

# 문화복지사 제도 활성화를 위한 상대적 우선순위 분석

## An Analysis of Relative Priorities for the Improvement of the Cultural Welfare Workers System

권기창

안동대학교 한국문화산업전문대학원/안동대학교 창조산업연구소

Ki-Chang Kwon(kwon0819@hanmail.net)

### 요약

국민의 소득 수준 향상에 따라 삶의 질을 높이기 위한 방법으로 문화복지의 중요성이 부각되었다. 이와 같은 시대적 상황에 능동적으로 대처하기 위해 문화복지사 제도를 운영하고 있지만 신뢰성과 전문성 부족 등의 많은 문제점이 나타나고 있는 것이 오늘의 현실이다. 따라서 본 논문에서는 선행연구, 전문가조사, 관련제도 분석을 통해 문화복지사 제도 활성화를 위한 우선 순위를 도출하고 개선방안을 제시하였다. 도출된 우선순위는 상위수준의 경우 인력활용, 교육과정 및 시험과목, 자격취득방법, 교육기관 순으로 나타났다. 이와 같은 우선 순위를 중심으로 문화복지사 제도가 효율적으로 운영되기 위해서는 국가 공인 자격제도로의 전환과 함께 보수교육과 인력활용을 위한 제도적 장치가 마련되어야 한다.

■ 중심어 : | 문화복지사 | 문화복지 | AHP |

### Abstract

As a way to improve the quality of life following the increase of the national income, the importance of cultural welfare has been magnified. To actively cope with such a situation of the times, the government has operated the cultural welfare workers system; however, the reality today includes many problems such as lack of reliability and professionalism in the system. Thus, this thesis has as an objective to extract priorities for the improvement of the cultural welfare workers system through analyses of precedents, investigations by professionals and related systems, and to propose measures of improvement. The priorities, in case of higher levels, are in the order of: utilization of manpower, educational curriculum and test subjects, methods of license acquisition and training institution. In order for the cultural welfare workers system to be efficiently operated based on the priorities, the existing system needs to offer state-certified licenses and provide workers with institutional strategies for refresher education and utilization of manpower.

■ keyword : | Cultural Worker | Culture and Welfare | AHP |

\* 이 논문은 2016학년도 안동대학교 연구비에 의하여 연구되었음

접수일자 : 2016년 05월 25일

수정일자 : 2016년 07월 04일

심사완료일 : 2016년 07월 14일

교신저자 : 권기창, e-mail : kwon0819@hanmail.net

## I. 서론

국민의 소득수준 향상에 따라 사회적 약자를 보호하는 사회복지에서 이제 한 차원을 넘어서 모든 국민의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 문화복지 시대에 접어들게 되었다. 다시 말하면 물질적·경제적 욕구 충족에서 정신적·문화적 욕구를 추구하는 시대를 맞이하게 되었다.

중앙정부나 지방정부에서는 문화 양극화 해소와 문화 복지를 위해 문화 복지 사업과 문화환경 개선사업을 지속적으로 증가 시키고 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 지역간·계층간 문화 환경의 격차는 해소되지 않고 재정만 악화시킨다는 비판을 받고 있다[1].

이와 같은 현상은 여러 가지 요인이 복합적으로 작용되어진 결과이지만, 문화전문가들이 정책을 입안하고 집행에 적극적으로 참여하지 못한 것이 가장 중요한 원인이다. 따라서 문화전문 인력인 문화 복지사 제도를 도입해야 한다는 주장이 끊임없이 제기되어 왔다.

17-18대 국회에서 문화복지사의 양성 및 배치, 예산 지원, 자격조건 등에 관한 문화복지사 제도를 지역문화진흥법 제정과 연계하여 발의하였으나 업무범위의 포괄성, 유사자격증과의 중복성, 자격기준, 교육과정 미비 등으로 제정되지 못하고 폐기 되었다. 지역문화진흥차원에서 도입되었던 문화복지사 제도는 우여곡절을 겪으면서 19대 국회에서는 취약계층에 대한 문화 복지 서비스 확대 차원에서 문화예술진흥법과 연계하여 다시 제개 하였으나 역시 제정하지 못하였다.

이와 같은 상황에서 현재 민간자격으로 문화복지사 제도를 운영하고 있으나 자격취득조건, 이수과목, 취득방법 등이 협회마다 다르게 운영됨에 따라 전문성과 신뢰성의 문제가 제기되고 있고 자격취득자의 인력활용에 대한 제도적 장치가 마련되어 있지 않아 문화복지사의 필요성에도 불구하고 실제 현장에서 활용되고 있지 않고 있다. 문화복지 업무는 단순히 예산을 집행하는 차원이 아니라 국민의 문화적 복지를 달성해야 하는 고도의 전문적인 분야로 문화복지사는 일반행정가와 예술가와 구별되는 전문지식과 문화적 감수성을 가져야 한다.

따라서 본 논문에서는 선행 연구, 사례조사, 관련제도 분석, 설문조사, 전문가 심층 면접 등을 통해 문화복지

사 제도가 효율적으로 운영되기 위한 우선순위를 AHP 분석을 통해 도출하고 도출된 우선순위를 중심으로 개선방안을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 문화복지

1980년대부터 나타난 문화복지는 문화와 복지의 합성어로서 문화예술영역과 사회복지영역을 총괄하는 개념으로 학문적으로 정립된 개념은 아니다[2].

초기의 문화복지는 사회적 약자인 소외계층의 문화향유 기회 확대를 중심으로 운영하였지만 최근 들어 전 국민을 대상으로 문화 향유뿐만 아니라 참여를 통한 삶의 질 향상이라는 목적을 추구하기 위해 운영하고 있다[3].

문화 복지를 실현하기 위하여 중앙정부와 지방정부에서는 일반 국민들이 문화예술을 쉽게 접할 수 있도록 공연장, 박물관, 미술관, 공공디자인, 문화도시 조성 등 복지수준 제고를 위한 각종 문화기반시설을 설립하는 인프라 구축과 함께 국민들의 문화적 향유 및 참여기회를 제공하기 위한 각종 문화예술 프로그램과 서비스를 제공하고 있다[4].

### 2. 문화복지사 제도

문화의 사각지대 해소를 위해 도입된 문화복지사는 문화기획, 문화시설관리, 문화예술 교육, 문화해설, 문화행사를 전문적으로 수행하는 역할을 한다[5].

우리나라의 경우 문화복지사 국가공인 제도의 도입과 관련된 법안은 2006년부터 몇 차례 발의되었으나 업무 범위의 불명확, 유사자격증과 차별화 문제, 자격기준 및 교육과정 미비 등의 문제로 현재까지 법률안이 통과되지 못하고 있는 상황이다.

이와 같은 상황에서 2011년도부터 지금까지 민간에서 국가 비공인 민간자격으로 28개 기관이 문화복지사를 3,426명을 배출하였지만 실제 문화복지 관련 업무에 종사하는 사람은 147명으로 당초 목표했던 성과를 거두지 못하고 있는 실정이다[6].

우리나라의 문화복지사와 유사한 역할을 하는 해외 사례로 영국은 문화코디네이터[7], 여가운영 및 관리자[8], 호주는 지역문화 예술개발관(RADO)[9]과 문화 예술개발 코디네이터 (ACDC)[10], 문화협력담당자 (CPO), 독일은 문화메니저[11], 일본은 여가 개발사[12], 미국은 공원레크리에이션 전문가, 공원레크리에이션 행정관[13] 등의 제도가 있다.

이와 같이 여러나라에서 다양한 제도를 운영하고 있지만 호주와 영국은 대표적인 성공사례로 주목되고 있다. 호주의 경우 문화전문성을 갖춘 공무원으로서의 지위를 부여하여 일관성 있게 추진한 결과이고 영국은 스코틀랜드 의회, Arts Council, 지방정부의 적극적인 지지와 지원이 있었기 때문이다. 결론적으로 성공적인 제도로 정착하기 위해서는 정부의 적극적 의지가 중요하다는 것을 알 수 있다.

표 1. 문화복지사 관련 해외 사례

국가	자격증	세부내용
영국	문화 코디네이터	광범위한 영역의 문화활동에 참여하고, 높은 수준의 문화적 경험을 전달하기 위한 수행자
	여가운영 및 관리자	복지사회 프로젝트를 수행하는 여가전문가
호주	지역문화예술 개발관 (RADO)	호주의 예술과 문화 시설의 운영과 발전을 지역단위를 통해 구현하는 지역 예술 위원회의 총책임자
	문화예술 개발 코디네이터(ACDC)	호주의 지방자치제 안에서 예술과 문화 부문의 활동을 지지하고 강화하는 지역 정부 소속의 공무원
	문화 협력 담당자 (CPO)	지방자치제 안에서 문화예술활동을 위한 발전과 후원을 하는 지역정부 소속의 직위 - ACDC의 하위직책
독일	문화메니저	문화프로젝트와 문화 여가시설을 위한 기획과 사업 수행 및 관리
일본	여가개발사	여가를 제안하고 지역 사회에 도움이 되는 여가 활동을 기획함
미국	공원 레크리에이션 전문가 (CPRP)	레크리에이션, 공원자원 및 여가서비스 직업에 종사하는 개인들에게 수여됨
	공원 레크리에이션 행정관 (CPRE)	레크리에이션, 공원자원 및 여가서비스 직종에 종사하는 중간 및 상위 관리등급자에게 수여

### 3. 선행연구

문철우는 문화복지사 양성 및 문화산업적 활용방안 연구에서 지역문화시설의 현황과 문제점 분석, 해외 선진 사례 연구를 통해 문화복지사 제도 도입의 당위성과 함께 문화예술 향유의 차원을 넘어서 문화산업으로 활용하기 위한 방안을 연구하였다[5].

정갑영은 문화복지사제도 도입을 위한 실행방안 연구에서 기존 자격제도 시행령의 구조와 내용분석을 통해 문화복지사 제도의 실행방안을 강구 하였다. 주요내용으로는 입법을 통한 실행 방안과 입법이 배제된 문화복지사 실행방안에 관한 연구를 하였다[14].

박덕규, 김수복, 엄정희, 최수웅은 “지역문화지도사 양성방안과 활용방안” 연구에서 주 5일 근무제와 고령화에 따른 여가시간 활용, 지역문화시설 및 단체 운영의 효율화, 소외계층에 대한 문화복지, 지역 축제의 특성화 등을 위해 지역문화지도사의 필요성을 주장하고 응시자격, 취득절차, 선발인원, 검정시험, 자격유지를 위한 보수교육, 자격증 제도 관리기관등에 관하여 연구를 하였다[15].

김용범, 허권, 홍기원, 강일구는 “문화행정 전문인력 양성 방안 연구”에서 전문성을 가진 문화행정 전문인력을 양성하기 위한 제도적 방안으로 문화행정직의 전문화, 전문교육기관의 설립, 전문 연수프로그램 실시, 문화행정 교육 및 문화행정 정보네트워크 구축, 문화예술 전문직 자격 인증제도 도입을 제안하였다. 이와 같은 제도가 성공적으로 정착하기 위해서는 정부의 적극적 의지와 제도적 장치 마련이 가장 중요하다고 주장하였다[16].

권영범, 차수정은 “문화예술사 자격제도의 가치와 발전 방안 연구”에서 문화예술교육사 자격제도 활성화를 위한 대안으로 교육과정 및 연수, 자격취득 및 취업, 근로조건 및 강사 처우, 예술강사에 대한 인식 문제 등에 대한 해결 방안을 제시하였다[17].

## III. 문화복지사 및 관련 제도 운영현황

### 1. 문화복지사

현재 민간에서 시행하고 있는 문화복지사 등급은 1급, 2급, 3급으로 운영되고 있다. 1급은 대부분의 학사 이상의 졸업자에게 2급은 고졸이상의 학력을 가진 자에게 자격조건을 부여하고 있다. 그러나 이와는 별개로 등급별 자격기준을 두지 않고 운영하는 협회도 다수 있다.

아래의 표에서 보듯이 각 협회의 운영 실태를 분석해보면 응시자격, 이수 및 시험과목, 취득조건이 모두 상

이 하다는 것을 알 수 있다. 이는 직무를 수행해야 할 문화복지사의 전문성과 신뢰성에 대한 일정한 한계를 발생시킨다.

이와 같은 제도 운영으로 인해 문화복지사의 중요성에도 불구하고 문화복지사 자격에 대한 신뢰도 문제가 발생하고 많은 비용과 시간을 들여 문화복지사를 취득하였지만 문화시설에서 일할 수 있는 기회 부족으로 사실상 유명무실한 제도로 운영되고 있는 실정이다. 따라서 문화복지사 제도가 올바르게 운영되기 위해서는 자격 취득에 대한 객관적이고 일관성 있는 가이드 라인 설정과 함께 문화관련 시설에 문화복지사를 의무 배치할 수 있는 규정마련이 절실히 보인다.

표 2. 문화복지사

구분		주요내용		
근거법령		지역문화진흥법, 문화예술진흥법에 포괄적 근거(직접근거 법령 없음)		
자격구분		국가 비공인 민간 자격증		
자격취득요건	응시자격	A 협회 1급	해당없음	
		A 협회 2급	해당없음	
		B 협회 1급	만18세이상, 학사 이상	
		B 협회 2급	만18세 이상, 학사 이상	
		C 협회	단일등급	해당없음
		이수 및 시험과목	A 협회 1급	문화복지의 이해, 문화복지와 사회복지의 비교, 대중문화의 이해
	A 협회 2급		문화복지 프로그램, 지역문화복지 활용 및 기획, 문화바우처 운용	
	B 협회 1급		문화예술의 이해, 사회복지 학개론, 문화정책, 문화프로그램개발, 문화컨설팅, 문화 마케팅	
	B 협회 2급		문화예술의 이해, 예술경영, 사회복지학개론, 지역사회복지, 문화정책, 문화프로그램개발, 문화컨설팅	
	C 협회		단일등급	문화예술경영, 문화정책론, 문화연구방법론, 인간과 복지
	취득조건		A 협회 1급	교육이수 60점 이상
		A 협회 2급	1주 3시간 6주 교육이수, 필기시험 80점이상	
B 협회 1급		1주 3시간 6주 교육이수, 필기시험 70점이상		
B 협회 2급		1주 3시간 6주 교육이수, 필기시험 70점이상		
C 협회	단일등급	교육이수(70%이상 출석), 필기시험		
인력활용		의무 배치 규정 없음		
보수교육		보수 교육 규정 없음		

## 2. 관련 제도

### 2.1 사회복지사

사회복지사는 사회복지를 증진시키기 위해 사회복지사업법에 근거하여 경력, 교육과정, 검정시험의 방법으

로 1,2,3급의 자격을 부여하고 있다. 사회복지사 제도의 자격 취득 조건은 2급과 3급은 경력과 교육과정이고 1급은 경력과 검정시험이다[18]. 사회복지사 관련 기관은 사회복지사를 의무적으로 배치하여야 하고 사회복지사는 보수교육을 의무적으로 받아야 한다.

표 3. 사회복지사

구분	주요내용			
근거법령	사회복지사업법			
자격구분	국가공인 전문자격			
자격취득요건	응시자격	1급	- 사회복지학 또는 사회사업학 전공자로 석박사 학위 취득재단 대학의 비전공자는 관련 교과 이수한 자 - 대학 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 사회복지 교과목을 이수 한 자 - 전문대학 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 사회복지 관련 교과목을 이수 한 자 또는 3급 자격증 소지자로 3년이상 실무 경험자 중에서 시험일 현재 1년이상 사회복지 실무 경험자	
		2급	- 사회복지학 또는 사회사업학 전공자로 석박사 학위 취득재단 대학의 비전공자는 관련 교과 이수한 자 - 대학 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 사회복지 교과목을 이수 한 자 - 전문대학 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 사회복지 관련 교과목을 이수 한 자 - 대학졸업자 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 12주 이상 사회복지 관련 교육훈련을 받은자 - 3급 자격증 소지자로 3년이상 실무 경험자	
		3급	- 전문대학 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 12주 이상 사회복지 관련 교육훈련을 받은자 - 고등학교 또는 동등이상의 학력이 인정되는 경우 24주 이상 사회복지 관련 교육훈련을 받은자 - 8급 또는 8급 상당이상의 공무원으로 3년이상 재직 한 사람이 4주이상 교육훈련을 받은자	
		검정방법	1급	필기시험
			2급	응시자격 서류심사
			3급	응시자격 서류심사
	인력활용	사회복지법인, 사회복지시설, 사회복지 전담 공무원 등		
	보수교육	보수교육 의무화		

\* 사회복지사업법, 동법시행령, 동법시행규칙 참고

### 2.2 청소년 지도사

청소년 지도사는 청소년 기본법에 근거한 검정시험으로 1급, 2급, 3급으로 자격을 부여하고 있으며 청소년 시설과 청소년 단체는 청소년 지도사를 의무 배치하도록 규정함과 동시에 자질향상을 위한 보수 교육을 의무화 하고 있다[19]. 이 제도의 특징은 검정시험이라는 공정한 절차에 따라 지도사를 선발하고, 선발된 지도사는 청소년 관련 시설에 의무 배치된다.

표 4. 청소년 지도사

구분		주요내용	
근거법령		청소년 기본법	
자격구분		국가공인 전문자격	
자격취득요건	응시자격	1급	- 2급 자격 취득 후 관련분야 경력 3년이상 - 대학졸업자로 2급 자격검정과목 이수자 - 대학원졸업자로 2급 자격검정과목 이수자
		2급	- 대학졸업자로 관련분야 경력 2년 이상 - 3급 자격취득자로서 관련분야 경력 2년 이상 - 고등학교 졸업자로서 관련분야 경력 8년 이상
		3급	- 전문대학 졸업자로 3급자격검정과목 이수자 - 전문대학 졸업자로 관련분야 경력 2년이상 - 고등학교 졸업자로 관련분야 경력 8년이상
	검정방법	1급	- 주관식, 객관식 필기시험
		2급	- 객관식 필기시험, 면접
		3급	- 객관식 필기시험, 면접
인력활용		청소년 시설과 청소년 단체에 의무 배치	
보수교육		2년마다 보수교육 의무화	

\* 청소년 기본법, 동법시행령, 동법시행규칙 참고

### 2.3 문화예술 교육사

표 5. 문화예술 교육사

구분		주요내용	
근거법령		- 문화예술교육지원법	
자격구분		- 국가공인 전문자격	
자격취득요건	응시자격	1급	<ul style="list-style-type: none"> <li>학력경력요건</li> <li>2급 자격 취득후 5년이상 문화예술교육 관련 경력</li> <li>학교문화예술 또는 사회문화예술 교육 140시간 이수 한 후 5년 이상 문화예술교육 관련 경력</li> </ul>
		2급	<ul style="list-style-type: none"> <li>예술 관련 학사학위 및 전 문학사학위 소지자</li> <li>고등학교 졸업자 또는 이와 같은 학력 수준 이상의 사람</li> <li>학교문화예술교육 경력 3년 이상</li> <li>사회문화예술교육 경력 3년 이상</li> <li>중요무형문화재 전수 교육 이수자</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>2급 교육과정 직무역량 10과목(150시간)</li> <li>2급 교육과정 20과목 600시간 이수</li> <li>직무역량 10과목(150시간)</li> <li>예술전문성 10과목(450시간)</li> </ul>
	검정방법	1급	- 응시자격 서류심사
		2급	- 응시자격 서류심사
	인력활용		- 문화예술관련 시설(국공립 공연장, 박물관, 미술관, 도서관, 문화의 집, 전수회관 등)의무 배치
보수교육		문화예술 교육사 교육기회 제공	

\* 문화예술교육지원법, 동법시행령, 동법시행규칙 참고

문화예술 교육사는 문화예술 교육 지원법에 근거하여 문화예술 교육 관련 교원외의 사람이 문화예술에 관하여 기획, 진행, 평가, 교수 업무를 하는 자로서 경력과

교육과정이수에 따라 1급자 2급의 자격을 부여하고 있다[20]. 이 제도의 특징은 검정시험에 의하지 않고 일정한 경력 및 자격요건을 가진자가 교육과정을 이수하면 자격을 부여하며 보수 교육은 의무적으로 받아야 하는 강제 규정은 없다. 문화관련 시설에서는 문화예술교육사를 의무적으로 배치하여야 한다.

### 3. 시사점

해의 사례와 관련 자격 제도가 성공 할 수 있었던 가장 중요한 요인은 국가가 선도적으로 제도를 도입하고 그에 따른 인력의 활용방안을 강구하였기 때문이다. 우리나라의 경우 민간에서 제도를 운영한 결과 자격 취득 요건, 검정과목, 검정방법이 각 기관마다 상이해서 제도의 신뢰성에 많은 문제점이 발생하고 있다. 또한 자격 취득자가 문화복지 분야에서 활동을 할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있지 않아 문화복지사의 필요성에도 불구하고 현실적으로는 활동하기 어려운 상황이다.

이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 업무범위, 자격 조건, 교육과정, 시험과목, 합격기준, 보수교육 등에 관한 객관성 있는 기준을 만들어 시행하고 자격 취득자에는 공무원이나 문화관련 기관에 진출할 수 있는 대안이 모색되어야 한다는 것을 알 수 있었다.

## IV. 활성화 요인 우선순위 분석

### 1. 분석방법

#### 1.1 조사 개요

2016년 1월 5일부터 2016년 3월 20일 까지 4년제 대학, 연구기관, 문화시설, 행정기관에 종사하는 사람 30명(전문가 15명, 종사자 15명)을 대상으로 심층면접 및 설문조사를 실시하였다.

전문가는 교수와 연구원을 중심으로 조사하였고, 종사자는 문화시설 종사자, 공무원, 사회복지사를 중심으로 조사하였다. 표본의 신뢰성을 확보하기 위해 기관별, 성별, 연령별 표본수를 균형 있게 할당하여 대표성을 확보 하였다.

#### 1.2 AHP 분석

본 논문에서는 항목을 계층별로 구성하여 각 항목 간

중요도를 계산하고 우선순위를 도출하기 위하여 AHP 분석을 실시하였다. 또한 조사 결과의 신뢰성을 확보하기 위해 일관성 비율이 0.2이하를 만족하는 개인별 가중치에 대한 종합 분석을 통해 우선순위를 도출하고 개선방안을 제시하였다. 또한 조사의 오류로 인한 결과의 왜곡을 방지하기 위해 민감도 분석을 실시하여 신뢰성을 담보 하였다.

### 1.3 평가 항목

문화복지사의 효율적 운영을 위한 평가항목 설정은 선행연구, 해외 사례, 현행제도, 관련제도를 중심으로 1차 예비 평가항목을 도출 하였다. 도출된 평가항목은 5개의 대항목(자격취득방법, 인력활용, 교육기관, 보수교육영역, 교육과정 및 시험과목)과 22개의 세부 항목을 도출하였다. 1차로 도출된 평가 항목을 중심으로 전문가와 실제 업무를 수행하는 종사자를 대상으로 설문조사 및 심층 면접을 실시하여 4개의 대항목과 세부항목 19개를 도출하였다. 심층 면접시 제외된 보수교육영역의 경우 세부항목이 문화복지영역, 정책행정영역, 지역사회영역으로 배타성이 부족하고 교육과정 및 시험과목을 중심으로 보수교육을 하면 된다는 의견에 따라 평가항목에서 제외하였다. 최종 도출된 평가항목은 다음 표와 같다.

표 6. 평가항목

대분류 (1단계 상위수준)	소분류 (2단계 하위수준)	비고
자격취득방법	교육과정 이수+현장근무경력	자격취득방법을 어떻게 할 것인지의 문제
	자격검정시험+현장근무경력	
	교육과정 이수	
인력활용	지역문화복지시설 및 문화기관	자격 취득자를 어떻게 활용할 것인지의 문제
	시도(지방자치단체)	
	주민자치센터	
교육기관	대학 및 대학원	교육과정 이수나 보수교육 시 교육기관을 어떻게 지정할 것인지의 문제
	학습은행제	
	지정교육기관	
교육과정 및 시험과목	문화복지	교육과정이나 시험의 경우 어떤 과목을 이수 또는 시험과목으로 선정할 것인지의 문제
	문화예술의 이해	
	문화법제	
	문화예술경영	
	문화정책	
	지역사회복지	
	사회조사방법론	
	지역문화	
문화복지현장실습		

### 1.4 타당성 및 신뢰성 검증

타당성은 평가의 속성을 얼마나 잘 대표 하고 있는지에 관한 것으로 일반적으로 평균이 3.0이상이면 객관성이 인정된다. 신뢰도는 동일한 대상을 반복적으로 측정 하였을 경우 일관성 있는 결과가 나오는 정도를 의미하는 것으로 일반적으로 크론바하 알파(Cronbach's alpha)계수가 0.60이상이면 일관성이 있다고 판단한다 [21]. 타당성 조사 결과 모든 항목의 평균이 3.0 이상으로 나타나 객관성 있는 평가 항목으로 인정되었고 크론바하 알파 계수가 0.6이상으로 나타나 일관성 있는 답변을 한 것으로 분석 되었다.

표 7. 평가항목의 타당성 및 신뢰성

구분	평균	표준편차	알파 계수	
자격 취득 방법	교육과정 이수+현장근무경력	3.7	1.0311	0.751
	자격검정시험+현장근무경력	3.9	0.7182	
	자격검정시험	3.5	1.2354	
	교육과정 이수	3.4	0.8826	
인력 활용	지역문화복지시설 및 문화기관	4.05	0.6048	0.751
	시도(지방자치단체)	3.2	1.1965	
	주민자치센터	3.75	1.2513	
교육 기관	대학 및 대학원	3.35	1.0894	0.800
	학습은행제	3.6	1.0954	
	지정교육기관	3.7	1.0311	
교육 과정 및 시험과목	문화복지	3.75	1.0195	0.909
	문화예술의 이해	3.6	1.1877	
	문화법제	3.5	1.2354	
	문화예술경영	3.65	0.9881	
	문화정책	3.4	1.2732	
	지역사회복지	3.25	1.4096	
	사회조사방법론	3.4	1.3139	
	지역문화	3.35	1.2258	
문화복지현장실습	3.75	1.1180		

### 1.5 쌍대비교의 일관성 검증

AHP분석을 위한 응답의 일관성 비율을 조사한 결과 전체 29명 중 상위수준과 하위 수준 모두 일관성 비율이 0.2이하인 응답자는 전문가 8명, 종사자 6명으로 나타났다. 따라서 본 논문에서는 상위수준과 하위수준 중 어느 한 항목이라도 일관성 비율이 0.2이상인 설문지는 신뢰성 제고를 위해 분석에서 제외하였다.

## 2. 분석결과

### 2.1 상위수준에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

상위수준 평가항목의 상대적 중요도 및 우선순위 분

석결과과는 다음 표와 같다. 4가지 항목에 대한 전체적인 우선순위는 인력활용, 교육과정 및 시험과목, 자격취득 방법, 교육기관 순으로 나타났다.

표 8. 상위수준에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

응답자	전문가		종사자		전체	
	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위
자격취득방법	0.163	2	0.172	4	0.170	3
인력활용	0.383	1	0.256	1	0.308	1
교육기관	0.138	5	0.159	5	0.151	4
교육과정 및 시험과목	0.156	4	0.211	2	0.187	2

전문가와 종사자 모두 문화복지사 제도가 효율적으로 운영되기 위해서는 인력활용이 가장 중요하다고 주장하였다. 그러나 현실은 문화복지사의 인력 활용이 거의 되지 않고 있는 실정이다. 이와 같은 문제의 근본적인 원인은 인력활용에 대한 제도적 장치가 없기 때문이다. 따라서 문화복지사는 국민의 문화적 복지 전반을 다루고 있는 중요한 역할을 수행하기 때문에 문화복지사의 인력활용에 대한 법적 근거를 마련하는 것이 시급한 과제이다.

두 번째로 전문가의 경우는 자격 취득 방법을 종사자의 경우는 교육과정과 시험과목을 중요시 하였다. 이들 집단 간 차이가 나는 이유는 전문가의 경우 현재 민간에서 발급되고 있는 자격증에 많은 문제가 있다는 것을 인식한 결과이고 종사자의 경우는 자격 제도가 실무에 실질적으로 보탬이 될 수 있어야 한다는 견해에서 비롯된 것으로 심층조사 결과 분석되었다.

## 2.2 하위수준에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

### (1) 자격취득방법

자격취득방법에 대한 우선순위는 교육과정 이수+현장근무경력, 자격시험검정+현장근무경력, 자격검정시험, 교육과정 이수 순으로 분석되었다. 전문가와 종사자 모두 동일한 결과로 나타났다.

이와 같은 결과를 바탕으로 문화복지사 제도가 올바르게 정착되기 위해서는 문화복지사의 전문성을 고려하여 1차적으로 교육과정 이수 또는 현장 근무경력을 자격요건으로 하고 이것을 충족한자에 한하여 2차적으

로 자격검정시험을 칠 수 있도록 하는 것이 대안이 될 수 있다.

표 9. 자격취득방법에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

응답자	전문가		종사자		전체	
	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위
교육과정이수+현장근무경력	0.362	1	0.395	1	0.381	1
자격검정시험+현장근무경력	0.281	2	0.246	2	0.260	2
자격검정시험	0.234	3	0.242	3	0.239	3
교육과정이수	0.123	4	0.117	4	0.120	4

문화복지사 자격의 등급은 2단계로 유지하는 것이 바람직하다. 3단계로 구별 하였을 경우 등급 간 직무범위의 구별이 애매모호하고 등급에 따른 차별성을 보장하기 어렵기 때문이다. 또한 현재 민간에서 운영되고 있는 문화복지사는 학력을 중심으로 해당등급의 응시자격을 부여하고 일정한 교육과정을 이수하면 자격이 주어지게 된다. 이와 같은 제도는 전문 인력을 양성하는데 많은 한계를 가지게 된다.

따라서 각 등급별 자격기준을 1급의 경우 2급 문화복지사 자격을 취득한 후 3년 이상 문화복지 업무 경력을 가지거나 문화체육관광부 장관이 인정하는 교육기관에서 문화복지 관련 석·박사 학위를 수여받은 자 중에서 문화복지사 시험에 합격한 자, 2급의 경우 문화체육관광부 장관이 인정하는 교육기관에서 문화복지 교육을 이수한자 중 2급 시험에 합격한 자를 기준으로 설정하면 신뢰성과 공신력을 확보할 수 있을 뿐만 아니라 전문가로서의 차별성을 가지게 된다.

또한 기존 현장 인력 및 유사자격증 보유자와의 충돌을 방지하기 위해 지방자치단체의 주민자치센터, 문화복지시설(문화의집, 문화재단, 문화원 등), 지역문화시설(박물관, 미술관, 예술의 전당, 문화재단 등) 등에서 3년 이상 종사한 자와 한국산업인력관리공단에서 시행하는 문화예술 분야 국가 전문자격증(무대예술전문인, 박물관 및 미술관 학예사, 도서관 사서, 한국어교원, 문화예술 교육사, 문화재수리 기술자 등)을 소지한 자에게는 현장경험과 전문성을 인정하여 교육과정 이수 없이 2급 자격시험에 응시할 수 있는 특례를 인정해 주어

야 한다.

(2) 인력활용

인력활용에 대한 우선순위는 지역문화 복지시설 및 문화기관, 주민자치센터, 지방자치단체 순으로 나타났다.

표 10. 인력활용에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

응답자	전문가		종사자		전체	
	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위
지역문화복지 시설 및 문화기관	0.351	1	0.439	1	0.400	1
시도 (지방자치단체)	0.301	3	0.268	2	0.283	3
주민자치센터	0.348	2	0.293	3	0.317	2

전체적으로 인력활용의 우선순위를 살펴보면 지역문화 복지시설 및 문화기관, 주민자치센터, 시도(지방자치단체)순으로 조사 되었다. 전문가의 경우 문화복지 서비스 증진의 직접적인 창구 역할을 하는 곳에 우선적으로 인력 활용이 되어야 한다는 것으로 조사 되었다.

결론적으로 미래사회는 사회복지에서 한 차원 더 나아가 문화복지 시대로 갈 수 밖에 없기 때문에 문화복지사가 전문 영역에서 일할 수 있도록 제도적 장치가 마련되어야 한다. 문화복지사 제도가 공공기관에서 정착이 되면 문화예술 단체, 기업, 평생교육기관 등 민간 영역에도 문화복지사 채용의 활성화를 기대할 수 있다.

이와 같은 제도가 선행되지 않고는 문화복지사를 아무리 양성해도 그들이 일할 곳이 없기 때문에 문화복지사 제도가 정상적으로 정착하는 데는 많은 한계를 가진다.

이와 같은 문제를 궁극적으로 해결하기 위해서는 공무원 직렬 내에 문화복지직을 신설하고 각종 문화시설에 문화 복지사를 의무 배치할 수 있는 제도를 만들어야 한다. 이와 같은 제도가 선행되지 않고는 문화복지사를 아무리 양성해도 그들이 일할 곳이 없기 때문에 문화복지사 제도가 제대로 정착하는데는 많은 한계를 가진다. 현재 운영되고 있는 사회복지사 제도가 성공한 가장 중요한 요인은 사회복지사 제도의 국가제도화를 통한 공무원 직렬에 사회복지직 신설이었다는 것을 벤치마킹해야 한다.

(3) 교육기관

교육기관에 대한 우선순위는 대학 및 대학원, 학점은행제, 지정교육기관 순으로 나타났다. 전문가는 대학 및 대학원을 1순위로 종사자는 지정교육기관을 1순위로 지정하였다.

이와 같이 차이가 나는 이유는 전문가의 경우 대부분 대학이나 연구원으로 대학과 대학원의 교육 제도의 공신력을 인정한 결과이고 종사자의 경우는 교육기회의 다양화를 위해 지정교육기관을 선호하는 것으로 심층 분석 결과 확인되었다.

표 11. 교육기관에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

응답자	전문가		종사자		전체	
	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위
대학 및 대학원	0.522	1	0.392	2	0.447	1
학점은행제	0.183	3	0.213	3	0.201	3
지정교육기관	0.295	2	0.395	1	0.352	2

교육기관의 지정은 고등교육법에 따른 대학 및 대학원, 학점은행기관, 기타 교육훈련기관을 대상으로 문화체육관광부 장관이 일정한 기준에 따라 평가하여 교육기관으로 지정 운영하여야 한다. 교육 기관 지정을 위한 평가 기준은 운영기관의 역량과 교과과정의 전문성이다. 운영기관의 역량과 관련해서는 교육프로그램 기획·운영의 전문성, 운영인력의 구성 및 수행능력, 전문인력 양성실적 등을 평가요소로 하고 교육과정 전문성 영역에서는 교육과정 편성의 적절성, 현장 실습계획의 충실성, 문화기관과의 연계성을 주요 평가요소로 하는 것이 바람직하다.

교육기관에서 개설 되는 교과 과정은 자격제도의 질적 관리 강화와 양질의 교육과정 개설 운영을 위해 교과과정 개설 시 문화체육관광부 장관으로부터 교과목 적합 여부를 승인 받도록 하여야 한다. 현재 민간기관에서 다양한 교과과정을 운영하고 있는데 각 기관마다 교육과정이 달라 전문인력을 양성하는데 한계가 있어 이를 체계적으로 보완할 필요가 있다.

또한 교육기관을 다양하게 확대하였을 경우 교육을 희망하는 사람들에게 교육 기회의 편의를 제공할 수 있다. 하지만 교육기관 관리의 한계로 부실한 교육과정이



운영될 수 있음으로 이에 대한 보완책 마련이 필요하다.

(4) 교육과정 및 시험과목

교육과정 및 시험과목에 대한 우선순위는 문화복지 현장실습, 지역사회 복지, 지역문화, 문화복지, 문화예술의 이해, 문화예술 경영, 문화정책, 문화법제 순으로 나타났다. 전문가의 경우는 문화복지 현장 실습을 종사자의 경우는 지역사회 복지를 가장 많이 강조하였다.

표 12. 교육과정 및 시험과목에 대한 상대적 중요도 및 우선순위

응답자	전문가		종사자		전체	
	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위
문화복지	0.099	7	0.143	2	0.123	4
문화예술의 이해	0.094	8	0.106	5	0.102	5
문화법제	0.114	3	0.079	9	0.094	8
문화예술경영	0.110	5	0.092	6	0.100	6
문화정책	0.113	4	0.085	8	0.096	7
지역사회복지	0.105	6	0.152	1	0.131	2
사회조사방법론	0.088	9	0.089	7	0.089	9
지역문화	0.127	2	0.125	4	0.127	3
문화복지 현장실습	0.150	1	0.129	3	0.139	1

전문가와 종사자가 차이가 나는 이유는 전문가의 경우 이론적 지식에 부가하여 현장에 곧바로 적용할 수 있는 실무 능력을 배양하는 것이 무엇보다 중요하다고 인식하였고, 종사자는 현장에 근무하여 본 결과 이론적 지식에 대한 부족현상을 많이 겪고 있는 것으로 심층 분석 결과 확인되었으나 이는 조사자가 처한 환경의 차이로 인한 결과로 해석된다.

교육과정과 시험과목은 문화복지 분야의 전문성을 측정할 수 있는 수단이 되어야 함으로 매우 중요하다. 특히 문화복지사는 문화현장에 직접 배치되어 문화복지 관련 업무에 종사하는 전문가임으로 문화복지 전반에 관한 전문 지식을 가져야 한다. 따라서 시험 과목은 이와 같은 요소를 반영할 수 있도록 만들어져야 한다. 합격자 결정 기준은 매 과목 60점 이상 전 과목 평균 80점 이상으로 하고 전문성 향상을 위해 현장실습을 포함한 필수 3과목, 선택 3과목의 교육과정을 이수하는 것이 바람직하다.

문화복지사 교육과정 이수와 관련해서 문화복지사

실습 교과목이 전문성 향상과 실무형 인재 육성에 중요한 요건임으로 실습이 형식적으로 이루어지지 않도록 제도화 할 수 있는 방안을 마련하여야 한다. 실습은 종사자 10인 이상 문화복지시설, 지역문화시설 중에서 문화체육관광부 장관이 인정한 곳에서 실습을 하여야 한다. 실습기간은 20일 기준 160시간 이상 실습에 참여하는 것이 바람직하다.

문화복지사는 전문성의 지속적인 유지와 다양한 문화수요에 능동적으로 대처해야 하기 때문에 보수 교육을 필수적으로 받아야 한다. 현재 의료와 관련된 자격 제도는 대부분 보수교육을 의무화 하고 있는 상황이다. 이러한 보수 교육 제도를 통해 신지식을 습득하고 전문성을 유지할 수 있는 계기가 된다. 문화복지사의 경우도 자격 취득 후 2년 단위로 보수 교육을 받도록 제도화 하는 것이 바람직하다. 보수 교육은 문화정책, 문화동향 등을 중심으로 매년 8시간 문화체육관광부 장관이 인정하는 교육기관에서 이수할 수 있도록 하여야 한다, 또한 교육을 이수한 자에 한하여 자격증을 갱신해 줌으로서 전문성 유지와 함께 사후관리를 효율적으로 할 수 있다.

2.3 복합 가중치 및 우선순위

문화복지사 활성화 요인에 관한 복합가중치를 분석한 결과는 다음 표와 같다. 상위 5번째 순위 까지를 살펴보면 전체적으로는 지역문화 복지시설 및 문화기관(0.123), 주민자치센터(0.098), 시도(지방자치단체)(0.087), 대학 및 대학원(0.067), 교육과정이수+현장근무경력(0.065) 순으로 인력활용이 가장 큰 비중으로 나타났다.

결론적으로 인력활용을 중심으로 한 하위수준의 항목에 대한 가중치가 가장 크게 나타났고 다음으로 교육기관, 자격취득방법 순으로 나타났다. 현재 시행되고 있는 비공인 민간자격인 문화복지사 제도는 각 기관마다 교육과정과 교육내용이 상이하여 전문인력을 양성하는데 한계가 있고, 배출 된 인력 또한 문화복지 관련시설에서 일할 수 있는 제도가 마련되어 있지 않아 문화복지사 역할의 중요성에도 불구하고 현실적으로 활용되지 않은 유명무실한 제도로 전락해 가고 있는 상황이다. 따라서 문화복지사 제도가 활성화되기 위해서는 위

와 같은 우선순위를 중심으로 개선 방안을 마련해야 한다. 특히 업무 범위의 명확히 하기 위해서는 문화복지의 경우 사회복지와 완전히 분리해서 운영하여야 한다.

표 13. 복합 가치치 및 우선순위

응답자		전문가		종사자		전체	
		가중치	우선 순위	가중치	우선 순위	가중치	우선 순위
자격 취득 방법	교육과정 이수+ 현장근무경력	0.059	5	0.068	4	0.065	5
	자격검정시험+ 현장근무경력	0.046	6	0.042	7	0.044	7
	자격검정시험	0.038	8	0.042	7	0.041	8
	교육과정 이수	0.020	11	0.020	15	0.020	14
인력 활용	지역문화복지 시설 및 문화기관	0.134	1	0.112	1	0.123	1
	시도 (지방자치단체)	0.115	3	0.069	3	0.087	3
	주민자치센터	0.133	2	0.075	2	0.098	2
교육 기관	대학 및 대학원	0.072	4	0.062	6	0.067	4
	학점은행제	0.025	9	0.034	9	0.030	9
	지정교육기관	0.041	7	0.063	5	0.053	6
교육 과정 및 시험 과목	문화복지	0.015	17	0.030	11	0.023	13
	문화예술의 이해	0.015	17	0.022	14	0.019	15
	문화법제	0.018	13	0.017	19	0.018	17
	문화예술경영	0.017	15	0.019	16	0.019	15
	문화정책	0.018	13	0.018	18	0.018	17
	지역사회복지	0.016	16	0.032	10	0.024	11
	사회조사방법론	0.014	19	0.019	16	0.017	19
	지역문화	0.020	11	0.026	13	0.024	11
	문화복지 현장실습	0.023	10	0.027	12	0.026	10

2.4 민감도 분석

민감도 분석은 조사 오류로 인한 결과의 왜곡을 방지하기 위하여 가중치에 일정한 변화를 주어 초기의 결과와 얼마나 차이가 나는지는 분석하는 것이다. 일반적으로 AHP 분석에 있어서 민감도 분석은 가중치를 ±10%로 조정하여 분석하고 변동결과 순위가 3,4순위 이내의 경우 민감도가 낮아 수용이 가능하다고 할 수 있다[22]. 자격취득방법, 인력활용, 교육기관, 교육과정 및 시험과목의 가중치를 ±10% 조정하여 분석한 결과 각각의 하위 항목의 우선순위에 대한 변동이 일어나지 않아 민감도가 낮은 것을 알 수 있었다.

V. 결론 및 제언

한류 3.0시대를 맞이하여 외적으로는 한류 열풍과 함

께 문화영토를 확장하고 내적으로는 국민소득과 문화적 욕구에 대한 수준이 높아짐에 따라 국민의 삶의 질을 향상시키기 위한 다양한 문화복지정책을 수립하고 있는 상황이다. 그러나 전문성의 결여로 사업 시행에 많은 문제점이 노출되어 왔다. 따라서 본 논문에서는 이러한 문제점을 극복하기 위한 대안으로 문화복지사 제도의 활성화 요인 우선순위를 도출하고 개선방안을 제시하였다.

도출 된 우선순위는 인력활용, 교육과정 및 시험과목, 자격취득방법, 교육기관 순으로 나타났다. 이와 같은 우선순위를 중심으로 문화복지사 제도가 효과적으로 운영되기 위해서는 사회복지사, 문화예술교육사, 청소년지도사 등과 같이 법에 근거한 국가 공인 자격제도로 전환하는 것이 바람직 하다. 현재의 운영은 법적근거가 미약한 상태에서 민간자격으로 운영한 결과 당초의 목적을 달성할 수 없게 되었다. 문화복지사는 전문성을 고려하여 교육과정 이수 또는 현장 근무경력을 충족한 자를 대상으로 자격 검정시험을 통해 자격증을 발급하도록 해야 한다. 또한 자격 소지자는 전문성을 유지하기 위해 2년 단위로 보수 교육을 받도록 하고 이들을 적극적으로 활용하기 위한 방안으로 문화시설 등에 문화복지사를 의무 배치 할 수 있는 제도적 장치를 만들어야 한다. 더 나아가 중앙정부나 지방정부의 문화 복지 서비스 정책의 전문성을 확보하기 위해 문화복지직을 신설하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

문화복지사 제도가 성공적으로 운영되기 위해서는 가장 시급히 해결해야 할 사항은 사회복지사, 학예사, 사서, 문화예술교육사 등의 전문자격 제도와 같이 국가 공인 자격제도로의 전환과 함께 법적 장치가 마련되어야 한다. 지금 까지 수차례 걸쳐 법적 근거를 마련하려고 노력하였지만 만들지 못했다. 법적 근거 마련은 지역문화진흥법, 문화예술 진흥법 등과 연계하여 문화복지사 제도를 조항을 넣을 수 있고 별도의 문화복지사 법안은 제정하는 방법도 대안이 될 수 있다. 사회복지에서 문화복지로 나아가야 하는 시대적 상황에 능동적으로 대처하기 위한 중앙정부의 적극적 의지가 필요한 상황이다.

이와 같이 개선된 기준하에 문화복지사가 배출 되었

을 경우 현재 운영되고 있는 사회복지사 제도이상의 시너지 효과를 극대화 할 수 있다. 문화복지사 제도가 정상적으로 운영되기 위해서는 예산의 뒷받침이 필수적으로 선행 되어야 하기 때문에 향후 이와 관련된 연구가 보완되어야 할 것이다.

**참고 문헌**

[1] 김세훈, 서순복, “지역문화진흥을 위한 법제 정비에 관한 탐색적 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, Vol.13, No.1, pp.186-198, 2013.

[2] 류재구, *문화소외계층의 문화복지서비스 만족도에 관한 연구*, 카톨릭대학교, 박사학위논문, 2014.

[3] 김세훈, 조현성, *문화복지중기계획 연구*, 한국문화관광연구원, 2008.

[4] 김희정, “문화복지정책의 동향과 문화복지사업의 발전 방향,” 예술경영연구, 제26집, pp.35-61, 2012.

[5] 문철우, 이석규, 박종성, 이상교, 연영주, 김두현, 배승철, 박종미, 양지원, *문화복지사 양성 및 문화산업적 활용방안 연구*, 교육인적자원부, 2007.

[6] 문화체육관광부 국회 제출 자료(2015년10월)

[7] Scottish Aeta Council, *Business Plan for Strategic and Operational Management of the Cultural Co-ordinator Programme*, 2007.

[8] <http://www.1st4sportqualifications.com>

[9] Ballarat City Council, *Regional Cultural Partnership : Regional Arts Development Officer*, 2006.

[10] Ballarat City Council, *POSITION DESCRIPTION : Arts and Cultural Development Coordinator*, 2007.

[11] 독일 노동청 직업넷(BERUFENET)

[12] <http://www.recreation.or.jp>

[13] <http://www.nrpa.org>

[14] 정갑영, 조현성, *문화복지사제도 도입을 위한 실행방안연구*, 한국문화관광정책연구원, 2016.

[15] 박덕규, 김수복, 엄정희, 최수웅, *지역문화지도사 양성과 활용방안*, 전국문화원연합회, 2005.

[16] 김용범, 정광열, 허권, 홍기원, 강일구, *문화행정*

*전문인력양성 방안 연구*, 한국문화정책개발원, 1997.

[17] 권영범, 차수정, “문화예술사 자격제도의 가치와 발전 방안 연구,” 한국문화콘텐츠학회논문지, Vol.15, No.7, pp.601-617, 2015.

[18] 사회복지사업법, 동법시행령, 동법시행규칙.

[19] 청소년 기본법, 동법시행령, 동법시행규칙.

[20] 문화예술교육지원법, 동법시행령, 동법시행규칙.

[21] 조철호, *SPSS/AMOS활용 구조방정식 모형 논문통계분석*, 도서출판 청람, pp.37-41, 2015.

[22] 박명신, 장은숙, 박수정, “평생교육사 직무의 상대적 중요도 분석,” 교육연구 논총, Vol.33, No.1, pp.165-186, 2012.

**저 자 소개**

**권 기 창(Gi-Chang Kwon)**

**정회원**



- 1985년 2월 : 안동대학교 행정학과(행정학사)
- 1993년 2월 : 대구대학교 사회개발 대학원 지역개발학과(경영학석사)
- 2000년 2월 : 영남대학교 대학원 통계학과(이학박사)
- 1993년 ~ 1997년 : 안동과학대학교 사무자동화과 교수
- 1998년 ~ 2015년 8월 : 경북도립대학교 지방행정과 교수
- 2015년 9월 ~ 현재 : 안동대학교 한국문화산업전문대학원 교수, 안동대학교 창조산업 연구소 연구원 <관심분야> : 문화정책, 지역개발, 미디어