
2022 문화예술후원매개전문가 확산방안 연구

2023. 1.



한국문화예술위원회

연구진

책임 연구원: 김민지 (문화예술후원매개 컨설턴트)

공동 연구원: 주미옥 (한국노동사회연구소 객원연구위원)

서해나 (한국행정연구원 위촉연구원)

본 보고서는 본 연구진이 한국문화예술위원회의 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 본 보고서에 담긴 내용은 연구진의 의견이며, 한국문화예술위원회의 공식 의견과 다를 수 있습니다.

- 목 차 -

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 필요성	1
제2절 연구의 목적 및 기대효과	2
제3절 연구의 범위 및 방법	3
제2장 국내외 문화예술후원매개자 양성정책 현황	6
제1절 국내 문화예술후원매개자 양성정책 현황	6
1. 문화예술후원매개자 관련 법률의 검토	6
2. 국내 문화예술후원매개자 양성을 위한 교육훈련 현황	18
제2절 해외 문화예술후원매개자 유사 직업사례 및 양성정책 현황	47
1. 프랑스	47
2. 영국	50
3. 미국	58
4. 일본	62
제3장 심층 면접조사, 설문조사, 전문가그룹 검토	67
제1절 심층 면접조사	67
1. 개요	67
2. 조사결과	70
제2절 설문조사	89
1. 개요	89
2. 응답자 인구통계학적 특성	91

3. 설문 결과	93
4. 소결	119
제3절 전문가그룹 검토	126
1. 개요	126
2. 전문가그룹 검토 결과	128
제4장 문화예술후원매개전문가 확산방안	132
제1절 문화예술후원매개전문가 인력양성 및 전문성 강화를 위한 교육훈련 프로그램의 체계화 및 확대 방향	132
제2절 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 필요성과 역할	137
제3절 문화예술후원매개 분야 벤치마킹을 위한 사회적경제 분야 사회적기업가 육성 지원체계 사례	143
제4절 문화예술후원매개 전문인력 육성을 위한 법률의 개정	147
제5장 연구 요약과 제언 및 향후 과제	152
제1절 연구 요약과 제언	152
1. 연구의 요약	152
2. 연구의 제언	165
제2절 연구 의의와 향후 과제	171
[참고문헌]	174
부록1. 심층면접조사 질문지	176
부록2. 설문지	178
부록3. 전문가그룹 검토지	192

부록4. 도움-조언 네트워크 지형도 주요 노드명 색인표	194
부록5. 우리가 생각하는 문화예술후원매개의 일	197
부록6. 일 자기평가 양식	213

- 표 목차 -

〈표 2-1〉 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」 개요	8
〈표 2-2〉 「문화기본법」, 「문화예술진흥법」, 「지역문화진흥법」 내 전문인력 관련 조항 ..	11
〈표 2-3〉 문화예술 관련 법률에 명시된 전문인력 정의 및 양성에 관한 내용	14
〈표 2-4〉 한국문화예술위원회 문화예술후원매개전문가 연도별 교육 운영 비교	20
〈표 2-5〉 〈아트너스 클럽 시즌3〉(2022) 입문, 심화, 고도화과정 교육내용	23
〈표 2-6〉 〈아트너스 클럽 시즌3〉(2022) 입문교육과정	24
〈표 2-7〉 〈아트너스 클럽 시즌3〉(2022) 심화교육과정	25
〈표 2-8〉 〈아트너스 클럽 시즌3〉(2022) 고도화교육과정	27
〈표 2-9〉 집합교육 1, 2, 3회 차 교육주제 및 강의내용	36
〈표 2-10〉 예술경영아카데미 〈모금스쿨〉 연도별 교육운영 비교(2010~2017)	39
〈표 2-11〉 예술경영아카데미 〈아트펀드레이저 양성과정〉 연도별 교육 운영 현황 비교(2017~2022)	43
〈표 2-12〉 Arts & Philanthropy의 문화예술후원매개 교육훈련프로그램의 교육목표, 교육대상, 교육내용, 교육기간 및 교육방법 비교	56
〈표 3-1〉 심층면접조사 점검사항	68
〈표 3-2〉 심층면접조사 대상자	69
〈표 3-3〉 전문가 검토 대상자 및 유관 경력	126
〈표 3-4〉 전문가 검토 프로토콜	127
〈표 4-1〉 국내 문화예술경영학과 설치 현황	135
〈표 4-2〉 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직유형(안)	142
〈표 4-3〉 전문인력 양성에 관한 주요 법률 내용	148
〈표 5-1〉 심층면접조사 종합결과	157
〈표 5-2〉 전문가그룹 검토 종합결과	161
〈표 5-3〉 한국문화예술위원회 문화예술후원매개 분야 주요 정책 검토 및 결과 ..	164

- 그림 목차 -

〈그림 1-1〉 연구 흐름도	5
〈그림 2-1〉 〈아트너스 클럽 시즌3〉(2022) 교육훈련 로드맵	22
〈그림 2-2〉 〈아트너스 클럽 시즌3〉(2022) 고도화교육과정 구성단계	27
〈그림 2-3〉 한국문화예술위원회 온라인 교육통합플랫폼 「문화예술, 내일」	29
〈그림 2-4〉 〈모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집〉(2014) 교육훈련 체계	35
〈그림 2-5〉 예술경영아카데미 온라인 교육플랫폼 「아트모아(Ar+More)」	44
〈그림 2-6〉 프랑스 시립 아카이브 문화매개 모형	48
〈그림 2-7〉 문화매개자의 주요 도구	49
〈그림 2-8〉 “공연예술회사”, “박물관, 유적지, 및 유사기관” 소속 펀드레이저 고용비율(2021년 5월 기준)	59
〈그림 2-9〉 문화예술 분야에 고용된 펀드레이저 비율(2021년 누적기준)	60
〈그림 2-10〉 CFRE에서 제공하는 구직정보검색시스템	61
〈그림 2-11〉 일본 아트코디네이터의 정체성·역할에 대한 시대적 요구 변화	64
〈그림 3-1〉 응답자 의견을 토대로 구성한 출현단어의 빈도수에 따른 워드 클라우드	112
〈그림 3-2〉 응답자 의견에서 나타난 단어출현 빈도수 그래프	113
〈그림 3-3〉 문화예술후원매개 조사자의 도움-조언 기관(구성원) 네트워크 분석 ..	116
〈그림 4-1〉 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 역할과 협력 네트워크 ..	138
〈그림 4-2〉 사회적기업가 육성사업 운영체계	143
〈그림 4-3〉 2023년 사회적기업가 육성사업 및 2022년 권역별 창업지원 기관 ..	145
〈그림 4-4〉 사회적기업의 지정과 유형별 지원제도	145
〈그림 5-1〉 해외 문화예술후원매개전문가 유사 직업(군) 및 양성정책 사례	153
〈그림 5-2〉 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 역할과 협력 네트워크 ..	163

제1절 연구의 배경 및 필요성

- 문화예술후원매개전문가 양성을 위한 제도적 기반 마련의 필요
 - 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」(약칭:문화예술후원법)문화예술후원법의 제정에 따라 문화예술후원 확대를 위한 전문인력의 필요성이 증대되었으나, 관련 인력의 개념 및 활용방안 등의 법적 근거가 부족하여, 활동의 어려움이 있음.
 - 관련 법/제도의 부족은 잠재 문화예술후원매개 인력뿐만 아니라, 현재 문화예술후원매개활동에 종사하는 전문인력의 고용환경 및 업무환경의 개선에 영향을 미침.
 - 문화예술후원매개전문가 양성을 위한 「문화예술후원법」의 검토와 지원제도의 현황을 파악할 필요

- 문화예술후원확대를 위한 문화예술후원매개 전문인력의 직업적 정체성 규명
 - 문화예술후원확대를 위한 문화예술후원매개 전문인력의 양성 기반을 마련하기 위하여 문화예술후원매개 인력의 직업적 개념 및 역할의 구체화 필요
 - 현재 문화예술후원 관련 종사자를 중심으로 후원매개활동의 활동 범위 및 내용, 조직 내외부에서의 지원 및 지지 등의 직무환경 조사를 통해 정책지원방안 도출
- 본 연구는 김재중 외(2021)의 문화예술후원매개자 직업 활성화 방안의 후속 연구로, 문화예술후원매개자의 직업적 역량을 구체화하고, 실제 현장에서 관련 직무에 종사 중인 매개자를 대상으로 조사를 수행하여, 지속가능한 사회적, 정책적 지원 대안을 제시하고자 함.

제2절 연구의 목적 및 기대효과

□ 연구목표

- 본 연구는 신(新) 일자리 모델 도출의 일환으로서 문화예술후원매개전문가의 직업(군) 정체성을 확인하고, 현장 수요에 적합한 직업 역량과 직업 환경 등을 종합적으로 파악하여, 문화예술후원매개전문가의 사회적 인정체계를 도출하는 데 목표가 있음.
 - 구체적으로 문화예술후원매개전문가로서의 연계 직업이 보다 장기 지향적이고, 지속가능한 업(業)으로서의 미래형 일자리로 거듭나기 위해 어떠한 개인, 사회, 정책적 노력 및 지원이 마련되어야 하는지를 탐색하는데 목표를 둠.
 - 문화예술후원 및 문화예술후원매개전문가의 활성화를 지원하는 정책 방안 수립 시 활용될 수 있는 문화예술후원매개전문가의 지속적인 활동기반 조성의 필요 요건들을 도출하며, 궁극적으로는 문화예술후원매개전문가의 사회적 확산에 필요한 정책을 제안하고 자 함.

□ 기대효과

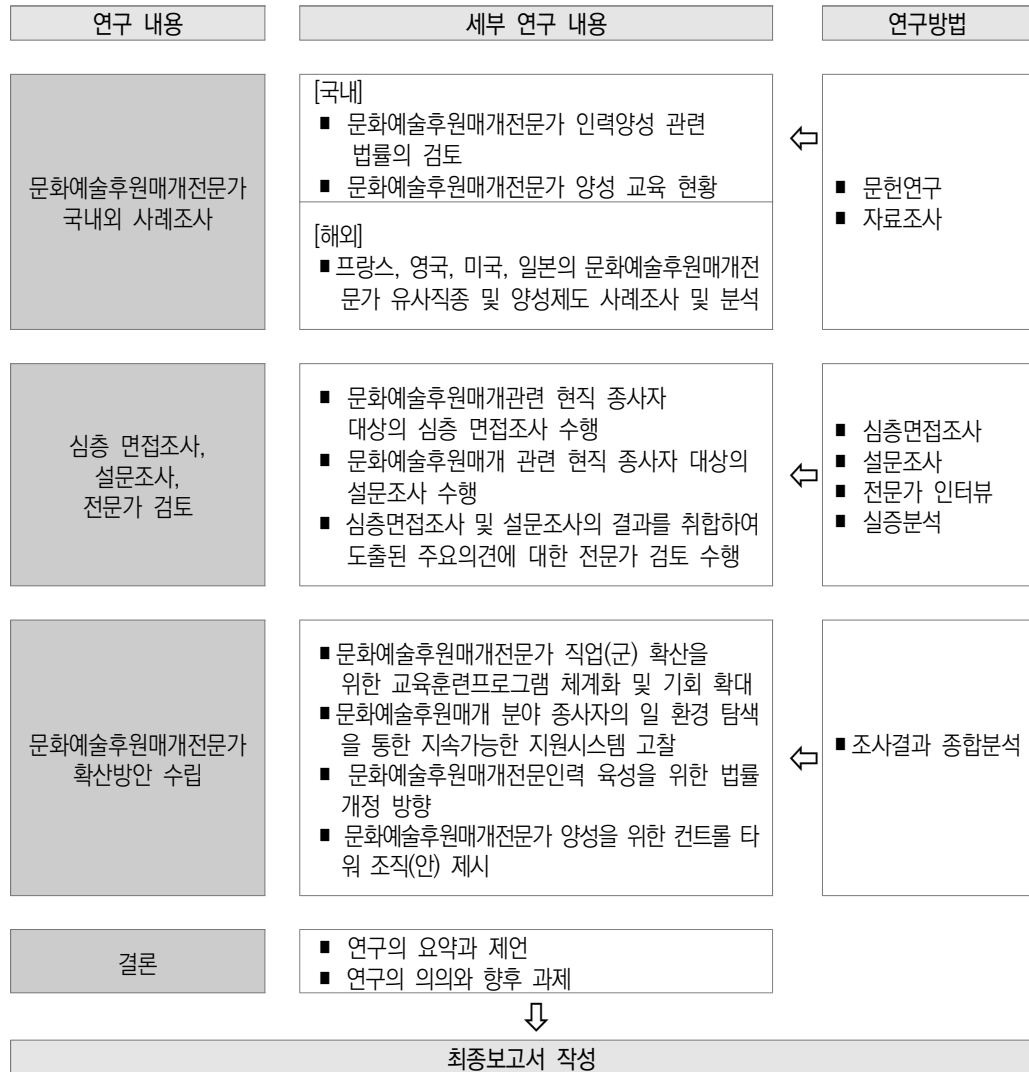
- 문화예술후원매개전문가 및 문화예술분야 종사자의 인권 및 노동권 증진, 역량 강화를 위한 조직 체계의 기반 및 조직 자원의 지지 현황 파악, 사회적 확산을 위한 사회적 정당성 강화에 유의미한 아이디어 및 근거들을 도출할 것으로 기대함.

제3절 연구의 범위 및 방법

- 본 연구는 문화예술후원매개자 활성화 방안 연구(김재중 외, 2021)의 후속 연구로, 내용적 범위를 장(章)별로 살펴보면 다음과 같음.
- 본 연구의 배경 및 목적, 연구의 필요성 등을 밝히는 제1장을 거쳐, 제2장에서는 문화예술후원매개전문가의 활성화 방안의 시사점을 도출하기 위하여 국내외 문화예술후원매개자 관련 직업(군) 유사 사례와 인력양성의 지원제도를 조사함.
 - 국내사례는 문화예술후원매개전문가의 전문적 육성을 위한 전문인력 양성 관련 법률을 검토하여 향후 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」의 개정 방안에 적용 가능한 시사점을 도출함.
 - 또한, 현재 정부 차원에서 이루어지고 있는 문화예술후원매개자 양성을 위한 대표적인 교육훈련프로그램의 운영 실태를 조사·분석하여, 문화예술후원매개 전문인력 양성을 위한 교육훈련의 주요특징을 도출함.
 - 해외사례는 프랑스, 영국, 미국, 일본 등을 중심으로 문화예술후원매개전문가 유사 직업 사례 및 관련 양성제도를 살펴봄으로써 국내 문화예술후원매개전문가 직업(군) 확산방안 시 필요한 사회적·정책적 시사점을 발굴함.
- 제3장에서는 문화예술후원매개전문가라는 직업적 의미가 갖는 인간의 존엄(dignity)을 지키는 양질(decent)의 일자리의 조건, 직업(job)으로서의 역량, 경력(career)로서의 전망, 소명적 업(vocational calling)으로서의 기반 등을 통합적으로 검토하기 위하여 심층 면접조사와 설문조사를 수행하며, 도출된 결과를 종합하여 전문가 검토를 수행함.
 - 심층 면접조사와 설문조사를 통해 후원매개역할의 실질적 필요성과 현장의 니즈를 점검하고, NCS 직무 기반의 직무역량 정의, 역량 모델링과 AMO(Ability, Motivation, Opportunity) 모델에 기반을 둔 조사를 수행하여 직업적 확대 가능성을 발굴함.
 - 심층 면접조사 및 설문조사의 결과를 취합하여, 문화예술후원매개전문가의 직업적 정체성을 구체화하고, 문화예술후원 및 후원매개전문가의 구체적인 확산방안 마련을 위한 전문가그룹 검토를 실시함.

- 제4장에서는 전문가그룹 검토를 통해 도출된 최우선적인 개선과제 및 확산방안을 구체화하여, 지속 가능한 미래 일자리로서의 문화예술후원매개전문가 활성화를 위해 필요한 개인적 노력과 사회·정책적 필요 지원을 제시함.
- 제5장에서는 본 연구의 결과를 요약하고, 연구의 공헌 및 한계점을 정리하며 향후 연구의 방향성에 대하여 제안하는 것으로 마무리함.

■ <그림 1-1> 연구 흐름도



제1절 국내 문화예술후원매개자 양성정책 현황

1. 문화예술후원매개자 관련 법률의 검토

1) 개요

- 문화예술 분야의 전문인력 양성 및 전문성 강화에 대한 정책적 관심은 2000년대 이후로 본격적으로 증가해왔으며, 문화예술 분야의 세부영역에서 전문성 강화를 위한 제도 및 정책 프로그램의 필요성과 지원사업이 확대되었음(양지연 외, 2015; 최보연·김세훈, 2016).
 - 문화예술 분야는 보편적인 양성 과정 및 커리어 경로의 유형을 가지고 있지 않고, 직능 및 직군의 범주와 구분도 표준화되기 어려운 특성이 있음(황준욱 외, 2005; 양건열, 2009; 양지연, 2016).
 - 문화예술계의 전문인력은 다양한 커리어 경로를 거쳐 양성되는 경향이 크고, 공식적인 교육과정이나 입직을 통한 커리어 개발이 아닌 개인적이고, 내부집단 단위에서 현장경험을 통해 전문인력의 양성이 이루어진다고 보는 경향이 강함(양지연, 2016: 59)
 - 특히 입직 이후에는 주로 개인주도형 창작 활동이나 현장 업무수행을 통해 전문성을 강화해 나가는 것이 일반적이며, 역량 강화를 위한 일부 지원사업에 참여함으로써 현장 중심의 전문성과 커리어 개발의 기회를 가진 사례도 있음.
 - 이러한 흐름에서 문화예술 분야의 전문인력 양성정책은 문화예술교육사나 지역문화전문인력과 같이 문화예술교육진흥법, 지역문화진흥법 등의 근거법령에 기초

하여 운영되는 경우가 있는 반면, 국제문화교육전문인력, 문화복지전문인력, 행정적, 정책적 필요성에 기반을 두고 추진되는 경우가 있음(최보연·김세훈, 2016: 153).

- 문화예술후원매개인력은 공공재원의 고갈과 개인, 기업 등 민간재원의 출자를 통한 다양한 문화예술의 후원 분위기를 조성하여, 안정적인 창작환경 조성이라는 목적 아래 이를 전문적으로 매개할 전문인력의 필요성이 증대되었으나, 현 「문화예술후원법」 내에서는 관련 인력의 양성에 관한 규정 사항이 없는 실정임.
- 따라서 문화예술분야 전문인력의 개념 및 양성 관련 근거법령에 기초하여 문화예술분야 전문인력 양성의 특징을 살펴보고, 현재 운용되고 있는 관련 양성사업 및 프로그램 운영에 따른 시사점에 집중하여 살펴볼 필요가 있음.

2) 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」의 주요 내용

□ 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」 제·개정 사항

- 문화예술후원 활성화에 관한 법률은 2014년 1월 28일에 제정된 이후 현재까지 한 번의 개정이 이루어짐.
 - 문화예술후원 선진국에 비해 상대적으로 기업과 일반 국민의 문화예술후원 활동이 미약한 한국실정을 반영하여 문화예술후원매개단체의 인증 및 문화예술후원자 등에 관한 조세감면에 관한 법적·제도적 근거를 마련하기 위하여 2014년 1월 28일 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」 (이하 문화예술후원법)이 제정되었음.¹⁾
 - 제정 이후 법률상의 명시된 “영전”의 의미를 국민이 알기 쉽도록 한자어를 병기하기 위한 목적에서 2021년 5월 18일에 한 번의 개정이 이루어짐.
 - 2009년 11월 5일 관련 법안이 최초 발의된 「메세나활동의 지원에 관한 법률안」 (의안번호: 1806459)을 포함하여 문화예술후원법 제·개정을 위해 발의된 안건은 총 5개임.

1) 동법의 제정의의는 이전까지의 문화와 관련된 법률에서 기부금품의 모집과 관련한 사항을 규정하고 있으나 대부분이 공적 성격을 띤 기관에 대한 것이기 때문에 일반의 문화예술인이 그 혜택을 입기에는 한계가 있었다는 지적에 따라 기부금품을 포함한 다양한 문화예술후원을 더욱 활성화하기 위하여 제도적, 법적 장치를 마련했다는 것에 있음.

□ 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」의 구성

- 2021년 5월 18일 일부 개정된 문화예술후원법의 기본 개요는 다음 <표 2-1>과 같음
 - 문화예술후원법의 제정 목적은 “문화예술후원을 활성화하기 위하여 필요한 지원 사항을 정함으로써 문화예술의 발전에 기여하고 국민의 문화적 삶의 질 향상에 이바지하는 것”에 있음.
 - 법률의 구성은 총 15개의 조항으로 이루어져 있으며, 법률의 일반적인 사항을 규정하고 있는 제1조부터 제4조를 제외하고 크게 ‘문화예술후원매개단체’ 및 ‘문화예술후원자’에 관한 필요 지원 사항으로 구분되어 있음.
 - 즉, 문화예술후원법은 문화예술후원을 활성화하기 위한 문화예술후원자와 문화예술후원매개단체에 필요한 지원 사항을 규정한 법률이라 볼 수 있음(박순태, 2015).

■ <표 2-1> 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」 개요

개요	주요 내용
법명	• 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」(법률 제18154호, 2021.5.18., 일부개정)
제정 목적	• 문화예술후원을 활성화하기 위하여 필요한 지원 사항을 정함으로써 문화예술의 발전에 기여하고 국민의 문화적 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다(제1조 목적)
법률 구성	• 목적(제1조), 정의(제2조), 국가와 지방자치단체의 책무(제3조), 다른 법률과의 관계(제4조), 문화예술후원매개단체의 인증(제5조), 정관 등(제6조), 인증의 취소(제7조), 문화예술후원매개단체의 육성·지원(제8조), 조세의 감면(제9조), 보고 및 서류제출(제10조), 문화예술후원자 포상 등(제11조), 문화예술후원우수기관 인증(제12조), 인증의 취소(제13조), 권한의 위임·위탁(제14조), 과태료(제15조)

*출처: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>)

□ 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」의 주요 내용 및 특징

○ “문화예술” 및 “문화예술후원”의 법적 정의

- 문화예술후원법에서 정의하는 “문화예술”은 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술 및 「문화재 보호법」 제2조제1항에 따른 문화재를 의미함.²⁾
- 즉, 동법은 문화예술을 수요가 아닌 공급자의 필요한 지원 사항을 규정한 법률이라 볼 수 있으며, 그 이유는 재정적·경제적으로 열악한 위치에 처해 있는 예술가 개인과 단체를 실질적으로 돕고, 문화재의 보존과 보호를 위한 후원 확대의 현실적 필요성에 기인한 것이라 볼 수 있음.
- 이어서 동법 제2조제1호에서 정의하는 “문화예술후원”이란 문화예술 발전을 위하여 자발적으로 물적·인적 요소를 이전·사용·제공하거나 그밖에 도움을 주는 일체의 행위를 말함.
- 이는 기존의 관련 법령에 근거하여 직접 기부금품을 접수할 수 있는 문화예술 기관 외에 개인 예술가 또는 예술단체를 대상으로 하는 문화예술후원의 범위를 포용하고 있다는 것을 알 수 있음.
- 문화예술후원의 가장 큰 특징은 자발성이며 금전적·물질적 측면 외에도 비금전적, 인적요소의 이전·사용·제공하는 것을 포함하여 그밖에 문화예술과 관련하여 도움을 주는 일체의 행위를 포함하는 개념으로 확장하고 있음(e. g. 재능기부, 문화예술활동을 위한 경영·법률·회계 지식의 제공 등).

○ 문화예술후원자와 문화예술후원매개단체의 지원 사항

- 동법은 문화예술후원의 활성화를 위한 구체적인 방안으로 크게 문화예술후원자와 문화예술후원매개단체에 관한 필요 지원 사항을 규정하고 있음.
- 여기서 문화예술후원자는 개인·법인·단체 누구나 될 수 있으며, 문화예술매개단체는 비영리법인 또는 단체가 될 수 있음.
- 동법에서는 문화예술후원 매개활동의 활성화를 위하여 인증제도의 도입(제5조),

2) 문화예술이란 문학, 응용미술을 포함한 미술, 음악, 무용, 연극, 영화, 연예, 국악, 사진, 건축, 어문, 출판 및 만화 등을 비롯하여 인위적이거나 자연적으로 형성된 국가적·민족적 또는 세계적 유산으로서 예술적·학술적 또는 경제적 가치가 큰 유형문화재, 무형문화재, 기념물 그리고 민속문화재를 포함함.

육성·지원을 위한 경비지원 등(제8조), 조세의 감면(제9조), 후원우수기관 인증 및 포상제도(제12조 및 제11조)에 관한 사항을 규정하고 있음.

○ 국가와 지방자치단체의 책무

- 동법 제3조(국가와 지방자치단체의 책무)에서 “국가와 지방자치단체는 문화예술 후원의 활성화에 필요한 시책을 마련하고 국민의 문화예술후원을 적극적으로 권장·보호 및 육성하여야 하며, 이에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.”는 규정을 명시하고 있음.
- 해당 조항에 근거하여 국가와 지자체는 문화예술후원 활성화에 필요한 시책마련의 필요성이 법률적 차원에서 규정되었으나 해당 조항은 강제성이 약한 권고조항의 성격을 가지며, 동법에서 규정하는 대표적인 시책 또한 문화예술후원자와 문화예술후원매개단체에 대한 육성 및 지원이 대부분이므로 구체적인 후원활성화 계획수립 및 관련 전문인력의 양성 등에 관한 다양한 방안이 마련될 필요가 있을 것으로 보임.

3) 문화예술 관련 법률의 검토

□ 문화예술 분야 전문인력 양성 및 확산 관련 근거 법률의 검토

- 문화예술 분야 전문인력의 개념 및 양성에 관한 사항을 규정하고 있는 대표적인 법률은 「문화예술진흥법」, 「문화기본법」, 「지역문화진흥법」임.
- 문화예술분야의 모법이라고 할 수 있는 「문화예술진흥법」은 제6조(전문인력 양성)에 ‘국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력해야한다’의 조항을 마련하여, 문화분야의 ‘전문인력’을 최초로 규정하였음.
- 「문화기본법」 제10조(문화 인력의 양성 등)에는 ‘국가와 지방자치단체는 문화 인력의 양성을 위한 기반을 조성해야하며, 문화의 가치를 확산하고 진흥시키기 위

한 교육을 해야 한다’는 조항을 마련하여 문화 전문인력 양성을 위한 수단으로서 교육에 관한 책무를 명시하고 있음.

- 「지역문화진흥법」 제2조(정의)에서는 ‘지역 문화 전문인력’에 대하여 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람으로 정의하고 있으며, 국가와 지방자치단체는 지역 문화 전문인력 양성을 위해 필요한 시책을 강구할 것을 책무로 두고 있음.
- 종합하면, 문화기본법, 문화예술진흥법, 지역문화진흥법에서 명시하고 있는 문화 예술분야 전문인력의 정의 및 양성조항은 문화시설의 전문적인 운영에 필요한 기획·관리 전문인력으로서, 이들의 양성을 위한 책임을 국가 및 지자체에 위임하고 있는 것을 알 수 있음.

■ <표 2-2> 「문화기본법」, 「문화예술진흥법」, 「지역문화진흥법」 내 전문인력 관련 조항

법률 명	조항	명칭	내용
문화기본법 (2017.11.28)	제10조	문화인력	제10조(문화인력의 양성 등) ①국가와 지방자치단체는 문화 인력의 양성을 위한 기반을 조성하고, 필요한 시책을 추진하여야 한다. ②국가와 지방자치단체는 문화의 가치를 확산하고 문화를 진흥시키기 위한 교육을 실시하여야 한다.
문화예술진흥법 (2019.4.17)	제6조	전문인력	제6조(전문인력 양성) ①국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다.
지역문화진흥법 (2014.07.29)	제2조 및 제10조	지역문화 전문인력	제2조(정의) ① "지역문화전문인력"이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다. 제10조(지역문화전문인력의 양성) ①국가와 지방자치단체는 지역문화 전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

*출처: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>)

□ 2022년 기준 문화예술 분야의 각 영역에서 전문인력 양성을 위한 개별법률의 주요 내용은 아래와 같음.

- 개별법률에서 전문인력에 대한 별도의 명칭을 부여하고, 관련 정의 및 개념을 명시하고 있는 법률은 「국민여가활성화기본법」, 「공연법」, 「박물관·미술관 진흥법」,

「도서관법」, 「문화예술교육지원법」에 해당함.

- 「국민여가활성화기본법」은 제3조(정의)에서 “여가전문인력”에 대하여 여가교육, 여가조사 및 연구, 여가시설 운용 및 관리, 여가 프로그램 개발 및 보급, 여가산업 등에 종사하는 사람”으로 개념 및 역할에 관한 사항을 구체적으로 규정함.
 - 반면, 「공연법」은 제3조(공연예술진흥기본계획 등)제2항 제2호에서 “공연기획·무대기계·무대조명·무대미술·무대음향 등과 관련된 공연예술지원인력의 양성 및 배치에 관한 사항”이 포함되는 공연예술진흥기본계획을 수립해야한다”는 조항을 명시함으로써, 공연 관련 전문인력의 개념을 공연기획을 비롯한 무대기계, 무대조명, 무대미술, 무대음향으로 규정하고 있음.
 - 「박물관·미술관 진흥법」은 제6조(박물관·미술관 학예사)에서 “제 4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사를 둘 수 있다”는 조항을 명시함으로써, 박물관·미술관 사업(박물관 자료의 수집, 관리, 보존, 전시, 조사, 연구 등)을 전문적으로 수행하는 전문인력인 학예사의 개념 및 역할 정의를 명시하고 있음.
 - 「도서관법」은 제2조(정의)는 “사서”에 대하여 “제43조제2항에 따른 자격요건을 갖추고, 도서관 또는 제3조에 따른 시설에서 근무하는 사람”으로 정의하고 있으며, 구체적으로 동법 제43조(사서 등)에 근거하여, 도서관 및 문헌정보에 관한 학력 및 경력을 갖춘 사람으로 정의하고 있음.
 - 「문화예술교육지원법」은 제2조(정의)제5호에서 “문화예술교육사”의 개념을 “문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람”으로 정의하고 있음.
- 문화예술분야 내 특정영역의 전문인력 양성 및 역량강화를 위한 필요시책을 의무 사항으로 제정해놓은 법률은 「국민여가활성화 기본법」, 「공연법」, 「공예문화산업 진흥법」, 「아시아문화중심도시조성에 관한 특별법」, 「지방문화원진흥법」, 「도서관법」, 「국제문화교류진흥법」임.
- 「국민여가활성화기본법」은 제13조(여가전문인력의 양성)에서 “국가와 지자체로부터 여가전문인력의 양성 및 활용 등에 필요한 시책을 강구해야한다”는 근거조항을 마련하고 있음

- 보다 구체적으로 문화전문인력의 양성사항에 관한 조항을 명시하고 있는 법률은 「문화산업진흥기본법」으로, 동법 제16조(전문인력의 양성)에는 국가와 지자체에 문화산업진흥에 필요한 전문인력 양성에 관한 책무와 전문인력의 양성을 위한 연구소, 대학, 그 밖의 기관의 지정에 관한 사항을 규정하고 있음. 또한, 양성기관에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요 경비의 전부 또는 일부를 국가와 지자체가 부담하는 것에 대한 조항을 명시하고 있는 것으로 나타남.
- 마찬가지로, 「공연법」은 공연예술지원인력(공연기획·무대기계·무대조명·무대미술·무대음향)의 양성, 활용 및 배치에 관한 사항을 포함하여 “문화체육관광부장관은 공연예술진흥기본계획을 5년마다 수립하여 시행해야 하며, 공연예술의 지역적 균형발전을 도모하기 위하여 지방자치단체장은 문화체육관광부장관이 요청할 경우 기본계획의 수립과 시행에 필요한 자료를 제출해야 한다”는 책임규정을 명시하고 있음.
- 「공예문화산업진흥법」은 제5조(공예문화산업진흥기본계획의 수립·시행 등)에서 공예문화산업 전문인력 양성에 관한 사항을 포함하여 5년마다 공예문화산업진흥기본계획을 수립·시행해야 한다는 조항을 마련하고, 제9조(전문인력의 양성)제1항에서 “국가나 지방자치단체는 공예문화산업을 진흥하기 위하여 관련 분야 전문인력의 양성에 관한 사업을 지원할 수 있다.”를 규정하고, 제2항에서 “연구소, 대학, 그 밖의 기관을 공예문화산업전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다”, 제3항에서 “공예문화산업 전문인력 양성기관에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 전문인력 양성에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다”를 명시하고 있음.
- 「아시아문화중심도시 조성에 관한 특별법」 제14조(전문인력의 양성 등)에는 “아시아문화중심도시를 조성에 필요한 전문인력의 양성 및 우수인력의 유치를 위한 사업을 시행해야하며”, 구체적으로 해당 사업에는 1.문화예술·문화교류·문화산업 전문인력의 양성과 유치, 활용여건의 조성과 동시에 전문인력의 양성을 위한 기업과 대학 및 연구기관의 상호연계체계 확립 등에 관한 사항이 포함되어야 할 것을 명시하고 있음.
- 「지방문화원진흥법」 제3조의2(기본계획의 수립 등) 제1항에서는 “문화체육관광부

장관은 지방문화원을 지원·육성하기 위하여 관계중앙행정기관의 장 및 특별시장·광역시장·특별자치장·도지사 또는 특별자치도지사와 협의하여 지방문화원의 지원·육성에 관한 기본계획을 5년마다 수립해야한다”는 조항을 명시하고 있으며, 제2항제2호에 근거하여 지방문화원의 활동에 필요한 전문인력·프로그램·시설·재원 확충 등에 관한 사항을 포함할 것을 규정하고 있음. 또한 동법의 제12조(연합회의 설립)제3항제4호에는 지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수사업을 시행할 것을 규정하고 있음.

- 마지막으로 「국제문화교류진흥법」 제9조제1항에는 “국가와 지방자치단체는 국제문화교류 관련 전문인력을 양성하기 위하여 필요한 시책을 마련해야한다”는 규정을 마련하고, 제2항에서 전문인력의 교육·연수·연구 및 그 밖의 활동을 지원할 수 있고, 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있음.
- 그 외 「문화산업진흥기본법」, 「문화예술교육지원법」, 「박물관 및 미술관 진흥법」 등과 같은 기타 법률에서 문화예술의 특정 분야에 관하여 전문인력을 양성 및 교육하기 위한 근거조항을 별도로 마련하고 있으나, 의무사항은 아니고 권장 사항으로 남겨두고 있음.

▣ <표 2-3> 문화예술 관련 법률에 명시된 전문인력 정의 및 양성에 관한 내용

관련 법 (시행일)	명칭	정의 및 양성에 관한 조항	내용
국민여가 활성화 기본법 (2016.12.20)	여가전문인력	정의(제3조)	제3조(정의) “여가전문인력”이란 여가교육, 여가 조사 및 연구, 여가시설 운용 및 관리, 여가 프로그램 개발 및 보급, 여가산업 등에 종사하는 사람을 말한다.
		양성(제13조)	제13조(여가전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 여가 활성화를 위하여 여가전문인력 양성 및 활용 등에 필요한 시책을 강구하여야 한다.
공연법 (2019.6.25.)	공연예술 지원인력	양성(제3조)	제3조(공연예술진흥기본계획 등) ① 국가와 지방자치단체는 공연예술 진흥을 위하여 필요한 계획을 수립하여 시행하여야 한다. ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따라 다음 각 호의 사항이 포함되는 공연예술진흥기본계획을 5년마다 수립하여 시행하여야 하며, 공연예술의 지역적 균형 발전을 도모하기 위하여 지방자치단체의 장은 문화체육관광부장관이 요청할 경우 그 기본계획의 수립과 시행에 필요한 자료를 제출하여야 한다. <개정 2022. 1. 18., 2022. 9. 27.> 1. 공연예술인(장애 공연예술인을 포함한다) 육성·지원에 관한 사항 2. 공연기획·무대기계·무대조명·무대미술·무대음향 등과 관련된 공연예술 지원 인력의 양성 및 배치에 관한 사항 3. 공연장 등 공연시설 확충에 관한 사항 4. 체육시설·교육시설 등의 공연장 활용 및 그 지원·장려에 관한 사항 5. 공연예술의 해외진출에 관한 사항

관련 법 (시행일)	명칭	정의 및 양성에 관한 조항	내용
			6. 공연산업의 육성에 관한 사항 7. 공연장 등의 안전관리에 관한 사항 8. 그 밖에 대통령령으로 정하는 공연예술 진흥에 관한 주요 사항
공예문화산업 진흥법 (2015.11.19.)	전문인력	정의(없음)	
		양성(제9조)	제5조(공예문화산업진흥기본계획의 수립·시행 등) ① 문화체육관광부장관은 공예문화산업의 진흥을 위하여 공예문화산업진흥기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 공예문화산업의 진흥을 위한 중·장기 기본방향 2. 공예문화산업의 진흥을 위한 제도 및 법령 개선에 관한 사항 3. 공예문화산업의 진흥을 위한 창업 및 제작 지원에 관한 사항 4. 공예품의 품질향상에 관한 사항 5. 공예품의 창작·제작에 필요한 기술에 관한 연구·개발 및 보급에 관한 사항 6. 공예품의 활용 촉진 및 유통 활성화에 관한 사항 7. 공예문화산업 활성화를 위한 기반 조성에 관한 사항 8. 공예문화산업 전문인력 양성에 관한 사항 9. 국제교류 및 해외 진출에 관한 사항 10. 그 밖에 공예문화산업 진흥을 위하여 필요한 사항 ③ 문화체육관광부장관은 기본계획에 따라 매년 세부 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. ④ 문화체육관광부장관은 기본계획 및 시행계획을 수립할 때에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 하며, 제6조에 따른 공예문화산업진흥위원회의 의견을 들어야 한다. ⑤ 문화체육관광부장관은 기본계획과 시행계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 경우 관계 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·법인·단체나 개인에게 협조를 요청할 수 있으며, 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ⑥ 확정된 기본계획 및 시행계획을 변경하는 경우 제4항 및 제5항을 준용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경미한 사항을 변경하는 경우에는 그러하지 아니하다. 제9조(전문인력의 양성) ① 국가나 지방자치단체는 공예문화산업을 진흥하기 위하여 관련 분야 전문인력의 양성에 관한 사업을 지원할 수 있다. ② 국가나 지방자치단체는 제1항에 따른 전문인력을 양성하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구소, 대학, 그 밖의 기관을 공예문화산업 전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다. ③ 국가나 지방자치단체는 제2항에 따라 지정된 공예문화산업 전문인력 양성기관에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 전문인력 양성에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.
도서관법 (2018.3.13)	사서	정의(제2조)	제2조(정의) "사서"란 제43조제2항에 따른 자격요건을 갖추고 도서관 또는 제3조에 따른 시설에서 근무하는 사람을 말한다.
		양성(제43조)	제43조(사서 등) ① 문화체육관광부장관은 도서관 및 문헌정보에 관한 학력 및 경력을 갖춘 사람에게 사서의 자격증을 발급하고, 이를 관리하여야 한다. ② 제1항에 따른 사서의 구분 및 자격요건과 양성에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 국가 및 지방자치단체는 도서관직원의 전문적 업무수행 능력향상을 위하여 노력하고 이에 따른 교육기회를 제공하여야 한다.
문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률	전문인력	정의(없음)	-
		양성(제14조)	제14조(문화다양성 전문인력 양성)

관련 법 (시행일)	명칭	정의 및 양성에 관한 조항	내용
(2014.11.29.)			<p>① 국가와 지방자치단체는 문화다양성 보호와 증진에 필요한 전문인력을 양성하기 위하여 노력하여야 한다. ② 제1항에 따른 전문인력의 양성 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.</p> <p>〈문화다양성 보호와 증진에 관한 법률 시행규칙〉</p> <p>제3조(전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」 제14조제1항에 따라 문화다양성 보호와 증진에 필요한 전문인력(이하 “전문인력”이라 한다)을 양성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전문인력 관련 정보의 수집·조사 2. 전문인력 양성에 필요한 교재의 개발 지원 3. 그 밖에 전문인력 양성을 위한 교육에 필요한 지원
문화예술교육지원법	문화예술교육사	정의(제2조)	제2조(정의) 5. “문화예술교육사”란 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람을 말한다.
		양성(제27조 및 제30조)	<p>제27조의2(문화예술교육사) ① 문화체육관광부장관은 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 사람이 문화예술 교육과정을 이수하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고 자격검정 시험에 합격하여야 한다. <개정 2019.12.3.></p> <p>제30조(문화예술교육사의 교육기회제공 등) ① 국가 및 지방자치단체와 교육시설의 경영자 및 교육단체는 제3조의 기본원칙에 부합하는 교육을 실시할 수 있도록 문화예술교육사에 대하여 연수 등 교육기회의 제공 및 문화예술교육 관련 연구 및 각종 활동에 대한 지원을 할 수 있다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 따른 사항에 대하여 예산의 범위 안에서 그 사업비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.</p>
국제문화교류진흥법	전문인력	정의(없음)	-
		양성(제9조)	<p>제9조(전문인력의 양성) ① 국가와 지방자치단체는 국제문화교류 관련 전문인력을 양성하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>② 국가와 지방자치단체는 국제문화교류 관련 전문인력의 교육·연수·연구 및 그 밖의 활동을 지원할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따른 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
문화산업진흥 기본법 (2018.11.17)	전문인력	정의(없음)	-
		양성(제16조)	<p>제16조(전문인력의 양성) ① 국가나 지방자치단체는 문화산업 진흥에 필요한 전문인력을 양성하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 문화체육관광부장관이나 시·도지사는 제1항에 따른 전문인력을 양성하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구소, 대학, 그 밖의 기관을 문화산업 전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다.</p> <p>③ 국가나 지방자치단체는 제2항에 따라 지정된 문화산업 전문인력 양성기관에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 전문인력 양성에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.</p> <p>④ 문화체육관광부장관 또는 시·도지사는 제2항에 따라 지정된 문화산업 전문인력 양성기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다. <신설 2020.</p>

관련 법 (시행일)	명칭	정의 및 양성에 관한 조항	내용
			6. 9.)
박물관·미술관 진흥법 (2018.11.17)	학예사	정의 및 양성 (제6조)	제6조(박물관·미술관 학예사) ① 박물관과 미술관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이하 "학예사"라 한다)를 둘 수 있다. ② 학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분하고, 그 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 제2항에 따른 학예사 자격을 취득하려는 사람은 학예사 업무의 수행과 관련된 실무경력 등 대통령령으로 정하는 자격요건을 갖추어 문화체육관광부장관에게 자격요건의 심사와 자격증 발급을 신청하여야 한다. 이 경우 준학예사 자격을 취득하려는 사람은 문화체육관광부장관이 실시하는 준학예사 시험에 합격하여야 한다. ④ 제3항에 따른 준학예사 시험에 응시하려는 사람은 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 응시수수료를 납부하여야 한다. ⑤ 학예사는 국제박물관협회의 윤리 강령과 국제 협약을 지켜야 한다.
아시아문화중심도시 조성에 관한 특별법 (2018.10.16)	전문인력	정의(없음)	-
		양성(제14조)	제14조(전문인력의 양성 등) ① 광주광역시장은 아시아문화중심도시의 조성에 필요한 전문인력의 양성 및 우수인력의 유치를 위한 사업을 시행하여야 하며, 국가는 이를 지원할 수 있다. ② 제1항의 규정에 따른 전문인력 양성 사업에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 문화예술·문화교류·문화산업 전문인력의 양성·유치 및 활용 여건 조성 2. 기업·대학 및 연구기관의 상호 연계 체계 확립 3. 그 밖에 전문인력 양성을 위하여 필요한 사항
지방문화원진흥법 (2018.11.17)	전문인력	정의(없음)	-
		양성 (제3조, 제12조)	제3조의2(기본계획의 수립 등) ① 문화체육관광부장관은 지방문화원을 지원·육성하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)와 협의하여 지방문화원의 지원·육성에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다. 1. 지방문화원 육성·발전을 위한 기본목표와 정책방향 2. 지방문화원의 활동에 필요한 전문인력·프로그램·시설·재원 확충 등에 관한 사항 3. 지방문화원과 지역 내 문화예술 기관·단체 간의 협력에 관한 사항 4. 그 밖에 지방문화원의 진흥 및 활성화에 필요한 사항 ③ 문화체육관광부장관은 기본계획의 수립을 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 한다. ④ 시·도지사는 기본계획에 따라 시장·군수·구청장과의 협의를 거쳐 매년 지역별 시행계획을 수립·시행하고, 수립한 시행계획을 문화체육관광부장관에게 제출하여야 한다.

관련 법 (시행일)	명칭	정의 및 양성에 관한 조항	내용
			⑤ 기본계획의 수립 및 제4항에 따른 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제12조(연합회의 설립) ③ 연합회는 제1항의 설립목적 달성을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행한다. 4. 지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수

*출처: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>)

2. 국내 문화예술후원매개자 양성을 위한 교육훈련 현황

1) 개요

- 본 보고서에서는 문화예술후원매개전문가 양성을 위한 대표적인 교육훈련프로그램으로 한국문화예술위원회의 <아트너스 클럽>(2022년 기준)과 (재)예술경영지원센터의 <아트펀드레이저 양성사업>을 조사·분석함.
- 한국문화예술위원회의 문화예술후원센터와 (재)예술경영지원센터의 예술경영아카데미는 문화예술후원 관련 전문인력의 양성 및 역량강화를 위한 교육훈련프로그램을 운영해옴.
- 한국문화예술위원회 문화예술후원센터가 주관하는 <아트너스 클럽 시즌3>는 2022년 올해로 3회 차에 접어들었으며, (재)예술경영지원센터 예술경영아카데미에서 주관하는 <아트펀드레이저 양성 사업>은 2020년, 2021년에 교육 사업이 일시 중단되었다가 2022년인 현재 재가동되고 있음.
- 아래에서는 공공부문에서 유일하게 문화예술후원매개인력 양성을 사업을 운영하고 있는 한국문화예술위원회와 (재)예술경영지원센터의 교육훈련과정의 현황을 비교·분석하여 문화예술후원매개인력 양성을 위한 교육훈련현황의 행정적, 정책적 제반실태를 조사하고자 함.

2) 한국문화예술위원회의 문화예술후원매개전문가 교육훈련 프로그램

- 한국문화예술위원회 소속 문화예술후원센터는 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」에 근거하여 후원매개단체의 육성·지원에 필요한 인적 기반의 마련을 위해 2020년도부터 문화예술후원매개 전문인력 양성의 교육과정 개발 및 연구를 추진해오고 있음.
 - 한국문화예술위원회에서 정의하는 ‘문화예술후원매개 전문가’는 기부자(개인, 기업, 기관)와 후원대상인 문화예술단체, 예술가 간의 소통과 교류를 도와 후원이 이루어질 수 있도록 돕는 전문가를 뜻함(한국문화예술위원회, 2022.12.18. 검색)
- 문화예술후원센터에서 운영하는 문화예술후원매개전문가 양성사업의 대표적인 교육훈련프로그램은 <아트너스 클럽>임.
 - <아트너스 클럽>은 한국문화예술위원회 문화예술후원센터가 주관하는 “문화예술후원매개전문가 양성사업” 일환의 문화예술후원매개 전문가 교육훈련프로그램으로서, 2020년도에 처음 운영되었으며, 2022년까지 총 3회 차에 걸쳐 이루어짐.
 - 교육훈련사업의 첫해에는 기업사회공헌 담당자, 지역문화재단 재직자, 예술가를 중심으로 대상별 맞춤 교육(후연지기, 메디치 클래스, 아트너스 클럽)이 진행되었으며, 2회 차인 2021년부터는 경력단절여성을 대상으로 한 <아트너스 클럽 시즌 2>(2021)가 운영됨.
 - 3회 차에 접어든 <아트너스 클럽 시즌3>(2022)은 교육대상의 범위를 경력단절여성에서 문화예술후원에 관심이 있는 모든 사람으로 확장하고, 기초지식 및 학습수준에 따라 입문, 심화, 고도화 등 단계별 맞춤형 교육훈련을 제공함.
 - 교육과정은 2020년도와 2021년도에는 취업 및 창업 목적에 따라 커리어과정, 비즈니스과정이 운영되었으며, 2022년에는 커리어과정, 비즈니스과정의 구분 없이 교육대상자의 기초전공 및 경력에 따라 입문과정-심화과정-고도화과정의 단계별 교육훈련이 제공됨.
 - 최종 수료 인원은 최초 교육 선발인원에 대비하여 2020년 86%(46명), 2021년 82%(27명)로 집계되었으며, 2022년은 입문과정 100%(101명), 심화과정

88%(30명), 고도화과정 100%(20명)로 나타남.

- 2020, 2021, 2022년 교육훈련현황을 비교하면 다음 <표 2-4>와 같음.

■ <표 2-4> 한국문화예술위원회 문화예술후원매개전문가 연도별 교육 운영 비교

구분	2020년	2021년	2022년
교육목적	<ul style="list-style-type: none"> 기부자와 수혜자 간 소통과 교류를 돕는 문화예술후원 매개전문가를 양성하여, 문화예술후원의 총량을 확대함으로써 지역문화예술 활성화를 도모함 전문적인 문화예술후원 매개교육 및 현장 중심의 경험지원 과정을 거쳐 노동시장의 재진입을 촉진하고 취업지원 및 사후관리를 통해 안정적인 직업 환경 마련함 		
교육명	<ul style="list-style-type: none"> 후연지기 메디치 클래스 아트너스 클럽 	<ul style="list-style-type: none"> 아트너스 클럽 시즌2 	<ul style="list-style-type: none"> 아트너스 클럽 시즌3
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> 지역문화재단 종사자 기업 사회공헌분야 종사자 문화예술분야 경력 보유 여성 	<ul style="list-style-type: none"> 경력단절여성 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원에 관심 있는 모든 사람 예술단체
교육과정	<ul style="list-style-type: none"> 커리어과정(취업) 비즈니스과정(창업) 	<ul style="list-style-type: none"> 커리어과정(취업) 비즈니스과정(창업) 	<ul style="list-style-type: none"> 입문교육 심화교육 고도화과정
교육방법	<ul style="list-style-type: none"> 오프라인 교육(집체교육) 온라인 교육 	<ul style="list-style-type: none"> 오프라인 교육(집체교육) 온라인 교육 	<ul style="list-style-type: none"> 오프라인 교육(집체교육) 온라인 교육
교육기간	<ul style="list-style-type: none"> 2020.10.19.~2020.12.09. 	<ul style="list-style-type: none"> 2021.09.01.~2021.11.25. 	<ul style="list-style-type: none"> 2022.09.26.~10.25 (입문과정) 2022.10.27.~11.22 (심화과정) 2022.11.29.~12.20 (고도화과정)
수료인원	<ul style="list-style-type: none"> 43명(86.0%) 	<ul style="list-style-type: none"> 27명(82.0%) 	<ul style="list-style-type: none"> 20명(100%)*

*주 : 최종 선발인원 20명 대비, 고도화과정의 수료생을 기준으로 함(한국능률협회, 2022)

*출처 : 한국문화예술위원회 문화예술후원센터(www.arko.or.kr/supp/content/5273) (검색일 : 2022.11.05.)을 참고하여 연구진 재작성

□ 교육훈련 운영 실태

- <아트너스 클럽>은 예술의 사회적 가치를 확산하고, 건강한 후원문화 조성을 위해 문화예술과 사회공헌 영역을 기획 및 매개하는 문화예술매개전문가 양성 전문교육 플랫폼임(한국문화예술위원회, 2022).³⁾
 - <아트너스 클럽 시즌3>(2022)는 문화예술 분야의 매개 인력을 발굴 및 양성하고, 이들이 지속적으로 활동할 수 있는 자생적 문화생태계를 구축하기 위한 목적을 가짐.
 - 세부적인 교육목표 및 사업추진 배경은 다음과 같음:
 - 후원매개활동에 대한 이해 및 직업적 활동기반 마련에 인식 저조
 - 문화예술후원매개전문가의 신직업 활성화를 위한 마중물 지원 강화 필요
 - 후원매개전문가 후속 지원을 통한 안정적인 예술 활동의 지원
 - 예술단체의 조력자로서 역할 수행 및 문화예술후원 활성화에 기여
- <아트너스 클럽 시즌3>(2022)는 교육대상자의 범위를 확대하는 한편, 교육 효과의 극대화를 위하여 참여자의 기초지식 및 학습수준에 따른 단계별 교육과정을 도입함.
 - 2022년부터는 경력단절 여성 대상을 비롯하여 문화예술애호가 및 문화예술후원에 관심이 있는 모든 사람으로 교육대상자의 범위를 넓히고, 기초지식 및 전공학 습수준에 따라 입문, 심화, 고도화, 후속프로그램 등의 단계적 교육연수를 진행함 (<그림 2-1> 참고).
 - 이는 그동안의 문화예술후원 및 매개 관련 교육이 단발성(單發性) 프로젝트에 불과하다는 비판과 교육에 대한 성과 및 사후관리에 대한 한계점을 보완하여 기업 수요처 및 교육생의 애로사항을 적극적으로 수용함으로써 교육훈련과정을 개선하고, 단계별 교육훈련의 로드맵을 제시하여 교육의 효과성을 높이기 위한 취지라 할 수 있음.

3) 한국문화예술위원회. (2022). 아트너스클럽 사업소개. 한국문화예술위원회 내부자료

- 교육 시기 및 방법은 강좌형식으로 진행되는 입문교육의 경우, 2개월 동안 온라인 위주로 진행되며(9월~10월), 컨설팅 등 현장강의가 중심인 심화교육은 1개월 동안 오프라인 형식으로 진행(11월), 워크숍 중심의 현장교육인 고도화과정 또한 1개월 동안 운영되고(12월), 마지막으로 우수수료자를 대상으로 진행되는 인턴십 과정인 후속프로그램은 2023년 1월에 예정되어있음(한국문화예술위원회, 2022).
- 교육대상자 및 인원은 입문교육 100명, 입문교육의 우수수료자 및 일정기준을 충족한 수료자를 대상으로 한 심화교육 40명, 심화교육 우수수료자 중 선발을 통해 선정된 20명, 최종 인턴십 과정에 참여할 후속프로그램 5명임.

▮ <그림 2-1> <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 교육훈련 로드맵

	입문교육	심화교육	고도화과정	후속프로그램
목적	후원매개에 대한 이해와 인식 확산	후원매개사로서 역량강화	후원매개 체인서 작성 및 PT 역량 강화	실제 기업의 후원 프로젝트
대상	문화예술후원매 관심있는 자	입문교육 수료자 + 추가 홍보모집 진행	심화교육 우수 수료자	고도화과정 우수 수료자
인원	100명	40명	20명	5명
교육형태	온오프라인 병행 (온라인 위주)	온오프라인 병행 (오프라인 위주)	오프라인	오프라인
시기	9-10월	11월	12월	2023년 1월
인턴십	심화교육 우수 수료자를 대상으로 인턴십 희망자를 선정하여 서류/면접심사를 통해 최종 선발 (실제 인턴십은 2023년 진행)			

*출처: 한국문화예술위원회(2022)

- <아트너스 클럽 시즌3>에서 새롭게 도입한 단계별 교육은 입문교육과정, 심화교육과정, 고도화과정, 후속프로그램으로 구성됨(<표 2-5> 참고).
- 입문과정은 문화예술후원매개에 대한 기본적인 이해와 문화 확산 및 후원매개 전문가 양성 발판 마련을 목적으로 운영됨. 따라서 모금의 이해 및 문화예술후원의 필요성, 후원의 전망, 전문가 커리어 탐구, 후원매개 사례공유 등의 문화예술 후원에 관한 기초내용을 학습함.

- 심화 과정은 후원매개전문가로서의 필요한 지식 및 기술역량 강화를 위한 개인별 맞춤 교육과정이 운영되며, 후원매개사업의 기획 및 개발전략, 분야별 컨설팅에 초점을 두며, 후원매개전문가의 퍼스널 브랜딩, 매개자 입장의 제안서 작성, 후원 제안 모델 개발 및 네트워킹 기술 등의 실무교육 중심의 교육훈련이 제공됨.
- 고도화과정은 심화과정에서 우수한 성적으로 수료한 교육대상자를 대상으로 후원 관심 기업이 참여하여 워크숍을 진행하고, 후원제안서 공모 및 선정을 통해 실제 기업과의 후원제안의 과정에 참여하도록 함.
- 심화 및 고도화과정은 입문교육 우수 수료생을 대상으로 인턴십 희망자를 선정하여 서류 및 면접심사를 통해 최종 선발함(한국문화예술위원회, 2022).

■ <표 2-5> <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 입문, 심화, 고도화과정 교육내용

구분	입문과정	심화과정	고도화과정
교육 목표	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원매개에 대한 기본 이해와 문화확산 및 후원매개 전문가 양성 발판 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 개인별 맞춤형 후원매개사업의 기획 및 개발전략, 분야별 컨설팅 	<ul style="list-style-type: none"> • 후원 관심기업 대상 참여자 내 후원제안 공모 및 선정으로 활동 인재 양성 주력
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 모금의 이해 및 문화예술 분야 후원 필요성 • 문화예술 분야 후원의 이해-현황-전망 • 후원매개와 전문가 커리어 탐구 • 문화예술분야 후원매개 사례공유 • 후원매개전문가 커뮤니케이션 스킬 • 기부금품 운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 후원매개전문가의 퍼스널 브랜딩 • 매개자 입장의 제안서 작성 • 기업의 사회공헌 방향 및 콘텐츠 기획 • 기업(기부자)이 원하는 프레젠테이션 • 후원제안 모델 개발 및 네트워킹 기술 • 컨설팅 및 커리어 코칭 	<ul style="list-style-type: none"> • 참여자 워크숍 및 중간발표, 피드백 • 관심기업 참여 워크숍 • 최종 제안서 피칭 및 심사 • 수료식 및 우수제안자 시상 • 네트워킹 행사

*출처 : 한국문화예술위원회(2022)

- 교육단계별로 입문과정은 문화예술후원매개에 대한 기초적인 이해와 전문가로서 발돋움하기 위한 기초학습, 대표사례, 관련 행정절차 등에 관한 기본 개념을 습득하는 데 주안점이 있음.
- 교육 기간은 약 한 달간 진행되며, 총 11시간이 소요됨.
- 세부적인 교육내용은 문화예술후원매개의 기초적인 개념 습득을 위한 후원개념의

이해, 기업의 ESG 경영 및 사회공헌 트렌드, 관련 대표사례 등과 같은 문화예술 후원 시장에 대한 개괄적인 이해에 관한 교육, 그리고 이를 바탕으로 문화예술 후원매개전문가로서 거듭나기 위한 기초역량(후원의 명분개발 및 ASKING, 네트워킹 기술 등)을 아울러 기부금 처리되는 후원사업의 성격과 관련 행정교육으로 구성되어 있음.

- 문화예술후원의 기초이해를 위한 이론학습 위주의 입문교육은 강좌형 교육방식으로 진행되며, 교육대상자는 문화예술위원회의 교육통합플랫폼인 <문화예술, 내일>을 통해 매주 화/목에 오픈하는 강의를 2일 동안 자유롭게 수강할 수 있음.
- 강의형 중심의 입문교육과정은 OT와 수료식을 제외하고, 모두 온라인으로 진행됨.
- <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 내에 개설되어있는 입문과정의 교육주제, 교육내용 및 교육시간은 <표 2-6>과 같음.

■ <표 2-6> <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 입문교육과정

구분	교육주제	교육내용	교육시간
1차	• OT 및 아이스브레이킹	• 인사말	10분
		• 프로그램 전체소개	20분
		• 아이스브레이킹	60분
		• 조별 워크샵	60분
2차	• 후원매개에 대한 전반 이해(1)	• 문화예술후원매개? 어디까지 알고 있니?	100분
3차	• 후원매개에 대한 전반 이해(2)	• 기업의 ESG 경영 및 사회공헌 트렌드	110분
4차	• 후원매개에 대한 전반 이해(3)	• 후원매개자에게 필요한 네트워킹 기술	90분
5차	• 후원매개에 대한 전반 이해(4)	• 기업 문화예술 후원 프로젝트(한국메세나협회 중심으로)	150분
6차	• 후원매개에 대한 전반 이해(5)	• 문화예술을 통한 힘찬 사회공헌 사례	90분
7차	• 후원매개에 대한 전반 이해(6)	• 모금윤리	30분
8차	• 후원매개에 대한 전반 이해(7)	• 예술가가 알아야 할 세무/법부	90분
9차	• 수료식	• 특강 및 수료식	120분
		• 소감발표 및 우수 수료생 시상	
교육시간 총계(오리엔테이션/수료식 제외)			11h

*출처: 한국능률협회(2022)

- 입문과정 우수수료자를 대상으로 교육 참여자를 선정하여 진행되는 심화교육과정⁴⁾은 개별 컨설팅을 통해 후원매개자로서의 전문적인 역량을 강화하는 데 초점을 둠.
 - 심화교육과정의 교육기간은 약 한 달간 진행되며, 총 19시간으로 운영됨.
 - 후원매개전문가 심화과정은 입문교육과정에서 학습한 내용을 토대로 조별활동을 통해 후원매개사업의 기획 및 제안서를 직접 작성하고, 디렉터의 개별 코칭방식으로 맞춤형 컨설팅 받은 뒤, 조별로 사례발표를 하는 순으로 구성되어 교육 반에서 완성도 높은 성과물과 심화된 역량강화 교육을 실시함.
 - 또한, 교육대상자는 조별활동으로 진행되는 교육방식을 통해, 하나의 제안서를 작성하는 데 수반되는 다양한 협업 활동을 경험할 수 있으며, 디렉터와의 1:1 맞춤형 개별 컨설팅을 통해 프로젝트 진행과정에서 즉각적으로 필요한 정보와 노하우를 습득할 수 있음.
 - 교육의 특성에 따라, 제안서 작성 및 코칭과 같이 실제 대면이 필요한 경우는 대면형식으로 현장교육으로 진행되며, 문화예술후원과 관련한 행정교육, 우수사례 등의 이론수업 위주의 강좌형식은 비대면 온라인 연수로 진행되어 블렌디드 학습(blended-learning) 방식을 취함.
 - 현재 <아트너스 클럽 시즌3> 내에 개설되어있는 심화과정의 교육주제, 교육내용 및 교육시간은 <표 2-7>과 같음.

■ <표 2-7> <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 심화교육과정

구분	교육주제	교육내용	교육시간
1차	•입교식 및 오리엔테이션	•심화과정 방향성 및 상세 진행사항 소개	30분
		•참여자 자기 소개	120분
		•참가자 소그룹 미팅	30분
2차	• 기부처리 방법 및 조별 워크숍	•문화예술후원매개자의 현장팀과 케이스를 통한 기부처리 방법	120분
		• 1차 리서치 과제에 대한 피드백	20분
		• 조별 활동	40분
3차	• 기획안 작성 및 피드백	• 1차 기획안 작성 및 피드백	180분
4차	• 제안서 작성 tip	• 제안서 작성 Tip 강의 및 조별 워크숍	80분
		• 3차 과제 피드백, 조별 우수사례공유	20분

4) 입문교육의 수료조건은 온라인 교육 100% 수강, 정해진 기간 내에 에세이 제출로, 심화교육의 교육 참여자로 선발되기 위해서는 위의 조건을 충족하는 동시에 심화과정 참여를 희망하고, 조별 퍼실리테이터의 추천을 받아야 함.

		• 조별 활동	80분
5차	• 기획안 작성 및 피드백	• 전체 대상 제안서 초안 발표 및 피드백	180분
6차	• 기획안 작성 및 피드백	• 예술단체 우수 사례 강의 및 조별 워크숍	60분
7차	• 기획안 작성 및 피드백	• 기업과의 커뮤니케이션 스킬 강의 및 조별 워크숍	60분
		• 교육생 발표 및 피드백	120분
8차	• 마무리	• 기획안 발표 및 마무리	180분
교육시간 총계(오리엔테이션 제외)			19h

*출처: 한국능률협회(2022)

- 심화과정 우수수료자를 대상으로 교육 참여자를 선정하여⁵⁾ 진행되는 고도화단계 교육은 문화예술후원매개사업의 기획부터 실제 관심 기업을 대상으로 제안과 실행 까지 해보는 현장 연계형 교육임(한국문화예술위원회, 2022).
 - 고도화교육은 총 4단계로 구성되며, 순차적으로 1) 후원콘텐츠 기획 및 선정, 2) 후원매개 기획, 3) 제안서 작성, 4) 고객사 PT로 단계로 진행됨(<그림 2-2> 참고).
 - 고도화교육과정의 교육기간은 약 한 달간, 총 11.5시간으로 운영됨.
 - 총 7차수로 진행되는 고도화과정에서 교육 참여자는 조별로 실제 기업을 대상으로 후원매개제안서를 작성하며, 이번 <아트너스 시즌3>의 타겟 기업인 “동구발 팩토리”⁶⁾를 대상으로 후원아이템을 기획 및 개발단계를 진행하였음(<표 2-8> 참고).
 - 최종 심사는 동구발 팩토리의 관계자 심사위원으로 구성하여 우수조를 선정 및 시상하고, 최종 선정된 우수조는 2023년 1월에 후원프로젝트를 실행하는 기회가 부여됨.

5) 심화과정의 우수수료자를 대상으로 별도 선발함

6) 동구발팩토리 공식홈페이지(<https://donggubat.com/index>)

▮ <그림 2-2> <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 고도화교육과정 구성단계



*출처: 한국문화예술위원회(2022)

▮ <표 2-8> <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 고도화교육과정

구분	교육주제	교육내용	교육시간
1차	• OT 및 동구발 소개 • 장애 키워드 나눔	장애키워드소통	90분
		동구발 소개, Q&A	60분
		조별 네트워크	20분
2차	• 아이템 개발 마무리	조별 네트워크	180분
3차	• 아이템 개발 구체화	노원여성인력배라센터 정보공유 및 질의응답	30분
		조별 네트워크	70분
4차	• 아이템 개발 구체화	조별 피칭 강의	60분
		조별 네트워크	120분
5차	• 아이템 개발 구체화	조별 중간 발표 4팀 -> 중간발표 자료를 동구발에 공유	120분
6차	• 마지막 보완	조별 모임	180분
7차	• 심사	심사	60분
		심사진행	60분
		우수조, 우수교육생 시상	60분
교육시간 총계			18.5h

*출처: 한국능률협회(2022)

○ <아트너스 클럽 시즌 3>의 후속프로그램인 인턴십 과정은 교육연계과정의 일환으로 진행됨.

- <아트너스 클럽 시즌3>의 교육단계의 일환으로 후속프로그램을 포함하여, 단순

지식 및 기술전달을 위한 전통적인 교육훈련의 방식에서, 실제 교육을 통해 학습된 역량을 실제 현장에서 적용해볼 수 있는 인턴십 제도를 실시함.

- 전 교육단계를 우수한 성적으로 수료한 교육 이수자는 공정한 서류심사 및 면접 평가에 따라 선발되어 약 6개월간 한국문화예술위원회 또는 한국메세나협회 내에 문화예술관련 인턴업무를 수행하게 됨.

- 한국문화예술위원회에서는 교육접근성 향상과 강의수용의 효율성 극대화를 위하여 문화예술 분야 교육통합 온라인플랫폼 <문화예술, 내일>을 도입하고, <아트너스 클럽 시즌3>에서 비대면 교육을 적극 시행함(<그림 2-3> 참고).

□ 온라인 교육플랫폼

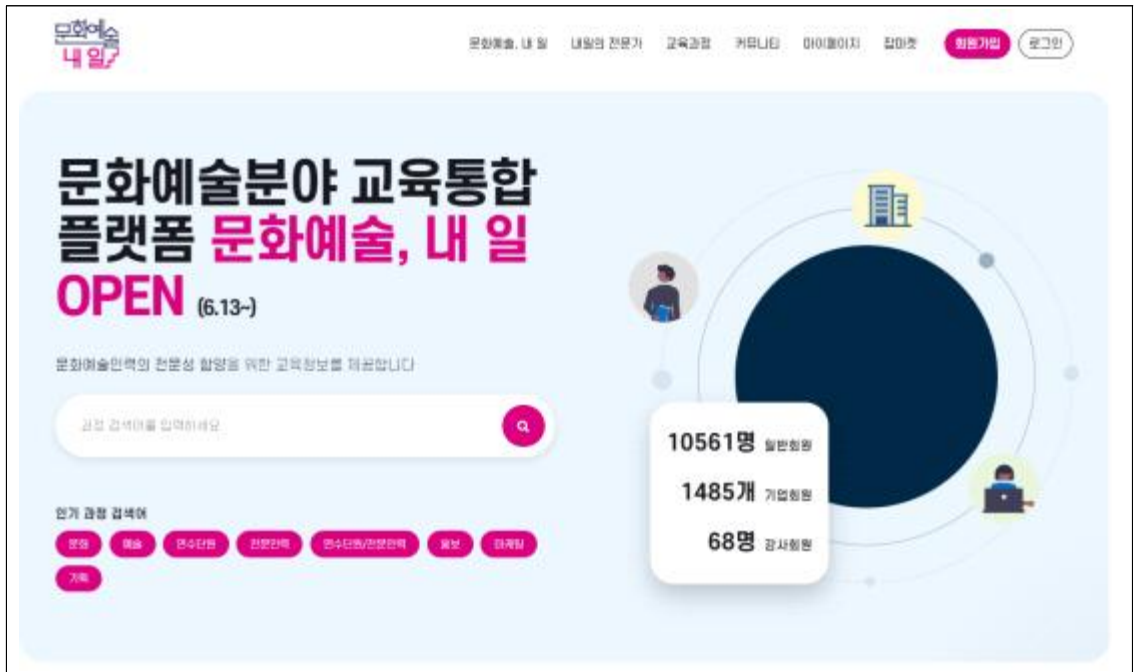
- 2022년 6월 새롭게 도입된 <문화예술, 내일> 온라인 교육통합플랫폼은 한국문화예술위원회에서 제공하는 모든 교육서비스를 무료로 제공 받을 수 있으며,⁷⁾ 학습자-기업회원-강사회원-문화예술교육협의체를 대상으로 유기적인 교육연결망을 구축하여 문화예술분야의 HRD의 제반을 마련하는 동시에, 체계적인 학습지원을 통해 문화예술부문의 현장인력의 직무역량 강화를 도모함(한국문화예술위원회, 2022.11.07. 검색).⁸⁾

- 온라인 교육플랫폼으로 인한 교육기회의 확대 및 접근성 강화는 그동안 교육훈련의 참여를 희망하나 지역적 한계로 인하여 교육훈련의 기회를 받지 못했던 교육대상자를 포용할 수 있으며, 한 번 녹화한 강의를 반복 활용함으로써 교육콘텐츠 생성에 드는 비용과 교육서비스제공의 효율성을 높일 수 있음.
- 특히 <아트너스 클럽 시즌3>의 강의형(presentation) 방식 위주로 진행되는 입문 과정은 <문화예술, 내일>을 통해 활용될 수 있음.
- 마찬가지로, 혼합교육형식으로 진행되는 심화교육에서도 일부 강의형 수업의 경우 <문화예술, 내일>온라인 플랫폼을 통해 교육훈련서비스를 제공할 수 있음.

7) <아트너스 클럽>과 같이 사전신청자를 받는 일부 교육은 수강의 제한이 있을 수 있음.

8) 한국문화예술위원회. "문화예술, 내일". <https://hrd.arko.or.kr/common/introduction/main.do>, (검색일: 2022.11.05.)

◻ <그림 2-3> 한국문화예술위원회 온라인 교육통합플랫폼 「문화예술, 내일」



*출처: 「문화예술, 내일」 홈페이지(<https://hrd.arko.or.kr/>)

□ 교육훈련프로그램의 특징

- 문화예술위원회 소속 문화예술후원센터는 2020년부터 문화예술후원매개 인력의 양성을 위하여 문화예술후원매개전문가 양성을 위한 교육훈련프로그램을 운영하고 있으며, 주요특징은 다음과 같음.
- 교육대상 범위는 문화예술후원매개 관련 현직 종사자 및 예비인력을 포괄함.
 - <아트너스 클럽>(2022)은 문화예술후원매개 관련 업무에 종사하는 현직 담당자 또는 문화예술후원에 관심이 있거나 관련 경험이 있는 사람을 주요 교육대상으로 하여, 현직 종사자 및 예비인력을 포괄하는 교육 및 재교육의 성격을 가짐.
 - 기업, 지역문화재단, 예술가 등 대상별 맞춤형 교육훈련을 제공하던 초기 교육훈련프로그램은 2021년부터 경력단절 여성을 중심으로 하는 <아트너스 클럽>으로

변경되었으며, 2022년에도 연속선상에서 <아트너스 클럽>을 유지하되, 교육대상자의 범위를 확대하고, 교육훈련프로그램의 세부과정에서 단계별 교육훈련을 진행함.

- 교육과정은 입문-심화-고도화의 3단계로 구성하여, 이전 교육단계의 수료자를 중심으로 단계별 역량 강화를 위한 심화학습 방식을 취함.
 - <아트너스 클럽 시즌3>(2022) 교육과정은 <아트너스 클럽 시즌2> 교육 참여자로부터 반복 제시된 ‘교육관리 및 품질개선’, ‘사후관리 체계 개선’, ‘지속 가능한 모델 제고’에 관한 피드백(김재중 외, 2021)을 교육설계과정에서부터 반영하여, 교육훈련의 목표를 재설정하고 입문-심화-고도화의 단계별 교육훈련을 도입함.
 - 이에 문화예술후원매개에 대한 이해와 문화예술후원매개자 인지도 제고를 위한 ‘입문교육과정’, 개인별 맞춤형 후원매개사업의 기획 및 개인별 제안 역량 향상을 위한 ‘심화과정’, 후원 관심 기업(동구밭) 대상으로 제안서 작성 및 실행방안 구체화를 위한 ‘고도화 과정’으로 분류하여, 문화예술후원매개에 관한 이론적·실무적 지식의 균형적인 배양을 고려하는 교육훈련방식을 취함.

- 교육방식은 온·오프라인을 통해 진행되는 강의방식과 조별활동, 워크숍, 맞춤형 컨설팅, 시상 등의 방식을 활용하여 교육대상자의 참여를 도모하는 방식으로 진행됨.
 - 문화예술후원부문의 기초이해 및 개념 정립이 필요한 ‘입문과정’에서는 강의방식의 비중이 높고, 실제 아이디어 및 기획서 작성 등의 교육은 대면을 통한 조별활동, 컨설팅, 발표 등으로 구성되어 교육과정별 적절한 혼합교육(blended-learning)의 방식을 취하고 있음.
 - ‘입문교육’은 문화예술후원매개 전반에 대한 이해를 돕기 위하여 강의(presentation)형식으로 이루어지며, 한국문화예술위원회의 온라인교육통합플랫폼인 <문화예술, 내일>을 통해 온라인으로 진행됨.
 - ‘심화교육’은 교육 참여자가 작성한 기획안에 대한 구체적인 피드백과 조별 워크숍으로 구성되며, 온라인 및 오프라인 방식을 병행하여 진행함.
 - ‘고도화교육’에서는 ‘동구밭팩토리’를 타겟으로 선정하여, 사업 개발 및 실행의 구체화를 위한 조별 활동을 진행하며, 전 과정이 오프라인으로 진행됨.

3) 예술경영지원센터의 아트펀드레이저 교육훈련 현황

- 예술경영아카데미는 2010년부터 「문화예술진흥법」에 근거하여 기부금품 모집이 가능한 전문예술법인을 대상으로 기부금 모집 및 재원조성 역량강화를 위한 교육을 운영해오고 있음.
 - 예술경영아카데미는 「문화예술진흥법」 제7조(전문예술법인·단체의 지정·육성)에 따라 기업으로부터 직접 기부금을 유치할 수 있으나 실제 모금활동은 거의 없는 전국 450개의 전문예술법인을 대상으로 기부금 모금 방법에 관한 전문교육훈련 프로그램인 ‘모금스쿨’을 2010년부터 진행해왔음.
 - 이에 ‘모금스쿨’ 교육훈련이 진행된 2010년, 첫해에는 미술관 무용단 축제조직 등 3개 단체를 대상으로 모금전략수립 등에 관한 컨설팅을 실시하여 보고서를 발간하였으며, 이후 이러한 성과를 바탕으로 ‘기부금 전략수립을 위한 매뉴얼’을 제작·배포한 바 있음
 - ‘모금스쿨’은 2010년부터 2017년까지 운영되었으며, 이후 교육훈련체계와 교육명을 변경하여, 2017년부터 2022까지 <아트펀드레이저 양성사업>을 운영함.
 - 아래에서는 예술경영아카데미 주관의 후원매개인력 양성 교육훈련의 현황을 살펴보기 위하여, 모금스쿨(2010~2017)과 아트펀드레이저양성(2018~2022)을 시간순으로 살펴봄.

□ 교육훈련프로그램의 운영 실태

- 모금스쿨(2010~2011)
 - 모금스쿨 2010~2011⁹⁾¹⁰⁾
 - 교육명: <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집 전문가 양성과정>
 - 교육대상: 문화예술기관 및 단체 담당자 40명

9) https://www.gokams.or.kr/01_news/notice_view.aspx?Idx=381

10) https://www.gokams.or.kr/01_news/notice_view.aspx?Idx=494

- 교육과정: 입문과정(단기집중코스)
- 교육방법: 오프라인(강의)
- 교육기간: 2010년, 6주(주 2회, 36시간) / 2011년, 5주(주 2회, 36시간)
- 교육특징:
 - ‘모금스쿨’이 기획 및 운영된 2010년 첫해에는 문화예술분야 기부금 모집(모금)전문가로 경력개발을 원하는 기획경영 분야 종사자, 문화예술기관 및 단체 재원조성 담당자, 전문예술법인단체 재원조성 담당자를 우선 교육대상자 범위로 설정하여 현재 관련 직무에 종사 중인 재직자를 중심으로 운영되었음(예술경영지원센터, 검색일: 2022.12.21.).¹¹⁾
 - 교육의 운영은 모금스쿨(2010) 6주간(주 2회, 36시간), 모금스쿨(2011) 5주간(주 2회, 32시간)에 걸쳐 “단기집중코스”(입문과정)로 진행되었으며, 마지막 주차에는 교육 수강생들이 직접 설계한 기부금 모집 전략 및 프로세스를 공유하는 시간을 제공하고, 최종 수료생에게는 수료증을 발급하였음.
 - 모금 스쿨(2010) 교육훈련의 실제 참여자들은 공연예술극단, 오페라단, 문화재단, 미술관, 공연극장, 문화예술협회 등 문화예술단체에서 모금업무를 담당하거나 향후 모금 캠페인 계획이 있는 단체의 대표, 후원회 담당자, 예술감독 및 기획자로 구성되어있었으며, 이들은 교육과정에서 모금의 명분수립, 기부자 관련 이슈, 스토리텔링 및 정보공유 등의 과제를 수행함(예술경영지원센터, 검색일: 2022.12.21.).¹²⁾

○ 모금스쿨 2012¹³⁾

- 교육명: <모금스쿨- 문화예술분야 펀드레이저 전문가 양성과정>
- 교육대상: 문화예술기관 및 단체 재원조성 담당자 60명
 - ※ 단체 및 기관 대표자, 모금/재원조성 담당 실무자 동반 참여, 전년도 모금스쿨 수강자 중 수료생 및 출석률 우수자 우선선발
- 교육과정: 정보 없음

11) https://www.gokams.or.kr/01_news/notice_view.aspx?Idx=381

12) https://www.gokams.or.kr/01_news/onkams_view.aspx?Idx=344

13) https://www.gokams.or.kr/02_apply/introduction_view.aspx?Idx=665

- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 2주(주 2회, 24시간)
- 교육특징:
 - 모금스쿨(2012)부터는 교육훈련 명을 <모금스쿨 - 문화예술분야 펀드레이저 전문가 양성과정>으로 변경하여, '펀드레이저 전문가'라는 용어를 교육과정에 처음 사용하기 시작하였음.
 - 교육대상은 문화예술기관 및 단체 재원조성 담당자 60명으로 수용인원이 증가한 한편, 교육 기간은 2주간 주2회(24시간)로 감축되었음.
 - 또한, “단체 및 기관의 대표자와 모금 및 재원조성 실무자의 동반참여”를 교육 우선선발 대상자로 명시하고 있으며, “전년도 모금스쿨 수강자 중 수료생 출석률 우수자”를 우선선발 대상자로 명시하여 전년도 교육의 심화학습이 이루어진 것으로 보임.
 - 기존 교육 운영방식과 가장 큰 차이는 강의형식과 더불어 워크숍이 추가되고, 연계과정으로 <재원조성 컨설팅>¹⁴⁾의 후속 프로그램이 지원되었다는 점임.

○ 모금스쿨 2013¹⁵⁾

- 교육명: <모금스쿨-문화예술분야 재원조성 실무>
- 교육대상: 문화예술기관 및 단체 재원조성 담당자 50명
 - ※ 단체 및 기관 대표자, 모금/재원조성 담당 실무자 동반 참여, 전년도 모금스쿨 수강자 중 수료생 및 출석률 우수자 우선선발
- 교육과정: 정보 없음
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 3주(주 2회, 37시간)
- 교육특징:
 - 모금스쿨(2013)부터는 <모금스쿨 - 문화예술분야 재원조성 실무>로 교육 명을 변

14) 재원조성컨설팅 프로그램은 2010년 <전문예술법인단체 재원조성 캠프>, 2011년 <전문예술법인단체 재원조성 컨퍼런스의 형태>로 운영되다가 2012년에 들어 <재원조성 컨설팅>의 모습을 갖추게 되어 모금스쿨과 연계프로그램으로 운영되었음

15) https://www.gokams.or.kr/02_apply/introduction_view.aspx?Idx=811

- 경하여 교육훈련 명에서 ‘펀드레이저’라는 명칭을 삭제하였음.
- 교육기간은 3주간(주 2회)으로 감축하는 대신, 종일교육의 형태로 전환하여 교육 시간의 총량을 37시간으로 증가시킴.
 - 교육대상자의 선정기준 또한 문화예술기관 및 단체 재원조성 담당자를 우선 선발하여, 기금모금 및 재원조성관련 업무에 종사하는 현직 담당자를 대상으로 이들의 역량강화를 교육훈련의 우선 목표로 설정하고 있는 것으로 보임.

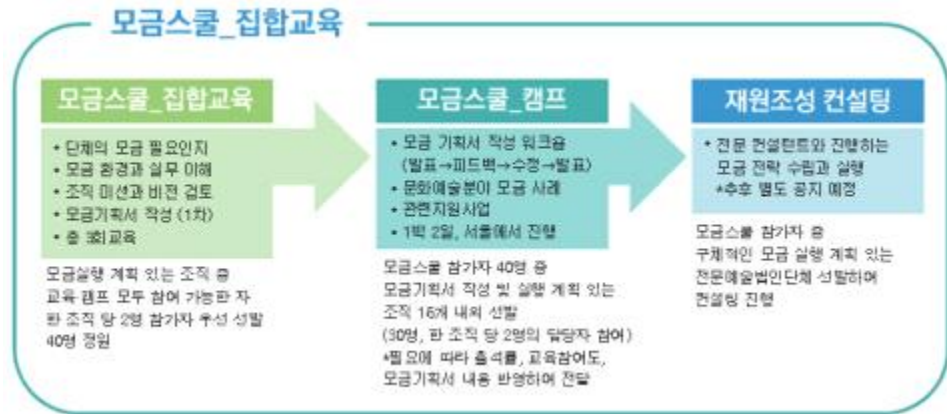
○ 모금스쿨 2014¹⁶⁾

- 교육명: <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집>
 - 교육대상: 문화예술분야 재원조성 담당자 40명
 - ※ 한 단체에서 2인이 신청하여(의사결정권자, 재원조성 실무자) 전 일정 참여가 가능한 경우 우선선발
 - 교육과정: 실천과정
 - 교육방법: 오프라인(강의+워크숍), 1박 2일 캠프
 - 교육기간: 3주(주 1회, 18.5시간)
 - 교육특징:
 - 모금스쿨(2014)부터는 <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집>으로 교육 명을 변경하고, 문화예술분야 재원조성담당자 40명을 대상으로 강의 및 워크숍 형태인 집합교육과 더불어 1박 2일로 진행되는 캠프가 추가되었음.
- 교육대상자는 전 일정에 참여 가능하며, 1) 한 단체에서 의사결정권자 및 재원조성 실무자 2인이 신청한 경우, 2) 1인이 신청한 경우 우선선발함.
- 또한, 기존의 오프라인 집합교육이 3주간 주1회, 18.5시간으로 줄어든 대신 2012년부터 진행 중인 <재원조성 컨설팅>의 연계운영과 동시에, 1박 2일 캠프교육과정을 추가하여 교육훈련 체계에 전반적인 변화가 나타남(<그림 2-4> 참고).
 - 집합교육은 단체의 모금 필요성과 모금준비 및 실행에 필요한 모금기획서의 작성 등의 기술 및 지식 습득을 목표로 함.

16) https://www.gokams.or.kr/02_apply/introduction_view.aspx?Idx=1083

- 캠프는 모금기획서의 작성 및 실제 사례 등의 공유를 통해 실무역량의 강화를 목표로 함.

▮ <그림 2-4> <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집>(2014) 교육훈련 체계



*출처: 예술경영지원센터 <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집> (검색일: 2022.12.17.)

○ 모금스쿨 2015¹⁷⁾

- 교육명: <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집>
- 교육대상: 문화예술법인·단체 자원조성 담당자 30명
 - ※ 전문예술법인단체 종사자, 한 조직 당 2인(의사결정권자, 실무자) 신청 시 우선 선발 등
- 교육과정: 중급
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍), 1박 2일 캠프
- 교육기간: 3주(주 1회, 19시간)
- 교육특징:
 - 모금스쿨(2015)은 모금스쿨(2014)의 교육훈련체계 방식을 유지하고, 집합교육훈련과정에서의 세부적인 교육주제 및 방향을 설정하여 진행함.
 - 집합교육의 교육주제를 살펴보면, 모금의 기초이해 및 사례공유를 위한 1회 차

17) https://www.gokams.or.kr/02_apply/introduction_view.aspx?Idx=1415

<참여자의 자기인식 및 모금이해도 제고, 교육을 통한 성과목표 설정>, 모금준비 단계에서 필요한 2회 차<모금을 위한 법률, 조직, 상품별 필수 준비사항에 대한 이해 및 자기점검>, 모금실행단계과정에 필요한 3회 차<실제 모금실행을 위해 필요한 기부자 확보 및 접근전략과 사례, 전체 모금과정에 대한 체계적 이해>로 구성하여 각 주제별 세부교육훈련과정을 제공하고 있음(<표 2-9> 참고).

- 교육대상은 문화예술법인·단체 소속의 재원조성 담당자 30명이며, 집합교육기간은 3주간 주 1회, 총 19시간으로, 종일교육으로 이루어짐.
- 교육훈련과 연계하여 진행되는 <2015년 재원조성 컨설팅>은 단체별 방문컨설팅을 통한 모금가능성 분석 및 방향설정을 위한 기본컨설팅과 구체적인 모금실행계획 수립, 모금프로그램 개발, 모금제안서 작성을 위한 심화컨설팅으로 구성되어 있음.

▮ <표 2-9> 집합교육 1, 2, 3회 차 교육주제 및 강의내용

교육주제	세부교육과정	시간
<1회차> 참여자의 자기인식 및 모금이해도 제고, 교육을 통한 성과목표 설정	오리엔테이션	0.5h
	모금의 개념과 필요성	1.5h
	모금의 필요성 논의 및 공유	0.5h
	미션과 비전, 명분개발	2h
	예술단체 모금사업 사례 공유	0.5h
	교육의 목표 및 성과설정	0.5h
<2회차> 모금을 위한 법률, 조직, 상품별 필수 준비사항에 대한 이해 및 자기점검	모금준비: (1) 모금법률의 이해와 조직차원의 준비	2h
	모금준비: (2) 기부금 세무회계와 투명한 운용 관리	3h
	모금준비: (3) 모금상품 개발과 운영	1h
	모금준비: (4) 모금을 위한 check-list 작성	0.5h
<3회차> 실제 모금실행을 위해 필요한 기부자 확보 및 접근전략과 사례, 전체 모금과정에 대한 체계적 이해	모금실행: (1) 기부자 개발과 기부요청	2h
	모금실행: (2) 모금 마케팅과 캠페인	2h
	모금실행: (3) 온라인 모금의 이해와 실행	1h
	모금실행: (4) FAQ를 통한 모금교육 정리	1h
	워크숍 안내	0.5h

*출처: 예술경영지원센터 <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집> (검색일: 2022.12.17.)

○ 모금스쿨 2016¹⁸⁾

교육명: <모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집>

· 교육대상: 전문문화예술법인·단체 등 비영리조직 종사자 30명

※한 조직 당 2인(의사결정권자, 실무자) 신청 권장

· 교육과정: 중급

· 교육방법: 오프라인(강의+워크숍),

· 교육기간: 6주(주 1회, 18시간)

· 교육특징:

- 모금스쿨(2016)부터는 교육방법에서 1박 2일 캠프형식이 다시 사라지고, 강의형식 및 워크숍 위주의 오프라인교육으로 진행됨.

교육훈련의 과정은 3단계(이해 및 점검, 개발, 실전)로 구성되며, 강의와 워크숍, 발표형식의 교육훈련이 6주(주 1회, 18시간) 동안 진행됨.

교육대상은 전문예술법인·단체 등 비영리조직 종사자 30명으로 모금스쿨(2015)와 동일하며, 교육의 효과성을 높이기 위하여 의사결정권자 및 모금실무자 각 1인이 함께 참여하는 것을 권장하고 있음.

○ 모금스쿨 2017¹⁹⁾

· 교육대상: <찾아가는 모금스쿨>

· 교육대상: 지역 전문예술법인·단체 등 비영리조직 종사자 등 30명

※한 조직 당 2인(의사결정권자, 실무자) 신청 권장

· 교육과정: 중급

· 교육방법: 오프라인(지역순회)

· 교육기간: 2일

· 교육특징:

- 2017년부터는 모금스쿨 정규과정을 운영하지 않고, 지역순회 방식의 <찾아가는 모금스쿨>만 운영됨.²⁰⁾

18) https://www.gokams.or.kr/02_apply/event_apply01.aspx?Idx=681

19) https://www.gokams.or.kr/02_apply/event_apply01.aspx?Idx=718

- 대상지역은 대구, 전주, 인천으로 지역의 전문예술법인·단체 등 비영리조직 재원 조성 담당자 30명을 대상의 모금역량 강화를 위한 교육훈련을 진행함.
- 전체교육기간은 3월 7일부터 3월 15일까지 진행되었으며, 각 지역마다 2일간, 오전 10시부터 오후6시까지 종일교육으로 진행됨.
- 1일차에는 참여자의 자기인식 및 모금이해도 제고, 교육을 통한 성과목표 설정에 관한 이론적 지식의 습득과 2일차에는 모금관련 법률, 세무준비사항, 기부자확보 전략 및 관련 사례공유 등의 실무지식에 관한 내용으로 진행됨.

○ 이상의 모금스쿨(2010~2017)의 교육대상, 교육과정, 교육기간 및 교육방법을 비교하면, 다음 <표 2-10>과 같음

20) 2016년에는 대구, 전주, 인천지역을 대상으로 찾아가는 모금스쿨 교육과정을 진행한 바 있음(예술경영지원센터, 2016)

▣ <표 2-10> 예술경영아카데미 <모금스쿨> 연도별 교육운영 비교(2010~2017)

구분	〈모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집 전문가 양성과정〉	〈모금스쿨-문화예술분야 펀드레이저 전문가 양성과정〉	〈모금스쿨-문화예술분야 자원조성 실무〉	〈모금스쿨-문화예술분야 기부금 모집〉			〈찾아가는 모금스쿨〉
	2010년 ~ 2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
운영기간	2010년 ~ 2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술기관 및 단체 담당자 40명 - 문화예술분야 기부금 모집(모금)전문가로 경력 개발을 원하는 기획경영 분야 종사자 - 기부금 모집(모금)을 진행하고 있거나 계획 중인 문화예술기관 및 단체 자원조성 담당자 - 전문예술법인단체 자원 조성 담당자 • 문화예술기관 및 단체 담당자 	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술기관 및 단체 자원조성 담당자 60명 ※ 우선선발기준: - 단체 및 기관 대표자, 실무자 동반 시(전일출석가능 및 모금/자원조성 담당자일 경우) - 전년도 모금스쿨 수강자 중 수료생 및 출석률 우수자 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술기관 및 단체 자원조성 담당자 50명 ※ 우선선발기준: - 단체 및 기관대표자, 실무자 동반 시(전일출석가능 및 모금/자원조성 담당자일 경우) - 전년도 모금스쿨 수강자 중 수료생 및 출석률 우수자 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술분야 자원조성 담당자 40명 ※ 우선선발기준: - 한 단체에서 2인이 신청하여(의사결정권자, 자원조성 실무자) 전 일정 참여 가능한 경우 - 한 단체에서 1인이 신청하여 전 일정 참여 가능한 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술법인·단체 자원 조성 담당자 30명 ※우선선발기준: - 전문예술법인단체 종사자 현장배치지원 사업 참여 조직 - 수강신청시 작성 내용의 성실도, 모금 계획의 구체성 - 한 조직 당 2인(의사결정권자, 실무자) 신청 시 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문예술인법인·단체 등 비영리조직 종사자 30명 ※ 권장사항: - 한 조직 당 2인(의사결정권자 및 모금 실무자) 	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 전문예술인법인·단체 등 비영리조직 종사자 등 30명 ※권장사항: - 한 조직 당 2인(의사결정권자 및 모금 실무자)
교육과정	• 입문과정(단기집중코스)	• 정보 없음	• 정보 없음	• 실천과정	• 중급	• 중급	• 중급
교육방법	• 오프라인(강의)	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(강의+워크숍) • 캠프(1박 2일)	• 오프라인(강의+워크숍) • 캠프(1박 2일)	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(지역순회)
교육기간	<ul style="list-style-type: none"> • 6주, 주2회, (36시간) (2010년) • 5주, 주2회, (36시간) (2011년) 	• 2주, 주2회(24시간)	• 3주, 주2회(37시간)	<ul style="list-style-type: none"> • 3주, 주1회(18.5시간) • 1박 2일(캠프) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3주, 주1회(19시간) • 1박 2일(캠프) 	• 6주, 주1회(18시간)	• 2일

□ 아트펀드레이저 양성과정(2017~2022)

- 예술경영아카데미는 2017년 3월 15일에 모금스쿨 교육훈련과정을 종료하고, 같은 해 6월 8일부터 재원조성분야의 세부교육훈련 정규과정으로 <아트펀드레이저 양성과정>을 개설함.
 - 아트펀드레이저 양성과정은 2017년, 2018년, 2019년, 2022년에 걸쳐 현재까지 총 4회 진행되었으며, 연도별 교육훈련의 주요 내용은 다음과 같음.
 - 예술경영아카데미의 교육운영체계에 따라 2가지의 교육영역을 설정하고 각 세부 분야별 교육 운영 방향을 설정함.

○ 아트펀드레이저 양성과정 2017

- 교육영역: 정규과정(재원조성)
- 교육대상: 문화예술분야 예비 펀드레이징 전문가 40명
- 교육과정: 입문과정
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 9주(주 1회, 45시간)
- 교육특징:
 - <아트펀드레이저 양성과정>이 신설된 2017년 첫해에 예술경영아카데미의 교육운영체제는 정규과정과 특별과정으로 구분되었으며, 이 가운데 아트펀드레이저 양성과정은 정규과정의 5가지(기획유통, 재원조성, 조직경영, 홍보마케팅, 기획제작) 교육영역 가운데, '재원조성'에 편성되었음(예술경영지원센터, 2017).²¹⁾
 - <아트펀드레이저 양성과정>(2017)의 교육목표는 문화예술 분야의 자생적 재원조성문화 확산을 위한 문화예술 전문 펀드레이저의 양성 및 역량강화임.
 - 교육훈련의 방식은 이론, 워크숍, 제작, 실습, 코칭 방식을 융합하여 진행됨(예술경영지원센터, 2017, 검색일: 2022.12.17.).²²⁾

○ 아트펀드레이저 양성과정(입문) 2018²³⁾

- 교육영역: 정규과정(기획·유통)
- 교육대상: 문화예술 펀드레이징(모금, 후원 등) 업무 담당자
- 교육과정: 입문과정
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 7주(주 1회, 39시간)

21) 예술경영지원센터. (2017). 예술경영지원센터 2017 연차보고서.

22) https://www.gokams.or.kr/02_apply/event_apply01.aspx?ldx=733

23) https://www.gokams.or.kr/02_apply/event_apply01.aspx?ldx=783

- 교육특징
 - 2018년에 진행된 <아트펀드레이저 양성과정>은 단계별로 입문, 심화과정이 별도 개설됨.
 - 입문과정에서는 정규과정의 세부분야 중 기획·유통에 편성되어 문화예술 펀드레이징(모금, 후원 등)업무 담당자를 대상으로 진행되었으며, 조직 내 펀드레이징 관련 최고이사결정권자 및 펀드레이징 업무 담당 실무자의 동시 참여를 권장하고 있음.

○ 아트펀드레이저 양성과정(심화) 2018²⁴⁾

- 교육영역: 정규과정(재원조성)
- 교육대상: 2년 차 내외 문화예술분야 재원조성 담당자 등
- 교육과정: 중급과정
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 7주(주 1회, 35시간)
- 교육특징:
 - <아트펀드레이저 양성과정>의 심화과정은 교육영역 중 ‘재원조성’에 편성되어, 2년 차 내외 문화예술분야 재원조성 담당자를 대상으로 운영됨. 입문과정과 마찬가지로, 조직 내 펀드레이징 관련 최고이사결정권자 및 펀드레이징 업무 담당 실무자의 동시 참여를 권장하고 있음.
 - 교육과정(난이도)는 중급으로 기금 모금 및 후원에 대한 기초이해와 후원사 유치를 위한 전략기획 등의 기본 이해의 교육과정으로 구성된 입문과정과 달리, 심화과정에서는 전문 펀드레이저로서 필요한 실무역량과 업무과정에서의 이슈 및 노하우를 공유하는 네트워킹 위주의 토론장이 마련됨.

○ 아트펀드레이저 양성과정 2019²⁵⁾

- 교육영역: 정규과정(투융자)
- 교육대상: 문화예술 재원조성 담당자(2년 내외) 및 입직 희망자
- 교육과정: 정보 없음
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 6주(주 1회, 33시간)
- 교육특징:
 - 예술경영아카데미는 2019년부터 교육과정을 개편하여 정규과정, 심화과정, 특별과정의 3단계로 구분하고, 4가지 교육 분야(기획경영, 홍보마케팅·유통, 투융자, 조직관리)와 지역 순회의 형식을 갖게 됨.

24) https://www.gokams.or.kr/02_apply/event_apply01.aspx?Idx=795

25) https://www.gokams.or.kr/02_apply/event_apply01.aspx?Idx=852

- 교육대상은 문화예술 재원조성 담당자(2년 내외) 및 입직 희망자로 특정하여 현직 종사자 및 예비 종사자 모두를 대상으로 함.
- 또한, 2019년부터는 교육훈련과정에서 우수한 성적을 낸 수강생을 선정하여 모금계획의 숙성과 실행을 돕는 전문가 멘토링을 지원하고, 실제 세종문화회관 펀드레이징 프로젝트를 제안할 수 있는 기회를 제공함.
- 마지막 6주차에 진행된 “세종문화회관 펀드레이징 피칭데이” 워크숍에서는 프로그램 참여자를 대상으로 세종문화회관과 관련된 펀드레이징(후원, 협찬, 모금 상품)아이디어를 발굴하고, 직접 작성한 제안서에 대한 원포인트 멘토링 서비스를 운영하고, 우수 결과물에 대해 시상금 200만 원을 제공함.

○ 아트펀드레이저 양성과정 2022

- 교육영역: 정보 없음
- 교육대상: 문화예술 재원조성 담당자(2년 내외) 및 입직 희망자
- 교육과정: 기초 및 심화
- 교육방법: 오프라인(강의+워크숍)
- 교육기간: 6주(주 1회, 33시간)
- 가장 최근에 진행된 <아트 펀드레이저 양성>(2022)은 문화예술분야의 펀드레이징(후원, 협찬, 모금 상품 등) 전문인재의 양성을 교육목표로 함.²⁶⁾
- 교육대상자는 기존과 동일하게 아트펀드레이저가 되고자 하는 현업종사자 및 프리랜서 20명으로, 문화예술분야 펀드레이징(모금, 후원, 협찬 등) 관련 현업 종사자의 전문역량강화와 관련 입직을 희망하는 예비인력의 양성을 목표로 하고 있음.
- 교육과정 측면에서는 <아트펀드레이저 양성과정>(2018) 때와 달리, 한 교육과정 안에 기초 및 심화 단계별 교육과정을 동시 진행함.

○ 아트펀드레이저 양성과정(2017~2019, 2022)의 교육영역, 교육대상, 교육과정, 교육방법, 교육기간을 비교하면 다음 <표 2-11>과 같음.

26) 아트펀드레이저 양성교육은 2020-21년도에 일시 중단되었다가, 2022년 현재 다시 운영 중에 있음

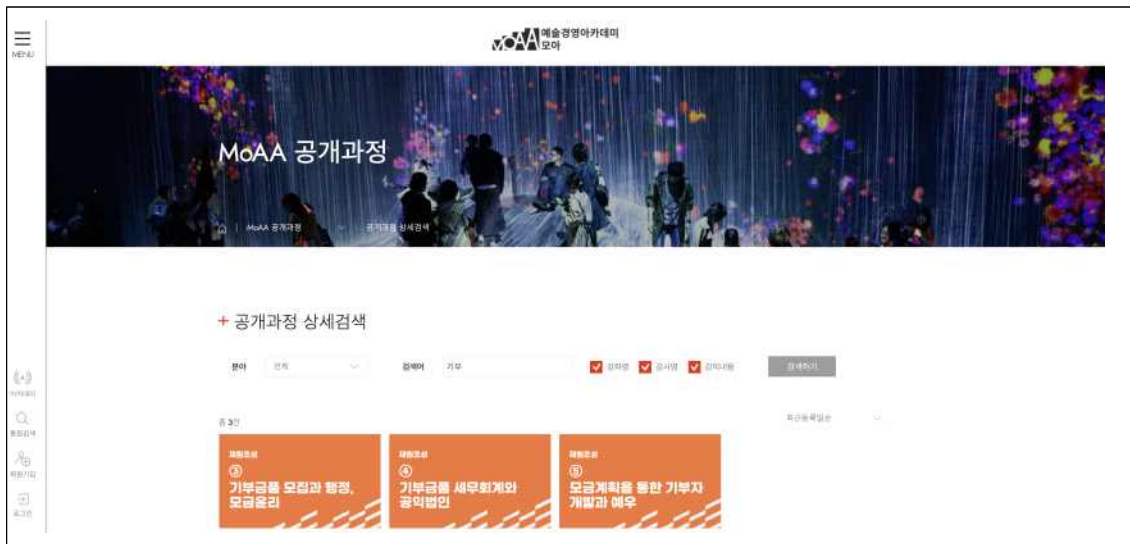
■ <표 2-11> 예술경영아카데미 <아트펀드레이저 양성과정> 연도별 교육 운영 현황 비교(2017~2022)

구분	2017	2018		2019	2022
교육영역	• 정규과정(재원조성)	• 정규과정(기획-유통)	• 정규과정(재원조성)	• 정규과정(투융자)	• 정보 없음
교육대상	• 문화예술 분야 예비 펀드레이징 전문가 40명	• 문화예술 펀드레이징(모금, 후원 등) 업무 담당자 ※ 1,2회차 강의는 1개 단체당, 2인(대표자 혹은 펀드레이징 업무 총 책임자, 업무 담당자) 참여 권장	• 2년차 내외 문화예술분야 재원조성 담당자 등 ※ 1,2회차 강의는 1개 단체당, 2인(대표자 혹은 펀드레이징 업무 총 책임자, 업무 담당자) 참여 권장	• 문화예술 재원조성 담당자(2년 내외) 및 입직 희망자 ※ 1회차 강의는 1개 단체당, 2인(대표자 혹은 펀드레이징 업무 총 책임자, 업무 담당자) 참여 권장	•아트펀드레이저가 되고자 하는 현업종사자 및 프리랜서
교육과정	• 입문과정	• 입문과정	• 중급과정	• 정보 없음	• 기초·심화 과정
교육방법	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(강의+워크숍)	• 오프라인(강의+워크숍)
교육기간	• 9주, 주1회(45시간)	• 7주, 주1회(39시간)	• 3주, 주2회(35시간)	• 6주, 주1회(33시간)	• 8주, 주1회(32시간)

□ 온라인 교육플랫폼

- 예술경영지원센터는 2021년 4월부터 예술분야의 기업 및 취업의 종합적 정보를 제공하고 인적교류의 활성화와 문화예술분야 협업 및 예비 종사자의 교육훈련을 위하여 아트모아(Ar+More)를 개설하고, 비대면 교육을 시행하고 있음.

▮ <그림 2-5> 예술경영아카데미 온라인 교육플랫폼 「아트모아(Ar+More)」



*출처: 아트모아(Ar+More) 공식홈페이지(https://artmore.kr/moaa_main/main.do)²⁷⁾

- 2021년 4월 새롭게 도입된 아트모아(Ar+More) 온라인교육플랫폼은 예술경영아카데미에서 제공하는 정규과정의 교육훈련분야를 실무인재, 미래인재, 특화인재별로 구분하여, 일부 교육훈련프로그램에 한하여 공개과정으로 운영하고 있음
 - 공개과정은 수강생 모집 및 선정단계 없이 누구나 수강이 가능한 공개형 교육콘텐츠로, 교육 중 ‘자주 묻는 질문’을 교육으로 재구성하여, 현업에서 업무 수행 시 발생하는 문제를 주제별로 빠르게 찾아 이해하고 해결할 수 있는 환경을 조성하기 위한 목적에서 기획되었음(예술경영지원센터, 2022, 검색일: 2022.12.20..).
 - 문화예술후원매개와 관련하여 개설되어있는 공개교육과정은 재원조성 분야의 1)기부금품 모집과 행정, 모금윤리, 2)기부금품 세무회계와 공익법인, 3)모금계획을 통한 기부자 개발과 예우임(예술경영지원센터, 2022, 검색일: 2022.12.20).
 - 가장 최근에 진행된 <아트 펀드레이저 양성>(2022) 정규과정은 특화 인재 부문의 비공개 과정으로 운영되고 있음(예술경영지원센터, 2022, 검색일: 2022.12.20.).

27) 문화예술, 내일 홈페이지. (<https://hrd.arko.or.kr/>, 검색일: 2022.11.05)

- 아트모아(Ar+More) 온라인플랫폼 서비스는 교육훈련의 제공 외에도 문화예술부문의 장르별, 업종별, 지역별 일자리정보를 제공하고, 기업 관련 정보 및 직업검색서비스를 제공하고 있음.

□ **교육훈련프로그램의 특징**

- (재)예술경영지원센터의 예술경영아카데미는 문화예술분야의 자생적인 재원조성문화 확산을 위한 문화예술 전문 펀드레이저의 양성 및 역량 강화를 위하여 <아트펀드레이저 양성사업>을 운영함.
 - 문화예술분야의 전문인력 양성을 위해 출범한 예술경영아카데미는 2010년부터 문화예술분야의 기부금 모금, 후원, 재원조성 등의 전문가 양성을 위한 <모금스쿨> 교육훈련 프로그램을 운영하였으며, 2017년부터 교육 명을 <아트펀드레이저 양성사업>으로 변경하고 전문 교육훈련 서비스를 제공하고 있음.
 - 2012년 모금스쿨의 세부 교육 명을 <모금스쿨-문화예술분야 펀드레이저 전문가 양성과정>으로 변경하여 “문화예술분야 펀드레이저 전문가”라는 용어를 처음 사용하였으며, 2017년 이후부터는 <아트펀드레이저 양성사업>으로 교육 명을 변경하여 현재까지 문화예술분야의 기부금 모집, 후원 등에 관한 인력의 명칭을 “아트 펀드레이저”로 총칭하여 사용하고 있음.
- <아트펀드레이저 양성과정>(2022)의 주요 교육대상은 아트펀드레이저 관련 직무종사자 및 입직 희망자임.
 - 2010년부터 2017년까지 실시한 <모금스쿨>은 문화예술기관 및 단체, 전문예술법인 및 단체, 예술기관 및 단체 소속의 기부금 모집, 후원 등 재원조성 업무 담당자를 주요 대상으로 관련 교육훈련 서비스를 제공하는 재교육의 성격을 가짐.
 - 2017년부터 교육 명을 변경하여 시행된 <아트펀드레이저 양성과정>은 문화예술분야 예비 펀드레이징, 문화예술분야 재원조성 담당자 및 관련 직무 입직 희망자로 교육대상의 범위를 확대하여 문화예술후원매개부문의 전문인력 양성 확대에 초점을 둠.
 - 또한, 모금스쿨 교육훈련의 초기부터 1개 단체별로 대표자 혹은 펀드레이징 업무 총 책임자 등 조직 내의 핵심 의사결정권자와 실무 담당자가 동시에 참여할 것을 권장하고 있음.
- <아트펀드레이저 양성과정>이 신설된 2017년에는 예술경영아카데미 5가지 교육영역(기획·유통, 재원조성, 조직경영, 홍보마케팅, 기획제작) 중 ‘재원조성’의 정규과정으로 편성되었으며(예술경영지원센터, 2017), 매년 교육 운영체계를 개편하여 교육영역을 달리하고 있음.

- 2018년 입문과정에는 기획·유통 분야의 정규과정으로 편성되었으며, 심화과정에는 재원조성으로 재편성되었음. 2019년에는 교육 운영체계가 변경되어, 투융자 분야의 정규과정으로 개설되었음.
- 예술경영아카데미의 교육방법은 대면형식의 집합 교육을 중심으로 이루어지며, 각 회차별로 정해진 교육주제의 담당 교수자의 강의형식과 워크숍을 통해 이루어짐.
 - 2014년, 2015년 <모금스쿨>에 강의 및 워크숍형식의 대면 교육 외에 1박 2일 캠프형식의 교육훈련이 병행하여 이루어졌으나, 2016년부터는 캠프형식이 제외되고 강의 및 워크숍 교육형식을 유지하고 있음.
 - 2021년 4월부터 예술경영지원센터는 예술분야의 기업 및 취업의 종합적 정보를 제공하고 인적교류 활성화와 문화예술분야 협업 및 예비 종사자의 교육훈련을 통한 역량강화를 위하여 온라인 교육플랫폼 아트모아(Ar+More)를 개설하여 <아트펀드레이저 양성과정>의 관련 교육프로그램인 재원조성부문의 교육과정을 무료로 제공하고 있음.

제2절 해외 문화예술후원매개자 유사 직업사례 및 양성정책 현황

1. 프랑스

□ 문화매개의 개념과 문화매개자 용어의 수용

- ‘문화매개’는 1980년대 프랑스 문화부에서 등장한 개념으로, 프랑스어 ‘메디아시옹(médiation)’은 ‘두 사람 혹은 두 조직 간의 조정 혹은 화해를 위해 중재’의 의미를 담고 있음. 기업과 조직 내 이해관계에 있는 양자 사이에서 발생하는 분쟁 해결을 위해서 제3자로 등장하였던 ‘중재자’가 예술과 향유자 간의 매개를 위한 목적으로 문화 분야로 확대된 것임.
 - 프랑스 정부는 ‘중재(médiation)’의 개념을 문화예술을 향유하는데 있어 소외계층이 없는 문화 민주화 실현을 목적으로 문화정책에 ‘문화매개(médiation culturelle)’ 개념을 도입함. 프랑스 문화정책의 ‘문화매개(médiation culturelle)’는 양자 간의 관계를 연결해주는 ‘앙떼르메디에르(중개)’의 의미를 넘어, 양자 간 커뮤니케이션을 쉽게 하여 더 나은 상태로 갈 수 있도록 도와주는 역할에 집중함.
 - 1980년대 프랑스에서 문화매개 개념이 등장한 후, 그 개념이 확립되고 문화정책에 반영되고 있음에도 불구하고 현직에서 문화매개자 역할을 수행하는 기존 인력들의 용어수용 기피 현상 등으로 ‘문화예술매개자’라는 용어수용에는 어려움을 겪어 왔음. 문화예술매개의 형태는 예술단체와 기관의 규모, 프로젝트의 성격, 콘텐츠의 특징, 관객 특성 등에 따라 다르게 나타나는데, 기획자, 촉매자, 교육자, 프로그래머 등 기존에 존재하는 직업군이 다양한 형태의 문화매개활동을 수행해왔고, 어떠한 직무에 집중되어 있느냐에 따라 익숙한 용어로 불리는 것을 선호했기 때문임.

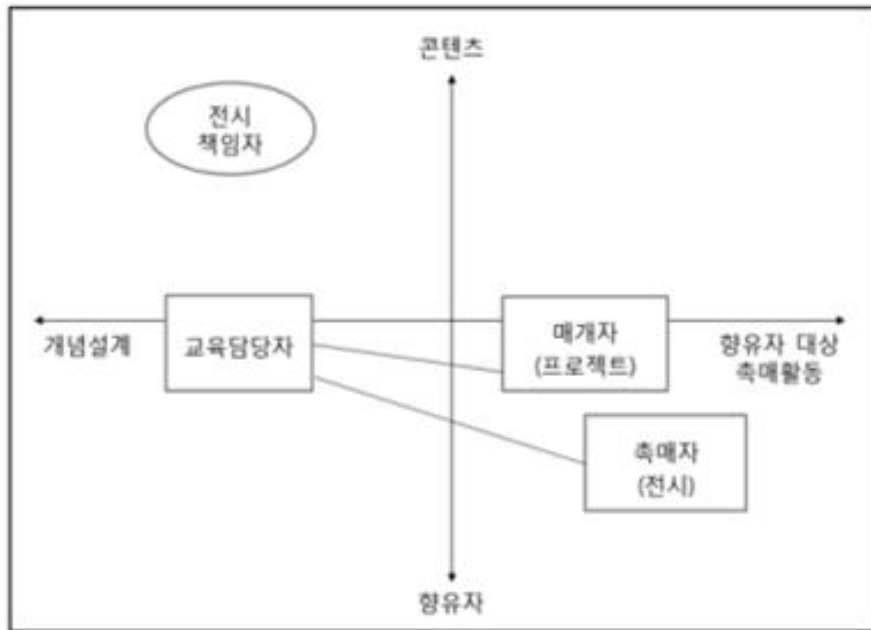
□ 문화예술매개자의 역할

- 문화매개활동은 문화예술 콘텐츠를 감상하는 과정에서 콘텐츠에 대한 이해를 높이고 감상하는 능력을 키워 결과적으로 문화예술향유의 촉진과 확산을 위한 중요한 변수로 작용할 수 있으므로, 창작물에 적합한 고객을 찾아 이어주는 공급 마케팅 전략과 방향을 같이 하며, 메시지의 가공과 전달 방법을 모색하여 재향유로 이어질 수 있도록 커뮤니케이션 역할을 담당하고 있음.
 - 프랑스 시립 아카이브 서비스 문화매개 모형을 살펴보면 전시책임자, 교육담당자, 문화매

개자, 문화촉매자의 각기 다른 역할 구분을 확인할 수 있음(<그림 2-6> 참고). 문화촉매자의 관심은 콘텐츠를 활용한 방문객들의 문화예술 취미활동 개발이며, 문화매개자는 콘텐츠 중심으로 설계된 개념을 방문객들에게 효과적으로 전달하여 향유 할 수 있도록 하는 문화매개활동 개발에 중점을 둠.

- 매개자는 예술가, 연출가의 역할을 대행하는 것이 아니라, 콘텐츠에 내포된 문화 예술적 요소를 전달하기 위해 관련 예술 분야에 대한 지식과 경험, 이를 융합하여 활용할 수 있는 역량이 필요함. 작은 규모의 조직일 경우 문화매개자는 팔방미인에 비유되는 「옴므-오케스트르homme-orchestre」가 되어야 함. 문화예술 프로젝트가 관객들과 만나게 하도록 문화매개자는 프로그램을 기획하고 예술가와 협업할 뿐만 아니라 회계, 커뮤니케이션, 홍보, 마케팅에 이르기까지 다양한 분야에 참여함.

▮ <그림 2-6> 프랑스 시립 아카이브 문화매개 모형

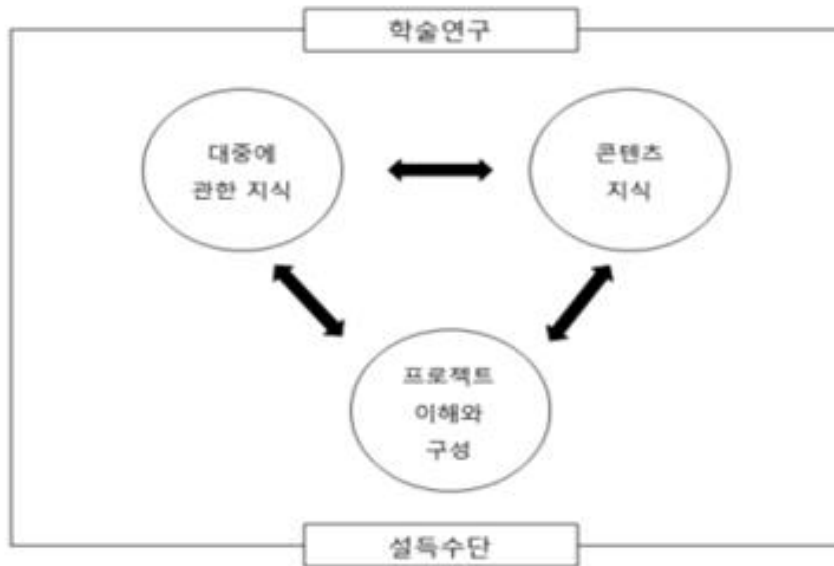


*출처: 민지은·지영호(2016).

□ 문화예술매개자의 필요역량과 육성

- 세르쥬 쇼미에(Serge Chaumier)와 프랑수아 매레스(François Mairesse)는 문화매개자 역량의 근간이 되는 ‘문화매개활동개발을 위한 5대 요소-콘텐츠에 내포된 예술적 요소 분석력, 관객을 이해하기 위한 관객에 관한 지식과 분석, 프로젝트를 이해하고 구성할 수 있는 능력, 콘텐츠에 내포된 요소를 관객들에게 명확하게 전달할 수 있는 커뮤니케이션 능력, 이들 역량이 최대한 발휘될 수 있도록 하는 학술연구 능력’의 융합 모델을 제시함.

■ <그림 2-7> 문화매개자의 주요 도구



*출처: 민지은, 지영호(2016).

- 프랑스 교육기관은 위의 다섯 가지 역량의 개발과 역량 간 융합을 문화매개자 양성을 위한 교육과정에서 주요하게 다루고 있음.
- 프랑스 국립대학과 사립교육기관은 문화매개이론의 전반을 가르치고 이후 분야별 세부 전공으로 나뉘는 통합적인 과정과 입학부터 특정 문화예술 분야 문화매개자를 양성하는 과정 등 문화매개자 양성을 위한 문화매개학과 혹은 유사한 교과과정을 운영하고 있음. 파리 3대학의 경우, 학부에서는 다양한 문화예술 분야의 문화매개자 양성을 위한 통합적인 교과과정을 운영하며, 석사 과정은 분야별 문화매개자 양성에 집중하고 있음. 엑스-마르세유 1대학의 '예술과 문화접근을 통한 매개직업전공(MMAC)', 툴루즈 대학의 '경영과 문화매개-문화유산경영전공', 낭트대학의 '문화매개와 국제커뮤니케이션 전공', 아비뇽 대학의 '문화매개와 문화유산전공' 등 학부과정에서부터 분야별 문화매개자양성에 집중함.
- 프랑스 국공립을 비롯한 사립 문화예술기관에서는 문화예술 전문인력 재교육을 위한 현장 전문가 대상의 교과과정으로 프로젝트의 이해와 관객연구 및 커뮤니케이션 기술에 집중함. 프랑스 국립예술직업학교는 학사 이상의 학위 소지자 중 현장전문가들을 대상으로 지역 문화축진을 위한 문화매개자 역량개발 과정을 운영하고 있음.

2. 영국

□ 영국의 문화예술후원매개전문가 관련 인력양성의 특징

○ 영국의 노동통계국(National Career)에 따르면, 영국에서 문화예술후원매개전문가 또는 아트 펀드레이저 등의 유사직종은 직업(군)으로 표준화되어있지 않는 것으로 나타남(National Career, 2022.11.07. 검색).²⁸⁾

- 기금조성(fundraising), 후원, 재원조성 등 유사 직무를 수행하는 직군으로는 박물관 큐레이터(museum curator)가 검색되었으나 세부역할 범위 중 하나로 명시되어, 후원매개역할을 전문적으로 수행하는 직업(군)이라 보기 어려움(National Career, 2022.11.07. 검색).²⁹⁾

○ 영국에서 기금조성(fundraising), 후원, 재원조성 등의 직무를 수행하는 직업(군)으로는 “Arts Administrator”(이하 예술행정가)가 있으며, 이는 한국에서의 문화예술매개자(문화예술기획인력, 문화예술행정인력, 문화예술경영인력)와의 유사한 개념 및 직무 역할을 가짐(Prospects, 2022.12.20. 검색).³⁰⁾

- 영국은 예술행정가의 양성 및 전문성 강화를 위하여 교육훈련 및 자격인증 기관을 운영하고 있으며, 대표적으로 예술마케팅협회(Arts Marketing Association, AMA),³¹⁾ 독립극장협의회(Independent Theatre Council, ICT),³²⁾ 행정관리연구소(Institute of Administrative Management, IAM)³³⁾가 있음.

- 영국예술위원회로부터 자금지원을 받는 영국마케팅협회(AMA)는 예술종사자를 위한 전문적인 마케팅, 커뮤니케이션, 고객개발의 지식 및 기술의 교육훈련서비스를 제공하는 전문기관으로 마케팅 교육훈련 외에 웨비나, 워크숍, 컨퍼런스 등의 연계행사를 개최하고 있음.

- 독립극장협의회(ICT)는 영국의 약 450개 공연회사와 기획자 공동체를 구성하고 있는 독립기구로 공연예술단체의 운영을 위해 필요한 전문지식 및 기술 관련 교육자원(tool kit)과 전문교육훈련프로그램을 제공함.

- 1915년에 출범하여 영국에서 가장 오래된 행정관리연구소 중 하나로, 전문적인 비즈니스 관리자 및 행정가의 전문성 개발을 위한 조직관리, 프로젝트 및 이벤트관리, 리더십, 재원

28) 노동통계국(National Career)에서 “arts”, “culture”, “cultural”, “mediator”, “intermediator”, “arts fundraiser”, “arts mediator” 등의 유사 키워드를 검색한 결과, 문화예술후원매개 유사 직종은 없는 것으로 나타남(노동통계국, <https://nationalcareers.service.gov.uk/>)

29) <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/museum-curator>

30) “arts administrator”, <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/arts-administrator>. (검색일: 2022.12.20.)

31) <https://www.a-m-a.co.uk/>

32) <https://www.itc-arts.org/>

33) <https://www.instam.org/>

- 조성 및 마케팅에 관한 공인자격과 전문교육훈련프로그램을 제공함.
- 상위의 기관들은 예술행정가의 양성 및 전문성 강화를 위한 교육훈련프로그램의 일환으로 문화예술분야의 행정, 경영, 기획 관련 교육훈련프로그램을 포괄적으로 제공하고 있으나, 기부금 모집, 후원과 직접적으로 관련된 교육훈련 프로그램을 찾기가 어려우며, 문화예술 후원매개전문가 양성을 위한 교육훈련으로 보기 적절하지 않음.
 - 따라서 아래에서는 문화예술후원매개전문가 유사 인력 및 직업(군) 양성에 초점을 둔 교육 훈련 프로그램의 사례를 살펴보고자 함.

□ 영국의 문화예술후원매개전문가 교육훈련프로그램 사례

- 영국의 문화예술후원 활성화의 핵심은 아트펀드레이징(arts fundraising) 관련 교육훈련을 받은 전문인력에 있음(Jonathan, 2019: 139).
 - 영국은 변화하는 환경에 대응하여 예술조직과 현장에서의 발생하는 문제를 능동적이고 신속하게 해결하기 위한 아트펀드레이징 및 자선활동에 숙련된 인력양성 프로그램을 지속적으로 운영해옴.
 - 대표적으로 Arts Fundraising & Philanthropy³⁴⁾이 운영하는 문화예술후원매개 관련 교육훈련프로그램이 있음.
- Arts Fundraising & Philanthropy³⁵⁾는 Cause4, 리즈대학(University of Leeds) 및 예술마케팅협회(AMA) 등과 컨소시엄을 이루어 조직되었으며, 잉글랜드예술위원회로부터 자금지원을 받는 SSO(Sector Support Organization)인 NPO(National Portfolio Organization) 기구임(art fundraising & philanthropy, 2022.11.07. 검색).³⁶⁾
 - Arts Fundraising & Philanthropy의 목표는 예술기관 및 단체의 성공적인 펀드레이징 및 자선활동을 위해 전문적인 기술 및 지식을 교육하고, 이를 통해 숙련된 전문인력(skilled fundraising workforce)을 지속적으로 양성시키는 데 있음(art fundraising & philanthropy, 2022.11.07. 검색).³⁷⁾
 - 따라서 기관 및 단체의 이사, 고위급 리더, 중견 관리자, 신흥 관리자. 예비인력과 문화 전문인력(cultureal professionals)이 협력하여 펀드레이징 및 자선활동의 기회를 마련하고, 다양한 기금모금 전략을 개발하기 위한 이니셔티브를 지님.
 - Arts Fundraising & Philanthropy 세부목표는 다음과 같음(art fundraising & philanthropy, 2022.11.07. 검색).³⁸⁾

34) <https://artsfundraising.org.uk/>

35) <https://artsfundraising.org.uk/>

36) "art fundraising & philanthropy", <https://artsfundraising.org.uk/impact>. (검색일: 2022.11.07.)

37) "art fundraising & philanthropy", <https://artsfundraising.org.uk/impact>. (검색일: 2022.11.07.)

38) "art fundraising & philanthropy", <https://artsfundraising.org.uk/impact>. (검색일: 2022.11.07.)

- 아이디어와 혁신: 예술기관 및 단체가 스스로 자금 조달 할 수 있는 역량을 달성하기 위한 새로운 아이디어와 실용적 해법 등을 개발함.
- 펀드레이징 리더십 및 전략: 새로운 기금마련의 원천으로서 민간재원을 모색하고, 상업적인 창출을 위한 영향력 있는 사업계획의 전략을 세움.
- 교육훈련 및 평생학습: 대면과 온라인 교육, 공인교육 등 다양한 학습방법을 통해 혁신적인 실천을 위한 아이디어를 형성하고 공유함.

○ Arts Fundraising & Philanthropy에서 제공하는 교육훈련은 팀훈련패키지, 맞춤형 교육, FutureLearn을 활용한 이러닝 교육으로 구성됨.

- 교육훈련은 지역, 교육난이도, 교육 기간, 교육유형에 따라 구분됨.
- 2022년 12월 30일 기준, Arts Fundraising & Philanthropy에서 운영 중인 교육훈련과정은 총 10개로, 교육과정별 세부내용은 다음과 같음.

① Essentials in Arts Fundraising(Future Learn)³⁹⁾

- 교육목표: 위기상황에 대응하기 위한 회복 탄력성을 강화하고, 다양한 출처를 통해 펀드레이징을 운용할 수 있는 실용적인 기술의 학습
- 교육내용: 예술모금 활동을 위한 기초적인 입문과정의 학습으로 조직의 수입원을 평가하는 방법, 성공적인 투자수익을 설명하기 위한 비즈니스 사례, 기업의 예술후원 동기, 디지털 모금 기술 등의 지식 및 기술을 학습하고 매력적인 기금조성의 전략에 대하여 학습
- 교육대상: 예술기금모금 관련 입문자 혹은 재교육이 필요한 기업, 예술가, 리더, 관리자, 자원봉사자 등
- 교육수준: Early career
- 교육기간: 2주 (1주당 5시간)
- 교육방식: 온라인

② Leadership in Arts Fundraising(Future Learn)⁴⁰⁾

- 교육목표: 문화예술분야에서 성공적인 기금 마련을 위한 효과적인 리더십 역량의 향상
- 교육내용: 예술기관 및 단체의 조직구조, 자원조성에서의 경영진과 비상임 리더십의 역할, 조직의 학습문화와 모금 활동 간의 관계, 기금 마련 활동의 지원을 위한 효과적인 평가 전략, 윤리적 모금, 개인 및 디지털 기부 등의 세계적인 동향에 대하여 학습
- 교육대상: 예술기관 및 단체의 리더, CEO, 이사회 구성원, 현직 펀드레이저, 문화예술분야 외 재무관리자 등

39) <https://artsfundraising.org.uk/courses/essentials-arts-fundraising-futurelearn>

40) <https://artsfundraising.org.uk/courses/essentials-arts-fundraising-futurelearn>

- 교육수준: Intermediate level
- 교육기간: 3주 (1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

③ Trustee Leadership Programme Arts, Culture & Heritage⁴¹⁾

- 교육목표: 예술단체 이사의 주요 책임, 재정의무 및 기금마련에 대한 이해
- 교육내용: 거버넌스 및 자선영역의 이해, 거버넌스 모델 및 전략적 계획, 재무관리의 요건, 기금조성 및 수익창출에 대한 이사의 책임에 대하여 학습
- 교육대상: 문화예술 또는 문화유산 단체의 이사 또는 이사를 희망하는 사람
- 교육수준: Senior
- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

④ Fundraising for Individual Artists – South East⁴²⁾

- 교육목표: 예술가 및 기획자가 자신의 작업활동의 기금마련을 하기 위하여 필요한 모금활동 관련 지식 및 전략적 기술의 습득
- 교육내용: 모금 유형의 이해, 모금 아이디어, 코로나 바이러스 이후의 후원자의 동향, 전략적 글쓰기, 관계 구축, 효과적인 예산작성 및 예술가가 자신의 작업에 대한 자금을 조달받은 성공적인 사례공유
- 교육대상: 예술가, 프리랜서 기획자
- 교육수준: Early career
- 교육기간: 1일
- 교육방식: 오프라인

⑤ Digital Fundraising Strategy⁴³⁾

- 교육목표: 디지털 환경변화에 따른 새로운 디지털 기금모금 전략을 모색하고, 온라인 상에서의 디지털 모금 프로그램을 기획할 수 있는 역량 배양
- 교육내용: 디지털 기금조성의 아이디어 구현 방법, 온라인에서 브랜드를 구축하는 방법, 조직의 디지털 전략 목표 지원 및 강화를 위한 로드맵 작성에 대하여 학습
- 교육대상: 디지털 기금조성(digital fundraising)에 대한 이해가 있으며, 디지털 기금 조성 전략을 개발하거나 관련 영역의 역량 강화를 희망하는 모든 사람
- 교육수준: mid career

41) <https://artsfundraising.org.uk/courses/trustee-leadership-programme-arts-culture-heritage-0>

42) <https://artsfundraising.org.uk/courses/fundraising-individual-artists-south-west>

43) <https://artsfundraising.org.uk/courses/digital-fundraising-strategy>

- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

⑥ Essentials in Application Writing⁴⁴⁾

- 교육목표: 효과적이고 전략적인 기금모금제안서 작성에 필요한 핵심기술을 탐구하고, 코로나 바이러스 이후의 최신 기금모금의 동향을 파악하여 전략적 제안서의 작성기술을 학습
- 교육내용: 지원을 위한 효과적인 기금모금의 기획 및 실행방법, 자금지원을 받기 위한 설득력 있는 글쓰기 방법, 자금 제공자를 조사 및 탐색하는 방법, 효과적인 예산준비와 스토리텔링 기획, 장기적인 관계 구축을 위한 신뢰와 토대를 형성하는 방법, 기금모금의 최신동향
- 교육대상: 기금모금을 처음 접하는 사람, 다년간의 기금지원을 달성하기 위한 목표를 가진 사람, 새로운 분야에서의 기금모금 프로젝트를 실현하고자 하는 사람 등
- 교육수준: Early career
- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

⑦ Trustee Leadership Programme Emerging Chairs⁴⁵⁾

- 교육목표: 예술단체 이사의 주요 책임 및 리더역할의 역량 강화
- 교육내용: 자선단체 운영에 필요한 지식 및 기술, 고위경영진이 이사회와 조직원을 최대한 활용할 수 있도록 지원하는 방법, 펀드레이징 및 마케팅에 대한 책임, 이사회로서의 주요 과제 및 실행능력 강화를 위한 학습
- 교육대상: 문화예술 또는 문화유산 단체의 이사 또는 이사를 희망하는 사람
- 교육수준: Senior
- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

⑧ Essentials in Crowd funding⁴⁶⁾

- 교육목표: 성공적인 크라우드 펀딩 캠페인 전략 개발의 역량 확보
- 교육내용: 조직 및 기관의 마케팅 전략에 따른 크라우드 펀딩 기획, 다양한 펀드레이징 플랫폼 및 모델의 선택 방법, 크라우드 펀딩의 사전 출시의 성공적인 전략, 현실적인 모금 목표 금액 설정과 예상치 못한 비용을 절약하는 방법, 적절한 잠재고객의 개발, 후원에 대한 창의적인 보상방법 등의 학습
- 교육대상: 크라우드 펀딩을 통해 지원받고 싶은 프로젝트가 있는 사람, 크라우드 펀딩 운영

44) <https://artsfundraising.org.uk/courses/essentials-application-writing-1>

45) <https://artsfundraising.org.uk/courses/trustee-leadership-programme-emerging-chairs>

46) <https://artsfundraising.org.uk/courses/essentials-crowdfunding>

- 희망자 또는 관심 있는 사람
- 교육수준: Early career
- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

⑨ Essentials in Legacy Fundraising⁴⁷⁾

- 교육목표: 유산 기부에 대한 이해를 도모하고, 유산기부프로그램을 기획하는 데 필요한 지식 및 기술의 학습
- 교육내용: 유산 기부의 중요성과 영국 자선부문에 대한 가치의 이해, 좋은 유산 모금 캠페인의 특징, 유산 모금과 관련된 장애요인의 이해, 코로나 바이러스 이후의 유산 기부 전망에 대하여 학습
- 교육대상: 유산 기부 프로그램에 관심이 있는 예술단체
- 교육수준: Mid Career
- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

⑩ TikTok for Arts Fundraising⁴⁸⁾

- 교육목표: 온라인플랫폼인 TikTok의 활용을 통해 펀드레이징의 잠재후원자를 개발하기 위한 지식 및 기술습득
- 교육내용: TikTok 사용방법과 기능, 홍보방법, TikTok을 활용한 청중개발, 창의적인 콘텐츠 생성 방법 등에 대하여 학습
- 교육대상: 시청자 참여 및 펀드레이징을 위해 TikTok 활용방법에 관심 있는 사람
- 교육수준: Early career
- 교육기간: 2주(1주당 3시간)
- 교육방식: 온라인

○ 위의 내용을 종합하여 총 10개의 교육훈련 과정을 교육목표, 교육대상, 교육내용, 교육기간, 교육방법으로 정리하면 다음의 <표 2-12>와 같음.

47) <https://artsfundraising.org.uk/courses/essentials-legacy-fundraising>

48) <https://artsfundraising.org.uk/courses/tiktok-arts-fundraising>

■ <표 2-12> Arts & Philanthropy의 문화예술후원매개 관련 교육훈련프로그램의 교육목표, 교육대상, 교육내용, 교육기간 및 교육방법 비교

교육훈련 명	교육목표	교육내용	교육대상	교육수준	교육기간	교육방법
Essentials in Arts Fundraising (Future Learn)	<ul style="list-style-type: none"> 위기상황에 대응하기 위한 회복 탄력성의 향상 다양한 출처에서 펀드레이징을 하기 위한 실용적 기술의 학습 	<ul style="list-style-type: none"> 조직의 수입현황 파악 및 평가 방법 성공적인 제안을 통한 비즈니스 성공사례 기업의 예술후원 동기 파악 디지털 펀드레이징 등의 지식 및 기술 학습을 통한 매력적인 기금조성 전략 	<ul style="list-style-type: none"> 예술기금모금 관련 입문자 재교육이 필요한 기업, 예술가, 리더, 관리자, 자원봉사자 등 	Early career	• 2주 (1주당 5시간)	• 온라인
Leadership in Arts Fundraising (Future Learn)	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술분야에서 성공적인 기금 마련을 위한 효과적인 리더십 역량의 향상 	<ul style="list-style-type: none"> 예술기관 및 단체의 조직구조 경영진과 비상임 리더십의 역할 조직의 학습문화와 모금 활동 간의 관계 기금 마련 활동의 지원을 위한 효과적인 평가 전략 윤리적 모금, 개인 및 디지털 기부 등의 세계적인 동향 	<ul style="list-style-type: none"> 예술기관 및 단체의 리더 CEO, 이사회 구성원 현직 펀드레이저 문화예술분야 외 재무관리자 등 	Intermediate level	• 3주 (1주당 3시간)	• 온라인
Trustee Leadership Programmes Arts, Culture & Heritage	<ul style="list-style-type: none"> 예술단체 이사의 주요 책임, 재정 의무 및 기금마련에 대한 이해 	<ul style="list-style-type: none"> 거버넌스 및 자선영역의 이해 거버넌스 모델 및 전략적 계획 재무관리의 요건 기금조성 및 수익창출에 대한 이사의 역할 및 책임 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술 또는 문화유산 단체의 이사 또는 이사를 희망하는 사람 	Senior	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인
Fundraising for Individual Artists-South East	<ul style="list-style-type: none"> 예술가 및 기획자가 자신의 작업활동의 기금마련을 하기 위하여 필요한 모금활동 관련 지식 및 전략적 기술의 습득 	<ul style="list-style-type: none"> 모금 유형의 이해 모금 아이디어 탐색 및 실현 코로나 바이러스 이후의 기부 관심 동향 펀드레이징을 위한 전략적 글쓰기 전략적이고 지속가능한 관계 구축 효과적인 예산작성 및 예술가가 자신의 작업에 대한 자금을 조달받은 성공적인 사례 공유 	<ul style="list-style-type: none"> 예술가, 프리랜서 기획자 	Early career	• 1일	• 오프라인 (브리스톨)
Digital Fundraising Strategy	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 환경변화에 따른 새로운 디지털 기금모금 전략을 모색하고, 온라인 상에서의 디지털 모금 프로그램을 기획할 수 있는 역량 배양 	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 기금조성의 아이디어 구현 방법 온라인에서 브랜드를 구축하는 방법 조직의 디지털 전략 목표 지원 및 강화를 위한 로드맵 작성 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 기금조성(digital fundraising)에 대한 이해가 있으며, 디지털 기금 조성 전략을 개발하거나 관련 영역의 역량 강화를 희망하는 모든 사람 	mid career	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인

Essentials in Application Writing	<ul style="list-style-type: none"> • 효과적이고 전략적인 기금모금 제안서 작성에 필요한 핵심기술을 탐구하고, 코로나 바이러스 이후의 최신 기금모금의 동향을 파악하여 전략적 제안서의 작성 기술을 학습 	<ul style="list-style-type: none"> • 지원을 위한 효과적인 기금모금의 기획 및 실행방법 • 자금지원을 받기 위한 설득력 있는 글쓰기 방법 • 자금 제공자를 조사 및 탐색하는 방법 • 효과적인 예산준비와 스토리텔링 기획 • 장기적인 관계 구축을 위한 신뢰와 토대를 형성하는 방법 • 기금모금의 최신동향 	<ul style="list-style-type: none"> • 펀드레이징을 처음 접하는 사람 • 다년간의 기금지원을 달성하기 위한 목표를 가진 사람 • 새로운 분야에서의 기금모금 프로젝트를 실현하고자 하는 사람 등 	Early career	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인
Trustee Leadership Programme Emerging Chairs	<ul style="list-style-type: none"> • 예술단체 이사의 주요 책임 및 리더역할의 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 자선단체 운영에 필요한 지식 및 기술 • 경영진이 이사회와 조직원을 최대 활용할 수 있도록 지원하는 방법 • 펀드레이징 및 마케팅에 대한 이사진의 책임, • 이사 회로서의 주요 과제 및 실행능력 강화를 위한 학습 	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술 또는 문화유산 단체의 이사 또는 이사를 희망하는 사람 	Senior	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인
Essentials in Crowd funding	<ul style="list-style-type: none"> • 성공적인 크라우드 펀딩 캠페인 전략 개발의 역량 확보 	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 및 기관의 마케팅 전략에 따른 크라우드 펀딩 기획 • 다양한 펀드레이징 플랫폼 및 모델의 선택 방법 • 크라우드 펀딩의 사전 출시의 성공적인 전략, 현실적인 모금 목표 금액 설정과 예상치 못한 비용을 절약하는 방법 • 적절한 잠재고객의 개발, 후원에 대한 창의적인 보상방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 크라우드 펀딩을 통해 지원받고 싶은 프로젝트가 있는 사람 • 크라우드 펀딩 운영 희망자 또는 관심 있는 사람 	Early career	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인
Essentials in Legacy Fundraising	<ul style="list-style-type: none"> • 유산 기부에 대한 이해를 도모하고, 유산기부프로그램을 기획하는 데 필요한 지식 및 기술의 학습 	<ul style="list-style-type: none"> • 유산 기부의 중요성과 영국 자선부문에 대한 가치의 이해 • 좋은 유산 모금 캠페인의 특징, 유산 모금과 관련된 장애요인의 이해 • 코로나 바이러스 이후의 유산 기부 전망 파악 	<ul style="list-style-type: none"> • 유산 기부 프로그램에 관심이 있는 예술단체 	Mid Career	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인
TikTok for Arts Fundraising	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인플랫폼인 TikTok의 활용을 통해 펀드레이징의 잠재후원자를 개발하기 위한 지식 및 기술습득 	<ul style="list-style-type: none"> • TikTok 사용방법과 기능 • TikTok을 활용한 홍보 및 청중개발 • 창의적인 콘텐츠 생성 방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 시청자 참여 및 펀드레이징을 위해 TikTok 활용방법에 관심 있는 사람 	Early career	• 2주 (1주당 3시간)	• 온라인

3. 미국

□ 미국의 문화예술후원매개전문가 관련 인력양성의 특징

- 미국은 표준직업분류(SOC)에 등록된 ‘펀드레이저’(fundraiser)의 세부 유형 중, 문화예술분야의 특화된 직업군으로서 ‘아트 펀드레이저’(Arts fundraiser)라는 명칭을 사용하고 있음.⁴⁹⁾⁵⁰⁾
 - 미국에서 문화예술후원매개자를 통칭하는 별도의 명칭은 없고, 통상적으로 ‘펀드레이저’(fund raiser)⁵¹⁾의 전문화된 세부 유형으로서 문화예술분야에 특화된 ‘아트펀드레이저’(arts fund raiser)라는 명칭이 사용되고 있음.
 - 미국은 1970년 초 이미 전체 인구의 70% 이상이 기부를 경험했을 정도로 기부문화가 성숙될 수 있었던 데에는 펀드레이저의 역할이 중요하게 작용하였으며(손원익, 2010), 현재에도 미국의 유망직종 중 하나로 꼽히고 있음.⁵²⁾

- 미국 노동통계국(BLS)에 따르면, 2022년 기준 고용된 105,800명의 펀드레이저 가운데, 문화예술 관련 산업으로 분류되는 종사자는 총 3,630명으로 나타났으며, 순위별 종사자의 수는 다음과 같음.
 - “보조금 조성 및 기부 서비스” 산업: 12,820명
 - “사회 옹호 단체” 산업: 6,330명
 - “지역사회 식량 및 주거, 긴급 및 기타 구호 서비스” 산업: 3,330명
 - “박물관, 유적지 및 유사기관” 산업: 2,250명
 - “공연예술회사” 산업: 1,380명
 - 문화예술 관련 산업으로 분류되는 “공연예술회사”, “박물관, 유적지 및 유사기관”의 고용종사자의 합계는 총 3,630명으로 나타남.

- 2021년 5월 기준, “공연예술회사”에 고용된 펀드레이저는 전체 고용비율의 2%를 차지하며, “박물관, 유적지 및 유사기관”에 고용된 펀드레이저는 전체 고용비율의 1.71%를 차지하고 있음.⁵³⁾

49) 직능 관련 세부 직종으로는 1)광고, 판촉 및 마케팅관리자(advertising promotions, and marketing managers), 2) 회의, 컨벤션 및 이벤트 기획자(Meeting, convention and event planners), 3)홍보 및 모금 관리자(public relations and fundraising managers), 4)홍보 전문가(public relations specialists)가 있음.

50) 대중투자전문가(Crowd funding specialist), 킥스타(Kickstar)와 같이 웹사이트에서 크라우드 펀딩을 통해 프로젝트에 기금을 필요로 한 목표금액을 달성할 수 있는 방법 및 조언을 제공하는 전문가 직군이 있음(김중진 외, 2014).

51) 또는 ‘펀드레이징 매니저’(fundraising manager)

52) 미국 고용통계국(BLS)에서 2021년부터 2031년까지의 고용변화율을 예측한 결과, 모든 직종의 평균 성장률이 5%인 것에 비해, 펀드레이저는 약 11%로 평균보다 더 높은 것으로 나타남.

53) BLS. “museums, historical sites and similar institutions”
https://www.bls.gov/oes/current/naics4_712100.htm. (검색일: 2022.11.20.)

■ <그림 2-8> “공연예술회사”, “박물관, 유적지, 및 유사기관” 소속 펀드레이저 고용비율(2021년 5월 기준)

Industries with the highest concentration of employment in Fundraisers:

Industry	Employment (1)	Percent of industry employment	Hourly mean wage	Annual mean wage (2)
Grantmaking and Giving Services	12,820	9.17	\$ 33.68	\$ 70,060
Social Advocacy Organizations	6,330	2.83	\$ 29.81	\$ 62,000
Performing Arts Companies	1,380	2.00	\$ 27.51	\$ 57,220
Community Food and Housing, and Emergency and Other Relief Services	3,330	1.75	\$ 27.05	\$ 56,260
Museums, Historical Sites, and Similar Institutions	2,250	1.71	\$ 28.90	\$ 60,100

*출처: BLS(2022.11.20.)

□ 미국의 문화예술후원매개전문가 인력양성 사례

○ 미국의 펀드레이저 양성을 위한 주요 양성제도는 대학기관을 통한 비영리경영교육학(Nonprofit Management Education, NME)의 세부과목으로서 기금모금(Fundraising) 교육훈련을 통해 이루어짐.

- 미국은 전통적으로 유럽과 같이 예술을 후원하는 왕실이나 귀족문화를 겪어오지 않았기 때문에 민간영역을 중심으로 한 독특한 예술지원의 방식을 가져옴(John O’Hagan, 1998: 8).
- 미국 예술단체의 재정에서 개인, 기업 등의 민간 기부가 큰 역할을 담당할 수 있었던 배경에는 비영리 단체의 “Fundraising” 역량이 중요하게 작용함.⁵⁴⁾
- 한편, 미국의 비영리 영역에 대한 오랜 역사에도 불구하고, NME 학문 분야가 부상한 것은 약 30년 정도밖에 되지 않았으며, 특히 “펀드레이저”의 직업적 정체성 확립과 전문성 구체화에 대한 회의적인 시선으로 인하여 전문적인 펀드레이저 양성 교육훈련에 대한 논의 또한 미비한 실정이었음(Shaker & Nathan, 2017; Counts & Jones, 2019: 2).⁵⁵⁾
- 그 배경에는 미국의 펀드레이저 대부분이 학위기반의 교육훈련을 통해 양성되는 것이 아닌, 현장에서 실무를 통해 숙련된 펀드레이저로 거듭나는 경우가 다반사였기 때문임. 이러한 이유로 펀드레이저는 전통적인 직업관에 대응하여 전문성에 대한 비판적인 시각과 직업으로서 인정받기 어려운 한계가 존재했음.
- 그러나 90년대 후반부터 비영리 단체의 필수적인 성공요소로서 펀드레이징의 중요성이 부각되고, 숙련된 펀드레이저 양성의 수요가 증가함에 따라(Flandez, 2012), 대학교육 기관을 비

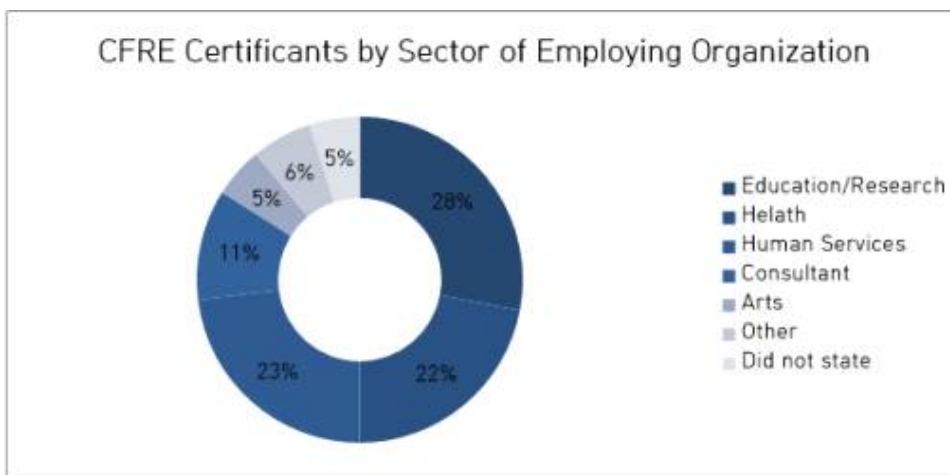
54) 실제로 미국의 전체 비영리 예술기관은 기부를 통해 예산의 45%를 채우고 있음(“arts charity”, Philanthropy Roundtable, 2022/11/27 검색)

55) “Fundraising”에 대한 용어가 알려지기 시작한 것은 1990년대 이후로(Levy, 2004), 대규모 자선재단의 등장과 함께 펀드레이징 활동이 더욱 조직화 되고, 펀드레이저 또한 확대되었으나 여전히 뚜렷한 직업(군) 활동으로서 인정받지 못했음(Thelin & Trollinger, 2014; Shaker & Nathan, 2017에서 재인용)

- 루하여 전문 펀드레이저 양성을 위한 교육과정이 형성되었음(Shaker & Nathan, 2017)
 - 펀드레이저의 전문적인 교육훈련의 필요성을 강조한 Counts & Jones(2019) 연구에 따르면, 미국 내 대학기관에 개설된 펀드레이징 관련 학위과정은 총 47개로, 교육영역별로 비영리 및 자선(philanthropic) 영역에 대한 소개, 비영리경영론, 펀드레이징론, 리더십, 기부자와의 관계, 의사소통 및 마케팅, 경력개발, 기타 등으로 구성되어있으며, 더 광범위한 역량과 세부적인 기술개발에 초점을 둔 교육훈련의 필요성을 제기하였음.

- 미국 연방정부 차원에서 운영하는 대표적인 펀드레이저 양성제도는 모금전문가협회(AFP)에서 제공하는 CFRE(Certificated Fund Raising Executive) 자격인증제도임.
- 미국은 캐나다, 멕시코, 호주, 한국 등 국제단위로 운영되는 모금전문가협회(AFP)에서 주관하는 국제공인 전문 펀드레이징 자격제도(Certified Fund Raising Executive, 이하 CFRE)를 통해 높은 전문성을 갖춘 펀드레이저(fundraiser)와 펀드레이징 매니저(fund raising manager)를 배출하고 있음.
- 2021년 기준, CFRE 프로그램에 지원한 사람은 총 1,093명에 달하며, 이 중 996명의 응시자가 자격인증을 받음(CFRE, 2021).
- 현재까지 누적된 CFRE 자격자의 수는 7,958명으로, 이 가운데 문화예술 분야에 고용된 펀드레이저의 비율은 5%에 해당함(CFRE, 2021).

■ <그림 2-9> 문화예술 분야에 고용된 펀드레이저 비율(2021년 누적기준)



*출처: CFRE(2021)

- CFRE의 인증은 총 두 차례에 걸쳐 진행되며, 최근 5년 이내 총 80학점 이상의 지정된 교육을 수강하고, 최소 5년 이상의 직무경력(모금 및 자원봉사 등)을 평가하는 1차 서류심사에 이어, 실습기반의 6가지 핵심영역(Current and Prospective Donor research, Securing

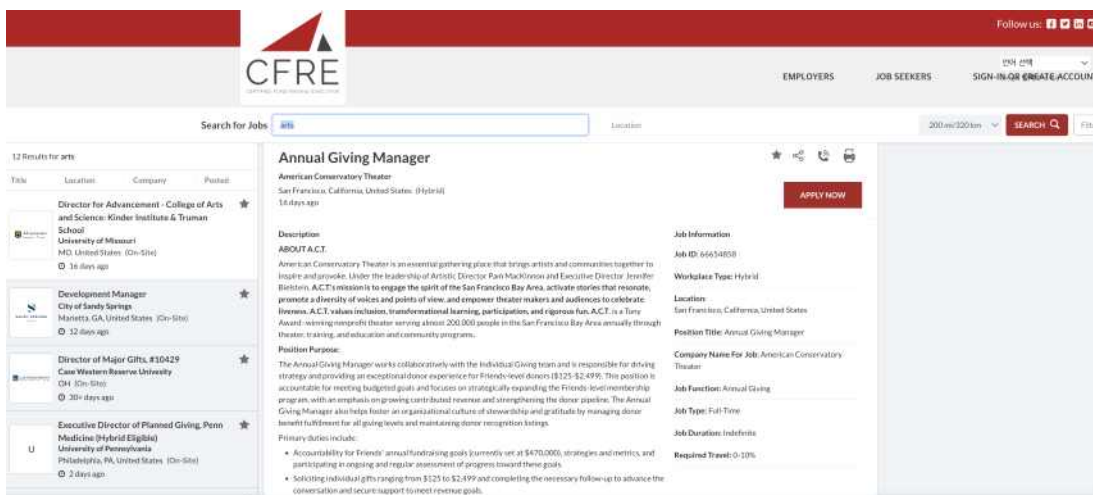
the Gift, Relationship Building, Volunteer Involvement, Leadership and Management)의 숙달 정도를 평가하는 2차 필기시험으로 진행됨.

- 자격의 인증은 최초 인증 이후 3년 동안 유효하며, 이후에는 승인된 기관에서 준하는 자격을 충족하여 재발급을 받아야 함.

○ CFRE 자격제도의 취득과 관련하여 기금모금 전문교육훈련 서비스를 제공하기 위해, 승인과정을 거친 연계 고등교육기관(Higher educational partner)을 중심으로 교육훈련 프로그램을 제공하고 있음.

- CFRE에 등록된 기금모금자격 관련 교육훈련프로그램을 제공하는 고등교육기관은 총 27개로, 비영리자선단체와 대학기관⁵⁶⁾으로 구성되어있음(CFRE, 2023.01.01. 검색).⁵⁷⁾
- CFRE 자격을 취득한 기금 모금가는 공연예술, 박물관, 유적지 및 관련 시설 등의 문화예술 산업에서 고용되어 기금모금 및 재정관리 등의 직무를 수행하게 되며, 이와 관련하여 CFRE에서 제공하는 구직정보검색시스템을 통해 관련 직무 채용의 기회를 가질 수 있음.

■ <그림 2-10> CFRE에서 제공하는 구직정보검색시스템



*출처: CFRE(<https://careers.cfre.org/jobs/view/annual-giving-manager/66654858/>)

56)[https://philanthropy.iupui.edu/news-events/news-item/giving-usa---total-u.s.-charitable-giving-remained-stro-ng-in-2021,-reaching-\\$484.85-billion.html?id=392](https://philanthropy.iupui.edu/news-events/news-item/giving-usa---total-u.s.-charitable-giving-remained-stro-ng-in-2021,-reaching-$484.85-billion.html?id=392)

57)<https://www.cfre.org/education/information-for-providers/continuing-education-provider-recognition/>

4. 일본

□ 개요

- 일본의 경우 2010년대 초기만 하더라도 문화예술매개자 또는 그에 준하는 용어가 있지 않았음. 문화예술매개자라는 말 대신 아트 코디네이터(art coordinator), 아트 매니지먼트(art management), 혹은 에듀케이터(educator)나 비평가라는 말이 대신하고 있었음. 이 역할은 주로 예술 작품이나 예술 행위를 관객과 연결하는 사람들을 의미함. 비슷한 역할로, 과학 분야의 전문성을 시민사회 안에서 살리는 실천자의 역할을 '과학 메디에이터'라는 직업(군)이 있음.
- 또한, 비엔날레 및 다양한 예술축제와 병행하여 아트 메디에이터의 양성에 힘을 쏟아 오고 있으며, 아트 메디에이터에도 몇 가지 타입으로 분류되는 것을 명확히 하고 있음. 아트 메디에이터는 예술에 의한 미적 향수와 개인의 학습부터 사회 참여, 제도 비평, 사회 변혁까지를 촉진하는 다양한 역할을 담당함. 더 나아가 테라피적인(치료적인) 아트 메디에이터의 역할도 부각되고 있는 것으로 나타남(2013년 기준 프랑스에서는 아트 테라피를 가리킬 때, 테라피라는 말보다 미디어이션이라는 말을 사용하는 경향이 나타나기 시작함).
- 하지만 아직도 대중적으로는 아트 코디네이터라는 말이 압도적으로 쓰이고 있으며, 기업 등 직무 공고에서도 아트 코디네이터라는 직업명으로 채용되고 있는 사례가 쉽게 발견됨. 그럼에도 불구하고 박물관이나 대학 연구소 중심으로 아트 메디에이터라는 말이 아트 코디네이터라는 말보다 사회적 친숙도 낮고 부연 설명을 곁들이는 노력이 더해지더라도 잘 쓰여지기 위해 노력하는 상황. 이를테면, 박물관이나 대학 연구소 중심의 전통적 예술 교육을 받은 연구자(활동가)들은 아트 코디네이터가 아닌, 아트 메디에이터라는 말로 자신의 정책성을 소개하는 경향이 엇보여짐.
- 본 문헌 조사에서는 이러한 배경을 안고 '아트 메디에이터'와 '아트 코디네이터'를 동일 주제로 병행하여 조사하고자 하였음.

□ 등장 배경

- 일본의 문화행정이나 아트 매니지먼트 분야에서 아트 코디네이터가 주목받게 된 계기 중 하나는 1990년대 후반부터 일본 각지에서 활발해진 문화시설의 아웃리치(out reach) 활동에 기인함. 문화 시설이나 예술단체가 아티스트를 학교나 복지시설에 파견해 워크숍형 활동

을 함으로써 예술이 가진 폭넓은 효용과 가능성, 사회적 역할과 같은 다양한 성과를 창출해 나갈.

- 그러한 아웃리치가 정착되면서 아티스트가 활동하는 장소가 점차 극장, 음악당, 미술관 등 문화시설에서 학교, 노인시설 등 교육 및 복지현장 등 지역의 다양한 시설과 장소로 확장되어왔음. 그러한 활동을 추진하기 위해 문화시설이나 아티스트와 학교나 복지시설의 매개 역할을 한 사람이 ‘아트 코디네이터’임.

□ **아트 코디네이터의 현황과 문제점 개선을 위한 노력: 정당성과 필요성 확립**

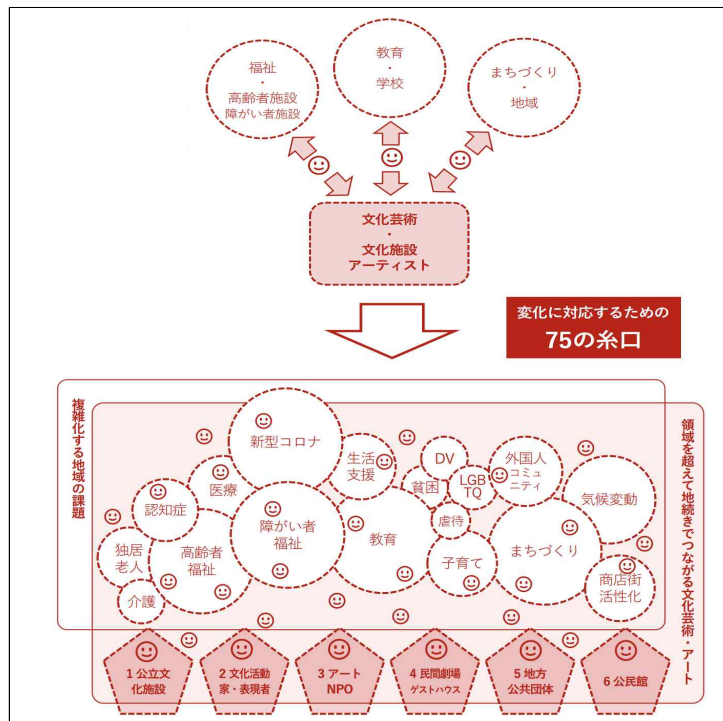
- 일본의 아트 코디네이터는 아웃리치를 비롯한 지역의 다양한 문화적 실천 기획부터 관계자 간 조정, 아티스트 지원, 현장 훈련과 매니지먼트를 담당하는 전문인재이며, 점차 그 중요성에 대한 인식이 높아졌으나, 그에 준하는 전문적인 직능인으로서 인정되지 않고 있다는 문제점이 있음. 또한, 많은 경우에서 충분한 보수가 지불되지 않고 있는 것으로 나타남.
- 이에 일본 역시 아트 코디네이터의 활동, 전문인재로서의 역할과 목표, 장래상 등을 연구하는 다양한 주제의 실태 보고가 이루어져야 함을 활발히 논의 중에 있는 상황. 특히 아트 코디네이터의 정체성과 역할의 정당성을 다음의 관점에서 정립해 나가고 있는 추세임.

아트 코디네이터의 정체성과 역할
<ul style="list-style-type: none"> • 문화행정이나 공립문화시설을 둘러싼 환경이 크게 변화하여 기존과는 다른 사고방식, 대처가 요구되고 있음 • 지역사회의 문제나 과제가 복잡해지고 신종 코로나가 이를 따라잡고 가시화시키고 있는 점 • 교육, 복지, 도시조성 등 기존 정책분야별 행정시책에는 한계가 균열이 발생하여 이들 분야를 넘나들거나 그 틈새에서 흘러나오는 문제나 과제(아말로 기존 대응 양태로는 해결이 어려움. • 문화예술에는 사람들에게 깨달음을 주고 한 사람 한 사람의 행동을 촉진하거나 지역에 변화를 만들어 내는 잠재력이 있음. • 아트 코디네이터는 문화예술에 축을 두면서 다양한 정책 영역으로 월경하여 지역 및 시민과 협동하면서 오늘날의 문제와 과제를 마주할 수 있는 사람

- 기존의 아트 코디네이터는 문화예술과 교육이나 복지, 도시조성 등 다른 정책영역을 연계하여 아티스트를 학교나 복지시설에 파견하여 현장의 대처를 추진하는 역할을 담당하고 있었음. 아트 코디네이터의 역할은 문화예술과 시민이나 지역 간의 연결고리 역할, 매개 역할이라는 말로 표현되어왔음.
- 하지만 최근의 추세에 힘입어 아트 코디네이터는 문화예술과 다른 정책영역 및 행정과제를 지역사회와 시민들과 정면으로 마주하고 있는 동등한 그룹으로 부상함. 이들은 문화예술과 교육, 복지, 마을 조성 등에서 연결하는 입지뿐만 아니라 문화예술을 기점으로 다양한 활동 영역으로 뻗어 나가며 폭넓은 활동을 펼치고 있음.

- 결론적으로 현재 일본에서의 아트 코디네이터의 정체성과 현황은 ▲예술의 가치와 가능성을 믿고, ▲아티스트의 발상을 소중히 하면서, ▲아트 코디네이터 자신의 문제의식과 지역 과제에 근거한 종합적인 범위에서 활동하고 있는 추세임.
- 2021년 문화예술종사자를 대상으로 아트 코디네이터의 정체성과 역할 등에 대해 조사한 연구보고서(地域における文化・芸術活動を担う人材の育成等に関する調査研究·지역의 문화·예술 활동을 담당하는 인재의 육성 등에 관한 조사 연구)에서는 아트 코디네이터는 코로나 19, 기후환경, 외국인 커뮤니티, 취약계층 지원, 치매 등 인지장애 치료, 간호, 독거노인 지원, 고령자 시설, 교육, 육아, 지역축제, 상점 활성화 등 다양한 분야에서 목적을 갖고 더욱 폭넓게 활약할 것으로 조사되었음을 보여주고 있음.

■ <그림 2-11> 일본 아트코디네이터의 정체성·역할에 대한 시대적 요구 변화



*출처: 일본재단법인(2021).

□ 아트 코디네이터 활동 영역의 특징: 온라인 아트 시장 활성화에의 주목

- 일례로 2017년 교토시에서는 오프라인뿐만 아니라, 일찍이 온라인 영역(특히, 호텔 등 숙박 시설을 중심으로 한 온라인 전시 및 판매 채널)에서도 아트 시장 활성화에 기여할 수 있는 아트 코디네이터를 모집한 바 있음.

아트 코디네이터 구인 공고(교토시)

(1) 대상자

- 교토 시내 거주 또는 재근(사업자의 경우는 교토 시내에 거점을 가진 사업자)
- 아트 코디네이터로서의 활동 실적을 가진 사람

(2) 업무 내용

- 교토에 관련이 있는 예술가 등의 작품을 교토 시내의 전시·판매 공간에 빌려주는 일에 있어서, 기획·조정 업무를 담당
- 전시·판매 스페이스의 요구 파악(전시 장소·전시 작품 수·작품의 취향 등의 히어링 등) 및 전시 기획의 제안
- 공간의 요구에 근거한 전시·판매 작품의 선정 및 예술가 등과의 조정
- 작품이 구입되었을 경우의 대금 수령·작가에의 대금 환원·발송 수속
- 작품의 설치·반입출
- ※ 작품은 예술가 본인으로부터 코디네이터에 대여되는 형태를 상정

(3) 보상

- 판매·전시 스페이스 1개소에의 작품의 설치·반입출 업무에 17만엔(세금 별도 작품의 설치·반입출 비용을 포함)
(한화 약 162만원)

(4) 심사

- 서류 심사 기준

- 본 사업 내용을 충분히 이해해, 교토에 있어서의 아트 시장 활성화를 도모하는 의욕이 있는가
- 아트 코디네이터로서 충분한 활동 실적을 가지고 있는가

*출처: 교토시청(<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000304328.html>)

- 이에 교토시에서는 지원자(아트 코디네이터)를 대상으로 관련 활동 내역, 실적, 지원공고를 통해 해당 직무에 기여할 수 있는 자기PR, 미술관 등 문화예술 이외의 기관 및 시설에서의 종사 경험 등을 기술할 수 있도록 지원서를 배포
- 또한 눈여겨 볼 사항으로 아트 코디네이터가 활약할 수 있는 공간(전시 및 판매 스페이스)를 시 단위에서 적극적으로 모집하여 예술후원 및 매개의 공공 가치를 극대화해오고 있는 점을 고려해 볼 수 있음.

아트 전시 및 스페이스 모집 공고(교토시)

(1) 대상: 다음 조건을 모두 충족하는 교토 시내 공간(숙박 시설, 상업 시설 등)

- ※ 공간의 소유자 또는 소유자로부터 허가를 받은 분 등 본 사업에서 공간을 사용할 권한이 있는 자(사업장)

- 일정한 집객이 있어 작품을 감상할 수 있는 충분한 체류시간이 있는 공간
- 작품을 전시·판매하기 위한 공간을 제공할 수 있는 공간
- 작품이 구입되었을 경우의 판매 처리를 실시해 주실 수 있는 인원을 가지는 스페이스
- 작품을 보전하기 위한 보안·관리 체제를 가지는 공간
- 보험 가입 등 작품의 분실·손상 등이 있었을 경우 보상을 할 수 있는 공간

※ 작품의 설치·반입에 드는 비용은 무료입니다(교토시가 부담).

※ 작품의 전시 기간은, 작가 등과의 조정 결과에 의합니다만, 6개월 정도를 예정하고 있습니다. 그 후 계속해서 같은 작품, 또는 새로운 작품의 설치를 희망하시는 경우, 별도 비용이 들 수 있습니다.

- ※ 작품이 판매되었을 경우, 판매 수수료로서 매가의 일부를 지불합니다. 아트 코디네이터와 매번 협의하십시오.
- ※ 작품은 아트 코디네이터로부터 전시·판매 스페이스에 대해 대여되는 형태를 상정하고 있습니다.

(2) 협력해 주시는 내용

- 예술 작품의 전시·판매 공간 제공
- 전시중인 예술 작품의 유지 관리
- 작품의 분실이나 손상 등이 있었을 경우의 작가 등への 보상
- 예술 작품의 판매 업무(대금의 대리 수령, 아트 코디네이터에 대한 판매 내용의 보고, 판매 수수료를 제외한 대금의 입금 등)

*출처: 교토시 <https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000304328.html>

【京都市アート市場活性化事業 応募用紙 (アートコーディネーター)】

氏名 (社名・屋号)			
住 所	〒		
e-mail			
TEL 番号		FAX 番号	

<事業者の場合は以下も記載してください>			
代表者 役職		代表者 氏名	
担当者 役職		担当者 氏名	
従業員数	人 (内 パート・アルバイト: 人)		

※当てはまるものに をつけてください

応募動機	<input type="checkbox"/> 事業目的に共感し、仕組みを活用したい。 <input type="checkbox"/> アートコーディネーターとしての実績をさらに広げたい。 <input type="checkbox"/> その他(具体的にあれば)		
活動実績			
本事業に貢献でき と思われる PR ポ イント			
美術館・ギャラリー 以外の施設への作 品設置経験の有無	<input type="checkbox"/> あり (施設名:)		<input type="checkbox"/> なし

※作家との作品委託販売契約書の雛形をお持ちの方は併せてご提出ください。

* 출처: 교토시(<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000304328.html>)

제1절 심층 면접조사

1. 개요

□ 조사 목적

- 현재 문화예술후원매개전문가의 개념 및 직무역할 등이 정립되지 않은 상태에서, 문화예술계 현장(field)에서 유사 활동으로 분류되는 재원조성, 기금마련, 사회공헌, 자선활동, 메세나 등의 업무를 수행하는 기관/단체 소속의 조직원을 대상으로 심층 면접조사(in-depth interview)를 실시하여 문화예술후원매개전문가의 확산을 위한 대안을 마련하는 것에 목적이 있음.
- 공공 및 민간부문의 기관/단체의 현직 실무진 및 리더를 대상으로 문화예술후원매개역할의 실질적 필요성과 현장의 니즈를 점검하고, 문화예술후원매개 활동에서의 직업적 인식, 고용경쟁력, 처우, 장애요인, 정책지원 등에 관한 의견을 청취함.
- 심층 면접조사의 세부 목표는 첫째, 문화예술후원매개 전문가의 직업적 정체성을 규명하고, 둘째, 현장 수요와 니즈에 적합한 직업 역량과 직업 환경 등을 종합적으로 파악하여, 셋째, 안정적인 인적자원기반을 구축하기 위한 사회적·정책적 제반을 마련하는 것에 있음.

□ 조사방법 및 내용

- 심층 면접조사는 인터뷰참여자와 연구진의 1:1 형태로 약 1시간가량 온라인 화상을 통해 진행되었으며, 총 14개의 문항을 기본으로 하되, 조사대상자의 소속기관 유형, 직급 및 직무에 따라 유동적으로 조정하여 진행함.
- 심층 면접조사 질문지는 7가지 영역(직무 및 직업정체성, 고용경쟁력 인식, 지지/지원 정책 평가, 필요역량자원, 촉진요인, 장애요인, 활동방향)으로 구성됨(<부록1 참고>).
- 문화예술후원매개 관련 업무 경험을 중심으로 직업적 역할의 중요성 및 필요인식, 고용경쟁력, 필요자원역량, 조직 내외부에서의 지원, 직무활동의 촉진요인 및 제약요인(장애요인), 정책지원의 우선 개선사항 등을 자유롭게 이야기하는 방식으로 진행함.

- 문화예술후원매개전문가의 직업적 필요성에 대하여 의견을 교환하고, 현재의 지원정책에 대한 인상 및 의견, 향후 직업적 전망에 관하여 시사점을 줄 수 있는 내용을 도출함.
- 심층 면접조사의 진행은 참여대상자의 활동영역(공공 및 민간), 소속기관의 유형(기업, 비영리조직, 예술단체, 공공기관), 담당업무 및 활동경력이 모두 상이하므로, 제시된 질문지를 기준으로 진행하되, 각 인터뷰참여대상자의 특성에 따라 유동적으로 조정하여 진행함.
- 심층 면접조사의 점검사항은 다음<표 3-1>과 같음.

▣ <표 3-1> 심층 면접조사 점검사항

인터뷰 순서		내용
연구의 목적 설명		<ul style="list-style-type: none"> • 본 연구의 목적을 심층 면접조사 참여자에게 상세히 설명 - 본 연구는 한국문화예술위원회의 문화예술후원매개 인력양성 사업의 일환으로 진행되는 연구로, '문화예술후원매개인력의 직업적 정체성, 필요역량, 고용경쟁력, 처우, 장애요인, 필요 사회적·정책적 기반' 등에 관한 현상수요를 측정하기 위한 것임을 설명 - 2021년 수행된 선행연구 개요 및 차별성 소개
심층 면접조사 참여자의 자기소개		<ul style="list-style-type: none"> • 심층 면접조사 참여자의 인적 사항 소개 요청 - 이름, 소속 단체, 담당업무, 재직기간 등
설문진행	문화예술후원매개전문가의 직무 및 직업적 정체성에 관한 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원매개전문가의 직업적 의미, 역할 및 책임에 대하여 현재 소속된 조직에서의 관련활동과 연계하여 의견 요청 - '문화예술후원매개전문가'의 학술적 개념을 부가적으로 설명함
	고용경쟁력 인식에 관한 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 문화예술후원매개전문가로서 활동하면서, 경력목표를 달성하는 데 도움이 되는 직업 활동 및 직무 과제를 충분히 수행하고 있는지에 대하여 관련 경험을 토대로 설명 요청 - 현 소속기관/단체에서의 구체적인 업무활동 사례를 제시해 줄 것을 요청 • 직업으로서 문화예술후원매개전문가의 미래경쟁력 전망에 대한 의견 요청 - 이직 시, 유사 직업의 유무, 직종 간의 이동이 가능한지에 대한 추가 질문
	지지/지원 정책 평가에 관한 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 소속된 단체의 업무수행을 위한 제반지원 여건에 관한 설명 요청 - 채용, 보상, 교육 및 훈련, 평가 등의 예시를 제시한 후, 관련 의견 요청 • 문화예술후원매개활동에 있어서 외부지원기관의 정책에 관한 의견 요청 - 문화예술후원매개인력 양성정책 또는 후원활동지원에 관한 사례 제시
	필요 역량 자원에 관한 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원매개전문가로서의 전문성 및 경쟁력 향상을 위하여 최우선적으로 갖춰야 할 태도, 기술, 지식에 관한 설명 요청 - 문화예술후원매개활동 과정에서 가장 필요하다고 생각하는 업무능력을 기준으로 설명 요청 • 문화예술후원 및 후원매개전문가의 확산을 위해 필요한 사회적, 정책적 지원에 관한 의견 요청 - 심층인터뷰 대상자가 기업 소속인 경우, 기업 후원매개활동에 초점을 두고 정책적 지원에 관한 의견요청
	촉진 및 장애요인에 관한 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원매개전문가로서 지속적인 활동을 할 수 있게 하는 원동력에 관한 의견 요청 • 문화예술후원매개전문가로서 지속적인 활동을 어렵게 하는 장애요인에 관하여 설명 요청

활동 방향 및 제언에 관한 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원매개전문가 활동에 필요한 정책 수행 시, 가장 우선적으로 개선되어야 할 과제가 무엇인지에 대한 의견 요청 • 연계질문사항으로, 문화예술후원매개전문가 활동을 위해 개선되어야 할 정책 지원에 관한 제언 요청 <ul style="list-style-type: none"> - 지속가능한 문화예술후원매개전문가의 활동을 위한 추가적인 아이디어, 타 분야 벤치마킹 등의 사례 등을 통해 설명 요청
-------------------	--

*출처: 저자 작성

□ 심층 면접조사 참여 대상 선정 및 고려사항

- 심층 면접조사의 대상자는 공공과 기업, 비영리단체를 포함한 민간영역의 조직에 소속되어 문화예술후원 관련 업무를 담당하는 실무자 및 리더를 섭외하여 <표 3-2>와 같이 확정함.
 - 심층 면접조사 대상자는 활동경력에 따라 실무진(10년 미만) 5명, 리더(10년 이상) 5명으로 구분하여, 총 10명을 선정하였음.
 - 공공 및 민간부문의 문화예술후원활동 관련 재직경력 10년 이상의 리더 5명
 - 공공 및 민간부문의 문화예술후원활동 관련 재직경력 10년 미만의 실무진 5명
 - 최종 확정된 심층 면접조사 대상자의 명단은 아래의 <표 3-2>와 같음.

▮ <표 3-2> 심층 면접조사 대상자

구분	소속	직급	활동경력	활동 내용	
리더 (10년 이상)	N1	민간(비영리단체)	대표	29년	- 비영리, 기업 소속 문화예술후원매개 담당
	N2	민간(비영리단체)	대표	16년	- 사회복지분야 활동경력, 기업 대상 사회공헌활동
	N3	민간(기업)	사무국장	18년	- 국제보호기구 재직, 기업 소속 문화예술후원매개 담당
	N4	민간(비영리단체)	팀장	12년	- 예술학, 예술경영 학사전공, 사회학 석사전공 - 비영리단체 소속 문화예술후원 관련 기업협력사업 담당
	N5	민간(비영리단체)	팀장	12년	- 비영리 예술단체 문화자원관련 직무 담당
실무진 (10년 이하)	N6	민간(비영리단체)	대리	5년	- 정치학 전공 - 문화재단 재직 경험, 문화예술후원매개 담당
	N7	민간(비영리단체)	선임	2년	- 시각예술부문 기업 스폰서 및 파트너관계 담당
	N8	민간(기업)	팀장	6년	- 기업 소속 문화예술후원매개 담당
	N9	공공기관	과장	5년	- 기업 경영기획팀 소속업무 경험 - 문화재단 근속년수 약 13년, 기업 제휴협력사업 담당

구분	소속	직급	활동경력	활동 내용
N10	공공기관	팀원	2년	- 문화재단 근속년수 9년, 문화예술후원매개사업 담당

*출처: 저자 작성

2. 조사결과

1) 실무진

□ 문화예술후원매개전문가의 직업적 역할 및 책임

- 문화예술후원매개전문가의 직업적 역할 및 책임은 기업과 예술단체 사이에서 소통을 돕고, 이를 통해 대중(public)에게 더 많은 예술참여의 기회를 제공하고는 것에 있음.
 - 비영리단체에서의 문화예술후원매개자는 특정 플랫폼 내에서 주최 측의 사업방향과 후원사의 브랜딩 전략을 종합하여 관계자 및 관람객에게 다채로운 문화의 경험과 편의를 제공하는 역할을 수행함.
 - 세부적으로는 물리적 공간 및 디지털 환경 내에서 후원사들의 마케팅 전략을 이해하고, 후원활동의 방향성과 후원사의 마케팅 방향의 접점을 찾는 과정에서의 소통을 담당함.
 - 공공기관에서 문화예술후원매개자의 역할은 부족한 재원을 충당하는 것도 있지만, 공공보조금이 갖는 한계에서 벗어나 사각지대에 놓인 다양한 예술단체(예술가)를 발굴하고, 나아가 시민들에게 다양한 문화 참여의 기회를 제공하는 것임.
 - 따라서 문화예술후원매개전문가의 역할은 기업을 대상으로 한다는 점에서 기존의 문화매개인력과는 역할의 차이를 가짐. 즉 기업과 예술단체의 중간에서 상호 간의 니즈를 조율하여 접점을 찾아가는 것이 매개자의 핵심 역할임.

(N9) “문화예술후원매개자의 역할은 후원 주체와 후원 대상 간의 연결고리 역할을 해요. 공공기관은 정부 또는 시의 예산으로 사업이 운영되기 때문에, 업무적 당위성을 스스로 찾아야 할 필요가 있어요. 공공기관에서의 역할은 부족한 재원을 충당하는 것도 있지만 문화예술계에서의 공공지원이 한정적인 부분, 대상, 지원측면에서 넘어서서 다양한 사업을 만들고, 사각지대의 예술가들을 만나고, 시민들을 만나고 하는 것, 그리고 그러한 기회를 만드는 사람이어야 한다고 생각해요.”

□ 고용경쟁력 인식

- 문화예술후원매개전문가의 고용경쟁력은 기업의 문화예술후원에 대한 관심 증대와, 미래 과학기술로 대체할 수 없는 미래 유망직종이라는 점에서 긍정적으로 전망함.
 - 문화예술후원의 핵심인 사람과 사람을 잇는 ‘매개’의 역할은 AI 등 미래기술이 대체하기 불가능한 인간의 영역임.
 - 음악과 미술 등의 창작물은 AI를 통해 제작이 가능하더라도, 개인적인 취향 등의 주관적인 영역은 모두 상이하고, 계속 변화하기 때문에 미래기술력을 대체 불가능함. 결국 사람과 사람을 잇는 문화예술후원 ‘매개’ 활동 또한, 그 지점에서 전문인력이 영향력을 발휘할 수 있는 충분한 기회가 될 것이라 생각함.
- 기업의 문화예술후원에 대한 지속적인 관심 증대에 따라, 전문성을 갖춘 문화매개인력의 지속적인 공급이 필요할 것으로 전망
 - 기업에서 매개단체를 찾는 이유는 문화예술 후원을 하고 싶으나, 어떻게 하는지를 모르기 때문임. 반드시 매개단체를 통하지 않더라도, 전문인력이 양성되고 활동하게 된다면 기업과의 직접적인 연결을 통해서 경쟁력을 갖출 수 있을 것으로 생각
 - 특히 후원매개의 영역은 개인의 역량에 따라 사업의 성격과 규모, 성과 등에서의 큰 차이를 불러오기 때문에 전문가의 역할이 지속적으로 필요할 것이라 생각

(N9) “기업이 우리를 찾아오는 것은 어떻게 문화예술 후원을 하고 싶어 하는지 모르기 때문에 오는 것이거든요. 그래서 경쟁력은 충분히 있는 직업이라 봅니다. 기관 간 협업이나, 후원자가 원하는 사업에 적당하게 할 수 있는 것들을 꼭 기관에서 할 필요는 없으니까, 단체 없이도, 직접적으로 연결해서 자리를 잘 잡는다면 경쟁력은 있을 것으로 생각합니다.”

(N7) “문화예술후원매개전문가의 개개인의 역량에 따라 후원을 통한 영향력과, 행사규모, 컬리티 등이 많이 달라질 것이기 때문에 전문가의 역할은 지속적으로 필요할 거라고 생각합니다.”

- 조직의 낮은 지원 및 지지분위기로 인하여 개인의 역량강화 및 직무목표달성을 위한 적극적인 업무활동의 제약 존재
 - 현재 소속기관에서의 업무를 수행하면서 직무능력의 향상을 체감하고는 있으나, 명확한 직무목표 및 성과달성의 기준이 없고, 직무역할 및 범위 또한 모호하여 체계적인 역량강화에는 한계가 있음.
 - 이와 관련하여 문화예술후원매개에 관한 전문적인 교육훈련의 필요성을 체감하고 있으나, 조직 내에 관련 지원제도가 마련되어있지 않고, 대신에 실제 현장에서 습득하는 실무지식 및 상사의 노하우를 통해 업무과정에 적용하는 경향이 큼.

- 공공기관 또한, 문화예술후원매개전문가의 구체적인 역량지표나 관련 교육훈련 프로그램이 마련되어있지 않은 상황이므로, 담당자가 직접 사업을 경험하면서, 관련 지식 및 기술을 축적해나가는 경우가 대부분이고, 오히려 순환보직을 통해 여러 사업을 경험하며 쌓은 업무지식을 활용하는 경우가 많음.
- 문화매개인력을 비롯하여 문화예술후원매개 전문가에 대한 명확한 개념 및 역할 정의가 이루어지지 않고 있기 때문에 직업화를 위해서는 직업적 역할 확립 및 전문인력 홍보를 위한 프로그램들이 마련될 필요가 있다고 생각

(N9) “공공기관에서는 문화예술후원매개 관련 교육이나 역량들이 체계적으로 갖추어지지 않아서 본인이 직접 사업을 수행하는 과정에서 경험을 쌓아나가는 상황입니다. 그래서 다른 기관에서 이러한 교육을 충분히 공급해주는 것이 중요할 것 같아요. 저의 경우는 예술교육, 운영, 경영기획 등 다양한 사업을 했는데, 오히려 순환보직이 더 도움이 되었어요. 그리고 매개자뿐만 아니라 문화예술후원매개자도 역할 정의가 제대로 내려지지 않은 것 같다는 생각도 들어요. 문화예술후원매개자가 직업화되었다고는 생각 못했는데, 만약 제도나 지원이 필요하다면, 이 직업으로서, 이들에 대한 홍보, 직접적인 사업을 할 수 있을 것 같다는 생각이 듭니다.”

□ 지지 및 지원평가

○ 문화예술후원 전담 인력의 충원

- 문화예술후원매개 업무는 후원사인 기업과 수혜단체인 예술단체(예술가) 간의 매개하는 과정에서 단계 하나하나를 살피고, 모든 관계가 지속될 수 있도록 꾸준한 관리가 필요함.
- 업무수행과정에서 가장 어려운 부분은 다양하고, 많은 일을 혼자서 담당한다는 것임. 현재는 문화예술후원매개인력이 매우 부족한 상황임. 문화예술후원관련 신규 채용이 이루어지더라도, 다양하고, 복잡한 업무의 특성으로 인하여 적응단계에서 오랜 시간이 소요됨.
- 업무의 높은 난이도로 인하여 퇴사하는 경우도 발생하기 때문에, 성과에 따른 인센티브의 제공 등의 보상시스템이 마련될 필요가 있고, 조직 내·외부에서 전문성 강화를 위한 교육 훈련제도가 운용될 필요가 있을 것으로 생각
- 대안적으로 중앙에서 전문인력을 양성하여 파급시키는 방안을 생각해볼 수 있음. 그러나 파급인력이 지원되더라도, 실제 업무에 투입되었을 때는 문화예술후원업무 외의 일을 병행 할 가능성이 높음. 이들이 관련 업무에만 집중하기 위해서는 먼저, 조직 내에서 인적/물적 제반사항이 갖춰져야 함.

(N6) “현재 제가 느끼는 가장 어려운 부분은, 굉장히 다양한 일을 한다는 것과 관련됩니다. 하나하나 신경 쓰면서 모든 관계가 지속될 수 있도록 하는 일인데, 현장에 와서 이 일을 하다보면 생각보다 더 많은 일을 해야 한다는 것, 단순한 일이 아니라는 것을 알 거예요. ...(중략)... 사회 전반에서도 이 직업의 전문성을 인식하고 더 많은 인력이 배치되어야 인식을 할 수 있을 것이라 봐요. 현재는 인력이 압도적으로 부족합니다. 새로운 사람들이 채용되더라도 적응하는 데 적지 않은 시간이 걸려요 바로 업무에 투입되면 힘들고, 생각보다 업무가 복잡하고 공부해야 할 것도 많고 해서 퇴사율도 있습니다. 인센티브 제공 등을 통해서 이 직업을 계속할 수 있는 동기 요소가 있었으면 좋겠어요.”

○ 문화예술후원매개 교육훈련의 확대 및 전문역량의 세분화

- 업무수행과정에서의 필요한 지식 및 기술에 관한 명확한 교육훈련은 없고, 실제 현장에서 진행되는 실무경험을 통해 배우는 지식을 토대로 업무를 수행함.
- 교육훈련이 매우 중요하지만, 기존의 교육훈련 프로그램은 참여를 희망하는 사람들이 직접 찾아서 가야하는 구조이기 때문에 어려움이 있음.
- 특히 지역의 경우는 교육 참여를 희망하더라도, 물리적 제약과 대체 인력의 부족 등으로 인하여 참여의 접근성이 낮음. 권역별 찾아가는 교육 등과 같은 대안 프로그램 등이 마련될 필요가 있을 것으로 보임.

(N7) “업무 역량이나 관련 지식을 배울 수 있는 교육프로그램이 별도로 있지는 않아요 일단은 미팅부터 가서 받아쓰기부터 시작합니다. 미팅에서 이야기를 듣고 관계자분들에게 프로그램의 기본적인 소개부터 시작해서 담당 영역을 조금씩 넓혀가면서 조율해가고, 그러면서 배워가는 거죠 사실 명확한 교육프로그램은 따로 없고, 아무래도 실무 중심, 현장에 투입되어서 배우는 지식을 토대로 업무를 진행하는 거죠 저는 사실 문화예술후원매개 전문가라는 말도 처음 들어봐요.”

○ 업무강도 및 성과에 대응하는 보상체계의 강화

- 현재는 국내 문화예술 산업이 후원사와의 협업에서 결속력이 강하지 않으나, 후원활동이 증가함에 따라, 장기적으로 증대될 것으로 전망함. 따라서 전문인력의 유입과 후원활성화를 위해서 그에 상응하는 지원 및 보상이 확대될 필요가 있음.
- 문화예술후원매개의 성과에 대한 지원 및 보상이 확대될 필요가 있고, 지원 및 보상은 단순히 업무 환경의 개선뿐만 아니라, 적절한 책임 및 권한의 부여가 동반될 필요가 있으며, 특히 사업의 규모(size)가 큰 경우의 의사결정과정 및 필요 절차 등의 행정시스템이 체계화될 필요가 있을 것으로 생각
- 그러나 공공기관의 경우는 조직의 특성상 문화예술후원매개 전문인력에 한해서만 채용, 보상, 평가 등의 부분에 별도 시스템이 마련될 수 있을지에 대해서는 의문임.

(N9) “현재까지는 국내 문화예술 산업이 후원사(기업)와의 협업에 대한 결속력이 강하지 않지만, 장기적으로 확대될 것으로 보이기에 그에 상응하는 지원과 보상이 확대되어야 한다고 생각합니다. 지원과 보상은 단순히 업무환경의 개선뿐만 아니라 책임감 있는 권한의 부여와 무형의 보람 및 평가도 동반해야 할 것 같아요.”

□ 필요역량자원

- 후원사와 예술단체의 니즈를 충족하는 후원매개를 실현하기 위해서는 문화예술 생태계 전반에 대한 이해, 최근 기업의 관심 동향 및 마케팅 전략에 대한 시장분석능력이 필요함.
 - 문화예술후원매개자는 기업이 관심을 갖는 특정 문화예술의 장르 또는 예술생태계의 전반에 대한 폭 넓은 이해도가 있어야 하며, 최근 기업의 관심사와 마케팅 전략 등의 동향을 파악할 필요가 있음.
 - 예를 들어, 국내외 기업들의 문화예술후원 활동 및 아트마케팅 전략 등을 기본적으로 파악하고, 이를 토대로 후원사와 수혜단체 간의 이해를 돕기 위한 정보의 전달이 필요함. 그리고 그 과정에서 제안할 수 있는 프로젝트의 기획 및 요청(asking)의 기술이 중요할 것으로 생각
 - 즉, 기업과 예술단체의 니즈는 모두 다르기 때문에, 충분한 소통과정에서 그들의 이야기를 경청하고, 관찰해서 적절한 기업 및 예술단체(예술가)와 매칭 할 수 있는 기술이 필요함.
 - 특히, 기업과 예술단체는 문화예술후원을 위한 매개과정을 통해 어떠한 시너지 효과를 창출해낼 수 있을지 잘 모르기 때문에 문화예술후원매개자가 중간에서 이들이 가진 자원과 역량을 발굴하고, 매개를 촉진하는 일종의 스티물레이터(stimulator)의 역할을 수행할 필요

(N6) “기업과 예술단체는 스스로 어떤 역량을 가지고 있는지 잘 모르기 때문에, 계속 탐구하고 그 과정에서 커뮤니케이션이 발생합니다. 일종의 스티물레이터(stimulator)의 역할을 수행하게 되는 거죠. 양쪽 간의 커뮤니케이션이 지속되어야 하기 때문에 그 중간에서 잘 조율하는 게 필요합니다...(중략)... 그리고 저는 기사를 정말 많이 읽어요. 정치, 경제, 상관없이 조금이라도 화두를 던질 수 있는 포인트들을 공부해야 한다고 생각합니다. 어떤 분이든지 얘기가 지속 될 수 있도록 말이죠. 기업과 예술단체 분들의 취향이 정말 다양하기 때문에 이야기 속에서 어떤 아이디어들이 구체화될 수 있을지 평소에 공부해야 합니다.”

(N7) “동향은 늘 발 빠르게 알고 있어야 되고, 기업들이 무엇을 하고 있는지를 항상 정리해두고 있을 필요가 있어요. 왜냐면, 이 후원사들이 프로젝트에 참여하게 되면 뭘 할 수 있을까, 그리고 우리 관람객들과 함께 시너지를 낸다면, 무엇을 함께 보여줄 수 있을까 그런 고민을 좀 하게 되면, 보이거든요.”

이런 후원사랑 같이 파트너를 맺으면 좋겠다, 그런 전략적인 부분들이 조금 세워집니다. 그리고 예술 생태계에 대한 전반적인 이해가 필요해요. 그 이유는 기업 담당자들을 만났을 때 예술에 대해 모르는 경우가 너무 많아요. 그냥 요즘 이게 핫 하죠? 우리도 이것 해보려 합니다. 어떤가요? 하면, 조금 당혹스러울 때가 있어요. 그래서 기업의 입장에서 예술 산업에 대한 설명도 해줘야 할 필요가 있어요.”

(N9) “당연히 문화예술에 대한 폭 넓은 이해가 필요하고, 생태계 전반에 대한 이해가 필요합니다. 후원의 주체는 단순히 후원한다고 생각하는 경향이 있지만, 문화예술계에서는 어떻게 받아들이는가에 대해서도 생각해볼 필요가 있습니다. 특히 예술가는 민감도가 높은 부분이 있을 수 있죠. 후원주체의 특성과 니즈에 대해서도 파악해야 하고, 사회공헌의 트렌드도 잘 알 필요가 있습니다.”

- 후원매개과정에서 상호간의 니즈를 포착하여 가진 자원을 활용하여 매개하는 관찰력과 소통 능력이 중요함.
 - 문화예술후원매개활동에서 소통능력이 중요한 이유는 기업이 사용하는 언어와 예술이 사용하는 언어가 근본적으로 다르기 때문에 뜻하지 않은 오해가 생길 수도 있고, 갈등으로 이어질 수도 있기 때문임.
 - 기업과 예술이 사용하는 언어의 차이를 이해하고, 이를 기반으로 상호간의 니즈를 포착하는 관찰력이 중요함.
 - 기업은 후원을 통해 즉각적이고, 가시적인 성과를 요구하는 반면, 예술단체는 성과보다는 가치를 중시하는 경향이 있기 때문에, 이를 고려하여 설득과 협의의 의사소통 기술을 활용해야 할 필요
 - 특히 문화예술과 같이 정량적 평가가 어려운 분야에서 후원을 이끌어내기 위해서는 제시된 데이터를 넘어서는 설득의 기술이 요구됨.
 - 또한, 기업마다 원하는 니즈가 다르기 때문에 지속적인 관찰과 소통을 통해 적합한 예술과 매개하는 역할이 필요함.
 - 결과적으로는 기업과 예술단체 모두 좋은 서비스와 콘텐츠를 제공하고, 이를 통해 관객 및 소비자를 찾고자 하는 목표는 동일함. 따라서 상호 간의 소통과정에서 언어의 차이로 오해가 생기지 않도록 문화예술후원매개자가 중간에서 소통하는 역할이 특히 중요함.
 - 한편, 문화예술후원매개과정에서 소통의 범위는 다양하게 해석될 수 있음. 실제 매개과정에서 직접적인 의사소통을 통한 언어적인 측면이 될 수도 있고, 경청이나 상대를 존중하는 태도가 될 수도 있음. 또는 보고서, 제안서 작성 등과 같은 비언어적인 기술도 포함됨.
 - 한편, 문화예술후원매개과정에서 소통의 범위는 다양하게 해석될 수 있음. 실제 매개과정에서 직접적인 의사소통을 통한 언어적인 측면이 될 수도 있고, 경청이나 상대를 존중하는 태도가 될 수도 있음. 또는 보고서, 제안서 작성 등과 같은 비언어적인 기술도 포함됨.

(N3) “문화예술후원이라는 특수성에서 더 요구되는 필요역량의 측면이 있어요. 커뮤니케이션스킬과, 시대를 읽고 거기서 사회적, 문화적 이슈를 발굴하는 능력이 중요합니다. 문화라는 안 보이는 걸 형상화해서 대중에게 접근할 수 있도록 하는 능력이 필요할 것 같아요...(중략)...문화예술후원매개전문인력은 뭔가 일반 직장인에게 요구되는 보고서를 쓰는 능력이라든지, 행정처리 능력보다는 오히려 그것들을 매개하고, 양쪽을 설득하고, 환경에 대한 이해를 충분히 하고 그것을 토대로 가교하는 것에 역할의 중점을 두는 것이 필요할 것 같습니다.”

(N6) “예를 들면, 지역에 자동차 부품을 개발하는 업체가 많은데, 직원복지 차원에서 공장에서 일을 하지만 그 이후에 악기를 배우고 싶어 한다든지, 혹은 복리후생 차원에서 문화예술에 관한 니즈가 있을 수 있어요. 그러한 기업의 니즈를 잘 포착해서 어떤 기회를 제공할 수 있을지 생각해 낼 줄 알아야 해요. 그러한 니즈를 서로 확인하고, 연구해 가는 것이 전문가의 역할이라 생각해요.”

□ 촉진요인

- 직무에 대한 높은 보람 및 성취감에서 동기부여를 얻음.⁵⁸⁾
 - 관람객과 지역주민에게 좋은 문화적 환경과 다양한 예술참여의 기회를 제공하는 것에서 오는 보람이 큼.
 - 지역 내 향토기업과 예술가를 직접 발굴하고, 협력하여 지역에 의미 있는 프로그램을 직접 기획할 때의 보람이 높음.
- 프로젝트의 기획, 제안, 실행 등 조직원 스스로가 업무의 전 과정에 참여하여, 프로젝트를 실현시켜나가는 과정에서 오는 성취감이 높음.
 - 지역사회 내 잠재 후원사와 예술단체(예술가)를 직접 발굴하고, 이들을 연결하여 하나의 프로젝트로 구현해내는 과정에서 오는 개인적 보람이 큼.
 - 특히 공공에서 할 수 있는 사업들이 제한적인 것에 반해, 후원 사업을 통해서 더 다양하고 많은 예술가를 지원하고, 프로그램을 기획할 수 있음. 이때 직접 후원사와 예술단체를 설득하고, 제안하며, 새로운 프로그램으로 운영될 때 오는 성취감이 있음.
 - 한편, 후원활동 이후의 변화가 체감될 때, 개인적인 보람이 큼. 예를 들어, 한 번의 후원 경험으로 지속적인 파트너 십이 이루어지는 경우, 혹은 프로젝트 실행 이후 후원사 또는 예술단체로부터 긍정적인 피드백을 받는 경우가 있음. 이 경우, 더 큰 규모의 후원을 유치하거나 높은 비전을 제시할 수 있는 원동력이 될 수 있음.

58) 문화예술후원매개활동을 지속하게 하는 원동력의 주요 요인은 직무수행과정에서의 개인적 보람, 성취감, 즐거움 등의 내적동기부여(Intrinsic motivation)의 요소가 강함. 내적 동기(Intrinsic motivation)는 조직원 스스로가 어려운 과업일수록 시도하는 것이 즐겁게 느껴지고, 새로운 문제를 푸는 것을 좋아하고 흥미로워하며, 업무에 대한 즐거움을 느끼는 것을 말함 (Amabile, T. M.(1988); Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., Tighe, E. M(1994))

(N6) “행사 관람객들에게 최고의 문화적환경과 경험을 제공하는 데 오는 보람이 첫 번째입니다. 사실, 문화예술계가 그저 말고 또 다른 게 있을까 싶기는 해요. 프로젝트가 끝나고 났을 때의 보람이 크니까 그거에 대한 원동력으로 또 다음 프로젝트를 준비하는 거고요.”

(N6) “개인적인 보람이 제일 큰 것 같아요. 저희가 직접 기업과 예술가를 섭외해서 진행했던 기획 사업 중, 지역에 위치한 향토 기업들이 같이 협력을 해서 한 지역 아카이빙 사업이 있어요. 어떠한 한 지역을 조사하고 연구해서 그걸 지역 내의 예술가분들이랑 작품으로 만들어서 전시하는 형식이었는데, 결국에는 특정 지역을 아카이빙하는 것이었거든요. 그러다보니까 이게 정말 지역에 있는 기업이란 지역에 있는 예술단체가 협업해가지고 낼 수 있는 의미 있는 결과물이 아니었나라는 생각이 들어요. 그런 프로젝트를 하나 하고나면, 정말 할 만하네 하는 생각이 들어요.”

□ 장애요인

- 외부기관의 문화예술후원 및 매개인력의 역할 중요성에 대한 낮은 인식
 - 대부분의 기업은 문화예술에 대한 관심이나 이해가 부족하기 때문에 후원결정과정에서 극명한 온도 차이를 보이거나, 소통과정에서 현실적인 장벽이 존재함.
 - 기업의 CEO가 문화예술에 관심이 많은 경우에 문화예술후원이 신속하게 결정되지만, 그렇지 않은 경우는 문화예술에 후원을 해야 하는 당위성에 대하여 설득 및 협의하는 등 문화매개인력의 높은 전문성이 요구됨.
 - 특히, 문화예술의 가치 및 효과는 정량적으로 성과를 보여주기 어려운 분야이기 때문에 기업에게 후원을 했을 때의 효과성에 대하여 설득하기 어려운 부분이 있음.
 - 기업의 후원 담당자와의 소통과정에서 문화예술에 대한 이해 부족과 후원매개자의 직업적 역할에 대한 낮은 인식으로 무리한 요구를 요청하는 경우도 있음.
 - 기업의 CEO와 대면하는 경우, 다수의 문화매개전문가가 젊은 여성임에도 불구하고, 낮은 성인지 감수성으로 불쾌한 언행을 행사하는 경우가 종종 있음.

(N5) “회사의 CEO가 예술에 관심이 많으면, 그 당위성으로 한 번에 후원이 결정되는 경우도 있습니다. 그러나 이런 CEO가 없다면, 후원이 힘들어지죠. 관심이 없으면, 그때 문화예술후원매개자의 역할이 진짜 중요해지는 겁니다. 아무것도 모르는 CEO를 설득해야 하는 것이죠.”

(N6) “나이가 어느 정도 있으신 CEO 분들을 만나는 게 후원활동의 좋은 점이기도 하지만, 낮은 성인지 감수성이 문제되는 경우도 있어요. 매개전문가에 여성들이 많은 편인데, 전문직 직업으로서 중요한 일을 한다는 것이 인식이 잘 안되는 것 같아요.”

- 조직 내부에서의 전담조직 부재 및 필요자원의 부족으로 인한 적극적 직무활동의 제약 존재
 - 문화예술후원매개활동과정에서 기획, 홍보, 회계 등의 전문적인 영역이 요구되지만, 현재 민간 기업을 비롯하여, 공공 및 비영리단체 내부에서 문화예술후원관련 전담조직 및 명확한 시스템 마련이 되지 않고 있음.
 - 특히, 지역의 경우 상대적으로 낮은 기업의 문화예술후원의 관심을 개발하고, 실제 후원으로 이끌어내기 위해 필요한 조직제반 및 지원시스템이 없어 적극적인 매개활동의 제약이 존재
 - 낮은 문화예술후원인식으로 인한 높은 업무 난이도에도 불구하고, 성과에 대응하는 보상시스템이 마련되어있지 않아, 동기부여의 제약이 있음.
 - 특히 지역의 경우 상대적으로 낮은 기업의 문화예술후원의 관심을 개발하고, 실제 후원으로 이끌어내기 위한 조직지원이 없거나 부족하여 적극적인 매개활동의 제약이 있음.

□ 사회적·정책적 지원의 필요성 인식

- 문화예술후원 및 후원매개자의 사회적, 정책적 인식강화를 위한 정책대안의 마련
 - 최우선적으로 해결되어야 할 문제는 문화예술후원 및 후원매개자에 대한 역할 인식 및 사회적지지 분위기의 형성임.
 - 특히 기업은 문화예술후원매개인력에 대한 니즈가 없을 가능성이 높고, 그 이유는 후원의 필요성을 아직 모르기 때문이라 생각함.
 - 따라서 기업을 대상으로 문화예술후원매개 전문인력을 통해 창출해낼 수 있는 가치, 또는 성과 등에 초점을 둔 교육프로그램의 운영과 정책지원이 필요할 것이라 생각
 - 또한, 정부차원에서 문화예술후원의 성공사례들을 발굴하고, 공유함으로써 기업의 후원활동을 유인하는 대안도 생각해볼 수 있음.
 - 그리고 이러한 인식을 바탕으로 문화예술후원매개자가 공공기관, 기업, 예술단체 혹은 프리랜서 등의 형태로 활동할 수 있도록 기관, 단체, 기업 등에서는 이들을 수용할 수 있는 환경 및 인프라를 먼저 갖추어야 할 필요

(N10) “제일 최우선적으로 해결되어야 할 문제는 사람들의 인식 개선과 사회적지지가 있습니다. 그리고 이를 바탕으로 기관이나 기업들이 후원매개전문가를 받아들일 수 있는 인프라가 먼저 구축되어야 한다고 생각해요. 후원매개전문가가 활동하는 형태는 공공기관, 기업, 예술단체, 혹은 프리랜서 등 다양할 수 있어요. 소속기관에 따라 목표하는 바도 달라질 것이기 때문에, 이분들이 어디에서나 문화예술후원매개활동을 할 수 있게끔 기업, 기관, 단체가 이들을 수용할 수 있는 환경이나 인프라를 갖추어야 할 필요가 있다고 생각해요”

○ 전문역량 강화를 위한 교육 및 재교육 프로그램의 확대

- 기존의 문화예술후원매개의 실무를 담당하고 있는 인력을 전문가로 양성하기 위한 재교육 프로그램이 교육 단계에서부터 설계, 운영될 필요
- 교육훈련의 확대는 교육 참여자 간의 정보교환과 교류를 도모하고, 이를 통해 형성되는 네트워크는 개인발전의 기회가 될 수 있음. 특히 기업 마케팅담당자, 후원담당자들이 참여하는 등 후원사, 예술단체, 후원매개자 등이 다양하게 참여하는 네트워킹 장이 필요

(N7) “기존의 업무를 진행하고 있는 담당자를 전문가로 양성할 필요가 있습니다. 실제 행사에서 쌓은 노하우와 디테일을 인정하며, 다양한 후속 프로그램을 만들고 이어갈 수 있도록 지원해야 할 필요가 있다고 생각합니다. ... (중략)...사실은 이게 네트워킹이거든요. 그런 자리가 형성되면, 이런 소수의 일하는 사람들이 모여서 각자의 부족한 부분을 보충한다든지, 아니면 노하우라든지 이런 정보를 교환하면서 발전할 수 있는 기회의 장이 될 것 같습니다.”

2) 리더

□ 문화예술후원매개전문가의 직업적 역할 및 책임

○ 기금 모금의 과정에서 문화예술의 가치를 확산하고, 대중(public)에게 더 많은 예술참여의 기회 제공

- 문화예술후원매개자의 역할은 브랜드 가치를 높이고자 하는 기업, 후원을 통해 우수한 예술가를 양성하고 질 높은 콘텐츠를 만들고자 하는 예술단체, 그리고 이를 통해 공공에게 문화향유의 기회를 제공하고자 하는 과정에서 가교역할을 수행하는 것에 있음.
- 문화예술후원매개자가 기존의 자선단체, 병원, 학교 등의 모금 전문가들과의 차별성을 가지는 부분은 ‘후원’의 의미를 단순히 기부만이 아니라 협찬, 공동사업, 투자 등의 개념을 포괄한다는 것에 있음.
- 결국 후원을 통해 문화예술에 관심을 갖게 되는 잠재 관람객과 소비자들이 생겨남으로써, 문화예술을 확산시키는 수단으로서 기능할 수 있음.
- 즉, 문화예술후원매개자는 후원자를 대상으로 기금을 모금하는(fund raising) 과정에서 이슈를 만들고(issue raising), 후원을 통해 관심을 갖게 한다는 점에서 단순히 기금 모금의 행위가 아니라 마음을 경작하고(cultivating), 관계를 맺는 매개의 역할을 수행함.

(N2) “후원 개념 자체가 후원자를 대상으로 펀드레이징(fund raising)하는 것이고, 펀드레이징에 대한 오해들이 있는데, 펀드레이징은 단순히 돈을 끌어올리는 것이 아닙니다. 여기에는 이슈레이징(issue raising)이 있습니다. 우리가 후원을 매개한다는 것은 돈을 매개하는 것이 아니라, 관계를 매개하는 것, 즉 참여라고 생각해요. 기부를 하게 되면 관심을 갖게 되니까, 어떻게 보면 그 사람들이 펀드레이징 하면서 돈이 오가는 것이 아니라 마음과 관계가 오는 것이죠. 이걸 컬티베이팅(cultivating)이라고 생각합니다.”

□ 고용경쟁력 인식

○ 문화예술후원매개 영역의 적은 가용인력, 유사직종 간 이동의 용이성

- 현재는 문화예술후원매개활동을 하는 인력 풀(pool)자체가 적고, 기관이나 단체에 소속되어 실무경험을 축적해나감으로써 기업, 예술단체, 기관 등의 관련 부서로 이직할 수 있다는 점에서 고용경쟁력이 있을 것으로 생각
- 한편, 문화예술후원매개 전문인력으로서의 직업적 경쟁력은 그 직무의 기능이 얼마나 확산될 수 있는지의 가능성에 달려 있음. 후원매개 업무는 문화예술을 통해 사람 간의 매개를 해나가는 데 핵심이 있고, 초 연결사회, 기업의 사회적 가치 창출의 관심 증대, 비영리단체의 전략적 마케팅의 필요성이 요구되는 동시대상을 고려했을 때, 후원매개자 직무에 대한 고용경쟁력이 상승할 가능성이 높음.
- 문화예술후원매개 전문인력으로서의 직업적 경쟁력은 그 직무의 기능이 얼마나 확산될 수 있는지의 가능성에 달려 있음. 즉, 외부환경에 의해 직무 자체에 대한 매력도는 상승할 수 있으나, 이와 별개로 직무수행 과정에서 매개를 통해 상호간의 관계를 만들어가는 것이 어렵고 높은 전문성이 요구됨.
- 또한, 그러나 문화예술은 추상성이 높고, 즉각적인 효과를 산출하기 어렵기 때문에 문화예술후원매개자의 전문성이 더욱 요구될 것으로 보임.

(N2) “직무로서의 기능이 얼마나 확산될 수 있을 것인가 인데, 저는 후원매개는 굉장히 매력있는 일이라고 생각해요. 대신, 어렵기 때문에 전문성을 필요로 합니다. 단순히 사고판다는 것이 아니라, 후원매개를 통해서 상호성을 만들어가는 것이라는 거죠. 그런데, 직무의 매력도가 높다고 해서 직업이 확산될 것이라고는 생각하지 않습니다. 우리 사회가 점점 경계가 사라지고, 하이퍼커넥션으로 가고 있고, 기업은 사회적 가치를 만들어간다고 얘기하고, 비영리에서는 마케팅이 중요하다고 말합니다. 그래서 매개를 하는 사람들의 역할이 중요해집니다. 문화예술이 없으면 우리의 삶은 너무 피폐해지죠. 그러나 문화예술은 추상성이 높고, 즉각적인 효과를 산출해내기 어렵기 때문에 이런 것들을 가시화할 수 있는 문화예술후원매개자의 전문성이 더 요구될 것이라 생각됩니다.

- 상대적으로 높은 정부지원 의존도로 인해 문화예술후원의 필요성이 낮고, 조직내부에서의 지원 및 지지기반이 약함.
 - 문화예술후원매개 활동 과정에서 소속기관의 지원제도와 지지의 분위기는 중요한 요인이며, 특히 최고의사결정권자의 관심이 중요한 영향을 미침.
 - 그동안 문화예술후원의 역할이 중요시 되지 않았던 이유는 정부의 예산으로 사업을 운영하면 되기 때문에 후원의 필요성을 크게 느끼지 못했기 때문임. 반면, 영세한 예술단체나 기관의 경우는 후원이 절실한 상황임에도 불구하고 인력, 예산, 시간 등의 현실적인 문제로 적극적인 후원활동을 하지 못함. 따라서 문화예술후원의 필요성을 인식하고, 정책적으로 이슈화하고, 관심 사업으로서 추진해야 할 필요가 있다고 생각

(N5) “문화예술후원매개 활동에 있어서 소속된 기관에서 어느 정도 지원을 해주는가가 중요한 영향을 미친다고 생각해요. 그 가운데 특히 중요한 것은 기관장이예요. 문화예술 후원에 관심이 있는 최고의 사결정권자가 아닐 경우에는 조직경영에 있어서 실질적으로 문화예술후원매개에 대한 역할을 기관의 재원을 마련하기 위한 하나의 수단으로만 보는 경향이 있거든요.”

(N5) “문화예술후원매개는 공공기관, 광역재단, 기초재단 아니면, 문화예술시설들을 중심으로 이루어지고 있어요. 그런데, 그러한 곳들이 정부나 시에서 받은 예산으로 사업을 운영해요. 그래서 어떻게 후원을 더 받아야 하는가가 사실상 큰 필요성으로 다가오지 않았기 때문에 실질적으로 문화예술 후원에 대한 관심이 낮을 수밖에 없었다고 생각합니다. 반면에, 일반 예술단체들은 영리 비영리에 관계없이 기부나 협찬 등이 간절하겠죠. 그런데, 작은 기관 내에서 공연 하나 올리기, 전시 하나 올리기, 행사 하나 올리기에 급급하다보니까 문화예술후원까지 하기에는 여력이 없는 거예요.”

□ 지지 및 지원정책 평가

- 지속가능한 인적자원개발 시스템의 구축
 - 교육훈련 종료 후에도 교육의 연장선상에서 지속적인 관리가 이루어질 필요가 있음. 예를 들어, A단체가 교육을 이수했다면, 업무적용단계에서 지속적인 모니터링 및 관리를 통해 실제의 문제를 파악하고, 이를 기반으로 지원하는 등 지속적으로 인큐베이팅하는 시스템을 만들 필요가 있음.

(N5) “교육은 계속해서 있어왔어요. 그럼에도 상황이 바뀌지 않은 이유는, 공공사업이 일회성식 예산과 사업의 특성이라는 영향이 가장 큰 것 같아요. 예를 들면, 교육 사업이 1주차부터 몇 주차까지 교육을 하고 끝내요. 컨설팅을 하게 되더라도, 한, 두 달 정도 하고 끝내죠. 사실은 그렇게 될 수 없는 사업이라는 거죠. A라는 단체가 교육을 받았다면, 모니터링하고, 관리감독을 하고, 추가지원을 하면서 실제로 인력이 필요한 것인지, 예산이 필요한 것인지, 그것이 아니면 기존 인력의 전문성이 강화될 필요가 있는

건지 이런 것들을 좀 더 면밀히 살펴보고 인큐베이팅해서 우수 사례를 만들어내는 것이 필요한데, 계속 교육받고 끝나고, 정작 교육을 받은 사람들은 현장에서 부딪히면서 문제가 해결이 안 되니까 퇴사하고, 그러면 교육받은 사람들은 또 사라지고, 이게 계속 반복되는 거예요.”

- 문화예술후원매개 전문성의 세분화 및 조직 내 담당부서 신설
 - 문화예술후원매개 안에서도 기업분석, 기업후원전략, 후원기획 등의 전문성을 세분화하고, 조직 내부에서 이러한 부서 또는 인력들이 마련될 수 있는 별도의 인프라 지원이 필요하다고 생각

(N4) “전문적인 양성 시스템이 체계적으로 이루어질 수 있는 별도의 인프라가 좀 있었으면 하는 생각이 들거든요. 그래서 오히려 이쪽으로 좀 더 세분화된, 혹은 직업 전문성 측면에서 분화된? 예를 들면, 기업 분석을 전문으로 하는 담당자가 있을 수도 있는 거고, 혹은 전략기획 파트가 있을 수도 있는 거고, 그래서 세분화된 형태의 부서를 가질 수 있겠끔 그런 부분에 대한 지원이 더 필요하지 않나라는 생각이 있습니다.”

- 문화예술후원매개과정에서 활용 가능한 데이터베이스 구축
 - 문화예술후원매개 우수사례의 공유 및 성과평가의 지표와 기준에 관한 가이드라인이 제시될 필요
 - 문화예술후원매개 과정에서 활용할 수 있는 지역 수준의 문화 환경 실태 및 수요조사에 관한 데이터베이스가 구축될 필요

(N4) “성과평가에 관한 가이드라인이 제시되면서, 모범예시들, 해외의 경우에는 우리보다 더 잘하는 부분들이 있을 수 있으니까 그런 사례들이 공유되었으면 좋겠고요. 또 국가차원에서 기업이 못하는 것들을 해주셨으면 좋겠어요. 예를 들면 지역에 대한 문화예술 조사들이 부족하더라고요. 도서 보급률이라든지, 문화예술 및 공연 보급률 등과 같은 자료들이 굉장히 부족해요. 그런데 기업이 전국을 대상으로 조사를 하기는 쉽지 않거든요. 그래서 국가차원에서 해주시면, 지역의 문화 생활실태라든가, 니즈 같은 것들에 대한 자료가 있으면, 저희는 근거자료로 활용할 수 있어요.”

□ 필요역량자원

- 장기적인 파트너십 관계 구축을 위한 신뢰도 향상의 필요성
 - 신뢰도를 쌓는다는 것의 의미는 기업의 후원에 대한 만족도, 후원사업의 진행 과정에서의 수행능력에 대한 인상을 말함.
 - 즉 기업이 후원한 금액에 대하여 프로젝트의 효과성을 증명하는 것도 중요하지만, 진행과

- 정에서의 후원금액의 사용처, 결과물, 진행상황 등이 지속적으로 피드백 되는 것도 중요함
- 결과적으로 기업이 후원의 경험을 통해 좋은 인상을 갖게 하고, 문화예술후원과 매개자의 역할의 필요성을 인식하게 하는 것이 중요함.
- 따라서 문화예술후원매개자는 후원의 이유에 대하여 스스로 명확히 알아야 할 필요가 있고, 지속적으로 요청하고, 거절을 당하더라도 다시 시도하는 등의 높은 회복탄력성을 가지는 태도가 필요함.

(N5) “문화예술후원매개자가 필요한 역량은 마인드와 스킬로 나눌 수 있을 것 같아요. 신뢰감이 있어야 해요. 결국은 후원이라는 건, 단순히 콘텐츠가 좋아서 하는 게 아니라, 1년 과정의 사업으로서 후원하는 것이거든요. 그래서 그에 대한 만족도, 그리고 사업 수행 능력이 우수하다는 것들이 증명 되어야 해요. 많은 기업의 후원이나 기부 담당자들도 후원에서 가장 중요시하는 게 뭐냐면, ‘이렇게 돈을 썼는데 정말 효과적이었어’라는 것은 사실 2순위예요. 1순위는 저 사람, 저 기관, 저 문화예술단체의 사업을 믿고 기부나 후원을 할 수 있을까? 예를 들어, 후원금만 받고 끝나는 거 아니야? 사업 대상이 100명이라 했는데, 50명만 수여 받고 끝나는 거 아니야? 이런 불안감들이 사실 크거든요. 그래서 그런 부분들에 대해서 신뢰감을 줘야 한다고 생각합니다.”

(N8) “기업이 습득을 하는 것이다. 이렇게 하니까 이런 게 좋아지네, 라는 마음을 먹게끔 안정화 시켜주는 것이다. 문화예술매개자들이 중간역할을 잘해야 효과가 있었고, 이러한 일에 투자를 하지 않으면 기업이 뒤쳐진다, 라는 것을 학습하는 것이다. 그래서 후원매개자는 관리자의 역할에 있어야 하지 않을까, 기획자는 실무진단에 있고.”

- 전문지식과 정보 수집을 통해 상대의 니즈를 신속히 포착하고, 실행계획으로 구현해 나가는 능력
 - 기업 측면에서는 좋은 예술단체를 발굴하고, 연계하고, 조직화하는 과정에서 나오는 시너지를 활용하는 것이 중요한 반면, 공공기관 측면에서는 대중에게 어떻게 문화예술을 전달하고, 가치를 확산시킬 것인지 방법론적인 측면에 대한 고민이 있음. 양자 모두 충분한 지식과 정보의 습득이 필요하고, 이를 조직화하여 하나의 프로그램화 시키는 능력이 중요함.
 - 교육훈련 등을 통한 이론적 학습보다, 실제 현장에서 여러 매개대상을 만나면서 상대가 무엇을 필요로 하는 가를 신속하게 포착하고, 이를 토대로 한 기획을 구현시키는 능력이 필요함.

(N3) “대중들에게 문화예술을 어떻게 전달할지, 이 문화예술을 매개해서 어떻게 즐기고, 문화가 확산되고, 이런 방법론적인 부분에 대한 고민이 좀 있어요. 그래서 그런 것들에 대한 충분한 지식과 정보, 그런 걸 조직화해서 하나의 프로그램화 하는 능력이 중요했던 것 같아요. 반면에 기업 측면에서 봤을 때는, 프로그램화하고 조직화하는 능력도 중요하지만, 네트워크를 통해서 좋은 단체를 발굴하고, 연계하고, 조

직하고, 거기서 나오는 시너지를 활용하고 그런 부분이 더 중요했던 것 같아요.”

(N4) “사실 일하면서 정말 중요한 건 센스거든요. 어떻게 보면 교육이나 훈련을 통해서 만들어지는 것은 아닌, 여러 사람들을 만나면서 상대가 무엇을 필요로 하는가를 빨리 캐치하는 그런 어떤 센스인 것 같아요.”

- 기업경영, 회계, 법률 등의 전문적인 지식에 대한 기초이해
 - 기업의 구조, 부서별 업무역할 등에 대한 이해가 필요하고, 문화예술의 장르에 대한 기초적인 이해, 예술가 및 작품제작 프로세스 등에 관한 전문지식을 토대로 기업과 예술단체 간의 이해를 조율하는 과정에서 균형을 갖춰야 함.
 - 현재 공공기관에 소속된 문화예술후원매개 관련 업무 담당자의 기초 전공배경이 문화예술 분야인 경우가 대부분임. 문화예술후원매개과정에서는 회계, 경영, 법률적 지식 등 순수창작예술 외의 전문적인 지식을 요구하는 경우가 많음. 따라서 관련 지식의 습득과 이를 위한 세분화된 교육도 이루어질 필요가 있음.
 - 기업과 같이 일정 규모 이상의 전담부서가 조직된 경우에는 회계, 법률 등의 전문지식 분야를 담당하는 인력이 배치되어있거나 혹은 외부자문을 받기 때문에 기초적인 이해만 갖추면 되지만, 공공기관 또는 비영리단체와 같이 전담 조직이 구성되지 않은 경우에는 문화예술후원매개자가 관련 지식에서의 폭 넓은 이해가 필요함.

□ 촉진요인

- 문화예술향유 확산이라는 측면에서의 직업적 사명감
 - 문화예술후원이 문화예술에 미치는 영향이 크고, 나아가 문화예술을 향유하고, 관심도를 증가시킬 수 있는 중요한 도구라는 점에 공감하며, 이를 지속적으로 해나가는 데에서 오는 사명감이 있음.
- 문화예술후원매개활동의 지속하는 조직적 요인으로는 경영진의 의지가 중요함.
 - 특히 비영리단체나 기업의 경우는 경영진의 의지가 중요한 업무수행의 원동력으로 작용함
 - 문화예술후원활성화의 원동력을 키우기 위해서는 후원의 효과성과 우수사례를 알리고, 정부차원에서 후원을 격려하는 등의 지원이 마련될 필요

(N5) “개인적으로는 사명감입니다. 문화예술 후원활성화가 문화예술에 미치는 영향이 너무 큰데, 이걸 놓치고 지나가는 게 너무 아쉽고, 문화정책측면에서도 그렇고, 혹은 민간의 작은 예술단체의 입장에 서도 마찬가지로 문화예술 사업에 영향을 미치는 것이 단순히 돈이 아니라, 문화예술의 향유와 관심도도 높일 수 있는 아주 중요한 도구라는 것을 인지하고 있기 때문에 포기할 수가 없는 거죠.”

(N3) “사실 NGO나 기업이나 솔직히 말씀드리면 이제 경영진의 의지가 있기 때문에 할 수 있는 것 같고요. 문화에 대한 그리고 문화라는 게 굉장히 폭이 넓기 때문에 그거를 이제 피해갈 수는 없을 것 같아요...(중략)...다만, 문화예술후원활동 또는 전문가를 활성화시키기 위해서 사실 제일 필요한 것은 우수 사례를 많이 알리고, 국가적으로 이걸 전파, 홍보할 수 있도록 격려해주고, 그래서 이런 것들이 어떤 효과가 있는지가 알려지면 원동력이 될 것 같아요. 저희도 실제로 성과가 나오고, 그걸 홍보하고, 변화를 실제로 목격하면서 자부심을 얻는 것 같아요.”

□ 장애요인

- 한국사회의 기부문화 특성에 의한 문화예술후원매개활동의 높은 초기 진입장벽
 - 한국사회에서의 기부 및 후원은 합리적인 의사결정과 제안서의 품질 등에 의해 결정되는 것보다, 최고결정권자 간의 관계망에 의해 결정되는 경향이 크기 때문에 충분한 네트워크가 구축되지 않은 신입 문화예술후원매개전문가는 큰 규모의 후원을 도모하기에는 초기 진입장벽이 큼.
- 후원사와의 관계 맺음에서 파트너십에 대한 이해의 차이, 문화예술후원매개전문가 정체성 미정립에 의한 빈번한 역할충돌의 문제
 - 기업과의 후원매개과정에서 파트너십에 대한 이해의 차이와 문화예술후원매개자에 관한 낮은 직업적 인식, 직무역할 및 범위의 모호성으로 인하여 업무역할 이외의 요구가 존재하는 경우가 많음.

(N4) “저희는 기업과의 관계를 파트너십이라 생각하고 하거든요. 기업담당자의 성향일 수도 있지만, 일부의 경우에는 소위 대행용역을 준다고 생각하면서, 저희의 본래 업무보다는 다른 역할까지 좀 해주기를 바라는 경우가 있어요. 예를 들면, 홍보, 마케팅에 가까운 업무까지 해주기를 바라는 거죠. 그리고 어떤 기업 담당자들은 요청만 하면 모든 게 다 만들어지는 걸로 생각해요, 예술단체와 소통도 잘 하려 하지 않고, 모든 일을 일임하다 보니 그런 역할충돌들이 발생하는 거죠.”

- 문화예술후원매개 전문인력의 지속적인 양성 및 공급을 위한 시스템의 부족
 - 문화예술후원활동이 더 많은 사람들에게 알려지기 위해서는, 후원활동을 격려하고 장려하는 분위기가 조성될 필요가 있음. 특히 관련 전문인력을 육성할 필요가 있는데, 현재는 제한된 인력이 계속해서 다수의 사업을 맡게 되고, 새로운 인력이 양성되는 등 인적자원순환이 이루어지지 않는 상황.
 - 사회복지 분야와 같이 사회복지사를 전문적으로 양성하고, 사회적으로 직업적 정착을 이루기 위해서는, 문화예술후원매개자 역시 인증제도 등의 시스템을 도입하고, 협회나 네트워크 등을 구축하여 문화예술후원매개인력의 존재를 홍보할 필요가 있음.
 - 특히 기업의 입장에서는 후원매개를 구체화시킬 의지가 있다 하더라도, 관련 우수사례, 후원동향, 혹은 잠재 예술단체(예술가) 등에 관한 정보가 부족하다고 느껴지는 부분이 있음. 현재 한국메세나협회 또는 예술위원회에서 관련 기능을 하고 있지만, 문화예술후원 관련 정보가 정례화 될 필요가 있다고 생각

(N3) “국가적인 측면에서 봤을 때는 문화예술후원활동이 조금 더 많은 사람들에게 알려질 수 있고 격려하고 장려할 수 있는 분위기 조성이나 정책 제안 같은 것들이 필요할 것 같아요. 인력 부분에서도 제한된 인력이 계속 다수의 사업을 맡게 되고, 새로운 전문인력이 계속 양성되는 느낌은 아니에요. 복지부는 사회복지사교육을 매년하고 있거든요. 문화예술도 그런 식으로... 다음에 인증제도 같은 것도 도입하고 네트워크들을 많이 만들어서 이런 사람들이 있구나, 이런 단체가 있구나, 이렇게 일할 수 있는 예술기관도 있구나 이런 것들이 좀 정례화 되어서 보여줄 필요가 있는 것 같아요. ... (중략) ... 사실, 기업이나 기관에서 후원을 하고 싶어도 참고할 수 있는 정보가 제한적이에요. 한국메세나협회가 있긴 하지만 후원매개와 관련된 정보를 한눈에 볼 수 있는 창구가 필요해요”

- 조직 내 최고 의사결정권자의 변동, 정책변화 등으로 인하여 적극적인 업무활동의 제약이 존재
 - 특히 공공기관의 경우는 의사결정권자의 변동과 정책변화로 인하여, 기관자체의 미션과 업무목표가 변경되는 경향이 있음. 조직내부의 최고 의사결정권자가 문화예술후원에 관심이 있거나, 정책적으로 후원이 중요시될 경우 후원매개활동의 적극성을 떨 수 있을 것으로 생각

(N7) “장애요인은 엄청 많죠. 어떻게 보면 저는 이 분야에서 계속 활동을 해왔던 사람인데, 저조차도 일하기 힘든 환경에 있어요. 그 중에 공공적인 측면에서는 기관장의 변화와 그에 따른 정책적 변화, 이러한 것들로 많은 것들이 심하게 좌지우지 되는 경향이 있습니다. 그래서 이러한 부분에 대한 일관성을 갖고 나갈 수 있는 건 사실 법 밖에 없다고 보거든요.”

- 조직 내외부에서의 문화예술후원 및 매개자의 낮은 역할 기대, 잦은 인사이동
 - 또한, 공공기관의 경우, 문화예술후원매개 직무관련 전문인력을 채용하더라도, 순환보직 제도로 인하여 관련 업무만을 담당할 수 없음. 기업과의 파트너 십 구축을 위해 지속적인 소통이 중요시된다는 점을 고려할 때, 담당자가 계속 바뀌는 것은 후원매개활동에서의 큰 제약요인으로 작용할 것으로 생각

(N5) “공공분야가 가지고 있는 질서 중에, 순환보직제도가 있어요 가령, 문화예술후원활동 전문인력들이 내부적으로 돌아가면서 직무를 맡는 구조가 아니라면, 오래 살아남지 못하는 환경을 만들어 버리게 되는 거죠. 기관입장에서는 사람을 뽑아냈는데, 1년 뒤에 다른 부서로 보내버리는 등등의 문제들이 있어요. 오죽했으면, 기업 측에서도 담당자가 너무 자주 바뀐다는 문제들을 얘기하죠.”

□ 사회적·정책적 지원의 필요성 인식

- 문화예술후원 및 후원매개활동의 사회적 인식 확산을 위한 구체적인 정책대안의 마련
 - 문화예술후원의 확산 및 후원매개자 역할의 중요성을 확산시키기 위해서는 정부차원에서 문화예술후원의 가치 및 효과성에 대한 성과지표와 우수사례를 개발하고 공유하는 역할을 수행해야 함.
 - 문화예술후원매개인력 양성에 중점을 두고, 교육훈련 등의 이수를 한 사람을 대상으로 실제 기관에서 관련 부서에 배치되어 업무를 익힐 수 있는 환경을 마련해주는 것이 필요
 - 현재 기관 및 단체에 소속되어 활동하고 있는 문화예술후원 관련 인력들이 조직 내외부에서 충분한 지지를 받고 있는가를 생각했을 때 회의적임. 후원활동이 적극적으로 이루어지기 위해서는 조직의 리더가 후원활동에 적극적인 태도를 취할 필요가 있으며, 전담조직의 구성 및 전문인력의 관리가 이루어질 필요가 있음.

(N1) “‘굿네이버스’, ‘월드비전’에는 직원이 몇 천 명이예요. 그런 기관들의 리더들은 대부분 모금에 집중하고 있고요, 그러니까 그 정도 규모의 모금이 가능해지죠. 예술기관 중에 후원매개를 해야 하는 기관들의 레벨과 조직 규모를 고려했을 때, 과연 후원매개자들이 충분히 서포트 받고 있다고 할 수 있을까요? 후원을 받기 위해서는 조직 차원의 체계적인 관리와 영입이 이루어져야 해요. 기관의 조직 역량과 서포터가 너무 중요해요, 이러한 기반이 있어야 매개자들도 제대로 활동할 수 있어요.”

- 문화예술후원매개인력 양성 및 전문역량강화를 위한 교육훈련프로그램의 정체성 확립
 - 현재 예술위에서 진행 중인 문화예술후원매개인력 양성사업의 교육훈련과정이 일자리 또는 교육사업의 성격을 갖는다면, ‘전문가’라는 용어는 제외시켜야 할 필요가 있음. 만약

전문가를 양성하기 위한 교육훈련이라면, 누구나 쉽게 수료 가능한 정도의 내용의 수준이 아닌, 전문적이고 심화된 교육훈련과정을 만들 필요가 있음.

(N2) “전문가라는 타이틀을 써 놓으면서 확산되었으면 좋겠다는 것은 이율배반적일 수 있어요. 전문가는 독점적인 지위를 뜻하는데 전문가 과정이라는 것을 만들어 놓고 독점적이지 않도록 그러한 사람들이 많아졌으면 좋겠다고 하는 것은 모순적이죠. 지금 하고 있는 문화예술후원매개 인력양성사업이 일자리 확대나 교육사업이라면 여기에서는 ‘전문가’는 뺐으면 좋겠어요. 아니면 전문가를 배출할 수 있는 심화 과정을 만들어야 해요. CEO 경영자 과정처럼 말이지요. 누구나 쉽게 수료하는 정도의 프로그램으로 만들지 말고, 소수의 인원이더라도 제대로 된 전문가들이 나올 수 있는 수준으로 포지셔닝 했으면 좋겠습니다.”

○ 문화예술후원매개 전담기구 및 협의체 조직

- 사회복지 분야의 공동 모금회, 교육부의 교육 기부 관련 모델의 구축 등의 사례를 벤치마킹하여 문화예술후원 및 인력배치 등의 법제개편과 중앙기관 산하에 문화예술후원매개 컨트롤타워의 설립 등 중앙의 상위기관에서부터 문화예술후원 관련 전담부서 및 정책을 조직화할 필요
- 문화예술후원매개인력의 양성 및 관리, 기업 및 예술단체와의 후원연결 등 문화예술후원매개 전반의 기능을 담당하는 허브(hub)를 조직할 필요가 있다고 생각
- 중앙에서 문화예술후원매개 관련 기능을 전담하여 관리하고, 대신에 민간영역에서는 협의체를 조성할 필요
- 문화예술위원회 등 중앙기관에서 문화예술후원매개 관련 관리 및 감독 기능의 역할을 수행하고, 그 산하에 관련 협의체를 조직할 필요
- 기업의 경우, 자체 성과평가를 통해 문화예술후원관련 결과물들이 축적되어가고 있고, 우수사례도 생산되고 있으나 이를 공유하고 논의할 수 있는 공통 플랫폼이 없다고 생각, 정보공유 및 네트워크 구축을 통한 지지기반의 확보 및 인식 확산을 위해 국가가 정책적으로 협의체를 조직할 필요
- 문화예술후원매개인력을 양성하는 동시에, 현재 이루어지고 있는 문화예술후원매개사업(교육프로그램, 우수후원프로그램, 제도, 인력 등)의 자료를 축적하고 데이터화 시킬 필요

○ 개인, 기업 등 후원사, 후원자의 후원을 유인할 수 있는 제도의 마련

- 우수 문화예술후원 기업과 개인 표창 및 포상 등의 외부보상제도 확대 등 후원에 대한 동기 부여를 확대할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요. 우수 예술단체(예술가), 매개단체를 대상으로 한 정책적인 보상 프로그램 등을 통해 사회적 인정 및 지지 강화

제2절 설문조사

1. 개요

- 설문대상: 문화예술매개 업무를 하고 있는 현직 종사자 등 문화예술분야 인재 123명
- 설문기간: 2022년 11월 1일 - 11월 23일(3주) (온라인 설문)
- 한국문화예술위원회의 협조로 국내 문화예술매개 업무를 하고 있는 기관(공공기관, 예술문화단체, 기업문화재단 등) 리스트 확보 후, 연구진이 기관 대표 연락처 및 담당·지원조직 정보를 조사하여 이메일 및 전화 연락을 통해 설문 참여를 3회 이상의 독려로 요청
- 본 설문은 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)의 직업 환경 개선 및 지위 향상은 물론, 이를 기반으로 한 지역 확산방안에 대한 시사점을 기대할 수 있도록 설계하였음. 이에 본 설문 항목은 다음과 같이, 정책적 측면과 실무적 측면에서 도출할 수 있는 구체적이고 실질적인 시사점을 탐색할 수 있도록 구성하였음.

No.	구분	보기	문항수
1	인구학적 특성	(1)소속기관(주요 활동 지역) 위치, (2)소속기관 임직원 수, (3)연령대, (4)성별, (5)고용형태, (6) 근무형태, (7)직업, (8)총 경력연차, (9)문화예술분야 총 종사기간, (10)현 기업(기관)의 재직기간 (프리랜서 활동연차)	10
2	이직 경험 및 의향	(1)최근 3년 이내 이직경험, (2)이직한 분야, (3)이직의 결정적 이유, (4)이직 의향, (5)이직 희망 분야, (6)이직 의향의 결정적 이유	6
3	근로기준법 준수	근로계약서(용역계약서) 작성 여부	1
4	보수 만족도	(1) 보수 금액(최근 3개월 평균 보수) (2) 보수 만족도 (3) 보수 체계의 문제점	3
5	근로시간	(1) 평균 근로시간 (2) 주당 시간 외 근로시간 (3) 시간 외 월 최대 근로인정 시간	3
6	돌발업무	돌발업무 정도	1
7	휴가	(1) 사용가능했던 휴가일수, 실제 사용한 휴가 일수 (2) 휴가 사용 자유도 인식 (3) 휴가 사용이 어려운 이유 (4) 법정 휴일의 근무 상황	4

8	슈퍼바이저 지원	(1) '나를 인격적으로 존중해 준다' 외 5개 문항	1
9	승진	(1) 승진경험 여부, (2)승진 소요 기간, (3)승진 기회 가능성 전망, (4) 승진 기회 인식의 이유	4
10	근로조건 만족도	-	1
11	직무자율성	-	1
12	고용계약인식	(1)'고용주가 채용과정에서 한 고용계약은 지금까지 거의 모두 지켜졌다' 외 4개 문항	1
13	직무스트레스	(1)'업무능률 저하' 외 5개 문항	1
14	정서적고갈	(1)'아침에 일어나 일할 생각을 하면 피곤함을 느낀다' 외 7개 문항	1
15	직업 소명의식	(1)'내가 하고 있는 업무는 중요한 일이며, 기관 전체에 미치는 영향이 크다' 외 8개 문항	1
16	고용경쟁력	(1) '나는 직장(일터)에서 일어나는 변화가 전반적으로 나에게 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다' 외 10개 문항	1
17	직무자원평가	(1) '나의 직무를 잘하기 위해 훈련(지식)이 더 필요하다' 외 2개 문항	1
18	직업기초능력	(1) '의사소통능력' 외 9개 문항	1
19	사회적인정 기반	(1) '문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)에게는 능력에 대한 자격증명서가 제공될 수 있다' 외 3개 문항	1
20	직무역량	(1) '자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행능력' 외 14개 문항	1
21	파트너십 특성	(1) 협업 파트너십을 통해 기대하는 바 (2) 파트너십 경험 만족도	2
22	직무 역할	(1) 사회발전, (2) 공유가치창출, (3) 연결 및 네트워킹, (4) 상업적 성공/성과, (5)의미 생성, (6) 후원하고 지지하기	1
23	확산방안 네트워크	도움/조언을 위해 소통하는 이해관계자	2
24	사회적 인정	문화예술후원매개자 직업 인정 정도	1
25	문제의식, 의견 등 제언	-	1
26	기프트콘 발송을 위한 개인정보 수집	-	1
27	향후 인터뷰 참여 의향	다음 연구 과제를 위한 인터뷰 확보자 pool 마련	2
총 문항수			54

2. 응답자 인구통계학적 특성

1) 응답자 일반 정보

(단위: 명, %)

	구분 (N=123)	사례수	비율
성별	남성	42	34.1
	여성	81	65.9
연령	20~24세	0	0
	25~29세	19	15.4
	30~34세	25	20.3
	35~39세	27	22.0
	40~44세	20	16.3
	45~49세	17	13.8
	50~54세	13	10.6
	55~59세	1	0.8
	60세 이상	1	0.8
	소속기관 임직원 수	10인 이하	36
11~30인		32	26.0
31~50인		9	7.3
51인 이상		44	35.8
고용형태	정규직	89	72.4
	기간제	19	15.4
	시간제	1	0.8
	파견근무	0	0.0
	무기계약	3	2.4
	프리랜서	11	8.9
활동범위(영역)	창작	8	4.7
	실연	6	3.6
	비평	0	0.0
	기술지원	4	2.4
	기획자	80	47.3
	관리자	71	42.0
	기타	12	7.1
근무형태	상근	112	91.1
	비상근(겸직)	11	8.9

- 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴본 결과, 여성이 65.9%의 비율로 남성(34.1%)보다 많았으며, 연령대에서는 30대(42.3%)와 40대 초반(16.3%)이 과반수를 차지하였음. 고용 형태 측면에서는 정규직(72.4%), 비정규직(기간제, 시간제, 무기계약, 프리랜서)(27.6%)이 다수를 차지하였으며, 응답자의 대부분은 기획자(47.3%)와 관리자(42%)로서 상근직(91.1%)의 형태로 문화예술후원의 업무를 하고 있는 것으로 나타남.
- 본 설문 대상자가 문화예술후원매개의 일을 폭넓게 하고 있는 종사자이며, 관련 산업과 업무 내용이 사회의 요구에 따라 새롭게 발생하여 구체화되고 있는 초기 단계임을 고려한다면, 본 설문의 경우 여타 직업군과 같이 응답자를 무작위 표집하여 설문하기 어려웠다는 제약점이 존재
- 상기 제약점을 완화하되 현실적으로 가능한 응답자를 확보하기 위해서, 문화예술후원매개 관련 업무를 비교적 안정적으로 수행할 수 있도록 업무 지원 환경이 제도적으로 확립되어 가고 있는 단계의 다양한 기관 대상자의 응답을 수렴하고자 하였음. 이는 본 연구의 목적에 따른 타당성을 확보하는 데 기여할 것으로 기대함.

2) 응답자 소속기관의 지역 현황

(단위: 명, %)

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	-
73 (59.3)	7 (5.7)	2 (1.6)	3 (2.4)	0 (0)	1 (0.8)	1 (0.8)	0 (0)	-
경기도	강원도	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
6 (4.9)	6 (4.9)	2 (1.6)	2 (1.6)	10 (8.1)	4 (3.3)	1 (0.8)	5 (4.1)	0 (0)

- 응답자가 소속된 기관의 과반수는 59.3%의 비율로 서울에 위치하고 있었으며, 전북(8.1%), 부산(5.7%), 경기도(4.9%), 강원도(4.9%) 순으로 나타났음.

3) 응답자 소속기관의 임직원 수

(단위: 명, %)

10인 이하	11-30인	31-50인	51인 이상	해당사항 없음
36 (29.3%)	32 (26)	9 (7.3)	44 (35.8)	2 (1.6)

○ 응답자가 소속된 기관의 규모는 51인 이상(35.8%)인 곳이 가장 많았으며, 10인 이하(29.3%), 11-30인(26%)이 그 다음을 이었음. ‘해당사항 없음’은 프리랜서로서 기타 소속된 기관이 있지 않은 것으로 나타남.

3. 설문 결과

1) 이직 실태 및 이직 의향

① 최근 3년 이내 이직 여부, 이직 분야 및 사유(중복 선택 2개까지 가능)

(단위: 명, %)

구분	응답자 수	이직사유									
		연봉 (임금)	복지 제도	근무 시간	근무 강도	인간 관계	개인 발전	고용 불안	승진	업무 부적합	기타 (근무 지역)
전체 (전체 기준 비율)	34 (27.7)	11 (8.9)	4 (3.3)	3 (2.4)	0 (0)	2 (1.6)	17 (13.8)	9 (7.3)	2 (1.6)	2 (1.6)	1 (0.8)
문화예술분야 (응답자중 비율)	29 (23.6)	10 (8.1)	3 (2.4)	1 (0.8)	0 (0)	1 (0.8)	14 (11.4)	9 (7.3)	2 (1.6)	2 (1.6)	1 (0.8)
비문화 예술분야 (응답자중 비율)	5 (4.1)	1 (0.8)	1 (0.8)	2 (1.6)	0 (0)	1 (0.8)	3 (2.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

② 현 근무처에서의 이직 의향, 이직 희망 분야 및 사유(중복 선택 2개까지 가능)

(단위: 명, %)

구분	응답 자수	이직사유										
		연봉(임 금)	복지 제도	근무 시간	근로 강도	인원 부족	개인 발전	고용 불안	승진	업무 부담	기타1	기타2
전체 (전체 기준 비 율)	65 (52.9)	36 (29.3)	8 (6.5)	2 (1.6)	12 (9.8)	6 (4.9)	25 (20.3)	13 (10.6)	2 (1.6)	2 (1.6)	1 (0.8)	1 (0.8)
문화예술분야 (응답자중 비율)	50 (40.7)	23 (18.7)	4 (3.3)	0 (0)	9 (7.3)	5 (4.1)	24 (19.5)	10 (8.1)	2 (1.6)	2 (1.6)	1 (0.8)	1 (0.8)
문화예술분야 (응답자중 비율)	15 (12.2)	13 (10.6)	4 (3.3)	2 (1.6)	3 (2.4)	1 (0.8)	1 (0.8)	3 (2.4)	0 (0)	0 (0)	0	0

○ 응답자의 최근 3년 이내 이직 여부와 이직 분야, 그리고 그 사유에 대해서 물어본 결과, 27.7%가 이직 한 경험이 있으며, 이들의 주요 이직 사유는 개인발전(13.8%), 연봉(임금)(8.9%), 고용불안(7.3%)인 것으로 나타났음. 또한 이들의 현 근무처에서의 이직 의향과 이직 희망 분야, 그 사유에 대해서 확인한 결과, 전체의 과반수(52.9%)가 “그렇다”고 응답하였음. 이들의 다수는 문화예술분야로 이직하고 싶어했으며, 이직사유는 연봉(임금)(29.3%), 개인발전(20.3%), 고용불안(10.6%)으로 최근 3년 이내 주요 이직사유와 동일하였음.

2) 채용(재계약시) 근로계약서(용역계약서) 작성 여부

(단위: 명, %)

N	작성했다	작성하지 않았다
123	110(89.4)	13(10.6)

○ 채용(재계약시) 근로계약서(용역계약서) 작성에 대해서는 응답자의 89.4%가 “그렇다”고 응답하였음.

3) 보수체계 만족도 정도 및 문제점 인식: 만족도 평균 2.6점/5점

(단위: 명, %)

구분	응답자수	문제점 인식				
		낮은 보수 수준	직급간 급여차이	시설유형별 보수 차이	인건비 가이드라인 미준수	기타
전체	123 (100)	109 (88.6)	3 (2.4)	9 (7.3)	1 (0.8)	1 (0.8)
매우 불만족	16 (13)	12 (9.8)	1 (0.8)	2 (1.6)	1 (0.8)	0 (0)
불만족	40 (32.5)	30 (24.4)	2 (1.6)	7 (5.7)	0 (0)	1 (0.8)
보통	46 (37.4)	46 (37.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
만족하는 편	21 (17.1)	21 (17.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
매우 만족	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

- 응답자를 대상으로 최근 3개월 월 평균 보수 금액(세전 급여, 각종 수당 포함 기준)을 조사한 결과 평균 약 359만원인 것으로 나타남.
- 또한 응답자들의 보수체계 만족도는 평균 2.6점(5점)으로 다소 낮은 편이었으며, 불만족(매우 불만족)을 나타낸 응답자 그룹에서 그 이유로 '낮은 보수 수준'(34.2%)이라고 제시한 것으로 확인됨. '낮은 보수 수준'은 응답자 모두에 걸쳐서 나타난 공통적인 보수체계의 문제점이기도 하였음. 그 외 의미있는 답변으로 '시설유형별 보수차이'가 불만족(매우 불만족) 그룹에서 나타났음을 꼽을 수 있음.

4) 근로시간 실태: 2022년 기준 주당 평균 근로시간(프리랜서의 경우 '업무시간')

(단위: 명, 시간)

주당 평균 근로시간	빈도	비율
전체	123	100
90	1	0.8
70	1	0.8
60	2	1.6
58	1	0.8
52	6	4.9

50	9	7.3
48	11	0.8
46	1	0.8
45	13	10.6
40	78	63.4
35	1	0.8
30	1	0.8
20	1	1.6
10	2	1.6
9	2	1.6
8	1	0.8
6	1	0.8
2	1	0.8

- 응답자를 대상으로 최근 3개월 주당 평균 근로시간을 확인한 바, 40.96시간인 것으로 나타남. 또한 과반수가 40시간~52시간의 근로시간 범주 내에서 분포되어 있는 것으로 확인됨. 이를 통해 응답자의 ‘일-생활 균형’을 나타내는 양적 지표는 양호한 것으로 엿볼 수 있을 것.

5) 돌발업무 현황

- 돌발업무는 돌발적으로 업무 요청을 받는 경우를 의미함. 이를테면 업무에 복귀하라고 돌발적으로 요구받는 특별한 상황으로, 동료가 결근한 경우, 갑작스럽게 일이 폭주하는 경우, 고객의 요청 등 다양한 상황에서 발생할 수 있음.
- 응답자의 돌발업무 빈도는 드물게(38.2%)로 가장 많았으며, 다음으로는 한 달에 여러 번(28.5%), 한 주에 여러 번(22.8%)으로 발생한 것으로 나타나 비교적 양호한 것으로 보임. 돌발업무의 빈번한 발생은 구성원의 일에 대한 만족도를 떨어뜨리고 직무스트레스의 원인이 될 수 있으므로, 반복적인 발생을 사전에 예방할 수 있도록 구조화된 업무 대응이나 제도적 접근을 취하는 것이 필요할 것.

(단위: 명, %)

전혀 없음	드물게	한달에 여러 번	한 주에 여러 번	매일
6 (4.9)	47 (38.2)	35 (28.5)	28 (22.8)	7 (5.7)

6) 휴가(연차, 경조 휴가 등) 사용 실태

- 응답자들은 한 해 평균적으로 16.15일로 연차가 발생하고 실제적으로는 11.76일 사용하는 것으로 응답하였으며, 과반수(55.3%)가 휴가 사용이 비교적 원활한 것으로 응답하였음. 한편 휴가 사용이 어렵다고 응답한 그룹에서는 대다수가 그 이유로 대체 인력이 없어서(72.7%)인 것으로 나타남.

① 한해 발생 연차 일수 및 실제 사용 일수

구분	N	최소값	최대값	평균값
한해 발생 연차 일수	123	1	100	16.15
실제 사용 휴가 일수	123	1	100	11.76

② 휴가사용 자율성 및 휴가사용 어려운 이유

(단위: 명, %)

구분	매우 사용하기 어려움	사용하기 어려운 편	보통	때때로 사용 가능	자유롭게 사용 가능
휴가사용 자율성	4 (3.3)	7 (5.7)	19 (15.4)	25 (20.3)	68 (55.3)
구분	대체인력이 없어서	조직문화(상급자 눈치보기, 관행상 미사용 등)	연가 보상비 때문에	기관운영규정 및 지침에 맞지 않아서	기타
휴가사용 어려운 이유	8 (72.7%)	3 (27.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

③ 법정휴일의 근무 상황

(단위: 명, %)

법정휴일에 근무한 적 없음	법정휴일 근무시 수당 등으로 보상 받고 있음	법정휴일에 근무하더라도 별도의 보상을 못받고 있음	기타
33 (26.8)	72 (58.5)	9 (7.3)	9 (7.3)

- 응답자들은 과반수는(58.5%) 법정휴일 근무 시 수당 등으로 보상 받고 있지만, 7.3%의 응답자는 법정휴일에 근무하더라도 별도의 보상을 받지 못하는 것으로 나타남. 또한 응답자 9명(7.3%)의 법정휴일의 근무상황에 대한 기타 사유를 확인한 바, ‘대체휴무’(7명), ‘탄력근무제’(1명), ‘무응답’(1명)으로 수당이 아닌, 휴일 및 탄력근무 방식을 통한 보상을 받고 있는 것으로 나타남.

7) 직속상사의 지원

- 직속상사는 자신이 업무 수행의 과정 동안 가장 많이 소통하고, 자신의 업무 수행의 결과를 보고해야 하는 대상자(슈퍼바이저, 선배, 관리자, 선임 등)를 의미함. 응답자의 직속상사의 지원 인식은 대체로 만족하는 것으로 나타났으며, 특히, 자신을 인격적으로 존중해 준다는 점에 대해서 가장 높은 만족도를 보여주었음(직속 상사: 업무 수행의 과정 동안 가장 많이 소통하고, 업무 수행의 결과를 보고하는 슈퍼바이저, 선배, 관리자, 선임 등).

(단위: 명, %)

직속 상사의 지원	응답자 수	만족도				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
나를 인격적으로 존중함	123 (100)	3(2.4)	7(5.7)	15(12.2)	53(43.1)	45(36.6)
일을 잘했을 때 칭찬하고 인정함	123 (100)	3(2.4)	12(9.8)	17(13.8)	56(45.5)	35(28.6)
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 도움	123 (100)	6(4.9)	11(8.9)	28(22.8)	48(39)	30(24.4)
일을 처리하는 데 도움	123 (100)	9(7.3)	14(11.4)	23(18.7)	46(37.4)	31(25.2)
일에 대해 도움이 되는 조언을 줌	123 (100)	9(7.3)	15(12.2)	21(17.1)	51(41.5)	27(22)
내가 발전하도록 격려하고 도와 줌	123 (100)	12(9.8)	15(12.2)	23(18.7)	43(35)	30(24.4)

8) 승진 실태

① 현 직장에서의 승진 여부 및 승진 소요 기간

- 응답자들은 43.9%의 비율로 현 직장에서 승진한 경험이 있는 것으로 나타났으며, 심각한 수준의 승진 적체까지는 아니어도 과반수(56.1%)가 승진 경험이 없는 것으로 확인된 바, 승진 소요 기간이 누적되어 현 직장에서의 승진 경험이 없는 기간이 일정 기간 지속될 시 승진 적체가 발생할 것으로 예상됨. 이러한 배경에는 응답자의 과반수(52%)가 승진 가능성을 낮게 보고 있고, 승진 가능성이 낮은 이유에 과반수(52%)가 ‘승진 정원 없음’으로 인식한 점에서도 찾을 수 있을 것.
- 한편 응답자들이 현 직장에서 승진 가능성을 낮게 인식하는 기타 배경으로는 ‘기간제라는 근무조건’(1명), ‘승진하는 구조의 단체가 아님’(1명), ‘결원이 생겨야 가능하는 등 보수적인 규정’(2명), ‘잘 모름’(1명) 등이 있었음.

(단위: 명, %)

구분	있다				없다			
현 직장에서의 승진 여부	54 (43.9%)				69 (56.1)			
현 직장에서의 승진 소요 기간	1년 미만	1년 이상 -3년 미만	3년 이상 -5년 미만	5년 이상 -7년 미만	7년 이상 -9년 미만	9년 이상 -11년 미만	11년 이상	
	2 (1.6)	25 (20.3)	46 (37.4)	32 (26)	7 (5.7)	3 (2.4)	8 (6.5)	

② 현 직장에서의 승진 가능성 및 그와 같이 전망하는 이유

(단위: 명, %)

구분	매우 낮다	낮은 편	보통	높은 편	매우 높다	
승진 가능성	24 (19.5)	40 (32.5)	46 (37.4)	12 (9.8)	1 (0.8)	
전망 이유	규정 미비	규정 미준수	승진 정원 없음	예산 부족	불공정한 인사	기타
	18 (14.6)	1 (0.8)	64 (52)	18 (14.6)	10 (8.1)	12 (9.8)

9) 근로 환경

- 응답자들은 근로조건(보수, 근로시간, 복리후생제도, 승진, 교육훈련)에 대한 전반적인 만족도를 평균 2.8점(5점)으로 다소 낮게 인식하는 것으로 나타났으며, 업무자율성(예: 일의 순서, 작업 방법, 작업 속도, 작업량의 분배 등 자유롭게 바꾸거나 선택) 부분에서는 평균 3.7점(5점)으로 보통 이상으로 근로 환경을 인식하는 것으로 나타났음.

(단위: 명, %)

구분	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
근로조건 만족도	10 (8.1)	33 (26.8)	50 (40.7)	27 (22)	3 (2.4)
업무자율성	3 (2.4)	9 (7.3)	27 (22)	65 (52.8)	19 (15.4)

10) 심리적 계약 인식

- 심리적 계약은 명문화된 고용 등의 계약 절차 및 그 수행 여부가 아니라, 고용에 있어 암묵적인 고용주의 의무와 이에 대한 종사자의 기대가 반영된 상호적인 관계의 질을 살펴볼 수 있는 부분으로, 본 설문에서는 응답자가 보통 이상으로 심리적 계약 인식에 긍정적인 것으로 나타났음.

(단위: 명, %)

구분	전혀 아니다	아닌 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
고용주가 채용 과정에서 한 고용 계약은 지금까지 거의 모두 지켜졌다(3.8점)	1 (0.8)	9 (7.3)	30 (24.4)	53 (43.1)	30 (24.4)
내가 고용되었을 때 고용주가 나에게 한 계약이 이행되었다고 느낀다(3.8점)	2 (1.6)	5 (4.1)	34 (27.6)	53 (43.1)	29 (23.6)
지금까지 고용주는 나에게 한 계약을 훌륭하게 이행했다(3.6점)	2 (1.6)	14 (11.4)	41 (33.3)	40 (32.5)	26 (21.1)
조직에 기여한 나의 노력에 대비하여 나에게 약속된 것들이 지켜지지 않았다(2.7점)	20 (16.3)	35 (28.5)	41 (33.3)	16 (13)	11 (8.9)
나는 업무상 해야 할 계약 내용을 지켰음에도 불구하고 고용주는 나에게 한 계약을 많이 어겼다(2.3점)	30 (24.4)	47 (48.2)	35 (28.5)	7 (5.7)	4 (3.3)

11) 직무 스트레스 정도

- 응답자를 대상으로 직무스트레스 정도를 다양한 차원에서 확인한 결과, 피로 및 수면 장애 형태로 그 직무스트레스 정도가 보통 이상(3.3점)으로 심하고, 그 다음 보통 수준(3점)에서 과민해지거나 공격적이 되는 양상으로 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났음.

(단위: 명, %)

구분	거의 없다	대체로 적다	보통이다	대체로 많다	매우 많다
업무 능률 저하 (2.9점)	12(9.8)	24(19.5)	56(45.5)	26(21.1)	5(4.1)
과민해짐/공격적이 됨(3점)	13(10.6)	30(24.4)	37(30.1)	36(29.3)	7(5.7)
신체질환 문제 (2.8점)	14(11.4)	38(30.9)	43(34.1)	22(17.9)	7(5.7)
피로/수면장애 (3.3점)	9(7.3)	21(17.1)	33(26.8)	47(38.2)	13(10.6)
불안, 초조, 외상증후군, 우울 등 (2.7점)	23(18.7)	34(27.6)	32(26)	26(21.1)	8(6.5)
자살생각 또는 자살 시도(1.4점)	89(72.4)	19(15.4)	11(8.9)	4(3.3)	0(0)

12) 정서적 고갈 상태

- 응답자를 대상으로 직무스트레스가 심화되어 번 아웃(소진) 등의 증상으로 정서적 고갈 상태를 겪고 있는지를 확인한 바, 보통 이상(3.3점)의 수준으로 아침에 일어나 일할 생각을 하면 피곤함을 느끼는 것으로 나타났으며, 전반적으로 정서적 고갈 상태는 양호한 것으로 나타남.

(단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
아침에 일어나 일할 생각을 하면 피곤함을 느낀다(3.3점)	10(8.1)	20(16.3)	27(22)	49(39.8)	17(13.8)
온종일 사람들과 일하는 것은 나에게 큰 부담이다(2.7점)	13(10.6)	48(39)	37(30.1)	18(14.6)	7(5.7)
난 사람들을 비인격적으로 대한다고 느낀다(1.8점)	53(43.1)	49(49.8)	16(13)	4(3.3)	1(0.8)

나는 내업무로 인해 내가 점점 경직되고 있다고 느낀다(2.7점)	23(18.7)	31(25.2)	31(25.2)	31(25.2)	7(5.7)
-------------------------------------	----------	----------	----------	----------	--------

13) 소명의식

- 자신의 일을 통해 얼마나 직업과 삶의 의미(가치)가 있다고 느끼는지를 살펴보는 소명의식은 다양한 양상과 차원에서 보통 이상으로 높게 나타났으며, 특히, 평균 점수 3.9점(5점)을 나타낸 문항들을 통해 구성원들은 자신의 일이 중요하고 기관과 사회에 미치는 긍정적 영향이 높다고 인식하는 것으로 확인되었음.

(단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
내가 하고 있는 업무는 중요한 일이며 기관(프린터의 경우 '협업 파트너 기관/기업' 전체에 미치는 영향이 크다(3.9점)	1(0.8)	5(4.1)	25(20.3)	64(52)	28(22.8)
내가 하고 있는 일은 자아실현을 돕고 내 삶의 가치와 의미를 높여준다(3.6점)	2(1.6)	13(10.6)	34(27.6)	55(44.7)	19(15.4)
내가 하고 있는 일이 세상과 사회를 더 살기 좋은 곳으로 만든다는 신념을 갖고 있다(3.7점)	4(3.3)	8(6.5)	34(27.6)	51(41.5)	26(21.1)
나는 존재하는 이유와 목적을 내 직업과 일을 통해서 인식하고 있다(3.5점)	8(6.5)	13(10.6)	36(29.3)	47(38.2)	19(15.4)
현재 내가 하는 일은 내가 마땅히 해야 할 일이며, 내가 가장 잘 할 수 있는 일이다(3.6점)	3(2.4)	12(9.8)	28(22.8)	63(51.2)	17(13.8)
내가 선택한 직업에 대해 평생 계속할 수 있는 천직처럼 느끼고 있다(3.3점)	9(7.3)	22(17.9)	35(28.5)	39(31.7)	18(14.6)
내 일이 사회에 조금이라도 기여할 수 있다는 것을 생각하면 진정으로 보람과 행복을 느낀다(3.7점)	5(4.1)	9(7.3)	27(22)	57(48)	25(20.3)
나는 사람의 재능, 물질, 시간은 남들을 위해서 사용할 때 진정으로 의미가 크다고 생각한다(3.6점)	4(3.3)	9(7.3)	35(28.5)	63(51.2)	16(13)
나는 업무를 수행할 때 조금이라도 사회에 기여할 수 있는 방향으로 일을 추진한다(3.9점)	2(1.6)	5(4.1)	25(20.3)	63(51.2)	28(22.8)

14) 고용경쟁력

- 응답자들을 대상으로 자신을 일을 통한 새로운 고용에 대한 가능성과 현재의 고용상태를 살펴보는 고용경쟁력을 설문한 결과, 소명의식과 마찬가지로 전반적으로 보통 이상의 수준에서 긍정적으로 인식하고 있었으며, 특히 자신의 일에 잘 참여하고 있다고 인식(4점)

함으로써 일에 대한 높은 몰입도를 보여주고 있었음.

(단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
나는 직장(일터)에서 일어나는 변화가 전반적으로 나에게 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다(3.3점)	3(2.4)	20(16.3)	44(35.8)	50(40.7)	6(4.9)
나는 나의 진로 목표에 도달하는 데 도움이 되는 교육이나 훈련에 참여해 왔다(3.7점)	2(1.6)	10(8.1)	32(26)	63(51.2)	16(13)
나는 나의 경력 목표를 달성하는 데 도움이 되는 직업/직무적 과제를 추구하고 있다(3.7점)	2(1.6)	6(4.9)	34(27.6)	65(52.8)	16(13)
나는 미래의 직업기회에 대해 낙관적이다(3.3점)	4(3.3)	20(16.3)	43(35)	48(39)	8(6.5)
나는 직장(일터)에서 가치 있는 직원이라고 느낀다(3.7점)	3(2.4)	5(4.1)	36(29.3)	62(50.4)	17(13.8)
나는 내 직장(일터)에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있다(3.6점)	4(3.3)	9(7.3)	33(26.8)	69(56.1)	8(6.5)
나는 내가 하는 일을 통해 나 자신을 정의하는 편이다(3.5점)	5(4.1)	13(10.6)	33(26.8)	59(48)	13(10.6)
나는 내 일에 잘 참여하고 있다(4점)	2(1.6)	1(0.8)	21(17.1)	73(59.3)	26(21.1)
다른 사람들이 내 직업/일에 대해 높이 평가하는 것은 중요하다(3.8점)	3(2.4)	5(4.1)	31(25.2)	60(48.8)	24(19.5)

15) 직무수준 평가

- 자신의 직무수준을 인식하는 데 있어서 응답자들은 모든 항목에 걸쳐 보통 이상으로 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났으며, 지금보다 더 도전적이고 어려운 과제를 할 수 있다는 의지만큼 이를 뒷받침할 수 있는 훈련(지식)이 더 필요하다고 본 바, 점차 체계적이고 고도화된 교육훈련 프로그램이 개발되어야 할 것으로 보임.

(단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
나의 직무를 잘하기 위해 훈련(지식)이 더 필요하다(3.83점)	1 (0.8)	6 (4.9)	22 (17.9)	78 (63.4)	16 (13)
나의 직무는 현재 나의 기술(지식) 수준과 잘 맞는다(3.75점)	1 (0.8)	2 (1.6)	30 (24.4)	84 (68.3)	6 (4.9)
나는 현재보다 더 어려운 일도 할 수 있는 기술(지식)이 있다(3.69점)	1 (0.8)	7 (5.7)	38 (30.9)	60 (48.8)	17 (13.8)

16) 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)에게 가장 필요한
직업기초능력(최대 3개까지 중복 응답)

(단위: 명, %)

구분	응답
의사소통능력: 업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력	95(26)
대인관계능력: 업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력	72(19.7)
문제해결능력: 업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력	76(20.8)
조직이해능력: 업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력	30(8.2)
자원관리능력: 업무를 수행하는 데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력	33(9.0)
정보능력: 업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아 내며, 의미있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력	20(5.5)
직업윤리: 업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관	20(5.5)
자기개발능력: 업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관	12(3.3)
기술능력: 업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력	7(1.9)
수리능력: 업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력	1(0.3)

- 응답자들은 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)에게 가장 필요한 직업기초능력으로 의사소통능력(26%), 문제해결능력(20.8%), 대인관계능력(19.7%)을 가장 많이 꼽았으며, 수리능력(0.3%)과 기술능력(1.9%), 자기개발능력(3.3%)을 5% 미만으로 꼽았음을 알 수 있었음.

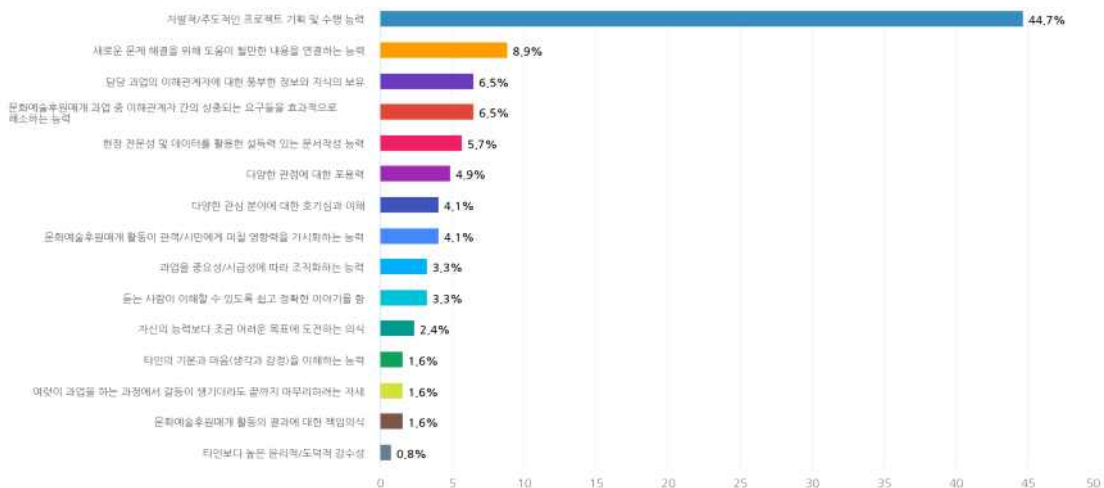
17) 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)의 필요역량(최대 3개까지 선택: 첫 번째 선택이 가장 중요함을 의미)

- 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 필요역량으로 1순위 그룹에서는 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력(44.7%)이 가장 많이 꼽혔으며, 다음으

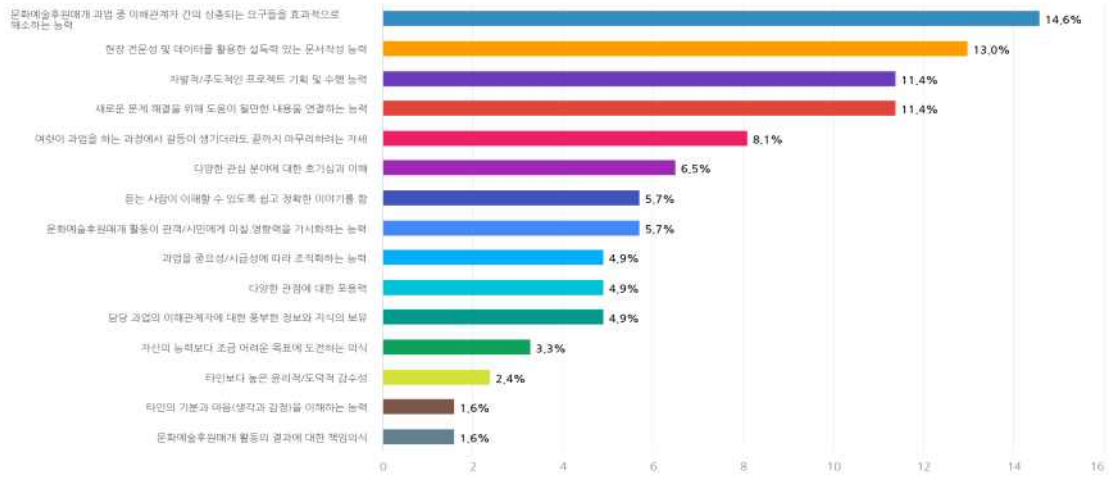
로는 새로운 문제해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력(8.9%)으로 많이 꼽혔음을 알 수 있었음.

- 2순위 그룹에서는 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력(14.6%), 현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력(13%), 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력(11.4%), 새로운 문제해결을 위해 도움이 될 만한 내용을 연결하는 능력(11.4%), 여럿이 과업을 하는 과정에서 갈등이 생기더라도 끝까지 마무리하려는 자세(8.1%)가 많이 주목받은 것으로 나타났음.
- 3순위 그룹에서는 현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력(11.4%), 문화예술후원매개 활동이 관객/시민에게 미칠 영향력을 가시화하는 능력(10.6%), 담당 과업의 이해관계자에 대한 풍부한 정보와 지식의 보유(9.8%), 새로운 문제해결을 위해 도움이 될 만한 내용을 연결하는 능력(8.1%), 문화예술후원매개 활동의 결과에 대한 책임의식(8.1%), 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력(8.1%)을 주요하게 꼽은 것으로 나타남.
- 종합하면 응답자들은 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 필요 역량으로 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력, 새로운 문제해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력, 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 정리해 볼 수 있음.

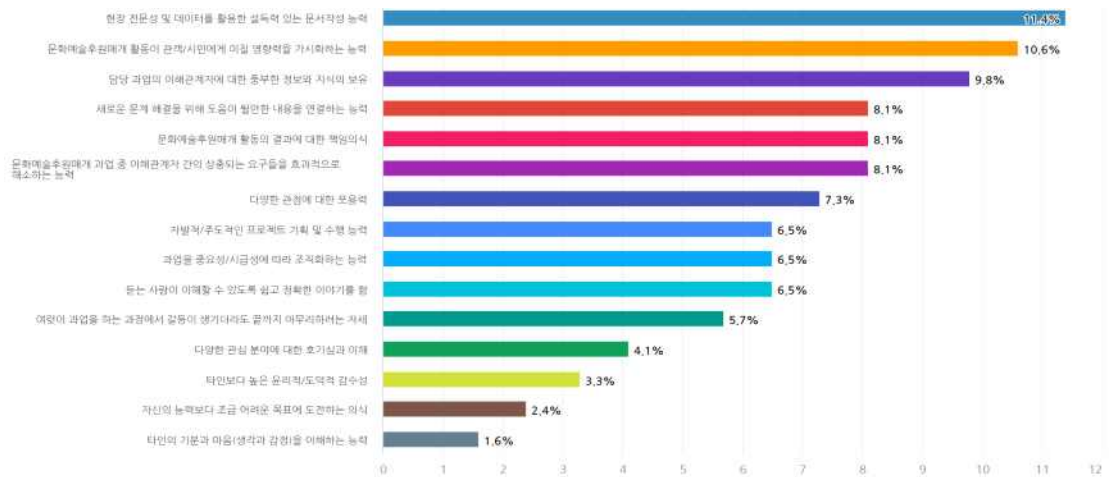
1순위



2순위



3순위



18) 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 활동인정을 위한 사회적 기반의 정당성 동의

(단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)에게	9(7.3)	20(16.3)	47(38.2)	41(33.3)	6(4.9)

는 능력에 대한 자격증명서가 도움이 된다(3.12점)					
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)는 활동을 위해 윤리적/도덕적 기준(예: 범죄사실 없음)이 요구된다(4.1점)	1(0.8)	2(1.6)	18(14.6)	65(52.8)	37(30.1)
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)는 활동을 위한 일정한 자격요건(예: 학위, 직장 생활 2년 이상 등)이 요구된다(3.48점)	6(4.9)	14(11.4)	33(26.8)	55(44.7)	15(12.2)
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)의 활동 내용은 난이도/과업 복잡성에 따라 상급/중급/초급 등과 같이 구분될 수 있다(3.6점)	5(4.1)	9(7.3)	32(26)	61(49.6)	16(13)

- 응답자들은 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 활동 인정을 위해 윤리적/도덕적 기준이 가장 많이 요구된다고 보았으며(4.1점), 다음으로는 일정한 자격요건(예: 학위, 직장 생활 2년 이상 등)(3.48점), 활동 내용은 난이도/과업 복잡성에 따라 상급/중급/초급 등과 같이 구분될 수 있어야 하며(3.6점), 능력에 대한 자격증명서가 도움이 되어야 함(3.12점)을 꼽은 것으로 나타났음.

19) 문화예술후원매개 활동을 기반으로 한 협업 파트너에 대한 항목별 만족도

(단위: 명, %)

구분	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
파트너십 경험 전반에 대한 만족도(3.54점)	2(1.6)	7(5.7)	46(47.4)	58(47.2)	10(8.1)
협력 분야에 대한 전문성(기술/지식)(3.42점)	2(1.6)	8(6.5)	56(45.5)	50(40.7)	7(5.7)
기업 및 담당자의 뚜렷한 사업의지(3.47점)	3(2.4)	6(4.9)	51(41.5)	56(45.5)	7(5.7)
협력 파트너에 대한 이해(3.38점)	2(1.6)	13(10.6)	54(43.9)	44(35.8)	10(8.1)
커뮤니케이션의 용이함(3.46점)	5(4.1)	9(7.3)	44(35.8)	54(43.9)	11(8.9)
파트너십 기간(3.44점)	2(1.6)	8(6.5)	56(45.5)	48(39)	9(7.3)

- 응답자들은 문화예술후원매개 활동을 기반으로 한 협업 파트너에 대한 전반적인 만족도 경험을 보통 이상으로 긍정적으로 인식하였으며(3.54점), 각각 근소한 차이로 다양한 항목에서의 만족도를 보통 수준의 이상에서 긍정적으로 인식한 것으로 나타났음.

20) 문화예술후원매개 활동을 기반으로 파트너십에 기대하는 내용

(단위: 명, %)

기술, 지식, 경험 등 다양한 자원 등의 기업 전문성 활용	활동 예산지원	사업 규모 확대 (수행 지역 확장 등)	시너지를 통한 임팩트 확대(이해관계자의 캠페인, 제품, 서비스 등 원 인지도 제고)	파트너십 경험 확대(파트너십 포트폴리오 다양화)	기타
25 (20.3)	40 (32.5)	13 (10.6)	28 (22.8)	16 (13)	1 (0.8)

- 문화예술후원매개 활동을 기반으로 한 협업 파트너십에 대해 기대하는 내용으로, 과반수가 활동 예산 지원(32.5%)과 시너지를 통한 임팩트 확대(22.8%)를 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며, 2순위와 근소한 차이로 기술, 지식, 경험 등 다양한 자원 등의 기업 전문성 활용(20.3%)을 기대하는 것으로 나타났음.

21) 문화예술후원매개자에 대한 사회적 인정 인식: 평균 2.5점/5점

(단위: 명, %)

전혀 인정받지 못하고 있다	인정받지 못하고 있는 편이다	보통	인정받는 편이다	매우 인정받고 있다
11(8.9)	50(40.7)	50(40.7)	12(9.8)	0(0)

- 응답자들의 49.6%는 문화예술후원매개자의 사회적 인정 인식이 낮은 편이라고 인식한 것으로 나타났음.

22) 문화예술후원매개 직무상의 제약(장애) 요인(2개 중복 응답)

(단위: 명, %)

구분	응답
조직 내부 문화예술후원매개 활동에 대한 이해와 지지부족	65(31.4)
전담업무와 권한의 독립성 부족	32(15.5)
직속 상사(슈퍼바이징)의 부재	5(2.4)
잡은 인사이동으로 인한 성장 제한	16(7.7)
명확한 업무 영역과 실행 가이드라인 부재	53(25.6)

실행인력의 부족	36(17.4)
기타	5(2.4)

- 문화예술후원매개의 일과 관련, 직무상의 제약(장애) 요인으로 조직 내부 문화예술후원매개 활동에 대한 이해와 지지의 부족(31.4%), 명확한 업무 영역과 실행 가이드라인의 부재(25.6%)에 대해 많은 문제의식을 가지는 것으로 나타났음. 기타(2.4%) 사유로는 ‘대표자에 따라 달라지는 환경’, ‘적은 임금, 조직의 불안정성’, ‘문화예술후원에 대한 사회전반적인 인식 부족’, ‘우리가 하고자 하는 프로젝트가 명확하지 않으면서 기업이 후원하기 바라는 안이한 인식’ 등이 있었음.

23) 개인/기업/예술단체와의 문화예술후원매개 과정과 확산에서의 제약(장애)요인(2개 중복 응답)

구분	응답
문화예술, 예술단체에 대한 관심과 이해도 부족	64(28.6)
문화예술후원 필요성에 대한 낮은 인식	71(31.7)
문화예술후원사업 성과의 비가시성	49(21.9)
문화예술후원 컨택포인트 호가보 및 파트너십 담당자 부재	31(13.8)
직무영역 밖의 일에 대한 무리한 요구	9(4.0)
기타	2(0.9)

- 개인/기업/예술단체와의 문화예술후원매개 과정과 확산에서의 제약(장애)요인으로는 과반수로 문화예술후원 필요성에 대한 낮은 인식(31.7%), 문화예술, 예술단체에 대한 관심과 이해도 부족(28.5)이 중요한 배경으로 꼽혔으며, 기타 사유로는 ‘문화예술후원매개 분야의 있어서의 전문성 축적과 어필 부족’ 등이 있었음.

24) 문화예술후원매개전문가의 성장과 확산을 위해 필요한 우선적 자원 체계

(단위: 명, %)

구분	응답
역량 향상을 위한 슈퍼바이징과 교육 지원	26(21.1)
직무의 전문성 존중과 장기 직무 배치	43(35.0)
교육, 훈련 등 소속 조직(파트너 기관) 및 조직장의 업무적 지지	23(18.7)
업무성과의 인정 및 반영을 위한 고과평가 시스템	11(8.9)
상여, 인센티브 등의 적절한 금전적 보상체계	18(14.6)
기타	2(1.6)

- 문화예술후원매개전문가의 성장과 확산을 위해 필요한 우선적 자원 체계로는 직무의 전문성 존중과 장기 직무 배치(35%)와 역량 향상을 위한 슈퍼바이징과 교육 지원(21.1%)이 가장 많이 꼽힌 것으로 나타났으며, 기타(1.6%) 사유로는 '무엇을 후원매개 하고자 하는지 자기 프로젝트를 가시화하는 역량' 등이 있었음.

25) 직업으로서 문화예술후원매개전문가의 미래 경쟁력에 대한 전망: 평균 3.4점/5점

(단위: 명, %)

매우 부정적	다소 부정적	보통	긍정적	매우 긍정적
1(0.8)	20(16.3)	35(28.5)	60(48.8)	7(5.7)

- 응답자들은 직업으로서 문화예술후원매개전문가의 미래 경쟁력에 대해 3.4점의 보통 이상으로 긍정적인 것으로 생각하였음.

26) 소속조직 내 문화예술후원매개 관련 직원 수

(단위: 명, %)

직원 수	빈도	비율
1-5	88	71.6
6-10	13	10.6
11-15	2	1.6
16-20	10	8.1

21-25	4	3.2
26-30	3	2.4
70	3	2.4
100	1	0.8
110	1	0.8

- 응답자들의 소속조직 내 문화예술후원매개의 일을 담당하고 있는 관련 직원 수가 평균 7.51명인 것으로 나타남.

27) 소속기관 내 문화예술후원매개 전담(담당) 조직 현황

(단위: 명, %)

전담 조직 여부	있다		없다		
	45(36.6)		78(63.4)		
문화예술후원매개에 대한 전담 조직의 인식	전혀 모른다	거의 알지 못 한다	보통	잘 아는 편이다	매우 잘 알고 있다
	11(8.9)	36(29.3)	40(32.5)	28(22.8)	8(6.5)

- 응답자들은 소속기관 내 문화예술후원매개 전담(담당) 조직이 63.4% 비율로 없는 것으로 나타났으며, 이들 조직이 문화예술후원매개에 대해 얼마나 잘 알고 있는지를 묻는 항목에 대해서는 평균 2.9점(5점)으로 거의 알지 못한다고 인식하는 것으로 나타났음.

28) 문화예술후원매개 사업의 산업 전망성(점수가 클수록 긍정적으로 전망)

(단위: 명, %)

구분	1점	2점	3점	4점	5점
향후 우리나라 산업(시장)에서 문화예술후원매개사업이 얼마나 확대될 것으로 전망하십니까?(3.2점)	6(4.9)	21(17.1)	41(33.3)	48(39.0)	7(5.7)
향후 우리나라 산업(시장)에서 문화예술분야 후원사업이 얼마나 확대될 것으로 전망하십니까?(3.3점)	4(3.3)	16(13.0)	44(35.8)	53(43.1)	6(4.9)
향후 문화예술분야의 기부금 시장 규모가 확대될 것으로 전망하십니까?(3.2점)	9(7.3)	15(12.2)	43(35.0)	51(41.5)	5(4.1)

- 응답자들은 문화예술후원매개 사업의 산업 전망성에 대해 전반적으로 긍정적인 인식을 가진 것으로 나타났음. 구체적으로는 후원 사업(3.3점), 매개사업(3.2점), 기부금 시장규

모(3.2점)에 대해 모두 5점 만점 중 3점 이상의 수치로 긍정적으로 산업 미래를 전망하는 것으로 나타남.

29) 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)가 더 나은 일자리의 전문직업으로 거듭나기 위한 응답자의 문제의식/의견/제언 등(선택 사항)

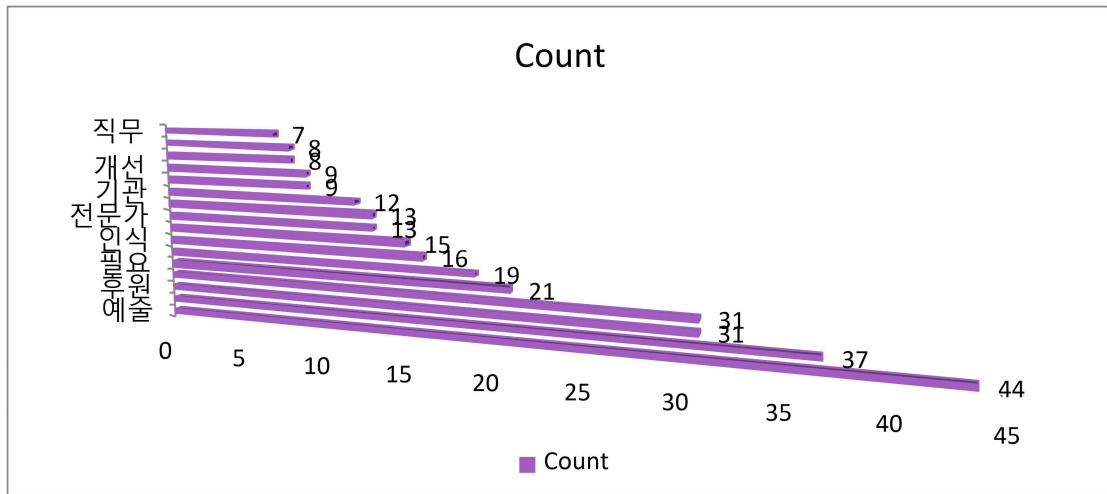
○ 응답자들의 의견을 텍스트 분석한 결과, 총 301개의 명사가 추출되었으며 출현 빈도수(count)에 근거하여 워드 클라우드 형식으로 시각화하였음(<그림 3-1> 참고).

■ <그림 3-1> 응답자 의견을 토대로 구성한 출현단어의 빈도수에 따른 워드 클라우드



○ 출현 빈도수가 많이 나타난 단어들을 중심으로 응답자들의 의견을 분석한 결과, 크게 다 음의 의견들이 두드러져 주의 깊게 살펴보아야 함을 시사함(<그림 3-2> 참고).

■ <그림 3-2> 응답자 의견에서 나타난 단어출현 빈도수 그래프



[예술]

“예술단체의 재정으로 장기 근무가 힘든 점이 많기 때문에 지원과 관심이 필요하다고 생각합니다.”
 “전문적 직업임에 대한 사회적 인식과 인정이 필요하다”

[후원]

“후원을 위한 단순 민원소통기구가 되어서는 크게 발전하지 못할 것 같다. 전문지식과 능력을 배양할 수 있는 기회와 지원이 필요할 것 같다.”
 “후원제도의 이해도 부재”
 “문화예술분야 평균임금도 낮는데 문화예술후원을 담당하는 담당자들 급여가 특별히 좋을리 없고, 문화재단의 경우 90%이상 타 업무와 겹치므로 역할하고 있을 것임. 이런 부분은 지속적인 네트워크 관리를 해야 하는 후원업무 특성상 집중하기 어려운 여건임.”
 “후원 기업의 장기적인 네트워크 구축을 위한, 담당자 장기 직무 배치 필요”

[인식]

“자격제도가 중요한 것은 아님. 개별 기관 내 전담부서나 인력의 안정적 배치, 경영목표로 관리, 기업의 인식 개선을 위한 캠페인 등 활동 환경을 만드는 것이 중요함.”
 “하나의 직무로 인식될 수 있도록 인식개선”
 “문화예술후원매개전문가에 대한 인식 개선과 지원 법규의 개선, 보완 필요”
 “사회적 인식변화와 기부금공제 등에 대한 인식변화가 있어야 할 것임.”

[필요]

“전담 인력이 필요합니다.”
 “전문직업으로 거듭나기 위해서는 경영진에서 직무에 대한 이해도가 필요한 것 같다. 단순하게 후원금을 받고 예산을 확대하는 것이 다가야닌 눈에 보이지 않는 요소들에 대한 기여도도 있다는 것을 인지해야 할 것 같다.”

[전문가]

“전문가가 일할 수 있는 폭넓은 자리가 필요하다”
“장르별 정년 퇴직자 그룹이 나서서 재훈련하고 전문성 확보”

[기관]

“보다 '문화예술후원매개전문가'가 안착하기 위해서는 기관장 및 관리자급 임직원을 대상으로 교육 또는 워크숍이 필요하다고 생각합니다.”
“자격제도가 중요한 것은 아님. 개별 기관 내 전담부서나 인력의 안정적 배치, 경영목표로 관리, 기업의 인식 개선을 위한 캠페인 등 활동 환경을 만드는 것이 중요함”

[직무]

“하나의 직무로 인식될 수 있도록 인식개선”

[기타 주요 종합 의견]

(후원 매칭의 명확한 필요성과 목적성) “실제 조직에서 예술인 지원 외 기관으로서 문화예술후원 매칭에 대한 필요성, 지지 인식이 높지 않으며 담당인력이 부재함. 실제 지역에서 매개자로서 매칭 할 기업(후원처)이 많지 않음. 서로 후원매칭을 통해 이루고자 하는 목적을 명확히 인지하고 진행해야 함에도, 갑을 관계에서 기업이 갑인 경우가 대부분임”

(이해관계자의 역량에 대한 이해와 노출) “매개전문가가 어떤 일을 하고 예술단체가 어떤 도움을 받을 수 있는지 사실 알지 못한다. 예술가에 대한 전문적 이해가 요구되며 매개전문가가 더 노출되기 바란다.”

(문화예술에 대한 이미지 및 인식 제고) “사회와 개인 모두가 후원에 대한 인식 자체가 낮고, 순수 예술에 대한 이미지 자체가 너무 올드하고, 제품, 굿즈, 상품에 대한 취향은 높아지고 돈독해 지고 있다. 본질은 깊고 단단하되, 파생되는 효과 또는 사업들은 세련되어야 한다.”

(역량 강화와 예술인에 대한 이해) “실무자에 대한 역량강화 교육이 절실함. 행정인들의 탁상공론으로 인한 예술인과의 협업이 힘들”

(보수) “문화예술분야 종사자 모두가 겪는 문제는 바로 금전적 문제입니다. 생계를 걱정하고 미래를 걱정해야만 할 정도로 낮은 보수 수준은 아주 큰 문제입니다. 이 글을 작성하는 본인만 해도 광역 지자체 재단에서 근무를 하고 있지만 보수가 최저시급에 미달합니다. 더 나은 일자리의 기본조건은 '보수'입니다. 가시적이고 정량적인 성과를 낼 수 없는 문화예술 분야에 일하는 사람들에게 성과를 논하기 전에 그들이 안정적으로 일 할 수 있는 보수 수준이 담보되어야 합니다.”

(연구) “문화예술분야 후원에 대한 필요성이 높아져야 이와 관련된 직업에 대한 전반적인 환경개선이 이루어질 것입니다. 그러나 문화예술계에서 사회에서의 문화예술의 가치나 필요성에 대한 인식개선이나 성과 증명 등에 대한 연구 등이 아직은 부족한 것 같습니다.”

(전문기관의 인정) 문화예술전문분야에 대한 인정 필요/출연기관 즉 산하기관이라는 인식에서 벗어나, 전문기관으로서의 인지, 인정 요구/기관뿐만 아니라, 소속직원도 전문성, 독립성, 자립성 등 핵심가치 지향 필요 등

30) 문화예술후원매개 종사자의 도움-조언 기관(구성원) 네트워크 분석

- 문화예술후원매개 분야의 종사자들이 업무적으로 도움 및 조언을 받고자 할 때, 응답자 자신이 가장 많이 연락을 취하고자 시도하는 대상자의 직업(직무명)과 반대로 자신에게 가장 많이 연락을 주는 대상자의 직업(직무명)을 조사한 결과, <그림 3-3>에서 보는 바와 같이 대상자 소속의 기관(직업)을 네트워크 방식으로 분석할 수 있었음.
- 도움-조언 네트워크 지형도 주요 노드명 색인표는 <부록 4> 참고

- 본 네트워크 지형도는 개인 수준에서 도움-조언을 받고자 하는 관계 간 근접성(closeness)의 정보를 담고 있는 것이며, 영향력 정도를 파악하기에는 무리가 있음.
 - 네트워크에서 나타나고 있는 원(circle)은 본 그림에서 '개인'을 의미하는 노드(node)라 칭하며, 노드들 중에서 어떤 노드가 상대적으로 가장 큰/적은 영향력을 담고 있는지는 본 네트워크 이미지에서는 알 수 없는 정보임.
 - 화살표의 방향성은 노드 간 이차적 관계에서 한 노드가 상대 노드 대비 더 많은 도움-조언을 구하는 관계로, 전체 지형에서 연결은 되어 있되 특정 화살표가 방향성을 가진 굵은 선으로 나타나고 있다면 도움-조언 관계에서 상대적으로 매우 큰 강도의 근접성을 띠고 있는 것으로 해석할 수 있음. 즉, 이들의 관계는 매우 가까우며 누가 더 상대적으로 도움-조언 관계에서 의지하는지 알 수 있음.

- 상기 사항에 근거해 네트워크 지형도의 특징을 살펴보면, 문화예술후원매개 분야의 종사자들은 업무적 도움-조언 관계에서 다음과 같이 문화예술후원매개 분야를 인식한다는 점을 살펴볼 수 있음.

- 첫째, 가장 많은 화살표를 받고 있는(도움-조언 관계에서 의지의 대상자가 되는) 노드는 공무원(지자체 문화행정/문화예술과 공무원)이며, 이들에게 상대적으로 업무-도움 관계 간 근접성을 가지는 노드들로는 공공문화예술 지원기관의 직원, 기획자(PM), 문화예술후원활동 지원팀의 스태프인 것으로 나타났음.
 - 공공영역에서 '도움'을 받고 '지원'을 기대하며 '대리'할 수 있는 다양한 종류의 연결 특성에서 공무원의 업무적 지위는 상대적으로 큰 역할을 차지하는 것으로 유추해 볼 수 있음.
 - 업무적 도움-조언 관계에서 기획자는 공무원과 마케터를 향하는 화살표가 다소 굵은 형상으로 나타나, 그들의 도움을 상대적으로 근접한 범위 내 필요로 하는 것(상대적으로 많이 의지하는 것)으로 나타났음.
 - 문화예술후원매개에 대한 공공기관의 선진적인 인식과 높은 정보 수준이 보다 많이 뒷받침된다면, 이들을 통한 문화예술후원매개의 전문적인 도움-조언을 보다 많이 기대할 수 있을 것으로 사료됨.

- 둘째, 문화예술후원매개의 일을 하는 구성원(종사자)들은 같은 직장 내 선임(팀 리더)에게 상당히 가까운 수준에서 업무적 도움-조언 관계에서의 의지를 하는 것으로 나타났으며, 직장 내 선임(팀 리더)은 다른 이해관계자들(가까운 순서에서부터 후원 기업의 직원, 기관

대표 등)과 연결은 되어 있지만, 도움-조언에 있어 의지하는 노드는 없는 것으로 나타남.
- 이는 리더급 팀장은 업무 선상에서 구성원들에게 도움을 주지만, 본인은 상대적으로 많은 업무 경험에 기반하여 일처리를 하기 때문에 도움-조언을 많이 받을 필요가 없다는 것을 의미할 수도 있음. 그러나 업무적 소진이나 스트레스가 클 수 있고, 정작 도움이 필요한 경우 의지할 수 있는 이해관계자의 폭이 좁다는(없다는) 점에 비추어 업무 고립을 쉽게 가질 수도 있을 것으로 시사함.

- 셋째, 문화예술후원매개 분야의 종사자들은 후원 기업담당자들과도 빈번한 업무적 교류를 하는 것으로 나타났음. 그러나 이들의 관계에서 여타 문화예술단체, 예술가, 문화예술 교육기관, 행정 공무원, 전문가(교수 등)와의 접점이 크지 않은 것으로 도출되었음. 이는 아직 기업과의 관계성의 폭이 제한적이며, 이에 따라 문화예술 분야에 대한 기업담당자들의 정보적 접근성에도 한계가 따를 수 있음을 시사함.
- 한편, 업무적인 도움 및 조언을 주고받는 관계 형상에서 회계사, 세무사, 노무사, 법무사 등 전문 인력의 역할이 두드러지고 있음을 확인할 수 있었음. 특히 회계사의 영향력이 가장 두드러졌으며, 회계사는 세무사에게 업무-도움 의지를 구하고 있는 관계로 인식되었음. 문화예술후원매개의 일을 하는 리더급 팀장은 대행사를 거쳐 회계사와 연결되어 있는 것으로 나타나고 있음.
- 네트워크 지형도를 통해 현 상황에서 문화예술후원매개 분야의 산업적 발전과 직업으로서의 지속가능한 일자리, 사회적 확산의 체계가 만들어지기 위해, 도움-조언의 관계 내에서 어떤 이해관계자를 중심으로 우선적인 투자가 필요할지 고려해 볼 수 있을 것임.

4. 소결

- 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴본 결과, 여성이 65.9%의 비율로 남성(34.1%)보다 많았으며, 연령대에서는 30대(42.3%)와 40대 초반(16.3%)이 과반수를 차지하였음. 고용 형태 측면에서는 정규직(72.4%), 비정규직(기간제, 시간제, 무기계약, 프리랜서)(27.6%)이 다수를 차지하였으며, 응답자의 대부분은 기획자(47.3%)와 관리자(42%)로서 상근직(91.1%)의 형태로 문화예술후원의 업무를 하고 있는 것으로 나타남.
- 본 설문 대상자가 문화예술후원매개의 일을 폭넓게 하고 있는 종사자이며, 관련 산업과 업무 내용이 사회의 요구에 따라 새롭게 발생하여 구체화되고 있는 초기 단계임을 고려한다면, 본 설문의 경우 여타 직업군과 같이 응답자를 무작위 표집하여 설문할 수 어려웠다는 제약점이 존재
- 상기 제약점을 완화하되 현실적으로 가능한 응답자를 확보하기 위해서, 문화예술후원매개 관련 업무를 비교적 안정적으로 수행할 수 있도록 업무 지원 환경이 제도적으로 확립되어 가고 있는 단계의 다양한 기관 대상자의 응답을 수렴하고자 하였음. 이는 본 연구의 목적에 따른 타당성을 확보하는 데 기여할 것으로 기대함.
- 응답자가 소속된 기관의 과반수는 59.3%의 비율로 서울에 위치하고 있었으며, 전북(8.1%), 부산(5.7%), 경기도(4.9%), 강원도(4.9%) 순으로 나타났음.
- 응답자가 소속된 기관의 규모는 51인 이상(35.8%)인 곳이 가장 많았으며, 10인 이하(29.3%), 11-30인(26%)이 그다음을 이었음. '해당사항 없음'은 프리랜서로서 기타 소속된 기관이 있지 않은 것으로 나타남.
- 응답자의 최근 3년 이내 이직 여부와 이직 분야, 그리고 그 사유에 대해서 물어본 결과, 27.7%가 이직한 경험이 있으며, 이들의 주요 이직 사유는 개인발전(13.8%), 연봉(임금)(8.9%), 고용불안(7.3%)인 것으로 나타났음. 또한 이들의 현 근무처에서의 이직 의향과 이직 희망 분야, 그 사유에 대해서 확인한 결과, 전체의 과반수(52.9%)가 “그렇다”고 응답하였음. 이들의 다수는 문화예술 분야로 이직하고 싶어했으며, 이직 사유는 연봉(임금)(29.3%), 개인발전(20.3%), 고용불안(10.6%)으로 최근 3년 이내 주요 이직 사유와 동일하였음.
- 채용(재계약 시) 근로계약서(용역계약서) 작성에 대해서는 응답자의 89.4%가 “그렇다”고 응답하였음.

- 응답자를 대상으로 최근 3개월 월 평균 보수 금액(세전 급여, 각종 수당 포함 기준)을 조사한 결과 평균 약 359만원인 것으로 나타남.
- 또한 응답자들의 보수체계 만족도는 평균 2.6점(5점)으로 다소 낮은 편이었으며, 불만족(매우 불만족)을 나타낸 응답자 그룹에서 그 이유로 '낮은 보수 수준'(34.2%)이라고 제시한 것으로 확인됨. '낮은 보수 수준'은 응답자 모두에 걸쳐서 나타난 공통적인 보수체계의 문제점이기도 하였음. 그 외 의미있는 답변으로 '시설유형별 보수차이'가 불만족(매우 불만족) 그룹에서 나타났음을 꼽을 수 있음.
- 응답자를 대상으로 최근 3개월 주당 평균 근로시간을 확인한바, 40.96시간인 것으로 나타남. 또한, 과반수가 40시간~52시간의 근로시간 범주 내에서 분포되어 있는 것으로 확인됨. 이를 통해 응답자의 '일-생활 균형'을 나타내는 양적 지표는 양호한 것으로 엿볼 수 있을 것.
- 돌발업무는 돌발적으로 업무 요청을 받는 경우를 의미함. 이를테면 업무에 복귀하라고 돌발적으로 요구받는 특별한 상황으로, 동료가 결근한 경우, 갑작스럽게 일이 폭주하는 경우, 고객의 요청 등 다양한 상황에서 발생할 수 있음.
- 응답자의 돌발업무 빈도는 드물게(38.2%)로 가장 많았으며, 다음으로는 한 달에 여러 번(28.5%), 한 주에 여러 번(22.8%)으로 발생한 것으로 나타나 비교적 양호한 것으로 보임. 돌발업무의 빈번한 발생은 구성원의 일에 대한 만족도를 떨어뜨리고 직무 스트레스의 원인이 될 수 있으므로, 반복적인 발생을 사전에 예방할 수 있도록 구조화된 업무 대응이나 제도적 접근을 취하는 것이 필요할 것.
- 응답자들은 한 해 평균적으로 16.15일로 연차가 발생하고 실제적으로는 11.76일 사용하는 것으로 응답하였으며, 과반수(55.3%)가 휴가 사용이 비교적 원활한 것으로 응답하였음. 한편 휴가 사용이 어렵다고 응답한 그룹에서는 대다수가 그 이유로 대체 인력이 없어서(72.7%)인 것으로 나타남.
- 응답자들은 과반수는(58.5%) 법정휴일 근무 시 수당 등으로 보상받고 있지만, 7.3%의 응답자는 법정휴일에 근무하더라도 별도의 보상을 받지 못하는 것으로 나타남. 또한, 응답자 9명(7.3%)의 법정휴일의 근무상황에 대한 기타 사유를 확인한 바, '대체휴무'(7명), '탄력근무제'(1명), '무응답'(1명)으로 수당이 아닌, 휴일 및 탄력근무 방식을 통한 보상을 받고 있는 것으로 나타남.
- 직속 상사는 자신이 업무수행의 과정 동안 가장 많이 소통하고, 업무수행의 결과를 보고

- 해야 하는 대상자(슈퍼바이저, 선배, 관리자, 선임 등)를 의미함. 응답자의 직속 상사의 지원 인식은 대체로 만족하는 것으로 나타났으며, 특히, 자신을 인격적으로 존중해 준다는 점에 대해서 가장 높은 만족도를 보여주었음(직속 상사: 업무수행의 과정 동안 가장 많이 소통하고, 업무 수행의 결과를 보고하는 슈퍼바이저, 선배, 관리자, 선임 등).
- 응답자들은 43.9%의 비율로 현 직장에서 승진한 경험이 있는 것으로 나타났으며, 심각한 수준의 승진 적체까지는 아니어도 과반수(56.1%)가 승진 경험이 없는 것으로 확인되나, 승진 소요 기간이 누적되어 현 직장에서의 승진 경험이 없는 기간이 일정 기간 지속될 시 승진 적체가 발생할 것으로 예상됨. 이러한 배경에는 응답자의 과반수(52%)가 승진 가능성을 낮게 보고 있고, 승진 가능성이 낮은 이유에 과반수(52%)가 '승진 정원 없음'으로 인식한 점에서도 찾을 수 있을 것.
 - 한편 응답자들이 현 직장에서 승진 가능성을 낮게 인식하는 기타 배경으로는 '기간제라는 근무조건'(1명), '승진하는 구조의 단체가 아님'(1명), '결원이 생겨야 가능하는 등 보수적인 규정'(2명), '잘 모름'(1명) 등이 있었음.
 - 응답자들은 근로조건(보수, 근로시간, 복리후생제도, 승진, 교육훈련)에 대한 전반적인 만족도를 평균 2.8점(5점)으로 다소 낮게 인식하는 것으로 나타났으며, 업무자율성(예: 일의 순서, 작업 방법, 작업 속도, 작업량의 분배 등 자유롭게 바꾸거나 선택) 부분에서는 평균 3.7점(5점)으로 보통 이상으로 근로 환경을 인식하는 것으로 나타났음.
 - 심리적 계약은 명문화된 고용 등의 계약 절차 및 그 수행 여부가 아니라, 고용에 있어 암묵적인 고용주의 의무와 이에 대한 종사자의 기대가 반영된 상호적인 관계의 질을 살펴볼 수 있는 부분으로, 본 설문에서는 응답자가 보통 이상으로 심리적계약 인식에 긍정적인 것으로 나타났음.
 - 응답자를 대상으로 직무 스트레스 정도를 다양한 차원에서 확인한 결과, 피로 및 수면 장애 형태로 직무 스트레스 정도가 보통 이상(3.3점)으로 심하고, 그다음 보통 수준(3점)에서 과민해지거나 공격적이 되는 양상으로 직무 스트레스를 경험하는 것으로 나타났음.
 - 응답자를 대상으로 직무 스트레스가 심화되어 번아웃(소진) 등의 증상으로 정서적 고갈 상태를 겪고 있는지를 확인한 바, 보통 이상(3.3점)의 수준으로 아침에 일어나 일할 생각을 하면 피곤함을 느끼는 것으로 나타났으며, 전반적으로 정서적 고갈 상태는 양호한 것으로 나타남.
 - 자신의 일을 통해 얼마나 직업과 삶의 의미(가치)가 있다고 느끼는지를 살펴보는 소명의식은 다양한 양상과 차원에서 보통 이상으로 높게 나타났으며, 특히, 평균 점수 3.9점(5

점)을 나타낸 문항들을 통해 구성원들은 자신의 일이 중요하고 기관과 사회에 미치는 긍정적 영향이 높다고 인식하는 것으로 확인되었음.

- 응답자들을 대상으로 자신을 일을 통한 새로운 고용에 대한 가능성과 현재의 고용상태를 살펴보는 고용경쟁력을 설문한 결과, 소명의식과 마찬가지로 전반적으로 보통 이상의 수준에서 긍정적으로 인식하고 있었으며, 특히 자신의 일에 잘 참여하고 있다고 인식(4점)함으로써 일에 대한 높은 몰입도를 보여주고 있었음.
- 자신의 직무수준을 인식하는 데 있어서 응답자들은 모든 항목에 걸쳐 보통 이상으로 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났으며, 지금보다 더 도전적이고 어려운 과제를 할 수 있다는 의미만큼 이를 뒷받침할 수 있는 훈련(지식)이 더 필요하다고 본 바, 점차 체계적이고 고도화된 교육훈련 프로그램이 개발되어야 할 것으로 보임.
- 응답자들은 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)에게 가장 필요한 직업 기초능력으로 의사소통능력(26%), 문제해결능력(20.8%), 대인관계능력(19.7%)을 가장 많이 꼽았으며, 수리능력(0.3%)과 기술능력(1.9%), 자기개발능력(3.3%)을 5% 미만으로 꼽았음을 알 수 있었음.
- 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 필요역량으로 1순위 그룹에서는 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력(44.7%)이 가장 많이 꼽혔으며, 다음으로는 새로운 문제해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력(8.9%)으로 많이 꼽혔음을 알 수 있었음.
- 2순위 그룹에서는 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력(14.6%), 현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력(13%), 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력(11.4%), 새로운 문제해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력(11.4%), 여럿이 과업을 하는 과정에서 갈등이 생기더라도 끝까지 마무리하려는 자세(8.1%)가 많이 주목받은 것으로 나타났음.
- 3순위 그룹에서는 현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력(11.4%), 문화예술후원매개 활동이 관객/시민에게 미칠 영향력을 가시화하는 능력(10.6%), 담당 과업의 이해관계자에 대한 풍부한 정보와 지식의 보유(9.8%), 새로운 문제해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력(8.1%), 문화예술후원매개 활동의 결과에 대한 책임 의식(8.1%), 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충하는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력(8.1%)을 주요하게 꼽은 것으로 나타남.
- 종합하면 응답자들은 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 필요역량

으로 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행능력, 새로운 문제해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력, 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 정리해 볼 수 있음.

- 응답자들은 문화예술후원매개(또는 그에 준하는 문화예술 종사자)의 활동 인정을 위해 윤리적/도덕적 기준이 가장 많이 요구된다고 보았으며(4.1점), 다음으로는 일정한 자격요건(예: 학위, 직장 생활 2년 이상 등)(3.48점), 활동 내용은 난이도/과업 복잡성에 따라 상급/중급/초급 등과 같이 구분될 수 있어야 하며(3.6점), 능력에 대한 자격증명서가 도움이 되어야 함(3.12점)을 꼽은 것으로 나타났음.
- 응답자들은 문화예술후원매개 활동을 기반으로 한 협업 파트너에 대한 전반적인 만족도 경험을 보통 이상으로 긍정적으로 인식하였으며(3.54점), 각각 근소한 차이로 다양한 항목에서의 만족도를 보통 수준의 이상에서 긍정적으로 인식한 것으로 나타났음.
- 문화예술후원매개 활동을 기반으로 한 협업 파트너십에 대해 기대하는 내용으로, 과반수가 활동 예산 지원(32.5%)과 시너지를 통한 임팩트 확대(22.8%)를 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며, 2순위와 근소한 차이로 기술, 지식, 경험 등 다양한 자원 등의 기업 전문성 활용(20.3%)을 기대하는 것으로 나타났음.
- 응답자들의 49.6%는 문화예술후원매개자의 사회적 인정 인식이 낮은 편이라고 인식한 것으로 나타났음.
- 문화예술후원매개의 일과 관련, 직무상의 제약(장애) 요인으로 조직 내부 문화예술후원매개 활동에 대한 이해와 지지의 부족(31.4%), 명확한 업무 영역과 실행 가이드라인의 부재(25.6%)에 대해 많은 문제의식을 가지는 것으로 나타났음. 기타(2.4%) 사유로는 ‘대표자에 따라 달라지는 환경’, ‘적은 임금, 조직의 불안정성’, ‘문화예술후원에 대한 사회전반적인 인식 부족’, ‘우리가 하고자 하는 프로젝트가 명확하지 않으면서 기업이 후원하기 바라는 안이한 인식’ 등이 있었음.
- 개인/기업/예술단체와의 문화예술후원매개 과정과 확산에서의 제약(장애)요인으로는 과반수로 문화예술후원 필요성에 대한 낮은 인식(31.7%), 문화예술, 예술단체에 대한 관심과 이해도 부족(28.5)이 중요한 배경으로 꼽혔으며, 기타 사유로는 ‘문화예술후원매개 분야의 전문성 축적과 어필 부족’ 등이 있었음.

- 문화예술후원매개전문가의 성장과 확산을 위해 필요한 우선적 자원 체계로는 직무의 전문성 존중과 장기 직무 배치(35%)와 역량 향상을 위한 슈퍼바이징과 교육 지원(21.1%)이 가장 많이 꼽힌 것으로 나타났으며, 기타(1.6%) 사유로는 ‘무엇을 후원매개하고자 하는지 자기 프로젝트를 가시화하는 역량’ 등이 있었음.
- 응답자들은 직업으로서 문화예술후원매개전문가의 미래경쟁력에 대해 3.4점의 보통 이상으로 긍정적인 것으로 생각하였음.
- 응답자들의 소속 조직 내 문화예술후원매개의 일을 담당하고 있는 관련 직원 수가 평균 7.51명인 것으로 나타남.
- 응답자들은 소속 기관 내 문화예술후원매개 전담(담당) 조직이 63.4% 비율로 없는 것으로 나타났으며, 이들 조직이 문화예술후원매개에 대해 얼마나 잘 알고 있는지를 묻는 항목에 대해서는 평균 2.9점(5점)으로 거의 알지 못한다고 인식하는 것으로 나타났음.
- 응답자들은 문화예술후원매개 사업의 산업 전망성에 대해 전반적으로 긍정적인 인식을 가진 것으로 나타났음. 구체적으로는 후원 사업(3.3점), 매개사업(3.2점), 기부금 시장규모(3.2점)에 대해 모두 5점 만점 중 3점 이상의 수치로 긍정적으로 산업 미래를 전망하는 것으로 나타남.
- 문화예술후원매개 분야의 종사자들이 업무적으로 도움 및 조언을 받고자 할 때, 응답자 자신이 가장 많이 연락을 취하고자 시도하는 대상자의 직업(직무명)과 반대로 자신에게 가장 많이 연락을 주는 대상자의 직업(직무명)을 조사한 결과, <그림 3-3>에서 보는 바와 같이 대상자 소속의 기관(직업)을 네트워크 방식으로 분석할 수 있었음.
- 그 특징을 살펴보자면, 문화예술후원매개 분야의 종사자들은 공무원(지자체 문화행정/문화예술과 공무원)과 업무적으로 가장 많은 교류를 하는 것으로 나타났음. 특히 공공문화예술 지원기관의 직원, 기획자(PM), 문화예술후원활동 지원팀의 스태프들의 ‘도움’을 받고 ‘지원’을 기대하며 ‘대리’할 수 있는 다양한 종류의 연결 특성에서 공무원의 업무적 지위는 매우 큰 역할을 차지하는 것으로 도출됨. 문화예술후원매개에 대한 공공기관의 선진적인 인식과 높은 정보 수준이 보다 많이 뒷받침된다면, 이들을 통한 문화예술후원매개의 전문적인 도움-조언을 보다 많이 기대할 수 있을 것으로 사료됨.

○ 문화예술후원매개의 일을 하는 구성원(종사자)들은 같은 직장 내 선임(팀 리더)에게 상당히 가까운 수준에서 업무적 도움-조언 관계에서의 의지를 하는 것으로 나타났으며, 직장 내 선임(팀 리더)은 다른 이해관계자들(가까운 순서에서부터 후원 기업의 직원, 기관대표 등)과 연결은 되어 있지만, 도움-조언에 있어 의지하는 노드는 없는 것으로 나타남. 이는 리더급 팀장은 업무 선상에서 구성원들에게 도움을 주지만, 본인은 상대적으로 많은 업무 경험에 기반하여 일처리를 하기 때문에 도움-조언을 많이 받을 필요가 없다는 것을 의미할 수도 있음. 그러나 업무적 소진이나 스트레스가 클 수 있고, 정작 도움이 필요한 경우 의지할 수 있는 이해관계자의 폭이 좁다는(없다는) 점에 비추어 업무 고립을 쉽게 가질 수도 있을 것으로 시사함.

○ 문화예술후원매개 분야의 종사자들은 후원 기업담당자들과도 빈번한 업무적 교류를 하는 것으로 나타났음. 그러나 이들의 관계에서 여타 문화예술단체, 예술가, 문화예술교육기관, 행정 공무원, 전문가(교수 등)와의 접점이 크지 않은 것으로 도출되었음. 이는 아직 기업과의 관계성의 폭이 제한적이며, 이에 따라 문화예술 분야에 대한 기업 담당자들의 정보적 접근성에도 한계가 따를 수 있음을 시사함.

○ 한편, 회계사, 세무사, 노무사, 법무사 등 전문인력의 역할이 두드러지고 있음을 확인할 수 있었음. 특히 회계사의 영향력이 가장 두드러졌으며, 회계사는 세무사에게 업무-도움 의지를 구하고 있는 관계로 인식되었음. 문화예술후원매개의 일을 하는 리더급 팀장은 대행사를 거쳐 회계사와 연결되어 있는 것으로 나타나고 있음.

제3절 전문가그룹 검토

1. 개요

□ 진행 목적

- 공공 및 민간 부분의 기관/단체의 현직 실무진과 리더를 대상으로 진행된 심층 인터뷰와 문화예술후원매개 경험자를 대상으로 진행된 설문조사의 결과를 종합하여 문화예술후원매개전문가의 전망과 비전, 필요역량, 우선순위 과제와 확산방안에 대한 최종 검토와 보완을 하는 것에 목적이 있음.

□ 대상 선정 및 고려사항

- 문화예술후원매개전문가의 전망과 비전, 필요역량, 우선순위 과제와 확산방안에 대한 최종 검토와 보완 의견을 도출하기 위해 문화예술후원매개 관련 폭넓은 경험이 있는 전문가들을 대상으로 하였음. 전문가의 선정의 기준은 예술경영 박사 학위 소지자 및 20년 이상의 현업 경력을 가진 자로서 문화예술후원매개 관련 프로젝트를 다수 기획, 수행한 경험자로 하였음. 전문가 검토는 본 연구 조사의 마지막 단계로써 문화예술후원매개전문가의 정체성과 사회·정책적 지지, 확산방안을 검토하고, 보완하는 역할을 수행하는 만큼, 문화예술후원매개와 관련된 분야를 다양화하여 총 6인을 선정하였음.
 - 최종 확정된 전문가 검토 대상자와 유관 경력은 아래의 <표 3-3>과 같음.

■ <표 3-3> 전문가그룹 검토 대상자 및 유관 경력

성명	소속	직급	유관 경력
N1	민간(회계법인)	연구원	- 2021 문화예술후원 매개인력 신직업 활성화 연구 책임 - 학위논문(박사): 문화예술단체 재원조성 연구(공공지원과 민간 기부 관계를 중심으로)
N2	민간(기획사)	대표	- 문화예술후원매개 활동경력 29년 - 기업, 기업문화재단 문화예술후원매개 사업 다수 기획 및 실행
N3	민간(비영리 사단법인)	사무처장	- 문화예술 공공기관 예술기부 캠페인 기획, 운영 총괄

성명	소속	직급	유관 경력
	학계(대학)	교수	지역문화재단 실무자 역량강화 지원 사업 기획, 실행
N4	민간(문화공간) 학계(대학)	대표 교수	- 지역 문화예술 매개 사업 다수 기획, 실행, 자문 - 기업 사회공헌 · 기업문화재단 후원 사업 자문위원
N5	민간(비영리 사단법인)	사무처장	- 문화예술후원 매개기관 운영 총괄 - 기업, 기업문화재단 문화예술후원매개 사업 다수 기획 및 실행
N6	민간(비영리 재단법인)	사무총장	- 기업문화재단 사무국 운영 총괄, 문화예술후원 파트너십 사업 다수 기획 및 실행

□ 진행방법 및 내용

- 전문가 검토에 앞서 본 연구의 목적과 개요, 심층 인터뷰와 설문조사의 주요결과를 종합한 리포트와 이를 토대로 정리한 질문지를 송부하였음.
 - 전문가 검토 질문지는 6가지 영역(직업 정체성, 장애 요인, 우선순위 조직지지/정책지원, 지역확산방안, 필요역량, 미래 고용경쟁력)의 8개 문항으로 구성됨(<부록 3> 참조).
- 전문가 검토는 전문가와 연구진의 1:1 대면 인터뷰로 각 1시간가량씩 진행되었으며, 각 전문가가 문화예술후원매개 관련 현업 경험을 토대로 심층 인터뷰와 설문조사 결과와 질문지 내용을 유동적으로 선별, 조정하며 자유롭게 이야기하는 방식으로 진행함
 - 전문가 검토에서 활용한 질문지 문항과 답변 내용에 대한 전문가 검토 결과 프로토콜은 다음 <표 3-4>와 같음.

■ <표 3-4> 전문가그룹 검토 프로토콜

	N1 (2022.12.14)	N2 (2022.12.9)	N3 (2022.12.14)	N4 (2022.12.12)	N5 (2022.12.16)	N6 (2022.12.16)
직업 정체성	√	√	√	√	√	√
필요역량	√	√			√	√
장애 요인	√	√	√		√	√
우선순위 개선과제 조직지지/정책지원	√	√	√	√	√	√
지역 확산방안	√	√	√	√	√	√
미래 고용경쟁력	√				√	√

2. 전문가그룹 검토 결과

□ 문화예술후원매개전문가의 정체성

- 문화예술의 사회적 가치와 후원의 당위성에 대한 사회적 인식이 정립되지 않은 상태에서 문화예술후원매개전문가가 사회적 정체성을 갖는 것은 한계가 있음.
- 국내 예술계 현장에서 문화예술후원매개를 본업으로 하는 사람은 거의 없으며, 학계, 정책적 용어에 가까운 것이 현실임. 문화예술후원매개의 중요성을 사회에 알리는 상징적 의미로서 의미가 더 큼.
- 문화예술후원을 매개하는 현업에서 ‘후원’이라는 단어를 사용한 직업 명칭은 후원을 유치하겠다는 목적성이 강하게 전달되어 매개활동의 리스크가 될 수 있으므로, 직업적 명칭은 재고해 볼 필요가 있음.
- 문화예술후원매개자의 정체성을 정교하게 정의하여, 문화예술후원매개자의 성장을 위한 역량 및 커리어 개발로 연결하는 것이 필요함.
- 심층 면접조사에서 도출된 공통 키워드인 ‘공공, 예술참여’를 좀 더 구체화하여, 직업적 정체성을 명확하게 규명하면 실질적인 필요자원과 연계할 수 있을 것임.

□ 문화예술후원매개전문가의 필요역량

- 문화예술후원매개자는 후원사 니즈에 맞춰 다양하고 대안적인 협력 방안을 순발력 있게 제시할 수 있는 높은 기획 역량 기초로, 기업에 대한 이해와 커뮤니케이션, 네트워킹 역량이 통합된 멀티플레이어로서 축적된 프로젝트 경험을 통한 신뢰도가 있어야 가능한 업임.
- 사업 기획과 실행, 평가, 리포팅, 성과 홍보 등 전체 프로젝트를 거시적으로 볼 수 있는 전략적 기획력이 필요함.
- 문화예술후원매개자는 자원을 전략적으로 문화예술과 연결할 수 있는 코디네이터가 되어야 하며, 자원을 매개하는 과정에서 기업과 문화예술 각 섹터의 이해관계를 조율하고 갈등을 해소할 수 있는 이중언어를 구사할 수 있어야 함.

□ 문화예술후원매개전문가 확산 장애 요인

- 공공문화예술 지원기관 중 기부금 관련 규정과 전담 조직이 있는 기관은 거의 없음. 문화예술후원매개자 확산의 장애 요인인 처우 측면에서는 안정적인 여건이지만, 정책 지원 사업이 우선순위이고, 정책변화에 따른 변동성과 순환보직 인사체계로 문화예술후원매개자로 성장하는 데 한계가 있음. 따라서 해외의 사례처럼 공연장과 예술단체를 중심으로 문화예술후원매개자 양성을 지원하는 것이 현실적임.
- 민간후원매개단체와 지역문화재단은 문화예술매개에 대한 의지와 외부 수요가 있어도 실행인력이 부족하고, 양질의 인력을 확보하기 어려워 시행착오가 큼. 또한, 신규 인력을 채용해도 성장시킬 수 있는 체계화된 단계별 교육 시스템을 갖추기 어려워 매개자 확산이 제한됨.

□ 문화예술후원매개전문가 확산을 위한 우선순위 개선과제

○ 조직 내부적 과제

- 공공문화예술기관은 개인 단위 매개전문가 양성보다는 후원매개 기능을 강화하고, 직무 보수교육을 지원하는 한편, 문화예술후원매개자의 역량과 네트워크가 인사이동 시 조직에서 지속성을 갖도록 하는 환류 체계 개선이 필요함.
- 문화예술후원매개 활동과 매개자에 대한 기관 경영자의 인식 개선이 중요함. 또한, 5~10년 이상의 장기적 시각과 거시적 프레임으로 문화예술후원매개전문가의 육성 계획을 수립하고 적절한 직무배치와 역량개발, 코칭, 임파워먼트, 내재화, 고도화를 강화할 수 있는 리더의 역량이 중요함.

○ 사회, 정책적 과제

- 문화예술후원매개전문가 확산의 주요 장애 요인은 단기. 비연속적 지원으로, 단기 교육 프로그램을 통한 확산은 한계가 있음. 매개자 인력풀을 구축해 관리하고, 실무경험을 통해 지식과 역량이 체화되도록 장기 육성 트랙과 파견, 채용 연계 등 커리어 개발까지 적극적 인적 투자가 필요함.
- 매개자 확산을 계량화하여 양적 확대를 목표로 하는 것은 의미가 없으며, 전문직군으로 직업적 발전을 위해서는 충분한 시간이 필요함.
- 개인이나 단체 등 선두주자를 발굴, 사례를 확산하여 벤치마킹 및 팔로우를 활성화하는

방안이 효과적일 것으로 사료됨.

- 예술현장의 후원매개자 수요가 분명히 있으나, 우선순위는 아님. 예술인력지원과는 별도 트랙으로 여러 단체 순환적 파견 등과 같은 유연성 있는 지원이 필요함.
- 문화예술후원매개자들의 구심점 역할을 할 수 있는 허브 조직이 필요함. 대외적으로 선언적 의미, 사회적 위상이 중요하므로 초기 공공기관의 주도적 역할이 필요함.
- 중간지원조직이 투입 예산 대비 단기 산출 등 단기적 평가대상이 되어서는 안 됨. 예술가 재교육, 리서치 가능 강화가 필요함.
- 매년 배출되는 수많은 예술전공자 중 예술가로 활동할 수 있는 졸업생은 매우 소수이며, 이들의 실업 문제에 대한 대책 및 일자리 개발이 필요함. 대학에서도 공감하고 있는 이슈이므로, 대학과의 적극적 협력을 통해 교육 커리큘럼의 변화가 필요함.
- 문화예술후원 단체 인증의 진입장벽(3년 이상 실적 필요 요건 등)은 후원매개단체 확산에 장애 요인이 되고 있음. 예비단계 지원 등의 조정이 필요함.
- 문화예술에 대한 기부가 확대될 수 있도록 우호적 정책지원이 필요함. 문화예술후원매개자 양성과 전문인력 육성에 대한 정책적 근거가 될 수 있는 법적 조항 추가와 지자체 조례 반영이 필요함.
- 문화예술후원매개전문가 자격증 도입은 현장의 충분한 수요와 사회적 수용 대책이 선행되어야 함. 전문가로서 충분한 필요역량과 경험을 갖추도록 지원하고 검증하는 법적, 제도적 장치도 함께 마련되어야 함.
- 장기적 관점에서 매개자 양성 및 매개자 채용 조직에 따른 변화를 관찰한다면 정부 예산의 직접지원보다 현장의 파급효과가 훨씬 클 것으로 예상함.

□ 문화예술후원매개전문가의 지역 확산방안

- 수도권에서도 문화예술후원매개자가 정착되지 않은 상황에서 지역 확산은 시기상조임. 지역 문화예술후원매개 활동 활성화와 매개자의 확산을 위해서는 문화예술의 가치 확산과 인식 개선이 선행되어야 할 과제임.
- 지역 공공재단의 경우 민간 기부금 확대가 경영평가에 긍정적으로 반영되고, 기관 기획사업 시 활용할 수 있는 유연성 등의 이점이 있음. 지역 문화예술 단체의 대부분이 지자체 지원금에 의존하고 있어, 자원 다양성 확보가 필요함. 이러한 문화예술후원 유치의 필요성과 매력도에 대한 인식이 높아지면 후원매개 활동과 매개자 확대의 가능성이 높아질 것임.
- 지역거점 문화예술기관·단체들이 문화예술후원매개 업무를 주요업무로 인식하고 매개

전문가를 고용하거나 내부 인력을 양성, 배치 등의 인식 전환과 실행이 가능하도록 지역 문화예술후원 촉진을 위한 순회 전문강좌 개최, 후원매개 우수기관 및 후원매개전문가 시상제도 도입 및 활동백서 발간 등 정책적 촉진 지원의 뒷받침이 필요함.

- 지역별 여건의 편차가 크기 때문에 지역 단위 허브 역할을 할 수 있는 후원매개 전문기관 및 협의체의 전국적 확산이 필요함. 또한, 전경련, 한국메세나협회 등과의 협력으로 지역 기업 모임, 지역 네트워크 지회와의 연결 등의 지원과 지역특성화 매칭펀드 확대 등을 통해 주체적으로 매개활동이 활성화될 수 있도록 지원해야 함.
- 지역문화재단 대표, 지자체장의 관심도에 따라 변동성이 매우 큼. 기관장의 관심도가 높다면, 자원들을 마중물로 활용해 주민들이 참여를 이끌어내고 일정 규모의 모금을 어렵지 않게 실현할 수 있음.
- 문화예술후원을 매개할 수 있는 지역 인적자원 발굴과 확보가 중요함. 문화예술 분야에 관심도가 높은 지역 청년들을 발굴하고 새로운 시각의 프로젝트를 지원하여 자생적으로 성장할 수 있도록 지원하는 방안도 고려 필요함.
- 기업 외 후원 주체를 다각화하고, 지역자산가 등 개인기부 유치와 다양한 기부방법 개발 등 지역 특성에 맞춰 문화예술 후원을 확대할 수 있는 다양한 방법이 모색되어야 함.

□ 문화예술후원매개전문가의 미래경쟁력

- 문화예술계는 코로나19를 거치며 크게 위협받았지만, 충성고객이 확대되고 단단해지는 긍정적 변화도 있었음. 이러한 흐름에 따라 향후 문화예술 현장에서 문화예술후원매개자에 대한 다양한 수요도 확대할 것으로 예상함.
- 기존 구조와 조직의 범위에서 문화예술후원매개자를 확산하는 데는 한계가 있음. 문화예술 분야에서도 기존의 틀과는 다른 접근으로 창업된 기업가형 스타트업의 스케일 업을 통해 100~200명 이상을 고용할 수 있는 플랫폼이 만들어질 수 있어야 함.

제1절 문화예술후원매개전문가 인력양성 및 전문성 강화를 위한 교육훈련프로그램의 체계화 및 확대 방향

□ 기존 교육훈련 프로그램의 체계화 및 전문성 강화를 통한 교육훈련 프로그램 설계

○ 문화예술후원매개 전문인력 양성을 위한 교육훈련 프로그램은 정부주도형으로 이루어지고 있으며, 대표적으로 한국문화예술위원회의 <아트너스>와 예술경영지원센터의 <아트펀드레이저>가 있음.

- 한국문화예술위원회는 문화예술후원매개 활성화를 위한 대안 중 하나로 전문인력 양성 교육훈련 프로그램을 2020년부터 운영해옴.
- 예술경영지원센터는 문화예술활성화법 제정에 따른 전문예술법인의 재원조성 역량강화를 위한 목적으로 2010년부터 '모금스쿨' 교육훈련프로그램을 운영하였으며, 2017년부터는 교육훈련체계와 교육 명을 변경하여 <아트펀드레이저 양성사업>을 운영하고 있음.

○ <아트너스>와 <아트펀드레이저 양성사업>은 (예비)인력 양성을 위한 교육 성격을 가짐.

- 한국문화예술위원회는 교육 초기 단계부터 문화예술후원 매개 분야의 (예비)인력 양성을 위한 교육훈련 프로그램을 운영하고 있음. 공공문화재단 종사자, 예술단체 등 현직 문화예술 분야 종사자가 일부 포함되어 있으나, 문화예술후원매개 관련 경력자가 소수이고, 문화예술후원 전반에 대한 기초이해부터 기획, 실습 등을 모두 아우른다는 차원에서 (예비)인력양성에 기초한 프로그램이라 봐도 무방함.
- 전문인력 교육이 제도권 내에서 이루어지는 교육(2년 이상의 학교 교육, 특성화 고교, 대학 교육, 대학원 교육)을 의미하며, 전문인력 양성은 비제도권 교육을 포괄한다는 것을 고려할 때, 현재 한국문화예술위원회와 예술경영지원센터에서 운영하는 교육훈련프로그램은 (예비)인력 양성을 위한 제도라 볼 수 있음.
- 한편, 예술경영지원센터는 초기 <모금스쿨> 교육과정에서는 문화예술기관 및 단체, 전문예술법인 및 단체, 예술기관 및 단체 소속의 종사자를 대상으로 재원조성 역량강화를 위한 교육훈련의 목표를 가졌으나, 2017년 아트펀드레이저 양성사업 실행 이후부터는

문화예술후원 부문에 관심이 있는 예비인력까지 포함하여, 인력양성을 위한 교육훈련 제도의 방향으로 이어지고 있음.

- 교육대상자의 혼란 방지를 위한 교육훈련 명의 통일화 및 차별화된 교육훈련 체계 운영
 - 현재 <아트너스>와 <아트펀드레이저 양성사업>은 교육대상자 모집공고를 통해 현직 종사자를 비롯하여, 문화예술후원매개 분야에 관심 있는 사람 등에 대하여 별도의 구분 없이 교육대상자로 선정하고, 전문인력 양성을 위한 교육훈련을 제공하고 있음.
 - 이는 가외성(redundancy)의 측면에서, 두 교육훈련 프로그램이 상호보충적인 기능으로 작용할 수 있으나, (예비)교육훈련 참여자의 입장에서는 두 교육훈련 프로그램을 중복 이수하는 등의 혼란을 야기할 수 있음.
 - 이를 방지하기 위해서는 ‘문화예술후원매개전문가’와 ‘아트펀드레이저’로 사용되는 문화예술후원매개 전문인력을 지칭하는 용어를 통일시킬 필요가 있으며, 교육훈련을 통해 배출된 (예비)인력이 관련 직무에 실제 채용까지 이어지기 위해 현업에서도 통용될 수 있는 직업명으로 구체화할 필요가 있을 것임.
 - 또한, 교육훈련의 효율성 및 효과성 강화를 위하여 한국문화예술위원회와 예술경영지원센터 간의 협의를 통한 차별화된 교육훈련 목표와 내용을 설정할 필요가 있을 것으로 보임. 가령, 한국예술위원회에서 운영하는 <아트너스>는 문화예술후원매개 분야의 (예비)인력 양성을 위한 기초훈련과 현장 전문성을 높이기 위한 실습을 중심으로 교육훈련 서비스를 제공하고, 예술경영지원센터에서는 현직 종사자의 재교육 기능에 초점을 둔 교육훈련을 제공하는 등의 내용으로 교육 이수 로드맵을 조정하여 교육 참여자들의 혼선을 예방하고 적합한 교육을 받도록 하는 방안을 고려해볼 수 있음.

- 문화예술후원매개 전문인력의 전문역량 세분화를 통한 교육훈련프로그램 설계 필요
 - 문화예술후원매개 분야 전문인력 양성을 위한 대표 교육훈련 프로그램인 한국문화예술위원회 <아트너스>와 예술경영지원센터 <아트펀드레이저 양성사업>은 하나의 교육과정 안에서 교육내용의 난이도를 세분화하여 기초 및 심화 과정을 운영하고 있음. 이러한 인력양성을 중심으로 한 문화예술후원매개 분야의 인력양성과 전문가 양성 교육 운영체계를 분리하여 전문가영역에서 필요한 교육훈련 과정을 별도로 개설할 필요가 있음.
 - 문화예술후원매개 업무는 현장을 중심으로 한 실무지식과 스킬이 업무수행 능력에 중요하게 작용한다는 점을 고려하여, 전문가에 진입하기 위한 심화 교육훈련이 필요함. 전문가 양성을 위한 교육훈련은 문화예술후원매개전문가의 직무역량의 세분화에 따른 영역별 교육과정으로 개발 및 운영할 필요가 있음.

- 무엇보다, 현재 문화예술후원매개 관련 직무에 종사하고 있는 재직자와 교육훈련을 통해 새롭게 유입되는 문화예술후원매개전문가 예비인력들은 문화예술후원매개에 대한 직무역량을 구체화하여 역량별 세분화된 교육훈련과정을 별도로 개발 및 운영할 필요가 있을 것임.

□ 현직 종사자의 전문성 강화를 위한 교육훈련 기회의 확대

○ 본 연구에서 수행한 설문조사 결과, 응답자의 63.4%가 ‘문화예술후원매개 관련 훈련(지식) 더 필요함’을 선택하여, 교육훈련을 우선적인 필요자원으로 인식하였음. 이러한 응답 결과는 문화예술후원매개에 관심이 있는 예비인력뿐만 아니라, 현재 관련 직무종사자를 대상으로 한 재교육 프로그램이 확대될 필요성을 시사함. 또한, 심층 면접조사와 전문가 그룹 검토에서도 예비인력의 양성뿐만 아니라, 현직 종사자를 대상으로 한 교육훈련의 필요성과 교육기회의 확대가 중요한 의견으로 제시되었음.

- 현재 한국문화예술위원회의 <아트너스 클럽>과 예술경영지원센터의 <아트펀드레이저 양성사업>은 현직종사자 및 예비인력을 포괄하여 공통 교육과정 내에서 단계별 심화 교육훈련 서비스를 제공하고 있음.
- 문화예술후원매개전문가의 직업(군) 확산을 위해서는 문화예술후원매개 부문의 미래인력 확보와 현직종사자의 전문역량 강화가 중요하며, 이를 위해서는 현재 수도권 중심으로 개설되어있는 공공 교육훈련과정을 지역으로 확장하여 운영할 필요가 있음.
- 이를 위해서는 대학과의 MOU를 통한 문화예술후원매개 관련 강의 개설 및 학위연계 방안을 검토할 필요가 있으며, 각 지역 메세나협회, 문화예술후원매개단체, 지역문화재단 등의 기관과 연계하여 문화예술후원매개 교육훈련 프로그램 운영과 양질의 강사 발굴 및 파견 등의 지원이 필요함.
- 본 보고서에서 조사된 미국의 경우, 전문 아트펀드레이저의 양성을 위하여 대학기관을 통한 NME 학위과정을 운영하고 있으며, 비학위과정 대상자를 위해 정부와 지자체의 자금지원을 통해 운영되는 비영리기관의 교육훈련사업을 운영하고 있음. 또한, 기금모금협회에서는 펀드레이징 관련 전문교육훈련 프로그램 개발, 교육자원 및 멘토링 프로그램 등의 개발을 지원하며, 펀드레이저 직업(군) 확산을 위한 공인인증자격제도인 CFRE를 운영하고 있음.
- 영국 또한, 대학과의 컨소시엄을 구축하여 문화예술후원 관련 교육훈련 프로그램을 운영하고 있으며, 참여자 관심 분야, 직급 및 직책에 따른 프로그램을 운영하고 있음.

- 한편, 프랑스는 매개자 양성을 위해 국립 및 사립 대학기관을 통해 학위과정의 교육훈련 과정을 운영하고, 국공립 및 사립 예술기관에서 재교육 훈련을 담당하고 있음, 일본은 우리나라와 유사한 흐름에서 문화예술매개자의 세부역량 중 하나로 재원조성, 기부 및 후원, 마케팅, 비영리경영 등을 포괄하고 있으며, 문화예술매개자 양성의 제도 과정에서 관련 교육훈련을 받고 있음.

○ 국내 문화예술후원매개전문가 양성을 위한 교육훈련의 확대는 기존 문화예술매개자 양성 정책의 흐름을 고려하여, “예술경영”, “예술 행정”, “예술기획” 등의 관련학과가 개설된 대학기관을 중심으로 문화예술후원매개 관련 교육훈련프로그램을 증설하는 방안을 우선 고려해볼 수 있음.

- 현재 국내 대학기관에서 ‘문화예술후원’, ‘기부’, ‘재원조성’을 별도 학과로 개설하여 운영하는 학제(대학교, 일반대학원, 사이버 대학, 기타 대학 등)는 없으며, 대부분 문화예술경영 관련 학위과정 아래 후원, 기부, 재원조성 등에 관한 세부교과목을 운영하는 것으로 나타남 (교육통계, 검색일: 2022.12.20.). 현재 ‘문화예술경영’, ‘예술경영’, ‘예술 행정’학과가 개설된 대학 교육기관은 총 35곳으로 학제별 구분에 따라 대학교 6곳, 사이버대학(대학) 5곳, 일반대학원 6곳, 전문대학 1곳, 특수대학원 19곳으로 구성되어 있음(<표 4-1> 참고).
- 상위 학과를 우선하여 대학과의 연계를 통한 문화예술후원 교육훈련프로그램 학위 및 비 학위 프로그램 지원방안을 검토해볼 수 있으며, 이를 위해 문화예술후원매개전문가의 필요역량을 기반으로 교육훈련 가이드라인 보급 및 교육자원 등의 개발이 선행되어야 함.

■ <표 4-1> 국내 문화예술경영학과 설치 현황

학제	학교명	대계열	학과명
대학교	가톨릭대학교	사회계열	문화예술경영전문기용복합전공
대학교	대구가톨릭대학교	사회계열	문화예술경영전공
대학교	동덕여자대학교	사회계열	문화예술경영전공
대학교	상명대학교	인문계열	문화예술경영학과
대학교	상명대학교	예체능계열	예술학부 문화예술경영전공
대학교	성신여자대학교	인문계열	문화예술경영학과
사이버대학(대학)	경희사이버대학교	인문계열	문화예술경영학과
사이버대학(대학)	서울디지털대학교 ⁵⁹⁾	인문계열	문화예술경영학과
사이버대학(대학)	서울사이버대학교	인문계열	문화예술경영학과
사이버대학(대학)	고려사이버대학교	인문계열	문화예술경영학과
사이버대학(대학)	송실사이버대학교	사회계열	연예예술경영학과
일반대학원	상명대학교 대학원	사회계열	공연예술경영학과
일반대학원	신라대학교 대학원	사회계열	문화예술경영학과
일반대학원	중앙대학교 대학원	사회계열	문화예술경영학과
일반대학원	한남대학교대학원	사회계열	문화예술경영학과
일반대학원	호남대학교 일반대학원	사회계열	문화예술경영학과
일반대학원	홍익대학교 대학원	사회계열	문화예술경영학과
전문대학	서울예술대학교	사회계열	예술경영전공

특수대학원	제주대학교경영대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	경희대학교경영대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	경희대학교경영대학원	사회계열	문화예술경영학과(박물관·미술관 경영전공)
특수대학원	경희대학교경영대학원	사회계열	문화예술경영학과(공연예술경영전공)
특수대학원	경희대학교경영대학원	사회계열	문화예술경영학과(문화예술정책전공)
특수대학원	단국대학교 문화예술대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	동국대학교 문화예술대학원	사회계열	예술경영학과
특수대학원	상명대학교 문화기술대학원	사회계열	공연예술경영학과
특수대학원	성공회대학교문화대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	성균관대학교 미디어문화융합대학원	사회계열	문화예술경영전공
특수대학원	세종대학교 융합예술대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	전주대학교 경영행정대학원	사회계열	예술경영학과
특수대학원	중앙대학교 예술대학원	사회계열	예술경영학과
특수대학원	추계예술대학교 문화예술경영대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	한남대학교사회문화 행정복지대학원	사회계열	문화예술경영학과
특수대학원	홍익대학교 문화예술경영대학원	사회계열	문화예술경영전공
특수대학원	청운대학교 대학원	예체능계열	문화예술경영·MICE학과
특수대학원	경희사이버대학교 문화창조대학원	사회계열	문화예술경영전공
특수대학원	영남대학교 문화예술디자인대학원	사회계열	예술행정학과

*출처: 교육통계(2022.4.1.)

제2절 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 필요성과 역할

□ 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 필요성

- 문화예술후원매개전문가가 예술단체, 예술가를 매개하는 후원프로젝트를 기획하여 후원사를 설득하여 실제 후원을 유치하고, 이를 지속적으로 유지하는 데에는 상당한 전문성과 경력이 요구됨.
 - 후원에 대한 의사결정을 내릴 수 있도록 후원사의 내외부 경영상황과 우선순위 니즈를 파악하고, 후원사를 설득할 수 있는 전략적이고 창의적 기획과 특수한 언어를 이해하고 이를 활용하는 커뮤니케이션 능력이 있어야 함.
 - 다양한 후원 주체, 예술단체, 예술가에 대한 충분한 식견과 폭넓은 네트워킹이 필요하며, 후원매개 프로젝트의 기획부터 종결까지 실제 실행한 다수의 경험을 토대로 상이한 이해관계에서 노련한 조율과 리스크 해소가 가능해야 함.

- 문화예술후원매개전문가의 육성을 위해서는 체계적이고 단계적 지원과 자원, 장기적 시간이 필요함. 이로 인해 공공문화예술 지원기관이나 민간단체, 예술단체 운영환경에서는 문화예술후원매개전문가의 성장과 육성에 한계가 있음.
 - 본 연구 조사에 따르면 공공기관의 경우, 문화예술후원 유치에 대한 기관장의 인식 편차가 크며, 민간 기업과의 파트너십 구축 및 후원금 유치가 주요업무 목표가 아니므로 기존 조직 내에서 전담조직을 만들어 문화예술후원매개 활동을 활성화하고, 문화예술후원매개자를 육성하는 데 어려움이 있음.
 - 민간문화예술후원매개단체와 예술단체는 내부 인력과 자원이 부족하며, 양질의 신규 문화예술후원매개자를 확보하기 어려움. 신규인력 채용 시에도 성장시킬 수 있는 체계화된 교육이나 기존 인력의 재교육 시스템을 갖추기 어려워 매개활동 확대가 제한되고 있는 상황임.

- 이러한 문화예술후원매개전문가의 요건과 현장 상황을 종합해 볼 때, 문화예술후원매개전문가의 확산을 위해서는 예술단체·예술가·공공기관·민간후원매개단체·기업 사이에서 문화예술후원매개 전문인력의 육성과 지원하고, 이들의 자생적인 문화예술후원매개 활동 활성화를 위한 생태계 환경을 조성할 컨트롤타워 조직의 필요성이 제기됨.

□ 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 역할

- 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 문화예술후원매개전문가의 육성 및 확산 사업을 총괄 관리·감독하며, 문화예술후원매개단체와의 협력체계를 구축하여 문화예술후원매개전문가의 확산과 생태계 기반을 조성하는 역할을 담당함.
 - 문화예술후원매개전문가의 확산 및 활동을 위한 정책 수립 및 제도 개선, 문화예술후원매개전문가의 양성을 위한 교육훈련과 재교육, 기업·기업공익재단 및 예술단체·예술가, 문화예술후원매개전문가 간 네트워킹 확대와 연계, 문화예술후원매개단체·유관 지원기관 간의 연대와 협력체계 구축, 문화예술후원매개 관련 정보 축적 및 오픈 플랫폼 운영, 문화예술후원에 관한 사회적 인식 개선 등 문화예술후원매개전문가의 확산과 이들의 활동을 전방위적으로 지원하는 역할을 수행할 수 있어야 함.

◀(그림 4-1) 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 역할과 협력 네트워크



- 문화예술후원매개전문가의 육성을 위해 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 문화예술후원의 특수성 및 문화예술후원매개전문가의 필요역량에 대한 이해를 바탕으로, 중립적인 위치에서 단계별 성장 로드맵을 통해 체계적 지원을 할 수 있어야 함.

- 문화예술후원매개전문가의 육성을 위해서는 문화예술후원매개 활동에 필요한 기초 지식 습득과 직무역량 강화 훈련부터 전문적이고 심화된 교육훈련 과정까지 단계별 교육 프로그램을 제공하는 한편, 실제 문화예술후원매개 현업에서 전문가로 활동할 수 있도록 네트워크 풀을 구축하여 현업의 특성을 고려한 실제적인 업무 스킬과 후원사와의 전략적 커뮤니케이션 역량 등을 도제식으로 실무 트레이닝 받을 수 있도록 해야 함.
 - 또한, 멀티플레이어가 되어야 하는 문화예술후원매개전문가에게 문화예술후원매개 프로젝트의 기획부터 종결까지 경험하는 현장경험이 필수적이므로, 예술단체·공공기관·민간 후원매개단체·기업·기업 공익재단과의 협력을 통해 인턴십을 지원하고, 신규 문화예술 후원매개전문가를 필요로 하는 조직에 육성 혹은 재교육을 받은 양질의 인력이 채용될 수 있도록 연계해야 함.
 - 기존 구조, 조직 범위에서 문화예술후원매개자를 확산하는 데는 한계가 있음. 기존의 틀과는 다른 접근의 새로운 아이디어를 가진 문화예술 분야의 스타트업의 창업 지원과 교육, 초기 재정 지원, 멘토링 등 인적지원, 공간지원 등 다양한 형태의 자원연계, 성장 지원 등이 필요함. 이러한 문화예술 분야의 스타트업의 성장과 스케일 업은 장기적으로 더 많은 문화예술후원매개자를 자생적으로 육성, 확산할 수 있는 플랫폼 역할을 할 수 있음.
- 문화예술후원매개전문가의 지속적이고 자생적 확산을 위해서는 원활한 후원매개 활동을 위한 환경의 조성이 필요함.
- 본 연구의 심층 면접조사, 설문조사, 전문가 검토에서 공통적으로 드러난 내용과 같이 문화예술후원매개전문가 확산의 가장 큰 장애 요인은 문화예술후원과 문화예술후원매개자에 대한 사회적 인식의 부족임. 한국문화예술위원회, 한국메세나협회 등 관련 기관의 노력으로 수도권을 중심으로 한 대기업들의 문화예술 가치와 후원의 필요성에 대한 인식은 높아졌지만, 여전히 제한적인 것이 현실임. 사회복지 분야, 사회적경제 분야의 사례처럼 문화예술의 가치와 사회적 필요성, 후원의 당위성에 대한 인식을 높이는 적극적인 대(對)국민, 대(對)기업 홍보 활동이 펼쳐질 수 있도록 정책적 뒷받침과 실행 예산지원이 필요함. 이와 함께 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 문화예술후원이 활성화될 수 있는 환경을 구축하기 위해 문화예술후원의 가치와 효과성을 구체적으로 가시화할 수 있는 사례와 지표 등을 개발, 공유하며, 문화예술후원매개전문가가 조직 내외부에서 충분히 지지를 받을 수 있도록 각 조직의 리더와 후원사, 잠재 후원사들의 인식을 개선할 수 있는 다양한 실행방안 개발이 필요함.
 - 문화예술후원매개 활동이 확대, 발전하기 위해서는 문화예술후원매개전문가들의 개인적

역량개발 노력과 자생적 성장이 중요함. 이를 위해서는 문화예술후원매개전문가들의 지식 기반 역할을 할 수 있는 오픈된 정보뱅크 시스템을 구축하고, 문화예술후원매개 활동에 필요한 다양하고 시의성 있는 정보와 콘텐츠, 제도의 조사와 개발, 유의미한 국내외 문화예술후원매개 사업 사례를 축적하여 문화예술후원매개전문가들에게 유용한 지식 자원을 지속적으로 제공해 주는 것이 필요함.

- 또한, 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 기업·기업 공익재단 및 예술단체·예술가, 문화예술후원매개전문가 간 네트워킹을 확대하고 연계하는 역할이 필요함. 대기업·사기업·외국계 기업군, 산업군, 기업 출연 공익재단 등 공통 이슈를 공유하며 논의할 수 있는 그룹별 기업 후원사 및 잠재 후원사들의 네트워크 그룹 모임을 만들어 문화예술 및 후원에 대한 인식을 높이고, 문화예술후원매개전문가와 연계하는 브릿지 역할이 필요함. 다양한 예술단체·예술가와 네트워킹은 문화예술후원매개 활동 범위의 폭을 확대할 수 있는 기반이 될 수 있음. 유사한 이슈를 경험하고, 고민하는 문화예술후원매개전문가 간의 피어코칭(Peer Coaching)과 현장에서 시행착오를 먼저 거쳐왔던 선배 전문가들의 조언을 받을 수 있는 문화예술후원매개전문가들의 네트워크 구축 및 활성화 지원도 필요함. 이러한 네트워크는 오프라인 모임과 함께 소셜네트워크서비스(SNS) 메시지의 활용방안도 검토해 볼 수 있음. 기업 사회공헌·CSR·ESG 실무자 600여 명이 참여하고 있으며, 지속가능경영·임팩트투자·사회복지 등 주제별 소모임을 운영하는 카카오톡 ‘All that CSR’ 단체 카톡방이 참고 사례가 될 수 있음.
- 마지막으로, 문화예술후원매개전문가와 이들의 활동에 대한 위상과 성취감을 높일 수 있도록 문화예술후원 우수기업·기관 뿐 아니라, 벤치마킹 대상이 될 수 있는 우수한 문화예술후원매개단체와 후원매개전문가, 후원매개사업 등을 다양하게 시상하고 홍보하는 역할이 필요함.

□ 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 운영 방안

- 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 운영 주체 및 방법은 다음 <표 4-2>와 같이 한국문화예술위원회 등 공공기관 산하조직 구축형, 한국메세나협회 등의 기존 민간단체 위탁 협력형, 신규 전담 민간단체 설립 지원형 등을 고려해 볼 수 있음.
 - 각 유형별 장단점이 있으나, 본 연구와 심층 면접조사와 전문가 감수 결과와 같이 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 초기 구축 시에는 선언적 의미, 사회적 위상이 중요성이 크므로 공공기관 주도의 적극적 참여와 역할이 필요함.

- 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직이 문화예술후원매개전문가를 위한 정책 수립과 제도 개선, 육성 및 재교육, 문화예술후원매개 활동 촉진을 위한 네트워크 구축과 연구조사, 홍보의 기능이 가능하기 위해서는 역량 있는 인적구성이 필수적임. 이를 위해 주요 역할부서에서 문화예술과 기업, 공공에 대한 이해를 토대로 실제 현업에서 다양한 문화예술후원매개 프로젝트 경험과 다방면의 네트워크를 축적하고, 대외 협업 능력이 우수한 경력직 전문가가 주축이 되어야 하며, 주요 예술 장르별 지식과 경험, 네트워크가 있으며 커뮤니케이션 역량이 있는 구성원들이 필요함. 또한, 정책개선과 문화예술 및 모금분야의 트렌드 분석이 가능한 연구원과 홍보 및 캠페인 전문가의 영입도 필수적임. 아울러 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직 운영의 건전성과 투명성을 위한 감독자의 역할과 지속적이며 발전적 운영을 위한 사회적·정책적 지지자의 역할을 해 줄 수 있도록 권한과 역량, 역동성이 있는 이사진 선임이 필요함.

- 문화예술후원의 활성화와 문화예술후원매개전문가의 확산을 위해서는 문화예술후원 매개전문가 컨트롤타워 조직이 유사한 목적의 사업을 운영하는 예술경영지원센터, 한국매세나협회 등의 기관과 소모적 경쟁 관계 구축이 아닌 상호보완적인 관계를 구축할 수 있도록 협력체계 구축과 역할 분담이 필요함.

- 문화예술후원매개전문가 및 매개활동의 지역적 확산을 위해서는 각 지역의 특수성에 대한 이해를 토대로 한 실행력 있는 지역거점 문화예술후원매개단체가 발굴되어 안정적이고 지속적으로 성장해 뿌리내릴 수 있도록 해야 함. 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 탑다운 방식으로 기획된 사업과 예산을 지원하기보다는 지역거점 기관과의 긴밀한 협력을 통해 지역 문화예술후원매개전문가를 발굴, 육성하고 지역거점 기관이 능동적, 자생적으로 후원매개활동을 활성화할 수 있도록 여건 개선을 위한 후방지원이 필요함.

- 문화예술후원매개 활성화를 위한 건강한 생태계 환경 구축은 단기간 내에 이루어질 수 없으며, 중장기 전략을 구축하고 단계적으로 시행착오를 보완하면서 실행되어야 함. 따라서, 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 투입 예산 대비 단기적, 양적 결과 창출 등의 평가대상이 되어서는 안 되며 장기적이고 충분한 투자적 지원이 필요함.

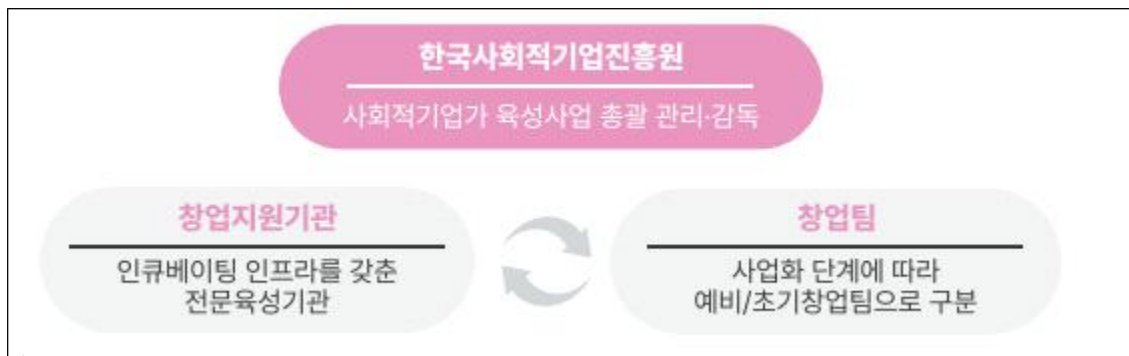
■ <표 4-2> 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직유형(안)

구분	공공기관 산하조직 구축형	기존 민간단체위탁 협력형	신규 전담 민간단체 설립 지원형
장점	-문화예술후원매개 및 매개자 중요성에 대한 선언적 의미가 큼. 사회적 위상, 신뢰도 높음	- 기존 조직 인프라, 자원, 네트워크 활용 통한 초기 비용 절감	- 집중적 사업계획 및 운영 실행 가능
단점	-기관장, 내부 이슈에 따른 변동 가능성 있음	-위탁단체의 기존 주요 목적 사업 대비 우선 순위로 떨어져 집중적 사업 추진 한계 -위탁운영 종료 및 위탁운영사 변경 시 축적된 노하우 및 역량, 네트워크 승계가 제한됨	- 초기 조직설립 및 운영 시스템 구축에 시간과 비용 소요 - 조직장, 운영 인력 등의 과오로 시행착오 발생 가능성 높음

제3절 문화예술후원매개 분야 벤치마킹을 위한 사회적경제 분야 사회적기업가 육성 지원체계 사례

- 사회적경제 분야의 사회적기업가 육성 및 확산 지원체계와 사업은 문화예술후원매개전문가의 확산에 필요한 제도적·정책적 기반 마련과 컨트롤타워 조직 구축, 지역 확산을 위한 전국 단위 실행 네트워크 기관과의 협력 방안 모색, 문화예술후원매개전문가의 발굴과 성장 지원, 확산방안 모색에 참고 사례가 될 수 있음.
- 「사회적기업 육성법」 제20조제4항제1호(사회적기업가 양성과 사회적기업 모델 발굴 및 사업화 지원)을 추진근거로 하여, 한국사회적기업진흥원이 사회적 가치를 창출하는 사회적기업가 육성사업을 총괄 관리·감독하는 역할을 담당함.
- 한국사회적기업진흥원은 인큐베이팅 인프라를 갖춘 전국 5개 권역 24개 기관, 복지환경관광 등 8개 특화 분야별 창업지원기관과 협력하여 사회적기업가와 팀을 선발해 사회적 목적 실현부터 사업화까지 창업의 전 과정을 지원하고 있음.
- 2011년부터 단계별 사회적 기업가 성장 지원 프로그램을 통해 6,000여 개의 창업팀이 육성됨.

■ <그림 4-2> 사회적기업가 육성사업 운영체계



*출처: 한국사회적기업진흥원(<https://www.socialenterprise.or.kr/>)⁶⁰⁾

- 사회적경제기업가 육성 및 창업지원은 아래와 같은 4단계 체계를 통해 추진되고 있음.
- 사회적기업가 교육 및 확산 단계: 사회적경제의 지속가능성을 높이기 위해 사회적기업

60) 한국사회적기업진흥원 홈페이지. (<https://www.socialenterprise.or.kr/>, 검색일: 2023.01.09)

가 아카데미를 통해 신규 사회적기업가 입문교육과 기존 사회적기업가 재교육, 강사 육성, 저변 확대를 위한 교사교육과 청소년 교육 등 다양한 대상별 맞춤형 교육과정을 개발하고, 지원하고 있음.⁶¹⁾

- 아이디어 발굴 단계:

- 대학동아리 지원사업: 사회문제를 창의적인 비즈니스 방식으로 해결할 수 있는 활동 계획을 보유한 대학동아리를 발굴해 활동지원금, 멘토링, 교육 등을 지원함.
- 소셜벤처 경영 대회 개최: 소셜벤처의 창의, 혁신적 사회문제 해결 아이디어 발굴, 우수 아이디어 사업화 실현 기회 제공, 총상금 2억원, 국무총리상, 고용노동부 장관상 시상 및 특전 제공)을 운영함.

- 사회적기업가 창업 육성, 성장 지원 단계: 창의적 사회적경제기업 창업 아이디어를 보유한 사회적기업가를 연 1회 모집하여, 본 트랙(초기창업팀·재도전창업팀)과 예비트랙(예비창업팀)으로 구분하여 전국 권역별 창업지원 기관과의 협력을 통해 아래와 같이 성장에 필요한 다양한 지원을 제공함.

- 창업자금: 예비트랙은 팀 당 7백만 원, 본 트랙은 최대 5천만원 내 차등 지원
- 창업공간: 창업지원기관 내 사무공간 입주 가능, 창업활동을 위한 사무공간 ‘소셜 캠퍼스 온’ 17개소 운영
- 멘토링: 상시 담임 멘토를 통한 자문 제공과 현황점검 및 컨설팅, 전문분야별 멘토링 및 전문가 네트워킹 지원
- 교육: 사회적기업가 정신을 기반으로 예비트랙은 창업 기초역량 교육, 본트랙은 창업 및사업화에 필요한 회계, 세무 등 필수교육 제공
- 자원연계: 안정적인 성장을 위한 다양한 자원연계 지원
- 성장 지원: 예비트랙은 최종평가를 통해 다음 연도 초기창업팀 연속 지원 기회 제공, 성장지원센터 전국 소셜캠퍼스온을 통한 후속 지원, 콜라보 지원 프로젝트, 기술 기반 협업 모델 공모전 개최 등

- 예비사회적기업 지정 및 사회적기업 인증

- 예비사회적기업 지정: 인증 이전 단계로 사회적 목적 추구, 수익 창출 등의 실체를 갖춘 사회적기업 연중 1~3차로 지역형, 부처형 지정하여 최대 2년간 재정 지원
- 사회적기업 인증: 취약계층 사회서비스, 지역주민 삶의 질 제고 등 사회적 목적 추구하며, 영업 활동하는 기업을 고용노동부 장관이 인증함. 최대 3년간의 재정 지원(전문인력 인건비, 사업개발비, 사회보험료, 세제 지원 등), 성장 지원(판로지원, 기초경영지

61) 교육과정은 예비창업자 사회적경제 창업 입문과정, 수요 맞춤형 종사자 역량강화 아카데미, 청년 및 사회적기업가 사회적경제 선도 대학 교육 지원, 사회적경제 강사양성과정, 사회적경제 초중고 교사 직무연수, 청소년 사회적경제 캠프, 봉사학습 등으로 구성됨

- 문화예술후원매개전문가의 확산에 필요한 제도적·정책적 기반 마련과 컨트롤타워 조직 구축, 문화예술후원매개전문가의 발굴-육성-자격제도의 도입, 지역 확산을 위한 전국 단위 실행 네트워크 기관과의 협력 방안 등에 대한 모색을 위해 「사회적기업 육성법」에 근거한 사회적기업가 육성 체계 구축, 제반 사업을 총괄 관리·감독하는 기관의 설립과 운영, 인큐베이팅 인프라를 갖춘 전국 24개 기관 및 분야별 지원기관과의 협력을 통한 사회적기업가 육성, 사회적기업가 아카데미를 통한 다양한 대상별 맞춤형 교육과정 개발 및 지원, 발굴-성장-인증의 단계별 전방위 지원 프로그램 지원 등의 사회적기업가 육성 정책 및 지원사업은 의미 있는 벤치마킹 사례가 될 수 있음.

제4절 문화예술후원매개 전문인력 육성을 위한 법률의 개정

- 본 보고서에서는 문화예술후원매개전문가의 양성 및 향후 직업(군)확산을 위한 법적·정책적 제반 근거 마련을 목적으로 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」 및 문화예술 관련 법률을 검토하고, 문화예술후원매개자 개념과의 유사한 전문적 인력의 명칭 및 양성, 활용 등에 관한 시책을 조사·분석하였음.
 - 문화예술후원매개 전문인력에 관한 법적·정책적 기반의 부족은 관련 법률에서 근거조항의 미비라는 사실을 비롯하여 본 보고서에서 수행한 1차 심층 면접, 설문조사, 전문가 검토에서도 반복적으로 제기되는 조직 내외부에서의 문화예술후원매개 인력의 필요성에 대한 낮은 인식에서 기인하는 문제로 볼 수 있음. 설문조사를 통해 문화예술후원매개자에 대한 사회적 인정 인식을 조사한 결과, 응답자들은 평균 2.5/5점으로, 응답자의 40.7%가 인정받고 있지 못하다고 답변하였음.
 - 이는 기존에 정책대상으로서의 문화예술후원매개 전문인력이 상대적으로 관심을 받지 못하고, 현장에서의 문화예술후원매개자 직업적 정체성과 직무 역할의 공유된 개념의 부족으로 인하여 문화예술후원매개자의 직업 활동에서의 한계를 가져왔다는 것을 시사함.
 - 따라서 문화예술후원매개전문가의 확산을 위하여 한국의 문화예술 분야 전문인력 양성 정책의 특징 중 하나인 법률에 근거한 인력양성정책의 경향을 파악하여 문화예술후원매개전문가 직업(군) 확산을 위한 법률 개정에서 활용 가능한 대안을 제시하고자 함.
 - 분석결과 도출된 시사점은 다음과 같음.

- 문화예술 관련 법률은 “전문인력”이라는 명칭을 각 문화예술 세부영역에 관한 업무를 전문적으로 수행하는 인력으로서 명시하고 있으며, 일부 법률에 한하여 별도 명칭을 마련하고 있음.
 - 「문화예술진흥법」, 「문화기본법」, 「지역문화진흥법」 과 같이 기본법의 성격을 가진 법률에서 정의하는 “전문인력”은 창작 활동을 하지 않는 비창작 인력을 의미하며, ‘기획·관리·행정·연구·평가’ 등의 업무를 전문적으로 수행하는 사람으로 규정하고 있음.
 - 그러나 실제 용례 상에서는 법에 명시된 직무 역할을 넘어, “연구·조사·개발·경영·매개·재원조성” 등의 역할을 종합적으로 관할(管轄)하는 사람으로 인식된다(양지연, 2015: 40; 윤소영 외, 2019)는 점을 고려할 때, 전문인력의 직무 역할 및 범위는 확장성을 가지고 있다고 볼 수 있음

- "전문인력"외의 별도의 명칭을 부여하고, 관련 정의 및 개념을 명시하고 있는 개별법률은 「공연법」, 「박물관·미술관 진흥법」, 「도서관법」, 「문화예술교육 지원법」에 해당함.
 - 「공연법」에서는 공연기획, 무대기계, 무대조명, 무대미술, 무대음향 등과 관련된 업무를 전문적으로 수행하는 사람으로서 "공연기획인력"을 명시하고 있음.
 - 「박물관·미술관 진흥법」에서는 "학예사"라는 별도 명칭을 부여하여, 박물관·미술관 사업에서 박물관 자료의 수집, 관리, 보존, 전시, 조사, 연구 등을 전문적으로 수행하는 인력으로 정의하여 역할 범위를 구체적으로 명시하고 있음.
 - 「도서관법」에서는 도서관 및 문헌정보에 관한 학력 및 경력 등의 자격요건을 갖추고 도서관 또는 동법 제3조에 따른 시설에서 근무하는 사람을 "사서"라 명시하고 있음.
 - 「문화예술교육 지원법」은 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서, 동법 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람을 "문화예술교육사"라 명시하고 있음.

- 개별법률에서 규정하고 있는 전문인력의 양성시책에 관한 조항은 아래 <표 4-1>과 같이 5가지 방향에서 추진되고 있음.
 - 첫째, 전문인력의 양성을 위한 전담기관의 지정
 - 둘째, 전문인력의 양성, 활용 및 배치에 관한 사항을 포함한 기본계획의 수립
 - 셋째, 자격제도를 통한 인증
 - 넷째, 전문인력 양성 및 우수인력 유치를 위한 사업 및 시책마련
 - 다섯째, 연합회의 설립

▣ <표 4-3> 전문인력 양성에 관한 주요 법률 내용

구분	법률(명)	내용
전담 양성기관의 지정	문화산업진흥 기본법	제16조(전문인력의 양성) ① 국가나 지방자치단체는 문화산업 진흥에 필요한 전문인력을 양성하기 위하여 노력하여야 한다. ② 문화체육관광부장관이나 시·도지사는 제1항에 따른 전문인력을 양성하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구소, 대학, 그 밖의 기관을 문화산업 전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다.
	공예문화산업진흥법	제9조(전문인력의 양성) ① 국가나 지방자치단체는 공예문화산업을 진흥하기 위하여 관련 분야 전문인력의 양성에 관한 사업을 지원할 수 있다. ② 국가나 지방자치단체는 제1항에 따른 전문인력을 양성하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구소, 대학, 그 밖의 기관을 공예문화산업 전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다. ③ 국가나 지방자치단체는 제2항에 따라 지정된 공예문화산업 전문인력 양성기관에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 전문인력 양성에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.
기본계획의 수립	공연법	제3조(공연예술진흥기본계획 등) ① 국가와 지방자치단체는 공연예술 진흥을 위하여 필요한 계획을 수립하여 시행하여야 한다. ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따라 다음 각 호의 사항이 포함되는 공연예술진흥기본계획을 5년마다 수립하여 시행하여야 하며, 공연예술의 지역적 균형발전을 도모하기 위하여 지방자치단체의

구분	법률(명)	내용
		<p>장은 문화체육관광부장관이 요청할 경우 그 기본계획의 수립과 시행에 필요한 자료를 제출하여야 한다. <개정 2022. 1. 18., 2022. 9. 27.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공연예술인(장애 공연예술인을 포함한다) 육성·지원에 관한 사항 2. 공연기획·무대기계·무대조명·무대미술·무대음향 등과 관련된 공연예술 지원 인력의 양성 및 배치에 관한 사항 3. 공연장 등 공연시설 확충에 관한 사항 4. 체육시설·교육시설 등의 공연장 활용 및 그 지원·장려에 관한 사항 5. 공연예술의 해외진출에 관한 사항 6. 공연산업의 육성에 관한 사항 7. 공연장 등의 안전관리에 관한 사항 8. 그 밖에 대통령령으로 정하는 공연예술 진흥에 관한 주요 사항
	공예문화산업진흥법	<p>제5조(공예문화산업진흥기본계획의 수립·시행 등) ① 문화체육관광부장관은 공예문화산업의 진흥을 위하여 공예문화산업진흥기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공예문화산업의 진흥을 위한 중·장기 기본방향 2. 공예문화산업의 진흥을 위한 제도 및 법령 개선에 관한 사항 3. 공예문화산업의 진흥을 위한 창업 및 제작 지원에 관한 사항 4. 공예품의 품질향상에 관한 사항 5. 공예품의 창작·제작에 필요한 기술에 관한 연구·개발 및 보급에 관한 사항 6. 공예품의 활용 촉진 및 유통 활성화에 관한 사항 7. 공예문화산업 활성화를 위한 기반 조성에 관한 사항 8. 공예문화산업 전문인력 양성에 관한 사항 9. 국제교류 및 해외 진출에 관한 사항 10. 그 밖에 공예문화산업 진흥을 위하여 필요한 사항 <p>③ 문화체육관광부장관은 기본계획에 따라 매년 세부 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>④ 문화체육관광부장관은 기본계획 및 시행계획을 수립할 때에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 하며, 제6조에 따른 공예문화산업진흥위원회의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑤ 문화체육관광부장관은 기본계획과 시행계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 경우 관계 지방자치단체의 장 또는 관련 기관·법인·단체나 개인에게 협조를 요청할 수 있으며, 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</p> <p>⑥ 확정된 기본계획 및 시행계획을 변경하는 경우 제4항 및 제5항을 준용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경미한 사항을 변경하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
	지방문화원진흥법	<p>제3조의2(기본계획의 수립 등) ① 문화체육관광부장관은 지방문화원을 지원·육성하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)와 협의하여 지방문화원의 지원·육성에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지방문화원 육성·발전을 위한 기본목표와 정책방향 2. 지방문화원의 활동에 필요한 전문인력·프로그램·시설·재원 확충 등에 관한 사항 3. 지방문화원과 지역 내 문화예술 기관·단체 간의 협력에 관한 사항 4. 그 밖에 지방문화원의 진흥 및 활성화에 필요한 사항 <p>③ 문화체육관광부장관은 기본계획의 수립을 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 특별한 사정이 없으면 그 요청에 따라야 한다.</p> <p>④ 시·도지사는 기본계획에 따라 시장·군수·구청장과의 협의를 거쳐 매년 지역별 시행계획을 수립·시행하고, 수립한 시행계획을 문화체육관광부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 기본계획의 수립 및 제4항에 따른 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제12조(연합회의 설립)</p> <p>③ 연합회는 제1항의 설립목적달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수
자격증 제도	도서관법	<p>제43조(사서 등) ① 문화체육관광부장관은 도서관 및 문헌정보에 관한 학력 및 경력을 갖춘 사람에게 사서의 자격증을 발급하고, 이를 관리하여야 한다.</p>

구분	법률(명)	내용
		② 제1항에 따른 사서의 구분 및 자격요건과 양성에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 국가 및 지방자치단체는 도서관직원의 전문적 업무수행 능력향상을 위하여 노력하고 이에 따른 교육기회를 제공하여야 한다.
	문화예술교육지원법	제27조의2(문화예술교육사) ① 문화체육관광부장관은 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 사람이 문화예술 교육과정을 이수하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고 자격검정 시험에 합격하여야 한다. <개정 2019.12.3.>
양성사업 및 관련 시책마련	아시아문화중심도시 조성에 관한 특별법	제14조(전문인력의 양성 등) ① 광주광역시장은 아시아문화중심도시의 조성에 필요한 전문인력의 양성 및 우수인력의 유치를 위한 사업을 시행하여야 하며, 국가는 이를 지원할 수 있다. ② 제1항의 규정에 따른 전문인력 양성 사업에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 문화예술·문화교류·문화산업 전문인력의 양성·유치 및 활용 여건조성 2. 기업·대학 및 연구기관의 상호 연계 체계 확립 3. 그 밖에 전문인력 양성을 위하여 필요한 사항
	문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률	제14조(문화다양성 전문인력 양성) ① 국가와 지방자치단체는 문화다양성 보호와 증진에 필요한 전문인력을 양성하기 위하여 노력하여야 한다. ② 제1항에 따른 전문인력의 양성 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다. <문화다양성 보호와 증진에 관한 법률 시행규칙> 제3조(전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」 제14조제1항에 따라 문화다양성 보호와 증진에 필요한 전문인력(이하 "전문인력"이라 한다)을 양성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 전문인력 관련 정보의 수집·조사 2. 전문인력 양성에 필요한 교재의 개발 지원 3. 그 밖에 전문인력 양성을 위한 교육에 필요한 지원
	국민여가 활성화 기본법	제13조(여가전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 여가 활성화를 위하여 여가전문인력 양성 및 활용 등에 필요한 시책을 강구하여야 한다.
	국제문화교류진흥법	제9조(전문인력의 양성) ① 국가와 지방자치단체는 국제문화교류 관련 전문인력을 양성하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 국제문화교류 관련 전문인력의 교육·연수·연구 및 그 밖의 활동을 지원할 수 있다. ③ 제2항에 따른 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	연합회 설립	지방문화원진흥법 제12조(연합회의 설립) ③ 연합회는 제1항의 설립목적 달성을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행한다. 4. 지방문화원 종사자의 자질향상을 위한 연수

○ 문화예술후원 전문인력의 양성을 위해서는 현행법에서의 문화예술후원 전문인력에 관한 정의 및 양성에 관한 조항이 신설될 필요가 있으며, 이를 전문적으로 수행하기 위한 전담 기관의 조직에 관한 법적 기반 등이 마련될 필요가 있음.

- 문화예술후원매개 전문인력 및 전문가의 양성과 지속 가능한 인적기반체계를 구축하기 위해서는 관련 법 내에 전문인력으로서의 직업적 정의, 양성에 관한 구체적인 시책이 마련될 필요가 있으며, 이는 의무조항으로서 강제되었을 때 실제 현장에서의 활용성이 있을 것이라 기대됨.
- 또한, 현재의 문화예술후원매개 인력 양성사업의 흐름을 고려할 때, 문화예술후원매개 전문인력의 양성 및 직업(군)확산을 위해서는 보고서를 통해 제시된 5가지의 대안 중,

전문인력의 양성을 위한 전담기관의 지정, 전문인력 양성 및 우수인력 유치를 위한 사업 및 시책마련을 우선 사항으로 고려해볼 수 있을 것으로 판단됨.

- 이에 문화예술후원매개 전문인력의 정의에 관한 조항은 「문화예술후원활성화」 법 제2(정의) 제5호에 신설하고, 문화예술후원매개 전문인력 양성에 관한 구체적인 시책은 별도 조항을 마련하여 국가와 지방자치단체의 의무사항으로써 문화예술후원매개 전문인력의 양성에 관한 내용을 명시하고 연구소, 대학, 그 밖의 기관 등의 구체적인 사항을 규정함.
- 또한, 향후 문화예술후원매개 전문가의 지역 확산을 위해서는 문화예술후원매개 전문가가 지역에서 활동할 수 있는 법적 토대를 마련할 필요가 있으며, 이를 위한 실천적 대안을 제시할 필요가 있음. 따라서 현재 시행 중인 13개의 지자체별 문화예술후원 관련 조례를 검토하고, 문화예술후원법의 개정에 따른 전문인력양성에 관한 조항을 신설할 필요가 있음.

제1절 연구의 요약과 제언

1. 연구의 요약

□ 문화예술후원매개전문가 국내외 사례조사

○ 문화예술후원매개자 관련 법률 검토

- 문화예술분야 전문인력의 개념 및 양성에 관한 사항을 규정하고 있는 대표 법률 「문화예술진흥법」, 「문화기본법」, 「지역문화진흥법」의 검토 결과, 문화예술 전문인력은 기획·관리·개발·평가 업무를 수행하는 자로서, 이들의 양성을 위한 각종 시책을 국가 및 지자체의 책무로 규정하고 있음을 알 수 있음.
- 개별법률에서 문화예술 전문인력 양성에 관한 시책은 크게 5가지(①전문인력 양성을 위한 전담기관의 지정, ②전문인력 양성에 관한 시책을 담은 기본계획의 수립, ③자격 제도를 통한 인증, ④전문인력 양성 및 우수인력 유치를 위한 사업운영, ⑤연합회의 설립) 방향에서 추진되고 있음.

○ 문화예술후원매개자 양성을 위한 교육훈련 프로그램 공공지원 현황

- (재)예술경영지원센터 예술경영아카데미는 2010년부터 전문예술법인을 대상으로 기부금 모집 및 재원조성 역량 강화를 위한 교육훈련프로그램을 운영해오고 있음. 초기에는 문화예술기관 및 단체의 재원조성 업무 담당자에 대한 재교육이 주목적이었으나, 2017년부터 '아트펀드레이저 양성사업'으로 교육명을 변경하여 아카데미의 5대 교육영역 중 정규과정으로 편성하여 교육대상의 범위를 확대하고, 문화예술후원매개부문의 전문인력 양성 확대에 초점을 두고 있음. 대면 집합 강의와 워크숍을 통해 진행되며, 2021년부터 온라인 교육플랫폼 아트모아(Ar+More)을 통해서도 교육과정이 제공됨.
- 한국문화예술위원회 문화예술후원매개전문가 교육훈련프로그램은 문화예술후원매개 관련 업무에 종사하는 현직 종사자 및 예비인력을 포괄하는 교육 및 재교육의 성격을

가짐. 교육관리 및 품질개선, 사후관리 체계 개선, 지속가능한 모델 제고 등의 지속적 교육과정 업그레이드를 통해 입문-심화-고도화의 단계별 교육훈련을 지원하고 있음. 온·오프라인 병행, 조별활동·워크숍·맞춤형 컨설팅 등 교육대상별 적합한 방식을 활용한 블렌디드교육(blended-learning)의 방식을 통해 이론적·실무적 지식의 균형적인 배양을 고려하고 있으며, 디렉터 배치를 통해 참여자 개인별 관리 및 과정 참여의 동기 부여를 높임. 특징적으로 선발된 우수생을 전문인력 파견(인턴십)으로 연계해 전문성을 제고하고 있음.

○ 해외 문화예술후원매개전문가 유사 직업(군) 및 양성정책 사례

- 프랑스 문화매개자의 개념과 역할 및 필요역량과 육성방안, 영국의 문화예술후원매개자 인력양성과 교육훈련, 미국 아트펀드레이저와 기금모금전문가 자격 인증제도, 일본 아트 코디네이터 양성의 사례 분석을 통해 아래와 같이 해외 문화예술후원매개전문가 유사 직업과 관련 기관 및 지원제도를 살펴보았음.

■ <그림 5-1> 해외 문화예술후원매개전문가 유사 직업(군) 및 양성정책 사례

구분	문화예술후원매개전문가 유사 직업(군)	주요 내용	양성제도의 특징
프랑스	• 문화매개자	<ul style="list-style-type: none"> • 프랑스 문화부는 1980년대부터 '문화매개'라는 용어를 사용하기 시작 • 문화매개자는 예술가, 연출가의 역할 대행자가 아닌 콘텐츠에 내포된 문화 예술적 요소를 전달하기 위해 관련 예술 분야의 지식 및 경험, 이를 활용할 수 있는 역량이 필요 • 문화매개자의 필요역량은 관객에 관한 지식 및 이해도, 프로젝트를 이해하고 구성할 수 있는 능력, 콘텐츠에 내포된 요소를 관객에게 명확하게 전달할 수 있는 커뮤니케이션 능력, 학술연구 능력 등이 중요함 	<ul style="list-style-type: none"> • 국립 및 사립 대학기관을 통한 학위과정 중심의 교육훈련 • 국공립 및 사립 예술기관에서 운영되는 문화예술매개 관련 재교육훈련프로그램
일본	• 아트메디에이터, 아트코디네이터	<ul style="list-style-type: none"> • 일본은 '주로 예술 작품이나 예술 행위를 관객과 연결하는 사람'을 '아트코디네이터'라는 용어로 명칭하며, '예술에 의한 미적 향수와 개인의 사회참여, 제도비평, 사회변혁까지를 촉진하는 데 다양한 역할을 담당하는 사람'을 '아트메디에이터'라 명칭하고 있음. • 문화시설, 복지시설, 교육기관 등을 중심으로 문화적 실천을 위한 프로그램의 기획, 아티스트 지원, 이해관계자 간 조정 등의 활동을 위주로 해오던 아트코디네이터는 최근 코로나19, 기후환경, 외국인 커뮤니티, 취약계층 지원, 교육, 육아, 치료 등의 다양한 분야로 활동영역으로 확장해 나가고 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 국립 및 사립 대학기관을 통한 학위과정 중심의 교육훈련
영국	• 예술행정가	<ul style="list-style-type: none"> • 영국에서 펀드레이징, 후원, 자원조성 등 관련 직무를 수행하는 유사 직업(군)으로는 예술행정가(Arts Fundraiser)가 있음 • 영국은 예술가, 예술단체, 프리랜서 기획자, 후원에 관심이 있는 사람 등을 대상으로 문화예술후원매개 관련 전문교육훈련프로그램을 운영함 	<ul style="list-style-type: none"> • 영국마케팅협회(AMA), 독립국장협의회(ICT), 행정관리연구소(IAM)와 연계를 통한 '예술행정가' 직무 관련 교육훈련프로그램 지원 • 비정부기구인 Arts Fundraising & Philanthropy는 예술마케팅협회(AMA), Cause4, 리즈대학교의 컨소시엄을 구성하여 문화예술후원매개 관련 전문교육훈련프로그램을 운영함
미국	• 아트 펀드레이저	<ul style="list-style-type: none"> • 미국은 미국 표준직업분류(SOC)에 등록된 펀드레이저의 세부 유형 중 하나로, 문화예술분야에 특화된 인력으로서 '아트 펀드레이저'라는 명칭을 사용함. • 미국 연방정부 차원에서 운영하는 대표적인 펀드레이저 양성제도는 모금전문가협회(AFP)에서 주관하는 CFRE 자격인증제도임 	<ul style="list-style-type: none"> • 아트 펀드레이저 양성을 위한 제도는 크게 대학기관을 통한 학위과정, 비학위과정자를 대상으로 한 지자체 수준의 비영리단체를 통한 교육훈련프로그램, 그 외 펀드레이징 관련 공인인증자격제도인 CFRE를 운영하고 있음

□ 심층 면접조사, 설문조사, 전문가 검토

○ 본 연구의 목적은 문화예술후원매개전문가의 직업적 개념이 정립되지 않은 상태에서 문화예술후원매개 관련 현직 종사자를 대상으로 현장의 실질적인 직업적 필요성 및 니즈를 확인하고, 지속가능한 미래형 일자리로서 문화예술후원매개전문가 직업(군) 확산을 위한 대안을 마련하는 것에 있음.

- 이에 본고의 제3장에서는 NCS 직무 기반의 직무역량 정의, 역량 모델링과 AMO(Ability, Motivation, Opportunity) 모델에 기반을 둔 질문지를 설계하고, 공공 및 민간영역에서 문화예술후원매개 활동에 종사하는 실무진 및 리더를 대상으로 심층 면접조사와 설문조사를 수행하는 등 방법론적 다각화(Methodological triangulation)를 시도하였음.
- 또한, 심층 면접조사와 설문조사를 토대로 나타난 주요 내용을 종합하여, 전문가그룹 검토를 시행하고 문화예술후원매개전문가 직업(군)확산을 위한 사회적, 정책적 대안을 도출하였음.
- 이에 심층 면접조사, 설문조사, 전문가그룹 검토를 통해 도출된 주요결과의 요약은 다음과 같음.

○ 심층 면접조사 결과를 통해 도출된 문화예술후원매개전문가의 직업적 역할 및 책임은 공공(public)에게 더 많은 문화예술 참여의 기회를 제공한다는 것에 있음.

- 실무진 측에서 제시된 문화예술후원매개전문가의 직업적 역할 및 책임에 대한 주요 의견은 기업과 예술단체의 중간에서 소통을 돕고, 대중(Public)에게 더 많은 예술참여의 기회를 제공한다는 것임.
- 한편, 리더 측에서 제시된 주요의견은 기금모금(fundraising)의 과정에서 문화예술의 가치를 확산하고, 대중(public)에게 더 많은 예술참여 기회를 제공한다는 것에 있음
- 종합하면, 문화예술후원매개전문가는 ‘공공’(public)에게 더 많은 문화예술 참여의 기회를 제공한다는 것에 중요한 직업적 역할 및 책임으로 인식하고 있으며, 기존의 문화예술 매개자의 직능 중 하나로 분류되는 재원조성, 기금 모금활동, 후원활동 및 기업 대상 마케팅 등에 보다 전문적인 지식 및 기술을 가지고 후원매개라는 세분화된 직무를 수행하는 직업(군)이라 할 수 있음. 또한, 후원사(기업)와 후원대상(예술가 및 예술단체)뿐만 아니라 공공과의 연결성을 고려하여 문화예술의 가치를 확산하고, 더 많은 예술참여의 기회를 “매개”한다는 점에서 기존의 펀드레이저와 차이가 있다고 할 수 있음.

- 고용경쟁력 측면에서는 실무진과 리더 모두 높은 고용경쟁력을 전망하는 것으로 나타났으나, 조직 내외부에서의 자원 및 지지기반의 부족으로 인하여 경력목표 달성을 위한 직무 과제와 수행 정도에 한계가 있다는 의견이 주요하게 제시됨.
 - 구체적으로, 문화예술후원매개전문가는 AI 등 미래기술에 의해 대체 불가능한 직무의 특성을 가지고 있으며, 문화예술후원에 대한 기업의 수요 대비, 문화예술후원매개 전담 인력의 부족으로 기존 인력과 새로 유입되는 관련 종사자의 고용경쟁력이 높을 것으로 전망하고 있음.

- 조직의 지지 및 지원평가의 측면에서는 문화예술후원매개전문가의 직무능력에 대한 세분화된 교육훈련프로그램의 지원이 필요하며, 전문훈련을 받은 인력충원이 최우선적인 과제로 제시되었음
 - 실무진과 리더 측에서 공통적으로 제시된 의견은 세분화된 전문역량을 기반으로 한 교육훈련프로그램의 부족이며, 나아가 지속가능한 인력양성 및 공급 시스템의 부재임.
 - 이는 문화예술후원매개전문가로 현재 활동 중인 전문인력의 역량 강화를 위한 재교육 프로그램 확대의 필요성을 시사하며, 교육설계 단계부터 조직유형, 직급 및 직책에 따른 세분화된 교육훈련 운영의 필요성이 강조되는 부분임.
 - 또한, 교육훈련의 효과성 및 효용성 증대의 차원에서 현업에서의 교육훈련내용의 적용 사례와 양성된 인력활용을 위한 교육 후 인력 활용의 시책마련의 필요성을 시사함.

- 문화예술후원매개전문가의 필요역량은 ‘의사소통능력’이 최우선시됨.
 - 문화예술후원매개전문가는 후원매개활동을 위한 기업 및 문화예술의 최근 관심 동향 파악을 위한 시장분석능력이 중요하며, 이를 토대로 기업과 예술가(예술단체) 간의 니즈 포착을 위한 정보조합능력이 중요함.
 - 이 과정에서 특히 강조되는 것은 의사소통능력으로 문화예술후원매개전문가는 후원사(개인, 기업)와 후원을 받는 예술가(예술단체)를 이어주는 매개활동과정에서 기업과 예술단체(예술가)가 사용하는 언어적 특성을 이해하고 갈등을 방지하며, 상호이해의 절충을 통해 합리적인 대안을 도출하기 위한 의사소통능력이 중요시됨.

- 문화예술후원매개전문가의 직무활동에서의 촉진요인은 일에 대한 개인적 보람, 성취감, 직업적 사명감 등 개인의 내적 동기에 의한 요인들이 강조됨.

- 문화예술후원매개활동에서의 가장 큰 원동력은 업무수행과정에서의 개인적 보람, 성취감뿐만 아니라 업무의 중요성에 대한 조직원 스스로의 인식과 직업적 사명감이 중요한 요인으로 작용하는 것으로 나타남.
- 반면, 문화예술후원매개활동에서의 제약요인(장애요인)은 문화예술후원매개전문가의 직업적 역할 미정립과 조직 내부에서의 전담 조직 및 인력 부족이 주요한 요인으로 나타남
- 특히 후원사와의 관계맺음에 있어서 문화예술 후원 ‘파트너십’에 대한 상호이해의 차이는 이해관계자 간에 문화예술후원매개전문가의 명확한 직무 역할이 정립되지 않은 상태에서 역할충돌의 문제로 이어지는 것으로 나타남.
 - 또한, 문화예술후원매개활동에서의 필요자원 및 전담 조직의 부재는 한 사람 또는 소수의 사람에게 과도한 업무를 부과하게 되며, 이는 결과적으로 노동환경의 질 저하와 업무추진과정에서의 능동적인 대응의 제약을 가져오게 됨
- 마지막으로 문화예술후원매개 전문가 직업(군) 확산을 위한 최우선적인 정책개선과제는 문화예술후원 및 후원매개전문가의 필요성 인식 향상을 위한 정책대안의 마련임.
- 구체적으로 기업 대상의 문화예술후원 관련 인식 교육, 문화예술후원매개의 성공사례 발굴 및 공유, 문화예술후원매개 관련 교육 및 재교육 프로그램의 확대, 문화예술후원매개 관련 업무를 담당하는 전담기구 또는 협의체의 조직 등이 제시되었음.
- 이상의 내용을 종합하여 도출된 실무진 및 리더 대상 심층 인터뷰의 결과는 다음 <표 5-1>과 같이 요약될 수 있음.

■ <표 5-1> 심층 면접조사 종합결과

구분	1. 직업적 정체성	2. 고용경쟁력		3. 조직의 지지 및 지원평가	4. 필요역량자원	5. 촉진요인	6. 장애요인	7. 확산방안
	직업적 역할 및 책임	경력목표 달성을 위한 직무 과제 수행 정도	직업적 미래경쟁력	조직 내부에서의 직무수행을 위한 제반 환경	핵심역량 (태도/지식/기술)	업무활동의 원동력	업무활동의 제약요인	최우선적인 정책개선 및 보완 과제
실무진	<ul style="list-style-type: none"> 기업과 예술단체의 중간에서 소통을 돕고, 대중(public)에게 더 많은 예술참여의 기회를 제공 	<ul style="list-style-type: none"> 명확한 직무목표 및 성과달성의 부재 조직의 낮은 지원 및 지지 분위기로 인한 조직원 개인의 역량강화 제약 존재 	<ul style="list-style-type: none"> AI 등 미래기술의 대체 불가능한 소통과 매개의 영역으로, 미래경쟁력이 있을 것으로 전망 기업의 문화예술후원 관심증대 대비, 한정적인 인력자원 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원매개 전담인력의 부족 세분화된 전문역량을 기반으로 한 교육훈련 부족 업무성과에 상응하는 보상체계의 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원매개관련 정보수집 및 시장 분석능력 후원사 및 후원대상의 니즈 포착을 위한 관찰력, 설득과 협의의 의사소통 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 개인적 보람 및 성취감에 의한 동기부여 	<ul style="list-style-type: none"> 조직내외부에서의 문화예술후원 및 후원매개전 문가에 대한 낮은 인식 문화예술후원매개활동의 필요자원 및 전담조직의 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 기업대상의 문화예술후원관련 인식 교육 등 사회적, 정책적으로 문화예술 후원매개의 필요성에 대한 구체적인 정책대안의 마련
리더	<ul style="list-style-type: none"> 기금모금의 과정에서 문화예술의 가치를 확산하고, 대중(public)에게 더 많은 예술참여 기회 제공 	<ul style="list-style-type: none"> 높은 정부지원 의존율로 인한 문화예술후원매개 필요성이 낮고, 조직 내부에서의 지원 및 지지 기반이 약함 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원매개 전문가용인력의 부족 유사직종 간 이동의 용이성 	<ul style="list-style-type: none"> 지속가능한 인력양성 및 공급 시스템의 부재 문화예술후원매개 직무세분화를 토대로 한 담당직무 및 부서의 부재 문화예술후원매개관련 데이터부족 및 정보 공유플랫폼의 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 장기적인 파트너십 구축을 위한 신뢰도형성 및 경청의 태도 	<ul style="list-style-type: none"> 직업적 소명의식, 사명감 	<ul style="list-style-type: none"> 후원사와 관계맺음에서 파트너십에 대한 이해의 차이, 직업적 역할 미정립에 의한 역할 충돌 문화예술후원매개 전담인력의 지속적인 양성 및 공급을 위한 시스템의 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원 및 후원매개활동의 사회적 인식 확산을 위한 대안의 마련 문화예술후원매개 전담기구 및 협의체의 조직
종합	<ul style="list-style-type: none"> 공공(public)에게 문화예술 참여 기회 제공 	<ul style="list-style-type: none"> 조직내외부에서의 지원 및 지지기반의 부족 	<ul style="list-style-type: none"> 높은 고용경쟁력 전망 	<ul style="list-style-type: none"> 세분화된 전문역량을 기반으로 한 교육훈련 및 인력충원 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 의사소통능력 	<ul style="list-style-type: none"> 개인의 내재동기요인(보람, 사명감, 기쁨, 성취감 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 직업적 역할 미정립 및 낮은 인식 조직내부에서의 전담 조직 및 인력 부족 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원 및 후원매개전문가의 필요성 인식 향상을 위한 정책마련

- 문화예술후원매개 업무를 하는 현직 종사자들과 문화예술후원매개 경험자들을 대상으로 시행한 설문조사 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴본 결과, 여성이 65.9%의 비율로 남성(34.1%)보다 많았으며, 연령대에서는 30대(42.3%)와 40대 초반(16.3%)이 과반수를 차지하였음. 고용형태 측면에서는 정규직(72.4%), 비정규직(기간제, 시간제, 무기계약, 프리랜서)(27.6%)이 다수를 차지하였으며, 응답자의 대부분은 기획자(47.3%)와 관리자(42%)로서 상근직(91.1%)의 형태로 문화예술후원의 업무를 하는 것으로 나타남.
- 보수체계 만족도는 평균 2.6점(5점)으로 다소 낮은 편이었으며, ‘일-생활 균형’을 나타내는 양적 지표는 양호하였으나 보다 나은 일 환경 구현 저해요인으로 대체 인력의 부족 이슈가 부각됨. 근로조건(보수, 근로시간, 복리후생제도, 승진, 교육훈련)에 대한 전반적인 만족도가 다소 낮게 인식되었으며, 피로 및 수면 장애 형태로 직무 스트레스가 높게 나타남.
- 응답자들은 높은 소명의식을 가지고 있으며, 자신의 일이 중요하고 기관과 사회에 미치는 긍정적 영향이 높다고 인식하는 것으로 확인되었음. 고용경쟁력과 직무 수준에 대한 인식이 긍정적이었으며, 지금보다 더 도전적이고 어려운 과제를 할 수 있다는 의지만큼 이를 뒷받침할 수 있는 훈련(지식)이 더 필요하다고 본바, 점차 체계적이고 고도화된 교육훈련 프로그램이 개발되어야 할 것으로 보임.
- 가장 필요한 직업기초능력으로 의사소통능력(26%), 문제해결능력(20.8%), 대인관계능력(19.7%)을 가장 많이 꼽았으며, 문화예술후원매개 필요역량으로는 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력, 새로운 문제해결을 위해 도움이 될 만한 내용을 연결하는 능력, 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력을 가장 중요하게 생각하였음.
- 문화예술후원매개 활동 인정을 위해 윤리적/도덕적 기준이 가장 많이 요구된다고 보았으며(4.1점), 다음으로는 일정한 자격요건(예: 학위, 직장 생활 2년 이상 등)(3.48점), 활동 내용은 난이도/과업 복잡성에 따라 상급/중급/초급 등과 같이 구분될 수 있어야 하며(3.6점), 능력에 대한 자격증명서가 도움이 되어야(3.12점)한다고 응답하였음.
- 문화예술후원매개자의 사회적 인정 인식에 대해 낮은 편으로 인식하였음. 직무상의 제약(장애) 요인으로 조직 내부 문화예술후원매개 활동에 대한 이해와 지지의 부족(31.4%), 명확한 업무 영역과 실행 가이드라인의 부재(25.6%)에 대해 많은 문제의식을 가지는 것으로 나타났음.
- 문화예술후원매개 과정과 확산에서의 제약(장애)요인으로는 문화예술후원 필요성에 대한

낮은 인식(31.7%), 문화예술, 예술단체에 대한 관심과 이해도 부족(28.5)이 주요 이유이었음. 문화예술후원매개전문가의 성장과 확산을 위해 필요한 우선적 자원 체계로는 직무의 전문성 존중과 장기 직무 배치(35%)와 역량 향상을 위한 슈퍼바이징과 교육 지원(21.1%)을 가장 많이 언급함.

- 협업 파트너십에 대한 전반적인 만족도는 긍정적이었으며, 활동 예산 지원(32.5%)과 시너지를 통한 임팩트 확대(22.8%)를 중요하게 생각하였음. 문화예술후원매개전문가의 미래 경쟁력과 문화예술후원매개 사업의 전망에 대해서는 모두 긍정적으로 인식하였음.
- 문화예술후원매개 분야에서 공무원이 높은 영향력을 가지고 있는 것으로 나타나, 문화예술후원매개에 대한 공공기관의 선진적인 인식과 높은 정보 수준이 뒷받침되어야 발전 가능성을 유추해 볼 수 있었음. 또한, 문화예술후원매개전문가 시니어 매니저급(PM급)의 영향력과 세무사, 노무사, 법무사, 회계사, 공증인 등의 전문인력의 역할이 두드러지고 있음을 확인할 수 있었으며. 기업의 사회공헌 담당자들과도 빈번한 업무적 교류를 하고 있었음. 그러나 기업과 문화예술후원매개 분야의 종사자 간의 관계가 한정적이며 이에 따라 기업의 문화예술 분야에 대한 정보적 접근성에 한계가 따를 수 있다는 점을 시사함.
- 전문가그룹은 문화예술후원매개전문가의 정체성에 대해 문화예술의 사회적 가치와 후원의 당위성에 대한 사회적 인식이 정립되지 않은 상태에서 문화예술후원매개전문가가 사회적 정체성을 갖는 것은 한계가 있음을 지적함. 문화예술후원매개자의 정체성을 정교하게 정의하여 문화예술후원매개자의 성장을 위한 역량 및 커리어 개발로 연결하는 것이 필요하다고 언급하였음. 또한, 현업에서 ‘후원’이라는 단어를 사용한 직업 명칭은 후원을 유치하겠다는 목적성이 후원사에 강하게 전달되어, 후원매개 활동에 리스크가 될 수 있으므로, 직업적 명칭은 재고해 볼 필요가 있다는 검토 의견이 제시하였음.
- 문화예술후원매개전문가의 필요역량으로 후원사 니즈에 맞춰 다양하고 대안적인 협력 방안을 순발력 있게 제시할 수 있는 사업 기획 능력과 실행, 평가, 리포팅, 성과홍보 등 전체 프로젝트를 거시적으로 볼 수 있는 전략적 기획력을 중요하게 보았음. 또한, 각 섹터의 이해관계를 조율하고 갈등을 해소할 수 있는 이중언어를 구사하는 커뮤니케이션의 중요성을 강조하였음.
- 전문가들이 본 문화예술후원매개전문가 확산 장애 요인은 전담조직 부재와 순환보직 인사체계, 실행인력의 부족과 양질의 인력 확보 어려움 및 단계별 육성 시스템 부족이었음.
- 문화예술후원매개전문가 확산을 위한 필요 지원으로는 내부 조직적으로 장기적 직무배치와 역량개발, 기관 경영자의 인식 개선과 코칭, 임파워먼트, 내재화, 고도화를 강화할 수

있는 리더의 역량이 중요성을 강조하였음. 또한, 사회·정책적 지원으로 매개자 인력풀을 구축해 관리하며, 실무경험을 통해 체화되도록 장기 육성 트랙과 파견, 채용 연계 등 커리어 개발까지 장기적이고 적극적 인적 투자가 필요하다고 언급하였음.

- 문화예술후원매개자들의 구심점 역할을 할 수 있는 허브 조직이 필요성을 높이 인식하였으며, 대외적으로 선언적 의미, 사회적 위상이 중요하므로 초기 공공기관의 주도적 역할이 필요하다고 강조하였음. 또한, 중간지원조직이 투입 예산 대비 단기 산출 등 단기적 평가대상이 되어서는 안 되며 예술가 재교육, 리서치 기능 강화의 중요성을 언급하였음.
- 문화예술에 대한 기부가 확대될 수 있도록 우호적 정책지원의 필요성이 요구되었고, 문화예술후원매개자 양성과 전문인력 육성에 대한 정책적 근거가 될 수 있는 법적 조항 추가와 지자체 조례 반영 필요성이 강조되었음.
- 예술전공자 실업 문제에 대한 대책 및 일자리 개발 측면에서 대학과의 적극적 협력 및 교육 커리큘럼 변화의 중요성도 강조되었음.
- 문화예술후원매개전문가의 지역 확산방안으로는 지역거점 문화예술기관·단체들이 문화예술후원매개 업무를 주요업무로 인식하고 매개전문가를 고용하거나 내부 인력을 양성, 배치 등의 인식 전환과 실행이 가능하도록 지역 문화예술후원매개 촉진을 위한 순회 전문강좌 개최, 후원우수기관 및 후원매개전문가 시상제도 도입 및 활동백서 발간 등 정책적 촉진 지원 뒷받침이 필요성이 언급되었음.

또한, 지역별 여건의 편차가 크기 때문에 지역 단위 허브 역할을 할 수 있는 문화예술후원매개전문기관 및 협의체의 전국적 확산이 필요함. 전경련, 한국메세나협회 등과의 협력으로 지역 기업 모임, 지역 네트워크 지회와의 연결 등의 지원과 지역특성화 매칭펀드 확대 등을 통해 주체적으로 매개활동이 활성화될 수 있도록 지원해야 한다고 보았음.

문화예술후원을 매개할 수 있는 지역 인적자원 발굴과 확보가 중요함. 문화예술분야에 관심이 높은 지역 청년 발굴, 프로젝트를 지원하며 자생적으로 역할을 할 수 있도록 해 주는 방안도 고려방안도 제시되었음.

- 문화예술후원매개전문가의 미래경쟁력에 대해서는 앞선 연구조사결과와 동일하게 긍정적으로 보았으며, 기존 구조와 조직의 범위에서 문화예술후원매개자를 확산하는 데는 한계가 있음. 문화예술 분야에서도 기존의 틀과는 다른 접근으로 창업된 기업가형 스타트업의 스케일업을 통해 많은 인력을 고용할 수 있는 플랫폼이 만들어질 수 있어야 한다는 의견이 있었음.

■ <표 5-2> 전문가그룹 검토 종합결과

구분	1. 직업적 정체성	2. 필요역량	3. 장애요인	4. 우선순위 개선과제		5. 지역 확산방안	6. 고용경쟁력
	문화예술후원매개전문가 정체성 및 명칭	핵심역량 (태도/지식/기술)	문화예술후원매개전문가 확산 장애요인	조직지지	정책지원	문화예술후원매개전문가 확산 지역 확산방안	문화예술후원매개전문가 미래경쟁력
종합 검토 결과	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술의 사회적 가치와 후원 당위성에 대한 사회적 인식이 정립되지 않은 현 상태에서 문화예술 후원매개자 정체성 확보 한계 	<ul style="list-style-type: none"> 후원사 니즈에 맞춰 다양하고 대안적인 협력 방안을 순발력 있게 제시할 수 있는 기획력 	<ul style="list-style-type: none"> 전담 조직 부재와 순환 보직 인사체계 	<ul style="list-style-type: none"> 장기적 직무배치와 역량 개발 	<ul style="list-style-type: none"> 매개자 인력풀 구축, 관리 실무경험을 통해 체화되도록 장기 육성 트랙과 파견, 채용 연계 등 커리어 개발까지 장기, 적극적인 인적 투자 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 지역거점 문화예술기관·단체 순회 전문강좌 개최, 후원매개 우수기관 및 후원매개전문가 시상제도 도입, 활동백서 발간 등 지역 문화예술후원매개 촉진 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원매개자에 대한 다양한 수요와 미래경쟁력 전망 긍정적
	<ul style="list-style-type: none"> '후원매개전문가'라는 명칭이 후원사에 반감을 주어, 후원매개활동의 리스크가 될 수 있으므로, 직업적 명칭 재고 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 사업 기획, 실행, 평가, 리포팅, 성과 홍보 등 전체 프로젝트를 거시적으로 볼 수 있는 전략적 기획력 	<ul style="list-style-type: none"> 실행인력의 부족과 양질의 인력 확보 어려움 및 단계별 육성 시스템 부족 	<ul style="list-style-type: none"> 기관 경영자의 인식 개선과 코칭, 임파워먼트, 내재화, 고도화를 강화할 수 있는 리더 역량 	<ul style="list-style-type: none"> 구심점 역할 허브 조직 필요, 초기 공공기관의 주도적 역할 필요 단기적 평가 지양하고, 예술가 재교육과 리서치 기능 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 지역 단위 허브 역할을 하는 후원매개 전문기관 및 협의체 전국적 확산 	<ul style="list-style-type: none"> 기존 구조와 조직 범위 내 문화예술후원매개자 확산 한계, 기업가형 스타트업 창업과 스케일업 필요
	<ul style="list-style-type: none"> 문화예술후원매개자의 정체성을 정교하게 정의해 문화예술후원매개자의 성장을 위한 역량 및 커리어 개발로 연결 	<ul style="list-style-type: none"> 이해관계를 조율하고 갈등을 해소할 수 있는 이중언어를 구사하는 커뮤니케이션 			<ul style="list-style-type: none"> 문화예술에 대한 기부가 확대될 수 있도록 우호적 정책 지원 필요, 문화예술후원매개자 양성과 전문인력 육성에 대한 정책적 근거가 될 수 있는 법적 조항 추가와 지자체 조례 반영 필요 	<ul style="list-style-type: none"> 지역 인적자원 발굴과 확보, 지역 청년 발굴 및 프로젝트 지원 	

□ 문화예술후원매개전문가 확산방안

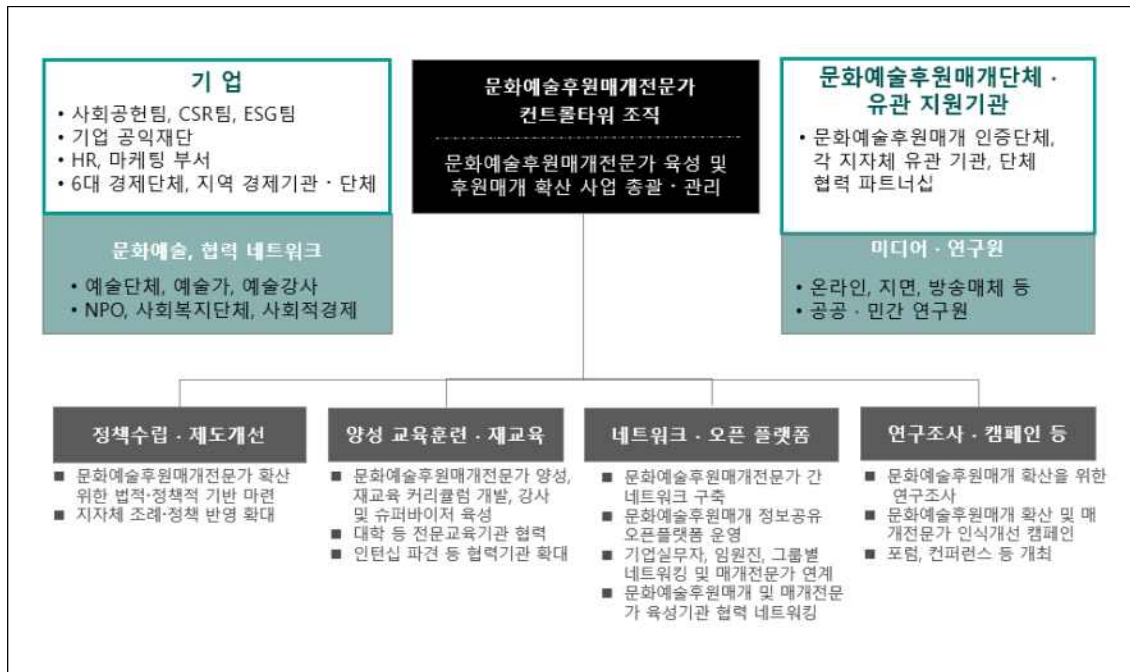
○ 문화예술후원매개전문가 교육훈련 프로그램의 확대

- 본 연구의 조사결과, 문화예술후원매개 업무를 하는 현직 종사자들은 문화예술후원매개전문가 양성 교육훈련 및 재교육을 우선적인 필요자원으로 인식하였음. 현재 수도권 중심으로 개설되어 있는 공공지원 교육훈련과정을 확대하기 위해 미국 아트 펀드레이저양성과 영국의 대학 컨소시엄 구축 사례처럼 대학과의 컨소시엄을 통해 문화예술후원매개 관련 교육훈련 프로그램 증설과 학위연계 방안의 검토가 필요함.
- 문화예술후원매개전문가의 지역 확산을 위해서는 각 지역 메세나협회와 문화예술후원매개단체, 지역문화재단 등의 기관과 적극적 협력을 통해 지역 문화예술후원매개자 육성 및 재교육 프로그램 운영, 양질의 강사 발굴 및 파견 등의 지원이 필요함.

○ 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 필요성과 역할

- 문화예술후원매개 사업을 수행하는 공공기관, 민간단체의 내부 조직과 자원의 한계 등 문화예술후원매개전문가의 육성의 장애 요인을 보완하여, 문화예술후원매개전문가 확산사업을 총괄 관리·감독하며, 문화예술후원매개단체와의 협력체계를 구축하여 문화예술후원매개전문가의 확산과 생태계 기반을 조성하는 역할을 담당할 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직이 필요함.
- 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직은 문화예술후원매개전문가의 확산 및 활동을 위한 정책 수립 및 제도 개선, 문화예술후원매개전문가의 양성을 위한 교육훈련과 재교육, 문화예술후원매개단체·유관 지원기관 간의 연대와 협력체계 구축, 기업·기업공익재단, 예술단체·예술가, 문화예술후원매개 전문가 간 네트워킹 확대와 연계, 문화예술후원매개 관련 정보 축적 및 오픈 플랫폼 운영, 문화예술후원에 관한 사회적 인식 개선 등 문화예술후원매개전문가의 확산과 이들의 활동을 전방위적으로 지원하는 역할을 수행할 수 있어야 함.
- 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 운영 주체 및 방법은 한국문화예술위원회 등 공공기관 산하조직 구축형, 한국메세나협회 등의 기존 민간단체 위탁 협력형, 신규 전담 민간단체 설립 지원형 등을 고려해 볼 수 있음. 각 유형별 장단점이 있으나, 본 연구와 심층 면접조사와 전문가 감수 결과와 같이 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 초기 구축 시에는 선언적 의미, 사회적 위상의 중요성이 크므로 공공기관 주도의 적극적인 참여와 역할이 필요함.

◀(그림 5-2) 문화예술후원매개전문가 컨트롤타워 조직의 역할과 협력 네트워크



○ 「사회적기업 육성법」에 근거한 사회적기업가 육성 체계 구축, 제반 사업을 총괄 관리·감독하는 기관의 설립과 운영, 인큐베이팅 인프라를 갖춘 전국 24개 기관 및 분야별 지원기관과의 협력을 통한 사회적기업가 육성, 사회적기업가 아카데미를 통한 다양한 대상별 맞춤형 교육과정 개발 및 지원, 발굴-성장-인증의 단계별 전방위 지원 프로그램 지원 등의 사회적기업가 육성 정책 및 지원사업은 문화예술후원매개전문가의 확산에 필요한 제도적·정책적 기반 마련과 컨트롤타워 조직 구축, 문화예술후원매개전문가의 발굴-육성-자격제도의 도입, 지역 확산을 위한 전국 단위 실행 네트워크 기관과의 협력 방안 등에 대한 모색을 위해 의미있는 벤치마킹 사례가 될 수 있음.

- 문화예술후원매개 전문인력 육성을 위한 법률의 개정
 - 문화예술후원매개전문가 확산을 위해 현행법에서 문화예술후원매개 전문인력에 관한 정의 및 양성에 관한 조항이 신설될 필요가 있으며, 이를 전문적으로 수행하기 위한 전담기관의 조직에 관한 법적 기반 등이 마련될 필요가 있음.
 - 문화예술후원매개전문가의 지역 확산을 위해 지자체별 문화예술후원 관련 조례를 검토하여, 문화예술후원법의 개정에 따른 전문인력양성에 관한 조항의 신설이 필요함.

□ 한국문화예술위원회 문화예술후원매개 분야 주요 정책 검토 및 결과

○ 연구결과를 통해 한국문화예술위원회의 정책 지형도를 분석한 바, 크게 한국문화예술위원회 차별화 영역(1사분면), 전체 공통 영역(수렴)(2사분면), 한국문화예술위원회 미발굴 영역(3사분면), 한국문화예술위원회 보완 및 검토 필요 영역(4사분면)으로 도출할 수 있었음(<표 5-3> 참고)

- 1사분면은 현재 한국문화예술위원회에서만 수행하고 있는 정책지원 부분이며, 2사분면은 타 국가 및 타 기관 사례 분석을 통해 한국문화예술위원회와 공통적으로 수행하고 있는 정책지원 부분임. 3사분면은 추후 한국문화예술위원회가 새롭게 수행함으로써 문화예술후원매개 분야 관련 정책지원을 확장해 나갈 수 있는 과제가 될 수 있으며, 4사분면은 문화예술후원매개 분야의 정책지원을 고도화하기 위해 기존 사업들을 보강, 검토할 필요가 있음을 제시함.
- 이는 본 연구의 목적이기도 한 문화예술후원매개전문가의 사회적 확산 정책의 과제로 고려해 볼 수 있을 것임.

▮ <표 5-3> 한국문화예술위원회 문화예술후원매개 분야 주요 정책 검토 및 결과

		무 ←-- 타 국가·기관 --> 유		
유 ↑ 한국문화예술위원회 ↓ 무	한국문화예술위원회 차별화 영역	전체 공통 영역(수렴)		
	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원 분야에 전문화된 매개전문가 관련 교육 훈련 프로그램의 운영 • 문화예술후원매개 관련 현직 종사자 및 예비 종사자를 아우르는 단계별 심화학습 운영 • 교육과정과 연계한 후속프로그램으로 현장 실습이 가능한 인턴십 과정 운영 • 온라인 교육 플랫폼(문화예술, 내일)을 통해 체계적 학습지원, 접근성 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술 후원 활성화를 위한 인력 양성사업 운영 		
	한국문화예술위원회 미발굴 영역	한국문화예술위원회 보완 및 검토 필요 영역		
	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술후원매개전문가 및 인재양성 프로그램 직무 평가 기준 개발 • 문화예술후원매개전문가 교육 가이드라인 개발 및 보급 • 조직유형·직무·직급별 문화예술후원매개 교육훈련프로그램의 개설 • 문화예술후원매개단체, 지역문화재단 등 유관 지원기관과의 협력체계 구축, 문화예술후원매개 관련 교육훈련 프로그램의 개설 등 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 「문화예술 후원 활성화에 관한 법률」 개정을 통한 전문인력양성 근거조항 마련 • 문화예술후원매개전문가 교육훈련 전담기관(공공기관, 대학, 지역재단, 비영리 단체 등)의 지정을 통한 비학위 교육과정 개발 지원 • 국내외 대학교(대학원) 연계의 문화예술후원에 관한 강의 지원 및 대학교(대학원) 학위 프로그램 지원 • 문화예술후원매개 관련 비즈니스 컨설팅 지원 		

무 ←← 타 국가·기관 →→ 유	
<ul style="list-style-type: none"> • 기업·기업 공익재단, 문화예술후원매개전문가 온·오프 네트워크 그룹 운영 • 문화예술후원매개전문가 사회적 인식 및 위상 제고(전시 및 공연 등 문화예술기획프로그램의 판촉물에 문화예술후원매개전문가 이름 명시, 우수 문화예술후원매개전문가 및 후원매개사업 시상 등) • 기술변화, 팬데믹 등 환경변화의 시의성을 반영한 문화예술후원매개 세미나 및 포럼 기획 • 민간 기업 대상의 문화예술매개후원을 통한 ESG 임팩트 홍보 및 전문가의 초청 	<p style="text-align: center;">(문화예술후원매개단체 설립 및 초기 운영지원)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 법률, 회계, 세무 등 전문가그룹 매칭지원 • 공공기관 문화예술후원매개업무 담당자 대상 순환보직제도의 적용 제외 및 스페셜리스트 제도의 도입 • 해외 문화예술후원매개자(전문가) 및 관계자초청 포럼, 정규 소통 프로그램 개설

2. 연구의 제언

- 보다 광범위한 사회적 수준의 네트워크 교류를 위한 문화예술후원매개 분야 포럼 개최
- 문화예술후원매개 종사자들은 이직 사유로 개인의 발전을 가장 중요한 부분으로 꼽고 있고, 현재의 직무에 안주하지 않고 어렵더라도 보다 가치 있는 일을 지속하기 위한 자기 강화적 동기가 매우 높았던 것으로 파악되었으나, 이를 사회적 수준으로 응집시켜 보다 다양한 가치의 확산으로 이어지게 하는 데는 한계가 있는 것으로 확인되었음.
- 이를 해결할 수 있는 대안의 하나로, 이미 업무적 교류를 맺고 있는 기관 간-사람 간의 네트워크 범주를 확장할 필요가 있을 것. 이를테면, 한국문화예술위원회가 주축이 되어 문화예술후원매개와 관련된 연간 포럼을 기획하여, 포럼에 관계 부처 공무원, 문화예술후원매개 업무를 주축으로 한 전문직 인력(예: 회계사, 세무사 등), 국내외 연구자 및 전문가, 문화예술공연단체, 아티스트, 민간기업 관계자 등을 한 곳의 장에서 교류할 수 있도록 도모할 수 있음.
 - 벤치마킹 사례로 인적자원 분야의 글로벌 인재포럼(Global HR Forum)(교육부, 한국경제신문, 한국직업능력연구원이 만드는 대한민국 대표 인재포럼)을 참조할 수 있음.

- 이는 문화예술후원매개자 및 다양한 이해관계자 간의 심리적·물리적 거리를 좁히는 데 기여함으로써 인식 개선을 통한 사회적 확산의 한 방안으로 고려될 수 있을 것.

□ 보다 나은 일 환경 구현을 위한 기관 내, 또는 기관 간 대체 인력 확보 방안 정립

- 응답자들의 답변을 종합하면 휴가 등의 개인 시간을 확보하기 어려운 이유가 ‘대체 인력이 없어서’인데, 직무 스트레스 및 돌발업무의 빈도, 정서적 고갈 상태, 심리적 계약 인식 등의 긍정적 결과를 고려하였을 때 얼마 간은 대체 인력이 없는 것에 대해 업무 특성상 발생 가능한 일로 수용할 것으로 예상됨.

- 하지만, 현재 소속된 기관에서의 보수 수준에 대한 만족도가 낮고 이직 가능성을 낮게 보고 있으므로, 일정 시간이 흐를수록 대체 인력이 부족한 상황에 대해 점차 부정적으로 인식하게 될 가능성이 높아질 것으로 보임. 이는 일 환경에 대한 만족도를 낮춤으로써 업무 몰입도를 떨어뜨릴 수 있으므로, 대체 인력 구하기의 기준을 구체적으로 정립할 필요가 있음.

- 고용노동부에서는 공무원들을 대상으로 한 ‘인재뱅크’를 운영하여 단일 휴가에 대응할 수 있는 대체 인력을 시스템상으로 구할 수 있도록 지원하고 있음.

□ 문화예술후원매개전문가의 근무환경 개선

- 본 보고서에서 수행한 심층 인터뷰 결과, 문화예술후원매개활동에서의 주요 제약요인으로 작용하는 요소는 조직 내부의 낮은 지지와 필요자원지원으로 나타남. 마찬가지로, 설문조사에서는 문화예술후원매개전문가의 성장과 확산을 위한 필요자원 체계로서, “직무의 존중과 장기 직무배치”가 35%로 가장 높은 것으로 나타남. 이러한 결과는 우선적으로 해결해야 할 문제로서 근무환경 개선의 필요성을 시사함

- 한국메세나협회 등 후원매개 관련 전문기관을 제외한 공공 및 민간영역에서 활동하는 문화예술후원매개자의 경우 조직 내 문화예술후원 관련 전담부서와 인력 수가 부족하여 담당자 1인이 대부분의 업무를 수행하는 실정임. 특히 공공기관에 소속되어 문화예술후원매개활동을 수행하는 담당자의 경우, 조직 내에서 문화예술후원프로그램의 기획 및 실행인력이 부족할 뿐만 아니라 조직 내부의 지원부서 및 필요 자원지원이 이루어지지 않는다는 점이 반복적인 문제로 제기됨.

- 과도한 업무량에 비해 인력 수가 부족한 경우, 업무 추진과정에서의 발생하는 문제에

대한 대응능력이 낮고, 노동환경의 질 저하와 업무성과 측면에서도 부정적인 영향을 미칠 위험이 높음.

- 더불어, 공공조직의 경우는 순환보직체제로 인해 특정 분야의 전문성을 확보하기 위한 환경이 마련되지 못하며, 담당자의 반복된 변경은 업무의 연속성에 부정적인 영향을 초래하여 장기적인 신뢰구축과 관계 형성이 절대적으로 중요한 문화예술후원 파트너십 구축의 부정적인 영향을 미칠 수 있음. 순환보직제도는 빈도 및 범위, 혹은 조직이 처한 환경에 따라 강점으로 작용할 수 있으나, 반면에 잦은 순환이동으로 인하여 전문성 향상에 방해요소로 작용 될 여지가 있음.
- 문화예술후원매개전문가가 공공 및 정부 기관 산하의 조직에 소속되어 직무를 수행하는 경우, 후원매개의 직무적 특성에 대한 이해를 기반으로 후원매개에 집중하여 전문적인 역량을 기르기 위한 환경을 마련하는 것이 중요함. 따라서 순환보직 형태보다는 특정 직군에 대하여 ‘스페셜 리스트’의 개념을 도입하여 직무의 특수성을 이해하고, 지속가능한 일 환경을 마련할 필요가 있음

□ 문화예술후원매개전문가 직업적 정체성 확립을 위한 통일된 직업명 설정

- 정책 추진의 일관성과 효과성을 제고할 수 있는 문화예술후원매개 전문인력 명칭의 통일
 - 문화예술후원분야에서 개인과 기업 등의 민간 후원 주체와 문화예술단체, 예술가 등의 후원 대상을 ‘매개’하여 기금을 조성하는 전문인력으로서의 직업(군)에 대한 통일된 용어를 확립할 필요가 있음.
 - 현재 각 정부 소관 부처에서 주관하는 문화예술후원매개 전문인력 양성 지원프로그램, 교육훈련 프로그램, 연구/조사 발간서 등에서 문화예술후원매개 전문인력을 지칭하는 용어가 모두 상이하여, 직업(군)으로서 정립되는 데 혼동을 초래할 수 있음.
 - 이는 문화예술 전반에서 나타나는 문제로, 각 문화예술 분야 고유의 영역 및 차별성을 구체화하고 관련 전문인력의 전문성 및 역할 구체화의 과정에서 빈번하게 지적되는 문제의식임. 예를 들어, 김홍규·이상열(2014)은 <지역문화전문인력 양성사업 발전방안 연구>(2015)에서, 지역문화인력, 지역문화매개자, 지역문화매개인력 등의 용어가 혼용하여 쓰이고 있고 매우 폭넓게 범주화되고 있음을 지적하며 구체적인 지역문화전문인력의 개념과 범주를 설정할 필요성을 강조하였음. 또한, 조현성 외(2021)은 (전문)인력, 전문가의 개념상의 차이와 문화예술계에서 주로 사용하는 전문인력의 용례 검토를 기반으로, 남북문화 관련 인력의 범위를 구체화하고, 남북문화교류 전문인력의 정의를 구체화하였음.

- 본 연구의 대상인 ‘문화예술후원매개전문가’는 넓은 범위에서 문화예술매개자의 세부 직능으로서 구체화할 수 있는 한편, 문화예술후원이라는 영역의 고유성과 차별성에 기반하여 문화예술후원매개의 전문인력으로서 독립된 직업(군)으로 확립할 필요가 있음.
- 현재 문화예술후원매개 분야 직업(군) 확산을 위한 정책 노력의 일환으로, 각종 관련 정책 지원프로그램이 운영되고 있으며, 특히 본 연구에서 분석한 한국예술위원회의 <아트너스> 교육훈련 프로그램은 ‘문화예술후원매개전문가’라는 명칭을 사용하고 있으며, 예술경영지원센터는 유사 의미가 있는 직군으로서 ‘아트펀드레이저’를 사용하고 있음. 한편, 기획재정부에서 매년 발간하는 신(新)직업 발굴 연구에서는 이와 유사한 인력의 명칭을 ‘문화예술후원 코디네이터’라는 명칭을 사용하였음.
- 한편, ‘문화예술후원매개자’, ‘문화예술후원매개인력’, ‘문화예술후원매개전문인력’등의 용어도 혼용되어 사용되고 있으나, 인력, 전문인력, 전문가의 개념상, 용례 상의 차이를 고려할 때, 이후에는 문화예술후원 분야 인력양성 및 직업(군) 확산을 위해서는 통일된 명칭을 확립할 필요가 있음. 가령, 전문인력은 국내 문화예술 관련 법률에서 주로 사용되는 용어로서, ‘어떤 분야에 상당한 지식과 경험을 가지고 오직 그 분야만 연구하는 인력’이란 의미를 지님. 이러한 전문인력은 일반 인력에 비하여 높은 전문성을 지니고 있어 대체(代替) 가능성이 낮음. 특히, 전문성의 정도가 더욱 높다고 판단하는 경우는 전문인력보다 ‘전문가’란 표현을 보통 사용함, 통상적으로 전문가라 하면, 취득하기 어려운 자격증 보유자(예: 의사, 변호사 등) 혹은 단순히 자격증을 보유한 사람보다 훨씬 지식과 경험의 정도가 많은 경우를 가리킴(조현성 외, 2021).⁶⁴⁾
- 따라서 현재 한국문화예술위원회에서 사용하는 ‘문화예술후원매개전문가’의 용어를 그대로 사용하는 경우, ‘전문가’에 상응하는 수준의 전문성을 갖춘 인력으로서의 타당성을 확보할 필요가 있으며, 이에 대해 본 연구의 선행연구(김재중 외, 2022)에서 검토한 전문 자격제도의 도입방안을 고려해볼 수 있음. 또한, 향후 직업화 도입을 위한 중·장기계획의 초기 단계로서, 현재 정부 차원에서 이루어지는 교육훈련 프로그램을 통해 배출되는 전문인력을 “문화예술후원매개전문인력”으로 통일하여 사용하는 방향도 고려해볼 수 있을 것임.
- 예술경영지원센터 또는 기획재정부에서 사용하는 각 아트펀드레이저, 문화예술후원 코디네이터와 같은 별도의 새로운 명칭을 명명하여 사용하는 방향을 검토해 볼 수 있음. 다만, 아트펀드레이저(art fundraiser)의 경우 미국의 사례와 같이, 통상적으로 문화예술 관련 조직에 소속되어 모금, 기금관리 등의 자원조성 업무를 전문적으로 수행하는 직군으로서, 기존 펀드레이저의 성격을 강하게 가지므로 본 연구의 심층 면접조사 및

64) 전문인력과 전문가의 사전상 개념은 거의 차이가 없는 것으로 보임. <표준국어대사전>에 따르면 전문가는 “어떤 분야를 연구하거나 그 일에 종사하여 그 분야에 상당한 지식과 경험을 가진 사람”을 뜻함.

설문조사를 통해 반복적으로 강조된 ‘매개’의 기능이 퇴색될 여지가 있음. 또한, 현업에서 ‘후원’이라는 단어를 사용한 직업 명칭은 후원을 유치하겠다는 목적성이 후원사에 강하게 전달되어, 후원매개 활동에 리스크가 될 수 있다는 전문가그룹의 의견을 참고하여 실제 현업에서 사용할 직업 명칭의 검토가 필요함.

- 이에 향후 ‘문화예술후원을 위하여 “매개” 활동을 전문적으로 수행하는 자’로서 문화예술후원매개전문인력을 정의하고, 여기서 ‘매개’는 기존 기금모금가(fundrasier)가 수행하는 재원조성 성격에 초점을 둔 직능뿐만 아니라, 공공(시민, 지역주민)에게 더 많은 예술의 기회를 제공하여 문화예술의 사회적 가치를 실현하고, 안정적인 창작환경을 조성하기 위한 목표를 아우르는 범위에서의 직업(군)의 역할 정의를 설정해야 할 필요가 있을 것임.

□ 문화예술후원매개자의 언어로 소통하는 직무 비전 소개 및 직무 명세서 작성

- 문화예술후원매개자에 대한 역할과 정체성을 다양한 키워드(주제)별로 제시하였을 때 어떠한 의견들이 수집될 수 있는지 확인하였으며, 이는 본 연구보고서의 <부록 5>에 제시되고 있음.
- 이를 통해 연구보고서의 독자는 기관 및 기업 등에서의 문화예술후원매개자나 그에 준하는 종사자를 구할 때, 일을 통한 비전 실현과 직무상의 기회 등을 문화예술후원매개자의 언어와 의견들을 참조하여 호응을 이끌어내기 위한 글로 기술하는 데 도움이 될 것.

□ 기업(기관) CSR 사업을 통한 문화예술후원매개 분야 종사자 대상 교육훈련 프로그램 지원

- 문화예술후원매개 분야의 종사자들은 문화예술후원매개 관련 분야의 고등교육 및 훈련 프로그램들이나 전문가와의 커뮤니티 교류 등이 더욱 활성화되어 지원된다면, 보유 역량과 스킬 등이 제고되는 등 그 교육적 효과가 유의미하게 나타날 것으로 기대됨
 - 이는 무엇보다 문화예술후원매개 분야의 종사자들이 직접적으로 희망하는 사항으로 파트너십과의 교류에서도 ‘전문성 축적’으로 이어질 것임.
- 하지만 조직 인프라의 부족 등으로 인해 자체적인 교육·훈련 프로그램 기획이 어려운 조직에서는 문화예술후원매개 분야 종사자의 교육·훈련 프로그램 기획을 기업에 CSR사업의 일환으로 제안해 기업의 문화예술후원매개 주제의 CSR 활동과 종사자의 니즈 사항을

만족시킬 수 있을 것임.

□ 한국문화예술위원회의 아트너스 프로그램에 기초능력 및 역량 결과 활용

- 본 연구에서는 문화예술후원매개 종사자들을 대상으로 문화예술후원매개에 요구되는 기초능력 및 역량 등을 확인하였으며, 그 결과들을 기술 하였음. 이러한 내용을 참조 및 활용하여 한국문화예술위원회에서 기획 및 운영하는 다양한 교육프로그램의 내용을 분석할 수 있을 것.
- 이는 전문가 수준에 대응하는 교육프로그램이 어떠한 일련의 요구 역량과 조건들이 충족되어야 하는지 단계상으로 시각화하는 데 도움을 줄 것이며, 특히, 각 단계마다 어떠한 질적·양적 성과 기준을 삼아야 하는지 구체적으로 제시해줌으로써 교육프로그램의 수료 기준도 보다 타당성을 높이고 구체화될 수 있을 것.
- 또한, 본 연구보고서에 실린 <부록6>도 함께 고려해봄으로써, 각 교육프로그램의 수강생이 자가 평가하여 자기 주도적으로 역량개발을 해나가는 데 도움이 될 것으로 기대함.

제2절 연구의 의의와 향후 과제

□ 연구의 의의

- 문화예술 분야 후원 확대를 위한 「문화예술후원 활성화에 관한 법률」의 시행에 따라 문화예술후원매개단체 및 후원우수기관 인증에 따른 후원매개활동의 활성화가 촉진되며 전문인력의 중요성과 필요성이 증대되었으나, 관련 인력의 부족에 따른 문화예술 후원의 양적 확대에는 한계가 있었음.

이에 본 연구에서는 문화예술후원매개 전문인력의 직업적 개념 및 역할과 현장 종사자들의 직무환경과 필요역량에 대한 조사분석을 토대로 문화예술후원매개전문가의 확산을 위한 제도 보완방안, 문화예술후원매개전문가 교육훈련 확대방안, 지원사업 총괄 운영조직을 통한 문화예술후원매개전문가 생태계 환경 조성방안 등의 문화예술후원매개전문가 양성 및 확산을 위한 실질적이고 구체적인 방안을 모색하였음.

□ 향후 과제

- 전국 단위의 문화예술후원매개 관련 조직 및 인력에 대한 전수조사
 - 본 연구의 심층 면접조사, 설문조사, 전문가 검토 시, 적합한 대상자의 선정 및 협조요청에 상당한 시간과 노력이 필요했음. 특히 다수의 문화예술후원매개 업무를 하는 현직 종사자들과 문화예술후원매개 경험자들의 응답이 필요했던 설문조사의 경우 한정된 시간과 인력으로 전국에서 문화예술후원매개 사업을 실행하고 있는 기관·단체 및 전담·담당 부서, 담당자를 찾아 리스트업하고, 설문에 참여하도록 독려하는 데에 어려움을 겪었음.
 - 향후 문화예술후원매개전문가 확산을 위한 정책 수립, 전국적인 문화예술후원매개 협력 네트워크 구축 및 문화예술후원매개전문가 간 네트워킹 활성화 등을 위해서는 전국 단위의 문화예술후원매개 관련 조직 및 인력에 대한 전수조사가 필요할 것으로 사료됨. 특히, 문화예술후원매개 인력의 경우 관련 업무 연차와 주요경력 등에 대한 정보가 파악된다면 문화예술후원매개전문가의 커리어 로드맵 지원과 문화예술후원매개전문가 양성을 위한 양질의 강사 및 슈퍼바이저 발굴과 육성에 도움이 될 것임.

○ 지역 문화예술후원 활성화 정책의 효과적 추진을 위한 지역 문화예술후원 실태조사

- 지역 문화예술후원매개전문가 양성을 위해 문화예술후원에 대한 기초자료가 부족한 지역 수준에서의 문화예술후원 실태와 제반 조사가 실행될 필요가 있음. 현재 지역 메세나협회, 지역재단에서 문화예술후원사업을 실행하고 있으나, 조직 내 자원(인력, 전담 부서, 예산 등)의 정도를 파악하기 어려우며, 문화예술후원 관련 정책 프로그램의 현황 파악이 어려운 실정임. 이에 따라, 문화예술후원매개전문가 지원 및 육성을 포함한 종합적 문화예술후원 정책 프로그램 추진을 위한 기초자료가 불충분한 상황임. 지역 문화예술후원 관련 정책 및 제도나 관련 사업, 지역사회 내 문화예술후원매개 인력자원 보유 정도, 지역주민의 문화예술후원 인식 등의 내용에 대해 우선적 파악이 필요함.
- 지자체별 여건에 적합한 문화예술후원정책 및 문화예술후원매개전문가 지원 등에 관한 방법론 개발이 필요함. 지자체별 문화예술후원 정책 프로그램 현황조사, 지역주민의 문화예술후원에 대한 인식조사, 문화예술후원매개 관련 종사자의 전수조사 등을 통하여 문화예술후원매개전문가의 지역적 확산을 위한 기본 체계를 마련해야 함. 특히, 문화예술후원 활성화를 도모할 (예비)전문인력이 대도시에서 집중되는 등, 지역의 특성에 따라 전문인력의 수급에 차이가 존재하기 때문에 광역 단위의 인력양성 및 지원이 우선적으로 이루어질 필요가 있음.
- 특히, 문화예술후원에 대한 인식이 수도권에 비해 상대적으로 낮은 지역의 상황을 간과하고 문화예술후원매개전문가 양성을 우선하게 되면, 자칫 수요 없는 공급이 될 위험이 있음. 따라서 지역의 문화예술후원에 대한 인식과 자원의 차이에 따른 단계별 문화예술후원 활성화 지원정책 프로그램이 실행되어야 관련 인력의 수요와 활동도 함께 확대될 것으로 전망됨.

○ 문화예술후원매개 전문인력 양성을 위한 법 개선 연구

- 문화예술후원 활성화에 핵심 요소인 전문인력의 양성과 숙련된 문화예술후원매개 전문가의 역할이 중요함에도, 정책대상으로서 문화예술후원 매개 전문인력에 대한 사회적·정책적 기반이 부족하다는 현실은 본 연구에서 수행된 심층 면접조사, 설문조사, 전문가 그룹 검토에서 반복적으로 제기되는 문제의식임.
- 또한, 정부 차원의 문화예술후원매개인력 관련 사업 등에서도 문화예술후원매개전문인력, 문화예술후원코디네이터, 문화예술후원매개전문가, 아트펀드레이저 등 통일된 용어가 사용되지 않고, 실제 관련 직무의 종사자 간에도 직업적 역할 및 정체성에 관한 공유된 인식이 발견되지 않는다는 점은 문화예술후원매개인력에 관한 개념 정의와 전

문적 육성을 위한 법적 기반 마련의 선제적 대응책의 필요성을 시사함.

- 이에 본 연구에서는 현행 문화예술후원활성화법의 주요 구성 및 내용을 살펴보고, 11개 문화예술 관련 주요 법률들을 검토하여 전문인력의 개념 및 양성에 관한 법률의 대표적인 특징들을 살펴보았음. 또한, 심층 면접조사, 설문조사, 전문가 그룹을 통해 현직 종사자를 대상으로 문화예술후원매개 전문인력의 직업적 역할 및 정체성에 대한 의견을 청취하고, 필요자원 및 최우선 정책과제 등을 조사함으로써, 현장 수요에 대응한 직업적 역할을 구체화하였음.
- 따라서 후속 연구에서는 실질적인 법 개정을 위해 본 연구에서 제시된 문화예술후원매개 전문인력의 직업적 역할 및 정체성을 검토하고, 국내 문화예술후원매개전문인력 양성정책의 경향성과 실제 현장의 수요를 면밀하게 검토하여 문화예술후원매개 전문인력 양성에 관한 구체적인 개정안 마련을 위한 연구 조사가 필요할 것임.
- 여기에는 본 조사에서 제시한 문화예술 관련 법률에서의 전문인력 양성에 관한 주요 5가지 시책을 구체화하는 방안을 고려해볼 수 있으며, 아울러 지역과의 연계를 통한 문화예술후원문화 활성화를 위해 지자체별 문화예술후원 관련 13개의 조례를 선행 검토하고, 지역 차원에서의 전문인력 육성을 위한 구체적인 시책을 마련하는 등의 연구범위가 포함될 필요가 있을 것임.

○ 비정형 일자리(프리랜서 등) 종사자 문화예술후원매개 연구

- 본 연구의 조사결과, 문화예술후원매개의 업무를 담당하고 있는 정규직 종사자는 비교적 일 환경을 긍정적으로 인식하였으며, 이들의 일-생활 균형도 양호한 것으로 나타나 양질의 직업(일자리)(decent job)으로서의 기본적 요건이 잘 갖추어진 편이라고 판단할 수 있음.
- 하지만, 본 연구에서 상대적으로 많이 참여하지 않았던 비정형 일자리(프리랜서 등)의 종사자들의 문화예술후원매개 일에 대한 인식과 이들이 성장하기 위해 필요한 지원을 파악하는 데에는 한계가 존재하므로, 추후 다양한 일자리 유형의 문화예술후원매개전문가 확산의 연구과제로 살펴볼 필요가 있음.

[참고문헌]

■ 국내 문헌

- 김홍규. (2015). 지역문화전문인력 양성사업 발전방안 연구. 서울: 한국문화관광연구원.
- 박순태. (2015). 『문화예술법』. 파주: 프레전트.
- 민지은·지영호. (2016). 문화매개자「médiateur culturel」의 개념과 양성에 관한 연구, 예술경영연구, 37, 185-210.
- 심보선. (2019). 문화매개(자)의 불확실성에 대한 사회학적 고찰: 문화정책과 문화산업 분야를 중심으로. 문화와 사회, 27(2), 333-38.
- 양건열. (2009). 예술분야 고용시장 분석 기초연구. 서울: 한국문화관광연구원
- 양지연 외. (2015). 문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색 연구. 한국문화예술위원회. 예술경영지원센터. (2020). 사업설명회 보고서.
- 예술경영지원센터. (2017). 예술경영지원센터 2017 연차보고서.
- 윤소영 외. (2020). (가칭)문화예술인재개발원 건립 및 운영 기본계획. 문화체육관광부.
- 조현성 외. (2021). 남북 문화교류 전문인력 양성 및 활동 활성화 방안 연구. 서울: 한국문화관광연구원.
- 지영호·민지은. (2015). 문화예술 향유권 확대를 위한 ‘문화매개’ 및 ‘문화매개자’에 관한 연구, 문화정책논총, 29(1), 28-49.
- 최보연·김세훈. (2016). 전문성 중심 문화예술분야 전문인력 양성과정 개선방안. 예술경영연구, 37, 151-184.
- 한국문화예술위원회. (2022). 아트너스클럽 사업소개. 내부자료.
- 한국능력협회. (2022). 내부자료.
- 한국문화예술위원회. (2022.12.18.). “아트너스”. <https://arko.or.kr/supp/content/5402>. (검색일: 2022.12.18.)
- 한국사회적기업진흥원. (2022.12.01.). “사회적기업”. www.socialenterprise.or.kr, (검색일: 2022.12.01.)
- 황준욱 외. (2005). 문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구. 문화관광부.

■ 해외 문헌

- CFRE. (2021). Annual report. 2021.
- Counts, T.S. & Jones, J.A. (2019). Fundraiser Education in the United States: Analysis of Existing University-Based Programs and Unique Training Needs, Journal of nonprofit education and leadership, 9(4), pp. 344-359.
- Gunson, J. (2019) Understanding Varieties of Arts Philanthropy and Europe : a New

- Framework. Coventry University.
- Janssen, S., & Verboord, M. (2015). Cultural mediators and gatekeepers.
- John O’Hagan. (1998) the state and the arts: an analysis of key economic policy issue in europe and the united states. Cheltenham: Edward Elgar.
- Shaker, G.G. and Nathan, S.K. (2017) “Understanding higher education fundraisers in the United States,” International journal of nonprofit and voluntary sector marketing, 22(4), pp. e1604-n/a.
- 一般財団法人 地域創造(2021), 〈地域における文化・芸術活動を担う人材の育成等に関する調査研究〉(지역의 문화·예술 활동을 담당하는 인재의 육성 등에 관한 조사 연구).

■ 웹페이지

- 국가법령정보센터 www.law.go.kr
- 교토시청 <https://www.city.kyoto.lg.jp/>
- 무대예술전문인 자격검정위원회 www.staff.or.kr
- 문화예술교육사 www.acei.arte.or.kr/index.do
- 민간자격정보서비스 www.pqi.or.kr
- 인하대학교 문화예술교육원 www.arette.inha.ac.kr/infor_course_info20.aspx
- 일본 일반재단법인 지역창조 <https://www.jafra.or.jp/>
- 지역문화진흥원 www.rcda.or.kr
- 한국도서관협회 www.liblicense.kr
- 한국문화예술위원회 www.arko.or.kr
- 한국문화예술교육진흥원 아르떼 아카데미 acei.arte.or.kr
- 한국산업인력공단(Q-net) www.q-net.or.kr
- e-나라지표 www.index.go.kr

부록1. 심층 면접조사 질문지

□ 1차 심층 면접조사 질문지

구분	질문
소개	1. 소속 기관, 담당 역할(직무), 종사 기간 등 자기소개를 간략히 부탁드립니다.
직무 및 직업정체성	2. 직업(업무 이해관계자)으로서 문화예술후원매개전문가의 직업(업무)적 의미, 역할과 책임은 무엇이라고 생각하십니까?
	3. 문화예술매개인력, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)가 전문성을 가지기 위해서는 어떠한 역량이 강조되어야 한다고 생각하십니까?
고용경쟁력 인식	4. 현재 '문화예술후원매개전문가'로서, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)로 일하시면서 경력 목표를 달성하는 데 도움이 되는 직업 활동/직무적 과제를 충분히 수행하고 있다고 생각하십니까? 또한, 그 이유는 무엇입니까?
	5. 직업으로서 문화예술후원매개전문가(해당 분야의 업무종사자(관계자)의 미래 경쟁력은 어떻게 전망하고 계십니까?
지시/지원 정책 평가	6. 4, 5를 통해 말씀 주신 사항을 중심으로, 소속된 단체의 업무 수행을 위한 제반 지원 여건은 어떻다고 생각하십니까? 예) 채용, 보상, 교육 및 훈련, 평가 등
	7. 한국문화예술위원회 등 관련 외부 지원기관의 정책에 대해서는 어떻게 생각하고 계십니까? 예) 서울문화재단-소소한기부, 아르고-문화예술후원매개인력 양성사업
필요역량 지원	8. 문화예술후원매개전문가로서, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)로서 더 나은 전문성과 경쟁력을 갖추기 위해 개인으로서 최우선적으로 갖춰야 태도나 기술(skill), 지식 능력 등에는 무엇이 있다고 생각하십니까?
	9. 문화예술후원매개전문가, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)가 확산(양성)되기 위해 향후 사회적/정책적 지원에는 어떠한 부분들이 강화되어야 할까요? 예) 문화예술후원법 내에 전문인력 양성 및 배치에 관한 근거조항 신설
촉진 요인	10. 문화예술후원매개전문가, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)로서 활동하시면서 어려운 상황에서도 지속할 수 있게 하는 원동력에는 무엇이 있을까요?
장애 요인	11. 문화예술후원매개전문가, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)로서 활동을 지속 하는 데 장애 요인이 되고 있다는 부분이 있을까요? 관련 경험이 있으시다면, 말씀 부탁드립니다.
확산방안	12. 문화예술후원매개전문가, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)로 활동에 필요한 여러 정책 수행시, 어떤 부분이 가장 최우선적으로(가장 시급하게) 살펴보아야 할 과제라고 생각하십니까?
	13. 문화예술후원매개전문가, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자)의 활동 지원을 위한 제도/정책들이 문화예술후원매개전문가들이 체감할 수 있는 성과로 나타나기 위해서 고려해야 할 부분들에는 어떤 것들이 있을까요?
	14. 지속가능한 문화예술후원매개전문가, 또는 해당 분야의 업무종사자(관계자) 활동의 정책을 위해 아이디어나 제언, 문화예술 혹은 타 분야의 벤치마킹 사례가 있으시다면 말씀 부탁드립니다.

부록2. 설문조사 설문지

문화예술후원매개전문가의 사회적 확산 및 일 환경개선을 위한 설문조사

안녕하세요. 한국문화예술위원회에서는 문화예술후원매개전문가 및 문화예술 분야 종사자를 대상으로 설문조사를 수행하고자 합니다.

※ 문화예술후원매개전문가란 기부자(개인, 기업, 기관)와 후원대상(예술가, 문화예술단체)간의 소통과 교류를 도와 후원이 이루어질 수 있도록 돕는 전문가를 뜻합니다.

[설문의 목적]

- 본 설문은 문화예술후원매개전문가 및 문화예술분야 종사자의 직업 정체성과 직업 환경 등을 종합적으로 파악하여,

- (1) 지속가능한 일자리로서의 모델을 확인하고,
- (2) 이를 기반으로 사회적 인정체계를 수립하여,
- (3) 문화예술후원매개전문가와 문화예술분야 종사자의 사회적 확산에 필요한 정책을 제안하고자 기획되었습니다.

[설문 응답의 기대효과]

- 설문에 솔직히 응답하여 주시는 내용은 다양한 측면에서 기여할 것으로 기대합니다. 한 분, 한 분의 목소리는 특히,

- (1) 본 연구의 목적인 문화예술후원매개전문가 및 문화예술분야 종사자의 인권 및 노동권 증진
- (2) 역량 강화를 위한 조직 체계의 기반 및 조직 자원의 지지 정도
- (3) 확산을 위한 사회적 정당성의 마련 관점에서 소중한 근거가 될 것으로 기대됩니다.

[설문 관련 안내 사항]

1. 설문지는 총 51문항으로 구성되었으며, 응답에는 약 20분 내외로 소요될 예정입니다.
2. 통계법 제33조에 따라 귀하의 응답은 오직 통계분석 목적으로만 활용되며, 개별 응답 사항은 대외적으로 절대 비밀이 보장됩니다.

대단히 감사드립니다.

1. 귀하가 소속된 기관(주요 활동지역)은 어느 지역에 있습니까?

- ①서울 ②부산 ③대구 ④인천 ⑤광주 ⑥대전 ⑦울산 ⑧세종 ⑨경기도 ⑩강원도⑪충북 ⑫충남 ⑬전북 ⑭전남 ⑮경북 ⑯경남 ⑰제주

2. 귀하의 소속기관의 임직원 수는 몇 명입니까?

- ①10인 이하 ②11~30인 ③31~50인 ④51인 이상 ⑤해당 사항 없음

3. 귀하의 연령대는 어떻게 되나요?

- ①20~24세 ②25~29세 ③30~34세 ④35~39세 ⑤40~44세
⑥45~49세 ⑦50~54세 ⑧55~59세 ⑨60대 이상

4. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ①남성 ②여성

5. 귀하의 고용형태는 어떻게 되나요?

- ①정규직 ②기간제 ③시간제 ④파견근무 ⑤무기계약
⑥프리랜서

6. 귀하의 근무형태는 어떻게 되나요?

- ①상근 ②비상근

7. 귀하의 활동범위(영역)은 무엇입니까?(중복선택 2개까지 가능)

- ①창작 ②실연 ③비평 ④기술지원 ⑤기획자 ⑥관리자 ⑥기타

8. 귀하의 총 경력연차는 어떻게 되나요?

약 _____년

9. 귀하의 문화예술분야 총 종사기간은 어떻게 되나요?

약 _____년

10. 귀하의 현 기업(기관)의 재직기간은 어떻게 되십니까? *현재 소속기업(기관) 없을시, 프리랜서 활동연차를 써주십시오.

약 _____년

11. 최근 3년 이내에 이직 경험이 있으십니까?

- ①있다 ②없다

11-1. 이직한 분야는 어떻게 되나요? (11번 '①있다' 응답자만)

- ① 문화예술분야 ②비예술문화

11-2. 이직을 결정한 이유는 무엇인가요? (11번 '①있다' 응답자만)

- ①연봉(임금) ②복지제도(복리후생) ③근무시간 ④근무강도 ⑤인간관계
⑥개인발전 ⑦고용불안 ⑧승진 ⑨업무부적합 ⑩기타

12. 현 직장에 계시는 동안(프리랜서로 활동하시는 동안) 이직할 의향이 있나요?

- ①있다 ②없다

12-1. 이직을 생각 중인 분야는 어떻게 되나요? (12번 '①있다' 응답자만)

- ① 문화예술분야 ② 비예술문화

12-2. 이직을 생각하게 된 결정적인 이유는 무엇인가요? (12번 '①있다' 응답자만)

- ① 연봉(임금) ② 복지제도(복리후생) ③ 근무시간 ④ 근무강도 ⑤ 인간관계
⑥ 개인발전 ⑦ 고용불안 ⑧ 승진 ⑨ 업무부적합 ⑩ 기타

13. 귀하를 채용(재계약 시, 프로젝트 수주 시)할 시, 기관(기업) 및 발주자는 근로계약서(용역 계약서)를 작성하였습니까?

- ① 작성했다 ② 작성하지 않았다.

14. 최근 3개월 월평균 보수금액은 얼마입니까? (세전 급여, 각종 수당 포함 기준)

월 평균 _____만원

15. 현 보수(임금)에 대하여 어느 정도 만족하고 있습니까?

- ① 매우 불만족스럽다 ② 불만족스러운 편이다 ③ 보통이다 ④ 만족하는 편이다 ⑤ 매우 만족한다.

16. 현 보수 체계의 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각합니까?

- ① 낮은 보수 수준
② 직급 간 급여 차이
③ 시설 유형별(예: 장애인 거주시설, 지역사회 재활시설, 직업재활시설 등) 보수 차이
④ 인건비 가이드라인 미준수
⑤ 기타

17. 2022년 기준 귀하의 주당 평균 근로시간(프리랜서의 경우 '업무시간')은 어떻게 되나요?

주 평균 _____시간

18. 귀하의 주당 시간외 근로시간(프리랜서의 경우 '업무시간')은 어떻게 되나요? (수당지급여부와 무관)

평균 _____시간

19. 시간외 근로수당 지급기준으로 월 최대 몇 시간을 인정하고 있습니까? (프리랜서의 경우 '0'으로 기입)

월 _____시간

20. 귀하는 회사로부터 단시간 내에 돌발적인 업무 요청을 얼마나 자주 받으십니까?

※돌발적 업무요청: 업무에 복귀하거나 추가적인 업무를 위해 돌발적으로 요구받는 특별한 상황을 의미합니다. 동료가 결근한 경우, 갑작스럽게 일이 폭주하는 경우, 고객의 요청 등 다양한 상황이 있을 수 있을 것입니다.

- ①전혀 없음 ②드물게 있음 ③한 달에 여러 번 있음 ④한 주에 여러 번 있음
⑤매일 있음

21. 2021년 한 해 동안 사용 가능했던 휴가일수와 실제 사용한 휴가 일수는 어떻게 되나요?

사용 가능했던 휴가일(발생한 연차일) _____ 일

실제 사용한 휴가일 _____ 일

22. 휴가(연차, 경조사 휴가 등)를 자유롭게 사용할 수 있는 편입니까?

- ①매우 사용하기 어렵다 ②사용하기 어려운 편이다 ③보통이다
④때때로 사용 가능한 편이다 ⑤자유롭게 사용 가능한 편이다

23. [22번에서 ①또는 ②응답자] 휴가(연차, 경조사 휴가 등)를 사용하기 어려운 주된 이유는 무엇입니까?

- ①대체 인력이 없어서 동료에게 부담되기 때문에 ②조직문화(상급자 눈치보기, 관행상 미사용 등) 때문에 ③연가 보상비 때문에 ④기관 운영규정 및 지침에 맞지 않아서 ⑤기타

24. 법정 휴일의 근무 상황은 어떠한가요?

- ①법정 휴일에 근무한 적 없음 ②법정 휴일 근무 시 수당 등으로 보상받고 있음
③법정 휴일에 근무하더라도 별도의 보상을 받지 못하고 있음 ④기타

25. 귀하께서 업무 수행의 과정 동안 가장 많이 소통하고, 업무 수행의 결과를 보고하는 직속 상사(슈퍼바이저, 선배, 관리자, 선임 등)는 다음 내용들을 어느 정도로 지원하고 있다고 생각하십니까?

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
나를 인격적으로 존중해 준다	①	②	③	④	⑤
일을 잘 했을 때 칭찬하고 인정해 준다	①	②	③	④	⑤
직원들이 함께 일을 잘할 수 있도록 돕는다	①	②	③	④	⑤
일을 처리하는 데 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
일에 대해 도움이 되는 조언을 해준다	①	②	③	④	⑤
내가 발전하도록 격려하고 도와준다	①	②	③	④	⑤

26. 귀하는 현 직장에서 승진한 적이 있습니까?

- ①있다 ②없다

26-1. 현 직장에서 승진하는데 얼마나 걸린다고 보십니까? (26번 '②없다' 응답자만)

- ①1년 미만 ②1년 이상 3년 미만 ③3년 이상 5년 미만 ④5년 이상 7년 미만
 ⑤7년 이상 9년 미만 ⑥9년 이상 11년 미만 ⑦11년 이상

26-2. 현 직장에서의 승진 기회(가능성)는 어떻게 전망하십니까?

- ①매우 낮다 ②낮은 편이다 ③보통이다 ④높은 편이다 ⑤매우 높다

26-3. [38번 ① 또는 ②응답자] 승진 기회를 그와 같이 인식하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ①규정 미비 ②규정 미준수 ③승진 정원 없음 ④예산 부족 ⑤불공정한 인사
 ⑥기타

27. 귀하는 근로조건(보수, 근로시간, 복리후생제도, 승진, 교육훈련)에 대해 전반적으로 만족하십니까?

- ①매우 불만족한다 ②불만족스러운 편이다 ③보통이다
 ④만족스러운 편이다 ⑤매우 만족한다

28. 귀하는 업무시 자율적으로 수행하는 것이 가능합니까?

(예: 일의 순서/작업방법/작업속도/작업량의 분배 등 바꾸거나 선택할 수 있다)

- ①전혀 가능하지 않다 ②가능하지 않은 편이다 ③보통이다
 ④가능한 편이다 ⑤매우 가능하다

29. 다음 질문 중 귀하에게 가장 가깝다고 생각하는 항목에 응답해 주세요.

제도	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
고용주가 채용 과정에서 한 고용 계약은 지금까지 거의 모두 지켜졌다	①	②	③	④	⑤
내가 고용되었을 때 고용주가 나에게 한 계약이 이행되었다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
지금까지 고용주는 나에게 한 계약을 훌륭하게 이행했다	①	②	③	④	⑤
조직에 기여한 나의 노력에 비하여 나에게 약속된 것들이 지켜지지 않았다	①	②	③	④	⑤
나는 업무/직무상 해야 할 계약 내용을 지켰음에도 불구하고 고용주는 나에게 한 계약을 많이 어겼다	①	②	③	④	⑤

30. 다음 상황에 대하여 귀하에게 가장 가깝다고 생각하는 항목에 응답해 주세요.

구분	매우 적다	대체로 적다	보통 이다	대체로 많다	매우 많다
업무능률 저하	①	②	③	④	⑤
과민해짐/공격적이 됨	①	②	③	④	⑤
신체질환 문제	①	②	③	④	⑤
피로/수면장애	①	②	③	④	⑤
불안, 초조, 외상후증후군, 우울 등 심리적 문제	①	②	③	④	⑤
자살 생각 또는 자살 시도	①	②	③	④	⑤

31. 다음 질문에 대하여 귀하에게 가장 가깝다고 생각하는 항목에 응답해 주세요.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
아침에 일어나 일할 생각을 하면 피곤함을 느낀다	①	②	③	④	⑤
온종일 사람들과 일하는 것은 나에게 큰 부담이다	①	②	③	④	⑤
나는 사람들을 비인격적으로 대한다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
나는 내 업무로 인해 내가 점점 경직되고 있다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
업무상 만나는 사람들이 어떤 일을 당하든지 상관하지 않는다	①	②	③	④	⑤
나는 동료들의 생각을 쉽게 이해할 수 있다	①	②	③	④	⑤
나는 업무수행을 통해 다른 사람들의 삶을 개선시키고 있다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
업무수행과정에서 나는 감정적인 문제를 매우 차분하게 처리한다	①	②	③	④	⑤

32. 다음 질문에 대하여 귀하에게 가장 가깝다고 생각하는 항목에 응답해 주세요.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
내가 하고 있는 업무는 중요한 일이며 기관(프리랜서의 경우 '협업 파트너 기관/기관') 전체에 미치는 영향이 크다	①	②	③	④	⑤
내가 하고 있는 일은 자아실현을 돕고 내 삶의 가치와 의미를 높여준다	①	②	③	④	⑤
내가 하고 있는 일이 세상과 사회를 더 살기 좋은 곳으로 만든다는 신념을 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
나는 존재하는 이유와 목적을 내 직업과 일을 통해서 인식하고 있다	①	②	③	④	⑤
현재 내가하는 일은 내가 마땅히 해야할 일이며 내가 가장 잘 할 수 있는 일이다	①	②	③	④	⑤
내가 선택한 직업에 대해 평생 계속할 수 있는 천직처럼 느끼고 있다	①	②	③	④	⑤
내 일이 사회에 조금이라도 기여할 수 있다는 것을	①	②	③	④	⑤

생각하면 진정으로 보람과 행복을 느낀다					
나는 사람의 재능, 물질, 시간은 남들을 위해 사용할 때 진정으로 의미가 크다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
나는 업무를 수행할 때 조금이라도 사회에 기여할 수 있는 방향으로 추진한다	①	②	③	④	⑤

33. 다음 질문에 대하여 귀하에게 가장 가깝다고 생각하는 항목에 응답해 주세요.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
나는 직장(일터)에서 일어나는 변화가 전반적으로 나에게 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
나는 나의 진로 목표에 도달하는 데 도움이 되는 교육이나 훈련에 참여해 왔다	①	②	③	④	⑤
나는 나의 경력 목표를 달성하는 데 도움이 되는 직업/직무적 과제를 추구하고 있다	①	②	③	④	⑤
나는 미래의 직업 기회에 대해 낙관적이다	①	②	③	④	⑤
나는 직장(일터)에서 가치있는 직원이라고 느낀다	①	②	③	④	⑤
나는 내 직장(일터)에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
나는 내가 하는 일을 통해 나 자신을 정의하는 편이다	①	②	③	④	⑤
나는 내 일에 잘 참여하고 있다	①	②	③	④	⑤
다른 사람들이 내 직업/일에 대해 높이 평가하는 것은 중요하다	①	②	③	④	⑤

34. 다음 질문에 대하여 귀하에게 가장 가깝다고 생각하는 항목에 응답해 주세요.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
나의 직무를 잘하기 위해 훈련(지식)이 더 필요하다	①	②	③	④	⑤
나의 직무는 현재 나의 기술(지식) 수준과 잘 맞는다	①	②	③	④	⑤
나는 현재보다 더 어려운 일도 할 수 있는 기술(지식)이 있다	①	②	③	④	⑤

35. 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)에게 가장 필요한 직업기초능력
은 무엇이라고 생각하십니까? 최대 3개까지 골라주세요.

- ① 의사소통능력: 업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
- ② 대인관계능력: 업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력
- ③ 문제해결능력: 업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를

통해여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력

④조직이해능력: 업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력

⑤자원관리능력: 업무를 수행하는 데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력

⑥정보능력: 업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력

⑦직업윤리: 업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관⑧자기개발능력: 업무를 추진하는 데 스스로 관리하고 개발하는 능력

⑨기술능력: 업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력

⑩수리능력: 업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력

36. 귀하는 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)의 활동과 관련, 다음의 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)에게는 능력에 대한 자격증명서가 도움이 된다	①	②	③	④	⑤
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)는 활동을 위해 윤리적/도덕적 기준(예: 범죄사실 없음)이 요구된다	①	②	③	④	⑤
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)는 활동을 위한 일정한 자격요건(예: 학위, 직장 생활 2년 이상 등)이 요구된다	①	②	③	④	⑤
문화예술후원매개전문가(문화예술분야종사자)의 활동 내용은 난이도/과업 복잡성에 따라 상급/중급/초급 등과 같이 구분될 수 있다	①	②	③	④	⑤

37. 귀하가 문화예술후원매개 활동을 기반으로 협업 파트너십을 통해 기대하는 바는 무엇입니까?

- ①기술, 지식, 경험 등 다양한 자원 등의 기업 전문성 활용 ②활동 예산 지원
- ③사업 규모 확대(수행지역 확장 등) ④시너지를 통한 임팩트 확대(이해관계자의 캠페인, 제품, 서비스 등의 인지도 제고) ⑤파트너십 경험 확대(파트너십 포트폴리오 다양화)
- ⑥기타

38. 다음의 내용에 따르는 의식/태도/스킬/능력이 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)에 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?중요하다고 생각하는 순서대로 최대 3개까지

골라주세요.

[1순위 그룹에서]

- ① 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력
- ② 자신의 능력보다 조금 어려운 목표에 도전하는 의식
- ③ 과업을 중요성/시급성에 따라 조직화하는 능력
- ④ 현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력
- ⑤ 새로운 문제 해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력
- ⑥ 다양한 관심 분야에 대한 호기심과 이해
- ⑦ 다양한 관점에 대한 포용력
- ⑧ 타인의 기분과 마음(생각과 감정)을 이해하는 능력
- ⑨ 듣는 사람이 이해할 수 있도록 쉽고 정확한 이야기를 함
- ⑩ 여럿이 과업을 하는 과정에서 갈등이 생기더라도 끝까지 마무리하려는 자세
- ⑪ 담당 과업의 이해관계자에 대한 풍부한 정보와 지식의 보유
- ⑫ 타인보다 높은 윤리적/도덕적 감수성
- ⑬ 문화예술후원매개 활동이 관객/시민에게 미칠 영향력을 가시화하는 능력
- ⑭ 문화예술후원매개 활동의 결과에 대한 책임의식
- ⑮ 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력

[2순위 그룹에서]

- ① 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력
- ② 자신의 능력보다 조금 어려운 목표에 도전하는 의식
- ③ 과업을 중요성/시급성에 따라 조직화하는 능력
- ④ 현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력
- ⑤ 새로운 문제 해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력
- ⑥ 다양한 관심 분야에 대한 호기심과 이해
- ⑦ 다양한 관점에 대한 포용력
- ⑧ 타인의 기분과 마음(생각과 감정)을 이해하는 능력
- ⑨ 듣는 사람이 이해할 수 있도록 쉽고 정확한 이야기를 함
- ⑩ 여럿이 과업을 하는 과정에서 갈등이 생기더라도 끝까지 마무리하려는 자세
- ⑪ 담당 과업의 이해관계자에 대한 풍부한 정보와 지식의 보유
- ⑫ 타인보다 높은 윤리적/도덕적 감수성
- ⑬ 문화예술후원매개 활동이 관객/시민에게 미칠 영향력을 가시화하는 능력
- ⑭ 문화예술후원매개 활동의 결과에 대한 책임의식
- ⑮ 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력

[3순위 그룹에서]

- ① 자발적/주도적인 프로젝트 기획 및 수행 능력
- ② 자신의 능력보다 조금 어려운 목표에 도전하는 의식

- ③과업을 중요성/시급성에 따라 조직화하는 능력
- ④현장 전문성 및 데이터를 활용한 설득력 있는 문서작성 능력
- ⑤새로운 문제 해결을 위해 도움이 될만한 내용을 연결하는 능력
- ⑥다양한 관심 분야에 대한 호기심과 이해
- ⑦다양한 관점에 대한 포용력
- ⑧타인의 기분과 마음(생각과 감정)을 이해하는 능력
- ⑨듣는 사람이 이해할 수 있도록 쉽고 정확한 이야기를 함
- ⑩여럿이 과업을 하는 과정에서 갈등이 생기더라도 끝까지 마무리하려는 자세
- ⑪담당 과업의 이해관계자에 대한 풍부한 정보와 지식의 보유
- ⑫타인보다 높은 윤리적/도덕적 감수성
- ⑬문화예술후원매개 활동이 관객/시민에게 미칠 영향력을 가시화하는 능력
- ⑭문화예술후원매개 활동의 결과에 대한 책임의식
- ⑮문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충되는 요구들을 효과적으로 해소하는 능력

39. 귀하가 문화예술후원매개 활동을 기반으로 기업과 맺었던 파트너십에 대해 아래의 항목별로 응답해 주시기 바랍니다.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
파트너십 경험 전반에 대한 만족도	①	②	③	④	⑤
협력 분야에 대한 전문성(기술/지식)	①	②	③	④	⑤
기업 및 담당자의 뚜렷한 사업의지	①	②	③	④	⑤
협력 파트너에 대한 이해	①	②	③	④	⑤
커뮤니케이션의 용이함	①	②	③	④	⑤
파트너십 기간	①	②	③	④	⑤

40. 문화예술후원매개전문가는 어떤 역할과 책임을 가진 사람일까요? 다음과 같이 문화예술후원매개 전문가(또는 그에 준하는 문화예술문화종사자)의 역할을 주요 키워드로 구분하였을 시, 해당 키워드에 연관되는 구체적인 상황, 경험, 느낌 등 떠오르는 것이 있다면 간단히 기입 부탁드립니다 (자유연상 기반의 필수응답)

키워드1: 사회발전

키워드2: 공유가치창출

키워드3: 연결 및 네트워킹

키워드4: 의미생성

키워드5: 후원하고 지지하기

키워드6: 사업의 성공/성과

41. 내가 업무적으로 도움/조언을 받고자 할 때, 가장 많이 연락을 취하고자 시도하는 대상의 직업/직무명은 무엇인가요? 3개(#1, #2, #3)까지 기입하여 주세요.

42. 나한테 업무적인 도움/조언을 위해 연락을 주는 대상의 직업/직무명은 무엇인가요? 3개(#1, #2, #3)까지 기입하여 주세요.

43. 귀하는 문화예술후원매개자는 우리 사회에서 얼마나 인정받고 있다고 생각하십니까?

- ①매우 인정받지 못하고 있다 ②인정받지 못하고 있는 편이다 ③보통이다
- ④인정받는 편이다 ⑤매우 인정받고 있다

44. 문화예술후원매개 직무상의 제약요인/장애요인 무엇입니까? (2개 중복응답 가능)

- ①조직 내부 문화예술후원매개 활동에 대한 이해와 지지 부족
- ②전담업무과 권한의 독립성 부족
- ③직속 상사(슈퍼바이징)의 부재
- ④작은 인사이동으로 인한 성장 제한
- ⑤명확한 업무 영역과 실행 가이드라인의 부재
- ⑥실행인력의 부족
- ⑦기타

45. 개인/기업/예술단체와의 문화예술후원매개 과정과 확산에서의 장애요인은 무엇인가요? (2개 중복응답 가능)

- ①문화예술, 예술단체에 대한 관심과 이해도 부족
- ②문화예술후원 필요성에 대한 낮은 인식
- ③문화예술후원사업 성과의 비가시성
- ④문화예술후원 컨택포인트 확보 및 파트너십 담당자 부재
- ⑤직무영역 밖의 일에 대한 무리한 요구
- ⑥기타

46. 문화예술후원매개전문가의 성장과 확산을 위한 위해 우선적으로 필요한 자원 체계는 무엇이라고 생각하십니까?

- ①역량 향상을 위한 슈퍼바이징과 교육 지원
- ②직무의 전문성 존중과 장기 직무 배치
- ③교육, 훈련 등 소속 조직(파트너 기관) 및 조직장의 업무적 지지
- ④업무성과의 인정 및 반영을 위한 고과평가 시스템
- ⑤상여, 인센티브 등의 적절한 금전적 보상 체계
- ⑥기타

47. 직업으로서 문화예술후원매개전문가의 미래 경쟁력은 어떻게 전망하고 계십니까?

- ①매우 부정적 ②다소 부정적 ③보통 ④긍정적 ⑤매우 긍정적

48. 소속 조직 내 문화예술후원매개 전담(담당) 조직이 있습니까?

- ①있다 ②없다

49. 문화예술후원매개에 대해서 소속 조직은 얼마나 잘 알고 있다고 생각하십니까?

- ①전혀 모른다 ②거의 알지 못한다 ③보통 ④잘 아는 편이다 ⑤매우 잘 알고 있다

50. 다음 질문에 점수로 응답해 주시면 몇 점일까요? 점수가 높을 수록 확대되는 정도가 크다고 전망함을 의미합니다.

구분	1점	2점	3점	4점	5점
향후 우리나라 산업(시장)에서 문화예술후원 매개사업이 얼마나 확대될 것으로 전망하십니까?	①	②	③	④	⑤
향후 우리나라 산업(시장)에서 문화예술분야 후원사업이 얼마나 확대될 것으로 전망하십니까?	①	②	③	④	⑤
향후 문화예술분야의 기부금 시장 규모가 확대될 것으로 전망하십니까?	①	②	③	④	⑤

51. 정적인 일자리는 물론, 직업을 통한 자아실현으로까지의 좋은 일자리에 대한 사회구성원의 바람은 점점 더커지고 있습니다. 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술분야 종사자)가 더 나은 일자리의 전문직업으로 거듭나기 위해, 문제의식/의견/제언 등을 자유롭게 들려주시기 바랍니다 (선택 사항).

-설문이 종료되었습니다.-

부록3. 전문가그룹 검토지

□ 전문가그룹 검토지

구분	질문
면접자 소개	1. 소속 기관, 담당 역할(직무), 종사 기간 등 자기소개를 간략히 부탁드립니다. - 근무 단체와 주요 사업, 후원매개 관련 실행 사업에 대하여 말씀 부탁드립니다. - 근무 단체의 총 인원수(상근)와 후원매개 관련 인원은 어느 정도 규모인지요. - 문화예술후원분야에서 얼마나 근무하셨는지 말씀해주시시오.
직업 정체성	2. 문화예술후원매개전문가의 직업적 정체성에 대해 1차 심층 면접조사 결과, '공공(사회구성원)에게 더 많은 예술참여 기회를 제공하는 사람'이라는 역할과 책임에 대한 공통된 응답 결과가 나왔습니다. 이에 대해 어떻게 생각하시는지요? 문화예술후원매개전문가의 직업정체성을 구체화하여 해석, 정의할 수 있도록, 현업에서의 경험을 통해 보람 등의 내적 동기 요인으로 실제 이어질 수 있었던 경험을 말씀해주실 수 있으실까요?
장애 요인	3. 문화예술후원매개전문가 확산의 주요 장애 요인으로 조직 내부 측면에서는 문화예술후원매개활동에 대한 낮은 이해와 지지가, 명확한 업무 영역과 실행 가이드라인의 부재, 전담조직과 전문인력 부족이 응답되었고, 외부적으로는 기업 등 사회적으로 직업 역할에 대한 인식 부족이 주요 요인으로 응답되었습니다. 현업의 경험을 토대로 보실 때 각 장애요인들을 조금이라도 완화하기 위한 방법론적인 측면이나 구체적인 경험이 있으셨을까요? 의도하신 성과를 충분히 거두지 못했던 사례라도 공유해주시면 시행착오를 줄이는 데 도움이 될 것으로 기대됩니다.
우선순위 조직지정 정책지원	4. 조직 내부적으로 문화예술후원매개전문가 확산을 위해 1차 심층면접에서는 전담인력 양성과 총원, 전문역량 세분화 및 역량 강화가, 설문조사에서는 직무 전문성 존중과 장기 직무 배치, 역량 향상을 위한 슈퍼바이징과 교육지원의 필요성이 우선순위 과제로 응답되었습니다. 이에 대해 어떻게 생각하시는지요? 5. 문화예술후원매개전문가에 대한 사회적 인정 인식이 낮았고, 문화예술후원 및 매개전문가에 대한 사회적 인식 향상이 심층면접에서 문화예술후원매개전문가 확산을 위한 우선적 정책 개선 및 보완과제라고 응답되었습니다. 아울러 설문조사에서는 문화예술후원매개전문가 역량 강화를 위한 재교육과 기업 및 매개자 간 네트워크 지원 확대, 문화예술후원활성화법 개정과 관련 조례 개정이 높게 응답되었습니다. 이에 대한 의견과 추가 의견이 있으시면 말씀 부탁드립니다. (특히 문화예술후원매개 관련 법/조례의 제,개정에 대한 의견과, 매개자 양성과 네트워크를 위한 별도 협의체(기구)의 필요성에 대해 어떻게 생각하시는지요, 필요하다면 주최 기관과 역할 등에 대한 의견도 부탁드립니다.)
지역확산 방안	6. 문화예술후원매개전문가 확산과 미래 직업으로서의 지속가능성 확대를 위한 방안, 특히 인적·물적 자원이 부족한 수도권 외 지역에서의 확산을 위한 아이디어나 제언, 문화예술 혹은 타 분야의 벤치마킹 사례가 있다면 말씀 부탁드립니다.
필요 역량	7. 문화예술후원매개전문가에게 필요한 직업기초능력에 대해 1차 심층 면접과 설문조사 응답자 대다수가 의사소통능력을 최우선순위 역량으로 응답하였고, 문제해결능력, 대인관계능력이 그 뒤를 이었습니다. 사실상 위 능력은 다른 분야에서도 공통적으로 요구되는 일반적 능력일 수 있습니다만, 왜 이러한 일반론적인 부분이 문화예술후원매개전문가에게도 특히 강조되고 있다고 보는지요? 8. 더 나은 전문성과 경쟁력을 갖추기 위한 직무역량 1순위로 자발적/주도적 프로젝트 기획 및 수행능력, 2순위로 문화예술후원매개 과업 중 이해관계자 간의 상충하는 요구들을 효과적으로 해소되는 능력, 3순위로 현장 전문성 및 데이터 활용한 설득력 있는 문서작성 능력이 요구되었는데요. 이렇게 꼽힌 배경이나 그 이유가 있다면 선생님의 경험 등을 통해 말씀 주실 수 있으실까요? 또한, 이러한 부분을 강화하기 위해, 경험상 좋은 효과를 보았다고 생각하시는 아이디어/프로그램 등이 있다면 말씀 여쭙고 싶습니다.
미래 고용경쟁력	9. 문화예술후원매개전문가의 미래 경쟁력에 대한 전망에 대해 인공지능과 같은 미래기술로 대체 불가능, 기업 문화예술후원 관심 증가, 제한된 후원매개자 인력 규모 등의 요인으로 높은 수준으로 인식되었고, 향후 문화예술후원매개 사업의 확대 측면도 긍정적으로 전망되었습니다. 이를 바탕으로 문화예술후원매개전문가의 비전이 부각되고 있다는 것을 알 수 있었는데, 이를 어떻게 바라보고 계는지요?

부록4. 도움-조언 네트워크 지형도

주요 노드명 색인표

□ 도움-조언 네트워크 지형도 주요 노드명 색인표

노드 명	직무(직업)명
accountant	회계사
AEI staff	예술교육기관 직원
agent	대행사 직원
ARCO support officer	ARCO 지원 담당자
art instructor	예술 강사
artist	예술가
art organization official	예술기관직원
asset management staff	자산운용직원
assistant manager	부팀장
budget team member	예산팀 구성원
business operators	비즈니스관계자
CEO	기업 임원
CFmember	문화재단 구성원
classical lover	클래식애호가
clerical	사무직
colleagues	직장동료
concert hall staff	콘서트홀스태프
contractor	계약업체 직원
corporate official	기업관계자
counterpart	업무상대(파트너)
CSR staff	CSR담당자
cultural administrator	문화행정가
curator	큐레이터
designer	디자이너
developer	개발자
director	감독
document writer	서류작성자
education staff	교육담당자
educator	에듀케이터
eNara	e나라도움
engineer	엔지니어
exhibition planner	전시기획자
expert	전문가
foundation staff	재단직원
freelancer	프리랜서
fund-raiser	펀드레이저
HR staff	인사팀 직원
intermediary	매개자
ISEstaff	사회적기업연구원 구성원
judicial scrivener	공증인
labor attorney	노무사
lawyer	변호사
literary center staff	문예센터 직원
literary critic	문학비평가
local resident	지역주민
marketer	마케터

novelist	소설가
older alumnus	선배
performance manager	공연매니저
PM	기획자
president	단체이사장
producer	프로듀서
professor	교수
public culture & arts support member	공공문화예술지원센터 직원
public official	공무원
reporter	기자
representative	대표
service staff	서비스담당자
sponsoring companys taff	후원기업직원
staff	사업담당자
support team staff	지원팀스태프
tax accountant	세무사
team leader	직장내 팀선임(리더)

**부록5. 우리가 생각하는
문화예술후원매개의 일**

응답자들에게 문화예술후원매개전문가(또는 그에 준하는 문화예술문화중사자)의 역할과 책임에 대하여 주요 키워드로 구분하였을 시⁶⁵⁾, 해당 키워드에 연관되는 구체적인 상황, 경험, 느낌 등 떠오르는 내용을 자유롭게 기입할 수 있도록 요청하였으며, 이들의 목소리를 있는 그대로 전하여 보고자 한다.

사회발전
<ul style="list-style-type: none"> • 사회의 부정적 이면을 양성화하여 바른 길로 인도하는 데 기여 • 일자리 창출 • 시민들의 많은 관심 • 지역문화 활성화를 통한 매력도시 만들기 • 사회적 인식 확대 • 후원을 통해 후원사에게도 저렴하게 공연을 제공해서 함께 즐거운 시간을 가짐으로 이는 사회발전이라 할 수 있다. • 문화예술과 기업의 연계로 문화예술 발전에 기여함 • 문화예술로서 사회가 성장할 수 있도록 • 사회공헌을 위한 기부 • 문화예술향유뿐만이 아닌, 지역의 문화자원을 활용한 사회공헌 사업 운영을 통해 사회발전에 기여가 필요하다고 생각합니다. • ESG전략 • 문화운동가 • 복지의 측면에서 사회발전 부분과 연관성이 있다고 생각함 • 후원매칭을 통한 서로간 윈윈의 부분. 이로인한 긍정의 발신(캠페인, 홍보 등) • 지역사회발전 • 매개자 • 장기적 관점에서 도움이 된다. 배리어프리 축제를 후원매개하였을 때 일반 공연을 기획하는 것 보다 공익적 활동을 한다고 느꼈다. • 예술활동이 사회발전에 기여하는 바를 측정하기가 어려운 부분이 있다. 이런 부분들을 정량화하여 평가하는 것은 일정부분 무의미할 수도 있음을 기업 담당자들이 이해 하면 좋을 것 같다. • 사회발전에 기여 • 협치 주민자치 활동 • 이송업 • 사회적가치실현(환경문제, 격차) • 예술이 일상에서 소비되는 것을 통해 거대한 사회담론이나 미래방향성 보다는 개개인의 정서적 예술적 만족감을 줄 수 있음을 알 수 있다. • 상생, 예술가 성장 • 속한 지역의 문화예술 발전에 기여하는 사람 • 공적 기여 • 문화예술후원매개 전문가의 능력에 따라 예술인이나 창작자 활동 기회가 부여된다. • 문화예술향유성을 높인다. • 다양한 계층의 사람들이 공유하고 함께 나아갈 수 있는 것. • 기업의 사회공헌 유도 • 지역 시민들에게 문화향유 기회 확대 • 담당 사업을 통해 문화예술소외자가 문화향유를 할 때 • 문화를 통한 관계 개선 • 사회 발전을 위해, 예술의 향유 정도를 더욱 확대해야 한다.

65) Janssen & Verboord(2015)에 따르면 문화매개자와 문화문지기(cultural mediators and cultural gatekeepers)의 역할과 정체성은 크게 사회발전, 공유가치창출, 연결 및 네트워킹, 의미 생성, 후원하고 지지하기, 사업의 성공/성과와 같은 키워드로 대표될 수 있음을 제시

-
- 사회발전의 정도를 파악함에 있어서 그 구성원이 누리는 문화 예술의 수준은 중요한 지표 중 하나입니다. 그러한 맥락에서 문화예술 관련 종사자가 하는 업무는 그 사회의 구성원이 누리는 문화예술의 수준을 높이고 기회를 확대하기 위해 곧바로 사회의 발전에 직결된다고 할 수 있습니다.
 - 사회지도층의 적극적인 문화예술후원
 - 인간의 기본적인 요건은 문화를 기반으로 한 경험 필수
 - 사회공헌 활동을 적극적으로 끌어낼 수 있는 위치에 있음
 - 가치 창출
 - 지역사회, 유관기관, 소외계층,
 - 문화예술후원을 통해 기업과 예술단체(아티스트)의 상생
 - 필요불가결한 관계
 - 기업과 개인의 문화예술후원을 활성화 하는 역할
 - 공적 자원에 의존 하지않는 민간과 관객의 참여로 사회발전을 가져옴
 - 문화예술발전에 기여
 - 다양한 문화의 개발
 - 문화예술향유 확대를 통해 사회적 가치 실현(시민의 공감능력, 사회에 대한 관심 확대 등)하는 데 기여 및 미적 능력 향상을 통한 사회 발전에 기여
 - 문화라는 다양한 사업을 통해 삶의 융통성 제공,
 - 청년들의 문화예술분야 진입 도움
 - 다른 분야와의 연결을 통한 융합적 발전 지원자
 - 사회발전을 위한 문화예술기획 등을 실현하는 사람
 - 문화예술 분야 기부 문화 확산
 - 공헌
 - 가치의 중요성 인식
 - 작품이 지닌 메시지와 가치를 알고 사회에 확산
 - 아직은 사회 발전이라기 보다는 기업이 후원을 한다는 시선이 더 중심이 되는 것 같음. 기업과 예술, 후원을 받는 대상이 모두 주목 받았으면 함
 - 사회와 문화를 좀더 쉽게 연결해주는 사람
 - 기부자와 예술단체간 원하는 바를 현행법률을 지키면서 그 올바른 방향을 만들어가는 능력을 발휘해야 문화예술이 발전하는 사회를 만들수 있다고 생각합니다.
 - 새로운 가치 발현
 - 사회발전을 이룩하지는 않을 것 같다.
 - 자신이 하는 일을 통해 사회에 기여한다는 효능감과 동시에 그러고 싶다는 사명감
 - 공연을 통한 관객/대중과의 만남, 영향력
 - 예술을 통한 사회 통합
 - 문화선진국
 - 문화예술후원매개 전문가가 사회발전에 기여하기보다는 문화예술을 수행하는 주체가 사회 발전에 기여를 한다고 생각함 (ex. 임윤찬이 반클라이번에서 수상한 것은 임윤찬이 피아노를 잘 친 것이지 메세나 덕분이라고 하는 것은 한계가 있음)
 - 문화예술을 사회공헌으로 기업-예술계 상호 발전에 기여
 - 문화예술의 사회적 가치 실현
 - 문화예술 발전을 통한 사회의 균형적 발전에 이바지함
 - 사회 공헌에 대한 이해
 - 기폭제
 - 동반성장
 - 자부심
 - 현재 시민사회에 필요한 캠페인 등을 재밌고 즐겁게 다수의 사람들을 대상으로 할 수 있는 기회
 - ESG와 문화예술
 - 사회발전
 - 더 나은 미래를 견인하는 것이 곧 사회발전이라고 생각함
 - 사회공헌
 - 경제적,사회적으로 어려운 친구들에게 예술을 통한 행복 증진
 - 도시재생 등과 같은 사회발전 가치 창출
 - 실력이 뛰어나지만, 무대에 설 기회가 없는 영 아티스트들에게 기회를 많이 만들어주고, 이들이 음악
-

-
- 계에 자리를 잡을 수 있도록 한다.
 - 관객들에게 좋은 음악과 경험을 드릴 때 조금이나마 뿌듯함을 느끼며 조금 더 다양하고 많은 관객들이 오시기를 바라며 사회발전에 기여하는 의미를 갖는다.
 - 사회발전에 기여
 - 예술인의 경제적 자본 확대
 - 사회공헌적인 사업을 이끌어 내는 것
 - 새로운 자극을 주는 사람
 - 문화예술을 통해 시민들의 문화 만족도 확대 및 삶의 질 향상
 - 중간조율 매개자
 - 지역문화 발전에 기여
 - 사회는 계속 발전해 왔습니다. 그 발전 과정에서 소외되거나 상처 받는 사람이 없도록 돌아보는 태도가 필요합니다. 그러나 시혜적 시선이나 태도, 우리가 예술을 하기 때문에 더 특별하고 고귀한 존재라는 선민의식은 없어야 합니다.
 - 대중들에게 문화 예술 경험 제공을 통한 예술의 사회발전 기여
 - 문화예술을 통해 사회일반에 이익에 기여하는 활동을 해야함
 - 문화예술후원매개전문가는 기부자(기업,개인)와 예술가 및 예술단체 등 수혜자 간의 소통과 교류를 도우며 재원지원의 가교 역할을 하는 전문가임에도 현재 낮은 인지도로 인해 이 부분에 대한 인식 부족이 가장 큰 문제로 보임
 - 대부분의 후원 성격이 사회공헌활동으로 기업의 이윤을 문화예술로 사회에 환원하고자 함이 가장 큰 특징
 - 후원의 인식 확산
 - 문화산업기반을 확장에 기여, 그를 통해 사회발전에 이바지
 - 가치 확산
 - 지역사회와 연결되어 차근차근 발전의 가시성 필요하다. 다만 발전이란 이미지가 주는 사업관점이 아닌 문화관점의 이미지 인식이 필요하다.
 - 사회발전에 예술적 가치를 발견하고 접목하는 것
 - 예술을 통해 사회 치유, 회복, 통합을 이끌고 사회의 건강한 성장을 도모한다.
 - 시민들의 문화향유권 증진
 - 인성교육
-

공유가치 창출

-
- 대다수가 타당하다고 느끼는 방향으로 인도
 - 소외계층참여
 - 시민들의 많은 관심
 - 문화로 더 행복한 지역민의 삶
 - 문화예술 체험기회 확대
 - 후원하는 후원사나 사람이 함께 문화예술을 발전시킨다는 의미에서 함께 공유가치를 창출한다.
 - 기여
 - 예술의 가치를 발견
 - 문화예술을 함께 공유하는 사회가 될 수 있도록
 - 자신의 업무도 중요하지만, 기관 나아가 지역을 중심으로 공유가치를 창출하는 것이 큰 목표라고 생각합니다.
 - 아직은 잘 모르겠습니다.
 - 연대의식
 - 사회가치와 비즈니스의 연결
 - 문화 제작자
 - 동참을 요구할 수 있다는 측면에서 공유가치 창출이 가능하다고 생각함
 - 후원매칭을 통한 서로간 윈윈의 부분. 이로 인한 긍정의 발신(캠페인, 홍보 등)
 - 문화예술서비스 제공
 - 장기적 관점에서 도움이 된다.
 - 예술활동 결과물 자체에서 공유가치를 창출하기 쉽지 않다. 오히려 예술활동을 통해 소비된 일반 대
-

중들의 공감과 연대를 예술활동의 진정한 공유가치임을 이해할 필요가 있다.

- 공유가치 창출할 수 있는 능력
 - 마을공동체 활동
 - 매개자 역할
 - 예술 자체보다 그것에 반응하는 현상이 공유될 때 그 가치가 훨씬 크다. 사회는 이것을 통해 개개인 이 연결되고 소통하고 있음을 실감하게 된다.
 - 지역사회공헌
 - 지역의 문화예술을 활성화하기 위해 공연장, 전시실, 문화예술교육공간을 제공하는 사람
 - 기관 협력
 - 소외된 문화예술인을 지원함으로써 문화예술인의 창작 의욕을 높을 수 있다.
 - 윤리
 - 사회가 문화예술에 기대하는 바를 창출해낸다.
 - 다양한 계층의 사람들이 공유하고 함께 나아갈 수 있는것.
 - 윤리 경영에 대한 캠페인
 - 지역민들에게 문화향유 경험 확대
 - 팀원들과 협업하여 공동 목표를 위해 노력하고 결과를 맞볼때
 - 문화적 가치의 중요성 인식
 - 예술인, 예술단체 및 공연예술 분야 활동가들이 함께 추구하는 목적을 달성하기 위해 노력해야 함
 - 문화예술후원매개전문가는 지역, 성별, 나이 등 서로 다른 사람들을 하나로 아우르는 문화예술 향유 기회를 만듦으로써 공유가치를 창출 할 수 있는 사람들입니다.
 - 문화향유 확대의 조력자
 - 파트너십 협업 필수
 - 공유 가치를 창출하기 위해서는 각각의 이해관계와 방향, 목적성들을 조합해 공통의 가치로 창출하는 아이디어와 적극성이 필요함
 - 후원매개양성
 - 지역사회, 유관기관, 소외계층
 - 기업 후원을 통해 문화예술 기업의 발전, 자립기반 마련
 - 필요불가결한 관계
 - 후원매개를 통해 공유할수있는 가치 창출
 - 기업과 시민의 공유가치 창출로 적합
 - 문화예술 성과를 공유
 - 함께 만드는 시너지효과
 - 후원사업이 지속되기 위해서, 후원의 결과의 가치를 공유하고 계속 새롭게 창출해내는 역할
 - 문화를 통한 사회적 경제 실현 도모, 부가가치 제고, 무형의 문화를 통한 창의적 능력 개발, 창작을 통한 향유기회 확대
 - 일자리 창출 기여
 - 문화예술의 나눔과 의식 확산 역할자
 - 공유가치 창출을 위한 문화예술기획 등을 실현하는 사람
 - 문화예술 기부를 통한 사회공헌
 - 획기적인 방법
 - 공공미술로 전파
 - 사회적 가치 창출의 확장
 - 문화를 통하여, 일반 사람들에게 문화적 정신적인 안정을 줄 수 있는사람
 - 기부자에게는 더 높은 기쁨을 갖게하고, 예술가에게는 안정적인 창작환경을 제공하여 그 예술적 가치를 높여 기부를 통한 공유가치를 창출하는 역할을 하는 분이라고 생각합니다.
 - 파트너 각자가 이루고자 하는 목적을 분명히 하는 것
 - 공유가치를 창출해낼 수 있다.
 - 협력을 통한 새로운 시너지를 창출할 수 있는 능력
 - 대중/사회와의 만남
 - 함께하는 문화예술
 - 그들만의 세계이거나 제도적인 한계가 있기 때문에 공유가치가 실질적으로 국민, 모든 예술가에 해당한다고 할 수 없음
 - 소외계층 문화적 지원을 통한 사회적가치 창출
-

-
- 지역사회공헌
 - 문화예술을 공적자원으로 활용함으로써 공유가치를 창출함
 - 가장 중요한 점은 아니나 사업의 성격에 따라 종종 요구되는 경우 있음
 - 선발대
 - 개인이 느끼는 다양한 가치들에 대해 참여의 통로를 열어 둔다
 - 지역사회 기여
 - 다양한 분야에서 창출할 수 있는 가치를 들여다 볼 수 있는 호기심과 능력
 - 결과물
 - 공유 가치 창출
 - win-win을 통해 가치를 공유하고 새로운 가치 창출
 - 나눔
 - 예술가와 시민들을 모두 돕는 사업이라는 점에서 공유가치 창출
 - 문화예술을 통한 시민 문화향유 및 삶의 질 상승
 - 좋은 음악과 프로그램을 기획 또는 세계 초연 작품들을 아티스트를 통해 기획하면서 공유 가치를 창출한다고 생각한다.,
 - 지역사회나 이해관계자의 니즈를 파악하고 반영하여 함께 할 수 있는 가치를 창출하는 능력
 - 사회적 가치 확대
 - 사회 공헌적인 사업을 이끌어 내는 것
 - 기여하는 사람
 - 무료 야외 공연을 통한 시민 문화예술 향유 기회 확대
 - 시너지
 - 문화예술의 공공성
 - 후원 기업, 예술단체, 일반 시민 등 모두가 공감하는 공유 가치를 찾기란 쉽지 않습니다. 서로의 가치를 이해하고 존중하며, 함께 이루어 내도록 각 분야의 충분한 협의가 필요합니다.
 - 기업의 공유 가치 창출을 통한 사회공헌적 이미지 제고
 - 문화예술을 통해 일회성, 단편적으로 끝나는것이 아니라 활동을 통해 파급되고, 그 효과성이 배가 되어야함
 - 지역의 공공기관의 지정기부금과 재단이 함께 매칭사업을 통해 지역민을 위한 문화프로그램을 추진하여 함께 상생과 시너지를 낼 수 있는 사업을 지속적으로 추진하고 있는 사례가 있음.
 - 단순히 수혜대상들에게 지원하고 제공하는 것을 넘어서, 더 큰 효과와 함께 누릴 가치를 창출하기 위해 노력함
 - 예술단체의 사회적 가치를 인지하고 이를 공감하고 후원해줄 기업 파트너십의 매칭
 - 협력
 - 문화와 예술이 주는 사회적 가치와 공공의 가치를 공유함으로써 지역의 새로운 문화생성
 - 사회적으로 공유될 필요가 있는지 책임을 지는 것
 - 예술의 창조적 행위를 결합한 가치 활동을 확대한다.
 - 기업과 공공기관의 협업 사례
 - 연대
 - 잘모르겠다
-

연결 및 네트워킹

-
- 특별히 떠오르는 방향성을 언급하기 어렵습니다.
 - 사회적경제지원센터
 - 유튜브
 - 민간문화예술 활성화
 - 유관기관 협력
 - 후원사와 함께 연결되어 문화예술 분야뿐만 아니라 여러 분야에서 함께 할 수 있다.
 - 기여
 - 기업과 예술인과의 연결고리
 - 기업과 예술단체를 적극적으로 연결해주는
 - 사업운영에 있어서, 다양한 예술단체, 기관, 지역주민 등 지속적인 관계와 네트워킹이 중요합니다.
-

-
- 협력, 협업
 - 장기적 파트너십
 - 예술과 사회의 연결자
 - 매개전문가이기 때문에 네트워킹에 특화되어 있다고 생각함
 - 후원매칭을 통한 서로간 윈윈의 부분. 이로 인한 긍정의 발신(캠페인, 홍보 등)
 - 타 기관과의 연계
 - 기업
 - 해당 부분에서는 수혜자와 기부자간의 연결 및 네트워킹이 부족했고, 부족한 만큼 지속(연계)성이 떨어짐을 느꼈다
 - 예술가들간의 네트워킹은 일정부분 협업의 형태로 자연스럽게 일어난다. 다만 이 연결성이 지속되려면 수익이 분명하게 발생되어야 하는 부분도 있다.
 - 조직의 연결 및 네트워킹 기술
 - 문화봉사단 조직 운용
 - 소통필요
 - 반응의 공유를 통해 사회의 일원임을 자각한다. 명함을 주고 받는 것이 아닌 진짜 네트워킹(인터넷)의 시대가 왔다.
 - 지역 확대
 - 지역의 문화예술을 풍부하게 하고 지역문화예술가의 네트워킹을 돕는 사람
 - 기업 매칭
 - 창작자와 대중들과의 관계를 좀 더 친밀하게 구축할 수 있다.
 - 기부금
 - 단순기부 말고 예술에대한 관심도활용 연결
 - 공기관 - 민간기업 등 성격이 다른 업체들의 협업으로 시너지 효과를 발휘
 - 다른 분야에 대한 호기심과 이해심
 - 문화 소외 지역 아동들에게 문화예술교육 경험 제공
 - 문화라는 좋은 연결 고리
 - 공연장과 예술인을 연결시켜주는 프로그램을 만들어 더 다양한 예술가들에게 무대기회를 줘야한다고 생각한다.
 - 문화예술후원매개전문가는 예술가와 예술가, 예술가와 지역민을 연결하는 역할을 수행해야 합니다.
 - 후원자 또는 단체와 문화예술사업간 연결의 중요성
 - 연결과 네트워킹에 대해서 기관-기업간에 담당자들이 직접 만나고 대화를 나눠야한다는 생각은 너무 단편적이고 시대착오적인 발상임. 연결과 네트워킹에 대한 새로운 관점 필요
 - 교류
 - 관람자, 참여자, 유관기관
 - 기업의 후원을 받은 우수 예술단체는 발전을 거듭하여 또 다른 기업에 연결
 - 필요불가결한 관계
 - 기업과 예술인(단체)를 연결해서 네트워크의 장을 마련
 - 아직은 문화로 자리잡지 않아 어렵지만 앞으로 지속적인 네트워크로 큰 역할을 할것임
 - 문화예술관련 인력의 소통
 - 상호 이익 전달
 - 관계의 업그레이드
 - 자원이 필요한 예술가와 후원하고 싶은 기업과의 연결, 더불어 서로의 다른 니즈를 조율하는 역할
 - 기업과 사람(관객)의 만남, 연결, 관계구조 강화
 - 문화예술계 네트워킹 현실화
 - 사회 관계망 형성을 원활하게 하는 유향유
 - 연결 및 네트워킹을 위한 문화예술기획 등을 실현하는 사람
 - 기부회원 간 네트워킹
 - 사회성
 - 다방면의 연결
 - 작가와 대중간의 다리 역할
 - 후원자와 프로그램의 다양화가 필요
 - 문화, 기업, 문화를 즐기려고 하는 사람들의 통로가 되어 줄 수 있는사람.
 - 네트워킹을 통해 기부의 보람을 느끼고 후원을 통해 예술가나 기부자가 서로 역지사지하는 높은 수준
-

-
- 의 소통으로 성장하는 사회를 만들수 있다고 봅니다.
- 사람자원을 연결하여 조직 이전의 개인이 추구하는 바를 가시화
 - 여러번의 작업이 쌓이다보면 저절로 이루어지는 것이라고 보는데, 실제 현장에서는 프로젝트 중심으로 일회성의 지원사업 혹은 매개가 많다고 본다. 네트워킹을 목적에 둘 수 없다.
 - 다양한 주체들을 연결하고 소통할 수 있는 네트워킹
 - 예술 종사자와 기업, 대중, 후원기업과의 만남. 다양한 기회. 가능성.
 - 문화예술과 기업의 동반성장, 발전
 - 공유
 - 예술단체나 연결 네트워킹을 필요로 할 경우 제한 적일 수 밖에 없음
 - 사람들간의 협력을 통해 이루어지는 인적 네트워킹을 구축하는 것이 중요
 - 민간협력강화
 - 문화예술을 통해 지역기반 네트워크 등을 형성함
 - 협업관계를 지속할 수 있도록 갈등을 조율하고 일을 실행하는 것이 가장 중요
 - 친구
 - 공유가치 발견
 - 상시 과제
 - 지속적으로 관계를 이어 나가고자 하는 의지
 - 관련 포럼
 - 연결 및 네트워킹
 - 더 이상 어느 주제 혼자서 세상을 구할 수 없을 정도로 우리사회에는 복잡다양한 문제가 산적함. 다양한 주체가 연결되고 네트워킹해서 함께 공동의 문제들을 해결해 나가야 함. 콜렉티브 임팩트 (collective impact, 집합적 파급력)를 발휘해야 함
 - 상호호혜
 - 매개 활동은 중간 고리 역할을 하기에 다양한 네트워킹 필수
 - 예술가와 기업을 연결
 - 예술가 네트워킹을 통한 예술가 지지기반 마련
 - 기획사-연주자-기업-공연장 사이에서의 조율 등을 위해 필수불가결한 업무
 - 공연 홍보를 목적으로 연결 및 네트워킹을 이어가고 있다.
 - 공공기관, 타 기업, 임직원, 예술단체나 예술가 등 다양한 이해관계자를 연결하고 아우를 수 있는 역할
 - 예술인들의 연대
 - 네트워킹의 기회 부족
 - 이해관계자들과 다양한 방식으로 논의하는 것
 - 다양한 방법을 제시하는 사람
 - 기업마케팅을 통한 상생
 - 전문성과 다양성
 - 민관학 협력의 구조와 발전
 - 이해관계와 각 기관 및 분야의 요구 사항을 파악하고 상호 간 필요한 것을 교환할 수 있도록 매개하는 일은 생각보다 많은 상상력과 창의성을 요구합니다. 하지만 현재는 기존에 했던 것을 조금 변형하거나, 답습하는 형태로만 사업을 진행합니다.
 - 문화예술계 네트워킹 형성을 도모
 - 정보요구자에 대한 적정 정보를 제공하고, 아울러 요구자의 기대보다 한단계 높은 정보와 대안 등을 제시해야 함, 그래야 해당 전문가라 할 수 있음
 - 지역 문화자원을 통한 창작 뮤지컬을 제작하고 그 창작 뮤지컬과 관련된 단체에서 그 뜻을 공감하여 지정기부금을 통해 행사를 간접 지원한 사례가 있음
 - 사람이 하는 일. 사람과 사람을 연결하고 아이디어와 아이디어를 연결하는 일로, 연결되고 네트워크가 구축될 수록 확장되고 임팩트가 생긴다.
 - 예술단체와 후원기업 사이의 연결고리 역할
 - 예술가 사이의 연결감, 네트워킹, 커뮤니티의 감각을 통해 예술활동을 이어 나갈 수 있다고 들은 적이 있음
 - 상생
 - 문화기획자와 예술가의 연결과 네트워킹을 통해 시민과 예술인과의 매개를 만들고 새로운 가치 창출
 - 어떠한 접근이 가능한지 다양화, 체계화
 - 기업, 매개자, 예술인, 예술단체의 자유로운 만남의 기회, 네트워킹을 확대한다.
-

- 담당자가 바뀌더라도 업무적 절차를 통해 연속성을 가져야 함
- 예술가, 단체-기업후원-수혜자
- 문화예술로 연결, 네트워킹을 원활히 할 수 있다.

의미 생성

- 회사의 비전과 같은 방향으로 추진되는 가치 체계를 가져야함
- 예술문화향유
- 예술단체에서 새로운 기획과 시도
- 삶을 더욱 풍부하게 하는 예술의 가치 전파
- 문화예술-기업 상생
- 상주 여건조성에 함께 할 수 있다.
- 만들어냄
- 예술이 삶에 미치는 영향적 의미부여
- 문화예술의 의미를 재정립하는 (후원의 의미에서)
- 사업을 운영함에 있어서 뚜렷한 목표를 두고, 무엇을 위한 사업인지 그 가치를 생각해 본다면 사업의 진정한 의미가 생성된다고 생각합니다.
- 의사소통
- 사회적가치
- 예술의 진정한 가치 발견
- 의미를 생성하기 보다 부가 가치를 생성하는 느낌이 듭
- 후원매칭을 통한 서로간 윈윈의 부분. 이로운한 긍정의 발신(캠페인, 홍보 등)
- 동기부여
- 콘텐츠
- 의미가 있어야 움직일 수 있는 직군아닐까.
- 예술활동의 의미는 창작자와 소비자에게 각자의 해석에 따른 의미를 부여한다. 이것이 일치하지 않아도 산업으로서 중요한 지점이라고 생각한다.
- 문화예술 활동의 의미를 생성
- 예술의 사회적 역할과 가치확산
- 체계
- 예술 창작물에게 가장 핵심적이지만 굳이 설명되어야 하는 창작물은 시대에 맞지 않다. 의미는 결국 소비하는 자의 자기해석에 기반하는 것이 중요하기 때문에 창작자는 설명이 필요한 콘텐츠를 만들면 안된다.
- 공익을 위해 노력하고 지역주민과 다수의 문화예술향유를 돕는 사람
- 메세나
- 소외 문화예술 분과 활동을 증진할 수 있다.
- 후원매개자
- 질 높은 문화예술 국가로의 발전
- 사회적 약자 혹은 문화소외 계층에게 제공할 수 있는 것.
- 함께 토론의 동시대 지역성에 맞는 가치 창출
- 지역민들의 문화 체험기회 확대
- 직업에 대한 소신
- 예술에 대한 다양한 접근
- 단순히 문화를 향유하는데에서 그치지 말고 의미를 생성하고 부여하여 계속 이어져 갈 수 있도록 해야 한다.
- 문화예술후원매개전문가는 예술가가 보지 못하는 시대의 흐름을 그들에게 알려주고 대중이 보지 못하는 예술의 가치를 그들에게 보여줌으로서 새로운 시대적 의미를 발견해나가고 생성해나가는 역할을 수행해야 합니다.
- 모든 것에 대한 의미 부여
- 문화예술후원매개전문가라는게 학예사, 큐레이터, 문화예술 기획자와는 별도인 걸까?
- 기획 제공
- 관람자, 참여자
- 기업의 후원을 통해 문화예술 전공의 꿈을 다시 갖게 된 아동, 청소년들의 희망의 불씨

-
- 필요불가결한 관계
 - 사회적 가치 창출
 - 충분한 가치와 의미를 가짐
 - 문화예술 가치의 재고
 - 새로운 문화의 생령
 - 문화예술계 종사자는 당연하다고 생각하는 가치나 의미를 대중적, 사회적으로 일반화하여 알릴 수 있도록 역할/책임 필요
 - 문화다양성을 통한 다름의 인정,
 - 사회의 문화예술 역량 증대
 - 정확하며 구체적 메시지를 전달하는 사람
 - 의미생성을 위한 문화예술기획 등을 실현하는 사람
 - 공공 공연장 기부 모델 제시
 - 가치 추구
 - 의미있는 일에 대한 집중
 - 작가와의 대화를 통한 작품의 가치 발견
 - 매개 사업을 하기위한 가장 중요한 핵심
 - 호원을 받은 수혜자는 꿈을 이룬후에 그 수혜를 다시 사회에 환원하여 영속적인 후원문화로 진행된다고 보며, 그런 문화의 전도사로 역할이 중요하다고 봅니다.
 - 사회적 의미 이전에 프로젝트를 통해 얻고자 하는 성과가 무엇인지 분명히 하는 것
 - 결론적으로 어떤 형식으로든 발표하지 않으면, 의미가 생성되지 않는다는 것이 안타깝다.
 - 이질적인 것을 매개함으로써 새로운 의미를 창출함
 - 업무 외 자기 수행에 따른 주도적인 의미 발견.
 - 의식주를 넘어선 예술 분야 기부 유도
 - 문화강국
 - 메세나와 ESG와 연결하는 경우가 종종있는데 메세나는 행정적인 면에서 governace에 더적합한 사례라고 판단되는데 왜 메세나와 ESG를 강조하는지 모르겠음
 - 사회적가치 창출을 위한 업무를 수행하며 개인적인 보람 성취
 - 문화예술발전
 - 문화예술 향유에 이바지함으로써 국민들의 예술적 정서 함양을 통한 긍정적인 사회적분위기 생성에 기여할 수 있음.
 - 반드시 본인만의 주관과 나름의 의미를 부여하는 것이 좋음
 - 창의성 제고
 - 자발적 가치
 - 메시지 생산 중요
 - 이해관계자 모두가 동의할 만한 의미 찾기
 - 상생
 - 의미생성
 - 문화예술후원매개전문가 역할의 상당부분은 가치 부여, 의미생성에 있다고 생각함. 기존에 없던 가치를 발굴하기도 하고 이미 있었던 것을 더 발전시키기도 해야 함
 - 파트너쉽
 - 잘 모르겠음
 - 예술활동에 대한 범시민적 의미생성
 - 공연의 타이틀, 혹은 행사 성격에 따라 그 의미를 새롭게 부여하고 관객들에게 전해지기를 바란다.
 - 분명한 목표 설정과 소명 의식, 이에 대한 성과 측정
 - 예술이 주는 사회적 영향
 - 사회공헌적인 사업을 이끌어내는 것
 - 사회를 풍요롭게 하는 사람
 - 배리어프리 공연 진행
 - 사회가치 창출
 - 문화예술의 가치
 - 모든 사업에 의미가 있습니다. 그 중 가장 중요한 가치와 의미를 보다 많은 사람에게 쉽고 정확히 전달할 수 있는 능력이 필요합니다.
 - 다양한 예술 작품으로 도출될 수 있는 다방면의 의미생성
-

-
- 문화예술이 갖는 의미에 대해 한단계높은, 고도화된 의미를 설명할 수 있어야 함
 - 문화예술후원매개전문가 활성화 되면 문화예술기관의 경우 현재처럼 자체 기부금 모집 활동 뿐 아니라 전문가의 도움을 받을 수 있다는 부분에서 기부금 모집활성화를 통한 사업의 확대 및 질 향상으로 이끌어 낼 수 있음.
 - 무형이기 때문에 가치를 확산하고 설득하기 위해 의미를 만들어가야 함
 - 예술단체의 사회적 가치를 배가시킴
 - 공유
 - 예술가의 활동과 사고에 사회적 가치의 의미를 부여하고 시민과 지역의 인식과 시선에 대해 합리성 생성
 - 기존의 관점에서 발견하지 못하던 것에 새로운 의미를 생성
 - 예술적 가치가 사회의 발전과 사회적 가치에 새로운 의미를 부여할 수 있다.
 - 기업메세나 활동의 홍보 중요
 - 활용
-

후원하고 지지하기

- 대다수의 경영진이 이해하고 납득할 수 있는 범위의 예산 수립으로 지지
 - 후원금
 - 예술단체에서 새로운 기획과 시도
 - 지속적인 파트너십
 - 가치 확산
 - 후원사가 있으므로 지역사회에 좀 더 문화예술 영향력을 발휘 할 수 있다.
 - 중요한 역할
 - 기업에서 예술단체나 예술인의 후원으로 좀더 윤택하고 의미있는 사업의 전개 도움
 - 기업과 예술단체 모두를 응원하는 서포터
 - 한화가 지원하는 교향악축제와 같은 행사
 - 보다 더 많은 예술단체, 예술인, 기관, 지역주민 등을 대상으로 후원과 지원이 필요하다고 생각합니다.
 - 감사.적극성
 - 후원 아닌 파트너십
 - 메세나 리더
 - 후원과 지지에 특화되어 있다고 생각함
 - 후원매칭을 통한 서로간 윈윈의 부분. 이로인한 긍정의 발신(캠페인, 홍보 등)
 - 매칭펀드 계획
 - 기부자와 후원자
 - 후원과 지지를 끌어내야 하는 사람
 - 예술활동의 후원은 단순히 결과물에 치중되어서는 안된다. 예술활동에는 예술가의 생계와 놓여있는 삶의 상황, 보고, 듣고, 먹고, 마시고, 느끼는 모든 것이 포함되어 있다. 후원과 지지는 예술가의 삶 자체를 후원하고 지지하는 것으로 이해되어야 하며 좁은 의미의 결과물만을 후원 지지 하는 것으로는 부족하다.
 - 문화 예술활동을 후원하고 지지를 보냄
 - 복지관, 복지재단, 마을금고 협동조합 정기적으로 기부
 - 활동 윤리, 도덕
 - 예술가가 예술가를 후원하는 것이 가장 이상적이라고 생각하지만, 현실은 기업의 후원(지원) 없이는 불가능하다고 생각한다.
 - 문화예술후원이 필요한 단체, 개인에게 기업과 매칭하여 후원기회를 찾아주는 사람
 - 스텝으로써 인식하기. 대중과 작가 간의 중계자 역할을 증대해야 한다.
 - 기부금
 - 필요한 곳에 후원하기 늘받는 단체 경력, 연혁만이 아닌
 - 사회적 약자 혹은 문화소외 계층에게 제공할 수 있는 것.
 - 가치의 사회적 환원에 대한 보람과 기쁨 나누기
 - 지역 예술인들의 복지 증진
 - 의견없음
-

-
- 더불어, 함께 사는 사회
 - 그들이 하는 행사 및 활동들을 후원하고, 지지할 줄 알아야 한다.
 - 문화예술후원매개전문가는 지역을 거점으로 성장하는 예술인을 후원하고 지지해야 하는 의무가 있습니다.
 - 친구
 - 후원과 지지가 적극적으로 이루어지려면 기업 예우, 기업 홍보에 대해 상업적인 시선으로 바라보는 것에서 탈피할 필요가 있음
 - 문화예술 생태계 시스템을 구축
 - 후원자
 - 아티스트들의 세계 공쿠르 혹은 페어 참여에 기업의 후원과 지지는 큰 힘이 된다.
 - 필요불가결한 관계
 - 기업이 문화예술을 후원할 수 있도록 매개
 - 충분한 기업과 시민, 기관 관계자와 리더 십의 관심과 지지가 필요함
 - 문화예술인력을 응원
 - 새로운 일에 접근하게됨
 - 후원 자체가 수혜자에게 전폭적인 지지가 될 수 있게 후원자를 설득하고, 수혜자에게는 사명감을 부여
 - 자본의 건전성 확대에 따른 문화예술의 선순환 구조 마련,
 - 청년층 및 소외계층 도움
 - 사회적 감수성으로 타인을 긍정하는 프로공정려
 - 후원과 지지를 위한 문화예술기획 등을 실현하는 사람
 - 기부자의 기업 충성도 증가
 - 공감대 형성
 - 적목적인 서포트
 - 작가에게든 작품을 마음에 들어하는 대중에게든지 적극적인 후원
 - 기업과 예술인 기관이 모두 해야 하는 일
 - 문화예술을 하는 사람들은 사실 연주하기도 바쁘다, 사업기획부터 너무 많은것을 요구한다. 이런점을 중간에서 정중해주는 역할을 해주면 좋겠다
 - 지속적인 후원을 할 수 있도록 후원매개전문가의 역량이 중요합니다
 - 애초에 하고자 한 것과 결과적으로 한 것을 제3자가 이해할 수 있도록 드러내는 것
 - 시혜와 적선이 아닌 파트너로서 같이 갈 수 있는 동등한 관계
 - 지속적, 활동 증빙을 통한 상호 신뢰.
 - 기부형평성에 따른 예술지원
 - 기부금
 - 후원하고 지지하는 것에 대해서 주요 funding 및 네트워크 담당자가 일종의 선민의식을 가지고 있거나 소위 문화자본을 통해서 신분상승을 한다는 의식이 존재함
 - 후원/기부가 지닌 사회적 영향력과 가치를 알게 됨
 - 민간협력강화
 - 비영리의 성격을 가진 문화예술을 후원/매개하는 역할을 하는 것 자체가 굉장히 의미있다고 생각함.
 - 개인이 후원하고 지지하는 것에는 한계를 느낄 때도 있음. 정서적 지지와 기업의 후원이 동시에 필요함
 - 설득력
 - 사회적 돌봄
 - 지속성 고민
 - 후원과 마케팅의 경계
 - SNS
 - 후원하고 지지하기
 - 사회적자본이 필요한 사람, 지원처에 후원을 하고 응원하는 것이 사회발전에 기여할 것임
 - 파트너십, 후원조직, 후원사
 - 예술가 환경 조성
 - 업무범위의 확대를 위해 후원 필요
 - 많은 연주자들이 좋은 작품을 새롭게 실연하고 새로운 프로그램으로 관객들과 만나고 싶지만 현실적인 문제로 인해 제한적인 것이 사실이다. 후원 부분이 잘 이루어진다면 여러방면에서 문제가 조금은 해결되지 않을까 싶다.
 - 성장 가능성 있는 존재 발굴 및 지속적인 지원
-

- 후원을 통한 지지
- 지원이 원활히 되었을 때 예술인들은 창작의 날개를 펼칠 수 있다
- 예술가의 창작 자유를 보장하는 것
- 중요한 서포터
- 문화예술에 대한 기업 후원을 통한 환원
- 능력치
- 지속가능한 후원과 그에 따른 리워드
- 후원과 지지에는 신뢰가 바탕이 되어야 합니다. 후원 기업과 예술단체가 서로 신뢰할 수 있도록 장을 마련하는 것이 매개자의 역할입니다.
- 다양한 문화예술 사회공헌 활동을 통한 후원과 지지
- 문화예술후원매개전문가들이 구체적으로 어떤 역할을 통해 어떤 결과를 만들어 낼 수 있는지 그 실례가 현재 파악되지 않은 상태이며, 이들이 특히 기관과 후원자 간의 어떤 역할을 하는지 명확한 포지션에 대한 부분 특히 이분들이 전문가로서 가지는 정말 전문적인 스킬이나 능력이 무엇인지 파악할 수 있도록 해주시면.. 그 결과가 후원으로 이어질 것으로 보임
- 탄탄한 연결과 신뢰구도가 생긴 후에는 후원 이후 지지하고 바라봐주는 기간이 필요하다.
- 확실한 서포터
- 끊임없이 다양한 방식으로 후원하고 관심을 가짐으로서 스스로의 문화예술 자존감을 높일 수 있을 뿐 아니라 예술가들을 지지할 수 있음
- 행복
- 문화활동가와 예술가의 역할과 가치에 대해 의미 부여와 가치를 창출하고 이에 때란 후원과 시민의 지지 유발
- 효율이나 실리적 가치보다는 내재적 가치와 본질적 의미를 지지
- 기업과 대중의 예술 후원에 대한 적극적 관심과 지지를 이끌어내야 한다.
- 서로 상생협력하려는 자세와 서로의 목표를 이해하려는 자세 필요
- 예술가들 지지
- 더 많은 후원과 지지를 끌어내야 한다

사업의 성공과 성과

- 사업 성과에 대한 명확한 평가 및 피드백으로 부족한 부분을 채워나가 완전한 상태로 사회에 기여하는 방향으로 접근
- 자아실현
- 시민들에게 보다 쉽고 다가가기 쉬운 프로그램
- 지속적인 파트너십
- 문화예술 체험기회 확대
- 후원사와 함께 문화예술 발전을 진행 할 수 있다.
- 후원으로 좀 확대된 사업의 전개
- 측정하기 힘든 문화예술분야의 성과를 알 수 있는
- 정량적인 수치 성과도 중요하지만 정성적인 부분도 사업을 평가하는데 있어 큰 부분이 되기를 바랍니다.
- 비즈니스 관점에서도 이해
- 공동체의 발전
- 성공이나 성과보다는 나누는 것에 특화되어 있다고 생각함
- 후원매칭을 통한 서로간 윈윈의 부분. 이로인한 긍정의 발신(캠페인, 홍보 등)
- 공연 개최
- 사업적으로도 성공을 거두어야지만 기업과 지속적인 연결점을 가질 수 있다. 모객이건, 화제성이건 기업이 필요한 지점에 대한 성공.
- 위와 같은 맥락으로 이것을 사업으로 연결시키고 성공 시키며 성과를 내는 것은 예술가의 삶 그 자체를 통해 장시간에 걸쳐 이뤄내야 하는 일임을 이해하고 시작해야 한다.
- 사업의 성공뿐만아니라 성과도 중시
- 지속 가능성 확보 다양성 수용 동반성장
- 정량,정성

-
- 예술에서 가장 가치있는 성공은 예술가가 창작을 위한 '시간'과 '장소'에 얽매이지 않아도 되는 '수익'을 얻을 때 이다.
 - 경영평가
 - 사업의 성공은 개인의 성취이자 지역 문화예술발전에 기여하는 일
 - 기부문화
 - 예술분과의 성공이나 성과를 수치화하는 건 굉장히 예술의 성취나 목적을 잘 이해하지 못할 때 비롯된다고 생각된다.
 - 문화예술후원
 - 문화예술에대한 충분한지식과 이해를 가져야할것같다. 일반 업무 분야와의 다른점을 이해해야한다
 - 사회적 약자 혹은 문화소의 계층에게 제공할 수 있는 것.
 - 함께 노력한 시간과 사건의 공유
 - 지역민들에게 다양한 문화예술 프로그램 향유 기회 제공
 - 문화사업의 성공은 관객머리싸움이다.
 - 관계 개선, 릴레이션 쉽
 - 사업 마무리 단계에서 사업의 성과를 되돌아보며, 사업의 성공적도에 대해 생각하고, 차후에 진행될 사업에 그것이 반영될 수 있도록 하는 것이 필요하다.
 - 문화예술후원대개전문가가 수행하는 사업의 성공과 성과는 수치적으로만 볼 것이 아니고, 5년 이상의 기간을 두고 사업의 수혜자가 성장 발전하는 모습을 통해 보아야 할 것입니다.
 - 성패에 영향력을 미칠 수 있는 역할
 - 금액과 예술인 참여, 시민 참여 수 같이 숫자로 성공과 성과를 판단하는 것도 중요하지만, 어떠한 사회적 효과를 끌어내고 의미를 만들어냈는지의 지표가 필요함.
 - 문화산업의 부가가치 재창조
 - 유관기관의 장, 상부기관, 결과보고서, 성과공유회
 - 기업은 기업의 인지도 제고와 브랜드 노출/ 예술가(예술단체)는 우수한 창작의 결과물에 따라 성공을 좌우하고 성과를 내고 있다.
 - 필요불가결한 관계
 - 다수의 성과가 있으며 앞으로도 좋은 성공과 성과가 있을 것이라고 봄
 - 문화예술 가치 평가
 - 새로운 사업으로의 전환
 - 가시적 결과물이 나오지 않더라도 사업에 대해 유의미한 가치를 찾아내는 것. 그래서 지속적으로 유지할 수 있는 것.
 - 문화+기술의융합에 따른 새로운 트렌드 변화, 문화콘텐츠 생성
 - 문화예술 발전방안
 - 나만 잘난것이 아닌 모두가 함께한 노력으로 해내었다는 협동가
 - 사업의 성공/성과를 위한 문화예술기획 등을 실현하는 사람
 - 기부자의 만족감
 - 성취
 - 자립성
 - 의미있는 작품이 몰랐던 사람에게 홍보가 되었다면 성공
 - 금액적 성과만 중요시
 - 활발한 홍보활동으로 매 프로젝트를 성황리에 마칠 수 있게 도와줄 수 있는사람
 - 전문가의 사업계획과 투명한 실적관리보고를 통해 그 사업의 성과를 공유하여 영속적인 후원사업을 할 수 있도록 역할이 중요합니다.
 - 애초에 이루고자 한 것이 이루어졌는지에 대한 평가
 - 밑 빠진 독에 물 붓기.
 - 단기적인 성과보다는 과정과 기반 조성에 기여하고자 하는 마음가짐
 - 기업의 발전. 지속적인 예술활동 지속.
 - 기업의 성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 예술과 기업 사이의 중간 매개 역할 수행
 - 문화의 수준. 눈높이 상승. 품격상승.
 - 성공한 케이스가 드뭄
 - 사회 발전에 기여하는 사업의 성공적인 성과를 도출할수록 사업의 지속성과 확장성을 쌓을 수 있음
 - 지역발전
 - 사업의 성과를 측정하는 척도가 애매하긴 하나, 수혜자의 만족도, 전후대비 효과성 등을 바탕으로 측
-

-
- 정할 수 있을 것 같다
 - 결국 성과로 평가받는 경우가 많기 때문에 필수적인 결과물이라고 생각됨
 - 성과평가 제고
 - 참여의식, 자발성, 개인의 가치
 - 보람이 넘치는 일
 - 시민들이 얼마나 좋아했는가
 - 관련상 수상
 - 사업의 성공/성과
 - '성공'과 '성과'에 대한 정의를 어떻게 하느냐에 달렸겠지만, 지향점(목표)에 대한 달성 정도로 정의한다는 가정하에, 가용 자원이 효과적/효율적으로 사용되었는 지도 중요하게 검토해야한다고 생각함
 - 동행
 - 실질적인 소득, 경제적 성공
 - 예술을 통한 사회, 사람의 변화
 - 당장 눈에 띄는 성과를 내기보다는 꾸준한 후원 등을 통해 회사가 성장할 수 있도록 해야한다고 생각함, 또한 이를 위해 문화예술쪽 인재가 필요하다고 생각함.
 - 많은 관객들이 공연을 보러 직접 발걸음 해주시고 리뷰를 남겨주시면 성공적으로 마쳤다는 생각이 든다.
 - 성과에 대한 객관적인 측정 필요, 이전에 목표에 대한 분명한 설정이 선행되어야 하는데 전반적으로 이 부분에 대한 이해가 부족한 경우가 많은 듯
 - 사업 성공을 통한 예술가의 개인 가치 상승
 - 세계로 뻗어가는 K-아트
 - 가시적인 성과와 잠재적인 성과를 발굴해내는 것
 - 모티베이션을 주는 사람
 - 자기 만족 및 문화예술계 발전, 그에 따른 시민 만족
 - 책임
 - 문화예술 발전과 공공의 가치실현
 - 문화예술의 성과는 무엇일까요. 그 성과는 눈에 잘 보이지 않습니다. 한 사람의 마음에 오래도록 남습니다. 따라서 수치를 중심으로 한 당장의 즉각적인 성과 측정은 큰 의미가 없다고 생각합니다. 비가시적 성과를 가시적으로 변환하는 것이 매개자의 역할입니다만, 그런 성과는 지속적인 관찰과 관심으로 정리될 수 있습니다.
 - 긍정적 기업 이미지 제고
 - 해당 활동을 통해 지원자 뿐만아니라 수혜자, 수혜기관도 만족해야하면, 사업에 참여한 이해관계자도 그 의미를 동감하고, 사업에 대한 성과를 공유해야 발전적인 방향으로 나아갈수있음
 - 현재 문화예술기관은 경영의 독립성을 위해 자체 수입 및 기부금 확대를 위해 많은 노력을 기울이고 있는 실정이지만 대외 기부금 수입이 크게 확대되고 있지는 않는게 사실입니다. 기관의 소극적 노력으로만 판단 할 것이 아니라 이런 문화예술후원매개전문가들이 기관들에게 교육 및 직접 도움을 줄 수 있다면 상호 큰 기회를 가질 수 있으리라 판단됨
 - 사업이 출발한 목표에 따라 성공과 성과를 이야기 하는 기준이 달라질 것.
 - 예술단체의 연간 성과의 밀거름
 - 사업의 성공은 수익이나 정량적으로도 알 수 있지만, 성공과 성과는 멀리 내다봤을때 또다른 방식으로 돌아올 수도 있다고 생각하므로 문화예술후원매개전문가는 필요한 영역이라고
 - 생각.
 - 문화복지
 - 활동과 창작으로 시민들의 의식개선과 가치창출을 통해 선순환적인 예술활동 구조에 기여
 - 성공과 성과의 기준을 명료하게 하고 가시화하기
 - 매개사업의 성과는 수치화하기 어렵기 때문에 그에 대한 다양한 지표를 마련해야 한다.
 - 결국 시민의 만족도가 중요
 - 단기적으로는 눈에 가시적으로 있지는 않겠으나, 장기적으로는 사회 저변에 예술에 대한 보편적 이해와 문화함양에 많은 영향
-

부록6. 일 자기평가 양식

직무 분석 수행자 정보			
이름		직위	
전화		이메일	
제출 대상		완료 날짜	
수강생 정보			
이름		직위	
직원 ID		경력기간	년 개월
이메일		전화	
부서		부서	
슈퍼바이저 이름		슈퍼바이저 직위	
수강생 소속기관 정보			
급여		주당 시간	
하루 근무 시간		근무일	
휴일 / 휴가 시간		복리후생	
휴식 / 점심 식사			
초과 근무 / 주말			

직무 요약

(직무 요약 부분에는 직무에 대한 설명은 물론, 직무를 온전히 수행하기 위해 필요한 최소한의 수습 기간 과 학습 곡선을 설정하고, 직무 수행시 필요한 가이드라인, 도구, 장비, 환경 조건, 해당 직무상에서만 통 용되는 용어 등에 대한 정보 등을 기술할 수 있다)

교육 전략	
신입사원 교육 제공자	
담당 교육자의 전문성과 역량	
동료 및 슈퍼바이저의 업무 지원 의지 및 도움 내용	

업무 환경 및 조직 문화	
업무 환경에 대한 고용주(슈퍼바이저)의 관심	
업무 생산성에 대한 고용주(슈퍼바이저)의 필요성	