

碩士學位論文

숙련미용사로 육성하기 위한
훈련과정에 대한 연구

-미용사자격취득 후, 미용실에서의
현장교육을 중심으로-

A Study on Training Course for Upbringing to
Skillful Hair Designer

2004年

漢城大學校 藝術大學院

패션 藝術學科

扮裝藝術學專攻

權 五 赫

碩士學位論文

指導教授 金三鎭

숙련미용사로 육성하기 위한 훈련과정에 대한 연구

-미용사자격취득 후, 미용실에서의
현장교육을 중심으로-

A Study on Training Course for Upbringing to
Skillful Hair Designer

2004年

漢城大學校 藝術大學院

패션 藝術學科

扮裝藝術學專攻

權 五 赫

碩士學位論文

指導教授 金三鎭

숙련미용사로 육성하기 위한 훈련과정에 대한 연구

-미용사자격취득 후, 미용실에서의
현장교육을 중심으로-

A Study on Training Course for Upbringing to
Skillful Hair Designer

위 논문을 패션예술학 석사학위논문으로 제출함

2004年

漢城大學校 藝術大學院

패션 藝術學科

扮裝藝術學專攻

權 五 赫

<국 문 초 록>

숙련미용사로 육성하기 위한 훈련과정에 대한 연구

指導教授：金三鎭

漢城大學校 藝術大學院 패션藝術學科
扮裝藝術學 專攻 權五赫

본 연구는 면허를 취득한 미용사가 일선 미용실에 취업한 후, 바로 기능을 발휘하지 못하고 역할을 제대로 수행하지 못하고 있는 문제점을 지적하고 그 보완점 내지는 미용실에서의 육성방안에 대하여 제시한 것이다. 물론 이 문제는 어떻게 보면 매우 심각한 것으로서 미용사가 되고자 하는 이가 면허만 취득하면 바로 미용실을 개업할 수 있을 것으로 생각하지만 실제로 그러하지 못한 데에서 야기 되고 있는 것이다. 대부분, 아니 거의 모두의 면허취득자는 취득 후, 취업을 한 연후에 그들이 기대하는 역할(기술업무)을 수행하지 못하고 있으며 매우 간단한 잔심부름 정도의 일만 하고 있을 뿐이다. 그들이 면허를 취득함에 앞서 소정기간동안 다닌 미용학원은 면허를 취득하기 위한 시험 대비반에 불과할 뿐이다.

미용학원에서는 이들에게 현장(미용실)에서 기술업무를 수행할 수 있도록 하기 위해 ‘특강’이라는 명분을 내세운 ‘특강반’을 운영함으로써 별도의 수입을 취하고 있다. 하지만 특강반을 수료했다고 해도 현장에 투입이 되면 미용실에서는 면허의 유무와 관계없이, 또는 면허를 취득한 이후 그 기간의 장단(長短)에 관계없이 그 미용실에서 기대하는 만큼의 기술력을

발휘하지 못하면 기대하는 만큼의 보수를 인정해 주지 않고 있는 실정이다. 본 연구자는 본인의 미용사로서의 경험을 바탕으로 이를 개선키 위한 방안을 연구하였다. 우선 본 연구는 여기에 여러 가지 복합적인 원인과 그에 따른 부작용이 적지 않음에도 불구하고 이러한 시스템이 유지되고 있음을 중시하였다. 원인을 살펴보면 첫째, 제도적으로 면허제도에 기인한다고 보았으며 둘째, 타업종에 비하여 초급 시절에 저렴한 보수, 그리고 셋째, 기술단계별 승급시스템이 명확치 못하다는 문제, 그리고 명확하지 못할 뿐만 아니라 승급시스템을 시행하고 있다하더라도 개개별로 운영하고 있기 때문에 미용계 전반에서 일반화되고 있지 못하다는 점이다.

이와 같은 원인들로 야기 되는 부작용은 높은 이직율, 미용이라는 직업에 대한 긍지를 갖는데에 큰 장애가 되고 있다. 따라서 본 연구는 그 원인을 규명함과 동시에 해결책을 제시코자 하였다. 해결책은 어디까지나 면허제도가 완벽하게 보완될 때까지의 잠정적인 것이며 미용사가 기술적으로 홀로서기가 가능한 최소한의 기술적, 그리고 인성적인 교육과정을 12단계(144회)를 제시함으로서 이직율에 가장 많은 영향을 미치는 교육시스템을 제시함으로써 좀 더 구체적인 교육은 실시 할 수 있으며 소형미용실 또는 영세한 미용실의 경영자도 이번 연구결과를 보면서 체계적인 교육을 실시 할 수 있도록 제시하였다.

목 차

제1장 서론	1
I. 연구의 목적	1
II. 연구목적 및 범위	3
제2장 미용사 기술습득에 대한 일반적 고찰	5
제 I 절 미용기술의 범위	5
1. 기술의 개념	5
2. 기술력과 경력 급여의 의의	8
제 II 절 기술습득의 실태	12
1. 면허취득과 취업후의 기술습득	12
2. 재교육기관의 교육과정	13
3. 마스터해야할 커리큘럼 정리	17
제3장 현장(미용실)에서의 미용사 육성계획	20
제 I 절 경영자의 미용사육성에 대한 인식제고	20
1. 미용실 교육의 실태(경영자가 생각하는)	22
제 II 절 미용교육의 실태	26
제 III 절 교육을 시행하는 업소에서의 육성계획	32
1. 소형업소의 예	33
2. 중형업소의 예	33
3. 대형업소의 예	34
4. 초대형업소의 예	38
5. 일본 타야그룹의 예	40
6. 일본 KJ 천기예보 미용실의 예	41
제 IV 절 미용사 육성 계획을 위한 제안	42

제4장 결론	49
ABSTRACT	51
참고문헌	53
<부록1> 미용교육관련학과 리스트	56
<부록2> 설문지	61
<부록3> 재교육기관의 광고모음	64

제 1 장 서 론

I. 연구의 목적

21세기는 글로벌시대이며 전문화되는 시대로 국내에 12,000여종의 직업이 존재하고 있다. 이는 95년 통계청 통계에 의한 것이며, 그로부터 10년 후에 신종 직업은 상상을 초월할 정도로 증가하였을 것이다.

농업만이 생업수단이었던 과거로부터 현재에 이르기까지 직업은 점점 세분화 전문화되어 있습니다. 21세기의 직업은 특별한 기술과 지식이 필요하며, 과거에 비해 직업의 선택폭도 넓어졌다 할 수 있다. 이러한 전문화되고 세분화되는 사회 속에서 미용분야 역시, 특별한 기술력과 지식을 지닌 전문직으로 당당하게 자리 잡고 있다. 미용분야는 메이크업, 머리미용, 피부미용, 발관리, 네일관리 등으로 세분화되어 있으며 약 80만의 미용인이 존재한다. 이들은 과거부터 현재에 이르기까지 당당하게 자신의 일에 대해 자긍심을 가지고 소임을 다하고 있다. 이러한 소임과 자긍심과 더불어 미용교육에 대한 중요성이 지난 90년대 초반부터 대두되며 활성화 되어왔다. 60년대 이후 유일한 교육기관은 미용학원이었으나 90년대 이후 전문대학에 미용관련과가 신설되며, 4년제 대학과 대학원에서도 미용의 중요성을 깨닫고 관련 학과를 신설하기 시작했다. 또한, 재교육기관이 우후죽순처럼 생기기 시작한 것도 때를 같이 했다. 그러나 이러한 교육은 교육에만 머무른 채, 실질적인 필드에 적용되지 못한 채 외면당한 것이 사실이다. 현실적인 상업미용을 추구하는 미용실에서 필요한 것은 필드의 경험이며, 실용화할 수 있는 교육이기 때문이다.

이 논문은 미용사로 인정받기까지의 과정과 컬리굴럼을 체계화 시켜줌으로써 이직효과 교육에 대한 중요성을 제시하기 위함이다. 연구자는 또한 지금까지의 주먹구구식 교육에서 벗어나므로써 미용계의 위상을 한 단계 높이며 미용도 하나의 학문으로 인정받기를 희망하면서 이 연구를 하게 되었다.

우리나라에 미용이라는 업태가 도입된 것은 1930년대 일제 치하였지만 본격적인 하나의 직업군으로 형성된 것은 1960년대라고 할 수 있다.

재정경제부 산하 통계청에서 정해 놓은 한국표준산업직업분류에 의하면 우리나라에는 14,000가지의(95년 통계) 직업이 있는데 미용사는 그 중에 하나이다. 그것이 어떤 잣대로 분류가 되었는지 살펴보는 것도 뜻이 있는 일일 것이다. 통계청은 모든 직업을 대분류로 10가지로 나누었다.¹⁾

대분류에서 세세분류의 ‘미용사’로 분류되기까지의 분류과정을 보면 서비스종사자-대인서비스관련종사자-이.미용 및 관련서비스종사자-미용관련종사자-미용사로 되어 있음을 알 수 있다.

이러한 분류를 볼 때 미용사는 기술인, 또는 전문인으로 보는 시각이 아니라 단순노동자보다 약간 높은 서비스 종사자로서만 볼 뿐이다. 문제는 거기에서 그치는 게 아니다. 즉 대분류 4로 분류된 서비스종사자는 ‘제2직능의 수준이 필요하다.’로 되어 있는데 제2직능 수준²⁾에 대해 정의해 놓은 것을 보자. 쉽게 얘기해서 미용사란 중학교만 나와도 할 수 있는 일이란 시각이다. 그렇다면 현실은 왜 그런가? 90년대 초부터 당국은 전문대학에서 미용사를 전문학사로 배출하게 해서 붐을 조성하여 연간 만 명에 가까운 전문학사를 쏟아 내고 있는가 하면 지금은 4년제뿐만 아니라 대학원과정에도 미용관련학과 설립을 추진하는 곳이 늘고 있다. 즉 다시 말해

1) 대분류 10가지

0. 의회의원, 고위임직원 및 관리자
1. 전문가
2. 기술공 및 준 전문가
3. 사무 종사자
4. 서비스 종사자
5. 판매 종사자
6. 농업, 임업, 및 어업관련 종사자
7. 기능원 및 관련 기능 종사자
8. 장치, 기계조작 및 조립 종사자
9. 단순 노무 종사자

2) 통계청 한국표준산업직업분류 2003

일반적으로 11, 12세에 시작하여 3년 정도 계속되는 교육 또는 14, 15세에서 시작하여 3년 정도 계속되는 교육으로서 ISCED(교육국제표준분류)상의 제2, 3수준의 교육과정(중등교육과정 수준) 정도의 정규교육 또는 훈련을 필요로 한다. 이러한 수준의 직업에 종사하는 자는 일정한 직무훈련과 실습과정이 요구되며, 훈련실습기간은 정규훈련을 보완하거나 정규훈련의 일부 또는 전부를 대체할 수 있다.

서 현실적으로는 크게 성장을 했고 계속 성장할 여지가 많은데도 사회적으로는 미용사라는 직업에 대해 그렇게 무게를 두고 있지 않다는 얘기인 것이다. 종전 후 어려운 시절에 가난한 서민들에게 생계를 유지하게 하기 위해 면허증을 만들어 주었을 당시의 잣대(기준)가 아직까지도 그대로 통용되고 있기 때문이 아닐까? 그렇다면 직업에 대한 표준분류부터 재조정이 이루어져야 되지 않을까 하는 생각도 든다. 그래서 면허를 취득하는 것 자체도 그 기준이 상향되고, 분류되는 기준도 적어도 제 3 직능수준³⁾으로 업그레이드되어야 할 것이다. 그럼으로써 미용이라는 직능이 과거의 사회전반적인 인식처럼 쉬운 기술이라는 인식을 불식시키고 더 나아가 면허제도 역시 좀 더 업그레이드되어 기간이 좀 더 걸리더라도 숙련된 기술의 미용사가 배출되어 현업에 정당한 대우를 받고 종사할 수 있도록 되어야 한다.

II. 연구목적 및 범위

본 논문의 연구목적은 현행 면허제도의 문제점, -왜 면허를 취득한 미용사가 고객이 요구하는 서비스를 적절하게 수행하지 못하는 지를 도출해내어 그 원인을 규명하고 나아가서는 그 제도적 개선점을 제시하는 데 초점을 맞추었다. 방법으로는 선행 연구논문과 미용계 관련서적, 월간지, 전문지등에 게재된 관련 자료를 비교분석하는 문헌적 비교분석 방법⁴⁾을 택하는 한 편 미용사 및 미용실 경영자들과의 상담⁵⁾을 통해 현장에서의

3) 전제서

일반적으로 17, 18세에 시작하여 2, 3년 정도 계속되는 교육으로서 ISCED상의 제5수준의 교육과정(기술전문교육과정 수준) 정도의 정규교육 또는 훈련을 필요로 하며, 이러한 교육과정의 수료로 초급대학 학위와 동등한 학위가 수여되는 것은 아니다. 이러한 수준의 직업에 종사하는 자는 일정한 보충적 직무훈련 및 실습과정이 요구될 수 있으며, 정규훈련과정의 일부를 대체할 수도 있다. 또한 유사한 직무를 수행함으로써 경험을 습득하여 이에 해당하는 수준에 이를 수도 있다.

4) 문헌적 비교 분석

·월간지(뷰티라이프, 뷰티 패션, 뷰티크럽, 미용회보, 미용신문, 한국미용신문, 미용정보신문)

경험을 다수 접하여 정리 분석하였다. 이 과정에서 미용사들로부터는 그들이 어떠한 방법으로 기술향상을 위한 시도를 하고 있는지, 그리고 미용실 경영자들로부터는 직원(미용사)육성책으로서 어떠한 방법을 선택하고 있는지 등을 정리 분석하였다. 참고 자료로서 여러 업소의 직원육성을 위한 교육계획을 습득, 부록화 할 수 있었음도 아울러 밝힌다. 또한 재교육 기관들의 커리큘럼을 입수하여 분석하였다. 결론을 정리한 제 4장에서는 바람직한 제도적 개선방안을 제시하였다.

5) 경영자와의 담당

·이태리미용실 원장 · 누벨바그미용실 원장 · 바이킬라 미용실 원장 ·헤어키포인트 원장
·제오미용실 원장, ·비사지 미용실 원장

제 2 장 미용사 기술습득에 관한 일반적 고찰

제 I 절 미용기술의 범위

1. 기술의 개념

① 두발미용에 필요한 기술과 난이도

두발미용과 관련된 기술을 논하기 전에 먼저 고려되어야 하는 것은 두발미용에는 근본적으로 어떠한 행위들이 필요한 것인가에 대한 고찰이며 또한 과거부터 현재까지 어떤 행위들이 있어왔는가를 따져 보고자 한다. 전문가가 아니더라도 유추해 낼 수 있는 것은 다음의 몇 가지일 것이다.

- 가. 모발을 깨끗하게 하는 행위
- 나. 모발을 건강하게 가꾸는 행위
- 다. 모발의 원형을 바꾸는 행위
- 라. 모발의 색깔을 바꾸는 행위
- 마. 모발을 길게, 또는 짧게 하는 행위
- 바. 모발에 모양을 내는 행위
- 사. 모발을 드라이어를 이용해 모양을 내는 행위

위의 7가지로 꼽은 두발미용을 이용한 각종의 행위들에는 각기에 맞는 기능들이 필요하며 각각의 난이도(難易度)와 숙련기간의 장단(長短)에 따라, 그리고 미용사의 자질이나 노력여하에 따라 그 습득하는 기간이 달라진다. 본 연구자는 이상의 7가지를 편의대로 미용계에서 불려지는 명칭으로 호칭하고자 한다. 즉,

두발미용의 종류(기술의 분류)	호 칭	우 리 말
모발을 깨끗하게 하는 행위	shampoo	머리감기

모발을 건강하게 가꾸는 행위	Hair care	트리트먼트
모발의 원형을 바꾸는 행위	Permanent wave	펌
모발의 색깔을 바꾸는 행위	Coloring	염색 및 탈색
모발을 길게, 또는 짧게 하는 행위	Cut	자르는 것
모발에 모양을 내는 행위	Styling	제품 바르기
모발을 드라이어를 이용해 모양을 내는 행위	Blow dry	드라이

이상의 기술들은 각각에 따라 기술의 난이도가 다르다. 그 난이도를 간단히 (어려움=A, 중간=B, 쉬움=C)의 세 가지로 분류해 보면 다음과 같다. (여기서 세분류 A,B,C,를 나눈 것은 연구자가 오랜 경험과 바탕으로 나누었음을 밝힌다.)

기술의 분류	습득해야 할 기술	난이도
Shampoo	머리를 감는 기술. 온수의 온도를 적절히 조절하여 모발에 골고루 도포해가며 물이 옷에 튀지 않게 해가며 감는 기술.	C
Hair care	두발의 성격을 파악, 적절한 제품을 선택하여 도포를 하고 기구 등을 활용하기도 하여 조치를 취하는 기술	C
Perm	두발의 성격을 파악, 적절한 제품을 선택하여 릿드를 이용하여 와인딩하여 웨이브를 내는 기술. 와인딩을 하는 속도, 약액 조치 타이밍 등을 적절히 맞추는 기술.	B
Coloring	색채이론을 알고 적절한 색깔의 염색약을 선택하여 골고루 도포하고 타이밍을 조절, 최적의 색을 내는 기술.	B
Cut	고객의 두상을 파악하고 원하는 길이 맞춰 컷트하는 기술.	A
Styling	T.P.O 에 맞게 핀 등의 소품, 젤리 등의 제품, 드라이어 등의 기구를 이용하여 머리의 모양을 내는 기술.	A
Blow dry	바람의 강약, 방향, 온도 등이 모발에 끼치는 영향 등을 파악하여 드라이어를 사용하여 스타일링을 내는 기술.	B

② 면허취득을 위한 실기과목

두발미용에 있어서 고객이 기대하는 메뉴를 기능적으로 수행하기 위해서는 기본적으로 위에서 열거한 기술들이나 현행 미용사자격시험에서는 기초 컷트, 퍼머, 롤셋트(웨이브 만들기), 핑거웨이브(모발의 형태를 손으로 만들기), 신부화장 등으로 되어 있다.⁶⁾ 그럼에도 불구하고 미용사 자격증을 취득하고 실무현장에 투입되었을 때에는 기초부터 현장에서 다시 배워야 하는 불합리한 점이 대부분이다. 미용 산업 현장에서 기초적으로 실용적이지 못한 과목의 삭제와 또한 새로이 추가할 과목에 대한 내용은 한국 미용사 자격증 제도의 개선에 관한 연구⁷⁾에서 실기시험과목 중 핑거웨이브(Finger wave)는 삭제되어야 한다는 의견이 87%, 신부화장이 70%로 높게 나타났고 반면 새로이 신설해야 할 과목은 현장에서 필수적으로 사용하는 Blow dry, 그리고 염색과 업스타일의 순으로 나타났다. 이것은 연구자가 위에서 이미 언급한 것과 일치한다. 핑거웨이브와 신부화장을 삭제하고 블로우 드라이, 염색, 업스타일(스타일링)을 추가하는 문제는 미용인들이 건의하여 당국에서 검토하고 법을 개정해야 하는 복잡한 과정을 거쳐야 하는 번거로움이 뒤따르고 그것이 받아들여져서 시험규정이 개정될 때 까지 장기간이 소요될 것으로 보여진다.

이처럼 미용사자격증 취득제도가 현실적으로 많은 문제가 있고 개선이 요구되고 있지만 본 연구에서는 제도적 개선을 위한 방안을 내 놓기보다는 당사자인 미용사, 그리고 그 미용사를 고용하여 실무에 투입하여야 하는 미용실 경영자들이 필요할 자율적 습득, 육성매뉴얼 등을 커리큘럼을 중심으로 논술하기로 한다.

6) 대법전 부록편 국가자격법, p 5720-5722. 1999

7) 이주영, 김미선, 김영태 공동연구, 한국미용사자격증제도의 개선에 관한 연구. 미용학회지, 제7권 제1호 2001년 6월.

2. 기술력과 경력과 급여의 의의

① 기술력에 의한 급여

기술력과 보수와는 밀접한 상관관계에 있다. 특히 그 기술이 두발미용처럼 손끝에서 나오는 기술인 경우, 더하다. 그런데 과거에 기술력은 경력보다 하위에 있었다. 즉 아무리 기술이 좋다 하더라도 경력이 몇 년이냐에 따라 기술력이나 센스 등은 무시되어 왔다는 것이다. 그러나 어디까지나 과거의 일이고 현재는 경력은 참고사항일 뿐 기술력이 더 우선시 되는 현실에 와 있다. 미용사란 직업은 자신이 독립하여 미용실을 직접 경영하기 전에는 그 보수가 타 업종에 비하여 낮은 수준에 있다. 특히 미용사가 되기전⁸⁾에 스텝(staff) 기간동안의 기본임금은 더 낮으며 노동부가 고시한 최저임금⁹⁾에 미달하는 경우마저 있다. 따라서 이들은 스텝 기간을 단축시키기 위해 특강을 받아서라도 기술을 향상시키려고 노력하고 있으며 미용사들의 근무환경에 대한 만족도에 큰 요인으로 작용하고 있음을 연구자가 오랜 경험과 현장에서 보고 느낄 수 있었다.

곽형심, 유현주의 연구결과에 의하면 미용사들의 업무와 관련한 스트레스 요인에 대한 조사결과는 양국에 있어서 ‘경제적인 문제’와 미용지식과 기술적인 문제’라고 응답한 사람이 각각 64%와 46%를 차지하였다. 그러므로 미용사들은 경제적인 문제와 지속적으로 변하는 미용기술과 지식에 대해 상당히 스트레스를 받고 있는 것으로 생각된다. 미용사들의 미용정보(기술정보를 포함하여) 획득경로는 우리나라의 경우 미용잡지라고 응답한

8) 연구자 : 미용실에서의 직급: 미용사란 일반 사회에서 통용되는 일반적 칭호이며 실제 미용계에서는 내부적으로 그 기술의 그레이드에 따라 호칭이 다르다. 과거에는 하급직을 시다(した)라고 불렀고 그 보다 경력이 더 된 직원은 중상, 그리고 그 위로 미용사, 가장 높은 수준의 기술을 가진 미용사는 수(首)미용사라고 불려왔다. 그러나 최근에는 미용실마다 호칭상에 차이가 있지만 보통 일반적으로 크게 스텝(staff)과 디자이너(designer)로 구분되어 호칭되고 있다. 물론 기술의 수준에 따라 더 세분되고 있기도 하다.

9) 노동부고시 : 현재 고시된 최저임금(2003.9부터 2004.8) : 1인 이상 근로자를 고용하는 모든 사업장에 적용되며 상용근로자 뿐만 아니라 임시직, 일용직, 시간제, 외국인 등 고용형태나 국적에 관계없이 모든 산업에서 공통적으로 시간급 2,510원 일급은 8시간 기준으로 20,080원, 월급은 월 소정근로시간을 226시간 기준으로 할 때 567,260원으로 되어 있다.

사람이 32%로 가장 높은 반면에 일본은 단체나 교육기관이라고 응답한 사람이 34%로 가장 많은 비율을 차지하였다. 일본이 미용지식이나 교육이 정규적이고 계획적으로 이루어지고 있는 반면에 우리나라의 경우는 아직 비계획적이며, 정상적인 통로로 지식전달과 교육이 이루어지고 있지 않다는 것을 판단할 수 있겠다.¹⁰⁾

급여시스템을 보면 대부분의 미용실이 아직도 전근대적인 방법을 채택하고 있는데 보통 디자이너가 되기까지는 기본급에 6개월 간격으로 소정의 금액(보통 5만원)을 올려 받는다. 통상적으로 그 기본급이라는 것은 중심지(번화가, 유행중심지)는 더 저렴하고 그 외 변두리 지역은 오히려 중심지보다 더 주고 있는 실태이다. 그 이유는 중심지의 근무경력이 나중에 더 유리하기 때문이다. 미용실에서의 미용사에 지급하는 임금은 일반 기업체처럼 미용실에 따라서 조금씩 차등이 있다. 자리(location)에 따라 또는 규모에 따라 또는 잘되고 안 되는 것에 따라 같은 기술등급의 미용사라도 받는 임금이 조금씩 차등이 있겠으나 그리 큰 문제는 되지 않는다.

현재 우리나라의 미용계에서 통용되고 있는 임금제도는 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 즉 정액제와 능력급제,¹¹⁾ 그리고 이를 병행하는 곳도 있다. 정액제는 일반적으로 스태프 기간동안 적용하며 능력급제는 디자이너가 된 다음에 본봉에 능력급을 추가하여 지급함으로서 동기를 부여한다.

가. 정액제 : 일정한 기간이 지나면 일정한 금액을 인상해 주는 보편적인 페이 시스템이다. 보통 6개월 마다 5만원 정도를 올려주고 있다. 이직을 방지하고 동기를 부여하기 위해 3개월마다 올려주는 곳도 있다.

나. 능력급제 : 미용실이 많이 밀집되어 있는 도심지에서 보통 행해진다. 경쟁이 치열하기 때문이다. 이 시스템은 보통 디자이너에게만 적용되며 소장의 본봉에다 매출목표 기준액을 정해 놓고 그 초과금액에 몇%를 가산해 주는 식이다. 그러므로 엄밀히 말하면 본봉제와 능력급제가 믹스된 형태의 페이 시스템이다. 예를 들어 본봉은 70만원이며 매출 기준액이 400만원인 미용실의 경우 디자이너가 600

10) 곽형심, 유현주“미용사의 직업의식과 근무환경에 대한 비교조사연구(한국과 일본을 중심으로), 한국미용학회지, 제6권 제1호, 2000.

11) 김삼진, Q & A로 풀어 보는 재미있는 미용실경영 따라잡기 p 98, 서울헤어월드사, 2002.

만원의 매출을 올렸다면 초과된 200만원의 20%(적용시키는 %에도 차등이 있다.) 40만원의 능력급을 지급하기 때문에 디자이너는 총액 110만원의 페이를 받게 되는 것이다.

② 기술력으로 분류된 등급

미용계의 어려운 점의 하나는 경력에 대한 공인제도가 갖추어져 있지 않다는 것이다. 미용학원을 수료하고 면허증을 취득하고 나면 그것으로 끝이다. 그리고 취업을 하면 「시다」라는 등급직함(?)으로(아직도 미용계에서 여과 없이 일본어가 사용되고 있다) 근무를 하게 되고 1~2년 정도 지나면 「중상」이라는 묘한 등급으로 호칭되기 시작한다. 그리고는 뚜렷한 기준 없이 미용사가 되었다가 역시 언제부터 인지 모르게 수미용사가 된다. 「시아게」라는 등급은 중상에서 디자이너(미용사)로 올라가기 전의 등급이란다. 요즘은 또 「스텝짱」¹²⁾이라는 묘한 직함이 통용되고 있다. 미용실마다 조금씩 다른 것 같은데 그 위치는 스텝 중에서 고참으로 디자이너가 아닌 직원들을 통솔하는 직책을 호칭하는 것이다. 연구자는 연구자 자신의 경험과 업계 선후배들과의 활발한 의견교환¹³⁾을 통해 다음과 같은 5단계의 등급제도를 제시해 본다. 물론 호칭에 대한 것은 재론할 여지가 있다.

가. 견습미용사 (또는 5급미용사): 면허증 취득 후 2년 정도의 수습기간 중에 있는 미용사 .

나. 미용사 보(또는 4급미용사) : 수습이 지난 2년 정도 기간 중에 있는 미용사.

다. 초급미용사(또는 3급미용사) : 미용사보의 과정을 끝내고 2년 정도 기간 중에 있는 미용사.

라. 미용사(또는 2급미용사) : 초급미용사 과정을 끝내고 2~3년 정도 기간 중에 있는 미용사.

마. 수 미용사(또는 1급미용사) : 미용사의 과정을 2~3년 정도 지나 기술적으로 매우 완숙한 단계의 미용사.

12) 김삼진, 전계서 Q & A로 풀어보는 미용실 경영 따라잡기. p 7, 115.

13) 엘리자리미용실원장(엘리자리), 한성진업스타일연구소(한성진), 누벨바그미용실(최복규) 박승철헤어스튜디오(서재선점장), 까라디 미용실(박근성원장), 이첼헤어커커(고준영수석 디자이너), 토니앤가이미용실(전진실장)

등급으로서 그 실력의 수준을 공인화 하고 있는 외국어의 등급시험(영어, 일본어, 한자 등)은 전세계적으로 시행되며 태권도, 유도, 검도 등은 훨씬 오래전부터 급과 단으로 실력의 수준을 공인화하느로서 어느 누구나 그 실력을 가늠할 수 있었다. 기술이 천차만별인 미용기술의 세계에도 이러한 제도를 도입할 필요가 있다.

연구자가 김삼진의 <Q & A로 풀어보는 재미있는 미용실 경영 따라 잡기>¹⁴⁾ 참고로 이같이 미용사의 등급을 5단계로 나누어 범미용계적으로 시행을 한다면 합리적이며 안정적이어서 직원이나 경영자에게도 편리하여 보다 공정하고 명량한 분위기에서 기술을 숙련시키기 위해 노력할 것이다. 그러나 현행의 미용사와 미용기능장의 2단계 뿐으로 구별되어 운영되고 있기 때문에 많은 문제점 속에서 혼란스럽게 지내고 있는 것이다. 참고로 일본은 크게 나누어서 스태프-인턴-중급-디자이너로 나누어져 있고 영국은 미용사(디자이너)만 스타일리스트-스타일리스트 2-톱스타일리스트-시니어 스타일 리스트-크리에이티브 디렉터(매니저) 5등급¹⁵⁾으로 나뉘어져 이들 그레이트마다 커트요금에 다른 것을 볼 수 있다.

위와 같은 제도를 구현하기 위해서는 미용인 스스로의 노력과 통합 및 공청회 등을 통해 공감대를 형성해야 하는 등 많은 시간이 필요하겠지만 권위 있는 미용단체 (대한미용사회중앙회)에서 주축이 되어 주도해가면 불가능할 것도 없을 것이다. 단계적으로 민간자격으로도 미용사들의 등급을 관리해도 좋을 것이다. 미용실을 개업하기 위해서는 이처럼 4~5 등급의 과정을 거친 미용사여야 당국 또는 협회에서 개업을 인가해주는 제도도 재고의 여지가 충분히 있을 것이다. 이렇게 된다면 면허증을 취득한 지 8~9년이 경과되어야(그 기간 중에 계속 현업에 종사해야 함은 물론이다)할 것이다. 기술적으로도 그리고 경영수업도 되어있는 상태여서 개업을 해도 무리가 없을 것이다. 실제로 많은 미용인들이 개선을 바라고 있기는 하다. 이러한 것은 기술력 습득이 빠른 미용사들에게 불만의 소지가 되고 있다.

14) 김삼진 Q & A로 풀어보는 재미있는 미용실 경영 따라 잡기. 2002, p 98.

15) <http://www.hairworld.co.kr>

제 II 절 기술 습득의 실태

1. 면허취득과 취업후의 기술습득

과거(1990년 이전)에는 미용사가 되기를 희망하는 대부분의 사람들은 일단 미용학원에 등록하여 자격취득을 위한 기초기술을 배웠다. 그러나 1990년 이후 전문대학에 미용관련학과가 설치되기 시작하면서 그 양상은 크게 달라졌다. 1990년 이후 우후죽순처럼 생겨난 전문대학의 미용관련학과(부록참조)를 나오면 미용사자격증이 국가자격시험을 보지 않더라도 면허증이 발급되면서 미용학원의 등록율이 현저하게 떨어진 것이다. 자격증취득을 위한 시험대비반이라 일컬어지던 미용학원이 사양길에 접어들고 전문대학이 활성화 되면서 160개에 이르는 전문대학중 50%가 넘는 전문대학에서 미용관련학과를 설립한 것이다. 그러나 아무리 전문대학을 나왔다 하더라도 현장에 취업하여 학교에서 배운 기술이 그대로 사용되기엔 무리인 것이 현실이다. 미용학원을 나왔건 전문대학을 나왔건 취업현장에선 모두 똑같이 ‘비기너(beginner)’로 취급되어 현장에서 요구하는 기술과 교육과정을 이수하지 않고서는 정당한 대우를 받을 수 없는 것이다.

이러한 이유는 크게 둘로 나눌 수 있다. 첫째는 미용실에서 인건비를 절감하기 위한 명분으로서 관행적인 절차로서 그렇게 실시하고 있다는 것과 둘째는 실제로 그 기술력이 못 따라 주기 때문에 정당한 대우를 해 줄 수 없다는 이유이다. 바로 이것이 미용계의 고질적인 고(高)이직율의 원인이 되고 있다. 소위 스텝이라고 호칭되는 초급미용사(분명 소정의 국가고시에 합격하여 미용사자격증을 취득하였음에도 불구하고 그들은 미용계에서 미용사라고 불리지 못하고 있다.)들은 직장을 옮겨서 경력을 속이고 보다 높은 대우를 받으려 하다 보니 자꾸 미용실을 옮겨 다니는 바람직하지 못한 현상이 벌어지고 있는 것이다. 이것은 이웃 일본의 예와 사뭇 다르다. 일본에서는 근무하던 미용실을 그만두고 다른 미용실로 이직을 할 경우에 전 미용실의 원장이 추천서를 써서 보낸다든지 또는 실제로 그 미용실에서 근무를 한 이력이 있는지를 확인하는 것이 일반화 되어 있다고 한다.¹⁶⁾

16) 신미용(新美容) 1999.11月, 특집, 편집국, 미용사의 취업과 이직.

그리하여 우리나라 미용계에서는 초급직원의 이직율은 높은 반면 디자이너들의 이직율은 상대적으로 낮다.

미용학원 출신이건, 전문대학출신이건 현장에 적응하지 못하는 경우가 대부분이어서 다시 재교육을 받아야 하는 불합리성은 오래전부터 지적되어 왔고 설사 커리큘럼을 차별화하여 현실에 부응하는 교육을 시켜서 배출했다하더라도 현장에서는 어떤 편견이나 선입관으로 인해 인정을 해 주지 않고 있는 현실이다.¹⁷⁾

따라서 보다 나은 대우를 받기를 바라는 초급 미용사들은 자비를 들여서라도 재교육기관¹⁸⁾ 같은 곳에 등록하여 별도의 기술향상을 위한 노력을 경주하고 있다.

2. 재교육기관의 교육과정

재교육기관에서의 교육과정을 살펴보면 외국의 유명한 미용교육기관의 것을 도입하여 그 커리큘럼을 교육하는 기관 (피봇포인트, 비달샷쑤, 토니 앤 가이, HMTT 등) 국내 유명미용인으로 자신의 이름을 브랜드화하여 운영하는 곳 (비전22 아카데미, 사이리즘, 권홍아카데미, 송부자뷰티아카데미, 권오혁아카데미, 리캔두, 노진태커팅스쿨, 전민선스피드코디폼테크니컬센터, 크리스기 테크니컬센터 등) 미용사단체에서 운영하는 곳(대한미용사회중앙회 교육원) 프랜차이즈에서 자체교육도 하면서 외부교육도 받아 운영하는 곳(미용산업교육원-블루클럽, 바이칼라, 이가자트레이닝센터, 박준뷰티아카데미, 박승철스튜디오교육센터)으로 나뉘어 진다.

17) 김수진, 한국미용교육의 현주소와 전망, 미용회보, 2002, 5월.

18) 재교육기관: 연구자 주

현장에서의 기술적열세를 극복하기 위해 교육을 받기를 희망하는 미용사들을 위해 개설된 미용기술교육기관으로서 주요 재교육기관은 다음과 같다. * 대한미용사회중앙회 교육원, * HMTT, * 미용산업교육원, * 비전22 아카데미, * 사이리즘, * 권홍아카데미, * 권오혁아카데미, * 이준뷰티아카데미, * 송부자뷰티아카데미, * 리캔두, * 봄스미용사관학교, * 노진태커팅스쿨, * 전민선스피드코디폼 * 테크니컬센터, * 이가자트레이닝센터, * 김교숙뷰티아카데미, * 피봇포인트, * 크리스기 * 테크니컬센터

교육과정을 검토하기 전, 현재 운영중인 재교육기관의 커리큘럼을 몇 가지 살펴보았다.

①권홍 아카데미 (서울 강남구 신사동 638-4 경진빌딩 4층)

코 스	기 간	교 육 내 용
커트	1개월	실용커트, 드라이
	2개월	응용커트,업스타일,드라이 등
	3개월-전문반	커트, 드라이, 펌, 컬러링, 업스타일
야간반(화요일)	12회	실용커트, 드라이
남성커트	2주	싱글링, 클리퍼 사용법
	2주	남성커트 응용
강사코스	3개월	응용커트,드라이,특강교육실습,인턴
프로페셔널헤어스타일스트과정	6개월	커트,드라이,펌, 아이롱,염색,업스타일,미용경영, 실습
업스타일	2주(9회)	한복에서 웨딩까지

② 봄스미용사관학교 (서울시 서초구 잠원동 19-8 동궁B/D 별관)

과 정 명	횟 수	교 육 내 용
커트베이직	10회	커트기본자세와 이론 및 원리의 이해
초급스타일	5회	베이직을 토대로 한 기본 스타일
중급스타일	5회	세계적인 스타일을 우리실정에 맞게 응용한 살롱스타일
고급스타일	5회	유행하는 스타일과 디스커렉션 스타일
창작스타일	5회	살롱에서 쉽고 빠르게 쓸 수 있는 스타일과 창작스타일
디자이너육성	20회	커트 베이직, 초급, 중급, 스타일
디자이너완성	30회	커트베이직, 초급, 중급, 고급, 창작스타일
파워디자이너	40회	커트베이직,초급중급고급 창작스타일,드라이, 업스타일
남성컷	5회	클리퍼 및 빗의 활용, 클리퍼와 시저를 활용한 스타일

드라이	3회	드라이의 원리이해, 스트레이트, C컬, S컬, 웨이브지라시
업스타일	2회	핀사용법, 컬의 활용, 신부머리, 응용, 창작스타일만들기
메이크업	5회	헤어스타일에 맞는 메이크업

③ 예림미용학원

과 정	기 간	내 용
샴푸 트리트먼트	2일	
커트	2주	
남성커트	1주	
모발붙이기	1일	
드라이	1주	
디자인퍼머	1주	
아이롱	1주	
업스타일	1주	
염색전문가반	1주	

④ 송부자뷰티아카데미 (서울시 중구 필동)

과 정	기 간	교 육 내 용
강사코스	16주	업스타일
속성디자이너	3개월(60회)	커트,드라이,칼라링,업스타일, 펌, 아이롱
수요일반	3개월(12주)	커트, 스타일링
마스터코스	15일(30시간)	드라이, 아이롱
	10일(20시간)	커트
	15일(30시간)	업스타일

⑤ 우선제 뷰티아카데미(서울시 영등포구 영등포1가 141-6 세림빌딩3층)

과 정	기 간	교 육 내 용
개인특강반	10회	커트,아이롱, 브로우드라이, 컬러링, 코팅,펌, 업스타일
속성마스터반	5일코스	커트,아이롱,브로우드라이,펌, 업스타일

컨슈머반	10주	커트, 컬러링, 코팅, 몰드앤드라이, 의상 메이크업
스텝반	10일	남성 및 여성커트, 기본 베이직, 열기구 펌, 컬러, 코팅, 샴푸
일요반	4주	1주: 커트, 아이롱, 펌 2주: 커트, 아이롱, 컬러, 코팅 3주: 남성커트 4주: 업스타일

⑥ 헨리박 헤어아카데미(서울 서초구 잠원동 19-2 하이벤B/D 2층)

과 정	기 간	교육내용
브런트커트	12회	원랜스, 그레쥬에이션, 레이어, 믹스
스트록커트	12회	커트이론, 스윙방법, 선만들기, 질감넣 기, 무게감조절, 스타일디자인, 살롱스타 일
종합반	3개월	브런트커트, 스트록커트, 드라이,업스타 일, 컬러링, 펌
드라이	12회	드라이이론, 볼륨넣는 법, C컬만들기, S 컬만들기, 등
컬러링	8회	두발생리학, 염색과 탈색의 원리, 선착 법염색, 컬러배색사용법, 메쉬테크닉, 컬 러체인지
업스타일	8회	베이직, 뿔기스타일, 겹치기스타일, 등

⑦ 이가자 트레이닝 센터(서울 강남구 청담동 100-21 지오B/D 3층)

과 정	기 간	교육내용
정규코스	1개월	커트, 드라이, 컬러링, 업스타일,
디자인기법코스	2주	커트, 펌
유럽패턴스타일	1개월	스타일링
베이직커트	1주	남성커트
업스타일	3일	업스타일
아이롱코스	3일	아이롱
드라이코스	2일	드라이어사용법

이상 몇 곳의 재교육기관의 과정들을 살펴보면 과정의 이름이나 기간 등에 각 교육기관이 차별화를 시도하기 위해 각각 다른 이름의 그리고 기간 등으로 수강생들을 모집하고 있지만 수강자의 입장에서 볼 때 엄밀히 분석해 보면 모두 공통의 내용으로 귀결된다.

3. 마스터 해야 할 커리큘럼 정리

본 연구자는 미용업계에 종사하는 교육자¹⁹⁾로부터 자문을 받아 재교육기관으로서 갖추어야 할 대략의 교육내용을 정리하여 보았다. 이 교육의 내용은 실제 미용실에서 실무적으로 반드시 이수할 해야 할 과목들이다. 각 과목들의 내용들을 간추려 보면 다음과 같이 요약할 수 있다.

① 커트

- 이론 정리
- 기초실기와 자세교정
- 베이스, 섹션의 이해와 실기
- 다양한 결 처리기법
- 보브와 응용스타일
- 다양한 섹션과 웨기스타일
- 층의 이용
- 유행과 세미레이어 스타일
- 디스커넥션기법과 응용스타일(숏, 미디어, 룡)
- 싱글링과 숏 스타일
- 남성, 숏, 미디어, 세미룡스타일
- 실습

② 블로우드라이

- 이론정리
- 기초기법

19) 권홍아카데미(권홍원장), 사이리 아카데미(사이리 원장), 헨리박 아카데미(헨리박원장) 케이머리병원(케이원장), 비전22 아카데미(유상준원장), 한성진업스타일 연구소(한성진원장) 박호준과 가위잡이 아카데미(박호준원장), 봄스아카데미(이규용원장).

- 응용기법
- 연출법 /부분연출/전체연출/T.P.O에 따른 분위기 연출법
- 실습

③ 헤어케어와 샴푸

- 이론정리(모발생리학)
- 실습

④ 퍼머넌트웨이브

- 이론정리
- 기초기법의 정리와 응용기법
- 연출 / 부분디자인/ 전체디자인
- 실습

⑤ 업스타일

- 이론정리 및 백콤
- 기본형태의 연출
- 투포인트와 스타일의 연출
- 다양한 부분연출 /사이드/ 프론트/ 백
- 컬과 응용스타일
- 웨이브와 응용스타일
- 길이에 따른 응용스타일 / 숏/ 미디움/ 롱
- 피스사용과 연출
- 실습

⑥ 아이롱

- 기초기법
- 응용기법
- 연출법 / 부분연출/ 전체연출
- 다양한 컬과 응용스타일
- 웨이브 / 부분연출/ 전체연출
- 실습.

각 교육기관별로 분류한 과목(커리큘럼)은 다소간 차이가 있지만 대동소이하고 정리한 것이 위와 같다. 연구자는 전술한 바와 같이 분류한 기술별로 난이도를 정했는데 난이도가 높을 수록 숙련기간이 오래 걸리는 것이 감안되었다. 또한 미용이란 트렌드에 영향을 많이 받으므로 어떠한 분야의 기술을 마스터했다 하더라도 새로운 유행이 출현하면 그 유행 스타일에 관한 기술은 별도로 배워야 하지만 숙련도가 높을 수록 그것을 받아들이는 응용감각이 빠르게 작용한다고 할 것이다.

여기서 각 과목별로 기간을 정하지 않은 것은 각 기관별로 차이가 있기 때문에 기준을 제시하기가 어렵기 때문이나 전 과정을 모두 숙련시키기 위해서는 개인차를 감안할 때 2년에서 3년을 본다.

제 3 장 현장(미용실)에서의 미용사육성계획

앞장에서는 초급의 미용사들이 면허를 취득하고도 보다 높은 대우를 받기 위해 이직을 감행해서라도 기술의 업그레이드를 위해 재교육기관을 등록을 해야 하는 현실, 그리고 우후죽순처럼 증가일로에 있는 재교육기관의 각각의 커리큘럼 대하여 논술하였다. 그러나 재교육기관을 이용하는 초급미용사들은 극소수에 불과하다. 전술한 재교육기관의 경영자들과의 상담에 의하면 교육을 받는 수강자들은 대체로 다음과 같은 경우로 나타난다.

- 늦은 나이에 미용을 시작하여 빠른 시일내에 기술수준을 올려야 되는 입장에 있는 스태프.
- 경쟁력이 심한 지역(도심지의 패션스트리트)에 근무하는 스태프.
- 개인적으로 배우고자하는 의욕이 충만한 스태프.

이들 외의 보통의 스태프들은 현장에서 근무를 하면서 스스로 기술이 숙련되기를 바라는 현실이며 미용실오너의 마인드에 따라 교육의 기회가 많고 적고를 가름하기 마련이다. 연구자는 평소의 교분이 있는 동업에 종사하는 지인들을 통해 각 미용실에서는 어떠한 직원육성계획을 실행하고 있는지를 조사하였다. 조사자의 대부분은 이러한 육성계획을 대외비시하여 외부에 알려지는 것을 극도로 기피하여 조사에 어려움이 있었으나 자료의 출처를 밝히지 않는다는 조건으로 어렵게 자료를 구할 수 있었다.

제 I 절 경영자의 미용사육성에 대한 인식제고

일반적으로 미용실의 규모가 대부분 영세하다 보니까 경영자(원장)가 일에 치우쳐 직원교육에는 등한하기 쉽다. 사실 직원이 서너명, 또는 그 미만인 미용실에서 직원들을 모아놓고 교육을 한다는 것이 결코 쉬운 일이 아니다. 그럼에도 불구하고 미용실 경영자는 직원교육에 대해서 그 관심이 점차 고조되고 있다. 그 이유는 첫째, 심화되는 경쟁에서 우위를 점하기 위해서이고 둘째, 직원들의 이직율을 예방하기 위해서이다. 실제로 교육이 제대로 시행되는 미용실에서는 이직율이 현저히 떨어지기 때문이다.

따라서 제대로 된 교육의 시행과 기술력에 대한 따른 정당한 테스트에 의한 진급, 이러한 시스템을 갖추는 것이 요즘 미용계의 화두라고 할 수 있다. 그러한 시스템이야 말로 미용실의 존재의 의의, 즉 매상의 증대로 바로 이어지기 때문이다. 여기서 가장 중요한 것은 경영자(원장)자신의 교육에 대한 인식이다. 경영자는 교육의 중요성을 인식하고 단기적이고 임기응변식이 아닌 장기적이며 계획적인 육성계획 하에 직원을 육성하여 직원의 능력을 향상시키고 고객의 만족을 끌어내어 매상의 증대로 끌어 나가야 한다. 경영자의 진두지휘 하에 전직원이 의무적으로 참여할 때에야 비로소 교육의 효과가 나타난다. 미용실은 영속적 번영을 꾀하는 한 지속적이어야 하는데 결국 교육이란 미용경영환경의 변화에 따라 즉시적으로 대응할 수 있는 능력을 가진 직원을 육성하고자 하는 것이다. 미용실에서 교육의 부재나 중단은 매상의 감소, 직원의 이직으로 결국 실패를 초래하게 될 것이다.

전국의 미용실을 8만 4천개로 보았을 때 직원이 12명 이상인 업소는 2400여개로 2.8%, 8명에서 11명 사이인 중대형은 5천6백여 개로 6.7%, 4명에서 7명사이인 중형은 2만 여개로 23.8%를 차지하며 나머지는 3명 미만인 소형으로 5만 6천개로 66.7%로 추정하고 있다²⁰⁾. 미용실이 번성하고 번성하지 못하는 것이 경영자의 책임이라면 직원들의 이직도 경영자의 책임일 것이다. 미용실의 교육시스템이 체계적으로 완성된 후에는 경영자나 직원이 일체가 되어 일사불란하게 계획에 의해 진행이 되도록 관리하고 교육으로 인해 향상된 직원들에게는 그에 맞는 보수를 지급함으로서 동기를 부여해야 한다. 이를 위해서는 다음과 같은 방침이 뒤따라야 할 것이다.

첫째, 경영자가 교육의 책임자라는 인식을 갖는다.

둘째, 장기적 교육계획, 그리고 그 교육으로 인한 기대결과(기술과 보수 등)이 정확히 전달되어야 한다.

셋째, 교육과 영업은 연계성이 있어야 한다. 장기적이되 유행성도 감안하여 매상과 관련이 있는 과목도 그때, 그때 다루어져야 한다.

넷째, 교육이 자신의 미용실매상증진만을 위해서가 아닌 직원 개개인의 실력을 키워주어야 한다는 발상에서 시작되어야 한다. 직원의 성장을 위해서 교육을 하다 보니 매상도 오르더라는 식이 되어야 한다는 것이다.

20) 김삼진, Q & A로 풀어보는 미용실경영 따라 잡기. 2002, p 249.

1. 미용실 교육의 실태(경영자가 생각하는)

① 경영자의 교육에 대한 필요성 인식도

연구자는 경영자가 교육에 대해 필요성을 느끼고 있는지, 그리고 느낀다면 어느 정도나 느끼는지를 조사하기 위해 김종근의 선행연구(1997년)를 참고하였으며 이해를 돕기 위해 도표화는 연구자가 김종근의 동의하에 첨부하였다. 참고로 이 자료는 본 논문주제에 이해를 돕기위한 부분적인 참고자료이다.

응답 내용	응답 수	비율(%)
전혀 필요 없다	-	-
별로 필요 없는 것 같다	-	-
보통이다	12	6.5
필요하다	51	27.7
매우 필요하다	121	65.8
계	184	100

이 결과에서 경영자(원장)은 교육의 필요성의 대해 절대적으로(184명중 173명, 93.5%) 응답했다. 이와 같은 인식의 변화는 미용실이 증대일로를 치달던 1990년대에 접어들면서 비롯된 것으로 추정된다.

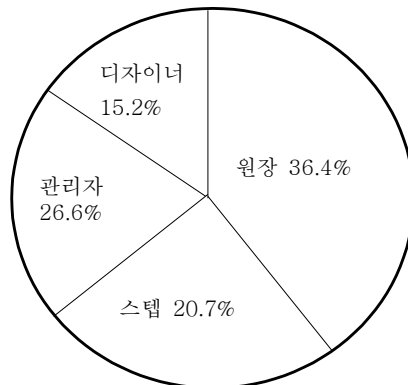
② 경영자가 본 직원의 교육에 대한 필요성 인식도

응답 내용	응답 수	비율(%)
전혀 못 느끼는 것 같다	-	-
별로 못 느끼는 것 같다	8	4.3
보통이다	13	7.1%
필요하다고 느끼는 것 같다	96	52.2%
매우 필요하다고 느끼는 것 같다	67	36.4%
계	184	100

이 설문은 보충설명이 필요할 것 같다. 즉 이 설문은 직원이 직접 응답을 한 것이 아니고 원장들이 응답한 내용이다. 즉 자기 미용실의 직원이 교육에 대해 어떻게 생각하느냐는 설문에 원장이 응답한 것이어서 직원이

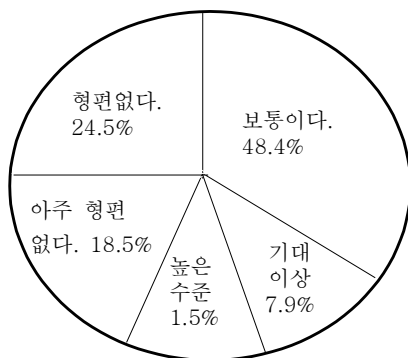
직접 응답한 것과는 다소 차이가 있을 것이다. 하지만 자신이 경영하는 미용실 직원에 대해서는 누구보다도 잘 알 원장들이 답변을 한 것이기 때문에 결과치는 유의하다고 본다. 이 설문지 결과에서도 필요성에 대해서 원장보다는 약간의 차이가 나지만 필요하다고 생각하는 직원의 비율은 매우 높게 나타났다.(184명의 응답 중 163명, 88.6%)²¹⁾

가. 교육을 받아야 할 대상



이 표에서 볼 때 경영자 본인의 교육에 대한 필요성을 가장 많이 느끼고 있으며, 다음으로 관리자 순으로 나타났다.

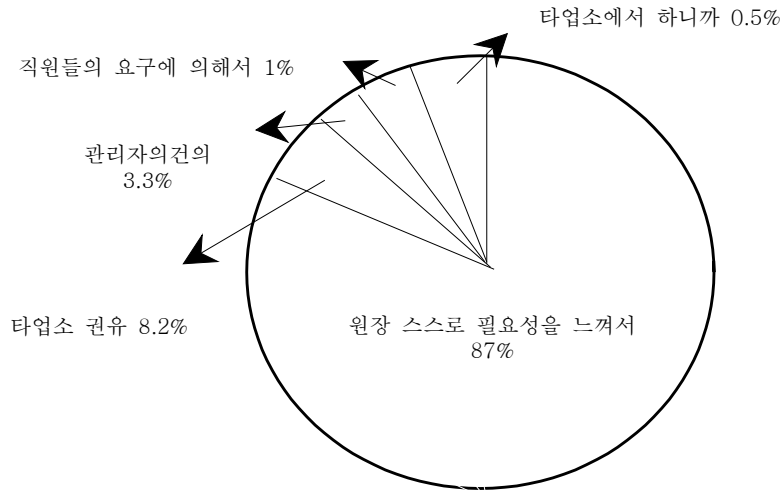
나. 직무 수준



을 미용은 전문직이면서 직무수준은 매우 낮으며 전문 직종으로서의 미비함 드러난다.

21) 김종근, 뷰티살롱 교육훈련실태 및 개선방안에 관한 연구. 숭실대 석사학위 논문,1997, p. 65.

다. 교육을 하게 된 동기



이번 항목에서 볼 때 직원들의 요구가 매우 낮게 나타난 것은 연구자가 3년 이하의 경력자로 설문 조사를 한 것과 비교를 하면 많은 차이를 볼 수 있다.

③ 직원이 바라는 교육내용의 우선순위

이 설문 역시 원장에게 한 것으로 직원이 직접 응답한 것은 아니지만 직원의 생각과 일치할 것이라는 전제하에 참고로 하면 다음 표와 같다.

응답 내용	응답 수	비율(%)
기술교육	147	79.8
고객관리, 경영	15	8.2
예절, 인성, 교양	13	7.1
제품사용법	5	2.7
근무자세 및 태도	4	2.2
계	184	100

당연한 결과이지만 직원이 바라는 교육의 내용은 기술을 우선적으로 꼽고 있다. 초급시절의 직원이 이직을 자주 하는 것은 그 미용실에서 교육

을 받을 수 있는 기회가 적기 때문이라는 것은 이미 주지의 사실이다. 이
토록 초급직원들은 교육을 받기를 희망하고 있지만 제반 여건이 마련되지
않고 있는 것으로 나타났는데 전 장에서 다룬 재교육기관으로는 양적으로
나 질적으로 만족하지 못하고 있으며 설사 이용을 한다고 해도 비용문제
때문에 선뜻 이용하기가 쉽지가 않다는 것이다. 이들 경영자들이 교육에
관한 계획성에 대한 설문 결과를 살펴보자.

④ 경영자들이 갖고 있는 교육훈련에 대한 계획성

응답 내용	응답 수	비율(%)
계획없이 필요할 때 시행한다	37	20.1
대충 계획을 마련해서 시행한다	54	29.3
계획은 있으나 계획대로 실천하지 못한다	38	20.7
가급적 이미 마련된 계획에 의해 실시한다	34	18.5
연간 프로그램을 작성, 빈틈없이 시행한다	21	11.4
계	184	100

미용실이란 아무래도 개인이 운영하는 업체여서 계획성을 가지고 업무를
기획한다는 것이 쉽지 않다. 그러다 보니 70%가 넘는 원장들이 스스로가
무계획하고 즉흥적으로 교육에 임하고 있음이 나타났다. 사실 이 설문
응답한 원장들은 비교적 수준이 상위권에 있는 부류여서 평균치를 훨씬
웃도는 것으로 본다면 실제로는 이 설문조사에서 나타난 결과보다 더 낮
다고 보아야 한다. 또 한 가지 간과할 수 없는 것은 교육에 대한 필요성
을 자각하고 있으며 실제로 교육도 자체적으로 시행을 하고 있다고 해도
봉착하는 문제가 한두 가지가 아니다. 그 문제점을 열거하면 다음과 같다.

가. 시간문제: 일과시간 중에 해야 하는데 아무래도 영업시간과 겹치게 되고 그
렇다고 일과 전, 또는 일과 후에 하려니 직원들이 꺼린다.

나. 장소문제: 업장에서 그대로 하게 되니 아무래도 산만해서 교육의 효과가 떨
어진다.

다. 강사문제: 원장이 직접 하거나 디자이너가 맡게 되는데 매일 얼굴을 마주보
다 보니 역시 효율적이지 못하다. 규모가 어느 정도 되어야 교육담당을 따로
둔다지만 보통의 미용실에서는 거리가 멀다.

라. 커리큘럼문제: 직원의 기술수준이 등차가 심해서 일관성 있고 체계적인 교육을 하기가 어렵다.

제Ⅱ절. 미용 교육의 실태(미용경력 3년 이하의 미용사가 생각하는 교육에 대한 필요성)

연구자는 뷰티샬롱 교육훈련 실태 및 개선방안에 관한 연구를 보면서 미용경력 3년 이하의 미용사가 생각하는 교육에 대한 필요성을 경영자와 비교해 보았다. 설문대상자 153명은 서울 및 경기도 지역의 미용실에 근무하는 미용인들과 전문대학미용학과에 재학 중인 미용인을 대상으로 실시했음을 밝히며, 설문지 내용은 부록 3에 양식이 있다. 연구자가 153명에게 조사한 결과 다음과 같은 연구결과를 도출했음을 밝힌다.

성별, 연령별, 경력별 구분은 다음과 같으며, 경력과 나이를 볼때 초급 미용사일 경우 나이는 상대적으로 20대 초반이 가장 많다. 그리고 미용은 아직도 남자보다는 여자가 많음을 알 수 있다.

(성별 구분)

구 분	응 답 자 수	%
남	8	5
여	145	95

(연령별 구분)

구 분	응답자수	%
20세미만	77	50
21세~22세	62	41
23세~24세	9	6
25세~26세	3	2
26세 이상	2	1

(경력별 구분)

구 분	응답자수	%
1개월~3개월	15	10
4개월~6개월	7	5
7개월~9개월	17	11
10개월~12개월	28	18
13개월~15개월	4	3
16개월~18개월	4	3
19개월~21개월	5	3
22개월~24개월	39	25
25개월~27개월	7	5
28개월~30개월	7	5
31개월~32개월	2	1
34개월~36개월	18	11

① 미용에 관련된 교육에 대한 필요성

질 문 내 용	응답자수	비율(%)
전혀 필요없다.	0	0
필요 없을 것 같다.	2	1.3%
보통이다.	12	7.8%
필요하다.	69	45.1%
매우 필요하다.	70	45.8%
계	153	100%

교육에 대한 필요성은 매우 높지만 경영자가 생각하는 부분과는 약간의 차이를 볼 수 있다.

② 동료 미용사를 볼 때 교육에 대한 필요성에 대한 중요성

질 문 내 용	응 답 자 수	비 율(%)
전혀 못 느끼는 것 같다.	0	0%
못 느끼는 것 같다.	3	2.0%
보통이다.	25	16.3%
필요하다고 느끼는 것 같다.	60	39.9%
매우 필요하다고 느끼는 것 같다.	65	42.5%
계	153	100%

이 질문에서는 본인이 교육에 대한 필요성은 높게 나타났으나 동료 미용사를 판단해하는 교육 잣대는 낮게 났으며 신세대의 개인주의적 성향이 잘 나타낸 질문이라 생각한다.

③ 가장 필요한 교육의 우선순위의

질 문 내 용	응 답 자 수	비 율(%)
기술(커트, 컬러, 펌, 드라이, 업스타일 등등)	45	29.4%
고객 관리 및 미용 경영(마케팅)	23	15%
예절, 인성, 교양, 사물관계	33	21.5%
브랜드별 교육	20	13.1%
미용실에서의 자세와 태도	32	21%
계	153	100%

미용 초반의 초급미용사들 경영자가 생각하는 기술 교육에 대한 필요서도 중요하지만 예절, 인성, 교양, 사물관계, 미용실에서의 자세와 태도에 대해서 매우 중요하다는 것을 볼 수 있다.

④ 교육을 한다면 직원 교육에 대한 연간 계획성

질 문 내 용	응 답 자 수	비 율(%)
필요시 마다 시행하겠다.	30	20%
계획은 있으나 실천은 하지 않는다.	25	16%
계획대로 시행하려고 노력한다.	39	25%
연간 계획으로 시행한다.	24	16%
철저한 계획과 교육프로그램으로 시행한다.	35	23%
계	153	100%

교육에 대한 계획성을 잘 보여주며 현재 미용 쪽이 종사하는 초급미용사는 옛날 방식이 주먹구구식에서 벗어나 계획성 있는 교육을 필요로 하는 것을 알 수 있다.

⑤ 직원으로 취업하고 싶은 미용실 우선 순위

질 문 내 용	응 답 자 수	비 율(%)
보수를 타미용실보다 많이 주는 미용실	12	78%
보수를 적으나 교육시스템이 잘 되어 있는 미용실	29	19%
심적으로 편안한 미용실	62	40.5%
인맥으로 취업 할 수 있는 미용실	43	28.1%
상관 없다.	7	4.6%
계	153	100%

이번 질문에서 가장 중요한 부분이 돌출 되었다.

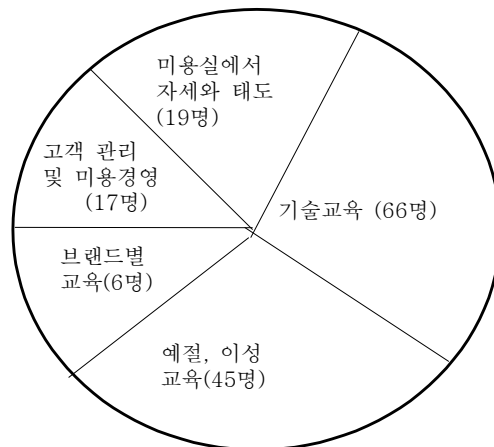
연구자가 교육에 대한 연구를 한 것이 바람직했음을 알려주는 도표라 생각한다. 70~80년대는 생계형 직업으로 선택했으나 현재의 초급 미용사들은 보수 보다는 교육 시스템이 체계적으로 되어 있는 미용실을 가장 선호하고 있는 것은 알 수 있다. 자본주의에서는 경제력이 가장 우선이라 생각 할 수 있으나 미용을 시작한지 3년 이하의 초급 미용사들은 전문직이란 인식을 갖고 있으므로 보수 보다는 교육에 높은 점수를 주는 것을 알 수 있다.

⑥ 취업 후 근무지를 옮길 때 가장 큰 이유

질 문 내 용	응 답 자 수	비 율(%)
건강문제	10	6.4%
낮은 임금	35	23%
계획성 없는 교육	23	15%
상사나 동료와의 인간관계	58	38%
복지 및 후생시설 미비	27	17.6%
계	153	100%

경영자가 생각하는 복지 및 후생보다는 교육과 인간관계로 이직을 많이 하는 것으로 나타났으며 이는 교육에 대한 필요성을 충분히 보여주는 도표라 생각한다.

⑦ 초급미용사(153명)가 생각하는 가장 우선순위의 교육



초급 미용사 ③번의 5개 항목 중에서 본인이 가장 중요시 생각하는 교육이 무엇인지 다시 한번 체크한 결과이며 기술교육에 대한 비중을 가장 높이 생각하고 있는 것으로 드러났다.

이제까지 연구한 것을 종합적으로 분석해 유추하면 다음과 같은 결론을 얻을 수 있다.

첫째, 대부분의 미용실 경영자는 자신의 업소의 매상증진을 위해 직원의 육성의 필요성을 느낀다. 둘째, 대부분의 초급미용사들은 자신의 성장을 위해 교육을 받기를 희망한다. 셋째, 그러나 대부분의 업소들은 교육의 필요성을 느끼면서도 시행할만한 여건을 갖추고 있지 못하다. 그 이유는 기획력의 부족, 비용문제, 강사문제 등이다. 넷째, 자격증을 취득하여 업소에 취업은 했으나 그 초급의 기술로는 현장에서 대우를 제대로 받을 수 없으므로 추가의 교육을 받아야 하지만 업소에서는 이를 충족시켜주지 못한다. 물론 재교육기관이 있기는 하지만 비용문제, 시간문제가 있으며 그 교육을 받는다고 해서 기술적으로 향상된다는지, 더 높은 보수의 미용실에 취업된다는 보장이 없다. 미용경력 3년 이하의 미용사가 생각하는 교육에 대한 필요성이란 주제로 조사한 결과 가장 필요로 하는 것이 기술 교육이란 것을 알 수 있다.

제 III 절 교육을 시행하는 업소에서의 육성계획

연구자는 교육의 필요성은 절감하면서도 기획능력의 부재로 실천에 옮기지 못한 업소가 의외로 많다는 점을 중시하고 그 구체안을 제시하고자 한다. 제시를 위하여 연구자는 선행연구와 미용실현장에서의 실제 예를 제시하고자 하였다. 업소는 소형, 중형, 대형, 프랜차이즈급으로 4등급으로 나누어 한 개씩의 실제 예를 수집하여 분석하였다. 소형업소의 예는 실제의 예를 수집하기에 매우 어려워 선행연구에서 전개서(김삼진, Q & A로 풀어보는 미용경영 따라잡기)를 참고하였으며 중형, 대형, 프랜차이즈급은 현재 실제로 시행하고 있는 업소의 예를 참고하였다.

1.. 소형업소의 예

업 소 명 : S 미용실

소 재 지 : 강남구 신사동

직 원 수 : 3

강 사 : 원장

단계별	년 차 별	교 육 목 표	교 육 내 용
1단계	1년차	기초가 되는 보조미용사 육성	▶신입사원교육▶사회인으로서의 인간교육▶샴푸기초교육▶와인딩기초훈련▶제품교육▶염색교육▶1단계기술테스트
	2년차	손님을 받을 수 있는 일반 초급기술자육성	▶사회인으로서의 인간교육▶응용와인딩▶기초드라이▶커트기초▶기술테스트
	3년차	능숙한 중급기술자 육성	▶드라이응용▶커트응용▶기술테스트
2단계	4년차	톱클래스의 미용사육성	▶업스타일▶뉴모드▶기술테스트
3단계	5년차	아티스트로서의 자신과 경영참가의식배양	▶뉴모드▶경영교육▶리더쉽▶관리자의 자기계발▶관리자의 업무와 역할

이 프로그램을 초급디자이너가 되는데 최소 3년을 보았으나 교육내용면에서 구체화되어 있지 않다는 문제점이 있다. 본 연구자는 실제로 미용실 현장에서는 어떠한 프로그램에 의해서 육성계획을 갖고 있는지를 조사하였다. 또한 미용실 현장에서의 실제 예에서는 연구자가 운영하는 업소의 실제 예를 비롯하여 서울시내 중대형급 업소의 자료를 수건 입수, 제시하고자 한다. 연구자의 업소를 제외한 타업소의 자료출처는 출처에서 보안을 요구한 바, 임의로 익명을 사용키로 한다.

2. 중형업소의 예

업 소 명 : 권오혁바이칼라

소 재 지 : 서울 강남구 압구정동

직 원 수 : 8명

강 사 : 원장 및 디자이너

중형급 이상 업소의 경우 과거에 비해 교육의 필요성을 인식하고 있는 업소가 증가 일로에 있음이 김종근의 선행연구에서 밝혀졌는데 교육을 체계적, 계획적으로 시행하고 있는지에 대한 조사결과를 보면 매우 잘된다(21%), 잘 되고 있다(43%), 보통이다(19%), 잘 안된다(7%), 매우 잘 안된다(1%)로서 보통이다 이상이 83%로 대단한 인식변화가 전개되어왔음을 알 수 있다.²²⁾

가. 격 단계별 테스트(2, 4, 6, 10, 12단계)에 패스하면 5만원씩의 기술수당이 지급됨.

나. 강사는 차 상급자가 담당하며 디자이너는 원장이 직접 담당.

다. 아무래도 영업이 우선이므로 교육날자는 융통성있게 조정해서 시행중.

라. 애로사항: 인원이 적다보니 누군가가 이직을 하면 강사를 재조정해야 하는 등 혼란스러워 짐.

바. 향후 강사에게도 소정의 강사수당을 지급하여 책임감을 갖고 교육에 임하도록 할 계획임.

22) 한현주 “미용실 관리자 직무분석과 체계화를 위한 연구” p 44. 한성대학교 석사학위 논문, 2004.

3. 대형업소의 예

업 소 명 : N 미용실

소 재 지 : 서울 강남구 논현동

직 원 : 23명

강 사 : 기술, 내부강사. 인성, 관리자 또는 초빙강사

(앞의 숫자는 개월차, 두 번째 숫자는 주차를 표시한다.)

연 차	월 차	주 차	교 육 내 용
1	1	1	인성교육
		2	기본샴푸실습
		3	샴푸이론 및 실습
		4	좌식샴푸
	2	1	
		2	핸드맛사지
		3	모발생리학
		4	퍼머이론 및 주의사항
	3	1	
		2	스트레이트 퍼머실습
		3	
		4	테스트-샴푸
	4	1	기본와인딩
		2	
		3	세로와인딩
		4	트위스트 와인딩
	5	1	열퍼머
		2	
		3	기본와인딩
		4	드라이 이론 및 주의사항
	6	1	드라이 뿌리살리기
		2	드라이 표면처리
		3	기본와인딩
		4	테스트-퍼머기초
	7	1	드라이-스트레이트 롤
		2	
		3	드라이-스트레이트 플랫
		4	안마름-롤
	8	1	
		2	염색1-이론 및 실습
		3	드라이 안마름-롤
		4	드라이 안마름-플랫
	9	1	염색1-이론 및 실습

		2	드라이-안마름-롤
		3	
		4	
	10	1	염색2-이론 및 실습
		2	드라이-바깥마름-롤
		3	
		4	드라이-바깥마름-플랫
	11	1	클리닉1-이론 및 실습
		2	드라이-바깥마름-롤
		3	드라이-바깥마름-롤
		4	염색2-이론 및 실습
	12	1	클리닉1-이론 및 실습
		2	드라이 바깥마름-롤
		3	
		4	테스트-드라이 바깥마름-롤
2	13	1	드라이-웨이브의 이해
		2	1단웨이브-롤
		3	
		4	
	14	1	1단웨이브-플랫
		2	
		3	1단웨이브-롤
		4	
	15	1	1단웨이브-플랫
		2	1단웨이브-플랫
		3	1단웨이브-롤
		4	테스트-1단웨이브-롤
	16	1	클리닉2-이론 및 실습
		2	2단웨이브-롤
		3	
		4	
	17	1	염색3-이론 및 실습
		2	2단웨이브-롤
		3	
		4	
	18	1	특수 아이롱웨이브
		2	2단웨이브-롤
		3	
		4	테스트-2단웨이브-롤
	19	1	염색4-이론 및 실습
		2	
		3	
		4	클리닉3

	20	1	염색4-이론 및 실습
		2	
		3	
		4	
	21	1	차트만들기
		2	
		3	
		4	
	22	1	남자커트 이론
		2	가위잡는법
		3	가위질 실습
		4	클리퍼와 빗 잡는 법
	23	1	클리퍼 실습
		2	
		3	남자커트 기본스타일 실습
		4	
	24	1	가위를 이용한 커트 기본스타일 실습
		2	
		3	
		4	
3	25	1	커트 이론과 자세1
		2	커트 이론과 자세-2
		3	원랭스
		4	
	26	1	A-라인 그레쥬에이션
		2	
		3	V-라인 그레쥬에이션
		4	
	27	1	기본 레이어
		2	
		3	
		4	테스트-여자 베이직커트
	28	1	기본디자인커트1
		2	
		3	
		4	
	29	1	기본디자인커트2
		2	
		3	
		4	
	30	1	기본디자인커트3
		2	
		3	

	31	4	테스트-스타일커트
		1	업스타일-Short
		2	
		3	
		4	
	32	1	업스타일-Medium
		2	
		3	
		4	
	33	1	업스타일-Long
		2	
		3	
		4	
	34	1	테스트 준비
		2	
		3	
		4	
	35	1	
		2	
		3	
		4	
	36	1	
		2	
		3	
		4	
		4	최종테스트-디자이너 승급시험

상기 N미용실의 교육계획은 매우 체계적으로 계획되어있다. 3년간의 교육계획이 주단위로 구체화 되어있어 초급직원이 입사 후에 디자이너로 육성되어가는 과정이 현장중심으로 짜여져 있다. 또한 3개월마다 그간 배운 것에 대한 테스트가 있으며 이 테스트에 통과가 되어야만 다음 과정으로 넘어 갈 수 있으므로 대상자들은 한시도 교육을 소홀하게 넘길 수 없도록 되어 있다. 테스트에 통과가 되면서 물론 보수도 일정금액이 상향조정되는 등 동기부여를 병행함으로서 교육 참여도를 높이는 효과를 노렸다. 또한 강사는 모두가 이러한 과정을 마스터 한 선배 미용사에게 맡기고 있고 과목 모두가 현장에서 실무적으로 필요로 하는 것을 단계적으로 풀어 놓은 것이어서 매우 효율적이다. 입사 시 오리엔테이션에서 이러한 교육과정을 제시함으로서 직원에게 소속감과 의욕을 고취시킬 수 있다.

4. 초대형급 또는 프랜차이즈급 업소의 예

업 소 명 : K미용실

소 재 지 : 서울시 서대문구 신촌

미용실수 : 4개

직 원 수 : 53명

① 교육 시스템

K미용실은 규모가 큰 만큼 교육을 위한 전담자가 있고 스텝과 디자이너 교육을 분리해서 관리하고 있다.

가. 스텝: 스텝을 위한 교육은 입사경력에 의해 구분된 네 개의 클래스로 구분되어 운영된다.

구 분	자 격	교육내용 및 기타	기간
A 클래스	입사 1년이상자	▶퍼머, 염색, 드라이, 남자커트, 인성 ▶주2회 교육 ※진급시험이 있으며 결과에 따라 B, C클래스로 강등되기도 함	1년
B 클래스	8-12개월	▶퍼머, 염색, 드라이 이론 및 실기, 인성 ▶주1회 교육 ※진급시험이 있으며 결과에 따라 월반, 또는 강등되기도 함	4개월
C 클래스	4-7개월차	▶퍼머, 염색 이론 및 실기 ▶주1회 교육 ※진급시험 있음(우수자는 월반이 가능함)	4개월
D 클래스	4개월미만	▶샴푸, 와인딩, 모발생리학, 손님접대법 ▶주1회 교육 ※진급시험 있음(우수자는 월반이 가능함)	4개월

스텝기간 중에는 의무적인 교육 외에도 봉사활동을 정기적으로 나가야 하며 교육에 불참 시 인사고과에 반영된다. 또한 타미용실 근무경력을 인정은 하지만 일정기간 이 미용실에서 의무적 근무경력을 쌓아야 하는 규

정을 두었다. 타미용실 근무경력을 일부분만 인정을 하는 대신 진급시험에서 우수하면 윗 클래스로 월반을 할 수 있도록 한 것도 치밀하다. A 클래스는 주 2회 교육을 실시함으로써 교육의 강도를 높이고 있는데 이는 B,C,D 클래스의 스태프들에게 이직을 하지 않고 열심히 근무하면 교육의 기회가 주어진다는 일종의 독려의 의미가 내재되어 있는 듯 하다.

이 미용실의 특징은 A 클래스기간 중에 강도 높은 기초교육을 집중적으로 받게 하므로써 미용사로서의 기초실력을 쌓게 하고 엄정한 진급시험에 통과가 되면 초급디자이너로 대우를 하게 되는데 이는 타미용실에 비하여 경쟁력이 있다고 본다. 즉 타미용실에서 3년간 교육을 받은 후에 초급디자이너로 대우를 받는 데에 비해서 1년이 단축되기 때문이다. 물론 교육기간중이라고 해서 근무시간이 단축되는 것이 아니고 할 일 다 하고도 1주에 2회, 근무시간이 다 끝난 오후 9시부터 11시까지 2시간씩을 집중적으로 교육을 받아야 하는 데는 인내심이 필요할 것이다.

나. 디자이너: 스태프 과정을 이수한 초급디자이너에게 실시하는 이 교육은 특히 강도가 높았던 A클래스에 비하여 융통성과 자율성이 있어 보인다. 그것은 이미 어려운 시기를 지나 디자이너로서의 단계에 접어들었기 때문에 스스로 노력하고 교육에 성실히 임할 것이라는 경영자의 판단에 의한 것이다.

과 정	교 육 방 향	기 간
커트베이직과정	▶ 각과정마다 이제까지 여기저기서 배워왔던 것을 버리고 이 미용실만의 스타일을 자기것으로 만든다 ▶ 대중매체를 통한 유행의 흐름을 파악, 분석, 연구하고 과학적, 체계적인 접근으로 스타일의 완성도를 높이고 고객들로부터 디자이너로서의 신뢰감을 쌓는다.	※ 각 과정 공히 3개월을 기준으로 하고 주1회씩 10회의 교육을 의무적으로 받는다. ※ 각 과정마다 테스트를 거쳐야 한다
테크니컬 퍼머과정		
업스타일과정		
디자인커트과정		

K미용실은 크게 3단계로 나누어 교육과정을 편성하였다. 1단계는 스태프 B, C, D 과정으로 1년, 그리고 2단계는 스태프 A 과정으로 1년, 3단계는 초급디자이너과정으로 1년을, 그래서 총 3년간의 교육기간을 통해 숙련도

높은 미용사를 육성해내는 것이다. K 미용실의 특징은 교육을 통해 K미용실만의 개성 있는 기술을 익히게 함으로서 소속감을 고취, 이직을 미연에 예방한다는 효과까지 노리고 있다.

이제까지 국내의 소형, 중형, 대형, 그리고 초대형(프랜차이즈)의 실제 예를 수집하여 나름대로의 교육계획을 연구하였다. 업소의 규모에 관계없이 공통점은 적어도 디자이너가 되기 위해서는 3년이라는 기간이 소요된다는 것이다. 그렇다면 우리와 비교적 미용환경이 비슷한 일본을 볼 때 다음과 같다..

5. 일본 타야그룹의 예

경 영 자 : 田谷哲哉(타야 테즈미야)

소 재 지 : 東京都 涉谷區

창 업 : 1964년

1964년에 타야테즈미야가 창업한 타야그룹²³⁾은 1999년 12월에 동경증권거래소 2부에 상장한 이래 2년도 안되어 제 2부에 상장한 견실한 기업이다. 미용실을 기업화 한 것도 유례가 없는 일인데다가 그것도 1부에 상장을 해서 타 미용그룹의 벤치마킹의 대상이 되고 있다.

2001년 현재 직영체인이 131개에 직원의 수가 1849명. 총매출액은 약 130억 엔이다. 1개체인당 14명에 매출액은 1억엔 정도로 매우 양호하다.

미용실위주의 기업으로서 다국적기업이라고 할 수 있는 타야가 운영하고 있는 브랜드는 <TAYA>, <TAY & Co.GINZA>, <Courage salon beaute>, <Bumble & Bumble N.Y>, <Capelli Punt.N.Y>, <Shampoo>, <Highlight Gallery>, <Beautiful. hair> 등이다.

이 미용그룹의 경영방침은 “사람이야말로 타야의 유일한 재산이며 동시

23) 김종근,윤천성,김새한별, 뷰티살롱 경영관리,리그라인 2003, p 239.

에 사회의 재산이다.”라는 이념아래 사원주택소유제도, 사내유학제도, 사원특별할인제도, 아티스틱 팀 픽업제도, 사원독립지원제도 등 5개의 제도를 중점적으로 가동할 만큼 직원육성이 중심을 이루고 있다. 특히 교육에 관한 시스템은 매우 정밀하고 구체적으로 짜여져 있다. 교육과 셀프매니지먼트를 중시하여 운영하는 시스템의 핵심은 직원을 기술등급을 9단계로 나누고 총 126 단계의 기술항목을 습득하도록 했다. 교육시스템을 상세히 표기할 수 없는 것은 타야 그룹내에서 시스템 유출시 법적인 제재를 가하겠다고 함으로 상세한 내용은 밝힐 수가 없다.

6. 일본 KJ 天氣豫報(천기예보) 미용실의 예

경 영 자 : 大前武士(다마에부시)

소 재 지 : 愛知縣 一宮市

창 업 : 1977년

창업한지 27년 된 동 미용실은 체인이 2001년 현재 12개 체인을 운영중이며 직원수는 총 200명이다. 2001년의 총매출액은 11억7200만 엔으로 한 개 체인당 16명에 평균 9800만 엔 정도이다. 이 미용실의 교육체계는 타야의 126단계 보다는 단순화 되었지만 그 단계별 목표가 명확하다. 입사에서 디자이너가 되기까지 마스터해야 할 단계는 58단계.

그 단계를 살펴보면 다음과 같다.

대 분 류	소 분 류
접객	1. 안내①/ 2. 전화/ 3. 접수/ 4. 인사/ 5. 회계/ 6. 안내②
지식	7. 칼라이론/ 8. 퍼머이론/ 9. 트리트먼트이론/ 10. 모발이론
샴푸	11. 칼라샴푸/ 12. 샴푸
퍼머	13. 올퍼퍼스 30분/ 14. 스파이럴/ 15. 올핀/ 16. 엔스이/ 17. 평면말기/ 18. 롱로트드/ 19. 업다운말기/ 20. 응용①/ 21. 응용②/ 22. 응용③/ 23. 응용④/ 24. 응용⑤
칼라	25. 위빙/ 26. 멧내기염색/ 27. 백모염색
블로우	28. 원랭스/ 29. 세임레이어/ 30. 레이어
TBA	31. TBA①/ 32. TBA②/ 33. TBA③
메이크업	34. 눈썹커트/ 35. 메이크업직식/ 36. 메이크업베이직

커트&블로우	37. 카운슬링/ 38. 윌랭스/ 39. 샹기레이어/ 40. 모량조절/ 41. 레이어응용①/ 42. 레이어응용②/43. 레이어응용③/ 44. 레이어응용④/ 45. 레이어응용⑤ /46. 레이어인체
커트	47. 그라보브베이직/ 48. 쇼트베이직/ 49. 쇼트그라운용①/ 50. 쇼트그라운용②/51. 쇼트그라운용③/52. 쇼트그라운용④ / 53. 쇼트그라운용⑤/ 54. 쇼트그라운용⑥/ 55. 쇼트그라운용⑦/ 56. 쇼트그라운용⑧/ 57. 쇼트그라 인체/ 58. 데뷔체크(테스트)

※TBA: Total Beauty Adviser

일본의 타야나 천기예보²⁴⁾의 경우와 우리나라의 경우를 비교해 보면 일본은 우리나라에 비해서 그 단계가 매우 구체적으로 되어 있다는 점을 알 수 있겠다. 천기예보의 경우 한달에 두 번의 오디션이 있는 것으로 보아 빨리 되면 총 29개월(2년 5개월)만에 디자이너로 데뷔할 수 있음을 알 수 있다. 이런 점에서 일본이나 한국이나 자격증을 따고도 약 3년여의 수련 과정을 거쳐야 디자이너가 될 수 있음을 알 수 있겠다.

제 IV 절 미용사 육성 계획을 위한 제안

부족한 교육의 틀과 부족한 정보로 인해 미용계의 오랜 과제인 숙련된 미용사 양성은 좀처럼 쉽지가 않다. 주먹구구식 교육을 벗어나 올바르게 체계적인 지식을 통해 미용인을 육성하고자 다음과 같은 12단계(144회) 교육과정을 만들어보았다. 이 과정은 미용을 시작해서 숙련된 미용사가 되기 위한 단계 및 교육내용이다.

시간이 많이 걸린다던지 비용문제에 대해 우려하는 시각도 있지만 중형급 이상의 규모라면 자체적으로 강사문제는 해결이 되며 일단 이같이 구체적인 교육계획이 수립되어 진행되고 있다면 기술적 완성도를 높이하고자 하는 미용사들에겐 더할 나위 없는 좋은 조건이다.

24) 김종근 전게서, p 226.

※ 교육은 주 1회 2~3시간

단 계	주 차	교 육 내 용
1단계 (1~3개월차)	1	고객 접대법 및 접내 정리정돈
	2	인성 교육 및 기본 샴푸 실습
	3	샴푸의 종류와 순서(샴푸 이론)
	4	샴푸실에서의 고객 접객법
	5	샴푸 도포 후, 마사지 순서
	6	마사지시 혈의 위치 및 두피 경락
	7	샴푸의 목적과 두피에 따른 샴푸의 선택
	8	클리닉 샴푸 방법
	9	좌식 샴푸의 필요성(남성고객)
	10	좌식 샴푸 실기
	11	핸드 마사지와 피부의 관계
	12	테스트
2단계 (4~6개월차)	1	모발 생리학(초급)
	2	모발 생리학(중급)
	3	모발 생리학(고급)
	4	펌의 개요(필요성)
	5	펌제의 종류(시스테인, 치토클리콜산, 시스틴아민 등등)
	6	펌 시술 시, 주의사항(약액 도포)
	7	모발에 따른 약액 도포 방법
	8	섹션 나누기(기본 등분)
	9	펌 시, 빗질의 중요성
	10	각도 적용의 이론과 시기(핀클펌)
	11	기본 와인딩(시간 및 시술 방법) 뱅의 핀클펌
	12	테스트(합격자에 대한 포상)
3단계 (7~9개월차)	1	응용 와인딩 테크닉
	2	모발의 길이에 따른 룯드와 선택
	3	펌의 여러 가지 테크닉에 의한 컬의 선택

	4	열펌의 필요성과 주의점
	5	열펌 시, 연화 보는 방법(컬 테스트)
	6	모발에 따른 연화 시간과 손상모에 따른 연화시간
	7	스트레이트 펌 기술 시, 처녀모의 기술과 손상모 기술 시, 약액 도포 방법
	8	아이론 사용 시, 기구의 선택과 이유
	9	아이론 기술 시, 온도에 의한 손상 유무 테스트
	10	중화요령(1제의 사용에 따른 중화제 선택)
	11	손상모, 발수성모, 축모, 곱슬모에 따른 약액 선택
	12	테스트
4단계 (10~12개 월차)	1	웨이브를 만들기 위한 열펌 시, 연화 방법
	2	약액 선택의 필요성과 도포
	3	웨이브 열펌 시, 기자재의 선택
	4	와인딩 기술과 컬의 형태분석
	5	모발별 타입보기
	6	c컬, s컬 등을 만들기 위한 와인딩 기술
	7	셋팅 펌과 디지털 펌의 차이점
	8	손상모에 따른 클리닉 제품 선택 요령
	9	와인딩 방향에 의한 컬의 변화
	10	열펌과 일반펌의 차이점 비교
	11	길이와 컬의 형태에 따른 룯드 선택
	12	테스트(합격자에 대한 포상)
5단계 (13~15개 월차)	1	드라이의 필요성 및 목적
	2	냉, 온 드라이 후, 모발의 상태 분석
	3	드라이 기술 시, 섹션 나누기(중요성)
	4	형태에 따른 물의 크기 선택과 이유
	5	빗질과 각도에 의한 결과 및 분석
	6	드라이어로 뿌리 살리기(두상의 포인트에 따라서)

	7	드라이어로 표면 처리 및 윤기 부여
	8	열조절과 텐션주기
	9	리치를 만들기 위한 드라이
	10	스트레이트 헤어 드라이(윤기 부여)
	11	안말음 드라이(각도와 윤기)
	12	테스트
6단계 (16~18개 월차)	1	바깥말음 드라이(각도)
	2	길이에 따른 롤의 회전과 손목회전
	3	c컬 드라이(드라이어 사용)
	4	c컬 드라이(아이론 사용)
	5	각 기자재별 c컬 만들기
	6	s컬 드라이(드라이어 사용)
	7	s컬 드라이(아이론 사용)
	8	각 기자재별 s컬 만들기
	9	형태에 따른 기구 사용법과 선택
	10	롤을 이용한 리치 만들기
	11	아이론을 이용한 리치 만들기
	12	테스트(합격자에 대한 포상)
7단계 (19~21개 월차)	1	스타일에서 드라이의 필요성
	2	형태에 따른 드라이 방법(원랭스)
	3	레이어 커트에 의한 드라이(숏)
	4	레이어 커트에 의한 드라이(미디엄)
	5	레이어 커트에 의한 드라이(롱)
	6	드라이 시술 시, 온도에 따른 결과
	7	롤과 드라이어 각도
	8	두부의 포인트에 따른 각도와 열처리
	9	길이에 따른 롤의 선택
	10	롤회전과 드라이어의 회전의 필요성

	11	열의 강약에 의한 모발의 형태 변화와 윤기도의 차이
	12	테스트
8단계 (22~24개 월차)	1	드라이는 헤어스타일에 있어서 마지막 단계이며 중요성
	2	플랫 아이론 사용한 c컬과 s컬 만들기
	3	페이스 라이 드라이 방법
	4	양손 드라이의 필요성과 연습
	5	s컬을 만들기 위한 섹션 나누기(가로, 세로, 사선)
	6	각도와 롤링의 관계 및 실기
	7	드라이어와 플랫을 사용한 시간과 결과 분석
	8	아이론을 사용한 뿌리 살리기
	9	염색을 하기위한 모발학
	10	염색 이론
	11	색채학과 염색의 관계
	12	테스트(합격자에 대한 포상)
9단계 (25~27개 월차)	1	얼굴, 피부톤에 따른 염색
	2	각 브랜드별 차트 보기와 약액 선택
	3	버진 헤어 도포(숏, 미디엄, 롱)
	4	투터치 도포의 필요성
	5	백모 염색 시, 기본 시술방법
	6	백모 염색 시, 회망색 비율 법(20%, 40%, 60%, 80%)
	7	탈색 시, 주의 사항(2제 선택)
	8	탈색제를 사용한 포인트 주기
	9	호일 테크닉
	10	위빙 테크닉(30%, 50%, 70%)
	11	여색 브러쉬의 사용 시, 주의점과 실기
	12	테스트

10단계 (28~30개 월차)	1	두피에 따른 도포 방법
	2	모발의 손상도에 따른 약액 선택
	3	산성 칼라의 사용 목적
	4	산성 칼라는 물감이다(why?)
	5	선착의 중요성
	6	선착색의 선택과 도포방법
	7	멋내기 염색 시, 2제 중요성(10vol, 20vol, 30vol, 40vol)
	8	톤온름 테크닉
	9	염색은 화학이다(공식)
	10	하이라이트의 필요성
	11	로우 라이트의 필요성
	12	테스트(합격자에 대한 포상)
11단계 (31~33개 월차)	1	컬러 체인지(보색관계)
	2	연연장법이란?
	3	클리닉 시술 방법과 모발에 따른 선택
	4	포인트 컬러 시, 약액선택과 톤의 차이
	5	커트의 중요성
	6	커트 시, 가위의 명칭과 자세
	7	가위의 사용법(블런트 커트와 응용커트)
	8	가위 연습 및 롱헤어 커트(탑에 대한 커트 및 원랜스)
	9	가위와 빗질의 중요성
	10	섹션과 베이스에 대한 이론 및 실기
	11	클리퍼 사용법
	12	테스트
12단계 (34~36개 월차)	1	클리퍼를 사용한 스포츠형 커트
	2	클리퍼를 사용한 상고형 커트
	3	싱글링 테크닉

	4	싱글링을 사용한 스포츠형 커트
	5	커트의 이론 및 기초(베이직)
	6	원랭스 커트 및 그레쥬에이션 커트
	7	분배에 의한 그레쥬에이션(A라인)
	8	버티컬 섹션에 바탕을 둔 그레쥬에이션(V라인)
	9	레이어 커트
	10	테크닉을 사용한 남성형 커트(숏)
	11	테크닉을 사용한 롱헤어 커트 및 남성형 커트(스타일링)
	12	테스트(합격자에 대한 포상 및 주니어 디자이너로 승진)

위의 12단계를 거치면서 직원(미용을 시작하면서 36개월 이전의 미용사)들은 본인의 위치와 기술의 난이도를 스스로 알게 할 수 있으며, 최고의 장점은 이직률을 줄이며, 보다 질 높은 교육을 할 수 있는 기회를 줄 수 있으며, 교육을 할 수 있는 전문 미용인이 아니라도 또는 영세한 사업주라도 교육의 단계를 알고 있음으로서 미용 발전에 도움이 될 것이라 생각한다. 이렇듯 어려운 여건이라 하더라도 일단 시작하다 보면 성취감을 느끼면서 점차로 진일보된 계획을 수립할 수 있을 것이다. 본 연구가 만족스럽지는 않지만 후속연구가 뒤따라 줄 것을 믿으며 미력하나마 교육 분야에 일조를 하기를 바란다.

제 4 장 결 론

21세기를 고도의 지식산업사회라고 할 때 미용계 역시 그에서 벗어나지 못할 것이다. 물적자원 보다도 깊은 지식과 새로운 정보를 가진 인적자원의 확보야말로 점점 심화되는 경쟁시대에서 살아남는 길일 것이다. 날로 불륨이 커지고 있는 미용 산업은 유망직종으로 부각되고 있으며 종사코자 하는 인력도 증가일로에 있는 현실이다. 변화하는 소비자(고객)의 미용욕구를 충족시키기 위해서는 미용실 현장에서도 일반기업에서 시행하는 교육훈련시스템을 도입하여 시행해야 할 것이지만 강사인력, 시간, 비용 등의 문제로 사실상 실행에 옮기기가 쉽지 않다.

사실 이같은 문제는 범미용계적으로 권위있는 중앙단체에서 주도하여 민간자격 유사한 제도를 나름대로 도입하고 미용사들에게 기술숙련도를 가려주는 검정기관을 운영하는 방법이 이상적이라 할 것이다. 그러나 현실적으로 어려운 점이 한 두 가지가 아니고 또 꼭 그래야 할 당위성도 긴급하게 느끼는 사안은 아니므로 그러할 단계는 아니라고 본다.

현재 미용실수는 전국적으로 약 8만 4천개로 3명 미만의 소형업소가 5만 6천개로 66.7%로 추정된다. 이러한 소형 업소의 교육프로그램은 전무하므로 미용사들의 이직율이 매우 높다.

나머지 2만8천개 업소도 교육프로그램이 체계적이지 못하기 때문에 미용의 역사는 70여년이 되었지만 많은 발전은 하지 못하고 있다.

그래서 서울 및 경기도 지역의 미용에 종사하는 153명을 대상으로 교육에 대한 필요성에 대한 조사를 하였다.

연구대상자 153명중 여자가 남자보다 높은 수치를 나타냈으며 연령층은 20대 초반이고 학력은 고졸이상 이였으며 미용계에 종사한 개월수는 12~24개월이 가장 많았다. 교육에 대한 필요성에서 매우 필요하다는 응답자 수는 70명으로 45.8%를 차지했으며, 필요하다라고 말한 응답자 수는 69명으로 45.1%를 차지했다.

따라서 연구자는 그 대안으로 교육훈련에 관한 선행연구를 바탕으로 국내외 유명미용실과 재교육기관의 교육훈련의 실태에 관한 자료를 수집, 분석하여 문제점을 도출하고 이에 대한 개선방안과 교육프로그램을 제시하였다.

제안점

첫째, 교육의 필요성에 대한 인식이 부족하다는 부분에 대해서는 경영자의 끊임없는 성찰을 통해 노력해야 하며 미용사를 고용인이라는 인식에서 벗어나 완숙한 미용사로서의 완성을 추구하는 개체라는 것을 인정하고 그를 충족시켜주어야 한다는 책임감을 갖고 최소한의 노력을 경주해야 할 것이다. 또한 고객만족을 위해서는 보다 숙련된 기술수준이 요구되는 바, 이와 같은 숙련된 기술을 갖게 하는 데 보다 적극적인 사고의 전환이 필요하다.

둘째, 교육훈련의 계획성이나 내용(프로그램)이 임기응변적이라는 부분에 대해서는 경영자 자신이 그러한 능력이 부족하다고 하더라도 타업소의 성공예를 벤치마킹하여 부분적으로라도 시도하여 그 반응을 점검하여가며 점차적으로 개선시켜 나간다. 차후에는 경영계획에 입각하여 직원의 기술수준에 맞도록 중,장기적 교육계획을 수립, 정기적으로 실시토록 한다.

셋째, 시간, 비용, 교육인력 등 현실적인 문제 때문에 필요성을 느끼면서도 시행을 하기 어렵다는 부분에 대해서는 규모(소형, 중형, 대형, 초대형)마다 여건이 다르겠지만 중형이하의 업소에서는 일단은 경영자의 인식이 중요한 만큼 나름대로의 여건을 만들어 스스로 교육을 받겠다는 분위기를 조성하는 것이 중요하며 체계적이며 장기적이지는 못하다 하더라도 자신이 외부에서 세미나 등에 참석, 교육을 받은 후에 전달교육을 하는 등 경영자 자신이 강사가 되어 미용실 작업 현장에서 가족적인 분위기에서 교육을 시도하는, ‘우선 시도’의 마인드가 요구된다.

ABSTRACT

A study on training course for upbringing to
skillful hair designer

KWON, Oh-Hyuk
Major in Makeup Art
Dept. of Fashion Art & Design
Graduate School of Art
Hansung University

This research is objective to indicate and supplements problems which do not running role properly and functional exhibition after beauty artist goes to work in line beauty salon after acquire permission.

This problems are occurred that most of Beauty Artists thought that can open beauty salon justly if acquire permission but it's difficult in actuality.

Actually most of all acquirer of beauty permission cannot achieve skilled object but only used to do simple works and errands.

These problems are caused that most of beauty arts academy are educational facility to gain license only.

Most of Beauty Academy is operating special education system so that can be achieve skill business in spot to students in institute, but actuality is not recognized technique in the working fields.

There fore, I begin this research on the basis of my experience to solve these problems.

However, in spite of much technological difficulties, this system is kept without alteration.

I finally got conclusions as following after examine steadily.

First, Institution is caused to be important role of in the field of beauty license system.

Second, Cheap salary than other business at primary grade level.

Third, Problem that promotion to higher grade system is inexact and unsuitable in the working fields.

Above matters are caused for bad effect about dignity of Beauty Art fields and increase about high change of post rate.

Therefore, I hope this research will be guide for solving real matters of working fields in Beauty Arts.

This solution is presented techniques and upbringing process for individual Beauty specialist.

참 고 문 헌

◆ 선행 연구논문

김진수, 한국미용교육 교과과정 개선방안에 관한 연구, 한성대학교 예술대학원 석사학위논문, 서울: 한성대학교, 2003.

김종근, 뷰티살롱 교육훈련 실태 및 개선방안에 관한 연구, 숭실대학교 중소기업대학원 석사학위논문, 서울: 숭실대학교 1997.

김한식, 미용업의 개선점과 전문대학 미용관련과 학생들의 역할에 관한 연구, 한국미용학회지, 제1권 제1호, 서울; 한국미용학회, 1995.

권미윤, 우리나라 미용사들의 이직에 관한 연구,-서울 및 경기도를 중심으로-, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문. 서울: 경희대학교, 2002.

곽형심, 유현주, 미용사의 직업의식과 근무환경에 대한 비교조사연구, 한국과 일본을 중심으로, 한국미용학회지 제6권 제1호, 서울, 한국미용학회, 2000.

구자영, 장문정, 전문대학 미용계학과의 학과명칭과 교육과정 수정에 관한 연구, 한국미용학회지 제2권 제1호, 서울, 한국미용학회, 1996.

권영자, 전문대학 피부미용과 교육과정 수정개발에 관한 연구, 한국미용학회지, 제1권 제1호, 서울: 한국미용학회 1995.

배영수, 미용산업종사원의 이직에 관한 이론적 고찰, 국제미용교육포럼 VOL.2,NO.4, 2002.

서희원, 한국 미용사 면허제도의 개선 방안에 관한 연구, 한성대학교 예술대학원 석사학위논문, 서울: 한성대학교, 2003.

신지현, 전문대학 미용관련학과의 발전화방안, -메이컵 분야를 중심으로 한국미용학회지, 제5권 제1호, 서울, 한국미용학회, 1999.

이주영, 김미선, 김영태, 한국미용사자격증제도의 개선에 관한 연구, 한국미용학회지, 제7권 제1호, 서울, 한국미용학회, 2001.

정주영, 소영진, 미용사의 업무환경에 따른 스트레스에 관한 연구, 전주지역 미용사를 중심으로- 한국미용학회지 제4권 제1호, 서울, 한국미용학회, 1998.

한현주, 미용실 관리자 직무분석과 체계화를 위한 연구, 한성대학교 예술대학원 석사학위논문, 서울: 한성대학교, 2004.

◆ 관련 단행본

김삼진, Q & A로 풀어보는 재미있는 미용실경영 따라잡기, 서울: 헤어월드주식회사, 2002.

김종근, 윤천성, 김새한별, 뷰티살롱 경영관리, 서울: 리그라인 2003.

전익관, 경쟁력있는 미용실경영방법, 서울, 리그라인, 1999.

송형섭, 미용경영전략, 서울: 도서출판 비전, 1993.

정훈, 미용경영학, -성공하는 미용기업을 위한 미용경영학, 서울: 도서출판 예림, 2000.

◆ 관련 전문지 및 잡지

미용회보 : 2004년 8월호 아카데미 광고 p. 110~123

뷰티라이프 : 2004년 2월호 아카데미 광고

◆ 관련 인터넷 사이트

<http://www.hairworld.co.kr>

<http://www.tvhair.net> (정규학과 “커트”)

http://www.hair_work.co.kr

<부록 1.> 전국 미용관련학과 리스트

1. 전문대학

학 교 명	학 과 명	정 원
강릉 영동대	미용예술과	200
거창전문대	뷰티디자인과	80
경도대학	피부미용과	80
경남도립거창전문대학	뷰티디자인과	
경동정보대	뷰티디자인과	100
	체형피부관리과	60
경북과학대	향장보건계열	200
경북전문대	뷰티케어과	100
경북대	피부미용과(주간)	120
	피부미용과(야간)	80
경북외국어테크노대	코디메이크업계열(주간)	150
	코디메이크업계열(야간)	30
경인여대	피부미용과	80
경산대학	화장품공학전공	
공주영상정보대	뷰티디자인계열 코디메이크업과	80
	뷰티디자인계열 헤어디자인과	100
광양보건대	피부미용과	40
광주여자대학	미용과학과	
광주보건대	피부미용과(주간)	120
	피부미용과(야간)	50
구미1대	피부미용과(주간)	120
	피부미용과(야간)	20
군장대	피부미용계열(주간)	120
	피부미용계열(야간)	50
김천과학대	뷰티디자인계열	160
김천대	뷰티아트계열	160
나주대	피부미용과	60
전남도립담양대	피부미용학부	80
대구미래대	멀티뷰티코디네이션과(주간)	60
	멀티뷰티코디네이션과(야간)	26
대경대	뷰티디자인과	300
동서울대	뷰티코디네이션과	50
대구보건대	뷰티코디네이션과(주간)	60
	뷰티코디네이션과(야간)	26
대동대	피부미용과(주간)	120
	피부미용과(야간)	80

대원과학대	메이크업코디과	120
대전보건대	화장품과학과(주간)	55
	화장품과학과(야간)	31
	피부미용과(주간)	47
	피부미용과(야간)	22
동강대	피부미용과(주간)	120
	피부미용과(야간)	50
동남보건대	피부미용과	120
동부산대	피부미용과	60
동아인재대	보건계열	160
동우대	피부미용과	160
동원대	피부미용과	80
동주대	미용계열(주간)	160
	미용계열(야간)	120
마산대	뷰티케어과(주간)	100
	뷰티케어과(야간)	40
목포과학대	피부미용과(주간)	120
	피부미용과(야간)	40
부산여대	피부미용과(주간)	200
	피부미용과(야간)	80
부산정보대	피부미용과(주간)	36
	피부미용과(야간)	36
삼육간호보건대	피부미용과(주간)	115
	피부미용과(야간)	46
서라벌대	뷰티코디네이션학부	180
서울보건대	뷰티아트과(주간)	120
	뷰티아트과(야간)	40
성화대	피부미용과(주간)	70
	피부미용과(야간)	80
성덕대	코디피부미용과	80
선린대	피부미용과(주간)	80
	피부미용과(야간)	40
송원대	뷰티코디네이션과(주간)	120
	뷰티코디네이션과(야간)	40
수원여대	미용예술과(주간)	92
	미용예술과(야간)	48
순천청암대	피부미용과(주간)	110
	피부미용과(야간)	30
신성대	미용예술계열	120
서해대	피부미용과(주간)	40
	피부미용과(야간)	30
안동정보대	피부미용과	100
안산공과대	뷰티디자인과(주간)	40

	뷰티디자인과(야간)	40
안산1대	뷰티아트과(주간)	80
	뷰티아트과(야간)	40
양산대	피부미용관리과	120
여수공업대학	코디메이크업과	
영진전문대학	패션디자인과	
예천전문대학	피부미용과	
용인송담대	스타일리스트과(주간)	80
	스타일리스트과(야간)	40
우송정보대	피부미용과(주간)	106
	피부미용과(야간)	48
원광보건대	미용피부관리과	123
전남과학대	피부미용계열	110
전주공업대	피부미용과(주간)	75
	피부미용과(야간)	31
전주기전여대	실용예술학부(주간)	450
	실용예술학부(야간)	110
정인대	미용예술계열	70
제주관광대	뷰티디자인과(주간)	60
	뷰티디자인과(야간)	20
제주한라대	피부미용과(주간)	80
	피부미용과(야간)	20
주성대	뷰티디자인과	80
진주보건대	피부미용과(주간)	40
	피부미용과(야간)	40
진주전문대학	뷰티디자인과	
창원전문대	피부미용과	100
청양대	피부미용과(주간)	80
	피부미용과(야간)	40
춘해대	미용코디계열(주간)	171
	미용코디계열(야간)	49
충청대	피부미용과	80
	다이어트건강관리과	40
한영대	코디메이크업과	50
혜전대	피부미용과	80
혜천대	코디네이션디자인계열	219

2. 4년제 대학

학 교 명	학 과 명
건양대학교	패션.뷰티디자인학부 미용디자인 전공
경산대학교	생명자원공학부 화장품공학 전공
광주여자대학교	미용과학과
남부대학교	향장미용학부
대전대학교	뷰티디자인과
중부대학교	토탈코디예술학과
진주국제대학교	인체예술학부 미용예술전공
한성디자털대학교	미용예술학과

3. 대학원

학 교 명	학 과 명
건국대 산업대학원	향장미용전공
대구카톨릭대 디자인대학원	뷰티코디네이트학과
숙명여대 원격대학원	향장미용전공
용인대 경영대학원	미용산업경영학과
조선대 디자인대학원	뷰티패션디자인학과 뷰티디자인전공
중앙대 의약식품대학원	향장학전공
한남대	사회문화과학대학원 향장미용학과
한성대 예술대학원	패션예술학과

4. 사회교육원

학 교 명	과 정 명
경북과학대 사회교육원	화장품.미용최고경영자과정
경북대 경영대학원	미용아트전문경영자과정
경원대 경영대학원	미용산업과정
고려대 사회교육원	최고미용경영자과정
국민대 평생교육원	미용예술아카데미
대구미래대 사회교육원	미용최고경영자과정
대전대 경영행정대학원	뷰티아트최고경영관리자과정
동아대 사회교육원	미용산업최고경영자과정
부산대 사회교육원	미용아트최고경영자과정
상명대 평생교육원	프로커트과정
서경대 경영행정대학원	미용산업최고경영자과정
숙명여대 경영대학원	미용산업최고경영자과정

	피부미용최고경영자과정
영남대 평생교육원	미용전문경영자과정
이화여대 평생교육원	미용아트최고지도자전문과정
인하대 사회교육원	피부미용최고지도자과정
	미용최고전문가교육과정
전주대 평생교육원	미용아트최고지도자과정
	미용재교육과정
전남대 사회교육원	미용아트최고지도자과정
조선대 사회교육원	최고미용과정
중앙대 의약식품대학원	피부관리최고경영자과정

숙련미용사로 육성하기 위한 훈련과정에 대한 연구

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 할애해 주셔서 진심으로 감사드립니다.
본 설문지는 미용에 종사하는 미용경력 3년 이하의 미용사가 생각하는
교육에 대한 필요성에 대하여 연구하고자 준비된 것입니다. 선생님들
께서 응답해 주시는 자료는 오직 학술논문 작성을 위해 통계 처리될 뿐
이며 어떠한 경우에도 공개되지 않습니다.

본 설문은 서울 및 경기도의 미용실에 근무하는 미용인과 전문대학 미
용학과에 재학 중인 미용인을 대상으로 교육에 대한 필요성과 직무를
수행하는 요인들을 고찰하여 좀 더 나은 교육여건을 모색하고 이를 제
시해 보고자 하는데 그 목적이 있습니다.

본 설문의 결과가 아름다움을 창조하는 미적 실행에 전력하는 미용사
들의 미용교육과 이직요인에 귀중한 자료가 될 수 있도록 선생님의 협
조를 부탁드립니다.

2004년 11월

한성대학교 예술대학원 패션 예술학과
지 도 교 수 : 김 삼 진 교수님
작 성 자 : 석사 과정 권 오 혁

※ 당신에게 해당하는 부분에 작성하여 주십시오.

I. 개인의 특성

1. 이 름 :

2. 성 별

☐ 남 ☐ 여

3. 미용경력

☐ 1-3개월 ☐ 4-6개월 ☐ 7-9개월 ☐ 10-12개월 ☐ 13-15개월
☐ 16-18개월 ☐ 19-21개월 ☐ 22-24개월 ☐ 25-27개월 ☐ 28-30개월
☐ 31-33개월 ☐ 34-36개월

4. 연 령

☐ 19-20세 ☐ 21-22세 ☐ 23-24세 ☐ 25-26세

II. 미용경력 3년 이하의 미용사가 · 생각하는 교육에 대한 필요서

1. 미용에 관련된 교육에 대한 필요성?

- (1) 전혀필요없다. ()
- (2) 필요 없을 것 같다. ()
- (3) 보통이다. ()
- (4) 필요하다. ()
- (5) 매우 필요하다. ()

2. 동료 미용사를 볼때 교육에 대한 필요성에 대한 중요성?

- (1) 전혀 못 느끼는 것 같다.()
- (2) 못 느끼는 것 같다. ()

- (3) 보통이다. ()
- (4) 필요하다고 느끼는 것 같다.()
- (5) 매우 필요하다고 느끼는 것 같다. ()

3. 가장 필요한 교육의 기본 순위?

- (1) 기술(커트, 컬러, 펌, 드라이, 업 스타일. ()
- (2) 고객 관리 및 미용 경영(마케팅) ()
- (3) 예절, 이성, 교양, 사우관계 ()
- (4) 브랜드 별 교육 ()
- (5) 미용실에서의 자세와 태도 ()

4. 교육을 한다면 직원 교육에 대한 연간 계획성?

- (1) 필요시 마다 시행하겠다. ()
- (2) 계획은 있으나 실천은 하지 않는다. ()
- (3) 계획 대로 시행하려고 노력한다. ()
- (4) 연간 계획으로 시행한다. ()
- (5) 철저한 계획과 교육 프로그램으로 시행한다. ()

5. 직원으로서 취업하고 싶은 미용실 우선 순위?

- (1) 호수를 타 미용실 보다 많이 주는 미용실 ()
- (2) 보수는 적으나 교육 시스템이 잘 되어 있는 미용실()
- (3) 심적으로 편안한 미용실 ()
- (4) 인맥으로 취업할 수 있는 미용실 ()
- (5) 상관없다.()

6. 취업 후 근무지를 옮길 때 가장 큰 이유는?

- (1) 건강 문제 ()
- (2) 낮은 임금 ()
- (3) 계획성 없는 교육 ()
- (4) 상사나 동료과의 인간관계 ()
- (5) 복지 및 후생시설 미비 ()

7. 본인이 생각하는 가장 필요한 교육의 순위를 적어주세요.

[illegible]

송부자 뷰티아카데미

강사 코스16주과정 "송부자 12주 직장

드라마/아이템 강의코스 : 8월20일~7월
오후5시~7시

오후5시~7시

소수정예 속성 디자인에 과정-전과목 종합교
커트, 드라마, 아이템, 헤어, 컬러링 (3개월 기본과

현직 종사자를 위한 소요일 프로그램
커트&스타일링(드라마, 아이(영)-12주교

마스터 과정 "송부자 1일 직장" (원오반 제

6월 과정 :

일요일 드라마/아이템

(11.15.7월)

일요일 오후5시(8.22.7월13)

커트 (수~고)

7월 과정 :

일요일(7.~20)

드라마/아이템(8월1~4일)

일요일 오후5시(8월27, 8월1.8월24)

커트 (수~고)

8월 과정 :

일요일 드라마/아이템

(8.15.7월)

일요일 오후5시(11.~20)

드라마/아이템(11.8~

송부자 원장 직강 공개 강좌매일 2주씩 일요일 3시~6시 [무료]

www.songbooja.com TEL : 02.2268.8558 / 2275.8866

– 64 –

이가자 Training Center [교육생모집]

세교육 전문센터

영구 COURSE

영구 / 교육생 모집 3년 이상 경력 헤어디자이너나 디자이너 / 영구 / 영구 (15명만 모집)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

단기별 COURSE

단기 / 교육생 모집 3년 이상 경력 헤어디자이너나 디자이너 / 단기 / 단기 (15명만 모집)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

이가자 PROFESSIONAL COURSE

이가자 / 교육생 모집 3년 이상 경력 헤어디자이너나 디자이너 / 이가자 / 이가자 (15명만 모집)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

교육비 / 교육비 (월 110,000~140,000 / 17개월)

이가자 UP-STYLE VIDEO 판매증

1. Wedding up-style (혼 7 style)
 웨딩업스타일 동영상 100-21 컷으로 3분
 동영상 100-21 컷으로 3분 동영상 100-21 컷으로 3분

2. 한의 up-style (혼 3 style)
 한의 up-style 동영상 100-21 컷으로 3분
 동영상 100-21 컷으로 3분 동영상 100-21 컷으로 3분

3. Fontsize up-style (혼 3 style)
 Fontsize up-style 동영상 100-21 컷으로 3분
 동영상 100-21 컷으로 3분 동영상 100-21 컷으로 3분

시술시 당좌수입 100-21 컷으로 3분
 동영상 100-21 컷으로 3분 동영상 100-21 컷으로 3분

전화문의 02-547.8322 / 02-547.8322 / 02-547.8322

교과 및 비디오 구입문의 / 02)547.8322 / 02-547.8322 / 02-547.8322

3piece 120,000

3개월이 인생을 확 바꿉니다!

이행이 중요합니다!

1. 모든 수업을 동영상으로 촬영하여 제공합니다.
 2. 영구의 동영상 새로운 기술은 수강생들에게만 제공됩니다.
 3. 디자이너 코스를 수료 후 원할 경우 100-21 컷으로 3분 동영상 100-21 컷으로 3분

Practical Salon 코스

Practical Salon 코스 / Practical Salon 코스 / Practical Salon 코스

Practical Salon 코스 / Practical Salon 코스 / Practical Salon 코스

속성 디자이너 코스

속성 디자이너 코스 / 속성 디자이너 코스 / 속성 디자이너 코스

속성 디자이너 코스 / 속성 디자이너 코스 / 속성 디자이너 코스

CURRICULUM

구분	과목	시간	비고
1	속성 디자이너 코스	3개월	AM 10:00 ~ PM 2:00
2	Practical Salon 코스	3개월	AM 10:00 ~ PM 2:00
3	스타일 특강	7월	AM 10:00 ~ PM 2:00
4	스타일 특강	7월	AM 10:00 ~ PM 2:00

문의: 02-547.8322 / 02-547.8322 / 02-547.8322

크리스키 테크니컬 센터

www.chriski.com

Technique

Vision

Passion

HOT WINTER FESTIVAL

크리스키 정규코스: 50회
 주1회 후유 집중 마스터코스: 36회
 창립반, 이민반 코스: 60회
 On&On 마스터 코스: 40회
 존 앤 스트록/슬라이드 컷 마스터: 7회
 남성컷 마스터: 20회
 크리스키 샵용 방문 교육: 6회, 12회
 강사트레이닝 코스: 3개월
 드라이+레이아웃 마스터코스: 7회
 업스타일 코스(야간): 10회
 미용사 자격증 코스

모집: 02-547.8322 / 02-547.8322 / 02-547.8322

문의: 02-547.8322 / 02-547.8322 / 02-547.8322

헨리박 헤어 아카데미

www.henrypark.co.kr

비밀사촌식 모델 수업 실시

다양한 교육내용과 생생한 현장 교육을 동시에...

여름특강반 모집 정원 15명 헨리박 완장 직강

8월 2일 ~ 6일 5일간 (스트록컷 + 연예인컷 + 드라이)
 드레드(레게) 10회 완성 강사 정은조 (드레드 전문강사)
 야간반, 일요일반 신설 (삼봉스타일반, 스트록컷반)

교육 프로그램

구분	과목	시간	비고
1	비밀사촌식 모델 수업	3개월	AM 10:00 ~ PM 2:00
2	스트록컷반	3개월	AM 10:00 ~ PM 2:00
3	연예인컷반	3개월	AM 10:00 ~ PM 2:00
4	드레드반	3개월	AM 10:00 ~ PM 2:00

문의: 02-547.8322 / 02-547.8322 / 02-547.8322

권오혁의 예술학 석사학위 논문을 인준함.

주 임 교 수 : 김 삼 진 (인)

부 심 교 수 : 한 호 영 (인)

부 심 교 수 : 김 혜 수 (인)

2004년 12월

한성 대학교 예술 대학원

