

## 文化行政職 教育制度의 分析과 評價\*\*

鄭 弘 翼\*

<目次>	
I. 序論	3. 教育主管
II. 人力과 業務現況	4. 教育方法
1. 專門性	M. 現況과 問題點
2. 業務構造	1. 中央行政職教育
III. 教育體制의 構成	2. 地方行政職教育
1. 教育目的	V. 要約과 結論
2. 教育對象	

### 〈要　約〉

文化部의 발족과 더불어 文化行政職에 대한 專門性의 提高가 관심을 모으고 있다. 文化行政職에 대한 專門教育의 必要性에 대해서는 賛反이 있으며, 教育方法도 각국에 따라 다르다. 教育背景, 經歷, 業務構造面에서 현재 文化行政職의 專門性은 매우 낮은 수준에 있으며, 現行 教育制度는 이를 提高하기에 미흡한 형편이다.

文化行政職에 대한 職務教育은 教育의 目的, 對象, 主管, 方法의 네 가지 면으로 구성되어 있는데, 이들에 비추어 現行制度는 균형과 통일성이 부족하다. 中央과 地方行政職에 대한 教育 모두 改善되어야 할 사항이 있는데, 教育目的의 명확한 설정, 教育對象의 再分類, 科目數의 縮小, 委託教育의 實施 등이 주요한 사항이다.

### I. 序　論

국민들의 文化와 藝術에 대한 수요가 늘어남에 따라 文化行政의 중요성은 현대국가에서 일반적으로 증대하는 추세에 있다. 현대사회에서 文化와 藝術에 대한 수요는 여러가지 이유때문에 늘고 있지만 무엇보다도 중요한 이유는 국민생활수준의 향상이다. 엥겔지수와 소득이 역상관관계에 있는 것과 마찬가지 뜻으로 일정한 수준을 넘으면 그 이상의 소득증가는 문화예술에 대한 수요를 크게 증대시킨다.

\* 서울大學校 行政大學院 教授

\*\* 이 연구는 1989년도 문교부 학술진흥재단의 연구비 지원에 의하여 수행됐음.

이와 함께 文化와 藝術을 보는 관점의 변화도 역시 중요한 요인으로 작용하였다. 전통적인 관점은 역시 純粹藝術論이라 하겠는데, 이 관점에 의하면 藝術은 그 自體로서 가치가 있는 것이지 다른 목적을 증진하기 위한 수단으로서 평가되어서는 안된다. 自由主義 國家의 전통적인 이러한 관점은 60년대 말부터 변하기 시작하여 社會藝術論이라고 할 수 있는 새로운 시각이 70년대부터 부각되었다. 여기에 의하면 文化와 藝術은 특정한 사회를 떠나서 생각될 수 없는 것이며, 그것이 존재하는 사회를 위해서 있지 않으면 안된다. 따라서 純粹한 美的 價值보다는 社會的 效用性이 文化와 藝術을 평가하는 지렛대가 되게 된 것이다. 이러한 文化와 藝術을 보는 시각의 변화는 文化行政의 내용이나 규모에도 큰 변화를 일으켰는데 그중의 하나가 文化享受權에 대한 새로운 인식이다.<sup>1)</sup>

社會藝術論에서 가장 중시하는 것은 文化와 藝術이 大衆을 위해서 하는 機能이며 이것은 곧 文化享受權을 법국민적인 기본권리라고 보는 견해이다. 文化와 藝術이 전문가나 주로 소수 상류층에 의해서 소비되는 것으로 볼 때는 정부가 이를 지원하기 위하여 개입하기보다는 시장원리에 맡기는 것이 당연하겠지만, 일단 국민적인 권리로 규정한다면 이를 보장하기 위해서 정부가 적극적으로 개입해야 할 의무가 생기게 되며 文化行政의 비중은 이 결과로 커질 수 밖에 없게 된다.

이 밖에도 Baumol이나 Bowen의 公演藝術의 非經濟權에 대한 理論이나<sup>2)</sup> 藝術에 대한 市場機能의 失敗, 또 地域開發의 手段으로서 地域經濟에 대한 文化와 藝術의 效用에 대한 인식 등도 모두 文化行政이 현재 정부기능으로 중요하게 된 배경을 설명하고 있다.<sup>3)</sup>

금년에 새로 文化部가 발족하게 된 社會構造의 背景 역시 이러한 현대사회의 諸變化라 할 수 있다. 文化行政職 公務員에 대한 教育訓練이 중요하다고 하는 인식은 文化部의 新設이 제안된 근래의 생각인 데, 文化部의 발족과 함께 종래의 制度에 대한 구체적인 개선방안을 연구할 필요가 생겨난 것이다: 그러나 文化行政을 위해서 담당공무원들에게 특별히 전문교육을 실시해야 하는가는

1) Paul Dimaggio and Michael Useem, "Cultural Policy and Public Policy: Emerging Tensions on Government Support for Arts," *Social Research*, 45, Summer 1978. 참조.

2) William J. Baumol and William G. Bowen, *Performing Arts-The Economic Dilemma*, New York: The Twentieth Century Fund, 1966.

3) 鄭弘翼, “文化行政研究” 行政論叢, 27-1, 서울대학교 행정대학원, 1989.6, pp.235-251 참고.

논란이 있는 문제이다. 文化行政이 특별한 교육훈련을 요할 만큼 독특한 업무를 다루는 것이 아니라고 생각하는 사람들도 상당수 있다. 이런 입장을 취하고 있는 사람들은 대개 文化行政業務中 技術的인 分野, 예컨대 문화재 관리, 도서관 서사, 미술품의 관리 등에는 특수 교육이 필요하지만 이들 기술직을 포함하여 行政管理에 있어서는 一般行政能力이 있으면 업무를 차질없이 수행할 수 있고 따로 교육훈련이 필요하지 않다고 보고 있다.<sup>4)</sup>

이와 반대로 경제나 기술개발에 비해서 일반적으로 등한시 되어 온 분야이기 때문에 文化行政 분야에는 경험있는 유능한 인력이 부족하므로 여기에 대해서는 별도로 교육훈련을 실시할 필요가 있다는 주장이 있다.<sup>5)</sup> 財源도 부족하고 인력도 풍부하지 못할수록 유능한 行政人이 필요하기 때문에 文化行政을 담당하는 공무원은 전문교육을 필요로 한다는, 일면으로는 좀 역설적인 주장을 하는 것이다.

## II. 現行政人力과 業務現況

### 1. 專門性

文化行政職 公務員에 대한 專門教育의 必要性을 결정하는 데 고려해야 할 한 가지 要因은 專門性이다.

組織人力의 專門性을 측정하는 방법은 여러가지이나 대체로 就業前에 받은 專門教育, 現場學習, 그리고 취업이후에 받은 職務教育, 또 就業中の 專門研究活動 등이 중요하게 고려된다.<sup>6)</sup>

이러한 판단기준은 組織이 그 構成員의 專門性을 확보하는 세가지 중요한 방법과 일치하고 있다. 첫째는, 採用時에 專門性을 확보하려는 방법으로서 시험을 통하여 전문능력을 판별하거나 또는 처음부터 응시자격을 專門性을 구비한다고 생각되는 사람들로 구별하거나 專門教育이나 就業經歷 등을 본다.

그리고 採用後에 專門性을 確保하는 방법은 두가지인데, 하나는 作業現場에서 일상적인 근무과정중에 교육훈련을 시키는 것이고 그렇지 않으면 자체적으

4) Appendix IV, *Report of the Regional Seminar on Training in Cultural Administration in Asia*. Asian Cultural Centre for Unesco, Tokyo, 1978. 참고.

5) Pierre Moulinier, *The Training of Cultural Administrators*: Unesco: Paris, 1982, p.10.

6) Jerald Hage and Michael Aiken, *Social Change in Complex Organization*, New York: Randon House, 1970, Chap. 2 참고.

로나 타 기관에 委託하여 專門教育을 시키는 것이다. 그런데 業務經歷이 專門性을 높일 수 있게 되기 위해서는 먼저 職務自體가 專門化(specialization)되어 있어야 한다.

이상의 基準에 비추어 볼 때 현재 文化行政職에 종사하고 있는 公務員들은 일부를 제외하고는 專門性이 높다고 보기 어렵다고 하겠다. 文化部를 보면 政策 또는 行政管理業務는 일반행정직에 의해서 充員되고 있는 데, 文化財管理局도 事務官級 이상은 일반 행정직이 기용되고 있다. 공무원의 任用에 관한 규정을 보면 5급 공무원 任用試驗에 文化職制도 있으나 여기에 대한 시험은 아직 실시되지 않고 있다. 현행 일반 행정직류의 고사과목을 보면 1차나 2차나 文化行政에 관한 科目이라고 할만한 것은 없다. 또 5급에 대한 特探, 轉職 및 昇進試驗科目에도 1차는 헌법, 행정법 그리고 2차는 행정학, 정치학, 경제원론, 지역사회개발론, 사회보장론, 보건행정학, 조세론, 관세론 등이 選擇科目으로 있으나 文化行政에 대한 科目들은 없다. 人事에 있어서 이와 같이 文化行政職의 專門성이 고려되고 있지 않은 현상은 地方自治團體의 경우에 더욱 그라하다. 考查를 통하지 않더라도 어느 정도 專門성이 인정되면 人事에 있어서 有關한 前職者를 선발하는 것이 당연하다. 그런데 市廳의 文化系나 文化財系에 대한 事例分析을 해 보면 반 정도는 전에 洞事務所에서 근무하던 사람들이고 나머지는 시청내의 전혀 관계없는 부서에서 근무했던 사람들이었다.<sup>7)</sup>

현직에 근무하면서 專門性을 확보할 수 있는 기회도 많지 않다. 地方 公務員들을 보면 여기에 대한 제일 큰 원인은 在職期限이 짧은 것이라 할 수 있다. 地方 文化行政職의 근속연한은 대부분 1~2년을 넘지 않아서 업무를 통하여 專門行政能力을 습득하기에는 너무나 단기간이었다. 다음으로 文化行政職에 있는 사람들의 職務意欲도 원인으로 들 수 있다. 文化行政職은 해당기구 안에서 대부분이 기피하는 소위 별 볼일 없는 자리로 인식되어 있다. 따라서 여기 補職되어 오는 사람들은 근무를 성실하게 하겠다는 생각보다는 될 수 있는 대로 다른 좋은 자리로 옮기겠다는 생각 뿐이므로, 그 자리에서 훌륭한 成果를 달성하고자 하지 않는다. 따라서 이들은 혹시 教育機會가 있어도 서로 회피하려고 하고 있다.

업무가 專門化되어 있지 않은 것도 문제이다. 지방에서는 文化, 文化財, 觀光, 弘報 등을 같은 係나 課에 있는 사람들이 업무량에 따라 그때 그때 번갈아

7) 정홍익, “지방문예행정제도개편방안”, 文化藝術論叢, 1, 韓國文化藝術振興院, 1988, pp. 87-90.

가며 돌보는 것이 보통이다. 文化業務는 多樣한 데 비추어 人力은 제한되어 있기 때문에 이런 현상은 市, 郡以下の 行政單位에서는 일어날 수 밖에 없는 현상이다.

근래에 教育機會는 늘어가는 추세에 있으나 아직 현직에 있으면서 이러한機會를 활용한 사람의 수는 많지 않다. 事例를 分析해 보면 地方自治團體의 文化行政職 公務員들 중에서 教育에 참가했던 사람들은 10~20%를 넘지 않았다.<sup>8)</sup> 그리고 教育을 받은 사람들은 대부분 교육기간이 너무 짧고 피상적이어서 技術的으로나 管理面에서 별 도움이 못되었다고 보고 있다. 또 教育을 기피하기 때문에 教育을 받은 사람들은 직급이 낮은 사람들 중에 집중되어 있었고 상급직일수록 적었다.

## 2. 業務構造

엄밀하게 보면 職務分析을 해야 業務內容과 遂行方法을 알고 이를 근거로 專門性의 정도를 알 수 있으나, 여기에서는 이러한 수준에까지 가지 않고 文化行政에서 다루고 있는 業務의 種類 및 內容을 개략적으로만 살펴보자 한다.

목적별로 볼 때, 文化行政은 현재 文化傳統을 保存하기 위한 業務, 文化藝術을 振興시키기 위한 業務, 시민이 文化藝術을 享受할 수 있는 기회를 증대하기 위한 業務, 그리고 地域文化를 開發하기 위한 業務로 나눌 수 있다. 이 중에서 文化財 管理局이나 市, 道의 文化財課나 係의 업무가 傳統文化의 保存이다. 그러나 그밖의 세가지 業務는, 특히 地方에서는 어느 課나 係 또는 擔當이 없이 대개 나머지 사람들이 공동으로 業務分擔 없이 수행하고 있다.

또 機能別로 볼 때 企劃, 政策樹立, 部門管理, 政策執行, 藝術經營, 機關管理, 評價와 調査 등으로 業務를 나눌 수 있으나 中央部處를 제외하면 현재 이와 같은 機能別 專門化는 찾아 보기 어려운 형편이다.

分野에 따라서도 業務를 專門化할 수 있다. 公演藝術, 傳統工藝, 出版文化, 映像藝術 등으로 나눌 수도 있고 美術, 音樂, 詩, 小說 등으로 구별하기도 하나 이러한 분류에 따른 行政 專門化도 아직은 찾아보기 어렵다.

실제적인 文化行政 業務의 내용을 事例分析을 통해서 보면, 公演者 및 公演場 指導監督, 出版業 및 印刷業에 관한 業務, 機關育成, 藝術公演行事, 民俗, 그리고 文化財 이렇게 6개 분야로 나누어져 있다.<sup>9)</sup> 이 業務分類에 따라 專門化

8) Ibid.

9) 정홍익, 김수인, 문화예술행정요원의 양성 및 확보방안, 한국문화예술진흥원, 문화발전연구소, 연구보고서, 1989.10, pp.58-59. 참고.

가 일어난다고 까지는 할 수 없겠으나 통상 業務를 분담할 때 사용되는 기준이며 이 基準은 앞의 目的別 分類나 機能別 分類 어느 것에도 해당하지 않으나 다만 分野別 分類에 어느 정도 近似하다.

6개 分野를 다시 細分한 것을 몇 가지 例를 들어보면, 公演者 및 公演場 指導監督 아래에 각본심사, 공연자 등록신청, 공연자 등록증 재교부 신청, 공연자 등록사항 변경신고, 공연장 설치허가 신고, 공연장 폐지신고, 공연신고, 공연장 지도단속등 공연장에 관한 업무가 자세히 나열되어 있고 다음에 부정음반단속, 불법복사 비디오 테이프, 불법복사 오디오 테이프 단속 등이 하나의 細目으로 분류되어 있다. 다음으로 구체적인 업무내용이 나열되어 있는 分野는 出版業 및 印刷業에 관한 業務인 데, 여기에는 출판사 등록, 인쇄소 등록, 출판사 및 인쇄소 등록사항 변경, 출판사 및 인쇄소 등록증명, 출판사 및 인쇄소 등록증 재교부, 출판사 및 인쇄소 지도단속 등이 細目으로 나와 있다.

한편 機關育成 分野에는 관내의 예술단체, 문화원의 운영지원 및 지도 그리고 文藝振興基金 募金으로 나누어져 있고, 民俗은 전통민속예술의 발굴보존, 그리고 文化財 分野는 문화재 관리, 유형 문화재 및 기념물 관리, 향토유적 관리로 細目이 나타나 있다.

여기에서 보면 실제 文化行政業務는 행정편의에 의해서 업무량이나 업무수행의 편이성에 따라 分業내지는 分類가 있다는 것과 細目이 자세하게 재분류된 業務는 支援보다는 規制業務이어서 이쪽에 業務比重이 많이 주어지고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 分業은 文化行政의 專門性을 촉진하는 것과는 크게 상관이 없다고 하겠다.

위의 事例는 市의 경우인 데, 郡의 경우는 이와 다른 양상을 보였다.<sup>10)</sup> 事例調査를 한 郡에서는 文化行政 業務를 出版, 文化, 藝術, 그리고 文化財, 忠孝教室, 民俗祭의 분야로 나누고 있었고 出版, 文化, 藝術 分野의 업무로는 문예지와 군실특지의 발간을 들고 있으며, 民俗祭 속에 추모제, 단오제, 민속 예술제 등을 열거하고 있어서 業務의 量이나 種類가 크게 다르게 나타나 있고 이에 따라 分類의 방법도 판이하게 다름을 알 수 있다. 이런 점들을 종합해 볼 때 文化行政 業務는 현재 業務遂行에 必要한 知識이나 技術을 기준으로 업무분장이 되어있는 것이 아니고 주로 業務量이나 執行의 便利를 기준으로 나누어져 있다. 이렇게 業務構造가 된 경우는 現場學習을 통하여 專門化가 체계적으로 진전되기는 어렵다.

---

10) Ibid.

### III. 教育體制의 틀

文化行政職에 대한 教育體制는 네가지 골격으로 이루어지는 틀로 볼 수 있다. 첫째는 무엇을 위해서 필요한 교육인가 하는 것이고, 둘째는 누구를 교육시키는가 하는 것이며, 셋째는 누가 교육을 시행하는 가하는 것이고 넷째는 어떻게 교육을 시킬 것인가 하는 것이다. 즉 누가, 누구를, 무엇을 위해서, 어떻게 교육을 시킬 것인가 하는 것이 教育體制를 결정하는 것으로 이들은 각각 育教의 目的, 對象, 主管, 그리고 方法이다. 이 밖에 財政을 추가하거나 教育方法을 더 세분화하는 등 다른 방법도 있으나 여기에서는 이 네가지를 가장 중요한 요소로 보고 이를 分析틀로 삼고자 한다.

#### 1. 教育目的

文化行政職 教育의 目的是 분석상 上位의 目的과 下位의 目的으로 나눌 수 있는 데 前者は 社會的 機能이나 名目的 目의이라 할 수 있으며 後者は 產出目的 또는 作業目的이라 할 수 있다.

먼저 名目的 目的을 보면, 첫째로 文化行政을 통해서 달성하고자 하는 바는 국민의 國家 또는 民族意識(national identity)을 고취하고 확립하는 것이다. 국가사회나 민족공동체가 共存하고 있는 삶의 樣式이 꼳 文化라고 할 수 있는데, 이 공동의 삶에 대한 지식과 이해를 깊게 하고 여기에 참여하면서 사람들은 민족공동체에 대한 歸屬意識을 배양하게 되는 것이니 文化行政의 궁극적인 목적 중의 하나가 이것이다.

두번째는 국민의 情緒的 欲求를 충족시키는 것이다. 이것은 文化行政의 機能 중에서 제일 밖으로 잘 드러나고 동시에 기본적인 機能이다. 셋째는 國民精神 純化의 機能이다. 바람직한 文化와 藝術이 어떤 것인지 정부가 이를 판정하거나, 官製文化를 量產하여 국민에게 강요해서는 안될 것이지만 國民의 合意에 바탕을 둔 바람직한 文化가 있다면 이를 전작시키는 것은 文化行政의 중요한 과제이다. 專制國家에서 國民精神의 改善이나 改造를 文化政策의 가장 중요한 목적으로 삼고 있는 데서 알 수 있듯이, 이것은 자칫하면 국가에 의해서 오용될 수 있으므로 특별한 주의가 필요한 機能이다. 끝으로, 文化行政에서 근대 비중이 커지고 있는 機能은 國際關係에 있어서의 機能이다. 自國의 文化와 藝術을 보존, 발전, 보급시킴으로써, 국제사회에서 固有한 民族價値를 인정받게 되

며 또 世界文化의 發展에도 기여할 수 있게 된다.

다음에, 產出目的으로는 네가지 중요한 목적을 들 수 있다.<sup>11)</sup> 첫째는 專門知識과 技術을 습득시키는 것이다. 일반적으로 文化行政은 전문적인 행정능력을 필요로 하지 않는 것으로 인식되어 있는 데 이것은 文化行政의 發展을 저해하는 주된 원인이다. 정책의 개발과 집행의 효율성을 향상시키기 위해서는 전문성을 가지고 업무를 추진하여야 한다.

둘째는 文化와 藝術에 대한 이해와 지식을 폭넓게 습득시키는 것이다. 다양한 과업을 처리할 수 있는 업무적응력은 아직 전문화가 되어 있지 않고 전문행정인이 부족한 文化行政 분야에서 특히 필요하다. 셋째는 人間關係論의 技術을 습득시키는 것이다. 文化行政을 수행하는 공무원들은 예술인들과 자주 접촉을 하는 데, 이들의 특수한 가치관과 활동여건에 대한 이해가 없이는 원만한 업무 수행이 어렵다. 물론 文化享受者뿐만 아니라 創造者로서 일반시민을 이해하고 접촉하는 데도 人間關係論의 技術이 필수적이다. 넷째는 國民에 대한 奉仕意識을 함양시키는 것이다. 文化行政 業務는 예술가나 일반시민들의 활동을 지원하는 업무 위주이기 때문에 자칫하면 권위주의적인 태도를 갖게 된다. 文化는 특히 主觀的인 특성을 갖고 있기 때문에 사람들의 多樣性을 이해하고 존중하는 非官僚的 態度가 절대 필요하다.

## 2. 教育對象

教育對象을 정하는데 고려하여야 한 첫번째 기준은 文化行政職의 범위를 어떻게 보는가 하는 것이다.

중앙공무원의 경우만 보더라도 文化藝術專擔部署인 文化部에 근무하는 공무원들이 일차적으로 대상이라 하겠으나, 이 밖에도 文教部나 公報處의 상당직위는 직무내용상 文化行政職으로 분류될 수 있다. 이 밖에 다른 부처에도 文化行政職 그 자체는 아니지만 간접적으로 文化行政에 깊은 관계가 있는 직무들도 있으므로 넓게 보면 이들도 教育對象으로 볼 수 있다.

한편 文化行政을 藝術行政과 구별하여 쓰기도 하는 데 따른 教育對象選定의 문제도 있다. 넓은 의미에서 보면 文化行政은 藝術行政을 포함하는 개념인 데 이 때 정책의 수립이나 평가 또는 정책의 종합적인 집행을 수행하는 것을 政策職이라 하고, 미술관이나 박물관, 공연장 등 일선기관을 운영하거나 문예행사를 직접 주관하는 등의 일을 管理職이라고 하겠는데, 前者の 업무를 좁은 의

11) Piene Moulinier, op. cit., pp. 88-89. 참고.

미의 文化行政으로 한정하여 사용하고 後者는 藝術行政이라고 구별하기도 한다. 이 두가지 경우는 업무내용에 있어서 명백하게 구별되는 점이 있기는 하나 반대로 일치하는 면을 더 많이 가지고 있다. 따라서 教育內容에 차이는 있을 수 있으나 둘 모두 넓은 의미에서 文化行政 教育의 對象인 점은 같다.

이 밖에 중앙공무원과 지방공무원으로 對象을 나누는 것이 필요할 때도 있고 또는 職級에 따라 분류하거나 문화재, 미술, 공연예술 등 部門에 따라 對象을 정할 수도 있다.

### 3. 教育主管

教育을 주관하는 기관은 中央部署인 경우와 地方自治團體인 경우 그리고 그 밖에 公共機關인 경우가 있다. 中央部署에서 주관하는 경우는 教育對象이 비교적 적고 教育內容에 공통점이 많을 때 적절하다. 반대로 教育對象이 전국적으로 많고 지역별로 교육수요가 상이한 경우에만 中央에서 집중적으로 하는 것보다 地方에서 자체적으로 주관하는 것이 더 바람직하다.

우리나라에서 文藝振興院에서 주관하는 것과 같이 정부기관이 아닌 公共機關이 주관하는 것은 운영을 신축성 있고 환경변화에 신속하게 할 수 있다는 유리한 점이 있다. 또 관료적인 경직성을 피할 수 있다는 점도 장점이라 하겠다. 그러나 정부예산의 지원을 받는 것이 대부분이기 때문에 自律性을 실질적으로 어떻게 확보할 수 있는가 하는 것은 문제로 남아있게 된다.

### 4. 教育方法

教育方法은 일차적으로 教育機關과 教科內容에 따라서 결정된다. 教育機關은 專擔教育機關과 委託教育機關으로 나누어 볼 수 있다. 여기서 專擔education機關이란 文化行政職에 대한 教育만을 실시하는 기관을 말하며 委託education機關이란 기준의 내학 등과 같이 부수적으로 文化行政教育을 하는 경우를 말한다.

專擔機關은 일단 설립이 되면 항시 이용할 수 있는 장점이 있고 教育經驗이 축적되면 교육의 능률성을 향상시킬 수 있는 유리한 점이 있다. 그러나 專擔機關에서도 教授陣이나 行政職들을 독자적으로 갖추어야 하기 때문에 예산이나 인력을 충분히 확보하는 것이 어려운 면이 있다. 따라서 한정된 教授陣에 의존할 경우가 많고 그렇게 되면 教科內容이 편중되거나 불충실하게 된 위험이 크다.

委託education機關은 제도적으로 안정되어 있고 기존의 다양한 인력을 활용할 수 있으며 소규모 예산으로 운영이 가능하다는 장점이 있는 반면에 부차적인 教育

프로그램이기 때문에 소홀하게 관리할 위험이 있고 또 主管機關의 입장에서 보면 타 기관에 교육을 의뢰해야 되기 때문에 절차가 복잡하고 이용이 불편한 점이 단점이 된다.

#### IV. 現況과 問題點

현재 文化行政職에 대한 教育은 文藝振興院의 文化發展研究所에서 단기과정으로 실시하고 있는 教育이 유일한 것이다. 그러므로 여기에 관해서 中央과 地方行政職에 대한 課程으로 나누어 간단하게 살펴보기로 한다.

##### 1. 中央行政職教育

중앙행정요원을 위한 과정은 文化公報部(文化部와 公報處로 개편되기 전)의 후원아래 1989년에 시작되었다. 이를 주관하는 기관은 文藝振興院의 文化發展研究所이며 이 研究所에서는 자체 연수관에서 實務者 課程 3회와 중견간부과정 1회 합하여 연 4회 교육과정을 운영하고 있다. 이 두 課程은 각각 2주 課程인데, 實務者 課程은 文化部와 그 산하기관의 文化行政職 公務員 뿐만 아니라 민간 문화단체의 행정실무자와 企業의 文化業務擔當者도 대상으로 하고 있어서 文化行政 公務員만을 위한 課程은 아니다. 中堅幹部課程은 역시 2주 과정인 데, 여기에도 사무관급 文化行政職 公務員과 함께 文化機關의 간부들이 참여하고 있다.

이 두과정은 1990년에는 참식자들의 숫자가 증가하여 5회에 걸쳐 진행되었고 매기 30~40명이 수강하여 약 180명 가량 교육을 받았다.

양 프로그램은 약간의 차이는 있으나 대체로 비슷한 데, 基本素養, 文化藝術行政, 文化政策, 藝術經營, 文化情報의 다섯분야로 구성되어 있다. (1987년 프로그램) 이 중 基本素養은 文化的 概念과 體制 2시간을 비롯해서 모두 5과목 14시간으로 되어 있어서 科目當 평균 강의시간은 3시간에 조금 못미치고 있다.

두번째 教育分野인 文化藝術行政에는 地方文化行政, 文化施設의 運營과 設備, 文化遺產의 管理 등 6개 科目이 있으며, 科目當 강의시간은 2시간이다. 다음에 文化政策 分野는 放送과 文化, 北韓의 文化藝術政策 등 5과목이 있는데 이중에서 各國의 文化政策만이 6시간 강의를 하고 나머지 4과목은 각각 2시간씩 강의를 하고 있다. 藝術經營 分野는 藝術 마켓팅론을 비롯하여 4과목으로 짜여져 있는 데 총 강의시간은 10시간이다. 끝으로 文化情報 分野는 文化統計와 調查

方法論과 國際文化情報 등 3과목이며 강의시간은 모두 6시간이다.

이 두가지 教育制度는 이제 시작단계에 있다는 점에서 보면 여전에 미추어 적절하나 몇가지 문제점을 내포하고 있다. 첫째는 教育對象이 구별되어 있지 않다는 것이다. 公務員과 非公務員들이 섞여있을 뿐만 아니라 業務經歷이나 性格에 따른 분류도 있고 학력이나 연령에도 상당한 격차가 있어서 모두에게 적절한 教育方法이나 內容을 정하는 것이 사실상 불가능하다. 둘째로 科目當 수업시간이 너무 작아서 형식적인 教育에 그치고 시간을 낭비할 위험성이 높다는 것이다. 물론 이 分野에 대한 教育프로그램이 체계적으로 개발되지 않았다는 점을 고려하면 이것은 물론 불가피하다고도 하겠다. 셋째 문제는 教育의 범위가 너무 넓다는 것이다. 초기단계에는 너무 教育分野를 細分化하는 것은 바람직하지 않으나 이와 같이 素養科目에서 統計, 調査方法論까지 다양하게 하는 것은 不必要하다. 끝으로, 教科프로그램이 管理者 중심이고 市民의 편에서 수요가 있는 課程이 없다는 점을 들 수 있다. 오늘날 文化行政이 純粹藝術論의 관점에서부터 社會藝術論의 관점으로 주안점이 변해야 한다는 시민의 요구가 많다는 점에서 이것은 시정이 필요한 점이라 하겠다.

## 2. 地方行政職 教育

地方에 근무하고 있는 文化行政擔當者에 대한 教育은 거리관계상 4박 5일 정도의 프로그램으로 실시하고 있는데, 이 合宿教育은 대개 연 3회 정도 실시하며 地方自治團體의 文化行政職에 근무하고 있는 공무원을 위한 課程과 文化施設運營委員을 위한 課程이 있다. 教育프로그램의 내용은 매기마다 약간씩 변동이 있으나 중요한 부분은 공통과목으로 형성되어 있는데, 실례를 들어보면 (1990년 地域文化行政委員 2차 연수), 총강의 과목은 16과목인데, 이 중에는 文化行政基礎情報나 文化的 理解와 같이 일반적인 과목들도 있고 域域文化運動의 方向, 地域文化空間의 類型과 같이 地方文化에 관한 科目들이 있다. 그리고 科目當 평균 2시간씩 강의를 하고 있다.

일반적으로 이 教育프로그램도 中央行政職을 위한 프로그램이 가지고 있는 문제점을 공통으로 갖고 있다고 하겠다. 예컨대, 科目數는 많지만 과목당 교육시간이 작기 때문에 개념정도를 파악하는 데 그치기 쉬운 점이다. 또 教育對象에 따른 프로그램의 구성이라는 점도 역시 미흡하다. 그러나 中央行政職보다는 공무원을 대상으로 하는 課程과 施設運營者를 對象으로 하는 課程을 분리하는 등의 면에서 보면 개선되었다고 하겠다.

## V. 要約과 結論

文化行政職에 教育制度에 대한 이상과 같은 論理的, 實證的 分析의 주요한 結果는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 현재 文化行政職에 근무하고 있는 公務員들의 專門性은 일반적으로 낮은 수준이며 中央보다 地方에서 더욱 낮은 수준이다. 여기에 대한 주요한 직접적인 原因을 보면, 먼저 職務體系가 專門性에 기초를 두지 않았다는 점을 들 수 있다. 补職 등 人事貫行도 文化行政職의 專門性을 助長하기 보다는 오히려 저해하고 있다.

둘째, 현행 業務狀況에 비추어 現場教育을 통한 專門化를 기대하기는 어려우므로 養成教育과 職務教育을 통해서 專門化를 피해야 한다. 그러나 文化行政職中 일부 특수한 직무를 제거하고는 養成education을 필요로 할만큼 業務에 대한 專門知識이나 技術이 요구되는 것은 아직 아니므로 현실적으로 職務education을 통한 教育에 의존할 수 밖에 없다.

셋째, 現行 教育制度는 文化行政職에 대한 專門化의 정도가 극히 낮고 教育需要가 높지 않은 상황에서 시작된다는 점에서 볼 때 비교적 적절한 制度라고 할 수 있다. 그러나 앞으로의 發展을 위해서 改善되어야 할 점들이 있다.

1) 앞으로 教育프로그램은 教育目標를 보다 명확하게 설정하고, 目標達成을 위한 수단으로서 各教育課程의 프로그램이 어떻게 설정되었는가 하는 目的一手段의 聯結論理 위에 정해져야 한다. 앞에서 제시한 文化行政職 教育의 對社會的目的과 產出目的에 비추어 현행 教育프로그램을 개선할 필요가 있다.

2) 教育對象에 대한 분류가 教育內容, 學習能力, 業務에 따라서 합리적으로 조정되어야 한다.

3) 教育課程에 따라서 평정하는 기준이 다르겠지만, 현행 프로그램은 전반적으로 科目數는 많고 科目當 講議時間은 적어서 素養教育의 水準을 못 벗어나고 있다. 科目數를 줄이고 講議時間은 늘림으로써 深度있는 教育이 되도록 해야 한다.

4) 技術教育 프로그램과 行政管理 프로그램을 보다 분명하게 구별할 필요가 있다. 이것은 教育이 實務에 직접 연결될 수 있도록 하기 위한 칫단계이며, 여기에서 나아가 主題別 教育프로그램에 의한 運營으로 발전하여야 한다.

5) 教育의 質을 높히기 위하여 安定된 教授陣을 확보하고 教科課程을 지속적

으로 개발하는 것이 필요하다. 安定된 教授陣을 확보하기 위해서는 專任教授制가 바람직하나 아직 현실적으로 가능하지 않으므로, 일차적으로 長期計劃에 의해서 미리 강사를 위촉하고 일정기간 동안 계속 강의를 할 수 있도록 위촉하는 것이 바람직하다. 이렇게 하면 教材나 教育方法에 대한 改善이 계속적으로 일어날 수 있다. 教材開發은 강의위촉과 병행해서 뿐만 아니라 독립적으로도 추진하여야 한다. 이렇게 함으로써 教育의 質이 향상될 수 있을 뿐만 아니라 일정한 教育內容을 유지할 수 있다.

6) 學習動機를 強化하기 위한 方案을 모색하도록 한다. 教育프로그램이 動機強化를 誘引하는 要因(pull factor)이라면 教育課程이 考課評定에 연결되도록 하는 것은 動權強化를 促進하는 要因(push factor)이다.

7) 委託教育課程을 개발하여야 한다. 文化行政의 多樣性이나 分散되어 있는 教育需要를 고려할 때, 지금과 같은 集中式 教育體制로는 필요한 교육기회를 충분하게 제공하기가 어렵다. 특히 地方文化行政職을 위해서 일차적으로 委託教育을 시작할 필요가 있다.

文化部가 금년에 세로 發足한 지점에서 文化行政職의 專門性에 대한 關心이 높은 것은 당연한 것이나 아직 우리가 필요한 專門教育이 內容이나 範圍面에서 어떤 것인지를 판단하기에는 이르다고 하겠다. 따라서 여기에서는 長期的인 計劃이 필요한 養成教育이나 職務調整이 先行되어야 하는 現場教育을 새로이 모색하는 대신에, 혼행의 單期 教育課程에 초점을 두었다. 지금과 같은 單期 프로그램을 운영해가면서 계속 발전시키고 그 후에 長期教育의 必要性이 있을 때 다시 적절한 教育課程을 개발하는 것이 합리적인 방법이다. 현재의 教育프로그램의 틀안에서도 적절한 擴大와 改編이 이루어지면 다양한 教育需要를 충족시킬 수 있다고 보여진다.