

2020

미디어센터 스태프 역량강화를 위한
재교육 활성화 방안 연구

- 발행일_ 2020년 12월
- 발행처_ 사단법인 전국미디어센터협의회
- 디자인_ 김수연
- 인 쇄_ 노란상자

- 책임연구원_ 박혜미(연세대학교 문화인류학과 박사과정)
- 공동연구원_ 김은정(수원미디어센터)
김수연(전국미디어센터협의회)

사단법인 전국미디어센터협의회

[주 소] 04626 서울 중구 퇴계로36가길 18 동림빌딩 401호
[전화번호] 02-6325-6430
[팩스번호] 070-7614-2206
[홈페이지] www.krmedia.org
[대표메일] kremdia@krmedia.org

- ※ 본 책자는 비매품입니다.
- ※ 본 책자는 문화체육관광부 '2020 지역영상미디어센터 활성화지원사업'의 일환으로 제작되었습니다.

2020

미디어센터 스태프 역량강화를 위한

재교육 활성화 방안 연구

미디어센터스태프
역량강화를 위한
재교육 활성화 방안연구

목차

I_서론	1. 연구 배경	010
	2. 연구 목적	012
	3. 연구 내용 및 방법	013
	1) 선행연구 및 용어 검토	013
	2) 설문조사	015
	3) 인터뷰	016
II_미디어센터 스태프 역량강화 제도 및 현황분석	1. 응답자 특성	021
	1) 개인 특성	021
	2) 고용 형태 및 노동환경	025
	2. 스태프 재교육 프로그램 및 참여 현황	032
	1) 업무에 대한 학습 경로	033
	2) 미디어센터 자체 교육 현황	035
	3) 미디어센터 외부 교육 참여 현황	037
	3. 스태프 재교육의 필요성 및 수요	042
	1) 스태프 재교육의 필요 여부	042
	2) 스태프 재교육의 필요성을 느낄 때	046
	3) 스태프들이 필요로 하는 역량과 교육	050

4. 미디어센터 스태프 재교육 및 역량강화를 위한 지원	054
1) 직무별 가이드라인 및 업무매뉴얼	055
2) 교육 전담 인력	056
3) 교육 예산	057
4) 제도적 근거	058
5) 스태프 재교육 참여를 위해 필요한 것	060
6) 미디어센터 운영주체별 스태프 재교육 지원 현황	062
5. 전미협 스태프 재교육사업에 대한 수요 및 만족도	067
1) 전미협 교육워크숍 참여 경험 및 좋았던 점	067
2) 전미협 스태프 재교육 참여 의향 및 바라는 점	070
6. 소결	074
1) 따라잡기 어려운 미디어 기술환경의 변화	074
2) 스태프들의 제한된 학습경로	076
3) 물리적인 시간 확보의 어려움	078
4) 개인에게 맡겨진 교육	080
5) 전미협 재교육사업으로의 집중	081

Ⅲ_미디어센터	1. 현황	085
 스태프 재교육	2. 세부사례	088
 및 지원 사례	1) 미디어엑트	088
	2) 부천시민미디어센터	091
	3) 완주미디어센터	093
	4) 원주영상미디어센터	094
	5) 익산공공영상미디어센터	096
	6) 화성시미디어센터	097
	7) MBC시청자미디어센터	098
	3. 소결	100

Ⅳ_미디어센터 스태프	1. 미디어센터 스태프 재교육 활성화를 위한 정책과제	107
 재교육 활성화 방안	1) 스태프 역량강화에 대한 필요성 인식 및 공감대 확산	109
	2) 스태프 교육 지원 체계 및 제도 마련	110
	3) 스태프 재교육의 형식과 내용 확장	111
	4) 스태프 재교육 시행 주체의 다변화	113
	5) 스태프 재교육 프로그램 체계화	114

	2 스태프 재교육 프로그램 체계화를 위한 역량 설정	116
	1) 업무 역량	119
	2) 환경적 역량	121
	3) 조직적 역량	123
	4) 대외적 역량	125
	5) 직급별 역량에 따른 재교육 설계	127
	3. 전미협 스태프 재교육 사업 방향	128
	1) 정책 및 네트워크 사업	129
	2) 지원 사업	130
	3) 교육 사업	131


V_ 결론	1. 보고서 요약	136
	2. 연구의 한계	139
	3. 연구를 마치며	140


VI_ 부록	1. 설문지	149
	2. 설문결과	155
	3. 문항교차분석	194

I_

서론







1. 연구 배경	010
2. 연구 목적	012
3. 연구 내용 및 방법	013

서론

1_ 연구배경

전국미디어센터협의회(이하 '전미협')는 2012년부터 서울영상미디어센터와 공동기획으로 지역미디어센터 스태프 워크숍을 진행해왔으며, 2017년부터 <지역미디어센터 전문 인력 재교육사업>을 본격적으로 진행해오고 있다. 전미협의 미디어센터 스태프 재교육 프로그램은 미디어센터의 외적·양적 확산과 함께 미디어센터의 내적·질적 성장이 담보되어야 한다는 문제의식에서, 내부 인적 자원인 스태프의 역량을 강화하는 것을 그 목적으로 하고 있다. 지역 및 센터 간 규모·재정·역량·자원 등의 차이로 인해 미디어센터들이 개별적으로 재교육을 실행하기 어려운 상황에서 전국 단위의 협의체인 전미협이 스태프들의 수요를 반영한 스태프 재교육을 주요 사업으로 설정하고, 재교육 프로그램(강의 및 워크숍 등)과 수요조사, 네트워크, 연구사업 등을 진행해 온 것이다. (전미협, 2017-2019)

2017년에는 교육프로그램 개발 연구와 함께 권역 워크숍 및 실무자-책임자 구분 교육 프로그램을 시범운영했으며, 2018년에는 권역별 스태프 네트워크 구축을 목표로 권역별 워크숍(5개)과 센터별 교육 프로그램을 운영했다. 2019년에는 미디어센터 스태프 주도의 프로그램 기획개발 및 전국워크숍·직무별 스태프 워크숍을 개최했다. “2017년 재교육프로그램 개발/시범운영→2018년 권역별 워크숍→2019년 전국 워크숍 및 직무별 강의프로그램” 등으로 이어지는 (전미협의 스태프 교육 사업) 과정은 ‘분권적 지역 미디어센터 정책체계 구축’이라는 전략과 발맞추어 추진¹⁾되었으며, 2020년은 “전국/권역/개별센터 차원의 역할구분, 직급별/직무별 교육프로그램 구분 등을 아울러 다시 한 번 설계²⁾”하는 시기이다. 미디어센터 스태프 교육이 직무별/역량별(성장단계별)/연차별로 좀 더 세분화되고, 그에 적합한 맞춤형 강자들이 다양하게 기획되어야 하는 시점이기도 하다.

이 연구보고서는 2017년부터 3년간 진행된 전미협 의 재교육사업에 대한 평가를 기반으로, 미디어센터 스태프 재교육 프로그램의 구체적인 실행방안을 세우고, 프로그램을 설계하기 위해서 시작되었다. 애초에는 미디어센터 스태프 역량 강화를 위해 재교육이 필요하다는 것을 전제로, 전미협에서 체계적으로 진행할 수 있는 재교육 프로그램 개발을 목표로 하였다. 그러나 그간 전미협 재교육사업의 결과와 평가를 돌아보면, 전국 단위에서 기획 및 진행하는 재교육프로그램으로 각 지역/직급/업무별 스태프의 다양한 수요를 충족시키기 어렵고, 한계가 있음을 인정하지 않을 수 없었다. 무엇보다 스태프 재교육이 제대로 이루어지기 위해서는 재교육 프로그램의 개발도 중요하지만, 스태프가 개인적으로, 미디어센터 차원에서, 또 광역/전국 단위 등 필요에 따라 다양한 방식과 형태, 내용의 역량 강화를 위한 프로그램을 받을 수 있는 포괄적인 지원과 정책 마련이 필요하다고 생각되었다. 재교육 프로그램을 만드는 것도 필요하지만, 스태프들이 재교육에 참여할 수 있도록 하는 조건과 환경을 어떻게 만들 것인지 동시에 고민하지 않는다면, 아무리 공들여 개발한 재교육 프로그램이라도 제대로 이루어질 수 없기 때문이다. 이러한 문제의식에서 연구진들은 이 보고서의 초점을 스태프 재교육을 위한 구체적인 프로그램 개발에서 <미디어센터 스태프 역량 강화를 위한 재교육 활성화 방안>으로 확대하고, 스태프 재교육에 필요한 조건과 환경, 선결과제를 모색하고자 하였다. 미디어센터 스태프의 재교육 현황 및 사례조사를 위해 설문조사와 인터뷰 등을 진행하였으며, 이를 바탕으로 미디어센터 스태프 재교육의 현재를 짚어보고, 이를 해결할 수 있는 과제를 도출하고자 하였다.

1) 허경(2020), '사업총평2', <2019 전국미디어센터협의회 스태프 재교육사업 통합자료집>, 전국미디어센터협의회, 10쪽
2) 같은 글, 10쪽

2 연구목적

<미디어센터 스태프 역량강화를 위한 재교육 활성화 방안>을 도출하기 위해, 첫째 우선 현재 이루어지고 있는 미디어센터의 스태프 교육 및 재교육의 현황을 분석하고자 했다. 스태프 재교육의 현황은 개별 미디어센터의 자체 교육과 외부의 교육으로 나누어 살펴봄으로써, 미디어센터 스태프들이 어떤 방식으로 업무능력 및 역량강화를 위한 교육과 학습을 수행하고 있는지 살펴보고자 했다.

둘째, 미디어센터 스태프들의 교육과 재교육을 미디어센터에서 어떻게 보장하고 지원하고 있는지 그 현황과 문제점을 살펴보고자 했다. 스태프 재교육 참여는 미디어센터 스태프 개인의 참여의지나 노력만으로 이루어질 수 없다. 교육에 참여할 수 있는 시간과 비용의 제공은 물론, 재교육이 필요하고 참여해야 한다는 공감대가 조직 내에서 형성되지 않으면 아무리 좋은 프로그램이 있더라도 개별 스태프는 참여할 수 없다. 이를 위해서 미디어센터에서 제도적으로 스태프의 재교육을 지원하고 있는지 살펴보고자 했다. 이러한 현황과 문제점을 통해, 미디어센터 스태프 지원체계의 방향을 도출한다.

셋째, 미디어센터 스태프 재교육 프로그램 설계를 위한 방향 설정이다. 미디어센터 스태프 재교육은 개별 미디어센터는 물론 광역·전국 단위의 미디어센터 네트워크 및 협의체 등 다양한 수준에서 기획될 때 스태프 참여의 선택 폭을 넓히고, 교육의 내용과 형식도 다양해질 수 있다. 이를 위해 전미협을 비롯해 각각의 단위에서 미디어센터 스태프 재교육을 어떻게 기획하고, 설계할 것인지에 대한 방향과 방안을 도출하고자 하며, 스태프 재교육 프로그램 체계화를 위한 역량 설정, 전미협의 스태프 재교육 사업 방향 등을 검토한다.

- 미디어센터 스태프 재교육 및 재교육을 위한 지원 현황 파악 및 분석
- 미디어센터 스태프 재교육 및 지원 사례
- 스태프 재교육 활성화 방안(정책과제, 역량 설정, 전미협 스태프 재교육 사업 방향) 제시

3. 연구내용 및 방법

1) 선행연구 및 용어검토

2017년 발간된 <지역미디어센터 전문인력 재교육사업 프로그램 개발>을 출발점으로 삼아, 미디어센터와 유사한 중간지원조직, 시민사회영역, 도서관 등 공공문화기반 시설의 활동가/스태프의 역량 강화방안, NPO 활동가의 교육수요 및 현황조사 연구, 문화예술교육사 양성 및 역량강화 방안 연구 등을 검토하였다.

보다 포괄적인 미디어센터 스태프 처우와 노동 환경에 대한 연구로는 <미디어센터 스태프 근로여건 실태조사>(전주시민미디어센터, 2017)를 참조했다. 이 연구는 최초로 미디어센터에서 근무하는 스태프를 대상으로 스태프들의 근무환경과 보수수준, 복리후생, 만족도 등을 조사분석한 연구라는 점에서 의미가 깊다. 이외에도 가장 최근에 시행된 <전국 미디어센터 및 마을공동체미디어, 강사운영 현황 조사>(한국방송학회, 2019)에서 미디어센터 현황 차원에서의 스태프 임금 수준 및 인력 규모, 재교육 시스템 현황 등을 참조하였다.

전미협에서 2017년에 발간한 보고서에서는 미디어센터 스태프를 “문화미디어와 관련한 국민의 권리실현을 위한 정책의 맥락 속에서 지역미디어센터 설립운영의 취지를 이해하고, 해당 지역미디어센터의 설립배경과 운영전략에 대해 공유하며, 미디어교육 창작지원·공동체상영·공동체미디어 관련 사업을 기획·운영함으로써, 해당 지역의 주민·공동체의 문화미디어 역량을 강화시키기 위해 활동하는, 공공영역의 전문적 활동가”로 정의하고 있다. 미디어센터 스태프를 ‘활동가’로 규정할 것인가에 대해서는 여러 이견이 있을 것으로 예상되나, 본 보고서에서는 미디어센터에서 이루어지는 노동이 “단지 상품이나 서비스를 생산하는 일반적인 노동 행위가 아니라, 사회의 무언가를 바꾸어 내는 것을 목적으로 하는 가치 지향적 실천”³⁾이라는 점에서 사회적 노동이며, 미디어센터 스태프들이 사회적 노동을 한다는 점에서 활동가라는 정의를 사용할 수 있다고 생각했다.

다만, 사회적 노동의 주체로서의 ‘활동가’라는 의미가 노동자로서 당연히 보장받아야 하는 권리 등을 조직이 보장하지 않고, 희생과 헌신, 사명감만을 요청하는 부정적 의미에서의 ‘활동가’를 의미하지는 않음을 미리 밝혀둔다. 미디어센터 스태프의 ‘활동가’로서의 정체성에 대해서는 추후에 보다 생산적인 논의들이 많이 이루어지길 기대하며, 활동가로서의 정체성을 갖추고 미디어센터에서 일하고 있는 ‘미디어센터 스태프’라는 표현을 사용하였다.

미디어센터의 공공적 활동을 수행하는데 있어 필요한 스태프들의 직무능력과 자질역량을 강화하기 위한 모든 프로그램을 “스태프 재교육”으로 표현하였다. 강의와 워크숍 뿐 아니라 다양한 형태와 형식의 역량 강화 지원, 재충전 등의 프로그램 역시 ‘스태프 재교육’에 포함된다고 보았다. 미디어센터 경험과 경력이 전무한 신입 스태프를 대상으로 한 교육 및 업무 매뉴얼과 가이드 등 역시 넓은 의미의 ‘재교육’에 포함했다. 경력자와 신입자를 대상으로 한 스태프 교육이라는 표현이 더 포괄적이고 적절할 수 있지만, 스태프 재교육이라는 표현이 이미 보편적으로 사용되고 있다는 점을 감안하여 ‘스태프 재교육’이라는 용어를 사용하였으며, 특정 맥락에 따라 ‘스태프 교육 및 재교육’, ‘스태프 (재)교육’ 등을 혼재하여 표기하였다.

2) 설문조사

미디어센터의 재교육 현황 및 지원체계를 각 센터의 협조를 받아 1차적으로 파악하였으며, 이를 기반으로 세부적인 미디어센터 스태프 재교육 현황 파악을 위한 설문 항목을 설계하였다. 전미협 회원센터 37개소에서 근무 중인 스태프 142인을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 이중 설문 응답자는 총 97인이었다. 현재 전미협에 소속된 미디어센터 스태프의 대략적인 인원은 150인 내외일 것으로 추산된다. 스태프 재교육에 대한 현황과 당사자들의 목소리를 참조하기 위해 최대한 많은 스태프들이 설문에 참여할 수 있도록 전화와 이메일을 통해 독려했으며, 스태프 전수를 대상으로 설문을 진행하고, 설문응답률이 비교적 높다는 점에서 이번 설문의 의미가 크다고 할 수 있다.

설문조사의 내용은 다음과 같다.

- 역량강화를 위한 설문조사
 - : 미디어센터 운영 형태 및 규모
 - : 미디어센터 스태프 현황(연령, 성별, 업무, 활동 경력 등)
- 미디어센터 스태프의 재교육 현황
 - : 미디어센터 스태프들은 어떤 경로를 통해 업무에 대한 능력을 기르고 학습하고 있는지
- 미디어센터 스태프 재교육을 위한 지원 체계 및 사례
- 미디어센터 스태프 재교육의 필요성 및 수요
- 전미협 스태프 재교육 사업 참여 여부 및 전미협 재교육 사업에 바라는 점

3) 인터뷰

각 센터의 협조를 받아 1차적으로 파악한 미디어센터의 재교육 현황 및 지원체계를 바탕으로, 심층 조사가 필요한 미디어센터를 선정하고, 인터뷰를 진행하였다. 미디어센터 사무국장 및 센터장 등의 관리직과 교육 담당자를 대상으로 미디어센터의 스태프 재교육 현황과 지원 규정 및 실제 사례를 조사하였다. 자체교육이 있는지, 스태프 역량강화를 위한 제도와 지원체계를 갖고 있는지, 관련 예산 및 전담인력 등이 배치되었는지를 물었다. 일부 인터뷰는 코로나19 상황을 감안하여, 유선 및 메일로 진행하였다.

또한 설문조사와 사례 조사로 답을 수 없는 미디어센터 현장의 이야기를 듣고, 설문조사 분석 등을 심층적으로 보완하기 위해 전국의 5개 미디어센터 책임자 및 교육 담당자를 초청하여 간담회 형식의 포커스그룹 인터뷰(FGI)를 진행하였다. 인터뷰에서는 스태프 재교육의 필요성을 느끼는 현장에서의 구체적인 순간들, 지원 사례들, 광역 단위 미디어센터 네트워크 및 공동사업의 현실가능성, 우선적으로 필요한 스태프 재교육의 내용과 형식, 각 미디어센터의 제도적, 지역적 운영 구조의 차이, 관리자를 위한 재교육 프로그램 사례 등 심화된 주제를 중심으로 이야기를 나누었다.

II_

미디어센터 스태프 역량강화 제도 및 현황 분석



1. 응답자 특성	021
2. 스태프 재교육 프로그램 및 참여 현황	032
3. 스태프 재교육의 필요성 및 수요	042
4. 미디어센터스태프 재교육 및 역량강화를 위한 지원	054
5. 전미협 스태프 재교육사업에 대한 수요 및 만족도	067
6. 소결	074

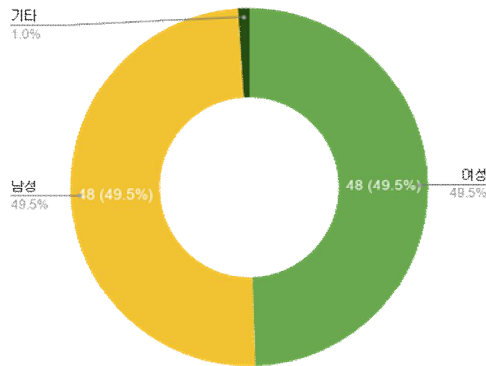
제도/및/현황분석

미디어센터 스태프를 위한 재교육이 실제 현장에서 어떻게 이루어지고 있고, 또 이를 뒷받침하기 위한 지원제도 및 규정들은 갖추어져 있는지, 스태프들이 실제 재교육에 얼마나 참여하고 있으며, 참여하고 있지 않다면 그 이유는 무엇인지, 스태프들이 가장 필요로 하는 교육은 무엇이고, 어떨 때 교육의 필요성을 느끼는지 알아보기 위해 전국의 미디어센터 스태프를 대상으로 설문조사를 진행하였다. 설문은 총 7개 섹션으로, ①고용형태 및 노동환경 ②스태프 재교육관련 지원제도 ③미디어센터 자체(내부)의 재교육 프로그램 ④외부의 스태프 재교육 프로그램 수강경험 ⑤스태프 재교육 수요 ⑥전미협 스태프 재교육에 대한 의견 ⑦응답자 일반사항으로 구성되었다. 전미협 37개소 회원센터에서 근무하고 있는 142인의 스태프를 대상으로, 2020년 10월 12일부터 8일간 온라인을 통해 설문을 배포하였으며, 이중 97인의 스태프들이 설문에 참여하였다.

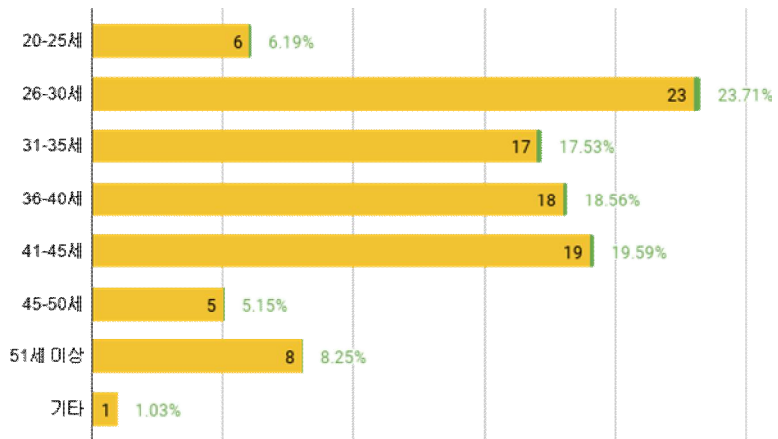
1. 응답자특성

1) 개인 특성

이번 설문조사에 참여한 스태프들은 총 97인으로, 여성과 남성이 각각 48인(49.5%)으로 성비는 균등한 것으로 나타났다. 기타에 응답한 응답자가 1인(1.0%) 있었다. 연령대의 경우, 응답자 97인 중 23인(23.71%)이 26-30세로 가장 높은 비율을 보였으며, 31세부터 45세까지는 17.53%, 18.56%, 19.59%로 비슷한 비율을 보이며 뒤를 이었다. 20대가 29인, 30대가 35인, 40대가 24인, 50대 이상이 8인으로 20대부터 40대까지는 고른 연령분포를 보였다.

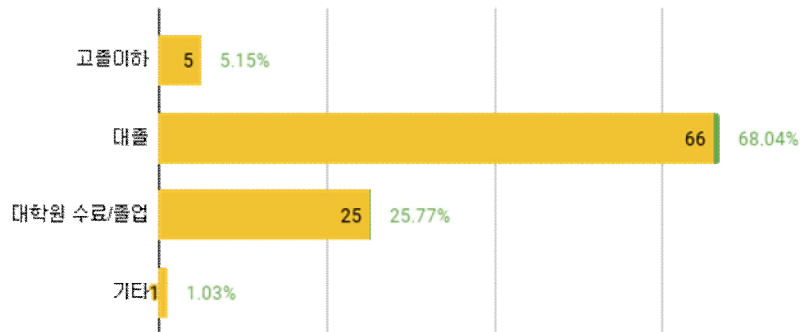


[그림] 응답자의 성별

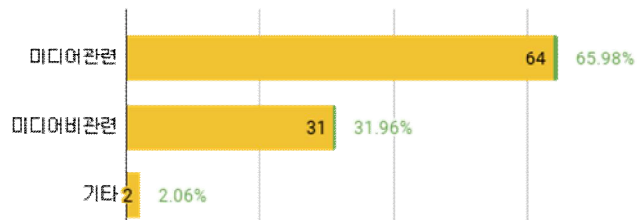


[그림] 응답자의 연령

미디어센터 스태프들의 최종학력은 대졸 및 대학원 수료/졸업이 91명으로 94%를 차지했으며, 미디어 관련 전공자들이 66%로, 비관련 전공자들의 두 배 가까운 수치를 보여주었다.

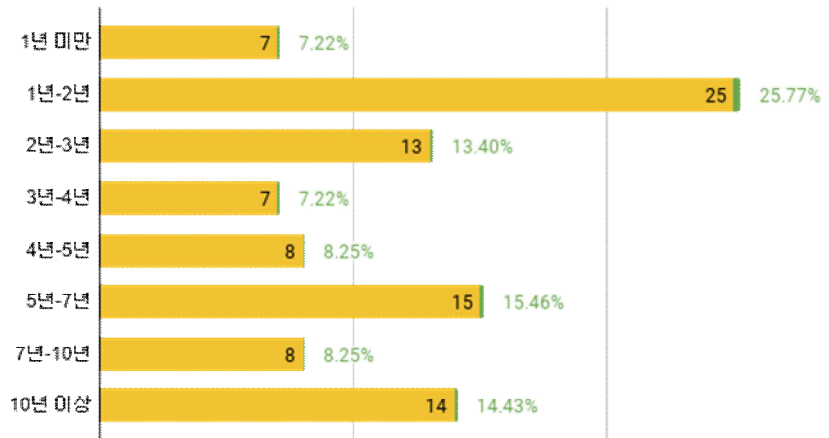


[그림] 응답자의 최종학력



[그림] 응답자의 최종학력 내 전공

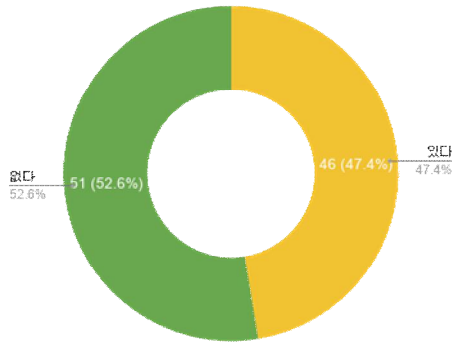
응답자 중 미디어센터에서의 총 근무경력을 묻는 질문에는 1년 미만부터 10년 이상까지 고른 분포를 보였는데, 1년 이상 2년 미만의 경력을 가진 스태프가 25.77%로 가장 많았다.



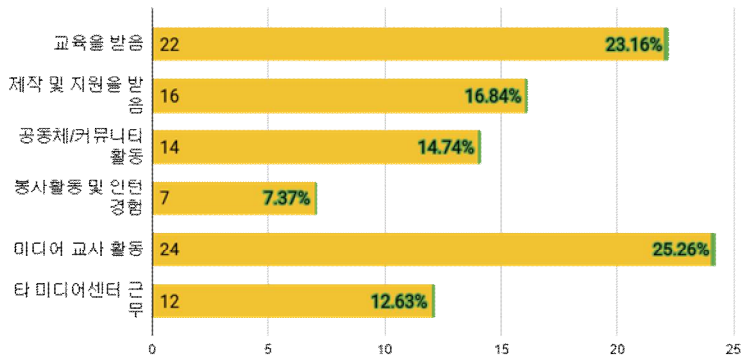
[그림] 미디어센터 총근무경력

현재 근무하는 미디어센터 입사 전 스태프로써 근무한 경력을 포함해 미디어센터 활동경력이 있는지에 대한 질문은 미디어센터의 설립 목적 및 활동 등에 대한 사전 이해가 있는지, 있다면 어떠한 배경을 갖고 있는지를 파악하기 위한 것이다. 현재 미디어센터에 입사하기 전 미디어센터 관련 활동 경험이 있는지를 묻는 질문에는 52.6%에 달하는 절반 이상의 응답자들이 없다고 대답해, 미디어센터에 대한 사전 경험이 없는 신입 경력의 스태프들이 상당한 비중을 차지하는 것을 알 수 있었다.

미디어센터 활동경력이 있다고 답한 47.4%의 응답자들 중 일부는 미디어센터에서 근무한 경력을 갖고 있기도 했지만, 많은 부분은 미디어교사 활동, 교육 수강, 제작 및 지원, 공동체/커뮤니티 활동 등에 참여했다고 대답했다.



[그림] 입사 전 미디어센터 활동경력 유무



[그림] 입사 전 미디어센터 활동경력 내용 (중복응답)

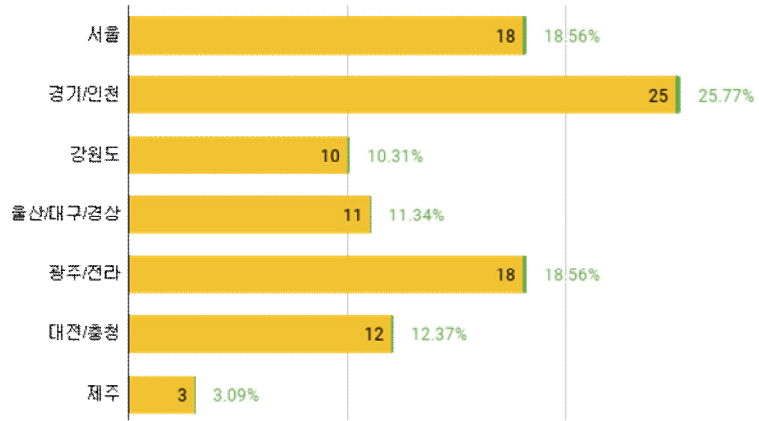
2) 고용 형태 및 노동환경

응답자가 일하고 있는 미디어센터의 현황 및 특성, 스태프의 고용 형태와 노동환경을 파악하기 위해 미디어센터의 소재지, 운영형태 및 운영기관 등 미디어센터 기본 현황부터 스태프의 고용형태 등에 대해 알아보았다.

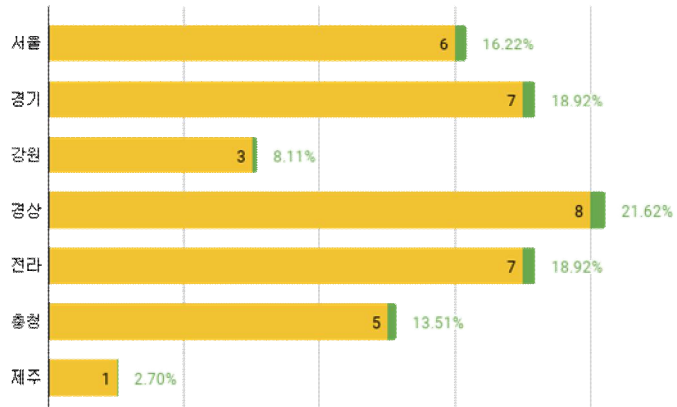
미디어센터는 현재 지자체 직영/법인위탁/민간단체 등의 형태로 운영되고 있으며, 운영기관도 설립모델 및 지자체의 상황에 따라 재단법인/영상위원회/영상·문화산업진흥원/지자체 등으로 다르다. 지역과 운영형태, 운영기관에 따라 조직의 구성 및 운영, 규모, 사업방향 등에서 조금씩 차이를 보인다. 아래의 질문들은 이러한 차이들이 미디어센터 스태프 재교육현황에 미치는 영향 등을 파악하기 위한 것이다.

응답자가 근무하는 센터의 소재지를 묻는 질문에는 경기도/인천이 25.8%로 가장 많고, 서울과 전라(광주)가 각각 18.56%로 그 뒤를 잇는다. 뒤이어 대전/충청(12.4%), 부산/울산/대구/경북(11.3%), 강원(10.3%) 순으로 응답했다.

이는 전국미디어센터협의회 회원센터(총37개소)의 권역구성비와 비교했을 때 (경상-경기/전라-서울-충청-강원 순) 경상권 센터를 제외하고는 비슷한 비율을 보이는 것이다. 경상권 소재 회원센터(대구영상미디어센터, 대구MBC시청자미디어센터, 울산MBC시청자미디어센터, 진주시민미디어센터, 양산영상미디어센터, 김해문화의전당 미디어센터)는 타 권역 소재 회원센터에 비해 상대적으로 스태프 인원규모가 적은 것으로 미루어보았을 때 응답자 수에서도 차이가 발생한 것으로 짐작할 수 있다.



[그림] 센터소재지

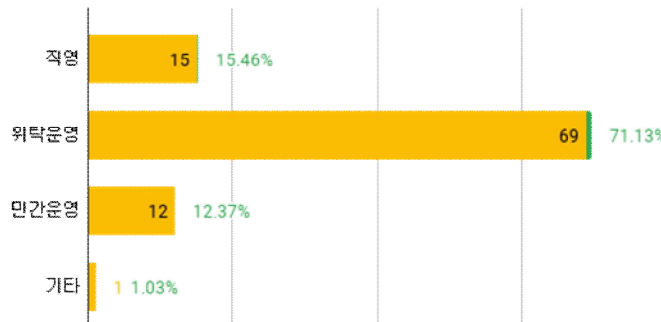


[그림] 전미협 회원센터 소재지 분포

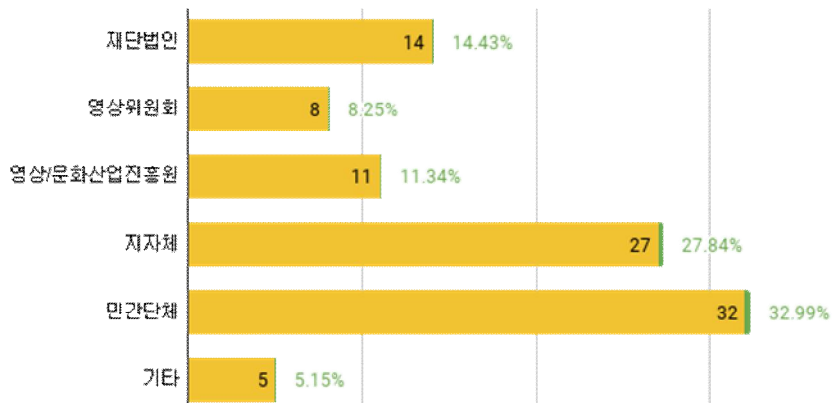
현재 근무하는 미디어센터의 운영형태를 묻는 질문에는 법인위탁 형태로 운영된다고 응답한 응답자가 71.13%(69인)로 압도적으로 높았고 지자체직영(15.46%, 15인), 민간 단체 운영(12.37%, 12인)이 뒤를 이었다.

센터의 운영주체를 묻는 질문에는 민간단체라고 응답한 응답자가 32.99%(32인)로 가장 많았고 지방자치단체라고 응답한 비율이 27.84%(27인)로 그 뒤를 이었다. 재단법인(14.43%, 14인), 진흥원(11.34%, 11인), 영상위원회(8.25%, 8인)는 비슷한 비율을 보였다.

실제 전국미디어센터협의회 회원센터의 운영형태별 구성을 살펴보면 각 항목별 비율이 비슷한 수준임을 알 수 있다. 산학협력이나 컨소시엄 형태의 운영형태도 늘어나고 있는데, 이는 '기타'로 분류되어 있다.



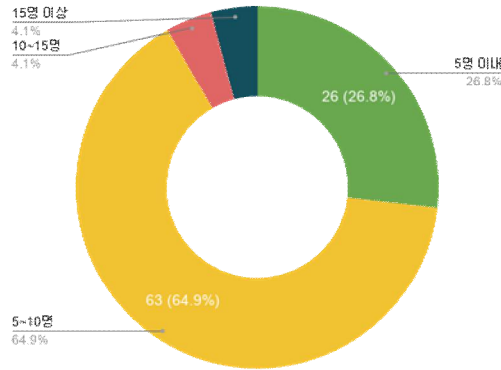
[그림] 센터 운영형태



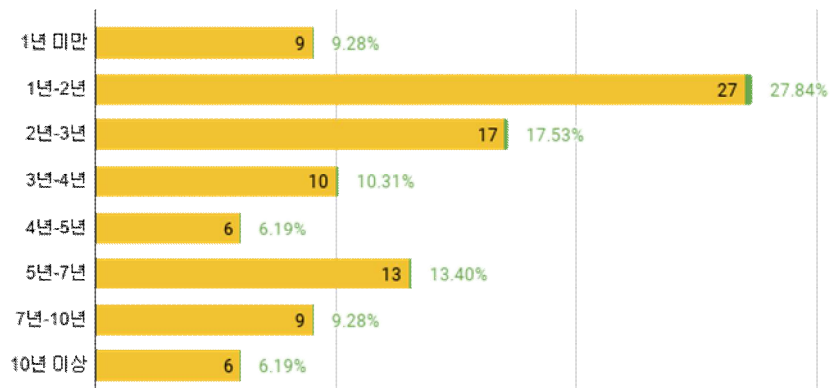
[그림] 센터 운영주체

센터의 상근인력 규모를 묻는 질문에는 상시 근무자 5~10명 내외가 근무한다고 응답한 비율이 64.9%(63인)로 가장 높았다. 5명 이내라고 응답한 응답자는 26인으로 26.8%였다. 10명 이상이 근무한다고 응답한 응답자의 비율은 총 8.2%였다.

현재 근무 중인 미디어센터에서의 재직기간을 묻는 질문에는 97인 중 1년~2년 근무자가 27.84%(27인), 2년~3년 근무자가 17.53%(17인)로 전체 응답자 중 절반이 넘는 54.6%가 3년 미만의 재직자였다. 신입 스태프라고 볼 수 있는 2년 미만 재직의 스태프도 37%에 달한다. 5~10년차 근무자는 22인(21%), 3~5년차 근무자는 16인(16%), 1년 미만 근무자가 9인으로 9.28%, 10년 이상 근무자가 6.19%로(6인)이었다.



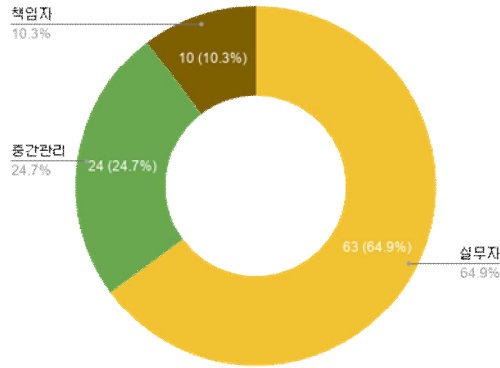
[그림] 센터 상근인력



[그림] 현재 근무 센터 내 경력

직위의 경우, 실무자(직위가 없는 직원), 중간관리자(팀장/차장 등), 책임자(사무국장/센터장 등)의 세 범주로 나눠 질문했다. 실무자가 64.9%(63인)로 과반을 차지했고, 팀장/차장 급의 중간관리자가 24.7%(24인), 사무국장/센터장 급의 책임자는 10.3%(10인)였다.

고용의 안정성을 파악하기 위해 고용된 형태를 묻는 질문에는 무기계약직을 포함한 정규직 고용이 47.42%(46인), 기간제고용을 포함한 비정규직 고용이 51.55%(50인)로 비정규 계약직이 약간 더 높은 것으로 나타났다.



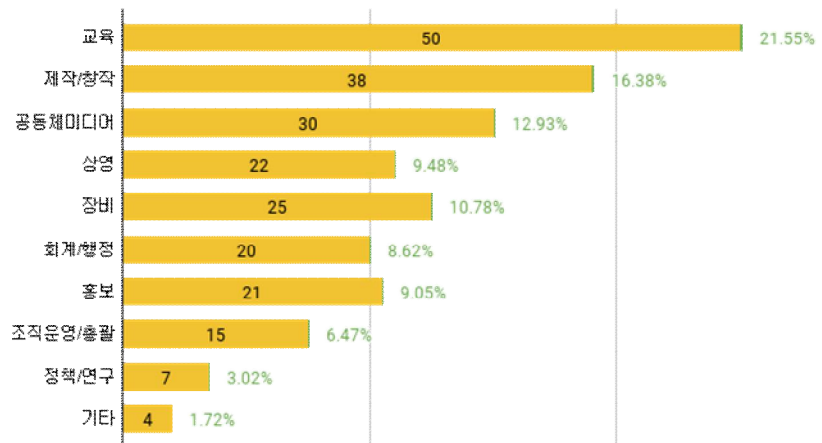
[그림] 응답자의 직위



[그림] 응답자의 고용형태

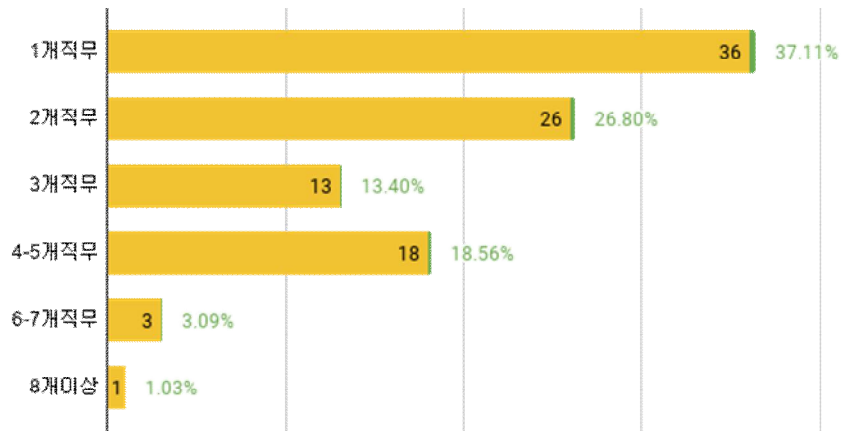
현재 담당업무는 1인이 여러 업무를 담당하고 있거나, 미디어센터별로 팀 및 역할 배분과 구성이 상이한 점 등을 감안하여, 중복응답을 할 수 있도록 하였다. 97인이 응답한 합계는 복수응답을 허용하여 총 232개이다. 가장 높은 비중을 보인 직무는 미디어 교육 분야였는데, 응답개수 50개로 전체 응답합계 중 21.55%를 차지했다. 각각 38개(16.38%)와 30개(12.93%)의 응답개수를 보인 제작/창작 직무와 공동체미디어 직무가 뒤를 이었다. 장비(25개, 10.78%), 상영(22개, 9.48%), 홍보(21개, 9.05%), 회계/행정(20개, 8.62%), 조직운영/총괄(15개, 6.47%), 정책/연구(7개, 3.02%)가 뒤를 이었다.

응답자들의 복수응답 현황을 보면 1개 직무를 맡고 있는 비율은 37.11%(36인)이고, 2개 직무를 맡고 있는 스태프가 26인으로 26.8%, 3개 직무를 맡고 있는 스태프가 13인으로 13.4%, 4-5개 직무와 6-7개 직무를 맡고 있는 스태프도 전체의 약 20%를 차지하고 있다.



[그림] 응답자의 직무 (중복응답)

2개 이상 직무를 겸하고 있는 응답자가 62.89%로, 60%가 넘는 미디어센터 스태프들이 2개 이상의 직무를 수행하고 있음을 알 수 있다. 3개 이상의 직무를 담당하는 스태프의 비율도 36.09%에 달한다. 미디어센터가 펼치는 사업에 비해 상근인력의 수는 제한되어 있어, 스태프 1인이 맡고 있는 직무가 2개 이상인 상황은 미디어센터 스태프의 업무 과중도를 높이는 동시에 역량의 한계를 느끼게 하는 요인이기도 하다.



[그림] 응답자의 직무중첩률

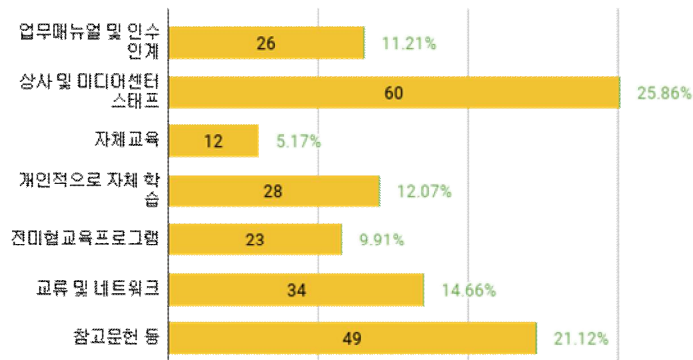
2 스태프 재교육 프로그램 및 참여 현황

이 섹션에서는 미디어센터 스태프들이 어떤 경로로 미디어센터에서 자신이 맡은 업무에 대한 능력을 기르고 역량을 강화하며, 학습과 재교육을 하고 있는지를 파악하고자 했다. 직무능력 및 업무 능력 향상과 제고를 위해 어디에서 어떤 방식으로, 어떤 내용을 통해 학습하고 있는지를 확인하기 위해, 업무에 대한 학습경로와 재교육 프로그램의 참여 현황을 자신이 근무하는 미디어센터 내부와 외부로 나누어서 질문했다.

1) 업무에 대한 학습경로

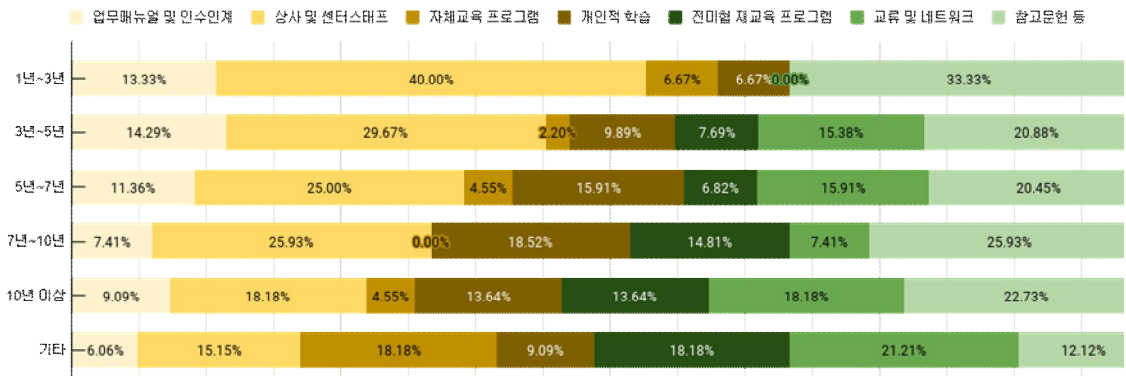
업무와 관련된 지식, 정보, 노하우를 어떤 경로를 통해 얻는지 묻는 질문에는 97명이 응답했으며 중복응답을 허용하여 총 응답수는 232개였다. 가장 많은 응답을 얻은 경로는 '상사 및 미디어센터 스태프(동료)를 통해서'로 25.86%였다. 2위는 '타 미디어센터 홈페이지, 발간자료, 참고문헌 등'으로 21.12%, 3위는 타 미디어센터 스태프와의 교류 및 네트워크(14.66%), 4위는 유관기관 교육수강 등을 통해 개인적으로 자체학습(12.07%) 등이 뒤를 이었다.

센터 내부에서 동료나 상사를 통해 업무에 대한 교육을 받고, 협업과 공동진행을 통해 업무에 대한 노하우를 익히는 것 다음으로 비슷하게 중요한 것이 타 미디어센터 홈페이지, 발간자료 및 참고문헌 등임을 감안하면, 각 미디어센터에서 진행하는 사업들의 사례를 대면으로 공유하는 것도 중요하지만 자료집이나 사례집, 뉴스레터 등의 온라인 매체-인쇄매체를 통해 아카이브하고, 정리하는 것의 중요성도 간과할 수 없음을 확인할 수 있다.

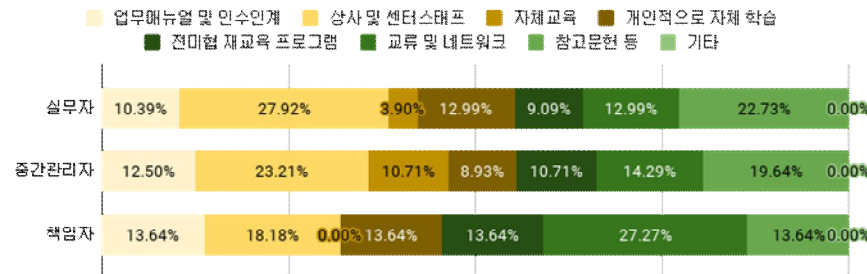


[그림] 업무노하우 취득경로 (중복응답)

근무경력과 직위에 따라 업무 노하우를 취득하는 경로가 각기 어떻게 다르게 나타나는지 살펴볼 수 있었다. 근무경력이 1년차 미만인 스태프의 경우, '상사 및 동료 스태프', '참고문헌', '업무매뉴얼 및 인수인계' 순으로 업무에 대한 정보와 지식을 습득한다고 답했다. 수치가 일관적인 경향성을 보여주지는 않지만, 센터 스태프의 근무경력이 올라갈수록 상사 및 미디어센터 스태프(동료)로부터 취득하는 업무학습은 줄어들고, 전미협 재교육 프로그램이나, 교류 및 네트워크 등 미디어센터 외부를 통해 업무에 대한 노하우를 얻는 비중이 높아짐을 확인할 수 있다. 이러한 흐름은 직위별 취득경로에서도 비슷하게 드러난다. 실무자-중간관리자-책임자로 직위가 올라갈수록, 상사 및 미디어센터 스태프(동료)와 참고문헌을 통해 얻게 되는 업무 학습은 줄어들고, 업무매뉴얼 및 인수인계, 전미협 재교육 프로그램, 교류 및 네트워크를 통한 학습이 늘어나는 것을 확인할 수 있다.



[그림] 총근무경력별 업무노하우취득경로 (중복응답)



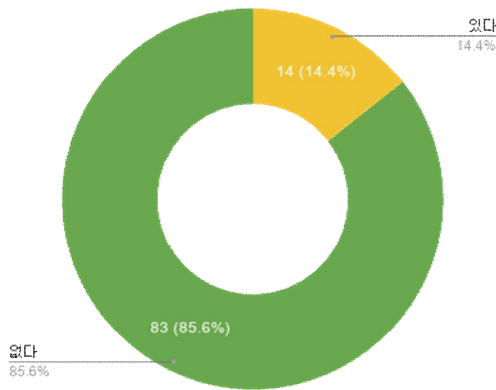
[그림] 직위별 업무노하우 취득경로 (중복응답)

2) 미디어센터
**자체 교육
 현황**

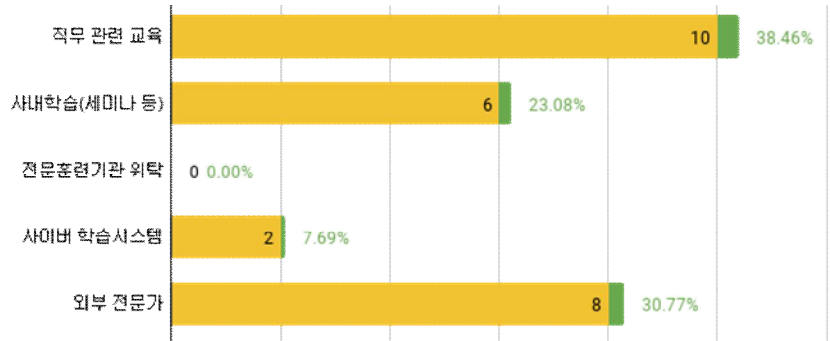
현재 근무중인 미디어센터에서 자체적으로 스태프 교육을 진행하는지를 묻는 질문에 자체교육을 진행한다고 응답한 응답자는 97인 중 14.4%(14인)으로 자체교육이 없다고 응답한 응답자(85.6%)보다 현저히 적었다.

자체교육을 진행한다는 응답자를 대상으로 자체교육 프로그램에 대한 내용을 질문했다. 중복응답을 허용한 결과 총 응답수는 26개였으며, 이중 10개(38.46%) 응답이 자체교육 프로그램으로 '직무관련교육'을 받는다고 답했다. 이 외에 외부전문가 초빙 교육(30.77%), 사내학습(세미나 등)(23.08%)을 받는다고 답했다.

미디어센터 자체교육을 진행하고 있다는 응답에는 미디어센터를 운영하는 상위기관에서 진행되는 의무교육 등도 포함되어 있을 것으로 보인다. 이 의무교육에는 성평등교육, 장애인식개선 교육 등 미디어센터 스태프로서 갖추어야 할 인권감수성을 위한 교육도 있지만, 미디어센터 스태프의 특수성이나 전문성을 반영하지 않은 교육도 포함되어 있어 센터 스태프들이 만족할 수 있는 자체교육은 많지 않을 것으로 보인다. 또한 미디어센터 스태프들의 요구에 맞춰 진행된 자체교육이라 할지라도, 필요시 일회적으로 기획되어 체계적인 기획에 대한 아쉬움을 토로하는 경우도 있었다.

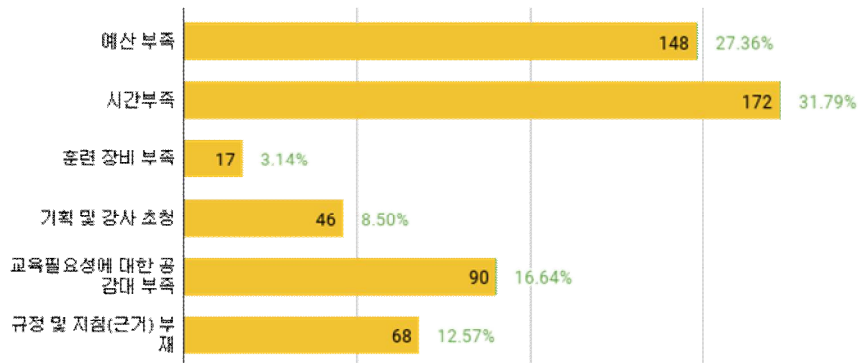


[그림] 자체 스태프교육 진행여부



[그림] 자체 스태프교육 내용 (중복응답)

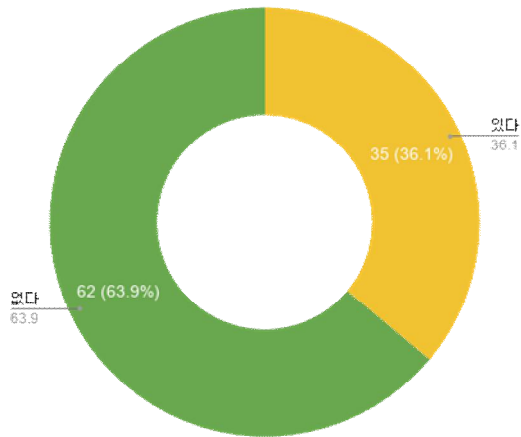
미디어센터에서 자체교육을 진행하지 못하는 이유를 묻는 질문에는 97명이 응답했으며, 각 항목별로 1순위부터 3순위까지 선택할 수 있게 하였다. 1순위 응답 문항에는 3점, 2순위 응답 문항에는 2점, 3순위 응답 문항에는 1점을 부과하여 총점을 합산하였으며 총 응답합계는 541점이다. 미디어센터에서 자체적으로 스태프 교육을 진행하기 어려운 이유로 가장 많은 응답자들이 꼽은 것은 '시간부족'으로 총점 541점 중 172점(31.79%)을 차지했다. 두 번째 이유는 '예산부족'으로 148점(27.36%), 세 번째로는 '교육필요성에 대한 공감대 부족'이 90점으로 16.64%를 차지했다. '규정 및 지침 등의 근거 부재'(12.57%), '기획 또는 강사초청에 대한 어려움'(8.5%), '훈련장비 부족'(3.14%) 등이 뒤를 이었다.



[그림] 자체 스태프교육을 진행하지 못하는 이유 (순위별총점집계)

3) 미디어센터 외부 교육 참여 현황

센터 외부에서 진행되는 교육프로그램을 수강한 적이 있는지를 묻는 질문에 외부교육을 수강한 적이 있다고 답변한 응답자는 97인 중 36.1%를 차지하는 35인이었다. 참여한 적이 없는 응답자는 62인으로 63.9%였다.



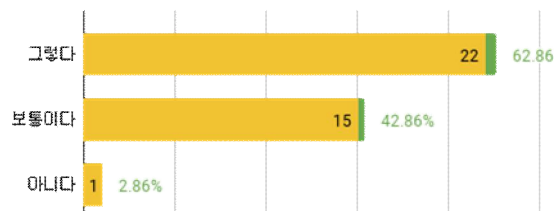
[그림] 외부교육 수강경험

미디어센터 외부 교육에 참여했다고 응답한 스태프들이 참여한 교육은 주관식 답변을 통해 확인할 수 있었는데, 가장 많이 언급된 재교육 프로그램은 전국미디어센터협의회 의 스태프 재교육사업이었다. 미디어센터 스태프를 대상으로 전문적으로 기획되고, 거의 유일하게 운영되는 프로그램인 만큼, 미디어센터 스태프들의 참여도와 호응도가 높은 편임을 알 수 있다. 그 외에는 언론진흥재단·한국문화예술교육진흥원·영화진흥위원회·시청자미디어재단 등 미디어/교육 유관기관에서 개최된 워크숍 및 교사 연수 프로그램 등이 있다. 마을미디어 활동가를 위한 사례공유나 교사양성과정, 그리고 영상제작 및 리터러시 교육(사진 수업, 영화 글쓰기, 가짜뉴스 판별법)을 수강한 경우도 있었다. 이런 교육들의 경우 사비로 수강했다고 답한 경우가 많았다.

지방보조금 운영 지침 및 보조금 집행과 정산을 위한 회계 교육, 원천징수 및 노무상담 등 미디어센터의 재정 관리 및 운영과 관련한 교육을 외부에서 수강한 경우도 있었으며, 조직 내 소통, 퍼실리테이션 등 커뮤니케이션을 위한 교육도 언급되었다.

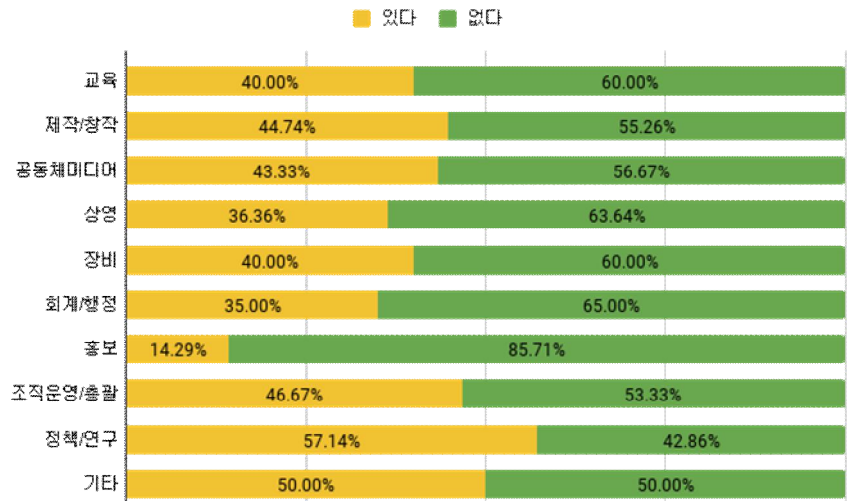
4대 폭력예방, 개인정보, 청렴, 산업안전, 소방안전, 성평등 교육 및 장애인 인식개선 교육 등을 수강한 경우도 있었다. 이는 미디어센터를 위탁운영하는 상위 기관 및 운영 주체에 따라 의무적으로 참여해야만 하는 교육을 수강한 것일 가능성이 높다.

외부교육에 참여한 적이 있다고 응답한 37인 중 참여한 프로그램에 대해 만족한다고 응답한 응답자는 62.86%(22인)였다. 42.86%(15인)는 보통의 만족도를 보였다.



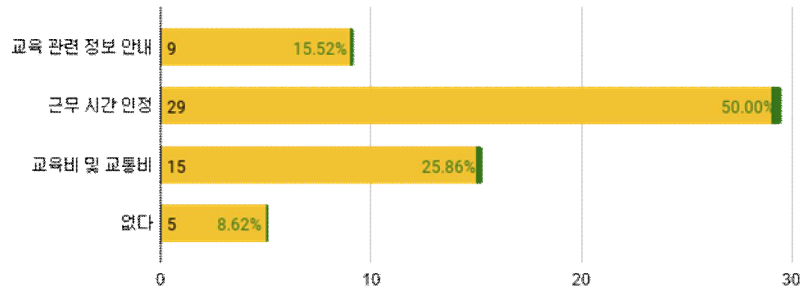
[그림] 외부교육수강 만족도

직무별로 외부교육 참여경험을 분류해서 보면 아래와 같다. 상영/회계 및 행정/홍보의 경우, 외부교육 참여 경험이 특히 두드러지게 낮은 것으로 드러난다. 회계 및 행정/홍보의 경우, 직무의 특성상 재교육의 필요성을 느끼지 못하거나, 미디어센터의 목적과 특성에 맞는 회계·행정 및 홍보에 대한 교육 프로그램이 존재하지 않거나, 해당 직무의 경우 대체인력 부재로 외부교육 참여가 어렵거나 등 여러 가지로 그 원인을 짐작해볼 수 있다.



[그림] 직무별 외부교육 참여경험

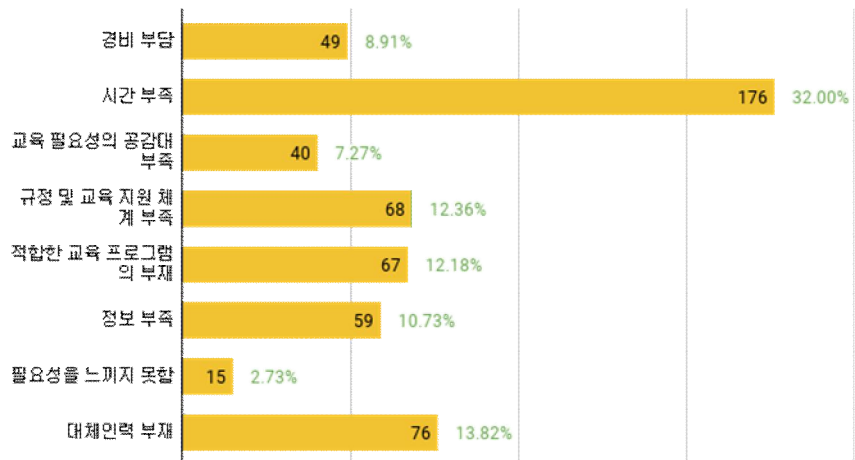
참여한 프로그램에 대해 미디어센터에서 지원받은 부분이 있는지 묻는 질문에는 '교육 시간 근무 인정'이 50.00%로 가장 높았고, '교육비 및 교통비 지원'(25.86%), '교육 관련 정보 안내'(15.52%), '없음'(8.62%)이 그 뒤를 이었다.



[그림] 외부교육 수강시 미디어센터의 교육지원 내용 (중복응답)

응답자가 외부교육에 참여하지 못하는 이유를 묻는 질문에는 각 항목별로 1순위부터 3순위까지 선택할 수 있게 하였다. 1순위 응답 문항에는 3점, 2순위 응답 문항에는 2 점, 3순위 응답 문항에는 1점을 부과하여 총점을 합산하였으며 총 응답합계는 550점 이다.

외부교육에 참여할 때 가장 큰 걸림돌로 작용하는 것은 550점 중 176점으로 32%를 차지한 '시간부족'이 가장 큰 원인으로 꼽혔다. '대체인력 부재'(13.82%), '규정 및 교육지원체계 부족'(12.36%), '적합한 교육프로그램의 부재'(12.18%) 등이 근소한 차이로 뒤를 이으며, '경비 부담'(8.91%)보다 주요한 이유로 언급되었다.

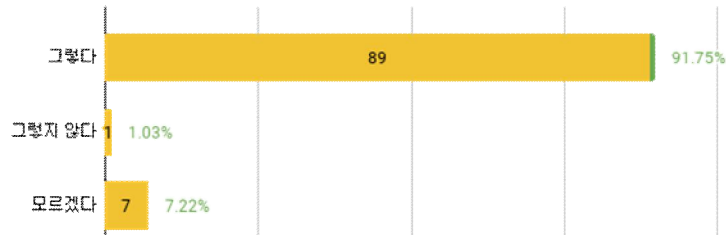


[그림] 외부교육 참여가 어려운 이유 (순위별총점집계)

3. 스태프 재교육의 필요성 및 수요

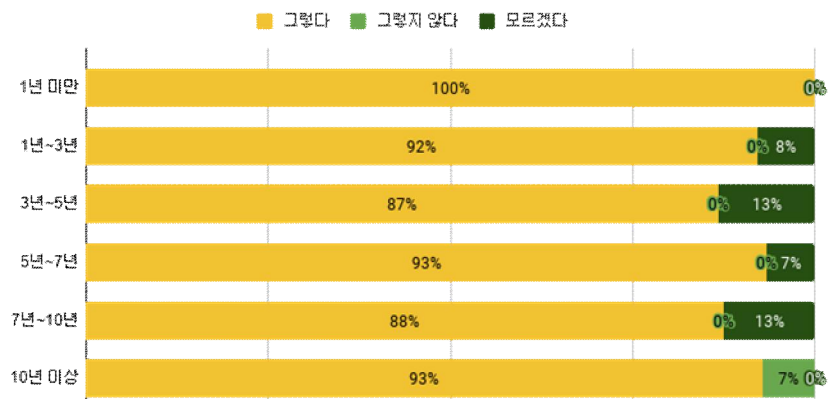
1) 스태프 재교육의 필요 여부

미디어센터 스태프의 역량강화를 위한 재교육이 필요한지를 묻는 질문에는 필요성을 느낀다는 응답이 91.75%(89인)로 압도적으로 많았으나, 잘 모르겠다는 응답도 7.22% (7인) 있었다.



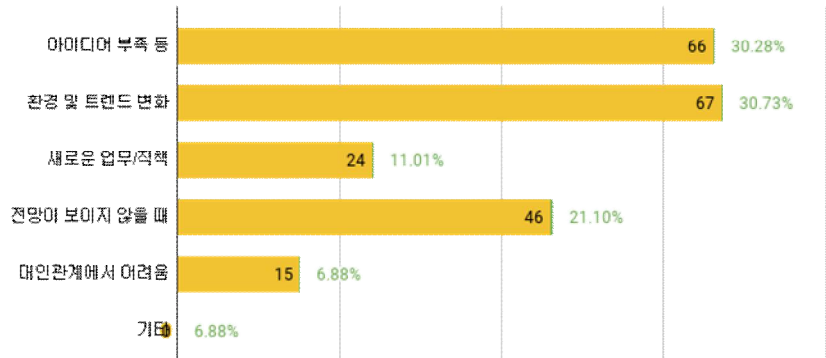
[그림] 스태프 재교육의 필요성 절감 여부

근무경력별로 재교육의 필요성을 느끼는지에 대한 응답을 분류하면 아래와 같다. 1년 미만의 스태프들은 100% 재교육의 필요성을 느끼고 있는 반면, 경력이 늘어날수록 재교육의 필요성에 대해 모르겠다는 응답이 조금씩 나타난다. 10년 이상의 경력을 가진 미디어센터 스태프 중 7%는 재교육의 필요성을 느끼지 않는다고 답했다.



[그림] 총근무경력별 재교육의 필요성 절감 여부

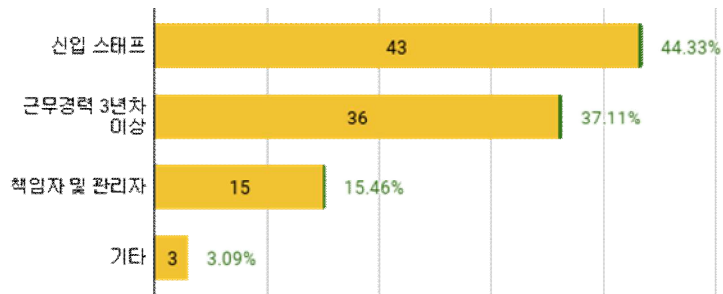
스태프를 위한 재교육이 필요하다고 느끼는 때는 언제인지 묻는 질문에는 97인이 응답하였으며, 중복응답을 허용하여 총 응답개수는 218개였다. 응답자들은 '미디어환경 및 트렌드 변화를 따라가기 어려울 때'(30.73%)와 '업무기획 및 실행에서 아이디어 부족 등의 어려움을 느낄 때'(30.28%), '전망이 보이지 않을 때'(21.10%) 재교육의 필요성을 느낀다고 응답했다.



[그림] 재교육의 필요성을 느낄 때 (중복응답)

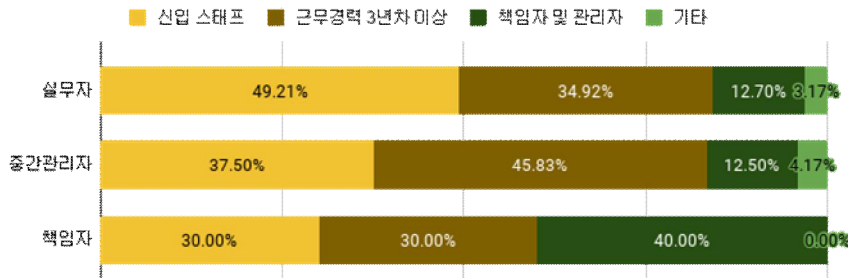
필요성을 느끼는 이유에 대해서는 기술 변화 등 미디어 환경의 트렌드를 알고 이에 발맞춘 미디어교육 등 센터 사업을 기획하고자 하는 부분이 가장 높았으며, 개인의 업무능력 향상 및 성장에 대한 욕구, 업무의 효율성 제고 등이 그 뒤를 이었다. 미디어센터 스태프들이 느끼는 미디어교육의 필요성 및 필요로 하는 교육 내용은 아래에서 더욱 자세히 다루고자 한다.

직급별 스태프 직무교육을 진행할 경우 가장 우선시 되어야 할 직급을 묻는 질문에는 신입스태프 대상 직무교육(44.33%)이 가장 시급하며, 근무경력 3년차 이상 스태프를 위한 재충전/재교육(37.11%)이 2순위, 책임자 및 관리자의 리더십/역량교육(15.46%)이 3순위라고 응답했다. 기타 답변으로는 '모두', '미디어센터가 나아가야할 비전 제시' 등이 있었다.



[그림] 교육필요직급 우선순위

전체적으로는 실무자에 대한 스태프 재교육이 가장 우선적으로 필요하다는 답변이 우세하였지만 이는 전체 응답자 중 실무자가 차지하는 비율이 높기 때문으로, 직위별로 교육이 가장 우선적으로 필요한 직급을 꼽은 답변을 살펴보면 약간의 차이가 드러난다. 실무자와 중간관리자, 책임자 모두 각각 자신의 직위에 해당하는 스태프들의 재교육이 가장 시급하다고 답변한 것이다. 특히 책임자들의 40%는 책임자 및 관리자를 위한 재교육이 우선적으로 필요하다고 답변했다. 이는 어떤 직위에 있는지와 관계없이 자신의 역량강화를 위한 재교육의 필요성을 가장 크게 느끼는 것으로 이해할 수 있으며, 직위별로 스태프에 대한 교육이 세분화될 필요가 있음을 보여주는 것이기도 하다.



[그림] 직위별 교육필요직급 우선순위

2) 스태프재교육의 필요성을 느낄 때

스태프 재교육의 필요성을 느끼는 이유에 대한 응답자들이 기술한 주관식 답변은 아래와 같이 분류할 수 있다. 가장 많이 언급된 것은 '미디어 환경 변화와 트렌드에 대한 이해'였으며, 그 뒤를 이은 것이 '역량의 한계와 성장의 욕구'였다. '업무의 효율성', '사업기획'과 '더 나은 미디어센터 서비스 제공', '타 미디어센터와의 교류 및 사례 공유', '미디어센터 방향과 비전에 대한 이해', '개별 센터 자체 교육의 어려움' 등이 소수이지만, 스태프 재교육이 필요한 이유로 언급되었다.



[그림] 스태프 재교육의 필요성을 느낄 때

● 미디어환경 변화 및 그에 따른 사업 기획의 필요성

재교육의 필요성을 느끼는 이유에 대한 질문에 미디어센터 스태프들은 ‘빠르게 변화하는 미디어환경’을 가장 많이 꼽았다. 급변하는 미디어 트렌드와 환경변화에 따라 새로운 기술과 장비에 대한 지식을 습득하고, 또 그에 필요한 교육과 프로그램 등을 기획해야 하는 미디어센터 스태프들에게 새로운 환경에 대한 이해와 적용은 가장 절실하게 교육의 필요성을 느끼게 하는 지점이다. 2020년의 경우, 코로나19로 온라인을 통한 교육과 상영에 대한 수요가 급증하면서 이에 대한 기술적·내용적 대응을 고민해야 했던 스태프들에게는 더욱 절실하고 막막한 문제였을 것으로 생각된다. “미디어 환경 및 변화의 트렌드를 혼자서 따라가기에는 너무 벅차다”, “변화하는 미디어 환경에 따라 미디어센터가 나아가야 할 방향과 목표가 궁금하다”, “워낙 트렌드가 급변하는 분야이다 보니, 뒤처지지 않으려면 보수교육이 필요하다”는 의견이 많았다.

새로운 미디어환경 및 기술교육의 필요성은 미디어센터에서 더 나은 사업을 기획하고, 이용객들에게 더 좋은 서비스를 제공하고 싶어서 교육이 필요하다는 스태프들의 의견과도 연결되는 지점이다. 미디어환경의 변화에 따라 미디어센터에서 중점을 두는 사업의 목표와 영역, 대상층도 변화할 수밖에 없는 상황에서, 미디어 환경의 변화와 미디어센터의 비전 및 역할은 밀접한 관계를 맺고 있다.

“미디어 분야의 특성 및 미디어센터 기관 특성상 늘 새로운 배움이 필요하다. 또한 지역에서는 기관에 요구하는 역할 스펙트럼이 계속 넓어지고 있는데 운영사정은 나아지지 않으니 한 스태프가 감당해야 할 분야와 업무가 점점 넓어지는 것을 느낀다. 미디어센터 스태프에게는 미디어 분야에 대한 전방위적인 학습이 필요하다. 빠르게 변화하는 미디어환경에 대한 적응, 미디어센터의 방향을 설정하고 미디어센터 스태프로서의 전문성 및 역할 수립을 위해 미디어센터 스태프 재교육 및 연구 참여를 위한 지원은 필수적이다.” (주관식 답변 중)

● 개인 역량의 한계와 성장에 대한 욕구

그 뒤를 이어 가장 많이 언급된 주관식 답변은 개인 역량의 한계와 성장에 대한 욕구였다. 미디어센터 스태프들은 단순히 미디어센터에서 자신의 업무를 하는 것만으로는 자신의 역량을 향상시킬 수 없으며, 근무를 통해서 얻을 수 있는 지식이나 노하우에는 한계가 있다고 생각했다. 또한 반복되는 업무와 자신이 맡고 있는 업무만을 하다 보니 그 외의 업무에 대해서는 관심을 갖기가 쉽지 않고, 시야가 좁아지며 ‘우물 안 개구리’가 되는 느낌을 갖게 된다고 말했다. 이렇게 마주하게 되는 자신의 업무적 한계를 돌파하고, 성장하기 위해 미디어센터 스태프에 대한 재교육이 필요하다는 답변은 미디어센터 스태프로서의 전문성을 갖추고, 일에 대한 장기적인 비전을 세우고 싶은 스태프들의 욕구와도 연결된다.

● 효율적인 업무능력 향상

미디어센터 운영 체계화 및 효율적인 업무 능력 향상을 위해 재교육이 필요하다는 의견도 있었다. 지금 일하는 방식이 맞는지, 좀 더 효율적인 방법은 없는지, 다른 미디어센터에서는 어떤 식으로 업무를 하고 있는지 등을 통해 업무 능력을 키우고 싶어했다. 특히 미디어센터의 사업 비전에 맞춘 사업계획서 작성과 비전수립, 목표에 맞는 회의 진행 등 조직 내 의사소통과 체계적 운영을 위한 교육의 필요성이 언급되었다.

● 미디어센터에 대한 이해 및 자체교육의 어려움

미디어센터에 대한 이해를 위해 스태프 재교육이 필요하다는 응답도 있었다. 미디어센터 스태프로서의 역량을 강화하기 위해서는, 우선 자신이 일하는 미디어센터의 역할과 방향성에 대한 이해가 선행되어야 한다. 그러나 개별 미디어센터에서 자체적으로 시행하는 업무 교육 및 인수 인계 등으로는 미디어센터의 설립 목적과 정체성, 미디어센터의 역사와 정책적 과제 등을 온전히 종합적으로 설명하고 교육하기 어려운 것이 현실이다. 특히 미디어센터 스태프 중 신규입사자 및 1~2년 미만 경력의 스태프들이 차지하는 비중이 높고 미디어센터 자체 스태프 교육을 기획하기 어려운 현실 속에서, 상사 및 미디어센터 스태프(동료)들을 통해서 얻는 정보 습득은 제한적일 수밖에 없다.

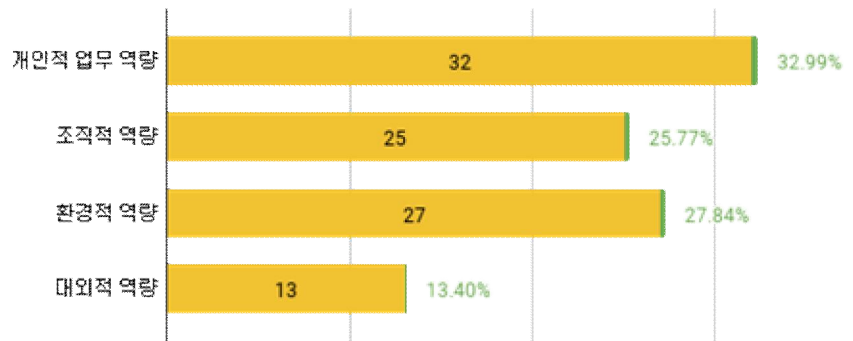
미디어센터에 대한 이해가 부족하다는 인식은 경력이 있는 책임자/중간관리자와 신입 스태프 사이의 간극에서 나오기도 한다. 신입 스태프들의 비중이 높고, 특히 미디어센터에 대한 이해나 사전지식, 경험이 없는 스태프들이 미디어센터로 유입되면서 이러한 격차는 더욱 벌어지는 것 같다. 미디어센터 설립 초기에는 스태프들이 미디어센터에 대한 관심을 갖고 들어온 '활동가' 정체성의 스태프들이 주류를 이루었다면, 현재는 미디어센터에 대한 사전 지식이 전무하거나, 방송이나 영상제작 등 산업 영역에서의 경험을 갖고 있는 전문인력의 유입이 늘어나고 있다. 이는 미디어센터의 설립주체가 다양해지고 운영 주체별로 스태프를 선발하는 기준 등이 다양해지는 상황과도 관련되어 있다.

기타 답변으로는 “교육이 있으면 좋겠지만, 시간내어 가기 부담스럽다”, “현재 근무형태 문제로 신경을 쓸 시간적 여유가 없다”, “교사들의 역량강화교육에는 집중하지만, 그만큼 대응해야 할 스태프들이 역량강화할 여력이 없다” 등 미디어센터의 현실적인 노동조건과 업무환경이 갖는 제약을 드러낸 답변들을 볼 수 있었다.

3) 스태프들이 필요로 하는 역량과 교육

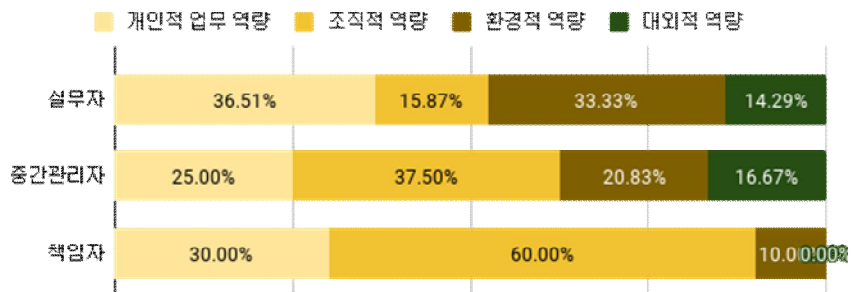
미디어센터 스태프의 역량을 개인적 업무역량/조직적 역량/환경적 역량/대외적 역량 네 가지로 구분하여, 이중 미디어센터 스태프에게 가장 시급하게 필요한 역량을 물었다. 개인적 업무역량은 사업계획의 수립 및 문서화, 기획 및 아이디어, 사업 집행 및 평가와 관련된 능력이며, 조직적 역량은 조직의 비전 및 방향 수립, 팀워크 및 소통 체계에 대한 역량을 뜻한다. 미디어, 기술, 정책 등의 미디어 환경 및 지역사회, 공동체 등 미디어센터를 둘러싼 사회구조적 환경에 대한 이해를 환경적 역량으로 정의하였으며, 관계자/이용자와의 소통 및 신뢰 관계 형성, 유관기관, 협력 단체 등과의 네트워크 등을 대외적 역량으로 정의하였다.

가장 시급하다고 생각하는 교육으로 97인의 응답자 중 32인이 개인적 업무역량(32.99%)을 꼽았다. 근소한 차이로 환경적 역량(27.84%), 조직적 역량(25.77%)이 뒤를 이었다. 대외적 역량이 시급하다는 응답은 13.4%로 가장 낮았다.



[그림] 역량교육 우선순위

직위에 따라 재교육이 시급하다고 생각되는 역량이 어떤 것인지에 대한 답변을 세분화해서 살펴보면 아래와 같다. 실무자는 개인적 업무역량과 미디어 기술 및 공동체 등과 관련한 환경적 역량이 가장 시급하다고 답한 반면, 중간관리자와 책임자는 조직적 역량을 상대적으로 중요한 역량으로 꼽았다. 특히 책임자의 60%에 달하는 인원이 조직적 역량에 대한 필요성을 가장 절감하고 있는 것으로 드러났다. 책임자의 경우, 재교육이 필요하지 않다고 생각할 수 있지만, 조직의 비전을 제시하고, 스태프들과 소통하며, 안정적으로 조직을 운영할 수 있는 다양한 역량이 요구될 것으로 보인다. 하지만 상대적으로 소수인 미디어센터 책임자를 대상으로 특화된 스태프 재교육이 활성화 되어 있지 않은 점은 재고해볼 지점이다. 환경적 역량의 경우 미디어센터 스태프들이 가장 필요성을 호소하는 부분인데, 실무자에서 중간관리자, 책임자로 직위가 올라가면서는 우선순위에서 낮아지는 것도 확인할 수 있다. 사업의 기획과 평가, 각 파트별 업무 등 개인적 업무 역량은 직위에 상관없이 고르게 필요로 하는 것으로 보인다.



[그림] 직위별 역량교육 우선순위

역량과 달리, 스태프들에게 제일 시급하게 필요한 교육이 구체적으로 무엇인지에 대한 질문은 스태프의 개인적 경험 및 경력, 업무 등에 따라 필요로 하는 교육의 스펙트럼이 다양할 것으로 예상되어 주관식 답변으로 기재하도록 했다. 스태프들이 필요로 하는 교육은 스태프들이 교육의 필요성을 느끼는 이유와 긴밀하게 맞닿아 있어, 이 질문에 대한 답변에서도 새로운 미디어환경과 트렌드를 이해하고 이를 적용한 미디어교육 및 센터 사업을 기획하고, 전망을 세우는 교육의 필요가 가장 많이 언급되었다. 특히 단순히 미디어와 기술의 트렌드에 대한 정보를 얻는 것이 아니라 이를 실제 교육사례에 어떻게 적용할 수 있는지에 대한 다양한 사례들, 타 미디어센터에서의 경험(교육 경험과 평가 등), 관련한 사업 기획 등을 함께 학습하고 싶다는 의견이 많았다. 또 단지 기술이나 미디어의 변화뿐 아니라, 미디어교육 및 미디어정책 등 관련 분야의 흐름과 동향, 미디어센터의 신규 사업 발굴 및 국내 미디어 단체 활동상황 공유 등 좀 더 넓은 맥락에서 미디어센터의 활동과 사업을 바라보는 안목과 비전을 갖고 싶어했다.

“실무에만 집중하다보면 미디어센터 본질을 잃을 때가 많다. 실무에서 더 나아가려면 정책적인 부분과 필요성 등에 다시 한번 확인이 필요할 시간이 있다. 그런 부분에서 아이디어를 얻어야 미디어센터의 새로운 사업에 대한 고민이 확장될 것 같다.” (주관식 답변 중)

회계, 계약, 홍보, 문서작성 등 미디어센터의 운영과 관리에 필요한 업무 능력 및 문서 작성 및 툴 사용 등 업무 스킬에 대한 요구도 있었다. 인력 규모가 크지 않은 미디어센터의 경우 회계와 계약, 홍보 등의 관리 및 운영 업무를 미디어교육, 상영, 공동체미디어 등 사업담당자가 병행하는 경우도 적지 않다. 미디어교육 및 공동체미디어 등의 사업을 맡다가, 회계와 정산, 계약 등의 업무를 새롭게 맡게 되는 경우, 경험이 전무한 새로운 업무에 대한 교육을 필요로 하게 된다.

시민들에게 열린 공간인 미디어센터의 특성상 ‘시민들과 잘 소통하는 화법에 대한 교육이 있으면 좋겠다’는 의견이 있었으며, 조직운영과 소통을 위한 교육 수요도 있었다. 아마도 중간관리자나 책임자들에게 중요하게 요구되는 역량인 조직 체계, 조직 비전, 조직 내 대인관계 및 소통방법 등이 제시되었으며, 직급별/경력별로 차별화한 미디어센터 스태프의 재교육 프로그램이 필요함을 확인할 수 있었다.

스태프 교육의 내용뿐 아니라 교육의 형식에 대한 의견도 있었는데, 자료집의 배포 및 온라인교육의 필요 등을 언급한 부분이다.

“문서작성과 회계 및 정산 분야는 데일리로 진행하고 있고, 업무 집중도가 높은 편입니다. 하지만 스태프가 별도의 시간을 내어 기술 트렌드 분야를 알고 구체적인 내용을 습득하기에는 자료도 부족하고, 단기간에 이해하기 어려운 부분이라 자료집 형태로 제작하여 사전 신청자에게 배부하고 온라인 특강을 2~3일에 걸쳐 개설해 수강할 수 있도록 해도 좋을 것 같습니다.” (주관식 답변 중)

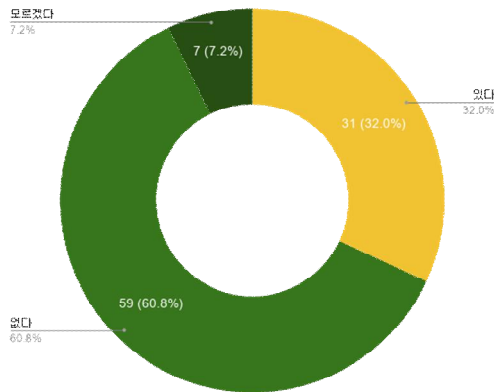
자료집이나 온라인 특강에 대한 수요는 코로나19로 비대면 교육이 보편화된 배경도 있겠지만, 오프라인 교육에 참여하기 어려운 지역적 거리-시간의 부족이라는 미디어센터 스태프의 노동환경도 작용했을 것이다. 반면 온라인이 아닌 오프라인 교육 및 타 미디어센터 스태프와의 교류를 필요한 스태프 재교육으로 언급한 답변도 있어, 교육의 형식은 여러 요소들을 고려해서 정할 필요가 있음을 확인할 수 있었다. 미디어센터 스태프가 처한 여러 환경적 요소들을 고려하여, 그 내용과 방식을 다양화하는 것이 필요하다.

4. 미디어센터 스태프 재교육 및 역량강화를 위한 지원

미디어센터 스태프의 재교육 현황과 관련하여 이번 설문에서는 미디어센터에서 스태프들의 역량강화를 위해 어떤 지원과 제도를 마련하고 있는지 중점적으로 살펴보고자 했다. 미디어센터 스태프 재교육은 스태프 개개인의 자발적인 의지나 노력으로, 혹은 전국 단위의 일회적인 워크숍 및 강의만으로 해결될 수 없는 문제이기 때문이다. 미디어센터 스태프의 역량강화는 개인이 공부하고, 자료를 찾고, 강의를 찾아다니는 것으로는 한계가 있다. 미디어센터 역시 조직적 차원에서 스태프들의 역량강화를 위해 투자하고 지원해야 한다. 이 섹션은 미디어센터가 스태프의 역량강화를 위해 어느 정도의 자원을 투자하고 있는지를 파악하기 위해 진행하였으며, 업무 매뉴얼의 유무, 교육 담당자, 교육 예산 및 시간 확보, 관련 규정 및 지원체계 등을 중심으로 질문하였다.

**1) 직무별
가이드라인
및 업무매뉴얼**

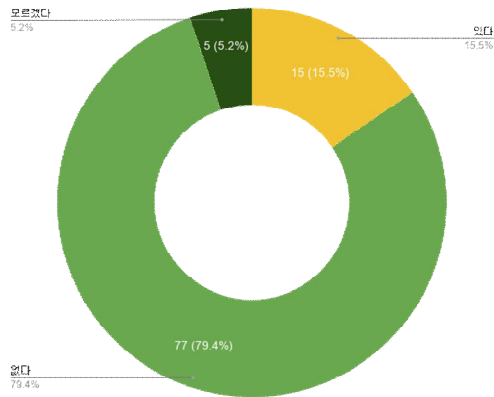
현재 근무 중인 미디어센터에 직무별 가이드라인 또는 업무매뉴얼이 있는지를 묻는 질문에 직무가이드라인 또는 업무매뉴얼이 있다고 응답한 사람은 97인 중 31인으로 32.0%를 차지했다. 과반의 응답자(59인,60.8%)는 직무가이드라인/업무매뉴얼이 없다고 응답했다. 미디어센터의 설립으로부터 꽤 오랜 시간이 지나고, 10년 이상의 활동역사를 가진 센터들이 존재함에도, 미디어센터의 활동과 업무에 대한 매뉴얼이나 가이드라인이 마련되어 있지 않은 점은 함께 고민해볼 지점이다. 관련 문서 참조, 인수인계 및 상사, 전임자의 설명 및 상시적인 멘토링을 통해 업무에 대한 교육과 숙지가 이루어질 수 있지만, 각 팀의 주요 업무와 사업, 운영 등의 매뉴얼을 통해 미디어센터의 업무가 문서화되고 체계화되는 아카이브의 과정도 함께 이루어진다면 좋을 것이다.



[그림] 업무매뉴얼 및 가이드라인 유무 여부

2) 교육전담인력

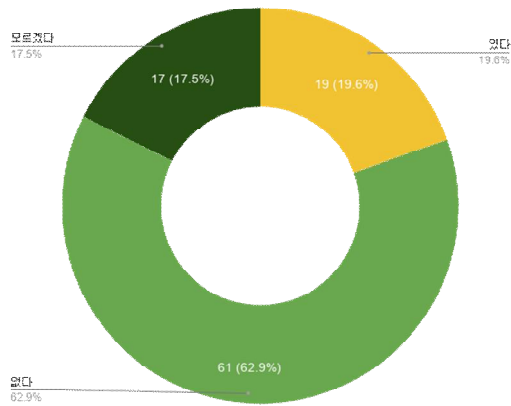
스태프 교육을 담당하는 전담인력이 있는지를 묻는 질문에 97인 중 79.4%(77인)의 응답자가 스태프 교육 전담자가 없다고 응답했다. 교육 전담 스태프가 있다고 응답한 응답자는 15.5%(15인)였다. 전체 스태프 규모가 10인 이하인 미디어센터가 많고, 1인이 2-3개의 중복업무를 담당하는 미디어센터에서 스태프의 재교육을 기획하고 운영하는 전담인력을 배치한다는 것은 현실적으로 쉬운 일은 아니다. 한편으로는 스태프에게 또 하나의 업무를 부과하는 것이 될 수도 있다. 하지만, 전담 인력의 배치 혹은 스태프 교육의 담당 업무화는 센터 스태프 교육을 체계적으로 고민하고, 조직적으로 해결하려는 노력의 첫 번째 걸음일 수 있다.



[그림] 교육담당자 유무 여부

3) 교육예산

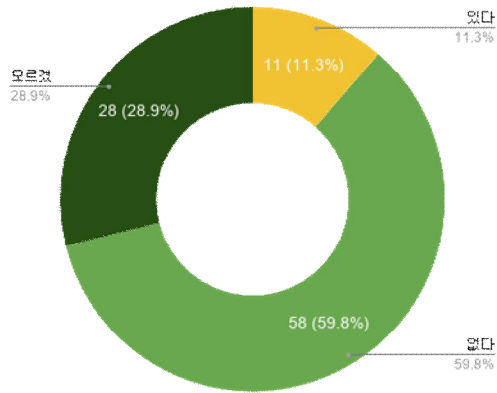
스태프 교육을 위한 자체예산이 배정되어 있는지를 묻는 질문에는 62.9%(61인)의 응답자가 없다고 응답했다. 스태프 교육을 위한 예산이 마련되었다고 응답한 응답자는 19.6%(19인), 잘 모르겠다고 응답한 응답자는 17.5%(17인)였다. 스태프 교육 업무 담당자와 함께 중요한 것이 예산의 배정이다. 예산이 있다고 해서, 스태프 재교육의 모든 것이 담보되지는 않겠지만, 예산을 배정함으로써 적극적으로 스태프들의 재교육을 물적으로 지원하고, 다양한 시도를 해볼 수 있는 자원이 될 수 있음은 분명하다.



[그림] 자체교육예산 유무 여부

4) 제도적 근거

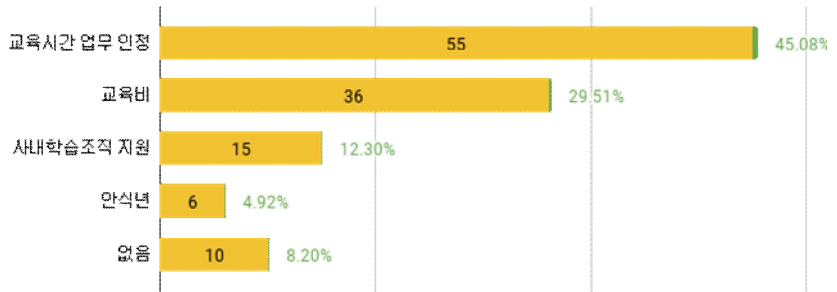
세부지침이나 시행 규칙, 운영 규정 등에 스태프 교육을 지원하기 위한 규정이 명시되어 있는지를 묻는 질문에는 59.8%(58인)가 없다고 응답했다. 모르겠다는 응답 역시 28.9%(28인)로 꽤 높은 편이다. 규정이 있다고 응답한 응답자는 11.3%(11인)이었다.



[그림] 자체교육지원규정 유무 여부

11.3%로 응답률이 낮기는 하지만, 스태프 교육에 대한 지원 규정이 있는 경우 어떤 항목들을 포함하고 있는지를 묻는 질문에는 ‘교육비 지원 · 의무교육 이수 · 자기개발 유급휴가 · 교육시간(근무) 인정 · 안식월’ 등의 답변을 확인할 수 있었다.

운영규정 등으로 명시화되어 있지는 않지만 스태프의 역량강화를 위한 지원이 이루어지는 곳들도 있었는데, 중복응답을 허용하여 총 122개의 응답이 모였다. 이중 가장 많은 응답은 45.08%(55개)로, ‘교육시간의 업무 인정’이었다. 또한 29.51%(36개)는 ‘교육비 지원’제도가 있다고 응답했다. 그 외에 사내학습조직 지원(12.30%), 안식년(4.92%) 제도 등이 뒤를 이었고 기타응답에 업무 중 리프레시(refresh) 시간 제공 등이 있었다. 이외에도 ‘도서비 지원, 교통비 일부 지원, 필요시 출장으로 인정, 대학원 진학 허용’ 등의 답변이 있었으나, 명문화한 규정이 별도로 존재하지 않아 필요에 따라 유동적으로 이루어지는 것을 확인할 수 있었다.



[그림] 예산 외 교육지원 내용 (중복응답)

5) 스태프 재교육 참여를 위해 필요한 것



[그림] 스태프 재교육 참여를 위해 필요한 것

스태프 재교육 참여를 위해 필요한 지원이 무엇인지를 주관식으로 물었다. 압도적으로 많은 답변은 시간과 예산, 인력 지원이었다. 그 외에 ‘안식년, 휴식 및 휴가비, 멘토 및 네트워크, 스태프 역량강화의 필요성에 대한 공감대와 조직문화, 해당 교육을 진행할 수 있는 강사 지원’ 등의 답변이 있었다.

압도적으로 다수를 차지한 답변은 ‘시간 지원’이었다. 스태프의 재교육에 시간을 할애할 수 있도록 해당 시간에 업무를 맡아줄 수 있는 대체인력을 지원해주면 좋겠다는 답변 역시 스태프들이 재교육에 참여할 수 있는 시간을 확보할 수 있는 방안이라는 점에서는 일맥상통하는 답변이다. 적절한 업무분장 및 보조인력 지원이 필요하다는 것 역시 스태프 교육에 참여할 수 있는 시간의 확보와 연결되는데, 교육 참여의 걸림돌로 바쁜 업무와 대체 인력의 부재 등이 빈번하게 언급되었음을 앞에서 이미 확인한 바 있다.

아무리 좋은 교육, 필요한 교육이 기획되고 개설되어도, 스태프들이 교육에 참여할 수 있는 시간을 확보하지 못하면 의미가 없을 것이다. 스태프의 역량강화를 위한 교육에서 기본적으로, 우선적으로 선결되어야 하는 정책적 과제는 스태프들이 교육에 참여할 수 있는 물리적인 시간의 확보와 이를 위한 지원책들이다.

휴가와 안식년의 보장 역시 장기적인 시간 확보의 문제와 이어져있다. 스태프의 재교육은 몇 번의 교육을 수강하거나, 워크숍에 참여하는 형식만으로 이루어지지 않는다. 재충전과 자기계발, 자신과 자신이 일하고 있는 곳의 비전을 세우는 일 역시 스태프 역량 강화 및 재교육에 해당하는 것이며 이를 위해서는 좀 더 장기적인 관점의 접근이 필요하다는 점에서 안식년과 휴가 등도 중요하게 고려될 필요가 있다.

시간과 인력 지원 외에 가장 많이 언급된 것은 교육비, 교통비 등의 예산 지원이다. 이와 함께 스태프 재교육의 필요성에 동의하고 공감하는 조직문화와 공감대를 형성할 수 있는 소통, 필요한 교육을 진행할 수 있는 강사 지원 및 멘토 지원, 네트워크 지원 등도 언급되었다.

6) 미디어센터 운영주체별 스태프 재교육 지원현황

국내 미디어센터 설립의 역사와 현황에서 가장 두드러지는 특징의 하나는 미디어센터의 설립주체 및 운영주체가 굉장히 다양하다는 점이다. 크게는 방송통신위원회에서 설립한 시청자미디어센터와, 문화체육관광부에서 설립 지원한 미디어센터로 나눌 수 있다. 전미협 회원센터의 경우 영화진흥위원회 설립 및 위탁 / 문화체육관광부와 지자체 공동설립 및 위탁 / 방송문화진흥위원회 설립 및 지역 MBC운영·위탁 / 지방자치단체 설립 및 운영 / 시민사회단체 설립 및 운영 등 다양한 모델이 존재하며, 동일한 형태의 모델이라도 지역적 특수성에 따라 운영규모, 구조, 사업형태와 범위에 차이가 있다. 이들은 대체로 지역 미디어 문화 활성화를 그 주된 역할과 목적으로 삼고 있지만, 지역과 운영 주체, 위탁 기관의 특성 등에 따라 사업의 주관점이나 설립 목적에 조금씩 차이가 있다. 최근 들어서는 노원구나 성북구의 경우처럼 마을미디어 지원을 중심으로 한 지자체 모델의 미디어센터 설립이 추진되고 있으며, 지자체를 중심으로 한 미디어센터 건립은 계속 늘어날 전망이다. (김양은 외, 2019)

2019년 한국방송학회에서 조사한 센터 유형별 스태프 재교육 시스템 현황⁴⁾에서는, 전국의 미디어센터를 방송통신위원회 센터와 전미협 센터 두 유형으로 구분해 그 현황을 비교하고 있는데, 스태프 재교육 시스템 마련과 관련해서 두 유형의 센터들 간 현격한 차이가 드러남을 알 수 있다. 시청자의 방송참여와 권익증진 등을 위해 설립된 시청자미디어재단 하에 소속된 방송통신위원회 미디어센터의 경우, 스태프 재교육 시스템이 정기적으로 마련되어 있다는 응답이 100%였지만, 각기 다른 운영구조와 운영주체를 가진 전미협 센터의 경우, 정기적으로 스태프 재교육 시스템이 마련된 센터는 3개소로 13.6%에 지나지 않는다. 비정기적으로 스태프 재교육 시스템이 마련된 것이 11개소로 50%를 차지했으며, 마련되어 있지 않다고 응답한 곳 역시 8개소로 36.4%나 된다.

4) 김양은 외(2019), 전국 미디어센터 및 마을공동체미디어 감사운영 현황조사, 한국방송학회, 71쪽

[표] 센터 유형별 스태프 재교육 시스템 현황(단위:개소,%)

센터유형	직원 재교육 시스템 마련 유무			합계
	정기적으로 마련되어 있다	비정기적으로 마련되어 있다	마련되어 있지 않다	
방송통신위원회 센터	7	0	-	7
	100%	0%	-	100%
전국미디어센터 협의회 센터	3	11	8	44.8
	13.6%	50.0%	36.4%	100%
합계	10	11	8	29
	34.5%	37.9%	27.6%	100%

출처 : <전국 미디어센터 및 마을공동체미디어 감사운영 현황조사>, 한국방송학회(2019), 71쪽

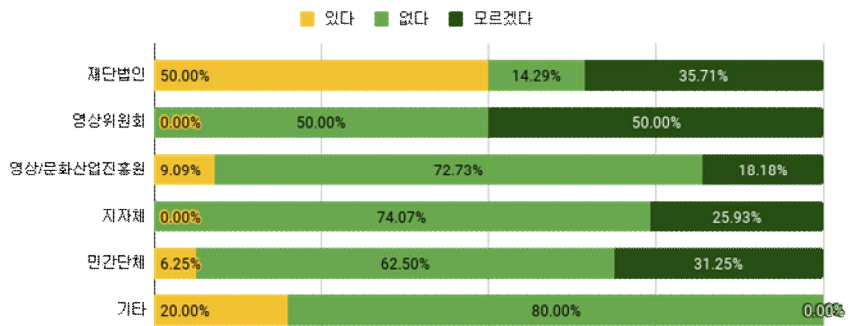
이러한 차이는 방송통신위원회의 시청자미디어재단에서 직접 관리, 운영하는 시청자미디어센터와 달리 전미협에 소속된 미디어센터들은 그 설립주체와 운영주체가 모두 다르다는 점에서 기인한다고 볼 수 있을 것이다. 각각의 차이와 다양성은 미디어센터의 특성이고 장점이 될 수도 있지만, 스태프 재교육의 차원에서 생각하면 체계적이고 일관된 스태프 재교육 시스템을 만들기 어렵다는 구조적 한계와 어려움으로 작용하기도 한다. 시청자미디어센터를 총괄 운영하고 관리하는 시청자미디어재단과 같은 허브센터로서의 기능과 역할에 대해서도 생각해보게 된다.

본 연구보고서에서는 운영기관 및 운영주체에 따른 스태프 재교육의 차이가 있는지를 살펴보기 위해, 설문조사 결과를 운영기관(운영주체)별로 분석해보았다. 전체적으로는 운영기관에 따른 일관된 분석 결과를 도출하기 어렵고, 운영기관이나 주체에 따른 변화보다는 미디어센터 설립의 역사와 경험의 축적 등이 스태프 재교육 관련한 지원제도 등에 있어 차이를 안고 있다는 점을 설문조사뿐 아니라 사례 조사 등을 통해서도 확인할 수 있었다.

초창기 설립된 미디어센터의 경우, 오랜 운영 경험의 축적으로 스태프들의 역량 강화를 위한 고민과 사례들도 더 세분화되고, 다양하게 축적되어 있음을 볼 수 있다. 다만 이번 설문조사를 통해 운영기관별로 스태프 재교육을 위한 체계(교육담당자 및 예산, 자체 교육 프로그램의 유무, 지원 규정)를 일반화하고 분류하기보다는, 이번 설문에서 드러나는 각각의 차이를 살펴봄으로써, 이러한 차이가 어디에서 기인하는지, 각 센터가 지닌 특성 혹은 지향과는 어떤 연관성을 갖는지를 추측해볼 수 있을 것이다. 더불어 어떤 부분들에 대해 더 고민하고, 개선책을 마련해볼 수 있을지에 대한 실마리를 찾을 수 있을 것이다.



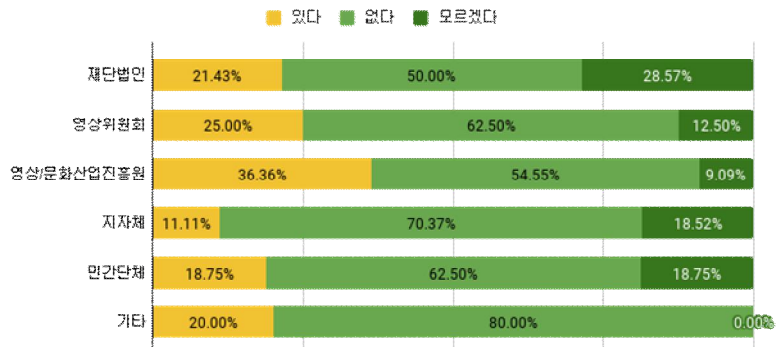
[그림] 운영기관별 자체교육프로그램 유무 여부



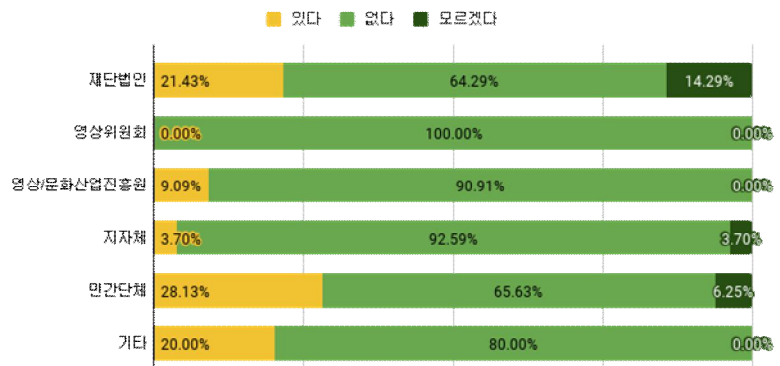
[그림] 운영기관별 자체교육지원규정 유무 여부

미디어센터의 운영기관 및 위탁기관이 재단법인/영상위원회/영상문화산업진흥원/지자체 인 경우, 미디어센터 스태프를 위한 맞춤형 교육이 있는 것은 아니지만, 연간 50~60 시간 정도의 의무교육 시간이 정해져있는 경우가 많아 자체교육프로그램의 비율이 높게 나타나는 것을 볼 수 있다. 재단법인의 경우에는 자체교육에 대한 지원 규정이 있는 곳이 절반을 차지하는 것 또한 알 수 있다.

자체교육이나 교육에 대한 규정이 있다고 해서 반드시 미디어센터의 스태프 재교육을 담당하는 전문인력이나 예산이 책정되어 있지는 않음 또한 설문 결과를 통해 확인할 수 있다. 위탁기관인 상위 기관의 체계상 규정 등이 마련되어 있지만, 오히려 미디어센터 스태프들을 위한 전문화된 교육, 미디어센터 스태프의 특성에 맞는 맞춤형 교육에 대한 필요성을 인식하지 못하는 경우도 더 많을 수 있다. 교육담당자의 배치는 오히려 민간단체의 경우 28%로 상대적으로 높게 나타나는 것을 볼 수 있다.

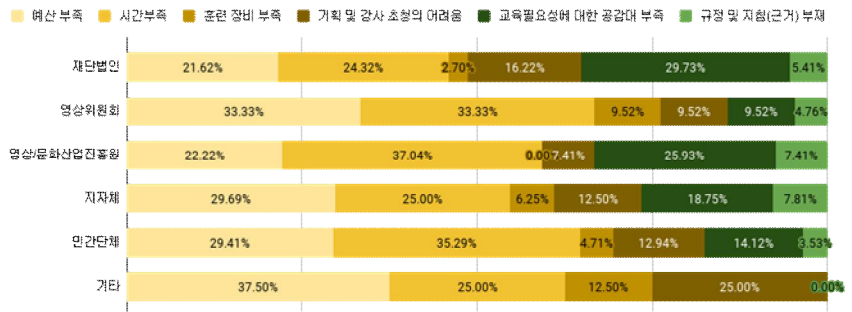


[그림] 운영기관별 스태프교육예산 유무여부

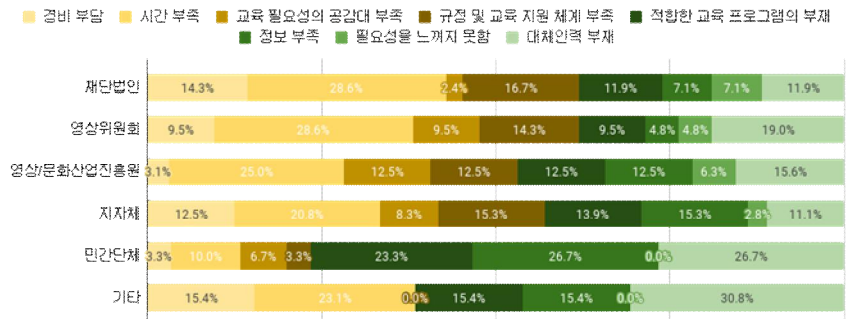


[그림] 운영기관별 교육담당자 유무여부

운영기관별로 자체교육을 진행하는 것의 걸림돌을 묻는 질문에는 재단법인이나 영상문화산업진흥원, 지자체에서 교육필요성에 대한 공감대 부족을 시간과 예산의 부족과 함께 주요한 원인으로 꼽은 것으로 미루어, 스태프 재교육 필요성에 대한 조직 내 공감과 문화 개선의 필요성을 절감하게 된다.



[그림] 운영기관별 자체교육진행 걸림돌 (중점합계)



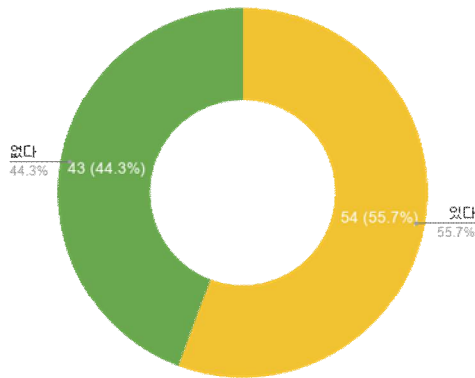
[그림] 운영기관별 외부교육참여 걸림돌 (중복응답)

위에서도 언급한 것처럼 이번 설문조사의 결과만으로, 운영기관별로 스태프 재교육 시스템을 일반화하거나 분류할 수는 없다. 하지만 운영기관과 지역의 차이가 현재 미디어센터가 처한 조건과 방향성을 결정하는 주요한 요인이라는 점에서 스태프 재교육을 설계하고, 계획하는데 있어 이에 대한 차이들을 어떻게 고려할 것인지에 대한 접근과 고민은 분명 필요해 보인다.

5. 전미협 스태프재교육 사업에 대한 수요 및 만족도

1) 전미협 교육워크숍 참여 경험 및 좋았던 점

2017년부터 2019년까지 지난 3년간 전미협에서 개최한 스태프 재교육프로그램에 참여한 경험이 있는지를 묻는 질문에는 97인 중 54인(55.7%)이 참여경험이 있다고 응답했으며, 43인(44.3%)는 참여한 경험이 없다고 응답했다.



[그림] 전미협 교육 및 워크숍 참여경험

전미협의 재교육 사업에 참여한 경우, 어떤 점이 좋았는지에 대한 주관식 질문에 대한 답변은 대략 네 가지로 추려볼 수 있다. 전미협의 스태프 재교육에서 좋았던 점으로 꼽은 이 네 가지는 전미협의 재교육 사업이 보다 중점을 두고 발전시켜야 할 사업의 목표이기도 할 것이다.

첫째는, 타 미디어센터의 교육 사례 등 현황을 공유할 수 있다는 점이다.

전미협의 교육이 좋았던 점으로 스태프들은 ‘교육과 함께 다양한 지역의 사례를 한자 리에서 공유하고 이야기 나눌 수 있어서’, ‘지역별 센터별 다양한 사례를 접할 수 있어서’, ‘여러 센터가 모여 하나의 주제로 다양한 의견을 수립할 수 있어서’, ‘타 지역의 프로그램 운영 및 실태를 알 수 있어서’ 등을 꼽았다.

전미협이 기획하는 재교육 프로그램의 경우, 전국의 미디어센터 스태프들이 한 자리에 모일 수 있는 흔치 않은 기회이다. 다른 지역의 미디어센터에서 어떤 사업들을 진행하고, 어떻게 운영되고 있는지를 공유하는 것은 매우 실질적인 교육이 될 수 있다. 또한 비슷한 업무를 하면서, 비슷한 고민을 하고 있을 스태프들과의 만남을 통해 서로 자극이 되고, 성장할 수 있는 기회가 될 수 있기도 하다.

둘째는 다른 미디어센터 스태프들과의 교류이다.

‘서로 센터 간 사정을 공유할 수 있어서’, ‘네트워킹도 되고 좋은 정보가 많다’, ‘타 미디어센터 스태프와의 관계형성’, ‘같은 일을 하는 사람을 만난다는 것. 그리고 이야기를 나누는 것’ 등의 응답이 많았다. 첫 번째 미디어센터 사례 공유와 연결되고 중첩되기도 하지만, 공통의 업무를 넘어서 스태프들 간 인적 교류와 네트워크의 장이라는 점에서 이 부분은 좀 더 강조될 필요가 있다. 사업과 활동에 대한 것도 있지만, 동료로서, 같은 일을 하는 노동자이자 활동가로서, 미디어센터 스태프로서의 동질감과 공감을 확인하고 연대할 수 있는 기회이기도 하다.

세 번째는 새로운 정보와 지식을 통한 업무 역량 향상이다.

스태프들은 전미협의 재교육 참여를 통해 ‘타 분야의 전문가 초청으로 새로운 정보를 획득할 수 있었’고, ‘관련 업무에 대한 교육을 들었고 잘 모르던 부분을 알게 되어서 좋았다’고 답변했다. 미디어센터에서의 실무 경험을 통해 스태프로서의 역량을 형성하기도 하지만, 관련 업무에 대한 특강과 새로운 정보 등을 통해 학습되는 부분도 존재했다.

마지막으로 힐링과 휴식의 차원이다. 전미협의 재교육은 자신이 일하는 미디어센터 공간을 벗어나, 다른 지역/공간으로 이동하는 경험이고, 일상을 벗어나는 경험이기도 하다. ‘새로운 곳에서 새로운 교육’이어서 좋았다는 응답은, 새로운 곳에서 새로운 사람들을 만나고, 새로운 자극을 얻는 것만으로도 스태프들에게는 힐링의 경험을 만끽할 수 있음을 보여준다.

참여하지 못한 응답자들에게 그 이유에 대해 물었다.

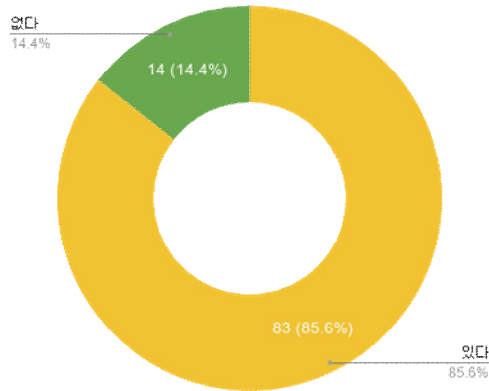
‘인력 부족’, ‘시간 및 대체인력 부족’, ‘현안업무’, ‘업무 시간을 빼기 힘들어서’ 등 참여할 시간을 낼 수 없다는 답변이 가장 많았다. 특히 전미협이 교육 및 워크숍이 미디어센터의 사업이 바쁜 하반기에 몰려있어 참여하기 어렵다는 답변도 있었고, 이동 시간이 길어 참여하지 못한다는 답변도 있었다. 업무가 바빠 당장의 필요를 느끼지 못한다는 답변도 있었는데, 미디어센터 스태프 재교육의 중요성과 필요성에도 불구하고, 늘 현재의 업무 때문에 재교육이 후순위로 밀려나는 상황을 짐작해볼 수 있다.

지역민과 시민들에게 개방되어 있는 미디어센터 특성상 미디어센터 전체 스태프가 참여할 수 있는 시간을 확보하기 어렵다는 점도 있다. ‘다른 스태프가 우선적으로 참여해야 해서’, ‘해당 교육에 더 직접적으로 연관되는 업무 담당자가 참석해야 해서’, ‘신입사원이어서’ 등의 답변은 센터를 휴관하거나 모든 업무를 중단하고 미디어센터 스태프 모두가 교육에 참여할 수는 없는 현실을 보여준다.

그 외에도 주목해볼 답변으로는 ‘직급에 맞는 재교육 프로그램이 없어서’, ‘센터 분위기 상 외부 행사에 참여하기 어려워’ 등이 있었으며, ‘전미협 스태프 교육이 있는지 몰랐다’, ‘숙박 등 참여기간이 길다’ 등의 답변도 있었다.

2) 전미협 스태프재교육 참여의향 및 바라는 점

전미협에서 스태프 재교육 프로그램을 실시할 경우 참여할 의향이 있는지 묻는 질문에는 97인의 응답자중 83인이 참여의향이 있다(85.6%)고 응답했다. 14.4%의 응답자는 참여할 의향이 없다고 응답했는데, 이에 대한 이유로는 '바빠서 시간을 낼 수 없을 것 같다', '조직문화가 전미협의 프로그램을 통해 해결될지 의문'이어서, '교육장소의 이동 거리 문제' 등의 답변이 있었다. 전국 각 지역에 흩어져 있는 미디어센터 스태프들이 한 자리에 모여 교류하고 네트워크를 쌓는 것은 그 자체로도 충분히 의미가 있고, 새로운 공간에서 얻을 수 있는 휴식과 재충전을 줄 수 있지만 또 어떤 스태프들에게는 이 지점이 교육에 참여하기 어려운 한계 및 걸림돌로 작용하기도 함을 알 수 있었다. 교육의 목표에 따라, 오프라인 대면 교육과 함께 온라인 교육도 필요함을 시사하는 지점이다.



[그림] 전미협 교육 및 워크숍 참여의향

전미협 스태프 재교육사업에 바라는 점에 대해서는 주관식으로 물었는데, 교육의 형태, 교육의 장소와 시간, 교육의 내용 등에 있어 다양한, 상반되기도 하는 답변들이 나왔다.

첫 번째는 교육의 형태와 관련된 것으로, 오프라인교육과 온라인교육에 대한 요청이다. '코로나가 안정되면 방역지침을 철저히 지켜 오프라인으로 운영되면 좋겠다'는 의견은 타 스태프들과 교류할 수 있는 대면 프로그램 및 비슷한 문제의식을 가진 동료들과의 만남에 대한 스태프들의 기대를 드러내준다고 생각한다. 무엇보다 전국의 미디어센터 스태프를 대상으로 하여, 이들이 한 자리에 모일 수 있는 부분은 전미협 재교육사업의 강점이기도 하다.

하지만 동시에 온라인 교육에 대한 수요와 요청도 많았다. '당일, 단과과정, 온라인이면 좋겠다', '지역 간 이동을 지양하는 시기라서 대면 교육보다는 줌(ZOOM)을 활용한 실시간 비대면 교육을 추진해주었으면 한다. (...) 하루에 많은 양을 한번에 교육받는 것보다 나눠서 재교육 프로그램을 운영해주었으면 한다', '날 잡아 집중적으로 하는 것보다는 한 나절, 몇 시간 정도 할애해서 받을 수 있는 교육, 만남 등으로 이루어지면 부담 없고 효과적일 것 같다', '단발성, 일회성보다는 꾸준한 온라인 강의', '업무시간 외에 들을 수 있는 동영상 혹은 온라인 강의나 워크숍', '지방에서 근무하는 스태프들을 위해 온라인 강의로 있었으면 좋겠다' 등 오프라인 교육의 일회성과 참여의 제약을 넘어설 수 있는 온라인 강의에 대한 수요도 상당하다. 특히 온라인 강의는, 미디어센터 스태프들이 교육에 참여할 수 있는 물리적 시간을 확보하기 어렵고, 지역 간 이동 시간에 대한 부담 등을 경감시켜줄 수 있는 방식이면서, 1박 2일 등 일정 기간 이뤄지는 오프라인 교육의 한계를 극복할 수 있는 대안으로 제시되고 있다. '(기초) 교육은 영상으로 언제든 활용할 수 있게, 심화 교육은 오프라인으로'와 같이 온오프 믹스 방식의 교육을 제안하는 의견도 있었다.

두 번째는 교육기간과 장소에 대한 의견이다.

교육기간과 장소의 경우, 오프라인 교육을 전제로 한 것으로 교육기간에 대한 요청은 대체로 일치했지만, 장소 부분에서는 각기 다른 의견들이 제시되었다. 미디어센터 사업이 본격적으로 시작하지 않는 비수기인 연초(매년 1~2월)에 재교육사업이 추진되면 좋겠다는 의견과 함께, 1년에 2회 이상으로 개최되어 스태프들이 선택할 수 있는 폭이 넓어지면 좋겠다는 것이다. 하지만 이에 대해서는 하루에 참여할 수 있는 당일/단과 과정을 요구하는 응답도 있었다.

장소와 관련해서는 '서울이 아닌 다른 센터를 고려한 장소 선정 (ex. 대전, 전주)', '위치적으로 많은 센터에서 참여할 수 있는 곳에서 교육이 이뤄지면 좋겠다' 등의 의견으로, 전국에 흩어져 있는 미디어센터 스태프들이 지리적으로 접근하기 용이한 지역에서 교육을 진행했으면 좋겠다는 요청이다. '지역 스태프들이 들을 수 있도록 권역별로 순회교육을 진행해달라'는 의견도 있었는데, 지리적 한계, 시간적 한계 등으로 인한 접근의 어려움을 해소하기 위한 방안일 것으로 생각된다.

세 번째, 교육내용과 관련해서 폭넓은 답변들이 나왔다.

저작권 등 케이스별 대응교육, 우수사례 및 벤치마킹, 새로운 미디어 트렌드, 네트워크 등으로 그 내용은 다양했지만, 미디어센터의 실제 사업과 업무에서 활용할 수 있는 실질적이고 실용적인 교육이 시행되길 요청하는 답변이 많았다. 개인의 역량 및 업무적 역량 외에도 조직의 역량과 방향성을 고민하고, 조직문화에 대해 고민해보는 시간, 센터 스태프 및 관계자와의 갈등 해결 방법 등에 대한 교육이 있으면 좋겠다는 의견도 있었다.

특히 능력별, 직급별, 연차별로 구분한 소규모 대상에 대한 심화 교육의 필요성도 제기되었다. '심층적으로 능력별로 구분하여 보다 깊은 내용의 교육이 필요함', '다양한 프로그램을 기획, 최대한 소규모로 필요한 프로그램에 참여할 수 있었으면 함. 고민을 공유하는 자리라고 하더라도 소규모로, 직급별 또는 연차별로 나누어 이야기를 진행해야 효과적일 것으로 생각', '실제 센터들이 각각의 처한 상황, 직무내용이 각기 다르고, 필요한 지점의 내용 수준도 맞추기 어려운 상황에 스태프 재교육이라는 방식의 진행이 굉장히 수준을 결정하기 어려운 지점이라고 생각함' 등의 답변은 전미협 재교육사업이 기획시 고려해야 할 층위가 대상층에서부터 교육의 내용과 시간, 형식, 장소 등 상당히 다층적이고 복합적임을 보여준다.

6. 소결

이상에서 살펴본 것처럼, 미디어센터 스태프의 재교육 현황 및 스태프 재교육을 위한 지원체계는 전반적으로 열악하다고 할 수 있다. 미디어센터 자체 재교육 프로그램이 마련되어 있는 곳은 많지 않고, 외부교육을 수강할 수 있을 만큼의 지원체계나 교육 프로그램 역시 부재하다. 수강하거나 참여할 수 있는 교육 프로그램이 존재한다고 하더라도, 과도한 업무와 대체 인력의 부족 등으로 교육 시간을 확보하기 어렵다. 설문 조사 결과와 분석을 바탕으로 미디어센터 스태프 재교육 및 지원체계 현황의 특성 및 문제점을 정리해보았다.

1) 따라잡기 어려운 미디어 기술 환경의 변화

미디어센터 스태프들은 계속해서 변화하는 미디어의 트렌드와 환경을 따라잡기 위해서 재교육의 필요성을 절실하게 느끼고 있다. 이는 미디어센터의 사업 범위가 그만큼 넓어지기 때문이기도 하고, 디지털 등의 환경에서 끊임없이 새롭게 출현하는 미디어와 사용자(시민)를 연결해야 하는 미디어센터 스태프의 역할 때문이기도 하다. 종종 미디어센터 스태프들은 미디어 환경의 흐름을 예측하고, 전망하면서 이를 센터 이용자, 시민들이 경험할 수 있도록 적용하는 교육을 기획하는 등, 누구보다 최전선에서 이러한 변화를 파악하고, 또 때로는 미디어교육 교강사들과 함께 이러한 흐름을 선도하는 기획자로서의 역할을 요구받기도 한다.

미디어 환경의 변화는 미디어센터의 역할과 사업이 계속 확대, 변화되는 현실에도 영향을 미친다. 초기의 미디어센터 설립 당시에는 영상미디어를 중심으로 한 교육과 지원활동을 펼쳐왔지만, 인터넷과 1인 미디어의 등장 및 발달 등 미디어 환경이 급속하게 변화하면서 미디어센터의 역할도 다양해졌다. 시민들의 매체 활용에 대한 관심과 수요 역시 변화하면서 미디어센터 역할과 기능의 확장 폭이 커지고 있는 것이다(김양은 외: 19~20).

이러한 급속한 변화에 어떻게 대응하고, 어떤 역할에 중점을 둘 것인지 역시 미디어센터가 당면한 과제이다. 2020년 8월 관계부처가 합동으로 발표한 <디지털 미디어 소통 역량 강화 종합계획(안)>은 정부에서 추진하고자 하는 미디어교육의 방향을 짐작해볼 수 있는 자료이다. 이 종합계획(안)은 추진계획 중 하나로, 온-오프라인 융합 미디어교육 모델 개발을 제시하면서, 이를 위한 전략과제로 신기술을 활용한 미디어제작교육을 강화하겠다는 방침을 밝히고 있다. 온-오프라인 융합 미디어교육 모델로는, 비대면의 거리감을 해소하고 몰입감을 제공하는 가상·증강현실(VR·AR) 및 인공지능(AI) 기술 기반 실감형 이러닝 콘텐츠 개발 등을 제시하고 있다. 신기술을 활용한 미디어제작교육은 'IT기술발전과 비대면 확산으로 증가하는 가상(VR) 증강(AR) 혼합현실(MR)', '홀로그램 체험 및 미디어 융합교육', '드론 관련 법제 및 보도 가이드라인', 'VR초상권 등 미디어 제작 활용 과정의 미디어 윤리 중심 강화', '정보통신 기술(ICT) 영역에 해당하는 모바일·빅데이터·인공지능(AI) 기술과 미디어를 융합한 미디어교육 프로그램 개발 및 강화', '동영상·오디오 등을 제작하는 앱(키네마스터, 곰믹스 등)을 사용해서 자신이 제작한 콘텐츠를 SNS·유튜브 등에 업로드하는 방법 교육' 등을 세부적인 예시로 들고 있다.⁵⁾

이러한 방향의 미디어교육을 포괄하기 위해서 미디어센터는 미디어의 다각적이고 산업적인 변화와 흐름 역시 따라잡아야 한다. 하지만 이 모든 범위를 포괄하기는 현실적으로 어려우며, 이러한 환경과 정책의 변화에서 미디어센터가 어떤 역할을 하고, 어디에 중심을 둘지를 결정하고 판단하는 것 역시 중요한 과제가 되어가고 있다. 스태프들이 느끼는 미디어 트렌드 변화에 대한 교육 수요는 단지 변화된 환경을 배우고 따라가는 것이 아니라, 이러한 흐름 속에서 미디어센터가 지향하고 추구해야 하는 것들의 가치를 잡고, 중심을 잡는 것까지를 포괄하는 것이다.

5) 관계부처 합동(2020), <디지털 미디어 소통역량 강화 종합계획(안)>. 14쪽~19쪽

미디어교육이 위의 정책 방향을 그대로 쫓아갈 필요는 없겠지만, 이러한 흐름을 인식하고, 이를 적용하거나 실행하는 미디어센터의 사례와 평가들을 바탕으로 미디어센터가 어떤 역할을 할 것인지, 새로운 미디어 기술과 어떤 식으로 접점을 만들어내고, 또 때로는 거리를 둘 것인지가 그 기술 자체를 익히는 것만큼이나 스태프들에게 필요한 역량일 수도 있다. 하지만 최소 두 가지 이상의 업무를 맡아야하고, 미디어교육-창작-상영-공동체미디어 등의 각 업무들이 긴밀하게 연결되어 있는 상황에서, 새롭게 등장하는 미디어 기술과 동향을 파악하고, 이를 현장의 교육과 장비, 프로그램 등에 반영해내기란 스태프 개개인이 해결할 수 있는 쉬운 일이 아니다.

2) 스태프들의 제한된 학습경로

이전에는 어느 정도 미디어센터에 대해 인지하고, 활동가로서의 정체성을 지향하는 사람들이 미디어센터의 스태프로 유입되었다면, 스태프들의 유입 경로 또한 다양해지고 있다. 미디어센터에 입사하기 전 미디어센터 관련 활동 경험이 있는지를 묻는 질문에는 52.6%에 달하는 절반 이상의 응답자들이 없다고 대답해, 미디어센터에 대한 사전 경험이 없는 신입 경력의 스태프들이 상당한 비중을 차지하는 것을 알 수 있었다. 미디어센터에 대한 지식과 경험이 전무하거나, 다른 배경을 가진 스태프들이 미디어센터에 들어오는 경우도 점차 많아지고 있는 것이다. 최근 미디어센터 신규 설립 관련 정책이 변화되면서 지자체에서 주도적으로 결정권과 자율권을 가지고 설립하는 미디어센터가 늘어나는 변화는 미디어센터 스태프의 구성에 있어서도 변화를 가져오는 요인이기도 하다.

미디어센터에 대한 사전 경험이나 배경 지식이 없는 신규 인력의 증가와 더불어 미디어의 변화와 미디어교육에 요구되는 사회적 역할에 대한 기대치는 높아져가는 상황에서, 미디어센터 스태프들이 자신의 역량을 키우고, 정보를 접하고, 학습할 수 있는 기회는 너무나 제한적이다. 미디어센터 자체에서 진행하는 교육이 전무하다시피 한 상태에서, 인수인계와 한정된 매뉴얼, 동료들을 통해, 경험을 통해 업무 역량을 키우고 있는 것이 지금 미디어센터 스태프들의 상황인 것이다. 미디어센터에 대한 이해나 역사를 전달할 수 있는 교재 등은 부재하고, 그동안의 경험과 사례들을 축적한 내부 아카이브나 문서들도 충분하지는 않아 보인다. 운영주체 및 운영기관의 형태에 따라 스태프들이 반드시 들어야 하는 의무교육 및 인식개선 교육을 두고 있는 경우도 있지만, 이것만으로는 충분하지 않다. 내용이나 형식, 강사의 선정 등에 있어서도 미디어센터 스태프에게 특화되어 기획되지 않은 교육인 경우가 대부분이어서 미디어센터 스태프들의 만족도가 높지는 않은 것으로 보인다.

이런 상황에서 미디어센터 스태프들은 미디어센터 내부에서 해소되지 않는 배움과 성장의 욕구를 채우기 위해, 개별적으로 공부하거나, 외부교육기관을 찾아다니면서 필요한 교육을 수강해야 하는 것이 현실이다. 그러나 미디어센터 스태프들이 가장 갈증을 느끼는 미디어환경이나 트렌드/미디어 정책 등, 최신기술 및 장비와 관련된 교육의 경우, 쉽게 접하기 어렵고 서울 및 수도권에 집중되어 있다. 근무경력이 쌓이면서 센터 외부의 교류와 네트워크, 전미협 재교육 등을 접하는 기회가 늘어나지만, 실무자들의 경우 그러한 기회를 갖는 것도 쉽지 않은 것으로 나타났다.

3) 물리적인 시간확보의 어려움

미디어센터 스태프의 역량강화와 필요성에는 거의 모든 사람들이 선뜻 공감하면서도, 막상 스태프를 위한 교육에 당사자들이 참여하는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 교육에 참여할 수 있는 물리적인 시간 확보가 어렵기 때문이다. 스태프들은 외부교육 및 전미협 의 재교육 사업에 참여하지 못하는 이유 및 걸림돌로 시간 부족을 가장 많이, 자주, 강하게 꼽았다. 꼭 필요하고, 참여하면 유익하다는 것을 알지만, 그래서 참여하고 싶지만, 지금 당장 해결해야 하는, 하지 않으면 안 되는 업무들에 밀려 후순위로 밀리는 것이 스태프 재교육이다. 특히 현재 거의 유일하게 미디어센터 스태프를 대상으로 기획되고 운영되는 전미협 교육 프로그램의 경우, 전국의 스태프를 대상으로 하다 보니, 상시적으로 개최되기보다는 정해진 시간, 정해진 공간에서 개최될 수밖에 없다. 특정 지역의 누군가는 꽤 긴 시간을 투자하여 이동을 해야 하고, 누군가에는 1박 2일 혹은 2박 3일의 이동과 교육 참여 시간을 확보하는 것이 어렵고 눈치 보이는 일이다. 이런 상황에서 그 기간 동안 자신의 업무를 대체해줄 인력도 찾기 어렵다면, 재교육 참여가 후순위로 밀리는 것은 당연한 일일 것이다. 미디어센터 스태프 재교육 사업에 대한 의견을 묻는 답변에는 아무리 좋은 교육이 있다고 해도, 참여할 수 있을지 모르겠다는 회의적이고 자조적인 답변들을 볼 수 있었다.

이는 미디어센터가 안고 있는 스태프 인력 운영의 두 가지 어려움과도 연결되어 있는 문제이다.

첫째는 인력 규모의 절대적 부족에 따른 업무의 과중이다. 한국방송학회(2019)에서 실시한 미디어센터 현황 조사에 따르면, 인력 규모와 관련한 설문에 참여한 29개소 미디어센터 중, 인력 규모가 부족하다고 평가한 센터가 총 24곳(82.8%)으로 나타나, 대부분의 지역미디어센터에서 인력 규모가 부족한 것으로 파악된다.

[표] 미디어센터 인력 규모 평가

직원 규모 평가	사례 수	비율(%)
센터규모 대비 매우 많다	0	0
센터규모 대비 약간 많다	1	3.4
적절하다	4	13.8
약간 부족하다	12	41.4
매우 부족하다	12	41.4
합계	29	100

출처 : 한국방송학회(2019), 69쪽

둘째는 인력 총원이 불가능한 인적·물적 자원의 부족이 곧 불안정한 미디어센터 구조의 문제와 연결되어 있다는 점이다. 미디어센터 설립이 영화진흥위원회, 문화체육관광부, 지자체 등 다양한 주체들에 의해 진행된다보니 설립주체에 따라 설립 근거 및 운영 구조, 재정상황 등이 각기 다른 조건을 갖게 되었으며, 대부분의 경우, 인적·물적 자원의 부족으로 불안정한 구조를 안고 있다. “특히, 대부분의 미디어센터가 안고 있는 인력과 재정 부족 문제는 공적 기금의 의존성을 높이고, 이에 따른 성과 도출에 대한 압력을 가중”시키면서 스태프의 업무 과부하를 높이는 악순환으로 돌아온다. 다양한 사업을 진행하고 있음에도 턱없이 부족한 인력 탓에 센터 스태프들의 피로도도 계속 누적되어 가고 있는 실정이다. “특히 문화체육관광부가 설립한 미디어센터의 경우, 설립 이후 운영에 대한 재정지원이 거의 없어 상당수 미디어센터들이 공모 사업에 의존하게 되고, 민간단체가 설립하였거나 독립적으로 운영되는 미디어센터들 역시 열악한 상황에 처해 있다”⁶⁾.

스태프들이 재교육에 참여할 수 있는 시간을 확보할 수 없다는 것은, 미디어센터의 열악한 재정과 운영 구조에서 비롯된 심각한 문제이다. 그만큼 중요한 문제이면서, 쉽게 해결책을 찾기 어려운 부분이기도 하다.

6) 김양은 외(2019), 36쪽

4) 개인에게 맡겨진 교육

미디어센터 스태프의 역량이 곧 미디어센터 조직의 역량과 다르지 않음을 대부분 인정하고, 그 필요성을 강조하면서도 스태프의 교육 참여를 보장하고 독려할 수 있는 시스템은 거의 부재했다. 교육시간의 확보와 교육비 지원은 물론, 이를 제도적으로 보장할 수 있는 근거도 부재하다. 스태프 교육과 역량강화의 필요성과 중요성은 강조하지만, 여전히 개인의 의지와 노력에 기대고 있음을 보여주는 것이다.

특히 근무경력이 짧은 실무자들의 경우, 타 미디어센터와의 교류나 전미협 재교육 참여 기회가 많지 않아, 미디어센터 스태프로서의 전문성과 정체성을 학습할 기회가 전적으로 부족했다. 이들은 미디어센터 내부의 경험과 실제 업무 진행과정을 통해서 학습하고, 자료를 찾아보는 등 대부분 자신의 힘으로 필요한 부분을 메꾸고 있다. 중간관리자와 책임자들 역시 외부 네트워크 등을 통해 업무에 대한 정보를 얻고, 노하우를 쌓아가고 있지만, 그들에게 꼭 맞는 교육은 찾지 못해 특화된 교육을 원하고 있다.

현재 미디어센터가 처한 상황 속에서, 미디어센터 스태프 재교육을 위한 근거를 만드는 일은 쉽지 않아 보이지만, 관련된 사례를 만들고, 스태프들의 역량 강화를 시도하는 노력들을 통해 그 가능성을 조금씩 넓혀가는 것이 필요하다. 이를 위해서는 스태프 교육의 필요성과 중요성에 대한 공감대가 조직문화로 자리잡아야 함과 동시에, 이를 뒷받침할 수 있는 지원체계와 근거가 마련되어야 한다.

5) 전미협 재교육 사업으로의 집중



전미협의 스태프 재교육사업은 개별 미디어센터가 자체적으로 스태프 교육을 진행하기 어려운 현실에서, 전국의 유일무이한 미디어센터 스태프재교육 프로그램이라고 해도 과언이 아니다. 하지만 다양한 지역/여건/직무/직급의 스태프들의 다양한 요구를 모두 수용하기에는 전미협 재교육사업이 갖고 있는 특성과 한계 또한 존재하는 것이 사실이다.

미디어센터 스태프들은 센터 사업이 비수기인 연초에 재교육이 이루어지길 바라지만, 전미협 역시 미디어센터와 마찬가지로 연간 단위로 사업을 계획하고, 예산을 책정하며 그에 맞춰 실행과 정산을 해야 하는 단체임을 감안하면, 교육 시기의 조정은 쉽지 않은 일이다. 각 센터의 요구와 스태프들의 기대를 모두 충족시켜줄 수 있는 프로그램을 수시로 기획하고, 다양성을 살려 실행하면 가장 좋겠지만, 전미협 역시 제한된 인력과 자원을 지닌 곳임을 부정할 수 없다. '실제 센터들이 각각의 처한 상황, 직무내용이 각기 다르고, 필요한 지점의 내용 수준도 맞추기 어려운 상황에 스태프 재교육이라는 방식의 진행이 굉장히 수준을 결정하기 어려운 지점이라고 생각함'이라는 설문 응답이 보여주듯이, 각각의 센터와 스태프가 처한 상황에 맞는 교육을 전미협에서 맞춤형으로 기획하고 제시하는 것은 불가능에 가까운 일이다. 그럼에도 더 많은 스태프들의 요구에 가닿기 위해서, 스태프들의 기대에 충족하기 위해서는 전미협이 거의 전담하다시피 한 스태프 재교육 사업을 분화하고, 분담할 필요가 있다. 개별 미디어센터와 광역 단위의 미디어센터 네트워크, 전미협의 협업 체제 및 적절한 역할 분담이 필요한 것이다.

III_

미디어센터 스태프 재교육 및 지원 사례





1. 현황	085
2. 세부사례	088
3. 소결	100

재교육/및/지원사례

스태프 대상 설문조사를 통해 확인했듯이, 미디어센터 스태프 재교육은 모두가 필요성과 중요성을 공감하지만 현실에서는 아직 이를 시행하고 활성화하기 위한 조건과 환경이 마련되어 있지 않은 상황이다. 자체적으로 스태프 재교육을 시행하기에는 각 미디어센터가 처한 제약들이 있고, 전미협 등 전국 단위에서 스태프 재교육을 일괄적으로 수행하기에도 어려움이 있다. 무엇보다 미디어센터의 운영 주체나 근무 환경, 인력 및 사업 현황, 재정 상황 등이 다르기 때문에, 모든 센터에 최적화된 일관된 스태프 재교육 시스템을 마련하기도 쉽지 않은 상황이다. 이 장에서는 미디어센터에서 각자의 조건과 현황에 맞춰 운영하고 있는 스태프 재교육 및 지원 사례를 살펴보고자 한다. 지역, 설립연도 및 운영기간, 운영주체 및 설립모델, 인력 규모, 사업 특성 등에 따라 다른 조건들 속에서, 미디어센터 스태프들의 센터에 대한 이해도를 높이고, 역량을 강화할 수 있는 방안을 만들어 온 다양한 사례를 통해서 현재 미디어센터 스태프 재교육의 현실과 과제를 다른 각도에서 바라볼 수 있을 것이다.

1. 현황

2002년 최초 미디어센터 설립 및 2005년 지역미디어센터의 본격 설립 이후, 미디어센터는 빠른 미디어 환경의 변화로 미디어센터뿐만 아니라 미디어센터 스태프들의 활동도 다양하게 변화할 것을 요구받는 상황이 되었다. 새로운 미디어를 활용하거나 지역의 특성을 반영할 수 있는 프로그램을 개발해야 하고, 시대별/연령별/계층별 미디어 프로그램을 찾거나 만들어야 하고, 변화하는 사회 또는 정책 흐름에 맞춰 행정/회계/CS/조직운영도 발 빠르게 대처해야 하며, 코로나19 이후에는 ‘비대면’, ‘4차 산업혁명’ 등도 고려하여 미디어센터 운영 방안을 고민해야 한다.

미디어센터가 성장하기 위해서는 미디어센터 스태프의 지속적인 역량강화를 위한 재교육 프로그램이 필요하다. 이를 지원하기 위해 미디어센터는 스태프의 성장을 위한 다양한 프로그램을 진행해오고 있다. 다만 대부분의 미디어센터의 경우 예산 문제, 제도적 한계 등의 이유로 운영되지 않거나 지원이 지속적이고 체계적이지 못한 것이 현실이다. 미디어센터별로 스태프의 성장을 지원하는 방식, 규모, 범위가 다르기는 하나 스태프 재교육 프로그램이 진행되고 있는 사례를 살펴보고 공유함으로써 <미디어센터 스태프 역량강화를 위한 재교육 활성화 방안>을 도출하기 위한 자료로 활용하고자 한다.

미디어센터 스태프 재교육 프로그램 사례는 다음과 같은 방법으로 조사를 진행하였다. <미디어센터 스태프 역량강화를 위한 재교육 활성화 방안 연구>의 방향을 정리한 후, 미디어센터 스태프 재교육 현황 조사를 실시하였고, 답변한 미디어센터 중 스태프 재교육을 진행하고 있거나 진행을 해왔던 미디어센터를 바탕으로 정리한 자료이다. 코로나19 상황을 감안하여 유선 및 메일이 주를 이루었고, 전국의 5개 미디어센터 책임자 및 교육 담당자를 초청하여 간담회 형식의 포커스그룹 인터뷰를 진행하였다. 미디어센터 스태프 재교육 프로그램 사례를 정리함에 있어 고려한 사항은 다음과 같다. 미디어센터 스태프의 의견이 반영되고 진행이 되고 있는가, 재교육 내용 및 방법은 무엇인가, 재교육을 운영할 수 있는 제도(조례, 운영규정, 내부지침 등)가 있는가 등이다.

[표] 지역미디어센터 스태프 재교육 현황

센터	운영주체	재교육 현황	설명	비고
강릉시 영상미디어센터	사회적협동조합 인디하우스	사업계획 역량강화교육	· 독립미디어연구소와 협업하여 센터 10주년 성과 보고서 작성 및 외부 전문가를 통해 센터 3개년 계획 컨설팅 진행	
대구 영상미디어센터	대국경북영화영상 사회적협동조합, (재)대구디지털 산업진흥원	교육지원	· 업무유관 교육프로그램 있을 시 참가 가능(교통비, 교육비, 근무시간 인정)	
영상미디어센터 미디어액트	(사)한국영상 미디어교육협회	신입직원 센터직무교육	· 미디어액트 제반 활동 교육(미디어액트 이해 및 소개, 각 실별 소개, 활동내용 등)	※운영규정 있음 ※교육담당자 있음
		센터직무교육	· 매월 1회 센터 자체직무교육 진행(스터디그룹 형식)	
부천 시민미디어센터	(재)부천문화재단	상위기관 (부천문화재단) 법정의무교육	· 연 50~60시간 의무교육 진행 (법정의무교육 포함)	
		신입직원 재단직무교육	· 부천문화재단 내 부서소개, 행정, 회계 등 교육 진행	
		자율문화체험	· 문화 활동 참여 시 연 4일 유급휴가 지원 · 결과보고서 작성(후기 및 사진) ex) 박물관, 미술관, 전시회, 등산 등	
		센터직무교육	· 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 사업에 필요한 직무교육 진행(근무시간 인정)	
성북 마을미디어 지원센터	서울시 성북구	센터직무교육	· 신규/기존 직원들 대상 스튜디오(영상/라디오) 정기교육 담당자가 진행	※교육담당자 있음
완주 미디어센터	미디어공동체 완두콩 협동조합	역량강화교육	· 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 사업에 필요한 직무교육 진행	
		장비/공간대여 지원제도	· 센터 장비/공간 연 50만원 지원 · 센터 정회원 기준과 동일한 조건으로 지원 ex) 상영관에서 지인들과 영화관람 등	

원주 영상미디어센터	사회적협동조합 모두	자기계발제도	· 센터 업무와 관련된 자기계발을 위해 연 10일까지 출장을 지원하여 연수 및 교육 참여 가능	※운영규정 있음
		근속연수 연구월/년 제도	· 근속연수에 따라 연구월/년 사용 가능 · 연구월은 5년 이상 근무한 자에 한하여 3개월 부여 · 연구년은 10년 이상 근무한 자에 한하여 1년 부여 · 연구월/년 무급으로 진행 · 예산지원이 없기 때문에 증빙자료 제출하지 않음	
익산 공공영상 미디어센터	(사)삼동청소년회	센터직무교육	· 센터 기본업무, 장비/공간, 상영관 등 기술적 업무 등 업무 담당자가 진행 · 각 사업별로 업무매뉴얼 작성하여 운영	
		교육지원금제도	· 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 직원이 필요한 교육비 지원	
		역량개발 휴가제도	· 센터 업무와 관련된 자기계발을 위해 유급휴가를 지원하여 연수 및 교육 참여 가능	
화성시 미디어센터	(재)화성시 문화재단	교육지원금제도	· 상위기관(화성시문화재단) 내 예산을 통해 필요한 교육비 지원(근무시간 인정)	
		상위기관 (화성시문화재단) 법정의무교육	· 연 50시간 의무교육 진행(법정의무교육 포함)	
		신입직원 재단직무교육	· 화성시문화재단 내 부서소개, 행정, 회계 등 교육 진행	
MBC 시청자 미디어센터	지역MBC	MBC시청자 미디어센터 공동워크숍	· 방송문화진흥회 소속 6개 MBC시청자미디어센터 필수 참여 · 재교육 사업 기획 수행, 평가회의, 커리큘럼 개발 등 2박3일 진행 · 각 MBC시청자미디어센터 교육 참관	※2011년 종료

2 세부 사례

1) 영상미디어센터 미디어액트

[표] 미디어액트 스태프 재교육 현황

운영주체	재교육 현황	설명	비고
(사)한국 영상미디어 교육협회	신입직원 센터직무교육	· 미디어액트 제반 활동 교육(미디어액트 이해 및 소개, 각 실별 소개, 활동내용 등)	※운영규정 있음 ※교육담당자 있음
	센터직무교육	· 매월 1회 센터 자체직무교육 진행(스터디그룹 형식)	

영상미디어센터 미디어액트는 2002년 설립된 국내 최초의 미디어센터로 민간단체가 운영하는 모델이다. 스태프 재교육과 관련하여 2가지 형태로 지원하고 있다.

먼저 신입직원 센터직무교육은 미디어액트 제반 활동에 관한 사항들을 알려주는 교육이다. 미디어액트 내 각 실별로 주제를 정해 발표를 진행하는 형식이고, 발제는 각 실별로 1시간 30분 정도 진행된다. 발표 주제를 보면 미디어액트 역사, 미디어센터 운동 의미, 마을미디어 사업 운영현황, 미디어 관련 정책 변화의 방향, 장비실 이용 방법 등이다. 매번 신입직원이 들어올 때마다 진행되기 때문에 발표 내용은 점점 탄탄해지고 있다고 한다. 미디어액트가 신입직원이 들어올 때마다 신입직원 센터직무교육을 강조해서 진행하는 목적은 기본적으로 ‘미디어액트’와 ‘미디어센터’라는 조직에 대해 이해도를 높여 미디어센터 스태프로써 역량을 펼칠 수 있도록 하기 위함이다.

두 번째로 센터직무교육을 운영하고 있다. 미디어액트에서 진행되는 센터직무교육은 다른 지역미디어센터들과는 확연한 차이를 보임과 동시에 미디어액트 색을 잘 담고 있는 재교육 프로그램이다. 미디어액트는 매월 첫째 주 월요일 휴관을 통해 재정비를 하는 시간을 갖는다. 센터는 휴관을 하지만 스태프들은 근무를 쉬지 않고 공간 정비, 청소 등 재정비할 시간을 가짐과 동시에 센터직무교육도 진행을 한다. 강사를 초청하여 진행하는 일반적인 센터직무교육 형식과 달리 소장이 직접 한 달 동안의 국내외 미디어 및 미디어운동과 관련된 다양한 이슈와 소식을 브리핑 하고, 그것에 대해 직원들이 연구 보고서, 논문, 콘텐츠를 분석하고 발표하는 형식이다. 신입직원들은 적응하기 힘들어 하는 부분이 있기 때문에 신입직원 센터직무교육과 더불어 소장이 온라인으로 교육을 별도 진행하고 있고, 연차가 있는 스태프들을 위해서는 각 영역에 필요한 정책적인 자료를 주어 스태프들이 관심을 갖게 함으로써 느슨해지는 것을 방지하고 있다. 미디어액트는 타 미디어센터와 다르게 센터직무교육을 통해 단순히 지식만을 얻는 것만이 아니라, 스태프들이 미디어액트의 비전을 확인함과 동시에 새로운 비전을 제시할 수 있는 역량을 강화시키려는 목표가 있기 때문이다.

미디어액트가 운영하는 센터직무교육을 통해 스태프의 역량이 강화되는 것은 사실이지만, 스태프 입장에서는 소화하기 어려운 점도 있다. 실무를 진행하면서 매월 센터직무교육을 위한 자료를 분석하고 정리하는 것이 쉬운 일은 아니기 때문이다. 본 연구에서 실시한 설문조사에 따르면 자체교육 걸림돌, 즉 외부프로그램 참여의 어려운 점을 묻는 질문에서 가장 많은 응답률을 보인 답변이 '시간부족'이었다. '시간부족'이라는 이유로 센터직무교육을 운영하지 않을 수 없지만, 스태프들의 업무 밸런스를 맞추면서 센터직무교육을 진행한다면 스태프들이 여유를 가지면서 더 넓은 시야로 미디어액트의 비전을 그려볼 수 있지 않을까 싶다.

미디어엑트는 이외에도 운영규정에는 없지만 법정교육, 문화생활비 월 2만원 지급, 센터 업무 관련 교육 참여 시 근무시간 인정 등을 운영하여 센터 스태프들에게 다양한 활동을 할 수 있도록 지원해주고 있다.

[사)한국영상미디어교육협회 內 사업단 미디어엑트 취업규칙]

제7조(수습기간)

- ① 신규로 채용된 자는 최초로 근무를 개시한 날부터 3개월간을 수습기간으로 하며, 미디어엑트의 제반 활동에 대한 교육을 받는다.
- ② 제1항의 수습기간은 근속년수에 포함하며, 평균임금산정기간에는 포함하지 아니한다.

제64조(직무교육)

- ① 법인은 사원의 직무능력향상을 위하여 필요한 경우 직무교육을 시킬 수 있으며 사원은 교육과정에 성실히 임하여야 한다.
- ② 제1항에 의한 직무교육과 제65조에 의한 직장 내 성희롱 예방교육은 근무 시간 중에 실시하는 것을 원칙으로 하고 교육을 받는 시간은 근로를 제공한 것으로 본다. 다만, 사원과 합의로 근무시간 외에 직무교육을 받도록 할 수 있으며 이 경우의 처우에 관하여는 교육의 장소, 일정 등을 고려하여 따로 정한다.
- ③ 법인은 교육에 있어 남녀를 차별하지 않는다.

2) 부천
시민미디어센터

[표] 부천시민미디어센터 스태프 재교육 현황

운영주체	재교육 현황	설명
(재)부천문화재단	상위기관 (부천문화재단) 법정의무교육	· 연 50~60시간 의무교육 진행(법정의무교육 포함)
	신입직원 재단직무교육	· 부천문화재단 내 부서소개, 행정, 회계 등 교육 진행
	자율문화체험	· 문화 활동 참여 시 연 4일 유급휴가 지원 · 결과보고서 작성(후기 및 사진) ex) 박물관, 미술관, 전시회, 등산 등
	센터직무교육	· 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 사업에 필요한 직무교육 진행(근무시간 인정)

부천시민미디어센터는 스태프 재교육과 관련하여 다양한 프로그램을 지원하고 있다. 부천문화재단 소속인 부천시민미디어센터는 부천문화재단의 규정에 따라 미디어센터 스태프들을 위한 재교육을 지원하고 있다. 상위기관이 재단법인 소속인 센터들은 법정 의무교육과 신입직원 재단직무교육은 필수로 진행되는 만큼 부천시민미디어센터도 예외 없이 진행되고 있다. 부천시민미디어센터는 상위기관 교육 외에도 미디어센터 스태프들을 위한 직무교육을 위해 자체예산을 마련하여 미디어센터 각 사업에 필요한 교육을 스태프들에게 제공해주는 센터직무교육을 운영하고 있다. 예산이 한정되어 있어 스태프 개개인의 상황에 맞는 교육을 모두 지원할 수는 없지만, 스태프들이 논의하여 가장 필요한 교육을 선정하여 교육을 진행하고 있다. 진행한 교육을 살펴보면 신규 구입한 장비교육이나 영상스튜디오 사용법 등 미디어 환경이 빠르게 변화되는 점을 고려한 기술교육이 주를 이루고 있다.

부천시민미디어센터에서는 ‘자율문화체험’이라는 독특한 프로그램을 운영 중이다. 문화 활동에 참여할 수 있도록 연 4일 유급휴가를 지원해주는 프로그램이다. 박물관, 미술관, 전시회, 등산 등 다양한 문화 활동을 지원해주는 프로그램인데 미디어센터 스태프들이 미디어 외적으로도 시야를 넓게 만들어 줄 수 있는 프로그램인 동시에 간단한 결과보고서 작성만으로 증빙을 하면 되기 때문에 많은 호응을 얻고 있다고 한다.

부천문화재단은 설립 된지 20년이 된 역사가 깊은 재단인 만큼 스태프들을 위한 이해도가 높고 안정화된 규정이 마련되어 있다. 부천문화재단과 관련된 규정은 있지만 부천시민미디어센터 센터직무교육과 관련한 내용은 아직까지 규정으로 만들어내지는 못했다. 그럼에도 불구하고 부천시민미디어센터에서 미디어센터 스태프 재교육을 위한 예산을 매년 배정하여 운영할 수 있었던 것은 부천시민미디어센터 스태프들의 많은 노력으로 만들어진 결과라고 생각할 수 있다.

3) 완주
미디어센터

[표] 완주미디어센터 스태프 재교육 현황

운영주체	재교육 현황	설명
미디어 공동체 완두콩 협동조합	역량강화교육	· 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 사업에 필요한 직무교육 진행
	장비/공간대여 지원제도	· 센터 장비/공간 연 50만원 지원 · 센터 정회원 기준과 동일한 조건으로 지원 ex) 상영관에서 지인들과 영화관람 등

완주미디어센터는 2019년 개관하여 2년 차를 맞이하는 신생 미디어센터이지만, 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 스태프 역량강화교육을 매년 진행하고 있는 모범적인 센터이다. 다만 한정된 예산으로 역량강화교육을 진행하려다보니 스태프 개인의 상황에 맞는 교육을 지원할 수는 없지만, 스태프들이 논의를 통해 공동 교육프로그램을 기획하여 운영하고 있다. 스태프 공동으로 역량강화교육을 참여할 시에는 근무시간이 인정이 되지만, 개별적으로 외부 교육프로그램을 참여하거나 운영할 때에는 근무시간이 인정이 되지 않는 점은 아쉬운 부분이다.

완주미디어센터에서도 부천시민미디어센터처럼 독특한 프로그램을 운영 중이다. '장비/공간대여 지원제도'는 센터 스태프에게 장비/공간을 연 50만원 지원하는 제도로 센터 스태프들에게도 센터를 이용하는 이용자처럼 투명하게 센터 장비/공간을 사용할 수 있도록 만든 제도이다. 미디어센터 스태프들이 개별적인 목적으로 센터 장비/공간을 사용하려고 한다면 장비/공간대여 지원제도를 통해 사용하면 되고, 이 제도를 통해 미디어센터 스태프들에게 자기계발 및 여가생활을 할 수 있도록 지원해주고 있다.

완주미디어센터는 스태프 재교육에 대한 운영규정이 마련되어 있지는 않다. 그러나 완주군에서도 미디어센터 스태프 역량강화교육을 권장하고 있는 만큼 완주군과 완주미디어센터가 협의를 통해 미디어센터 스태프 재교육에 대한 운영규정을 만들어 안정적으로 운영된다면 미디어센터 뿐 아니라 많은 기관에도 좋은 선례를 남길 수 있을 것으로 보인다.

4) 원주 영상미디어센터

[표] 원주영상미디어센터 스태프 재교육 현황

운영주체	재교육 현황	설명	비고
사회적 협동 조합 모두	자기계발 제도	· 센터 업무와 관련된 자기계발을 위해 연 10일까지 출장을 지원하여 연수 및 교육 참여 가능	※운영규 정 있음
	근속연수 연구월/년 제도	· 근속연수에 따라 연구월/년 사용 가능 · 연구월은 5년 이상 근무한 자에 한하여 3개월 부여 · 연구년은 10년 이상 근무한 자에 한하여 1년 부여 · 연구월/년 무급으로 진행 · 예산지원이 없기 때문에 증빙자료 제출하지 않음	

원주영상미디어센터는 미디어센터 스태프 재교육 프로그램의 제도적 기초를 만들어가고 있다. 미디어센터 스태프 재교육 관련한 2가지의 프로그램 모두 복무규정에 명시되어 있어 안정적으로 미디어센터 스태프 재교육을 운영할 수 있는 기반이 마련되어 있다. 그 중 첫 번째로 자기계발제도는 센터 업무와 관련되어 있으면 연 10일까지 출장을 지원하여 스태프 개개인의 상황에 맞는 교육에 참여할 수 있도록 배려를 해주고 있다. 복무규정 내 자기계발 제도가 들어가 있어 안정적으로 운영될 수 있는 장점은 있지만, 출장비 외 교육비, 도서비 등 다른 지원은 없는 형태라 보완이 필요한 제도로 보인다.

원주영상미디어센터는 연구월/년을 운영하고 있는 유일한 미디어센터이다. 본 연구에서 실시한 설문조사 중 스태프 재교육 참여를 위한 필요한 지원이 무엇인지를 묻는 주관식 답변에 안식년에 대한 답변이 있었던 만큼 미디어센터 스태프들이 안식년을 통해 재충전할 수 있는 기회가 필요한 것으로 보였다. 원주영상미디어센터는 2012년 복무규정을 개정할 때 연구월/년에 관련한 사항을 신설하여 스태프들이 안정적으로 재충전하고 환기시킬 수 있게끔 제도화한 첫 사례이다. 아쉬운 점은 센터장 허가라는 간단한 승인절차와 달리 센터의 예산과 인력이 한정되어 있어 무급으로 연구월/년을 시행해야 하고, 업무가 연간 지속되기 때문에 연구월/년 관련 사항이 복무규정에 신설되어도 사용한 경우는 극히 드물다는 점이다.

이러한 문제점들을 해결하고자 원주영상미디어센터에서는 예산지원 관련한 사항을 규정에 추가하고 스태프들이 규정을 잘 활용할 수 있는 방안도 모색 중이다. 원주영상미디어센터의 모든 스태프들이 '스태프들의 역량이 곧 센터의 역량이다'라는 모토를 가지고 있으며 자기계발의 필요성이 항상 제기되고 있는 센터이기 때문에 미디어센터 스태프들을 배려하고 바로 적용가능한 운영규정으로 보완이 될 것으로 기대된다.

[원주영상미디어센터 복무규정]

제26조(자기계발)<2012.1.30. 신설>

- ① 센터운영방향과 맞은 업무와 관련된 자기계발을 위해 년 10일까지 연수 및 교육에 참여할 수 있다.
- ② 자기계발 내용이 업무와 직접적으로 관련되었다고 센터장이 판단하면 출장으로 처리할 수 있다.
- ③ 연구월, 연구년을 둔다.
 - 1. 연구월은 5년 이상 근무한 자에 한하며 5년에 3개월씩 가질 수 있다.
 - 2. 연구년은 10년 이상 근무자에 한하며 총 1년까지 가질 수 있다.
 단, 연구월과 연구년은 무급으로 하며, 연구월을 시행할 시에는 월 단위로 한다. 또한, 연구월과 연구년은 축적되고 승계되며, 평소 성실히 근무하여 센터장의 허가를 받은 자에 한해 가질 수 있다.

5) 익산 공공영상 미디어센터

[표] 익산공공영상미디어센터 스태프 재교육 현황

운영주체	재교육 현황	설명
(사) 삼동 청사진회	센터직무교육	· 센터 기본업무, 장비/공간, 상영관 등 기술적 업무 등 업무 담당자가 진행 · 각 사업별로 업무매뉴얼 작성하여 운영
	교육지원금 제도	· 미디어센터 내 자체예산을 마련하여 직원이 필요한 교육비 지원
	역량개발 휴가제도	· 센터 업무와 관련된 자기개발을 위해 유급휴가를 지원하여 연수 및 교육 참여 가능

익산공공영상미디어센터는 다양한 프로그램으로 미디어센터 스태프 재교육을 지원하고 있다. 센터직무교육은 센터워크숍 형식으로, 각 사업 담당자가 다른 스태프들에게 자신의 사업에 대해 알려주는 형식으로 진행한다. 각 사업 담당자들이 업무매뉴얼을 수시로 업데이트를 하기 때문에 담당자가 부재할 경우에도 업무매뉴얼을 통해 문제없이 진행될 수 있도록 운영하고 있다.

교육지원금제도, 역량개발휴가제도는 규정에 있지는 않지만 자체적으로 필요하다고 판단하여 예산을 편성해 운영하고 있다. 단, 무조건적으로 예산과 휴가를 지원해주는 방식이 아니라 스태프들의 의견을 듣고 센터운영방향 및 맡은 업무와 관련되어 있다고 판단될 경우 사무국장이 최종결정하여 지원하는 방식이다.

익산공공영상미디어센터는 공공성과 독립성을 강조하고 있는 미디어센터답게 스태프들에게 자율성을 최대한 보장해주는 대신 책임감을 높여주는 운영을 하고 있다. 그래서 인지 미디어센터 스태프 재교육 프로그램을 한 방향으로 운영하고 있지 않고, 스태프들과 치열하게 논의를 하여 운영의 형태를 변화하여 각 상황에 맞는 미디어센터 스태프 재교육 프로그램을 운영한다.

6) 화성시
미디어센터

[표] 화성시미디어센터 스태프 재교육 현황

운영주체	재교육 현황	설명
(재) 화성시 문화재단	교육지원금제도	· 상위기관(화성시문화재단) 내 예산을 통해 필요한 교육비 지원(근무시간 인정)
	상위기관 (화성시문화재단) 법정 의무교육	· 연 50시간 의무교육 진행 (법정의무교육 포함)
	신입직원 재단직무교육	· 화성시문화재단 내 부서소개, 행정, 회계 등 교육 진행

화성시미디어센터는 상위기관인 화성시문화재단의 규정에 따라 미디어센터 스태프들을 위한 재교육을 지원하고 있다. 부천시미디어센터처럼 상위기관 법정 의무교육, 신입직원 재단직무교육은 필수로 진행하고 있다. 화성시미디어센터는 화성시문화재단 내 스태프 교육을 담당하는 직원이 별도로 있으며, 업무와 관련된 교육에 대해 예산을 신청하면 교육비를 지원받을 수 있다. 1인당 예산이 한정되어 있지만 센터별, 단체별, 개별적으로 교육비 신청이 가능하여 스태프 개개인의 상황에 맞는 교육프로그램을 신청하여 들을 수 있는 장점이 있다.

7) MBC 시청자 미디어센터

[표] MBC시청자미디어센터 스태프 재교육 현황

운영 주체	재교육 현황	설명	비고
지역 MBC	MBC시청자 미디어센터 공동워크숍	<ul style="list-style-type: none"> · 방송문화진흥회 소속 6개 MBC시청자미디어센터 필수 참여 · 재교육 사업 기획 수행, 평가회의, 커리큘럼 개발 등 2박3일 진행 · 각 MBC시청자미디어센터 교육 참관 	※ 2011년 종료

방송문화진흥회 소속 6개 MBC시청자미디어센터에서는 매년 공동워크숍을 통해 미디어센터 스태프 재교육을 2011년까지 운영해왔다. 2박 3일 진행되는 공동워크숍은 6개 MBC시청자미디어센터들이 연말에 모여 사업공유 및 평가회의를 진행하고, 스태프들이 머리를 맞대어 차년도 (공동)사업 및 교육 커리큘럼을 개발함과 동시에 스태프들에게 꼭 필요한 재교육을 진행하여 역량강화를 할 수 있는 자리까지 만들어 큰 호응을 이끌었다. 공동워크숍의 독특한 점은 단순한 교육프로그램 형태가 아니라 업무의 연장선이었기 때문에 MBC시청자미디어센터 스태프들은 참여가 필수였다는 점이다. 방송문화진흥회에서 예산을 마련하여 주최를 했지만 MBC시청자미디어센터와의 논의체계를 통해 공동워크숍 프로그램을 기획하였기 때문에 스태프들의 참여도와 반응이 좋을 수밖에 없었다. MBC시청자미디어센터의 경우 스태프가 미디어강사를 병행하는 경우가 많아 교육에 필요한 다양한 재교육이 병행된 점 또한 높은 호응의 요인이었다. 또한 공동워크숍을 통해 기획된 공동사업을 6개 MBC시청자미디어센터가 서로 순회하며 교육에 직접 참관하는 과정을 통해 다양한 분석과 평가가 이루어졌다. 이를 통해 타 MBC시청자미디어센터 교육과정 운영 노하우를 공유하고 연구사업을 통해 성과를 분석하는 과정으로 이어져 미디어교육 지향점을 확인하고 실무에 적용할 수 있는 기회를 제공하였다. 그러나 2011년 이후 예산 등의 문제로 MBC시청자미디어센터 공동워크숍을 더 이상 운영할 수 없게 되었다.

그럼에도 불구하고 MBC시청자미디어센터 공동워크숍 사례를 살펴보면 미디어센터 스태프 재교육에 대하여 시사하는 바가 매우 크다. 그 중 하나로 스태프 재교육 프로그램을 단순히 교육프로그램으로 진행하는 것이 아니라 업무의 연장선으로 만들어 낸다는 지점은 본 연구에서 실시한 설문조사 자체교육 걸림돌, 외부프로그램 참여시 어려운 점 등의 질문에서 가장 많은 응답률을 보였던 '시간부족'의 문제점을 해결할 수 있는 방안이 될 수도 있다.

또 하나는 광역단위나 사업단위로 공동사업 및 교육프로그램을 진행한다면 자연스럽게 타 미디어센터의 사례 등 현황을 공유하고 스태프들과 교류하면서 새로운 아이디어를 얻을 수 있는 방안이 될 수 있을 것으로 보인다. 본 연구자료 중 전미협 재교육 사업에 참여한 경우 어떤 점이 좋았는지를 묻는 주관식 질문에 '타 미디어센터의 교육 사례 등 현황 공유', '타 미디어센터 스태프들과의 교류', '미디어센터 스태프로서의 동질감과 공감을 확인하고 연대할 수 있는 기회' 등의 답변이 주를 이루었고, 재교육의 필요성을 묻는 질문에서 가장 많은 응답률을 보였던 '아이디어 부족'은 타 미디어센터 스태프의 교류의 과정에서 자연스럽게 해소될 수 있는 지점이 될 수 있을 것으로 보인다.

3. 소결

미디어센터에서 실행된 사례들의 공통점을 세 가지로 정리해볼 수 있다.

첫째, 미디어센터 스태프의 개개인의 상황(직무별, 연차별, 미디어 전문성)보다 상위기관 또는 미디어센터 상황을 우선 고려하여 재교육을 설계하는 경향이 있다. 상위기관 또는 미디어센터가 설정한 목표에 따라 미디어센터 스태프들의 역량을 맞추는데 초점을 두고 있다. 특히 미디어 환경이 빠르게 변화함에 있어 그에 대응하기 위한 기술 특강 사례가 많았다. 미디어센터 스태프 재교육을 운영할 수 있는 시스템이 부재하고 제한된 예산 내에서 미디어센터 스태프 재교육 지원 예산을 설정하는 것에 한계가 있겠으나, 이렇게 미디어센터 스태프로서의 전문성을 생각하지 않고 재교육을 사고하는 것은 미디어센터 스태프들의 역량을 좁게 한정짓는 것과 같다. 지역미디어센터마다 상황의 차이는 있겠으나 스태프 교육을 개별적 상황이나 미디어 전문성에 대한 고려없이 상위기관 또는 미디어센터에서 기획한 교육으로 대처하려고 하는 경향이 있다. 물론 미디어센터가 다양한 형태로 변화되면서 미디어센터 스태프들 역량 역시 다양하게 요구되고 있는 지금과 같은 시기에 미디어 외의 다양한 교육도 반드시 필요하다. 하지만 그와 더불어 장기적으로 미디어센터 스태프들이 미디어 전문가로서 성장할 수 있는 가능성도 열어주어야 할 필요가 있다.

본 설문에서 실시한 자료에 의하면 미디어센터 총 근무경력을 묻는 질문에 신입 스태프라고 볼 수 있는 3년 미만 경력의 스태프가 46.4%(45인)로 절반 가까이 됐고, 2017년에 조사한 <미디어센터 스태프 근로여건 실태조사>(전주시민미디어센터) 중 미디어센터 총 경력의 대한 질문에서도 전체 응답자 중 절반이 넘는 55.8%가 3년 미만 경력자였다. 3년 전 설문조사와 비교해보면 신입 스태프 유입은 많아지고 있는 반면 경력이 많은 스태프는 줄어들고 있는 것이 보인다.

신입 스태프가 많아지고 있는 현 상황이 문제라고는 말할 수 없겠으나 그럼에도 불구하고 매년 경험과 활동이 많은 스태프들이 줄어들고 있는 것은 미디어 전문가로서의 성장과 전망을 그려줄 수 없는 미디어센터의 현 상황을 반영하고 있는 지점으로 보인다. 미디어센터 스태프들은 활동 연차를 더해갈수록 단계별 성장 그림과 활동에 대한 전망을 그릴 수 있는 환경이 만들어져야 지속적인 활동이 가능하다.

실무자에서 중간관리자, 책임자로 직위가 올라갈수록 미디어센터 스태프 재교육의 우선순위가 낮아지고 있다. 미디어센터 스태프 재교육이 성장과정에 따라 다양하게 분포하고 있지 못하여 스태프들이 일정 수준 성장한 후에는 더 나은 미디어 전문가로서의 성장에 대한 자기 전망을 가지기 어려울 것으로 판단되기 때문에 미디어센터 스태프 재교육은 직위와 상관없이 고르게 필요하다. 연차가 많은 스태프들이 활동 연차가 낮은 스태프들의 성장을 돕기 위해 사업을 함께 수행하고 노하우를 알려주면서 신규 조화를 잘 이룬다면 미디어센터도 한 단계 성장할 수 있는 계기가 될 것이다.

둘째, 특강 또는 단발성 교육으로 진행되기 때문에 지속적인 스태프 재교육의 한계가 있다. 미디어센터에서 진행하고 있는 스태프 재교육 사례들을 보면 신규 구입한 장비 또는 스튜디오 사용법에 대한 단발성 교육과 미디어 환경에 대응하기 위한 기술특강이 주를 이루고 있으며, 워크숍도 전미협에서 주최한 프로그램이 전부이다. 즉, 미디어센터 스태프의 개개인의 경험과 주체성이 적극적으로 반영되지 못하는 방식의 재교육이 대부분이라는 의미이다. 일부 미디어센터의 사례 중에서 스태프 개별적으로 역량강화를 할 수 있도록 교육비를 지원해주는 예가 있으나 이러한 사례들이 매우 극소수이고 지속적으로 이루어져 스태프를 지원하는 정책으로 정착하지 못했다는 한계가 있다.

셋째, 미디어센터 스태프 재교육을 운영할 수 있는 제도(조례, 운영규정, 내부지침 등)의 부재이다. 미디어센터 스태프의 역량이 있어야 곧 미디어센터가 성장할 수 있다는 걸 인지하고, 그 필요성을 강조하면서도 스태프의 교육 참여를 보장하고 지원할 수 있는 제도는 부재하다. 미디어센터 스태프 재교육을 운영하기 위해서 가장 첫 번째로 이루어져야 할 부분이 제도의 마련이다. 본 연구에서 실시한 설문조사에서 스태프 재교육 필요성에 대해 90% 넘는 응답률을 보였지만 자체교육 걸림돌, 외부 프로그램 참여가 어려운 점에 대한 질문에서는 '시간부족' 다음으로 '예산부족(경비부담)', '교육필요성에 대한 공감대 부족', '규정 및 지침(근거) 부재'가 뒤를 이었다. 이처럼 제도가 밀받침이 되어야 예산확보, 근무시간 인정, 대체인력 방법 등 재교육을 할 수 있는 다양한 여건들이 마련되고 미디어센터 스태프 개개인의 상황에 맞는 재교육을 진행할 수 있다. 간혹 미디어센터 스태프 재교육의 의미를 스태프 개인의 이익을 위한 수단으로 착각을 하는 경우도 있다. 하지만 미디어센터 스태프 재교육은 단순히 스태프의 역량만을 강화시키는 것이 아니라 미디어센터 활동에 기본이 되면서 지속할 수 있는 기반이 된다는 것을 알아야 한다.

미디어센터에서 미디어센터 스태프들에게 단계별 재교육 기회를 제공하는 것은 해당 미디어센터의 철학과 정책이 맞물려 있는 중요한 문제이다. 미디어센터가 미디어센터를 운영하는 스태프의 성장에 대한 그림을 가지고 있어야 미디어센터의 앞으로의 전망을 그려낼 수 있기 때문이다.

IV_ 미디어센터 스태프 재교육 활성화 방안



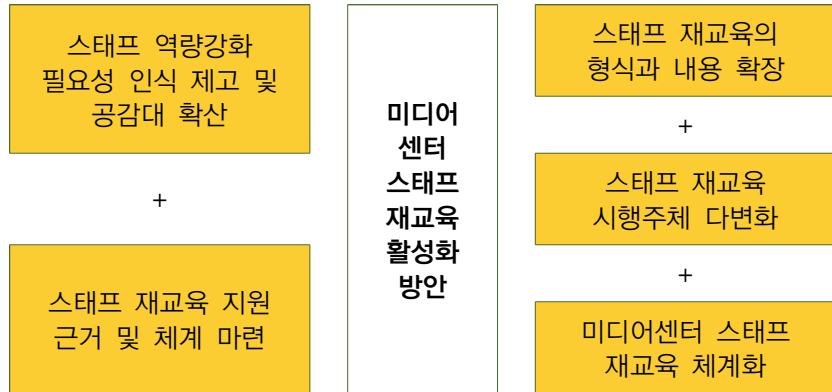
1. 미디어센터 스태프 재교육 활성화를 위한 정책과제	107
2. 스태프 재교육 프로그램 체계화를 위한 역량 설정	116
3. 전미협 스태프 재교육 사업 방향	128

재교육 활성화 방안

이 장에서는 미디어센터 스태프 재교육 활성화 방안을 세 가지 차원에서 제시하고자 한다.

첫째는 미디어센터 스태프 재교육 활성화를 위한 정책과제이다. 이 과제는 전국의 미디어센터를 비롯한 당사자 주체들은 물론 유관기관 및 지원의 주체(지자체, 문화관광부, 영화진흥위원회 등)와 함께 미디어센터 스태프 재교육이라는 당면 과제를 어떻게 중요한 정책적 이슈로 만들고, 해결하기 위한 체계를 만들고, 현실화할 것인가를 포괄한다. 5가지의 세부 과제와 각각에 해당하는 세부 실행 과제를 제시한다. 두 번째로는 스태프 재교육 프로그램의 체계화를 위한 역량을 설정하였다. 미디어센터 스태프에게 필요한 역량이 무엇인지를 도출함으로써, 이에 대응하는 세부 교육 프로그램을 설계하고, 체계화할 수 있을 것이다. 세 번째로 전미협 미디어센터 스태프 재교육사업의 방향을 제시하고자 한다. 미디어센터 스태프 재교육에 대한 역할 분담과 함께, 각 미디어센터 및 광역-네트워크 단위와 함께 미디어센터 스태프 재교육이 활성화될 수 있도록 정책 및 연구, 네트워크, 교육 등 다차원적인 사업을 기획하고 추진할 수 있도록 세부과제를 제시한다.

**1. 미디어센터
스태프 재교육
활성화를 위한
정책과제**



[표 123] 미디어센터 스태프 재교육 활성화 방안

미디어센터 스태프 재교육 활성화 방안	스태프 역량강화 필요성 인식 제고 및 공감대 확산	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 미디어센터 주요 정책 의제 채택 ◦ 중장기 방안 연구 및 과제 도출 ◦ 포럼/토론회/라운드 테이블 등 개최 및 공론화 ◦ 스태프 재교육 우수사례 발굴과 공유·확산
	↕	
	스태프 재교육 지원 근거 및 체계 마련	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 스태프 대상 교육 의무화 ◦ 취업규칙/복무규정 등에 스태프 직무교육역량강화 지원에 대한 규정 마련 ◦ 교육예산 편성 및 교육 전담인력 배치 ◦ 교육시간의 근무 인정 및 교육 참가시 대체인력 시스템 구축 ◦ 신규 스태프를 위한 팀별 직무내용 및 업무 매뉴얼 구축 ◦ 직무능력 향상을 위한 외부교육 수강시 예산 지원 및 근무시간 인정 등
	↕	
	스태프 재교육의 형식과 내용 확장	<ul style="list-style-type: none"> ◦ [개별]미디어센터 주요사업 기획서 및 평가서, 백서 등 활동자료의 아카이빙 ◦ 전국의 미디어센터 발간 자료(교재, 백서, 자료집 등) 공유 아카이브 ◦ 문화체험/자기계발/휴가 등 재충전 프로그램 ◦ 스태프 재교육 교류 협력 프로그램사업 및 스터디/세미나 (개별 미디어센터+광역 단위 등) 지원
	↕	
스태프 재교육 시행주체 다변화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 운영주체(단위)별 역할 분담 및 TF 구축 ◦ 미디어센터 자체 스태프 (재)교육 프로그램 마련 ◦ 광역 네트워크 단위 교류 프로그램 or 공동사업 운영을 통한 스태프들 교류/협력 	
↕		
미디어센터 스태프 재교육 체계화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 미디어센터 스태프 역량 연구 ◦ 스태프 역량별/직무별/직급별 프로그램 마련 ◦ 미디어센터 스태프 온라인 교육 프로그램 개발 ◦ 스태프 대상 공통 교재/매뉴얼 개발 	

1) 스태프 역량강화에 대한 필요성 인식 및 공감대 확산

미디어센터 스태프 재교육의 필요성을 느끼지만, 여전히 사업과 조직운영보다는 후순위로 밀리는 스태프 교육 및 역량강화의 필요성에 대한 공감과 인식이 확산되어야 한다. 미디어센터에서 일하는 스태프의 역량이 곧 미디어센터의 역량과 다르지 않음을, 미디어센터 스태프가 당면한 과제와 시급한 업무를 메우고 처리하는 일시적인 노동력이 아닌, 지속적으로 자신과 미디어센터의 비전을 갖고 활동할 수 있는 인적 자원이자 활동가임을 인정하고, 그에 대한 지원을 아끼지 않으려는 태도와 노력이 필요하다. 교육을 받으러 가는 것이 상사나 동료에게 눈치 보이는 일이 되거나, 교육을 위해 업무를 조정하는 것이 미안한 일이 되지 않도록 스태프로서의 역량을 강화하기 위한 재교육의 참여가 스태프들의 권리와 의무로 보장될 수 있도록 해야 한다.

미디어센터 스태프의 전문성 강화나 역량강화가 미디어센터의 주요한 정책 의제로 채택되어야 한다는 제안들은 많지만, 아직 이에 대한 구체적 실천들은 나타나지 않고 있다. 미디어센터가 집중적으로 논의하고, 공동의 대응을 할 수 있는 의제로 채택하고, 이에 대한 공론화 작업이 필요한 시점이다. 이를 위한 구체적인 사업들은

- 미디어센터 주요 정책 의제로 스태프 재교육 채택
- 중장기적 방안 연구 및 과제 도출
- 포럼/토론회/라운드 테이블 등 개최 및 공론화
- 스태프 재교육 우수 사례 발굴과 공유·확산 등을 들 수 있다.

서울시NPO지원센터는 시민사회의 공익적 활동의 중추적인 역할을 맡고 있는 NPO 활동가들의 역량 강화를 위한 교육을 주요사업으로 추진하기에 앞서 <NPO 활동가 교육 수요 및 현황조사 연구보고서>(조철민, 2014)를 시작으로 <공익활동가 역량요소 연구 보고서:미래 환경 변화에 대응하여 갖추어야 할 공익활동가의 역량은 무엇인가?>(2015), <중간지원조직 공익활동 역량 강화방안>(박영선·정병순, 2019)등의 연구작업을 진행하였다. <공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사>(2019)와 <활동가 역량의 맵 플랫폼 구축방안 연구>(2020)를 내놓기도 했다. 미디어센터 스태프 재교육 역시 프로그램 설계뿐 아니라, 재교육을 현실화하기 위한 여러 정책적 제도와 공론화가 필요하다는 점에서, 지속적인 관심과 연구, 토론회 등을 통해 스태프 재교육의 구체적 방안과 공동사업 등을 모색해야 한다.

2) 스태프재교육 지원체계 및 제도 마련

스태프 재교육에 참여하는 것이 미디어센터 스태프 개인의 성장은 물론, 미디어센터의 성장에도 중요한 비중을 차지함을 인식하고 공감한다면, 이를 안정적으로 실행할 수 있는 체계와 근거가 마련되어야 한다. 책임자나 관리자의 재량껏 스태프 재교육이 이루어지는 것이 아니라, 교육 담당자 배치와 교육 예산의 편성, 의무 교육 이수 및 교육시간 인정, 교육 관련 지원 내용 등을 명시화한 관련 규정 등의 마련은 이를 위한 제도적인 밑받침이 될 것이다.

교육예산과 규정 등을 마련하는 것과 함께 미디어센터 내에서 신입 스태프를 교육할 수 있는 체계를 구축하는 것 역시 필요한데, 여기에는 팀별 직무내용에 대한 기술과 업무 매뉴얼 마련 등이 포함될 것이다. 또한 개별 미디어센터의 역사와 주요 사업들과 활동에 대한 사업계획서와 평가서, 자료 등을 잘 정리하고 축적하는 것 또한 이러한 업무 자료 구축의 기초가 될 수 있다. 구체적 과제는 아래와 같으며, 앞 장에서 기술한 미디어센터의 사례들을 참조할 수 있다.

- 스태프 대상 교육 의무화
- 취업규칙/복무규정 등에 스태프 직무교육역량강화 지원에 대한 규정 마련
- 교육예산 편성 및 교육 전담인력 배치
- 교육시간의 근무 인정 및 교육 참가시 대체인력 시스템 구축
- 신규 스태프를 위한 팀별 직무내용 및 업무 매뉴얼 구축
- 직무능력 향상을 위한 외부교육 수강시 예산 지원 및 근무시간 인정 등

3) 스태프재교육의 형식과 내용 확장

미디어센터 스태프 교육은 강의나 워크숍의 형태만을 통해 가능한 것은 아니다. 누군가에게는 재충전의 기회를 제공할 수 있는 안식년이 필요할 수도 있고, 또 누군가에는 비슷한 고민을 하는 스태프와의 교류가 필요할 수도 있으며, 또 누군가는 좀 더 깊이 있는 연구와 스터디가 도움이 될 수도 있다. 타 미디어센터에서 진행한 교육 사례와 현황이 강의나 워크숍 못지 않게 실질적인 도움을 줄 수 있다. 미디어센터 스태프 재교육의 형식과 내용이 제한될 필요는 없다. 강의나 워크숍 형식의 교육과 함께, 다양한 형식의 교육이 보장되고 장려되어야 한다.

강의와 같은 지식전달형 교육과 참여형 교육형식을 넘어 다양한 학습방법들을 활용할 필요가 있으며, 여기에는 스터디 투어, 프로젝트 수행, 자기주도 학습, 독서세미나, 사례공유 등이 포함될 수 있다⁷⁾. 교육 프로그램의 형식뿐 아니라, 스태프 재교육의 개념 확장도 필요한데 개별 스태프와 개별 미디어센터 혹은 미디어센터 네트워크의 활동을 지원하고 모델링, 인큐베이팅하는 것도 해당할 수 있다. 이는 미디어센터 스태프 재교육을 활성화하는 정책 활동과도 연결될 수 있다.

스태프 연구모임 지원 및 우수교육사례 발표 등 스태프·교강사의 역량강화 소모임 및 활동 지원도 그런 사례 중 하나로 고려할 수 있다. 서울시 NPO지원센터에서 2018년부터 진행해오고 있는 <활동가 역량향상을 위한 연구지원사업 '활력향연'>은 공익활동가들이 스스로 연구주제를 탐색하고 개발하여 필요한 역량을 키울 수 있도록 지원하고, 활동의 지속가능한 성장 기반을 만들기 위해 기획된 지원사업이다. 단체소속 공익활동 총 경력이 3년 이상인 활동가를 대상으로 매년 자유주제로 공모, 이 중 10팀을 선정해 500만원의 연구비를 지원하고, 연구설계 멘토링, 성과공유회, 연구보고서 발간 등을 진행한다.

7) 조철민(2014), NPO 활동가 교육수요 및 현황조사 연구보고서, 서울시NPO지원센터, 72쪽

일정한 기간의 휴식과 재충전의 기회를 제공하는 안식년 역시 스태프의 역량강화와 재교육 차원에서 바라볼 수 있다. 자체 규정에 따라 '안식년 제도'를 시행하는 미디어센터도 소수 있지만, 그나마 현실적인 조건과 물리적인 업무의 과도함으로 정해진 안식년을 제대로 사용하지 못하는 경우도 존재한다. 여전히 안식년을 온전히 쉬는 것은 미디어센터 스태프로서는 '눈치 보이는 일'인 것이다. 또 대부분은 무급으로 안식년 제도를 시행하고 있는데, 이에 대한 재정적 뒷받침이 이뤄진다면 스태프들이 좀 더 여유롭고 안정적으로 재충전의 시간을 가질 수 있을 것이다. 아름다운 재단과 여성재단에서 지원하는 재충전 프로그램이나 연수 프로그램 역시 단기간·자격 요건 제한 등의 한계가 있기는 하지만, 이 과정을 통해 활동과 재충전을 원하는 활동가들에게 든든한 뒷받침이 되어주었다. 개별 미디어센터 차원이 아닌 전국 단위의 차원에서 함께 고민해 보고 참조해볼 수 있는 제도라고 생각된다.

개별 미디어센터 주요사업 기획서 및 평가서, 백서 등 활동자료의 아카이빙과 전국 단위의 미디어센터 발간 자료(교재, 백서, 자료집 등) 공유 아카이브가 구축되는 것도 필요하다. 미디어센터 스태프가 업무와 관련된 지식, 정보, 노하우를 얻는 경로가 '상사 및 미디어센터 스태프(동료)를 통해서', 그리고 '타 미디어센터 홈페이지, 발간자료, 참고문헌 등'이 차지하는 비중이 높은 것을 앞선 설문조사에서 확인할 수 있었다. 센터 내부에서 동료나 상사를 통해 업무에 대한 교육을 받고, 협업과 공동진행을 통해 업무에 대한 노하우를 익히는 것 다음으로 비슷하게 중요한 것이 타 미디어센터 홈페이지, 발간자료 및 참고문헌 등임을 감안하면, 각 미디어센터에서 진행되는 사업들의 사례를 대면으로 공유하는 것도 중요하지만, 자료집이나 사례집, 뉴스레터 등의 온라인매체, 인쇄매체를 통해 아카이브하고, 정리하는 것의 중요성도 간과할 수 없다. 이를 위한 공동의 공유 체계와 시스템을 만들어내는 것 또한 미디어센터 스태프 재교육의 차원으로 고려해볼 수 있다.

4) 스태프재교육 시행주체의 다변화

현재 미디어센터 스태프 재교육 프로그램은 개별 미디어센터에서 자체적으로 조직하고 시행하기 어려운 현실 속에서 전미협업의 사업에 많은 부분을 기대고 있다. 전미협업은 전국 단위의 미디어센터를 회원으로 둔 협의체로서, 각 지역미디어센터 스태프의 요구와 필요성에 기반하여 재교육 사업을 설계하고 시행하고 있으나, 개별 단체로서의 역량의 한계도 존재하는 것이 사실이다. 무엇보다, 보고서 전반에서 재차 강조했듯이, 개별 미디어센터의 공감과 참여, 스태프들의 물리적 참여 시간 확보 및 지원 체계가 뒷받침되지 않는다면, 전미협업 재교육 사업은 절반의 성공에 그칠 수밖에 없다.

전미협업의 사업만으로, 각기 다른 조건과 경력, 직급과 직무를 가진 미디어센터 스태프들의 다양한 요구를 충족시키기란 거의 불가능에 가깝다. 전미협업의 재교육사업은 미디어센터 스태프들 간의 교류와 네트워크, 사례와 경험의 공유를 주요 목표로 설정하여 미디어센터 및 스태프의 환경적 역량과 조직적 역량, 대외적 역량을 중점에 두는 등 선택과 집중의 과정이 필요해 보인다. 그리고 개별 미디어센터 및 광역 단위의 미디어센터 네트워크에서 자체적인 스태프 교육 및 연구/모임/공동사업 등이 활성화될 수 있는 정책적 지원을 활성화하는 것도 동시에 필요할 것이다.

개별 미디어센터는 각자 미디어센터가 쌓아온 역사와 그간의 활동 및 사업들을 새로 결함한 신입 스태프들을 위한 자료로 아카이빙하고, 매뉴얼을 만들어 전달하는 등 보다 체계적인 인수인계와 업무 교육을 위한 기초자료를 갖추는 것이 필요하다. 또한 스태프들이 필요로 하는 모든 교육을 미디어센터에서 자체적으로 진행할 수 없기 때문에, 외부의 교육기관 등에서 필요한 교육에 참여할 수 있도록 지원하는 체계 등을 마련해야 한다. 특히 외부교육에 참여할 수 있는 지원체계가 마련된다면, 미디어센터 스태프들이 인사/회계/마케팅 등의 직무교육, 엑셀/파워포인트/워드 등의 OA(office automation, 문서관리) 등, 전문교육기관에서 시행하는 직무능력향상교육 등을 활용할 수 있다. 장비나 영상창작 및 제작 등의 스킬은 미디어 전문교육기관을 통해 수강하는 것도 가능하다.

권역별 네트워크를 통해 전국적 단위의 협력뿐 아니라 권역단위의 네트워크 체계 구축과 공동사업 진행 등 권역별 연계 체계의 필요성도 커지고 있다. 경기권의 미디어센터를 중심으로 한 '경기미디어센터 네트워크'의 경우, 2019년 '경기도 지역영상미디어센터 지원 조례'가 제정되어 경기 지역에 위치한 지역미디어센터에 개별적 지원뿐 아니라 협력체계를 구축하고 공통의 사업발굴과 협력이 이루어지고 있다. 호남지역미디어센터네트워크의 경우 전북과 전남지역의 모든 센터가 참여하고 있으며, 2007년부터 공동사업과 센터 간 인적, 물적 교류 그리고 시청자미디어재단과 전국미디어센터협의회 간 정책과 정보 교류, 미디어센터 관련 정책 공동 대응 등의 활동을 진행하고 있다(김양은 외, 31). 방송문화진흥위원회가 지원하고, 6개 MBC미디어센터가 참여했던 스태프 워크숍의 사례는 '공동사업'의 형태로 스태프 재교육이 가능함을 보여준다. 현재 활동하고 있는 네트워크가 스태프 재교육의 또 하나의 주체로서 기능할 수 있다.

5) 스태프 재교육 프로그램 체계화

교육내용의 체계화 또한 필요하다. 미디어센터 스태프에게 필요한 직무역량이 무엇인지, 그에 따라 어떤 교육들이 마련되어야 하는지, 직무별/직급별 교육 수요는 어떠한지 등에 대한 체계적 접근이 필요한데 이를 위해서는 미디어센터 및 센터 스태프의 역량 연구 등 다양한 연구와 커리큘럼 개발이 뒷받침되어야 한다. 교재 개발 및 온라인과 오프라인을 넘나드는 다양한 교육 방식의 도입도 필요하다. 이 연구보고서에서는 미디어센터 스태프 재교육의 체계적 프로그램 개발을 위해 기초적 수준에서의 역량을 정리해보았다.

[표] 운영주체/단위별 스태프 재교육의 체계적 진행

운영주체 (단위)		교육	대상	형태
개별 미디어 센터	자체 스태프 재교육	- 신입 스태프 대상 오리엔테이션/직무안내	신입	· (온오프)강의
		- 업무 매뉴얼(문서화) 및 사업 관련 문서 아카이브	전체	· 세미나 · 워크숍 · 체험학습
		- 스태프들이 원하는 세미나, 스터디, 특강 등 기획/지원		
	- 조직문화 및 미디어센터의 비전 점검 워크숍			
	외부 교육 수강 /지원	- 외부 직무교육기관/직업능력훈련기관 교육수강 지원 (문서작성/통 교육 및 회계, 홍보마케팅, 행정 등 조직운영 관리) - 외부 영상미디어 등 관련 교육수강 지원(글쓰기, 영상창작 및 제작능력 향상, 장비/기술교육 등)	실무자/ 중간관리자	· 교육 지원
미디어센터 네트워크 (광역 등)		- 미디어센터 공동사업(광역별/주제별 네트워크 등) (ex) 경기미디어센터네트워크 <경기마을미디어축제>, 전국 미디어센터 온라인미디어교육 커리큘럼 개발 공동사업 등	실무자/ 중간관리자	· 회의 · 토론회
		- 광역 단위 지역미디어센터 미디어교육 사례발표 및 공유회		· 토론회
		- 광역 네트워크 정기회의 및 워크숍 (지역별 정책 공유, 미디어센터 네트워크 등)	중간관리자/ 책임자	· 워크숍
전국 단위		- 미디어센터 신입 스태프를 위한 워크숍(전국미디어센터 설립 현황 및 역사 등 개괄, 미디어센터 사업, 소개 및 교류)	신입	· 워크숍
		- (미디어교육/상영/공동체미디어/창작지원/센터 홍보 등) 직무별 특강(방법론, 관련 정책 동향 등) - 직무별 사례공유회	실무자/중간 관리자	· (온오프)강의 · 토론회
		- 미디어환경 및 경향 등 최신 미디어 동향 - 공동체미디어, 미디어 관련 정책 이슈 등	전체	· (온오프)강의
		- 성평등문화, 인권감수성 교육	전체	· (온오프)강의 · 워크숍
		- 조직운영을 위한 소통과 공감, 조직문화 & 리더십 교육	중간관리자/ 책임자	· 강의 · 워크숍
		- 미디어센터 책임자 정기모임/주제별 발제&토론	책임자	· 토론회
		- 전국 미디어센터 스태프 교류와 재충전을 위한 워크숍	전체	· 워크숍

2 스태프 재교육 프로그램 체계화를 위한 역량 설정

미디어센터 스태프의 역량강화를 위한 재교육 프로그램 설계를 위해서 필요한 외적 조건들을 개선하는 것과 함께 필요한 것은, 프로그램 설계를 위해 미디어센터 스태프의 역량을 도출하고, 그에 따른 프로그램을 설계·개발하는 것이다.

‘역량’이라는 개념은 주로 경영이나 인적 자본 연구 차원에서 사용되어, 초기에 조직 관리나 기업 성과, 경제발전의 요소라는 맥락에서 주로 접근하여 기능적이고 수단적인 차원으로 이해되는 경향이 있었다. 그러나 점차 역량을 ‘정치와 사회를 구성하고 비판하는 능동적’으로 보는 관점이 제시되고 있으며, ‘조직의 생산성을 제고’하는 수단으로 이해하고 바라보는 것을 넘어서 보다 포괄적이고 근원적인 차원으로 이해하는 경향이 높아지고 있다. “역량이란 개념을 조직의 생산성을 제고하는 수단으로 이해하는 것을 넘어 보다 포괄적이고 근원적인 차원에서 사람과 사회의 발전이 무엇인가라는 관점”⁸⁾에서 바라볼 수 있다.

이런 관점에서 역량을 정의하자면 “조직이나 시스템이 공공의 가치를 창출하는 종합적 능력, 환경적/조직적/개인적 능력의 조합이며, 이 집합적 능력의 발휘와 조직의 성과 및 의미 있는 변화를 가능하게 하는 환경적 역량 요소가 포함”⁹⁾되는 것으로 이해할 수 있다. 한 주체가 의도하는 변화를 성취하기 위해서는 역량이 다차원적으로 형성되어야 하는데, 이는 개인과 조직, 환경적인 요인들이 상호작용하는 것임을 의미한다. 미디어센터 조직 및 미디어센터 스태프의 역량에는 조직적 차원의 요소뿐 아니라, 구성원 개인과 미디어센터를 둘러싼 다양한 환경이 영향을 미칠 수 있음을 고려하여야 한다.

8) 박영선·정병순(2019), <중간지원조직 공익활동 역량 강화방안>, 서울시연구원, 79~80쪽

9) 같은 보고서, 81쪽

연구자들의 관점에 따라, 또 어떤 조직 및 구성원들의 역량을 설정하는가에 따라 세부 사항은 달라질 수 있으나, 기존의 선행연구¹⁰⁾들을 참조하여 본 연구에서는 미디어센터 및 미디어센터 스태프의 역량을 ①업무 역량 ②환경적 역량 ③대외적 역량 ④조직적 역량의 네 가지로 설정하고자 한다. 물론 이 역량들은 각각이 독립적이며 개별적으로 존재하는 것이 아니라, 겹치기도 하고 서로 영향을 미치거나 의존하는 상호적인 관계에 놓여있으며, 그 경계 역시 유동적으로 변화할 수 있음을 감안할 필요가 있다. 또한 이 모든 역량을 스태프 구성원 개인이 갖는 것은 어려운 일이다. 미디어센터의 구성원들이 골고루 역량을 가져가되, 지역과 조직의 특성 및 환경에 따라 그 비중을 조절할 필요가 있다.

한 가지 짚고 넘어갈 지점은 미디어센터의 역량과 미디어센터 스태프의 역량이 서로 어떠한 관계를 맺고 있는가이다. 이 연구보고서에서는 미디어센터의 역량과 미디어센터 스태프의 역량을 따로 구분하지 않고 사용하였지만, 그 둘이 정확히 일치한다고 보기는 어려울 것이다. 그럼에도 미디어센터의 역량이 그 내부에서 일하는 미디어센터 스태프의 역량에 크게 영향을 미치고, 미디어센터 스태프의 역량이 거꾸로 미디어센터라는 조직의 역량을 결정하기도 한다는 점에서, 미디어센터 조직과 스태프 모두 다양한 외적/내적 요소들에 영향을 주고받을 것이라는 점에서 그 개념을 따로 구분하지 않았음을 밝혀둔다.

10) 박영선·정병순, <중간지원조직 공익활동 역량 강화방안>(서울시연구원, 2019), 김산 외, <자치구 중간지원조직 추진체계를 통해 본 마을자치 중간지원조직의 필요역량 도출 및 협력적 지원방안>(서울시 마을공동체 종합지원센터, 2018) 등의 선행 연구를 참조하였다.

[표] 미디어센터 스태프의 네 가지 역량 및 세부 역량

구분	설명	세부 역량
업무 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 목적과 목표에 부응하도록 업무를 기획하고 실행, 평가하는 역량 	<ul style="list-style-type: none"> • 기획 및 분석, 실행, 평가, 의사소통 • 자기관리와 개발
환경적 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 미디어센터를 둘러싼 기술·정치·사회·문화적 환경에 대한 이해 	<ul style="list-style-type: none"> • 미디어 및 기술에 대한 이해 • 미디어센터를 둘러싼 정책 이해
조직적 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 비전을 제시하고, 비전을 바탕으로 조직을 이끌고 경영하는 역량 	<ul style="list-style-type: none"> • 비전 수립 및 제시 리더십 • 조직 운영 및 경영 • 내부갈등관리 및 소통
대외적 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 외부 개인, 조직과 협치를 통해 일을 진행하는 연대와 협력, 네트워킹 역량 	<ul style="list-style-type: none"> • 공동체 이해 및 지역사회와의 협력 • 미디어/유관기관과의 네트워크

1) 업무 역량

“업무 역량”은 업무 추진과 실행에 필요한 기본적인 능력과 지식으로, 미디어센터의 목적과 목표에 부응하는 업무를 기획하고 실행, 평가하는 역량이다. 미디어센터에서 주요 활동으로 설정하고 있는 미디어교육/창작지원/공동체미디어/상영/장비/회계/행정/홍보/조직운영 및 총괄/정책 연구 등을 수행하는데 필요한 기획, 실행과 평가, 의사소통 등이 구체적인 내용에 해당한다. 업무역량은 개인적인 역량으로 개인적으로 습득하고 발전시켜야 한다고 생각할 수 있지만, 다른 역량들과 긴밀하게 연결되어 있으며, 또 다른 역량들의 기반이 된다는 점에서 개인만의 문제로 생각되어서는 안 된다.

[표] 미디어센터 스태프 업무역량의 세부내용

구분	세부 역량	설명	역량 요소
업무 역량	기획 및 분석	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 정보 수집을 바탕으로, 사업 및 프로그램의 요구, 환경, 성과, 특성을 파악하여 사업을 실행 가능한 형태로 정확하게 기획 	<ul style="list-style-type: none"> 정보수집 · 정보 구조화 · 정보공유 참여자/조직/지역사회의 요구분석 · 지역사회/협력 기관/조직 등의 특성 및 환경분석 · 진행된 사업 및 프로그램의 성과 파악 및 분석 · 업무맥락 이해 · 업무계획 수립 및 문서화
	실행	<ul style="list-style-type: none"> 기획한 사업을 현장에서 유연하고 정확하게 실행관리운영 	<ul style="list-style-type: none"> 기획의도 파악 · 사업집행 · 문서작성 · 행정관리 · 예산관리 · 홍보
	평가	<ul style="list-style-type: none"> 사업 및 프로그램의 효과, 수준 및 가치를 판단 	<ul style="list-style-type: none"> 사업에 대한 양적/질적, 내적/외적 평가 사업 결과보고 및 개선방안 제시 · 사업의 외화
	의사소통	<ul style="list-style-type: none"> 다양한 방식을 통해 정확한 의사소통을 가능케 하는 역량 	<ul style="list-style-type: none"> 지역 중심 의사소통 기획 · 다양한 의사소통(온오프 및 매체 등)의 적절한 기획 및 활용 · 효과적인 의사전달 · 지역 내 신뢰관계 형성
	자기관리와 개발	<ul style="list-style-type: none"> 소진을 예방하며 한계를 느낄 때 스스로를 보호하고 회복할 수 있는 역량 업무추진을 위해 스스로를 관리하고 개발하는 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 자신의 업무와 역할에 대한 이해 자신의 업무에 대한 평가 및 개선방향 도출

미디어센터 스태프 설문조사 결과를 보면, 미디어센터 스태프들이 필요성을 느끼는 역량이기도 하고, 입사한지 얼마 되지 않은 신입 스태프일 경우, 업무 역량에 대한 재교육의 필요성이 높았다. 스태프 교육에 대한 필요성을 느낄 때로 '업무 기획 및 실행에서 아이디어 부족 등 어려움을 느낄 때'가 언급되었고, 필요하다고 생각되는 역량으로 '업무 진행 효율성 및 노하우', '비전에 맞춘 사업 진행 역량', '사업 계획서 작성 역량', '목표에 맞춰 회의하는 방법', '비전수립 역량' 등이 꼽혔는데, 이는 모두 업무 역량에 해당한다.

문서작성, 사업계획 수립 및 문서화, 기획 아이디어, 사업집행 평가 등 모든 직무에 걸쳐 요구되는 업무 역량도 있었지만, 회계, 영상편집, 마케팅 실무, 미디어교육 등에 각자가 맡고 있는 직무를 잘 해내기 위한 업무 역량의 필요성도 언급되었다. 직무 중에는 특히 미디어교육의 흐름과 방향, 교육 운영의 실무, 온라인 분야 신규 교육사업 개설에 필요한 아이디어 등 미디어교육 업무와 관련한 수요가 높았다. 미디어교육 업무와 연관된 사업의 기획과 실행, 평가 등은 단순히 업무 역량과만 연결되는 것은 아니고, 환경적 역량이나 대외적 역량 역시 필요로 한다는 점에서, 각 역량이 독립적으로 존재하는 것이 아니라는 점을 다시 한번 확인할 수 있다.

2) 환경적 역량

환경적 역량은 미디어센터를 둘러싼 기술적, 문화적, 정치적, 사회적 환경에 대한 이해로, 미디어 기술에 대한 이해와 미디어 관련 정책 이해 역량의 두 가지로 크게 구분할 수 있다. 새로운 기술의 등장과 사회 전반과 삶의 변화를 야기하는 시대에, 다양한 미디어와 시민들을 연결하는 미디어센터는 그 어떤 조직보다 미디어를 둘러싼 다양한 환경적 요소에 발빠르게 대처해야 하는 곳이기도 하다. 그만큼 미디어센터의 스태프들은 새로운 기술과 변화하는 환경의 트렌드를 이해하고, 분석하며, 그러한 변화에 발맞춘 시민들의 수요를 반영한 사업들을 기획할 필요가 있다. 코로나19로 성큼 다가온 '비대면' 사회, 4차 산업혁명 시대 디지털 소통역량의 중요성 증대, 온라인 동영상 및 1인 미디어의 급성장 등은 미디어 리터러시 개념과 패러다임을 변화¹¹⁾시키며, 미디어센터의 역할에 있어서도 능동적인 변화를 요구하고 있다. 또한 이러한 기술적인 변화는 미디어를 둘러싼 다양한 법과 제도, 정책들의 변화로 이어지고 있다.

환경적 역량은 미디어센터 스태프들이 재교육에 대한 필요성을 가장 절실하게 느끼는 부분이기도 하다. 미디어센터 재교육의 필요성을 느끼는 가장 큰 이유가 빠르게 변화하는 미디어 환경을 따라잡기 위해서이고, 필요하다고 생각하는 교육 중 가장 많은 응답을 차지하는 것 역시, 미디어/기술 트렌드, 새롭게 등장하는 뉴미디어에 대한 이해와 습득이다. 물론 환경적 역량은 단순히 미디어 기술이나 새로운 장비와 기술의 사용방법을 익히고 숙지하는 것에 그치지 않는다. 이러한 환경적 변화가 우리의 실생활에 미치는 변화, 미디어와 인접한 교육/마을/커뮤니티/창작/언론 및 방송/부문운동 및 시민사회영역 등 유관 영역들과의 관계와 변화를 살펴보는 것 또한 이에 포함된다. 특히 미디어교육이나 미디어센터를 둘러싼 정책과 지원방향의 변화 등의 흐름을 파악하고 이해하는 것 또한 여기에 포함된다.

11) 관계부처 합동(2020년), “디지털 미디어 소통역량 강화 종합계획(안)”, 2020년 8월

미디어 환경과 기술의 변화가 미디어센터의 역할과 사업에 대한 질문으로 연결되는 것처럼, 환경적 역량은 자연스럽게 조직적 역량과 대외적 역량으로 연결될 수밖에 없다. 미디어와 기술, 미디어센터를 둘러싼 정책 환경에 대한 이해를 기반으로 조직적 비전을 설립하고, 네트워크 등의 대외적 활동을 해나갈 수 있기 때문이다. 각각의 역량은 각자 독립적인 것이라기보다는 연결되어 있다.

[표] 미디어센터 스태프 환경적 역량의 세부내용

구분	세부 역량	설명	역량 요소
환경적 역량	미디어 및 기술에 대한 이해	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 기반의 미디어 환경 변화 및 그에 따라 사회에서 요구되는 미디어 리터러시의 개념을 이해하는 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 비대면사회의 패러다임 전환 디지털 미디어 환경의 변화 · 온오프라인 융합 · 1인미디어, VR, AR 등의 신기술 · 미디어리터러시 개념 & 패러다임 변화 · 디지털 시민성
	미디어센터를 둘러싼 정책 환경에 대한 이해	<ul style="list-style-type: none"> 지역미디어센터/미디어/미디어교육 및 문화예술교육 정책 마을공동체, 도시재생, 사회적 경제 등 지역사회 및 공동체 정책 	<ul style="list-style-type: none"> 방통위, 문체부 등 관계 부처 및 지자체의 정책 기조 및 방향 이해 · 학교, 미디어센터, 문화예술 교육센터 등 미디어/교육 인프라 및 유관기관의 정책 및 방향 이해 · 법·제도에 대한 이해

3) 조직적 역량

조직적 역량은 미디어센터의 스태프들이 각자 맡은 전문적인 영역의 업무를 수행하도록 발전시키는 조직의 역량으로, 조직의 비전을 만들고, 변화에 대응하며, 방향을 제시하고, 안정적으로 조직을 운영하는 역량을 가리킨다. 조직의 비전 수립 및 제시, 조직 내부의 협력과 소통을 이끌어내는 리더십, 조직의 재정과 공간, 운영을 안정적으로 지속할 수 있는 경영 및 실행력, 조직 내부 구성원 간의 의사결정구조 및 소통, 합의 등의 요소가 이에 해당한다.

설문조사 결과에서도 조직적 역량의 필요성이 언급되었다. 미디어센터의 사회적 역할, 시대의 변화에 맞춰 미디어센터가 어떤 위치를 차지하고 변화할 것인가에 대한 고민 등에서 미디어센터 스태프 재교육이 필요하다는 의견이 있었으며, 조직관리, 조직 문화, 조직 내 대인관계, 조직 비전 세우기와 팀워크 형성, 미디어센터 공동의 비전 수립 등에 대한 교육이 필요하다는 응답이 있었다.

"보통 조직역량의 상당 부분은 주로 조직 관리자들에게 필요한 것으로 인식되곤 한다. 실제로 많은 경우, 리더십 등과 관련한 역량은 조직 내에서 어느 정도 위치를 가진 상위 그룹에 요구되는 경우가 대부분이다. 하지만 현장 중심의 역동성을 가져야 하는 소규모 조직의 경우, 조직구성원 개개인이 충분한 자기주도성을 가지고 적극적으로 자신의 역할을 실행해야 현장에서 정확하고 빠른 대처가 가능하고 이런 대처들이 쌓일 때 비로소 현장에서 성과들이 도출되기 시작한다. 특히, 권한의 분산이 중요한 경우 권한을 부여 받은 실무자들이 가진 조직 관련 역량은 이들이 내리는 결정의 속도와 정확성에 큰 영향을 끼친다. 따라서 조직은 구성원 다수가 조직 운영과 관련한 다양한 역량을 가질 수 있도록 하는 것이 중요하다."¹²⁾

12) 김산 외(2018), 같은 보고서, 52쪽

[표] 미디어센터 스태프 조직적 역량의 세부내용

구분	세부 역량	설명	역량 요소
조직적 역량	비전 수립 및 제시	• 조직의 비전을 함께 만들고, 비전에 따른 변화를 이끄는 데 필요한 역량	• 비전수립 및 공유 · 변화대응(관리) 및 주도 · 조직의 변화 대응력 · 혁신능력 · 정책화 능력
	리더십	• 비전을 바탕으로 조직 내부의 협업을 이끌어내는 리더십	• 비전에 따른 동기부여 · 팀워크촉진 • 직원역량강화(구성원 성장지원 역량) · 결단력
	조직 운영 및 경영	• 조직의 실질적 경영에 필요한 역량	• 자원관리 · 실행력 확보 · 성과관리 · 조직경영 능력 · 재정적 안정성 · 공간의 안정성
	내부갈등관리 및 소통	• 조직원들과 소통을 통해 활동 목표와 상황에 맞는 조직운영방식과 구조를 지속적으로 성찰하고 합의하며, 조직 내부의 갈등을 관리하는 역량	• 조직원들 간의 소통 · 조직운영방식과 의사결정구조에 대한 합의 · 조정역량 · 갈등예측, 분석 · 내부 이해관계 중재

4) 대외적 역량

대외적 역량은 외부 개인, 조직과 협치를 통해 일을 진행하는 연대와 협력, 네트워크의 역량을 의미한다. 미디어센터가 기반한 지역사회와의 긴밀한 소통과 협력은 물론이고, 지역을 넘어선 미디어/교육기관과 정부 부처, 민간 조직 및 기업 등과의 네트워크 역량은 미디어센터가 지역문화기반시설로 자리매김하기 위해 필수적인 역량이다.

미디어센터는 지역 내 다양한 공동체를 이어주고, 지원하는 매개자로서 역할하기도 하고, 다양한 공동체를 발굴하고, 활성화하는 등 지역주민 소통의 장으로서의 거점 역할을 하기도 한다. 학교와 사회를 연결하기도 하고, 관객과 창작자를 연결하기도 하며, 예술가와 시민활동가를 연결하기도 한다. 특히 마을-공동체 미디어 활동가 육성 및 제작지원의 역할이 강조되면서 다양한 공동체를 이어주고, 모아내는 미디어센터의 대외적 역량이 더욱 중요해지고 있다. 또한 교육청, 지자체, 지역방송사, 교육기관과 지역의 다양한 공동체를 네트워크하고, 협업할 수 있는 기반을 만드는 것이 미디어센터의 역할이 될 수도 있다. 이를 위해서는 공동체에 대한 이해를 기반으로, 지역사회 안에서 협력체계를 구축할 수 있어야 하고, 지역과 마을의 이슈 및 정책 등에 대한 이해, 이를 바탕으로 한 사업 기획능력 등도 갖추고 있어야 한다.

대외적 역량은 조직적 역량이나 환경적 역량과 겹치는 부분이 있고, 넓은 의미에서는 환경적 역량에 포함시킬 수도 있다. 설문조사에서는 업무 역량, 환경적 역량, 조직적 역량에 비해 대외적 역량의 필요성은 그 중요성이 덜 부각되었다고 볼 수 있다. 그럼에도 앞으로도 지속적으로 미디어센터에 기대되는 사회적 역할, 지역 안에서의 위치 등을 고려했을 때, 대외적 역량은 미디어센터와 스태프들이 중요하게 설정하고 중점을 두어야 할 역량이라고 생각하여 별도로 구분하였다. 지역 안에서의 자원들에 대한 충분한 이해와 네트워크를 기반으로 미디어센터가 주축이 되는 공동의 사업들을 기획하고, 지속적인 디지털·미디어 공동체를 구축해 나가는 것은 미디어센터와 스태프의 역량이 충분히 갖춰져야 가능하므로, 보다 장기적인 관점에서 바라볼 필요가 있을 것이다.

[표] 미디어센터 스태프 대외적 역량의 세부내용

구분	세부 역량	설명	역량 요소
대외적 역량	공동체 이해 및 지역사회와의 협력	<ul style="list-style-type: none"> 조직이 가진 다양한 자원과 지식을 통해 효과적으로 지역공동체 및 교육참여자를 발굴하고 지원하는 역량 및 외부와 발생할 수 있는 다양한 갈등을 해결하는 역량 	<ul style="list-style-type: none"> 지역, 마을 정책이해 · 젠더 이슈 이해 공동체/커뮤니티 이해 · 공동체와의 네트워크 형성 및 유지 · 지역 내 갈등 예측, 분석 · 이해관계 중재
	미디어/유관기관과의 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> 지역 내 미디어 유관기관 및 미디어/교육자원, 전국 미디어센터와의 협업 및 네트워킹 역량 	<ul style="list-style-type: none"> 방통위, 문체부 등 관계 부처 및 지자체 & 미디어(교육) 기관 등 현장조직, 민간조직과의 네트워크 형성 및 유지 · 이해관계 조정 및 중재

**5) 직급별
역량에 따른
재교육 설계**

미디어센터 스태프의 네 가지 역량은 직급에 따라 모두 필요한 역량이지만, 재교육의 우선순위 및 강조점을 정하기 위해 실무자-중간관리자-책임자별 각 직급에서 강조를 두어야 할 역량 및 교육을 아래와 같이 분류했다. 미디어센터에 따라 각 직급별 경력과 업무경험이 다를 수 있고, 실무자와 관리자를 겸하거나, 책임자가 사업의 실무자인 경우도 있으므로, 이 구분을 일반화하기는 어려울 것이다. 그런 한계를 무릅쓰고, 여기에서는 실무자에게 업무역량과 환경적 역량을, 중간관리자에게는 환경적 역량과 조직적 역량을, 책임자에게는 조직적 역량과 대외적 역량을 보다 중요하게, 우선적으로 강화되어야 할 역량으로 설정하였다.

[표] 실무자-중간관리자-책임자 대상 및 역량에 따른 재교육 설계

대상 \ 역량	업무 역량	환경적 역량	조직적 역량	대외적 역량
실무자	<ul style="list-style-type: none"> 문서작성 및 기획/평가 영상제작 스킬 및 활용 미디어센터 소개 및 개괄 직무별 사업소개 및 특성 직무별 현황/사례 	<ul style="list-style-type: none"> 직무별 주요 현안 미디어 기술 및 환경 변화 미디어센터 정책 관련 특강/포럼 인권감수성/소통 	<ul style="list-style-type: none"> 커뮤니케이션 기술 조직문화 	<ul style="list-style-type: none"> 직무별 네트워크 사례발표 및 공유 공동사업 참여
중간관리자	<ul style="list-style-type: none"> 사업기획 및 평가체계 구축 조직 운영 및 행정 	<ul style="list-style-type: none"> 미디어센터 정책 동향-환경변화에 대한 이해 인권감수성/소통 	<ul style="list-style-type: none"> 커뮤니케이션 기술 조직문화 리더십 	<ul style="list-style-type: none"> 직무별 네트워크 직무별 사업 사례발표 및 공유 파트너 기관과의 협업/협력체계 구축
책임자	<ul style="list-style-type: none"> 사업기획 및 평가체계 구축 조직 운영 및 행정 	<ul style="list-style-type: none"> 미디어센터 정책 동향-환경변화에 대한 이해 인권감수성/소통 	<ul style="list-style-type: none"> 커뮤니케이션 기술 조직문화 리더십 비전 수립 및 제시 	<ul style="list-style-type: none"> 미디어/공동체 등 정책 관련 이슈 포럼 각 지역/지자체 현안 및 협력 사업 기획 & 예산 확보 미디어센터 공동의 의제 발굴 및 대응, 정책 활동 등

3. 전미협 스태프 재교육 사업 방향

지금까지의 논의들을 바탕으로 전미협 스태프 재교육 사업의 방향을 제시하고자 한다. 이 연구에서 제안하는 것은 지금까지 전미협의 재교육 사업이 ‘교육’ 그 자체에 보다 집중해 왔다면, 앞으로는 스태프 재교육의 직접 실행과 함께, 재교육이 정착되고, 제도화될 수 있는 정책 연구와 지원에도 힘을 실어야 한다는 것이다. 스태프 재교육사업을 연중 개최하는 워크숍이나 특강 등의 단일한 포맷에서 벗어나 교육 프로그램의 운영(직접 사업) 외에도, 스태프 역량강화 지원 사업, 정책 컨설팅 등 간접적인 지원 방식으로 확대하고, 교육의 형태도 온라인과 오프라인을 병행하여 지역의 다양한 요구에 부응할 수 있도록 중장기적 관점을 가지고 다각화할 필요가 있다. 활동방식의 유형으로 구분하여 미디어센터 스태프 활성화를 위한 사업으로 정책/연구/네트워크 사업과 지원사업, 교육 사업의 세 가지로 나눠 제시하였다.

아래에 제시하는 전미협 스태프 재교육 사업의 방향과 과제는 앞에서 언급한 스태프 재교육 활성화 방안 중 개별 미디어센터나 광역/지역 기반의 네트워크에서 소화할 수 없는 전국 단위의 사업을 중심으로 기술한 것이다. 그러다보니, 전미협이 갖는 협의체라는 조직 위상의 한계, 전미협의 재정 및 인력의 한계 등을 세밀하게 고려하고 과제를 제시하기보다는, 전국 단위의 기관에서 개별 센터와의 협력과 네트워킹을 통해 해야 하는 과제들을 종합적으로 나열한 것이 되었다. 이 사업들의 현실 가능성, 그리고 전국의 미디어센터들의 요구를 수용하고, 공동으로 대응해나갈 허브 센터로서의 존재와 위상이 함께 고민될 수밖에 없는 지점이다.

1) 정책 및 네트워크 사업

정책/연구/네트워크 사업은 앞에서 미디어센터 스태프 재교육 활성화 방안으로 제시한

두 가지를 사업 목적으로 설정하고, 세부사업을 잡았다.

첫 번째는 스태프 역량강화 필요성 인식 제고 및 공감대 확산이다. 미디어센터 스태프 재교육을 미디어센터의 주요 정책 의제로 채택하고, 이에 대한 중장기적 세부과제 및 방안에 대한 정책 연구와 공론화 과정이 필요하다. 전문가의 연구도 필요하지만, 현장에서 활동하는 스태프들의 경험과 목소리를 모아내고 드러내는 것 또한 중요하다. 스태프 재교육 사례 발굴과 공유는 그러한 차원에서 의미있는 사업이 될 것이다. 미디어센터에서 스태프들이 자체적으로 기획한 재교육 사례나 현재 센터에서 기획한 재교육 사례와 프로그램을 발굴하고 공유함으로써, 스태프 재교육에 대한 공감대를 높이고, 사례들이 확산되는 데 기여할 수 있다.

두 번째는 미디어센터 스태프 재교육을 지원할 수 있는 근거와 체계를 마련하는 것이다. 이는 지자체나 미디어센터 운영 및 위탁 기관 등에 이를 지원할 수 있는 예산과 근거를 마련하도록 제안하고 요청하는 과정을 비롯하여, 미디어센터들에 대한 컨설팅, 회의와 간담회 등의 형태를 통해 가능할 것이다. 뿐만 아니라, 개별 미디어센터에서 자체적으로 스태프를 위한 교육 및 지원체계를 마련할 수 있도록 교육 기획 및 강사진, 프로그램 등에 대한 컨설팅을 제공하는 것 또한 필요하다.

구분	사업 목적	세부사업
정책 /네트워크	스태프 역량강화 필요성 인식 제고 및 공감대 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 미디어센터 주요 정책 의제 채택 • 중장기적 세부 정책개발 및 연구 • 포럼/토론회/라운드 테이블 등 개최 • 스태프 재교육 사례 발굴과 공유 : 미디어센터에서 스태프들이 기획/운영한 우수 사업사례 공모 및 발표, 시상 등
	스태프 재교육 지원 근거 및 체계 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 스태프 대상 의무교육 프로그램 제안/컨설팅 • 스태프 직무교육역량강화 지원규정 사례 수집 및 배포 • 단위별 스태프재교육에 대한 TF&간담회 • 미디어센터 스태프 대상 연구모임/스터디 소모임 등 자체 역량강화 프로그램의 지원

2) 지원사업

지원 사업의 경우, 전국의 개별 미디어센터 및 광역 단위의 미디어센터 네트워크 차원에서 시행할 수 있는 스태프 재교육 사업을 지원하는 것이다. 미디어센터들에서 발간하는 각종 자료들을 아카이빙하고, 공유할 수 있는 체계를 구축하도록 지원하는 것 스태프 재충전 지원 프로그램으로 안식년인 스태프를 대상으로 휴가비나 프로그램비 등을 지원하는 것이다. 이와 함께 스태프 재교육 프로그램의 체계화와 질적 제고를 위해 스태프 재교육 사업들을 지원하거나, 컨설팅을 제공하는 것 등이 필요하다.

구분	사업 목적	세부사업
지원	재교육의 형식과 내용 확장	<ul style="list-style-type: none"> • 미디어센터 스태프들이 교육 자료로 활용할 수 있는 자료집, 사례집, 각종 동영상 및 매뉴얼 등 전국의 미디어센터에서 발간/발행하는 온/오프라인 자료 수집 및 활용 아카이브 • 스태프 재충전 지원 프로그램 : 안식년인 스태프 대상 휴가비/프로그램비 지원
	스태프 재교육 프로그램/운영 체계화	<ul style="list-style-type: none"> • 스태프 재교육 교류 협력 프로그램-사업(개별 미디어센터+광역 단위 등) 기획 및 지원 • 미디어센터에서 자체적으로 기획, 운영하고자 하는 교육에 대한 기획 및 강사 풀 소개 등 컨설팅

3) 교육사업

교육사업은 직접 교육 프로그램을 운영하는 것과 교재 개발 등 스태프 재교육을 위한 콘텐츠를 개발하고 배포하는 사업이 포함된다. 직접 운영하는 교육 프로그램의 경우, 전미협이라는 위상을 고려해, 전국 단위의 스태프들이 함께 만나고 교류할 수 있는 기존의 워크숍 등의 프로그램을 강화하는 것이 필요하다. 특히 신입 스태프나 근무경력 2년 미만의 스태프들이 필참할 수 있는 프로그램 마련을 우선 순위로 두고, 점차 교육 대상을 확대하거나 분화하면 좋을 것이다. 중간관리자나 책임자급의 교육 역시 필요한 하지만, 이들을 위한 교육은 강의의 형식을 취하기보다는 네트워크 회의나 간담회 등의 형식을 통해 각 동향과 이슈를 공유하고, 해당 과제들을 중점적으로 논의하는 방식, 필요시 이를 해결하기 위한 전문가의 참여와 강의, 토론 등의 형식으로 진행하는 것도 가능하다.

미디어센터 스태프를 위한 교재 및 교육 콘텐츠 개발과 배포는 오프라인 교육의 한계를 극복할 수 있는 방안이 될 수 있다. 미디어교육, 공동체미디어, 상영, 창작지원 등 미디어센터의 주요 활동 및 사업, 그리고 미디어센터의 역사와 설립 취지 등을 이해할 수 있는 온라인 교육 콘텐츠 및 교재 등은 충분하지는 않지만, 일정 정도 스태프들의 기본적인 이해와 지식을 돕는 역할을 할 수 있다.

구분	사업 목적	세부사업
교육	<p style="text-align: center;">스태프 재교육 프로그램/운영 체계화 (스태프 교류와 공동 과제 중심으로)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 미디어교육/상영/장비/공동체미디어/홍보 등 미디어센터 사업에 따른 직무 교육(온오프) • 미디어 트렌드 및 이슈 특강(분기별) • 미디어센터 교육/사업 사례 정기발표회(분기별) • 스태프 대상 공통교육 부분 교재 개발 • 미디어센터 스태프 온라인 교육 프로그램 개발 • 책임자 스태프 교류/비전 설정을 위한 정기모임


[표] 전미협 미디어센터 스태프 재교육 사업 목적 및 세부사업


구분	사업 목적	세부사업	사업기간		
			단기	중기	장기
정책 / 네트 워크	스태프 역량강화 필요성 인식 제고 및 공감대 확산	• 미디어센터 주요 정책 의제 채택	○	○	
		• 중장기적 세부 정책개발 및 연구		○	
		• 포럼/토론회/라운드 테이블 등 개최		○	○
		• 스태프 재교육 사례 발굴과 공유 : 미디어센터에서 스태프들이 기획/운영한 우수 사업사례 공모 및 발표, 시상 등			○
	스태프 재교육 지원 근거 및 체계 마련	• 스태프 대상 의무교육 프로그램 제안/컨설팅		○	
		• 스태프 직무교육역량강화 지원규정 사례 수집 및 배포		○	
		• 단위별 스태프재교육에 대한 TF & 간담회		○	
		• 미디어센터 스태프 대상 연구모임/스터디 소모임 등 자체 역량강화 프로그램의 지원	○		
지원	재교육의 형식과 내용 확장	• 미디어센터 스태프들이 교육 자료로 활용할 수 있는 자료집, 사례집, 각종 동영상 및 매뉴얼 등 전국의 미디어센터에서 발간/발행하는 온/오프라인 자료 수집 및 활용 아카이브		○	
		• 스태프 재충전 지원 프로그램 : 안식년인 스태프 대상 휴가비/프로그램 비 지원			○
	스태프 재교육 프로그램/운영 체계화	• 스태프 재교육 교류 협력 프로그램(사업(개별 미디어센터+광역 단위 등) 기획 및 지원	○		
		• 미디어센터에서 자체적으로 기획, 운영하고자 하는 교육에 대한 기획 및 강사풀 소개 등 컨설팅		○	
교육	스태프 재교육 프로그램/운영 체계화 (스태프 교류와 공동 과제 중심으로)	• 미디어교육/상영/장비/공동체미디어/홍보 등 미디어센터 사업에 따른 직무교육(온오프)		○	
		• 미디어 트렌드 및 이슈 특강(분기별)		○	
		• 미디어센터 교육/사업 사례 정기발표회(분기별)	○		
		• 스태프 대상 공통교육 부분 교재 개발			○
		• 미디어센터 스태프 온라인 교육 프로그램 개발			○
• 책임자 스태프 교류/비전 설정을 위한 정기모임	○				

V_

결론







1. 보고서 요약	136
2. 연구의 한계	139
3. 연구를 마치며	140

결론

1. 보고서 요약

<미디어센터 스태프 역량강화를 위한 재교육 활성화 방안 연구>는 전미협에서 2017년부터 본격적으로 진행되어온 “미디어센터 스태프 재교육 사업”의 방향과 프로그램을 보다 체계적으로 기획하고자 하는 문제의식에서 시작되었다. 개별 미디어센터들이 스태프를 위한 자체교육을 진행하기에는 시간과 예산·강사풀·기획력 등에서 어려움이 있고, 전문성이 요구되는 미디어센터 스태프들을 위한 맞춤형 교육을 시행하는 곳이 없는 상황에서 전미협의 재교육 사업은 미디어센터 스태프들을 위한 유일무이한 교육사업이었다고 해도 과언이 아니다. 전국에 흩어져있는 37개 회원센터들 역시 미디어센터 스태프들의 교육과 네트워킹, 역량 강화를 전미협에 기대하고 있다.

이번 연구는 기존의 선행 연구를 바탕으로, 스태프들의 역량을 강화할 수 있는 재교육의 활성화라는 보다 포괄적인 측면에 집중하고자 했다. 전미협이 전국 단위로 기획 및 진행하는 재교육 사업만으로는 각 지역/직급/업무별/수준별 스태프들의 다양한 수요를 충족시키기 어렵고, 한계가 있음을 인정하지 않을 수 없기 때문이다. 이를 위해서는 스태프 개인 차원에서, 미디어센터 차원에서, 또 광역/전국 단위에서 필요에 따라 다양한 방식과 형태, 내용의 역량 강화를 위한 프로그램이 마련되어야 하고, 이를 지원하고 뒷받침할 수 있는 제도와 근거가 마련되어야 한다고 보았다. 또한 좋은 재교육 프로그램을 만드는 것과 함께, 스태프들이 재교육에 참여할 수 있도록 하는 조건과 환경을 어떻게 만들 것인지에 대한 고민도 필요하다.

이를 위해 ①고용형태 및 노동환경 ②스태프 (재)교육관련 지원제도 ③미디어센터 자체(내부)의 (재)교육 프로그램 ④외부의 스태프 (재)교육 프로그램 수강경험 ⑤스태프 (재)교육 수요 ⑥전미협 스태프 재교육에 대한 의견 ⑦응답자 일반사항 등 총 7개의 섹션으로 미디어센터 회원센터 스태프 대상의 설문조사를 진행하였고, 전화인터뷰를 통한 사례조사 및 간담회 형식의 FGI를 진행하였다. 스태프 재교육이 일회적인 강의나 워크숍의 형태뿐 아니라, 인수인계 및 업무 매뉴얼, 자기계발, 센터 간 공동사업 등의 교류와 네트워크, 안식년 등으로 폭넓게 사고되어야 한다는 점에서 교육 수강 현황뿐 아니라 제도적 부분도 짚었다.

설문조사를 통해 미디어센터 스태프 재교육을 위한 기반이 매우 취약함을 확인할 수 있었다. 자체 교육 프로그램을 마련하는 것은 물론, 외부의 교육 프로그램을 수강하기에도 많은 현실적 제약들이 있었으며, 재교육을 위한 제도적 뒷받침도 거의 부재하다. 빠르게 변화하는 미디어 환경 속에서 누구보다 교육의 필요성을 절감하고 있음에도 불구하고, 스태프들의 재교육 참여를 가로막는 가장 큰 걸림돌은 '시간 부족'이었다. 재교육의 필요성에는 모두가 공감하고 있지만, 재교육에 참여할 수 있는 현실적인 제도나 지원 정책은 미비하거나 부족했다. 교육시간의 근무인정, 교육 전담인력 및 예산의 배치, 교육에 대한 지침 및 규정 등 개인의 의지에 기대는 것이 아닌 조직적 차원의 지원 제도 마련이 절실하게 필요함을 확인할 수 있었다.

미디어센터에서 각자의 상황과 조건에 맞게 마련하고 있는 다양한 스태프 지원 및 교육 사례를 통해 미디어센터 전반에 확산되어 있지는 않지만, 참조할 수 있는 지원 체계와 재교육 프로그램 등을 정리하였다. 부천미디어센터의 역량계발휴가제도, 원주영상미디어센터의 연구월 및 연구년 제도, 익산공공영상미디어센터의 교육지원금제도 및 역량계발휴가제도, 완주미디어센터의 직원공간/장비대여 지원제도, 매월 열리는 미디어트트의 자체 직무교육 등은 그 형태와 내용이 각기 다르지만, 각 미디어센터에서 그간의 경험과 노하우를 통해 어렵게 만들고 축적한 사례들이다.

책임자의 재량에 따라 축소·폐지될 수 있는 불안정성 및 제도나 근거 미비 등의 한계도 있지만, 이러한 제도적 한계들을 보완하면서, 서로를 모델과 근거로 삼아, 전국적으로 확대될 수 있을 것이라 기대한다.

스태프들의 각양각색의 요구에 따른 재교육을 활성화하기 위해 몇 가지 방안을 제시했다. 스태프 재교육 활성화 방안으로 제시된 과제는 ①스태프 역량강화 필요성 인식 제고 및 공감대 확산 ②스태프 재교육 지원 근거 및 체계 마련 ③스태프 재교육의 형식과 내용 확장 ④스태프 재교육 시행주체 다변화 ⑤미디어센터 스태프 재교육 체계화이다. 이 각각의 과제를 풀기 위한 사업들의 예시를 제시하였으며, 이들 중 시행 주체별, 역량과 직급별 교육의 분화에 대한 예시도 제시하였다. 이를 바탕으로, 스태프 재교육 프로그램 설계를 위한 역량 설정, 그리고 전미협업의 미디어센터 스태프 재교육 사업의 방향을 제시하였다.

부록으로 실릴 설문조사 결과 분석은 본문에 다 담지 못한 미디어센터 스태프들의 현황을 살펴볼 수 있는 중요한 자료이다. 스태프들의 재교육에 대한 현실뿐 아니라 스태프의 성별, 연령 등에 따른 경력, 직책, 학습경로와 노동조건 등 지금 현재 미디어센터에서 일하고 있는 스태프들이 어떤 조건에 놓여있는지, 어떤 식으로 자신의 역량을 개발하고, 성장해나가고 있는지를 살펴볼 수 있다. 같은 일을 하고, 비슷한 고민을 하는 동료들의 일/삶을 살펴보는 계기와 참조점이 되면 좋겠다.

2 연구의 한계

이 연구보고서의 한계는 다음과 같다.

첫째, 설문조사를 비롯하여 사례현황 조사 등은 전미협 미디어센터를 대상으로 하였다. 이 연구보고서가 전미협 스태프 재교육 설계를 위한 기초자료로 기획되었기에, 전미협 회원센터를 중심으로 진행하였으나, 전국의 미디어센터 스태프 재교육의 현황과 수요로 확대되지 못한 점은 아쉬운 부분이다. 방송통신위원회에서 건립한 시청자미디어센터에서 시행하는 스태프 재교육의 사례와 현황 등을 파악하고, 참조할 지점이 있는지 등은 추후 연구와 후속 작업에서 이루어지길 기대한다.

두 번째는, 인터뷰나 간담회 등을 통해 더 많은 스태프들의 목소리를 듣지 못한 아쉬움이다. 맡고 있는 업무, 활동경험, 활동지역 등에 따라 각기 다른 조건과 환경에 처해 있을 스태프들의 개별적인 상황을 파악하고, 이야기 나누고 싶었지만 코로나19 상황에서 대면으로 만나는 것에 한계가 있었다. 집담회나 토크의 형태로, 스태프들이 모여서 각자의 고민과 현실을 나누고, 그에 대한 해결책을 모색하는 자리가 '재교육 프로그램'의 하나로 상시적으로 자리잡아, 이 연구보고서에서 다 담지 못한 스태프들의 목소리가 밖으로 나오고, 모아지는 계기가 되기를 바란다.

세 번째는 미디어센터 스태프들이 현재 자신이 하는 일에 얼마나 만족하는지에 대한 조사를 포괄하지는 못했다는 점이다. 업무에 대한 만족도는, 재교육의 문제뿐 아니라 근무조건, 노동환경, 급여 수준 등에 따라 다르게 나타날 수 있을 것으로 예상되어 설문문에 포함시키지 않았지만, 현재 스태프들의 업무 만족도를 파악했다더라면, 추후 좀 더 유용한 자료가 되지 않았을까 싶다.

마지막으로 역량에 대한 심화된 연구와 그에 따른 교육 설계 등도 자세히 다루지는 못했다. 미디어센터 스태프 재교육이라는 의제가 미디어센터의 주요한 정책적 과제가 되고, 지속적인 연구와 커리큘럼 개발 등이 후속작업으로 이어지길 기대한다.

3. 연구를 마치며

‘교육과 함께 다양한 지역의 사례를 한자리에서 공유하고 이야기 나눌 수 있어서’
 ‘같은 일을 하는 사람을 만난다는 것. 그리고 이야기를 나눈다는 것’

한 자리에 모이는 것, 연결되고 교류한다는 것은 많은 스태프들이 전미협 재교육 및 워크숍에서 가장 좋았던 지점으로 꼽은 것들이다. 더 성장하고 싶다는 마음, 미디어환경에 따른 다양한 미디어교육 기획을 통해 시민들을 만나고 싶다는 마음, 다른 센터 및 스태프들과 연결되고 싶다는 마음, 전망을 가지고 지속적으로 활동하고 싶다는 마음을 설문조사와 인터뷰 등 연구를 진행하며 확인할 수 있었다. 전미협의 스태프 재교육사업은 개별 미디어센터들의 자체 스태프 교육과 제도를 만들어나가는 것을 지원하는 정책적인 역할과 함께, 개별 미디어센터에서 소화하기 어려운 미디어 환경의 변화와 미디어 정책, 사례 공유와 현황 등을 공유하고 나눌 수 있는 교육의 장으로 온라인/오프라인을 넘나들며 기획될 필요가 있다. 전미협 역시 인력과 예산의 한계라는 현실적 어려움이 있기는 하지만, 그럼에도 불구하고 전국의 스태프들이 만나고 연결되는 지점을 보다 더 많이, 더 자주, 더 다양한 형식으로 만들어나가야 한다. 지금은 그 어느 때보다도 마음을 나눌 수 있는 동료들을 만나, 일하면서 겪는 어려움을 나눌 수 있는 자리가 필요한 때이다. 서로를 보듬고 (보)살피는 장이 필요한 시점이다.

여러 한계와 부족함에도 불구하고, 이번 보고서가 미디어센터에서 일하는 사람들의 목소리가 터져나오는 계기가 되었으면 좋겠다. 이번 연구보고서를 매개로 스태프의 교육과 역량, 처우, 노동환경, 일과 삶이 이야기되는 자리가 마련되길 기대한다.

2002년 국내 최초의 미디어센터인 영상미디어센터 미디어엑트가 설립되었으니, 국내 미디어센터의 역사가 곧 20주년을 앞두고 있다.

이번 연구는 미디어센터 스태프의 역량에 초점을 맞춘 것이었지만, 어쩔 수 없이 미디어센터의 정체성과 운영 구조, 재정적 상황, 조직문화 등 미디어센터가 처한 현실적이고 근본적인 구조적 문제들로 돌아갈 수밖에 없었다. 20년을 향해가는 미디어센터의 위상과 정체성, 전망을 다시 점검하고, 공론화하고 토론하는 시점이 도래하고 있는지도 모른다.

미디어센터 스태프의 역량강화와 재교육은 무엇보다, 미디어센터 스태프들이 개인과 조직의 전망과 자긍심을 갖고, 보람과 에너지를 느끼며 미디어센터에서 지속가능한 활동을 이어갈 수 있는 일/삶의 조건과 연결되어 있다. 그리고 이는 미디어센터의 적절한 인원배치와 안정적인 재정 상황, 운영구조와도 직결된다. 미디어센터의 확장에 기반한 정책보다는 이미 설립된 미디어센터들의 실제적이고 구체적인 활동을 지원하는 정책이 함께 뒤따라야 한다는 점도 근본적으로는 미디어센터의 지속가능성, 미디어센터 스태프의 지속가능한 활동과 맞닿아 있다. “1인 미디어 플랫폼, 스마트폰, 드론 등의 디지털 기술, 그리고 마을 단위로 확장되고 있는 마을공동체미디어 등의 변화하는 미디어환경, 이용자 역량의 변화 등에 발맞추어 미디어센터의 정책도 새롭게 재구조화가 필요하다. 소외된 지역의 미디어센터 건립에 대한 수요와 지원 정책과 함께 기존 미디어센터들이 이들 센터들과의 허브로서의 역할과 이를 위한 다양한 활동 확장과 지원을 위한 정책적 지원이 요구된다. 미디어센터 정책의 방향과 예산지원을 신규 센터 설립보다는 다양해진 미디어센터 활동 영역과 지역의 주체들 간의 연계를 위한 구조로 변환해야 할 것이다. 이런 고민들 속에서 이미 개관된 미디어센터들의 역할 재정립도 함께 논의되어야 한다.”¹³⁾

13) 김양은 외(2019), 같은 보고서, 303쪽

이번 연구보고서는 20여년의 시간을 함께 쌓아온 미디어센터를 구성하고 적극적으로 만들어가는, 그 자체로 미디어센터의 살아있는 역사이자, 원동력인 '일하는 사람'의 노동과 삶의 문제를 통해 미디어센터를 바라볼 수 있다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있을 것 같다.

단지 미디어센터의 수를 늘리고, 예산을 확보하는 것도 중요하지만, 그 안에서 미디어센터를 만들어가는 사람들이 지치지 않고, 소진되지 않으면서, 의미있는 사회적 노동을 지속할 수 있는 조건과 환경을 만들어내는 것도 더 이상 미룰 수 없는 과제이다. 이 보고서에서는 그런 조건과 환경을 만들어낼 수 있는 기초적인 방안과 실마리들을 제시하고자 했다.

더불어 미디어센터가 지역에 기반한 공동체를 미디어를 통해 연결하면서 활성화하는 것에 그 역할이 있듯이, 미디어센터에서 일하는 사람들 역시 서로 연결될 때 그 활동이 더욱 빛을 발한다고 믿는다. 코로나로 인한 멈춤과 거리두기는 그 연결의 중요성, 그리고 다양한 방식의 연결의 가능성을 확인한 시기이기도 하다. 더 연결되고자 하는 마음, 머리를 맞대고 어려움을 해결하고자 하는 마음들을 모아내고, 함께 풀어나가는 것 그 힘을 만들어내는 것이 스태프 재교육의 가장 밑바탕이 되었으면 좋겠다.

사업과 성과가 중심인 미디어센터에서 '일하는 사람들'의 공간을 만들어내는 일은 조직의 동료, 상위 기관, 지자체 공무원, 이용하는 시민들을 설득하는 일이기도 하다. 그만큼 시간과 노력이 요구되는 일이기도 하다. "한 번의 변화를 만들어내기 위해서 0.1만큼의 변화가 쌓여야 한다. '0.1 밖에 안 바뀌는거야?'라고 생각하는 것이 아니라 '0.1들이 모여서 한 번이 될 수 있다는 믿음을 가지는 것이 중요하다"¹⁴⁾는 문장으로 보고서를 끝맺는다.

14) 한국여성민우회 성폭력상담소(2019), <해보았습니다, 시민사회단체 활동가 성평등한 조직문화 워크숍>, 26쪽 / 한국여성민우회 홈페이지 다운로드

참고문헌

- 관계부처 합동(2020), <디지털 미디어 소통역량 강화 종합계획(안)>
- 김산 외(2018), <자치구 중간지원조직 추진체계를 통해 본 마을자치 중간지원조직의 필요역량 도출 및 협력적 지원방안>, 서울시 마을공동체 종합지원센터
- 김양은 외(2019), 전국 미디어센터 및 마을공동체미디어 강사운영 현황조사, 한국방송학회
- 박영선·정병순(2019), <중간지원조직 공익활동 역량 강화방안>, 서울시연구원
- 염신규 외(2017), <지역미디어센터 전문인력 재교육 프로그램개발 연구보고서>, 전국미디어센터협의회
- 이영룡·명수민(2016), 좋은 노동은 가능한가 : 청년 세대의 사회적 노동, 교육 공동체넷
- 전국미디어센터협의회(2017-2019), 지역미디어센터 전문인력 재교육사업 세부수행계획 및 평가서
- 전국미디어센터협의회(2019), 2019 지역미디어센터 스태프재교육사업 통합자료집
- 전국미디어센터협의회(2020), <2019 전국미디어센터협의회 스태프 재교육사업평가>, 전국미디어센터협의회
- 조철민(2014), NPO 활동가 교육수요 및 현황조사 연구보고서, 서울시NPO지원센터
- 한국여성민우회 성폭력상담소(2019), <해보았습니다, 시민사회단체 활동가 성평등한 조직문화 워크숍>, 한국여성민우회 홈페이지

인터뷰

영상미디어센터 미디어액트
 부천시민미디어센터
 화성시미디어센터
 원주영상미디어센터
 익산공공영상미디어센터
 완주미디어센터
 성북마을미디어지원센터
 강릉시영상미디어센터
 순천시영상미디어센터
 대구영상미디어센터

간담회 참여

권현준(대구영상미디어센터 사무국장)
 김주현(영상미디어센터 미디어액트 마을미디어지원실, 스태프교육담당)
 송인규(익산공공영상미디어센터 사무국장)
 윤정록(노원마을미디어지원센터 센터장)
 윤혜숙(성남미디어센터 커뮤니티지원팀 과장)


설문 사전검토


윤혜숙(서천군미디어센터)
 유민아(강릉시영상미디어센터)
 이승우(대구영상미디어센터)

VI_

부록







1. 설문지	149
2. 설문결과	155
3. 문항교차분석	194

부록

미디어센터 스태프 역량강화를 위한 재교육 활성화 방안 연구를 위한 회원센터 스태프 설문조사

안녕하세요. 저희는 전국미디어센터협의회에서 진행하는 <2020 미디어센터 스태프 역량강화를 위한 재교육 활성화 방안 연구> 연구팀입니다.

본 연구는 미디어센터 스태프의 역량강화를 위한 (재)교육 프로그램의 현황을 파악하고, 이후 미디어센터 스태프의 (재)교육 활성화 방안을 마련하기 위해 2020년 9월부터 11월까지 3개월 간 진행될 예정입니다.

본 설문은 위 연구의 일환으로 진행되는 것으로, 미디어센터 스태프를 대상으로 어떤 (재)교육 프로그램이 이루어지고 있고 각 지역 미디어센터 및 전국 단위에서 스태프들의 (재)교육을 위해 어떤 지원 및 제도가 마련되어 있는지 현황을 파악하기 위한 조사입니다. 설문은 총 7개 섹션으로 구성되어 있습니다. 답변예상소요시간은 최대 8분입니다.

현재 근무하고 계시는 미디어센터를 기준으로 답변해주시고, 전미협의 미디어센터 스태프 (재)교육 사업 및 정책활동 등과 관련해서 개선하고 싶으신 의견이 있다면 주관식 답안에 자유롭게 기술해주시면 참조하겠습니다.

본 조사에 응답해주신 내용은 연구의 기초자료 수집 및 연구보고서 작성 등 연구의 목적으로만 활용됩니다.

설문에 참여해주신 분들께는 소정의 선물(기프트콘)을 보내드립니다.

(설문완료 후 10월말 경 일괄적으로 발송해드릴 예정이오니 참고해주세요.)

감사합니다.

1. 설문지

(* 표시가 있는 문항은 필수 응답 문항입니다.)

1. 고용형태 및 노동환경

응답자의 현재 고용형태 및 노동환경에 관한 정보를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하가 근무하는 센터의 소재지는 어디입니까? *

- ① 서울 ② 경기/인천 ③ 강원도 ④ 부산/울산/대구/경상도 ⑤ 광주/전라도 ⑥ 대전/충청도 ⑦ 제주도 ⑧ 기타

2. 귀하가 근무하는 미디어센터는 어떤 형태로 운영되고 있습니까? *

- ① 직영 ② 위탁 ③ 민간운영 ④ 기타:

3. 귀하가 근무하는 미디어센터의 운영기관은 어디입니까? *

- ① 문화재단 ② 영상위원회 ③ 영상/문화산업진흥원 ④ 지자체 ⑤ 민간단체 ⑥ 기타:

4. 귀하가 근무하는 미디어센터의 상시 근로자는 총 몇 명입니까?

- ① 5명 이내 ② 5명 이상-10명 미만 ③ 10명 이상-15명 미만 ④ 15명 이상

5. 현재 근무하는 미디어센터에서의 재직기간은 어느 정도입니까? *

- ① 1년 미만 ② 1년 이상-2년 미만 ③ 2년 이상-3년 미만 ④ 3년 이상-4년 미만

- ⑤ 4년 이상-5년 미만 ⑥ 5년 이상-7년 미만 ⑦ 7년 이상-10년 미만 ⑧ 10년 이상 ⑨ 기타

6. 현재 근무하는 미디어센터에서 귀하의 직위는 무엇입니까? *

- ① 실무자/담당자(직위가 없는 모든 직원) ② 중간관리자(팀장, 차장 등) ③ 책임자(사무국장, 센터장 등) ④ 기타:

7. 귀하의 현재 담당업무는 무엇입니까? (중복체크 가능) *

- ① 교육 ② 제작/창작 지원 ③ 공동체미디어/마을미디어 ④ 상영 ⑤ 장비 ⑥ 회계/행정 ⑦ 홍보 ⑧ 조직운영/총괄 ⑨ 정책/연구 ⑩ 기타:

8. 현재 근무하는 미디어센터에서 귀하의 고용 형태는 무엇입니까? *

- ① 정규직(무기계약 포함) ② 비정규직(기간제계약 등) ③ 기타:

9. 현재 근무하는 미디어센터에서 귀하의 근무 형태는 무엇입니까?

- ① 상근 ② 비상근 ③ 기타:

II. 스태프 (재)교육관련 센터의 지원제도

미디어센터 스태프의 역량강화를 위한 재교육 관련한 지원제도를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하가 근무하는 미디어센터에는 직무 가이드라인 및 업무 매뉴얼 등이 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

2. 현재 근무하는 미디어센터 내부에 스태프 교육을 담당하는 담당자가 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

3. 현재 근무하는 미디어센터에는 교육지원금, 스태프 교육 프로그램 운영 등 스태프 역량 강화를 위한 별도 예산이 책정되어 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

4. 현재 근무하는 미디어센터에는 스태프의 교육 지원과 관련한 규정(세부지침, 시행 규칙 등)이 있습니까? (상위기관에 소속된 경우, 해당 기관의 규정 포함)

- ① 있다 (4-1번으로) ② 없다 (5번으로) ③ 모르겠다 (5번으로)

4-1. 규정이 있는 경우, 어떤 내용들을 포함하고 있습니까?

4-2. 규정이 있는 경우, 의무교육시간이 정해져있습니까?

- ① 있다 (4-3번으로) ② 없다 (5번으로) ③ 모르겠다 (5번으로)

4-3. 의무교육 시간이 정해져 있는 경우, 보장하고 있는 시간/기간이 어떻게 됩니까?

5. 예산/규정/의무교육 시간 외 미디어센터에서 지원 및 제공하는 스태프의 역량강화를 위한 (재)교육 지원 제도/프로그램으로 어떤 것들이 있나요? 보기에 없는 경우, 기타란에 기술해주세요. *

- ① 교육시간 업무 인정 ② 교육비(수강료, 교통비 등) 지원 ③ 사내학습조직 지원(소모임비 지원, 초청 강사 지원 등) ④ 안식년 휴가 제도 ⑤ 기타:

II. 스태프 (재)교육관련 센터의 지원제도

미디어센터 스태프의 역량강화를 위한 재교육 관련한 지원제도를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하가 근무하는 미디어센터에는 직무 가이드라인 및 업무 매뉴얼 등이 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

2. 현재 근무하는 미디어센터 내부에 스태프 교육을 담당하는 담당자가 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

3. 현재 근무하는 미디어센터에는 교육지원금, 스태프 교육 프로그램 운영 등 스태프 역량 강화를 위한 별도 예산이 책정되어 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

4. 현재 근무하는 미디어센터에는 스태프의 교육 지원과 관련한 규정(세부지침, 시행 규칙 등)이 있습니까? (상위기관에 소속된 경우, 해당 기관의 규정 포함)

- ① 있다 (4-1번으로) ② 없다 (5번으로) ③ 모르겠다 (5번으로)

4-1. 규정이 있는 경우, 어떤 내용들을 포함하고 있습니까?

4-2. 규정이 있는 경우, 의무교육시간이 정해져 있습니까?

- ① 있다 (4-3번으로) ② 없다 (5번으로) ③ 모르겠다 (5번으로)

4-3. 의무교육 시간이 정해져 있는 경우, 보장하고 있는 시간/기간이 어떻게 됩니까?

5. 예산/규정/의무교육 시간 외 미디어센터에서 지원 및 제공하는 스태프의 역량강화를 위한 (재)교육 지원 제도/프로그램으로 어떤 것들이 있나요? 보기에 없는 경우, 기타란에 기술해주세요. *

- ① 교육시간 업무 인정 ② 교육비(수강료, 교통비 등) 지원 ③ 사내학습조직 지원(소모임비 지원, 초청 강사 지원 등) ④ 안식년 휴가 제도 ⑤ 기타:

III. 스태프 (재)교육현황_내부

센터 내부에서 자체적으로 계획/운영/진행되는 스태프 (재)교육과 관련한 질문섹션입니다.

2019년도를 기준으로 답변해주세요. (*전미협 워크숍/강의 등은 제외하고 답변해주세요.)

1. 귀하가 근무하는 미디어센터에 자체적으로 운영하는 스태프 (재)교육이 있습니까? *

- ① 있다 (2번으로) ② 없다 (5번으로)

2. 자체 프로그램이 있는 경우, 1년에 몇 회, 몇 일 운영됩니까? (○○회, ○○일)

3. 자체 교육은 어떤 프로그램이었습니까? (중복체크 가능)

- ① 직무 관련 교육 및 워크숍 ② 사내학습(세미나, 소모임 등) 조직지원 ③ 전문훈련기관 위탁 ④ 사이버 학습시스템 ⑤ 외부 전문가 초청 특강 ⑥ 기타:

4. 참여한 프로그램에 대한 만족합니까?

- ① 그렇다 ② 보통이다 ③ 아니다

4-1. 만족 또는 불만족했다면 어떤 이유에서입니까?

5. 미디어센터 자체적으로 교육 프로그램을 마련하는데 어려운 점이 있다면 무엇입니까? (가장 우선적인 세 가지를 체크해주세요.)

- ① 예산 부족 ② 바쁜 업무로 인한 시간 부족 ③ 교육훈련 장비 부족 ④ 프로그램 기획 및 강사 초청 등의 어려움 ⑤ 교육 필요성의 공감대 부족 ⑥ 내부 규정 및 지침(근거) 부재 ⑦ 예산 부족 ⑧ 바쁜 업무로 인한 시간 부족 ⑨ 교육훈련 장비 부족 ⑩ 프로그램 기획 및 강사 초청 등의 어려움 ⑪ 교육 필요성의 공감대 부족 ⑫ 내부 규정 및 지침(근거) 부재

IV. 스태프 (재)교육현황_외부

전문교육기관 수강 등 개인적으로 참여한 (재)교육 프로그램과 관련한 질문입니다.

2019년도를 기준으로 답변해주세요 (*전미협 워크숍/강의 등은 제외하고 답변해주세요.)

1. 센터 외부에서 진행되는 (재)교육 프로그램을 수
강한 적이 있습니까? *

① 있다 (2번으로) ② 없다 (6번으로)

2. 교육기간은 어느 정도입니까? (○○회, ○○일)

3. 참여한 교육은 어떤 프로그램이었는지 모두 상세
히 기술해주세요. (교육기관, 교육내용 등)

4. 참여한 프로그램에 대해 만족하십니까?

① 그렇다 ② 보통이다 ③ 아니다

4-1. 만족 또는 불만족했다면 어떤 이유에서입니까?

5. 참여한 프로그램에 대해 미디어센터에서 지원받은
부분이 있습니까? (중복체크 가능)

① 교육 관련 정보 안내 및 컨설팅 등 ② 근무 시간
인정 ③ 교육비 및 교통비 지원 ④ 없다 ⑤ 기
타:

6. 외부 프로그램에 참여하는데 가장 어려운 점은 무
엇입니까? (가장 우선적인 세 가지를 체크해주세요.)

① 교육경비 부담 ② 바쁜 업무로 인한 시간 부족
③ 교육 필요성의 공감대 부족 ④ 미디어센터 내 규
정 및 교육 지원 체계 부족 ⑤ 적합한 교육 프로그램
의 부재 ⑥ 교육에 대한 정보 부족 ⑦ 교육의 필요
성을 느끼지 못함 ⑧ 대체인력이 없어, 교육으로 자리
를 비울 수 없음 ⑨ 교육경비 부담 ⑩ 바쁜 업무로
인한 시간 부족 ⑪ 교육 필요성의 공감대 부족 ⑫
미디어센터 내 규정 및 교육 지원 체계 부족 ⑬ 적합
한 교육 프로그램의 부재 ⑭ 교육에 대한 정보 부족
⑮ 교육의 필요성을 느끼지 못함 ⑯ 대체인력이 없
어, 교육으로 자리를 비울 수 없음

V. 스태프 (재)교육에 대한 수요

재교육과 관련한 의향 및 의견을 기재하는 섹션입니다.

1. 미디어센터 스태프로 일하면서 주로 어떤 경로를 통해 업무에 대한 지식과 정보, 노하우를 얻습니까?

(중복체크 가능) *

- ① 미디어센터의 업무매뉴얼 및 인수인계를 통해
- ② 상사 및 미디어센터 스태프(동료)를 통해
- ③ 워크숍 등 미디어센터에서 자체적으로 시행하는 스태프교육 프로그램을 통해
- ④ 유관기관 교육 수강 등을 통해
- ⑤ 개인적으로 자체 학습
- ⑥ 전미협 및 광역 단위에서 개최되는 스태프 재교육 프로그램을 통해
- ⑦ 타 미디어센터 스태프와의 교류 및 네트워크를 통해
- ⑧ 타 미디어센터 홈페이지, 발간 자료(포럼/사례집 등), 참고문헌 등을 통해
- ⑨ 기타:

2. 미디어센터 스태프로서 역량강화를 위한 (재)교육의 필요성을 느낍니까? *

- ① 그렇다
- ② 그렇지 않다 (4번으로)
- ③ 모르겠다

2-1. 그렇게 느끼는 이유는 무엇입니까?

3. (재)교육의 필요성을 느낄 때는 언제입니까? (중복체크 가능)

- ① 업무 기획 및 실행에서 아이디어 부족 등 어려움을 느낄 때
- ② 미디어 환경 및 트렌드 변화를 따라가기 어려울 때
- ③ 직무 전환 및 승진 등 새로운 업무/직책을 맡았을 때
- ④ 조직의 비전 및 스태프로서의 전망이 보이지 않을 때
- ⑤ 조직 내 문화 및 대인관계에서 어려움을 느낄 때
- ⑥ 기타:

4. 전국 미디어센터 스태프를 대상으로 "직급별 스태프 교육"이 이루어질 경우, 가장 시급하다고 생각하는 교육은 무엇입니까? *

- ① 신입 스태프 대상 직무교육
- ② 근무경력 3년차 이상 스태프의 재충전 & 재교육
- ③ 책임자 및 관리자의 리더십 및 역량교육
- ④ 기타:

5. 미디어센터 스태프에게 필요한 역량을 다음과 같이 구분할 때, 가장 시급하다고 생각하는 교육은 무엇입니까? *

- ① 개인적 업무 역량 (사업계획의 수립 및 문서화, 기획 및 아이디어, 사업 집행 및 평가 등)
- ② 조직적 역량 (조직의 비전 및 방향 수립, 팀워크 및 소통 체계 등)
- ③ 환경적 역량(미디어, 기술, 정책 등의 미디어 환경 및 지역사회, 공동체 등 미디어센터를 둘러싼 사회구조적 환경에 대한 이해)
- ④ 대외적 역량(관계자/이용자와의 소통 및 신뢰 관계 형성, 유관기관, 협력 단체 등과의 네트워크 등)
- ⑤ 기타:

6. 미디어센터 스태프로서 본인에게 가장 시급하게 필요하다고 생각하는 (재)교육 프로그램 및 내용(분야)은 무엇입니까? (기술 트렌드, 문서작성 프로그램, 회계교육 등 자유롭게 기술해주세요.)

7. 미디어센터 스태프로서 본인의 역량강화를 위해 필요한 지원이 있다면 무엇입니까? (예 : 교육비, 교통비 등 예산 지원, 시간 지원, 인력 지원 등)

Ⅵ. 전미협 스태프 재교육에 대한 의견

전미협에서 진행하는 (재)교육에 대한 의견을 기재하는 섹션입니다.

1. 전미협 스태프 재교육이 시행된다면 참여할 의향이 있습니까? *

① 그렇다 ② 아니다

1-1. 위와같이 답한 이유는 무엇입니까?

2. 2017년부터 2019년까지 3개년 간 전미협 스태프 재교육 프로그램에 참여한 적이 있습니까? *

① 있다 (2-1번으로) ② 없다 (4번으로)

2-1. 전미협 스태프 재교육 프로그램에 참여한 경우, 어떤 점이 가장 좋았습니까?

3. 참여하지 않았다면, 어떤 이유입니까?

4. 전미협 스태프 재교육 프로그램과 관련해 바라는 점이 있다면 기술해주시시오.

5. 스태프 재교육 프로그램 외에 스태프 역량 강화를 위해 필요한 정책과 관련해 의견이 있다면 제안해주시시오.

Ⅶ. 일반사항

연구의 분석을 위한 응답자의 기초정보를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? *

① 여성 ② 남성 ③ 기타:

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까? (한국 나이 기준) *

① 20-25세 ② 26-30세 ③ 31-35세 ④ 36-40세
⑤ 41-45세 ⑥ 45-50세 ⑦ 51세 이상 ⑧ 기타:

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? *

① 고등학교 졸업 이하 ② 대학교 졸업 ③ 대학원
수료 및 졸업 ④ 기타:

4. 귀하의 전공은 무엇입니까? (전공이 여러가지인 경우, 최종전공 학력 기입) *

① 미디어 관련 전공 ② 미디어 비관련 전공 ③
기타:

5. 현재 근무하는 미디어센터를 포함하여 미디어센터에서의 총 근무(중사) 경력은 어떻게 되십니까? (상근 기준) *

① 1년 미만 ② 1년 이상-2년 미만 ③ 2년 이상-3년 미만 ④ 3년 이상-4년 미만 ⑤ 4년 이상-5년 미만 ⑥ 5년 이상-7년 미만 ⑦ 7년 이상-10년 미만 ⑧ 10년 이상 ⑨ 기타:

6. 지금 근무하는 미디어센터에 입사하기 전 미디어센터 관련 활동 경험이 있습니까? *

① 있다 (6-1로) ② 없다 (다음섹션으로) ③ 기타:

6-1. 있다면 어떤 활동을 하셨습니까? (중복체크 가능)

① 미디어센터에서 교육을 받음 ② 미디어센터에서 제작 및 자원을 받음 ③ 미디어센터 공동체/커뮤니티 활동 ④ 봉사활동 및 인턴 경험 ⑤ 미디어 교사 활동 ⑥ 타 미디어센터 근무 ⑦ 기타:

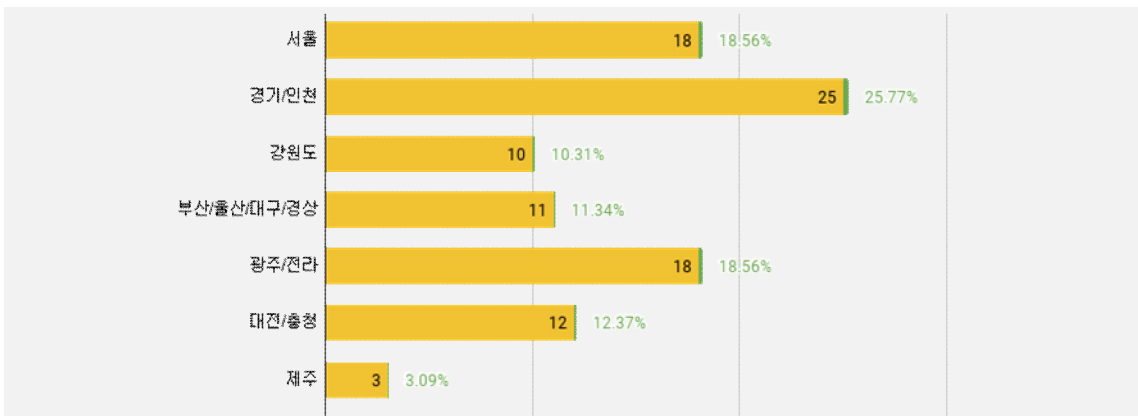
2 설문결과

1. 고용형태 및 노동환경

응답자의 현재 고용형태 및 노동환경에 관한 정보를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하가 근무하는 센터의 소재지는 어디입니까? *

- ① 서울 ② 경기/인천 ③ 강원도 ④ 부산/울산/대구/경상도 ⑤ 광주/전라도 ⑥ 대전/충청도 ⑦ 제주도 ⑧ 기타



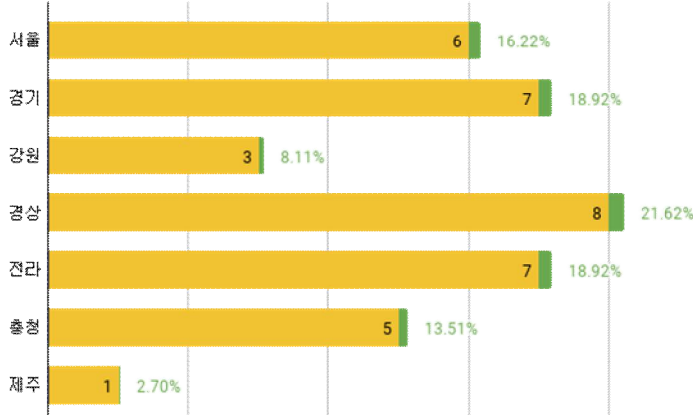
응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	소재지	서울	18	18.56%
		경기/인천	25	25.77%
		강원도	10	10.31%
		부산/울산/대구/경상	11	11.34%
		광주/전라	18	18.56%
		대전/충청	12	12.37%
		제주	3	3.09%
		기타	0	0.00%

응답자가 근무하는 센터의 소재지를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 문항별 응답률을 살펴보면 경기도(인천)가 25.77%로 가장 많고, 서울과 전라(광주)가 각각 18.56%로 그 뒤를 잇는다. 뒤이어 대전/충청(12.37%), 부산/울산/대구/경북(11.34%), 강원(10.31%) 순으로 응답했다.

이는 전국미디어센터협의회 회원센터(총37개소)의 권역구성비와 비교하여보았을 때 (경상-경기/전라-서울-충청-강원 순) 경상권 센터를 제외하고는 비슷한 비율을 보이고 있다.

경상권 소재 회원센터(대구영상미디어센터, 대구MBC시청자미디어센터, 울산MBC시청자미디어센터, 진주시민미디어센터, 양산영상미디어센터, 김해문화의전당미디어센터)는 타권역 소재 회원센터에 비해 상대적으로 스태프 인원규모가 적은 것으로 미루어보았을 때 응답자 수에서도 차이가 발생한 것으로 짐작할 수 있다.

[참고] 전국미디어센터협의회 회원센터(37개소) 권역별 개소수



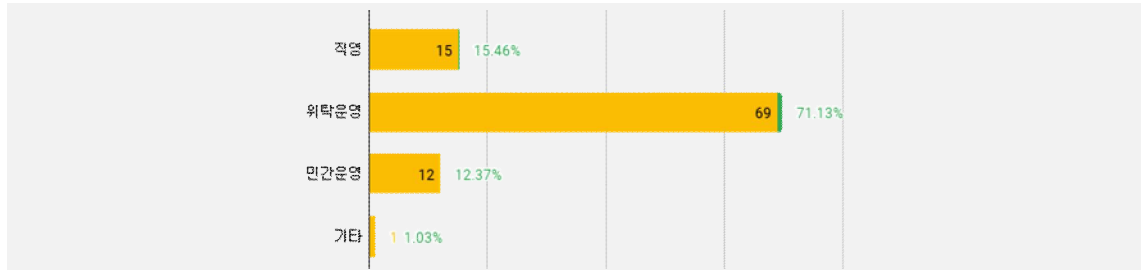
[참고] 전국미디어센터협의회 회원센터 현황 (2020.12 기준, 37개소)

설립/운영	소재지	운영단체	센터명	설립일자
민간위탁	강원 강릉시	사회적협동조합 인디하우스	강릉시영상미디어센터	2010.04.
민간위탁	강원 원주시	사회적협동조합 모두	원주영상미디어센터	2009.04.
지자체	강원 화천군	강원 화천군	화천생태영상센터	2012.01
진흥원	경기 고양시	(재)고양지식정보산업진흥원	고양영상미디어센터	2011.04
재단법인	경기 부천시	(재)부천문화재단	부천시민미디어센터	2010.02
재단법인	경기 성남시	(재)성남문화재단	성남미디어센터	2012.12.
재단법인	경기 수원시	(재)수원시지속가능도시재단	수원미디어센터	2014.03.
기타	경기 의정부시	신한대학교	의정부영상미디어센터	2017.04.
재단법인	경기 화성시	(재)화성시문화재단	화성시미디어센터	2016.12.
재단법인	경남 김해시	(재)김해문화재단	김해문화의전당영상미디어센터	2005.11.
지자체	경남 양산시	경남 양산시	양산영상미디어센터	2015.11.
민간직영	경남 진주시	진주시민미디어센터	진주시민미디어센터	2005.06.
지역MBC	경남 창원시	경남독립영화협회	MBC경남시청자미디어센터	2003.11.
재단법인	광주 동구	(재)동구행복재단	동구영상미디어센터	2016.04.
기타	대구 동구	대구경북영화영상사회적협동조합, (재)대구디지털산업진흥원	대구영상미디어센터	2007.04.

지역MBC	대구 수성구	대구MBC	대구MBC시청자미디어센터	2006.10.
기타	대구 수성구	수성대학교	수성영상미디어센터	2019.12.
지자체	서울 강서구	서울 강서구	강서구영상미디어센터	2004.05.
지자체	서울 노원구	서울 노원구	노원마을미디어지원센터	2018.12.
민간직영	서울 마포구	(사)한국영상미디어교육협회	영상미디어센터 미디어액트	2002.02.
지자체	서울 성북구	서울 성북구	성북마을미디어지원센터	2015.04.
지자체	서울 은평구	사회복지법인 인덕원	은평뉴타운미디어라이브러리센터	2015.09.
지자체	서울 중구	(사)서울영상위원회	충무로영상센터 오재미동	2004.03.
지역MBC	울산 중구	울산MBC	울산MBC시청자미디어센터	2006.10.
기타	인천 미추홀구	인천광역시 미추홀구 시설관리공단	주안영상미디어센터	2007.09.
지역MBC	전남 목포시	목포대학교	목포MBC시청자미디어센터	2005.
영상위	전남 순천시	(사)전남영상위원회	순천시영상미디어센터	2011.11.
민간위탁	전북 완주군	미디어공동체 완두콩 협동조합	완주미디어센터	2018.06.
민간위탁	전북 익산시	(사)삼동청소년회	익산공공영상미디어센터	2009.07.02
민간직영	전북 전주시	(사)전북미디어문화연대	전주시민미디어센터	2005.08.25
지역MBC	전북 전주시	전북대학교	전주MBC시청자미디어센터	2005.01
진흥원	제주도	(재)제주영상-문화산업진흥원	제주영상-문화산업진흥원미디어센터	2006.07.
민간위탁	충남 서산시	서산문화원	서산시영상미디어센터	2018.03.
민간위탁	충남 서천군	지역 영상문화 사회적 협동조합	서천군미디어센터 기벌포영화관	2014.01.
진흥원	충남 천안시	(재)충남정보문화산업진흥원	천안시영상미디어센터	2008.09.
지자체	충북 옥천군	충북 옥천군	옥천군영상미디어센터	2012.12.
재단법인	충북 제천시	(재)제천문화재단	제천영상미디어센터	2008.11.

2. 귀하가 근무하는 미디어센터는 어떤 형태로 운영되고 있습니까? *

- ① 직영 ② 위탁 ③ 민간운영 ④ 기타:

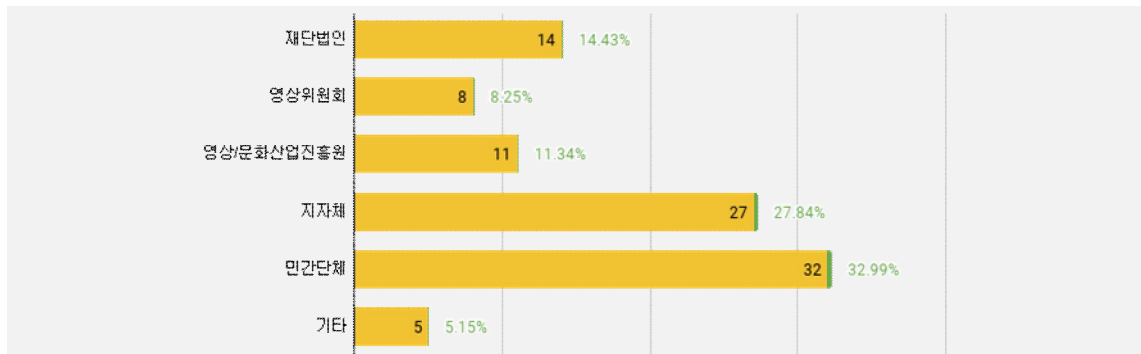


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	운영형태	지자체직영	15	15.46%
		법인위탁	69	71.13%
		민간단체	12	12.37%
		기타	1	1.03%

응답자가 근무하는 센터의 운영형태를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 법인위탁 형태로 운영된다고 응답한 응답자가 71.13%(69인)로 압도적으로 높았고 지자체직영 운영(15.46%, 15인), 민간단체 운영(12.37%, 12인)이 뒤를 이었다.

3. 귀하가 근무하는 미디어센터의 운영기관은 어디입니까? *

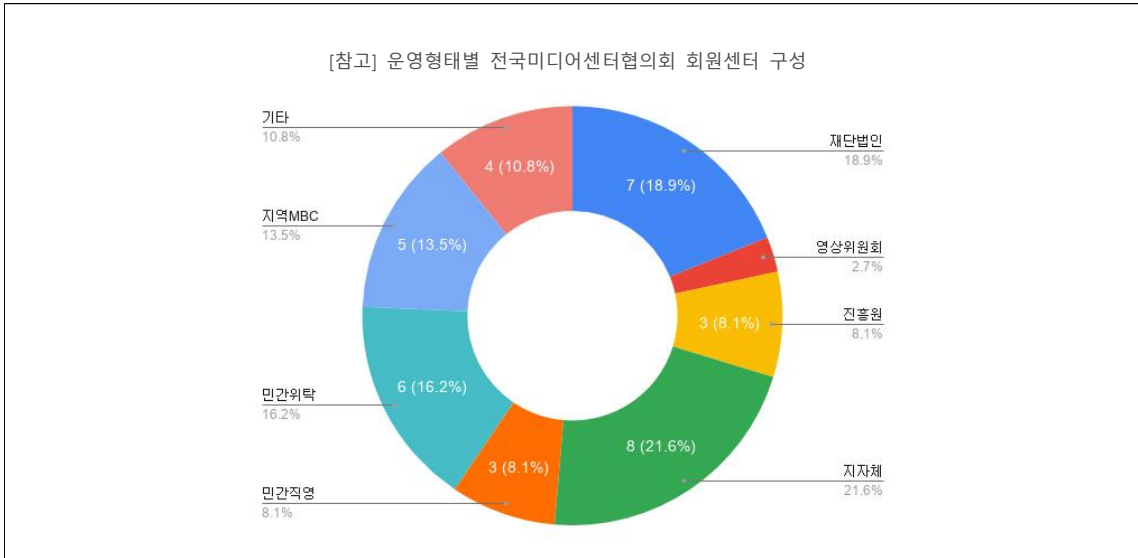
- ① 재단법인 ② 영상위원회 ③ 영상/문화산업진흥원 ④ 지자체 ⑤ 민간단체 ⑥ 기타:



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	운영기관	재단법인	14	14.43%
		영상위원회	8	8.25%
		영상/문화산업진흥원	11	11.34%
		지자체	27	27.84%
		민간단체	32	32.99%
		기타	5	5.15%

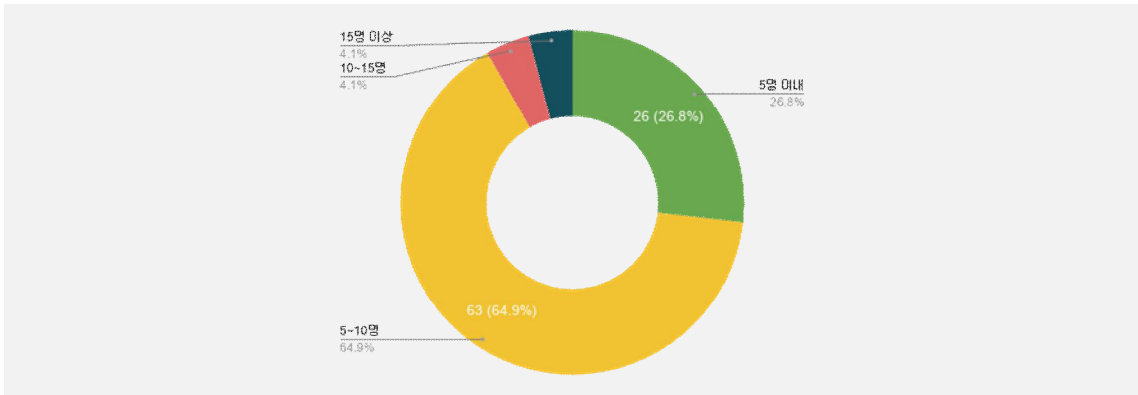
응답자가 근무하는 센터의 운영주체를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 민간단체라고 응답한 응답자가 32.99%(32인)로 가장 높았고 지방자치단체라고 응답한 비율이 27.84%(27인)로 그 뒤를 이었다. 재단법인(14.43%, 14인), 영상/문화산업진흥원(11.34%, 11인), 영상위원회(8.25%, 8인)는 비슷한 비율을 보였다.

실제 전국미디어센터협의회 회원센터의 운영형태별 구성을 살펴보면 각 항목별 비율이 비슷한 수준임을 알 수 있다. 또한 산학협력이나 컨소시엄 형태의 운영형태도 늘어나고 있는데, 이는 '기타'로 분류되어 있다.



4. 귀하가 근무하는 미디어센터의 상시 근로자는 총 몇 명입니까?

- ① 5명 이내 ② 5명 이상~10명 미만 ③ 10명 이상~15명 미만 ④ 15명 이상

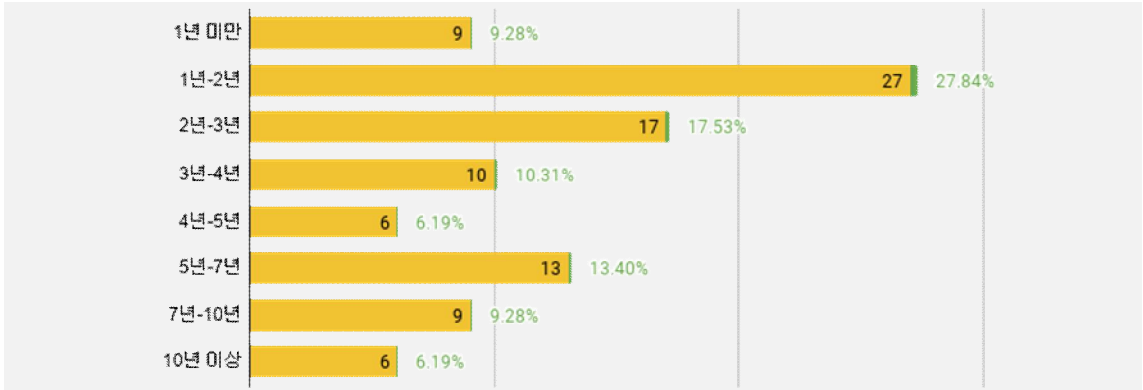


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	상시근로자	5명 이내	26	26.80%
		5~10명	63	64.95%
		10~15명	4	4.12%
		15명 이상	4	4.12%
		기타	0	0.00%

응답자가 근무하는 센터의 상근인력 규모를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 상시 근로자 5-10명 내외의 미디어센터에서 근무한다고 응답한 비율이 64.95%(63인)로 매우 높았다. 5명 이내라고 응답한 응답자는 26인으로 26.80%였다. 10명 이상이 근무한다고 응답한 응답자의 비율은 총 8.24%였다.

5. 현재 근무하는 미디어센터에서의 재직기간은 어느 정도입니까? *

- ① 1년 미만 ② 1년 이상~2년 미만 ③ 2년 이상~3년 미만 ④ 3년 이상~4년 미만
 ⑤ 4년 이상~5년 미만 ⑥ 5년 이상~7년 미만 ⑦ 7년 이상~10년 미만 ⑧ 10년 이상 ⑨ 기타

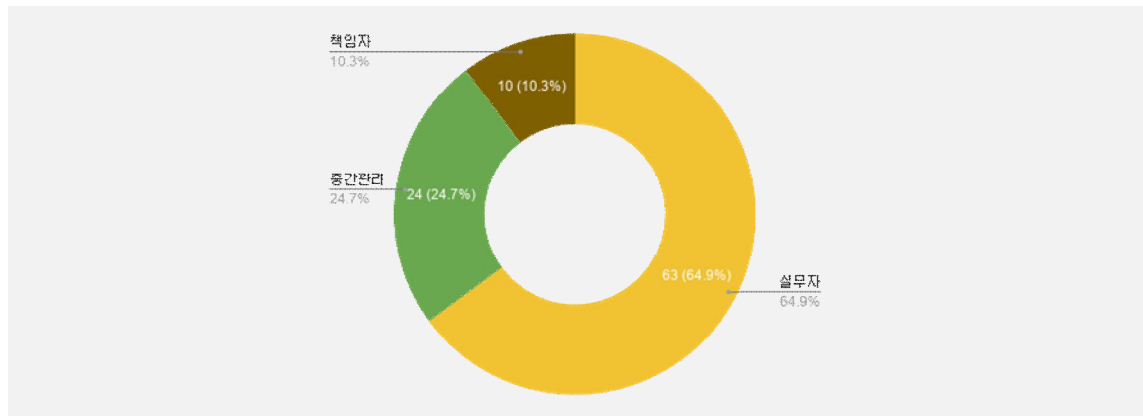


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	현센터 재직기간	1년 미만	9	9.28%
		1년 이상~2년 미만	27	27.84%
		2년 이상~3년 미만	17	17.53%
		3년 이상~4년 미만	10	10.31%
		4년 이상~5년 미만	6	6.19%
		5년 이상~7년 미만	13	13.40%
		7년 이상~10년 미만	9	9.28%
		10년 이상	6	6.19%
	기타	0	0.00%	

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에서의 재직기간을 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 1년~2년 근무자가 27.84%(27인), 2년~3년 근무자가 17.53%(17인)로 전체 응답자 중 45% 가량이 입사 1~3년차에 속했다. 5~10년차 근무자는 22인(22.68%), 3~5년차 근무자는 16인(16.50%), 1년 미만 근무자가 9인으로 9.28%, 10년 이상 근무자가 6.19%로(6인)이었다.

6. 현재 근무하는 미디어센터에서 귀하의 직위는 무엇입니까? *

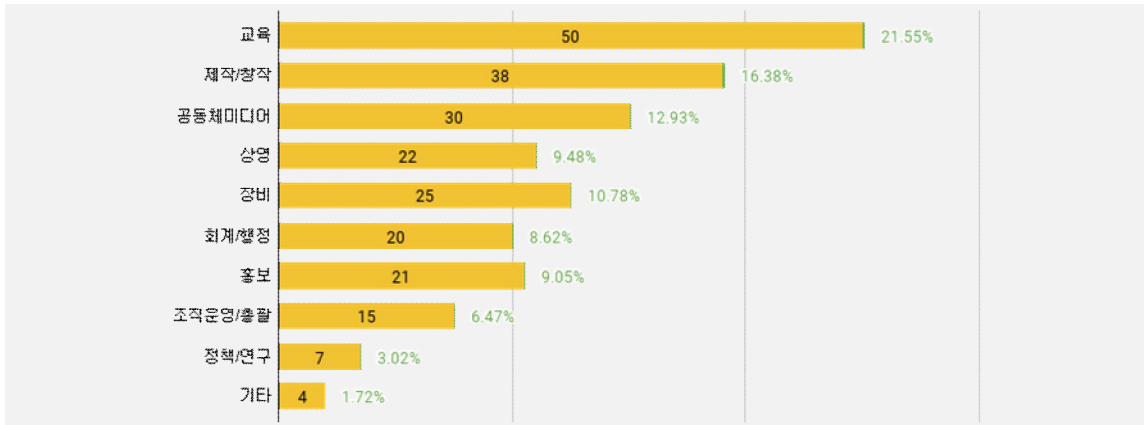
- ① 실무자/담당자(직위가 없는 모든 직원) ② 중간관리자(팀장, 차장 등) ③ 책임자(사무국장, 센터장 등) ④ 기타:



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	직위	실무자	63	64.95%
		중간관리자	24	24.74%
		책임자	10	10.31%
		기타	0	0.00%
현재 근무중인 미디어센터에서의 직위를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 직위가 없는 모든 직원인 실무자가 64.95%(63인)로 과반을 차지했고, 팀장/차장 급의 중간관리자가 24.7%(24인), 사무국장/센터장 급의 책임자는 10.31%(10인)였다.				

7. 귀하의 현재 담당업무는 무엇입니까? (중복체크 가능) *

- ① 교육 ② 제작/창작 지원 ③ 공동체미디어/마을미디어 ④ 상영 ⑤ 장비
 ⑥ 회계/행정 ⑦ 홍보 ⑧ 조직운영/총괄 ⑨ 정책/연구 ⑩ 기타:

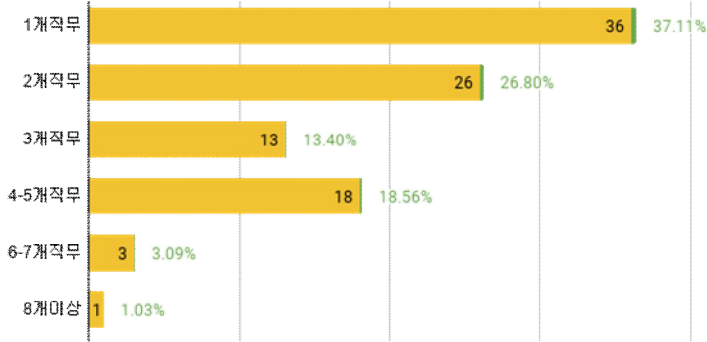


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
232	담당업무	교육	50	21.55%
		제작/창작	38	16.38%
		공동체미디어	30	12.93%
		상영	22	9.48%
		장비	25	10.78%
		회계/행정	20	8.62%
		홍보	21	9.05%
		조직운영/총괄	15	6.47%
		정책/연구	7	3.02%
		기타	4	1.72%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에서의 맡고 있는 직무를 묻는 질문에는 97인이 응답했으며, 복수응답을 허용하여 총 응답합계는 232개이다. 가장 높은 비중을 보인 직무는 교육 분야로 응답개수 50개로 전체 응답합계 중 21.55%를 차지했다. 각각 38개(16.38%)와 30개(12.93%)의 응답개수를 보인 제작/창작 직무와 공동체미디어 직무가 뒤를 이었다. 장비(25개, 10.78%), 상영(22개, 9.48%), 홍보(21개, 9.05%), 회계/행정(20개, 8.62%), 조직운영/총괄(15개, 6.47%), 정책/연구(7개, 3.02%)가 뒤를 이었다.

응답자들의 복수응답 현황을 보면 1개 직무를 맡고 있는 비율은 37.11%(36인)이고 2개 이상 직무를 겸하고 있는 응답자가 61.89%로, 대부분의 미디어센터 스태프들은 2개 이상의 직무를 수행하고 있는 것을 알 수 있다.

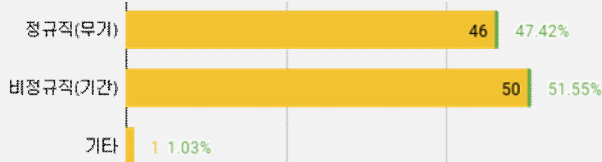
[참고] 응답자 복수응답 현황 _1인당 직무중첩 비율



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	직무중첩현황	1개직무	36	37.11%
		2개직무	26	26.80%
		3개직무	13	13.40%
		4-5개직무	18	18.56%
		6-7개직무	3	3.09%
		8개이상	1	1.03%

8. 현재 근무하는 미디어센터에서 귀하의 고용 형태는 무엇입니까? *

- ① 정규직(무기계약 포함) ② 비정규직(기간제계약 등) ③ 기타:

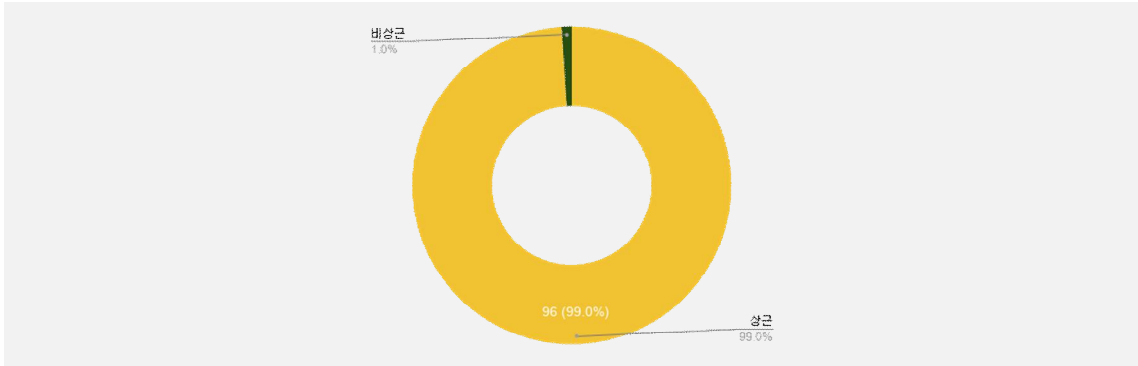


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	고용형태	정규직(무기)	46	47.42%
		비정규직(기간)	50	51.55%
		기타	1	1.03%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에서 고용된 형태를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 무기계약직을 포함한 정규직 고용이 47.42%(46인), 기간제고용을 포함한 비정규직 고용이 51.55%(50인)로 비정규 계약이 약간 더 높은 것으로 나타났다.

9. 현재 근무하는 미디어센터에서 귀하의 근무 형태는 무엇입니까?

- ① 상근 ② 비상근 ③ 기타:



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	근무형태	상근	96	98.97%
		비상근	1	1.03%
		기타	0	0.00%

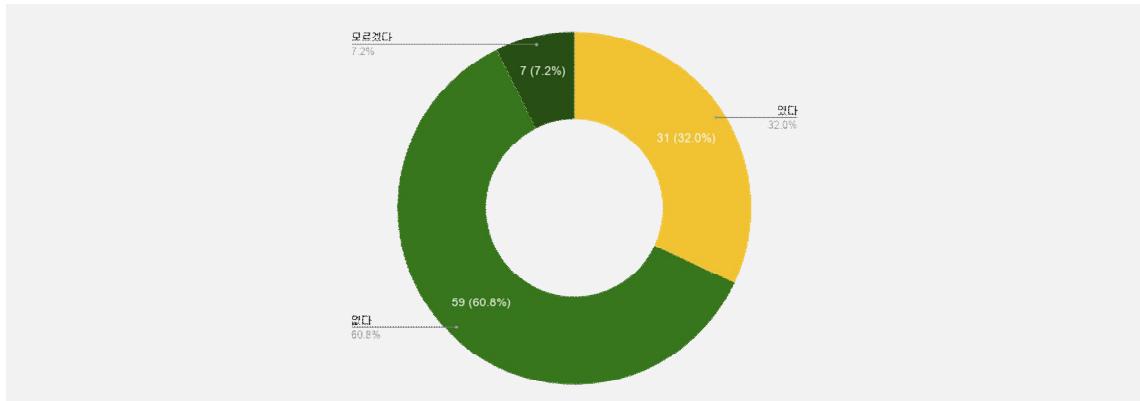
응답자가 현재 근무중인 미디어센터에서 근무하는 형태를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 응답내용에서는 상근형태 근무자가 98.97%(96인)으로, 극히 일부의 응답자(1인, 1.03%)를 제외한 응답자 대부분은 상근형태로 근무중인 것으로 나타났다.

II. 스태프 (재)교육관련 센터의 지원제도

미디어센터 스태프의 역량강화를 위한 재교육 관련한 지원제도를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하가 근무하는 미디어센터에는 직무 가이드라인 및 업무 매뉴얼 등이 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

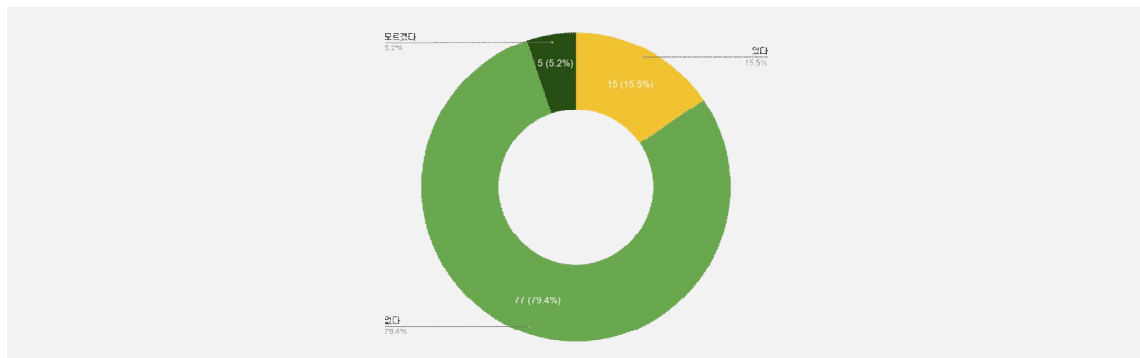


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	매뉴얼	있다	31	31.96%
		없다	59	60.82%
		모르겠다	7	7.22%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에 직무별 가이드라인 또는 업무매뉴얼이 있는지를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 직무가이드라인 또는 업무매뉴얼이 있다고 응답한 사람은 31명으로 31.96%였다. 과반의 응답자(59인, 60.82%)는 직무가이드라인/업무매뉴얼이 없다고 응답했다. 모르겠다는 응답도 7인(7.22%) 있었다.

2. 현재 근무하는 미디어센터 내부에 스태프 교육을 담당하는 담당자가 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

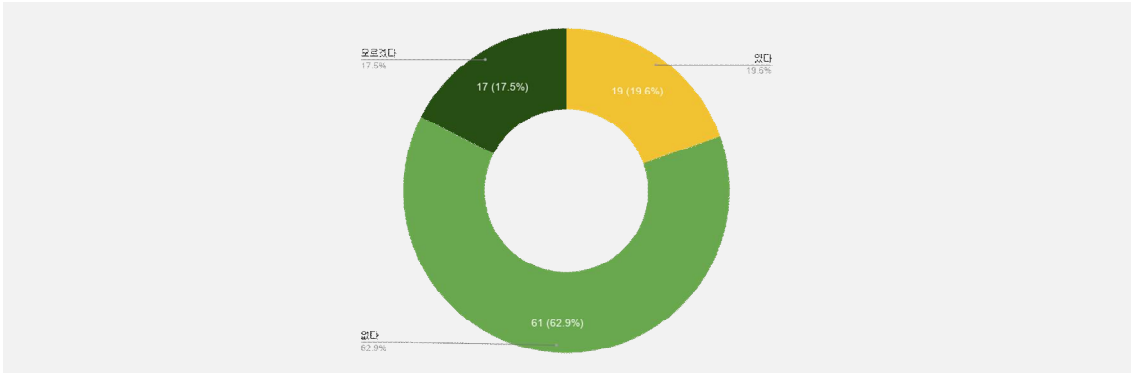


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	담당자	있다	15	15.46%
		없다	77	79.38%
		모르겠다	5	5.15%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에 스태프 교육을 담당하는 담당자가 있는지를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 79.38%(77인)의 응답자가 스태프 교육 전담자가 없다고 응답했다. 교육 전담 스태프가 있다고 응답한 응답자는 15.46%(15인)였다.

3. 현재 근무하는 미디어센터에는 교육지원금, 스태프 교육 프로그램 운영 등 스태프 역량 강화를 위한 별도 예산이 책정되어 있습니까? *

- ① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다

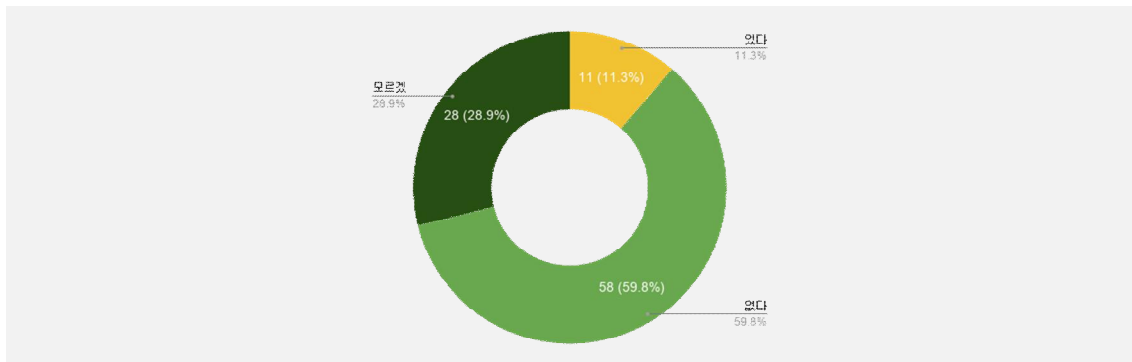


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	교육예산	있다	19	19.59%
		없다	61	62.89%
		모르겠다	17	17.53%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에 스태프 교육을 위한 자체예산이 준비되어 있는지를 묻는 질문에는 62.89%(61인)의 응답자가 없다고 응답했다. 스태프 교육을 위한 예산이 마련되었다고 응답한 응답자는 19.59%(19인), 잘 모르겠다고 응답한 응답자는 17.53%(17인)였다.

4. 현재 근무하는 미디어센터에는 스태프의 교육 지원과 관련한 규정(세부지침, 시행 규칙 등)이 있습니까? (상위기관에 소속된 경우, 해당 기관의 규정 포함)

- ① 있다 (4-1번으로) ② 없다 (5번으로) ③ 모르겠다 (5번으로)



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	지원규정	있다	11	11.34%
		없다	58	59.79%
		모르겠다	28	28.87%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에 스태프 교육을 지원하기 위한 규정이 있는지를 묻는 질문에는 59.79%(58인)가 없다고 응답했다. 모르겠다고 응답한 응답자는 28.87%(28인)으로 높은 편이었다. 규정이 있다고 응답한 응답자는 11.34%(11인)이었다.

4-1. 규정이 있는 경우, 어떤 내용들을 포함하고 있습니까?

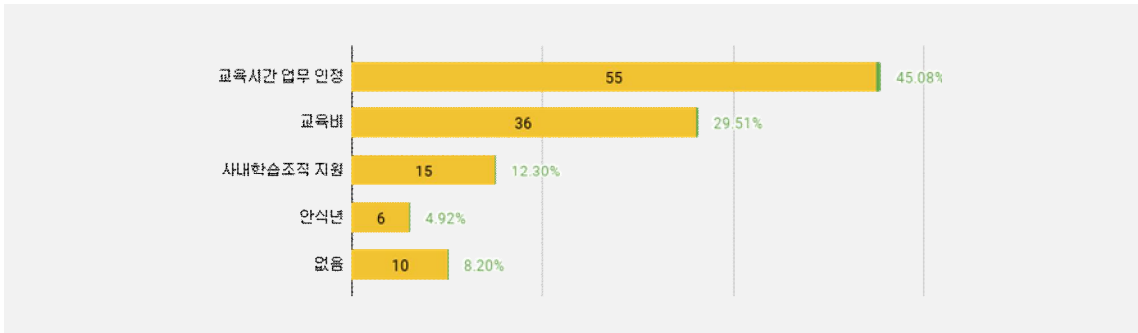
- 교육비지원 인당 10만원내
- 내부교육, 외부교육을 의무적으로 이수 등
- 인권, 청렴, 성희롱예방교육 의무화
- 1년 10일 자기개발 유급휴가, 5년 근무 시 3개월 무급휴가 사용 가능
- 교육비 지원
- 근무시간 인정
- 교육비 지원, 교육 시간 출장 가능
- 기본 인권 교육은 있음 (성폭력 예방, 장애인식 개선 등)
- 대민 지원 및 교육 업무 및 전문 기술 교육
- 재단내 교육훈련 담당자가 사업계획 수립

4-2. 규정이 있는 경우, 의무교육시간이 정해져있습니까?

- ① 있다 (4-3번으로) ② 없다 (5번으로) ③ 모르겠다 (5번으로)

5. 예산/규정/의무교육 시간 외 미디어센터에서 지원 및 제공하는 스태프의 역량강화를 위한 (재)교육 지원 제도/프로그램으로 어떤 것들이 있나요? 보기에 없는 경우, 기타란에 기술해주세요. *

- ① 교육시간 업무 인정 ② 교육비(수강료, 교통비 등) 지원
 ③ 사내학습조직 지원(소모임비 지원, 초청 강사 지원 등) ④ 안식년 휴가 제도 ⑤ 기타:



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
122	예산외지원	교육시간 업무 인정	55	45.08%
		교육비	36	29.51%
		사내학습조직 지원	15	12.30%
		안식년	6	4.92%
		없음	10	8.20%
		기타	0	0.00%

응답자가 현재 근무중인 미디어센터에 스태프 교육을 위한 별도 예산, 규정 외의 다른 지원제도나 프로그램을 묻는 질문에는 중복응답을 허용하여, 총 122개의 응답이 모였다. 가장 많은 응답은 45.08%(55개)로, '교육시간을 업무로 인정해준다'였다. 또한 29.51%(36개)는 '교육비 지원' 제도가 있다고 응답했다. 그 외에 사내학습조직 지원(12.30%), 안식년(4.92%) 제도 등이 뒤를 이었고 기타응답에 업무 중 리프레시 시간 제공 등이 있었다.

기타항목 <input type="radio"/> 도서비 지원 등 <input type="radio"/> 수행기관의 역량강화교육에 참여함 <input type="radio"/> 별도의 지원프로그램 없음 <input type="radio"/> 어떤경우는 교통비 일부 지원이 가능하지만, 경우마다 다르다 <input type="radio"/> 필요할 경우 출장지원 가능 <input type="radio"/> 수탁기관 직무교육으로 대체 <input type="radio"/> 교육 관련 별도 지원사항 없음. 전임자가 신규 입사자에게 인수인계. <input type="radio"/> 대학원 진학 허용 <input type="radio"/> 성희롱 방지교육만 받고 있습니다 <input type="radio"/> 별도의 교육지원제도와 예산이 없음. 교육지원 개념은 아니고 주1회기준 2시간 썬크타임이라고 하여 업무중 리프레쉬 시간을 갖는 것을 허용하고 있음.
--

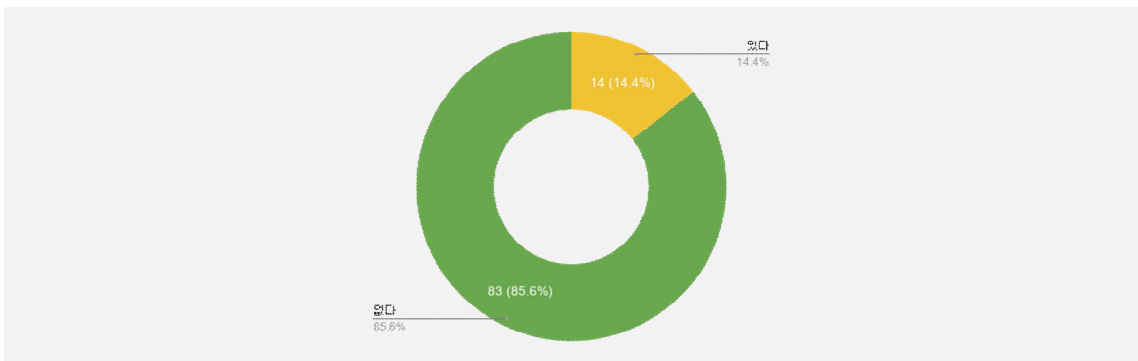
III. 스태프 (재)교육현황_내부

센터 내부에서 자체적으로 계획/운영/진행되는 스태프 (재)교육과 관련한 질문섹션입니다.

2019년도를 기준으로 답변해주세요. (*전미협 워크숍/강의 등은 제외하고 답변해주세요.)

1. 귀하가 근무하는 미디어센터에 자체적으로 운영하는 스태프 (재)교육이 있습니까? *

- ① 있다 (2번으로) ② 없다 (5번으로)



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	자체교육	있다	14	14.43%
		없다	83	85.57%

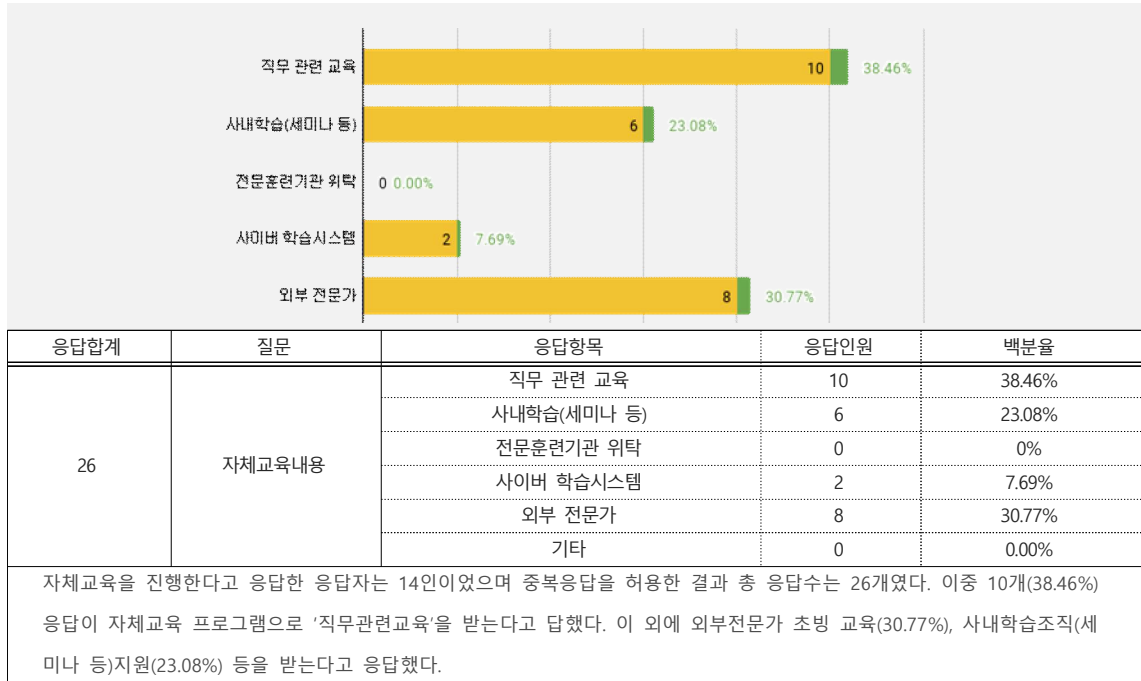
응답자가 현재 근무중인 미디어센터에서 자체적으로 스태프 교육을 진행하는지를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 자체교육을 진행한다고 응답한 응답자는 14.43%(14인)으로 자체교육이 없다고 응답한 응답자(85.57%)보다 현저히 적었다.

2. 자체 프로그램이 있는 경우, 1년에 몇 회, 몇 일 운영됩니까? (○○회, ○○일)

<input type="radio"/> 2일 1회 <input type="radio"/> 1달 1회 <input type="radio"/> 2-5회 <input type="radio"/> 12회, 12일	<input type="radio"/> 상/하반기 1~2회 1~2일 <input type="radio"/> 4회 4일 <input type="radio"/> 월 1회 <input type="radio"/> 12회, 12일	<input type="radio"/> 4회 이상, 4일 이상 <input type="radio"/> 월 1회 3시간
--	--	--

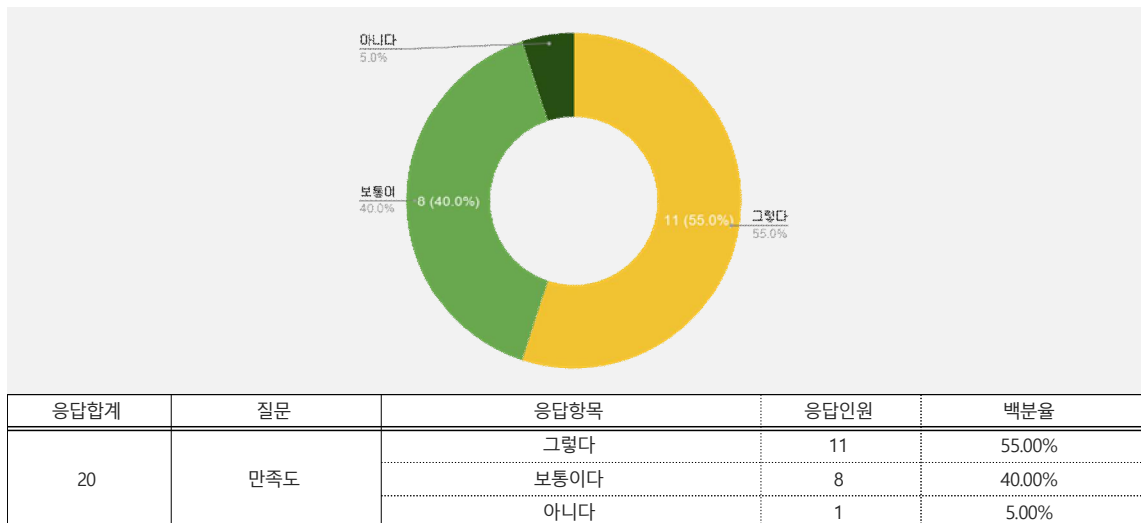
3. 자체 교육은 어떤 프로그램이었습니까? (중복체크 가능)

- ① 직무 관련 교육 및 워크숍 ② 사내학습(세미나, 소모임 등) 조직지원
 ③ 전문훈련기관 위탁 ④ 사이버 학습시스템 ⑤ 외부 전문가 초청 특강 ⑥ 기타:



4. 참여한 프로그램에 대한 만족합니까?

- ① 그렇다 ② 보통이다 ③ 아니다

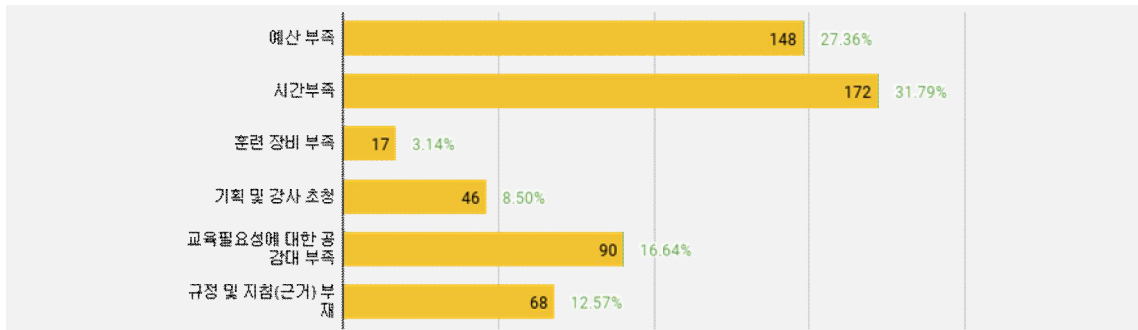


4-1. 만족 또는 불만족했다면 어떤 이유에서입니까?

- 영역에 대한 포괄적 공부
- 그룹진행에 따른 개인별 맞춤형 수준 진행 부족
- 체계적인 교육이 아니라 필요할 때 필요한 강의를 붙여 진행함. 스태프 교육에 대한 체계적인 기획과 역량강화를 위한 확실한 지원이 필요함.
- 국내외 미디어 관련 정보 습득 및 관점 제시
- 의무교육이라 주제 상관없이 듣는 것이 있음.
- 쉽게 접할 수 없는 해외 공동체 미디어 현황에 대해 들을 수 있고, 사업진행에 아이디어를 얻을 수 있음

5. 미디어센터 자체적으로 교육 프로그램을 마련하는데 어려운 점이 있다면 무엇입니까? (가장 우선적인 세 가지를 체크해주세요.)

- ① 예산 부족
- ② 바쁜 업무로 인한 시간 부족
- ③ 교육훈련 장비 부족
- ④ 프로그램 기획 및 강사 초청 등의 어려움
- ⑤ 교육 필요성의 공감대 부족
- ⑥ 내부 규정 및 지침(근거) 부재
- ⑦ 예산 부족
- ⑧ 바쁜 업무로 인한 시간 부족
- ⑨ 교육훈련 장비 부족
- ⑩ 프로그램 기획 및 강사 초청 등의 어려움
- ⑪ 교육 필요성의 공감대 부족
- ⑫ 내부 규정 및 지침(근거) 부재



응답합계	질문	응답항목	응답총점	백분율
541	자체교육 걸림돌	예산 부족	148	27.36%
		시간부족	172	31.79%
		훈련 장비 부족	17	3.14%
		기획 및 강사 초청	46	8.50%
		교육필요성에 대한 공감대 부족	90	16.64%
		규정 및 지침(근거) 부재	68	12.57%

응답자가 근무하는 미디어센터에서 자체교육을 진행하지 못하는 이유를 묻는 질문에는 97명이 응답했으며, 각 항목별로 1 순위부터 3순위까지 선택할 수 있게 하였다. 1순위 응답 문항에는 3점, 2순위 응답 문항에는 2점, 3순위 응답 문항에는 1점을 부과하여 총점을 합산하였으며 총 응답합계는 541점이다. 미디어센터에서 자체적으로 스태프 교육을 진행하기 어려운 이유로 가장 많은 응답자들이 꼽은 것은 '시간부족'으로 총점 541점 중 172점(31.79%)을 차지했다. 두 번째 이유는 '예산부족'으로 총 27.36%(148점), 세 번째로는 '교육필요성에 대한 공감대 부족'이 90점으로 16.64%였다. 규정 및 지침 등의 근거 부재(12.57%), 기획 또는 강사초청에 대한 어려움(8.50%), 훈련장비 부족(3.14%) 등이 뒤를 이었다.

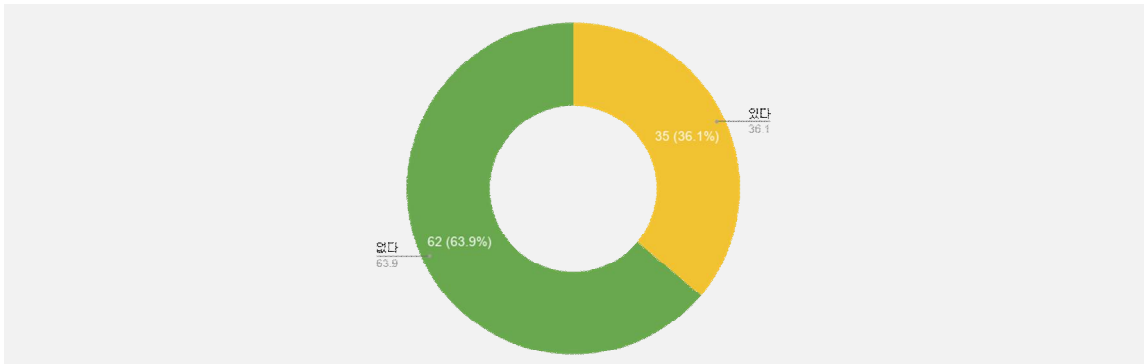
IV. 스태프 (재)교육현황_외부

전문교육기관 수강 등 개인적으로 참여한 (재)교육 프로그램과 관련한 질문입니다.

2019년도를 기준으로 답변해주세요. (*전미협 워크숍/강의 등은 제외하고 답변해주세요.)

1. 센터 외부에서 진행되는 (재)교육 프로그램을 수강한 적이 있습니까? *

- ① 있다 (2번으로) ② 없다 (6번으로)



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	외부교육수강	있다	35	36.08%
		없다	62	63.92%

센터 외부에서 진행되는 교육프로그램을 수강한 적이 있는지를 묻는 질문에는 97인이 응답했다. 외부교육을 수강한 적이 있다고 응답한 응답자는 35인으로 36.08%였다. 참여한 적이 없는 응답자는 62인으로 63.92%였다.

2. 교육기간은 어느 정도입니까? (○○회, ○○일)

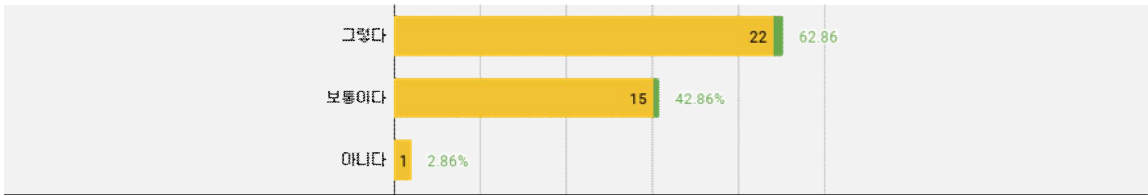
<input type="radio"/> 3회	<input type="radio"/> 12회, 12일/ 4회, 4일 / 8개월	<input type="radio"/> 2회, 3일
<input type="radio"/> 2회	<input type="radio"/> (매주 1회)	<input type="radio"/> 1회
<input type="radio"/> 2박3일, 1박2일	<input type="radio"/> 5달정도?	<input type="radio"/> 1회 2일
<input type="radio"/> 1회 2일	<input type="radio"/> 1회 특강형태	<input type="radio"/> 1회
<input type="radio"/> 2-3회 / 1박2일 / 기관별 단기 워크샵	<input type="radio"/> 1회 2일	<input type="radio"/> 2박3일
<input type="radio"/> 2회 3일	<input type="radio"/> 2회 1일	<input type="radio"/> 1회, 1일
<input type="radio"/> 4-5회	<input type="radio"/> 2회 1일	<input type="radio"/> 1회, 1박2일
<input type="radio"/> 3월 - 11월 40시간	<input type="radio"/> 8회 이내	<input type="radio"/> 1회, 1박2일
<input type="radio"/> 1회, 1일	<input type="radio"/> 1회 2시간	<input type="radio"/> 1회, 1일
<input type="radio"/> 5회 8일	<input type="radio"/> 연 1,2 회 1박 2일	<input type="radio"/> 1-2일
<input type="radio"/> 4회, 8일	<input type="radio"/> 2회, 총4일	<input type="radio"/> 1회 1일
<input type="radio"/> 2회 1일	<input type="radio"/> 1회 1일	
	<input type="radio"/> 1회, 2일	

3. 참여한 교육은 어떤 프로그램이었는지 모두 상세히 기술해주시시오. (교육기관, 교육내용 등)

- 미디어교육 강사교육
- 전미협 워크샵
- 한국문화예술교육진흥원 워크샵, 언론진흥재단 미디어교육전국대회, 시청자미디어재단 강사워크샵
- 전미협 워크숍
- 언론진흥재단 미디어교육 전국대회 / 아르떼 겨울연수프로그램 / 전미협 미디어센터 재교육
- 전미협 스태프 워크샵, 특강
- 성평등 교육, 피치마켓 장애인 인식개선 교육, 영화진흥위원회 미디어 활동가 교육
- 4대 폭력 예방, 개인정보, 청렴, 산업안전, 인권교육 등
- 조직 내 소통관련, npo센터
- *예술경영아카데미 : 세무회계기초교육(3회)
*원주문화재단 : 보조금 집행 및 정산 교육
*나눔셈 : 원천징수와 사회보험, 노무사 상담
*전국미디어센터협의회 : 기획서 쓰기, 상영 저작권, 상영스태프 워크샵 프로그램 특강
- 서울마을미디어네트워크(미디어액트-직무교육), 디바이네스트(장비 운용) 등
- 전미협 스태프 역량강화 지원사업(마케팅, 비전수립)
- 1. 장편 트리트먼트 수업(개인 사비),
2. 디지털 사진수업(개인 사비),
3. 지역영화로 영화 글쓰기(인디하우스 무료 수업)
- 내일배움제로도 디자인관련 강의 수강 / 자격증획득
- 미교사협회/미디어교육사례공유
- 전미협 스태프 재교육 사업
- 전미협 스태프 교육(2019)
- 한국문화예술교육진흥원, 4차산업혁명 시대의 국제사회 문화예술교육 흐름
- 영상으로 표현하는 스토리 프레젠테이션 제작과정,마을민디에서 로배움터,마을미디어교육교상양성과정,영화해설기양성과정,다큐멘토리제작,촬영 실습등등
- 시 지방보조금 운영 지침 교육
- 퍼실리테이션
- 미디어센터 키워드 찾기,직무별/연차별 공감대 찾기,직무별 사례 발표,오픈클래스,직무별 강의계획
- 전미협 스태프교육
- 전미협 스태프역량강화 워크숍
- 전미협 스태프역량강화 워크숍
- 전미협에서 실시한 스태프역량강화 교육은 입사 후 거의 참여함, 전북민언련에서 주최한 가짜뉴스 판별법 교육을 받은 적이 있음
- 전국미디어센터협의회 스태프 역량강화 워크숍
- 교육기관 : 영화진흥위원회, 대구협동조합지원센터.교육내용 : 성평등교육, 소방안전교육, 장애인식개선교육
- B39, 아르떼. 미디어아트 이론 실습, 행정실무
- 전미협 연속강의프로그램(19.11.15.)
- 전미협, 직무역량강화?
- 전미협, 직무역량강화?
- 위탁법인 관련 회계교육
- 청소년 영화교육 국제심포지엄(영진위), 전미협에서 진행하는 스태프재교육 워크숍
- 문화예술 교육 관련, 직무적성검사 관련, 회계 및 노무 관련 등

4. 참여한 프로그램에 대해 만족하십니까?

① 그렇다 ② 보통이다 ③ 아니다



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
38	만족도	그렇다	22	62.86%
		보통이다	15	42.86%
		아니다	1	2.86%

외부교육에 참여한 적이 있다고 응답한 38인 중 참여한 프로그램에 대해 만족한다고 응답한 응답자는 62.86%(22인)였다. 42.86%(15인)는 보통정도의 만족도를 보였다.

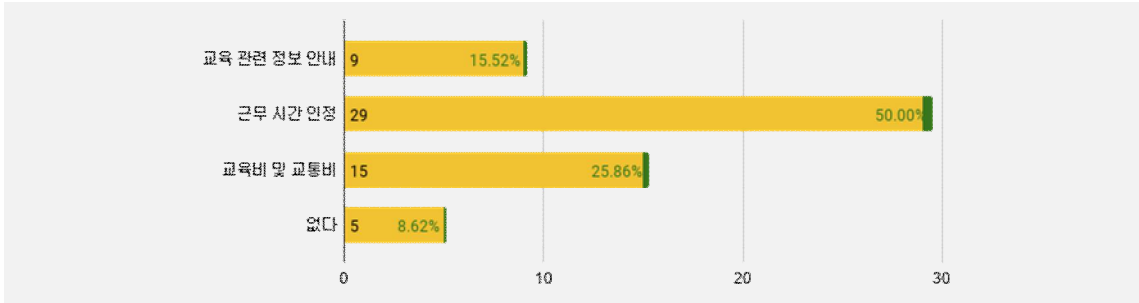
4-1. 만족 또는 불만족했다면 어떤 이유에서입니까?

- 프로그램 구성과 강사의 역량 모두 우수하였음
- 실제 직무에 활용되는 교육이었으면 좋겠다
- 교육에 대한 새로운 아이디어를 얻는다던지, 커리큘럼을 구성하는데 아이디어를 얻고 있습니다.
- 새로운 교육의 변화, 교수법, 교육법등을 다양하게 알아갈 수 있는 시간과 함께 미디어센터의 스텝들 그리고 같은 교육일을 하는 사람들과의 교류자리를 가질 수 있었다.
- 인사이트 제공
- 실무에 바로 적용 가능한 특강 진행
- 단기간에 형식적 교육이라서
- "케팅은 너무 네이버 블로그 중심으로 설명하여, 홍보와 마케팅에 대한 명확한 개념정리가 안 되었음. 비전수립은 미디어센터에 대해 잘 모르는 분이 와서 강의를 하여, 추상적인 현재 비전을 유지하는 것으로 논의가 다시 되돌아옴

- 대체로 수업 출석과 과제를 다 하는 편이라 과제물에 대한 강사님이 피드백을 잘 해 주셨을때 만족하는 편이다.
- 듣고싶은 프로그램을 택할 수 있어 도움이 되었다
- 온라인 강의로 진행되었고 업무 시간과 중복이 되어서 집중하기 어려웠음
- 같은 직무에서 일하는 사람들의 이야기를 들을 수 있어 좋았다
- 업무에 도움이 많이 되고 내 자신의 발전에 도움이 됨
- 성평등교육의 경우 강사에 따라 내용의 질적 차이가 큼. 그외 교육은 일반적인 수준에서의 교육임"
- 식사가 맛있었... 음. / 외부 초대강사 훌륭
- 우수한 강의
- 단 시간내 교육의 한계
- 교육자의 센터 운영형태 및 미디어센터에 대한 이해 부족

5. 참여한 프로그램에 대해 미디어센터에서 지원받은 부분이 있습니까? (중복체크 가능)

- ① 교육 관련 정보 안내 및 컨설팅 등 ② 근무 시간 인정
 ③ 교육비 및 교통비 지원 ④ 없다 ⑤ 기타:



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
58	센터지원	교육 관련 정보 안내 및 컨설팅 등	9	15.52%
		근무 시간 인정	29	50.00%
		교육비 및 교통비	15	25.86%
		없다	5	8.62%

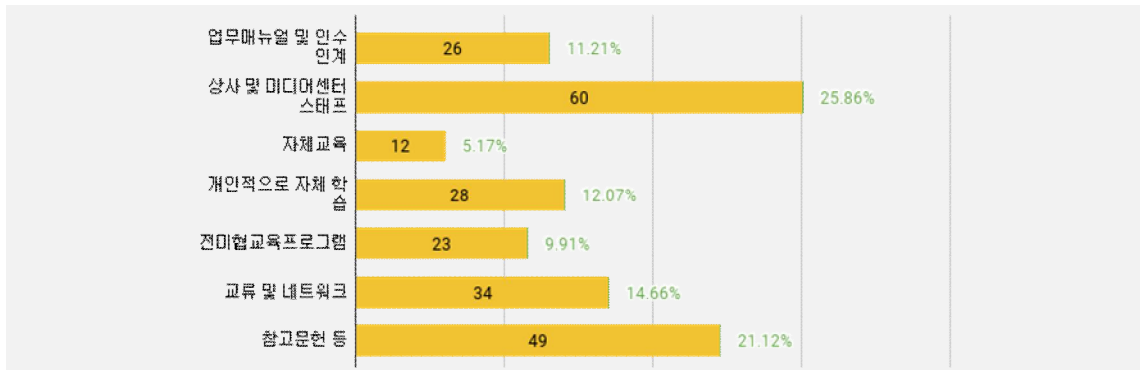
외부교육에 참여한 적이 있다고 응답한 38인 중 센터로부터의 지원을 받았다고 응답한 인원은 총 33인이었으며, 중복응답을 허용하여 총 응답개수는 58개이다. 참여한 프로그램에 대해 받은 지원 중 가장 많은 비율을 차지한 것은 '근무 시간 인정' (29개, 50.00%)으로 절반을 차지했다. 뒤이어 교육비 및 교통비 지원(15개, 25.86%), 교육관련 정보 안내 및 컨설팅 등(9개, 15.52%)의 지원을 받았다고 응답했다.

V. 스태프 (재)교육에 대한 수요

재교육과 관련한 의향 및 의견을 기재하는 섹션입니다.

1. 미디어센터 스태프로 일하면서 주로 어떤 경로를 통해 업무에 대한 지식과 정보, 노하우를 얻습니까? (중복체크 가능) *

- ① 미디어센터의 업무매뉴얼 및 인수인계를 통해
- ② 상사 및 미디어센터 스태프(동료)를 통해
- ③ 워크숍 등 미디어센터에서 자체적으로 시행하는 스태프교육 프로그램을 통해
- ④ 유관기관 교육 수강 등을 통해 개인적으로 자체 학습
- ⑤ 전미협 및 광역 단위에서 개최되는 스태프 재교육 프로그램을 통해
- ⑥ 타미디어센터 스태프와의 교류 및 네트워크를 통해
- ⑦ 타 미디어센터 홈페이지, 발간 자료(포럼/사례집 등), 참고문헌 등을 통해
- ⑧ 기타:

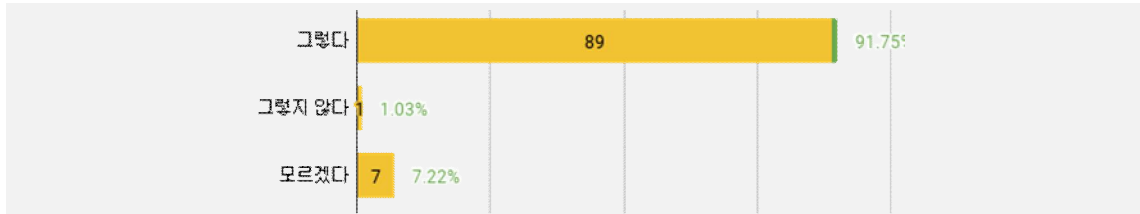


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
232	업무노하우취득경로	업무매뉴얼 및 인수인계	26	11.21%
		상사 및 미디어센터 스태프	60	25.86%
		자체교육	12	5.17%
		개인적으로 자체 학습	28	12.07%
		전미협교육프로그램	23	9.91%
		교류 및 네트워크	34	14.66%
		참고문헌 등	49	21.12%
		기타	0	0.00%

업무와 관련된 지식, 정보, 노하우를 어떤 경로를 통해 얻는지 묻는 질문에는 97명이 응답했으며 중복응답을 허용하여 총 응답수는 232개였다. 가장 많은 응답을 얻은 경로는 '상사 및 미디어센터 스태프(동료)를 통해서'로 25.86%(60개)였다. 2위는 '타 미디어센터 홈페이지, 발간자료, 참고문헌 등'으로 21.12%(49개), 3위는 타 미디어센터 스태프와의 교류 및 네트워크(14.66%, 34개), 4위는 유관기관 교육수강 등을 통해 개인적으로 자체학습(5.17%, 12개) 등이 뒤를 이었다.

2. 미디어센터 스태프로서 역량강화를 위한 (재)교육의 필요성을 느낍니까? *

① 그렇다 ② 그렇지 않다 (4번으로) ③ 모르겠다



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	재교육필요성	그렇다	89	91.75%
		그렇지 않다	1	1.03%
		모르겠다	7	7.22%

미디어센터 스태프를 위한 역량강화 교육이 필요한지를 묻는 질문에는 총 97인이 응답했으며 필요성을 느낀다는 응답이 91.75%(89인)로 압도적이었다. 잘 모르겠다는 응답도 7.22%(7인) 가량 되었다.

필요성을 느끼는 이유에 대해서는 트렌드 변화를 따르기 위해, 스태프간 교류를 위해, 업무효율 증진을 위해, 전문지식 함양을 위해 등 다양한 의견이 있었다.

2-1. 그렇게 느끼는 이유는 무엇입니까?

빠르게 변화하는 미디어 환경

- 빠르게 변화하는 미디어 환경에 대한 대응 필요
- 급변하는 트렌드와 비전을 위해
- 트렌드 대응 및 정보교류 필요
- 미디어 교육의 흐름은 빠르게 변화하고 있고 다양한 방법으로 융합될수 있는 사례가 많기 때문에 다양한 내용을 알아가야 할 필요가 있다고 생각해서.
- 올해의 경우 코로나19와 같은 예기치 못한 상황에서 온라인을 통한 교육 또는 상영을 해야하는데 사전 경험이 없는 상태에서 기술적으로, 내용적으로 고민이 많았다. 코로나19상황 뿐 아니라 변화되어가는 환경에 맞춰 업무에 필요한 새로운 지식을 습득하는 것이 필요하다고 생각된다.
- 미디어환경변화도 혼자서는 따라잡기 힘들 때도 많구요. 특강수업이나 재교육을 듣고 나면 환기되는 부분이 많습니다.
- 새로운 미디어문화 환경에 대한 이해
- 미디어 환경 및 정책 변화에 대한 대응
- 급변하는 미디어 환경 변화로 트렌드를 따라가기 힘들다 (코로나 19로 비대면 온라인 강의에 대해 알 수 있는 경로가 많이 부족하여 힘들었다.)
- 기술, 정책 등 변화하는 외부요인이 많은데 실무자는 업무가 많아 그에 대한 정보를 개인이 일일이 찾고 습득하기가 어렵고 변화에 대응하는 사업을 기획하거나 운영하기 쉽지 않음

- 급변하는 시대를 읽기 위해. 그런속에서 교육을 준비해야하므로
- 다양한 변화에 적응하기 위해
- 사회변화에 따른 현상.
- 급변하는 미디어 트렌드 대비
- 새로운 미디어환경에 대한 이해 필요
- 미디어 환경의 변화속에 도태될 수 있음
- 미디어환경이 시시각각 변화하기 때문
- 트렌드 취약
- 미디어가 워낙에 트렌드가 급변하는 분야다보니 뒤쳐지지 않으려면 보수교육이 필요함
- 미디어환경 변화 적응 필요, 전국의 미디어센터들이 비슷한 역량, 기술 보유 필요
- 트렌드 변화에 따는 사업 방향 수립에 도움
- 미디어 환경 변화가 빨라 끊임없는 학습과 교육수강이 필요하다고 생각됨
- 변화하는 미디어교육의 트렌드 이해차원
- 미디어센터 대내외 환경 변화와 현장의 경험에 대한 체계화를 위해
- 빠르게 변화하는 미디어 문화에 대응하는 다양한 미디어센터의 역할과 방향이 궁금하다
- 변화하는 미디어 환경에 따라 센터가 나아가야 할 새로운 방향과 목표를 이루기 위한 조건 중 센터 스태프 역량의 비중이 절대적으로 높다고 생각하기 때문입니다.

- 미디어 환경의 변화가 빠르고 지역간 현황이 다름. 그러나 적합한 교육을 받을만한 공간이나 여건이 부족하게 느껴짐.
- 미디어의 변화하는 환경에 적응하기 위해
- 미디어 환경 및 트렌드 변화를 따라가기 어려울 때
- 변화하는 미디어 환경에 대한 대응
- 빠르게 변화하는 미디어 문화에 대응하는 다양한 미디어센터의 역할과 방향이 궁금하다

자신의 능력의 한계/소진 & 성장의 필요/욕구

- 그저 근무만 한다고 해서 배울 수 있는 지식이나 노하우에는 한계가 있음.
- 너무 우울한 개구리가 되는 느낌이다. 교육을 통한 발전이 필요하다고 느껴짐
- 기획 역량 부족
- 대부분의 활동과 업무가 센터 내에서만 국한되기 때문에 온라인 상으로 정보를 취합하는 것이 대부분, 시야가 좁아지며 기존에 하는 방식대로만 업무를 진행하게 되는 경우가 많다.
- 전반적으로 부족
- 정보의 부족으로 인한 능력의 한계
- 반복되는 업무들이 틀에 갇힐때가 많습니다. 특강수업이나 재교육을 듣고 나면 환기되는 부분이 많습니다.
- 너무 우울한 개구리가 되는 느낌이다. 교육을 통한 발전이 필요하다고 느껴짐
- 본인이 맡고 있는 사업 외 분야에 대한 전문지식 부족
- 시간만 있다면 교육의 필요성을 느낀다 환기의 필요성
- 업무와 일에 대한 장기비전을 세우기 위해 실무적인 노하우를 얻기 위해..
- 성장을 위하여
- 업무 기획 및 실행에서 아이디어 부족 등 어려움을 느낄 때
- 중간관리자로서의 업무 한계가 느껴질 때가 있습니다.
- 잘모르는 부분도 많고 업무적 한계를 느껴서..
- 능력 개발 및 유지보수하지 않으면 도태
- 문헌정보학과 출신이라 잘 모르는 것도 많고 실무는 이론과 다른 것이 있다고 느끼기 때문에 교육의 필요성을 많이 느꼈다
- 전공자가 아닐 경우에 생소한 부분을 채워줄 필요가 있다고 생각
- 마을미디어 등 내가 모르는 미디어에 대해 아는데 어려움이 있었다.

효율적인 업무

- 미디어센터 운영의 체계화가 필요하다 느껴짐. 어떻게 운영하는 것이 잘 하는 것인지, 센터자체 운영 매뉴얼이 없다보니 체계적이지 않은 방식으로 센터운영을 하고 있다는 느낌이 들기도함.

- 업무능력 및 효율성 향상
- 업무 진행 효율성 및 노하우 증진
- 지금 일하는 방식이 맞는지 모르겠고, 좀 더 효율적인 방법은 없는지, 다른 곳에서는 어떻게 하는지 궁금하다.
- 비전에 맞춘 사업 진행 역량, 사업 계획서 작성 역량, 비전수립 역량 이 부족함, 목표에 맞춰 회의하는 방법을 모름
- 스태프별 보유 지식의 차이로 공동교육 운영 필요
- 업무 능력 향상을 위해 필요하다고 생각합니다.
- 처음 업무를 할때 이해나 파악하기 좋을것 같다.

더 좋은 사업 기획과 서비스 제공 및

미디어센터 활성화

- 역량강화를 통해 좋은 서비스를 제공할 수 있기 때문에
- 새로운 수요에 대한 필요성으로 새로운 기획을 위해 필요하다고 느낍니다.
- 교육강사들의 새로운 요청에 대한 사전지식 필요(예를 들어, 비대면 온라인 강의 개설과 운영방법 문이라든지, 센터 교육결과물을 열람할 수 있는 오픈된 형태의 온라인플랫폼 개설 요청 등)
- 미디어 스태프로서 역량을 강화해 센터의 발전을 꾀하기 위해
- 다양한 업무 및 새로운 교육아이디어를 얻기 위해
- 전문가의 조언이 법적인 문제 궁금증 해소, 새로운 정보를 통해 사업에 반영 가능
- 미디어센터가 확장하려면 스태프들의 역량이 강화되는 뒷받침이 있어야 함

타미디어센터 및 스태프와의 교류

- 지역별 스태프의 교류가 필요하다.
- 다른 센터와의 정보 교류
- 개인적인 업무를 함에 있어 부족함을 느끼진 않으나 타센터의 사례 및 의견개진 등을 통한 보다 나은 프로그램 개발의 아이디어나 힌트를 얻을 수 있기 때문
- 사례나 노하우의 공유
- 개인의 업무적인 역량강화와 타 지역의 사례 공유 등
- 지식확대와 네트워크에 도움이 되므로
- 타센터간 업무 공유

센터 자체 내에서 스태프 역량강화(교육)의 한계

- 낮은 연차의 스태프 대상 자체(내부인력) 역량강화의 한계(시간적, 방법론적)
- 연차가 낮은 직원들의 비중 높음 등
- 상사 및 미디어센터 동료들 통한 정보 습득에는 한계가 있음
- 센터 내부의 경험과 지식은 한계가 있음
- 신규입사자의 경우 인수인계만으로 업무의 어려움이 많음

미디어센터에 대한 이해

- 미디어 분야의 특성 및 미디어센터 기관특성상 늘 새로운 배움이 필요하다. 또한 지역에서는 기관에 요구하는 역할 스펙트럼이 계속 넓어지고 있는데 운영사정은 나아지지 않으니 한 스태프가 감당해야할 분야와 업무가 점점 넓어지는 것을 느낀다. 미디어센터 스태프에게는 미디어분야에 대한 전방위적인 학습이 필요하다. 빠르게 변화하는 미디어환경에 대한 적응, 미디어센터의 방향을 설정하고 미디어센터 스태프로서의 전문성 및 역할 수립을 위해 미디어센터 스태프

재교육 및 연구 참여를 위한 자원은 필수적이다.

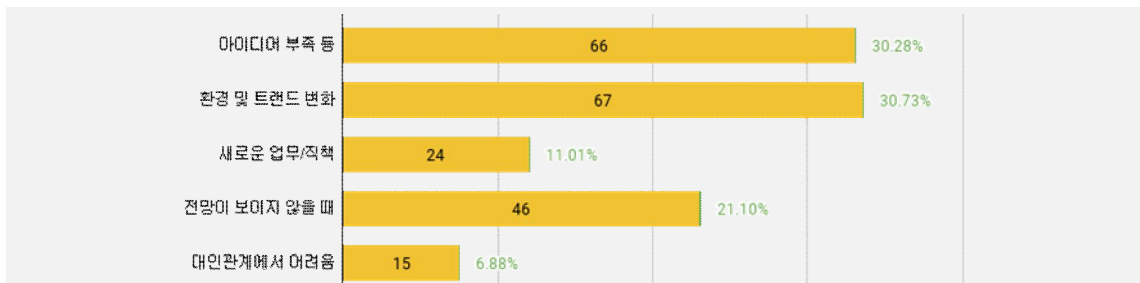
- 미디어센 역할에 대한 사회적 인식이 미비 (워하는 곳인지 모르고 입사하는 경우 많음)
- 미디어센터에 대한 이해와 다양한 경험에 대한 수용이 필요
- 시대가 변화가는 속도에 맞춰 미디어센터의 위치와 역량의 변화가 생기고 있다고 생각이 들고 있습니다

기타

- 미디어센터의 수가 많지 않음 : 벤치마킹 할 수 있는 곳이 없음
- 있으면 좋겠지만 일부러 시간내어 가기가 부담스럽다
- 현재 근무형태의 문제로 인해 신경을 쓸 시간적 여유가 없습니다.
- 센터에서 근무하는 교사들의 역량강화교육에는 집중하지만 그만큼 대응해야할 스태프들의 역량강화할 여력이 없다.
- 조직 내 문화 및 대인 관계에서 어려움을 느낄 때
- 소통의 필요성
- 센터 내 교육으로 직원 자체의 역량강화 필요

3. (재)교육의 필요성을 느낄 때는 언제입니까? (중복 체크 가능)

- ① 업무 기획 및 실행에서 아이디어 부족 등 어려움을 느낄 때
- ② 미디어 환경 및 트렌드 변화를 따라가기 어려울 때
- ③ 직무 전환 및 승진 등 새로운 업무/직책을 맡았을 때
- ④ 조직의 비전 및 스태프로서의 전망이 보이지 않을 때
- ⑤ 조직 내 문화 및 대인관계에서 어려움을 느낄 때
- ⑥ 기타:

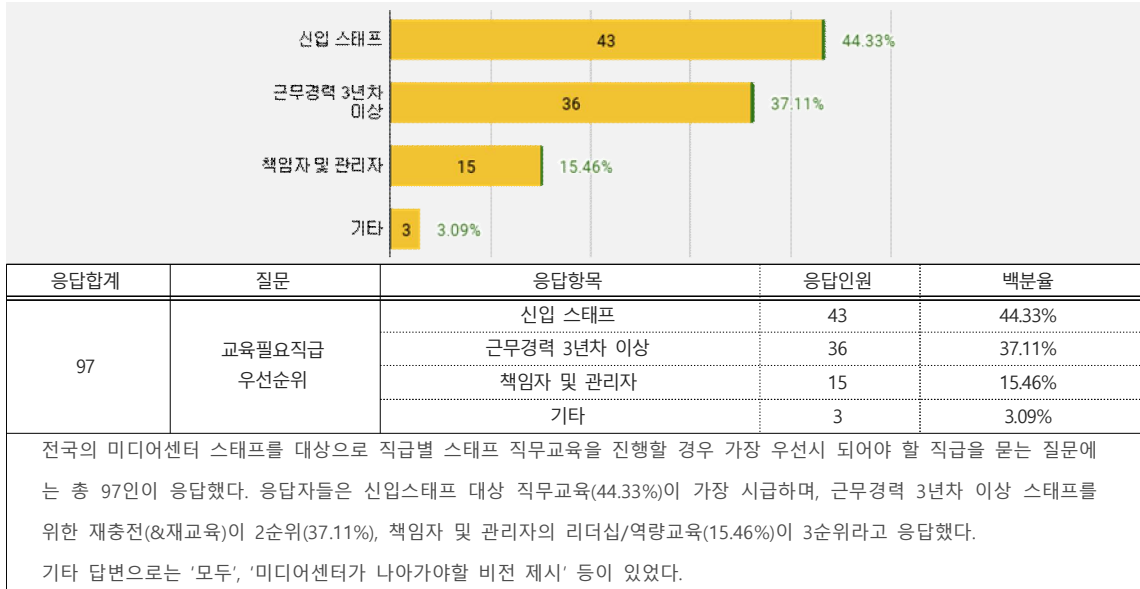


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
218	필요성느낄때	아이디어 부족 등	66	30.28%
		환경 및 트렌드 변화	67	30.73%
		새로운 업무/직책	24	11.01%
		전망이 보이지 않을 때	46	21.10%
		대인관계에서 어려움	15	6.88%
		기타	0	0.00%

스태프를 위한 재교육이 필요하다고 느끼는 때는 언제인지 묻는 질문에는 97인이 응답하였으며, 중복응답을 허용하여 총 응답개수는 218개였다. 응답자들은 미디어환경 및 트렌드 변화를 따라가기 어려울 때(30.73%)와 업무기획 및 실행에서 아이디어 부족 등의 어려움을 느낄 때(30.28%) 교육의 필요성을 느낀다고 응답했다.

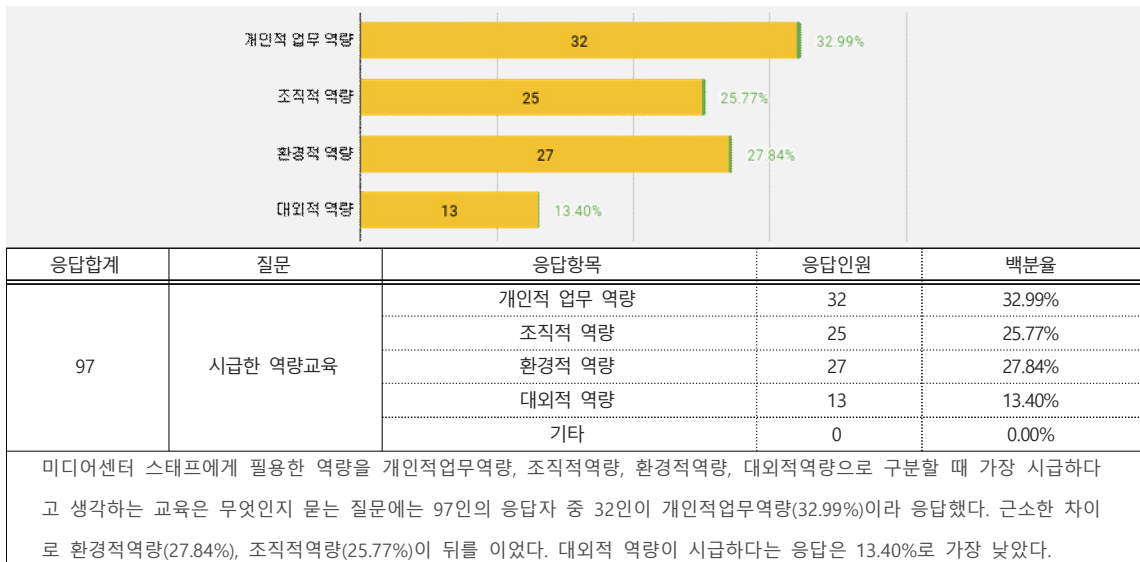
4. 전국 미디어센터 스태프를 대상으로 "직급별 스태프 교육"이 이루어질 경우, 가장 시급하다고 생각하는 교육은 무엇입니까? *

- ① 신입 스태프 대상 직무교육 ② 근무경력 3년차 이상 스태프의 재충전 & 재교육
- ③ 책임자 및 관리자의 리더십 및 역량교육 ④ 기타:



5. 미디어센터 스태프에게 필요한 역량을 다음과 같이 구분할 때, 가장 시급하다고 생각하는 교육은 무엇입니까? *

- ① 개인적 업무 역량 (사업계획의 수립 및 문서화, 기획 및 아이디어, 사업 집행 및 평가 등)
- ② 조직적 역량(조직의 비전 및 방향 수립, 팀워크 및 소통 체계 등)
- ③ 환경적 역량(미디어/기술/정책 등의 미디어환경 및 지역사회/공동체 등 미디어센터를 둘러싼 사회구조적 환경에 대한 이해)
- ④ 대외적 역량(관계자/이용자와의 소통 및 신뢰 관계 형성, 유관기관, 협력 단체 등과의 네트워크 등)



6. 미디어센터 스태프로써 본인에게 가장 시급하게 필요하다고 생각하는 (재)교육 프로그램 및 내용(분야)은 무엇입니까? (기술 트렌드, 문서작성 프로그램, 회계교육 등 자유롭게 기술해주세요.)

미디어트렌드 교육

- 새로 도출 되고 있는 뉴 미디어 및 마을뉴스등
- 기술트렌드
- 기술트렌드, 저작권
- 기술 트렌드 및 행정에 대한 교육
- 기술 트렌드, 사업기획 등
- 기술 트렌드, 회계 교육, 계약 교육
- 기술 트렌드 및 회계교육
- 기술 트렌드에 따른 최신 장비 운영지식 습득
- 기술 트렌드를 중심으로 개인의 업무 역량을 키울 수 있도록 하면 좋겠습니다.
- 영상 제작 및 편집 프로그램 등 기술 트렌드 교육
- 트렌드 또는 트렌드와 무관하게 미디어센터가 나아가야할 방향
- 트렌드 및 사업 진행에 대해서 체계 및 단계에 대한 교육이 있으면 좋겠다.
- 기술 트렌드 분야. (이유: 문서작성과 회계 및 정산 분야는 데일리 로 진행하고 있고, 업무 집중도가 높은 편입니다. 하지만 스태프 가 별도의 시간을 내어 기술 트렌드 분야를 알고 구체적인 내용을 습득하기에는 자료도 부족하고, 단기간에 이해하기 어려운 부분이라 자료집 형태로 제작하여 사전 신청자에게 배부하고 온라인 특강을 2-3일에 걸쳐 개설해 수강할 수 있도록 해도 좋을 것 같습니다.)
- 변화하고 있는 미디어 트렌드, 기술 트렌드와 함께 실제 교육사례 를 다양하게 알아감으로써 실제 수업에서 적용할 수 있는 아이디어 를 얻을 수 있는 교육.
- 최신 미디어 트렌드 구현 프로그램 및 행정절차
- 기술환경, 대외관계

미디어교육 동향

- 미디어환경의 변화에 따른 교육방법
- 전체 미디어교육 동향
- 향후 미디어교육 방향
- 미디어센터 미디어교육의 동향 (정책 포함), 미디어센터 미디어교육의 확장 가능성과 실제 사례(장르, 내용 등)
- 교육 연구
- 미디어교육의 흐름과 방향, 교육 운영 실무
- 미디어 정책과 흐름

- 미디어정책 등 관련분야의 전망과 대응
- 온라인 분야 신규 교육사업 개발을 위한 정보공유 등
- 국내 미디어단체 활동 상황 공유 및 연대

업무역량

- 개인업무역량
- 직무 전환 및 승진 등 새로운 업무/직책을 맡았을 때 필요한 소통 역량 및 새로운 기획에 대한 아이디어
- 문서작성
- 회계교육
- 영상편집
- 각 담당하는 업무역량 지속적인 강좌수강 필요 및 담당업무외에 교육수강필요
- 문서작성, (사업계획 수립 및 문서화, 기획 아이디어, 사업집행 평가 등)
- 비대면 프로그램 발굴 및 영상 디자인 프로그램
- 문서작성프로그램
- 기획 및 아이디어 수립 절차, 미디어 트렌드 발빠르게 아는법
- 프로그램 기획 및 운영, 회계교육
- 1인 미디어 네트워크 구축 / e나라도움 활용법
- 미디어교육 기획 및 사업 운영에 관한 업무 교육 및 교육 트렌드, 문서작성, 온라인을 통한 센터 홍보 방안, 비대면 교육 진행 방향.
- 저작권 관련 내용
- 기획,아이디어,기술 트렌드
- 마케팅 실무
- 교육프로그램

아이디어

- 기획에 대한 아이디어, 유관기관과의 네트워크 등도 배우고 싶습니다
- 실무에만 집중하다보면 미디어센터 본질을 잃을때가 많다. 실무에서 더 나아가려면 정책적인 부분과 필요성 등에 다시 한번 확인이 필요할 시간이 있다. 그런 부분에서 아이디어를 얻어야 미디어센터의 새로운 사업에 대한 고민이 확장될 것 같다

커뮤니케이션

- 시민들과 잘 소통하는 화법에 대한 교육이 있었으면 좋겠다
- 커뮤니케이션 능력

교류/네트워크

- 미디어센터 스태프 간 교류 프로그램
- 미디어센터 장비 구축에 대한 다양한 사례 공유
- 사업추진 방향 방법 등을 함께 고민할수 있는 사람

조직문화

- 조직 체계 및 네트워크 교육/비대면 협업툴 교육 (슬랙,노션 등)
- 조직관리
- 조직 문화 만들기
- 조직 내 대인관계
- 조직비전세우기
- 팀워크 및 소통 방법
- 조직문화.
- 미디어환경변화에 따른 미디어센터 공동의 비전 수립, 미디어센터 운영책임자 비전워크숍
- 센터의 운영체계 / 조직문화 점검
- 노무교육 / 업무 체계마련 / 중간관리자 역량 교육
- 비전에 맞춘 사업 진행 역량, 사업 계획서 작성 역량, 비전수립 역량, 목표에 맞춰 회의하는 방법, 미디어 트렌드

7. 미디어센터 스태프로서 본인의 역량강화를 위해 필요한 지원이 있다면 무엇입니까?

(예: 교육비/교통비 등 예산 지원, 시간 지원, 인력 지원 등)

시간지원

- 시간 지원
- 시간적 여유 / 교육프로그램의 수강료
- 근무시간 인정
- 시간지원 (이동으로 인한 시간 허비)
- 시간이 무엇보다 필요하지만 불가능할 것 같네요

환경형성

- 역량강화 교육의 필요성에 대한 공감대와 조직 문화 형성
- 네트워크 지원
- 인력 지원, 네트워크 지원

대체인력지원

- 인력지원
- 대체 인력 지원
- 적절한 업무분장 또는 보조인력지원

강사플 지원

- 멘토지원
- 해당 교육을 해줄만한 강사
- 교육비, 해당 교육을 해줄만한 강사

예산지원

- 교육비
- 예산지원
- 교통비

- 교육비, 교통비
- 휴식, 휴가비
- 안식년
- 오프라인 교육이라면 교통비 예산 지원, 온라인 교육이라면 업무 중간에 교육에 참여할 수 있도록 공식적으로 시간 지원

기타

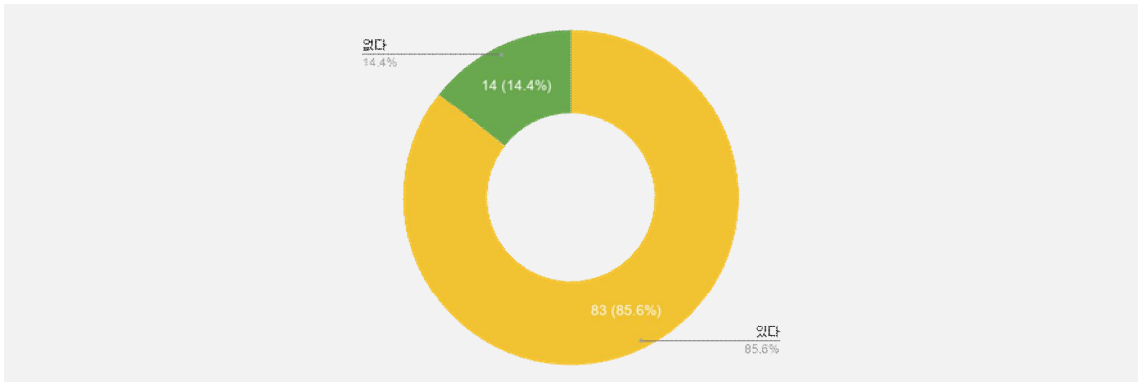
- 조직문화, 소통, 정말 모르겠다.. 시간과 예산으로 가능한 일인가...
- 모두
- 지역 예술문화개발 지원 예산 확대

VI. 전미협 스태프 재교육에 대한 의견

전미협에서 진행하는 (재)교육에 대한 의견을 기재하는 섹션입니다.

1. 전미협 스태프 재교육이 시행된다면 참여할 의향이 있습니까? *

① 그렇다 ② 아니다



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	참여의향	있었다	83	85.57%
		없다	14	14.43%

전국미디어센터협의회에서 스태프 재교육 프로그램을 실시할 경우 참여할 의향이 있는지 묻는 질문에는 97인의 응답자중 83인이 참여의향이 있다(85.57%)고 응답했다. 14.43%(14인)의 응답자는 참여할 의향이 없다고 응답했다.

1-1. 위와같이 답한 이유는 무엇입니까?

<p>아이디어 및 정보 공유</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 아이디어 공유가 좋았다 ○ 새로운 직무에 대한 정보를 얻을수 있을거 같아서 ○ 새로운 정보 습득 ○ 직무와 관련된 아이디어를 얻을수 있는 기회 필요 <p>재충전 + 리프레시</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 재충전 필요 ○ 소속감, 현안공유, 리프레시 ○ 재충전의 기회가 되고 하는 일에 대해 고찰하는 계기가 됨 ○ 재충전 <p>교류 및 네트워크</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 타 기관 스태프들과의 교류 ○ 네트워크 강화 ○ 1년에 한번씩 다른 선생님들은 어떻게 지내시나, 정보도 얻고 동향 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 파악이 가능해서 ○ 전국의 미디어센터들이 함께 모이는 자리로 재교육이 진행되기 때 문에 다양한 지역의 미디어교육 사례와 함께 전반적인 트렌드를 파악할 수 있어서. ○ 네트워크 및 소통 ○ 재교육 및 네트워크 필요성 ○ 전국에서 모이는 미디어센터 담당자들을 만날 수 있고 적합한 교육을 시행할 것이라는 믿음이 있기 때문입니다. ○ 지역적 한계에서 벗어나고싶다. ○ 타 센터와의 교류 ○ 여러 센터 직원들과 만나서 네트워크를 형성하기 위해 ○ 다양한 센터의 실무자 간 의견계진을 통한 소속 센터의 신규 프로그램 개발 ○ 타 지역센터 네트워크 / 타 지역센터 사례 참조
---	--

업무역량강화 + 자기계발

- 역량강화 필요
- 자기계발의 시간이 필요
- 여러 분야에 대한 교육의 필요성
- 직무 수행 능력 증진
- 업무의 어려움을 교육을 통해 해소
- 역량강화를 위해
- 부족한 역량 강화
- 역량강화를 위해 필요해서
- 다양한 것들을 배우기 위해
- 전문적 지식 습득 용이
- 센터 자체 스태프 역량강화 프로그램이 없기 때문
- 앞서 대담한 역량을 키울 수 있다면 재교육 들을 의향이 있음.
- 평소 미디어 포럼, 세미나 등 관심도가 높음
- 교육의 필요성을 느끼고 있으므로
- 부족한 부분을 채우는 기회
- 업무능력 향상
- 개인의 미래적 방향을 설정
- 센터 운영에 도움이 돼서
- 업무에 대한 부족함을 느낌.
- 부족함을 느낀다.
- 시급하다 생각하므로
- 필요해서
- 개인 역량강화를 위한 지속적인 교육 필요
- 성장하고 싶어서
- 업무 교류
- 필요성을 느끼기 때문에
- 미디어센터에 계속 근무 할 의향이 있기 때문에
- 교육강사들의 새로운 요청과 문기가 많기 때문에 이에 대처하기 위해서.
- 능력개발을 통해 업무효율을 높일 수 있기 때문에

전미협 프로그램에 대한 신뢰

- 작년 스태프 워크샵에서의 경험들이 많은 도움이 되었음
- 유튜브 수업 등 도움을 받은 경험이 있다.
- 큰 기관이라 좋은 교육이 준비되어 있을 것 같다
- 작년 교육때 도움이 많이되서

- 작년 했던 교육들이 조금이나마 도움이 되었다고 생각한다.
- 참여에 대해 좋은 기억이 있음.
- 작년에 워크숍 참여했을때 유익했음
- 좋은 기획을 해주실거 같아서
- 프로그램이 좋다
- 스태프 재교육이 꼭 필요하고 전미협 재교육이 유일합니다.
- 미디어센터 스태프에게 가장 현실적인 재교육을 운영할 거라 믿음
- 전미협에 대한 신뢰, 기획하시는 교육의 구성이 좋습니다.
- 교육이 좋기 때문
- 교육프로그램의 내용이 좋을 거 같아서(이때까지 좋았기 때문)
- 미디어센터 스태프를 위한 맞춤형교육이 가능하리라는 굳은 믿음
- 이전에 시행했던 재교육 프로그램을 유익하다고 느꼈기 때문에
- 신입스태프로서 전미협 워크숍에서 진행했던 교육이 직무 역량 강화에 많은 도움이 되었습니다.

기타

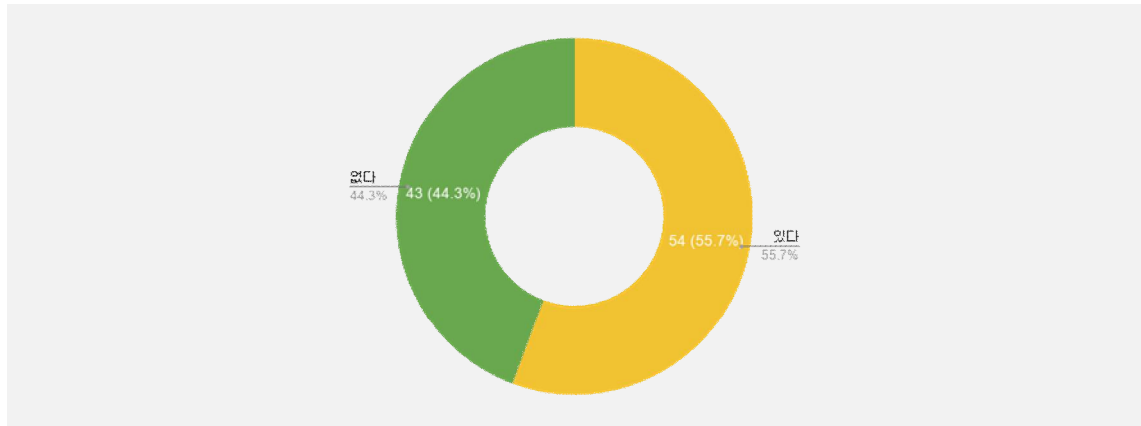
- 지역 미디어 활동의 저변 확대 및 동반성장
- 보다 다양한 경험

불참이유

- 다양한 센터와 안전한 대화를 할 수 있다는 확신이 없음
- 바빠서 못 갈것 같아요TTTTTTTTT
- 이해의 기반이 다르다
- 시간만 된다면 하고 싶다
- 시간부재 및 원격지 등
- 알찬교육이라면 참여할 의향 있음
- 어떤 교육인지에 따라 의무참여가 아니라면 선택할 수 있을 것 같다.
- 아니다는 아니고 모르겠다. 조직문화가 워크숍형태의 교육으로 해결될까?? 라는 의문 때문에
- 업무가 많아서 참석할 여유가 없을 것 같습니다.
- 프로그램 참여 기간 부담
- 참여하고 싶지만 현실적으로 시간을 빼기가 어렵다
- 인력부족으로 시간 내기가 어렵고 책정된 예산도 없습니다. TTTT
- 업무와 관련성 적을 것으로 예상
- 대외적으로 네트워크 활성화를 할 시기가 아직 아닌거 같다. 내부 결속과 내부정리를 좀 더 한다음 참여 하는걸로

2. 2017년부터 2019년까지 3개년 간 전미협 스태프 재교육 프로그램에 참여한 적이 있습니까? *

① 있다 (2-1번으로) ② 없다 (4번으로)



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	참여경험	있다	54	55.67%
		없다	43	44.33%

지난 3개년 사이 전미협에서 개최한 스태프 재교육 프로그램에 참여한 경험이 있는지를 묻는 질문에는 97명이 응답했다. 이중 54인(55.67%)이 참여경험이 있다고 응답했으며, 43인(44.33%)은 참여한 경험이 없다고 응답했다.

3. 전미협 스태프 재교육 프로그램에 참여한 경우, 어떤 점이 가장 좋았습니까?

<p>정보 및 사례공유</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 스태프들 간의 정보 공유 ○ 서로 센터간 사정을 공유할 수 있어서 ○ 타 미디어센터의 스태프 현황 파악 ○ 타지역의 프로그램운영 및 실태 등 ○ 타 센터의 근무 환경 공유 ○ 정보 교류 ○ 서로의 케이스터디가 가능하다는 점 ○ 지역별 센터별 다양한 사례를 접할 수 있어서 ○ 교육과 함께 다양한 지역의 사례를 한자리에서 공유하고 이야기 나눌 수 있어서 ○ 네트워킹을 통한 정보 교류 ○ 타 센터와의 교류 및 사례 공유 ○ 타센터와 공유할수 있다는점 ○ 타 미디어센터의 운영실태 및 현황 파악 ○ 센터별 교육운영 사례와 경험을 공유할 수 있는 점이 좋았습니다. 	<p>업무역량강화 + 자기계발</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 타 분야의 전문가 초청으로 새로운 정보를 획득할 수 있었습니다. ○ 궁금한 점들을 전문가에게 물어 볼 수 있는 기회가 있어 좋았다. ○ 관련업무에 대한 교육을 들었고 잘 모르던 부분을 알게되서 좋았습니다. ○ 새로운 곳에서 새로운 교육 <p>원활한 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 강사 전문성, 스태프 진행 ○ 다양한 교육구성을 통해 선택이 가능한 점 ○ 개인적 만족도 있지만 직원들에게 필요한 직무 역량강화 프로그램이 적절하게 배치되었음 ○ 필요한 실무 특강 진행, 선택 수강 가능, 교육 후 자료 공유 ○ 운영이 깔끔했다
---	--

교류 및 네트워크

- 네트워크 및 소통
- 네트워킹도 되고 좋은 정보가 많다
- 타 센터와 교류의 시간
- 네트워크
- 타 센터 스텝과의 관계형성
- 네트워킹
- 타 센터 스텝과의 교류
- 타 기관 스텝들과의 교류
- 타 미디어센터와의 교류
- 여러 센터가 모여 하나의 주제로 다양한 의견을 수립할수 있는 점
- 타 센터와의 소통
- 타센터와의 친목 도모
- 같은 직무에 사람들 이야기를 들을 수 있었음
- 타 센터분들과의 대화(그분들의 미디어 교육방식 등)
- 타센터 상황 공유 같은 고민의 지점 확인 등

- 같은 직무 종사자를 만나 다양한 이야기 및 신입스태프를 위한 강 의가 매우 인상적이었음
- 다른 센터사람들과의 교류
- 센터 스텝 간 네트워크 형성, 업무 정보 공유
- 같은 일을 하는 사람들 만난다는 것. 그리고 이야기를 나눈다는 것
- 센터 스텝 간 교류
- 타센터와 인적 네트워크 형성
- 타 센터 같은 직무를 맡은 스텝과 만날수 있는 기회
- 센터 간 교류 및 사례발표
- 타 지역 센터와의 교류 및 사업 방향등에 대해 이야기를 나누어 볼 수 있다는 점이 좋았습니다.
- 타 센터와의 교류, 우수한 스텝의 노하우를 들을 수 있어서 좋았다

재충전 + 리프레시

- 저작권, 힐링

4. 참여하지 않았다면, 어떤 이유입니까?

인력부족

- 인력부족
- 업무 대체자가 없어서
- 시간 및 대체인력 부족

시간부족

- 시간 부족
- 시간 없음
- 시간이 안되었습니다.
- 여유가 전혀 없었습니다.
- 미디어센터가 항상 바쁜 하반기에 진행이 되어 시간을 내기가 무척 어려웠다.
- 업무 시간을 빼기가 힘들어서.
- 일정이 맞지 않고 지리적 특성상 참여가 어려움
- 시간을 내지 못하였습니다ㅠㅠㅠ 한다면 꼭 참석하고 싶습니다.

프로그램 부족

- 직급에 맞는 재교육 프로그램이 없음
- 프로그램이 없었음(책임자 단위 대상)

업무과중

- 업무 과중
- 직무에 바빠서
- 입사한지 얼마안되었고 바쁜시기였음
- 현안업무로 인해
- 막 시작했고, 기존 업무 해내기 바빴음
- 업무가 바빴고 당장의 필요성을 느끼지 못함

정보부족

- 몰랐다
- 알지 못하였다.
- 정보 입수 미흡
- 공유 없음

대상 아님

- 비 대상
- 2020년부터 근무
- 신입직원이라서
- 입사 전이므로
- 2019년 후반 입사
- 신입사원
- 입사 전입니다.

기타

- 기회가 없었음
- 참여 여건이 안되서...
- 일정이 맞지 않아서 가지 못했습니다.
- 일정이 맞지 않았습니다.
- 외부 행사 참여가 센터내 분위기상...
- 다른 스태프가 우선적으로 참여할 필요가 있어서
- 업무가 더 적합한 스태프가 참여
- 참여 기간이 길다. 숙박.
- 아직 교육을 한다는 정보를 받아본 적이 없다. 영화진흥위원회에서 는 이메일이 와서 한 번 들어본 적이 있었는데 만족스러웠고 전미 협은 더 좋은 교육을 준비할 수 있을 거란 생각이 든다

5. 전미협 스태프 재교육 프로그램과 관련해 바라는 점이 있다면 기술해주세요.

프로그램 다양화 + 시의성 확보

- 케이스별 대응 교육(저작권, 민원대응)
- 심층적으로 능력별로 구분하여 보다 깊은 내용의 교육이 필요함
- 다양한 프로그램을 기획, 최대한 소규모로 필요한 프로그램에 참여 할 수 있었으면 함. 고민을 공유하는 자리라고 하더라도 소규모로, 직급별 또는 연차별로 나누어 이야기를 진행해야 효과적인 것으로 생각함.
- 설문 질문에서 적어주신대로 조직 운영 방법에 대한 시야를 제시해 주시면 도움이 될 것 같습니다.
- 우수사례 및 벤치마킹 등.
- 실제 센터에서 활용할 수 있는 프로그램이 부족한것 같음
- 개인의 역량과 더불어 조직이 추구하는 방향성에 대한 이야기를 나눌 수 있는 시간이 되면 좋겠습니다.
- 비전에 맞춘 사업 진행 역량, 사업 계획서 작성 역량, 비전수립 역량, 목표에 맞춰 회의하는 방법, 미디어트렌드 알기 교육을 진행하면 좋겠음
- 센터 스태프 또는 관계자와 관계적인 어려움/ 갈등이 생길때 익명 상담 및 해결방법에 대한 가이드가 있으면 좋겠습니다.
- 지역 센터마다 상황이 많이 다르지만 권역별 혹은 니즈가 맞는 센터들이 공동사업을 추진할 수 있는 기회를 만들 수 있어도 좋을 것 같음. 강사 양성교육이나 강사 역량강화 교육 등 공동사업으로 추진할 것들을 발굴하고 기획하는 것 등...

- 이 부분은 실은 고생하는 전미협에 꺼내기 어려운 부분이지만 하지만, 실제 센터들이 각각의 처한 상황, 직무내용이 각기 다르고, 필요한 지점의 내용 수준도 맞추기 어려운 상황에 스태프재교육이라는 방식의 진행이 굉장히 수준을 결정하기 어려운 지점이라고 생각함. 예를 들어 내가 어느 부분에 부족하고 어떤 부분에 이해를 높여야 하는지 정도만 스스로 느낄 수 있다면 해결점은 찾을 수 있을 것 같아요. 재교육보다는 해결점을 찾아가는 길을 안내해 줄 특강이 오히려 좋지 않을까 생각해보입니다. 위로도 필요하고 응원도 필요하니까요.
- 실제 직무에서 필요한 지점은 미디어센터이기 때문에 새로운 분야에 대한 문의가 많은 편이라 트렌드는 빠르게 따라갈 필요가 있다고 생각됨.
- 전문적인 강사 및 초청을 통해서 좀 더 교육이 되었으면 좋겠다
- 미디어의 트렌드에 대한 관련 분야에 대한 포괄적인 내용을 담은 프로그램이 필요해 보입니다.
- 다양한 프로그램을 운영하면 좋겠음
- 보다 다양하고 유익한 프로그램들을 들 수 있으면 좋겠습니다
- 조직문화에 대해 고민할 수 있는 프로그램이 있으면 좋겠습니다
- 타 스태프들과 교류할 수 있는 프로그램이 있으면 좋을 것 같아요
- 이론적인 부분과 더불어 실무에서 직접 적용되는 교육을 듣고 싶음
- 비전에 맞춘 사업 진행 역량, 사업 계획서 작성 역량, 비전수립 역량, 목표에 맞춰 회의하는 방법, 미디어트렌드 알기 교육을 진행하면 좋겠음

교육 장소 및 플랫폼 다변화

- (기초)교육은 영상으로 언제든지 활용할 수 있게, 심화 교육은 오프라인으로
- 오프라인으로 고고!
- 방역지침을 철저히 지켜 오프라인으로 운영되었으면 좋겠습니다
- 아무래도 서울에서 하는 교육이다 보니.. 거리의 문제.
- 지역 스태프들이 들을 수 있도록 권역별로 협의해서 순회교육 진행해주세요. 또는 운영책임자/중간관리자/신규스태프 등 보직에 맞는 역량 강화 워크숍 진행해주세요.
- 서울이 아닌 다른 센터를 고려한 장소 선정 (ex. 대전, 전주)
- 업무시간 외에 들을 수 있는 동영상 혹은 온라인 강의나 워크숍이 있었으면 함.
- 좀 더 다양한 교육과 지방에서 근무하는 스태프들을 위해 온라인 강의도 있었으면 좋겠어요.
- 위치적으로 많은 센터에서 참여 할 수 있는 곳에서 교육이 이뤄지면 좋겠다
- 단발성, 일회성보다는 꾸준한 강의(온라인)
- 코로나가 좀 안정되면 다시 대면교육 진행해주시면 감사하겠습니다.
- 지역 간 이동을 지양하는 시기라서 대면 교육보다는 줌(ZOOM)을 활용한 실시간 비대면 교육을 추진해주었으면 합니다. 예를 들어, 주1회 1시간 3주에 걸쳐서 실무역량 전문가 특강을 개설하여 회의ID와 암호를 미디어센터 실무스태프 단독방에 공유하여 참여할 수 있도록 독려합니다. 월요일날 휴관인 센터들이 있으니까 매주 화요일 17:00~18:00. 1시간 동안 강연을 듣고 질의응답도 하고 강연듣고나서 퇴근. 하루에 많은 양을 한번에 교육받는 것보다 나눠서 재교육 프로그램을 운영해주었으면 합니다.

교육 일정의 현실화

- 시간적 여유가 좀 부족하지 않았나.. 다 함께 보이는 자리를 마련하자는게 쉽지는 않지만, 대부분의 센터가 사업이 종료되고 센터가 조용해지는 시점은 비슷할꺼라고 생각합니다. 조금 더 여유로운 마음가짐으로 수업에 참여도 하고 수업도 길고 내실있게 진행될 수 있었으면 합니다.
- 1월~2월경에 프로그램 운영 한다면 가능
- 미디어센터 사업이 미 진행되는 1~3월에 추진되었으면 좋겠습니다.
- 시간적, 환경적 교육이 가능하다면 연1회 정도 지속적인 교육을 희망함
- 재교육 프로그램이 1년에 2회 정도로 자주 있었으면 좋겠습니다.
- 스태프교육이 1년에 여러 번 있어 선택권이 있었으면 좋겠습니다.

- 지역적 혹은 시간적 접근성이 낮아 참여하기 어려운적도 있습니다.
- 참여하고 싶으나 일정이 맞지않아 못하는 경우가 많았어요
- 당일, 단과과정, 온라인이면 좋겠다.
- 날잡아 집중적으로 하는것 보다는 한나절, 몇시간 정도 할애해서 받을수 있는 교육, 만남 등으로 이루어지면 부담없고 효과적일것 같습니다.

교육 기획/운영/홍보의 체계화

- 열심히 해줘서 감사하지만 센터 직원들이 참여를 못하는 진짜 이유를 알고 접근해야할듯..
- 실질적이고 체계적인 교육운영
- 적극적 홍보 요망
- 선택적 참여가 아닌 필수 참여를 보장하는 제도적 절차 마련
- 미디어센터 스태프에게 유일한 연수일 수 있습니다. 스태프 개인의 역량강화를 통해 미디어센터 성장의 바탕이 됩니다. 잘 부탁드립니다.
- 어려운 환경에서도 전국의 미디어센터를 위해 노력해주셔서 감사합니다.
- 재교육의 진행 여부를 떠나 이런 시간을 늘 제안 제시 해주시고 공감대 형성을 위해 노력해주세요~~ 좋은 교육프로그램으로 늘 이어진다면 더욱 감사하겠습니다
- 필수교육화 해서 바쁜 와중에도 업무를 쉬고 하고 싶다
- 관련 정보를 접할 수가 없다.
- 교육과 인적 네트워크 형성적 측면이 적절하게 배합될 수 있는 밸런스
- 네트워크를 강화해서 진행할 수 있는 프로그램 필요. 기획한 프로그램 중 몇몇 프로그램은 센터마다 상황이 다르기 때문에 적용하기가 힘들. 네트워크를 강화해 협업해서 진행할 수 있는 프로그램 기획 등이 필요
- 다양한 프로그램을 기획, 최대한 소규모로 필요한 프로그램에 참여할 수 있었으면 함. 고민을 공유하는 자리라고 하더라도 소규모로, 직급별 또는 연차별로 나누어 이야기를 진행해야 효과적일 것으로 생각함.

기타

- 같이 하는 사람들과도 다양하고 안전하게 대화할 수 있었음 좋겠다.
- 코로나 때문에 어려움이 있지만 스태프 재교육 프로그램이 꼭 진행되었으면 하는 바람입니다.

6. 스태프 재교육 프로그램 외에 스태프 역량 강화를 위해 필요한 정책과 관련해 의견이 있다면 제안해주시시오.

맞춤형 교육 등 다양화

- 센터별 요청 교육도 하면 좋을 것 같습니다
- 다양한 교육의 진행 및 지방에서의 교육 진행
- 온라인으로 수강가능한 강의 개설
- 예술 교육과 미디어교육의 융합 사례를 알고 싶어요.
- 대면교육, 워크숍 등 보다는 연구보고서, 자료집, 온라인 교육 등 수시로 참고할 수 있는 자료등이 더 생산되면 좋겠습니다.
- 소정의 예산으로 셀프 역량강화 기획안 작성 후 보고서 제출
- 센터별 우수사례 공유
- 역량강화를 위한 재교육 기회가 더 많았으면 함.
- 모범이 될만한 기관 공동 견학
- 영진위에서 진행했던 미디어중보자 역량강화 교육을 듣고 싶었는데 업무시간에 포함되어 듣지 못했습니다. 업무 시간 외에도 들을 수 있는 다양한 강의를 제공해주면 좋을 것 같아요.
- 교육과 네트워크를 많이 할 수 있는 시간이 있었으면 좋겠습니다

정보공유 공간 및 네트워크 마련

- 언제든지 서로 교류 할 수 있는 정보 공유 공간을 조성해 놓으면 좋을 것 같음
- 네트워크 강화..?
- 급변하는 미디어환경 변화에 대한 각자의 생각을 들어보는 장이 있으면 좋겠습니다. 그리고 젊고 화이팅 넘치는 새로운 직원들이 많이 들어올 수 있는 역동적인 곳으로 변모하는 계기가 생기면 좋겠습니다.
- 분기별 센터별 우수 사례 발표 / 센터별 자료를 모을 수 있는 플랫폼 필요
- 미디어센터의 현재와 미래를 공동으로 고민하는 자리가 필요합니다.

필수교육 제도 마련

- 국가 정책인가요? 예시를 들자면, 청소년상담센터 경우에는 직원별 매년 필수 연수 시간이 있음. 정책으로 정해져있음. 미디어센터도 이러한 정책이 필요.
- 기업에서 수료해야할 법정교육이 있는 것처럼 미디어센터 스태프들은 매 해, 재교육 프로그램을 듣는 것을 의무화할 수 있도록 하면 어떨까요. 물론 실효성 없는 교육프로그램이 배치된다면 의무화에 대한 반발이 있을 수는 있겠지만, 재교육에 참여하기 위한 시간을

지원받거나 하는 것이 어려운 센터의 경우에 '의무화되지 않은 교육에 참여하는 것은 쉽지 않을 것 같아서요. 장기적으로 재교육 과정에 의무적으로 참여하는 것으로 하고, 연차별, 업무별로 필수적으로 들어야 하는 프로그램과 선택적으로 들어야 하는 프로그램이 나뉘어서 기획되면 좋을 것 같습니다.

안정적 근로 여건 마련

- 단기간 일하는 곳이 아니길 바랍니다. 단기간에 센터에 필요한 인체가 되는 어려울 것 같아요. 이제 3년조를 되니 센터가 어떤 곳 이구나 정도 이해되는 것 같습니다. 단기간 근로자로서 담당할 분야는 아니라고 생각합니다.

기타

- 전국에 설립되어 있는 미디어센터에 대한 국가적 관심과 지원
- 미디어센터 3년이상 근무자에게 자격증 부여, 전문성 및 차별성 제공 필요
- 디지털 시대의 영상, 이미지, 오디오 등의 아카이브 정책
- 시간 및 소모임 지원/ 눈치보지 않을 환경
- 한국의 미디어센터는 아직 시작 단계에 있다. 시민들의 보편적 미디어 참여가 목표이긴 하나 다양한 한계 또한 현실이다. 스태프 역량 강화는 센터가 지역사회에서 내실 있는 역할을 수행하는데 가장 중요한 요인이 될 것이다. 미디어를 통해 시민들의 다양한 사회적 가치를 실현 시키기 위해 스태프는 1. 미디어 환경에 대한 이해와 변화 2. 다양한 시민 미디어 활동 사례(깊이 있는 방법론) 3. 교육강좌에 기반한 활동, 콘텐츠 제작 사례 4. 실무역량(교육강좌 기획, 시설 및 장비운용, 상영프로그램, 행정 및 회계, 주민네트워크 형성 및 운영) 5. 미디어센터의 사회적 가치를 순차적으로 익히는 것이 필요할 것이다. 매우 중요한 시기일 것이다. 미디어센터 시작 20년, 그간 시민미디어 정책은 양적 확장에 그 중심이 있었다. 하지만 이제는 내실있는 미디어센터가 어떤 긍정적 역할을 수행할 수 있는지 지역사회에 입증해야 할 시기가 되었다. 꾸준히 늘어나는 미디어센터에 우리가 하는 일이 무엇인지 모르는 스태프들이 입사하고 있다. 각 센터의 자체 역량으로는 그 신입 스태프(3년차 이하)에게 '우리가 하는 일'을 설명하고 설득(?)하기 힘들다. 전 미협 스태프 교육 프로그램은 그래서 중요하다. 오래된 센터에게 필요한 것, 신규센터 신규직원들에게 필요한 것이 무엇인지 확인할

수 있는 우리의 유일한 창구인 것이다. 미디어센터가 점차 도서관, 문화센터와 비슷해지는 현실이 아쉬울 때가 있다. 교육과 시설 장비 지원에서 끝나는 것이 아닌 시민들의 미디어 참여를 확장할 수 있는 보다 적극적인 태도를 지닌 스태프가 절실하다. 한 명의 좋은 (?)스태프로 성장하기 위해서 1.센터, 2.이용자 활동 3.전미협 의 역할이 필요할 것이며 전미협은 센터의 사회적 가치는 정립하고

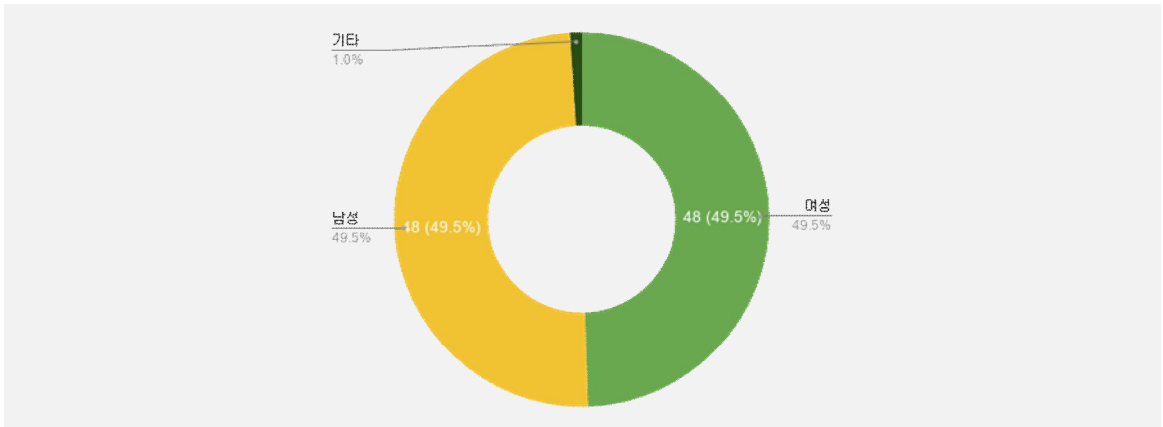
확장함과 함께 스태프 개개인 역할을 확대할 수 있는 중요한 계기를 마련해 줄 수 있다. 그래서 전미협 스태프 교육은 전미협의 가장 중요한 역할 일 수 있을 것이다. 좋은 프로그램을 위해 노력하시는 연구자 분들께 감사드립니다.

Ⅶ. 일반사항

연구의 분석을 위한 응답자의 기초정보를 기재하는 섹션입니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? *

① 여성 ② 남성 ③ 기타:

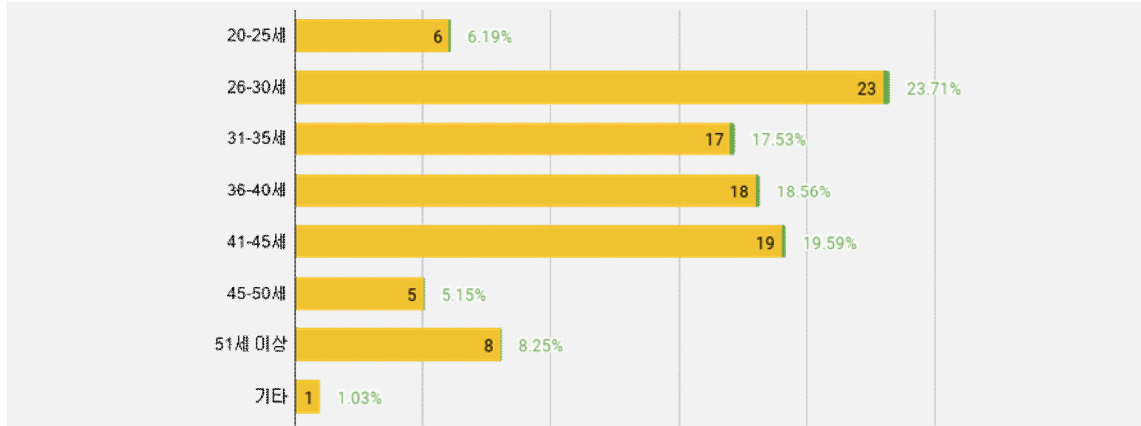


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	성별	여성	48	49.48%
		남성	48	49.48%
		기타	1	1.03%

응답자 97인중 여성과 남성이 각각 48인(49.48%)으로 성비는 균등한 것으로 나타났다. 기타에 응답한 응답자가 1인(1.03%) 있었다.

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까? (한국 나이 기준) *

- ① 20-25세 ② 26-30세 ③ 31-35세 ④ 36-40세 ⑤ 41-45세
 ⑥ 45-50세 ⑦ 51세 이상 ⑧ 기타:

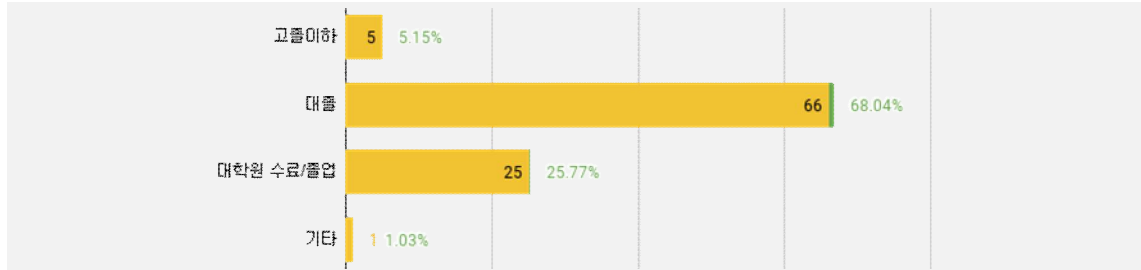


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	연령	20-25세	6	6.19%
		26-30세	23	23.71%
		31-35세	17	17.53%
		36-40세	18	18.56%
		41-45세	19	19.59%
		45-50세	5	5.15%
		51세 이상	8	8.25%
		기타	1	1.03%

응답자 97인 중 23인(23.71%)이 26-30세로 가장 높은 비율을 보였으며, 31세부터 45세까지는 17.53%, 18.56%, 19.59%로 비슷한 비율을 보이며 뒤를 이었다. 20대가 29인, 30대가 35인, 40대가 24인, 50대 이상이 8인으로 20대부터 40대까지는 고른 연령분포를 보였다.

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? *

- ① 고등학교 졸업 이하 ② 대학교 졸업 ③ 대학원 수료 및 졸업 ④ 기타:

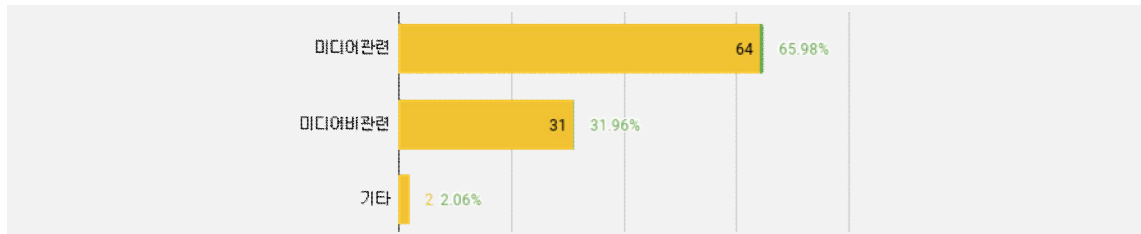


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	최종학력	고졸이하	5	5.15%
		대졸	66	68.04%
		대학원 수료/졸업	25	25.77%
		기타	1	1.03%

응답자 97인 중 66인(68.04%)이 대졸이라 응답하였으며 대학원(수료/졸업)이라 응답한 응답자는 25인(25.77%)으로, 대학 및 대학원 졸업 학력자가 가장 많았다.

4. 귀하의 전공은 무엇입니까? (전공이 여러가지인 경우, 최종전공 학력 기입) *

- ① 미디어 관련 전공 ② 미디어 비관련 전공 ③ 기타:

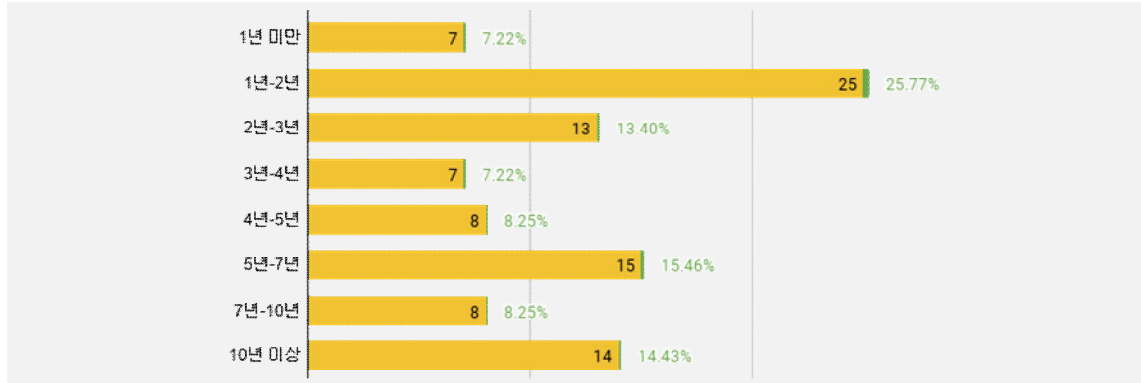


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	전공	미디어관련	64	65.98%
		미디어비관련	31	31.96%
		기타	2	2.06%

응답자 97인 중 미디어 관련 전공자는 65.98%(64인)로 반수를 넘었으며, 미디어 비관련 전공자도 31.96%(31인)으로 적지 않았다.

5. 현재 근무하는 미디어센터를 포함하여 미디어센터에서의 총 근무(종사) 경력은 어떻게 되십니까? (상근 기준) *

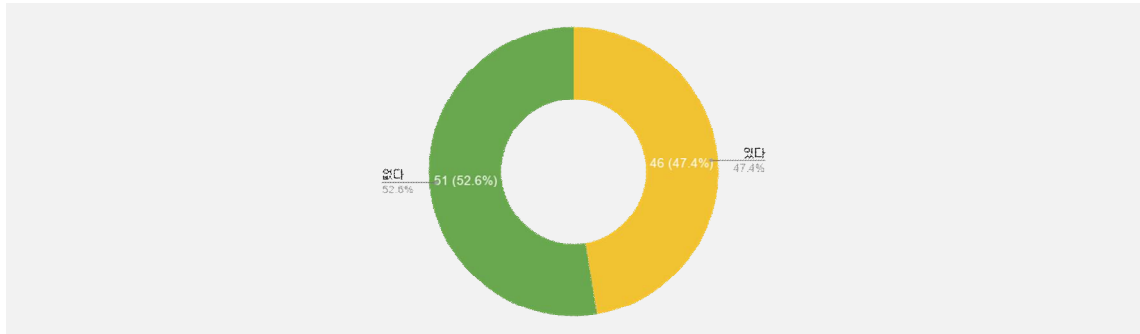
- ① 1년 미만 ② 1년 이상~2년 미만 ③ 2년 이상~3년 미만 ④ 3년 이상~4년 미만
 ⑤ 4년 이상~5년 미만 ⑥ 5년 이상~7년 미만 ⑦ 7년 이상~10년 미만 ⑧ 10년 이상 ⑨ 기타:



응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	총근무경력	1년 미만	7	7.22%
		1년 이상~2년 미만	25	25.77%
		2년 이상~3년 미만	13	13.40%
		3년 이상~4년 미만	7	7.22%
		4년 이상~5년 미만	8	8.25%
		5년 이상~7년 미만	15	15.46%
		7년 이상~10년 미만	8	8.25%
		10년 이상	14	14.43%
		기타	0	0.00%
응답자 97인 중 25.77%(25인)이 1~2년차 근무자로 가장 많았으며, 5~7년이 15.46%(15인)로 2위, 10년 이상 근무자도 14.43%(14인)으로 높은 비중을 보였다.				

6. 지금 근무하는 미디어센터에 입사하기 전 미디어센터 관련 활동 경험이 있습니까? *

① 있다 (6-1로) ② 없다 (다음섹션으로) ③ 기타:

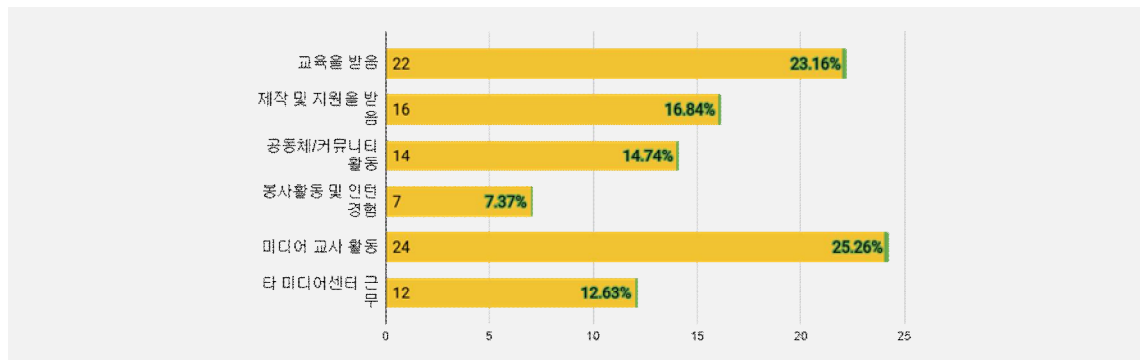


응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
97	센터경력	있다	46	47.42%
		없다	51	52.58%
		기타	0	0.00%

응답자 97인 중 입사 전 미디어센터 관련 경험이 있는 응답자가 51인(52.58%), 관련 경험이 없다고 응답한 응답자는 46인(47.42%)으로 그 비율이 근사치를 보였다.

6-1. 있다면 어떤 활동을 하셨습니까? (중복체크 가능)

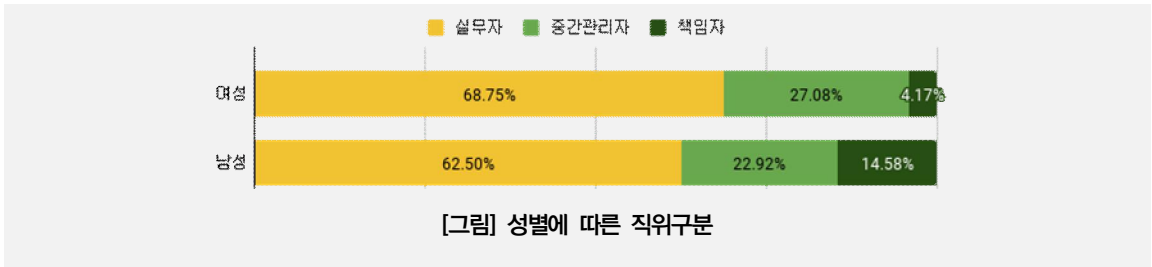
① 미디어센터에서 교육을 받음 ② 미디어센터에서 제작 및 지원을 받음 ③ 미디어센터 공동체/커뮤니티 활동
 ④ 봉사활동 및 인턴 경험 ⑤ 미디어 교사 활동 ⑥ 타 미디어센터 근무 ⑦ 기타:



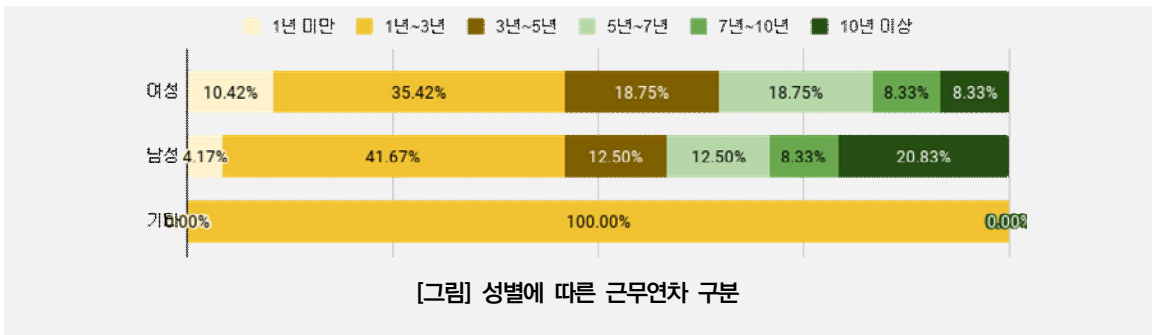
응답합계	질문	응답항목	응답인원	백분율
95	있을 경우 어떤 활동	교육을 받음	22	23.16%
		제작 및 지원을 받음	16	16.84%
		공동체/커뮤니티 활동	14	14.74%
		봉사활동 및 인턴 경험	7	7.37%
		미디어 교사 활동	24	25.26%
		타 미디어센터 근무	12	12.63%
		기타	0	0.00%

입사 전 미디어센터 관련 경험이 있는 응답자들에게 주요활동 내역을 묻는 질문에는 중복응답을 허하여 총 95개의 응답이 수합되었다. 이중 '미디어교사활동'(24인, 25.26%)과 '교육을 받음'(22인, 23.16%)이 가장 높은 비중을 보였으며, '제작 및 지원을 받음'(16인, 16.84%)과 '공동체/커뮤니티 활동'(14인, 14.74%)이 뒤를 이었다.

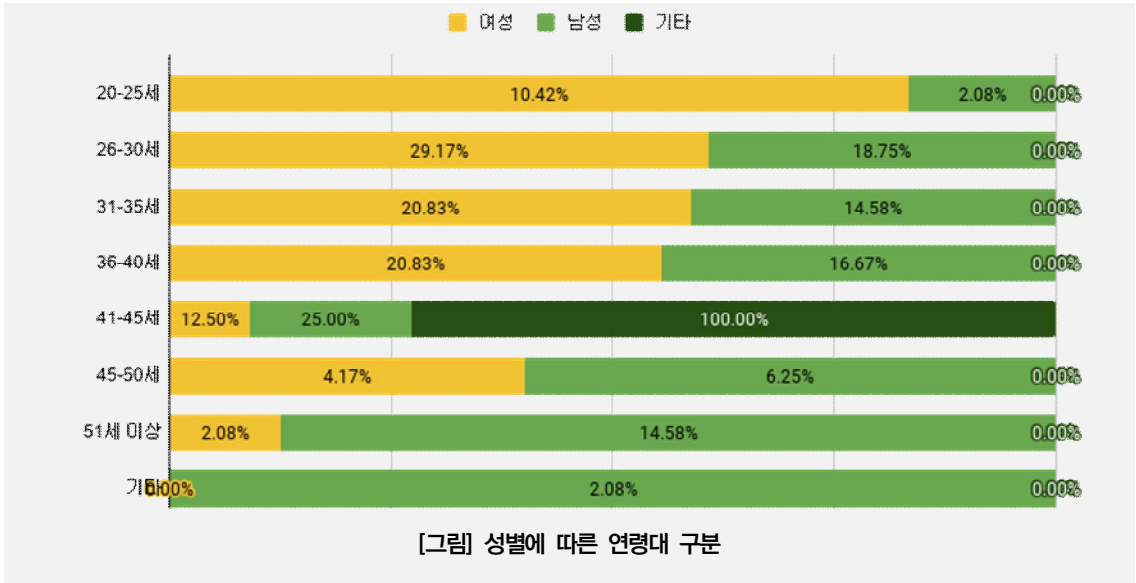
3. 문항교차분석



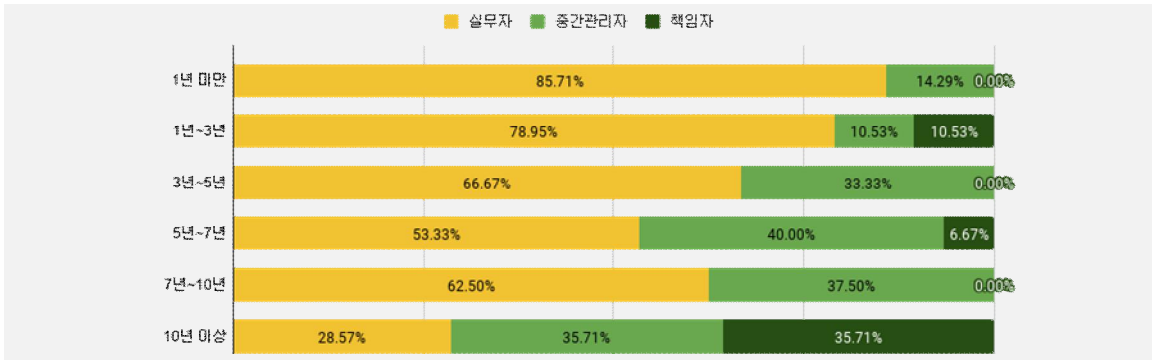
성별 \ 직위	실무자	중간관리자	책임자	기타	합계(명)
여성	33	13	2	0	48
남성	30	11	7	0	48
기타	0	0	1	0	1
응답총계					97



성별 \ 연차	1년미만	1~3년	3~5년	5~7년	7~10년	10년이상	합계(명)
여성	5	17	9	9	4	4	48
남성	2	20	6	6	4	10	48
기타	0	1	0	0	0	0	1
총계							97

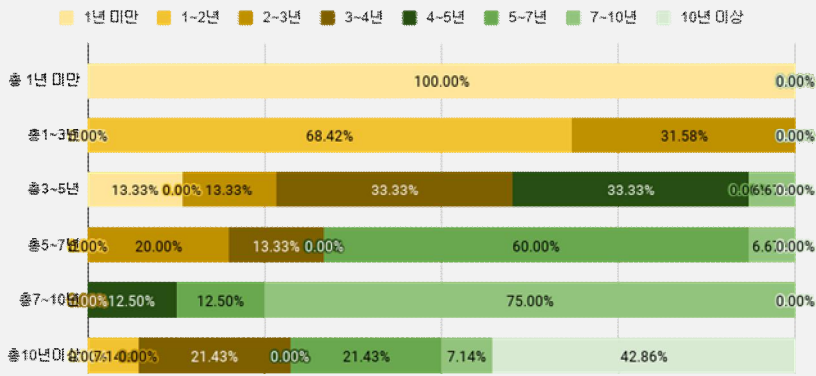


성별	연령								합계(명)
	20-25세	26-30세	31-35세	36-40세	41-45세	45-50세	51세 이상	기타	
여성	5	14	10	10	6	2	1	0	48
남성	1	9	7	8	12	3	7	1	48
기타	0	0	0	0	1	0	0	0	1
응답총계									97



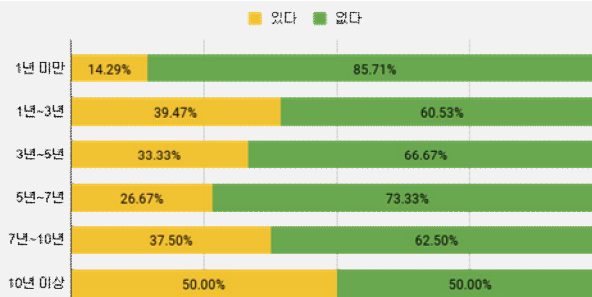
[그림] 총근무경력별 직위

총근무경력 \ 직위	실무자	중간관리자	책임자	기타	합계(명)
1년 미만	6	1	0	0	7
1년 이상~3년 미만	30	4	4	0	38
3년 이상~5년 미만	10	5	0	0	15
5년 이상~7년 미만	8	6	1	0	15
7년 이상~10년 미만	5	3	0	0	8
10년 이상	4	5	5	0	14
총계					97



[그림] 총근무경력별 현 센터 재직기간

총근무경력 \ 현센터 재직기간	1년 미만	1~2년	2~3년	3~4년	4~5년	5~7년	7~10년	10년 이상	합계(명)
	1년 미만	7	0	0	0	0	0	0	
1년 이상~3년 미만	0	26	12	0	0	0	0	0	38
3년 이상~5년 미만	2	0	2	5	5	0	1	0	15
5년 이상~7년 미만	0	0	3	2	0	9	1	0	15
7년 이상~10년 미만	0	0	0	0	1	1	6	0	8
10년 이상	0	1	0	3	0	3	1	6	14
총계									97



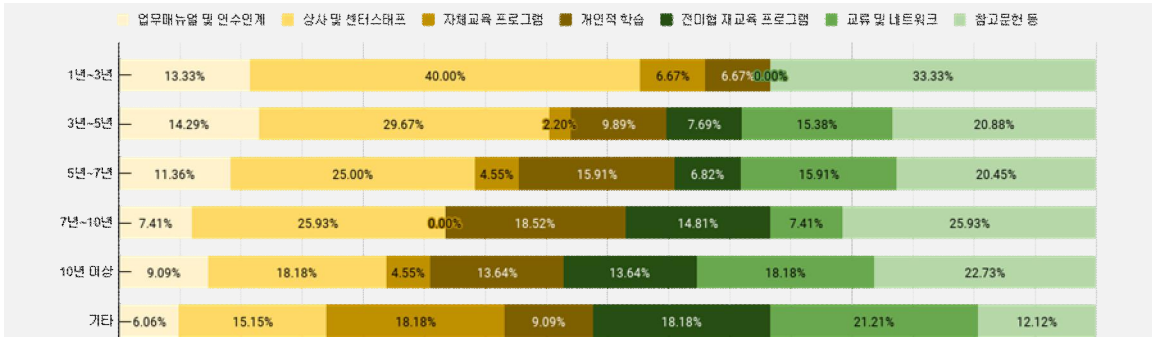
[그림] 총근무경력별 외부교육 수강여부

총근무경력 \ 외부교육수강경험	있다	없다	합계(명)
	1년 미만	1	
1년~3년	15	23	38
3년~5년	5	10	15
5년~7년	4	11	15
7년~10년	3	5	8
10년 이상	7	7	14
총계			97



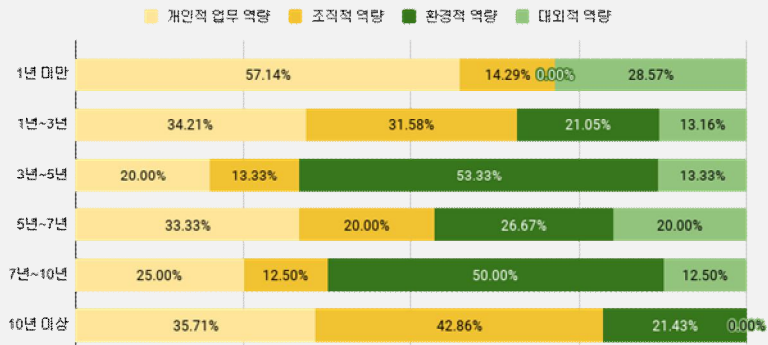
[그림] 총근무경력별 성별

총근무경력 \ 성별	여성	남성	기타	합계(명)
1년 미만	5	2	0	7
1년~3년	17	20	1	38
3년~5년	9	6	0	15
5년~7년	9	6	0	15
7년~10년	4	4	0	8
10년 이상	4	10	0	14
총계				97



[그림] 총근무경력별 업무노하우 취득경로

총근무경력	취득경로								합계(명)
	업무매뉴얼 및 인수인계	상사 및 센터 스태프	자체교육 프로그램	개인학습	전미협 재교육 프로그램	교류 및 네트워크	참고문헌 등		
1년 미만	2	6	1	1	0	0	5	15	
1년~3년	13	27	2	9	7	14	19	91	
3년~5년	5	11	2	7	3	7	9	44	
5년~7년	2	7	0	5	4	2	7	27	
7년~10년	2	4	1	3	3	4	5	22	
10년 이상	2	5	6	3	6	7	4	33	
기타	0	0	0	0	0	0	0	0	
총계									



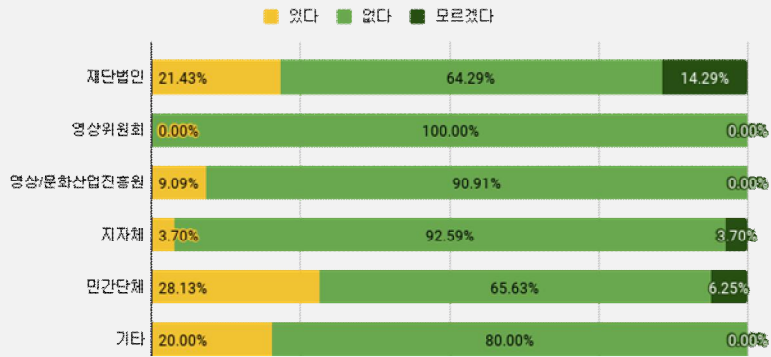
[그림] 총근무경력별 재교육 필요역량 우선순위

총근무경력 \ 교육필요역량	개인적 업무역량	조직적 역량	환경적 역량	대외적 역량	기타	합계(명)
1년 미만	4	1	0	2	0	7
1년~3년	13	12	8	5	0	38
3년~5년	3	2	8	2	0	15
5년~7년	5	3	4	3	0	15
7년~10년	2	1	4	1	0	8
10년 이상	5	6	3	0	0	14
총계						97



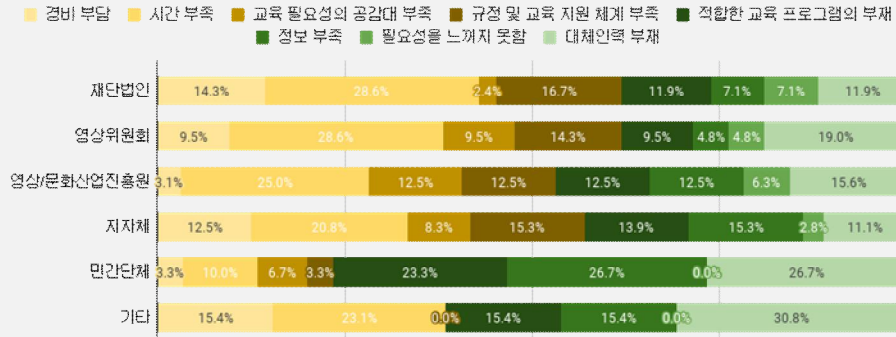
[그림] 총근무경력별 전미협스태프재교육프로그램 참여의향

총근무경력 \ 참여의향	있다	없다	합계(명)
1년 미만	7	0	7
1년~3년	32	6	38
3년~5년	13	2	15
5년~7년	13	2	15
7년~10년	6	2	8
10년 이상	12	2	14
총계			97



[그림] 운영기관별 스태프교육담당자 유무

운영기관	교육담당자			합계(명)
	있다	없다	모르겠다	
재단법인	3	9	2	14
영상위원회	0	8	0	8
영상/문화산업진흥원	1	10	0	11
지자체	1	25	1	27
민간단체	9	21	2	32
기타	1	4	0	5
총계				97



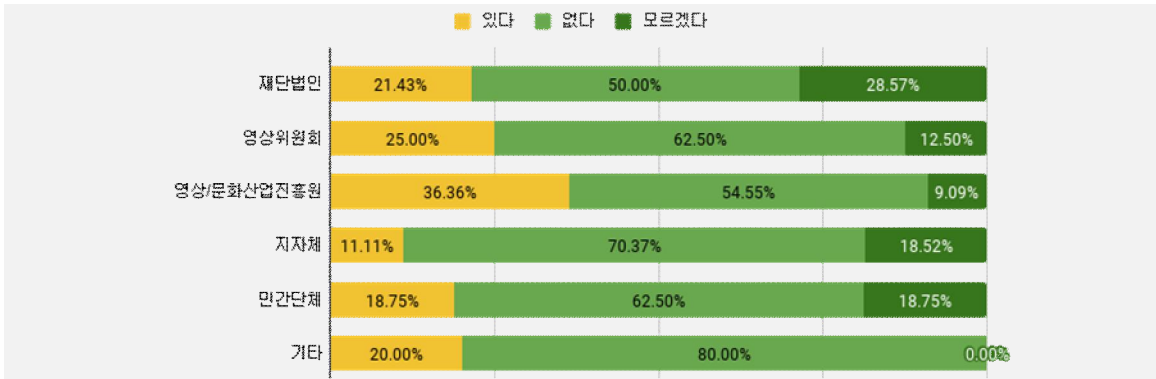
[그림] 운영기관별 외부교육 참여시의 걸림들 (중복응답)

운영기관	이유	경비 부담	시간 부족	교육 필요성의 공감대 부족	규정 및 교육 지원 체계 부족	적합한 교육 프로그램 부재	정보 부족	필요성 못느낌	대체인력 부재	합계(명)
재단법인		6	12	1	7	5	3	3	5	42
영상위원회		2	6	2	3	2	1	1	4	21
영상/문화산업진흥원		1	8	4	4	4	4	2	5	32
지자체		9	15	6	11	10	11	2	8	72
민간단체		1	3	2	1	7	8	0	8	30
기타		2	3	0	0	2	2	0	4	13
총계										210



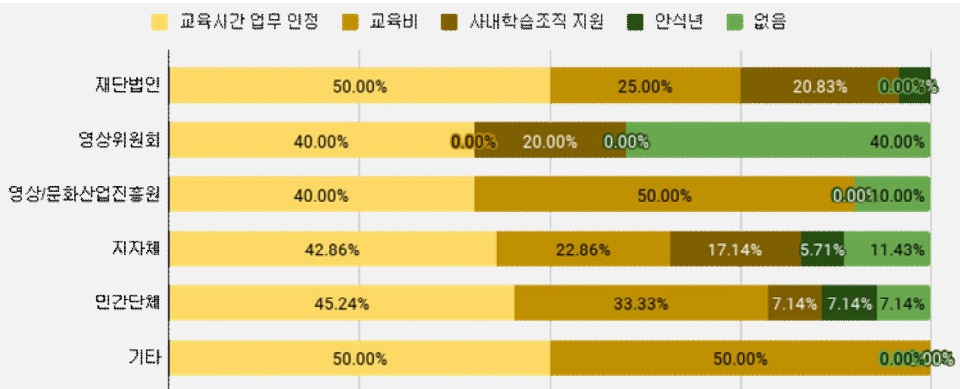
[그림] 운영기관별 담당직무 (중복응답)

운영기관 \ 직무	교육	제작/창작	공동체 미디어	상영	장비	회계/행정	홍보	조직운영/총괄	정책/연구	기타	합계(명)
재단법인	4	3	2	1	3	0	2	2	0	2	19
영상위원회	3	3	1	3	3	2	1	1	1	0	18
영상/문화산업진흥원	8	3	5	2	4	0	3	0	0	0	25
지자체	13	13	11	8	6	5	6	2	0	1	65
민간단체	19	12	9	7	6	10	6	8	5	1	83
기타	3	4	2	1	3	3	3	2	1	0	22
총계											232



[그림] 운영기관별 스태프 교육예산 유무

운영기관	교육예산			합계(명)
	있다	없다	모르겠다	
재단법인	3	7	4	14
영상위원회	2	5	1	8
영상/문화산업진흥원	4	6	1	11
지자체	3	19	5	27
민간단체	6	20	6	32
기타	1	4	0	5
총계				97



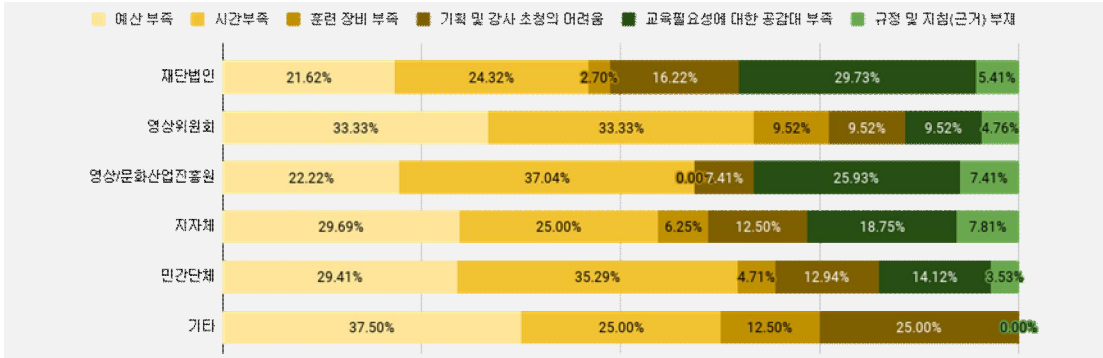
[그림] 운영기관별 예산외 교육지원 (중복응답)

운영기관	예산외 교육지원	교육시간 업무 인정	교육비	사내학습조직 지원	안식년	없음	합계(명)
재단법인		12	6	5	1	0	23
영상위원회		2	0	1	0	2	3
영상/문화산업진흥원		4	5	0	0	1	9
지자체		15	8	6	2	4	29
민간단체		19	14	3	3	3	36
기타		3	3	0	0	0	6
총계							106



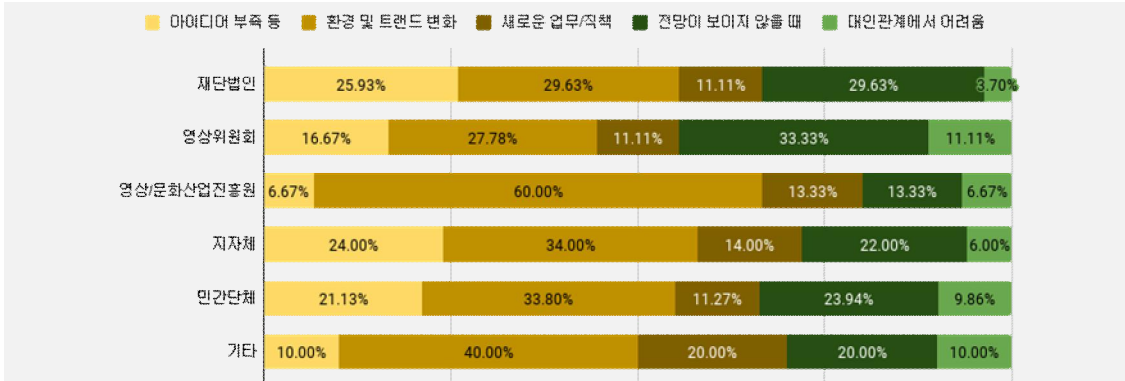
[그림] 운영기관별 자체교육 프로그램

운영기관	자체교육프로그램		합계(명)
	있다	없다	
재단법인	4	10	14
영상위원회	0	8	8
영상/문화산업진흥원	0	11	11
지자체	2	25	27
민간단체	8	24	32
기타	0	5	5
총계			97



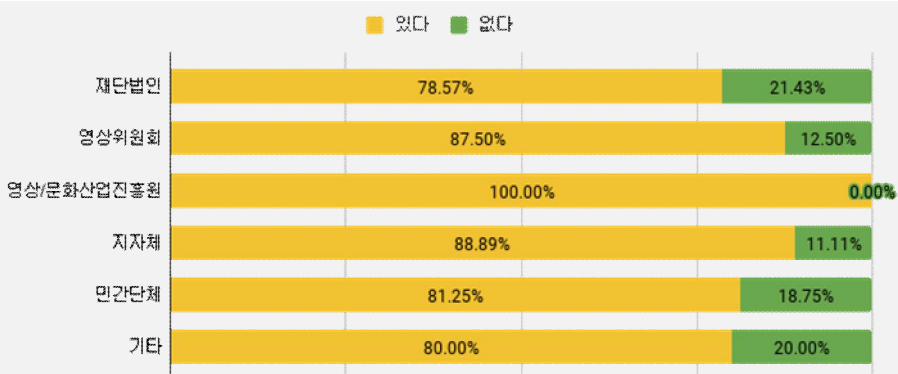
[그림] 운영기관별 자체교육 진행시의 걸림돌 (총점합계)

운영기관 \ 자체교육걸림돌	예산 부족	시간부족	훈련 장비 부족	기획 및 강사 초청의 어려움	교육필요성에 대한 공감대 부족	규정 및 지침(근거) 부재	점수합계
재단법인	8	9	1	6	11	2	17
영상위원회	7	7	2	2	2	1	14
영상/문화산업진흥원	6	10	0	2	7	2	16
지자체	19	16	4	8	12	5	35
민간단체	25	30	4	11	12	3	55
기타	3	2	1	2	0	0	5
총계							142



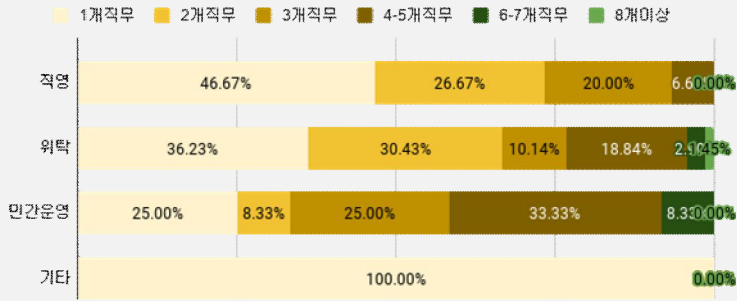
[그림] 운영기관별 재교육의 필요성을 느낄 때

운영기관 \ 필요성 느낄 때	아이디어 부족 등	환경 및 트렌드 변화	새로운 업무/직책	전망이 보이지 않을 때	대인관계에서 어려움	합계
재단법인	7	8	3	8	1	15
영상위원회	3	5	2	6	2	8
영상/문화산업진흥원	1	9	2	2	1	10
지자체	12	17	7	11	3	29
민간단체	15	24	8	17	7	39
기타	1	4	2	2	1	5
총계						106



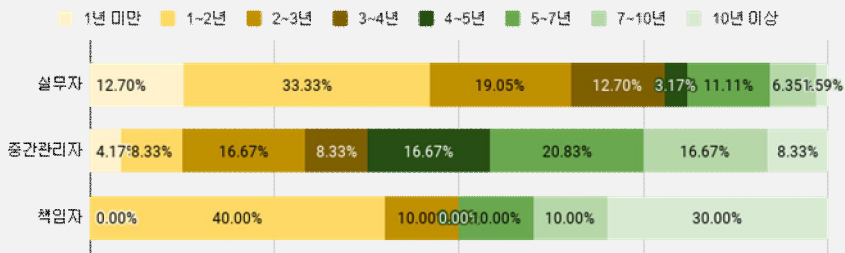
[그림] 운영기관별 전미협 스태프재교육프로그램 참여의향

운영기관	참여의향	참여의향		합계(명)
		있다	없다	
	재단법인	11	3	14
	영상위원회	7	1	8
	영상/문화산업진흥원	11	0	11
	지자체	24	3	27
	민간단체	26	6	32
	기타	4	1	5
총계				97



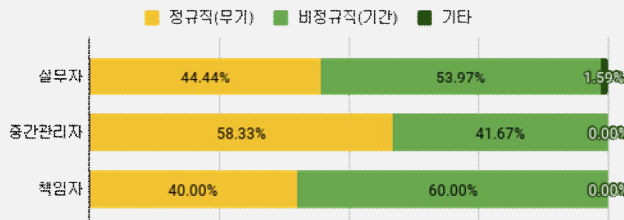
[그림] 운영형태별 직무중첩 현황

운영형태 \ 직무중첩현황	직무중첩현황						합계
	1개직무	2개직무	3개직무	4-5개직무	6-7개직무	8개이상	
직영	7	4	3	1	0	0	15
위탁	25	21	7	13	2	1	69
민간운영	3	1	3	4	1	0	12
기타	1	0	0	0	0	0	1
총계							97



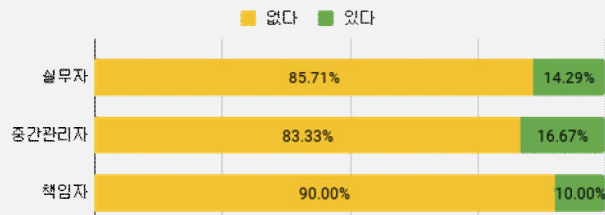
[그림] 직위별 현센터 종사기간

직위 \ 현센터근무기간	현센터근무기간								합계(명)
	1년 미만	1~2년	2~3년	3~4년	4~5년	5~7년	7~10년	10년 이상	
실무자	8	21	12	8	2	7	4	1	63
중간관리자	1	2	4	2	4	5	4	2	24
책임자	0	4	1	0	0	1	1	3	10
총계									97



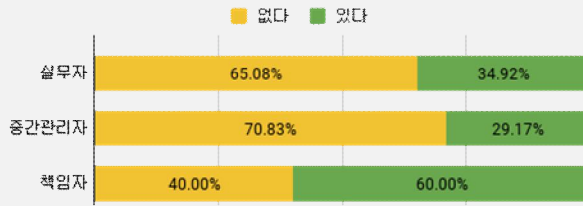
[그림] 직위별 고용형태

직위 \ 고용형태	정규직(무기)	비정규직(기간)	기타	합계(명)
실무자	28	34	1	63
중간관리자	14	10	0	24
책임자	4	6	0	10
총계				97



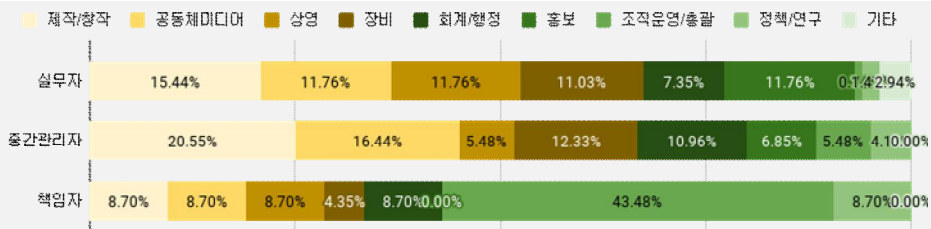
[그림] 직위별 자체교육 참여경험

직위 \ 자체교육참여경험	있다	없다	합계(명)
실무자	9	54	63
중간관리자	4	20	24
책임자	1	9	10
총계			97



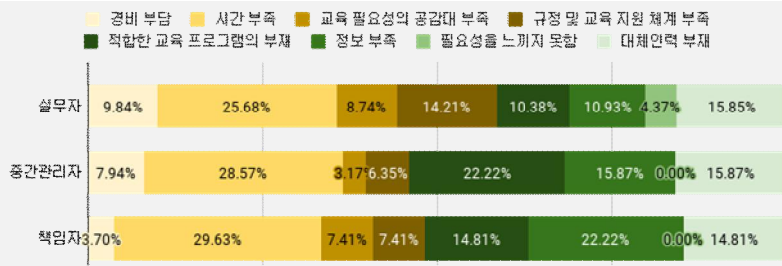
[그림] 직위별 외부교육 참여경험

직위	외부교육참여경험		합계(명)
	있다	없다	
실무자	22	41	63
중간관리자	7	17	24
책임자	6	4	10
총계			97



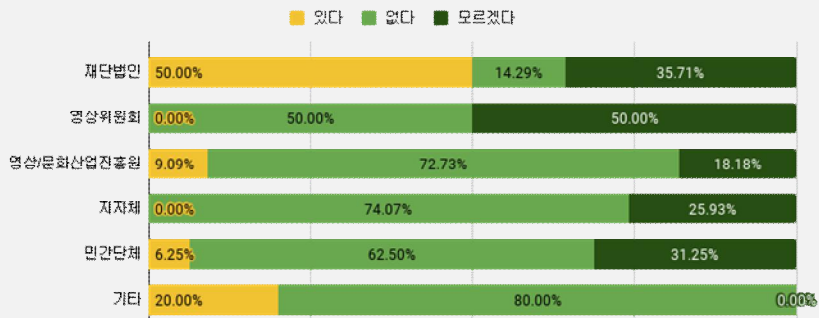
[그림] 직위별 담당직무 (중복응답)

직위	직무	담당직무 (중복응답)									합계(명)	
		교육	제작/창작	공동체미디어	상영	장비	회계/행정	홍보	조직운영/총괄	정책/연구		기타
실무자	교육	35	21	16	16	15	10	16	1	2	4	130
중간관리자	교육	13	15	12	4	9	8	5	4	3	0	70
책임자	교육	2	2	2	2	1	2	0	10	2	0	21
총계											221	



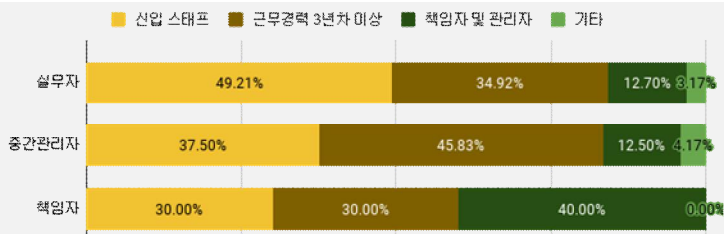
[그림] 직위별 외부교육 참여시의 걸림돌 (총점합계)

외부교육 걸림돌	경비 부담	시간 부족	교육 필요성의 공감대 부족	규정 및 교육 지원 체계 부족	적합한 교육 프로그램의 부재	정보 부족	필요성을 느끼지 못함	대체인력 부재	점수 합계
실무자	18	47	16	26	19	20	8	29	183
중간관리자	5	18	2	4	14	10	0	10	63
책임자	1	8	2	2	4	6	0	4	27
총계									273



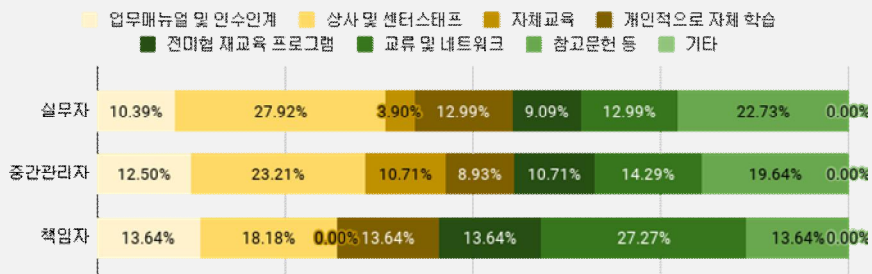
[그림] 운영기관별 자체교육 지원규정

운영기관	지원규정	있다	없다	모르겠다	합계(명)
재단법인		7	2	5	14
영상위원회		0	4	4	8
영상/문화산업진흥원		1	8	2	11
지자체		0	20	7	27
민간단체		2	20	10	32
기타		1	4	0	5
총계					97



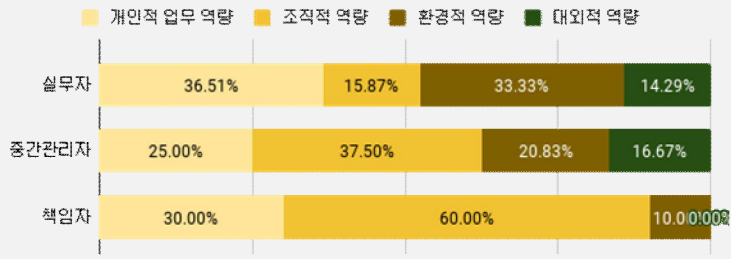
[그림] 직위별 교육필요직급 우선순위

직위	교육필요우선순위	신입 스태프	근무경력 3년차 이상	책임자 및 관리자	기타	합계(명)
실무자		31	22	8	2	63
중간관리자		9	11	3	1	24
책임자		3	3	4	0	10
총계						97



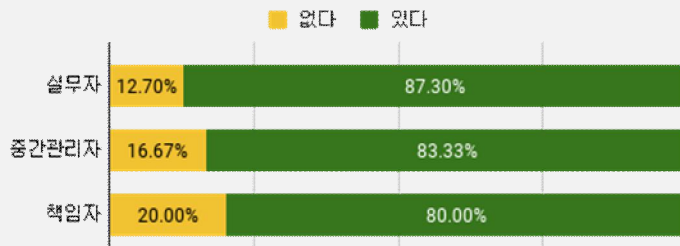
[그림] 직위별 업무노하우 취득경로 (중복응답)

직위	취득경로	업무매뉴얼 및 인수인계	상사 및 미디어센터 스태프	스태프교육 프로그램	개인적으로 자체 학습	스태프 재교육 프로그램	교류 및 네트워크	참고문헌 등	합계(명)
실무자		16	43	6	20	14	20	35	154
중간관리자		7	13	6	5	6	8	11	56
책임자		3	4	0	3	3	6	3	22
총계									232



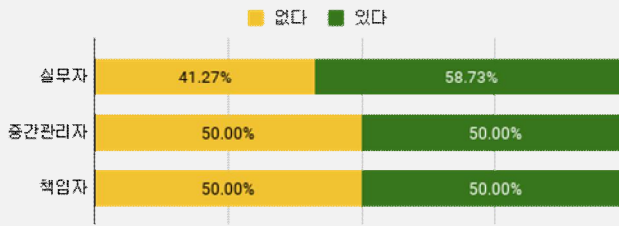
[그림] 직위별 교육필요역량 우선순위

직위 \ 역량교육우선순위	개인적 업무 역량	조직적 역량	환경적 역량	대외적 역량	합계(명)
실무자	23	10	21	9	63
중간관리자	6	9	5	4	24
책임자	3	6	1	0	10
총계					97



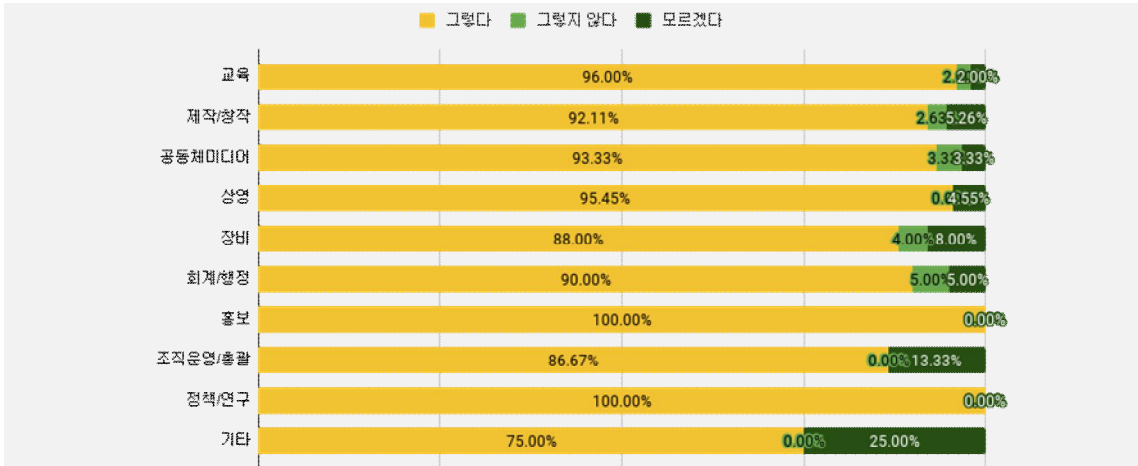
[그림] 직위별 전미협 스태프재교육프로그램 참여의향

직위 \ 참여의향	있다	없다	합계(명)
실무자	55	8	63
중간관리자	20	4	24
책임자	8	2	10
총계			97



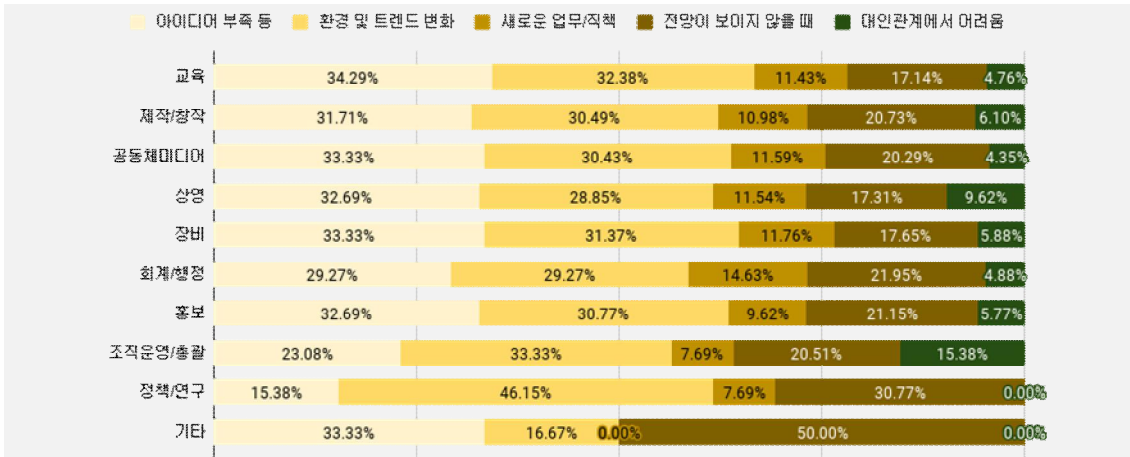
[그림] 직위별 전미협 스태프재교육프로그램 참여경험

직위	참여경험		합계(명)
	있다	없다	
실무자	37	26	63
중간관리자	12	12	24
책임자	5	5	10
총계			97



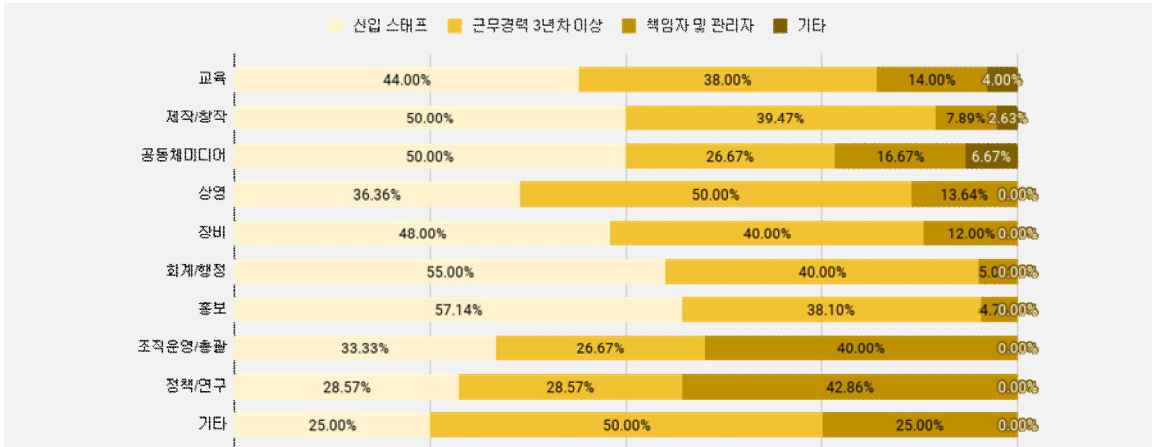
[그림] 직위별 재교육의 필요성 절감여부

직무 \ 재교육필요성	그렇다	그렇지 않다	모르겠다	합계(명)
교육	48	1	1	50
제작/창작	35	1	2	38
공동체미디어	28	1	1	30
상영	21	0	1	22
장비	22	1	2	25
회계/행정	18	1	1	20
홍보	21	0	0	21
조직운영/총괄	13	0	2	15
정책/연구	7	0	0	7
기타	3	0	1	4
총계				232



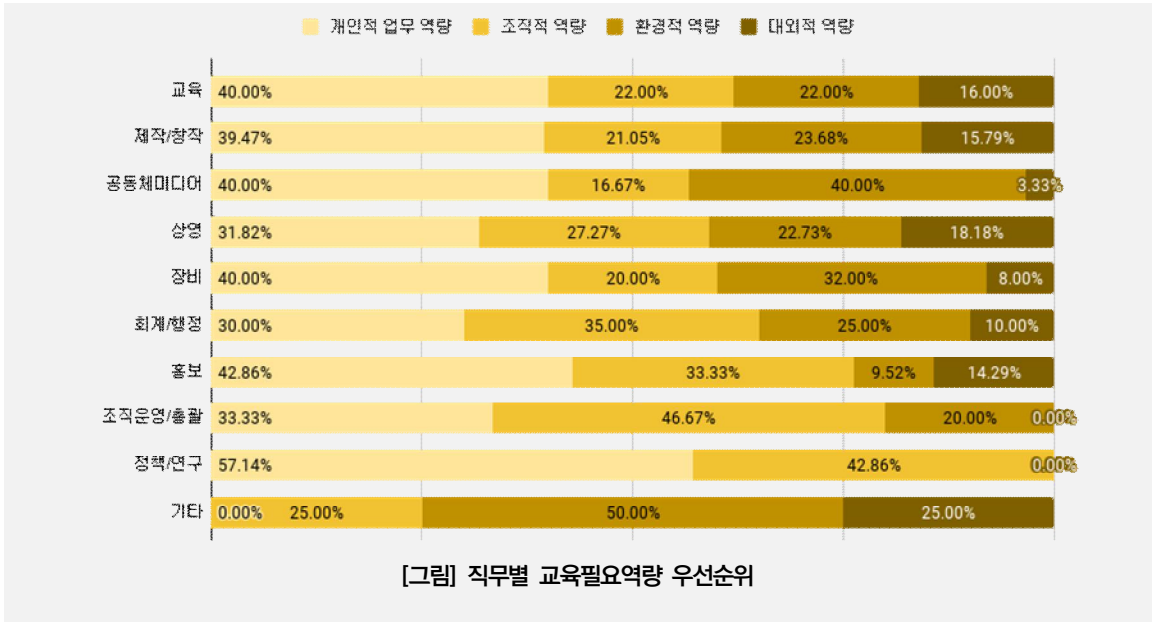
[그림] 직무별 재교육의 필요성을 느낄 때 (중복응답)

직무 \ 필요성느낄때	업무기획에서 아이디어 부족	환경 및 트렌드 변화	새로운 업무/직책	전망이 보이지 않을 때	대인관계에서 어려움	합계(명)
교육	36	34	12	18	5	105
제작/창작	26	25	9	17	5	82
공동체미디어	23	21	8	14	3	69
상영	17	15	6	9	5	52
장비	17	16	6	9	3	51
회계/행정	12	12	6	9	2	41
홍보	17	16	5	11	3	52
조직운영/총괄	9	13	3	8	6	39
정책/연구	2	6	1	4	0	13
기타	2	1	0	3	0	6
총계						510

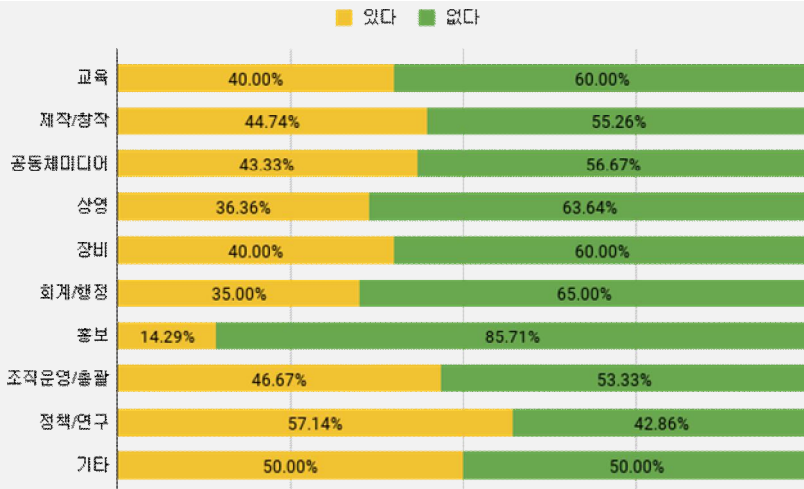


[그림] 직무별 교육대상 우선순위

직무	교육대상우선순위	신입 스태프	근무경력 3년차 이상	책임자 및 관리자	기타	합계(명)
교육		22	19	7	2	50
제작/창작		19	15	3	1	38
공동체미디어		15	8	5	2	30
상영		8	11	3	0	22
장비		12	10	3	0	25
회계/행정		11	8	1	0	20
홍보		12	8	1	0	21
조직운영/총괄		5	4	6	0	15
정책/연구		2	2	3	0	7
기타		1	2	1	0	4
총계						232

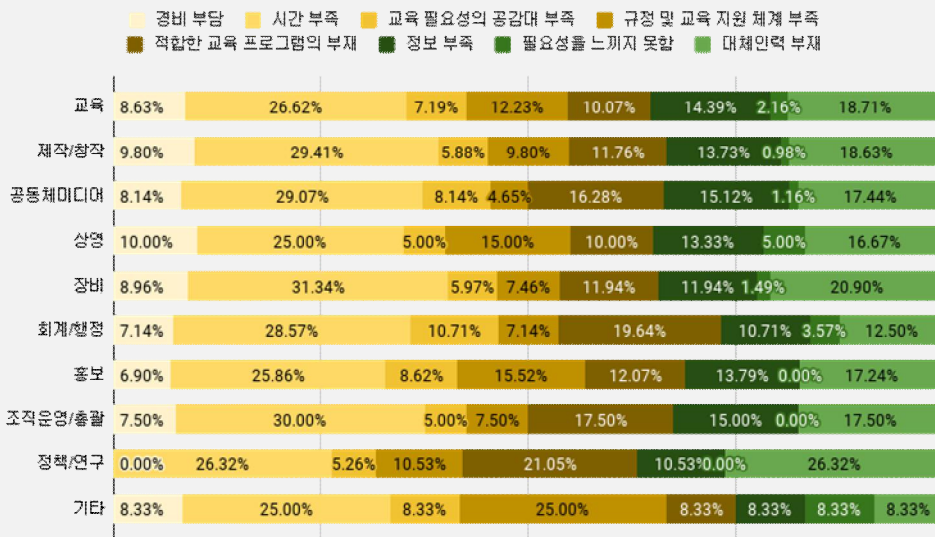


직무	교육역량우선순위	개인적 업무 역량	조직적 역량	환경적 역량	대외적 역량	합계(명)
교육		20	11	11	8	50
제작/창작		15	8	9	6	38
공동체미디어		12	5	12	1	30
상영		7	6	5	4	22
장비		10	5	8	2	25
회계/행정		6	7	5	2	20
홍보		9	7	2	3	21
조직운영/총괄		5	7	3	0	15
정책/연구		4	3	0	0	7
기타		0	1	2	1	4
총계						232



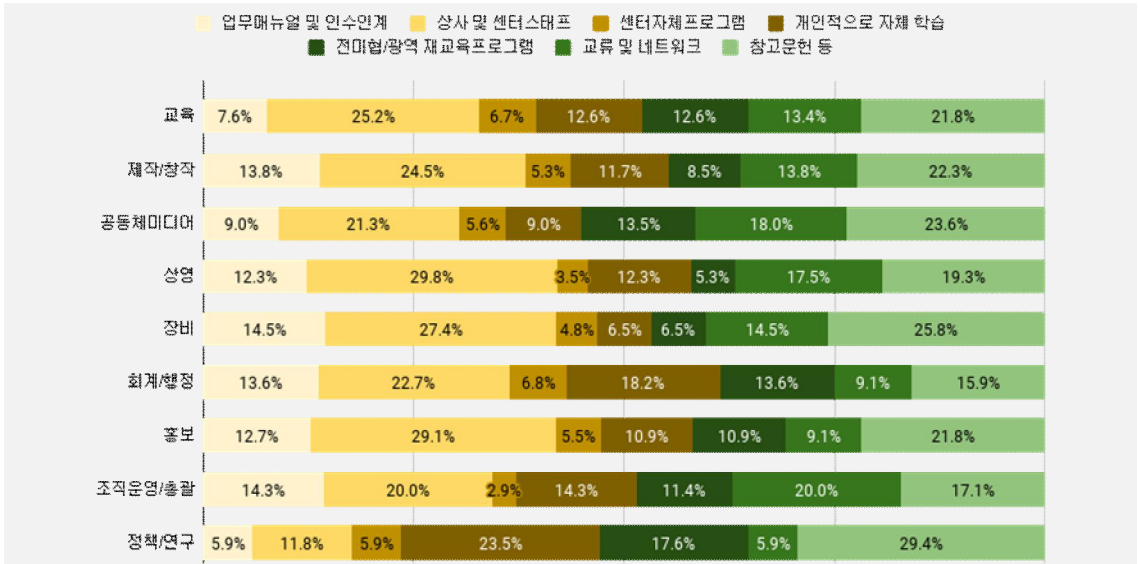
[그림] 직무별 외부교육 참여경험

직무 \ 외부교육 참여경험	있다	없다	합계(명)
교육	20	30	50
제작/창작	17	21	38
공동체미디어	13	17	30
상영	8	14	22
장비	10	15	25
회계/행정	7	13	20
홍보	3	18	21
조직운영/총괄	7	8	15
정책/연구	4	3	7
기타	2	2	4
총계			232



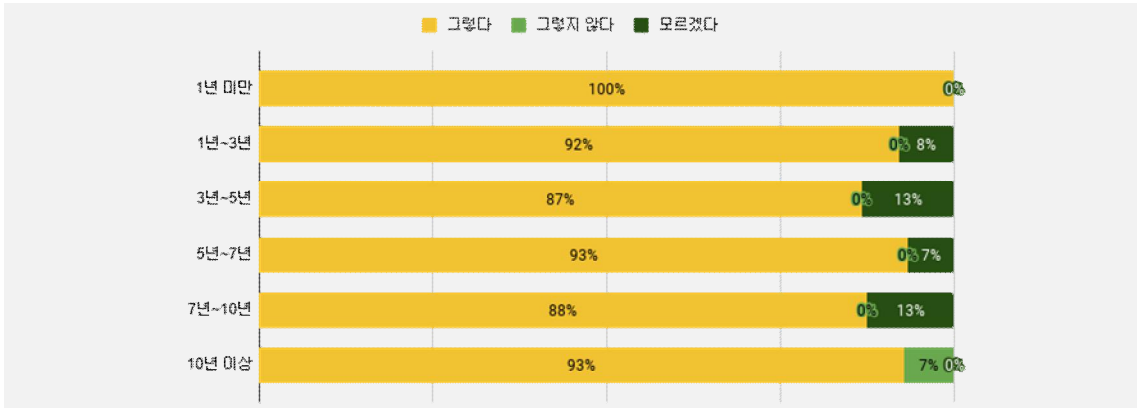
[그림] 직무별 외부교육 참여시의 걸림들 (중복응답)

외부교육참여 걸림들	경비 부담	시간 부족	교육 필요성의 공감대 부족	규정 및 교육 지원 체계 부족	적합한 교육 프로그램 의 부재	정보 부족	필요성을 느끼지 못함	대체인력 부재	합계(명)
교육	12	37	10	17	14	20	3	26	76
제작/창작	10	30	6	10	12	14	1	19	56
공동체미디어	7	25	7	4	14	13	1	15	43
상영	6	15	3	9	6	8	3	10	33
장비	6	21	4	5	8	8	1	14	36
회계/행정	4	16	6	4	11	6	2	7	30
홍보	4	15	5	9	7	8	0	10	33
조직운영/총괄	3	12	2	3	7	6	0	7	20
정책/연구	0	5	1	2	4	2	0	5	8
기타	1	3	1	3	1	1	1	1	8
총계									343



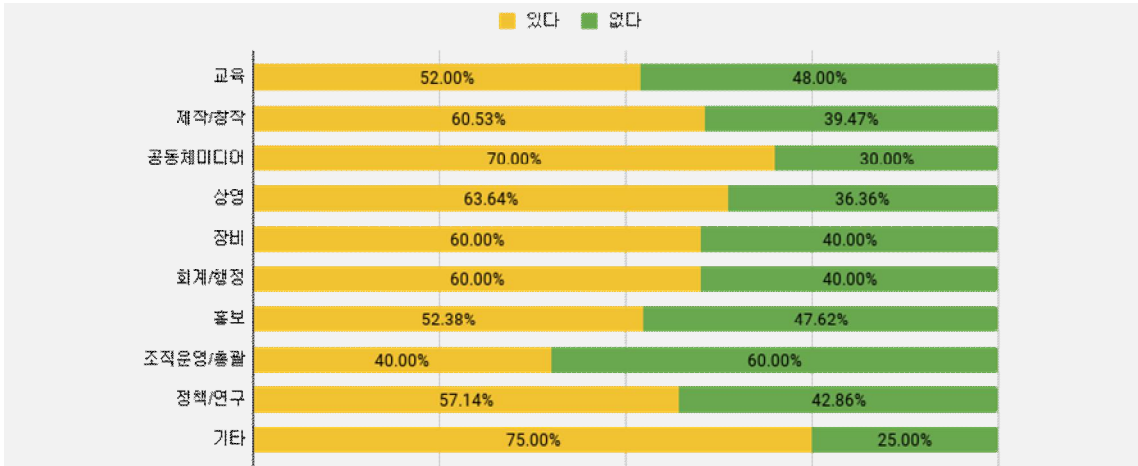
[그림] 직무별 업무노하우 취득경로 (중복응답)

직무	업무노하우 취득경로	업무매뉴얼 및 인수인계	상사 및 미디어센터 스태프	센터자체프로그램	개인적으로 자체 학습	전미협/광역 재교육프로그램	교류 및 네트워크	참고문헌 등	합계(명)
교육		9	30	8	15	15	16	26	119
제작/창작		13	23	5	11	8	13	21	94
공동체미디어		8	19	5	8	12	16	21	89
상영		7	17	2	7	3	10	11	57
장비		9	17	3	4	4	9	16	62
회계/행정		6	10	3	8	6	4	7	44
홍보		7	16	3	6	6	5	12	55
조직운영/총괄		5	7	1	5	4	7	6	35
정책/연구		1	2	1	4	3	1	5	17
기타		1	3	0	2	1	2	3	12
총계									584



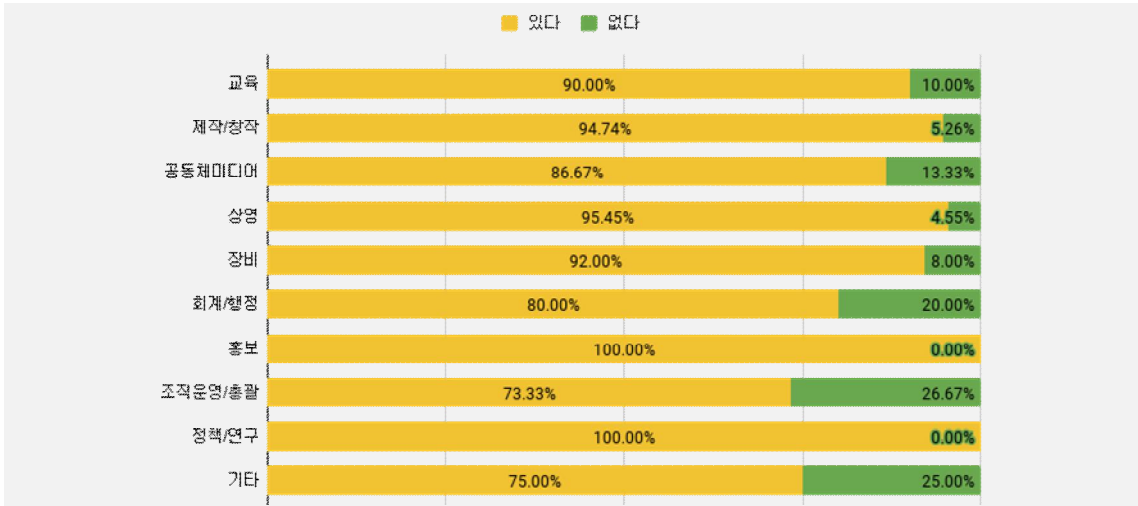
[그림] 총근무경력별 재교육의 필요성

총근무경력 \ 필요여부	그렇다	그렇지 않다	모르겠다	합계(명)
1년 미만	7	0	0	7
1년~3년	35	0	3	38
3년~5년	13	0	2	15
5년~7년	14	0	1	15
7년~10년	7	0	1	8
10년 이상	13	1	0	14
총계				97



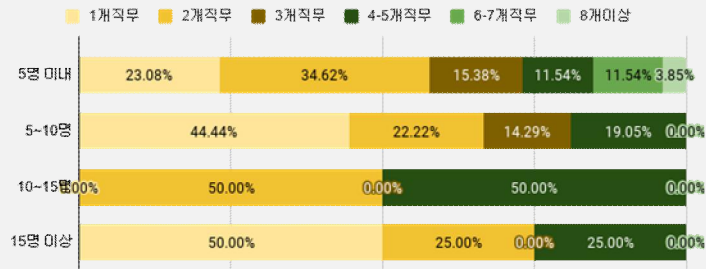
[그림] 직무별 전미협 스태프재교육프로그램 참여경험

직무	전미협 재교육 참여경험		합계(명)
	있다	없다	
교육	26	24	50
제작/창작	23	15	38
공동체미디어	21	9	30
상영	14	8	22
장비	15	10	25
회계/행정	12	8	20
홍보	11	10	21
조직운영/총괄	6	9	15
정책/연구	4	3	7
기타	3	1	4
총계			232



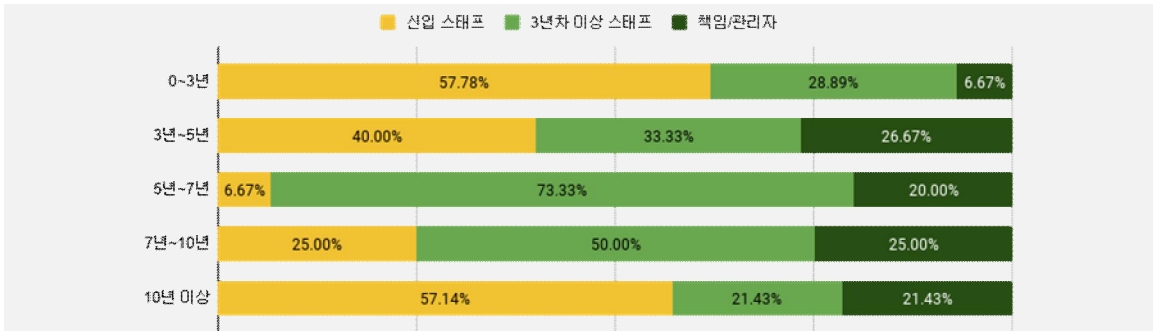
[그림] 직무별 전미협 스태프재교육프로그램 참여의향

직무	전미협 재교육 참여의향		합계(명)
	있다	없다	
교육	45	5	50
제작/창작	36	2	38
공동체미디어	26	4	30
상영	21	1	22
장비	23	2	25
회계/행정	16	4	20
홍보	21	0	21
조직운영/총괄	11	4	15
정책/연구	7	0	7
기타	3	1	4
총계			232



[그림] 상시근로자수별 직무중첩현황

상시근로자	직무중첩현황						합계(명)
	1개 직무	2개 직무	3개 직무	4-5개 직무	6-7개 직무	8개 이상	
5명 이내	6	9	4	3	3	1	26
5~10명	28	14	9	12	0	0	63
10~15명	0	2	0	2	0	0	4
15명 이상	2	1	0	1	0	0	4
총계							97



[그림] 총근무경력별 교육필요직급 우선순위

총근무경력 \ 교육우선순위	신입스태프 우선	3년차 이상 스태프 우선	책임/관리자 우선	기타	합계(명)
0~3년	26	13	3	3	45
3년~5년	6	5	4	0	15
5년~7년	1	11	3	0	15
7년~10년	2	4	2	0	8
10년 이상	8	3	3	0	14
기타	0	0	0	0	0
총계					97