

# 방송인력 양성을 위한 미디어 교육의 의미 고찰\*

대학 방송영상 교육의 지상파 방송사 인력 운용과의 연계를 중심으로

최경진\*\*

(대구가톨릭대학교 언론영상학과 교수)

---

언론 및 방송학 교육이 그 효용성 여부의 논란을 둘러싸고 유관학과와 방송 현업 간에 미묘한 관점의 차이를 보이고 있다. 이론과 실재를 조화롭게 병행하면서 방송 전문 인력을 양성한다는 방송학계의 원칙과 이론적 지식에 편중돼 실용성 있는 교육을 제시하지 못한다는 방송 현업의 문제 제기가 바로 그것이다. 이와 같은 문제제기를 바탕으로 본 연구는 그 논의의 초점을 방송인력 양성을 위한 바람직한 미디어 교육의 의미를 고찰하는 데에 두고 이에 관한 문제점들과 그 해결 가능한 대안모색에 연구의 목적을 두었다. 이를 위해 지상파 방송사의 인력운용 핵심 전문가들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시했다. 우선 방송 현업의 측면에서 볼 때 대학의 언론 및 방송 유관학과와 방송학 교육이 방송사로의 인력 진출을 위한 교육으로서 어떠한 의미를 갖고 있는지 그리고 방송사 인력운용 과정에서의 교육이 갖는 의미는 무엇인지에 대하여 조사했다. 또한 방송사내 연수 및 재교육 시스템과 아울러 미디어 교육적 차원에서의 대학과 방송사의 산학협동 교류의 의미에 대해서도 살펴보았다. 그 결과 언론 방송 유관학과와 방송 현업 간에는 적지 않은 시각의 차이가 존재하고 있었다. 학계는 방송 현업의 관행에 대한 개선을 방송 현업은 유관 학계의 조화로운 미디어 교육을 요청하고 있다.

주제어: 미디어 교육, 방송학 교육, 커리큘럼, 연수, 재교육, 방송인력, 산학협동

---

## 1. 문제제기 및 연구목적

21세기로 들어서면서 첨단 정보사회와 그 문명의 이기에 대한 논의가 더욱

---

\* 본 연구는 2007학년도 대구가톨릭대학교 일반연구비 지원에 의한 것이다. 세심하고도 건설적인 비평을 해주신 익명의 심사위원님들의 조언과 제언에 감사드린다.

\*\* choimike@hanmail.net

광범위하고도 급속하게 전개되면서 정보 콘텐츠의 생산 및 공급은 물론 이를 전달할 인력과 조직에 대한 논의 역시 사회 각 분야에서 심도 있게 진행되고 있다. 특히 언론의 경우 조직화된 매개체로서의 방송은 다른 많은 매체들 중에서도 영상 고유의 특성이 갖는 파급력으로 인하여 대중 매체들 중에서도 여전히 가장 큰 영향력을 갖는 매체로, 존재로 인식되고 있다.

특히 방송은 인간의 사상과 정서 등과 같은 정신적 능력을 기반으로 하여 제작물을 생산하고 이를 위한 인간의 문화의식과 정신노동을 상당히 중요시해야 한다는 점에서 방송인력은 단순한 노동인력이 아닌 프로그램 제작을 위한 창의성과 고도의 지적 능력이 요구되는 인력이라고 할 수 있다.<sup>1)</sup>

돌이켜 보면 지난 수십 년간 방송사와 방송학계는 이러한 고도의 문화의식 사업을 위해 그에 알맞은 인력 수급 정책을 위해 노력을 기울여 왔는지 한 번쯤 돌이켜 볼 필요가 있다. 현실과는 거리가 먼 인력 교육이나 양성에 치우치지 않았는지, 임기응변과 주먹구구식으로 선발하고 실무에 배치시켰던 것은 아니었는지, 또 방송인력 채용과 개발 그리고 교육을 위해 얼마나 체계적인 노력과 투자를 해왔는지 성찰해볼 필요가 있다.

이러한 문제는 비단 방송 실무 현업만의 문제가 아니라 방송학을 교육하고 유관 실무 현업에 인력을 배출하는 학계의 책임 역시 적지 않다. 새로운 학문으로서의 신문방송학이 외국으로부터 도입되고 그 인력을 양성한지 벌써 반세기를 넘어섰다. 초창기 신문방송학은 그 이론적 부재로 제대로 된 체계적 교육을 수행하지 못했다. 방송학 교육의 경우 관련 학습교재들은 거의 이론에 관한 것으로만 채워졌을 뿐 실질적이며 실용성을 갖는 방송학 교육은 기대하기 어려웠다. 사정이 이러하다보니 방송현업의 방송인력 수급과정에서도 실질적으로 방송제작에 활용 가능한 인력을 학계로부터 기대한다는 것 역시 어려운 실정이었다.

1) 방송인력이라 함은 크게 일반직과 비일반직 사원으로 나눌 수 있는데, 본 연구에서 언급되는 방송인력은 방송직 및 기술직 그리고 사무직을 포함하는 일반직 사원을 의미하며 촉탁직, 기능직, 청경직 등의 비일반직 사원은 논의의 대상에서 제외하고자 한다.

이에 대한 방송학계 내외부의 비판적 성찰이 지난 수십 년간 교육과정의 개편 및 개혁이라는 노력을 통해 많은 변화와 발전을 거듭하기는 했지만 방송학의 특성상 아직도 그 현실적인 성과를 거두고 있는지에 대해서는 여전히 물음표로 남아있다. 방송학 교육이 제 기능과 역할을 다 하고 있지 못하다는 문제와 더불어 학계는 물론 방송 현업에서도 문제 해결을 위한 다각적인 대안 모색에 나서고 있지만 아직 만족할 만한 결실을 거두고 있지는 못하는 실정이다.

이와 같은 문제제기를 바탕으로 본 연구는 그 논의의 초점을 방송인력 양성을 위한 미디어 교육의 의미를 고찰하는 데에 두고 이에 관한 문제점들과 그 해결 가능한 대안모색에 연구의 목적을 두고자 한다. 이를 위해 우선 방송 현업의 측면에서 볼 때 대학의 언론 및 방송 유관학과와의 방송학 교육이 방송사로의 인력 진출을 위한 교육으로서 어떠한 의미를 갖고 있는지 그리고 방송사 인력양성 과정에서의 방송교육이 갖는 의미는 무엇인지에 대하여 살펴보고자 한다. 또한 방송사내 연수 및 재교육 시스템과 아울러 미디어 교육적 차원에서 의 대학과 방송사의 산학협동 교류에 대해서도 살펴보고자 한다. 여기에서도 출된 논의는 현재 대학의 방송인력 양성을 위한 미디어 교육의 현상을 진단해 보고 그 유용성 및 문제점을 점검해 보는 이론적 토대가 될 것이다. 더 나아가 그러한 이론적 토대를 바탕으로 문제해결을 위한 대안 제시의 가능성을 모색하여 궁극적으로는 대학의 방송교육은 물론 방송 실무 현업을 위해서도 실질적으로 유용함을 제시하는 장이 되었으면 한다.

## 2. 미디어 교육으로서의 방송교육에 관한 이론적 논의

미디어 교육에 관한 개괄적 논의들(김기태, 2006; 김양은, 2001; 안정임·전경란, 1998; 최창섭, 1985; 한국언론재단, 2000 등)은 그간 많이 있었지만 미디어 교육으로서의 방송교육을 심층적으로 다룬 연구는 매우 드물다. 이는 방송교육에 대한 체계적인 연구 기반이 상당히 저조하다는 것을 단적으로

의미하고 있다. 미디어 교육으로서의 방송교육에 관한 논의가 비로소 체계적으로 제시되기 시작한 것은 김광호 외(1999)와 은혜정·장은영(2001)의 연구가 이루어지면서부터이다. 특히 은혜정과 장은영의 연구는 대학의 방송제작 실습교육에 관한 현황과 함께 그 구조적 개선의 시급함과 중요성을 강조한 연구로서 이 분야에 관한 본격적인 연구로 평가받고 있다. 본 연구에서 이에 관한 논의를 다시금 거론하는 이유는 방송교육과 그 연구가 아직도 미흡하기 때문이다. 한편 언론인 교육에 관한 연구들(남재일, 2006; 최민재, 2006; 한국언론재단, 2000/2001 등)이 있기는 하지만 방송교육만을 심층적으로 다룬 연구로 분류시키기에는 그 연구주제나 연구대상이 포괄적이기 때문에 본 연구가 지향하는 바와는 그 초점이 다소 다르며 일정부분 거리감이 있다.

우리나라의 방송인력 양성을 위한 교육적 의미를 이론적으로 고찰하기 위해서는 우선 방송인력 채용과 그 직업적 진로에 대해 직접적으로 연관성이 있는 대학의 방송교육에 관하여 살펴보는 것이 필요하다. 언론 및 방송 유관학과에서 배출된 인력 상당수의 진로 목표가 방송사에 두고 있다는 것을 고려해 볼 때 방송 실무 교육의 현황과 문제점에 대해서 살펴보는 것은 방송교육에 관한 논의를 전개하는 데 있어서 매우 중요하기 때문이다. 본 장에서는 대학의 방송 제작 교육을 중심으로 미디어 교육에 관한 기존의 이론적 논의를 살펴볼 것이며 이외에도 방송사의 연수 및 재교육, 방송 아카데미의 실무 교육 등에 관한 미디어 교육에 대해서도 살펴볼도록 한다.

### 1) 대학의 방송 제작 교육

교육인적자원부에 따르면 현재 국내에는 방송학을 포함한 언론 및 방송 유관학과가 4년제 대학만 하더라도 약 90개에 이르고 있으며 여기에 대학원과 2년제 전문대학 그리고 문학, 공학, 예술과 연계된 미디어 관련학과까지 더하면 그 수는 무려 약 120에 이른다.<sup>2)</sup> 1954년 우리나라에 언론 관련학과가

2) 교육인적자원부 학과 검색 서비스: [http://std.kedi.re.kr/jcgi-bin/serv/serv\\_frme.jsp?menuid=4](http://std.kedi.re.kr/jcgi-bin/serv/serv_frme.jsp?menuid=4), 2006년 10월 20일 현재. 같은 대학의 같은 학과(또는 전공)의 경우라 하더라도

처음 대학에 개설된 지 약 반세기를 넘기면서 언론 및 방송 유관 학과도 대폭 증가했다. 이는 전후 국가 재건과 개발 과정을 거치면서 사회가 전문화·세분화 과정에서 언론 방송 분야에 대한 일반적 관심도 증대된 것이 이유가 되기도 했지만 직접적으로는 국내의 방송 인프라 시설과 채널의 확대 그리고 기술적 발전 등이 복합적으로 작용하면서 이에 대한 학문적 관심과 요청도 증대했기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

4년제 대학의 언론 및 방송 유관학과에서의 방송교육은 그 교육과정제도 및 교육기관 그리고 매체기술 발전단계를 기준으로 볼 때에 대략 크게 네 개의 시기, 즉 제1기인 제도적 도입기(1950년대 중반~1960년대 초반), 제2기인 이론적 기반기(1960년대 초반~1970년대 후반), 제3기인 체계적 진흥기(1980년대 초반~1990년대 중반), 제4기인 도약적 발전기(1990년대 중반 이후 현재)로 구분할 수 있다.

제1기인 제도적 도입기(1950년대 중반~60년대 초반)와 제2기인 이론적 기반기(1960년대 초반~1970년대 후반)의 방송학 교육은 그 내용면이나 질적인 측면 모두에 있어서 상당히 부실한 수준의 교육이라고 할 수 있다. 이 시기들의 방송학 교육과정은 거의 이론 교육에 치중됐다. 외국에서 도입된 학과의 역사에 따라 그 커리큘럼이라든지 교육의 기초적 주안점은 이론 교육에 치우칠 수밖에 없었다. 따라서 방송 실무를 위한 교육은 여러 가지 여건, 특히 학교의 재정 경제적 이유 등으로 인하여 제대로 이루어지기 힘들었다. 게다가 초기의 교수진 역시 실무 분야에 대한 경험이 적거나 또는 전무하여 학과에서 방송 실습 교육을 원활히 진행하기란 상당히 어려운 상황이었다. 따라서 이 시기의 방송 및 언론학은 주로 칠판과 백묵 그리고 번역된 외국서적 등에만 의존하기 일쑤였다.

제3기인 체계적 진흥기(1980년대 초반~1990년대 중반)에 접어들면서부

---

라도 학과(또는 전공) 명칭을 변경하거나 또는 학부로 확장하면서 다수 전공으로 세분하여 확대되는 과정에서 변경, 신설된 학과(또는 전공) 명칭들까지 모두 복수로 검색되는 관계로 정확한 학과(또는 전공)의 수를 확인하는 것이 현실적으로 어려웠음을 밝힌다.

터 방송학 교육은 다소 체계적으로 발전하기 시작했다. 다소 미흡한 수준이나 마 대학에 방송 기자제도 들어오면서 비로소 어느 정도 실습 교육이 시작되었다. 하지만 이러한 시설이 방송 현업으로 진출하려는 학생들에게 최소한의 기능적 훈련을 쌓는데 도움을 줬을지는 모르겠으나 방송 실제 현장에서의 기능적 실무를 소화해내기에는 턱없이 역부족한 상황이었다. 게다가 1980년대 들어서 텔레비전의 경우 컬러화가 이루어지면서 그간의 방송학 교육은 기술적 측면이나 이론적 측면에서 적지 않은 부분의 보완이 요청됐다. 영상구성의 미학적 문제부터 효과부분 그리고 제작기법에 이르기까지 방송학 교육의 콘텐츠와 영역에 일대 새로운 변화가 일어났기 때문이다.

이 시기에 들어서면서 방송 현업 종사자들이 실습과목을 가르치기 위해 대학의 강사로 진출하기 시작했고, 방송 현장에서 실무경험을 쌓은 현업 출신자가 교수직으로 옮겨와 본격적인 방송학 교육이 시작되기도 했다. 학교마다 차이가 있기는 하지만 이 경우에도 주로 부실한 제작 장비 여건으로 제대로 실습 교육을 진행하기란 쉽지 않았다. 사정이 이러하다보니 현업 출신 교수진의 풍부한 경험은 대부분 구두로만 전달되는 정도에 머무르기도 했다.

제4기인 도약적 발전기(1990년대 중반 이후 현재)에 해당하는 지금은 과거 초창기와는 비교할 수 없을 정도로 사정이 개선됐다. 각 대학마다 웬만한 방송제작 시설이 개선 마련됐고 최근에는 각종 디지털 장비를 들여와 교육하는 등 하드웨어 측면으로 비약적인 개선과 발전이 이루어지고 있다. 특히 멀티미디어와 디지털 기술을 기반으로 방송 혁명이 본격화된 1990년대 중반부터는 매체기술의 획기적인 진보로 인하여 방송은 일대 도약기를 맞이한다. 방송학 교수진의 경우도 이론과 실재를 겸비한 전문가들이 대거 학계로 진출하기 시작했다. 최근에는 당초 학자로 출발하였으면서도 이론적 기반 외에 방송 제작 실무의 경험까지 갖추고 강단에 서는 경우도 눈에 띄기 시작했다. 박사학위를 취득한 후 제작 경험까지 갖춘 교육인력이 대학으로 진입하면서 방송제작 실습교육도 크게 달라지기 시작한 것이다(은혜정, 1999). 최근에는 디지털 제작 기술의 확대에 인하여 대학에서도 새로운 제작교육 시스템을 구축하는 등 적극적인 방안을 모색하고 있다(오진곤·이창현, 2002; 이재호,

2002).

반세기를 지나면서 대학의 방송학 교육 체제나 그 내용의 양적 질적인 측면에서도 많은 변화가 이루어지고 있지만 여전히 문제가 되고 있는 것은 방송학의 기본적 정체성이나 방향이 명백하게 확립되지 못하고 있다는 점이다. 특히 이는 언론 및 방송 유관학과 출신자들이 사회적으로 수용되는 과정에서도 그 원인을 찾아볼 수 있다. 방송사가 인력을 채용하는 과정에서 여전히 학벌과 학점 그리고 외국어 성적 등을 주요 선발기준으로 삼고 있다는 현실 때문이다. 대학의 방송 및 언론학 교육에도 문제점이 있지만 방송사의 인력 채용과정 역시 적지 않은 문제점을 안고 있다고 할 수 있다.

## 2) 방송사의 연수 및 재교육

방송사가 인력을 신규 채용하는 과정에서 과거의 전통적인 인력 선발 방법을 고수하고 있는 데에는 크게 다음과 같은 두 가지의 이유를 들 수 있다.<sup>3)</sup>

그 하나는 대학의 방송 및 언론학 교육에 대한 불신 때문이다. 방송 제작 실습 교육의 부실은 두말할 나위 없거니와 이론적 기반 역시 현장 실무에 별다른 득이 되지 못한다고 판단하기 때문이다. 특히 4년제 대학의 경우 대학 교육의 특성상 기능적 교육 위주로 이루어지는 2년제 전문대학과는 달리 전인적 교육과 인성 및 교양교육 그리고 전공의 이론적 교육에도 중점을 두고 가르치고 있기 때문에 근본적으로 방송 현장에서 당장 활용 가능한 것을 교육하는 데에는 아무래도 한계가 있을 수밖에 없다. 그러나 이와는 반대로 방송계 현장의 일부에서는 오히려 예비언론인의 기초소양이나 인성교육 그리고 윤리적 자질을 연마하는 대학교육의 중요성을 피력하기도 한다. 방송 현장에서 그러한 부분들을 재교육시키기에는 아무래도 한계가 있을 수밖에 없기 때문에 대학에서 이에 대한 사전교육을 해 줄 것을 적극 요청하고

3) 본 연구에서 언급하는 '방송인력'이라 함은 넓은 의미에서 기자나 PD, 아나운서, 연구직은 물론 일반 행정이나 경영 직무에 종사하는 인력 등을 모두 포함한 것을 의미한다.

있는 것이다(김인규, 1999).

다른 하나는 방송사가 인력을 신규 채용한 후 자체적으로 재교육을 시키는 것이 더 효율적이라는 판단 때문이다. 물론 재교육에 투자되는 비용의 지출은 적지 않지만 이렇듯 고비용을 감수하면서까지 재교육을 실시한다는 것은 방송사 고유의 다양한 직무 교육을 위해 입사 전 지원자들로부터 특별한 기대를 하기 어렵다는 판단에서 자체적으로 교육을 수행하겠다는 의도가 담겨 있기도 하다(강만석, 1996).

현재 각 방송사들은 나름대로 다양한 커리큘럼으로 구성된 연수 또는 교육 프로그램을 수행하고 있다. 많은 인력이 연간 계획에 따라 직무에 적합한 연수와 교육을 받고 있고 또 어느 정도 그 효과를 거두고 있는 것도 사실이라는 점에서 재교육 제도는 매우 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 방송사 자체의 재교육 시스템을 좀 더 자세히 살펴보면 연수 및 재교육의 기회는 다양한 것처럼 보여도 현실적으로 투자되는 것만큼 실질적 효과를 거두기에는 미흡한 것으로 지적되고 있다. 예컨대 방송인력 교육 중에서도 가장 중요한 것이라고 할 수 있는 직무교육은 여전히 부실한 것으로 나타나고 있다(강만석, 1996). 의례히 순번대로 돌아오는 연수 또는 교육 정도로만 인식할 뿐 그 연수나 교육을 기회로 직무능력이나 전문성을 향상시키려는 기회로 삼으려는 진지함은 찾아보기 힘들기 때문이다.

물론 여기에는 연수나 교육에 임하는 방송인력의 비적극성만을 탓할 수는 없다. 연수나 교육 프로그램의 비체계성에도 문제가 있기 때문이다. 직무상 늘 촉박한 시간적 제한에 쫓기는 가운데 참여하는 교육의 기회가 때로는 신선한 자극과 재충전의 기회가 될 수도 있지만 주어진 기간에 비해 교육 이수 내용의 방대함이나 요구되는 전문성을 고려하면 그야말로 연수나 교육은 형식적인 것으로 끝날 수 있기 때문이다.

### 3) 방송 아카데미의 실무 교육

방송 아카데미는 대학과 방송사의 교육이 현실적으로 제공하지 못하는



부분을 실무 위주로 교육하는 보조기관이다. 현재 방송 3사가 부설로 각각 아카데미를 운영하고 있으며 그동안 이 외에도 다수의 크고 작은 방송 전문 인력 양성을 목적으로 설립 운영되고 있다.

방송 아카데미는 대학에서 현실적으로 배우기 어려운 세분화된 영역까지 교육받을 수 있다는 점과 수업방식이 상당히 실기 위주로 진행된다는 점에서 긍정적으로 평가되기도 한다. 실제 그러한 이유에서 아카데미에서 교육받은 수료생들이 상당수 방송 현업에 진출하고 있으며 2년제 또는 4년제 대학의 졸업생들도 아카데미의 문을 두드리고 있다.

그러나 대부분의 아카데미 교수진이 이동이 잦고 비정규직 강사로 채용되다보니 교육의 일관성이나 통일성을 기하기 힘들고 이는 곧 수강생들에게 하여금 일관적이고 체계적인 교육을 제공하지 못한다는 단점이 있다(한동준·강익희, 2001). 게다가 아카데미가 사설학원의 성격을 띠고 있는 만큼 대학에서의 인성교육이라든가 윤리, 철학 그리고 전인적 교육은 이루어지기 힘들다는 한계를 갖고 있다. 실제로 방송 실무에서 자주 발생하는 문제가 방송철학이나 방송윤리 등이라는 점을 고려할 때에 이 부분은 매우 중요한 것이라고 할 수 있다.

#### 4) 외국 사례

우리나라 대학의 방송영상 교육이 언론 현장에서 필요로 하는 방송인력 양성에 어떠한 의미를 갖는지 그 현상과 문제점을 살펴보기 위하여 외국의 사례를 관찰하는 것은 의미가 있다. 주요 언론 선진 외국의 방송인력 양성은 어떠한가 언론 현업과의 연계를 살펴보고 국내와 비교하여 우리에게 주는 시사점을 찾아보고자 한다.

외국의 방송인력 양성은 대체로 우리나라의 그것과는 형식이나 절차에 있어서 다른 방식을 취하고 있다. 본 장에서는 선진 언론국인 영국, 독일, 일본 그리고 미국의 사례를 살펴봄으로써 우리나라 대학의 방송영상 교육 및 방송사의 인력 수급방식과 어떠한 점에서 차이 또는 유사성을 갖고 있는지

살펴보기로 한다. 외국 사례에 대한 연구는 우리에게 방송인력 양성과 인적자원 수급정책에 시사점을 제공한다는 점에서 의미가 있기 때문이다. 대체로 선진 언론 외국은 대학의 정규교육 외에도 대학 외부의 전문 교육기관들에 의하여 언론인들을 교육 양성하고 있다. 채용에 있어서도 우리나라처럼 신입사원 정기 공채를 통해 대규모 인력을 일시적으로 선발하여 연공서열에 의한 내부승진 인사제도를 두지 않고 철저히 경력이나 직무능력에 따른 평가로 채용하고 있다는 것이 큰 차이점이다(강익희, 2001).

영국은 전통적으로 대학의 커리큘럼 과정을 통한 언론인 양성 제도 외에도 ‘영국기자교육협의회(NCTJ: National Council for the Training Journalists)’에 의한 신문기자 양성 교육, ‘방송기자교육협회(BJTC: Broadcast Journalism Training Council)’에 의한 방송기자 양성 교육 그리고 잡지매체 전문 언론인 양성기관인 PTC(Overall training sponsor of the Periodicals Training Council) 등에 의하여 언론인들을 양성하고 있다(은혜정, 2001: 186~200). 영국에서는 우리나라에서처럼 연례행사와 같은 형식으로 일시적 정기공채 방식이 아니라 수시로 해당 직무에 필요로 하는 인력을 경력과 직무능력을 기준으로 고용한다는 점이 특징이다(정준희, 2002). 지원자의 직업적 경력은 오히려 대학의 학력보다 훨씬 더 중요한 선발 평가기준이 되고 있으며 우리나라에서의 필기고사 같은 방식을 통한 직무능력 평가는 찾아보기 어렵다. 물론 영국에서도 우수한 학력의 인재들이 비교적 많이 방송사의 문을 두드리고 있긴 하지만 우리나라에서처럼 학벌 위주의 인식이 팽배한 분위기 속에서 대학의 방송영상 유관학과 출신자들이 현업으로 진출하는 것과는 거리가 멀다.

중요한 것은 무엇보다 현장 경험과 훈련을 통한 신뢰할 만한 전문성과 독창적인 직무능력이며 영국의 대표적인 방송 BBC도 바로 이러한 창의성과 신뢰성을 바탕으로 인력을 채용하고 있다. 필요할 경우 BBC는 인력을 채용하는 과정에서 프로그램 제작에 요구되는 직무능력을 매우 구체적이며 장시간의 테스트를 통해 선발을 결정하기도 하는데, 우리나라 대학의 방송영상 유관학과의 교육 현실과 현업으로의 진출 방식을 볼 때 큰 차이점을 보이고 있다. 물론 영국의 언론 및 방송 유관학과의 교육은 유럽의 전통과 영국의 보수적

특성으로 인해 실무보다는 오히려 순수한 학문적 연구 위주로만 운용돼왔다는 점에서 비판을 받고 있기는 하다(은혜정, 2001: 180).

채용 루트 역시 영국의 BBC는 우리나라의 그것과 다소 다르다. 채용을 위한 전형적인 규정이 별도로 존재하지 않으며 외주제작사에 근무하는 인력 중에서도 적지 않은 수를 고용하는 등 인력채용의 다양화를 꾀하고 있다. 또한 BBC는 자체적으로 실시하는 체계적인 인턴십을 통해 현장교육을 실시하기도 하며 이를 통해 채용하기도 한다(황상재, 2003: 180~181). 물론 외주 제작 프로덕션의 근무경력이나 인턴 교육이 BBC의 고용을 보장하는 것은 아니지만 그만큼 현장에서의 경력을 갖춘 인력을 중시한다는 것을 의미한다. 여기서 말하는 경력이라 함은 BBC에 지원하기 전의 다양한 방송 경력을 의미하는 것으로서 대학에서의 방송 경험이라든지 방송사나 프로덕션에서의 인턴 경력, 그리고 각종 프리랜서로서의 경력 등 방송과 관련된 모든 실제적인 경력들을 포괄한 것을 말한다.

독일은 영국과 함께 우수한 공영방송 시스템을 갖춘 나라로 잘 알려져 있으며 그 인력 수급에 있어서도 상호 유사한 점을 많이 띠고 있다. 독일도 영국과 마찬가지로 언론인 양성을 위한 대학의 정규 교육 외에 기자를 전문으로 양성하는 사설 교육기관에 의하여 언론인들이 배출되고 있다. 독일의 방송사는 대체로 신입사원과 경력사원의 구분을 따로 두지 않는다. 특정 부서의 담당자가 정년 등에 의해 결원이 생길 경우 수시로 인력을 선발하기 때문에 사실상 상시 채용제도를 운용하는 셈이다.

독일의 방송인력 양성은 철저히 도제식 시스템에 의해 운영되고 있는 점이 특징이다. 예를 들어 방송사에 정식으로 채용되기 전에는 방송사 내부에서 체계적으로 운영하는 1~2년 코스의 견습제도(Volontariat)를 통해 제작 실무를 배우고 이 중 상당수가 방송사에 채용하기도 한다. 이 밖에 청강(Hospitantz) 또는 실습(Praktikum) 제도가 마련돼 있어 대학 재학생이나 졸업생은 물론 이미 각종 언론사들에서 정규 및 비정규직 또는 프리랜서 등으로 활동한 경험이 있는 지원자들이 보통 약 2~3개월 정도 코스로 교육을 받게 된다(안재현, 2001). 영국과 마찬가지로 견습과 실습경력이 곧 고용을 보장하지는

않지만 적지 않은 경우 방송사가 필요로 할 때 정식 채용의 기회를 제공하기도 한다.

방송사에 고용될 수 있는 또 다른 루트는 이미 이같은 견습 경험을 갖춘 대학생들이 졸업 후 취업하거나 또는 '기자학교(Journalistenschule)'의 교육을 마친 후 방송사로 취업하는 경우이다. 이 중 특히 후자는 방송 실무 교육을 위주로 하는 철저한 현장 실무형 교육기관으로 잘 알려져 있으며 입학도 수월하지 않지만 입학 후 교육과정 또한 상당히 철저한 것으로 알려져 있다. '기자학교'는 국가의 지원과 더불어 자체적으로 운영되거나 또는 거대 재벌 언론 기업들이 주로 운영하는 언론인 양성 전문기관인데, 우리나라의 방송 아카데미와 유사한 성격을 띤 교육기관이다.

독일의 언론 및 방송 유관학과들은 거의 대부분 재학 중 일정 기간 동안 언론사 및 유관기관에서의 실습과정을 의무화하고 있다. 학생들은 주로 방학 기간을 이용해 대략 최소한 한 달 내지 두 달 이상의 실습과정을 이수한다. 기자학교와는 달리 정규 대학교의 교육과정에는 방송 제작 실습 과목 외에도 사설 교육기관에서 제대로 또는 거의 다루지 않는 언론 윤리나 사상 및 언론사 등과 같은 과목을 이수하고 있는데 방송사측에서도 이에 대한 교육을 제작 실습 경험만큼이나 중요하게 평가하고 있다.

일본의 언론 및 방송 유관학과들의 교육은 지난 수십 년 동안 신문학 위주의 교육에서 방송, 광고, 매스커뮤니케이션 그리고 사회정보학 등으로 다양한 연구영역으로 확대 발전해 왔다. 한 가지 특징적인 것은 일본의 언론 유관학과 교육은 언론인 양성을 목적으로 하기보다는 매스미디어의 현상을 이해하고 분석할 수 있는 능력을 키우는 데에 교육의 목적을 두고 있으며 송신자의 메커니즘보다는 수신자로서 갖추어야 할 관찰능력을 배양하는 데에 주된 목적을 두고 있다. 이른바 미디어 리터러시(media literacy)와 같은 수용자적 교양을 쌓는 것에 비중을 두고 있다(이광호, 2001: 299).

일본의 경우도 영국이나 독일과 마찬가지로 지원자의 실무경험이나 직업 경력을 중요시한다. 연중 두 차례 실시하는 정기공채 중 한 번은 실무경험이 있는 경력자들을 대상으로 선발하는 이유도 여기에 있다. 특히 디렉터나 영상

음향 디자이너 그리고 기술직 일부는 경력자들을 우대하여 선발하고 있다. 대부분의 일본 방송사들이 지원자의 연령제한을 두고 있지만 일본 최대 방송사인 NHK의 경우 전국근무제 외에 프랜차이즈라는 제도를 실시해 이른바 우리나라의 KBS가 시행하는 지역할당제 같은 인력정책을 시행하고 있다(황상재, 2003: 259).

서구 유럽의 방송인력 채용방식과는 달리 일본의 방송인력 수급제도는 우리나라 방송사의 그것과 상당히 흡사하다. 매년 정기 공채를 통해 대규모의 인력을 선발하는 것도 그렇고 채용방식에 있어서도 서류심사, 필기시험, 1차 및 2차 면접, 최종면접 등으로 이루어지는 것도 유사하다. 필기시험의 경우 일반교양과 영어, 논술 등으로 이루어져 있는데 이것만으로는 직무능력이나 직업경력 등을 평가하기 쉽지 않은데 이 점에 있어서도 우리나라의 경우와 사정이 유사하다고 할 수 있다(황상재, 2003: 274~275).

방송인력의 양성 및 효용성을 두고 일본의 방송 현업과 유관학계 간의 입장은 대조적인 것으로 나타난다. 방송 저널리즘 교육이 지나치게 현업의 관심과 입장을 인지하지 못한다는 현업의 비판이 있는가 하면 언론 및 방송 학계는 현업의 사내교육 등 재교육의 정도가 너무 비현실적이며 부족하다고 비난하기 때문이다(김경환, 2003). 이러한 현실은 우리나라의 경우와도 그렇게 크게 차이 나지 않는다는 점에서 현업과 학계 모두 발전적 차원에서 문제해결과 개선의 노력을 경주해야 할 것이다.

미국의 경우 언론인 양성의 제1차적인 제도적 교육은 대학의 저널리즘스쿨을 통한 교육이라고 할 수 있다. 대학생들은 대개 졸업 전 언론사 현장에서 인턴으로 실무교육을 받은 후 졸업과 함께 유관 현업으로 진출한다(김신동, 2001). 방송사들은 방송인력 채용에서 지원자들의 실무경력을 중요하게 여기고 있다. 특히 인턴십과 같은 현장실무 경험이 채용에서 크게 반영되기 때문에 방송사에 입사하려는 지원자들은 인턴십은 물론 이와 유사한 현장 실무경력을 쌓기 위해 노력하고 있다. 일반적으로 방송사 인턴십은 학생들에게는 효율적인 실습기회를 제공한다는 측면에서 유용한 교육을 가능케 하며 방송사 측면에서 봤을 때는 저렴한 인건비로 인력을 활용할 수 있다는 장점과 함께

나중에 방송사가 이들에 대한 연수 및 재교육비용을 절감하는 효과를 가져올 수도 있기 때문에 매우 바람직한 제도라고 할 수 있다. 우리나라의 방송사들이 인턴십을 운영하지 않거나 또는 불규칙적으로 제한적인 수준에서 인턴 실습생을 활용하는 것과는 극단적인 대조를 보이고 있다.

방송사에 입사하는 인력은 상당부분 대학에서 언론 및 방송 유관학과 출신으로 이루어져 있고 뉴스팀 기자들의 경우는 거의 대부분 언론 및 방송 유관학과를 전공한 사람들로 이루어져 있다(이국배, 2002). 물론 언론 및 방송 유관학과 출신자들만이 방송 현업으로 진출하는 것은 아니다. 특히 대학을 졸업하기 전에는 어떤 식으로든 방송 관련 현장 경험을 쌓는 것이 입사를 위한 최소한의 자격 요건이기 때문에 이를 위한 사전 노력은 매우 중요하다고 할 수 있다.

그러나 여기서 한 가지 주목할 만한 것은 앞서 언급했듯 미국의 방송사는 우리나라와 비교했을 때 인력 채용에서 신문방송학 전공자들을 많이 고용하고 있다는 점이다. 이는 대학 재학 중 교내외의 다양한 인턴십 경험을 통해 학생들이 나름대로 유용한 경험과 실무 경험을 쌓았기 때문이며 또한 그러한 현장교육을 높이 평가하는 미국 언론사들의 인력채용 정책이 있기 때문이다.

### 3. 연구문제 및 방법

#### 1) 연구문제

방송에 대한 교육은 상술한 바와 같이 다양한 방식으로 이루어지고 있는데 본 연구에서는 대학의 언론 및 방송 유관학과의 방송인력 교육과 방송사 인력 수급 과정에서의 방송교육은 어떻게 이루어지고 있는지 그리고 방송사의 연수나 재교육, 대학과 방송사의 산학협동 교류를 통한 미디어 교육은 어떠한 의미를 갖고 있는지를 알아보고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 (1) 방송현업의 측면에서 볼 때 대학의 언론 및 방송 유관학과와 방송학 교육은 어떠한 의미를 갖는가?

연구문제 (2) 방송사 인력 운용 측면에 있어서 대학의 방송교육은 어떠한 의미를 갖는가?

연구문제 (3) 방송사의 연수 및 재교육은 어떠한 의미를 갖는가?

연구문제 (4) 미디어 교육차원에서 대학과 방송사의 산학협동교류는 어떠한 의미를 갖는가?

## 2) 연구방법

본 연구에서는 방송인력 양성을 위한 미디어 교육의 의미를 우리나라 지상파 방송 3사의 인력 운용과 연계하여 고찰하기 위하여 그 연구방법으로 심층 인터뷰를 실시했다. 이를 통해 방송인력을 고용하고 운용하는 방송현업의 일선에서 근무하는 핵심 담당자들의 의견과 인식 그리고 경험을 들음으로써 과연 방송교육이 방송현업의 인력 운용에 어떠한 의미를 갖는지를 고찰하고자 했다. 심층 인터뷰는 그간 방송교육과 방송인력 운용에 관한 선행연구에서 드러난 자료의 미비함을 더욱 심층적으로 보완할 수 있는 질적 연구방법이라는 점에서 적절한 연구방법이라고 판단된다. 심층 인터뷰는 기존의 데이터나 자료를 통해 얻기 어려운 정보를 핵심 담당자와 같은 일차적 정보원을 통해 매우 시사적이며 심층적인 정보를 직접 얻을 수 있다는 이점을 갖고 있기 때문이다.

심층 인터뷰는 지상파 방송3사의 인사담당 책임자들을 대상으로 실시됐다. 그들은 방송교육을 받고 방송사로 진출하는 인력을 일차적으로 접촉하는 핵심 담당자이며 방송사 지원자들의 미디어 수행능력을 포함한 제반 직무능력을 평가하는 전문가들이기 때문이다. 뿐만 아니라 그들은 고용된 인력을 사내 연수 및 재교육이라는 인력양성을 통하여 직무능력을 제고시킴으로써 조직의 능률을 극대화하는 데에 전문성을 가진 인력이며 방송인력 양성을 위한 미디어 교육이 인력 운용에 있어서 어떠한 의미를 갖는지에 대해 그

누구보다 정확하게 인지하고 있고 또 답변해줄 수 있는 대상이기 때문이다.

심층 인터뷰는 KBS, MBC, SBS의 인사 및 인력담당 팀장 내지는 부장급 책임자들을 대상으로 2006년 11월 중에 각 방송사 사무실에서 사전에 준비한 질문지를 기초로 약 두 시간씩 이루어졌다. 심층 인터뷰는 기본적으로 미리 준비한 질문에 기초하여 대담의 형식으로 자유롭게 진행됐다. 상황에 따라서 질문의 범위를 벗어나는 내용도 있었으나 전체적으로 본 연구에 도움이 된다고 판단된 부분은 적절한 수준에서 연구결과 정리에 수용했다. 녹취록을 기초로 인터뷰 내용을 정리하는 과정에서 의문점이 있는 부분은 전화나 이메일을 이용한 추가 인터뷰를 통해 보완하기도 했다. 인터뷰 시점을 11월로 정한 이유는 그 시기가 각 방송사별로 2006년도 신규인력 공개채용이 진행 중인 때이며 따라서 최대한 이에 관한 시사적인 정보를 확보할 수 있었기 때문이었다.

심층 인터뷰를 위한 질문내용은 크게 네 개의 카테고리로 분류하였고 각 카테고리는 다시 여러 개의 항목들로 이루어졌는데 그 내용은 다음과 같다.

K (1) 방송사 측면에서 본 대학의 언론 및 방송 유관학과 교육:

- ① 대학 방송교육 일반
- ② 대학의 언론 및 방송 유관학과 커리큘럼
- ③ 방송교육 관련 대학에 대한 요망사항

K (2) 방송사 인력 수급 측면에서의 대학의 방송교육:

- ① 방송사 입사 선발기준
- ② 직무역량 및 대학 교육
- ③ 언론 및 방송 유관학과 출신자의 직무기능
- ④ 방송사의 기능적 특성과 방송학 지식의 필요성

K (3) 방송사의 연수 및 재교육:

- ① 입사 후 대학원 진학 전공으로서의 언론 및 방송학
- ② 입사 후 연수 및 재교육



K (4) 대학과 방송사의 산학 협동교류:

- ① 방송사와 대학 간 산학 협동교육의 가능성
- ② 방송사 인력의 대학 방송교육 참여 및 교류

#### 4. 연구결과

##### 1) 대학의 언론 및 방송 유관학과 교육

###### (1) 대학 방송교육 일반

우리나라 대학의 언론 및 방송 유관학과에서 이루어지는 방송교육이 방송 현업의 현실에 맞지 않는다는 지적은 사실 그리 생소한 것이 아니다. 이에 대해서는 유관학계의 교수진도 일정부분 동의하고 있는 실정이다. 사실 엄격히 말하자면 이러한 현상은 비단 언론 및 방송 유관학과뿐만 아니라 우리나라 대학의 거의 모든 학문 영역에 해당될 수 있는 만큼 이론과 실체가 일정 부분 유리되고 있다는 것을 반증하는 것이라고 할 수 있다. 인터뷰에서도 이러한 점은 대동소이하게 나타났다.

“방송분야뿐만 아니라 우리 사회 대부분의 분야에서 대학교육과 산업현장의 현실이 맞지 않는다는 지적이 많다. 대학교육의 현실적 한계를 인정하더라도 이론 위주의 교육은 방송현업의 특성상 유리되고 있어 이론과 실무를 겸비하는 교육이 필요하다.”(KBS)

일반적인 관점에서는 대동소이하나 같은 언론 현업에 종사하면서도 이와는 약간 다른 의견을 제시하기도 했다. 즉 대학의 방송교육이 전적으로 취업 진로만을 위해 이루어져서도 곤란하다는 것이다. 오히려 기초소양 등과 같이 현장에서 교육하기 어려운 부분을 대학의 언론인 양성과정에서 중요하게

다루어야 하지 않겠는가 하는 의견도 제시되었는데, 이 점에 있어서는 대학도 현장의 목소리를 신중하게 수용할 필요가 있다고 본다.

“우리나라 대학 교육이라는 것이 직업만을 위한 현장교육은 아니지 않는가. 취업훈련 기관과 학문을 생산하는 기능을 동시에 가지고 있다고 본다.”(MBC)

“카메라맨 등 다소 스킬이 필요한 일부 직종을 제외한 기자나 PD 등을 주 대상으로 본다면 오히려 기초소양이나 기초지식 측면에 더 무게를 두어야 하지 않나 한다.”(SBS)

## (2) 대학의 언론 및 방송 유관학과 커리큘럼

점진적으로 많이 개선되기는 했지만 4년제 대학의 언론 방송 유관학과 커리큘럼 구성을 보면 여전히 이론 중심 위주로 교육되고 있는 실정이다. 실무적 기능교육을 위주로 하는 2년제 전문대학교는 달리 4년제 종합대학에서는 아무래도 전체 커리큘럼에서 실무 제작 교육이 차지하는 비율을 제한할 수밖에 없기 때문이다. 이러한 기존의 언론 및 방송 유관학과 커리큘럼에 대해 방송인력 수급 전문가의 시각은 모두 매우 부정적일 것이라는 것이 연구자의 예상이었다. 그러나 그러한 우려와는 달리 언론 현장의 전문가들은 이러한 점에 대해 서로 다른 다양한 견해를 갖고 있는 것으로 나타났다.

“대학에서도 나름대로 어려운 점이 있겠으나 전체 커리큘럼에서 방송제작 실무 교육이 차지하는 비율을 점진적으로 늘려가야 할 것으로 생각한다. 지금까지 너무 이론 위주의 방송교육이 이루어진 측면이 있기 때문이다.”(KBS)

“흔히 대학에서 하는 이론 교육은 현장에서 별 필요 없다고 쉽게 말들을 하지만 이론 교육은 무척 중요하다고 본다. 양질의 이론은 양질의 실무능력을 배양한다고 생각한다. 지금 당장 활용하기 힘들다고 해도 탄탄한 이론교육으로 양성된 인력은

중장기적으로 보면 향후 실무에서 우수한 직무능력을 발휘할 것으로 믿는다.”(MBC)

“단기적으로 본다면 실무 중심의 커리큘럼이 효과적일 수 있으나, 장기적 관점에서 본다면(긍정적인 측면에서) 다소 다른 양상을 나타낼 것으로 본다. 적절한 조화방안을 찾는 것이 중요할 것이다.”(SBS)

현행 4년제 대학의 언론 및 방송 유관학과들의 커리큘럼 내용과 방향이 상당히 이론중심의 교육으로 치우쳐 있다는 것은 유관학과 졸업생들이 방송사 신입사원으로 들어와서도 취재보도 등과 같은 현장업무를 일정 수준으로까지 끌어올려 수행할 수 있기까지 적지 않은 기간이 소요될 뿐 아니라 또 이에 필요한 재교육 투자비용도 과다하게 지출되고 있다는 현실과 사실상 인과관계에 있다. 이러한 현실은 방송사 입장으로 보아서도 이른바 ‘신문방송학’ 전공출신자라고 해서 특별히 그들이 비전공자들에 비해 선호되거나 배려되지 않는다는 것과 일맥상통한다고 할 수 있다. 앞서 이론적 논의에서도 언급한 바와 같이 종합대학교의 교육은 기본적으로 전문대학의 교육방침과는 달리 현장실무 위주의 교육에만 집중적으로 치중할 수는 없다. 표현 그대로 대학(大學)의 의미에 맞는 ‘큰 배움’을 위해 가르치고 배우는 상아탑의 정신이, 언론 현업에서 요구하는 실제적 교육에 대한 요청에 충분히 호응하지 못한다는 것을 의미하기 때문이다.

대학에서의 실무교육에 대한 중요성을 특별히 강조하는 입장과는 달리 이론교육에 대한 의미 역시 적지 않게 중시되기도 하는데, 이는 방송학 교육과 그 커리큘럼이 과연 당장 현업에 투입시켜 활용할 수 있는 실무형 인력을 양성하는 데에 치중할 필요가 있을까하는 의문에 근거하고 있다. 단기적으로만 본다면 몰라도 중장기적 안목으로 볼 때 이론교육은 실무교육 못지않게 방송 현업을 수행해 가는 데에 있어서 매우 중요한 의미를 갖기 때문이다. 이러한 점을 고려할 때 결국 실무교육에 대한 비중을 논함에 있어서는 어느 한 방향으로 치우침이 없이 양자를 적절히 조화롭게 안배하고 교육하는 커리

클럼이 오히려 가장 현실적이고 바람직하지 않을까 판단된다. 다만 그러한 커리큘럼이 실질적으로 원활하게 운용되기 위해서는 학계만의 노력으로는 불가능할 것이다. 방송 현업의 체계적인 교류협조 제의라든가 더 나아가 유관 공공기관의 제도적인 교류가 전제되지 않는다면, 앞서 외국의 사례에서도 살펴본 바와 같이 아무리 선진외국의 훌륭한 커리큘럼이나 산학협동제도라 할지라도 우리에게서는 아무런 의미가 없을 것이다. 관·산·학(官·産·學)의 협조가 중요하다는 대목이다.

### (3) 방송교육 관련 대학에 대한 요망사항

방송학 교육과 관련하여 방송사 인력 수급 전문가로서 구체적으로 대학에 요청하고 싶은 것이 있다면 무엇인지에 대해 의견을 물은 결과, 실무교육도 중요하나 대체로 올바른 실무교육으로 응용시킬 수 있는 이론교육의 중요성을 강조하는 것으로 나타났다. 여기서 의미하는 이론교육이란 방송제작 현장에서 요청되는 매우 다양한 실제적 직무를 원활히 수행하기 위해 근본적으로 요청되는 수행능력을 함양시킬 수 있는 교육을 말한다. 즉 현장의 직무를 체계적으로 분석하고 그 결과를 토대로 현장에 적용할 수 있는 능력을 함양할 수 있는 교육을 의미한다.

“미래의 언론인으로서의 충실한 기초 소양 교육과 더불어 사회 현상에 대한 비판 및 분석력 그리고 실무와 관련된 교육이 보완될 필요가 있다고 본다.”(KBS)

“근본적으로 중요한 것은 어떤 이론을 교육하더라도 그것이 이론으로 끝나는 게 아닌, 그 이론을 어떻게 현장에 적용 할 수 있는지에 방향을 맞추는 것이라고 생각한다.”(MBC)

“방송 현업에 종사하는 사람으로서 이론적인 것보다 좀 더 실무적인 교육이 필요하다고 느끼지만 인성교육, 방송인으로서의 자질교육, 윤리교육 등도 상당히

중요하다고 생각한다.”(SBS)

방송 3사가 공히 대학의 방송학 교육과정에서 기본적으로 요청하는 교육은 대체적으로 이론이 근간을 이루는 교육이었다. 그러나 그와 같은 이론교육은 현실적으로 방송 현업에서는 체계적으로 진행하기도 어려울 뿐만 아니라 그 효율성 역시 제한적이라고 보기 때문에 방송 현업은 대학에 이와 같은 이론교육의 중요성을 강조하고 요청하는 것으로 분석되고 있다.

## 2) 방송사 인력 수급 측면에서의 대학 방송교육

### (1) 방송사 입사 선발기준

과거에 비해 많이 달라지기는 했으나, 방송사가 인력을 채용하는 과정에서 여전히 학벌과 학점 그리고 외국어 성적 등을 주요 선발기준으로 삼는다는 점에 대해 부정적인 시각이 많은 것이 현실이다. 대학의 방송 및 언론학 교육에도 문제점이 있지만 방송사의 인력 채용과정 역시 문제점을 안고 있다는 지적이다. 그러나 심층 인터뷰 결과 기존의 우려와는 달리 방송사 나름대로 인사문제에 관한 개혁적인 변화를 시도하고 있었다. 인사문제는 어느 조직이나 매우 민감한 사안이며 고도의 대외비 성격을 갖고 있기 때문에 이에 대한 논란은 지속적으로 제기될 수 있다. 그러나 분명 방송사의 입사채용방식도 크게 달라지고 있는 만큼 대학의 언론 및 방송 유관학과에서도 이에 대비한 적절한 교육을 모색하고 시도할 필요가 있을 것이다.

“연령 제한을 폐지한 데 이어 학력 제한마저 폐지한 바 있다. 또한 매 전형단계마다 거주지, 출신고교 및 출신대학 등을 공개하지 않는 무자료 전형도 실시하고 있다.”(KBS)

“학벌과 학교는 철저히 배제한다.”(MBC)

“2~3년 전부터 블라인드 면접제도 등을 도입하면서 자체적으로는 많이 개선하고 있다.”(SBS)

최근 들어 주요 방송사들이 입사전형 시 블라인드 면접제도 등을 도입하면서 학벌이나 지역에 대한 지적을 개선하려는 등 자체적인 노력을 기울이고 있고, 학점이나 외국어 성적 등도 그 배점에 있어서 과거보다 상당히 낮은 비중으로 반영하고 있는데 이는 바람직한 현상이라고 할 수 있다. 입사전형에서 오히려 관심 있게 보는 것은 지원자 자신만이 내세울 수 있는 특기사항이나 활동 등으로 알려졌는데, 대학에서도 이를 위한 전략적인 교육을 병행하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

## (2) 직무역량 및 대학교육

일반적으로 방송사는 그 인력 채용에 있어서 지원자들이 향후 입사하여 그들에게 직무가 주어질 때 이를 적절히 수행해 나갈 수 있는지의 역량을 파악하는 것을 매우 중요하게 본다. 이러한 역량은 곧 방송 제작 현장에서 다각적으로 적용되고 응용될 수 있어야 하기 때문이다. 하지만 그러한 역량은 결코 단기간에 형성되는 것이 아니기 때문에 대학에서부터 중장기적으로 전략적인 준비와 더불어 훈련해야만 하는 것이다.

“창의력과 기획력, 아이디어 발굴능력 등이 중요하다. 또한 협조성, 업무 조정 능력, 리더십 등도 요구된다. 이밖에 적극성, 전문성, 순발력, 성실성, 책임감 등도 기본적으로 요구되는 사항이다. 대학에서는 기존 이론의 주입식 교육에서 탈피해 창의적인 사고를 할 수 있는 교육에 좀 더 역점을 두어야 할 것이다.”(KBS)

“채용시 가장 기본적인 평가가 직무역량이다. 직종별로 다소 다르지만 기자의 경우 리포팅 능력, 기사 작성력, 순발력, 집요함 등 이른바 취재력을 중요하게 평가하고, PD의 경우는 제일 중요한 것이 창의력, 좀 더 정확히 말하면 대중적

창의력이다. 그리고 영상 구성능력과 스토리텔링 능력, 기획력, 리더십 등을 들 수 있다.”(MBC)

“현재 방송업무의 특성상 직무역량과 대학교육의 직접적인 연관성은 그다지 높지 않은 것으로 판단된다. 실제 방송국에 입사하는 직원들의 대학전공은 다양하게 분포되어 있으며 직무별로도 차이가 있기 때문이다.”(SBS)

창의력을 중심으로 하는 이와 같은 수행능력은 언론 및 방송 유관학과에서 학생들을 교육하는 데 있어 참고해야할 매우 중요한 요소들이라고 판단된다. 방송 3사의 인력담당 책임자들도 적절히 지적하듯 주입식 교육보다는 창의적인 교육 프로그램을 지속적으로 개발하고 활용하는 것에 비중을 두는 것이 중요한데, 이를 위해 대학의 유관학과는 방송학 고유의 영역뿐 아니라 교양 영역의 다양한 전공 학문들과 상호 유기적으로 연계하는 커리큘럼을 마련하는 등 기존과는 다른 새로운 시도들을 하는 것이 필요할 것이다.

### (3) 언론 및 방송 유관학과 출신자의 직무기능

대학의 언론 및 방송 유관학과에서 교육을 받은 인력이 방송사에 입사한 후 유관학과를 졸업하지 않은 다른 동료들에 비하여 직무기능 수행에 있어서 차별성을 보이고 있는지의 여부에 대한 문제는 어찌 보면 언론 및 방송학의 정체성 문제와 연결된 문제라고 할 수 있다. 언론 방송 유관학과에서 미디어 교육을 체계적으로 받은 인력이 그렇지 않은 비전공자들보다 이론적으로 보면 방송 현장에서 훨씬 더 우수한 수행능력을 발휘해야하기 때문이다. 그러나 현실을 들여다보면 반드시 그러한 공식은 성립되지 않음을 알 수 있다.

“방송 유관학과 전공자와 비전공자 간 큰 차이는 보이고 있지 않다. 비전공자라 하더라도 언론사 준비 스테디 등을 통해 대학에서 많은 준비를 한 것으로 보이며, 전형 단계에서 수차례 평가, 검증하는 과정에서 큰 차별성을 보이지 않는 것으로

생각된다.”(KBS)

“언론 방송 유관학과가 인기가 있는 학과라 기본적으로 학생들의 자질은 괜찮은 것 같다. 그러나 다른 전공자들에 비해서 특별히 차별성을 보이는데 대해서는 잘 모르겠다. 큰 영향이나 변수로 작용하지는 못하는 것 같다.”(MBC)

“언론 방송 유관학과 출신자들이 타전공자에 비해 최초 적용은 다소 유리한 편이나 큰 차이는 없다. 전공여부보다는 평소 관심 여부와 준비 여부에 따라 적용도가 차이가 나는 것 같다.”(SBS)

방송인력 전문가의 이와 같은 인식은 대학의 언론 방송교육 담당자는 물론이고 향후 방송 현업으로 진출하기를 희망하는 학생들에게도 매우 중요한 문제임에 틀림없다. 하지만 현장업무 수행능력에 대학의 전공이 중요한가에 대한 문제는, 오히려 그 변수가 전공 여부보다는 직무 그 자체에 대한 관심과 수행을 위한 적극성 여부가 더 중요한 것으로 현업 전문가들은 평가하고 있다는 점에서 방송학계로서는 이를 의미 있게 받아들이지 않을 수 없다. 언론 및 방송 유관 학문을 전공해도 특별히 유리할 것 없다는 표현은 바로 이에 기인하는 비유인 것으로 보인다(오수정, 1999).

#### (4) 방송사의 기능적 특성과 방송학 지식의 필요성

방송사의 기능적 특성을 고려하여 방송사 구성원이라면 최소한 방송에 대한 개론적 지식은 갖추어야 하지 않는가라는 견해가 있다(최경진, 2006). 방송의 메커니즘에 대한 기초적 지식이나 안목을 갖는다는 것은 방송 현업에 종사하는 인력으로서 사실상 필요하고 또 중요하다고 보기 때문이다. 오래전부터 학계에서도 이러한 필요성을 방송사에 꾸준히 제기했으나 방송사 신규 인력 채용시 방송학을 필수 평가항목들 중의 하나로 도입하는 방안에 대해서 방송사들은 매우 유보적인 입장을 취하고 있는 것으로 나타났다.



“현재 필기시험의 논술 및 실무능력평가, 합숙평가 등을 통해 종합적인 방송 관련 지식과 지원자의 논리적 사고능력 등을 평가하고 있다. 방송학개론 도입의 필요성 여부에 대해서는 좀 더 시간을 갖고 중장기적으로 검토해봐야 할 것 같다.”(KBS)

“방송학 지식을 알면 유익하겠으나 별도의 평가과목으로 방송학개론을 둔다는 것은 현실적으로 어려운 문제다. 우수인력의 선발을 위한 예측 요인으로 작용하지 못하기 때문이다.”(MBC)

“방송학에 대한 기초적인 소양이 있으면 도움이 될 수 있을 것이다. 그러나 방송사가 인력 채용시 시험과목으로 채택하는 등의 방안은 아직 검토해 본 바가 없다.”(SBS)

한편으로는 방송학에 관한 이론의 중요성을 인식하면서도 아이러니하게 다른 한편으로는 방송학에 대한 이론적 지식을 입사시험 평가항목으로 채택하는 것에 대해서는 부정적 입장을 표명하는 셈이다. 방송 현업의 이러한 양면적 인식은 현재 방송학 교육이 안고 있는 가장 중요한 난점 중의 하나로써, 이는 근본적으로 방송현업이 전향적으로 풀어나가야 할 과제라고 판단된다. 방송학 교육은 방송 현업으로 진출하는 인력이 자신의 이상을 실현해 나가는 과정에서 중요한 이론적 기반을 제공하기 때문이다.

### 3) 방송사의 연수 및 재교육

#### (1) 입사 후 대학원 진학 전공으로서의 언론 및 방송학

방송사 직원들은 최근 입사 후 자기 개발과 전문성 강화를 위하여 회사의 재정적 지원으로 대학원에 진학하는 경우가 많다. 이는 기자나 PD 등 취재 보도 분야에 종사하는 인력은 물론 행정직이나 기술직 등에 근무하는 인력의

경우에도 마찬가지인데, 기본적으로 회사 경영진도 자사 직원들의 인력개발과 전문성 제고에 적극적인 노력을 기울이고 있다는 것을 의미한다. 최근 한 연구의 조사에 따르면 신문사나 방송국의 구성원들이 대학원에 진학할 때 가장 많이 선택하는 전공분야는 언론학 관련 분야(43.6%)인 것으로 나타났다(남재일, 2006: 72). 이는 단일 전공 분야로는 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것으로서 입사 전 타 분야를 전공한 사원들의 대부분도 직무관계상 입사 후의 재교육에 있어서 언론학 유관 학문에 대한 관심이 높다는 것을 간접적으로 의미한다고 볼 수 있다. 일부이기는 하지만 이외에도 대학원 진학의 목적을 현재의 직무능력 강화보다는 퇴사 후의 재취업 등 개인적 직업 진로의 변경을 대비하는 데에 두는 경우도 있다.

“현업에 오래 근무하다 보면 관련 지식의 이론적 배경 또는 새로운 최신 이론 등에 관심을 기울이게 된다. 따라서 본인의 전문성 강화와 퇴직 후 재취업 등을 염두에 둔 언론 관련 전공자가 많아지는 경향이 있는 것 같다.”(KBS)

“입사 전에는 다양한 분야를 전공했던 지원자들이 입사 후 재교육의 기회를 가질 때는 언론 및 방송학 전공으로 선택하는 것이 적절하지 않겠는가 생각한다.”(MBC)

“방송사 인력의 전공이 다양하게 분포돼 있지만 비전공자들이 어느 정도 경력을 쌓으면 재교육의 분야로 언론학에 관심을 크게 두고 있는 것 같다.”(SBS)

방송인으로서 스스로의 전문성을 강화하고자 하는 것은 현업 종사자라면 누구나 한 번쯤 갖는 공통적인 희망으로서, 이는 방송제작을 위한 현업의 일상적인 실무 스킬이나 테크닉 차원의 직무가 일정한 수준에 이르면서 점차 그 개발과 진전에 한계가 있다는 데에서 기인하기도 하다. 즉 하드웨어적 측면에서 요청되는 제작 실무 기법보다는 소프트웨어나 콘텐츠에 관련된 직무능력 향상에 더욱 관심을 갖게 마련이고 그러한 관심이 자연스럽게 이론

적 지식의 습득을 위한 욕구로 나타나기 마련이다. 이러한 현상은 앞서 살펴본 바와 같이 방송학 커리큘럼 등에 대한 현업의 요망사항 등에서도 나타나는 것으로서 근본적으로는 방송 발전을 위해서도 매우 바람직한 현상이라고 할 수 있다.

## (2) 입사 후 연수 및 재교육

입사 후 사원들을 대상으로 실시하는 방송인력 연수 및 재교육은 업무의 기능적 효율성 제고는 물론 조직의 통합성과 화합을 위한 능력 제고를 위해서도 매우 중요하다. 각 방송사들은 연수 및 재교육을 위한 다양한 프로그램들을 운영하고 있으며 기본교육을 비롯하여 분야별 직무교육을 실시하고 있다.

“각 직급별로 요구되는 공영방송인으로서의 자질과 소양 등을 위주로 직급별 기본교육과 함께 기자, PD, 방송기술직, 관리직 등 직무별로 직무교육도 실시하고 있다.”(KBS)

“내부적으로 재교육을 많이 실시한다. 성과 향상을 위주로 하는 재교육이지만 현재 실시되고 있는 재교육이 적절한지는 의문이다. 전문성을 강화하는데 큰 도움이 될지 모르겠다.”(MBC)

“재교육이 많이 부족한 편이다. 예산상의 제약이나 인력운용상의 문제점 등이 주요인으로 작용한다. 확대 개선 노력하고 있으나 조직 구성원들의 기대에는 못 미치는 것 같다.”(SBS)

방송사 별로 재교육의 빈도나 규모에 있어서는 어느 정도 다소 차이가 있었으나 재교육의 효과나 투자비용의 부족 등 여전히 문제점들을 안고 있는 것으로 나타났다. 또한 MBC 인력담당 책임자의 인터뷰에 따르면 기자나 PD 등 방송 현장에서 근무하는 인력 자신이 바로 그 해당 실무분야에서만

은 국내에서 가장 직무능력과 전문성이 높은 인력이라고 스스로 자부하기 때문에 국내에서의 재교육은 아무래도 한계가 있다고 생각하는 것으로 알려졌다. 이러한 점을 고려하여 각 방송사들은 해외연수 제도를 도입 운용하고 있는데, 이 역시 제도상의 문제점이 적지 않았다. 우선 해외연수의 특성상 고비용이 투입되는 이유로 중장기보다는 단기 위주의 연수에 치중하고 있는데, 사정이 그러하다보니 실질적인 효과는 기대하기는 어렵다는 자체 비판이 있기 때문이다. 해외연수는 방송사들마다 약간의 차이는 있으나 대체로 약 1~2주부터 길어야 7~8주 정도의 단기 프로그램들 그리고 3개월이나 6개월 또는 최장 1년짜리의 중장기 연수 프로그램들이 있는데, 단기연수의 경우 파견된 인력들이 기간의 부족 등으로 인하여 흔히 곁핍기식으로 마치고 돌아오는 경우가 많아 그다지 큰 교육적 효과는 기대하지 못하는 것으로 각 방송사 인력담당 책임자들은 평가하고 있다.

#### 4) 대학과 방송사의 산학 협동

##### (1) 방송사와 대학 간 산학 협동 교육의 가능성

대학의 언론 및 방송 유관학과 학생들이 방송사에 갖는 관심은 매우 크다. 산학협동 차원에서 방송사들이 대학의 언론 및 방송 유관학과 학생들에게 인턴십 등 실무교육을 제공하는 제도가 공식적으로 있는지를 조사한 결과 방송3사 모두 공식적으로 제도화해서 시행하지는 않는 것으로 밝혀졌다. 다만 교수들이 자신의 제자 중 극히 제한된 인원에게 개인적 차원에서 방송사의 지인을 통해 인턴십을 연결해주는 정도일 뿐이다. 한편 인터뷰가 이루어졌던 시점의 해에 모 대학에서 MBC에 공식적으로 대학생 실습교육을 위탁해 인턴십 형식으로 학생들을 파견한 적이 있었는데 이는 매우 이례적인 일이었고 그나마도 그들의 전공분야는 아이러니하게 언론 방송학이 아닌 경영학인 것으로 나타났다. 인턴십 등의 실무교육을 제공하는 제도에 대해서 방송사들의 입장은 어둡하며 그 실효성에 대해 물어본 결과 답변은 상당히 부정적인

것으로 나타났다.

“인턴십 등의 실무교육 제도가 공식적으로 없다. 방송 현업이 오랜 기간 실제 경험으로부터 배우는 것이 많기 때문에 인턴십 제도를 통해서도 허드렛일 등 주변 일만 할 가능성이 높기 때문이다. 현업 종사자들이 인턴 교육 등에 신경 쓸 여력이 거의 없는 현실을 이해해 주기 바란다.”(KBS)

“금년 초 인턴 실습생 12명을 공개적으로 처음 모집해 실시해 봤다. 각 분야 별로 배치해서 실시했으나 제한된 시간과 인력으로 바쁘게 프로그램을 만들어야 하기 때문에 실제로 현장에서 제대로 보살펴주지 못해 준다. 이게 우리의 현실이다.”(MBC)

“인턴십 제도 등을 일시적으로 도입하는 노력은 했으나 현재 꾸준히 시행하고 있는 제도는 없다. 특정학교 특혜시비가 발생할 가능성도 있고, 현업의 특성상 체계적인 인턴십이 이루어질 수 없는 한계와 현실적인 어려움이 있다.”(SBS)

원칙적으로 인턴십 제도의 필요성이나 적절성에 동의하면서도 실제적으로는 담당 인력의 한계 등으로 인하여 인턴십을 제대로 뒷받침해주지 못하는 것이 바로 현장실습교육의 현실이었다. 인턴십 운영에 관한 방송학계나 방송 현업의 시각이 근본적으로 다르지 않다면 이는 어떤 식으로든지 개선해 나가야만 할 것이다. 신입사원으로 입사 후 일정 수준의 직무능력을 갖추기까지 투입되는 막대한 비용을 고려한다면 장래에 방송현업으로 진출하고자하는 예비 방송인들에 대한 사전적 투자는 방송사는 물론 방송학계로서도 그 교육적 및 실질적 효과를 위해서 상당히 바람직하기 때문이다. 더 나아가 이러한 산학 간의 협동이 적절히 이루어질 때 유관학계와 현업이 요구하고 필요로 하는 것이 무엇인지 정확하게 파악할 수 있고 또 그에 대한 적절한 대안을 마련할 수 있기 때문이다.

(2) 방송사 인력의 대학 방송교육 참여 및 교류

현재 각 대학의 언론 및 방송 유관학과들은 방송사의 인력을 실무교육에 적극적으로 활용하는 추세에 있으며 그 형태도 매우 다양하다. 일회적 특강인 초청강연에서부터 수차례의 시리즈 특강 그리고 학기별 강의에 이르기까지 종류별로 다양하다. 가장 일반적인 경우로는 일회적 또는 시리즈 특강인데 원칙적으로 업무에 지장을 초래하지 않는 수준에서 근무시간 외를 활용하여 회사의 허가를 받아 활동하고 있다.

최근 겸임교수의 자격으로 대학에서 학기 단위로 강의를 맡는 경우가 늘어나고 있는데, 겸임교수제도가 처음 대학에 도입될 때에 비해 지금은 많은 대학들이 이 제도를 적극 활용하고 있다(이재경, 1999). 이들이 담당하는 분야는 주로 제작 실습에 관한 것으로서, 이들은 방송사 근무연한이 적은 인력보다는 주로 오랫동안 방송사에 근무하면서 현장경험을 풍부하게 갖춘 베테랑 인력들이므로 나타났다. 그들 역시 대학에 출강할 경우 회사의 허가를 받아야 하지만 규모면에서는 그리 많지 않은 편이다.

“최근 풍부한 현장 실무 경험을 가진 회사 인력이 대학 유관 교육에 자주 투입되는 현상이며 산학협동 차원에서도 바람직하다.”(KBS)

“대학 유관학과로 출강하는 사례가 늘어나고 있다. 산학협동 차원에서 일정 정도까지는 협조해야 하지 않겠나?”(MBC)

“기자나 PD, 아나운서 등 다수가 대학에 출강하고 있다. 특히 경륜이 있는 시니어 급들의 출강은 산학협동 차원에서 긍정적으로 판단하고 있다.”(SBS)

산학협동차원에서 방송인력이 대학의 언론 및 방송 유관학과 교육에 투입되는 것은 매우 바람직하고 또한 필요하다. 대학생들에게 신선한 청량제 역할을 하기도 하며 현장의 일을 간접적이거나 해당 전문가로부터 들을 수 있다는

것에 대해 상당히 만족하고 있기 때문이다. 특히 우리나라 대학 교육이 전반적으로 이론 위주로 치중된 현실에서 이와 같은 실무 경험의 교류는 응용 사회과학 학문으로서의 언론 및 방송 유관학과로서도 매우 유의한 것이며 향후 더욱 개선 발전시켜나갈 필요가 있다고 판단된다.

## 5. 결론 및 제언

과거에 비하면 대학의 언론 및 방송유관학과의 교육은 그 커리큘럼 과정이나 교육 방식에 있어서도 상당한 수준으로 발전되고 개선되었다. 하드웨어적 측면에서 볼 때 그 외적 성장은 물론 교육의 내용이나 다양성 등 소프트웨어적 측면에 있어서도 크게 개선되었다는 것을 의미한다. 이렇듯 대학의 방송학 교육 체제나 그 효용성 측면에서도 많은 긍정적인 변화가 이루어지고 있지만 다른 한 편으로는 방송학의 기본적 정체성이나 방향이 명백하게 확립되고 있는가 하는 문제에 있어서는 여전히 의문점이 남는다. 이러한 문제는 특히 언론 및 방송 유관학과 출신자들이 유관 현업으로 진출하는 과정과 진출한 이후의 방송사 차원의 인력개발 및 운용과정에서도 여전히 심각하게 제기되고 있다. 과거보다 많이 개선되기는 했으나 방송사가 인력을 채용하고 운용하는 과정에서 여전히 기존의 관습적인 선발기준이나 관행이 영향을 미치고 있는 지적이 있기 때문이다. 방송사의 인력 운용과정에도 문제가 있지만 대학의 언론 및 방송학 교육 역시 적지 않은 문제점을 안고 있다. 응용가능성이 비교적 높은 학문으로서의 전공 특성상 방송 실체에 부합해야하는 현실적 부분을 전혀 고려하지 않을 수는 없지만 학문의 특성상 이론적 연구에 비중을 둘 수밖에 없는 아카데미 영역 고유의 역할을 고려할 때 언론 및 방송 유관학과는 딜레마에 빠지기도 한다.

우리나라 방송 유관학과의 커리큘럼은 이제 과거와 같은 획일적인 방식을 탈피해 매우 다양한 모습을 보이고 있고 또한 끊임없이 새로운 시도를 통해 비교적 성공적으로 평가받은 프로그램을 운영하기도 한다. 그러나 메이저

지상파 방송사의 인사담당 책임자가 생각하는 대학의 방송교육 이미지는 아직 기대수준에 이르지 못했거나 또는 개선의 여지가 많다고 생각하는 것으로 나타났다. 대학의 방송교육이 이론적 기반을 제공한다는 측면에서 그 중요성은 일정부분 동의하면서도 그 실용적 적용 가능성에 대해서는 문제가 있다고 보고 있기 때문이다. 이와 관련하여 방송 현업 종사자들은 이론을 방송 실제에 응용할 수 있는 능력의 함양을 언론 방송학 교육에 요청하고 있지만 그것을 어떻게 실현시킬 수 있는가 하는 것은 학계가 해결해야 할 과제로서 결코 수월치만은 않아 보인다.

최근 방송 현업으로 진출하기 위한 대학의 미디어 교육이 입사시험 통과를 위한 훈련장으로 전락하는 것은 아니냐하는 우려가 있을 정도로 현재의 언론 방송학 교육이 지나치게 실무 응용 방향으로 흐르고 있다는 비판도 제기되고 있다. 하지만 방송 현업이 인력 개발 및 운용에 있어서 직무역량에 매우 중요한 비중을 두고 있는 만큼 대학에서부터 중장기적으로 이를 준비하는 것이 중요하며 이를 위해 주입식 교육보다는 창의적인 교육 프로그램을 지속적으로 개발하고 활용하는 것이 중요하다. 방송사 나름대로 입사 채용 방식 등 인력 운용에 관한 많은 변화를 시도하고 있는 만큼 대학의 언론 및 방송 유관학과에서도 이에 대비한 적절한 교육을 모색할 필요가 있다. 방송사의 기능적 특성상 방송 메커니즘에 대한 기초적 지식을 인력 채용의 필수 평가항목들 중의 하나로 도입하는 방안에 대해서 방송사들은 방송학 이론의 중요성을 인식하면서도 방송학에 대한 기본지식을 평가항목으로 하는 것에 대해서는 상당한 부담감을 갖고 있었다. 방송사의 이 같은 양면적 입장은 향후 방송 교육을 수행해야 할 학계의 가장 큰 딜레마이자 과제로 남아 있다.

방송사 차원에서도 그 구성원에 대한 미디어 교육은 매우 중요한 인력 운용 정책의 하나로 평가되고 있다. 입사 후에도 자기개발과 전문성 강화를 위하여 교육은 필수적이기 때문이다. 한 가지 흥미로운 것은 방송 현업 종사자들이 대학원에 진학할 때 가장 선호하는 전공분야가 언론학 관련 분야라는 점이다. 방송사 종사자로서 직무 특성상 언론 및 방송 유관전공에 대한 이론적 욕구 해소와 그 관심의 증대라고 해석되지만, 채용 등 인력 운용에 있어서는



언론 방송학에 특별한 배려나 비중을 거의 두지 않는 모순을 드러내기도 했다. 사원들을 대상으로 실시하는 방송인력 연수 및 재교육은 교육 차원에서 업무의 기능적 효율성 제고를 위해 매우 중요하다. 이를 위해 연수 및 재교육 등 다양한 교육 프로그램들을 운용하고 있으나 재교육의 효과나 투자비용의 부족 등 여전히 문제가 있는 것으로 나타났다.

대학의 언론 및 방송 유관학과 학생들이 희망하는 교육 프로그램 중 가장 선호하는 것 중의 하나가 바로 방송사 인턴십이다. 인턴십은 방송 분야의 인재양성이라는 목적은 물론 방송사와 같은 사회의 중요한 조직이 사회적 책임에 동참한다는 의미에서라도 관심을 갖고 적극적으로 운영하는 것이 바람직하다. 그러나 그 중요성과 필요성에도 불구하고 현재 우리나라 메이저 방송사들 중 이 제도를 제대로 운영하는 곳은 없었다. 그 실효성에 대한 회의 때문인데, 체계적인 실습교육이 근본적으로 어려운 관계로 아주 제한된 경우를 제외하곤 요즘은 가능하면 거의 방송사측에서 완곡히 거절하고 있는 실정으로 조사됐다. 원칙적으로는 인턴십 제도의 필요성이나 중요성에 동의하면서도 실제로 인턴 실습생들을 제대로 보살펴주고 교육할 수 있는 여건이 되지 못하는 방송 현업의 현실적 문제가 인턴십을 운영하지 못하는 결정적 원인인 것으로 나타났다.

이와는 반대로 방송 현업의 인력이 대학의 언론 및 방송학 유관학과에 참여하는 빈도나 폭은 과거에 비해 현저히 증가됐다. 특강이나 겸임교수 강의 등의 형식을 통하여 현업 종사자의 풍부한 현장 경험을 대학 유관학과의 미디어 교육에 활용하는 것은 산학협동차원에서도 매우 바람직하고 필요한 것으로서 향후 그 활용의 폭을 확장시키는 것이 바람직하다고 판단된다.

선진 언론의 외국 사례를 통해서도 살펴보았듯이 그들은 대학의 언론 및 방송 유관학과의 교육 프로그램으로서 산학협동 교류차원의 교육을 매우 중요하게 평가하고 있다. 견습제도나 인턴십 등 현장에서 쌓은 실무 경험을 채용의 중요한 평가기준으로 활용하고 있지만 우리나라에는 그러한 제도적 여건이 마련돼 있지 않은 실정이다. 물론 외국의 경우와 우리의 여건을 직접적으로 비교할 수는 없겠으나 신규 방송인력에 대한 재교육이나 연수에 투자되

는 막대한 시간과 노력 그리고 비용만 고려하더라도 우리나라의 방송사들도 방송인력 운용 시스템에 분명 개선의 여지를 안고 있다고 본다. 이와 더불어 중요한 것은 대학의 방송 유관학과들이 그 교육을 얼마나 전략적으로 수행해 아하는가의 문제이다. 이론과 실제 사이의 딜레마에 처할 수밖에 없다는 회의적 시각에서 벗어나 미디어 교육 프로그램의 특성화 전략을 모색하는 것도 바람직할 것이다. 그러나 미디어 교육 프로그램의 특성화 전략은 그 자체만으로도 하나의 비중 있고도 독립된 대주제로 연구해야 할 부분이라고 판단돼 본 논문에서는 더 이상 심화시키지 않고자 한다.

방송인력의 양성과 그 운용에 관한 기본적인 인식이나 방법론에 대해서는 본론에서도 살펴본 바와 같이 방송학과와 방송현업 사이는 물론 방송 현업에 종사하는 전문가들 사이에서조차도 부분적으로 일치하지 않는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 방송 현업 종사자의 입장에서 볼 때 현재 우리나라 방송 유관학과의 교육 여건, 현업의 재교육이나 연수 시스템 그리고 방송 현업과 유관 학계간의 산학협동 교류 역시 해결해야 할 문제점을 내포하고 있는 것으로 조사되었다. 이러한 현상의 진단에 대해 본 연구는 향후 우리나라 방송학 교육의 발전은 물론 방송 현업의 바람직한 인력 양성과 운용을 위하여 다음과 같이 몇 가지 구체적인 대안을 제시하고자 한다.

첫째, 방송교육 및 인력 운용에 관한 방송 학계와 방송 현업 전문가들의 긴밀하고도 구체적인 협의가 더욱 필요하다. 그동안 방송 학계와 방송 현업 사이에는 이론과 실제의 교류에 관한 실질적인 논의가 많이 부족했다. 양측의 책임 있는 인사들이 특별위원회나 태스크포스팀과 같은 실무 협의체를 구성하여 학계와 현업 간에 어떠한 시각의 차이가 존재하는지를 파악함으로써 상호 피상적인 오해 내지는 불신의 폭을 좁히고 실질적인 문제해결의 장을 마련해야 할 것이다. 구체적으로 방송학 교육에서 이론 및 기초 소양교육 등과 같은 부분이 실제로 방송 현업에 어떠한 측면에서 어떻게 유익하고 도움이 되는지 그리고 현업에서 요구하는 대학의 제작실무 교육이 과연 어느 정도 수준까지를 의미하는지 등을 심도 있게 논의해야 할 것이다. 이에 따라 필요시 학계의 커리큘럼이나 방송사의 연수 및 재교육 시스템에 관한 개선

가능성도 제기될 수 있으며 그 범위나 내용에 대해서도 구체적인 의견들이 교환되는 논의의 장이 마련될 수 있을 것이다. 최근 언론학미래위원회라든가 미디어 교육위원회 그리고 방송인력발전위원회 등이 구성돼 언론 및 방송학 관련 교육에 대해 심도 있는 논의들을 하고 있는 것은 다행스러운 일이라고 할 수 있다. 다만 그러한 위원회들에 학자들뿐만 아니라 현업의 사정과 견해를 제시할 수 있는 종사자들도 균형 있게 포함된다면 더욱 긴밀하고 현실적인 논의들이 이루어질 것이다.

둘째, 방송인력 양성에 요청되는 직무수행능력 제고를 위해 유관학계의 다양한 교육 프로그램들의 시도가 필요하다. 방송 현업도 과거의 획일적인 인력 선발 방식을 지양하고 인력채용과 운용방식에서 다양한 개선책을 시도 하고 있고 이에 따라 주입식, 단편적 교육보다는 창의력을 중심으로 하는 인력 양성을 중시하고 있다. 이를 위해 학계는 방송학 고유의 영역은 물론 폭넓은 교양 및 기초소양 영역으로까지 확대하여 연계하는 다양한 커리큘럼 을 마련하는 등 이른바 학제적 교육의 시도를 할 필요가 있다. 물론 그렇다고 해서 방송학 고유의 정체성과 그 의미를 축소 평가한다는 것은 아니다. 방송학 에 대한 지식과 교육은 방송 현업으로 진출하는 인력이 그 직업적 이상을 실현해나가는 과정에서 중요한 이론적 기반을 제공하기 때문에 방송학 고유의 정체성과 본질은 지속적으로 유지해나가야 할 것이다.

셋째, 방송인을 위한 재교육 및 연수 시스템의 개선은 반드시 필요하며 그 과정에서 방송 학계의 적극적인 참여와 교류가 매우 중요하다. 방송사로 진출한 신입사원이 자신의 직업적 이상을 실현시켜나가는 과정에서 그 직무 로부터 요청되는 전문성이나 이론적 지식은 자연스럽게 그에 관한 전문적 지적 욕구를 자극하게 된다. 지식과 전문성이 중시되는 사회라면 어느 분야든 비슷하게 나타나는 이러한 현상은 지식과 정보의 전달을 주된 임무로 하는 방송매체의 경우 더욱 강조될 수밖에 없다. 다만 방송인력 운용 책임자도 시인했듯이 현재 관행적으로 시행되는 방송인들의 재교육 및 연수 시스템은 근본적인 개선이 필요하다.

마지막으로, 산학협동 차원에서의 방송 현업과 유관 학계의 교류는 이론과

실체를 잇는 가교의 역할을 한다는 점에서 방송사는 물론 대학의 언론 및 방송 유관학과에게도 매우 유익한 공감대일 뿐만 아니라 산학 공동의 발전을 위해서도 반드시 필요하다. 산학교류는 여러 가지의 형식으로 이루어질 수 있으나 학계의 입장에서 볼 때는 교수를 비롯한 연구진의 연구 참여 또는 방송현장의 풍부한 경험을 가진 인력이 대학 교육현장에 참여하는 방식들이 있다. 특히 인턴십을 통해 현장실습에 참여하는 전공학생들은 가까운 장래에 방송사로 진출하려는 예비인력이라는 점에서 산학간의 교류협력은 매우 바람직하고 또 필요하다. 인턴 관리를 위해 투입되는 인력이나 재정적 부족이 현실적인 문제점으로 지적되기는 하지만, 거시적인 안목에서 볼 때 향후 방송에 진출하려는 예비 방송인들에 대한 사전적 투자라고 한다면 방송사 인턴십은 학계나 현업 모두에게 매우 바람직한 교육전략이라고 평가할 수 있다. 특히 이러한 산학교류협력은 방송학과와 방송현업이 상호 필요로 하는 부분을 사전에 학습할 수 있고 또 그러한 학습을 통해 어떤 특정 문제에 대한 대안을 미리 준비할 수 있기 때문에 궁극적으로 산학 양측을 위한 이른바 윈윈전략이 될 수 있다는 점에서 그 의미가 크다고 할 수 있다.

본 연구는 언론 방송 유관 학계와 방송 현업이 안고 있는 미디어 교육의 현실과 문제점들을 구체적으로 제기하고 그 개선방안을 모색하기 위한 하나의 시도로 진행됐다. 연구 및 조사 대상을 지상파 방송 3사만을 사례로 하였으나 전문가 인터뷰를 통한 질적 방법을 통해 심층 분석하였다는 점에서 이 분야에 대한 연구의 지평을 조금이나마 더 넓혔다는 데에 의의를 둘 수 있다. 대학의 언론 및 방송 유관학과에서 수행하는 방송학 교육과 방송 현업에서 이루어지는 연수 및 재교육은 결코 별개의 것으로 분리해서 생각할 수 없다. 현장실무를 이론적으로 소화시킬 수 있는 이론화 능력과 방송교육에서 학습한 이론을 실무현장에서 적절히 전환시킬 수 있는 실무응용능력 등 양측면의 균형과 조화를 유지하면서 상호 보완적으로 발전 개선돼야 할 문제이기 때문이다(하종원, 1997). 이론이 부재한 실재는 사상누각이 될 위험성이 있고 실재가 고려되지 않은 이론은 생명력을 잃은 것이나 다름없다. 방송학 이론 교육과 방송 현장의 실무 사이에서 야기될 수 있는 갭 등의 문제는 방송 유관학회와

방송사가 공동으로 특별위원회와 같은 상설기구를 설치한다든지 또는 필요시 방송학자와 방송실무자로 구성된 태스크포스팀 등을 만들어 중장기적이면서도 체계적으로 문제해결을 모색하는 노력을 기울여야 할 것이다. 다만 한 가지 아쉬운 것은 연구경제학적 여건으로 인하여 이러한 문제들을 방송 현업에 종사하는 다양한 실무자들을 대상으로 폭넓게 묻지 못했다는 점, 그리고 더 나아가 대학에서 방송교육을 담당하는 교수들의 교육적 경험을 충분히 담아내지 못했다는 점이다. 이들에 대한 심층 인터뷰도 이루어졌더라면 더욱 충실한 연구 결과를 얻을 수도 있었을 것이다. 이는 향후 추가로 수행해야 할 연구과제로 삼고자 한다.

## Ⅰ 참고문헌

- 강만석 (1996). 『방송인력시장 현황 및 수급전망 조사연구』. 서울: 한국방송개발원.
- 강익희 (2001). 유럽의 방송인력 현황과 교육정책의 방향. 『동향과 분석』, 2001년 7월 15일, 통권 제134호.
- 김경환 (2003). 일본 민간 방송국의 인턴십 제도 및 현황. 『동향과 분석』, 2003년 2월 28일, 통권 제169호.
- 김광호 외(1999). 『정보화시대와 방송교육』. 서울: 나남.
- 김기태 (2006). 『미디어 교육과 교과과정』. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김숙현 (1999). 인턴 하느니 아르바이트 하는 게 낫다 - 인턴 교육 현황과 활성화 방안. 『신문과 방송』, 1999년 5월호, 16~19.
- 김신동 (2001). 미국의 언론인 교육. 한국언론재단(편) (2001), 『한국과 세계의 언론인 교육』(255~294쪽). 서울: 한국언론재단.
- 김양은 (2001). 『미디어 환경 변화에 따른 미디어 교육에 관한 연구』. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김인규 (1999). 대학에서부터 윤리교육 철저히 - 이런 교육시켜 달라. 『신문과 방송』, 1999년 5월호, 제341호, 12~15.
- 남재일 (2006). 『언론인 인력 수급과 교육 수요』. 서울: 한국언론재단.
- 송우천 (2001). 언론학 교육에서 이론과 실제. 『한국언론정보학보』, 통권 17호.

가을, 61~84.

- 안재현 (2001). 독일의 언론인 교육. 한국언론재단(편) (2001), 『한국과 세계의 언론인 교육』. (150~174쪽). 서울: 한국언론재단.
- 안정임·전경란 (1998). 『미디어 교육의 이해』. 서울: 한나래.
- 오수정 (1999). 신방과 전공해서 유리한 것도 없더라. 『신문과 방송』, 1999년 5월호, 제341호, 20~25.
- 오진곤·이창현 (2002). 디지털 방송기술의 도입에 따른 방송학 교육의 새로운 방향 모색. 『방송문화연구』, 제14권, 249~271.
- 은혜정 (1999). 『방송관련학과 제작실습교육과정 개선방안 연구』. 서울: 한국방송진흥원.
- \_\_\_\_\_ (2001). 영국의 언론인 교육. 한국언론재단(편) (2001), 『한국과 세계의 언론인 교육』(175~227쪽). 서울: 한국언론재단.
- 은혜정·장은영 (2001). 대학의 방송제작 실습교육 현황에 대한 연구. 『한국방송학보』, 통권 14~1호, 257~294.
- 이광호 (2001). 일본의 언론인 교육. 한국언론재단(편) (2001), 『한국과 세계의 언론인 교육』(295~318쪽). 서울: 한국언론재단.
- 이국배 (2002). 미국: ‘인턴십’이 입사를 결정하는 풍토 『해외방송정보』, 2002년 5월호, 1~5.
- 이재경 (1999). 겸임교수제 제도적 뒷받침 필요 - 교수에서 풀어야 할 문제. 『신문과 방송』, 1999년 5월호, 26~29.
- 이재호 (2002). 디지털 시대 방송교육의 방향과 패러다임 전망. 『방송연구』, 여름호, 175~201.
- 임혜경 (2002). 독일: 프로그램 제작 가능한 ‘올라운드맨’ 요구. 『해외방송정보』, 2002년 5월호, 92~109.
- 정준희 (2002). 영국: 영상산업 인력양성 시스템 다양. 『해외방송정보』, 2002년 5월호, 110~117.
- 최경진 (2006). 방송인력 채용방식의 현황과 과제: 지상파 방송3사를 중심으로. 한국방송학회 2006 봄철 정기학술대회. 2006.06.02~2006.06.03. 제주.
- 최민재 (2006). 『한국의 미디어 교육 현황』. 서울: 한국언론재단.
- 최창섭 (1985). 『미디어 교육론』. 서울: 나남.
- 하종원 (1997). 언론학 교육의 조화와 균형. 『저널리즘 비평』, 제22호, 57~60.

- 한국언론재단 (2000). 『세계 미디어 교육 모델』. 서울: 한국언론재단.  
\_\_\_\_\_ (2001). 『한국과 세계의 언론인 교육』. 서울: 한국언론재단.  
한동준·강익희 (2001). 『디지털방송 핵심제작인력의 교육요구도 조사』. 서울: 한국  
방송진흥원.  
황상재 (2003). 『방송사 조직 및 인사제도 연구』. 서울: 방송문화진흥회.

KBS (2006). KBS 채용정보 Available: <http://recruit.kbs.co.kr> (2006.11.12 현재)

MBC (2006). MBC 채용정보 Available: <http://recruit.imbc.com> (2006.11.12 현재)

SBS (2006). SBS 채용정보 Available: <http://recruit.sbs.co.kr> (2006.11.12 현재)

(최초 투고 2006.12.1, 최종 원고 제출 2007.1.30)

## **Meaning of Media Education for the Training of Broadcasting Human Resources**

Focusing on the Employment of Human Resources by the Korean Major  
Broadcasts in Connection with Broadcasting Education in Universities

Kyung-Jin Choi

Professor

Dept. of Mass Communication & Visual Media, Catholic University of Daegu

The purpose of this paper is to consider how the Korean major broadcasts employs their broadcasting human resources and makes use of them in connection with broadcasting education as media education in universities. The problems deals with broadcasting education in universities, particularly with regard to the point of broadcasts view, with the training & reeducation systems and with the academic-industrial cooperation. By using depth interview with experts(directors of personnel management of the broadcasts), this paper explores meaning of media education for the training of broadcasting human resources. In the opinions of the responsible officers for personnel management, it distinctly exists different points of view between the related academic circle and the broadcasting on-site. The related academic circle criticizes the chronic invariability of broadcasts, and the broadcasts the impractical broadcasting education of the academic circle.

Key words: media education, broadcasting education, curriculum, training & reeducation system, broadcasting human resources, academic-industrial cooperation