

문화재청 무형문화재 전수교육관의 인력활용 방안

- 문화예술교육사를 중심으로 -

김민경*·김형남** 세종대학교

최근 각 지자체가 설립하는 무형문화재 전수교육관이 10년간 연평균 5개소 가량 증가하고 있다. 이와 관련, 문화재청은 전국 전수교육관의 운영에 있어 전문성과 효율성을 높이기 위해 문화예술교육사를 배치하는 사업을 처음 실시했다. 이 사업은 국가무형문화재 이수자로서 문화예술교육사 2급 취득자를 대상으로 신청받아, 해당 지자체를 통한 복무 및 급여관리 등이 이뤄지고 국립무형유산원에서 직무역량강화 워크숍을 진행하는 형태로 구성 되어 있다. 하지만, 문화예술교육 지원법에 따라 다목적 전수교육관은 1명 이상의 문화예술교육사를 배치하여야 한다고 명시되어 있음에도 불구하고 각 지자체가 개별적, 자율적으로 배치 사업을 신청할 경우에만, 그것도 승인을 받았을 때 문화예술교육사를 배정받고 있다. 따라서 본 연구는 무형문화재 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업의 효율성 제고를 위하여 현장 관계자를 인터뷰하여 해당 사업의 기초자료를 제공하고 현장에서의 실질적 문제점 파악 및 개선방안을 도출하고자 하였다. 연구대상 및 연구방법으로는 사업에 참여하였던 문화예술교육사와 직무역량교육담당자 등 총 8명을 대상으로 2021년 7월부터 약 2주 간 인터뷰를 실시하였다. 연구 참가자당 2회에 걸쳐 메일과 전화로 질의응답이 이뤄졌으며 질문지는 인력수급, 계약형태 및 기간, 급여 및 복지, 역량강화교육, 네트워크구축 측면으로 나누었다. 연구결과 연구 참가자는 인력수급과 계약기간, 급여 등의 대부분 항목에서 불만족을 느끼고 있었고 이로 인해 연속되고 안정된 형태의 고용과 처우 개선을 원하고 있었다. 또한 정기적인 보수교육과 교육사 간 네트워크 구축으로 정보 교류 및 소통 확대가 필요하다고 응답하였다.

주요어 : 문화예술교육사, 전수교육관, 무형문화재, 인력 배치, 인력 활용

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 각 지자체가 설립하는 무형문화재 전수교육관(舊 전수회관, 전수관)이 늘고 있다. 지난 2010년부터 10년간 연평균 5개소씩 증가하여 2021년 8월 기준 161개 전수교육관(이하 교육관)이 전국에 설립되었으며,¹⁾ 이와 관련, 교육관에 문화예술교육사(이하 교육사)를 배치하는 사업이 신설되어 2020년 18억, 2021년 10억이 배정되었고 전국 46개 교육관에 53명의 인력을 배치하기도 하였다.²⁾ 이러한 현황은 무형문화재를 비롯한 문화예술에 대한 높아진 사회적 관심을 반영하고, 전통문화에 대한 대중들의 관심 및 이해를 제고하기 위한 목적을 지닌다. 특히 연기자나 무용수 같은 예술활동을 생산하는 전문인력들은 쉽게 대체하거나 비용절감이 어렵기 때문에(홍애령, 박재홍, 2018), 전통예술활동과 교육을 주로 수행하는 전수교육관 역시 공공재화로서

* 세종대학교 무용학과 박사 수료, minkyung4720@naver.com

** 세종대학교 무용학과 교수, hyoungnam@sejong.ac.kr

1) 문화재청, 『무형문화재 전수교육관 현황(2021.8.31.기준)』, 2021.

2) 문화재청, 『2020년 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 추진결과 보고』, 2020.

인력지원 확대가 요구된다. 교육사 배치 사업은 교육사 자격증을 활용하여 문화예술 분야의 부족한 일자리를 창출하는 한편 교육사들이 전통과 대중 간 매개체로서 역할을 수행하기 때문이다.

그간 교육사 제도는 기존 예술강사지원사업의 8개 분야(공예, 국악, 디자인, 만화/애니메이션, 무용, 미술, 사진, 연극, 영화, 음악)에서 음악, 미술이 추가돼 전문인력을 배출하는 발판으로 자리잡았다(홍애령, 임수진, 2020). 이로 인해 많은 일자리를 창출하고 국가적인 문화예술 사업의 혜택을 모든 국민이 받을 수 있도록 매개하는 역할을 지니기도 했지만, 다른 한편으로는 무형문화재 보존에 집중된 예산상의 문제, 실제 현장에서 필요로 하는 전문인력의 불완전한 매칭 등이 발생했다. 따라서 다양한 형태로 자격증을 활용할 수 있는 현재의 배치 사업 같은 보완이 필요했다. 이에 문화재청은 2020년부터 전국 무형문화재 교육관의 운영에 있어 전문성과 효율성을 높이고자 배치 사업을 실시한 것이며, 국가무형문화재 이수자로서 문화예술교육사 2급 취득자를 대상으로 신청을 받은 뒤, 교육관 담당 지자체를 통한 복무 및 급여관리 등이 이뤄지고 국립무형유산원에서 직무역량강화 워크숍을 진행하는 형태로 구성되어 있다.

이 사업의 구체적인 추진 일정 및 업무 흐름을 살펴보면, 사업이 종료되는 시점까지 크게 여섯 단계로 나눌 수 있다.³⁾ 문화재청에서 각 지자체에 사업계획 수립 및 지침 시달을 시작으로 각 지자체에서는 이를 기반으로 채용대상자 공모 및 신청을 한 뒤, 교육사들을 배치하고, 반기별 업무수행 모니터링, 반기별 예산 집행실적 및 근무실적 보고의 과정을 거쳐 최종적으로 사업비 정산 및 정산보고서를 제출하는 형태로 이뤄진다. 다만 첫해 연도에는 사업 초기로 인해 전체적인 추진 과정이 다소 급급한 형태로 진행되어 시행착오를 겪음에 따라 2021년도에는 교육사 배치 후, 직무역량 교육실시가 의무 추가되었고, 업무수행 모니터링과 예산집행실적 및 근무실적을 통합하여 추진상황 모니터링으로 수정하였다.⁴⁾ 이는 1차 연도 사업을 겪은 현장의 교육사 피드백을 적극 반영한 것으로, 연수를 강화하고 불필요한 절차를 간소화하는 등 아직 미완의 현재진행형 제도라는 것을 알 수 있다. 아울러 문화예술교육 지원법(시행 2016. 3. 28.) 제 20조에 따르면「문화예술진흥법 시행령」별표 1 제5호 다목의 교육관은 1명 이상의 교육사를 배치하여야 한다고 명시되어 있음에도,⁵⁾ 각각의 지자체들이 교육사 배치 사업을 신청하여 사업대상기관을 선정하는 것은 의무가 아닌, 자율성을 부과했다고 볼 수 있다. 이로 인해 채용 교육관에서는 인력이 부족하여 업무의 과중함이 발생하거나 미채용 교육관을 찾은 관객들이 아예 교육사를 만날 수 없는 상황이 발생한다.

따라서 이들 교육관의 인력 배치 및 운용 등의 활성화를 위한 제도 정책에 관한 연구가 요구되나 관련 연구는 미흡하다. 권영임, 차수정(2015)은 교육사 관련 선행연구를 2015년 기준, 학위논문 8건, 학술지 14건으로 집계한 바 있는데,⁶⁾ 2022년 4월 기준으로는 RISS(학술연구정보서비스)에서 ‘문화예술교육사’를 키워드로 학술지를 검색했을 때, 학위논문 219건, 학술지 131건으로 큰 폭으로 늘어났음을 알 수 있다. 다만 이들 선행연구는 학위논문의 경우, 문화예술교육사 교육사례(61건), 양성(59건), 자격증(26건), 현장실습(12건), 학술지는 문화예술교육사 교육사례(26건), 양성(37건), 자격증(21건), 현장실습(9건) 등 대부분 자격증의 취득과 제도의 개선방안 등을 중점적으로 다루고 있어 교육사의 실질적인 배치 및 운용에 관한 연구와는 연관이 없다. 또한, 학위논문을 보더라도 앞서의 검색 키워드와 비슷한 결과가 나왔으며, 여기에 ‘문화예술교육사 배치’를 추가로 검색했을 때도 박환석(2014),⁷⁾ 최명림(2021)⁸⁾의 연구로 각각 ‘문화예술교육사의 활동영역 및 배치에 관한 연구’, ‘통합형 문화

3) 문화재청, 「무형문화재 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 지침」, 2019.

4) 문화재청, 「무형문화재 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 운영 지침」, 2021.

5) 국가법령정보센터, law.go.kr(검색일 2021년 10월 15일).

6) 권영임, 차수정, 「문화예술교육사 자격제도의 가치와 발전방안」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 15(7), 한국콘텐츠학회, 2015, 602쪽.

7) 박환석, 「문화예술교육사의 활동영역 및 배치에 관한 연구」, 추계예술대학교 석사학위논문, 2014, 5쪽.

8) 최명림, 「통합형 문화예술교육의 정책적 활용 방안 연구」, 성균관대학교 석사학위논문, 2021, 5-7쪽.

예술교육의 정책적 활용 방안 연구' 정도만이 언급되었을 뿐이다. 이들 연구에서도 박환석이 연구한 2014년에는 문화재청의 교육사 배치 사업이 시작 전이었고, 최명림이 언급한 연구에서는 통합형 문화예술교육의 필요성과 함께 예술강사와 문화예술교육사 간 공통점 및 차이점을 중심으로 거버넌스 형성을 주로 다루고 있다.

결국, 이 사업이 단기적으로 끝나지 않고 안정적으로 정착하기 위해서는 이상적 명시가 아닌, 현장의 문제점 파악과 이를 통해 도출된 개선방안을 제도에 반영, 보완할 필요가 있다. 본 연구는 사업에 참여했거나 참여한 교육사들과 실무자들을 통해 이 사업에 어떠한 문제점이 있으며, 이를 해결하기 위한 방법은 무엇인지, 그리고 인력 활용을 어떻게 하는 것이 가장 바람직한지 살펴보고자 한다. 연구의 기대효과로는 배치 사업의 기초자료를 제공하고 나아가 제도의 안착 및 효율적인 인력 활용을 도모하는데 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 문화예술교육사 자격제도

우선 전수교육관 배치 사업에 앞서, 교육사 제도와 교육관 시설에 대해 살펴볼 필요가 있다. 교육사 자격제도에 대해 살펴보면, 지난 2015년 한국문화예술교육진흥원을 주축으로 예술분야에 차별화된 역량을 갖춘 인재를 양성하기 위해서 추진하고 있는 국가 자격증으로, 이 제도는 “모든 국민이 문화예술 향유와 창조적 함양을 위한 교육”(문화예술교육지원법, 제 3조 1항)을 지향하며, 예술가로서의 전문성뿐 아니라 문화예술교육에 관한 기획, 진행, 분석, 평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서 전반적으로 교육자의 자질과 함께 복합적인 역량을 갖춘 예술가를 국가차원에서 양성하는데 목표를 두고 있다.⁹⁾ 이 제도는 예술 전공자들의 취업 및 일자리 관련 사회적 문제를 해결하기 위한 실질적인 정부 정책 방안으로 보기도 하며, 국내 문화예술의 질적 향상을 도모하고, 문화예술교육 인력에 대한 사회적 신뢰를 제고하고자 2012년 「문화예술교육 지원법」개정을 통해 생겨났다.¹⁰⁾ 문화예술교육사 자격증 취득과정과 활동영역 및 진출기관은 다음 그림과 같다.

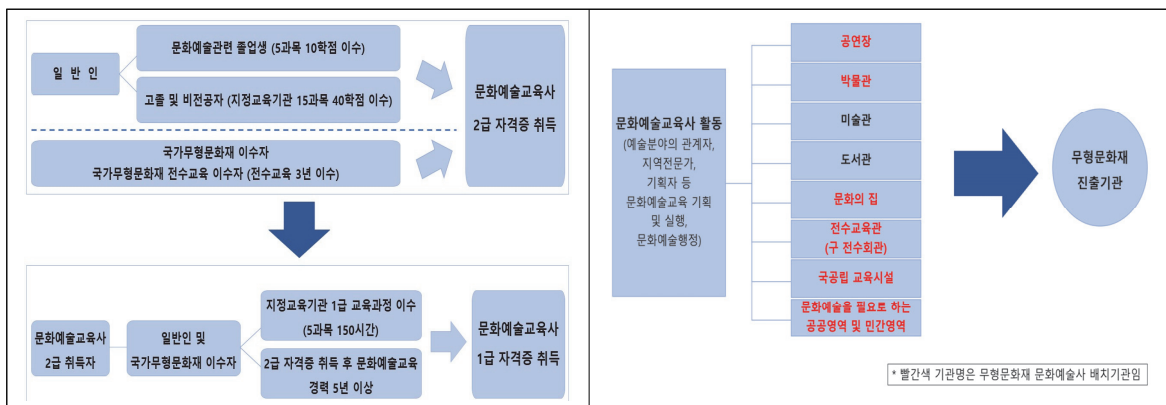


그림 1. 문화예술교육사 자격증 취득과정(좌) 및 문화예술교육사 활동영역과 무형문화재 진출가능 기관

즉, 문화예술에 대한 사회적 관심이 급증함에 따라 교육 부분에도 큰 변화가 일어나면서,¹¹⁾ 문화예술교육 정

9) 김예진, 윤혜선, 「문화예술교육사 현장실습 과정에 대한 무용전공자의 경험 연구」, 『한국무용과학회지』, 38(2), 한국무용과학회, 2021, 30쪽.

10) 문화예술교육사 시스템, 위의 사이트.

11) 권영민, 차수정, 위의 논문, 602-603쪽,

책사업이 확대되었다는 것을 알 수 있다.¹²⁾ 이에 학교문화예술교육정책의 주요 사업 중 하나인 강사풀 제도를 2005년에 예술강사 파견 사업으로 변경하였고,¹³⁾ 그 해「문화예술교육 지원법」제정 이후, 시기적으로 문화예술 교육 인력 수요가 증가함에 따라 문화예술교육사 도입의 필요성이 높아지면서 문화예술교육 인력양성 경로를 다양화하였다. 예컨대, 문화예술 관련 분야 졸업생뿐 아니라 고졸 이상 비전공자도 교육과정만 이수할 경우, 자격요건을 충족시켜 문화예술교육사 자격을 가지게 된다. 다만 교육가의 역량 및 자질 확보는 가능하나, 각 분야 관련 졸업생보다 전문성이 부족하다는 인식이 생기고 있다는 점이 문제로 지적된다(임선영, 2013).

2. 전수교육관 배경

다음으로 교육관 시설 건립의 배경을 살펴보면, 대한민국은 2006년 유네스코 「무형문화유산보호협약」에 가입하고 2015년 무형문화재만을 대상으로 한 최초 성격의 법률인「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」을 제정하였다. 기존 「문화재보호법」의 포괄적인 관리에서 독립적인 법이 제정됨에 따라 이를 전담할 문화재청 소속 국립무형유산원을 2013년 개원했으며, 무형문화재 조사·연구, 기록보존, 교육, 전승지원, 공연·전시사업 등 무형문화유산과 관련된 기능 및 사업을 수행하고 있다.¹⁴⁾

이와 관련, 문화재청은 문화재 정책의 일관성 있는 추진 강화를 위해 무형문화재 보전 및 진흥 기본계획(2017~2021)을 전략과제로 수립하였는데,¹⁵⁾ 국립무형유산원은 이러한 기본계획에 의거하여, 교육관 활성화 사업의 일환으로 교육사 배치를 추진하였다. 문화재청의 2020년도 주요 정책성과를 살펴보면 추진전략은 크게 세 가지로 '무형문화재의 생태계 구축', '시대변화에 적합한 전승체계 개편', '무형문화재의 향유기회 확대'를 들 수 있다. 이 중 '무형문화재의 생태계 구축'에 무형문화재 네트워크 조성, '전승체계 개편'에 무형문화재 관리 고도화, '향유기회 확대'에 무형문화재의 가치 공유, 교육 확대 등이 속해있다.¹⁶⁾

이에 따라 전수교육 권한을 전수교육조교까지 확대하여 '전승교육사'로 명칭을 개정, '명예보유자'를 전승교육사까지 인정하였고, 시·도무형문화재 보유자(단체)가 국가무형문화재 보유자로 인정된 경우, 시·도 전승자의 전수교육·전승활동 경력을 인정하는 성과를 이뤄냈다. 또한, 앞서 언급한 것처럼 교육관을 2010년 119개에서 2020년 161개로 증설하였고 기존 개소 일부를 리모델링 지원했으며, 여전히 부족한 숫자이긴 하나, 13개 시도 46개 교육관에 53명의 교육사 신규배치로 교육 프로그램 개발과 사업 내실화 등 대중적 접근성과 전문성을 높이고 있다.¹⁷⁾ 2021년에 내세운 중점과제는 크게 세 가지로 견고한 무형문화재 전승체계마련, 무형유산 연구 및 활용콘텐츠 강화, 무형유산 가치 제고 및 향유기반 확대이며, 이 중 성과목표로는 지역문화 거점화 추진 및 이수자 출신 교육사 배치 확대를 통한 무형유산 체험·공연·교육의 전문성 제고를 내세운 바 있다.¹⁸⁾ 다만, 균등한 지역문화 거점화와 지역 교육관 확충을 위해서는 더 많은 해당 지역 무형문화재 이수자 출신의 교육사가 필요한데, 지역 무형문화재의 프로그램 개발을 위해 해당 문화재 이수자들의 전문적 식견이 중요하기 때문이다.

3. 배치사업 현황

한편, 배치 사업 채용 현황으로는 서울(2명), 부산(2명), 대구(1명), 광주(1명), 대전(2명), 경기(2명), 강원(2

12) 문화예술교육사 시스템, <https://acei.arte.or.kr/contents/introduction.do>(검색일 2021년 10월15일).

13) 권영임, 차수정, 위의 논문, 604쪽.

14) 김지희, 「무형문화유산 기록화와 전수교육관에 대한 연구」, 한국외국어대학교 석사학위논문, 2018, 6쪽.

15) 문화재청, 「2021년도 무형문화재 보전 및 진흥 시행계획」, 2021.

16) 대전세종연구원, 「세종시 무형문화재 전수교육관 효율적 운영방안」, 2020.

17) 문화재청, 「2021년도 무형문화재 보전 및 진흥 시행계획」, 2021.

18) 문화재청, 위의 보고서, 2021.

명), 충남(2명), 전북(3명), 전남(11명), 경북(6명), 경남(15명), 제주(4명)으로 경남, 전남이 가장 많았다.¹⁹⁾ 2020년 배치 사업추진 지침에서는 교육관 155개소 4,485백만원(국비 1,794백만원, 2,691백만원)으로 자치단체경상보조 형태로 국비 40%, 지방비 60%로 올렸으나,²⁰⁾ 이후 결과보고의 사업개요에 따르면 전국 무형문화재 전수교육관 160개소 1,024백만원(지자체보조 994백만원, 민간위탁 30백만원)의 예산으로 지방자치단체 경상보조(국비 40%, 지방비 60%, 민간위탁 100%)로 첫 사업을 시행했다.²¹⁾

운영결과로는 전체 채용인원(53명) 중 54%는 국가 및 시도무형문화재 이수자였고, 이들 중 교육사 자격취득자는 51%로 대다수의 인원이 자격취득을 하였으며, 임용 전 해당 분야의 강사 및 예술 활동경력을 가지고 있었다. 이들은 현장에서의 충분한 경험과 노하우를 바탕으로 교육사 배치 이후에 교육관의 다양한 프로그램 추진 및 홍보 강화 등 운영력 향상에 긍정적 효과를 가져온 것으로 평가받는다.²²⁾ 2021년은 문화예술교육지원법, 무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률을 근거로,²³⁾ 교육관 161개소(21.06 기준)를 대상으로 실시하고 있다. 채용기준 및 자격요건은 문화재청「문화예술교육사 배치 운영지침」에 따라 자치단체에서 공개경쟁 채용을 통해 직접 채용 및 운영하게 되어 있으며, 1년 이내 계약직 또는 자치단체 조직 정원을 고려하여 무기계약직 형태로 근무한다. 또한, 만 18세 이상, 만 49세 미만으로 국가무형문화재 전수교육관은 이수자로서 교육사 자격이 필요하며, 그 외의 시도무형문화재, 국가·시도무형문화재 교육관은 이수자가 아니더라도 교육사 자격만 있으면 된다.²⁴⁾

4. 사업 문제점

본 사업의 문제점은 크게 인력에 관한 부분과 제도적 형평성에 관한 것으로 나눌 수 있다. 인력 부분은 의무고용 등의 문제로 배치가 수월하지 않은 것과 처우가 미흡하여 불만이 많다는 것을 들 수 있다. 우선 문화예술교육사 전체 의무배치 기관 2,082곳 중 전수교육관이 153곳으로 7.3% 비율에 불과하여²⁵⁾ 상대적으로 문화예술교육사의 비중이 매우 작다. 문화예술교육사 배치가 필요한 기관이 많고, 이 사업에 참여할 수 있는 기관 역시 확대돼야 하나, 참여제약 자체가 높은 편이다. 아울러 인력 고용에서 세부적으로 보면, 첫 사업은 2020년도 기준, 전체 160개 전수교육관 중에서 54개소 63명만 배치를 추진하였고, 이마저도 경기(1명), 충북(1명), 충남(3명), 전북(1명), 전남(1명), 경북(1명) 등 8개소가 중도 포기하여 최종적으로 46개소 53명만 배치되었다.²⁶⁾ 이들의 처우 역시 미흡하여 최저임금을 받고 있고 대다수가 1년 이내 단기계약 형태로서 전문성을 발휘하기에는 사업담당 기간이 매우 짧은 편이다.

당초 사업예산은 4,485백만원이었으나,²⁷⁾ 추진 당시의 사업예산과 실제 사업완료 후에는 각각 1,024백만원, 770백만원으로,²⁸⁾ 추진과정에서 점차 예산이 깎여나가고 있음을 알 수 있다. 경남, 전남을 제외한 다른 지역들은 상대적으로 참여비율이 낮았다. 처음 시작과 달리 지원대상은 늘어나는 반면 지원예산은 점차 줄어들었다. 이러한 문제점은 전체 사업 예산이 부족한데 따른 것으로, 국비가 부족하여 문화재청이 지자체의 매칭 참여를 유도할 수밖에 없는 상황에서 지자체 역시 예산 부족을 이유로 참여에 소극적이기 때문에 제도상의 공백이 발생

19) 문화재청, 『2020년 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 추진결과 보고』, 2020.

20) 문화재청, 위의 보고서, 2019.

21) 문화재청, 위의 보고서, 2020.

22) 문화재청, 위의 보고서, 2020.

23) 문화예술교육지원법 제27조의2, 제31조/ 동법 시행령 제20조제5호, 무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률 제25조 제3항

24) 문화재청, 위의 보고서, 2021.

25) 한국문화예술교육진흥원, 『무형문화재의 문화예술교육사 자격요건 검토 연구 보고서』, 2020.

26) 문화재청, 위의 보고서, 2020.

27) 문화재청, 위의 보고서, 2019.

28) 문화재청, 위의 보고서, 2020.

하고 있다. 또한 사업 홍보의 부족 및 낮은 인지도, 위탁업체와의 계약파기 등으로 인해 지자체의 신청 자체도 저조하였다. 이로 인해 3차 이상 공고 이후 ‘응시자 없음’으로 채용을 포기한 곳도 있는 것으로 나타났다. 기타 사항으로는 일일업무 보고의 간소화, 직무교육 시기 조정, 배치 인원 확대 등이 문제점으로 지적되고 있다.²⁹⁾

한편, 시도 무형문화재 이수자의 문화예술교육사 자격 확대에 관한 부분도 관계자들에게는 매우 민감한 이슈로 꼽힌다. 예컨대 문화예술교육사 2급 자격증을 취득하는데 있어, 국가무형문화재 이수자는 3년의 전수교육 코스만을 추가 이수하면 되는데 반해, 일반인 그룹, 다시 말해 시도무형문화재를 이수한 사람들의 경우에는 2급 자격증을 취득하는데 있어 문화예술 관련 학과를 졸업한 뒤에 추가로 문화예술교육사 관련 5과목(10 학점)을 별도로 이수해야 하는 상황이다. 국가무형문화재의 중요성을 감안하더라도 지자체별 전수교육관의 지역적 특성 및 환경 여건 등을 고려하면 시도무형문화재 이수자가 오히려 해당 문화재에 대한 이해도나 관심이 더 높을 수도 있기 때문에 역차별의 문제가 발생한다. 따라서 시도무형문화재 이수자의 경우에도, 별도의 조건 없이 국가무형문화재 이수자처럼 자격조건이 이뤄지는 게 바람직하다.

III. 연구 방법

1. 전문가 및 실무자 인터뷰

본 연구는 전수교육관 배치 사업의 인적자원 활용을 제고하는데 있어 해당 사업이 초기에 불과하여 관련 자료가 매우 미흡하였다. 문화예술교육사의 자격제도 및 교육 프로그램 등에 관한 연구는 다수가 발견되었지만, 배치 사업은 2020년부터 실행됨에 따라, 결과보고서 정도가 2021년 1월에 나왔을 따름이었다. 따라서 사업 관계자를 대상으로 인터뷰를 실시하여 부족한 선행연구를 대체하고 이들로부터 개선방안을 함께 도출하고자 하였다. 즉, 문화예술교육사 배치 사업에 참여한 문화예술교육사와 사업 담당 공무원 등을 인터뷰함으로써 현장에서 느끼는 문제점과 개선방안을 정밀하게 살펴보고자 하였다. 대상자는 결과보고서 등 정부 부처의 공식 문건에 등장하는 이메일로 사전에 인터뷰 허락을 구하였다. 다만 코로나19 상황을 감안하여 비대면 방식의 인터뷰를 진행하였으며, 다만 사업 자체가 초기라 관련 보고가 많지 않고 참여 교육사 정보도 수집하기 어려워 대량의 연구 참가자를 확보하지 못해 일반화시키기엔 다소 무리가 있다. 이렇게 동의를 얻은 전현직 문화예술교육사 6명, 직무역량교육 담당자 1명, 전통문화예술 인력 관련 연구용역을 수행한 박사 등 총 8명을 대상으로 2021년 7월부터 약 2주에 걸쳐 이메일과 전화로 연구 참가자당 각 2회씩 개별 인터뷰를 진행하였다. 응답 내용에 관한 자료처리는 문화예술계열 교수 1명과 다섯 가지 영역별로 각 영역에 맞는 내용인지를 확인하는 과정을 거쳐 그렇지 않을 경우, 내용을 재배치하였다. 이후, 해당 연구 참가자에게 수정 및 편집된 결과를 우선으로 확인하는 방식으로 정리하였다.

표 1. 1차 개방형 설문 참여자

구분	직위		연구 변인(사업참여 연도)
A	현직	지역 전수교육관 문화예술교육사(농악)	2020~2021
B	현직	지역 전수교육관 문화예술교육사(농경의식)	2020~2021
C	현직	지역 전수교육관 문화예술교육사(민속)	2020~2021
D	현직	지역 전수교육관 문화예술교육사(소목장)	2021
E	전직	지역 전수교육관 문화예술교육사(한국무용)	2021
F	전직	지역 전수교육관 문화예술교육사(한국무용)	2021
G	현직	국가무형문화재 전수조교(문화예술경영학 박사)	2020
H	현직	국립무형유산원 무형유산진흥과 직원	2020

29) 문화재청, 위의 보고서, 2020.

2. 인터뷰 질문

본 연구에서는 문화예술교육사의 인력활용 향상을 위한 조건들을 감안하여 크게 다섯 가지의 질문 영역으로 나누어 인터뷰지의 응답을 요청하였다. 첫 번째로, 본 사업의 인력수급이 원활하고 적합한지, 업무의 과중함은 없는지 전체 인력구조 관점에서 물어보고, 두 번째로, 사업의 단기성을 감안해 교육사의 계약 관련 장기적 비전이 있는지를 물어보았다. 세 번째로, 열악한 환경에 놓인 교육사가 느끼는 급여불만 등 처우에 관한 부분을 물어보았고, 네 번째로, 본격적인 사업 투입을 위한 인력교육에 대해 물어보았다. 이때 예산확보와 같은 근본적 문제 다음으로 중요한 부분이 투입된 인적 자원의 고도화를 위한 내부 교육이라고 보고, 이를 수준별 맞춤형 교육, 사례 및 방법론 교육, 업무보완 및 보수교육 등 세 가지의 세분화된 관점으로 나누어 질문하였다. 마지막으로 평상시에 교육사들 간, 그리고 전체 전수교육관들 간 네트워크 교류 측면에 관해 물어봄으로써 교육이나 프로그램 개발 등에 있어 정보를 나누고 서로 의견을 소통하는지 파악하고자 하였다.

표 2. 인터뷰 주요질문

구분	질문 내용
인력수급 측면	수요에 비해해 전체 인력수급은 원활한가요? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?
계약형태 및 기간 측면	교육사의 신분과 고용 기간은 안정적인고 충분한가요? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?
급여 및 복지 측면	교육사의 급여와 처우는 적정하다고 보십니까? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?
역량 강화교육 측면	수강생의 수준에 맞춘 맞춤형 교육이 충분히 이뤄지고 있습니까? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?
	교육프로그램 개발 사례 및 방법론에 대한 교육이 충분히 이뤄지고 있습니까? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?
	현장배치 이후, 현장업무 관련 보완 교육 및 정기 보수교육 등 후속 교육은 충분히 이뤄지고 있습니까? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?
네트워크 구축 측면	교육사들 간, 전수교육관들 간 정보교류는 충분히 이뤄지고 있습니까? 그렇지 않다면 어떻게 이뤄지는 것이 바람직하다고 보십니까?

IV. 연구 결과

인터뷰에서는 같은 사업 관계자라고 해도 현장의 교육사 그룹(실무자)과 행정 그룹(전문가) 간에 의견의 차이가 나타났다. 물론 공무원과 박사급 연구원 연구 참가자가 2명에 불과했기 때문에 이들 그룹 간 비교를 일반화하기에는 한계가 있으나, 양측 그룹 간 인식차이에 대한 원인을 살펴볼 수 있어 하나의 시사점을 제공한다. 예컨대 공무원과 연구원 입장에서는 배치 사업이 초기에 있기 때문에 다소 미흡함이 있더라도 큰 무리 없이 추진중이며, 교육 부분 등에서도 전체 교육사의 요구사항을 모두 들어줄 수 없는 상황에서 일정 부분 세분화가 이뤄지고 있다는 평가를 내렸다. 반면, 교육사들의 경우에는, 배치 사업의 열악함과 더불어 교육 부분에 있어서도 많은 건의사항이 있음을 알 수 있었다. 또한 교육사들 내에서도 전직 그룹은 사업 전망을 다소 부정적으로, 현직 그룹은 상대적으로 긍정적으로 평가하는 등 의견이 엇갈리기도 했다. 이를 감안하면 문화재청이나 지자체 및 전수관 측 사업 담당자는 문화예술교육사 사업을 호혜적으로 바라볼 가능성이 높고 사업이 향후에는 안정적으로 운영될 것이라 여기지만, 문화예술교육사 측은 전수관 측에 매우 실질적인 역할을 담당하는 사업이라 여기면서도 정부의 지원이 턱없이 부족해 불안정한 사업이라고 느낀다고 볼 수 있다. 따라서 사업담

당자 측은 교육사에게 연속적이고 중대한 업무를 잘 맡기지 않을 수 있고, 교육사 측은 소모행정적인 사무일에 거부감을 느끼는 등 사업의 취지 및 이해와 교육사의 역할을 놓고 간극이 벌어질 수 있다. 그럼에도 불구하고 연구 참가자들은 공통적으로 교육사 배치 사업은 대도시 중심의 문화편차 극복과 다양한 지역의 문화예술 발전 및 향유를 제고하는 매우 중요한 사업이라고 인지하고 있었다. 다만, 앞서 밝힌 바와 같이 코로나 사태와 더불어 초창기 사업 특성 등으로 인해 많은 연구 참가자를 확보하지 못했고, 연구에 참여한 연구 참가자 역시 자신의 입장(전현직 여부, 현장 실무자 여부 등)에 따라 참여태도가 조금씩 달라 참여자의 응답이 영역별로 균등하게 분포되지 않은 점도 있다. 다섯 개 영역의 사전 질문을 바탕으로 아래와 같이 답변을 정리하였다.

1. 인력수급 측면

인력 수급과 관련하여 연구 참가자들은 크게 두 가지 유형으로 나뉘었다. 우선 2020년도 사업에만 참여한 신입 교육사는 다소 긍정적인 평가를 하였는데, 본 사업이 2021년도에 진행됨에 따라 연속성이 있다고 보고, 인력 역시 계속 충원될 것으로 보았다. 그에 반해 2년 연속 사업에 참여한 사람들은 다소 부정적인 평가를 내렸다. 전수교육관에 문화예술교육사 배치가 의무임에도 현장에서는 예산부족을 이유로 인력충원을 하지 않는 형태를 이미 경험했기 때문에 향후 크게 나아질 것이란 생각을 하지 않고 있었다. 이는 예산확대와 더불어 일자리 T/O를 늘려서 본 사업의 근본적인 체질 개선이 필요하다고 볼 수 있다.

“전국적으로 문화예술교육사 배출은 많이 되어있다. 하지만 무형문화재 전수교육관에 배치된 문화예술교육사는 그렇지 못한 현실이다. 대한민국 국가무형문화재 운영은 굉장히 열악하다. 서울, 경기, 광역권이 아닌 대부분의 지역에 위치한 무형문화재는 젊은 전승자를 찾아 볼 수 없다. 이런 문제점을 해결하고자 도입한 것이 문화예술교육사라고 생각하는데 문화예술교육사는 각 지자체에서 채용을 하는데 평균 한 명 안팎으로 채용하는 현실이다. 차후에 개선이 되어 열악한 지역에는 차등 적용하여 문예사 배치를 했으면 하는 바람이다.” (A)

“전수교육관이 지역문화거점으로써 역량을 강화하기 위한 전문가(문화예술교육사) 배치는 매우 필요하다고 생각된다. 그에 비해 인력 수급이 원활하게 이뤄지고 있는지에 대해서는 와 닿지 않는다.” (B)

“문화예술교육사를 필수인력으로 두라고 개정안이 나왔지만 법적 제재가 없을뿐더러, 인력예산이 시·도 자체에 마련되지 않는 이상 인력수급이 어렵다고 생각한다.” (C)

“문화재청 예산이 다소 줄긴 했어도 계속 확보되고 있다고 들었다. 워크숍 때 이러한 부분을 상세히 얘기하진 않아서 조금 답답하기도 했지만 더디더라도 인력을 계속 충원해갈 것이란 기대가 있다.” (D)

“2021년 채용공고를 봐도 그렇고 비교적 인력 수급이 원활하게 이루어지고 있다고 생각한다. 다만 무용, 국악, 농악, 악기장, 공예, 보존회 등 워낙 분야가 다양하다보니 전수교육관별로 원하는 인력을 적재적소에 배치받고 있는지는 의문이다.” (E)

“국비가 충분히 마련돼야 인력수급이 원활할 것으로 생각한다. 어느 기관이든 예산은 항상 부족하다. 교육사 접수인원은 많지만 지자체가 문화재청에 신청을 안 하니 인력수급이 쉽진 않을 것이다.” (F)

“문화부가 정부 부처에서 힘이 약한데다가 일자리 창출 사업은 다른 부처에도 많은 예산이 들어가다 보니 문화재의 보존과 관리가 중요하다는 논리만으로 예산 확보가 어렵다. 지자체에 강제적으로 할당하는 게 능사는 아니지만, 전수교육관 지원으로 지자체가 일종의 혜택을 보고 있는 만큼, 지자체협

의회 등에서 일정 결단을 내릴 필요도 있다. 예산도 예산이지만 정치 논리라고도 할 수 있어 인력수급 관련 사업 자체가 아주 큰 문제가 있다곤 보지 않는다.” (G)

“사업이 초기인 만큼, 열악함보다는 사업의의와 중장기적 효과를 알아봐 주셨으면 한다. 어려움이 많다는 것은 알지만 지자체 홍보도 강화하고 신청 지자체에 인센티브를 강화하는 방안도 모색증으로 원활한 인력수급을 위해 노력중이다.” (H)

2. 계약형태 및 기간 측면

계약형태 및 기간 측면과 관련하여 연구 참가자들은 공통적으로 고용 기간에 대해 불안정하며, 계약직이 아닌 안정적 직장으로써의 제도가 마련되었으면 한다고 답변하였다. 이러한 인식은 실무자와 전문가 간, 전현직 간 차이가 거의 없었다. 이는 계약형태 자체가 기간제 위주로 운영되고 있어 예산에 따라 언제든지 해고 위기에 놓여있기 때문으로 풀이된다. 다만, 정규직으로 전환될 수 있는 시스템을 가진 지자체가 있다는 답변도 있었는데 이는 매우 특이한 사례로써 일반화는 어려울 것으로 보인다.

“2020년도에 문화예술교육사로 근무할 적에는 채용공고가 연초에 떠서 서류전형 및 면접전형 후, 합격을 하면 3월부터 근무를 했다. 그런데 2021년도는 2020년 말부터 문화예술교육사 채용을 진행하여 21년 1월부터 바로 문화예술교육사로 근무할 수 있도록 채용이 진행되었고, 계약기간이 1년으로 되어 있을 경우, 퇴직금 부분이나 근무할 때 프로그램 운영 등 역량을 발휘하기도 좋다고 생각한다. 더 나아가 단기계약직으로만 근무하는 것이 아니라 계속해서 문화예술교육사로 근무할 수 있도록 제도가 마련되었으면 한다.” (A)

“문화예술교육사의 신분에 대하여 문제는 없으나 고용에 대해서는 불안한 직업이다. 대개 계약직으로 이뤄지다 보니 문화예술교육사로서 직책으로 직장을 갖는 건 쉽지 않다.” (B)

“전혀 안정적이지 않다. 현재 문화재청 주관 무형문화재 문화예술교육사는 전국 60여명이 고용되어 활동 중인데 모든 교육사가 지자체 소속으로 근로계약이 되어 있고 그 형태도 다양하다. 본인도 2월~12월까지 지자체 위촉직으로 활동하고 있다. (D)

“단기 계약직이라는 걸 알고 있었지만, 신분이 불안정하니까 경험을 어느 정도 쌓고 다른 오퍼가 오면 바로 옮기고 싶었다. 좋아하는 일이고 대중들을 직접 만나기도 하니까 열심히 했지만 종종 정규직 직원들과의 형평성 문제를 겪으면서 오래 일하고 싶은 마음이 들지 않았다. 양질의 일자리는 아니어도 무용은 문화센터나 방과후 학교 등 갈 곳이 어느 정도 있다보니 왜 이런 대우를 받아야 하나 이해가 되지 않았다.” (F)

“계약직 채용과 정규직으로 전환될 수 있는 시스템을 가지고 있는 지자체도 있다. 그러나 대부분 지자체에서는 임시직으로 운영되고 있다. 전수교육관과 맞물려 가는 사업이므로 혜택을 받는 지자체 결단이 왜 중요한지를 역설적으로 말해준다. 적어도 3+2년 형태로 총 5년 이내에서 1회 재계약을 용인하고 이후에는 채용시를 하는 형태가 필요하다.” (G)

“고용기간을 늘리는 것이 바람직하지만, 예산상의 문제도 있고 또 다른 무기계약직을 양성하는 결과로 이어질 수 있어 정규직과의 형평성 등 고민이 필요하다.” (H)

3. 급여 및 복지 측면

급여 및 복지 측면에 관련하여 연구 참가자들은 공통적으로 과도한 업무의 비중에 비해 임금이 낮고, 복지 측면에서도 다소 부정적인 견해가 많았다. 이는 각 지자체에서 문화예술교육사의 업무에 대해 인지는 하고 있으나, 사업이 초기인 만큼, 복지 및 처우 등에 대한 세부 지원책이 덜 마련된 것으로 보인다. 교육사라는 직업에 대한 예산확대와 복지측면의 개선이 필요하다고 볼 수 있다.

“전수교육관 활성화 사업으로 채용되는 문화예술교육사와 한국문화예술진흥원 사업에서 채용되는 문화예술교육사의 급여가 다른 것으로 알고 있다. 같은 문화예술교육사로 채용되어 근무를 하더라도 급여에 대한 부분에서 차이가 있다보니 전수교육관에 지원하는 것(전수교육관 활성화 사업)보다 급여가 높은 문화예술교육사 채용 사업에 지원하는 것이 더 나은 상황이다. 문화재단 위탁시설인 전수교육관에서 근무하였는데, 문화재단 기간제 근로자분들보다 급여가 낮아서 급여 및 복지 부분에서는 채용 회사의 내규에 따라서 동등하고, 형평성 있게 지급받을 수 있도록 급여 및 복지 측면이 개선되었으면 좋겠다.” (A)

“문화예술교육사는 박물관의 큐레이터 및 학예사의 업무를 보듯 전반적 업무를 보고 있다. 예산활용, 교육기획, 홍보 및 직접 강연까지 하는 멀티플레이어라고 할 수 있다. 그러나 현 문화재청 문화예술교육사들의 고용형태는 계약직으로 최저시급의 수준에 준하여 임금을 지급한다. 일자리의 불안과 급여의 처우는 아직 한참 미달수준이라 할 수 있다.” (C)

“지방의 전수교육관에는 대부분 1명의 문화예술교육사가 상주한다. 전수교육관의 운영, 교육, 프로그램 개발 등 모든 업무를 담당하는 것에 비해 최저 시급을 받는 실정이다. 물론 복지란 상상도 못한다. 일자리 창출에 급히 만들어진 직업이라 느끼고, 현실상 복지도 존재하지 않는 미래가 불투명한 직업이다.” (D)

“10년 이상의 문화예술교육을 받고 예술사 자격증을 취득하여 교육계에 종사하는 분들도 항상 계약직에 최저임금 수준이라면 문화예술교육사를 할 필요성을 느끼지 못할 것이다. 무용전공자 중에는 방과후학교 강사로 나가시는 분들이 많은데 거기선 최소 시간당 3만원을 받는데 여기서 절반도 못미치니 안타까울 뿐이다.” (E)

“급여 및 처우는 전문직업임을 인정하여 6~7급 공무원에 상당하는 연봉을 책정하는 것이 바람직하다. 단기계약직인데 급여까지 열악한 상황이라 실무자들의 불만이 매우 높을 것이다. 일괄적 적용이 어렵다면, 지자체 형평에 따라 경력에 따른 처우를 하는 것도 하나의 방법이다.” (G)

“중장기적으로 갈 사업이지만 현재로선 시범사업으로 보는 성격도 없지 않기 때문에 처우를 무조건 개선하기가 어렵다. 그렇게 되면 부담을 느낀 지자체의 신청이 급격히 줄어들 수 있는 부분도 함께 고려해야 한다.” (H)

4. 역량강화 교육 측면

1) 수준별 맞춤 교육

맞춤형 교육에 관련하여 연구 참가자들은 공통적으로 맞춤형 교육은 잘 이뤄지지 않고, 최소한의 역량강화 교육만이 이뤄지며, 2박 3일동안 진행되기에는 일정 및 시간 관계상 다양하고 세밀하게 진행하는 것은 한계에 도달하여 현장에 필요한 실무중심으로 기초적 역량강화교육만 할 수밖에 없다는 견해가 있었다. 이는 기초역량 강화 교육보다는 문화예술교육사들의 역량에 따라 받아들이는 수준이 다르기 때문에, 사업참여 문화예술교육사

들의 기초조사를 통해 수준별 맞춤형 프로그램으로 다양하고 세밀한 역량강화 교육이 필요하다고 볼 수 있다.

“수강생 수준에 맞춘 맞춤형 교육이 충분히 이루어지고 있지 않다고 생각한다. 문화예술교육사가 그냥 행정인력으로만 역할을 대신하는 것이 아니라 역할에 맞도록 수강생 수준에 맞춘 맞춤형 교육프로그램을 개발하고 직접 운영할 수 있는 전문인력으로서 역량을 발휘할 수 있도록 개선되었으면 좋겠다.” (A)

“역량강화 측면도 너무 아쉽다. 지방단체, 국가단체에서 행해지는 맞춤형 교육에 대한 커뮤니케이션이 얼마나 되고 있는지 정보가 없을뿐더러, 1년에 국립무형유산원에서 1번의 역량강화를 참여하게 전부이니 좀 더 많은 강화교육을 해주면 좋을 것 같다.” (B)

“이 부분은 문화예술교육사 역량에 따라서 다르다고 생각한다. 지방에 전수교육관은 대부분 대상문화재 소속 전승자가 문화예술교육사로 활동하고 있으며, 장단점이 있다. 업무를 관장하는 문화재청에서는 역량강화교육 및 문화예술교육사 업무활동에 있어 필요한 최소한에 교육을 진행하고 있다.” (D)

“문화예술교육사의 직무역량 강화를 위한 프로그램으로 구성되어 운영하고 있다. 2박 3일 동안 진행하는 교육으로서 다양하고 세밀하게 진행하는 것은 일정 및 시간 관계상 한계가 있으나 현장에 필요한 실무중심으로 교육으로 기초적 역량강화에는 도움이 될 것으로 사료된다.” (H)

2) 사례 및 방법론 교육

교육 프로그램 개발 사례 및 방법론에 관련하여 연구 참가자들은 각기 다른 답변을 하였다. 첫 사업에만 참여한 사람은 주체적으로 사업 담당자로서 프로그램을 개발한다기보다 업무지원 형태의 근무를 했다고 응답하였고, 2년 연속 사업에 참여한 사람들은 다양한 전문가들과의 소통과 공유의 필요성을 현장의 실무자로서 체감하고 있다. 또한, 교육담당자는 전수교육관 문화예술사들의 역할이 다양하여 어느 한 부분으로 편향되지 않고 교육과정을 구성하기에 한계가 있기에 포괄적인 역량 강화교육을 진행할 수밖에 없다고 답변하였다. 이는 짧은 시간 내에 교육이 이뤄져야 하고 전국 문화예술교육사들의 요구조건을 다 맞출 수는 없기에 교육프로그램 구성하기에 앞서 전수교육관 운영 관련한 교육과 여러 전수교육관들의 개발 사례를 통한 교육이 필요하다고 볼 수 있다.

“문화예술교육사로 채용되어서 근무를 했지만, 사실상 문화예술교육사로 프로그램을 개발한다거나 주체적으로 사업 담당자로 근무한 일이 적다. 물론 업무지원 등 다양한 업무를 경험해볼 수 있는 장점이 있지만, 이후 재취업을 할 때 문화예술사로 근무한 경험을 경력으로 인정받을 수 있고 역량을 발휘할 수 있도록 교육프로그램 개발 등 주체적으로 업무를 수행할 수 있도록 마련되었으면 좋겠다.” (A)

“보통 보존회 소속 선생님들이며, 대부분 문화재 활용사업을 진행하고 있다. 제 기준으로는 무언가 결실을 맺기 위해서는 지자체와 소통이 되어야 하며 문화예술교육사의 많은 노력이 필요하다고 생각한다. 그러기에 많은 교육을 통해서 다양한 전문가들과 소통하고 공유해야 한다고 생각한다.” (C)

“전국 문화예술교육사들 간 개발 사례에 대한 토의가 자주 이루어졌으면 좋겠다. 다른 분야들도 마찬가지지만 무용 같은 공연예술은 단체활동이 중요한 만큼, 교육사들 간 협동공연이나 교육방법론, 워크숍 등이 자주 있었으면 한다.” (E)

“전수교육관 문화예술교육사의 역할이 다양하므로, 어느 한 부분만으로 편향되게 교육과정을 구성하기에는 어느 정도 한계가 있다. 이와 관련하여 전수교육관 운영과(교육, 공연, 사무, 관리 등) 관련된 포괄적 역량을 강화할 수 있도록 구성하여 진행한다.” (H)

3) 현장 업무의 보완 및 보수 교육

현장배치 이후 현장업무 관련 보완교육 및 정기 보수교육 등 후속교육과 관련하여 연구 참가자들은 대면교육 뿐 아니라 비대면 교육으로라도 필요하다고 답변하였다. 필수와 선택으로 나누어 많이 생겼으면 좋겠다는 답변과 전수교육관 별로 역량강화를 위한 기회부여하는 곳도 있으나, 전체적 의무교육은 2박 3일 1회만 진행된다는 답변을 받았다. 이는 각 사업 참여자는 국립무형유산원에서 교육이 이뤄지기를 바라나 국립무형유산원에서는 배치인력의 업무현황은 각 전수교육관 별로 차이가 있어 관련 전수교육관별 역량강화는 자체적으로 해결하기를 바라는 것으로 보인다. 아울러 보수교육과 관련된 부분들은 연속 사업경험자들이 주로 답하였는데, 이는 사업수행 상에서 나타난 문제점과 이를 해결하기 위한 보충교육에 대해 보다 필요성을 크게 느끼는 것으로 풀이된다.

“2020년에 문화예술교육사로 근무할 적에 코로나로 인해 많은 교육 프로그램을 이수하지 못했지만, 그래도 국립무형유산원에서 교육을 이수한 적이 있다. 전혀 이루어지지 않았던 걸로 본다면 나를 후속 교육을 하려 노력하고 있다고 생각한다. 대면 교육뿐 아니라 비대면 교육으로라도 현장업무 관련 보완교육 및 정기 보수교육이 이루어졌으면 좋겠다.” (A)

“교육에 대해선 아무리 해도 충분한 것이 없다고 생각된다. 현장업무와 관련해서 역량강화 교육이 필수와 선택으로 많이 생겼으면 좋겠다.” (B)

“아무래도 문화예술교육사는 전수교육관에 상주하며, 교육프로그램 운영, 개발 등 전반적인 업무를 담당하는 사람이다. 물론 문화예술교육사가 배치된 전수교육관은 그렇지 않은 전수교육관에 비해 발전해 나가고 있다.” (C)

“전수교육관 배치인력의 업무현황은 전수교육관 별로 차이가 있다. 관련하여 전수교육관별로 역량을 강화하기 위한 기회를 부여하는 곳도 있는 것으로 사료된다. 전체적 의무교육(국립무형유산원)은 2박 3일 1회 진행하고 있다.” (H)

5. 네트워크 구축 측면

교육사들 간 정보교류에 관련하여 연구 참가자들은 문화예술교육사들이 정보를 나눌 수 있는 프로그램이 만들어져 네트워크 구축의 필요성이 있다는 견해가 많다는 것을 알 수 있다. 이는 각 역량강화교육을 통해서도 이뤄지고 있지만, 현장에서 체감하는 문제들을 나누기엔 다소 시간이 짧다는 한계에 부딪혀 네트워크 구축을 통한 각 지역별 문화예술교육사들 간 정보교류를 통해 전수교육관 문화예술사들의 발전을 도모하고자 하는 모습을 볼 수 있다. 아울러 전수교육관들 간 정보교류에 관련하여 연구 참가자들은 공통적으로 정보 교류가 원활하지 않고 문화예술교육사들끼리 소통할 수 있는 기회를 제공해주길 바란다는 답변이 있었다. 이는 각 전수교육관들 간 정보교류를 통해 배치되어있는 문화예술교육사들이 정보교류를 통해 더 사업의 지속성과 발전을 도모하고자 하는 것을 보아 직업적 사명감을 느끼고 있음을 알 수 있다.

“정보 교류가 충분히 이루어지고 있지 않다고 생각한다. 전국 전수교육관에서 근무하고 있는 문화예술교육사들과 소통할 수 있는 워크숍이나 교류할 수 있는 플랫폼이 만들어졌으면 한다.” (A)

“문화예술교육사들이 정보를 나눌 수 있는 프로그램을 만들어져 지역별 사례 및 교육방안 토의 등 교류할 수 있도록 해줬으면 한다. 문화예술교육사들에게 관심을 갖고, 서로가 소통할 수 있는 기회를 제공해주길 바란다.” (C)

“다른 시도의 전수교육관 탐방 프로그램으로 직접 방문하거나 일정 권역 간 그룹화하여 어떠한 프로그램이 진행되고 있는지 등 알아볼 수 있는 시간이 있었으면 좋겠다.” (E)

“각자의 활동지역이 멀기 때문에 자주 만나기도 힘들고 타 지역에 대한 정보를 알 수 있는 루트도 없다. 적응하느라 바쁘다보니 좋은 노하우나 콘텐츠가 있어도 공유할 방법이 없다. 코로나 문제도 있으니 문화재청에서 온라인 네트워킹을 지원한다면 좋을 것 같다. 전통춤을 사례로 들면, 살풀이나 태평무 등 종류가 많고 그 안에서 또 유파가 갈라지기 때문에 안무 뿐 아니라 의상, 악기 등에 대한 시각적 정보 공유를 통해 부족한 학술 이론을 함께 발전시켰으면 하는 바람도 있다.” (F)

“문화재청의 역량강화교육을 통해서 많이 이루어지고 있다고 본다. 아직 사업초기이므로 미비한 부분들이 많다. 이 사업에 대해 문화예술교육사도, 지자체도 아직 많이 모르고 있기에 각 문화예술교육사분들께서 서로 공유하며 조금씩 답을 찾아 나가고 있다고 본다.” (G)

“교육사들 간 실무와 관련된 정보교류는 모둠별로 이루어지고 있는 것으로 추정한다. 직접적인 교류를 돕는 프로그램은 없으나 현장의 많은 요구가 있다면, 향후 검토 가능하다.” (H)

V. 결론 및 제언

본 연구는 전수교육관에서 근무하는 문화예술교육사를 대상으로 문제점 및 개선방안을 중심으로 인터뷰하였으며 시사점은 다음과 같다.

첫째, 인력수급 측면에서는 인력수급이 원활해질 것으로 보는 긍정적 의견과 그렇지 않을 것이라는 부정적 의견으로 나뉘었다. 부정적 그룹은 사업을 연속으로 참여한 경험이 있어 인력수급 문제가 해결되지 않고 있는 것을 알고 있다. 따라서 이들의 의견을 보다 참고할 필요가 있다. 의무배치라는 조건이 있음에도 현장에서 지켜지지 않고 있으며, 또한 한 사람의 교육사에게 사업의 기획부터 홍보까지 모든 업무를 과도하게 맡기고 있다. 따라서 지자체의 예산을 늘리기 어렵다면, 국가적 차원의 기금을 신설하거나 혹은 주민참여 펀딩 및 기업 후원 등 추가적 예산마련이 필요하다. 물론 이러한 민간차원의 개입이 배치 사업의 공익성에 부합하는지도 살펴볼 필요가 있기에 이러한 해법은 최소 2~3명의 교육사 배치 예산이 확보될 때까지의 임시 방안에 가깝다.

둘째, 계약형태 및 기간 측면에서는 우선 신분 측면에서는 큰 불만이 없는 것처럼 보였다. 다만, 이는 고용 기간에 대한 불만이 매우 커서 상대적으로 잘 나타나지 않은 것으로 보인다. 기간 측면에서 1년 이하의 단기 고용으로 인해 생기는 스트레스와 동기부여가 되지 않는 점을 제기하였다. 일반적으로 임기제 공무원의 경우, 기존 조직의 유연성을 강화하고 외부의 전문지식 및 트렌드를 반영하기 위해 단기적 형태나 재계약을 반복하는 형태로 운영된다. 서울시 임기제 공무원 조직을 연구한 강지연(2020)에 따르면,³⁰⁾ 당사자들이 받는 스트레스는 조직의 업무 효율성에 도움이 되지만, 일정치가 넘게 될 경우, 오히려 과도한 불안감으로 조직의 운영에 부정적인 효과를 주는 것으로 나타난 바 있다. 흥미로운 사실은 그렇다고 기간을 무한정 늘리거나 안정적인 체계로 전환될 경우에도 임기제 공무원 제도의 취지를 못 살리고 조직의 비 유연화가 진행되는 것으로 나타났다. 이러한 부분을 감안하면 문화예술교육사 역시 무조건적인 고용기간 확대보다는 지자체 임기제 공무원의 최초 임용기준인 2년을 기본 단위로 하되, 최대 몇 회까지를 재심사를 통한 고용을 하는 방식으로 추진되는 것이 바람직하다. 이때, 최초 2년의 최소 고용 기간은 유지하면서 그 외의 부분들에 있어서는 각 지역별 업무

30) 강지연, 「임기제공무원제도와 조직성과에 관한 연구 : 서울시 임기제 공무원제도를 중심으로」, 서울대학교, 석사학위논문, 2020, 20쪽.

분량 및 문화재 특성 등을 반영하여 탄력적 운용권한을 부여할 필요도 있다.

셋째, 급여 및 복지 측면에서는 과도한 업무에 비해 임금이 낮고, 복지 측면에서도 여건이 부족하다는 의견이 다수였다. 임금의 경우, 공무원들과 달리 각종 수당 등이 없는 상황에서 처리해야 될 일은 많다 보니 사실상 최저임금과 다름없다고 비판하였고, 1년 이상을 연속으로 고용하지 않음으로써 퇴직금 등이 결여되는 등 열악한 근무조건을 겪고 있었다. 애초 1명만이 근무하는 상황에서 근무교대, 점심휴게, 휴가 등 온전한 근로복지를 준수하기 어려운 부분들이 발생하였다. 따라서 급여를 대폭 높이거나 혹은 명확한 업무분장으로 출퇴근 시간을 보다 엄격히 지킬 필요가 있다. 아울러 사업 초기이기 때문에 아직 제도적으로 미흡한 각종 수당 및 보조비 등을 점차 확대할 필요가 있다.

넷째, 역량강화 교육 측면에서는 수준별 맞춤 교육, 사례 및 방법론 교육, 보완 및 보수교육으로 나누어봤다. 수준별 맞춤 교육은 최소한의 역량강화 교육만이 이뤄지고 있다고 보았다. 다만, 교육담당자는 어느 한 부분으로 편향되지 않게 교육과정을 구성하는데 한계가 있다. 각 지역 및 분야별로 필요한 교육이 다르기 때문인데, 이로 인해 연구 참가자들은 맞춤형 교육이 원활하지 않더라도 다소 이해를 하고 있었다. 사례 및 방법론 교육은 다양한 전문가들과의 소통과 공유의 필요성을 느끼고 있었는데, 현재 공무원 조직 위주로 강사 구성이 이뤄져 향후 온라인 소통 및 교육 운영방법, 융복합 기술 응용 전시방법 등 폭넓은 외부 분야 및 사례 교육이 보장되어야 할 것으로 보인다. 보완 및 보수교육은 코로나 상황을 감안하여 대면뿐 아니라 비대면 교육으로도 계속 이뤄질 필요가 있고, 특히 사업을 어느 정도 진행한 후에 느끼는 현장의 문제가 다르기 때문에 어떠한 형태의 보수교육이든지 정기적으로 꼭 필요할 것으로 보인다.

다섯째, 네트워크 구축 측면에서는 역량강화교육을 통해서도 이뤄지지만, 이는 시간이 짧다고 대답하였다. 현장에서 체감하는 문제들을 보다 구체적으로 나누기 위해서는 네트워크 구축을 통하여 정보교류를 할 수 있기를 희망하였다. 이와 관련, 문화재청이 어느 한 전수교육관을 문화예술교육사 배치 사업 대표로 임명하여 1년 단위로 돌아가면서 오프라인 모임이 열리도록 할 수도 있고, 이러한 모임 관련 개최 비용을 지원함으로써 정기적인 교류에 힘을 보탬 수 있다. 중요한 것은 연구 참가자들은 자신들의 노하우나 현장의 어려움을 타 교육사와 공유하고 이를 해결하고자 하므로, 이러한 교류를 어떠한 형식이든지 확대할 수 있도록 지원해야 한다.

그 외에도, 지자체에서 문화예술교육사라는 직업에 대한 인지 부족으로 인한 정확한 역할과 업무를 모르고 있어 이를 개선할 필요도 있다. 지자체에서도 문화예술교육사를 공무원 조직에 융합시킬 수 있도록 교류 및 대우를 해주며, 세분화된 업무분장표를 만들어야 한다. 아울러 같은 문화예술교육사 내에서도 공예, 국악, 농악, 무용 등 전공이나 전수 분야가 달라 이들이 처한 환경과 요구사항이 상이하므로, 역량강화나 네트워킹에서도 전공 및 분야별로 나누어 지원할 필요가 있는 것으로 보인다. 한편, 본 연구는 사업 담당자를 대상으로 인터뷰했다는 측면에서 세부적인 시사점을 얻을 수 있었으나 표본의 한계가 존재한다. 인터뷰를 요청했을 때, 대다수 교육사들은 개인정보 접근제한으로 연락 자체가 어려웠고, 문화재청 관계자 일부는 사업이 초기인 만큼 부족함이 있음을 양해해달라며 거절하기도 했다. 향후 연구에서는 교육사를 포함하여 교육사와 같이 일하는 전수교육관의 행정직원, 지자체의 배치 사업 담당자 등을 추가로 인터뷰하거나 사업이 이후에도 연속 진행되면, 부족했던 각 연도별 자료를 연계 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 강지연(2020). 임기제공무원제도와 조직성과에 관한 연구 : 서울시 임기제 공무원제도를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 서울대학교.
- 국가법령정보센터 문화예술진흥법 시행령. law.go.kr.
- 권영민, 차수정(2015). 문화예술교육사 자격제도의 가치와 발전방안. 한국콘텐츠학회논문지, 15(7), 601-617.
- 김예진, 윤혜선(2021). 문화예술교육사 현장실습 과정에 대한 무용전공자의 경험 연구. 한국무용과학회지, 38(2), 29-47.
- 김지희(2018). 무형문화유산 기록화와 전수교육관에 대한 연구. 미간행 석사학위논문, 한국외국어대학교.
- 이재민, 정제호, 조우제(2020). 세종시 무형문화재 전수교육관 효율적 운영방안. 대전세종연구원.
- 임선영(2013). 문화예술교육사 자격제도의 의미, 전망, 그리고 과제. 한국예술연구소 가을철 학술심포지움, 5-20.
- 문화예술교육사 시스템. <https://acei.arte.or.kr/contents/introduction.do>.
- 문화재청(2020). 2020년 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 추진결과 보고. 문화재청.
- 문화재청(2021). 2021년도 무형문화재 보전 및 진흥 시행계획. 문화재청.
- 문화재청(2021). 무형문화재 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 운영 지침. 문화재청.
- 문화재청(2019). 무형문화재 전수교육관 문화예술교육사 배치 사업 지침. 문화재청.
- 문화재청(2021). 무형문화재 전수교육관 현황. 문화재청.
- 박환석(2014). 문화예술교육사의 활동영역 및 배치에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 추계예술대학교.
- 최명림(2021). 통합형 문화예술교육의 정책적 활용 방안 연구. 미간행 석사학위논문, 성균관대학교.
- 한국문화예술교육진흥원(2020). 무형문화재의 문화예술교육사 자격요건 검토 연구 보고서. 한국문화예술교육진흥원.
- 홍애령·박재홍(2018). 문화예술교육의 수혜적 관점과 향유적 관점 : 문화복지에서 문화공유로의 전환. 한국무용과학회지, 35(2), 81-95.
- 홍애령·임수진(2020). 예비 문화예술교육사 양성 현황 분석 및 문화예술교육사 직무역량의 개념화. 한국무용과학회지, 37(2), 59-72.
- 기타
- 문화예술교육지원법, 제 27조의 2, 제31조/ 동법 시행령 제 20조 제 5호, 무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률 제 25조 제3항
- 문화예술교육지원법 제27조의2, 제31조 / 동법 시행령 제20조제5호, 무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률 제25조 제3항

ABSTRACT

Human Resources Utilization Plan of the Intangible Cultural Heritage Training Center of Cultural Heritage Administration

- Focusing on art and culture education instructor -

Minkyung Kim* · Hyungnam Kim** Sejong University

Recently, the number of Intangible Cultural Heritage Training Centers established by each local government has increased by about 5 per year for 10 years. In relation with this, the Cultural Heritage Administration first implemented the project of arranging art and culture education instructors to enhance professionalism and efficiency in the operation of training centers nationwide. This project is designed to receive an application from the persons who acquired art and culture education instructor level 2 license and have completed national intangible cultural heritage, performing service and salary management through the relevant local government, and conducting a job competency strengthening workshop at the National Intangible Heritage Center.

However, even if the Culture and Arts Education Support Act specifies the displacement of more than one art and culture education instructor at the training center, it undesirable for each local government to Selection is voluntary, not forced. In terms of research subjects and research methods, a total of eight people, including art and culture education instructors and job volume education managers, were interviewed by 1 phone call & 1 email per participant(About 2 weeks from July 2021). The researcher explained to them about manpower supply, contract type and period, salary and welfare, capacity building education, and network construction.

According to the study, respondents were dissatisfied with most of the items, including manpower placement, contractual terms and salaries, and wanted to improve employment and treatment in a continuous and stable type. They also responded that it is necessary to expand information exchange and communication by establishing regular supplementary education and network between educators.

Key words : Art and Culture Education Instructor, Training Center, Intangible Cultural Heritage, Manpower Placement, Human Resources Utilization

논문투고일: 2022.02.28.

논문심사일: 2022.04.05.

심사완료일: 2022.04.20.

* Ph.D. Candidate, Sejong University.

** Professor, Department of Dance, Sejong University.