재구성

〈표 3-55〉 온라인 연수 프로그램 수강 의향

(단위 : %, 점/5점)

구분	사례수 (명)	매우 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	부정적	보통	긍정적	평균
전체	1,069	7.0	10.0	15.7	25.9	41.3	17.0	15.7	67.3	3.85

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 180-181쪽

## 5) 교육전담기관 설립에 대한 동의 수준

#### □ 중앙 단위 전문 연수원의 필요성

- 중앙 단위에서 문화예술교육 전문인력에 대한 연수를 수행하는 전문 연수원이 필요하다고 생각하느냐는 질문에 대해 ‘필요하다’고 응답한 비율은 71.2%로 나타남

〈표 3-56〉 중앙 단위 전문 연수원의 필요성

(단위 : %, 점/5점)

구분	사례수 (명)	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	약간 필요하다	매우 필요하다	불필요	보통	필요	평균
전체	1,069	2.0	7.9	19.0	32.6	38.6	9.8	19.0	71.2	3.98

자료: 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』, 182쪽

## 4. 요약 및 시사점

### 4.1 조사 결과 요약

#### □ 현장인력의 전문교육훈련에 대한 실질적 요구는 높은 수준임

- 향후, 문화행정교육 과정에 대한 참여 의향이 높은 편이며, 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영 방식을 선호함
- 문화분야 전문인력의 경우, 문화관련 전문 교육훈련이 개설된다면 응답자의 평균 94.3%가 참여할 의향이 있다고 응답함
  - 문화분야 전문인력 : 문화담당 공무원의 92.2%, 문화행정가의 93.8%, 지역문화전문인력의 96.9%
  - 박물관·미술관 종사자 : 94.2%(무료교육일 경우 참여 의향), 75.2%(자부담 교육일 경우 참여 의향)
- 문화담당 공무원 51.6%, 문화행정 종사자 68%, 지역문화 전문인력 43%가 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영을 선호하는 것으로 나타남
- 문화분야 전문인력의 평균 80.7%가 교육훈련을 담당할 전담기관 설립에 대해 동의한다고 응답함
  - 문화분야 전문인력 : 문화담당 공무원 76.9%, 문화행정종사자 76.5%, 지역문화전문인력 88.7%
  - 문화예술교육 전문인력 : 72.1%(중앙단위의 전문연수원이 필요하다)

〈표 3-57〉 교육대상자의 재교육과 교육훈련기관 설립에 대한 수요조사 주요 결과 요약

조사 년도	구분		향후 재교육과정 참여 의향	선호하는 교육운영방식 : 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영	교육 전담기관 설립에 대한 동의 수준
2019	문화분야 전문인력 (N=1,014)	문화담당 공무원	92.2%	51.6%	76.9%
		문화행정 종사자	93.8%	68.0%	76.5%
		지역문화 전문인력	96.0%	43.0%	88.7%
2018	박물관·미술관 종사자 (N=552)		94.2% (무료교육일 경우) 75.2% (자부담 교육일 경우)	-	-
2017	문화예술교육 전문인력 (N=1,069)		-	-	71.2%

※ 문화분야 전문인력 대상의 결과는 본 연구를 위해 2019년 10월 14일부터 11월 4일까지 진행한 수요조사의 결과임  
 자료: 박물관·미술관 종사자 수요조사는 김연진(2017), 『국립 세종시 박물관단지 운영 활성화 방안』 참고, 문화예술교육 전문인력  
 수요조사는 양혜원(2018), 『2018 문화예술교육 전문 연수원 설립 및 운영 기본구상 연구』 참고함

- 물리적 제약요인 및 프로그램의 다양성 부족 등으로 인해 실질적인 교육훈련 경험이 낮은 것으로 나타남
  - 문화행정가의 교육 참여비율은 47.8% 수준이며, 공무원은 29.5%에 불과함
  - 거리와 시간 등 물리적 요인과 다양화가 부족한 프로그램의 질적인 문제로 인해 실제 문화분야 전문인력의 교육훈련 참여의 경험은 낮은 수준임
- 교육훈련 미참여 이유 역시 물리적 제약 요소가 크게 작용했으며, 프로그램에 대한 정보 부족도 문제로 지적됨
  - 문화관련 교육훈련에 참여하지 않는 이유로 문화행정 종사자와 공무원 모두 프로그램 정보의 부족과 물리적 제약요소(시간과 거리)를 지적함(중복응답)
    - 교육훈련에 참여하지 않은 문화행정 종사자 61.8%가 물리적 제약요소를 이유로 선택하였고(‘교육장소가 멀었다(27.3%)’, ‘교육시간대가 불편했다(34.5%)’, 41.8%가 교육프로그램에 대한 정보 부족을 이유로 선택함
    - 문화관련 교육에 참여하지 않은 공무원 중 물리적 제약요소를 선택한 이가 57.1%였으며(‘교육시간대가 불편했다(29.8%)’, ‘교육장소가 멀었다(27.3%)’, 질적인 측면으로는 62.1%가 교육프로그램에 대한 정보 부족을 선택하였음
- 문화분야 전문인력의 교육을 전담할 기관 건립에 대한 동의 수준 역시 매우 높은 편이며, 교육수요자는 전담 교육기관을 통한 체계적인 교육의 운영과 경력 관리를 요구함
  - 문화분야 전문인력의 전담 교육훈련기관 건립에 대해 문화행정종사자, 문화담당 국가 및 지방 공무원, 지역문화전문인력 각각 76.5%, 76.9%, 88.7%가 동의한다고 응답함

## 4.2 시사점

- 현장 종사자의 전문교육에 대한 수요를 충족시키기 위해 수준 높은 교육과정을 개발해야 함
  - 문화관련 교육훈련에 참여한 응답자 중 교육이 업무 수행에 도움이 되지 않은 경우, 교육의 내용이 업무 수행과 동떨어졌거나 기초 수준으로 진행되었기 때문이라고 응답함

- 결국, 문화행정 종사자는 자신의 직급·직무·직능에 따른 세분화되고 전문화된 교육과정을 필요로 하며, 문화관련 공무원은 문화예술의 이해나 현장체험을 넘어 문화예술 사업의 기획 기술을 습득하는 등의 전문성 교육을 필요로 함을 알 수 있음
- 이러한 양질의 교육프로그램 제공을 위해서는 뛰어난 강사의 배치를 통한 교육과정의 전문성 확보가 우선시 되어야함
- 또한, 기초적이거나 일반론을 다루는 교육내용을 넘어 실무 현장에서 바로 활용할 수 있는 실용적인 교육내용으로 구성하여 운영할 필요가 있음

□ 예비교육수요자의 교육 접근성을 높이기 위해 방안을 강구해야 함

- 교육참여의 제약을 해결하기 위해 이러닝 교육과 집체교육의 병행, 전담 기구를 통한 항시적인 교육과정 운영 및 교육에 대한 충분한 정보 제공 등을 통해 교육훈련 참여의 기회를 높일 수 있어야 함

□ 문화분야 전문인력의 역량을 다각적으로 이끌어내기 위하여 교육훈련에 대한 종합계획을 수립해야 함

- 체계적인 교육에 대한 종합계획을 세우고 실무 현장과 연계된 교육과정 개발을 위해서는 교육 수요자의 특성을 반영한 맞춤형 교육과정이 필요함

## 제2절 | 교육과정에 대한 전문가 의견

### 1. 전문가 FGI 개요

#### 1.1 조사 방법

- 문화예술인재개발원에서 운영할 교육과정 개발에 대해 전문가 의견 수렴하기 위한 목적으로 FGI와 서면설문조사를 병행하여 시행함

〈표 3-58〉 전문가 FGI 진행 개요

구분	전문가 FGI 개요
조사 대상	문화·예술 분야 교육 전문가
조사 방법	심단심층면접인터뷰(Focus Group Interview) FGI 대상자 추가 서면 질의
조사 운영	총 3개 그룹(총 9명) • 1차 FGI (2019.10.23. 수요일) • 2차 FGI (2019.10.23. 수요일) • 3차 FGI (2019.10.26. 토요일)
조사 기간	2019년 10월 23일 ~ 10월 26일

#### 1.2 조사 내용

- 문화예술분야 행정인력 교육 및 전문 교육기관 필요성
- 교육 시스템 및 기관 등 운영 방법
- 교육 고려 대상별 요구되는 교육과정
- 주요 수요층 교육 커리큘럼
- 문화예술분야 전문인력 양성 관련 정책 제안

## 2. 전문가 FGI 결과

### 2.1 문화예술분야 행정인력 교육 및 전문 교육기관 필요성

□ 문화관련 전문교육훈련에 대한 높은 현장 수요에 비해 이를 충족시킬 구체적인 대안이 부족하기에 문화행정 인력 대상 전문교육훈련 과정 운영에 동의함

- 현행 문화분야 전문인력 대상의 교육은 교육수요자의 특성별로 대학(원), 문화예술 기관, 공무원 연수기관에서 일부 수행하고 있음. 다만 이러한 교육은 보편적 문화 예술관련 내용을 교육하기 때문에 문화행정·정책에 관련한 내용은 미흡. 현장 종사자 대상의 역량강화, 업무지식을 다루는 교육은 예술경영지원센터 등에서 시행하고 있으나 이는 다소 공공영역의 내용을 다루는 문화정책·행정과 관련되기 보다는 문화예술의 유통·홍보·마케팅의 측면이 강함

▶ “문화예술 쪽에 들어와 있는 종사자들, 관계자들 보면 학부 전공들은 다 달라요. 경영학도 있고 사회과학도 있고 예술 쪽도 있고 공대 쪽도 있고. 이 친구들이 문화예술 쪽에 들어와서 일을 하다 보니까 필요에 의해서 대학원이라든지 이런 데 진학해서 보는데, 저도 대학원을 다녀봤지만 현장하고 연계가 안 돼요. 저는 오히려 대학원 다니면서 서울에 살고 계시는 분들은 예술경영이 필요한지 모르겠지만 지역에 있는 사람들에게는 예술경영이라는 게 하등에 와 닿지 않아요. 시장이 없는데 무슨 마케팅이고 홍보고 뭐 이런 게 필요합니까? 우리가 공부해야 되는 거는 행정이고 법과 제도이고 그다음에 현장과 어떻게 소통해서 현장의 의견들을 정책하고 제도화할 것인가? 이런 것들인데.”(사례 8)

- 지역분권이라는 문화정책을 둘러싼 환경 변화로 인해 공무원은 문화에 대해 교양 수준의 이해가 아니라 스스로 지역사회의 문화적 수요를 파악하고 정책을 개발·운영·대안제시까지 할 수 있는 전문성을 갖추어야 함

▶ “요즈음 지방자치분권이라는 흐름이 있어요. 그렇다면 지역도 이제는 프로그램을 집행만 하는 게 아니라 본인들이 설계를 해야 돼요. 지역현장도 지역사회도 알아야 되고 문화정책이라는 레인을 통해서 이렇게 들여다봐야 되고 거기서 분석한 거 가지고 아젠다 개발도 하고 그다음에 대안도 마련하고 현장에 정책화도 시키고 이렇게 해야 되거든요. 그런데 이게 굉장히 큰 이슈인데 이것을 어떻게 할 것이냐를 지금 지역현장에서는 고민이 엄청나게 많은 거죠.”(사례 3)

- 현재 교육과정을 통해 문화분야 전문교육을 일부 운영하고 있으나 이 중 문화정책 리더에 대한 교육은 전무함

▶ “그래서 지금 보면 사실은 제가 알고 있는 한에서는 이른바 문화 분야 전문인력이라고 이야기를 했을 때, 그러니까 대부분은 관리직급에 있는 사람들이 아니라 정말 현장에

서 그러니까 그 시민이든 아니면 예술가든 학생이든 (이들 수혜자·향유자를) 직접 만나는 사람들을 그냥 이렇게 묶어 갖고 문화 분야 전문인력 이런 식으로 했었는데 그러다 보니까 이 관리 주체에 관한 부분들이 항상 누락이 되게 됩니다. 제가 얼마 전에도 박물관·미술관 법 개정안 관련해서 또 회의를 하고 왔었는데요. 이것도 마찬가지로요.”(사례 5)

- 문화기관 및 문화재단에 종사하는 종사자의 수가 가파르게 증가함에도 불구하고 이들을 교육할 교육프로그램이 부족하며, 그나마 진행되는 교육도 프로그램단위의 단기적인 운영이기 때문에 단계적으로 나아가며 깊이 있는 교육내용을 구성하기 어려움

▶ “그 다음에 문화재단이 사실은 전국적으로 굉장히 많이 생기고 있는데. 이 문화재단들이 사실은 (자체적인 교육과정)이 없는 거예요. 문화재단 직원들이 할 수 있는 교육이 없고, 공통교육이 없고, 각 재단에서 자기네 직원들 교육 수준에서 하다 보니까 천차만별이고. 지역 같은 데는 열악하잖아요. (중략) 그래서 재단의 직원이면서 (대학원에) 교육을 또 받으러 다니는 경우도 굉장히 많은데 대부분 그런 것들이 예술경영이고 또 학문으로서의 예술경영하고 실제 문화재단에서 일하면서 현장에서 부딪치는 그 행정적인 필요하고는 안 맞는 게 있는 거예요.”(사례 4)

▶ “현장에서의 많은 프로그램들이 그러니까 일종의 그 시리즈 특강 같은 형태로 해서 그냥 소모가 되어 버리고 그러다 보니까 사실은 내용이 더 업그레이드가 될 수 있는 기회들이 없잖아요. 그러니까 그런 문제점을 해결 할 수 있게 여기에서 그러면 그러니까 그 기능을 적극적으로 가져가고.”(사례 5)

- 현재, 전문인력 대상 교육의 내용이 미흡하기 때문에 수요자 특성을 반영한 전문 교육훈련과정의 개발이 필요하다는 것에 공통적인 의견을 보임

□ 중앙에서 해야 할 역할이 분명히 있으므로 정부 차원의 교육기관 운영에 대해 동의함. 단, 지역별 특성과 수요를 고려한 운영방안을 병행하여 정부 주도 운영에서 드러나는 역기능을 야기하지 않을 수 있도록 해야 함

- 현재 생활문화나 문화예술 등의 개념 이해 수준이 지역 및 기관별로 상이하기 때문에 중앙에서 교육을 전담하여 공통적인 커리큘럼을 제공한다면 지역별 질적 균형이 이뤄질 수 있음. 즉, 지역 등 근무환경과 직업별 요구하는 역량에 따라 필요로 하는 교육내용은 다르지만, 무엇을 어떻게 가르칠지와 같은 공통된 커리큘럼과 보편적 교육과정을 통한 질적 균형을 이루는 것이 필요함

▶ “사실 문화 분야라는 영역이 워낙 방대하다 보니까 전문 장르 같은 것에 특화를 하겠다고 생각을 하게 된다면 그 수요까지 모두 포괄하기에는 현실적으로 힘들다고 보고 그거는 개인적으로 습득할 수밖에 없는 이런 영역이라고 생각되지만 전반적인 틀에 대한 어떤 교육 같은 것들을 공통적으로 할 수 있는 부분이 있을 것이고 그거는 충분히 만들

어낼 수 있다고 생각합니다.”(사례 9)

- ▶ “그런데 기본적으로 그 지역에 격차가 크다는 거는 확실한 것 같아요. 그러니까 생활문화 하나만 해도 (중략) 지역에 있는 사람들이, 문화재단에 있는 사람들이 이해하는 수준이 너무 다르고 그 지역격차를 완화하기 위해서 어떻게 해야 되는가? 아까 말씀하신 이 간과해서는 안된다... 그게 이제 바로 제가 중앙에서 제공할 수 있는 어떤 콘텐츠 수준을 어느 정도 맞추기 위해서 노력해야 되는 거. 그 부분에 대한 생각들이 있어야 돼서 저는 중앙의 역할이 아예 없다고 생각하지는 않아요.”(사례 6)

- 공공문화서비스를 담당하는 인력의 직무역량 강화는 사적 영역이 아니라 공적 영역에서 이뤄져야 함. 문화가 공공행정으로 인식되면서 공통역량과 지역별·직업별·직무별 전문역량을 구분하여 중앙에서의 교육이 해야 할 역할과 지역에서의 역할을 구분할 필요 있음. 문화가 복지·교육과 같은 공공서비스라는 통합적인 관점을 견지한 채 지역별·직무별 차별화를 통해 문화 행정 실무, 정책 의사결정자 등이 동일한 관점의 문화교육을 받고 정책의 수립 및 시행이 이루어져야 함. 교육의 통합 필요성은 있다고 판단하나 지역에서 필요로 하는 세세한 문화·예술 분야의 역량 교육은 지역에 맡겨두고 공통적인 문화·예술 행정 분야의 서비스 측면에서는 정부에서 주도하여 진행할 필요성이 있음
- 중앙정부 차원의 교육기관을 설립할 것이라면, 현재 반복적으로 개설되어 있는 교육과정이나 교육기관에 대한 정리가 반드시 필요함
  - ▶ “기존 거 통합을 한다든가 아까 산재되어 있는 것들을 기능 조정을 한다든가 해서 오히려 기존에 있던 그 모델을 확산시키는 확장하는 방향이 있을 수 있고요. 지역 같은 경우에는 웬만하면 지역에서 할 수 있도록 해야 된다. 만약에 큰 틀이나 비전을 만든다 하더라도 실제 지역과 관련되는 부분들에 대해서는 협력형으로 갈 수 있고, 일정 부분은 분권모드로 갖고 갈 수밖에 없을 것이라고 생각해요.”(사례 3)

□ 지역에 따른 교육 수요가 다를 수밖에 없기 때문에 정부 차원의 교육기관을 건립하여 통합적으로 운영하기보다는 지역에서 자치적으로 교육을 운영할 수 있는 방안을 제시하는 것이 더욱 중요함

- 전문교육이 필요하다는 것에는 동의하지만 기관을 설립할 필요까지는 없다고 생각함. 새로이 기관을 만들기보다는 기존의 기관과 기능 조정을 하여 운영하는 방안을 고려할 수 있으며, 지역에서의 교육은 지역 차원에서 이뤄질 수 있도록 해야 함. 무엇보다 중요한 것은 문화분야 전문인력 대상 교육에 대한 비전이나 체계를 설정하는 것임

- 지방분권화라는 관점에서 정부 주도의 중앙 전문교육훈련기관의 건립은 현실적으로 불필요해 보임. 지역 스스로 교육에 대한 욕구를 소화할 수 있도록 해야 함
- 세부적인 직무 구분 체계의 부재가 교육내용의 질적 저하를 야기하는 원인이 되기도 하기 때문에 정부는 교육기관 운영이 아니라 문화분야 전문인력에 해당하는 직무의 세분화와 구체적인 교육 가이드라인을 먼저 제시해 주어야 함
  - ▶ “이거를 하려면 문화분야 그 직무직능표가 좀 있어야 될 것 같아요. 그러니까 직업구분이 안 되거든요. 문화분야의 전문인력이라 하면 국가직업직무직능표(NCS)에 구분이 되어 있는데 구분이 되어 있지 않아요. 그냥 예술분야, 문화분야 이렇게 통합해버리니까 이 직무에 대한 어떤 자격이나 어떤 교육을 받아야 되는지 구분이 없기 때문에 대부분 큰 틀에서 ‘문화정책은 이런 거예요. 예술정책은 이런 거예요’라고 교육할 수밖에 없는 거죠. 사회서비스 측면에서도 필요할 것이고 교육분야에도 필요할 것이고 아니면 기관 운영에 관련되어 있는 아트센터 같은 것도 운영하는 기획자도 필요할 것이고 굉장히 필요한데 이런 사람들을 그냥 문화 전문인력으로 하지 그 각각이 갖고 있는 직무직능에 대한 구분이 거의 없거든요. 그러니까 완전히 돌려 막기 식으로 해서 지금은 아무 문제없습니다. 그러니까 문화전문인력이 되려면 완전히 전부 다 알아야 되는 것처럼 되는 거죠. 그러니까 전부 다 알 필요가 없는 거거든요. 사실.”(사례 1)

## 2.2 교육 시스템 및 기관 등 운영 방법

### □ 최근의 환경변화를 고려하면 중앙에서 전담하는 집체교육은 현 실정에 맞지 않으며, 중앙에서의 교육과 지방에서의 교육 역할을 구분하여 이원화하는 방안 필요

- ▶ “두 개를 구분할 필요도 있는 것 같아요. 공공문화행정 같은 경우에 대부분 미술관, 박물관, 문화예술, 교육 분야의 것들이기 때문에 이거는 중앙에서 해야 할 역할들이 굉장히 많은데, 문화정책은 지방분권화에서 각각의 분야들로 서비스가 굉장히 다르게 되어 있기 때문에 이거는 중앙에서 통일적인 교육 시스템을 만들 수는 없거든요. 그 분야마다 필요한 테크닉들이 다 다른데, 최근에는 공통적으로 요구를 받는 것 같아요. 기획. 그러니까 문화재단에 가든 아니면 노인복지관에 가든 문예회관을 가든 여기에서 가장 큰 고민들은 뭐냐 하면 새로운 수요층을 가지고 어떤 프로그램을 어떻게 만들지에 대한 고민을 굉장히 많이.”(사례 1)

### □ 교육 가이드라인 제시

- 중앙에서 교육을 주도한다고 하더라도 지역적 수요에 맞는 교육을 개발하거나 교육에 대한 기본방향을 제시하는 등 지역에서 자체적으로 교육을 할 수 있게 하는 방안은 반드시 있어야 함. 즉 공통 교육과정은 중앙에서 진행한다고 하더라도, 맞춤형 커리큘럼에 대한 가이드라인을 제시하여 자체적으로 운영할 수 있게 해야 함

- ▶ “더 중요한 거는 뭐냐 하면 정부에서 해 줄 수 있는 것은 기본 방향을 주는 거예요. ‘다른 거는 다 마음대로 해도 되지만 이런 것은 절대 간과해서는 안 된다’, ‘이런 것들은 반드시 포함을 해서 커리큘럼을 짜야 된다’는 것들을 좀 제안을 해 주는 게 더 맞아요. 그러니까 놓치기 쉬운 것들 있잖아요. 너무 거기에만 타격을 만약에 장애를 갖는 문화인력을 소외시켜서는 안 된다. 뭐 이런 식의 구체적인 제안을 좀 가이드라인을 넣어주고”(사례 7)
- ▶ “그리고 그 정도만 되면 중앙에서 할 수 있는 것도 있고 지역에서 또 컨설팅 기능도 당연히 들어가고 지역에서 원하는 프로그램이나 여건이 이런데 스스로 조금 한계가 있다고 하면 그런 것들도 지원을 하고 컨설팅 해 줄 수 있으면 좋은 거고 또 아까 여러 가지 정보를 통합해서 제공해 줄 수 있는 그런 인력뱅크도 있고.”(사례 7)

## □ 양질의 강사를 체계적으로 지원함

- 정부 차원에서는 양질의 강사를 체계적으로 관리하여 필요한 지역과 기관에 지원하는 정도의 역할을 해야 함
  - ▶ “교육에 있어서 제일 중요한 부분들은 무엇을 가르칠 것인가에 내용도 있지만 그것을 담보하는 강사의 질이라든지 공통된 커리큘럼이라든지 이런 것들이 필요해요. 이 부분들을 지역 현장이 잘못 이해하고 있는 부분들이 뭐냐 하면 분권자치 이런 거를 이야기 하면서 지역에 필요한 인력들은 지역에 교육기관들이 있는데 지역에서 해야 되는데 왜 중앙에서 일관되게 하느냐라고 하는 부분인 건데 교육복지문화의 영역은 주민들의 일반적인 삶과 관련되어진 일상적인 삶과 관련된 부분이고 이 부분에 있어서의 국가적인 공적 재원을 투입하는 행정 공공의 영역의 문제 부분은 단일한 시각과 단일한 관점과 방향으로 가야 되는 부분들이에요.”(사례 8)
  - ▶ “실제로 지역에서 궁금해하거나 좋은 강사와 좋은 프로그램을 짜고 싶어요. 그런데 그런 경험이 없거나 많은 사람들을 알지 못하니까 그 도움이 중앙에서 필요한 부분은 확실해요. 자기들이 스스로 성장하지 않은 이상은 당장 필요한 부분이다라고요. 그런 부분들이.”(사례 7)

## □ 온라인과 플립러닝교육을 적극적으로 활용하여 깊이 있는 교육이 이뤄질 수 있도록 해야 함

- 온라인 교육은 상시적인 운영이 가능하여 교육의 접근성을 높인다는 점에서 유리함. 단 온라인 교육 콘텐츠가 질적으로 우수하여야 함. 또한 온라인을 통해 교육을 받은 후 대면하여 논의하고 토론하는 과정의 플립러닝은 온라인-현장 연계를 할 수 있는 효율적인 방안이며, 문화의 특성을 살릴 수 있음
  - ▶ “저는 최근 2, 3년 사이에 여러 기관에서 온라인 교육을 좀 이 문화 분야 전문인력 교육에 쓸 수 있는 방식이 없겠느냐 라는 요청을 많이 받았어요. 실제로 해봤고. 그러니까 일단 말씀을 하신 대로 니즈가 있는 사람들이 어떤 층이 있느냐? 그러니까 수요분석

에 대한 게 확실하게 되어야 되고 그거에 따라서 어떤 형태가 맞고 어떤 내용이 맞는가를 정확하게 생각을 해야 되는데 사실 저는 이게 중앙 단위에서 일괄적으로 되어서는 안 된다고 생각하는 편이거든요. 특히나 지역문화재단은. 그래서 제가 설계를 혼자 해 보기로는 이렇습니다. 공통되는 교육이 있고 지역 맞춤형으로 가야 되는 교육이 있는 거죠. 그래서 공통교육이라는 것은 상당부분 온라인으로 대체할 수 있다.”(사례 6)

- ▶ “저는 쉽게 해결할 수 있는 니즈라고 생각이 드는데요. 기본적으로 인터넷으로 교육. 기본적인 부분들은 동영상 교육을 통한 것들이 가능한 부분들이고. 물론 집합교육도 필요해요.”(사례 8)

## □ 인력매치 사업 운영

- 일자리 공급을 예측하여 수요와 공급을 맞추며 양적 성장을 이루는 것이 더욱 중요하기 때문에 문화예술인재개발원이 인력매칭의 기능을 할 수 있어야 함
  - ▶ “그리고 또 하나 정말 있으면 좋겠다고 생각하는 것 중에 하나가 교육프로그램과 더불어서, 다른 데서는 못하는 건데, 문화 분야에 인력 매치. 그러니까 사실은 재단이든 문화원이든 아니면 여러 가지 프로젝트에서 구인을 하는 정보들을 사실 이렇게 종합적으로 확 올릴 수 있고 그러니까 사람들이 거기만 들어가면 문화 분야에 여러 가지 이런 직업을 찾을 수가 있구나. 약간 그거를 할 수 있는 기반이 필요한 것 같은데요.”(사례 5)

## □ 네트워크 운영

- 문화는 사람과 사람이 만나 창출하는 가치가 큰 분야인데, 최근 대두된 ‘지역문화’라는 키워드는 지역이라는 행정구역 안에 묶여 있게 되어 문화 본연의 가치를 발현하기 어렵게 함. 이에 개별 인력 간의 네트워크뿐만 아니라 기관과 기관의 인력 교환 연수를 통해 타 기관(예, 문화재단)에서의 현장 경험을 쌓는 등 문화 분야의 특수성을 강조하는 프로그램 운영도 필요함
  - ▶ “문화 같은 경우는 사람과 사람끼리 만나서 대화하는 과정들, 교류하는 과정들이 저는 굉장히 중요하다고 보거든요. 오히려 그 과정들이. 그런데 우리의 지역문화는 지금 가장 큰 문제가 뭐냐 하면 문화 간 교류가 아니라는 점이에요. 이는 문화행정에서 ‘행정’에 방점을 두었기 때문에 생긴 문제예요. 행정을 강조하다 보니까 지방자치단체 행정의 범주 안에 있는 문화가 되어 버리는 거예요. 문화행정에서 ‘문화’에 방점이 주어졌다고 한다면 지역과 지역과의 교류가 아마 제일 먼저 사업이 될 거예요. 그렇잖아요. 문화인력들이 그 지역에만 있어야 될 이유는 없잖아요. 특히 사회복지직이라든지 뭐 교육직이라든지 이런 것과는 달리 문화는 다양성이라든지 자발성 이런 것들이 굉장히 중요하기 때문에 저는 고이면 안 된다고 생각해요. 흘러야 그 자원들이 특히 인적자원들이 창의성이라든지 창조성이라든지 보다 다양한 경험이라든지 이런 것들이 기관이든지 단체의 사업할 때 저는 녹아들 수 있다고 보는 부분들이거든요. 이거는 시스템으로 받쳐줘야 되는 부분이거든요. 이것들을 시스템으로 받쳐주기 위한 최소한의 단위들만 하면 돼요.”(사례 8)

- ▶ “그럼에도 불구하고 약간 의무적으로 할 필요는 있을 것 같아요. 그런데 그 의미가 잘못 변질되면 안 되니까 잘 좀 꺼내야 되는데, 예를 들어 서울(문화재단)하고 제주(문화재단) 같은 경우는 서로 기관 간 MOU가 되어 있거든요. 그리고 특별히 그게 어떤 인력 교육이나 서로 교환근무 하자 이런 이야기까지도 있었고. 그게 부산(문화재단)에서도 있어요. 그런데 그냥 뭐 페이퍼로 끝난 거죠.”(사례 4)

## 2.3 주요 수요층에게 요구되는 교육과정

□ 전체적으로 문화예술의 특수성을 이해하는 기초교육, 문화행정 기초교육, 문화행정 실무 심화교육, 소통을 위한 교육, 국제교류와 관련한 교육 등이 필요함

- (문화행정가) 국·공립 문화기관에 종사하는 문화행정가는 대학에서 문화예술을 전공하고 온 경우가 많으므로 상대적으로 직무수행을 위한 역량이 부족하기 때문에 문화예술 기초교육보다는 행정업무에 관한 트레이닝이 필요함
- (공무원) 공무원에게는 문화의 가치와 중요성, 문화예산의 특수성, 지역주민 대상의 생활문화 및 예술가에 대한 지원과 관련한 교육이 필요. 문화예술을 담당하며 일반 행정과 같은 프로세스로 업무 수행을 하기 어려운 점을 피력함
- (리더) 사회과학적 관점에서 문화정책을 이해하고 궁극적으로 문화예술정책을 입안할 수 있는 역량을 갖추는 능력이 필요함

### 1) 문화예술 가치교육

□ 문화예술의 가치 교육

- 문화정책의 핵심은 문화예술이 가진 가치와 특성으로부터 나오기 때문에 문화예술의 정책적 판단 및 업무 수행을 위해서는 예술에 대한 기초적인 지식이 필요함. 무엇보다 우리나라의 맥락에서 문화·문화정책의 개념과 의미를 고찰하는 것이 필요
- 문화예술 관련 사업 담당자는 과업 수행 자체에 매몰되어 해당 업무가 가지고 있는 본연의 의미를 이해하지 못하는 경우가 다수 존재함. 문화예술이 가지고 있는 가치는 무엇이며, 사업을 통해 어떠한 사회적 영향력을 미칠 수 있을 것인가를 이해함
  - ▶ “문화정책의 핵심이 문화예술이 갖고 있는 가치와 특성에서 나와요. 그런데 지금 현장에서는 뭐냐 하면 사업에 매몰되다 보니까 내가 하는 사업이 어떤 의미를 갖고 있는지에 대해서 잘 모르는 경우가 많습니다. 그러니까 그 예술이 갖고 있는 가치. 이런 가치를 정책으로 어떻게 구현할 것인가의 과정과 체계가 필요해요.”(사례 3)

- ▶ “만약에 문화분야의 전문인력으로 그런 사람들을 교육시킨다고 그러면 문화행정을 가르치는 게 아니라 예술사하고 역사를 가르쳐야 되는 거예요. 그렇지 않으면 문화를 알 수가 없죠. 지금 현재 문화라는 것들이 어떤 가치가 있고 어떤 의미가 있고 어떻게 해석하는지를 가르쳐야 되는데 그거 없이 행정적인 거를 어떻게 가르칠 수 있어요? 결국에는 그 사람들에게 문화예술이 뭔지 알려주고 싶은 거잖아요. 그러려면 이거는 행정적인 테크니컬한 문제가 아니라 근본적인 인문학적인 문제. 여기는 완전히 인문학 수업이 되어야 되는 거지 사회서비스에서 정말 필요한 노인복지재단이나 문화에 관련해서 필요한 전문인력들에 대한 교육은 전혀 다른 차원이거든요. 여기는 예술가들을 데리고 어떻게 커뮤니케이션을 할 건지, 아니면 사회서비스가 발생하는 시민과 어떻게 커뮤니케이션을 할지에 대한 테크닉이 필요한 거지 철학이 필요한 거는 아니거든요. 관리자 입장에서는 그런 테크닉을 할 수 있는 사람을 수용할 수 있는 이 시각이나 마인드가 필요하다고 그러면 이분들은 행정이 필요한 게 아니라 인문학이 필요한 거죠.”(사례 1)

#### 문화예술의 가치 교육

- ✓ 문화예술의 기초 지식 함양 : 예술의 역사, 예술철학(미학), 예술과 정치, 문화경제학, 대중문화론, 문화콘텐츠와 문화산업론, 예술생태이론
- ✓ 문화예술의 사회적 영향력 이해 : 사회적 예술론(Social impact of arts), 문화예술의 사회적 역할, 글로벌 시대의 다문화사회

## 2) 문화정책·행정 기초교육

### □ 문화예술 정책 과정

- 문화정책사 개괄을 통해 우리나라의 문화정책이 어떻게 변화해왔는지를 살펴보고 동시해 해외 주요국가의 정책은 어떻게 변화해 왔는지를 이해해야 함. 프랑스와 미국의 문화정책은 그 성격이 매우 다른데, 우리나라는 양쪽을 모두 수용하는 특수한 문화정책 방향을 형성하고 있기에 이를 이해하기 위한 교육이 필요하기 때문임. 그러므로 문화정책의 기초적인 이론과 역사, 개별 법령, 시책, 실습을 통해 깊이 있는 식견을 갖추어야 함
- ▶ “일단 저는 꼭 들어봐야 될 내용이 문화에 대한 개념 자체가 있어야 될 것 같고 바로 연결되는 것임니다마는 문화정책이라고 하는 게 과연 뭐냐라는 것에 대해서 좀 체계적으로 가르칠 필요가 있지 않을까? 그러니까 문화정책이라고 하는 것이 예술정책라는 지금 많이 되는 측면이 있지 않은데 문화정책의 범위가 어떤 것이고 그것들을 어떻게 할 수 있는지 같은 것들이 반드시 들어가야 될 것 같고.”(사례 9)

#### 문화예술 정책 과정

- ✓ 이론 : 행정학 원론, 행정실무 교육, 문화정책 일반, 문화예술정책, 한국문화예술정책연구, 예술경영과 문화정책, 문화예술행정론, 문화복지론, 문화예술정책과 행정, 지역문화와 문화자치론(지역사회와 문화), 문화행정의 이해와 실제
- ✓ 역사 : 문화정책사, 예술정책사, 한국의 문화정책 발달사, 해외의 문화정책 발달사, 문화관련 법과 제도의 역사
- ✓ 법령 : 문화예술법, 문화법령의 이해1(주요 법률 중심), 문화법령의 이해2(시행령, 시행규칙 중심)
- ✓ 시책 : 문화행정사업의 이해, 예술교육연구, 문화영향평가 연구의 실제, 예술정책(예술지원)의 이해, 거버넌스의 이해, 문화정책 거버넌스 구축방법론, 문화기관·시설의 차이와 이해, 문화예술단체의 설립과 운영

#### □ 소통관련 교육

- 문화·예술분야 행정 업무 담당자에게 현 정책 프레임 내에서 어떠한 역할이 요구되고 있으며, 수행해야 하는 업무 유형에 대한 교육을 통해 지속적으로 변화되는 정책 및 역할에 대한 이해 수준 향상 필요하며, 소통의 기술은 문화예술계에서 가장 필요로 하는 거버넌스 구축을 위해서도 중요

▶ “문제는 이분들(현장 활동가, 기획인력)에 대한 그 교육 이전에 사실 정책 프레임에 대해서 각각의 정말 잘 알 거라고 생각했던 사람들이 너무 몰라. 그러다 보니까 헛발질을 많이 하는 경우들이 있고. 그런데 이거는 사실 중앙부처도 제가 보기에 약간 현재 그렇지 않나 하는 생각이 들거든요. 그러니까 사실 중앙부처에서도 끊임없이 여러 가지 법정계약을 만들고 문화규정도 만들고 이렇게 했지만 사실 그 부처 안에 있는 각 과나 실국이나 이런 단위에서 그거를 얼마나 이해를 하고서 자기 사업설계들을 하고 있나? 이 부분을 고민을 해보면 전혀 아닌 것 같아요. (중략) 그래 가지고 필요한 프로그램은 정말로 이 정책 결정을 하는 분들이 어떤 식으로 본인이 그 정책 프레임 안에서 어떤 역할을 하고 있는지 인지하게 해 주는 교육은 저는 정말 필요하다는 생각이 들고, 사실 최근에 중앙정부 차원에서 봤을 때도 이게 어떻게 보면 국내에서의 시민들의 요구나 참여나 이런 것들이 굉장히 많이 필요한 상황이기도 하지만 다른 한편으로는 국제기구나 아니면 여러 가지 이런 것들에 걸려 있는 게 되게 많거든요. 그런데 이 부분에 대해서 사실은 자기 직무하고 관련된 것들이 어떻게 지금 논의가 되고 있는지 이거에 대해서 정말 제대로 파악하고 있나? 그리고 대책에 대해서 고민하고 있나? 그러니까 이런 것들을 사실은 이 고위직에 계신 분이든 아니면 실무 담당자들이 이거를 할 기회가 전혀 없어요. 맨날 당장 주어진 일들을 해야 되고 실적 내야 되고 이런 쳇바퀴 돌듯이 돌아가다 보니까 그래서 이 대상으로 타깃팅을 한다면 정말 필요한 교육은 그 부분이라고 생각을 하거든요.”(사례 5)

- 최근 들어 문화예술분야 사업은 타 부처와 연계되는 경우가 많아지고 있으며, 예술 장르별로도 상호 간의 융합을 통한 시도를 함. 즉 효율적인 협업을 위해서는 자신의 직무뿐 아니라 타 분야에 대한 이해도 있어야 함

- ▶ “그리고 또 하나가 뭐냐 하면 문화부 사업은 모든 부처하고 연관이 되어 있어요. 그러니까 문화부 공무원뿐만 아니라 예를 들면 국토개발부라든가 여성가족부라든가 뭐 법무부도 마찬가지예요. 그런데 그분들하고 협업을 하려면 최소한 상대방에 대해서 알아야 돼요. 예를 들어서 법무부에서 지금 교도소에 우리 문화가 들어가요. 문화예술 하시는 분들이. 그러면 교도소 교정행정 하시는 분들은 법무부 담당자 최소한 그래도 문화정책이 뭔지는 알아야 되잖아요. 그래야 대화가 될 거 아니예요. 부처 간 협업이 굉장히 커지고 있고요. 그 다음에 문화부 안에서도 뭐냐 하면 사실은 지금 생각보다 몰라요. 다른 과에서 뭘 하는지를 잘. 실제 만나보면. 그러니까 문화부 안에서도 마찬가지. 다른 과에서 어떤 일을 하는지. 그러니까 이런 협업이라고 하는 게 굉장히 중요한 요즈음 키워드기 때문에 그런 차원에서도 이게 좀 통합적인 접근은 필요할 수 있겠다는 생각이 들고.”(사례 3)

#### 소통 관련 교육

- ✓ 직무이해 교육 : 문화행정인력 교육훈련 방법론, 문화행정 리더십과정, 중간지도자 조직관리 과정, 중앙-지방 문화 및 담당 공무원의 이해, 소통리더십 교육
- ✓ 타 분야 직무이해 교육 : 예술가와 소통하기, 문화영역과 비문화영역의 협업체계, 문화행정 협상론(지자체 및 의회, 정부부처 및 국회), 문화예술정책과 행정 네트워킹, 예술과 파트너십(문화예술사업과 파트너십)

### □ 문화·예술분야 사업 시행을 위한 네트워크 교육

- 문화예술 분야의 행정, 사업은 담당자의 인적네트워크에 따라 이루어지는 경우가 많음. 즉 담당자(행정가)가 얼마나 해당 사업과 관련한 네트워크가 있는지가 중요한 요소임. 이런 네트워크를 확장 할 수 있는 교육이 필요
- ▶ “특히 이 부분은 교육기관이라고 하더라도 전통적인 의미의 교육에 방점이 두어지기보다는 그 부분도 물론 기본적인 거는 다 이루어져야 되겠지만 내부적으로 서로 브레인스토밍하는 이런 시간들이 많이 배치가 되어야 될 것 같습니다. 그러니까 스스로 인식을 깨기 위해서도 그게 필요하고 또 다른 지역에서 어떻게 하고 있는가라고 하는, 나는 무엇을 할 수 있는가라는 것들을 좀 공유할 수 있기 위해서도 내부적인 토론들 피교육생들의 기회 토론들의 시간이 좀 많이 배치가 되어야 되지 않을까 싶어요”(사례 9)

#### 네트워크 교육

- ✓ 네트워크 교육 : 정책 네트워크 구축 방법론, 사업네트워크 구성과 관리운영, 이해관계 맵핑과 디자인

## □ 공공·윤리 교육

### • 문화·예술분야의 부정수급 등을 방지하기 위한 윤리의식 교육 필요

- ▶ “그 다음 공동체의 가치 속에서 가져야 될 교양이라든지 뭐 윤리라든지 이런 것으로서의 교육이라는 게 있단 말이에요. 이 교육의 공공성이 거기서 저는 나오는 부분들이 있는데 개인이 어떤 것에 관심을 가지고 취향을 가지고 있고 취미를 가지고 있는지는 우리가 어떻게 할 수 있는 부분이 아니잖아요. 그거는 개인의 영역이고. 다만 공적 재원이 투입되어져서 전달되어져야 되는 부분들은 반드시 이 과정에 있어서의 목적과 목표와 그다음에 그것들이 어떻게 쓰여졌는지 반드시 아웃풋 되어야 되는 거잖아요. 그런데 이것 없이 지금 쓰여지는 부분들이 많다고 하는 부분들이고 그 부분에 대한 것들이 현장에서라든지 전문가라든지 이런 모든 부분들이 안 되어 있어요.”(사례 8)

#### 공공윤리 교육

- ✓ 공공·윤리 교육 : 예술과 공공성, 예술과 공동체, 공공조직의 윤리적 리더십교육, 김영란법 사례를 중심으로 한 교육

## 3) 문화예술관련 트렌드 교육

### □ 문화예술계의 트렌드 교육

### • 수요자의 특성을 이해하여 미래의 문화예술 수요를 예측하기 위하여 문화예술과 관련된 트렌드, 가령 라이프 스타일의 변화나 기술 트렌드 변화를 읽고 해석하여 실제 문화 향유자들이 필요로 하는 문화예술정책과 사업을 계획·수립할 수 있도록 함

- ▶ “그 다음에 두 번째가 문화정책의 핵심이 또 국민 한 사람 한 사람 이해하는 거잖아요. 어떻게 문화가 흘러가서 한 사람한테 어떤 작용을 하는가? 그러니까 문화 트렌드, 라이프 스타일과 문화 트렌드를 이해하는 것이 중요해요. 사람들이 어디 가서 뭘 하고 어떻게 하고 있다. 이게 가면 갈수록 뭐냐 하면 한 사람까지 지금 이런 분석이 가능한 시대가 되었잖아요. 지금 시대가. 예를 들면 빅데이터 예를 들면 인공지능 기반에. 그래서 문화 트렌드 미래학에 관련된 미래학과 문화 트렌드를 분석하는 거 거기서 읽고 해석해서 정책하고 연결시키는 능력이 굉장히 중요할 것 같다는 게 (있고요).”(사례 3)

#### 문화예술계 트렌드 교육

- ✓ 예술 관련 트렌드 변화 : 현대사회와 문화예술, 미래사회와 문화예술, 문화예술트렌드 읽기, 문화트렌드 연구방법론, 예술현장체험과 비평
- ✓ 사회 관련 트렌드 변화 : 라이프스타일의 변화와 문화트렌드, 문화예술소비자 연구
- ✓ 기술 관련 트렌드 변화 : 4차 산업혁명시대 문화예술(4차산업혁명이 가져올 문화예술계 트렌드 변화), 과학기술혁명과 문화예술창작·유통론, 빅데이터와 문화읽기, 디지털과 문화예술, 기술과 문화정책, 문화기술(CT)의 이해

#### 4) 문화행정 실무 심화 교육

##### □ 직무별 교육

- 실제 문화재단에 입사하는 인력들이 수행하게 되는 업무는 일반적인 행정 업무가 대부분임. 그러나 신규 인력들은 해당 능력이 갖추어져 있지 않은 경우가 대부분임. 행정의 가장 밑단인 신규인력을 위한 맞춤 교육도 함께 다룰 필요가 있음
  - ▶ “이게 문화행정은 따로 문화행정만의 어떤 그게 없거든요. 규정 같은 게. 그냥 일반행정을 하는 거예요. 그냥 일반행정의 기준에서 문화적인 업무를 하기 때문에 그런데 공무원들 행정이라고 그래서 공무원들은 공무원시험 보고서 공무원이 되면 연수를 받잖아요. 그러면서 사실은 그 행정에 대한 교육들을 재교육을 받거든요. 그런데 이 문화행정기관이 사실은 문화재단들이죠. 대부분. 이 기관에 입사한다고 해서 그 행정을 배우지 않거든요. 그런데 일반 행정을 써야 돼요. 그래서 처음에 기안을 못하는 친구들도 굉장히 많고 그다음에 제일 중요한 것 중에 하나가 세법이라든가 그 다음에 계약법이라든지 이런 것들은 자기가 아까 말씀을 하신 어떤 거를 하더라도 장르는 별로 상관없고 공통으로 되는 어떤 스킬인 거죠. 사실은. 언어인 거죠. 그 일을 하기 위해서 필요한 기초언어인데 그게 없기 때문에 그런 정도는 재교육에서 다뤄주는 것도 아까 뭐 메세나 이런 것도 물론 굉장히 중요하지만 그것들을 펼치기 위한 아주 밑단에서의 일반행정에 대한 이해가 지금 교육에 없어요.”(사례 4)
  - ▶ “지금 아직까지는 조금 미흡한데 가면 갈수록 저는 펀드레이징도 서서히 중요할 때가 되지 않았을까? 지금은 정부 돈으로 다 하거든요. 그런데 요즘 예술가들이 크라우드펀딩이라든지 스스로 뭔가 돈을 만드는 쪽에 뭔가 그런 것들이 일정 부분 공공부분에서 지원도 해줘요. 이게 참고 논란이 있을 건데 미국 같은 데는 가능해요. 그래서 미국은 아트매니저 한 4개 차트가 펀드레이징. 그런데 우리나라는 그거를 차마 못 써요. 왜냐하면 어떻게 예술 가지고 돈을... 콘텐츠 산업 쪽은 쓰지만. 그런데 서서히 이쪽도 정부 중점 모형에서 조금 이렇게 자생력 있는 모델로 가는 그런 또 흐름이 존재하기 때문에.”(사례 3)
- 기존의 전통적인 마케팅 교육이 아닌 새로운 플랫폼을 활용하는 마케팅 방법 등의 교육이 필요하고 이를 통해 새로운 고객 개발 등에 활용
  - ▶ “유튜브라든지 소셜 SNS가 굉장히 중요한 도구인데도 불구하고 잘 쓰는 데가 있고 못 쓰는 데가 있어요. 문화 쪽 보면. 잘 쓰는 데는 정말 잘 써요. 진짜 고객관리까지 하고. 이런 부분들은 어차피 미래 흐름 중에 하나 문화 트렌드의 한 축에 있는 거라서 이 플랫폼에 관한 것은 어떤 예술 장르를 떠나서 간에 플랫폼 기반에 어떤 예술 문화정책의 어떤 그런 거를 만드는 그런 쪽에 굉장히 중요할 수 있어요. 그런데 장르를 떠나서 그런 것들은 가능해요.”(사례 3)

#### 직무별 교육

- ✓ 행정실습 : 행정업무 운영 실무, 행정문서 작성관리, 문서작성법1(국문서기획 및 관리), 문서작성법2(영문서기획 및 관리), 문화행정과 프로젝트 기획, 문화예술사업 기획과 운영(기초실습), 축제기획과 제작, 문화예술 프로젝트 기획관리(PMP)
- ✓ 경영·관리 : 문화기관 인사론, 문화기관 경영평가론, 문화정책 갈등 관리론
- ✓ 예산 : 문화예산론, 예산관리기획, 문화예술단체의 재무·회계 관리
- ✓ 세법 : 세법의 이해, 세법행정실무, 문화예술사업의 세법 적용과 정산 실무, 영리 및 비영리 법인 설립 등에 관련한 세법
- ✓ 재정 : 재정관련 법률 이해, 문화재정론, 문화재원의 발굴, 문화예술재원조성, 기부금 조성 및 펀드레이징 방법론(텀블벅 중심으로), 크라우드펀딩의 이해와 적용 뉴미디어 플랫폼 기반의 펀드레이징 전략, 문화예술사업 후원·협찬 기획과 전략, 기부금수령 관련 행정처리 관련 내용
- ✓ 계약 : 계약과정의 이해, 계약행정실무, 문화예술사업 계약·협약·용역 실무, 협약 방법론, 예술작품 보험 관련 계약 및 법(미술 보험 등)
- ✓ 마케팅 교육 : SNS 이해와 활용전략, SNS 마케팅 및 홍보론(문화예술 SNS마케팅), 뉴미디어 소셜 마케팅, 미디어와 공공마케팅, 디지털미디어와 예술유통, 비즈니스웹, 플랫폼과 문화예술 그리고 문화정책, 환경변화에 따른 문화정책 개발하기

#### □ 문화예술분야 행정 사례

- 문화·예술분야는 타 분야 행정과는 차별적 특성들, 가령 지원금의 정산에 있어 표준화, 문화예술분야의 융통성(실제 문화예술인들의 비체계적 특성) 등이 존재함. 이러한 부분들이 실제 문화행정업무를 수행하는 공무원들이 자주 직면하는 문제임. 문화예술인과의 관계 이외 타 분야의 공무원과의 업무 관계에 있어서도 이러한 상황들이 자주 발생함. 이러한 부분들을 해결하기 위한 실제 사례 중심의 교육이 필요함
- ▶ “문화예술 관련자들이 너무 주먹구구식이고 이런 공식적인 틀 같은 것에 대해서 지식이 너무 없다라는 식의 비판을 하실 텐데 적절한 타협점을 찾아야 될 필요는 있을 것 같아요. 이쪽도 분명히 어느 정도의 표준화는 반드시 이루어져야 되는 것이고요. 공무원들도 그 문화예술 분야가 지니고 있는 어떤 일정한 융통성이라고 하는 것을 어떻게 포괄할 것인가? 이거는 그런데 공무원 개인이 할 수 있는 부분은 아니고요. 당연히 국가적으로 그 틀에 이것을 적용하려고 할 때는 우리 예산 같으면 딱딱 나누어져 가지고 절대로 이전할 수도 없게 되어 있고 이런 식이잖아요. 그런 부분들을 어느 정도 융통성 있게 적용하는 그런 내용들이 있어야 될 것 같고요”(사례 8)

#### 문화예술분야 행정 사례

- ✓ 행정 사례 : 문화정책 사례 연구

## □ 문화예술계 특성에 대한 교육

- 효과적인 문화행정을 수행하기 위해서는 소통이 필수이며, 원활한 소통은 상호 간의 이해를 기반으로 함. 그러므로 문화행정 담당자는 문화예술분야에 종사하는 인력들이 어떠한 특성을 갖고 있는 지에 대한 이해가 필요함
- ▶ “우리 산하기관도 마찬가지입니다. 제가 만화영상진흥원 한 가지 좋은 점은 뭐냐 하면 거기는 낮에는 12시 전까지는 절대 만화가들한테 전화하지 않습니다. 왜냐하면 그분들은 그 시간에 자고 있기 때문에. 무슨 이야기냐 하면 첫 번째는 우리가 지금 문화정책의 중요한 분야가 문화 파트잖아요. 문화계잖아요. 문화예술계. 이 예술계가 어떤 특성을 가지고 있고 어떻게 작동을 하는지, 그래서 이분들하고 내가 어떻게 커뮤니케이션을 하는지에 대해서 이야기가 필요해요. 우리가 지금 그게 부족해요.”(사례 3)

### 예술계 특성에 대한 교육

- ✓ 예술계 특성에 대한 교육 : 문화예술계의 이해, 예술의 장르별 특성과 지역별 특성 이해 및 분석, 우리나라 예술의 역사(장르별) 개관

## □ 저작권 관련 교육

- 기본적인 저작권에 관한 이해수준 향상을 위한 교육 필요

### 저작권 교육

- ✓ 저작권 교육 : 저작권(저작인격권, 저작재산권, 실연자의 권리, 음반제작자의 권리, 방송사업자의 권리), 산업재산권(특허권, 실용신안권, 디자인권, 상표권), 지적재산권(저작물의 종류, 등록, 신탁, 양도, 이용허락, 보호기간), 저작권법의 이해와 적용, 문화예술과 저작권, 저작권 제도 및 정책, 사례로 본 저작권 문제, 저작권법의 이용과 권리, 저작권법 분쟁사례워크숍(분야별 사업계획 수립 시 참고 사례 등)

## 5) 사회과학적 이해와 방법론

### □ 사회과학적으로 접근하는 문화예술

- 문화예술은 인문학적 성격이 강하지만, 문화정책·행정은 사회과학적 지식과 기술이 필요함. 그러므로 문화예술 정책을 입안하고 계획을 수립, 시행하는 인력들은 기본적으로 사회과학적인 지식과 방법론을 갖추어야 함. 정책리더에게는 사회과학적 식견이 필요하며, 실무자에게는 사회과학적 방법론이 필요함. 특히 문화예술분야 통계방법론은 문화예술 정책을 수립하고, 사업을 기획하는 데 유용한 방법론임

- ▶ “그리고 저는 사회과학적으로 봤을 때 문화를 사회과학적으로 접근하는 방식에 대한 연구. 왜냐하면 통계라든지 이런 부분이랑 다 연결이 되어야 되는데 철학을 갖는 거는 예술사지만 사실상 그거를 어떤 식으로 통계화하고 어떤 식으로 직무에 진짜 해야 되는 그런 국가적인 것들을 결정하는 데 있어서는 사회과학적으로 문화예술을 접근을 할 줄 알아야지 사회과학이라는 게 통계부터 시작해서 (중략) 그리고 그거에 따른 정책적인 어떤 사회과학적인 이론적인 어떤 흐름이라든지 이런 게 없이 할 수가 없거든요. 그래서 저는 당연히 인문학적인 거 플러스 지금 현재 정책 관련해서는 당연히 사회과학적인 베이스가 정책리더들한테 가 있어야 되는 것 같아요.”(사례 2)

#### 사회과학 관련 교육

- ✓ 문화예술의 사회과학적 이해 : 문화사회학, 예술사회학, 비판문화이론
- ✓ 문화예술의 사회과학적 방법론 : 문화예술 통계의 이해와 실습, 통계 및 전산처리, 연구조사방법론, 지역주민 욕구 분석론, 설문조사 작성과 분석론, 문화예술시장 분석론, 예술상품시장과 예술공공시장에 대한 현상 분석

## 6) 문화분야 국제 교류

### □ 국제교류 실무교육

- 외국의 문화정책들이 어떤 맥락에서 만들어졌고 그것이 지향하는 바는 무엇이고 그리고 어떤 결과들이 생겼는지 이런 것들을 좀 심도 있게 이해할 수 있게 만드는 교육의 필요성 존재
- ▶ “지역에도 예를 들면 자기 지역에 대한 이해 필요하지만 다른 지역이라고 할 때 그게 꼭 국내만은 아니란 말이에요. 특히 온 세계가 연결되어 있고 손쉽게 인터넷을 통해서 다른 나라의 문화를 접할 수 있는 상황에 있어서 저는 가능한 문화예술 쪽에 종사하는 사람들은 백문이 불여일견이라고 많이 해외에 내보내, 나갈 수 있는 기회를 줘야 된다는 게 제 입장이지만 나갈 수 없을 때는 인터넷이라든지 동영상이라든지 어느 교육 과정에서 그런 부분들 간접 체험하게 해 주는 것도 교육이 해야 될 부분이라고 보거든요.”(사례 8)

#### 국제교류 실무교육

- ✓ 국제교류 실무교육 : 국제 문화정책사, 비교문화정책, 문화예술 국제교류 이해와 실제, 국제 문화예술 협업 체계 이해, 해외 예술경영 성공사례 연구, 국제교류 실무 I·II, 국제문화교류 프로젝트 기획, 국제문화교류 전략 기획

□ FGI에서 제시된 교육과목을 과정에 따라 분류하면 아래의 <표 3-59>와 같음

<표 3-59> 전문가의 문화분야 전문교육과정 제안 결과 정리

교육과정	소분류	주요 교과명
문화예술 가치교육	문화예술의 기초 지식 함양	예술의 역사, 예술철학(미학), 예술과 정치, 문화경제학, 대중문화론, 문화콘텐츠와 문화산업론, 예술생태이론
	문화예술의 사회적 영향력 이해	사회적 예술론(Social impact of arts), 문화예술의 사회적 역할, 글로벌 시대의 다문화사회
문화정책·행정 기초	문화정책	<p><b>(이론)</b> 행정학 원론, 행정실무교육, 문화정책 일반, 문화예술정책, 한국문화예술정책연구, 예술경영과 문화정책, 문화예술행정론, 문화복지론, 문화예술정책과 행정, 지역문화와 문화자치론(지역사회와 문화)</p> <p><b>(역사)</b> 문화정책사, 예술정책사, 한국의 문화정책 발달사, 해외의 문화정책 발달사, 문화관련 법과 제도의 역사</p> <p><b>(법령)</b> 문화예술법, 문화법령의 이해1(주요 법률 중심), 문화법령의 이해2(시행령, 시행규칙 중심)</p> <p><b>(시책)</b> 문화행정사업의 이해, 예술교육연구, 문화영향평가 연구의 실제, 예술정책(예술지원)의 이해, 거버넌스의 이해, 문화정책 거버넌스 구축방법론, 문화기관·시설의 차이와 이해, 문화예술단체의 설립과 운영</p>
	소통관련 교육	<p><b>(직무이해교육)</b> 문화행정인력 교육훈련 방법론, 문화행정 리더십과정, 중간지도자 조직관리 과정, 중앙-지방 문화 및 담당 공무원의 이해, 소통리더십 교육</p> <p><b>(타 분야 직무이해 교육)</b> 예술가와 소통하기, 문화영역과 비문화영역의 협업체계, 문화행정 협상론(지자체 및 의회, 정부부처 및 국회), 문화예술정책과 행정 네트워킹, 예술과 파트너십(문화예술사업과 파트너십)</p> <p><b>(네트워크 교육)</b> 정책 네트워크 구축 방법론, 사업네트워크 구성과 관리운영, 이해관계 맵핑과 디자인</p>
	저작권 관련 교육	저작권(저작인격권, 저작재산권, 실연자의 권리, 음반제작자의 권리, 방송사업자의 권리), 산업재산권(특허권, 실용신안권, 디자인권, 상표권), 지적재산권(저작물의 종류, 등록, 신탁, 양도, 이용허락, 보호기간), 저작권법의 이해와 적용, 문화예술과 저작권, 저작권 제도 및 정책, 사례로 본 저작권 문제, 저작권법의 이용과 권리, 저작권법 분쟁사례워크숍(분야별 사업계획 수립 시 참고사례 등)
	공공·윤리 교육	예술과 공공성, 예술과 공동체, 공공조직의 윤리적 리더십교육, 김영란법 사례를 중심으로 한 교육
문화예술 관련 트렌드 교육	예술트렌드	현대사회와 문화예술, 미래사회와 문화예술, 문화예술트렌드 읽기, 문화트렌드 연구방법론, 예술현장체험과 비평
	사회트렌드	라이프스타일의 변화와 문화트렌드, 문화예술소비자 연구
	기술트렌드	4차 산업혁명시대 문화예술(4차산업혁명기 가져올 문화예술계 트렌드 변화), 과학기술혁명과 문화예술창작·유통론, 빅데이터와 문화읽기, 디지털과 문화예술, 기술과 문화정책, 문화기술(CT)의 이해

교육과정	소분류	주요 교과명
문화행정 실무 심화	직무별 교육	<p><b>(행정실습)</b> 행정업무 운영 실무, 행정문서 작성관리, 문서작성법1(국문서기획 및 관리), 문서작성법2(영문서기획 및 관리), 문화행정과 프로젝트 기획, 문화예술사업 기획과 운영(기초실습), 축제기획과 제작, 문화예술 프로젝트 기획관리(PMP)</p> <p><b>(경영·관리)</b> 문화기관 인사론, 문화기관 경영평가론, 문화정책 갈등관리론</p> <p><b>(예산)</b> 문화예산론, 예산관리기획, 문화예술단체의 재무·회계관리</p> <p><b>(재정)</b> 재정관련 법률 이해, 문화재정론, 문화재원의 발굴, 문화예술재원조성, 기부금 조성 및 펀드레이징 방법론(텀블벅 중심으로), 크라우드펀딩의 이해와 적용 뉴미디어 플랫폼 기반의 펀드레이징 전략, 문화예술사업 후원·협찬 기획과 전략, 기부금 관련 행정처리 관련 내용</p> <p><b>(계약)</b> 계약과정의 이해, 계약행정실무, 문화예술사업 계약·협약·용역 실무, 협약 방법론, 예술작품 보험 관련 계약 및 법(미술 보험 등)</p> <p><b>(세법)</b> 세법의 이해, 세법행정실무, 문화예술사업의 세법 적용과 정산 실무, 영리 및 비영리 법인 설립 등에 관련한 세법</p> <p><b>(마케팅 교육)</b> SNS 이해와 활용전략, SNS 마케팅 및 홍보론(문화예술 SNS마케팅), 뉴미디어 소셜 마케팅, 미디어와 공공마케팅, 디지털 미디어와 예술유통, 비즈니스웹, 플랫폼과 문화예술 그리고 문화정책, 환경변화에 따른 문화정책 개발하기</p>
	문화예술분야 행정사례	문화정책 사례 연구
	예술계 특성에 대한 이해	문화예술계의 이해, 예술의 장르별 특성과 지역별 특성 이해 및 분석, 우리나라 예술의 역사(장르별) 개관
사회과학적 이해와 방법론	문화예술의 사회과학적 이해	문화사회학, 예술사회학, 비판문화이론
	문화예술의 사회과학적 방법론	문화예술 통계의 이해와 실습, 통계 및 전산처리, 연구조사방법론, 지역주민 욕구 분석론, 설문조사 작성과 분석론, 문화예술시장 분석론, 예술상품시장과 예술공공시장에 대한 현상 분석
문화분야 국제교류	국제교류 실무교육	국제 문화정책사, 비교문화정책, 문화예술 국제교류 이해와 실제, 국제 문화예술 협업 체계 이해, 해외 예술경영 성공사례 연구, 국제교류 실무 I·II, 국제문화교류 프로젝트 기획, 국제문화교류 전략 기획

## 2.4 문화분야 전문인력 양성 관련 정책 제안

□ **현행 문화관련 법률과 지자체의 문화관련 조례에 ‘문화분야 전문인력 재교육’ 조항을 넣어 법과 제도적인 기반을 마련하는 것이 중요함**

- ▶ “중앙에 법들 있잖아요. 지금 그거를 통합해서 정리하는 것도 있고 또 지역에 각 문화 예술 관련된 조례들이 있을 거예요. 조례에도 이거를 반드시 포함시키게끔 해서 법적으로 일단 베이스는 탄탄하게 만들어 놔야지 그나마 장치가 가능할 것 같아요”(사례 7)

#### □ 문화분야 전문인력의 전문성을 보장하기 위해 자격증 제도를 도입하는 것에는 비판적임

- ▶ “자격증은 저는 좀 부정적이에요. 그거는 그냥 자격증을 위한 기준만 채우면 되는 것으로 가게 될 가능성이 크고 오히려 그거는 반문화적 그런 측면은 사실은 있다고 보고.” (사례 9)

#### □ 문화예술인재개발원을 통한 교육운영 외에도 실제 현장과 지역에 필요한 니즈를 다양하게 채워줄 수 있는 방안들 마련은 필수적

- ▶ “그러니까 추가적인 기능들이 그러니까 우리가 기존에 생각했던 교육프로그램 짜가지고 돌리는 이런 기능뿐만 아니라 말씀을 하셨던 인력뱅크든 아니면 그런 잡에 관한 시스템이든 아니면 사전 그 연구개발을 하는 그 과정을 통합을 하든 이런 식의 추가적인 기능들이 같이 작동하지 않으면 그러니까 기존에 교육프로그램들에 그 부족한 점을 메우거나 개선할 수 있는 여지는 좀 찾기 힘들지 않겠느냐? 약간 그런 맥락에서 말씀을 드린 거라서.”(사례 5)

#### □ 교육은 결국 참여자의 동기가 중요하며, 특히 직업교육은 자신의 직무와 직접적인 연관이 있어야 흥미를 느낄 수 있으므로 직무별 필요역량을 먼저 정리하여 참여의 동기를 만들어주는 것이 필요함. 예컨대 문화분야 전문인력 스스로 전문성을 기르기 위해 활동하는 날 등의 사업을 고려해볼 수 있음

- ▶ “그런데 저는 법적인 것도 필요하지만 결국 그 학습자들의 동기부여라는 것도 중요하잖아요. 그런데 그런 측면으로 볼 때는 뭐 이거는 모든 역량에서 마찬가지지만 일단 너무 바빠. 문화부 판에서 일하는 사람들이 문화를 즐길 수가 없어. 그러니까 자기 업무 자체가 떨어진 업무 자체가 바쁘니까 교육을 자기가 원가 부족하다. 알고 싶다. 이거는 있지만 실제 그거를 행위에 옮기기는 너무 실천에 옮기기는 어려운 거예요. 그래서 저는 이것도 약간 우스개 이야기기는 하지만 문화의 날 만드는 것처럼 무슨 교육의 날, 학습의 날 이런 거 하나 만들어야지.”(사례 6)

### 3. 시사점

- 문화부문은 담당자의 역량에 따라 성패가 좌우되므로 인력의 전문성 향상을 위한 교육이 매우 필요하며, 현장의 수요도 충분함
  - 문화예술인재개발원은 직무능력 향상을 위한 교육의 기능 외에도 여러 역할을 수행할 수 있어야 기관 설립의 목적이 명확해질 수 있음
    - 현재 기관별로 산발적으로 운영되고 있는 문화분야 전문인력 대상 교육과정은 현장의 수요를 충족시키기에 역부족임
    - 특히, 전문인력의 직무역량 강화를 위한 교육뿐만 아니라 교육 이후의 안정적인 일자리를 보장해줄 수 있는 시스템 체계가 필요함. 더불어 현장에서 필요로 하는 인력을 적시에 지원해줄 수 있는 시스템 또한 필요함
- 보편적 커리큘럼과 맞춤형 커리큘럼의 동시 운영을 통해 문화예술인재개발원의 차별화가 필요함
  - 정책용어나 개념 등 공통적으로 통용되어야 하는 내용들은 보편적 교육과정을 통해 시도해야 하며, 지역별·직무별 요구하는 역량이 다르다는 점을 고려해 맞춤형 커리큘럼을 통해 차별화하여야 함
  - 즉, 중앙 교육훈련으로서 갖추어야 할 기능과 더불어 최근 변화된 지역문화환경 및 정책환경을 고려하여 지역에도 자생적인 교육훈련활동을 할 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요함
  - 공통 교육과정의 경우 국가 차원에서 직접 운영하거나 교육 가이드라인을 개발하여 필요한 지역 및 기관에 보급하는 방식으로 운영
  - 맞춤형 커리큘럼의 경우, 지역이나 문화기관에서 자체적으로 운영할 수 있도록 지원하거나 컨설팅을 통해 운영

## 제4장

# 국내 공무원 교육훈련기관 사례 검토

제1절 정부 부처 교육훈련기관 운영방식

제2절 운영방식에 따른 교육훈련기관 사례

제3절 시사점



## 제1절 | 정부 부처 교육훈련기관 운영방식

- 기존 정부부처 소속 교육훈련기관의 운영방식 검토를 통하여 정부직영(소속·부속기관 및 책임운영기관), 특수법인에 해당하는 각각의 대표적인 사례를 조사함
- 정부부처 소속의 교육훈련기관의 운영방식은 기관유형에 따라 정부직영과 특수법인으로 구분됨
    - 정부직영의 운영형태로는 소속·부속기관으로 신설하는 것과 책임운영으로 신설하는 방안, 그리고 특수법인으로서 특별법 제정을 통한 신설 및 기존 기관의 교육기능을 확대하는 방안이 있음
  - **(정부직영)** 정부부처 소속기관 혹은 산하기관으로서 본부의 관장 사무를 지원하기 위하여 설립되어 일정의 관리·감독을 받는 정부직영의 운영사례로서 국립환경인재개발원과 국토교통인재개발원을 조사하였음
  - **(책임운영기관)** 정부직영과 마찬가지로, 정부부처의 일정한 관리·감독을 받으나, 운영 측면에서 상대적으로 자율성이 더 높고, 전문성 확보에 용이한 운영 형태로서 대표적인 사례로는 통일교육원과 해양수산인재개발원을 조사하였음
  - **(특수법인)** 국가정책 상 공공의 이익을 위해 소속기관에 관한 특별법에 근거하여 설립된 법인으로, 특수법인의 대표적인 사례로서 한국보건복지인력개발원과 한국양성평등교육진흥원을 조사하였음

〈표 4-1〉 정부 부처 소속 교육훈련기관 운영 방식

구분		근거 법령	특징	사례
정부직영	소속·부속기관 (신설)	「정부조직법」 제4조(부속기관의 설치)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공성의 극대화</li> <li>• 행정직 공무원으로 관장 임명 가능 (단, 이 경우 관장의 전문성 확보가 어려울 수 있음)</li> <li>• 기관 운영의 자율성 및 효율성 저하의 위험성 내포</li> </ul>	국립환경인재개발원, 국토교통인재개발원
	책임운영기관 (신설)	「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정기관으로서 공공성 확보</li> <li>• 기관장에게 운영성과에 대한 책임 부여</li> <li>• 기관장에게 운영상 자율성을 부여</li> </ul>	통일교육원, 해양수산인재개발원
특수법인	특수법인 (신설)	특별법 제정(기관 건립 조항) 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화·전시·연구형 특수법인(법정법인)이 기타 공공기관으로 지정될 경우, 주무부처 및 기재부에 의한 일정 관리(혁신·경영공시·고객만족 경영·조직 및 인력운영 등)에 의한 심의가 이루어짐</li> </ul>	한국양성평등 교육진흥원
	기존기관 교육기능 확대	기존기관 설립 근거 특별법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직원 증원에 관련하여 공공기관의 조직과 정원에 관한 지침 제8조에 의거하여 기재부의 승인을 받아야 함</li> <li>• 예산 범위 내에서 추진되어야 하는 어려움 존재</li> </ul>	없음

※ 운영주체별 특징에 관해서는 박신의(2017), 「국립항공박물관 운영주체 설정 및 운영방안 연구」 참고.

## 제2절 | 운영방식에 따른 교육훈련기관 사례

### 1. 정부직영 운영방식의 교육훈련기관

- 정부부처 소속기관 또는 산하기관으로서 본부의 관리·감독을 받는 정부직영 운영방식의 교육훈련기관 사례
- 정부직영 운영방식의 대표적인 사례로는 국립환경인재개발원과 국토교통인재개발원을 검토하였음
  - 세부사항으로는 기관별 시설현황 및 조직구성, 운영인력 현황과 교육체계 등에 관한 교육운영방식에 대하여 조사하였음

〈표 4-2〉 정부직영 공무원교육훈련기관 사례 검토 결과

기관명	국립환경인재개발원	국토교통인재개발원
시설현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지면적: 490,500㎡</li> <li>- 본관: 연면적: 8,252㎡</li> <li>- 생활관: 연면적: 2,988㎡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지면적: 58,007㎡</li> <li>- 본관: 연면적: 1,172㎡</li> </ul>
조직구성	1원장 2과 9팀	1원장 3과
운영인력 현황	총 29명	총 31명
교육체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영방식 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집합교육·사이버교육·혼합교육</li> </ul> </li> <li>• 교육과정구분 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본교육·전문교육·법정교육·특별교육</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영방식 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집합교육·사이버교육</li> </ul> </li> <li>• 교육과정구분 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본교육·전문교육·창의교육</li> </ul> </li> </ul>
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원·전문인력·민간인</li> <li>- 환경 분야 중앙부처·지자체 공무원, 공공기관 임직원, 환경 전문가, 법정 교육 대상자 (민간인 포함)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원</li> <li>- 국토부 소속 공무원, 중앙부처 및 지자체 소속 공무원, 공공기관 임직원</li> <li>※ 일부의 교육의 경우 제한 없이 운영함</li> </ul>
운영실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30,433명 수강</li> <li>※ 교직원 정원수 31명</li> <li>※ 2018.12.31. 기준</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5,615명 수강</li> <li>※ 계획 대비 실행률 100% 달성</li> <li>※ 2019. 기준</li> </ul>

## 1.1 국립환경인재개발원

### 1) 개요

#### □ 환경부 소속의 공무원교육훈련 산하기관

- 국립환경인재개발원은 「환경부와 그 소속기관 직제」 제5장 제32조의 근거 하에 환경 분야 업무에 종사하는 공무원과 민간인 등을 대상으로 전문교육훈련 운영 사무를 관장하고 있는 부처직영의 공무원 중심 교육훈련기관임
- 본 기관에서는 환경분야의 공무원뿐만 아니라, 관련 분야의 전문인력 양성을 위한 교육과정을 운영하여 더 나은 환경복지 실현을 위한 체계적인 교육프로그램을 지원하고 있음

〈표 4-3〉 국립환경인재개발원 개요

기관명	국립환경인재개발원
설립일	1980.01
소재지	인천광역시 서구 환경로 42(경서동 종합환경연구단지 내)
조직유형	환경부 산하기관 (정부직영)
설립근거	「환경부와 그 소속기관 직제」 제1장제2조 및 제5장, 제32조
설립목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전사회 구축을 위한 환경위해관리 교육확대, 창의적 환경인재 양성을 위한 교육 제공, 효율적 환경정책 추진을 뒷받침할 전문인력 양성 도모</li> </ul>
교육훈련 근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「공무원교육훈련법」 제8조, 제10조 및 동법 시행령 제9조</li> <li>• 「교원 등의 연수에 관한 규정 시행규칙」 제3조</li> <li>• 인천광역시교육청의 특수분야 연수기관 지정 지침</li> <li>• 「환경부와 그 소속기관 직제」 제32조</li> </ul>

- 「환경부와 그 소속기관 직제」 제32조에 근거한 동 기관의 주요 기능 및 역할은 아래와 같음
  - 보안 문서 인사 관리 예산 결산 및 회계에 관한 사항
  - 환경 분야 교육훈련 기법의 연구·개발 등 기본계획의 수립
  - 환경 분야 교육훈련 수요조사 및 교육훈련과정의 개발·운영
  - 교육훈련기관 간 상호협력 및 환경 분야 교육훈련에 관한 국제협력사업
  - 환경 분야 교육훈련 교재의 개발·제작 및 관리
  - 환경 분야 교육훈련 결과의 종합분석·평가 및 교육실적의 관리
  - 환경측정분석사 검정·교육에 관한 사항
  - 그 밖에 환경 분야 교육과정의 운영 등에 관한 사항

## □ 2020년 교육 목표 및 세부 추진과제

- 환경부의 최근 ‘2020년 교육 추진 방향’에 따르면, 환경 관련기관 부처 내 종사자들의 공직 소양 강화와 직무역량 개발, 유관기관 종사자 대상 환경 가치관 확산을 주요 교육 목표로 제시한 바 있음
- 세부 추진과제로는 △ 환경부 내부 역량교육 강화, △ 맞춤형 환경교육 활성화, △ 고용창출 연계 전문교육 확대, △ 글로벌 환경인재 육성, △ 몰입도 높은 교육기법 도입<sup>8)</sup>, △ 환경교육 인프라 구축 등이 있음

## 2) 시설 현황

### □ 대지면적

- 인천광역시 서구 소재로, 본관과 생활관으로 구성되어 있으며 전체 대지면적은 490,500㎡임
- (본관) 건축면적: 2,988㎡, 연면적: 8,252㎡
- (생활관) 건축면적: 913㎡, 연면적: 2,988㎡

### □ 교육시설

- 강의실 및 부대시설 29실(휴게실, 식당 포함), 생활관 총 62실 등

〈표 4-4〉 국립환경인재개발원 시설 현황

구분	시설명	실수	수용인원	비 고
교육시설	강의실·회의실	12실	641명	교육생 자치공간 포함
	실험실·전산실	11실	318명	부속시설 포함
	휴게실·식당 등	6실	242명	의무실, 자료실 등
생활관	숙소	61실	122명	2인실
	체력단련실	1실	15명	러닝머신 등 11종

자료: 국립환경인력개발원(2018), 「업무보고(안)」

8) 환경인재개발원에서는 교육 대상으로 하여금 교육 몰입도를 높이기 위한 방책의 일환으로 사례중심 토론형 학습법 적용, 환경정책 도입 우수현장 방문 등 현장 프로그램 확대, 실험분석 장비·가상현실을 통한 실습으로 현장적응력 제고, 4차 산업혁명 기술을 활용한 최신 교육기법 도입 등을 추진하고 있음

### 3) 조직 및 인력구성

#### □ 운영조직

- 초기 1980년 환경청 국립환경 연구소 교학과로 설립되어 총 1과 7명으로 편성되었고, 1992년에 환경처 환경공무원교육원으로 개편되면서 3과 36명으로 신설 및 인력이 충원되었음. 이후, 2002년 2월 환경부 국립환경인력개발원에서 2019년 5월 국립환경인재개발원으로 기관의 명칭 변경 및 2과로 조직이 개편되어 현재의 모습을 갖추게 됨
- 2019년 기준, 총 운영인원은 29명이며, 고위급(1명), 5급 이상(11명), 6급 이하(17명), 그 외 연구사(4명)로 구성됨

〈표 4-5〉 국립환경인재개발원 운영인력 현황(2019년 기준)

(단위 : 명)

계	일반직				연구사
	소계	고위	5급 이상	6급 이하	
33	29	1	11	17	4

자료: 국립환경인력개발원(2019), 『2019년 주요 업무계획보고서』

#### □ 부서별 주요 업무 분장

〈표 4-6〉 부서별 주요 업무 및 역할

구분	주요업무
교육기획과	인사·예산·국회·사무 교육성과 평가 및 중장기계획 수립
	용도 및 국유재산 관리업무 생활관 등 시설 및 장비관리
	국제교육추진계획 수립·운영 및 평가 국제교육 협력에 관한 사항
	연간 검정계획 수립·시행
인력개발과	교육수요조사 및 교육훈련계획 수립 신규임용자 과정 등 전문교육
	환경부 직원 역량강화 교육 환경관리, 보건교육과정 운영 석면관리 교육계획 수립·시행
	교장 연수에 관한 사항 자연·자원순환교육과정 운영
	온실가스 검증심사원보 교육계획 수립·시행 측정기술 교육계획 수립·시행
	사이버 교육 콘텐츠 개발 e-Learning 시스템 개발·운영

자료: 국립환경인력개발원 홈페이지(<http://ehrd.me.go.kr/>)

#### 4) 교육훈련 프로그램

##### □ 교육훈련 체계

- 교육운영 방식은 집합교육, 사이버교육, 혼합교육으로 이루어지며, 교육과정의 기  
능별로 기본교육, 전문교육, 법정교육, 특별교육으로 세분화됨
- 기본교육과정(집합교육)은 환경부 소속 연구사 및 신규 공무원을 대상으로 직무 능력  
및 역량 강화 교육을 수행함
- 전문교육과정(집합교육)은 중앙 및 지방자치단체 소속 공무원과 공공기관 직원을 대  
상으로 한 환경 관련 내용의 교육을 운영함. 세부적으로는 환경보건 관리와 기후대기,  
물 환경관리, 자연보전, 자연 순환, 측정, 및 직무능력 등에 관련한 다양한 직무 관련  
교육이 있음
- 공무원 외 민간인 대상의 교육은 법적교육과 특별교육을 통해 이루어짐
- 특별 교육과정의 경우 환경 관련 대학생부터 초·중·고등학생, 관련 업무 희망자를 대  
상으로 기후, 온실가스, 기본 이론 및 기술 등에 관한 교육을 수행하고 있음
- 2020년 기준, 총 교육과정 개설 계획은 186개이며, 집합교육 106개 과정과 사이  
버교육 80개 과정으로 편성함<sup>9)</sup>

##### □ 교육과정 구분

- 공무원 대상의 기본교육부터 민간인 대상의 법정 교육 및 특별교육에 관한 사항이  
이루어지고 있음
- 2020년에는 2019년도와 대비하여, 공직자로서 환경가치관 확립, 행정·환경 기초직  
무, 문제해결, 소속·연대감 강화를 위해 직급별·단계별로 신규임용자 과정을 확대하  
여 운영할 계획임
- 또한, 수요자 맞춤형 교육 활성화 및 콘텐츠 개발의 일환으로 환경이슈 다변화에 따  
른 다양한 교육수요에 부응하고 수시 발생하는 환경현안 적극대응을 위해 맞춤 교육  
이 확대된 바 있음

9) 2020년 1월~12월을 기준으로 하며, 목표 실적(교육 수강인원)은 30, 227명임

〈표 4-7〉 국립환경인재개발원 교육과정 구분(2020년 기준)

구분	주요내용
기본교육	(교육목적) 신규임용자 대상 공직가치와 직무관련 전문지식 함양 (과정구분) 신규임용자과정(일반직, 연구직, 기초·심화, 5급·6급·연구관)
역량강화	(교육목적) 환경부 직원의 전문성과 리더십을 갖춘 미래 환경인재 육성 (과정구분) 환경정책리더십(중견관리자), 직무·감성 역량강화
전문교육	(교육목적) 다양한 교육콘텐츠 제공으로 직무역량 및 자기개발 지원 (과정구분) 환경보건, 기후대기, 능력개발, 정보화, 청렴교육, 환경기술과정 등
재난·능력개발 전문교육	(교육목적) 재난 관리책임기관의 안전관리 업무 전문성 향상 및 실무능력 제고 (과정구분) 재난안전관리자, 환경실무 전문인력 직무향상, 환경데이터 분석 등
교원연수	(교육목적) 학교관리자의 환경정책에 대한 이해 증진 및 학생교육 지도자 양성 (과정구분) 학교관리자(교장·교감) 환경연수, 초·중등교사 환경연수
국제협력	(교육목적) 환경협력국 환경담당공무원의 글로벌 역량강화 및 역량향상 지원 (과정구분) 국제환경정책연수, 국제환경기술전문교육(ISCET), 국제워크숍 등
민간인교육	(교육목적) 환경관리법에 따른 법정교육 및 특별교육 기술인력 양성 (과정구분) 환경분야(대기·수질·폐기물·토양 등) 기술요원

자료: 국립환경인재개발원(2020), 『2020년 환경교육계획』 참조

## □ 교육 대상

- 주요 교육대상은 환경 분야 중앙부처·지자체 공무원 및 공공기관 임직원이며, 이외에도 산업현장의 환경 전문가와 환경법의 법정 교육 대상자(민간인)를 포함함<sup>10)</sup>
- 전문성을 갖춘 인력양성을 위해 대상별 맞춤형 교육을 실시함
  - (신규임용 공무원) 신규임용 현업적응력 강화교육을 통해 교육함
    - 임용부터 적응 완료기까지 단계별로 진행하여 기초적인 역량을 갖춘 공무원으로 양성하기 위해 현업과 연계된 교육과정을 제공함. 공직가치, 행정직부, 환경직부, 소통 등의 교육이 포함됨
  - (환경부 소속 4·5급 이하 공무원) 직원 역량강화 교육을 통해 교육함
    - 행정업무를 수행함에 있어 필수적인 직무 및 감성역량을 강화하고 전문성과 리더십을 갖춘 창의적 인재로 거듭나기 위해 실무에 직접적으로 도움이 되는 환경 현장 탐방 및 체험, 개인 및 조직의 감성역량교육, 환경정책·현안에 대한 전략 수립 및 대응방법 등의 교육을 운영하고 있음

10) 민간인 법정교육 관련 근거로는 「환경분야 시험·검사 등에 관한 법률」, 「하수도법」, 「물환경보전법」, 「토양환경보전법」, 「폐기물 관리법」, 「먹는물 관리법」, 「석면안전관리법」에 두고 있음

〈표 4-8〉 대상별 교육 과정 안내(2020년 기준)

구분		집합교육	사이버교육
공무원	기본교육	신규임용자 과정(일반직, 연구직, 기초·심화, 5급·6급·연구관) ※ 환경부 소속 공무원 대상 교육	-
	역량강화	환경정책리더십(중견관리자), 직무역량강화(직무·감성) ※ 환경부 소속 공무원 대상 교육	-
	전문교육	지속가능발전목표(SDGs)와 이행전략, 환경공간정보 이해와 활용방법, 북한환경정책의 이해, 환경갈등관리, 환경오염물질 배출업소 인·허가 및 지도단속, 통합환경관리, 행정통계 품질관리 및 활용, 환경사법 수사실무 등	환경기술, 능력개발, 소양, 인권, 정보화, 청렴
	재난·능력개발 전문교육	재난안전관리·실무자, 환경데이터 분석·AI전문가, 환경실무 전문인력 직무향상(공무직 근로자 등)	-
	교원연수	교장·교감(환경연수), 초등·중등 교사 (환경연수) 등	-
민간인	법정교육	환경분야(대기·소음·수질·실내공기·폐기물·토양 등)기술요원	공공하수도관리대행업 기술인력, 측정기기관리대행 기술 인력최초교육, 폐수처리기술요원, 석면, 먹는물, 폐기물, 토양관련 기술요원 보수 교육
	특별교육	온실가스, 검증심사원, 석면해체, 작업감리원, 시료채취, 전문인력, 대학생, 측정분석, 정도관리	-

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 『2019년도 공공교육훈련기관 현황』

## 5) 운영실적

### □ 2019년도 교육 운영 실적

- 2019년도 기준 교육 운영 실적은 공무원·민간기술인력 등 총 31,356명으로, 18년도 대비 3.0% 교육인원이 증가하였음(환경부, 2020)
- 집합교육은 6,185명(19.7%), 사이버교육은 25,171명(80.3%)으로 대부분의 교육수요자가 사이버교육을 수강하였음
- 교육대상별로는 공무원·공공기관 직원 등이 10,302명, 민간인(기술인력 등) 21,054명으로 민간인이 67.1% 차지하였음

〈표 4-9〉 2019년도 국립환경인재개발원 교육실적 현황

(단위 : 명/%)

구분	'18년 교육실적	'19년 교육실적			전년 실적 대비	
		계획인원(A)	수료인원(B)	비율(B'/A, %)	인원 증감	증감율(%)
총 계	30,433	26,000	31,356	120.6	923	3.0%
집합교육	4,913	5,650	6,185	109.5	1,272	25.9
사이버교육	25,520	20,350	25,171	123.7	△349	△1.4

자료: 국립환경인재개발원(2020), 『2020년 환경교육계획』

## 1.2 국토교통인재개발원

### 1) 개요

#### □ 국토교통부 산하의 공무원교육훈련기관

- 국토교통인재개발원은 「국토교통부와 그 소속기관 직제」 제1장제2조에 의거하여 2013년 3월 23일에 발족한 국토·교통 분야 전담 공무원 교육훈련기관임
  - 인재개발원의 주요 업무로는 중앙부처와 지방자치단체 소속 공무원과 정부 투자 기관 및 국토·교통관련 업무 담당자를 위한 장·단기 교육훈련 계획의 수립, 교육 과정 종합 분석, 교육훈련 수요 조사 및 교육과정 개발, 직원 역량 제고를 위한 프로그램을 계획 및 실행이 있음
- 중앙부처 및 지방자치단체 소속 공무원과 공공기관 임직원을 대상으로 국토, 주택, 토지, 수자원, 교통정책에 관한 교육내용을 실시함
  - 국토교통인재개발이 제시하는 핵심가치는 변화(Change)·소통(Communication)·창의(Creativity)로, 이에 부합하는 국토 교통 분야 인재 양성을 위한 체계적인 교육 프로그램을 실시하고 있음

〈표 4-10〉 국토교통인재개발원 개요

기관명	국토교통인재개발원
설립일	1961
소재지	제주특별자치도 서귀포시 서호남로 19-19(서호동)
조직유형	국토교통부 산하기관(정부직영)
설립근거	「국토교통부와 그 소속기관 직제」 제2조
설립목적	• 국토·교통 분야 공직자의 정책 및 업무역량 강화를 통한 국토·교통 핵심인재 육성
교육훈련 근거	• 공무원교육훈련법 제8조, 제10조 및 동법 시행령 제9조 • 「국토교통부와 그 소속기관 직제」 제3장제20조

- 국립교통인재개발원의 주요 기능과 역할은 아래와 같음
  - 국정성과 창출 지원 및 공직가치 확립
  - 공직생애 주기별 교육 강화
  - 사회재난·안전 중점 교육기관의 위상강화
  - 수요자 중심의 교육운영 및 내실화
  - 정책, 환경변화 대응 역량 강화

## 2) 시설 현황

### □ 대지면적

- 본관은 제주특별자치도 서귀포시에 단독으로 위치, 전체 부지 면적은 58,007㎡임
  - 건축면적: 7,041㎡
  - 연면적: 18,172㎡(지상 4층)

### □ 교육시설

- 강의실 및 분임실 등 13실, 기숙사 총 126실 등(업무시설, 교육훈련시설, 운동시설, 편의 및 부대시설 포함)

〈표 4-11〉 국토교통인재개발원 시설 현황

구분	시설명	실수	수용인원	비 고
본원	대강당	1실	314명	
	일반 강의실	6실	-	776㎡
	정보화 강의실	2실	-	290㎡
	분임실	4실	-	84㎡
	기숙사	126실	293명	
	식당	1실	300명	

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 『2019년도 공공교육훈련기관 현황』

## 3) 조직 및 인력구성

### □ 운영조직

- 원장(1명) 아래, 총 3과로 조직되어 있으며, 원장을 포함한 총 인원은 61명임
- 2019년 기준 국토교통인재개발원의 일반직 총계는 31명이며, 3급(1명), 5급 이상(11명), 6급 이하(19명)로 구성되어 있음

〈표 4-12〉 국토교통인재개발원 운영인력 현황(2019년 기준)

(단위 : 명)

계	일반직			
	소계	3급	5급 이상	6급 이하
31	31	1	11	19

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 『2019년도 공공교육훈련기관 현황』

## □ 부서별 주요 업무 분장

〈표 4-13〉 부서별 주요 업무 및 역할

구분		주요업무
운영지원과 (45명)	총무	인사, 복무 및 징계 서무, 기록물 및 개인정보보호 예산 지출, 시설 유지 관리(기계·소방 등)
	관리	시설 및 기계, 생활관 관리 교육비 수납 및 사회복무요원 관리 등
기획과 (5명)	기획·정보화	교육기획 총괄 역량담당, 기획 총괄
	역량개발	정보화관련 업무, 학사행정시스템 운영, 이러닝 운영 및 관리 교육훈련 계획의 수립 및 서무
교육과 (11명)	교육·운영	전문·평생 교육 과정 편성 및 운영 교육 및 운영업무 총괄(교육훈련 과정 계획수립, 운영, 교육생 선발, 근태평가 등 용역사업(특강 및 과정후보자과정)총괄 등
	교수실	교육이수확인서 및 강의실적 확인서 관리

자료: 국토교통인재개발원 홈페이지(<http://tilit.molit.go.kr/intro.do>)

## 4) 교육훈련 프로그램

### □ 교육훈련 체계

- 국토교통인재개발원은 집합교육과 이러닝 교육과정을 동시에 운영하며, 교육과정은 기본교육, 전문교육, 창의교육으로 구분함



자료: 국토교통인재개발원(2020), 『2020년도 교육훈련계획』

[그림 4-1] 국토교통인재개발원 교육훈련체계도(2020년)

- 국토교통부에서 2019년도부터 추진하고 있는 핵심가치는 ‘국토교통 7대 혁신기술 확산과 구현’으로 급변하는 사회·경제·문화·정책 환경에 능동적으로 대응하기 위한 교육훈련을 시행하고 있음
  - 즉, 주요국정정책과 운영방향을 이해하고 현장에 적용 가능한 실무능력을 배양함으로써 국토·교통 분야의 사회적 가치 실현을 위한 교육과정을 개발·운영함
  - 더불어 올바른 공직자세 함양을 위한 집합교육 과정의 96% 이상이 정부시책 과목에 의해 편성되어 성희롱 예방, 적극행정, 청렴, 공직가치, 국정철학에 관한 교육을 시행하고 있음
- 2020년에는 총 162과정이 계획·운영될 예정이며, 각각 교육과정은 집합교육 72개 과정, 이러닝 90개로 편성됨

#### □ 교육 대상

- 주요 교육대상은 국토교통부 소속 공무원으로 직급에 따른 맞춤형 교육을 운영하고 있음
  - 교육과정의 세부 교육계획은 교육체계와 교육대상에 따라 구분되며, 특히 피교육자의 직급에 따라 신규 임용자 과정부터 정책리더 과정까지 상이하게 구성됨
  - 각 직급에 필요로 하는 역량을 먼저 정의해 그에 맞는 교육프로그램을 개발하여 교육하고 있음. 또한 참여와 토론 교육을 통해 능동적이고 적극적인 참여를 지향함
- 이 외에도 중앙부처 및 지자체 소속공무원, 공공기관 임직원을 대상으로 한 교육과정을 운영 중이며, 일부 교육과정은 대상의 제한 없이 이루어지고 있음
- 특히, 타 부처 공무원에게 개방하는 교육과정을 별도로 운영하여 교육을 통한 국토·교통분야의 사회적 가치의 확산을 실현하고 있음

〈표 4-14〉 개방 교육과정 예시

과정 구분		교육대상	과정명
개방 교육 과정	직무·전문성 교육	국가 공무원, 지방자치단체 공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국토교통분야 직무역량 과정</li> <li>• 정보화 과정</li> <li>※ 기본교육에 포함되는 신규임용자·과장후보자·리더십과정 등 일부 제외</li> </ul>
	이러닝교육	제한 없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전체 이러닝 과정 개방</li> </ul>

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 『2019년도 공공교육훈련기관 현황』

## 5) 운영실적

### □ 2019년도 교육운영 실적

- 집합교육의 경우, 초기 교육생 수료자 계획인 5,594명 대비 실제 수료 인원 5,615명으로 98.6%의 성과를 달성함

〈표 4-15〉 소속기관에 따른 수료자 인원 현황

소속기관	국토교통부	지방자치단체	위탁기관	중앙부처	교육청	계
인원(명)	2,492	2,039	572	231	312	5,615
비율(%)	44.2%	36.2%	10.1%	4.1%	5.4%	100

자료: 국토교통인재개발원(2020), 「2020년도 교육훈련계획」

- 집합교육 운영과정 계획은 68개 과정, 146회이었으며 시행률 100% 달성함

〈표 4-16〉 연도별 실적 현황

연도	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년
실적	5,630명	5,702명	6,199명	5,403명	5,615명
변화율	2.2%	1.3%	8.7%	-12.8%	3.9%

자료: 국토교통인재개발원(2020), 「2020년도 교육훈련계획」

## 2. 책임운영기관 운영방식의 교육훈련기관

- 정부부처 산하의 교육훈련기관으로서 본부의 관리·감독을 받으나, 상대적으로 높은 자율성이 확보된 책임운영기관 형태의 교육훈련기관의 사례
- 예산 운용 및 기관장의 재량권 측면에서 상대적으로 자율성이 높은 책임운영기관의 대표적인 사례로는 통일교육원과 해양수산인재개발원을 검토함

〈표 4-17〉 책임운영기관 공무원교육훈련기관 사례 검토 결과

기관명	통일교육원	해양수산인재개발원
시설현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지면적: 55,798㎡</li> <li>- 본관: 건물면적 17,688㎡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지면적: 184,111㎡</li> <li>- 본관: 연면적 48,414㎡</li> </ul>
조직구성	1원장 2부장 6과	1원장 2과 7팀
운영인력 현황	총 65명(현원 기준) ※ 교수 인력(8명) 포함	총 25명
교육체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영방식               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집합교육·사이버교육</li> </ul> </li> <li>• 교육과정구분               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본과목·전문과목·소양과목·참여소통형 수업·현장견학·시청교육(공연·영상 등)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영방식               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집합교육·사이버교육</li> </ul> </li> <li>• 교육과정구분               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공직자 기본역량교육·직무역량개발교육·정보화 교육·대국민해양문화교육</li> </ul> </li> </ul>
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원·전문인력·민간인·외국인</li> <li>- 중앙부처·지자체 공무원, 공기업 간부, 교원, 통일교육 전문가, 통일단체 간부(통일교육위원 등), 재외동포 및 주한외국인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원·전문인력·민간인</li> <li>- 해양수산부 및 중앙부처·지자체 소속 공무원, 수산업 종사 어업인, 해양·수산분야 전문가</li> </ul>
운영실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 34,836명 수강</li> <li>※ 2019년 기준</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 39,859명 수강</li> <li>※ 2018.12.31 기준</li> </ul>

※ 통일교육원의 2018년 기준 정원은 67명이나, 현재운영인력은 65명임(교수직 8명 포함)

## 2.1 통일교육원

### 1) 개요

#### □ 통일부 소속기관의 전담 공무원교육훈련기관

- 1996년 12월 27일 발족한 통일교육원은 「통일교육지원법」에 따른 대국민 통일교육과 공공·사회교육기관의 통일교육에 대한 지도 및 지원에 관한 사무를 관장하는 교육훈련기관임
  - 통일부는 관련법에 따라 2000년도부터 현재까지 연 단위 통일교육의 기본 계획을 수립하고 있으며, 각 기관별 통일교육 계획을 종합하여 관계기관, 지방자치단체, 교육청 등에 배포하고 있음. 2016년부터 책임운영기관 형태로 운영됨
  - 특히, 「통일교육 지원법」이 2018년 9월 14일 발효됨에 따라 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 등의 소속 공무원 및 직원은 연1회, 1시간 이상 통일교육 이수 의무가 있음
- 통일교육원의 책임운영기관 전환은 민간전문가들의 자문을 받아 정부생산성과 경쟁력을 높이기 위한 조직혁신 차원에서 추진되는 것임(통일교육원, 2015)
  - 통일교육원은 경직된 관료조직에서 벗어나 기관 운영의 자율성과 효율성을 높이기 위하여 본원을 비롯한 10개의 기관이 2016년 3월 1일 책임운영기관으로 지정됨에 따라 성공적인 정착과 운영을 위한 기관 내 자체 전략 및 방안의 필요성이 강조되었음
  - 교육훈련 및 문화형 기관으로서 책임운영기관으로의 전환은 기관 운영상의 자율성 및 책무성의 측면에서 운영역량을 개선하기 위함이나, 이와 동시에 그에 대한 적합한 평가의 대상으로서 공적의무와 책임을 부여받음

〈표 4-18〉 통일교육원 개요

기관명	통일교육원
설립일	1972.5
소재지	서울특별시 강북구 4.19로 123
조직유형	통일부 소속 책임운영기관(기타공공기관)
설립근거	「통일교육지원법」
설립목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평화통일의 실현의지와 태도를 확립하고 통일미래세대의 통일의식의 제고 및 공공부문의 통일전문인력 양성</li> </ul>
교육훈련 근거	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「통일교육지원법」 제4조, 제6조제2항, 제6조의7, 제9조의2</li> <li>• 「통일교육지원법 시행령」 제5조의 3</li> </ul>

- 통일교육원의 주요 기능 및 역할은 아래와 같음
  - 통일교육 관련 계획·제도 수립
  - 통일미래 대비 전문인력 양성
  - 통일교육 관련 국내외 홍보 및 통일교육 연구 지원
  - 사회통일교육 관련 계획 수립 및 유관기관과의 협력체계 구축
  - 통일교육위원 및 지역통일교육센터 운영·관리
  - 초·중·고 학교 및 대학의 통일교육 지원계획 수립 및 실시
  - 통일교육지침·통일교육 자료 개발 및 보급
  - 통일교육 관련 법령 제·개정

## 2) 시설 현황

### □ 대지면적

- 서울 강북구 소재로, 6개 동을 두어 운영 중
- 부지면적은 총 55,798㎡임
  - (본관) 건물면적: 17,688㎡

### □ 교육시설

- 행정업무 지원 담당의 본관, 강의실 및 분임실(2개 동), 생활관(2개 동), 후생관 등 총 6개 동으로 구성되어 있음

〈표 4-19〉 통일교육원 시설 현황

시설명	실수	시설내용		
제1교육관	15실	<ul style="list-style-type: none"> <li>강당(1실)</li> <li>세미나실(1실)</li> <li>소강의실(3실)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>분임실(5실)</li> <li>중강의실(2실)</li> <li>체력 단련실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대강의실(1실)</li> <li>자료실(1실)</li> </ul>
제2교육관	8실	<ul style="list-style-type: none"> <li>통일교육자료센터</li> <li>강의실(1실)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>세미나실(1실)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>분임실(5실)</li> </ul>
생활관	-	2개 동		
본관	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>원장실, 사무실, 교수실 등</li> </ul>		
후생관	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>식당, 매점, 체력 단련실 등</li> </ul>		

※ 통일교육원 홈페이지에 게시된 정보를 토대로 재구성하였음

### 3) 조직 및 인력구성

#### □ 운영조직

- 교육기획부(교육총괄과, 교육연수과, 운영관리과)와 교육협력부(사회통일교육과, 학교통일교육과, 연구개발과)를 주축으로 총 6개과가 조직됨

〈표 4-20〉 통일교육원 운영인력 현황(2019년 기준)

(단위 : 명)

구분	고위 (가)	고위 (나)	교수	4급	4.5급	5급	6급	7급	8급	9급	관리 운영	계
정원	1	2	9	6	1	16	17	4	5	5	1	67
현원	1	2	8	6	2	17	16	7	3	2	1	65

자료: 행정안전부 책임운영기관운영위원회(2019), 「2019년도 책임운영기관 종합평가」

#### □ 부서별 주요 업무 분장

- 교육기획부에서는 기관의 운영과 연간 교육운영계획 수립 및 관리, 기타 행정지원 업무를 관장하며, 교육협력부에서는 사회통일교육, 학교통일교육, 연구개발, 사이버교육 등 교육과정에 따른 세부 개발·관리·운영 업무를 담당함
- 2018년 6월 새로운 기관장 부임 후, 내부 업무를 기능별로 조정하였으며 인사채용 등에서 자율성을 제고함
  - 이는 조직 운영 개선을 위한 조직과 인사관리계획 하에 조정된 것이며, 구체적으로 대내·외 환경 분석, 국정과제 및 주요 현안과제 등을 분석하고 이와 병행하여 이해관계 의견을 수렴하여 새로운 평화통일교육 추진을 위한 조직관리 계획을 수립한 것임
  - 이 과정에서 기능중심의 조직개편과 업무를 재설계하였는데, 기존 운영관리과에서 담당하던 오두산통일전망대 관리와 운영업무는 유사업무 간 통합으로 사회통일교육과로, 책임운영기관 운영 및 평가업무는 기존 운영관리과에서 성과관리 및 전략 기능강화를 위해 교육총괄과로 주무 부서를 변경하였음(행정안전부, 2019)

〈표 4-21〉 부서별 주요 업무 및 역할

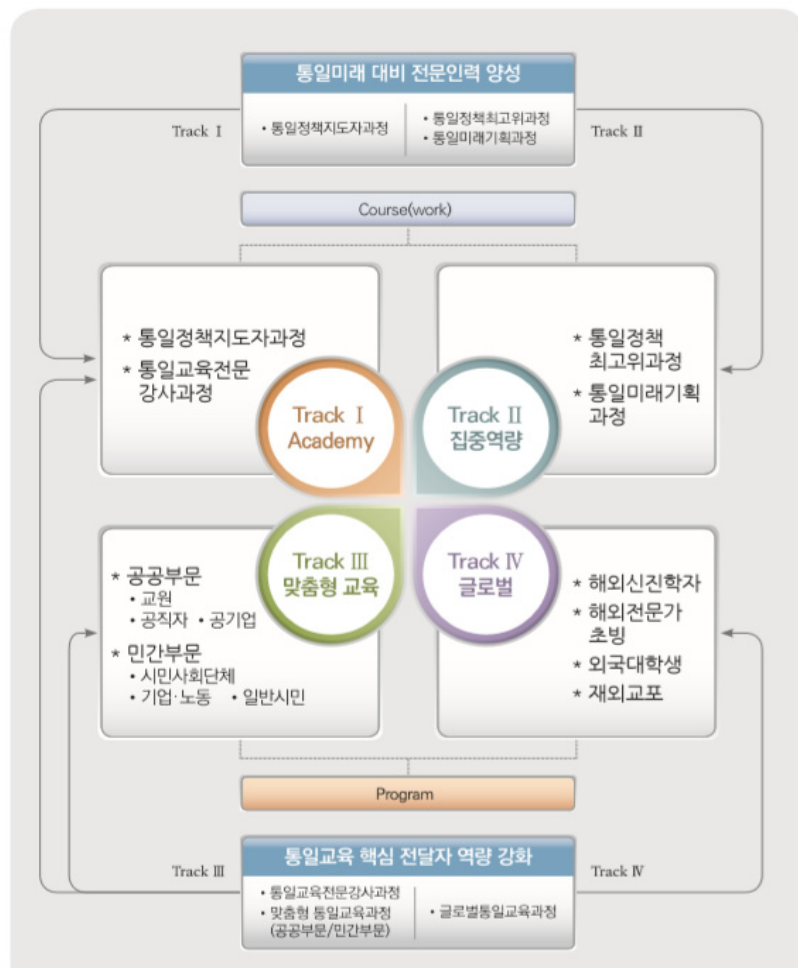
구분		주요 업무
교육기획부	교육총괄과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획총괄, 통일교육지침서, 통일교육기본계획, 법제도</li> <li>• 국회, 정책자문회의, 민관협의회, 교수평가, 홍보총괄</li> <li>• 해외 신진학자 연수, 해외초빙교수, 글로벌교육과정</li> <li>• 책임운영기관 운영</li> <li>• 국정과제, 성과평가, 원내교육통계</li> </ul>
	교육연구과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영계획 수립</li> <li>• 통일정책지도자과정</li> <li>• 최고위과정 운영, 미래기획과정</li> <li>• 교육운영지원</li> <li>• 통일교육 전문강사 과정, 사회통일교육과정, 통일교육자료센터</li> <li>• 학교통일교육과정(교원), 공직자통일교육과정(공무원)</li> </ul>
	운영관리과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획책임운영기관 운영, 인사 조직 등</li> <li>• 예산총괄, 비상안전업무 등</li> <li>• 오두산통일전망대 운영, 지역통일관</li> <li>• 총괄사무, 보안 등</li> <li>• 오두산통일전망대 운영, 지역 통일관</li> <li>• 청사시설 공사 및 용역업체 관리 등</li> <li>• 청사시설 유지보수 및 관리 등</li> </ul>
교육협력부	사회통일교육과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 통일교육위원 관리</li> <li>• 지역통일교육센터 지정관리</li> <li>• 통일교육 민간단체 관리</li> <li>• 공공부문 통일교육</li> <li>• 오두산통일전망대 운영 및 시설 관리</li> <li>• 지역통일관 전시환경 개선</li> </ul>
	학교통일교육과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교통일교육총괄, 대학통일교육 선도대학 지정 및 육성</li> <li>• 대학 옴니버스 및 통일, 북한 강좌개설 지원, 연구대회</li> <li>• 통일리더캠프, 체험경비 지원, 통일논문, 자유학기제 지원</li> <li>• 어린이 기자단, 청소년 통일문화 경연대회</li> <li>• 찾아가는 학교통일교육, 대통협 지원</li> </ul>
	연구개발과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교재발간 기획 총괄, 통일문제 이해</li> <li>• 북한이해, 학교용 통일교재, 공감영상 제작</li> <li>• 애니메이션 제작, 영상물 평가·심의단 운영</li> <li>• 뮤직비디오, 통일달력, 예·결산 및 서무 보안</li> <li>• 교재 및 자료 지원, 발간자료</li> <li>• 탈북민 교재, 취약계층 교재 개발</li> </ul>
	사이버교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온라인 통일교육 기획, 콘텐츠 개발</li> <li>• 사이버교육과정 운영</li> </ul>

자료: 통일교육원 공식홈페이지(www.uniedu.go.kr)

#### 4) 교육훈련 프로그램

##### □ 교육훈련 체계

- 통일교육원의 교육운영은 집합교육(대면강의, 시청각 교육)과 사이버강의를 통해 이뤄지며, 교육목적을 달리 한 4개의 교육이수 체계를 운영하고 있음(트랙1~4로 구분)
- 통일 교육원에서는 각 트랙별로 교육대상자별 특성에 맞는 맞춤형 통일관련 교육훈련을 수행하고 있으며, 특히 '통일미래 대비 전문인력 양성'을 위해 공공 및 민간 분야의 전 범위를 아우르는 체계적인 교육을 운영하고 있음
- 평화·통일 전문인력 양상을 위한 교육체계는 트랙1(통일정책지도자과정), 트랙2(통일정책최고위과정·통일미래기획과정), 트랙3(통일교육전문강사과정·맞춤형통일교육과정), 트랙4(글로벌통일교육과정)로 구분됨



자료: 통일교육원(2019), 「2019 통일교육 운영계획」

[그림 4-2] 통일교육원 교육운영 체계

## □ 교육과정 구분

- 통일교육원은 전문직무교육, 학교교육, 대중교육의 기능을 수행하고 있으며, 구체적인 교육과정 방향은 기본과목, 전문과목, 소양과목으로 구성됨. 그 외 참여소통형 수업과 현장견학 및 공연, 영상시청등의 수업방식이 대부분의 교육과정에 포함 된다는 것이 특징적임
- 또한, 공직자의 경우 매년 1회 이상, 1시간 이상 통일교육을 이수하도록 되어있으며, 그 내용은 「통일교육지원법」 제2조 제1호에 따라 통일을 이룩하는 데 필요한 가치관 과 태도를 기르는 교육으로 구성함
- 각 교육과정은 집합교육(대면 강의 및 시청각교육)과 사이버 강의로 편성되며, 교육수요자가 소속된 기관과 교육대상의 특성에 맞는 방법을 선택하여 맞춤형 교육 서비스를 제공받을 수 있음

〈표 4-22〉 통일교육원 교과운영 기본방향

교과목	교과편성
기본과목	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기교육(2개월 이상)과정에 기본과목 편성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평화·경제·국제 분야 등</li> <li>- 교육생 특성을 감안하여 일부 기본과목의 주제 조정 가능</li> </ul> </li> </ul>
전문과목	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3일 이상 교육과정에는 평화·경제·국제 분야에서 교육대상과 목적에 부합하는 교과목 편성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교과목의 주제 중에서 필요한 부분의 심화학습</li> <li>- 교육목적에 부합하는 전문과목</li> </ul> </li> <li>• 전문과목 확대를 통해 교육과정별 차별화 수준 강화</li> </ul>
소양과목	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1주 이상 교육과정에 '통일인문학' 등 소양과목 1개 이상 편성</li> </ul>
참여소통형 수업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3일 이상 교육과정에 '특정주제' 분임 토론수업을 기본 편성</li> <li>• 분임토론 등 참여·토론형 수업 확대</li> <li>• 3일 이상 교육과정에 참여·소통형 교과목 2개 이상 편성</li> </ul>
현장견학·공연·영상시청	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3일 이상 교육과정에 현장학습 기본 편성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 판문점 등 분단현상, 정책현장, 역사기록 등 견학지 다양화</li> </ul> </li> <li>• 예술·연극공연, 북한관련 영화 다큐 등 유익하면서 재미있는 교과 편성 확대</li> </ul>

자료: 통일교육원(2019), 「2019 통일교육 운영계획」

## □ 교육 대상

- 통일교육원 교육프로그램은 통일교육핵심전달자(교원, 통일교육 전문강사 등), 통일미래 전문인력(중앙·지자체·공기업 간부 등), 통일교육위원, 통일단체 간부, 재외 동포 및 주한외국인 등을 대상으로 함
- 통일교육원의 교육과정을 살펴보면, 통일정책최고위과정, 통일정책지도자과정, 통일미래기획과정, 통일교육전문강사과정, 공직자통일교육과정, 학교통일교육과정, 사회

통일교육과정, 글로벌교육과정, 특별교육과정 등 총 9개의 원내에서 이루어지는 정규 교육과, 이러닝으로 이루어지는 사이버통일교육과정이 개설되어 있음

- 더불어 평화 통일을 위한 교육 방침 아래, 통일부 소속 공무원들 비롯한 타 부처 공무원과 공기업 종사자, 교원, 민간부분의 시민사회단체, 기업, 일반시민을 대상으로 하는 맞춤형 교육프로그램을 제공하고 있음
- (공직자 통일교육 과정) 통일부 소속의 공무원반 및 실무관반 대상
- (간부급 공무원반) 공기업 3급 이상 종사자 대상
- (중견실무 공무원반) 중앙지자체(6급 이하), 공기업(4급 이하) 대상
- (비상대비업무 담당 공무원반) 중앙·지자체 비상대비업무담당자 대상
- (기타 통일교육 과정) 군인·경찰 등 대상

〈표 4-23〉 통일교육원 교육계획(안)

구분	교육과정		교육내용	교육대상
원내 교육	통일 정책 최고위	강의 및 토론	평화와 번영의 한반도정책, 통일외교와 국제협력, 북방경제협력 추진 방향, 북한정세와 한반도 평화, 통일과 국가안보, 통일인문학, 통일과 한국경제 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학계, 언론계, 사회·문화계, 기업인, 공공기관·연구소 등 각 분야 CEO 및 고위공무원</li> <li>※ 강사진: 해당분야 장관(급) 및 국내외 석학</li> </ul>
		현장견학 등 체험활동	판문점, 남북출입사무소, 오두산통일전망대 등 현장 방문	
		교육생 자치활동 지원	자치화 구성, 분임활동 및 총동문회 개최 등	
	통일 정책 지도자 과정	기본교과	한반도 평화, 경제공동체, 국제관계, 북한이해 및 통합과정, 국정현안과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙·지자체 국·과장급 및 공기업 간부 등 60명</li> </ul>
		현장체험	통일국가·체제 전환국·개혁개방 사례 국가, 북·중 접경지역 NLL(백령도), 울릉도, 독도, 판문점, 오두산통일전망대, 북한이탈주민 창작지원사무소 등 국내 정책현장	
		참여 학습	모의 남북회담, 갈등의 평화적 해결과정 훈련, 정책현안토론 세미나	
		정책연구 및 토론	통일과정 및 통일 이후 예상되는 분야별 주요 정책과제 발굴 및 해결 방안 연구, 남북관계 및 통합과정에서의 쟁점현안 관련 토론	
		소양 및 자기계발	인문·소양교육, 외국어·정보화교육, 취미·체육활동, 봉사활동 등	
	통일 미래 기획 과정	기본교육	한반도평화: 통일정책, 평화이론, 한반도 평화정착 등 경제공동체: 한반도 신경제공동체 국제관계: 국제 정세와 통일환경, 미북/중북 관계 현황과 전망 등 북한이해 및 통합과정: 북한을 보는 틀과 시각, 통합이론 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙부처 서기관 이하 및 공공기관 직원 30명</li> </ul>
		사례조사	해외 체제 전환 및 통합국가 사례조사 연구, 자료수집 및 관계자 인터뷰, 정책보고서 작성	
		심화교육	분야별 심화교육, 정책과제 보완·발표	
		현장견학 등 체험활동	판문점, 남북출입사무소, 하나원 등 견학	
	통일 교육 전문	기본과목	평화와 번영의 한반도 정책, 국제 정세와 평화·통일 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교에서 통일교육 관련 강의 활동을 하거나 통일·안보, 북한관련 기관 종사</li> </ul>
		교과목	한반도 평화, 경제공동체, 국제관계, 북한이해, 통일정책, 통일교육, 기타	

구분	교육과정		교육내용	교육대상	
	강사 과정	강의훈련 과목	스피치 트레이닝, 참여·소통형 수업설계, 교수설계 및 강의안 작성 등	경력이 있는 사람 • 각 대학 북한 및 통일교육에 관심이 있는 학부생 및 졸업생 등 • 학교통일강사로 활동 계획 중인 북한이탈주민	
		토론 및 참여활동	학교통일교육 강의 질문 관련 분임토론 및 연구지도, 갈등의 평화적 해결과정 훈련, 선배 전문강사와의 대화(학교통일교육 강사)		
		현장견학 및 체험활동	둘레길 산책, 현장견학(판문점, 남북출입사무소, 한겨레중고등학교, 한반도 통일미래 센터 등, 북한예술공연, 통일 및 북한실상 관련 동영상 시청		
	공직자 통일 교육 과정	한반도 평화 및 국제	비핵화와 평화 체제, 국제질서 및 동북아 정세의 변화와 전망, 인구학적 관점에서 본 한반도 읽기	• 통일부공무원반(70명) • 통일부실무관반(30명)	
		한반도 경제	경제 체제와 체제 전환의 경제학, 남북경제 공동체 형성 전략		
		북한이해 및 통합	북한 사회 변동과 주민의식(사회주의체제 변환), 노동신문으로 바라본 북한이해, 통계로 본 북한경제, 유럽의 사회통합과 정체성: 한반도 통일시사점, 유럽 통합과 갈등 극복		
		토론 등 참여활동	북한을 바라보는 시각 분임토론		
	지자체공 무원반	교과목	국제 정세와 평화·통일 환경, 접경지역 및 해상분쟁지역의 평화적 활용사례(비무장지대와 서해평화협력지대), 비핵화와 평화 체제, 남북경제공동체 형성, 지자체 교류협력 추진사례, 대북 인도지원사업의 전개과정, 다문화이주민과 탈북민 이해, 통일과 우리 사회의 갈등 이해 등	[접경지역반] • 접경지역 지자체 공무원(40) • 경기도 통일 아카데미(60) • 경기도 통일대비 리더반(40)  [일반지역반] • 경상북도 공무원(35) • 서울시 공무원(30) • 충청남도 공무원(30) • 창원시 공무원(25) • 지자체 특별반(30)	
		토론 등 참여활동	평화적 의사소통 과정 훈련, 성공적 북한이탈주민 정착 사례 분임토론 및 발표, 평화도시 만들기과 한반도 평화 실습, 종합토론		
		현장견학 등 체험활동	판문점, 남북출입사무소, 도라전망대, 오두산통일전망대, 북한이탈주민정착지원사무소 등 견학		
	사회 통일 교육 과정	교과목	국제 정세와 평화·통일 환경, 문화예술로 접근하는 평화·통일교육, 평화의 관점에서 본 한반도, 통계로 보는 북한, 4차 산업시대 북한의 IT 발전과 남북경제 현황 등	• 통일교육위원 위촉자(120)	
		토론 등 참여활동	변화하는 남북관계에 따른 통일교육위원의 역할 분임토론		
		현장견학 등 체험활동	판문점, 남북출입사무소, 도라전망대, 오두산통일전망대, 북한이탈주민정착지원사무소 등 견학		
	특별교육 과정	대학 생반	교과목	북한학 관련 대학생 및 대학원생(각 30명)	
			토론 및 참여활동		한반도 미래상, 북한을 바라보는 시각, 통일에 필요한 역량 토론
			현장견학		북한이탈주민정착지원사무소, 한겨레중고등학교, 판문점
		대 학 원 생 반	교과목		접경지역 및 해상분쟁지역의 평화적 활용 사례, 군비통제와 군축세미나, 인구학이 말하는 10년후 한국, 남북경제공동체 형성, 에너지의 지정학, 경제 체제와 체제 전환의 경제학, 사회주의 체제변화 등
			토론 및 참여활동		남북한 가계부를 통해 본 북한 주민생활, 통일영화 시청
			현장견학		남북한 가계부를 통해 본 북한 주민생활, 통일영화시청
사이버 통일교육과정	공무원 · 일반인 과정	과정명	공공통일교육, 문화인류학으로 읽는 국경도시, 단둥 미래를 위해 남겨놓은 과거, DMZ 이야기 인간의 권리, 그리고 북한인권 문제 역사 속 통일의 현대사적 의미 남북현상의 이해 북한법 이해 등		
				공무원 및 공공기관 임직원, 일반인	

자료: 통일교육원(2019), 「2019 통일교육 운영계획」

## 5) 운영실적

### □ 2019년도 교육운영 실적

- 연간 수강인원은 34,836명임

〈표 4-24〉 통일교육원 연간 수강인원 수

(단위 : 명)

구분	2018년	2019년	비고
교육과정	6,500	6,600	2019년, 통일전문인력 양성을 위한 교육 과정과 미래세대 대상 통일교육 핵심전달자 과정 확대
교육인원	34,595	34,836	

자료: 통일교육원(2019), 「2019 통일교육 운영계획」

### □ 책임운영기관 경영평가에 따른 2019년 통일교육원 운영평가

- 통일교육원은 2015년 이후 책임운영기관으로 지정 받고 2017년부터 관리역량 평가를 받아왔음

〈표 4-25〉 통일교육원 책임운영기관 평가(2019년)

성과지표	목표치(%)	실적(%)	달성도(%)	평가 점수	지표 가중치	지표별 점수	평가방법
통일교육 수료·만족도	94.12	96.72	102.8	100	0.17	17	계량
학교 통일교육 참여·만족도	96.3	107	111.1	100	0.17	17	계량
사회통일교육 참여·만족도	96.31	102.4	106.3	100	0.17	17	계량
온라인 통일교육 수료·만족도	97.03	158.3	163.1	100	0.13	13	계량
통일교육자료 활용·개선도	92.4	101.3	109.6	100	0.13	13	계량
통일교육 국제협력 서비스 만족도	87.5	89.0	101.7	100	0.08	8	계량
고객 만족도 (행정안전부)	86.5	86.9	100.5	86.9 (원점수)	0.15	13.04	계량
합계				-		98.04	
				65점 환산		63.04	

자료: 행정안전부 책임운영기관운영위원회(2019), 「2019년도 책임운영기관 종합평가」

※ 계량지표: 목표달성도 × 지표 가중치(\* 목표달성도: (실적/목표) × 100)

※ 고객만족도 지표: 조사 결과에 따른 점수를 기준으로 하되, 전년도에 비하여 만족도 점수가 상승한 경우 가산점을 부여

## 2.2 해양수산인재개발원

### 1) 개요

#### □ 해양수산부 소속의 해양·수산·항만 분야 전문인력 양성을 위한 교육훈련기관

- 「해양수산부와 그 소속기관 직제」 제4조에 근거하여 설립되어, 2016년 3월 교육훈련 및 문화형 책임운영기관으로 전환됨
  - 1958년 12월 수산청 소속 '국립수산물기술훈련소'로 개소된 후, 1996년 8월 해양수산부 산하 '해양수산공무원교육원'으로 소속 및 명칭이 변경되었으며, 이후에도 수차례 조직의 개칭을 거쳐 박근혜 정부 출범과 동시에 현재의 해양수산인재개발원에 이르게 됨
  - 해양수산인재개발원은 통일교육원과 마찬가지로, 2016년 책임운영기관으로 전환됨에 따라 조직·인사·예산 운영의 측면에서 자율권을 행사하는 동시에 성과에 대한 책임을 지게 되었음
- 해양수산부 및 지자체 등 해양·수산·항만 분야의 담당 공무원, 공공기관 및 유관단체 임직원, 외에도 해당 분야 연구자 및 어촌 지도사업 종사자 등 전문 인력 양성을 위한 전문화된 교육프로그램을 운영하고 있음
  - 해양수산인재개발원은 2016년 책임운영기관의 지정에 따라 단순 공무원 교육훈련기관이 아닌 각 급 학교, 중소기업, 어민 등 국민 눈높이 맞는 교육이 한층 강화된 바 있음
  - 2020년 현재의 교육 운영 목표는 '성과중심의 미래인재 육성', '양방향 소통·창의 교육기반 구축', '자기주도형 혁신 교육', '조직전환 혁신활동 강화' 등으로, 책임운영기관으로서의 운영지침을 제시하고 있음

〈표 4-26〉 해양수산인재개발원 개요

기관명	해양수산인재개발원
설립일	1968.12
소재지	부산시 기장군 기장읍 기장해안로 216
조직유형	해양수산부 소속 책임운영기관
설립근거	「해양수산부와 그 소속기관 직제」 제2조제4항 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」 제4조제1항
설립목적	• 현장에서 국민과 소통하여 신뢰받는 창의·도전·미래지향적 해양수산인 양성
교육훈련 근거	• 「해양수산부와 그 소속기관 직제」 제9조 • 「해양수산인재개발원 기본운영규정」 제8조

- 해양수산부의 주요기능 및 역할은 아래와 같음
  - (성과중심의 미래핵심 인재육성) 국정철학·국정과제 및 올바른 공직자세 교육 강화, 개인역량 강화 및 직무 전문성 제고
  - (양방향 소통·창의 교육기반 구축) 수요자 중심 교육서비스 제공, 정책대상별 맞춤형 교육 강화
  - (자기주도형 혁신 교육) 4차산업혁명 교육시스템 기반 구축, 스마트 러닝 지원 활성화
  - (조직전환 혁신활동 강화) 성과중심 조직 개편, 지역사회 발전 선도

## 2) 시설 현황

### □ 대지면적

- 부지 면적은 184,111㎡임
  - 건축면적: 20,608㎡, 연면적: 48,414㎡

### □ 교육시설

- 본관, 생활관(세계로관·미래관), 누리관(구내식당 등 후생시설) 등
- 본관은 1~3층으로 구성되어 있으며, 각 층별 시설현황은 다음과 같음
  - 1층: 원장실, 교육지원과, 교육운영과, 전산기계실, 회의실, 휴게실, 물품창고 등
  - 2층: 제2강의실, 분임실(6실), 도서실, 방송실, 전문위원실, 초빙교수실, 전문위원실
  - 3층: 대강당, 제1강의실, 세미나실, 강사대기실, 휴게실, 카페, 아라마루

〈표 4-27〉 해양수산인재개발원 시설 현황

구분	시설명	실수	수용인원	비 고
교육시설	대강당	1실	100석	본관 3층
	제1강의실	1실	55명	본관 3층
	제2강의실	1실	55명	본관 2층
	세미나실	1실	30명	본관 3층
	전산실습실	1실	34명	-
	분임토의실	5실	10명	본관 2층
생활관	세계로관	34실	-	1~3층: 침실 및 휴게실 1층: 소강당, 전산강의실
	미래로관	25실	-	2~3층: 침실, 휴게실, 체력단련실 지하 1층: 체력단련실

자료: 해양수산인재개발원 홈페이지(<http://www.ofhi.go.kr/main/index.ofhi>)

### 3) 조직 및 인력구성

#### □ 운영조직

- 조직 구성은 교육지원과와 교육운영과 등 2과의 7팀으로 구성되어 있음

〈표 4-28〉 해양수산인재개발원 운영인력 현황(2019년 기준)

(단위 : 명)

구분	4급	5급	6급	7급	8급	9급	계
정원	1	4	8	5	3	4	25
현원	1	3	6	10	3	2	25

자료: 행정안전부 책임운영기관운영위원회(2019), 『2019년도 책임운영기관 종합평가』

※ 임기제(1), 행정(14), 해양수산(3), 공업(2), 전산(1), 운전(2), 방호(2)

#### □ 부서별 주요 업무 분장

- 교육지원과는 교육원의 운영과 관리, 정보화 사업 사이버 교육을 담당하며, 교육운영과는 교육훈련기본 운영계획을 수립·조정하고 교육훈련의 수요를 조사하며 전문 교육과 어업인 교육 과정을 주관함

〈표 4-29〉 부서별 주요 업무 및 역할

구분		주요 업무
교육지원과	인사·혁신팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사·혁신팀 업무총괄</li> <li>인사, 조직, 정원, 복무, 징계, 감사, 자체내규, 상훈관리</li> <li>기록물관리, 행정정보공개 및 민원관리, 서무</li> <li>책임운영기관 평가·관리, BSC, 청렴·부패방지, 홍보</li> </ul>
	예산·시설팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>예산 및 결산, 시설공사, 용역, 국유재산</li> <li>지출, 국고금 및 유가증권관리, 보수지급 및 연말정산, 4대보험리</li> <li>냉·난방 설비, 소방 설비, 안전, 유지보수</li> <li>시설물 유지 및 하자보수</li> <li>청사방호 및 출입자 안내, 청사 내 홍보·안내문 관리</li> </ul>
교육운영과	교육기획팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>책임운영기관 사업계획 수립 및 관리</li> <li>경력단계별 역량교육계획 수립 및 운영</li> <li>책임운영기관 사업계획 수립 및 관리</li> <li>서무, 퇴직공무원 사회공헌사업 운영관리</li> </ul>
	교육운영1팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>신임실무 교육계획 수립 및 운영</li> <li>직무공통, 교양인문 교육 계획수립·운영</li> </ul>
	교육운영2팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>경력단계별 역량교육계획 수립 및 운영</li> <li>직무일반, 직무공통 교육 계획수립·운영</li> </ul>
	교육운영3팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>정보화 교육 계획 수립 운영</li> </ul>
	정보화팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>사이버 교육계획 수립 및 운영, 홈페이지 및 정보시스템 운영</li> <li>정보화 및 사이버교육 운영 보조, 페이스북 등 사이버 홍보</li> </ul>
	특별교육팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>어업인 교육 계획수립 운영</li> <li>어업인 교육 계획수립 운영, 방송실 및 공용차량 관리</li> </ul>

자료: 해양수산인재개발원 홈페이지(<http://www.ofhi.go.kr/main/index.ofhi>)

#### 4) 교육훈련 프로그램

##### □ 교육훈련 체계

- 공직자 기본 역량교육, 직무역량개발 교육, 정보화 교육, 대국민 해양문화교육으로 나뉨
  - (공직자 기본 역량 교육) 해양수산 분야 공무원 및 공공기관 공직자 대상
  - (직무 역량개발 교육) 분야 종사자에게 전문적인 지식을 함양하기 위한 교육
  - (정보화 교육) 4차 산업혁명 대응에 필요한 기술을 습득할 수 있는 교육
  - (대국민 해양문화교육) 비공무원 대상 대국민 해양문화교육

##### □ 교육과정 구분

- 2020년에 계획된 교육과정은 총 123개로, 집합교육 72개 과정과 사이버교육 53개 과정으로 운영될 예정임

〈표 4-30〉 해양수산부인재개발원 교육운영 체계

구분	주요내용	공무원			유관 공공기관	어업인	교원	청소년 등 일반인
		과장 (3·4급)	5급	6급 이하				
공직자 기본 역량 교육	• 올바른 가치관을 가진 공직자 양성 • 경력단계별 역량교육체계화 및 직무전문성 제고	국정철학·주요시책과정				기관방문특 새교육과정	-	
		4급 승진 후보자 역량과정	5급 승진 후보자 역량과정	6급 승진 후보자 역량과정				
		신규공무원 기본과정						
직무 역량 개발 교육	• 수요연계형 교육프로그램 확대 • 정책 대상자별 맞춤형 교육 강화	정책교육과정				어업인 전문교육	-	
		직무전문교육과정						
		직무일반교육과정				어업인 현장 맞춤 교육		
		해양레저교육과정						
정보화 교육	• 4차 산업 혁명 대응 교육시 스템 구축 • 스마트러닝 지원활성화	정보화교육과정				-		
		4차산업 대응교육과정						
대국민 해양 문화 교육	• 해양수산교육기관 협력 체계 구축 • 비공무원대상 교육 확대	-				-	교원 연수 과정	해양문화 교육과정  전문자격 보수교육과정

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 「2019년도 공공교육훈련기관 현황」

##### □ 교육 대상

- 주요 교육대상은 해양수산부 및 지자체 공무원, 유관기관의 임직원을 비롯한 정부 각 부처 및 지방자치단체의 공무원이며, 이외 수산업에 종사하는 어업인과 교원, 일반인 등을 포함하여 종합적인 교육서비스를 제공함

- 이외에도 해양수산부 소속 공무원 외 타 부처 공무원에게도 교육과정을 개방하여 제공하고 있음

〈표 4-31〉 해양수산인재개발원 개방교육과정 운영사항

과정구분	개요 및 교육내용	교육대상
공직자 기본역량 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 올바른 가치관을 가진 공직자 양성 및 경력단계별 역량교육체계화, 직무 전문성 제고</li> <li>• 교육내용 : 국정철학 주요시책과정, 신규공무원기본과정, 경력단계별 역량과정: 4급·5급·6급 승진후보자 역량과정, 승진후보자 및 관리자 역량평가과정, 기관방문 틈새교육과정</li> </ul>	과장급 이하 공무원 산하기관 임직원 등
직무 역량개발 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수요 연계형 교육프로그램 확대 및 정책대상자별 맞춤형 교육 강화</li> <li>• 교육내용 : 정책교육과정, 직무전문과정, 직무일반과정, 해양레저과정, 교양인문과정, 어업인교육과정: 어업인 전문교육과정, 어업인 현장맞춤교육과정 등</li> </ul>	공무원, 어업인 등
정보화 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4차 산업혁명대응 교육시스템구축 및 스마트러닝 지원 활성화</li> <li>• 교육내용 : 정보화교육 과정: 4차 산업혁명과 해양수산 신산업 등</li> </ul>	국가 및 지방공무원
대국민 해양문화 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해양수산교육기관 협력 체계 구축 및 비공무원대상 교육 확대</li> <li>• 교육내용 : 해양문화교육과정, 전문자격보수교육 과정 등</li> </ul>	일반인
사이버 교육	• 사이버교육과정(47과정)	국가공무원
	• 대국민 해양수산정보서비스 '편리海'	공무원 일반인 등

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 「2019년도 공공교육훈련기관 현황」

## 5) 운영실적

□ 2018년 12월 기준, 해양수산인재개발원의 교육을 수료한 인원은 총 39,859명임(인사혁신처, 2019)

□ 책임운영기관 경영평가에 따른 2019년도 해양수산인재개발원 운영평가 결과

- 자체사업평가 결과 모든 지표가 목표치를 달성한 것으로 나타나고 있으며, 각 지표별로 국정과제 추진실적을 고려하여 관리하는 등 해양안전 강화, 사회적 가치 실현 등 국가·사회적 성과를 도출하는 데 기여함
  - 특히, 지역주민 대상 공개강좌, 지역주민을 위한 프로그램 운영, 찾아가는 교육 실시 등 현 정부가 추진하고 있는 다양한 사회적 가치 실현을 위해 노력하였음(행정안전부, 2019)

〈표 4-32〉 해양수산인재개발원 책임운영기관 평가(2019년)

성과지표	평가점수 (100점 만점)	지표 가중치	지표별 점수 (평가점수×가중치)	평가방법
교육운영 실적	100	5%	5	계량
종합만족도	100	6%	6	계량
현업적용도	100	6%	6	계량
공직가치·정부시책 교육실적	100	11%	11	계량
니즈반영을 위한 교육 기획절차 준수율	100	7.5%	7.5	계량
건의사항반영 실적	100	7.5%	7.5	계량
맞춤형교육 실적	100	17%	17	계량
과정별 태블릿PC 활용 실적	100	7%	7	계량
태블릿 PC 활용 과정 만족도	100	6%	6	계량
교육운영 실적	100	6%	6	계량
운영 만족도	100	6%	6	계량
고객 만족도(행정안전부)	92.9(원점수) 1.48(가산점)	15%	14.16	계량
합계		1000%	99.16점/100점	

자료: 행정안전부 책임운영기관운영위원회(2019), 『2019년도 책임운영기관 종합평가』

※ 계량지표: 설정된 목표와 실적을 비교하는 목적달성도를 평가

- 평가점수 = 목표달성도 × 지표 가중치

- 평가지표별 평가점수는 최고점과 최저점을 제외한 나머지 점수의 산술 평균을 사용

※ 고객만족도 지표: 조사 결과에 따른 점수를 기준으로 하되, 전년도에 비하여 만족도 점수가 상승한 경우 가산점을 부여

### 3. 특수법인 운영방식의 교육훈련기관

□ 소속기관의 특별법에 근거하여 설립된 법인 형태의 교육훈련기관으로 특수법인의 사례를 조사하였음

- 특수법인의 운영형태로는 기관의 신설과 기존기관의 교육기능 확대가 있으나, 본 장에서는 국가정책상 공공의 이익을 위해 특별법에 기초하여 새롭게 설립된 한국보건복지인력개발원과 한국양성평등교육진흥원의 사례를 조사함

〈표 4-33〉 특수법인 교육훈련기관 사례 검토 결과

기관명	한국보건복지인력개발원	한국양성평등교육진흥원
시설현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지면적: 133,000㎡</li> <li>- 본관: 연면적 5,817㎡</li> <li>- 생활관 : 연면적 8,849㎡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본관 규모: 2486.0㎡*</li> <li>- 고양캠퍼스: 연면적 1440.0㎡</li> <li>- 남부센터: 연면적 693㎡</li> </ul>
조직구성	1원장 6본부 1실	1원장 3본부 2센터
운영인력 현황*	총 214명(현원 기준) ※교수인력(10명) 포함	총117명
교육체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영방식               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집합교육·사이버교육</li> </ul> </li> <li>• 교육과정구분               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중앙부처 교육·공통역량교육·복지행정교육·사회서비스교육·건강증진교육·질병관리교육·식약안전교육·보건산업교육·특화교육</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육운영방식               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성인지정책교육·전문인력양성 및 관리교육</li> </ul> </li> <li>• 교육과정구분               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문·전문강사 양성부문·스마트교육부문·학교부문·시민부문·대외협력사업</li> </ul> </li> </ul>
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원·전문인력·민간인</li> <li>- 보건복지부 및 중앙부처·지자체 소속 보건·복지분야 공무원, 민간인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원·전문인력·민간인</li> <li>- 중앙부처·지자체 소속 공무원, 공공기관 종사자, 양성평등 분야 전문가, 일반인</li> </ul>
운영실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 총 650,484명 수강</li> <li>※ 2019년 기준</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 정책교육 : 78,770명</li> <li>• 전문인력양성 및 관리 : 60,064명</li> <li>※ 2003~2018 누계인원</li> </ul>

※ 한국보건복지인력개발원의 직제 상 정원은 총 254명이나, 현원은 214명임(교수직 10명 포함)

※ 한국양성평등교육진흥원 총 인력현황은 117명으로, 정규직·공무직·계약 등 전 직원 수 포함

※ 한국양성평등교육진흥원 경영공시 내 시설관련 현황은 본관 규모에 관한 사항만을 언급하고 있음

### 3.1 한국보건복지인력개발원

#### 1) 개요

- 「한국보건복지인력개발원법」인 특별법의 근거 하에 2007년 4월 설립된 준정부기관으로, 보건복지 분야의 전문인력을 양성하는 국가주도의 유일한 전문교육기관임
- 한국보건복지인력개발원은 2004년 6월 (재)한국보건복지인력개발원 설립 인가를 받은 후, 같은 해 11월 보건복지부 위탁교육을 개시하였으며, 2007년 4월 한국보건복지인력개발원법 시행령에 의거해 개원하였음
  - 보건복지 관련 업무 종사자 및 공무원에 대한 교육훈련 등의 주요 사업을 운영하고 있으며, 향후 보건복지인력의 팽창하는 보건복지분야의 인적자원의 전문성 향상과 역량개발의 안정적 지원을 목표로 2007년 4월 4일 개원이후, 2013년에 준정부기관으로 지정되었음
  - 특수법인형태의 한국보건복지인력개발원의 출범 당시, 보건복지계에서 국가주도의 전문인력 양성을 위한 전담교육기관의 부재와, 지속적으로 급팽창하는 동 분야의 인력 수요에 대한 체계적이고 안정적인 교육기관의 인프라 부족의 문제점을 지목하여 이를 보완하기 위한 취지로서 설립되었음
- 한국보건복지인력개발원은 보건복지 전문인재의 양성 및 교육 품질의 강화, 미래대비와 사회적 가치 확산을 위한 교육방향을 견지하며 보건복지 분야 공직자를 포함한 전문인력과 전문교육강사의 양성 등을 목표로 함
  - 보건복지인력개발원의 2020 - 2024 중장기 경영목표에 따른 교육 기본방향계획은 △ 사회적 가치 중점교육 실현을 위한 교육요구 분석 및 수요조사 연구·환류 등 교육계획의 접목 및 확대, △ 보건복지 분야 교수설계, △ 교육기획 및 평가모델 개발·보급, 기획, 평가, 홍보, 환류, 정보관리 등 교육의 Life-Cycle 관리기능을 고도화를 제시하고 있음(한국보건복지인력개발원, 2020)

〈표 4-34〉 한국보건복지인력개발원 개요

기관명	한국보건복지인력개발원
설립일	2007.4
소재지	충청북도 청주시 흥덕구 오송읍 오송생명2로 187
조직유형	보건복지부산하의 특수법인(준정부기관)
설립근거	「한국보건복지인력개발원법」 제1조
설립목적	• 보건복지에 관련 업무에 종사하는 자 등에게 전문성을 높이는 기회를 제공하여 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적
교육훈련 근거	• 공무원교육훈련법 제8조, 제10조 및 동법 시행령 제9조 • 「한국보건복지인력개발원법」 제6조

- 「한국보건복지인력개발원법」 제6조에 따른 주요 기능과 역할은 다음과 같음
  - 보건복지 관련업무 종사자 및 공무원에 대한 교육훈련
  - 보건복지분야 교육강사 양성 및 훈련 프로그램 연구 개발·보급 및 관리
  - 보건복지분야 전문가 및 교육훈련 강사의 양성
  - 보건복지분야 인력개발에 관한 연구
  - 국내외 보건복지 관련정보·자료수집·분석, 통계 작성 및 간행물 발간
  - 보건복지분야 인력개발을 위한 국제협력사업
  - 보건복지분야 자격관련 역량개발사업
  - 제1호부터 제7호까지의 사업과 관련한 위탁·수탁 및 부대사업

## 2) 시설 현황

### □ 대지면적

- 오송 본원에 교육관과 생활관을 두고 있으며, 권역별 시설로 6개 지역센터(서울·경기·대전·광주·대구·부산)와 보건산업인재양성센터(서울), 한국자활연수원(충주)운영을 하고 있음
- 본원의 대지면적은 교육관(본관) 133,000㎡, 생활관 97,380㎡임
  - (본관) 건축면적: 42,540㎡(12,868평), 연면적: 5,817㎡
  - (생활관) 연면적: 8849㎡

### □ 교육시설

- 교육관은 총 5층으로 구성되어 있으며, 1일 수용가능 인원은 390명임
  - 본관 내 기숙사 1일 숙박 가능인원은 519명임
    - ※ 2018년 12월 기숙사 증축사업의 완료로, 기존 수용인원 171명에서 519명으로 증가
- 생활관은 총 8층으로 구성되어 있으며, 1일 수용가능 인원은 336명임
  - 생활관 내 기숙사 1일 숙박 가능인원은 370명임

〈표 4-35〉 한국보건복지인력개발원 시설 현황

시설	구분	시설명	실수
교육관	강의시설	강의실	10실
		분임토의실	12실
		실험실습실	1실
		전산실습실	1실
	회의시설	대회의실	-
		세미나실	-
		중회의실	-
		소회의실	-
	기타시설	대강당, 자료실, 보건실, 휴게실	-
생활관	생활관	1인실	12실
		2인실	142실
		4인실	10실
		15인실	2실
	기타시설	새암터, 체력단련실, 비즈니스룸, 휴게실 등	-

자료: 한국보건복지인력개발원 홈페이지(www.kohi.or.kr)

### 3) 조직 및 인력구성

#### □ 운영조직

- 조직구성은 원장(1)아래, 6본부 1실로 구성되어 있음
- 직제 상 정원은 총 254명이나, 현재 운영인원은 214명으로 파악됨
  - 등급별 일반 행정직(123명), 교수직(10명), 기능직(1명), 무기 계약직(10명)으로, 조직 운영인력 사항에 교수직이 포함되어 있음

〈표 4-36〉 한국보건복지인력개발원 운영인력 현황(2019년 기준)

(단위 : 명)

구분	임원	교수직	1급	2급	3급	4급	5급	6급	기능직	무기 계약직	계
정원	1	10	2	6	8	17	51	39	1	119	254
현원	1	8	2	3	6	12	45	30.625	1	103.55	214

자료: 한국보건복지인력개발원 홈페이지(www.kohi.or.kr), 경영공시 참조

#### □ 부서별 주요 업무 분장

- 6개의 본부에서는 부서별 담당 업무를 독립적으로 수행하며, 주어진 업무에 해당하는 자체적인 기획기획·운영·평가를 담당함

〈표 4-37〉 조직별 담당업무

조직구분			담당업무
경영전략 본부	경영기획부	기획예산팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획예산팀 총괄, 사업계획 수립 및 관리</li> <li>• 조직·정원·업무조정, 중장기 재무 관리계획</li> <li>• 예산 편성 및 관리, 재정사업자율평가 지표 관리</li> </ul>
		평가혁신팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가혁신팀 총괄</li> <li>• 기관 경영개선, 기관 경영평가</li> <li>• 고객만족도 및 대외협력</li> </ul>
	인사혁신부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인사관리, 노사 및 보수 업무 총괄</li> <li>• 채용 및 직원역량 개발관리, 직무관리 등</li> <li>• 복무관리, 복리후생관리, 인사정보관리, 서무 등</li> </ul>
	운영지원부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 운영지원부총괄</li> <li>• 차량 및 용도·계약·시설관리 총괄</li> <li>• (출연)사업 관리, 보건사업교육본부 사업관리 및 홍보</li> <li>• 시설관리 및 환경미화</li> </ul>
	정보화전략부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보화전략부업무 총괄</li> <li>• 차세대정보화사업 총괄</li> <li>• 사업관리 및 대내외협력, 정보시스템 구축</li> <li>• 정보시스템운영, 교육 및 전산기자재, 영상음향기기 관리</li> </ul>
교육총괄 혁신본부	교육총괄부	기획평가팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 품질관리 평가(전사교육, 교육만족도, 현업적응도, 성과기여도)</li> <li>• 교육사업 규정(지침)관리, 교육계획 수립 및 관리</li> </ul>
		교육혁신팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육생 선발·확정·수료 관리, 교육일정 관리</li> <li>• 생활관 숙박인원 조정 및 승인, 교육환경 관리 및 개선</li> <li>• 지역교육인프라 구축 및 관리 등 지역특화과정 계획 수립</li> </ul>
	사이버교육부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사이버교육센터 업무 총괄</li> <li>• 콘텐츠 개발 및 관련 사업 유지 및 관리</li> <li>• 사이버교육 운영 및 성과관리</li> </ul>
	국제협력부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제협력부 업무 총괄</li> <li>• 교육기획 및 운영(국제협력세미나, KOICA 연수사업, WHO교육)</li> <li>• 사업계획 및 성과관리, 교육품질, 부서홍보, 실적관리</li> </ul>
사회복지 교육본부	복지행정교육부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복지행정교육부 업무총괄</li> <li>• 사례관리, 기초생활보장 교육</li> <li>• 보건복지부 역량평가, 고객만족도 관리</li> <li>• 기초생활보장 교육 및 지역복지 교육</li> </ul>
	사회서비스교육부		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회서비스교육부 업무 총괄</li> <li>• 신규사업 및 노인영역 교육</li> <li>• 아동·장애인 복지분야 및 사회서비스분야 교육</li> </ul>
	지역사회서비스 중앙지원단		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역사회서비스 중앙지원단 업무 총괄</li> <li>• 주무, 사업/교육 기획 및 관리, 정책지원 및 인재양성 관리</li> <li>• 지역사회서비스 분야 연구개발 및 우수사례발굴, 서무 등</li> </ul>
	아동안전지원단		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아동안전사고 예방사업 총괄</li> <li>• 아동안전사이버교육 센터 구축/관리, 아동안전교육 협의체 운영</li> </ul>

조직구분			담당업무
보건생명 교육본부	건강증진 교육부		• 건강증진교육부 업무총괄 • 교육사업(한의학·자살예방·재난의료·치매 등)관리
	질병관리교육부		• 질병관리교육부 업무총괄 • 교육사업(질병·감염병·요양병원감염 등)관리
	식약안전교육단		• 식약안전교육단 업무 총괄 • 교육사업(의료제품 및 기기, 식품, 위해분석 등)관리
보건산업 교육본부	보건산업인재 교육부	총괄조정팀	• 본부 사업 계획 및 조정·관리, 조직관리 • 본부 중장기 교육체계 수립 및 교육사업 성과조사 등
		일자리혁신팀	• 일자리혁신팀 업무 총괄 • 보건산업분야 교육기획 및 운영, 일자리/자체 교육 운영
	글로벌헬스케어교육부		• 교육기획(글로벌헬스케어 간호인력, 국제의료코디 등)운영 • 외국의료인 사전연수 표준 프로그램 개발 및 시범운영 등
	제약·의료기기·화장품교육부		• 제약·의료기기·화장품교육부부서 업무총괄 • 교육과정(화장품·제약·의료기기 등)기획 및 운영
	정밀의료인재양성단		• 정밀의료인재양성단 업무총괄 • 교육과정(의료용어 표준, 의료인공지능 등)기획 및 운영 • 온라인 강좌(K-MOOC)개발 및 관리
사회복무 교육본부	사회복무교육팀		• 교육과정 개발, 교재 및 매뉴얼 개발, 대·내외 성과관리 • 교육실적관리 및 홍보, 정보화, 학사관리프로그램 관련 업무 등
	지역별 교육센터	서울교육센터	• 지역별 자체 교육, 강사, 교과목 개설 등 운영 및 관리
		부산교육센터	
		대구교육센터	
		광주교육센터	
		대전교육센터	
감사팀			• 대외감사 수감, 자체감사 업무 및 청렴도 평가 등
교수연구실	교수	• 복건복지분야 담당 교육과정 기획, 강의 및 연구	
	연구개발단	• 연구개발단 업무 총괄 • 부서 사업계획 및 성과관리, 연구사업 및 연구행정 지원 등	
차세대정보화추진단(TF)			-
사회서비스중앙지원단			• 사업지원팀 총괄, 사회서비스원 조직운영모델 점검 및 사업관리 • 평가·연구팀 총괄, 사회서비스원 본부 업무절차 및 기준관리
미래전략부(TF)			• 미래전략부 업무 총괄 • 미래 신규사업 관리 등

자료: 한국보건복지인력개발원 공식홈페이지(www.kohi.or.kr)

#### 4) 교육훈련 프로그램 현황

##### □ 교육훈련 체계

- 기본적인 교육체계는 집합교육과 사이버교육으로 나뉘며, 각 교육 영역별로 공통트랙(Track), 직무트랙(Track)으로 구분하여 실시함
  - 공통트랙은 보건·복지 분야 종사자가 공히 갖추어야 하는 공통역량과 직무역량에 대한 교육이 이루어짐
  - 직무트랙은 각 교육 분야별(부처교육, 사회복지교육, 보건생명교육 등) 직무전문 교육이 이루어짐

공통Track	직무Track	
공통역량	직무공통	직무전문(기본-심화-전문)
	리더십/공적가치	보건복지부(소속기관), 식품의약품안전처, 기타 (산하기관)
	사회복지(복지일반)	복지행정, 사회서비스, 아동복지, 노인복지, 장애인 복지
	보건생명	건강증진, 정신보건, 질병관리, 의료감염관리, 식품안전, 의료제품안전
	보건산업	글로벌헬스케어, 병원, 제약, 화장품, 의료기기, 정밀의료, 이슈·특화
<특화교육>    ① 사회복지, ② 아동자립, ③ 아동안전, ④ 국제협력		

자료: 국가공무원인재개발원(2019), 「2019년도 공공교육훈련기관 현황」

[그림 4-3] 한국보건복지인력개발원 교육체계도

- 직무트랙은 다시 직무공통, 직무전문, 특화교육으로 나누어 교육함
  - 직무공통은 분야별 공통적으로 필요한 정책 및 법령 등 일반교육이 포함됨
  - 직무전문의 경우영역별 직무수행을 위한 직무별 특화교육이 이루어지며,<sup>11)</sup> [기본]-[심화]-[전문]의 3단계로 구분해 교육을 실시함
    - 기본과정: 필수적인 이해(Knowing/Understanding 등)을 위한 교육
    - 심화과정: 현장에서의 적용과 활용(Applying 등)을 위한 교육
    - 전문과정: 업무(상화)에 대한 분석과 개선(Improving/Creating)등을 위한 교육
- 한국보건복지인력개발원은 교육에서 그치는 것이 아닌, 각각의 교육분야에서 전문인력을 양성한 이후 실제 보건산업분야의 고용 창출을 위해 일자리혁신팀(보건산업교육본부 소속)을 통해 일자리 매칭 서비스를 제공함

11) 직무전문 수준의 영역별 기준은 직무의 유사성에 따라 업무의 목적과 범위, 수혜대상 등을 고려하여 구분되어짐

## □ 교육과정 구분

- 2020년 기준, 총 513개 과정을 운영할 계획이며 집합교육 387개 과정, 사이버교육 126개 과정이 예정되어 있음

〈표 4-38〉 한국보건복지인력개발원 분야별 교육 구분 예시

구분	주요내용
중앙부처 공통역량 분야	보건복지부 소속 공무원 및 유관기관 종사자의 직급·역량별·직무공통 교육을 실시하는 '중앙부처 분야' 교육과 공공 및 민간 영역의 보건·복지 인력의 다양한 공통역량 제고를 위한 교육의 '공통역량 분야' 교육 운영
사회복지분야	복지행정(복지일반), 사회서비스, 노인복지, 장애인복지, 아동복지로 구분하여 교육과정 운영
보건생명분야	건강증진(보건일반), 정신보건, 질병관리, 의료관리·감염관리, 식품안전, 의료제품안전 교육과정 운영
보건산업분야	보건산업일반, 글로벌헬스케어, 병원, 제약, 화장품 의료기기, 정밀의료 등의 교육과정 운영
특화분야	국제협력, 사회복지, 아동안전에 관련된 교육과정 운영

자료: 한국보건복지인력개발원(2020), 「2020 한국보건복지인력개발원 교육안내」

- 대표적인 중앙부처 공통역량분야 교육과정의 운영 예시는 아래와 같음

〈표 4-39〉 중앙부처 공통역량개발 교육과정 개요

구분	교육과정명	교육대상	교육내용
중앙 부처 교육	5급 승진후보자 역량평가 실습과정	보건복지부 본부 및 소속 기관 5급 승진후보자	• 역량평가의 이해, 역량발현사례 공유 및 사전 역량 자기진단
	5급 신규자 과정	보건복지부 5급 신규자	• 공직가치 및 시책: 청탁금지법, 보건복지부 현장학습, 개인정보보호, 4대폭력 예방교육 • 조직이해: 보건복지부 조직 및 미션, 선배와의 대화 • 역량: 입법실무, 예산실무, 국회사무, 셀프리더십, 정보화 역량
	6급승진자과정	보건복지부 본부 및 소속 기관 6급 승진자	• 공공가치 및 창의적인 역량향상을 통한 업무혁신 기반 교육 • 행정업무 이해 및 보고서 작성역량 강화 교육
	6급 핵심인재역량 향상과정	보건복지부 본부 및 소속 기관 6급	• 보건복지부 중간관리자로서 핵심역량 교육 진행 • 보건복지부 행정업무 수행에서 필요한 직무교육 수행
	간부역량강화과정	보건복지부 본부 및 소속 기관 간부	• 보건복지 주요 이슈 및 관리자로서 갖추어야 할 리더십 역량 교육
	국립병원과장과정	보건복지부 소속기관 국립 병원 과장	• 보건복지 정책 및 비전 설계, 관리자로서 소통역량 강화 교육
	보건복지ISSUE 아카데미	보건복지부 공무원	• 인문학, 리더십, 팔로우십, 심리학, 4차산업혁명, 문화예술 등
	보건복지부 신규자과정(Ⅰ)(Ⅱ)	보건복지부 본부 및 소속 기관 7~9급 신규자	• 공직가치 및 국가관 보건복지부 조직 이해 교육 • 보건복지부 주요 핵심정책 교육 및 공직자 비전설계 교육
	사무관을 위한 보건복지정책이해	보건복지부 본부 및 소속 기관 사무관	• 국가주요 보건, 복지정책이해, 정책수립의 실제, 정책현장의 이해

구분	교육과정명	교육대상	교육내용
	주무관을 위한 행정역량강화과정	보건복지부 본부 및 소속 기관 주무관	<ul style="list-style-type: none"> <li>계획서, 보고서 작성, 통계자료 작성, 프레젠테이션 작성 교육</li> <li>주요 국정방향 및 정책 교육</li> </ul>
	질병관리본부 공무직 과정	질병관리본부 신규 공무직	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직 적응력을 높이고 국회, 예산, 공문서 작성 등 실무에 필요한 행정교육 진행</li> </ul>
	하루만에 끝내는 보고서작성 노하우	보건복지부 본부 및 소속 기관 주무관	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지부, 중앙부처의 보고서 작성 사례 교육</li> <li>보고서 작성의 이론 및 실습을 통한 실전보고서 작성법 학습</li> </ul>
공통 역량 교육	강의역량 기본과정	보건복지부, 지방자치단체 보건복지 직렬5~9급(국방 부 및 타부서 수강가능)	<ul style="list-style-type: none"> <li>강의를 수행하기 위해 알아야 할 기본적인 지식과 스킬을 알고, 이를 기본으로 실제 강의를 해봄으로써 스스로 개발해야 할 강의역량을 강화하도록 함</li> </ul>
	민원응대과정	보건복지부, 지방자치단체 보건복지 직렬5~9급(국방 부 및 타부서 수강가능)	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지 현장에서 대민업무를 중심으로 할 때 필요한 역량 강화</li> <li>민원인과의 상담의 전체적인 과정을 알고, 의사소통을 어떻게 해야 할 지에 대한 역량 강화</li> </ul>
	보건복지! 인문학을 만나다	보건복지부, 지방자치단체 보건복지 직렬 5~9급(국방 부 및 타부서 수강 가능)	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지현장에서 업무 수행 시, 다양한 사고를 할 수 있도록 인문학 학적 소양을 강화하기 위해 철학, 음악, 미술 등 다양한 시간에서 사고할 수 있는 역량 강화</li> </ul>
	스트레스관리 기본과정	보건복지부, 지방자치단체 보건복지 직렬5~9급(국방 부 및 타부서 수강 가능)	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지현장에서 직무 스트레스를 스스로 관리할 수 있도록 의학, 한의학, 대체의학 등과 관련된 지식을 습득</li> <li>실제 스트레스 관리방법 등을 알고 자신에게 맞는 스트레스 관리 방안을 계획할 수 있도록 함</li> </ul>
	역량개발과정: 역량 평가 점검 및 역량 개발	보건복지부, 지방자치단체 보건복지 직렬 6급	<ul style="list-style-type: none"> <li>미래 사무관의 승진 시 역량평가에 초점을 두기보다는 미래 역량개발에 초점을 두고 스스로 학습할 수 있도록 역량평가 기법별 모의 실습을 통한 역량개발의 중요성을 인식시키고자 함</li> </ul>
	의사소통 기본과정	보건복지부, 지방자치단체 보건복지 직렬5~9급(국방 부 및 타부서 수강가능)	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직 내 의사소통역량을 강화하기 위해 기획되었으며, 특히 대표적으로 회의와 관계적, 업무적 갈등 해결을 위한 의사소통 방법을 배우고 현장에서 적용해보도록 자신의 소통방식을 알고 다른 사람의 의사소통 방법도 이해하기 위함</li> </ul>
	사회복지감수성향상 교육	신규사회복지공무원, 민간 종사자, 사회복지학과·응 급구조학과 학생 등 예비 보건·복지 종사자	<ul style="list-style-type: none"> <li>장애에 대한 이해, 장애 체험(휠체어 체험, 시각장애 체험, 목발 체험)</li> </ul>
	호남권스타강사 양성과정	지역사회 보건복지분야 강 사 활동 희망자(※ 대학원 석사 이상, 현장경력 5년 이상)	<ul style="list-style-type: none"> <li>강의 콘텐츠 구성</li> <li>참여형 교수 기법 활용 방안</li> <li>강의 스피치 및 스팟 활용 기술</li> <li>강의시연 및 피드백</li> </ul>

자료: 한국보건복지인력개발원(2020), 「2020 한국보건복지인력개발원 교육안내」 교육계획 재구성

## □ 교육대상

- 주요 교육대상은 보건복지부와 유관기관, 중앙부처 소속 공무원 및 지방자치단체 소속 보건·복지분야 공무원, 민간 종사자임
- 대상에 따른 특성·전문화된 교육 커리큘럼이 운영되고 있음

## 5) 운영실적

### □ 2019년도 교육 운영실적

- 약 650,484명의 인원이 교육서비스를 받았으며, 2014년부터 누적인원 2,820,894명 달성함
- 한국보건복지인력개발원의 교육 총량 및 대상별·방법별 교육량은 지속적으로 증가해옴
  - 보건복지 관련 사업 전체 종사자수는 2013년 2,206천명, 2014년 2,306천명, 2015년 2,377천명, 2016년 2,433천명, 2017년 2,544천명, 2018년 2,679천명으로 지속적으로 증가(연평균 3.96%)하고 있는 추세임(기획재정부, 2019)
  - 보건복지인력개발원의 교육생수는 2014년 123,739명을 시작으로 2018년 1,103,024명으로 크게 증가하는 추세이며 연평균 66.55%증가를 나타내고 있음

〈표 4-40〉 교육운영 실적(2014년~2019년)

구분		'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년 (9.15 기준)
교육생 수		123,739	239,409	352,970	661,457	792,835	650,484 (계획대비 77%)
교육 방법	집합	47,272	69,720	78,467	83,739	71,018	56,877
	사이버	76,467	166,689	274,503	577,718	721,817	593,607

## 3.2 한국양성평등교육진흥원

### 1) 개요

#### □ 여성가족부 산하 양성평등 교육 전담기관, 법정법인 형태의 교육훈련기관

- 양성평등교육진흥원은 「양성평등기본법」 제46조에 근거하여 양성평등교육 진흥의 국가적 책무를 수행하기 위해 2003년 3월 5일 재단법인으로 출범하였으며, 이후 2005년 특수법인으로 전환되었고, 2013년에 기타공공기관으로 지정되었음
- 특수법인의 경우, 해당 기관의 특별법에 근거하여 기관 운영상의 출연금을 확보할 수 있고, 예산의 이·전용은 자체 정관, 규정에 따라 자율적으로 운영되기 때문에 양성평등교육진흥원에서는 정부지원 수입인 직접지원과 간접지원으로 구분되어 출연금과, 사업수입을 통해서 재원을 확보하고 있음

- 양성평등교육진흥원의 주요 교육 목표는 양성평등의 인식 확산과 젠더에 기반한 사회적 안정망 구축이며, 이를 위해 양성평등교육 전문화 과정 및 전문강사 양성, 관리의 기능을 수행하고 있음
- 특히, 정부부처 소속의 공무원, 관련 분야의 전문인력, 학교 및 시민을 대상으로 전문적인 맞춤형 교육프로그램을 기획하여 운영하고 있으며, 이외에도 효과적인 양성평등 인식 확산을 위한 네트워크 운영과, 국제교류센터를 통한 대외협력사업을 추진하고 있음

〈표 4-41〉 한국양성평등교육진흥원 개요

기관명	한국양성평등교육진흥원
설립일	2003.3
소재지	(본원)서울특별시 은평구 진흥로 225
조직유형	여성가족부 산하 특수법인(기타공공기관)
설립근거	「양성평등기본법」 제46조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등)
설립목적	양성평등 교육을 체계적으로 수행·지원하여 우리사회의 남녀차별적 의식과 관행을 개선하고 개개인의 능력과 소질을 개발할 수 있는 건강한 사회기반 조성 미션 : 양성평등 가치 확산으로 모두가 행복한 사회 실현 비전 : 공감 콘텐츠와 맞춤 서비스로 양성평등 교육의 허브 구축
교육훈련 근거	• 「양성평등기본법」 제36조, 제45조, 제46조 등

- 한국양성평등교육진흥원의 주요 기능과 역할은 아래와 같음
- 양성평등을 위한 교육 및 진흥사업
- 공무원 및 일반인 등에 대한 성인지 교육
- 여성 역량강화 교육 및 사업 등 여성과 남성의 지도력 함양 교육
- 양성평등 및 성희롱예방교육 강사, 성인지 정책 전문강사 등 전문인력 양성사업
- 공무원 및 공공단체 등 교육훈련기관의 양성평등교육을 강화하기 위한 교류협력 지원사업
- 양성평등 의식 확산을 위한 원격교육 연수사업
- 상기 사업을 위한 프로그램 개발, 연구, 관련자료 발간 및 보급사업
- 상기 관련하여 국가, 지자체 및 관련단체 등으로부터 위탁받은 사업

## 2) 시설 현황

### □ 대지면적

- 본원은 한국여성정책연구원 내에 두고 있으며, 고양캠퍼스와 경남 양산에 남부센터에 분원을 두고 있음
- 시설 규모는 본원 2486.0㎡, 고양캠퍼스 1440.0㎡, 남부센터 693㎡임

### □ 교육시설

〈표 4-42〉 한국양성평등교육진흥원 시설 현황

구분	본원	고양캠퍼스	남부센터
위치	서울 은평구 불광동 소재 (여성정책연구원 건물 2~5층 임차)	경기도 고양시 덕양구 소재 (정부지방합동청사 내 3~4층 입주)	경상남도 양산시 하북면 소재
규모	2486.0㎡	1440.0㎡	693㎡
시설 현황	강의실(6), 정보검색실(1), 문서 보관실, 사무실 등	강의실(6), 정보검색실(1), 문서 보관실, 사무실 등	강의실(2), 세미나실(1), 강사대기실, 사무실 등
비고	- 일반강의실 6개(30인 이상 강의실 5개 포함) - 전 강의실 에어컨 시스템, 강의장 전면 화이트보드, 빔 프로젝트 등	- 일반강의실 5개(30인 이상 강의실 3개 포함) - 대강의실 1개(50인 이상) - 전 강의실 에어컨 시스템, 강의장 전자칠판 및 화이트보드	- 일반강의실 1개(30인 이상) - 강당 1개(50인 이상) - 전 강의실 에어컨 시스템, 강의장 전면 화이트 보드, 빔 프로젝트 등

출처: 공공기관 알리오 홈페이지(www.alio.go.kr)

## 3) 조직 및 인력구성

### □ 운영조직

- 3본부 9부 2센터 1전시관 체제로 구성, 총 12개의 부서에 118명이 종사하고 있음
- 정원은 기관장 외 117명이며, 3명의 교수진과 114명의 행정직원이 있음
- 118명의 운영인력에는 기관장, 정규직, 공무원, 계약직 등 전 직원이 포함됨
  - 2019년 3/4분기 기준 임원의 수는 기관장(상임정원 1명·상임현원 1명), 이사(10명), 감사(1명)를 포함하여 기관 내 상임 인원수는 총 1명임
  - 2019년 3/4분기 기준 정규직(일반정규직) 52명, 무기계약직 65명으로 임직원 총인원은 118명임

〈표 4-43〉 한국양성평등교육진흥원 운영인력 현황(2019년 기준)

구분	계	원장	1급	2급	3급	4급	5급
정원	53	1	2	6	10	14	20

※ 공무원(무기계약) 65명

자료: 한국양성평등교육진흥원 공식홈페이지(<https://www.kigepe.or.kr/kor/index.do>), 경영공시 참조

## □ 부서별 주요 업무 분장

〈표 4-44〉 조직별 담당업무

조직구분 (정원)		담당업무
경영본부 (21)	기획조정부	<ul style="list-style-type: none"> <li>예산, 사업계획</li> <li>기관홍보, 경영전략, 조직, 업무보고</li> <li>제규정, MOU, 법규관리</li> <li>국회, 이사회, 경영전략회의</li> </ul>
	성과혁신부	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과혁신부 업무총괄</li> <li>경영평가, 성과관리, 고객만족경영, 인권경영</li> <li>채용, 노무, 경영공시, 윤리경영(감사)</li> </ul>
	경영지원부	<ul style="list-style-type: none"> <li>업무시스템, 대표홈페이지, 정보보안, 개인정보보호</li> <li>계약, 구매, 시설</li> <li>총무, 사회공헌, 가족친화, 교육훈련</li> <li>보수, 복무, 회계, 출납</li> </ul>
교육진흥본부 (59)	공공교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지력향상 교육과정 기획 및 운영</li> <li>교육과정 체계화 및 효과성 검증관리</li> <li>(수탁사업)성매매방지업무담당자 교육기획</li> <li>성별영향분석평가 및 성인지예결산 교육과정기획 및 운영</li> <li>양성평등정책교육과정 기획 및 운영</li> <li>성희롱(성폭력)고충상담원 교육과정 기획 및 운영</li> <li>(수탁사업)성별영향분석평가 및 성인지예결산담당자 교육 기획 및 운영</li> </ul>
	시민교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성평등주간 운영, 교육콘텐츠 관리 지원</li> <li>양성평등 및 여성사회참여확대 공모사업 운영</li> <li>모바일 교육 콘텐츠 개발</li> <li>양성평등미디어 플랫폼 운영, 콘텐츠 공모 및 활용 지원</li> <li>중앙 폭력예방교육 지원기관 사업 운영</li> <li>아동청소년대상 성범죄자 재범방지 교육운영</li> </ul>
	학교교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>학교교육 기획 총괄 및 자유학기제</li> <li>대중매체 내용분석, 양성평등 미디어상</li> <li>양성평등학교 운영 지원, 양성평등 작품 공모 및 활용</li> <li>성인권교육중앙지원기관</li> </ul>
	전문강사양성부	<ul style="list-style-type: none"> <li>강사양성교육 계획 및 관리 (통합전환·신규과정·전략과정·재위촉·특화과정)</li> <li>역량강화과정, 이슈포럼</li> <li>공공기관 현장점검 및 컨설팅</li> <li>폭력예방교육 콘텐츠 개발</li> </ul>

조직구분 (정원)		담당업무
	스마트교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이러닝 시스템관리</li> <li>• 고양캠퍼스 시설관리</li> <li>• 이러닝 콘텐츠 기획 및 개발</li> <li>• 원격교육연수원 운영</li> </ul>
대외협력본부 (27)	여성인재부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성인재 아카데미 운영</li> <li>• 양성평등 네트워크 운영(포럼, 성평등교육진흥협의회 운영)</li> </ul>
	국제교류센터	• 국제교류 및 교육 담당
	남부센터	• 교육기획 및 운영
	여성사전시관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유물등록관리 및 아카이브 관리</li> <li>• 교육프로그램 기획, 운영 및 연구</li> <li>• 운영 및 행정</li> <li>• 홍보 및 교류협력</li> </ul>
콘텐츠개발TF(7)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 콘텐츠기획 및 개발</li> <li>• 성인지 교육 사업</li> </ul>
교수실(4)		• 강의 및 콘텐츠 개발

#### 4) 교육훈련 프로그램

##### □ 교육과정

- 성인지정책교육, 전문강사 양성 과정을 운영하고 있음
  - 성인지정책교육은 양성평등정책과 성인지력 향상 등을 위한 교육으로 양성평등 관점에서 정책 수립 및 집행과정의 관점을 구현할 수 있는 사례 기반과 실습을 중심으로 이루어짐
  - 전문강사 양성과정은 고충상담원 등 전문인력 양성 교육 및 전문강사 관리를 위한 과정으로, 우리 사회의 남녀 차별적 의식과 관행을 개선하고 개개인의 능력과 소질을 개발할 수 있는 건강한 사회기반을 조성하는 것을 교육 목표로 함
- 이 외에도 폭력예방교육사업, 양성평등 사이버 교육, 교원대상 원격교육 연수원 운영, 모바일 교육 콘텐츠 개발 및 양성프로그램 등을 위한 프로그램 개발·연구가 이루어지고 있음
- 2019년 기준 ‘양성평등교육사업’ 일환의 공공부문 및 전문강사 양성 부문의 교육과정의 상세내용은 다음과 같음

〈표 4-45〉 2019년도 한국양성평등교육진흥원 교육과정

구분	과정명		교육대상	교육기간
공공부문	성인지력 향상과정	역사 속 젠더여행	전 직급 공무원	2일 과정(14h)
		음악, 미술, 문학으로 만나는 젠더이야기	전 직급 공무원	2일 과정(14h)
		법무부 양성평등 교육	법무부 공무원	2일 과정(14h)
		국방부 군 전담교관 양성 및 보수교육	군인(군 전담교관)	3일 과정(21h)
	양성평등 정책과정	지속가능한 일-생활균형(WLB) 과정	전 직급 공무원	2일 과정(14h)
		지역사회와 여성친화도시과정	지자체 전 직급 공무원	맞춤형
			여성친화 지정도시 시민참여단, 지방의회 의원 등	맞춤형
		여성친화도시 민-관합치과정	여성친화 지정도시 실무추진단, 시민참여단, 전문가집단 등	맞춤형
	성별영향평가 및 성인지예결산 통계과정	젠더프레임으로 디자인하라	지자체 6급 공무원	1일 과정(7h)
		성별영향평가이해과정	전 직급 공무원	1일 과정(4h/7h) 맞춤형
		성별영향평가 정책개선 과정	성별영향평가업무담당 및 전 직급 공무원	2일 과정(14h)
		지역사회와 성인지 예산 과정	성별영향평가, 성인지예산 담당공무원 및 전 직급 공무원	1일 과정(7h) 맞춤형
		성인지 예·결산 이해 과정	전 직급 공무원	2일 과정(14h)
		성인지 통계과정	통계담당자 및 전 직급 공무원	1일 과정(7h)
	성희롱·성폭력 고충상담원 교육	성희롱·성폭력 고충상담원 전문 및 심화과정	국가, 지자체(교육청 포함), 공직유관단체, 대학 성희롱·성폭력 고충상담원	전문과정(2일/14h) 심화과정(1일/7h)
전문강사 양성부문	폭력예방교육 전 문강사 양성과정 (성폭력·성희롱· 성매매·가정폭력 예방교육)	신규 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정	유관분야 교육, 연구, 상담, 강의, 정책 개발 등 관련 업무 경험이 있는 자	총 150h
		폭력예방교육 전문강사 통합전환과정	성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력 예방교육 전문강사	총 49~91h
		폭력예방 통합교육 전문강사 재위촉 보수과정	폭력예방 통합교육 전문강사	총 14h 내외
	양성평등·성별 영향평가 교육 전문강사 양성과정	양성평등·성별영향평가교육 전문강사 재위촉보수과정	양성평등, 성별영향평가 교육 전문강사	총 14h
	강사 역량강화 과정	대상별 강의 역량 특화과정	양성평등 및 폭력예방교육 강사, 일반 강사 등	1일 과정 (4~7h)

자료: 한국양성평등교육진흥원(2019), 「2019 양성평등 교육·진흥사업 안내서」

## □ 교육대상

- 중앙·지방공무원·공공기관 종사자부터 양성평등 분야의 전문가와 민간인을 아우르는 전 범위 대상 양성평등 및 성인지 교육과정을 운영하고 있음
  - 성인지 정책교육의 경우, 중앙 및 지방자치단체 소속 공무원뿐만 아니라, 교육청, 군인 및 경찰기관 소속 공무원을 대상으로 이루어지며 이외에도 광역 및 기초의회의원, 중앙과 지방정부위원회 위원, 공공기관 임직원등을 대상으로 광범위하게 이루어짐
  - 전문강사 양성과정의 경우, 관련 교육이수 및 경력사항, 향후 활동계획 등 평가를 통한 교육대상자의 선발이 이루어짐
  - 또한, 여성과 시민단체 종사자, 여성학 등의 관련분야 연구자 또는 교육 전문가뿐만 아니라, 교원·군인·경찰·변호사 등 특수·전문직 종사자들을 대상으로 분야별 강의 활동 보고 및 모니터링 수행 등의 강사활동을 독려하는 교육 외 서비스를 운영하고 있음
  - 이 외에도, 성평등 및 폭력예방에 대한 새로운 정보와 사회적 현안을 공유하고, 예방 교육 전략을 모색하는 이슈포럼의 개최 등 상시학습의 기회를 제공하고 있음

## 5) 운영실적

- 2013~2018년 동안, 성인지 정책교육 누적인원 78,770명, 전문인력 양성 및 관리 누적인원 60,064명의 실적을 보유함
  - 2003~2018년 동안 한국양성평등교육진흥원의 공공부문 및 전문강사양성 부문 성과는 각각 사회적 가치 확산을 위한 ‘성인지 정책교육’ 누적 수료인원 78,770명, 사회안전망 구축을 위한 ‘전문인력 양성 및 관리’ 누적 수료인원 60,064명의 실적을 보임

〈표 4-46〉 한국양성평등교육진흥원 실적 현황

교육사업	내용	누적 수료인원 (2003~2018)
성인지 정책교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성과 남성의 조건에 따른 생활밀착형 성인지 정책교육 강화</li> <li>• 공무원, 공공기관 종사자 및 정책모니터링 전문가 양성</li> <li>• 고객맞춤형 사례 및 실습중심 교육 실시</li> </ul>	78,770명
전문인력 양성 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 젠더에 기반한 여성폭력 예방교육 및 양성평등·성별영향평가교육 전문강사 양성</li> </ul>	60,064명

#### □ 프로그램 및 교과목 개발·보급 운영 성과

- 2014~2018년, 교육대상별 맞춤형 교육을 위한 프로그램 및 교과목이 총 113개가 개설되었음
- 진흥원의 교육과정 운영을 위해 각 부문별 교육 수요자를 전문강사(교수진)로 채용함

〈표 4-47〉 양성평등 전문강사 활동 현황(2018년 기준)

분야	활동인원(명)
폭력예방 통합교육 전문강사	406
성폭력예방교육 전문강사	1,184
성희롱예방교육 전문강사	966
성매매예방교육 전문강사	509
가정폭력예방교육 전문강사	588
성인지인권통합교육 전문강사	46
양성평등교육 전문강사	322
성별영향평가교육 전문강사	58
총계	4,021

## 제3절 | 결론 및 시사점

### 1. 기관 운영의 측면

- 기관의 운영 유형에 따라 조사된 국내 교육훈련기관 사례는 각각의 관련 법률에 근거하여 건립, 운영되고 있으며, 운영형태의 전환 또한 법률을 기반으로 이루어짐
- **(정부직영)** 정부직영의 경우, 「정부조직법」에 의거하여 기관 건립의 근거를 마련함. 공무원 교육훈련기관 운영 시에는 「국가공무원인재개발원법」도 기관 건립·운영의 근거가 됨
  - 정부직영의 운영방식으로 검토된 교육훈련기관 사례는 국립환경인재개발원과 국토교통인재개발원으로, 각각의 본부인 환경부와 국토교통부에서 기관 운영에 대한 관리·감독을 받고 있음
  - 단, 본부에서 관리·감독하는 기관 운영의 측면은 예산 운용 또는 인사에 관한 일부 사항으로 실제 교육과정 운영은 교육훈련기관 내 조직된 부서에서 자율적으로 이루어지는 구조임. 즉, 교육기획 및 운영, 예산 집행 등의 업무는 교육훈련기관에서 수행하고, 향후 본부의 관리·감독을 받는 방식으로 이루어지고 있음
  - 따라서 (가칭)문화예술인재개발원이 정부직영으로 운영될 경우, 문화체육관광부 산하의 문화분야 전문인력 양성을 위한 문화행정 교육 및 재교육 중심의 교육기관으로 신설하는 방안이 있음
- **(책임운영기관)** 책임운영기관 형태의 교육훈련기관은 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」에 의거해 기관을 운영하며 정기적인 기관 운영의 평가를 받음
  - 책임운영기관의 대표 사례로 검토한 통일교육원과 해양수산인재개발원은 정부직영으로 운영되어 오다가 2016년을 기해 두 기관 모두 책임운영기관으로 전환되었음
  - (가칭)문화예술인재개발원 역시 문화체육관광부 산하 혹은 소속기관 형식의 정부직영으로 설립된다 하더라도 기관 운영의 유연성 및 효과적인 성과관리를 위하여 향후 책임운영기관의 형태로 전환하는 방향을 고려할 수 있음
  - 책임운영기관으로의 전환을 위해서는 (가칭)문화예술인재개발원의 조직관리와 기관 운영을 결과 중심으로 할 필요가 있기에 이에 맞는 대안을 모색해야 하며, 구체적으로 문화분야 전문인력 양성을 위한 수요의 확대, 기관의 교육운영 대비 실적 관리, 그 외 조직·인사·예산 운영 측면의 체계적인 관리가 필요함

- (특수법인) 특수법인의 경우, 각 교육훈련기관이 근거하는 특별법에 따라 소관법률상의 개정을 통해 교육훈련의 당위와 기관설립이 이루어짐
  - 특수법인의 검토된 대표사례로는 한국보건복지인력개발원과 한국양성평등교육진흥원이 있음
  - 한국보건복지인력개발원의 경우, 「한국보건복지인력개발원법」에 근거하며 한국양성평등교육진흥원의 경우 「양성평등기본법」내 교육훈련기관의 설립을 명시하고 있음
  - 특수법인의 경우, 새로운 법제정을 통해 기관을 설립하는 경우와 기존의 특별법에 근거하여 설립된 교육기관의 기능을 확대하여 추가적인 교육의 기능을 위임하는 방안이 있음
  - 가령, (가칭)문화예술인재개발원이 특수법인으로 설립될 경우, 관련 지원법을 새롭게 제정하여 교육기관을 신설하는 방법과 기존에 교육기능을 수행하는 문화전문기관의 법 개정을 통하여 교육의 범위와 기능을 확대하는 방안이 있음
  - (가칭)문화인재개발원의 특수법인 설립 시 예상되는 운영상의 특징은 추후 추진방향 및 운영체제에서 보다 상세하게 검토할 예정임
- 체계적인 교육 연구 및 연수를 위한 전담 부서를 개설하여 교육기관으로서의 전문성 향상을 위해 노력함
  - 각 교육기관 사례는 기관 내 자체적으로 운영하는 교육프로그램 기획 및 운영 등의 전담 부서를 개설하여 체계적인 교육프로그램을 지원하고 있음
    - 한국양성평등교육진흥원을 제외한 국내 교육기관 사례는 본부 내 운영지원과에서 일부 교육 운영에 대한 관리·감독을 하고 있으나, 실질적인 교육운영은 소속 전담기구 내의 교육기획 및 운영 부서에서 관장하고 있음
    - 다만, 기관별 부서 개설 수와 인력사항, 주관업무에 대한 전문성과 권한위임 정도에 따라 교육의 질적 관리와 전문성, 협력적 운영 지원 등의 차이가 있을 수 있음
  - 특히, 통일교육원(책임운영기관), 한국보건복지인력개발원(특수법인), 한국양성평등교육진흥원(특수법인)은 직제 상 정원에 교수인력을 확보하여 보다 전문적인 교육프로그램을 운영하고 있음
    - 즉, 별도의 교수인력을 두고 운영하고 있는 교육훈련기관은 교육을 통한 해당 분야의 교육기획·운영의 재량권과 전문성을 강화할 수 있도록 함
    - 이외 국립환경인재개발원의 경우, 기관 내 직제 상 정원에 연구사를 포함하여 교육훈련에 관한 전문 연구 개발 및 기획이 이루어지고 있음

- 검토한 국내 공무원 교육훈련기관의 각각의 운영방식은 상이하나, 조직 내 기관장 및 운영인력은 공무원 신분으로, 정부부처의 공공기관으로서 공공성을 확보하고 있음
- 정부직영(소속·부속기관)의 기관장은 공무원 신분으로, 임명 혹은 개방형 직위공무를 통한 전문가를 영입하는 방식으로 운영되며, 책임운영기관의 경우 역시 공개모집을 통해 전문인 임명방식으로 운영됨
  - 특수법인의 기관장의 경우 「기타공공기관혁신에 관한 지침」 제20조에 근거하여 공개모집으로 전문인 임명방식으로 운영되며 단, 조직원의 경우 기관장의 인사권에 의해서 채용되나, 비공무원 신분으로 임용됨
  - 이와 같이 기관의 운영형태에 따른 직제 상 신분의 근거는 다양하나, 공공기관의 소속 조직원으로서 갖춰야할 기본적인 소양, 그리고 기관의 유형별 성과관리에 따른 제약조건으로 공공성을 지향하고 있음

## 2. 교육과정 운영의 측면

□ 부처 소속 및 관련 분야 공무원 외에도 유관기관의 종사자, 교원, 민간인 등을 대상으로 교육과정을 개방하여 운영하고 있음

- 공무원 교육 중심의 전담교육훈련기관이나, 해당 분야의 가치 인식확장과, 전문인력 양성을 위해 관련 종사자와 민간인에게도 교육과정을 개발, 확대 보급하여 공공성 향상을 위해 노력함
  - 관련 분야의 종사자와 민간인에게도 일부 교육프로그램을 편성하여 제공하는 등 공무원 외 전문인력 양성과 교육을 통한 인식 제고 및 교육의 효과를 극대화하기 위한 개방교육과정을 개설 및 운영하고 있음
  - 국토교통인재개발원을 제외한 검토된 교육훈련기관 사례는 모두 공무원외에도 관련 분야의 종사자 및 전문 인력, 그리고 민간인을 대상으로 교육프로그램을 운영하고 있음
  - 특히, 통일교육원은 평화와 통일을 위한 교육방침 아래, 통일부 소속 공무원을 비롯한 타 부처 공무원, 공기업 종사자, 교원, 민간부분의 시민단체, 기업, 일반시민 등의 광범위한 대상으로 맞춤형 교육프로그램을 제공하고 있음
  - 단, 국토교통인재개발원에서는 타 부처 공무원에게 개방교육과정을 개설하여 운영하고 있음

□ 집체교육과 사이버교육을 통한 교육 서비스를 필수적으로 병행하여 교육 수요자의 접근성과 교육운영의 활용률을 높임

- 온라인 및 모바일을 활용한 이러닝 교육과정은 접근성의 한계를 해소하고, 이를 통한 교육의 만족도와 참여율을 높임
  - 공무원 대상의 교육훈련기관인 만큼 정규근무시간과 거리를 감안한 교육의 접근성과 편의성을 고려하여 이러닝 교육과정은 필수적이며, 이는 공무원 등 핵심 교육 수요층 뿐만 아니라 향후 교원분야 전문 종사자와 민간인등에게 확대 운영할 수 있음
- 집체교육은 주로 공무원, 유관기관 종사자 등 전문인력에게 전문성을 강화하기 위한 목적으로 시행됨
  - 국립환경인재개발원의 경우, 환경부 소속 공무원이 필수적으로 이수해야 할 교육과정은 집체교육으로만 구성이 되어 있음. 물론, 환경부 소속 공무원도 사이버교육을 수강할 수 있으나, 이는 온라인교육이 교육대상에 제한을 두지 않는 보편적인 교육내용으로 구성되어 있기 때문임

### 3. 기타 서비스 측면

- 한국보건복지인력개발원과 한국양성평등교육진흥원은 교육연수와 연계하여 경력 관리 및 일자리 배치 등 사후 인적 자원 관리를 위한 교육 외 기타 서비스를 운영하고 있음
- 한국보건복지인력개발원은 정규 교육뿐만 아니라, 각각의 교육분야에서 전문인력을 양성 교육과정을 운영한 후, 실제 보건산업분야의 고용창출을 위해 보건산업교육본부의 소속의 일자리혁신팀을 통해 일자리 매칭 서비스를 제공하고 있음
- 한국양성평등교육진흥원에서는 주요 사업의 일환으로 전문강사 양성과정을 추진하여 전문강사를 위한 교육 안내, 교육관련 온라인 기반 자료 등을 지원하고 있으며, 특히, 전문강사 인력뱅크를 운영하여 체계적인 강의실적 및 정보관리를 통한 일자리 창출을 도모하고 있음

## 제5장

# 문화인재개발원 운영 기본 계획

제1절 운영 기본계획

제2절 추진방향 및 운영체계(안)

제3절 교육과정(안)



## 제1절 | 운영 기본계획

### 1. 운영 기본방향

#### 1.1 문화인재개발원의 성격

##### □ 정부 주도의 문화행정 전문 교육훈련기관

- 문화인재개발원은 문화담당 공무원 및 국·공립 문화기관에 종사하는 문화행정가, 그리고 공공부문에서 양성된 문화전문인력(학예사, 문화예술교육사, 문화예술교육 전문인력, 지역문화전문인력)을 위한 문화정책·행정 중심의 교육 및 재교육훈련기관임
- 각각의 교육대상자별로 교육의 목표는 상이하게 설정함
  - 문화담당 공무원 : 직무능력 향상 및 전문성 개발
  - 국·공립 문화기관에 종사하는 문화행정가 : 문화행정 실무 재교육
  - 문화전문인력 : 학예사, 문화예술교육사 및 문화예술교육 전문인력, 지역문화전문인력 등에게 문화기획 및 문화행정 분야 재교육

공무원	문화행정가	문화전문인력
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화담당 공무원의 직무능력 향상</li> <li>• 문화행정 분야 전문성 개발</li> <li>• 지역 환경에 맞는 문화사업 개발</li> <li>• 사회서비스 정책 부처 소속 공무원의 문화적 소양 배양</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화행정 재교육</li> <li>• 국·공립 문화기관 행정의 효율화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화기획 및 문화행정 재교육</li> <li>• 국가공인 자격증 취득 인력의 사후관리</li> </ul> <p>※ 문화전문인력이란 학예사(박물관·미술관 종사자 포함), 문화예술교육사(문화예술교육 전문인력 포함), 지역문화전문인력 등을 지칭함</p>



#### 문화인재개발원

문화정책 및 문화행정 분야 전문 교육훈련기관

- 문화인재개발원의 설립을 통해 문화분야 전문인력의 직무능력을 강화하고 전문성을 제고하여 문화예술을 향유하는 이들에게 효과적인 문화행정 서비스를 제공하는 것을 궁극적인 목적으로 함

## □ 대안적 기관명으로 ‘문화인재개발원’ 제안

- 초기, 기관의 명칭은 ‘문화예술인재개발원’으로 검토되었으나, 문화정책·행정 전담 교육기관이라는 특성을 고려하여 기관의 역할을 보다 뚜렷하게 나타낼 수 있도록 기관명의 변경이 필요함
- 이에 문화예술, 문화행정, 나아가 문화복지, 문화체육, 문화관광 등 문화의 전 분야를 아우를 수 있도록 ‘문화인재개발원’의 명칭을 대안적으로 제안하고자 함
  - 기관의 운영 방향을 문화행정 분야에 중점을 두고 검토하였으나, 향후 문화체육관광부 업무 소관 하에 있는 전방위적 분야의 교육훈련을 담당하게 될 것을 고려한다면, 장기적으로 보았을 때도 ‘문화인재개발원’ 명칭이 적합함
- 이하 본문에서는 기관명을 ‘문화예술인재개발원’이 아닌 ‘문화인재개발원’으로 명시하고자 함

## 1.2 교육훈련 및 기관 건립의 법적 근거

### □ 현행 법령상 공무원의 직무 전문성 개발을 위한 교육훈련과 문화분야 전문인력의 체계적인 양성의 필요가 명시되어 있음

- 공무원의 직무 교육훈련에 대한 필요를 언급한 법률로는 「국가공무원법」과 「지방공무원법」이 있으며, 공무원 대상의 문화관련 교육훈련의 법적 타당성은 「문화기본법」에서 찾을 수 있음
  - 「국가공무원법」 제50조와 「지방공무원법」 제74조에 근거하여 국가 및 지방 공무원은 공직자로서의 태도뿐만 아니라, 자신이 담당한 직무와 관련된 지식과 기술을 배양해야 함. 그러므로 문화담당 공무원도 문화와 관련된 직무능력 향상을 위한 교육훈련이 필요함
  - 또한, 「문화기본법」과 동법 「시행령」, 「시행규칙」상에 문화영향평가 확산을 위한 교육의 필요성을 언급하며 그 대상을 문화와 관련된 주요 부처로 명시하고 있음
- 문화행정이 및 문화분야 전문인력에 대한 교육훈련의 필요는 문화 분야 법률에 근거하여 법적 근거를 마련할 수 있음<sup>12)</sup>

12) 문화행정이 및 문화 전문인력에 대해 언급하고 있는 관련 법률은 본서의 제2장 제1절(26쪽) <표 2-4> 참조

〈표 5-1〉 문화분야 전문인력 대상 교육훈련의 법적 타당성

구분	법령	조항	내용
교육훈련 타당성	국가공무원법	제50조(인재개발)	모든 공무원과 시보 공무원이 될 사람은 국민 전체에 대한 봉사자로서 갖추어야 할 공직가치를 확립하고, 담당 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 미래지향적 역량과 전문성을 배양하기 위하여 법령으로 정하는 바에 따라 교육훈련을 받고 자기개발 학습을 하여야 한다.
	지방공무원법	제74조(훈련)	모든 공무원과 시보공무원이 될 사람은 담당 직무와 관련된 학식·기술 및 응용 능력을 배양하기 위하여 법령에서 정하는 바에 따라 훈련을 받아야 한다.
	문화기본법	제10조(문화인력의 양성 등)	국가와 지방자치단체는 문화의 가치를 확산하고 문화를 진흥시키기 위한 교육을 실시하여야 한다.
	문화기본법 시행령	제4조(문화영향평가를 위한 교육 등)	① 문화체육관광부장관은 중앙행정기관과 지방자치단체의 소속 공무원을 대상으로 문화영향평가 업무 수행에 필요한 교육을 실시할 수 있다. ② 문화체육관광부장관은 문화영향평가를 활성화하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 중앙행정기관과 지방자치단체의 문화영향평가를 지원하는 문화영향평가 지원기관으로 지정할 수 있다. 1. 국·공립 연구기관 2. 정부나 지방자치단체가 출연한 연구기관 3. 민간 연구기관
	기타 문화 분야 법률	「문화예술진흥법」 제6조(전문인력), 「지역문화진흥법」 제10조(지역문화전문인력의 양성), 「문화산업진흥기본법」 제16조(전문인력의 양성), 「아시아문화중심도시 조성에 관한 특별법」 제14조(전문인력의 양성), 「박물관 및 미술관 진흥법」 제6조(박물관·미술관 학예사), 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」 제14조(문화다양성 전문인력), 「문화예술교육지원법」 제28조(문화예술교육사의 교육기관), 제30조(문화예술교육사의 교육 기회제공 등)	

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

#### □ 기관 건립을 위한 법적 근거는 「공무원인재개발법」과 「인적자원개발기본법」, 「정부조직법」에서 찾을 수 있음

- 정부 부처 소속의 공무원 교육훈련기관은 일반적으로 「공무원인재개발법」 본령과 시행령, 시행규칙에 근거하며, 외에도 「인적자원개발기본법」에 법적 근거를 둬  
 - 공무원이 담당하고 있는 분야와 직무의 전문성을 향상시키기 위한 교육훈련기관 설치 근거 법령은 「공무원인재개발법」이 있음. 동법에 교육을 위한 교육훈련기관 설치 조항이 포함되어 있음
- 조직의 운영 성격에 따라서 기관 건립의 법적 근거가 달라질 수 있음. 예컨대 조직의 운영 방식이 정부직영일 경우, 일반적으로 「정부조직법」에 근거하는 반면, 특수

법인 형태의 운영방식을 취할 경우에는 별도의 특별법을 제정하여 건립의 근거를 마련함

- 따라서 문화인재개발원이 정부직영으로 운영될 경우 「정부조직법」에 법적 근거를 두어야 하며, 특수법인 형태로 건립된다면 이와 관련한 별도의 특별법 제정이 필요함
- 특수법인 형태인 한국문화예술교육진흥원이나 한국양성평등교육진흥원의 경우에는 각각 「문화예술교육지원법」과 「양성평등 기본법」에 근거하여 교육훈련기관을 설립하여 운영함

〈표 5-2〉 교육훈련기관 건립의 법적 근거

구분	법령	조항	내용
건립의 법적 근거	공무원 인재개발법	제4조 (전문교육훈련기관 등)	특수한 직무를 담당하는 공무원의 교육훈련과 직무분야별 전문교육훈련을 실시하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 중앙행정기관의 장 소속으로 전문교육훈련기관을 설치할 수 있다.
	정부조직법	제4조 (부속기관의 설치)	행정기관에는 그 소관사무의 범위에서 필요한 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 시험연구기관·교육훈련기관·문화기관·의료기관·제조기관 및 자문기관 등을 둘 수 있다
	인적자원개발 기본법	제4조 (국가 등의 책무)	①국가는 인적자원개발을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 강구하여야 한다. ②지방자치단체는 국가의 시책과 지역적 특성을 고려하여 인적자원개발에 필요한 시책을 강구하여야 한다.

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)

### 1.3 유관 기관과의 차별화

□ 유관기관에서 운영 중인 교육과의 차별화를 통해 문화인재개발원 건립의 타당성 마련 필요함

- 공무원 및 문화행정가의 직무능력 강화를 위한 교육기관인 문화인재개발원의 필요성에 대해서는 예비교육수요자와 정책결정권자, 시민 사이에서 공감을 얻으며 사회적 합의가 이뤄지고 있으나 실제로 건립을 실현하는 데 있어 몇 가지 장애가 있음
- 가장 중요한 문제는 이미 유사한 교육과정을 운영하고 있는 문화기관과의 중복문제와 이를 해결하기 위한 차별화 전략에 대한 것임
- 이에 문화인재개발원은 기존의 문화분야 전문인력 대상 교육 및 재교육을 담당하였던 기관의 문제점을 보완하여 발전하거나 통합하여 차별화를 꾀할 수 있음

〈표 5-3〉 기존 유관기관과 문화인재개발원의 성격 구분

구분	기존 교육기관	문화인재개발원
주체	장르별 진흥·지원기관	통합적 교육기관
교육방식	일시적	항시적, 지속적
교육체계	단기연수 형태, 파편적	장기교육 형태, 체계적·단계적
피교육자 참여 형태	자발적	의무적 성격
교육 대상	직군·직무의 구분 없이 통합적	직무와 근무환경을 고려한 맞춤형 교육
목표	장르별 심화교육	문화행정 기초교육과 직무 전문교육
한계	문화행정에 관한 기초교육 부족	장르별 전문성 교육 미약

□ 타 부처 및 시·도 공무원인재개발원에서 운영 중인 문화관련 교육과정에 없는 문화예술의 특수성을 반영한 교육프로그램의 차별성

- 현재, 시·도 공무원인재개발원에서는 간헐적으로나마 문화 관련 교육과정을 운영 중이며 대체로 기초 소양을 기르기 위한 교육이거나 체험형 교육으로 공연예술의 감상, 미술관·박물관 방문, 역사 유적지의 견학 등의 내용으로 구성됨
- 이는 문화 담당 공무원과 문화행정가가 지역의 문화를 이해하여 정책화시키는 등 업무 수행에 직접적으로 관련된 내용의 연수 프로그램은 아님. 직무 전문성을 향상하는 교육의 목적을 고려하여 업무와의 연계성을 지닌 현장 연수 프로그램을 기획할 필요가 있음
  - 가령, 지역의 문화담당 공무원에게 문화예술 사업이 진행되고 있는 현장을 직접 방문하여 업무에 대한 이해도를 높일 수 있는 프로그램이거나, 지역의 유휴 공간 혹은 개방 공간을 활용한 예술 만들기 등 실습 체험을 통한 문화예술의 사회적 가치의 인식, 예술지원 수혜자인 예술가에 대한 이해 등 문화인재개발원만의 특수한 교육과정의 개발이 필요함
  - 공무원의 경우에는 문화예술사업 업무를 담당하기 이전, 해당 사업이 이뤄지고 있는 현장 방문연수에 의무적으로 참여하도록 제도화함

## 2. 주요 기능과 역할

### 2.1 주요 기능

□ 문화인재개발원의 주요 기능은 교육연구, 인력관리, 기획·조정, 네트워크임

- **(교육연구)** 문화정책·문화행정 중심의 교육과정 연구·개발·운영·보급하는 역할을 하며 교육 콘텐츠의 개발과 제작, 교재 개발 등 교육에 대한 제반 지원과 평가업무를 함
  - 문화행정 교육콘텐츠 개발·제작(온라인·오프라인)
  - 직무 및 직급별 필요역량표준화 개발
  - 교육에 대한 지원과 평가
  - 교육 이수 후에도 지속적으로 참여할 수 있는 여건 마련과 반복적 재교육이 가능하도록 관리
- **(인력관리)** 문화인재개발원을 통해 문화분야 전문인력의 경력과 이력을 데이터화하여 반복적인 재교육을 할 수 있도록 지원하고, 문화기관에 일자리를 매칭하는 등의 지속가능한 인적자원 관리시스템을 구축함
  - 문화분야 전문인력 전문성 강화를 위한 연구 및 조사
  - 반복적 재교육을 통한 인력관리
  - 문화분야 전문인력 경력 데이터베이스화
  - 문화분야 전문인력과 문화기관 매칭 사업
- **(기획·조정)** 교육과정 운영을 담당하며 전문성이 필요한 분야의 경우 유관기관의 교육훈련과정과 협력을 체결하거나 지역의 문화기반시설 및 재단, 행정기관 등 기관 내 직원 교육을 계획할 경우 교육에 필요한 제반 사항을 지원함
  - 유관기관과 연계한 심화과정 운영
  - 문화기관 등 문화분야 전문 교육훈련을 자체 운영할 시, 교육 자원(교육과정, 강사, 교재, 인프라 등) 지원
- **(네트워크)** 문화기관 및 공무원 교육훈련 과정연계, 포럼, 컨퍼런스 등의 네트워크를 통한 인적자원의 교류활동을 도모하여 지속적인 상호 협력 체계를 지원함
  - 문화기관 및 행정기관 간 문화적 연계와 교류, 협력망 구축 지원



[그림 5-1] 문화인재개발원의 역할과 기능

## 2.2 세부 역할

### □ (교육연구) 문화행정 분야 교육과정의 연구·개발·기획 및 교육 가이드라인 제시

- 효과적인 문화행정 서비스 제공을 위한 문화행정 분야 교육과정 개발
  - 문화예술경영과 문화정책·행정은 목적상의 차이를 지니지만, 현재는 두 개의 분야가 혼재되어 있는 상황임. 특히 현재 유관기관에서 운영하는 문화예술 관련 직무교육은 문화사업의 홍보·마케팅, 콘텐츠의 기획·개발·운영 등 문화예술경영의 측면에서 이뤄지고 있어, 보편적 시민에게 영향을 미칠 수 있는 공공서비스 차원의 문화행정교육은 상대적으로 미약함
- 문화분야 전문인력의 직무를 세분화하고 필요한 직능 수준과 요건을 표준화하여, 이를 기초로 한 맞춤형 교육과정 개발
  - 전문인력의 직무능력과 필요 역량에 대한 표준화는 해당 인력의 권리 확보를 가능하게 하며, 향후 문화권역에서 뚜렷한 정체성을 드러낼 수 있기에 중요함
  - 또한, 직능 표준화를 기준으로 한 교육과정 개발을 통해 교육적 자원 낭비를 줄여 효율적이고 전문적인 교육을 운영할 수 있음
  - 현재, NCS를 통해 관련 분야의 직무 구분과 정의, 필요 지식·태도·능력을 구체적으로 제시하고 있으나, ‘문화예술경영’, ‘문화예술기획’, ‘문화예술행정’ 등 큰 범위로 범주화되어 있기에 지역과 직급에 따른 세부적인 구분이 되어 있지 않은 한계가 있음
  - 또한, 한국표준산업분류와 직업분류표에 따르면 문화분야의 인력 구분을 공연·전시·문화산업 종사자 중심으로 하고 있으며, 문화분야 고용시장분석도 산업화가 이뤄진 분야인 영화산업과 콘텐츠산업 위주로 이뤄지고 있음(장세길, 2012)
  - 즉, 문화행정을 담당하는 전문인력에 대한 명확한 정의가 부재함
- 교육수요자의 특징에 따른 교육과정 및 직무별 역량 표준에 기반한 가이드라인을 제시하여 전문성을 개발할 수 있도록 지원함

- 예를 들어, 다음과 같이 문화예술기관 경영자가 들어야 할 교육 과정, 회계세무 담당자가 들어야 할 교육 과정, 문화예술교육 담당자가 들어야 할 교육 과정, 공무원이 들어야 할 과정 등의 가이드라인을 제시하여 현재 담당하고 있는 직무뿐만 아니라 추후 부서 이동 등이 있을 경우를 대비한 전직(轉職) 훈련 기회를 제공함
- 특히, 기관의 유형에 따른 성격을 토대로 직급 및 직무별 맞춤 교육과정을 제공하여 해당 직무에 필요한 역량을 제시하고, 정해진 기간 내 교육과정에서 이를 충족할 수 있도록 해야 함
- 맞춤형 교육과정의 운영은 직무별 필요 역량의 표준에 따라 운영되며, 정해진 교육과정을 모두 이수 시, 성취할 수 있는 목표 업무지식과 역량기준이 제시될 수 있어야 함
- 이러닝 교육콘텐츠의 개발과 운영을 통해 상시적인 교육의 기반을 마련하며, 문화분야 전문교육의 사회적 가치를 확산함
  - 온라인 교육과정은 수요자의 교육 접근성을 높이기 위해 효율적이며, 교육의 사회적 가치 확산에도 효과적임
  - 또한, 온라인과 오프라인 교육과정 연계를 통해 다양하고 깊이 있는 지식과 경험을 공유할 수 있는 장점을 지님
  - 단, 온라인 교육 외에도 집체교육이 필요한 이유는 문화에 관한 교육은 단지 기술적 습득만을 목표로 하는 것이 아닌, 사람과 사람이 만나 창조적이고 새로운 가치를 만들어내는 특수한 성질을 갖기 때문임
  - 아울러, 온라인 교육 콘텐츠는 문화행정에 대한 기본적인 실무지식뿐만 아니라 문화예술 트렌드를 반영한 교육도 필요함
- 따라서 문화의 특성을 반영한다면 온라인과 오프라인 교육을 연계하는 플립러닝 서비스 제공해야 함
  - 온라인으로 대체할 수 있는 교육은 온라인을 통해 진행하되, 문화라는 장르적 특성에 따라 오프라인을 병행하여 운영해야 함

#### □ (인력관리) 인적자원의 데이터베이스 구축을 통한 지속적인 관리 및 인력뱅크 운영

- 문화분야 전문인력에 대한 관리와 조사를 위한 기초연구, 실태조사 등을 실시함
  - 기초연구, 실태조사 등을 통해 문화분야 전문인력의 노동환경을 개선하고 현장연계형 교육과정 개발의 기초로 활용함
- 기관을 통해 교육을 받은 문화분야 전문인력의 이력과 교육 이수 및 교육평가를 축적하여 전문성을 측정함

- 문화분야 전문인력의 전문성 개발을 위해 주기적으로 재교육과정을 이수할 수 있도록 관리함
- 경력에 대한 데이터를 축적하여 인적관리 시스템을 구축하여 꾸준한 경력·이력 관리 및 지원을 담당함
- 향후, 문화기관 혹은 문화 사업 운영 시 필요한 인력을 상시 지원해주는 인력뱅크를 운영하거나 기관 대 기관의 네트워크를 통한 인력 교환 프로그램 운영함

#### □ (기획·조정) 중앙과 지역이 협력하는 유기적인 교육과정 운영

- 지역(기관) 맞춤형 교육과정을 개발·보급하여 중앙과 지역 모두 양질의 교육서비스를 받을 수 있도록 지원함
- 뿐만 아니라, 지역이나 기관 등에서 자체적인 교육훈련을 운영할 시 교과과정 및 강사 등 필요한 제반사항을 지원함
- 한국문화예술교육진흥원, 한국문화예술위원회, 한국콘텐츠진흥원 등 유관기관의 장르 심화교육과 연계한 연수 프로그램을 기획하고 운영함
  - 유관기관 교육과정과의 연계는 [심화과정]으로 분류하여 운영함

#### □ (네트워크) 기관 간 인력교류 연수 프로그램을 운영해 문화분야 전문인력 간의 네트워크를 형성할 수 있도록 지원

- 중앙-지방의 연계, 문화기관 간의 연계 등을 통해 문화분야 전문인력 간의 인적 교류와 네트워크를 형성하여 상호 소통의 장을 마련함
  - 문화담당 공무원 및 문화행정이 등 상호 간의 소통 프로그램의 운영은 각 집단의 인식 차이에서 비롯되는 현실적 갈등의 요소를 해소할 수 있음
  - 또한, 중앙-지방의 연계 연수 프로그램은 지역의 문화적 격차를 해소하고, 지역 현장의 열악한 문화적 현실을 직면하고 개선할 수 있음
  - 문화분야 전문인력 간의 네트워크 형성과 문화행정 분야 담론의 장 형성은 향후, 상향식(bottom-up) 문화정책 수립의 기반이 됨
- 즉, 지속적인 교류의 장을 마련하여 문화분야 전문인력 간의 정보교류와 상호 협력 관계를 형성할 수 있도록 지원함
  - 타 기관의 문화행정 우수사례와 정보 교류를 통해 전반적인 문화행정 체계의 이해를 제고할 수 있음

### 3. 미션과 비전

비전	문화분야 전문인력의 역량제고를 통한 문화행정서비스 개선과 혁신을 선도하는 교육 플랫폼			
미션	교육·훈련을 통한 핵심 인재양성으로 문화분야의 전문화 및 국민의 삶의 질 향상에 기여			
추진 전략	↑			
	<b>맞춤형 프로그램 운영</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>공무원 대상 문화분야 전문 교육과정</li> <li>문화행정가 대상 문화행정 교육</li> </ul>	<b>인력DB 구축 및 인력뱅크 운영</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>교육이수자의 이력·경력을 DB화하여 인력뱅크 프로그램 연계함</li> <li>현장 활동가 및 양성된 문화 전문인력의 사후 관리</li> </ul>	<b>단계적 교육을 통한 전문화 구축</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>공통 → 기초 → 심화 → 전문/특별과정의 단계적 교육을 통한 전문성 강화</li> </ul>	<b>문화분야 중앙 거점 교육기관 구축</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>거점 교육훈련기관으로서 문화부 인력정책 중장기 계획 수립</li> <li>분산되어 있는 문화분야 교육과정 개선 및 통합교육체계 제시</li> </ul>

[그림 5-2] 문화인재개발원의 미션과 비전

#### □ 비전: 문화분야 전문인력의 역량제고를 통한 문화행정서비스 개선과 혁신을 선도하는 교육 플랫폼

- 교육 및 재교육을 통해 문화정책 실현의 주체인 문화분야 전문인력의 역량을 제고하여, 국민의 문화향유, 지역문화의 활성화, 예술가의 권리보장, 국가의 문화경쟁력 확충 등 문화행정서비스 전반에 기여함
- 문화분야 전문인력은 문화생태계 안에서 창작예술인, 시민과 생활문화, 지역문화 등 전 분야에 영향을 미치고 있음. 그러므로 교육을 통한 전문인력의 역량 강화는 곧 창작자와 향유자에 대한 간접지원을 넘어 국가의 문화경쟁력 확충에도 기여할 수 있음

#### □ 미션: 교육·훈련을 통한 핵심 인재양성으로 문화분야의 전문화 및 국민의 삶의 질 향상에 기여

- 문화의 사회적 가치가 중요시됨에 따라, 요구되는 문화분야의 전문인력의 역량은 창작자와 향유자를 매개하는 기능적 역할을 넘어 문화생태계를 견인할 수 있는 능동적인 인재가 되어야 함
- 이에, 각각의 문화예술인재의 특성을 고려한 맞춤형 교육과정을 제공하여 문화예술에 대한 깊이 있는 지식과 효율적인 문화예술행정 실무능력을 겸비할 수 있도록 지원함
- 또한, 교육 이후의 사후 관리 체계까지 마련하여 지금까지 공공부문에서 양성된 전

문인력의 양적 팽창의 문제를 보완하고, 질적 성장을 도모하여 궁극적으로 국민의 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 기반을 마련함

- 상기의 비전과 미션의 달성을 위해 아래와 같이 4개의 추진전략 계획을 수립함

#### □ 추진전략 1: 맞춤형 프로그램 운영

- 공무원 대상 문화분야 전문교육과정 운영함
- 문화행정가 대상 문화행정교육을 운영함
- 직급별 문화정책리더 양성과 문화적 리더십 소양 강화를 위한 맞춤형 리더십 교육 프로그램을 운영함

#### □ 추진전략 2: 인력 DB 구축 및 인력뱅크 운영

- 문화인재개발원에서 교육과정을 이수한 인력의 이력 및 경력 사항을 데이터베이스화하여 인력뱅크 프로그램과 연계함
- 자격증 기반 인력, 현장 활동가 및 공공부문에서 양성된 문화전문인력의 양성사업 이후 사후 관리 체계를 구축함

#### □ 추진전략 3: 현장과 연계된 교육 및 기초부터 심화까지 단계적인 교육과정을 통해 교육수요자의 전문화를 구축함

- 공통→기초→전문→심화/특별과정의 단계적 운영을 통해 전문성을 구축할 수 있도록 교육체계를 마련함

#### □ 추진전략 4: 문화분야 전문교육의 중앙 거점 기관으로 자리매김하여, 인력정책의 중장기 계획을 수립하고 실천함

- 문화분야의 거점 교육훈련기관으로서 문화부 인력정책의 중장기 계획을 수립하고 실천하는 기관으로 나아감
- 기존의 교육과정을 운영하고 있는 기관들과의 연계를 통한 통합적 운영을 하는 등 현재 산재되어 있는 교육과정 체계의 개선을 도모함
  - 국가차원에서 문화교육을 운영하는 중점기관으로서 지역별, 기관별, 분야별 산재해 있는 전문인력에 대한 체계적인 관리와 교육을 통해 전문인력의 질적 성장에 도움이 된다는 측면에서 강점을 지님

## 제2절 | 추진방향 및 운영체계(안)

## 1. 교육훈련기관의 조직 유형

## 1.1 건립 및 운영 방향

□ (가칭)문화인재개발원의 건립 및 운영 추진 방향은 두 가지 조직 유형(정부직영·특수법인)을 중심으로 검토하였음

- 조직 운영의 형태는 크게 교육훈련기관의 운영 주체에 따른 정부직영과 특수법인 이 있으며, 세부적으로는 정부직영 중, 소속·부속기관으로 신설하는 것과 책임운영 기관으로 신설하는 방안과 특수법인 중, 특별법 제정을 통한 신설과 기존 기관의 교육기능 확대 방안이 있음

〈표 5-4〉 문화인재개발원 운영 방안 검토

구분	근거 법령	운영방식	특징	사례	
정 부 직 영	소속·부속 기관 (신설)	「정부조직법」 제4조 (부속기관의 설치)	(성격) 행정기관 (인사) • 기관장 : 임명 혹은 개방형 직위공모 를 통한 전문가 영입(공무원 신분) • 조직원 : 공무원 신분 (운영) 정부 부서가 직접 운영 (예산) 정부예산으로 운영(예산 확보 용이)	• 기관 운영의 자율성과 효율성에 제한받을 수 있으나 공공성을 극대화할 수 있음 • 관장을 행정직 공무원으로 임명 하여 안정성을 꾀할 수 있으나 다소 관장의 전문성 확보가 어 려울 수 있음	국립환경인재 개발원, 국토교통 인재개발원
	책임운영 기관 (신설)	「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」	(성격) 행정기관 (인사) • 기관장 : 공개모집을 통해 전문인 임 영(책임성이 높음) • 조직원 : 공무원 신분이며, 인사권은 기관장에게 있음 (운영) 기관장에게 전문성과 자율성이 부여되어 책임성이 높고, 기관 장이 인사권을 지님으로 운영 효율성이 높음 (예산) 직영에 비해 예산의 이월에 자 율권이 있음	• 행정기관으로서 공공성을 지님 • 기관장에게 운영성과에 대한 책 임을 지움 • 기관장에게 운영상 자율성을 부 여함	통일교육원, 해양수산 인재개발원

구분	근거 법령	운영방식	특징	사례
특수법인	특수법인 (신설)	<b>(성격)</b> 독립기관 <b>(인사)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>기관장 : 「기타공공기관혁신에 관한 지침」 제20조(인사 운영의 기본원칙)에 따라 공개모집으로 전문가 기관장을 모집</li> <li>조직원 : 비공무원 신분(인사권은 기관장에게 있음)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화·전시·연구형 특수법인(법정법인)이 기타공공기관으로 지정되면 주무부처와 더불어 기재부에 의한 일정한 관리(혁신, 경영공시, 고객만족 경영, 조직 및 인력운영 등)를 받게 됨</li> </ul>	한국양성평등교육진흥원
	기존기관 교육기능 확대	<b>(운영)</b> 부처 소속이지만 부처의 관리감독은 기관평가를 통해 이루어지기 때문에 상대적으로 자율적임 <b>(예산)</b> 특별법에 근거한 출연금 확보, 예산의 이·전용은 자체 정관, 규정에 따라 자율적으로 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직원 증원은 「공공기관의 조직과 정원에 관한 지침」 제8조에 의거하여 기재부의 승인을 받아야 하고, 예산 범위 내에서 추진해야 하기 때문에 어려움</li> </ul>	없음

※ 운영방식에 따른 특징과 사례는 제4장 참고.

#### □ 4개의 운영 방식 중, 소속기관 형태의 정부 직영과 특수법인을 토대로 건립 추진 방향을 분석함

- 문화인재개발의 건립 기본방향은 정부직영으로 이루어지는 소속·부속기관 형태의 신설방안과, 특수법인 형태로서 기존 기관의 기능 확대 등 두 가지 안으로 검토하였음
  - 1안 : 국립 문화인재개발원 건립
  - 2안 : 교육기능을 갖춘 문화전문기관(특수법인)의 기능 확대

〈표 5-5〉 문화인재개발원 건립 기본방향(안)

구분	1안	2안
	국립 문화인재개발원	교육기능을 갖춘 문화전문기관의 기능 확대
운영주체	정부 직영 (문화체육관광부 소속기관 신설)	특수법인 (예. 한국문화예술교육진흥원)
목적	문화분야 전문인력 및 문화행정인력의 교육 및 재교육을 통해 문화행정 서비스의 전문성과 혁신을 목표로 하는 전문적·체계적인 교육 전담기관 설립	
법률상 건립근거 검토	「공무원인재개발법」 제4조(전문교육훈련기관 등), 「정부조직법」 제4조(부속기관의 설치)에 근거하여 기관 신설 가능	특별법에 근거하여 설립된 문화전문기관의 법령에 '문화인재개발원' 업무 기능 확대 명시 (예를 들어 한국문화예술교육진흥원은 「문화예술교육지원법」 제10조(한국문화예술교육진흥원 설립 등)에 근거한 기관이므로 동법에 문화예술교육진흥원의 업무 확대 등을 명시)

구분	1안	2안
	국립 문화인재개발원	교육기능을 갖춘 문화전문기관의 기능 확대
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직과 인사, 재정 부문에서 안정성을 확보할 수 있음</li> <li>• 국정운영방향 및 전문교육에 있어서 일관성을 유지할 수 있음</li> <li>• 교육수요자인 공무원에게 질적으로 평준화된 교육서비스를 동등하게 제공할 수 있음</li> <li>• 한국문화예술교육진흥원, 한국문화관광연구원의 전문가 인력 풀 일부 활용 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 일부 행정인력(유관기관 종사자 등) 대상 연수과정을 운영 중으로 전문성이 높음</li> <li>• 문화예술교육의 질적 성장과 혁신을 견인하는 창의예술 교육 플랫폼의 역할을 수행하고, 그 기능을 확대함</li> </ul>
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획재정부와 행정안전부의 협력을 통해 기관 설립 및 운영 가능(공무원 증원 및 인력충원의 협의 필요)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공기관의 지방 이전이 불가피하며 이에 따른 조직원 불만족도 증가가 예상됨</li> <li>• 문화예술교육진흥원의 업무에서 교원 및 문화예술교육사의 연수 기능에 집중되어, 공무원의 연수를 위한 법적 근거와 추진기반 미약</li> </ul>

## 2. 건립추진 방안

### 2.1 제1안: 정부직영 방식의 건립 방향

#### 1) 건립 개요

□ (건립배경) 타 부처와 달리 문화체육관광부 소속 공무원교육훈련기관 부재

- 주요 정부 부처에서는 소속 공무원과 관련 기관 종사자의 전문성 개발을 위한 공무원교육훈련기관을 운영하고 있음. 그러나 문화체육관광부의 경우 별도의 공무원교육훈련을 두고 있지 않음. 이에 문화체육관광부 소속의 문화분야 전문 교육훈련기관을 건립하고자 함
  - 타 분야 주요 정부 부처 공무원교육훈련기관의 경우 소속 공무원 외에도 해당 분야 전문인력에 대한 교육을 함께 진행하여 해당분야의 진흥을 꾀하고 있음
- 현재 문화분야 전문인력을 대상으로 한 교육은 국·공립 문화기관에서 기관의 성격과 장르, 분야에 따라 산발적으로 제공되고 있으나 ‘교육훈련’만을 목적으로 운영하고 있는 기관은 부재하며 기관이 주력하고 있는 분야의 진흥과 발전을 위한 하나의 방안으로서 전문인력을 교육하는 목적을 지님
- 문화분야 공무원을 교육대상으로 개설한 교육과정이 있지만, 이는 지속적이지 않아 교육의 연속성이 없을뿐더러 상황에 따라 개설과 폐강이 반복되고 있는 실정임
  - 문화분야의 교육훈련 과정의 참여가 의무적인 것이 아니며 문화담당 공무원이 전문성을 갖추어야 한다는 당위성에 대한 인식의 부족으로 인해 공무원이 자발적으로 교육훈련과정을 선택해야 하는 상황이며, 이러한 구조는 문화분야 공무원들의 질적 수준의 편차를 야기함
- 문화정책 및 문화행정을 집중적으로 다루고 있는 교육과정은 미흡함
  - 현재 한국문화예술교육진흥원에서 문화행정인력 대상 교육을 진행하고 있으나, 문화예술교육의 전문화를 목적으로 하는 만큼 문화예술교육 전문인력을 대상으로 한 교육과정에 집중되어 있어 문화예술 전반에 대한 기초소양과 문화행정에 대한 표준화된 교육을 받기 어려운 구조임
  - 그러므로 국내 문화행정환경의 변화에 따른 현장에서의 교육수요에 대응하기 위해 문화행정에 대한 교육을 문화인재개발원을 통해 전문적으로 수행할 필요 있음

- (건립목적) 문체부 산하 공무원교육훈련기관으로서 문화담당 공무원과 타 분야 공무원, 문화 분야 전문인력을 포괄하여 전문적인 교육서비스를 제공함
  - 문화인재개발원은 문화담당 공무원의 직무능력 향상 및 전문성 개발을 주요 목적으로 하는 기관으로서 문화행정교육을 전담하는 교육훈련기관임
  - 아울러 문화담당 공무원 외에도 국·공립 문화기관시설의 종사자와 공공부문에서 양성된 문화기획인력 등 문화분야의 제반 전문인력을 대상으로 하는 교육훈련기관의 역할이 요구됨
    - 상술된 국내 교육훈련기관 사례에서 나타난 바와 같이, 소속 공무원 외에도 해당 분야의 종사자와 전문인력의 교육을 함께 운영하며 교육의 사회적 가치를 전파하고 있음
  - 문화인재개발원은 1차적으로 공무원교육훈련기관이지만, 2차적으로는 문화재단 및 문화기반시설의 종사자, 학예사·문화예술교육사·지역문화전문인력 등 공공부문에서 양성된 전문인력을 대상으로 한 문화행정교육을 실시하여 교육의 대상과 내용의 범위를 확장할 계획임
  - 국가차원의 독자적인 기관으로서의 문화인재개발원을 건립하여 문화분야 전문인력의 교육을 전담하는 중앙교육훈련기관의 역할을 수행하며 단계별 수요인력에 따라 기관의 기능을 확장하고자 함

## 2) 운영방향

- (법적근거) 「공무원인재개발법」, 「정부조직법」, 「인적자원개발법」
  - 「공무원인재개발법」과 「정부조직법」, 「인적자원개발법」에 근거하여 교육훈련기관을 설립함
    - 위의 법률은 타 부처 소속기관 교육훈련기관 건립의 법적 근거로 활용되고 있음
  - 또한, 「문화체육관광부와 그 소속기관의 직제」에 ‘문화인재개발원’의 직무와 역할, 기능 등을 명시한 조항 신설 필요함
- (운영방향) 문화인재개발원을 중심으로 운영하되, 전문성이 필요한 교육훈련은 유관기관과 협력을 통해 운영함
  - 문화인재개발원을 통해 문화행정과 관련된 기본교육과 전문교육을 운영하되, 전문성이 필요한 분야별 내용에 대해서는 교육기능을 가진 유관기관과 협력하여 운영함
    - 유관기관 협력 교육과정은 심화과정으로 구분해 운영할 계획이며, 교육이수자의 직무

전문성 개발을 목적으로 함

- 문화인재개발원에서 문화행정 전문교육 전체를 관장하되, 필요에 따라 전문적인 교육의 내용은 유관기관과 협력하거나 위탁하여 운영하고자 함
  - 문화행정교육은 문화행정에 대한 전문지식을 습득하여 문화행정 업무에 있어서의 기초적인 직무수행을 하는 것이라면, 이러한 기초훈련을 밑바탕으로 하여 예술경영기획(예술경영지원센터 아카데미), 문화예술교육(아르떼 아카데미), 한국콘텐츠진흥원 등 분야별 전문지식을 함께 병행하여 교육할 수 있음

□ 문화인재개발원에서 기초·전문과정을 직접 운영하고, 유관기관에 심화과정을 위탁하여 운영할 수 있음

- 문화인재개발원 신설 후, 1차적으로 핵심인력을 대상으로 한 문화정책·행정의 기초 교육을 실시하고 2차적으로 분야별 심화교육에 대한 지원을 실시함. 이는 단계적 전문성을 획득할 수 있을 뿐만 아니라 문화예술 분야별 심화교육을 지속적·항시적으로 운영할 수 있도록 함
  - 기존에 분야별 전문교육과정을 운영하는 문화기관 및 교육기관들은 각 기관에 필요한 전문인력을 양성하기 위한 교육을 진행하고 있기에 문화분야 전문인력에게 통합적으로 필요한 문화행정 분야에 대한 교육내용은 취약한 구조임. 따라서 연계과정을 통해 취약점을 보완하여 기초와 전문, 심화의 단계적 교육을 운영해 교육의 효용성을 증대시키고자함

□ 기존 유관기관과의 중복된 기능 조정 및 문화분야의 통합적이고 체계적인 교육계획 수립이 가능함

- 이러한 운영 방향은 문화인재개발원을 신설할 경우 생길 수 있는 기존 교육훈련을 담당하던 기관과의 중복 문제를 해결하고 조정할 수 있음
  - 현재 문화 분야의 교육운영 방식은 기관에 따라 개별적으로 운영되고 있기 때문에 체계적으로 교육을 공급하고, 교육수요자로 하여금 안정적으로 전문화된 교육을 이수하기에 비효율적인 구조임. 따라서 문화인재개발원 신설에 따른 유관기관과의 중복기능을 해결하고, 통합적인 교육계획을 수립할 필요가 있음
- 문화담당 공무원의 경우도, 지역의 문화담당 공무원을 대상으로 한 집체교육과 ‘직장교육’ 과정을 개설하여 운영하고자 함
  - 공무원 대상 교육의 경우, 집체교육은 문화인재개발원의 연수시설에서 담당하지만, 직장교육은 현재 운영하고 있는 공무원교육훈련기관의 문화관련 교육과정을 다양화

하고 전문화시켜서 운영할 수 있음. 단, 지역별 교육훈련기관이 문화관련 교육과정을 개설할 시에 문화인재개발원의 컨설팅을 받아야 하는 등의 조건 등이 필요함

□ (교수인력) 전문적인 교수인력 확보를 위해 소속 연구기관 등의 전문가 활용

- 예를 들어 한국문화관광연구원은 문화체육관광부 소속 국책 연구기관으로서 우수한 연구 인력을 확보하고 있음
  - 현재 「문화기본법」과 「지역문화진흥법」에 ‘문화영향평가’에 대한 조항이 포함되어 있으며, 이를 위한 전문교육의 필요성이 함께 제시되어 있음. 해당 법령에는 문화영향평가를 위해 특정 연구기관·교육기관·문화기관의 지정을 통해 시행하도록 되어 있으며, 현재는 한국문화관광연구원에서 그 역할을 수행하고 있음
  - 연구원을 통한 체계적인 교육과정 개발 및 교육운영뿐만 아니라 중앙 및 지방자치단체의 문화영향평가 확대를 위한 교육훈련 실시·운영 및 관리·사후평가까지를 담당하도록 하여 체계적인 운영이 가능함
- 그 외에도 문화정책 전문가, 현장 전문가, 행정전문가 등 다양한 인력풀을 활용할 수 있음

### 3) 운영상의 특징

□ 국립 교육훈련기관으로서 공공성·안정성·일관성 확보에 유리하며 문체부 산하 유관 기관과의 협력에 용이함

- 정부 직영방식의 운영체계는 조직과 인사, 재정 부문에서 안정성을 확보할 수 있으며, 부처 소속으로 관리와 감독을 받기 때문에 국정운영 방향 및 전문교육에 있어서 일관성을 유지할 수 있음
- 교육수요자인 공무원에게 질적으로 평준화된 교육서비스를 동등하게 제공할 수 있으며, 비공무원 신분인 관련 분야 전문인력에게도 복지로서의 교육서비스 제공 가능함
- 한국문화예술교육진흥원과 한국문화관광연구원 등 전문가 인력풀 일부 활용 가능함

□ 공무원의 순환보직제로 인한 잦은 인사이동이 업무의 지속성과 전문성을 저하시킴

- 기관장의 잦은 교체로 인해 책임경영의식이 부족할 수 있으며, 담당자가 바뀔 때마다 업무에 대한 적응기간이 필요하기 때문에 상대적으로 업무의 전문성이 떨어지는 등 운영 상 한계가 존재함
  - 이는 교육서비스의 질 저하의 원인이 되기도 함

### □ 기관 운영에 있어 기획재정부, 행정안전부와 협의가 필요

- 공무원 증원 및 인력 충원 등 기관 운영에 있어 기획재정부, 행정안전부의 협력을 통해 진행해야 함
- 기관 설립 시에도 마찬가지임

## 2.2 제2안: 교육기능을 갖춘 문화전문기관의 기능 확대

### 1) 건립 개요

#### □ (건립배경) 교육기능을 갖춘 문화전문기관의 업무범위를 확대하여 문화인재개발원의 기능을 담당하도록 함

- 문화인재개발원의 역할과 기능을 기존의 교육기능을 갖추고 있는 문화전문기관에 확대하며, 이를 위해 기관 설립의 근거가 명시되어 있는 법령에 ‘문화인재개발원’에 관한 업무 기능 확대를 추가함
  - 기존 문화분야 공공기관에서 교육 사업을 진행하고 있는 곳은 한국문화예술위원회, 한국문화예술교육진흥원, 한국콘텐츠진흥원, 국립중앙박물관, 국립현대미술관 등이 있음
- 예를들어, 특별법에 근거하여 설립된 한국문화예술교육진흥원의 교육을 담당하는 아르떼 아카데미의 기능을 확대 방안을 검토해보고자 함
- 한국문화예술교육진흥원은 「문화예술교육지원법」 제10조에 근거하여 설립된 기관으로, 문화예술교육 전담 기구의 부재에 따른 연수원 건립의 요구가 지속적으로 제기되어왔음
  - 예술교육강사, 교원 등 문화예술교육 전문인력 대상 연수사업을 운영하고 있는 아르떼 아카데미는 연간 예산의 30~40%를 임차료로 소진하여 예산의 누수 문제가 지속되어 왔음
  - 현 정부의 「새 예술정책(2018~2022)」 정책 과제 중 하나로 ‘문화예술교육 전문연수원 건립’이 제시되며, 관련한 기초연구(2018)와 타당성 조사(2019)가 진행된 바 있음
  - 문화예술교육 전담 연수원의 건립을 통해 체계적인 교육사업의 설계와 교육프로그램 개발, 상시적인 운영, 교육대상과 범위 확대를 목적으로 함
- 아르떼 아카데미에 문화인재개발원의 운영 및 기능 확대의 업무를 이관시키기 위하여 「문화예술교육지원법」 제10조(한국문화예술교육진흥원)의 조항을 수정할 필요가 있음

- 문화인재개발원이 설립될 경우, 문화분야 교육을 전담하는 종합적 교육 전담기구로서의 기능을 수렴하고, 기존의 아르떼 아카데미를 비롯한 유관기관과의 연계 교육 등 교육 운영의 전문성 확보에 용이함
- 아르떼 아카데미의 교육사업 운영의 경험과 교육 분야의 전문성을 기반으로 하기 때문에 문화인재개발원의 교육운영에 있어 이점을 가질 수 있음

□ (건립목적) 교육기능을 갖춘 문화전문기관의 기능과 규모를 확대·운영하여 문화분야 전문인력 대상 전문교육훈련 기관의 구심체 역할을 함

- 한국문화예술교육진흥원 등 기존에 자체적인 교육 사업을 운영하고 있는 문화전문기관은 이미 교육의 운영체계가 잡혀 있기 때문에 교육대상과 교육과정 등 문화인재개발원의 기능으로 확대할 경우에도 비교적 높은 효율성을 가질 수 있음
- 다만, 문화예술교육 전문연수원은 내용적 측면에서는 ‘문화예술교육’을 중심으로 하며, 교육 대상은 ‘문화예술교육 전문인력’에 한정되어 있기 때문에 기능을 확대하여 예술 전반 및 문화정책·행정 중심의 교육(내용)을 공무원과 문화행정 종사인력(대상)을 대상으로 할 수 있어야 함
- 예를 들어, 현재 한국문화예술교육진흥원의 아르떼 아카데미에서는 문화예술교육 전문인력을 핵심인력, 지원인력으로 구분하여 교육하고 있으며 지원인력에는 문화기반시설 행정인력과 문화담당 공무원을 포함하고 있으나, 기관의 성격 자체가 문화예술교육이기 때문에 이와 관련된 정책과 사례, 체험을 위주로 진행하여 문화정책 전반에서 다루고 있는 전문문화예술, 생활문화예술의 범위를 관리하기 어려운 측면이 있음
- 기존의 아르떼 아카데미에 문화인재개발원의 기능을 추가하여 확대할 경우, 예비수요인력은 최소 488,329명(1차 교육대상)까지 확대되기 때문에 규모 있는 시설의 건립이 절실함

〈표 5-6〉 아르떼 아카데미의 현 체제와 기능 확대 후의 비교

구분	아르떼 아카데미(現)	⇒	문화예술교육 전문연수원 (문화인재개발원 역할 수용 시)
대상	문화예술교육 전문인력		문화분야 전문인력
규모*	약 3,405명		최소 488,329명~최대 1,110,611명
교육내용	문화예술교육 분야		문화예술교육 + 문화행정 분야

※ 문화예술교육 전문인력 및 문화분야 전문인력의 규모는 본 연구서의 제2장 참고.

- 한국문화예술교육진흥원은 서울시 마포구에 위치하여 사무공간을 확보하고 있으며, 현재의 시설공간으로는 연수 프로그램을 운영하기 쉽지 않아 타 연수원을 임차하여 운영 중임

- 문화인재개발원의 기능이 추가될 경우, 교육의 규모와 대상이 대폭 확대되기 때문에 지금까지와 같이 타 연수원의 공실을 임대하는 형식으로는 운영이 어려움
- 이에 문화예술교육 전문연수원에 문화인재개발원의 역할이 부여될 경우 더욱 넓은 부지와 시설을 필요로 함. 예컨대, 2019년에 문화예술교육 전담연수원 건립을 위해 옛 충남도청 부지를 검토하였는데 이를 활용할 경우 기존의 검토 내용에서 한 동 정도를 늘려 규모를 확대해야 함
- 효율적인 연수 프로그램의 관리와 운영을 위해 기관 이전에 대한 전반적인 검토 역시 필요
  - 현재의 공간에서 문화분야 전문인력에 대한 연수 및 재교육을 모두 수용할 수 없는 물리적 한계를 감안하여 기관 이전의 방향을 고려해야 함
  - 기관 전체의 이전이 불가하다면, 한국문화예술교육진흥원에서 아르떼 아카데미를 전담하는 부서의 기능을 확대하여 대전으로 이전하는 방안에 대한 검토가 필요함

## 2) 운영방향

□ (법적근거) 특별법에 근거하여 설립된 문화전문기관의 법령에 문화인재개발원의 역할을 할 수 있도록 업무에 기능 확대를 명시할 필요가 있음

- 한국문화예술교육진흥원은 「문화예술교육 지원법」 제10조에 의거해 설립된 특수 법인임
  - 한국문화예술교육 진흥원의 법률상 근거를 토대로 문화인재개발원의 기능을 확대할 경우, 동법 제10조 제4항 제5호(문화예술교육사의 양성 및 연수) 등 문화예술교육 전문인력을 위한 연수사업 운영에 관련한 조항에 문화인재개발원이 설정한 교육대상과 내용에 대한 조항을 추가적으로 확대하여 개정할 필요가 있음
  - 다만, 「문화예술교육지원법」에서 규정하는 범위는 문화예술교육 분야에 한정되어 있기 때문에 장르적 범위의 확대가 필요하며, 기관의 교육 기능에 ‘문화인재 혹은 문화분야 전문인력의 전문성 향상을 위한 교육’의 내용을 포함시켜야 함
- 개정을 위해 참고할만한 사례로는, 교육 관련 업무에 관해 체계적으로 정립이 되어 있는 한국양성평등교육진흥원과 「양성평등기본법」이 있음
  - 「양성평등기본법」은 양성평등에 대한 기본 내용과 함께 한국양성평등교육진흥원의 설립, 교육방안 및 내용 등이 구체적으로 명시되어 있음
  - 법령에 명시된 한국양성평등교육진흥원의 교육체계를 참고하여, 한국문화예술교육진흥원의 문화분야 전문인력에 대한 교육 업무의 기능 확대를 위해서는 「문화예술교육 지원법」 제10조제4항에 명시되어 있는 업무 수행 사항의 개정이 필요함

〈표 5-7〉 양성평등교육진흥원과 문화예술교육진흥원의 업무 비교(법률 근거)

기관	한국양성평등교육진흥원	한국문화예술교육진흥원 (아르떼 아카데미)
근거 법령	「양성평등기본법」 제46조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등)	「문화예술교육지원법」 제10조(한국문화예술교육진흥원 설립 등)
주요 업무	(제5항) ⑤ 진흥원은 다음 각 호의 사업을 한다. 1. 양성평등을 위한 교육 및 진흥 사업 2. 공무원에 대한 성인지 교육 3. 여성과 남성의 지도력 함양 교육 4. 성희롱 예방교육 강사 등 전문인력 양성 사업 5. 공무원 교육훈련기관의 양성평등 교육과정을 강화하기 위한 교류 협력 지원 사업 6. 양성평등 교육프로그램 개발과 교육 연구 사업 7. 양성평등 교육 관련 자료 출간 사업 8. 제1호부터 제7호까지의 사업에 부수되는 사업 또는 이와 관련하여 국가기관등으로부터 위탁 받은 사업 9. 그 밖에 진흥원의 목적 달성을 위하여 대통령령으로 정하는 사업	(제4항) ④ 진흥원은 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 학교, 교육시설 및 교육단체 간의 상호 연계 협력망의 구축·운영 2. 문화예술교육의 지원을 위한 학술 연구 및 조사 3. 교육시설 및 교육단체에 대한 지원 평가 4. 교원의 연수지원 5. 문화예술교육사의 양성 및 연수 6. 문화예술교육에 필요한 시설·장비의 확충 및 정비 7. 문화예술 원격교육시스템의 구축 및 관리 8. 문화예술교육의 지원을 위한 국제협력 및 관련 사업 9. 그 밖에 진흥원의 설립목적 달성에 필요한 사업

□ (운영방향) 현행 문화전문기관의 운영체계에서 교육내용과 교육대상을 확장하여 운영 기본계획을 수립함

- 아르떼 아카데미의 기존 운영체계에서 교육내용과 교육대상을 확장하여 문화인재개발원의 운영 기본계획을 수립하고자 함
  - 이 경우, 공무원 교육훈련의 위탁에 관한 법적 조항은 「정부조직법」에 ‘위탁’과 관련한 내용이 있으므로 문화인재개발원 건립에 관련한 법률상의 문제는 크게 없음
- 다만, 문화인재개발원은 공무원 대상의 전문교육훈련기관이 아니므로, 문화담당 공무원의 교육을 위해서는 「공무원인재개발법」 제13조(위탁교육훈련) 및 동법 시행령 제9조(교육훈련의 상호 위탁 및 개방) 제1항에 근거하여 관련 공무원의 교육훈련을 위탁하는 방향을 취해야 함
- 교육의 내용과 범위가 늘어난 만큼 체계적인 조직과 인력의 구성, 예산의 확보를 해야 하며, 양질의 교육 콘텐츠 개발과 전문강사 확보에 주력하고자 함
  - 오양열(2010)은 아르코(한국문화예술위원회), 아르떼(한국문화예술교육진흥원) 등 기존 문화전문기관의 공무원 대상 재교육이 “국가 전체의 재교육 수요를 감당하기에는 예산이나 조직, 인력 등에 있어 극히 미흡”한 점을 지적한 바 있음

### 3) 운영상의 특징

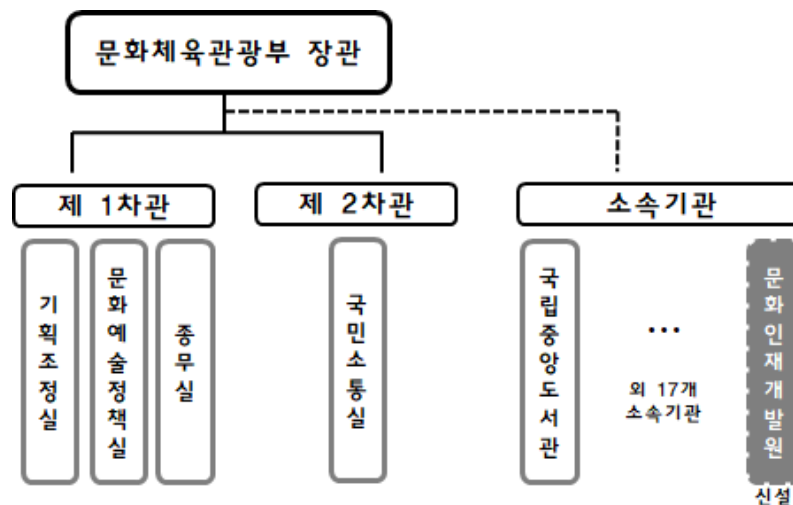
- 문화분야 교육과 관련하여 기존 문화전문기관이 유지하고 있는 운영체계를 활용할 수 있음
  - 현재 일부 행정인력(유관기관 종사자 등) 대상 연수과정을 운영 중으로 전문성이 높음
  - 문화예술교육의 질적 성장과 혁신을 견인하는 창의예술 교육 플랫폼의 역할을 수행하고, 그 기능을 확대함
- 다만, 기능 확대에 따른 기관의 규모가 증가하여 운영인력과 재정보조 등이 필요함
  - 이는 고용창출로 이어지며, 규모의 확대에 따른 기관의 영향력이 증가함
- 기관의 성격 상, 문화예술교육 분야 교육과정에 집중되어 있어 문화분야 공무원 대상 연수 프로그램 운영의 법적 근거가 미약함
  - 현행 「문화예술교육지원법」 상에 언급된 문화예술교육진흥원의 업무는 교원 및 문화예술교육사의 연수 기능에 집중되어 있어 공무원의 연수를 위한 법적 근거와 추진기반 미약하기에 향후 관련된 내용의 법률 개정이 불가피함
  - 또한, 기관의 지방 이전이 불가피하며 이에 따른 조직원 불만족도가 예상됨

### 3. 운영조직 구성 및 인력 산정

#### 3.1 운영조직 구성

- 정부 직영으로 신설할 경우(제1안) 문화체육관광부의 소속기관 형태가 되며, 본부의 관리·감독을 받아 자체적인 운영을 하게 됨

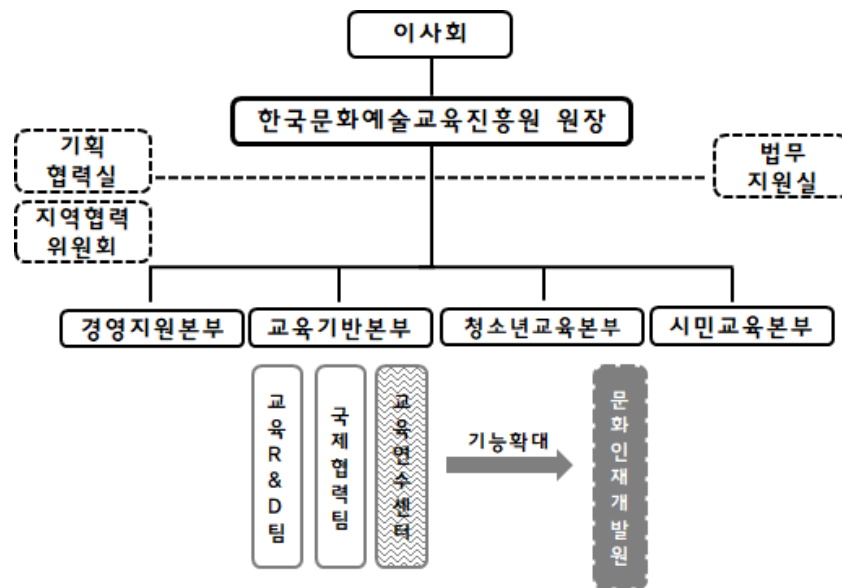
- (조직) 문화체육관광부 장관 소속의 전문교육훈련기관



[그림 5-3] 문화인재개발원 신설 시 운영조직 구성(안)

- (인력) 기관장과 운영인력 모두 공무원으로 구성됨
  - 기관장은 장관이 임명한 공무원 신분이며, 행정인력 역시 공무원 신분임
  - 문화체육관광부 본부 소속 공무원으로 행정·관리 인력을 충원하는 등 운영인력을 충원함
  - 전문성이 필요한 교수인력은 별도의 센터를 두고 관리하거나 한국문화관광연구원 등 국가 소속 연구기관에 위탁함
- 교육 기능을 갖춘 문화전문기관의 기능을 확대할 경우(제2안), 해당 기관의 소속 하에 운영됨
  - 한국문화예술교육진흥원을 예로 들면 조직과 인력구성은 아래와 같음
  - (조직) 한국문화예술교육진흥원은 「문화예술교육지원법」에 따라 특수법인 형태로 운영되고 있음

- 문화인재개발원이 한국문화예술교육진흥원에 소속된다면 현재 아르떼 아카데미의 운영과 관리를 담당하고 있는 교육기반본부의 교육연수센터의 기능을 확대해서 운영하거나 현 조직에 별도의 센터조직을 개설하여 독자적인 문화인재개발원을 운영하되 그 운영주체는 한국문화예술교육진흥원이 담당하는 방식임
- 이 경우, 문화부 공무원의 교육훈련은 한국문화예술교육원에 위탁하여 수행하는 것으로 운영해야 함



[그림 5-4] 문화예술교육 전문연수원 기능 확대 시 운영 조직 구성(안)

- **(인력)** 인력은 현재 아르떼 아카데미를 관리 운영하는 부서를 별도의 문화인재개발원 팀으로 신설하여 전문적으로 운영할 수 있도록 함
- 현재의 행정인력을 활용하는 동시에 기관이 확대된 만큼 운영인력을 충원하여 행정적인 지원을 함. 운영인력은 준공무원 신분이며 일반인의 채용도 가능함
- 교수 및 연구원 등 전문인력의 배치를 통해 문화분야 전반의 교육과정 개발과 연구를 담당하며, 전문인력의 충원으로 전문성이 강화됨

### 3.2 운영인력 산정

□ 운영인력은 예비 교육수요자를 기준으로 산정하였으므로 조직의 형태에 영향을 받지 않음

- 즉, 앞서 검토한 두 가지 방안에 동일하게 적용 가능함

□ 문화인재개발원에서 상정한 최소 예비 교육수요자인 2~3만 명에 대한 교육을 위해서는 0.0012명/㎡의 운영인력이 필요함

- 최소 인원을 기준으로 유사한 실적을 보유한 타 분야 공무원 교육훈련기관 5개를 기준으로 보면 총 연면적은 181,108.64㎡이며, 총 행정인력은 224명으로 연면적당 인원은 0.0012명/㎡임
- 그러므로 문화인재개발원 운영을 위한 적정 행정인력은 연면적 최소 10,000㎡~최대 20,000㎡기준 약 12명~24명임

〈표 5-8〉 유사 실적 보유 공무원교육훈련기관 연면적과 인력현황

기관명	구분	총계	비고
국토교통인재개발원 (연면적 18,172㎡)	행정인력	61명	운영지원과(45명), 기획과(5명), 교육과(11명)
	연간실적	33,847명	
국립환경인재개발원 (연면적 11,240㎡) <sup>13)</sup>	행정인력	51명	교육기획과(33명), 교육운영과(18명)
	연간실적	30,433명	
통계교육원 (연면적 42,385.64㎡) <sup>14)</sup>	행정인력	41명	교육기획과(27), 교육운영과(14)
	연간실적	30,470명	
농식품공무원교육원 (연면적 60,897㎡)	행정인력	42명	운영지원과(15명), 교육기획과(14명), 전문교육과(13명)
	연간실적	33,391명	
해양수산인재개발원 (연면적 48,414㎡)	행정인력	29명	원장실(2명), 교육지원과(13명), 교육운영과(14명)
	연간실적	39,850명	

자료: 교육훈련기관의 연간 실적은 인사혁신처(2019) 『2019 인사통계연보(인사혁신처)』를 참고하였으며, 시설의 연면적은 이상민·차주영(2015), 『국가 교육훈련시설 활용 활성화를 위한 현장조사 연구』참고함.

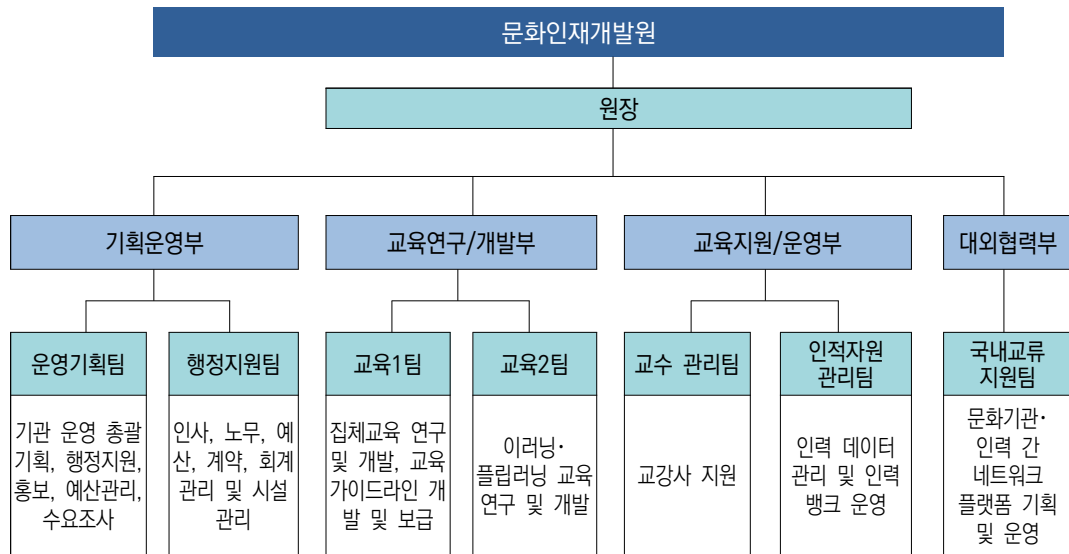
□ 문화인재개발원 건립 시 필요한 운영인력은 직무별로 기획·운영인력, 교육연구·개발인력, 교육지원·운영인력, 대외협력인력으로 구분함

- 기획운영부 : 운영기획팀, 행정지원팀
  - 복무, 노무, 조직관리 등 인사를 담당하고 시설관리와 교육운영에 필요한 행정업무 수행
- 교육연구·개발부 : 교육1팀(집체교육 연구개발), 교육2팀(온라인 교육콘텐츠 연구개발)
- 교육지원·운영부 : 교수 관리팀, 인적자원 관리팀

13) 인천 서구의 본관(8,252㎡)과 생활관(2,988㎡)을 합한 규모임

14) 대전 본원(41,357㎡)과 제주수련원(1028.64㎡)을 합한 규모임

- 대외협력부 : 국내 교류지원팀(문화기관 및 인적자원 교류)
  - 향후 문화행정과 관련한 국제교류사업이나 ODA 사업을 운영하게 될 경우 대외협력부 소속에 국제교류지원팀을 배치할 수 있음



[그림 5-5] 문화인재개발원 조직구성(안)

□ 문화인재개발원은 최소 운영인력에 각 부서장을 포함하여 약 27명의 인력이 필요함

〈표 5-9〉 문화인재개발원 운영인력(안)

부서명	팀명	직급 (소속인원)	업무내용
기획운영부 (7)		부장(1)	문화인재개발원 운영 및 행정지원 총괄
기획운영부	운영기획팀(3)	팀장(1) 팀원(2)	문화인재개발원 운영 총괄 홍보 및 커뮤니케이션 자체평가/성과관리
	행정지원팀(3)	팀장(1) 팀원(2)	인사관리/노무관리 업무 일반서무, 예산/계약/지출관리 회계/결산 시설물 유지관리
교육연구·개발부 (9)		부장(1)	문화인재개발원 교육과정 기획/운영 총괄
교육연구·개발부	교육 1팀(4)	팀장(1) 팀원(3)	집체교육 연구·개발 총괄 기초/전문/특별 교육과정 기획 및 운영 교육가이드라인 개발 및 보급 교육 수요조사 실시 및 교육기획
	교육 2팀(4)	팀장(1) 팀원(3)	이러닝 교육 연구·개발 총괄 플립러닝 과정 기획 및 운영
교육지원·운영부 (7)		부장(1)	교육관련 지원 총괄
교육지원·운영부	교수관리팀(2)	팀장(1) 팀원(1)	교·강사 지원
	인적자원 관리팀(4)	팀장(1) 팀원(3)	인력 DB 시스템 구축 및 관리 인력뱅크 운영

부서명	팀명	직급 (소속인원)	업무내용
대외협력부 (4)		부장(1)	국내외 네트워크 사업 기획 및 운영 총괄
대외협력부	국내교류지원팀(3)	팀장(1) 팀원(2)	문화기관·인력 간 네트워크 플랫폼 기획 및 운영
총계	27명		

### 3.3 인건비 산정

- 27명의 운영 인력을 기준으로 했을 때, 연간 평균 인건비는 약 17억 원 내외로 예상됨
  - 인건비의 금액을 결정하는 요인은 운영조직의 인원과 1인당 평균 연봉(2019년 기준 공무원 평균 연봉)임

〈표 5-10〉 연간 인건비 산정

구분	단가	인원	금액
내용	63,600천원	27인	1,717,200천원

## 4. 중·장기 운영 계획

### 4.1 단계별 운영 추진 계획

#### □ 문화 분야의 국립 중앙 교육훈련기관을 목표함

- 문화인재개발원은 문화행정 중심 교육기관으로 중·장기 운영 계획을 통해 기존의 자격증 제도 및 장르별 전문교육훈련과정과의 연계 운영을 통해 문화 분야 중앙교육훈련기관으로서 자리매김할 계획임

#### □ 문화인재개발원 건립 이후의 추진 계획은 세 단계로 구분되며, 세부 계획안은 아래와 같음

구분	1단계	2단계	3단계
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>1차 대상 교육 (핵심대상+연계대상)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1차 대상 재교육</li> <li>2차 대상 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술·콘텐츠를 포함한 체육·관광·종무 등 교육대상자 확대</li> </ul>
운영방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>중앙교육훈련기관으로서 중점적으로 운영</li> <li>집체교육 중심</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>분야별 심화교육을 위한 타 기관과의 연계</li> <li>온라인 교육 운영 개시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육대상과 교육의 범위 확장</li> </ul>
운영 목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화정책·행정의 기초 및 심화교육을 전담 교육기관</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 기관과의 연계를 통한 전문성 강화</li> <li>국가공인 자격인력에 대한 사후 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화·체육·관광 등 광의의 문화전문인력을 교육·관리하는 국가기관</li> </ul>

[그림 5-6] 문화인재개발원 단계별 운영 추진 계획(안)

#### 1) 1단계 운영계획

##### □ 문화 분야 중앙교육훈련기관 기반 구축

- 문화인재개발원 건립 직후, 문화행정 교육이 가장 필요한 1차 교육대상자에게 교육 훈련과정을 개방하여 전문성을 향상시키고자 함
  - 1차 교육대상은 핵심대상과 연계대상을 포함한 488,329명임
- 특히, 중앙 및 지방의 문화담당 공무원과 국·공립 문화기관의 문화행정가가 필수적으로 교육훈련을 이수하도록 하여 문화행정분야의 중앙교육훈련기관으로서의 기반을 구축함

- 향후 지역 및 기관 간 인력교류 연수프로그램의 운영과 인력뱅크를 통한 일자리 연계 사업을 위해 교육 수료를 한 인력의 데이터베이스(DB)를 구축하고 지속적인 자격관리를 지원함

## 2) 2단계 운영 계획

### □ 타 기관과 연계를 통한 전문성 강화

- 2단계 추진 방향에서는 1차 교육대상자에 더해 기타 중앙 및 지방 공무원으로까지 대상자를 확대하여 교육과정을 운영함
  - 2차 교육대상자는 1차 교육대상자와 기타 중앙 및 지방공무원을 포함한 1,110,611 명임
  - 1차 교육대상자였던 핵심대상과 연계대상에게는 2단계 운영 계획에서부터 재교육 서비스 제공을 통한 교육의 누적 효과로 심화시킬 수 있도록 함
- 장르별 심화교육을 위해 기존 유관기관의 교육훈련과정과 연계한 교육 이수 프로그램을 운영함
  - 예컨대, 한국콘텐츠진흥원에서 콘텐츠 분야의 교육, 한국문화예술교육진흥원에서 문화예술교육 분야의 교육과의 연계 효과를 통한 전문교육과정을 개발함
- 문화 분야의 국가 공인 자격제도인 학예사, 문화예술교육사의 자격증 취득자를 대상으로 자격증 취득 이후의 사후 관리와 경력관리를 지원함
- 확장된 교육 대상에게 교육의 접근성을 높이기 위해 온라인 교육 콘텐츠를 개발하여 운영함

## 3) 3단계 운영 계획

### □ 교육대상 및 범위 확대

- 문화예술과 콘텐츠를 포함해 체육·관광 등 교육의 수요자와 범위를 확대하여 국민에게 광의의 문화행정 서비스를 제공할 수 있도록 함
- 1~2차 운영 단계에서 교육 서비스를 제공받은 교육대상자(공무원, 문화행정가, 문화전문인력)에게는 3단계에서부터 지속적인 재교육과 전문성 향상을 위한 경력 관리를 지원함

## 제3절 | 교육과정(안)

### 1. 교육과정 구성

#### 1.1 교육과정 구성 기준

□ 전문가 FGI에서 도출된 결과를 토대로 교육과정을 구성함

- 전문가 FGI를 통해 크게 6개의 교육과정과 17개의 세부 교육과정이 도출됨

〈표 5-11〉 FGI 도출 교육과정

구분	과목명
대분류(6)	문화예술 가치교육, 문화예술관련 트렌드 교육, 사회과학적 이해와 방법론, 문화정책·행정 기초, 문화행정 실무 심화, 문화분야 국제교류
소분류(17)	문화예술의 기초 지식 함양, 문화예술의 사회적 영향력 이해, 예술트렌드, 사회트렌드, 기술 트렌드, 문화예술의 사회과학적 이해, 문화예술의 사회과학적 방법론, 문화정책, 소통관련 교육, 공공·윤리 교육, 네트워크 교육, 직무별 교육, 문화예술분야 행정사례, 예술계 특성에 대한 이해, 저작권 관련 교육, 마케팅 교육, 국제교류 실무교육

□ 교육훈련과정의 구분은 「공무원인재개발법」을 참고하여 기본교육·전문교육으로 구분함

- 「공무원인재개발법」 제7조(인재개발의 구분)에 의하면 공무원 교육훈련을 위한 구분은 기본교육훈련·전문교육훈련·기타교육훈련·자기개발학습으로 구분하도록 되어 있음

〈표 5-12〉 교육과정 구분의 근거

구분	과목명
기본교육훈련	신규채용후보자 또는 신규채용자, 신규임용예정자(승진시험 합격자 및 승진심사 통과자를 말한다. 이하 같다) 또는 승진된 사람이 공무원으로서 필요한 공지가치를 확립하고 역량을 제고할 수 있도록 하기 위한 교육훈련
전문교육훈련	담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문성을 강화할 수 있도록 하기 위한 교육훈련
기타교육훈련	기본교육훈련과 전문교육훈련에 속하지 않는 교육훈련으로서 소속기관의 장의 명에 따른 교육훈련
자기개발학습	공무원이 직무를 창의적으로 수행하고 공직의 전문성과 미래지향적 역량을 갖추기 위하여 스스로 하는 학습·연구활동

- 기본교육훈련은 공무원으로서 갖추어야 할 기초적인 지식과 태도 등을 중심으로 한 교육임
  - 기본교육훈련을 위해서는 전문교육훈련기관에서 실시하는 것을 원칙으로 하되, “교육훈련의 내용이 교육훈련기관에서 실시하는 것에 상응한다고 인사혁신처장이 인정하는 직장훈련이나 위탁교육훈련의 경우에는 이로써 기본교육훈련을 갈음할 수 있다.”(동법 제8조(인재개발의 방법))
- 전문교육훈련은 담당한 업무를 효율적으로 수행하기 위한 실무와 관련한 훈련임
  - 전문교육훈련을 위해서는 직장훈련을 원칙으로 하되, “직장훈련에 의하여 실시하기 곤란한 경우에는 교육훈련기관에 의하여 실시하되, 교육훈련기관에 의해서도 실시하기 곤란한 경우에는 위탁교육훈련에 의하여 실시한다.”(동법 제8조(인재개발의 방법))
- 문화인재개발원의 교육과정 역시 전문 인력으로서 갖추어야 할 기초지식과 태도에 관한 교육을 ‘기초교육과정’으로, 문화행정의 직무를 수행하는 데 있어 필요한 고도의 전문성과 실무능력 배양을 위한 교육을 ‘전문교육과정’으로 정함
- 다만, 문화분야 전문인력에게 공통적으로 필요한 지식과 역량을 다루는 내용은 ‘공통교육과정’으로 별도 구분하고자 함

□ 도출된 교육과정과 교육훈련과정 구분을 기준으로 [기초과정]-[공통과정]-[전문과정]의 세 단계로 나누어 아래와 같이 구분함

〈표 5-13〉 교육과정의 단계별 구분

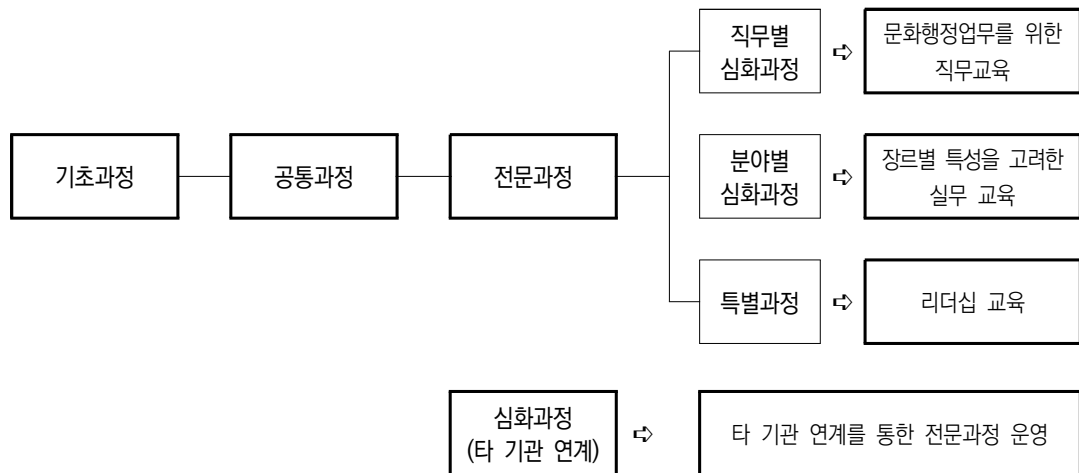
구분	기초과정		공통과정						전문과정								
대 분류	문화예술 가치교육		문화정책·행정 기초				문화예술 관련 트렌드 교육		직무별 심화과정 (문화행정 실무심화)		분야별 실무과정 (사회과학적 이해와 방법론 포함)					문화 분야 국제 교류	
소 분류	문화 예술의 기초 지식 함양	문화 예술의 사회적 영향력 이해	문화 정책 행정 기본 교육	소통의 기술 함양	저작권 교육	공공 윤리 의식 제고 교육	예술 트렌드	사회 트렌드	기술 트렌드	행정 실습	직무별 교육 (6개 직무 영역)	문화 예술 분야 행정 사례	예술계 특성에 대한 이해	문화 예술의 사회 과학적 이해	문화 예술의 사회 과학적 방법론	사업 분야별 실무 과정 (8개 사업 영역)	국제 교류 실무 교육

□ 그 외, 타 기관 연계 연수 프로그램인 [심화과정]과 리더십 교육으로 구성되어 있는 [특별과정]을 추가하여 보다 전문성 있는 교육과정을 운영할 계획임

## 1.2 교육 이수 체계

□ 교육 이수 체계는 [기초과정]-[공통과정]-[전문과정]의 단계로 이루어지며, 보다 전문 교육이 필요한 교육과정의 경우 타 기관과의 연계를 통한 [심화과정]을 운영하도록 계획함

- 교육이수자의 직군·직무별 특징에 따라 각기 과정은 생략 가능함



[그림 5-7] 문화인재개발원 교육 이수 체계

- [기초과정]은 문화예술 및 우리나라 문화생태계의 특성을 이해하기 위한 기초 소양 교과로 구성되어 있으며, 교육수요자의 전공 및 경험과 이력 등 배경을 고려하여 생략이 가능함
  - 공무원의 경우 문화예술에 대한 이해가 필요하기 때문에 문화담당 공무원, 사회정책 서비스 부처 공무원, 기타 국가 및 지방공무원은 필수적으로 [기초과정]을 이수하도록 함
  - 문화행정가와 문화전문인력의 경우 입직 이전에 문화와 관련된 경험을 갖고 있거나 관련 전공을 했다면 생략이 가능하며, 그렇지 않을 경우 선택적으로 이수할 수 있도록 함
- [공통과정]은 문화분야 전문인력으로서 갖추어야 할 보편적인 지식을 배양하는 과정으로 모든 교육수요자가 의무적으로 이수하도록 계획함
  - [공통과정]은 주로 문화정책과 문화행정서비스의 이해를 돕는 과목, 효율적인 문화행정을 위한 소통의 기술과 공공윤리의식 배양을 위한 교육, 저작권 교육과 문화예술관련 트렌드 교육으로 문화분야 전문인력에게 필요한 교육과정으로 구성함
  - 이에, 공무원과 문화행정가, 문화전문인력은 모두 [공통과정]을 필수적으로 이수하여야 함

- 단, 사회정책서비스 부처 공무원과 기타 중앙 및 지방공무원은 실제 직무 수행 상에서 문화관련 업무가 필수적인 것이 아니므로, [공통과정]은 생략하거나 선택할 수 있도록 함
- [전문과정]은 교육수요자의 특성과 환경을 고려하여 개발한 과정으로 직무별·분야별 전문성 획득을 위한 수준 높은 과정으로 구성되어 있음. 교육수요자가 자신의 직무영역을 고려하여 선택하도록 함
  - 직무별 심화과정(안)은 행정실습, 경영·관리, 예산관리, 세법처리, 재정관리, 계약관리, 마케팅 교육으로 나누어 전문성 개발하고자 함
  - 분야별 심화과정(안)은 문화행정 심화실무, 사회과학적 이해와 방법론, 사업 분야별 실무과정, 문화분야 국제교류 과정으로 구성됨
  - 특별과정(안)은 문화정책리더를 대상으로 한 고위전문가 교육과정과 전체 교육수요자를 대상으로 한 리더십 교육프로그램으로 구성함

□ 교육 단계별 예비교육수요자가 들어야 할 교육과정은 아래와 같이 구성하여 제안됨

〈표 5-14〉 교육대상에 따른 교육훈련과정 배치(안)

구분			기초과정	공통과정	전문과정
1차 대상	핵심 대상	중앙/지방 문화담당 공무원			
		문화기반시설/문화재단 종사자			
		학예사			
		문화예술교육 전문인력			
		문화예술교육사			
	연계 대상	사회서비스정책 부처 공무원			
		지역문화 전문인력			
2차 대상	기타 중앙 공무원				
	기타 지방공무원				

## □ 세부 교육과정 배치 계획

〈표 5-15〉 교육대상에 따른 교육훈련과정 세부 배치(안)

교육 과정		구분	기초과정		공통과정							전문과정									
		대분류	문화예술 가치교육		문화정책·행정 기초					문화예술관련 트렌드 교육			직무별 심화과정		분야별 실무 과정						문화 분야 국제 교류
소분류		기초 지식 함양	사회적 영향력 이해	문화 정책	문화행정 서비스 이해	커뮤니 케이션	저작권 교육	공공 윤리	예술 트렌드	사회 트렌드	기술 트렌드	행정 실습	직무별 교육	행정 사례	예술계 특성 이해	사회 과학적 이해	사회 과학적 방법론	8개 영역*	국제 교류 실무		
1 차 대 상	핵 심 대 상	중앙/지방 문화담당 공무원																			
		문화기반시설/ 문화재단 종사자																			
		학예사																			
		문화예술교육사																			
	연 계 대 상	사회서비스정책 부처 공무원																			
		지역문화 전문인력																			
2차 대상	기타 중앙 공무원																				
	기타 지방공무원																				



교육 외 운영 프로그램

- ① 문화분야 전문인력 DB 구축
- ② 인력뱅크 운영(교육의 실효성을 높이기 위한 일자리 연계 프로그램)
- ③ 기관 간 인력 교류 연수과정
- ④ 교육 컨설팅 지원



심화과정(타 기관 연계 프로그램)

문화체육관광부 산하·소속 문화기관의 교육과정과 연계 운영  
(한국콘텐츠진흥원, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화예술위원회 등)

## 2. 세부 교육과정(안)

### 2.1 기초과정 교육(안)

□ 기초과정은 문화분야 전문인력으로서 갖추어야 할 기초적인 지식수준을 충족시키기 위한 과정임

- 기초과정(선택) : 문화예술 행정 분야 종사자에게 필요한 기초적인 인문학·사회과학·예술적 이론부터 협업능력, 윤리의식, 문제해결 능력 등 문화예술에 대한 기초 이해와 소양의식, 태도를 함양하기 위한 과정으로 구성함
- 문화예술의 사회적 영향력과 책임을 배우며 문화예술 관련 정책사업과 지원 사업을 운영하는 데 있어 문화적 가치가 발현될 수 있도록 기본 소양을 배양시킴

〈표 5-16〉 〈기초과정〉 교과 정의

과정구분	과목구분	정의
기초과정	문화예술의 기초지식 함양	문화예술에 대한 기본적인 소양과 전문지식을 습득함으로써 문화예술이라는 특수 영역의 행정업무를 수행하며 문화예술적 가치를 이끌어낼 수 있도록 도움. 예술사, 예술철학 등을 통한 예술에 대한 기본 소양을 제고함
	문화예술의 사회적 영향력 이해	사회의 문제를 문화예술적 시각·방법을 통해 해결하는 등 사회적 영향력에 대한 이론 및 사례학습을 통한 직업적 소명의식을 기름

〈표 5-17〉 〈기초과정〉 교육 구성(안) 예시

과정구분	과목구분	교육 명
기초과정	문화예술의 기초지식 함양	예술의 역사(동서양)
		문화예술생태계(예술생태이론)
		예술철학(미학)
		예술과 정치
		대중문화론
		문화콘텐츠와 문화산업론
	문화예술의 사회적 영향력 이해	사회적 예술론
		문화예술의 사회적 역할
		글로벌 시대의 다문화사회

## 2.2 공통과정 교육(안)

□ 공통과정은 문화분야 전문인력에게 필수적으로 요구되는 문화정책 및 행정 지식과 실무 역량을 충족시키기 위한 교육과정임

- 공통과정(필수) : 공적 문화서비스를 담당하는 인력으로서 기본적으로 갖추어야 할 문화정책과 문화행정 서비스에 대한 이해를 위한 과정으로, 공공행정 서비스 인력으로서의 서비스적 마인드, 소통과 협업의 능력, 윤리적 태도, 사회변화와 예술계 트렌드에 대한 이해와 적응력 등을 중심으로 교육함
- 공통과정은 일반 행정과 다른 ‘문화예술’이라는 특수한 영역을 담당하기 위해 필요한 지식과 실무능력 배양을 위한 교육과정 중심으로 배치하여 교육수요자가 필수적으로 이수할 수 있도록 함

〈표 5-18〉 〈공통과정〉 교과 정의

과정구분	과목구분		정의
공통과정	문화정책·행정 기본교육	문화정책의 이해	문화정책 실현의 주체로서 문화정책의 역사와 변화, 현행 정책에 대한 전문적 시각을 갖추어야 함. 국가의 문화관련 법과 제도, 한국의 문화행정체계의 특징을 이해하고, 특히 중앙과 지방행정기관, 그리고 기관별 특성에 따른 차이를 이해할 수 있는 교육을 중심으로 배치함
		문화행정 서비스의 이해	문화정책을 실현하는 문화행정 서비스 인력으로서 갖추어야 할 필수적인 지식과 태도를 배양하며, 문화예술을 일반행정과 같은 관점으로 접근할 수 없음을 이해함
	소통의 기술 함양 (커뮤니케이션)		문화예술의 사회적 영향력이 강조됨에 따라 타 부처 및 타 영역과의 협력이 강조되고 있음. 이에, 타 분야·타 영역에 대한 이해를 바탕으로 효율적인 커뮤니케이션이 가능하도록 하며, 문화행정 서비스의 수혜자인 창작자·향유자 중심의 사고를 할 수 있는 있도록 함
	저작권 교육		문화예술계의 저작권에 대한 기초적인 개념 습득과 이해를 통해 저작권 문제에 대해 민감하게 대처할 수 있도록 함
	공공윤리의식 제고		국가의 공적 기금을 다루며, 보편적인 시민을 위한 문화행정 서비스를 제공하는 문화행정 인력으로서 갖추어야 할 기본 역량을 기름
	문화예술 관련 트렌드교육	기술트렌드 (신기술 적응)	4차 산업혁명 이후, 문화예술도 과학기술적 관점이나 기술을 응용해야 한다는 문제의식에 따라 비전공자로서 필요한 과학기술관련 지식을 공부하여 융합적 사고를 가능하도록 함
		사회트렌드 (사회환경 변화의 이해)	문화예술 소비자의 특성을 이해하기 위한 사회·환경 변화에 민첩하게 반응하며 수혜자 맞춤형 문화정책과 사업을 기획할 수 있도록 하고 국민의 문화예술적 리더러시를 제고할 수 있는 방안을 지속적으로 강구함
		예술트렌드	정부 및 정책 환경의 변화에 따른 예술창작 및 향유 환경 변화에 대해 이해하고, 동시대적 예술 담론과 예술계 트렌드에 대한 이해함

〈표 5-19〉 〈공통과정〉 교육 구성(안) 예시

과정구분	필요 지식		교육 명
공통과정	문화정책· 행정 기본교육	문화정책의 이해	[이론] 문화예술행정론
			[이론] 문화예술정책론
			[이론] 한국문화예술정책연구
			[이론] 예술경영과 문화정책
			[이론] 문화복지론
			[이론] 지역문화와 문화자치론(중앙-지방 문화의 이해)
			[역사] 문화정책사/예술정책사
			[역사] 한국의 문화정책 발달사
			[역사] 해외의 문화정책 발달사
			[역사] 문화관련 법과 제도의 역사
			[법령] 문화예술 법령 이해 1
			[법령] 문화예술 법령 이해 2
		문화행정 서비스의 이해	[시책] 문화행정사업의 이해
			[시책] 문화예술교육연구
			[시책] 문화영향평가연구의 실제
			[시책] 예술지원정책의 이해
			[시책] 거버넌스의 이해와 방법론
			[시책] 문화기관·시설의 차이와 운영
			[시책] 문화예술단체의 설립과 운영
	소통의 기술 함양 (커뮤니케이션)		[직무이해] 소통리더십 교육
			[직무이해] 문화행정 리더십과정
			[직무이해] 중간지도자 조직관리 과정
			[직무이해] 문화행정인력 교육훈련 방법론
			[직무이해] 중앙-지방 문화담당 공무원의 이해
			[타 분야 직무이해] 예술가와 소통하기
			[타 분야 직무이해] 문화영역과 비문화영역의 협업
			[타 분야 직무이해] 문화행정 협상론
			[타 분야 직무이해] 문화예술정책과 행정 네트워크
			[타 분야 직무이해] 예술과 파트너십
			[네트워크] 정책 네트워크 구축방법론
			[네트워크] 사업 네트워크 구성과 관리·운영
			[네트워크] 이해관계 맵핑과 디자인
	저작권 교육		저작권 기초
			산업재산권
			지적재산권
			저작권제도 및 정책
			저작권법의 이해와 적용
			사례로 본 저작권 문제-문화예술 분야
			저작권법 분쟁사례 워크숍

과정구분	필요 지식		교육 명
	공공윤리의식 제고		예술과 공공성
			예술과 공동체
			공동조직의 윤리적 리더십 교육
			김영란법 사례의 이해
			성감수성 교육
			지원사업 예산의 청렴 집행
	문화예술 관련 트렌드교육	기술트렌드 (신기술 적응)	현대사회와 문화예술
			미래사회와 문화예술
			문화예술트렌드 읽기
			문화트렌드 연구방법론
			예술현장체험과 비평
		사회트렌드 (사회환경 변화의 이해)	라이프스타일의 변화와 문화트렌드
			문화예술 소비자 연구
		예술트렌드	4차 산업혁명시대 문화예술
			과학기술혁명과 문화예술 창작·유통론
			디지털미디어와 예술유통
			빅데이터와 문화읽기
			문화기술(CT)의 이해

## 2.3 전문과정 교육(안)

□ 전문과정은 문화행정 업무에 필요한 직무 관련 기초지식과 실무경험을 쌓는 교육과정으로, 보다 전문적인 교과의 배치를 위해 직무별, 분야별 과정을 구분하였음

- 전문과정은 기초·공통과정을 통해 쌓은 지식을 바탕으로 직무에 따른 전문적인 지식과 경험에 대한 교육을 목표로 하며, 특히, 특별과정을 통해 문화정책 리더 양 성 및 계발을 위한 직급별 맞춤형 리더십 교육을 운영함

- 직무별 심화과정(선택) : 문화행정업무를 위한 행정실습부터 각 영역별 필요 지식을 습득하여 실무 업무에 반영시킬 수 있도록 함. 행정실습/경영·관리/예산관리/세법/재정/계약관리/마케팅으로 구분함
- 분야별 심화과정(선택) : 자신이 담당하고 있는 문화예술과 사업에 대한 깊이 있는 이해를 바탕으로 사업을 통해 가치를 발현하고 효과적인 성과를 낼 수 있는데 기여할 수 있도록 사업의 분야별 교육과정으로 구성함

- 분야별 심화과정 내의 사업 구분은 예술지원, 문화예술교육, 생활예술(시민문화), 지역문화, 도시재생(문화도시), 축제사업, 문화예술 R&D(정책연구개발), 시설관리 등 8개의 영역이 포함됨
- 특별과정(안) : 리더십 교육을 중심으로 구성되며, 문화정책 리더 및 관리자 직급 대상의 리더십 교육과 그 외 전범위적 문화분야 전문인력을 대상으로 하는 리더십 기본 교육을 통해 리더십 역량을 향상시키고, 기업가적 마인드를 배양하는 과정으로 배치함

〈표 5-20〉 〈전문과정〉 교과 정의

과정구분		교과구분	정의
전문 과정	직무별 심화과정 (선택)	행정실습	문서작성 및 문화예술 프로젝트 기획·운영과 같은 문화분야 행정업무를 수행하기 위한 기본적인 지식과 함께 실무능력을 훈련함
		경영·관리	문화기관의 운영을 총괄하는 데 있어 필요한 운영상의 방법론과 조직관리 등을 교육함
		예산관리	프로젝트 별 사업예산의 효율적 관리를 위한 예산관리, 기획과 함께 재무·회계 관리에 대한 전문적 지식을 습득함
		세법처리	사업 예산의 운용 상 필요한 세법에 관해 배우며 특히 문화예술이란 특수한 영역에 필요한 세법에 관해 배움
		재정관리	문화기관의 운영과 개별 프로젝트의 운영을 위한 재정확보 방안에 대해 배우며, 특히 뉴미디어 플랫폼을 통한 새로운 재정확보 방안에 대해 이해함
		계약관리	문화예술사업을 성사시키는데 있어 중요한 절차 중 하나인 계약의 전 과정에 대해 이해하며, 문화예술의 특성을 반영한 계약 및 실무교육을 중심으로 운영함
		마케팅 교육	보다 많은 시민들이 문화예술사업의 수혜를 받을 수 있도록 효과적으로 홍보하는 방법을 배우며, SNS를 활용하는 등 사회변화와 트렌드에 맞는 홍보 전략에 대해 학습함
	분야별 심화과정 (선택)	문화예술분야 행정사례	사례를 통한 문화행정 업무의 특수성을 이해하며 향후 예기치 못한 상황에 맞닥뜨렸을 때의 대응방안에 대해 학습함
		예술계 특성에 대한 이해	문화예술계 전반에 대한 이해와 함께 특히 우리나라 문화예술이 가진 특성을 이해함
		문화예술의 사회과학적 이해	문화와 예술의 사회학에 대한 이해를 기초로 하여 피교육자가 담당하고 있는 문화관련 사업이나 업무와 관련이 있는 문화정책이 사회적으로 어떠한 의미를 지니는지를 파악하여 행정편의주의에 따른 문화행정업무를 수행하지 않을 수 있도록 함
		문화예술의 사회과학적 방법론	문화예술사업의 사회적 영향력을 확대시키기 위한 방법론에 대해 배우며 문화예술의 통계, 수혜자 대상 수요조사, 예술시장의 분석 등 수요자 맞춤형 사업 기획을 위한 방법론 습득

과정구분		교과구분	정의	
		국제교류 실무교육	국제적인 문화교류를 위해 필요한 프로젝트 기획·운영과 같은 실무지식과 소통 방법 등의 능력을 배양함	
		* 사업 분야별 교육	예술지원	예술에 대한 깊이 있는 지식과 예술가에 대한 이해를 바탕으로 예술가 지원 사업을 담당. 이에 필요한 공모사업 심사, 결과작성 등
			문화예술교육	문화예술교육지원법에 근거하여 전 국민의 향유기회와 창조적 능력 함양을 목적으로 한 학교·사회문화예술교육 사업을 기획·관리하여 예술교육의 효용성을 높임
			생활예술 (시민문화)	‘생활문화’가 무엇인지에 대한 정확한 이해를 바탕으로 시민의 삶에 밀접한 예술활동을 지원하여 예술을 통한 문화적 리터러시와 심미안을 향상시킬 수 있도록 함
			지역문화	지역 고유의 문화자원을 발굴하고 활용하여 지역문화 생태계를 조성할 수 있도록 돕기 위하여 지역문화에 대해 전문가적 식견을 갖추어야 함
			도시재생 (문화도시)	문화예술을 통한 도시의 문화적 요인을 강화하여, 지역사회에 문화의 가치를 전파하고, 문화예술을 통한 도시 경쟁력을 갖추
			축제사업	성공적인 축제와 실패한 축제의 사례를 통해 지역축제의 성공적 개최를 위한 아이디어를 제시하고 전략을 세울 수 있는 교육을 함
			문화예술 R&D (정책연구개발)	지역 중심의 문화정책의 계획·수립·집행을 위해 관련 전문가와 지역과 예술계 수혜자와 함께 토론했으며 정책 아이디어를 도출함
			시설관리	하우스 매니저, 무대기술, 안전 등 시설관리와 운영에 관한 제반 사항에 대한 이해를 갖추어야 함
	특별과정	리더십 교육	행정기관 및 문화기관 등 문화정책 리더의 기관경영, 조직 관리 및 운영이 문화적 관점에서 이행될 수 있도록 돕는 교육과정과 전체 전문인력 대상의 리더십 배양 교육과정으로 배치함	

## 1) 직무별 심화과정

〈표 5-21〉〈직무별 심화과정〉교육 구성(안) 예시

과정구분		필요 지식	교육 명
전문 과정	직무별 심화과정 (선택)	행정실습	행정업무 운영 실무
			행정문서 작성 관리
			문서작성법 1(국문서기획 및 관리)
			문서작성법 2(영문서기획 및 관리)
			문화행정과 프로젝트 기획
			문화예술사업 기획과 운영
			문화예술 프로젝트 기획관리(PMP)
		경영·관리	문화기관 인사론
			문화기관 경영평가론
			문화예술단체의 설립과 운영
		예산관리	문화예산론
			예산관리·기획
			문화예술단체의 재무·회계 관리
		세법처리	세법의 이해
			세법행정 실무
			문화예술사업의 세법 적용과 정산실무
			영리 및 비영리 법인에 관련한 세법
		재정관리	재정관련 법률 이해
			문화재정론
			문화예술재원조성 방법론
			뉴미디어 플랫폼 기반의 펀드레이징 전략 (텀블벅, 크라우드 펀딩 등)
			문화예술사업 후원·협찬 기획과 전략
			기부금수형 관련 행정처리
		계약관리	계약과정의 이해
			계약행정실무
			문화예술사업 계약·협약·옹역 실무
			협약방법론
			예술작품 보험 관련 계약 및 법률
		마케팅 교육	SNS이해와 활용전략
			뉴미디어 소셜 마케팅(SNS 마케팅 및 홍보론)
			공공마케팅
			디지털미디어와 예술유통

## 2) 분야별 심화과정

〈표 5-22〉 〈분야별 심화과정〉 재교육 과정 구성(안) 예시

과정구분		필요 지식	교육명
전문 과정	분야별 심화과정 (선택)	문화예술분야 행정사례	행정사례 연구
		예술계 특성에 대한 이해	문화예술계의 이해
			예술의 장르별·지역별 특성 분석
			한국 예술의 역사 개관(장르별)
		문화예술의 사회과학적 이해	문화사회학
			예술사회학
			문화경제학
			비판문화이론
		문화예술의 사회과학적 방법론	문화예술 통계의 이해와 실습
			통계 및 전산처리
			연구조사방법론
			지역주민 욕구 분석론
			설문조사 작성과 분석론
			문화예술시장 분석론
			예술상품시장과 예술공공시장에 대한 현상 분석
		국제교류 실무교육	국제 문화정책사
			비교문화정책
			문화예술 국제교류 이해와 실제
			국제 문화예술 협업 체계 이해
			해외 예술경영 성공사례
			국제교류 실무 1
			국제교류 실무 2
			국제문화교류 프로젝트 전략 기획
		사업 분야별 실무과정	예술지원
			법령의 이해 : 문화예술진흥법, 예술인복지법
			예술지원 사업의 이해
			예술지원 사업 평가
		문화예술교육	법령의 이해 : 문화예술교육지원법
			학교문화예술교육 프로젝트 기획
			사회문화예술교육 프로젝트 기획
			문화예술교육 사업 평가
		생활예술 (시민문화)	법령의 이해 : 문화기본법
			생활예술 사례 연구
			생활예술 사업 평가
		지역문화	법령의 이해 : 지역문화진흥법, 지방문화원법
			지역문화 수요조사 방법론
			지역문화트렌드 공유
		문화도시/도시재생	법령의 이해
			공간 중심의 문화자원 발굴
			젠트리피케이션의 이해
			도시재생 사업 평가

과정구분		필요 지식	교육명
		축제운영	축제기획과 제작
			축제 사후 평가
		시설관리	문화시설 안전
			관객 대면 서비스의 이해
			무대기술의 이해
		문화예술 R&D (정책연구)	문화트렌드 연구방법
			환경변화에 따른 문화정책 개발
			지역문화정책과 사업 개발

### 3) 특별과정

〈표 5-23〉 〈특별과정〉 재교육 과정 구성(안)

과정구분		필요 지식	교육명
전문 과정	특별 과정	리더십 교육	윤리적 리더십
			문화정책 갈등 관리론
			환경변화에 따른 문화정책 개발
			정책 네트워크 구축 방법론

## 2.4 온라인 교육과정 연계

### □ 이러닝 과정의 병행을 통해 교육의 접근성 및 실효성을 제고함

- 양질의 이러닝 교육콘텐츠를 개발하여 전문지식을 습득할 수 있도록 도우며 온라인 교육과정 개설·운영을 통해 문화분야 전문인력의 교육에 대한 접근성을 높임
  - 문화인재개발원은 양질의 교육서비스 제공을 통해 지역 간 문화격차를 해소할 수 있는 이점이 있으나, 실제 지역의 문화담당 공무원이나 문화행정가는 열악한 업무 환경으로 인해 집체교육이 제한적일 가능성이 높음. 때문에 이러닝 과정을 활용해 교육의 목적을 달성할 수 있음
  - 해외 공무원 교육훈련의 경우, 교육수단의 접근성을 강조하는 추세로 e-러닝이나 m-러닝을 적극적으로 활용하여 상시교육체계를 구축하고 있음. 즉 이러닝은 교육의 실효성을 제고하기 위한 방안 중 하나임(신민철 외, 2018). 우리나라 공무원 교육훈련 기관 역시 2000년대 중반 이후 이러닝 체계를 도입하여 운영하는 실정임
- 단, 문화예술이 지닌 특수성으로 인해 이러닝 교육만으로는 깊이 있는 전문성을 취득하기 어려우므로 집체교육과 병행하거나 플립러닝을 통한 연계교육이 필요함
  - 문화분야는 단순히 지식의 습득을 통해 전문성을 취하는 것이 아니라 지식을 기초로

해서 인력 간의 교류와 토론을 통한 가치 창출이 중요한 영역이므로, 온라인과 오프라인을 연계한 플립러닝 교육과정을 적절히 안배하는 것이 중요함

- 이러닝 교육 콘텐츠를 활용할 경우, 기초적이고 트렌디한 교육을 다루는 등의 방안을 고려해야 함

□ ‘재교육’에 중점을 둔 기관의 특성을 반영하여, 이러닝 교육과정을 통해 주기적인 반복 수강을 하도록 제도화함

- ‘재교육’은 초기 진입단계 인력을 대상으로 한 기초적인 교육의 수준에서 나아가 교육의 누적을 통한 전문화 개발이 가능함
  - 이에 따라 시의적 내용을 다루는 기초과정은 2년을 주기로 재이수해야 하며 직무와 분야에 따른 전문적 내용을 다루는 전문과정은 4년을 주기로 재이수하는 등의 교칙과 제도를 마련하여야 함
  - 지방행정기관 소속 공무원의 경우 2년 주기 순환근무를 한다는 특성상 2년, 4년 주기의 재교육은 어려우므로, 전문과정은 연간 1회씩 교육할 수 있도록 함

※ 재교육의 기간은 향후 재조정될 수 있음

### 3. 교육대상별 교육과정 배치(안)

#### 3.1 대상별 특징에 근거한 교육과정 배치 예시

- 앞서 설정한 예비 교육수요자 직무의 특성에 따른 맞춤형 교육과정 체계를 마련하고, 이와 관련한 교육과정을 제안하고자 함
- 문화인재개발원의 교육대상인 공무원, 문화행정가, 문화전문인력을 세분화하여 각각의 특성에 맞는 맞춤형 교육과정의 틀을 제시하고, 직무별 성격에 따른 교육과정을 제안함
    - 공무원: 문화담당 공무원, 사회서비스정책 부처 공무원, 기타 중앙 및 지방 공무원
    - 문화행정가: 문화기반시설 및 문화재단 종사자
    - 문화전문인력: 학예사, 문화예술교육사, 지역문화전문인력
  - 맞춤 교육과정을 배치하기 위하여 세분화한 교육대상자별 필요한 교육방향을 아래의 <표 5-24>와 같이 조작적으로 정리함

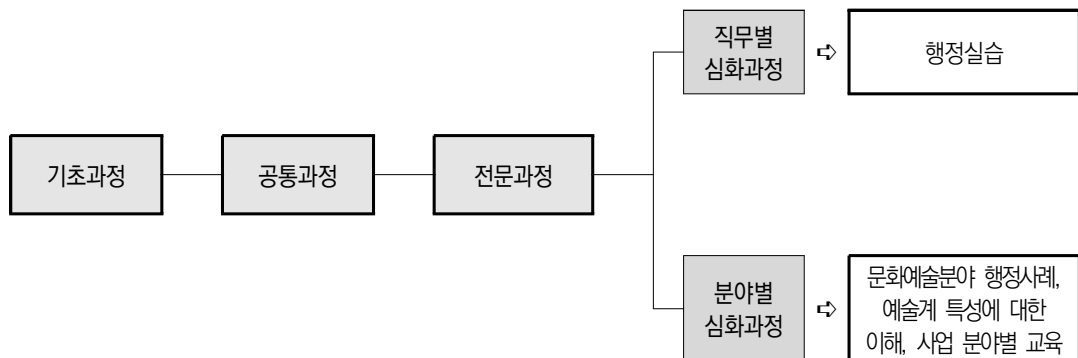
<표 5-24> 문화인재개발원 예비 교육 대상자별 교육방향

구분		교육 방향
공무원	중앙 및 지방자치단체의 문화담당 공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술분야 정책 흐름에 대한 이해</li> <li>• 예술 현장에 대한 이해</li> <li>• 문화예술의 가치를 극대화하기 위한 사업 및 프로젝트의 운영·실행 능력</li> </ul>
	사회서비스정책 부처 공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 타 부처 및 문화행정간 융합적 이해</li> <li>• 사회서비스 및 문화행정의 상호간 통섭적 이해</li> </ul>
	기타 중앙 및 지방자치단체 공무원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술 이해를 위한 기초 소양 교육</li> <li>• 일반 정책의 문화적 영향력에 대한 이해</li> <li>• 문화예술의 특수성에 기반한 문화행정의 이해</li> </ul>
문화 행정가	문화기반시설 및 문화재단 종사자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화기관 조직에 대한 이해 및 단위별 사업의 실행능력</li> <li>• 문화예술을 사회과학적 관점에서 이해하고 해석하여 정책으로 연결시킬 수 있는 분석력</li> <li>• 공공재로서의 문화예술과 문화예술이 미치는 사회적 영향력에 대한 이해를 통한 문화행정가로서의 기초소양 함양</li> </ul>
문화 전문인력	학예사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특정분야에 대한 전문지식을 바탕으로 한 직무이해</li> </ul>
	문화예술교육사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화행정원리 및 행정실무에 관한 이해</li> </ul>
	지역문화전문인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술 수요자에 대한 이해와 욕구 분석</li> <li>• 문화행정 체계 및 실무능력 함양</li> </ul>

## 1) 공무원

### □ 중앙 및 지방자치단체의 문화담당 공무원

- 대표적인 문화분야 중앙행정기관인 문화체육관광부 소속 공무원 및 지방자치단체의 문화예술국·과 소속 공무원을 말함
- 행정에 대한 높은 이해와 실무 경험이 많은 문화분야 공무원에게는 문화예술 및 문화행정 업무의 특수성을 이해하기 위한 교육과정을 제공하여 역량을 보완할 필요가 있음
  - 즉, 행정업무에 관한 절차 및 실무적 지식은 상대적으로 높으나, 문화예술에 관한 특수성에 대한 선 이해를 통해 문화와 행정이 병합되어 이루어지는 논의 및 원리에 대한 교육이 필요함
  - 특히, 문화와 예술이 미치는 사회적 영향과 가치, 공공행정과 문화예술영역에서 나타나는 딜레마 등과 같이 문화행정의 주요 논의에 대한 이해를 기반으로 실제 직무를 이행함에 있어 필요한 문화행정가로서의 기초 이해와 지식에 관한 교육이 필요함
- 최근, 국가에서는 창작자와 향유자, 나아가 매개자에 대한 포괄적인 지원을 운영하는 추세이므로 문화담당 공무원은 정부의 문화정책 방향뿐만 아니라, 사업운영 및 실행능력, 예술현장에 대한 이해, 예술의 가치 이해 등 전방위적인 지식과 경험을 습득하여야 함



[그림 5-8] 문화담당 공무원 교육 이수 체계(안)

### □ 사회서비스정책 부처 공무원

- 사회서비스정책과 관련한 부처 소속 공무원을 말하며, 부처는 기획재정부, 교육부, 과학기술통신부, 외교부, 통일부, 행정안전부, 농림축산식품부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 고용노동부, 여성가족부, 국토교통부, 문화재청 등이 해당함

- 최근 사회서비스정책 부처에 문화와 관련한 사업의 비율이 증가하며 소속 공무원에게 자신의 직무영역과 문화를 융합적으로 사고할 수 있도록 문화적 소양을 갖추는 것이 요구되고 있음
- 최근 국토교통부, 여성가족부 등 문화체육관광부와 함께 운영하는 사업이 증가하는 추세이기 때문에 타 분야 공무원에게 통섭적 이해를 위한 전문 교육이 필수적임
- 이와 같은 학제 간 교류와 통합적 이해를 위한 교육과정은 부처 간 업무의 특성을 도모하고 협력적 관계를 유지할 수 있게 함



[그림 5-9] 사회서비스정책부처 공무원 교육 이수 체계(안)

#### □ 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원

- 문화담당 공무원 및 사회서비스정책 부처 소속 공무원이 아닌 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원을 말함
- 국가 및 지방자치단체 소속 공무원은 문화적 관점을 사회적으로 확산시켜 국민의 삶의 질을 향상시킬 책무가 있음(「문화기본법」상 ‘문화영향평가’에 근거함). 이에 문화예술 직무에 대한 전문적인 이해가 아니더라도 기초적인 소양이 필요함
- 특히, 지방자치단체 공무원의 경우 변화하는 문화예술의 현안을 빠르게 파악하고, 지역 주민의 수요에 능동적으로 대응하여 특색 있는 지역문화 프로그램을 자체적으로 기획·운영할 수 있는 역량 교육이 필요함(「지역문화진흥법」에 근거함)
- 마찬가지로, 관련 교육과정은 지역별 기관과의 연계교육과 직무 간 특성파악을 통한 유관기관과의 협력적 교육 운영 등을 통해 운영될 수 있으며, 교육 운영 외에도 지역 간 교류 및 네트워크 프로그램 등을 통해 교육효과를 높일 수 있음

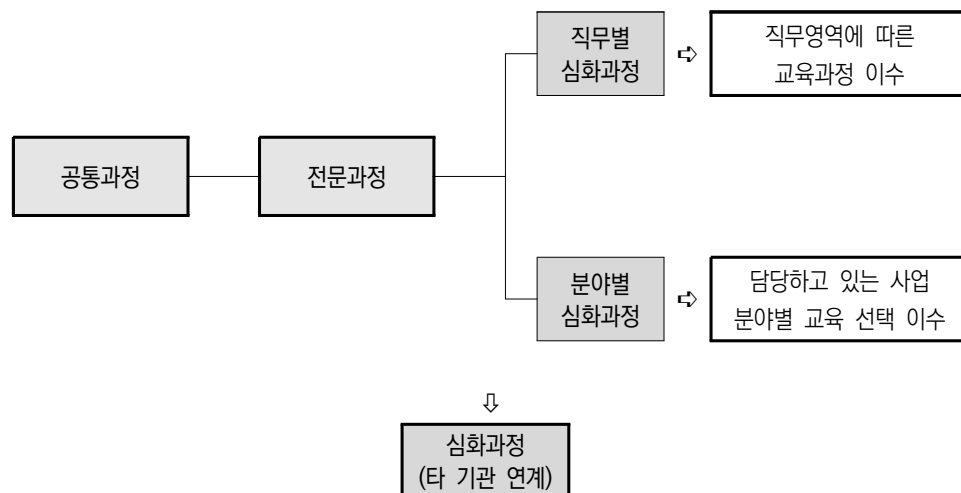


[그림 5-10] 기타 중앙 및 지방 공무원 교육 이수 체계(안)

## 2) 문화행정가

### □ 문화기반시설 및 문화재단 종사자

- 문화행정가는 문화기반시설 및 문화재단 등 기관에서 종사하는 인력을 지칭함
- 문화행정 분야에 종사하는 인력은 전공과 경력 등 배경의 차이가 있으나 대체로 문화예술에 대한 관심이 높으며 관련 경험을 통해 현장에 대한 기초적인 이해를 갖추고 있다는 특징이 있음
  - 즉, 문화예술의 특수성과 직종에 대한 전반적인 이해를 갖고 있음
- 문화와 예술에 대한 이해도가 높기 때문에 문화예술의 기초적 지식을 다루는 [기초과정]은 생략 가능함
- 반면, 문화행정과 관련한 직무 능력은 개인별 편차가 큼. 특히 행정절차에 관한 실무경험 및 지식이 상대적으로 부족하기 때문에 교육 또는 재교육 차원에서 [전문교육]의 '행정실습'을 중심으로 이수할 수 있도록 해야 함
  - 특히, 공공재적 성격으로서의 문화예술을 인식하고, 문화예술의 특수성에 기반한 행정업무와, 서비스를 제공해야 한다는 직업적 사명감을 심어줄 수 있는 교육이 필요함
- 보다 전문화가 필요한 영역은, 타 기관의 교육과정과 연계하여 운영하는 [심화과정]을 활용할 수 있도록 함

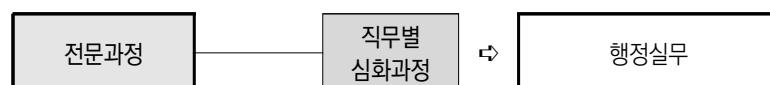


[그림 5-11] 문화행정가 교육 이수 체계(안)

### 3) 문화전문인력

#### □ 학예사, 문화예술교육사

- 문화전문인력 중 자격증 인력으로는 학예사와 문화예술교육사가 있음
  - 학예사는 준학예사, 정학예사 3급, 정학예사 2급, 정학예사 1급으로 구분하여 자격증을 발급함
  - 문화예술교육사는 2급과 1급으로 구분하며, 2급은 2013년부터 배출되기 시작하였고, 현재 1급은 배출 예정임
- 학예사와 문화예술교육사는 자격증 취득의 과정에서 해당 분야에 대한 깊이 있는 이해와 전문지식을 갖추고 있으며, 관련 현장경험이 있는 경우도 많음
  - 학예사의 경우, 자격증 취득의 요건으로 각 급수에서 일정 기간의 지정된 기관 실무 경력을 요구함
  - 문화예술교육사 역시 2급 자격 취득 이후 5년 간 문화예술교육에 관한 실무경력이 있는 사람에 한해 1급 자격증을 부여하고 있음
- 자격증은 향후 취업을 위해 취득하는 경향이 있으므로 분야 전문지식뿐만 아니라 직무수행에 필요한 실무능력도 필요함. 따라서 자격증 인력은 [전문과정]의 행정실무과정을 이수하여야 함



[그림 5-12] 문화전문인력(자격증 기반 인력) 교육 이수 체계(안)

#### □ 지역문화 전문인력

- 지역문화 전문인력은 지역문화재단을 통해 지역문화의 발굴과 기획에 관련된 교육을 이수하였기에 문화와 관련된 기초적인 지식뿐만 아니라 담당하고 있는 분야의 특성에 대한 현장 이해가 높음
- 반면, 문화행정과 관련된 실무 능력은 상대적으로 부족할 가능성이 높음
  - 일반적으로 특정 기관에 소속되어 있지 않고 프리랜서 형식으로 활동하는 문화기획인력은 국가예산의 예술보조를 받아 활동하는 경우가 많으므로 관련행정절차 및 서류를 처리해야하는 경우가 많으며, 특히 예산 편성 및 회계처리 능력 등이 필수적으로 요구됨

- 따라서 행정절차에 대한 이해와 기본적인 실무능력인 문서작성법 등 행정 업무에 필요한 제반 사항에 대한 교육이 필요함



[그림 5-13] 문화전문인력(지역문화전문인력) 교육 이수 체계(안)

## 3.2 리더십 프로그램의 ‘특별과정’

### 1) 고위전문가 교육과정

#### □ 문화정책 리더 대상 교육

- 문화분야의 정책결정권자, 고위간부 및 문화기관의 장 등 문화정책 리더를 대상으로 한 맞춤형 리더십 교육을 편성하여 제공함
  - 현재 기관별 산재되어 있는 문화분야 교육과정 중, 고위공무원 및 문화정책 리더를 대상으로 한 전문교육과정은 부재한 실정임
  - 그러나 최근, 정책리더 등 핵심인재 양성이 조직의 유연성과 성과를 높이며 전체 인력을 교육하는 것보다 효율적이라는 인식이 형성됨에 따라 리더로서의 역량을 배양할 수 있는 교육훈련이 중요해졌으며(신민철 외, 2018), 국내 공무원교육훈련기관에서도 기관 내 고위직 혹은 중간관리자 대상의 리더십 프로그램이 증가하는 추세임
  - 앞선 사례에서 국토교통인재개발원에서도 기본교육(집합교육) 과정 내에 교육대상자의 직급별 맞춤 리더십 과정을 개설하여 운영하고 있음
  - 마찬가지로, 문화분야에서도 리더의 역량과 덕목이 중요하게 인식되며, 최근 국·공립 박물관·미술관의 기관평가 항목의 하나에 관장의 전문성에 대한 영역이 추가되어 리더를 대상으로 한 전문 교육훈련에 대한 실질적인 수요가 발생하기 시작하였음
- 문화정책 리더 대상의 교육은 문화행정 분야에 대한 지식과 경험 전수보다는 문화정책 및 행정의 최근 동향과 문화예술계 내의 문제의식을 공유하는 기회가 될 수 있는 연수 프로그램으로 구성하고자 함
  - 문화기관의 장에 임명된 사람의 경우 현장에 투입되기 전에 앞서 의무적으로 연수 프로그램을 참여하게 하는 등의 제도화 마련이 필요함

## 2) 문화적 리더십 프로그램

### □ 직급·직무별 리더십 교육

- 최근 리더십 교육의 트렌드와 문화예술 기관의 업무적 특성을 고려할 때, 고위간부가 아닌 전체 문화분야 전문인력에게도 리더십 역량이 요구되고 있음
- 이에 문화분야 전문인력의 리더십 역량을 개발하기 위하여 직급·직무에 따른 리더십 교육과, 문화기관의 성격에 기반한 전문적인 리더십 교육이 필요함
  - 이에 관련하여, 캐나다의 비영리기관인 문화인적자원위원회(CHRC)에서는 존 코터(John Kotter)의 연구를 기초하여 리더십과 매니지먼트십(managementship)을 강조한 역량 툴킷(tool kit)을 구체적으로 제시하고 있음
  - 한편, 영국의 대표적인 문화분야 리더십 교육프로그램은 클로어 더필드 재단(Clore Duffields Foudation)의 ‘Clore Leadership’ 운영 사례를 꼽을 수 있음. 이 프로그램은 문화예술기관의 최고위직만을 대상으로 하지 않고, 문화와 예술 조직에 종사하는 누구나 문화적 리더(cultural leader)의 소양과 역량을 개발할 필요성을 인식하여 운영된다는 점이 특징적임

#### 사례: Clore Leadership Program

##### [영국] Clore Duffield Foundation의 Clore Leadership Program

- 클로어 더필드 재단(Clore Duffield Foundation)에서는 2004년부터 문화예술분야의 전문적인 문화적 리더십 강화를 위한 지원을 시작하였으며, 2009년에는 클로어 리더십 프로그램(Clore Leadership Program)을 런칭하여 본격적으로 ‘문화적 리더’(Cultural Leadership) 양성 프로그램을 운영 및 지원해 왔음
  - 특히, 본 재단에서는 ‘문화적 리더십’(Cultural Leadership)에 관한 깊은 이해와 필요 역량 등의 논의를 지속적으로 정의하고 논제화하면서 이에 관련한 프로그램을 개설 및 운영해오고 있음
  - 즉, 문화적 리더를 정의하는 6가지 관점<sup>15)</sup>에 기초하여 리더십 유형 및 역량에 따른 방식으로 리더십 교육에 관한 가이드라인부터, 맞춤형 리더십 교육과정을 제공하고 있음
- 클로어 리더십 프로그램에서 제공하는 교육지원사항으로는 클로어 펠로우십(Clore Fellowship), 클로어 코스(Clore course), 거버넌스(Governance), 혁신 및 참여(Innovation and Engagement)가 있음

〈표 5-25〉 문화적 리더십 유형

리더십 유형	교육내용	교육과정
Clore Fellowship	풍요로운 문화적 실천과 참여를 도모하기 위해 리더로서 갖춰야 할 역량 및 지식에 관한 맞춤형 개발 프로그램 제공	① 매년 6월, 9~10월 2주간 진행되는 2개의 코스를 통해 다양한 리더십 관점에 관한 체험학습이 이루어짐 ② 시각 및 공연예술, 박물관, 도서관, 아카이브 및 문화유산, 방송 및 디지털 미디어 등 문화정책과 실습을 포함한 전문분야에서 약 25명의 뛰어난 리더를 선발 ③ 문화적 리더십을 통한 직무 훈련 및 기술 향상을 위한 연구, 현장방문 및 파견, 워크숍, 컨퍼런스, 일대일 멘토링 운영
Clore Course ※ 맞춤형 교육과정 제공	문화적 리더 양성을 위한 동시대의 필수 지식 및 기술에 대한 집중교육과 이에 적절한 리더십 교육과정을 추천	① 경험에 따른 단계별 코스 제공(Emerging Leaders(기초) - Leadership Intensive(심화) - Leadership Pulse(전문)) ② 필요한 가상교육 및 지정 기간 등 맞춤형 코스 제공
Governance	문화와 예술 영역에 연계된 다양한 조직들 간의 협업을 장려하기 위한 워크숍, 컨퍼런스, 연구 및 방법론에 관한 정보 제공	-
Innovation and Engagement	문화적 리더로서의 혁신적 사고와 지속적인 호기심을 개발하기 위한 실험 프로그램 운영	-

자료: Clore Duffield Foundation 공식홈페이지(<https://www.cloreduffield.org.uk/>)

- Clore Course는 문화적 리더 양성을 위한 동시대의 필수 지식 및 기술에 대한 집중교육과 이에 개인별 적정 리더십 유형을 선정하여 맞춤형 교육과정을 추천하는 서비스를 제공한다
  - 예를 들어, 신흥 리더(Emerging Leaders)의 경우, 경력 초기 단계에서 관련 경험의 연수와 교육경험에 등에 따른 문화적 리더에게 필요한 필수 기술과 역량을 개발하기 위한 전문적이고 개인적인 개별 교육과정을 제공한다
- 교육과정에는 자신과 타인을 이끌어가는 리더십의 유형을 경험하고 학습하기 위해 워크숍 및 포용적 리더십 논의를 통해 이해를 도모하고, 이에 관련하여 프로그램 참여자들 간의 네트워크가 이루어짐

Which Clore Leadership Course is right for me?	Emerging Leaders Identifying and exploring skills and behaviours I need in order to lead.	Leadership Intensives Consolidating and examining who I am as a leader.	Leadership Pulse Consolidating and examining who I am as a leader.
Experience required	2-5 years	5 years +	5 years +
Virtual learning	No	No	Yes
Duration	5 days	12 days	3 modules of 4 days each
Bursaries	<u>Yes</u>	<u>Yes</u>	<u>Yes</u>

[그림 5-14] Clore Leadership Course 추천 프레임워크

자료: Clore Duffield Foundation 공식홈페이지(<https://www.cloreduffield.org.uk/>)

### 3.3 교육과정 배치의 모듈화

#### □ 온라인 홈페이지를 통한 모듈화된 교육과정 지원 서비스 운영

- 교육의 실효성을 높이기 위하여 온라인 홈페이지를 통해 교육이수자 개개인에 맞춘 모듈화된 교육과정 배치 서비스를 제공하고자 함
- 문화분야 전문인력의 직업과 직무에 따른 직능 가이드라인을 개발하여 각 부문별 필요역량을 제시하고, 교육이수자가 스스로 자신에게 필요한 직무 역량을 파악하여 자동으로 교육과정을 배치 받을 수 있도록 체계화함
  - 직무에 따른 직능 가이드라인의 경우, 교육대상자의 직업(공무원인지 문화행정가인지) 과 직무(기관의 경영·운영 담당자인지 사업관리자인지) 등을 고려하여 개발해야 함

#### □ 교육이수 현황과 교육 평가에 따른 연계교육 추천 서비스 제공

- 서울시 예술인 역량강화 사이버연수원을 참고하여, 연계교육 추천 서비스를 계획함
  - 2019년 서울시에서는 예술인의 역량강화를 위해 사이버연수원을 오픈하였으며, 사이버연수원 홈페이지에는 자신에게 필요한 교육과정을 직접 찾을 수 있는 서비스를 운영하고 있음

15) Clore Leadership Program에서 접근하는 '문화적 리더'를 바라보는 6가지 기본적인 관점은 다음과 같이 리더로서 예술가(The Artist as Leader), 다양성 및 포용(Diversity and Inclusion) 협력적 리더십(Collaborative leadership), 시민 리더십(Civic Leadership), 가치창출(Leading with Values), 거버넌스(Governance), 웰빙(Well-being), 문화적 학습(Cultural Learning), 디지털 변형(Digital Transformation)임

## 사례: 서울시예술인역량강화 사이버연수원

## [국내] 서울시예술인역량강화 사이버연수원

- 서울특별시에서는 2019년부터 예술인의 실용적 역량(법률, 지원제도, 매체활용, 기획홍보, 세무 등)을 상시 제공하는 사이버연수원을 오픈하여 예술인의 역량강화 교육을 지원하고 있음
- 홈페이지 내 ‘교육과정 찾기 도우미’는 교육이수자가 원하는 교육과정(집체교육과 이러닝 교육 포함) 및 교재를 추천받을 수 있으며, 강좌가 신규 개설되었는지의 여부와 이전 교육 수료자의 만족도(최근 1년) 등의 정보를 확인할 수 있으며, 연계과정을 추천하는 서비스도 지원함
  - 교육의 주요 대상은 예술인(예술대학교 재학·졸업생, 예술 지원사업 참여자 등), 예술 관련 (예비)종사자, 예술에 관심 있는 시민 등을 포함
  - 교육은 서울 예술인 사이버연수원에서 수강 가능하며, 모든 교육 과정은 무료로 제공됨
  - 교육과정에는 계약서 작성, 지원사업 공모, 지원금 정산 등 예술현장에서 필요한 실무 역량강화를 위한 온·오프라인 교육 및 가이드북을 제공함

교육과정

Home > 과정찾기 도우미

과정찾기 도우미

찾고자 하는 키워드를 입력하신 후에 검색하세요.  
과정명을 입력한 후 검색버튼을 누르면 원하는 과정을 찾을 수 있습니다.

상세한 과정을 찾기를 원하시거나 단계적인 분류로 찾기를 원하시면 **대분류**, **중분류**, **소분류**를 선택하신 후 **검색버튼**을 클릭하시기 바랍니다.

추가적으로 **교재여부**, **만족도별**, **신규과정여부**, **연계과정여부** 조회가능합니다.

대분류	전체
중분류	<선택>
소분류	<선택>
교재여부	<선택>
신규여부	<선택>
만족도(최근 1년)	만족도 점수 (5점척도) : <선택> 응답 인원 : <선택>
연계과정	<선택>
검색어	과정명 <선택> <검색>

[그림 5-15] 서울시 예술인역량강화 사이버연수원

자료: 서울시 예술인역량강화 사이버연수원 공식홈페이지(<http://e-kpc.or.kr/art/>)

## 4. 교육 외 운영프로그램

- 문화행정 분야 전담 교육기관의 성격에 맞게 중심 교육훈련 프로그램 외, 전문인력 역량개발을 위한 지원서비스를 함께 운영할 계획임
- 교육 외 프로그램의 구분은 인적자원관리, 전문기관 연계과정, 교육 가이드라인 보급 및 컨설팅 지원, 기타 기능으로 하며 세부 내용은 아래의 <표 5-26>과 같음

<표 5-26> 기타 운영 프로그램(안)

구분	세부내용
인적자원 관리	1) 문화분야 전문인력 DB 구축 : 교육대상자의 경력 및 교육 이수현황을 데이터베이스화하여 인적자원 관리 체계를 구축하고 효과적인 인력매칭을 도모하고자 함 2) 인력뱅크 운영 : 문화분야 전문인력이 자율적으로 경력을 관리할 수 있도록 지원하며, 직무별 필요한 일자리를 제공함(이는 직무별 필요 역량에 관한 표준 가이드라인 제시가 전제되어야 함)
전문기관 연계과정	1) 기관 간 인력교류 연수과정 : 문화예술기관 간의 종사인력 교환연수를 통해 타 지역, 타 직무에 대한 이해와 네트워크의 형성을 도모하고 문화행정에 관한 담론의 장을 마련함 2) 현장실습 및 견습과정 운영 : 문화예술의 특수성을 반영한 현장 실습 연수 프로그램과 교육 후 국·공립 문화기관에서의 행정연수 프로그램을 통해 교육효과제고 및 실무경험 축적 기회를 제공함 3) 지역·기관 간 네트워크 형성의 거점 기관 : 지역 행정기관의 문화담당 부서 및 문화기관 간 상호 협력적 네트워크 구축을 위한 연계 프로그램 운영함
교육 가이드라인 보급 및 컨설팅 지원	1) 교육 가이드라인 제시 및 교재 개발 : 현장에서 적시에 필요한 지식과 실무능력 함양을 위한 교육과정을 연구·개발하고, 표준화된 교재를 개발함 2) 교육 컨설팅 지원 : 개별 인력을 대상으로 한 '교육 큐레이션 지원 제도'와 열악한 근무 환경으로 인해 집체교육의 지원이 어려운 문화기관이 기관 내에서 자체적인 교육훈련을 운영할 수 있도록 교육 가이드라인과 전문강사 등을 지원하는 '기관별 교육훈련 컨설팅 제도'를 운영함
기타 기능	1) 강사 관리 : 양질의 강사인력 풀 구축하고 관리함. 특히 정기적인 교수법 이수의 의무화를 통해 교육이 일정 정도의 질적 수준을 유지할 수 있도록 함 2) 온라인 자원 제공 : 문화분야 전문인력의 교육에 대한 접근성 확보 및 일자리 정보를 제공하기 위한 통합정보망 플랫폼 구축함

## 4.1 인적자원 관리

### 1) 문화분야 전문인력 DB구축

- 문화인재개발원 교육 대상자의 경력 및 교육 이수현황의 데이터를 구축하여 인적자원 관리 체계를 마련하고 효과적인 인력매칭을 도모하고자 함
  - 문화인재개발원의 교육이수자를 대상으로 효과적인 전문인력 양성 및 관리를 위한 개별 경력사항 및 이수현황 DB구축함
    - 문화분야의 효과적인 인적자원관리를 위하여, 교육이수자가 스스로 교육 이수사항과 자신의 경력을 등록하고 관리할 수 있도록 프로그램을 지원함
  - 온·오프라인 교육 외 연계과정 추천 및 현장실습, 일자리 연계 등의 서비스 운영을 통한 효과적인 문화분야 전문인력 양성 및 지속 가능한 인적자원 관리 시스템 망을 구축함
    - 개인의 경력사항과 교육 평가를 기준으로 전문성과 역량을 측정하고 유관기관과의 연계교육 및 현장실습, 일자리 배치 등의 서비스를 제공할 때에 기초데이터로 활용함
  - 문화분야 인적자원의 DB구축의 참고 사례로는 서울문화재단과 강원문화재단 등이 있음
    - 서울문화재단의 온라인 홈페이지에서 제공하는 문화예술정보목록 공유 서비스는 예술가 및 예술분야 전문인력이 스스로 자신의 고용형태 및 경력사항 등의 개인의 인적사항 등을 등록할 수 있도록 하고 있음
    - 마찬가지로, 강원문화재단에서도 재단의 온라인 홈페이지를 통해 문화예술 DB 페이지에서 예술인 등록 및 정보공유 시스템을 운영하고 있음

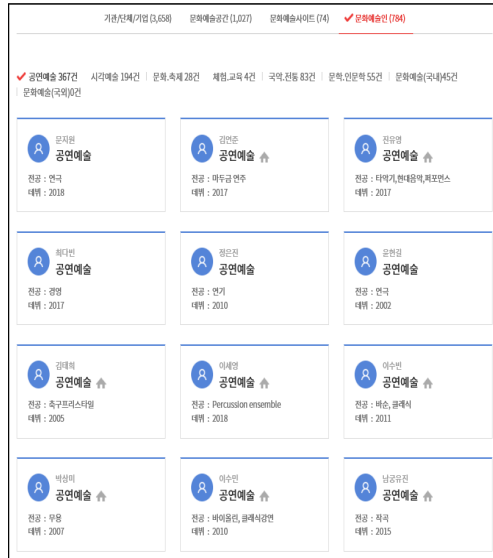
#### 사례: 국내 문화분야 DB구축 사례

##### [서울문화재단] 홈페이지 내 문화예술정보목록 공유

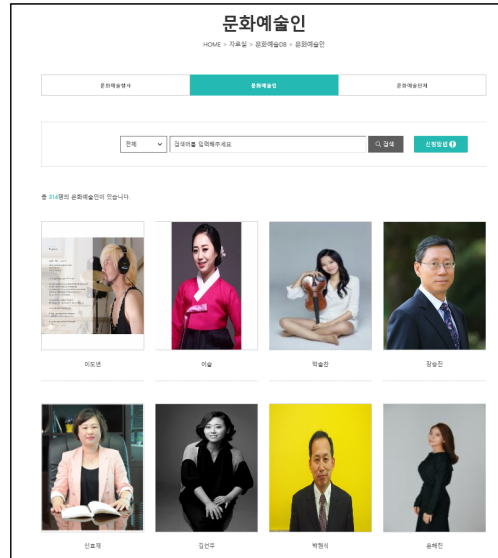
- 서울문화재단에서는 홈페이지를 통해 문화예술정보목록을 공유하고 있으며, 여기에는 기관/단체/기업에 대한 정보 및 문화예술공간, 문화예술사이트 안내, 문화예술인 정보가 있음
- 문화예술인 정보는 공연예술, 시각예술, 문화·축제, 체험·교육, 국악·전통, 문학·인문학, 문화예술(국내), 문화예술(국외)로 구분하여 등록되어 있음
- 이는 문화예술인이 직접 자신의 경력을 등록할 수 있도록 되어 있음

#### [강원문화재단] 문화예술 DB 운영

- 강원문화재단에서도 홈페이지 내 문화예술 DB시스템을 구축하고 있음
- DB를 통해 문화예술행사, 예술인, 예술단체에 대한 정보를 공유함
- 강원문화재단은 예술인 등 신청자가 홈페이지를 통해 정보등록 요청서를 작성한 후 담당자 이메일로 제출하여 등록하는 시스템임



[그림 5-16] 서울문화재단 문화예술정보목록



[그림 5-17] 강원문화재단 문화예술 DB

자료: 서울문화재단 공식홈페이지, (www.sfac.or.kr), 강원문화재단 공식 홈페이지(www.gwcf.or.kr)

## 2) 인력뱅크 운영

□ 온라인 플랫폼을 통해 경력개발을 위한 필요한 교육과정의 정보와 문화분야 일자리 정보를 제공함

- 인력뱅크 프로그램의 일환으로 직무별 필요한 기술 및 역량에 관한 표준화와, 교육 가이드라인을 제시하여 지속적인 경력개발을 할 수 있도록 지원하고자 함
  - 인력뱅크를 통해 교육 수요자가 자율적으로 경력을 관리할 수 있고, 필요한 직무의 직능을 개발할 수 있도록 지원함
  - 국내사례에서 언급된 인력뱅크 운영의 대표적인 예시는 한국양성평등교육진흥원의 전문 강사 인력뱅크 프로그램이 있음

## 4.2 전문기관 연계과정

### 1) 기관 간 인력교류 연수과정

- 지역에 산재되어 있는 문화예술기관 간의 인력 교환 연수 프로그램을 통해 타 지역, 타 직무를 경험하고 네트워킹을 형성할 수 있는 인력 매칭 제도인 ‘기관 간 인력교류 프로그램’을 운영함
  - 문화는 사람과 사람이 만나 창출하는 가치가 큰 영역으로 ‘지역문화’를 발굴·형성하는 것만큼이나 지역의 문화자원·인적자원 교류를 통해 국가적 차원의 유기적인 문화생태계를 형성하는 것도 중요함
  - 그러므로, 교육을 통한 개별 인력 간의 인적 네트워크 형성의 차원을 넘어 기관 대 기관 간의 인적자원 교환 연수 프로그램을 운영하여 상호 기관 간 노하우 공유를 통한 현장 체험 연수를 실시함
- 인력교류 연수과정을 통해 인력 간 네트워크 형성을 통해 문화행정에 관한 담론의 장을 마련함
  - 또한, 지역 및 기관 간 연계 네트워크, 컨퍼런스 및 포럼을 통한 지식과 정보 교류의 플랫폼 형성하고 문화행정의 우수사례와 기관 간 협력을 위한 정기적인 네트워크를 형성하고자 함
  - 대표적인 해외 사례로는 EU의 문화행정연수센터 네트워크(European Network Cultural Administration Training Centers, ENCATC)가 있음. 본 기관은 문화예술경영과 문화정책을 공유하고 교류 및 다국적 파트너십을 구축하고자 하는 모든 기관과 전문가들에게 동기를 부여 할 수 있는 환경을 조성하기 위하여 출범하였음

#### 사례: EU 문화행정연수센터 네트워크(ENCATC)

##### [유럽] 문화행정연수센터 네트워크(ENCATC)

- 유럽문화행정연수센터(European Network of Cultural Administration Training Centres, ENCATC)는 문화경영, 문화정책 분야의 고등교육기관이자, 유럽의 교육기관 네트워크로 중앙 유럽 및 동유럽의 문화, 예술, 매체의 관리 지원을 위해 1992년 바르샤바에서 설립된 기관임
- 동 기관에서는 문화예술경영에서 교육, 훈련, 연구 그리고 전문적인 실습을 통해 전문예술 경영 및 문화 행정 교육 등 관련 분야에 대한 이론적 기반과 문화경영 학습의 발전을 도모하기 위한 지속적인 네트워크를 지원하고 있음

- 이를 위해 문화경영에서 교육, 훈련, 연구 그리고 전문적인 실습을 통해 전문예술 경영 및 문화 행정 교육 등 관련 분야에 대한 이론적 기반과 문화관리 학습의 발전을 도모함
- 특히, 지식교류, 논의 방법론, 경험 및 비교 연구, 다국적 프로젝트에 참여할 수 있는 기반을 제공하며 정기적으로 문화예술경영분야의 교육 수요평가를 진행함
- 현재 문화예술경영 및 문화정책 영역에서의 연구뿐만 아니라, 국제적 수준의 교육과 훈련 개발에 초점을 맞춰 회원기관과 단체를 지원하고 있음
- 훈련기관과 개인에는 기금 지원을 통하여 적극적으로 예술경영 관련 교육의 기회를 제공함
- 매년 회원기관이나 조직에서 온 학생들을 대상으로 컨퍼런스 및 포럼을 개최하여 개인 간의 문화에 관한 정보 교류를 도모함
- 그 결과, 실천에 바탕을 둔 문화경영 학습 및 이론의 발전과 함께 문화경영인들이 긴밀하게 협력할 수 있도록 함
- 특히, 예술, 매체 조직과 문화, 교육 영역에서 주요 이해관계자들 간의 창조적인 협력관계를 구축하여 ENCATC와 유사한 목적을 가진 다른 네트워크와의 협력관계를 지속적으로 개발하고 있음

자료: 양현미(2009), 「문화예술 기획·경영 전문인력 양성사업 평가 및 발전방안 연구」, 196쪽, 265쪽.

## 2) 현장실습 및 견습과정 운영

### □ 문화예술의 특수성을 반영한 ‘현장실습’ 연수 프로그램을 기획함

- 문화인재개발원의 현장실습 연수는, 단순히 예술작품의 감상 및 역사 유적지 방문, 박물관·미술관 등 문화시설의 견학이 아니라 정부의 문화정책 방향 하에 기획·운영되고 있는 문화예술 사업의 현장을 방문하여 사업 운영의 목적과 효과에 대해 파악하는 현장 연수프로그램이 되어야 함
- 예를 들어, 지역의 문화담당 공무원의 경우 향후 자신이 담당하게 될 미래 직무에 관한 현장의 이해를 보다 효과적으로 학습하기 위하여 직접 관련 현장에 방문하여 실질적인 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 해야 함
- 마찬가지로, 문화담당 공무원 및 문화행정가가 지역의 문화자원과 유희 공간 등을 활용한 예술 창작활동인 커뮤니티 아트 실습 체험 등의 프로그램을 기획하여 예술 창작자-문화행정가-향유자 등 문화정책의 이해관계에 맞물려 있는 주체들의 입장을 이해할 수 있는 교육의 장을 제공할 수 있음

□ 또한, 국·공립 문화기관과의 실습 연계 프로그램(행정연수)을 통한 교육 효과의 제고와 실무역량의 강화를 도모하고자 함

- 교육이수자가 국·공립 문화기관의 실무현장에 투입되어 문화사업이 진행되는 현장을 이해하고 보다 실무에 적합한 기술역량을 배양할 수 있는 기반을 마련함
  - 교육의 실효성을 높이기 위한 프로그램으로 문화인재개발원에서 다루기 어려운 전문 지식을 기존의 문화기관을 통해 상생하고자 함
  - 특히, 문화분야 전문인력은 이론적 지식과 사례연구를 통한 간접 경험을 하는 것도 중요하지만, 직접적인 현장실무를 익혀 실제 직무에 요구되는 필요역량을 개발하는 것이 중요함
  - 이와 같이 문화분야에서 현장실습을 통해 직무의 맞춤형 지식과 기술개발 시스템을 체계화하여 제도화하고 있는 사례로는 영국의 도제제도(Apprenticeship)를 말할 수 있으며, 특히 이와 관련한 사례로는 영국의 Creative and Cultural Skills(CCS)이 있음

사례: 영국 National College for Creative and Cultural Industries

[영국] Creative and Cultural Skills(CCS)

- CCS는 영국의 창조산업 분야(예술, 미디어, 출판)의 도제제도 지원 프로그램으로, 문화예술영역의 숙련된 인력 개발을 촉진하기 위하여 2005년 영국정부에 의해 도입된 산업별숙련위원회 중 하나임
  - 2013년부터 창조산업 부문의 고용주가 유급인턴과 도제제도를 적용할 수 있도록 장려하는 창조적 고용 프로그램(Creative Employment Programme)<sup>16)</sup>을 운영해오고 있음
- 특히, 창조산업 분야의 전문인력 양성 사업의 일환으로 구축된 국립문화기술아카데미는 9개의 영미권, 스코틀랜드, 북아일랜드, 웨일즈에 걸친 창조 산업계의 500명 이상의 고용주와 40개 이상의 대학으로 구성된 네트워크를 조성하고 있음
- 이에 문화분야 업계 파트너와 협력을 통한 인턴십 표준에 대한 실무 교육을 지원하기 위하여 자체 커리큘럼을 개발 및 지원하고 있으며, 모든 교육과정에 관한 자료를 무료로 제공하고 있음(Creative and Cultural Skills, 2019)
- 특히, CCS는 지역 간 파트너십을 통해 축적된 문화분야 인력을 토대로 창조 산업 분야의 구직을 희망하는 청소년 대상의 문화관련 직종의 경력 개발과 인턴십 제도를 운영해오고 있음
  - 이에 2008년부터 문화예술 부문에서 약 7,000여개 이상의 인턴십 기회를 창출했으며, 2016년에는 고용주 및 산업 단체의 컨소시엄을 대신하여 창조적 문화산업을 위한 최초의 창조문화산업 국립대학(National College for Creative and Cultural Industries)<sup>17)</sup>

을 설립하여 창의 분야의 인재 육성에 기여하고 있음

- 창조문화산업 국립대학에서는 문화분야 구직자의 진로설정의 폭을 넓히고, 창작 및 문화에 관련된 정보와 자문을 지원하여 인력의 다양성 확보를 목표로 하고 있으며(최보연, 2017), 이에 무대관리, 프로젝트 및 이벤트 관리, 영상제작, 기술 지원 등의 전문적 교육 후, 영국 국립오페라, BBC, 영국국립박물관 등 관련 산업 기관에서 실습할 수 있는 기회가 주어짐

자료: 영국 크리에이티브 및 문화 기술(Creative and Cultural Skills) 공식홈페이지(<https://ccskills.org.uk/>)

- 마찬가지로, 캐나다에서도 문화분야 관련 전문인력의 경력개발과 전문성 훈련을 관리하고, 직무별 필요 역량에 관한 모델을 지원하여 문화분야의 인적자원문제를 지원하기 위해 설립된 문화인적자원위원회(Cultural Human Resource Council, CHRC)가 있음

#### 사례: 캐나다 문화인적자원위원회(CHRC)

##### [캐나다] 문화인적자원위원회(Cultural Human Resource Council, CHRC)

- 문화인적자원위원회(CHRC)는 증가하는 문화예술의 고부가가치 산업과 문화관련 종사자의 전문성을 강화하기 위하여, 문화계의 역동적인 인력시장을 파악하고, 직무 능력을 개발을 통한 체계적인 문화인적자원관리를 위해 캐나다인적자원개발부(Human Resource and Skills Development Canada, HRSDC)의 지원을 받아 1995년 출범한 비영리조직임
- CHRC에 따르면, 현 캐나다의 문화노동력은 약 539,000 이상으로, 예술 영역의 영리 및 비영리, 중소기업 및 대기업 등, 수천 개의 비즈니스와 조직과 협력 하여 계속해서 변화하는 문화계의 역동적인 인력시장을 파악하고, 관련 직무 능력을 개발하는 것에 중점을 두고 있음
- 특히, 문화관련 종사자, 리더, 잠재적 예비 전문인력을 대상으로 교육 및 재교육을 통한 역량 개발과 인적자원 문제를 해결하는 것을 목적에 두고 교육연수, 경력 개발 및 그 밖의 인력관리 이슈에 관한 자원을 지원하고 있음
- CHRC는 예술 및 문화의 창작, 생산, 제조, 보존 등을 포괄하는 “창의적 직종”에서 종사하는 예술가를 비롯하여 예술경영 관련 인력의 경력개발과 훈련에 관한 사항을 통합적으로 관리하고 지원함
- 지원대상은 창작예술가(공연예술·문학·출판·시각예술·공예·영화·TV방송·디지털미디어·음악·사운드레코딩·문화유산 분야), 기술 스태프, 생산자를 포함함

16) 영국의 도제제도(apprenticeship)의 승인을 받은 기관은 2020년 새롭게 제시된 프레임워크 표준에 맞는 직무·직능 기술에 따라 교육과정을 받게 됨

17) 창조문화산업국립대학은 영국 내 창작 및 문화 분야의 고급 전문인력 양성을 위해 2016년 CCS에 의해 설립되었음

18) CHRC에서 제공하는 문화관리자를 위한 인력개발 역량 차트에 관한 상세한 내용은 아래의 링크 참고

[https://www.culturalhrc.ca/sites/default/files/2019-07/CHRC\\_Cultural\\_Manager-Chart-en.pdf](https://www.culturalhrc.ca/sites/default/files/2019-07/CHRC_Cultural_Manager-Chart-en.pdf)

〈표 5-27〉 CHRC 문화분야 인력구분

공연예술	배우, 댄서, 오페라 가수, 곡예사, 대본작가, 안무가, 무대 관리자, 조명 기술자
음악 및 녹음	작곡가, 음악가, 예약 대행자 등
시각예술 및 공예	화가, 직조공, 예약 대행자 등
디지털 미디어	통신교육전문가, 웹사이트 디자이너, 게임 개발자 등
예술경영	인력 자원 관리자, 예술경영인, 기금 조달자 등
영화 및 방송	영화제작자, 방송인, 분장예술가, 의상디자이너, 소품취급자 등
유산	박물관 큐레이터, 사서, 기록 보관원, 보존원 등

자료: 캐나다문화인적자원위원회(CHRC) 공식홈페이지(<https://www.culturalhrc.ca/>)

- 문화분야 전문인력이 특정 직무활동 시 갖추어야 할 지식과 실용적 직능에 대한 여러 가지 직무역량 경로를 개발하여 관련 협회나 유관기관 등에 배포, 스스로 활용할 수 있도록 지원하고 있음
- 예를 들어, 시각예술 분야를 지원하는 인력의 경우, 본인이 해당하는 직업군의 역량차트(tool kit)<sup>18)</sup>와 기술을 검토하면서, 본인에게 필요한 지식과 실용적 기술에 대해 인식하고, 스스로 역량을 개발하고 관리할 수 있도록 지원함

자료: 캐나다문화인적자원위원회(CHRC) 공식홈페이지(<https://www.culturalhrc.ca/>)

### 3) 지역·기관 간 네트워크 형성 지원 제도

#### □ 지역과 유관기관 간의 상호 협력적 네트워크 구축을 위한 연계 프로그램의 지속적인 운영을 실시하고자 함

- 연계 프로그램 및 네트워크 형성을 통해 정보교류의 장을 지속적으로 제공하고, 이를 통해 문화 전문인력의 학습효과 향상과 상호간 협력적 이해관계를 도모하고자 함
- 지속적인 네트워크는 지역 및 유관기관 간의 문화행정 우수사례에 대한 정보공유와 문화분야의 주요 행정적 이슈에 대한 지속적인 논의를 통해 다양한 교육효과를 증진시킬 수 있음
- 이와 관련한 해외 사례로는 영국과 웨일스지역에서 운영하는 예술 발전기구(Art Development, ADUK)의 지역 간 네트워킹 교류 프로그램이 있음

**사례: 영국예술발전기구(ADUK)의 교육프로그램**

**[영국] 영국 예술발전기구(Arts Development, ADUK) 교육프로그램**

- 영국예술발전위원회는 영국과 웨일스 지역의 단체들과 지자체의 창조사업 부문을 중심으로 관련 정보와 창작예술인·예술전문인력을 양성하는 비영리 기관임
- 기관의 운영 목표는 문화예술직종에 적합한 정보제공 및 네트워크 지원, 사회통합(Social Inclusion)에 있어서의 예술의 기능과 중요성을 옹호하고, 지역특성에 적합한 맞춤형 서비스를 제공하는 것에 있음
  - 본 위원회는 “Working Nationally, Delivering Locally”라는 모토 하에 영국과 웨일즈 전반에 걸쳐 문화전문인력 네트워크를 형성하고, 지역의 특색에 맞는 전문 교육프로그램을 제공하는데 주력하고 있음
  - 특히, 영국과 웨일스 지역에 걸쳐 총 400명이 넘는 문화 전문인력 네트워크를 바탕으로 다양한 지역별 행사마련과 지원에 주력하고 있음
  - 이를 위해 본 위원회에서는 매년 지역재생, 다문화 현상 등을 주제로 한 정기적인 컨퍼런스를 개최하여 200여명의 회원이 참여하고 있으며, 해당 프로그램 기간 동안 강의, 토론, 워크숍, 스터디 투어 등을 통해 지역 및 인력 간 정보공유와 네트워크를 형성하는데 주력함
  - 더불어 지속적인 상호소통이 가능한 온라인 공간을 운용하여 회원 간 즉각적인 정보 및 사례연구의 공유를 도모하고, 관련 기사 등을 자유롭게 열람할 수 있게 하여 활발한 소통의 장을 제공하고 있음
  - 2011년 10월부터 전문인력 펠로우십 프로그램을 운영하였으며, 2014년~2015년 2년간 수혜자는 총 61명으로, 프로그램 참여자는 개별적으로 필요한 기술 및 훈련 프로그램(세미나 또는 컨퍼런스)에 참가할 수 있음

자료: 한국문화예술위원회(2015). 「문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색 연구」

## 4.3 교육 가이드라인 보급 및 컨설팅 지원

### 1) 교육 가이드라인 제시 및 교재 개발

- 변화하는 사회와 환경을 고려하여 지속적으로 교육과정을 개발하고, 현장에서 적시에 필요한 지식과 실무능력을 함양시킬 수 있도록 가이드라인을 제공함
- 예컨대, 새로운 디지털 기술 습득 및 적용 등의 교육과정을 적절히 배치하여 사회와 기술의 흐름에 따른 사업 운영과 융합적 사고를 할 수 있는 기반을 마련함

- 지역별 문화 환경 분석을 바탕으로 한 교육과정 운영을 위해 별도의 연구 담당 부서의 기능을 확대함
  - 문화인재개발원 자체적으로 연구를 담당하는 부서의 기능을 확대하거나 문화분야 국책 연구기관인 한국문화관광연구원을 통해 문화인재개발원의 교육연구를 수행할 수 있도록 제도적 방안을 마련해야 함
- 문화분야 전문인력의 직무·직능을 분석하여 세분화하고 역량의 표준화를 제시함
  - 이를 기반으로 주기적으로 직무별 교육수요자를 대상으로 연 단위 교육과정 수요 조사를 실시하여 수요자 맞춤 교육과정을 개발함
  - 또한 문화분야 전문인력을 대상으로 한 기초조사, 실태조사 등을 통해 노동환경 개선을 위해 노력함
- 직급 및 직무별 문화행정 분야 교육교재를 개발하여 보급함

## 2) 교육 컨설팅 지원

- (교육 큐레이션 지원 제도) 문화분야 전문인력 개개인에 대한 역량 평가를 기반으로 필요한 교육과정 및 연수 프로그램을 매칭하는 교육 큐레이션 지원 제도를 운영함
  - 문화분야 전문인력 개개인의 역량에 따른 맞춤교육 지원을 위해 1차적으로 온라인을 기반으로 직급과 직무별 교육과정을 모듈화해 제공함. 이는 교육이수자가 특정 직군과 직급의 종사를 희망할 시에 역량 개발을 위한 지표이자 가이드라인으로서 도움을 받을 수 있음
  - 또한, 문화분야 전문인력 개개인의 객관적인 역량평가와 이를 기반으로 한 경력관리 및 맞춤형 교육과정의 배치를 위해 ‘교육 큐레이션 지원 제도’를 운영해 개별적으로 컨설팅을 받을 수 있도록 함
    - 단, 의무가 아니며 교육 큐레이션 희망자가 지원할 수 있도록 함
    - 개별 교육 큐레이팅과 유사한 사례로는 뉴욕예술재단의 ‘NYFA Learning’ 프로그램의 일환으로 제공되는 ‘Doctor’s Hours’가 있음

사례: 뉴욕예술재단(NYFA) 훈련 프로그램

[미국] 뉴욕예술재단(NYFA) Learning 프로그램

- 뉴욕예술재단(New York Foundation for the Arts)에서는 기관 내 자체 교육·훈련 과정인 'NYFA Learning' 프로그램의 일환으로 문화예술 경영 및 행정 분야 종사자를 위한 컨설팅 서비스를 제공하고 있음
- 본 프로그램의 주요 대상은 문화예술기관의 종사자뿐만 아니라, 문화예술기관의 종사를 희망하는 (예비)인력을 포함함
- 'NYFA Learning'에서 제공하는 주요 프로그램 중, 'Doctor's Hours'와, 'Boot Camps'는 예술가와 예술경영 및 문화행정가를 대상으로 관련 업계의 전문가로부터 개별 상담 및 심층 교육 기회를 포함하는 직무능력 향상을 위한 전문 개발 프로그램으로 상담자별 맞춤형 컨설팅이 이루어지고 있음

1) Doctor's Hours

- 예술경영 및 문화행정가에게 창의적인 분야의 다양한 업계전문가와 일대일 상담을 제공하고, 이를 통해 예술가는 예술 전문가 및 종사자로부터 실용적이고 전문적인 조언을 받을 수 있음<sup>19)</sup>
- 매년 3~4회로 프로그램이 운영되며, 약 200명의 예술인을 지원함
- 또한, 접근성 문제로 방문이 불가능한 대상으로는 스카이프 및 전화상담 서비스를 별도로 운영하고 있음

2) Boot Camps

- 뉴욕예술재단은 모든 분야의 예술가와 예술경영인을 위한 집중적인 전문성 개발(Professional development)의 기회를 제공하고, 개인 및 집단 학습을 활용하여 참가자들 간의 커뮤니티 장을 제공함
- 2014년 프로그램 개설 이후, 총 125명 이상의 예술경영인이 프로그램에 참여하였음
- 예술가 및 문화행정가를 위한 신흥리더 Boot Camp 프로그램의 모습임<sup>20)</sup>



[그림 5-18] 부트캠프 emerging leaders program(2002년)

자료: 뉴욕문화예술재단(NYFA) 공식홈페이지(<https://www.nyfa.org/>)

□ (기관별 교육훈련 컨설팅 제도) 지역의 문화예술기관에서 자체적인 교육을 시행하고자 계획할 시에 교육과정에 대한 컨설팅과 전문강사 지원을 하는 ‘기관별 교육훈련 컨설팅’ 제도를 운영함

- 중앙 교육훈련기관으로서 해야 할 역할이 있다면 지역에는 지역의 환경을 고려한 교육훈련을 실시해야 할 욕구가 존재함
  - 국내 문화관련 교육훈련 현황조사를 통해 현재 서울 중심의 교육운영으로 인한 문제점이 발견되었으며, 이는 정부 주도의 집체교육 중심으로만 운영될 경우 해당 기관이 입지한 지역을 중심으로 운영될 문제가 내포되어 있음을 시사함
- 그러나 중심 교육훈련기관으로서 보편적인 교육과정을 운영할 수는 있으나 개별 지역의 환경에 맞는 맞춤형 교육까지 운영하기는 어려움. 또한 지역에 기반을 둔 문화기관의 종사인력은 소규모이기 때문에 특정 지역에서 집체교육을 진행할 경우 물리적 자원낭비가 심함
- 이에, 지역맞춤형 교육과정 개발과 보급을 통해 특정 지역에 편중된 교육내용이 아닌 양질의 성장과 중앙-지방 동반성장을 꾀하고자 함
  - 지역의 공무원교육훈련기관과 문화기관에서는 현장교육(OJT)을 실시할 수 있도록 교육 가이드라인을 제시해주고, 자체적인 교육과정 개발을 원할 시 교육 설계에 대한 컨설팅을 지원함
- 시·도 공무원교육훈련기관과 문화기관별 전문교육과정 설계 컨설팅을 지원함. 이는 광역을 넘어 기초까지 세분화하여 각 지역별 맞춤형 교육을 개설할 수 있어야 함
  - 중앙에서의 교육(보편적 교육과정)과 지방에서의 교육(맞춤형 교육과정)의 역할을 구분하여 이원화함
  - 온라인에서의 교육(보편적 교육과정)과 오프라인에서의 교육(맞춤형 교육과정)을 서로 연계하여 플립러닝 형식으로 운영할 수 있도록 도움

사례: 지역 맞춤형 문화분야 교육과정 운영 사례

- 광주광역시 공무원인재개발원과 대구광역시 공무원교육원은 각각 도시의 문화적 이미지에 맞는 교육과정을 개설하고 있음
- 광주광역시 공무원인재개발원에서는 아시아 중심 문화도시라는 지역의 특색과 국립 아시아 문화전당이라는 인프라를 갖추고 있다는 점을 활용한 교육과정을 운영하고 있음

19) 관련 프로그램에 대한 상세내용은 해당 홈페이지 참조(<https://www.nyfa.org/Content/Show/NYFA-Coaching>)

20) <https://current.nyfa.org/post/189592689873/apply-now-emerging-leaders-program-2020>

- 대구광역시에는 뮤지컬, 오페라 등 공연예술의 도시 이미지를 갖고 있어, 대구광역시 공무원 교육원에서도 뮤지컬, 오페라, 문화콘텐츠의 이해를 돕는 직무교육 과정을 운영하고 있음

■ [집합교육]-[전문교육] '문화관광' / [인문소양]		■ [전문교육]-[직무전문] '문화복지'	
〈표 5-28〉 광주광역시공무원교육원 사례		〈표 5-29〉 대구광역시공무원교육원 사례	
과정명	교육 목표	과정명	교육 목표
국립아시아 문화전당 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아시아문화중심도시에 대한 이해 제고 및 광주의 문화 비전 공유</li> <li>• 국립아시아문화전당 및 전당 연계 사업을 통한 지역 발전 방안 연구</li> </ul>	문화콘텐츠 산업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화콘텐츠산업의 현황과 전망 이해</li> <li>• 대구 문화콘텐츠 산업의 육성과 발전 전략 모색</li> </ul>
문화관광 콘텐츠와 미래전략 (전문교육)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화도시 광주 실현을 위한 주요 분야별 정책 과제의 이해 및 실행 역량 제고</li> <li>• 일상에서 문화와 예술을 누리는 생활문화 확산 방안 모색</li> </ul>	뮤지컬의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수한 공연 인프라에 기반한 대구뮤지컬 문화브랜드 육성</li> <li>• 문화·예술도시 대구 이미지 제고와 새로운 관광수요 창출</li> </ul>
문화마실 (인문소양)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우리 지역의 음악·미술·공연 등 문화·예술 체험을 통한 공감대 형성</li> <li>• 광주의 문화행정 이해를 통한 문화·관광 행정능력 향상</li> </ul>	오페라의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수한 공연 인프라에 기반한 대구 오페라 문화 브랜드 육성</li> <li>• 문화·예술의 도시 대구 이미지 제고와 새로운 관광수요 창출</li> </ul>

자료: 광주광역시공무원교육원 홈페이지(<https://www.gwangju.go.kr/edu/>),  
대구광역시공무원교육원 홈페이지(<https://daegu.nhi.go.kr/>)

## 4.4 기타 기능

### 1) 강사 관리

□ 중앙 교육훈련기관으로서의 역할 중 하나는 문화인적자원의 지역 간 격차를 완화시키는 것이며, 이를 위해서는 실력 있는 강사의 지원이 필요함

- 2018년과 2019년 수요조사 결과, 교육수요자들이 원하는 것은 수준 높은 강사의 실력을 통한 질적으로 우수한 교육임
- 이에 중앙에서는 전문 강사에 대해 전문적이고 체계적인 관리를 통해 지역에 파견하여 지역 간 질적으로 평균화가 이뤄질 수 있도록 지원함
  - 예컨대, 특정 분야에 전문인이라고 하더라도 실제 이를 교육하기 위해서는 교수법을 익혀야 하는 등의 기술을 필요로 함. 즉, 전문 강사 대상의 교수법 관리가 필요함
  - 국내에서는 본서에서 제시된 통일교육원과 한국양성평등교육진흥원이 대표적인 사례로서, 기관 내 교육운영 인력에 교수인력을 포함하여 교육의 질적 체계와 교육 도구 등의 지속적인 관리와 운영을 하고 있음

## 사례: 교강사 운영 사례

## [통일교육원]

- 통일분야 교육의 전문성과 체계적인 교육훈련의 운영을 위하여, 기관 내 교수인력을 구성하여 지속적인 교육의 질적 개선 및 전문적인 교육체계를 구축하고 있음
- 통일교육원의 조직 직제 상 현원에도 기관 내 상시적인 교수인력이 포함되어 있으며, 각 전문분야별 통일교육에 대한 교육을 운영하고 있음(자료: 통일교육원(<http://www.uniedu.go.kr>))

## [한국양성평등교육진흥원]

- 한국양성평등교육진흥원에서도 통일교육원과 마찬가지로 양성평등에 관한 전문교육훈련을 위하여 조직구성에 별도의 교수실을 설치하여 기관 내 교수인력을 확보하고 있음
- 교수인력은 양성평등교육에 관한 강의 및 콘텐츠 개발을 주요 업무로 담당하고 있음(자료: 한국양성평등교육진흥원(<https://www.kigepe.or.kr/kor/index.do>))

- 전문 강사관리의 또 다른 대표적인 사례로서 미국 케네디 센터(Kennedey Center)의 CETA프로그램이 있음

## 사례: 미국 케네디센터의 CETA

## [미국] 케네디센터의 Center's Changing Education Trough the Arts

- 케네디 센터(Kennedy Center)는 약 40년 동안 교육자를 위한 전문 역량 개발과 더 나은 교육과정을 위해 상호간 교육 및 워크숍을 주기적으로 진행해 왔음
- 워크숍 및 교육 커리큘럼을 통해 다양한 배경과 기술을 가진 학생들에게 교수하는 교원을 대상으로 예술을 가르치고, 예술을 타의 영역과 통합하는 과정에서의 올바른 교수법에 대해서 교육함
- 교육을 통해 도출된 더 나은 결과물은 계속해서 축적하여 학습 및 교육 개발의 자원으로 지원함
- 이에 예술 교육을 위한 16개의 학교와 협력하고, 약 400명 이상의 교원을 대상으로 지속적인 전문 교육을 제공하여 교과 과정 전체에 예술을 통합할 수 있는 전문 역량을 배양하는 것에 중점을 두고 있음
- 또한, 교육 파트너 프로그램(The Partners in Education Program)을 운영하여 전국의 예술단체 및 지역학교 시스템과의 연계를 통한 교육과정을 개발 및 지원하기 위한 파트너십 과정을 실행하고 있음
- 교육 및 워크숍 과정은 자원(resource), 프레젠테이션(presentation), 연사(speakers), 지역사회 주민과 부모님을 위한 워크숍(Workshops for Parents and Community Members)등을 대상으로 운영되고 있음<sup>21)</sup>

자료: 케네디센터(Kennedy Center)공식 홈페이지(<https://www.kennedy-center.org/whats-on/calendar>)

## 2) 온라인 자원 제공

□ 문화분야의 전문인력 양성 및 개발을 위한 교육 및 실습 기회 등을 쉽게 접근할 수 있도록 통합정보망 플랫폼 제공

- 제시된 국내 사례 외, 해외에서도 문화전문인력의 전문적인 지식 및 기술 역량 강화를 위한 교육 외 관련 지식 및 현장실습 등의 서비스를 제공하고 있음
- 대표적인 사례로서 미국의 뉴욕예술재단은 기관에서 자체 운영하는 'NYFA Classifieds' 프로그램을 통해 문화예술관련 자료, 기사 등의 온라인 자원을 제공 서비스를 꼽을 수 있음

### 사례: 미국 NYFA Classifieds

[미국] 뉴욕예술재단(New York Arts Foundation)의 NYFA Classifieds

- 소위 문화분야의 '최고 경력 개발 도구(tool)'이라 칭해지는 'NYFA Classifieds'는 뉴욕예술재단(NYFA)에서 제공하는 문화예술 분야의 가장 큰 온라인 통합정보시스템으로, 문화분야의 직업, 인턴십 등의 기회 및 이벤트 목록을 지원하고 있음
- 전미 최대의 예술 DB로, 모든 분야의 예술 종사자에게 12,000개가 넘는 온라인 자원을 기반으로 교육 및 고용 기회에 쉽게 접근할 수 있도록 관련 자료, 기사, 인터뷰, 링크 등의 검색 서비스를 지원함
- 특히, 문화관련 구인 및 인턴십 목록, 예술인을 위한 공간 지원, 예술기관 접촉에 관한 방법 등에 이르는 광범위한 자료에 쉽게 접근할 수 있도록 통합전망망을 통한 검색 시스템을 운영하고 있음
- 2019년 기준 뉴욕예술재단의 온라인 자원 사이트 방문자 수는 670,576명이며, 뉴스레터 구독자는 약 40,000정도에 이름(New York Foundation for the Arts, 2019)
- NYFA Classified 프로그램 외에도 뉴욕예술재단(NYFA)에서는 '전문성 개발자원(Professional development resource)' 시스템을 통한 교육프로그램 정보를 제공하고 있음<sup>22)</sup>
- 이는 전국의 모든 예술인을 위한 전문인력 양성 및 개발 사항에 관한 자료를 지원해주는 포괄적인 통합정보 검색시스템 망으로, 각 주(state)에서 운영되는 문화분야 전문인력을 대상으로 한 교육을 운영하는 단체, 워크숍, 컨퍼런스, 수업 등에 관한 정보를 접근하게 함

자료: 뉴욕예술재단 공식홈페이지(<https://www.nyfa.org/>)

21) 교육과정별 개설된 교육명 및 운영에 관한 상세사항은 아래의 링크 참조(<https://www.kennedy-center.org/education/resources-for-educators/professional-development/partners-in-education/>)

22) NYFA에서 운영하는 'NYFA Classified' 및 전문성개발 자원(Professional development resource) 온라인 자원에 관한 상세 정보는 아래의 링크 참조(<http://source.nyfa.org/content/search/search.aspx?SA=1;>  
<http://source.nyfa.org/content/content/professionaldev/professionaldev.aspx?pda=1>)

## 제6장

# 문화인재개발원 건립 기본 계획

제1절 대상지 선정

제2절 건립 기본계획(안)

제3절 사업비 및 운영비 산정



## 제1절 | 대상지 선정

### 1. 대상지 검토

#### 1.1 대상지 검토의 기준

##### □ 전국 각지에 산재해 있는 문화분야 전문인력의 접근이 용이한 입지조건

- 문화인재개발원은 전국 각지의 문화분야 전문인력이 참여할 수 있는 환경 및 입지 조건을 갖춘 곳에 건립될 필요가 있으며, 이를 고려해 대전 등 충남 이북에 건립을 추진하여야 함
- 국내 중앙정부 소속 교육훈련기관 대부분도 대전 이북에 위치하여 전국에서 참여하는 연수생의 접근성을 용이하게 하는 특징이 있음(양혜원, 2018)
  - 현재 대전 및 충청 지역에 11개, 서울 및 수도권 지역에 7개, 영남 3개, 호남 4개, 제주 2개소의 중앙행정기관 소속 교육기관이 위치하고 있음
- 이에 문화인재개발원의 대상지 또한 충청도를 중심으로 검토하고자 함

##### □ 연간 평균 2~3만 명의 수강인원을 수용할 수 있는 규모의 부지

- 연간 약 2~3만 명의 수강인원을 수용할 수 있으며, 교육시설과 함께 숙박시설 조성이 가능하다고 판단되는 부지를 중심으로 적합한 입지를 탐색하였음
- 이에 국내 공무원교육훈련기관 중 연간 2~3만 명의 실적을 보유하고 있는 기관을 참고하여 규모와 시설현황을 살펴보았음
- 그 결과, 문화인재개발원의 연면적 범위는 최소 1만㎡에서 최대 2만㎡로 설정 가능함
  - 즉, 평균 1만 5000㎡는 보유하고 있는 부지여야 함

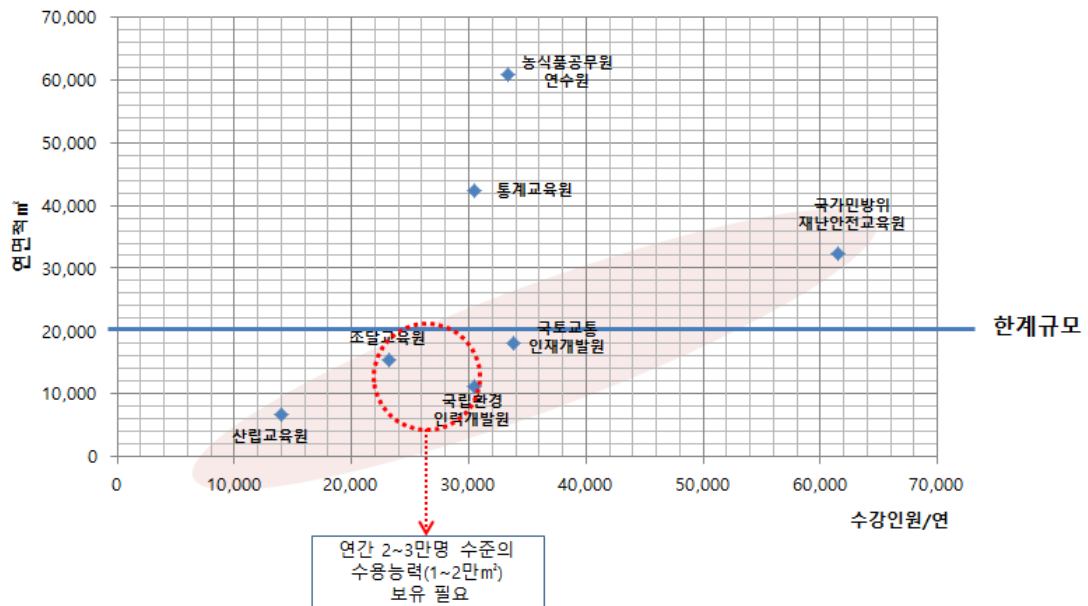
##### □ 최소 연면적 1만㎡ 설정의 기준

- (구)충남도청 및 세종시 국립박물관복합단지에 건립 계획이었던 두 시설인 문화예술교육 전문연수원과 문화인재개발원의 연면적인 1만㎡를 적용함

- 중앙부처의 공무원 연수원 중 가장 규모가 작은 곳은 산림교육원(68백㎡)으로 시설구성은 강의실(대 1실, 중 1실, 소 5실), 기숙사(92명)이나 부지면적이 68,283㎡로 넓은 상황임. 이는 산림과 관련한 교육에 특화된 부지와 시설 간의 구성으로 판단되므로 최소 연면적으로 적용하기 어려움

#### □ 최대 연면적 2만㎡ 설정의 기준

- 정부부처 산하의 교육연수시설 중 부처 소속 인력뿐만 아니라 분야 종사자를 대상으로 한 시설 7개소를 대상으로 규모와 교육실적(인원)을 분석함
- 규모의 과대 여부를 판별하기 위해 실적/연면적 값을 기준으로 보았을 때, 1이하로 활용도가 낮은 농식품공무원연수원과 통계교육원은 제외하였으며, 시설 중 특이한 값을 보이는 국가민방위재난안전교육원<sup>23)</sup> 역시 제외하면 시설의 최대 연면적은 18,172㎡로 약 2만㎡에 근접함
- 즉, 국립환경인력개발원과 조달교육원의 규모를 참고하였음



[그림 6-1] 주요 연수원 수강인원 대비 연면적 분포

23) 안전과 관련된 교육이므로 교육의 의무적 성격이 강하기 때문임

〈표 6-1〉 중앙부처 공무원 교육원 실적과 연면적

시설명	소속	교육대상	실적(인원) (2018.12.31기준)	연면적(㎡)	실적/연면적
농식품공무원교육원	농림축산식품부	농업분야 종사 공무원	33,391	60,897	0.55
국립환경인력개발원	환경부	환경분야 종사 공무원	30,433	11,240	2.71
국토교통인재개발원	국토교통부	국토·교통분야 종사 공무원	33,847	18,172	1.86
통계교육원	통계청	통계담당 공무원	30,470	42,386	0.72
국가민방위재난 안전교육원	행정안전부	재난안전, 민방위, 비상대비 분야 공무원 및 민간인	61,448	32,292	1.90
산림교육원	산림청	임업분야 종사 공무원	14,019	6,800	2.06
조달교육원	조달청	조달업무 담당공무원	23,240	15,406	1.51

자료: 교육훈련기관의 연간 실적은 인사혁신처(2019) 『2019 인사통계연보(인사혁신처)』를 참고하였으며, 시설의 연면적은 이상민·차주영(2015), 『국가 교육훈련시설 활용 활성화를 위한 현장조사 연구』 참고하였음

## 2. 대상지 물색

- 상기의 기준을 적용한 결과, 문화인재개발원 건립을 위한 대상지로 세종시 국립박물관 복합단지와 (구)충남도청을 선정함

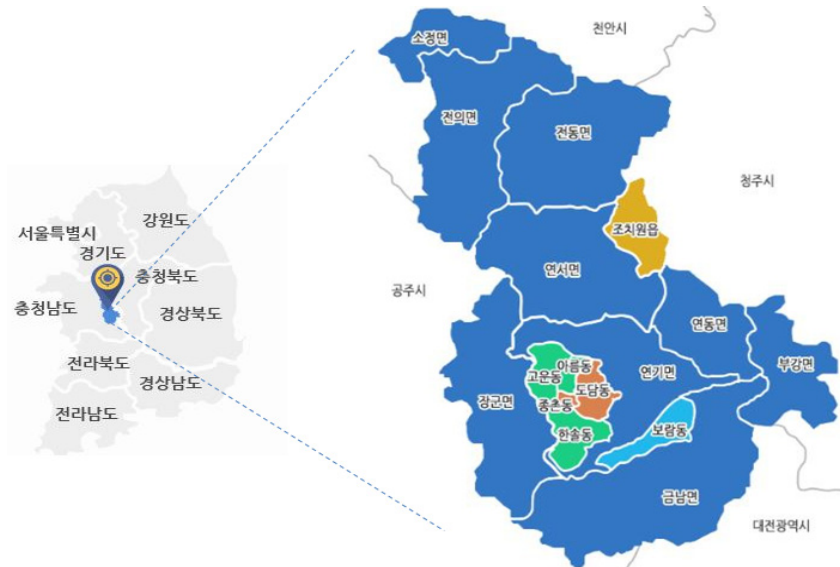
〈표 6-2〉 대상지 개요

대상지	세종시 국립박물관 복합단지		(구)충남도청	
위치	세종특별자치시 중앙공원 내 문화시설용지 S-1-1		대전광역시 중구 선화동 287-2 중 일부	
시설 및 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지 규모 : 169,713㎡</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부지 규모 : 25,468㎡</li> <li>• 건물연면적 : 약 15,000㎡(단체관 979㎡, 후생관 7,424㎡, 신관 6,374㎡)</li> </ul>	
건축유형 (조성방식)	신축		증축 및 대수선(리모델링)	
이미지				
지역지구	준주거지역		일반상업지구, 방화지구, 일반미관지구, 중심지미관지구, 최저고도지구, 대로2류(폭 30m~35m)(2014-06-20)(접합), 대로3류(폭 25m~30m)(2014-03-07)(2호선)(접합), 도시철도(저축), 소로2류(폭 8m~10m)(선화34호선)(접합), 소로3류(폭 8m 미만)(선화20호선)(접합)	
법규분석	건폐율	지구단위계획 50%	건폐율	일반상업지역 70%
	용적률	지구단위계획 200%	용적률	일반상업지역 1,100%
	높이	5층 이하	미관지구	교육연구시설, 수련시설, 근린생활시설 가능
	용도	도시군계획시설의 결정구조 및 설치기준에 관한 규칙 96조 및 98조에 따른 문화시설 및 편익시설	등록문화재	역사문화환경에 관한 위원회 자문 필요
	부설주차장	교육연구시설(400㎡당 1대) 수련시설(300㎡당 1대) 근생시설(150㎡당 1대)	부설주차장	교육연구시설(200㎡당 1대) 수련시설(200㎡당 1대) 근생시설(134㎡당 1대)

## 2.1 세종시 국립박물관 복합단지 입지 분석

### 1) 대상지 현황 분석<sup>24)</sup>

#### □ 세종특별자치시 입지



자료: 세종특별자치시 홈페이지(2017.07 접속 기준)

자료: 김연진(2017), 재인용

[그림 6-2] 세종특별자치시 위치 및 행정구역

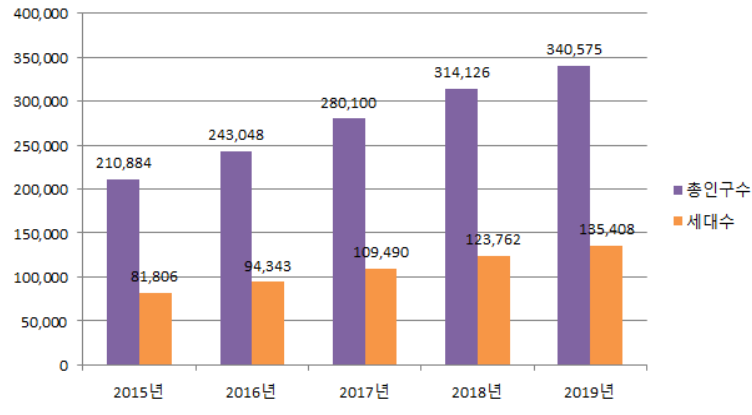
- 세종특별자치시는 충청남도 동북부에 위치하며, 2010년 12월 27일에 공포된 「세종시 설치 등에 관한 특별법」에 따라 충청남도 연기군 전역과 공주시의 일부와 충청북도 청원군의 일부를 흡수하여 2012년 7월 17번째 광역자치단체로 출범하였음
- 세종시는 서울에서 남쪽으로 약 150km 떨어진 한반도 중부권 거점 권역에 위치하고 있으며 면적은 465.23㎢으로 서울특별시의 4분의 3규모임
- 세종시는 1읍 9면 14동으로 구성되어 있으며, 동쪽은 충청북도 청주시, 서쪽은 충청남도 공주시, 남쪽은 대전광역시, 북쪽은 충청남도 천안시와 접하고 있음<sup>25)</sup>

#### □ 인구현황

- 현재 세종시의 인구 규모는 2015년부터 꾸준히 증가하여 34만 명에 달하며, 세대는 13만 대로 증가함

24) 세종특별자치시의 입지분석은 김연진(2017), 『세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구』의 19~35쪽과 134~138쪽을 참고하였음(부분 발췌)

25) 세종특별자치시 행정연혁(2017.07 접속 기준)



자료: 행정안전부(2017), 「세종시 주민등록인구 및 세대 현황(2015~2019)」 참고

[그림 6-3] 세종특별자치시 인구현황

## □ 교통여건

- 세종시는 전국 광역시 및 주요도시와 2시간 이내 거리에 위치하고 있으며, 북동측에 경부선 및 고속철도(오송역)가 통과하고 있음
- 세종특별자치시 주변 고속도로·국도 연결계획이 대부분 2017년 완공을 목표로 하고 있음<sup>26)</sup>(공주시 연결도로확장, 조치원 연결도로 확장, 오송~청주국제공항연결도로 신설, 오송~조치원역 연결도로 개선, 세종특별자치시 부강역 연결도로 신설, 오송~청주 연결도로 확장, 세종특별자치시 외각 고속 순환도로 신설)



자료: 세종특별자치시 홈페이지 교통환경정보(2017.07 접속 기준)  
자료: 김연진(2017), 재인용

26) 세종특별자치시 홈페이지 교통환경정보(2017.07 접속 기준)

- 초기에는 읍면 지역이 대부분 비도시지역이었으나, 이후 조치원읍, 전의면, 부강면, 금남면 소재지 일부와 산업단지 및 지구단위계획 구역 등 도시지역으로 지정된 상태임
- 세종시 내 신도시로서 행정중심복합도시는 충청남도 연기군 전 지역, 공주시 장기면과 의당면·반포면의 일부, 충청북도 청원군 부용면에 조성되어, 정부세종청사에 중앙정부기관과 공공기관 및 공공 연구소가 입주하고 있음
  - 행복도시는 2030년까지 총 3단계로 나누어 단계적으로 개발계획이 수립되어있으며, 현재는 개발계획 2단계로 자족기능 중심의 도시 기반시설 확대 설치 단계에 있음

## 2) 국립박물관단지 부지 개요

### □ 세종시 국립 박물관단지 조성 계획

- 위치 : 세종특별자치시 중양공원 내 문화시설용지



자료: 김연진(2017), 재인용

[그림 6-6] 국립박물관단지 부지

- 국립박물관단지는 세종시 세종리 서남쪽 중양녹지 공간의 일원 문화시설 용지를 활용하여 중앙행정기관 5개 부처가 참여한 5개 국립박물관(국가기록박물관, 디자인박물관, 도시건축박물관, 디지털문화유산영상관, 어린이박물관)과 2개 통합시설(통합운영센터, 통합수장고)로 조성계획을 수립
- 박물관단지 부지면적은 75,402㎡, 연면적은 74.856㎡이며, 2023년 완공을 목표로 조성 사업비로 총 4,552억 원(건설비 3,754억 원, 부지매입비 533억 원, 유물 구입비 265억 원)이 산정됨

• 대상지 주변 현황

- 동측 : 중앙공원이 위치하며, 중앙공원의 레벨은 국립박물관 단지 부지보다 9m 정도 낮음(향후 중앙공원의 기본 및 실시설계에 따라 레벨차 및 대상지로의 보행자 접근로 등은 변경 및 조정예정)
- 남측 : 남측으로는 금강이 흐르고 있으며, 행정중심복합도시의 개발계획 상 금강에 면하여 부지 내 수변공원 구간이 계획되어 있음
- 서측 : 제천에 면해 있으며, 남측과 마찬가지로 부지 내 수변공원 구간이 계획되어 있음. 제천 건너편으로는 아트센터와 도시상징광장이 조성될 예정이며, 2-4 생활권이 위치하고 있음
- 북측 : 국립박물관단지가 들어설 예정이며, 국립박물관 단지 북쪽으로는 LH 공사의 도시홍보관, 예술고등학교 등 입지함
- 부지의 북측에서 서측으로 대통령기록관, 국립세종도서관, 아트센터 등으로 연결되는 문화벨트가 순차적으로 조성될 예정

□ 국립 박물관단지 주변 교통 및 동선 현황

- 차량 : 아트센터에서 연결되는 왕복 2차선 도로로 접근 가능
- 보행 : 서측 역사공원과 연결되는 보행자도로, 중앙공원을 통해 보행접근 가능
- 현재 대상지를 가로지르는 도로(96번 지방도로)는 향후 철거될 예정

□ 사업부지 현황

- 사업부지내 96번 지방도로가 관통하고 있으나, 향후 철거 예정
- 부지 내 일부 고저차가 있으나 전체적으로 평탄한 대지로, 중앙공원보다 9m, 금강과 제천보다 27m 정도 높음

3) 주변 문화예술 시설 현황

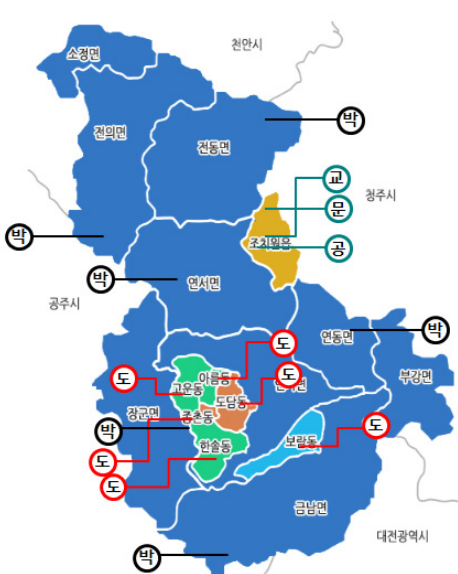
□ 세종시 관할 문화예술 시설 현황

- 2016년 기준 도서관, 박물관, 문예회관, 지방문화원을 포함한 세종시 문화기반시설은 총 14개임<sup>27)</sup>

27) 국립세종도서관과 국립 조세박물관은 세종시 관할이 아닌 중앙정부 관할 문화시설임. 2016 문화기반시설 총람에 따르면 총 12개 이나 2017.7월 기준 세종특별자치시 홈페이지에 등록된 공공도서관이 2016 문화기반시설 총람에 나타난 수 대비 2개 추가되어 총 14개로 조사함

- 공공도서관 6(7<sup>28</sup>)개, 박물관 6개, 문예회관 1개, 지방문화원 1개를 보유하고 있으며, 세종시문화재단이 2016년 출범함
- 세종시 관할 내 문화기반시설은 행정중심복합도시와 조치원읍을 중심으로 분포되어 있음

〈표 6-3〉 세종시 관할 문화예술시설

	분류	기관명	위치
	도서관	국립세종도서관(국립)	행복중심복합도시
		도담동도서관	행복중심복합도시
		아름동도서관	행복중심복합도시
		종촌동도서관	행복중심복합도시
		한솔동도서관	행복중심복합도시
		고운동도서관	행복중심복합도시
		보람동도서관	행복중심복합도시
		세종평생교육연구원	조치원
박물관		세종특별자치시립 민속박물관	전의면
		교과서박물관	연동면
		뒤웅박고을	전동면
		연기향토박물관	연서면
		산림박물관	금남면
		조세박물관(국립)	행복중심복합도시
공연시설		세종문화예술회관	조치원
		세종문화원	조치원
		세종문화재단(법인)	행복중심복합도시

자료: 문화체육관광부(2016), 「2016 전국 문화기반시설 총람」, 세종특별자치시 홈페이지(2017.07 접속 기준)

자료: 김연진(2017), 재인용

- 세종시는 도시형성단계로서 타 지역대비 문화기반시설 수가 부족한 여건에 있음. 특히 공연시설의 경우, 2016년 현재 1개소 당 이용대상자수가 전국 평균의 3배에 달하며, 가장 낮은 제주에 비하면 11배에 달함. 도서관도 1개관 당 이용대상자수가 평균에 비해 19,843명 과밀한 등, 문화서비스 공급 부족이 나타나고 있어, 문화기반시설의 양적 확대와 함께 활용도 자체를 제고하는 차별화된 문화 서비스 제공이 요구됨

#### □ 세종시 소재 주요 국립 문화예술 시설

- 세종시 내 행정중심복합도시의 정주환경을 책임지고 있는 행정중심복합도시건설청은 새로이 건설되는 도시 내 문화생활을 영위할 수 있는 시설을 도시계획단계에서부터 고려하여 단계별로 구축 중임

28) 세종평생교육연구원의 경우 2016 문화기반시설총람에 따르면 도서관으로 분류되어 있음

- 세종시 소재 주요 국립 문화예술시설로는 국립세종도서관(2013년 완공), 대통령기록관(2016년 개관), 아트센터(2019년 말 준공예정), 국립세종수목원(산림청주관, 2021년 완공예정), 국립박물관단지(2023년 말 단지 완료)이 있음
- 세종호수공원을 중심으로 운집된 국립문화시설을 통하여 세종시 내 국가 문화를 대표하는 한국문화테마파크 조성을 그 목표로 하고 있음

〈표 6-4〉 세종시 소재 주요 국립 문화예술시설 현황

문화자원	내용	건립(예상) 시기
세종도서관	• 국립중앙도서관 소속기관으로 세종시라는 지역적 기반을 토대로 정부정책에 특화된 도서관 서비스를 중심으로 운영	2013년
세종호수공원	• 국내 최대 규모의 인공호수공원으로 5개의 주요 테마 섬으로 이루어져 있고, 산책로 8.8km와 자전거도로 4.7km가 조성. 5개의 테마 섬은 수상무대섬, 축제섬, 물놀이섬, 물꽃섬, 습지섬으로 구성되어 있음	2013년
대통령기록관	• 국가기록원 소속기관으로 대통령기록물 관리에 관한 사무를 관장하기 위하여 설립되었고, 관련 자료의 보존 및 전시, 교육기능 수행	2015년
아트센터	• 대형 오페라, 뮤지컬, 발레공연 등이 가능한 4면 무대의 대규모 다목적 복합 공연장	2019년 예정
국립세종수목원	• 산림청 주관 중부지역 국립중앙수목원으로 국내 최초 도시형 수목원을 조성하여 지역은 물론 중부권역의 산림 보존 및 활용에 기여	2021년 예정



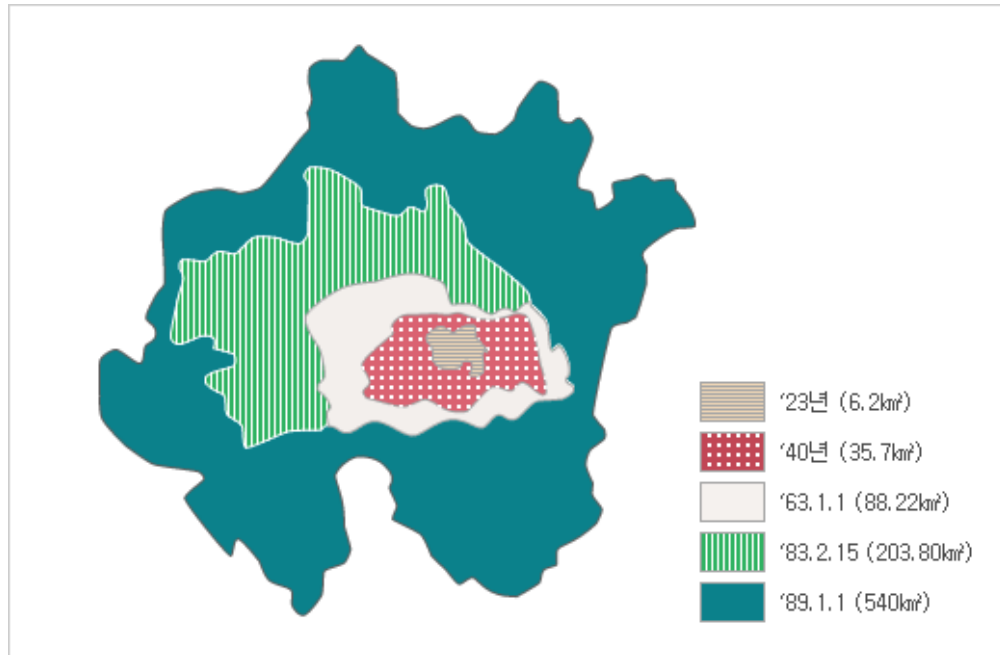
[그림 6-7] 세종시 소재 주요 국립 문화예술시설 배치도(세종호수공원 중심)

자료: 김연진(2017), 재인용

## 2.2 (구)충남도청 입지 분석

### 1) 대상지 현황 분석

#### □ 대전광역시 입지



자료: 대전광역시 홈페이지(2020.01 접속 기준)

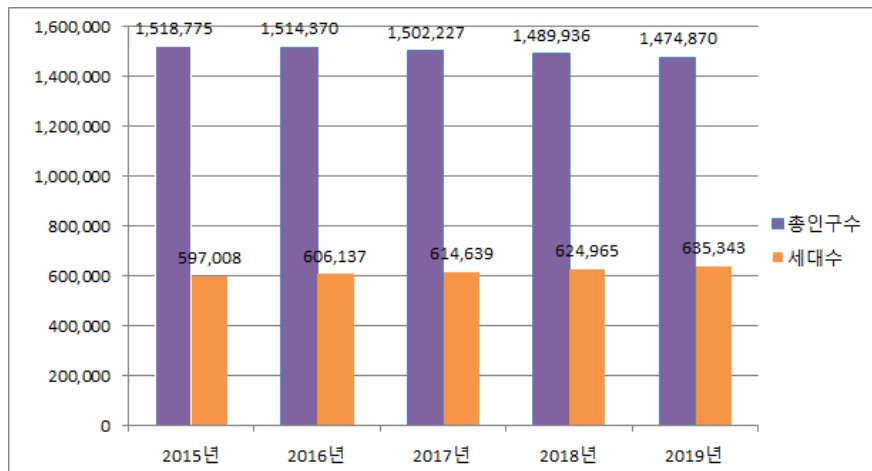
[그림 6-8] 대전광역시 행정구역

- 충청 지역 상공업과 교육·문화의 중심도시인 대전광역시는 경부·호남·대진고속도로, 국도 및 철도가 경부선과 호남선으로 분기하고 있어 교통의 요충지로서 1989년 대덕군 편입과 함께 대전직할시로 승격, 5개 구로 설치되었으며, 1995년에는 대전직할시에서 대전광역시로 명칭 변경됨<sup>29)</sup>
- 현재는 행정구역은 539.5km², 동구·중구·서구·유성구·대덕구 등 5개구 79개동으로 행정조직이 편성됨(2018년 12월 말 기준)
  - 이중 면적은 유성구가 176.4km²로 가장 넓고, 인구는 관공서, 상업시설이 밀집되고 주거 및 교육시설이 밀집된 서구가 484,663명(외국인 제외)으로 가장 많음
- 대전은 동쪽으로는 충북 보은군·옥천군, 북쪽으로는 충북 청주시, 세종특별자치시, 남쪽으로는 충남 금산군, 서쪽으로는 충남 논산시·공주시와 접해있음(자료: 두산백과)

29) 자료: 대전광역시 홈페이지(<https://www.daejeon.go.kr/drh/DrhContentsHtmlView.do?menuSeq=1719>) 참고

## □ 인구현황

- 인구 규모는 2015년부터 2019년까지 약 115만 명을 유지하고 있으며, 세대 수 역시 60만 대 이상을 유지하고 있음



자료: 행정안전부(2017), 「대전시 주민등록인구 및 세대 현황(2015~2019)」 참고하여 작성

[그림 6-9] 대전광역시 인구현황

## □ 교통 여건

- 대전은 수도 서울까지는 167.3km, 부산까지는 238.2km, 광주까지는 169km의 거리에 있는 남한의 심장부에 위치하여 중도라고도 불림
  - 남서쪽으로 호남지방, 남쪽으로는 한반도 남부의 중심부를 뚫고 남해연안, 남동쪽으로는 충청북도의 남부를 거쳐 영남지방 등으로 통하는 삼남의 관문으로서 경부선·호남선 등의 철도와 경부고속도로·호남고속도로지선, 국도가 분기하는 교통의 요지임 (자료: 두산백과)
- 이러한 유리한 입지조건으로 인해, 국내 중앙정부 소속 교육훈련기관은 대부분 대전 이북에 위치하고 있음
  - 중앙정부 소속 교육시설은 대부분 호남선과 경부선이 만나는 대전 이북 지역에 위치 (18개소)하고 있으며 대부분 교통 요충지에 있음
  - 영남과 호남에 위치하고 있는 시설 7개소 중 2개 시설은 해양관련 시설로서 해안에 위치하여야 하는 필연성을 지님
- 특히 대전을 기점으로 입지하고 있으며, 대전은 경부선과 호남선이 모두 통과하는 환승구간이자 철도에 의한 영호남 지역 간의 연결이 가능하기 때문임

〈표 6-5〉 중앙행정기관 소속 교육기관 현황

구분	서울 및 경기 (인천 포함)	대전 및 충청	영남	호남	제주
수량	7	11	3	4	2

자료: 양혜원(2018), 「2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구」, 66쪽.

〈표 6-6〉 중앙행정기관 소속 교육기관 현황

기관	위치	기관	위치
경찰교육원	충남 아산시	법무연수원	충북 진천군
경찰수사연수원	충남 아산시	병무연수원	서울시 영등포구
관세국경관리연수원	충남 천안시	산림교육원	경기도 남양주시
국가공무원인재개발원	충북 진천군	선거연수원	서울시 종로구
국가기록원 기록관리교육센터	경기도 성남시	우정공무원교육원	충남 천안시
국가민방위재난안전교육원	충남 천안시	조달교육원	경북 김천시
국립외교원	서울시 서초구	중앙교육연수원	대구시 동구
국립중앙도서관 사서교육문화과	서울시 서초구	중앙소방학교	충남 천안시
국립환경인력개발원	인천 서구	지방행정연수원	전북 완주군
국세공무원교육원	제주도 서귀포시	청렴연수원	충북 청주시
국제지식재산연수원	대전시 유성구	통계교육원	대전시 서구
국토교통인재개발원	제주도 서귀포시	해양경비안전교육원	전남 여수시
농식품공무원교육원	전남 나주시	해양수산인재개발원	부산시 기장군
농촌인적자원개발센터	전북 전주시		

자료: 양혜원(2018), 「2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구」, 66쪽.

## 2) (구)충남도청 부지 개요

### □ (구)충남도청 시설 개요

#### • 시설현황 및 특성

- 전체 부지면적: 37,778㎡
- 충남도청 부지면적: 25,456㎡ / 충남경찰청 부지면적: 12,322㎡
- 대전역에서 지하철 두 정거장으로 반경 1.3km 거리에 위치

#### • 전체 건축물 연면적: 37,482㎡

- 충남도청 연면적: 26,097㎡ / 충남경찰청 연면적: 11,385㎡

※ 도청본관(1932년 준공): 국가등록문화재 제 18호로 지정(2002.05.30.)

- 경찰청 연면적: 11,385㎡

- 현재 대전근대역사관, 도시재생본부, 대전시도시재생지원센터, 서민금융센터등으로 활용되고 있음



〈옛 충남도청사(등록문화재 제18호)〉

자료: 김홍규(2019), 78쪽

[그림 6-10] (구)충남도청사 이미지



자료: 양혜원(2018), 286쪽.

[그림 6-11] (구)충남도청사 위치

## □ (구)충남도청 시설 연혁

- 2007년 내포신도시로 충남도청 이전이 결정되었으며, 2012년 12월 이전함
- 2015년 도청이전특별법의 제정으로 충남도청부지에 대한 국가매입을 규정함
- 2018년 7월 충남도청과 문체부 간에 2022년까지 문체부가 매입완료하기로 계약 체결
  - 단 지방자치단체가 활용 시, 장기임대나 무상 양여가 가능하도록 한 법안에 근거하여 매각 후 무상양도 받아 현 민선7기 공약에 따라 시민개방형공간으로 활용할 예정
  - 본관을 어린이도서관으로 활용하고 기존 창작센터는 Maker Platform으로 계속 활용

- 충남도청이 리모델링 비용 및 운영비 투입 예정
- 부속건물은 현행 그대로 시민대학으로 운영
- 충남지방경찰청은 2013년 10월에 이전하였으며, 현재 부지는 기재부 소유임
- 시설의 노후화가 심하고 안전진단 결과 D등급 판정
  - 현재 기재부 예산을 투입해 청년주거공간 300호 공급 및 공공기관 입주용도의 복합 용도 개발계획 확정하여 2019년도 용역 발주 예정

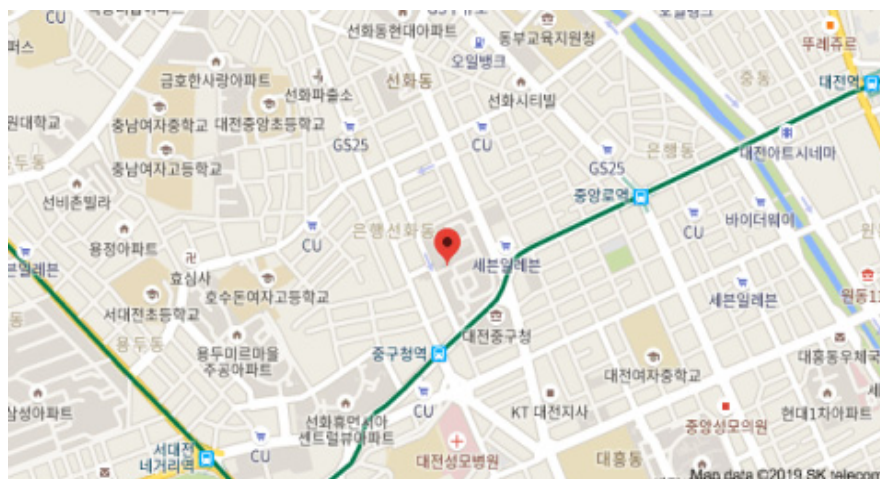


자료: 대전광역시 도시재생·도시계획(주택)정보 홈페이지(접속일: 2020.01월)

[그림 6-12] (구)충남도청사 현재모습 및 배치현황

#### □ (구) 충남도청 입지 여건

- (구)충남도청은 보문로와 대흥로, 중앙로와 연결하고 있어서 차량 접근성이 용이함
- 대중교통으로 지하철 대전1호선인 중구청역과 중앙로역이 인접하여 있으며, 버스 정류장과도 인접함



자료: 김홍규(2019), 「2019 문화예술교육 전문연수원 건립 타당성 조사 연구」 79쪽

[그림 6-13] (구)충남도청사 위치도

## □ 법규 검토

〈표 6-7〉 법규 검토

법규사항	주요 법규내용	관련법
지역지구	• 일반상업지역, 방화지구, 일반미관지구, 중심지미관지구, 최저고도지구, 도시계획구역, 가축사육제한구역, 상대정화구역	국토계획법
대수선	• (건축법 제 2조 용어의 정의) “대수선”이란 건축물의 기둥, 보, 내력벽, 주계단 등의 구조나 외부 형태를 수선·변경하거나 증설하는 것. “리모델링”이란 건축물의 노후화를 억제하거나 기능 향상 등을 위하여 대수선하거나 일부 증축하는 행위 • (건축법시행령 제 3의2) 대수선은 다음 어느 하나에 해당하는 행위를 말함 7. 미관지구에서 건축물의 외부형태(담장을 포함한다)를 변경하는 것	건축법제2조 건축법시행령 제3의2
교통영향평가	• 다음 각호의 건축물의 건축, 대수선, 리모델링 및 용도변경 4. 문화 및 집회시설 6. 판매시설 9. 교육연구시설 11. 업무시설	도시교통정비촉진법 시행령 제13조2제3항 및 13조의3제1항 관련
건축허가	• 구 건축허가 대상 (건축물을 건축하거나 대수선하려는 자는 건축허가를 받아야 하며, 미관지구에서 외부형태를 변경하는 행위는 대수선에 해당)	건축법 제 11조, 건축법시행령 제5조의 5
건축심의	• 구 건축심의 대상(미관지구에서 3층이상 또는 연면적 합계가 1천제곱미터 이상인 건축물의 건축 및 대수선에 해당하는 행위)	건축법 제11조 건축법시행령 제5조의 5 대전광역시 건축조례 대전광역시 건축위원회 심의기준
부설주차장	• 시설면적 100㎡당 1대(문화 및 집회시설(관람장은 제외한다), 판매시설, 업무시설(외국공관 및 오피스텔은 제외한다) 등) • 시설면적 200㎡당 1대(교육 및 연구시설) • 장애인 전용주차구획: 부설주차장 주차대수의 100분의3이상	대전광역시 주차장조례 제13조, 제18조
등록문화재	• 등록문화재 현상변경 신고 대상: 외관(지붕부를 포함한다) 면적의 4분의 1 이상에 이르는 디자인, 색채, 재질 또는 재료 등을 변경하는 행위 • 건폐율 및 용적률: 해당 등록문화재의 구조, 특성 및 주변 경관을 고려하여 용도지역에서의 건폐율 및 용적률의 150퍼센트 안에서 정하되, 그 세부적인 비율은 관할 지방자치단체의 조례로 정한다.	문화재보호법 제56조, 57조 대전광역시 문화재보호조례 제19조, 제20조
근대건조물	• 제2조(정의) “근대건조물”이란 대전광역시에 소재하는 50년 이상이 지난 건축물이나 시설물 중 19세기 개항기부터 건설·제작·형성된 것으로서 제5조에 따라 지정된 것을 말한다. 다만, 「문화재보호법」에 따른 지정·등록문화재는 제외한다. • 제5조(근대건조물의 지정) ① 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건축물이나 시설물을 근대건조물로 지정할 수 있다. 1. 역사적·학술적·예술적·기술적 가치가 있는 건축물이나 시설물 2. 그 시대를 대표하는 것으로 보존가치가 있는 건축물이나 시설물 3. 형태·품질·제재·용도가 현저히 특이한 건축물이나 시설물	대전광역시 근대건조물 보호에 관한 조례 제2조, 제5조

법규사항	주요 법규내용	관련법
문화재 보호법	<ul style="list-style-type: none"> <li>역사문화환경 보존지역은 다음과 같다               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가지정문화재 : 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」 제36조제1항에 따른 도시지역 중 주거지역과 상업지역, 공업지역은 문화재의 외곽경계부터 200미터까지</li> <li>- 시지정문화재 : 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」 제36조제1항에 따른 도시지역 중 주거지역과 상업지역, 공업지역은 문화재의 외곽경계부터 200미터까지</li> </ul> </li> </ul>	대전광역시 문화재보호조례 제19조, 제20조, 제21조
	<ul style="list-style-type: none"> <li>역사문화환경 보존지역의 건설공사 인·허가 등의 신청이 있는 경우 다음 사항을 면밀히 검토한 후, 위원회 또는 관계전문가의 자문을 받아야 한다. 이 경우 필요하면 현지조사를 실시할 수 있다.               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 건축물 또는 시설물의 용도, 규모, 높이, 모양, 재질, 색상 등이 문화재와 조화되는지의 여부</li> <li>2. 문화재 주변의 경관 및 조망의 훼손 여부</li> <li>3. 시공 중 또는 완성 후 사용 중에 문화재의 보존에 영향을 미칠 수 있는 소음·진동 등을 유발하거나 오·폐수, 유해가스, 화학물질, 먼지 또는 열을 방출할 우려가 있는지의 여부</li> <li>4. 문화재의 보존에 영향을 미칠 수 있는 지하 50미터 이상의 굴착행위 수반 여부</li> <li>5. 수계·수량 변경 또는 수질오염 여부</li> <li>6. 고도경관 또는 역사·문화·자연환경 저해 여부</li> </ol> </li> </ul>	대전광역시 문화재보호조례 제19조, 20조
건폐율	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반상업지역 70퍼센트 이하(등록문화재의 건폐율은 제1항에서 정한 건폐율의 150퍼센트를 적용, 최대 80%)</li> </ul>	대전광역시 도시계획조례 제45조, 제48조
용적률	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반상업지역 1,100퍼센트 이하(등록문화재의 용적률은 제1항에서 정한 용적률의 150퍼센트를 적용, 최대 1,300%)</li> </ul>	대전광역시 도시계획조례 제45조, 제48조
미관지구	<ul style="list-style-type: none"> <li>제38조(미관지구 안에서의 건축물의 높이) ① 영 제73조제2항에 따른 미관지구 안에서 건축하는 건축물의 높이는 다음 각 호와 같다.               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 중심지 미관지구: 3층 이상(해당 건축물의 층수가 3층일 경우에는 3층의 바닥면적은 2층 바닥면적의 2분의 1 이상으로 하여야 한다.)</li> <li>3. 일반 미관지구: 2층 이상(해당 건축물의 층수가 2층일 경우에는 2층의 바닥면적은 1층 바닥면적의 2분의 1 이상으로 하여야 한다.)</li> </ol> </li> </ul>	대전광역시 도시계획조례 제36조, 제37조, 제38조

### 3) 주변 문화예술시설 현황

#### □ (구)충남도청 주변 문화예술 시설 현황

- 중앙로 및 대흥동 인근에 공연장, 전시장, 축제 등 문화관광 관련 자원이 분포하고 있음
- 현재 원도심에 산재되어 있는 지역문화자원은 자체적인 네트워크를 형성하여 다양한 문화 활동을 기획, 실행 중에 있으며, 근대건축물 활용, 예술창작공간의 입점, 작은 소극장 입점 등 지역을 기반으로 한 축제를 개최하고 있음

〈표 6-8〉 (구)충남도청사 주변 문화시설 현황

군구	분류	명칭
공공	공연장(음악, 국악, 무용)	대전동구청 12층 공연장 외 3곳
	공연장(음악, 뮤지컬, 콘서트)	중구청 외 1곳
	전시장	대전시립미술관 대전창작센터 외 4곳
	축제	중앙로
민간	시민단체	대전문화연대
	공연장(연극, 뮤지컬, 콘서트)	In sky II 외 7
	전시장	art com #46(쌍리갤러리)외 10곳
	문화 상업(용품)	제일화방 외 13곳
	문화 상업(영화)	대전 아트시네마
	문화 상업(서점)	도어북스 외 1곳
	문화 상업(카페)	쌍리 외 6곳
	축제	닷찌플리마켓 외 1

자료: 김홍규(2019), 「2019 문화예술교육 전문연수원 건립 타당성 조사 연구」, 79쪽

- 현재 원도심 지역에는 10개의 등록 문화재가 있으며, 대전역과 도청사부지, 중앙로를 중심으로 근대도시의 구조를 유지하고 있음

〈표 6-9〉 (구)충남도청사 주변 문화재 현황

군구	등록문화재명	지정년도	비고
동구	구 산업은행 대전지점	2002	제 19 호
	구 조흥은행 대전지점	2002	제 20 호
	구 동양척식회사 대전지점	2004	제 98 호
	한전대전보급소	2004	제 99 호
	철도공사재무과보급창고(3호)	2005	제 168 호
동구	충남도청사	2002	제 18 호
	국립농산물품질관리원 충청지원(대전 창작센터)	2004	제 100 호
	충청남도 관사촌(50년 이상 경과된 건물 등록)	2004	제 101 호
	대전 대흥동 뽕죽집	2008	제 377 호
	인쇄전신기	2009	제 434 호

자료: 김홍규(2019), 「2019 문화예술교육 전문연수원 건립 타당성 조사 연구」, 80쪽



자료: 김홍규(2019), 「2019 문화예술교육 전문연수원 건립 타당성 조사 연구」, 80쪽

[그림 6-14] (구)충남도청사 주변 문화관광 현황

### 3. 검토 결과

□ 물색된 2개의 부지 중, (구)충남도청 부지를 대상으로 건립 기본계획 연구를 수행함

- 두 개의 대상지를 검토한 결과, 세종시 국립박물관 단지 내의 건립은 비용과 기간 등 사업의 불확실성이 예상되기 때문에 (구)충남도청 부지를 우선 선정하였음
- 단, 기획재정부와 대전시 등 관련 기관과의 협상을 통한 해결이 가능해야 함

〈표 6-10〉 부지선정 결과(사업추진의 관점)

구분	세종시 국립박물관 복합단지	(구)충남도청
시설규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설구성 : 문화예술교육 및 연수시설, 연구시설, 사무지원시설</li> <li>• 시설규모 : 총 연면적 10,000㎡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설구성 : 교육시설, 관리시설, 후생시설, 숙박시설</li> <li>• 시설규모 : 총 연면적 15,000㎡</li> </ul>
건립예산(안)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산(안): 300억 원</li> <li>- 공사비, 설계비, 감리비, 시설부대비 등 포함</li> <li>- 부지매입비 별도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예산(안): 약 278억 원</li> <li>- 조사비, 공사비, 시설부대비, 예비비 등 포함</li> <li>- 용지보상비 및 부가세 제외</li> </ul>
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국정과제에 근거하여 추진력 확보에 유리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 리모델링에 따른 공사비 절감으로 비용확보에 상대적으로 유리</li> </ul>
제약요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신축에 따른 공사비 증가로 예비타당성조사 대상이 됨</li> <li>• 이로 인해 사업추진의 불확실성이 증가되고 공사 착수까지 수년의 시간이 지연됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기재부와 대전시 간의 사전 합의로 국비투입이 어려운 상황</li> <li>• 기존에 대전시 평생교육진흥원이 점유</li> </ul>

※ 세종시 국립박물관 복합단지의 시설규모와 총사업비는 김연진(2017) 참조

□ 예비타당성 조사 여부

- 총사업비가 500억 원 이상이면서 국가의 재정지원 규모가 300억 원 이상인 건설사업, 정보화 사업, 국가연구개발사업 및 국가재정법 제28조에 따라 제출된 재정지출이 500억 원 이상인 사회복지, 보건, 교육, 노동, 문화 및 관광, 환경 보호, 농림해양수산 산업, 중소기업 분야 사업(기타 재정사업)은 예비타당성조사를 거쳐야 함(양혜원, 2018)
- 전문연수원 건립사업은 신축 및 리모델링 시 부지매입을 별도로 하지 않고 진행하는 사업방식으로 추진할 경우 총 사업비가 300억 원 미만으로 예비타당성 조사를 별도로 진행하지 않아도 됨(양혜원, 2018)

## 제2절 | 건립 기본계획(안)

### 1. 공간구성 계획

#### 1.1 연수원 공간구성 현황

□ 국내 연수원의 시설별 면적구성을 기준으로 공간구성을 하면 다음과 같음

- 교육(35%) / 숙박시설(40%) / 관리시설(15%) / 후생시설(10%)

〈표 6-11〉 국내 주요 연수원 시설별 면적구성

구분	단위	교육시설	관리시설	숙박시설	후생시설	기타시설	전체면적
삼성종합 연수원	면적(㎡)	6,799	3,980	11,413	1,083	-	23,275
	구성비(%)	29.20	17.10	49.00	4.70	-	100.00
대우종합 연수원	면적(㎡)	2,604	1,115	3,910	1,290	-	8,919
	구성비(%)	29.18	12.50	43.83	14.46	-	100.00
LG종합 연수원	면적(㎡)	8,553	4,321	13,310	2,193	2,473	30,852
	구성비(%)	27.70	14.10	43.10	7.80	8.00	100.00
한전종합 연수원	면적(㎡)	34,929	9,179	21,309	2,806	4,214	72,437
	구성비(%)	48.22	12.67	29.42	3.87	5.82	100.00
교통공무원 교육원	면적(㎡)	4,468	2,996	7,181	3,085	-	17,733
	구성비(%)	25.20	16.90	40.50	17.40	-	100.00
중앙공무원 교육원	면적(㎡)	6,370	4,565	5,167	1,592	-	17,697
	구성비(%)	36.00	25.80	29.20	9.00	-	100.00
체신공무원 교육원	면적(㎡)	15,511	6,153	14,784	3,233	3,085	42,766
	구성비(%)	36.27	14.39	34.57	7.56	7.21	100.00
평균	구성비(%)	33.11%	16.21%	38.52%	9.26%	3.00%	100.00

자료: 최성우(1994), 「연수원 건축 계획에 관한 연구-국내 연수원의 배치계획 및 면적 구성을 중심으로」

□ 산정한 문화인재개발원의 규모의 범위를 기준으로 면적을 구성하면 다음과 같음

- 교육시설 : 강의실, 강당, 실습실, 시청각실, 도서관
- 관리시설 : 사무실, 방송실, 관리실
- 후생시설 : 식당, 매점, 체력단련실, 휴게실(카페)
- 숙박시설 : 숙소, 세탁실

〈표 6-12〉 규모별 면적구성

연수원시설	교육시설 35%	숙박시설 40%	관리시설 15%	후생시설 10%	전체면적
최소면적 10,000㎡	3,500㎡	4,000㎡	1,500㎡	1,000㎡	10,000㎡
최대면적 20,000㎡	7,000㎡	8,000㎡	3,000㎡	2,000㎡	20,000㎡

## 2. 스페이스 프로그램 적용

### 2.1 전체 면적 배분

- 이상에서 도출된 면적구성을 (구)충남도청사 내 단재관, 후생관, 신관의 공간을 이용하는 것을 고려하여 적용함
  - 단재관 979㎡, 후생관 7,424㎡, 신관 6,374㎡의 면적의 합은 약 15,000㎡임
  - 15,000㎡를 전체 면적으로 하면 공용면적(로비, 홀, 복도, 계단, EV, 화장실등)은 30~ 35%를 차지하게 되고 면적은 대략 5,000㎡로 가정함

〈표 6-13〉 면적 적용

연수원시설	교육시설 35%	숙박시설 40%	관리시설 15%	후생시설 10%	공용시설	전체면적
면적	3,500㎡	4,000㎡	1,500㎡	1,000㎡	5,000㎡	15,000㎡

### 2.2 스페이스 프로그램

#### □ 교육시설

- 교육시설은 강의실, 강당, 실습실, 시청각실, 도서관로 구성됨
  - 강당은 층고와 Span을 고려하여 기존 단재관의 2층을 사용(면적 450㎡)
  - 도서관은 후생관의 1개 층을 사용(면적 800㎡)
  - 강당과 도서관을 제외한 2,250㎡를 강의실, 실습실, 시청각실로 구성
  - 강의실 실습실, 시청각실 구성은 70% : 15% : 15% 로 계획

〈표 6-14〉 교육시설 공간구성

공간구분	면적(㎡)	주요 기능특성
강당	450	기존 단재관의 2층을 활용
도서관	800	후생관 최상층(7층)을 활용
강의실	1,575	대강의실(120㎡) 9실 중강의실 (60㎡) 8실로 구성
실습실	338	실습실(68㎡)은 5실로 구성
시청각실	337	시청각실(68㎡)은 5실로 구성
합계	3,500	

## □ 숙박시설

- 기존 신관을 숙박시설로 활용

〈표 6-15〉 숙박시설 공간구성

공간구분	면적(㎡)	주요 기능특성
숙소	3,700	신관 1~3층을 활용
지원실	300	세탁실, 린넨실, 휴게실, 부설창고 등
합계	4,000	

## □ 관리시설

- 기존 후생관 1, 2층을 활용하여 관리시설 구성
  - 후생관 1층을 로비와 연계하여 안내 / 접수공간으로 구성
  - 후생관 2층을 영역에 따라 구분하여 사무공간으로 구성
  - 사무공간은 사무실, 회의실, 방송실, 관리실로 구성

〈표 6-16〉 관리시설 공간구성

공간구분	면적(㎡)	주요 기능특성
사무실	800	업무를 위한 상주공간
회의실	360	업무지원 공간으로 다용도로 활용
방송실	100	방송시설
관리실	240	방재실, 용역원실, 창고 등으로 구성
합계	1,500	

## □ 후생시설

- 단재관 1층과 후생관 1층, 그리고 신관 지하1층을 활용
  - 전체시설의 중심에 있는 단재관 1층을 식당으로 활용
  - 후생관 1층의 로비와 더불어 휴게실(카페) 배치
  - 숙박시설이 들어서는 신관의 지하1층을 체력단련실로 활용

〈표 6-17〉 후생시설 공간구성

공간구분	면적(㎡)	주요 기능특성
식당, 매점	450	단재관 1층에 배치
휴게실(카페)	150	후생관 1층 로비와 연계하여 계획
체력단련실	400	숙박공간 지하 1층에 계획
합계	1,000	

#### □ 공용시설

- 공용시설은 로비, 홀, 복도, 화장실, 기계/전기실 등으로 구성
- 전체면적의 약 30~35%로 구성
- 주차장은 기존의 옥외자주식 주차장을 활용하므로, 연면적에 포함되지 않음

〈표 6-18〉 공용시설 공간구성

공간구분	면적(㎡)	주요 기능특성
로비 홀 복도 화장실 기계/전기실 창고 등	5,000	공용면적
합계	5,000	

#### □ 공간 구성 종합

- 영역별 면적구성을 바탕으로 상세 스페이스 프로그램 구성

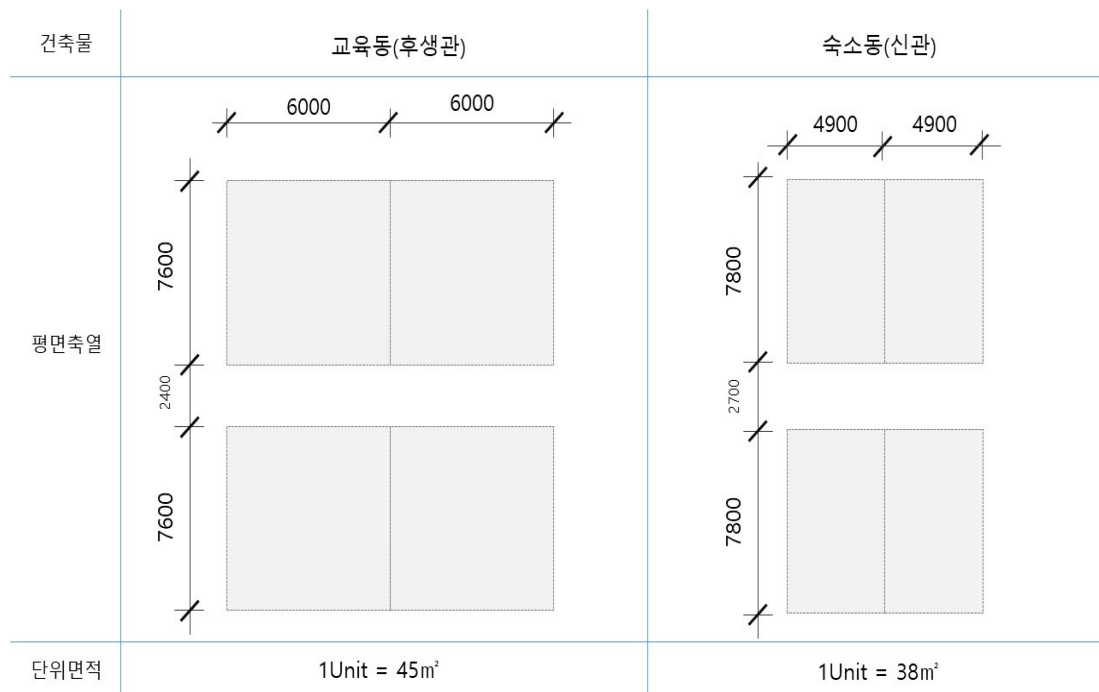
〈표 6-19〉 세부공간구성 기본안

영역	실명	주요기능	면적(㎡)	비율(%)
교육영역	강당	기존 단재관의 2층을 활용	450	3.00
	도서관	후생관 최상층(7층)을 활용	800	5.33
	강의실	대강의실(120㎡) 9실 중강의실 (60㎡) 8실로 구성	1,575	10.50
	실습실	실습실(68㎡)은 5실로 구성	338	2.25
	시청각실	시청각실(68㎡)은 5실로 구성	337	2.25
	소계		3,500	23.33
숙박시설	숙소	신관 1~3층을 활용	3,700	24.67
	지원실	세탁실, 린넨실, 휴게실, 부설창고 등	300	2.00
	소계		4,000	26.67
관리시설	사무실	업무를 위한 상주 공간	800	5.33
	회의실	업무지원 공간으로 다용도로 활용	360	2.40
	방송실	방송시설	100	0.67
	관리실	방재실, 용역원실, 창고 등으로 구성	240	1.60
	소계		1,500	10.00
후생시설	식당, 매점	단재관 1층에 배치	450	3.00
	휴게실(카페)	후생관 1층 로비와 연계하여 계획	150	1.00
	체력단련실	숙박공간 지하 1층에 계획	400	2.67
	소계		1,000	6.67
공용시설	로비 홀 복도 화장실 기계/전기실 창고 등	공용면적	5,000	33.33
	소계		5,000	33.33
계			15,000	100

## 2.3 기존 건물의 적용가능성

□ 강의실과 실습실 등은 교육동과 숙소동의 기동 모듈을 고려<sup>30)</sup>

- 모듈의 조합을 통해 무주 공간 형성 가능
- 강의실(60㎡, 120㎡)과 실습실(68㎡)은 45㎡ 모듈을 조합하거나, 가벽 등을 통해 구획함으로써 구성 가능
- 숙소동은 강의동보다 다소 작은 모듈(38㎡)을 사용하고 있어 공간낭비를 줄일 수 있음



[그림 6-15] 교육동, 숙소동 건축 기본 모듈

30) 본 연구에서는 도면작업을 통해 시뮬레이션을 할 수 없는 상황이기 때문에 모듈단계에서 적합도를 분석하였음

### 3. 배치계획

□ 대상지는 (구)충남도청부지의 신관, 단재관, 후생관 건물로 설정

- (구)충남도청 본관 건물은 근대문화유산으로 가치를 지니고 있어, 타 용도 전환하기에는 어려운 상황
- 필요 연면적(1만~2만㎡)을 기준으로 일렬로 배치되어 있는 의회동, 신관, 단재관, 후생관 중 의회동을 제외한 3관(총 14,777㎡, 신관 6,374㎡, 단재관 979㎡, 후생관 7,424㎡)만을 리모델링하기로 결정<sup>31)</sup>

□ 문화인재개발원으로 활용하기 위해 신관을 숙박시설로 단재관은 교육 및 후생시설로, 후생관은 교육시설로 사용

- 숙박시설과 교육시설을 분리하고 그 사이에 교육 및 후생시설을 위치

□ Zoning을 바탕으로 스페이스프로그램을 적용할 경우, 다음과 같이 배치될 것으로 예상됨



[그림 6-16] 단면 Zoning 및 수직동선도

31) 신관과 후생관의 연면적만으로도 1만㎡를 넘지만, 단재관(강당)이 공연장(연습실)으로의 활용가능성이 높은 점, 단재관이 포함되지 않을 경우 신관과 후생관간의 동선에 단절이 발생하기 때문에 신관, 단재관, 후생동을 대상으로 설정하였음. 또한, 후생관과 단재관을 사용할 경우, 개축이 아닌 증축이 필요하기 때문에 비용상의 요인도 고려할 필요가 있음

□ 시설(동)간의 구획은 기존의 외부공간을 최대한 활용함

- 기존 출입구 중에서 문화인재개발원 영역내의 출입구를 최대한 이용
- 교육동과 후생동 사이의 공간은 휴식을 위한 마당으로 계획
- 교육동과 숙박동 전면의 외부공간은 옥외 주차공간으로 활용
- 영역내의 보행을 위한 도로를 최대한 이용



[그림 6-17] 배치 및 외부동선 계획도

## 제3절 | 사업비 및 운영비 산정

## 1. 총사업비 산정

□ 건립사업비는 개략적으로 약 278억 원 내외가 소요될 것으로 예상됨

- 건립사업비에 용지보상비 및 부가세 제외 금액
- 연면적: 약 15,000㎡ 내외
  - 단재관 979㎡, 후생관 7,424㎡, 신관 6,374㎡

〈표 6-20〉 총사업비 산정

(단위 : 원)

구분	조사비	공사비	부대비	예비비	계
내용	216,462,967	21,646,296,734	3,366,818,485	2,522,957,819	27,752,536,004

## 1.1 용지보상비

- 용지보상비는 충남도청부지(문체부 소유 구역)에서 본 사업의 대상시설의 점유 부지 면적 비율을 적용하여 산정
- 점유 부지 면적은 전체 충남도청 내 건물의 연면적에 대한 본 사업의 대상시설인 신관, 단재관, 후생관의 연면적의 비율을 적용하여 전체 부지에서 본 사업부지의 비율을 적용하여 추정
- ※ 수평투영면적인 건축면적을 기준으로 용지보상비를 산정할 경우, 조경 및 주차장 등 외부공간면적을 과소 산입할 수 있어 연면적 비율을 기준으로 부지간주면적을 산정

〈표 6-21〉 용지보상비

(단위 : 원, %)

구분	토지매입비	부지간주면적 비율	용지보상비
내용	80,200,000,000	0.564	45,257,595,662

〈표 6-22〉 부지간주면적 비율

(단위 : m<sup>2</sup>, %)

구분	부지면적	전체연면적 (충남도청)	본 사업 대상 시설 연면적	부지간주면적 비율
내용	25,468	26,186	14,777	0.564

## 1.2 공사비

- 공사비는 서울시의 「공공건축물 건립 공사비 책정 가이드라인」의 리모델링 공사<sup>32)</sup> 중 본 사업과 유사한 준거시설을 선정하여 그 공사비 단가에 연면적을 적용하여 산정함
- 준거시설의 공사비 단가를 건설투자 GDP디플레이터를 적용하여 보정함

〈표 6-23〉 유사시설 공사비 단가

(단위 : 천원)

구분	공사비/m <sup>2</sup>	공사범위	비고
불암문화정보도서관	1,281	외벽(오일스테인), 내부, 방수, 창호, 유리, 기계, 전기, 통신	리모델링
개포디지털혁신파크	1,553	외벽(치장벽돌), 내부, 방수, 창호, 유리, 토목, 기계, 전기, 통신, 옥상녹화	리모델링
도심권 50+캠퍼스 및 복지타운	1,367	내부 인테리어, 방수, 기계/전기/통신설비 전면 교체, 내진구조보강, 2층 바닥 철거, 에너지효율 1등급, 그린 2등급	리모델링
평균	1,440		

〈표 6-24〉 공사비

(단위 : 원, m<sup>2</sup>)

구분	물가 보정 단가	연면적	금액
내용	1,443,086	15,000	21,646,296,734

## 1.3 부대비

- 부대비는 설계비, 전면책임감리비, 시설부대비로 구성

〈표 6-25〉 부대비

(단위 : 원)

구분	설계비	전면책임감리비	시설부대비	계
금액	1,728,483,250	1,588,548,752	49,786,482	3,366,818,485

32) 증축이 포함된 시설은 제외함

## 1) 설계비

- 공사비에 3종 복잡 상급 기준 설계비 요율을 적용하고 리모델링 사업임을 고려하여 1.5배를 가산함(「공공발주사업에 대한 건축사 업무범위와 대가기준」 제11조 제4항 제1호)

〈표 6-26〉 설계비 요율

(단위 : 원, %)

기준값	기준금액	요율
x1	20,000,000,000	5.33
x	21,646,296,734	5.32
x2	30,000,000,000	5.29

〈표 6-27〉 설계비

(단위 : 원, %)

구분	공사비	설계비 요율	리모델링 사업 요율	금액
내용	21,646,296,734	5.32	1.5배	1,728,483,250

## 2) 전면책임감리비

- 공사비에 복잡한 공종 기준의 전면책임감리비 요율을 적용하여 산정함

〈표 6-28〉 전면책임감리비 요율

(단위 : 원, %)

기준값	기준금액	요율
x1	20,000,000,000	7.5
x	21,646,296,734	7.34
x2	30,000,000,000	6.52

〈표 6-29〉 전면책임감리비

(단위 : 원, %)

구분	공사비	요율	금액
내용	21,646,296,734	7.34	1,588,548,752

## 3) 시설부대비

- 공사비에 시설부대비 요율을 적용하여 산정함

〈표 6-30〉 시설부대비

(단위 : 원, %)

구분	공사비	요율	금액
내용	21,646,296,734	0.23	49,786,482

## 1.4 조사비

- 공사비에 조사비 요율 1%를 적용하여 산정함

〈표 6-31〉 조사비

(단위 : 원, %)

구분	공사비	요율	금액
내용	21,646,296,734	1	216,462,967

## 1.5 총사업비

- 총사업비는 다음과 같음

〈표 6-32〉 총사업비

(단위 : 원)

구분	용지보상비	조사비	공사비	부대비	예비비	총사업비
금액	45,257,595,662	216,462,967	21,646,296,734	3,366,818,485	2,522,957,819	73,010,131,666

- 실제 발생하는 투자비는 다음과 같음

- 용지보상비 및 부가세 제외 금액

〈표 6-33〉 실제 발생 투자비

(단위 : 원)

구분	조사비	공사비	부대비	예비비	합계
금액	216,462,967	21,646,296,734	3,366,818,485	2,522,957,819	27,752,536,004

- 용지보상비 제외 시, 국비 300억 원 이내로 예비타당성조사 대상에 미포함되나, 도 청이전특별법에 의해 발생한 비용인 용지보상비를 본 건립 사업에서 발생하는 국가재정지원금에 포함시킬 경우, 예비타당성조사 수행 필요

## 2. 연간 운영비 산정

### 2.1 연간 운영비 요약

□ 본 시설의 연간 운영비는 66억 원 정도 소요될 것으로 예상됨

〈표 6-34〉 연간 운영비

(단위 : 천원)

구분	인건비	시설운영비	사업운영비	계
내용	1,717,200	1,073,457	3,844,264	6,634,920

#### 1) 인건비

- 인건비의 금액을 결정하는 요인은 운영조직의 인원과 1인당 평균 연봉(2019년 기준 공무원 평균 연봉)임

〈표 6-35〉 인건비

(단위 : 천원, 명)

구분	단가	인원	금액
내용	63,600	27	1,717,200

#### 2) 시설운영비

- 시설운영비는 실제 기관운영을 위한 제반 간접성 경비인 관리운영비와 운영기간 동안 시설물의 기능을 유지(수선 및 부분교체)하기 위하여 발생하는 비용인 시설유지관리비로 구분

〈표 6-36〉 시설운영비

(단위 : 천원)

구분	관리운영비	시설유지관리비	계
내용	615,998	457,458	1,073,457

#### 3) 사업운영비

- 사업운영비는 본 시설의 교육연수사업에 필요한 비용으로 일반수용비(강사료, 전문가 사례비, 인쇄비), 위탁용역비, 연구개발비 등을 포함한 금액임

〈표 6-37〉 사업운영비

(단위 : 천원)

구분	금액
내용	3,844,264

## 2.2 연간 운영비 세부 내역

- 본 시설의 연간 운영비는 66억 원 정도 소요될 것으로 예상됨

〈표 6-38〉 연간 운영비

(단위 : 천원)

구분	인건비	시설운영비	사업운영비	계
내용	1,717,200	1,073,457	3,844,264	6,634,920

### 1) 인건비

- 인건비의 금액을 결정하는 요인은 운영조직의 인원과 1인당 평균 연봉(2019년 기준 공무원 평균 연봉)임

〈표 6-39〉 인건비

(단위 : 천원, 명)

구분	단가	인원	금액
내용	63,600	27	1,717,200

### 2) 시설운영비

- 시설운영비는 실제 기관운영을 위한 제반 간접성 경비인 관리운영비와 운영기간 동안 시설물의 기능을 유지(수선 및 부분교체)하기 위하여 발생하는 비용인 시설유지관리비로 구분함

〈표 6-40〉 시설운영비

(단위 : 천원)

구분	관리운영비	시설유지관리비	계
내용	615,998	457,458	1,073,457

#### 가) 관리운영비

- 시설관리운영비는 실제 기관운영을 위한 제반 간접성 경비로 시설의 규모에 비례한 것으로 보고 산정함
- 관리운영비의 단가는 기존의 국립아트센터 건립사업 예비타당성조사의 단가를 물가 보정하여 적용함

〈표 6-41〉 관리운영비 기준단가

구분	국립중앙극장	성남아트센터	대전문화예술의 전당	고양 아람누리
운영주체	문화체육관광부 (국립중앙극장)	성남시 (성남아트센터)	대전광역시	고양문화재단
대지면적 (㎡)	57,041	133,858	100,066	54,239
시설연면적 (㎡)	33,429	47,463	41,054	56,351
관리운영비 평균 (천원)	1,179,085	2,309,841	1,234,783	2,341,480
㎡당 관리운영비 (천원)	35.27	48.67	30.08	41.55
㎡당 관리운영비 평균 (천원)	38.9			

〈표 6-42〉 소비자물가지수 추이

년도	2014	2015	2016	2017	2018	2019
내용	99.298	100	100.970	102.930	104.450	104.850

〈표 6-43〉 관리운영비

(단위 : 원, ㎡)

구분	단가	연면적	금액
내용	41,067	15,000	615,998,238

## 나) 시설유지관리비

- 시설관리유지비는 30년 운영기간 동안 시설물의 기능을 유지(수선 및 부분교체)하기 위하여 발생하는 비용으로 ‘주택법 시행규칙(국토교통부령) 제26조 규정에서 정하는 장기수선계획의 수립기준을 바탕으로 한 공정별 공사 비율에 따라 산정함
- 우선 시설물 운영기간을 30년으로 가정하여 각 공종별 수선주기 및 수선율을 기준으로 수선유지 비율을 산정하였으며, 각 공종별 공사비 점유율에 수선유지 비율을 곱하는 방식으로 공사비 대비 시설관리유지 비율을 아래 표와 같이 산정함
  - 아래 표의 세부공종별 공사 점유율은 ‘공공시설물 유형별 공사비 분석’의 유사시설(문화 및 집회시설)에 해당하는 자료를 인용하였음
  - 수선유지 비율을 수선주기 및 수선율 주기에 따라 조적공사, 목공사 등은 골조공사 성격의 공사로 판단하고 기타공사, 골재대 및 운반비 등은 시공 시 투입되는 공종으로 판단하여 수선유지 비율을 감안하지 않음
- 아래의 표에서 시설관리유지비 비율이 의미하는 바는 30년간 시설물을 유지관리하

기 위한 시설관리 유지비가 공사비 대비 몇 %인지를 보여주는 수치로서 시설유지에 필요한 공종의 공사비 중 96.79%가 30년간의 전체 시설관리유지비라는 의미임

- 한편, 세부공종별 시설관리유지비 비율은 ‘공공시설물 유형별 공사비 분석’의 공종 분류기준인 마감공사에 해당하는 비율로서 전체공사에 대한 시설관리유지비 비율을 아래 표와 같이 산정함

〈표 6-44〉 세부공종별 시설관리유지비 비율

(단위 : %)

세부공종	공사비 점유율	수선유지비율	시설관리유지비 비율
조적공사	4.27	0	0
석공사	8.83	30	2.65
타일공사	1.71	130	2.22
목공사	3.13	0	0
방수공사	5.70	130	7.41
지붕 및 환통공사	1.14	50	0.87
금속공사	14.81	100	14.81
미장공사	5.31	120	6.16
창호 및 유리공사	20.80	140	29.12
도장공사	3.42	500	17.10
수장공사	13.96	120	16.75
기타공사	16.25	0	0
골재대 및 운반비	0.85	0	0
합계	100		96.79

- 전체공사에서 공동부대공사, 골조공사 등은 건축물 건설시 기초가 되는 부분에 해당되므로 수선유지가 필요 없는 성격의 공종으로 판단하였으며, 전기공사, 기계공사, 통신공사 등이 포함된 설비공사는 건축물 건설시 마감공사 맞물려 진행되기 때문에 마감공사와 동일한 시설물유지관리비 비율을 갖는다고 판단하여 전체 공사의 시설물 관리유지비 비율을 산출함
- 본 시설의 시설관리유지비 비율은 30년간 시설물을 유지관리하기 위하여 전체공사비의 약 63%가 소요되는 것으로 나타남

〈표 6-45〉 시설관리유지비 비율

(단위 : %)

세부공종	공사비 점유율	수선유지비율	시설관리유지비 비율
공동부대공사	14.50	0	0
골조공사	20.00	0	0
마감공사	35.10	96.79	34.0
설비공사	30.40	96.79	29.4
합계	100	-	63.4

- 따라서 30년 전체의 시설관리유지비는 아래 표와 같이 산출되며, 매년 시설관리유지비는 전체 시설관리유지비를 30년으로 균등하게 나눈 비율로 가정함

〈표 6-46〉 시설유지비

(단위 : 천원, %, 년)

구분	공사비 (a)	시설유지관리비 비율 (b)	기간 (c)	금액 (d=a*b/c)
내용	21,646,297	63.4	30	457,458

### 3) 사업운영비

- 사업운영비는 본 시설의 교육연수사업에 필요한 비용으로 일반수용비(강사료, 전문가 사례비, 인쇄비), 위탁용역비, 연구개발비 등을 포함한 금액임
- 본 사업의 사업운영비는 2019년 한국문화예술교육진흥원에서 수행한 ‘2019 문화예술교육 전문 연수원 건립 타당성 조사 연구’에서 도출된 문화예술교육 전문 연수원의 연간 운영비를 적용함<sup>33)</sup>

〈표 6-47〉 사업운영비

(단위 : 천원)

구분	금액
내용	3,844,264

33) 문화예술교육전문연수원의 연 수강인원이 16천명 수준으로 본 시설의 건립규모를 설정하기 위해 살펴본 유사시설의 연간 수강인원 1만~2만명(연면적 기준 1만~2만㎡)의 중간 수준에 있고, 교육프로그램 운영방식에 있어서도 아카데미, 랩, 오픈스튜디오 등으로 비슷할 가능성이 높기 때문임

## 제7장

### 결론 및 정책적 제언



## 1. 결론

□ (공무원) 문화담당 국가 및 지방공무원의 직무능력 향상을 위한 전담 교육기관 부재에 따른 문화분야 전문교육훈련기관 설립이 필요함

- 2020년 기준 18개 주요 부처(17개 청 포함) 중 본부 산하에 소속기관 공무원과 해당 분야 전문인력의 직무능력 강화를 위한 공무원 교육훈련기관을 두고 있지 않은 곳은 문화체육관광부를 포함하여 총 5곳임
- 지방자치단체 소속 공무원을 대상으로 하는 시·도 공무원교육훈련기관에도 문화교육과정 내용이 개설되고 있는 상황이나, 대부분의 교육프로그램이 문화예술 체험과 기초 소양수준으로 실제 직무에 적용하여 업무를 수행하는 것에 있어 한계가 있음
- 즉, 문화 분야에 있어 문화행정 교육 및 재교육에 관한 공무원 대상의 체계적인 교육프로그램을 지원하는 전문적인 교육훈련기관은 전무하며, 일부 기관에서 운영되는 문화행정 교육프로그램의 경우도 대부분 소속기관이 담당하고 있는 특정 장르에 국한되거나, 단계적으로 경력을 쌓을 수 있는 수준별 프로그램이 운영되지 않고 있는 실정임
- 특히, 법정계획인 제2차 문화진흥기본계획(2020~2024) 및 제2차 지역문화진흥기본계획(2020~2024) 수립에 따라, 지방정부는 관련 시행계획을 계획하고 실행하여야 하며 이에 대한 지방 공무원들의 문화정책 및 문화행정에 대한 전문 역량이 절실히 필요함

□ (문화행정가) 문화행정가의 경우, 행정 서비스 제공의 질적 수준이 상이함

- 국·공립 문화기관의 문화행정가의 경우 문화와 관련한 경험과 경력, 전공이 다르기 때문에 개인의 역량에 따라 행정서비스 질의 편차가 존재함
  - 문화행정가는 문화예술에 대한 높은 이해 수준을 가진 것과 달리 행정에 대한 이해와 실무경험은 다소 부족한 편임. 이에 따라 자비와 시간을 투자해 대학원 과정에 진학하거나 현장에서 실무경험을 쌓는 것을 통해 자발적으로 전문성을 개발하는 실정임
  - 문화분야 전문인력(문화행정가) 대상 수요조사 결과, 문화기반시설 및 문화재단에 종사하는 문화행정가가 ‘예술경영·행정·정책’을 전공한 경우는 15.6%에 불과하며 ‘문화예술분야 전공’은 41.2%, ‘문화예술 외 분야 전공’이 43.1%로 나타남

〈표 7-1〉 문화행정가의 전공 분포 현황

(단위 : 명, %)

구분	사례수	문화예술 경영·행정·정책 등	기타 문화예술 분야 (인문학·순수예술 등)	문화예술 외 분야
문화행정가	582	15.6	41.2	43.1

※ 2019년 10월 14일부터 11월 4일까지 진행한 「문화분야 전문인력의 교육 및 재교육 실태조사」의 결과 참고

- 이러한 결과는 실제 국·공립 문화기관에서 문화행정을 담당하는 인력이 업무를 수행하는데 있어 어려움을 겪거나, 역량의 차이로 인한 상호간의 의사소통 문제와 업무의 효율성을 약화할 가능성을 시사함
- 문화체육관광부 소관 문화기관에서 문화예술 전문인력을 대상으로 교육훈련과정을 운영하고 있는 곳 중, 대부분의 교육프로그램은 해당 분야의 예비인력을 위한 교육이거나 문화예술분야 지원인력을 대상으로 한 경영·기획 관련 프로그램으로 문화행정에 관한 내용이 현저히 부족한 실정임
- 문화행정서비스의 효과적 운영을 위해서는 기획·경영보다는 문화행정에 관한 교육이 필요하며, 이는 공공적 성격을 갖기 때문에 정부 차원에서 관리하고 운영될 필요가 있음
- 문화예술분야의 경우 직능 수준이 타 분야 대비 높아 '경력을 갖춘 인력'에 대한 수요가 많으며 최근 문화시설과 종사자들이 증가하는 추세에 비하여, 분야 내 인력들의 경력을 지속적으로 관리·지원할 수 있는 재교육프로그램이 부족한 실정임

#### □ (문화전문인력) 공공부문에서 양성된 현장 활동가의 경우, 사후 관리 체계가 부재함

- 학예사와 문화예술교육사와 같이 자격제도를 통해 양성된 문화전문인력의 경우, 자격증 취득 이후 체계적인 경력관리가 이뤄지고 있지 않으며 마땅한 전문성 유지의 경로가 부족함
- 또한, 지역문화전문인력과 같이 공공부문에서 양성된 문화기획인력의 경우는 문화예술을 전공한 인력보다 그렇지 않은 경우가 더 많기에 사후 관리 체계가 더욱 필요함
- 문화분야 전문인력 대상 수요조사 결과 지역문화전문인력 양성 사업 참여자의 경우는 '문화·예술경영·행정·정책' 전공이 5.3%, '문화예술분야 전공'이 20.6%인데 반해 '문화예술 외 분야 전공'이 74.0% 수준으로 나타나 상호 간 교육훈련 수준의 격차가 큼

〈표 7-2〉 지역문화전문인력의 전공 분포 현황

(단위 : 명, %)

구분	사례 수	문화예술 경영·행정·정책 등	기타 문화예술 분야 (인문학·순수예술 등)	문화예술 외 분야
지역문화전문인력	151	3.3	42.3	54.3

※ 2019년 10월 14일부터 11월 4일까지 진행한 「문화분야 전문인력의 교육 및 재교육 실태조사」의 결과 참고

## □ 현장인력의 전문교육훈련에 대한 실질적 요구 또한 높은 수준임

- 수요조사의 응답자는 향후 문화행정교육 과정에 대한 참여 의향이 높은 편이며, 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영 방식을 선호함
- 문화분야 전문인력의 경우, 문화관련 전문 교육훈련이 개설된다면, 응답자의 평균 94.3%가 참여할 의향이 있다고 응답함
  - ※ 문화분야 전문인력 : 문화담당 공무원의 92.2%, 문화행정가의 93.8%, 지역문화전문인력의 96.9%
  - ※ 박물관·미술관 종사자 : 94.2%(무료교육일 경우 참여 의향), 75.2%(자부담 교육일 경우 참여 의향)
- 문화담당 공무원 51.6%, 문화행정 종사자 68%, 지역문화 전문인력 43%가 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영을 선호하는 것으로 나타남
- 문화분야 전문인력의 평균 80.7%가 교육훈련을 담당할 전담기관 설립에 대해 동의한다고 응답함
  - ※ 문화분야 전문인력 : 문화담당 공무원 76.9%, 문화행정종사자 76.5%, 지역문화전문인력 88.7%
  - ※ 문화예술교육 전문인력 : 72.1%(중앙단위의 전문연수원이 필요하다)

〈표 7-3〉 교육대상자의 재교육과 교육훈련기관 설립에 대한 수요조사 주요 결과 요약

조사 년도	구분		향후 재교육과정 참여 의향	선호하는 교육운영방식 : 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영	교육 전담기관 설립에 대한 동의 수준
2019	문화분야 전문인력 (N=1,014)	문화담당 공무원	92.2%	51.6%	76.9%
		문화행정 종사자	93.8%	68.0%	76.5%
		지역문화 전문인력	96.0%	43.0%	88.7%
2018	박물관·미술관 종사자 (N=552)		94.2% (무료교육일 경우) 75.2% (자부담 교육일 경우)	-	-
2017	문화예술교육 전문인력 (N=1,069)		-	-	71.2%

#### □ 그 결과, 체계적인 교육훈련기관인 문화인재개발원의 건립이 필요함

- 문화행정을 중심으로 연구·기획·관리할 체계적이고 전문적인 교육 및 재교육훈련 기관과 문화행정 중심의 전문교육기관의 설립을 통한 직무별·분야별 표준화된 교육과정을 개발하고 지역의 문화적 환경과 개인별 특성을 고려한 맞춤형 교육과정의 개발이 필요함
- 이는 전문적이고 독자적인 교육훈련기관을 통해 가능함

#### □ 문화인재개발원의 건립의 기본 방향

- 우리나라의 문화행정 환경의 변화와 전문인력에 대한 인식의 변화, 실제 현장 종사자들의 교육훈련에 대한 실제적 수요에 따라 문화분야 전문인력을 대상으로 한 문화정책·행정 중심의 전담 교육훈련기관을 건립하고자 함
- 문화행정이 및 문화전문인력을 대상으로 한 문화체육관광부 소관 교육훈련기관에서는 지속적이고 체계적인 교육과정을 운영하고 있지 못하고 있으며, 공무원을 대상으로 하는 주요 부처 및 시·도 공무원교육훈련기관에서도 문화예술과 관련한 교육과정의 개설과 운영이 미흡한 실정임
- 이에 문화분야 전문인력으로서 필요한 보편적 교육과 교육 수요자의 특성을 고려한 맞춤형 교육을 개발하고자 함

#### □ 문화인재개발원의 성격과 기능

- 공무원 및 문화행정가, 그리고 공공부문에서 양성된 문화전문인력을 위한 문화정책·행정중심의 교육 및 재교육훈련기관임. 교육대상은 문화행정 교육이 필요한 정도에 따라 핵심대상, 연계대상을 포함한 1차 교육대상과 2차 교육대상으로 구분함
  - 1차 교육대상은 핵심대상과 연계대상을 포함하여 약 488,329명임
  - 2차 교육대상은 약 1,110,611명으로 1차 교육대상에 더해 문화담당 및 사회서비스 정책 부처 공무원을 제외한 기타 중앙 및 지방자치단체 공무원 624,262명을 포함한 인력 수치임
- 문화인재개발원의 건립과 운영을 통해 문화분야 전문인력의 전문성을 향상시키고 이를 통해 문화행정 서비스의 질적 제고를 목표로함
- 문화인재개발원의 주요 기능
  - (교육연구) 문화정책·문화행정 중심의 교육과정 연구·개발·운영·보급하는 역할을 하며 교육 콘텐츠의 개발과 제작, 교재 개발 등 교육에 대한 제반 지원과 평가업무를 함

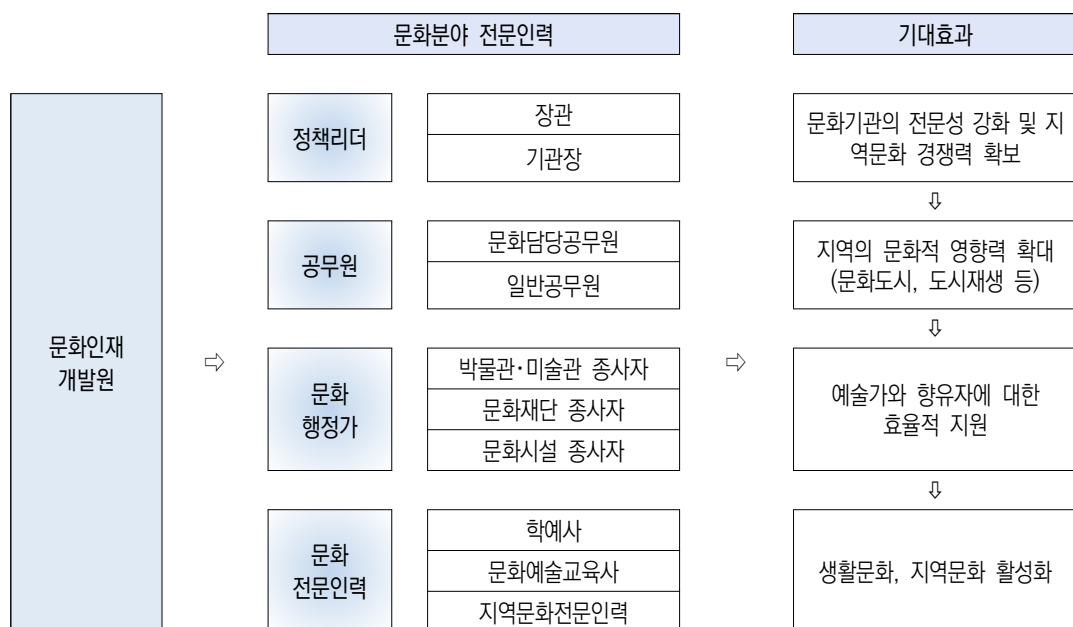
- (인력관리) 문화인재개발원을 통해 문화분야 전문인력의 경력과 이력을 데이터화하여 반복적인 재교육을 할 수 있도록 지원하고, 문화기관에 일자리를 매칭하는 등 지속적인 사후 인적관리 체계를 구축함
- (기획·조정) 교육과정 운영을 담당하며 전문성이 필요한 분야의 경우 유관기관의 교육훈련과정과 협력을 체결하거나 유관기관의 교육과정 운영 시 필요한 사항을 지원함
- (네트워크) 문화기관 및 공무원 교육훈련 간 문화적 연계와 교류, 협력망 구축 지원 등을 통해 인적자원 교류활동을 지원함

#### □ 문화인재개발원 건립 및 운영 시 필요 예산

- 문화인재개발원을 위한 총 건립을 위한 사업비는 약 278억이며, 건립 이후 연평균 운영비는 66억으로 예상됨

#### □ 문화인재개발원 운영 시 기대 효과

- 문화생태계의 창작과 향유를 매개하는 전문인력의 역량제고 및 공적 서비스의 질적 제고에 기여함
  - 매개인력의 역량강화를 통해 예술가와 향유자에 대한 효율적 지원이 가능하며, 생활문화 등의 활성화에도 기여할 수 있음. 또한 문화기관의 전문성 강화 및 지역문화의 경쟁력 확보, 지역의 문화적 영향력 확대 등이 가능함
- 문화예술 현장에서 적시에 필요한 인력을 상시 지원받을 수 있는 시스템을 마련하며, 지속적인 직능 개발이 가능한 재교육 시스템의 원형을 제공함



## 2. 정책적 제언

### 2.1 문화분야 전문인력에 대한 법률적 정의 필요

#### □ 문화관련 현행 법 상, 문화분야 전문인력에 관한 명확한 정의가 부재함

- 매개자로서의 문화분야 전문인력은 창작자, 예술가와 더불어 문화예술생태계의 핵심 주체임에도 불구하고 문화관련 법률에 명확한 구분과 정의가 내려져 있지 않음
- 이러한 상황 속에서 문화분야 전문인력에 대한 수요와 양성 정책의 중요성이 강조됨에 따라 각종 양성사업이 무분별하게 운영되고 있는 실정임. 그러나 대부분의 교육 프로그램은 문화예술 분야의 직무를 희망하는 초기 진입단계 인력을 위한 기초 교육으로 구성되어 있으며, 해당 분야의 공무원 및 현장 종사자 등 현장 실무자의 전문성 강화를 위한 재교육 과정은 미흡함
- 따라서 문화분야 전문인력의 역량강화를 위한 교육의 설계를 위해서는 ‘해당 인력의 범위는 어디까지이며’, ‘담당하는 역할이 무엇인지’에 대한 정의가 필요함. 이를 위해 「문화예술진흥법」과 「문화기본법」 등에 명시된 ‘전문인력’, ‘문화인력’에 대한 조항을 개정할 필요가 있음

#### □ 법률적 정의를 기반으로 문화분야 전문인력에 대한 직무직능을 설계할 필요가 있음

- 전문인력의 지원과 체계적인 교육훈련 설계를 위해서는 직군·직무별 필요한 직능에 따른 역량 구분이 선행되어야 하며, 문화행정서비스를 담당하는 인력의 직무직능은 국가적 차원에서 설계될 필요가 있음
- 문화산업 분야와 문화예술 창작인력의 직무 구분이 비교적 상세하게 구분되어 있는 것에 반해 현재 문화분야 전문인력의 다양한 직종과 직무·직능에 대해서는 일괄적으로 ‘문화매개인력’이라는 용어로 통칭하는 실정임

### 2.2 정기적인 정책 연구 수행

#### □ 인력에 대한 정기적인 기초조사 및 노동실태조사 등 정책연구가 지속적으로 뒷받침되어야 교육훈련의 전문성 개발 및 효율성을 극대화시킬 수 있음

- 문화인재개발원의 문화행정 분야 교육은 현장과 연계되어 직무 능력을 향상시켜주는 것을 목적으로 하기 때문에 전문인력의 실태와 노동 환경 등에 대한 현황이 지속적으로 업데이트되어야 함

- 주요 중앙부처 소속 공무원교육훈련기관의 경우 정기적인 공무원 교육훈련 개선을 위한 연구를 수행하며 교육의 내용의 질적 상향을 목표로 함
- 교육수요자를 대상으로 연례 수요조사를 실시하여 현장에서 필요한 교육과정이 개발될 수 있도록 함
- 특히, 문화 분야는 행정적인 변화보다 사회의 변화에 민첩하게 반응하고 대응해야 하는 영역이므로, 문화행정 교육이 타성에 젖지 않도록 피교육자의 교육수요를 꾸준히 파악하여야 함

## 2.3 문화분야의 통합적인 인력양성 정책 계획 수립

- 문화인재개발원이 교육 기능에만 방점이 있는 것이 아니라, 지역 간 문화격차를 해소하고 균형발전을 하도록 지원하는 등 중점 기관의 역할을 해야 함
- 이를 위해 문화인재개발원을 중심으로 문화 분야의 인력양성 정책 계획을 통합적인 관점에서 수립하는 등 현재 문화부 내에 산재되어 있는 인력양성 제도 및 교육을 재조정하여 체계적으로 운영할 필요가 있음

## 2.4 교육 참여 유도를 위한 제도적 방안 마련

- 지역과 직군에 따른 편차 없이 문화분야 전문인력이 일정 정도의 지식수준과 경험을 축적할 수 있도록 제도적 방안이 필요함
- 예컨대, 문화기반시설 및 문화재단에 종사하는 문화행정가의 교육을 장려하기 위해서는 국·공립문화기관의 평가 지표 항목에 소속 인력의 교육훈련 관련 내용을 마련하여 간접적인 교육 참여를 유도함
- 공무원의 교육 참여를 높이기 위해서는 지방자치단체의 문화영향평가 항목 혹은 문화도시 선정의 기준 항목에 지자체 소속 공무원의 문화인재개발원 교육과정의 참여 여부 및 교육시수가 반영될 수 있도록 함



## 참고문헌



## \* 학위논문

- 김민경(2008). 「문화예술교육 전문인력의 직무유형에 관한 연구」, 추계예술대학교 문화예술경영대학원 석사학위논문.
- 노수진(2009). 「문화전문인력의 교육현황과 문제점 및 대안에 관한 연구」, 이화여자대학교 정책과대학원 석사학위논문.
- 최성우(1994). 「연수원 건축 계획에 관한 연구-국내 연수원의 배치계획 및 면적 구성을 중심으로」, 서울대학교 대학원 건축학과 석사학위논문.

## \* 학술논문

- 김문환(1999). 「창조적 자립을 통한 지방문화 발전정책 활성화」, 한국지방행정연구원 지방포럼 주제발표문.
- 김상윤(2016). 「4차 산업혁명의 핵심 동력 ‘소프트 파워」, 『POSRI 이슈리포트』, 포스코경영연구원.
- 김해보(2010). 「공공문화예술기관 인력의 전문화 방안-지역문화재단을 중심으로」, 한국문화예술위원회 포럼 자료집(예술정책의 현안과 대안모색-정책으로 답하다).
- 김현정(2017). 「4차 산업혁명 시대의 인문교양교육의 역할과 방향」, 『교양학연구』(5), 다빈치미래교양연구소.
- 김혜인(2013). 「문화예술 기획인력의 개념과 인력양성 활성화 방안」, 『문화예술교육연구』, 한국문화교육학회, 제8권 제4호.
- 김희식(2010). 「지역 문화예술인력의 현황과 과제」, 한국문화예술위원회 포럼 자료집(예술정책의 현안과 대안모색-정책으로 답하다).
- 박승빈(2017). 「4차 산업혁명 주요 테마 분석-관련 산업을 중심으로」, 『2017년 하반기 연구보고서 제Ⅲ권』, 통계개발원.
- 신민철·김귀영·이혜숙·박성문·조태준(2018). 「서울시 인재개발원의 교육훈련체계 개편방안」, 『서울연구원 정책과제연구보고서』, 서울연구원.
- 오양열(2010). 「예술인력의 재교육」, 한국문화예술위원회 포럼 자료집(예술정책의 현안과 대안모색-정책으로 답하다).
- 장세길(2012). 「문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터-문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로」, 『이슈브리핑』, 전북발전연구원, vol.86.
- 조현성(2004). 「지역문화활성화를 위한 지역문화인력 양성방안」, 한국민족예술인총합 대구지회 정책 세미나 자료집.
- 최보연·김세훈(2016). 「전문성 중심의 문화예술분야 전문인력 양성과정 개선방안-‘권역별 국제문화교류 전문가 양성사업’ 사례를 중심으로」, 『예술경영연구』, 한국예술경영학회, 제37집.

**\* 보고서 및 간행물**

- 경기도인재개발원(2019). 「2019 인재개발계획안내」
- 국가공무원인재개발원(2016). 「2016년도 공공 교육훈련기관 현황」
- 국가공무원인재개발원(2019). 「2019년도 공공교육훈련기관 현황」
- 국가공무원인재개발원(2019). 「2019년도 교육훈련계획」
- 국립환경인력개발원(2018). 「업무보고(안)」
- 국립환경인재개발원(2020). 「2020년 환경교육계획」
- 국토교통부(2017). 「국립항공박물관 운영주체 설정 및 운영방안 연구」
- 국토교통인재개발원(2020). 「2020년도 교육훈련계획」
- 광주광역시공무원교육원. 「공무원교육훈련계획」(2015~2019)
- 대구광역시공무원교육원. 「공무원교육훈련계획」(2015~2019)
- 문화관광부(2002). 「2002 문화정책백서」
- 문화관광부(2004). 「새로운 한국의 예술정책: 예술의 힘」
- 문화관광부(2005). 「문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구」(연구책임 : 황준욱 외)
- 문화관광부(2005). 「문화예술 기획·경영분야 전문인력 형성 구조 분석과 인력정책 방향 연구」  
(연구책임 : 이승렬)
- 문화체육관광부(2013). 「문화여가사제도 도입 정책연구」(연구책임 : 윤소영)
- 문화체육관광부(2017). 「미래지향적 정책수립을 위한 현장중심형 문화정책 연구」(연구책임 : 김혜인)
- 문화체육관광부(2017). 「세종시 국립박물관단지 운영 활성화 방안 연구」(연구책임 : 김연진)
- 문화체육관광부(2017). 「인문 지표개발 및 지수측정을 위한 기초연구」(연구책임 : 전병태)
- 문화체육관광부(2018). 「문화비전 2030: 사람이 있는 문화」
- 문화체육관광부(2019). 「공립미술관 평가인증 체계 개발 연구」(연구책임 : 김혜인·정보람)
- 문화체육관광부(2019). 「2017 문화예술백서」
- 문화체육관광부(2019). 「2018 전국문화기반시설 총람」
- 문화체육관광부·한국문화관광연구원(2019). 「2018 문화예술정책백서」
- 예술경영지원센터(2009). 「문화예술 기획·경영 전문인력 양성사업 평가 및 발전방안 연구」  
(연구책임: 양현미)
- 예술경영지원센터(2014). 「문화예술 기획·경영 인력 양성 심포지엄 자료집: 지금 이야기 할 수 있는 것들, 당장 꿈꿀 수 있는 미래」
- 인사혁신처(2019). 「2018 공무원 총 조사 보고서」
- 인사혁신처(2019). 「2019 국가공무원인재개발원 교육훈련계획」
- 인사혁신처(2019). 「2019 인사혁신통계연보」
- 제주문화예술재단(2017). 「제주지역 문화예술 전문인력 양성기관 설립방안 연구」(연구책임 : 정종은)
- 충청북도 자치연수원. 「공무원교육훈련계획」(2015~2019)
- 통일교육원(2019). 「2019 통일교육 운영계획」
- 한국문화관광연구원(2006). 「문화행정연수원 설립·운영 방안 연구」(연구책임 : 이원태)

- 한국문화관광연구원(2007). 「여가사회변화에 따른 여가전문인력 개발」(연구책임 : 오훈성)
- 한국문화관광연구원(2014). 「지역 문화매개인력 현황조사」(연구책임: 김규원)
- 한국문화관광연구원(2014). 「지역 문화전문인력 양성체계 구축방안 연구」(연구책임 : 김홍규·이상열)
- 한국문화관광연구원(2017). 「공공부문 문화매개인력 공급체계 개선 연구」(연구책임 : 장훈)
- 한국문화관광연구원(2018). 「2017 지역문화전문인력 양성사업 결과보고서」
- 한국문화예술교육진흥원(2017). 「2017 아르떼 아카데미 연수 성과자료집」
- 한국문화예술교육진흥원(2018). 「2018 문화예술교육 전문연수원 설립 및 운영 기본구상 연구」  
(연구책임 : 양혜원)
- 한국문화예술교육진흥원(2018). 「2018 아르떼 아카데미 연수 성과자료집」
- 한국문화예술교육진흥원(2019). 「2019 문화예술교육 전문연수원 건립 타당성 조사 연구」  
(연구책임 : 김홍규)
- 한국문화예술위원회(2015). 「문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색 연구」  
(연구책임 : 양지연)
- 한국문화예술진흥원 문화발전연구소(1989). 「문화예술행정요원의 양성 및 확보방안」  
(연구책임 : 정홍익·김수일)
- 한국문화정책개발원(1998). 「문화행정 전문인력 양성방안 연구」(연구책임 : 김용범 외)
- 한국보건복지인력개발원(2020). 「2020 한국보건복지인력개발원 교육안내」
- 행정안전부 책임운영기관운영위원회(2019). 「2019년도 책임운영기관 종합평가」
- 한국양성평등교육진흥원(2019). 「2019 양성평등 교육·진흥사업 안내서」
- 행정안전부(2019). 「행정안전통계연보」
- 한국예술인복지재단(2014). 「공연예술 직업분류체계 연구-예술 직업군 실태조사(공연분야)」  
(연구책임: 황준욱 외)

#### \* 기사

노형석(2020.02.12.), “세계적 수준이라던 ‘문화비축기지’는 왜 유명 전시장이 됐나”, 한겨레.

#### \* 온라인 사이트

- 강원도인재개발원(edu.provin.gangwon.kr)
- 강원문화재단(www.gwcf.or.kr)
- 경상북도지방공무원교육([http://www.gb.go.kr/Main/open\\_contents/section/gboti/index.html](http://www.gb.go.kr/Main/open_contents/section/gboti/index.html))
- 공공기관 알리오 (<http://www.alio.go.kr>)
- 국가공무원인재개발원(www.nhi.go.kr)
- 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)
- 국가직무능력표준(NCS)(www.ncs.go.kr)
- 국립중앙도서관(www.nl.go.kr)
- 국립환경인재개발원(<http://ehrd.me.go.kr/>)

광주광역시공무원교육원(<https://www.gwangju.go.kr/edu/>),  
 국토교통인재개발원(<http://tilit.molit.go.kr/intro.do>)  
 광주광역시공무원교육원(<http://www2018.gwangju.go.kr/edu/>)  
 뉴욕예술재단(NYFA)(<https://www.nyfa.org/>)  
 클로르 더필드 재단(Clore Duffield Foundation)(<https://www.cloreduffield.org.uk/>)  
 캐나다문화인적자원위원회(CHRC)(<https://www.culturalhrc.ca/>)  
 케네디센터(Kennedy Center)(<https://www.kennedy-center.org/whats-on/calendar>)  
 대구광역시공무원교육원(대구광역시청)(<http://www.daegu.go.kr/>)  
 대전광역시인재개발원(<https://www.daejeon.go.kr/edu/index.do>)  
 대학알리미(<https://www.academyinfo.go.kr/>)  
 부산광역시 인재개발원([www.busan.go.kr/hrd/index](http://www.busan.go.kr/hrd/index))  
 서울문화재단([www.sfac.or.kr](http://www.sfac.or.kr))  
 아르떼 아카데미 (<https://hrd.arte.or.kr/>)  
 아르코챔프아카데미(<https://artshrd.arko.or.kr/>)  
 예술경영지원센터 (<http://www.gokams.or.kr>)  
 워크넷([www.work.go.kr](http://www.work.go.kr))  
 인천광역시인재개발원(<https://hrd.incheon.go.kr/>)  
 창조문화기술(Creative and Cultural Skills)홈페이지(<https://ccskills.org.uk/>)  
 충청남도공무원교육원(<http://www.chungnam.go.kr/civileducationMain.do>)  
 충청북도자치연수원([www.chungbuk.go.kr/loti/index.do](http://www.chungbuk.go.kr/loti/index.do))  
 통계교육원([sti.kostat.go.kr](http://sti.kostat.go.kr))  
 통일교육원 공식홈페이지(<http://www.uniedu.go.kr>)  
 한국문화예술위원회(<https://www.arko.or.kr/>)  
 한국문화예술교육진흥원([www.arte.or.kr/index.do](http://www.arte.or.kr/index.do))  
 한국문화원연합회([www.kccf.or.kr](http://www.kccf.or.kr))  
 한국문화예술회관연합회([www.kocaca.or.kr](http://www.kocaca.or.kr))  
 한국보건복지인력개발원(<http://www.kohi.or.kr>)  
 한국양성평등교육진흥원(<https://www.kigepe.or.kr/kor/index.do>)  
 해양수산인재개발원(<http://www.ofhi.go.kr/main/index.ofhi>)

## 부록\_설문조사지



## 문화 분야 전문인력 교육 및 재교육 실태조사

- [A형] 문화행정 종사자 -

안녕하세요?

문화체육관광부와 한국문화관광연구원에서는 문화 분야 전문인력의 교육 및 재교육에 관한 실태를 파악하기 위한 조사를 진행하고 있습니다. ‘문화 분야 전문인력’이란, 문화예술관련 법률을 근거로 하여 기획·경영·관리·행정·매개·교육·조사·연구·프로그램 개발 및 보급·평가 등의 업무를 담당하는 인력을 지칭합니다.

본 조사는 문화 분야 전문인력의 전문성 향상을 위한 교육과정과 전담 교육 기관 설립의  
수요를 파악하여 양질의 교육 서비스 제공 및 설계에 활용하기 위한 목적으로 수행됩니다.  
귀하의 응답 내용은 통계법 33조에 의거하여 연구의 분석에 참고만 할 뿐이며 개인정보는  
철저히 보장됨을 약속드립니다.

2019년 10월

- 주관기관 : 문화체육관광부, 한국문화관광연구원
- 연구책임 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 연구위원 윤소영
- 조사문의 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 황아람(02-2669-8920)

## 일반사항

1. 성별 :

- ① 남                                  ② 여

2. 연령 :

- ① 20대                      ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대                      ⑤ 60대 이상

3. 귀하께서 거주하거나 근무하는 지역은 어디입니까?

① 서울	⑥ 대전	⑪ 충북	⑯ 경남
② 부산	⑦ 울산	⑫ 충남	⑰ 제주
③ 대구	⑧ 세종	⑬ 전북	
④ 인천	⑨ 경기	⑭ 전남	
⑤ 광주	⑩ 강원	⑮ 경북	

4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중졸 이하      ② 고졸      ③ 전문(초대)졸      ④ 대졸      ⑤ 대학원 이상

5. 귀하의 전공을 서술하여 주십시오. ( )

표준 [A]	6. 귀하의 고용 형태는 무엇입니까? ① 정규직(근로계약기간을 정하지 아니하고 정년까지의 고용이 보장되어 일하는 직원) ② 무기계약직 ③ 계약직(근로계약기간이 1년 이상인 경우, 무기계약직 제외) ④ 기타( )
	7. 귀하가 소속한 기관의 형태는 무엇입니까? ① 문화재단 ② 문예회관(공공극장) ③ 지방 문화원 ④ 문화의 집 ⑤ 생활문화센터 ⑥ 기타 ( )
	8. 귀하의 직급은 다음 중 어디에 해당하십니까? <input type="checkbox"/> 관리자급 (팀장, 부장, 본부장, 매니저 등) <input type="checkbox"/> 관리자 미만급 (사원, 대리, 주임 등)

**이력 및 교육훈련 경험 조사**

- 귀하께서는 문화기관 혹은 문화재단에 입사하기 이전에 다른 직장에서 근무한 경력이 있습니까?  
 ① 있다 (→1-2번으로 가시오)  
 ② 없다  
  
 1-2. 이전 직장이 문화관련 기관이었습니까?  
 ① 그렇다  
 ② 아니다
- 귀하께서는 최근 2년 간('17.6.1~'19.6.1) 직무역량 강화를 위한 교육을 받은 경험이 있습니까?  
 직무역량 강화를 위한 교육이란 예술경영지원센터나 예술의 전당과 같은 기관에서 현장 종사자를 대상으로 하는 교육을 의미합니다.  
 (예. 예술경영지원센터 <문화예술 현장종사자 업무역량 강화 교육>, 예술의전당 <문화예술 전문인력 아카데미>)  
 ① 있다 (→3번으로 가시오)  
 ② 없다 (→7번으로 가시오)

(문항 3번부터 6번까지는 2번의 ①번 응답자만 응답해 주시기 바랍니다.)

- 교육받은 기관명과 프로그램명을 직접 서술하여 주시기 바랍니다.

기관명	_____
프로그램명 (혹은 강의 주제)	_____

- 귀하께서 해당 교육에 참여한 목적은 무엇입니까?  
 ① 문화예술에 대한 기본 소양을 제고하기 위해  
 ② 업무 수행에 필요한 지식과 기술을 습득하기 위해  
 ③ 새로운 동향 및 트렌드의 습득을 위해  
 ④ 사람들과의 만남, 교류를 위해  
 ⑤ 기타( )

## 5. 귀하께서 받은 교육이 업무 능력 향상에 도움이 되었습니까?

전혀 도움되지 않음	거의 도움되지 않음	보통	약간 도움	매우 큰 도움
1	2	3	4	5

## 5-1. 도움이 되지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 기초 수준의 교육이기 때문에
- ② 업무 수행에 있어 동떨어진 내용이기 때문에(업무 활용도가 낮음)
- ③ 새로운 동향 및 트렌드를 반영하지 않았기 때문에
- ④ 기타( )

## 6. 귀하께서 교육에 참여할 당시 제약 요소가 있었다면 무엇이었습니다? 해당하는 모든 번호에 표시해주시기 바랍니다.

- ① 교육시간대가 불편했다 (근무시간과 겹침)
- ② 교육 장소가 멀었다
- ③ 교육시설이 불편했다
- ④ 비용이 부담스러웠다
- ⑤ 교육프로그램에 대한 정보가 부족했다
- ⑥ 프로그램이 다양하지 못했다
- ⑦ 회사의 지원이 부족했다
- ⑧ 교육내용이 기대에 미치지 못했다
- ⑨ 업무에 크게 도움이 되지 않았다
- ⑩ 없다
- ⑪ 기타 ( )

## (문항 7번은 2번의 ②번 응답자만 응답해주시기 바랍니다.)

## 7. 귀하께서 문화 관련 직무역량 강화를 위한 교육에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까? 해당하는 모든 번호에 표시해주시기 바랍니다.

- ① 교육시간대가 불편했다(근무시간과 겹침)
- ② 교육 장소가 멀었다
- ③ 교육시설이 불편했다
- ④ 비용이 부담스러웠다
- ⑤ 교육프로그램에 대한 정보가 부족했다
- ⑥ 프로그램이 다양하지 못했다
- ⑦ 회사의 지원이 부족했다
- ⑧ 교육내용이 흥미가 없었다
- ⑨ 업무에 크게 도움이 될 것 같지 않았다
- ⑩ 그냥
- ⑪ 기타 ( )

## 8. 귀하께서 문화 관련 직무역량 강화를 위한 교육에 참여하기 위해 가장 필요한 사항은 무엇입니까?

- ① 교육시간을 연수시간으로 인정한다
- ② 교육의 참여가 승진에 도움이 되도록 한다
- ③ 다양하고 특화된 교육을 지속적이고 항시적으로 운영한다
- ④ 향후 재취업, 이직 시 도움이 되도록 한다
- ⑤ 온라인 교육과정을 활성화하여 시간과 장소의 제약이 없는 교육 환경을 마련한다

## 수요조사

### 교육훈련 과정

9. 다음 중, 귀하께서 생각하는 문화기관이나 문화재단 종사자의 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용은 무엇입니까?

- ① 문화적 감수성 함양(예. 문화의 사회적 가치 이해, 문화 리더십 강화 등)
- ② 문화행정·정책(예. 문화관련 법령의 이해, 정책 수립 및 집행 등)
- ③ 문화예술 기획·경영(예. 기획, 홍보·마케팅, 회계, 예산 관리 등)
- ④ 국제교류를 위한 교육(외국어 교육, 의사소통 기술 등)
- ⑤ 기타

10. 귀하께서는 문화기관이나 문화재단 종사자 대상의 문화행정 교육이 어떤 방식으로 운영되는 것을 선호하십니까?

- ① 전문교육기관을 통한 체계적인 교육과정 운영
- ② 양성기관 지정을 통한 교육프로그램 운영
- ③ 기관 및 재단의 자체적인 교육 과정 운영
- ④ 온라인을 통한 일반적인 문화 교육과정 운영(이러닝)
- ⑤ 기타( )

11. 귀하께서는 향후, 문화분야 전문인력을 위한 교육 및 재교육 과정이 개설된다면 참여할 의향이 있으십니까?

※ '문화 분야 전문인력'이란, 문화예술관련 법률을 근거로 하여 기획·경영·관리·행정·매개·교육·조사·연구·프로그램 개발 및 보급·평가 등의 업무를 담당하는 인력을 지칭합니다.

- ① 있다    ② 없다

### 교육훈련 시설

12. 만일 문화분야 전문인력의 교육을 지속적이고 안정적으로 제공할 전담할 기관이 설립된다면 이에 얼마나 동의하십니까?

전혀 동의하지 않음	그다지 동의하지 않음	보통	대체로 동의함	매우 동의함
1	2	3	4	5

13. 만일 문화분야 전문인력의 교육을 전담할 기관이 건립된다면, 기관 운영 시 갖춰야할 필수적인 요인은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위 세 가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 연수기능을 갖춘 시설(예. 숙소, 대강당, 연습실 등)
- ② 뛰어난 강사진과 강사의 역량
- ③ 온·오프라인 연계 가능한 수업 설계
- ④ 교육내용의 활용도(현장과의 연결성)
- ⑤ 교육프로그램의 다양성
- ⑥ 전문인력 간의 네트워크 환경
- ⑦ 교육수요자 맞춤형 교육과정 개발(재교육, 심화교육 등)

### 정책제안

14. 문화분야 전문인력의 교육 및 재교육을 위한 의견 및 정책제안을 자유롭게 서술하여 주시기 바랍니다.

(예. 자격증 제도 도입, 문화교육 전담 기관 설립 등)

※ 설문조사 내용 확인을 위한 응답자의 연락처 기입을 부탁드립니다.

전화번호 :

메일주소 :

☺ 성심껏 응답해주셔서 감사합니다. ☺

## 문화 분야 전문인력 교육 및 재교육 실태조사

- [B형] 문화담당 국가 및 지방 공무원 -

안녕하세요?

문화체육관광부와 한국문화관광연구원에서는 문화 분야 전문인력의 교육 및 재교육에 관한 실태를 파악하기 위한 조사를 진행하고 있습니다. ‘문화 분야 전문인력’이란, 문화예술관련 법률을 근거로 하여 기획·경영·관리·행정·매개·교육·조사·연구·프로그램 개발 및 보급·평가 등의 업무를 담당하는 인력을 지칭합니다.

본 조사는 문화 분야 전문인력의 전문성 향상을 위한 교육과정과 전담 교육 기관 설립의  
수요를 파악하여 양질의 교육 서비스 제공 및 설계에 활용하기 위한 목적으로 수행됩니다.  
귀하의 응답 내용은 통계법 33조에 의거하여 연구의 분석에 참고만 할 뿐이며 개인정보는  
철저히 보장됨을 약속드립니다.

2019년 10월

- 주관기관 : 문화체육관광부, 한국문화관광연구원
- 연구책임 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 연구위원 윤소영
- 조사문의 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 황아람(02-2669-8920)

## 일반사항

1. 성별 :

① 남

② 여

2. 연령 :

① 20대

② 30대

③ 40대

④ 50대

⑤ 60대 이상

3. 귀하께서 거주하거나 근무하는 지역은 어디입니까?

① 서울	⑥ 대전	⑪ 충북	⑫ 경남
② 부산	⑦ 울산	⑫ 충남	⑬ 제주
③ 대구	⑧ 세종	⑬ 전북	
④ 인천	⑨ 경기	⑭ 전남	
⑤ 광주	⑩ 강원	⑮ 경북	

4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

① 중졸 이하

② 고졸

③ 전문(초대)졸

④ 대졸

⑤ 대학원 이상

5. 귀하의 전공을 서술하여 주십시오. ( )

변 형 [B]	6. 귀하의 소속은 다음 중 어디에 해당합니까? ① 중앙공무원 ② 지방공무원 ③ 기타 ( )
	7. 귀하의 직급은 다음 중 어디에 해당합니까? ① 고위 공직자(장·차관급) ② 중간관리자(5급 이상-실장, 국장, 과장, 사무관 등) ③ 일반 공무원(6급 이하-주무관, 실무자 등) ④ 기타( )
<b>이력 및 교육훈련 경험 조사</b>	

- 귀하께서는 현재 부서에서 문화 관련 업무를 담당하고 있습니까?  
① 그렇다  
② 아니다
- 귀하께서는 문화 관련 업무를 수행하며, 문화의 사회적 가치나 역량 강화 향상 등의 교육이 필요하다고 생각하십니까?  
① 그렇다  
② 아니다
- 귀하께서는 공무원 교육기관(국가인재개발원 및 지방공무원교육원)에서 문화와 관련된 강좌에 참여한 경험이 있습니까?  
① 있다(→4번으로 가시오)  
② 없다(→8번으로 가시오)

(문항 4번부터 7번까지는 3번의 ①번 응답자만 응답해주시기 바랍니다.)

- 교육을 받은 기관명과 프로그램명을 직접 서술하여 주시기 바랍니다.

기관명	_____
프로그램명 (혹은 강의 주제)	_____

- 귀하께서 참여한 교육의 성격은 무엇이었습니까?  
① 자기계발 및 취미활동을 위한 교육  
② 문화예술, 인문학 관련 이해를 위한 소양교육  
③ 문화행정 등 실무와 관련된 전문성 강화교육  
④ 기타( )

- 귀하께서 받은 교육이 업무 능력 향상에 도움이 되었습니까?

전혀 도움되지 않음	거의 도움되지 않음	보통	약간 도움	매우 큰 도움
1	2	3	4	5

- 6-1. 교육내용이 업무 능력 향상에 도움이 되지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 기초 수준의 교육이기 때문에
- ② 업무 수행에 있어 동떨어진 내용이기 때문에(업무 활용도가 낮음)
- ③ 새로운 동향 및 트렌드를 반영하지 않았기 때문에
- ④ 기타( )

7. 귀하께서 교육에 참여할 당시 제약 요소가 있었다면 무엇이었습니까? 해당하는 모든 번호에 표시해주시기 바랍니다.

- ① 교육시간대가 불편했다(근무시간과 겹침)
- ② 교육 장소가 멀었다
- ③ 교육시설이 불편했다
- ④ 비용이 부담스러웠다
- ⑤ 교육프로그램에 대한 정보가 부족했다
- ⑥ 프로그램이 다양하지 못했다
- ⑦ 회사의 지원이 부족했다
- ⑧ 교육내용이 기대에 미치지 못했다
- ⑨ 업무에 크게 도움이 되지 않았다
- ⑩ 없다
- ⑪ 기타 (                    )

(문항 8번은 3번의 ②번 응답자만 응답해주시기 바랍니다.)

8. 귀하께서 문화 관련 강좌나 교육에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까? 해당하는 모든 번호에 표시해주시기 바랍니다.

- ① 교육시간대가 불편했다(근무시간과 겹침)
- ② 교육 장소가 멀었다
- ③ 교육시설이 불편했다
- ④ 비용이 부담스러웠다
- ⑤ 교육프로그램에 대한 정보가 부족했다
- ⑥ 프로그램이 다양하지 못했다
- ⑦ 회사의 지원이 부족했다
- ⑧ 교육내용이 흥미가 없었다
- ⑨ 업무에 크게 도움이 될 것 같지 않았다
- ⑩ 그냥
- ⑪ 기타 (                    )

9. 귀하께서 문화 관련 직무역량 강화를 위한 교육에 참여하기 위해 가장 필요한 사항은 무엇입니까?

- ① 교육시간을 연수시간으로 인정한다
- ② 교육의 참여가 승진에 도움이 되도록 한다
- ③ 다양하고 특화된 교육을 지속적이고 항시적으로 운영한다
- ④ 향후 재취업, 이직 시 도움이 되도록 한다
- ⑤ 온라인 교육과정을 활성화하여 시간과 장소의 제약이 없는 교육 환경을 마련한다

#### 수요조사

##### 교육훈련 과정

10. 다음 중 귀하께서 생각하는 문화기관이나 문화재단 종사자의 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용은 무엇입니까?

- ① 문화적 감수성 함양(예. 문화의 사회적 가치 이해, 문화 리더십 강화 등)
- ② 문화행정·정책(예. 문화관련 법령의 이해, 정책 수립 및 집행 등)
- ③ 문화예술 기획·경영(예. 기획, 홍보·마케팅, 회계, 예산 관리 등)
- ④ 국제교류를 위한 교육(외국어 교육, 의사소통 기술 등)
- ⑤ 기타

11. 귀하께서는 공무원 대상의 문화 관련 교육이 어떤 방식으로 운영되는 것을 선호하십니까?

- ① 전문교육기관을 통한 체계적인 교육 운영
- ② 양성기관 지정을 통한 교육프로그램 운영
- ③ 공무원교육·연수원에서 운영하는 문화 관련 교육과정을 다양하게 운영
- ④ 온라인 교육(이러닝)
- ⑤ 기타 ( )

12. 11. 귀하께서는 향후, 문화분야 전문인력 및 공무원을 위한 문화 관련 교육 및 재교육 과정이 개설된다면 참여할 의향이 있으십니까?

※ ‘문화 분야 전문인력’이란, 문화예술관련 법률을 근거로 하여 기획·경영·관리·행정·매개·교육·조사·연구·프로그램 개발 및 보급·평가 등의 업무를 담당하는 인력을 지칭합니다.

- ① 있다
- ② 없다

#### 교육훈련 시설

13. 만일 문화분야 전문인력 및 공무원의 문화관련 교육을 지속적이고 안정적으로 제공할 전담할 기관이 설립된다면 이에 얼마나 동의하십니까?

전혀 동의하지 않음	그다지 동의하지 않음	보통	대체로 동의함	매우 동의함
1	2	3	4	5

14. 만일 문화분야 전문인력의 교육을 전담할 기관이 건립된다면, 기관 운영 시 갖춰야할 필수적인 요인은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위 세 가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 연수기능을 갖춘 시설(예. 숙소, 대강당, 연습실 등)
- ② 뛰어난 강사진과 강사의 역량
- ③ 온·오프라인 연계 가능한 수업 설계
- ④ 교육내용의 활용도(현장과의 연결성)
- ⑤ 교육프로그램의 다양성
- ⑥ 전문인력 간의 네트워크 환경
- ⑦ 교육수요자 맞춤형 교육과정 개발(재교육, 심화교육 등)

#### 정책제안

15. 문화분야 전문인력의 교육 및 재교육을 위한 의견 및 정책제안을 자유롭게 서술하여 주시기 바랍니다.

(예. 자격증 제도 도입, 문화교육 전담 기관 설립 등)

※ 설문조사 내용 확인을 위한 응답자의 연락처 기입을 부탁드립니다.

전화번호 :

메일주소 :

☺ 성심껏 응답해주셔서 감사합니다. ☺

## 문화 분야 전문인력 교육 및 재교육 실태조사

- [C형] 지역문화 전문인력 -

안녕하세요?

문화체육관광부와 한국문화관광연구원에서는 문화 분야 전문인력의 교육 및 재교육에 관한 실태를 파악하기 위한 조사를 진행하고 있습니다. ‘문화 분야 전문인력’이란, 문화예술관련 법률을 근거로 하여 기획·경영·관리·행정·매개·교육·조사·연구·프로그램 개발 및 보급·평가 등의 업무를 담당하는 인력을 지칭합니다.

본 조사는 문화 분야 전문인력의 전문성 향상을 위한 교육과정과 전담 교육 기관 설립의  
수요를 파악하여 양질의 교육 서비스 제공 및 설계에 활용하기 위한 목적으로 수행됩니다.  
귀하의 응답 내용은 통계법 33조에 의거하여 연구의 분석에 참고만 할 뿐이며 개인정보는  
철저히 보장됨을 약속드립니다.

2019년 10월

- 주관기관 : 문화체육관광부, 한국문화관광연구원
- 연구책임 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 연구위원 윤소영
- 조사문의 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 황아람(02-2669-8920)

## 일반사항

1. 성별 :

- ① 남                                  ② 여

2. 연령 :

- ① 20대                      ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대                      ⑤ 60대 이상

3. 귀하께서 거주하거나 근무하는 지역은 어디입니까?

① 서울	⑥ 대전	⑪ 충북	⑯ 경남
② 부산	⑦ 울산	⑫ 충남	⑰ 제주
③ 대구	⑧ 세종	⑬ 전북	
④ 인천	⑨ 경기	⑭ 전남	
⑤ 광주	⑩ 강원	⑮ 경북	

4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중졸 이하      ② 고졸      ③ 전문(초대)졸      ④ 대졸      ⑤ 대학원 이상

5. 귀하의 전공을 서술하여 주십시오. ( )

## 이력 및 교육훈련 경험 조사

1. 귀하께서는 지역문화전문인력 양성 사업에 참여하기 이전에 주로 어떤 활동을 하셨습니까?

- ① 문화예술인
- ② 문화기획자
- ③ 문화예술 전공 대학(원)생
- ④ 아마추어 예술가
- ⑤ 일반인
- ⑥ 기타 (                      )

2. 귀하께서 참여한 지역문화전문인력 양성 사업의 실행 기관과 년도, 참여한 분야/과정을 서술하여 주시기 바랍니다.

실행기관명 (예. 서울문화재단)	_____
년도	_____
참여한 분야 혹은 과정 (예. 생활문화매개자양성 분야, 커뮤니티 기반 문화기획자 과정))	_____

3. 귀하께서 해당 교육에 참여한 목적은 무엇입니까?

- ① 문화예술에 대한 기본 소양을 제고하기 위해
- ② 지역문화 활동에 필요한 지식과 기술 습득하기 위해
- ③ 새로운 동향 및 트렌드의 습득을 위해
- ④ 사람들과의 만남, 교류를 위해
- ⑤ 문화분야 구직활동에 도움을 받기 위해
- ⑥ 기타(                      )

4. 귀하께서 받은 교육이 지역문화 활동 업무의 능력 향상에 도움이 되었습니까?

전혀 도움되지 않음	거의 도움되지 않음	보통	약간 도움	매우 큰 도움
1	2	3	4	5

4-1. 귀하께서 받은 교육이 지역문화 활동에 도움이 되었다면, 어떤 측면에서 도움이 되었습니까?  
해당하는 모든 번호에 표시해주시기 바랍니다.

- ① 지역문화에 대한 이해가 높아졌다
- ② 취업활동에 도움이 되었다
- ③ 지역사회에서 활동할 수 있는 계기가 되었다
- ④ 새로운 전문가들을 알게 되었다
- ⑤ 문화분야 이외의 타 분야의 업무에 문화적 가치를 융합할 수 있게 되었다
- ⑥ 기타(                      )

5. 귀하께서 교육에 참여할 당시 제약 요소가 있었다면 무엇이었습니다? 해당하는 모든 번호에 표시해주시기 바랍니다.

- ① 교육시간대가 불편했다
- ② 교육 장소가 멀었다
- ③ 교육시설이 불편했다
- ④ 비용이 부담스러웠다
- ⑤ 교육프로그램에 대한 정보가 부족했다
- ⑥ 프로그램이 다양하지 못했다
- ⑦ 회사의 지원이 부족했다
- ⑧ 교육내용이 기대에 미치지 못했다
- ⑨ 업무에 크게 도움이 되지 않았다
- ⑩ 없다
- ⑪ 기타 (                      )

#### 수요조사

##### 교육훈련 과정

6. 다음 중, 귀하께서 생각하는 문화기관이나 문화재단 종사자의 전문성 향상을 위해 필요한 교육내용은 무엇입니까?

- ① 문화적 감수성 함양(예, 문화의 사회적 가치 이해, 문화 리더십 강화 등)
- ② 문화행정·정책(예, 문화관련 법령의 이해, 정책 수립 및 집행 등)
- ③ 문화예술 기획·경영(예, 기획, 홍보·마케팅, 회계, 예산 관리 등)
- ④ 국제교류를 위한 교육(외국어 교육, 의사소통 기술 등)
- ⑤ 기타

7. 귀하께서는 지역문화 전문인력 대상의 문화행정 교육이 어떤 방식으로 운영되는 것을 선호하십니까?

- ① 전문교육기관을 통한 체계적인 교육 운영
- ② 양성기관 지정을 통한 교육프로그램 운영
- ③ 현행 사업 운영 방식 유지(지역문화전문인력 양성과정 등)
- ④ 기타(                      )

8. 귀하께서는 향후, 문화분야 전문인력을 위한 교육 및 재교육 과정이 개설된다면 참여할 의향이 있으십니까?

※ '문화 분야 전문인력'이란, 문화예술관련 법률을 근거로 하여 기획·경영·관리·행정·매개·교육·조사·연구·프로그램 개발 및 보급·평가 등의 업무를 담당하는 인력을 지칭합니다.

- ① 있다
- ② 없다

##### 교육훈련 시설

9. 만일 문화분야 전문인력의 교육을 지속적이고 안정적으로 제공할 전담할 기관이 설립된다면 이에 얼마나 동의하십니까?

전혀 동의하지 않음	그다지 동의하지 않음	보통	대체로 동의함	매우 동의함
1	2	3	4	5

10. 만일 문화분야 전문인력의 교육을 전담할 기관이 건립된다면, 기관 운영 시 갖춰야할 필수적인 요인은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위 세 가지를 선택해 주십시오.

1순위

2순위

3순위

- ① 연수기능을 갖춘 시설(예. 숙소, 대강당, 연습실 등)
- ② 뛰어난 강사진과 강사의 역량
- ③ 온·오프라인 연계 가능한 수업 설계
- ④ 교육내용의 활용도(현장과의 연결성)
- ⑤ 교육프로그램의 다양성
- ⑥ 전문인력 간의 네트워크 환경
- ⑦ 교육수요자 맞춤형 교육과정 개발(재교육, 심화교육 등)

#### 정책제안

15 문화분야 전문인력의 교육 및 재교육을 위한 의견 및 정책제안을 자유롭게 서술하여 주시기 바랍니다.

(예. 자격증 제도 도입, 문화교육 전담 기관 설립 등)

※ 설문조사 내용 확인을 위한 응답자의 연락처 기입을 부탁드립니다.

전화번호 :

메일주소 :

☺ 성심껏 응답해주셔서 감사합니다. ☺

## (가칭)문화예술인재개발원 건립 및 운영 기본계획

---

발 행 인	박양우
발 행 처	문화체육관광부
연구기관	한국문화관광연구원
발 행 일	2020년 2월
인 쇄 처	더크리홍보주식회사

---



(가칭)문화예술인재개발원  
건립 및 운영 기본계획



문화체육관광부



9 791163 572060  
ISBN 979-11-6357-206-0