Journal of Digital Art Engineering & Multimedia Vol.12, No.2, June (2025), pp.229-238
ISSN 2508-9099(p) 2672-1198(e) *http://dx.doi.org/10.29056/jdaem.2025.06.08*

학예사 자격제도의 문제점 및 개선 방안 연구

A study on the current status of the curator qualification system and its problems and improvement measures

김연희[1]

Yeun-hee Kim[1]

요 약

본 연구는 뮤지엄(museum)의 핵심 인력인 학예사 자격제도의 개선 방향을 모색하고, 이를 통해 학예사의 전문성 강화를 위한 정책적 기초자료를 마련하는 데 목적이 있다. 뮤지엄은 국가 문화 경쟁력의 핵심기관으로, 학예사의 전문성과 역할이 더욱 중요해지고 있다. 그러나 현행 자격제도는 실효성의 한계, 자격 기준의 불명확성, 신규 인력의 고용 불안정 등 여러 문제를 내포하고 있다. 이에 본 연구는 뮤지엄 종사자 및 예비 학예사 332명을 대상으로 설문조사를 실시하여, 자격제도 전반에 대한 인식과 개선 요구를 분석하였다. 조사 결과, 자격 취득 과정에 대한 만족도가 대체로 낮은 편이고, 등급별 자격체계의 적절성에 대해서도 개선이 필요하다는 응답이 다수 확인되었다. 특히 자격등급의 축소, 실무 중심 평가 체계 강화에 대한 요구가 높게 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 학예사 자격제도에 대한 다각적인 진단과 실천적 개선 방안을 제시함으로써, 향후 뮤지엄 인력양성 정책의 방향 설정과 학예사 자격제도 개편에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

핵심어 : 뮤지엄, 학예사, 학예사 자격제도, 학예사 역량 강화, 보수교육 의무화

Abstract

This study aims to explore ways to improve the qualification system for curators, the core workforce of museums, and to provide a policy basis for strengthening curatorial professionalism. In modern society, museums are the core foundation of national cultural competitiveness, and the expertise and role of curators are becoming increasingly important in their operation and development. However, the current curatorial qualification system has a number of problems, including limited effectiveness, unclear qualification standards, and employment insecurity for new personnel. In this study, we surveyed 332 museum workers and prospective curators to analyse their overall perceptions of the qualification system and their needs for improvement. The results of the survey showed that satisfaction with the qualification process is generally low, and that the appropriateness of the graded qualification system needs to be improved. In particular, there was a strong demand for fewer qualification levels and a more work-based assessment system. Based on these findings, this paper provides a multifaceted diagnosis of the curatorial qualification system and suggests practical improvement measures to set the direction of future museum human resource development policies and suggest concrete improvements to the curatorial qualification system.

1 Department of Art Museum and Museum, Kookmin University, Seoul, Korea [Associate Professor]
e-mail: tofree1@kookmin.ac.kr

*본 논문은 국립중앙박물관, 학술용역 연구과제로 수행되었음, 2025.(발췌)

Received(May 10, 2025), Review Result(1st: May 29, 2025), Accepted(June 9, 2025), Published(June 30, 2025)

© 2025 The Authors. Published by NCISS.
This is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
To view a copy of this license, visit http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/.

Keyword : Museums, curators, curatorial qualifications, curatorial capacity building, mandatory training

1. 서론

1.1 연구의 필요성

뮤지엄은 문화유산의 관리와 보존을 담당하는 중요기관이며 국가 경쟁력 강화에 매우 중요한 역할을 하고 있다. 국내 문화정책에 따라 비영리·항구적·공익적 차원에서 다수의 뮤지엄이 건립되었으며, 현대사회의 대표적인 문화공간으로 자리매김하고 있다. 2022년 국제박물관협의회(ICOM)가 개정한 「뮤지엄의 정의」에서 새롭게 강조한 접근성, 포용성, 다양성, 지속가능성, 지역사회 연계 등 뮤지엄의 사회적 역할과 함께 윤리적 측면 및 전문성을 강조하였다 [1]. 그리고 새로운 환경 변화인 디지털 전환, 인구 감소, 지역 소멸 위기 등에 대응하고, 뮤지엄의 위상 변화에 맞춰 학예사 자격요건의 재조정, 학예사의 전문성과 포용적 역량 강화, 지역사회 문제해결을 위한 학예사의 사회적 역할 확대 등 그 필요성이 강조되고 있다. 특히, 학예사는 뮤지엄의 핵심 기능을 수행하며, 기관이 문화·교육·학술적 공간으로 자리 잡을 수 있도록 기여하는 핵심 전문인력이다. 그러므로 학예사 자격제도는 뮤지엄의 경쟁력을 결정짓는 매우 중요한 요소이며, 인적자원 육성 및 관리를 위한 주요 수단이다.

1.2 선행연구

최환은 학예사 자격요건과 승급 제도의 비효율성을 지적하며, 전문성을 강화한 특화 자격제도의 도입을 제안하였다 [2]. 그는 정학예사 승급 기준 개선, 자격증 소지자 채용 확대, 경력인정기관의 관리·재평가, 실무 중심 인턴·연수 교육 체계 정비 등의 방안을 제시하였다. 양현미는 학예사 자격제도의 실무 경력 기준의 적정성을 주제로, 1999년 도입된 제도의 법적 근거와 운영 현황을 분석하였고 실무경력 기준의 합리적 조정과 경력 확보를 위한 제도적 여건 개선 방안을 제시하였다 [3]. 최선영은 뮤지엄의 역할 변화에 따라 전문 인력 양성의 필요성을 강조하며, 기존 인력이 변화하는 환경에 효과적으로 대응하지 못하고 있음을 지적하였다 [4]. 지숙화는 뮤지엄 전문인력의 양성과 자격 부여 방식의 명확화를 통해 기관의 전문성을 강화해야 함을 강조한다. 인력은 지속적인 보수교육과 실무경험을 통해 역량을 키워야 하며, 기관은 이를 뒷받침할 체계적인 교육 시스템을 마련해야 한다는 점에서 의의가 있다 [5]. 박형미는 뮤지엄 인력의 전문성을 일반 인력과 차별화할 필요성을 강조하며, 이를 위해 체계적인 인력 양성 시스템의 구축이 필요하다는 점에 의의를 두었다 [6]. 이에 본 연구는 학예사 자격제도에 대한 다각적인 진단과 실천적 개선 방안 제시를 목표로, 변화하는 외부환경 속에서 학예사의 직무 전문성을 강화하고, 자격제도의 현실적 정비 필요성

이 커지는 시점에서 유의미한 시사점을 제공할 것이다. 특히 학예사 제도의 개선 방향을 모색하고, 뮤지엄 전문인력 확보를 위한 정책 수립과 제도적 기초자료 마련에 중점을 두고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 학예사 자격제도의 이해

학예사 자격제도는 뮤지엄이 문화, 예술, 학문의 발전과 국민의 문화 향유 증진에 기여할 수 있도록 전문인력을 체계적으로 양성하는 데 그 목적이 있다.

2.1.1 학예사 자격제도 취득

자격증 신청을 위해서는 지원자의 학력, 준학예사 시험 합격 여부, 실무경력 기간 등을 종합적으로 검토하여 해당 등급의 자격요건을 충족해야 한다. 또한, 뮤지엄 재직 시 수행한 업무가 자격 인정 분야에 해당하는지도 확인해야 한다. [표 1]은 학예사 자격증 발급에 필요한 신청서류를 정리한 것이다.

[표 1] 학예사 자격증 신청서류 [7]
[Table 1] Application for Curator's License [7]

구분	내용
신규 (3급 정학예사)	1. 신청서, 2. 증빙자료 목록, 3. 개인정보 수집·이용 동의서, 4. 최종학교 졸업증명서 또는 최종학교 학위증 사본, 5. 최종학교 학위논문 표지·목차 사본, 6. 기관에서 발급한 재직·경력증명서 또는 실무경력확인서의 원본, 7. 건강보험자격득실확인서 원본, 8. 학예실무증빙자료
신규 (준학예사)	1. 신청서, 2. 증빙자료 목록, 3. 개인정보 수집·이용 동의서, 4. 준학예사 시험 합격증 또는 합격 확인서의 사본, 5. 학사 또는 전문학사 학위증 사본, 6. 기관에서 발급한 재직·경력증명서 또는 실무경력확인서의 원본, 7. 건강보험자격득실확인서 원본, 8. 학예실무증빙자료
승급	1. 신청서, 2. 증빙자료 목록, 3. 개인정보 수집·이용 동의서, 4. 취득한 학예사 자격증(준학예사 / 정학예사 3급 / 정학예사 2급)의 사본, 5. 기관에서 발급한 재직·경력증명서의 원본, 6. 건강보험자격득실확인서 원본, 7. 학예실무증빙자료

학예사 자격증 발급 절차는 다음과 같다. 정학예사(1급·2급·3급)는 박물관·미술관 학예사운영위원회의 서류 심사를 통해 자격이 부여되며, 준학예사는 필기시험 합격자를 대상으로 학위와 실무경력 등에 대한 위원회 심사를 거쳐 자격증이 발급된다.

2.1.2 학예사 등급별 자격체계

학예사 자격제도는 「박물관 및 미술관 진흥법」(1999. 2. 9. 공포) 제6조, 같은 법 시행령(2000. 3.

4. 공포) 제35조, 시행규칙(2000. 5. 2. 공포) 제24조에 근거를 두고 있다. 이 법령을 바탕으로 2000년부터 학예사 자격제도가 시행되었으며, 이에 따라 자격증이 등급별로 발급되고 있다. 학예사 자격체계는 준학예사, 3급, 2급, 1급 정학예사로 구성되며, 경력과 전문성에 따라 단계적으로 승급된다. 준학예사는 입문 단계로 필기시험을 통해 자격을 얻으며, 이후 실무 경험을 쌓아 상위 등급으로 승급될 수 있다. 3급은 초·중급 수준의 실무를 담당하고, 2급은 자율적인 업무 수행이 가능한 중간 관리자급이다. 1급은 가장 높은 등급으로, 고도의 전문성과 경력을 바탕으로 기관의 책임자 역할을 수행한다.

2.2 학예사 자격제도의 문제점

2.2.1 학예사 자격제도의 주요 문제점

현행 학예사 자격제도의 주요 문제점은 다음과 같다 [8]. 첫째, 신규 인력의 불안정한 고용과 경력직의 낮은 처우로, 자격 취득 후 안정적인 일자리 확보가 어려우며, 뮤지엄의 처우도 열악하다. 둘째, 자격 기준의 모호성으로 실무 경험이 부족한 상태에서도 자격을 취득할 수 있어 전문성이 충분히 검증되지 않는다. 셋째, 자격증의 실효성 부족으로, 학예사 자격이 취업과 직접적으로 연결되지 않는 경우가 많아 자격의 실제 가치가 낮아진다. 넷째, 행정 절차의 복잡성으로 자격 취득 과정이 비효율적이고, 자격 관리 시스템이 체계적이지 않다는 지적이 있다.

2.2.2 학예사 자격 취소의 문제점

현재 학예사 자격은 등급별 체계로 운영되고 있으나, 등급 간 역할과 책임이 명확하지 않다는 한계가 지적되고 있다 [2]. 이에 따라 자격체계의 단순화가 논의되고 있으며, 그 주요 이유는 다음과 같다. 첫째, 자격 등급과 실무 능력 간 괴리를 해소하여 형식적 자격보다 실제 역량을 중시하고자 함이다. 둘째, 경력관리의 간소화를 통해 자격 인정 절차를 보다 효율적으로 운영할 수 있다. 셋째, 등급별 업무 차이가 크지 않다는 점에서 실질적 능력 중심의 평가체계로 전환할 필요가 있다.

3. 연구방법

3.1 연구대상 및 조사방법

본 조사는 뮤지엄 학예사 및 관련 종사자를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며, 조사 방법은 다음과 같다. 연구대상은 국내 뮤지엄 종사자, 인턴 및 자원봉사자, 관련학과 졸업(예정) 및 재학생 등 전문 및 예비 학예인력을 대상으로 삼았다. 구조화된 설문지를 이용한 온라인 설문조사를 2024년 10월 15일(화)부터 10월 31일(목)까지 약 17일간 온라인 설문조사를 실시하였으며, 총 332명이 응답 완료했으며, 신뢰수준은 95%(±5.38%p)이다. 먼저, 과학적이고 체계적인 접근을 위해

관련 이론을 바탕으로 객관성을 확보하였다. 설문조사 자료의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 SPSS 사회과학통계프로그램을 이용하여 빈도분석(Frequency Analysis), 응답자 특성별 교차분석(Cross-tabs Analysis)을 수행하였다. 전체 응답자 332명을 대상으로 빈도분석 결과에 초점을 맞춰 분석을 진행하였으며, 빈도 분석과 교차분석을 수행하였다. 특히, 만족도 분석을 위해 IPA 분석(Importance-Performance Analysis)을 실시하였다.

3.2 연구방법

3.2.1 연구설계

연구설계는 학예사 자격제도의 운영 전반에 관한 현황을 조사·분석하였다. 이를 바탕으로 등급별 축소 및 문제점 전반을 파악하였다. 그리고 이에 따른 개선 방향 제시하여 학예사 자격제도의 운영 활성화는 물론이고, 뮤지엄 전반적으로 운영 강화를 도모하고자 한다.

3.2.2 연구가설

본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 학예사 자격 취득 과정의 만족도가 낮을수록 개선 요구가 높을 것이다.

가설 2 : 현재 학예사 등급별 자격체계의 적절성이 낮을수록 등급 개편에 대한 요구가 높을 것이다.

가설 3 : 학예사 자격 등급 축소에 대한 긍정적 의견이 높을수록 실무 중심 평가 요구가 증가할 것이다.

가설 4 : 학예사 자격제도의 주요 문제점이 명확할수록 개선 방안에 대한 구체적 요구가 증가할 것이다.

3.3 조작적 정의 및 설문내용

설문조사는 크게 응답자 정보, 학예사 제도의 문제점 및 개선 방안에 대한 문항으로 구성되었다. 본 연구 조사도구는 김현경과 김혜인의 연구 문항을 수정 개발하였으며 [8][9], 응답자 정보는 성별, 연령, 대상, 현재 소속, 경력인정기관 근무 여부, 소지 자격증, 관련분야 경력기간으로, 학예사 자격제도의 문제점 및 개선방안은 현행 학예사 자격 취득 과정 만족도, 현재 학예사 등급별 자격체계 적절성, 현행 학예사 자격 등급 축소에 대한 의견, 학예사 자격제도의 문제점 및 개선 방안으로 분류하여 설문 문항을 구성하였다.

4. 분석결과

4.1 확인적 요인분석

설문조사 데이터의 신뢰성과 타당성을 검토하기 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor

Analysis, CFA)을 수행하였다. 이를 통해 연구모형의 타당성을 평가하였으며, 각 요인의 구성 개념이 적절하게 측정되었는지를 검증하였다. KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 검정은 0.85로, 요인분석에 적합한 수준으로 나타났다. Bartlett의 구형성 검정은 유의미한 값($p<0.001$)으로 나타나 요인분석이 적절함을 확인하였다. 신뢰도 검정(Cronbach's α)은 모든 변수에서 0.7 이상으로 신뢰도가 확보되었다.

4.2 판별타당성 분석

본 연구에서는 판별타당성을 검토하기 위해 각 구성 개념 간 상관관계를 분석하였으며, 평균분산추출값(Average Variance Extracted, AVE)과 개념신뢰도(Construct Reliability, CR)를 계산하였다. AVE 값은 모든 변수에서 0.5 이상으로 나타나 판별타당성이 확보되었다. CR 값은 모든 변수에서 0.7 이상으로 신뢰성이 검증되었다. 구성 개념 간 상관분석은 변수 간 상관계수가 0.85 이하로 나타나 판별타당성이 충족되었다.

4.3 연구문제 및 분석 결과

4.3.1 연구문제 1 : 현행 학예사 자격 취득 과정 만족도

현행 학예사 자격 취득 과정(전공 무관 대학원 과정, 자격시험 및 실무경력 등)에 대한 만족도는 ‘보통’이 34.0%로 가장 많았으며, 다음으로‘불만족’(22.9%),‘만족’(18.4%),‘매우 불만족’(13.3%),‘매우 만족’(11.4%)의 순으로 나타났다. 만족 응답 29.8%, 불만족 응답 36.1%이며, 100점 환산 점수 48.0점으로 나타났다. 현행 학예사 자격 취득 과정 만족도는 [표 2]와 같다.

[표 2] 현행 학예사 자격 취득 과정 만족도

[Table 2] Satisfaction with the current curator qualification acquisition process Base : 응답자, (n=332)

문항	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	불만족	보통	만족	100점 환산(점)
빈도(명)	44	76	113	61	38	120	113	99	48.0
비율(%)	13.3	22.9	34.0	18.4	11.4	36.1	34.0	29.8	

4.3.2 연구문제 2 : 현재 학예사 등급별 자격체계 적절성

현재의 학예사 등급별 자격체계(1급 정학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사, 준학예사)에 대한 적절성은 ‘보통이다’가 34.9%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘적절하다’(25.3%),‘적절하지 않다’(20.8%),‘매우 적절하다’(11.7%),‘매우 적절하지 않다’(7.2%)의 순으로 나타났다. 긍정 응답 37.0%, 부정 응답 28.0%이며, 100점 환산 점수 53.4점으로 나타났다. 현행 학예사 등급별 자격체계 적절성을 정리하면 [표 3]과 같다.

[표 3] 현재 학예사 등급별 자격체계 적절성

[Table 3] Appropriateness of the current qualification system for curators by grade level Base : 응답자, (n=332)

문항	매우적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우적절하다	부정	보통	긍정	100점 환산(점)
빈도(명)	24	69	116	84	39	93	116	123	53.4
비율(%)	7.2	20.8	34.9	25.3	11.7	28.0	34.9	37.0	

또한, ‘보통’ 또는 ‘적절하지 않다’를 선택한 이유는 다음과 같다. 현재의 학예사 등급별 자격체계(1급 정학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사, 준학예사)에 대한 적절성을 ‘보통’ 또는 ‘적절하지 않다’로 선택한 이유로는 ‘각 등급에 따른 역할과 책임이 명확하지 않다’가 48.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 ‘등급별 수행 업무에 차이가 없다’ 39.7%, ‘등급별 실제 실무능력에 차이가 없다’ 34.9%, ‘현행 4단계는 지나치게 세분화되어 있다’ 18.2%, ‘기타’ 5.7%가 나타났다. 기타 항목에서는 ‘실무 일자리 부족’, ‘실무와 경력 구분 없이 월급으로 판단하는 것’, ‘경력 외 명확한 기준의 부재’ 등이 언급되었다. 보통 또는 적절하지 않다를 선택한 이유는 [표 4]과 같다.

[표 4] 보통 또는 적절하지 않다 선택 이유(복수응답)

[Table 4] Reason for choosing “normal” or “inappropriate” (multiple responses) Base (n=209)

문항	각 등급에 따른 역할과 책임이 명확하지 않다	등급별 수행 업무에 차이가 없다	등급별 실제 실무능력에 차이가 없다	현행 4단계는 지나치게 세분화되어 있다	기타
빈도(명)	102	83	73	38	12
비율(%)	48.8	39.7	34.9	18.2	5.7

4.3.3 연구문제 3 : 학예사 자격 등급 축소에 대한 의견

현행 학예사 자격의 등급을 축소하는 것에 대한 응답은 ‘긍정적’이 33.4%로 가장 많았으며, 다음으로‘보통’(32.2%),‘매우 긍정적’(16.3%),‘부정적’(11.1%),‘매우 부정적’(6.9%)의 순으로 나타났다. 긍정 응답 49.7%, 부정 응답 18.1%이며, 100점 환산 점수 60.2점으로 나타났다. 현행 학예사 자격의 등급 축소에 관한 의견은 [표 5]와 같다.

[표 5] 현행 학예사 자격 등급 축소에 대한 생각

[Table 5] Thoughts on reducing the current curator qualification levels Base : 응답자, (n=332)

문항	매우 부정적	부정적	보통	긍정적	매우 긍정적	부정	보통	긍정	100점 환산(점)
빈도(명)	23	37	107	111	54	60	107	165	60.2
비율(%)	6.9	11.1	32.2	33.4	16.3	18.1	32.2	49.7	

이때, 4단계 학예사 등급 조정 시 적합하다고 생각한 체계에 대해 다음과 같다. 4단계(1, 2, 3급 정학예사와 준학예사) 학예사 등급을 조정할 경우 가장 적합하다고 생각한 체계는‘3단계 축소 및 준학예사 폐지’가 38.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘준학예사 폐지 및 4단계 유지’(21.3%), ‘3단계’(20.2%), ‘현행 유지’(12.1%), ‘기타’(7.7%)의 순으로 나타났으며, 기타로는 ‘단일 통합 또는 폐지’, ‘준학예사 폐지 및 정학예사의 질적 평가와 역할 정의’, ‘정학예사, 준학예사’, ‘준학예사 및 4단계 유지’, ‘월급이 아닌 명확한 조건 기준’ 등이 있었다. 4단계 학예사 등급 조정 시 적합하다고 생각한 체계를 정리하면 [표 6]과 같다.

[표 6] 4단계 학예사 등급 조정 시 적합하다고 생각한 체계

[Table 6] A system that was deemed appropriate when adjusting the 4-step curator grades Base (n=272)

문항	3단계	3단계 축소 및 준학예사 폐지	준학예사 폐지 및 4단계 유지	현행 유지	기타
빈도(명)	55	105	58	33	21
비율(%)	20.2	38.6	21.3	12.1	7.7

학예사 등급(4단계에서 축소)이 축소될 경우 가장 큰 장점으로는 ‘소지 자격등급과 현장 실무능력과의 괴리감 해소’가 36.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 ‘실무를 반영하는 경력관리의 간소화’ 32.4%, ‘실무능력 평가의 효율성 증가’ 22.4%, ‘기타’ 8.8%가 나타났다. 기타 항목으로는 ‘학예인력 기본 임금 현실화 및 인력 관리 체계화 가능’, ‘등급과 실무능력의 연동’, ‘행정소모 감소’ 등이 언급되었으며, 일부는 ‘장점이 없음’이라고 응답하였다. 학예사 등급 축소의 가장 큰 장점은 [표 7]와 같다.

[표 7] 학예사 등급 축소의 가장 큰 장점

[Table 7] The biggest advantage of reducing the curatorial rank Base (n=272)

문항	소지 자격등급과 현장 실무능력과의 괴리감 해소	실무를 반영하는 경력관리의 간소화	실무능력 평가의 효율성 증가	기타
빈도(명)	99	88	61	24
비율(%)	36.4	32.4	22.4	8.8

4.3.4 연구문제 4 : 학예사 자격제도의 주요 문제점 및 개선 방안

학예사 자격제도의 문제점 및 개선 방안에 대해 워드 클라우드로 분석한 결과, ‘자격증’, ‘경력’, ‘전공’ ,‘취득’, ‘실무’, ‘기관’ 등의 키워드가 도출되었으며, 범주화 결과‘자격기준 및 전문성 강화’가 20.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘근로환경 개선 및 지원 확대’(18.3%), ‘일자리 창출 및 자격증 실효성 강화’(17.7%), ‘행정 절차 및 운영 개선’(13.4%) 등의 순으로 나타났다. 기타로는 ‘정부와 자치단체에서 자격증 취득에 따른 인센티브 부족’, ‘현장실습 체계화’, ‘실무경력만으로 자격심사’,

‘실무역량의 실질적 강화를 위한 개선책 필요’ 등이 있었다. 학예사 자격제도의 문제점 및 개선 방안은 [표 8]와 같다.

[표 8] 학예사 자격제도의 문제점 및 개선 방안

[Table 8] Problems and improvement measures of the curator qualification system Base : (n=164)

범주화	빈도(명)	비율(%)
자격기준 및 전문성 강화	33	20.1
근로환경 개선 및 지원 확대	30	18.3
일자리 창출 및 자격증 실효성 강화	29	17.7
행정 절차 및 운영 개선	22	13.4
경력인정기관 및 실무경력 인정범위 확대	21	12.8
자격증 및 근무 자격 요건 완화	15	9.2
자격제도 및 등급제 폐지	9	5.5
기타	5	3.1
합계	164	100.0

5. 결론

본 연구는 학예사 자격제도의 운영 실태를 분석하고, 제도 개선의 방향을 제시하는데 목적이 있다. 설문조사와 제도 분석을 통해 현행 학예사 자격체계가 여러 문제점을 내포하고 있으며, 이를 해소하기 위한 정책적 접근이 필요함을 확인하였다. 이에 따라 본 연구의 주요 시사점은 다음과 같다.

첫째, 학예사 자격체계는 현재 1급, 2급, 3급 정학예사와 준학예사로 구성된 4단계 구조이나, 등급 간 역할과 책임이 모호하다는 지적이 있다. 자격체계를 보다 단순화하고, 각 등급별 명확한 구분과 실질적인 실무능력 평가 기준을 마련할 필요가 있다.

둘째, 자격 취득 과정에 대한 만족도는 전반적으로 낮으며, 복잡한 행정 절차와 모호한 자격 기준이 주요 원인으로 지적된다. 이에 따라 자격 신청과 심사 과정을 간소화하고, 디지털 기반의 통합 자격관리시스템을 구축하여 효율성을 높여야 한다. 아울러, 기존의 서류 중심 심사 방식에서 벗어나 실질적인 실무경험과 능력을 평가할 수 있는 방식을 도입하는 것이 필요하다.

셋째, 학예사 자격과 교육 및 실무경험 간의 연계가 부족한 점도 개선 과제로 나타났다. 학예사 양성과정에서 이론 교육뿐 아니라 뮤지엄과의 연계한 실습, 인턴십, 보수교육 등의 프로그램을 강화하여 현장 중심의 전문성을 기를 수 있는 기반을 마련해야 한다. 이러한 접근은 자격의 실효성을 높이고, 실무 투입 이후의 업무 적응력 또한 향상될 것으로 기대된다.

넷째, 자격을 취득하더라도 고용 안정성과 처우가 보장되지 않는 현실은 제도의 실효성을 악화시키고 있다. 학예 인력에 대한 공공기관의 의무 채용 확대와 더불어, 표준화된 임금 체계를 마련함으로써 장기 재직을 유도하고, 전문 인력의 안정적인 활동 기반을 조성해야 한다. 이를 통해 학

예사 자격제도가 단순히 자격증 발급에 그치지 않고, 실질적인 경력 경로를 제시하는 제도로 기능할 수 있다.

마지막으로, 자격제도의 공신력과 사회적 가치를 높이기 위해 정기적인 자격 갱신제도나 보수교육 이수 의무화 등의 제도도 함께 고려할 필요가 있다. 이러한 개선 방향이 실현된다면, 학예사 자격제도는 보다 체계적이고 실효성 있는 인력양성 시스템으로 거듭날 수 있을 것이며, 뮤지엄 분야의 전문성과 운영의 질 또한 한층 향상될 것으로 기대된다.

References

[1] ICOM international council of museums, “Museum Definition”, icom.museum, https://icom.museum/en/resources/standards-guidelines/museum-definition, (accessed May 10, 2025).

[2] H. Choi, “The Study for the Improvement Measure of the Curator Qualification System of the Museum”, Journal of Association of Western Art History, vol. 29, August 2008, pp. 223-253.

[3] H. M. Yang, “The Study on the Appropriateness of the Museum Career Standard for the Curator Certificate”, Journal of Cultural Policy, vol. 22, July 2009, pp. 59-81, doi: 10.16937/jcp..22.200908.59.

[4] S. Y. Choi, “A study on improvements for the curator certification system in the recruitment of museum professionals”, Master's thesis, Department of Arts & Museum, Public Administration of Kookmin University, Republic of Korea, 2009.

[5] S. H. Ji, “A Study of Overcome Obstacle Training for Museum Professional Walker”, Master's thesis, Department of Arts & Museum, Public Administration of Kookmin University, Republic of Korea, 2011.

[6] H. M. Park, “Study on the System to Train Curators In accordance with the Functional Change of Museums”, Master's thesis, Public Administration of Kookmin University, Republic of Korea, 2012.

[7] National Museum of Korea, “Guide to applying for museum·art museum curator qualification in the First h alf of 2025”, museum.go.kr, https://www.museum.go.kr/MUSEUM/contents/M0701010000.do?schM=view&catCustomType=united&catId=128&arcId=21544 (accessed May 12, 2025).

[8] K. J. Kim, K. J. LEE, Study on Human Resource Management Policy for Museum Professionals in Korea (Policy Research 2023-13), Korea Culture & Tourism Institute, 2023.

[9] H. I. Kim, Study on improving the personnel system for training museum and art gallery professionals(Basic research 2014_39), Korea Culture & Tourism Institute, 2014.