

산학협력을 통한 주문식 애니메이션교육 A Study of Customized Animation Education

김현호
목원대학교 만화애니메이션전공

Kim Hyun-Ho
Dept. of Cartoon & Animation,
Mokwon University

요약

산학협력을 통한 애니메이션교육의 궁극적인 목표는 올바른 교육을 통해 우리나라 애니메이션산업을 국제경쟁력을 갖춘 산업으로 발전시키기 위한 것이다. 이는 대학만의 노력으로는 안 되고 산학관이 모두 협력하되 창작애니메이션에 대한 주문식 교육에 초점을 맞추어야만 좋은 결실을 얻을 수 있다.

Abstract

The final goal of animation education through the cooperation studios and universities is for industrial development with international competitiveness of Korean animation industry from the correct education. For success of this goal, we have to set the point on cooperation

I. 서론

과거의 대학 교육은 상아탑적인 권위로 이론중심의 경직된 일방적 강의 방식으로 학문을 강의해왔다. 급속도로 사회가 변화하고 산업이 발전하기 이전까지도 이러한 교육방법에 대하여 이의를 제기하지 못했다. 그러나 각종 산업의 발달과 급속한 사회 변화에 적응하지 못하고 현실 및 산업체 현장과 유리된 강의 실 중심의 이론 중심교육은 그 결과 대학 교육을 마친 학생들이 졸업 후 산업체에 입사하더라도 현장적응력이 현저히 떨어져 산업체에서 새로이 직무교육이나 재교육을 실시해 왔다. 이러한 교육의 비효율성, 교육 낭비적 요소를 야기함으로써 산업체로부터 많은 불만과 대학에 대한 불신의 요인이 되어 왔다.

산업체의 기술변화는 급속도로 가속화·전문화되어 가고 있다. 그러나 여전히 많은 대학 교육은 이러한 기술변화에 탄력적으로 따라 가지 못하고 기존의 획일적 교육방식을 답습하면서 해묵은 지식과 기술

을 가르침으로써 대학 교육을 시대에 뒤떨어지게 하고 있다. 전문기술능력의 부족으로 양질의 제품과 서비스를 공급하지 못하게 되며, 이는 결과적으로 산업체의 국제경쟁력을 약화시켰다는 비판을 받아 왔다. 이를 탈피하여 산업체의 요구와 시대 변화에 탄력적으로 적응하기 위해서는 교육과정과 교육 내용 등에 관하여 산업체의 요구를 수용하여야 하며, 산학연계 강화를 통하여 산업체의 경쟁력을 확보할 수 있도록 하여야 한다. 따라서 산업체가 필요로 하고, 산업체의 실정과 실무에 적합한 전공심화교육을 실시함으로써 우수한 인재를 양성하고, 이를 통하여 산업체의 경쟁력 강화와 발전을 기하기 위해서는 주문식 교육이 반드시 필요하다고 할 수 있다.

주문식 교육은 기존의 직업기술교육 제도가 가지고 있는 한계점을 극복하기 위한 방편으로 미국에서 처음 출현하였으며, 우리나라에서는 1996년부터 2년간 영진전문대학과 대천대학에서 시범 운영 및 검증을

거쳐 1999년부터 정부 정책으로 예산이 지원되기 시작하면서 주로 전문대학을 중심으로 매년 예산액이 증액되고 지원대학도 늘어나고 있다. 주문식 교육은 이미 오래전부터 여러 연구보고서 및 실제 운영 등을 통하여 많은 장점과 효과가 주장되고 있으며, 실제 졸업 후 취업률도 대학의 평균 취업률을 상회하고 있는 것으로 나타나고 있다. 산업체가 필요로 하는 인력양성차원에서 보면 이제 주문식 교육은 전문대학만의 전유물은 아닌 것 같다. 매년 대학신입생정원 대비 수험생이 줄어들고 있는 현실에서는 4년제 대학에서도 살아남기 위한 자구책으로 할 수 있는 방법은 모두 구사하고 있는 실정이다. 그 하나의 방법으로 전문대학의 영역이라고 생각하던 주문식 교육과정 운영을 4년제 대학에서도 시도하고 있거나 추진 중에 있다. 특히 산업과 관련된 학과일 경우 전문대학이나 4년제 대학을 불문하고 주문식 교육은 필요하기 때문이다.

전공학과에 따라서 주문식 교육과정을 운영하기 어려운 학과도 있으나 애니메이션관련학과는 다른 전공학과에 비해 더욱 산업체에 부응하는 주문식 교육이 필요하다.

주문식 교육은 여러 가지 문제점이 지적되고 있으며, 구체적인 운영 성과에 대한 체계적인 분석과 제시도 미흡한 것이 사실이다. 이에 본 논문에서는 지금까지 여러 문헌과 연구보고서, 현장의 목소리 등을 통해 제기된 주문식 교육의 문제점과 그에 대한 개선 방안 등을 참고하여 애니메이션 주문식 교육의 발전 방안에 대하여 고찰해 보기로 한다.

1. 주문식 교육의 개념

주문식 교육이란, 「대학이 교육공급자인 학교·교수 위주의 일반적 교육방식에서 탈피하여, 교육수요자인 산업체로부터 교육 내용, 소요 인력 등을 미리 주문·요구받고, 이러한 산업체의 주문이나 요구에 맞추어 교육을 실시하는 제도」[1]를 말한다.

주문식 교육이 처음 출현한 미국 내에서는 다양하

게 그 개념이 사용되고 있다. 주문식 훈련 프로그램(Customized Training Program), 계약 훈련(Contracting Training), 주문식 직업 훈련(Customized Job Training) 등과 거의 동일한 개념으로 사용되고 있다. 이러한 명칭으로 통용되고 있는 주문식 교육은 고객 중심 직업교육으로 특징지을 수 있는데, 산업체가 주문하는 교육내용을 교육과정에 반영하여 현장성 있는 인력의 양성과 산업체의 재교육비 절감 차원에서 운영되고 있는 제도라고 할 수 있다.[2]

2. 주문식 교육의 유형

2.1. 양성과정

2년(전문대학) 또는 4년(대학교)의 정규교육과정을 새로운 교육과정을 개발하여 적용하거나 기존의 교육과정을 적용하는 형태를 의미하는 것으로 특정 직무에 필요한 인력을 교육하여 배치하는 형태로 일반적으로 생각할 수 있는 주문식 교육이다.

2.2. 향상과정

산업체 근무자들의 생산성 향상과 근무능력 향상을 위한 직무향상교육과정이다. 일반적으로 주문식 교육에 참여하는 사람들은 이미 직무를 수행할 수 있는 특정 능력을 갖추고 있는 경우가 많다. 따라서 그들은 단순히 직무능력을 습득하기 위해서가 아니라 자신이 지니고 있는 지식과 능력을 향상시키고 재훈련시켜, 자신이 종사하고 있는 직업에서 보다 발전하기 위하여 주문식 교육에 참여한다. 이러한 경우에 주문식 교육은 전통적인 직업교육을 포함한 다른 형태의 고등교육보다 경제 발전을 위해 교육과 기업, 산업체를 더욱 긴밀하게 연계시켜준다. 보다 효과적인 주문식 교육이라 할 수 있다.

2.3. 양성과정과 향상과정의 혼합형태

근로자의 양성교육과 향상교육을 목적으로 지역사회 대학 간에 이루어진 주문식 교육의 한 형태이다.

회사는 입사 수준에서 요구되는 직무 수행 능력을 갖춘 신규 근로자를 채용하고, 현직 근로자를 재교육시키기 위하여 계약을 체결한다.

교육생의 모집 선발은 회사가 하여 근로자들은 교육을 받은 결과 더 좋은 일자리를 갖게 되고, 직위나 봉급 상승의 효과를 얻을 수 있게 된다.

2.4 기초능력 증진 교육

주문식 교육의 또 다른 양상은 기초직업능력 증진 훈련이다. 산업체 안에서의 주문식 교육은 새로운 기술을 다룬다 하더라도 기술적인 훈련만을 필요로 하는 경우는 거의 없다. 근로자들은 기초능력(basic skills), 관리훈련(management training)을 요구하고 있으며, 이러한 요구는 대학에서의 주문식 교육을 통해 이루어질 수 있다. David Pierce(1983)는 기초능력개발을 제공하는 것을 대학의 주요 기능으로 제시한 바 있다. 즉 기초 계산을 수행할 수 없고, 기초 지시사항을 이해할 수 없는 근로자들을 가지고서는 생산성을 향상시킬 수 없다고 본 것이다. 이러한 기초직업능력 개발은 주문식 교육에서 종종 간과되어 왔으나 이 능력은 근로자들에게 직업군에서 필요한 기술 능력 훈련에 대한 기초를 제공하므로 오늘날의 많은 직무에 매우 중요하다.[3]

II. 주문식 애니메이션교육 발전방안

주문식 교육이 특징은 공급자 중심의 일방적 교육에서 수요자인 고객 중심 교육으로 교육의 주체가 이동하는 것이다. 즉, 학교와 교수 중심 교육을 산업체와 현장 중심 교육으로 이전하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 다양한 전공코스제가 운영되어야 하며 이론 중심 교육에서 실무, 실습 중심 교육을 해야 한다. 이것은 상아탑적 온실교육으로는 불가능하며 철저한 산학연계 교육프로그램을 운영해야 한다. 애니메이션교육은 이와 같은 프로그램을 통해 주문식 교육을 적용하기 용이한 분야라 할 수 있다. 그러나 실제

운영상에는 여러 가지 제약과 어려움이 따를 수밖에 없다. 본론에서는 그 문제점을 분석하고 해결점을 찾아 우리나라 애니메이션교육의 발전방향을 모색해보기로 하겠다.

1. 우리나라 애니메이션교육의 발전 저해요인

1.1 대학의 문제

1990년부터 약 5년 동안 유일하게 당시 국립인 공주전문대학에 만화예술과가 설치되어 있던 것이 1995년부터 불과 10년도 안되는 짧은 기간에 전국적으로 대학의 애니메이션 관련학과가 100개 이상이나 개설되어 있다고 하니 실로 엄청나게 양적으로 팽창되었다. 이는 세계적으로도 전무후무할 것으로 생각된다. 그러면 우리나라의 애니메이션교육수준은 관련 학과의 팽창속도에 걸맞게 발전하여왔는가? 이는 전혀 그렇지 않다. 여러 가지 이유가 있겠지만 먼저, 늘어나는 학생과 학과 수에 비해 그것을 잘 가르칠 수 있는 전문적인 교수요원이 턱없이 부족하다. 그나마 몇 개의 대학은 실무경험이 있는 교수들을 확보하고 있는 곳이 있어 다행이지만 많은 대학들은 실무경험, 무경험을 떠나 아예 전임교수를 1명도 확보하지 못한 채 학과를 개설하고 있는가 하면, 실무경험을 가진 교수 확보는 더욱이 하늘의 별따기 보다는도 어려운 실정이다. 전반적으로 현장실무경험을 가진 교수요원 자체가 부족한 것도 현실이지만 대학의 교수채용 과정의 구조적인 문제점도 그 이유의 하나라 할 수 있다. 우리나라 대학들의 대부분이 교수채용권을 가진 이사장과 법인 이사진, 대학의 총학장 및 영향력을 가진 보직교수들의 경직된 권위주의로 실무경험 교수진을 잘 이해하지 못하는 사례들이 심심치 않게 나타나고 있다. 다행히 대학에서 요구하는 학력이나 연구업적의 자격이 되어 임용된 실무경험자라 하더라도 행정적인 뒷받침이 안 되거나 현장실무교육을 위한 교육시설을 확보하는데 많은 어려움이 있다. 따라서 이렇게 해서 임용된 교수들이 강의하는 방법은 다분히 실무와는 차이가 있는 교육을 할 수 밖에 없다.

이는 전임교수뿐만 아니라 시간강사의 경우도 다르지 않다. 또한 실무경험이 없는 교강사 자신들도 산업체현장실무 연수를 위한 노력 또한 부족하지 않나 생각된다. 일시적일 수 있는 애니메이션학과의 높은 선호도 거품이 힘없이 꺼질지 모를 상황을 대비하여 서라도 대학 당국과 현직 교강사들의 많은 노력이 필요한 시점이다.

1.2 산업체의 문제

그 동안 우리나라 대부분의 애니메이션산업체는 영세하거나 미국이나 일본의 애니메이션을 주문제작해주는 OEM 생산 시스템이다. 그야말로 애니메이션주문생산은 세계최고 수준이다. 대학에서 교육받은 고학력자들이 이러한 OEM 산업체에 들어가서 할 수 있는 일은 극히 단순작업에 불과하여 고용보장을 받을 수 없는 프리랜스개념의 일용직으로 고용불안과 저임금으로 인해 애니메이션을 공부하고 졸업한 학생들이 이러한 애니메이션 산업체를 기피하는 현상이 있다. 이들은 비교적 임금이 높고 정규직원으로 임금과 고용이 비교적 안정적인 게임업체 등에 들어가거나 전혀 다른 업종을 선택하는 경우가 많다. 따라서 애니메이션산업체는 비교적 우수한 인력을 수용하지 못하는 악순환이 되풀이 되어 역설적으로 대학이 쓸만한 인재를 길러내지 못한다는 불만과 불신이 높아가고 있다. 또한 산업체의 우수한 실무경험 인력을 대학 교육에 과전하지 못하는 여러 구조적 문제도 간과할 수 없다. 이는 대학과 산업체가 철저히 산학연계의 실무프로그램을 개발해야하는 이유이기도 하다.

1.3 학생의 문제

대학 입시 때만 되면 어떤 이유인지는 정확히 알 수 없지만 다른 전공에 비해서 비교적 우수한 학생들이 많이 몰려든다. 소위 수험생의 인기가 아주 많은 학과가 애니메이션관련 학과다. 지방소재 대학들은 신입생정원을 채우지 못해 난리들이지만 애니메이션

학과들은 아직도 양호하다. 수도권 대학들은 수 십대 일의 경쟁률을 자랑한다. 불과 몇 년 사이에 100개가 넘는 학과가 개설된 이유이기도 하다.

그런데 이렇게 어려운 경쟁을 뚫고 들어온 학생들이 학교에 입학한 후 교양과목과 기초과목을 공부하고 고학년이 되면 대개 2D애니메이션, 3D애니메이션, 스톱모션애니메이션 등 한 전공을 선택하여 집중적으로 공부하게 된다. 졸업 후의 희망은 거의 모두 애니메이션감독이다. 여기에 심각한 문제가 있다. 감독을 희망하는 것을 타할 일은 아니지만 애니메이션에서 필요한 다양한 분야를 경험하지 않고 곧 바로 감독이 되겠다고 하는데 무리가 있는 것이다. 이것이 영세한 OEM 업체를 기피하는 이유이다.

또한 대학에서 공부할 때 애니메이션의 기초분야의 공부를 소홀히 하는데도 문제가 있다. 최근엔 컴퓨터 기술의 등장으로 거의 모든 종류의 애니메이션을 디지털로 만들 수 있다. 그러나 컴퓨터는 애니메이션을 제작하는 하나의 도구로 인식하지 않고 컴퓨터가 모든 것을 다 해준다는 착각 속에서 손이나 머리로 해야 하는 애니메이션의 기초분야는 하기 싫어한다.

2D나 3D애니메이션 등 모든 애니메이션제작의 기획부분과 초기 프로덕션부분은 수작업으로 해야 한다. 그런데도 이부분의 중요성을 간과하고 있다. 이부분이 우리나라가 취약하기 때문에 우리나라 애니메이션이 성공하지 못하고 늘 고전하고 있는 것이다. 기초분야는 별로 눈에 띄는 결과물도 나타나지 않고, 머리와 손으로 해야 하는 고된 작업이기 때문에 학생들이 이 분야를 쉽게 건너뛰려는 경향이 있지만 이제 인식을 바꾸어야 할 필요가 있다. 이는 가르치는 교강사들도 마찬가지다.

1.4 정부의 문제

발제자 개인의 생각일 수도 있겠으나 애니메이션산업체나 대학(혹은 학생)을 지원할 때 생각해야 할 부분이 있다. 최근에는 문화관광부, 한국문화콘텐츠진흥원, 영화진흥위원회, 서울애니메이션센터, 교육인

적자원부의 특성화사업 지원 등 여러 정부 나 공공기관에서 여러 가지 형태로 애니메이션분야를 지원하고 있다. 그러나 지원하는 방법적인 면에서 좀 더 발전적이고 전향적으로 변화를 주어야한다고 생각한다. 학교나 학생들에게 지원하는 면에서도 그렇지만 특히 산업체의 지원은 우리나라의 취약 분야인 기획단계의 지원을 대폭 늘려야 한다. 가령 OEM 산업체라 하더라도 OEM 생산과 더불어 창작을 위한 기획 부서를 설립하고 운영하는 업체에게는 더욱 많은 세제 혜택이나 지원규모를 늘려야 한다. 창작을 위한 기획 부서를 운영하지 않는 업체에게는 지원자격 자체를 주지 않는 방법도 생각해 볼 수 있다. 이렇게 해야 창작제작활동이 확대되고 각각의 전문분야에 대학에서 고등교육을 받은 고급인력을 산업체가 수용할 폭이 넓어진다. 필요한 인력을 조달하기 위하여 자연스럽게 산학협력이 이루어지고 학교에서도 진정한 의미의 주문식 교육을 하게 될 것이다. 이는 궁극적으로 우리나라 애니메이션을 한층 더 발전시킬 수 있는 계기를 만들 수 있다.

현재 실시하고 있는 정부의 청년실업자 구제를 위한 인턴쉽 제도는 양적인 면에서 성공을 거두고 산업체나 인턴해당자 모두에게 일시적인 혜택은 될 수 있다. 해 내기 어려운 제도를 마련하기 위해 애쓴 분들의 노고에 감사드리고 칭찬할 일이지만 장기적으로 우리나라애니메이션발전을 위해 자원방법을 약간 수정할 필요가 있다. 외화획득에 엄청난 기여를 하고 있는 OEM 산업체도 우리나라 여건상 여전히 필요하긴 하지만 창작이 아닌 OEM 작품에 잘못 지원하면 결국 남의 나라 작품을 위해 우리의 세금으로 우리의 고급인력을 제공해 주는 역할을 하는 셈이 될 수도 있다. OEM 시장은 십 수 년 전부터 중국 등 동남아 여러 나라에게 잠식당하고 있다. 따라서 OEM 산업체도 창작 작품을 제작 수출할 수 있도록 유도하여 이제는 우리가 이들 나라에게 우리의 애니메이션을 OEM으로 팔주해야 할 시기이다.

이러한 어려움 속에서도 정부기관의 인턴쉽 제도를

잘 활용하여 우리작품을 창작기획하고 제작하는 OEM 산업체나 독립작가 등 영세한 여러 업체들에게 경의를 표하는 바이며 정부도 이런 산업체를 위한 더욱 진보된 지원제도를 개발해야 할 것이다.

2. 주문식 애니메이션교육의 장단점

1.1. 주문식 교육의 장점

1) 산업체와 대학의 관계가 개선된다.

주문식 교육을 위해서는 서로의 불신을 털어버리고 산학 협력에 의한 산업체의 요구나 필요에 부응함으로써 현장 중심의 직업교육을 실시할 수 있고, 산업체나 대학의 첨단 시설 및 장비를 상호 활용할 수 있다는 점에서 직업교육의 효과를 높일 수 있다.

2) 대학의 전임교수가 산업체 연수 등을 통해 기업에서 현장기술을 접할 수 있는 기회를 제공 받게 되므로 대학은 훈련된 교수진을 확보할 수 있다.

3) 대학은 산업체로부터의 재정적인 지원을 받을 수 있다.

산업체 또한 정부의 재정 지원을 받기 쉬워져, 생산성 향상과 경제적 성장을 가져온다.

4) 우수입학생유치 및 졸업생들의 취업률을 높일 수 있다.

5) 산업 현장의 변화에 부응하는 교육과정을 지속적으로 개발하고 변화시킬 수 있는 융통성을 가질 수 있다.

6) 향상교육을 받은 근로자의 입장에서는 승진, 임금 인상, 직업의 안정성 등의 혜택을 볼 수 있다.

7) 산업체의 입장에서는 곧바로 현장에 투입할 수 있는 인력을 제공받을 수 있게 되므로 산업체에서 부담하는 신입사원의 현장 실무교육이나 재교육에 대한 시간과 경비를 절감할 수 있어서 낮은 훈련비용으로 생산성을 높일 수 있고, 자신의 기업에 직접 필요한 인력을 교육하고 공급받을 수 있다.

8) 학생의 입장에서는 입학 후 자신의 적성과 희망

에 따라 자유로이 전공을 선택할 수 있기 때문에 자기의 적성을 살리고 학업에 대한 동기유발을 가져 올 수 있을 뿐만 아니라, 졸업 후 산업체에 취업이 보장되므로 항상 자부심과 안정감을 가지고 학업에 전념할 수 있다.

1.2. 주문식 교육의 단점

자질 있는 강사의 부족(Deegan and Drisko, 1985)과 대학의 계약 교육 노력에 대한 교수의 지원 부족, 근로자 이동으로 인한 계약 교육과정 계획의 어려움, 사회 변화에 대응하기 위한 교수진의 합의 도출 기간 장기화, 교육프로그램에 대한 마케팅 전략 부족(Deegan and Drisko, 1985), 특정 교육을 위한 캠퍼스 시설의 열악성과 필요한 교육시기에 산업체 시설을 제대로 활용할 수 없다는 점 등을 들 수 있다.

이와 같이 주문식 교육에 있어서 야기되는 문제점의 발단은 기업과 대학의 관심이 항상 일치하지는 않는다는 데 있다. 기업은 이익을 내기 위하여 기술적 능력과 적극적 태도를 함양하는 등의 특정한 구체적 인 직무능력 교육에 초점을 맞추는 교육을 원하는 반면, 대학은 철학이나 다양한 관점에서의 가치 등과 같은 추상적인 소재를 가르치는 데도 역점을 두기 때문이다. 만일 대학이 교양교육을 포기하고 기업이 요구하는 특정 훈련에만 주력한다면 학위조차 수여할 수 없는 단순 직업훈련기관으로 전락할 것이라는 우려이다.

또 다른 문제점으로는 주문식 교육이 특정 산업체의 요구에 맞추어 편성되기 때문에 직업교육 내용이 특정 분야로 좁혀짐에 따라 주문식 교육을 받은 학생들이 산업동향이 변하면서 실직할 위험이 있다는 점이다(W. Norton Grubb, 1995: 17). 편협한 직업주의에 대한 이러한 비판을 극복하기 위하여 현재 학문적 요소들을 통합(다학문적 접근, interdisciplinary)시키는 경향도 나타나고 있고, 노동력에서의 유연성을 위해 직업기초능력 배양을 위한 교육에 대한 목소리도 점점증하고 있다.[3]

3. 주문식 애니메이션교육의 성공요인

우리나라 애니메이션교육의 문제점과 장단점을 위에서 살펴보았다. 이러한 문제점과 장단점을 상호보완하고 이해하면 올바른 교육이 이루어져 궁극적으로 산학관 모두에게 도움이 되어 우리나라 애니메이션은 무궁한 발전이 있을 것으로 생각된다. 그러나 애니메이션교육을 성공적으로 이끌려면 주문식 교육이 바람직 하긴 하지만 여러 가지 선결되어야 할 조건들이 있다. 먼저 갖추어야 할 조건을 분석해보고 발전방향을 모색해 보기로 한다.

1.1 대학의 선결조건

애니메이션전공이 개설되어 있는 우리나라 대학은 거의 대부분 이미 주문식 교육을 실시하고 있다. 주문식 교육에서 제일 중요한 요소는 무엇을 가르칠 것인가 하는 커리큘럼이다. 우리나라의 거의 모든 대학들이 운영하는 교육과정은 이미 주문식 교육에 맞춰져 있다. 그러나 주문자가 없는 주문식 교육을 운영하는데 문제가 있다. 즉 불특정한 수요자를 위한 주문식 교육을 하고 있는 셈이다. 따라서 대학에서는 분명한 수요자를 찾아 산학협약에 의해서 구체적인 특정한 업체에 인력을 공급할 수 있도록 필요한 산업체를 잘 선택하는 것이 우선 해결할 조건이다. 그런 후 산업체와 대학의 주요 인사들 간에 분명한 의사소통을 통해서 대학 행정부서와 교수진의 충분한 지원이 있어야 하며 프로그램의 내용과 방법, 관리에 대한 지속적인 평가가 있어야 한다.

또한 대학은 수요에 적합한 교육과정 개발, 능동적인 교수진 배치, 유연한 교수법 선택, 시간과 기간, 장소 등 수요자의 시간과 요구에 일치하는 세심한 기획으로 산업체의 요구에 즉각적으로 대응하는 교육을 제공해야 한다.

이를 위해서는 효과적인 자문위원회를 구성하여 활용할 필요가 있다. 자문위원회는 주로 산업체의 인사를 위촉하여 지속적인 자문을 받을 수 있어야 한다.

수요에 적합한 교육과정을 개발하였다 하더라도 실

제로 운영하는 교수들의 인식과 개선하려는 노력이 없이는 전혀 효과를 거둘 수 없게 된다.

이러한 제반 사항들을 대학에서 갖추고 산업체와의 산학협력을 체결한 후에 산학협동의 애니메이션 프로젝트를 추진하여야 성공적인 주문식 교육이 될 수 있을 것이다. 대학이 산업체보다 좋은 조건을 가진 것은 산업체에서는 단기간에 경험하기 어려운 애니메이션제작프로세스에 의해 기획에서부터 영상결과물까지 전반 과정을 학생모두가 직접 경험해 볼 수 있다. 반면 애니메이션 기획의 타깃을 어디에 두어야 하며 만들어진 결과물을 어떻게 판매할 것인가 하는 마케팅전략은 대학에서 경험하기 어렵다. 우리나라 애니메이션이 산업적으로 성공하려면 국내시장만으로는 한계가 있으므로 보다 넓은 국제시장에 도전해야 한다. 국제경쟁력을 높이기 위해서는 학생 때부터 마케팅전략과 같은 시스템을 종합적으로 이해할 수 있어야 할 것으로 본다. 대학에서는 이러한 인식을 학생들에게 심어줄 필요가 있다.

1.2 산업체의 선결조건

상업적으로 보면 주문(Order)이란 수요자가 공급자에게 제품 생산케 하거나 완제품을 요구하여 그에 상응하는 대가를 지불할 때 올바른 주문이 되고 올바른 공급이 될 수 있다. 주문자가 명확한 주문을 하지 못하거나 생산자가 잘 못된 방법으로 제대로 된 제품을 내어 놓지 못한다면 소비자는 그 제품을 거들떠 보지도 않을 것이다. 애니메이션에 있어서 최종의 소비자는 관객이다. 산업체와 대학은 소비자인 관객이 무엇을 원하는가를 정확히 파악해야 올바른 주문도 할 수 있고 올바른 생산을 하여 산업발전에 기여할 수 있다.

따라서 산업체는 소비자에게 상품을 팔 수 있는 최소한의 시스템을 갖추어야 한다. 즉, 애니메이션산업체는 자신의 업체가 필요한 인력교육을 대학에 주문할 때, 만들어 팔 콘텐츠의 성격을 정확히 파악하고 인력교육을 주문해야 한다. 주문식 교육에 의해 교육

된 인력의 취업보장을 할 수 있어야 한다. 또한 필요한 시설 제공이나 최소한의 재정지원이 가능한 업체라야 한다.

이런 면에서 보면 주문식 교육이 성공하기 위해서는 산업체의 역할이 더욱 중요하다. 이렇게 하기 위해서는 명실상부한 산학협력협정이 우선되어야 한다. 산업체나 대학이 정부의 재정지원을 받기 위한 수단으로 형식적으로만 체결하는 산학협력협정은 발전적인 면에서 하지 않는 것만 못하다. 이런 경우 서로 불만과 불신만 늘리는 효과 밖에 없다. 산업체는 필요한 인력의 형태와 인원을 요구하고 그들의 고용을 보장하겠다는 약속 등 구체적인 산학협력체결이 이루어져야 한다. 애니메이션의 경우 고용불안의 요소만 해결되면 우수한 인력을 제공 받는 데는 크게 무리가 없을 것으로 보인다.

인력양성과정의 주문식 교육이라면 산업체에서 필요한 인재를 대학이 교육하기 위해서는 산업체의 실무 프로젝트와 똑 같은 내용의 프로젝트를 대학에 발주하는 것이 좋다. 여기에 학생들을 참여시키면 그 산업체가 필요로 하는 능력을 가진 인력을 적은 비용으로도 확보할 수 있게 된다. 물론 이 프로젝트에 필요로 하는 최소한의 재정지원은 산업체가 담당해야 한다.

산업체에 이미 근무하고 있는 인력을 위한 향상교육 및 재교육과정의 주문식 교육이라면 산업체가 교육 희망자를 모집하고 교육기간 동안 경비를 모두 지불하고 시설과 행정적 지원을 해줄 수 있어야 한다. 그러나 현실적으로 우리나라 애니메이션 산업체의 경우 향상교육 및 재교육과정을 원하는 곳은 거의 없을뿐더러 그 필요성을 느끼는 업체도 없을 것이다.

향상교육 등이 불필요하다더라도 대학의 정규 양성교육에 산업체의 인사가 겸임교수 등의 명목으로 주1회 정도는 강의를 맡을 수 있는 사내의 여건이 허락되는 업체일 경우 주문식 교육의 성과는 더욱 확실할 것이다. 또한 주문식 교육이 어느 정도 진행된 후에는 산업체에서 인턴사원과 같은 형식으로 학생의 자질과

능력을 검토해 볼 수 있는 시스템(공간과 인턴급료 등)이 갖추어져 있어야 한다. 즉 한 업체에서 최소 5명 전후의 학생은 수용할 수 있는 여건이 형성되어야 산학협력도 이루어질 수 있고, 주문식 교육도 성공할 것이다. 그러나 애니메이션 산업체의 특성상 동화나 채색과 같은 단순작업을 제외하고는 다품종 소량생산과 같이 각 분야별로 각각 소수의 인원만 필요할 수도 있으므로 이러한 어려운 여건을 대학이 수용하려면 대학의 교육과정 운영이 불가능할 수도 있다.

III. 결 론

산학협력을 통한 애니메이션교육의 궁극적인 목표는 무엇인가? 이는 올바른 애니메이션교육을 통해 우리나라 애니메이션산업을 국제적인 경쟁력을 갖춘 산업으로 발전시키기 위한 것일 것이다. 이를 위해 필요한 인력을 산업체에 공급할 수 있도록 대학에서 그 교육을 하자는 것이다. 이는 대학만의 노력으로도 안되고 산업체만의 노력으로도 될 수 없다. 산학관이 모두 협력해야만 좋은 결실을 얻을 수 있다. 주문식 교육은 직접적으로 인력을 주문하는 산업체와 학생을 교육하는 대학간에 상대적으로 수립할 수 있는 교육과정이나 제도가 필요한 것이다.

이미 많은 대학들은 주문식 애니메이션교육에서 예상되는 커리큘럼을 운영하고 있다. 그러나 이제까지의 방법은 불특정다수의 수요자를 겨냥한 교육과정이었다면 이제는 구체적으로 양호한 산업체를 선택하여 교육과정을 운영해야 성공적인 주문식 교육의 성과를 이룰 수 있다. 수요자를 모르는 채 인력만 공급한다면 허공에 맴도는 공허한 메아리와 다를 바 없다.

양호한 산업체란 국제경쟁력에 도전하는 창작애니메이션을 제작하는 업체를 말 할 수 있다. OEM 산업체 일부분에서 주문식 교육으로 길러진 인재를 수용할 수는 분야도 있겠으나 이보다는 창작애니메이션 산업체에 주문식 교육의 초점을 맞추어야 한다.

한국문화정책개발원의 자료(2000년)에 의하면

1999년의 애니메이션 종사 인원이 약2만2천여 명이 든 것이 해마다 약 3~4천여 명씩 늘어나 2005년에는 약3만8천여 명이 종사할 것이라는 전망이다. 또한 이 자료에 의하면 애니메이션분야의 인력부족은 게임과 영화분야에 이어 가장 심각한 상태라고 한다.[4]

2005도의 수요인력은 4천3백여 명이 필요한데 공급인력은 1천6백이라고 하니 2천6백여 명의 인력이 부족하다.[5] 이러한 상태라면 전국의 100여개 대학에서 해마다 배출하는 인원은 졸업하면 그대로 취업이 가능하다는 산술적 계산이 나온다. 그렇지만 현실적으로 그렇지 않은 이유는 산업체에서 필요로 하는 제대로 된 인력이 배출 되지 않기 때문이다. 이는 산업체와 대학이 서로 산학협력을 통해 구체적으로 협의하지 않으면 공급은 하였으며 수요는 안 되고 수요자는 많은데 공급이 되지 않는 불합리한 상황이 계속 될 수밖에 없다.

인력확보 애로의 원인은 신규인력의 공급 부족이기 보다는 인력의 자질이 중요한 문제다. 또한 애니메이션 산업체가 겪는 인력난의 원인은 인력관리의 구조적인 문제도 한 몫을 하고 있다. 고용이 안정되지 않는 프로젝트별 임시 계약직이 대부분이므로 타 산업에 비해 애니메이션분야의 인력구조가 취약할 수밖에 없다.

애니메이션교육이 성공하기 위해서는 주문식 교육이 필요하고, 주문식 교육이 성공하기 위해서는 서로가 신뢰하는 고용을 보장할 수 있는 양호한 산업체와의 산학협력이 가장 필요하다. 즉 산업체가 요구하는 질적 우위의 인력을 배출하고 산업체는 이들의 고용을 보장해 주어야 이러한 불합리한 상태도 해결되고 애니메이션 관련 학과의 생명력도 무한할 것이다.

■ 참고문헌 ■

- [1] 주문식교육추진협의회 하반기워크숍자료, 주문식교육의 개요, 2003.
- [2] 김종우, 주문식교육 평가에서 나타난 문제점 및 개선방향, 한국직업능력개발원, 1999.

- [3] 강경중, 전문대학 주문식 교육의 운영체제 및 발전 방안, 한국직업능력개발원, 2000.
- [4] 한국문화정책개발원, 문화산업 전문인력 수급전망 및 대책, 2000.
- [5] 산업연구원, 문화산업 인력양성 세부 실천방향 연구, 2001.