기본연구
02-25

A Study on Strategies of Training Skilled Human Resources in Cultural Contents Industry

문화콘텐츠 산업 발전을 위한 전문인력 양성 방안

한국직업능력개발원

A Study on Strategies of Training Skilled Human Resources in Cultural Contents Industry

기본연구

문화콘텐츠 산업 발전을 위한 전문인력 양성 방안

연구책임자 : 박태준
연 구 자 : 김해동
이흥재

한국직업능력개발원

머 리 말

최근 들어 대중음악, 영화, 공연 및 게임 등 문화예술 콘텐츠 전반의 산업화가 본격화되고 있다. 근래에 동아시아 지역의 '한류' 열풍과 유럽의 각종 영화제에서 영화산업이 상당한 호응을 받고있는 것과 같이 점차 문화콘텐츠 산업이 주목받고 있다. 따라서 정부 차원에서도 이를 뒷받침하기 위한 정책적 움직임이 활발하게 전개되고 있다. 문화관광부는 방송영상, 애니메이션, 게임, 음반산업 등의 문화콘텐츠산업을 21세기 우리나라의 미래를 이끌어갈 중요한 산업으로 보고, 대대적인 지원에 나서고 있다. 올해 투입액만 5,358억원에 이르는 등, 정부는 문화콘텐츠 산업의 발전을 위해 적극적인 지원방침을 내놓고 있다.

특히 문화콘텐츠 산업의 경제적 중요성은 매우 크다. 현재 문화콘텐츠 산업 순익률이 제조업(매출의 2 3%)에 비해 최고 20배에 달하는 고부가가치 산업인 점을 감안하면 미래의 핵심산업으로 성장해나갈 잠재력이 대단히 크다. 더구나 마케팅력과 자본력을 갖춘 대형전문업체의 등장으로 안정적인 자립형 기반을 갖춰서 활발하게 성장의 발판을 마련할 것으로 평가되고 있다.

이와 같이 문화콘텐츠 산업의 경제적 중요성과 함께 대두되는 것이 전문인력 양성의 중요성이다. 문화콘텐츠 산업은 다른 산업과는 다르게 사람의 역할이 대단히 크며 무엇보다 창의적인 능력을 바탕으로 문화를 문화콘텐츠로 만들어 낼 수 있고 기획력을 겸비한 전문인력의 필요성이 점차 커지고 있다. 특히 문화콘텐츠 산업 현장에서는 인력수급에 대한 요구뿐만 아니라 인력의 자질 문제가 중요한 문제임을 지적하고 있다.

그러나 지금까지 문화콘텐츠 산업의 전문인력 양성에 관한 체계적인 검토가 없기 때문에 본 연구는 의미 있는 연구가 될 것으로 보인다.

이 연구에서는 현재의 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황을 파악하고 구체적인 운영 실태와 현안 문제를 심도 있게 논의하고, 전문가·학생 등을 대상으로 학교운영 체제에 관한 요구, 교육과정에 대한 요구 및 행·재정적 지원 요구, 발전방향 등을 설문조사·분석하였다. 이러한 과정을 통해서 문

화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성 방안을 다각적으로 모색하였다.

이 연구를 위하여 조언을 아끼지 않으신 정부의 정책 담당자, 실제 학교나 양성기관에서 교육을 담당하고 계시는 교수님, 그리고 산업체 관계자 여러분들에게 감사의 말씀을 전한다. 또한 연구를 수행해준 연구진은 물론, 연구조원의 역할을 성실하게 수행해준 임선예 선생에게도 심심한 감사의 말씀을 전한다.

2002년 12월

한국직업능력개발원
원장 강 무 섭

【연 구 요 약】

1. 연구의 개요

최근 들어 문화산업이 디지털과 접목되면서 문화콘텐츠라는 개념이 광범위하게 사용되고 있으며, 문화콘텐츠 산업이 고부가가치 산업이라는 인식 하에 급성장하고 있다. 그런데 문화콘텐츠 산업의 경제적 중요성과 함께 대두될 수 있는 것으로 문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성의 중요성을 들 수 있다. 문화콘텐츠 산업은 다른 산업과는 다르게 사람의 역할이 대단히 크기 때문에 무엇보다 창의적인 능력을 바탕으로 문화를 문화콘텐츠로 만들어 낼 수 있는 기획력을 겸비한 전문인력의 필요성이 점차 커지고 있다.

이러한 문제의식을 바탕으로 하여 본 연구에서는 우선, 문화콘텐츠 산업에 대한 개괄적인 이해와 문화콘텐츠 산업의 광범위한 분야를 제한하는 의미에서 문화콘텐츠 산업 분야에 대한 검토 및 향후 전망을 알아보았다. 또한 문화콘텐츠 산업에 관련된 직업경로를 분석하고, 문화콘텐츠 산업 각각의 분야에서 수준별로 요구하는 능력이나 자격을 통해서 전문성의 구조를 살펴보았다. 또한 선행연구 분석을 통한 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황과 인력양성 기관의 애로사항 등을 살펴보고, 이를 기반으로 하여 본 연구의 차별성을 생각해보고자 하였다.

다음으로 현재의 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황을 파악하고 구체적인 운영 실태와 현안 문제를 조사·분석하였다. 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황 부분에서는 현재 설립·운영되고 있는 정규 교육기관(고등학교, 전문대학, 4년제 대학, 대학원)들의 개황을 개괄적으로 파악하였다. 또한 문화콘텐츠 산업 분야별 인력 양성을 위한 교육기관을 선정하여 사례조사를 통해 좀 더 면밀한 분석을 하였다. 문화콘텐츠 산업 분야별 전문인력 양성 방안을 모색하는데 있어서 무엇보다 중요한 것은 현재 문화콘텐츠 산업 교육기관에 관계하고 있는 사람들의 의견과 생각이다.

따라서 이에 관계된 전문가, 학생 등을 대상으로 학교운영 체제에 관한 요구, 교육과정에 대한 요구 및 행·재정적 지원 요구, 발전방향 등을 설문조사·분석하였다.

이상의 결과를 통해서 문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성 방안을 다각적으로 모색하는 한편, 문화콘텐츠 산업의 전문인력을 육성하기 위한 정부의 본래 취지를 살리기 위해서 구체적으로 무엇을 어떻게 해야 하는지에 초점을 맞추어 세부방안으로서 문화콘텐츠 산업 분야를 특성화하고 있는 각 교육기관의 운영을 내실화하기 위한 행·재정적 지원 방안을 제시하였다.

2. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성 활성화 방안

가. 전문인력 양성의 기본전제 : 창의성 개발

지금까지 국내 애니메이션 분야나 다른 문화콘텐츠 산업 분야에서는 하청제작 위주로 성장해왔기 때문에 상대적으로 창작역량을 육성하는데 소홀했다. 문화예술 분야의 자유롭고 왕성한 창작활동이 장기적인 관점에서는 문화콘텐츠 산업과 국가 경쟁력의 원천이며, 문화콘텐츠 산업의 발전은 상상력이 풍부한 순수예술의 발전 없이는 불가능하다. 따라서 문화콘텐츠 산업을 이끌고 갈 창의적 인력육성을 위한 구체적인 방안을 다음과 같이 생각해볼 수 있다.

첫째, 창의성부문의 강화를 위한 가장 기본적인 방안으로 인재양성의 산실인 우리의 교육기관이 정보화 사회의 진전에 대응해서 국민의 창의성을 높이고 이를 현실에서 곧바로 활용할 수 있는 교육체제로 전환되어야 한다. 둘째, 창의력이 문화콘텐츠 산업의 성공을 좌우하나, 보다 근본적으로는 창의적 인력과 생산인력이 활용하는 기본적인 생산요소로서 새로운 소재를 개발하기 위한 풍부한 원재료의 확보가 전제되어야 한다. 셋째, 예술과 인문학의 지원이 필요하다.

즉, 인간의 창조적인 잠재력을 계발하고 상호이해를 증진시키기 위해 문화예술 창조의 기반이 되는 예술과 인문학을 통해 학생들이 창의적인 사고를 계발하고 그 능력을 다른 과목으로 전이시킬 수 있는 교육과정을 개발해야 한다.

나. 정부 정책 수준

■ **분야별 교육수요 조사실시**

우선 문화콘텐츠 산업 근로자에 대한 교육훈련 정책의 과학성 및 객관성을 문화산업 분야별·직종별 인력수급 조사를 정기적으로 병행하여 교육훈련 수요 조사를 실시해야 한다.

그리고 문화콘텐츠 산업 분야별 직업전망서(Career Handbook)를 발간해야 한다. 직업전망서는 특정 직업의 현재 위치와 장래 전망, 그리고 그에 필요한 교육훈련 정보 등을 담고 있는 것으로 취업예정자와 전직 희망자 등에게 유용한 길잡이이며, 외국의 경우 지속적으로 발간되고 있다.

■ **교육기관 지원 기준 설정**

정부가 전략분야 핵심인력 양성 사업을 추진하면서 우선적으로 염두에 두어야 할 점은 지원기준을 설정해야 한다는 점이다. 특히 우리나라 문화콘텐츠 산업 육성정책을 전략적 성장 가능성에 초점을 맞추어 영화, 애니메이션, 게임 등의 분야에 집중하려고 한다면, 이들 산업의 장기적 성장을 위해 기획, 제작, 배급의 산업 가치사슬에서 핵심역할을 수행하는 인력의 양성이 필요하다.

■ **기획력 교육 강화, 콘텐츠 개발능력 강화, 교육기관의 내실화, 교육 및 사회적 여건 개선**

문화콘텐츠 산업의 기획 전문인력이 매우 부족하기 때문에 문화콘텐츠 산업 분야의 전문기획자, 연출자 등을 배출하기 위해서는 기획력 교육이 강화되어야 한다. 그리고 콘텐츠 개발능력의 강화와 문화콘텐츠 산업 관련 교육기관의 내실화 및 사회적 여건 개선을 위해 정부의 적극적인 노력 또한 수반되어야 한다.

■ 프리랜서 재교육

프리랜서 교육지원의 범위를 문화콘텐츠 산업과 순수문화예술을 포함하도록 하되, 구체적인 교육과정에 대한 지원 여부는 프리랜서 교육지원 심사 위원회에서 지원자금의 규모, 교육과정의 타당성, 교육대상의 적절성 등을 감안하여 결정하도록 하는 것이 바람직하다. 장기적으로 보았을 때 재교육 시장도 공공과 민간의 역할 분담을 통해 발전시키는 것이 필요하다.

■ 문화콘텐츠 산업분야 중소기업의 재직자 재교육 지원

현재 문화콘텐츠 산업 분야의 사업체들은 대부분 중소기업이기 때문에 교육훈련에 대한 별도의 자금이나 인원을 자체적으로 확보하기 어렵고, 또한 문화콘텐츠 산업의 특성상 업무내용이 정형화되기 어렵다는 애로점이 있다.

이러한 점을 감안할 때 사업체가 주도하는 문화콘텐츠 산업 교육훈련에 대한 지원방향은 관련 교육기관의 확대와 내실화 및 현장 사내교육의 경우 중소기업 상황에서의 교육애로 해소에 초점이 맞춰져야 한다.

이 중 관련 교육기관의 확대 및 내실화, 직종별 표준 교육내용의 개발 등은 교육기관 지원사업 중 출연사업의 일환으로 정규 교육과정 개발, 프리랜서 교육과정의 발굴 등과 맞물려 추진되어야 할 사안이다.

■ 문화 전반을 이해하는 포괄적 교육과정 개발

현재 문화콘텐츠 산업 분야의 인력 양성체제에서는 전문적인 문화적 소양을 갖춘 기술인을 양성하는 것이 아니라 특정 분야에 한정된 기능인만 양성하고 있다. 이러한 양상은 중장기적으로 자질 있는 전문가 육성에 실패할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 그러므로 대부분의 교육기관에서 문화콘텐츠 산업 전반에 대한 소양교육을 실시하는 것이 선행되어야 할 과제이다.

■ 탄력적 교수 확보 방법 인정

교수확보율은 전문대학이 정부로부터 행·재정지원을 받는데 있어 매우 중요한 기준으로 사용되고 있다. 이와 관련된 문제로는 이를 행·재

정지원에 획일적으로 적용한다는 점이다. 문화콘텐츠 산업과 관련된 첨단학과를 개설하는데 있어 교수확보율은 큰 의미가 없다.

특히 컴퓨터 게임, 애니메이션 등의 경우 학교의 특수한 사정은 전혀 반영되지 않고 기계적으로 정책을 적용하는데 더욱 심각한 문제가 있다. 교수나 강사 확보에 있어서 좀더 유동적이고 융통성 있는 정부 차원에서의 정책이 필요할 것으로 본다.

■ **문화콘텐츠 산업 핵심 분야 인력양성 확대**

2001년 문화관광부에서 발표한 「CT산업 인력양성 방안」에서 제시한 '문화산업 분야별 인력수급 전망'에 의하면, 게임분야는 2002년도 부족인력이 1,264명이고 2005년도에는 3,306명으로 인력부족이 악화될 것으로 밝히고 있다. 그러므로 정부에서는 체계적인 교육기관을 통해 문화콘텐츠 산업과 관련된 핵심 전문인력의 양성 확대에 노력을 기하여야 한다.

■ **문화콘텐츠 산업 전문인력 양성위원회(가칭) 신설**

지금의 문화콘텐츠 진흥원보다는 상위단계이며 문화콘텐츠 산업과 관련된 모든 체계를 조정할 수 있는 위원회가 있어야 할 것이다. 이러한 기구를 통해서 문화콘텐츠 산업 분야의 교육적 특성에 맞는 전문인력 양성기관들이 구축되어야 할 것이다.

■ **문화콘텐츠 인력양성 교육과정 개발체제 구축**

교육인적자원부가 고시한 '표준교육과정'에서 문화콘텐츠 산업 분야의 교육과정에 대한 표준안이 제시되어 있지 않고 있다. 즉 교육인적자원부에서는 문화콘텐츠 산업 분야의 교육과정을 기본적으로 상정해놓지 않고 있다는 것이다. 이것은 문화콘텐츠 산업이 급속하게 성장함에 따라 그때 그때마다 교육과정이 바뀌고 인기에 편승한 교육과정이 많아 근본적으로 기초적인 가이드라인을 설정해야 함을 시사하고 있다. 그러므로 이러한 인식 하에 문화콘텐츠 산업 교육과정 개발센터(가칭)를 신설할 필요가 있다.

다. 교육훈련기관 수준

■ 문화콘텐츠 산업에 대한 인식제고를 위한 초·중등 수준의 교육과정 개발

문화콘텐츠 산업에 대한 인식은 산업구조의 시각으로만 보는데 문제가 있다.

따라서 대중 문화예술에 대한 문화 및 산업적 인식을 새롭게 하도록 하고 정부의 지원정책도 순수예술과 대등한 입장에서의 지원대상으로 검토되도록 해야한다. 이를 위해 대중문화에 관한 인식방법에 대한 교육과정이 초·중등학교 단계에서 개발되는 것도 중요하다.

■ 고등 교육기관의 양적 양성보다는 질적 양성에 치중

현재 문화콘텐츠 산업 분야의 인력양성에서 양적 팽창에만 급급한 나머지 교육기관의 질적인 제고를 위한 투자는 매우 미흡한 실정이다. 특히 문화콘텐츠 산업 분야를 전공하고 있는 학생들을 위한 실습공간과 그에 따른 기자재 확보조차도 힘든 실정에 있다. 그러므로 고등 교육기관의 질적인 제고에 치중하여야 할 것이다.

■ 통합적 문화콘텐츠 전문 교육기관 신설

특수한 한가지 분야에만 전문적인 것이 아니라 기획력, 마케팅 전략 등에서도 아이디어가 풍부한 인력으로 양성하기 위해서는 종합적인 전문인력 양성체제를 마련해야 할 것이다.

■ 문화콘텐츠 관련 사이버 교육기관의 합리적 운영

현재 문화콘텐츠 산업 분야에 활동하고 있는 인력들을 재교육하는데 가장 큰 애로사항 중 하나는 시간상 다른 전문 교육기관에 직접 찾아가서 교육이나 연수를 받는 것이 현실적으로 힘들다는 것이다. 이러한 시간과 공간의 제약을 탈피하는 방법으로서 사이버를 통한 교육을 들 수 있다.

이와 같이 사이버를 통한 문화콘텐츠 산업 분야의 재교육 실시와 함께 문화교육의 네트워크를 형성하여 문화관련 교육을 받을 수 있는 기회를 용이하게 하는 원거리 교육체계를 확립하는 것도 중요한 방법이

될 수 있다. 문화교육 네트워크 자체를 문화산업 관련 교육의 장으로 활용하며, 재택 교육 프로그램을 개발하는 등 정보화 시대에 걸맞는 다양한 문화 관련 교육을 할 수 있는 시설 및 교육정보망 인프라를 구축해야 한다.

라. 산업체 수준

■ **중소기업 현장 전문인력 재직자 계속훈련체제 구축**

실제로 현장에서 활용할 수 있는 인력의 양성 문제는 교육기관만의 몫은 아니며, 실제 인력을 활용하는 사업체들도 적극적으로 인력양성에 나설 필요가 있다. 즉, 사업체들이 보다 적극적으로 실무인력의 기능향상을 위해 노력하고, 근로조건 개선 등을 통해 유능한 인력들을 흡수하려는 노력을 병행해 나가는 것이 중요하다는 점이다.

■ **원소스 멀티유즈(one source multi use) 체제 활용**

현재 무엇보다 IT 계열의 발전을 위해서는 연계화 작업이 필요한 시점이기 때문에 인접분야와 맞물리면서 생겨나는 또 다른 구조를 통해서 제 7분야인 'one source multi use'를 만들 수 있다.

차 례

표 차 례

그 림 차 례

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

1990년대 초부터 시작된 디지털 공간을 통한 정보화는 사회 전반에 걸쳐 대대적인 변화를 일으키고 있다. 문화산업은 다매체·다채널·양방향의 방송·통신매체를 이용하여 각자 개성에 맞는 다양한 정보를 전세계로부터 흡수할 수 있게 됨에 따라 더욱 크게 변화하였다. 물론 이전에도 문화산업은 존재했으나 방송이나 건축, 디자인과 같이 일상생활과 밀착된 제한적인 영역에만 한정되어 있었다. 그러나 최근 대중음악, 영화, 공연 및 게임 등 문화예술 콘텐츠 전반의 산업화가 본격화되고, 문화콘텐츠 내수시장이 급격하게 성장하고 있다는 점에서 과거와 큰 차이를 보이고 있다.

이와 같이 문화산업이 디지털과 만나면서 문화콘텐츠(CT; cultural technology)라는 개념이 광범위하게 사용되고 있다. 문화콘텐츠는 문화산업이 멀티미디어 정보기술과 접목되는 현상에 주목한 개념이며, 문화산업 가운데 핵심적 내용을 그 대상으로 하고 있다(한상근 외, 2002).

이러한 맥락에서 문화산업백서(2001)에서는 문화콘텐츠를 음반, 방송, 게임, 애니메이션, 캐릭터, 만화로 정의하고 있고, 유승호·초성운(2000)은 음반, 영화, 방송, 게임, 애니메이션을 문화콘텐츠로 정의하고 있다. 또한 가장 최근에는 문화콘텐츠진흥원(2002)에서 문화콘텐츠를 음반, 방송, 게임, 애니메이션, 캐릭터, 만화로 정의하고 있다.

이와 같이 문화콘텐츠 산업은 문화콘텐츠 정의에 따라 다소 차이가 있지만 기본적으로 문화산업과 디지털의 접목이라는 기본개념에는 다름이 없다. 이러한 문화콘텐츠 산업이 최근 들어 고부가가치 산업이라는 인식 하에 급

성장하고 있다.

그런데 문화콘텐츠 산업의 경제적인 중요성과 함께 대두될 수 있는 것은 문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성의 중요성이다. 문화콘텐츠 산업은 다른 산업과는 달리 사람의 역할이 대단히 크며, 무엇보다 창의적인 능력을 바탕으로 문화를 문화콘텐츠로 만들어낼 수 있는 디지털 기술의 숙련도를 갖춘 인력을 가장 필요로 하고 있다.

문화콘텐츠 산업 인력확보에 관한 연구(문화관광부, 2001)에 따르면, 문화산업 인력부족의 원인이 신규인력의 공급부족이라기보다는 인력의 자질문제가 중요한 원인임을 지적하고 있다. 인력확보의 애로사항의 원인을 살펴보면, 게임분야를 제외하면 정규 교육기관이나 학원 등에서 배출하는 인력의 부족이 아닌 자질 문제, 즉 정규교육기관이나 학원 수료생의 자질부족, 경력직 인력의 자질부족을 주된 원인으로 꼽고 있다. 이는 앞으로 인력정책의 초점이 교육기관의 증설보다는 교육기관의 교육내용 개선 등에 맞추어져야 함을 시사한다. 문화산업 교육기관에서 배출된 인력이 갖는 부족한 점으로는 모든 분야의 산업에서 해당업무에 대한 전문 실기능력을 가장 많이 꼽았다. 그밖에 영화와 음반산업에서는 자질과 열의 등을, 방송, 게임, 출판에서는 해당 업무에 대한 전문이론을 부족한 점으로 지적하고 있다. 또한 각 교육과정에서 배운 내용이 일을 익히는 데 얼마나 도움이 되었는지에 대해서는 전체적으로 도움이 되었다는 응답이 58 89%까지 나타나고 있다. 도움이 되었다는 응답이 가장 적은 교육과정은 정규교육으로, 58.1%만이 도움이 되었다고 응답하였으며, 80% 이상이 도움이 되었다고 응답한 과정으로는 문하생 등 도제교육(85.5%), 입사·입직 후 현장훈련·OJT(88.8%)가 있다.

이에 따라 문화콘텐츠 산업 관련 교육에 대한 체계적인 접근과 함께 질적인 향상을 도모할 수 있는 전문인력 양성 방안을 고찰하는 것이 필요하다. 특히 문화콘텐츠 산업 각 분야에서 국제적인 수준의 기획, 마케팅 전문인력 부족을 절감하고 있으므로 지식정보화 사회에 능동적으로 대처할 수 있는 미래지향적인 전문가를 위한 교육훈련 체제의 정립이 중요하다.

나. 연구 목적

본 연구의 목적은 우리나라의 문화콘텐츠 산업을 발전시키기 위해 관련 전문인력 양성체제의 문제점을 파악하고 그 해결 방안을 제시하고자 하는데 있다. 이를 위해 먼저 문화콘텐츠 산업의 전문인력 양성과 관련된 개념을 정리하고, 우리나라 문화콘텐츠 산업의 수급전망 및 정부정책에 관하여 살펴보고 시사점을 도출하였다. 다음으로, 문화콘텐츠 산업 인력양성 기관의 체제와 인식조사 및 사례분석을 통해서 문제점 및 시사점을 도출하였다. 마지막으로, 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성기관에 대한 국가의 지원을 원활하게 할 수 있는 행·재정적인 지원장치를 개발하도록 하는 방안을 제시하였다.

2. 연구 내용

본 연구에서는 문화콘텐츠 산업 분야 전문인력 양성 방안을 다각적으로 모색하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구내용을 수행하였다.

우선, 문화콘텐츠 산업에 대한 개괄적인 이해와 문화콘텐츠 산업의 광범위한 분야를 제한하는 의미에서 문화콘텐츠 산업 분야에 대한 검토 및 전망에 대해 살펴보았다. 또한 문화콘텐츠 산업에 관련된 직업경로를 분석하고, 문화콘텐츠 산업 각각의 분야에서 수준별로 요구하는 능력이나 자격을 통해서 전문성의 구조를 살펴보았다.

또한 선행연구 분석을 통해 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황과 인력양성 기관의 애로사항 등을 살펴보고, 이를 기반으로 하여 본 연구의 차별성을 생각해보고자 하였다.

다음으로 현재의 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황을 파악하고 구체적인 운영실태와 현안문제를 조사·분석하였다. 문화콘텐츠 산업 분야별 인력양성 현황 부분에서는 현재 설립·운영되고 있는 정규 교육기관(고등학교, 전문대학, 4년제 대학, 대학원)들의 개황을 개괄적으로 파악하였다. 또한 문화콘텐츠 산업 분야별 인력 양성을 위한 교육기관을 선정하여 사례조사를

통해 좀 더 면밀한 분석을 하였다.

문화콘텐츠 산업 분야별 전문인력 양성방안을 모색하는데 있어서 무엇보다 중요한 것은 현재 문화콘텐츠 산업 교육기관에 관계하고 있는 사람들의 의견과 생각이다. 따라서 이에 관계된 전문가, 학생 등을 대상으로 학교운영체제와, 교육과정에 대한 요구 및 행·재정적 지원 요구, 발전방향 등을 조사·분석하였다.

이상의 결과를 통해서 문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성 방안을 다각적으로 모색하였다. 문화콘텐츠 산업의 전문인력을 육성하기 위한 정부의 본래 취지를 살리기 위해서는 구체적으로 무엇을 어떻게 해야하는지에 초점을 맞추어 세부방안으로서 문화콘텐츠 산업 분야를 특성화하고 있는 각 교육기관의 운영을 내실화하기 위한 행·재정적 지원 방안을 제시하였다.

3. 연구 방법

본 연구에서는 연구의 목적을 달성하기 위하여 관련 문헌 및 자료의 분석, 면담 조사, 설문 조사, 전문가 협의회 등의 연구방법을 적용하였다.

가. 관련 문헌 조사 및 분석

본 연구에서는 먼저 문화콘텐츠 산업과 관련하여 개괄적인 이해와 이론적인 기초를 마련하기 위하여 각종 자료 수집 및 분석을 하였다. 우리나라 문화콘텐츠 산업의 현황 파악과 문화콘텐츠 산업 실태파악, 문화콘텐츠 산업과 관련한 전문인력 양성의 현황과 문제점, 현재의 전문인력 양성 체제, 법령, 실태분석 등을 파악하기 위해 교육기관의 운영계획서와 교육부 및 시도 교육청의 정책자료, 각종 통계자료 등을 수집하였다.

나. 현장 방문 및 면담 조사

문화콘텐츠 산업 분야별 전문인력 양성기관의 운영실태와 현안문제를 파악하기 위하여 교육기관 중 정규 교육기관을 대표하는 전문대학 및 4년제 대학교, 고등학교의 관계자들과 비정규 교육기관 중 사설학원 및 직업전문학교 등의 대표자를 대상으로 면담조사를 실시하였다. 연구진이 직접 이들 면담조사 대상 교육기관을 방문하여 미리 준비한 면담내용을 질문하고 답하는 방식으로 이루어졌다. 면담조사 내용은 문화산업 전공별 학생현황, 교육과정 개발방식, 산학협동 및 인턴십 수행여부, 발전전략, 다른 기관과의 차별성, 현재 교육에 있어서의 애로사항 등이었다.

다. 설문 조사

문화콘텐츠 산업의 전문인력 양성 교육기관과 관련분야의 전문가 및 학생들의 의견을 폭넓게 수렴하기 위하여 문화콘텐츠 산업 분야의 교육기관 관계자와 학생, 전문가들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문조사의 방법 및 절차를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 조사 대상 및 표집 방법

본 연구를 위한 설문조사의 경우, 조사대상은 기관 97개와 학생 334명이다. 기관의 경우 응답 회수율은 74.6%였고 학생은 83.5%였다. 조사표본에 접근 방법은 면접조사로 이루어졌으며, 수집도구는 구조화된 설문지이다. 조사기간은 2002년 10월 15일부터 2002년 10월 23일부터 약 9일간 실시되었다.

조사대상 기관의 특성을 살펴보면 <표 Ⅰ-1>에 제시되어 있다.

<표 Ⅰ-1> 조사대상 기관의 특성

(단위: 명, %)

	사 례 수	비 율
학 교 유 형		
종합대학	46	47.4
전문대학	34	35.1
기 타	17	17.5
관 련 분 야		
방 송	5	5.2
영 화	10	10.3
게 임	11	11.3
출 판	2	2.1
애니메이션	42	43.3
기 타	27	27.8
전 체	97	100.0

조사대상 기관의 학교 유형은 종합대학이 47.1%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로 전문대학이 41.2%로 높은 비율을 보였고 기능대학, 기타의 순이었다.

조사대상 기관의 구체적인 문화콘텐츠 산업 분야는 애니메이션 분야가 39.2%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 기타(무응답, 중복)가 25.5%로 나타났고, 영화분야 15.7%, 게임분야 9.8%, 방송분야 7.8%, 출판분야 2.0%로 나타났다.

다음으로 학생 응답자의 개인적 특성을 살펴보면 <표 Ⅰ-2>에 제시되어 있다.

<표 Ⅰ-2> 학생 응답자의 개인적 특성

(단위: 명, %)

	사 례 수	비 율
성 별		
남 성	162	49.7
여 성	164	50.3
연 령 별		
15~19세	56	16.2
20~24세	218	65.6
25~29세	52	15.9
30세 이상	5	1.5
학 교 유 형		
종합대학	154	46.1
전문대학	124	37.1
기능대학	12	3.6
직업전문학교	11	3.3
특성화고교	33	9.9
관 련 분 야		
방 송	19	5.7
영 화	55	16.5
게 임	41	12.3
출 판	11	3.3
애니메이션	129	38.6
기 타	79	23.7
전 체	334	100.0

응답자의 개인적 특성은 성, 연령, 학교유형, 문화콘텐츠 산업 관련 분야 등으로 살펴보았다. 성별로 살펴보면, 남성이 49.7%, 여성이 50.3%로 나타나 남녀가 거의 동일한 비율을 차지하고 있다. 연령별로는 20~24세가 65.6%로 절반 이상으로 나타났고, 15~19세가 16.2%, 25~29세가 15.9%로 나타났다. 30세 이상은 1.9%에 불과하여 대다수의 학생 응답자가 10대 후반에서 20대인

것으로 나타났다.

소속 학교유형은 종합대학 재학생이 46.1%로 가장 많았고, 다음으로 전문대 재학생이 37.1%를 차지했다. 기능대학과 직업전문학교 재학생은 동일하게 3.3%로 나타났고, 특성화고교생이 9.9%로 나타났다. 대부분의 학생 응답자들이 종합대학이나 전문대 재학생임을 알 수 있다.

문화콘텐츠 산업과 관련된 학생들의 전공분야는 애니메이션 분야가 38.6%로 가장 많았고, 다음으로 기타 23.7%, 영화분야 16.5%, 게임분야12.3%, 방송분야 5.7%의 순으로 나타났다.

2) 조사 도구

설문지는 문화콘텐츠 산업에 있어서 전문인력 양성에 관한 구조화된 선택문항과 자유문항으로 구성하였다. 전문인력 양성기관 관계자용 설문지의 경우에는 문화콘텐츠 산업 분야의 양성인원과 산학연계·인턴십 과정의 여부, 교육 프로그램 및 새로운 교과내용의 개설방법 등에 관한 문항으로 구성하였다.

학생용 설문지에서는 양성 기관 관계자용의 설문지와 중복되는 문항뿐만 아니라 학생의 의견을 파악할 수 있는 교육과정, 교과내용 등의 질적인 수준과 졸업 후의 진로에 대한 문항도 포함시켰다. 설문지는 연구진이 관련 문헌분석 및 면담조사 결과를 토대로 일차적으로 초안을 작성한 후 전문가들의 검토와 예비조사를 거쳐 최종 수정·보완하여 완성하였다.

3) 조사 결과 분석

앞서 밝힌 바와 같이, 설문지 회수율은 기관은 74.6%이고 학생은 83.5%로서 기관 관계자보다는 학생의 회수율이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 설문 결과는 통계 프로그램인 SPSS 프로그램으로 통계 처리하여 분석하였다.

라. 전문가 협의회

본 연구를 위한 전문가 협의회는 총 2회 실시하였다. 첫 번째 전문가 협의회에서는 연구방향 설정과 조사문항의 타당성 검토, 발전방안에 대한 의견 등을 발표하였다. 이 협의회에는 문화정책개발원의 연구원, 전문인력양성기관 관계자 및 운영자, 산업체 경영자, 원내 협동과제 연구진 등이 참석하여 논의하였다.

두 번째 전문가 협의회에서는 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성체제의 문제점과 그것의 해결방안 또는 활성화 방안(문화산업 분야 내에서의 활성화방안, 정부의 지원활동 등)에 관하여 협의하였다.

이와 같이 두 번의 전문가 협의회를 통해 연구 전반에 관한 자문과 협조를 받으면서 연구를 수행하였다.

Ⅱ. 문화콘텐츠 산업과 전문인력 양성

1. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성 관련 개념

가. 문화콘텐츠 산업의 개념

대체로 문화산업이라 하면 서적, 신문과 잡지, 레코드, 라디오, 텔레비전, 영화, 새로운 비디오 및 오디오 상품과 서비스, 사진, 예술작품의 재생산, 그리고 광고 등 몇 가지의 매스 미디어가 이 범주에 속한다. 이들 매스 미디어 각각은 문화산업으로서 독자적인 영역을 갖고 있는 한편 상호 밀접하게 관련되어 있기도 하다.

그러나 한균태(2002)는 문화산업의 개념이 아직도 다소 명확치 않다고 지적한다. 왜냐하면 이 용어에 포함되어야 할 문화적 행위, 하드웨어 및 소프트웨어에 따라 경제적 요소들이 규모 면에서 상당히 변화하며, 각 문화산업 간의 상호관계의 명백성도 역시 다양하기 때문이다. 그러므로 문화산업과 관련하여 언급할 때는 문화의 생산양식과 생산수단을 둘러싼 정치·문화·경제적 요인들을 항상 고려해야 한다고 말한다. 무엇보다도 기술 및 경제 발전에 따라 결정되는 문화산업의 생산양식에 대한 영향과 관련하여 문화산업에서의 기본적인 문제들이 점차적으로 생산 및 보급 수단의 소유와 통제, 기업의 집중화 및 국제화 경향, 창조적 예술가들의 시장력 혹은 소비자의 욕구에 대한 예속 등과 관련된다고 보고 있으며, 교육 시스템, 환경적 전략, 창조의 사회적 기능, 과학기술의 진보, 역사적 맥락 등도 문화적 차원과 결부되어 있기 때문에 문화산업의 개념에 대한 논의에서 빼놓을 수 없는 사항들이라고 지적한다.

한국문화정책개발원(2001)의 보고서에 따르면, 문화산업(Cultural Industry)의 일반적인 정의를 '본질적으로 무형이며, 문화적인 콘텐츠의 창조, 생산 그리고 상업화를 결합한 산업'이라고 밝히면서, 이러한 정의에 따라 문화산업

은 '창조적 산업(Creative Industry)'으로, 경제적 의미의 용어로 '부각되는' 또는 '미래에 떠오르는 산업'으로, 기술적 용어로는 '콘텐츠 산업'으로 규정짓는다. 문화산업의 개념에 따라 일반적으로 인쇄, 출판, 멀티미디어, 시청각교재, 음반과 영화의 생산뿐만 아니라 공예와 디자인 등을 포함시키고 있으며, 몇몇 국가에서는 이 개념에 건축술, 시각예술, 공연예술, 스포츠, 악기제조, 광고, 문화관광 등을 포함시킨다고 밝히고 있다.

문화산업의 진흥(2001)이라는 연구에 따르면, 우리나라의 문화산업이 콘텐츠에 가치를 부여할 뿐만 아니라, 개인과 사회를 위한 가치도 만들어내고, 지식집약적, 노동집약적 산업이며, 고용과 부를 창출하고, 창조력을 기르며, 생산과 상업화 과정에서 혁신을 장려한다고 지적한다. 동시에 문화산업은 문화적 다양성의 증진, 유지, 그리고 문화에 대한 민주적 접근의 측면에서 중요하며, 이러한 문화적인 측면과 경제적인 측면에서의 본질이 문화산업의 독특한 측면을 형성한다고 주목하고 있다.

이상의 문화산업에 대한 정의에서 문화콘텐츠 산업이 주도적인 것임을 확인할 수 있다. 따라서 이 연구는 이러한 주도적인 문화콘텐츠 산업의 개념을 정의하는데 있어서 본 연구와 공동으로 진행하고 있는 「직업변동에 관한 연구 Ⅱ-문화콘텐츠 산업을 중심으로」(한상근 외, 2002)에서 정한 개념과 범위를 따르기로 하였다.

문화콘텐츠 산업이란 기본적으로 문화산업과 관련지어서 생각할 수 있다. 문화콘텐츠는 문화산업이 멀티미디어 정보기술과 접목되는 현상에 주목한 개념이며, 문화산업 가운데 핵심적 내용을 그 대상으로 하고 있다(한상근 외, 2002 재인용).

그런데 한상근 외(2002)의 보고서에서는 문화콘텐츠 산업에 대하여 연구의 목적상 영화, 애니메이션, 방송, 음반, 게임 등을 연구하고자 하기 때문에 협의의 개념으로 문화콘텐츠를 보고자 하였다. 이에 여기에서도 영화, 애니메이션, 방송, 음반, 게임, 출판에 관한 산업을 문화콘텐츠 산업으로 정의하고자 한다.

나. 문화콘텐츠 산업의 범위

문화콘텐츠 산업의 영역은 문화콘텐츠 영역에 따라서 약간의 차이가 있을 수 있다. 먼저, 선행연구에서 분석된 문화콘텐츠 영역들을 살펴본 후 본 연구의 문화콘텐츠 산업 범위를 정하고자 한다.

문화콘텐츠 진흥원(2002)에서 문화콘텐츠 산업 영역을 음반·방송·게임·캐릭터·만화로 정하고 있다. 문화산업백서(2001)에서는 문화콘텐츠 산업을 음반·영화·방송·게임·애니메이션·출판으로 정의하고 있다. 또한 문화콘텐츠 산업 발전정책(2001) 보고서에서는 문화콘텐츠 산업을 음반·영화·방송·게임·캐릭터라고 정의하고 있다.

이와 같이 문화콘텐츠 산업에서 콘텐츠 정의에 따라 영역이 달라지는 것을 볼 수 있지만, 공통적으로 중복되는 경향이 많은 분야는 음반·영화·방송·게임·애니메이션·출판이라고 볼 수 있다.

따라서 한상근 외(2002)의 연구에서는 이러한 분석을 바탕으로 해서 문화콘텐츠 산업의 범위를 6가지 영역, 즉 음반·영화·방송·만화애니메이션·출판·게임으로 한정하였다. 이에 본 연구에서도 문화콘텐츠 산업의 범위를 6가지 영역으로 규정하였다.

다. 전문인력 양성

문화콘텐츠 산업에서 활동하는 전문인력은 문화콘텐츠를 기획, 제작하는 활동에 참여하는 인력으로 정의된다. 즉 문화콘텐츠에 대한 시장 수요에 따라 문화콘텐츠의 내용·형식·미디어믹스·배급 등의 전략적 의사 결정을 수행하는 인력과 실제로 그 제작과정에서 '상상의 현실화'에 참여하는 인력이 포함된다(김형만 외, 2002).

이와 같이 문화콘텐츠 산업의 전문인력을 문화콘텐츠 산업 분야에서 활동하고 있는 인력으로 보고 있기 때문에 본 연구에서도 문화콘텐츠 산업 분야에 입직한 이후부터 전문가로서 정의할 수 있다. 입직 이후에는 그 전문성

수준이 일정기간의 숙련기간을 거친 후 단계별로 상승한다.

전문인력 양성에 관해서는, 문화콘텐츠 산업 분야에 참여하기 위한 준비단계로서 고등학교에서부터 대학원까지의 교육체제가 존재한다. 문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성기관이라고 할 수 있는 공교육체제 뿐만 아니라 여러 훈련기관이나 사설학원 및 공공기관의 교육 프로그램 등을 통해서 입직을 위한 양성기관들이 존재한다.

또한 입직 이후에 대기업을 중심으로 재직자 계속 훈련 프로그램이 존재하여 전문인력의 전문성 제고를 위한 양성교육이 이루어지고 있다.

라. 문화콘텐츠 산업 전문인력의 전문성의 구조

한상근(2002)은 최근 연구에서 설문지를 통한 데이터 분석결과와 심층 면접을 바탕으로 직업별 세부 정보를 정리하였다. 그 중 직업경로는 문화콘텐츠 산업 전문인력의 전문성의 구조를 내포하고 있기 때문에 각 부분별로 대표적인 직무를 선정하여 제시한다.

1) 방송분야 주요 직업

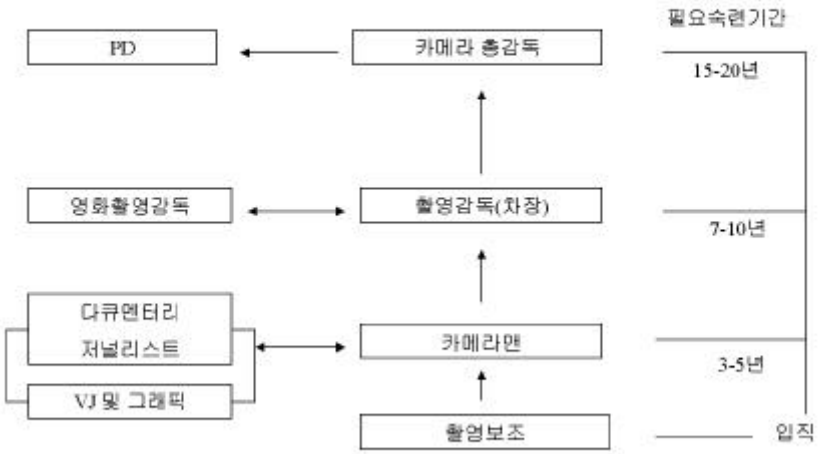
방송분야의 주요직업에는 관리직, 기자, 프로듀서, 작가, 아나운서, 기술스텝 등이 있다. 이 중 기술 스텝으로서 촬영기술자의 직업경로를 살펴보겠다.

[그림 Ⅱ-1]의 촬영기술자의 직업경로에서 나타나듯이 촬영보조로 처음 입직을 한다. 일정기간의 숙련기간을 거쳐서 카메라맨, 촬영감독, 카메라 총감독의 수준으로 상승한다. 입직 당시 자격 요건은 문화콘텐츠 직종 중에서도 기술 숙련도를 요하기 때문에 방송전문학원의 촬영과목을 이수하거나 영화예술고등학교, 전문대학 및 대학의 연극영화과 또는 예술종합학교 영상원 등을 졸업해야 한다.

전직 가능한 직업으로는 방송분야의 프로듀서나 비디오 저널리스트, 영화촬영감독, 다큐멘터리 저널리스트, 영화감독, 그래픽 담당 등이다[1]. 방송 촬

1) 전직 가능한 직업은 대략적인 것이므로 정확한 자료는 아님을 밝혀두는 바이다.

영기술자가 되기 위한 국가가 공인한 자격증은 없으나, 기술직이기 때문에 전자기기 기능사 2급 자격증을 보유하면 유리하다고 한다. 또한, 각 방송국의 아카데미 과정이나 영상원의 PD/ 연출과정 등을 이수하기도 한다.



[그림 Ⅱ-1] 방송촬영기술자 직업경로

※ 본 연구에서는 전문가들의 전문성 수준이 일정기간 숙련기간에 따라 존재한다는 사실을 밝히기 위한 것이므로 제시된 필요 숙련기간 수치는 정확하다고 할 수 없음.

자료 : 한상근 외 (2002). 직업변동에 관한 연구(Ⅱ). 부록.

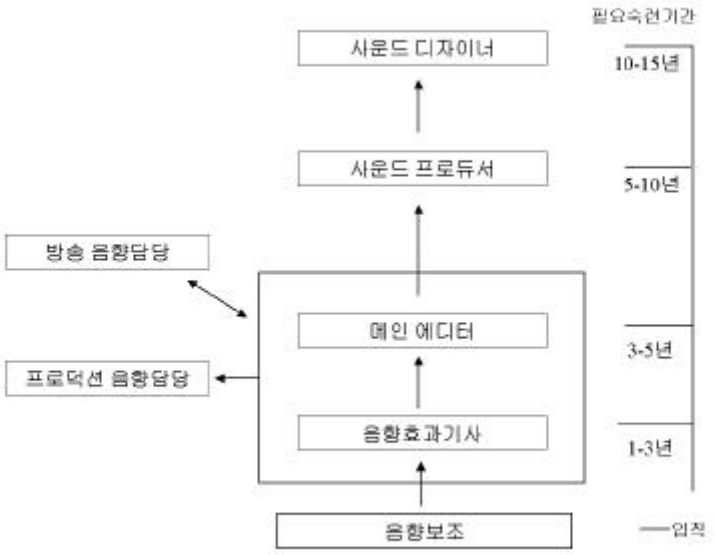
2) 영화분야 주요 직업

영화분야의 주요 직업에는 기획, 마케팅, 시나리오, 프로듀서, 기술스텝(촬영, 조명, 미술, 특수효과, 음향) 등이 존재한다. 이 중 음향 기술자의 직업경로를 살펴보겠다.

영화분야의 음향 기술자의 직업 경로인 [그림 Ⅱ-2]를 보면, 입직 당시에는 음향보조로 시작을 한 후, 일정기간이 지난 후 음향효과 기사, 메인에디터,

사운드 프로듀서, 사운드 디자이너로 전문성의 수준이 상승한다. 또한 방송기술, 방송엔지니어, 영화,PD(프로듀서),작곡가, 프로덕션 음향, 무대음향업체 등으로의 전직이 가능하다.

입직 시 자격 요건은 고등학교 졸업자로 방송전문학원의 음향, 녹음 과목을 이수하거나 영화예술고등학교, 전문대학 및 대학의 관련 학과를 졸업해야 한다. 또는 영화아카데미 등의 음향전문가과정을 통해 기술을 습득하거나 현장실습을 통해 노하우를 익히면 된다.



[그림 Ⅱ-2] 음향기술자 직업경로

자료 : 한상근 외 (2002). 직업변동에 관한 연구(Ⅱ). 부록.

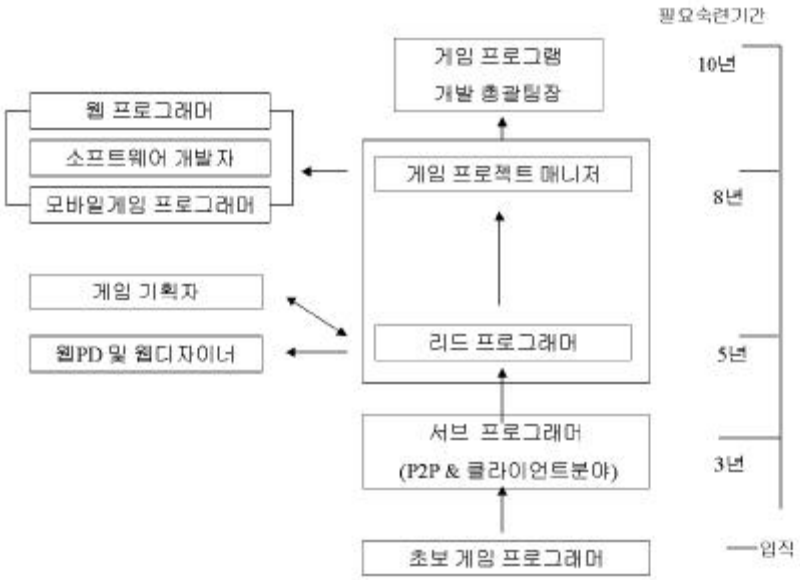
3) 게임분야 주요 직업

게임분야에서도 기획과 마케팅 분야의 직업이 존재하며, 그래픽 디자이너, 게임 프로그래머, H/ W 엔지니어 등이 있다. 이 중 게임 프로그래머의 직업경로를 살펴보겠다. 컴퓨터의 게임 운용을 위한 프로그램 개발이나 작성을

담당하는 게임프로그래머의 직업경로는 [그림 Ⅱ-3]과 같다.

게임프로그래머의 경우, IT분야 및 CT분야에 바로 입직이 가능하며, 경력 및 실력여하에 따라 P2P 및 클라이언트 분야의 업무를 담당하게 된다. 리드 프로그래머 이상의 업무수행능력이 생기면, 웹프로그래머나 소프트웨어개발자, 모바일게임프로그래머 등으로의 전직이 용이하다.

리드프로그래머에서 어느 정도 숙련기간이 지나면 게임 프로젝트 메니저, 게임프로그램 개발총괄팀장으로 가장 수준이 높은 전문가가 된다.



[그림 Ⅱ-3] 게임프로그래머 직업경로

자료 : 한상근 외 (2002). 직업변동에 관한 연구(Ⅱ). 부록.

게임 프로그래머의 경우 입직을 위한 자격 요건은 2년제 및 4년제 대졸 이상의 학력을 요구하나, 전공은 공과계열을 선호하지만 특별한 제한은 없다. Visual Tool, C언어 능숙자, 컴퓨터 그래픽 애니메이션 개발자나, 실무경

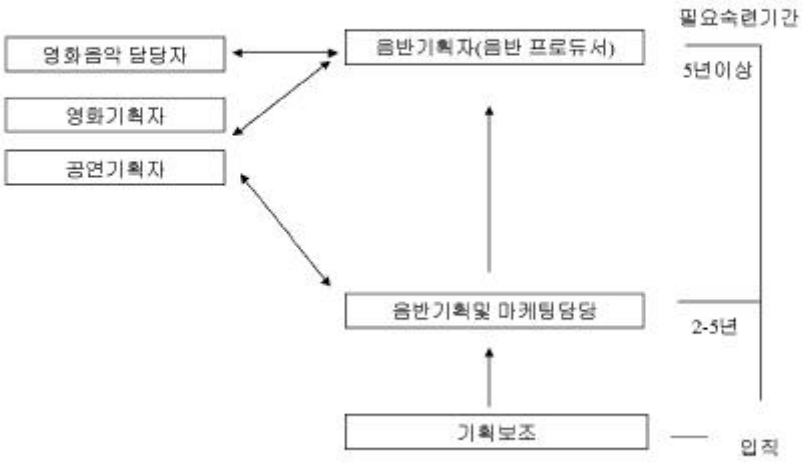
력 2~3년 차가 유리하며 Window, 포토샵, 프리미어, 프로그래밍 언어 (어셈블리, C/ C++등), 자료구조 등에 대한 지식이 요구된다. 게임스쿨이나 게임아카데미 수료자가 유리하고, 게임을 좋아하며 프로그래밍언어를 잘 다루어야 한다.

게임 프로그래머와 관련된 자격증으로는 한국산업인력관리공단에서 2001년부터 실행중인 게임프로그래밍전문가 자격증이 있으며, 프로그래밍 설계, 코딩, 실행 등에 대한 전반적인 이해를 필요로 한다.

4) 음반분야 주요 직업

음반 분야에는 기획, 마케팅, 프로듀서, 세션, 엔지니어, 작사 · 작곡 · 편곡 등의 직업이 있다. 이 중 음반 기획자의 전문성 수준을 알아보기 위해 [그림 Ⅱ-4]의 직업경로를 살펴보겠다.

음반기획자의 경우, 음반사에 기획직이나 마케팅업무분야로 입직하여 약 2 5년 간의 숙련기간을 거친 후 음반기획자나 음반 프로듀서가 될 수 있다. 최근에는 게임음반, 영화음반, 방송음반 등으로 기획업무가 지속적으로 세분화되고 있어서 영화음반 기획자, 게임음반 기획자, 방송음반 기획자 등으로 전직 등이 가능하며, 이외에도 공연 기획자, 영화 기획자 등으로 전 · 이직이 가능하다.



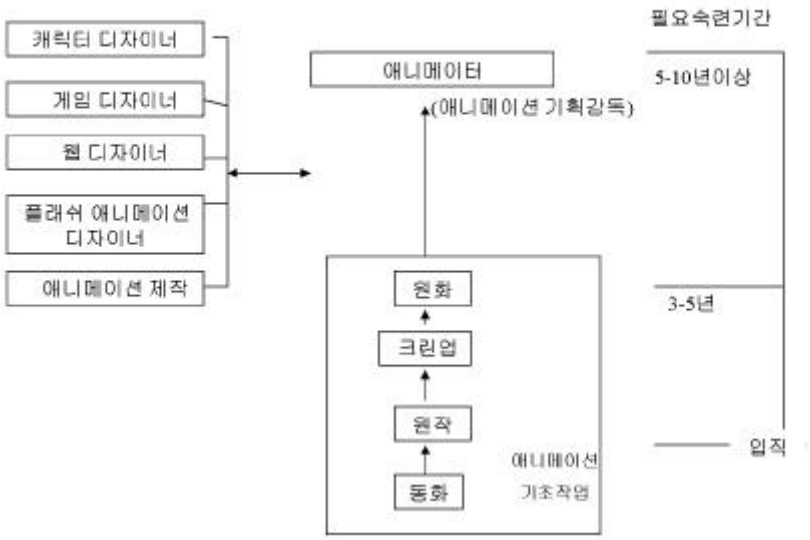
[그림 Ⅱ-4] 음반기획자 직업경로

자료 : 한상근 외 (2002). 직업변동에 관한 연구(Ⅱ). 부록.

음반 분야로 진출하기 위한 자격요건은 음반산업에 대한 기본적 이해와 홍보·마케팅에 대한 지식이 요구된다. 특히 음반작업은 창작작업이므로 프로듀서하는 과정에서 음반창작가들과의 협의과정을 우선할 수 있는 경력과 협상능력이 요구된다.

5) 애니메이션 분야 주요 직업

애니메이션 분야의 직업으로 기획, 마케팅, 시나리오, 셀애니메이션, 그래픽 디자이너, 프로그래머 등이 있다. 애니메이터의 경우에는 기본적으로 애니메이션의 모든 캐릭터에 원화작업을 통하여 생동감을 불어넣는 업무를 담당하므로 원화작업을 익히는데 필요한 숙련기간이 요구된다.



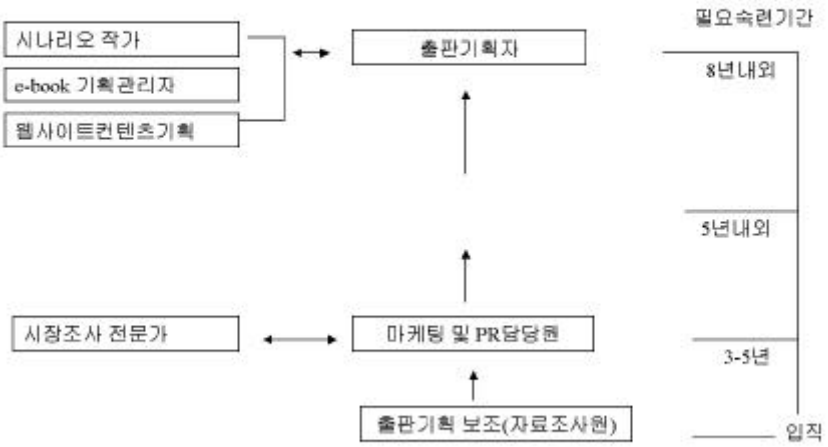
[그림 Ⅱ-5] 애니메이터 직업경로

자료 : 한상근 외 (2002). 직업변동에 관한 연구(Ⅱ). 부록.

애니메이터가 되기 위한 자격요건은 애니메이션과 캐릭터 디지털화작업에 대한 기본적 지식을 필요로 한다. 따라서 3D 디자인 및 컴퓨터 모델링에 대한 전문지식이 요구된다.

6) 출판분야 주요 직업

출판분야의 직업으로는 출판시장 상황과 출판 전반에 관한 직업들이 있다. 이 중 출판기획자는 출판물의 주제와 내용을 기획한다. [그림 Ⅱ-6]의 출판기획자의 직업경로를 살펴보면 먼저 입직 당시 출판기획 보조로서 자료조사원으로서 일을 한다. 일정 기간이 지난 후 마케팅 및 PR담당을 하며, 필요숙련기간이 지나면 출판 기획자로서 출판 전문가의 가장 상위단계에 도달한다.



[그림 Ⅱ- 6] 출판기획자 직업경로

자료 : 한상근 외 (2002). 직업변동에 관한 연구(Ⅱ). 부록.

출판 기획자의 경우 특별한 자격요건은 없으나, 대부분 2년제 이상의 전문대졸 이상자로서 마케팅력과 기획력을 소유해야 한다. 출판에 관한 일반적인 원고수집, 인쇄과정, 표지선정, 제목선택 등에 대한 전 과정을 잘 이해할 수 있는 능력이 필요하다고 본다.

지금까지 문화콘텐츠 산업 6개 분야에서 대표적인 직업을 선정하여 직업경로를 살펴보았다. 본 연구에서는 우선 전문인력에 대한 정의를 입직 당시로부터 한정하여 입직을 위한 교육이나 훈련, 입직 이후의 교육으로 나누어 전문인력 양성에 관한 교육 및 훈련에 관하여 살펴보고자 하였다.

문화콘텐츠 산업 분야별 직업 경로를 살펴본 결과 입직을 위한 자격요건을 충족시키기 위해 공통적으로 특성화고등학교나 전문대학 또는 4년제 대학에서 문화산업과 관련된 교육을 받았다. 또한, 문화콘텐츠 산업의 특성상

실무 위주의 교육이 매우 중요시되어 사설학원이나 다른 공공기관에서 운영하는 교육 프로그램을 통해서 자격증 또는 수료증을 취득하는 경우도 많다고 할 수 있다. 이와 같이 입직 당시에는 문화산업 각 분야에 대한 기본적인 이해와 숙련을 위해 교육기관을 이용하는 경우가 대부분이다.

반면, 입직 이후에는 산업현장에서의 경험을 바탕으로 전문성의 수준이 상승한다. 다시 말해서 일정 기간 숙련이 된 후에는 자연스럽게 전문성 수준이 상승하기 때문에 각 수준별 단계에 따른 교육이나 훈련이 거의 이루어지지 않는다고 할 수 있다. 실제로 산업현장의 재직자 계속훈련은 대기업을 제외한 대부분의 중소기업에서 수행되고 있지 않다.

2. 문화콘텐츠 산업 전문인력양성 관련 선행연구 분석

문화산업진흥법 제1장 제5조(전문인력의 양성)에 따르면, ①정부는 문화산업 진흥을 위하여 필요한 전문인력을 양성하는데 노력하여야 한다. ②문화관광부장관은 제1항의 규정에 의한 전문인력의 양성을 위하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 연구소, 대학, 기타 필요하다고 인정하는 기관을 문화산업 전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다. ③정부는 제2항의 규정에 의해 지정된 문화산업 전문인력 양성기관에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 그 양성에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 부담할 수 있고 규정하고 있다.

이와 같이 문화산업의 발전을 위해 법률로서 전문인력 양성에 대해 보장하고 있는 것처럼 문화산업 발전을 위한 전문인력을 양성하는 교육기관의 중요성은 점차 커져가고 있다. 이에 따라 본 연구에 들어가기에 앞서 선행연구에서 분석된 문화산업별 인력양성 현황을 살펴보고 기존연구와 본 연구의 차이점을 좀 더 면밀히 검토하고자 한다.

가. 문화콘텐츠 산업의 동향

최근 들어 문화콘텐츠 산업이 급성장함에 따라 우선 문화콘텐츠 산업의

동향과 그에 따른 인력동향을 살펴보는 것이 중요하겠다.

1) 방송분야

국내의 방송산업은 다른 문화콘텐츠 산업보다 빠르게 성장하고 있다. 한국의 방송시장 규모는 1995년의 2조 2733억 원에서 2000년에는 4조 505억 원으로 경상가격 기준으로 연평균 10.7%씩 증가하였다. 1995년에 시작된 케이블TV 산업의 매출이 1996년부터 발생하면서 시장규모의 확대에 일익을 담당하였다. 2000년의 경우 매체별 시장점유율을 보면 지상파 방송이 78%, 케이블TV가 16%, 중계유선이 6%를 점유하고 있다(문화관광부, 2001c).

2) 영화분야

한상근 외(2002)에 따르면, 한국 영화계가 직면한 상황은 제작자본의 취약성, 복합미디어 관련 메이저사의 부족, 선진국의 스크린쿼터제 폐지 압력으로 인한 자생력 상실 우려, 영화배급 시스템의 구조개선 필요성, 정부의 장기적 정책지원 미흡 등으로 요약된다.

그러나 최근 한국 영화계에는 국내 대기업과 금융권의 영화사업 진출이 두드려지고 있다. 1992년부터 본격적으로 영화산업에 진출한 대기업은 1995년에는 삼성, 대우, SKC, 현대, 제일제당, 해태, 두산 등 10여 개에 달했다. 그러나 지금은 삼성영상사업단만이 존립해 있다. 여기에 금융권 자본으로 안착한 일신창업투자개발과 시네마서비스가 가세하여 현재 3대 투자사를 형성하고 있으며, 4대 제작사(프로덕션)인 시네마서비스(1996), 우노필름(1995), 신씨네(1992 제작기획사로 확장), 명필름(1996)과 함께 제작과 자본의 분리라는 이원적 체계를 충무로에 정착시키고 있다.

3) 게임분야

2001년 6월말 현재, 게임관련 업체수는 총 1,833개사이며 이 중 게임개발업체는 전체의 64.5%인 1,182개사로서 1,000개를 넘어섰다. 게임개발업체의 비중은 1999년 65.7%에서 2000년에 63.5%로 낮아졌으나 2001년 상반기에 게임개발업체의 설립이 증가하여 다시 소폭 상승했다. 게임업체의 종사자수는

2001년 6월 말 기준으로 25,662명으로 집계되었으며 산술적으로 볼 때 이런 증가추세라면 2001년 연말까지 5만 여명을 초과할 것으로 추정된다(한상근 외, 2002).

4) 만화 애니메이션 분야

주지하다시피, 지금까지 만화 애니메이션 산업은 하청위주의 생산방식으로 성장해왔으나 최근 들어 창의력과 디지털 기술의 접목을 통해 새로운 전환을 시도하고 있다.

애니메이션 산업 분야의 대다수 업체들이 창작위주로 방향을 전환하면서 부쩍 창작에 대한 기획제작 움직임이 활발해지고 있다. 최근의 애니메이션 제작편수를 보면 2001년 말을 기준으로 극장용, TV용 및 비디오용 등 모두 36편의 기획·창작물이 제작된 바 있고, 73편이 제작 중에 있다(한상근 외, 2002).

5) 출판 분야

디지털 시대의 도래로 출판산업도 저작 주도형에서 편집 주도형으로, 다시 기획 주도형으로 변화하고 있다. 이것은 출판사가 독자로서의 대중을 출판행위의 주체로 인식함으로써 독자와 저자간의 커뮤니케이션을 적극적으로 매개하고자 하기 때문이다(이덕희, 1997).

최근 출판산업은 계속 발전추세에 있는데, 2000년 12월말 현재 등록된 국내 출판사수는 16,059개로 '99년 15,385개보다 4.4%의 증가추세를 보였다. 2000년 전국의 출판사 16,059개 중 73.0%에 해당하는 11,723개가 서울지역에 위치하고 있어 우리나라 출판산업의 수도권 편중현상이 매우 심한 것으로 나타났다(문화관광부, 2001c:189).

6) 음반 분야

음반산업은 지속적인 성장을 거듭하여 국내의 경우 영화나 게임 등에 뒤지지 않는 시장규모와 세계적인 기술수준을 갖추고 있다.

2001년 6월 말 현재, 이들 음반사들의 수는 모두 711개로 보고되고 있으며

상반기까지의 증가추세대로 계산한다면 2001년 말에는 전년대비 46.9% 증가한 856개에 이를 예정이다. 1999년 이후 증가율은 다소 둔화되고 있으나 조만간 음반사들의 수는 1000여 개가 넘을 것으로 추산되어 업체간 경쟁이 심각해질 것으로 추측된다(한상근 외, 2002).

나. 정규 교육기관의 인력양성 실태

문화관광부의 「문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출 효과에 관한 연구」(2001)를 살펴보면, 정규 교육기관을 통한 문화산업으로의 노동공급규모를 추정하는 첫 번째 작업으로 정규 교육기관 현황에서 문화산업 관련 전공을 추출하고자 각 전공이 어떤 부문에 속하는가를 분류하였다. 이 과정에서 한 학과가 어떤 한 부문에 일대일로 대응되지 않는 경우가 많음을 알 수 있는데, 예를 들면 컴퓨터 관련 학과의 경우 공예를 제외한 모든 문화산업 분야에서 포괄적으로 응용이 된다고 볼 수 있다. 특히 애니메이션의 경우는 최근 기존의 셀애니메이션에 대한 수요가 줄어들고 디지털애니메이션에 대한 수요가 증가하면서 컴퓨터그래픽 등이 교육과정에 상당부분 반영되고 있다. 게임부문의 경우 게임디자인은 기본적으로 컴퓨터그래픽이나 일러스트레이터 등에 대한 교육과정을 포함하고 있다. 또한 멀티미디어 전공 등은 컴퓨터를 이용하여 텍스트, 그래픽, 정지화상, 애니메이션, 동화상, 오디오 등의 다양한 표현매체들을 컴퓨터 상에서 통합하거나 통제하여 일체화된 미디어를 창출하는 것으로서 방송이나 영상 등 다양한 부문으로의 진출이 가능하다고 본다.

문화관광부(2001) 연구에서는 정규 교육기관을 전문대 이상의 교육기관으로 상정하고 조사를 실시하였다. 조사분석에 응답한 사례는 총 73개 기관으로 이를 산업별로 보면 영화산업 관련학과, 영화·애니메이션·컴퓨터 관련학과, 영화·방송 관련학과, 애니메이션 관련학과, 방송 관련학과, 음반 산업 관련학과, 게임산업 관련학과, 공예산업 관련학과, 컴퓨터 관련학과, 사진 관련학과이다.

이러한 문화콘텐츠 산업 분야별 학과를 담당하고 있는 교수진, 교육분야

등에 대한 평가결과를 살펴보면, 교과과정에 필요한 교수진이 충분한가에 대한 응답으로 다소 부족하다는 의견이 전체의 61.6%로 가장 높게 나타났다. 대부분의 분야에서 교수진이 충분하지 않다는 의견이 지배적인데 반해, 애니메이션 분야에서는 조사된 3개학과 중 두 곳에서 어느 정도 충분하다는 대답을 얻고 있다.

또한 문화콘텐츠 산업에 관한 이론교육이 충분한가에 대해서는 다소 부족하다는 응답과 어느 정도 충분하다는 응답이 각각 43.5%로 동일하였다. 반면, 프로그램 기획 등 고급 실무교육에 대해서는 대부분의 문화산업 분야에서 부족하다는 응답이 있었으나, 애니메이션산업 관련학과는 모두 충분하다고 응답하였다. 마케팅과 관련된 실무교육에 대해서는 부족한 편이며, 초보적인 실기교육과 고급수준의 실기교육이 충분하다는 응답이 부족하다는 응답보다 많았다.

그러나 기본적인 소양교육에 대해서는 부족하다는 견해가 많았고, 산업현장에서 필요한 능력과 소양에 부합하는 교육이 충분하게 이루어지고 있는가에 대해서는 다소 부족하다는 응답이 있었으나, 영화산업이나 애니메이션산업, 방송산업, 음반산업은 충분하다는 의견이 많았다.

구체적인 내용은 다음 <표 Ⅱ-1>에 제시되어 있다.

<표 Ⅱ-1> 정규 교육기관의 항목별 평가

(단위 : %)

		영화	영화 및 방송	애니메이션	방송	음반	컴퓨터 관련
교수	부족	88.9	87.5	33.3	70.0	60.0	75.0
	충분	11.1	12.5	66.7	30.0	40.0	25.0
이론교육	부족	66.7	12.5	0.0	50.0	66.7	33.3
	충분	33.3	75.0	100.0	50.0	33.3	58.3
프로그램 기획 등 고급실무교육	부족	55.5	50.0	0.0	50.0	73.3	50.0
	충분	33.3	50.0	100.0	50.0	20.0	50.0
마케팅과 관련된 실무교육	부족	77.8	50.0	0.0	70.0	73.3	58.3
	충분	0.0	37.5	100.0	30.0	13.4	33.3
초보적인 실기교육	부족	0.0	12.5	33.3	30.0	6.7	0.0
	충분	100.0	87.5	66.6	70.0	93.3	100.0
고급수준의 실기교육	부족	33.3	12.5	33.3	50.0	13.3	25.0
	충분	66.7	87.5	66.7	50.0	80.0	75.0
기본적 소양교육	부족	100.0	37.5	100.0	60.0	80.0	58.4
	충분	0.0	50.0	0.0	40.0	20.0	33.3
산업현장의 필요와 부합성	부족	11.1	25.0	33.3	40.0	33.3	25.0
	충분	88.9	75.0	66.7	60.0	66.6	75.0
교육용 장비 및 시설완비	부족	77.7	25.0	0.0	40.0	53.3	66.6
	충분	22.2	75.0	100.0	60.0	46.6	33.4
교육용 장비 및 시설의 활용정도	부족	55.6	25.0	33.3	40.0	46.7	50.0
	충분	44.4	75.0	66.6	60.0	53.4	50.0

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 165쪽.

앞서 본 바와 같이, 현재 문화콘텐츠 산업 분야에 대한 정규 교육기관들 대부분이 새롭게 개설되고 설립된 학과들로 구성되어 있기 때문에 이러한 교육과정을 운영하고 실시하는데 여러 가지 애로사항이 있다. 각 기관별 교육에 있어서의 구체적인 애로사항으로는 장비 및 시설미비, 강사확보의 문

제, 교재확보 문제 등을 들고 있다. 문화콘텐츠 산업 분야의 교육에 있어서는 실기 위주의 교육이 중점을 이루고 있는데 실기분야에서의 교재확보는 오히려 강사확보보다 더 큰 문제점으로 부각되고 있다.

다. 비정규교육기관의 인력양성 실태

문화콘텐츠 산업의 경우 정규교육기관(대학교 및 2·3년제 대학)을 졸업한 이후 노동시장으로 진입하는 과정에서 실질적으로 업무를 수행할 수 있기 위해서는 학원 등의 비정규교육기관이 매우 중요한 역할을 담당하고 있다. 따라서 문화관광부(2001)의 연구에서는 정규교육기관보다는 비정규 교육기관의 교육훈련과정이나 인력양성 현황에 대하여 세밀하게 검토하고 있다. 그러나 학원 등의 비정규교육기관에서의 교육훈련 이수자 규모를 파악하는데 있어서 신규인력과 기존인력을 구분할 수 있는 자료가 거의 없는 것이 연구의 난점으로 존재하고 있다.

비정규교육기관은 전문 비정규 교육기관과 일반 비정규 교육기관으로 나눌 수 있으며, 여기에는 사설학원과 대학부설의 각종 아카데미나 공공 아카데미 등이 모두 포함된다. 전문 비정규 교육기관은 관련산업에 대한 기획에서 실무까지 산업 전과정에 대한 이해를 목적으로 하며, 그에 따라 교육훈련 기간도 일반적으로 1년 이상으로 장기적인 편이며 훈련을 받고 난 후 관련 산업으로 취업하는 비율이 상당히 높다. 반면, 일반 비정규 교육기관은 실무, 실기 교육이 중심이 되고 기획에 대한 교육은 거의 전무한 실정이다. 교육기간도 3개월에서 6개월로 단기적인 경우가 많고 산업과의 관련성도 전문비정규 교육기관에 비해 비교적 적은 편이며, 훈련 이후에 다양한 부문으로 진출하게 된다(문화관광부, 2001).

1) 일반 비정규 교육기관

비정규 교육기관에서의 교육은 기획보다는 실무 중심의 교육을 실시하고 있으며, 교육기간도 단기인 경우가 많다. 따라서 해당 산업과의 관련성이 비

교적 적고 다양한 산업부문으로 진출하고 있다.

영상분야의 경우는 방송과 영화에서 공통적으로 활용될 수 있는 영상촬영과 관련된 기본이론, 촬영실습, 디지털편집 등 실무교육을 중심으로 이루어지고 있다. 그리고 컴퓨터 관련 분야의 경우는 일러스트레이터나 포토샵 등 컴퓨터그래픽 관련 프로그램에 대한 교육과정을 기본으로 한다는 점에서 공통적이다. 그럼에도 각 교육과정을 특성화하여 각 산업에서 필요로 하는 실무 및 기초교육을 제공하고 있다.

컴퓨터 그래픽은 디자인에 관한 기초이론 지식을 바탕으로 컴퓨터를 이용하여 입체영상이나 도형, 공간을 설계하고 표현하는 것으로서 일러스트레이터, 포토샵 등 특정 프로그램에 대한 실기교육을 중심으로 이루어지고 있다. 애니메이션 부문은 디지털애니메이션의 등장으로 컴퓨터 그래픽 실기와 기초시각디자인, 애니메이션 기법, 2D애니메이션, 3D애니메이션이나 실무제작 등 실무능력을 중심으로 교육이 이루어지고 있다. 게임 분야도 게임 프로그래밍보다는 게임 디자인 위주로 교육하고 있다(문화관광부, 2001).

이처럼 일반 비정규 교육기관에서 이루어지는 교육은 전문적 수준보다는 기본적인 실기교육이 대부분인데, 특히 단기간에 현장에서 직접적인 필요에 부합할 수 있는 실무 중심의 교육이 정규 교육기관에서의 부족한 부분을 채워주고 있는 실정이다. 이러한 필요에 의해서 현재 일반 비정규교육기관에서의 직업훈련이나 이에 대한 분석의 의의를 갖는다고 할 수 있다. 또한 이론을 중시해왔던 풍토 속에서 기술인력의 저변을 확립한다는 차원에서도 중요한 시사점을 찾을 수 있다.

2) 전문 비정규 교육기관

전문 비정규교육기관은 각 해당산업과 긴밀한 인적·물적 유대관계를 가지면서 각 산업의 기획에서 제작 및 실무에 이르기까지 전 과정에 대한 교육훈련을 제공한다.

전문 비정규 교육기관도 일반 비정규 교육기관과 마찬가지로 정확한 자료나 통계가 없는 상황에서 문화관광부 보고서에서는 각 업계의 담당자들이나 인터뷰 등의 관련자료를 통해서 접근하였음을 밝히고 있다.

문화관광부(2001)의 보고서에서도 전문 비정규 교육기관의 현황도 일반 비정규 교육기관과 마찬가지로 정확한 파악의 어려움에 대해 말하고 있다. 또한 현재 전문 비정규 교육기관은 일반 비정규 교육기관의 경우보다 전문성을 갖춘 교육인력이나 시설, 장비 등이 더욱 필요하다는 점을 고려할 때 단기적으로는 전문 비정규교육기관의 수가 더 이상 확대될 수 없다고 판단하고 있다.

3) 비정규 교육기관의 조사결과

비정규 교육기관에 대한 문화관광부(2001) 보고서에서의 조사는 문화산업 관련 교육을 진행하고 있는 사설학원을 주대상으로 하여 실시하였다. 조사결과, 문화산업 관련 교육이 이루어지지 않거나 조사응답이 부실한 기관을 제외하고 분석에 이용한 교육기관은 총 92개이다. 92개의 비정규 교육기관은 영화관련 교육기관 4개, 애니메이션 12개, 방송 1개, 음반 1개, 게임 3개, 출판 5개, 공예 2개, 컴퓨터 관련과 기타 1개이다. 이들 비정규 교육기관의 교육과정상 애로사항에 대한 조사결과를 살펴보면, 초급과정에 있어서는 적정규모의 수강인원 확보가 어렵다는 응답이 전체의 59.0%로 가장 많았다. 그 다음으로는 능력 있는 강사확보(16.9%), 적절한 교재 확보(13.3%), 강의용 장비 확보(10.8%)의 순으로 나타났다.

중급과정에서는 초급에 비해 능력 있는 강사확보에 어려움을 겪는 기관이 더욱 많은 것으로 나타났다. 전체의 39.7%가 수강인원 확보, 37.9%가 능력있는 강사의 확보를 가장 큰 애로사항으로 응답했다. 그밖에 강의용 장비를 갖추기 어렵다는 응답은 15.5%, 적절한 교재를 갖추기 어렵다는 응답은 6.9%였다.

고급과정의 경우에도 능력있는 강사의 확보 문제가 보다 심각하여 전체의 46.0%가 능력있는 강사를 구하기 어렵다고 응답하였으며, 수강인원 확보에 어려움이 있다는 응답도 38.0%였다. 강의용 장비를 갖추기 어렵다는 응답은 14.0%였고, 적절한 교재를 갖추기 어렵다는 응답은 2.0%로 매우 적은 편이었다.

자세한 내용은 다음 <표 Ⅱ-2>에 제시하였다.

<표 Ⅱ-2> 문화 산업별 교육과정상 애로사항

		영화	애니메이션	방송	게임	출판	컴퓨터 관련	기타
초급	장비	33.3	16.7	0.0	33.3	0.0	9.1	0.0
	교재	33.3	8.3	0.0	33.3	20.0	12.7	0.0
	강사	0.0	8.3	100.0	0.0	40.0	16.4	0.0
	수강인원	33.3	66.7	0.0	33.3	40.0	61.8	100.0
중급	장비	50.0	10.0	0.0	0.0	0.0	17.5	0.0
	교재	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	7.5	0.0
	강사	0.0	40.0	100.0	100.0	50.0	35.0	0.0
	수강인원	50.0	40.0	0.0	0.0	50.0	40.0	100.0
고급	장비	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	14.3	14.0
	교재	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	2.0
	강사	50.0	42.9	100.0	100.0	0.0	45.7	46.0
	수강인원	0.0	57.1	0.0	0.0	50.0	37.1	38.0

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 177쪽 재구성.

라. 문화콘텐츠 산업 교육기관의 문제점

1990년대 중·후반 이후 문화 콘텐츠 산업을 중심으로 관련 정규 및 비정규 교육기관이 크게 늘어나고 있으나 교육훈련 규모의 팽창에도 불구하고 여러 가지 문제점이 지속적으로 지적되고 있다(문화관광부, 2000; 영화진흥위원회·한국영화아카데미, 2001; 한국문화콘텐츠진흥원, 2000; 한국문화예술진흥원·한국문화콘텐츠진흥원, 2002).

1) 정규 및 비정규 교육기관의 문제점

현재 문화콘텐츠 산업과 관련하여 교육훈련에서 제기되는 문제점들을 요약하면, 첫째, 체계화된 교육 프로그램의 부족, 둘째, 교과과정의 편중 및 현장적응력의 부족, 셋째, 교육시설장비의 부족·낙후, 넷째, 교수인력의 부족 등으로 정리된다. 체계화된 교육 프로그램의 예에서 현재 정규·비정규 교육

기관 등에서 이루어지는 교육의 경우 초급·중급·고급 등의 교육수준을 나름대로 제시하고 있으나, 실질적으로 이러한 교육수준 구분에 대한 객관적 검증이 없는 상태이다. 이처럼 교육훈련생들이 체계적인 교육을 받지 못하고 있을 뿐만 아니라 교육기관도 교육훈련생의 교육 후 진로 등에 대해 별다른 대책이 없다(김형만 외, 2002).

<표 Ⅱ-3>에 의하면 산업현장에서 느끼는 대학교육의 불만정도를 구체적으로 제시하였다. 산업현장에서 요구하는 교육과정 반영정도와 대학과 기업간의 협력수준에 대해서 '부족하다'가 각각 46.5%, 60.4%로, 산업체에서의 불만이 매우 크다는 것을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-3> 산업현장에서 느끼는 대학교육의 불만 정도

	현장수요의 교육과정 반영정도	대학과 기업간 협력수준
매우충분	0.0	1.0
충분	13.9	0.0
보통	33.7	19.8
부족	46.5	60.4
매우부족	5.9	18.8
계	100.0	100.0

자료 : 김형만 외(2002). 국가인력수급 중장기 계획. 19쪽.

김형만 외(2002)의 보고서에 의하면, 이처럼 현상적으로 드러나는 문제점을 살피는 것보다 더 중요한 것이 구조적인 원인을 파악하는 것으로 보고 있다. 이에 따라 산업의 발전 단계 측면에서 세계 문화산업 시장에서 우리나라 문화산업이 어떠한 위치에 있는가를 검토해야 하며, 이를 통해서 대학교육과 실제 산업계에서 요구하는 교육과정 간의 괴리를 좁혀야 함을 주장하고 있다.

또한 인력채용 구조 측면에서 방송의 경우 방송 비전공자를 포함하는 영어, 상식 위주의 공채 시스템이 활용되고, 공채가 이루어지지 않는 산업에서

는 인맥이나 연고를 통한 채용 등이 활용되고 있음을 지적하고 있다. 따라서 이러한 시스템으로 인해서 대학의 문화콘텐츠 산업과 관련한 교육 자체의 유효성을 상실할 수 있으며, 인맥이나 연고 위주의 인력 활용은 개인능력 이외의 요인이 채용과정에 주로 영향을 미치게 하여 대학의 교육내용과 산업계의 요구 수용 정도의 상관관계가 뚜렷이 나타나지 않게 된다고 파악하고 있다.

2) 현장인력 재교육의 문제점

김형만 외(2002)의 「국가 인력수급 중장기 계획」에 의하면 현재 문화콘텐츠 산업의 경우 현장인력에 대한 재교육이 거의 이루어지지 않고 있음을 밝히고 있다. 문화산업 분야에서 재교육이 이루어지고 있는 경우로는 방송산업에서 지상파 방송사가 실시하는 자체·위탁교육, 일부 케이블·독립제작사 등에서 실시하는 소수 위탁교육, 그 외에 업종별 근로자 단체나 사용자 단체 등에서 개최하는 단기 워크숍 등을 들 수 있다.

이처럼 문화산업에서 현장인력에 대한 재교육이 부진한 원인으로는 첫째, 대부분의 문화산업 사업체들이 중소규모의 영세사업체들이라는 점, 둘째, 상당수의 문화산업 인력이 프리랜서로 활동하고 있다는 점을 들고 있다(김형만 외, 2002). 문화산업에서 활동하는 대부분의 산업체는 종업원 100명 미만의 중소기업이고 이들 사업체에 소속된 근로자의 경우 원칙적으로는 고용보험에서 지원하는 직업능력 개발사업의 실시대상이 되나, 중소기업의 일반적인 속성상 별도의 교육을 실시하는 것이 드문 형편이다.

또한 문화산업 전문인력의 상당수를 차지하는 프리랜서의 경우는 고용보험법상 근로자로 인정되지 않아 고용보험료도 납부하지 않으므로 고용보험기금에서 지원되는 각종 능력개발 사업 수혜대상에서 원천적으로 제외되고 있으며 별도의 프리랜서 재교육 프로그램도 전무한 실정이다.

이와 같이 문화산업 분야에서 현장인력의 재교육이 잘 이루어지지 않고 있으므로 원활한 재교육의 추진을 위해서 김형만(2002)은 무엇보다 전문인력의 처우문제가 해결되는 것이 선결과제라고 지적하고 있다. 사실상 문화산업 노동시장의 근로여건이 매우 불안정하여 더욱 안정적인 인적자원 개발이 곤

란한 것으로 보이기 때문이다. 또한, 소득의 불안정 및 신분상 불안정 등의 문제점은 문화콘텐츠 산업의 특수성을 반영하는 것으로 이에 대한 근본적인 해결을 위해 적절한 대응방안의 모색이 필요하다고 주장하고 있다.

마. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성을 위한 대안

이와 같이 우리나라 문화산업은 급속도로 성장하고 있는 가운데 무엇보다 중요한 것은 우수한 전문인력을 양성하는 문제이다. 특히 이들을 교육하고 훈련시키는 정규 및 비정규 교육기관의 질적인 개선이 담보되어야 앞으로 이러한 발전속도는 더욱 박차를 가하게 될 것이다.

이러한 의미에서 지금까지의 선행연구(문화관광부, 2001; 김형만 외, 2002; 한상근 외, 2002)를 분석함으로써 나타난 문화산업 분야별 전문인력 양성에 있어서의 문제점을 다음과 같이 정리해볼 수 있겠다.

첫째, 문화관광부(2001) 보고서에 의하면 먼저 기존의 사업자 중심의 교육훈련 시스템에서 근로자 중심의 교육훈련 시스템으로 전환되어야 함을 밝히고 있다. 일반적으로는 노동자의 기업간 유동성 증가, 숙련주기의 단축 등으로 인한 기업의 교육훈련 투자 유인감소, 그리고 문화산업 고유한 것으로서 외부노동시장을 중심으로 형성된 직업별 횡단노동시장과 사업체의 영세성 등이 사업자 중심에서 근로자 중심으로의 시스템 전환을 요구하고 있다.

둘째, 문화산업 전문인력 양성 협의 시스템의 조속한 구축을 들고 있다. 현재 우리나라에는 산업계의 수요가 반영될 수 있는 제도화된 창구가 없으며, 정부 주도의 위원회 등을 통한 산업계의 의견수렴은 일회적이고 개인적인 의견 표명에 그치는 경우가 많이 나타나고 있다. 문화산업의 경우에도 이러한 상황이 동일하게 나타나고 있는데, 이의 극복을 위해서는 인적자원 개발 정책을 통해 산업계 수요가 지속적으로 환류될 수 있는 시스템의 구축이 시급하다(김형만 외, 2002).

셋째, 프리랜서의 교육훈련 지원의 확대이다. 문화콘텐츠 산업은 프로젝트 위주의 사업진행이 많고, 근로자들도 하나의 사업체에 안정적으로 소속되지 않은 프리랜서 근로자로 활동하는 경우가 많다. 따라서 이들 프리랜서 근로

자는 문화산업 인력의 중요한 부분이며 동시에 광범위한 프리랜서의 존재는 풍부한 콘텐츠를 창출시킬 수 있는 토대이기도 하다. 구체적으로 프리랜서의 교육훈련 지원 확대를 위해 기금을 설치하는 방안도 고려하고 있다. 이 기금은 정부 일반예산의 지원금과 사업자로부터의 부담금을 기초로 운영되도록 할 수 있다고 본다.

넷째, 문화콘텐츠 산업 분야 교수인력과 교과과정이 공동으로 개발되어야 한다. 현재 문화산업 인력양성과 관련하여 특히 전문인력 교수인력 및 체계화된 교육과정이 부족하다는 점이 큰 문제로 부각되고 있다. 따라서 김형만 외(2002)는 문화콘텐츠 산업과 관련한 교수인력과 교육과정 개발을 위한 지원이 검토되어야 한다고 주장하고 있다.

다섯째, 교육훈련 기관에 대한 지원 및 인증과 문화산업 전문인력의 여건 개선이 필요하다.

여섯째, 문화콘텐츠 산업과 관련한 정부의 교육훈련 정책에 대해서 장기적이고 안정적인 투자를 해야한다. 즉, 정부의 교육훈련 정책에 대한 일관된 원칙이 없는 경우, 오히려 민간의 자율성을 침해하거나 장기적인 인적자원 투자를 저해할 수도 있기 때문에 정부는 인력양성을 위한 기본적인 환경구축에 주력해야 한다.

문화콘텐츠 산업의 경쟁력은 전문인력을 얼마나 길러내느냐에 달려있다고 해도 과언이 아닐 만큼 중요하다. 그럼에도 불구하고 지금까지의 선행연구를 통해서 살펴본 바와 같이 문화콘텐츠 산업과 관련한 인력양성 체제에서 드러난 문제점은 본 연구에서도 면밀히 분석해보아야 할 내용이며, 그에 대한 구체적인 방안은 본 연구의 중요한 시사점이 될 수 있을 것이며, 본 연구수행에서 초점을 맞추게 될 전문인력 양성방안에 관해 체계적인 방안의 기초가 될 수 있을 것으로 예상된다.

3. 문화콘텐츠 산업 인력양성 체제

문화관광부의「문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구」(2001)에 따르면 문화콘텐츠 산업분야별로 차이가 있지만 대부분 4년제 대학을 졸업한 이후 노동시장으로 진입하는 경우가 많음을 보여주고 있다. 영화분야에서는 기획, 마케팅, 시나리오, 프로듀서, 기술스텝 중 기획부문에서 4년제 졸업자들이 가장 많았다. 애니메이션 분야에서는 기획, 마케팅, 시나리오, 원화, 동화, 컬러링, 배경, 촬영편집 등의 부문으로 구성되어 있는데, 여기서도 역시 기획부문을 담당하는 사람들에서 4년제 대학 졸업자들이 큰 비율을 차지하고 있다. 또한 방송, 음반, 게임, 출판 분야도 마찬가지의 현상을 보여주고 있음을 알 수 있다.

따라서 이 장에서는 문화산업 분야별로 교육기관들을 살펴보고 전체적인 체제구성을 알아보도록 하겠다.

가. 정규 교육기관

1) 고등학교

최근 들어 애니메이션과 게임분야를 특성화하는 고등학교들이 신설되고 있다. 한국디지털 미디어고등학교는 2002년 3월에 개교하여 인터넷 비즈니스(전자상거래), 인터넷 웹프로그래밍, 인터넷 웹디자인, 인터넷 웹캐릭터 등 4개 전공 코스로 나뉘어 학년 당 4학급, 학급당 30명 규모로 운영되는 특성화 고등학교이다.

이 학교의 설립은 디지털 경제시대에 적극 대응하여 성장 잠재력을 축적하고 전자공간을 개척하여 새로운 부가가치를 창출하기 위한 인터넷 비즈니스분야의 전문인재 양성을 목적으로 정부에서 교육개혁 차원에서 추진하는 수요자 중심의 교육, 신직업 교육체제 구축이라는 취지에도 부합되는 것으로, 고등학교 교육의 다양화, 특성화의 주축이 되고 있다.

또한 경기도 하남시에 2000년 3월 국내 최초로 만화, 애니메이션 전문 고

등학교인 한국애니메이션고등학교가 개교했다. 현재 전국에서 뽑은 101명의 학생들이 입학한 이 학교의 교장으로는, 방송사에서 여러 편의 애니메이션을 기획, 제작한 경험을 갖고 있는 전문가가 부임하여 애니메이션 분야의 특성화에 이바지하고 있다. 특히 애니메이션 산업의 구조를 파악하고, 기획자, 연출자, 작가와 같은 고급 애니메이션 전문가를 양성하는 교육기관의 절실한 필요성에 의해서 젊은 인재를 키우기 위한 목적이 담겨져 있다. 무엇보다 만화, 애니메이션으로 특화된 학교인 만큼 기존의 고등학교와 달리 교육과정의 가장 큰 목적이 학생들의 잠재된 창의력을 길러주는데 있다.

서울디지텍고등학교는 구 청지공업고등학교로 2002년 2월에 개명하였다. 이 학교의 교육목표는 정보화 시대를 맞아 컴퓨터 게임과와 인터넷 통신과를 두어 컴퓨터 문화 및 정보기술 정보를 평가하고 선택하는 능력을 향상시키는데 중점을 두고 있다. 전자게임과는 창의적인 게임 시나리오 작성, 게임 프로듀싱 및 게임기획, 게임디자인, 게임그래픽, 게임프로그래밍, 게임사운드의 이해 등의 게임개발 및 게임제작의 제반과정을 교육하며, 특히 게임분석 및 게임연구, 게임동아리 및 그룹 스터디 등을 통한 팀별 학습활동 활성화와 개인별 적성과 소질에 따른 개인 특성화교육, 산학협력을 통한 현장 기술 교육 등을 통하여 게임별 교육계획을 수립하게 하여 교육계획이 정상적으로 수행되고 있는가를 점검 및 평가하는 교육방식을 적용하고 있다.

경남애니메이션고등학교는 컴퓨터 디자인과 4학급을 운영하고 있으며 전체 남, 여학생 160명이 있다. 컴퓨터 디자인 학과는 다양한 컴퓨터그래픽 프로그램을 이용하여 경제적이며 시각적인 솔루션을 제공한다. 따라서 디자인의 기초가 되는 데생, 색채개념, 입체영상의 표현, 멀티미디어 디자인, 광고제작, 편집디자인 등 다양한 전문 디자인 분야에 전문가가 될 수 있도록 고등학교 때부터 기초를 다지고 대학에 진학하여 차별화된 폭넓은 전공을 할 수 있도록 인재를 양성하는 학과이다.

부산컴퓨터과학고등학교는 구 선화정보여고가 2000년 특성화고등학교로 전면 개편하여 설립된 부산지역의 기술인력 양성 고등학교이다. 미래정보화 사회를 주도하기 위한 컴퓨터 관련 전문인 양성을 위해 멀티미디어과, 인터넷과, 소프트웨어과, 애니메이션과, 컴퓨터 실용음악과의 학과를 설치하고 지

역의 정보화 산업을 선도할 인재를 양성하고 있다.

2) 기능대학

기능대학은 신기술·신지식 분야와 관련된 학과를 중심으로 운영된다. 예를 들어, 정보·전기·전자계열과 기계·금속, 자동화, 건축·산업응용, 디자인·섬유 계열의 45개학과가 있고 2002년부터는 컴퓨터 게임과나 영상매체, 컴퓨터 정보 등 IT관련학과가 신설되어 문화콘텐츠 산업 분야의 인력을 양성하는 교육기관으로서의 역할을 담당하고 있다.

특히 기능대학의 특성상 산업현장에서 사용하는 생산용 최신장비를 구비하여 현장위주의 실습을 실시함으로써 취업시 적응 기간이 짧고 유리한 장점이 있다.

서울 정보기능대학에서는 컴퓨터게임과를 설치하여 고부가가치 산업인 게임산업의 게임기획, 게임시나리오, 게임그래픽디자인, 게임프로그래밍, 게임음악, 게임마케팅 등의 이론 및 현장 실무교육을 통하여 창의적인 게임개발 전문인재 양성을 목표로 하고 있다.

졸업 후 취업분야는 게임개발사, 게임프로듀서, 게임시나리오작가, 게임기획창작전문가, 게임그래픽분야, 캐릭터디자이너, 게임프로그래머, 게임 평론가, 게임연출 등이다.

서울정수기능대학의 인쇄매체과는 인쇄의 전문 이론지식을 토대로 각종 데이터를 입력, 편집, 출력하여 인쇄용 원고를 만들며, 제판·인쇄용 기계 및 기구를 사용하여 제판·인쇄작업을 수행함으로써 인쇄산업 발전에 기여할 수 있는 다기능 기술자 양성을 목표로 하고 있다. 인쇄매체과의 교육내용은 신문, 잡지 편집 기술, DTP 운영 기술, 오프셋 인쇄기 운영기술, 스크린 인쇄 운영기술을 연마한다. 졸업 후 취업분야는 출판사 및 사진제판업체, 신문사, 스크린인쇄 분야, 전자출판 분야로 진출하여 출판분야에서 전문기술자로 활동하게 된다.

아산정보기능대학의 컴퓨터애니메이션과에서는 전통적 셀애니메이션 기법, 2D 컴퓨터애니메이션 기법(페거스), 3D 컴퓨터애니메이션 기법(마야, 소프트이미지), 캐릭터디자인개발, 영상 및 음향편집 등을 교육한다. 이러한 교육을

통해서 국제공인자격증(페거스, 마야, 소프트이미지 등)을 취득하게 되어 애니메이션 분야에 취업할 수 있게 된다(부록2 참조).

3) 2·3년제 전문대학

요즈음 문화산업의 중요성이 부각되고 있는 가운데 문화산업으로 특성화하여 신설된 전문대학이 증가하고 있다. 특히 우수한 직업인을 배출하는 목적을 갖고 있는 전문대학은 4년제 대학에서 다루지 못하고 있는 문화산업 분야에 대한 교육과정을 다양화하고 특성화하는 전략을 세우고 있다. 교육인적자원부에서도 1999년 전문대학 지원전략으로 '21세기를 대비하기 위한 전문대학 교육의 특성화 추진'이라는 명목아래 지식기반 산업과 국가기간산업 인력양성 대학으로의 분업화, 문화산업변화, 지역여건, 대학실정에 적합한 대학별 특성화를 통해 전문대학 교육의 내실화를 도모하고자 하였다.

방송분야의 전문대학으로는 서울예술대학, 인덕대학, 경남정보대학, 영진전문대학, 동아방송대학, 공주영상정보대학 등이 있으며, 학과는 방송연예과, 방송정보통신계열, 방송영상계열, 정보통신과, 멀티미디어계열, 인터넷방송과, 방송극작가 등이 있다.

영화분야에서는 서울예술대학, 서일대학, 부산예술문화대학, 경민대학, 동아방송대학, 대경대학이 있고 주로 연극영화과, 영화과의 학과로 구성되어 있다.

게임분야에서는 대덕대학, 장안대학, 청강문화산업대학, 극동정보대학, 주성대학, 동아인재대학, 전남과학대학, 계명문화대학, 혜천대학 등이 있고 게임과 컴퓨터를 연계한 교육과정이 주를 이루고 있다. 예를 들어, 1996년 개교한 청강문화산업대학에서는 게임·애니메이션계열, 디자인산업계열, 정보통신계열, 휴먼케어계열 등의 4개학과가 있는데, 특히 만화·애니메이션·게임의 온라인 중심 연계교육 솔루션 구축으로 교육부 우수 특성화 프로그램 대학으로 선정되는 이력을 갖고 있다.

애니메이션 분야에서는 대덕대학, 우송정보대학, 경민대학, 계원조형예술대학, 부천대학, 수원여자대학 등이 있고, 문화산업분야에서 가장 활발하게 교육이 이루어지는 분야라고 할 수 있다(부록2 참조).

출판분야는 4년제 대학에서 거의 다루고 있지 않는 문화산업 분야로, 서일대학, 한양여자대학, 부산정보대학, 성심외국어대학, 경원전문대학, 경인여자대학, 백제예술대학 등에서 정보출판과, 광고출판디자인계열, 전자출판과, 출판디자인과, 디지털출판과, 출판미디어과, 출판정보미디어과 등의 학과가 구성되어 있다.

음반분야는 실용음악과, 영상음악과, 대중음악과, 생활음악과, 컴퓨터 음악전공, 방송음악과 등의 전공영역으로 분류되고 있다.

4) 4년제 대학교

문화콘텐츠 산업을 이끌어갈 고급 전문인력 양성을 목적으로 4년제 대학에서는 문화산업과 관련하여 기본적인 소양교육뿐만 아니라 기획, 문화 컨텐츠 마케팅 등의 문화산업 경영 전문가 육성에 초점을 맞추고 있다.

전문대학뿐만 아니라 4년제 대학에서는 문화산업을 총괄하는 기획자와 마케터 양성을 목표로 영화, 애니메이션, 게임, 음반, 출판 등 다양한 문화컨텐츠를 기획하고 마케팅하는 이론과 실무를 익히고 있다. 그런데 이를 위해서는 상품화가 가능한 우리의 문화컨텐츠를 개발하는 기획능력이 매우 중요하며, 경영과 마케팅의 이론과 실전을 학습함으로써 문화산업의 각 분야에서 필요로 하는 고급인력이 양성될 수 있다. 따라서 이러한 필요성을 절감한 4년제 대학에서는 최근 문화산업 분야에 따른 전공영역을 늘려가는 추세에 있다.

방송분야에는 동덕여대, 경기대학교, 배제대학교, 성균관대학교, 안양대학교, 우석대학교, 한국예술종합학교 등이 있으며, 학과로는 방송연예과, 다중매체영상학부, 공연영상학부, 영상학과, 영상처리학과, 공연예술학부 등이 있다.

영화분야에는 단국대학교, 경성대학교, 경희대학교, 국민대학교, 상명대학교, 수원대학교, 동국대학교, 한양대학교 등이 있으며 연극영화를 전공하는 학과가 많고 연출, 연기, 이론 등의 전공을 통해서 연극·영화분야의 전문가로 양성된다.

음반분야는 경희대학교 수원캠퍼스에 포스트모던 음악과가 설치되어 있고,

동덕여자대학교의 실용음악과, 단국대학교 공연예술학부, 경기대학교 다중매체영상학부, 청운대학교, 초당대학교, 대구예술대학교, 동아대학교 등이 있다.

게임분야는 동서대학교, 탐라대학교, 호남대학교, 호서대학교 등에서 다루고 있다. 또한 애니메이션 분야는 전문대학과 마찬가지로 4년제 대학에서도 관련학과가 많이 개설되고 있다(부록2 참조).

5) 대학원

1999년부터 정부에서는 방송, 광고, 애니메이션 분야의 신기술 육성을 위하여 전문대학원 설립을 계획하고 있었다. 이는 첨단분야의 기술자, 석·박사 등 고급·전문인력을 체계적으로 관리하는 '인력풀제'를 도입하기 위한 중·장기적인 계획의 취지라고 볼 수 있다. 문화산업 전문대학원은 현재 명지대 문화예술대학원, 추계예술대학교 문화산업대학원, 동국대 전문대학원(영화·영상 제작학과) 등이 있으며, 문화산업 분야별 전공을 특성화한 대학원들에는 중앙대학교 첨단영상정보대학원을 비롯하여 단국대학교 대중문화예술대학원, 서강대학교 영상대학원, 경희대학교 아트퓨전디자인 대학원, 언론정보대학원 등이 있다.

경희대 아트퓨전디자인 대학원에서는 스페이스디자인학과, 프로덕트디자인학과, 퓨전미디어 디자인학과, 패션아트학과, 문화예술기획학과를 두어 다양한 예술 디자인 분야에 퓨전의 개념을 예술과 디자인 분야의 교과과정에 함축적으로 정립하였다(부록2 참조).

명지대학교 문화예술대학원에서는 3i(interdisciplinary, information, internship)라는 교육목표를 가지고 문화콘텐츠 산업 분야와 관련된 전문인력을 배출하고자 하였다. interdisciplinary cultural studies는 기존 학문경계의 틀을 뛰어넘는 학제적 문화연구를 목표로 하면서 문화기획론, 문화심리학 등과 같은 문화관련 최신경향인 학제적 접근을 이론적 교육과정으로 채택하고 있다.

문화콘텐츠 산업의 핵심이 되는 정보화(information)는 인터넷 관련 문화정보를 다룰 뿐만 아니라 문화정보 DB 구축의 핵심기술들을 배울 수 있는 기회를 부여하고 있다. 살아있는 문화감각을 키워주는 인턴십(internship)에

서는 문화사업관련 전문가는 각 분야의 이론은 물론 문화현장에 대한 살아 있는 감각을 익히기 위해 현장실무를 익히도록 하고 있다.

추계예술대학교의 문화산업대학원은 2002년 14일 개원하여 게임 전공분야를 개설, 9월부터 강의를 시작할 예정이라고 밝혔다. 5학기 과정으로 이루어지는 커리큘럼은 문화산업총론, 문화경영학, 게임비즈니스 총론, 게임콘텐츠 공학론, 게임기획 제작론, 게임비즈니스 경영론, 게임비즈니스 마케팅론 등이다. 모집인원은 30명이며, 게임전공 외에 문화산업·영화·애니메이션·음악·아트마켓 비즈니스 등 6개 분야로 세분해 모집한다.

세종대 영상대학원도 게임영상 석사과정의 학생을 모집중이다. 관련업계에서 3년 이상 재직한 사람에게는 등록금 감면 혜택도 준다. 영상대학원에는 게임영상 전공 외 영화영상, 애니메이션 등 3개 분야의 석사과정이 개설되어 있다. 그 외에도 상명대학교 정보통신대학원, 호서대학교 첨단정보기술대학원 등도 게임 석사과정을 개설, 운영하고 있다.

이와 같이, '90년대 후반부터 문화산업 분야 전공을 학사과정에서뿐만 아니라 최근 고급인력에 대한 수요가 증가하면서 석사과정까지 설치하려는 대학원들이 늘고 있다.

나. 비정규 교육기관

선행연구 분석에서 문화관광부가 2001년에 발표한 비정규 교육기관 현황은 정확한 자료나 통계가 없는 상황에도 불구하고 다각적인 노력을 통해서 현황을 파악하고 있다. 본 연구에서도 비정규 교육기관을 파악하는데 다소 어려움이 있지만, 2002년도에 신설된 비정규 교육기관을 추가하는 방향으로 현황을 파악하고자 한다.

우선 현재 직업전문학교에서 문화콘텐츠 산업 관련 분야에 대한 교육과정을 개설하고 있는 곳들을 파악하였다. 과거의 직업전문학교는 공학분야의 교육과정이 집중적으로 개설되어 실무위주의 직업교육을 담당하였다. 현재 직업전문학교에서는 여전히 공학분야나 컴퓨터분야를 다루고 있지만 문화콘텐츠 산업과 관련된 전공을 개설하여 학생들의 요구와 흥미에 맞는 교육을 하

고 있다(부록2 참조).

4. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성관련 수급전망

가. 문화콘텐츠 산업의 변화와 전문인력

문화콘텐츠 산업은 일반 소비재와는 달리 예술적 요소와 기술적 요소가 병존하는 영역으로서, 고도의 감수성과 전문지식을 겸비한 우수 인력의 확보 여부가 그 성공 여부를 좌우하게 된다. 즉 콘텐츠 산업은 관련인력의 자질이나 역량에 대한 의존성이 여타 어느 산업의 경우보다 크기 때문에 이 절에서는 문화콘텐츠 산업의 변화와 그에 따라 요청되는 전문인력의 특성을 살펴보고자 한다.

1) 문화콘텐츠 산업의 변화

세계 문화산업 현황 및 전망을 연구한 결과에 의하면 세계 문화산업 시장은 2000년 8,500억 달러 시장에서 매년 7.2%씩 성장, 2003년에 1조 달러를 돌파할 것으로 예상된다. 세계 연평균 GDP증가율은 1980년대 3.4%, 1990년대 2.5%(World Bank, 2001)로 문화산업의 성장속도는 GDP의 성장속도를 3배 가량 상회하는 수준임을 보면 매우 강력한 성장추세이다.

<표 Ⅱ-4> 세계 주요 문화콘텐츠 산업 전망

(단위 : 억, 달러)

	2000년	2003년	연평균증가율(%)
출판	3,236	3,746	5.4
영화	680	824	6.6
방송	1,680	2,000	6.0
음반	384	446	5.1
게임	1,212	2,666	30.2

자료: 문화관광부(2001). 디지털시대 방송영상산업 진흥정책 추진전략.

특히 인터넷을 통한 디지털콘텐츠의 유통은 비약적으로 확대될 전망이며, 문화콘텐츠 산업에 결정적으로 중요한 영향을 미치는 부문이다.

더욱이 앞으로는 산업환경이 지식·문화 주도의 콘텐츠 산업 중심으로 급속 재편될 것으로 보인다. 이는 경제의 중심이 전통제조업 중심에서 이미지가 중시되는 경제구조로 재편되는 데 따라 나타나는 현상으로, 미국의 경우도 H/W산업과 콘텐츠 산업의 비중이 1994년 5:5에서 2005년에는 3:7정도가 될 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-5> 주요 인터넷 콘텐츠 시장 전망

(단위: 백만달러)

		2001년	2002년	2003년	2004년
음반	다운로드 판매	227	450	789	1,072
	인터넷 판매	1,840	2,763	3,157	3,214
인터넷 영화		2	8	16	126
e-book		110	218	315	426

자료: Forrester Research(2000).

이상의 변화가 문화콘텐츠 산업 각 분야에 공통적으로 나타나는 현상이라면 다음은 각 분야별로 나타나는 현상들이다.

첫째, 영상산업의 경우 기기의 소형화 및 고기능화로 개인 제작환경이 구축되고, 편집 시스템의 디지털화, 개인 영상물 제작자(VJ)의 활성화가 진행되고 있다. 또한 디지털 방송, 디지털 영화, DVD 등 새로운 영상물 유형의 등장 및 관련 콘텐cm의 제작 활성화가 이루어지고 있다.

둘째, 출판산업에서는 멀티미디어 출판의 확대, 주문형의 다품종 소량생산, 전자출판의 확대 등이 이루어지고 있다. 출판에서도 1인 출판 시스템이 현실화되고 있으며 특히 전자책(e-book)과 같은 온라인 출판 확대에 따른 보안 및 인증기술의 보완이 필요하다.

셋째, 음반산업의 경우, 디지털 음향 기기의 저가화(低價化), 홈스튜디오 구축 등과 함께 음원부족, 해외음원에 대한 정보부족 등의 문제점도 나타나고

있다. 과거 음반산업에서는 도제식 시스템을 통한 인력양성이 주로 이루어져 숙련인력의 수급이 원활하지 못했으며, 이에 따른 디지털 장비의 운용능력과 음악적 재능을 겸비한 엔지니어 필요성이 증대되고 있다.

넷째, 애니메이션 산업의 경우 H/W 및 S/W의 고성능화 및 저렴화, CG 기술의 확대로 셀애니메이션에서 3D 애니메이션으로 사업을 전환하는 사례가 확대되고 있다. 제작관행에서는 OEM 방식에서 창작방식의 기획이 확대되고 있으며, 이와 함께 캐릭터(팬시, 완구류 등)머천다이징과 관련 미디어의 복합 활용이 더욱 중요해지고 있다.

마지막으로, 게임 산업에서는 1인용 단순게임→대화형 게임→네트워크 게임→가상현실 게임 등으로 발전되고 있어 첨단기술의 적용이 확대되고 있는 추세이다. 게임산업에서는 PC 패키지에서 온라인 게임으로의 확대와 가상현실을 활용한 체감형 게임 개발이 진행되고 있으며 인터넷 기술발전에 따른 인터넷게임이 활성화되고 있는 추세이다.

2) 요청되는 전문인력의 특성

문화콘텐츠 산업의 변화에 따라 요청되는 전문인력의 특성은 지식기반형 인력, 창의적 인력, CT산업 인력, 신세대 중심 인력 등이다.

우선 문화콘텐츠 산업의 특성상 지식기반형 인력이 무엇보다 필요하다. 지식기반사회의 지식기반산업화 추세는 앞으로도 지속될 것으로 보이기 때문에 지식기반산업은 노동시장 변화에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 먼저 검토해야 한다.

지식기반 경제는 세계화, 국가간·기업간 경쟁을 심화시키며, 노동시장은 외주 등과 같은 생산 및 작업방식의 변화, 높은 노동유연성의 필요성이 보다 더 커질 것이다. 지식기반 산업은 지식을 창출하고 활용 가능한 숙련인력에 대해 수요를 집중시킴으로써 노동시장 내 양극화가 일어날 것이다.

이와 같이 지식기반 산업을 중심으로 한 산업구조의 변화는 신산업 및 성장산업에서의 고용전망과 함께 산업간·부문간 수급불균형에 따른 고용불안정성, 기업간 경쟁격화에 따른 불안정 취업층의 증가, 노동시장의 양극화 등의 문제를 동시에 야기시킬 것으로 보인다. 특히 지식기반 경제의 등장은 정

보에 대한 접근 및 활용능력에 따른 정보격차문제와 이에 따른 소득격차 문제를 야기시키는 것으로 지적되고 있다.

게임, 영화, 방송 등 문화산업 및 콘텐츠산업은 생산된 상품의 비경합성 등 지식의 수확체증적 특성이 발현될 수 있는 성격을 지니고 있어 지식기반 경제가 필요로 하는 지식의 창출, 확산, 활용 시스템이 올바로 갖추어질 경우 그 성장전망은 매우 밝다. 생산물 시장에서 뿐 아니라 생산과정 및 구조에서도 문화콘텐츠 산업은 지식기반 산업의 특성과 장점을 공유하는 것으로 보인다. 즉 주로 도제관계를 통해 전파되고 재생산되었던 문화산업에서 암묵적 지식은 정보통신 기술의 발달과 더불어 코드화되기 시작했으며, 전통적인 '공간'과 '관계'라는 제약을 넘어 산업에서 창출된 지식의 확산을 가속화시킴으로써 그 경제적 가치를 한층 높여놓고 있는 것이다.

그러나 문화콘텐츠 산업은 산업구조의 변화로 인해 지식에 기반한 숙련노동력의 수요증가 및 공급부족 문제 그리고 쇠퇴산업 근로자와 저숙련 근로자의 공급과잉 및 수요부족이라는 문제를 갖게된다. 이에 따라 노동인력의 양적인 수급차가 발생하게 되며 노동시장은 불안정해진다. 따라서 문화산업이 산업에 내재하고 있는 고용창출 및 인력흡수 가능성을 어떻게 현실화시킬 수 있을 것인가가 중요하다. 이를 위해서는 인력의 수요자와 공급자간에 인력수요 및 공급에 관한 정보가 원활히 유통될 수 있는 제도적 기반과 환경을 조성하는 것이 무엇보다 필요하다.

둘째는 창의적 인력이 필요하다. 문화콘텐츠 산업은 창의력과 기술력을 겸비한 인력이 중요한 역할을 하게된다. 또한 다른 산업 특히 제조업과 달리 사람의 역할이 대단히 큰 산업이다.

이런 맥락에서 보면 우선 창조적 상상력을 문화콘텐츠로 만들어 내는데 있어 디지털 기술을 잘 이해하고 응용할 수 있으며 나아가 새로운 발전도 선도할 수 있는 인재를 양성하는 것이 핵심과제이다. 창의력과 독창성이 가치창출의 원천이 되는 지식기반 경제 하에서 문화산업도 역시 창의적인 콘텐츠를 기획하고 만들고 구현하는 인적자원이 중요한 생산요소임에 틀림없으므로 문화산업 인력 정책 수립시 이러한 점이 강력히 검토되어야 한다.

따라서 과거 대량생산에 기초한 숙련 기술인력뿐만 아니라 창의력과 기획

력을 확보한 인적자원의 활용이 시장지배력을 확보하는 관건이 되고 있다는 점을 동시에 고려해야 한다.

셋째, CT산업의 인력이 필요하다. 최근 문화산업의 발전이 디지털 기술의 발전과 맞물리면서 문화산업을 CT(Culture Technology: 문화콘텐츠기술)라는 새로운 시각에서 이해하려는 시도가 나타나고 있다. 이는 문화콘텐츠의 제작, 배급에 디지털 기술이 단순히 응용되는 것이 아니라 문화콘텐츠의 수요 자체가 디지털 기술의 발전을 이끌어내기도 하기 때문이다. 대용량 멀티미디어 데이터에 대한 수요가 확대되면서 디지털 기술이 더 발전하는 것이 그 대표적인 예이다.

이러한 맥락에서 문화산업 인력은 CT산업 전문인력으로서의 자질을 충분히 갖춘 인력이어야 할 것이다.

마지막으로, 신세대 중심의 젊은 인력이 필요하다. 문화콘텐츠 산업에서는 특히 젊은층이 중심이 된다. 젊은 인력은 집중력이 강하고, 관심 있는 분야를 직업으로 택해 발전하려는 성격을 가지고 있으며, 열정적인 특성을 갖는다.

젊은 층이 문화산업관련 부문에 종사하는 비중이 늘고 있다는 점은 문화콘텐츠 산업 인력분야에 대한 체계적인 집중적인 투자가 이루어지고 이것이 체계적으로 관리될 경우, 향후 국가 기간산업으로 성장할 수 있는 여지가 많다는 것을 뜻한다.

따라서 젊은 인력을 집중적으로 육성하여 직업으로 연계시켜주고 이를 체계적으로 교육시킴으로써 문화산업 중추인력으로 키워나가야 할 것이다.

나. 문화콘텐츠 산업 전문인력 수요전망

1) 접근방법

문화콘텐츠 산업 인력수요 전망에 관한 연구는 최근에 비교적 체계적을 연구된바 있는 문화관광부, 「문화산업 전문인력 수급대책 투자의 고용창출 효과에 관한 연구」(2001)를 주로 인용하였다. 이 연구에서는 문화콘텐츠 관

련 사업체에 대한 기초통계조사를 바탕으로 문화콘텐츠 산업 부문별 취업자 수의 추정치를 산정하였다. 또한 이를 기초로 각 문화콘텐츠 산업 부문 내에서 각 직종별로 취업자가 어떻게 변화될 것인지 살펴보았다.

이 연구에서는 사용한 기초통계는 사업체 기초통계조사의 1999년 자료와 한국문화정책개발원에서 실시한 1999년 기준 문화산업 통계조사의 1999년 취업자수를 활용하였다. 향후 고용증가계획 등에 대해서는 사업체에 대하여 조사를 실시하여 2005년도까지의 문화산업인력 증가율을 조사 활용하였다. 이 자료는 이렇게 계산된 증가율을 1999년 취업자 추정치에 적용하여 2005년까지의 인력 추정치를 구한 연구이다.

여기에서 직종의 구분은 자료의 활용가능성, 신뢰성 등을 고려하여 크게 기획, 마케팅, 제작의 세가지 구분을 기준으로 하였다. 이렇게 직종별 취업자 수 전망치가 추정되면, 이를 기초로 실제로 매년 새로운 인력 수요가 얼마나 발생할 것인지도 살펴보아 매년의 인력 수요 규모로 파악했다.

2) 분야별 양적 수요 예상

설명방식에 따라 각 부문별로 직종별 수요를 추정한 결과를 보면 다음과 같다.

영화부문의 경우, 설문조사 결과에 따르면 기획 마케팅의 경우 20~30%이상 증가 및 50%이상도 다수 응답하였고 그 밖의 직종은 20~30%가 증가할 것이라는 응답이 다수를 차지하고 있으며, 전체 취업자수는 2000년 약 7천5백 명에서 2005년 약 1만7천명으로 증가할 것으로 전망된다. 이에 따라 2001년 1천5백 명의 인력 공급이 요구되고, 이러한 필요 공급량은 매년 약 3백명씩 증가, 2005년에는 약 3천명의 공급이 필요한 것으로 추정된다. 직종별로 볼 때, 2005년의 경우 기획 약 5백명, 마케팅 약 4백명, 그리고 제작 약 2천명의 공급이 필요할 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-6> 영화 수요전망

(단위: 명)

구분	취업자 전망						필요공급량				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
기획	1,311	1,544	1,819	2,144	2,526	2,976	272	321	378	446	525
마케팅	1,081	1,274	1,501	1,768	2,083	2,454	225	265	312	368	433
제작	5,066	5,969	7,033	8,286	9,762	11,501	1054	1241	1462	1723	2029
계	7,458	8,787	10,353	12,198	14,371	16,931	1,551	1,827	2,152	2,537	2,987

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 126쪽.

애니메이션의 경우에는, 기획과 마케팅에 있어서 20~30%이상 증가할 것이라는 응답이 가장 많았고 50% 이상이 증가할 것이라는 응답도 다수 있었다. 제작의 경우 원화, 동화, 컬러링은 20~30% 증가하거나 변동이 없을 것이라는 응답이 다수를 차지하였으며, 촬영/ 편집은 20~30%증가할 것이라는 응답이 가장 많았다.

<표 Ⅱ-7> 애니메이션 수요전망

(단위: 명)

구분	취업자 전망						필요공급량				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
기획	1,865	2,043	2,237	2,450	2,683	2,938	233	255	279	306	335
마케팅	1,324	1,449	1,587	1,738	1,904	2,085	165	181	198	217	238
제작	20,820	22,798	24,967	27,342	29,943	32,791	2,599	2,845	3,117	3,413	3,737
계	24,008	26,291	28,792	31,531	34,530	37,815	2,997	3,282	3,594	3,936	4,310

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 126쪽.

방송부문에서는, 전체적으로 20~30% 증가할 것이라는 응답이 가장 많았다. 전체 취업자수는 2000년 약 3만명에서 2005년 약 4만7천명으로 약 1만 7천명이 증가할 것으로 전망된다. 이에 따라 2001년에 약 3만7천명, 2002년 약 4

천명, 2003년 약 4천4백명, 2004년 약 4천8백명, 그리고 2005년에는 약 5천3백명의 공급이 요구된다. 직종별로는, 2005년의 경우 기획 약 8백명, 마케팅 약 3백명, 그리고 제작 약 4천1백명의 공급이 필요할 것으로 추정되었다.

<표 Ⅱ-8> 방송 수요전망

(단위 : 명)

구분	취업자 전망						필요공급량				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
기획	4,405	4,814	5,262	5,751	6,286	6,871	540	591	646	706	771
마케팅	1,738	1,900	2,076	2,269	2,480	2,711	213	233	255	278	304
제작	23,771	25,982	28,398	31,039	33,926	37,080	2,917	3,187	3,484	3,809	4,162
계	29,914	32,696	35,736	39,059	42,692	46,662	3,670	4,011	4,384	4,793	5,238

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 127쪽.

음반부문에서는, 전반적으로 20~30%가 증가할 것이라는 응답이 다수이나, 기획 및 마케팅의 경우에는 변동이 없을 것이라는 응답도 다수이다. 음반산업의 전체 취업자수는 2000년 약 6천명에서 2005년에는 약 1만3천명으로 두 배 가량이 될 것으로 전망된다. 이에 따라 2001년부터 2004년까지 매년 1천1백명에서 1천 7백명 가량의 인력 공급이 요구되며 2005년에는 약 2천명의 공급이 필요하다. 2005년의 필요 공급량을 직종별로 보면, 기획 약 690명, 마케팅 약 550명, 제작 약 730명이 필요할 것으로 추정된다.

<표 Ⅱ-9> 음반 수요전망

(단위: 명)

구분	취업자 전망						필요공급량				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
기획	2,183	2,510	2,885	3,318	3,815	4,386	392	450	518	595	685
마케팅	1,740	2,001	2,301	2,645	3,041	3,497	312	359	413	475	546
제작	2340	2691	3094	3557	4091	4703	420	483	556	638	734
계	6,263	7,202	8,280	9,520	10,947	12,586	1,124	1,292	1,487	1,708	1,965

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 127쪽.

게임 부문에서는, 제작인력 중 그래픽디자이너, 프로그래머는 50%이상 증가할 것이라는 응답이 40%이상이며 전체적으로는 20~30% 이상의 증가를 다수가 예측하고 있다. 게임산업의 전체 취업자수는 2000년 약 4천명에서 2005년에는 약 1만5천명 가량으로 증가할 것으로 예측된다. 따라서 2001년에는 약 1천3백명, 2002년에 약 1천8백명, 2003년 약 2천3백명, 2004년 약 3천1백명, 그리고 2005년에는 약 4천명의 인력 공급이 필요한 것으로 나타난다. 2005년의 필요공급량을 직종별로 보면, 기획 약 480명, 마케팅 약 640명, 제작 약 2천9백명이 필요하다.

<표 Ⅱ-10> 게임 수요전망

(단위: 명)

구분	취업자 전망						필요공급량				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
기획	459	605	797	1,050	1,383	1,822	159	210	277	364	480
마케팅	612	807	1,063	1,400	1,844	2,430	213	280	369	486	640
제작	2,803	3,692	4,862	6,408	8,442	11,122	973	1,282	1,689	2,224	2,929
계	3,874	5,104	6,722	8,858	11,669	15,374	1,345	1,772	2,335	3,074	4,049

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 128쪽.

직종별로 큰 차이 없이 20~30% 증가할 것이라는 응답이 35%내외이고 변동이 없을 것이라는 응답이 45%정도이다. 전체 취업자수는 2000년 약 2만8천명에서 2005년 약 4만4천명 가량으로 증가할 것으로 추정되고 있다. 이에 따라 예상되는 필요공급량을 추정하여 보면 2001년 약 3천4백명, 2002년 약 3천8백명, 2003년 약 4천1백명, 2004년 약 4천5백명, 그리고 2005년에는 약 4천9백명의 인력 공급이 필요한 것으로 나타난다. 2005년의 경우 직종별로 볼 때, 기획 약 560명, 마케팅 약 1천9백명, 제작 약 2천5백명의 공급이 필요한 것으로 추정된다.

<표 Ⅱ-11> 출판 수요전망

(단위: 명)

구분	취업자 전망						필요공급량				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
기획	3,217	3,516	3,843	4,200	4,591	5,018	395	431	471	515	563
마케팅	10,619	11,606	12,685	13,865	15,154	16,563	1,303	1,424	1,556	1,701	1,859
제작	14,125	15,440	16,875	18,444	20,159	22,033	1,732	1,895	2,070	2,262	2,474
계	27,961	30,562	33,403	36,509	39,904	43,614	3,430	3,750	4,097	4,478	4,896

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 128쪽.

3) 분야별 질적 수요 예상

이상에서 살펴본 것처럼 인력의 양적인 확보문제가 일단 심각하다. 그러나 문화콘텐츠 산업의 발전을 좀더 살펴보면, 신규 인력수요 못지 않게 인력의 전문화 또한 중요한 문제이다. 이를 파악하기 위하여 현장의 소리를 조사해 본 결과 몇 가지 문제점이 나타나고 있다. 주요 분야별로 살펴보면 다음과 같은 문제가 있다.

게임산업의 경우 대부분의 직종에서 경력직 인력의 자질과 능력이 부족하다는 응답이 가장 많다. 특히, 하드웨어와 기획부문에 대해서는 경력직의 자질이 부족하다는 응답이 각각 34.3%, 36.2%로 다른 직종에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

애니메이션에는 정규 교육기관 졸업생의 자질, 능력이 부족하다는 응답이 24.6%로 나타났으며 시나리오, 배경, 촬영편집의 경우에는 경력직 인력의 자질, 능력이 부족하다는 점을 가장 큰 애로요인으로 꼽았다.

방송의 경우에는 기획, 프로듀서, 아나운서의 경우 각각 15.4%, 15.6%, 12.3%가 정규교육기관 졸업생의 자질, 능력의 부족을 애로요인으로 꼽았으며, 작가와 기술 스탭의 경우에는 각각 11.8%와 16.9%로 응답하고 있다.

<표 Ⅱ-12> 추가인력 확보 애로 원인

(단위: %)

구 분	영화	애니	방송	음반	게임	출판
인력 확보에 어려움 없음	38.7	25.5	50.2	33.7	15.1	32.4
정규교육기관 졸업생 숫자 부족	3.5	4.1	4.6	1.0	11.3	2.7
학원 등 수료생 숫자 부족	1.6	4.3	2.8	4.8	10.4	2.9
정규교육기관 졸업생 자질 부족	6.1	11.5	11.7	14.4	13.0	13.6
학원 수료생 등의 자질 부족	1.3	11.0	3.1	4.8	9.9	1.8
경력직 인력의 자질 부족	21.6	22.7	12.3	8.7	27.6	24.0
임금 등 근로조건이 나빠 취업 기피	10.0	7.9	8.0	18.3	3.1	12.9
이상과 무관, 업무특성상 기피	3.5	5.3	1.5	1.0	2.1	5.3
정보 부족	11.9	4.5	2.2	7.7	6.6	4.4
기타	1.6	3.3	3.7	5.8	0.9	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국문화정책개발원(2000). 문화산업 전문인력 수급전망 및 대책.

영화의 경우 기획, 마케팅, 시나리오, 프로듀서 직종에서 경력직 인력의 자질이 부족하다는 응답이 가장 많이 나왔으며, 기술 스탭의 경우에는 사업체의 임금이나 근로조건이 나빠 취업을 기피한다는 점을 가장 큰 애로요인으로 꼽았다.

음반은 기획의 경우 정규 교육기관 졸업생의 자질, 능력이 부족하다는 응답과 저임금과 열악한 근로조건 때문에 취업을 기피한다는 응답이 각각 18.5%로 가장 많았고, 마케팅에서도 동일한 두 항목에 대해 각각 18.2%가 응답하고 있다.

이러한 점은 앞으로 문화산업 인력양성에서 수요의 양적 확대에 부응하는 공급의 양적 확대 정책뿐만 아니라 교육의 내실화, 첨단인력 양성 프로그램의 실행 등을 통해 교육기관 배출 인력의 자질을 향상하는데 많은 노력이 기울여져야 함을 보여주고 있다.

다. 문화콘텐츠 산업 전문인력 공급전망

문화콘텐츠 산업 인력의 공급은 정규 교육기관을 통한 공급과 비정규 문화콘텐츠 산업 교육기관을 통한 공급으로 나누어 볼 수 있는데, 전술한 연구보고서의 결과를 인용하여 재정리하면 다음과 같다.

1) 정규 교육기관 인력 공급전망

정규교육기관의 인력 공급전망은 과거 5년간의 각 부문별 관련 전공자들의 2학년 학생수 및 졸업생수의 변화를 보고, 이를 바탕으로 2005년까지의 예측치를 제공한 것을 사용한다.

영화산업의 경우, 과거 5년간 2년제 대학과 4년제 대학 모두 크게 증가하였는데, 특히 2년제 대학의 경우 졸업생의 연평균증가율이 29%로 비교적 높게 나타났다.

<표 Ⅱ-13> 영화 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위: 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1995	135	70	412	166
	-	-	-	-
1996	133	70	531	184
	(-1.5)	(0.0)	(28.9)	(10.8)
1997	186	85	707	179
	(39.8)	(21.4)	(33.1)	(-2.7)
1998	374	113	847	233
	(101.1)	(32.9)	(19.8)	(30.2)
1999	551	197	1,231	267
	(47.3)	(74.3)	(45.3)	(14.6)
2000	838	249	1,231	304
	(52.1)	(26.4)	(0.0)	(13.9)

자료 : 교육부.「교육통계연보」. 각년도.

학생수가 현재의 학생수 수준을 유지할 것인가, 아니면 현재까지처럼 지속적으로 증가율을 이어갈 것인가에 따라 5년후 졸업생수는 2년제 대학이 534 762명 정도가 될 것이고, 4년제 대학이 648 795명 정도가 될 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-14> 영화 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위: 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자
2001	838	418	864	418	1,231	400	1,460	400
2002	838	482	1,005	493	1,231	565	1,641	565
2003	838	537	1,147	604	1,231	572	1,822	572
2004	838	534	1,289	672	1,231	640	2,003	715
2005	838	534	1,430	762	1,231	648	2,184	795

자료: 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구.

영화·방송(공통)의 경우, 2년제 대학 졸업생의 연평균증가율이 15%로 비교적 완만한 증가세를 보이고 있는 반면, 4년제 대학은 30%로 비교적 높게 나타났다.

<표 Ⅱ-15> 영화·방송(공통) 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위: 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1995	916	586	143	60
	-	-	-	-
1996	1,301	724	210	64
	(42.0)	(23.5)	(46.9)	(6.7)
1997	1,644	1,007	370	76
	(26.4)	(39.1)	(76.2)	(18.8)
1998	1,811	1,145	588	98
	(10.2)	(13.7)	(58.9)	(28.9)
1999	1,833	1,087	935	142
	(1.2)	(-5.1)	(59.0)	(44.9)
2000	2,250	1,178	1,164	224
	(22.7)	(8.4)	(24.5)	(57.7)

자료 : 교육부.「교육통계연보」. 각년도.

이에 따라 5년 후 졸업생수는 향후 현재수준을 유지한다고 가정할 경우 2년제 대학이 1,594명, 4년제 대학이 812명이 될 것으로 예상된다. 반면 현재까지의 증가추세를 지속적으로 유지할 경우 2년제 대학의 졸업생수는 1,926명, 4년제 대학의 졸업생수는 897명이 될 것이다.

<표 Ⅱ-16>영화·방송(공통) 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위: 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자
2001	2,250	1,537	2,337	1,537	1,164	341	1,174	341
2002	2,250	1,551	2,489	1,600	1,164	560	1,335	560
2003	2,250	1,596	2,631	1,734	1,164	676	1,495	676
2004	2,250	1,594	2,766	1,829	1,164	764	1,656	769
2005	2,250	1,594	2,893	1,926	1,164	812	1,816	897

만화나 애니메이션 관련 전공의 경우 조사대상 산업 중 게임산업과 더불어 가장 크게 증가한 것으로 나타났다. 1995년 졸업생이 34명이었으나 2000년에는 325명으로 과거 5년 동안 거의 10배가 증가하였다. 특히 2년제 대학의 졸업자의 연평균증가율이 57%에 달하여 2년제 대학을 중심으로 커다란 증가를 보였다는 것을 알 수 있다. 이러한 빠른 증가추세 결과 4년제 대학에서도 1996년 학과가 개설되어 2000년 처음으로 졸업생을 배출하였다.

<표 Ⅱ-17> 애니메이션 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위 : 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1995	70	34	0	0
	-	-	-	-
1996	194	41	0	0
	(177.1)	(20.6)	-	-
1997	430	97	108	0
	(121.6)	(136.6)	-	-
1998	712	265	145	0
	(65.6)	(173.2)	(34.3)	-
1999	699	201	188	0
	(-1.8)	(-24.2)	(29.7)	-
2000	1,346	325	246	70
	(92.6)	(61.7)	(30.9)	-

자료: 교육부. 「교육통계연보」. 각년도.

그 결과 향후 5년간 현재수준의 학생수가 그대로 유지된다 하더라도 2년제 대학의 졸업생수는 864명, 4년제 대학의 졸업생수는 247명이 될 것으로 나타났다. 또한 과거의 성장추세를 고려할 경우 1,257명이 2년제 대학을 졸업할 것으로 추정되며, 4년제 대학의 경우 2000년도의 졸업률과 2학년 학생 추세를 기준으로 계산할 때 317명이 졸업할 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-18> 애니메이션 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위 : 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자
2001	1,346	745	1,393	745	246	90	309	90
2002	1,346	766	1,627	786	246	137	366	137
2003	1,346	860	1,860	982	246	192	423	192
2004	1,346	864	2,094	1,107	246	224	481	256
2005	1,346	864	2,327	1,257	246	247	538	317

방송분야에서는 방송 관련 전공자수 역시 지속적인 증가세를 보였다. 4년제 대학의 증가세는 다소 완만한 반면, 2년제 대학은 비교적 높은 증가율을 보였는데, 졸업생의 경우 연평균증가율이 36%였다.

<표 Ⅱ-19> 방송 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위 : 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1995	379	212	1,923	1,147
	-	-	-	-
1996	496	233	2,337	1,099
	(30.9)	(9.9)	(21.5)	(-4.2)
1997	858	279	2,990	1,080
	(73.0)	(19.7)	(27.9)	(-1.7)
1998	1,293	428	3,397	1,165
	(50.7)	(53.4)	(13.6)	(7.9)
1999	2,032	602	4,595	1,429
	(57.2)	(40.7)	(35.3)	(22.7)
2000	2,489	972	4,477	1,659
	(22.5)	(61.5)	(-2.6)	(16.1)

자료 : 교육부.「교육통계연보」. 각년도.

방송 관련 전공자수가 현재수준을 유지하느냐, 아니면 현재까지의 증가추

세를 지속적으로 이어갈 것인가에 따라 5년 후 졸업생수는 2년제 대학이 1,552~2,100명, 4년제 대학이 2,864~3,499명 정도가 될 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-20> 방송 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위 : 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자
2001	2,489	1,263	2,569	1,263	4,477	2,010	5,282	2,010
2002	2,489	1,460	2,921	1,489	4,477	2,668	5,852	2,668
2003	2,489	1,561	3,273	1,722	4,477	2,630	6,422	2,630
2004	2,489	1,552	3,625	1,881	4,477	2,853	6,992	3,197
2005	2,489	1,552	3,977	2,100	4,477	2,864	7,562	3,499

음반산업 관련 전공자의 경우 역시 상당히 크게 증가하였는데, 조사대상 산업 중 애니메이션과 게임 다음으로 높은 증가율을 보였다. 2년제 대학의 경우 졸업생의 연평균 증가율이 40%에 달했다. 이런 증가추세를 반영하듯이 4년제 대학에서 1997년 처음으로 영상음악학과가 개설된 이후 2000년 현재 4개의 학과가 개설되어 있으며, 2001년에 처음으로 졸업생을 배출할 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-21> 음반 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위 : 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1995	57	28	0	0
	-	-	-	-
1996	50	42	0	0
	(-12.3)	(50.0)	-	-
1997	67	20	0	0
	(34.0)	(-52.4)	-	-
1998	134	49	29	0
	(100.0)	(145.0)	-	-
1999	300	73	80	0
	(123.9)	(49.0)	(175.9)	-
2000	460	150	96	0
	(53.3)	(105.5)	(20.0)	-

자료 : 교육부.「교육통계연보」. 각년도.

향후 5년간 현재수준의 학생수를 유지할 것인가, 아니면 현재까지의 성장 추세를 지속할 것인가에 따라 2005년 졸업자수는 2년제 대학이 342~477명, 4년제 대학이 67 119명 정도가 될 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-22> 음반 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위 : 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자*	2학년	졸업자*
2001	460	235	461	235	96	20	136	20
2002	460	301	542	301	96	56	170	56
2003	460	347	623	381	96	67	204	67
2004	460	342	704	417	96	67	238	95
2005	460	342	785	477	96	67	272	119

주: * 졸업률을 0.7로 가정하여 3년의 시차를 두고 계산.

게임산업 관련 전공은 1998년에 처음으로 1개 학과가 개설된 이후 2000년

현재 4년제 대학 1개 학과를 포함하여 6개 학과가 개설되어 있다. 게임산업은 조사대상 산업 중 가장 크게 증가한 산업 중의 하나로서, 특히 2년제 대학의 경우 2학년 학생수의 연평균 증가율은 무려 173%에 달한다.

<표 Ⅱ-23> 게임 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위: 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1998	0	0	0	0
	-	-	-	-
1999	40	0	59	0
	-	-	-	-
2000	109	31	84	0
	(172.5)	-	(42.4)	-

자료: 교육부.「교육통계연보」. 각년도.

현재의 수준을 그대로 유지할 경우 5년 후 졸업생수는 2년제 대학이 84명, 4년제 대학이 59명이 될 것으로 예상되지만, 현재까지의 증가추세를 감안할 경우 2년제 대학이 180명, 4년제 대학이 94명이 될 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-24> 게임 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위 : 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자*	2학년	졸업자*	2학년	졸업자**	2학년	졸업자**
2001	109	84	116	90	84	0	109	0
2002	109	84	145	113	84	41	134	41
2003	109	84	174	135	84	59	159	59
2004	109	84	203	158	84	59	184	76
2005	109	84	233	180	84	59	209	94

주: * 2000년의 졸업률을 이용하여 1년의 시차를 두고 계산

** 졸업률을 0.7로 가정하여 3년의 시차를 두고 계산

출판산업 관련 전공의 경우 비교적 낮은 증가율을 보인 산업 중의 하나이다. 특히 4년제 대학에서는 1997년 이후로는 출판 관련학과가 전혀 개설되지 않았다. 그러나 2년제 대학의 경우 전자출판이나 일러스트레이션, 출판미디어 전공을 중심으로 소폭이나마 증가세를 유지하여 왔다.

<표 Ⅱ-25> 출판 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 현황

(단위 : 명, %)

연도	2년제		4년제	
	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)	2학년 (전년대비 증가율)	졸업자 (전년대비 증가율)
1995	801	429	40	0
	-	-	-	-
1996	944	521	41	0
	(17.9)	(21.4)	2.5	-
1997	1,065	619	0	0
	(12.8)	(18.8)	-	-
1998	1,377	656	0	0
	(29.3)	(6.0)	-	-
1999	1,716	949	0	0
	(24.6)	(44.7)	-	-
2000	1,567	1,069	0	0
	(-8.7)	(12.6)	-	-

자료 : 교육부.「교육통계연보」. 각년도.

향후 5년간 현재수준을 유지할 경우 2년제 대학의 졸업자수는 1,041명이 될 것이며, 반면에 현재까지의 증가세를 감안할 경우 졸업자수는 1,218명에 이를 것으로 예상된다.

<표 Ⅱ-26> 출판 관련 전공자 2학년 학생 및 졸업생 전망

(단위 : 명)

연도	2년제				4년제			
	현재기준		증가할때		현재기준		증가할때	
	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자	2학년	졸업자
2001	1,567	998	1,675	998	0	0	0	0
2002	1,567	1,054	1,743	1,110	-	0	-	0
2003	1,567	1,044	1,802	1,139	-	0	-	0
2004	1,567	1,041	1,856	1,181	-	0	-	0
2005	1,567	1,041	1,904	1,218	-	-	-	-

2) 비정규 교육기관 인력 공급 전망

비정규 교육기관은 전문 비정규 교육기관과 일반 비정규 교육기관으로 나눌 수 있다. 전문 비정규 교육기관은 관련산업에 대한 전 과정을 교육하며 교육훈련 기간도 1년 이상으로 장기적이고 취업비율 또한 높다. 일반 비정규 교육기관은 실무·실기 중심이고 기획교육은 전무하다. 교육기간도 3 6개월로 단기적이고 다양한 부문으로 진출한다.

일반 비정규 교육기관의 교육은 기획 등 전문적 수준의 교육은 거의 이루어지지 않는다. 그럼에도 불구하고 단기간에 현장에서 직접적인 필요에 부합할 수 있는 실무 중심의 훈련이 정규 교육기관에서의 교육과정에서는 거의 이루어지지 않고 있으며, 일반 비정규 교육기관이 이를 실질적으로 전담하고 있다고 할 수 있다. 이런 점에서 현재 일반 비정규 교육기관에서의 직업훈련과 이에 대한 분석의 의의를 찾을 수 있다. 또한 이론을 중시해왔던 풍토 속에서 기술인력의 저변을 확립한다는 차원에서도 중요하다.

일반 비정규 교육기관의 산업별 연 수강인원은 다음과 같다.

<표 Ⅱ-27> 산업별 일반 비정규 교육기관 수강자 현황

(단위 : 명)

산업	교육과정수	연간평균 개설과정수	과정당 평균수강인원	연 수강인원
영화 및 방송	20	1.33	14.78	394
애니메이션	29	3.11	27.56	2,484
음반	2	6.00	1.67	20
게임	4	4.33	21.45	372
출판	65	3.39	27.08	5,957
공예	34	1.50	110.75	5,648
컴퓨터 관련	208	3.45	32.36	23,225
사진 관련	7	4.00	2.78	78

자료 : 1) 노동부(2000).

2) 한국문화정책개발원, 문화산업 인력수요 및 공급전망을 위한 실태조사.

이에 따르면 일반 비정규 교육기관에서 연간 배출하는 인력은 약 38,000명이며, 이 중 컴퓨터 그래픽 등 컴퓨터 관련 인력이 23,000명으로 가장 많고 다음으로 출판, 공예 등으로 나타났다. 애니메이션의 경우에도 2,500명 정도의 인력이 매년 배출되는 것으로 나타났다.

한편 향후 일반 비정규 교육기관 중 71%는 교육과정을 확대할 계획이 없다고 응답한 반면 29%가 확대할 계획이 있다고 응답하였다. 이에 근거하여 향후 문화산업 관련 수강자가 얼마나 증가할 것인지를 계산해 보았다.

그리고 이 확대비율과 위의 <표 Ⅱ-27>에서 계산된 연 수강인원을 곱하여 향후 확대인원을 계산하였다. 다음 <표 Ⅱ-28>은 향후 확대인원을 보여주고 있다.

<표 Ⅱ-28> 산업별 일반 비정규 교육기관 수강자 향후 확대계획

(단위 : 명)

산업	확대비율	연수강인원	향후확대인원
영화 및 방송	0.099	394	16
애니메이션	0.124	2,484	178
음반	0.0	20	0
게임	0.687	372	192
출판	0.0	5,957	0
공예	0.137	5,648	498
컴퓨터	0.130	23,225	1,883

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구. 219쪽.

전문 비정규 교육기관의 경우, 전문 비정규 교육기관의 연간배출 인력 조사결과에 따르면, 영화와 애니메이션은 각각 약 500명, 방송은 약 3,000명, 음반은 1,200명, 게임은 400 500명, 출판은 1,300명 선에 이른다.

이 경우 영화와 애니메이션, 음반 등의 경우 입시교육일 경우가 있어, 이 점을 감안하면 실제 컨텐츠 제작에 활용할 수 있는 인력은 영화의 경우 100명 이내, 애니메이션의 경우 약 500 600명, 음반은 약 500 600명에 이르는 인력이 매년 배출되는 것으로 나타난다. 출판의 경우 연간 약 5,000명 수준으로 보인다.

그러나 전문 비정규교육기관의 확대가 단기간에 많이 이루어지기는 힘들 것이다. 더구나 전문 비정규 교육기관의 교육규모 확대도 예상하기 어렵다.

다만, 영화진흥위원회 산하의 영화아카데미나 애니메이션아카데미, 게임종합지원센터에서 운영하는 게임아카데미의 경우에는 앞으로도 지속적으로 핵심 인력 양성의 중추 기관으로서 활동하도록 하고, 그 외의 기관에 대해서도 그간의 양성 성과 등을 고려하여 선별적으로 지원해야 할 것이다.

3) 문화콘텐츠 산업 전문인력 공급 전망의 종합

이상에서 살펴 본 바를 종합적으로 고려해볼 때 양적인 측면에서 분야별

수급 전망을 살펴보면 양적인 측면에서는 방송·영화·음반분야의 인력 부족 문제는 심각하지 않을 것으로 나타나고 있다.

게임의 경우는 2005년에 3천3백명, 애니메이션의 경우 2,700명, 방송의 경우 900명, 영화 580명, 음반 1,400명이 부족할 것으로 보인다. 이런 점에서 보면 게임·애니메이션 등의 경우는 2005년에 질적·양적으로 인력난 해소가 어려울 것으로 전망되고 있다.

<표 Ⅱ-29> 문화산업 분야별 인력수급 전망 요약

(단위 : 명)

구분	연도	총종사자수	수요인력	공급인력	부족인력
게임	2002	6,723	1,772	508	1,264
	2005	15,374	4,051	745	3,306
애니메이션	2002	28,792	3,282	1,421	1,861
	2005	37,815	4,310	1,627	2,683
방송	2002	35,736	4,011	4,148	-137
	2005	46,662	5,238	4,366	872
영화	2002	10,353	1,827	1,996	-169
	2005	16,931	2,987	2,412	575
음반	2002	8,281	1,293	459	834
	2005	12,586	1,965	579	1,386

자료 : 문화관광부(2001). CT산업 인력양성 방안.

5. 문화콘텐츠 산업 인력양성 관련 정책

가. 문화관광부의 CT분야 인력양성 계획 추진현황

문화관광부에서 발표한 CT(Culture Technology)분야 인력양성 세부 추진 계획을 살펴보면 다음과 같다.

정규 교육기관에는 2년제 이상의 대학, 대학원 약 200여 개와 비정규 교육기관으로 아카데미, 사설학원 등이 있으며, 정규·비정규 교육기관은 1990년대 후반이후 양적으로는 확대되고 있다. CT분야 정부예산은 2001년도에 총 1,475억 원 중 21억 원(1.4%)에서2002년도에는 총 1,896억 원 중 174억원(9.0%)으로 증가하기는 하였으나, 문화콘텐츠 산업이 고부가가치를 지닌 차세대 성장산업임에도 다른 분야와 비교해 볼 때 순수 인력양성을 위한 예산은 아직도 매우 부족한 실정이다.

CT분야의 핵심 전문인력 양성을 위해 '콘텐츠코리아 비전21'을 수립(2001.6.25)하여 문화콘텐츠 교육 프로그램 운영 지원, 문화콘텐츠 특성화 교육 기초장비 지원, 사이버 방송영상 아카데미 구축, 게임 원격 시스템구축 지원 등의 사업을 본격적으로 추진·시행 중에 있다.

나. 향후 정책의 방향

정부는 6대 국가전략 분야 인력양성 계획에서 제시된 CT 분야 인력양성 방안에 대한 기초 검토를 통해 2002년부터 시급히 추진해야 할 과제를 선정한바 있다.

동 계획안에서 문화산업 인력양성의 기본방향이 다음과 같이 제시되었다.

첫째, '선택'과 '집중' 비교우위 있는 분야에 집중 투자한다는 것이다. 즉 게임, 애니메이션 등 세계적 수준의 기술을 확보하고 있고 무한한 성장잠재력을 가지고 있는 분야의 관련인력을 집중 양성한다.

둘째, 창작·기획력과 기술력을 유기적으로 결합할 수 있는 방향으로 육성

한다는 점이다. 문화콘텐츠 산업 생산물의 성공은 창조적 상상력을 생생한 현실로 만들어 내는 것에 따라 결정되므로, 창작력과 기술력을 겸비하는 것이 필수적이라는 것이다.

셋째, 수요 중심의 인력양성과 교육훈련 품질 관리의 강화이다. CT산업 교육훈련의 중간 수요자인 근로자와 최종 수요자인 기업의 수요를 적극 반영하는 교육훈련 시스템을 구축한다는 점이다.

이러한 방향에 따라 제시된 단기대책과 중·장기대책을 다음과 같이 요약할 수 있다.

다. 향후정책

이러한 관점에서 문화관광부는 다음과 같은 문화산업 분야의 전문인력 양성방안을 세부적으로 제시하고 있다.

첫째, 우리민족 고유문화의 창의성과 기획력 발휘에 적합한 분야를 '선택'하여 전략적으로 '집중' 육성한다는 것이다. 여러 분야 중 특히 게임, 애니메이션 등은 우리의 기술수준이 상대적으로 높고 향후 전도 유망한 분야로 꼽히고 있기 때문에 이들 분야의 인력을 우선적으로 집중 양성할 계획이다.

2002년까지 현재 운영되고 있는 서울 게임아카데미를 축으로 권역별 중심(대구, 전주 등 1~2개소)에 게임아카데미의 분원 설치를 확대하고, 해외 유수 교육기관과 연계하여 전문인력에 대한 해외연수도 지원할 방침이다.

둘째, 수요 중심의 문화산업 인력양성 인프라를 구축할 계획이다. 이를 위해 산·학·연 공동으로 협력하되, 산업계가 주축이 된 'CT산업 인력양위원회'(가칭)라는 인력양성 대책기구를 설치할 계획이다. 동 위원회는 각 기관간의 역할 분담을 통해서 매년 인력양성 계획을 수립하고 종합적으로 연계·조정하는 기능을 담당하게 된다. 또한, 정부는 문화산업 분야별·직종별로 인력수급 및 교육훈련에 대한 수요조사를 정례화하고, 인력양성기관의 교육성과 평가 및 공개 시스템을 구축하여 인력수급 관련 정보유통을 활성화할 계획이다.

셋째, 산·학·연 공동으로 교육기관 인증위원회를 설치할 계획이다. 동

위원회는 우수 교육기관에 시범인증을 주고, 그 성과에 따라 인센티브를 부여하며, 우수교육기관에 대해 시설·장치 구입비 및 창작활동 비용을 지원하는 역할을 하게 된다. 조만간 닥치게 될 신규 문화산업 분야의 인력공급 부족현상을 극복하기 위해 4년제 대학에 관련학과 증설을 지원하고 전문지식과 실무능력을 갖춘 교수진과 관련 수업과정도 보강하는 등의 지원사업들을 펼칠 계획이다. 비정규 교육기관에 있어서는 게임, 방송영상, 영화아카데미 등의 교육 훈련생을 현행 400명에서 1,000명으로 확대 운영토록 하며, 2002년에는 연간 300명 배출을 목표로 디지털 방송랩을 설립하게 된다.

넷째, 산·학·연 연계를 확대하고 내실화를 기할 계획이다. 현재 정규·비정규 교육과정을 통해 배출되는 인력 중 상당규모가 현장 적응력이 미흡하기 때문에 기업들의 산업인력을 효율적으로 활용하는 데 많은 애로가 따른다는 지적이다. 이를 개선하기 위해 정부는 문화산업 특성화 교육기관과 산업계 간 업무제휴를 확대 추진하여 현장수요의 실무인력을 배출할 계획이다. 구체적인 사업계획을 보면, 먼저 온라인 교육 사이트를 '한국문화콘텐츠진흥원'에 구축하여 교육과정을 CT 인력양성 기관 및 산업현장과 연계발굴할 계획이다. 또한 원격 게임교육 시스템, 사이버 방송영상 아카데미, 사이버 문화콘텐츠 아카데미 등 온라인 교육 시스템을 통한 인력공급체계를 구축하여 빠른 기술변화 속도에 부응한 교육 시스템을 마련할 계획이다.

다섯째, 아이디어, 이미지, 스토리 등 '콘텐츠 원형'을 연구·개발하는 '문화콘텐츠개발센터(Contests Research Center)'를 설립하고 '문화콘텐츠대학원대학교'를 운영하여 예술적 창작력과 디지털 기술력 등의 종합적 능력을 갖춘 최정예 인력을 양성할 방침이다.

마지막으로 미국, 중국, 일본 등 해외 유수 교육기관과의 인적교류와 협력을 강화함으로써 문화산업 분야 전문인력의 세계화를 도모하고, 같은 목적으로 해외 고급인력도 적극 활용한다는 방안이다. 아울러 해외시장 진출 확대에 필요한 '문화콘텐츠 전문 마케터'를 양성하게 된다. 이를 위해 브랜드 이미지 관리, 현지정보 종합 수집 및 분석, 마케팅 기법 개발, 해외 네트워크화 등 체계적 지원이 이루어질 전망이다.

<표 Ⅱ-30> 정부의 문화콘텐츠 산업 인력양성 대책

과제명	과제 내용
①'선택'과 '집중'으로 유망 분야 육성	○ 게임·애니메이션 분야 전략적 인력양성 ○ 해외 우수 교육기관과 연계 추진 ○ 디지털 방송랩 설치 디지털 방송인력 양성
②수요 중심의 CT 인력양성 인프라 구축	○ 산업계 주도의 인력양성 대책기구 설치 ○ CT 산업 인력수급 관련 정보유통 활성화
③정규·비정규교육기관 지원 강화	○ 우수교육기관에 대한 인증 및 인센티브 부여 ○ 정규 교육기관에 CT산업관련 특성화학과 증원 유도 ○ CT산업 온라인교육시스템 구축
④산·학·연 연계의 확대 및 내실화	○ 산·학·연 협조체제 강화 ○ 산·학 공동 교수인력 양성 및 교과과정 개발 ○ 현장 실무연수 지원 확대

자료 : 문화관광부(2001). 문화산업 인력양성 세부실천 방안연구.

라. 정책에 대한 검토

1) 수요 부응 및 수급불일치 해소

문화산업 인력수요는 급신장할 것으로 예상된다. 그러므로 이에 부응할 인력수급을 사전에 충분히 계획하지 않으면 고급인력을 단기간 내에 확보하기 어렵다. 우선적으로 수급불일치를 해소하기 위한 준비를 정책기조로 삼아야 할 것이다. 특히, 지식기반 경제에 부응한 지식의 축적과 혁신에 관련된 창의적인 지식노동 중심의 노동인력인 정보통신 기술인력에 대한 준비가 중요하다.

2) 새로운 교육훈련 시스템

과거 우리나라의 교육훈련 시스템은 사업자 중심의 교육훈련 투자 시스템으로 운영되어 왔기 때문에 근로자에 대한 직접적인 지원이 매우 부진했다. 그 원인은 무엇보다 현재의 직업훈련 지원이 사업주가 자신이 활용할 인력에 대해 교육훈련을 실시해야만 이에 대해 지원하는 것을 기본으로 하기 때

문이다.

이 경우 사업주가 해당 사업체에서 일할 사람에 대해 자체교육을 시키거나 위탁 교육을 시키는 것에 대해서는 상당한 정도의 지원이 가능하도록 되어 있으나, 근로자가 스스로 필요한 교육을 받는 것은 거의 어렵게 되어 있다. 앞으로는 개인단위의 교육이 가능하도록 지원하는 방향으로 시스템이 개선되어야 한다.

3) 장기적 관점의 추진

문화산업 인력양성은 단기간에 소기의 성과를 기대하기 힘든 부분이다. 민간의 자율적 활동만으로는 장기적이고 안정적인 투자가 이루어지기 힘들기 때문에 정부는 장기적이고 안정적인 투자를 통해 장기적 관점에서 인력양성이 이루어질 수 있도록 하는데 초점을 두어야 한다.

4) 질적 측면 강화

문화콘텐츠 산업인력은 자질 향상에 초점을 두어야 한다. 이는 인력의존성이 강한 문화콘텐츠 산업의 특징을 반영한 것이다. 특히 비정규 교육기관에 상당 부문 의존할 수 밖에 없다는 점을 감안할 때 정부 또는 정규 교육기관은 의도적으로 민간의 문제를 보완하여 인력의 자질을 확보할 수 있도록 해야한다.

5) 전략적 직종의 집중 육성

전 분야의 인력을 절대적 수준으로 공급하기는 사실상 어렵다. 우선 전략적으로 중요한 분야에 대한 선별적 집중지원 전략이 바람직하다고 본다. 특히 문화산업의 특성상 중요시되는 기획인력과 프리랜서에 대해 정책적으로 우선순위를 두는 것이 필요하다고 본다.

문화콘텐츠 산업 노동시장의 문화콘텐츠 산업 근로자들 중 상당수는 프리랜서이다. 프리랜서 근로자들이 광범위하게 존재하는 것을 문화콘텐츠 산업의 특성, 즉 생산물 시장의 불확실성이 크다는 점이 강하게 반영되는 것으로, 이러한 문화산업 생산물 시장의 특수성이 문화산업 노동시장에 반영되

고, 다시 문화산업 근로자의 상당수를 차지하는 프리랜서 근로자들의 교육훈련 기회의 박탈로 이어지고 있는 것이다.

개인의 창의성이 커다란 경제적 부가가치의 창출로 연결될 가능성 커서 프리랜서들에 대한 교육훈련 투자 확대도 포함하는 방향으로 이루어져야 할 것이다.

6. 시사점

지금까지 문화콘텐츠 산업과 전문인력 양성에 관한 개념과 문화콘텐츠 산업에 관련된 선행연구 분석, 문화콘텐츠 산업의 수급전망, 그리고 정책 등에 대해 살펴보았다. 이를 통해서 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 최근 문화콘텐츠 산업이 급성장하고 있는 가운데 특히 게임과 애니메이션 분야의 발전이 급속화되고 있다. 그런데 현재 문화콘텐츠 산업 분야의 공급 측면에서 보면, 교육 훈련기관의 인력 배출 규모만으로는 급속한 발전에 따른 필요인력을 모두 감당하기 어려우므로 대학의 관련학과 증설 및 훈련기관의 관련학과 증설 등이 요청될 것이다. 이에 따라 문화콘텐츠 산업의 관련부처(문화관광부)에서 이 점에 대해 정책적인 대책을 세우고 있는 것이 확인된다.

이와 같이 문화콘텐츠 산업 분야의 인력 공급에 대한 정책적 배려가 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 문화콘텐츠 산업은 문화산업과 디지털 기술의 접목이라는 특성상 창의력과 기술력의 결합이 반드시 요구된다. 특히, 문화콘텐츠 산업 관련 종사자들 및 전문인력에 대한 창의력 보강이 시급히 요청된다.

셋째, 현재 문화콘텐츠 산업 분야에서 숙련도나 자격을 확인할 수 있는 자격증이 부재하고 또한 자격을 완성할 계속훈련(연수)이 거의 존재하고 있지 않다. 그런데 실제 산업현장에서의 인력은 전문성의 수준에 따라 구별이 되어 있고, 각 수준에서 요구하는 자격이 하나의 구조로 이루어져 있다. 따라서 여기에서 얻을 수 있는 시사점은 앞으로 전문성 수준의 단계마다 자격증을 부여하는 방법을 탐색할 필요가 있으며, 각 수준별로 필요한 것을 습득할

수 있는 연수가 실제로 행해질 수 있는 방법이 모색되어야 한다.

마지막으로, 현장에서 쌓은 직업경험을 통해서 획득되었을 것이라고 짐작되는 지식, 기술, 능력 등을 인정해줄 수 있는 방법 등의 탐색이 필요할 것이다.

Ⅲ. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성 인식 및 사례조사

1. 인력양성에 대한 인식조사

문화콘텐츠 산업의 전문인력 양성 교육기관과 관련분야의 전문가 및 학생들의 의견을 폭넓게 수렴하기 위하여 문화콘텐츠 산업분야의 교육기관 관계자와 학생들을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

조사대상 기관의 학교유형은 종합대학이 47.4%, 전문대학이 35.1%로 나타나 응답기관의 대부분을 차지했다. 기능대학, 직업전문학교, 특성화고교 등의 기타는 17.5%로 나타나 그 비율이 매우 낮았다.

조사대상 기관과 관련된 구체적인 문화콘텐츠 산업 분야는 애니메이션 분야가 43.3%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 기타(무응답, 중복)가 27.8%로 나타났고, 영화분야 10.3%, 게임분야 11.3%, 방송분야 5.2%, 출판분야 2.1% 순으로 조사되었다. 설문조사 결과를 주제별로 정리하여 제시하면 다음과 같다.

가. 문화콘텐츠 산업 양성기관의 인식

1) 기관의 문화콘텐츠 산업 분야의 양성인원

조사대상 기관의 문화콘텐츠 산업 분야의 양성인원을 살펴보면, 방송분야는 학교당 평균 재학생수가 172명으로 나타났고, 2002년까지 학교당 평균 누적 졸업생수는 434.4명으로 나타났다. 영화분야는 평균 재학생수가 132.7명, 평균 누적 졸업생수가 872.8명으로 나타났다. 방송분야는 평균 재학생수가 영화분야보다 많지만 평균 누적 졸업생수는 적었다. 이는 최근에 방송분야가 각광받고 있어서 재학생수가 많지만, 그 역사가 그리 길지 않음을 알 수 있다.

게임분야는 평균 재학생수가 79.0명, 평균 누적 졸업생수는 80.7명으로 나타났고, 출판분야는 평균 재학생수가 116.9명, 평균 누적 졸업생수는 239.9명, 애니메이션은 평균 재학생수는 103.8명, 누적 졸업생수는 259.6명이었다. 음반분야는 사례수가 2개 밖에 되지 않았는데 평균 재학생수가 99명이고, 평균 누적 졸업생수는 122.0명이었다.

방송분야와 영화분야는 학과가 개설된 지가 오래 되어서 상대적으로 졸업생이 많았고 재학생도 많았다. 반면, 최근에 인기를 얻고 있는 게임, 애니메이션, 음반분야는 상대적으로 재학생과 졸업생이 적음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 기관별 문화콘텐츠 산업 분야의 양성인원

(단위 : 명, %)

문화콘텐츠 산업분야	사례수	평균 재학생수	사례수	2002년까지 평균 누적 졸업생수
방 송	15	172.0	6	434.3
영 화	10	132.7	9	872.8
게 임	16	79.0	6	80.67
출 판	21	116.9	10	239.9
애니메이션	53	103.8	26	259.6
음 반	2	99	1	122.0

2) 산학연계 및 인턴십 과정 활동 여부

산학연계 활동은 전문대학(61.3%)에서 활발하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 반면, 종합대학에서의 산학연계활동은 37.5%로 낮게 나타났다. 이는 종합대학이 실용적인 부분보다는 학문적인 부분을 중시하기 때문인 것으로 판단된다.

다음으로 산학연계 활동을 분야별로 살펴보면, 게임분야가 87.5%로 산학연계 활동이 가장 활발하게 진행되고 있는 것으로 나타났으며, 방송분야는 40.0%, 영화분야 37.5%로 나타났다.

산학연계 활동은 대부분의 경우 학생들이 기업의 프로젝트에 참여하는 방

식이나 기업과 학교의 공동 연구개발 사업에 학생들이 참여하는 방식이 있었다. 구체적인 사례를 살펴보면, 한국예술종합대학의 경우 애니메이션 분야에서 문화관광부 지원 HDTV용 애니메이션 제작 프로젝트에 관련 전공분야 학생들이 참여하는 형태로 산학연계 활동을 하고 있다. 구체적인 내용은 <표 III-2>에 제시되어 있다.

<표 III-2> 산학협동 활동 여부

(단위 : %)

	사례수	활동함	활동하지 않음
학 교 유 형			
종합대학	40(100.0)	15(37.5)	25(62.5)
전문대학	31(100.0)	19(61.3)	12(38.7)
기 타	11(100.0)	3(27.3)	8(72.7)
관 련 분 야			
방 송	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)
영 화	8(100.0)	3(37.5)	5(62.5)
게 임	8(100.0)	7(87.5)	1(12.5)
출 판	2(100.0)	0.0	2(100.0)
애니메이션	33(100.0)	14(42.4)	19(57.6)
기 타	26(100.0)	11(42.3)	15(57.7)
전 체	82(100.0)	37(45.1)	45(54.9)

인턴십 과정이 개설된 학교는 17.1% 밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 이는 산학연계 활동의 45.1%에 비해 매우 낮은 비율이다. 이를 통해 현재 기업과 학교간의 연결방식은 산학연계활동이 위주로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

인턴십 과정 개설 여부는 모든 학교유형에서 전반적으로 낮게 나타나는 것으로 조사되었다. 산학연계 활동이 활발한 전문대학에서도 인턴십 과정이 개설되어 있는 곳은 13.3%에 불과하다. 그러나 산학연계 활동이 전문대보다

활발하지 않은 종합대학의 인턴십 과정 개설은 19.5%로 전문대학보다 높게 나타났다.

분야별로는 방송분야가 40.0%로 인턴십 과정이 가장 많이 개설되어 있는 것으로 나타났다. 다음으로 영화분야 25.0%, 기타 15.4%, 애니메이션 분야 15.2%의 순으로 나타났다. 산학연계 활동이 활발한 게임 분야는 인턴십 과정이 8개 기관 중에서 1곳에서만 개설된 것으로 조사되었다.

<표 Ⅲ-3> 인턴십 과정 개설 여부

(단위 : %)

	사례수	개설함	개설하지 않음
학 교 유 형			
종합대학	41(100.0)	8(19.5)	33(80.5)
전문대학	30(100.0)	4(13.3)	26(86.7)
기 타	11(100.0)	2(18.2)	9(81.8)
관 련 분 야			
방 송	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)
영 화	8(100.0)	2(25.0)	6(75.0)
게 임	8(100.0)	1(12.5)	7(87.5)
출 판	2(100.0)	0.0	2(100.0)
애니메이션	33(100.0)	5(15.2)	28(84.8)
기 타	26(100.0)	4(15.4)	22(84.6)
전 체	82(100.0)	14(17.1)	68(82.9)

3) 교육 프로그램 개설방법

학교측에서 교육 프로그램 또는 교육내용을 개설하는 방법을 살펴보면, <표 Ⅲ-4>에 제시된 바와 같다. 교수 또는 강사의 의견을 수용하여 개설하는 경우가 42.5%로 가장 많았고, 다음으로 학생들의 의견을 수용하여 개설하는 경우가 25.0%로 나타났다. 반면, 기업체의 의견을 수용하는 경우는 13.8%로 매우 적었다. 이는 교육내용과 관련된 부분에서 기업과의 연계가 매우 부족

하다는 것을 의미한다.

학교유형별로 보면, 종합대학은 교수의 의견을 수용하는 경우가 53.8%로 많지만 기업의 의견을 수용하는 경우는 7.7%로 적었다. 반면, 전문대학은 기업 의견 수용이 16.7%로 종합대학보다 높게 나타나 전문대학의 실용적 학풍과 기업과의 강한 연계가 교육 프로그램 개설에도 반영되고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-4> 교육프로그램 개설방법

(단위 : %)

	사례수	학생들의 의견 수용	기업체의 의견 수용	교수, 강사 의견 수용	기타
학 교 유 형					
종합대학	39(100.0)	9(23.1)	3(7.7)	21(53.8)	6(15.4)
전문대학	30(100.0)	7(23.3)	5(16.7)	10(33.3)	8(26.7)
기 타	11(100.0)	4(36.4)	3(27.3)	3(27.3)	1(9.1)
관 련 분 야					
방 송	5(100.0)	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	0.0
영 화	9(100.0)	4(44.4)	0.0	2(22.2)	2(22.2)
게 임	8(100.0)	3(37.5)	3(37.5)	1(12.5)	1(12.5)
출 판	2(100.0)	0.0	1(50.0)	1(50.0)	0.0
애니메이션	33(100.0)	9(27.3)	3(9.1)	12(36.4)	9(27.3)
기 타	23(100.0)	3(13.0)	3(13.0)	15(65.2)	2(8.7)
전 체	80(100.0)	20(25.0)	11(13.8)	34(42.5)	15(18.8)

4) 졸업생의 취업업체

조사대상 기관 졸업생들의 취업하는 업체 1순위를 살펴본 결과 만화/ 애니메이션 업체가 26.4%로 가장 많았다. 이는 조사대상 중 애니메이션 업체가 가장 많기 때문에 나타난 결과로 보인다. 다음으로 광고업체가 19.4%, 게임 관련업체가 12.5%로 나타났고, 방송 관련업체와 영화관련업체가 동일하게 11.1%로 나타났다.

<표 III-5> 졸업생의 취업업체

(단위 : %)

	사례수	방송관련	출판관련	게임관련	영화관련	만화 애니메이션
학 교 유 형						
종합대학	32(100.0)	4(12.5)	1(3.1)	3(9.4)	5(15.6)	9(28.1)
전문대학	27(100.0)	1(3.7)	0.0	3(11.1)	2(7.4)	10(37.0)
기 타	13(100.0)	3(23.1)	1(1.4)	9(12.5)	8(11.1)	19(26.4)
관 련 분 야						
방 송	4(100.0)	4(100.0)	0.0	0.0	0.0	0.0
영 화	8(100.0)	1(12.5)	0.0	0.0	7(87.5)	0.0
게 임	9(100.0)	1(11.1)	0.0	5(55.6)	0.0	0.0
출 판	2(100.0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
애니메이션	31(100.0)	1(3.2)	0.0	2(6.5)	1(3.2)	15(48.4)
기 타	18(100.0)	1(5.6)	1(5.6)	2(11.1)	0.0	4(22.2)
전 체	72(100.0)	8(11.1)	1(1.4)	9(12.5)	8(11.1)	19(26.4)

	광고업체	캐릭터 팬시업체	IT분야	디자인업체	비관련 업체
학 교 유 형					
종합대학	4(12.5)	4(12.5)	2(6.3)	0.0	0.0
전문대학	6(22.2)	3(11.1)	0.0	0.0	2(7.4)
기 타	4(30.8)	0.0	0.0	1(7.7)	1(7.7)
관 련 분 야					
방 송	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
영 화	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
게 임	1(11.1)	1(11.1)	1(11.1)	0.0	0.0
출 판	0.0	2(100.0)	0.0	0.0	0.0
애니메이션	9(29.0)	1(3.2)	0.0	1(3.2)	1(3.2)
기 타	2(33.3)	3(16.7)	1(5.6)	0.0	2(11.1)
전 체	14(19.4)	7(9.7)	2(2.8)	1(1.4)	3(4.2)

이를 학교유형별로 살펴보면, 종합대학은 만화·애니메이션 업체가 28.1%로 가장 많았고, 방송 관련업체가 15.6%, 다음으로 방송 관련, 광고, 캐릭터 및 팬시업체가 각각 12.5%로 나타났다. 그리고 전문대학은 만화/ 애니메이션 업체가 37.0%로 가장 많았고, 다음으로 광고업체가 22.2%로 많았다.

분야별로는 방송분야의 경우 방송 관련업체로의 취업이 100.0%로 나타나 거의 모든 졸업생이 전공분야로 취업하고 있음을 알 수 있다. 영화분야는 영화관련업체로의 취업이 87.5%이고 관련분야인 방송관련업체로의 취업이 12.5%로 나타나 대부분이 전공분야로 취업하는 것으로 보여진다. 게임분야는 게임관련업체로의 취업이 55.6%로 어느 정도 전공분야로 취업을 하고 있음을 알 수 있었다. 애니메이션 분야는 만화/ 애니메이션 업체 48.4%, 광고업체 29.0%, 게임 관련업체 6.5%로 나타나 절반 이상의 졸업생이 관련분야로 취직하고 있음을 알 수 있다.

5) 인력양성의 양·질적인 인력수요

양적인 인력수요는 전체적으로 보면, 인력수요를 충족시키지 못한다고 보는 응답이 33.0%로 나타났으며, 인력수요보다 많이 배출한다는 응답은 45.7%로 나타나 양적인 인력공급은 인력수요보다 더 많은 것으로 조사되었다. 그러나 응답비율이 비슷해 응답자들에 따라 의견차이가 크다는 것을 알 수 있다.

양적인 인력수요에 대한 양성기관의 입장은 학교유형별로 뚜렷한 경향은 나타나지 않았으나, 전반적으로 인력수요보다 많이 배출된다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 관련분야별로 보면, 영화분야의 경우 많이 배출한다고 보는 응답이 50.0%로 절반을 차지하였다. 게임분야의 경우는 충족시키지 못한다고 보는 응답이 70%로 나타나 게임분야 응답자의 대부분이 인력양성이 인력수요를 충족시키지 못한다고 보고 있음을 알 수 있다. 즉, 관련분야에 따라 인력수요에 맞는 인력양성이 이루어지지 않다는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-6>에 구체적인 내용이 제시되어 있다.

<표 Ⅲ-6> 인력양성의 양적인 인력수요

(단위 : %)

	사례수	충족 시키지 못함	적절히 배출함	보다 많이 배출함
학 교 유 형				
종합대학	45(100.0)	13(28.9)	10(22.2)	22(48.9)
전문대학	32(100.0)	12(37.5)	7(21.9)	13(40.6)
기 타	17(100.0)	6(35.3)	3(17.6)	8(47.1)
관 련 분 야				
방 송	5(100.0)	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)
영 화	10(100.0)	2(20.0)	3(30.0)	5(50.0)
게 임	10(100.0)	7(70.0)	2(20.0)	1(10.0)
출 판	2(100.0)	1(50.0)	0.0	1(50.0)
애니메이션	42(100.0)	9(21.4)	9(21.4)	24(57.1)
기 타	25(100.0)	10(40.0)	5(20.0)	10(40.0)
전 체	94(100.0)	31(33.0)	20(21.3)	43(45.7)

다음으로는 문화콘텐츠 산업 분야 인력들의 질적 수준을 살펴보았다. <표 Ⅲ-7>에 제시되어 있듯이, 전체적으로 보면 양성된 인력들의 질적 수준이 충분하지 못하다는 응답이 43.3%로 가장 많았다. 그러나 인력양성의 질적 수준이 적절하거나 보다 우수하게 양성된다는 응답도 각각 38.0%, 8.7%로 나타났다. 그러나 이것이 학교관계자들의 응답이라는 점을 감안하면 문화콘텐츠산업 분야 인력들의 질적 수준은 기업이 요구하는 수준을 충족하고 있지 못한다고 짐작할 수 있다.

양성된 전문인력의 질적 수준에 대한 응답을 학교유형별로 살펴보면, 종합대학이나 전문대학 모두 기업체의 질적 요구 수준을 충족시키지 못하는 것으로 나타났다. 관련분야별로 살펴보아도 방송과 영화분야를 제외한 게임 분야, 출판분야, 애니메이션 분야에서 기업체의 질적 요구수준을 충족시키지 못한다는 응답이 제일 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-7> 인력의 질적인 수준과 기업체의 요구수준

(단위 : %)

	사례수	충족 시키지 못함	적절히 배출함	보다 우수하게 배출함
학 교 유 형				
종합대학	44(100.0)	23(52.3)	17(38.6)	4(9.1)
전문대학	31(100.0)	17(54.8)	13(41.9)	1(3.2)
기 타	17(100.0)	9(52.9)	5(29.4)	3(17.6)
관 련 분 야				
방 송	5(100.0)	1(20.0)	4(80.0)	0.0
영 화	10(100.0)	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)
게 임	11(100.0)	6(54.5)	4(36.4)	1(9.1)
출 판	2(100.0)	2(100.0)	0.0	0.0
애니메이션	40(100.0)	27(67.5)	10(25.0)	3(7.5)
기 타	24(100.0)	11(45.8)	11(45.8)	2(8.3)
전 체	92(100.0)	49(43.3)	35(38.0)	8(8.7)

6) 취업시 가장 중요한 요건

기관 응답자들을 대상으로 한 물음에서 취업시 가장 중요하다고 생각하는 것은 창의력(예술적 감성)이라는 응답이 49.0%로 가장 많았고, 다음으로 현장실무 능력이라는 응답이 28.1%로 나타났다. 다른 산업분야에서 중요시하는 어학 및 일반지식이라고 응답한 사람은 한 명도 없었다.

학교별로 살펴보면, 종합대학은 창의력이 58.7%, 현장실무 능력이 26.1%로 나타나 현장실무 능력보다 창의력을 약간 더 중요시하고 있음을 보여준다. 그리고 전문대학에서는 창의력이 42.4%, 현장실무 능력이 33.3%로 각각 나타났다.

관련 분야에 따라 취업시 가장 중요하게 생각하는 것이 다르게 나타났다. 방송은 현장실무능력과 창의력이라는 응답이 동일하게 40.0%로 가장 많았고, 영화는 창의력이 60.0%로 가장 많았다. 게임은 현장실무 능력과 기술이 각각 45.5%와 27.3%, 애니메이션은 창의력이 56.1%로 가장 많았다.

<표 Ⅲ-8> 취업시 가장 중요한 요건

(단위 : %)

	사례수	기술	현장실무	컴퓨터 분야	관련분야 정보	창의력 개발	인성 및 체력
학 교 유 형							
종합대학	46(100.0)	3(6.5)	12(26.1)	1(2.2)	1(2.2)	27(58.7)	1(2.2)
전문대학	33(100.0)	3(9.1)	11(33.3)	1(3.0)	2(6.1)	14(42.4)	1(3.0)
기 타	17(100.0)	5(29.4)	4(23.5)	2(2.1)	3(3.1)	47(35.3)	1(5.9)
관 련 분 야							
방 송	5(100.0)	0.0	2(40.0)	0.0	0.0	2(40.0)	1(20.0)
영 화	10(100.0)	0.0	3(30.0)	0.0	1(10.0)	6(60.0)	0.0
게 임	11(100.0)	3(27.3)	5(45.5)	0.0	0.0	3(27.3)	0.0
출 판	2(100.0)	0.0	1(50.0)	0.0	0.0	1(50.0)	0.0
애니메이션	41(100.0)	4(9.8)	10(24.4)	1(2.4)	1(2.4)	23(56.1)	1(2.4)
기 타	27(100.0)	4(14.8)	6(22.1)	1(3.7)	1(3.7)	12(44.4)	1(3.7)
전 체	96(100.0)	11(11.5)	27(28.1)	2(2.1)	3(3.1)	47(49.0)	3(3.1)

7) 자격증 존재여부

관련된 분야에서 업무와 관련된 자격증이 있는지를 알아본 결과, 자격증이 있다라는 응답이 8.3%, 없다라는 응답이 91.1%로 나타났다. 따라서, 대부분의 응답자들은 문화콘텐츠 산업 관련 분야에서 업무와 관련된 자격증이 없음을 알 수 있다. 이는 문화콘텐츠 산업이 역사가 그리 오래되지 않은 최근의 성장산업이기 때문에 아직 이 분야와 관련된 자격증이 그리 많지 않음을 보여준다.

분야별로는 자격증이 있다라는 응답이 게임 분야가 27.3%, 애니메이션 분야가 35.0%로 나타났다. 나머지 분야는 자격증이 있다는 응답이 전혀 없었다.

<표 Ⅲ-9> 자격증 존재 여부

(단위: %)

	사례수	있음	없음
학 교 유 형			
종합대학	45(100.0)	4(8.9)	41(91.1)
전문대학	31(100.0)	12(38.7)	19(61.3)
기 타	17(100.0)	6(35.3)	11(64.7)
관 련 분 야			
방 송	5(100.0)	0.0	5(100.0)
영 화	9(100.0)	0.0	9(100.0)
게 임	11(100.0)	3(27.3)	8(72.7)
출 판	2(100.0)	0.0	2(100.0)
애니메이션	40(100.0)	14(35.0)	26(65.0)
기 타	26(100.0)	5(19.2)	21(80.8)
전 체	93(100.0)	22(23.7)	71(76.3)

8) 취업시 임금에 대한 의견

관련분야의 직업에서 임금에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 불만족이 75.5%로 대부분을 차지하고 있다. 보통이 21.3%였고, 만족은 3.2% 밖에 되지 않았다. 이는 문화콘텐츠 산업 분야의 임금수준이 다른 산업에 비해 낮기 때문에 임금에 대한 불만이 많음을 드러내고 있다.

학교유형별로 보면 종합대학은 불만족이 88.9%, 전문대학은 불만족이 65.6%, 기타기관은 58.8%로 나타나 고등교육 기관일수록 임금에 대해 불만족하는 경향을 보여준다. 분야별로는 영화분야의 경우 불만족이 100.0%로 임금에 대한 불만이 매우 많았다. 반면, 게임 분야는 임금에 대한 불만족이 54.5%로 다른 분야에 비해 적었고, 만족도 18.2%로 나타났다.

<표 Ⅲ-10> 취업시 임금에 대한 의견

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만족
학 교 유 형				
종합대학	45(100.0)	40(88.9)	5(11.1)	0.0
전문대학	32(100.0)	21(65.6)	9(28.1)	2(6.3)
기 타	17(100.0)	10(58.8)	6(35.3)	1(5.9)
관 련 분 야				
방 송	5(100.0)	3(60.0)	2(40.0)	0.0
영 화	10(100.0)	10(100.0)	0.0	0.0
게 임	11(100.0)	6(54.5)	3(27.3)	2(18.2)
출 판	2(100.0)	2(100.0)	0.0	0.0
애니메이션	40(100.0)	30(75.0)	9(22.5)	1(2.5)
기 타	26(100.0)	20(76.9)	6(23.1)	0.0
전 체	94(100.0)	71(75.5)	20(21.3)	3(3.2)

8) 근무환경에 대한 의견

관련분야의 직업에서 근무환경에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 불만족이 54.8%, 보통이 36.6%였고, 만족은 6.1%로 나타났다. 이를 통해 많은 응답자들이 문화콘텐츠 산업의 근무환경에 대해 불만족하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

학교유형별로는 종합대학은 불만족이 56.8%, 전문대학은 불만족이 53.1%로 나타나 종합대학의 불만족 비율이 더 높았다. 분야별로는 영화분야의 경우 근로환경에 대한 불만족이 70.0%, 게임분야의 경우는 63.6%로, 다른 분야보다 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-11> 근무환경에 대한 의견

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만족
학 교 유 형				
종합대학	44(100.0)	25(56.8)	18(40.9)	1(2.3)
전문대학	32(100.0)	17(53.1)	11(34.4)	4(12.5)
기 타	17(100.0)	9(52.9)	5(29.4)	3(17.6)
관 련 분 야				
방 송	5(100.0)	2(40.0)	3(60.0)	0.0
영 화	10(100.0)	7(70.0)	3(30.0)	0.0
게 임	11(100.0)	7(63.6)	1(9.1)	3(27.3)
출 판	1(100.0)	1(100.0)	0.0	0.0
애니메이션	40(100.0)	22(55.0)	14(35.0)	4(10.0)
기 타	26(100.0)	12(46.2)	13(50.0)	1(3.8)
전 체	93(100.0)	51(54.8)	34(36.6)	3(6.1)

나. 문화산업 분야 전공학생들의 인식

전체 응답자는 총 334명으로 남자 49.7%, 여자 50.3%로 구성되어 있다. 응답자들의 학교유형별 분포를 살펴보면, 종합대학 46.1%, 전문대학 37.1%, 기능대학, 직업전문학교 및 고교를 포함하는 기타가 16.8%이다. 이들 응답자들의 문화산업 분야별 분포는 방송 5.7%, 영화 16.5%, 게임 12.3%, 출판 3.3%, 애니메이션 38.6%, 기타가 23.7%로 애니메이션 분야의 학생들이 가장 많이 응답한 것으로 나타나고 있다.

1) 가장 중요한 교육내용

학생들에게 있어 가장 중요한 교육내용(1순위)은 창의력 및 예술적 감성에 대한 교육내용으로 나타났다. 전체 응답자 326명 중 48.5%가 가장 중요한 교육내용으로 창의력 및 예술적 감성을 선택하였다. 그 다음으로 현장실무

(18.7%), 컴퓨터, 기술분야, 이론분야의 순으로 나타났다. 성별로 살펴보면 여성이 남성보다 창의력 및 예술적 감성 교육내용을 더 중요시하는 것으로 나타나고 있다. 그리고 종합대학의 재학생들도 전문대 및 기타 재학생에 비해 가장 중요한 교육내용의 1순위로 창의력을 꼽았다.

<표 Ⅲ-12> 학생들이 중요하게 생각하는 교육내용

	사례수	이론	기술	현장 실무	컴퓨터	어학 및 일반지식
성 별						
남 성	162(100.0)	11(6.8)	16(9.9)	30(18.5)	19(11.7)	5(3.1)
여 성	164(100.0)	8(4.9)	11(6.7)	31(18.9)	9(5.5)	3(1.8)
학 교 유 형						
종합대학	154(100.0)	11(7.1)	7(4.5)	29(18.8)	4(2.6)	4(2.6)
전문대학	124(100.0)	4(3.2)	11(8.9)	24(19.4)	15(12.1)	4(3.2)
기 타	56(100.0)	4(7.1)	9(16.1)	10(17.9)	12(21.4)	1(1.8)
관 련 분 야						
방 송	19(100.0)	2(10.5)	1(5.3)	6(31.6)	1(5.3)	1(5.3)
영 화	55(100.0)	4(7.3)	4(7.3)	9(16.4)	1(1.8)	2(3.6)
게 임	41(100.0)	5(12.2)	4(9.8)	8(19.5)	9(22.0)	10(2.4)
출 판	11(100.0)	0.0	2(18.2)	4(36.4)	0.0	0.0
애니메이션	129(100.0)	5(3.9)	13(10.1)	22(17.1)	13(10.1)	3(2.3)
기 타	79(100.0)	3(3.8)	3(3.8)	14(17.7)	7(8.9)	2(2.5)
전 체	326(100.0)	19(5.8)	27(8.3)	61(18.7)	28(8.6)	8(2.5)

(계속)

	관련분야 정보	창의력	인성 및 체력	기타
성 별				
남 성	5(3.1)	70(43.2)	5(3.1)	1(0.6)
여 성	11(6.7)	88(53.7)	3(1.8)	0.0
학 교 유 형				
종합대학	8(5.2)	84(54.5)	6(3.9)	1(0.6)
전문대학	6(4.8)	59(47.6)	1(0.8)	0.0
기 타	2(3.6)	17(30.4)	1(1.8)	0.0
관 련 분 야				
방 송	0.0	7(36.8)	1(5.3)	0.0
영 화	2(3.6)	32(58.2)	1(1.8)	0.0
게 임	2(4.9)	11(26.8)	1(2.4)	0.0
출 판	0.0	5(45.5)	0.0	0.0
애니메이션	7(5.4)	66(51.2)	0.0	0.0
기 타	5(6.3)	39(49.4)	5(6.3)	1(1.3)
전 체	16(4.9)	16(48.5)	8(2.5)	1(0.3)

2) 산학연계 활동 여부

산학연계활동이 개설된 적이 없는 비율이 56.0%로 나타나 산학연계 활동은 아직 상당부분 개설되지 않은 것으로 보인다. 또한 학교유형별에서 살펴보면 산학연계활동은 종합대학에서 66.1%가 개설된 적이 없다고 나타나나고 있다. 반면에 산학연계 활동 참가가 가장 높은 비율은 전문대(11.3%)이며, 산학연계 활동이 가장 잘 이루어지고 있는 곳은 게임 분야로 19.5%에 이르고 있다.

<표 Ⅲ-13> 산학연계 활동 여부

(단위 : %)

	사례수	활동함	활동하지 않음	개설된 적 없음
성 별				
남 성	161(100.0)	11(6.8)	57(35.4)	93(57.8)
여 성	164(100.0)	11(6.7)	64(39.0)	89(54.3)
학 교 유 형				
종합대학	153(100.0)	5(3.3)	47(30.7)	101(66.0)
전문대학	124(100.0)	14(11.3)	59(47.6)	51(41.1)
기 타	56(100.0)	3(5.4)	21(37.5)	32(57.1)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	0.0	6(31.6)	13(68.4)
영 화	54(100.0)	1(1.9)	11(20.4)	42(77.8)
게 임	41(100.0)	8(19.5)	16(39.0)	17(41.5)
출 판	11(100.0)	0.0	1(9.1)	10(90.9)
애니메이션	129(100.0)	9(7.0)	48(37.2)	72(55.8)
기 타	79(100.0)	4(5.1)	45(57.0)	30(38.0)
전 체	325(100.0)	22(6.8)	120(37.2)	182(56.0)

3) 산학연계 활동 불참이유

학교에서 이루어지고 있는 산학연계 활동에 학생들이 불참한 이유를 살펴보면, 개인적 사정으로 불참한 경우가 31.7%로 가장 많았다. 다음으로 원하는 분야가 아닌 경우가 28.5%로 나타난 것으로 보아 산학연계 활동에 학생들을 적극적으로 참여시키기 위해서는 학생들이 원하는 다양한 분야의 산학연계활동이 필요함을 알 수 있다. 배울게 없어서 불참한 경우는 11.4%로 매우 적었는데, 이는 산학연계 활동에 학생들이 기대하는 교육적 효과가 매우 크다는 것을 의미한다. 학점 인정이 되지 않아서 불참한 경우가 5.7%밖에 되지 않는 것은 대부분의 학교가 산학연계 활동을 학점으로 인정하고 있기 때

문이다.

성별에 따라 큰 차이가 나타나지는 않았다. 다만, 남성은 학점 인정이 되지 않아서 불참한 경우가 10.2%로 여성의 1.6%보다 높게 나타났다.

<표 Ⅲ-14> 산학연계 활동 불참이유

(단위 : %)

	사례수	원하는 분야가 아님	배울게 없음	학점 인정이 안됨	개인적 사정	기타
성 별						
남 성	59(100.0)	16(27.1)	6(10.2)	6(10.2)	16(27.4)	15(25.3)
여 성	64(100.0)	19(29.7)	8(12.5)	1(1.6)	23(35.9)	13(20.8)
관 련 분 야						
방 송	48(100.0)	24(50.0)	16(33.3)	0.0	8(16.7)	0.0
영 화	60(100.0)	16(27.3)	0.0	0.0	21(36.4)	21(36.4)
게 임	21(100.0)	2(12.5)	1(6.3)	0.0	13(62.5)	4(18.8)
관 련 분 야						
방 송	6(100.0)	3(50.0)	1(23.3)	0.0	1(16.7)	0.0
영 화	3(100.0)	1(27.3)	0.0	0.0	1(36.4)	1(36.4)
게 임	16(100.0)	2(12.5)	1(6.3)	0.0	10(62.5)	3(18.8)
출 판	2(100.0)	1(50.0)	0.0	0.0	1(50.0)	0.0
애니메이션	49(100.0)	17(34.7)	4(8.2)	3(6.1)	16(32.7)	9(18.4)
기 타	45(100.0)	11(24.4)	10(22.2)	4(8.9)	7(15.6)	13(28.7)
전 체	123(100.0)	35(28.5)	14(11.4)	7(5.7)	39(31.7)	28(22.7)

4) 인턴십 과정에 참여 여부

인턴십 과정 참여 여부는 응답자 중 78.1%가 재학중인 학과에 인턴십 과정이 개설되지 않은 것으로 나타났다. 또한 인턴십 과정이 개설되었거나 개설 중인 학과에 재학중인 학생의 1.5%만이 인턴십 과정을 수강한 것으로 나타나고 있는데, 이는 양적인 면에서나 참여인원 면에서나 인턴십 과정이 상

당히 적은 것으로 판단된다. 특히 방송분야에서는 인턴십이 가장 많이 개설되었음에도(방송분야의 경우, 개설되지 않았다고 응답한 경우가 36.8%로 가장 낮게 나타나고 있다) 참가한 경험이 있거나 과정에 있는 학생의 비율이 거의 나타나지 않고 있다.

<표 Ⅲ-15> 인턴십 과정 참여여부

(단위 : %)

	사례수	참여	비참여	개설된 적이 없음
성 별				
남 성	161(100.0)	3(1.9)	39(24.2)	119(73.9)
여 성	164(100.0)	2(1.2)	27(16.5)	135(82.3)
학 교 유 형				
종합대학	153(100.0)	4(2.6)	26(17.0)	123(80.4)
전문대학	124(100.0)	0.0	16(12.9)	108(87.1)
기 타	56(100.0)	1(1.8)	24(42.9)	31(55.4)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	0.0	12(63.2)	7(36.8)
영 화	54(100.0)	3(5.6)	3(5.6)	48(88.9)
게 임	41(100.0)	1(2.4)	9(22.0)	31(75.6)
출 판	11(100.0)	0.0	2(18.2)	9(81.8)
애니메이션	129(100.0)	0.0	22(17.1)	107(82.9)
기 타	79(100.0)	1(1.3)	18(22.8)	60(75.9)
전 체	325(100.0)	5(1.5)	66(20.3)	254(78.1)

5) 인턴십 과정에의 불참이유

인턴십 과정에 참여하지 않은 이유는 주로 개인적 사정에 의한 것으로 나타났다. 그 외에는 원하는 분야가 아닌 경우가 23.9%로 그 뒤를 이었으며, 기타 다른 사유와 학점 인정이 되지 않은 경우가 불참이유로 나타나고 있다.

특히 종합대학에 재학중인 학생의 경우에 응답자 중에서 3.8%가 배울게 없다고 응답하고 있어 인턴십 과정의 적절성에 대한 검토할 필요성을 제기하고 있다고 보여진다.

<표 Ⅲ-16> 인턴십 과정의 불참이유

(단위 : %)

	사례수	원하는 분야가 아님	배울게 없음	학점 인정이안됨	개인적 사정	기타
성 별						
남 성	40(100.0)	9(22.5)	1(2.5)	2(5.0)	19(47.5)	9(22.5)
여 성	27(100.0)	7(25.9)	0.0	1(3.7)	17(63.0)	2(7.4)
학 교 분 야						
종합대학	26(100.0)	8(30.8)	1(3.8)	1(3.8)	14(53.8)	2(7.6)
전문대학	17(100.0)	0.0	0.0	2(11.8)	12(64.7)	4(23.6)
기 타	24(100.0)	8(33.3)	0.0	0.0	11(45.8)	5(21.0)
관 련 분 야						
방 송	11(100.0)	0.0	0.0	0.0	9(81.8)	2(18.2)
영 화	4(100.0)	3(75.0)	0.0	0.0	0.0	1(25.0)
게 임	9(100.0)	2(22.2)	0.0	0.0	5(55.6)	2(22.2)
출 판	2(100.0)	1(50.0)	0.0	0.0	1(50.0)	0.0
애니메이션	23(100.0)	5(21.7)	0.0	1(4.3)	15(65.2)	2(8.6)
기 타	18(100.0)	5(27.8)	1(5.6)	2(11.1)	6(33.3)	4(22.3)
전 체	67(100.0)	16(23.9)	1(1.5)	3(4.5)	36(53.7)	11(16.5)

6) 교육과정에 대한 만족도

교육과정에 대한 학생들의 만족도는 대체로 보통(41.1%)이거나 혹은 만족(29.2%)하는 것으로 파악되고 있다. 성별로 보면 여자보다는 남자의 경우가 만족하는 비율이 더 높게 나타나고 있다. 학교유형별로 보면, 종합대학의 경우가 불만족 비율이 32.5%로 가장 높게 나타나고 있다. 문화산업 분야별로 살펴보면, 방송분야의 불만족 비율이 36.8%로 가장 높게 나타나고 있으나,

대체로 보통과 만족의 비율이 높게 나타나고 있는 것으로 보아 학생들이 교과과정에 대해서는 어느 정도 만족하고 있는 상태인 것으로 파악되고 있다.

<표 III-17> 교육과정에 대한 만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만족
성 별				
남 성	156(100.0)	42(26.9)	64(41.0)	50(32.1)
여 성	163(100.0)	53(32.5)	67(41.1)	43(26.4)
학 교 유 형				
종합대학	151(100.0)	49(32.5)	59(39.1)	43(28.5)
전문대학	123(100.0)	37(30.1)	56(45.5)	30(24.4)
기 타	53(100.0)	12(22.7)	19(35.8)	22(41.5)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	7(36.8)	9(47.4)	3(15.8)
영 화	54(100.0)	15(27.8)	20(37.0)	19(35.2)
게 임	39(100.0)	11(28.2)	15(38.5)	13(33.3)
출 판	11(100.0)	3(27.3)	4(36.4)	4(36.4)
애니메이션	127(100.0)	34(26.8)	59(46.5)	34(26.8)
기 타	77(100.0)	28(36.4)	27(35.1)	22(28.6)
전 체	319(100.0)	95(29.8)	131(41.1)	93(29.2)

7) 새과목 개설에 대한 만족도

새로운 교과목 개설에 대한 학생들의 만족도는 전반적으로 보통 이상으로 나타나고 있다. 그러나 학교유형에서 종합대학의 경우 불만족 비율이 35.1%로 매우 높게 나타나고 있다. 반면, 전문대학은 보통이라는 응답이 56.1%, 기능대학 및 직업전문학교, 고등학교 같은 기타 유형에서는 41.5%가 만족해하는 것으로 나타나고 있다. 분야별로 살펴보면, 영화분야에서 불만족이 42.6%로 나타나고 있어 영화분야에서의 새로운 교과목 개설 만족도 점검이 필요할 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-18> 새과목 개설에 대한 만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만족
성 별				
남 성	156(100.0)	40(25.6)	68(43.6)	48(30.8)
여 성	163(100.0)	47(28.8)	75(46.0)	41(25.2)
학 교 유 형				
종합대학	151(100.0)	53(35.1)	57(37.7)	41(27.2)
전문대학	123(100.0)	28(22.8)	69(56.1)	26(21.1)
기 타	53(100.0)	8(15.1)	23(43.4)	22(41.5)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	7(36.8)	9(47.4)	3(15.8)
영 화	54(100.0)	23(42.6)	18(33.3)	13(24.1)
게 임	39(100.0)	3(7.7)	22(56.4)	14(35.9)
출 판	11(100.0)	1(9.1)	8(72.7)	2(18.2)
애니메이션	127(100.0)	28(22.0)	61(48.0)	38(29.9)
기 타	77(100.0)	27(35.1)	31(40.3)	19(24.7)
전 체	319(100.0)	87(27.3)	143(44.8)	89(27.9)

8) 교육기자재 설비 만족도

교육기자재 설비 만족도에 있어서도 전반적으로 보통이상으로 나타나고 있다. 성별로 보면 남성이 여성보다 불만족 비율이 더 큰 것이 다른 만족도와의 차이점이다. 학교유형별로 보면, 역시 종합대학의 교육기자재 설비 만족도가 크게 뒤떨어지는 것으로 나타나고 있다. 분야별로 살펴보면, 가장 만족해 하는 분야는 게임 및 애니메이션 분야이며, 가장 불만족스럽게 나타나는 분야는 방송과 기타 분야이다.

<표 Ⅲ-19> 교육기자재 설비 만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만족
성 별				
남 성	156(100.0)	52(33.5)	42(27.1)	61(39.4)
여 성	163(100.0)	52(31.9)	52(31.9)	59(36.2)
학 교 유 형				
종합대학	151(100.0)	64(42.4)	40(26.5)	47(31.1)
전문대학	123(100.0)	39(31.7)	38(30.9)	46(37.4)
기 타	52(100.0)	5(9.6)	18(34.6)	29(55.8)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	8(42.1)	4(21.1)	7(36.8)
영 화	54(100.0)	20(37.0)	19(35.2)	15(27.8)
게 임	39(100.0)	4(10.3)	12(30.8)	23(59.0)
출 판	11(100.0)	4(36.4)	3(27.3)	4(36.4)
애니메이션	127(100.0)	34(26.8)	40(31.5)	53(41.7)
기 타	76(100.0)	38(50.0)	19(23.7)	19(26.3)
전 체	318(100.0)	104(32.7)	97(29.6)	120(37.7)

9) 취업 관련 서비스 만족도

취업 관련 서비스에 대한 만족도에서는 불만족이 44.5%로 나타나고 있어 보통이상의 만족도 수준을 보여주고는 있지만, 다른 만족도와 비교해 볼 때 가장 불만족스러운 부분이라고 파악된다. 역시 여성(46.3%) 및 종합대학(51.3)의 불만족 비율이 높으며, 분야별로 살펴보면 출판, 방송, 영화의 순으로 불만족 비율이 더 커져가는 것으로 파악된다.

<표 Ⅲ-20> 취업 관련 서비스 만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만족
성 별				
남 성	155(100.0)	66(42.6)	65(41.9)	24(15.5)
여 성	162(100.0)	75(46.3)	67(41.4)	20(12.3)
학 교 유 형				
종합대학	150(100.0)	77(51.3)	57(38.0)	16(10.7)
전문대학	123(100.0)	54(43.9)	55(44.7)	14(11.4)
기 타	52(100.0)	15(28.8)	23(44.2)	24(26.9)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	11(57.9)	8(42.1)	0.0
영 화	54(100.0)	28(51.9)	24(44.4)	2(3.7)
게 임	39(100.0)	12(30.8)	19(48.7)	8(20.5)
출 판	11(100.0)	7(63.6)	3(27.3)	1(9.1)
애니메이션	126(100.0)	46(36.5)	58(46.0)	22(17.5)
기 타	76(100.0)	42(55.3)	23(30.3)	11(14.5)
전 체	317(100.0)	141(44.5)	132(41.6)	44(13.9)

10) 새로운 교육 프로그램 개설방법

새로운 교과내용 개설방법에 대한 질문에서는 교수 및 강사의 의견 수용이 52.5%로 가장 많이 응답되었다. 그 다음은 학생의 의견 수용이 27.6%로 뒤를 이었다. 새로운 교과과정을 개설하지 않은 경우도 8.3%나 되었다.

학교유형별로 보면 기타보다 전문대학이, 전문대학 보다는 종합대학이 교수 및 강사의 의견 수용 비중을 더 크게 두고 있음을 알 수 있다. 분야별로는 출판분야에서 교수 및 강사의 의견 수용을 통해 새로운 교과내용을 수용하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 교수 및 강사의 전문성이 매우 중요함을 확인할 수 있다.

<표 Ⅲ-21> 새로운 교육 프로그램 개설방법

(단위: %)

	사례수	학생들의 의견 수용	기업체의 의견 수용	교수, 강사 의견 수용	기타	개설한 적 없음
성 별						
남 성	162(100.0)	48(29.6)	12(7.4)	86(53.1)	11(6.7)	5(3.1)
여 성	164(100.0)	42(25.6)	11(6.7)	85(51.8)	2(1.2)	22(13.4)
학 교 유 형						
종합대학	154(100.0)	42(27.3)	8(5.2)	88(57.1)	7(5.0)	8(5.2)
전문대학	124(100.0)	27(21.8)	13(10.5)	61(49.2)	5(4.0)	18(14.5)
기 타	56(100.0)	22(39.3)	4(7.1)	24(42.9)	3(5.4)	3(5.4)
관 련 분 야						
방 송	19(100.0)	2(10.5)	3(15.8)	13(68.4)	0.0	1(5.3)
영 화	55(100.0)	20(36.4)	1(1.8)	27(49.1)	4(7.3)	3(5.5)
게 임	41(100.0)	8(19.5)	4(9.8)	21(51.2)	2(4.8)	6(14.6)
출 판	11(100.0)	1(9.1)	1(9.1)	9(81.8)	0.0	0.0
애니메이션	129(100.0)	38(29.5)	11(8.5)	61(47.3)	5(3.9)	14(10.9)
기 타	79(100.0)	22(27.8)	5(6.3)	42(53.2)	5(6.3)	5(6.3)
전 체	326(100.0)	90(27.6)	23(7.1)	171(52.5)	15(4.6)	27(8.3)

11)졸업생의 취업업체 분야

조사대상 기관의 졸업생들이 1순위로 취업하는 업체를 살펴본 결과 방송 관련업체가 19.0%로 가장 많았다. 다음으로 영화관련업체가 15.9%, 게임 관련업체가 동일하게 14.0%, 만화/ 애니메이션 업체가 13.7%로 나타났다.

성별로 살펴보면, 남성은 게임업체로의 취업이 21.4%로 가장 많았다. 반면, 여성은 방송 관련업체가 21.1%로 많았다. 이를 학교유형별로 살펴보면, 종합대학은 방송 관련업체가 23.3%로 가장 많았고, 다음으로 영화 관련업체가 21.3%로 나타났다. 반면, 전문대학은 게임업체가 21.2%로 가장 많았으며, 다음으로 만화/ 애니메이션 업체가 17.8% 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-22> 졸업생의 취업업체분야

(단위 : %)

	사례수	방송관련	출판관련	게임관련	영화관련	만화 애니메이션	광고업체
성 별							
남 성	154(100.0)	92(16.9)	10(6.5)	33(21.4)	27(17.5)	15(9.7)	12(7.8)
여 성	161(100.0)	34(21.1)	15(9.3)	11(6.8)	23(14.3)	28(17.4)	15(9.3)
학 교 유 형							
종합대학	150(100.0)	35(23.3)	7(4.7)	8(5.3)	32(21.3)	19(12.7)	15(10.0)
전문대학	118(100.0)	14(11.9)	14(11.9)	25(21.2)	12(10.2)	21(17.8)	6(5.1)
기 타	54(100.0)	11(20.4)	4(7.4)	13(24.1)	6(11.1)	4(7.4)	7(13.0)
관 련 분 야							
방 송	19(100.0)	14(73.7)	0.0	1(5.3)	1(5.3)	1(5.3)	2(10.5)
영 화	53(100.0)	7(13.2)	0.0	2(3.8)	31(58.5)	0.0	2(3.8)
게 임	39(100.0)	5(12.8)	2(5.1)	18(46.2)	5(12.8)	3(7.7)	3(7.7)
출 판	11(100.0)	2(18.2)	4(36.4)	1(9.1)	0.0	2(18.2)	2(9.1)
애니메이션	126(100.0)	22(17.5)	12(9.5)	13(10.3)	9(7.1)	29(23.0)	11(8.7)
기 타	74(100.0)	10(13.5)	7(9.5)	11(14.9)	4(5.4)	9(12.2)	9(12.2)
전 체	315(100.0)	60(19.0)	25(7.9)	44(14.0)	50(15.9)	43(13.7)	27(8.6)

	캐릭터 팬시업체	IT분야	디자인 업체	문화콘텐츠관련	비관련 업체	진학	음반관련 업체
성 별							
남 성	5(3.2)	7(4.5)	2(1.3)	8(5.2)	8(5.2)	0.0	1(0.6)
여 성	14(8.7)	3(1.9)	1(0.6)	4(2.5)	12(7.5)	1(0.6)	0.0
학 교 유 형							
종합대학	9(6.0)	3(2.0)	2(1.3)	7(4.7)	12(8.0)	1(0.7)	0.0
전문대학	10(8.5)	5(4.2)	0.0	5(4.2)	6(5.1)	0.0	0.0
기 타	1(1.9)	2(3.7)	1(1.9)	0.0	4(7.4)	0.0	1(1.9)
관 련 분 야							
방 송	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
영 화	2(3.8)	0.0	1(1.9)	4(7.5)	3(5.7)	0.0	1(1.9)
게 임	2(5.1)	1(2.6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
출 판	4(9.1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
애니메이션	10(7.9)	3(2.4)	2(1.6)	6(4.8)	9(7.1)	0.0	0.0
기 타	5(6.8)	6(8.1)	0.0	2(2.7)	10(13.5)	1(1.4)	0.0
전 체	19(6.0)	10(3.2)	3(1.0)	12(3.8)	20(6.3)	1(0.3)	1(0.3)

12) 인력양성의 양·질적인 인력수요

문화콘텐츠 산업 분야에서 양적인 인력수요를 살펴본 결과는 인력수요를 충족시키지 못한다고 보는 응답이 47.2%, 적절히 배출한다는 응답이 14.8%, 많이 배출한다는 응답이 40.0%로 나타나 인력양성이 인력수요를 충족하지 못한다는 응답이 많은 것으로 나타났다.

양적인 인력수요에 대한 입장은 성별로 별다른 차이가 나타나지 않았다. 학교유형별로 보면 종합대학이 인력수요를 충족시키지 못한다는 응답이 44.4%로 전문대학 48.0%보다 더 적었다.

관련분야별로 보면 방송, 게임, 애니메이션 분야는 인력양성이 인력수요를 충족시키지 못한다는 응답이 많았다. 이는 이들 분야가 수요에 비해 공급이 부족하므로 더 많은 인력양성이 필요함을 의미한다. 반면, 영화와 출판분야는 인력양성에 의한 배출이 인력수요보다 더 많다는 응답 비율이 높았다.

<표 III-23> 인력양성의 양적인 인력수요

(단위 : %)

	사례수	충족 못함	적절히 배출	많이 배출
성 별				
남 성	161(100.0)	81(50.3)	18(11.2)	62(38.5)
여 성	163(100.0)	72(44.2)	30(18.4)	61(37.4)
학 교 유 형				
종합대학	153(100.0)	68(44.4)	21(13.7)	64(41.8)
전문대학	123(100.0)	59(48.0)	22(15.4)	45(36.6)
기 타	56(100.0)	28(50.0)	11(19.6)	17(30.4)
관 련 분 야				
방 송	18(100.0)	9(50.0)	3(16.7)	6(33.3)
영 화	55(100.0)	21(38.2)	7(12.7)	27(49.1)
게 임	41(100.0)	24(58.5)	4(9.8)	13(31.7)
출 판	11(100.0)	4(36.4)	0.0	7(63.6)
애니메이션	129(100.0)	67(51.9)	25(19.4)	37(28.7)
기 타	78(100.0)	30(38.5)	12(15.4)	36(46.2)
전 체	324(100.)	153(47.2)	48(14.8)	123(38.0)

다음으로, 문화콘텐츠 산업 분야 인력들의 질적 수준이 기업체가 요구하는

수준에 맞게 양성되고 있는지를 살펴보면, 질적 수준을 충족하지 못한다는 응답이 65.4%였고, 적절하다는 응답은 24.4%로 나타났다. 더 우수한 인력을 배출한다는 의견은 10.2%로 매우 적었다. 따라서, 많은 학생들은 문화콘텐츠 산업 분야에서 양성되고 있는 전문 인력들이 기업체가 요구하는 질적 수준에 미치지 못한다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

성별로는 질적 수준을 충족하지 못한다는 응답이 여성의 경우 67.5%로 남성의 63.4%보다 더 많았다. 학교유형별로 보면 질적 수준을 충족시키지 못한다는 응답이 전문대학 69.9%로 종합대학 65.4%보다 더 많았다. 관련분야별로는 방송분야와 게임분야에서 질적 수준을 충족시키지 못한다는 응답이 73.7%, 70.7%로 많았다.

<표 Ⅲ-24> 인력의 질적인 수준

(단위 : %)

	사례수	충족 못함	적절히 배출	보다 우수한 인력배출
성 별				
남 성	161(100.0)	102(63.4)	38(23.6)	21(13.0)
여 성	163(100.0)	110(67.5)	41(25.2)	12(7.4)
학 교 유 형				
종합대학	153(100.0)	1000(65.4)	36(23.5)	17(11.1)
전문대학	123(100.0)	86(69.9)	29(23.6)	8(6.5)
기 타	56(100.0)	30(53.6)	18(32.1)	8(14.3)
관 련 분 야				
방 송	18(100.0)	13(73.7)	4(21.1)	1(5.3)
영 화	55(100.0)	34(61.8)	15(27.3)	6(10.9)
게 임	41(100.0)	29(70.7)	7(17.1)	5(12.2)
출 판	11(100.0)	7(63.6)	4(36.4)	0.0
애니메이션	129(100.0)	87(67.2)	34(25.8)	9(7.0)
기 타	78(100.0)	46(59.0)	20(25.6)	12(15.4)
전 체	324(100.0)	212(65.4)	79(24.4)	33(10.2)

13) 취업시 가장 중요한 요건

문화콘텐츠 산업 분야 전공학생들이 취업시 가장 중요하다고 생각하는 것으로 창의력(예술적 감성)이라는 응답이 39.3%로 가장 많았고, 다음으로 현장실무능력이라는 응답이 29.4%로 나타났다. 다른 산업 분야에서 중요시하는 어학 및 일반지식은 2.5%로 매우 낮게 나타났다.

성별로 살펴보면, 남성은 창의력이 32.7%, 현장 실무능력이 31.5%로 나타났다. 반면, 여성은 창의력이 45.7%, 현장 실무능력이 27.4%로 나타나 여성이 창의력을 더 중요시하고 있음을 알 수 있다.

관련분야에 따라 취업시 가장 중요하게 생각하는 것이 다르게 나타났다. 방송은 현장 실무능력이라는 응답이 47.4%로 가장 많았고, 영화는 창의력이 43.6%로 가장 많았다. 게임은 현장 실무능력이 31.7%, 애니메이션은 창의력이 46.5%로 가장 많았다.

<표 III-25> 취업시 가장 중요한 것

(단위 : %)

	사례수	이론 분야	기술 분야	현장실무분야	컴퓨터 분야	어학/ 지식	관련분야정보	창의력 개발	인성/ 체력	기타
성 별										
남 성	162(100.0)	12(7.4)	21(13.0)	51(31.5)	15(9.3)	3(1.9)	3(1.9)	53(32.7)	2(1.2)	2(1.2)
여 성	164(100.0)	3(1.8)	20(12.2)	(45)27.4	6(3.7)	5(3.0)	7(4.3)	75(45.7)	3(1.8)	0.0
학 교 유 형										
종합대학	154(100.0)	7(4.5)	16(10.4)	50(32.5)	4(2.6)	4(2.6)	3(1.9)	65(42.2)	3(1.9)	2(1.2)
전문대학	124(100.0)	3(2.4)	19(15.3)	35(28.2)	9(7.3)	1(0.8)	6(4.8)	49(39.5)	2(1.6)	0.0
기 타	56(100.0)	5(8.9)	8(14.3)	14(25.0)	10(17.9)	3(5.4)	1(1.8)	15(26.8)	0.0	0.0
관 련 분 야										
방 송	19(100.0)	1(5.3)	1(5.3)	9(47.4)	0.0	3(15.8)	0.0	3(15.8)	1(5.3)	1(5.3)
영 화	55(100.0)	4(7.3)	7(12.7)	20(36.4)	0.0	0.0	0.0	24(43.6)	0.0	0.0
게 임	41(100.0)	3(7.3)	5(12.2)	13(31.7)	7(17.1)	1(2.4)	2(4.9)	10(24.4)	0.0	0.0
출 판	11(100.0)	0.0	3(27.3)	3(27.3)	0.0	1(9.1)	0.0	4(36.4)	0.0	0.0
애니메이션	129(100.0)	5(3.9)	14(10.9)	32(24.8)	10(7.8)	3(2.3)	4(3.1)	60(46.5)	1(0.8)	0.0
기 타	79(100.0)	2(2.5)	13(16.5)	22(27.8)	6(7.6)	0.0	4(5.1)	28(35.4)	3(3.8)	1(1.3)
전 체	326(100.0)	15(4.6)	41(12.6)	96(29.4)	21(6.4)	8(2.5)	10(3.1)	128(39.3)	5(1.5)	2(0.6)

14) 업무와 관련된 자격증 유무

업무와 관련된 자격증이 있는지를 알아본 결과, 자격증이 있다라는 응답이 10.1%, 없다라는 응답이 89.9%로 나타났다. 따라서, 대부분의 응답자가 문화콘텐츠 산업 관련분야에서 업무와 관련된 자격증이 없다라고 응답했다.

성별로는 자격증이 있는 경우가 남성이 12.3%로 여성의 7.9%보다 많은 것으로 나타났다. 학교유형으로는 전문대학(15.3%)이 종합대학(5.2%)보다 자격증이 있는 경우가 많았다. 분야별로는 자격증이 있다라는 응답이 게임분야에서 22.0%, 애니메이션 분야에서는 10.1%로 나타났다.

<표 III-26> 자격증 유무

(단위 : %)

	사례수	있다	없다
성 별			
남 성	162(100.0)	20(12.3)	142(87.7)
여 성	164(100.0)	13(7.9)	15(92.1)
학 교 유 형			
종합대학	154(100.0)	8(5.2)	146(94.8)
전문대학	124(100.0)	19(15.3)	105(84.7)
기 타	56(100.0)	7(12.5)	49(87.5)
관 련 분 야			
방 송	19(100.0)	1(5.3)	18(94.7)
영 화	55(100.0)	1(1.8)	54(98.2)
게 임	41(100.0)	9(22.0)	32(78.0)
출 판	11(100.0)	0.0	11(100.0)
애니메이션	129(100.0)	13(10.1)	116(89.9)
기 타	79(100.0)	10(12.7)	69(87.3)
전 체	326(100.0)	33(10.1)	293(89.9)

15) 임금만족도

학생들이 관련분야의 직업에서 임금에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 불만족이 59.7%로 절반 이상을 차지하고 있다. 보통이 33.6%였고, 만족은 6.6%밖에 되지 않았다.

임금에 대한 만족도는 남녀간에 거의 차이가 없는 것으로 나타났다. 학교

유형별로는 종합대학은 불만족이 65.1%, 전문대학은 불만족이 60.2%, 기타 기관은 41.2%로 나타나 학력이 높을수록 임금에 대해 불만족해하는 경향을 보여준다. 분야별로는 출판분야와 영화분야의 경우 불만족이 81.8%, 69.1%로 임금에 대한 불만이 매우 많았다. 반면, 방송분야는 임금에 대한 불만족이 36.8%로 다른 분야에 비해 적었고, 만족도 15.8%로 나타났다.

<표 III-27> 학생들의 임금만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만 족
성 별				
남 성	157(100.0)	94(59.9)	53(33.8)	10(6.4)
여 성	161(100.0)	96(59.6)	54(33.5)	11(6.8)
학 교 유 형				
종합대학	152(100.0)	99(65.1)	47(30.3)	7(4.6)
전문대학	123(100.0)	74(60.2)	45(36.6)	4(3.3)
기 타	51(100.0)	21(41.2)	20(39.2)	10(19.6)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	7(36.8)	9(47.4)	3(15.8)
영 화	55(100.0)	38(69.1)	15(27.3)	2(3.6)
게 임	39(100.0)	19(48.7)	14(35.9)	6(15.4)
출 판	11(100.0)	9(81.8)	2(18.2)	0.0
애니메이션	125(100.0)	72(57.6)	45(36.0)	8(6.4)
기 타	77(100.0)	49(63.6)	26(33.8)	2(2.6)
전 체	318(100.0)	190(59.7)	107(33.6)	21(6.6)

16) 근무환경 만족도

관련분야 직업에서의 근무환경에 대한 만족도를 살펴보면, 불만족이 45.1%, 보통이 42.3%였고, 만족은 12.5%로 나타났다. 많은 학생들이 임금, 근무시간 만족도와 마찬가지로 문화콘텐츠 산업의 근무환경에 대해서도 불만족하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

학교유형별로는 종합대학은 불만족이 53.3%, 전문대학은 불만족이 42.3%, 기타 23.1%로 나타나 학력이 높을수록 불만족도가 높은 경향을 보이고 있다.

분야별로는 영화분야가 근무환경에 대한 불만족이 69.1%로 다른 분야보다 매우 높게 나타났다.

<표 III-28> 근무환경 만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만 족
성 별				
남 성	158(100.0)	69(43.7)	67(42.4)	22(13.9)
여 성	161(100.0)	75(46.6)	68(42.2)	18(11.2)
학 교 유 형				
종합대학	152(100.0)	81(53.3)	61(40.1)	10(6.6)
전문대학	123(100.0)	52(42.3)	54(43.9)	17(13.8)
기 타	52(100.0)	12(23.1)	26(50.0)	14(26.9)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	8(42.1)	10(52.6)	1(5.3)
영 화	55(100.0)	38(69.1)	15(27.3)	2(3.6)
게 임	40(100.0)	12(30.0)	19(47.5)	9(22.5)
출 판	11(100.0)	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)
애니메이션	125(100.0)	55(44.0)	57(45.6)	13(10.4)
기 타	77(100.0)	29(37.7)	33(42.9)	15(19.5)
전 체	319(100.0)	144(45.1)	135(42.3)	40(12.5)

17) 향후 발전 가능성에 대한 만족도

학생들이 관련분야 직업의 발전 가능성에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 만족이 53.3%, 보통이 30.1%였고, 불만족은 16.6%로 나타났다. 임금, 근로시간, 근무환경에 대해서는 부정적인 의견이 대부분이었는데 발전 가능성에 대해서는 긍정적인 의견이 많음을 알 수 있다. 이는 문화콘텐츠 산업이 계속 성장하고 있는 앞으로 전망 있는 산업이기 때문일 것이다.

학교유형별로는 종합대학은 만족이 54.2%, 전문대학은 만족이 46.3%로 나타나 종합대학의 만족비율이 더 높았다. 분야별로는 게임분야의 경우 만족 77.5%, 방송분야 만족 73.7%로 다른 분야보다 높게 나타났다.

다음 <표 III-29>에 학생들의 향후 발전 가능성에 대한 만족도 조사결과가 제시되어 있다.

<표 Ⅲ-29> 향후 발전 가능성에 대한 만족도

(단위 : %)

	사례수	불만족	보 통	만 족
성 별				
남 성	159(100.0)	33(20.8)	37(23.3)	89(56.0)
여 성	160(100.0)	20(12.5)	59(36.9)	81(50.6)
학 교 유 형				
종합대학	153(100.0)	27(17.6)	43(28.1)	83(54.2)
전문대학	123(100.0)	20(16.3)	46(37.4)	57(46.3)
기 타	51(100.0)	6(11.8)	12(23.5)	33(64.7)
관 련 분 야				
방 송	19(100.0)	1(5.3)	4(21.1)	14(73.7)
영 화	55(100.0)	14(25.5)	17(30.9)	24(43.6)
게 임	40(100.0)	1(2.5)	8(20.0)	31(77.5)
출 판	11(100.00	3(27.3)	3(27.3)	5(45.5)
애니메이션	124(100.0)	22(17.7)	42(33.9)	60(48.4)
기 타	78(100.0)	12(15.4)	27(34.6)	39(50.0)
전 체	319(100.0)	53(16.6)	96(30.1)	170(53.3)

18) 졸업 후 진로

학생들의 졸업 후 진로에 대한 의견은 관련분야 기업체로의 취업이 62.0%로 가장 많았고, 다음으로 관련분야 학교로의 진학이 26.4%로 나타났다. 관련 없는 기업체로의 취업과 관련이 없는 학교의 진학은 4.0%, 2.8%로 매우 낮게 나타났다. 이를 통해 대부분의 학생들이 관련분야로의 취업 또는 진학을 원하고 있음을 알 수 있다.

관련분야에 따라 살펴보면, 모든 분야에서 관련기업체로의 취업이 가장 많았고, 다음으로 관련학교로 진학이 많았다. 방송분야는 관련기업체로의 취업이라고 응답한 비율이 78.9%로 다른 분야보다 많았다. 반면, 게임분야는 관련 기업체로의 취업이 51.2%로 다른 분야보다 적었다.

<표 Ⅲ-30> 졸업 후 진로

(단위: %)

	사례수	관련기업체 취업	관련학교 진학	관련없는 기업체취업	관련없는 학교진학	생각한 적 없음
성 별						
남 성	162(100.0)	101(62.3)	40(24.7)	5(3.1)	5(3.1)	11(6.8)
여 성	164(100.0)	101(61.6)	46(28.0)	8(4.9)	4(2.4)	5(3.0)
학 교 유 형						
종합대학	154(100.0)	108(70.1)	33(21.4)	1(0.6)	2(1.3)	10(6.5)
전문대학	124(100.0)	78(62.9)	32(25.8)	8(6.5)	4(3.2)	2(1.6)
기 타	56(100.0)	18(32.1)	27(48.2)	40(7.1)	3(5.4)	4(7.1)
관 련 분 야						
방 송	19(100.0)	15(78.9)	3(15.8)	0.0	0.0	1(5.3)
영 화	55(100.0)	34(61.8)	15(27.3)	0.0	1(1.8)	5(9.1)
게 임	41(100.0)	21(51.2)	17(41.5)	0.0	0.0	3(7.3)
출 판	11(100.0)	6(54.5)	5(45.5)	0.0	0.0	0.0
애니메이션	129(100.0)	76(58.9)	33(25.6)	10(7.8)	7(5.4)	3(2.3)
기 타	79(100.0)	52(65.8)	19(24.1)	3(3.8)	1(1.3)	4(5.1)
전 체	326(100.0)	202(62.0)	86(26.4)	13(4.0)	9(2.8)	16(4.9)

다. 기관과 학생의 인식 차이

1) 산학연계 활동 여부

기관을 대상으로한 산학연계 활동 여부에 대한 질문에서는 전문대학이 61.3%로 가장 활발하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 반면 종합대학은 산학연계 활동이 37.5%로 낮게 나타났다. 또한 분야별로는 게임분야가 87.5%로 가장 활발한 산학연계 활동이 이루어지고 있었으며, 다음으로 방송분야와 영화분야 순이었다.

한편, 학생을 대상으로 한 설문조사에서는 산학연계 활동여부에 대한 응답으로 상당 부분 개설되지 않는 것으로 나타났다. 즉, 산학연계 활동이 개설된 적이 없는 비율이 56.0%로 나타났다. 또한 학교유형별로 살펴보면 산학연계 활동은 종합대학에서 66.1%가 개설된 적이 없다고 나타나고있다. 반면 산학연계 활동 참가가 가장 높은 비율로 이루어지는 곳은 전문대(11.3%)이며,

산학연계 활동이 가장 잘 이루어지고 있는 곳은 게임분야로 19.5%에 이르고 있다.

이와 같이 산학연계 활동 여부에 대한 응답을 살펴보면 양성기관 중 전문대학에서 활발한 움직임을 보이고 있으나, 학생들의 입장에서는 산학연계 활동에 대한 홍보나 실효성 면에서 아직 부족하다고 생각하는 부분이 많은 것을 알 수 있다.

2) 인턴십 과정 개설 여부

기관을 대상으로 한 설문조사에서는 인턴십 과정을 개설한 학교가 17.1% 밖에 되지 않는 것으로 나타났다. 이는 산학연계 활동의 45.1%에 비해 매우 낮은 비율이다. 따라서 현재 기업과 학교간의 연결방식은 산학연계 활동이 위주로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

한편, 산학연계 활동이 전문대보다 활발하지 않은 종합대학의 인턴십 과정 개설은 19.5%로 전문대학보다 높게 나타났다. 분야별로는 방송분야가 40.0%로 인턴십 과정이 가장 많이 개설되어 있는 것으로 나타났다.

학생을 대상으로 한 조사에서는 인턴십 과정 참여 여부에 대한 응답자 중 78.1%가 재학중인 학과에 인턴십 과정이 개설되지 않은 것으로 나타났다. 또한 인턴십 과정이 개설되었거나 개설 중인 학과에 재학중인 학생의 단지 1.5%만이 인턴십 과정을 수강한 것으로 나타나고 있는데, 이는 인턴십 과정의 양적인 면에서나 참여인원 면에서나 참여율이 상당히 적은 것으로 판단된다. 특히 방송분야에서는 인턴십이 가장 많이 개설되었음에도(방송분야의 경우, 개설되지 않았다고 응답한 경우가 36.8%로 가장 낮게 나타나고 있다) 참가한 경험이 있거나 과정에 있는 학생의 비율이 거의 나타나지 않고 있다.

인턴십 과정 개설 여부에 대한 질문에서는 기관이나 학생 모두 인턴십 과정이 많이 이루어지지 않고 있다는 동일한 응답을 보였다.

3) 교육 프로그램 개설방법

기관을 대상으로한 교육 프로그램 개설방법에 대한 질문에서는 교수 또는 강사의 의견을 수용하여 개설하는 경우가 42.5%로 가장 많았다. 다음으로 학

생들의 의견을 수용하여 개설하는 경우가 25.0%로 나타난 반면, 기업체의 의견을 수용하는 경우는 13.8%로 매우 적었다. 이러한 것으로 미루어볼 때, 양성 기관의 교육 프로그램 개설시 기업과의 연계가 매우 부족하다는 것을 알 수 있다.

학생을 대상으로한 교육 프로그램 개설방법에 대한 질문에서는 교수 또는 강사의 의견을 수용하여 개설한다는 의견이 52.5%로 가장 많았다. 다음은 학생의견의 수용이 27.6%이며, 새로운 교육과정을 개설하지 않는다는 의견이 8.3%나 되어, 학생 입장에서는 새롭고 참신한 교육과정의 개설이 아직은 많이 미흡하다고 생각하는 경향이 있었다.

4) 졸업생의 취업업체

조사대상 기관 졸업생들의 취업하는 업체 1순위를 살펴본 결과 만화/ 애니메이션 업체가 26.4%로 가장 많았다. 이는 조사대상 중에서 애니메이션 분야가 가장 많기 때문에 나타난 결과로 보인다. 다음으로 광고업체가 19.4%, 게임 관련업체가 12.5%로 나타났고, 방송 관련업체와 영화 관련업체가 동일하게 11.1%로 나타났다.

분야별로는 방송분야의 경우 방송 관련업체로의 취업이 100.0%로 나타나 거의 모든 졸업생이 전공분야로 취업하고 있음을 알 수 있다. 영화분야는 영화 관련업체로의 취업이 87.5%이고, 관련분야인 방송관련업체로의 취업이 12.5%로 나타나 대부분이 전공분야로 취업하는 것으로 보여진다. 게임분야는 게임 관련업체 55.6%로 어느 정도 전공분야로 취업을 하고 있음을 알 수 있었다. 애니메이션 분야는 만화/ 애니메이션 업체에 48.4%, 광고업체 29.0%, 게임 관련업체 6.5%로 나타나 절반 이상의 졸업생이 관련분야로 취직하고 있음을 알 수 있다.

학생들을 대상으로 한 설문조사에서는 졸업생들의 취업하는 업체 1순위를 살펴 본 결과 방송 관련업체가 19.0%로 가장 많았다. 다음으로 영화 관련업체가 15.9%로 나타났고, 게임 관련업체가 동일하게 14.0%로 만화/ 애니메이션 업체가 13.7%로 나타났다.

성별로 살펴보면, 남성은 게임업체로의 취업이 21.4%로 가장 많았다. 반면,

여성은 방송 관련업체가 21.1%로 많았다. 이를 학교유형별로 살펴보면, 종합대학은 방송 관련업체가 23.3%로 가장 많았고, 다음으로 영화 관련업체가 21.3%로 많았다. 반면, 전문대학은 게임업체가 21.2%로 가장 많았다. 다음으로 만화/ 애니메이션 업체가 17.8%로 가장 많았다.

5) 인력양성의 양·질적인 인력수요

기관을 대상으로 한 설문조사에서의 양적인 인력수요를 전체적으로 보면, 인력수요를 충족시키지 못한다고 보는 응답이 33.0%로 나타났으며, 인력수요보다 많이 배출한다는 응답은 45.7%로 나타나 양적인 인력공급이 인력수요보다 더 많은 것으로 조사되었다. 그러나 응답비율이 비슷해 응답자들에 따라 의견차이가 크다는 것을 알 수 있다.

양적인 인력수요에 대한 입장은 학교유형별로 뚜렷한 경향은 나타나지 않았으나 전반적으로 인력수요보다 더 많은 인력이 배출된다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 관련분야별로 보면, 영화분야의 경우 더 많이 배출한다고 보는 응답이 50.0%로 절반을 차지하였다. 게임분야의 경우는 충족시키지 못한다고 보는 응답이 70%로 나타나 게임분야 응답자의 대부분이 인력양성이 인력수요를 충족시키지 못한다고 보고 있음을 알 수 있다. 즉, 관련분야에 따라 인력수요에 맞는 인력양성이 이루어지지 않다고 생각하는 것으로 나타났다.

반면, 학생을 대상으로 한 조사에서 양적인 인력수요를 살펴본 결과는 인력수요를 충족시키지 못한다고 보는 응답이 47.2%, 적절히 배출한다는 응답은 14.8%, 많이 배출한다는 응답은 40.0%로 나타나 인력양성이 인력수요를 충족하지 못한다는 응답이 많았다.

문화콘텐츠 산업별로 보면 방송, 게임, 애니메이션 분야에 있는 학생들에게서는 인력양성이 인력수요를 충족시키지 못한다는 응답이 많았다. 이는 이들 분야가 수요에 비해 공급이 부족하므로 더 많은 인력양성이 필요함을 의미한다. 그러나 영화와 출판분야는 인력양성이 인력수요보다 더 많이 배출한다는 응답이 많았다.

이러한 결과를 미루어 볼 때, 인력양성의 양적인 면에서 기관 입장에서는

인력수요보다 더 많이 배출하는 것으로 파악하고 있는 반면, 학생들은 아직은 인력수요가 더 많다는 의견을 보이는 것으로 나타났다.

다음으로 인력양성의 질적인 면을 살펴보면, 기관이나 학생들의 의견이 동일하게 나타났다. 즉, 전체적으로 양성된 인력들의 질적 수준이 충분하지 못하다는 의견이 각각 43.3%, 65.4%로 나타나, 학생들이 인식하는 인력의 질적 수준이 더 좋지 않은 것으로 나타났다.

분야별로는 방송과 영화분야를 제외한 게임, 출판, 애니메이션 분야에서 기업체의 질적 요구수준을 충족시키지 못한다는 응답이 많았고, 학생들의 의견을 살펴보면 방송분야와 게임분야에서 질적수준을 충족시키지 못한다는 응답이 73.7%, 70.7%로 많았다.

6) 취업시 가장 중요한 요건

기관 응답자들이 취업시 가장 중요하다고 생각하는 것으로 창의력(예술적 감성)이라는 응답이 49.0%로 가장 많았고, 다음으로 현장 실무능력이라는 응답이 28.1%로 나타났다. 다른 산업 분야에서 중요시하는 어학 및 일반지식이라고 응답한 사람은 한 명도 없었다.

학교별로 살펴보면, 종합대학은 창의력이 58.7%, 현장 실무능력이 26.1%로 나타나 현장 실무능력보다 창의력을 조금 더 중요시하고 있음을 보여준다. 그리고 전문대학에서는 창의력이 42.4%, 현장 실무능력이 33.3%로 각각 나타났다.

관련분야에 따라 취업시 가장 중요하게 생각하는 것이 다르게 나타났다. 방송은 현장 실무능력과 창의력이라는 응답이 동일하게 40.0%로 가장 많았고, 영화는 창의력이 60.0%로 가장 많았다. 게임은 현장 실무능력과 기술이 각각 45.5%와 27.3%, 애니메이션은 창의력이 56.1%로 가장 많았다.

기관 응답과 동일하게 문화콘텐츠 산업 분야 전공학생들이 취업시 가장 중요하다고 생각하는 것으로 창의력(예술적 감성)이라는 응답이 39.3%로 가장 많았고, 다음으로 현장 실무능력이라는 응답이 29.4%로 나타났다. 다른 산업 분야에서 중요시하는 어학 및 일반지식은 2.5%로 매우 낮게 나타났다.

성별로 살펴보면, 남성은 창의력이 32.7%, 현장 실무능력이 31.5%로 나타

났다. 반면 여성은 창의력이 45.7%, 현장 실무능력이 27.4%로 나타나 여성이 창의력을 더 중요시하고 있음을 알 수 있다.

관련분야의 학생들에 따라 취업시 가장 중요하게 생각하는 것이 다르게 나타났다. 방송은 현장 실무능력이라는 응답이 47.4%로 가장 많았고, 영화는 창의력이 43.6%로 가장 많았다. 게임은 현장 실무능력이 31.7%, 애니메이션은 창의력이 46.5%로 가장 많았다.

이와 같이 문화콘텐츠 산업의 특성상 취업에 있어서 무엇보다 중요한 능력은 창의력이라는 인식이 양성기관이나 학생들에게 동일하게 나타났다.

7) 자격증 존재 여부

기관을 대상으로 한 조사를 통해 관련된 분야에서 업무와 관련된 자격증이 있는지를 알아본 결과, 자격증이 있다라는 응답이 8.3%, 없다라는 응답이 91.1%로 나타났다. 따라서, 대부분의 응답자가 문화콘텐츠 산업 관련분야에서 업무와 관련된 자격증이 없다라고 했다. 학생들의 의견도 대체로 동일하게 나타났다. 이는 문화콘텐츠 산업이 역사가 그리 오래되지 않은 최근의 성장산업이기 때문에 아직 이 분야와 관련된 자격증이 많지 않음을 보여준다.

8) 취업시 임금에 대한 의견

취업시 임금에 대한 의견에 대한 기관의 의견을 살펴보면, 불만족이 75.5%로 대부분을 차지하였다. 분야별로는 영화분야가 가장 불만족이 컸다. 학생들의 의견 또한 취업시 임금에 대하여 불만족인 의견에 59.7%로 절반 이상을 차지하였다. 이것은 선행연구 분석에서도 나타났듯이 현재 문화콘텐츠 산업 분야에서 가장 큰 애로사항 중에 하나가 임금에 대한 불만족이라고 할 수 있는데, 이 역시 여전히 문제가 되고 있음을 알 수 있다.

9) 근무환경에 대한 의견

기관을 대상으로 한 질문에서 관련분야가 직업의 근무환경에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 불만족이 54.8%, 보통이 36.6%였고, 만족은 6.1%로 나타났다. 이를 통해 많은 응답자들이 문화콘텐츠 산업의 근무환경에 대

해 불만족하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

학생들의 의견도 동일하게 나타났는데, 관련분야 직업의 근무환경에 대해 불만족이 45.1%, 보통이 42.3%였고, 만족은 12.5%로 나타났다. 문화콘텐츠 양성기관들뿐만 아니라 많은 학생들이 임금, 근무시간 만족도와 마찬가지로 문화콘텐츠 산업의 근무환경에 대해 불만족하다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

10) 향후 5년간 인력수요 예상

기관을 대상으로 한 설문조사에서, 향후 5년간 문화콘텐츠 산업 관련분야의 인력수요는 전체적으로 살펴보면, 증가할 것이라는 응답이 88.0%이고, 감소할 것이라는 응답은 9.8%에 불과했다. 따라서, 대부분이 향후 5년간 문화콘텐츠 산업 관련분야의 인력수요가 증가할 것이라고 보고 있음을 보여준다.

학교유형별로 살펴보면, 종합대학과 전문대학간에 향후 5년간 인력수요에 대한 응답에 별다른 차이가 나타나지 않았다. 관련분야별로도 응답자 대부분이 인력수요가 증가할 것으로 보고 있었다. 다만, 게임분야는 인력수요가 감소할 것이라는 응답이 20.0%로 다른 분야보다 높게 나타났다.

학생들 또한 같은 의견으로 학생들이 보는 향후 5년간의 문화콘텐츠 산업의 인력수요에 대해서 약 70% 이상이 인력수요가 증가할 것이라고 예상하고 있다. 이는 학교유형이나 분야별에서도 거의 비슷하게 나타나고 있는 것으로 파악된다. 향후 5년간 인력수요가 감소할 것이라고 응답한 비율은 13.8%에 불과하다.

11) 자격증의 취직시 도움정도

자격증이 취직시 도움이 되는지에 대한 의견은 양성기관과 학생들에서 동일하게 나타났다. 자격증이 취직에 도움이 된다고 생각하는 의견이 각각 60.0%와 47.1%로 도움이 된다는 의견이 지배적이었다.

그러나 학교 유형별로 보면, 전문대학 학생들에게서 도움이 되지 않는다는 의견이 많이 나타났다. 이는 아직 문화콘텐츠 산업에서 국가수준의 공인자격증이 마련되지 않았고, 자격증의 활용이 활발하게 이루어지지 않았기 때문에

자격증의 도움에 대한 학생들의 의견이 엇갈리는 것으로 보인다.

12) 자격증의 업무수행시 도움 정도

기관을 대상으로 한 설문조사에서는 자격증이 업무수행에 도움이 된다고 생각하는지를 알아본 결과 도움이 된다라고 응답한 경우가 47.8%였고, 도움이 안 된다는 의견은 26.1%로 나타났다. 이는 위에서 분석한 취직시 자격증 도움 정도에 관한 응답 중 도움이 된다는 의견이 60.0%인 것과는 약간의 차이를 보인다. 이것은 자격증이 취직에는 많은 도움이 되지만 실제 업무를 수행하는데 있어서 큰 도움이 되지 않을 것임을 의미한다. 이를 통해 문화컨텐츠 산업에서 자격증과 실제업무와의 연관성이 그리 크지 않음을 짐작할 수 있다.

학교유형별로는 전문대학에서는 도움이 될 것이라는 의견이 38.5%로 상대적으로 적게 나타났고, 종합대학과 기능대학 등의 기타기관에서는 각각 50.0%와 66.7%가 자격증이 업무수행시 도움이 된다고 응답했다.

학생들에게서 자격증이 업무수행에 도움이 된다고 생각하는지를 살펴본 결과 도움이 된다라고 응답한 경우가 33.3%였고, 보통 51.5%, 도움이 안 된다는 의견은 15.2%로 나타나 자격증이 업무수행시 도움이 된다는 의견이 더 많았다.

성별로는 여성(50.0%)이 남성(21.1%)보다 도움이 된다라는 응답이 훨씬 더 많았다. 학교유형별로는 종합대학보다 전문대학 학생이 도움이 될 것이라는 의견도 많았지만, 도움이 되지 않는다는 의견도 많았다.

이와 같이 자격증에 대한 도움 정도에 대한 의견으로 미루어 볼 때, 문화콘텐츠 산업 분야에서의 자격증 마련이 필요할 것으로 생각한다.

13) 문화콘텐츠 산업 분야 직업에 대한 향후 발전 가능성

양성 기관을 대상으로 한 설문조사에서 관련분야의 직업에서 발전 가능성에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 만족이 61.7%, 보통이 24.5%였고, 불만족은 13.8%로 나타났다. 임금, 근로시간, 근무환경에 대해서는 부정적인 의견이 대부분이었는데 발전 가능성은 긍정적인 의견이 많음을 알 수 있다.

이는 앞으로 문화콘텐츠산업이 미래산업으로서의 발전 가능성이 매우 크기 때문일 것이다.

학교유형별로는 종합대학은 만족이 66.7%, 전문대학은 만족이 56.3% 로 나타나 종합대학의 만족비율이 더 높았다. 분야별로는 방송분야의 경우 만족이 75.0%, 애니메이션 분야의 경우 만족이 72.2%로 다른 분야보다 높게 나타났다.

학생들이 관련분야 직업의 발전 가능성에 대하여 어떻게 생각하는지를 살펴보면, 만족이 53.3%, 보통이 30.1%였고, 불만족은 16.6%로 나타났다. 임금, 근로시간, 근무환경에 대해서는 부정적인 의견이 대부분이었는데 발전 가능성은 긍정적인 의견이 많음을 알 수 있다. 이는 앞으로 문화콘텐츠 산업이 계속 성장하고 있는 전망 있는 산업이기 때문일 것이다.

이와 같이 문화콘텐츠 산업에 대한 향후 발전 가능성에 대해서 기관이나 학생들의 의견이 긍정적으로 나타나고 있지만, 임금이나 근로시간, 근무환경에 대해서는 부정적인 의견이 많았다. 따라서 앞으로 문화콘텐츠 산업에 있어서 취업시 임금이나 근로시간, 근무환경의 여건 조성이 시급히 이루어져야 할 것으로 보인다.

14) 문화콘텐츠 분야 직업의 사회적 평판

기관을 대상으로 설문조사를 통해, 관련분야의 직업에서 사회적 평판에 대하여 어떻게 생각하는지를 알아본 결과, 만족이 50.0%, 보통이 33.0%였고, 불만족은 17.0%로 나타나 전반적으로 만족하고 있는 것으로 나타났다.

학교유형별로 보면, 종합대학의 경우 만족이 46.7%, 전문대학의 경우 만족이 40.6%로 나타나 종합대학의 만족비율이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 분야별로는 방송분야의 경우 만족 80.0%로 가장 높게 나타났으며, 게임분야가 54.5%, 애니메이션 분야가 52.5%로 높게 나타났고, 영화분야는 30.0%로 낮게 나타났다.

학생들의 의견에서는 직업의 사회적 평판에 대해 만족이 48.6%, 보통이 36.7%였고, 불만족은 14.7%로 나타났다. 이와 같이 문화콘텐츠 분야 직업의 사회적 평판에 대한 인식은 기관이나 학생들의 의견이 동일하게 나타났다.

2. 전문인력 양성기관 수준별 사례분석

가. 고등학교 - 한국디지털미디어고등학교

1) 양성계획

한국디지털미디어고등학교(이하 디미고)는 IT 특성화 고등학교로서 기존의 실업계 고등학교와는 다르게 교육과정을 마친 후 동일계열 대학에 진학하도록 진로지도를 실시하고 있다.

현대의 산업은 매우 다양하여 과거처럼 일괄적인 교육으로 첨단기술과 복잡 다양화된 사회에 적응하기 위한 인력양성은 거의 불가능하다고 판단, 학교교육의 목표를 대입, 취업 등 학생개인의 진로보다는 IT 분야의 특성화된 고등학교로서 고교에서 다루어야 하는 국민공통 기본교과목 이외에 상업계, 공업계, 농업계 등 기존의 실업계 고등학교 체제 내에서 다루기 어려운 전문영역을 교육하기 위해 설립되었다.

2) 학생자원

2000년에 설립인가를 받아 2002년부터 개교한 디미고는 현재 1학년 4개과가 운영되고 있다. 주요 학과는 e-비즈니스과, 디지털 콘텐츠과, 웹프로그래밍과, 해킹방어과로 구성되어 있다. 현재 120명이 수업 받고 있으며, 2003년에는 4개 과에 140명을 모집하고 있다(한국디지털미디어고등학교 내부자료, 2002).

3) 교육과정개발방식

디미고는 산업변화에 따른 신기술 지도에 관한 자체계획을 수립하여 운영하고 있다. 현재의 인문계 고등학교 체제처럼 초·중·고 12년 동안 대학입시를 위한 입시교육을 받다가 대학교 4년 동안 전문교육을 받는 현재의 교육체제로는 날로 발전해 나가는 첨단분야의 전문인을 육성하기가 매우 어렵다. 이를 극복하기 위해서 디미고는 교육과정 개발에 있어서 교사의 자질 향

상에 보다 많은 관심을 두고 있다. 구체적으로는 다음과 같다.

가) 교육과정 개발

디미고는 IT 분야의 특성화 고등학교이지만, 입학하는 학생들은 중학교 성적이 상위권(15% 이내) 학생들로 대부분이 대학교 진학을 희망하고 있다. 이러한 이유로 IT 분야의 전문교과목과 함께 대학 진학을 위한 기초교과목들이 교육과정에 포함되어 있다.

전공 교육과정을 보면 컴퓨터를 이해하기 위한 기초교과목에서부터 각 분야의 전문적인 교과목까지 다양하게 편성되어 있는데, 전공기초 교과목의 경우에는 4개 전공영역(e-biz과, 디지털컨텐츠과, 웹프로그래밍과, 해킹방어과)이 모두 공통적으로 같은 교과목(국어, 영어, 수학 선택-사회, 과학)을 배우도록 되어 있으며, 전문교과목의 경우 학과별 교육과정이 다르기 때문에 각 분야의 전문적인 지식을 습득하도록 하고 있다. 이 교육과목들은 7차 교육과정에 맞게 개발된 것이다.

e-biz 과의 경우 컴퓨터일반, 정보통신 등 컴퓨터 관련 기초교과목을 학습하고 전자상거래에 관련된 전문교과목을 이수하여 컴퓨터를 이용한 경영분야에 지식을 쌓을 수 있도록 구성되어 있다. 디지털컨텐츠과의 경우, 컴퓨터 기초교과목을 이수하고 나면, 컴퓨터그래픽스, 동영상, 웹디자인 등 멀티미디어 관련 분야의 교과목을 학습하여 컨텐츠 분야의 다양한 지식을 습득할 수 있도록 하였다. 웹프로그래밍과 에서는 컴퓨터 기초과목을 이수하고, 네트워크 프로그래밍, 웹 프로그래밍 등 컴퓨터 통신에 관련된 다양한 프로그래밍 기법들을 배우도록 하였다. 해킹 방어과에서는 컴퓨터 기초교과목을 이수하고, 컴퓨터 보안 및 운영체제에 관련된 교과목들 배움으로써 정보보안에 관련된 지식을 위주로 학습할 수 있도록 편성하였다(한국디지털미디어고등학교 내부자료, 2002).

한편, 디미고의 교육과정 편성에 있어 애로점이라고 할 수 있는 것은 전공분야의 교육과정 비중이 크다 보면 대학 진학을 위한 기초교과목을 학습하기가 어렵다는 점이다. 예컨대, 2005학년도 실업계 고등학교를 대상으로 수능시험에 '직업탐구' 영역을 신설하였지만, 각 대학교에서 이 영역에 대한 선택의 기회를 주는 대학이 많지 않아 실업계 고등학교가 겪는 진학 관련교과

목 준비부담은 여전하다고 한다. 그래서 디미고에서는 진학에 필요한 최소한의 기초교과목을 편성하고 있으며, 전공영역의 컴퓨터 관련 교과목의 경우 변화가 빠른 첨단분야이므로 기술적인 발전과 함께 교육과정도 계속적인 변화와 발전이 지속될 수 있도록 노력하고 있다고 한다.

나) 교원의 전문성

디미고는 교사의 현장성과 전문성을 강조하고 있다. 특히 교사의 전문성을 강조하여 교원 선발시 석·박사 수준의 전문성을 강조하고 있으며, IT 분야 등의 전문교과목을 담당하는 교사의 경우 산업체 근무경험도 중시한다. 그럼으로써 시험을 위한 교육이 아닌 실질적으로 산업 또는 연구현장에서 이용가능한 실업교육 본래의 목적에 부합하도록 교원의 질을 높이고 있다고 한다. 이러한 교원의 질을 중시하는 과정을 통해 교원들에게는 연구분위기를 조성하고, 학생들에게는 실질적인 현장 실업교육을 실시하고 있다. 디미고의 교원 전문성 제고를 위한 구체적인 전략은 다음과 같다.

첫째, 명예교사제의 적극 활용이다. 현재 디미고는 국내 유수의 벤처기업 대표 및 실무진으로 구성된 명예교사(80여 명)를 확보하고 있으며 이들은 산업현장에서 실질적으로 필요한 기술을 학교와 연계하기 위한 방안을 마련하는데 노력한다.

둘째, 다방면의 IT 기술을 보유한 교사들끼리의 교내 자체 연수프로그램과 교육과정을 개발하기 위한 세미나를 열어 자체 교원연수계획을 수립하여 신기술을 익힐 수 있도록 한다.

셋째, 교육과정을 해치지 않는 범위에서 교육을 위한 지식이 아닌 실질적이고 전문적인 지식 및 기술을 확보함과 동시에 현장에서 활용 가능한 직업능력 개발을 위하여 자체기술 개발(연구프로젝트)을 추진한다.

4) 교육현장 연계(산학협동, 인턴십)

현재 디미고와 산학연계 협정을 체결한 주요 대상분야는 6개 분야(e-비즈니스, 웹제작, 웹디자인, B2B, B2C 업체 등의 벤처 기업)이고, 현재 산학연계 협정이 체결된 기업은 (주)삼보컴퓨터, (주)인터윈도, (주)디지털컨텐츠앤북스, (주)아담스미스, (주)이투비, (주)디지털북엔북스, (주)데이타게이트인터내셔널

등 7개 업체로서 현재 연계가 진행중이라고 한다. 그리고 향후 산학협정 체결이 추진중인 업체는 (주)자무스, (주)세이큐피트, (주)신해정보, (주)다음기술, (주)웹넷코리아 등이다.

이처럼 교육현장과 연계된 기업이나 분야에서 이루어지고 있는 활동은 먼저, 교육과정 공동개발 위원회 등(실험실습구성위원회, 학교발전위원회) 각종 위원회의 활동이 활발하고, 이 산학협정을 맺은 기업체에 학생들이 방학을 통하여 현장 실습에 참여할 기회를 부여하고 있다고 한다. 여기에는 참여업체의 주요인사들이 산학 겸임교사, 명예교사 등으로 활동하고 있다. 이미 국내 유수의 벤처기업 대표 및 실무진으로 구성된 명예교사가 강의를 수행하고 있으며, 연계협정이 체결된 기업에는 방학기간 등을 이용하여 현장실습 기회 부여 및 취업을 연계하는 인턴십을 운영하고 있다.

5) 졸업 후 취업

2002년에 처음 신입생을 받은 디미고는 아직까지 배출된 졸업생은 없지만, 현재 성적이 우수한 학생들이 입학하고 있으며 학교설립이념에 따른 수준 높은 교육이 지속적으로 수행된다면, 향후 특성화 우수고교로 자리잡을 것이라고 판단된다. 높은 대학 진학률과 창업, 취업 또는 각종 경시, 경진대회의 입상실적이 뒷받침된다면 실업교육에 대한 학생들의 부정적인 정체성은 긍정적인 방향으로 자연스럽게 변화될 것으로 예상하고 있다.

6) 발전전략

디미고는 향후 발전전략은 상당히 구체적이다. 특히 학생들의 진로계획에서 학교의 향후 전략이 뚜렷하다. 먼저 학교명에서도 나타나듯이 고등학교에서부터 IT 분야 조기교육을 통하여 대학과 긴밀한 연계를 하며 전문인력수준을 극대화하고자 한다. 구체적인 학생진로 프로그램을 보면, 입학 시부터 자신의 진로를 상당히 구체화하고 있었다. 즉, 코스별 진로지도로서 ① A코스는 국내대학 진학(정보통신대학, KAIST 등) 학생을 위한 진로지도 ② B코스는 해외대학 진학(유학)을 위한 진로지도 ③ C코스는 졸업 후 바로 벤처 등 창업을 육성(동아리 활동 활성화 등으로 벤처 창업 육성지도) 프로그램이

다. 그리고 ④ D코스는 취업과 진학을 동시에 선택하는 진로코스로 학교졸업 후 취업과 사이버대학 진학을 동시에 취하고자 하는 학생을 위한 진로지도 프로그램이다.

그리고 디미고는 학생들에게 창작동아리 활동을 지원하는데, 학교 차원에서 동아리 연구 및 실습공간을 제공한다. 여기에는 문화콘텐츠창작반, 디지털아트반, 홈페이지제작반, 컴퓨터하드웨어반, 마이크로프로세서반, 디지털방송반, 홍보출판위원회, 박쥐부대 등의 동아리반이 구성되어 있다. 더욱이 학교 당국은 향후 학생벤처 창업을 지원할 계획을 가지고 있었다(우수 동아리반에 대해 연구비 지원계획, 2002).

이처럼 디미고는 IT 분야 조기교육으로 대학과 연계하여 전문인력 수준을 극대화하고, 산학연계 교육을 통한 산교육 실현을 장기적인 교육목표로 삼고 있으며, 동시에 모의 벤처창업 동아리 등의 활성화로 벤처창업가 조기육성을 통하여 산·학 연계교육 등으로 상호 시너지 효과를 창출하여 학교경영 전력의 핵심을 미래세계를 선도할 IT 전문인력 양성에 두고 있다.

나. 전문대학 - 청강문화산업대학

1) 양성계획

청강문화산업대학은 국내 최초의 문화콘텐츠 산업 특성화 대학을 표방하면서 1996년 설립된 학교로서, 21세기 문화콘텐츠 산업의 발전을 위한 인재양성과 전문가 육성을 주된 목표로 하고 있다. 최근 국가경쟁력 강화를 위한 새로운 대안으로 주목받고 있는 문화콘텐츠 산업의 실질적인 부흥을 위해 게임·애니메이션 계열, 디자인산업 계열, 정보통신 계열, 휴먼케어계열의 4개 계열에 총 16개학과를 개설하고 있으며, 이중 게임·애니메이션 계열은 각기 독립적인 세 개의 교육 프로그램인 만화, 애니메이션, 컴퓨터 게임을 다양한 시도와 교육 방식의 개선을 통하여 연계성을 최대한 활용하는 방식으로 운용함으로써 보다 우수한 수준의 전문인력을 양성하고자 노력하고 있다.

2) 학생자원

본 연구의 전문대학 사례로 선정된 청강문화산업대학은 2, 3년제의 교과과정 운영을 통하여 매년 1800여명의 신입생을 선발하고 있으며(2003년 기준), 4개 계열 모두 문화콘텐츠 산업과 연관되어 있다. 본 연구에서는 그 중 게임·애니메이션 계열로 분류된 3개 과-애니메이션과, 만화창작과, 컴퓨터게임과의 사례를 중심으로 살펴보고자 한다.

<표 Ⅲ-31> 청강문화산업대학의 애니메이션 계열 학생현황(2002.10. 현재)

	1학년	2학년	3학년	계
애니메이션과	117	109	(3년제 시행)	226
만화창작과	135	116		251
컴퓨터게임과	77	36		113
계	329	261		590

3) 교육과정 개발방식

청강문화산업대학의 핵심을 이루며, 본 연구의 관심분야인 문화콘텐츠 분야의 게임·애니메이션 계열 각 학과별 교육과정 개발방식을 살펴보고자 한다.

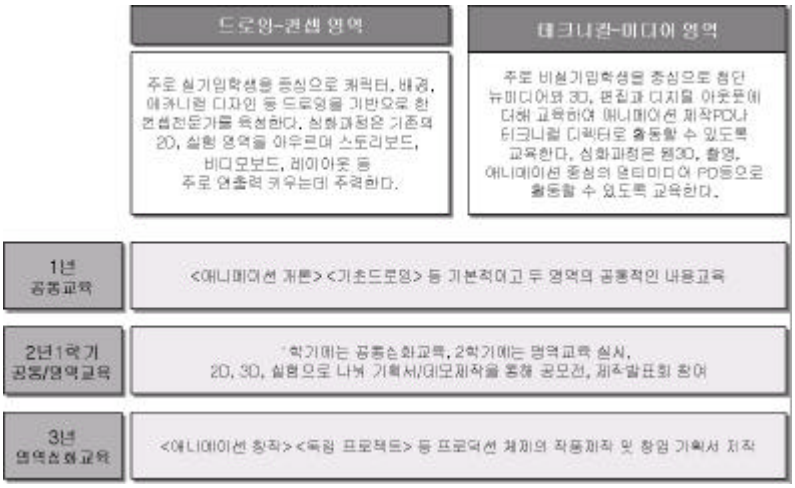
가) 애니메이션과

3년제로 디지털콘텐츠의 핵심요소의 하나인 애니메이션의 다양한 창작적 모색을 기본으로 하여 2D애니메이션, 3D애니메이션, 실험애니메이션의 장르로 분류하여 교육을 실시하고 있다. 심화과정에서는 모든 학생들에게 창작경험을 할 수 있도록 작품제작을 중심으로 세부적인 부전공개념의 애니메이션 테크니컬 전문가, 드로잉컨셉전문가 등의 전문성을 부여한다.

[그림 Ⅲ-1] 애니메이션과의 주요 교육내용

수업진행은 3년제 학과의 특성을 살려 전문적이고 차별화된 심화교육을 실시한다. 이는 애니메이션 업계의 요구와 학생들의 창작욕구 및 기본자질 배양을 위해 국내 최초로 3년제 교육과정으로 개편, 창작 애니메이션의 제작과 전공영역의 확실한 인식 및 실기능력을 갖춘 창의력 있는 인력으로 육성하기 위함이다. 둘째, 교내 게임애니메이션 계열 내의 각과별 연계교육을 통하여 공통부분에 대한 연계교육과 함께 공동작품을 개발하는 연계수업을 모색하고 있다. 셋째, 졸업작품전과 각종 국내외 애니메이션 페스티벌과 관련된 작품의 제작·실습을 중시하는 교육과정을 제시한다. 넷째, 학생 개개인의 특성을 살린 부전공 개념의 특화교육을 실시한다. 2D, 3D, 실험의 제작영역에 대한 전체적인 제작경험과 함께 학생 개개인에 맞는 특화 교육을 위하여 부전공 개념의 드로잉- 컨셉 영역과 테크니컬 미디어 영역을 두어 분야와 특성에 맞는 교육을 실시한다.

한편, 1997년부터 현재까지 네트워크를 통해 16개 업체와 현장실습 및 취업을 연계하고 있다. 특히, 최근 기획·창작 애니메이션의 시장요구에 부흥하기 위해 제작 중심에서 기획과 마케팅, 웹분야 등 신기술분야에서의 새로운 산학협력관계를 추진중이다. 3년 과정에서는 프로젝트식 수업운영을 위해 제작현장과 실질적인 프로젝트 협력을 추진하고 있으며 이를 통해 수업결과물의 상용화 등을 위해 협력업체와 공동교육 프로그램 개발을 추진하고 있다.



[그림 Ⅲ-2] 애니메이션과의 3년제 교육과정 소개

- 기초공통 과정 : 애니메이션 개론, 기초드로잉, 색채실습애니메이션 제작기법 등
- 2D 애니메이션 과정 : 2D 애니메이션 제작기법, 작화기법, 웹 애니메이션 등
- 3D 애니메이션 과정 : 3D 애니메이션 제작기법, 3D 캐릭터 애니메이션, 웹3D애니메이션
- 실험 애니메이션 과정 : 실험 애니메이션 제작기법, 배경미술, 독립 프로젝트 등
- 전공심화 과정 : 스토리보드 연출, 영상연출, 복합매체 워크숍

나) 만화창작과

만화창작과는 향후 21세기 문화산업의 핵심적 중추를 이룰 출판 만화의 역할을 확대하고 폭넓은 표현영역의 확장을 꾀함과 동시에 우리 문화의 뿌리에 기반을 둔 다양한 독창성과 국제적 표현역량을 길러 고도의 전문능력을 갖춘 만화인 양성을 목표로 이에 적합한 교과과정 개발을 서두르고 있다.

그러나 현재 교과과정은 만화가라는 직무에 맞춰서 엄밀하게 작성된 교과과정은 아니다. 아직까지 '만화가'라는 직무에 대한 적확한 정의도 이루어지

지 않고 있어 예술적인 작업을 하는 작가 수준에서 대중적인 엔터테인먼트 생산자에 이르기까지 광범위한 스펙트럼에 입각한 교육이 이루어지고 있다. 이를 극복하기 위해 교과과정을 개발에 다음과 같은 기준을 제시하고 있다.

먼저, 만화가라는 직무에 대한 정확한 분석이 있어야 한다. 만화가란 '만화 형식'을 표현의 방법으로 활용하는 사람을 말하며, 만화콘텐츠를 폭넓게 생산, 활용하는 시각 이미지 창작자가 되어야한다.

둘째, 위에 제시된 기준에 근거하여 현재 장르별, 매체별로 나누어진 교육과정이 통합적으로 조정되어 각 학기별로 일정한 수준에 도달할 수 있도록 분할·편제되어야 한다. 셋째, 분할·편제된 교육과정은 만화콘텐츠를 생산, 활용하기 위한 이론, 기획, 마케팅 과정과 드로잉, 데생의 창작과정, 그리고 이를 폭넓게 활용할 수 있는 매체적용과 활용 과정으로 나뉜다. 또한, 이처럼 제시된 교과과정 개발을 위한 기준을 통해 하나의 프로젝트를 완성해 나가는 프로젝트형 수업이나 워크숍형 수업이 병행되어야 한다.

이러한 기준에 따른 수업진행은 첫째, 산학 프로젝트의 수업 활용으로 만화출판 현장의 실무진을 각 커리큘럼에 적합한 외래교수로 임용하여 이론과 실제가 적합하게 조화를 이룬 수업으로 유도, 졸업 후 취업이 용이하도록 산학협력 관계를 이끌어 나간다. 둘째, 특강과 교외실습을 통한 교과목 성취도를 확인하기 위해 보다 객관적인 교육효과를 위한 다양한 작가를 초빙하여 특강을 실시하며 작가와 출판만화 현장의 견학기회를 확대하여 가시적인 수업향상을 이루도록 한다. 셋째, 정보화 활용능력 강화로 디지털 시대에 적합한 미디어 교육효과를 위해 다양한 컴퓨터 학습 프로그램을 운영해 나가고 있다.

다) 컴퓨터게임과

컴퓨터의 개발과 함께 시작된 컴퓨터게임의 역사는 최근 인터넷 관련 산업의 폭발적인 성장, 컴퓨팅 파워의 향상, 개인 이동통신 서비스의 일반화 등의 새로운 기술흐름을 통하여 다양한 형식과 새로운 장르의 게임을 선보이면서 이제는 단순한 유희나 오락차원을 넘어 고부가가치를 창출하는 첨단 영상산업 및 정서 서비스 산업으로 정착해가고 있다. 실제로, 전 세계 게임산업의 규모는 영화산업이나 음반산업의 규모를 크게 상회할 것으로 예측될

정도로 폭발적으로 성장하고 있으며, 컴퓨터게임과에서는 이러한 산업현실에서 필요로 하는 높은 수준의 전문 게임제작 기술인력의 육성을 위하여 다양하고 효과적인 교육과정을 제공하려 애쓰고 있다.

청강문화산업대학 컴퓨터게임과의 경우는 첫 학기에 게임의 개요와 게임산업 전반에 대한 이해, 게임 제작을 위한 다양한 요소인 게임그래픽, 게임프로그래밍, 게임디자인, 게임사운드 등에 대한 기초적인 교육을 실시한 후, 자신의 적성과 관심도에 따라 '게임그래픽 분야', '게임프로그래밍 분야', '게임디자인(기획) 분야' 의 3개 분야 중 하나를 선택하여 공부하게 되는 일종의 세부 전공제도를 적용하고 있다. 이러한 세부분야에 대한 집중적인 교육은 게임산업만이 가지는 고유한 특성, 즉 공학-예술-인문학이 연계된 컴퓨터게임 제작과정의 종합적인 문화산업적 특성을 최대한 고려한 형태의 교육과정이며, 최종 학기에는 학생들이 3개 세부분야별로 단일한 소규모 팀을 구성하여 실제 게임 제작 프로젝트를 수행하여야만 졸업을 할 수 있는 시스템을 제공하고 있다.

실제 수업진행은 창의적인 게임 시나리오 작성, 게임 기획 및 마케팅, 게임 그래픽, 게임 프로그래밍, 게임 사운드의 이해 등 게임 개발 및 제작의 제반과정과 관련된 세부적인 내용과 소양을 교육하며, 특히 각종 게임 동아리 활동 및 그룹 스터디 등을 통한 팀별 학습활동 활성화와 개인별 적성과 소질에 따른 개인별 교육계획 수립 및 적용, 실질적인 산학협력을 통한 현장기술 교육, 애니메이션과 및 만화창작과와의 다양한 교육연계 등을 통하여 하루가 다르게 변화하는 게임산업에 쉽게 적응하고 앞서나갈 수 있는 전문인을 양성하고자 한다.

- 기초 공통과정 : 게임학 개론, 게임그래픽 기초, 게임프로그래밍 기초, 게임디자인 기초, 아이디어 발상 훈련, 인간과 컴퓨터 상호작용 등
- 게임그래픽 분야 : 기초 드로잉, 2D CG, 3D CG, 조형색채학, 게임원화 제작, 애니메이션 기초, 캐릭터디자인, 게임동영상 제작 등, 관련 실습
- 게임프로그래밍 분야 : 게임자료구조, 게임시스템구조론, 게임운영체제, 게임알고리즘, 윈도우프로그래밍, 네트워크프로그래밍 등, 관련 실습
- 게임디자인(기획) 분야 : 게임분석, 게임디자인, 게임마케팅, 게임이벤트

연출, 게임스토리보드, 게임시나리오, 게임제안서 작성 등 관련 실습

· 전공심화 과정 : 게임제작프로젝트 실습, 졸업작품 연구 등

라) 3개 과의 계열연계 방안

비교적 독특한 분야를 통해 나름대로의 발전형태를 걸어온 청강문화산업대학 게임·애니메이션 계열의 3개 과는 최근 문화산업 전반의 새로운 흐름이기도 한, 각 세부분야 사이의 제작과정 연계 및 소재 공유, 즉 '원소스 멀티유즈(One-source Multi-use, 혹은 프랜차이징으로 불림)'의 필요성과 가능성 을 인식하고 이와 관련된 계열 차원의 상호협력과 실질적인 교육과정 연계를 시작한 바 있다. 예를 들어, 공동으로 개발된 캐릭터와 시나리오를 바탕으로 애니메이션과의 동아리가 플래시 애니메이션을 제작하고 컴퓨터게임과의 동아리가 해당 컴퓨터용 보드 게임을 제작하여 좋은 결과물을 얻어낸 사례에서처럼 단일 과의 독립된 교육과정만으로는 얻을 수 없었던 시너지 효과를 다양한 방식의 시도를 통해 얻어낸다는 것이 기본개념이다.

현재의 시도는 초기단계로 시행상 많은 문제점과 부작용도 예상되기는 하지만, 궁극적으로는 현재까지 타 교육기관과 과정에서는 얻을 수 없었던 다양한 부가효과를 얻을 것으로 기대하고 있다. 현 시점에서 추진되고 있는 내용은 대체적으로 다음과 같은 것들이 있다.

· 기초공통 과정 개설(2003년) : '문화컨텐츠트랜드 분석', '매체개론'
  => 2003년 2개 과목에서 출발, 2004년 이후 개설 과목 확장 예정

· 전공심화 과정 개설(시행 예정) : 공동 프로젝트 제작, 캐릭터 개발 등
  => 실질적인 '원소스멀티유즈' 활용을 위한 공동 교과목 개설 예정

· 3개과 공동 행사(기 실시중) : 청강 만화/ 게임/ 애니메이션 경진대회, 청강 디지털콘텐츠 워크숍, 계열 연계 졸업전시회 등

· 기타 지원 분야(기 실시중) : 창작인력콘텐츠 DB 제작, 온라인교육과정 공동 개설('시나리오 작성' 과목), 공동 후반작업실 개설 및 운영, 만화영상도서관 자료구입 및 운영연계 등

4) 교육현장 연계(산학협동, 인턴십)

그 동안 청강문화대학의 산학협력의 추진성과를 살펴보면, 가장 중요한 교

육현장연계는 산학협동 사업의 내실화를 위한 기본인프라를 구축하였다는 점이다. 예컨대, 1과 1산학협동위원 임명 및 전체 교수의 산업체 방문결과 보고체제 구축으로 2001년 11월 현재 전체 355개의 산업체와 산학협동 협정을 체결하였고, 219명의 산업체 인사에 대하여 학과 산학협동위원으로 위촉하였다.

그리고 중소기업청 선정 중소기업기술지도대학(TRITAS)으로 지정되어 대학의 전문인력 및 연구시설 등 대학이 보유하고 있는 자원을 활용하여 중소기업 현장의 애로기술 해결을 지원하고, 대학생의 현장 실무능력 배양과 취업기회 마련 및 중소기업에 고급인력을 제공할 목적으로 2001년 3월 26일 중소기업청으로부터 지정 받아 총 23개 기업체에 대하여 23명의 교수와 46명의 학생이 참여하여 중소기업 현장에서 겪고 있는 애로 기술에 대한 지도를 실시하였다.

특히 애니메이션의 경우, 1997년부터 현재까지 16개 업체와의 네트워크를 통해 현장 실습과 취업에 연계하고 있다. 특히 최근 기획 창작 애니메이션의 시장요구에 부흥하기 위해 제작중심에서 기획과 마케팅, 웹 분야등 신기술 분야에 새로운 산학협력 관계를 추진 중이다. 3년 과정에 대비한 프로젝트식 수업운영을 위해 제작현장과 실질적인 프로젝트 협력을 추진하고 있으며 이를 통해 수업결과물의 상용화 등을 위해 협력업체와 공동 교육 프로그램 개발을 추진하고 있다. 주요 산학 협력업체 현황은 다음과 같다.

가) 애니메에션과

- 셀-디지털 셀 애니메이션 제작분야－이레동화, (주)새롬 프로덕션, 성보양행, 유니메이션월드, 유니동화, SOME, CONIC, (주) 팀 프로덕션, (주)코네트미디어, (주)아이엔유 글로벌, (주)애니맨
- 일러스트, 디자인 분야－소호, 디자인그룹
- 3D 애니메이션 전문업체－(주)오콘(나잘난박사, 룰루랄라 제작)
- 만화, 인터넷 컨텐츠 분야－(주)마나로 닷컴
- 애니메이션 기획제작, 마케팅 분야－(주) 미지온 엔터테인먼트

나) 만화창작과

- (주)애니시아와 현장실습 체결

· M 조형연구소와 공동 프로젝트 수행
· 이현세엔터테인먼트와 산학협정체결, 공동 프로젝트 수행
· (사)서울국제만화애니메이션페스티벌조직위원회와 산학협정 체결
· 한국문화콘텐츠진흥원에 만화정책 관련 각종 자문 시행
· 부천만화정보센터와 만화역사박물관의 정보교환, 만화애니메이션 관련 각종 자료와 정보의 상호교환
· 글논 그림밭과 만화책, 교재, 비평서에 대한 시장동향과 정보교류
· 교수, 학생 합동으로 극화, 학습만화 제작 출간

다) 컴퓨터게임과

· (주)막고야, (주)손노리, (주)매직네트정보통신, (주)엔트레스, (주)아이콕콕, (주)게임브릿지, (주)동쪽의 땅, (주)울시스템, (주)미르소프트, (주)헤가소프트, (주)에스디엔터넷, (주)안다미로, (주)게임스쿨, 그린섬디자인교육원, (주)바른손카드와 산학협정 체결
· 현장 기술교육 등을 통한 개인별 스터디 계획 수립, 점검
· 방학기간을 활용한 학생들의 관련산업체 현장실습 진행
· 창업동아리, 게임제작동아리 활동 활성화

5) 졸업 후 취업

청강문화산업대학 게임·애니메이션 계열의 3개 과는 유기적인 산학협력 사업 추진 및 취업정보센터를 통한 적극적인 취업지도로 높은 졸업생 취업률을 유지하고 있다. 과 설립이 가장 앞섰던 애니메이션과의 경우, 1998년 1회 졸업생부터 2001년 4회 졸업생까지 85%의 평균 취업률을 보이는데, 2D 애니메이션 제작사, 3D 애니메이션 제작사, 클레이 애니메이션 제작사, 일러스트 전문회사, 광고 프로덕션, 애니메이션 잡지 및 관련 출판사, 애니메이션/영화 기획 및 제작사, 중·고등학교 실기교사 및 특활교사, 캐릭터 업체, 웹 애니메이션 업체 등에 주로 취업하고 있다. 최근 사회적인 관심이 높아지고 있는 컴퓨터게임과의 경우도 졸업생의 대부분이 졸업과 동시에, 혹은 졸업 이전에 본인이 선택한 세부 전공에 따라 다양한 직종-게임프로그래머, 게임 그래픽디자이너, 게임기획자, 온라인게임 관리자, 게임관련 잡지 수습기자 등

-의 다양한 분야에 취업하고 있는 것이 현실이다.

반면, 만화창작과의 경우 작가를 지망하고 있는 학생들이 대부분이지만, 쉽게 만화작가로 진출하기는 용이하지는 않다(전문가로서의 경력 등 미흡). 공모전의 통로를 활용하거나 다양한 방식의 소개를 통해 정보만화작가로 진출하는 경우가 대부분이다. 또한 뉴미디어나 웹, 플래시의 제작자로 진출하는 경우도 있으나, 전체적으로 사회진출의 통로가 아직까지는 네트워크화 되어있지 않다. 이와 같은 문제를 극복하기 위해서는 먼저, 만화콘텐츠를 활용하는 다양한 영역에서 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 교과과정상의 문제가 극복되어야 하며, 업체들과의 긴밀한 산학협력을 통한 프로젝트 수업이 공동으로 진행되어야 할 것으로 분석하고 있다. 또한 워크샵 등을 통해 기업이 필요로 한 전문인력의 효율적인 수급을 위해 리쿠르팅 시스템도 도입되어야 할 것으로 보고 있다.

6) 발전전략

최근 문화콘텐츠 산업이 우리나라의 경쟁력을 다시 일으켜 세우는 역할로서 그 중요성이 강조되고 있는데 우수한 능력의 인재 양성과 문화산업인 육성을 위한 대학으로서 자리매김하는 것이 청강문화대학의 주요 발전전략이다.

청강문화대학은 문화콘텐츠 산업분야의 특성화 학교라는 특성을 지속적으로 살리기 위해 '손에 잡히지 않는 문화'를 실질적으로 상품화하기 위하여 전공별 특화교육을 통한 문화콘텐츠 산업 전문인력의 양성에 노력을 기울이고 있다. 1인 1대를 원칙으로 하는 PC실습실, 그래픽 디자인 실습실, 영상실, 만화상영도서관 및 정보관 등 국내에서도 손꼽히는 첨단시설을 보유하고 전공별 특화 교육을 실시하고 있다.

한편, 스스로 훈련할 줄 아는 저력인재를 키워내기 위해 STC(Self Training Certification) 인증제도라는 제도를 수행하여 전교생을 대상으로 정규과정 외에 주당 4시간씩(컴퓨터교육 2시간, 영어회화 2시간)의 특별교육을 실시하여 일정수준에 도달한 학생에게만 학장 명의의 인증서를 수여하고 있다. 이러한 제도는 졸업 이후에도 학생 스스로가 자신이 필요로 하는 분야의 학습을 나

름대로의 방법으로 지속할 수 있는 일종의 훈련과정을 거치게 되는 것으로, 현재 좋은 반응과 결과를 보여주고 있다.

이러한 본교만의 독특한 STC 교육 프로그램과 정규학과 교육 외에도 온라인 강좌 개설, 주문식 교육 적용 등 다양한 시도와 노력을 통하여 청강문화산업대학은 사회가 요구하는 전문 문화콘텐츠산업 인력의 양성에 힘을 기울이고 있다.

다. 4년제 대학교-경기대학교 다중매체영상학부

1) 양성계획

경기대학교 다중매체영상학부는 다중매체이론과 대중예술에 정통한 전문가를 양성할 목적으로 개설되었다. 다중매체영상학부에는 연기전공, 다중매체, 애니메이션, 정치매체관리학, 전자디지털음악 등으로 전공영역이 세분화되어 있다.

연기전공은 연기예술교육을 특성화하기 위해 설치되었고, 매체로서의 인간이 공연예술에서 어떤 가치를 가지는지, 그 표현적 가능성과 실제 커뮤니케이션의 현상은 어떠한지를 공부한다. 또한 연출과 기술, 이론 등 공연예술의 제 분야를 선택하고 실습할 수 있는 기회가 있다.

다중매체전공은 1999년 서울캠퍼스에 개설되었다. 영상이론과 실무를 통한 각종 프로그램 제작과 아울러 새로운 기술개발과 빠르게 변해 가는 멀티미디어의 이해·제작활동을 통해 변화할 미래의 미디어(Future Media)를 연구·예측한다. 디지털 정보를 효과적으로 전달하기 위한 디지털콘텐츠 개발, 디지털콘텐츠 제작에 필요한 각종 소프트웨어 교육, 디지털 영상 제작/편집, 프로그래밍, 상호작용(interactivity)의 이해 등을 통해 디지털 콘텐츠(CD-ROM, Web-site, 게임, 인터넷방송 등)를 기획·제작한다.

애니메이션 전공은 1999년 개설되어 출판만화 제작기술을 기반으로 만화영화 제작, 컴퓨터애니메이션, 게임디자인, 영화의 특수효과 제작, 가상현실 공간 제작에 이르기까지의 종합 영상예술의 범위를 연구 제작한다. 따라서

교육과정은 종합 영상예술에 필요한 셀을 사용하는 전통적인 애니메이션을 기반으로 디지털애니메이션, 캐릭터 개발, 스토리 제작, 디지털 음향, 애니메이션 배경제작 등의 과정을 배운다.

정치매체관리학은 2000년에 신설된 전공으로서 예술과 정치를 매체의 방법론으로 접목시키는 학문으로 민주사회에서 정치 및 문화계 지도자 선출을 위해 선거의 방법과 관리를 가르치는 매스컴학과 정치 관리학을 함께 배운다. 다중매체를 이용한 정치커뮤니케이션 현상을 과학적으로 연구할 수 있는 이론과 방법론 및 실무를 배우게 되며, 관련분야에 진출하여 전문인으로 활동하는데 필요한 전문적 지식과 자질을 기르게 된다. 또한 정치커뮤니케이션 전문가로서 활동하는데 필요한 윤리의식과 합리적인 가치관을 갖게됨과 동시에 사회지도자로서 봉사할 수 있는 정치지식을 얻을 수 있다.

전자디지털음악전공은 정치매체관리학 전공과 함께 2000년 서울캠퍼스에 신설되었다. 작·편곡과 녹음에 있어서 컴퓨터를 이용한 음악작업은 필수가 되었기 때문에 디지털 시대에 맞는 전자음악적 작·편곡법, 컴퓨터 하드디스크 레코딩을 중점적으로 교육하고 또한 전통국악기와 동양악기의 연주법과 특성을 익혀 동양음악과 디지털음악을 접목하는 새로운 음악을 창출하고 대중화하는데 목표를 두고 있다(경기대학교 홈페이지, 2002).

2) 학생자원

경기대학교 다중매체영상학부에서는 2002학년도 신입생을 연기전공, 다중매체전공, 애니메이션전공, 정치매체관리 전공, 전자디지털 전공 각각 24명, 20명, 20명, 20명, 16명을 모집하였다. 그런데 다중매체영상학부의 각 영역 전공은 모집정원을 크게 넘어서 경쟁률이 매우 치열했음을 알 수 있다. 연기전공은 469명이 지원하여 19.54 : 1의 경쟁률을 보였고, 다중매체 전공은 296명이 지원하였고, 애니메이션 전공은 197명이 지원하여 각각 14.8 : 1과 9.85 : 1의 경쟁률을 보였다(경기대학교 내부자료, 2002).

이와 같이 문화산업과 관련된 전공영역에 대한 수요가 매우 많음을 알 수 있다. 다음은 경기대학교 다중매체영상학부의 2003학년도 모집정원이다.

<표 Ⅲ-32> 2003학년도 경기대학교 다중매체영상학부 모집현황

학부	전공	모집인원
다중매체영상학부	연기	30
	다중매체	20
	애니메이션	20
	정치매체관리학	20
	전자디지탈음악	20

자료 : 경기대학교 내부자료(2002).

3) 교육과정 특성

경기대학교 다중매체영상학부는 공연예술의 선진화를 위해 멀티미디어와 관련된 문화산업분야를 망라한 학부의 조직 안에 있으며 학생들에게 다양하고 실용적인 교육을 실시하고 있다. 연기전공 수업은 연기전문교육기관인 스티니스랍스키 연기원과 실습 및 실제 공연을 위한 공연장에서 행해진다. 또한 연기전공은 일반대학원에 석사과정이 개설되어 있으며 박사과정도 개설할 예정이다(경기대학교 내부자료, 2002).

4) 교육현장 연계

다중매체영상학부에서는 다른 학부와는 달리 산학협동 연계를 중요시한다. 그러나 학교와 산업현장과의 시각차가 크기 때문에 여러 가지 어려운 점이 존재한다. 예를 들어 애니메이션 전공의 경우, 학교에서는 애니메이션에 대해서 영상예술로서의 시각을 견지하여 창작기반에 역점을 두고 있는 반면, 산업현장에서는 기술로서의 인식이 매우 커서 직접 활용할 수 있는 인력만을 요구하고 있다.

이러한 차이에도 불구하고 학교에서는 마지막 학기를 이용하여 인턴십 과정을 두고 있다. 이를 통해서 주문식 교육과정을 개발하고 현장인력 교수를 활용하는 초빙·겸임교수제를 두고 있다. 또한 산·학간 공동 프로젝트를 수행하도록 유도하고 있다.

그러나 다중매체영상학부의 산학연계 활동에도 여러 가지 애로사항이 존

재한다고 말한다. 무엇보다 실적만을 중요시하여 일회적인 산학연계에 그치고 있는 것과, 이 분야 업체들의 변화가 심하기 때문에 장기적인 산학연계 활동을 하기가 힘든 실정에 있다고 한다.

라. 사설학원 - 한국애니메이션아카데미

애니메이션 산업은 그림 이외에도 마케팅 섭외 등 다양한 분야의 인재를 필요로 하는 종합예술 비즈니스이다. 따라서 애니메이션 분야의 전문가는 숙련된 기술을 필요로 할 뿐만 아니라 카메라와 컴퓨터에 대한 총체적 지식은 물론 폭넓은 교양도 쌓아 다양한 스타일의 캐릭터를 형상화할 수 있는 다재다능한 능력을 갖추어야 한다. 실제로 이 분야의 전문가들에게는 학력보다는 현장에서의 손재주와 상상력, 연출력 등이 중요하다.

최근 들어 대학이나 전문대학 등에서 애니메이션 분야의 인력을 양성하기 위해 애니메이션 전공 학과들이 많이 생겨나고 있으며 이 분야를 특성화하는 고등학교나 대학원 등에서까지도 전문가 양성에 힘을 쏟고 있다. 그런데 이 분야는 이론 부분보다는 실기 위주의 교육이 많고 산업현장에서 요구하는 부분도 실무 위주의 교육이기 때문에 정규 교육기관에서는 산업현장에서 요구하는 교육과정을 시시각각으로 수용할 수 없는 경우가 많다. 이에 반해 비정규 교육기관인 사설학원은 이러한 부분에 있어 매우 융통성 있는 교육을 할 수 있으며, 애니메이션 분야나 다른 문화콘텐츠 산업 분야에서도 학원의 역할이 크다고 할 수 있다. 따라서 애니메이션 전문학원인 한국 애니메이션 아카데미에 대한 사례조사를 통해서 여러 가지 시사점을 얻고자 한다.

1) 양성계획

한국 애니메이션 아카데미에서의 대표는 지난 몇 년간 학교와 현장을 통하여 영상연출(애니메이션, 영화)을 배우고 지도하면서, 기획과 연출에서 체계적인 완성도를 높일 방법을 고민하였다고 한다.

우리나라의 영상 산업 중 애니메이션 산업은 제작 면에서 국제적으로 3위의 수준이나 대부분 테크닉이 강조된 하청제작만이 활성화되었음을 인식하

고, 창의성과 예술적 감성을 끌어내기 위한 교육과정이 무엇보다 필요함을 주장하고 있다. 최근 국내에서도 창작 애니메이션이 선보이기 시작하였고, 많은 투자가 이루어졌지만 아직은 크게 성공을 거두지 못하고 있다. 문제점은 창의력을 필요로 하는 기획단계의 인력이 매우 부족하기 때문이라고 생각하고 있음을 밝히고 있다.

또한 영상산업에서도 애니메이션에 관한 관심이 집중되면서 많은 대학에서 애니메이션학과를 설립하여 교육하고 있다. 그러나 애니메이션의 연출, 기획에 도움을 줄 뚜렷한 교육의 커리큘럼이 없어 어려움을 겪고 있는 것이 사실이다.

이에 한국애니메이션아카데미에서는 일러스트레이션(출판미술), 카툰(시사만화), 애니메이션(만화영화)에 관한 전문이론과 전공실기를 중점적으로 연구하고 산업체 현장실습을 강화하는 방향으로 교육하고 있다.

2) 학생자원

한국애니메이션아카데미는 1998년 신설되어 현재 홍대앞과 천호동에서 두 개의 전문학원으로 운영되고 있다. 본 조사는 홍대학원을 대상으로 하였다. 홍대학원에는 컴퓨터애니메이션과, 2D애니메이션과, 창작애니메이션, 만화창작반, 만화관련 입시반, 만화고등학교 예비반, 애니메이션 영상·연출가 과정, 만화고등학교반, 애니메이션 유학반, 계원조형예술대학반, 홍재호 애니메이션감독 지도반 등을 운영하고 있다. 만화고등학교를 진학하기 위해 애니메이션 고등학교에서 주최하는 공모전에 응시하여 수상경력을 쌓는 경우가 많으며, 만화나 애니메이션 전공학과에 진학하기 위한 고등학교 3학년 수험생들도 많이 온다. 또한, 취업을 위해 좀 더 숙련과정을 거치기 위한 목적으로 오는 사람들과 유학을 준비하기 위한 유학반도 개설되어 있다. 일단 만화나 애니메이션에 관심이 있는 사람이라면 모두 입학할 수 있다는 점에서 정규 교육기관의 학생모집과는 차이가 있다.

한국애니메이션아카데미의 원생으로서 2002학년도 애니메이션고등학교에 입학한 학생수는 7명이며 만화애니메이션을 전공하는 4년제 대학교 및 전문대학에 진학한 학생수는 대략 80명 정도이다(한국애니메이션아카데미 내부자

료, 2002).

사설학원은 정규 교육기관과 다르게 학생들의 유동성이 크기 때문에 정확한 파악이 어려우며, 한달 단위로 개강하기 때문에 변동이 클 수밖에 없다.

3) 교육과정 개발방식

한국 애니메이션 아카데미의 교육과정은 수요자의 요구와 기업에서 요구하는 실무교육을 위주로 운영하고 있다고 한다. 학원의 특성상 한 달에 한번씩 개강을 하기 때문에 그 때마다 교육과정을 달리 할 수 있고 기업이나 산업현장에서 요구하는 교육을 수용할 수 있는 융통성이 크기 때문에 4년제 대학교나 전문대학을 졸업한 후에도 취업을 위해 학원을 찾는 경우가 많다고 한다. 교육과정은 주로 이론보다는 실기 위주로 교육하고 있으며, 수요자의 요구에 맞는 교육이 이루어지기 때문에 대학과 같은 수직적 교육방식을 탈피하고 있다는 점에서 사설학원만의 독특한 특징이 있다.

한국 애니메이션 아카데미의 교육과정 개발방식은 주로 전문가의 조언과 학생의 주문, 그리고 대학과의 체계표 교류를 통해서 이루어지고 있다고 전한다. 다음 <표 Ⅲ-40>는 한국 애니메이션 아카데미의 교육과정을 내부자료를 통해서 재구성해보았다.

<표 Ⅲ-33> 한국 애니메이션 아카데미의 교육과정

학과	정규과정	내용
캐릭터 만화	작가까지	취업/ 작품
만화영상	6개월	타이틀 제작 취업지도
컴퓨터 애니메이션	3~9개월	타이틀 제작, 영화연출, 취업지도
일러스트 팬시동화	1년/ 2년	대학생대상
셀애니메이션	6개월	취업/ 작품/ 진학
입시		기초부터 합격까지
유학반		유학과정

자료: 한국애니메이션 아카데미 내부자료(2002).

교육과정을 보면 각 과정마다 특성을 지니고 있는데, 캐릭터·만화학과는 취업준비를 하거나 작가를 지망하는 학생들을 대상으로 교육을 하고 있다. 만화영상과는 타이틀 제작뿐만 아니라 취업과 연관해서 교육을 하고 있으며, 컴퓨터애니메이션과는 타이틀 제작과 영화연출, 취업지도를 하고 있다. 교육내용은 양질의 만화예술가가 갖추어야 할 폭 넓은 교양과 고도의 지식, 그리고 만화예술에 관한 학문적 이론과 창작 표현기법을 습득할 수 있는 내용으로 구성되어 있다. 특히, 일러스트레이션(출판미술), 카툰(시사만화), 애니메이션(만화영화)에 관한 전문이론과 전공실기를 중점적으로 연구하고 산업체 현장실습을 강화한다(한국애니메이션아카데미, 2002).

애니메이션은 다양한 종류를 학습하게 되는데 가장 일반적인 만화영화의 형태인 셀애니메이션과 최근 들어 비중이 커지고 있는 클레이애니메이션 등이 있으며, 만화를 그리는 것뿐만 아니라 찍고 편집하는 과정도 배우게 된다.

결론적으로, 학원의 특성상 교육과정 개발에서 학생들의 요구가 가장 중요한 자원이 되며, 취업을 위해 산업체가 요구하는 교육과정도 중요한 자료로 삼고 있다.

4) 교육현장과의 연계

한국애니메이션 아카데미에서는 사설학원의 특성상 대학과 고등학교 입학과 관련된 입시교육과 취업교육 등을 목표로 하기 때문에 산업현장과 연계하여 인턴십 과정을 두고 있지는 않다.

5) 졸업 후 취업

학원을 졸업한 학생들은 만화와 관련된 모든 분야에 진출할 수 있는데, 만화예술가(Illustrator, Cartoonist, Animator)와 신문방송, 기업체 홍보, 만화영화 연출가 및 제작자, 만화작가, 애니메이터, 멀티미디어 디자이너, 일러스트레이터, CD롬 작업, 게임, 캐릭터디자인, 만화출판 및 기획자, 시나리오작가, 무대미술, 필름디자이너, 컴퓨터그래픽스와 영상디자인 전문가, 기타 예술업무 분야 등에서 작가 활동과 취업이 가능하다.

한국애니메이션아카데미의 경우는 원장 소유의 만화 관련 주식회사가 있기 때문에 학원과 연계하여 학원과정에도 산학협동이 가능하고, 졸업 후에 취업할 수 있는 기회도 다른 학원보다 많다고 한다.

6) 애로사항

최근 들어 만화 및 애니메이션, 특히 애니메이션은 고도의 부가가치를 창출할 수 있는 문화산업으로 각광을 받기 시작하였고, 이러한 애니메이션에 대한 관심은 21세기를 맞이하면서 점차적으로 확대되었다.

이처럼 애니메이션의 지원규모와 관심은 눈덩이처럼 불어나고 있지만 실제 현장에서 일하는 애니메이터들은 과거보다 더 열악한 환경에서 일을 하고 있는 실정이다. 더구나 기술의 발달로 인해, 힘든 노동강도를 견디며 일하던 애니메이터들은 재교육은커녕 오히려 해고당하고 있다. 또한 대부분의 애니메이터들이 회사와 계약시 개인사업자로 등록되기 때문에 불안정한 고용상태에 놓여 있다. 이 밖에도 애니메이터들은 복지와 노동조건이 열악한 수준 속에서 작업하면서 부당한 대우를 받고 있다. 이처럼 장밋빛으로 포장한 애니메이션 산업의 근로환경과 복지수준은 결국 잿빛이라고 할 수 있을 것이다.

하지만 그 동안 애니메이션에 대한 인지도가 높아진 것은 사실상 현장에서 땀흘리는 애니메이터들의 노력 때문이었다. 따라서 애니메이터들의 근로환경과 복지정책이 개선되지 않는다면 한국 애니메이션 산업은 '속빈 강정'이 될 것이라고 밝히고 있다(한국애니메이션아카데미, 2002).

마. 훈련기관 - 서울공연예술 전문학교

서울공연예술전문학교는 현재 국내외에서 공연예술인에 대한 관심이 고조되는 가운데 공연예술인들의 대중화, 전문화, 직업화의 필요성에 의해 세워진 공연예술 전문학교이다.

1) 학생자원

서울공연예술전문학교는 고등학교 졸업예정자나 졸업자 혹은 고등학교 졸업 학력 검정고시를 합격한자 등의 고등학교 졸업수준의 능력이 있는 학생들을 대상으로 모집하고 있다. 실제 2003학년도 신입생 모집현황을 보면 다음 <표 III-34>에 제시되어 있다.

<표 III-34> 서울공연예술전문학교의 모집현황(2년 4학기제, 700명)

학과	전공	모집인원
실용음악	보컬, 컴퓨터음악, 편곡, 작곡, 기악	170
순수음악	성악, 기악, 피아노, 작곡/ 지휘	30
연극영화	연기, 연출, 이벤트, 연예매니지먼트	170
방송연예	TV/ CF 연기, 개그, 작가	50
영상애니메이션	애니메이션, 캐릭터	100
상업무용	재즈댄스, 스포츠댄스, 방송연예댄스	50
뮤지컬과	뮤지컬	80
8개학과	22개 전공	700

자료 : 서울공연예술전문학교 내부자료(2002).

2) 교육과정의 특징

서울공연예술전문학교는 1학년, 2학년 4학기동안 실습 위주의 교육으로 이루어지고 있다. 서울 공연예술 전문학교에 입학시에는 오디션을 통해서 선발되며, 예술분야에 대한 끼와 열정, 잠재력만으로 평가한다. 물론 수능성적과는 무관하게 선발하며 학생들에 대한 평가는 매학기 종강 후 작품발표회를 통해서 검증받는다.

서울공연예술 전문학교의 특징은 매주 'English Day'를 지정하여 주마다 2시간씩 영어회화 교육을 필수과정으로 지정하고 있다. 또한 'English Day'에는 학생 및 교수 모두 영어로 수업을 하기 때문에 강도 높은 영어회화 교육과 실질적인 교육이 될 수 있도록 하고 있다.

실용음악과는 처음 1년 동안 '공통이수과정'으로 두어 전공의 구분없이 기본적이고 필수적인 실기와 이론과정을 이수토록 하고 있으며 2학년 동안은 전공의 구분에 따라 세부적인 전공학습을 '전공이수과정'에서 다루도록 하고 있다. 구체적으로 연주실기 의무화, 연습훈련의 강화, 기초과정의 강화, 전공교육의 집중화, 학내 연주 평가제도, 선택과목의 활용 등의 내용이다.

연극영화과에서는 첫 학기부터 실기 위주, 현장 중심으로 교육을 강조하고 있으며, 교수진도 철저하게 현재 현장에서 활동중인 현역 예술가들을 초빙하고 있다. 이는 기존 4년제 대학이나 전문대학과 차별화된 전략으로 삼고 있다. 전공영역은 연기전공, 연출전공으로 나뉘어져 실제로 각 분야에서 하는 실질적인 교육 위주로 가르치고 있으며, 모든 교과과정은 학생 개개인의 전공 실기능력의 향상을 위해 편성되어 있다. 이러한 점에서 실기 전문교육을 목적으로 하고 있는 전문학교라는 점에서 기존학교와 구별되고 있다.

뮤지컬과는 이론과 실기를 겸비한 인재양성을 위한 뮤지컬의 기본이해, 연기의 다양한 매소드 교육, 춤과 음악에 대한 철저한 실습교육 등의 교과과정으로 이루어지고 있다. 특히 연기와 춤과 노래 등 뮤지컬의 3대 요소를 조화롭게 표현해낼 수 있는 종합적인 교육을 통해 전문성과 예술성을 극대화하였다.

공연기획과는 이벤트 전공과 연예 매니지먼트 전공을 분리되어 있으나, 모든 학생들이 각자의 소질과 적성을 발견할 수 있도록 교육과정이 골고루 편성되어 있다. 입학하기는 쉬우나 졸업하기는 어려운 집중교육의 실습현장으로 모든 학생들은 실제로 행사장에 파견되어 가상 프로젝트에 참여하여 각자의 능력을 발휘하고 검증하는 과정을 거치게 한다.

또한 영상애니메이션과는 애니메이션 전공과 캐릭터 전공 영역으로 나누어져 있는데, 애니메이션 전공에서는 기본적으로 기초미술, 일러스트레이션, 캐릭터를 교육시키면서 셀애니메이션을 제작하고, 이를 바탕으로 점차 디지털 기법에 익숙하게 하여 2D, 3D애니메이션을 완벽하게 제작하도록 한다.

바. 직업경험을 통한 학습-(주)아트포인

1) 선정대상 기관 개요

주식회사 아트포인은 광고를 전문으로 하는 산업체이다. 광고는 디자인 영역에 포함되므로 양성기관의 디자인 전공 출신자들이 주로 제작을 담당한다. 광고 중에서도 2차원의 평면광고를 전문으로 하기 때문에 산업제품을 제작하는 3차원의 공업디자인, 공예부문의 공예디자인, 의상부문의 의상디자인, 화면을 통한 영상디자인 등과는 구별된다.

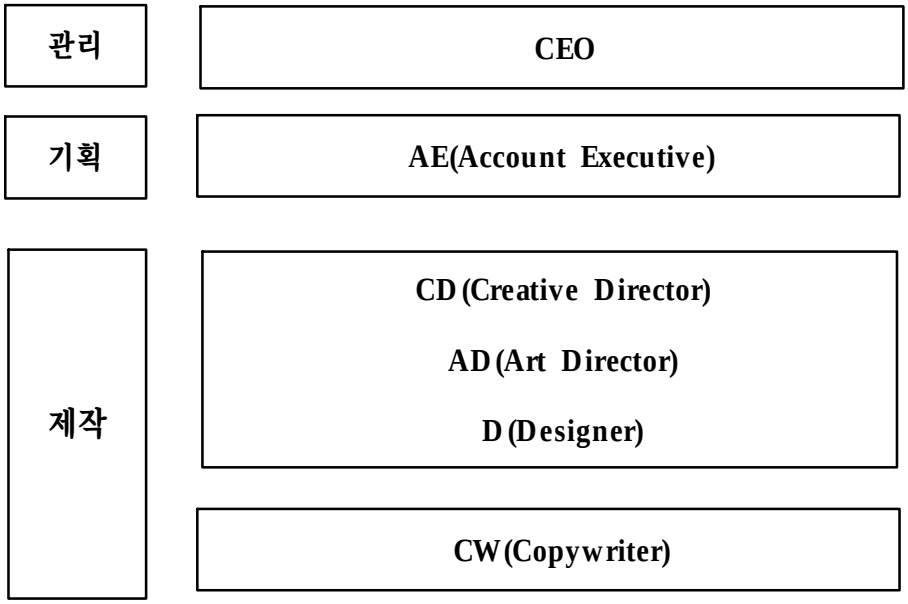
이 산업체는 1993년에 설립되었는데, 대표이사는 약 20년 동안 동종 대기업체에서 차장급으로 근무하였다. 현재 13명의 직원을 보유한 중소기업체인데 대표이사 1명, 부사장(CD:Creative director) 1명, 실장 1명, 차장(AE: Account Executive) 2명, 과장 3명, 대리 3명, 기타 2명으로 구성되어 있다.

2) 역할의 종류, 수준 및 구조

부서는 제작, 기획, 관리부서 등 크게 세 가지로 구분된다. 대표이사는 관리부서에, 부사장은 기획부서에, 나머지 대부분 디자이너들은 제작 부서에 속해있다.

AE는 직접 제작에는 참여하지 않지만 일반적으로 제작의 경험을 가지고 있어 제작과정을 자세히 이해하고 있다. 광고주의 주문을 받아와 제작진에게 전달하는 것이 기본임무이다. 광고주문을 수주하고 광고주의 세밀한 요구(컨셉, 기간, 예산 등)를 제작 가능한 형태로 전달하여야 하기 때문에 AE는 잠재적 고객을 많이 확보하여야 할 뿐만 아니라 의사소통 능력이 우수하여야 한다.

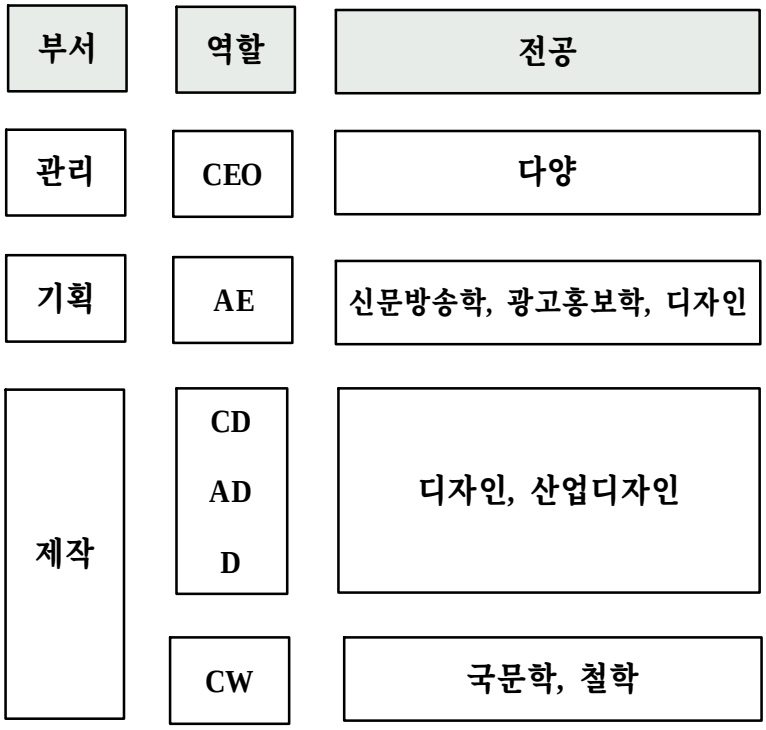
제작에는 크게 디자이너에서 AD(Art Director), CD(Creative Director)로 이어지는 디자인 계열과 문구작성 전문인 CW(Copy Writer)로 구분된다. 이상에서 언급한 역할의 종류, 수준 및 구조를 그림으로 나타내면 <그림 Ⅲ-3>과 같다.



[그림 Ⅲ-3] 디자인 분야 전문인력 역할의 종류, 수준 및 구조

제작의 CD, AD, D는 계열적이기 때문에 디자인 전공자들은 D로 시작하여 AD를 거쳐 CD를 맡게 되는데, CD는 제작의 총책을 담당한다.

3) 역할의 구조와 전공의 관계



[그림 Ⅲ-4] 디자인 분야 역할구조와 전공의 관계

위의 그림에서 나타난 것처럼 CEO는 다양한 전공보유자인 반면 AE는 신문방송학, 광고홍보학, 디자인학을 전공하고 있고, CD-AD-D는 산업디자인을 비롯한 각종 디자인을 전공하고 있으며, CW는 창의적인 문장을 만들 수 있고 국문학 또는 철학을 전공하고 있다.

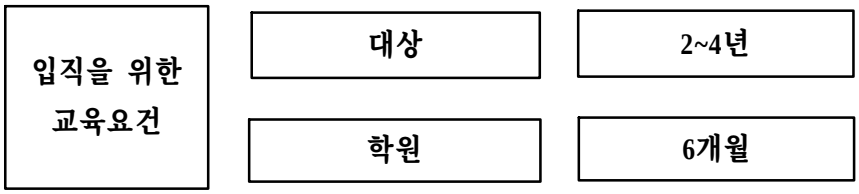
4) 취업의 조건(제작 및 실무자의 경우)

(주)아트포인에 입사하기 위해서는 이력서와 컴퓨터 활용 기술습득 증서가 필요하다. 컴퓨터 활용 기술습득 증서는 학원에서 수료한 증서를 말한다. 또한 포트폴리오가 필요하며, 경력자가 신입자보다 우대된다고 한다.

5) 입직 교육 및 훈련

디자이너로 취업하기 위해서는 대학 교육만으로는 충분하지 않기 때문에 반드시 학원에서 일러스트레이션과 같은 관련 실무 프로그램을 약 6개월 정도 이수하여야 한다.

디자이너 입직 요건 = 정규 대학교육(2~4년) + 학원의 프로그램(6개월)



[그림 III-5] 디자이너 입직 요건

6) 계속 직업 훈련

대부분의 중소기업체는 기업유지 자체가 어렵기 때문에 일반적으로 연수를 하지 않고 있다. 외부에서 재정적인 지원이 이루어진다고 하더라도 결원에 따른 업무공백은 보완하기가 매우 어렵기 때문에 재정적 지원은 계속 직업훈련을 자동적으로 유도할 수 없다.

디자인 계열의 계속 직업훈련 프로그램을 보유하고 있는 곳은 디자인협회와 산업자원부 산하 디자인센터 등이다.

현재의 부사장은 기획을 담당하기 위해 디자인협회인 광고연구원에서 중간 경력사원에게 제공하는 6개월 기간의 프로그램을 이수하였다.

코리아디자인센터는 상품을 돋보이게 할 수 있는 디자인을 국가차원에서 개발하여 중소기업체에 보급하기 위해 세워진 기관인데, 디자이너를 무상 또는 저렴하게 공급하거나 디자인 계발 비용을 지원하거나 연수를 실시한다.

7) 산학협동

(주)아트포인의 부사장이 한화에 재직 시 공모전을 개최하였던 경험이 있

다고 한다. 또한 욕실 관련 디자인 회사에 있을 때 모 전문대학 교수에게 회사에 필요한 아이템 개발비를 제공하여 연구의 결과에 의해 제품을 개발했던 경험이 있다고 전한다. 이와 같이 인턴십을 운영하였던 경험을 가지고 있었으나 현재의 디자인회사에서는 아직까지는 경험이 없다고 한다.

8) 교육기관에 대한 요구

(주)아트포인은 교육기관에 대해 다음과 같은 몇 가지 요구사항을 제시하였다.

첫째, 현재의 교육과정으로는 산업체가 필요로 하는 기술을 전혀 습득할 수가 없기 때문에 반드시 6개월 정도의 학원 프로그램을 이수하여야 하는데 학원 프로그램을 학교의 교육과정으로 해결해 주어야 한다.

둘째, 광고는 특수한 한 분야만 알아서는 안되고 관련분야들에 대한 이해도가 매우 중요하기 때문에 다양한 광고이론을 섭렵할 수 있도록 교육과정을 구성하였으면 한다.

셋째, 디자인 분야에 전공인력 양성이 부족한 것이 아니라 직무를 제대로 수행할 전문인력이 없다는 것이 문제라고 한다. 이 분야에서 흔히 하는 말로 "사람은 많은데 쓸만한 사람이 없다"라고 한다.

넷째, 이 분야는 특별히 창의력, 예술적 감성, 비판력이 요구된다. 학교가 담당해야 할 것이 바로 이러한 능력을 신장시키기 위한 교육과정을 개발하여야 하는 것이다.

3. 시사점

지금까지 문화콘텐츠 산업 분야의 인력양성 체제와 인식조사 및 교육기관별 사례에 대하여 살펴보았다. 이를 통해서 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

우선, 문화콘텐츠 산업 분야의 기관 및 학생들을 대상으로 인식조사를 한 결과 양성기관 내의 인턴십 과정이 부족하다는 의견이 공통적으로 나타나,

앞으로 인력양성 정책 마련에 있어 인턴십 과정의 개설이 확대되어야 할 것으로 판단된다. 또한 교육프로그램 개설방법에 대한 질문에 대해서는 공통적으로 교수 및 강사의 의견 수용이 가장 많다고 답한 것으로 미루어 볼 때, 한편으로는 교수나 강사들의 전문성 및 자질이 우선적으로 확보되어야 한다는 것을 시사하고 있다. 그리고 인력의 질적인 수요에 대한 질문에 대해 기관 관계자나 학생들 모두 질적인 수준이 충족되지 못하고 있다는 의견이 지배적이어서 앞으로 문화콘텐츠 산업 관련 인력양성 기관들의 경우 문화콘텐츠 산업에서 가장 중요한 창의력, 기획력 등을 기를 수 있도록 교육과정이나 프로그램 보완이 이루어져야 할 것으로 판단된다.

앞서 Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이, 문화콘텐츠 산업분야와 관련된 국가 공인 자격증이 아직 많지 않아 자격증 개설이 필요할 것으로 판단하였는데, 이와 같은 맥락으로 인식조사 결과 자격증 개설이 많지 않음을 확인할 수 있었다. 그러나 자격증의 업무 수행시 도움이 되는지에 대한 질문에서는 도움이 된다라는 의견이 많아서 앞으로 문화콘텐츠 산업과 관련하여 전문성과 숙련도를 입증할 수 있는 자격증이 마련될 필요가 있을 것으로 판단된다.

다음으로, 인식조사나 사례조사를 통해서 문화콘텐츠 산업 분야의 근무환경 및 조건 등에 대한 불만이 많은 것으로 나타났다. 아직 이 분야의 역사가 길지 않고 최근 급성장한 경우이므로 노동환경이나 조건 등에 있어서 미비한 점이 많기 때문에 이 분야의 근로자 노동환경 개선을 위한 법률상의 보장이 필요할 것으로 판단되며 정책적인 대책 마련이 있어야 할 것으로 보인다.

또한 산업현장에서는 대기업을 제외하고는 일반적으로 재직자를 대상으로 계속훈련이나 연수를 하지 않고 있다. 이러한 중소기업에서는 외부에서 재정적인 지원이 이루어진다고 하더라도 결원에 따른 업무공백을 보완하기가 매우 어렵기 때문인데, 이에 따라 문화콘텐츠 산업 분야의 전문인력 양성차원에서 좀 더 근본적인 대책이 필요할 것으로 보인다. 이를 위해 현재 산업체에서 요구하는 실질적인 업무 습득을 위해서 학원 프로그램을 이수하는 것을 학교차원의 교육과정으로 연결시키는 방법을 생각해볼 수 있다.

Ⅳ. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성 활성화 방안

문화콘텐츠 산업은 그 발전과정에서 무수한 콘텐츠들이 생성되고, 이는 새로운 지식기반 산업을 형성하며, 기존 산업에서의 지식형성 및 파급구조를 자극함으로써 지식기반 산업과 지식구조의 창출이라는 중요한 틀을 구축한다. 그 과정에서 나타나는 두드러진 현상 중 하나는 지식기반 산업 제품과 서비스에 대한 수요가 급증하고 있을 뿐 아니라, 이들 산업에 종사하는 근로자의 비중이 크게 높아지고 있다는 점이다. 지식기반 경제의 핵심이 정보와 지식을 어떻게 효과적으로 창출하고, 이를 확산시켜 생산적으로 활용하느냐에 달려있다고 본다면 문화콘텐츠 산업의 요체는 질 높은 문화 예술적 소재와 가치들을 창의적 인력들로 하여금 어떻게 효과적으로 개발하게 하고, 이를 보다 많은 사용자들에게 확산시킬 수 있는가에 달려있다고 할 수 있다. 따라서 문화콘텐츠 산업 발전의 가장 기본이 되는 것은 그것을 이끌어나갈 전문인력 양성을 위해 어떠한 노력을 해야하는가 이다.

이에 본 연구결과를 통해서 문화콘텐츠 산업 분야의 인력공급 부족, 전문인력들의 창의력 보강 시급, 전문가들의 전문성 단계에 따른 교육 및 연수의 필요와 전문성을 완성할 수 있는 자격증 개설 및 재직자 계속훈련의 필요성 등의 시사점을 도출할 수 있었다. 또한, 이러한 시사점과 함께 선행연구 분석을 통해서 살펴본 방안과 전문가협의회 및 현장 면담조사, 설문조사에 의해서 도출된 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성방안을 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

1. 전문인력 양성의 기본전제 : 창의성 개발

지금까지 국내 애니메이션 분야나 다른 문화콘텐츠 산업 분야에서는 하청제작 위주로 성장해왔기 때문에 상대적으로 창작역량을 육성하는데 소홀했다. 문화예술 분야의 자유롭고 왕성한 창작활동이 장기적인 관점에서는 문화콘텐츠 산업과 국가경쟁력의 원천이며, 문화콘텐츠 산업의 발전은 상상력이

풍부한 순수예술의 발전 없이는 불가능하다. 따라서 문화콘텐츠 산업을 이끌고 갈 창의적 인력육성을 위한 구체적인 방안을 다음과 같이 생각할 수 있다.

첫째, 인재양성의 산실인 우리의 교육기관이 정보화사회의 진전에 대응해서 국민의 창의성을 높이고 이를 현실에서 곧바로 활용할 수 있는 교육체제로 전환되는 일이 창작부문의 강화를 위한 가장 기본적인 방안이다.

창의력 강화를 위한 학습은 단기간에 집중적인 교육을 통해 이루어지기보다는 중장기적인 관점에서 장기적으로 이루어져야 하는 항목이다. 따라서, 문화에 대한 다양한 체험을 통하여 문화를 일상에 적용시키고, 반대로 일상에서 '문화코드'를 추출해낼 수 있는 '조기 교육' 이 전제되어야 한다는 점이 반드시 고려되어야 할 중요한 요소이다. 이를 위해 초·중등 교육기관을 중심으로 문화를 접하고 체험할 수 있는 다양한 시도가 새로운 교육과정을 통해 교육내용에 반드시 반영되어져야 할 것으로 보인다.

또한, 그 교육체제 내에서 창의성과 예술적 감성을 끌어낼 수 있는 다양한 프로그램과 교육과정을 개발하는 것이 필요하다. 이와 더불어 창의적 작품개발을 위해서는 문화인력의 네트워크 구축과 공동기획사업에 대한 정부의 지원도 절실하다. 예를 들어, 각종 교육기관은 창의력 강화를 위한 다양한 학습기회를 제공하고, 자기계발을 지원하며, 개개인의 능력이 제대로 발휘하도록 도와주어야 한다. 뿐만 아니라 가정, 지역사회와의 연대를 통해 다양한 교육에 대한 참여의 기회를 넓히고 이를 위한 적절한 환경을 마련해주는 방식으로 확충되어야 한다.

둘째, 문화콘텐츠 산업은 창의력에 의해 산업의 성공 여부가 결정되므로 보다 근본적으로는 창의적 인력과 생산인력이 활용하는 기본적인 생산요소로서 새로운 소재를 개발하기 위한 풍부한 원재료의 확보가 전제되어야 한다. 이를 위해 특히 공공기관이 보유하고 있는 문화예술 콘텐츠의 축적, 개발, 공유기능을 강화할 필요가 있는 것으로 분석된다.

셋째, 전술한 두번째 방안과 같은 맥락으로서 예술과 인문학의 지원이 필요하다. 즉, 문화예술 창조의 기반이 되는 예술과 인문학은 인간의 창조적인 잠재력을 계발하고 상호이해를 증진시키기 위해 학생들이 예술을 통해서 창

의적인 사고를 계발하고 그 능력을 다른 과목으로 전이시키도록 하는 교육과정을 개발해야 한다. 뿐만 아니라 예술과 인문학의 새로운 창조물은 지적재산권의 축적에 기여하므로 이에 관련된 정책개발에 유의해야 하며 예술과 학문을 장려하는 행정정책과 민간기부를 활성화하는 새로운 정책이 필요하다. 이를 위한 주요 정책과제로는 예술인들에 대한 기금지원 강화, 예술 공교육 정상화, 예술교육 전담교사 제도 확대, 학교와 문화단체와의 협력관계 조성 등이 있다.

넷째, 창의적인 학생들의 활동을 활성화시킬 수 있는 각종대회를 개최하는 것이 바람직하다. 최근 만화 애니메이션 분야에서 창작을 유도하는 페스티벌로서 피사프(Puchon International Student Animation Festival)가 그 좋은 보기가 될 수 있다. 피사프는 한국 유일의 전문 애니메이션 축제로, 국내외 관련대학의 학생 중심 애니메이션 영화제로의 특화를 통해 신진인력 육성의 기틀을 마련한다는 목적을 가지고 있다. 이 축제에서는 지역별 특성에 맞는 세계 각국의 실험 애니메이션과 역사적인 애니메이션 작품을 직접 선별, 초청하는 국제 커미셔너 제도를 최초로 도입하고 있다. 이를 통해서 세계 애니메이션의 제작경향과 창작을 기반으로 하는 작가주의의 활성화를 도모할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

2. 정부정책 수준

가. 분야별 교육수요 조사 실시

앞서 제시한 인력계획을 달성하기 위해서는, 우선 문화콘텐츠 산업 근로자에 대한 교육훈련 정책의 과학성, 객관성을 위해 정기적으로 문화산업 분야별, 직종별 인력수급 조사와 병행하여 교육훈련 수요 조사를 실시해야 한다.

그리고 문화콘텐츠 산업 분야별 직업전망서(Career Handbook)를 발간해야 한다. 직업전망서는 특정 직업의 현재위치와 장래전망, 그리고 그에 필요한 교육훈련 정보 등을 담고 있는 것으로, 취업예정자와 전직희망자 등에게 유

용한 길잡이로 외국의 경우 지속적으로 발간되고 있다.

나아가 현장인력 재교육과정 및 실무 매뉴얼을 개발해야 한다. 즉, 현장인력이 실무적으로 필요로 하는 이론 및 기술 등을 파악하여 그에 필요한 교육과정을 개설해야한다.

나. 교육기관 지원기준 설정

정부가 전략분야 핵심인력 양성사업을 추진하면서 우선적으로 염두에 두어야 할 점은 지원기준을 설정해야 한다는 점이다. 특히, 우리나라 문화산업 육성정책에 있어 전략적 성장 가능성에 초점을 맞추어 영화, 애니메이션, 게임 등의 분야에 집중하려고 한다면, 이들 산업의 장기적 성장을 위해 기획, 제작, 배급의 산업 가치사슬에서 핵심역할을 수행하는 인력의 양성이 필요하다.

전략분야 핵심인력 양성 사업은 신규인력의 양성, 현장인력의 재교육으로 나누어 추진되어야 한다. 특히 기술진보의 속도가 빠르고 문화산업의 환경이 급변하는 상황에서 신규인력 양성교육의 기준을 설정하고, 나아가 적절한 재교육 프로그램의 도입이 절실한 형편이다.

다. 기획력 교육 강화

문화콘텐츠 산업 기획전문인력은 매우 부족하다. 예컨대, 애니메이션의 경우 창작 위주의 제작체계를 갖추기 위한 첨단 영상기술인력, 전문기획자, 연출자, 스토리작가 등 흥미 있는 콘텐츠를 만들 수 있는 전문인력이 매우 부족한 실정이다. 그리고 국내 게임개발 전문인력의 절대적 부족과 기존 개발인력의 게임제작 기술이 미흡한 상황이며, 음반분야에서도 음반기획 및 마케팅 능력이 부족해 음반산업의 경쟁력을 강화시키는 데 저해요인으로 작용하고 있다. 이 밖에 만화가 및 시나리오 작가 수의 절대적 부족으로 인하여 애니메이션과 영화부문에서의 전문인력 부족현상이 두드러지게 나타나고 있다.

라. 콘텐츠 개발능력 강화

문화콘텐츠 산업 시스템의 경쟁력을 강화하기 위해서는 무엇보다도 먼저 컨텐츠 개발능력을 강화해야 한다. 컨텐츠는 21세기 문화산업 발전의 핵심요소이다. 구체적으로는 도서출판 산업 활성화, 번역사업 체계화, 컨텐츠의 수출에 대한 지원 강화, 산학연계 협력 강화, 인디 및 아마추어 문화활동 장려 등의 정책이 이에 포함된다. 또한 문화산업 전문교육을 강화해야 한다. 이를 위해서는 예술과 인문학에 대한 지원도 강화해야 한다.

마. 교육기관의 내실화

현재 문화콘텐츠 산업관련 교육기관은 1990년대 후반 이후 2년제 이상의 대학, 대학원, 각종 아카데미 등 양적으로는 크게 늘어나고 있다. 그러나 시설 및 장비의 부족, 교과과정의 부실, 교수인력의 부족 등 교육의 질적 문제가 지적되고 있다.

문화콘텐츠 산업 관련 교육의 질적 측면에서의 여러 문제점은 교육기관의 재정적 취약성, 문화산업 인력수요 변화에 대한 능동적 대응의 부족 때문이다. 따라서 신규인력 양성의 내실화를 위해서는 교육기관의 재정적 취약성을 우선적으로 보완하고, 교육기관의 노동시장 적응력을 개선하는데 집중해야 한다.

바. 교육 및 사회적 여건 개선

개인의 창의력을 제고하고 전문인력을 양성하며 문화콘텐츠 산업을 장기적인 전략산업으로 발전시키기 위해서는 창의력과 혁신력을 개발하기 위한 교육을 개혁해야 한다.

여건 조성 차원의 정책에는 산학 연계교육 강화, 영상전문인력 조기 양성

체계(해외 전문인력 유치, 투자마케팅 전문인력, 벤처영상트레이닝센터) 구축 등이 포함될 것이다. 아울러 대중문화예술에 대한 문화 및 산업적 인식을 새롭게 하도록 하고, 순수예술과 대등한 입장에서 정부의 지원대상으로 검토되어야 한다.

영상산업의 경우 기획, 창작력을 바탕으로 한 애니메이션 제작의 활성화를 위해 시설 및 제도적 기반의 구축, 애니메이션 아카데미 등을 통한 전문인력 양성, 제작비 지원 그리고 해외진출을 위한 지원 등이 필요하다. 또한 전통문화를 활용한 문화상품의 개발은 국가 이미지와 관련하여 적극 육성시킬 필요성이 있으며, 창의성과 상품성을 개발하면서 기획 및 마케팅력을 보완하여 중점 지원할 경우 국제경쟁력이 기대된다.

위와 같은 개인의 창의력 강화와 문화콘텐츠 산업의 추진기반 강화는 상생적인 관계이다. 즉, 문화콘텐츠 산업 기반의 강화는 개인의 창의력 제고를 위한 기반을 강화하고 효율성을 향상시킨다. 한편, 개인의 창의력이 그 잠재력을 발휘하게 하면 광범위한 수요층이 형성되고 그것이 문화콘텐츠 산업 시장의 확대를 가져와 결국 문화콘텐츠 산업 기반의 강화로 귀결될 수 있다. 결국 장기적으로 문화콘텐츠 산업의 튼튼한 기반으로 발전되는 것이다.

사. 프리랜서 재교육

우선 문화콘텐츠 산업 분야별 프리랜서 교육훈련의 범위를 문화산업에 직결된 교육훈련만으로 한정할 것인지, 아니면 문화콘텐츠 산업 이외의 분야도 포함시킬 것인지의 문제를 검토해야 한다.

문화콘텐츠 산업의 콘텐츠가 순수문화예술로부터 나오는 경우가 많기 때문에 문화산업 관련 교육과 순수 문화예술 관련 교육을 통합적으로 바라봐야 할 필요성은 있다.

따라서 프리랜서 교육지원의 범위를 문화콘텐츠 산업과 순수 문화예술을 포함하도록 하되, 구체적인 교육과정에 대한 지원 여부는 프리랜서 교육지원 심사위원회에서 지원자금의 규모, 교육과정의 타당성, 교육대상의 적절성 등을 감안하여 결정토록 하는 것이 바람직하다.

장기적으로는 재교육시장도 공공과 민간이 역할분담을 통해 발전시키는 것이 필요하다. 재교육 프로그램의 도입 초기에는 재교육시장의 형성 자체에 주력하는 것이 필요하며, 이후 민간의 참여를 확대하는 것이 필요하다. 이를 위해 공공부문에서 수익성이 상대적으로 낮은 분야(세부 전문분야로 수강대상이 제한된 경우)를 우선하여 교육을 실시하고, 이후 재교육의 성과가 구체적으로 나타나면 프리랜서의 재교육 참여가 확대되면서 재교육시장 자체도 확대될 것으로 예상할 수 있다.

아. 문화콘텐츠 산업 중소기업 재직자 재교육 지원

현재 문화콘텐츠 산업 분야의 사업체들은 대부분 중소기업이기 때문에 교육훈련에 대한 별도의 자금이나 인원을 확보하기 어렵고 또한 문화콘텐츠 산업의 특성상 업무내용이 정형화되기 어렵다는 애로점이 있다.

시대와 기술발전에 민감할 수밖에 없는 문화콘텐츠 산업의 특성은 타 산업 분야에 비하여 해당 문화콘텐츠 산업 인력의 적극적이고 지속적인 재교육을 요구하지만, 대부분의 문화콘텐츠 산업 업체가 지니는 영세성과 폐쇄성 때문에 재교육이 거의 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다. 즉, 문화콘텐츠 산업의 특성상 업체규모가 적은 이유로 별도의 재교육을 받으러 갈 경우, 업체에 미치는 손실이 무시할 수 없는 수준이며, 산업형태가 워낙 다양하다보니 실질적인 교육과정이 개설되어 있지 않은 경우가 많다. 또한, 중요정보의 공개가 꺼려진다거나 심할 경우에는 한 명의 개인만이 해당 정보를 소유하는 경우도 있어 더 큰 문제가 될 수 있다. 예를 들어 세계 최고를 자랑하는 고려청자의 신비스러운 빛깔을 내기 위한 성분과 제작방법이 제대로 전수되지 않고 있다는 점은 이러한 문화콘텐츠 산업의 특성을 잘 반증해 주고 있다.

이처럼 다양한 문제를 해결하기 위해서는 혁신적인 방식의 대안이 제시되어야만 한다. 한가지 예로서 게임 개발과 관련된 순수 개발자들의 자율모임 단체인 '한국게임개발자협의회(KGDA)' 의 오픈 세미나인 'KGDC' 의 사례는 좋은 본보기가 될 수 있다. PC, 콘솔, 온라인, 모바일 등 너무나 다양한 플랫

폼과 이를 활용한 다양한 장르가 존재하는 게임산업은 그 특성상 전 분야에 걸친 지속적인 재교육이 실질적으로 불가능한 분야인 반면, 역설적으로 기술 발전의 속도와 변화주기가 빨라 지식교류가 반드시 필요한 문화콘텐츠 산업 분야이다.

1년에 1회씩 '한국게임개발자협의회' 에서 개최하는 KGDC의 경우에는 이를 해결하기 위하여 세미나에 참석하는 사람의 자격에 제한을 두지 않는 한편, 참석자 모두가 적당한 주제를 선택하여 자신의 정보를 공개발표해야 하는 구조를 도입하고 있다. 즉, 참석을 원하는 개개인은 특별한 자격을 필요로 하진 않지만, 다양한 분야에서 반드시 하나 이상의 주제를 정해 오픈마인드를 가진 채 정보를 공유하고 토론해야 하는 것이다. 실제로 높은 참여도와 효과를 얻고 있는 KGDC는 문화콘텐츠 산업이 가지는 다양성을 해결할 수 있는 새로운 재교육방식의 형태라고 할 것이다.

자. 문화 전반을 이해하는 포괄적 교육과정 개발

산업구조의 변화에 따라 문화콘텐츠 산업 지원의 중심에 있는 것은 영화, 만화, 게임 등의 영상산업이다. 이는 문화라는 인간의 정신적 작업의 결과가 문화콘텐츠 산업이라는, 즉 직접적으로 생산과 소비라는 시장원리와 경제논리에 따라 움직이는 상품으로서의 문화적 가치가 부각되고 있다. 이에 따라 문화콘텐츠 산업에의 관심은 가히 폭발적인 수준으로 다양한 교육기관을 등장시키고 있는 것이 현실이다. 실제로 애니메이션이나 영화, 방송, 컴퓨터게임과 관련된 수많은 학원과 유사 교육기관이 세워졌으며, 전문대학과 대학교의 학과 개설은 물론, 특성화된 고등학교의 개설까지도 이루어지고 있는 것이 현실이다.

이와 같은 양적 팽창에만 관심을 가진 나머지 장기적으로 문화콘텐츠 산업 분야의 전문적 소양을 가진 인력양성보다는 일회적인 활용목적으로 특정분야의 기술에 한정하여 양성된 인력들이 늘어나고 있다. 즉, 문화콘텐츠 산업 분야의 인력양성 체제에서는 전문적인 문화적 소양을 갖춘 기술인을 양성하는 것이 아니라 특정분야에만 한정된 기능인만 양성하고 있다. 이러한

양상은 중장기적으로 보았을 때, 자질있는 전문가 육성에 있어 실패할 가능성이 높다.

그러므로 우선 대부분의 교육기관에서 문화콘텐츠 산업 전반에 대한 소양교육을 실시하는 것이 필요하다. 이는 문화콘텐츠 산업과 관련된 교육이 산업체와 현장이 요구하는 실습 위주의 교육과정이 전부라는 생각을 버려야 한다는 것을 의미한다. 특히 문화에 대한 기본적인 소양교육 없이 산업체에서 요구하는 주문식 교육과정이 최선이라는 생각에서 벗어나야 한다. 학교의 교육과정은 누가 주도하느냐에 따라서, 바뀔 수 있기 때문에 학교 평가자들의 기준에 의해 너무 쉽게 합의되는 것도 문제이다. 따라서 주문식 교육과정은 어떠한 이념에 의해서 제어할 수 있도록 해야 하고 '문화'라는 것이 어떻게 강조되어야 하나라는 문제도 생각해보아야 한다. 이를 위한 구체적인 방안으로, 문화콘텐츠 산업 전반에 대한 최소 교육여건을 지정하고 이를 관리하는 시스템을 만들어야 할 것이다.

차. 탄력적 교수확보 방법 인정

현재 정부는 문화콘텐츠 특성화 교육기관 지원, 시설·자금 지원뿐 아니라 산·학 연계 시스템을 마련해서 지원하고 있다. 또한, 문화콘텐츠진흥원에서 문화콘텐츠 산업 특성화 교육기관으로 10개 학교를 선정하고, 특성화 지원학교에는 '인증제'를 도입하여 지원학교에 대한 인지도 향상 및 다각적인 산학협력을 유도한다는 취지를 가지고 있다. 그러나 이러한 인증제 도입의 정책에 앞서서 우선 정부의 잘못된 규제정책을 완화하고 문화콘텐츠 산업 분야의 전문대학 교육의 내실화를 위한 근본적인 지원책이 필요하다. 예를 들어, 교수확보율은 전문대학이 정부로부터 행·재정적 지원을 받는데 매우 중요한 기준으로 사용되고 있다. 문제는 이를 행·재정적 지원에 획일적으로 적용한다는 점이다. 문화콘텐츠 산업과 관련된 첨단학과를 개설하는데 있어서 교수확보율은 큰 의미가 없다. 특히 컴퓨터게임, 애니메이션 등의 경우 학교의 특수한 사정이 전혀 반영되지 않고 기계적으로 정책을 적용하는데 더욱 심각한 문제가 있다. 외국의 사례를 보면, 학생들에게 현재의 문화환경에 적

절하게 대처할 수 있는 교수나 강사들을 산업현장에서 아웃소싱할 수 있도록 제도적으로 보장하고 있다. 이와 같이 정부에서도 교수나 강사의 확보에 있어서 좀더 유동적이고 융통성 있는 정책이 필요할 것으로 본다.

카. 문화콘텐츠 산업 핵심분야 인력양성 확대

2001년 문화관광부에서 발표한 「CT산업 인력양성 방안」에서 제시한 '문화산업 분야별 인력수급 전망'에 의하면, 게임분야는 2002년도 부족인력이 1,264명이고 2005년도에는 3,306명으로 인력부족이 악화될 것으로 밝히고 있다. 또한 애니메이션 분야에서도 2002년도 부족인력이 1,861명인데 비해 2005년도에는 부족인력이 2,683명으로 늘어날 수 있다는 전망을 하고 있다. 이와 같이 다른 분야에 비해 게임과 애니메이션 분야는 유독 인력부족이 심각한 것으로 나타났다. 따라서 게임과 애니메이션 분야의 전문인력 양성을 확대하는 것이 무엇보다 시급하다고 볼 수 있다.

전세계 게임시장을 주도하고 있는 일본의 경우, 애니메이션 등 관련분야의 강점을 바탕으로 체계적이고 전문적인 게임 전문인력 양성을 도모하고 있다. 미국의 경우에도, 로체스터 공과대학에서의 비디오게임 석사과정 과정 개설을 시작으로 컴퓨터 과학의 한 주류로 급부상중이다. 이러한 외국사례의 시사점을 통해서 정부에서도 문화산업과 관련된 핵심 전문인력을 위한 교육기관 체계를 구축할 수 있도록 해야한다.

타. 문화콘텐츠 산업 전문인력 양성위원회(가칭) 신설

실제로 업계 쪽에서는 양분된 의견이 있는데, 하나는 특정한 분야만 전문화된 인력을 배출해야 한다는 생각이고, 다른 하나는 자신의 분야뿐만 아니라 그 전체 과정(process)을 알아야 한다라는 생각이다.

IMF 이후, 학원들이 모둔 도구(tool) 위주로 방향전환을 하고 있으며, 대학도 도구(tool)위주로 단기적 코스에 의해 길러진 인력을 양성한다. 이러한 인

력이 회사에 들어가면 산업체에서는 인력들을 장기적인 안목에서가 아니라 일회적 사용목적으로만 활용한다. 이러한 시스템에서 정책입안이 얼마나 중요한 것인가를 다시 상기시켜주는데, 정부의 자율화 정책이 지나쳐 오히려 교육의 질이 산업체의 단기적인 사용목적에만 부합되고 있는 것이다.

이러한 의미에서 무엇보다 지금의 문화콘텐츠진흥원보다는 상위단계가 있어서 이러한 체계를 조정할 수 있고 다양한 통로를 체계적으로 정리할 수 있는 위원회가 있어야 할 것이다. 이러한 기구를 통해서 문화콘텐츠 산업 분야의 교육적 특성에 맞는 전문인력 양성기관들이 구축되어야 할 것이다.

이것은 김형만 외(2002)의 「국가인력수급 중장기 계획」에서 제시한 '문화산업 전문인력양성 협의시스템의 조속한 구축'과 일맥상통한 것이라고 할 수 있다. 여기에서는 인력양성과 관련된 주체를 사업자, 근로자, 학계 및 연구기관 등으로 한정하고 있으나, 우리나라의 인력양성 기관에 대해서 많은 부분 정부의 정책적 행·재정적 지원이 불가능하므로 관련된 정부부처(교육인적자원부, 노동부, 정부통신부, 산업자원부 등)의 담당자들이 함께 참여하는 위원회가 필요하다고 판단된다. 이와 더불어 위의 연구에서 제시한 문화산업 인력양성에 대한 전반적인 프로그램을 협의하는 기구의 상설화와 이러한 프로그램의 구체적인 집행에 대한 책임과 권한을 갖도록 하며, 이러한 기구의 제도적 위상을 위해 문화산업진흥기본법의 개정 등을 확보한다는 제안은 매우 바람직하다고 본다.

파. 문화콘텐츠 인력양성 교육과정 개발체제 구축

교육인적자원부가 고시한 '표준교육과정'에서 문화콘텐츠 산업 분야의 교육과정에 대한 표준안이 제시되어 있지 않고 있다. 즉 교육인적자원부에서는 문화콘텐츠 산업 분야의 교육과정을 기본적으로 상정해놓고 있지 않다는 것이다. 현재 2년제나 3년제 전문대학 학생들은 4년제 대학으로의 편입을 원하고 있는 학생들의 경우 전문대학과 4년제 대학의 이수과목들에 차이가 많아 학점인정이 제대로 되지 않는 경우가 많다는 점에서도 빠른 시일 내에 문화콘텐츠 산업 분야의 교육과정 표준안이 규정되어야 할 것으로 보인다. 실제

로 '게임기획' 분야의 교육의 경우, 40여 개 고등교육 기관에서 직·간접적으로 개설이 이루어졌지만, 교원 확보나 시설 등 해당학교의 사정에 따라 시나리오 부분만을 교육한다든지, 마케팅 부분만을 교육한다든지, 연출 부분만을 교육하는 등의 문제점이 나타나고 있다. 이러한 현실은 해당 교육과정을 수료한 학생의 산업체 취업은 물론, 대학원 진학이나 재교육 등의 연계 교육에도 큰 걸림돌이 되고 있는 것이 현실이다.

이것은 문화콘텐츠 산업이 급속하게 성장함에 따라 그때그때마다 교육과정이 바뀌고 인기에 편승한 교육과정이 많아 근본적으로 기초적인 가이드라인을 설정해야 함을 시사하고 있다. 또한, 문화콘텐츠 산업의 특성상 산업체의 주문이나 요구에 따른 주문식 교육과정이 많은데, 어느 정도는 학교가 주체가 되어 창의력을 바탕으로 한 교육과정 개설이 필요하다.

그러므로 이러한 인식하에 문화콘텐츠 산업 교육과정 개발센터(가칭)를 신설할 필요가 있다. 문화콘텐츠 산업에 대한 전문적인 교육과정을 개발하고 교재개발을 위한 체계적인 시스템이 아직 없기 때문에 문화콘텐츠 산업별로 적합한 교육과정이 절실히 필요하다. 예를 들면, 애니메이션 분야의 경우 애니메이션 교육에 대한 기본개념과 방향을 공유하면서 각 대학의 특성있는 교육과정 개설을 하는 것이 필요하다. 즉, 기본소양교육(교양과목), 창의력제고를 위한 기본과목, 이론적 바탕(기획, 연출)을 위한 필수과목, 애니메이션제작을 위한 기본과목, 애니메이션 제작을 위한 필수과목, 후반제작을 위한 기본과목, 후반제작을 위한 필수과목 등으로 구분하여 교육과정을 구성하는 것이 바람직할 것이다. 나아가 예술적 감각과 창의성 개발을 바탕으로 한 교육과정 개발과 함께 계속적인 공급체제가 구축되도록 센터가 필요하겠다.

3. 교육훈련기관 수준

가. 문화콘텐츠 산업에 대한 인식제고를 위한 초·중등 수준의 교육과정 개발

문화콘텐츠 산업에 대한 인식은 산업구조의 시각으로만 보는 문제가 있다. 따라서 대중문화예술에 대한 문화 및 산업적 인식을 새롭게 하도록 하고 정부의 지원정책도 순수예술과 대등한 입장에서의 지원대상으로 검토되도록 해야 한다. 이를 위해 초·중등학교에서 대중문화에 관한 인식방법에 대한 교육과정을 개발하는 것도 중요하다.

또한 초·중등 수준에서 영상매체를 통해 사물을 이해하고 정보교환능력을 향상시키는 교육은 장기적인 안목으로 볼 때 문화콘텐츠 산업 발전을 위해 필수적이다. 현재에는 사회단체를 통해서 미디어 교육이나 영상교육이 실시되고 있지만 이를 사회 전반으로 확장하여 보다 능동적인 교육을 실시할 수 있는 조기 영상교육이 필요하다.

문화콘텐츠 산업 분야에서 내용적으로 우리의 정서가 실종되었다고 해도 과언이 아니다. 한국의 문화콘텐츠 산업 육성을 위한 발전방향에 대해 "전통을 살린 한국적인 요소와 해외 어느 나라에도 어필할 수 있는 다국적 요소가 겸비되어야 성공할 수 있다"고 흔히들 말한다. 그러나 지금까지 우리의 문화콘텐츠 산업 분야의 소재 선정이나 내용에 있어서 왜곡된 수입 이미지가 너무 짙고, 이에 한국만의 독자적인 영역을 확보하지 못한 것도 우리 문화콘텐츠 산업에 대한 인식이 잘못되었던 것에 기인한다.

따라서 사회적으로는 다양한 문화예술 프로그램 운영 등으로 문화향수층을 확대하고 지방에서의 다양한 문화콘텐츠 산업을 알릴 수 있는 문화행사가 내실있게 추진되도록 할 뿐만 아니라 초·중등 교육과정에서도 문화콘텐츠 산업에 대한 인식제고를 위한 교육과정 개발에 노력을 기하여야 한다.

나. 고등교육기관의 양적 양성보다는 질적 양성에 치중

문화콘텐츠 산업의 경제적 이득과 유행만을 좇아서 문화콘텐츠 산업과 관련된 교육기관이 단기간에 급속하게 팽창되고 있다. 정부정책에서도 문화콘텐츠 산업과 관련된 대학설립에 대한 '최소기준'의 선정으로 인해서 대학 이상의 고급 교육기관이 오히려 부실화되고 있는 문제를 야기하고 있다. 현재 게임과나 애니메이션과 등이 개설되었다가 2~3년도 채 버티지 못하고 폐쇄되는 경우도 많으며, IMF 이후 방향성 없는 재교육 지원방안을 운영하여 오히려 교육정책의 혼선과 무분별한 유사대학을 허가하는 부작용만을 낳고 있다.

이와 같이 양적 팽창에만 급급한 나머지 교육기관의 질적인 제고를 위한 투자는 매우 미흡한 실정이다. 특히, 문화콘텐츠 산업 분야를 전공하고 있는 학생들을 위한 실습공간과 그에 따른 기자재 확보조차도 힘든 실정에 있다.

따라서 최소교육 여건 지정과 이의 철저한 관리뿐만 아니라 직무분석, 실질적 자격제도 도입을 통해서 해당분야별로 전문인력의 기본요건 선정이 이루어질 수 있도록 하며 주기적으로 업데이트하는 것이 필요하다.

다. 통합적 문화콘텐츠 전문 교육기관 신설

게임산업은 음악, 시나리오, 마케팅 등등 매우 혼합된 분야이기 때문에 정책을 입안하는 사람들이 문화적인 소양이 없는 경우에는 아무리 좋은 산업이더라도 제대로 수행될 수 없다. 따라서, 문화콘텐츠 산업에 대한 전문가 과정을 두는 것이 필요하다.

이러한 전문인력은 특수한 한가지 분야에만 전문적인 것이 아니라 기획력, 마케팅 전략 등에서도 아이디어가 풍부한 인력으로 양성하기 위해서는 종합적인 전문인력 양성체제를 마련해야 할 것이다. 예를 들어, 일본의 경우 디지몬이 산업 쪽으로 매우 성공하였는데, 여기에는 마케팅 전략이 뛰어났다는 평가를 받고 있다. 캐릭터를 하나의 스토리로 만들어서 애니메이션을 극대화

시킨 것인데, 여기에는 캐릭터에 대한 충분한 홍보의 가능성을 확보할 수 있었던 것이 기초가 되었다. 우리나라는 충분한 홍보 대신 바로 애니메이션 작업으로 들어가기 때문에 구조적으로 산업으로 연결되지 않아서 실패하는 경우가 많다. 그러므로 상황에 따라서 전략을 바꾸는 지혜가 필요하다.

라. 문화콘텐츠 관련 사이버 교육기관의 합리적 운영

현재 문화콘텐츠 산업 분야에 활동하고 있는 인력들을 재교육하는데 가장 큰 애로사항 중 하나는 시간상 다른 전문 교육기관에 직접 찾아가서 교육이나 연수를 받는다는 것이 현실적으로 힘들다는 것이다. 따라서 시간과 공간의 제약을 탈피하는 방법으로 사이버를 통한 교육을 들 수 있다.

예를 들면, 한국문화콘텐츠진흥원에서는 상당수 문화콘텐츠업체들이 영세하기 때문에 오프라인의 교육 대신 사이버 교육을 추진중에 있다. 이는 공간적으로나 시간적으로 할애하기가 힘든 현업 종사실무자들의 업무능력 향상을 위한 것이다.

그러나 대부분의 사이버 대학이 본래의 취지대로 수행되지 않는 가장 큰 이유는 계획적이고 체계적인 프로그램 운영이 되지 않아 수강생이 정원의 반도 채우지 못하여 부실운영이 되는 경우가 많다. 따라서 그 좋은 취지를 살리기 위해서는 신중한 검토가 필요하다. 즉, 사이버 문화콘텐츠 아카데미를 어떠한 식으로 운영할 것인지, 학위를 수여하는 사이버대학처럼 운영할 것인지 아니면 일반에게 무료로 제공하는 교육 시스템으로 운영할 것인지에 대한 검토가 필요하다. 또한 오프라인상의 교육기관과는 어떠한 식으로 차별화하고 어떠한 식으로 연계해서 교육해 나갈 것인지에 대한 것 등을 신중하게 생각해야 한다.

이와 같이 사이버를 통한 문화콘텐츠 산업 분야의 재교육 실시와 함께 문화교육의 네트워크를 형성하여 문화 관련교육을 받을 수 있는 기회를 용이하게 하는 원거리 교육체계를 확립하는 것도 중요한 방법이 될 수 있다. 문화교육 네트워크 자체를 문화산업 관련교육의 장으로 활용하며, 재택교육 프

로그램을 개발하는 등 정보화시대에 걸맞게 다양한 문화 관련교육을 할 수 있는 시설 및 교육정보망 인프라를 구축해야 한다.

4. 산업체 수준

가. 중소기업 현장 전문인력 재직자 계속훈련 체제 구축

실제로 현장에서 활용할 수 있는 인력의 양성문제는 교육기관만의 몫은 아니며, 인력을 활용하는 사업체들도 적극적으로 인력 양성에 나설 필요가 있다. 즉 사업체들이 보다 적극적으로 실무인력의 기능향상에 노력하고, 근로조건 개선 등을 통해 유능한 인력들을 흡수하려는 노력을 병행해 나가는 것이 중요하다는 것이다. 또한 정부차원에서도 보다 적극적으로 현장 인력의 재교육이나 소득안정화 대책을 추진함으로써 유능한 인력의 지속적인 재생산이 가능하게 하는 것도 중요하다고 할 것이다.

나. 원소스 멀티유즈(one source multi use) 체제 활용

아마추어나 비영리 예술단체 문화활동, 학교·직장·지역 등에서의 동아리, 동호인 활동의 자율적 활동을 지원하며, 관련 공모전을 통해서 문화콘텐츠 산업의 생산성을 높일 수 있는 프로그램, 파일럿 필름(pilot film)의 완성지원, 관련업계와의 연결, 해외 출품 지원, 상품화 등 후속지원을 획기적으로 강화하여 산업으로 연결시키도록 해야 한다.

구체적으로 대학마다 창작기반에 거점을 두고 주력상품을 특성화하여 대학간 특성화된 교육과정을 교류하면서 학생들의 창작활동을 좀 더 독려해야 한다. 방학기간에는 순수작품을 창작할 수 있도록 지원활동을 해야하는데 특히 대학간 연합활동을 할 수 있도록 네트워크를 형성하여 인력에 대한 지원뿐만 아니라 학생들의 예술적 활동들의 공유공간을 마련해야 한다.

이러한 것을 통해서 다양한 장르의 문화특성을 활용할 수 있기 때문에 보

다 효과적인 문화콘텐츠를 개발할 수 있는 가능성을 확보하는 계기가 될 것이다. 즉 소설의 내용을 만화로 만들고 만화에서 등장하는 캐릭터를 산업화한 후 이를 극대화하기 위한 애니메이션의 제작을 통해 문학의 소설, 만화, 캐릭터 그리고 애니메이션이 문화콘텐츠로서 용해된다는 것이다. 이는 장르의 교류를 통한 문화콘텐츠 극대화 방안인 '원소스 멀티유즈(one source multi use)'의 개념이다.

최근 들어 문화콘텐츠 산업 분야 전공학생들에게 공동 실습과제를 주어 각 과가 함께 연계해서 프로젝트를 수행하는 경우가 늘어나고 있다. 무엇보다 IT 계열의 발전을 위해서 점차 연계화 작업이 필요한 시점이기 때문에 이러한 시도는 매우 중요한 것이다. 애니메이션의 경우는 마케팅 전략을 통해서 또 하나의 창작의 가능성을 열 수 있기 때문에 인접분야와 맞물리면서 생겨나는 또 다른 구조를 통해 제7분야인 'one source multi use'를 만들 수 있다.

참 고 문 헌

김이석(1995). **문화산업과 한국 문화정책**. 서울 : 중앙대학교.

김문환 외(1998). **한국문화정책 연구의 동향**. 서울: 한국문화정책개발원.

김창남(1998). **대중문화의 이해**. 서울: [도]한울.

김형만 외(2002). **국가인력수급 중장기계획**. 한국직업능력개발원.

김해동 외(1997). **기업의 문화예술활동 조사연구**. 서울 : 한국문화정책개발원.

문화관광부(2001). **문화산업백서**. 서울 : 문화관광부.

_____(2001). **2002년도 문화정보화촉진시행계획안 및 평가안**. 서울: 문화관광부.

_____(2001). **문화정책백서**. 서울 : 문화관광부.

_____(2001). **문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구**. 서울 : 문화관광부

_____(2002). **2003년도 문화정보화 추진 시행계획 작성지침**. 서울: 문화관광부.

유승호 외(2000). **문화컨텐츠산업 진흥방안 : 인터넷 이용확산이 문화컨텐츠 제작, 유통구조에 미치는 영향분석을 통한**. 서울: 문화관광부.

한국문화정책개발원(1999). **21세기첨단문화산업육성과 수출전략화 방안연구; 첨단문화산업단지 조성 지원방안**. 서울: 한국문화정책개발원.

_____(2000). **문화산업지원센터 설립방안 연구**, 서울 : 한국문화정책개발원.

_____(2001). **문화, 무역 그리고 세계화 질문과 대답.** 서울: 한국문화정책개발원.

_____(2001). **문화산업 전문인력수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구**. 서울: 문화관광부.

Abstract

A Study on Strategies of Training Skilled Human Resources in Cultural Contents Industry

Tae-Joune Park
Hae-dong Kim
Heung-Jae Lee

1. Summary of the research

The term cultural contents technology (CT), connecting the cultural industry with the digital industry, is one that has become broadly used. The CT industry has grown rapidly as a result of its recognition as a high value-added effect industry. The importance of educating skilled human resources in CT related fields has increased alongside the growth of the CT industries economic role. Unlike other industries, human resources are the most important assets in the CT industry, as based on their creative abilities skilled human resources can produce cultural contents from existing culture. Therefore, the necessity for skilled human resources possessing planning ability has increased within the CT industry.

Based on the above-mentioned mentality, this research focused on understanding the CT industry and analyzed the professional occupational structure needed within CT industry related fields, the present state of education of human resources within the CT industry, as well as the present situation concerning the management of education organizations and the problems associated with this process.

This research also strived to search for measures to educate skilled

human resources for the CT industry based on the results.

2. Measures to invigorate the education of CT related human resources

A. Prerequisite to the education of skilled human resources : The development of creativity

Due to their previous growth being based on outsourcing, the domestic animation industry field, as well as other CT related industry fields, have not paid proper attention to teaching their human resources creativity. However, in the long term, creative activities in the cultural and art fields have become the basis of the CT industry and of national competitiveness. The development of the CT industry is impossible without the development of pure art brought about by creative imaginative power.

In order to develop peoples creative potential, the foundation for the creation of cultural art and for the increase of mutual understanding between those involved in the pure art and CT industries, educational curriculums should be developed to help students expand their creative thinking abilities through the study of pure art and to apply these creative thinking abilities to other subjects.

B. Government policy

■ Implementation of educational requirements for individual industrial fields

The government should, at regular intervals, investigate the education & training requirements and the human resources supply-demand

situation for CT related occupations in order to enact a scientific and objective education & training policy. In addition, a career handbook for the CT related industry fields should be published. This career handbook should include the present situation and the future prospects of individual occupations as well as the necessary education & training information, and should serve as a useful tool for people who are planning their careers as well as for those who wish to change their present careers. Such career handbooks are regularly published in many other countries.

■ Establishment of standards to support education organizations

When implementing core human resources education projects within fields designated as being strategic, the government should assure that adequate support standards have first been established. Should the Korean government decide to concentrate their CT industry development policy on the film, animation and game industry fields; designating them as strategic CT industries, standards concerning the education system to be used to educate human resources, as well as standards dictating who can play the core roles of planning, production and distribution in related fields, should be implemented.

■ Strengthening of planning ability education, Strengthening of the ability to develop contents, invigoration of the programs provided by education organizations, and improvement of educational and social conditions

As the number of professional human resources actually capable of planning projects in CT related fields is seriously insufficient, education aimed at developing planning ability should be strengthened so as to

produce human resources who can be engaged as planners, producers and directors within CT related industry fields. In addition, the government should strive to strengthen human resources ability to develop contents, to strengthen CT industry related educational programs provided by education organizations, and to improve social conditions.

■ Reeducation of freelancers

The support provided to freelancers education should be extended to the CT industry and pure cultural art fields. The screening committee presently deciding who can receive freelancers education support should be the one to decide whether or not educational curriculums should be supported based on the size of the support funds, the feasibility of the educational curriculums and the suitability of the people receiving the education. In the long term, it would be beneficial to improve the reeducation market by dividing its responsibilities among both the public and private sectors.

■ Reeducation support for human resources engaged in small and medium-sized CT enterprises

As many of the CT related enterprises are small and medium-sized enterprises, it is difficult for them to obtain the additional funds needed for the education & training of human resources. Therefore, enterprise level support for CT industry education & training projects should be focused on the expansion and strengthening of education organizations. In the case of on-the-spot education within individual enterprises, support should take the form of trying to find methods to solve the educational problems in small and medium-sized enterprises.

■ The development of comprehensive educational curriculums designed to understand all cultural fields

The present CT human resources education system is focused on educating human resources whose skills are limited to a specific field rather than on educating professionals who possess overall cultural knowledge and skills. In the long term, this kind of education system has a high probability of failure with regards to the education of highly skilled human resources. Therefore, CT related education organizations should introduce cultural knowledge and skills educational curriculums as part of their CT education & training programs.

■ The accreditation of flexible methods to employ professors

The employment rate of professors is used as one of the most important standards by the government when deciding which colleges should be provided with administrative and financial support. The problem lies in the fact that these uniform standards to decide who should be provided with administrative and financial support are applied to all colleges. When launching CT related high-tech majors, the employment rate of professors does not carry a significant meaning. Therefore, the government needs to establish more flexible measures in employing professors and lecturers.

■ The expansion of the human resources education within the core fields of the CT industry

According to the “prospects for human resources supply-demand in the CT industry field” taken from the CT Human Resources Education

Measures published by the Ministry of Culture & Tourism in 2001, there will be a shortage of 1,264 qualified human resources in the game field in 2002 and this number will increase to 3,306 people by 2005. As such, the government should make efforts to increase the number of the core CT human resources through the implementation of systematic education programs.

■ Establishment of a new CT industry human resources education committee (provisional name)

A commission having more authority than the Korea Culture and Contents Agency should be organized to intervene within all systems related to the CT industry fields. Furthermore, specialized human resources education organizations should be established in conjunction with the particular characteristics of individual CT industry fields.

■ The construction of a development system for CT educational curriculums

The “standardized educational curriculums” published by the Ministry of Education & Human Resources Development do not provide any standardized schedules for CT educational curriculums. Thus, as educational curriculums are often changed and reorganized and tend to be based on popular subjects due to the rapid growth of the CT industry, there is a need to establish a basic guideline. Therefore, it is necessary to establish a CT educational curriculums development center (provisional name).

C. Education & Training Organizations

■ Educational curriculums developed at the elementary and middle school levels to improve the recognition of the CT industry

One of the problems the CT industry currently faces is that its recognition is limited to its industrial structure. As such, cultural and industrial recognition of popular culture and arts should be improved and the governments support policy for the CT industry should be reviewed so as to put the CT industry on a par with the pure arts industry.

It is important to develop educational curriculums designed to increase the recognition of the CT industry at the elementary and middle school levels.

■ Concentration on qualitative education within higher education organizations

The present CT human resources education system is concentrated on increasing the quantity of human resources, but neglects the need for investments aimed at improving the quality of the education programs. It is presently very difficult to assure a proper number of training places and related facilities and equipment for the students who are majoring in CT industry fields. Therefore, it is necessary to improve the quality of higher education organizations.

■ The establishment of integrated CT education organizations

To educate human resources that have creative ideas with regards to planning and marketing strategies professional skills are required in more

than one specific field. Thus, an integrated CT human resources education system should be established.

■ The rational management of CT related cyber education organizations

It is important to implement the reeducation of the human resources presently working in CT related fields and also to establish a long-distance education system that makes access to CT related education programs easily available through the formation of cultural education networks on the Internet. Facilities capable of hosting culture related education programs should be prepared and an infrastructure for the educational information network should be constructed by using cultural education networks as the foundation for CT related education programs, while also developing home educational programs.

D. Enterprises

■ The establishment of a regular training system for human resources engaged in small and medium-sized enterprises

Education organizations are not the only party responsible for the problems associated with the development of human resources education programs that can be used in the actual fields. CT enterprises requiring human resources should also participate in their education.

These enterprises should strive to improve their human resources work duty abilities and also to maintain their skilled human resources through the improvement of working conditions.

■ The usage of a one source multi use system

For the development of the IT related industry fields, it is necessary to create a link between the related industry fields. By creating a new industry structure through the advent of a linkage between the industry fields, a 7th field, called the “one source multi use” system, can be developed.

부록1- 문화콘텐츠 산업 발전을위한 전문인력 양성에 관한 설문지

설문지A형 학교 및 기관 근무자용

문화콘텐츠 산업 발전을 위한 전문인력 양성에 관한 조사

응답자ID □□□

다음은 귀교(기관)의 현황에 대한 질문입니다

Q1. **귀하의 소속은 어떻게 되십니까?**

1) **종합대학 근무자:**_____**대학**_____**학부**_____**과(전공)**__ _____ **담당**

2) **전문대학 근무자:** _____**대학**_____**학부**_____**과(전공)**__ _____ **담당**

3) **기능대학 근무자:** _____**대학**_____**학부**_____**과(전공)**__ _____ **담당**

4) **사회교육기관 근무자:** _____**(교육기관명)**_____ _____**담당**

Q2. **귀교(기관)의 다음의 각 문화콘텐츠 분야의 양성인원은 어떻게 됩니까? (구체적인 세부전공(과) 명을 적어주시고, 학년제가 아닌 사회교육기관의 경우에는 각 학년 아래에 <u>괄호가 쳐진 부분에 개월단위 과정</u>을 적어주시기 바랍니다)**

분야명	세부전공명 (과 과정)	1학년 ( )	2학년 ( )	3학년 ( )	4학년 ( )	설립년도 ( )	2000년도까지 누적졸업생수
1.방송분야							
2.영화분야							
3.게임분야							
4.음반분야							
5.출판분야							
6.애니메이션분야							

Q3. 귀교(기관)에서는 산학연계 활동을 하고 계십니까?

1) 예 **1) 응답자는 Q3-1번 문항으로**

2) 아니오 **2) 응답자는 Q4번 문항으로**

Q3-1. 그러면 어떻게 산학연계 활동을 하고 계십니까?

산학연계 활동분야	참가학생수	연계기업체수	연계활동내용

Q4. 귀교(기관)에서는 인턴십 과정을 개설하고 있습니까?

1) 예 **1) 응답자는 Q4-1번 문항으로**

2) 아니오 **2) 응답자는 Q5번 문항으로**

Q4- 1. 그럼 인턴십 과정은 어떻게 운영되고 있습니까?

인턴십 과정 개설분야	참가학생수	참가기업체수	인턴십과정 실시내용

Q5. 귀교(기관)의 새로운 교육프로그램 혹은 새로운 교과내용의 개설은 어떠한 방법으로 이루어지고 있습니까?

1) 학생(수강생)들의 의견을 수용하여
2) 관련 분야 기업체의 의견을 수용하여
3) 교수 혹은 강사 등의 의견을 수용하여
4) 기타(구체적으로 _____)
5) 새로운 교육프로그램이나 교과내용을 개설한 적이 없다.

Q6. 설립된 이후부터 2001년도까지 졸업생의 취업 및 진학경로는 각 분야별로 몇 %정도입니까?

(각 분야별 퍼센트(%)의 **합계가 100%**가 되게 작성해 주십시오)

취업(진학) / 전공분야	방송 분야	영화 분야	게임 분야	음반 분야	출판 분야	애니메이션 분야	진학 및 기타
1.방송분야							
2.영화분야							
3.게임분야							
4.음반분야							
5.출판분야							
6.애니메이션분야							

Q7. 귀교(기관)에서 졸업한 전문인력들이 주로 취업하는 업체분야를 순서대로 3가지만 적어주십시오.

1) 1순위(_____) 2) 2순위(_____) 3) 3순위(_____)

예) 영화사, 방송국, 극장, 출판사, 게임제작업체, 광고제작업체 등등

Q8. 귀하와 관련된 분야에서의 인력양성이 현재 **양적인 인력수요**를 감당할 정도로 충분하다고 생각하십니까?

1) 인력수요를 전혀 충족시키지 못하고 있다

2) 인력수요를 약간 충족시키지 못하는 편이다
3) 인력수요에 맞게 적절히 배출하고 있는 편이다
4) 인력수요에 비해 약간 더 많이 인력을 배출하고 있다
5) 인력수요에 비해 너무 많이 인력을 배출하고 있다

Q9. 귀하와 관련된 분야에서 양성되고 있는 인력들의 <u>질적인 수준(취업할 때)</u>이 기업체가 요구하는 수준에 맞게 양성되고 있다고 생각하십니까?
1) 기업체의 질적인 요구수준에 전혀 충족시키지 못하고 있다
2) 기업체의 질적인 요구수준에 약간 충족시키지 못하고 있다
3) 기업체의 질적인 요구수준에 적절하게 배출하고 있는 편이다
4) 기업체의 질적인 요구수준보다 약간 더 우수한 인력을 배출하고 있다
5) 기업체의 질적인 요구수준보다 훨씬 더 우수한 인력을 배출하고 있다

Q10. 귀교(기관)에서 졸업한 전문인력들이 취업시 겪는 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?
(구체적으로 : _____)

Q11. 귀하와 관련된 문화콘텐츠 분야에서 취업 시 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
1) 이론 분야 2) 기술분야 3) 현장 실무 분야
4) 컴퓨터 분야 5) 어학 및 일반 지식 6) 관련분야 정보
7) 창의력(예술적 감성) 개발
8) 인성 및 체력 9) 기타(구체적으로 :_____)

Q12. 향후 5년 간 귀하와 관련된 문화콘텐츠 산업 분야 직업의 인력수요가 어느 정도 될 것이라고 생각하십니까?
1) 대폭 감소 2) 소폭 감소 3) 변화 없음 4) 소폭 증가
5) 대폭 증가

Q13. 귀하와 관련된 문화콘텐츠 분야에서 업무와 관련된 자격증이 있습니까?
1) 있다 **1) 응답자는 Q13-1번 문항으로**
2) 없다 **2) 응답자는 Q14번 문항으로**

Q13-1. 자격증이 있다면 구체적인 자격증명을 모두 적어주시기 바랍니다.
1._____

2._____

3._____

Q13-2. **자격증이 취직 혹은 실무 작업할 때 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?**

	1 전혀도움이 안됨	2 약간 도움안됨	3 보통	4 약간 도움이 됨	5 매우 도움
1.취직시					
2.업무수행시					

Q14. **귀하와 관련된 문화콘텐츠 분야의 직업들에 대하여 다음의 각 항목에 대하여 어떻게 생각하십니까?**

	1 전혀도움이 안됨	2 약간 도움안됨	3 보통	4 약간 도움이 됨	5 매우 도움
1.임금					
2.근로시간					
3.근무환경					
4.향후발전가능성					
5.직업의 사회적 평판					

다음은 통계 분석을 위한 질문입니다

D1. **귀하의 성별은 무엇입니까?**

1) **남성** 2) **여성**

D2. **귀하의 나이는 어떻게 되십니까?**

만 (_____)**세**

D3. **귀하의 학력은 어떻게 되십니까?**

1) **중졸이하** 2) **고졸** 3) **대졸** 4) **대학원 이상(석사, 박사)**

D4. **귀하께서는 현재 근무하고 계시는 학교나 학원을 포함하여 교육기관에서의 총 근무기간이 얼마나 되십니까?**

(**약**_____ **년**)

D5. **귀하의 직책은 무엇입니까**? (_____)

*** 오랜 시간 설문에 응해 주셔서 감사합니다 ***

설문지B형 학생용

문화콘텐츠 산업 발전을 위한 전문인력 양성에 관한 조사

응답자ID □□□

다음은 귀하가 재학하고 있는 학교(기관)에 대한 교과과정에 대한 질문입니다.

Q1. 귀하의 소속은 어떻게 되십니까?

1) 종합대학 근무자:_____대학_____학부_____과(전공) _____ 담당

2) 전문대학 근무자: _____대학_____학부_____과(전공)_____ 담당

3) 기능대학 근무자: _____대학_____학부_____과(전공)_____ 담당

4) 사회교육기관 근무자: _____(교육기관명) _____과정(전공 혹은 수강명 및 기간)

Q2. 귀하와 관련된 문화콘텐츠 산업분야에서 가장 중요한 교육내용은 무엇이라고 생각하십니까?(중요한 순서대로 2가지만 적어 주십시오)

1) 1순위 _____

2) 2순위 _____

1)이론 분야 2)기술분야 3)현장 실무 분야 4)컴퓨터 분야

5)어학 및 일반 지식 6)관련분야 정보 7)창의력(예술적 감성) 개발

8)인성 및 체력 9)기타(구체적으로 :_____)

Q3. 귀하께서는 귀교(기관)에서 하는 산학연계 활동을 하고 있거나 한 적이 있습니까?

1)예 → 1) 응답자는 Q3-1번 문항으로

2)아니오 (개설되어 있지만 참가한 적이 없다. → 2) 응답자는 Q3-2번 문항으로

3)산학연계활동이 이루어진 적이 없다. → 3) 응답자는 Q4번

문항으로

Q3- 1. **그러면 참가하고 있거나 참가했던 산학연계 활동을 모두 적어 주십시오.**

산학연계 활동분야	참가학생수	연계기업체수	연계활동내용

Q3- 2. **귀하께서는 산학연계활동에 참가하지 않은 이유는 무엇입니까?**

1)**산학연계 활동이 원하는 분야가 아니라서**
2)**산학연계 활동을 통해 별로 배울게 없어서**
3)**학점으로 인정이 되지 않아서**
4)**개인적 사정으로**
5)**기타** (**구체적으로** _____)

Q4. **귀하께서는 귀교(기관)에서 개설한 인턴십 과정에 참가하고 있거나 한 적이 있습니까?**

1)**예** → **1) 응답자는 Q4- 1번 문항으로**
2)**아니오** (**개설되어 있지만 참가한 적이 없다**) → **2) 응답자는 Q4- 2번 문항으로**
3)**인턴십 과정이 개설된 적이 없다** → **3) 응답자는 Q5번 문항으로**

Q4- 1. 참가하고 있거나 참가했던 인턴십 과정을 모두 적어 주십시오

인턴십 과정 개설분야	참가학생수	참가기업체수	인턴십 과정 실시 내용

Q4- 2. 귀하께서는 인턴십 과정에 참가하지 않은 이유는 무엇입니까?

1) 인턴십 과정이 원하는 분야가 아니라서
2) 인턴십 과정을 통해 별로 배울게 없어서
3) 학점으로 인정이 되지 않아서
4) 개인적 사정으로
5) 기타 (구체적으로 _____)

Q5. 귀하께서는 귀교(기관)의 다음의 각 항목에 어느 정도 만족하십니까?

	1 매우 불만족	2 약간 불만족	3 보통	4 약간 만족	5 매우 만족
1.교과 과정					
2.교과 내용					
3.새로운 과목개설					
4.교육 기자재 설비					
5.취업 관련 서비스					

Q6. 귀교(기관)의 새로운 교육프로그램 혹은 새로운 교과내용의 개설은 어떠한 방법으로 이루어지고 있습니까?

1) 학생(수강생)들의 의견을 수용하여
2) 관련 분야 기업체의 의견을 수용하여
3) 교수 혹은 강사 등의 의견을 수용하여
4) 기타(구체적으로 _____)
5) 새로운 교육프로그램이나 교과내용을 개설한 적이 없다.

다음은 취업 및 진로에 대한 질문입니다.

Q7. **향후 5년간 귀하와 관련된 문화콘텐츠 산업 분야 직업의 인력수요가 어느 정도 될 것이라고 생각하십니까?**

1) **대폭 감소** 2) **소폭 감소** 3) **변화 없음** 4) **소폭 증가**
5) **대폭 증가**

Q8. **귀하께서 취업하길 원하는 업체분야를 순서대로 3가지만 적어주십시오.**

1) **1순위**(_____) 2) **2순위**(_____) 3) **3순위**(_____)

예) 영화사, 방송국, 극장, 출판사, 게임제작업체, 광고제작업체 등등

Q9. **귀하와 관련된 분야에서의 인력양성이 현재 양적인 인력수요를 감당할 정도로 충분하다고 생각하십니까?**

1) **인력수요를 전혀 충족시키지 못하고 있다**
2) **인력수요를 약간 충족시키지 못하는 편이다**
3) **인력수요에 맞게 적절히 배출하고 있는 편이다**
4) **인력수요에 비해 약간 더 많이 인력을 배출하고 있다**
5) **인력수요에 비해 너무 많이 인력을 배출하고 있다**

Q10. **귀하와 관련된 분야에서 양성되고 있는 인력들의 질적인 수준(취업할 때)이 기업체가 요구하는 수준에 맞게 양성되고 있다고 생각하십니까?**

1) **기업체의 질적인 요구수준에 전혀 충족시키지 못하고 있다**
2) **기업체의 질적인 요구수준에 약간 충족시키지 못하고 있다**
3) **기업체의 질적인 요구수준에 적절하게 배출하고 있는 편이다**
4) **기업체의 질적인 요구수준보다 약간 더 우수한 인력을 배출하고 있다**
5) **기업체의 질적인 요구수준보다 훨씬 더 우수한 인력을 배출하고 있다**

Q11. **귀교(기관)에서 졸업한 전문인력들이 취업시 겪는 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?**

(**구체적으로** : _____)

Q12. **귀하와 관련된 문화콘텐츠 분야에서 취업 시 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?**

1) 1순위(_____) 2) 2순위(_____) 3) 3순위(_____)

1) 이론 분야 2) 기술분야 3) 현장 실무 분야

4) 컴퓨터 분야

5) 어학 및 일반 지식 6) 관련분야 정보 7) 창의력(예술적 감성) 개발

8) 인성 및 체력 9) 기타(구체적으로 :_____)

Q13. 귀하와 관련된 문화콘텐츠 분야에서 업무와 관련된 자격증이 있습니까?

1) 있다. → 1) 응답자는 Q13-1번 문항으로

2) 없다 → 2) 응답자는 Q14번 문항으로

Q13-1. 자격증이 있다면 구체적인 자격증명을 모두 적어주시기 바랍니다.

1._____

2._____

3._____

Q13-2. 자격증이 취직 혹은 실무 작업할 때 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까?

	1 전혀도움이 안됨	2 약간 도움안됨	3 보통	4 약간 도움이 됨	5 매우 도움
1.취직시					
2.업무수행시					

Q14. 귀하와 관련된 문화콘텐츠 분야의 직업들에 대하여 다음의 각 항목에 대하여 어떻게 생각하십니까?

	1 전혀도움이 안됨	2 약간 도움안됨	3 보통	4 약간 도움이 됨	5 매우 도움
1.임금					
2.근로시간					
3.근무환경					
4.향후발전가능성					
5.직업의 사회적 평판					

Q15. 귀하께서는 졸업 후 진로를 어떻게 생각하십니까?

1)졸업 후 관련 분야 기업체로의 취업
2)졸업 후 관련 분야 학교로의 진학(유학 포함)
3)졸업 후 현 분야와 전혀 상관없는 기업체로의 취업
4)졸업 후 현 분야와 전혀 상관없는 학교의 진학(유학 포함)
5)아직 진로에 대해 생각해본 적이 없다.

다음은 통계 분석을 위한 질문입니다

D1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1) 남성 2) 여성

D2. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까?

만 (_____)세

D3. 귀하께서는 현재에 재학(수강) 중인 학교(기관)에 입학하기 전에는 무엇을 하셨습니까?

1)고등학교 졸업
2)현재 전공과 관련된 대학(종합대학교, 전문대, 기능대) 졸업
3)현재 전공과 관련 없는 대학(종합대학교, 전문대, 기능대) 졸업
4)현재 전공과 관련 없는 분야의 기업체에 근무
5)현재 전공과 관련된 분야의 기업체에 근무

*** 오랜 시간 설문에 응해 주셔서 감사합니다 ***

부록 2- 문화콘텐츠 산업 인력양성 기관

1. 문화콘텐츠 산업 인력양성을 위한 고등학교

구분	학교명	위치	설립 연도	특성
특성화고등학교	한국디지털미디어고등학교	경기도 안산	2002. 3.	경쟁력 있는 지식정보 한국을 만들기 위해 정보기술소프트웨어 분야 특성화 교육(It 전문인 교육)
특수목적 고등학교	경기예술고등학교	경기도 부천	2003. 3. 개교예정	만화창작과 : 예술적 재능이 뛰어난 학생에게 전인교육을 바탕으로 한 다양한 예술적 경험을 쌓게 함으로써 창의력 있는 예술인을 육성
특성화고등학교	울산애니메이션고등학교	울산광역시 남구	2003. 3. 개교예정	창작만화와 애니메이션, 컴퓨터게임개발 전공의 기초·심화 과목을 이수
특성화고등학교	서울디지텍고등학교 (구 청지공고)	서울 용산구	1995.	첨단 영상 산업인 게임산업에 종사 할 게임제작 기술인력의 육성
특수목적 고등학교	한국애니메이션고등학교	경기도 하남시	2000. 3.	국내 최초의 만화, 애니메이션 전문 고등학교
특수목적 고등학교	경남애니메이션고등학교	경남 김해시	2001. 3.	캐릭터 디자인에서부터 웹디자인, 광고, 인테리어디자인에 이르기까지 이 분야에서 평생을 대우받는 전문인 교육
특성화고등학교	부산컴퓨터과학고등학교	부산광역시 동구	2000. 3.	컴퓨터 관련 전문인 양성을 위해 학과를 멀티미디어과, 인터넷과, 소프트웨어과, 애니메이션과, 컴퓨터 실용음악과를 설치하고 지역의 정보화 산업을 선도할 인재를 양성

2. 문화콘텐츠 산업 인력양성을 위한 기능대학

학교명	위치	전공	특성
서울정보기능대학	서울 강서구	컴퓨터게임과	게임기획, 게임시나리오, 게임그래픽디자인, 게임프로그래밍, 게임음악, 게임마케팅 등의 이론 및 현장 실무교육
서울정수기능대학	서울 용산구	컴퓨터애니메이션과, 인쇄매체	비디오, 컴퓨터, 사진, 필름 등의 매체를 이용하여 표현 가능한 동영상을 창조하는 애니메이션 기법과 편집, 기획, 연출 및 제작방법을 습득 인쇄의 전문 이론지식을 토대로 각종 데이터를 입력, 편집, 출력하여 인쇄용 원고를 만들며, 제판·인쇄용 기계 및 기구를 사용하여 제판·인쇄작업을 수행함으로써 인쇄산업 발전에 기여할 수 있는 다기능 기술자 양성
아산정보기능대학	충남 아산시	컴퓨터애니메이션과, 영상매체과	컴퓨터, 사진, 필름 등의 다양한 표현매체를 복합적으로 활용할 수 있는 기술력과 창의력, 예술성을 겸비한 컴퓨터애니메이션 전문가를 양성 디지털 영상정보에 대한 전문지식과 디지털 영상자료의 촬영, 편집, 특수효과 기술을 습득하여 전통적 영상물 제작 능력과 함께 최첨단 디지털 영상 제작 능력을 겸비한 정보사회 디지털컨텐츠의 제작, 가공 전문가를 양성

3. 문화콘텐츠 산업 분야별 전공 전문대학

구분	학교	학과명
방송분야	서울예술대학	광고창작과, 극작가, 방송연예과,
	인덕대학	방송정보통신계열
	경남정보대학	방송영상계열
	부산경상대학	방송연예과
	대구과학대학	신문방송과
	영진전문대학	전자정보계열
	동강대학	정보통신과
	대덕대학	멀티미디어계열
	경민대학	인터넷방송과
	동아방송대학	인터넷방송계열, 방송보도제작계열, 방송연예과, 방송극작가, 음향제작계열, 방송기술계열
	수원과학대학	방송연예과
	충청대학	뉴미디어학부
	공주영상정보대학	방송극작가, 방송영상제작계열
	군장대학	인터넷방송과
	백제예술대학	방송연예과
	벽성대학	시각멀티미디어디자인계열
	서해대학	컴퓨터정보기술계열
	나주대학	방송연예제작과
	동아인재대학	공학계열
	성화대학	방송연예실용, 한국음악과
	순천제일대학	방송연예과
	여수공업대학	컴퓨터미디어계열
	전남과학대학	방송영상과
	경북외국어테크노대학	디지털영상계열
	김천대학	방송연예과
	대경대학	연극영화방송계열
	선린대학	인터넷방송계열
	안동정보대학	방송영상과

(계속)

구분	학교	학과명
영화분야	서울예술대학	연극과, 영화과
	서일대학	연극영화과
	부산예술문화대학	연극과, 영화영상과
	경민대학	연극과
	동아방송대학	연극영화계열
	대경대학	연극영화방송계열
게임분야	숭의여자대학	컴퓨터게임과
	영진전문대학	컴퓨터정보기술계열
	대덕대학	멀티미디어계열
	동아방송대학	게임제작계열
	장안대학	컴퓨터응용계열
	청강문화산업대학	컴퓨터게임과
	극동정보대학	컴퓨터게임과
	주성대학	게임디자인과
	동아인재대학	공학계열
	전남과학대학	IT계열
	계명문화대학	멀티미디어계열
	혜천대학	컴퓨터 · 통신계열
	울산과학대학	컴퓨터정보학부
	동남보건대학	컴퓨터응용과
	한국재활복지대학	컴퓨터게임개발과
	혜전대학	컴퓨터계열
	군장대학	컴퓨터응용계열
	정인대학	컴퓨터응용계열
	담양대학	인터넷 · IT 공학부
	성화대학	인터넷정보통신계열
	여수공업대학	컴퓨터미디어계열
	경동정보대학	게임애니메이션과
	대구미래대학	게임과
	선린대학	인터넷테크노&멀티미디어계열

(계속)

구분	학교	학과명
출판분야	서일대학	정보출판과
	한양여자대학	디자인계열
	부산정보대학	산업디자인계열
	성심외국어대학	광고출판디자인계열
	혜천대학	전자출판과
	경원전문대학	문예창작과
	계원조형예술대학	출판디자인과
	김포대학	디지털출판과
	동원대학	출판미디어과
	신구대학	출판정보미디어과
	장안대학	컴퓨터응용계열
	혜전대학	전자출판과
	경인여자대학	컴퓨터정보디자인학부
	백제예술대학	멀티미디어편집과
	동주대학	편집디자인과
애니메이션 분야	숭의여자대학	디자인계열
	인덕대학	커뮤니케이션아트계열
	동주대학	시각영상디자인계열
	부산경상대학	디지털애니메이션과
	계명문화대학	멀티미디어계열
	대구보건대학	산업정보디자인계열
	영진전문대학	컴퓨터정보기술계열
	송원대학	산업디자인계열
	조선이공대학	디자인학부
	대덕대학	산업디자인계열
	우송정보대학	정보디자인계열
	경민대학	컴퓨터애니메이션과
	계원조형예술대학	애니메이션과
	동아방송대학	미디어디자인계열
	부천대학	캐릭터애니메이션과
	수원여자대학	디지털영상 · 애니메이션과
	안산1대학	디지털애니메이션과
	유한대학	애니메이션과
	청강문화산업대학	애니메이션과, 만화창작과

(계속)

구분	학교	학과명
애니메이션분야	한국재활복지대학	애니메이션과
	세경대학	애니메이션과
	극동정보대학	애니메이션과
	충청대학	뉴미디어학부
	공주영상정보대학	애니메이션디자인계열
	신성대학	산업정보디자인계열
	벽성대학	시각멀티미디어디자인계열
	원광보건대학	영상애니메이션과
	전주공업대학	영상멀티미디어과
	정인대학	컴퓨터디자인계열
	나주대학	정보산업디자인과
	담양대학	IT애니메이션디자인과
	동아인재대학	예체능계열
	순천제일대학	디지털애니메이션과
	순천청암대학	컴퓨터정보과학부
	경동정보대학	게임애니메이션과
	경북과학대학	산업디자인계열
	경북외국어테크노대학	디지털영상계열
	대구미래대학	애니메이션과
	선린대학	인터넷테크노&멀티미디어계열, 시각디자인계열
	성덕대학	컴퓨터애니메이션과
	안동정보대학	애니메이션과
	창신대학	미디어미술과
	한양여자대학	디자인계열 일러스트레이션
음반분야	서울예술대학	실용음악과
	여주대학	실용음악과
	동아방송대학	영상음악과
	명지전문대학	실용음악과
	수원여자대학	대중음악과
	백제예술대학	생활음악과
	김포대학	생활음악과
	부산예술문화대학	실용음악과
	천안외국어대학	컴퓨터음악전공

(계속)

구분	학교	학과명
음반분야	재능대학	실용음악과
	경문대학	생활음악과
	우송정보대학	방송음악과
	공주영상정보대학	실용음악과
	주성대학	실용음악과
	창원전문대학	실용음악과
	계명문화대학	생활음악과
	경복대학	음악과
	구미1대학	음악과
	대구산업정보대학	음악과
	성적대학	음악과 대중음악전공
	전남과학대학	생활음악과 대중음악전공

4. 문화콘텐츠 산업 분야별 4년제 대학교

구분	학교	학과명
방송	동덕여대	방송연예과
	경기대학교	다중매체영상학부
	배제대학교	공연영상학부
	성균관대학교	영상학과
	안양대학교	영상처리학과
	우석대학교	공연예술학부
	한국예술종합학교	영상원
영화	단국대학교	연극영화과
	경성대학교	연극영화과
	경희대학교	예술디자인학부
	국민대학교	공연예술학부
	동국대학교	연극영화과
	동신대학교	예술학부
	상명대학교	영화학과
	서울예술신학대학교	연극영화과
	서경대학교	이론연출
	세종대학교	영화예술학과
	수원대학교	연극영화과
	순천향대학교	연극영화과
	용인대학교	연극영화과
	배재대학교	영상예술학과
	중부대학교	연극영화과
	중앙대학교	영화학과
	청주대학교	연극영화학과
	호남대학교	연극영상학과
	한양대학교	연극영화과
	한국예술종합학교	연극원
게임	동서대학교	인터넷공학부
	탐라대학교	정보출판미디어학부
	호남대학교	미디어학부
	호서대학교	컴퓨터공학부
	경산대학교	멀티미디어학부
	공주대학교	게임디자인학부
	극동대학교	정보통신학부
	영산대학교	멀티미디어공학부
	한국산업기술대학교	게임공학부

구분	학교	학과명
애니메이션	경기대학교	다중매체과
	경성대학교	영상학부
	공주대학교	만화예술과
	남서울대학교	애니메이션과
	단국대학교	언론영상학부
	대불대학교	애니메이션과
	덕성여대	산업미술학과
	명지대학교	디자인학과
	목원대학교	만화예술과
	상명대학교	만화학과
	서울시립대학교	산업디자인과
	성균관대학교	영상학과
	세종대학교	만화애니메이션학과
	순천대학교	만화예술학과
	아주대학교	미디어영상학부
	영산대학교	디자인학부
	전주대학교	영상예술학부
	조선대학교	영상애니메이션과
	한국예술종합학교	영상원
	한서대학교	영상미술과
	호서대학교	제 2공학부
	홍익대학교	조형학부
음반	동덕여대	실용음악과
	경희대학교	포스트모던음악과
	단국대학교	공연예술학부
	경기대학교	다중매체영상학부
	청운대학교	방송음악과
	초당대학교	실용음악과
	대구예술대학교	실용음악과
	동아대학교	예술대학 음악학부
	동의대학교	음악학과
	한서대학교	영상음악과
	중부대학교	음악학과

5. 문화콘텐츠 산업 분야 전공 대학원

학교	대학원명	비고
건국대학교	언론홍보대학원	
경희대학교	언론정보대학원, 아트퓨전디자인대학원	
단국대학교	대중문화예술대학원	
추계예술대학교	문화산업대학원	
명지대학교	문화예술대학원	
중앙대학교	예술대학원, 첨단영상대학원, 신문방송대학원	
상명대학교	컴퓨터음악 대학원, 정보통신대학원	
서강대학교	영상대학원, 언론대학원	
세종대학교	만화영상학과, 아트 대학원	
동국대학교	전문대학원-영화영상제작학과, 언론정보대학원	
연세대학교	신문방송대학원	
한양대학교	언론정보대학원	
호서대학교	첨단정보통신대학원	

6. 문화콘텐츠 산업 전공 직업전문학교 현황

학교명	위치	전공학과	특성
동아전문학교	서울시 동작구	컴퓨터게임과	컴퓨터게임과에서는 컴퓨터프로그래밍, 그래픽, 시나리오 등 컴퓨터기술의 집결체인 게임제작
대성직업전문학교	광주 북구	산업디자인과	광고 디자인, 일러스트레이션, CF, 심벌과 로고타입제작, 편집디자인, 포장디자인, 타이포그래픽, 제품디자인, 애니메이션 등 거의 모든 디자인과 연결되어 광범위한 과정을 컴퓨터로 처리할 수 있을 뿐 아니라 1,680만 가지의 다양한 색채표현으로 디자인 과정에서 풍부한 상상력과 독특한 표현방법의 영역을 확대
대한직업전문학교	서울 강동구	디지털 애니메이션과	3D MAX를 활용한 애니메이션 제작
서울공연예술학교	서울 서초구	영상애니메이션과, 실용음악과, 연극영화과, 공연기획과, 방송연예과,	공연예술 전 분야를 총 망라하여 전문 공연예술인을 양성
전남직업전문학교	전남 함평군	컴퓨터애니메이션과	영화(만화영화포함), 게임, CF, CD 타이틀, 캐릭터 등의 애니메이션 제작공정을 컴퓨터를 사용하여 그래픽하고 동영상화하는 제작기법 등 애니메이션 전문가를 양성

7. 비정규 교육기관 현황

산업	비정규교육기관명	설립연도	연간배출인력
영화	네오영화아카데미(부산)	2000	150(예정)
	네오영화아카데미(울산)	1996	300
	한국영화아카데미	1984	18
애니메이션	광주만화영화학원	1990	25
	다산만화영화학원	1995	25
	동해만화영화학원	1998	100
	만화영화학원	1998	20
	모우션만화학원		
	반도만화영화학원	1985	80
	서울공연예술전문학교	1999	61
	세기만화영화학원		
	아이비전만화영화학원	1989	
	애니매직스튜디오	1999	17
	애니월드만화영화학원		
	애니월드만화학원		
	예림애니메이션만화학원		
	한국애니메이션예술아카데미	1999	12
	한국애니메이션아카데미	1998	100
	애드컴디자인아트스쿨		
	이포		
	강동만화&만화영화학원		
	대전만화학원		
	마하영상 만화학원		
	키아트 만화학원		
	라임만화영상학원		
방송	서강대&KBS아카데미	1994	600
	서울공연예술전문학교	1999	290
	서울국제방송아카데미	1990	80
	이화방송아카데미	1995	100
	한국방송아카데미	1992	50
	MBC아카데미	1991	600
	SBS아카데미	1996	665
	방송작가교육원	1988	600

산업	비정규교육기관명	설립연도	연간배출인력
음반	나의꿈컴퓨터음악학원	1999	200
	대중음악아카데미	1999	100
	서울공연예술전문학교	1999	170
	서울재즈아카데미	1996	200
	코아레코딩아카데미	1999	45
	MBC아카데미	1991	160
	MIC	1998	150
	SBS아카데미	1996	35
	WSR	1997	100
	다음아카데미		
게임	(재)게임종합지원센터 부설게임아카데미	1999	
	게임스쿨		60
	디지틀조선게임아카데미		60
	스턴게임아카데미	1999	100
	아트센터	1997	60
	LG소프트스쿨	1993	150
	비트 컴퓨터		
	현그래픽 아트센터		
	클릭컴 아트스쿨		
	천사아트스쿨		
	3D 아카데미		
	연세 디지털 할리우드		
	스페이스 게임 아카데미		
	게임 아카데미		
	동양 컴퓨터 게임스쿨		
	TTI 디지털 센터		
	이지콤		
	가가넷 스쿨		
	DMC 아카데미		
	서울 게임대학		
출판	다산전자출판학원	1994	1000
	서울편집디자인스쿨	1988	200
	한국출판아카데미	1999	100

[연구 협력진]

(가,나,다 순)

김양수	부천대학 만화애니메이션과 교수
김영진	청강문화산업대학 컴퓨터게임과 교수
최돈일	경기대학 만화애니메이션과 교수

[연구 조원]

임선예	고려대학교 석사

기본연구 02-25

문화콘텐츠 산업 발전을 위한 전문인력 양성 방안

2002년 12월 일 인쇄
2002년 12월 일 발행

발행인 강 무 섭
발행처 한국직업능력개발원
주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-102)
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02) 3485-5000, 5100
팩 스: (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호 (1998. 6. 11)
ISBN 89-8436-513-0 93370

인쇄처 강문인쇄(주) (02) 2294-6651

 값 6,000 원

■ 보고서 내용 문의

전화 : 02-3485-5076 E-mail : tjpark@krivet.re.kr